

## タイの企業年金制度の現状と最近の動向

野村 亜紀子

### ■ 要 約 ■

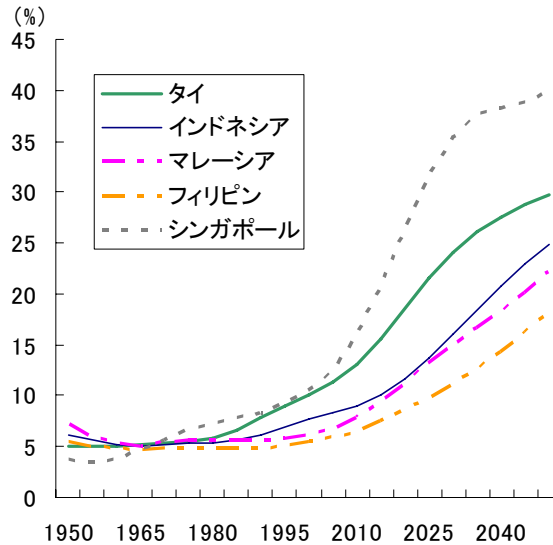
1. タイは、東南アジア諸国の中でも急速に高齢化が進むと予測されている国の一つで、企業年金などを活用した老後のための資産形成促進が必要と認識されている。
2. タイの年金制度は、民間企業従業員の場合、強制加入の老齢年金及び任意設立・任意加入の企業年金であるプロビデント・ファンドから成る。中央政府公務員は、確定拠出型年金の政府年金基金に強制加入する。個人の自助努力の制度として、税制優遇措置を伴う投資信託である退職投資信託もある。
3. プロビデント・ファンドは確定拠出型年金で、労使双方が拠出し、運用はファンドで一括もしくは加入者による運用指図が可能である。55歳以降の引き出しなどの要件を満たせば、拠出時・運用時・給付時のいずれも非課税となる。2008年6月時点で加入者数197万人、同年8月時点で資産残高は4,006億バーツ（約1.2兆円）だった。
4. タイでは2007年、プロビデント・ファンドの運用、ポータビリティ、受給権等を強化する制度改正が行われた。また、民間企業従業員向けに強制加入・確定拠出型の国民年金基金（NPF）の導入が提案されている。このような制度の導入は、国民の資産形成への関わり方に変化をもたらす可能性を内包する。NPFの今後の展開は興味深い。

### I はじめに

タイは、60歳以上人口が2005年時点では全人口の10%程度にとどまるものの、2025年にはこの比率が21.5%に上昇し、東南アジア諸国の中でも、急速に高齢化が進むと予測されている国の一つである（図表1）。60歳以上の退職世代と15～59歳の現役世代の比率は、2005年の1対5.9から、2025年には1対2.8に低下する見込みである。

このような人口動態の変化は、公的年金制度に多大な影響を及ぼすことから、タイでは国民の自助努力による退職資産形成の必要性が認識され、改革が進められている。本稿では、企業年金制度であるプロビデント・ファンドを中心に、タイの年金制度の概要及び最近の動向を紹介する。

図表 1 東南アジア諸国の人口動態予測



(注) 各国の 60 歳以上人口が全人口に占める割合

(出所) 国連世界人口予測 (2006 年) より野村資本市場研究所作成

## II タイの年金制度の概要

タイの年金制度は、民間企業従業員の場合、強制加入・確定給付型の老齢年金及び任意加入・確定拠出型の企業年金であるプロビデント・ファンドから成る。中央政府公務員には、強制加入・確定給付型の政府年金と、強制加入・確定拠出型の政府年金基金 (GPF) が提供される。地方政府公務員には中央政府公務員と同様な確定給付型の政府年金が提供されるが、GPF に相当する制度はない。個人の自助努力の制度として、退職投資信託もある。(図表 2、3 を参照)

民間企業従業員を対象とする老齢年金は、社会保障基金から支給される。財政方式は部分積立方式である。1990 年に社会保障基金が設立され、2008 年 6 月時点で 5,355 億バーツ (約 1.6 兆円) の残高を有する<sup>1</sup>。拠出は労使及び国庫負担から成り、55 歳以降、加入期間 180 ヶ月未満の場合は一時金、180 ヶ月以上の場合は終身年金が給付される。

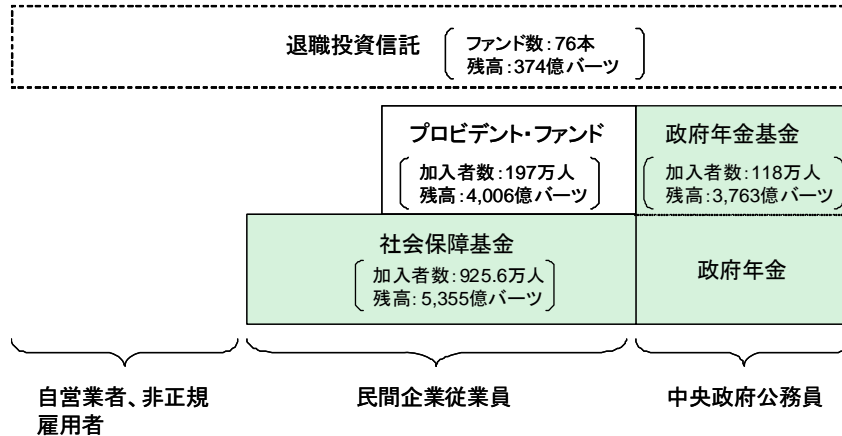
GPF は 1996 年の法改正により設立された。中央政府公務員を対象とする確定拠出型年金で、1997 年 3 月以降の新規雇用者は加入が義務付けられている<sup>2</sup>。拠出は労使及び国庫負担から成る。運用は、加入者本人による運用指図ではなく、GPF により一括で行われ<sup>3</sup>、GPF 理事会が統治主体として基金の運営を監督する。55 歳以降の離職もしくは 60 歳到達

<sup>1</sup> 社会保障基金からは、疾病、出産、障害、死亡、児童手当、老齢、失業の 7 分野に対する給付が行われる。老齢・児童手当部分のみの残高は 2008 年 6 月時点で 4,273 億バーツだった。

<sup>2</sup> 同時点での既雇用者は、GPF への加入と制度改正前の政府年金への残留のいずれかを選択できた。

<sup>3</sup> 2008 年 6 月時点のアセット・アロケーションは、タイ債券 69.70%、タイ株式 10.27%、海外債券 4.08%、海外株式 8.36%、不動産 3.88%、オルタナティブ投資 3.71%だった。

図表 2 タイの年金制度の概略図



(注) 1. 影付きが強制加入の制度。退職投資信託は任意で購入可能。  
 2. 社会保障基金、政府年金基金、プロビデント・ファンドの加入者数は 2008 年 6 月時点、プロビデント・ファンドの残高と退職投資信託は 2008 年 8 月時点。  
 (出所) タイ・プロビデント・ファンド、タイ財務省の資料等より野村資本市場研究所作成

図表 3 タイの主要年金制度の概要

	社会保障基金	プロビデント・ファンド	政府年金基金	退職投資信託
タイプ	確定給付型	確定拠出型	確定拠出型	—
加入対象	・ 民間企業従業員 ・ 強制加入	・ 民間企業従業員 ・ 任意設立・任意加入	・ 中央公務員 ・ 強制加入	・ 任意
拠出	・ 疾病、出産、障害、死亡：労・使・国庫からそれぞれ 1.5% ・ 児童手当・高齢：労使それぞれから 3%、国庫から 1% ・ 失業：労使それぞれから 0.5%、国庫から 0.25% ・ 拠出時非課税	・ 加入者拠出は給与の 2～15% の間で設定（年間 50 万 Baht まで）。企業拠出は加入者の拠出と同額もしくはそれ以上 ・ 拠出時非課税	・ 本人が 3%、政府が同額、国庫から 2% ・ 拠出時非課税	・ プロビデント・ファンドもしくは GPF への拠出と合算で、年収の 15% もしくは 50 万 Baht の小さい方まで所得控除可能
運用	・ 社会保障基金が一括運用 ・ 運用時非課税	・ 一括運用、または、加入者が用意された運用ポートフォリオから選択 ・ 運用時非課税	・ 政府年金基金が一括運用 ・ 運用時非課税	・ 給付と同じ条件を満たせば運用時非課税
給付	・ 高齢一時金：拠出期間が 180 ヶ月未満、55 歳以上の場合に支給。拠出期間が 12 ヶ月未満の場合は拠出額、12 ヶ月以上の場合は拠出額プラス利息 ・ 高齢年金：拠出期間が 180 ヶ月以上、55 歳以上の場合に終身にわたり支給。賃金の 15%。180 ヶ月を超える拠出を 12 ヶ月間行うごとに、給付が 1% 積み上がる ・ 給付時非課税	・ 規約の定める退職年齢（55 歳以上）で退職、加入期間 5 年以上の条件を満たせば給付は非課税 ・ プロビデント・ファンド間のポータビリティあり	・ 退職年齢到達（60 歳での退職または 55 歳での離職）による給付は非課税 ・ プロビデント・ファンドとのポータビリティあり	・ ① 毎年、最低 1 回、投資する、② 年収の 3% または 5000 Baht の小さい方を最低限拠出する、③ 続けて 1 年以上拠出の中断がない、④ 解約は 55 歳以降かつ 5 年以上の拠出後に行う、を満たせば給付時非課税

(出所) タイ・プロビデント・ファンド・ウェブサイト他より野村資本市場研究所作成

により、非課税で給付を受け取れる。なお、政府年金は部分積立方式であるが、その積立金運用も GPF により行われている。

プロビデント・ファンドについては、詳しくはⅢ章で述べるが、民間企業従業員を対象とする確定拠出型年金で、労使合意の下、従業員の福利厚生制度として設立される。1987年プロビデント・ファンド法により現行制度が整備されたが、その20年以上前から活用されていた。

退職投資信託は職場経由の年金制度ではないが、退職資産形成の目的のために税制優遇措置を付与されている点は、企業年金などと共通である。退職投資信託の投資家は、年収の15%もしくは50万バーツの小さい方まで、投資資金を所得控除できる。さらに、①毎年、最低1回は投資信託を購入する、②最低、年収の3%もしくは5000バーツの小さい方を拠出する、③続けて1年以上拠出の中断がない、④解約は55歳以降かつ5年以上の拠出後に行う、という条件を満たせば運用時、給付時ともに非課税となる。

なお、タイの民間企業は、1998年労働保護法により退職一時金制度の提供が義務付けられている。懲戒免職など特殊な場合を除いて、勤続120日以上に従業員が辞める場合に支払われる。勤続1～3年の場合は最終給与の90日分相当、3～6年の場合は180日分相当など、勤務期間に応じた最低金額が規定されている。タイでは証券取引委員会（SEC）が、国際財務報告基準（IFRS）を全面的に採用する予定である旨を発表しており、実現すれば、退職一時金は、国際会計基準19号（IAS19号）に基づき年金債務として認識されることとなる見込みである。

### Ⅲ プロビデント・ファンドの現状

次に、プロビデント・ファンドの制度と現状を紹介する。

#### 1. プロビデント・ファンドの制度

##### 1) ガバナンス体制

プロビデント・ファンドは、前述の通り、労使合意の下で設立される確定拠出型の企業年金である。事業主が単独でファンドを設立する単独型（single fund）と、複数の事業主がファンドを設立する集団型（pooled fund）の2つの方法が可能である。集団型は、関係会社グループで構成されるグループ型（group fund）と、相互に関連のない中小企業等で構成される一般集団型（general pooled fund）の2タイプがある。ファンドは、事業主とは独立の法人格を持つ。

プロビデント・ファンドはタイ SEC に登録され、SEC の監督を受ける。また、ファンドごとに、事業主が任命する事業主代表と、従業員が選出する従業員代表がメンバーの、ファンド委員会が設置される。ファンド委員会は、ファンド及び加入者に対

して忠実義務、注意義務を負い、プロビデント・ファンドのガバナンスにおける中心的な役割を果たす。単独型のファンド委員会は、運用会社、カストディアン、監査人の選定・モニタリングの責任を負い、規約の修正等にも責任を負う。集団型の場合、ファンド委員会は自社の拠出率などの規約修正に関する責任を負い、投資方針策定など、運用に関する主な責任は運用会社が負う。

## 2) 加入、拠出、受給権

プロビデント・ファンドへの加入は任意である。すなわち、従業員自身が加入するかどうかを決定し、個人拠出の拠出率を設定する。拠出率は給与の 2~15%の間で毎月、給与天引きされる。企業は加入者の拠出と同額もしくはそれ以上を拠出することが義務付けられている。

加入者は、個人拠出及びその運用益については 100%受給権を即時に有するが、企業拠出及びその運用益については、規約に定められたベスティング・ルール（受給権付与ルール）が適用される。例えば、1 年未満で 10%、1~5 年で 50%、5 年超は 100%など、勤続年数または加入期間に基づき受給権が発生していくベスティング・ルールが設定される。不当に長期にわたるベスティング期間は認められず、また、不合理な期間延長は従業員搾取の意図があると見なされ得る。実際には、ほぼ全てのプロビデント・ファンドが 10 年以内に受給権 100%としていた（2008 年 10 月時点）。

## 3) 資産運用

資産運用は、外部の運用会社が行うこととされている。当該運用会社は、タイ財務省より資産運用のライセンスを得ている業者でなければならない。具体的には、商業銀行、ファイナンス・カンパニー、証券会社、投資信託運用会社、生命保険会社、私募ファンド運用会社、のいずれかでなければならない。また、運用業務、コンプライアンス体制等に関して、十分な人的資源及びオペレーショナル・システムを備えることが求められる。

資産運用は、プロビデント・ファンドが一括運用する方法と、あらかじめ用意されたポートフォリオの中から、加入者が自分の持分について運用指図をする方法（「従業員選択」（employee's choice）と呼ばれる）がある。ただし、「従業員選択」の提供は義務付けではなく、制度設計は、加入者の状況等に鑑みて各ファンドで決定される。

プロビデント・ファンドの運用には、一定の制約がある。投資対象は、預金、債券・約束手形等、株式・ワラント、転換社債等のハイブリッド商品、投資ユニット、デリバティブ、ストラクチャード・ノートとされている。また、単独の発行体に対する投資上限及び特定のタイプの資産に対する投資上限が設定されている<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> 例えば、商業銀行の商品は 1 発行体につき純資産残高の 20%以下、海外政府の投資適格債は 1 発行体につき 35%以下、政府以外の主体の投資適格債は 1 発行体につき 15%以下、株式は 1 発行体につき 15%以下、投資ユニットは 1 商品につき 65%以下など。

#### 4) 給付、ポータビリティ

離転職時には、加入者がファンド委員会に加入資格喪失を通知し、ファンド委員会が運用会社はその旨を連絡すると、運用会社から直接またはファンド委員会経由で、加入者に送金される。加入者が他のプロビデント・ファンドへの資産移管を連絡すると、加入者経由、または運用会社から新しい勤務先へ直接、送金が行われる。

給付は、一時金もしくは分割払いでの受け取りが可能である。また、加入者が企業の年金規約に定める退職年齢に到達していれば非課税となる。ただし、当該退職年齢は55歳以上でなければならず、また、加入期間は5年以上でなければならない。この条件を満たさないと、税制優遇措置が減ぜられる。すなわち、加入期間5年未満で離職すると、給付のうち本人拠出を上回る部分（企業拠出と運用益）が課税所得に算入される。加入期間5年以上での離職の場合、調整後の金額を課税所得に算入する<sup>5</sup>。

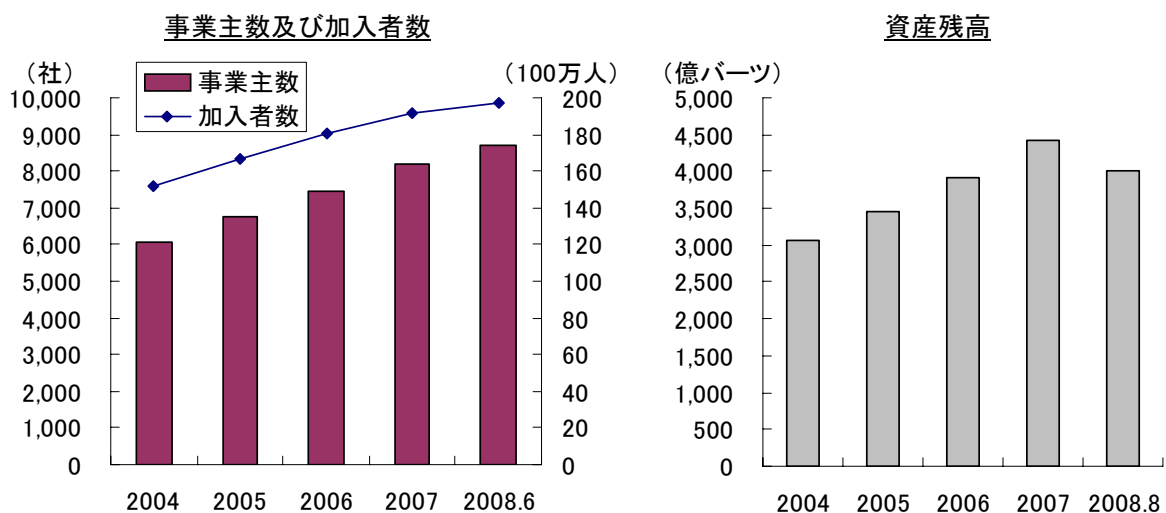
## 2. 普及状況

プロビデント・ファンドの普及状況は図表4の通りである。事業主数は2008年6月時点で8,704社、加入者数は同時点で197.3万人だった。過去数年、着実に増加しているが、商務省登録の企業数が約40万社と言われる中で、さらなる普及の余地は大いにあると見られている。

資産残高は2008年8月時点で4,006億バーツ（約1.2兆円）だった。市場環境の変調により2007年末から減少してはいるものの、こちらも基本的には増加基調を保ってきた。資産残高の対GDP比は、2004年に4.71%だったものが2007年には5.21%に上昇した。

プロビデント・ファンド全体のアセット・アロケーションは、国債などの債券が中心で、

図表4 プロビデント・ファンドの普及状況



(出所) タイ・プロビデント・ファンド・ウェブサイトより野村資本市場研究所作成

<sup>5</sup> (課税所得への算入額) = (給付－本人拠出－7000バーツ×勤続年数) × 0.5

2008年8月時点で現預金・約束手形が22%、債券が64%、株式11%、投資ユニット3%だった(図表5)。

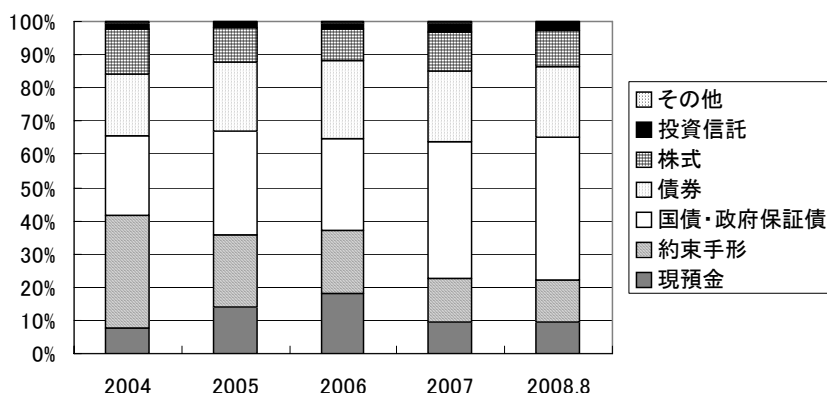
### 3. サービス提供者

プロビデント・ファンドの運営に関わるサービス提供者には、運用会社、カストディアン、純資産残高認証業者(NAV Verifier)、ファンド・アドミニストレーター、監査人がある。いずれもタイ SECの監督を受ける。

運用会社は加入者のためにプロビデント・ファンドの資産を運用する。純資産残高の時価評価、ユニット・プライスの算出(最低限、週に1回)、加入者の保有ユニット数の記録も行う。プロビデント・ファンドのSECへの登録、規約変更などに関する事業主の支援も行う。プロビデント・ファンドの業者の中では中心的存在と言ってよい。

運用残高上位10社は図表6の通りである。銀行系が中心的で、銀行グループ傘下にな

図表5 プロビデント・ファンドの資産・アロケーション



(出所) タイ・プロビデント・ファンド・ウェブサイトより野村資本市場研究所作成

図表6 プロビデント・ファンド運用残高上位10社

	運用会社	運用残高 (億バーツ)	残高シェア (%)	ファンド数 (本)	事業主数 (社)	加入者数 (万人)
1	ティスコ・アセット・マネジメント	644	14.1	57	2,248	36.2
2	クルンタイ・アセット・マネジメント	625	13.7	31	225	9.5
3	MFCアセット・マネジメント	544	11.9	41	532	16.4
4	カシコーン・アセット・マネジメント	514	11.3	78	1,676	28.3
5	SCBアセット・マネジメント	460	10.1	37	746	16.9
6	INGファンズ(タイ)	423	9.3	11	101	4.4
7	バンコク銀行	401	8.8	43	761	21.7
8	フィナンサ・アセット・マネジメント	189	4.2	49	388	23.4
9	BTアセット・マネジメント	178	3.9	32	677	11.2
10	AIA	160	3.5	28	677	11.1

(出所) タイ・プロビデント・ファンド・ウェブサイト等より野村資本市場研究所作成

いのは、MFCと、ING、AIA（米AIG傘下）の外資系2社のみである。ただ、業界1位のティスコ・アセット・マネジメントは、ティスコ銀行の傘下にあるとはいえ、運用会社の設立が1992年であるのに対し銀行の設立は2005年だった。元々、プロビデント・ファンド・ビジネスを中核に発展してきた、タイの運用会社大手である。

また、親会社の銀行が国営もしくは公的主体を主要株主として持つというケースが見られる。例えば、2位のクルンタイ・アセット・マネジメントを傘下に置くクルンタイ銀行は、財務省及び中央銀行の金融機関開発基金が主要株主である。5位のSCBアセット・マネジメントも、親会社のシラム商業銀行は、王室財産管理局及び財務省が普通株及び優先株を保有している。MFCは独立系運用会社ではあるが、タイ政府及び国際金融公社（IFC）により、1975年にタイ最初の投資信託運用会社として設立され、現在の主要株主にも、財務省、政府貯蓄銀行が含まれる。

カストディアンはプロビデント・ファンドの資産管理や、株式運用を通じてファンドが得る配当及び議決権の管理を行う。運用会社の算出する純資産残高を認証するのが純資産残高認証業者である。バンコク銀行、シラム商業銀行、カシコーン銀行などの商業銀行がこれらの業者として登録されている。

ファンド・アドミニストレーターは拠出のファンドへの払い込み及び給付の退職者への支払に関する責任を負い、加入者向けのステートメントを3ヶ月に1度作成する。タイ証券取引所傘下の証券保管振替機関であるTSD（Thai Securities Depository）など4社が登録している。監査人はプロビデント・ファンドの財務報告書を監査する。

## IV 年金制度改革の動向

### 1. 従業員による運用指図の導入を容易にする制度改革

前述の通り、プロビデント・ファンドは、資産運用をファンドが一括で行う制度設計、もしくは、加入者による運用指図を認める制度設計のいずれかを選択できる。元々はファンドによる一括運用のみが可能だったが、2000年、制度改革により、加入者の運用指図が可能になった。加入者が、自分の年齢やリスク許容度に応じた運用を行えるようになる必要性が認識され、実施された制度改革だった。しかしながら、企業がプロビデント・ファンドの制度設計の複雑化を嫌い、制度改革後も加入者の運用指図はほとんど採用されなかった。

2007年にもプロビデント・ファンドの制度改革が行われたが、加入者の運用指図はその際も改革事項に含まれた。制度設計複雑化の一つの原因が、一つのプロビデント・ファンドの中に異なる投資方針を持つポートフォリオを複数用意するためには、ポートフォリオごとにカストディアンを設定しなければならない点にあったことから、この点が改められた。すなわち、マスター・ファンドを設定して、複数の異なる投資ポートフォリオを提



供する形が認められた。カストディアンも1つで良いことになり、オペレーショナルな効率性の向上が期待された。

多くの運用会社はすでに加入者の運用指図をサービスとして提供し始めている。例えば、SCB アセット・マネジメントはプロビデント・ファンド向けに「SCBAM 従業員選択」(SCBAM Employee's Choice) というプログラムを提供しており、同プログラムには、短期債券ファンド、債券ファンド、海外の投資対象・不動産・債券に投資するバランス型ファンド、債券及び株式を投資対象とするバランス型ファンド、株式ファンドの5つの選択肢が含まれる。2007年の制度改正は2008年1月に発効したが、今後、加入者運用指図の導入企業の増加が期待されると同時に、加入者向けの投資教育の必要性も指摘され始めている<sup>6</sup>。

なお、2007年改正の、その他の内容は下記の通りである。

- ・ 離転職したプロビデント・ファンド加入者が、資産を前職のプロビデント・ファンド内に留め置くことができることとする(転職先にプロビデント・ファンドがない場合などの選択肢拡大)
- ・ GPF の加入者である中央公務員が民間企業に転職した場合に、GPF の個人資産をプロビデント・ファンドに移管できることとする(ポータビリティの向上)
- ・ 給付の形態として、一時金受取に加えて分割受取も可能とする(給付方法の選択肢拡大)
- ・ 加入者にとって公平なベスティング基準を奨励する(受給権発生までの年数短縮など)

## 2. 民間企業従業員向けの強制加入・確定拠出型年金構想

上記のような既存の制度の手直しに加えて、新制度導入の議論も行われている。民間企業従業員向けに、GPF と同様な強制加入の確定拠出型年金制度を創設するという構想で、国民年金基金(NPF、National Pension Fund) と呼ばれる。現時点で報じられている骨格は下記の通りである。

NPF 制度では、労使双方がそれぞれ3%の拠出を義務付けられる。給付は退職年齢到達、死亡時、障害時に限定される。資産運用は民間の業者に委託される。給付形態は、一時金または分割での給付を選択できる。税制措置は拠出時・運用時・給付時ともに非課税となる。

NPF 構想をめぐる議論では、NPF への拠出の義務付けにより、企業がプロビデント・ファンドを提供する意欲が損なわれるのではないかと指摘がなされていた。そのようなこともあり、タイ政府からは NPF がプロビデント・ファンドを代替するものではない点が強調されている。また、プロビデント・ファンドが年収の3%を超える拠出を可能と

<sup>6</sup> “Investing Provident Funds; Tisco: Risk education essential,” *Bangkok Post*, 1/24/2008、”Old-age security; New amendments in the provident fund framework,” *Bangkok Post*, 6/19/2008 を参照。

する制度設計の場合は、3%までを NPF への拠出に振り替えて、残りをプロビデント・ファンドに拠出する形も認められる見込みである。

NPF は、2007 年から開始される予定だったが、政情の不安定化などにより立法化が進まず、いったん 2008 年開始とされた後、再度延期された。現時点では 2010 年に開始予定とされている。その際は企業規模に応じた段階的な導入が想定されており、1 年目は従業員数 100 人以上の企業・従業員、6 年目には従業員数 10～99 人の企業・従業員が順次 NPF への拠出を義務付けられ、11 年目から全ての企業及び従業員が、NPF への拠出を行うこととなる。

## V おわりに

タイの職域年金は、公務員向けの GPF、民間企業向けのプロビデント・ファンドともに確定拠出型である。プロビデント・ファンドという点、マレーシアの EPF (Employees Provident Fund) やシンガポールの CPF (Central Provident Fund) のように、国の中央基金を示す名称として使われる方が一般的だが、タイではファンドが複数分立し、ファンドごとに資産を運用する制度として始まった。これはむしろオランダの集団運用確定拠出型年金 (コレクティブ DC) に近いとも言える。

一括運用の確定拠出型年金では、運用リスクを加入者が負うにも関わらず、加入者に運用指図に関する権限が与えられない。そのため、いかに加入者のみの利益のために運用が行われる体制を確保するかという問題、すなわち、運用ガバナンス確保の問題が生ずる。タイでは、プロビデント・ファンドのファンド委員会に、労使双方が入る形にすることで、この問題に対応していると言える。プロビデント・ファンドの監督権限を事業主と従業員の双方が持つことにより、従業員もファンド運営をめぐる意思決定について権限を有し、かつ、責任を負う形になっている<sup>7</sup>。

一括運用のみで始まったタイのプロビデント・ファンドが、その後、加入者による運用指図を認め、それを促進する方向で制度改正を行っている点は興味深い。年齢やリスク許容度の異なる加入者全ての資産を一括で運用することのデメリットが認識されてのことである。他方、加入者は合理的行動を取るとは限らないなど、加入者の自主性に任せるアプローチにも様々な課題があることは、近年、米国 401(k)プランをめぐる議論でしばしば主張されている点である。わが国でも確定拠出年金においてオランダのコレクティブ DC のような方法を認めてはどうかという指摘もあり、検討課題として認識されている<sup>8</sup>。このような観点からも、プロビデント・ファンドの制度設計として、一括運用と加入者の運用指図との選択が可能なタイにおいて、加入者の運用指図がどの程度の普及を見せるのかは

<sup>7</sup> オランダのコレクティブ DC においても、基金の運営に事業主、加入者、受給者の代表が参加する形が取られている。

<sup>8</sup> 企業年金研究会『企業年金制度の施行状況の検証結果』（平成 19 年 7 月）、p24 を参照。

注目に値する。

NPF 構想は、上述のように2度にわたり導入が延期されているが、年金制度の強化が必要とされる根本的な要因は何ら変わっておらず、改革は不可避と言ってよい。NPF の導入により、老齢年金給付のみでは最終給与の38%にとどまる所得代替率が、55%に上昇すると予想されている<sup>9</sup>。

NPF は、図表2の社会保障基金とプロビデント・ファンドの間に位置する制度となる。企業年金制度であるプロビデント・ファンドと拠出の調整が可能な点など、日本の厚生年金及び厚生年金基金と類似の部分もあるようだが、厚生年金・厚生年金基金が確定給付型であるのに対し、NPF は確定拠出型である。強制加入の確定拠出型年金としては、オーストラリアのスーパーアニュエーションが有名である<sup>10</sup>。また、スウェーデンでは公的年金制度の一部に確定拠出型年金が組み込まれている。イギリスでも、企業の従業員は、職域年金もしくは新設される確定拠出型年金（パーソナル・アカウントと呼ばれる）のいずれかに自動加入するという制度改正が決定されており、立法手続きが進められている。米国では、結局、立ち消えになったが、公的年金制度への個人勘定導入が、2005年のブッシュ政権2期目開始当初、主要な国内政策課題の一つとして打ち出された<sup>11</sup>。

強制加入の確定拠出型年金制度による老後の所得保障強化は、国民の資産形成への関わり方、運用に関するメンタリティに大きな変化をもたらす可能性を内包する。タイのNPF 構想がどのような展開を辿るのか興味深い。

<sup>9</sup> “Retirement Pension Fund Running by 2010,” *The Nation (Thailand)*, 8/2/2008.

<sup>10</sup> スーパーアニュエーションについては、神山哲也「オーストラリアにおけるスーパーアニュエーションの現状」『資本市場クォーターリー』2008年春号を参照。

<sup>11</sup> 野村亜紀子「始動する米国ブッシュ政権の公的年金制度改革」『資本市場クォーターリー』2005年春号を参照。