

# スウェーデン労働者の老後所得保障

小野 正昭

みずほ年金研究所 主席研究員・年金研究部長

## 概要

本稿は、スウェーデンにおける労働者の老後所得保障体系を把握することを目的とする。そのため、公的年金(老齢給付)を老後の所得喪失リスクに対する基本的な保障機能と位置付けつつ、スウェーデン企業連盟と労働組合との協約にもとづく職域年金についても、重要な機能を担っていることを示す。公的年金は、1998年の改革を経て、NDCおよびFDCという2つのタイプの確定拠出制度、および最低保証制度からなる現在の制度が完成した。一方、職域年金部分は、ブルーカラーに適用されるSTP制度が2000年に確定拠出型のSAF-LO制度に移行、ホワイトカラーに適用される確定給付型のITPも現行制度を閉鎖、新規加入者から確定拠出型の制度を適用する改革が2007年1月から実施されている。

キーワード：仮想勘定制度(NDC)、金融勘定制度(FDC)、ITP、SAF-LO

## おの まさあき

安田信託銀行(現みずほ信託銀行)入行。年金数理部等を経て安田年金研究所(現みずほ年金研究所)へ出向、現在に至る。日本アクチュアリー会理事、年金数理人、日本大学非常勤講師も務める。

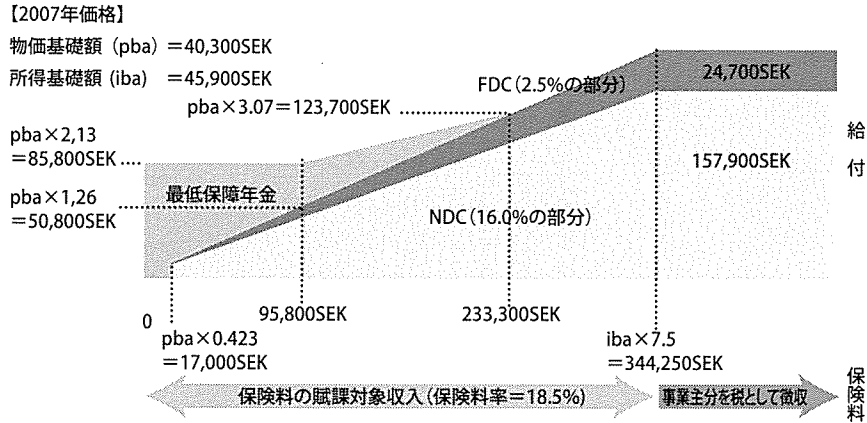
主要著書：「海外の年金制度」(編集責任者、東洋経済新報社、1999年)、「企業年金の経済学」(監訳、シグマベイスキャピタル、2000年)、「生保年金数理II」(共著、培風館、2003年)、「先進5カ国の年金改革と日本」(共著、丸善ブラネット、2005年)等。

## 1. はじめに

本誌への寄稿のお話をいただき、過去のテーマを拝見したところ、スウェーデンという国自身が、大きな研究題材として様々な角度から論じられていることを知った。さらに、同国の1998年公的年金改革は、既に2002年に紹介されており、その後大きな変化はないと認識している。

そこで本稿では、公的年金の概要を確認するとともに、あまり紹介される機会がない職域年金制度も合わせて説明し、同国の労働者に対する老後所得保障制度の全体像を把握していただくことを目的とした。

図 1 改正後の公的年金の概要



注) 1. 単身 (45年加入) の場合  
 2. 年金額は、FDC、NDCともに「(保険料の対象収入) × 保険料率 × 45年 ÷ 15.7 (1940年生まれの予想除数)」にて算出。

## 2. スウェーデンの公的年金改革

### 2.1 改革の全体象

スウェーデンの公的年金は1998年の改革を経て、伝統的な「定額制度 (AFP) + 所得比例制度 (ATP)」から、以下の特徴を持つ2つのタイプの確定拠出制度、および最低保証制度に改革された。

- 賦課方式で運営される仮想勘定 (NDC) 制度と、純粋な確定拠出年金である金融勘定 (FDC) 制度からなる、保険料の拠出実績と給付がリンクする2階建て構造を採用した
- 給付水準が低い者のために一般財源による居住要件にもとづく最低保証年金を設けた
- 保険料と給付のリンクに馴染まない遺族・障害等の給付は一般財源による別制度とした
- 賦課方式のNDC制度の財政を維持するために「自動均衡機能」という給付調整のメカニズムを組み込んだ
- 各被保険者に被保険者自身の年金情報を提供する

現在は、旧制度である国民付加年金 (ATP) 制度との移行過程にある被保険者が存在するが、全面的に新制度となった時の給付体系は、図1のとおりである。

まず、2007年度における物価基礎額と所得基礎額は、それぞれ年間40,300SEKと45,900SEKである。公的年金への拠出は、年間で物価基礎額の42.3%以上の収入がある者が対象となる。保険料および給付の対象となる所得の上限は、所得基礎額を基準として、その7.5倍 (=344,250SEK) と定められている。保険料率は18.5%に固定されているが、事業主分 (約10%) は、所得基礎額の7.5倍を上回る部分にも賦課される (この部分は国の税収となる)。

### 2.2 勘定の管理

被保険者には、NDC、FDCの両方の勘定が提供され、保険料のうち料率16.0%に対応する部分がNDCに、2.5%に対応する部分がFDCにクレジットされる。勘定には利息が付くが、NDCの場合は平均賃金の上昇率を利率として、FDCの場合には実際の投資対象資産の運用収益が付加される。両制度とも、死亡した被保険者の勘定残高は、同じ生年

の生存する被保険者に分配される。一方、制度の管理費用は、勘定から控除される。

FDCは、政府機関である年金保険機構(PPM)の管理の下、民間運用機関が提供する600を超えるファンド、およびファンドを選択しなかった者のために政府が提供するデフォルトファンドにて運用される。個人は、最高5ファンドまで選択可能であり、ファンド間の乗り換えは無制限である。投資配分の現状は、内外株式等のリスクの高い資産への割合が相当に高い。最近の報告によるFDC全体の投資配分は、グローバル株式に59%、国内株式に30%、債券に11%となっている。

スウェーデンの公的年金は個人単位であり、ドイツや日本のような配偶者との年金分割の仕組みはない。しかし、FDC部分は配偶者名義とすることが可能であり、利用者は少ないが男女の所得差の一部を埋め合わせている。

### 2.3 年金の支給

NDCもFDCも引退の際に保有する勘定残高を年金に変換する。NDCでは、勘定からの引き出しは残高の25、50、75または100%に対して61歳から可能であり、年齢の上限はない。この点、部分的引退等の引退行動に柔軟に対応している、といえる。

年金支給にあたり仮想勘定を年金除数で割ることにより、年金額を算出する。年金除数は引退時の平均余命を反映したものであり、算定の基礎となる死亡率は男女共通である。引退時点における生命表の死亡率をもとに変換されるため、死亡率が低下する後の世代ほど、同じ勘定残高で受給できる年金額は低下する仕組みになっている。

さらに、年金除数は年1.6%の利子率を考慮している。年金は平均賃金の上昇率に連動してスライドすることを基本としつつも、上昇率のうち1.6%を「先取り」しているため、支給開始後の年金額は「対象給与の上昇率－1.6%」でスライドすることになる。なお、後述の自動均衡機能が発動した場合には、スライ

ド率はさらに低下する。

FDCに関しては、保険者としてのPPMが提供する伝統的な利率固定年金または変額年金保険を購入することになる。FDCの年金保険には、生計費調整がない。

### 2.4 最低保証年金

生涯に亘って所得が低い者や保険料拠出期間の短い者は勘定残高も少ないため、年金額が低くなるが、これらの者のために最低保証年金が用意されている。最低保証年金は、物価基礎額を基準として定められている。このため、所得と物価との格差が広がると、保証水準は相対的に低下していく。

最低保証は、単身世帯の場合、年金額(NDCを保険料率18.5%として換算した額)が物価基礎額の1.26倍までは物価基礎額の2.13倍を保証する。年金額が1.26倍を超え物価基礎額の3.07倍までは、最低保証年金は徐々に減額されながら付加される。夫婦世帯の場合、それぞれ1.26倍→1.14倍、2.13倍→1.90倍、3.07倍→2.72倍に読み替えられる。

最低保証年金は65歳から支給され、25歳以降の居住期間(EU域内もカウント)が40年の場合に満額となる。

### 2.5 バッファー基金

FDCは純粋な確定拠出年金であり、対応する金融資産が存在するのは当然である。一方、賦課方式にて運営されているNDC部分も、一定水準の積立金を保有しており、これをバッファー基金という。全体規模は2005年末時点で7,690億SEK、年間給付の約4.5年分に相当し、5つのファンド(APファンド)によって市場運用されている。

2001年から債券への投資配分規制は30%以上に緩和され(つまり株式投資は70%まで可能)、リスク資産への投資環境が整備された。また、外国証券への投資は、資産の40%まで可能とされている。

図2 スウェーデンの公的年金（NDC部分）の貸借対照表

資 産	債 務
バッファー基金 (第1~4、第6基金) 0.769兆SEK	受給者
保険料資産 5.721兆SEK	年金債務 6.461兆SEK
合計6.490兆SEK	受給者以外 余剰0.028兆SEK 合計6.490兆SEK

2005年末における貸借比率 = 1.0044

出所: The Swedish Pension System Annual Report 2005か  
ら筆者が作成

## 2.6 NDCにおける自動均衡機能

賦課方式で運営されるNDC部分は、独特のバランスシートにもとづく給付調整機能を備えており、財政を健全に保っている、とされる。客観的なバランスシートの指標により、給付額を調整することから、この機能を「自動均衡機能」という。

バランスシートで特徴的なのは、資産側の「保険料資産」といわれる擬似的な資産である。保険料資産は、当年度の保険料総額(NDC部分)に「滞留期間」を乗じて算出される。この滞留期間とは、拠出した保険料を給付によって回収すると考えた場合の平均回収期間のことである。2005年の保険料資産は、保険料総額1,781億SEKに滞留期間32.12年を乗じて5兆7,206億SEK(a)と算出される。

一方、年金債務は6兆4,615億SEK(b)であり、前述のバッファー基金7,690億SEK(c)を考慮して貸借比率を計算すると $1.0044((a+c) \div b)$ となる。こ

の比率が1を下回った場合、不足分を利率や年金のスライド率から控除して給付調整することにより、貸借比率を1に保つのである。

この「保険料資産」は、賦課方式による運営の基盤となる世代間の連帯にもとづく「移転財産」を数値化したものと整理されており、いわば年金制度の「身の丈」のようなものである。実際の債務が身の丈を超えてしまった場合、給付を調整して身の丈に合わせる事が自動均衡機能の主旨と考えられている。なお、過去の決算では、貸借比率は1を割り込んだことがない。

## 2.7 公的年金の評価

スウェーデン統計局が2006年に公表した将来人口推計によれば、合計特殊出生率は1.85程度に設定されており、移民を織り込んだ将来の人口は、2005年の9.0百万人から2050年には10.5百万人に増加するとされている。このようなシナリオのもと

では、公的年金の財政運営は極めて安定的に推移する。たしかに、スウェーデンの年金改革は、社会保障制度における技術革新のひとつと位置付けられるであろう。しかし、同国の公的年金制度が大きな問題もなく運営されると予測されているのは、安定的な人口推移によるところが大きいと考えられる。仮にシナリオが狂い、前記貸借比率が1を割り込み、給付調整が必要となった場合、国民がこれを如何に受け止めるか、気になるところではある。

### 3. スウェーデンの職域年金制度

#### 3.1 労働市場と団体協約

スウェーデンの労働者430万人の80%超は労働組合の組合員である。1898年、いくつかの労働組合が共同して「スウェーデン労働組合同盟(LO)」を結成した。数年後の1902年、企業は防衛的な組織として「スウェーデン事業主連盟(SAF)」を結成した。1930年代、ホワイトカラー労働者は、LOとは独立した労働組合に結集しはじめ、1944年には「月給従業員連盟(TCO)」が結成された。1947年には「専門職組合連盟(SACO)」が結成された。

LOには220万人の組合員が属しており、ブルーカラー労働者の約85%をカバーしていると言われる。TCOには120万人の組合員が所属しており、ホワイトカラーまたは非現業労働者の75%をカバーしている。SACOには約30万人の組合員が所属しているが、ほとんどが公共部門で雇用されている。

TCOおよびSACOにおける民間部門の労組は、団体交渉を目的とする特別なグループである「工業およびサービス業月給従業員同盟(PTK)」を組成している。

2001年、SAFはスウェーデン工業連盟と合併、今日では「スウェーデン企業連盟」がSAFに取って代わっている。新組織は150万人を雇用する約60,000の企業(すべて民間部門)を代表している。

#### 3.2 職域年金の位置付け

今回紹介する年金制度は、SAFとPTKとの協約にもとづくホワイトカラーの制度であるITP、およびSAFとLOとの協約にもとづくSAF-LOである。

職域年金に関する法律としては、年金契約保護法、および税法がある。年金契約保護法は、企業が引当金制度もしくは年金基金を使用して年金契約を保護する場合の基準を設定する。この法律は、労働組合が中央(全国)レベルで承認した年金制度である「一般年金制度」を定義している点が重要である。

税法は、年金費用の損金可能性を規定している。現在、確定給付および確定拠出年金制度に対する費用は、給与の35%まで損金算入可能となっている。年金契約は、保険契約、引当金制度、または特別の年金基金によって保護されねばならない。

#### 3.3 ITP制度

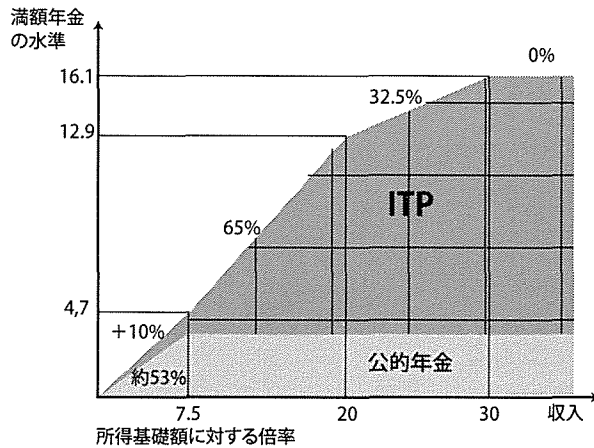
ITP制度は、1960年代の初めに成立し、1974年から、スウェーデン企業連盟に加盟する団体に所属する月給従業員がいる企業にとって、ITP団体協約制度を保有することが義務付けられた。

##### 3.3.1 老齢給付の水準

前述のとおり、公的年金は所得基礎額の7.5倍までの部分を給付の対象とするため、ITP制度の主要な給付は、これを超える部分に対するものとなる。公的年金制度との合算では、**図3**ようになる。

まず、公的年金の年金額を所得代替率53%として表示しているが、一定の仮定の下に推計した結果である。ITPの老齢給付は、主に公的年金が対象としない給与を対象としている。満額年金は、所得基礎額の7.5倍までの部分に10%、7.5～20倍までの部分に65%、20～30倍の部分に32.5%の給付を提供する。公的年金との合計では、所得基礎額の20倍の給与で約13倍、30倍の給与で約16倍の給付といったところが目安となろう。円換算(17円/SEK)すると、職域年金の最高額は約9.5百万円となり、相当寛大な制度といえる。なお、加入期間が

図3 ITP 老齢年金の給付水準  
(公的年金との合算ベース)



30年に満たない場合、期間比例で減額される。

### 3.3.2 年金の支給形態

老齢年金は伝統的な定額終身年金であり、年金権の分割等には対応していない。年金額のインフレスライドは規定されていないが、過去の実績では後述の Alecta の配当としてスライドを実施、同じ取扱いが FPG/PRI 制度にも義務付けられている。

### 3.3.3 実施形態

事業主は、生命保険会社 (Alecta) の保険契約、または別途の信用保険制度による保護をつけた特別の引当金制度 (FPG/PRI 制度) のいずれかによって、ITP の資金を提供し、年金契約を保護しなければならない。

両制度の内訳を ITP の老齢給付の価値で表わすと総額約 3,000 億 SEK のうち Alecta が所管する額が約 2,000 億 SEK、FPG/PRI 制度が約 1,000 億 SEK である。一方、適用されている労働者の割合では、Alecta が 62%、FPG/PRI が 38% であるが、企業数では、Alecta が 94%、FPG/PRI は 6% に過ぎない。このことは、引当金制度を利用するのは、主に大企業であることを意味する (数字はいずれも 2004 年時点)。

### 3.3.4 保険制度

保険制度を利用する企業は、約 27,000 とされる。Alecta は保険相互会社であるが、ITP 制度の年金基金として機能する。保険料は、伝統的な個人生命保険の手法にもとづいて、年齢別、所得水準別に設定されている。所得基礎額の 7.5 倍を超える部分に厚い給付が設定されている関係上、年齢および給与水準が上昇すると保険料率は上昇する構造になっており、企業経営者にとってコスト上昇が大きな課題となっていた。

### 3.3.5 FPG/PRI 制度

FPG/PRI 制度は、ITP 制度の老齢年金債務を企業のバランスシートに引当金として計上する。保険制度に比べると、少なくともコミッションの分だけ費用が抑えられること、引当金に見合う資産が企業に内部留保され事業用資産として利用可能であること等がメリットとして挙げられる。

FPG/PRI 制度を利用する企業は、約 1,800 ある。多くが大企業で、ストックホルム証券取引所に上場されている企業の 85% が FPG/PRI 制度を利用しているとされる。

FPG/PRI 制度を利用する場合、引当金を計上することに加えて、FPG が提供する信用保険に加入する

必要がある。企業が倒産した場合、FPGが<sup>3</sup>Alectaから保険を購入して従業員に提供することにより、給付を保護する。信用保険加入の際には、過去3年分の財務諸表と最新の中間財務諸表の提出を求められ、厳格な信用査定が行なわれる。査定は定期的に見直され、必要に応じて、担保の提供や親会社の保証を求めることもあるとされる。

保険料は年金債務に対する率で示され、現在0.3%である。ただし、年金基金によって積み立てられている部分には、0.1%が適用される。

### 3.3.6 ITPK

当初ITPは一般的な最終給与制度であったが、1977年に確定拠出型のITPKが付加された。1990年より、個人は複数の保険会社の中から給与の2%に相当する掛金を管理する会社を選択できるようになった。

55歳まで引き出さないことと、最低5年の年金支給期間が税制の最低要件である。年金額は、伝統的保険では定額、ユニットリンクでは変動する。

### 3.3.7 2007年からの制度改定

PTKとSAFとの間で10年以上にわたり制度改定の交渉が続けられてきたが、2006年に合意、2007年1月から実施された。新制度の下では、1978年までに生まれた者については従来の確定給付型のITPが適用されるが、1979年以降に生まれた者については、新しい確定拠出制度が適用される。

新制度の保険料率は、給与のうち所得基礎額の7.5倍までの部分に対して4.5%、これを上回る部分に対して30%と設定されている。保険料の拠出期間は25歳から65歳までである。従業員は運用機関を選択することができる。掛金の50%以上は保障貯蓄制度に拠出しなければならず、その他はユニットリンク保険制度に拠出される。

年金は通常、65歳から支給されるが、55歳から引き出すことも可能である。支給期間は終身であるが、全部または一部を5年以上の有期とすることもできる。

## 3.4 SAF-LO制度

ブルーカラー労働者の年金制度は、従来のSTP制度(ITPのうち所得基礎額の7.5倍を上回る給付を除いた給付を提供)から、数年前に根本的に変更された。2000年1月、SAFとLOは制度の改定に合意した。同年以降は、22歳以上(2002年から21歳以上)の労働者(現在130万人)は、確定拠出型の新年金制度に加入することになった。

スウェーデン企業連盟に加盟している団体に所属する企業は、SAF-LO制度を保有している。組織のメンバーではないが同一の団体協約を持つ企業と合わせると、この年金制度に所属する企業は約10万となる。

保険料率は、給与の3.5%に設定されているが、対象給与には上限がない。ただし、公的年金制度の対象である所得基礎額の7.5倍を超える収入のあるブルーカラー労働者は少ないとされる。

加入者は、20を超える保険会社の中から業務提供者(運用機関)を選択することができる。

## 3.5 職域年金の評価

スウェーデンの企業は、職域年金に対する積極的評価として、簡素・安価な管理運営、統一的制度ゆえの安定性や企業再編への容易な対応等を挙げている。一方、消極的評価として、制度の硬直性、独自性を発揮できないことを挙げている。

一方、労働者は、積極的評価として、企業倒産に対する給付保証、ポータビリティ等を挙げ、消極的評価としては、個々の労働者の多様性に適応できないこと等を挙げる。

## 4. おわりに

以上見てきたとおり、スウェーデン労働者の老後所得保障は、比較的安定していると考えられる。

公的年金に関しては、わが国においても2004年年金改革の際に、画期的な改革として盛んに紹介され

た。しかし、制度の安定性、健全性は、何といても、将来の人口構造が安定的に推移するとの見込による  
ところが大い、と考えられる。同様の仕組を日本に取り  
入れただけでは、効果は限定的かも知れない。

一方、職域年金に関しては、高い適用率とともに、  
「確定拠出型制度への移行(DC化)」という流れが  
指摘できる。この背景には、2000年以降の金利低  
下、運用環境の悪化とともに、公正価値基準を徹底  
しつつ国際的な収斂を目指している企業会計基準の  
存在がある。

これらにいち早く反応したのが英国および米国で  
ある。これらの国では、米国の401(k)制度に代表さ  
れる「個人型確定拠出制度(IDC)」が退職給付制  
度の太宗を占めつつある。退職給付制度のIDC化  
は、個人勘定が醸成する権利意識により、個人主義  
の台頭につながりかねないことが懸念される。

スウェーデンのNDCやオランダの集团的確定拠  
出制度(CDC)は、DC化の流れの中でも、国民、職  
域といった組織内の「連帯」の仕組を埋め込む試み  
とも整理できる。筆者としては、そこに大陸欧州の懐  
の深さを感じる次第である。■

#### 【参考文献】

- [1] “Two Thousand Five Hundred Words on the Swedish Pension Reform”, Ole Settergren, The National Social Insurance Board, Sweden, July 2001
- [2] “The Automatic Balance Mechanism of the Swedish Pension System”, Ole Settergren, The National Social Insurance Board, Sweden, August 2001
- [3] “Comment to the English Translation of the Legislation on the Automatic Balance Mechanism”, Ole Settergren, The National Social Insurance Board, Sweden, September 2001
- [4] “The Rate of Return of Pay As You Go Pension System”, Ole Settergren & Boguslaw D. Mikula, September 1, 2003
- [5] “The Swedish Pension System Annual Report 2005”, Försäkringskassan, April 2006
- [6] “Occupational pensions in Sweden”, 2004-01-20, Hans Gidhagen, Confederation of Swedish Enterprise
- [7] “The FPG/PRI Handbook”, 2004, Pensionsgaranti and PRI Pensionstjänst
- [8] “PRI's Pension Handbook”, 2000, PRI Pensionstjänst AB and the Pension Registration Institute (PRI)
- [9] “PRI Annual Report 2001”, PRI
- [10] “What does an ITP occupational pension cost and what does the employee receive?”, 2003, Alecta