

ガーナの年金の現状と課題

杉田 健

(公財) 年金シニアプラン総合研究機構 特任研究員

【 記 事 情 報 】

掲載誌：年金研究 No.18 pp. 1-30 ISSN 2189-969X

オンライン掲載日：2022 年 3 月 10 日

掲載ホームページ：<https://www.nensoken.or.jp/publication/nenkinkenkyu/>

論文受理日：2021 年 12 月 9 日 論文採択日：2021 年 12 月 28 日

DOI：http://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.18.0_1

要旨

ガーナの年金は植民地政府官吏のための CAP30 に始まり公務員・軍人・警官・刑務官等の年金として発展してきており、一方民間向けは独立後から始まり、リタイア時に一時金支給をするプロヴィデント・ファンド制度から年金支給の社会保障制度へと発展した。さらに 2008 年改正で既存の社会保障制度を 1 階部分とし、DC 制度を 2 階（強制適用）、3 階（任意適用）として上乗せし、公務員も加入者に取り込むというように、過去の制度との連続性を保ちながら給付の充実と制度統合に向けて着実に発展してきている。しかし、労働者の大部分を占めるインフォーマル・ワーカーが制度に入っていないため、適用率は労働人口の 9%にとどまっている。また、民営化部分の給付実績に乏しいが、高いインフレ率により年金給付の十分な所得代替率が確保できるかは不透明である。最近では COVID-19 によって、失業者が増え、労働者が拠出を継続できない問題が発生している。このように様々な課題の中で、監督庁の NPRA は 2022 年から始まる 5 か年計画の策定に取り掛かっているが、既存の戦略を見直しとともに、適用率の向上による年金資産の増加と 1 階部分の持続可能性の確保を重視している。

1 はじめに

本章は、ガーナの公的年金の現状と今後の課題を論じるものである。ガーナは、ナイジェリアおよびマラウィと並んでアフリカで公的年金の民営化を取り入れた数少ない国の一つである。公的年金の民営化は 1981 年のチリを皮切りに 1994 年の世界銀行のレポートの影響もあり、世界の 31 か国で取り入れられたが、ラテン・アメリカや中東欧では実施後多くの課題が明らかになり 18 か国が撤回または縮小をしている (ILO(2018a), pp. 3-4)。また実施を継続しているチリでは、税財源による最低保証部分の役割が大きくなってきている (杉田(2020), pp. 183-184)。そこで、ガーナの制度の記述とともに、ラテン・アメリカや中東欧で問題になっている点についてもガーナの状況を調べることにする。また、COVID-19 の影響も論ずる。

年金制度の解説の前にガーナの国情について概略を述べる。ガーナは西アフリカに位置し面積が 239 千km²で、人口は 3,107 万人（世界銀行のデータ）、GDP は 724 億米ドル（2020 年、世界銀行のデータ）であるので、一人当たり GDP は 2,330 米ドルである。失業率は 4.53%（2020 年、世界銀行）である。ガーナは、1957 年 3 月 6 日に英国から独立後、1981 年のローリングス政権発足までの 25 年間に 4 回のクーデターを含め、頻繁に政権交代が繰り返されたが、1993 年の民政移管後、複数政党制の下で選挙によって平和裏に与野党間の政権交代と大統領選出が行われ、大統領の三選禁止規定も遵守されている（高根他(2011), pp. 247-273）。言語は 75 を数え、主要なものでも 10 種類あり、かつては北部で部族対立も見られたが、現在は平和裏に経過しているが、その一つの要因は公用語を英語としたことである¹。宗教はキリスト教徒が約半数、イスラム教徒が約 15%で、その他は伝統的宗教である（高根他(2011), p. 9）。ガーナ経済は農業主体からサービス業主体に経済が大きく転換しており（Sparreboom and Gomis(2015), p. V）、ILO のデータによれば労働人口に占める割合は、農業が 29.75%、製造業が 21.05%、サービス業が 49.21%である²。サービス業の雇用は決して安定していない（Sparreboom and Gomis(2015), p. 7）。主要輸出品は金、カカオ豆、木材が上位を占めており（高根他(2011), pp. 279-283）、国際市況 および天候の影響を受けやすい。ガーナは国連の他、英連邦、アフリカ連合（AU）および西アフリカ諸国経済共同体（ECOWAS）に加入している（高根他(2011), p. 275）。通貨単位はガーナ・セディである（高根他(2011), p. 9）。ガーナの中央銀行であるガーナ銀行のウェブサイトによれば³、2021 年 12 月 8 日現在で 1 米ドルは 5.72 ガーナ・セディであるので、1 米ドル 113 円として 1 ガーナ・セディ=19.76 円である。

ガーナの高齢者の福祉における年金制度の役割は限定的である。ガーナに限らずアフリカの多くの国では高齢者は伝統的な相互扶助制度に依存している。相互扶助制度は、世帯ベースの制度（household-based systems）と、組織ベースの制度（organization-based systems）に分類できる（Maes (2003), p. 45）。世帯ベースの制度は拡大家族（extended family）といわれる集団を基礎にしており、父母のみならず、叔父、叔母、祖父母、いとこ、その他の親戚にまで広がっており、一体となって機能しており、危機の際や葬儀などの特定のライフサイクルイベントの際に、集まり、相互扶助をする（Makiwane and Kaunda (2018)）。例えば、拡大家族の一員が亡くなった場合の高額な費用を考慮して、一種の埋葬保険を提供している家族もあり、また自活できない拡大家族のメンバーに対しては、現金または現物で援助する（Maes (2003), p. 45）。組織ベースの制度の仕組みは、親族に基づくものではなく、組織のメンバーの共通の利益を促進するもので、巡回貯蓄信用互助会（Rotatory saving and credit association, 略称 RoSCA）⁴、文化協会（cultural association）、ボランティア団体が提供する社会サービス、教会、労働組合、NGO、互助会などが該当する。近年都市化が進展する中で、アフリカにおける高齢者に対する家族のサポートが減少しており、例えばガーナでは伝統的に、高齢者の物質的支援は家族が独占的に行ってきた

¹ Britannica (<https://www.britannica.com/place/Ghana/Soils>、2021 年 12 月 8 日閲覧)。

² 世界銀行のウェブサイトから取得

(<https://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.ZS?locations=GH>、2021 年 12 月 8 日閲覧)

³ <https://www.bog.gov.gh/economic-data/exchange-rate/>、2021 年 12 月 8 日閲覧。

⁴ RoSCA は、日本の頼母子講に似ており、メンバーが金銭を積み立てておいて、順番にまたは必要に迫られた人にまとまった金銭を分配する仕組みである（Maes, 2003, p. 45）。

が、首都アクラでは、ほとんどの高齢者は家族と一緒に暮らし続けているが、高齢者の貧困はますます明らかになってきており、病院で貧困に苦しむ高齢者が家族に「捨てられる」こともある(Aboderin (2004), pp. 128–129)。

このような背景があるので、フォーマルな制度としての年金制度の重要性が増している。ガーナは拠出制の年金制度を保有するほか生活保護の制度として LEAP を保有している(3.6 節で解説)。年金制度には拠出に対応して給付が決まる拠出制と、拠出に関係なく給付が決まる非拠出制があるが、ガーナは拠出制で 3 階建てであり、1 階部分は修正賦課方式、2 階と 3 階部分は民営化された確定拠出型の個人勘定のある制度である。本稿の構成であるが、次節でガーナの年金の歴史を述べ、第 3 節でガーナの年金の制度を記述し、第 4 節でガーナの年金の課題を論じ、第 5 節でまとめる。

2 ガーナの年金の歴史

2.1 独立前

ガーナが独立する前は、統一された社会保障制度はなく、さまざまな種類の労働者の安全を確保するための公的および私的制度があり、例えば、1940 年に国際労働機関 (ILO) の労働者条約が国によって採択され、労働災害に遭った労働者に現金給付が支払われるようになった(SSNIT(2015a))。リタイア後の所得保障について、まず植民地政府の職員を対象に制度化され、1940 年に植民地発展福祉法 (Colonial Development and Welfare Act 1940) が成立した。これは、リタイア後の所得保障というよりは、植民地政府で働く職員 (欧州人 および少数のアフリカ人) の忠誠心と効率を高めることを意図していた(Kpessa (2011c), p. 93)。これに続き、英国政府は年金令を改訂して、欧州人に対する年金令 (CAP-29) と非欧州人に対する年金令 (CAP-30) を統合して、欧州人にも非欧州人にも同じ給付が支給されるように定めた。この制度は 1950 年の年金令第 30 章に規定されてたため CAP30 と呼ばれた(Kpessa (2011c), p. 93)。この制度は職員の権利ではなく、職務への忠誠に対する恩恵として与えられたので、非拠出制であり、植民地政府に少なくとも 10 年間務めたことが条件であり、この制度の下では被用者は 45 歳で自発的にリタイアするか、または 50 歳で強制的にリタイアとなった場合に年金が支給された(Kpessa(2011c), pp. 93–94)。CAP30 制度に教師などの公務員は含まれていなかったため、1955 年に類似の制度ができ、例えば、ガーナ大学職員老齢退職年金制度 (Ghana Universities Staff Superannuation Scheme, 略称 GUSSS) は、CAP30 がモデルとなっており、英国本国の大学の退職年金制度の分化したものと考えられていた(Kpessa, (2011c), p. 94)。本稿では CAP30 および CAP30 類似の制度を含めて以下、「CAP30 等」と呼ぶことにする。

一方、民間部門の一部、特に主要な外国の貿易および商業会社は、アフリカの従業員の退職時に給付が支払われる退職年金、年金またはプロヴィデント・ファンド制度⁵を運営しており、さらに、上記の制度のいずれにも該当しなかった労働者の一部に対して、退職金が提供されていた(SSNIT(2015a))。

⁵ provident fund とは、従業員、雇用者、(場合によっては) 国が拠出する投資ファンドで、退職時に各従業員に一時金が支給される制度 (Oxford Dictionary)。

2.2 独立直後の強制貯蓄制度

ガーナが 1957 年に独立を達成すると、強制貯蓄制度が構築された。独立後、ガーナは集中的な産業および教育プログラムに着手し、その結果、ホワイトカラー等の仕事を求めて地方から都市部に大勢の人が流入した。この結果、伝統的な大家族制度による保護を失った労働者は、老後の不安に直面することになった。そこで、第一共和制の政府は強制貯蓄制度を 1960 年代初頭に創設した。この制度では、すべての労働者の賃金と給与から強制的な控除が行われ国庫に入金され、貯蓄が利子付きで返済されることを労働者に約束した。しかし制度に関する教育が不足しているため、多くの労働者が制度のことをよく知らず、また払出しの仕組みが非効率であったため最終的に貯蓄を引き出すことができなかった労働者は多く、1965 年に制度は廃止された(SSNIT (2015a))。

2.3 プロヴィデント・ファンド制度の成立

1965 年 2 月 17 日に 1965 年社会保障法 (The Social Security Act) (法律 279 号) が議会で可決され、CAP30 等の対象外だった民間労働者のためにプロヴィデント・ファンド制度、すなわち労使の拠出金を合同運用してリタイア時に一時金として支給する制度が始まった。基本給に対する拠出金率は 1965 年 5 月 25 日から 1966 年 7 月 31 日までは被用者 7.5%、雇用主 15%であったが、1966 年 8 月 1 日からは引き下げられ、被用者 5%、雇用主 12.5%になった。以下の表に掲げる 6 種類の一時金給付があり、約 9 万のメンバーが 1965 年から 1971 年の間に上記の様々な給付を支給された(SSNIT (2015a))。なお、運用にあたって傷病給付および失業給付は、給付基準が厳しく、受給した者はわずかで額も微々たるものだった(SSNIT (2015a))。

表 1 ガーナのプロヴィデント・ファンド制度の給付

給付名	概要
傷病給付	病気のために収入を得られない加入者への給付
移民給付	労働者がガーナから永久に他国に移民として国籍離脱する場合の給付
遺族給付	加入者死亡時に、あらかじめ加入者が指名した者に支払われる給付
障害給付	加入者が身体または精神に障害を負って被用者となれなくなった場合の給付
老齢給付	労働者リタイア時の給付。リタイア年齢は当初男性 60 歳、女性 55 歳と定められていたが、1972 年社会保障令により男性 55 歳、女性 50 歳に引き上げられた。
失業給付	加入者が失業した場合の給付

出所：(SSNIT (2015a))

2.4 SSNIT の成立

1972 年より前は、社会保障制度は年金省 (Department of Pensions) と国民保険会社 (State Insurance Corporation) が共同で管理していたが、1972 年 11 月、1972 年社会保障令 (国家回復評議会令 (National Redemption Council Decree, 略称 NRCD) 127 号) が発布され、社会保障制度を管理する自立した団体である社会保障国民保険信託 (Social

Security and National Insurance Trust, 略称 SSNIT) が設立された。SSNIT の役員会は政府、雇用主および労働者それぞれからの代表で構成されていた(SSNIT (2015a))。拠出金率および給付の種類は変わらなかった。この社会保障令により、5 人超の被用者を雇っている企業は、プロヴィデント・ファンド制度に強制適用となった。これは公務員も例外でもなく、1972 年 1 月 1 日以降に採用された者はプロヴィデント・ファンド制度に原則として加入することとなった。

このような動きにもかかわらず、CAP30 等は存続した。1972 年 1 月 1 日より前に採用された公務員をはじめとして、経過的に CAP30 等にとどまった公務員は多かった。さらに軍人および大学や研究所の上級職員は、CAP30 等に参加のままだった。警官および刑務官は一旦 SSNIT 加入となったものの、その後の警察および刑務官に対する法改正により、CAP30 等に戻ることであり、SSNIT に警官または刑務官が払った拠出金が払い戻された。また公務員や教職にある者は CAP30 等に参加していても 5%の被用者拠出金を払うこととされたが、軍人、警官および刑務官は払う必要がなかった。

2.5 プロヴィデント・ファンド制度から年金制度へ

1991 年 2 月に 1991 年社会保障法 (暫定国防評議会(Provisional National Defence Council, 略称 PNDC) 法律 247 号) が成立し、一時金支給のプロヴィデント・ファンド制度から年金支給の社会保障制度に転換し、世代内 および世代間の連帯に基づく社会保険原理に基づく制度となった(Kumado & Gockel, (2003), pp. 10–11)。拠出金率は、被用者 5%および雇用主 12.5%のままで、給付は老齢給付と障害給付が一時金から年金になった。老齢年金は 240 か月の拠出を行えば 60 歳から支給された。また 240 か月の拠出を行った者は、55 歳～59 歳から減額老齢年金を受給することが可能である。老齢年金も減額老齢年金も、年金原資の 25%を年金に代えて一時金で受け取ることが可能である。一時金額は、原資となる年金 (通常は年金額の 25%) を政府短期証券の金利で割引いた年金現価である。障害年金は障害発生前 36 か月間の間に 12 か月拠出をした者で、医療従事者から恒久的障害者とされ、医療委員会で認定された者に支給される。遺族給付 (一時金) は、加入者死亡時の他に、年金受給者が 72 歳前に死亡した場合にも支給されることになった。年金制度への転換により、ガーナは国際社会保障協会 (International Social Security Association) のメンバーになった(SSNIT (2015a))。

相変わらず CAP30 等は併存しており、公務員の職場には CAP30 等の加入者と SSNIT が運営する社会保障制度 (以下 SSNIT 制度と略す) の加入者がいることになったが、以下の表に掲げるように CAP30 等の方が支給要件は緩く給付水準が高い(Kumado & Gockel (2003), p. 14)。例えば SSNIT 制度の方は年金の受給資格を得るために 20 年の拠出期間を要するのに対して CAP30 等は 10 年で良く、年金の一部を慰労金として一時金で受給する場合に SSNIT 制度は年金額を利率で割引いていたが、CAP30 は年金額そのものだった(Kumado & Gockel (2003), p. 14; Mensah(2019), p. 8)。政府支出も SSNIT 制度については公務員の給与の 12.5%を支出していたのに対して、CAP30 等については 24～29%を支出していた(Mensah(2019), p. 8)。

表 2 ガーナの SSNIT 制度と CAP30 等の比較

項目	SSNIT 制度	CAP30 等
主要根拠法令	1965 年社会保障法、 1972 年社会保障令 (NRCD127) で定めたプロヴィデント・ファン ドを 1991 年 社会 保 障 法 (PNDC247) で引き継いだ。	1946 年年金令、 1950 年年金令 42 の第 30 章、 1955 年教員年金令、 1975 年年金および社会保障 (改正) 令
運営・管理	SSNIT (監督官庁は NPRA)	財務省主計局 (the Controller and Accountant General's Department of the Ministry of Finance)
適用範囲	民間企業の被用者、自営業者、 1972 年 1 月 1 日以降雇われた政 府等公的部門の被用者	1972 年 1 月 1 日より前の加入者およ び経過的に CAP30 を選択した公務 員、公共部門職員および軍の民間従業 員。 軍隊、警官、刑務官および司法関係の 一部のスタッフ。
拠出金率	基本給に対して 被用者 5% 雇用主 12.5% 合計 17.5% (内 2%は医療・ 失業分なので年金分は 15.5%)	被用者の一部は税引き前給与の 5% (軍人、警官、刑務官は 0%)
標準引退年齢	60 歳	60 歳 (強制)
早期退職年齢	55 歳	自発的な場合 45 歳だが、「特別な事 情」では早期退職が認められる。
年金受給要件	通算して 240 か月の拠出	10 年間の継続的な拠出、ただし「特別 な事情」のある場合は認められる。
給付基準給与	被用者の最も高い 3 年の基本給 の平均	年金の計算に使用される退職日に職 員が獲得した最終的な年間総給与 (gross annual salary)。一時金を一部 支払って年金減額する場合、給付基準 給与は職員の給与履歴の最低額の 50%相当まで (1995 年 6 月発効)。
標準的な老齢 年金	240 か月拠出すると給付基準給 与の 50%の年金権。 その後拠出が 1 か月増えるごと に 0.125%増加し、最高限度は 80%である。	満額年金; $1/480 \times \text{給付基準給与} \times \text{勤務月数}$ 。 または、 減額年金 (満額年金の 3/4) と慰労金 ($1/4 \times \text{満額年金} \times 20$ の一時金)。
一時金	被用者の拠出期間が 240 か月に 満たない場合は、一時金が支給 される。その額は拠出元利合計	

	で、利率は政府短期証券の利率による。 年金に代えて、12 年間の年金の 25%相当を一時金で受給可能	年金に代えて一時金で受給可能。
最低年金	最低賃金とインフレを考慮して決定	リタイア時の給与範囲(salary range)の 50%
早期引退への給付	55 歳 : 60% 56 歳 : 67.5% 57 歳 : 75% 58 歳 : 82.5% 59 歳 : 90%	減額なし
受給前死亡の場合の遺族給付	加入者が少なくとも 240 か月間拠出した場合、72 歳までに支払われる年金の現在価値に等しい一時金が生存者に支払われる。 拠出月が 240 か月未満の場合、72 歳までに支払われる年金の 50%に相当する一時金が遺族に支払われる。 計算に適用される利率は、年間 10%の割引率。	死亡弔慰金; 職員の満額年金の 1/3 の 20 倍の一括払い。 未亡人の年金; 給付基準給与の 25% の年金。 母親と一緒に各子供 (最大 6 人)。21 歳まで、未亡人年金の 1/4 の年金。 母親のいない各子供 (最大 6 人)。21 歳までの子供 1 人あたりの年金: 未亡人年金の 1/2 の年金。
リタイア後の遺族給付	72 歳までに支払われる年金の現在価値に等しい一時金。 年金受給者が 72 歳以降に死亡した場合、無給付。	80 年までの未払年金の累計に等しい一時金。 残高は従業員の財産に支払われる。
障害年金	拠出月が 240 か月以上の場合、年金を受け取る資格がある。 拠出月が 240 か月未満の場合、年金の 50%を受け取る権利がある。	「特別な事情」の下で、10 年の勤続年数に制限のない早期退職年金として扱われる。
スライド	毎年 1 月 1 日にスライドが行われる。	公務員給与指標に基づく 100%調整が毎年行われる。
配偶者加算	なし。	最低 60 か月または 5 年勤務したことにより年金受給可能な地位となって辞めた者の、妻に継続的な勤務の給付基準給与 (月額) の 1/8 が年金に加算される。

出所 : (Kumado & Gockel (2003), pp. 37-39)および SSNIT のウェブサイトをもとに筆者作成。

2.6 2008 年改正（法律第 766 号）

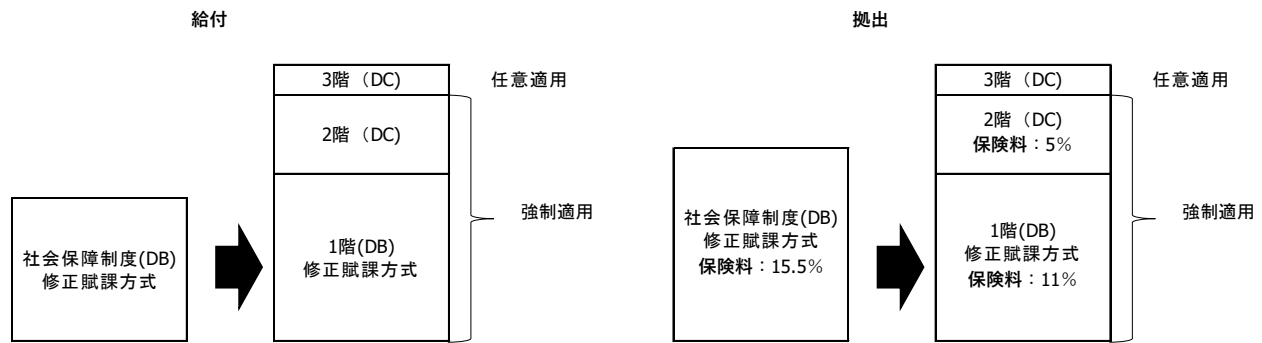
退職した労働者の社会保障を向上されるために、政府は年金に関する大統領委員会を立ち上げ、2008 年に国民年金法が成立し、2010 年に施行された。新しい年金制度は 3 層からなっている（図 1）。1 階部分は従来の社会保障制度を若干修正した確定給付制度であり、修正賦課方式であるという基本的性格は変更がない。給付に関しては受給資格を拠出 20 年から拠出 15 年に緩和し、保証期間を 12 年から 15 年へと 3 年延長したにもかかわらず、拠出については SSNIT 制度における年金分 15.5%の保険料を新制度の 1 階部分は 11%に下げている（図 1）。2 階部分と 3 階部分は新たに加わったものである。2 階部分は強制適用の私的に運営された確定拠出年金制度であって主に一時金給付を行いその財源は 5%の拠出率による。3 階部分は任意適用の私的に運営された確定拠出年金制度であって税制のインセンティブを加入者に提供しており、基本給の 16.5%までは年金保険料が非課税である。2 階と 3 階の給付原資は不動産ローンの担保にも使え、リタイア前に持ち家を持つことができる。1 階部分と 2 階部分はフォーマル・セクターに対応し、3 階部分はフォーマル・セクターのみならずインフォーマル・セクターの労働者も加入可能である⁶。この制度は、新たに成立した国民年金規制庁（National Pension Regulatory Authority、略称 NPRA）が所管することになった(SSNIT (2015a); Mensah(2019))。

2010 年の施行直後、2 階部分 および 3 階部分の運営はなかなか開始されなかった。というのは、拠出金は 1 階部分と 2 階部分の分をまとめて拠出されているが、2 階部分の私的年金の認可が間に合わず、5%分の拠出金が宙に浮き、ガーナの中央銀行の臨時年金基金勘定(Temporary Pension Fund Account、略称 TPFA) にプールされていたからだ⁷。その後、2 階部分の制度が整備されるにつき、臨時年金基金勘定から拠出金が移換されていった(Mensah(2019), p. 36)。2019 年に移行が終了し、TPFA は閉鎖された(NPRA(2020a), p. 45)。

⁶ インフォーマル・セクターとは、インフォーマル経済の活動分野である。「インフォーマル経済」とは、法律上または実務上、正式な取り決めの対象となっていない、または十分に対象となっていない労働者や経済単位によるすべての経済活動を指す。インフォーマル経済には、違法な活動は含まれない（OECD/ILO(2019), p.155）。インフォーマル経済に従事する労働者をインフォーマル・ワーカーと呼ぶ。具体的な業務としては、農業、金やダイヤモンドの採掘、自動車修理、靴製造、露天商、行商、個人タクシー、小規模貸金業等が該当する（Ocran et al. (2018), p. 4）。

⁷ Oxford Business Group “An analysis of Ghana’s pensions system” *The Report: Ghana 2019*. (<https://oxfordbusinessgroup.com/analysis/safety-net-tracking-performance-ghana%E2%80%99s-pensions-system>, 2021 年 12 月 8 日閲覧)

図 1 ガーナ年金の 2008 年改正の概念図



出所：筆者作成。

表 3 ガーナの SSNIT 制度と、2008 年改正後の 1 階部分の主な相違点

	SSNIT 制度	新制度の 1 階部分
老齢年金の受給資格	20 年間の拠出	15 年間の拠出
年金の保証期間 ⁸	12 年（60 歳～72 歳）	15 年（60 歳～75 歳）
拠出金率（基本給に対して）	被用者 5% 雇用主 12.5% 合計 17.5%（内 2%は医療・失業分なので年金分は 15.5%）	被用者 5.5% 雇用主 13% 合計 18.5%（内 2.5%は国民健康保険基金、5%は年金の 2 階部分なので、年金の 1 階部分は 11%）
年金額	20 年間の拠出で給付基準給与の 50% その後 1 か月拠出が増えるごとに 0.125%ずつ（年間 1.5%ずつ）増加、最大 80%。	15 年間の拠出で給付基準給与の 50% その後 1 か月拠出が増えるごとに 0.125%ずつ（年間 1.5%ずつ）増加、最大 80%。

出所：(SSNIT (2015a))から筆者作成。

2.7 2014 年改正

2014 年改正法律 883 号（以下「2014 年改正法」と略す）では 2008 年国民年金法（法律 766 号）に対して若干の修正が行われた。規定の整備以外の主な事項は以下のとおりである。第一に年齢制限であるが、2008 年国民年金法では年金法施行時点で 55 歳以上であった者は新しい年金制度から適用除外されていたが、その年齢制限を縮小して 50 歳以上にし、適用除外されていた労働者でも新しい制度に任意で加入することになった（2014 年改正法 2 条）。第二に 1 階部分の年金額給付算定式が減額変更された。180 か月を拠出した者は、過去最高の 3 年間の平均基本給の 50%の年金が受給できるようになっていたが、37.5%に引き下げられた。また、180 か月を超えて拠出した分について 1 年あたりこの比

⁸ 例えば、60 歳で支給開始した者が 62 歳で死亡した場合、SSNIT 制度では 10 年分の年金の現価、新制度では 13 年分の年金の現価が遺族に支給される。

率が 1.5%増えることになっていたが、1.125%ずつ増えることになった。これに伴い、最大の年金額は、過去最高の 3 年間の平均基本給の 80%から 60%になった（2014 年改正法 5 条）。2008 年改正で 1 階部分について拠出を下げ、給付要件を緩和したが、今回の改正で拠出と給付のバランスを改善したと言えよう。

2.8 その他

2.8.1 外国および国際機関からの支援

2014 年 2 月にガーナは 3 階建ての年金制度の実施に当たってスイスの支援を受けることにした。ガーナ政府が世界の年金を調べた結果、スイスの年金をモデルにすることにした。2009 年にガーナの大統領改革実行委員会がスイスを訪問し、それに引き続いてガーナはスイス政府に依頼して NPRA の強化への支援を依頼した。この依頼を受けて、コンサル会社のマーサーがガーナの年金制度に関する報告書を提出し、PwC が NPRA の喫緊の課題を報告した。これらの調査を踏まえて、NPRA とスイス経済省(Swiss State Secretariat for Economic Affairs, 略称 SECO)は、NPRA の組織整備と強化の 3 年計画に取り組むことになった⁹。2019 年 12 月には NPRA に対する SECO による支援の第 2 期が開始され、NPRA のマネジメントおよびガバナンスの強化、2 階 および 3 階部分の制度のリスクベースの監督強化、投資教育の拡充および消費者保護の強化などがねらいとされている(NPRA(2020a), p. xii)。なお、スイスはガーナから金やカカオを輸入しているなど経済面の結びつきが強く、スイスはガーナへの ODA に力を入れており、年金のみならず政治経済全般において幅広く支援をしている¹⁰。

ガーナは世界銀行からは、インフォーマル・セクターの労働者の年金制度への取り組みに対して支援を受けている(NPRA(2020a), p. xiv)。

2.8.2 インフォーマル・セクターへの取り組み

ガーナにおけるインフォーマル・セクターの人々への年金加入の取り組みは、SSNIT がインフォーマル・セクター向け年金制度を 2005 年に開始した事に始まる。SSNIT のインフォーマル・セクター向け年金制度は、その後加入者を増やして、2012 年には加入者は 10 万人になった。2012 年に SSNIT はインフォーマル・セクター年金制度を国立信託持株会社(National Trust Holding Company, 略称 NTHC)に渡した。この制度も NPRA の監督下に置かれており、短期貯蓄口座(short-term savings account)と長期退職口座(long-term retirement account)の両方を含むように設計された。メンバーは、毎日、毎週、2 週間ごと、毎月、四半期ごと、年に 2 回、毎年、または季節ごとに、任意の金額と頻度で拠出することができる。各拠出金は 2 等分され、短期貯蓄口座と長期退職口座に入金される。メンバーは、5 か月たてば、短期貯蓄口座に蓄積された貯蓄を引き出すことができる。メンバーは、他の金融機関からの貸金を利用するための担保として、短期貯蓄口座を使用することもできる。拠出をするためには、SSNIT の支店で直接入金することもできるし、業界団

⁹ Ottawa, B. “Switzerland to help Ghana set up three-pillar pension system” IPE.com, February 24, 2014. (<https://www.ipe.com/main-navigation/switzerland-to-help-ghana-set-up-three-pillar-pension-system/10001035.article>, 2021 年 12 月 8 日閲覧)

¹⁰ SECO (2021) *Ghana Cooperation Programme 2021 – 2024* (<https://www.seco-cooperation.admin.ch/secocoop/en/home/laender/ghana.html>, 2021 年 12 月 8 日閲覧)。

体、SSNIT の認定マーケティング代理店、銀行の自動振込、給与天引き、または送金を通じて拠出できる(Guven (2019), pp. 30–32)。

2016 年以降、他のいくつかの団体は、3 階部分の法的枠組みの下でインフォーマル・セクターの労働者を対象とした商品を試行している。例えば、民間が管理する主なインフォーマル・セクターの年金商品が、United Pension Trustees、People's Pension Trust、Daakye Pension Trust などの機関によって提供されている。これは比較的新しく、2016 年以降にさかのぼる。参加者数は 5,000 人から 160,000 人である。この商品には、モバイル・マネー、ウォレット・アカウント、ショートメッセージ・サービスのリマインダー、自動振込の使用などの興味深い機能があるが、元の SSNIT スキームの短期貯蓄口座と長期退職口座の構造は保持されている(Guven (2019), p. 32)。

2020 年 12 月 1 日に 2 階部分と 3 階部分を擁するカカオ農家年金制度が設立された。国内の 85 万人のカカオ農家が利用できるようにすることを目的としている。加入者が拠出すると、カカオ買い上げ機関であるガーナ・カカオ協会 (Ghana Cocoa Board, 略称 COCOBOD) も拠出する仕組みになっている¹¹。

SSNIT は、最近、一旦 NTHC に手放したインフォーマル・セクター年金制度を買い戻そうか検討している。SSNIT のインフォーマル・セクター年金への参入は次の利点がある。第一に SSNIT の規模が大きいこと、第二にガーナ全土でブランド認知度が高いこと、第三にアクラに単一の事務所を持つ傾向がある他のインフォーマル・セクター制度とは異なり、ガーナ全土に地域事務所があること、第四に生体認証データベースと技術をすでに備えており、インフォーマル・セクターの労働者が関与するスキームの管理にも生体認証を使用できることである。懸念される点は、第一にインフォーマル・セクター事業は確定拠出年金事業であり、SSNIT の他の確定給付年金事業とは異なること、第二に良好な収益率と低い管理コストを達成しなくてはならないこと、第三に携帯電話で手続きができるインフラが、現在の SSNIT にはないことである。もっとも携帯電話で手続きできる仕組みを開発できれば、現在管理している 1 階部分の年金運営にもメリットがある(Guven (2019), pp. 31–33)。

2.8.3 民営化を廃止・縮小しない理由

ラテン・アメリカや中東欧と異なり、ガーナには施行間もないこともあり民営化を廃止・縮小する動きはない。施行の 2010 年から 11 年、移行がほぼ終了した 2017 年から 4 年しかたっておらず、給付実績が少ない。その他の理由として、LEAP というセイフティーネットも存在すること、年金制度のうち 1 階部分には最低保証があること、大部分が上乗せであるので「二重の負担」問題が軽いことがあげられる。

3 ガーナの年金の現状

以下、ガーナの年金制度の現状を説明するが、根拠法として 2008 年国民年金法（以下「法」と略す）およびそれを 14 項目につき改正した 2014 年改正法がある。

¹¹ Guven(2019)の他 Ghanaian Times の記事” Pres Launches Cocoa Farmers Pension Scheme”(https://allafrica.com/stories/202012030161.html、2021 年 12 月 8 日閲覧)も使用。

3.1 全体像

ガーナの年金は一部の職種を除いて以下の表に示す拠出制の 3 階建ての制度であり、1 階部分として強制適用の基本国民社会保障制度（Basic National Pension Scheme）、2 階部分として強制適用の積立方式で民間が運営する職域年金制度（Occupational Pension Scheme）ならびに 3 階部分として任意適用で民間が運営するプロヴィデント・ファンド（Provident Fund）および個人年金制度（Personal Pension Scheme）からなる（法 1 条）。年金制度全体は NPRA が規制・監督する（法 6 条）。雇用関係にある被用者は強制適用である（法 30 条 2 項）。この制度とは別の年金制度制度に加入している、ガーナ軍の将兵および法律で明示的に除外が規定されている者は適用除外と規定され（法 31 条）、具体的には、軍人、警官、刑務官および司法関係の一部のスタッフ等は CAP30 等の制度に加入しているため適用除外となっている¹²。自営業者は任意適用である（法 30 条 3 項）

表 4 ガーナ年金の概要

	1 階	2 階	3 階
カテゴリー	基礎国民年金制度 (Basic National Pension Scheme)	職域年金制度 (Occupational Pension Scheme)	プロヴィデント・ファンド(Provident Fund) または個人年金制度 (Personal Pension Scheme)
適用	強制	強制	任意
対象	フォーマル・セクター の被用者	主にフォーマル・セク ターの被用者	すべての国民
拠出金	基本給の 11%	基本給の 5%	任意（基本給の 16.5% までは非課税）
給付	老齢年金 障害年金 遺族一時金 退職一時金 移民一時金	一時金	一時金
財政方式	修正賦課方式（賦課方式だが、一部積立金を有する）	積立方式	積立方式
給付の拠出の関係	確定給付	確定拠出	確定拠出

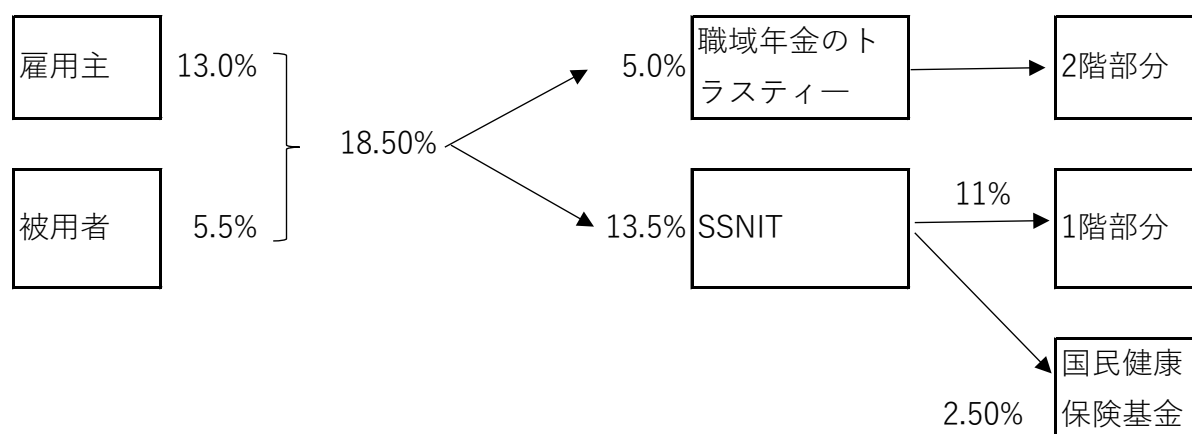
¹² 適用除外については、SSNIT の FAQ に、「軍人および 1992 年憲法に規定されている者」とされている（<https://www.ssnit.org.gh/faq/the-new-pension-scheme/>、2021 年 12 月 8 日閲覧）。憲法に規定されている者は、選挙管理委員（54 条、条文は憲法の条文、以下同じ）、大統領（68 条）、判事（127,144,155 条）、全国メディア委員（171 条）、会計検査院長（199 条）、警官（203 条）、刑務官（208 条）、軍人（214 条）、人権・行政委員（227 条）、全国市民教育委員（239 条）である（https://www.constituteproject.org/constitution/Ghana_1996.pdf、2021 年 12 月 8 日閲覧）。CAP30 等への適用については Mensah(2019)の p. 8 による。

運営主体	SSNIT	トラスティー(Trustees)、 年金基金運用者(Pension Fund Managers)、 年金基金カストディアン(Pension Fund Custodians)
監督官庁	NPRA	

出所：(Kpessa (2011a), p. 100)の Table 2 を参考に、2008 年国民年金法から作成。

拠出は以下のとおりである。事業所の雇用主は、月末に事業所内のすべての労働者の給与から、給与の支払有無にかかわらず、その期間の労働者の基本給¹³の 5.5%に相当する金額の被用者拠出金を控除し、事業所の雇用主は、その月の労働者の基本給の 13%に相当する金額の雇用主拠出金を支払い、合計 18.5%の拠出金のうち、雇用主は各月末から 14 日以内に、13.5%を 1 階の強制適用基本国家社会保障制度を管理する SSNIT に、5%を 2 階の強制適用職域年金制度を管理するトラスティーに送金する（法 3 条 1 項～3 項）。SSNIT は雇用主から受け取った 13.5%の拠出金のうち、2.5%相当額を国民健康保険基金(National Health Insurance Fund)に送金しなければならない（法 63 条 4 項）。従って、1 階部分と 2 階部分の拠出金の流れは図 2 のようになる。

図 2 ガーナ年金の 1 階部分と 2 階部分の拠出金の流れ



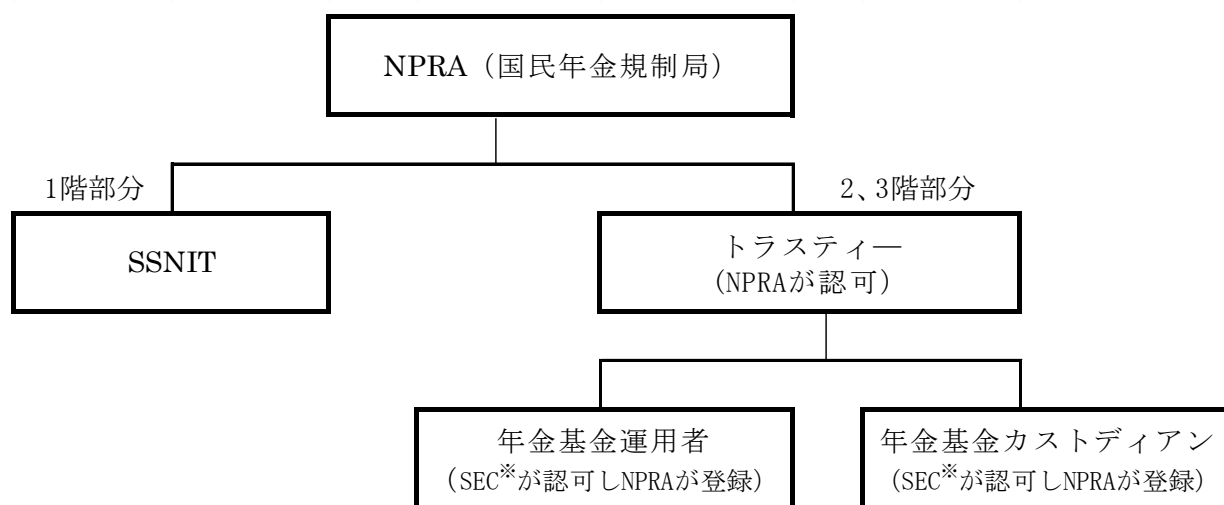
出所：2008 年国民年金法から筆者作成。

ガーナの年金制度のガバナンス構造は図 3 のとおりである。1 階部分は SSNIT が運営し（法 30 条 1 項）、2 階部分 および 3 階部分はトラスティーが運営し（法 120 条）、その指示の下で年金基金運用者(Pension Fund Manager)と年金基金カストディアン(Custodian) が役割を分担する(法 121 条)。トラスティーは運用方針を決定し、年金基金運用者と年金基金カストディアンを任命し、投資リスクを最小化すべく分散投資を実施し、加入者・受給者のために信託受託者としての役割を果たし、資金の授受を管理し、会計記

¹³ 法 211 条に基準給与の”salary”に雇用主からの食事代、家賃、時間外手当、出張手当、ボーナス、コミッション、報奨その他労働者に支払われる類似の手当が一切含まれないことが規定してある。

録 および会員記録を保持し、会計報告 および運用報告を行う（法 121 条）。年金基金運用者はトラスティーが設定した運用方針の範囲内で、資産運用を行い、運用記録を保持するが（法 147 条）、資金は保有しない（法 155 条）。資金を保有して管理するのは年金基金カストディアンとなる金融機関等であり（法 155 条）、年金基金カストディアンはトラスティーにかわって拠出金を雇用主から受け取り、拠出金を受け取った場合は 48 時間以内にトラスティーに通知し、年金資産を保持し、投資に関する資金の授受を行い、トラスティーに代わって定期的に報告を NPRA に行い、トラスティーに代わって議決権行使を行う（法 156 条）。

図 3 ガーナ年金のガバナンス構造



出所：(Kpessa (2011a), p. 101) Figure 2 および(Mensah(2019), p. 20)を参考に筆者作成。

※SEC とはガーナの証券取引委員会(Securities and Exchange Commission)の略称。2016 年証券業法によって設立され、証券市場の規制と育成を行う¹⁴。

3.2 1 階部分

1 階部分は、組織に属する労働者は必ず拠出をしなければならない（法 30 条 2 項）。任意に加入を選択した自営業者も拠出しなくてはならない（法 30 条 3 項）。加入者が雇用されなくなった後も任意で申告した給与または所得の 13.5%の拠出を続けることができる（法 58 条 2 項）。確定給付制度であるので、SSNIT は必ずアクチュアリーを任命して、財政状況の適切性、拠出金率の妥当性、制度の長期的な支払い能力を検証させなければならない（法 49 条）。制度に加入する最低年齢は 15 歳、最高年齢は 45 歳である（法 59 条）。法施行前の制度から退職給付を受ける資格のある者で年齢が 50 歳以上の者は制度に加入しないことを原則とするが任意加入はできる（2014 年改正法 2 条により改正された法 60 条）。なお年金は毎月、終身支払われる¹⁵。

¹⁴ <https://sec.gov.gh/overview/>、2021 年 12 月 8 日閲覧。

¹⁵ SSNIT のウェブサイトの、給付についての説明ページによる（<https://www.ssnit.org.gh/about-us/benefits/>、2021 年 12 月 8 日閲覧）。

3.2.1 給付

3.2.1.1 老齡年金(Superannuation pension)

加入者が、通算して 15 年以上または 180 か月以上拠出していて、60 歳のリタイア年齢に到達して退職する場合または、55 歳に達した時点で自主的に退職した場合は、老齡年金の受給資格がある(法 70 条)。60 歳リタイア時の年金（以下「満額年金」という）は、180 か月の拠出に対しては過去最高 3 年の平均基本給の 37.5%であり、それ以上の拠出に対しては 12 か月ごとに 1.125%相当が加算され、最高は 60%までとなる（2014 年改正法第 5 条により修正された法 77 条）。年金額には最低保証額があり、毎年見直されるが 2021 年の最低保証額は新規裁定者について月額 300 ガーナ・セディである¹⁶。60 歳よりも前に退職すると年金額は減額され、減額率は以下の減額率表により月ごとに決まっている。なお、危険業務従事者の特例として、55 歳に達した加入者が、地下鉱山の労働者、製鉄所、または当局によって危険と判断された業務に従事していた場合は通算 180 か月以上の拠出期間があれば 60 歳前であるにもかかわらず減額率の適用のない満額年金の受給資格がある(法 75 条)。

表 5 ガーナの減額年金の減額率表

	加算する月数											
年齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
55	0.600	0.6063	0.6125	0.6188	0.6250	0.6313	0.6375	0.6438	0.6500	0.6563	0.6625	0.6688
56	0.6750	0.6813	0.6875	0.6938	0.7000	0.7063	0.7125	0.7188	0.7250	0.7313	0.7375	0.74375
57	0.7500	0.7562	0.7625	0.7687	0.7750	0.7812	0.7875	0.7937	0.8000	0.8062	0.8125	0.81875
58	0.8250	0.8312	0.8375	0.8437	0.8500	0.8562	0.8625	0.8687	0.8750	0.8812	0.8875	0.89375
59	0.9000	0.9083	0.9167	0.9250	0.9333	0.9417	0.9500	0.9583	0.9667	0.9750	0.9833	0.9917
60以上	1.0000											

出所：SSNIT のウェブサイトの年金額計算のページ¹⁷をもとに筆者作成。

3.2.1.2 障害年金

障害を負った加入者は、障害事由発生前 36 か月以内に少なくとも 12 か月以上拠出した場合、かつ、医療委員会が身体または精神の恒久的障害のために、通常の有給の被用者として勤務できないことを証明した場合に障害年金の受給資格を得る(法 71 条 1 項)。ただし、その後、医療委員会によって完全に回復したと認定され、その人が 60 歳に達していない場合、制度に再び加入することができる(法 71 条 2 項)。障害年金の額は最低年金（過去最高 3 年の平均基本給の 37.5%）または稼得年金（拠出期間が 15 年以上の場合、最低年金に追加拠出 1 年につき 1.125%相当を上乗せした額）の多い方である(法 79 条)。

¹⁶ SSNIT のウェブサイトによる (<https://www.ssnit.org.gh/public-notice/ssnit-announces-2021-pension-indexation/>、2021 年 12 月 8 日閲覧)。

¹⁷ SSNIT のウェブサイトによる (<https://www.ssnit.org.gh/how-to/how-to-compute-old-age-pension/attachment/computation-monthly-pension/>、2021 年 12 月 8 日閲覧)。

3.2.1.3 退職一時金

加入者が、退職する前に拠出した期間が 15 年に満たない場合、拠出元利合計を受け取る資格があり、その場合の利率は一般的な政府財務省短期証券レート of 75%とする（法 72 条）。

3.2.1.4 遺族一時金

加入者死亡の場合、故人が受取人として指名した扶養家族に遺族一時金が支給される（法 73 条 1 項）。指名が行われなかった場合、または SSNIT が指名を無効とした場合は、一時金が扶養家族に分配される（法 73 条 2 項）。死亡した加入者が、生存している配偶者と子供を受取人として指名しなかった場合、配偶者と子供は、指名を裁判所に申請することができる（法 73 条 3 項）。

加入者の死亡前 36 か月における拠出月数が 12 か月以上の場合は、15 年間の年金現価に基づいて一時金額が計算され、使用する利率は、一般的な財務省短期証券レートまたは 10%のいずれか低い方を用いる（法 78 条 1 項）。加入者の死亡前 36 か月における拠出月数が 12 か月に満たない場合は、拠出元利合計を支給するものとし、その場合に使用する利率は政府財務省短期証券の 75%とする（法 78 条 2 項）。加入者が退職して 75 歳未満で死亡した場合、指名した扶養家族に対して、死亡時から 75 歳までの年金現価に基づいて、一時金が支給される（法 78 条 3 項）。

3.2.1.5 移民一時金

加入者が移民となってガーナ国籍を離脱した場合は、年金の受給資格を満たしている場合は年金現価を一時金として支給し、年金の受給資格を満たしていない場合は拠出元利合計を支給し、拠出元利合計計算に使用する利率は 91 日満期政府財務省短期証券レート of 75%とする（2014 年改正法 4 条で挿入された法 73A 条）。

3.2.2 年金額のスライド

SSNIT は毎年、加入者の賃金のインフレ率等との連動を目指して、NPRA 理事会と協議の上、毎年年金額を見直す（法 80 条）。

3.2.3 税制

拠出（上限は基本給の 13.5%）、給付ともに非課税である（法 89 条）。

3.2.4 管理コスト

SSNIT の管理コストは高いとの批判がある。ガーナの財政研究所(Institute for Financial Studies, 略称 IFS)は、「2013 年の SSNIT の総管理費（管理費、運営費、資産運用報酬）は 2 億 1,284 万ガーナ・セディで、拠出金総額の 18.4%を占めており、依然として非常に高い水準にある。」と述べている(IFS(2016), p.10)。SSNIT の公表している年次報告書から数値を拾うと、2013 年の数値は以下の表のとおりである。参考までに最も新しい 2018 年の年次報告書の数値も以下に掲げるが、資産額が増えても、管理コストの資産額への比率が高止まりしていることがわかる。

表 6 SSNIT の管理コスト（金額単位：1000 ガーナ・セディ）

		2013 年	2018 年
①	運営費	67,257	195,463
②	資産運用報酬	33,595	15,946
③	管理費	111,988	289,045
④	総管理費（①＋②＋③）	212,840	500,454
⑤	拠出金	1,159,713	2,495,447
⑥	拠出金比（④／⑤）	18.4%	20.1%
⑦	給付費	692,314	2,719,515
⑧	給付費比（④／⑦）	30.7%	18.4%
⑨	資産額	5,170,130	8,457,970
⑩	資産額への比率（④／⑨）	4.1%	5.9%

出所：SSNIT の 2013 年と 2018 年の年次報告書より作成。なお、資産額は 10,000 ガーナ・セディ単位しか掲載されていなかったため、表中では末尾の桁が 0 になっている。

3.3 2 階部分

2 階部分の制度の概要は以下のとおりである。2 階部分の適用範囲は原則として 1 階部分と同じで、雇用主から財源として基本給の 5%相当が送金されてくる（法 96 条）。給付は拠出金と運用収益の合計を以下の者に一時金として払い出すと規定されている（法 101 条）が、年金払いも可能である¹⁸。

- ・リタイア年齢に達した者
- ・リタイア年齢に達していないが 50 歳に到達しており、雇用契約または自営業に従事していない者
- ・国外に恒久的に移住する者。
- ・障害などで精神的または肉体的に雇用継続できず退職した者。
- ・死亡した者。

税制であるが、拠出金、運用収益 および給付は非課税である（法 104 条）。加入者に資産運用の選択肢はある程度提供されているようであり、例えばトラスティーの **Secure Pensions Trust Limited** のウェブサイトでは、成長ファンドまたはバランス（インカム）ファンドのいずれかを選択できるとしている¹⁹。管理コストであるが、マスター・トラスト職域年金制度の一つである **Evergreen** 年金制度のウェブサイトでは、管理コストが以下のように開示されている²⁰が、2019 年と 2020 年では手数料率は同一である。

¹⁸ People's Pension Trust のウェブサイト（<https://web.peoplespension.global/taking-action-for-benefits-of-busines-misluka/>、2021 年 12 月 8 日閲覧）。

¹⁹ <https://securepensionstrust.com/occupational-pension-scheme/>、2021 年 12 月 8 日閲覧。

²⁰ この他監査費用があるが、これは微々たるもの（2019 年は日本円で 40 万円程度）である。

表 7 ガーナ年金の管理コスト例 (Evergreen 年金制度)

報酬の種類	法定報酬率上限 (対残高,%)	実際の報酬率 (対残高,%)
NPRA (監督庁)	0.33	0.33
トラスティー	1.33	0.94
年金基金カストディアン (Custodian)	0.28	0.28
年金基金運用者 (Pension Fund Manager)	0.56	0.45

出所 : Evergreen Pension Scheme(2021) *Financial Statements for the year ended December 31st, 2020*, (<https://www.petratrust.com/wp-content/uploads/2021/08/Evergreen-2020-Financial-Statement.pdf>, 2021 年 11 月 18 日閲覧), p. 5.

3.4 3 階部分

3 階部分はプロビヴィデント・ファンド制度 および個人年金制度からなる。プロヴィデント・ファンド制度は通常雇用主によって設立され被用者に追加的な給付を与えることを目的とする。雇用主と被用者は任意の拠出をする。個人年金制度は通常、自営業者 およびインフォーマル・セクターを対象としており、二つの勘定を有している。第一の勘定は退職勘定(retirement account)でありこれはリタイアまで利用することはできない。もう一つの勘定は個人貯蓄勘定(personal saving account)でありこれはインフォーマル・セクターの場合は 5 年経過後に利用でき、フォーマル・セクターの場合は 10 年経過後に利用できる。個人年金制度には、団体のものと個人のものがある。拠出の非課税限度は、強制適用制度に加入している場合には被用者の基本給の 16.5%であるが、強制適用制度に加入していない場合には 35%である(IOPS (2011))。

プロビヴィデント・ファンド制度 および個人年金制度から蓄積された資金を引き出す場合、リタイア後なら非課税である。リタイア前ならフォーマル・セクターの場合は 10 年間拠出した場合は非課税、インフォーマル・セクターの場合は 5 年間拠出した場合は非課税であるが、それ以外は課税され (法 112 条 5 項)、税率は 15%である (Tax Regulations 2016(L. I 244) 25 条)。

3.5 統計

3.5.1 1 階部分

1 階部分の状況は以下のとおりである。

表 8 ガーナ年金の1階部分の統計

項目	数値
資産額	113 億ガーナ・セディ
受け入れ拠出金額	42 億ガーナ・セディ
給付金額	33 億ガーナ・セディ
事業主	68,000
加入者	1,600,000 人
年金受給者	227,407 人

出所：(NPRA (2021), p. 16)

1 階部分の給付は以下のとおり推移している。

表 9 ガーナ年金の1階部分の給付推移（金額単位：100 万ガーナ・セディ）

年	年金	一時金	計	前年比(%)
2014	839.63	101.64	941.27	35.96
2015	1,116.77	118.98	1,235.75	31.29
2016	1,458.39	290.44	1,748.83	41.52
2017	1,853.36	336.12	2,189.48	25.20
2018	2,194.07	301.38	2,495.45	13.98

出所：(SSNIT (2019), p. 19)

1 階部分の資産運用結果は以下のとおりである。ガーナはインフレ率が高いので、表 11 の資産構成に見られるようにリスクを取った運用をしても、実質利回りでプラスを常には確保できていない。

表 10 ガーナ年金の1階部分の運用利回り

年	名目利回り	実質利回り
2016	10.55%	-5.33%
2017	18.29%	9.22%
2018	6.59%	-3.05%
2019	7.60%	-0.74%
2020	9.57%	-0.32%

出所：(NPRA(2021), p. 20)

1 階部分の資産配分は以下のようで、株式が多い。

表 11 ガーナ年金の1階部分の資産構成（2020年12月末）

資産種類	構成比
融資	7.59%
社債	0.96%
ガーナ国債	9.36%
非上場株	32.89%
上場株	17.13%
関連会社投資	0.71%
投資用不動産・動産	25.68%
その他（短期国債、学生ローン）	5.68%

出所：(NPRA (2021), p. 20)より筆者が加工して作成。

3.5.2 2階および3階部分

2階 および3階部分（両方合わせて「私的年金」と呼ぶ）の状況は以下のとおりである。事業所数でも加入者数でも1階よりも多いのは、3階部分に自営業やインフォーマル・セクターの者が含まれているからである。インフォーマル・セクターの制度は29ある(NPRA(2021), p. 16)。資産のうち2階部分は77%、3階部分は23%である(NPRA(2021), p. 26)。

表 12 ガーナ年金の2階 および3階部分の統計

項目	数値
資産額	220 億ガーナ・セディ
受け入れ拠出金額	32 億ガーナ・セディ
給付金額	13 億ガーナ・セディ
拠出者	210 万人
加入者	1,700,000 人

出所：(NPRA(2021), p. 16)

私的年金の資産構成は以下のとおりであり、圧倒的にガーナ国債の比率が多くなっている。

表 13 ガーナ年金の2階 および3階部分の資産構成比

資産種類	2019年12月末	2020年12月末
ガーナ国債	67.09%	64.01%
地方政府または関連団体(statutory agency)証券	10.98%	18.10%
銀行証券および他の上場証券	12.35%	7.54%
社債	3.26%	4.60%
株式	1.93%	3.97%
投信	2.37%	1.75%
オルタナティブ	2.03%	0.03%

出所：(NPRA (2021), p. 26)

2 階 および 3 階部分の制度の数は全部で 226 あり、その内訳は以下のとおりである。2019 年 12 月時点と比較すると、団体個人年金制度を除いて数が減少しているが、雇用主がスポンサーの職域年金制度の減少は、マスター・トラスト職域年金制度への移行によるものと推定されている(NPRA (2021), p. 28)。

表 14 ガーナの私的年金の種類

種類	2019 年 12 月末	2020 年 12 月末
雇用主がスポンサーの職域年金制度	80	73
雇用主がスポンサーのプロヴィデント・ファンド	52	49
マスター・トラスト職域年金制度	47	44
マスター・トラストのプロヴィデント・ファンド	33	30
個人年金制度	21	19
団体個人年金制度	8	11
合計	241	226

出所 : (NPRA (2021), p. 28)

民間業者で NPRA が 2020 年に免許を更新したのは、個人のトラスティーで 750 名、法人のトラスティーで 25 社、年金基金運用者で 38 社、年金基金カストディアンで 16 社である(NPRA (2021), p. 33)。年金基金カストディアン上位 10 社の市場占有率は以下のとおりであり、プルーデンシャル銀行が最大である。

表 15 ガーナ年金の年金基金カストディアンの上位 10 社の市場占有率 (2020 年 12 月末)

年金基金カストディアン名	市場シェア
Prudential Bank Limited	23.5%
Standard Chartered Bank Ghana Limited	14.26%
Cal Bank PLC	11.59%
Stanbic Bank Ghana Limited	10.28%
Republic Bank Ghana Limited	10.24%
Fidelity Bank Ghana Limited	9.94%
Ecobank Ghana Custody Services Limited	8.4%
Zenith Bank Ghana Limited	6.93%
Agricultural Development Bank Limited	1.78%
Guaranty Trust Bank Ghana Limited	1.51%

出所 : (NPRA (2021), p. 20,29,35)

3.6 移行措置

2008 年改正の制度は旧制度からの通算はせず旧制度と新制度で併給することになっている。2010 年 1 月 1 日時点で、50 歳以上の加入者は、自発的に加入を選択しない限り、2008 年改正の新制度から除外されていた。一方、50 歳未満の加入者は自動的に新制度に加入することになった。新制度に加入した会員の中には、旧 SSNIT 制度で保険料を払っていた人

もいるが、移行措置の一環として、これらの拠出金は SSNIT によって保存され、退職時に一括して支払うことになっている。SSNIT と労働組合は覚書を取交わし、2010 年 1 月 1 日から退職日までの元利合計計算に使用する利率を財務省短期証券のレートとすることに合意した。しかし、2019 年 12 月になっても、2010 年以前に適用される金利については意見の相違があり、政府が調整予定である（NPRA (2019), p. 45）。

3.7 （参考）社会保護プログラム²¹

年金制度とは別に、ガーナには防貧生計支援（Livelihood Empowerment Against Poverty, 略称 LEAP）と呼ばれる社会保護プログラムがあり、貧しい高齢者が恩恵を受けているので触れておく。この制度は 2008 年に開始され、国内の全地区の極貧世帯に隔月で現金支給が行われ、また国民健康保険制度に無料で加入できる。一つの世帯が LEAP を受給するためには、高齢者、障害者、孤児などの弱い立場にある子どもが少なくとも 1 人いることが条件となっている。2015 年には新たに LEAP1000 が開始され、この制度の下では、貧困層を対象に妊娠中の女性と乳幼児を持つ母親のいる世帯を対象に、乳幼児の栄養状態を改善等、生後 1,000 日間の支援をすることになっている。

4 ガーナの年金の課題

ILO (2018a) は、民営化年金の実施から得た教訓として 11 項目を挙げている（ILO, 2018a, pp. 13-15）。それは適用率の低下、年金給付水準の低下、ジェンダーと所得の不平等の拡大、「二重の負担」問題²²、高い管理コスト、ガバナンスの弱さ、金融機関の寡占、金融機関の利益、資本市場の発達の不備、金融市場リスクと人口動態リスクの個人への転嫁、および社会的対話の不足である。またチリでは軍や警察のようなエリート層は民営化年金から免れ、従来の賦課方式の制度の下にあるが給付と負担がアンバランスで 9 割を国庫負担に依存しているので、特定の層の除外についても論じる。また近年の COVID-19 の影響も記載する。

4.1 適用率

ガーナの年金制度の適用率は低く、15 歳以上の労働者のうち年金制度の拠出している者の割合は 9.0%、支給開始年齢を超えている者のうち年金を受給している者の割合は 33.3% である（ILO (2018b), p. 112,117）。当局はインフォーマル・セクターの適用率を向上させたいと考えている（NPRA (2021), p. xviii）。通常の年金制度では税制優遇がインセンティブになっているが、インフォーマル・セクター従事者は税金を払っていないので、そのインセンティブはなく、個人がリタイア前にお金を口座から引き出すと、課税されるので、これはむしろデメリットになる（Güven (2019), p. 32）。インフォーマル・セクター従事者への普

²¹ このパラグラフは UNICEF のウェブサイト（<https://www.unicef-irc.org/article/1964-final-evaluation-of-ghana-social-protection-programme-for-infants-now-available.html>、2021 年 12 月 8 日閲覧）および、ガーナ政府ジェンダー・児童・社会保護省のウェブサイト

（<http://www.mogcsp.gov.gh/projects/livelihood-empowerment-against-poverty-leap/>、2021 年 12 月 8 日閲覧）による。

²² 「二重の負担」とは、賦課方式から積立方式に移行する場合、移行時の現役加入者が自らの将来の年金の積立に加えて、そのときの受給者の年金分も負担しなければならないことである。

及のため、NPRA はマイクロ年金(micro pension)の導入を考えているようである(NPRA (2020a), p. 15)。マイクロ年金は、簡便な方法で少額かつ頻繁に保険料を納付する確定拠出の個人年金制度のことである²³。Mensah(2019)はインフォーマル・ワーカーへの教育の充実、加入者の拠出インセンティブを高めるためのマッチングが有効としている(Mensah, (2019), p. 43)²⁴。インフォーマル・セクターの者からは有効な拠出金徴収の仕組みがないが(Mensah, (2019), p. 35)、カカオ農家年金制度のように買上げ団体の価格に拠出金を上乗せすることが有効としている(Mensah, (2019), p. 44)。

Kpessa は、非拠出制の社会年金 (social pension) の導入を提案している(Kpessa(2011b), p. 134)。確かに適用率に優れているのは非拠出制であるが²⁵、ミーンズテストなしの場合は、スピーナム・ランド法で経験した勤労意欲の低下を招く危険性があり²⁶、一方で、財源の節約のためにミーンズテストを実施するためには、公正で効率的な行政組織を必要とする。

フォーマルな雇用が少ない事情に関して、国際労働財団 (Japan International Labour Foundation) は、以下のように述べており、年金制度への継続的拠出が困難な状況がわかる²⁷。

「ガーナの労働法では、6 か月以上雇用する労働者に対しては労働契約を締結することが義務づけられている。この契約には、賃金率、労働時間、年次有給休暇、解約通知の時期、社会保障制度の詳細などを明記しなければならない。しかし、・・・、多くの労働者、とりわけ臨時雇用労働者は労働契約の無い状態で雇用されている。こうした中で多くの民間の事業体では、常勤労働者が外部委託、下請け、パートタイム労働など臨時雇いの有期契約雇用に置き換えられている。」

ガーナでは、国民健康保険制度への加入が年金加入を促進する構造にはなっていない。ガーナには国民全体を対象とした（軍人、警官など別制度に加入のものを除く）国民健康保険制度 (National Health Insurance Scheme) があり (U.S. Social Security Administration, (2019))、インフォーマル・セクターの加入者は加入者全体の 31%を占めているが(Wang and Otoo (2017), p. 19)、貧困層は保険料が免除されているので(Duku, van

²³ OECD *Pensions Outlook 2020* の 3.3. Encouraging workers in non-standard forms of work to join retirement savings plans より (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/a9e208e8-en/index.html?itemId=/content/component/a9e208e8-en#section-d1e5344>, 2021 年 12 月 8 日閲覧)

²⁴ マッチングとは被用者の拠出に合わせて事業主も拠出することを言うが、インフォーマル・ワーカーの場合は自営業が多いと思われるので政府が拠出することになると思われる。

²⁵ 年金支給開始年齢を超えている者のうち年金を受給している者の割合は、ミーンズテストなしで非拠出制のボツワナ、モーリシャスで 100%、ミーンズテストありの非拠出制の南アフリカで 92.6%であり、拠出制のガーナの 33.3%と対照的である (ILO(2018b), p. 117)。

²⁶ スピーナム・ランド法とは、1795 年から、イングランドの多くの地域で採用された貧困者のための賃金補助制度。貧しい労働者に最低賃金を設定する代わりに、労働者の収入を合意した水準まで引き上げ、必要資金を教区の費用から捻出するというもの。このお金で生活費を賄うことができた。この制度は、1834 年の改正救貧法の制定まで続いた。この制度に関しては貧困層の勤労意欲を低下させ、費用負担の増大を招いた上に、悪徳な雇用者や地主が賃金を下げたり家賃を上げたりする口実になったとの批判がある (<https://www.britannica.com/topic/Speenhamland-system>, 2021 年 12 月 8 日閲覧)。

²⁷ 国際労働財団(2020), 「2020 年 ガーナの労働事情」10 月 30 日、(https://www.jilaf.or.jp/rodojijyo/africa/central_africa/ghana2020.html, 2021 年 12 月 8 日閲覧)。

Dulleman and Fenenga (2015), p. 333)、国民健康保険制度への加入が保険料納付を習慣づけて年金加入を促進する構造にはなっていない。国民健康保険制度は 2014 年現在で国民の 4 割をカバーしているが、財源は SSNIT 加入者の保険料が 20%で、付加価値税が 74%を占めており、付加価値税の存在により国民健康保険加入者の 3 分の 2 の保険料免除を可能にしている(Wang and Otoo (2017), pp. 18–19)。

4.2 年金給付の水準

ガーナの民営化部分は基本的には従来制度への上乗せであるので、民営化によって給付水準が低下したということはない。ガーナは 3 階建てで、1 階部分は確定給付制度であり、最低保証額とインフレスライドの制度があり、2 階部分も合わせれば比較的充実していると言えるが、給付水準について拡充を求める声がある。Winneba の教育大学で教鞭とる Jinapor 博士は、ガーナの年金の水準は十分ではなく、老後に不安を抱える公務員の賄賂要求の一つの要因になっていると述べている²⁸。1 階と 2 階の給付基準給与は基本給だけであるが、諸手当も含めることによって給付水準を改善する必要があるとの意見がある(Mensah (2019), pp. 39–41)。

所得代替率の統計がないので定量的評価ができないが、所得代替率について給付の十分性のテスト結果として NPRA の広報誌に以下の記載があるが、運用利回りや平均余命の前提が不明である (NPRA (2020c), p. 2) :

- ・ 1 階部分 (拠出金率 11%) : 拠出期間 20 年ないし 35 年に応じて、最終給与に対する所得代替率は 43%~60%。
- ・ 2 階部分 (拠出金率 5%)、60 歳でリタイアとして最終給与に対する所得代替率は 20%~25%。
- ・ 3 階部分 (拠出金率 5%~10%) のプロヴィデント・ファンドは 83%~125%

WHO のデータ (<https://apps.who.int/gho/data/view.main.60630?lang=en>、2021 年 11 月 29 日閲覧) では 2019 年のガーナの 60 歳の平均余命は 17 年 (男子 16 年、女子 19 年) であるので、拠出期間が 20 年で、給付期間が 17 年とほぼ同程度であった場合に、基本給の 11%の拠出の結果として基本給の 43%の年金と、約 4 倍になるためには、毎年インフレ率を相当上回る利回りを稼ぐ必要がある。さらに、2 階、3 階については終身年金を取得する場合は生命保険会社の年金用死亡率に基づくが²⁹、この場合の平均余命は 17 年より長くなると見込まれるので、さらに資産運用利回りは高くなる必要がある。

4.3 ジェンダーと所得の不平等の拡大

顕在化していないが、拠出元利合計が年金の給付原資となるため、いずれ受給者が増えれば問題になるだろう。

²⁸ GhanaWeb (2017) "Poor pension system breeding corruption in Ghana - Dr Jinapor," August 31, 2017. (<https://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Poor-pension-system-breeding-corruption-in-Ghana-Dr-Jinapor-575946>, 2021 年 12 月 8 日閲覧)。

²⁹ 生命保険会社は死亡保険の死亡率は死亡率の変動に備えるため、実績に基づく中立的な死亡率よりも高く設定している。年金保険の死亡率は将来の死亡率の改善を見込んで低いものを使用している。このような安全余裕をマージンと呼ぶ (猪ノ口 (2013))。

年金原資を終身年金に換算する場合に女性の平均寿命が男性より長いために、年金原資が同額でも、女性の年金額が男性の年金額よりも少なくなる問題については、男女を合わせた死亡率の現価率を設けることで解決できるが、これは男女で長寿リスクをプールしていることになるので、社会連帯を嫌う確定拠出年金の理念からは距離を置くことになる。

4.4 「二重の負担」問題

ガーナの民営化部分は基本的には上乘せであるが、修正賦課方式の旧制度の拠出金率が15.5%であるのに対して、新制度の1階部分の拠出金率が11%であるので、差の4.5%分の制度移行前の拠出分について二重の負担が生じているということが言えるが³⁰、既存制度を置き換えるのに比べれば負担は軽いと言える。

4.5 管理コスト

1階部分の管理コスト(表6)が高いのは問題である。2階・3階部分は、表7のとおり、ガーナは報酬率上限が2.5%と定められていて、現実には2%程度のものである。米国の401(k)の報酬水準が1%であり、米国の公務員用の確定拠出年金であるTSPの0.05~0.07%には及ばないが、今後資産残高が増えるにつれて報酬率が下げられれば、米国の401(k)並みの水準に近づく可能性がある。

4.6 ガバナンス

民営化した結果、運営を担う会社は外資系保険会社や運用会社もあり、経験は豊富と考える。なお、NPRAは2階部分の保険料の従業員口座への支払いを怠った雇用主の起訴を開始した(NPRA (2021), p. xi)。

4.7 金融機関の寡占

3節に掲載した統計から年金基金カストディアンへの集中は起きていないと言える。年金基金運用者の集中に関しては、数は38社とわかるものの、占有率のデータがないので寡占かどうかはわからない。

4.8 金融機関の利益

年金ビジネスで金融機関がどれだけ利益をあげているかのデータがないので定量的な判断はできないが、表7に示したように報酬率の上限が法定されていることにより過大な利益はある程度防止されていると推測する。保険会社のマージンの影響については、どれだけ契約者配当されているかのデータがないのでわからない。

4.9 資本市場の発達

ガーナの財務省および証券取引委員会は、資本市場の発展に力を入れている。国債の小口販売、社債、投信、上場株式の取引拡大を目指し、年金基金からの投資の増加も期待し

³⁰ 旧制度での拠出分は拠出元利合計が支払われることになっているが、旧制度は修正賦課方式であるので積立てが完了していないため、現役からの掛金を充当する必要がある。

ている³¹。民営化したから自動的に資本市場が発展するというものではないようである。ガーナの株式市場は 635 億ガーナ・セディで、民営化部分年金資産 174 億ガーナ・セディの 4 倍あるが、しかし 1 階部分の 89 億ガーナ・セディと合算すれば、263 億ガーナ・セディであり、この 2 倍程度にすぎない。

表 16 ガーナの株式市場規模の比較

①証券市場上場銘柄数	39
②時価総額	635 億ガーナ・セディ
③民営化部分年金資産額	174 億ガーナ・セディ (2019.3.31)

出所：①、②は African Exchange のウェブサイト (<https://afx.kwayisi.org/>, 2021.9.17 閲覧) で、時点は 2021 年 9 月 17 日。

4.10 金融市場リスクと人口動態リスクの個人への転嫁

3.3 節で述べたように、ガーナの制度は個人の運用の選択肢が少ないので金融リテラシーは、あまり問題にならない。

インフレによる目減りは大きな問題である。3.5 節で述べたように、ガーナの年金の 1 階部分の資産運用はリスクを取った資産構成（表 11）でもインフレ率を下回っている年が多い（表 10）。民営化部分の資産運用は数値を入手できなかったが、資産構成がガーナ国債中心であるので（表 13）、インフレによる目減りのリスクにさらされていると推測する。仮に資産運用でリスクを取ってある程度インフレに対抗できたとしても、受給者の年金のインフレスライドを民営化年金の枠組みで行うことはハードルが高い。保険会社がそのような仕組みを実現できるかは定かでないが、仮にインフレ連動債を活用して給付する仕組みを導入しても、インフレ連動債の大量発行はインフレを加速させる懸念がある上、利払いや償還は後世代の負担になるので、連帯を嫌う確定拠出年金の理念からは距離を置くことになるだろう。

表 17 ガーナのインフレ率（2001 年～2020 年）

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
インフレ率(%)	32.93	14.85	26.63	12.67	15.10	11.68	10.73	16.51	13.14	6.70
年	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
インフレ率(%)	7.68	7.07	11.67	15.49	17.15	17.46	12.37	9.84	7.14	9.89

出所：IMF World Economic Outlook Database (<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2021/April>, 2021 年 11 月 19 日閲覧) から検索して作成。

ちなみに、ガーナが助言を求めているスイスのインフレ率は過去 20 年間で－2%から 3% の間に納まっている（IMF World Economic Outlook Database）。

³¹ Security and Exchange Commission *Ghana Capital Market Master Plan 2020-2029* (https://sec.gov.gh/wp-content/uploads/Press-Release/SEC_CMMP.pdf, 2021 年 12 月 18 日閲覧)。

長寿リスクについては終身年金で対応できる。1 階部分は終身年金であるが、2 階および 3 階部分が意味のある額の終身年金を購入できるほど残高が積み上がるかは、不明である。

4.11 社会的対話の不足

2008 年改正法のために、政府は年金に関する大統領委員会を 2004 年に立ち上げ、当委員会の 2006 年の報告に基づき改正案を作成し、議会の審議を経て改正法が成立しており、民主的な手続きを経ているので社会的対話の不足はないと言える。

4.12 特定の層の除外

3.1 節で述べたように軍人、警官、刑務官および司法関係の一部のスタッフ等は CAP30 等の制度に加入しているため適用除外となっている。監督機関の NPRA に所属する Mensah は、すでに発生した年金や一時金の既得権は保護しつつ、CAP30 を平等性および持続可能性の観点から、新制度に一元化すべきと論じている(Mensah (2019), pp. 39–41)。

4.13 COVID-19 の影響

ガーナでは 2020 年 3 月初旬に COVID-19 の感染が公式に記録され始め、月末には政府が主要な感染地域であるアクラ周辺とクマシ周辺に 2 週間のロックダウンを宣言した³²。COVID-19 の影響は以下のとおりである：

- ・ 抛出の中断

ロックダウンなどの外出制限によって、多くの私企業が影響を受け、労働時間縮小、解雇および廃業につながっており、年金制度への抛出ができなくなっている者が増えている(NPRA (2020b), p. 4)。この結果として将来の年金給付額が少なくなることが懸念される。

- ・ 資産の伸びは順調

1 階部分の抛出者の伸びは鈍化（2019 年の 5%から 2020 年の 0.5%）したが、これは COVID-19 による失業や廃業の影響と観測され、将来の給付への悪影響が懸念されるが、2 階・3 階部分の抛出者の伸びは 20.4%と順調であり、良好な運用利回りもあって資産は 1 階部分が 25%、2・3 階部分が 28%増加した(NPRA (2021), pp. 19–27)。

- ・ 業務のオンライン化・削減

このような状況下では、NPRA、トラスティ、年金基金カストディアン、年金基金運用者は、自宅での作業を余儀なくされた。NPRA のスタッフは ICT 技術を使ってリモートワークで処理したが、対面を必要とするいくつかの主要な活動が縮小された。これには、現場での検査、債務不履行の雇用主の告発、労働者への教育などが含まれる。民営化された年金のトラスティも、新規加入獲得のためのマーケティング活動や、顧客との対面での対話を保留しなければならなかった(NPRA (2021), pp. xv, xvii)。

- ・ 規制の一時的緩和

³² ロックダウンは部分的なものであったが、3 週間続き、ロックダウン解除後も学校閉鎖など行動制限は継続された (https://www.voanews.com/a/africa_ghanas-decision-lift-partial-covid-19-lockdown-criticized-some/6187869.html、2021 年 12 月 8 日閲覧)。

3 階部分のプロヴィデント・ファンド (PF) 制度の引き出しに対する 15%の税金を免除すること、 拠出金の支払い遅延に対する課徴金の免除を実施し、業者から NPRA への報告書の提出期限およびトラスティの免許更新期限も 1 か月延長された。この結果として 3 階部分から 1150 万ガーナ・セディが払い出された(NPRA (2021), pp. xi, xv, xvi)。

4.14 その他

民営化部分ではない 1 階部分について持続可能性が課題とされている(NPRA (2021), p. xviii)。2017 年 12 月 31 日現在の保険数理レビューでは、SSNIT の管轄している 1 階部分の制度は 2018 年から 2092 年までの予測の対象期間にわたって財政的に持続可能ではないと結論付けている(SSNIT (2019), p. 38)。1 階部分は確定給付制度であるので、今の給付水準でスライドを続ける場合に 11%の拠出金では不足するという事であろう³³。

5 まとめ

以上見てきたように、ガーナの年金は植民地政府官吏のための CAP30 に始まり公務員・軍人・警官・刑務官等の年金として発展してきており、一方民間向けは独立後から始まり、リタイア時に一時金支給をするプロヴィデント・ファンド制度から年金支給の社会保障制度へと発展した。さらに 2008 年改正で既存の社会保障制度を 1 階部分とし、DC 制度を 2 階（強制適用）、3 階（任意適用）として上乘せし、公務員も加入者に取り込むというように、過去の制度との連続性を保ちながら給付の充実に向けて着実に発展してきている。しかし、労働者の大部分を占めるインフォーマル・ワーカーが制度に入っていないため、適用率は労働人口の 9%にとどまっている。まだ 2010 年の施行日から 11 年しかたっていないので、民営化部分の給付実績に乏しいが、高いインフレ率により年金給付の十分な所得代替率が確保できるかは不透明である。現実的な運用利回り、平均余命、保険会社のマージンを前提に、絶えず推計を見直して必要に応じて制度を見直すことが必要であろう。最近では COVID-19 によって、失業が増え、労働者が拠出を継続できない問題が発生している。このように様々な課題の中で、監督庁の NPRA は 2022 年から始まる 5 か年計画の策定に取り掛かっているが、既存の戦略を見直しとともに、適用率の向上による年金資産の増加と 1 階部分の持続可能性の確保を重視している。(NPRA (2021), p. xviii)。

³³ なお、持続可能性の一つの要素は人口動態であるが、ガーナの将来の人口は今のところ増加傾向である。ガーナの合計特殊出生率 (total fertility rate) および人口増加率はいずれも減少傾向であるが、それぞれ 3.816 (2019 年) および 2.131% (2020 年) である。将来の人口増加により年金加入者の増加を見込むことができる。

参考文献

- 猪ノ口勝徳(2013)「現下の保険計理上の諸課題について ― 保険負債の時価評価問題について ―」『ニッセイ基礎研 所報 Vol. 47』。
- 杉田健 (2020) 「チリの年金制度」『年金と経済 Vol. 39 No. 2』年金シニアプラン総合研究機構、pp. 38, 182-189。
- 高根努、山田肖子編著 (2011) 『ガーナを知るための 47 章』明石書店。
- Aboderin, I. (2004) “Decline in material family support for older people in urban Ghana, Africa: understanding processes and causes of change,” *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*. academic.oup.com, 59(3), pp. S128-37. Available at: <https://academic.oup.com/psychsocgerontology/article/59/3/S128/563616>(Accessed: December 8, 2021).
- Duku, S. K. O., van Dullemen, C. E. and Fenenga, C. (2015) “Does Health Insurance Premium Exemption Policy for Older People Increase Access to Health Care? Evidence from Ghana,” *Journal of aging & social policy*. Taylor & Francis, 27(4), pp. 331–347.
- Guyen, M. (2019) *Extending pension coverage to the informal sector in Africa*. World Bank, Washington, DC.
- IFS (2016) *Revenue Earmarking in Ghana: Management and Performance Issues*. Available at: <http://ifsghana.org/wp-content/uploads/2017/01/Occasional-Paper-No.-7-Revenue-Earmarking-in-Ghana-Management-and-Performance-Issues.pdf>.(Accessed: December 17, 2021).
- ILO (2018a) *Reversing Pension Privatizations: Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America*.
- ILO (2018b) *Social protection for older persons: Policy trends and statistics 2017–19*.
- IOPS (2011) *IOPS Country Profiles - Ghana*.
- Kpessa, M. W. (2011a) “A comparative analysis of pension reforms and challenges in Ghana and Nigeria,” *International social security review*. Wiley, 64(2), pp. 91–109.
- Kpessa, M. W. (2011b) “Retirement income security under Ghana’s three-tier pension model: Assessment of risks and options for reform,” *Pensions* Vol. 16, 2, pp. 127–136, Macmillan Publishers Ltd.
- Kpessa, M. W. (2011c) “The politics of retirement income security policy in Ghana: Historical trajectories and transformative capabilities,” *African journal of political science and international relations*, 5(2), pp. 92–102.
- Kumado & Gockel (2003) *A study on social security in Ghana*. library.fes.de.
- Maes, A. (2003) “Informal economic and social security in sub-Saharan Africa,” *International social security review*. Wiley, 56(3–4), pp. 39–58.
- Makiwane, M. and Kaunda, C. (2018) “Families and inclusive societies in Africa.” *repository.hsra.ac.za*. Available at:

<http://repository.hsrc.ac.za/bitstream/handle/20.500.11910/12372/10432.pdf?sequence=1>. (Accessed: December 8, 2021).

- Mensah, D. A. (2019) "Pension Reform in Ghana: The New 3-Tier Pension System- Rationale, Implementation Challenges and the way Forward," in IFS (The Institute for Fiscal Studies) (ed.) *IFS National Pension Dialogue*.
- NPRA (2020a) *2019 Annual Report*.
- NPRA (2020b) *Pensions Digest Issue 2*.
- NPRA (2020c) *Pensions Digest Issue 4*.
- NPRA (2021) *2020 Annual Report*.
- Ocran et al. (2018) *Estimating the Size and Trends of the Informal Economy in Ghana*, AERC Research Paper 355, African Economic Research Consortium, Nairobi.
- OECD/ILO (2019) *Tackling Vulnerability of Informal Economy*.
- Sparreboom, T. and Gomis, R. (2015) *Structural change, employment and education in Ghana*. International Labour Organization.
- SSNIT (2015a) *History of SSNIT*. Available at: <https://www.ssnit.org.gh/about-us/history-of-ssnit/> (Accessed: December 8, 2021).
- SSNIT (2015b) *Students Loan FAQ*. Available at: <https://www.ssnit.org.gh/faqs/what-is-the-students-loan-scheme/> (Accessed: December 8, 2021).
- SSNIT (2019) *Annual Report 2018*.
- U.S. Social Security Administration (2019) *Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2019 - Ghana*.
- Wang, H. and Otoo, N. (2017) *Ghana national health insurance scheme: Improving financial sustainability based on expenditure review*. Washington, D.C., World Bank Publications.
- .