

# タイのプロビデント・ファンドと所得保障

末 廣 昭

## 概 要

タイの社会保障制度は、職域別にみると公務員、民間企業の従業員、そして農民・自営業者などの「制度外経済」下の国民の3つのグループに分かれる。また、給付されるサービス別にみると、大きく医療保障（健康保険）、所得保障（年金、退職金制度）、雇用保障の3つに分けることができる。本章はこのうち、民間企業の従業員を対象とする所得保障、とりわけ使用者と被用者（保険者本人）が負担する任意加入方式の退職積立金、すなわちプロビデント・ファンド（PVD。2011年9月現在、加入企業1万1000社、225万人）を取り上げる。具体的には、1990年以降のプロビデント・ファンドの発展過程、ファンドを運営する資産運営会社の実態、ファンドの運用状況を概観したあと、2009年に筆者とタイ技術振興協会（TPA）が実施した企業アンケート調査201社の結果にもとづいて、PVDの特徴と問題点を明らかにする。また、公務員、民間企業に比べ所得保障（国民年金）の制度設計が遅れている「制度外経済」下の国民を対象とする国家年金基金構想（タックシン政権）と国家貯蓄基金制度（アピシット政権）についても、併せて検討する。

### キーワード

福祉システム、企業福祉、退職金制度、プロビデント・ファンド、所得保障

## I. 頓挫した国民皆年金制度構想

### 1. 少子高齢化と年金基金構想

タイの年金制度は2011年現在、大きな転換期にある。その背景にあるのは、急速に進むタイ社会の少子高齢化と、それに対応した社会保障制度が十分整備されていないという現実である。

タイは2001年に、65歳以上の高齢人口が総人口の7%を超える高齢化社会（an ageing society）に突入した。タイ政府が「高齢者」（phu sung-ayu）と規定する60歳以上の人口が

総人口に占める比率の推移をみると、その数字は1975年の5.6%から2010年には11.5%に上昇し、2050年には25.4%に達するものと予測されている。この高齢化と並行して、タイでは少子化も急速に進んでおり、女性の合計特殊出生率（TFR）は、1975-80年の3.92から2010年には1.65（バンコクでは0.88）にまで下がった（堀江 2010, 15）。

問題が深刻であるのは、高齢化も少子化も特定の地域ではなく、タイ全国で進展しているという事実である。加えて、若年人口がバンコク首都圏に移動しているので、「地方に住む高齢者の面倒をだれがみるのか」という新たな社会問題が浮上する。このことは当然ながら国民皆年金制度の導入や地域福祉の整備を要請するが、タイではこうした制度はまだ構築されていない（大泉 2011b）<sup>1)</sup>。

そこで、タイの年金制度を簡単に見ておくと、最も早くこの制度の恩恵を受けたのは公務員であった。公務員に対して無拠出型の年金制度が導入されたのは、東南アジア諸国の中では比較的早く、1951年のことである。その後、1996年（実施は1997年3月から）に、政府が全額支出する方法から政府と本人が拠出する強制加入方式の年金制度（Government Pension Fund: GPF）に転換し、現在に至っている（末廣 2010, 219-220）<sup>2)</sup>。

これに対して、民間企業の被用者の場合には、1990年制定の「社会保障法」（Social Security Act B.E.2533）が定める老齢年金基金（Old-Age Pension Fund: OAPF, 1998年12月に導入）によって、老後の所得を保障する制度が確立した。この老齢年金は、被用者本人（標準報酬月額3%）、使用者（同3%）、政府（同1%）の三者が拠出し、180カ月以上の保険加入を条件として55歳から支給されるものであり、実際を受給者が登場するのは2014年からである（末廣 2010, 220-223）。

一方、2010年央のタイの全就業者3810万人のうち、政府関係の被用者数は342万人（9%）、民間企業の被用者数は1315万人（35%）であった。つまり、国家が設計する社会保障制度が、退職後の所得を部分的にせよカバーしている人々は全就業者の44%にすぎず、残り的人々は制度の枠外にあった。枠外にある就業者は自営業者1218万人（32%）と無報酬の家計補助者814万人（21%）である<sup>3)</sup>。そして、自営業者の大半は農民と商業の従事者であった。したがって、この自営業者とその家族の老後の生活と所得をどのように保障するかが、政府にとっては大きな課題となる。

高齢者の所得を保障することは、1997年憲法の第54条が定めた「国家は自活能力のない60歳以上の高齢者の生活を保障する義務を負う」という国家的課題を実現することで

1) タイの少子高齢化の実態とその対策については、大泉（2005, 2007, 2008）を参照。

2) より正確には、1997年以降入省した新規公務員はGPFに強制加入、1996年までに公務員であったものは従来型の年金とGPFが選択できる2本立てである。

3) 国家統計局の2010年『労働力調査』（Labour Force Survey）より算出。

あり（末廣 2003）、同時に、1990年代半ばに下位中所得国（lower middle income countries）の仲間入りを果たしたタイが、「中進国の課題」に取り組むことを意味する<sup>4)</sup>。

この課題に対して、2001年に登場したタックシン首相は国民皆年金制度、つまり「制度経済」に所属する人々を対象とする国家年金基金（National Pension Fund: NPF）と、「制度外経済」に所属する人々を対象とする「制度外の年金制度」の2本立てで対応しようとした<sup>5)</sup>。前者の国家年金基金は、既存の公務員年金基金（強制加入）、国営企業従業員向けプロビデント・ファンド（任意加入）、民間企業のプロビデント・ファンド（任意加入）などを強制加入方式に組み変え、確定拠出型の基金に統合する構想である。他方、後者の「制度外の年金制度」のほうは、既存の制度の外にある地方の農業従事者を地域単位の基金の管轄下に、また都市部の自営業者やインフォーマルセクターに従事する人々を職種ごとの基金の管轄下に置くことを目指す構想であった（Naris 2005; 大泉 2008, 303-309）。

しかし、これらの計画は、2006年9月のクーデタでタックシン首相が追放されたことによって、実質的に棚上げにされた（Wade and Vararat 2009, 41）。その後、2008年12月に誕生したアピシット政権（民主党）は、タックシン前首相が主導した国家年金基金構想を放棄し、「制度外の年金制度」については、2010年10月に「国家貯蓄基金」（National Saving Fund. タイ語は Kong-thun Kan-oom haeng Chart）という新しい計画を国会に提出した。同計画は、既存の年金制度がカバーしていない職域の国民を対象とし、月額100バーツから1000バーツの間で本人が拠出し（政府が一定比率で積み増し）、60歳から本人が死去するまでの間、年金として支給するというものである<sup>6)</sup>。

ただし、「国家貯蓄基金」構想を実現させるには、国会の審議を含めて時間がかかる。他方、2009年からタイではアピシット政権の打倒を目指す赤シャツ派（UDD, 親タックシン・グループ）が度重なるデモや集会を繰り返し、国内の経済格差の拡大や生活の困窮に対する不満を表明していた（末廣 2009; 柴田 2010）。そこで、アピシット首相は、国家貯蓄基金法案の審議と並行して、2011年1月9日に、9項目からなる「新福祉政策」（タイ語ではプラチャー・ウィワット、民進）を公表した。

この「新福祉政策9項目」は、低所得階層の交通費や電気料金の無料化、タクシーや

4) 「中進国の課題」については、末廣（2009）、大泉（2011a）を、タイの「中進国の課題」と所得保障の関係については、大泉（2011b）を参照。なお、タイは2011年に世界銀行が定義する「上位中所得国」（upper middle income countries）の仲間入りを果たした。

5) タックシン首相は、タイの経済を独自に「制度経済」（setthakit rabop, フォーマル・エコノミー）と「制度外経済」（setthakit nok-rabop, インフォーマル・エコノミー）の2つに区分し、「制度外経済の国民」である農民や他の自営業者を対象とするユニークな政策、例えば、「100万バーツ村落基金」、「人民銀行」、「一村一品活動（OTOP）」、「30バーツ医療サービス」などを提唱し、次々に実施していった（末廣 2008; 末廣 2009, 第5章）。「制度外経済」の概念については、NESDB（2003）を参照。

6) 国家貯蓄基金制度の考え方や枠組みについては、FPO（2011）を参照。

オートバイ・タクシーの運転手への低金利融資などからなるが、もっとも重要な柱は、農民や自営業者に対して、「国家貯蓄基金制度」が本格的に始動するまでのつなぎ政策として、本人と政府の出資で医療保障と所得保障の双方を行うというものである。具体的には、医療保障と傷害補償のみを希望する場合には、毎月本人が70バーツ、政府が30バーツを支出し、老齢年金の追加支給を希望する場合には、本人が100バーツ、政府が50バーツを支出するという制度設計である（いずれも任意加入）<sup>7)</sup>。もっとも、毎月の積立金をどのように徴収するかなどの具体的な施策はいっさい示されておらず、直面する赤シャツ派の攻撃をかわすためのリップサービスの性格が強かった<sup>8)</sup>。

そうした中で2011年7月、タイは総選挙を迎える。この総選挙でアピシット首相が率いる民主党は、赤シャツ派と親タックシン・グループが支持するプアタイ党（タイ貢献党）に敗れ、同年8月にはタックシン元首相の実の末妹であるジンラック・チンナワットを首相とする連立政権が誕生した。ジンラック政権は前アピシット政権が提唱した「新福祉政策」を破棄し、マニフェストの中で掲げた最低賃金の引き上げ、公務員給与の引き上げ、糶担保制度を通じた農民所得の保障、持ち家や自動車を初めて購入する中間層に対する税制面での優遇措置など、ポピュリスト（大衆迎合主義）的な政策へと傾斜していった<sup>9)</sup>。そして、同年10月以降は、タイを襲った未曾有の大洪水に対する対策に全精力を傾けざるを得なくなるのである。

結局のところ、タイでは年金制度の国民的拡充という課題を追求しながら、政治混乱と度重なる政権交代に妨げられて、タックシン元首相が提唱した国家年金基金制度や制度外の年金制度の構想は、「塩漬け」の状態が続いている。また、アピシット前首相が提唱した国家貯蓄基金構想は、2011年5月9日に「国家貯蓄基金法」として成立をみたものの<sup>10)</sup>、実現に向けての取り組みは進んでいない（この構想は、Vで改めて取り上げる）。

## 2. 世界銀行の年金制度改革とプロビデント・ファンド

2005年に刊行された世界銀行の報告書（Holzmann and Hinz 2005）は、21世紀の世界の

7) 「低所得者向け福祉政策、1月9日に公式発表へ」（『週刊タイ経済』2010年12月20日号）、「アピシット政府の新福祉対策9項目の民進政策が正式発表される」（同、2011年1月17日号）。全般的な位置づけについては大泉（2011b）を参照。

8) 「新福祉政策9項目」の柱のひとつであるタクシー運転手やオートバイ・タクシー運転手に対する低金利融資の方針は、彼らが赤シャツ派の中でも過激な行動をとる「タクシー運転手組合＝チンナワット・グループ」のメンバーであり、過激派の彼らを懐柔する政治的意図があった。

9) これらの政策はジンラック首相の所信表明演説に示されている（『週刊タイ経済』2011年8月22日ほか）。

10) 「国家貯蓄基金法」の全文は『官報』第128巻第34号Ko（タイ語、47-63頁）に掲載されている。

図表 1 世界銀行の高齢者所得保障構想（5つの柱）とタイの制度（2011年現在）

番号	世界銀行の柱	財源, 加入方式	タイにおける具体的な制度
1	Pillar 0	政府による公的扶助. ミーンズテストなどを実施.	自活力のない高齢者に対する所得保障（1997年憲法による）. 2001年から高齢者生活補助金として実施.
2	Pillar 1	賦課方式による年金制度	公務員退職金・年金制度（1997年まで）.
3	Pillar 2	世界銀行が提唱する強制加入型の年金制度	①公務員年金基金（GPF：1997年導入, 新規入省公務員に適用）, ②社会保障制度の老齢年金（OAPF）. タックシン政権時代の国家年金基金構想.
4	Pillar 3	本人・使用者か本人による任意加入型の退職金積立制度	①プロビデント・ファンド（PVD：1987年）, ②退職ミューチュアル・ファンド（RMF：2001年）.
5	Pillar 4	家族の無報酬の支援	同左

（出所）Holzmann and Hinz (2005), Wade and Vararat (2009), 末廣昭 (2010) より作成.

年金制度のあるべき方向性（年金制度改革）として、次の5つの柱を提示した（図表1を参照）。すなわち、① Pillar 0：政府による公的扶助、② Pillar 1：賦課方式による年金制度、③ Pillar 2：被保険者が貯蓄口座をもち一定金額を積立てていく強制加入方式の年金制度、④ Pillar 3：被用者本人、もしくは使用者と被用者双方が拠出する任意加入方式の年金制度（退職金積立制度）、⑤ Pillar 4：家族やその他団体による対価を伴わないインフォーマルな支援、の5つがそれである。

この5つの柱をタイの現状に適用すると、「Pillar 0」は政府が自活能力のない高齢者に対して月額300から600バーツを支給する高齢者補助金制度<sup>11)</sup>、「Pillar 1」が1997年以前の公務員年金基金（GPF）、「Pillar 2」が、1997年以降のGPF、民間企業向けの老齢年金（OAPF）、タックシン政権時代の国家年金基金（NPF）構想となる。そして、「Pillar 3」が、民間企業や国営企業従業員向けに1987年に導入された任意加入方式の「プロビデント・ファンド」（PVD. タイ語はKong-thun Samrong Liang Cheep）と、2001年3月に導入された任意加入方式で個人型の「退職ミューチュアル・ファンド」(Retirement Mutual Fund: RMF)の2つであった<sup>12)</sup>。

プロビデント・ファンドは日本の厚生年金基金に該当し、被用者（保険者）本人と使用者の双方が標準報酬月額的一定比率（3%以上で15%を上限とする）を毎月積み立て、原則的には60歳以降に年金として受け取るものである。したがって、任意でプロビデント・ファンドに加入した被用者は、「社会保障法」にもとづく老齢年金（55歳から支給）とプロビデント・ファンドの2つを、退職後に受け取ることができる。

このプロビデント・ファンドは後出図表3に示すように、2011年9月現在、加入企業数が1万1091社、加入者数が215万人にまで発展した。民間企業の被用者全体の17%を

11) 2001年5月29日の閣議決定で、月額300バーツの高齢者向け生活補助金制度（労働・社会福祉省担当）が成立した。金額はその後引き上げられている。

12) PVDはアメリカの401(k)に、RMFは同国の個人退職口座（Individual Retirement Account: IRA）に、それぞれ該当する（Niwat 2004, 5）。

カバーするにすぎないとはいえ、大中規模企業の大半はこの制度を導入している。加えて、国家年金基金構想の重要な前提が、すでに定着した任意加入方式のプロビデント・ファンドを強制貯蓄型の年金基金（世界銀行の Pillar 2）に改組することであった。

そこで、本稿ではこのプロビデント・ファンドを取り上げ、その実態と問題点を紹介したい。なお、プロビデント・ファンドを詳しく紹介した論文はないため<sup>13)</sup>、タイ国人事労務管理協会（Personnel Management Association of Thailand: PMAT）が2004年と2007年に実施した調査の結果と、筆者が2009年にタイ技術振興協会（Technology Promotion Association: TPA）と共同で実施した調査の結果を、それぞれ利用することにする<sup>14)</sup>。

## II. タイの社会保障制度とプロビデント・ファンド

### 1. プロビデント・ファンドの位置づけ

最初にタイにおける社会保障制度を概観しておこう<sup>15)</sup>。図表2は、タイの社会保障制度を、労働災害、出産手当、児童手当、医療保険、年金、公的扶助の6項目に分け、対象者の職域ごとに整理して図示したものである。

図表から分かるように、最も制度が整備されているのは公務員・軍人・教員のグループである<sup>16)</sup>。このうち公務員は、公務員・職員医療保険制度（CSMBS、家族を含む）と無拠出の公務員年金制度（1997年まで）、もしくは本人拠出の公務員年金制度（1997年以降）によって、上記6項目のうち公的扶助を除く5項目がカバーされている。

次に民間企業の被用者は、冒頭に述べたように、「1990年社会保障法」が規定する社会保障制度（Social Security System: SSS）によって、医療、傷害、死亡、出産、老齢年金、児童手当、失業手当の7分野がカバーされることになった。7つのうち最初の4つは1992年3月から、老齢年金と児童手当は98年12月から、1997年アジア通貨危機の影響で導入が先送りになっていた失業手当は2004年1月から、それぞれ実施に移されている。また、SSSの適用対象は、当初従業員規模20人以上の事業所から始まり、93年9月に10人以上の事業所に拡充したあと、2002年4月から全事業所となった（末廣 2010, 213）。

13) 簡単な紹介は、佐々木（2001, 2004）、Kasikorn Research Center（2002）を参照。

14) PMATの2004年調査の結果については末廣編（2006）を、また、2006年にTPAに委託して実施したタイの企業福利関係調査については末廣（2010）を参照。

15) タイ社会保障制度の体系的説明については、末廣（2010）並びに菅谷（2010）を参照。

16) 韓国、台湾でも、東南アジア諸国でも、社会保障制度が最も早く導入され、同時に優遇されてきたのは公務員・軍人・教員のグループである（Ramesh and Asher 2000; 末廣編 2010, 第5章台湾, 第6章韓国）。

図表 2 タイにおける職種別所得階層別「社会保障制度」の枠組み

職種・階層	労働災害	出産手当	児童手当	医療保険	年金制度	公的扶助	
公務員 軍人 (含家族) 政府職員 国営企業 従業員	公務員・職員医療保険制度				無拠出型年金		
					公務員年金基金		
					政府職員・国営企業従業員プロビデントファンド		
大企業 被用者	労働者 補償制度 (WCS)	社会保障基金 (SSS) 1991年から実施			プロビデント ファンド PDF		
中小企業 被用者		社会保障基金 (SSS) 1991年から実施					
農林漁業 自営業 家計補充 従事者	社会保障制度はなし				30パーツ 医療 サービス 2007年 から無料	2011年1月、 アピシット政権に よる「新福祉政 策9項目」の公表	*生活保護 *身寄りの ない高齢者 への補助 *障害者 への補助

(注) 2011年7月の総選挙でプアタイ党が民主党（アピシット政権）を退け、親タックシン派のジンラック政権が成立。同政権は「医療無料サービス」を「30パーツ医療サービス」に戻した。  
(出所) 各種資料から末廣昭作成。

最後に、上記の社会保障制度が適用されない「制度外の人々」、つまり、農民や商業・サービス業の従事者、家計従事者（主婦）に対しては、「ユニバーサル医療サービス」のもとで医療保障のみが提供される。このサービスは、タックシン政権が「30パーツ医療サービス」の名前で導入したもので、2001年4月にまず6県で試行したあと、2002年4月から全国で実施した。医療保険制度の枠外にある人々が「ゴールド・カード」（保険証）を取得し、初診料30パーツを支払えば、指定の病院（公立病院と登録された私立病院）において、無料で診療・治療が受けられる<sup>17)</sup>。政府はこの仕組みを実施するために、2002年度は一人当たり年1204パーツ（国家予算は220億パーツ）、2005年度は一人当たり年1396パーツ（同360億パーツ）の予算を計上した（末廣 2008, 270）。

その結果、2005年の調査によると、「30パーツ医療サービス」の加入者数は4745万人（全国民の73%）に達し、SSSの医療保険738万人（11%）、公務員向け医療保険658万人（10%）、民間企業独自の医療保険175万人（3%）と合わせると、医療保障制度は全人口の99%をカバーすることになった（末廣 2010, 219）。その後、2006年9月のクエータのあと、「30パーツ医療サービス」は全額無料の医療サービスに変更となり、2011年8月に誕生したジンラック政権のもとで、再び復活している。

17) 「30パーツ医療サービス」の成立過程に関する詳しい研究は、河森（2009）を参照。

この制度の大きな特徴は、ゴールド・カードを有する国民に対して、一人当たりの予算を設定し（2011年度は一人当たり2546バーツ）、彼らが事前に登録した指定の病院に対して、登録人数に応じた予算を配分する「総予算制度」にある。したがって、この総予算を超える診療・治療を病院が行った場合には、赤字分が丸ごと病院側の負担となる（加藤 2011）。そのため、どうしても指定病院の医療サービスが疎かになることと、巨額の財政負担が生じることが、制度的な問題として指摘されてきた<sup>18)</sup>。

政府全額補助ではなく保険者にも応分の負担を求める意見は、「ユニバーサル医療サービス」の導入のときから存在した。例えば、タックシン政権時代には強制加入方式の「国民皆健康保険制度」の構想があり、クーデタ以後のアピシット政権の下では、医療保障と所得保障を組み合わせた任意加入方式の「新福祉」の構想が提示された。しかし、Iで見たようにいずれの構想も実現してはいない。

「制度外の人々」を対象とする社会保障制度が議論されるより前に、そして、民間企業の従業員を対象とする社会保障制度（SSS）が確立する前に、任意加入方式の退職金積立制度、すなわちプロビデント・ファンドの検討が始まった。政府がこの仕組みの検討を開始したのは、退職者の所得保障を構想した面もあるが、より重要な理由は、1980年代前半の経済不況を克服する政策として、安定的な投資財源を確保する点にあったと思われる。

実際、1987年に「プロビデント・ファンド法」（Provident Fund Act B.E.2530）を制定したとき、政府が最初にターゲットに据えた保険者は、一定規模の加入者数が期待できる政府職員や国営企業従業員たちであった。その後、徐々に民間大企業の間にも広がっていき、1997年以降は、政府が企業内の退職金積立をプロビデント・ファンドに移行させることを行政指導し、同時に税制上の優遇措置も与えた（Jiraporn 2000）。

とくに急速な伸びを示したのは、タックシン元首相が証券市場の活性化を目的として、税制面での優遇措置を大幅に強化した2003年以降のことである。実際、図表3をみると、加入事業者数は1996年の4099社から2004年には6044社、直近の2011年には1万1091社へ、加入保険者数は同期間に91万人から152万人をへて225万人に、基金の総額は911億バーツから3055億バーツをへて6000億バーツに、それぞれ急増していった。

## 2. 基金の規模：政府の社会保障関連予算と各種年金基金

それでは、プロビデント・ファンドの基金規模はどの程度のものなのか。この点を確認

18) 2011年度予算では1010億バーツとなり、タックシン政権時代（2005年度は360億バーツ、予算総額の3%弱）に比べて（末廣 2008, 270）、2011年度予算総額の5%を占めるまでになった（BOB 2011, 78）。



図表3 タイのプロビデント・ファンドの発展 1996-2011年

項目	加入保険者数 (人)	事業者数 (社数)	基金総額 (100万バーツ)	配当支給 (100万バーツ)	ファンド (口座数)	ファンドマネージャー (ファンド数)
1996	906,025	4,099	91,121	-	880	22
1997	1,081,472	4,174	137,198	-	948	34
1998	1,170,153	3,931	158,387	-	984	42
1999	1,030,964	4,005	182,736	-	842	45
2000	1,153,011	4,496	201,303	-	740	50
2001	1,219,729	4,660	222,916	-	620	54
2002	1,223,751	4,931	244,822	-	594	55
2003	1,419,187	5,448	287,329	14,993	575	55
2004	1,518,455	6,044	305,462	22,845	558	56
2005	1,665,709	6,761	345,896	27,479	n.a.	58
2006	1,809,953	7,461	390,928	28,630	538	59
2007	1,915,066	8,187	441,710	39,528	514	19
2008	2,053,613	9,101	465,297	53,864	512	19
2009	1,987,416	9,379	514,237	48,169	476	18
2010	2,132,418	9,976	573,380	41,466	469	19
2011	2,248,110	11,091	599,951	28,226	464	19

(注) (1) 2011年は9月現在の数字。(2) -は該当数字なし。(3) 2010年のファンドマネージャー数19は、ファンドを運営する企業の数を示す。(4) 配当支給は benefits payout

(出所) (1) 1996-2001年: Kasikorn Research Center (2002); (2) 2002-2011年: SEC / PVD のホームページ (2006年9月6日, 2009年6月19日, 2011年2月24日, 同年11月11日アクセス)。

図表4 タイにおける政府の社会保障関連支出, 年金基金, 生命保険資産 1997-2011年

(単位: 100万バーツ, %)

年次	政府社会保障 関連予算小計	全予算に対す る比率 (%)	公務員年金残高 (GPF)	民間企業老齢年 金残高 (OAPF)	プロビデントファンド (PVD)	生命保険会社 の資産総額
1997	120,346	14.3	69,876	56,793	137,198	173,243
2000	143,752	16.7	135,294	115,060	201,303	250,680
2002	228,690	22.4	190,947	163,391	244,822	359,896
2004	287,655	24.7	246,861	270,858	305,462	528,257
2006	316,267	23.3	320,736	403,281	390,928	703,540
2007	436,229	27.9	375,440	499,912	441,710	815,923
2008	457,670	27.6	391,882	535,484	465,297	894,526
2009	504,246	27.5	428,857	532,811	514,237	1,048,267
2010	521,947	30.7	482,897	635,076	573,380	1,242,645
2011/09	606,658	29.3	518,194	724,343	599,951	n.a.
2010/1997	4.34	-	6.91	11.18	4.18	7.17

(注) (1) 政府予算のみ財政年度。1997年度は1996年10月から1997年9月までを指す。(2) 政府社会保障関連支出は、医療保健、社会保障、恩給・年金、公務員医療保険、30パーセント医療サービスの5つを足し上げたもの。(3) 2011年以外は、すべて年末の数字。2011年は政府予算のみ2011年度。他の項目は9月現在の数字。

(出所) (1) Bureau of Budget of Thailand, *Thailand's Budget in Brief*, 各年版より。(2) 年金基金は GPF, SSO の年次報告とホームページ, プロビデントファンドは SEC/PVD の資料より。(3) 生命保険総資産: 商務省のホームページ, タイ生命保険業協会のホームページ。

するために作成したものが図表4である。

図表4は、政府の社会保障関連予算の合計、公務員年金基金 (GPF)、民間企業の老齢年金基金 (OAPF)、プロビデント・ファンド (PVD) のそれぞれの残高、そして生命保険会社の資産額合計を指標にとっている。図表が示すように、2011年9月現在もっとも基

金の規模が大きいのは老齢年金基金であり、次いでプロビデント・ファンド、公務員年金基金の順であった。

老齢年金基金の規模がすでに政府の社会保障関連予算の金額を大きく上回っていること、また、社会保障関連予算の伸びを上回る形で、老齢年金基金や公務員年金基金が成長していることに注目しておきたい。また、「貯蓄型」保険を含む生命保険が著しく伸びていることが目を惹く<sup>19)</sup>。いずれにせよ、民間企業の年金基金は、強制加入の老齢年金と任意加入のプロビデント・ファンドを合わせると、すでに1兆3000億バーツを超える巨額の規模に達していた。

### Ⅲ. プロビデント・ファンドの実態

#### 1. プロビデント・ファンドの口座の規模別分布

プロビデント・ファンドは、使用者と被用者が設置に合意すると、まず両者の代表で「プロビデント・ファンド委員会」を立ち上げ、同委員会が経営側とは独立して基金の運営に責任を負う。そして、同委員会は資産運用会社（Asset Management Company）を指定し、口座の開設を行う。この資産運用会社は財務省からライセンスを取得する義務があり、同時に、基金の運用にあたっては、タイ証券取引等監督委員会（SEC）の監督と指導に従うことが法律で決められている（Thai Provident Fund 2010）。

さて、各企業が開設した口座の規模を、資産額と加入者数の双方で見ると、図表5のとおりであった。2001年当時は、資産規模が1億バーツ未満の口座が全体の61%を占めていたが、その後、比率を下げていき、2011年1月現在では全体の20%にまで下がっている。他方、資産規模が5億バーツ以上の口座は、2001年の11%から2011年9月には32%にまで上昇した。1億バーツ以上の口座は全体の80%にも達する。零細な口座が淘汰されていく中で、規模の拡大が進んでいったのである<sup>20)</sup>。

この点は、加入者数の規模別分布をみても同様であり、100人以下の口座は2001年の17%から2011年に4%に、500人以下の口座も同期間に52%から22%へと減少したのに対し、1000人以上の大規模口座は、同期間に28%から66%へと飛躍的に上昇した。これは、小零細企業（従業員規模が100人未満）が中心をしめる社会保障基金（SSF）とは大き

19) 生命保険業の東アジアにおける著しい成長については、西川（2010）を参照。

20) 規模拡大のひとつの理由は、政府が1998年以降、単一口座の下限を5000万から1億バーツの範囲に設定し、小零細規模の口座は混合口座（Pooled Fund）へと誘導した点にもある（Kasikorn Research Center 2002, 3）。

図表5 タイのプロビデント・ファンド口座の規模別分布 2001-2011年

(1) 口座の規模別分布 (単位: 口座数)						
資産額	2001/12	2003/12	2005/12	2007/12	2009/12	2011/9
1000万バーツ以下	52	21	15	5	4	4
1000万～1億バーツ未満	326	250	197	146	119	87
1億～5億バーツ未満	172	218	236	237	243	222
5億バーツ以上	70	86	94	125	137	147
合計	620	575	542	513	503	460
1億バーツ以上の比率 (%)	39.0	52.9	60.9	70.6	75.5	80.2

  

(2) 口座の保険加入者規模別分布 (単位: 口座数)						
加入者数	2001/12	2003/12	2005/12	2007/12	2009/12	2011/9
100人以下	105	79	62	41	35	17
101人～500人	217	180	160	144	134	84
501人～1000人	122	115	108	99	98	52
1000人以上	176	201	212	229	236	307
合計	620	575	542	513	503	469
1000人以上の比率 (%)	28.4	35.0	39.1	44.6	46.9	65.5

(出所) Thailand Provident Fund のホームページ (2006年9月6日, 2009年6月19日, 2011年2月24日, 同年11月11日アクセス)。

く異なる点であろう。例えば、2008年のSSFの数字をみると、全体で878万人の加入者数のうち、100人未満の小零細企業に雇用される加入者数は合計359万人(41%)を数え、1000人以上の大企業に雇用される加入者数の合計174万人(20%)を大きく上回っていたからである(菅谷 2010, 50)。加入企業の従業員規模の分布と口座の加入者数規模のそれは、必ずしも一致するとはいえない。とはいえ、プロビデント・ファンドが大中規模の企業を中心に発展してきたことは、以上の数字の検討からも明らかであろう。

## 2. 資産規模上位20の口座と資産運用会社の実態

そこで、基金の資産規模でみて上位20の口座と、これを管理運営している資産運用会社19社の実態を整理したものが、図表6と図表7である。

図表6によると、口座でもっとも大きいのは、公企業であるタイ発電公団(EGAT)の345億バーツであり、これに政府が出資するタイ国際航空(TAI, 上場企業)の211億バーツが続く。7位のタイ石油公団(PTT)も政府が大半を出資する上場企業であった。民間企業では、地場企業最大手であるサイアムセメント社が4位に入り、日本企業のミネベア社(9位, 電子部品)、タイ矢崎総業(16位, 自動車部品)、トヨタ自動車(17位, 自動車)、サイアムセメント社と仏ミシュラン社の合弁企業であるサイアム・ミシュラン社(19位, タイヤ)が続いている。TISCO合同基金(10位)、ガシゴーン銀行の財産安全基金(13位)、バンコク銀行のシンサターポン(14位)、アメリカの生命保険会社AIAの安全基金(15位)などは、特定企業の単一型口座(Single Fund)ではなく、複数の企業の使用者と被保

図表6 個別プロビデント・ファンドの規模別上位20ファンド（2009年3月末現在）

	ファンド名	設立年	基金 (100万パーツ)	資産運用会社
1	タイ発電公団従業員	1995	34,554	ING Funds (Thailand), Ltd.
2	タイ国際航空従業員	1992	21,108	Kasikorn Bank PLC
3	TISCO 合同2基金	1990	16,171	TISCO PLC
4	サイアムセメント・グループ	1995	12,861	ING (Thailand)
5	TISCO 合同1基金	1990	8,296	TISCO PLC
6	福利開発基金	1993	7,708	Kasikorn Bank PLC
7	タイ石油公団従業員	1993	5,862	Kasikorn Bank PLC
8	サイアムセメント社従業員	1993	5,543	ING (Thailand)
9	ミネベアタイランド・グループ	1990	5,355	American International Assurance
10	TISCO 合同安全基金	1997	4,830	TISCO PLC
11	福利安全基金	1997	4,616	Kasikorn Bank PLC
12	定年安全基金	2000	4,236	MFC
13	ガシゴントイ財産安全基金	1997	4,185	Kasikorn Bank PLC
14	シンサターポーン	1998	3,689	Bangkok Bank PLC
15	AIA 安全基金	1998	3,137	American International Assurance
16	タイ矢崎総業グループ	1990	2,684	Kasikorn Bank PLC
17	トヨタ・グループ従業員	2005	2,603	Krung Thai Bank PLC
18	サイアム商業銀行合同	1997	2,125	Siam Commercial Bank PLC
19	サイアムミシュラン従業員	1995	1,978	BT Co.,Ltd.
20	タイ安全基金	1996	1,869	Krung Thai Bank PLC

(注) ING Funds (Thailand) は、オランダの大手金融・保険グループ ING (Internationale Nederlanden Groep) のタイ子会社。  
(出所) Thailand Provident Fund のホームページより筆者作成 (2009年6月19日アクセス)。

図表7 タイの資産運用会社19社の実績 (2011年9月)

(単位：100万パーツ、ファンド数、人数)

順位	資産運用会社名	純資産額	ファンド数	事業者	会員数	備考
1	Kasikorn Asset Management Co., Ltd.	131,568	76	2,188	404,469	ガシゴーン銀行 (旧タイ農民銀行) 系列
2	MFC Asset Management PLC	88,719	33	533	177,357	タイ財務省が最大株主
3	TISCO Asset Management Co., Ltd.	80,858	77	2,807	422,918	TISCO 銀行系列
4	Krung Thai Asset Management PLC	73,897	26	244	126,304	クルンタイ銀行系列
5	SCB Asset Management Co., Ltd.	64,586	44	1,202	391,968	サイアム商業銀行系列
6	ING Funds (Thailand) Co.,Ltd.	36,737	10	283	70,876	オランダ最大手の生保会社
7	BBL Asset Management Co.,Ltd.	26,896	35	915	211,520	バンコク銀行系列
8	American International Assurance Co.,Ltd. (AIA)	18,944	22	739	92,888	アメリカ最大手の生保会社
9	Krungsri Asset Management Co., Ltd.	17,992	35	649	106,875	アユタヤー銀行系列
10	Finansa Asset Management Ltd.	11,292	30	299	77,974	フィナンザ社系列
11	UOB Asset Management (Thai) Co., Ltd.	9,691	5	217	21,758	シンガポールの UOB 銀行系列
12	TMB Asset Management Co.,Ltd.	9,473	16	290	57,598	TMB 銀行 (旧タイ軍人銀行) 系列
13	Bualuang Securities PLC	8,952	10	64	18,799	バンコク銀行系列
14	Thanachart Fund Management Co., Ltd.	8,791	18	317	50,129	タナチャート銀行系列
15	BT Asset Management Co., Ltd.	8,230	17	435	52,823	バンクタイ銀行系列
16	Aberdeen Asset Management Co., Ltd.	2,656	1	2	31,065	イギリスの大手投資信託会社
17	Wan	619	3	42	5,234	不明
18	Seamico Asset Management Co., Ltd.	49	1	3	338	シーウィサワット家、ポンブラバ家
19	CIMB Thai Bank PLC	1	1	1	0	マレーシアの CIMB グループ
	合計	599,951	460	11,230	2,320,893	
	上位5社の合計	439,628	256	6,974	1,523,016	
	上位5社のシェア (%)	73.3	55.7	62.1	65.6	

(注) 備考の欄は筆者の調査による。

(出所) Thailand Provident Fund のホームページより筆者作成 (2011年11月11日アクセス)。

険者が相乗りで加入している混合型口座（Pooled Fund）であった。

次に、資産運用会社（Asset Management Company）に目を向けてみよう。資産運用会社は「財務省令 2000 年第 15 号」によって、財務省が規定する条件をみたく商業銀行、金融会社、証券会社、生命保険会社、ミューチュアル・ファンド運用会社などとなっているが、図表 7 で 2011 年現在の状況をみると、19 社のうち 10 社が地場銀行系列の基金運営会社であった。それ以外は、財務省が出資する資産運用会社（MFC Asset Management Co., Ltd.）1 社、外国の大手生命保険会社 2 社、その他 6 社である。

具体的に口座金額の順位でみると、第 1 位は、1316 億バーツの基金を運用するガシゴン銀行系列（2011 年 6 月現在、銀行本体の総資産額は 1 兆 5653 億バーツで、地場銀行 19 行のうち第 4 位、以下同じ）である。以下、第 2 位（887 億バーツ）が財務省系列の MFC、第 3 位（809 億バーツ）が TISCO 銀行系列（同 1900 億バーツ、第 11 位）、第 4 位（739 億バーツ）がグルンタイ銀行系列（同 1 兆 8429 億バーツ、第 2 位）、第 5 位（646 億バーツ）がサイアム商業銀行系列（同 1 兆 6012 億バーツ、第 3 位）であった。第 7 位と第 13 位のバンコク銀行系列、第 9 位のアユタヤー銀行系列、第 14 位の TMB 銀行系列などを含めると、地場銀行のうち大手 4 行のすべて、中堅 4 行を加えた上位 8 行のうち 7 行が、プロビデント・ファンドの資産を運用していた<sup>21)</sup>。

前出図表 3 が示すように、基金を運営する資産運用者（ファンド・マネージャー）の数は、1996 年の 22 から 2006 年の 59 まで増加したあと、2007 年に 19 に一挙に減り、現在に至っている。この資産運用者の数の激減は、2007 年の法律改定で、資産運用者が金融会社の中の内部組織ではなく、独立した企業であることが義務付けられたためである。その結果、2006 年 9 月当時、サイアム商業銀行（9 社）、アユタヤー銀行（8 社）、TMB 銀行（5 社）、ガシゴン銀行（4 社）、バンコク銀行（3 社）、グルンタイ銀行（3 社）、AIA グループ（4 社）など、銀行や生命保険会社の内部にあった基金運用機関 59 は、新たに設立された資産運用会社（1 金融機関 1 社）に統合された（末廣編 2010b, 155）。

### 3. ファンドの投資運用

プロビデント・ファンドの資産運用先は、大きく分けると、①現金・預金、②国債・財務省証券・国営企業債、③民間企業の社債、④株式・投資証券（investment unit）、⑤交換手形・約束手形などに分けられる。金融資産の運用リスクから言えば、①から④の順で高くなり、リスクを伴う株式などへの投資は、タイ証券取引等監督委員会（SEC）の指導の

21) 地場商業銀行の総資産額と順位はタイ中央銀行のデータにもとづく。

図表 8 タイのプロビデント・ファンドの運用状況：1998-2011年

(単位：%)

項目	現金・預金	金融機関 保証債券	国債、財務省証 券、国営企業債	民間企業社債	株式・ワラ ント債	交換手形、 約束手形	合 計
1998	53.0	27.0	7.0	9.0	4.0	*	100.0
1999	32.0	25.0	22.0	6.0	15.0	*	100.0
2000	30.0	18.0	27.0	5.0	17.0	*	100.0
2001	44.0	*	32.0	17.0	6.0	*	100.0
*2002/06	45.0	*	28.0	18.0	9.0	*	100.0
*2009/04	13.8	48.3		19.5	7.2	18.2	100.0
*2011/06	10.3	35.4		14.2	13.1	23.9	100.0

(出所) Thai Provident Fund のホームページより作成。

図表 9 3つの年金基金による資産運用状況，2011年9月現在

投資先の金融資産	公務員年金基金 (GPF)	社会保障制度の 老齢年金基金 (OAPF)	プロビデント・ファンド (PVD)
運用資金 (100万バーツ)	383,147	724,343	599,950
基金の運用先 (%)			
1) 現金・預金	0.0	0.3	11.1
2) 政府保証債・国営企業 債・金融機関債	80.5	77.0	35.9
3) 社債ほか		9.8	14.0
4) 株式・ワラント債	13.7	8.2	10.2
5) 交換手形・約束手形	0.0	0.0	26.1
6) その他	5.8	4.6	2.7
合 計	100.0	100.0	100.0

(出所) 公務員年金基金，社会保障事務所のホームページ (いずれもタイ語)，プロビデント・ファンドのホームページより筆者作成 (2011年11月18日アクセス)。

もと，内部規則によって全体の投資金額の10%未満といったように，一定の上限が設けられている (Kasikorn Research Center 2002)。

とはいえ，運用益を生み出すためには，低利率の預金や国債ではなく，株式などへの投資が不可欠となる。実際，図表8でプロビデント・ファンドの運用状況をみると，2000年には株式・ワラント債の比率は運用金額の17%にまで上昇し，現金・預金は30%まで下がった。しかしその後，証券市場の低迷を受けて，2001年以降は株式等への投資が減少し，リスクの低い国債・財務省証券や流動性の高い交換手形・約束手形などに投資先が移行していった。もっとも，2011年からは証券市場の回復に伴って，再び株式等への投資が増え始めている。

参考のために，公務員年金基金 (GPF)，老齢年金基金 (OAPF)，プロビデント・ファンド (PVD) の3つの基金の運用状況を比較したものが，図表9である。図表から分かるように，圧倒的に高い比率を誇っているのは，リスクの低い政府保証債であった。そうした中で，いかに投資運用先を多様化させていくのか，また，安定的な運用益を確保していくのかは，プロビデント・ファンドの将来のサステナビリティとも関連して，重要な課題となっている (Vで後述)。

#### 4. 企業の導入比率

ここでは、3つの企業調査とバンコク日本人商工会議所の調査からみたプロビデント・ファンドの導入比率をみておこう。図表10の最初の2つは、タイ国人事労務管理協会（PMAT）が2004年と2007年に会員企業に対して実施した調査の結果である。一方、3つ目は、筆者がタイ技術振興協会（TPA）と共同で2009年に実施した調査の結果である。

PMATの会員は、大半が大規模の工場製造企業で、外国企業はほとんど加盟していない<sup>22)</sup>。また、2004年の調査の従業員別分布（回答企業128社）をみると、57社（45%）が500人以上の大企業であり、1000人以上の企業も33社を数えた（末廣編 2006, 281-284）。

一方、タイ技術振興協会（TPA）は、日本に留学した理工系のタイ人が中心となって設立し、語学研修、日本語の技術書のタイ語翻訳、機械機器や設備の検査、経営コンサルティングなどを行う民間機関である。また、現場の技術を身につけるエンジニアを養成す

図表10 タイにおける定年制、プロビデントファンド、退職金制度：3つの企業調査から

項目	PMAT 2004年調査		PMAT 2007年調査		2009年TPA・末廣調査	
	企業数	%	企業数	%	企業数	%
(1) 定年制 男子	N=141	%	N=152	%	N=171	%
50歳	2	1.4	0	0.0	0	0.0
55歳	57	40.4	84	55.3	101	59.1
57歳	1	0.7	1	0.7	2	1.2
60歳	59	41.8	67	44.1	65	38.0
61歳以上	1	0.7	0	0.0	0	0.0
(2) 定年制 女子	N=141	%	N=150	%	N=171	%
50歳	2	1.4	0	0.0	0	0.0
55歳	61	43.3	80	53.3	103	60.2
57歳	1	0.7	1	0.7	2	1.2
60歳	55	39.0	69	46.0	63	36.8
61歳以上	1	0.7	0	0.0	0	0.0
(3) プロビデントファンドの加入	N=141	%	N=163	%	N=201	%
あり	99	70.2	135	82.8	135	67.2
なし	42	29.8	28	17.2	66	32.8
(4) 会社負担退職一時金*	N=141	%	N=162	%	N=201	%
あり	13	9.2	23	14.2	23	11.4
なし	128	90.8	139	85.8	178	88.6
(5) 会社負担年金制度	N=141	%	N=162	%	N=201	%
あり	1	0.7	1	0.6	9	4.5
なし	140	99.3	161	99.4	192	95.5

(注) (1) \*の会社負担退職一時金 (bamnet) は、法定の解雇手当とは別に、従業員の退職時に会社が支払う一時金。

(2) 2009年調査で、201社のうち「定年制あり」と回答した企業は171社。%は171社のみ数字。

(出所) PMAT (2004) ; PMAT (2007) ; タイ技術振興協会 (TPA) の調査 (2009年3月実施) より筆者作成。

22) PMATの理事長からの筆者の聞き取り調査 (バンコク, 2005年8月30日)。

るタイ日工業大学（Thai-Nichi Institute of Technology: TNI）も経営している<sup>23)</sup>。

2009年の調査は、TPAの加盟企業に対して質問票（タイ語）を使って実施したものである。回答企業を資本所有別にみると、201社のうちタイ人企業が107社、外国企業が89社、国営公企業・NPOが5社であった。業種別にみると、製造業157社に対して、非製造業は44社である。また、従業員規模も、PMATの調査対象企業に比べて、200人未満の中小企業が76社と全体の33%を占め、500人以上は73社で36%にとどまった。

この調査対象企業の属性の違い、とりわけ大企業か中小企業かの違いが、図表10のプロビデント・ファンドの導入比率の違いに反映していると思われる。というのも、PMATの2004年調査では70%、2007年調査ではじつに83%が、それぞれプロビデント・ファンドを導入していると回答したのに対し、2009年のTPA調査（中小企業が3分の1）では全体の67%と、PMATの調査より16ポイントも低い比率となっていたからである。なお、企業独自の退職一時金制度を導入している企業は10%前後と少なく、企業独自の年金制度にいたっては、PMATの調査では1社、TPAの調査でも9社にすぎなかった。

次に、バンコク日本人商工会議所が会員企業に対して定期的に行っている「賃金労務実態調査」（労務委員会）の結果をみると、図表11-1から図表11-3のとおりであった。

これを見ると、2000年度調査では製造業のうち69%、非製造業のうち57%が、それぞれプロビデント・ファンドを導入していると回答した。この導入比率は、2006年度調査では、それぞれ79%と61%、直近の2011年度調査になると、じつに89%と85%にまで上昇している。とくに化学企業では95%、電気電子企業では93%の高さを誇った。したがって、タイに進出した日系企業で、かつバンコク日本人商工会議所の会員企業の場合、タイ人企業以上にプロビデント・ファンドを導入している事実が判明した。

これと同時に特筆すべき日系企業の特徴は、「会社独自の退職一時金制度」を導入している点である。サイアムセメント社など一部の例外を除いて、タイ人企業の間では大手企業であっても、会社独自の退職一時金制度は持たないのが一般的である（前出図表10を参照）。これに対して、日系企業の場合には日本の制度をそのままタイに持ち込む事例が多かった。事実、会社独自の退職一時金制度をもつ企業は、2011年調査では、製造業で59%、非製造業で48%の高さに達し、プロビデント・ファンドと会社独自の退職一時金制度の両方を併用している企業も、製造業で48%、非製造業で33%を示した。会社の負担となる両制度の併用を日系企業があえて続けているのは、単に日本における企業慣行の踏襲だけではなく、同業他社との激しい競争のもとで、従業員の他社への流出を防止する

23) 同協会は、通産省（経済産業省）の支援のもとに設置された日・タイ経済協力協会と、現在に至るまで密接な関連をもち続けている（日・タイ経済協力協会編 2003）。



図表 11-1 タイ進出日系企業のプロビデント・ファンドと自社退職金制度の導入比率（2000年）  
 （単位：％）

業種	プロビデント・ファンド加入	自社退職金制度あり	プロビデント・ファンドと自社退職金制度の併用
全 体	65.4	・ ・ ・ ・	・ ・ ・ ・
製造業	69.4	・ ・ ・ ・	・ ・ ・ ・
電気電子産業	84.4	・ ・ ・ ・	・ ・ ・ ・
化学産業	78.3	・ ・ ・ ・	・ ・ ・ ・
非製造業	56.7	・ ・ ・ ・	・ ・ ・ ・
金融・保険業	75.0	・ ・ ・ ・	・ ・ ・ ・

（出所）労務委員会『賃金労務実態調査報告書（2000年7月1日現在）』（バンコク日本人商工会議所資料 No.263），A-7 頁より筆者作成。

図表 11-2 タイ進出日系企業のプロビデント・ファンドと自社退職金制度の導入比率（2006年）

業種	プロビデント・ファンド加入	自社退職金制度あり	プロビデント・ファンドと自社退職金制度の併用
全 体	71.4	66.8	38.2
製造業	78.6	64.1	42.7
電気電子産業	94.4	51.9	n.a.
化学産業	92.3	65.4	n.a.
非製造業	60.7	70.8	31.5
貿易業	51.6	74.2	n.a.

（注）使用者寄与率が5%は回答企業全体の38%，3%が同26%，本人の寄与率が5%は回答企業全体の36%，3%が同33%。

（出所）労務委員会『2006年度賃金労務実態調査報告』（バンコク日本人商工会議所『所報』2006年8月号），21-23頁。

図表 11-3 タイ進出日系企業のプロビデント・ファンドと自社退職金制度の導入比率（2011年）

業種	プロビデント・ファンド加入	自社退職金制度あり	プロビデント・ファンドと自社退職金制度の併用
全 体 (N=338)	87.6	55.0	42.6
製造業 (N=209)	89.0	59.3	48.3
電気電子産業 (43)	93.0	58.1	51.2
化学産業 (20)	95.0	55.0	50.0
自動車産業 (65)	87.7	64.6	52.3
非製造業 (N=129)	85.3	48.1	33.3
貿易業 (25)	80.0	36.0	16.0
金融・保険業 (17)	76.5	64.7	41.2

（注）使用者寄与率の中央値は製造業，非製造業とも5%，製造業は3%から5%の間に回答企業の75%が，非製造業は4%から6%の間に回答企業の65%が含まれる。本人の寄与率の中央値は製造業が4%，非製造業が5%，製造業は3%から5%の間に回答企業の77%が，非製造業は3%から5%の間に回答企業の78%が含まれる。

（出所）労務委員会『2011年度賃金労務実態調査報告』，120頁より筆者作成。

目的があるものと推測される<sup>24)</sup>。

## IV. 2009年TPA調査結果の分析

### 1. 調査対象企業の属性

以下では，2009年TPA調査の結果（図表12）についてより詳しく見ておきたい。なお，

24) バンコク日本人商工会議所が会員企業に毎年実施している「タイ国日系企業景気動向調査」の中で、「経営上の問題」として2000年以降トップに位置する項目が「他社との競争激化」であった。これに続くのは「販売単価の低下」「原材料価格の上昇」「マネージャーの人材不足」「ワーカー・スタッフの人材不足」などである（経済調査会，各年版）。

アンケート調査の整理と統計的な分析については、布田功治氏が行った（布田 2010）。

最初に調査対象企業の属性をみていくと、次のとおりである<sup>25)</sup>。

第一に業種別分布をみると、201社のうち157社（78%）が製造業で、残り44社（22%）が非製造業であった。これは、タイ技術振興協会（TPA）の会員企業の多くが製造業であることによる。製造業の中では自動車・輸送機器（45社）、電機電子機器（24社）の比重が高く、非製造業では卸売り小売業（9社）が中心を占める。

第二に労働組合の有無でみると、201社のうち「なし」が162社、「有り」が36社であった。これはタイの製造業における「労働組合」の設置比率とほぼ同じである。他方、労使の協議体である「経営協議会」の方は、労働組合とは逆に、「なし」の92社を、「有り」の108社が上回っている<sup>26)</sup>。

第三に従業員規模別にみると、201社のうち、200人未満の中小企業が76社、200人から999人の大企業が88社、1000人以上のメガ企業が36社であった。なお、タイでは「中小企業」の定義は日本の基準と違って、300人未満ではなく200人未満の企業である。

図表 12 東アジア6カ国・地域の企業アンケート調査：業種別

区 分	2006年東アジア企業調査		2009年TPA・末廣調査	
	企業数	%	企業数	%
有効回答数	107	100.0	201	100.0
製造業小計	84	78.5	157	78.1
1.1 食品・飲料・タバコ	10	9.3	11	5.5
1.2 繊維・衣類、皮革	6	5.6	5	2.5
1.3 木材製品・家具	1	0.9	n.a.	n.a.
1.4 紙製品、印刷・出版	5	4.7	5	2.5
1.5 化学、石油、プラスチック製品	25	23.4	20	10.0
1.6 非鉄金属、セメント	1	0.9	4	2.0
1.7 基礎金属、鉄鋼	3	2.8	n.a.	n.a.
1.8 機械機器産業	4	3.7	6	3.0
1.9 電気電子機器	13	12.1	24	11.9
1.10 自動車・輸送機器	9	8.4	45	22.4
1.11 その他製造業	7	6.5	37	18.4
2. 建設業	4	3.7	2	1.0
3. 卸売り小売業	5	4.7	9	4.5
4. 金融・保険・不動産	3	2.8	1	0.5
5. 運輸・通信業	2	1.9	2	1.0
6. 電力・ガス・水道	0	0.0	0	0.0
7. サービス業	8	7.5	24	11.9
8. 教育機関	—	—	3	1.5
その他	1	0.9	2	1.0

（出所）（1）東アジア6カ国・地域の企業アンケート調査（2006年）の結果より作成。ただし、マレーシアは2008年調査。詳しくは末廣昭編（2010）を参照。（2）2009年調査は末廣がタイ技術振興協会（TPA）と共同で企業調査を実施したもの。

25) 図表12には、2009年TPA調査とともに、2006年の企業福利調査の結果も示しておいた。2006年調査結果の詳しい分析は末廣編（2010）を参照。

26) 経営協議会は、従業員50人以上の事業所では設置することが法律で義務付けられており、タイにおける人事労務管理政策では、労働組合以上に重要な存在である。

第四に資本所有形態別にみると、すでに見たように、タイ企業（タイ人の所有が50%を超える）が107社、外国企業が89社、国営公企業・NPOが5社であった。外国企業の多くは、タイ技術振興協会の性格（日本留学生による設立）を反映して、日系企業が中心である。

最後に、調査対象企業の会社歴（操業年数）をみると、10年未満の「若い企業」もしくは「新興企業」が38社、10年以上20年未満の「中堅企業」が79社、20年以上の「古参の企業」が84社となり、操業年数の長い企業が40%を超えている。

## 2. プロビデント・ファンド導入の有無

次に、プロビデント・ファンドの導入の有無をみると、前出図表8に示したように、「有り」が135社（67%）、「なし」が66社（33%）であった。そこで、調査対象企業の属性とプロビデント・ファンドの有無の関係についてみると、図表13のとおりである。

まず業種別では製造業が66%（有り、以下同じ）、非製造業が71%であった。労働組合の有無については、組合有りの企業が86%で、組合なしの64%を上回る。同様に、経営協議会の有無についても、協議会有りの79%が協議会なしの53%を上回った。

図表13 プロビデントファンド（PVD）の有無と企業の属性：2009年TPA・末廣調査

項目	PVD有り	%	PVDなし	%	合計	%
<b>(1) 業種別</b>						
製造業	104	66%	53	34%	157	100%
非製造業	30	71%	12	29%	42	100%
<b>(2) 労働組合の有無</b>						
労働組合有り	31	86%	5	14%	36	100%
労働組合なし	103	64%	59	36%	162	100%
<b>(3) 経営協議会の有無</b>						
経営協議会有り	85	79%	23	21%	108	100%
経営協議会なし	49	53%	43	47%	92	100%
<b>(4) 従業員規模別</b>						
1～99人	21	49%	22	51%	43	100%
100～99人	19	58%	14	42%	33	100%
200～499人	37	73%	14	27%	51	100%
500～999人	32	86%	5	14%	37	100%
1000人以上	25	69%	11	31%	36	100%
<b>(5) 資本所有形態別：タイ人所有か外国人所有か</b>						
タイ人100%+同優位	58	54%	49	46%	107	100%
外国人100%+同優位	72	81%	17	19%	89	100%
国営・公企業	3	100%	0	0%	3	100%
NPO	2	100%	0	0%	2	100%
<b>(6) 会社歴：操業からの年数</b>						
1～9年	25	66%	13	34%	38	100%
10～19年	54	68%	25	32%	79	100%
20年以上	56	67%	28	33%	84	100%

(出所) TPA・末廣調査（2009年）に基づき、布田功治氏が整理と作成。

従業員規模別では、100人未満（49%）、100人以上200人未満（58%）、200人以上500人未満（73%）、500人以上1000人未満（86%）と、従業員数が増加するに伴って、プロビデント・ファンドの導入率も高まっている。ただし、1000人以上のメガ企業の場合には69%に導入比率が低下した。

資本所有形態別では、外国人所有企業の81%がタイ人所有企業の54%を上回っている。最後に会社歴でみると、9年以下の「若い企業」が66%、10年以上19年以下の「中堅企業」が68%、20年以上の「古参の企業」が67%と、導入比率に差は見られなかった。

### 3. 寄与率の分布と年金の受取条件

プロビデント・ファンドは、法律によって保険者本人が拠出する金額（標準報酬月額の比率で規定し、3%以上）と同じかそれ以上の寄与率が、使用者には義務づけられている。そこで、基本月額に対する寄与率の分布をみると、給与の3%が60社、4%が26社、5%が64社、6%が20社、7%が21社、10%が15社であった。最頻値は5%であり、以下、3%、4%、7%の順となる<sup>27)</sup>。

政府の社会保障制度（SSS）の老齢年金は、被用者の標準報酬月額に対して、本人が3%、使用者が3%、政府が1%の拠出であったので、プロビデント・ファンドに加入している企業の被用者の場合には、トータルで6%から8%の拠出を、老後の所得保障のために拠出していることになる。この数字は10%を超える日本や中国の数字より低い。

プロビデント・ファンドの口座からの保険者の受取条件は、勤続年数を定めないか、もしくは勤続年数が2年以下の企業が31社（23%）、3年から4年の企業が11社（8%）、5年から9年以下の企業が36社（27%）、10年以上の企業が50社（37%）となり、最頻値は10年以上であった。この受取条件（4年以下、5年以上9年以下、10年以上の3分類）と回答企業の属性の関係をみると次のとおりである（図表14を参照）。

まず業種別でみると、10年以上の勤続年数を要求する企業の比率は、製造業（38%）の方が非製造業（5%）よりはるかに高い。逆に、4年以下でも受取りが可能な企業の比率は、製造業（28%）より非製造業（43%）の方が高くなっている。

労働組合の有無では、なぜか労働組合有りの企業（41%）の方が、労働組合なしの企業（31%）よりも、保険者に不利な「10年以上の勤続年数」の条件をより多く採用している。他方、経営協議会の有無でみると、経営協議会有りの方が経営協議会なしの企業よりも、

27) バンコク日本人商工会議所の会員企業に対する調査結果については、図表11-2と図表11-3の注記を参照されたい。中央値は製造業も非製造業も5%である。

図表14 プロビデント・ファンド(PVD)の受取り条件(勤続年数)と企業の属性:2009年TPA・末廣調査

項目	1～4年	%	5～9年	%	10年以上	%	合計	%
<b>(1) 業種別</b>								
製造業	29	28%	36	35%	39	38%	104	100%
非製造業	12	43%	11	39%	5	5%	28	100%
<b>(2) 労働組合の有無</b>								
労働組合有り	9	31%	8	28%	12	41%	29	100%
労働組合なし	32	31%	39	38%	32	31%	103	100%
<b>(3) 経営協議会の有無</b>								
経営協議会有り	30	36%	30	36%	23	28%	83	100%
経営協議会なし	11	22%	17	35%	21	43%	49	100%
<b>(4) 従業員規模別</b>								
1～199人	7	33%	9	43%	5	24%	21	100%
100～199人	4	21%	6	32%	9	47%	19	100%
200～499人	9	24%	15	41%	13	35%	37	100%
500～999人	8	33%	10	42%	6	25%	24	100%
1000人以上	12	39%	8	26%	11	35%	31	100%
<b>(5) 資本所有形態別：タイ人所有か外国人所有か</b>								
タイ人100%+同優位	15	26%	25	44%	17	30%	57	100%
外国人100%+同優位	24	33%	21	29%	27	38%	72	100%
国営・公企業	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
その他	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
<b>(6) 会社歴：操業からの年数</b>								
1～9年	6	24%	11	44%	8	32%	25	100%
10～19年	17	31%	21	39%	16	30%	54	100%
20年以上	18	33%	16	30%	20	37%	54	100%

(出所) TPA・末廣調査(2009年)に基づき、布田功治氏が整理と作成。

受取条件(勤続年数の長さ)は保険者に有利になっている。

従業員規模別でみると、概ね従業員数が多くなるにつれて、要求される勤続年数は短くなる傾向が見られた。最後に、資本所有形態別と会社歴別の2つについては、それぞれの属性の違いと受取条件の違いの間に有意な関係は見られなかった。

#### 4. 調査結果の回帰分析

以上は、あくまで調査結果の数字をそのまま比較したものである。そこで、プロビデント・ファンドの導入の有無と受取条件(勤続年数)の違いの2点について、回答企業のどのような属性が影響を与えているのか回帰分析を行った。その結果を整理したものが、図表15である。

まず、プロビデント・ファンドの導入の有無については、当初の予測に反して、業種の違い、労働組合の有無、資本所有形態の違い、会社歴(操業年数)の違いとの関連で、いずれも統計的に有意な結果を見出すことができなかった。

唯一プラス(1%水準)となったのは、経営協議会の有無である。つまり、経営協議会

図表 15 プロビデント・ファンド（PVD）の有無，受取条件の回帰分析結果

被説明変数	説明変数	業種	労働組合	経営協議会	従業員規模	資本所有 タイ人	資本所有 外国人	操業年数
PVDの有無 (従業員人数)				1%水準 プラス				
PVDの有無 (従業員規模ダミー変数)				1%水準 プラス	10%水準 プラス			
PVDの受取条件 (従業員人数)		10%水準 マイナス		10%水準 マイナス				
PVDの受取条件 (従業員規模ダミー変数)		10%水準 マイナス		10%水準 マイナス				

(注) 従業員規模ダミー変数は、200人未満の中小企業を0、200人以上の大企業を1とする。

(出所) 布田功治氏作成。

有りの企業の方がなしの企業より、プロビデント・ファンドを導入する傾向にあることが確認できた。もっとも、図表 13 は従業員規模の違いがプロビデント・ファンドの導入比率に影響を与えている可能性を示唆している。そこで、従業員数が 200 人未満の中小企業を 0、200 人以上の大企業を 1 に置き換えて、従業員規模ダミー変数で計算し直すと、10%水準で統計的にプラスの結果となった。したがって、先に述べたように大企業の方が中小企業より導入比率が高い傾向にあると言える。

次に、プロビデント・ファンドの受取条件について同様の分析を行うと、経営協議会の有無に加えて、業種の違いによっても、10%水準で統計的にマイナスの結果が得られた。このことは、製造業より非製造業の方が、受取条件である勤続年数が短くなることを示している。なお、従業員規模についてはダミー変数を使って再計算してみたが、プロビデント・ファンドの導入の有無の場合と異なり、統計的な結果は見いだせなかった。なお、それ以外の属性は、受取条件の違いには影響を与えていない。このことは、タイにおけるプロビデント・ファンドの導入は、経営協議会の有無を別にすると、資本所有形態や会社歴の違いに関係なく、幅広く採用されていることを示している。

## 5. 企業が支援する生命保険への加入

被用者の退職後の所得保障を支える制度としては、国家が設計する老齢年金制度、企業の使用者が応分に負担するプロビデント・ファンドとは別に、「貯蓄型の生命保険」の存在が近年では大きな意味を持つようになった。この点は、前出図表 4 が示すように、生命保険の資産残高が 1997 年から 2010 年の間に、7.2 倍に急増している点からも類推できる。いわゆる「福祉サービスの商業化」もしくは「福祉のビジネス化」が起きているのである（末廣編 2010, 第 1 章）。

そこで、筆者が企画した 2009 年の TPA 調査では、調査対象企業に対して、「企業が支

援する生命保険への団体加入」の有無についても質問した。この問いに対して、「加入制度有り」と回答した企業は123社を数え、「なし」と回答した企業78社を大きく上回った。また、企業の負担をみると、「100%支出」が118社と、「部分的に負担」の6社を大きく引き離している点に注目しておきたい。

生命保険の加入の対象者を職種別にみると（有効回答数は117社）、生産ワーカー向けが112社、オフィスワーカー向けが108社、管理職向けが102社で、職種や地位による違いはほとんど見られなかった。サービスのよい医療機関や生命保険会社への保障を企業が約束することによって、より有能な人材の確保を図ろうとするシンガポールやマレーシアなどの事例と違って、タイでは企業が提供する職種別・地位別の医療サービスの目立った違いは、いまだ発展していない<sup>28)</sup>。その理由としては、イギリスの植民地支配地であった両国の場合、従業員全体に対する労働契約や就業規則ではなく、従業員との個別労働契約がより重要な意味を持つイギリスの慣行が影響を与えているものと思われる。

団体生命保険制度の有無に影響を与えているのは、プロビデント・ファンドの導入と同じく、経営協議会の有無であった（布田 2010, 174-175）。つまり、経営協議会を通じた被用者の要請が、企業の生命保険の団体加入を促しているのである。そのほか、外国企業（74%）のほうが、タイ企業（50%）より団体生命保険を導入しており、会社歴が9年以下の若い企業（71%）の方が、20年以上の古参の企業（56%）より、導入比率が高かった。このことは、若い企業ほど被用者の新たなニーズに敏感で、生命保険の団体加入に積極的であることを示唆している。

## 6. 定年制と男女別定年年齢

最後に、プロビデント・ファンドと密接に関係する「定年」の年齢をみておこう。タイより人口構成の高齢化が進んでいるシンガポールでは、定年の年齢は法律で62歳と規定されている<sup>29)</sup>。これに対して、タイでは55歳定年制の方が60歳定年制より優位であることが、いくつかの調査で判明した（前出図表9）。

例えば、PMATの2007年調査によると、男性の場合には55歳が55%、60歳以上が44%を占め、女性の場合には55歳が53%、60歳以上が46%を占めた。55歳と60歳の2

28) シンガポールの事例については浜島（2010）、マレーシアの事例については鳥居（2010）をそれぞれ参照。

29) シンガポールでは「55歳定年制」が一般的であったが、急速に進む高齢化に対応するために、政府は定年年齢を60歳にすることを企業に義務付ける「定年年齢法」を1993年に制定した。そして、1999年には同法を改定して定年年齢を62歳に引き上げ、さらに2009年になると、62歳に達した労働者の65歳までの再雇用を企業に求める「高齢者再雇用法案」を国会に提出した（2012年1月施行予定）（坂井 2011, 68）。

つに山があること、男女の間に差がないことの2点は、TPAの2009年調査でも同様である。回答企業数171社のうち、男性の場合には55歳が59%、60歳以上が38%を占め、女性の場合には55歳が60%、60歳以上が37%を占めた。

一方、バンコク日本人商工会議所の会員を対象とする調査の結果によると、タイ企業より日系企業の方が、55歳定年制の導入比率が高いことが確認できる。具体的に製造業で見ると、2006年に55歳が69%、60歳以上が17%を占め、2011年も55歳が70%、60歳以上が20%を占めた。また、非製造業の場合には、2006年に55歳が53%、60歳以上が26%を占め、2011年も55歳が55%、60歳以上が33%を占めた（労務委員会 2011ほかより）。2006年に比べて、60歳以上の定年制を採用している企業が若干増えているというものの、「55歳定年制」の優位に変わりはない。

ところで、社会保障制度の老齢年金基金（OAPF）は、タイにおける現実を前提に退職年齢を55歳と規定し、年金の支給条件を15年間（180カ月）以上の加入期間としている（末廣 2010, 221）。ただし、Iで見たように、1997年憲法（2007年憲法も同じ）は「高齢者」を60歳と定めており、これに合わせて老齢年金の退職年齢も60歳に引き上げるべきであるという意見が出されている。したがって、今後は60歳が定年のひとつの目安になるものと思われる。因みにタイの公務員の場合には、1953年以降、定年は男女の差なく60歳である。

## V. タイ年金制度の展望：4つの課題

以上見てきたように、タイの大企業の間では、退職後の所得保障としてプロビデント・ファンドが定着している。もっとも、この仕組みはあくまで任意加入方式であり、2008年以降の加入企業数と加入者数の伸び率の鈍化を考えると、近い将来、プロビデント・ファンドが中小企業・零細企業にいきよに広がっていくという可能性はきわめて低い。加入する意思、もしくは加入できる財力を持つ企業は、ほぼ飽和状態にあるからだ。仮にそうだとすると、中小企業・零細企業の加入を促すためには、任意方式から強制方式に転換するしかない。

事実、Iで紹介したタックシン政権の国家年金基金の構想は、そのことを目指していた。同構想では、任意加入方式のプロビデント・ファンドを、強制加入方式の公務員年金基金などと統合することで、社会保障制度の老齢年金（OAPF）からも漏れている中小・零細企業の従業員を、国家年金制度に組み込むことを意図するものであった。この構想は、シンガポールの中央積立基金（CPF）やマレーシアの被用者積立基金（EPF）の中の「所得



保障」の部分だけを、発展させようとする試みと見ることもできる。

こうした構想を、社会保障制度の「3階建てモデル」に引きつけていえば（棕野・田中 2003, 第4章）、日本のように1階部分の基礎年金の実現が当面望めないため、2階部分の制度構築を先行させる構想と見なすことができる。つまり、1階部分の基礎年金は当面棚上げにし、3階部分の任意加入のプロビデント・ファンドを2階部分の強制方式に移行させ、年金受給対象者の拡充を図るという構想がそれであった。しかし、仮に2階部分の制度が構築できたとしても、Iで述べたように、カバーする国民の範囲は44%でしかない。半分以上の国民は「制度外の人々」として、タックシン元首相が提唱した「国家年金基金制度」の外に置かれるのである。

財務省財政経済局（Fiscal Policy Office 2011, 3）の整理によると、2010年現在、就業人口3870万人のうち、既存の年金制度がカバーする人々の数は1460万人に留まり、2410万人が「制度外」に置かれている。さらにこれに加えて、非就業人口である学生427万人、専業主婦（主夫）446万人、その他264万人が存在した。就業人口の「制度外の人々」と非就業人口を合わせると、じつに3547万人、全人口の53%が、いまなお将来の所得保障の外に置かれているのである。これこそが、2011年に「上位中所得国」に仲間入りを果たしたタイが取り組むべき「中進国の課題」であった。

ニワットは、タイ政府が取り組むべき年金制度改革の主要な課題として、次の4つを指摘している（Niwat 2004）。すなわち、①年金制度のカバリッジの問題、②所得代替率の問題、③年金行政の見直しと効率化の問題、④年金基金の運用の問題がそれであった。

第一のカバリッジの問題は、Iで指摘したとおりである。現在のタイで計画されているのは、タックシン元首相の「制度外の年金制度」を別にすれば、アピシット政権時代に制定された「国家貯蓄基金制度」（2011年5月制定）が最も重要であろう。

この制度によると、15歳から60歳未満の「制度外の人々」は、農業、商業、インフォーマルセクターの従事者、専業主婦（主夫）を含めて、60歳から死亡時まで、月額4360バーツの年金支給が保障される（基金の運用利率は4.5%を前提）。そのために、15歳以上29歳以下の国民は、政府が保険者本人の拠出に対して50%（年600バーツ上限）を負担し、30歳以上49歳以下の国民は政府が80%（年960バーツ上限）、50歳以上59歳以下の国民は政府が100%（年上限1200バーツ）を、それぞれ拠出する（FPO 2011）。

この制度が実現すれば、タックシン元首相の「国家年金基金」と合わせて、全国民のかなりの部分をカバーする年金制度が構築されることになる。問題は、この国民貯蓄基金は依然として任意加入方式であり、「3階建てモデル」に照らして言えば、強制貯蓄型の2階部分ではなく、3階部分に該当する点である。これをいかに2階部分と合体させるか、この点が将来は問題となる。<sup>30)</sup>

第二の所得代替率の問題は、退職者の最終月額報酬の何パーセントを、今後の年金制度がカバーできるかの問題である。世界銀行の標準モデルでは、最終月額額の60%から70%を保障することが目標となる。ところが、現行の老齢年金制度のもとでは、せいぜい30%が限度であった。しかも、2020年には、タイ人の寿命は女性が76.5歳、男性が72.0歳に延びる予測であった。このことは、平均的な定年年齢の55歳から数えて、女性は20年以上、男性でも17年の退職後の年金支給が必要になることを意味する（Niwat 2004, 15）。

所得代替率を高めるためには、保険者と使用者の拠出率（寄与率）を現在の3%から7%以上に引き上げると同時に、プロビデント・ファンドを含めて各種年金基金の組み合わせと、それぞれの年金基金の効率的な運営が不可欠となる。この点について、とくに寄与率の引き上げについて、労使双方の合意を得ることは決して容易ではない。

第三の年金行政の見直しと効率化の問題は、何よりもまず保険者が、退職時まで本人負担の拠出金を自主的に払い続けるインセンティブを与える仕組みと密接に関連する。しかし、タイのプロビデント・ファンドは、韓国や台湾の公的退職金制度と異なって、企業（使用者）を変えても積立金は有効な制度、つまりポータブルな制度にはなっていない。従業員の異動が日本よりはるかに高いタイでは、ポータブルな退職金制度の設計は不可欠であろう。

あるいは、税制上の恩典（3つのE）についても、保険者が拠出する保険金は個人所得税から控除され（最初のE）、基金からの配当金も非課税の対象となるが（2番目のE）、退職後に受ける年金は、一括払いのときのみ非課税で、分割払いには適用されない。すなわち、3番目のEが欠如しているのである。したがって、こうした制度面での不備や欠陥を是正することが、プロビデント・ファンドの持続性には重要であろう。そして、何よりも国民皆年金制度が高齢化社会の下では不可避であるという幅広い合意を、国民の間に形成することが重要になる。

最後に、年金基金の運用の多様化と効率化の問題も、年金制度の持続性確保のためには重要である。前出図表8で見たように、2011年9月現在、公務員年金基金、老齢年金基金、プロビデント・ファンドの3つの投資運用の合計は1兆7000億バーツに達した。

一方、タイ債券市場協会（TBMA）の統計によると、2011年9月現在の国債、国営企業債、社債などの国内債券市場の規模は7兆2000億バーツで、うち利率の低い国債が40%を占めた。また、2007年から2009年のタイの株式と社債の新規発行残高は400億ドル前後（1兆4000億バーツ）にとどまる（糠谷 2010）。しかも、株式市場のうち投資先として

30) アピシット政権時代に国家貯蓄基金法の成立に尽力したゴーン前財務大臣は、ジンラック新政権が2012年度予算案で、この基金制度に2億2500万バーツしか計上していないことを強く批判している（Wichit 2012）。

魅力のある銘柄は、石油・石油化学、エネルギー、銀行などに限られていた。その結果、年金基金の投資運用先は、依然として銀行預金、政府保証債、約束手形など、流動性は高いが収益性の低いものに傾斜している。年金基金の運用益増加のためには、投資運用先の多様化が不可欠であり、この点でも改革が求められている。

以上のように、タイの年金制度は多くの問題を抱えている。こうした問題を解消することは、経済の成長以上に高齢化が急速に進んでいる「中進国タイ」にとって、先進国かつ成熟した社会にステップアップするための最も重要な課題であると筆者は考える。

## 参考文献

### <日本語文献>

- 浅見靖仁 (2003) 「タイにおけるソーシャル・セーフティネット」(寺西重郎編『アジアのソーシャル・セーフティネット』勁草書房, 所収).
- 大泉啓一郎 (2005) 「タイの人口高齢化」『拓殖大学・海外事情』第53巻第9号, 9月: 16-33頁.
- 大泉啓一郎 (2007) 『老いてゆくアジア: 繁栄の構図が変わるとき』中公新書.
- 大泉啓一郎 (2008) 「社会福祉制度改革: 国家介入なき福祉戦略」(玉田・船津編 [2008], 所収).
- 大泉啓一郎 (2011a) 『消費するアジア: 新興国市場の可能性と不安』中公新書.
- 大泉啓一郎 (2011b) 「タイの労働力不足と所得格差」バンコク日本人商工会議所『所報』第590号, 6月: 31-40頁.
- 加藤学 (2011) 「タイの公的・私的医療保険について」バンコク日本人商工会議所『所報』第595号, 11月: 19-28頁.
- 河森正人 (2009) 『タイの医療福祉制度改革』御茶の水書房.
- 経済調査会, バンコク日本人商工会議所『タイ国日系企業景気動向調査』. 2000年版から2011年版まで(同会議所発行の『所報』に掲載).
- 坂井澄雄 (2011) 「進展するシンガポールの高齢者対策」バンコク日本人商工会議所『所報』第590号, 6月: 68頁.
- 佐々木英二 (2001) 「タイの Provident Fund (退職金積立基金) について」バンコク日本人商工会議所『所報』第469号, 4月: 14-18頁.
- 佐々木英二 (2004) 「タイの Provident Fund (退職金積立基金) について」バンコク日本人商工会議所『所報』第510号, 10月: 1-5頁.
- 柴田直治 (2010) 『バンコク燃ゆ』めこん.
- 末廣昭 (2003) 「タイの労働政策と社会保障制度: 国民への拡充と制度化の試み」(上村泰裕・末廣昭編『東アジアの福祉システム構築』東京大学社会科学研究所, 所収).
- 末廣昭 (2008) 「経済社会政策と予算制度改革: タックシン首相の<タイ王国の現代化計画>」(玉田・船津編 [2008], 所収).
- 末廣昭 (2009) 『タイ 中進国の模索』岩波新書.
- 末廣昭 (2010) 「タイ: 国家による福祉の制度化とその限界」(末廣編 [2010a], 所収).
- 末廣昭編 (2006) 『東アジア福祉システムの行方: 企業内福祉と国家の社会保障制度—論点の整理とデータ集』東京大学社会科学研究所.
- 末廣昭編 (2010a) 『東アジア福祉システムの展望: 7カ国・地域の企業福祉と社会保障制度』ミネルヴァ書房.
- 末廣昭編 (2010b) 『東アジアの生活保障システム: 高齢者対策と生命保険業』東京大学社会科学研究所.
- 菅谷広宣 (2010) 「急速な整備が進むタイの社会保障」『賃金と社会保障』第1513号, 5月: 41-66頁.
- 菅谷広宣 (2011) 「タイの出生率低下に関する考察: 世界と東アジアでの位置づけと要因分析, 少子化対策, 課題と展望」『賃金と社会保障』第1536号: 57-74頁.
- 生命保険協会編『生命保険事業概況』同協会, 「国際生命保険統計」2005年版から2010年版.
- タイ技術振興協会(TPA) (2009) 『タイのプロビデント・ファンドに関する実態調査』バンコク: TPA (タイ語).
- 玉田芳史・船津鶴代編 (2008) 『タイ政治・行政の変革 1991-2006年』アジア経済研究所.
- 鳥居高 (2010) 「マレーシア: 年金基金EPFの重視と制度の経路依存性」(末廣編 [2010a], 所収).

特集 東アジアの福祉システム：所得保障と雇用保障

- 西川輝 (2010)「東アジアの生命保険業：市場規模と事業概要」(末廣編 [2010b], 所収).
- 日・タイ経済協力協会編 (2003)『共に歩み, 共に進んだ 30 年：きづなは海を越えて』同協会.
- 糠谷英輝 (2010)「アジア債券市場の概況：アジア債券市場のいま, 第 1 回」国際通貨研究所『月刊資本市場』第 301 号, 9 月：44-55 頁.
- 浜島清史 (2010)「シンガポール：国家の役割とミニマムな企業保障」(末廣編 [2010a], 所収).
- 布田功治 (2010)「タイ福祉企業調査の調査結果と回帰分析」(末廣編 [2010b], 所収).
- 堀江裕 (2010)「タイの高齢者対策と日本の支援」バンコク日本人商工会議所『所報』第 584 号, 12 月：31-40 頁.
- 労務委員会, バンコク日本人商工会議所 (2011)「2011 年度賃金労務実態調査報告書」バンコク日本人商工会議所『所報』593 号, 9 月：26-68 頁.
- 労務委員会, バンコク日本人商工会議所『賃金労務実態調査報告書』. 1987 年度から 2011 年度 (同会議所から資料集として刊行).
- <タイ語文献, 英語文献>
- Bandit Thanachaisethawut (2001), *Kotmai wa Kon-thun Prakan Sangkhom* (社会保障基金法), Bangkok: Arom Phonphan-ngan Foundation.
- Bureau of the Budget [BOB], Prime Minister Office, Thailand, *Thailand's Brief in Budget*. 1990 年度から 2011 年度まで各年版.
- Fiscal Policy Office [FPO], Ministry of Finance, Thailand (2004), "Second Pillar Reform Options," Bangkok, Fiscal Policy Office.
- FPO (2011), *Kong-thun Kan Oom haeng Chart (Ko.Oo.Cho.)* (国家貯蓄基金), (FPO のホームページ, 2011 年 11 月 20 日アクセス).
- Government Pension Fund [GPF] (2007), *Khroprop 10 Pi Ko. Bo. Kho.* (公務員年金基金 10 周年記念本), Bangkok: GPF.
- Holzmann, Robert and Richard Hintz (2005), *Old-age Income Support in the Twenty-first Century: An International Perspective on Pension System and Reform*, Washington D.C.: The World Bank, February, web version.
- Jiraporn Kesornsutjarit (2000), "Social Security System in Thailand: Past Experiences, Obstacles, and Ways to Reform," A paper submitted to The Third APEC Regional Forum on Pension Fund Reform, Bangkok, March 30-31.
- Kasikorn Research Center (2002), "Kongthun Samrong Liangchip Pi 2545: Phon Thopthaen Lotlong Tam Thitthang Dok-bia (2002 年プロビデント・ファンド：利子率の変動に伴って低下する配当率)," *Krasae Thassana*, Vol. 8, No.1323.
- Krittika Phosai (2011), "Mu-mong Pension Fund khong Lok (1) (世界の年金基金をみる視角)," *Capital Flow Special Report* (FPO), March 31.
- Narayanan, Suresh (2002), "Old Age Support for Private Sector Employees in Malaysia: Can the Employees Provident Fund Do Better?," *Hitotsubashi Journal of Economics*, 43 (2), December: 119-134.
- Naris Chaiyasoot (2005), "Key Policy Issues in Establishing National Pension Fund (NPF), April 27 (<http://www.oecd.org/dataoecd/57/7/34745398.pdf>, 2011 年 11 月 15 日アクセス).
- National Economic and Social Development Board [NESDB] (2003), "Krop Naewkhit Setthakit Nok-rabop khong Thai (タイにおける制度外経済の概念枠組み)," *Warasan Setthakit Nok-rabop*, Vol.2, No.1, December: 1-5.
- NESDB (2004), "Yutthasat Kan Boriharn Jatkan Setthakit Nok-rabop khong Thai (タイにおける制度外経済の運営戦略)," *Warasan Setthakit lae Sangkhom*, No.2, March-April: 4-12.
- NESDB (2005), "Khrop Yutthasat Kan Triam Khwam Phrom Sangkhom Thai su Sangkhom Phu-sung Ayu, Pho. So.2550-2554 (タイの高齢社会化に備えた戦略枠組み 2007-2011 年)," Bangkok: NESDB.
- Niwat Kanjanaphoomin (2005), "Pension Fund, Provident Fund and Social Security Systems in Thailand," in Takayama Nobuyuki ed. *Pensions in Asia: Incentives, Compliance and Their Role in Retirement*, Tokyo: Maruzen Company.
- PMAT (Personnel Management Association of Thailand) (2004), *Rai-ngan Phonkan Samruat Atra Kha-chang lae Sawadikan Samrap Kan Borihan Kha-chang Pracham Pi 2547/2548* (賃金・福利厚生調査報告書

- 2004・2005年度), Bangkok: PMAT.
- PMAT (2007), *Rai-ngan Phonkan Samruat Atra Kha-chang lae Sawadikan Samrap Kan Borihan Kha-chang Pracham Pi 2549/2550* (賃金・福利厚生調査報告書 2006・2007年度), Bangkok: PMAT.
- Ramesh, M. and Mulkul G. Asher (2000), *Welfare Capitalism in Southeast Asia: Social Security, Health and Education Policies*, New York: Palgrave.
- Social Security Office [SSO] ed., *Rai-ngan Prajam Pi* (Annual Report), Bangkok. 2003年度から2010年度まで各年版 (タイ語).
- Swiss Re, *Sigma World Insurance*, Zurich: Swiss Reinsurance, 1999-2008 各年版.
- Thai Provident Fund (2010), "Supervision Objectives: Management Company Supervision," Thai Provident Fund.
- Thai Provident Fund (2011a), "Kong-thun Samrong Liang Cheep Pi 2554 ja Kaona-pai thang Na." (プロビデント・ファンドの2011年は将来どこに向かうのか?).
- Thai Provident Fund (2011b), *Provident Fund Report 2010*, Bangkok: TPVD.
- TMA (Thailand Management Association) (2005), *Benefits and Salary Tracking 2005*, Bangkok: TMA.
- Wade, Pfau and Vararat Atisphon (2009), "Impact of the National Pension Fund on the Sustainability of Elderly Pensions in Thailand," *Asian Economic Journal*, 23 (1), March: 41-63.
- Wichit Chaitrong (2012), "Pension Scheme 'Lacks Funding'", *The Nation*, January 7, 2012.
- Wiener, Michel (2003), "Recommendations for Reform of Thailand's Pension System," in Asian Development Bank, *Pension and Provident Fund Reform*, Bangkok.