

保険・年金 フォーカス

欧米諸国の年金事情

～隣の芝生は青いか～

第8回 = オランダ編 =

金融研究部門 取締役理事 前田 俊之
(03)3512-1885 tmaeda@nli-research.co.jp

これまで欧米諸国の年金制度をシリーズでみてきましたが、最終回にあたる今回は「オランダ」を取り上げます。オランダは欧州の中でも、年金を始めとする社会保障制度がよく整備された国として知られています。それを裏付けるように、海外の研究機関とコンサルタント会社が共同で毎年発表している Global Pension Index¹で、オランダの年金制度は常にトップクラスの評価を受けています。しかし、こうした評価を受けるまでの道のりは決して平坦ではなく、今でもいろいろな工夫を重ねながら制度の改善に努めています。オランダの取り組みプロセスの中には、日本の年金制度を考える上でも参考になることが数多くあるのではないかと思います。

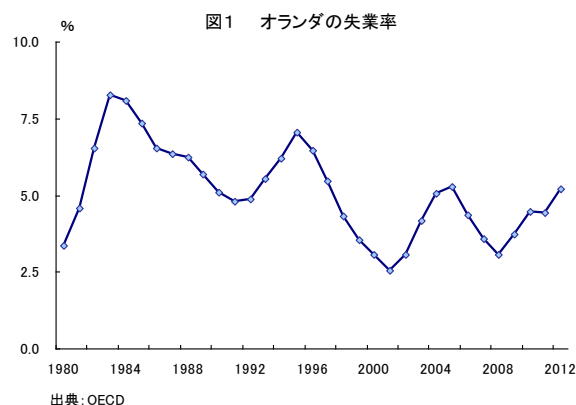
1——独自のプロセスから生まれた社会保障制度～「オランダ病」から「オランダの奇跡」へ～

オランダ病という言葉を目にしたことがあるでしょうか。試しにこの言葉を検索してみると以下のような説明文が出てきました。天然資源の有無を除けば、日本が置かれている状況と似通っているようにみえます。

「欧州における天然ガスの大産出国であるオランダでは、1973年に発生した第一次石油危機の後、エネルギー価格高騰に伴う天然ガス売却収入の増大が起こり、この収入を原資に高レベルの社会福祉制度が構築された。しかし、天然ガスの輸出拡大によって通貨(ギルダー)の為替レートが上昇し、同時に労働者賃金の上昇による輸出製品の生産コスト上昇も加わり、工業製品の国際競争力が急速に落ちたことから経済が悪化。経済の悪化に伴い、経済成長下で増大させた社会保障負担が財政を圧迫し、財政赤字が急増した」
(Wikipedia「オランダ病」より)

この説明の通り、1980年代初めのオランダでは政府財政の悪化、失業率の上昇、労働争議の頻発等社会が非常に混乱していたようです。当時のデータを見ると財政赤字はGDPの9%に近づき、失業率も大きく上昇していました(図1)。この状態から脱するきっかけになったと言われているのは労組・経営・政府が一体となって決めた1982年の「ワッセナー合意」です。ワッセナーとは国際司法裁判

所のあるハーグ市の近郊の地ですが、ここで労組が賃金の削減を受け入れ、経営は労働時間を短縮し雇用機会を増やすことに合意しました。同時に、政府は税と社会保障負担の削減を進め、所得減少による国民へのダメージを軽減することになりました。このワッセナー合意が契機となり、オランダではワークシェアリングや同一労働同一賃金といった考え方が広まりました。



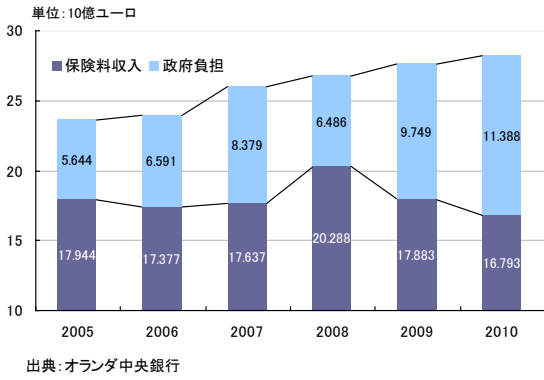
こうした取り組みはその後引き継がれ、新たな課題に直面した 1992 年にも改めて労組・経営・政府の三者が協力して問題解決に臨むことを確認しています²。このワッセナー合意などで決めた税と社会保障負担の削減を進めるためには、当然のことながら社会保障制度の見直しが必要になります。そこで行われたのが社会保障制度の民営化等による効率化と保障内容の見直しです。民営化の例としては疾病時の所得保障制度、また保障内容の見直しとしては年金の支給水準の引き下げ等を挙げることができます³。そして 2000 年頃には他の国々と比べて高い経済成長率・低い失業率を実現しました。こうした復活のプロセスを讃える意味で「オランダの奇跡」という表現が生まれました。オランダの年金制度に関する資料には、しばしば「collectivity」「solidarity」という表現が出てきます。どちらも「集団・団結」という意味の言葉ですが、このような表現が使われる背景には「オランダの奇跡」に至るまでの歴史が強く関係しているわけです。

さて、前置きが長くなりましたが、ここからは現在のオランダの年金制度についてみて行きます。オランダの年金制度は公的年金、職域年金（企業別年金または産業別年金）、個人年金の 3 階建てとなっています。その中でも特に 2 階部分にあたる職域年金の充実ぶりが特色となっていますが、これまでと同様にまずは公的年金の話から入ります。

2——公的年金～分かりやすい制度～

1 階部分にあたる公的年金（AOW「老齢年金法」に基づくもの）の仕組みは単純ですが、ある意味ではユニークなものです。15 歳から 65 歳までの 50 年間を対象期間とし、誕生日に国内在住者であるという条件を満たせば、毎年 1/50（2%）ずつ受給権が発生して積み上がっていきます。2013 年度に 65 歳を迎える人（独身者の例、以下同様）が 100%の受給権を持っていれば、毎月€1,084.86（約 130,000 円、€1=¥120 にて換算、以下同様）を受け取ることができます。この金額は別の法律で定める最低賃金額から税金等を控除した手取り額の 70%を目処に決められます。最低賃金額が毎年 1 月 1 日と 7 月 1 日に改定される関係から、この年金額も半年ごとに改定されます。先程の金額は 2013 年 1 月から適用されているものです。また、毎年 5 月には休暇手当というものも支給されます。2013 年の例で言うと月€69.12 ですから、1 年分に直すと€829.44 となります。これを合わせた年間の年金支給額は€13,847.76（約 166 万円）ということになります。

図2 公的年金の資金割合の推移



この公的年金の財源は上限を 18.25%とする社会保険料ですが、他の国々の例とは違い、雇用主の負担はありません。保険料収入で年金給付額を賄うことができない場合には、政府の一般財源資金が繰り入れられます。2012 年度の保険料率は 17.9%ですが、一般予算から多額の資金が繰り入れられています(図2)。実はオランダの場合も他の国々と同様に高齢化に伴う一般財源負担の増加が懸念されています。そのため現在 65 歳となっている年金支給開始

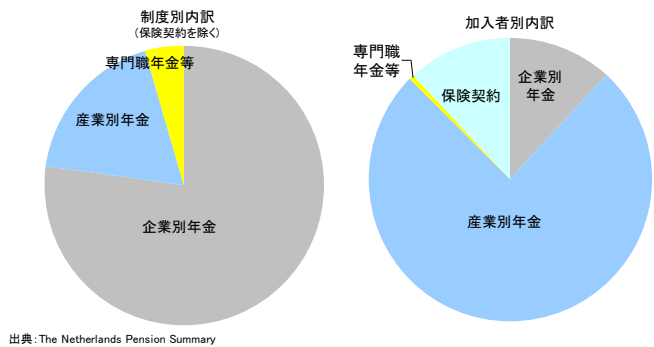
年齢は、1948 年及びそれ以降に生まれた人を対象に徐々に引き上げられ、2019 年に 66 歳、2023 年に 67 歳となる予定です。そして 2024 年からはイタリア等と同様に平均余命を反映する方式に移行することが決まっています。また、昨年秋にはこれを更に前倒しで進めるという案が政府から出されています⁴。

3—職域年金～公的年金ともいえる重要性～

オランダの年金制度の中心にあるのが職域年金です。これらの職域年金の数は 2012 年 9 月の時点で 454 あり、その資産合計はおよそ€9,000 億 (約 108 兆円) と言われています。人口が日本の 13%程度に過ぎないことを考えると、この金額は大変に大きなものです。

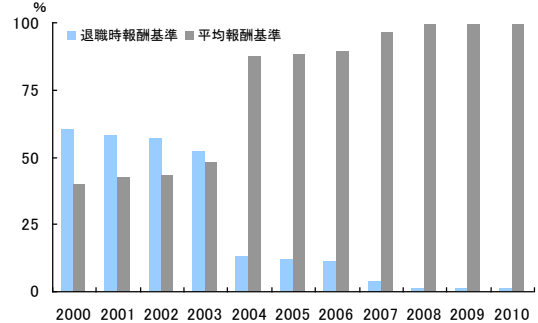
職域年金の運営形式にはいくつかのパターンがありますが、その中で最も制度数が多いのは企業及びそのグループ単位で運営される企業別年金です。代表的な名前としてはフィリップス(電機)やハイネッケン(飲料)等があります。一方、制度数は少ないものの加入者数で大きいのが産業別年金です。こちらの例としては公的輸送機関の従業員を対象とした Dutch Railways (オランダ鉄道年金)や公務員・教職員を対象とした ABP (公務員年金)等があります。また、弁護士等の専門職を対象とする制度や、比較的規模の小さい企業の場合では保険会社への委託形式をとる例も多数あります。図3は制度数と加入者数の分布を対比したものです。

図3 オランダの職域年金



職域年金として認められるためには確定給付型か確定拠出型のいずれかでなければなりません。従来オランダの職域年金で中心的な役割を果たしてきたのは、退職時の報酬水準及び勤務年数で年金額が決まる確定給付型年金 (DB) です。しかし、ここ 10 年間のうち

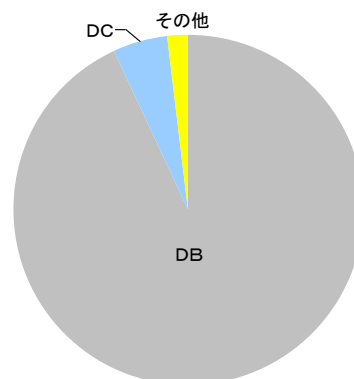
図4 DB制度の変化



にいくつかの大きな変化が生じてきました。ひとつは年金額を決める際に使う報酬水準に関するものです。DNB（職域年金制度を監督するオランダ中央銀行）が発表した資料によれば、2000年から2010年までの間に退職時の報酬を基準にする制度が大幅に減り、その代わりに就業期間の平均報酬を基準とする制度が増えています（図4）。

もう一つは年金制度数そのものの減少です。2000年以前には1,000を超えていた年金制度が今では半数以下になっています。この減少分のうち4割が企業別年金から産業別年金への移管、そして残る6割が保険契約への切り替えだと言われています⁵。一方、確定拠出型年金（DC）の普及はあまり進んでいません（図5）。その裏には何とかDB制度を守ろうとする強い思いがあるようです。

図5 職域年金制度の加入者数割合(2010)



出典: The Netherlands Pension Summary

オランダでは2000年代に入って年金をめぐる会計基準の厳格化やリスク管理の強化が進みました。その中でも影響の大きいものが2007年のFinancial Assessment Act（FTK=オランダ語表記）の導入でした。これによりDB年金としての条件を満たすためには、①最低でも年金債務の105%以上の資産を保有すること、②さらに資産構成に応じて十分なリスクバッファを持つこと（目安として年金債務の20~25%）が必要となりました⁶。これらの条件を満たすことができない状態に陥った場合には、一定期間（①を下回った場合は3年、②の場合は15年）以内に十分な余力を回復するための計画を監督官庁であるDNBに提出することが義務付けられています。

このように伝統的なDB年金の維持コストが膨らむ事態に対して、オランダではHybridプランと呼ばれる制度が広まりました。いずれも年金債務リスクを軽減させる仕組みを取り入れたものですが、中でも注目されたのがCollective Defined Contribution（CDC）という制度です。一定の掛け金を積み立てるという点ではこれまでのDCと同じですが、その掛け金は加入者共通の運用ファンドで運用され、あたかもこれまでのDBと同じように年金が支給されるというものです。ただし、運用環境等が大きく変化した場合は、給付内容の見直しや掛け金の引き上げが行われます。その意味では年金制度を維持する為に生じるリスクの一部を企業から年金受給者や現役世代に転嫁する仕組みだということもできます。そのリスクの影響をできるだけ少なくするため、制度の変更時には企業が一時金として追加の拠出を行うこともあります。企業側にとって一時的な負担が増えるとしても、この仕組みにより一定の期間にわたり新たな負担が無くなるので、企業は確定拠出年金として会計上処理することができます。企業格付けの関係から会計上の不安定要因を抱えることを嫌い、かつ財務面で余裕のある企業がこのCDCを選択しています⁷。一方で監督上は従来のDBと同じものとして扱われることから、十分なリスクバッファを持っている必要があります。その為、一般的に資産構成は債券を中心とした安全性の高いものとなります。このほかにもGuaranteed Contractと呼ばれる方式で、保険会社が年金資産の価値を保証するといったものもあります。このようにDBの長所を少しでも残そうという視点から新たな工夫が加えられているのがオランダの特徴です。

さらにオランダの職域年金を特徴付けるものに加入率の高さがあります。被雇用者のおよそ 95%が職域年金に加入していると言われていています。こうした加入率の高さを支えているのが年金制度に関する様々な法律です。例えば Wet Bpf2000 という法律では、一定の条件を満たした産業別年金から申請があれば、担当の大臣はその産業別年金への加入を強制化することができます。こうすることによって、比較的転職が多い産業においても職域年金への加入が確実に行われるようにしているわけです。その意味ではオランダの職域年金は公的年金と一体となった運営が行われていると言っても過言ではありません。

このような公的年金と職域年金の一体運営は、その掛け金の計算や給付水準の決定にも影響が及んでいます。例えば給付水準については、勤続年数が一年増えるごとに年金額が基準額（退職時報酬か平均報酬）の 1.75%~2%ずつ積み上がるようになってはいますが、最終的には公的年金と合わせて退職時報酬の 70%程度（または平均報酬の 80%）が年金支給額になるように調整されている例が多いようです。ちなみに 65 歳まで働いた場合の職域年金の支給額は、平均で年€15,300（約 184 万円）程度と言われていています。公的年金と合わせると、€29,100（約 350 万円）を超える金額となります⁸。なお、年金支給額は積立比率が 105%を超えている限り、物価水準あるいは産業別の報酬水準の上昇にスライドするようになってはいます。また、掛け金の負担は平均で報酬の 17.5%程度となっており、このうち雇用主が 11.3%、被用者が 6.3%程度を負担しています⁹。

4——個人年金～やや影が薄い存在～

1 階部分の公的年金と 2 階部分の職域年金を合わせた年金支給額が高い水準にあること、そして企業の被雇用者はかなりの割合で自動的に職域年金に加入していることから、それに追加する形となる個人年金に対するニーズはあまり多くないようです。それでも 2011 年末までは Salary savings plan 及び Life course savings plan という二つの貯蓄制度があり、老後の備え等の手段として活用されていました。しかし、2012 年に前者は完全廃止、後者は一定の残高があるケースを除きやはり廃止となりました。しかもその後継制度として予定されていた Vitality plan の導入は昨年 10 月の時点で見送りが決まりました。なお、自営業者の場合には職域年金がありませんので、自分で個人年金に加入する等、公的年金以外の年金を確保する必要があります。政府はこれを応援するために、こうした個人年金に加入した場合には、自営業からの利益の一部に対する課税を繰り延べる等の政策を導入しています。

5——オランダの年金運用～多数の年金基金が置かれた苦境～

職域年金の制度が充実していることは既に述べましたが、その資産の運用面でもオランダには注目する必要があります。調査機関が昨年の秋に発表した世界の年金基金に関する報告¹⁰によれば、民間の年金基金として最大の資産規模を誇るのがオランダの公務員年金 ABP（€2,810 億、約 33.7 兆円）、

そして6番目にPFZW(旧名称PGGM=介護福祉業年金、€1,296億、約15.5兆円)が入っています。日本でもおなじみとなっている米国の年金基金カルパースは3番目ですが、その規模はABPの2/3ほどの大きさです。その資産運用方針やリスク管理手法で色々と注目を浴びましたが、ここ数年は別の意味でオランダの年金基金が注目を集めています。

ここまでオランダの年金制度の長所を中心に話を進めてきましたが、実はそのオランダの年金制度も様々な課題に直面しています。その最大の問題は職域年金で見られる積立比率の低下です。オランダの職域年金には105%の最低積立水準と120~125%程度のリスクバッファ反映後の年金資産を持つことが求められてきました。しかしリーマンショックでの資産価値低下に加えて、欧州経済危機で金利が大幅に下がったことによる債務増大の影響を受けて、平均積立比率は2011年12月の時点で98%まで低下しました。この結果、およそ300の年金基金が積立水準回復計画を提出し、そのうち100ほどの年金基金は年金の支給水準引き下げを検討する事態となりました。国内最大の年金基金であるABPもその中の一つでした。

こうした深刻な状態を受けて、オランダ政府は2012年9月に職域年金制度運営の新たな基本方針(September Pension Package)を発表し、その具体的内容を議会に伝えました。その主な内容は、①年金債務の評価に使う超長期金利(20年~60年)については保険会社に適用しているものと同じくUFR(Ultimate Forward Rate)を使用する、②2013年限りの特例として、積立不足に陥った年金基金への追加拠出の見送りを場合によっては認める、③給付水準の引き下げを行う場合、その幅を最大で年7%とし、複数年かけた調整を認める、というものでした。但し、②や③の選択をした場合には、年金の支給開始年齢引き上げ(65歳から67歳)を2013年から実施することや、長寿化の影響を従来以上に反映した支給水準の設定、物価等へのスライドを認める為に必要な積立比率を105%から110%への引き上げること等が求められています。

最近になってABPは今年の4月からの年金支給水準を0.5%引き下げることを決めました。その公表資料によると、長寿化を反映したことにより年金債務が一年前と比べて増加した一方、資産の評価額が上昇したことにより、昨年12月末時点での積立比率は昨年6月の最悪期から6%ほど改善しています。しかし、それでも積立比率は96%にとどまっていることから年金支給水準の引き下げを決めたとのこと。こうした状況は他の年金基金にも共通の問題で、454ある年金基金の平均積立比率は2012年末で102%程度と見られています。その結果として、70ほどの年金基金が来る4月以降には給付水準引き下げをする必要があるだろうとDNBは予想しています¹⁾。

現在オランダではFTK IIという新しいルールのもとでの年金基金のあり方について、検討が進められています。2010年6月に公的年金の支給開始年齢の引き上げを決めましたが、その際に職域年金についても新しい形の検討を進めることが合意されました。その具体的方針が2012年5月に政府から発表されたのですが、この内容について議論が紛糾しています。その内容は広範囲に及びますが、一番大きな論点は「名目年金制度」と「実質年金制度」という仕組みの導入です。「名目年金制度」はこ

れまでのDB制度に部分的な変更(例えば積立比率を計算する際の係数の見直し等)を加えたものです。それに対して「実質年金制度」は運用環境の変化や長寿化の進展等による影響を年金給付等に反映させることを法律で定める仕組みです。これまでも企業別年金ではCDCという制度が広まったという説明をしましたが、この「実質年金制度」はCDCの考え方を産業別年金にまで広げるものだと見ることができます。当初、政府はこのFTKⅡを2013年から実施するとともに、「実質年金制度」の早期普及を目指していましたが、年金受給者の権利の扱い方等解決すべき問題が多く、現在では2015年からの実施を目指すという状況になっています。手厚い保障を守りつつ、新たな課題に取り組まねばならないという挑戦が続きます。

6——それでも高く評価されるオランダの年金制度～日本との違いから見えるもの～

冒頭に紹介したGlobal Pension Indexの2012年版でオランダは第2位の評価を受けました。デンマークにトップの位置を譲ったものの高い評価を受けている事に変わりはありません。まずはその理由をこのインデックスが採用している三つの視点から探ってみます。

はじめにAdequacy(給付内容等の適正度)です。この中には受け取ることのできる年金の最低保障額、平均的な所得水準の人でみた年金の所得代替率など10の視点からチェックしています。オランダの場合は、やはり給付額の高さや税務面での支援策といった点で高く評価されています。逆に評価が低いのは貯蓄率ですが、年金制度の充実度と相反する要素ということかもしれません。合計ではデンマーク、オランダ、カナダの順で高い評価を受けています。

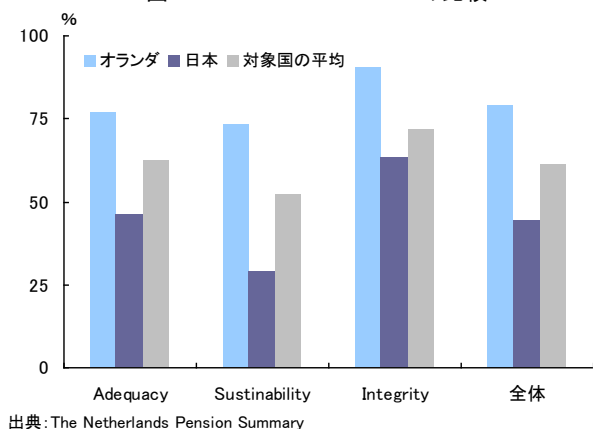
次にSustainability(制度の維持可能性)ですが、こちらは公的制度以外の年金への加入率や平均余命からみた年金受給期間、年金資産の運用対象など7の視点からチェックしています。オランダの場合は職域年金の充実度等が高く評価される一方で、支給開始年齢(年金支給期間の長さ)といった点で平均的な評価が目立ちます。合計ではデンマーク、スウェーデン、オーストラリア、オランダ(オーストラリアと同スコア)の順で高い評価を得ています。

最後にIntegrity(情報開示等の進展度)となりますが、こちらは年金資産を企業倒産等から守る仕組みの整備度や運営方針の決め方など13の視点からのチェックをしています。オランダはほとんどの項目で良い評価を受けています。合計ではオランダ、デンマーク、イギリスの順で高い評価となっています。

以上、三つの観点からの評価にそれぞれ40,35,25%のウェイトをかけて出来上がったのが最終評価です。この最終評価でオランダは78.9という値でした。ちなみにトップのデンマークが82.9、オランダに次ぐオーストラリアが75.7です。この評価を実施した機関によると、80を超えた国の制度はあらゆる面で充実した年金制度を有していると言えるそうです。残念ながらオランダは80に及ばない結果でしたが、その差は僅かにすぎません。

ところでこうした評価を見ていると、気になるのは日本の年金制度に対する評価です。図6はこの

図6 Global Pension Index の比較



評価の対象となった国々の平均値及びオランダの値と日本への評価を比べたものです。もともと高い評価を期待する人は少ないかもしれませんが、日本に対してはいずれの視点からも厳しい評価となっています。特に Sustainability の視点では最も評価の低いブラジルとほぼ肩を並べる状態です。個別の項目でいえば支給開始年齢（年金支給期間の長さ）、政府債務の大きさといった点での評価は最低となっています。これは改めて言うまでもなく、少子高齢化が進む中

で現在の日本の年金制度が抱える問題を示しています。指標を発表した機関の日本に対する提言の中には、低所得者への最低年金額引き上げ、所得代替率の引き上げ、年金支給開始年齢の引き上げ等が並んでいます。しかし、支給開始年齢の引き上げは別として、年金制度を充実させるような提言を実現するだけの財政面での余裕はなさそうです。

7—おわりに

世界でも充実していると評価され続けてきたオランダの年金制度ですが、迫り来る高齢化や長寿化のもとでは、その長所を維持するのは決して容易ではないようです。しかし、それでもオランダ社会の伝統である「collectivity」「solidarity」（集団・団結）の精神を失わずにいる姿勢には頭が下がります。一方、日本では「厚生年金基金制度に関する専門委員会」の場で CDC も検討の俎上に上ったようですが、様々な理由から日本での導入は難しいとの結論になりました。このあたりは、各国の文化や伝統と結びついた制度を他の国が真似ることは決して簡単ではないという例を示しているものだと思います。しかし、最近では他の国々がオランダの取り組みに高い関心を払っています。例えば、イギリスで年金制度を監督する DWP（労働年金局）は昨年 11 月に「Reinvigorating Workplace Pensions = 職域年金制度の再活性化」というレポートの中で、CDC から始まり「実質年金制度」へとつながるオランダの動きに注目しています。これまでの年金制度の長所を生かしつつ、増大する資産運用や長寿化のリスクを当事者間で分かち合おうとする考え方をオランダでは Defined Ambition (DA) と呼んでいます。まさにこの DAこそ今後イギリスでも参考にすべき考え方だと述べています。また、米国でも民主党に近いシンクタンクが従来の DC 制度の欠点を補うことのできる制度として CDC を紹介しています。その意味では私たちも引き続きオランダの動きには関心をもち続ける必要があります。

さて、冒頭で触れたように昨年の 8 月から続けてきた「欧米諸国の年金事情～隣の芝生は青いか～」は今回で一旦終了いたします。4 月以降は不定期となりますが、これまでと視点を変えたレポートをお届けしたいと思いますので、これからもよろしくお願いいたします。

参考文献

- 「オランダの年金制度」佐々木一成, 年金と経済 Vol.31 No.1, 2012
- 「集団型確定拠出(CDC)年金制度に関するオランダの事情」オスカー・フォルダー, 2006年6月
- 「オランダにおける年金改革議論」オスカー・フォルダー, 2012年6月
- [「企業年金の運用に対して必要な規制を考える」徳島勝幸, ニッセイ基礎研究所年金ストラテジー Vol.200, Feb2013](#)
- 「経済の発展・衰退・再生に関する研究会報告書-オランダ-」長坂寿久, 財政総合研究所, 2001年6月
- 「Reforming Dutch Pensions -Higher Capital Requirements under “FTK1” for Exciting Pension Right?」David van Bragt, AEGON Global Pensions View, March 2012
- 「De-risking pensions in the Netherlands」Arie Perfors, AEGON Global Pensions View, December 2009
- 「Shifting Towards Hybrid Pension System : A European Perspective」Samuel Sender, EDHEC-Risk Institute, March 2012
- 「IS THERE A DUTCH WAY TO PENSION REFORM?」Bart van Riel 他, Oxford Institute, August 2002

¹ 正式名「Melbourne Mercer Global Pension Index」。豪州の Australian Centre for Financial Studies と米国の Mercer 社が共同で作成している。各国の年金制度を Adequacy (給付内容等の適正度)、Sustainability (制度の維持可能性)、Integrity (情報開示等の進展度) という三つの視点から評価するもの。オランダは 2010、2011 年と続けて第一位となった

² この三者が合意するシステムを継続することを再確認したことを「ニューコース」と呼んでいる

³ これ以前の年金支給水準は最終報酬の8割程度といわれている。それが現在の水準にほぼ等しい7割に引き下げられた

⁴ 現在の連立内閣は年金支給開始年齢の引き上げペースを更に早めて、2018年に66歳、2022年に67歳とすることを2012年10月に合意しており、現時点では立法化を待つ状態にある

⁵ 「De-risking pensions in the Netherland」AEGON Global Pensions より

⁶ 厳密には「1年後の積立比率が105%以上になる」確率が97.5%以上なければならない

⁷ CDCに移行した企業別年金の数について正確なデータを確認することはできなかったが、AKZO Nobel、DSM(化学品)やARCADIS(インフラ事業)等、オランダを代表する企業年金がCDCに移行している

⁸ DNB(オランダ中央銀行)のレポート(Feb2011)によると、2008年の被用者・自営業者を合わせた平均年金支給額は€19,800とのこと。このうち被用者のみを取り出した場合の平均年金支給額は€24,900となっている。なお、本文掲載の金額は満額ベースで支給された場合

⁹ 企業別年金と産業別年金を比べると、前者の掛け金が26%前後、後者の掛け金が16%前後となっている。この差は平均報酬等の年金受給水準を決める要素の違いが影響していると思われるが、詳細は不明。また一般的に掛け金の増額が生じた場合、企業別年金では雇用主の負担となるが、産業別年金では雇用主と被用者が折半することになっている。こうしたことも掛け金率の違いの原因となっている可能性がある

¹⁰ 「P&I/TW TOP300 Pension Funds」Sep,2012より。資産規模は2012年12月のもの

¹¹ オランダでは毎年末の積立比率に基づいて翌年4月1日からの年金支給額などの運営方針を決定する