

海外年金の動向

タイの年金制度の動向について

年金コンサルティング部 リサーチグループ 菅谷 和宏

タイ王国（以下、タイ）は、民間の設備投資の拡大と個人消費の伸びにより、近年 3%台の経済成長を続けています。失業率は 1%前後で、自動車部品やコンピューター部品等の好調な輸出に支えられ、2017 年の貿易収支は 151 億ドルの黒字でした。日本への輸出量は 223 億ドルで中国（294 億ドル）に次いで多く、企業経営がグローバル化し、日系企業の海外進出や M&A が行われる中、多くの日系企業 1,764 社（2018 年バンコク日本人商工会議所会員数）がタイに進出し、在留邦人は 72,754 人（2017 年外務省統計）に達し、日本にとって重要な貿易国となっています。（1 パーツ=3.54 円, 2019. 2. 12）

高齢化が進展するタイでは、上場企業に対して退職一時金と企業年金（プロビデント・ファンド）の支給を義務付けるなど、社会保障制度の整備が進められています。

1. タイの社会保障制度

タイの国土面積は、日本の約 1.4 倍（51 万 km²）ですが、人口は 6,910 万人（2017 年 IMF 統計）と日本の人口の約半分です。平均寿命は、男性 71.8 歳、女性 79.3 歳（WHO 世界保健機構 2018 年）、合計特殊出生率は、1.48（World Bank, 2016 年）、65 歳以上の高齢化率は 11.4%（World Bank, 2017 年）から 2025 年には 21.5% に達する見込みで、アジア諸国の中でも今後、高齢化が急速に進むと考えられています。

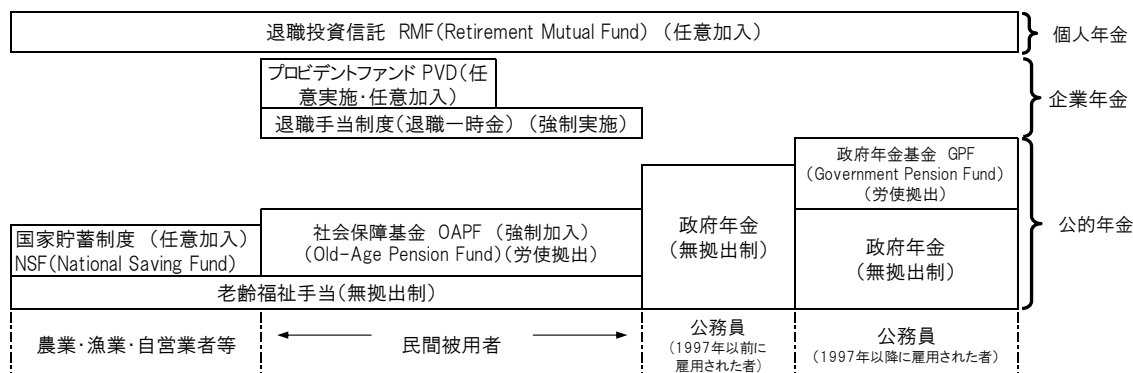
タイの社会保障制度は大きく公務部門と民間部門に分かれており、公務部門では 1902 年に創設された無拠出性・給付建ての「政府年金」と、1997 年に導入された拠出制・掛金建ての「政府年金基金（GPF : Government Pension Fund）」の 2 階建ての制度であり、年金給付の所得代替率は約 60% とされています。

一方、民間部門は、1990 年に成立した「社会保障法（Social Security Act, B.E.2533）」に

基づき、傷病給付、障害給付、死亡給付、出産給付、老齢給付、児童手当、失業給付からなる総合的な「社会保障制度（以下、SSS : Social Security Scheme）」が確立されました。老齢給付は 1990 年に「社会保障基金（以下、OAPF : Old Age Pension Funds）」が創設され（1998 年に施行）、所得代替率は公務員の約半分の 30%程度とされています。OAPF は、15 歳以上 60 歳未満の外国人労働者を含む民間被用者が強制加入となり、非正規雇用者や農業・林業・漁業従事者、自営業者等は任意加入です。

タイでは、全就業者 3,821 万人（2017 年 JILAF）のうち、農業・林業・漁業従事者などのインフォーマルセクター労働者が 62%（2017 年 JILAF）を占めています。そのため、2015 年にこれらの労働者を対象にした任意加入の「国家貯蓄制度（以下、NSF : National Saving Fund）」を創設し、国民皆年金制度の実現を目指しています（図表 1）。

(図表 1) タイの年金制度



出所：筆者作成

2. 政府年金・政府年金基金 (GPF)

公務部門における老齢保障は、1902年に公務員のための年金制度が発足し、1951年政府職員年金法に基づき、全額税負担による無拠出制・給付建ての「政府年金」が設立されました。

1997年には、公務員への優遇に対する批判を緩和する政策として、「政府年金」の給付を引き下げる代わりに、拠出制（政府拠出5%、本人拠出3%）・拠出建ての「政府年金基金（GPF）」を導入しました。1997年以前に雇用された公務員は旧制度（政府年金）に留まるか、2階建の新制度に移行するか選択が可能で、1997年以降の公務員は2階建ての新制度に加入します。

「政府年金」は、勤続25年以上または勤続10年以上かつ50歳以上の退職者に対して、退職直前5年間の平均給与月額に1年の勤続につき2%の給付乗率を乗じて計算した額が支給されます（旧制度を選択した公務員は最終月の給与月額に1年の勤続につき2%の給付乗率を乗じて計算した額が支給）。なお、年金受給資格を満たさない勤続10年以上の退職者または勤続1年以上10年未満かつ50歳以上の退職者には一時金が支給されます。

「政府年金基金（GPF）」からは、保険料に運用収益を加えた金額が一時金として支給されます。

3. 社会保障基金 (OAPF)

民間部門では、1954年に社会保障法が成立後、1956年に労働災害、出産・傷病給付が規定され、1974年に労働災害基金が創設されました。1990年「社会保障法（Social Security Act, B.E.2533）」が制定され、「社会保障制度（SSS：Social Security Scheme）」が創設されました。1991年に傷病給付、障害給付、死亡給付、出産給付について、従業

員20人以上の企業を対象に施行され、1993年には従業員10人以上の企業に適用が拡大、2002年には従業員1人以上を雇用する全ての民間企業が対象となりました。1998年12月には老齢給付として、「社会保障基金（OAPF：Old Age Pension Funds）」が創設されました。また、同時に児童手当が含まれることとなり、2004年に失業給付が施行さ

れ、民間被用者を対象とする総合的な社会保障制度が構築されました。

「社会保障基金（OAPF）」は、1人以上の従業員がいる全ての事業所が強制適用となり、原則全ての被用者が対象となります。約1,400万人の被用者が加入（2013年）し、全就業者3,821万人（2017年JILAF）の約3分の1が加入しています。保険料は、従業員・事業主ともに、賃金の5%で上限額は750バーツ（1カ月）です（図表2）。

加入期間15年以上で年金受給権が発生し、支給開始年齢は55歳です。給付額は、退職直前の5年間の平均給与に15年の保険料拠出で20%、その後1年につき1.5%の給付乗率（保険料拠出30年で42.5%）を乗じて計算した金額となります。なお、加入期間が15年未満の場合は、拠出総額に運用利息を加えた金額（1年未満の場合は本人拠出相当額）が一時金として支給されます。保険料、給付ともに非課税扱いとなります。

（図表2）民間被用者向け「社会保障制度（SSS）」の保険料率

給付種類	保険料率		
	従業員	事業主	政府
老齢給付・児童手当	3.00%	3.00%	1.00%
失業給付	0.50%	0.50%	0.25%
傷病等給付（傷病、障害、死亡、出産）	1.50%	1.50%	1.50%
（合計）	5.00%	5.00%	2.75%

（出所）厚生労働省（2016）「海外情勢報告 第6節 タイ王国」p460より筆者作成

4. 老齢福祉手当

政府は高齢の低所得者に対して、2009年4月から一律500バーツ（約1,770円）で全額税負担による「老齢福祉手当」の支給を開始しました。

最初は60歳以上で公務員年金または被用者年金を受給していない所得と資産が一

定以下の者を対象としていましたが、2011年に被用者年金を受給している者へも対象が拡大されました。

また、対象年齢は、現在65歳以上に引き上げられています（2018年）。

（図表3）「老齢福祉手当」の給付額

年齢	給付額（月額）
65歳以上	500バーツ

（出所）Dr Pisit Leeahtam（タイPVD協会会長）"Thailand：Pension Reform"（2018.11.8）より筆者作成

5. 国家貯蓄制度（NSF）

公務員制度および民間被用者制度の適用を受けない農業・林業・漁業従事者などのインフォーマルセクター労働者に対する老齢保障を目的として、2015年に任意加入の「国家貯蓄制度（以下、NSF：National Saving

Fund）」が創設されました。被保険者は年額50バーツ（約177円）～13,200バーツ（約46,700円）までの任意の保険料を拠出し、これに対して、政府が年齢に応じて保険料を助成する仕組みです（図表4）。

60歳の時点で終身年金に転換され、転換された年金額が月額600バーツ（約2,120円）に満たない場合は、月額600バーツが最低保障年金として支給されます。

(図表4)「国家貯蓄制度(NSF)」の政府補助金額

拠出年齢	政府の助成額
15歳以上29歳まで	本人拠出額の50%(但し、上限額は年額600バーツ)
30歳以上49歳まで	本人拠出額の80%(但し、上限額は年額960バーツ)
50歳以上59歳まで	本人拠出額の100%(但し、上限額は年額1,200バーツ)

(出所) 山端浩「タイの年金制度」『年金と経済』Vol.37 No.2, 公財年金シニアプラン総合研究機構より筆者作成

6. プロビデント・ファンド(PVD)

タイ政府は、「第5次経済社会発展5カ年計画(1982~1986年)」の中で、経済社会開発のための民間部門の役割分担と協力を求め、民間被用者の経済的安定化を図るため、退職積立制度の創設を掲げ、1987年「退職金積立基金法(Provident Fund Act,1987)」を成立させ、民間企業従業員向けの掛金建ての企業年金として、「プロビデント・ファンド(以下、PVD)」を創設しました。掛金は、賃金の2~15%の範囲内で労使合意の上で、それぞれ拠出します。企業は従業員拠出と同等かそれ以上を拠出する必要があります。

PVDを従業員に提供するかどうかは企業の任意ですが、株式市場に上場している企業に対しては提供が義務付けられます(本ルール制定前の上場企業は義務付けの対象外)。提供されるPVDの種類は、労使合意の下で、(1)事業主が単独で実施する「単独型(single fund)」と、(2)複数の事業主がファンドを設立する「集団型(pooled fund)」に分かれます。また、集団型には、①関連会社グループで構成される「グループ型(group fund)」と、②関連の無い複数企業で構成される「一般集団型(general pooled fund)」があります(図表5)。

(図表5)「PVD」の設立形態

実施形態		実施企業
(1)単独型(single fund)		単独で事業主が実施
(2)集団型(pooled fund)	①グループ型(group fund)	関連会社グループで構成
	②一般集団型(general pooled fund)	関連の無い複数企業で構成

出所：筆者作成

PVDはタイ証券取引委員会(以下、SEC: Security Exchange Commission)に登録され、SECの監督を受けます。2018年Q4時点で、事業主数は19,460社、加入者数330万人(図表6)、資産残高は1兆1,288億バーツ(約4兆円)まで増加しています(図表7)。

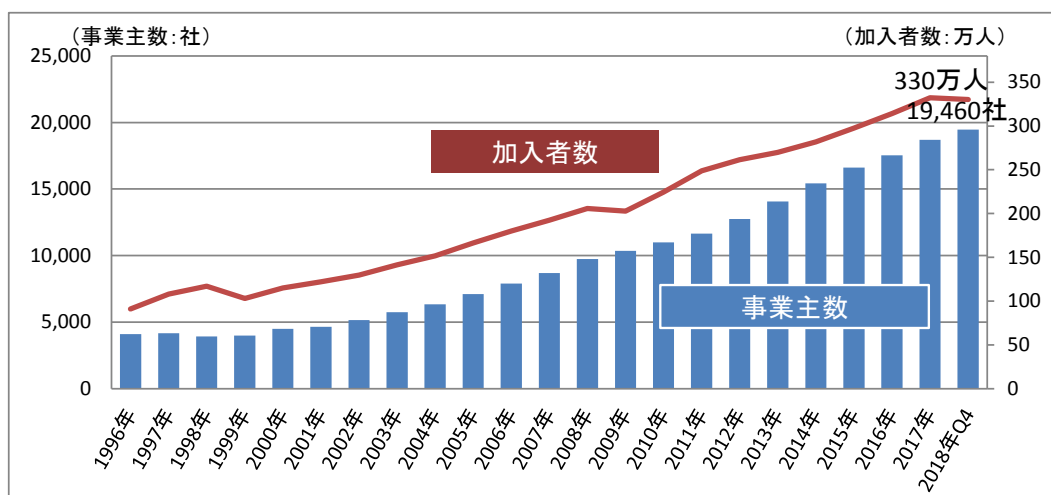
PVDについて加入するかどうかは従業員の任意で、加入する場合は自分で2~15%の拠出率を決めます。なお、労使合意の上、財務大臣が許可すればこれ以上の拠出を行うことも可能です。

掛金は毎月、給与から天引きされ、事業

主は加入者掛金と同額又はそれ以上の拠出が義務付けられます。従業員拠出は、年間所得の15%を超えない範囲で50万バーツ

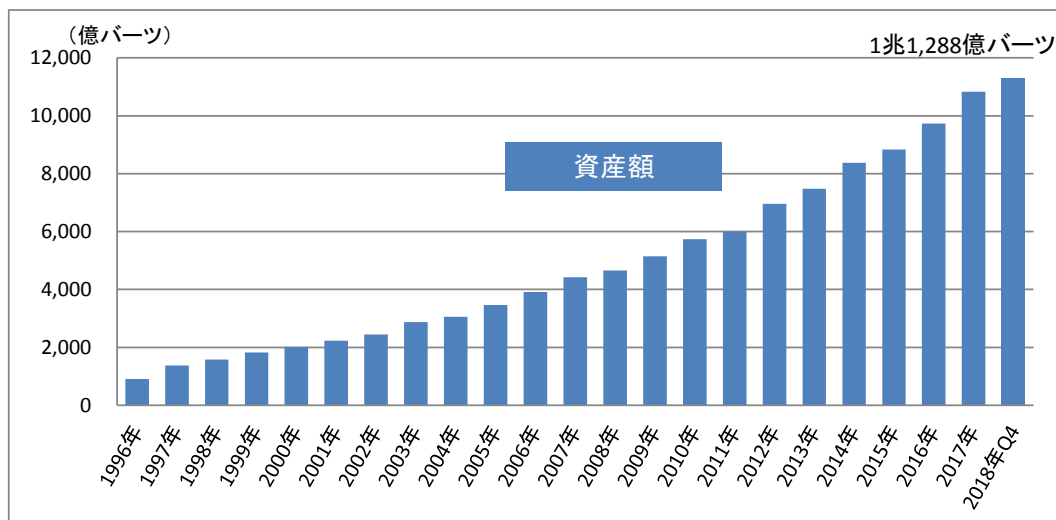
(約177万円)まで非課税となり、事業主拠出は給与の15%相当額まで法人税が非課税(損金算入)です。

(図表6) 「PVD」の事業主数および加入者数推移(1996~2018年Q4)



出所：1996~2001年は「末廣昭 『タイのプロビデント・ファンドと所得保障』(Kasikorn Research Center)」、2002年以降は「AIMC (Association of Investment Management Companies) 統計資料」より筆者作成

(図表7) 「PVD」の資産額推移(1996~2018年Q4)



出所：1996~2001年は「末廣昭 『タイのプロビデント・ファンドと所得保障』(Kasikorn Research Center)」、2002年以降はタイ証券取引委員会 PVD/ HP より筆者作成

従業員拠出分については、拠出と同時に受給権が100%付与されます、事業主拠出については、勤続1年未満では10%、1年以上~5年以下では50%、5年超で100%など

と受給権を付与することも可能です。

なお、不当に長期間での受給権付与は認められず、勤続期間または加入期間のどちらか1つを選択肢し、選択した期間が10年

超の場合には 100%の受給権付与が義務付けられています。

事業主拠出の中央値は、製造業 4.5%、非製造業 5%、従業員拠出の中央値は、製造業・非製造業ともに 5%です（バンコク日本人商工会議所「2017年度賃金労務実態調査」）。

PVDの資産は、企業の資産と分別管理され、ファンドの運営については、事業主が任命する事業主代表と従業員が選出した従業員代表により構成されるファンド委員会が設置され、加入者に対する忠実義務・注

意義務を負い、ガバナンスを担います。単独型では、運用会社、カストディアン、監査人の選定も行われ、ファンドの管理や運営が行われます（運用会社についてはPVDのタイプに関わらず選定される）。

ファンドを扱う資産運用会社（Asset Management）は、タイ証券取引委員会（SEC）のライセンスを取得する必要があり、現在。資産運用会社（Asset Management）15社、生命保険会社（AIA）1社の合計16社です（2018年Q4）（図表8）。

（図表8）「PVD」のAM会社一覧（2018年12月末）

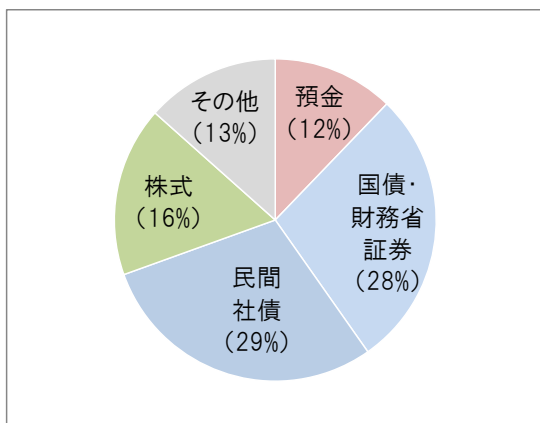
No.	資産管理会社	資産額	(%)	ファンド数	事業主数	加入者数
1	KASIKORN ASSET MANAGEMENT COMPANY LIMITED	202,384.44	17.93	70	3,782	637,909
2	TISCO ASSET MANAGEMENT COMPANY LIMITED	162,127.22	14.36	63	4,287	659,225
3	MFC ASSET MANAGEMENT PUBLIC COMPANY LIMITED	152,442.26	13.50	30	733	222,721
4	SCB ASSET MANAGEMENT COMPANY LIMITED	116,159.93	10.29	42	2,380	403,875
5	BBL ASSET MANAGEMENT COMPANY LIMITED	100,801.41	8.93	36	2,092	308,753
6	KRUNG THAI ASSET MANAGEMENT PUBLIC COMPANY LIMITED	99,153.79	8.78	33	673	303,416
7	CIMB-PRINCIPAL ASSET MANAGEMENT COMPANY LIMITED	77,437.38	6.86	32	842	178,217
8	UOB ASSET MANAGEMENT (THAILAND) COMPANY LIMITED	45,875.12	4.06	15	500	75,793
9	KRUNGSRI ASSET MANAGEMENT COMPANY LIMITED	40,881.03	3.62	23	822	108,126
10	ONE ASSET MANAGEMENT LIMITED	38,253.21	3.39	6	80	29,664
11	AIA COMPANY LIMITED	29,517.31	2.61	14	1,676	133,559
12	TMB ASSET MANAGEMENT COMPANY LIMITED	24,462.25	2.17	9	535	88,228
13	THANACHART FUND MANAGEMENT COMPANY LIMITED	16,113.73	1.43	6	663	63,278
14	BANGKOK CAPITAL ASSET MANAGEMENT COMPANY LIMITED	14,108.60	1.25	10	288	42,896
15	ABERDEEN STANDARD ASSET MANAGEMENT (THAILAND) COMPANY LIMITED	6,222.36	0.55	2	64	31,646
16	LAND AND HOUSES FUND MANAGEMENT COMPANY LIMITED	2,907.58	0.26	11	43	14,282
Total		1,128,847.62	100	402	19,460	3,301,588

出所：AIMC（Association of Investment Management Companies）'Summation of Provident Fund Management'より筆者作成

資産運用は、各PVDで一括運用を行っていましたが、加入者が自らの年齢やリスク許容度に応じて商品選択をする必要性が認識され、2009年の法改正により、加入者が自ら商品を選択することが認められるようになりました。事業主は、一括運用をするか、加入者が商品選択を行うようにするの

かを選択することが可能です。現在、個人選択（Employee's Choice）を設定している企業は5,314社（2014年SEC）で全体の36.6%です。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、デリバティブ商品等となっています（図表9）。

(図表9)「PVD」資産構成割合(2018年12月末)



(出所) AIMC “Summation of Provident Fund Management” より筆者作成

7. 退職積立制度(退職一時金)

1998年の労働保険法により「退職積立制度」(退職一時金)が創設され、民間企業従業員に対して退職積立制度の提供が義務付けられました。懲戒免職等を除いて、勤続120日以上勤務した従業員が退職した場合に支払われます。勤続1~3年で最終給与の90日分、3~6年で180日相当分など、勤務期間に応じた最低金額が規定されています。

また、2017年9月施行の「労働者保護法」

離転職する場合は、他のPVDへの資産移換が可能で、転職先にPVDがない場合には転職前企業のPVDにそのまま置いておくことが可能です。公務員が民間企業に転職した場合には、GPFの資産を転職先のPVDに移換することもできます。給付は55歳以降に年金または一時金で受給することが可能で、5年以上の勤続期間がある場合は勤続期間の長さに応じて課税額が減額されます(5年以上の加入期間で55歳以降に退職した場合は全額非課税)。なお、勤続期間5年未満で退職して受給する場合には、本人拠出額を上回る部分が所得課税されます。

改正により、定年退職者に対して「解雇補償金」の支払いが義務付けられた他、就業規則に定年年齢の規定がない場合は、60歳以上の従業員が定年退職の意思を示す権利が付与されました。日系企業の導入状況を見ると、PVDのみは、製造業99社、非製造業71社、退職積立制度のみは、製造業27社、非製造業18社、両方導入先は製造業124社、非製造業57社です(図表10)。

(図表10)日系企業における「PVD」と「退職積立制度」の導入状況(2017年)

業種	製造業				非製造業				【合計】(社)
	①PVDのみ実施	②退職積立制度のみ実施	①と②併用	小計	①PVDのみ実施	②退職積立制度のみ実施	①と②併用	小計	
食料品	4	2	2	8	0	0	0	0	8
繊維	6	2	7	15	0	1	0	1	16
化学	14	2	11	27	1	0	1	2	29
鉄鋼非鉄	15	5	13	33	2	0	1	3	36
一般機械	5	2	7	14	0	0	0	0	14
電気電子機械	22	4	27	53	1	1	7	9	62
輸送用機械	24	8	33	65	3	0	4	7	72
精密機械	1	1	2	4	0	0	0	0	4
商社	0	0	0	0	23	3	7	33	33
小売	0	0	1	1	3	0	2	5	6
金融保険	0	0	0	0	6	1	6	13	13
建設土木	0	0	1	1	7	2	3	12	13
航空運輸	0	0	0	0	8	1	11	20	20
通信IT関連	0	0	0	0	4	1	3	8	8
ホテル/レストラン	0	0	0	0	0	0	0	0	0
観光旅行	0	0	0	0	0	1	0	1	1
その他	8	1	20	29	13	7	12	32	61
【合計】	99	27	124	250	71	18	57	146	396

出所：バンコク日本人商工会議所「2017年度賃金労務実態調査」より筆者作成

8. 退職投資信託 (RMF) (個人退職制度)

2001年3月に、個人が任意で加入できる退職貯蓄制度「退職投資信託 RMF (Retirement Mutual Fund)」が創設されました。PVDと合計で年間収入の15%または50万バーツ(約177万円)のどちらか小さい金額まで所得控除が可能です。さらに、①毎年最低1回以上拠出していること、②年間収入の3%以上または5,000バーツ(約17,700円)以上を拠出していれば、運用時も非課税となり、①1年以上の拠出中断が

ないこと、②5年以上拠出しており55歳以降であれば、解約時も非課税で引き出しが可能な制度です。

タイでは、急速に進む高齢化社会に向けて、社会保障制度を整備するとともに、個人による貯蓄奨励策を推進しています。

なお、本稿における意見等については筆者の個人的見解であり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

<主な参考文献>

- 伊予銀行国際部 (2017)「タイ駐在レポートNo.29」(平成29年4月1日)
(http://www.iyobank.co.jp/library/old/kokusai/pdf/thailand/thailand_2904.pdf,2019.2.12)
- 外務省 HP (2016)「タイの基本情報」
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/thailand/data.html#section1>,2019.2.12)
- 公益財団法人国際労働財団 (LILAF) (2017)「タイ王国の基本情報」
(https://www.jilaf.or.jp/country/asia_information/AsiaInfos/view/19,2019.2.12)
- 厚生労働省 (2016)「海外情勢報告 第6節 タイ王国 (Kingdom of Thailand)」
(<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/dl/t5-12.pdf>,2019.2.12)
- 世界保健機構 (WHO) (2017)「World Health Statistics 2017 (世界保健統計 2017)」
(http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2015/en,2019.2.12)
- 末廣昭 (2011)「タイのプロビデント・ファンドと所得保障」
(https://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/jss/pdf/jss630506_101129.pdf,2019.2.12)
- 日本貿易振興機構 (JETRO)「基礎的経済指標 2017」
(https://www.jetro.go.jp/world/asia/th/basic_01.html,2019.2.12)
- 日本貿易振興機構 (JETRO)「タイ貿易投資報告 2018」
(https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/gtir/2018/07.pdf,2019.2.12)
- 野村亜希子 (2008)「タイの企業年金制度の現状と最近の動向」『野村資本市場クォーターリー2008 Autumn』
(<http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2008/2008aut10.pdf>,2019.2.12)
- バンコク日本人商工会議所 (Japanese chamber of commerce, Bnagkok) (2017)「2017年度賃金労務実態調査」
(<https://www.jcc.or.th/download/index>,2019.4.5)
- 山端浩 (2018)「タイの年金制度」『年金と経済』Vol.37 No.2,公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構
- AIMC (Association of Investment Management Companies) "Number of PVD Employee members to national Employed2001-2018"
(http://oldweb.aimc.or.th/en/23_overview_detail.php?nid=30&subid=0&ntype=4,2019.4.5)
- Allianz Global Investors, "Asia-Pacific Pensions 2007" (October, 2007)
(<http://pensionreform.ru/files/3328/Allianz%20Global%20Investors.%20Asia-Pacific%20Pensions%202007%20-%20systems%20and%20markets.pdf>,2019.2.12)
- The World Bank (2018)「Data Indicators」
(<https://data.worldbank.org/indicator>,2019.2.12)
- Thai PVD Security Exchange Commission HP

- 本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。
- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご留意ください。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士等にご確認ください。ようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- 当レポートの著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。
- 本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読み下さい。