

スウェーデン、デンマークの職域年金制度

平成 18 年 6 月

財団法人シニアプラン開発機構

はじめに

公的年金の平成15年度改正においては、スウェーデンが1999年にスタートさせた新公的年金制度を1つの有力な事例として参考にされた。今後とも、高齢期の所得については、就労にともなう収入や家族の支援、あるいは所得保障制度におけるラストリゾートとしての公的扶助などを別とすれば、公的年金とともに私的年金（企業・職域年金）、個人貯蓄が基本的な源泉となるだろうし、またそう期待されてもいる。

老後のとりわけ引退後の所得保障においては、このいわば3本柱のそれぞれが充実したものとなり、また相互に補完し合うことが望まれるだろう。その中で公的年金が主柱となることはいうまでもないが、少子高齢化が進行する状況下では職域ベースでの私的年金や自助努力としての個人貯蓄の役割が増すことにならざるを得ない。私的年金や個人貯蓄への期待はわが国やアメリカのみならず、欧州諸国においても共通の課題といってよい。

それでは、そうした3本柱の事情は、とりわけわが国が公的年金制度改革において参考としたスウェーデンの新制度下においてどのようになっているのだろうか。これを検証しておくことは、今後のわが国における年金制度を考慮していく上でも有益な視点を与えてくれるのではないだろうか。

本研究のテーマはそうした問題意識を下敷きとして、スウェーデンの全国ベース労使協定に基づく協約年金制度と呼ばれる職域年金に焦点を当てたものである。その際、スウェーデンの隣国、デンマークの事情も第4章で取り上げた。

本調査では、その一環として現地訪問調査を行った。その際、関係者の方々に多大なご協力を賜ったことにつき、この場を借り、厚くお礼を申し上げたい。

この報告書が、今後の年金制度研究に多少とも参考となるならば幸いである。

平成18年6月

財団法人シニアプラン開発機構

○本研究について

本研究は、当財団の平成 15 年度調査の 1 つであった。研究方法としては、文献・資料をサーベイし、それを踏まえてスウェーデン、デンマーク両国の最新情報等を収集するため、その現地調査（平成 15 年 9 月中旬）も実施した。

本報告書は、以上の成果である。研究メンバーは次のとおりで、千保がとりまとめを担当した。

（研究メンバー：肩書きは、千保を除き、平成 15 年度当時のもの）

佐藤仁之	厚生年金基金連合会上席調査役
千保喜久夫	財団法人シニアプラン開発機構主席研究員
内田雅美	財団法人シニアプラン開発機構主任研究員

目次

はじめに

目次

第1章 スウェーデンにおける年金制度等の概観	1
1. 年金制度の概要	1
(1) 新制度下における年金制度体系	
(2) 公的年金（1階）	
(3) 協約年金（2階）	
(4) 職域年金にかかわる公的年金とのインテグレーション	
(5) 年金の所得代替率について	
(6) 個人年金（3階）	
2. 社会保険と協約保険	11
(1) 生活保障の体系	
(2) 65歳以降の就労	
第2章 民間ホワイトカラー向け協約年金	13
1. スウェーデン企業連盟	13
2. 産業・サービス業給与従業員連合（PTK）	14
(1) PTKとは	
(2) PTK小史	
3. ITPの仕組み	15
(1) 団体協約保険の全体像と関係機関	
(2) ITPの構成	
(3) 加入者	
(4) 年金算入対象給与と同勤務期間	
(5) 老齢年金と老齢年金額	
(6) 3つの準備形態	
4. ITPKの仕組み	19
(1) 概要	
(2) 具体的仕組み	
5. 障害年金	20
6. 家族年金	20
7. 協約年金間の通算制度	20
8. 早期退職の特例	20
9. 保険料	21
10. アレクタ社（Alecta）の役割	21
(1) ITPの保険料計算	
(2) FPG/PRIシステムへの支援	

(3) 従業員への情報提供	
1 1. ITP・協約年金小史	23
(1) 20世紀初頭から1970年代まで	
(2) 70年代における姿	
(3) 90年代の改革期	
(4) 労働市場の進展と人口動態からくる課題	
(5) スウェーデン企業連盟とPTKの交渉	
第3章 民間ブルーカラー向け協約年金	26
1. スウェーデン労働総同盟 (LO)	26
2. SAF・LO 協約年金の仕組み	26
(1) 団体協約保険の全体像と関係機関	
(2) SAF・LO 協約年金の構成	
(3) 加入者	
(4) 年金対象給与と保険料率	
(5) 保険料支払い手続き	
(6) 老齢年金の受給	
(7) 投資選択肢	
(8) リペイメントカバーとファミリーカバー	
(9) 3つの準備形態	
(10) 資産評価報告書と年次報告書	
(11) プレミアム免除保険	
(12) SAF・LO 協約年金以外の年金制度	
(13) 旧制度 STP 下で獲得された年金権	
3. 保険料	30
4. フォーラ社とその役割	30
(1) フォーラ社	
(2) 業務フロー	
5. 投資選択の状況	31
6. SAF・LO 協約年金小史	34
(1) STP の創設	
(2) 90年代における改革	
第4章 デンマークにおける年金制度	35
1. 年金制度の概要	35
2. 公的年金 (1 階)	35
(1) 基本的仕組み	
(2) 年金給付	
3. 協約年金と企業年金 (2 階)	36
(1) 協約年金	

(2) 企業年金	
4. 法定年金制度	37
(1) 労働市場補足年金 (ATP)	
(2) 特別補足年金 (SP)	
(3) 公務員年金	
5. 個人年金 (3 階)	39
6. 年金の所得代替率について	39
7. 労働市場年金制度小史	39

参考資料

面談記録

第1章 スウェーデンにおける年金制度等の概観

1. 年金制度の概要⁽¹⁾

(1) 新制度下における年金制度体系

図表1-1 年金制度の体系

民間被用者		公務員			その他	
個人年金						
職域年金	ホワイトカラー ITP, ITPK	ブルーカラー SAF-L0	団体 年金 保険	国 家 公務員 PA98	地 方 公務員 PFA	
公的年金	保証年金		所得比例年金			
	プレミアム年金					

(資料) 厚生年金基金連合会編(1999)を参考に作成。

スウェーデンにおける現行年金制度体系は、図表1-1のように、基本的には公的年金と職域年金の2階建て、これに任意の個人ベースではあるが、近年増加の著しい個人年金を考慮すれば3階建てとみなすことができる。

1階部分にあたる公的年金については1999年に新制度が施行された。次の2階部分は、経営者団体と労働組合上部団体の合意に基づく団体協約年金(職域年金)であり、経営者団体未加盟企業の場合は、各労組との合意に基づき締結する協約年金と同等の団体年金保険、さらに国家公務員、地方公務員向けのやはり民間協約年金に内容が類似した制度がこれに相当する。

(2) 公的年金(1階)

a. 基本的仕組みと加入者

公的年金の新制度は、社会保険で運営される、単一の所得比例の老齢年金制度である。ただしこれは、図表1-1のとおり、賦課方式で運営される所得比例年金(基本年金部分)と積立方式によるプレミアム年金(個人貯蓄勘定部分)との2つのパートに分かれる。したがって、制度全体としては所得比例の仕組みではあるものの、プレミアム年金の年金額のみは、個々の資産運用成果に依存することになる。

この新制度を補完するものとして、主に所得が低かった者や所得のなかった者を対象に税を財源とする保証年金が用意されている。また、新制度からは障害年金、遺族年金が切り離されており、これらの年金も税が財源とされている。

制度ではスウェーデンにおける被用者、自営業者等を含むすべての居住者がその強制加入対

象者となる。制度への加入（年金受給権を得る資格）は 16 歳から始まり、年齢の上限は設けられていない。

b. 新旧制度の切り替え

新制度の導入後しばらくは制度の切り替え期間となり、旧制度から新制度への移行は一定の移行期間を経て、新旧年金が段階的に置き換えられていく形をとる。すなわち、1937 年とそれ以前に生まれた人は、全ての年金を旧制度（国民基礎年金と ATP）から受け取る。一方、1954 年以降生まれの人は老齢年金をすべて新制度から受給する。そして、1938 年から 1953 年の間に生まれた人は、旧制度と新制度から、その受給者の年齢に応じたそれぞれの割合で受給することになる。

c. 保険料負担

保険料負担のあり方をみると、被保険者の生涯にわたる就労期間において、所得の 18.5%を保険料拠出する生涯所得原則（the lifelong earnings principle）が採用された。18.5%の料率は、将来とも維持されることになっている。

保険料の労使の負担割合は、最終的に労使折半が予定されるものの、これまでの経緯と政治的妥協により、2003 年時点で、雇用主が総給与の 10.21%を、被用者が 7%を負担している（従業員の場合、所得基礎額の 8.07 倍までの給与分に対する 7%である）。雇用主負担には総給与に対する上限といったものが設けられていないことに留意を要する。自営業者は全額自己負担する。その他、必要な拠出金については公費で賄われる。

d. 年金権付与の対象となる所得

年金権は、所得が一定金額（2003 年では価格基礎額の 42.3%）を超えた場合に、その超えた部分について付与される（逆に言えば、この一定金額未満の所得の場合、年金権は付与されない）。この所得には、給与のほか、失業手当等の社会保険給付などが含まれる。

毎年、税務当局によって所得税申告書に基づく年金算定対象所得（PGI: pensionable income）が計算され、その金額に対して 7%の拠出が行われる。PGI は所得基礎額の 7.5 倍（2005 年：324,700 クローネ）を超えることはない。上限値の PGI が得られるのは、年金保険料控除前所得が所得基礎額の 8.07 倍の場合となる。

また、社会保険事務所は、毎年、年金算定対象額（pensionable amounts）を計算する。これは実際の受給額ではなく、将来に向けた仮計算である。年金算定対象額は、該当する年の PGI を置き換え、または補足していくもので、これで考慮されるのは兵役、高等教育、一時的障害、疾病、子育てに対応する期間と所得である。

e. 所得比例年金（基本年金部分）

所得比例年金（基本年金部分）には保険料 18.5%のうち 16%分が拠出され、これが公的年金の主たる部分を構成する。この基本年金部分では、みなし掛金建て制度（NDC: Notional Defined Contribution）が採用されている。所得比例年金への 16%分の拠出金は、同じ年にそ

のまま年金として支給されるため、この部分は賦課方式となっている。

しかしながら、払い込まれた拠出金に対応する年金受給権はすべて個人別に記録され累積されていく。こうして記録された累積拠出額は純年金請求権を表し、毎年これに、同年齢グループで死亡した者から引き継がれる分が加算される。この純年金請求権は、毎年全国ベースの賃金動向（所得指数：income index）に沿って再計算される。所得指数はいわば純年金請求権に対する利息に相当し、純年金請求権を現役世代の平均所得動向に追随させることで、それとの整合性を保つ工夫がなされている。一方、純年金請求権からは制度管理費用が控除される。このような個人毎に行われる純年金請求権の積み上げ方が、掛金建てに類似しているところである。

引退して受給する年金額は、以上のように計算された純年金請求権を、除数（divisor）により除かれて算定される。この除数は、受給開始時の平均余命とみなし所得増加分の 1.6% とから計算される。なお、除数は男女で同一である。

受給開始年齢は 61 歳からで年齢の上限は設けられていない。すなわち、制度上、加入対象からはずれる、たとえば 65 歳、70 歳といった年齢が決められているわけではない。したがって、年金受給権（受給予定額）を積み増す際の年齢上限もない。こうした仕組みは NDC 方式と整合的になっていると言える。そして受給を繰り返すほど、年金額は大きくなる。

これは終身年金であり、受給方法では全額、4分の3、半額、4分の1の分割受給が認められている。

賦課方式の制度において生じうる一時的な資金過不足に対応するために、国家スウェーデン年金基金（National Swedish Pension Fund）という準備基金が設けられている。準備基金の積立金は、年金制度財政をより確かなものとし、同時に資本市場の発展を促すことを目的に市場運用される。また、中長期的な財政バランスの失調見込みに対しては、自動調整メカニズムが組み込まれている（国家スウェーデン年金基金は毎年、基金の収支動向とバランスシートを政府に報告し、政府は同基金の運営状況を評価する）。

基本年金部分は国家社会保障理事会（The National Social Security Board）が管理している。

f. プレミアム年金

18.5%から 16%を除いた残りの 2.5%部分は、個人の事前積立年金勘定へ移転される（プレミアム年金）。その拠出形態と運用のしくみから、プレミアム年金は文字通りの確定拠出型年金とみなすことができる。

新たに設立されたプレミアム年金管理局（PPM：The Premium Pension Authority）が、この年金部分に関する加入者への投資選択肢とその保険機能を管理、運営する。

個々の加入者は、自ら年金資金運用のために投資顧問会社を選ぶことができ、その投資選択肢には、スウェーデン投資信託法（Swedish Mutual Funds Act）に則りスウェーデン国内での営業を認められた内国法人の投資信託（unit trusts）と海外の集団投資スキームが用意されている。投資する投信の変更（スイッチング）に制限はなく、費用も徴収されない。ただし、PPMは勘定の投信時価残高に対し0.27%の管理料を徴する。個人が投資選択を行わない場合、その資金は第7全国年金保険基金のプレミアム貯蓄信託へ預託される。

プレミアム年金から得られる年金額は、各個人が選択した投資戦略がもたらす運用成果により、受給開始時における投資価値がその時の平均余命に基づく特定の除数で除されて算定される。この資金は投資信託のまま維持することもできるし、それを元手として PPM からある一定の金額が保証された終身年金を購入することも可能である。

配偶者間で、プレミアム年金の受給権を相互に移転しうるが、そうする場合には、社会保険事務所へ届出、その時の価値で14%の受給予定額引下げを受け入れる必要がある。

(3) 協約年金 (2階)

a. 4つの制度

年金制度体系の2階部分に相当するのが、労使の全国組織同士の団体交渉による合意に基づいた団体協約年金（以下、協約年金という）で、これは職域年金（occupational schemes）である（協約年金は、本章2. で後述する、より広範な労働協約の一部を成すものである）。

図表1-2 主要協約年金の概要

領域	対象者	協約年金 制度名	加入対象 年齢	制度形態	保険料率	事前積立 の有無	所得代替率	
							<7.5BA	>7.5BA
民間	ブルーカラー	SAF-LO	21歳から	DC	3.5%	100%	10%	10%
		ITP	28歳から	DB	5-10%	100%	10%	65%
	ホワイトカラー	ITPK	28歳から	DC	2%	100%	4%	4%
公務員	地方	PFAほか	28歳から	DC	3.5-4.5%	一部	10%	60%
		国	PA91ほか	28歳から	DB	4-15%	0%	10%
		Kapan	28歳から	DC	2%	100%	4%	4%

(資料) Government office of Sweden (2003), スウェーデン企業年金研究会 (2002 ~2003) より作成。

協約年金には4つの制度がある(図表1-2)。民間セクターにおけるホワイトカラー従業員(salaried employees)、ブルーカラー労働者(wage-earners)それぞれを対象とするものと、公的セクターの国家公務員、地方公務員(県公務員、地方公務員)向けの2つである。

今日スウェーデンでは、労働組合の組織率がやや低下傾向にあるとはいえ依然高く、これら職域年金制度に全労働者の約90%が加入していると言われる。協約年金は集团的合意の下にある各対象部門において強制適用されるという意味では、公的年金に類似している。この擬似強制的(quasi-mandatory)仕組みでは、団体協約下で雇用される者すべてが協約年金保険に加入することになる。スウェーデン企業連盟のメンバーではない企業でも、一般に各個別労働組合との合意によって上記団体協約と同内容の保険を締結する。そして実際には、たとえある被用者が団体協約に参加する労働組合のメンバーでなくても、雇用主はそれと同等の内容の保険契約を当該者に対して結んでおり、雇用主はこれを確かな方法で確保しなければならないとされる。

また、協約年金の保険料は雇用主が全額を負担する。

今日、企業のM&Aが盛んとなっているが、これと民間団体協約との関係をみると、団体協

約参加企業が一部または全部を買収される場合であっても、通常既団体協約は継続される。単なる出資等で、企業の所有権に移転がないケースではそれに何らの変更も生じない。こうした事情から、団体協約が M&A 活動に直ちに支障を生ぜしめることはないと考えられている。

b. ホワイトカラー従業員向け制度

ホワイトカラーを対象とする制度は、ITP、ITPK と障害年金、家族年金で構成される。

ITP は確定給付型 (DB) の積立方式により運営されている。加入期間は基本的に 28 歳から 65 歳までで、年金受給権を得るには 3 年以上の制度加入を要し、さらに満額 ITP 年金には 360 ヶ月 (30 年) の加入を要する。年金は終身年金である。ITP の通常退職年齢は男女とも一般に 65 歳である。

ITPK は確定拠出型 (DC) 制度であり、給与の 2% が拠出される。

c. ブルーカラー労働者向け制度

ブルーカラーを対象とする制度は SAF-LO 協約年金である。従来、ブルーカラー労働者向け制度は STP と呼ばれる確定給付型制度であったが、1996 年に SAF-LO 協約年金と称される確定拠出型制度へ転換された (SAF-LO は 1997 年以降の退職者に適用)。

SAF-LO 協約年金の加入期間は 21 歳から 65 歳までとなっている。受給開始年齢は 65 歳からだが、55 歳から繰り上げ受給が認められる。年金の受給方法では、有期年金あるいは終身年金のどちらかを選択しうる。

保険料は、雇用主が給与の 3.5% を拠出し、拠出金は保険会社に振込まれる。

d. 公務員向け制度

図表 1-2 のとおり、国家公務員向け協約年金が PA91 等である。国家公務員向けの職域年金は長い歴史を有するが、1991 年に DB と DC を組み合わせた ITP をモデルとする PA91 へと改組された。制度への加入年齢は 28 歳である。

DB 部分の年金額は加入年数と退職前 5 年間の給与 (年金対象給与) に依存する。原則、満額年金には 30 年を要し、加入年数がこれに満たない場合、年金額は比例的に減額される。満額年金は、年金対象給与の基礎額の 7.5 倍までがその 10%、7.5 倍超の部分が 60% である。支給開始年齢は原則 65 歳で終身年金となっている。DB 部分は賦課方式で運営されており、保険料率は、教員向け等分野によって異なり、給与の 4~15% に分布する。平均的には 11% である。DC 部分 (kapan) の保険料率は給与の 2% である。

地方公務員向けは PFA 等で、DC 型へ転換されている。制度への加入年齢は 28 歳で、保険料率は給与の 3.5~4.5%。ただし、確定拠出型とはいえ、完全事前積立とはなっていない。

(4) 職域年金にかかわる公的年金とのインテグレーション⁽²⁾

公的年金を補足する職域年金の年金額を算定する方式には 2 つの方式がある。第 1 の方式は、ほとんどがこれに従うという意味でより普遍的だが、ネット (net pension) 方式で、公的年金額とは無関係に職域年金額が算定されるものである。職域年金は、公的年金とは別に支給され、

公的年金の低額さが職域年金によってその分補われるということがない。

第2の方式は、年金総額 (gross pension) 方式で、この総額には職域年金に公的年金額も含められる。これは職域年金と公的年金とのインテグレーションにあたる方式である。これにおいては、職域年金額は年金総額から公的年金額だけ減額されたものなので、まさに補足的年金の性格を帯びる。こうした関係から、年金総額方式では、職域年金額は公的年金額が新規裁定されるまで決まらないことになる。

(5) 年金の所得代替率について

一般に、所得代替率については、基準とする所得を従前所得 (生涯給与あるいは最終給与) とするか平均的な雇用者の所得とするか、また分子にあたる年金額をどのように捉えるか (新規裁定額あるいは裁定後に時間が経過した額) 等で計数が変わってくる。そうしたことに留意した上で、所得代替率をみると、概ね次のようである。

Government Offices of Sweden (2003) によると、旧公的年金制度において、ATP (国民付加年金) の基本的考え方は、生涯における給与の最良の15年分の平均額に対して60%の水準にするというものであった。また職域年金 (協約年金) の水準は、伝統的に最終給与の10%程度とされている。さらに、2000年で全職域年金の支給額は、公的年金と全職域年金の支給合計額の約14%を占めたとされるので、従来、年金の給付水準目標が、協約年金を合わせて75%程度といわれていたことを念頭に置くと、協約年金の所得代替率はやはり10%程度ということになる。

また、PTK (産業・サービス業給与従業員連合) 資料によれば、1960年にITP制度が発足した当時、その終身年金額の給付目標を公的年金と合わせて最終給与の65%水準にすることが意図されていたという。Wadensj (1996) では、ほとんどの雇用者にとって公的年金の所得代替率は65%、職域年金を加えると最終給与の75%が意図されていたと指摘されている。

第2章でみるように、民間職域年金における年金額算定の所得区分では、所得基礎額の7.5倍までが最終給与の10%となっている (なお、7.5倍を超える部分に対してはもっと高い付与率)。従来、多くの民間被用者の年収がこの所得区分に収まっていたといわれる。

以上のように、所得代替率の判定は常に微妙となるが、旧制度下の公的年金のそれは最終給与のおよそ55~65%にあつたとみられよう。新制度下では、まだ理論値の域を出ないが、年金額算定で生涯給与をベースとすること、平均余命等に基づく調整が実施されること等から、その所得代替率はこれまでより低下すると言われ、その水準は50~55%との指摘がある。

職域年金の所得代替率は、平均的従業員にとって概ね最終給与の10%程度とみなしてよいようである。

なお、近年の年金制度改革によって、ブルーカラー労働者の職域年金が1996年以降確定拠出型へ移行し、公的年金でもプレミアム年金が導入されているため、これらの資産運用動向と成果が見込み難く所得代替率の算出を難しくしている。

(6) 個人年金 (3 階)

a. 概観

老後所得保障に関し近年指摘される特徴に、公的年金改革後において少子高齢化を見据えた個人年金保険・貯蓄契約 (personal pensions/individual agreements) の増加がある。

個人年金は保険会社や銀行を介して、あるいは証券市場から直接的に提供される。このような私的年金は事前積立が基本であり、拠出金額は各人のニーズ、条件によって決定される。年金保険契約は伝統的な生命保険ばかりでなく、ユニット・リンク型や個人年金貯蓄などの形態をとりうる。

ユニット・リンク型は生命保険商品であり、保険料は保険契約に則って、スウェーデンの投資信託や外国集団投資スキームに投資される。これらにかかわる規制は、生命保険会社に対する規制によってカバーされている。

個人年金貯蓄の場合、個人が年金貯蓄機関として免許を受けた機関を介して、その貯蓄を銀行勘定あるいはスウェーデンの投資信託、外国集団投資スキームまたは他の金融市場商品に投資することになる。年金貯蓄機関としての認可は、証券業法に基づく証券業務機関として免許を受けている機関に対してのみ認められる。そして、年金貯蓄機関はスウェーデン金融監督庁 (Swedish Financial Supervisory Authority : Finansinspektionen) の規制・監督を受けることになる。

b. 個人年金発展の経緯⁽³⁾

民間保険については、商品内容についても投資 (資産運用) についても厳しく規制された世界にあったが、1980 年代半まではそうした諸規制のほとんどが撤廃された。

1980 年までに生産年齢に相当する人々のうち、民間年金保険の保有者はわずか 4% にすぎなかった。民間年金保険は、税控除枠を利用でき課税後ベースで見ると最も有利な金融商品の 1 つであったが、保有者が少なかったのは次の理由による。第 1 に、多くの労働者の所得が公的年金の対象所得の上限を越えることがなく、ホワイトカラー従業員でこれを越える者では協約年金によってカバーされていた (1985 年時点において、全男性労働者の 9%、全女性労働者の 1%、全労働者ベースでは 5% のみが ATP の所得上限を超える所得を得ていたにすぎない)。こうした事情から、高所得者だけが興味を示したに過ぎない。

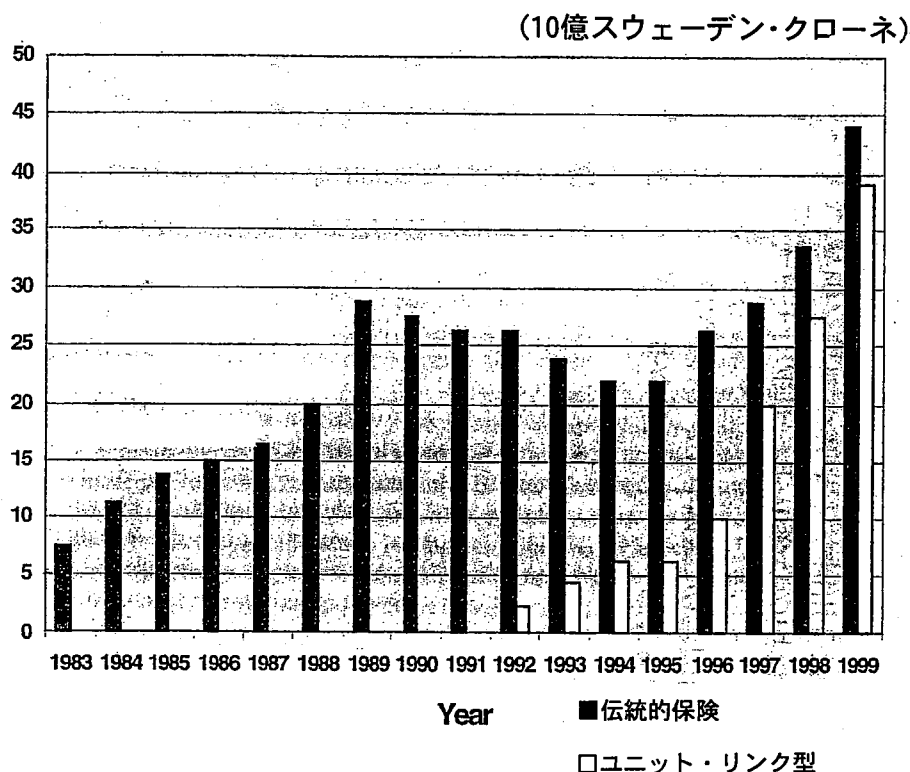
第 2 に、民間年金保険が流動性に欠け、他の貯蓄手段に比べて魅力に乏しかった。保険料の税優遇を受けてきた場合、年金受取りは、被保険者が 55 歳に到達するまで認められず、かつ受給期間も最低 5 年を要した。

しかし、1980 年代半以降、状況がしだいに変わってきた。第 1 に、より多くの人の所得が公的年金の対象所得上限に近づいてきた。また、より若い人々が、ベビーブーム世代への年金支給が大きな負担になるとの見方が強まる中で、公的年金の自らの給付に対し懸念を抱くようになったと言われる。さらに 1989 年には、公的年金の遺族給付が 1945 年以降生まれの女性について廃止された。これらの要因が、年金保険契約の顕著な増加を促した。

第 2 は、スウェーデンにおける株式市場をはじめとする金融資本市場、金融機関と商品の急速な発展である。これには金融面における内外での規制緩和 (deregulation) が預かっている。

第3に、1992年、ユニット・リンク型が民間保険市場へ導入されたことがある。これ以降、個人年金保険市場はユニット・リンク型に牽引される形で拡大してきた（図表1-3）。

図表1-3 伝統的保険とユニット・リンク型保険の新規契約額



(資料) Palmer, Edward (2002)

第4は、公的年金制度の改革である。1992年から94年にかけての改革論議と国会での審議、可決は、間違いなく人々の老後所得への見通しに関心を向けさせることになった。公的年金制度の改革自体、個人積立部分の創設についていえば、ユニット・リンク型保険の仕組みを利用しようとするものでもある。また改革は、一部の高齢者を除き、改革前の所得代替率を維持したければ、より多く貯蓄するかより長く働くことを意味した。遺族給付が切り離されたことを前提にすると、とりわけ所得の高い層には遺族年金付きの保険商品を購入する欲求を高めた。

さらに1994年になると、個人退職貯蓄勘定 (individual retirement saving accounts) が導入されている。この商品は、民間年金保険と同様な仕組みをもち、その拠出金は所得控除が認められる。その代り、勘定は55歳に到達するまで維持されかつ受け取りは最低5年にわたる必要がある。銀行や投資ファンド会社がこの勘定を民間保険に伍して販売し始めたが、こうした競争が個人年金保険、同勘定の契約増を促した。

こうした民間年金保険、個人退職貯蓄勘定の発展により、税控除枠の利用者は1997年には29%まで増加した（その性別内訳では女性で33%、男性は25%で前者の方の利用度が高い）。

ここで、Swedish Insurance Federation (2002) により保険市場の状況を概観しておくと、2002年時点で全国規模の保険会社が137社あり、このうち労働市場保険を扱うものが5社、ユニット・リンク型商品を扱うものが12社、伝統型生命保険商品を提供するものが28社とな

る。その他の 92 社はノンライフの保険会社である。また、中小の地域保険会社（ノンライフ）が 283 社、外国保険会社が 28 社となっている。

保険会社グループ別にまとめられた計数で総資産額をみると、2002 年度末で図表 1-4 のとおり 1 兆 4529 億 SEK（スウェーデン・クローネ）である。資産運用状況をみると（図表 1-5）、生命保険会社（伝統型保険＋ユニット・リンク型商品、除く AFA）では、債券が 44.3%、株式 37.2%、不動産 4.4%である。3 年前の 1999 年度末には債券が 34.1%、株式 56.0%であったので、この間に両者の比率が逆転している。また、債券、株式とも外貨資産の割合が 30%強と高いことも注目される。ノンライフ保険会社の資産運用状況は、保険商品属性の相違にもかかわらず、その構成比が生命保険会社のそれとほぼ同様であった。

団体協約に関する労働市場保険の保険料収入と資産額は図表 1-6 のとおりである。

図表1-4 TOTAL ASSETS, by groups of companies¹⁾

	Total		of which foreign assets	
	MSEK	% of total	MSEK	% of comp. total
Skandia	283 234.9	19.5	86 442.5	30.5
Alecta	281 142.4	19.4	84 631.1	30.1
SEB Trygg Liv	209 520.6	14.4	70 337.5	33.6
AMF Pension	179 187.6	12.3	73 037.8	40.8
LF Insurance Group	135 667.7	9.3	45 372.0	33.4
Handelsbanken	112 648.1	7.8	3 981.2	3.5
Folksam	98 219.9	6.8	19 426.5	19.8
If Skadeförsäkring	46 926.6	3.2	29 719.0	63.3
Robur Försäkring	32 642.8	2.2	4.1	0.0
Trygg-Hansa	17 200.7	1.2	433.1	2.5
Others	56 534.8	3.9	8 219.5	14.5
Total	1 452 926.2	100	421 604.3	29.0

1) Excl. the AFA Group, the total assets of which at the end of year 2001 amounted to MSEK 160 812.1, of which MSEK 57 876.7 in foreign assets.

（資料）Swedish Insurance Federation (2002)

図表1-5 保険会社の資産構成

Assets of life insurance companies

trad.life and unit linked (excl. AFA)

	Total		of which foreign assets	
	MSEK	% of total	MSEK	%
Bonds	563 000.8	44.3	179 713.2	31.9
Shares and particip.	472 952.2	37.2	160 425.5	33.9
Real estate	55 631.5	4.4	16 230.7	29.2
Other	180 566.7	14.2	22 020.2	12.2
Total	1 272 151.2	100	378 389.6	29.7

Assets of non-life insurance companies (excl. AFA)

	Total		of which foreign assets	
	MSEK	% of total	MSEK	%
Bonds	73 219.1	40.5	27 130.2	37.1
Shares and particip.	61 967.6	34.3	22 432.0	36.2
Real estate	5 641.5	3.1	47.1	0.8
Other	39 946.8	22.1	9 883.2	24.7
Total	180 774.9	100	59 492.5	32.9

(資料) 図表1-4に同じ。

図表1-6 労働市場保険の保険料収入と資産

Premium income and assets, MSEK

	Premium income		% of total	Assets
	Life	Non-life		
Alecta	11 521.6		64.3	281 142.4
AFA Sjuk		4 868.0 ¹⁾	27.2	119 962.0 ¹⁾
AFA Liv	1 405.1	42.5 ²⁾	8.1	8 594.1 ¹⁾
AFA Trygg		91.0 ¹⁾	0.5	32 256.0 ¹⁾
Total	12 926.7	5 001.5	100	441 954.5

¹⁾ Premiums and assets refer to the year 2001. ²⁾ Incl. AFA Liv's discharge insurance.

(資料) 図表1-4に同じ。

2. 社会保険と協約保険

(1) 生活保障の体系

図表1-7 生活保障（福利厚生）の体系

	公的（強制）制度	団体協約	
		ブルーカラー	ホワイトカラー
老齢年金	所得比例年金 プレミアム年金 保証年金 補足年金	SAF-LO協約年金	ITP ITPK
疾病	健康保険 法定疾病給付 一時的障害疾病補償	AGS AGS	ITP、協約疾病手当 ITP
労働災害	LAF	TFA	TFA
失業等	失業保険	AGB、RED、SUPP	TRR (AGE)
死亡	調整年金	SAF-LO協約年金 TGL	ITP家族年金 ITPK TGL

（資料）CSE（2005）

スウェーデンの生活保障体系は図表 1-7 のように表現されている。これは、老齢、疾病、労働災害、失業（解雇）、死亡等に対応する社会保険と団体協約保険の体系であり、総じていえば、こうした保険事故に対する公的制度を、団体協約保険が上乘せし補足する形になっているとみなすことができよう。

ここでは、第 2 章と第 3 章でそれぞれ取り上げる ITP、ITPK と SAF-LO 協約年金を除く団体協約保険についてごく簡単にみておきたい。

a. 疾病保険（AGS）

AGS は賃金労働者（ブルーカラー）向けのグループ健康保険（collective group health insurance scheme）であり、公的制度を補足する。社会保険事務所によって公的制度対象と認定された者のみが、AGS にカバーされる。

疾病補償日当は 15 日目から 360 日目まで、公的制度（疾病給付は 2 日目から）による疾病手当（給与の 80%相当）の 12.5%が支給される。またその後、公的制度から障害・疾病補償が支給される場合（給与の 64%相当）、AGS から給与の 16%相当の月次補償金が支給される。

b. 労働市場無過失責任保険（TFA）

TFA は、公的制度である LAF（労働災害保険）に対応する労働市場無過失責任保険（Labour-market no-fault liability insurance）で、これは賃金労働者と給与従業員（ホワイトカラー）

の双方に、その業務災害、通勤災害、職業病に対し適用される。TFA は労働災害から生じる諸費用や苦痛等への補償が提供され、重傷の場合には特別給付が、また仕事上の事故に対しては所得が補填される。

c.失業・解雇保険 (AGB 等と TRR・AGE)

賃金労働者向けの制度は、解雇保険 (Redundancy insurance) で、解雇支援 (redundancy support) と解雇に際する補償一時金 (AGB) とがある。解雇支援は、転職に対する支援で TSL が実施・仲介機関である。この支援では、支援計画の作成、雇用市場における再就職可能性の評価、ガイダンスと求職活動への訓練等が行われる。AGB の一時金は原則 2005 年で 25,000 クローネである。

給与従業員向けでは、TRR のもとで解雇支援と解雇補償金 (AGE) の 2 つがある。解雇支援は各従業員への転職に向けたあるいは起業に際するコンサルティング支援であり、AGE は所得補償で、その水準は原則従前給与の 70% である。

d.職域グループ生命保険 (TGL)

TGL は職域グループ生命保険で、被保険者の死亡に対し遺族へ一時金が支払われる。この死亡では、勤務期間中であつたかどうかは問われない。TGL は、賃金労働者と給与従業員の双方に適用されるが、保険内容の細部はそれぞれ異なる。

(2) 65 歳以降の就労

団体協約保険におけるその適用年齢は次のようになっている。

TFA は年齢にかかわらず適用される。

賃金労働者向け TGL は、当該賃金労働者が働いている限り適用される。AGS、賃金労働者向け解雇保険の適用年齢は 65 歳まで。SAF-LO 協約年金の解除年齢は 65 歳だが、雇用主と賃金労働者が合意すれば、65 歳以降も適用を延長することが可能である。

給与従業員向けをみると、ITP は 64 歳と 11 ヶ月まで適用、65 歳以降の給与は年金算定対象所得にならない。給与従業員向け TGL は、勤務継続を前提に 70 歳まで適用。TRR は 65 歳までとなっている。

[注]

- (1) 本報告書第 1 章から第 3 章にわたる民間団体協約保険等については、Confederation of Swedish Enterprise (2005) を基本資料としている。
- (2) 本項は Lundstrom, Johan (2001) に拠る。
- (3) 本項は主として Palmer, Edward (2002) に拠っている。

第2章 民間ホワイトカラー向け協約年金

ホワイトカラー向け協約年金（ITP）は、スウェーデン企業連盟（Confederation of Swedish Enterprise）と産業・サービス業給与従業員連合（PTK：Federation of Salaried Employees in Industry and Services）が結ぶ団体協約（collective agreements）の定めにしたがい、スウェーデン企業連盟のメンバーである雇用主が、PTK傘下の労働組合に加入する従業員を対象に締結する団体保険契約等である。

スウェーデン企業連盟のメンバーではない企業でも、一般に各個別労働組合との合意によって上記団体協約と同内容の保険を締結する。また一般に、労働組合未加入の者に対しても、企業は団体協約と同等の保険を提供しているとされる。

1. スウェーデン企業連盟

スウェーデン企業連盟は、約5.5万社に上るスウェーデン企業を代表する経済団体である。2001年3月にスウェーデン雇用主連盟（Swedish Employers Confederation）とスウェーデン産業同盟（Federation of Swedish Industries）が合同したもので、51の業界団体（図表2-1）から構成され、傘下企業の従業員数は約1.5百万人、民間労働者の70%を占めている。

図表2-1 CSEの主要経営者団体

Swedish Industrial and Chemical Employers Association
Samhall Employers Association
Swedish Service Employers Association
Almega Business Service Association
Swedish Road Transport Employers Association
Steel Producers Association
Swedish Bus and Coach Employers Association
Swedish Air Transport Industry Employers Association
Media and Information Employers Association
Swedish Motor Trade Employers Association
Employers Association of Swedish Petroleum Industry
Swedish Plastics & Chemicals Federation
Swedish Forest Industries Federation
Swedish Construction Federation
Ports of Sweden
Swedish Hotel and Restaurant Association
Association of Swedish Engineering Industries
Swedish Textile and Clothing Industries Association
Swedish Private Health and Social Care Employers Association

（資料）CSE・ホームページ

同連盟は、スウェーデン企業の重要性や意義を社会や政府に広く示し、その広報活動を常時行い、さらに、企業活動の環境を改善して行くため、常に新しいアイデア、政策提言を行っている。これらによって、長期的には、スウェーデンの1人当たりGDPをOECD諸国の中でトップクラスにまで引上げることを目標として掲げている。

同連盟はまた、全国レベルの経営者団体という立場から、いわゆる一方のソーシャル・

パートナー、あるいは労働市場パーティー (labour market parties) として、労働組合のナショナルセンターである PTK やスウェーデン労働総同盟 (LO) と、労働条件、福利厚生制度の交渉を行い、これを団体協約として締結する役割を担っている。

2. 産業・サービス業給与従業員連合 (PTK)

(1) PTK とは

PTK は、28 の産業別・職種別に組織された給与従業員の労働組合 (図表 2-2) で構成され、傘下組合員数は約 70 万人である。

図表2-2 PTKを構成する28職員組合のリスト

-
- 1 Swedish Union of Clerical and Technical Employees in Industry
 - 2 Salaried Employees' Union
 - 3 Swedish Association of Managerial and Professional Staff
 - 4 Swedish Association of Graduate Engineers
 - 5 Jusek
 - 6 Swedish Union of Journalists
 - 7 Swedish Teachers' Union
 - 8 Swedish Association of Graduate in Business Administration and Economics
 - 9 Swedish Union for Theatre, Artists and Media
 - 10 Swedish Association of Health Professionals
 - 11 Swedish Pharmaceutical Association
 - 12 Swedish Union of Chemist's Employees
 - 13 SSR
 - 14 DIK Association
 - 15 Swedish Association of Scientists
 - 16 Swedish Association of Architects
 - 17 SFBF
 - 18 Swedish Ship Officers' Association
 - 19 National Union of Teachers in Sweden
 - 20 Swedish Union of Folk High School Teachers
 - 21 Swedish Federation of Professional Musicians
 - 22 Swedish Association of Registered Physiotherapists
 - 23 Swedish Association of Graduates in Forestry
 - 24 Swedish Veterinary Association
 - 25 Swedish Association of Head Teachers and Directors of Education
 - 26 Swedish Psychological Association
 - 27 Swedish Association of University Teachers
 - 28 Association of Church of Swedish Employees
-

(資料) PTK (2005)

PTK の役割は、メンバー間で共通する事項について協調し対応することで、まず、メンバー労組を代表し下記 5 つの経営者団体と交渉すること、また、メンバー労組に対してそうした交渉事項にかかわる情報の伝達と協議の場を提供することである。換言すれば、PTK は中央労使協議のための交渉団体なのである。

- Confederation of Swedish Enterprise
- Employer Alliance

- Co-operative Employers' Association
- Fastigo
- Swedish Performing Arts

(2) PTK 小史

PTKは2003年に結成30周年を迎えている。1973年6月16日、4つの労働組合(Sif、HTF、Ledarna、CF)が核となってこれに6つの労組が加わり誕生した。スタート当初は10労組、従業員数約37万人であった。

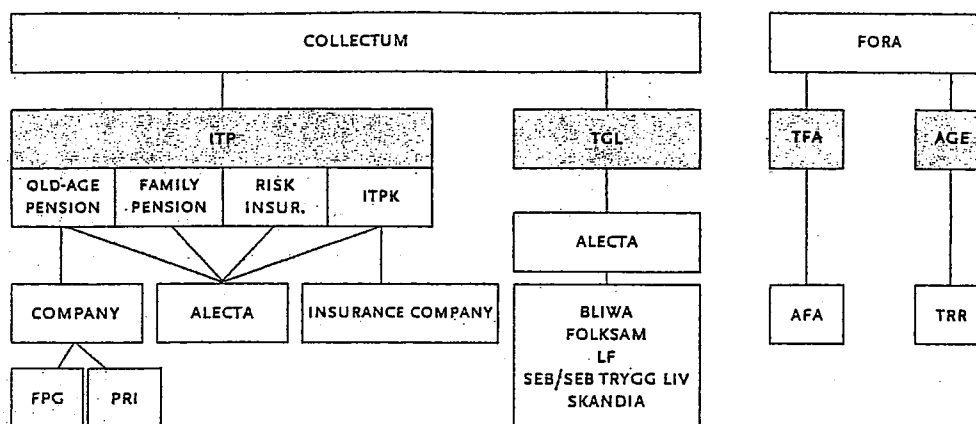
1973年にPTKが結成されたのは、ITP協約年金に関する交渉を個別労組からここへ委譲し一本化するためであった。しかし近年に至り、各産業の置かれた状況が異なってきた等から団体協約交渉では「交渉の非中央化」が図られ、PTKの関与する領域は年金等についての大枠的な内容に止められ、賃金やその他協約の具体的な条件、内容は個別労組がそれぞれの産業経営者団体と、あるいは個別企業の労使で協議、決定するようになってきたといわれる。

3. ITP の仕組み

(1) 団体協約保険の全体像と関係機関

まず、民間ホワイトカラー向けの、協約年金を含む団体協約保険の全体像を概観しておきたい。図表2-3のとおり、それはITP、TGL、TFA、AGEの4つに大別される。

図2-3 給与従業員向け団体協約保険の全体像



(資料) CSE (2005)

協約年金としてのITPと職域グループ生命保険であるTGLは、スウェーデン企業連盟とPTKとの合弁会社であるコレクタム社(Collectum)がその管理運営を行っている。コレクタム社は保険会社ではなく、ITPの保険料請求事務、ITPKの保険料取扱いとその投資選択肢にかかわる情報提供を行う。一方、アレクタ社(Alecta)は、ITP協約保険の締結先であり、保険会社としてITPの全般を扱う。確定拠出型プランであるITPKについては、各従業員が自ら投資商品と保険会社等の金融機関を選択する。

図表2-3、左の老齢年金(OLD-AGE PENSION)の下に描かれている企業(COMPANY)

とは、協約年金と同等の給付を提供する仕組みである引当金方式と年金基金を表現したものである（本節「(6) 3つの準備形態」参照）。

TGLはアレクタ社を含む6社が扱い、企業はこのどれかと保険契約を結ぶことになる。労働市場無過失賠償責任保険であるTFAや解雇保険のAGEは、フォーラ社（Fora）が一括して扱っている。

ITP協約保険の場合、協約参加企業は、その保険実務に関する限り、アレクタ社を始めとする各保険会社へ直接保険申込みを行う。保険契約は、当該雇用主が申込み保険会社から契約内容の確認書を受領した時点で締結されたとみなされ、保険契約は団体協約の発効日に遡って有効とされる。このように、ITPは協約年金ではあるが、実際の保険契約締結は各企業と保険会社との間で行われる。

(2) ITPの構成

ITPは次の4種類の給付で構成され、②を除き、確定給付型で運営されている。

- ①老齢年金
- ②補足老齢年金（ITPK）
- ③障害年金
- ④家族年金

(3) 加入者

加入対象者は、原則PTKに参加するすべての給与従業員である。

老齢年金、補足老齢年金、家族年金は28歳から適用される。加入対象者は、常用雇用の者、3ヶ月を超えて勤務する臨時雇用の者（たとえば、同一雇用主に週8時間以上勤務する者）である。通常退職年齢（65歳）まで3年に満たず、それまでにITP受給権を持たない者は適用外となる。

障害年金については、18歳以上の常用雇用の者、臨時雇用の者が対象となる。なお、通常退職年齢を超えて職に止まる者に本制度は適用されない。

(4) 年金算入対象給与と同勤務期間

本制度の年金算入対象給与（pensionable salary）は、経常的な固定給、歩合給、ボーナス、FRINGE BENEFITS、休日手当などであるが、時間外給与は含まれない。こうした給与の所得基礎額（income base amount）の30倍までが年金算入対象給与であり、30倍を超える部分は対象外である。

通常退職年齢まで60ヶ月（5年）以内の期間では、実際の給与増額分につき、その期間中におけるスウェーデン企業連盟とPTKが共同して毎年定める一定額を超える部分については年金算入対象給与に算入されない。これは、雇用主がその従業員へ恣意的に高額な昇給を行ってより高い年金を付与すると、そうした追加的年金原資の負担がアレクタ社の協約保険共通ファンドに食い込むので、これを防ぐためである。

年金受給権は28歳になった翌月から発生し、満額年金を得るには退職時まで少なくとも360ヶ月（30年）の勤務期間を要する。これに満たない場合、受給額は勤務期間に比例して調整される。

(6) 3つの準備形態

a. 概要

団体協約下において、その老齢年金を提供する仕組みが3つあり、雇用主はこのどれかによって年金資産を保有することができ、これを保全しなければならない。老齢年金制度提供の仕組みは、保険契約のみではないということである（図表2-3）。

その第1は、アレクタ社を介する生命保険、団体年金保険あるいは共済給付組合（mutual benefit society）による保険契約である。雇用主は保険料を支払うことで、年金支給の確約を保険会社または共済給付組合に移転することになる。

次は、引当金制度（book reserve）である。雇用主は費用を引き当てバランスシートに計上する。この引当金は一般に年金給付債務額に相当するはずだが、たとえ引当金の方が小さい場合でも、企業は年金支給の約束を果たす責任がある。

もう1つは、雇用主の設立する年金基金（pension fund, pension foundation）による形態である。雇用主は基金へ費用を拠出する。年金支給の責任は基金資産の運用リスクも含め雇用主にある。当然のことながら、運用リスクにはプラス面、マイナス面がともにある。

引当金制度、年金基金による場合はともにFPG（Pension Guarantee Mutual Insurance Company）による信用保険（あるいは国の保証、地方公共団体の保証）に加入しなければならないが、同時にPRI（Pension Registration Institute）へ給付予定額を登録する必要がある。こうして、約束された年金支給額は保護されなければならない。

こうしたFPG/PRIシステムの利点は、企業が長期資金を保有し投資等に活用しうることである。多くの大企業は引当金制度を利用している。

しかし、FPG/PRIシステムの利用は、協約保険より費用が割高になるようだ。その理由は、給付債務計算とその費用処理等の経理・会計が求められるためである。給付債務計算に使用される金利はFPG/PRIによって決定される。

b. 規制・監督体制

年金資産の3つの準備形態に対応する規制・監督体制はおおよ次のようになっている。

まず、生命保険会社と共済給付組合に関する当局はスウェーデン金融監督庁（Swedish Financial Supervisory Authority : Finansinspektionen）である。その規制・監督内容は、EU保険指令を国内に適用したものとなっている。引当金制度は、強制適用される信用保険を通じて間接的に規制される。

年金基金の場合は、その基金の設立地に所在する地域評議会（regional council）によって監督される。基金の理事会は経営側と従業員側とのそれぞれ半々で構成されている。年金数理人の選任は義務とされておらず、基金の数理的技術計算はスウェーデン金融監督庁によって行われる。その生命表は生命保険において実務上使用されるものと同様である。基金の監査人は、年金諸規則の遵守状況と資産の積立水準を確認する責務を負う。

年金基金においては、財務上の支払い余力について規制を受けず、資産の配分割合や通貨の選択に関する特別な規制もない。規則では、資産は満足のいく方法で投資されなければならない、とされるのみである。したがって、基金にかかわる資産運用リスク、数理上のリスクは、最終的に基金ではなくその設立者たる企業にかかってくることに注意を要する。

4. ITPK の仕組み

(1) 概要

ITPK の“K”は、スウェーデン語で“補足する”との意味で、老齢年金を補足する制度ということである。本制度は確定拠出型で、ITPK 年金は、払い込まれた保険料とその運用益を原資とする。保険料率は給与の 2%である。加入者は、投資方法、家族給付を付加するか、また年金受給方法を選択する。

保険料はまずコレクタム社に払い込まれ、同社から実際の資金運用会社である各保険会社へ配分される。

(2) 具体的仕組み

a. 加入者

ITPK は 28 歳から適用される。

b. 投資商品と投資先保険会社

従業員が投資商品と投資先保険会社を選択する。伝統的保険とユニット・リンク型保険それぞれの投資先保険会社は図表 2-5 のとおりである。従業員は、このどちらかの保険を選ぶことになる。

図表2-5 ITPKの投資対象先保険会社

TRADITIONAL INSURANCE	UNIT-LINKED INSURANCE
AMF Pension	AMF Pension
Folksam Liv	Danica Fondförsäkring AB
Handelsbanken Liv	Folksam LO Fondförsäkring
Länsförsäkringar Liv	Folksam Tjänstemannapension
Nordea Liv	Förenade Liv
SEB Trygg Liv	Handelsbanken Liv
Skandia Liv	Länsförsäkringar Fondliv
SPP Livförsäkring AB	Robur Försäkring
	SEB Trygg Liv
	Skandia Link
	SPP Liv Fondförsäkring AB

(資料) CSE (2005)

従業員が投資選択を行わない場合、当該従業員は基本 ITPK (リペイメントカバーなし) を契約したこととなり、その資金はアレクタ社が管理する。これに付与される金利は同社の保証利回り (2005 年は 2.6%) となる

c. 年金給付

受給は 5 年の有期年金。ただし、終身年金等の形態をとることも可能。

d. リペイメントカバーとファミリーカバー

加入者は、リペイメントカバーやファミリーカバーの付加を選択できる。

リペイメントカバーは、加入者が通常退職年齢 (65 歳) 前に死亡した場合 (その ITPK

年金の受給前に死亡した場合)、家族に対して 5 年にわたって支給されるものである。加入者の死亡が通常退職年齢以後のときは、その年金は、予定されていた期間の残存期間にわたって、家族に引き継がれる。リペイメントカバーを付加すると、本来の年金額は多少減額される。

また ITPK 年金には、ファミリーカバーを付加することができる。その金額は、割増価格基礎額 (raised price base amount。2005 年は 40,300 クローネ) の 1 倍ないしは 2 倍で、これを加入者が通常退職年齢前に死亡したとき、その後 5 年間にわたって支給される。ファミリーカバーを選択するとその費用は ITPK 保険料から差し引かれ、本来の ITPK 年金はこの費用分小さくなる。

リペイメントカバー、ファミリーカバーの家族とは、配偶者、登録済みパートナー、同棲者、子どもである。

5. 障害年金

加入者は、ITP 制度から、疾病または災害にともなって、労働能力の少なくとも 25% が不能となり、これが継続して 90 日を超えた場合、障害年金の受給権が与えられる。

この障害年金額は、給与の所得基礎額の 7.5 倍までが 15%、7.5~20 倍の区分が 65%、20~30 倍の区分が 32.5%となっている。

6. 家族年金

ITP 家族年金は、死亡した給与従業員の配偶者、子に支給される年金で、その対象となる給与は、所得基礎額の 7.5 倍を超える部分である。家族年金は終身年金である。

受給できるのは、カップルが、死亡した給与従業員が 60 歳になるまでに結婚していたか、登録済みパートナーとなっていた場合である。同棲者は対象とならない。カップルが、死亡した給与従業員が 60 歳以降に結婚、または登録済みパートナーになった場合、その婚姻等期間が 5 年以上経過している、子どもがある、ことが支給条件となる。

ITP 家族年金額は、給与の所得基礎額の 7.5 倍までが 0%、7.5~20 倍の区分が 32.5%、20~30 倍の区分が 16.25%である。また、遺族となる配偶者に子どもがいる場合、子の数に応じた加算がある。

7. 協約年金間の通算制度

PTK (2003) によると、ITP 制度には、他の一部の協約年金において獲得された受給権期間について、これを通算する仕組みがある⁽¹⁾。

相手となる制度は、SAF·LO 協約年金、国家公務員向け協約年金そして保険会社、銀行の制度である。通算の仕組みによって、対象者は継続して ITP に加入していた場合とほぼ同等の年金給付が期待できる。対象者は、そうした権利の有することをアレクタ社へ通知する必要がある。ただし、年金は受給権を持つそれぞれの制度から支給される。

8. 早期退職の特例

引退するために退職を希望する給与従業員は、一般に 55 歳から減額された老齢年金の受給を認められる。しかしそれが 62 歳以降であれば、通常退職年齢まで勤務した場合と

同等の老齢年金、ITPK、家族年金を受給することができ、その年金額は、受給開始年齢が 62～65 歳の間となり通常退職年齢に対してそれだけ受給期間が長くなるので、その長くなる分だけ調整、減額される。

9. 保険料

企業の保険料負担（2005 年）はおおよ次のとおりである。下記 ITP 保険料負担は平均的計数で、実際には、企業ごとに給与従業員の年齢構成等の相違からかなりの幅（5～20%）で分布する。

図表 2-6 企業の協約保険の保険料負担（総給与比：gross pay）[%]

ITP	13.4 (5～20)
TGL	0.2
TFA	0.01
TRR	0.3
合計	13.9

10. アレクタ社 (Alecta) の役割

アレクタ社は、ノルディック諸国における職域年金を扱う保険会社としては最大で、その運用資産額は約 3,000 億クローネ（2003 年）である。同社の主たる業務は ITP 制度の運営と運用にあるが、近年、リハビリテーション等疾病予防の健康分野へも進出している。

(1) ITP の保険料計算

ITP 保険料は、個人毎に算定される。各企業から保険料算定基礎となる従業員ごとの年齢と給与がアレクタ社へ伝達され、同社はそれをもとに月次ベースで保険料を算定する。その新規従業員（それ以前いかなる職域年金にも加入していなかった者）に対する年齢・年収別保険料率は図表 2-7 のとおりである（本表の費用は、当該者がそれまでに他の年金への加入歴を有する場合変わってくることに注意）。アレクタ社の保険料請求は毎月 25 日に行われ、企業の支払い期日は翌月 15 日である。

図2-7 ITPの年令別・年収別保険料率

ITP costs in 2003 (including ITPK) as percentage of salary									
Annual salary SEK per year	Year of birth Age	1976-1985 18-27	1975 28	1973 30	1968 35	1963 40	1958 45	1953 50	1948 55
Up to 306,750		2.15	6.5	6.8	7.4	7.6	7.9	8.2	8.5
350,000		2.71	9.4	9.8	11.1	11.5	12.0	12.4	12.9
400,000		3.21	12.0	12.6	14.4	14.9	15.5	16.2	16.8
450,000		3.60	14.0	14.7	16.9	17.6	18.3	19.1	19.9
500,000		3.91	15.6	16.4	18.9	19.7	20.6	21.4	22.3
550,000		4.16	16.9	17.8	20.6	21.5	22.4	23.3	24.3
600,000		4.37	18.0	19.0	22.0	22.9	23.9	24.9	26.0
700,000		4.71	19.7	20.8	24.2	25.2	26.3	27.4	28.6
800,000		4.96	21.0	22.1	25.8	26.9	28.1	29.3	30.5
900,000		5.15	21.0	22.2	25.7	26.9	28.1	29.2	30.4
1,000,000		5.30	20.8	22.0	25.5	26.6	27.7	28.9	30.0
1,227,000		5.56	20.5	21.6	25.0	26.1	27.2	28.3	29.4

(資料) Alecta (2003)

ITPに含まれるITPKの保険料(給与の2%)は、アレクタ社の請求書に含まれず、ITPKの投資選択商品を管理するコレクタム社が請求するので、アレクタ社は当該情報をコレクタム社へ伝達することになる。

なお、各種協約保険の保険料支払い先は次のようになっている。

保険料支払い先	ITP	アレクタ社
	ITPK	コレクタム社
	TGL	アレクタ社あるいは他の保険会社

アレクタ社の業務サービスの一環として、企業の年末時点における各勘定科目の締めに関連し、年金費用にかかわる所得税の計算基礎となる情報を企業へ提供している。

(2) FPG/PRI システムへの支援

多くの大手企業では、FPG/PRI システムを利用している。その場合、PRI (年金記録機関) がいわばITPにおける保険会社の役割を担うことになる。PRIは、当該従業員にかかわる年金債務を計算し、年金を支給するが、この過程でアレクタ社がPRIを支援する。

(3) 従業員への情報提供


アレクタ社から従業員への情報提供は図表2-8のような様式で継続的に行われる。そして、基礎要件(給与等)をはじめ何らかの変更が生じると、そのたびに通知書が発送され

る。情報提供の内容には、アレクタ社が扱う ITP 職域保険である老齢年金、障害年金、家族年金が含まれる。

図2-8 年金情報通知書 (サンプル)

Your occupational pension

Pension statement from Alecta



**ITP pension as long as you live
– Pension hela livet ut (ITP)**

The ITP retirement pension is paid to you by Alecta as long as you live. This is a forecast, based on your working and having an ITP pension until you retire, with your present salary. The ITP pension is then calculated on your salary when you retire.

<i>From</i>	<i>Age 65- SEK/month</i>
Alecta	4,500
<i>Total</i>	4,500

**Five-year complementary retirement pension
– Pension i fem år (ITPK)**

In addition to the ITP retirement pension, you will receive the ITPK complementary retirement pension for five years between the ages of 65 and 70. You can choose another payment period, but the amount will then change.

<i>From</i>	<i>SEK/month</i>
Alecta	500
<i>Total</i>	500

(資料) 図表2-7と同じ。

1 1. ITP・協約年金小史

1980年代以降、スウェーデンにおける協約年金の展開では、確定給付型(DB)制度から確定拠出型(DC)制度への移行が図られたところに特徴がある。特に1990年代以降は、資本市場の好調がこれを後押ししたとも指摘される。

(1) 20世紀初頭から1970年代まで

職域年金(含む個人年金)にかかわる民間保険が1930年代までには発展し始めた。民間保険事業を規制する最初の立法が1904年に行われ、これにもとづき、初めての保険監督理事会が設置された。そして1957年までに民間雇用労働力の8~9%が、何らかの民間

年金制度の対象とされていた。

その後、擬似強制的な職域年金制度が、企業経営者団体と労働組合との合意に基づきさまざまな領域で導入されていった。1960年、公的年金に所得比例の国民付加年金（ATP）が追加されたことを契機として、同年、多数に分散していたホワイトカラー向けの保険契約が一本の団体協約保険（ITP）に集約され、その際、ITPは国民付加年金（ATP）を補足する位置付けへと再編された。

1976年までにこの一本化された協約年金に加入対象となる者は、全労働力の21～22%に相当した。1977年には、大々的な論議の末、公的年金の支給開始年齢が67歳から65歳に引下げられたが、それまで65歳、66歳の退職ホワイトカラーにとってはITPが主たる年金所得であった。

1977年にはまた、65歳以前の早期退職が増加する傾向を踏まえ、ITPを補足するITPKが導入されている。

(2) 70年代における姿

この間、ブルーカラー労働者の全国組織であるLO（スウェーデン労働総同盟）は、SAF（スウェーデン雇用主連盟）との協議で、1971年STPといわれる協約年金（DB）について合意に達し1973年から発効した。1970年代初頭ブルーカラー労働者は全労働力の約33%を占め、これによってほぼ全ての民間労働力（全労働力のほぼ55%を構成していた）がこうした擬似強制的年金制度に加入することとなった。

また、同様の協約年金制度が、地方、中央の公務員でも別個に発展を遂げた。

こうして1970年代の半ばまでには、全労働力の90%超が協約保険でカバーされることになった。全労働力の協約年金加入率からみると、この時期に現状の姿がほぼ出来上がったとみられる。

一方で、協約年金は65歳をもって適用されなくなることもあり、その発展が65歳を過ぎての雇用継続を阻害する要因にもなったといわれる。

(3) 90年代の改革期

1990年代に入り公的年金改革が協議され始め、改革案の輪郭がしだいに明らかとなっていったが、それと同時に、各協約年金でも変革の時代を迎えた。

1990年には、全般的な給与水準の上昇を背景に、代替ITPの仕組みが創設された。

1993年、ホワイトカラー従業員は給与の2%にあたる拠出金の投資選択と管理を自らできるようになった（ITPK）。

公的年金制度での個人勘定（プレミアム年金）創設も含む、こうしたDC型への転換については、1993年に導入されたユニット・リンク型保険の導入が1つの起爆剤になり、その特筆されるべき点は、終身年金の仕組みから投資の側面を分離したところにあったといわれる。これによって、各従業員は老後資金の投資においてさまざまな金融商品を選択できるようになった。

(4) 労働市場の進展と人口動態からくる課題

協約年金は時々の時代の要請に応じて改革が実行されてきた。さらに1990年代後半には労働市場の進展と長寿化といった人口動態要因などから、協約年金の将来的なコスト増

が見通された。

その第1は女性就業率の上昇が与える影響で、これはどの協約年金でも同じ効果をもつものの、とりわけ女性雇用割合の高い地方公共団体でそういわれる。女性の労働力率はますます男性のそれに近づいており、パートタイムで働く人々のほとんどが週20時間以上働いている。そしてますます多くの女性が満額年金に必要な30年以上の勤続歴を持つようになっており、これが将来の協約年金費用を押し上げることになる。反面、通常退職年齢前に退職する女性にとっては、年金額の算定される65歳までその年金額が物価スライドされないためインフレに弱いともいわれる。

第2に、ベビーブーム世代(1940年代生まれ)の退職が見込まれる2005年から2015年には年金支給総額の大幅な増加が予想される。ベビーブーム世代の雇用は地方公共団体が最も大きい。

第3は長寿化のもたらす年金費用増であり、第4には、給与水準の上昇で基礎額の7.5倍を超える人が増え、これがいずれ将来の年金額に反映される。

こうした諸要因が、ブルーカラー労働者向けや地方公務員向け協約年金などの確定拠出型へ転換された主たる理由であったし、経営者側がホワイトカラー向け協約年金でも転換を要請している背景をなしている。

(5) スウェーデン企業連盟とPTKの交渉

1990年代後半にITPの改革を巡って、スウェーデン企業連盟とPTKの交渉が続けられたものの、2003年央、その交渉は妥結しないまま打ち切られた。

スウェーデン企業連盟は、第1に、将来的な投資収益を考慮するとより高い年金額が可能となる、第2に、企業にとってこれ以上の年金コスト増は困難で、年金費用をより正確に把握できる等を理由として、ITPの確定拠出型への全面転換を提案した。その具体案の骨子は、年金受給権の付与開始年齢を21歳とし、加入期間を同年から65歳までとする。年金算定対象給与は所得基礎額の20倍まで。保険料率は、所得基礎額の7.5倍までが3.8%、所得基礎額の7.5倍を超える分は25%というものであった。

しかし、PTKは、独自に詳細なシミュレーションを行った上で、現行の確定給付型制度の方が提案された制度より高い年金を支給できると主張し、次のような逆提案を行った。すなわち、現行ITPを、年収の所得基礎額の7.5倍までを確定拠出型へ変更し、7.5倍を超える部分については確定給付型を維持する、という2層制の仕組みである。この逆提案の考え方は、所得基礎額の7.5倍までの年収分については、確定給付の公的年金が対応し保証がある一方、7.5倍を超える年収分には公的年金がない、こうしたことを加味したものである。スウェーデン企業連盟はこれを不十分として拒否したのである。

その後、ITPの本格的な改革交渉は進んでいないようである。PTKは、これとは別に、たとえば、年金受給権の付与開始年齢を現行の28歳から引下げることを狙上に上げようとしている。

[注]

- (1) CSE(2005)では、28歳以降に退職した給与従業員は、それまでの獲得した年金受給権を“払込済み契約分(paid-up policy)”に転換する権利が認められている。その範囲は老齢年金、ITPK、家族年金である。

第3章 民間ブルーカラー向け協約年金

ブルーカラー向け協約年金（SAF-LO 協約年金）は、スウェーデン企業連盟（Confederation of Swedish Enterprise）とスウェーデン労働総同盟（LO : Swedish Trade Union Confederation）が結ぶ団体協約（collective agreements）の定めにしたがい、スウェーデン企業連盟のメンバーである雇用主が、LO 傘下の労働組合に加入する従業員を対象に締結する団体保険契約等である。

スウェーデン企業連盟のメンバーではない企業でも、一般に各個別労働組合との合意によって上記団体協約と同内容の保険を締結する。また一般に、労働組合未加入の者に対しても、企業は団体協約と同等の保険を提供しているとされる。こうした事情は ITP と同様である。

1. スウェーデン労働総同盟（LO）

スウェーデン労働総同盟は、2004 年時点で 16 の単産から構成された全国中央機関で、参加組合員数 192 万人（内女性 88 万人）を擁する。傘下单産は、民間のみならず公的部門も含まれている。スウェーデンの雇用者は約 400 万人のため、その半数近くが LO によって組織化されていることになる。

LO は、労働市場保険制度、賃金交渉、国際活動、労働組合教育等の領域において、関係機関との調整を行い、関連する事項を調査するとともに、政策提言などによって広報活動を行う。しかしながら、各傘下の単産がそれぞれのセクターでの最終責任を有しており、失業保険基金を運営している。

LO の重要な責務は、労働組合の利害を守ることにあり、そうしたことから、国民議会、政府、経営者団体等への働きかけを行っている。LO はスウェーデン労働市場、政治の場における利害団体で、社会民主党とは頻りに連携し、同党の執行理事会に代表を送っている。

なお、LO 以外の労働組合中央団体は次の 2 つといわれる。

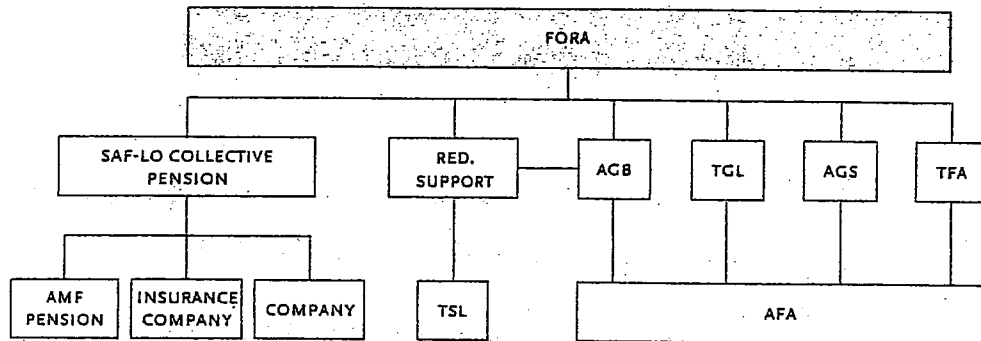
- ・TCO (Swedish Confederation of Professional Employees) : 120 万人を擁するホワイトカラー従業員の労組で、メンバーは民間と公共部門の教員、看護師等である。
- ・SACO (Swedish Confederation of Professional Associates) : 48 万人を擁し、全てのメンバーが何らかのアカデミックな資格を有している。エンジニア、MBA、医師などだが、その大半が公共部門に勤務する。

2. SAF-LO 協約年金の仕組み

(1) 団体協約保険の全体像と関係機関

民間ブルーカラー向け団体協約保険の全体像を概観すると、図表 3-1 のとおり、それは Redundancy Program Insurance, TGL, AGS, TFA, SAF-LO 協約年金である。これら各保険はすべて、フォーラ社 (Fora) 社を通じて契約されるところに特徴がある。

図表3-1 賃金労働者向け団体協約保険の全体像



(資料) CSE (2005)

(2) SAF-LO 協約年金の構成

SAF-LO 協約年金は、老齢年金を核とし、疾病休業時と育児休業 (parental leave) 時のプレミアム免除保険そして任意選択でのファミリーカバーから構成される。この団体協約では、人々が勤務先企業の他の年金制度に加入することを容認している。老齢年金は確定拠出型である。

以下では、原則老齢年金について記述する。

(3) 加入者

SAF-LO 協約年金の下にある従業員は、雇用の形態、業務分野のいかんにかかわらず、すべての人が 21 歳から加入対象となる。

(4) 年金対象給与と保険料率

保険料率は、総現金賃金に一部の福利厚生費を加えたものに対して 3.5%である。この料率は対象給与の種類で差がなく、また総賃金に対する上限はない。

(5) 保険料支払い手続き

雇用主は、老齢年金とプレミアム免除保険の保険料をフォーラ社に支払う。そしてフォーラ社が、従業員へ資産運用にかかわる投資選択肢を提示する。年金保険料は、それぞれ選択された投資会社へ移管される。

(6) 老齢年金の受給

老齢年金は通常、それ以外の合意がない限り、65 歳になる誕生日から支給開始される。早期退職にともなう受給は 55 歳から可能である。受給は有期年金あるいは終身年金とすることができる。

年金額は、保険料の大きさ、拠出期間の長さ、資産運用の巧拙に依存する。

(7) 投資選択肢

a. 伝統型年金保険とユニット・リンク型保険

従業員は貯蓄タイプと投資会社を選択することができる。投資選択肢には、伝統型年金保険（年金資金の投資に関する責任を保険会社が負い、従業員は保証されたリターンを受け取る。保険会社が期待された以上の運用に成功すれば、被保険者は保証された利率よりも高いリターン、いわゆる‘ボーナス’が得られる。）とユニット・リンク型保険（数種類のユニット投資信託が用意されている。伝統型保険に比べれば、リターンがより高くあるいはより低くなる可能性があり、何ら保証されたリターンをもたらすものではない）とが用意されている。

b. 投資会社と投資商品の変更

SAF-LO 協約年金の資産運用を行う保険会社はフォーラ社と契約を締結しなければならない。2005年時点で同社と契約している保険会社は図表 3-2 のとおりである。

図表3-2 フォーラ社と契約する投資会社

TRADITIONAL PENSION INSURANCE	UNIT-LINKED INSURANCE
AMF Pension	AMF Pension
Folksam Liv	Folksam-LO Fondförsäkring
Handelsbanken Liv	Handelsbanken Liv
KPA Pensionsförsäkring	Länsförsäkringar Fondliv
Länsförsäkringar Liv	Nordea Liv och Pension
Nordea Liv och Pension	Robur Försäkring
Skandia Liv	SEB Trygg Liv
Svenskt Handel Försäkringar – KPK	Skandia Fondförsäkring

(資料) 図表3-1と同じ。

保険会社が提供するユニット・リンク型保険は、何種類かの異なったものがあり、ユニット・リンク型の保険会社を選択した人のほとんどが当初、株式と債券に投資するバランス型のユニット・リンク型を選択している。被保険者は、各自の最も適切と考えるユニット・リンク型へ自由に乗り換えることが認められ、それに手数料等はかからない。

本協約年金の資産が保険会社間で移管されることが、2003年払込分から認められており、その事務はフォーラ社が管理している（これには、各保険会社で手数料を定めている）。

c. 投資選択が行われない場合

いかなる投資選択も行わない従業員は、AMF の運用管理する伝統型年金保険を契約することになり、その場合、リペイメントカバーとファミリーカバーは付与されない。

(8) リペイメントカバーとファミリーカバー

従業員はさらに、リペイメントカバーとファミリーカバーを付与するかどうか、も選択することができる。両者の受取人は、配偶者、登録済みパートナー、同棲者、そして子どもなどである。

a. リペイメントカバー

リペイメントカバーは、被保険者の死亡時にその遺族に対して支給される年金である。これを付加すると、本来の老齢年金は減額される。

リペイメントカバーは通常、1996年以降 SAF-LO 協約年金に払い込まれたすべての年金資金を対象とし、どの保険会社かは問われない。これは、老齢年金の支給開始後であっても、当該遺族がこれを放棄しないかぎり、適用される。なお、年金支給開始にリペイメントカバーを選択することはできない。

被保険者が、老齢年金の受給前に死亡すると、その払込年金資金は遺族へ5年間にわたって支給される。被保険者が、老齢年金の受給開始後に死亡した場合は、残された年金資金が、予定された支給期間のうち残存する期間にわたって遺族に支給される。

b. ファミリーカバー

ファミリーカバーは、これが選択された場合、被保険者が65歳前で死亡すると支給されるものである。その金額は割増価格基礎額の1倍ないし2倍で、5年間にわたって支給される。

その保険料は、割増価格基礎額1倍当たり504クローネとなっており、その分、その人自身の老齢年金に対する保険料から差し引かれ、老齢年金額が小さくなる。

(9) 3つの準備形態

雇用主は、この協約年金保険の形態のみならず、年金債務を貸借対照表へ計上してこれを担保する引当金制度、あるいは外部積立する年金基金 (pension foundation) 形態を採用することができる。この2つの形態では、信用保険契約で年金権が担保されることになる。そうした2つの形態においても、当該雇用主は、フォーラ社と管理契約を締結する必要がある。

(10) 資産評価報告書と年次報告書

フォーラ社は従業員に、その年金資産の評価価値に関する詳細情報を記載した年次資産評価報告書を通知する。この報告書には各従業員が選んだ運用会社に関する情報も含まれる。また年次報告書には雇用主の払い込んだ資金額も記載される。

(11) プレミアム免除保険

プレミアム免除保険 (PBF) は、これによって、疾病休業や育児休暇の期間についても老齢年金向け保険料が支払われるものである。PBFは、従業員の病気あるいは事故による休業で、疾病補償期間 (14日間) を超えたときから発効する。保険料免除は仕事の遂行できない程度に応じた割合にしたが行われる。育児休暇に関しては最大11ヶ月についてカバーされる。

(12) SAF-LO 協約年金以外の年金制度

雇用主と傘下の労働組合は、SAF-LO 協約年金とは別に、他の何らかの年金制度を合意する場合がある。そうした合意に基づく制度は、本協約年金と全くあるいは部分的に異なる可能性があり、また当該企業の全ての従業員か一部のグループに適用されることもある。このような年金制度に関する個別合意は、関係する全国中央団体の承認を得なければならない。また、その雇用主はその合意内容をフォーラ社へ通知しなければならない。

(13) 旧制度 STP 下で獲得された年金権

SAF-LO 協約年金は 1996 年に発効したが、同年以前に STP 制度下で年金権を獲得した人に対しては、別に定める移行ルールがある。

3. 保険料

企業の保険料負担（2005 年）はおおよそ次のとおりである。

図表 3-3 企業の協約保険の保険料負担（総給与比：gross pay）[%]

SAF-LO Collective Pension	3.5
AGS	1.44
Redundancy Program Insurance	0.09
TGL	0.37
TFA	0.26
合計	5.66

4. フォーラ社とその役割

(1) フォーラ社

フォーラ社はスウェーデン企業連盟と LO が折半出資する保険サービス会社であり、その業容（2003 年）は従業員数約 150 人、年間保険料取扱高は 19.5 百万クローネとなっている。

フォーラ社は、団体協約の下における保険契約にもとづいて、企業、加入するすべての従業員、保険会社、年金基金など結ぶいわば中継基地であり、これら関係者間での膨大な情報量の伝達を担っている。このため、業務の根幹はフォーラ社を通して保険契約を結ぶ約 20 万社分に及ぶ広範、大量のデータ処理にある。これら契約会社はほぼすべての企業規模を網羅し、その総従業員数は約 300 万人に達する。このうち約 200 万人分の年金保険・商品を同社が管理している。

同社の最大顧客は保険会社の AFA⁽¹⁾ であり、その AFA 保険契約（疾病、労働災害、死亡、解雇に対する各補償保険）を扱っている。さらに、SAF-LO 協約年金にかかわる約 20 社の保険会社と保険組合とを代理し、年金商品、運用にかかわる情報伝達を運営管理している。こうした業務から、労働市場保険の保険審査請求・裁定委員会と年金委員会との事務局を司っている。

近年の労働市場保険における新しい流れは、従業員により一層の選択権を付与するとの

合意で、その内容は、たとえば、積立資産を休暇取得への利用や現金引き出しを認めたりする等である。

(2) 業務フロー

フォーラ社は SAF・LO 協約年金を含む団体協約のすべてにかかわっている。したがって、同社の業務フローという観点から、上記内容との重複をいとわず、SAF・LO 協約年金を概観しておきたい。

a. 保険契約の締結

協約年金の下にある企業はすべてフォーラ社と保険契約を結ぶ必要がある。これへの不参加企業も、協約年金とほぼ同内容の保険契約をフォーラ社と締結することができる。企業が一旦協約保険に加入すると、それ以後の新規従業員にもこれが自動適用され、新たな手続きは不要である。

協約年金に参加する企業は、協約の適用される従業員が1名以上存在するかぎり、協約保険を締結する義務を負う。一方、集団協約から脱退すると、それまでの保険契約は解除される。

b. 従業員の投資選択

フォーラ社から、従業員宛て保険会社のリストが送られてくるので、投資商品と保険会社を選び申込書を送付すると、フォーラ社からその確認書が届けられる。投資選択においては、伝統的保険またはユニット・リンク型保険のどちらか1つを選ぶ必要がある。企業の払い込んだ保険料は年1回、投資選択先の保険会社へ送金されることになる。

従業員の投資商品の変更は自由で、保険会社を変更したいときは、フォーラ社からどのようなポイントを検討すべきか等必要な情報が提供される。そして、投資商品や保険会社を変更する場合はフォーラ社へ変更申込書を提出する。変更内容はそれ以降の資金にのみ適用される。

c. 保険料拠出

まず企業から各従業員の給与情報がフォーラ社へオンライン（フォーラ社のウェブサイト）で通知される。その情報を基に、フォーラ社は個々の保険料、手数料をすべて合算した請求書を企業宛年6回送付する。企業はその包括保険料をまとめてフォーラ社へ振り込み、同社はこれをそれぞれ適切な保険会社、年金基金等に振り分け送金する。

d. 従業上の地位の取扱い

よく生じるのは、ある従業員が賃金労働者なのか給与従業員のどちらか、という区別の問題である。これを区別する基準は一般に、当該従業員の業務内容に従うが、ケースによっては団体協約の合意文書に定義することになる。それでも、業務内容や職種で区分しがたい場合は、フォーラ社と協議する。

5. 投資選択の状況

フォーラ社の資料によって、従業員の投資選択状況をみると、図表 3-4、図表 3-5 のとおり、伝統型保険が 69.81%、ユニット・リンク型保険が 30.19%となっている。伝統型保険の中では、AMF Pension のシェアが圧倒的だが、その 52.83%は、従業員が投資選択を行わず自動的に同ファンドへ入金されたものである。つまり、従業員のほぼ半数は、投

資選択権を行使しない現実があるということになる。

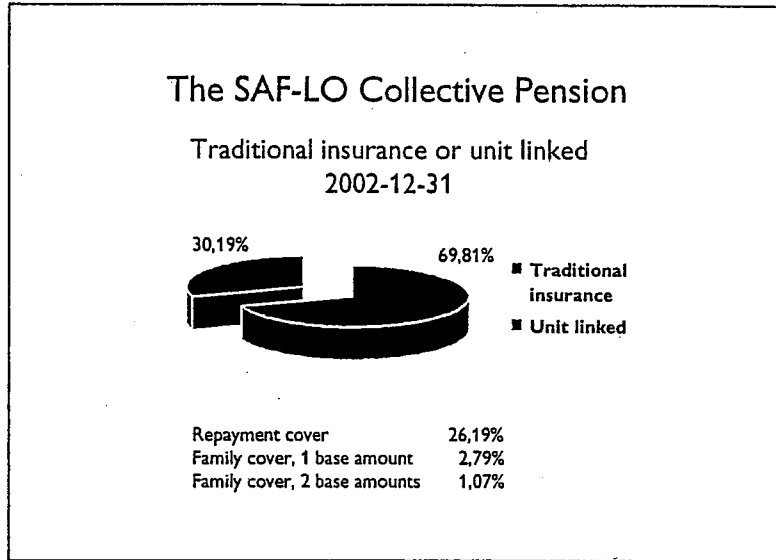
投資選択を自ら行った者のみで見ると（図表 3-6）、伝統型保険が 36%、ユニット・リンク型保険が 64%と、両者のシェアはほぼちょうど逆転する。

図表3-4 SAF-LO協約年金の投資選択状況

Traditional insurance company		Unit linked insurance company	
AMF Pension (no choice 52,83%)	64,94%	Folksam-LO Fondförsäkring	11,35%
Folksam Liv	1,44%	Robur Försäkring	6,76%
Länsförsäkringar Liv	0,86%	AMF Pension	4,83%
Nordea Liv	0,56%	Handelsbanken Liv	1,71%
Handelsbanken Liv	0,47%	Länsförsäkringar Fondliv	1,60%
SEB Trygg Liv	0,41%	SEB Trygg Liv	1,23%
Skandia Liv	0,41%	SkandiaLink	1,16%
SPP Livförsäkring	0,33%	Nordea Liv Finland	0,88%
Volvoresultats Försäkringsförening	0,18%	SPP Liv Fondförsäkring	0,67%
KPA Pension	0,13%		
KPK, Köpmännens Pensionskassa	0,06%		
Pensionskassan PSA, Försäkringsförening	0,03%		

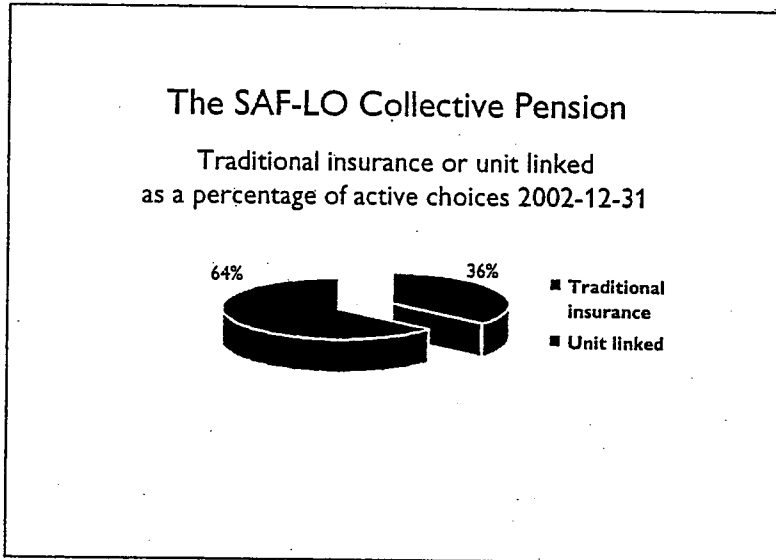
(資料) LO (2003a)

図表3-5 伝統型保険対ユニット・リンク型保険



(資料) 図表3-3に同じ。

図表3-6 伝統型保険対ユニット・リンク型保険 (自己選択者分のみ)



(資料) 図表3-3に同じ。

なお、従業員に裁量権がある付加サービスの選択状況では(図表3-5)、リペイメントカバーの選択割合が26.19%、ファミリーカバーのそれは3.86%で、それほど多用されているわけではない。

6. SAF-LO 協約年金小史

(1) STP の創設

1960年、公的年金に ATP が上乗せされて以降、職域年金制度においてもさまざまな進展があった。ホワイトカラー向け保険契約が ITP に集約されたが、この間、ブルーカラー向け年金制度について、LO は通常退職年齢の引下げを 1 つの目標に掲げていた。当時、通常退職年齢はホワイトカラーの 65 歳に対して、ブルーカラー労働者では 67 歳となっていた。こうした背景のなかで、LO と SAF は 1971 年、STP といわれる協約年金を合意しこれが 1973 年から発効した。1970 年代初頭ブルーカラー労働者は全労働力の約 33% を占め、これによってほぼ全ての民間労働力（全労働力のほぼ 55% を構成していた）がこうした擬似強制的年金制度に加入することとなった。

STP 協約年金は、STP1 が 65 歳から 67 歳の間に支給され、67 歳からは STP2 が公的年金を補足する形で支給された。そして、1976 年に公的年金の支給開始年齢が 67 歳から 65 歳へ引下げられたとき、STP は公的年金への補足制度へと衣替えされた。

(2) 90 年代における改革

その後 1997 年に至り、SAF と LO は STP を確定拠出型制度へ全面転換することに合意し、新制度としての SAF-LO 協約年金が 1997 年からスタートした。

雇用主の保険料拠出は 28 歳以上の労働者に対して行われ、賃金総額に対する料率は、当初 2 年間で 2% でその後引上げられ現状は 3.5% になっている。

SAF-LO 協約年金の 1 つのモデル試算によると、年金支給額は 1960 年代生まれの労働者賃金の 10~11% に相当するとされた。制度移行期対策では、STP 受給権を持ち 1997 年以降に退職する者は新旧制度からその割合に応じて年金を受給する。

発足当初の短い期間、本協約年金は AMF Pension によって運用管理されていたが、1998 年以降、従業員に投資選択が認められるようになった。

〔注〕

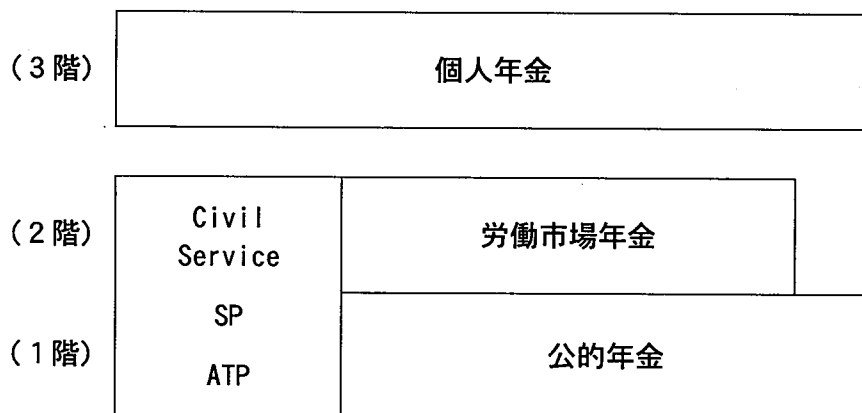
- (1) AFA とは、AFA Life Insurance, AFA Sickness Insurance, AFA Work Injury Insurance を傘下とする組織（会社）。

第4章 デンマークにおける年金制度

1. 年金制度の概要

デンマークにおける年金制度体系は、図表 4-1 のように、基本的には 3 階建てであるが、1 階、2 階のどちらかに判然としては分類し難いとされる制度もあって、やや複雑である。

図表4-1 デンマークの年金制度体系



(資料) Ministry of social Affairs (2002) を参考に作成。

1 階部分にあたる公的年金は、デンマークでの居住を要件とするもので、最低限度の生活水準 (a decent minimum standard of living) を保障することを目的としている。

次の 2 階部分は、公的年金を補足する役割を担う企業年金と経営者団体と労働組合の合意に基づく協約年金 (職域年金) である。

以上の 2 つの中間形態として、法定されている労働市場補足年金 (ATP) と特別補足年金 (SP)、公務員年金がある。そして、3 階として個人年金が位置付けられている。

2. 公的年金 (1 階)

(1) 基本的仕組み

公的年金は、税方式 (賦課方式) で運営され、定額一律支給の基本年金 (basic pension) と補足年金 (pension supplement) の 2 つから構成される。

年金支給対象者は、デンマークにおける居住を要件としており、15 歳から 65 歳までの間で 10 年以上の居住、かつ受給開始直前の 5 年間の居住が必要である。

(2) 年金給付

公的年金の支給開始年齢は、従来 67 歳であったが、2004 年から 65 歳へ引下げられた。(1939 年 7 月 1 日以降生まれの者から適用)。

その支給要件は上記のとおりだが、満額年金にはデンマークでの 40 年間の居住を要する。これに満たない場合は、満額年金額から比例的に減額される。

基本年金の年額は 2005 年で 1 人当たり 58,032 デンマーク・クローネとなっている。ただし、就労等他の所得が一定額 (2002 年で 223,200 クローネ) を超えると減額される。補足年金の

年額は、単身世帯の人で 58,416 クローネなので、基本年金と合わせると 116,448 クローネになる。配偶者あるいはパートナーとの同居世帯では、補足年金の 1 人当りは 27,276 クローネである。したがって、2 人世帯の年額は 170,616 クローネになる。なお、補足年金も他の所得が一定額を超えると減額される。

年金額は、民間部門の賃金動向に沿って調整される。ただし、賃金上昇率が 2%超の場合、年金額の増加率は最大 0.3%圧縮される。圧縮された分は、他の所得再分配制度に使用される。

3. 協約年金と企業年金 (2 階)

いわゆる企業年金、職域年金は、労使の全国組織同士の団体交渉による合意に基づく団体協約年金と個別企業ベースで設定される年金制度とがあり、産業・業種によって団体協約年金の有無がある。団体協約年金のない企業では企業年金を用意していることが多く、その形態は年金基金の設立と保険契約の締結があるが、内部積立の引当金方式は認められていない。近年、年金基金形態から保険契約へのシフトがみられるとの指摘がある。

団体協約年金、企業年金はともに労使合意による制度であり、労働市場年金制度 (Labor Market Pension Schemes) と呼ばれている。いずれの制度においても確定拠出型がほとんどである。1998 年時点で、25~59 歳のフルタイム従業員の約 82%が、労働市場年金制度への拠出金を負担していた。

(1) 協約年金

労働市場年金制度の有力な方式が団体協約年金 (Collective Pension Schemes) である。この制度は、とりわけ公的部門における専門職 (たとえば、研究機関の研究員など) でほぼ普遍的な制度となっている。また傾向的に、民間部門においても、団体協約年金を結ぶ産業・業種が増えている。

a. 加入対象者

加入対象者は団体協約に参加する企業の従業員である。

b. 拠出料

一般に、拠出率は給与の 15%である。このうち、雇用主が 10%、従業員が 5%を負担する。

c. 付加されるその他給付

多くの場合、老齢年金の他、障害、重度疾病、健康、生命 (死亡) の各給付が付加される。

(2) 企業年金

団体協約年金に属さない企業では一般に、新規採用時の給与条件の 1 つとして、年金基金あるいは保険契約での企業年金制度が提示される。

a. 保険料

一般に、企業は給与の 10%相当を拠出する。これとは別に、従業員が 5%を拠出し、合わせて 15%となることが多い。

b. 付加されるその他給付

多くの場合、老齢年金の他、障害、重度疾病、健康、生命 (死亡) の各給付が付加される。

4. 法定年金制度

デンマークには、公的年金の中には分類されないものの、法定された年金制度 (Statutory scheme) が2つある。この2制度は、法定されたものという意味では公的年金 (1階) に類似するが、税方式・賦課方式の公的年金とは異なり、保険料による確定拠出型の積立方式を採用し、加入者の範囲が雇用者等と居住要件ほどの普遍性に欠けることから2階として位置付けられてもいるのである。

この2制度はともに、労働市場補足年金基金 (Labour Market Supplementary Pension Fund) によって管理運営されているが、両制度はそれぞれ別個に独立して扱われている。

(1) 労働市場補足年金 (ATP)

労働市場補足年金 (ATP : Labour Market Supplementary Pension) は、確定拠出型で運営される制度である。ATP の理事・評議員会 (Board of Directors and Council) はソーシャル・パートナーの代表から構成される。

給付の種類は老齢と遺族であり、早期退職や障害はない。

a. 加入対象者

16歳~64歳までの、週当たり有償労働が9時間以上の雇用者 (含む公務員) すべてが対象である。また、所得再分配を受ける者 (失業給付、疾病給付、出産・産休給付、社会補助等の受給者) も含まれる。なお、自営業者は任意加入である。

b. 拠出料

拠出料は一定の方法による段階的な定額制をとる。その負担割合は、雇用主が3分の2、従業員が3分の1である。拠出料の例を挙げると、週37時間勤務の給与従業員の場合、月額74.55クローネ (これに雇用主負担分も加えると223.65クローネになる) であり、この負担分は毎月給与から天引きされる。

c. 年金支給

支給開始年齢は65歳 (ただし、誕生日が1939年7月1日以前の者は67歳) である。年金額は生涯の拠出総額に投資収益を加えた額に基づき、原則終身年金として支給される。

受給開始3ヶ月前には、ATP から支給開始の確認通知が送付されてくる。これに、受給する銀行口座番号と住民登録番号 (Danish civil registration number : CPR number) を返送すると、当該月より年金が払い込まれ始める。

支給方法は、一定額以下の小額では一時金による。2004年では年額1,240クローネ以下の場合であり、一時金算定では67歳時点の平均余命が考慮される。同年額が1,240~2,480クローネでは年払い、2,480クローネを超えると月次支給とされる。

ちなみに、2001年7月時点で、最大のATP年金の年額が20,300クローネであった。公的年金のほぼ20%に相当する。ただし、実際の平均的支給額はこれよりもっと小さく7314クローネであった。

d. 繰り下げ支給

ATP年金の受給は70歳まで繰り下げることができる。基本的に、1ヶ月繰り下げる毎に0.6~0.8%増額される。

e. 課税方法

ATP 年金は、通常の所得として課税対象となり、デンマーク中央関税・租税管理局 (Danish Central Customs and Tax Administration) から ATP へ伝達される情報に基づいて、ATP が源泉徴収を行う。同局からの課税情報のない対象者については、60%が源泉徴収され、また、一時金支給に対しては 40%が源泉徴収される。

f. 遺族給付

本人死亡時には、一時金による遺族給付がある。2002 年 1 月以前に ATP への拠出実績があれば、本人の配偶者と 18 歳未満の子どもが対象である。2002 年 1 月以降、一定額以上の拠出実績 (たとえば、2 年以上にわたる最大拠出料の支払い実績) があれば、本人の 2004 年 1 月以降における死亡に際して、配偶者あるいは事実上の配偶者 (common-law spouses)、21 歳未満の子どもが対象となる。ただし、一時金支給対象者となる事実上の配偶者は、本人死亡の直前 2 年以上の同居かつ ATP への登録がなされている必要がある。

ATP は本人死亡に際して遺族給付を自動的に支給する。これは、全国住民登録事務所 (The National Registration Office) が、その死亡事実を自動的に ATP へ通知する仕組みをとっているためである。

g. 情報通知

対象者が 35 歳を越えると、年 1 回、拠出料の現況 (付与済み ATP 見込額) が本人宛てに通知される。さらに受給者へは、毎年 12 月、ATP 資産残余额、同年の源泉徴収額、翌年の年金額、税額、ボーナス額などの情報を盛り込んだレターが送付される。また、ウェブサイトからも情報を得られる。

なお、ボーナス額とは、ATP による資産運用において、それが好調な場合に付加される年金である。ATP (2006) によると、過去 10 年間では、消費者物価を上回るボーナス支給を実現したようである。

h. 手続き等

ATP においては、住所変更等が自動的に把握されるようになっており、加入者による変更届の提出を要しない。ATP の運営では、全国住民登録事務所やデンマーク中央関税・租税管理局との自動的な情報伝達スキームが利用され、事務的な効率性を高める工夫が行われている。

(2) 特別補足年金 (SP)

特別補足年金 (SP : Special Pension Scheme) は、老後所得保障をさらに補完し社会の貯蓄を増強する等の意味合いから、1999 年 1 月に開始された確定拠出型による個人貯蓄の仕組みである。

a. 加入対象者

賃金労働者、給与従業員、社会保険等受給者、自営業者と所得再分配の受給者である。

b. 拠出料

総給与 (gross income) の 1%を拠出する。雇用者の場合、給与天引きされる。

c. 年金支給

支給開始年齢は ATP と同様である。

年金支給では、受給開始時の資産額によってその方法が異なる。一定額以下の小額であれば一時金による。その一定額を超える場合、10年間の有期年金である。

d.課税方法

SP年金は通常の所得として課税対象となる。

(3) 公務員年金

公務員年金は實際上、2階に相当する制度で、他の労働市場年金制度とは異なって、確定給付型、税による賦課方式で運営される。国家公務員向け制度は、これを規定した法律（Public Servants Act）に基づき、地方公務員向けは年金諸規制にその根拠をもつ。

国家公務員向け制度は、将来的に確定拠出型制度へ重点が移行されることになっている。地方公務員向け制度においては、ほとんどの地方公共団体が自治体年金保険会社（Municipal Pension Insurance Company）と保険契約を締結し、同社へ保険料を払う形をとっている。

なお、2002年1月時点で、公務員数は11.7万人、うち国家公務員は4.5万人であった。

5. 個人年金（3階）

個人年金は、保険会社または銀行との契約となる。ただし、銀行の場合でも、大手行は子会社として保険会社を有しており、実際の個人年金提供はそうした子会社との契約によることが多い。保険会社はユニット・リンク型保険を提供しており、それへの関心が高まっており、約110万人の人が個人年金へ加入している。

保険料等の支払い方法には、一時払いと定時分割払いがある。課税所得のある人には、年間38,900クローネ（2005年）までの費用控除が認められる。

年金の受給方法は一時金と年金がある。一時金受給では、60歳を超えているか死亡、障害となった場合、40%の源泉税が、60歳到達前の引き出し等のケースでは60%の源泉税が課される。年金は通常の所得として課税対象とされる。

6. 年金の所得代替率について

Ministry of Social Affairs（2002）によると、1999年で単身者の公的年金は平均的労働者の税負担後所得の47%に相当した。また、今後の労働市場年金制度の成熟等を考慮すると、2045年における所得代替率（現役世代と受給者との手取り所得ベースの比較）は74~90%になると推計されている。現役時代に低所得であった者ほど代替率は高くなる。

7. 労働市場年金制度小史

デンマークは世界でも最も早い時期に公的年金制度を創設した国であるといわれる。そして1964年には、すべてのデンマーク市民に対して、67歳から基本年金を一時金として支給する形とされた。

しかし、公的年金額が余りに小さいとの理由から、これを補完する制度を追加すべきとの議論が多々行われていた。そうした中で、また経済政策の観点（経常収支赤字の対策）から消費を抑制する意図も加味されて、ATPが1964年に創設されたのである。

職域別の労働市場年金制度は、総じて高学歴（したがって高所得）のグループから、賃金交渉の一環で整備されてきた。その顕著な領域が公務員であり、反面民間部門においてはその普及が限定的であったのである。民間年金制度の整備促進では、税制面での優遇措置が後押ししたことから、一般労働者等からの問題提起もあって、1980年には年金の一時金支給に対する源泉徴収税率がそれまでの25%から40%へ引き上げられている。

労働市場年金制度がより普及してきたのは1980年代の後半である。それ以前では、労働市場年金制度によってカバーされる雇用者はその30%程度であったといわれる。労働市場年金制度の普及度を上げるべきとの論議においては、その理由として、事前積立方式の制度を充実することで、将来的な人口高齢化に伴う税方式制度への負荷を軽減することができる、老後所得が公的年金のみの人々が放置されることは政治的に受け入れられない、事前積立方式の制度によって社会全体の総貯蓄を増加させ、当時経済上の大きな問題であった大きな経常収支赤字を縮小させることが期待される、などであった。

長期にわたる労働市場年金制度の普及度向上を巡る論議の中で、政府の立場からは、公的年金を補強する方策として、政治的観点からみると、増税より年金拠出金による方が望ましいともいわれた。そして、デンマーク労働組合連合（Federation of Danish Trade Unions）の支持もあって、1989～93年の賃金交渉において労働市場年金制度の普及向上を目指すことが経営者側とも合意された。その際、労使中央による統一的な制度を指向せず、個々の業種、企業ベースで年金制度の設立、普及が目指されるようになった。

〔参考資料〕

(スウェーデン)

井上誠一 (2003) 『高福祉・高負担国家 スウェーデンの分析』中央法規。

小野正昭 (2004) 「スウェーデン・英国の年金事情」, 『欧州の年金事情』, 年金総合研究センター。

木村陽子 (1999) 「第 7 章 年金制度」丸尾直美・塩野谷祐一編 『先進諸国の社会保障 5 スウェーデン』東京大学出版会。

厚生年金基金連合会編 (1999) 「第 10 章 スウェーデンの年金制度」, 『海外の年金制度』東洋経済新報社。

厚生年金基金連合会 (2004) 「報告：スウェーデンの企業年金・公的年金の現状を把握するセミナー」, 『企業年金』2004 年 3 月号。

スウェーデン企業年金研究会 (2002~2003) 「スウェーデンの企業年金 (1) ~ (4)」, 『企業年金』

野村総合研究所 (1999) 「スウェーデンの年金改革」, 『金融サービス動向レポート』No.99-3。

Alecta (2003) . “What does an ITP occupational pension cost and what does the employee receive ?”.

Confederation of Swedish Enterprise (2005) . “Statutory and Collective Insurance Scheme on the Swedish Labour Market”.

—— (2001) “Facts about the Swedish economy”.

European Commission (2001) “Old-age in Europe - SWEDEN” MISSOC_Info

Fora (2003a) . “Collective Insurances”.

—— (2003b) . “Pension choices”.

Government Offices of Sweden (2003) . “National Strategy Report on the Future of Pension Systems - Sweden”.

LO (2003a) . “Rate of trade union organization in Sweden”.

—— (2003b) “THE SWEDISH LABOUR MARKET - FACTS AND FIGURES”.

Lundstrom, Johan. (2001) “REPORT ON SWEDISH PENSIONS” , in Private Pensions Systems, Private Pensions Series No.2. OECD.

OECD (2003) , “Ageing and Employment Policies Sweden”.

Palmer, Edward (2002) “the Evolution Of Public And Private Insurance In Sweden In The 1990's” in Regulating Private Pension Schemes, Private Pensions Series No.4. OECD.

PTK (2005) “Your Insurance Cover in Sweden by Law and Collective Agreement”.

—— (2003 a) “ITP pension scheme”.

—— (2003 b) “facts about PTK 2003”.

Swedish Insurance Federation (2002) , “Swedish private insurance in figures 2002”.

Wadensj, Eskil (1996) “SWEDEN” in The outlook on supplementary pensions in the context of demographic, economic and social change, SUPPLEMENT 7/96 『SOCIAL EUROPE』. European Commission

(デンマーク)

ATP (2005) . “Things you should know about your ATP Lifelong Pension”.

European Commission (2001) “Old-age in Europe - DENMARK” MISSOC_Info

Ministry of Science, Technology and Innovation (2005) . “Work in Denmark”.

Ministry of Social Affairs (2002). “National strategy report on the Danish pension system”.

Niels, Ploug (2003) . “Danish Old Age Pensions System” International Social Security
Review, vol.56 no.2.

PFA PENSION (2003) . “Seminar (on Danish Pension system)”.

Ostrup , Finn (1996) “DENMARK” in The outlook on supplementary pensions in the
context of demographic, economic and social change, SUPPLEMENT 7/96 『SOCIAL
EUROPE』 . European Commission

面 談 記 録

Ministry of Social Affairs (社会省)

日時 2003年9月15日(9:55~11:40)

面談者: Mr. トールベン・ヘーデ、部門長

(当方)

本日は面談を快く受け入れていただきありがとうございます。

私どもの団体では、企業年金制度などの研究を行っています。今般そのテーマとして北欧の職域年金制度を取り上げており、についてはデンマークにおける協約年金等、私的年金を中心にそれらの現状や課題についてお伺いしたいと思えます。

(先方)

デンマークも高齢社会が到来しています。ただ、日本に比べて、それほど高齢化のテンポが急速ではないので、日本ほどその問題が深刻化していないというのが現状でしょう。

それでは、デンマークの年金制度を順にお話しいたします。

そのまず第1が公的年金です。公的年金は国民年金と呼びまして、加入要件の1つはデンマークでの居住です。つまり、労働市場に参加していたか、仕事をしていたかどうかにかかわらず、居住をもって年金が支給されます。このような制度はEUの中でも特異な制度といえます。そうしたこともあって、この10年ほど、世論の中で、あるいは政治の世界でも、この公的年金制度をそのまま維持すべきかどうか、随分と議論されてきました。特に他のEU諸国と比べて違い過ぎることが、槍玉に挙がってきた理由の1つです。

(当方)

居住要件では、年数の要件があるのでしょうか。

(先方)

基本的に、少なくとも3年以上住んでいれば、誰にでも支給されます。この3年というのは、一般にデンマーク国籍を有する者ですが、当然、例外がありまして、EU域内の者、それからデンマークと年金協定を締結している国の国籍を持つ人に対しても適用されます。外国籍の人の場合、10年間デンマークに正規に居住したという要件を満たせば受給できます。ということですから、いまデンマークに住んでいるほとんどの人が年金を受給する資格を持っているといえます。例外的にもし受給資格がないとすれば、かなりの高齢で移住してきた人ぐらいと考えます。ただし、国民年金の満額受給には、デンマークに40年間住んでいたという実績が必要で、40年を欠ける者に関しては40分の30とか20とか、居住年数に応じた年金が支給されます。

老齢年金の所得代替率は50%程度です。国民年金の財源は税金です。税方式で運営されています。したがって、国民年金制度は人口高齢化には左右されない仕組みとみなされてきました。

しかし、デンマークでも高齢化が進んでいるため、国民年金の負担が増えています。今後はこの傾向がさらに進展するでしょう。そうしたことから、1990年代以降、当時の政府と野党はともに、企業年金制度をさらに充実させる必要があると訴えてきました。以前は国民年金しか受給できない人もかなりいました。しかし、国民年金に要する国庫負担が増大し、また国民年金だけで生活すること自体がしだいに困難になってきたことから、各企業や組合に呼びかけて、労働市場年金等をさらに充実させようと務めてきました。これは公的に拘束力を持つ年金制度ではありませんから、そうした呼びかけになりました。労働市場年金を拡充し、それによって年金制度のカバレッジを上げたいとの意図もありました。さらに、個々人に対しても個人年金を奨励してきました。

次は労働市場年金です。1990年当時の状況を説明しますと、国家公務員には国家公務員年金があり、また地方自治体の公務員にも同種の制度がありました。しかし、民間企業に勤める人たち、あるいは一部の公務員なども、国民年金以外の年金を有する人は非常に少なかったのです。そうした社会的背景があったので、90年代に各種の施策が講じられて、その結果、今日では労働人口の80%程度の方が、日本でいう企業年金、つまり労働市場年金に加入しています。

この労働市場年金、職域年金は、雇用主と被用者がそれぞれ掛け金を拠出します。もちろん、加入年数が少なければ少ないほど支給額も少ないのですが、これから10年、20年と経過するにしたがい、長期間掛け金を掛けることになりますから、今後退職する人たちは国民年金に加え、かなり多額の年金をこの労働市場年金から得るものと思います。

さらに第3の種類としてATP、労働市場付加年金があります。これはすべての人に義務化されており、所得の一定額を拠出します。この制度は失業保険受給者に対しても適用されています。後者の主旨は、失業人でも失業保険の中から一定額を払うということで、退職後の家計の足しにするということです。ATPでは、制度導入以降ずっと積み立てして満額を受給した場合、その他の保険を含めた全所得の約20%を占めるのではないかと推計されています。これは従前所得にかかわらず同額なので、つまり年金は定額なので、特に低所得者に有利な制度といわれています。

これに加えて、第4に各種の個人年金があります。

以上のような各制度の充実を考慮すると、これからは高齢者の所得水準、したがって生活水準は、以前に比べさらに上昇していくと思われれます。

ただし、公的財源の観点からすると、誰にでも支給される国民年金は非常に大きなプレッシャーとなっています。とはいえ、私どもは、公的年金制度はかなりしっかりした安定的な制度と評価しています。というのも、一定の経済情勢と労働参加率を前提に、将来の公的支出をいろいろ試算してみると、税率を引上げることなく現行制度を維持することができるという結果が出ています。ただし、現在のように国家財政が黒字であることが条件です。

現状、年金制度の中で見直しが議論されているのは早期退職者手当（早期退職制度）です。

これに関する争点は、もっとフレキシブルな仕組みができないかということです。高齢者の雇用継続が、職場に残ることがいろいろな意味で良い。これは、社会経済的な観点だけではなく、本人の生活の質にとっても良い、と長らく言われてきました。現政府はこの秋に、定年年齢になってもさらに仕事を継続した場合、それなりの特典を与えようと、たとえば年金額に反映させるなどの内容を盛り込んだ法案を、国会に提出すると予告しています。

2003年の11月末には、その法案が国会に提出されると予想されます。どのような内容となるかまだわかりませんが、いずれにしても、現在の定年退職年齢が65歳で、そこで国民年金が受給開始されるわけですが、この年齢から1年、2年あるいは3年と受給を延ばした場合には、何らかの形で受給額に上乘せを行うものとなりそうです。つまり、何かの加算を行うモデルが提示されると予想されます。

(当方)

以前、国民年金の支給開始年齢が67歳から65歳に引下げられていますね。引下げられたのは、ただ単に平均的な退職年齢が早まってそれに合わせたということだったのでしょうか。それに今のお話しとの関連はどのようなもののでしょうか。

(先方)

国民年金の受給開始年齢を67歳から65歳に下げた理由の1つは、ほかのヨーロッパ、EU諸国のほとんどが65歳であることでした。これが第1です。と同時に、早期退職制度が以前からデンマークに導入されていて、早期退職者手当を受給する人がどんどん増えてきました。早期退職者手当は国民年金より支給額が高いのです。ですから、65歳に下げれば、早期退職者手当を受給する人自体が減る、同時に65歳からの国民年金となれば、相対的に支給額も小さいので、負担の節減になるのではないかという予測もありました。この2つが大きな理由です。

早期退職制度に関しては何回かの改正を経てきましたが、確か99年の最後の改正時に、早期退職制度を利用せず、受給を65歳まで延ばした場合は、いろいろな特典を与えると謳い出しました。たとえばデンマークにはボーナス制度がありませんが、ちょっとしたボーナスを与えるなどです。これも政府にとっては非常に大きな経費増となりました。

しかし、定年退職までずっと仕事を続けようという人は、この制度があってもなくても、以前からそのように思っていたし、こういう特典がなくても、きっと65歳まで、あるいは65歳を過ぎても仕事をするでしょう。そういった人たちに、何でわざわざ100万とか200万クロネを非課税のボーナスとして与えるのか、この制度は前政府が導入したのですが、今の政府はこれを問題にしており廃止しようと検討しています。

ところで、雇用主側では、高齢者を職場にとどめるためのさまざまな施策を検討し、その幾つかが実施されてきました。デンマークはヨーロッパあるいは世界でも高齢者の就業率が一番高く、これは男性、女性ともに言えます。家庭の主婦は最早いませんから、主婦に仕事に出てもらうということはできません。そこで、高齢者になるべく長い間、職場にとどまって仕事を

してもらおうことが、これからのデンマークにとって社会経済的に一番大きな課題となっています。

(当方)

デンマークでは、人口の高齢者比率が、今後どこまで上昇するとみられていますか。

(先方)

わが国でよく使用されるのは、65歳以上人口と15～64歳人口の比較です。15～64歳対比での65歳以上人口は今20%ぐらいですが、2040年にはそれが36%ぐらいになるという試算が出ています。

年金制度が財政を圧迫することも、もちろん問題です。しかし、より問題視されているのは、今後65歳以上になる、今は40代後半から50歳、60歳の人たちが、年金生活をするようになったら、こういうサービスをと、以前のお年寄りに比べてさらに大きな要求を掲げるだろうとみられていることです。そちらから非常に大きなプレッシャーがかかってきて、ケアや介護部門での出費が急増する懸念のほうが大きな問題です。多様なニーズが出てくると同時に、もっと高度な介護をとの要求を突きつけられそうで、介護職員、ケア職員の技能レベルを上げることも、今は非常に重要視されている課題です。

(当方)

先ほどのお話して高齢者率が20%から36%まで上がると、経済や労働市場の状況がたとえ良好だとしても、税金の負担は随分大きくなりそうな気がするのですが。

(先方)

少なくとも、政府の専門家によるシミュレーションでは、現状の雇用状況が維持され、あるいは多少とも改善し失業率が下がって、また軽度の障害者たちにも雇用の機会を与えるといった広範な雇用政策がうまくいけば、税率を上げなくても、将来的に現状程度の負担率が維持できるとしています。結論的にいうと、現状は構造改革をする必要はなく、恐らく特定の条件さえ満たせば、今の状況が維持できるということです。

(当方)

やはり先ほどの企業年金のところで、ATP（労働市場付加年金）のお話がありましたが、これとSP制度との関係はどのように捉えればよいのでしょうか。

(先方)

SPはどちらかといえば、年金というよりも社会的な貯蓄といった性格を持ちます。人々に消費を促すのではなく、貯蓄を奨励するための年金制度で、年金としてはそれほど大きな支給額が想定されているわけではありません。SP制度導入の当初は、低所得の人ほど受給額が多くな

るよう設計してありましたが、その後制度変更され、そうした再分配方式は廃止されました。現政府が2年ほど前に発足したとき、全く平等に誰でも同じような方法で年金積み立てを行い、その積立金総額をもって10年間、年金として支給する制度に変更されました。定年退職後10年間の間に一定額が支給されます。

現政府が発足してからさまざまな新施策が導入され、「年金の自由選択」というスローガンの下、各種の年金制度を人々が自由に選択できるようにしたのです。これはATPに関してもそうですし、SPや企業年金についても、自分がどのような形で投資するかを、自己選択、自由選択できるようにになりました。

(当方)

ATP、SPや企業年金の関係、仕組み等をもう少し敷衍いただきたいのですが。

(先方)

労働市場年金に関していえば、デンマークでは労働組合が歴史的経緯の中で使用者と協約を締結し年金基金を作っていたのです。ですから、たとえば教師なら教師の全国組合があり、使用者というのは市という自治体ですから、市(自治体)の全国連合と協同して、小中学校の先生の年金基金が設立されました。労働市場年金はそうしたものであるということです。このような年金基金では、個人が拠出する毎月の掛け金について年1回、質問状が来ますので、どのような形で投資したいか自己選択します。このような年金基金もありますし、国家公務員や、大学卒業者のエンジニアだけの年金基金あるいは法曹界(ジュリスト)の年金基金などのように分かれています。それがデンマークの労働市場年金です。

日本の企業年金とは異なり、労働市場年金は企業ごとにあるのではなく、職種・業種ごとに協約ベースで作られています。それが労働市場年金(Labor Market Pension)です。

(当方)

こちらでは個々の企業ベースの年金基金はないのですか。

(先方)

日本と同様な企業年金は、本格的に国際展開している企業で、ごく少数に限れないことはありません。しかしデンマークでいう労働市場年金は、労働組合が母体となっていて年金制度です。

(当方)

職能別制度のような形ですね。各人はどのように年金制度へ加入するのでしょうか。

(先方)

そうですね。たとえばAという企業で、各人はさまざまな年金制度に入っています。エンジニアはエンジニアの年金、管理職で大卒の経済専門家だったら、その年金といった具合です。

(当方)

その制度数が相当あるわけですか。

(先方)

労働組合で全国的組織を持つものが 30 から 40 ぐらいありますから、30 から 40 程度の労働市場年金があると見込まれます。正確な数を把握してきませんでした。デンマークでは労働組合組織率が非常に高くほぼ 90% ですから、その組合員であれば、みな労働市場年金に加入しているとみてよいでしょう。従来導入していない組合がありましたが、それらも 90 年代に労使間協定が実現し制度導入が行われました。ということで、現在は労働者の 80% ぐらいが労働市場年金に加入しています。

(当方)

逆にいうと、雇用主側も全国組織の団体にほとんど加盟しているのですね。

(先方)

一般的に、多くの企業が DA (デンマーク使用者連盟) のメンバーになっています。DA はデンマーク使用者連盟の全国中央組織で、その傘下に各種の支部があり、さらに事業・職種別の傘下支部があって、具体的にはそこと組合が交渉し年金制度など取り決めます。

(当方)

そうしますと、たとえば普通の民間企業に勤めている人にとっては、国民年金があつて、労働市場年金があつて、ATP があつて、それに最近始まった SP がある。一般的には、これらに加入していると理解してよろしいのでしょうか。

(先方)

およそ、ほとんどの人が国民年金に加入しているか、その受給権を持っています。ATP に関しては長い間制度見直しが議論されてきました。ATP を労働市場年金に組み入れて、その支給額を上げるといった議論です。しかし ATP は、未就労者にも適用してきたため、そのように制度変更すると未就労者に極めて不利になるということで、その案は立ち消えとなりました。国民年金、労働市場年金、ATP、それから SP はそれぞれ独立した年金制度として、これからも恐らく存続するでしょう。

(当方)

労働市場年金などについて、費用負担はどのようになっているのでしょうか。

(先方)

労働市場年金に関しては組合によって少し差がありますが、拠出率は現状、所得の 9% です。

被用者の負担分がそのうち3分の1、使用者の負担分が3分の2です。ATP に関しては所得に係らず定額で、年2700 クローネ（数字は概数）です。そのうち労働者負担分が3分の1、使用者の負担分が3分の2です。SP は定率で所得の1%です。これは労働者本人が100%負担します。

（当方）

受給額の方はいかがでしょうか。

（先方）

ATP について申し上げますと、65歳で年金受給開始と前提し、50年間の積立てで満額になります。というのは、この制度が1964年に導入された当時、15~16歳から就労した人が多かったのです。その当時16歳からずっと仕事をして65歳になった人は、満額で月に2万クローネ程度ではないかと思います。

労働市場年金の場合は、たとえ同じ職能組合に属していても、勤務する企業によって、あるいは年俸によって、異なってきます。拠出率が年俸の9%ですから、拠出金額が異なり、したがって当然、年金額も違ってきます。しかし、全体の年金総収入額の中では、労働市場年金は9%から16%ぐらいの割合を占めるだろうと予想されています。

以前、たとえば30年ぐらい前を考えれば、ほとんどの方々が国民年金しか受給していませんでした。仕事をずっと続け、多少の貯金がありますが、年金生活に入ると所得がずっと落ちます。30年ぐらい前までは、そういうものだと思われていました。

それが変わってきて、今では従前所得と同程度の所得を得たいということで、1つの年金だけではなく、さまざまな制度のコンビネーションで、なるべくこれを達成しようと努めています。ですから、これまで労働市場年金は、労使間協約で労使が自由に決めることになっていたのですが、すべての労働組合でこの制度を導入するよう政府がプレッシャーをかけ、導入率100%を目指しています。

（当方）

導入率が100%でない部分とは、どのような領域にあるのですか。

（先方）

幸い、実は労使間協定を結んでいる単産の中では、ほとんど100%に近い導入率になっています。ただ、組織率が非常に高いといっても、組合に属さない人もいます。それが10%あるいは15%程度に相当するのかもしれませんが。そうした人たちは所得が高い場合が多く、自分で個人年金に加入しているのかもしれない。ちょっとグレーゾーンですが。

もう1つは個人企業です。これらの人々には職域年金がないので、個人年金をしていなかったら、恐らく国民年金しか受給できないかもしれません。

（当方）

今後いろいろなタイプの企業年金が充実し、さらに従業員の加入期間も延びていくわけですから、所得代替率が高くなるとの見方があると思います。その中で、企業負担がかなり大きくなるように思うのですが、その辺はどのように受け止められていますか。

(先方)

デンマークでは、国民年金や他の年金制度があるので、事業主の負担はそれほど高いものではないと考えます。また元来、各種の職域年金制度を導入することが労使双方にとって良いことだとされ、組合と使用者が合意して協定ができているのですから、事業主から負担が重いといったクレーム、悲鳴は聞かれませんが、これからも聞こえて来ないと思います。

また、労使間交渉で、制度を導入するかわりにベースアップは少し抑えるというような配慮があったようです。それもがあるので、使用者側としてはクレームを出しませんし、年金制度を導入しなかったら、恐らくベースアップがより大きくなったと考えられるので、結局同じ結果になったかもしれません。

少なくとも労働市場年金の導入時に論点となったのは、資金運用のあり方でした。労働者も、年金基金がどのような方法で資金運用を行うのか、大いに興味を持つであろうと。彼らが積極的に社会経済や企業の経営動向に関心を持つと同時に、責任感を持つことにもなるだろうと期待もされました。

1つの基本的な安全弁として誰でも受給できる国民年金があるわけですが、さらに労働市場年金が整備されるまでの過渡期に、国民年金しか受給していない人、国民年金および労働市場年金を受給している人など、高齢者の中でかなり貧富の差が出て、これはよくないと激しい議論がありました。過渡期から次第に成熟期へ近づき、国民年金およびそれ以外の年金を多くの人が受給できるような状況になってきたので、年金分野においても、スカンジナビアが目指した、なるべく平等な、すべての人が生活できるような社会へ向かってきています。

(当方)

SPは65歳から10年間で受け取りますね。ATPと労働市場年金の場合は受給期間があるのか、あるいは終身年金なのか、そのあたりはいかがでしょうか。

(先方)

ATP、労働市場年金はともに終身年金です。

(当方)

年金の所得代替率については、どのようになっているのでしょうか。

(先方)

デンマークでは、法律で解雇を許されない公務員がまだ存在するものの、それがしだいに減少し、いつでも解雇できるようになってきています。そうしたバックグラウンドの中で、国家

公務員や地方公務員で公務員年金に加入している人たちに対しては、年金の代替率を 60～70% にすることを一応の目標とされていました。これはあくまでも目標値ではありますが。

ただ、個々の組合が、これは単産によってそれぞれ異なりますが、2年に一度、労使間協約を見直します。これは4年に一度とか単産によって違いますが、そのたびに労働市場年金への掛け金について所得の8%だったものを、次の協定で9%というように、少しずつ上げてきているのです。いずれ上限値としての12%ぐらいにというのが今の目標になっていますが、現状、平均で9%になっています。

2040年の時点では、ほとんどの人が労働市場年金の満額受給をすることになりそうです。それに国民年金やATPなどを加えると、従前所得の70～90%程度の代替率に達するのではないかと試算されています。

(当方)

それは大変うらやましい水準です(笑)。

(先方)

安全網から漏れ落ちた人もいるだろう。そうした人々も救わなくてはいけないとの議論は当然あります。一方で、そうした人々は、何らかの形で社会保障制度の恩恵を受けているだろう。従前の所得が低かったならば、その所得代替率は100%程度、あるいはそれを超えるかもしれません。そうであれば、所得水準自体の問題はあるものの老後も大丈夫だろうという議論もあります。

むしろ、いま一番の問題は、高所得のたち、中流の人たちの代替率をいかに高く、あるいは維持するかということです。

(当方)

デンマークは年金全体の所得代替率が高いと思いますが、金融資産あるいは自宅の保有率などは、どのような状況でしょうか。

(先方)

あと数か月しますと、高齢者の貯蓄に関する調査報告書が出てきます。ここでは漠然とした話しになってしまっていますが、一般的には、ほとんどの高齢者が持ち家です。それが戸建てであったり、マンションであったりしますが、デンマークでは、たとえこれを売却しても非課税扱いとしています。デンマークでは近年そうした資産を子供に残さないのです。子供たちは家を出て自活します。

ですから、たとえば庭が広く芝刈りが大変なので、もう少し小さなアパートに住みたいということで家売る。その売却代金は年金の足しになります。あるいは死ぬまで自宅で住みたいという場合は、日本にもあると思いますが、それを担保に銀行からお金を借ります。

(当方)

リバース・モーゲージですね。

(先方)

そうですね。リバース・モーゲージなどが整備されています。

定年退職しても高水準の年金等が保証されるだろうことは、向こう20年、30年間の予想ですが、若い人の意識調査では、20代の方は自分たちが受給する頃には恐らく国民年金はもらえないと、諦めている人もいます。

このため、与野党とも国民年金の堅持を打ち出していますが、これに関連し、1つの争点になっているのは、高額所得者にも国民年金を払うのか、ということです。何らかの上限を作っ、これ以上の所得がある人には不要ではないかと、かなり熱っぽく議論されています。人によっては受給を辞退する人もいます。

また、たとえば65歳以上の人には誰にでも住宅手当が支給されます。福祉とか平等を目指した制度です。これでも、所得制限をつけるとか、そういった議論もあります。デンマーク国民だから、あるいは居住要件を満たしているから助成金や補助金を出そうという制度について、そうした要件を見直そうとの議論もあります。

なお、現行制度ではまだそうした制限は設けられていないことを申し上げておきます。国民年金を受給しながら就労することが可能です。その場合、年間所得が23万クローネを超えると基本支給額の減額がありますが、それ以外では、どのような資産を持っていても、他にどのような年金、株の配当等々の所得があっても、基本支給額はすべて保障されます。

(当方)

日本では、企業年金の運用がうまくいかないと会社が責任を持たなければなりません。こちらでは協約年金ということで、業界ベースとの話しですが、ATPや労働市場年金で資産運用が予定通りにいかない場合、そのような場合があるとして、その補填は誰が行うのでしょうか。

(先方)

労働市場年金は民間ベースで、労使間で実施していますから、そのような場合、結局、掛け金を掛けている会員すべてが負担することになります。これまでも株価が急落したときがありましたが、各基金がそれだけ損を出しました。基本的には会員がすべての責任を負うことになり、最終的には個人個人が負うことになります。

(当方)

いまのお話しをもう少し敷衍いただけますでしょうか。

(先方)

会社があり労働者がいて、労働市場年金基金に毎月掛け金を払い込みます。ここには理事会が

あり資金の管理と運用に責任を持っています。ここでの責任は、一応企業とは切り離されています。このような基金がたくさんあって、各基金はそれぞれ資産運用に関するルールを持ち、その範囲内で運用しなさいと。この理事会には使用者側代表および労働者代表が選ばれています。資産運用も、この理事会が責任を持っています。いずれにしても、基本給付額はとにかく100%保障されます。

ただ、もし基金が倒産してしまったら、年金が出ないことは確かです。株価の下落時には基本給付額を下回ってしまい、大きな問題になりました。そうしたことを起こさないようにしなければなりません。

(以上)

Carl Bro (カールブロ社)

日時 2003年9月15日(14:00~16:00)

面談者: Ms. ビルギット・ケアゴート、ソーシャル・ウエルフェア・アドバイザー

(先方)

カールブロに、ようこそおいでくださいました。事前にいただきました質問状から、お答えが可能なものについて資料を用意しましたので、この中の幾つかを説明したいと思います。

多少、私の仕事についてお話ししますと、私はソーシャル・ワーカーとして雇用され5年目です。現在60歳です。正規の雇用ですが、パートタイムでの仕事を希望し、フルタイムでは働いていません。このような話しをしますのは、カールブロは、どちらかという男性優位の会社です。というのも、技術分野の事業をしているからです。そうした会社なのに、かなり年寄りで女性である私を雇用したこと自体が、一種の重要な社会的意味があると思うので、このような自己紹介をいたしました。

まず、カールブロという会社についてお話ししておきたいと思います。カールブロは国際的なコンサルティング会社で従業員が3000人、年商はデンマーク・クローネで20億、世界各国の80か所にオフィスを持っています。マネジメント分野、ビルディング、運輸、エネルギー、水と環境、公害等の改善、マリーン、テレコミュニケーション、造船関係、港湾関係の事業も行っています。つい最近では、オイルタンカーで、船底が二重のものを設計しました。造船自体を手がけてはならず、その設計業務です。ほとんどの人がエンジニアあるいは建築家です。

事業展開での主要エリアは北欧およびイギリス、ベルギー、あとはリトアニアです。株主の51%はブユール・エクイティというスウェーデンの会社です。19%はデンマークの年金基金が保有しています。次の12%はスウェーデンの電力会社で、後は会社役員、従業員持株会です。

さて、私が担っている社会的責任について、それから当社の高齢者政策 (senior policy)、そして給与・年金制度 (benefits policy) などについても触れたいと思います。年金制度は福利厚生制度全体の中の1つとして位置づけられます。

当社の人事政策におけるポリシーの1つは、家庭生活と職業生活とがうまくバランスがとれるようにというものです。家庭生活がうまくいっていないと仕事もうまくいかないし、仕事もうまくいかなかったら家庭生活も、という相互関係です。

企業の社会的責任が非常に重要だという認識が高まり、当社でもその一環として、たとえば私が雇用されました。私の仕事では、さまざまな問題を抱える従業員との面談が大きなウエイトを占めます。ある従業員が何らかの問題を抱えているとき、その人を支援するために、公的な社会保障制度からさまざまな支援を提供するアドバイスをしたり、同時に個人的なネットワークをいかに有効に使って、彼あるいは彼女の職場での福祉を満たすか、そういったコーディネートの役割です。

ここで仕事の一部としての実例を挙げてみます。それは 50 歳の男性でした。彼は、疾患とはいわないまでも精神的にかなり問題がありました。仕事場では非常に有能な人として活躍してきました。彼はあるセクションのリーダーになり朝 8 時から夜の 11 時まで熱心に仕事をしました。しかしその内に、何が重要かだんだん分からなくなってきました。彼の同僚、あるいは隣のセクションの人たちが、彼には支援が必要だと、また顧客からもクレームが出ているというので、私のほうに紹介されてきたのです。

彼は自分では全く普通だと思っていて、特別な治療は必要ないと考えていました。そのため、私は家庭訪問を試みることにし、彼の許可を得て参りました。彼の妻との話しでは、彼女もちょうど離婚を考えていたとのことでした。というのも、彼は家庭でもうつ状態というか、精神的におかしくなってきた、妻は治療を受けたほうが良いと何回も勧めてみたが、彼は全く自分の状況を認めないというのです。子供が 3 人おり、彼に奥さんが深刻に悩んでいると伝えると、妻や子どものためならばと、最終的に心理治療士の治療を受けるようになりました。

この結果、彼は半年間、病欠することになりました。治療に専念したほうがよいとの会社、私と彼との合意ができ、会社もその間は給料を 100% 支払うことになりました。治療は、公的機関による無料の心理治療士治療を受けました。

会社は彼に 100% 報酬を払いますが、彼が病欠を出すことで、手続きは複雑ですが、会社としては公的制度から一部、償還金を得ます。また、奥様とも常時コンタクトをとりました。半年後に彼は元気になり職場復帰して、今では当社のプロジェクトの中でも主要なもののリーダーとして活躍しています。もし、このような 3 者の協力がなかったら、彼はもしかしたら解雇されていたかもしれません。

(当方)

そうした事例に係わる保険関係とか補助金の申請とかの手続きもご担当されるのですか。

(先方)

こちらですべて行います。

(当方)

ケアゴートさんのソーシャル・ウエルフェア・アドバイザーとしてのお仕事の全体像は、どのようなものでしょうか。

(先方)

従業員の方々が今、どのようなライフステージにあるか、ライフ・シチュエーション、フェーズといったものに適合した、さまざまな社会的支援を提供することが私の仕事の目的です。どの方もユニークですから、フレキシブルな対応が非常に重要となってきます。

ライフステージに適合したというのは、たとえば私のように高齢になれば、フルタイムのニーズがないかもしれないし、あるいはフルタイムで働きたくないかもしれません。しかし若い世代であれば、そうしたキャリアを追求するでしょう。いずれ家族、子供ができれば、育児に

も力を入れたいし仕事もしたい。すると、そうした事情に合った労働環境が必要となります。また定年間近になれば、職業生活からこちらでいう「第3の生活」、老後の生活に移行するための準備期間にいろいろな要素が必要になってきます。私は、そういったライフステージに合った勤務体制が取れるよういろいろとアドバイスをしています。また、個人的な問題に対するカウンセリングも行います。

さらに、コーチングがあります。これは、リーダーとして、たとえば「部下がこのように動いてくれない、少し飲みすぎのようだがどうしたらいいか」などとの相談に対して、いろいろな支援、アイデアを提供します。

また holding on to employees というのは、たとえば重大な病気になって仕事ができなくなった、あるいは労働能力がかなり低下してきたので仕事が継続できないといった場合、基本的には解雇されます。しかし、次の仕事が見つかるまでいろいろなアドバイスを行い、再雇用が確認されるまでの支援も提供しています。公的な障害者のための施策がありますが、そういった施策を社内で役立てることも私の重要な仕事です。

(当方)

カウンセリングでは、何か専門的な資格が要求されるのですか。

(先方)

当然、資格は必要です。私はソーシャル・ワーカーの仕事をしていますが、カウンセラー資格を持っています。ただし、臨床心理のカウンセリングではなく、社会的なカウンセリングとご理解ください。

国内従業員は 1300 人いますが、昨年度は 205 人が私のアドバイスというか、カウンセリングを利用しました。コーチングでは 143 人です。それから、先ほど話したフレックス・ジョブとか、ストレスをなくすようなさまざまな働きかけなども集中的にここで行っています。

最後は、解雇政策 (termination policy) というとおかしいですが、デンマークでは労働組合と失業保険制度がしっかりしているので、ある意味では解雇が容易である面があります。失業保険は 4 年間支給されるのです。会社として解雇せざるをえなくなった場合、その後のちょっとした面倒も私たちは見るわけです。

(当方)

ターミネーション・ポリシーをもう少し詳しく教えてください。

(先方)

たとえば、2003 年 1 月に 100 人が解雇されました。会社業績がよくないので止むを得なかったのです。この 100 人はターミネーション・パッケージというサービスを受けました。

デンマークでは法律によりまして、勤続年数だけで解雇の予告をしなくてはなりません。最短で 1 か月前です。それから 3 か月、半年、1 年前です。解雇の予告をした時点から、人によりますが、いろいろな怒り、特になぜ私が解雇対象なのかという怒りに対して、臨床心理等

の専門家によるカウンセリングを受けてもらう必要があります。

また、新しい仕事を見付けるためのさまざまな支援を提供します。職業紹介所への紹介を行い、職探しを手伝います。解雇予告の時点から解雇の日まで、職探しに職場を休んでも給料を払いますので、面接に行くとか申請書を出すため等々で仕事に来なくてもその自由度を与えます。また、本人の上司や周りの人たちには、ある行動規準というルールを設定し守ってもらいます。こうした全体がターミネーション・ポリシーです。

(当方)

それでは、御社のベネフィット体系についてお話しをお伺いしたいのですが。

(先方)

これまでのお話しをせずに年金だけの話になると、福利厚生制度のごく一部のみに限られたものとなり、その全体像が見失われると考えておりました。

企業の社会的責任では、一般的に社会に対してどのような貢献をするかということで、あまり従業員の福利厚生などには目を向けない傾向があります。デンマークは福祉国家なので、社会保障制度がかなり整備されています。ですから、もし企業がさまざまな理由で社員を解雇すると、その人は各種社会保障制度の恩恵を受けることになります。つまりそれは社会保障制度に対して、財政面あるいは人的な面で負担をかけることです。

それを社内で、できる限り代替する。もちろん完全に肩代わりすることはできませんが、移行をよりスムーズにして、社会への負担を軽減することで、やはり社会に貢献しているといえると思うのです。そういう意味での社会貢献事業を、たとえば私たちのグループが担っていると思います。

(当方)

ケアゴートさん、またグループのお仕事は、カールプロの特徴ですか、あるいはデンマークの企業では普遍的に行われているのでしょうか。

(先方)

あまりたくさんの方が行っているわけではありません。当社は少数派です。

特に高齢者、50歳以上の方を解雇せざるをえない場合には、その人に対して特別な支援が必要だと考えてこれを提供します。シニア・ポリシーの中にそれが入っています。

これを理解していただくには、デンマークの労働事情や雇用環境をよく知っていただく必要があるでしょう。簡単に明日から辞めてくださいと、こちらでは本当に言えるのです。よほどのことがない限り労働組合は反対できません。その人の毛の色が嫌だとか、話し方が嫌だとかでは解雇できませんが、会社の業績が落ち込んで本当に人件費が出せないことが明白な場合は「すみませんが、1か月後に辞めてください」と言えるのです。だからこそ、特別の支援が必要なかもしれません。

(当方)

デンマークでは解雇についてのフレキシビリティが高いのですか。

(先方)

解雇については簡単に行われます。それなりの解雇する正当な理由があり、事前に予告すれば、難しくありません。それなりの理由というのは、会社の経営状態がよくないというのがいちばん大きなものです。そのかわり失業保険が今は4年間受給できます。以前は7年間でした。失業保険といっても給与が100%保障されるわけではありませんが。

社員の高齢者対策では、その前の段階から、各人とよく話し合いを進め、本人の希望にいちばん合った形で、スムーズに退職できるようにすることが基本的方針です。また、退職間近になれば、尊厳を守って退職できるような環境を作ります。仕事を辞める最後の期間で重要なことは、自分には十分価値があって会社も非常に喜んでいてという環境です。さらに、退職後に目的のあることが大切です。それのない人は、かなり早く亡くなってしまうようです。

(当方)

一般的にデンマークの方々は、60歳ちょっと前で退職するというので、年金なども発達していますから、すごく楽しい気持ちで老後を迎えるのではないかと感じておりました。

(先方)

確かに年金生活を楽しみにしている人が大多数です。それなりの経済的基盤もありますので。しかしそれと、年金生活に入ったら何をしようかということは、また別問題です。やはり生きる目的がなければ、どんなにお金があっても楽しい生活ではありません。年金生活に入る前に、家のペイントをしなくてはいけない、この本を読まなくてはいけないということがあっても、数か月もたちますと全て終わってしまう。あとは何をしたらよいのかと、本当に手持ちぶさたになってしまいます。それがいちばん危険なことで、生きがいを見付けるような準備の必要な方もたくさんいます。

その意味からも、尊厳を持った辞め方ができ、その辞める前にやはりよい形で次の生活設計ができるような環境を作ることが、会社として従業員に提供できる重要なことではないかと考えます。

この会社の従業員たちは、それなりに恵まれた経済的基盤を持って辞められる人が多いです。ここで長い間仕事をしてきた従業員は、年金生活でも可処分所得が多分10%か、せいぜい20%ぐらいしか落ちないでしょう。ですから、経済的なことは問題ではありません。

(当方)

御社では、退職後を意識した研修とかを実施されていますか。

(先方)

たとえば、孤独や寂しさを避けるために3つの施策を行い、生活の質を維持、向上するよう試みています。それらは、シニア・キャリア、シニア・インフォメーション、シニア・クラブです。

シニア・キャリアは、本人が望む限り職場にとどまることを奨励します。65歳を過ぎても働きましようという雰囲気職場を醸成することです。それには、たとえば67歳までフルタイムで仕事をするのは大変ですから、しだいに労働時間数を少なくしながら、自分の希望する年齢まで職場との関係を維持していく。

50歳以上の従業員に関しては、任意で年に1回「従業員開発面談」という名の面談を行います。60歳を超えた人には、義務としてこの面談に参加いただきます。50歳台は任意ですがほとんどの人が面談に応じます。この面談では、将来の仕事についての希望、今後のキャリアコースをテーマとしています。そして希望にもとづき、どのようにこれから定年までの計画を立てようかということをお話し合います。

カールプロには定年退職年齢がありません。両者が合意すれば、いつ辞めてもいいし、いつまで働いてもよい。両者の合意が前提です。ただ75歳まで仕事をしたいからいられるわけではなく、当然、会社のニーズを満たすことが必要です。それには、研修が必要かもしれず、そうしたことを面談で話し合いながら自分の将来を決めていきます。

シニア・インフォメーションは、具体的には満55歳以上の人に、55歳で受ける人が多くたまたま56歳の人もありますが、一度、週末を利用し配偶者も連れてホテルに寝泊りしながら、定年退職について、いろいろな情報を提供しながら、みなで話し合うものです。特に配偶者の参加することが非常に重要です。

会社のシニア・クラブが、シニア・インフォメーションの会の企画をします。シニア・クラブは、この会社で55歳以上の人协会会员になれば、会社のシニア施策の実施状況に対するお目付け役でもあります。メンバーは終身会員です。ただし、途中でカールプロを辞め他社に転職した場合は別です。年齢を理由とする退職で年金生活に入った人たちだけが、シニア・クラブを継続できます。会社にはサッカークラブや絵画クラブなどいろいろなクラブがありますが、ワインクラブもありまして、今フランスヘワインの試飲に行っています。そこに定年退職をしたシニア・クラブの人が4人参加しています。若い人と一緒にいろいろな行事にも参加できます。

(当方)

御社のベネフィット体系についてはいかがでしょうか。

(先方)

カールプロの処遇体系、フリンジ・ベネフィットについてお話ししますと、まず給与ですが、私どもは給与パッケージ（総報酬）と呼んでいます。月給は銀行に振り込まれます。

年金は、企業と従業員が合意した義務的な制度です。年金の拠出金が月々振り込まれますが、現状2005年には給料の12%とすることが目標になっています。段階別に掛け金率を上げてい

き、最終的に使用者が給料の8%、従業員が4%、合わせて12%とします。

次は保険です。これも義務的なものですが、各種の保険に加入しています。労災、生命保険など。さらに、がん保険にも入っています。それを含む総合的保険です。また、ヘルスケアでは理学療法士等のサービス、公的病院だけでなく民間病院の利用も認められるサービスが用意され、そうしたところでの治療がこのヘルスケアで負担されます。以上が、全従業員を対象とした制度になります。

これらとは別の制度については、みな自分で個々に経営者と交渉します。電話代をすべて報酬の一部として負担してもらおう。自分の携帯でも固定電話でも、それを全部、会社に負担してもらおう契約も可能です。報酬パッケージの中に車を入れることもできます。税金の一部は自分で払います。これはその人の力関係で、個人がみんな交渉します。昼食費の取り決めも同じです。ここの従業員たちはかなり高度な技術とノウハウを持った人が多く、彼らはいわゆる労使間協約の枠外で仕事をしています。だから、給料なども自分で年俸交渉を行う人がほとんどです。

(当方)

報酬全体のなかで年金、医療や保険は、およそどのような構成比になるのでしょうか。

(先方)

年金が構成比ではいちばん大きいでしょう。

最後に年金の話ですが、先ほど給料の12%を積み立てると言いましたが、定年退職者に対する支給方法には3つのチョイスがあります。一時金としてすべて一時に支払う場合、均等に分けて10年間で払う場合、同じ10年間の有期年金でも変額保険扱いとする場合。これらから自分で選択できます。

年金資金の資産運用も個人が決定できます。金利を保障された商品か、あるいは外国の株か、国内株か、あるいは債券かなど、どのように運用するかを個人が自分で決められます。反対に、運用管理会社にすべて任せることもできます。その場合現状では1.5%の金利が最低保証されます。

(当方)

先の3つの支給方法では、たとえば3割を一時金、残りを終身とか、そのように分けて受給することはできますか。

(先方)

自由に割合を決めることができます。

(当方)

ATP、SP や労働市場年金と、以上でご説明いただいた企業の年金との関係は、どのようにな

るのでしょうか。

(先方)

ATP、SP は法定の制度ですから、当然、給料から毎月天引きされています。それ以外の労働市場年金に相当するものが、当社の企業年金です。従業員の多くが組合に加入していませんから、協約ベースのかわりに、同等な制度を企業で、ということです。

カールプロは、自らの企業年金制度をこのようにして打ち出しました。その中で、もしAさんがさらに個人積立年金をと思えばそれは可能ですし、Aさんがエンジニアで、エンジニアの組合に所属しその年金基金の会員となって、給料からそこへ拠出することもできます。ただし、労働市場年金と当社の企業年金の両方に拠出している人はほとんどいないと思います。

(当方)

先ほどの給料の12%というのは、カールプロさんの独自年金制度分との理解でよろしいでしょうか。

(先方)

それで結構です。SPは給与の1%と、ATP年額2700クローネと法定され、それはどの会社でも変わりません。

(当方)

年金の受給方法で、実際の選択割合は、どのようになっていますか。

(先方)

具体的な数値は今出せませんが、ほとんどが、一時金と10年間の有期年金で、これらのある割合で選択するケースです。

(当方)

長生きの可能性を考えますと、終身年金が安心ではないかと思いますが、そうした選択肢は用意されないのでしょうか。

(先方)

労働市場年金が終身年金ですから。会社としては提供していません。60歳で定年になっても65歳から支給を開始することもできます。支給開始時期は自分で決められます。

また、定年退職者についていえば、いちばん大きな収入源は、今まで住んでいた持ち家の売却代金です。それが最大の老後の財源となるのではないのでしょうか。

(以上)

PFA Pension（年金運用機関）

日時 2003年9月16日（10：00～12：30）

面談者：Ms. ローテ・エルスボルグ、顧客サービス・マネジャー

（先方）

皆さま、当基金へようこそお出でいただきました。ご訪問の主旨が、ちょうど私が2週間後にボストンで予定する講演とほぼ同じ内容なので、そのレジュメ、資料を使いながら、説明したいと思います。

（当方）

私どもにとっても、大変タイミングのよい資料で、ありがたいです。ボストンでの講演はどのような主旨のものですか。

（先方）

当基金は、アメリカの保険会社、ジョン・ハンコックが中心となっている IGP（International Group Program）という国際的なネットワークのメンバーで、これがボストンでセミナーを開催することになりました。私はそこでの講演を依頼されたのです。

講演内容の概略を述べますと、まず、デンマークにおけるベネフィット・プランのデザインです。そして、労働市場年金、プロフィット・シェアリング、年次会計報告書（個々の保険契約者向けのもの）、年金税制、そして社会保障システムとその財政や年金資産の運用・管理について。

（当方）

確かに、私たちの聞きたいことが網羅されていますね。

（先方）

デンマークの福利厚生制度は1つの保険契約の中に多様な内容が盛り込まれます。医療、障害、失業などで、年金も有力なパートになっています。

企業レベルの年金では、確定拠出型（defined-contribution plans）が今日では圧倒的な多数派となっています。ここまで DC が普及したことについては、従業員にとってそれが理解しやすかったことが挙げられます。

先ほど申し上げましたように、わが国では多数のベネフィットを1つの保険契約にまとめます。一般に含まれるものは、重病時の一時金、障害年金（多くは定年退職時まで支給される）、死亡時の一時金または有期年金（installment pension。一般に10年間保証付き）、この死亡時の受給では税制面の考慮が必要で、一般に一時金を受けたほうが10年間給付を受けるよりも有利になります。死亡時の遺族が子どもの場合、子ども向け年金が支給されます。さらに、定年退職にともなう受給では3つの方法あるいはその組合せとなります。つまり、有期年金、一時金または有期年金（annuity pension。10年間の年金だが、本人死亡で打ち切られる）です。退職

給付に3つの方法が用意されているのは主として税制との係わりによります。

近年に至り、ヘルスケア（健康）保険の含められることが一般化しました。それは、公的医療制度がかつてほどうまくは機能しなくなったからです。公的医療機関での検査あるいは手術の待機期間が非常に長くなってきたので、多くの人が待たずに私的保険に加入するようになったのです。

ベネフィット・プランは雇用主の提供する保険契約で、総費用は雇用主が負担しますが、どのような具体的な給付内容とするかは、そのコストの範囲内で従業員が選択し決めます。オプションとして何らかのサービスを付加するなど。

雇用主は保険契約において、死亡、あるいは障害、重病に対する最低保証を付けることが普通です。例示すると、障害となった場合、給与の40%を保障する。死亡時の一時金は1年分のサラリー額とする。重病にかかった場合、一時金として例えば10万デンマーク・クローネが払われる契約として、これは非課税となります。

（当方）

障害年金は定年退職時まで支給されるとのことですが、それは何歳でしょうか。

（先方）

65歳まで、ということになります。

次に、退年退職による給付ですが、給付額はそれまでの掛け金の総額、給付契約内容とによって決まってきます。すなわち、退職時までに積み立てられた資金額に依存するわけです。支給方法には3つの方法あるいはそれらの組合せがあることは先ほど述べました。

医療保険部分に関しては、最高50万クローネまで支給されます。これによって、民間の病院で手術を受ける等々が可能となります。

（当方）

雇用主にとって、そうした保険パッケージの総費用はどの程度になるのでしょうか。

（先方）

掛け金（保険料）はサラリーの10~15%ですが、より一般的には12~15%でしょう。

そして、典型的なケースでは、雇用主が3分の2、従業員が分の1を負担します。保険料負担はこの12~15%ですが、各人がどのような保険内容を選択するかによって、それぞれの保険給付額は異なってきます。近年普及してきた医療保険に関しては、その経緯から、以上の保険料とは別の追加保険料とされます。これは全額雇用主負担です。この医療保険がデンマークで導入された当初、保険料は非常に高かったのですが、保険契約高と保険金支払額が想定範囲内に収まることが分かってきたため、保険料が次第に低減してきました。医療保険金の上限額は50万クローネと言いましたが、そうした疾病が多くはないことも、保険料低下の理由の1つです。

次は労働市場年金です。

この労働市場年金と、今まで私がお話しした年金の違いですが、今まで説明してきた年金は雇用主が保険会社と契約するスキームである一方、労働市場年金は労働組合と雇用主とが協定した制度であることです。労働市場年金は1990年代初頭に導入されました。1993年、ブルーカラー・ワーカー向けに、その数年後にはホワイトカラー向けに、です。

企業連盟に加入していない企業では、年金制度を自分の望むように設計できます。連盟加入の企業の場合、集団協約に従わねばならず、労働市場年金となるわけです。ある企業、または従業員からみると、この2つのスキームのどちらかを選択することになります。従業員が2つのスキームを跨ぐような転職をしても、保険内容は移転できるようになっています。デンマークには全ての保険会社に適用されるルールがあり、保険契約を、たとえばPFAから労働市場年金を担当する保険会社へ移管することができるのです。

なお、連盟未加入企業は多くはありません。私どもPFAは、主として企業ベースの年金制度を顧客としております。

労働市場年金の仕組みや内容は、先ほど私が説明しました年金スキームと基本的に変わらないのですが、障害年金の金額や死亡保険金の大きさは集団協約の中で決められています。

労働市場年金の開始時（1993年）、掛け金率は給与の0.9%でした。当初は極めて低率でしたものの、その後徐々に今日の9%まで引上げられてきたのです。この9%というのは、現行の協約期間における料率です。

（当方）

その現行利率はどの協約でも同じですか。共通しているのでしょうか。

（先方）

各協約で多少相違しています。9%はあくまで平均的な数値です。

そして、料率は今後数年のうちにさらに上昇するでしょう。いずれ、私が説明してきた年金スキームと同様の15%水準に向かうと予想されています。そのように、労働組合側は要望しています。

拠出金の負担方法は先ほどの話しと同じです。雇用主が3分の2、従業員が分の1を負担します。

次に、口座資産報告書（deposit account statements）についてご説明しましょう。デンマークでは1986年に法律が制定され、全ての保険会社が保険契約者に口座資産報告を義務付けられました。全ての保険契約者が各自の保険契約を有するので、全ての資産はそれぞれに配分されなければなりません。保険会社は1つの一般勘定を設定することはできず、全てを個々の保険契約者に配分する必要があります。

口座資産報告書は年に1度、保険契約者に送付されますが、インターネットでは月次ベースで内容を確認することが可能です。この報告書には、まず年初時点での口座資産残高が表示さ

れます。次に当該年の保険料拠出金額があり、負担した税金と支払われた保険金が差し引かれ、資産の稼いだ収益は加算され、最後に年度末の資産残高が示されます。

次に税制についてお話しします。

デンマークでは、保険契約に係る雇用主、従業員が払い込む全ての保険料が損金算入（tax deductible）されます。これが基本的ルールです。ただし、多くの特別措置があるので要注意です。受給段階で見ると、一時金には定率で40%が課税されます。有期年金は所得税の対象で、最高税率が59%です。なお、重病、医療保険からの給付は非課税です。

（当方）

ありがとうございます。それでは年金制度についてお話しいただけますか。

（先方）

社会省を訪問されているとのことなので、簡単な説明にさせていただきます。

デンマークの公的年金制度（social security system）は賦課方式で運営されています。ただし、その財源は税金です。

興味深いことは、以前には働かない女性（いわゆる専業主婦）が大勢いましたが、彼女たちは老後の所得源を持ちませんでした。そして、老後生活となったときは、公的年金制度から特別な年金を受給したのです。つまり、税負担なしでも、老後には給付を得ていたのです。

次にATP制度が1964年に導入されています。私たちは給与から拠出しています。ATPは労働市場補足年金ですが、個人別勘定をもって積立方式で運営されています。導入時には一時的な給付とされていましたが、その後補足年金制度となりました。負担面をみますと、定額料に加え1998年1月からは給与の1%を拠出しています。

ATPからの給付は3つの種類があります。まず、1964年からの分で、現状年2万1000クロネです。次は、1998年の拠出金に限り、その金額に応じた一時金があり、およそ6000クロネになるはずですが、1999年にまた制度改正があり、給与の1%に相当する10年間の有期年金があります。ということでATPの給付は終身年金、一時金と10年間の有期年金となります。換言しますと、1998年に働いていた人は一時金を受け取ります。そして、一般には、終身年金と10年有期年金の両方を受給します。

（当方）

10年有期年金は、年額では幾らぐらいになるのでしょうか。

（先方）

この部分はスタートが1999年と極めて最近なので、しばらくはたいした金額になりません。年数が経てば金額は増えてますが、モデル的な額を残念ながら知りません。

さて、2003年1月から、公的年金制度の一部が改正されたので、そのご説明をします。

改正部分は障害年金です。給付等級がこれまで4種類あったのですが、1種類に統合されました。また、就労能力があると認められると、給付が受けられなくなりました。もし、全く自立できない場合でも、フレックス・タイムのような仕事につくことを求められます。障害年金の認定において、過去には健康状態が問われましたが、しだいに就労能力との関係を問われるようになったことが背景にあります。

多くの方が、デンマークは非常に良い社会保障制度を有すると考えているようですが、実際よく見てみると、それほど良いシステムではないかもしれません。本人死亡の場合、家族には何の支払いもありません。障害になったとき、障害年金の年額は単身者で16万2036クローネ、有配偶者で13万7724クローネです。これらは課税対象です。老齢年金についてみると、国民年金が年間5万4,204クローネ、ATPがおよそ2万1500クローネです。このような状況から、多くの人々は社会保障制度以外にも年金プラン等を持つ必要性を感じてきたのです。これがまた、労働市場年金制度の導入にも繋がりました。

(当方)

先ほどの老齢年金額は1人当たりということですか。

(先方)

そうです。したがってカップルはその2倍。反面、老齢給付に遺族年金はありません。その理由の1つは、デンマークでは婚姻が長続きしない傾向にあることです。再婚ケースも多いため、死亡時にはあっても一時金です。再婚後に、死亡した前配偶者の遺族年金を支給することにはなかなか理解が得られないのです。

では次に私的制度としての年金保険、年金プランのお話しをします。

先ほど述べましたように、デンマークにおいては、全ての年金プランは個人別に分別されていなければなりません。別にいえば、契約者は保険会社と固有の契約を結ぶことになります。そして、全てのプランは積立方式でなければなりません。賦課方式もバランスシート上の準備金方式も認められません。年金原資は積み立てられる必要があります。

年金プランの積立は3つの機関で可能です。保険会社、企業の年金基金(pension fund)、そして商業銀行と貯蓄銀行です。

(当方)

PFA Pensionは、どのカテゴリーに入るのですか。

(先方)

私どもは保険会社です。

保険会社の場合は、デンマーク金融監督庁に承認を得た保険料率体系表を使用します。全て

の保険会社はこの体系表に拠ります。年金プランに関し、最低被保険者数といった規制はありません。ただし、各社は内規に準拠しています。少なくとも3名以上とか。そして、積立不足は許されません (We cannot have unfunded liabilities.)。

企業の年金基金ですが、デンマークではもはや良く普及しているとはいえません。かつて年金基金を設立していた企業も、複雑な管理を要することから、しだいに保険会社へ移管してきたのです。現存する基金数は50以下、もしかするともっと少ないかもしれません。実数は分かりません。基金には最低従業員50人以上という規定があります。会社経理との分別、金融庁への定期報告が要求され、さらに一時金支給に制限が設けられています。支給では基本的に年金形態を求められているのです。

商業銀行と貯蓄銀行について。デンマークの主要銀行は子会社に保険会社を持っています。たとえば、ノルディア (Nordea)、ダンスクバンク (Danske Bank) です。したがって、銀行との取引においても実際には保険会社子会社と契約していることが多いのです。ただし、銀行自体で年金制度を運営する場合、銀行は集合ファンドを設定し、これを通して資産運用を行います。

次に年金資産の運用規制について、です。

国が適格と認めた債券には最低30%の投資を要します。また、株式を含むその他資産への投資限度は70%、外貨資産への限度は20%です。

以前、株式等への限度は40%でした。しかし株式市場の好調が続いた時期、保険会社等からこの比率が厳しすぎるとの不満が高まり、数年前に現行枠まで引き上げられたのです。ところが皮肉なことに、そのとたん株式相場が大きく崩れてしまいました。

また年金資産運用に関しては、ユニット・リンクを逃すことができません。2001年ころからデンマークではユニット・リンクへの関心が高まり、人気を集めるようになってきました。最近では株式市場が再び改善していますので、これへの興味がますます高まっています。ユニット・リンクは保険会社が提供しているいわば投資スキームで (it is just investment in shares.)、平均金利 (average interest rate) タイプ、市場レート (market rate) タイプがあり、保険契約者たる従業員が自ら選択します。たとえば、前者に3分の2、後者に3分の1などと。市場レートとはリスクを伴うので、通常雇用主はその拠出割合分 (3分の2) は平均金利タイプとするよう、奨励しています。ユニット・リンク自体には先にみたような投資制限はありません。つまり、あるユニット・リンクが100%株に投資することも可能です。

被保険者に選択肢を与えることが非常に重要だということで、このような制度になっているわけです。しかし実際には、ほとんどの方がアベレージ・レートで資金運用し、やはりリスクの高いものには、なかなか手を出したくないというのが心情のようです。

2003年11月から、当社では新システムを導入します。インターネットを通じて日次ベースでファンド間の取引を可能とするものです。

(当方)

PFA Pension さんでは、どの程度、ファンドの選択肢を用意しているのでしょうか。

(先方)

正確ではありませんが 27 程度です。12 が当社のインハウスファンド、15 を外部の運用会社から供給を受けているものです。

最後に、年金ファンドの運営管理に触れましょう。

保険料率を始めデンマークでは多くが体系表 (tariffs) によって決められています。そして、当社や保険会社にとって競争上の大きな課題は、運営管理 (administration) をいかに効率的に実行するかにかかっています。

というのも、顧客に提供される金利は平均金利方式でどこでも同じようなものになり、保険契約に対する料率もほぼ同じ、経費にかかわるフィーも同様なのです。このため、必然的に保険会社どうしの競争は運営管理の効率性になってくるのです。

運営管理の具体的内容は次のようなものです。個々の被保険者ごとに保険契約書を発行する。全ての保険契約者へ年次報告書を通知しなければいけないが、その中には、契約ごとの資産勘定明細書を含めること。定期的に、各人固有のニーズに基づく年金プランの再評価を提供する。年金コンサルタントがいつでも、顧客の年金プランにかかわる質問へ応じられるよう用意されていること。これについて、当社の例を述べれば、ペンション・アドバイザーは、新規顧客が来た場合、いろいろなことを聞きながらパソコンを使って、保険金の額や傷害保険をどれくらい掛けたらいいのか、あるいはある金額の年金を得たいときはいくら拠出すればいいのか、そういったさまざまなことを話し合いながら、最も適切な方法を探し出していきます。顧客ごとに特定のアドバイザーを指名しており、顧客が聞き易い条件を整えています。

(以上)

Social Forsknings Instituttet (国立社会研究所)

日時 2003年9月16日(15:15~16:15)

面談者: Mr. プラウ・ニールス、リサーチャー

(先方)

最初に当研究所について簡単なご紹介をいたします。その後、面談を効率よく運ぶため、Q&A形式でお願いしたいと思います。

SFI(国立社会研究所)は、政府関係機関ですが、政治色のない独立した一つの研究機関で、社会政策、労働市場政策に関する調査・評価などを行っています。当機関の研究グループには、高齢者に関する研究チームと労働市場における高齢者の地位(ポジション)について研究するグループです。前者は、たとえば高齢者向けの社会福祉制度について、これらがどのように利用されている、その需要動向はどうか等が挙げられます。後者には、高齢者の労働市場参加を促す政策等が含まれます。

デンマークの人口構成、高齢化問題は日本ほど深刻ではありませんが、全く深刻でないともいえません。

(当方)

私どもも、簡単な自己紹介をさせていただきます。私どもは、厚生労働省管轄下の研究機関で、主に企業年金を始めとする福利厚生制度を研究しています。

昨今、各国の公的年金については研究が進んでおりますが、それを補完する企業年金、職域年金については、その重要性にも係わらず、必ずしも十分とは言い難い面があります。そこで今回、デンマークとスウェーデンに参りまして、職域年金の現状、その公的年金との補完関係を勉強することとしました。

それでは、早速ですが、一般の会社において従業員に提供している職域年金というと、労働市場年金とSP、この2であるという理解でよろしいでしょうか。

(先方)

2003年5月に“National Social Security”という雑誌に、デンマークにおける過去40年間の年金制度の変遷について書きましたので、ご参考に申し上げます。

まず、労働市場年金を採り上げますと、この年金は労使協約の一部を構成するものだということです。現状デンマークの勤労者の約80%が労働組合に加入しています。また、勤労者で組合に入っていない人についても、労使協約の規定に沿った労働条件で働いています。つまり使用者と被雇用者の間で交わされる広範囲な労使協約の中の1つのパートとして、労働市場年金が含まれるということを申し上げておきたいと思います。

たとえば、私が仕事をしているこの研究機関は公的機関です。私たちの賃金や年金に関しては、財務省と、大学卒業者の文科系も含めた全国組合によって取り交わされる労使協約によって決められています。

使用者は、労使協約で決定した労働市場年金以外の年金を提供することができます(ただし、

公的機関ではできない)。しかし、実際にそうしている企業はほとんどありません。

デンマークの労働力人口のうち約3分の1は公務員、政府団体職員です。残りの3分の2が民間の勤務者です。

デンマークの年金システムは、次に挙げる3つのエレメントによって構成されます。もうお聞きになったと思いますが、公的年金である国民年金、次に今お話しした労働市場年金、そして3つめとしての、個人が独自に積み立てる個人積立年金です。質問がありました SP と ATP というのは、公的年金とはいえませんが、完全に労働市場年金ともいえません。その中間に属するような、どちらかという労働市場年金に近いような、拠出金を伴う年金だと理解していただければよいと思います。

(当方)

SP も、社会的パートナーといわれる方々で、話し合って決められたものなののでしょうか。

(先方)

これは1989年に導入された制度で、政府が国会に法案を提出したものです。それまでの経済的な状況がよくなかった人々で、たとえば公的年金しか持っておらず、このままでいくと老後の生活が非常に思いやられるといったケースが懸念され、それが1つの動機になりました。この制度では、1%の拠出をしてもらい、これを原資に定年退職後に年金を支給するものです。

SP の制度運営面にも触れておきますと、実際に効率がよいというプラクティカルな理由で、SP も ATP 基金が管理しています。管理費は被保険者当たり年間1ドルぐらにかかっています。いずれにしても、先の理由で、ATP 基金に管理運営してもらっていますが、2つはシステムとして全く独立しています。

(当方)

そうすると、ごく普通の勤労者にとっては、基本に国民年金があつて、さらに ATP があり労働市場年金がある。場合によっては SP があり、最近100万を超える人たちは個人年金にも加入している。一般的には、このような加入状況にあるという理解でよろしいのですか。

(先方)

はい。これは時代とともにいろいろ変遷があるのですが、そういったことを考慮外とすれば、現時点では、ほとんどの方が労働市場年金、国民年金、それから ATP、そして SP に保険金を払っています。

(当方)

日本の場合ですと、制度がかなり異なりますが、企業年金があり、その積み立てられた資産の運用は各企業の責任で行われています。近年、資産運用は非常に難しい環境に置かれてきて、企業の追加負担が大変重荷になったという事情があります。

一方、デンマークの場合ですと、拠出金の多くが、特に労働市場年金は、保険会社に払い込まれて、企業の責任は払ったらそれで終わるように見えるのですが。ただ、これだけいろいろな年金制度があると、企業の負担はかなり大きくなるようにも思えます。こちらでは、これだけ多様な年金を提供することについて、企業負担の大きさは議論されないのでしょうか。あるいはされているのか、または、そもそも大きくないという認識なのでしょうか。

(先方)

企業側からの、そうしたことに対する懸念や不満、批判というのはあまり聞いたことはありません。というのは、このような年金も、労使間交渉の結果として妥結に至った労使協約の一部に盛り込まれたものです。長い間、デンマークの伝統として、両者が話し合いながら、そういった形で労働条件を決めてきました。労使協約は定期的に改正されます。2年とか3年と団体によって違うのですが、たとえば、まず向こう2年間の賃上げについて3%で合意したとします。そして次には、その3%のうち、実際の賃金引上げにどのくらい使って、残りの部分は年金額に投入したいという形で交渉が進んでいくので、それほど大きなコンフリクト(葛藤)は、デンマークでは経験していません。あるいは、あるべき不満等は、労使間交渉の過程で表明され、一度妥協に至れば、そうした不満が後ろに隠れてしまうといってもよいかもしれません。

もちろん、民間企業の経営陣・経営者側から懸念や不満が表明されたことも実際にありましたが、それはあまり根拠がないということになりました。実際に企業が一部拠出し、また勤労者も一部拠出した資金を、どのように運用するか、その運用方法を基本的には従業員が決定することができます。

(当方)

デンマークは特に経済状態がよいと聞いています。ただ、たとえば日本の過去5~6年の状況では、中国との強烈的な競争があります。低価格の商品がたくさん入ってくる、日本の工場が中国にどんどん出ていく。そうした中で、企業年金を続けられない企業が、特に中小企業などでは結構出てきました。デンマークではそのような事態、あるいは東欧との競争とか、そういう状況はいかがでしょうか。

(先方)

もちろん、多くの企業が、ベースアップにより競争力が弱くなる、競争力を失うことには大きな警戒感を持っています。ですから、賃上げ、ベースアップの枠に関して、労使間協定の協議においては当然、これをいかに両者の合意できるような範囲に収めるか、大きな争点にはなっています。企業サイドは労働条件の改定について慎重になってきている。

ご留意いただきたいことは、労使協約は賃金と各種保険から成るパッケージだということです。したがって、年金だけが問題になるということはありません。そうした形で年金が争点になるということはないのです。

日本と同じように、東ヨーロッパからの競争は、やはり非常に脅威だとデンマークの企業も

考えているし、実際にそういった危機にも直面しています。これをいかに乗り越えるかということが、やはり経営陣、事業者の重要な課題と責務です。

(当方)

労使協約の中には、賃金あるいは年金だけではなく、いろいろな他の給付と言いますか、医療保険や失業保険や重病になったときの保険が全部、パッケージで入っている。先ほどの例でいえば 3%という中に、賃金、年金をはじめ医療保険などが全部入っていて、そうした総人件費といったものが労使協議の場で議論されるわけですね。

(先方)

そうです。その協定の中で、死亡した場合や重大な病気になった場合、労働能力を失った場合、病気になった場合等々、また前にも話が出ましたが、年金基金にも拠出金がプールされます。労使協約のパッケージにおいて、被保険者は各自のパーソナル・ナンバーが登録されており、これによって管理されています。したがって、たとえば A という方が亡くなった場合には、当然その相続者が遺産の相続をする、相続権がある未亡人や子どもたちなどに、特定の遺産額が支給されます。そういったことを全部含めて、パッケージとして労使間協約の中でこれが決められています。

(当方)

今、お話に出ましたパーソナル・ナンバーですが、たとえばアメリカやイギリスでは社会保障番号、国民年金の番号が、所得税の税務を始め結構いろいろなところで使われています。このパーソナル・ナンバーはそうした利用方法を取られているのか、あるいは協約保険パッケージのみでの使用（または単に保険契約での被保険者番号）なのか、いかがでしょうか。

(先方)

これはもっと広範囲に使われています。實際上、ID ナンバーとしても使われていて、銀行口座の開設でも使用されます。いわば、何にでもすべて共通して使用される番号です。だれでも持っているもので、協約保険や社会保障制度だけに限りません。

(当方)

パーソナル・ナンバーは、そもそもどのような番号だったのですか。

(先方)

1968 年に導入された仕組みだと思いますが、これはちょっと 100%確かかどうか、わかりませんが。社会福祉の分野で当時これが必要になってきた、ちょうどその時期、コンピュータのオンライン・システムがかなり普及してきたことが挙げられます。いろいろな社会サービスで給付金の交付などを適切に行うには必要だということで、CPR ナンバー (Central Personal Register Number) といわれるものですが、導入された。今日では先ほど申し上げましたとおり、

いろいろ広範な領域で使われています。

(当方)

話は変わりますが、将来、公的年金と職域年金を合算した退職後の年金の水準が、いわゆる所得代替率でみると非常に高くなり、8割とか9割になると試算されるようですね。高いほど望ましいというのは分かるのですが、一方で負担もあります。そうすると、たとえばトータルで9割もあるのなら、国民年金についてはもう少し水準そのものを調整できないかとか、あるいは労使協約の年金の方をもう少し低くしたほうがよいのではないかとか、そのような代替率(replacement ratio)の目安とする議論はあるのでしょうか。あるいは「望ましい」というのは難しいのですが、そのような水準論というか、高い、低い、あるいはより適切などといった議論はあるのですか。

(先方)

それへのお答えは2つに分かれると思います。まず国民年金に関していえば、国民年金は基礎給付と加算の2つで構成されています。基礎給付と加算はほとんど同額ですから、加算があると給付総額は基礎給付の2倍ぐらいになります。しかしながら、労働市場年金が今後かなり普及してくれば、この加算部分を受給する人が、恐らくほとんどいなくなるだろうとみられています。労働市場年金の普及にしたがい、加算部分が自動的に減額されていく。ということで、今後、国としては国民年金でかなり経費の節減ができるのではないかと。楽観的な見方かもしれませんが、そうした見通しがあります。

もう一方で、労働市場年金の方からみれば、先の政府の楽観的な見方が妥当するかどうかは、労働市場年金自体、非常に長い期間にわたって資産を運用していくわけですから、その帰結は今だわからず、といったところがあります。たとえば、90年代後期には非常に株価が落ちた。そういったことは、当然また訪れるであろう。このため、長期的に資産を運用しながら付加価値をどれだけ増大させられるかが、まだはっきり分からない。資産の運用のしかた、あるいは経済状況によって、思ったほどの代替率が得られない可能性もある。実際にその場になってみると、なかなか分からないということです。であれば、政府の楽観的な見方でよいか疑問があります。

(当方)

国民年金の加算部分は、就労所得があった場合に減らされるのではないのでしょうか。他の年金からの受給が多い場合も、減額されるのですか。

(先方)

はい。他の年金収入も、加算を受給し得るかの要件となります。現時点では、労働市場年金の年間給付額が5万クローネを超えると、加算の受給権を完全に失ってしまいます。

(当方)

将来の replacement ratio の試算ですが、例えば 2045 年というのと、恐らくかなりの部分、制度の成熟度が進んで、労働市場年金の受給額は大きくなりますね。そうすると、今のお話しでは、現行制度における加算部分が基本的になくなることに。不要になりますね。そういうこともこの試算の中には算入されているのでしょうか。

(先方)

この中には、そういったことも入っています。

(当方)

少し年金資産運用の方もお聞きしたいのですが。

国民年金は賦課方式ですね。それから公務員向けの年金も、資料によると賦課方式だと書いてあります。一方、ATP や SP、労働市場年金は積立方式ということだと理解しています。これまでのお話しですと、ATP には独自の管理の仕組みがある。ただ、協約年金など私的年金の拠出金の相当額が保険会社に流れて行く。そうした理解でよいのでしょうか。

(先方)

そうですね。確かにそのようなことだと思います。

(当方)

前に、企業年金がかなり減ってしまったというご説明でしたが、もしご存じであれば、今どれぐらいの企業年金が残っているのでしょうか。

(先方)

その数はよく分かりません。調査を一度試みたこともあるのですが、ほとんどない、といってもよいくらいでした。というのも、80 年代に労働市場年金制度が導入されて以来、多くの会社がそちらの制度へ移行しましたので、多分残っていたとしても、非常に少ないと思います。昨日訪問されたカールプロは、数少ない 1 つではないでしょうか。

(当方)

古い記憶なのですが、昔、デンマークの企業年金ではけっこう資産が増えてきたというので、メリルリンチとか外国の投資顧問会社がデンマークに事務所を開いたというニュースがあったように思います。それこそ 15 年ぐらい前の話なのですけれど。

(先方)

はい、かつてそのようなことがありましたですね。

(当方)

時間が経過し申し訳ありません。最後の質問にしたいと思いますが、職域年金がこれからも

順調に成長して予定どおりの年金が支払われるかどうかは、やはり資産運用の巧拙にかかると
思います。あるいは、資産を預かる保険会社が、その運用に失敗しないでうまくやってくれる
か。そうしたところにかかってくるという感じがいたしました。

(先方)

まさにそのとおりです。

今、政府は、労働市場年金の管理において、さまざまな組合の利害が絡む保険会社に関して、
従業員に自由選択権を認める法案を計画しています。もし、被保険者たる従業員が不安に感じ
たら、全く関係のない(所属組合と無関係な)保険会社に変更することを、完全に自由にしよ
うという法案です。しかし、いろいろと複雑な反対があって、まだ議会提出が実現していませ
ん。けれども、将来的には多分そのようになると思います。

(当方)

デンマークの年金制度について、多面的なご見解をいただき、大変有意義なお話してござい
ました。本日は本当にありがとうございました。

フォーラ（FORA）保険センター

日時 2003年9月17日（9：30～10：50）

面談者：Ms. オーサ・イードルンド、年金コンサルタント

Mr. テリー・ハーラン、チーフ・エコノミスト

（先方—ハーラン氏）

オーサさんは政府による社会保険調査の調査員でもあります。これから彼女は官庁のほうに行かなければならないので、まず彼女の方から説明をいたします。

（先方—イードルンドさん。以下同様）

今年の3月に厚生労働省に、LO（スウェーデン労働総同盟）とフォーラが訪問しました。そこで日本の年金システムについて詳細な説明を受けました。

（当方）

では、日本の企業年金については、よくご存じだと思います。

（先方）

少しばかり理解しております。2日前の「スベンスカ・ダーグブラデット(Svenska Dagbladet)」という全国紙に、日本の高齢者問題に関する記事が掲載されておりまして、それも読みました。特に65歳以上の人口比率が、急速に上昇していると。

（当方）

30年ぐらいの間で、総人口に占める65歳以上人口の比率が35%ぐらいになります。

歴史上初めての経験を、これから日本ではします。高齢化の進展する中で、やはり、企業年金が公的年金の上乗せ・補完をすることが非常に大切なのですが、退職一時金を除けば、企業年金のカバレッジが全体として低いという問題があります。

これに対して、スウェーデンにはカバレッジがかなり広い協約年金があり、参考になると思います。そこで、企業年金に相当する協約年金を中心に、その仕組みとフォーラの役割や実際にどういうお仕事をされているか、おうかがいしたいと思います。

（先方）

それではスウェーデンの年金システムについて、プロジェクターを利用して説明します。年金制度は3つの柱から成り立っています。第1の法に基づく社会保障の年金システムでは、国民全員がカバーされます。第2の集団的合意に基づいた年金システムは、業界別の制度となっているものです。第3は、個人的に個別に民間の保険会社と契約している年金保険で、現在スウェーデンでは300万人の方々がそのような形で年金を積み立てています。

公的年金の話は除外して、ここでは第2の中央団体交渉による年金システムに話を進めていきます。これは中央団体同士の契約によりますが、4つの分野から成り立っています。すなわ

ち、フォーラが関与している民間企業の勤労者（賃金労働者、ブルーカラー）、アレクタで代表される民間部門の事務系雇用者のシステム、地方公共団体の公務員を包括する公的年金システム、国家公務員を網羅する公的年金システムです。

これら4つの制度を中心に勤労者（被用者）の99%が網羅されています。もちろん、これは大まかな分類で、これらのほかには小規模ながら銀行職員、または保険会社の職員向け等で別の年金制度も存在しています。以上の4つの制度における基本的な特徴は、すべての掛け金を雇用主が負担するということです。そして、給付面における原則は、65歳から年金生活に入る、65歳が支給開始年齢となることです。この支給方法に関しては、労使双方の協約によって決定されてきます。

（当方）

サラリーマンの99%がカバーされているということでしたが、公務員を除いた民間ベースでは何割ぐらいでしょうか。よく資料などには9割と書いてありますが、いかがでしょうか。

（先方）

99%は多少過大かもしれませんが。民間ベースでは90~95%ということですが。

民間賃金労働者のSAF-LO 集団協約についてみますと、これはスウェーデン雇用者協会とスウェーデン労働総同盟の間で取り決められた中央団体協約で、現在の新しい協定内容は、96年に以前の古い協定を組み替えたものです。法定された公的年金の改革が行われる以前にこの新協定が登場したわけですが、これは確定拠出方式に基づくプレミアム（保険料）の拠出によるシステムで、賃金労働者の名目総所得の3.5%を雇用主が支払います。その対象となるのは、21歳からの賃金労働者となります。

老齢年金は家族の状況により、家族保護（family cover）の保険なども加えることができます。これは各人の選択によるので個人ベースで違ってきます。疾病期間中、または両親保険（parental insurance）などを取っている間は、雇用主はその保険料拠出義務から解放されます。

一応、65歳が通常の年金受給開始年齢ですが、そこはフレキシブルになっており、早期または繰り下げ受給も可能となっています。繰り上げ受給の最も早い年齢は55歳です。受給形態では終身年金か、もしくは一定の期間受けるかという設定を、受給者自ら決定することができます。

（当方）

family cover というのは遺族年金のようなものですか。

（先方）

これは遺族年金で、妻または残された子弟をカバーする年金です。

（当方）

96年に協定内容が変更されたとのことですが、拠出率の3.5%という労使合意は、例えば定期的に5年ごとに見直すとか、そういうルールがあるのでしょうか。

(先方)

定期的に見直すとは決めていませんが、労使間の一方で交渉を希望すれば、そこで交渉が開始され、協定内容のそうした変更が協議されることになります。

(当方)

先ほどのお話の再確認ですが、年金に関して提供されるすべての内容を3.5%でカバーするという理解でよいのですね。

(先方)

そのとおりです。これは年間総所得の3.5%ということです。

(当方)

そうすると、例えば疾病とかペアレンタル・ニーズをかなり使えば、その分、年金が減ってしまうことになるのでしょうか。

(先方)

いいえ、疾病になると、その期間中は政府から所得支給されますので、企業からは給与が出ません。その出ていない分に関しては、必然的に3.5%が適用されないということです。プレミアムを払うことは、要するに、その人に名目所得でサラリーを払った。その払った期間と金額に対して3.5%拠出するということです。疾病で休んでいる場合には、3週間後以降はすべて政府のほうから疾病保険が出るのです。それに対して3.5%を負担する必要はないという意味です。

ただ、雇用主は疾病期間中に対する3.5%の年金プレミアムは支払わないのですが、別の保険によって、疾病期間中であつたとしても、その期間における名目所得に対するプレミアムの支払いは行われています。ですから、疾病にかかった方が、それで不利になるということではありません。雇用主は3.5%のほかに、さらに別の保険のプレミアムとして0.53%を支払っています。

(当方)

ライフロングという終身年金を選択する場合、例えば65歳で年金積立金をもって終身年金の保険を買うのでしょうか。

(先方)

勤労中は保険金の資金が積み立てられ、一つのグループ資金となります。それを年金受給時に、生涯受け取るかまたは一定の期間に有期で受けるかを決めます。もちろん一定の期間にし

て受給期間を短くすれば、支給金額は大きくなります。

各人の年金の資金プールですが、それは過去においてどのくらい働いていたか、どのくらいの給料を稼いでいたかによって、プールの額が違ってきまして、各個人がその金額を持っています。そして、その各個人の金額を元に、それぞれ生涯受け取るべきか、または有期で受け取るか、自ら決定します。

生涯年金の金額は平均寿命を参考にして決定します。ある人が平均寿命よりも長く生きた場合には当然資金的にマイナスになります。それに対応するため、資金がプールされていることになります。

また、保険を受けるときの選択肢では、すべてを自分の年金で受給することもできますし、自分が死亡した場合に遺族へ保険を残すこともできます。もちろん、この家族保護という条項を加えた年金契約を締結した場合には、本人の年金支給金額はその分だけ少なくなります。遺族に年金を残した場合には、本人の死亡した時点において、その本人のプールした年金が、一時金という形ではなくて、年金という形で遺族に支給されることになります。その場合の一般的なルールは、基礎算出基準額の 100% もしくは 200% といった形で、将来、5 年にわたって支給されることになります。その算出基準に関して、女性・男性の性別格差はありません。

ところで、98 年に各賃金労働者が自分のプールした年金を、どの保険会社に委託するかを自ら決定することができるようになりました。もちろん、雇用主が資金を払い込むのですが、その運用に関しては賃金労働者が自分で決定するようになったわけです。たとえばユニットリンク保険 (unit-link insurance) と言っている、決まった支払いを受けるような商品があります。また、伝統的な保険もありますし、投資基金に任せた場合は、その投資基金の運用成果によって年金額が変わってきます。

ここでスウェーデン雇用者協会、また LO (スウェーデン労働総同盟) との集団年金契約で、われわれは何をやるかという位置づけですが、フォーラは雇用主が確実に年金を拠出しているかどうかの監視を行います。フォーラがその 3.5% 分の請求書を発行し、それに基づき雇用主が私どもに払い込むことになります。そして、賃金労働者がわれわれに対して、どの会社に資金運用を任すのかを伝達します。そうした賃金労働者の選択に応じて、それぞれ委託された保険会社に対して当社が資金を払い込みます。雇用主が自ら行うのではなくて、それぞれさまざまな賃金労働者の希望をわれわれが集め、グループ分けした上でそれぞれの保険会社に運用を任せるといった形をとります。言うまでもないかもしれませんが、われわれが資金運用するのではなく、資金を運用して年金を支給するのは、委託されたそれぞれの保険会社ということになります。

例えば、賃金労働者が幾つかの保険会社に資金運用を任せた場合、毎年その運用結果を各保険会社が本人に通知するのではなく、私どもがそれをまとめて一括した投資結果として、それぞれの賃金労働者に通知することになります。これは公的年金で毎年郵送されるオレンジレターと呼ばれているものがありますが、それに類似したものです。以上がフォーラの中心的な役割です。

(当方)

個人の投資選択ですが、フォーラ自体は賃金労働者がチョイスするに際して、アドバイスとか投資教育などを行っているのでしょうか。

(先方)

私どもは投資アドバイスを一切やっておらず、中立の立場をとっています。伝統的な保険会社への投資、または投資基金へ、その事実だけを中立的に伝達するだけです。もちろん、その投資アドバイスは各保険会社が担当することになります。そこで保険会社どうしの競争が行われることになります。私どもが行うのは、どのような投資基金、投資先の保険会社があるかを中立的にリストアップするだけです。

(当方)

フォーラは、この年金制度全体の仕組みについて運営の中心になっているわけですが、もう少し、組織上の特徴を説明願えませんか。

(先方—ハーラン氏。以下同様)

フォーラは 20 万社と契約し、300 万人の被用者中約 180 万人が加入しています。このうち 5 万社が、われわれの中央団体契約に加盟しています。そして LO と直接、保険契約、私的年金契約を結んでいるのは 22 社の保険会社および投資会社の 20 社です。さらにこうした年金のほか、フォーラは災害保険、集団事故保険なども扱っています。いわゆる集団事故保険には、例えば勤務中以外の遊んでいるときに足を折った事故などが含まれます。

そして、別の 15 万社がこのシステムに自発的に参加する形をとっています。それは、この制度が大変よろしいと企業に判断されている結果です。

フォーラが扱う私的保険の拠出金総額が 140 億クローネです。私的年金の支給総額は 180 億クローネになると予想されており、その半数を私どもフォーラが担当します。

(当方)

加入者の方々の投資選択状況はどのようになっていますか。

(先方)

皆様にお渡しした資料にその情報が含まれています。180 万人がどのように投資の選択を行ったかが描かれており、商品・会社別に、それぞれ選択状況ベースと拠出金ベースとで市場シェア率が示されています。

伝統的保険会社の選択率が約 70%、ユニット・リンク型保険会社が約 30%です。前者では、98 年まで協約補足年金の取扱いを独占していた AMF 年金が依然として高い比率を持っています。しかし実は、投資選択を直接、積極的に行わなかった賃金労働者の年金が AMF 年金へ自動的に振り込まれます。その分が全体の 53%もあるために、AMF 年金が全体の 65%のシェアを持って

いるのです。

いま申し上げましたように、実際には、賃金労働者の 53%は直接投資選択をしていません。一方、ユニット・リンク型では、フォルクサム (Folksam) という賃金労働者が共同所有している保険会社の投資年金を選択した人が 11.35%に及んでいます。70%の人が伝統的保険会社に投資したことになっていますが、そのうち 53%というほとんどが別に選択をしたわけではありませんでした。積極的に伝統的保険会社を選んだ人は 17%程度ということです。

保険契約形態をみると、26%が払い戻しカバー (repayment cover) の選択をしていました。また約 4%が遺族保障の契約をしました。

(当方)

どの国でも、せつかく選択権を与えられても選択をしない人が多いようですね。スウェーデンもそうだと分かりました。アメリカも日本も皆同じようです。

(先方)

確かにそうです。積極的に投資選択を行った人だけでみますと、全体でみたときは違って逆の比率になっており、伝統的保険会社が 36%、ユニット・リンク型が 64%と、後者が過半を占めています。

21 歳から年金積み立てが始まりますが、そのような若い人の 20~23%ぐらいが積極的な投資選択を行っている状況です。ただ、つい最近の傾向としては、株式市場が低迷していますので、伝統的な保険会社を投資先として選択する人が増えています。一応、今年までは、それぞれ毎年選択した保険契約分を移転することができず、毎年それぞれ違った投資先を選択することになっていました。しかし来年からは、以前に選択した投資先から別の投資先に資金を移転することが可能になります。

2000 年に、スウェーデンでは投資先を自由に選択できる制度を導入しましたので、各保険会社や投資会社がマーケティングを行った結果、新しく選択を行った件数が急激に上昇しましたが、翌年はまた元の木阿弥になり大きく減少してしまいました。2002 年にはまた記録的に新しく選択をする件数が増えましたが、2003 年には多少減少しています。2004 年からは、先ほど申しましたように、以前に投資した資金を自由に移動することができますので、そうしたケースでは、フォーラが、ある保険会社の投資資金を別の新たに希望する保険会社に移転する指示を行うことになります。

(当方)

フォーラ自体について、さらにご説明をいただけないか。

(先方)

フォーラは株式会社ですが、残念ながら非上場企業です。出資状況は 50%が LO、残りの 50%がスウェーデン雇用者協会です。以前はスウェーデン労働協会という名前でしたが、現在では産業連盟と合併して企業連盟になっています。

フォーラは純粋なサービス提供会社であり、保険会社ではありません。保険関係のサービス、もしくは保険事務サービス、この2つの業務を中心に行っています。150名の職員が勤務しています。ほとんどコンピュータ化が進んでいます。ビジネス・コンセプトは労使集団契約における保険のソリューションに貢献することです。これは労働市場の労使双方を包括しており、次のような基本的目標を立てています。すなわち、より簡素でわかりやすい、かつ費用効率的なサービスを提供することです。

そして、何をするか、具体的な事項は次のとおりです。まず、労使双方のために、保険会社と契約を結ぶ代理業務を委託されています。ただし、当社が保険を販売することは一切ありません。LOもしくはスウェーデン企業連盟から加盟企業のリストをもらい、それらに対して保険の申請書を発送します。そして保険契約に基づいて、企業に対し保険料などの請求書を発送し、払込金を徴収します。これを保険会社等へ送金します。同時に正確な情報を労使双方の機関、労働組合や企業に伝達します。さらに事務管理、例えば先にお話しした毎年の保険・投資の情報提供などを行っています。

(当方)

資料中にあるAFA（アーファ）というのはどのような組織ですか。

(先方)

これは労働市場保険株式会社（the AFA Labour Market Insurance Company）で、労働市場保険です。いわゆる危険保険を取り扱っています。私どもは、その労働市場保険株式会社を代行して企業からリスク保険料の徴収を行い、それを同社に払い込んでいます。これに関する保険金の支払い規則・条件などに関しては、AFA自ら決定しています。

私どもとAFA、そしてこれらに関連する会社の関係について繰り返しますと、フォーラはAFAのために企業へ請求書を送り、資金は直接銀行に振り込まれます。そこから、各個人の選択に応じて保険会社に資金が送金されることとなります。保険会社は資産運用成果等の情報をフォーラに伝達し、当社がそれらをまとめた上で各個人へ提供するしくみです。

(当方)

ちなみに資料中にあるクライアントというのが、AFA インシュアランスに参加し、各種保険サービスを提供している会社のことですね。

(先方)

ここでいうクライアントの中にはAFAも含まれます。そして、その他さまざまな保険会社が各種保険を提供していますので、複数の保険会社がクライアントとして存在することになります。AFAはインシュアランスズということで、3つの保険会社のグループの総称です。

LO年金の保険金については、これとは別の方法を採用しています。企業からの支払い金額には各個人の明細は含まれていません。グループとしてまとめて支払われます。そして、その被雇用者の名前、年間所得の情報が分かった時点で、それをそれぞれのプレミアムとして振り分

けます。我々がその資金を徴集し、一時、短期間ですが保持する形になります。ただし、これによって発生した利子はすべて委託者に還元されるので、私どもがそこで利子収入を得るということは一切ありません。

被雇用者の名前は年金システム上のそれと常に一致するとは限らないということが生じます。なお、保持する短期資金の運用では、フォーラによる運用利回りが伝統的保険会社の資金運用で得る利子収入よりも高い状態です。つまり、我々の資金運用がより効果的であるということです。

新規採用被雇用者の場合は、その資金を短期運用し、1年後に地位が確定した後、直ちに保険会社に振り分けられることとなります。

(当方)

ところで、フォーラさんには業務機能を持つ競争相手があるのでしょうか。

(先方)

それはあります。選択センターと呼んでいますが、公的、特に地方公務員または国家公務員の投資を扱う会社が7~8社あります。多分、アレクタ社に行かればそうした名前を聞くかと思いますが、たとえばコレクトンという会社が存在します。これは事務系職員を扱っています。

現在、私どもは賃金労働者を対象にその仕事を担当していますが、これからは年金システム全体がますます個人ベース化する傾向にありますので、近い将来は事務系であるか、賃金労働者であるかという、その境界線があいまいになると考えられます。

というわけで、我々としては将来の競争を踏まえて競争力を強化しているところです。過去4年間で、例えば効率的なコンピュータ・システムに2億5000万円の投資を行ってきました。IT化を推進しています。

特に将来考えられるシナリオとして、我々はヨーロッパ会社と呼んでいますが、本社はスウェーデン以外に登録して、実際にはスウェーデンの勤労者の年金を管理するという事態も予想されています。そういうわけで、非常に緊張しています。

(当方)

EUの中ではだんだんそうした事態が想定されると。

(先方)

そのとおりです。

(当方)

実際の資金フローとして、保険金や年金などは個別契約している保険会社から支払われるのですね。

(先方)

個人的な年金ですね。我々の集団契約以外の各個人でやる場合には、もちろんそのようになります。私はさまざまな企業を転職してきましたので、私の年金の金額に関しては、毎年5つの異なった保険会社から通知が来ます。そういう場合、いったい合わせていくらの年金を受け取るのか知ることは難しい状態になります。

(当方)

典型的な例として、将来、この協約年金から受け取る年金額が、5年で受け取る場合とか終身で受け取る場合、幾らぐらいの金額になるのでしょうか。

(先方)

給付の所得代替率は賃金労働者で55%ぐらい、事務系に関しては65%ぐらいと考えられています。それはもちろん従前所得の金額によって変わってきますが、大体そのような比率になります。

(当方)

公的年金と併せてですか。

(先方)

併せてです。そういうわけで、企業にとっては、事務系職員を採用するほうが賃金労働者を採用するよりもはるかに高くつくことになります。ただ55%というのは、正確な数字というよりもあくまでもどんぶり勘定的な数字です。そういうわけで、スウェーデンでは年金算出金額は基礎額に基づいて決定されますので、そのうちの7倍とか8倍といった額が支給されることになります。個別の支給額は、それぞれの協約によって7倍であったり8倍になったりと変わってきます。

(以上)

アレクタ社

日時 2003年9月17日(14:00~15:50)

面談者: Mr. ミカエル・ペータシャン チーフ・コーポレートサービス

(当方)

簡単に自己紹介させていただきたいと思います。

私どもは、日本の公益法人であるシニアプラン開発機構です。主たる研究・調査分野は、企業年金や会社の福利厚生制度です。スウェーデンの公的年金制度はよく知られたものと思いますが、今回私どもは協約年金について調査を行っています。そこで、協約年金の中での御社の役割などをお聞きしたいと思います。

(先方)

私はミカエル・ペータシャンと申しまして、アレクタの中のコーポレートサービス(企業サービス)部門に籍を置いています。私の上司は、このアレクタで行っている日本の事業の一つの責任者で、特に企業年金の責任者が皆さんのお相手をする予定です。そして、もう一つの柱には、年金のファイナンス問題が含まれています。

それでは早速、紙に書きながら説明を始めたいと思います(ホワイトボード上の台紙に手書きされたものはおおよそ図のとおり)。アレクタの組織を見てみますと、トップに取締役社長(CEO)がおり、アンス・オッテルベルクです。そして当社は大きな2つの事業部から成り立っています。ファイナンス(資産運用)部門(従業員数300名)と雇用年金部門(従業員数450名)とに分かれます。

後者の下にはさらに企業サービスセクションがあり、私が責任者として担当しています。このセクションには現在93名が勤務しています。この部門は、保険料を支払う企業に対する表の顔であり、その接触点です。

私どもセクションの主たる業務内容は、大きくいうと、ITPという年金システムにおける資金の取扱いと事務管理の2つに分かれます。まずITPの説明を、私どもの顧客つまり企業に対して行います。ITPという仕組み全体の運営をできるかぎり効率的にすることによって、年金の保険拠出料を安くすると同時に支給額を少しでも増やすことを可能にすることが私どもの主要な任務です。特にITPをわかりやすく企業に伝えるのはもちろんのこと、彼らに対して電子サービスの活用を促すことも重要になっています。というのも、それによって一層の効率的な資金運用が可能になるからです。

さらにプロダクトセクションでは、事務計算等を担当し、各事務系雇用者の稼いでいる所得、また加入者受け入れ時の計算などを行うとともに、現在支払う保険金額などの算定も行っています。

3番目に大きなセクションは、個人サービス部門で、現在勤労中の方に対する情報提供、お

よびすでに年金生活に入っている方に対しては年金額を通知するなど、さまざまな情報提供を行っています。サービス対象者には転職後も保険口座を残したままの方も含まれます。現状雇用年金にかかわる迅速なサービス提供がますます求められています。というのは、傾向的に、社員が新規採用された場合に、それにとまなう保険の拠出金額計算あるいは算定などを素早く提供することが要求されるようになっているためです。

(当方)

アレクタ社に競争相手はいるのでしょうか。

(先方)

基本的には PTK（民間雇用者同盟）とスウェーデン企業連盟の間で中央団体協約が締結されています。これが ITP ですが、それを私どもが全面的に管理運営することを委託されています。この市場では事実上 100%独占ということです。しかし、新たに ITP の改革案が論議されており、新しい年金制度が出せる場合には、ライバルの参入も考えられます。また、別の分野ではすでに小規模ながらライバル企業が登場していますが、それについては後ほど具体的に説明します。私どもが事実上の 100%独占状態になっているのは ITP 領域で、それには老齢年金 (AP)、家族年金 (FP)、疾病年金 (SP) などがあります。独占となっていないものではグループ年金・労災年金 (TGL) 確定拠出年金 (ITPK) があります。

この ITPK は、協約で決められた老齢年金の一部で、例えばその 1~2%は、雇用者本人が自由に投資することのできる年金です。

一方、ファイナンス部門は資金運用を扱います。ここでは、いわば可能な限り多くの年金財源を確保するため投資活動を行っていますが、その資産運用では、一定の限られたリスクという条件のもとにおいて実行する戸という制約が課せられています。

以上が当社の主たる業務内容です。もちろん、この他に IT 部門や法律部門があります。

(当方)

労働協約に基づいて、先ほどのスウェーデン企業連盟に加入している企業が契約するわけですね。何社ぐらい契約数があるのですか。

(先方)

契約数は 2 万 7500 社あり、その大部分が協約に基づく契約を結んでいます。ただ、少数は各社独自の自発的な契約です。ここで強調しておきたいのは、ITP の内容については労使団体双方が決定しますので、我々は条件の変更その他について一切関与しません。あくまでも、その資金を管理運営することがアレクタ社の目的です。

そして、対象となっている被保険者総数は 150 万人です。これには 3 つのカテゴリーがあり、まず会社が保険料を支払っている普通の勤労者のケース、もう一つはすでに年金生活をしてい

る方、さらにもう一つは、そのシステムに入っていたのに転職をした方の3つです。このうち、実際に当該企業に勤務している勤労者の対象は65万人です。

(当方)

3つのカテゴリーのうち、第1のものが現役従業員向けのITPということでしょうか。

(先方)

そのとおりです。なお、年金の積立方法にはITPのほか、別に2つの方法があります。その1つは、会社が年金の支払いを約束するというもので、これでは貸借対照表の負債側に将来支払うべき給付額を計上し、同時に資産側にはそのクレジット額が記載される方法。3つ目は、大企業の場合によく見られるケースですが、年金基金(foundation)を設立して、将来の支払いを保障しようというやり方です。その場合でも、この方式は協約内のものなので、一般の事務職全体がその対象になります。

社内積立の方法でも、その必要関連情報を当社で受け取り事務管理を行っています。

(当方)

2番目、3番目の方法は、どれぐらい実在するものなのですか。

(先方)

大企業ではどちらかというと2番目、3番目の方法をとる場合が多いです。1番目のITPは中小企業で多い。つまり2番目、3番目の方法をとる資力、キャパシティないわけです。統計的しっかりした数字ではありませんが、強いていえば、それぞれ3分の1ずつぐらいでしょうか。

(当方)

2番目、3番目の方法が意外に多いと思うのですが。

(先方)

意外と多いのです。スウェーデンでは2番目が伝統的に昔から行われてきた方法で、将来年金を支払う約束をする代わりに、その資金を運転資金に利用できる利点があるわけです。

(当方)

ドイツなどでも、こういう方法が以前は多かったのではないのでしょうか。

(先方)

そのとおりです。

(当方)

3番目の年金基金、ファンデーションということになると、これは会社が外部にファンデー

ションを作って、そこで拠出金を積み立て運用するという形式ですね。

(先方)

年金基金を作れば、より年金運用に長けた会社にこれを委託することもできます。

(当方)

貸借対照表の利用、ファンデーションによる資産運用となりますと、国際会計基準、退職給付会計の適用問題があると思うのですが、スウェーデンではどのような状況でしょうか。

(先方)

もちろんご指摘のように、金利が低下すれば給付債務が増加するという問題はスウェーデンの企業でも同様です。その場合には何らかの形で、企業のほうから追加資金を拠出しなければなりません。ただし、国際会計基準を国内で適用するかは議論の途上で、まだ規則化されてはいません。

(当方)

話は変わりますが、アレクタ社で、新規の ITP の契約を取るといった場合、会社にいろいろと詳細な説明をされるとと思いますが、会社の従業員、被保険者になる方々に直接サービスの説明をするのでしょうか。

(先方)

私どもは個人に対するマーケティング活動を一切行っていません。そのマーケティング活動を行うのは、ある企業がスウェーデン企業連盟に加盟した時点で、企業連盟の方からどのようなサービスがあるか、年金制度があるかという説明が行われます。それを踏まえた上で、企業が当社に参ります。というわけで、我々はあくまでもサービスを提供するのみです。

しかし将来、競争が始まると考えられますので、それに備え各社の中に年金専門家を養成することには協力しています。また、職員の入退職、給与の変更といったことが常時生じますので、計算事務、算定業務の迅速性を高めて、的確で十分な情報を提供することに努力しています。これらはあくまで、将来の競争を念頭に入れた業務展開です。

(当方)

今度は資産運用のほうですが、運用資産額はどの程度ですか。どのように運用されているのでしょうか。

(先方)

運用資産額は約 3000 億クローネ（約 4 兆 5000 億円）です。運用方法については、後で参加予定の上司が説明するでしょう。

(当方)

ITP 業務における実務はどのようなものですか。

(先方)

まず、年金生活者に対する年金の支払いに関しては、年金生活者の希望する銀行口座に所定の金額を払い込む形をとります。例えば指定された SE 銀行といった市中銀行が利用されます。年金の支給段階では会社はもはや絡みません。

現役従業員については、企業との間で、彼らの雇用状況に関する情報をやり取りし、各人ごとの保険料額を企業に請求する、ということから始まります。

(当方)

スウェーデンの職域年金に関する資料をみますと、企業連盟の方は、なるべく確定拠出型の仕組みに移行したいと考えているようです。組合が反対しているので、多分それは実現しないとの見解もあるようですが、その辺の最近の議論はいかがでしょうか。

(先方)

確定拠出方式は、企業側にとって負担を明確に前もって計算することができるという利点があります。しかし反面、被用者にとっては困ると。将来もらえる受給額がはっきりしないので。そこで労使間における条件交渉が行われてきたわけです。我々としては、その労使間における交渉が妥結すれば、その結果をできるだけ実施に移せるよう事務管理体制を整えておくことが重要と考えています。

(当方)

ITPK に関してアレクタ社さんの役割や業務の状況について教えてくださいませんか。

(先方)

これは名目所得の 2%程度を、従業員が自ら資産運用機関を選び投資する制度です。ですから、従業員がアレクタに一任してくれれば当社でその運用を行いますし、ほかの会社を選ぶのならその会社が運用するということで、一種の競争状態が現出しています。

(当方)

この分野でのアレクタ社の割合はどの程度ですか。

(先方)

市場シェアについていえば非常に少ない。当社がこの分野で自らの影響力を行使することができず、労使関係の決定によるので、あまり競争力が発揮できません。これもあって、それほど力を入れてはいないのです。

(当方)

アレクタ社さんは手数料等をどこで徴収しているのでしょうか。

(先方)

企業の支払い金額の中に、我々の手数料は全部込みで入っています。しかし、業務分野別の料金体系を採用してはいません。

(当方)

年金の支給形態では、終身年金の形になっているのですか。

(先方)

老齢年金は終身年金です。ただ、例外的に一時金の選択も認められます。

ITP では、基礎額の 7.5 倍までが終身年金で、これに変えることはできません。ただし 7.5 倍を超える部分については、その部分を他の保険会社に委託することができるので、その保険会社と有期の年金支払い契約を結ぶことができます。しかし、その契約も我々のシステムに直結されます。さらに ITPK では、当然有期の受給期間を設定することが可能です。

(当方)

スウェーデン財務省の資料などによると、年金モデルにはネット方式とグロス方式があるとされます。このあたりの実情はいかがでしょうか。

(先方)

残念ながら詳しく知りません。目標年金額から公的年金分を引いた額を、企業年金で支給しますというのがグロス方式ですが、このいわゆるグロス方式は数が少ないと思う。

(以上)

L O (スウェーデン労働組合連合)

日時 2003年9月18日(9:00~10:10)

面談者: Mr. トーレ・リードボム、 賃金・社会政策部門担当

(先方)

先般、フォーラ、スウェーデン雇用者協会と一緒に日本へ訪問してきたところです。皆様ようこそいらっしゃいました。まず私どもについて簡単な自己紹介をさせていただきます。

L0はスウェーデンの労働者を組織している団体で、この本部には150名の職員が勤務しています。私どもは直接、賃金交渉は行っていません。賃金交渉は、各支部がそれぞれの現場で行っています。私どもは年金等のベネフィットに関する主要問題を中央の立場から取り扱います。L0はその相当部分の力を民間部門労働者のために使っていますが、もちろん、当同盟には国家公務員、地方公務員の支部もあります。ただし、公的部門はほぼそれぞれの支部で活動を行っています。そういうわけで、我々は主として民間部門を対象に仕事をしているのです。

ミーティングの進め方としては、皆様からすでにいただいた具体的質問にお答えし、派生的質問がありましたらその都度お答えする形で進めたいと思います。

まず、ご存じのとおり、労働者と雇用者が中央レベルで集団協約を結んでいるところに、スウェーデンとしての大きな特徴があります。そうした中で、保険事業に関し、私どもが50%、スウェーデン企業連盟が50%の半々の出資によって、幾つかの専門的企業を設立しています。

その1つの主要な会社がAFAですが、これは保険に関して直接の事業を行っていません。AFAはいわば統括的会社で、従業員数も6~8名です。ただ、労働関係分野の研究に多額の助成を行うなどの活動も行っています。

AMFP(Pはペンションの頭文字)という会社が年金保険と通常の保険で営業しており、またAFAには3つの保険会社があり、疾病、失業、死亡、労災の各保険を担当しています(会社としては、生命保険、安心保険、疾病保険の3つ)。会社の役員構成も労働者側と企業連盟側それぞれ半々の比率になっています。

疾病、失業、死亡、労災の各保険は、その財源をすべて雇用主の負担によって賄われています。このAFAにかかわる負担額、各保険のウエイト等は毎年L0とスウェーデン企業連盟との団体交渉によって決定されます。ただし、実際の保険料払込は各社がフォーラ社へ行います。

今回ご訪問の中心課題である老齢年金ですが、SAFとL0の協約年金はAMFPが担当しています。これもやはり同様に共同出資会社として設立されています。この会社は独占的取扱いが行われているわけではなく各社間の競争に晒されています。

年金協約は非常に明確に定められており、雇用主が労働者の名目所得の3.5%という保険料をすべて支払うことになっています。

以前のSTPという年金システムの下では競争がなく、AMFPの独占的取扱いが行われていました。新制度の導入時に保険会社の競争も取り入れられたのです。

(当方)

例えば先ほどの AFA の 3 つの保険ですが、保険料は名目所得の何%ぐらいなのですか。

(先方)

その生命保険、疾病保険、失業保険は、あくまでも公的保険に対する補完的な役割を果たしているわけです。そして毎年秋に、LO とスウェーデン企業連盟との間で、各保険料の比率が交渉で決定されます。

現状の拠出率は、名目所得の 2.7% です。集団協約に参加している企業は、その保険料をフォーラに払い込むこととなります。そして、フォーラでは AFA の契約内容に応じて該当する保険会社に、それぞれ資金を払い込みます。

毎年秋に、保険料と各保険の割合に関し労使間で交渉が行われます。例えば 1.5% が疾病保険、1% が失業保険、0.2% が死亡保険といった具合です。しかし、この割合は毎年変わってきます。毎年その内容が交渉の対象になります。パーセントの変更は、例えば罹患率が上昇した下降したという理由から、そのパーセントが上げられたり、下げられたりするわけです。

(当方)

年金についてはいかがでしょうか。

(先方)

年金に関しては、現在 3.5% になっています。ただこれは、毎年の交渉対象にはなっていません。時期が来れば、その必要性が生じれば、両サイドがお互いに交渉の場で採り上げる形になっています。さらに、この中央団体協約による年金積み立てのほか、幾つかの支部では、スウェーデン企業連盟との間で特別の年金協約が結ばれています。特にそのような特典を与えられている支部は産業連盟や森林企業のような労働組合です。

AFA は保険を担当しているのですが、そのほかに労働市場の研究、または労働環境の研究などにも多額の金額を投入しています。

また、LO の年金について歴史的経緯を説明してほしいというご要望がありましたので、それにお答えします。

1996 年以前には、STP と呼ばれる労使協約が存在していました。この STP は確定給付型の制度ですが、大きな欠陥を持っていました。その第 1 は、年金算定基準の年齢期間が 55 歳から 65 歳と規定されていたこと。その結果、その期間働いていない方は、年金の受給資格が発生しませんでした。また、その期間に偶然に所得が下がると、年金額が不利になるという欠陥を抱えていたのです。

第 2 に、STP 財政の長期予測において拠出額の推移を分析したところ、将来、雇用主負担全体の中に占める STP の割合が 7~8% ポイント高くなることが予想されました（同時にその年金支給額は所得の 10% になると予想されました）。第 3 に硬直的なシステムであったため、例え

ば民間部門から公的部門、またはその逆への転職や賃金労働者から事務系の職に移ること等へ対応することが困難でありました。

以上の問題に対処すべく制度の変更が実施されたのです。基本的に、拠出がそのまま給付に結びつくよう、両者が連動する仕組みへの変更です。新制度は確定拠出型で、このシステムについては皆さまよくご承知と思います。

しかし、古いシステムから新しいシステムに移行するに際して、若い人は退職までに積み立てをする十分な期間がありますが、中高年齢者にはその余裕がないという問題がありました。そこで、AMFP という会社で長年にわたって蓄積された積立金を利用し、中高年齢者にはその資金を当初の持分として転用したのです。そうした経過措置も必要でした。中高年齢者をも含む労働組合にしてみれば、彼らのシステム移行に際する不利益を補てんする機会が与えられなければ、合意することが不可能だったはずでした。

(当方)

今は、旧制度の適用者と新制度に移行した人とが並行していらっしゃるという理解でよろしいですか。

(先方)

現在、既年金受給者は旧制度になっていますが、現役労働者には新制度が適用されています。旧制度に積立金があり、これを経過措置に利用したことで制度移行が実現したことは先にお話ししたとおりです。

制度変更は 1996 年に行われましたが、当時は株式市場が最高潮のときでもあったので、資金的に余裕があったともいえます。その意味ではついていたといえます。

その点、事務系労働組合に関しては、現在も旧制度（確定給付型制度）のままですが、これは、その給付条件が賃金労働者の STP の条件よりそもそも良いという理由に加え、積立金に余裕がなかったためでもあるのです。

(当方)

それでは、新制度の概要はどのようなものでしょうか。

(先方)

新制度は確定拠出方式で運営されています。本制度の対象者は 21 歳以上の労働者です。雇用主は、対象となる労働者全員に対して、所得の 3.5% を拠出します。その拠出金がフォーラに集められ、さらに各自が選択した保険会社や投資会社の口座に投資され積み立てられます。

最初は 22 の保険会社または投資信託会社が投資対象先として選定されました。これも団体交渉において決定されたものですが、実際には申請した会社のほとんどが選定されたのです。選定された会社には、十分な情報の提供などを要請し、それまでの投資実績、トラックレコードの提示も求めました。

これらの会社は伝統的な積立保険のほかに、各種の投資信託も用意しています。運用資金は

フォーラからそれぞれの資金運用会社に払い込まれます。運用委託を受けた各社は、その運用成績をフォーラに報告します。各社から提出された運用成果の情報はフォーラが各人別のリストにとりまとめ、個人ごとに送付することになります。資金が増えたり減ったりは各人の投資結果によるわけです。フォーラが送付する報告書には、雇用主が拠出した金額も明示されますし、さらに投資収益額も個別に正確に記載されます。

なかには積極的に投資先を選択しない労働者もいます。そのような方々の資金はすべて AMFP に払い込まれることになっています。この結果、民間企業における年金積み立て市場に関しては、AMFP が主導的役割を果たすことになります。最初の制度導入時には、大きなキャンペーンが行われ、人々は積極的に投資選択を行ったのですが、つい最近ではほとんど受身といった状況です。そのため、新しい投資信託やその運用会社ができても、脚光を浴びるということはたいていありません。

さらに私どもはフォルクサムという協同組合保険会社と組みまして、フォルクサム-L0・ペンション (Folksam-L0 Pension) という会社を作っています。これは AMFP のライバルで、現在市場で 2 番めのシェアを誇っています。この会社は伝統的保険商品ではなく投資信託を中心に資金運用を行っています。そういうわけで、私どもは L0 の会員に対して、AMFP とフォルクサム・L0・ペンションの 2 つを推薦しています。

(当方)

その他にはどのような運用機関がありますか。

(先方)

市場シェアで 3 番目にくるのがローブルという会社で、これは組合貯蓄銀行の投資会社です。ローブルが 3 番目である理由は、この銀行そのものが大衆的銀行で住宅ローンなどを多数提供していることもあります。住宅ローンと同時に、年金資金運用も任せるという市民の動きがあるためです。

新制度は非常に柔軟性が高く設計されています。年金受給は 55 歳から可能です。それは終身年金という形でも、また受給期間を一定期間にする有期年金にもできます。さらに、一部年金を受給しながら就労を続けることが出来、その就労によって年金積立金を増やすことも可能です。

なお、このシステムは男女間における差別がありません。拠出料が違うとか、支給条件が違うということはありません。もちろん、民間保険会社の通常の保険では、例えば女性のほうが平均寿命が長いという理由で条件（保険料が高くなる、あるいは保険金額が小さくなる）が悪くなることもありますが、この制度ではそうした差別がありません。ただ、逆にいえば、その分、男性が不利になることは避けられないと思います。

契約内容ではさまざまな選択肢が用意されています。たとえば、家族保障を加えることもできます。本人が早期に死亡した場合に、その年金を遺族に移譲するというものです。いろいろな内容を付加することができるため、人々の「正確にいうと、一体どのぐらいの金額がもらえ

るのか」というよくある質問に答えることは至難です。

(当方)

お答えし難いかもしれませんが、一般に年金給付額はどの程度の水準と見込まれているのでしょうか。

(先方)

もちろん正確に答えることはできないのですが、一般的な例としては21歳から65歳まで雇用をした場合、その所得額の約15%が年金として支払われると説明しています。

(当方)

それは制度へのフル加入のケースで、所得というのは何らかの従前所得という意味でよろしいのでしょうか。

(先方)

そうですね。この所得というのは生涯における平均所得という意味です。

当然のことですが、この水準は資産運用の状況によりますし、また勤続年数からも影響を受けることになります。たとえば、ある人が長期療養になった場合、その間の所得がなくなるわけですが、しかし、雇用主は長期療養に対する保険を掛けており、そこから補てんされるので、長期療養中の間でも年金の算定には影響ありません。極端な場合、例えば25歳で交通事故に遭って傷害を負い労働不可となっても、65歳まで3.5%に相当する拠出が行われますので、年金支給額は変わらないことになります。この25歳時の所得はインデクセーションされますから、インフレ率に沿って所得額も引き上げられていきます。

(当方)

それでは、会社にとって大変な負担になりますね。

(先方)

この仕組みのために、雇用主側は労働者所得の0.7%を負担せざるをえないようになっています。これは非常に大きな金額です。

(当方)

その内容も、協約の中に含まれる全体のパッケージの1つということですね。

(先方)

そのとおりです。したがって、この0.7%も毎年団体交渉の対象になります。

大部分のL0組合員は、以上のような新制度に満足しています。大部分の平均的労働者は非常によいシステムと受け止めています。もちろん、できるだけ年金額を高くして欲しいとの希望

が常にありますが、この年金制度の枠組み、その柔軟性、自主運用が出来ることなどに関して、高い満足感を持っています。以前の制度においては、極端な場合、たとえば45歳で就労をやめてしまいますと、それまで積み立てられた年金がすべて失われました。

(当方)

年金算定対象期間が55歳から65歳と決められていたからですね。

(先方)

そうです。

(当方)

先ほどの年金受給額水準ですが、およそ生涯平均所得の15%ぐらいに、モデルではそうなるのご説明でした。これに関連し、何かの資料で、有期では5年で受給するとあったようですが、5年と決められているのか、あるいは受給期間にもうちょっと選択の余地があるのでしょうか。

(先方)

5年の有期年金とするか、もしくは終身年金とするか、の二者選択です。これは、雇用主にかかわる税制上の問題があるためです。税法の制約からこのような二者選択となっています。つまり、拠出金を損金扱いとする条件が、そのように設定されているのです。

(当方)

終身年金を選ぶ場合、各人別に投資口座があると思いますが、受給開始時にその口座資金をもって保険会社から終身年金保険を買うのでしょうか。あるいは、どのような形で終身年金を得るのでしょうか。

(先方)

スウェーデンでは、各保険会社でいわばプール制を採っています。このプール制のなかでそれぞれ終身年金が提供されます。

つい最近の傾向としては、終身年金より、5年の有期年金を選択し65歳から70歳まで受給して、70歳以上では公的年金で生活しようという人が増加するとみられています。L0の組合員の平均寿命が、事務系労働組合の組合員と比較して短いことも、その理由の1つです。あまり大きな声では言えませんが、男性は女性に比べ平均寿命が短いので、できるだけ5年の年金を愛好する傾向が生じています。一方、女性は一般に長生きですから、終身年金を選ぶ傾向にあります。

(当方)

70歳以降は公的年金だけの場合、その所得代替率は何%ですか。それで大体、生活が成り立

つと考えていいのですか。

(先方)

公的年金だけ場合、平均的には、平均所得の 55% が支給されると考えられています。そして、私どもの新制度による年金で 15% 程度が乗りますので、合計 70% の年金が支給されます。先ほどの話しに関連させますと、65 歳～70 歳では「公的年金+L0 年金」で 70% 程度、70 歳では「公的年金」のみで 55% 程度で生活しようとするようになります。

(当方)

70 歳以上はこの 55% ぐらいで大体、生活できるということですね。

(先方)

公的年金は平均所得の 55% 程度で、これで一応十分と考えられているということです。

L0 の組合員は、どちらかといえば中高年齢になりますと給料が高原状態、または下がる傾向にあります。他の事務系職員に比べて、L0 の組合員は給料の伸びが年を取るほど伸びるという傾向にはありませんので、事務系職員の制度でみられる最終給与比例方式には乗れません。むしろ生涯賃金の平均に基づく方式を愛好します。

一部、事務系労働組合の中には、以前は年齢が上がるほど給与も上昇する傾向にありましたが、つい最近では L0 と同じように年齢別給与カーブが中だるみ、ひょうたん型になるもので現れています。そうした組合では、最終給与比例方式よりも生涯平均給与比例による年金算定システムのほうがよいという議論が出ています。

(当方)

お仕事の立場上、生活保障という観点からみれば年金ばかりでなく疾病や傷害とか、いろいろポイントがあると思うのですが、最近における L0 のメンバーの方々の関心はどのようなものに向いているのでしょうか。

(先方)

スウェーデンでも、疾病保険に対する興味は非常に高まっています。その背景には、いわゆる欠勤による疾病保険の支払いが急増していることがあります。こうした状況は経済へ大きな影響を与えるばかりでなく、公的制度そして協約保険の利用率が高まって保険財政もタイトになってきました。

雇用主サイドからみれば、疾病保険の対象期間が 2 週間から 3 週間に引き上げられ負担が増していることが挙げられます。一方労働者側からは、疾病保険の支払条件悪化を指摘しており、これらを巡って様々に議論が行われているためです。

なぜ欠勤率が上昇したのかという議論に関しては、それぞれのサイドから多くの理由が挙げられています。組合側の主な主張は労働環境の悪化が原因ということです。これに対して、企業サイドの趣旨は、疾病保険の手当てが厚すぎる、給付条件が良すぎるというものです。

L0 組合員は、老齢年金は当然もらえるものと考えているので、それへの関心が低いといっても差し支えありません。

むしろ将来の高齢者介護に懸念と高い関心を持っています。というのは、かりに年金で現金収入を得ても、自分が介護を受けられるだけの施設やマンパワー等が整備されているかどうか、そちらの方に非常に大きな興味が集まっています。年金でお金があっても、医療介護が整っていなければ何の役にも立たないわけです。実際にこれから、そのような医療介護部門に人が必要になるわけですが、現在十分ではないという状態です。したがって、将来自分が高齢者になったときに心配しているのです。

(当方)

スウェーデンでは、世界的にみても非常にレベルの高い介護制度を持っていると聞いていたので、今のお話しにはちょっと驚きました。

(先方)

一般市民の関心は、やはり最も心配しているのは、高齢者介護が十分機能しているか、あるいは今後十分機能するのか、にあります。そういうわけで、年金にももちろん興味があることはあります。出来るだけたくさん年金が欲しいというのは当然のことですが、かといって年金が大きな問題とはなっていません。

(当方)

新制度に変わって、年金の拠出率は名目所得の3.5%となっていますね。それでは、旧制度のSTPのとき、雇用主の拠出率といいますか、負担の程度はどのようであったのでしょうか。STPへの拠出も、およそこの名目所得の3.5%前後だったのか。年金制度の転換の前後で、雇用主負担に大きなプラス、マイナスが出たのか、その辺はいかがですか。

(先方)

古いSTPシステムでは、AFA保険と年金を含めて、その負担は6.1%から6.2%になっていました。現在ではこれに相当する負担率が約5.25%ですから、多少の軽減が見られます。

ただ、別の観点から言いますと、もし新しいシステムを採用していなかった場合には、その雇用主負担は現在の倍になっていたと考えられます。

STPにおいては、毎年、企業連盟に属している会社の65歳以上の年金生活者がどのぐらいかという計数を人口動態上から推計し、それを基に料率が算定されていました。ということは、新設会社では年金を支給する対象者がいないにもかかわらず、負担せざるをえないということも起こっていたわけです。しかし、現在ではそうした推計なしで、拠出率を3.5%に設定することによって、負担のあり方などがかなり整理、明確化されました。

(当方)

年金を別にしますと、AFAが大きな役割を担っているようですが、そのオペレーションをご

説明いただきたい。

(先方)

AFA という会社では、600～700 名の従業員が勤務しており、その本社はストックホルム中央駅の前にあるクララ教会の裏手、8 階建ての近代的ビルに置かれています。そこに AMFP と同居しています。

AMFP は、協約年金の業務ばかりでなく、普通の保険業務も展開していて、そこではプライベートな保険会社と競争関係にあります。AMFP の通常保険における主要な顧客は、AMFP システムに入っている労働者が条件が悪いと考え、特別に個人的に保険を組みたいという人々です。

(当方)

日本では一般に、サラリーマンが退職したとき会社から一時金（退職金）をもらいます。これに企業年金が加わるケースもあります。L0 の組合員には、協約年金のほかに退職一時金をもらうことはないと考えていいのでしょうか。

(先方)

そういうものは、ほとんどありません。

事務系職員の中には、特に事業縮小という過程で退職一時金、例えば 5 万クローネが出された例があります。また社長に対して退職金を出すことはありますが、これは年金とは性格が異なります。

(以上)

スウェーデン企業連盟

日時 2003年9月19日(15:00~17:20)

面談者: Mr. カール・エリック・テルンストルム、顧客サービス・コンサルタント

(先方)

午前中、L0 を訪問されたとのこと。当連盟は雇用者に関して L0 とは協力関係にあり、それには年金制度も当然含まれ、相互に年金制度の改善を目指しています。

しかし現状の財政的な問題としては、実は疾病保険にかかわることの方が大きく、これに関心を寄せているのです。スウェーデンは疾病率が非常に高い。今日、約 100 万人が疾病状態にあって以前より 20~30 万人も増えているのです。

こうした状況にあるので、協約年金についてお話する前に、疾病保険を巡る状況を説明させていただきます。

従業員の欠勤率は企業規模が大きくなるほど高くなります。従業員数 10 人未満で 2.1%、10~49 人で 2.7%、50 人以上が 4%になります。かつて 1992 年時点では疾病手当が給与の 100% 近かったことがあり、当時の欠勤率は相当高水準となっていました。しかし、93 年に金融問題が発生しスウェーデン・クローネが大幅下落するなど、経済が大混乱し財政状況も悪化しました。これを背景に疾病手当が給与の 70% までに引き下げられ、これにともない欠勤率も大きく低下したのです。その後、失業率の上昇により再度欠勤率が上がり今日に至っています。

(当方)

スウェーデンでは疾病保険等を巡る問題が大きいようですね。ところで、協約年金について企業連盟ではどのようにお考えですか。

(先方)

多少、公的年金を含む年金制度の概略に触れておきたいと思います。スウェーデンでは 1930 年前後に初めて国民年金の法律ができました。それ以前、生活できない高齢者は、いわゆる「貧困の家」に収容されていました。そして 63 年に本格的な ATP 制度が導入されたわけです。これは賦課方式です。

その後さらに、皆さまもご存じのように、新年金制度が始まりました。その保険料率は 18.5% なのですが、実は数字がうまく合いません。新年金制度に対する雇用主負担は 10.21% です。さらに 7% は勤労者自身が出しています。しかし、この両者を合わせても 17.21% にしかありません。これを 18.5% に引き上げるために、どのような橋を架けるか、これが政治家の頭痛の種になっています。この数字を合わせるためには、勤労者自らの拠出率を 7% から 1.29% ポイント引上げ 8.29% にしないと辻褄が合いません。しかし、この比率を上げようとする気力のある政治家、政党は全くいないわけです。

ところで、L0 では STP について多少話をされましたか。

(当方)

簡単にはしていただきました。

(先方)

STP というのは古い年金システムですね。この旧制度においては雇用主が雇用期間の名目所得に対して3%の保険料を支払っていました。支給要件では55歳から65歳までの間に少なくとも3年間の勤続が求められていました。ということは、55歳になる寸前に失業すると、年金を受給できないという不幸な事態を招いたのです。

STP 年金の所得代替率は約10%を目標とされていたのですが、これはいわゆる最良の所得年の3年間で算定基礎とすることが想定されていました。しかし、事務系職員数が拡大する中で、L0では組合員労働者数が減少する一方、1941年から47年、48年生まれの戦中戦後ベビーブーマーの退職、年金受給者数の増大が見込まれ、将来的に10%の目標年金水準を実現していくことが不可能であることを見て取ったのです。旧制度のコストは540億クローネと試算され、さすがにL0も制度改革を受入れたのです。

そこでSTPシステムからSAF-L0協約年金へと改められました。年齢区分でいうと、1968年生まれ以降の労働者が完全に新しいシステムに包括されることとなります。保険料率はSTPの3.25%から3.5%へと引き上げられましたが、旧制度のままではそれが6%~7%にも達すると予想されました。

(当方)

制度改革にあたってはさまざまな面で手直しが平行して進められたと聞きましたが。

(先方)

旧制度は賦課方式であったものが積立方式へ変更され、確定給付型から確定拠出型へ、AMF年金と呼ばれてそれが独占的に扱っていたものを250余りの投資選択肢を用意し年金投資先の多様化が図られ、個人自らの年金に対する影響力が高められました。

これに関連する個人の影響力(裁量)で1つの例を挙げると、各個人が個別に年金に死亡保険を付加する、契約することができます。その死亡時支給額は基礎額の100%、もしくは200%という形をとります。具体的にいうと毎月80クローネを余分に拠出することによって、40万クローネの支給額を得るといった具合です。

SAF-L0協約年金では、労働者が21歳になった時から65歳まで適用されて保険料が拠出されます。65歳まで雇用主は年金拠出金を支払わなければなりません。今もって労使間で問題になっているのは、それでは67歳まで働いた場合、その2年間の拠出をどのようにするかということです。もちろんL0としては支払うべきだと主張するわけですが。この点を除けば、一応3.5%の拠出率に関しては労使双方、異存はなく満足している状態です。

(当方)

今までのお話からすると、STPから現行制度へ変更されたことによって、企業から見た将来

的なコストはかなり削減できたという理解でよろしいですね。

(先方)

SAF-L0 協約年金への転換では、負担率が旧制度での 3.25% から 3.5% となりました。つまり、当面はそれほど負担に変化がなかったといえるのですが、しかし別の見方をしますと、もし古いシステムを継続させていた場合には、10 年後にはこの 3.5% を 6%~7% に引き上げることを余儀なくされたわけです。その意味で、将来的な負担軽減を図ったこととなります。

この辺りの事情を繰り返し申し上げますと、いわゆる戦中戦後のベビーブーマーが年金生活入りしますので、2010 年以降、約 10 万人の新しい年金生活者が登場することになります。

さて次は、職員向け年金制度である ITP のほうに話を進めてまいります。

この制度も改革したいのですが、それは思ったほどうまく進展していません。一方で、いわゆるサラリーマン、ホワイトカラー層の実質賃金が、専門性の向上がますます進むことなどによって高まる傾向にあります。1990 年代の後半には 9% 程度の上昇を示しました。

たとえば、いわゆる基礎額の 10 倍以上を稼いでいた職員数は、90 年に 4 万 3000 人いたのですが、2002 年にはそれが倍に近い 9 万人に増加しています。基礎額の 7.5 倍は約 30.7 万クローネ、10 倍は 40 万 9000 クローネです。従業員の雇用には給料の他に保険料負担などがともないます。これを大まかに、高額所得者（上級管理職）で見ますと、給料に対して、老齢年金の負担が 52%、その他を含めてでは 61% になります。それに 33%、つまりこれは雇用者税のごとですが、それを加えますと 94% の負担がかかることとなります。ということは、もしここで上級管理職の月給が 10 万クローネとしますと、さらに社会的費用で 9 万 4000 クローネかかることとなりますので、合計 19 万 4000 クローネの負担となります。このような問題を抱えています。

(当方)

いただいた資料の新提案とは、何でしょうか。

(先方)

これは私ども連盟が考える新しい ITP の内容です。もちろん、これを推し進めると L0 とも衝突するというリスクがあると、十分承知しています。この提案ではホワイトカラー層に 3.8% の年金を支給するというのですから、現在 3.5% になっている L0 からすれば、当然交渉を要求することになります。

新提案では、基礎額の 7.5 倍までの給与に対する保険料率を 3.8% にするとしています。そして、さらに基礎額の 7.5 倍以上の所得を得ている人を対象とする交渉がありますが、これは L0 の組合員にはほとんどいけませんので、L0 との交渉対象にはならないでしょう。

(当方)

新 ITP 提案の交渉相手はどこになりますか。

(先方)

この交渉相手は PTK です。

この新しい ITP は、いわゆる若年労働者（たとえば 35 歳以下）に絶大な人気があるはずなのですが、実際、交渉相手となる組合幹部たちは高齢者が多いのです。かりに新しいシステムがよいものであったとしても、古いシステムに依存する彼らはそれに固執しがちになります。

新提案は、いわゆる確定拠出型へ制度を転換しますので、新しい制度の対象を 2004 年 1 月 1 日現在で 28 歳未満の人から、としています。

(当方)

ニューITP に関しては、すでに団体交渉で決まったことなのですか。

(先方)

これはあくまでも提案内容で、PTK と交渉する場合の新しいアイデアです。

今年の春に、いわゆるライフサイクル仮説を基とする 10 のケーススタディを行い、その調査書をつくりました。その結果、そうしたケーススタディから得られた知見を盛り込んだものが、この新しい ITP プランなのです。

この新しいシステムの考えは、対象者を 28 歳以下にしても、負担はそれほど変わらない。ここに利点があります。これはあくまでも連盟のビジョンですが、PTK の中でも支部によって、これに対する反応はまちまちです。これに積極的な支部は小売従業者組合で、この案に賛成しているのですが、反対している支部がありますので、労働組合の結束という意味から、あまりそれを乱す行動をしようとしません。

(当方)

現行 ITP の問題点はどのようなものでしょうか。

(先方)

それでは、簡単にボードに書きながら説明します。賃金カーブはおよそ年齢が上がるにつれ給料は伸びていきます。実際、理想的な給料の伸びと比べてよいでしょう。連盟に加盟している企業の賃金統計をしてみると、このような形になります。しかし 55 歳以上になると、賃金の伸びはほとんど止まります。ということは、この中で彼らにとってみれば、その賃金水準が最終賃金ということになります。そうすると、ちょっと都合が悪い、彼らからみれば非常に不利な状態が現出することになります。

ITP に関して我々の最も頭の痛い問題は、ある人が、ある一定期間、労働者として働いていたといった場合に生じます。その期間の保険料は 3.5% です。

(当方)

SAF-L0 年金の保険料ですね。

(先方)

そうですね。その期間は3.5%を払うという形になります。そして35歳から50歳の間、たとえば国家公務員となり、50歳以降65歳までは連盟傘下の企業で働いたとします。そうしますと37年間勤労生活をして、つまり444か月働いたということになるわけですが、最後のホワイトカラー期間を基に年金を支給するので、大きな負担となってしまいます。このため、間違った人を採用しますと、雇用主にとっては莫大な損害を意味します。このような保険料負担の半額を、アレクタが雇用主へ請求することになります。

たとえば、採用インタビューのときに、今までどのような職業歴であったのかということをも十分調査しませんが、現実には賃金の低いアルバイトという形で生活してきたということが考えられるわけです。それを見逃しますと、今まで彼について支払われてきた保険料があまりにも小さすぎますので、規約上の協約年金の支給を実現するには、雇用主が追加的な保険料を支払わなければならなくなります。

アレクタの寿命統計を見ますと、平均余命は85歳ということになりますので、20年間の年金生活を意味します。というわけで、この保険料負担が莫大になるのです。古いシステム、つまり現行制度では余命の前提が82歳とされていました。以上の問題があるので、企業としてみれば、55歳の社員を採用する際には、非常に大きな配慮を行わなければなりません。

(当方)

今の例では、公務員期間に関して政府の追加負担はないのでしょうか。また、この例の保険料納付はどのようなルールで行われるのでしょうか。

(先方)

労働者として働いていた時期については、ここに書きましたような形で計算を行います。その賃金に対応した保険料額が計算され拠出されます。しかし公務員期間にはちょっと問題があります。政府は年金制度を適用し彼の年金ポイントを計算するのですが、その際に政府は1銭も支払いません。つまり、名目的な形で年金権を計算するという形を取っているからです。これは我々企業側にとっては、非常にいらだちを覚える点なのですが。

(当方)

その計算上の年金の実績が、そのまま最後の会社に来るわけですか。会社の負担になるのでしょうか。

(先方)

政府のほうでは、それに対する年金保険料を政府の機関に払い込んでいます。そして、65歳になった時点でその金額を給付することになります。そのように、年金プールの中に、一部は政府が払い込んだ金額は含まれています。

しかし、問題は、その間のインフレ状況にあるのです。たとえば、95年にはインフレが2%

とだいぶ落ち着いてきたのですが、以前の状況では80年代にはインフレ上昇率が13%という、大変高い数字を記録しました。最終的に65歳になったときの計算では、インデックス化された金額を基にすることとなるのです。

(当方)

SAF-L0 協約年金に関するお話しにありましたが、今日の ITP を巡る問題でも、やはりベビーブーマーがこれから受給世代に入ることが、同様に、制度へ大きな影響を与える要因だと理解してもよろしいのですか。

(先方)

そのとおりです。ITP の改革では成功した点もあります。それが、1990 年の ITPK 導入です。ITPK の保険料負担は2%となっています。これはまさに先ほど見た L0 の年金と同じような考え方に立脚したものです。すなわち、ホワイトカラー勤労者が、自ら投資選択することができます。また、受給期間を自らの裁量で指定することができます。その一番短い期間は5年間で、希望すれば65歳から75歳までの10年間で受給することも可能です。このように受給期間についても柔軟性が確保されているわけです。

62歳になった時点で、現在の雇用主に対して、65歳になったときの最終年金額の予測値を請求すれば、その数字を教えてもらえます。

(当方)

ITPK における年金額の計算とはどのようなものでしょうか。

(先方)

たとえば、ITPK で100万クローネの資金ができたとします。その金額を予想余命年齢までの20.5年で割ります。どうして20年にしないのか。つまり先ほど85歳と言ったのですが、実際の正確な数字は85.5歳だから20.5とするわけです。そして、100万クローネを22.5で割ります。その金額が終身年金額になります。2年早く年金生活入りしようとする場合には、20.5ではなくて22.5で100万クローネを割ることになります。

かりに希望すれば67歳まで働くことができるのですが、最近はずしも年金額の増加がそれほど大きくありませんので、65歳でも67歳でもあまり年金支給額は変わらないとみられます。その点を十分考慮した決定をしなければなりません。

(当方)

新 ITP の交渉について、現況はどのようになっているのでしょうか。何らかの進展の可能性について、個人的にどのように考えておられますか。

(先方)

労働組合側は各単産で分裂ぎみです。しかし、私たちの考え方に特に好意的なのが、技師連

盟および現場監督連盟です。PTKは23の支部から成り立っていますが、必ずしも我々のアイデアに好意的でない、積極的でない支部はたくさんあります。というわけで分裂ぎみです。

ところで、つい最近になって、ヨーロッパでは一般的に金利水準が低下する現象が見られますので、金融庁が、年金プランの計算をするに当たり、その割引率を3.6%から2.6%に引き下げる決定をしました。

(当方)

そうすると、確定給付型の年金給付債務が膨らんでいくことになりますね。

(先方)

まさにそのとおりです。日本の保険会社や年金基金もこのようにやっていますでしょうか。

(当方)

そのようにやっています。特に年金基金の場合、割引率の引き下げによって大幅に年金債務が膨らみ大きな問題となってきました。

(先方)

この問題を避けるために、特に会社の上層部、高額所得者の首脳陣を対象とする年金基金をアイルランドに移すケースが発生しています。というのは、アイルランドは割引率を自ら自由に設定することができるからです。

あくまでもこうした基金の対象になるのは、年俸が少なくとも120万クローネから130万クローネある大企業の高級管理職者です。アイルランドのユーロベン(Euroben)という会社はスウェーデンのSTPが保有する子会社なのですが、彼らはそこで年金を積み立てることもできます。また、ジャージー諸島、イギリスとフランスの間にあるタックスヘブンですが、そういうところに年金の運用を任せることもできます。

(当方)

もしも大体このぐらいということが分かればですが、老齢年金でリザーブ方式を取っている会社、あるいはファンデーションと呼ばれる基金を利用している会社はどれぐらいあるのでしょうか。

(先方)

あまりしっかりした統計は取っていないのですが、スウェーデンにはいま約40万社の企業があるとみられます。この40万社には株式会社、合名、合資会社のすべてが含まれます。しかし、その多くは休眠会社、ペーパーカンパニーと考えられています。フォーラ社では何社と言っておられましたか。実働の会社数は多分19万社ぐらいではないかと思うのですが。

(当方)

フォーラ社で扱っている会社は約 20 万社とのことでした。

(先方)

おそらく 19 万社とか 20 万社ぐらいと考えます。その中で、アレクタ社ですが、これの契約している会社数は約 3 万 7000 社だと思います。

(当方)

フォーラ社が L0 の年金で、アレクタ社がこの ITP です。

(先方)

分け方自体は、そう簡単ではないのです。各社は事務部門と現業と、両方持っていることが多くあります。そういうわけで、実際にはアレクタ社の 3 万 7000 社の相当部分は、フォーラ社の 20 万社に含まれていると考えられます。

フォーラ社はアレクタ社に対して、いわゆる事故保険や労災保険、さらには事務系の職員のための失業保険などの請求書を送っています。

一方、私どもの企業連盟には 4 万 9000 社が加盟しています。ちょっと数が少ないように感じられるかもしれませんが、従業員数 50 人以上の企業の 93% がスウェーデン企業連盟に加盟しています。さらに、こちらでは大企業の部類に入る従業員数 200 名以上の企業でみると、その加盟率は 99% にも達しています。大企業の残りはほぼ政府系企業です。たとえば典型的にはスウェーデン放送協会（日本の NHK に相当）は企業連盟に入っていない。というのも、そもそもスウェーデン放送協会は、政治的に中立でなければならないということが要請されているからです。

そういう状況で、スウェーデン企業連盟に加盟する 4 万 9000 社は、本来アレクタ社と契約していると考えてもよいのですが、アレクタ社の契約社数 3 万 7000 との差が問題となります。この差に相当する 1 万 2000 社については、実態調査が行われる予定です。

(当方)

それだけ基金を設立している会社が多いということでしょうか。

(先方)

いや、恐らくそうではなく、バランスシートを使う準備金方式が多いものと考えられます。FPG/PRI と呼ばれるものです。

この方式では、年金額を計算し、そして、それを自らの貸借対照表に負債として計上します。ある従業員が 65 歳で年金生活入りしますと、PRI、これは事実上アレクタ社なのですが、これがこの年金生活者に年金を支払い、その金額を直接企業に請求することになります。自己調達年金といわれます。PRI とは貸借対照表の負債、つまり年金負債を意味しまして、これに対応する左側の資産が FPG です。65 歳になった年金生活者には、PRI をもとに年金が支払われ、PRI から直接、該当する企業に対して請求書が出されます。

私ども企業連盟の中には FPG 委員会がありまして、これが毎年そのような企業の状態を調査しています。そして、企業の経営状態が悪い、または企業の年金管理がうまくいっていない場合は、その全額を会社に請求することも行われます。たとえば 92 年から 93 年にかけて、建設会社が、年金が適切に管理されていないという理由で、その負債を支払うよう促されたことがありました。

加盟会社のうち、FPG 方式の社数は 2100 社になっています。そして、これらに雇用されているホワイトカラー職員数は 30 万人に達します。その中には ABB、ボルボ、エレクトロラクスといった最大手の上場企業が含まれています。

(当方)

今のお話しは、いわゆるブック・リザーブ方式というものです。

(先方)

そうですね。したがって、たとえばそのような会社の内部利益率が 4.9%だとします。これは準備金を運転資金等に利用することから生じますが、その利益は当然、会社に帰属します。そして、従業員に関しては、協約による規定に従って年金が支払われることになります。

逆にいいますと、スウェーデンでは年金基金というのが非常に少ないことになります。つまり会社とは別に設立され、独立した運営の行われる年金基金は数少ない。しかし、存在してはいます。そのうちの 1 つが、スウェーデン商業銀行が運営しているオプタゴンというものです。もしいずれ、財務状態や資産運用状況が悪くなると、年金の支払条件が悪化することになるかもしれませんが、そうした事態はスウェーデンの労働組合が最も忌み嫌うところなのです。そのようなわけで、スウェーデンではそれこそ年金基金が少ないことになります。反面、この FPG システムは組合からの影響力、または監視をかなり行使することができるということで、労働組合には気に入られているわけです。

(当方)

一部の資料には、協約（企業）年金の世界で、年金給付水準を決める方式に、グロスモデルとネットモデルがあるとされますが、現状はどのようになっていますか。

(先方)

そうしたシステムはもはや存在しないと考えていただいて結構です。実はそれは苦い経験が 93 年の 7 月に起こったからです。社会保険の根底をなすものには年金保険のほか労災保険や疾病保険がありますが、これを政府の管轄する社会保険事務所が突然、支払わないと言ったことがありました。事情があつたとはいえ、その当時、労働組合と雇用主協会の間には協定がありましたので、組合員の労働条件が悪化することを防ぐために、雇用主側は突然 130 億クローネに及ぶ資金補てんを要求されました。これを契機に、政府の政策に必ずしも頼れないということになり、その結果、このグロスモデルとネットモデルというものが存在しなくなったともい

えるのです。

しかし、県の公務員または地方公務員には、そのようなスループット・モデル協約が存在して、それは PAKL と呼ばれていました。この協約は 1960 年から 97 年まで存在していました。その後、新しい年金システム (Pfa98) が 98 年に導入されるとともに廃止されています。しかしこの PAKL は何らかの形で過渡期を処理しなければなりません。

(以上)

PTK（全国中央労働組織）

日時 2003年9月19日（10:30～11:50）

面談者：Ms. アニカ・シカンゼル、広報担当

Ms. エバ・カールソン・アルトビン、オンブズ・パーソン

Ms. ヒルカ・ヘッレ、機関誌編集長

（先方）

ようこそいらっしゃいました。私はアニカ・シカンゼルと申します。PTKの保険に関する広報の担当をしています。こちらはエバ・カールソン・アルトビンです。エバは、年金、保険に関する問題を取り扱っています。こちらはヒルカ・ヘッレです。PTKが発行する雑誌の編集長および広報活動を行っています。

皆様からいただいた質問をもとに、今日のレクチャーのプログラムを組んでみました。まずヒルカさんから、PTKの組織、概略などについて説明いたします。そして次に私が、いわゆる民間部門における事務系、ホワイトカラーの協約年金について説明を行います。最後にエバさんから、私どものスウェーデン企業連盟に対する交渉上の立場などについて説明いたします。全体で1時間ほどを予定しています。

（当方）

今日はお忙しい中、お時間を頂きまして、ありがとうございます。こちらに火曜日の夕方着いたのですが、外務省の前に参りまして花束等を拝見し、スウェーデンの方々も大変な時代を迎えたのだなと実感しました。外相に対するお悔やみを申し上げます。

スウェーデンではすでに公的年金の大きな改革を実施されましたが、日本では現在その真ただ中にあります。ただ、公的年金もさりながら、企業年金の役割もますます重要ということで、今回私ども研究チームの目的は、特に企業年金、職域年金のほうについて、スウェーデンではどのような状況になっているのか、今後どのようなようになるのかを勉強することに置いています。

（先方—ヒルカさん）

それでは、皆さま、公的年金についてはもう知っておられるとの前提で始めます。お手元の資料に沿ってご説明します。

PTKは「産業とサービス産業における給与従業員連合」です。この名前が示しているように、いわゆる給与従業員たちの連合体です。1973年に設立されました。設立当初はわずか4つの労働組合で結成されたのです。産業界における主要な組織であるCIF（スウェーデン産業事務職員労働組合）、そしてFTF、HTCFなどの労働組合でした。後者には、運輸事業および小売業界の勤労者が含まれます。現場監督者組合は、特にいろいろな事業を行っている現場監督を組織しています。そして技師連盟は、技師を主にまとめている労働組合です。これに、6つの支部が加わり、加盟した組合員数は36万6000人でした。

そして、現在では PTK は 28 の単産から構成されており、全部で民間セクターの 69 万人が参加しています。先ほどの 4 つ中核的な支部には 58 万人が組織されていますので、この 4 つの支部が基本的な構成労働組合ということになります。

(当方)

どのような分類をするかによりますが、現在の 69 万人は、いわゆる組織率でいうとどれぐらいですか。

(先方)

約 80% の組織率です。労働組合への加入率・組織率は、景気の動向によって左右されます。さらに、業界別によっても組織率は多少変わってきます。

PTK の第 1 の役割は、そういうわけで、労働組合の連合団体として、各種の交渉における代表を務めています。もちろん、私どもの下部組織との連絡も密に取っています。第 2 に私どもは、下部組織間の協議の場などを提供します。第 3 は教育・啓蒙関係です。下部組織から派遣されてくる各労働組合の幹部員や各支部の代表者向け養成教育などを行っています。アニカの部は教育活動を盛んに行っているわけですが、その内容には年金・保険に関するものが含まれています。私どもは株式会社法により従業員代表の役員参画の任務が認められていますので、そこに派遣する役員の教育も行っています。そして、私どもの組織内においても法律専門家を擁しています。最後は、協約内容などに関する広報があります。

私どもは、約 170 のさまざまな協約を結んでいます。その内容、範囲は次のような領域に及び、その管理・維持も行っています。協約の領域は、まず、私どもの最も重要で中心的課題といってもよい、年金および保険問題にあります。また、雇用主側と協力して、労働環境の改善、それに関するさまざまな問題などについても共同で作業を行うこととなります。これには、いわゆる職場における影響力の行使などが含まれます。企業の移転および工場の廃止とこれに伴う人的処置といった問題についても関与しています。私どもは統括的な事務を行います。具体的な保険管理事務に関してはアレクタ社が担当します。

(当方)

その範囲には賃金問題も入るのでしょうか。

(先方)

賃金問題、賃金交渉は含まれません。以前は行っていたのですが、現在は行っていません。

(当方)

傘下の単産が個別に行っているのですか。

(先方)

そうです。各傘下の支部が行います。私どもには5つの交渉相手、経営者団体がいます。いちばん重要なのはスウェーデン企業連盟 (Confederation of Swedish Enterprise) ですが、さらにその他の交渉団体には雇用主連盟 (Employer Alliance)、不動産業雇用主連盟 (Fastigo)、協同組合雇用主連盟 (Co-operative Employers Association)、そして、さらにスウェーデン・アーティスト雇用主連盟 (Swedish Performing Arts-Employer Organization) があります。

こうした交渉相手がまさに、私たち組合員がどのような職場に位置しているかを示しているわけですが、その大多数はスウェーデン企業連盟の中で雇用されています。そのため、ITP 協定はスウェーデン企業連盟と結んでいるわけです。

(当方)

それでは、他の雇用主団体とは別の協定を結んでいるのでしょうか。

(先方)

産業界とは特にスウェーデン企業連盟と ITP 協約を締結していますが、その他の連盟は規模が小さいので、ITP と似たようなコピー的な協約を結んでいます。たとえば KTP と呼ばれる協約があります。ただし、スウェーデン・アーティスト雇用主連盟に関しては、このような協定は結ばれておらず、別のものがあります。いずれにしましても、PTK とスウェーデン企業連盟の間で結ばれた ITP が指標になりまして、つまり指導的な役割を担ってまして、その他の雇用者連盟は似たような内容の協約を結んでいるということになります。

ITP は私的保険契約をベースとした年金協定で、すでに 1960 年に登場しました。ITP に関してはアニカさんから後ほど具体的な説明があります。実際の保険業務に関しては、アレクタ社 (保険会社) が担当しています。このアレクタ社の前身が SPP と呼ばれるもので、前世紀の初めからスターとしています。

(先方—アニカさん)

それでは、私の方からは ITP そして ITPK について説明したいと思います。

これは公的年金の補完的な保険として作られています。公的年金の対象所得金額は、年間 30 万 7000 クローネまでとなっています。ITP はこうした限度額に制約されず、年間 30 万 7000 クローネ以上の所得のある方と、それ以下の方を包括的に含む契約です。

これは老齢年金の仕組みですが、今年、年間所得 30 万 7000 クローネまでの方が最初の 1 段階、一番下の段階に属します。その場合、最終所得の 10% がそこで保証されます。そして、次の段階である 30 万 7000 クローネから 80 万クローネの間の所得に関しては、65% の年金が保証されます。80 万クローネから年間 120 万クローネまで、所得基礎額の 30 倍までということですが、その所得インターバルに関しては 32.5% の年金が支給されます。所得基礎額などは、そのときの経済の事情、また所得や物価の波によって毎年見直されますので、支給金額はそれぞれ変わってきます。

(当方)

基礎額の 30 倍以上は対象外ですか。

(先方)

そのとおりです。30 倍を超える部分は協約年金の中に含まれず、各自民間の保険会社と契約を結ばなければなりません。

(当方)

この計算式で平均的な ITP の受給額はどれほどになるのでしょうか。

(先方)

一応の参考ということでみますと、現在、事務系職員の平均賃金は、月 2 万 3000 クローネ程度です。そうしますと ITP の老齢年金は、先の仕組みによると最初の区切りで 10% ですから月額 2300 クローネとなります。しかし、これはあくまでも平均 (ミディアム) ということで、特に学術者協会では所得格差のばらつきが非常に大きいため、いちがいに幾らとは言えません。仮に 3 万 3000 クローネの月給を得ているかたは、10% の次の段階に食い込みますので、その差額の 7400 クローネ \times 65% で 4810 クローネがさらに加算されることとなります。私どもの事務系職員の約半数が、2 番目の段階の中に入るといった状況です。

先ほどお話ししましたように ITP 協約は 1960 年にできて、それと同時に、古い公的年金システムである ATP が導入されました。そのとき、すでに ITP は ATP の補完的年金保険として考えられていたわけですが、そこでは最終給与に対して合わせて 65% が支給されることを目標に置かれていました。この 65% は代替率ですが、公的年金に協約年金を含めて全体で所得の 65% ということです。

ITPK について、次にお話しいたしますと、1977 年に大きな労働争議が発生し、それを契機に追加的な年金スキームができました。それが ITPK と呼ばれているもので、「K」というのは「補完する」という意味です。ITP そのものは確定給付型 (Defined Benefit scheme) ですが、ITPK は確定拠出型 (Defined Contribution scheme) となっています。

年金制度の拠出は雇用主が行いますが、確定給付型では、ただ負担しなければならないだけでなく、経営・市場環境の変化に応じて負担額が変わるといった問題があります。そうしたことから、雇用主側では正確な予測できる負担額を知りたいということで、確定給付制度をなくしたいという気持ちが働いたわけです。

ITPK に関しては、雇用主が給料の 2% を支払うこととなります。この 2% に関しては、給与職員自ら伝統的な保険、もしくは投資信託に投資選択することができます。ITPK は、アレクタ社が制度をすべてカバーしているわけではないので、ほかの保険会社にも投資先として資金を預けることができます。ITPK 確定給付スキームはアレクタ社が担当しています。

この ITP、ITPK の計算開始時期は、28 歳からです。そして、64 歳までポイントを稼ぐことが

できます。ITP 確定給付スキームに関しては、勤続期間が 30 年続くことが必要で、そうしますと 100% (満額) の受給資格を得ることができます。ITPK に関しては、勤続中に拠出された金額と運用収益で年金額が決まります。

さらに 1990 年に新しい仕組みが導入されました。所得基礎額の 10 倍以上稼いでいる事務系職員に関して、ある一定の選択余地が作られたのです。その 10 倍以上稼ぐかたについては、段階区分の 65% および 32.5% の領域で、自由に伝統的な保険もしくは投資信託に投資することができるようになりました。これで ITPK の 2% と合わせて、自由に投資先を選択することができるようになったわけです。

(当方)

実際にこのオルタナティブを使って、投資を積極的に決める人はどれくらいいるのですか。

(先方)

株価が一時上昇気流にあったときは非常に人気があったのですが、下がると人気がなくなってしまいました。傾向はそのようなことですが、正確な統計は把握していません。普通の伝統的な保険ではなくて、自ら投資を積極的に選択した人の割合はよく分かりません。またたとえば、雇用主がどの程度の保険金を払うかによっても事情が違ってきます。そうしたことから、正確に各個人の選択肢に基づいて比較していかなければならないわけですが、まさにこの理由により、新しい ITP 年金の交渉が途中で中断しているのです。

99 年に新しい I T P のシステムが法制化されました。古い方式は確定給付でしたが、新しい方式は確定拠出に変わったわけです。

ITPK の制度選択肢をお話ししますと、2% の中から家族保障 (family cover) を選ぶことができます。たとえば、65 歳の年金入り前に死亡した場合には、その保険の権利を遺族に残す契約を結ぶこともできます。つまり早く死亡した場合は、残りの保険金を遺族に提供することもできるわけです。ただし、その場合には通常の年金受取額が少なくなります。そのようなケースでは、年金受取額は 7~10%、そうでなかった場合に比べ低くなります。

ITPK の保険料は 2% ですが、そうした家族保障を契約すると、その 2% の中からたとえば月々 80 クローネを出して、その保険契約を結ぶことになります。月々 80 クローネ払った場合には、基礎額の 2 倍の金額が 5 年間にわたり遺族に支給されることになります。また、月々 40 クローネを払った場合には、基礎額と同額が 5 年にわたり遺族に支払われます。この基礎額は年額ベースです。そうしますと、2 万クローネ稼いでいる方は、2% が保険料ですので、400 クローネが本来でしたら投資されるはずですが、その 400 クローネから希望する 40 クローネまたは 80 クローネが差し引かれるという具合になります。

次に、エバさんの方から、私どもの ITP と ITPK に対する考え方、そして企業連盟に対する交渉の立場を説明します。

(先方—エバさん)

ITP はご存じのように長らく存在してきました。非常に安定したシステムで、組合員に大きな利益をもたらしてきました。制度運営における特徴の1つは、年金情報の通知です。現時点の給料のまま年金生活入りした場合における将来の年金支給予想額が、明細として毎年、各組合員に送られます。また公的年金制度からも幾らの年金額になるか、ステートメントが来ますので、組合員には2種類の年金情報報告書が毎年、配られることとなります。

ITP は、繰り返しとなりますが、確定給付型になっています。このため、予想できない事態に対しては、その負担のすべてを雇用主が負うこととなります。逆に利益が出れば、その利益はすべて雇用主に帰属します。過去数年にわたり、資金の余剰が発生する事態が見られました。

(当方)

90年代ですね。

(先方)

正確には90年代の初めということですね。その余剰資金はすべて加盟企業に支払われたわけですが、その後、株式市場が下がり、制度資金の積立率も下がりました。しかし、それで支払いに困るほど積立金が減少したわけではありませんでしたが、資金管理を担当するアレクタ社の財務力が低下したということが生じました。しかし、つい最近にいたってそれも回復きみになり、同社の体力はかなり回復しています。そういうことで、現在ではITPシステムに資金的な問題はありません。

(当方)

協約年金について、労使交渉は現在どのようになっているのでしょうか。

(先方)

ITPシステムを巡っては、またその確定給付制度としてのあり方に関しては、長年、スウェーデン企業連盟と交渉を行ってきておりましたが、2003年の夏前に、ついにその交渉は中断の止む無きに至りました。雇用主側は確定拠出方式を要望していたのです。

交渉の場で雇用主側は、確定拠出方式へ転換すれば、より高い年金額が可能になるという理屈で、彼らの議論を展開しました。さらに、企業主にとっては負担額を明確に把握することができる、負担を確定することができるわけです。この変更によって、労使双方に利益をもたらすと、雇用主側は主張したわけです。

しかし、雇用主側の資料をもとにPTKで分析した結果、その主張どおりではないことを我々は見出しました。そういうわけで、PTKは年金を2分割しようと提案しました。

これは大体的話ですが、そもそも第1の領域(段階)は基礎額×7.5で、その上限金額は年間所得で30万7000クローネになります。この領域においては、その所得に対し、公的年金が提供されます。ここには、そうした公的な保障があります。

そこで問題になるのは、それより上の部分、第2、第3の領域(段階)のところとなります。ここには公的な年金の保障がありません。それでは、どのようにするかということになりました。

た。私ども PTK としては、その内容をどのようにするか、傘下の支部と合意しなければなりません。私ども内部の交渉の間に、企業連盟の方から交渉中止を申し入れてきたのです。このような経緯から、現在はそこで交渉が停止しています。

(当方)

PTK 側の対案は、どのようなものでしたか。

(先方)

私どもの提案は、10%の領域までを確定拠出方式へ変更し、それを超える第2、第3の領域(段階)で確定給付方式を維持しようとするものでした。

現行 ITP では、10%、65%、32.5%、すべての領域で確定給付方式になっています。これに対して、PTK の提案は、基礎的領域のみで確定拠出方式を導入するものです。一方、企業連盟は、すべてを確定拠出方式にするように要求しました。

PTK の立場からみれば、すべてを確定拠出方式にすると、幾らの年金額を受け取れるのかわかりませんので、組合員にとってリスクが非常に高くなると考えたわけです。10%までの領域はいわば公的年金で保障されていますので、これは問題ないのですが、65%、また 32.5%の分に関してはその保障がありませんので、我々としてはそこを非常に心配したのです。

さらに、上の領域に関して、65%、32.5%の部分に関して、PTK は組合員が自ら投資できるという自由裁量権を導入することを認めました。ただし、全部そうすることは拒否したわけです。選択できるのはよいが、強制されることは避けたい。それが PTK の立場でした。私どもとしては、雇用主連盟の主張は一定の範囲で認めるのですが、それと同時に、組合員に対してリスクを高めることを嫌ったのです。

現状、PTK の組合員は現行 ITP システムに満足していると考えています。もちろん、我々としても、年金システムが完璧なものであればよいと考えるわけですが、実際はそうはいかないということです。

現状の問題や課題には次のようなものが挙げられます。加入開始の年齢が 28 歳に設定されています。したがって、28 歳までの勤続期間分は年金の対象になりません。また、PTK の要求した条件の中には、高齢者になった場合に、徐々に年金生活への準備を整えるため、勤務時間を漸減させる内容がありました。現行の年金算定方式は、最終給料を基準としています。このため、年金受給開始年齢近くになって労働時間を短縮することは、必然的に年金額の減少を招いてしまう。これを回避すべく雇用主側と交渉を行ったのですが、受け入れを拒否されました。

(当方)

企業連盟側が交渉を中断した理由は、すべてを確定拠出型にしないのなら、それでは意味がないということですね。

(先方)

そういうことです。

(当方)

日本ではすでに、かなりの企業が確定給付型から確定拠出型へ移行しています。その経験から、やはり個人、従業員が投資選択を行うことは非常に難しいと、判明してきました。その点スウェーデンではいかがでしょうか。

(先方)

確かに似たような状況があります。公的年金の一部で投資を選択する仕組みが導入され、実際に動き始めました。その経験でみるかぎり、スタート当初、大部分の方々が積極的な選択を行わなかったと報告されましたし、選択した方も、最初に選択したきりで、後はそのままになっているようです。

(当方)

PTK の組織内に、投資教育を担当するセクションがありますか。

(先方)

いや、私ども自身はそうした投資教育は行っていません。それはむしろ保険会社のほうが積極的にやっており、ライフサイクルファンドなどの投資信託を設定しています。

投資教育の実態は、その教育というより、むしろ年金向け金融商品を作ることによって、それを提供しているという段階です。ですから、特別に教育を行うことはしていません。もちろん、保険会社では、そのような情報を積極的に提供しているのですが、ここの本部からみえますと、組合員の投資教育に対する関心はどれも低いようです。それが実感です。

(当方)

少し話しを戻しますが、2003 年の夏に中断した交渉は、今後どのような見通しなのでしょうか。近々また再開されるのでしょうか。

(先方)

現在の状況では、これからどのようになるか全く予想がつかない状態です。しかしたとえば他の交渉で、ITP 問題が直接、本格的に採り上げられる可能性はあります。たとえば、そのきっかけになるのが疾病保険に関する交渉です。これに関連して ITP 問題が採り上げられる可能性があります。いまのところ、労使双方とも現状凍結という形で交渉が中断されています。

組合員の中には年金システムに関する興味が非常に強いグループもいるので、何か交渉を再開した場合には、私たちの立場を強化してくれると期待していますし、もちろん労使双方で紛糾した場合、PTK 内部の意思統一が図りやすい立場にあります。

(当方)

ここ数年、個人年金保険が非常に増えていると聞きました。新しい公的年金の仕組みのもとで、退職後の所得について、人々の関心はかなり高まっていると理解してよろしいのですか。

(先方)

そのとおりです。

(当方)

組織のあり方ですが、一般に個々の組合員の意見を吸い上げるシステムはどのようなものでしょうか。

(先方)

大括りでいいますと、意見吸い上げの方法は2つあります。1つは、PTKで行う教育研修の機会を通じて、です。もう1つは、傘下労働組合の各支部において組合の現場で意見を聞き、それが各支部で統一され集約されて私どものほうに上がってきます。

(当方)

ITP、ITPKの受給形態を教えてください。

(先方)

ITPKは終身年金です。ITPKの場合、受給期間の設定は各人の自由にすることができます。受給期間を5年、10年、15年もできますし1年、2年、3年でもよい。一時金も可能です。ただ一時金の場合、ITPKには1つの条件があり、それは受取金額が以前の年間給与額を超えてはいけないという制限です。というわけで、一時金が最終年間給料額を超過する場合は適用されません。その金額は必ず同じか、それ以下でなければなりません。

(以上)

財団法人シニアプラン開発機構は…

厚生労働省、企業年金連合会および民間企業の協力により昭和 62 年（1987 年）11 月に設立された財団です。当財団では、概ね 50 歳以上の企業在職者および企業退職者の方々を〈シニア〉と位置付け、豊かな人生経験を持ち、広範な分野で活躍できるこの年代の方々がその持てる力を活かして、充実したシニア生活を送るためのシステム〈シニアプラン〉を企画開発し、社会に提案しています。

【主な事業】

- サラリーマンの生きがい、社会活動、生涯学習等の研究
- 年金生活設計（PLP）セミナーの研究開発
- 企業福祉に関する調査研究
- シニアプランフォーラム等、豊かなシニアライフに向けた啓発活動

スウェーデン、デンマークの職域年金制度

平成 18 年 6 月

財団法人 シニアプラン開発機構

Research Institute for Senior Life

〒105-0011 東京都港区芝公園 1-8-21 芝公園リッジビル 6 階

TEL: 03-5401-5600 (代表)

FAX: 03-5401-5610

<http://www.senior.or.jp>