

**モンゴル国**  
**年金分野に係る情報収集・確認調査**

**ファイナル・レポート**

**2015年1月**

**独立行政法人国際協力機構**

**株式会社コーエイ総合研究所**

**株式会社国際開発センター**

外国為替交換レート

1 米ドル=120.48 円

1 モンゴル・トゥグルグ=0.064 円

(2015 年 1 月 JICA 精算レート)

略語・用語集

略語	英語	日本語／解説
ADB	Asian Development Bank	アジア開発銀行
BOM	Bank of Mongolia	モンゴル銀行
FRC	Financial Regulatory Commission	金融規制委員会
GDP	Gross Domestic Product	国内総生産
GIZ	German Agency for International Cooperation	ドイツ国際協力公社
GOSWS	General Office of Social Welfare Services	社会福祉庁
HDI	Human Development Index	人間開発指標
ILO	International Labor Organisation	国際労働機関
IT	Information Technology	情報技術
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
M&E	Monitoring and Evaluation	モニタリング・評価
MNT	Mongolian Tugrik	トゥグルグ（モンゴル通貨単位）
MOF	Ministry of Finance	大蔵省
MPDSP	Ministry of Population Development and Social Protection	人口開発社会保障省
NDC	Notional Defined Contribution	みなし掛金方式
NGO	Non-governmental Organization	非政府組織
OJT	On-the-Job Training	実地訓練
SDC	Swiss Agency for Development and Cooperation	スイス開発協力局
SIGO	Social Insurance General Office	社会保険庁
SIO	Social Insurance Office	社会保険事務所
UNDP	United Nations Development Programme	国連開発計画
WB	World Bank	世界銀行
英語／モンゴル語		日本語
Aimag/Аймаг		県
Soum/Сум		村
Bag/Баг		集落
Inspector		社会保険事務官

モンゴル国  
年金分野に係る情報収集・確認調査

ファイナル・レポート

目次

要 旨 .....	iv
第 1 章 調査の概要.....	1-1
1.1 調査の背景.....	1-1
1.2 調査の目的.....	1-1
1.3 業務実施の方法.....	1-1
1.3.1 業務フロー.....	1-1
1.3.2 報告書及びその他提出物.....	1-5
第 2 章 モンゴル政府の考え方、要望の背景.....	2-1
2.1 要請に至った背景・目的.....	2-1
2.2 モンゴル政府が本事業に求める成果.....	2-2
2.3 モンゴル政府の年金制度改革方針及び年金基金の運営・使途に関する方針.....	2-3
第 3 章 年金制度を取り巻く環境.....	3-1
3.1 モンゴルにおける社会・経済環境.....	3-1
3.1.1 人口構造.....	3-1
3.1.2 雇用.....	3-3
3.2 投資環境の現状と課題.....	3-4
3.2.1 投資運用を巡るマクロ経済状況.....	3-4
3.2.2 金融セクターと資本市場.....	3-6
3.3 政府の財務状況.....	3-7
3.4 他ドナーのモンゴルにおける社会保障制度支援の状況.....	3-8
3.4.1 アジア開発銀行（ADB）.....	3-8
3.4.2 ドイツ国際協力公社（GIZ）.....	3-11
3.4.3 世界銀行（WB）.....	3-11
3.4.4 その他ドナーによる支援.....	3-12
第 4 章 モンゴルの社会保障制度の現状.....	4-1
4.1 社会保障制度の全体像（関連法令等含む）.....	4-1
4.2 社会保障関係機関の概略.....	4-3
4.3 社会保険制度の概要.....	4-3
4.3.1 社会保険料徴収率（対所得比）.....	4-4
4.3.2 社会保険基金によって賄われる給付.....	4-4

4.4	社会保険に関する財政状況.....	4-6
4.5	社会福祉制度の概要.....	4-7
第 5 章	モンゴルの年金制度の現状・課題.....	5-1
5.1	年金制度の歴史.....	5-1
5.2	年金制度の現状.....	5-1
5.2.1	老齢年金関連法令.....	5-8
5.2.2	年金運営機関の概要.....	5-8
5.2.3	年金基金運用の概要.....	5-11
5.2.4	年金徴収実務の概要.....	5-12
5.2.5	年金加入者データの記録・管理状況.....	5-15
5.2.6	職員の能力と研修制度.....	5-16
5.2.7	地方都市の現状（現地視察から得た情報）.....	5-23
5.3	年金制度の課題.....	5-25
5.3.1	制度面の課題.....	5-25
5.3.2	運営面での課題.....	5-26
第 6 章	日本の年金制度～経緯・現状・分析.....	6-1
6.1	日本の年金制度の歴史・現状.....	6-1
6.1.1	年金制度の加入者の種別.....	6-3
6.1.2	国民年金制度の概要.....	6-4
6.1.3	厚生年金保険制度の概要.....	6-7
6.1.4	年金積立金の運用.....	6-11
6.1.5	年金給付額の自動調整の仕組み（マクロ経済スライド）.....	6-13
6.1.6	社会保険に携わる者への研修.....	6-14
6.2	モンゴルの年金改革・運営に役立つと考えられる日本の年金制度・運営のポイント.....	6-18
6.3	日本における年金分野の専門家等リソース情報等.....	6-20
第 7 章	日本の今後の協力のあり方についての提言～方向性と内容.....	7-1
7.1	モンゴルの年金制度における優先課題と改善支援の現状.....	7-1
7.2	日本の協力可能性についての検討.....	7-2
7.3	調査団による技術協力プロジェクトの具体的提言.....	7-3
7.4	技術協力に取り込むべきその他の要素.....	7-6
7.5	想定される研修内容（参考）.....	7-8

添付資料リスト

別添資料 1	現地調査日程
別添資料 2	面談者リスト
別添資料 3	収集資料リスト
別添資料 4	ねんきん定期便サンプル

## 要 旨

### 【モンゴルにおける年金制度の現状】

現在モンゴルでは男女共一定年齢に達すると（男性 60 歳以上、女性 55 歳以上）、社会保険受給条件を満たしている人は年金ないし保険給付を受け、社会保険の対象とならない人は福祉の対象とされ、何らかの形で社会保障給付を受けることが出来る。

1999 年の年金制度改革以降、1959 年 12 月 31 日以前に生まれた者と 1960 年 1 月 1 日以降に生まれた者とを峻別し、異なる年金算定式が適用されることとなった。いわゆる確定給付型年金とみなし掛金方式年金（NDC）の混在である。年金財政は賦課方式に拠っており、年金保険料を支払う現役勤労世代が年金受給世代への給付を賄っている現状にある。

モンゴルの社会保障行政を一元的に統括する機関は人口開発社会保障省（MPDSP）であり、その下に社会保険に係る実施機関として社会保険庁（SIGO）が存在する。

SIGO の総職員数は 2013 年度において 1,501 名で、全国 21 の県（Aimag）、368 カ村（Soum）に最低 1 名の社会保険事務官（インスペクター）を配置している。

SIGO が運営管理する社会保険は、① 老齢年金保険、② 短期給付保険、③ 失業保険、④ 健康保険、⑤ 労働災害保険の 5 種類がある。また、各々の社会保険制度に対応し、(1) 老齢年金基金、(2) 短期給付保険基金、(3) 健康保険基金、(4) 失業保険基金、(5) 労災保険基金の 5 基金が存在する。

過去 5 年間、社会保険財政は慢性的な赤字が続き、国庫からの補助金を投入してようやく黒字を計上している。特に老齢年金の赤字幅が突出して大きく、制度としての持続可能性が疑問視されている。

### 【モンゴルにおける年金制度の課題】

モンゴルの年金制度の課題は主に制度面と運営面に分類することができる。

#### 制度面の課題

- (1) 年金制度単体での収支が恒常的に赤字傾向にあり、国庫負担により黒字化されている状況にある。一方で 1960 年 1 月 1 日以降に生まれた者は個人年金保険料口座への積立が行なわれており、当該個人口座での積立金への利回りと市場利回りの整合性について対応する必要がある。
- (2) 現在の年金制度の下での所得代替率は最大で 75%を想定しているが、特定の一時期（5 年間のみ）収入が高いケースなどは財政に影響を及ぼす可能性が高い。特に 1990 年から 2000 年までの加入期間の特例措置においては、年金受給前に高い保険料を支払い、短期加入によって後年高額年金回収を図ろうとする者が多いといった実態に鑑み、財政の安定を図る為に短期加入を阻止するといった対策を講じる必要がある。
- (3) 他の福祉制度との調整が行なわれておらず、社会保険料を支払わない者でも、資産審査など無く

老齢福祉年金を受給できる。老齢福祉年金は月額 MNT115,000 だが、20 年間年金保険料を支払った場合の老齢年金の最低保障額は MNT207,300 である。保険料を支払わなくても、無収入というだけで受け取れる年金が存在することは、一部の人々が社会保険料を支払うインセンティブを阻害する。

- (4) 登記された企業で業績が赤字であり保険料が滞納状態にある場合は、被保険者の保険料は支払ったことにならない。倒産した場合も同様である。そのため、雇用された者にとっては非常に不利な内容となっている。
- (5) 社会保険基金運用については、現行法上は運用先を国債や銀行預金に限定する、安全性最優先の「保守主義」を採っていることは評価に値するが、一方で、年金財政の好転を図るという動機に基づくものではあれ、高利回りの運用を要求する政治的圧力が存在することは、国民の老後及び危急の際の生活安全保障の礎となる社会保険基金にとって、危険な要素であるとも言える。

### 運営面での課題

- (1) MPDSP と SIGO 間、特に実務者レベルにおける協働体制が確立しておらず、現場実務を通じて把握された課題を克服する為の政策反映、逆に政策意図の現場人材への周知徹底が不十分である。
- (2) SIGO と区・県社会保険事務所との間の協働体制も不十分であり、地方の現場実務を通じて把握された課題が、SIGO 本庁が決定する組織的施策に反映され難い現状がある。定期人事異動の制度化の可能性も含め、検討を要する課題である。
- (3) 各部署の役割に応じた研修制度が設けられておらず、職員の能力開発が OJT に限定されている。特に社会保険事務官は社会保険制度／社会保障制度の全体像を理解する必要があることから、定期的な研修の提供が必要である。
- (4) 村 (Soum) レベルでの必要経費が十分に配分されていない。そのため、徴収可能な保険料も徴収できない状況にある。
- (5) 社会保険庁の広報手段が各制度に一種のフライヤー (A4 の 3 つ折りサイズ) のみであり、十分な効果を生み出していない。この結果は、主としてフライヤーの内容が対象と目的を絞り込んでいない一般的説明となっている為であり、これらを適用 (強制適用：企業担当者／労働者、あるいは任意加入)、保険料支払 (給与天引きの場合と銀行振り込みの場合)、年金請求の方法など、広報・周知の目的と対象を明確に設定し、国民の年金制度への理解を深めることが肝要である。
- (6) 村の社会保険事務官が集落 (Bag) を訪問中は、社会保険に関する手続きが村で出来ない状況にある。これは多くの村が 1 人体制を取っていることに対する弊害である。
- (7) 政権交代時にかなりの確率で省庁の幹部クラスの役職が刷新させられる。これは内閣及び元首 (大統領) の人事権が行政府に及んでいる証左であり、三権における行政の劣位を示す構造的・制度的問題であると同時に、長期的に一貫性のある社会保障／年金政策を推進することが出来ないという、制度運営上深刻な問題を孕んでいる。

## 【日本の今後の協力のあり方についての提言】

調査団の提案する事業概要（試案）については、本文第7章を参照されたい。

技術協力プロジェクト実施について、制度面の課題の幾つかは世界銀行が既に技術協力を実施していることから、日本が更に協力を行なうことは現実的ではない。

また、制度の財政再計算等の対応を行なう際には、他の福祉等の社会保障制度との給付調整といった課題との同時解決を図ることが通常である為、率先してこれらの課題解決に日本が協力する必要性は現時点では見出せない。

モンゴル政府が求める年金基金運用改善に向けた技術協力については、年金財政が経常的な赤字で、国庫負担を伴って初めて黒字化されており、またその運用についても、恒常的に高いインフレ率や弱いモンゴル国通貨、国内金融／資本市場の未成熟など、技術協力では対応が困難であるマクロ経済上の阻害要因により制約を受けている（詳細は第5章「5.2.3 年金基金運用の概要」の通り）。運用の自由化に係る必要な法整備はモンゴル政府が担う方針で、政策や制度の改善提案、そして運用技術の移転という面において日本側に支援を求めているものの、現時点では法整備や制度に係る方針が定まっていないことに加え、実際の基金運用を担う実施機関についても政府側の統一見解が得られておらず、運用に関して具体的な支援策を提供できる状況にあるとは言えない。

以上の状況を鑑み、日本の開発援助が現場主義の重視という特徴を有することから、運営面への協力が最も説得力があり、かつ将来的に年金制度に対する改善効果の明確な顕現が期待出来るものと思われる。

協力を要請したモンゴル側の方で対応すべき各種活動の予算措置などを除くと、その多くが一定期間の継続が求められるものであり、JICA のプログラムとして考える場合、技術協力プロジェクト導入を提案することが最も適切であろう。先にも述べたとおり、本件に係る課題は相互に関連しており、その解決を志向するに当たっては段階的かつ有機的アプローチが求められている。また「7. 年金加入者及び受給者の加入記録の整備」を除く課題は、職員の能力向上により対応可能となるものも多いため、「職員の能力向上」をプロジェクト目標とし、これら課題の解決を達成に向けた各種指標としたプロジェクトを提案する。

なお「年金制度」をテーマとして前面に打ち出したものとなるが、多くの社会保険事務官の経験年数が浅いことに起因する課題としても捉えることが出来、各種プログラムの内容を吸収し効果的に現場で活用出来るのは、将来の社会保険行政を担う経験年数の浅い社会保険事務官であることから、彼らを主たる対象とし、SIGO 職員の能力向上を ① OJT と、② 持続性を備えた研修の仕組造りという両面から支援すべきであると考えられる。

協力に必要な予算及び人的リソースを考慮し、課題別の優先度を示した一覧表は以下の通りである。なお、人的リソースは現実的に可能性のあるものを表示しており、調達の容易さは表示の順に従う。



運営面での課題	日本の人的リソース	優先度
1. MPDSP と SIGO の相互交流改善	開発コンサルタント（年金）	可能であれば
2. 実務に対応した体系的な研修制度の創設	開発コンサルタント（年金）	最優先
5. 人々に対する広報手段に改善の余地がある	開発コンサルタント（年金）	可能であれば
6. 年金保険料徴収率改善のための環境整備	開発コンサルタント（年金） ＋日本年金機構	最優先
7. 任意加入者数を増加させるための各種調整	開発コンサルタント（年金） ＋日本年金機構	優先
8. 年金加入者及び受給者の加入記録整備	開発コンサルタント（年金） （年金システム開発経験を有する企業）	優先

なお、実施にあたっては次の点を考慮する必要がある。

- ① 保険料支払方式の多様化：モンゴルの年金制度は保険料の納付を指定された銀行口座に振込み、振込証明書をもって初めて社会保険事務所において記録作業が行われる手続きを取っている。この作業にはかなりの労力を伴うため、事務担当者にとって大きな負担となっている。日本の国民年金は、納付書に基づいて納付する方法を採っているが、その際、支払の利便性向上の為に口座振替やクレジットカードによる納付も受け付けている。これらの手法は保険料の納付を忘れず行なう上で、非常に効果の高い措置となろう（しかしながら、モンゴルでは口座振替の制度はなく、導入に当たっては各種関係機関との調整が必要になる）。
- ② 保険料徴収業務の委託～業界団体の活用：広大な土地を有するモンゴルでは、保険料徴収の為に遠隔地への訪問をすることは、費用対効果の観点から非効率である。そのため職能／業界団体等に保険料徴収業務を委託する手法を構築する。保険料徴収の委託に関する契約や事務要領の取りまとめなどの知見の紹介／移転はモンゴル側にとって非常に有益であることが予想される。
- ③ 保険料徴収業務の委託～旧職員の活用：社会保険事務所の元職員等を社会保険制度推進員（仮称）として必要に応じ臨時雇用し、これらの者が居住する地域の保険料徴収を委託する（加入件数や徴収額に応じた歩合制も導入する）。これにより人手不足解消を図れると同時に、新規雇用の場合のトレーニングの必要性が排除され、コスト削減が可能となる。
- ④ 情報技術・機器の活用：広大な国土における分散居住の現実を反映し、殆どの遊牧民や自営業者は携帯電話を有している。これらの者に保険料納付に関する通知・広報に係る SMS を一斉に送付し、納付率の向上を図る。
- ⑤ 宣伝媒体（紙）の活用：パンフレット（冊子）やフライヤー（チラシ）は必要な情報がどれだけ分かり易く掲載されているかがポイントとなる。また、それを捨てさせないような工夫を加える（例えば直接利害に関わる重要な情報を目立つ様に掲載して配布する）ことが人々の目に留ませる可能性を高くする。このような広告手段は、日本でノウハウの蓄積があり、モンゴル国内で

も効果的に活用が図り得ると思われる。

- ⑥ 教材・マニュアルの作成と活用：「5.2.7 地方都市の現状」でも見た通り、予算制約によって十分に体系立った研修を実施できず、かつ人員が特に不足する地方部などでは OJT による知識・技能の習得も難しい現状に即し、業務上の必要に応じていつでも参照可能な手引としての事業実施要領をオフィスに常備しておくことは非常に効果的である。また、援助に基づく研修プログラムを実施するに当たっても、仮に将来的な政府財政の逼迫によって研修の継続が困難となった場合でも、教材さえあればその複製を履修の必要な者に配布し、マニュアルとして日常業務において参照しつつ自己の知見の向上に役立てることが可能となる。こうした「教材兼事業実施要領」の作成に係る経験・知識の蓄積は、日本の年金行政において豊富である。
- ⑦ 公教育との連携：義務教育期間中に、学校で社会保険に関する授業を設ける環境を整える（時期としては義務教育終了直前が望ましい。人によっては社会に出て働く直前のオリエンテーションの一環となる）。これにより学生本人の知識の向上と、学生の親に対する保険料納付義務について周知を図ることが出来る。

## 第 1 章 調査の概要

### 1.1 調査の背景

モンゴル国（以下、モンゴル）では、1942年に社会保障局が設立され、1958年には年金法が国会により可決された。当初、全ての年金給付は国家予算により賄われていたが、1994年には被保険者による保険料支払いを求める現在の法律が施行された。1999年には「2021年の制度改革に向けた年金ガイドライン」が発表され、社会保険基金及び年金の改革が国家の急務とされ、高齢化社会への移行を念頭に、賦課方式と積立方式が並立する現状から、段階的に積立方式へ移行することが発表された。

現在、1999年の年金改革により、賦課方式の受給資格を持つ1960年1月1日以降に生まれた国民が、2015年（女性）／2020年（男性）には老齢年金給付が開始される予定であるにも拘らず、積立方式への移行が順調に進んでいないことにより財源が確保できていないことこそが喫緊の課題として位置付けられている。

また、年金制度については、皆年金（60歳以上の全ての国民を対象）の構築、遊牧民等の社会保険加入に関する課題、インフレへの対応、独立した基金運営、4割程度の未納者の存在等、課題が山積している。さらに、鉱山開発による歳入や外国投資の長期年金基金による運用のもたらす影響、年金支給開始年齢の変更、給付の計算式の変更、社会保険庁の機能改善等も重要な検討対象である。

かかる状況の下、モンゴル政府は、2012年度及び2013年度の要望調査において、「社会保険（年金）基金のマネジメント強化プロジェクト」を我が国に要請した。特に、年金基金の運用改善と関係者の人材育成及び年金徴収官の能力向上について、モンゴル側は高い関心を有している。

本調査は、過去の要請を踏まえ、モンゴルに対する年金分野での協力の可能性を検討するため、モンゴルにおける社会保障の概況（社会保障の現状、年金制度の現状・課題、年金制度を取り巻く社会環境、要請に至った背景等）について情報収集・分析を行なうものである。

### 1.2 調査の目的

モンゴル年金分野における国際協力機構（以下、「JICA」）の協力の可能性を検討するため、モンゴルの年金制度の現状・課題を整理、分析する。また、同国年金制度の改善に向けたJICAの協力の可能性や具体的なあり様についても検討を加え、提言を行なう。

### 1.3 業務実施の方法

#### 1.3.1 業務フロー

本業務のフローを図1-1に、作業計画を図1-2に示すと共に、各作業項目に係る業務実施内容を以下に述べる。

##### (1) 国内事前準備

国内で入手し得る資料・情報を用いて、モンゴルの社会経済状況、モンゴル年金保険制度の現状と課題、モンゴル政府の要請内容について現状を把握と分析を行ない、今後収集が必要な資料・情報につ

いて整理した。また、これら情報に基づきインセプション・レポート（以下、「IC/R」）案を作成し、JICA 関係者との協議を踏まえて同案を最終化させ、提出した。

第一次現地調査に先立ち、訪問先を選定するとともに、社会保険の基本政策、監督機関、運用機関、運用方法、徴収機関、徴収方法、各セグメントにおける責任者、組織図、基金の財政状況、人材開発プログラム（実績と計画）、年金加入者及び個人口座の記録の管理方法等について事前に質問票を作成した。

## (2) 第一次現地調査

第一次現地調査は、2014年10月から11月にかけて4週間にわたり実施された。現地調査開始に当たり、モンゴル側関係機関に対し、調査目的、調査内容、調査日程に関する概要説明を行ない、協力を仰いだところ、全面的に協力する旨の返答が得られた。第一次現地調査日程については別添資料1、主な面談者については別添資料2に示す。第一次現地調査期間中は、JICA 関係者に調査の進捗状況につき報告を行ない、適宜協議しながら調査を進めた。

## (3) 第一次国内作業

第一次現地調査期間中に収集した情報から、各調査項目について分析を行ない、ドラフト・レポート（以下、「DF/R」）案を策定した。日本の協力の方向性を含め、同案について JICA 関係者と協議し、DF/R を最終化させ提出した。また、第二次現地調査において実施予定のセミナーについて、モンゴル政府機関と調整を行なった。

## (4) 第二次現地調査

第二次現地調査は2014年11月から12月にかけて、約2週間の日程で実施された。主として前半の一週間は、調査団を二手に分け、地方の社会保険事務所への訪問調査を行なうと同時に MPDSP 主催による年金制度セミナーの開催準備を支援し、後半一週間は主としてこれまでに収集したデータ及び資料の補足及び確認のための関係各所への質問・再訪問・再確認に費やした。

11月28日（金）に開催された当該セミナーの主目的は、(1) 本件調査を通じて調査団がモンゴルの年金制度の現状と課題について得た知識・知見のフィードバックを行なうと同時に、(2) モンゴル側の今後の政策方針を確認し、(3) 制度改善に係る将来的な日本ーモンゴル間の技術協力の具体的あり様に関する示唆を提供して相互理解を促進することにあった。

なお、本次における面談者並びに追加訪問先については、別添資料2に示す。また、セミナーの概要及び出席者等については、セミナー報告書（和文・英文）として取りまとめた。

## (5) 第二次国内作業

第二次国内作業では、計2回の現地調査で収集した資料・情報に係る分析結果を、ファイナル・レポート（以下、「F/R」）ドラフトにまとめ、それを基に担当部局を主とする貴機構関係各位と協議を行なった。その協議結果を踏まえて F/R の内容を確定し、最終成果品として提出した。

作業フローチャート

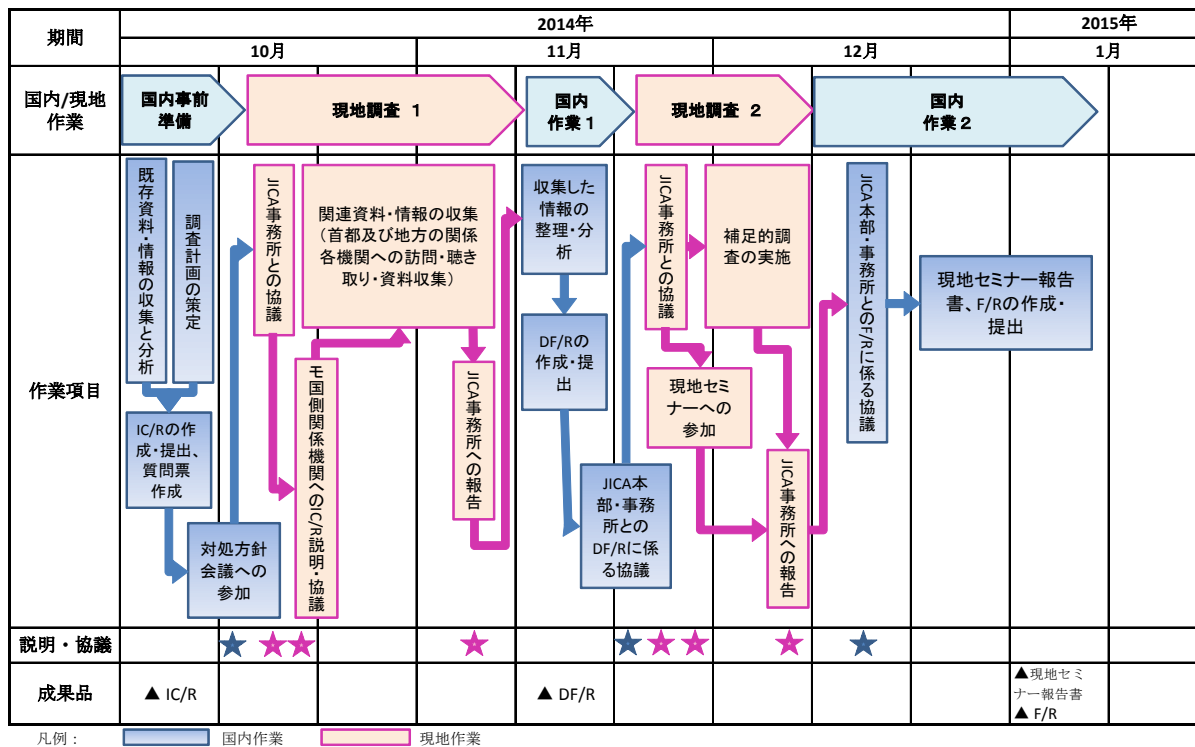


図 1-1 業務フロー

作業計画

作業項目	期間		2014年						2015年				
			10月		11月		12月		1月		2月		
<b>(1) 国内事前準備</b>													
1) 既存資料・情報の収集と分析													
2) 調査計画の策定													
3) IC/Rの作成・提出													
4) 対処方針会議（JICA人間開発部）への参加				△									
<b>(2) 現地調査 1</b>													
1) JICAモンゴル事務所との協議				△-△									
2) モンゴル側関係機関に向けたIC/Rの説明・協議				△-△									
3) 関連資料・情報の収集													
4) JICAモンゴル事務所への報告						△							
<b>(3) 国内作業 1</b>													
1) 収集した情報の整理・分析													
2) DF/Rの作成・提出													
3) JICA本部・モンゴル事務所とのDF/Rに係る協議*								△-△					
<b>(4) 現地調査 2</b>													
1) JICAモンゴル事務所との協議									△				
2) 現地セミナーへの参加									△-△				
3) 補足的調査の実施													
4) JICAモンゴル事務所への報告										△			
<b>(5) 国内作業 2</b>													
1) JICA本部・モンゴル事務所とのF/Rに係る協議*										△--△			
2) セミナー報告書・F/Rの作成・提出													
3) 清算報告書の作成・提出等													

凡例：  
 現地業務期間  
 国内作業期間  
△-△ 説明・協議  
▲ 成果品提出  
----- その他の作業

\* 印のついた協議はTV会議を想定

図 1-2 作業計画

### 1.3.2 報告書及びその他提出物

本業務において提出する報告書及びその他提出物を、以下表 1-1 に示す。

表 1-1 報告書及びその他提出物一覧

報告書名	記載事項	提出時期	提出部数
インセプション・レポート (IC/R)	現地調査の目的、作業工程（要員計画、訪問先等含む）、調査手法、質問項目	2014 年 10 月上旬	和文 7 部 英文 5 部 CD-ROM 2 部
ドラフト・レポート (DF/R)	全調査項目	2014 年 11 月中旬	和文 7 部 英文 5 部 CD-ROM 2 部
現地セミナー報告書	現地セミナー概要（議事概要、資料、出席者等を含む）	2015 年 1 月 30 日	和文 7 部 英文 5 部 CD-ROM 3 枚
ファイナル・レポート (F/R)	全調査項目	2015 年 1 月 30 日	和文 10 部 英文 5 部 CD-ROM 3 部
収集資料	収集した資料・データおよびリスト	適宜	1 部
コンサルタント業務従事月報	国内・海外における業務従事期間中の業務に関する報告書	毎月	1 部
会議記録	各種会議の結果	適宜	1 部

## 第 2 章 モンゴル政府の考え方、要望の背景

### 2.1 要請に至った背景・目的

2014 年 7 月 17 日付で MPDSP より JICA に対し技術協力要請書が発出されており、それによると、支援要請内容の主眼は社会保険庁（以下、「SIGO」）及び社会保険事務所職員の能力開発・強化に置かれている。

MPDSP 傘下の実施機関である SIGO には、2013 年時点で 1,501 人の職員が在籍しており、SIGO 本部及び全国 21 県 9 区の社会保険事務所に配属されている。配属先毎の職員数内訳は以下表 2-1 の通り。

表 2-1 SIGO 職員の配属先と職員数内訳

事業所		(2011)	(2013)
内訳	社会保険庁(SIGO)	98	152
	ウランバートル市内社会保険事務所	46	21
	区社会保険事務所	330	405
	県社会保険事務所	405	557
	村社会保険事務所	351	366
合計		1,230	1,501

(出典：モンゴル国政府資料)

MPDSP 及び SIGO は、各種社会保障・年金サービスが広く国民に裨益し、そのシステムを長期的に持続可能なものとする為の加入率・納付率の向上を目指すことを基本方針としている。現在、モンゴルには 5 つの社会保険基金（① 老齢年金基金、② 短期給付保険基金、③ 健康保険基金、④ 失業保険基金、⑤ 労働災害保険基金）が存在し、これら社会保険への加入率及び徴収率を伸ばし、徴収と給付という基金の運用能力を保証することが責務とされている。

しかしながら、現在の社会保険適用者からの社会保険料徴収率は約 82%にとどまっており（表 2-2 参照）、給付に対する不足分を国庫から補填しているという状況である。現時点では、石炭産業等鉱業の活況により赤字分を補填するだけの財政力を備えているものの、将来的に景気変動が生じた場合には年金財政が危機的状況に陥る可能性があることが認識されている。

表 2-2 労働人口における加入者の割合

	(1995)	(2000)	(2005)	(2006)	(2010)	(2013)
経済活動人口(千人)	812.7	847.6	1,001.2	1,042.8	1,147.1	1,198.3
加入者(千人)	409.1	381.4	367.9	436.4	644.5	978.3
加入率	50.30%	45.00%	36.70%	41.80%	56.20%	81.60%

(出典：モンゴル国政府資料)

このような課題への対策として、モンゴル政府は保険料の増額を検討している。これと同時に、広く国民一般への広報・普及・啓発活動や、保険料滞納者の査察、地方行政官の管理能力を強化していくことも徴収率向上には重要課題であるとし、特に関係省庁における人材育成システムが整っていないことが問題視されている。



人的資源の能力強化を強調する背景には、MPDSP が社会保険事務所を単なる保険料徴収の為の機関に留めず、顧客（保険適用者）へサービスを提供する主体として国民の認識を変え、更にはその結果として保険加入者を増やしたい、とする考えがある。この「サービス重視」の社会保険事務所を目指して、MPDSP は全国に合計 30 ある社会保険事務所のうち一つを選定し、全国的なモデル・サービスセンターとすることを検討している。このモデル・サービスセンター構想については次項で述べる。

この他関係者への聞き取り調査においても、上記要請書で述べられた内容とほとんど要望は一致しており、現在の基金運用マネジメント体制と方法論が脆弱であり改善が必要であることと、インフォーマル・セクター就業者（自営業者、遊牧民等の保険への任意加入者）の社会保険料徴収率向上が困難であること、職員研修の十分な予算が確保されていないことや、研修講師として適した人材がいないことなどが課題として挙げられた。

## 2.2 モンゴル政府が本事業に求める成果

先述した様にモンゴル政府は、社会保険基金の運用改善と、社会保険セクターにおける関係職員の能力向上を今後の主な課題とし、日本に協力を要請している。技術協力要請書において、モンゴル政府が本事業に求める具体的な成果は以下の様に記されている。

### (1) 目標

- 研修プログラムを策定し、SIGO 及び社会保険事務所職員の能力強化システムを構築する
- モンゴルの社会経済状況とニーズに即した社会保険基金の運用案を提案する
- 全国の社会保険サービスのモデルとなるサービスセンターを設立する

### (2) 成果

- 社会保険セクターにおける人材能力強化制度の改善に関する提案
- SIGO 管轄下にある研修センターの研修プログラムの改訂と実施
- 研修教材の開発
- SIGO 及び社会保険事務所職員の能力強化と研修講師の育成
- 研修センター機材、備品の調達
- 社会保険基金運用に関する提案
- モデル・サービスセンターの役割とワークフローの定義
- モデル・サービスセンターの設立

MPDSP 及び SIGO の各関係者への聞き取り調査からも、国民が遍く社会保険サービスを楽しむことの重要性と、その為に基金運用状況の改善が必要であること、サービスを提供する職員の育成が必要であること等が同様の意見として述べられている。

モデル・サービスセンターに関して、モンゴル政府は現時点でハンオール地区社会保険事務所を筆頭候補として考えている。既に 2014 年 8 月より、モデル事務所としての条件を整えるべく ISO9001 を導入している（同国において ISO9001 取得を目指す初の社会保険事務所である）。

また、社会保険研修センターについては、現在ハンオール地区社会保険事務所に併設して新規建物が建設中である。

### 2.3 モンゴル政府の年金制度改革方針及び年金基金の運営・使途に関する方針

現代モンゴル年金制度の抜本的改革は1990年代初頭に端を発する。即ち、社会主義時代の①国庫負担による、個人別拠出によらない、②全国民に対する、③平等な金額の給付を旨とする年金制度からの脱却である。

その時の年金制度改革に関する政府基本方針は、(1)年金保険の普及、加入率の増大、(2)保険料徴収率の向上、(3)年金基金総額の増大と安定化、(4)国民の老後生活安全保障の礎となる適正な給付額の確保といった点に主眼が置かれたが、社会主義経済体制からの脱却と同時に年金財政の枠組の中での予算均衡／黒字化の急な達成は困難で、必要に応じた国庫負担投入という経過措置によって制度全体を運営している状況が続いている。言い換えれば、上記の制度改革基本方針は、現在もなお有効である。

将来的な少子高齢化傾向が明らかになり、年金制度の持続可能性向上が一層求められる様になった1999年、「2021年までの年金改革に係る政府ガイドライン」が国会で採択された。同ガイドラインは1959年12月31日以前生まれとそれより後に生まれた国民を截然と分け、前者は確定給付年金、後者はみなし掛金方式年金の適用がなされている。保険料拠出から給付の流れで言えば、高齢世代を現役勤労世代が支える賦課方式を取っているため、高齢化社会への対応という点では不安が残るが、将来的な積立方式・確定拠出年金制度への移行（政府方針としては2005年から徐々に開始し、2021年には移行を完了する）を視野に入れて個人年金勘定を導入した点に、本ガイドラインの歴史的意義が存在する。

しかし、①徴収保険料率の引下げ、②年金給付額の引上げ、③本来引上げが検討されていた年金受給開始年齢の据置等が、主として政治的理由により実施された結果、遅々として進まない積立方式への移行とも相俟って、年金財政の持続可能性は一層困難な状況に置かれている。

年金基金は先の「2.1 背景・目的」の項で述べた様に、①老齢年金基金、②短期給付保険基金、③健康保険基金、④失業保険基金、⑤労働災害保険基金という5種の社会保険基金の一つとして存在する。但し、現行の基金運用対象は法律によって(1)国債、(2)銀行預金、(3)中央銀行債に限定されており、2014年10月現在の社会保険基金総額MNT 9,000億（約500億円）は社会保険庁経理財務局（Department of Accounting and Finance, SIGO）によって一括運用管理されている。

今後の年金基金運用改善に係る方針については、運用の場である資本市場／金融市場のモンゴル国内での未成熟に加え、運用業務自体は勿論、その監督のための人材の不足や組織の未整備という現状の改革、将来的に運用を「自由化」した際の担当組織の指定や改善計画等について、現段階で公式に発表された政策方針は存在しない。

但し、徐々に進行する高齢化という社会背景と共に、上記の現行年金制度の抱える問題については、MPDSPを中心にモンゴル政府関係機関も深い関心を寄せており、打開策を講じるための政策方針・行動計画が策定の途上にある。未確定ながらその中身についてはMPDSP政策実施局長との面談や本件第二次現地調査時のセミナーにおいて断片的に吐露されており、本稿ではそれら取得情報に再構成を施した上で、後述の第5章における年金制度の「現状」及び「課題」の項において報告する。

## 第 3 章 年金制度を取り巻く環境

### 3.1 モンゴルにおける社会・経済環境

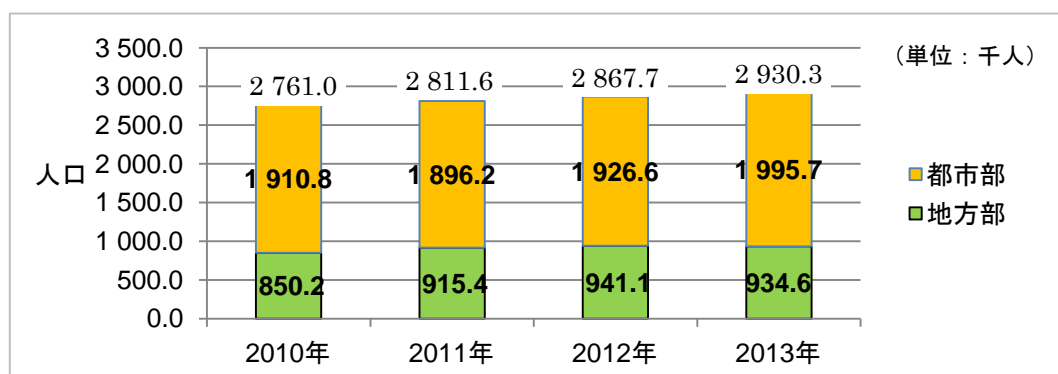
#### 3.1.1 人口構造

モンゴルは、156 万 $\text{km}^2$ の国土に約 290 万人（2013 年時点）が住む、世界で最も人口密度の低い国家として知られている（1.9 人/ $\text{km}^2$ ）。同国統計局発表による 2013 年統計資料によると、同国の 2010 年から 2013 年にかけての総人口<sup>1</sup>の推移及び人口増加率は図 3-1 の通りで、全体として増加傾向にある。また、この総人口を都市部<sup>2</sup>、地方部<sup>3</sup>とで分けて見た場合には、図 3-2 に示される様に、都市部に概ね 3 分の 2 以上の人口が集中していることが分かる。更に都市人口の内約 65%、つまり総人口の約 45%がウランバートル市内に居住している。



(出典：Mongolian Statistical Yearbook 2013)

図 3-1 モンゴルにおける総人口及び人口増加率の推移



(出典：Mongolian Statistical Yearbook 2013)

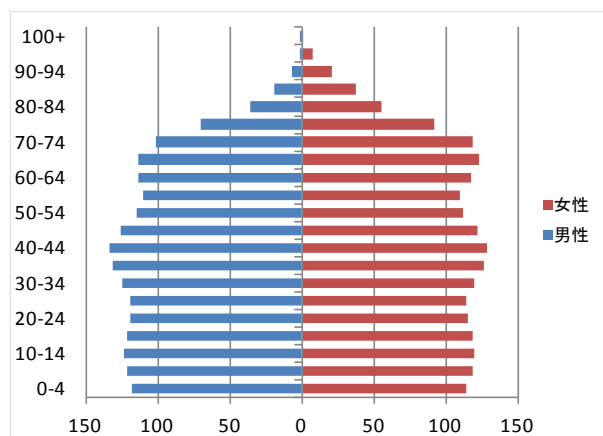
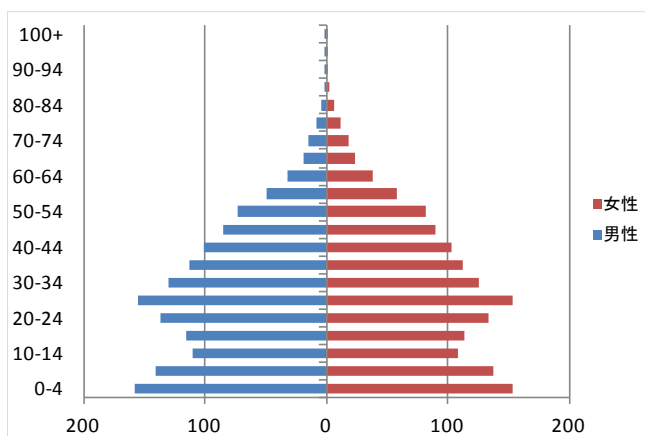
図 3-2 モンゴルにおける総人口内訳(都市部、地方部別)

<sup>1</sup> ここでの総人口には、6 カ月間または 183 日間以上モンゴルの行政地区に居住する現住人口を含む。

<sup>2</sup> ここでの都市部には、ウランバートル市、県の中心市街が含まれる。

<sup>3</sup> ここでの地方部には、村の中心街と農村部が含まれる。

また、国連推計<sup>4</sup>によって人口構造を年代別に見た場合、モンゴルにおける2015年の人口ピラミッドは下図3-3の様に20歳から30歳の人口が最も多い形となって表される。しかし、70年後の2085年時点の将来推計人口は、出生時平均余命の伸長も影響し、下図3-4に表される通り、年金給付対象となる男性60歳以上、女性55歳以上人口の大幅な増大が予想されている。以上の推計から鑑みるに、65歳以上人口が全体の7%を越えることが一つの目安となる高齢化社会が、近い将来必ずモンゴルにも訪れることが予想されている。

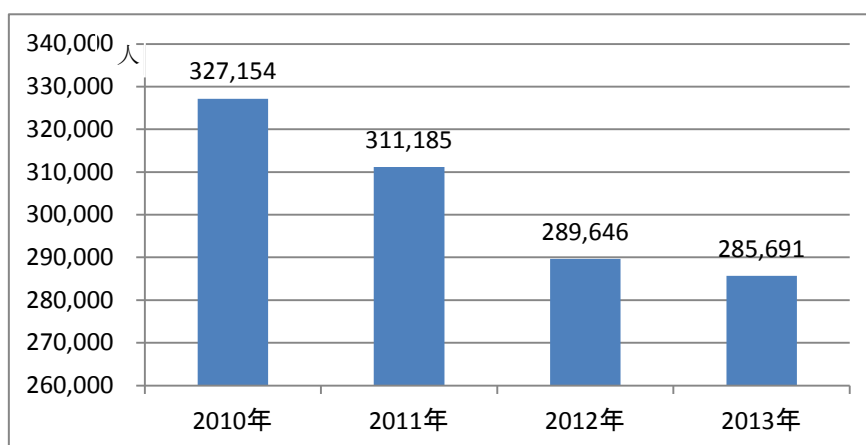


(出典：United Nations, *World Population Prospects: The 2012 Revision* (中位推計))

図 3-3 人口ピラミッド(2015年)

図 3-4 人口ピラミッド(2085年)

上記のとおり総人口は増加傾向にあるが、モンゴルの代表的な職業の一つである遊牧民の人口は2013年は28万6千人程度となっており、年々減少傾向にある。生業としての遊牧民を止める理由は、所有する家畜の集団死亡により継続できなくなる事例や快適な生活を求めてといった事例などが挙げられる。このような人々はウランバートルやエルデネトなどの都市部に移動し、都市の周辺地域にゲル地区を形成することに繋がっている。



出典：Mongol Statistical Yearbook 2013, pp323

図 3-5 遊牧民人口の推移(2010-2013年)

<sup>4</sup> <http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm>

### 3.1.2 雇用

元来、モンゴルでは広大な草原を移動する遊牧を主たる生業とする人々が多く存在したが、現在では首都ウランバートルを中心に様々な産業が発展し、国民が従事する産業にも変化が見られている。

図 3-5 に示す様に、モンゴルは石炭、銅を中心に鉱物資源の賦存状況に恵まれており、鉱業生産高は対 GDP 比第 1 位の 15.5% を占め、輸出品目においても鉱物資源の占める割合は総額の 8 割以上に達している。

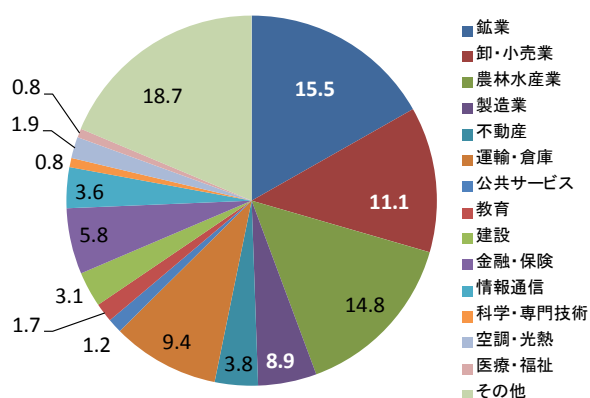


図 3-6 GDP の産業別構成 (2013, 単位: %)

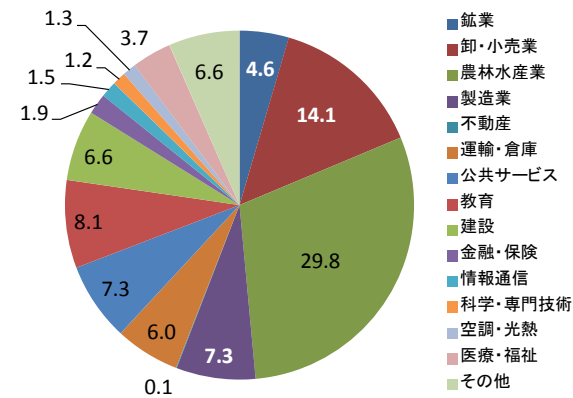


図 3-7 雇用の産業別構成 (2013, 単位: %)

(出典: National Statistical Office of Mongolia, *Statistical Yearbook 2013*)

しかし一方で、図 3-6 に示す様に、鉱業部門の雇用が全体の 4.6% を占めるにとどまっており、鉱業による経済成長は雇用の増大を余りもたらさないため、失業率を減少させる直接の契機とはならない。例えば、以下表 3-1 にも見られる通り、ここ 3 年間の高度経済成長の割には、失業率が目立って改善していない点は、資源主導経済のひとつの限界を示している。

製造業部門が発達していないのもモンゴル経済の一つの特徴であり、生産・雇用とも国全体の 10% を割っており、企業活動の主体は中小企業である<sup>5</sup>。

表 3-1 経済成長、インフレ、失業及び貧困

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
GDP 成長率	8.9	-1.3	6.4	17.5	13.3	10.4
インフレ率	28.0	8.0	13.0	10.2	14.0	12.5
失業率	9.3	11.3	9.9	7.8	8.2	8.1
貧困人口率	35.2	28.7	38.7	33.7	27.4	n.a.

(出典: National Statistical Office of Mongolia, *Statistical Database (EZStat)*, The World Bank, *World Development Indicators*)

さらに、貧富格差の拡大も問題である。上掲表 3-1 ではモンゴル国内の貧困人口率は着実に減少している様に見えるが、資源主導経済では資源利権を巡る政治的闘争に敗れた勢力や、最初から利権に近づくこともできない階層／社会集団は、必然的に富裕化の機会から切り離される事となる。国連開発

<sup>5</sup> 登録企業ベースで見た場合、中小企業は民間部門のシェアの 95% を占める (JICA 「モンゴル国『中小企業育成・環境保全ツーステップローン事業 (2)』案件実施支援調査 最終報告書」平成 26 年 6 月, p.3-3)。

計画（UNDP）が人間開発指標（HDI）においてモンゴルを中位に評価（全 187 カ国中 110 位）しつつ、「不平等性を加味した修正」を施した結果、13%マイナスの評価となった点を公式に発表した事実は、モンゴル社会における不平等・非公正の問題が深刻であることを示している<sup>6</sup>。

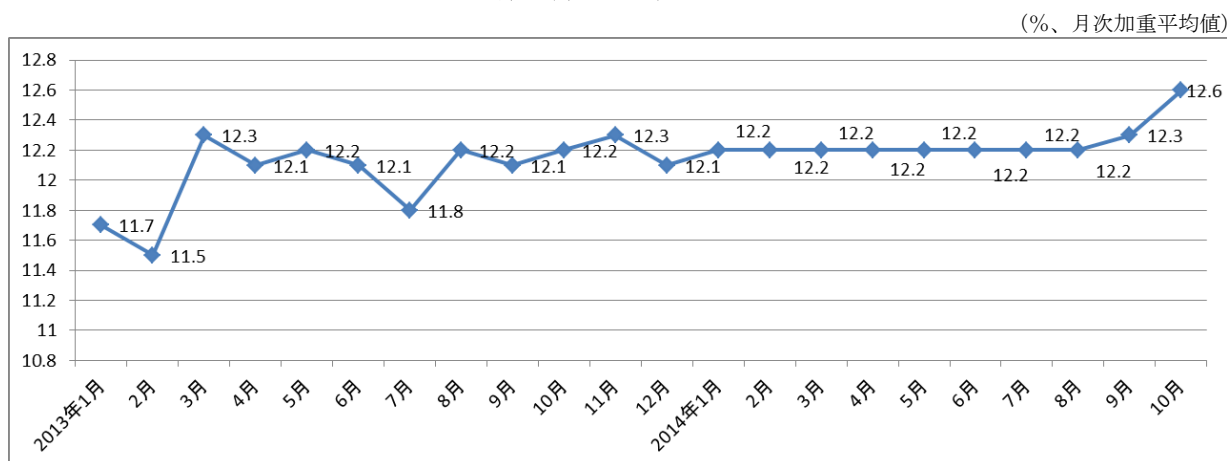
## 3.2 投資環境の現状と課題

### 3.2.1 投資運用を巡るマクロ経済状況

2013 年通年及び 2014 年 10 月に至る銀行預金利率は、ほぼ 12% 台前半で推移している。

日本などと比較した場合、随分と高利回りの運用対象と映るが、安全面の問題を考慮に入れる必要がある。2013 年には国内 5 位の保有資産を誇っていた Savings Bank が破綻し（中央銀行及び大蔵省の指導の下、国営 State Bank に債権債務を移転）、国内商業銀行の主要 3 行（Khan Bank、Trade and Development Bank、Xac Bank）がムーディーズの評価格下げ（Negative）を受ける等、不安定な状況が続いている。

図 3-8 銀行預金利率実勢（2013-14）



(出典： Bank of Mongolia, *Monthly Statistical Bulletin* (October 2014))

また、2012 年に発行されたモンゴル国債（通称チングス債。総額 15 億ドル）は 5 年物 5 億ドルが 4.125%、10 年物 10 億ドルが 5.125% の利回りであり、ドル建て債券であるため、トゥグルグ建てと比べ為替変動による大幅な減価のリスク回避が見込まれ、さらに当時の米国における量的緩和政策金利が実質ゼロであったため、魅力的な投資対象として世界中の投資家によって購入された。

一方で、ドル建てであることのリスクはモンゴル政府が背負わねばならないことを示唆している。発行時に比べ償還時の為替レートがトゥグルグ安に振れている場合、その分の穴埋めを国債本来の金利に上乗せして支払わねばならない勘定になる。さらに言えば、海外の顧客に対してはドルによる決済を強いられるため、その分に見合った外貨準備が要求されることとなる。2012～13 年の間に同国の外貨準備高がドル建てで 67% もの減少を見せていることを考え併せると、チングス債償還時の政府の財政状況は一層逼迫する可能性がある。

<sup>6</sup> The Government of Mongolia-UNDP, *Inclusive Sustainable Growth* (January 2012, Ulaanbaatar), p.9.

表 3-2 モンゴルの外貨準備高 (2010-13)

(単位: 億ドル)

(2010)	(2011)	(2012)	(2013)
20.91	22.74	36.29	11.93

(出典: National Statistical Office of Mongolia, *Mongolian Statistical Yearbook 2013*)

モンゴルにおけるインフレ率は、2014年10月迄の通年で首都圏12.7%、全国12.1%で、銀行の預金金利をほぼ相殺する水準となっている<sup>7</sup>。過去4年間の全国趨勢を見ても、13.0% (2010)、10.2% (2011)、14.0% (2012)、12.5% (2013)と、ほぼ10%台前半のインフレ率で推移しており、現行の実勢金利が続く限り、銀行預金への資金預入は実質価値における現状維持が辛うじて見込める状況にある。

表 3-3 モンゴルにおけるインフレ率 (2010-13)

(単位: %)

(2010)	(2011)	(2012)	(2013)
13.0	10.2	14.0	12.5

(出典: National Statistical Office of Mongolia, *Mongolian Statistical Yearbook 2013*)

表 3-4 モンゴルの貿易経常収支 (2010-13)

(単位: 百万ドル)

(2010)	(2011)	(2012)	(2013)
▲ 886.7	▲ 2,758.6	▲ 3,362.3	▲ 3,211.4

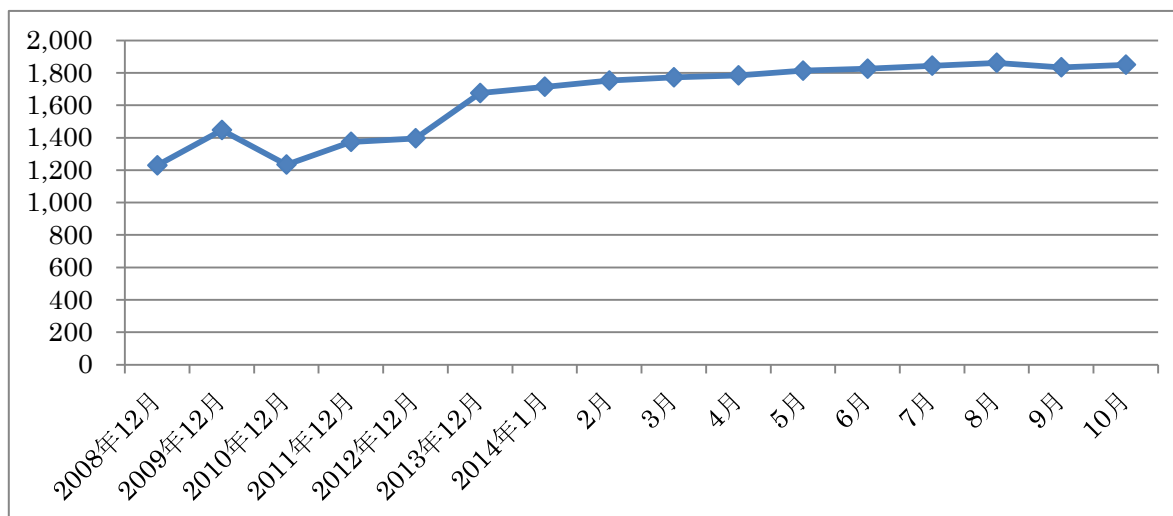
(出典: National Statistical Office of Mongolia, *Mongolian Statistical Yearbook 2013*)

為替レートの変動も投資動向に大きな影響を及ぼす。2010~13の直近4年間で、▲8億9千万ドル⇒▲32億1千万ドルという、3.6倍を超える大幅な貿易経常収支の赤字増大を記録しているモンゴルにとって、通貨トゥグルグの減価は国民生活水準の低下をもたらしかねない要因となる。言い換えると、モンゴル国内におけるトゥグルグ建ての金融商品や不動産等の投資対象は、外国投資家にとって手を出し易い価格に映るものと思われるが、モンゴル国内で計上した収益を他国に移転する際、弱いトゥグルグの為替レートによって減価されることを考慮に入れると、減価分を上回る利回りがモンゴルでの国内投資によって回収できると見込まれない限り、外国からの投資流入を望むことは困難である。トゥグルグ-米ドルの為替レートの実勢値を見る通りリーマン・ショックによる金融危機に見舞われた2008年12月より本年9月までおよそ50%の減価を示しており(2012年12月からのレート推移を見ても、33%の安値)、しかもその間一貫してトゥグルグの低落傾向が続いている。一般的に国内金利が高止まりしている状況は為替レートの上昇要因になるとされるが、製造業への直接投資が元々乏しく、不動産バブルも終焉を迎えつつあると囁かれ、何より未開発鉱床としては世界最大級の金・銅埋蔵量を誇るとされるオユントルゴイ鉱山の本格的開発が中断している現状<sup>8</sup>においては、トゥグルグの大幅な価格上昇を望むことは難しく、モンゴル国内資金の海外市場での投資運用も抑制する要因となっている。

<sup>7</sup> モンゴル中央銀行 HP “Statistics > Consumer Price Index” (<http://www.mongolbank.mn/eng/dblistcpi.aspx>)

<sup>8</sup> 但し、首相が交替して野党との連立政権が成立する機運がある現在、挙国一致で開発が進められる可能性が出てきた。問題は最近の国内及び中国の景気減速による鉱物資源需要の落込みであり、その点が考慮されて開発延期もあり得る微妙な情勢(2014年12月4日、MPDSP 政策実施局長からの情報)。

図 3-9 トウグルゲー米ドル為替レート推移



(出典： Bank of Mongolia, *Monthly Statistical Bulletin* (October 2014) )

### 3.2.2 金融セクターと資本市場

1990年代以降の市場経済化は着実な進展を見せているものの、前項の投資関連マクロ経済状況でも触れた様にリーマン・ショックの影響は深刻であり、金融部門は未だ立ち直りの途上にある。

モンゴルにおける金融監督機関は、モンゴル銀行 (Bank of Mongolia: BOM) と金融規制委員会 (Financial Regulatory Commission: FRC) で、大蔵省 (Ministry of Finance: MOF) は直接規制の任に当たっていない。BOM は中央銀行として公定歩合と通貨流通高の決定を司るが、商業銀行の監督機能も併せ持つ。FRC は商業銀行以外の金融機関 (証券、保険、ノンバンクや貯蓄信用協同組合等全て) を監督の対象としている。

モンゴルにおける商業銀行は全部で 13 行であるが、実質的に市場は主力行 3 行 (先述の Khan Bank、Trade and Development Bank、Xac Bank) の寡占状態にある。その主力行においても経営の安全性の面で問題ありとの評価を受けており、金融セクターの安定的運営に課題があることがわかる。

表 3-5 日本ーモンゴル銀行市場規模の比較

	GDP (2013)	銀行数 (2014)	貸出残高 (2013末)
日本	480.2兆円	89*	443兆円
モンゴル	1.05兆円	13	6,462億円
比較(日本/ モンゴル)	457倍	6.9倍	686倍

(\*うち外国銀行54)

(出典：一般社団法人 全国銀行協会「全国銀行 預金・貸出金速報」平成 25 年 12 月末、及び National Statistical Office of Mongolia, *Mongolian Statistical Yearbook 2013*)

再編の波を受けるモンゴルの銀行業界であるが、現段階での 13 行という数も市場規模に較べ多過ぎるとの見方がある。表 3-7 は日本との比較であるが、国全体の経済や銀行市場の規模が 400~700 倍



違うにも関わらず、銀行数は7倍しか異ならないというのは、経済原則上どこかに無理を生じさせていたとしても不思議はない。実際、商業銀行の利益率は押しなべて低く、その点が上位3行の格付け評価切り下げにも影響を与えている。

高い成長性と安全性を併せ持つ大口融資先に乏しく、その分融資に際して厳格な担保主義を取るため、審査能力の向上が進まず、また近年の鉱山資源景気と中国への輸出増大、そしてウランバートル一極集中の不動産投機に引き摺られる様に業務が拡大した結果、全業務における行員の経験・能力開発が滞っている点も、モンゴルにおける金融セクターの脆弱性を助長しているとの指摘がなされている<sup>9</sup>。

なお、株式市場については、1991年のモンゴル証券取引所設立、94年の証券取引法の成立、95年の会社法施行を以て証券流通市場の形成を見たが、2010年2月に登録企業数336（うち国営企業29）、発行済株式時価総額MNT3兆4,918億（27億8,340万米ドル）を記録して以降、2014年9月現在で登録企業数245（うち国営企業16）、発行済株式時価総額MNT1兆5,852億（8億6,100万米ドル）という（価格規模にして55%もの縮小）、未成長・未成熟の市場状況が続いている。

表 3-6 モンゴル株式市場規模の変遷

年月	登録企業数 (うち国営企業)	発行済株式時価総額 (単位: 億トゥグルグ)
2000.12	410 (69)	404.8
2005.12	392 (66)	557.0
2010.02	336 (29)	34,917.9
2010.12	336 (22)	13,739.5
2011.12	332 (29)	21,685.7
2012.12	329 (29)	17,999.0
2013.12	261 (18)	16,705.3
2014.10	244 (16)	15,574.0

(出典: Bank of Mongolia, *Monthly Statistical Bulletin* (October 2014) )

### 3.3 政府の財務状況

モンゴル国における財政収支は、2010年を除き、2008年以降継続的な赤字が続いている。

表 3-7 モンゴル政府財政収支と対 GDP 比

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
歳入	2,170,370	1,993,996	3,122,464	4,468,198	4,957,777	5,927,582
歳出	2,466,774	2,336,630	3,080,685	4,997,040	5,993,801	6,177,979
GDP	6,555,569	6,590,637	8,414,505	11,087,724	14,012,898	17,550,173
赤字幅 対GDP比	-4.5%	-5.2%	0.5%	-4.8%	-7.4%	-1.4%

(出典: National Statistical Office of Mongolia, *Statistical Yearbook 2013* )

財政赤字の対 GDP 比は、2008年には4.5%、2009年5.2%、2011年4.8%、2012年7.4%、2013年1.4%という推移を見せており、例外的に黒字を計上した2010年（対 GDP 比0.5%）は、前年度リーマン・ショックにより生じた金融危機の後遺症でマイナス成長を記録した GDP が28%もの高成長を見せた結果、国家歳入は57%も増大したのに対し、歳出は32%増に止まったことに起因している。

<sup>9</sup> 松島光男「課題多きモンゴルの金融事情」（大和総研『アジアインサイト』2014年5月22日）

歳入の大半を成す租税収入のうち、法人所得税収入（全税収に対し 14.5%）、輸入関税（22.9%）において、GDP の 15.5%を占める鉱業部門の貢献は大きく（殊に金額のかさむ鉱山開発のための資本財輸入関税は他部門において見ることは出来ない）、鉱物資源依存型経済の特徴は国家財政にも反映している。それだけに先述のオユントルゴイ鉱山開発中断など、近年ややブレーキのかかった感のある鉱業セクターの現状は、国家の財政状況にとっても不安をもたらす要素となっている。

歳出面では、元々旧社会主義時代に制度化された、手厚い国民への給付慣習（市場経済移行期に大幅に見直されたが、その発想は厳然と定着・存在する）という一種の行政文化が存在することに加え、政策対応型支出（例えば 2011 年に閣議決定された全国賃金一斉引き上げや、鉱物資源開発の果実を国民に広く分け与えることを目的とした 2009 年制定の人間開発基金法<sup>10</sup>等）の多用、そして本来借入金であるチングス債を原資とした、モンゴル開発銀行の事業支出の増大等により、歳出の放漫化が定着している傾向が懸念される。こうした政府の「バラまき型体質」は、歴史的に形成された上記の「国丸抱え」の社会保障意識に加え、総選挙の度に与野党共に国民への公約として示す人気取り政策の賜物であり、モンゴルの国家財政はこうした構造的な赤字要因を抱えていることを理解しておくのみならず、年金制度の設計に当たっては、政治的圧力の存在（年金基金の政治的流用への警戒も含め）を念頭に置いておく必要がある。

2013 年施行の財政安定法（Fiscal Stability Law）によれば、財政安定基金の導入等により財政赤字を当該年度の GDP の 2%以内に抑えることが規定されているが、上記の支出傾向が続く限り、実現には相当の困難が伴うものと予想されている。

### 3.4 他ドナーのモンゴルにおける社会保障制度支援の状況

#### 3.4.1 アジア開発銀行（ADB）

アジア開発銀行（以下、「ADB」）は、1995 年からおよそ 20 年にわたりモンゴルの社会保障分野で協力を行なっている。これまで ADB により実施された社会保障に関連するプロジェクト／プログラムは表 3-8 に示す通りである。

現在、社会保障関連のプロジェクトとしては、(1) 健康保険制度強化プロジェクトと (2) 食料と栄養に関する社会福祉プロジェクト（追加予算投入）の 2 案件が実施されている。

<sup>10</sup> 鉱物資源開発から得られる余剰を国民に再配分するとして 2009 年 11 月に施行。老若男女を問わず国民全員に月額 21,000 トゥグルグを支給。受給には国民登録が必要であり、今まで徹底した実施が難しかった国民登録を全国に行き渡らせることに大いに貢献した。

表 3-8 ADB による社会保障分野支援プログラム/プロジェクト

実施期間	プロジェクト/プログラム名	支援内容
2001年～ 2005年	社会保障制度改革のための政策強化プロジェクト <sup>11</sup>	市場志向型経済に適した、効果的な社会保障制度確立のための包括的マスタープラン開発を支援。
2002年～ 2007年	社会保障分野開発プログラム(融資プログラム) <sup>12</sup>	社会的弱者に対する社会福祉サービス強化として、社会福祉サービス・手当の充足、社会保険への加入促進、社会福祉マスタープランの開発等に関連する活動を実施。
2002年～ 2009年	社会保障分野開発プログラム(投資貸付け) <sup>13</sup>	社会福祉に関連して、社会福祉サービス施設の開発及び機能改善、社会福祉機関のマネジメント強化等を実施。社会保険に関連して、SIGO における社会保険マネジメント強化、県・村レベル社会保険事務官への研修を実施。
2009年～ 2013年	食料と栄養に関する社会福祉プログラムとプロジェクト <sup>14</sup>	食料配給券プログラムと社会福祉制度強化によって、社会的脆弱層の食料へのアクセスを向上させることを目標としている。社会福祉戦略に関する分析と、社会福祉組織改革と組織能力強化に関する提言を行った。
2013年～ 2017年	健康保険制度強化プロジェクト	健康保険制度の運用能力を改善することを目標に、健康保険機関、健康保険評議会の機能強化、人材能力強化を支援する。
2014年～	食料と栄養に関する社会福祉プロジェクト(追加予算投入)	社会福祉及び社会保険制度、ITシステムの強化を通じ、これらサービスがより効果的、透過的に実施されることを目標としている。前プロジェクトで目指す成果に加え、ITプロセスとシステムの更新、社会福祉改革と社会保障強化が新規事業として加わった。

(1) 健康保険制度強化プロジェクト

2013年12月より開始され2017年4月まで実施予定となっている。健康保険制度の運用能力改善のため、健康保険機関及び健康保険評議会の機能強化、人材能力強化を支援する。プロジェクトの成果と主な活動については表3-9の通りである。

表 3-9 ADB 健康保険制度強化プロジェクト概要

目標	健康保険制度の運用能力が改善される
成果	活動
健康保険の財政能力が向上する	治療費と還付額等についての健康保険機関の決定能力を強化する。
	健康保険基金モニタリングのための財務管理ツールの開発と健康保険機関の能力強化を行ない、健康保険評議会に助言する。
	政府補助金額や対象の見直しを図る。
管理システムと能力開発により健康保険機関の機能が改善される	健康保険機関の組織的、経営管理的評価を更新する。
	健康保険機関の中期戦略を更新し、事業計画を制度化する。
	職員の管理体制や実際の管理について分析し改善案を提言する。
	健康保険機関職員に対し管理手順に関する研修を行ない、継続的な教育プログラムを開発する。

<sup>11</sup> <http://adb.org/print/projects/33335-012/main>

<sup>12</sup> <http://adb.org/print/projects/33335-013/main>

<sup>13</sup> <http://adb.org/print/projects/33335-023/main>

<sup>14</sup> <http://adb.org/print/projects/42322-012/main>

健康保険制度の管理体制が強化される	健康保険加入促進のため、メディアやキャンペーンを通じた広報活動を行なう。
	国家健康保険評議会メンバーに対し、社会合意と健康保険のコンセプト、健康保険政策に関する研修を実施し、マニュアルを開発する。

## (2) 食料と栄養に関する社会福祉プロジェクト（追加予算投入）

2009年から2013年にかけて実施された「食料と栄養に関する社会福祉プロジェクト」に追加予算を投入し、2014年7月より継続プロジェクトが開始されている。前プロジェクトにおいては、食料配給券プログラムと社会福祉制度改革が活動の焦点となり実施されたが、本継続プロジェクトにおいては全体追加予算の7割以上が社会福祉制度におけるIT改革に充てられ、データベースの構築や村レベルでのウェブへのアクセス改善、情報入力・報告システムの機能向上等を目指している。社会福祉分野の新たな活動としては、SIGOの職員やソーシャルワーカーを対象にした研修プログラムが実施される。プロジェクトの主な活動については、以下の通り。

表 3-10 ADB 食料と栄養に関する社会福祉プロジェクト(追加予算投入)概要

目標	社会福祉及び社会保険政策、制度、ITの強化により、これらのサービスがより効果的、透過的に実施される。
成果	活動
食料配給券プログラムの実施	食料配給券プログラムの革新的ターゲットアプローチが試験的に実施される（達成済み）。
	食料配給券プログラムの実施メカニズムが確立される（達成済み）。
食料配給券プログラムの強化とコミュニケーション戦略	関係者の能力開発ツールが改善される（達成済み）。
	食料配給券プログラムの透過的な実施のためのコミュニケーション戦略が開発され、実施される（達成済み）。
社会福祉戦略及び制度の強化	食料危機を克服する（達成済み）。
	社会的衝撃に迅速に対応する制度が確立される。
	社会福祉戦略が改訂される。
ITプロセスとシステムの更新（新規事業）	SIGOの国際会計基準をサポートするITシステムを改善する。
	定期報告を自動化し、手入力作業を削減する。
	社会福祉及び社会保険に関するデータベースへのウェブでのアクセスを確立させ、SIGO及びGOSWSの透過性を確保する。
	情報セキュリティとリカバリーシステムを確立させる。
	MPDSP、SIGO及びGOSWS職員のITスキルを向上させる。
	中央、県、区、村のIT機材を更新する。
社会福祉改革と社会保障強化（新規事業）	社会福祉制度を合理化させる。
	社会保障戦略の更新を行なう。
	MPDSP、SIGO、GOSWS職員の能力を強化する。

	プロキシ・ミーンズ・テストによって選定された貧困世帯のデータベースを更新する。
	社会保険基金の投資手段を改善する。

### 3.4.2 ドイツ国際協力公社 (GIZ)

ドイツ国際協力公社（以下、「GIZ」）は、2014年1月から2016年3月にかけて、人的資源管理に関する調査プロジェクトを実施している。GIZはこの調査プロジェクトの目的について、(1) 社会保険事務所における人材管理状況の強みと欠点を論証し、(2) 調査結果通りスク、好機を考察する、(3) 提言と改善策について協議する、(4) どのような改善策が実現可能かを決定すること、としている。社会保険事務所の人材管理に関するこの調査は、ウランバートル市内、及び12県5区の社会保険事務所職員335名を対象に、構造化された質問票と個別インタビュー、グループインタビューによって実施されている。人材管理に関して、「戦略的管理（計画／コントロール、リーダーシップ）」「実務的管理（事務管理業務、支援的業務、情報管理）」「組織文化」の側面から、職員の人材管理状況についてニーズ分析を行なっている。

GIZはこの調査結果として、職員のニーズを提示し、それらニーズに即した研修プログラムをいくつか提案している。しかしながら、上述した通りこの調査プロジェクトの目的は実現可能な人材管理の改善策（研修プログラム）を決定するにとどまり、GIZとして研修プログラムを実施する、あるいはニーズに対応した援助を行なうことは予定していない。

### 3.4.3 世界銀行 (WB)

世界銀行は2003年よりモンゴルの年金分野への技術支援を行なっており、2008年、2011年それぞれにおいて年金保険制度改革に係る政策提言調査を実施している。これら調査には当時のモンゴル経済・社会の現状及び年金保険制度の分析、財政面等、様々な問題点に対する指摘や改善提案が盛り込まれている。

また、2008年よりMPDSPは世界銀行と連携し、世界銀行から社会福祉分野への支援総額350万ドルのうち30万ドルを年金分野コンサルタントの備上に活用している。これまで過去2年間、3名のコンサルタントが短期でモンゴルに派遣され、年金制度改革の進め方について検討し、国家レベルのセミナーなどを開催している。これら3名のコンサルタントの調査テーマはそれぞれ異なっており、年金制度の改正案と改正案実現の為に必要なプロセスの提言や、また、長期数理モデルの導入から費用と効果について代替率を考慮しつつ、構造的な改正案を提案するなどしている。MPDSPは世界銀行が推奨する年金モデルを、パラメトリック構造改革<sup>15</sup>を活用し制度の改正を探っているところである。

<sup>15</sup> パラメトリック構造改革 (Parametric Structure Reform) は、現行の年金制度を維持しつつ、高齢者の就労インセンティブを向上させ、もしくは高齢化のコストを減少させることにより制度の安定化を図ることを目的とする措置で、2000年代以降、欧米を中心に議論されてきている。

#### 3.4.4 その他ドナーによる支援

本報告書第5章「5.2.6 職員の能力と研修制度」において述べられている様に、国際労働機関（ILO）、スイス開発協力局（Swiss Agency for Development and Cooperation: SDC）によって、MPDSP 及び SIGO 職員、社会保険事務官を対象とした研修プログラムが幾つか実施されている（詳細は表 5-10、表 5-11 を参照）。

## 第 4 章 モンゴルの社会保障制度の現状

### 4.1 社会保障制度の全体像（関連法令等含む）

一般的に社会保障とは、各国民の個人的生活リスク（老齢による労働不能、疾病、障害、労働災害、失業、妊娠・出産・配偶者の病気や死亡による生活危機等）の軽減を図る、公共サービスのシステム並びに法体系全体を指し、国民生活を守るセーフティーネットとして機能している。

構成要素としては税を主たる財源とする（税による所得再配分の媒体でもある）① 社会福祉（障害者や母子家庭等、社会的ハンディキャップを負った人々に対する支援）、② 公的扶助（生活困窮者に対する支援）に加え、国民個々からの徴収保険料を主要原資とする ③ 社会保険、そして国民が健康的な生活を営むことを可能とするサービス給付装置としての ④ 保健医療・公衆衛生より成る。

以上の社会保障のあり様はモンゴルにおいても例外ではなく、民主化と市場経済移行が打ち出された 1990 年以降、数次の法律制定と改正を経て、表 4-1 に示す通り、社会福祉、公的扶助、社会保険を網羅する社会保障サービスを国民に提供する制度整備を継続している。

現在モンゴルでは男女共一定年齢に達すると（男性 60 歳以上、女性 55 歳以上）、社会保険受給条件を満たしている人は年金ないし保険給付を受け、社会保険の対象とならない人は福祉の対象とされ、何らかの形で社会保障給付を受けられる仕組みとなっている<sup>16</sup>。

---

<sup>16</sup> 全国民が対象だが、国民登録未了者は告知及び給付手続の対象から外れてしまう。第 3 章に述べた人間開発基金の創設は、国民登録を広く推し進め、ほぼ全国民を網羅するのに大きく貢献した。

表 4-1 モンゴルにおける社会保障制度根拠法令等

①	<p>社会福祉 (Social Welfare) 分野</p> <p>社会福祉法 (Social Welfare Law)、 障害者福祉法 (Disabled Persons Social Welfare Law)、 高齢者福祉法 (Elderly Persons Social Welfare Law)、 保健及び社会福祉施設・機関に対する財政支援に係る閣議決定 (Government Resolution on Financing Health and Social Welfare Institutions)</p>
②	<p>公的扶助 (Public Assistance) 分野</p> <p>社会福祉法 (Social Welfare Law)、 介護サービス関連法導入に係る閣議決定 (Government Resolution on Some Measures in Respect of the Implementation of Laws on Social Care)、 最低給付額に関する法律 (Law on Minimum Benefits and Allowances)</p>
③	<p>社会保険 (Social Insurance) 分野</p> <p>社会保険法 (Law of Mongolia on Social Insurance)、 健康保険法 (Law on Health Insurance)、 個人々の社会保険料拠出勘定に係る法律 (Law on Personal Account for Pensions Insurance Premium)、 社会保険基金により賄われる年金及び短期給付に関する法律 (Law on Pensions and Benefits Provided by the Social Insurance Fund)、 社会保険基金により賄われる失業給付に関する法律 (Law on Unemployment Benefits Paid by the Social Insurance Fund)、 社会保険基金により賄われる労働災害給付に関する法律 (Law on Benefits Provided by the Social Insurance Fund against Employment Injury and Occupational Diseases)、 社会保険国民会議設立に係る国会決議 (Resolution of the Parliament Establishing the National Social Insurance Council)</p>
④	<p>保健医療分野及び社会保障全般に係る、あるいは必要に応じ参照する関連法令</p> <p>モンゴル国憲法 (Constitution of Mongolia)、 労働法 (Labor Law of Mongolia)、 民法 (Civil Code of Mongolia)、 家族法 (Family Law)、 会社法 (Company Law of Mongolia)、 刑法 (Criminal Code of Mongolia)、 保健法 (Health Law)、 薬事及び医療機器法 (Law of Mongolia on Medicines and Medical Devices)、 モンゴル国人権委員会法 (National Human Rights Commission of Mongolia Act)、 雇用促進法 (Employment Promotion Law)、 教育法 (Law on Education)、 職業訓練及び研修法 (Law on Vocational Training and Education)、 協同組合法 (Cooperative Law of Mongolia)、 最低賃金法 (Minimum Wages Law)、 労働上の安全及び健康に関する法律 (Law on Occupational Safety and Health)、 保健及び社会福祉施設・機関に対する財政支援に係る閣議決定 (Government Resolution on Financing Health and Social Welfare Institutions)、 国民の海外労働及び外国人の国内労働に係る法律 (Law of Mongolia on Sending Workers Abroad and Receiving Workers and Specialists from Abroad)、 公務員法 (Public Service Act)</p>

(出典：各種収集資料より調査団作成)



## 4.2 社会保障関係機関の概略

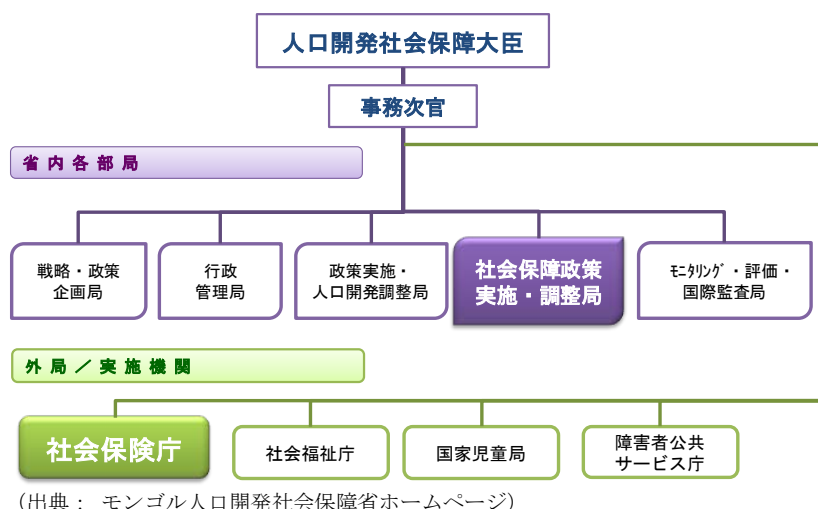


図 4-1 人口開発社会保障省及び関連機関組織図

現在、モンゴルでは社会保障行政を一元的に統括する機関である人口開発社会保障省（MPDSP）の下に、実施機関として①社会保険庁（SIGO）、②社会福祉庁（General Office of Social Welfare Services）、③国家児童局（National Children Authority）、④障害者公共サービス庁（Public Service Office of People with Disabilities）の4外局が存在し、それぞれ①健康保険を含む社会保険制度の運営（保険料徴収及び給付、基金管理）並びに全国民への適用・実施、②社会福祉及び公的扶助の生活困窮者並びに社会保険料を一定期間／一定額収められなかった人々（貧困層、障害者等）への全国規模での適用・実施、③家族法と児童権利保護法（1996年）を背景に、子供の権利保護・児童の生育環境改善の実現、④障害者に対する具体的生活支援手配と社会復帰／参加に向けたリハビリテーション・サービスの実施を担当している。

社会保険庁の総職員数は2013年度において1,501名で、全国21の県（Aimag）、368カ村（Soum）に最低1名の社会保険事務官（インスペクター）を配している（配置内訳については第2章、表2-1を参照のこと）。

社会福祉庁は元々社会保険庁と同一の組織であったものが1995年に分離され、本庁、首都圏特別区、21県、368カ村及び全国8箇所の保養センター（日本の特別養護老人ホームと各種介護施設、障害者リハビリセンターを合わせた様な機能を有する）に約1,500名の社会福祉担当官（ソーシャル・ワーカー）を配置している。

## 4.3 社会保険制度の概要

SIGOが運営管理する社会保険は、①老齢年金保険、②短期給付保険、③失業保険、④健康保険、⑤労働災害保険の5種類がある。また、各々の社会保険制度に対応し、(1)老齢年金基金、(2)短期給付保険基金、(3)健康保険基金、(4)失業保険基金、(5)労災保険基金の5基金が存在する（なお、モンゴルの社会保険には強制加入と任意加入が存在する（詳細については第5章「5.2年金制度の現状」を参照のこと））。

表 4-2 社会保険料徴収率並びに負担割合(対所得比)

社会保険基金	強制加入		任意加入
	雇用主	強制加入対象者	
老齢年金基金	7%	7%	10%
短期給付保険基金	0.8%	0.8%	1%
失業保険基金	0.2%	0.2%	-
健康保険基金	2%	2%	MNT8,040 *
労働災害保険基金	1% or 2% or 3% <sup>17</sup>		1%
合計	11% or 12% or 13%	10%	12% + MNT8,040

(出典：社会保険法第3章第15条より調査団作成)

\*遊牧民や自営業者を代表とするインフォーマル・セクター向け措置（法律上は強制）

#### 4.3.1 社会保険料徴収率（対所得比）

社会保険料の支払（徴収）金額は、表 4-2 にも見る様に、所得に対する比率によって決定される。なお、任意加入者は自己申告によって所得水準を決定し（最低 MNT192,000～最高 MNT1,920,000）、それに応じた保険料を自ら決定できる。保険料の支払手続き等の詳細については、第5章「5.2 年金制度の現状」を参照のこと。

#### 4.3.2 社会保険基金によって賄われる給付

老齢年金基金から支給される年金には、i.) 老齢年金、ii.) 障害年金、iii.) 遺族年金の3種が存在する（これら3種の年金の受給要件等詳細については、第5章「5.2 年金制度の現状」を参照のこと）。

短期給付保険基金から支給される給付には、iv.) 罹病給付、v.) 妊産婦給付の2種類がある。

【罹病給付】労働災害によらない病気に罹り、疾病によって勤労の継続が困難になる前に3カ月以上保険料を支払った被保険者が給付対象となる。雇用主または社会保険事務官が以下の料率に基づいて日割り計算し、給付額を決定する。

表 4-3 罹病保険給付率

保険料納付期間	給付率(対所得比)
5年未満	50%
5年以上14年未満	55%
15年以上	75%

(出典：Social Insurance General Office, Guide-Book)

【妊産婦給付】強制／任意を問わず保険に加入している母親で、12カ月以上（うち6カ月は出産のための休職／離職以前に支払われている必要あり）保険料を支払っている者が対象となる。強制加入者には過去12カ月の給与所得平均値に100%を乗じた金額が、任意加入者には70%を乗じた金額が4カ月間支給される。

<sup>17</sup> 労災保険の保険料率は職種の安全性により区別されている。

失業保険基金から支給される給付には、v.) 失業給付、vi.) 再就職訓練給付の2種類がある。

【失業給付】24 カ月以上、うち離職前9 カ月連続で保険料を支払った加入者が受給資格を有する。支給期間は76 日間で、以下の料率に基づく。なお、支払開始日は労働法規に従い、退職事由により異なる。

表 4-4 失業保険給付率

保険料納付期間	給付率(対所得比)
5年未満	45%
5年以上10年未満	50%
10年以上15年未満	60%
15年以上	70%

(出典： Social Insurance General Office, Guide-Book )

【再就職訓練給付】職業訓練を実地に施すプログラムで、現金は支給されない。

失業給付の受給適格者が、退職から6 カ月以内に職業訓練を受ける資格を有する。もしも失業状態が継続した場合、2 年の間に再度履修することが出来る。プログラムの費用は政府が決定する。

健康保険基金は、健康保険法に規定された以下の関連支出を負担する。

- ① 健康保険の適用対象と見なされる医療費用
- ② 主要薬剤の割引
- ③ 健康保険運営に係る一般管理費
- ④ 健康保険評議会委員の評議会出席に係る費用
- ⑤ 過去3年間医療行為等で健康保険を利用した実績の無い被保険者に対する健康診断費用の負担
- ⑥ 健康保険基金残高の10%に当たる引当金準備
- ⑦ 医療サービスの質的向上に資する研究費並びに医療保険普及率向上に係る費用
- ⑧ 公的医療機材設置/整備のための資金拠出

労働災害保険基金から支給される年金には、vii.) 労働障害年金、viii.) 労災遺族年金、ix.) 一時的障害給付、x.) リハビリテーション費用給付の4種が存在する。

【労働障害年金】労働災害及びそれを原因とする疾病により、就労能力を部分的もしくは全部喪失した被保険者が受給資格を有する。支給額は本人の月額所得を基準に計算されるが、給付率は就労能力喪失の程度により、本人居住地の県もしくは地域の労働医療認定評議会が決定する。

【労災遺族年金】労働災害により死亡した本人の扶養家族は、保険料支払期間の長短に関わらず年金満額の受給資格を得る。生前の平均給与ないしはそれに準ずる所得を基に計算されるが、給付率は被扶養者遺族の数によって異なる。

表 4-5 労災遺族年金給付率

被扶養遺族数	給付率(対所得比)
3名以上	100%
子供2名	75%
子供1名	50%

(出典： Social Insurance General Office, Guide-Book )

【一時的障害給付】労働災害により一時的であれ障害により就労能力を喪失した被保険者が受給対象となる。被災前の所得の100%が支給される。支給期間は障害の治癒もしくは労働障害年金受給資格の獲得までで、就労能力/機能の喪失から連続して12カ月の間に180日間を上限とする。

【リハビリテーション費用給付】労働災害により就労能力/機能の30%以上を喪失した被保険者に受給資格がある。対象となる費目は、① 整形外科並びに医療用補装具費用、② 年金保険料(免除)、③ サナトリウム利用費(負担金額等詳細については、個別の規定により決定)。

#### 4.4 社会保険に関する財政状況

表 4-6 にも見る通り、過去5年間、社会保険基金財政については慢性的な赤字が続いている。国庫からの補助金を計上してようやく黒字に転じているが、補助金が無ければ赤字であり、特に老齢年金基金が単独で大幅な赤字を記録している(健康保険を始め他の社会保険基金は全て黒字である)。

これは老齢年金基金の持続可能性が大いに疑問視されるということであり、以前から検討されていた① 年金保険料率の引上げ、② 給付率の引下げ、③ 受給開始年齢の引下げ等、健全な制度設計上の必要対策が、いずれも政治的理由により棚上げになっているという事実が影響している。

表 4-6 社会保険基金収支(2009-2013)

(単位: 百万トゥグルグ)		執行予算(実際値)				
		2009	2010	2011	2012	2013
<b>社会保険基金収入</b>		<b>471,414.9</b>	<b>574,724.0</b>	<b>755,790.7</b>	<b>1,071,546.6</b>	<b>1,282,958.7</b>
摘要	老齢年金保険拠出保険料	198,528.5	245,791.3	345,069.1	491,924.4	634,818.0
	<b>国庫補助</b>	<b>145,930.3</b>	<b>170,667.0</b>	<b>190,721.9</b>	<b>272,729.6</b>	<b>264,576.2</b>
	短期給付保険拠出保険料	14,991.8	18,028.3	25,123.5	35,450.1	67,272.3
	労働災害保険拠出保険料	23,874.0	31,327.3	46,276.4	67,942.9	86,619.8
	失業保険拠出保険料	15,730.6	18,778.1	27,023.5	37,286.9	25,718.2
	健康保険拠出保険料	64,265.4	79,225.8	110,670.3	154,061.4	191,802.7
政府負担分保険料(免除対象者分)		8,094.3	10,906.1	10,906.1	12,151.5	12,151.5
<b>社会保険基金支出</b>		<b>443,348.8</b>	<b>499,780.3</b>	<b>600,232.4</b>	<b>918,688.2</b>	<b>1,058,574.5</b>
摘要	老齢年金保険給付	332,088.9	360,428.9	441,065.6	709,674.5	811,271.5
	短期給付保険給付	21,241.1	24,184.7	31,358.6	42,613.4	58,660.2
	労働災害保険給付	14,962.2	15,928.0	19,205.2	26,756.4	29,094.3
	失業保険給付	6,160.8	9,306.3	7,108.2	6,907.6	14,928.4
	健康保険給付	56,942.6	78,121.2	87,211.2	114,396.4	120,860.3
	一般管理費	9,277.3	9,649.0	11,918.1	16,486.9	18,376.8
	投資費用/特別経費	2,675.9	2,162.1	2,365.5	1,853.2	5,383.0
総合収支:		<b>28,066.1</b>	<b>74,943.7</b>	<b>155,558.3</b>	<b>152,858.4</b>	<b>224,384.2</b>
老齢年金基金収支:		<b>-133,560.4</b>	<b>-114,637.6</b>	<b>-95,996.5</b>	<b>-217,750.1</b>	<b>-176,453.5</b>
健康保険基金収支:		7,322.8	1,104.6	23,459.1	39,664.9	70,942.4

(出典: SIGO 提供資料に基づき調査団作成)

#### 4.5 社会福祉制度の概要

4.1にも述べた通り、モンゴルの現行制度においては、一定以上の年齢に達しても社会保険の対象とならない国民に対しては社会福祉による給付が与えられる。健康保険と労災保険を除く社会保険が、一定年齢以上に達しなければ給付を受けられないのに対し、社会福祉は年齢に関わらず必要認定が為されれば給付の対象となる。逆に言えば男性 60 歳未満、女性 55 歳未満である場合、労働災害以外の事由により個々人の生活リスクが顕現して何らかの経済支援を必要とする際には、社会福祉が唯一の救済媒体となる（具体的な給付としては、貧困世帯に対する Meal Coupon 配給、時間の経過につれて軽快あるいは回復が見込まれる疾病／障害／困難な状況に遭遇した人に対する一時給付、経常的生計支援が必要と認められた人々に対する福祉年金等が存在する）。

男性 60 歳、女性 55 歳の受給開始年齢に達しながら老齢年金を受給できない人々も、福祉年金の給付対象となる。福祉年金の管理・執行は他の社会保険年金と異なり、社会福祉庁の専権事項である。

先に述べた通り、社会保険は加入者が自分の将来不安に対し掛ける保険という一側面を持ち、保険料支払を伴う分だけ就労・所得創出を為し得る人が加入者の大半であり、教育水準も比較的高い。対して福祉対象者は概ね障害者か貧困層であり、中には生涯就労経験の無い人もいる。この対象層の違いが職員の専門性並びに要求される技術にも反映し、SIGO の社会保険専門職員はインスペクター、福祉庁はソーシャルワーカーとして区分される<sup>18</sup>。社会福祉は関連法規が多様で、福祉サービスの種類も約 70 種類あり、ソーシャルワーカーは、たとえ村に一人で配置されている場合でも、法に従って対象者の適用を全て決定しなければならない。そのため高度な専門性と経験が要求される。

社会保険と福祉の併給は禁止されており、SIGO 及び社会福祉庁はこの点につき注意を払っている。モンゴルにおける社会福祉制度の特徴のひとつとして、適用に当たっての所得・資産制限が存在しないことが挙げられるが、2013 年の全人口調査の結果を精査し、各世帯／個人の生活水準をデータベース化して把握することが関係諸機関、特に社会福祉庁内部で検討されている。それは 2015～16 年に予定されている SIGO と社会福祉庁の間でのデータベース及びソフトの共通化計画とも軌を一にしている。

受給開始年齢に達した人々に対する老齢年金あるいは高齢者福祉には所得制限が存在しないが、それ以前の年齢層に対する貧困給付である Meal Coupon による生活保護は、申請世帯が真に貧困状態にあるかの調査が実施されていた。これは上記のデータベース化によって、ソーシャルワーカーの負担が今後軽減されていくことが期待されている。

Meal Coupon の支給額面は大人 1 人につき MNT10,000/月、子供は MNT5,000/月であり、生活保護最低支給額が年金のそれを上回ることによるモラルハザードが生ずる懸念はないが、絶対額として余りにも少ないとの指摘がある。これは福祉年金についても同様で、老齢年金最低支給額が MNT 277,000/月であるのに対し、福祉年金は MNT115,000/月に抑えられている。

<sup>18</sup> 但しモンゴルの国内大学における社会福祉 (Social Work) 専攻学科は 2000 年代以降に開設されており、理論と経験に裏打ちされたソーシャルワーカーは国内に不足している状況とのこと (社会福祉庁訪問調査における取材情報。2014 年 10 月 30 日)。

金額が抑えられている分、福祉に係る給付は運用が柔軟で、例えば身体機能の喪失度合が 70%未満の場合は福祉年金の対象となるが（70%以上の場合は障害者年金）、その金額の少なさに配慮して、雇用の機会が生じ、所得が発生してもしばらくの猶予期間内は給付が継続される。また、身体障害に伴い必要となる義手／義足等についても、3年に一度位の頻度で国費負担により交換され、地域保健センターにおけるリハビリ費用等も条件により全額免除されるといった措置がある。また、重度障害により要介護となった場合にも、福祉年金とは別に介護者に対して、年金給付額 MNT115,000/月の半額が支払われる。

しかし実際には、障害者が就労し所得を得る環境は未だ整っていない現状にある。先進国にも同様の例がある様に、50名以上を雇用する事業所は少なくとも障害者を1名雇わねばならない義務を規定する法律はあるが、罰則規定は僅かな加算税の納入が課せられる程度で、障害者を雇用するより罰金の支払によって義務を免れようとする事業主が大半である。また、障害者の就労を支援する NGO/NPO の活動も未発達で、本分野における問題解決は極めて困難な状況にある。

子供手当（MNT20,000/月）は、世帯や親の所得に関係なく、子供が18歳になるまで支給される。全国の子供の95%が受給（非受給の5%は何らかの事由により出生届が出されていない/国民登録未了の子供とされる）。また前政権時に設立された人間開発基金により、地下資源開発から得た国家収益を広く国民に還元するという名目で、MNT21,000/月が全国民に2年間にわたり支給された。これらの給付及びそれに係る手続等の諸業務はいずれも社会福祉庁の管轄下にある。

なお、以下は個々のケースに基づく社会福祉給付の詳細分類一覧である。

表 4-7 モンゴルにおける社会福祉給付一覧(その1)

#	根拠法令及び条項	摘要	一回当たりの給付金 (MNT)	給付頻度 及び期間	対象者数 (2011)	金額・期間を決議した 法的措置
<b>1. 社会福祉法2012年</b>						
<b>社会福祉年金</b>						
1	社会福祉法12.1.1	60歳以上の男性 及び 55歳以上の女性	103,600	毎月	1785	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
2	社会福祉法12.1.2	満16歳未満の小人	103,600	毎月	156	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
3	社会福祉法12.1.3	労働能力を50%以上喪失した満16歳 以上の障害者	103,600	毎月	47724	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
4	社会福祉法12.1.4	扶養義務者が死亡した世帯の 18歳未満の子供	103,600	毎月	13163	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
5	社会福祉法12.1.5	18歳以下4人以上の子供を持つ一人親の家庭 の満45歳の世帯主(母)、満50歳の父	103,600	毎月	97	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
<b>社会福祉手当</b>						
<b>保護手当 (社会福祉法 第13条第1項第1号)</b>						
6	社会福祉法13.2.1	孤児を合法的に養子とした者、あるいは合法的 に保護してきた者	48,000	毎月	1,880	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
7	社会福祉法13.2.2	家族法の25.5項の定めにより、暴力のため身体 的、精神的な保護が必要となった子供を家族 法の74条に基づき、引き取り、保護している者	48,000	毎月	88	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
8	社会福祉法13.2.3	扶養する子供や身内のいない独身の老人を引き 取って保護している者	48,000	毎月	136	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
9	社会福祉法13.2.3	扶養する子供や身内のいない独身の障害者を 引き取って保護している者	48,000	毎月	182	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
10	社会福祉法13.2.4	病院の定期的検査を受けており、恒常的介護 が必要とする障害者を介護している者	48,000	毎月	15,009	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
11	社会福祉法13.2.4	病院の定期的検査を受けており、恒常的介護 が必要とする高齢者を介護している者	48,000	毎月	8,345	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
12	社会福祉法13.2.4	病院の定期的検査を受けており、恒常的介護 が必要とする障害児を介護している者	48,000	毎月	6,270	閣議決定第81号 (2012年3月16日)
<b>特別な事情および生活保護のための現金支援 (社会福祉法第13条第1項第3号)</b>						
13	社会福祉法13.5.1	突然の事故や予想できぬ理由で家を失った世 帯、或いは家に居住できない状態となった世帯	1,200	1回	651	閣議決定第136号 (2012年)
14	社会福祉法13.5.2	18歳未満の時、孤児となった18歳～24歳の者	1,200	1回	695	閣議決定第136号 (2012年)
15	社会福祉法13.5.3	刑務所を出所した、自分の家を持たない者	1,200	1回		閣議決定第136号 (2012年)
16	社会福祉法13.5.4	ホームレス	第1勲章200,000 第2勲章100,000	1回		閣議決定第136号 (2012年)
17	社会福祉法13.5.5	双子以上を出産し、元気に育てている世帯 ないし個人	1,000 /各子供	1回	1,772	閣議決定第136号 (2012年)
18	社会福祉法13.5.5	三つ子以上を出産し、元気に育てている世帯 ないし個人	3,000 /各子供	1回		閣議決定第136号 (2012年)
19	社会福祉法13.5.7	恒常的に介護が必要な16歳以上の者	60,000	四半期に 1回	26,168	閣議決定第136号 (2012年)
20	社会福祉法13.5.6	恒常的介護が必要な16歳未満の子供	60,000	毎月		閣議決定第136号 (2012年)
21	社会福祉法13.5.8	3人以上の14歳未満の子供を持つ 世帯主の母(父)	120,000	年1回	1,267	閣議決定第136号 (2012年)
22	社会福祉法13.5.9	「多産の母」勲章を持つ母親への年一度の 一時金	第1勲章200,000 第2勲章100,000	年1回	204,314	国会決議第54号 (2010年10月21日)
<b>妊婦、新生児・授乳児を持つ母親への手当 (社会福祉法第13条第1項第4号)</b>						
23	社会福祉法13.7	妊婦及び新生児・授乳児を持つ母親への手当	40,000	毎月	87,171	国会決議第19号 (2012年2月16日)

(出典：MPDSP 提供資料に基づき調査団作成)

表 4-7 モンゴルにおける社会福祉給付一覧(その2)

#	根拠法令及び条項	摘要	一回当たりの給付金 (MNT)	給付頻度及び期間	対象者数 (2011)	金額・期間を決議した法的措置
<b>公衆参加に基づいた福祉サービス (社会福祉法第18条)</b>						
24	社会福祉法18.1	以下の目的で研修を実施する。 ・生活する上での自信を付ける ・自主的に生活する能力を付ける ・職業能力を身に付ける ・才能を発揮する	これらのサービスは社会保障(含介護)目的で活動している事業所及びNGOへ委託するが、社会福祉法第18条第7項では、「公衆参加に基づいた福祉サービスを提供する個人、事業所、非政府機関と協力協定を締結する際の協定書の様式、サービス対象者数、必要資金算出方法、ガイドラインは社会保障担当行政機関が承認する」と定めている通り、社会福祉サービス庁はサービスの形態、金額を設定している。		4,496	社会保障サービス庁 長官令第189号 (2012年8月24日)
25		アドバイスをを行う			n/a	
26		リハビリケアを受けさせる			32,270	
27		一時的宿泊舎を提供し、介護する			1,975	
28		デイサービスを受けさせる			n/a	
29		自宅での介護サービスを受けさせる			1,031	
30		ホームレスおよびその家族の必要性に応じたその他の社会福祉サービス			n/a	
31		ホームレス、その家族に対し、 ・生きる自信を付ける、 ・社会性を延ばす ・身分証明書を所有させる ・一時宿泊施設を提供する			n/a	
32		社会保障を要する、本法の3. 1.2、18.2に定めた世帯および者の ・社会性を育てる ・仲間を作る ・収入源を確保するための事業を実施する ・生活の知恵を学ばせる			698	
<b>2. 老年者の社会保障法 2005年</b>						
<b>高齢者に対する割引制度</b>						
33	高齢者福祉法5.1.1	義手、義足、義歯、装具を購入、あるいは国内で作ってもらった場合、5年1回そのお金を払い戻す。	義足・装具の基準価格に準拠	5年に1回	21,074	閣議決定第153号 (2012年)
34	高齢者福祉法5.1.1	視覚・聴覚障害者は補装具を購入、あるいは国内で作ってもらった場合、5年に1度そのお金を払い戻す。	義足・装具の基準価格に準拠	5年に1回	4,092	閣議決定第153号 (2012年)
35	高齢者福祉法5.1.2	高齢者専用のキャンプ、保養所の利用料金は割引となる。	利用料金の50%を年1度給付	年1回	12,699	高齢者福祉法 各種実施細則
36	高齢者福祉法5.1.3	扶養する身内を持たない、あるいは、扶養義務者は扶養能力がないと判断された高齢者の家賃として、あるいはセントラルヒーティングが利用できない住居に住んでいる場合、燃料費として一時金を払う。	140,000	年1回	11,348	閣議決定第136号 (2012年)
37	高齢者福祉法5.1.3	名誉献血者、高齢者の家賃として、あるいはセントラルヒーティングが利用できない住居に住んでいる場合、燃料費として一時金を払う。	140,000	年1回	121	閣議決定第136号 (2012年)
38	高齢者福祉法5.1.4	治療・療養が必要となった高齢者は医療機関の判断で、国内の認定された保養・療養所でケアを受ける場合、片道の交通費、または利用料金の50%を払い戻す。	利用料金は医療保険加入者が利用できるスタンダードルーム価格で、片道の交通費は地方の交通機関の基準価格で設定・給付	年1回	13,586	高齢者福祉法
39	高齢者福祉法5.1.4	名誉献血者、高齢者は国内の保養所でケアを受ける場合、片道の交通費、または保養所利用料金の50%は割引となる。	利用料金は医療保険加入者が利用できるスタンダードルーム価格で、片道の交通費は地方の交通機関の基準価格で設定・給付	年1回	86	高齢者福祉法
40	高齢者福祉法5.1.5	社会保険法に定めた、葬式手当の受給資格を持たない独身の高齢者がなくなった場合、葬式費として社会保険基金から給付葬式手当の75%に相当する金額を給付する。	社会保険基金から給付する葬式手当の75%に相当する金額の給付	1回	55	社会福祉法
41	高齢者福祉法5.1.6	住所を問わず、タクシー以外の首都圏、県内交通機関の無料乗車ができる。	基準価格	その都度	80,000	高齢者福祉法
42	高齢者福祉法5.1.8	首都から1000キロ以上離れた地域に住む障害者は県の総合病院の専門医による検診委員会の判断で首都で診療を受ける場合、年1回片道の交通費を払い戻す。	地方の基準価格に基づいての給付(モンゴルの自動車道ネットワークの示した距離を元に、首都～県～村まで算出する)	年1回	1,876	高齢者福祉法
43	高齢者福祉法5.1.9	ベテラン 戦士、戦死した兵士の遺族に対し毎月給付する支援金	200,000	毎月	1	閣議決定第136号 (2012年)

(出典：MPDSP 提供資料に基づき調査団作成)



表 4-7 モンゴルにおける社会福祉給付一覧(その3)

#	根拠法令及び条項	摘要	一回当たりの給付金 (MNT)	給付頻度 及び期間	対象者数 (2011)	金額・期間を決議した 法的措置
44	高齢者福祉法5.1.10	モンゴル国英雄、労働英雄、「Ardyn」、 「Gavyat」称号を持つ者、国家勲章受賞者、ベ テラン戦士、功労勲章受賞者、革命のベテラン に支援金を給付する。	150,000	毎月	287	閣議決定第136号 (2012年)
45	高齢者福祉法5.1.11a	モンゴル国英雄、労働英雄、「Ardyn」、 「Gavyat」称号を持つ者、国家勲章受賞者、ベ テラン戦士、功労勲章受賞者、革命のベテラン の首都～県間の往復の交通費を年に1度負担 する。	地方の基準価格で 設定・給付	1回	198	高齢者福祉法
46	高齢者福祉法5.1.11b	モンゴル国英雄、労働英雄、「Ardyn」、 「Gavyat」称号を持つ者、国家勲章受賞者、ベ テラン戦士、功労勲章受賞者、革命のベテラン の国内の保養所・療養所への片道の交通費、 利用料金を年に1度割引とする。	利用料金、片道の交通費は地 方の基準価格で設定・給付	年1回	310	高齢者福祉法
47	高齢者福祉法5.1.11B	モンゴル国英雄、労働英雄、「Ardyn」、 「Gavyat」称号を持つ者、国家勲章受賞者、ベ テラン戦士、功労勲章受賞者、革命のベテラン 等の家賃のとして、もしセントラルヒーティングを 利用しない住居に住んでいる場合、燃料費とし て一時金を払う。	140,000	年1回	1,884	閣議決定第136号 (2012年)
48		VIPとして勤めていた高齢人に対して、石炭、 燃料の購入を支援する。	140,000	年1回	3	閣議決定第136号 (2012年)
49	高齢者福祉法6.3	高齢者のための敬意	死亡した高齢者を地元行政機 関、社会保障機関、高齢者担 当機関が表敬し、敬意を払う。	年1回	2,750	高齢者福祉法
<b>モンゴル国英雄、労働英雄、「Ardyn」、「Gavyat」称号を有する老人へ国から給付する追加給付法</b>						
50	(to be confirmed)	モンゴル国英雄、労働英雄、「Ardyn」、 「Gavyat」称号を有する老人	200,000 / 150,000	月1回	1,434	国会決議第33号 (2008年)
<b>4. 障害者社会保障法 2005年 障害者に対する免除制度、支援</b>						
51	障害者福祉法5.1.1	盲目の障害者の家賃のとして、もしセントラル ヒーティングを利用しない住居に住んでいる場 合、燃料費として一時金を払う。	140,000	年1回	1,876	閣議決定第136号 (2012年)
52	障害者福祉法5.1.1	聾啞者の家賃のとして、もしセントラルヒーテ ィングを利用しない住居に住んでいる場合、燃料 費として一時金を払う。	140,000	年1回	2,750	閣議決定第136号 (2012年)
53	障害者福祉法5.1.1	小人症の人の家賃のとして、もしセントラルヒー ティングを利用しない住居に住んでいる場合、 燃料費として一時金を払う。	140,000	年1回	142	閣議決定第136号 (2012年)
54	障害者福祉法5.1.1	恒常的介護が必要とされる、'労働能力全面喪 失となった障害者の家賃のとして、もしセントラ ルヒーティングを利用しない住居に住んでいる 場合、燃料費として一時金を払う。	140,000	年1回	12,615	閣議決定第136号 (2012年)
55	障害者福祉法5.1.2	18歳未満の障害児の国内で製作した義足の価 格金はは2年1回100%支払う。	義足・送付の基準価格に準拠	2年に1回	876	閣議決定第153号 (2012年)
56	障害者福祉法5.1.3	労災基金から義足の製作費用およびリハビリケ アに関する優遇処置を受ける資格を持たない 障害者の国内で作った義足の価格は3年に1度 100%払い戻す。	義足・送付の基準価格に準拠	3年に1回	3,400	閣議決定第153号 (2012年)
57	障害者福祉法5.1.4	18歳未満の障害児、労災基金から義足、補装 具の購入・製作費用の免除を受ける資格を持た ない障害者は装具・車椅子を購入あるいは国内 で作ってもらった場合、そのお金は3年に1回 100%払い戻す。	義足・送付の基準価格に準拠	3年に1回	8,925	閣議決定第153号 (2012年)
58	障害者福祉法5.1.5	障害児およびその保護者の通園、通学のため の交通費を年に1度免除する、あるいは送迎バ スを提供する。	200,000	年1回	316	閣議決定第136号 (2012年)

(出典： MPDSP 提供資料に基づき調査団作成)

表 4-7 モンゴルにおける社会福祉給付一覧(その 4)

#	根拠法令及び条項	摘要	一回当たりの給付金 (MNT)	給付頻度 及び期間	対象者数 (2011)	金額・期間を決議した 法的措置
59	障害者福祉法5.1.6	治療・療養が必要となった障害児および労災により労働能力を全面喪失し障害者となったが労災基金から装具製作、リハビリケアに関する優遇処置を受ける資格のない者は国内の保養所、療養所でケアを受けるばあい、片道の交通費、利用料金の50%を払い戻す。	地方の基準価格で 設定・給付	年1回	1,773	障害者福祉法
60	障害者福祉法5.1.7	障害児および、労働能力全面喪失となった者の子供一人の保育園の食費は割引となる。	その都度	毎月	44	障害者福祉法
61	障害者福祉法5.1.8	18歳以上の全盲の者の通信費は割引となる。	20,000	毎月	2,241	閣議決定第136号 (2012年)
62	障害者福祉法5.1.9	首都から1000キロ以上離れた地域に住む障害者は県の総合病院の専門医による検診委員会の判断で首都で診療を受ける場合、片道の交通費を払い戻す。	地方の交通機関の基準価格で 設定・給付	年1回	1,069	障害者福祉法
63	障害者福祉法5.1.10	全盲の人の点字で書いた10キロ以内の手紙、はがき、発行物を無料で輸送し、全盲の人のための装具、機材などの国内輸送は無料を行う。	基準価格で設定・給付	その都度	6	障害者福祉法
64	障害者福祉法5.1.11	全盲の人は医療機関の判断で、治療あるいは保養地のケアを受けることになった場合、年に1度、地方から首都まで、あるいは首都から地方までの交通費の75%は払い戻す。	地方の交通機関の基準価格で 設定・給付	年1回	4	障害者福祉法
65	障害者福祉法5.1.12	障害児は児童キャンプに宿泊した場合、利用入場料金の50%は割引となる。	地方の基準価格に 基づく	年1回	178	障害者福祉法
66	障害者福祉法5.1.13	社会保険法に定めた葬式手当てを受給する資格を持たない、独身の障害者、障害児がなくなった場合、社会保険基金から給付される葬式手当の75%に相当する金額を給付する。	社会保険基金から給付される 葬式手当の75%に相当する金額の給付	1回	79	障害者福祉法
67	障害者福祉法5.1.14	障害者はオリンピック、大陸・世界的規模の試合で金・銀・銅メダルを獲得した場合、次の同様の試合までの年金額に相当する一時金を給付する。	該当者の当時受給している年 金額に合わせた給付	1回		障害者福祉法
68	障害者福祉法9.3.7	視覚障害者向けの点字図書、点字教科書を製作する費用は社会保障基金から給付する。	調査に基づいての給付	年1回		障害者福祉法
<b>5. 人間開発基金から給付する児童のための金</b>						
	人間開発基金法17.1	0歳～18歳以下の全ての子供	20,000	毎月	896,549	閣議決定第70号 (2012年)
	社会の弱者層向けの食料品支援サブプログラム		大人10,000 子供 5,000	毎月	98,270	社会保障相・大蔵相合 A/95(2012年8月8日)

(出典：MPDSP 提供資料に基づき調査団作成)

## 第 5 章 モンゴルの年金制度の現状・課題

### 5.1 年金制度の歴史

歴史上、モンゴルの社会福祉制度が文献に現れるのは、1206 年に出されたチンギス・ハーンによる孤児や貧困者に対する救済命令である。

1940 年にはモンゴル初の憲法が市民の退職や障害時における物質的な安全保障に対する権利宣言を掲げているが、老後の生活保障という観点で、金銭の給付を保障したものとはなっていない。一方で社会保障が一機関の役割として定められるのは 1942 年にモンゴル中央労働党が設立した社会保障局であり、ここに社会保障制度の実施が国の役割として組織面で担保された。

年金制度が初めて明文化されたのは 1958 年の年金法においてである。1984 年には農業組合員に対する年金法が制定され、1990 年の年金制度改革に至る。

1990 年の年金法改正では年金受給者の範囲の拡大、年金額の増額、女性に対する受給要件の改正など、主に受給条件や給付額の増額という緩和が主な内容であった。さらに 1991 年には短期給付法、社会保険料に関する法律、年金基金規則が制定され、独立した社会保障体系が県及び村落単位で設立された。

1993 年には国民健康保険法が制定され、独立した行政機関（庁）が設立された。1994 年には一連の社会保険法令が制定され、1995 年から実施されたことに伴い、これらの一連の法令を実施する機関として人口政策労働省の下部組織として社会保険庁が 1996 年に設立された。

1999 年には年金制度改正が行なわれ、1960 年 1 月 1 日以降に生まれた者に対し、個人年金保険料口座を設定するための個人年金保険料口座に関する法律が制定され、同時に年金改革ガイドラインに関する法律が議会で可決された。ここに至り、現在の実施中の年金制度の枠組みが完成に至った。その後、2007 年に社会保険基金の予算に関する法律が制定され、同時に基金の独立性を担保する法環境が整えられた。

### 5.2 年金制度の現状

モンゴルの年金制度は、共産主義体制から民主主義体制への変革期に位置付けが大きく変えられた。共産主義体制の下では全ての者が国家に雇用されていたこともあり、労働者は平等に年金制度に加入しており、退職後は一律の年金額が支給された。しかし、1994 年及び 1999 年の年金制度改革を経て、1959 年 12 月 31 日以前に生まれた者と 1960 年 1 月 1 日以降に生まれた者とを峻別し、異なる年金算定式が適用されることとなった。いわゆる確定給付型年金<sup>19</sup>とみなし掛金方式年金（Notional Defined Contribution-Pension Scheme: NDC）の混在である。一方で財政方式は賦課方式を導入しており、みなし掛金方式の年金保険料を支払っている現役勤労世代が、年金受給世代の確定給付型年金を賄ってい

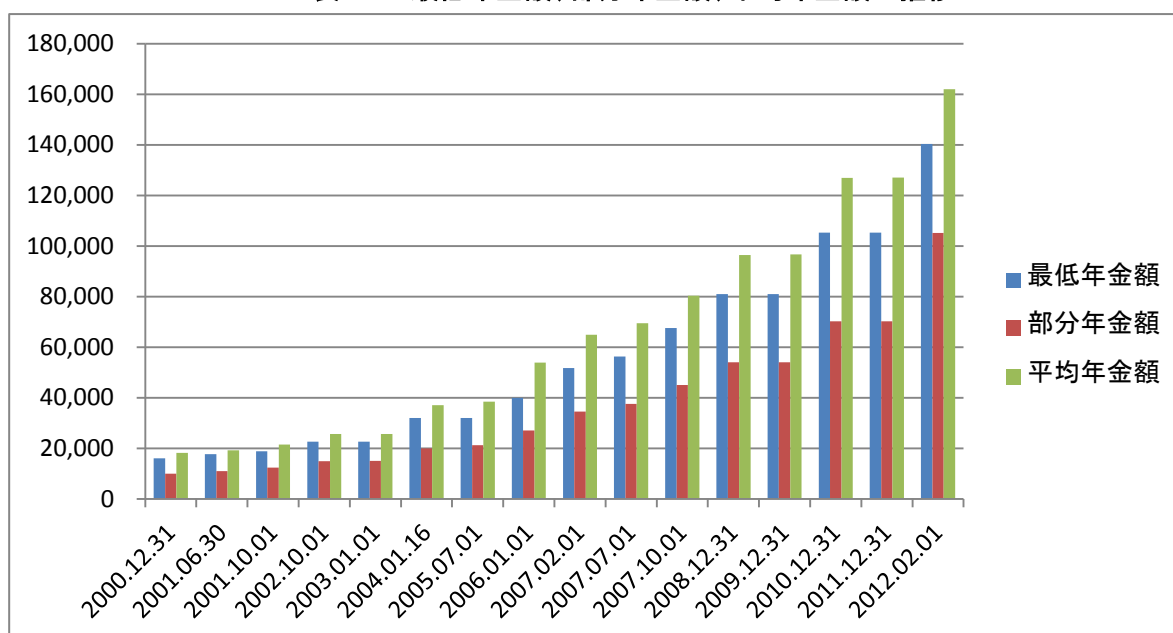
---

<sup>19</sup> 1959 年 12 月 31 日以前に生まれた者は 2019 年 12 月 31 日を以って全ての者が年金受給権を得る事から、2020 年以降は年金制度が一本化される。ただし、人口開発社会保障省では旧制度に適用される者の範囲を 1979 年 12 月 31 日までに生まれた者に改正することを検討している（2014 年 12 月 4 日、MPDSP 政策実施局長からの面談情報）。

る状況にある。このような財政方式の下で、老齢年金基金から支給される給付は老齢年金、障害年金、遺族年金の3種が存在する。

モンゴルの年金制度は表 4-6 に示す通り、過去 5 年間の収支は継続して赤字状態にあり、国庫からの拠出金により黒字を維持している状態にある。労働人口の増加が保険料収入の増加に繋がっているが、ほぼ同様のペースで年金給付額が増加していることが伺える。加えて、表 5-1 に示す通り受給要件を満たした際の最低年金給付額と部分年金の給付額は年々増加しており、これも年金財政が逼迫する主たる要因の一つであると考えられる。14 年前に比べ現在の平均受給額が 8 倍になっていることが現在の年金制度の状況を示している。

表 5-1 最低年金額、部分年金額、平均年金額の推移



(出典：モンゴル社会保険庁『社会保険統計 2012』)

一方、受給者の増加率は加入者数の増加に比べても緩やかではあり、社会保険庁の推計では 2021 年までに 24 万 9 千人に達する見込みとなっている。他方、モンゴルの若年人口は多く、今後も労働人口すなわち年金制度への加入者数が増加することが見込まれる状況にある。

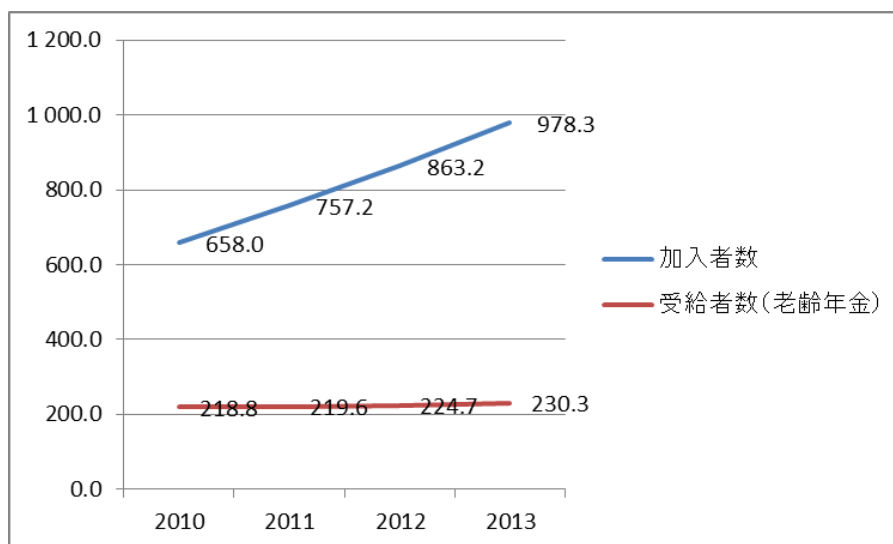
年金制度への加入者の増加にも関わらず、年金制度の収支が赤字であるということは 1959 年 12 月 31 日以前に生まれた者に対する老齢年金給付体系に課題があり、この点については MPDSP 及び SIGO 共に認識している。

#### 【年金制度の財政方式】

年金財政は賦課方式を導入しているが、過去 5 年の年金制度単体での収支はマイナスとなっており、マイナス分を国の年金制度への拠出金（給付総額の概ね 25%<sup>20</sup>）で埋め合わせている状況にある。この主たる原因は年金受給世代の受け取る年金額が比較的多いことが挙げられる。現在の年金受給者は

<sup>20</sup> この 25%の拠出金は、旧制度に基づく。

1959年12月31日以前の生まれであるため、年金受給者の所得代替率は20年加入の者で45%、40年加入の者で75%となる。ただし、最も所得が多い5年間のベースに年金額が算出されるため、想定している所得代替率はあまり参考に出来ない。



(出典：National Statistical Office of Mongolia, *Mongolian Statistical Yearbook 2013*)

図 5-1 老齢年金受給者数と加入者数の推移

表 5-2 老齢年金受給者数と加入者数

(単位：千人)

	2010	2011	2012	2013
加入者数	658.0	757.2	863.2	978.3
内訳				
強制加入	594.3	675.6	761.9	830.2
任意加入	63.7	81.6	101.3	148.1
<b>受給者数(老齢年金)</b>	<b>218.8</b>	<b>219.6</b>	<b>224.7</b>	<b>230.3</b>

(出典：National Statistical Office of Mongolia, *Mongolian Statistical Yearbook 2013*)

また、年金基金を含む各種社会保険基金は、社会保険事務所毎での独立会計制をとっており、各年度の収支は各事務所で賄うべきものとされている。収支が赤字になる場合には、社会保険庁から不足分を埋め合わせるため、各種社会保険基金から補填されることになっている。

#### 【加入者】

モンゴルの社会保険には強制加入と任意加入があり、内訳は以下の通り。

#### 強制加入対象者

(a) 以下の労働／雇用条件を満たす全モンゴル国民／外国人／無国籍者：

- 雇用契約に基づく就労
- 民法第 343 条に基づく合意により成立した職業

- 民法第 359 条に基づく合意により成立した賃労働
- (b) モンゴル国領土内において以下の業務／組織に帰属する者：
- 外国籍企業／集団
  - 海外からの財政負担による支援プログラム／プロジェクト
  - 外交使節団
  - 国際機関に雇用されたモンゴル国民／外国人／無国籍者
- (c) 法により特段の指定の無い公務員
- (d) 海外で雇用契約に基づく就労をしているモンゴル国民

#### 任意加入対象者

法により特に強制加入を指定された職業／個人を除く以下の就労者：

- 自営業者
- 遊牧民
- フリーランス芸術家
- 外国でインフォーマル部門に就労しているモンゴル国民
- 特定の職業を持たない個人もしくは無国籍者

#### **【保険料の支払】**

登記を行った企業が従業員を雇用する場合には、県もしくは区の社会保険事務所へ従業員の個人情報とともに登録する義務があり、その情報により年金制度へ強制加入することになる。一方、インフォーマル・セクターに属する者は年金制度への加入は任意加入とされていることから、加入は本人の意思に委ねられている。しかし、SIGO はインフォーマル・セクターの者が将来無年金になることを避ける目的から年金制度への加入勧奨を行なっている。

強制適用対象者である企業で働く者の保険料は給与から他の社会保険制度の保険料と共に天引きされ、企業が責任を持って保険料を支払うことになっている。保険料は指定された銀行口座へ当月分を翌月の 5 日（5 日が祝祭日の場合には、次の営業日）までに振り込むことになっている。振り込まれた保険料は被用者の年金保険料個別口座に将来の年金受け取りのための情報として記録される。なお、登記している企業については業績が赤字の場合であっても、保険料支払い義務は維持される。

インフォーマル・セクターの者は、保険料の額を自身で決めることができる。具体的には月額給与を MNT192,000 から MNT1,920,000 の間で設定し、設定した金額の 10% を年金保険料として支払う義務が発生する。この保険料は設定した後、任意のタイミングで変更することが出来る。また、社会保険の種別ごとに加入することも認められており、例えば、年金のみ加入し、健康保険は加入しないといったケースも多く存在する。インフォーマル・セクターとされている代表は遊牧民などであることから、本人の希望により、支払いの頻度を毎月、2 カ月に一度、3 カ月に一度、半年に一度、年 1 回から選択できる様になっている。保険料の支払期限は強制適用の場合と同様、当月分を翌月の 5 日までに支払う必要がある。なお、利便性を考慮し、県および区の社会保険事務所には建物内もしくは隣に保険料納付ができる銀行の窓口を設置している。更に遊牧民など、金融機関へのアクセスが頻繁でない者には村の社会保険事務官が保険料を預かった上、金融機関にて保険料を支払い、領収書を本人と社会保険事務所に送付するといったサービスも行なっている。

表 5-3 社会保険料徴収率

社会保険基金	強制加入		任意加入
	雇用主	強制加入対象者	
老齢年金基金	7%	7%	10%
短期給付保険基金	0.8%	0.8%	1%
失業保険基金	0.2%	0.2%	-
健康保険基金	2%	2%	MNT8,040*
労働災害保険基金	1% or 2% or 3% <sup>21</sup>		1%
合計	11% or 12% or 13%	10%	12% + MNT8,040

(出典：社会保険法第3章第15条より調査団作成)

\*遊牧民や自営業者を代表とするインフォーマル・セクター向け措置（法律上は強制）

なお、保険料の支払いが何らかの理由で遅れた場合には、遅延1日につき0.3%の利子が賦課され、保険料に加えて利子分の支払いを求められることになる。これは強制加入でも任意加入でも同様の取り扱いである。

**特例措置：**モンゴルの政治体制の大きな変化があった1990年代は同時に社会保険体制も激動期にあった。1990年から2000年までの期間は、正確な就労記録が残されていないケースが多く見られ、受給額が減少するなど、年金を適正に受給するための要件を満たすことが出来ない者が存在した。このような状況を改善するため、2012年の「1990年から2000年の年金加入期間の回復に係る特例措置法」及び人口開発社会保障省省令第57号により該当する11年間の期間を次の様に取り扱うことにより、期間を回復させた。回復の取り扱いを受けた者は、証明書が社会保険事務所から発行され、将来の年金請求の際に提出が必要となる。

- 1990年から1994年の5年間は勤務期間とする場合でも、保険料を支払う義務は発生しない。
- 1995年から2000年までの6年間は最低賃金の10%を保険料とし、合計MNT78,120を支払う。

【年金受給要件1：老齢年金】

根拠法及び政府決定

- 年金法第4条、第5条、第22条
- 閣議決定2012年第153号、2014年第15号、
- 社会保障省省令2004年第77号

1959年12月31日生まれ以前の者は、年金受給要件として、20年間の年金制度への加入（保険料の支払い）と60歳以上（女性は55歳以上）であることが要求されるが、20年間の加入の場合には現役時に最も収入が高かった5年間の平均月収を基礎にその45%が年金として支給される<sup>22</sup>。これら

<sup>21</sup> 労災保険の保険料率は職種の安全性により区別されている。

<sup>22</sup> この規定のために年金受給前に保険料を高くする者が多いことが地方調査で言及があった。

の者は最長 40 年間の加入が認められているため、その場合には 20 年を超える一年につき 1.5%が加算され、最高で 75%の年金が支給されることになる。最低年金額はMNT207,300 となる。

上記の年齢要件は過去の労働条件により以下の通り緩和される。

- 20 年間以上年金保険料を支払い、うち 10 年間以上が地下での就労であった場合、50 歳から年金を受給出来る（男性）
- 20 年以上年金保険料を支払い、うち 10 年以上が地下もしくは高温の環境の下で就労した場合、50 歳から年金を受給出来る（女性の場合は 45 歳であるが、期間要件は 7 年 6 カ月以上）
- 養子を含む 4 人以上の子供を 3 歳から 6 歳まで育てた女性の場合、55 歳から年金が支給される。

なお、10 年以上 20 年未満の年金加入期間を有する者は部分年金が支給される。部分年金の額は一律 MNT172,000 となる。

一方、1960 年 1 月 1 日以降に生まれた者は、個人年金保険料口座に蓄積された保険料と利子額の合計額を年金受給時の平均余命で除した額となる。年金受給額の計算式は次の通りとなる。

$$\text{年金額（月額）} = (\text{個人年金保険料口座残額} / \text{年金請求時における平均余命年数}) / 12 \text{ カ月}$$

#### 事例 1

1960 年 1 月 1 日以降生まれの者で 2000 年以降、40 年間一定額の給与で雇用され、個人年金保険料口座に雇用主負担分と共に保険料を蓄積した場合、年率 1%の利回り、年金受給時の平均余命を 10 年と想定した場合、所得代替率は 69.1%となる。

#### 【年金受給要件 2：障害年金】

##### 根拠法及び政府決定

- 年金法第 5 条、第 7 条、第 22 条
- 閣議決定 2008 年第 304 号、2012 年第 153 号、2014 年第 15 号
- 保健省省令 2008 年第 274 号、社会福祉省省令 2008 年第 137 号

疾病や事故を原因として、次の要件のいずれかを満たし、一定以上の期間 50%以上の労働能力を失った場合、障害年金が支給される。なお、障害の程度により給付期間（3 カ月、6 カ月、1 年、2 年間（最長））が決定され、引き続き障害の状態にある者は給付の更新手続きを行なう必要がある。

要件 1: 年金保険料を 20 年以上支払っていること

要件 2: 障害者となる前の 5 年間のうち、3 年間保険料を納付していること

障害年金額は年金保険料を支払った期間のうち収入が最も高い 5 年間を基礎に計算される。なお、最低年金額として MNT207,300 が保障される。また、20 年に満たない期間の場合には、MNT172,000 が部分年金として支給される。



### 【年金受給要件3：遺族年金】

#### 根拠法及び政府決定

- 年金法第4条、第22条
- 閣議決定2012年第153号、2014年第15号

疾病もしくは事故により被保険者が死亡した場合で被保険者の収入で生計を維持されていた16歳未満（学生の場合には19歳未満）の者がいる場合には遺族年金が支給される。被保険者が死亡した日から14日以内に社会保険事務所に提出することにより受給資格を得る。なお、特別な事情がある場合には、3カ月まで申請期間が猶予される。なお、遺族年金の対象となる主な者は次の通りである。

- 16歳未満（学生の場合は19歳未満）の子
- 他に扶養者のいない16歳未満の孫もしくは実の弟妹
- 16歳未満で障害を有する子、孫、実の兄弟姉妹
- 障害者である父母、配偶者、他に扶養者のいない祖父母、実の兄弟姉妹（男性は60歳以上、女性は55歳以上）

遺族年金額は年金保険料を支払った期間のうち収入が最も高い5年間を基礎に計算される。なお、最低年金額としてMNT207,300が保障される。また、20年に満たない期間の場合には、MNT172,000が部分年金として支給される。なお、生計を維持されていた人数で支給率が決定され、3人以上の場合100%、2人で75%、1人で50%となる。

### 【年金請求手続き】

60歳（女性は55歳）に到達し、年金を受給するための加入要件を満たしている者は、居住地（ウランバートル市内は区の下ホロ）で住所証明書の発行を受け、管轄の社会保険事務所に申請書を提出する（村の場合は社会保険事務官へ提出するケースもある）。提出の際には年金額算定の基礎となる5年間の指定を行なう。添付書類として、IDカードの写し、年金手帳（全て）、アーカイブの書類（必要に応じ）、企業からの退職証明書がある。これらの書類がそろった後、社会保険事務所は、年金額の決定のための裁定事務を行ない、14日以内に本人に対し年金額の通知を行なう。

### 【加入及び支払記録管理とデータの管理】

年金保険料を含む各種社会保険料に関する情報は、区もしくは県社会保険事務所で端末機器から入力される。各社会保険事務所の社会保険事務官が加入者や受給者の情報を入力するソフトは40種類あり、あるソフトではサーバー上に、あるソフトではウェブ上にデータが保存される。サーバーに保存された場合、約1日後には本庁のシステムにも反映されることになっている。全ての県、区、一部の村はネットワークで繋がっている。光ファイバーで繋がっている所もあれば、インターネットで繋がっている所もあるが、これらネットワークで繋がっている所においては全て、加入者情報はサーバーに保存されている。

また、県および区社会保険事務所のサーバーには所管する地域の保険加入者の情報が保存されており、財務報告書等もこれらサーバーに保存された情報をもとに作成されている。本庁のサーバーではこれ

ら全ての情報が管理されていることになる。そのため本庁のサーバーでは、加入申請者がモンゴル国民かどうか、失業したかどうか、他県で受給していないかどうか等の情報全て照会することが出来る。

### 5.2.1 老齢年金関連法令

狭義の年金制度（老齢年金）に関する法令は以下がある（なお、社会保障制度全般に係る法制度一覧については、第4章「表 4-1 モンゴルにおける社会保障制度根拠法令等」を参照のこと）。

- *Law of Mongolia on Social Insurance*（「社会保険法」31 May 1994）（Amended according to the Laws of 22 January 1996, 16 January 1997 and 10 June 1999）
- *Law on Pensions and Benefits Provided by the Social Insurance Fund*（「社会保険基金により賄われる年金及び短期給付に関する法律」7 June 1994）（Amended according to the Laws of 22 January 1996, 16 January 1997 and 21 January 1999）
- *Law on Personal Account for Pensions Insurance Premium*（「個々人の社会保険料拠出勘定に係る法律」10 June 1999）

### 5.2.2 年金運営機関の概要

（法制面及び政策を担当する MPDSP と、実施機関である SIGO の組織的関連については、第4章「4.2 社会保障関係機関の概略」を参照のこと。）

SIGOと下部組織である県社会保険事務所及び区社会保険事務所は、年金に係る全ての実務を担っている。社会保険庁はウランバートル市内に所在し、全国30（県21、ウランバートル市の9区<sup>23</sup>）の社会保険事務所を有している。社会保険庁全体（本庁と地方組織）では1501人の職員を有し、本庁に152人、残りが社会保険事務所のいずれかに所属している。

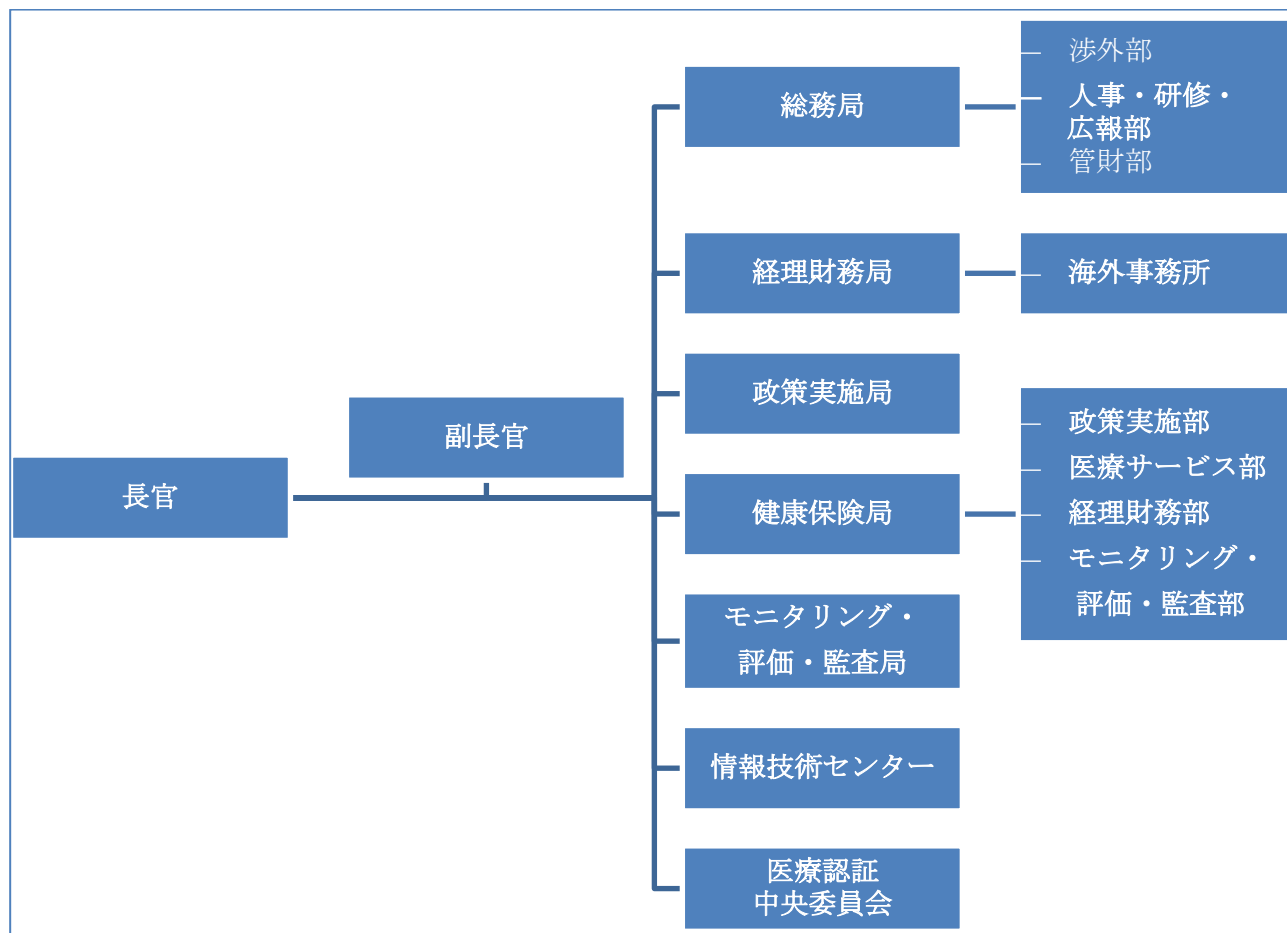
表 5-4 社会保険庁職員所属別内訳

	職員数（2013年）
社会保険庁	152
首都社会保険事務所	21
区社会保険事務所	405
県社会保険事務所	557
村役場社会保険事務官	366
合計	1,501

（出典：社会保険庁への聞き取り調査に基づき調査団作成）

SIGOは社会保険制度（老齢年金、健康保険、労災保険、失業保険、短期給付）の運営に関する全ての責任を負い、保険料の支払いから給付の実施までを実施している。社会保険本庁は長官の下、2名の副長官と5つの局（総務、健康保険、政策実施、経理財務、モニタリング評価・監査）、情報技術センター、医療労働認証中央委員会から成っている。

<sup>23</sup> ウランバートル市は9つの区から成るが、うち3つの区は飛び地である。



(出典：社会保険庁パンフレットを参考に調査団作成)

図 5-2 社会保険庁(SIGO)組織図

### 【総務局】

総務局は局長以下、渉外部、研修・人事・広報部、管財部から成っている。渉外部では対外関係業務を中心に担当しており、現在実施中である GIZ とのプロジェクトは渉外部所管である。研修・人事・広報部では職員の人事に関する全ての業務を行なうと同時に、職員の研修プログラム策定や市民への情報公開も担っており、毎年研修と広報活動について年間計画を立て、それに基づいて業務を進めている。研修は外部向けのもの、社会保険分野の内部職員向けとがあり、外部向け研修は大学卒業生、企業などの保険適用者や、保険料支払い義務のない遊牧民などのインフォーマル・セクター従事者を対象としたプログラムが存在する(表 5-10 参照)。研修費用は国庫負担であるが、予算も限られているため十分な研修機会を提供出来ておらず、内部職員向けプログラムも年金や労働災害など専門分野に特化したものにはなっていない。そのため研修内容は国の法律や制度に関する、最小限の知識習得にとどまっており、国際的な動向・方針に関する講義あるいはサービス面の技術供与は行なわれていない状況である。広報活動は主にチラシなど印刷物での対応となっているが、市民に提供すべき情報は限定的となっている。

総務局の課題は、先ず予算の制約が挙げられる。国土が広いとため全ての職員への研修には相当の費用が掛かり、結果として研修対象がウランバートル市の職員に限定される傾向がある。また研修プログラムにも一貫性が無く、遠隔地に勤務する職員向け研修が準備されていない。更に社会保険分野を専門とする適任の講師人材が極めて限られていること等も、解決を要する課題である。

上記に加え、総務局の職員数は本来の定員が4名のところ、現在3名(局長を含む)が配置されている状態であり、総務局管轄の渉外部、管財部、人事・研修・広報部の機能を2名の職員で対応している。それら2名の職員が研修計画<sup>24</sup>と広報計画を立て、計画の実践を進めている。以上の研修に係る一部費用は国家予算として確保され、執行されているが、予算額も限られているため十分な研修機会を提供できていないとは言えず、内容に関しても、年金や労働災害など専門分野に特化した研修プログラムは行なわれていない。研修内容は主として国の法律や制度に関する、最小限の職業知識の習得に留まっており、年金行政の国際的な動向・方針、あるいはサービス面の技術向上に関する具体的講義は実施されていない状況にある。その為、他国の在外公館やドナーの協力を活用し、必ずしも内容がSIGOのピンポイントの希望にそぐわないものであっても、わずかな機会を捉えて研修実施に結び付けている。

#### 【政策実施局】

社会保険制度の実施に関する、各区および県社会保険事務所への指導及び指示を行なう部署である。社会保険に係る法律を実施する上でどの様な方針で実施するかを関係部署に周知徹底し、情報公開などを行なっている。社会保険に関する運営上の各種通達策定も担当している。また、国際年金協定に関する業務、海外協力業務についても政策実施局で担当している。

政策実施局には8名のポストがあるが、現在は6名が在籍している。

#### 【経理財務局】

経理財務局(Department of Accounting and Finance)は、(1) 徴収保険料に関わる情報管理、(2) 基金残高及び運用、(3) 保険給付に係る情報、(4) 保険料未納・回収に係る情報、(5) 債権情報の管理、及び(6) 在韓モンゴル国民のための支払年金保険料通算手続に関する事務を所管している。社会保険に係る保険料徴収額、年金支給額などの情報は全て本局に情報が集められ、年金財政の為の基礎情報として活用されている。

経理財務局にとっての最重要課題は、「経理」と「財務」を全て理解している者がいないことにある。これは局内にシニア・オフィサーが在籍するのみであり、政策から実務まで知悉したベテランと、雑用を一手に引き受ける若手のいずれも層が薄いことにも起因している。現地訪問の際の経理財務局長への聞き取り調査を通じ、同局における全職員数は10名であり、一国の社会保険基金管理・運用の全てをこなすことに本質的な無理があるとの見解が述べられた。

#### 【医療保険局】

医療保険局は医療保険に関する法律や国の施策を実施する責務を有している。具体的には医療制度システムのモニタリング、加入者に提供される医療の質、医療保険基金の効果的な活用や積立金の管理など、担当業務は多岐にわたっている。

---

<sup>24</sup> SIGOにおける研修は内部向け研修と外部向け研修とに分けられる。外部向け研修は大学卒業生、企業などの保険適用者や、保険料支払い義務のない遊牧民などのインフォーマル・セクター就業者を対象としている。通常、日本における研修は内部の職員や社員向けに実施されるものである為、将来、技術協力が行なわれる場合には、カウンターパートとの定義の摺り合わせ及び理解共有に注意が必要である。

### 【医療労働認証中央委員会】

医療労働認証中央委員会は、精神疾患や身体の問題等障害の原因を特定し、欠損の度合や治癒に要する期間を決定するための各種審査を行なう権限を有する。委員会は医師や労働組合の代表、雇用主から構成される。なお、本委員会は各社会保険事務所の下で活動を行なう。

### 【情報技術センター】

情報技術センターは、加入者及び受給者情報の収集、データの送信、維持に関する責務を負う。また、加入者や雇用主に対し IT を活用した効率的な社会保険サービスの提供に関する立案を行なう。

### 5.2.3 年金基金運用の概要

現在、法律上の規制（社会保険法第 10 条）により、年金基金の運用対象は ① 国債、② 中央銀行債、③ 銀行預金に限定されている（現在、中央銀行債は保有残高ゼロ。国債については来年に償還期限を控えているため、本年度は購入実績ナシ）。これは国民の老後や危急の際の生活安全保障の原資という社会保険本来の性質に則り、安全性を第一に配慮した運用法として、現段階で選択可能な最善の方法であると考えられている。

現在、年金基金の管理・運用は SIGO の専権事項であり、同庁経理財務局がその業務を担当している（公式な運用主体はあくまで SIGO 本庁であり、経理財務局は承認された業務を運営しているに過ぎない）。

ポートフォリオは上記にも述べた通り、国債保有と銀行預金の二本立てで、安全性を優先している。只、その枠組の中でも経理財務局が勝手に運用取引を出来る訳ではなく、社会保険国民評議会 (Social Insurance National Council) で審議され、認可後初めて実施に移される。

### 【基金管理・運用の実際(2014 年 10 月現在)】

5 つの社会保険基金：(1) 老齢年金基金、(2) 短期給付保険基金、(3) 失業保険基金、(4) 健康保険基金、(5) 労災保険基金は、現在 14 銀行の 72 口座に分けて保管されている。

- ✓ 理由 I： 加入者企業等によって取引銀行が異なり、円滑かつ安価な資金移転を図る（現在、モンゴルの銀行業務においては振込・口座振替にも 2～3 日の時間を要し、かつ送金手数料が発生するため）。
- ✓ 理由 II： リスクヘッジ。モンゴルでは銀行倒産の可能性を否定できない（かつて預金していた 6 つの銀行が倒産し、MNT 55 億の損失を計上した苦い経験がある。係争中だが現在も未回収）。
- ✓ 理由 III： 銀行間の競争を促し、運用利率を引き上げる。
- ✓ モンゴル中央銀行に預金は出来ない（通常の銀行業務は行なわない）。但し、国家基金への預託は認められている（実際上は銀行機能を果たし、上記の 14 銀行にも含まれている）。
- ✓ 現在、基金が黒字の場合でも国庫補助を受け取っている。→ その間に貯め、基金を増大し、出来れば運用益を大きくしたいと考えている。
- ✓ 銀行との現行契約は 33。それに基づいて総額 MNT 5,120 億の預金がある。
- ✓ 短期給付基金は預金していない。
- ✓ 加入者（企業含む）の利用口座は全部で 6,000 行（本支店）に及ぶ。これらの口座から毎週

金曜日に払込保険料が基金の方に送金される。

- ✓ 老齢年金給付は、被保険者各人の個人口座に振り込まれる。各銀行への振込指示は月 1 回。
- ✓ 給付についての情報は、各市区、県にまとめられた後、25 日に本局に報告される。

2014 年 10 月現在における社会保険基金総額はおよそ MNT 9,000 億（約 540 億円）で、年間給付総額 MNT1 兆 580 億（約 635 億円）に及ばない。そもそもリスクを伴う高利回りの運用を考えること自体が困難な状況にある。

但し、現在MPDSPによって検討中の社会保険制度改革案においては、社会保険基金運用の「自由化」が俎上に乗せられている。公的基金管理における安全性優先原則は当然理解されているものの、銀行預金すら安全とは言えないモンゴルの現況においては、「どうせ不安定な保全環境下にあるのであれば、どうして高利回りの運用を考えないのか。徒に元金を額面上増やしも減らしもせずに抱えておく行為は、インフレ状態が継続する市況下ではむしろ国民の財産を毀損しているに等しいではないか」との政治的圧力が存在することも伝えられている<sup>25</sup>。

#### 5.2.4 年金徴収実務の概要

年金保険料の徴収実務は就労形態により大きく 2 つに分類される。企業に雇用される者は、給与が支払われる度に企業により保険料を源泉徴収され、雇用主が定められた期日（当月分を翌月の 5 日）迄に保険料を支払う義務がある。年金保険料は他の社会保険料と共に指定された銀行口座に振り込まれ、振り込みの状況を各社会保険事務所の経理・財務担当が確認する。未納があった場合には督促状を発行するが、3 カ月を目途に未納処分を行なう。ただし、未納処分が行なわれても日額 0.3%の利子を支払うことにより追納を行なうことは可能となっている。

<sup>25</sup> MPDSP 政策実施局長からの面談情報による（2014 年 11 月 28 日）。

表 5-5 加入者記録の入力までの手順

(強制加入)

- (1) 企業は登記局（登録は業務内容のみ）で登録したのち、労働者の個人情報と給与情報を社会保険事務所で登録する。算定の基礎となる最低給与額はMNT 192,0000、最高給与額はMNT 1,920,000 となっている。
- (2) 社会保険事務所から社会保険料に関する書類が発出され、企業は労働者負担分を給与から徴収し、記載されている口座に企業負担分とあわせて期日（当月分を翌月の5日まで）までに振り込む
- (3) 銀行情報から加入者の情報を社会保険事務所サービス課で入力する。
- (4) 入力された情報は、社会保険庁に送信され、保管される。

(任意加入)

- (1) 社会保険事務所にて任意加入の手続きを行なう。社会保険料の基礎となる収入は月額で MNT 192,000 から 1,920,000 までの間で任意に設定できる。必要に応じ税務署に該当者の収入を問い合わせ、支払い能力があるか確認する。
- (2) 任意加入者は支払いサイクルを毎月、3 カ月に一度、半年に一度、1 年に一度などから任意に設定し、社会保険事務所の建物内もしくは隣にある銀行で支払を行なう。
- (3) 銀行から送られた支払情報を元に、社会保険事務所のサービス課で入力を行なう。なお、村では入力を行えないため、必要情報を県社会保険事務所へ電話連絡もしくは郵送で書類を届けることになっている。
- (4) 入力された情報は、社会保険庁に送信され、保管される。

(出典： 現地関連機関への聞き取り調査に基づき調査団作成)

なお、強制適用の場合で保険料が規定の期日までに払い込まれなかった場合には、まず督促状が発行されるが、それでも支払われない場合には、一定の期間経過後、裁判に持ち込まれることになる<sup>26</sup>。

<sup>26</sup> 一部の事案では該当する企業の銀行口座を凍結し、入金があった場合には未納分をそこから補う手法も採られている。

表 5-6 各県における徴収額と目標達成率

(単位：MNT 百万)

	Aimag and district	2006	2007	2008	2009	2010	2011			2012			2013		
		Collected	Collected	Collected	Collected	Collected	Planned	Collected	Quota Performance	Planned	Collected	Quota Performance	Planned	Collected	Quota Performance
<b>小計</b>	<b>West section</b>	<b>11,846.0</b>	<b>18,050.9</b>	<b>21,768.8</b>	<b>23,698.2</b>	<b>26,894.1</b>	<b>32,101.2</b>	<b>34,992.3</b>	<b>109.0%</b>	<b>45,247.7</b>	<b>48,690.2</b>	<b>107.6%</b>	<b>59,390.7</b>	<b>61,829.9</b>	<b>104.1%</b>
	Bayan-Ulgii	2,528.1	3,864.5	4,618.7	4,965.5	5,608.1	6,787.0	7,200.0	106.1%	9,077.0	10,056.6	110.8%	12,005.8	12,772.0	106.4%
	Gobi-Altai	1,997.5	3,276.7	3,685.8	3,982.5	4,538.9	5,331.6	5,994.4	112.4%	7,272.6	8,583.5	118.0%	9,127.8	11,014.7	120.7%
	Zavkhan	2,522.8	3,733.9	4,439.4	4,826.8	5,375.3	6,388.4	6,715.7	105.1%	8,772.9	9,238.9	105.3%	11,944.5	11,939.7	100.0%
	Uvs	2,410.1	3,604.8	4,475.0	4,780.1	5,575.0	6,673.3	7,052.5	105.7%	9,576.1	9,598.9	100.2%	12,506.7	12,382.6	99.0%
	Khovd	2,387.5	3,571.0	4,549.9	5,143.3	5,796.8	6,920.9	8,029.7	116.0%	10,549.1	11,212.3	106.3%	13,805.9	13,720.9	99.4%
<b>小計</b>	<b>Khangai section</b>	<b>24,878.4</b>	<b>36,044.1</b>	<b>42,736.3</b>	<b>47,325.4</b>	<b>55,073.2</b>	<b>64,914.5</b>	<b>69,215.2</b>	<b>106.6%</b>	<b>83,638.1</b>	<b>89,463.8</b>	<b>107.0%</b>	<b>113,889.7</b>	<b>114,171.3</b>	<b>100.2%</b>
	Arkhangai	2,423.2	3,321.5	4,081.1	4,394.2	5,061.9	5,860.5	6,166.9	105.2%	8,514.8	8,455.5	99.3%	10,830.1	10,961.9	101.2%
	Bayankhongor	2,411.0	3,201.9	4,064.7	4,505.0	5,240.2	6,321.4	6,659.2	105.3%	8,635.6	9,134.2	105.8%	11,801.0	11,716.6	99.3%
	Bulgan	1,931.8	2,724.5	3,416.7	3,622.5	4,249.5	5,217.6	5,438.0	104.2%	6,933.4	7,297.1	105.2%	9,427.1	9,280.9	98.4%
	Orkhin	12,026.5	18,193.4	20,207.9	22,784.9	26,670.4	30,966.0	33,504.3	108.2%	37,038.2	40,595.3	109.6%	50,574.7	49,995.5	98.9%
	Uvurkhangai	3,150.9	4,328.8	5,428.1	5,842.7	6,685.6	7,746.7	8,354.0	107.8%	10,849.0	11,403.5	105.1%	15,262.6	15,487.0	101.5%
	Khuvsgul	2,935.0	4,274.0	5,537.8	6,176.1	7,165.6	8,802.3	9,092.8	103.3%	11,667.1	12,578.2	107.8%	15,994.2	16,729.4	104.6%
<b>小計</b>	<b>Central section</b>	<b>24,836.1</b>	<b>35,270.7</b>	<b>41,146.6</b>	<b>44,890.3</b>	<b>55,295.6</b>	<b>65,151.0</b>	<b>72,768.9</b>	<b>111.7%</b>	<b>91,711.5</b>	<b>98,808.5</b>	<b>107.7%</b>	<b>120,742.1</b>	<b>124,043.1</b>	<b>102.7%</b>
	Gobisumber	1,526.0	2,252.5	2,396.5	2,641.9	3,300.7	3,638.0	4,191.9	115.2%	4,787.9	5,134.6	107.2%	5,982.2	6,151.7	102.8%
	Darkhan-Uul	6,599.9	9,978.0	10,854.0	11,372.4	14,070.1	16,537.0	18,377.0	111.1%	22,815.8	23,782.4	104.2%	29,924.1	30,900.3	103.3%
	Dornogobi	5,080.7	6,164.2	7,232.2	7,837.0	9,696.7	11,357.1	12,655.3	111.4%	15,314.1	16,978.1	110.9%	19,465.8	19,832.4	101.9%
	Dundgobi	1,640.4	2,268.9	2,907.4	3,041.1	3,471.9	3,980.1	4,425.0	111.2%	5,709.4	5,921.7	103.7%	7,468.1	7,492.4	100.3%
	Umnugobi	1,987.0	3,114.2	3,960.3	5,058.1	6,693.4	8,620.0	10,248.5	118.9%	15,028.9	17,050.5	113.5%	22,494.5	23,603.1	104.9%
	Selenge	5,080.1	7,217.5	8,487.9	9,078.0	11,381.5	13,177.4	14,246.7	108.1%	17,234.9	18,395.5	106.7%	21,876.2	21,548.6	98.5%
	Tuv	2,922.0	4,275.4	5,308.3	5,861.8	6,681.3	7,841.4	8,624.5	110.0%	10,820.5	11,545.7	106.7%	13,531.2	14,514.6	107.3%
<b>小計</b>	<b>East section</b>	<b>8,280.6</b>	<b>11,693.3</b>	<b>14,419.0</b>	<b>15,408.2</b>	<b>18,631.2</b>	<b>20,959.1</b>	<b>23,710.5</b>	<b>113.1%</b>	<b>29,122.2</b>	<b>31,152.7</b>	<b>107.0%</b>	<b>36,776.4</b>	<b>37,483.1</b>	<b>101.9%</b>
	Dornod	3,158.8	4,497.9	5,529.8	5,981.6	6,884.4	7,744.8	8,838.1	114.1%	11,151.1	12,218.4	109.6%	14,429.6	14,888.9	103.2%
	Sukhbaatar	1,892.5	3,007.7	3,523.2	3,710.0	4,332.0	5,308.0	5,717.9	107.7%	7,150.4	7,846.7	109.7%	9,521.5	9,725.6	102.1%
	Khentii	3,229.3	4,187.7	5,366.0	5,716.6	7,414.8	7,906.3	9,154.5	115.8%	10,820.7	11,087.6	102.5%	12,825.3	12,868.6	100.3%
<b>小計</b>	<b>Ulaanbaatre</b>	<b>92,344.6</b>	<b>122,880.9</b>	<b>158,681.6</b>	<b>184,570.7</b>	<b>237,855.9</b>	<b>307,261.8</b>	<b>352,593.9</b>	<b>114.8%</b>	<b>456,296.9</b>	<b>511,544.2</b>	<b>112.1%</b>	<b>625,157.8</b>	<b>633,507.6</b>	<b>101.3%</b>
<b>合計</b>		<b>162,185.7</b>	<b>223,939.9</b>	<b>278,752.3</b>	<b>315,892.8</b>	<b>393,750.0</b>	<b>490,387.6</b>	<b>553,280.8</b>	<b>112.8%</b>	<b>706,016.4</b>	<b>779,659.4</b>	<b>110.4%</b>	<b>955,956.7</b>	<b>971,035.0</b>	<b>101.6%</b>

(出典：モンゴル社会保険統計 2012、SIGO 提供資料)



このような事態を避けるため社会保険事務所では税務署とは緊密に情報交換をしており、特に「税務署に提出される給与情報」と「社会保険事務所に提出される給与情報」に齟齬がないかを確認している。徴収の実績は各社会保険事務所でも異なっており、予算額に基づく達成率は前掲表 5-6 の通りとなっている。なお、予算額の策定は村レベルから開始され、村では前年度の実績に基づく徴収予定額を所管の社会保険事務所に提出し、その後、SIGO、MPDSP、閣議決定、国会承認の順で決裁される。最終的な予算額は、企業数や強制加入者数、インフレ率など考慮して決定されている。

表 5-6 は 2006 年以降の徴収額を各県／ウランバートル市の社会保険事務所の徴収額を示したものである。達成率は 2011 年以降の情報のみであるが、2011 年は全ての県、ウランバートル市内の社会保険事務所で 100%以上の達成率を示していたが、2012 年にはアルハンガイ県で 99.3%と初めて 100%を下回り、その後 2013 年にはオブス県、ホブド県、バヤンホンゴル県、ボルガン県、オルホン県、セレンゲ県で 100%を下回り、最低は 98.4%となった。2011 年からの 3 カ年は、緩やかに達成率が低下する傾向にある。なお、実績が計画を下回った原因については、達成率が低い県が山岳地区や中央から北部地域に偏在していることから、地理的な要因が背景にあることが推測される。

### 5.2.5 年金加入者データの記録・管理状況

年金加入者情報は、2001 年以降分に関しては完全に電子データ化されている。記録の原本となる元データは社会保険庁内で保有されており、原本の写しとなるデータを別の場所で保管している。一方で提出された書類（原証憑）等は各社会保険事務所で保管されており、増加する年金受給者数に伴い保管場所の確保が問題となっている。

年金加入者の記録に関しては、ウランバートル市内の区と各県で入力の流れが一部異なっているが作業内容は概ね統一されている（表 5-5 参照）。

加入者の受給情報及び給与情報は以下の通り管理されている。日本の記録管理に比べ非常にシンプルな体系となっており、職業の変更や所属会社等の情報は SIGO から提供された情報では確認が出来なかった。

強制適用を受ける企業の納付状況は各県／村の間で差異があり、そのため社会保険登録企業数と納付企業数は一致しない。企業の業績などから保険料納付が滞る企業が全ての県／村で見られ、これらの企業からの保険料徴収については口座を凍結し、凍結口座に入金される金額を優先的に社会保険料に充当している県や督促状の発行後 30-60 日を待って裁判に訴える県もある。裁判は企業と社会保険事務所の双方にとって費用／労力／時間を要することから、裁判に至らないように対応を検討する必要があるとの声も聞かれた。元来、滞納企業が支払うべき保険料は被保険者負担分も含まれていることから、まずはその分の支払いを促すなど、効果的な徴収方法の構築が望まれる。なお、保険料が支払われず、未納と記録された期間分の年金は現行のモンゴル年金制度では支払われないことになっている<sup>27</sup>。

<sup>27</sup> 日本の厚生年金保険では、企業が滞納しその後倒産した場合には、企業の財産を競売にかけ、それでも足りないときは、不足分は払ったものとして記録される。そのため被保険者に負の負担は生じない。

表 5-7 訪問県／村における企業の納付状況

県／村	社会保険登録 企業数	納付企業	滞納企業数	裁判係争中	税務署登録数
ダルハン・ オール県	1,400	1,360	60	25	-
エルデネト県	1,700	1,630	30 (口座凍結 8 社)	-	
ブルガン県	840	626	114	-	603
セレンゲ県 サイハン村	117	100	17	-	216

(出典：調査団による地方県訪問の際の聞き取り調査に基づく)

表 5-8 受給者情報の事例

県	***
委員会	16
管理番号	XX56120703
姓	***
名	***
生年月日	1956/12/7
請求日	2012/1/5
加入期間	29.45927
軍人期間	0
失業期間	0
障害期間	0
要件	正常
平均給与	285,817
年金額	180,300

(出典：SIGO 提供資料)

表 5-9 加入者給与情報の事例

年	月	給与	追加給与
1999	12	84,700	0
2000	1	88,000	0
2000	2	400	0
2000	3	64,900	0
2000	4	141,996	0
2000	5	50,000	0
2000	6	50,000	0
2000	7	50,000	0
2000	8	50,000	0
2000	9	50,000	0
2000	10	50,000	0
2000	11	50,000	0
2000	12	50,000	0

(出典：SIGO 提供資料)

### 5.2.6 職員の能力と研修制度

モンゴル国では公務員になるためには大学卒業後 2 年間の勤務経験が要求されるため、必要最低限の能力は必然的に担保されている。一方で職員の採用はポストに空きがあり、予算手当が行なわれている場合のみ可能となり、採用数は非常に少ない。そのため採用時研修なども実施されておらず、必要な知識の習得は必然的に OJT に依存している。加えて、部署間の異動も多くないことから他の部署の情報などが共有される機会は非常に少ない。社会保険庁では研修計画が策定されており、その計画に基づいた研修が実施されているが、県や区社会保険事務所では研修の為の予算配分がなく、地域の特性に応じた研修は行なわれていない。このような状況ではあるが、一部の社会保険事務所では無償で講師を招聘し、職員が必要とする知識を得る機会を提供している。MPDSP 及び SIGO から取得した

過去の研修実績は次頁以下の表に示す。人口開発社会保障省及び社会保険庁で実施されている研修はドナーの協力により行なわれているものも少なくないが、実務的な内容を伴うものはごく少数である。また、一部を除き社会保険行政における徴収など直接の業務に関わる研修は行なわれておらず、改善が望まれる点である。なお、先述したが、社会保険事務所レベルでは予算も限られており、課題を体系別に整理し、テーマを適切に絞り込んだ研修は見込めず、より広く職員が活用できる知識を習得する一般教養的な研修を行なっている所が多い。

なお、2012年から2014年に実施された研修については、ドナーや在外公館により予算手当されたものが多く、SIGOが主体となり予算手当を行った研修は、2013年でMNT3,400万（約200万円）、2014年はMNT400万（約24万円）のみである。研修はドナーや在外公館に依存している実態が確認できる。また、MPDSPの研修は公務員やそれに準ずる者が対象となっていること、1名もしくは2名を対象とした研修が多いことが特徴である。SIGOの研修はや特定の住民や会計士など社会保険行政に関連性がそれほど深くないワークショップのような会合も研修としてとらえていることが判明した。

表 5-10 人口開発社会保障省(MPDSP)による職員への研修

№	研修名	研修内容	参加者	対象人数	実施日
1	「ADePT」ソフトウェアに関する研修	マルチセクター支援プロジェクトの支援にて実施した「ADePT」ソフトウェアに関する研修	人口開発社会保障省職員	15	2014.09.17-19
2	社会保障に関するプログラムについての相互学習	アジア太平洋地域の途上国の社会保障プログラムの策定	人口開発社会保障省の HXБХЗГ	1	2014.09.02-09.04
3	韓国の社会保障	韓国の社会保障制度を見習う為の研修	人口開発社会保障省担当者及びダルハン・オール県の職員 4 名	6	2014.10.12-21
4	内部監査の指導員育成研修	大蔵省の内部監査員を育成する JICA との共同研修	人口開発社会保障省担当者	2	2014.02.19-21
5	韓国の社会保障に関する取組みを学ぶ研修	韓国における社会保障規格	人口開発社会保障省担当者	1	2014.07.20-08.03
6	ADB 入札関連手続きと選定基準	アジア開発銀行のコンサルタント選定基準に関する紹介	人口開発社会保障省の担当者	2	2014.09.18
7	政府機関の情報セキュリティに関して	情報セキュリティに関して	人口開発社会保障省の担当者	1	2014.07.01-04
8	先進的情報技術の活用	情報セキュリティに関して	人口開発社会保障省の担当者	1	2014.10.23-24
9	貧困対策政策企画能力強化	モンゴルの中央政府職員、地方行政職員の「貧困者対象の安定的経済開発政策策定・企画能力の強化	人口開発社会保障省の 担当者	3	2014.4.8-9 & 2014.10.09-11
10	「緑の経済 T21」モンゴル独自モデル開発、動的システム作成	2014 年 10 月 2 日～3 日 経済開発省主宰の研修: 「T21 モデルについて」	MPDSP の担当者	3	2014.05.14-16, 20-22, 2014.10.02-03
11	社会福祉従事者主催の研修	MPDSP 及び国連の人口基金共同の研修「社会福祉従事者の災害時の対応について」	MPDSP 及び関連機関	25	2014.09.17
12	「人口・健康・ジェンター・開発指標の計算方法」	.国連の人口基金主催、国立大学の人口調査研究センターにおける諸省庁職員対象の研修	MPDSP の担当者	3	2014 04.28-05.02
13	「モンゴル国の開発段階において、災害削減活動の整合性を図る」	「モンゴル国の開発段階において、災害削減活動の整合性を図る (DRR)」4 回にわたる研修	非常事態庁、UN、アジア防災センター、MPDSP の担当者	15	2014. 09

№	研修名	研修内容	参加者	対象人数	実施日
14	障害者の雇用促進及び適切な職場提供(B)プログラム/J1300641/	障害者の雇用促進及び適切な職場提供(B)プログラム/J1300641/	MPDSP の担当者	10	2014.1.8-23
15	国連が制定した障害者人権条約の実効の現状に関する協議を含めた「障害及び開発のための国際運動」	「同僚(仲間)を通して障害者を育てる」、「同僚(仲間)を通してリハビリの意義を承知させる」をテーマに国連制定の障害者人権条約の実効の現状に係る協議を含めた「障害及び開発の為に国際運動」	UN、MPDSP の担当者	15-20	2013.11.12-13
16	韓国:「人口グループ別社会サービスに関する規格」	韓国における研修「人口グループ別社会サービスに関する規格」	MPDSP の担当者(IT)等	5-10	2014.07.20-08.02
17	「社会保障分野の事業策定」	タイ国における「社会保障分野の事業策定」に関する国際研修	MPDSP の担当者	2	2014.07.20-08.02
18	情報セキュリティと国家セキュリティ	国家諜報アカデミー	行政管理局長	1	2014.05.30
19	「電子行政」研修	電子行政について	行政管理局、人的資源管理部事務官	1	2014.09
20	国家セキュリティに対する汚職の影響	汚職について	MPDSP 行政管理局法務部事務官	2	2014.11.06
21	幹部の決定事項の法的根拠	経営アカデミー	行政管理局法務部事務官	1	2014.10.16-18
22	法令立案、行政文書起草法	法務省主催	MPDSP 行政管理局法務部事務官	2	2014.06.23
23	「ソーシャルメディアの活用」研修	経営アカデミー	行政管理局法令遵守推進部事務官	1	2014.10.30-31
24	社会保険担当職員的能力強化	ILO による	MPDSP の担当者	20	2014-10-13

(出典: MPDSP 提供資料)

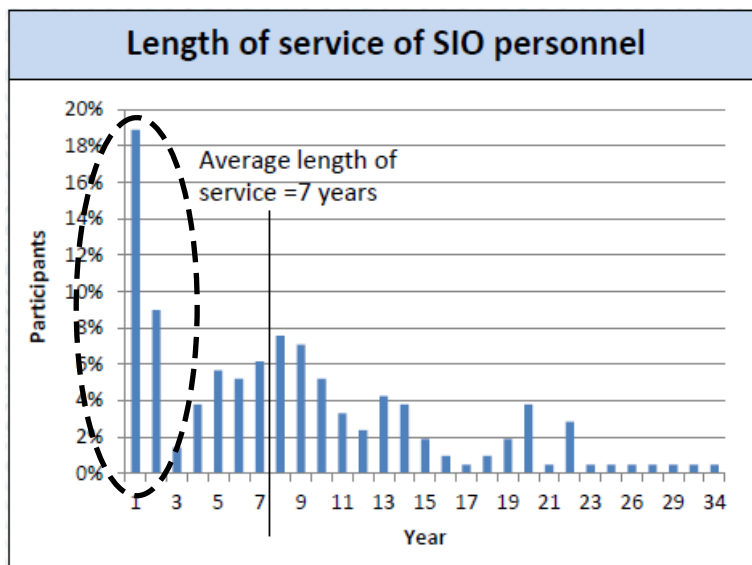
表 5-11 社会保険庁による職員への研修 (2012-2014)

№	研修テーマ	主催／共催機関	参加者数、役職	財源／金額 (Million MNT)	期間
1	社会保険法及び健康保険法の執行について、これらの法令により受けられる支援、サービスに関する知識教授の為に研修	研修・広報部／スイス開発協力局(SDC)	5 県 12 村の Small scale mining で、手堀で採掘を行っている住民	SDC「持続可能な Small scale mining」プロジェクト／35.5	2012 年第 2, 3 四半期
2	社会福祉開発の国際的動向	研修・広報部／国際労働機関(ILO)	MPDSP、SIGO、労働省、労働組合の合計 35 名	3.5	2014 年 10 月(8 時間)

No	研修テーマ	主催／ 共催機関	参加者数、役職	財源／金額 (Million MNT)	期間
3	社会福祉開発の国際的 動向	研修・広報部 ／ILO	Bayankhongor 県、 Uvurkhangai 県の社会保 険事務所の職員 95 名、村 の社会保険事務官	国際労働機関 ILO／15.5	2014 年 10 月(2 日間)
4	年金担当社会保険事務 官の能力向上を図る研修	研修・広報部 ／MPDSP、 WB	首都、地方の社会保険事 務所の年金担当事務官 65 名	WB／18.0	2014 年 7 月 (5 日間)
5	モンゴル文字(縦文字)の 研修	研修・広報部 ／モンゴル国 立大言語学部	SIGO の全職員	国家予算／4.0	2014 年第 1 四半期(24 回、48 時間)
6	利害相反について	研修・広報部 ／汚職対策庁	SIGO の全職員	-／0	2014 年 1 月 15 日(4 時 間)
7	社会保険分野幹部レベ ル研修フォーラム	研修・広報部	45 名(部局長クラス)	国家予算／ 13.0	2013 年 3 月 4-5 日(3 日 間)
8	任意加入担当社会保険 事務官、村の社会保険事 務官向けの研修	研修・広報部 ／SDC	45 名(21 県の任意加入 社会保険事務官、村の社 会保険事務官)	持続可能な Small scale mining」プロジ ェクト／16.0	2014 年 5 月 (3 日間)
9	1990 年～2000 年までの 年金未加入期間の処置 法の執行状況、今後の留 意事項、取組みに関する 指導	研修・広報部	県社会保険事務所職員 398 名(Dornod 県 30 名、 Sukhbaatar 県 28 名、 Khentii 県 25 名、 Bayanulgii 県 20 名、 Dundgovi 県 33 名、Tuv 県 35 名、Umnugovi 県 26 名、Uvurkhangai 県 28 名、Bayankhongor 県 29 名、Govi-Altai 県 27 名、Khuvsgul 県 31 名、 Bulgan 県 27 名、Khovd 県 28 名、Uvs 県 31 名)、 Ulaanbaatar 市における 区社会保険事務所職員 26 名(Nalaikh 区 15 名、 Baganuur 区 11 名)	国家予算／7.0	2013 年第 3 四半期
10	公認会計士向けの研修	研修・広報部	首都、地方合わせて 25 名 の会計士	国家予算／ 14.0	2013 年 4 月 1-14 日
11	社会保険関連法の執行 中に発生している共通問 の防止・解消、内部監査 業務の強化、社会保険事 務官・職員の倫理改善、 能力向上・責任向上を図 るための研修	モニタリング・ 解析、評価部、 研修・広報部	首都、地方合わせて 30 名のモニタリング担当 社会保険事務官	国家予算／0	2013 年 4 月 4-5 日(2 日 間)
12	社会保険関連法の執行 にあたり、該当法律の改	研修・広報部／ UNHDP、財政	Uvs 県、Khuvsgul 県、 Dornod 県、Selenge 県、	ルクセンブルグ 政府資金／	2013 年 第 4 四半期(各

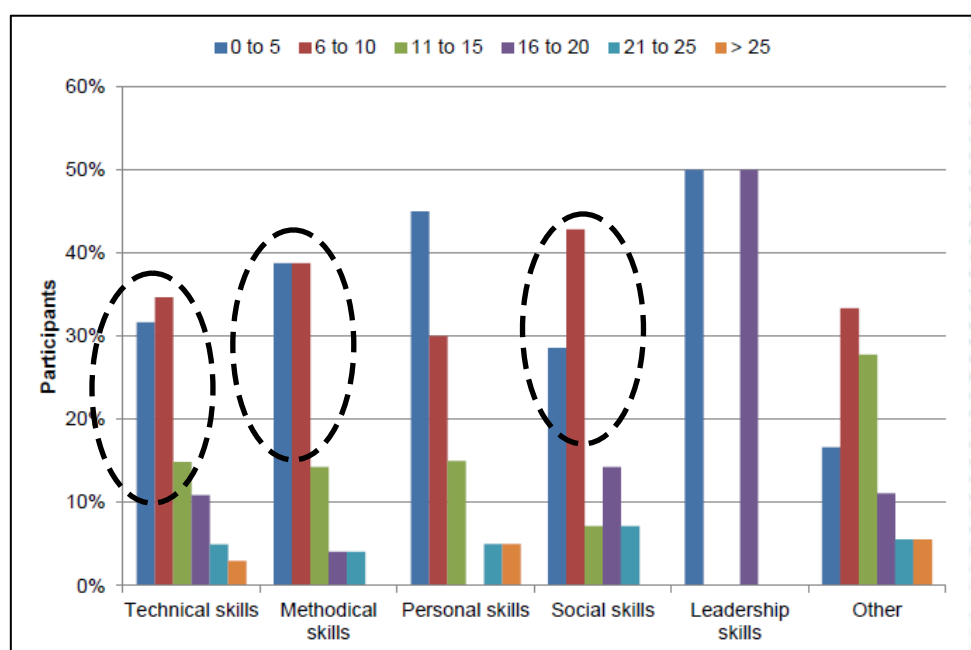
№	研修テーマ	主催／ 共催機関	参加者数、役職	財源／金額 (Million MNT)	期間
	定に関する共通認識を図る為の指導	調整委員会	ダルハン・オール県の社会保険事務所職員 208 名、村の社会保険事務官	10.0	部署において 3 日間)
13	社会保険法、健康保険法の意義について	研修・広報部／ UNHDP、財政調整委員会	Uvs 県、Khuvsgul 県、 Dornod 県、Selenge 県の 45 の村の住民	ルクセンブルグ 大公国政府の 資金／14.0	2013 年第 4 四半期
14	社会保険法及び健康保険法の執行について、これらの法令により受けられる支援、サービスに関する研修	研修・広報部 ／SDC	10 県 35 村の Small scale mining で、手堀で採掘を行 なっている 2,136 名の住民	SDC「持続可能な Small scale mining」プロジ ェクト／35.0	2013 年第 2, 3 四半期
15	社会保険法及び健康保険法の執行について、これらの法令により受けられる支援、サービスに関する知識を与える為の研修	研修・広報部 ／SDC	6 県 18 村の Small scale mining で、手堀で採掘を行 なっている 1,858 名の住民	SDC「持続可能な Small scale mining」プロジ ェクト／45.0	2014 年第 2, 3 四半期
16	社会保険関連法について	研修・広報部	労働契約に基づき韓国へ 就労目的で行く人々	-／0	(定期的?)
17	社会保険関連法及び法令改定について;雇用主、被保険者への広報を目的とした OJT	研修・広報部	工業大学の教職員 82 名、 Shunkhlai 社職員 58 名、 Anandiin zam 社の職員 25 名、国会の総務部職員 40 名、Narantuul 市場のテナ ント 50 名、モンゴル労働組 合 62 名、Khuchit shonkhor 市場のテナント 18 名、 Ulaanbaatar 市の労働組 合の被保険者 29 名、第 4 学 校の教職員 118 名、国税庁 の 250 名の納税者、General Intelligence Agency の軍関 係者 143 名、警察庁機械整 備所の軍関係者 127 名、合 計 12 の機関の 1,002 名の 被保険者に対し、社会保険 法、訓関係者の年金・手当 て法および 1990 年～2000 年間の年金未加入期間の 処置法をテーマに研修を実 施した。	-／0	2013 年
18	指導員－Micro Mining	研修・広報部 ／SDC	10 県 35 村の Small scale mining で、手堀で採掘を 行なっている住民	SDC「持続可能な Small scale mining」プロジ ェクト／13.0	2014 年 7 月 (3 日間)

(出典：SIGO 提供資料)



(出典:GIZ 調査 (2014))

図 5-3 社会保険庁における職員勤続年数



(出典:GIZ 調査 (2014))

図 5-4 社会保険庁職員の研修テーマに関する要望

モンゴルにおける年金関連組織の研修実施状況は表 5-10 及び表 5-11 に見た通りであるが、現場職員の業務経験に即したニーズは、GIZ の調査が参考になる。GIZ の調査では職員の勤続年数、職員が希望する研修内容を調査している。そこで判明したことは、多くの職員が勤続 1 年未満もしくは 2 年未満であることである。つまり、社会保険事務官の多くは、経験も乏しく単独で村に派遣されている可能性があることが判明した。また、これらの者がどのような研修内容を希望しているかは年代別に区分されており、技術面及び方法論の研修に加え、ソーシャルスキル（コミュニケーション）強化といった内容が要望されている。



### 5.2.7 地方都市の現状（現地視察から得た情報）

本調査を通じて4県社会保険事務所及び3村を訪問し、各々の自治体において、聞き取り調査により情報を収集した。

日時	場所
10月22日 09:00～ 15:00～	トゥブ県社会保険事務所 トゥブ県バヤン村
11月24日 13:30～ 17:30～	ダルハン・オール県社会保険事務所 セレンゲ県サイハン村
11月25日 09:00～ 15:00～	ブルガン県社会保険事務所 ブガット村
11月26日 09:00～	エルデネト県社会保険事務所

#### 【各県事務所の構成】

各県の社会保険事務所では、主としてサービス課、徴収・モニタリング課、経理・財務課、医療保険課から成っており（組み合わせにより多少の異同はある）、業務内容についてはウランバートル市の社会保険事務所の業務と大きくは隔たっていない。首都圏の社会保険事務所と大きく異なっているのは、村における社会保険事務官の存在であり、社会保険事務に関する書類の入力処理などを社会保険事務所が行なっている。

#### 【事務処理（適用、徴収、勧奨など）】

ダルハン・オール県、ブルガン県の社会保険事務所では、本来、社会保険に加入しているべき企業の全てが加入していないという状況を問題とし、加入勧奨を進めているが、職員数の不足から進展が滞っている状況である。これに伴う業務量が多いことから、職員の技能向上の試みも何ら図れていない。特に1990年から2000年の年金加入期間のデータ回復作業は追加の業務である為、職員の負担も増大したことが確認されている。この1990年から2000年の加入期間回復のための特例措置は全国において共通であり、エルデネト県においても同様の問題が確認された。

ダルハン・オール県では任意加入者へは年に2回程度、集落や遊牧営地を回り加入勧奨を進めているが、村の社会保険事務官は合計で5名と少人数であるため、全ての潜在的対象者にはアクセスできていない状況が確認された。地理的に広範囲を管理する必要があるが、ウランバートル市内の社会保険事務所と比べ、十分な予算措置が行われておらず、村においては年額MNT20万（約1万5,000円）が支給されるのみで、予算が足りなくなった場合には村長や税務署が訪問する村落に同行させてもらう様な対応をしており、他の県や村でも同様の状況であることが確認できている。管轄する地域が広い村では、集落によっては1,000km遠方の場所もあることから、費用対効果を考え、何らかの措置を講じる必要があることが確認された。

一方で、徴収計画（5つの基金）に基づく収納率は各社会保険事務所概ね95%以上（11月時点）であり、計画はまず間違いなく達成されるとの説明があった。徴収計画に関して、強制適用部分は前年の統計（特に人数と金額）をベースに算出しており、任意加入の部分はおよそ達成できるであろう人数をベースに計画を見積もるということが確認できている。

赤字企業の強制加入の取り扱いについて<sup>28</sup>は、社会保険料を支払うことが企業の義務であることから赤字であっても滞納保険料は継続して支払うことになる。企業の財務状況の把握については、登記局と税務署と毎週情報共有を行い、漏れがないように行なっているとのことであった。強制加入企業に対しては、①強制加入→②モニタリング→③裁判→④差押え→⑤倒産の順序で保険料徴収を行なっている。オルホン県やエルデネト県においては、企業の滞納が判明した場合には、督促状を発行し納付しない場合には、該当する企業の銀行口座を、30日から60日程度を目途に凍結し、当該口座に入金があった場合に充当するという手法を用い、収納の向上を図っている。なお、任意加入で保険料を払わない者については、任意加入が契約に基づくものであることに鑑み、1年間保険料の納付がない場合には契約を解除していることが確認できた。

徴収に関する一連の業務は税務署情報と社会保険事務所情報を共有<sup>29</sup>しているが、協働で滞納企業への対応をしているケースは訪問県では確認できなかった。

県や村では企業の適用や保険料徴収は継続的な課題であるが、それ以上に自営業者や遊牧民への加入勧奨が大きな課題となっている。例えば、強制加入にも関わらず、罰則規定がないことから実態は任意加入のような状態になっている医療保険について、保険の利用率は加入している遊牧民の方が強制加入の人々に比べ多いことが確認できている。病気になってから加入するというケースも一部の村に見られたことから対応が必要であろう。

サイハン村では一時期のみ稼働する企業（季節稼働企業）もあり、その場合、労働者（季節労働者）は3月から10月までは100%の保険料を払い、11月から3月までは賃金をMNT192,000<sup>30</sup>として、保険料を支払っていることが確認できた。企業からは3カ月ごとに財務報告が提出されることから、報告書を確認し、支払勧奨を行っているとのことであった。加えて、企業の中には所在地ではない別の場所で登録しているところがあり、税務署の登録先で社会保険を支払うようにしているケースがあることが判明している。事例として、サイハン村にあるKhan Bank支店はサイハン村にて登記を行っているが、社会保険料の支払いは本村ではなく、セレンゲ県で支払っていることが確認できた。

村では任意加入への加入勧奨は①各家庭を回る、②市のテレビで情報を流す、③企業を回り、家族への加入勧奨をお願いする、④文化センターなどのイベントで社会保険について話す、⑤遊牧民の収入の時期に訪問を行っていることが確認できた。

加えて、エルデネト市などの大きな都市では、ウランバートル市と同じく農村部からの人口流入が続いている。流入する人々はゲルを設置し、ゲル地区と呼ばれる地域が出現してきており、これらの人々に対する適用も今後の課題となってくる。

### 【研修】

県社会保険事務所に勤務する職員、並びに村役場に駐在する社会保険事務官に対して研修は効果的に提供されていない（例えば、20年の勤務経験を有する社会保険事務官から、過去2001年に一度研修

<sup>28</sup> 赤字企業の取り扱いについては、各県において差異があることが確認できた。

<sup>29</sup> 税務署へは経費としての給与を高く申告する、一方で社会保険事務所へは保険料支払いを少なくする為、給与を低く申告することの防止を目的としている。

<sup>30</sup> 最低賃金に設定して保険料支払いを抑えている。年金受給時に本人にとって不利益になる可能性もある。企業にとってはレイオフに対する補償金のような位置付け。

を受けたきりとの情報が伝えられた)。その為、業務の進め方などは先輩からの現場指導に依拠することが殆どである。なお、県レベルでも年間2回程度の研修予算措置は講じられている様だが、全職員を対象にできる金額ではなく、限定的なものとなっている。

研修がないことにより、法律改正などで事務取扱の確認が必要な場合には、インターネットや県に対し電話で確認することに留まっており、誤解などにより事務取扱の統一性が阻害される可能性が見受けられた。この点については、事務取扱要領（事例）などを策定するなど、広範囲な国土を管轄する機関が一律の取り扱いを徹底するという対応が求められる。

### **地方部及び地方からの人口移動に対して求められる対策**

知識やノウハウの習得方法については研修などを行うことが効率的な方法であるが、SIGOでは予算制約もあり、効果的に実施されているとは言い難い。村の社会保険事務官は比較的経験の乏しい若手であることが多く、その様な社会保険事務官に対して、社会保険行政に関する研修を提供することは円滑な制度運用に不可欠の条件であるが、未来の持続可能性を考慮に入れた制度設計を考えるべきであろう。特に将来的にコスト面でSIGOの対応が困難になる可能性を踏まえ、事務取扱要領といった社会保険事業運営の教科書／手引に当たる参照文書を作成し、制度改正があれば順次改訂を加えるといった、変化に応じた処置が後継のいかなる職員によっても低コストで可能な体制を整備することが肝要である。

徴収については、遠方の集落など物理的に訪問が困難である地域については費用対効果を考え、新たな徴収の方法を考えるべきである。例えば各種職能／業界団体（自営業者団体、遊牧民団体など）に徴収事務を委託することなどが現実的な対策であろう。

都市部への人口流入によるゲル地域の拡大に伴い、当該地域に居住する人々への社会保険の適用及び関連業務の増大については、該当する人々が社会的弱者であることから、早急の対策が求められる。ゲル地域への対応に関しては社会福祉庁と連携を図りつつ、保険料免除の可能性の有無等に係る判断基準の明確化など、周知徹底を図る必要がある。なお、ゲル地域への対策全般につき、その主管はSIGOに帰属させるべきか、各社会保険事務所の業務とすべきかについては、今後の検討が必要であろう。

## **5.3 年金制度の課題**

年金制度の課題は主に制度面と運営面に分類することができる。

### **5.3.1 制度面の課題**

- (1) 年金制度単体での収支が恒常的に赤字傾向にあり、国庫負担により黒字化されている状況にある。一方で1960年1月1日以降に生まれた者は個人年金保険料口座への積立が行なわれており、当該個人口座での積立金への利回りと市場利回りの整合性について対応する必要がある。
- (2) 現在の年金制度の下での所得代替率は最大で75%を想定しているが、特定の一時期(5年間のみ)収入が高いケースなどは財政に影響を及ぼす可能性がある。特に1990年から2000年までの加入期間の特例措置の実施から、年金受給前に高い保険料を支払い、短期加入によって後年高額年金

回収を図ろうとする者が多いといった実態に鑑み、財政の安定を図る為に短期加入を阻止するといった対策を講じる必要がある。

- (3) 他の福祉制度との調整が行なわれておらず、社会保険料を支払わない者でも、資産審査など無く老齢福祉年金を受給できる。老齢福祉年金は月額 MNT115,000 だが、20 年間年金保険料を支払った場合の老齢年金の最低保障額は MNT207,300 である。保険料を支払わなくても、無収入というだけで受け取れる年金が存在することは、一部の人々が社会保険料を支払うインセンティブを阻害する。
- (4) 登記された企業で業績が赤字である場合、保険料が滞納状態にあるときは被保険者の保険料は支払ったことにならず、また倒産した場合も同様である。そのため雇用された者にとっては非常に不利な内容となっている。
- (5) 社会保険基金運用については、現行法上は運用先を国債や銀行預金に限定する、安全性最優先の「保守主義」を採っていることは評価に値するが、一方で、年金財政の好転を図るという動機に基づくものではあれ、高利回りの運用を要求する政治的圧力が存在することは、国民の老後及び危急の際の生活安全保障の礎となる社会保険基金にとって、危険な要素であるとも言える。

### 5.3.2 運営面での課題

- (1) MPDSP と SIGO 間、特に実務者レベルにおける協働体制が確立しておらず、現場実務を通じて把握された課題を克服する為の政策反映、逆に政策意図の現場人材への周知徹底が不十分である。
- (2) SIGO と区・県社会保険事務所との間の協働体制も不十分であり、地方の現場実務を通じて把握された課題が、SIGO 本庁が決定する組織的施策に反映され難い現状がある。定期人事異動の制度化の可能性も含め、検討を要する課題である。
- (3) 各部署の役割に応じた研修制度が設けられておらず、職員の能力開発が OJT に限定されている。特に社会保険事務官は社会保険制度／社会保障制度の全体像を理解する必要があることから、定期的な研修の提供が必要である。
- (4) 村 (Soum) レベルでの必要経費が十分に配分されていない。そのため、徴収可能な保険料も徴収できない状況にある。
- (5) 社会保険庁の広報手段が各制度に一種のフライヤー (A4 の 3 つ折りサイズ) のみであり、十分な効果を生み出していない。この結果は、主としてフライヤーの内容が対象と目的を絞り込んでいない一般的説明となっている為であり、これらを適用 (強制適用: 企業担当者／労働者、あるいは任意加入)、保険料支払 (給与天引きの場合と銀行振り込みの場合)、年金請求の方法など、広報・周知の目的と対象を明確に設定し、国民の年金制度への理解を深めることが肝要である。
- (6) 村の社会保険事務官が集落 (Bag) を訪問中は、社会保険に関する手続きが村で出来ない状況にある。これは多くの村が 1 人体制を取っていることに対する弊害である。
- (7) 政権交代時にかなりの確率で省庁の幹部クラスの役職が刷新させられる。これは内閣及び元首 (大統領) の人事権が行政府に及んでいる証左であり、三権における行政の劣位を示す構造的・

制度的問題であると同時に、長期的に一貫性のある社会保障／年金政策を推進することが出来ないという、制度運営上深刻な問題を孕んでいる。

## 第 6 章 日本の年金制度～経緯・現状・分析

### 6.1 日本の年金制度の歴史・現状

日本の年金制度の始まりは 1875 年から陸軍軍人に対して始まった恩給であるが、一般の労働者／被用者に対する年金制度は 1939 年の船員に対する年金保険、1941 年に公布、翌 1942 年から施行された労働者年金保険法に端を発する。この労働者年金保険は 1944 年に厚生年金保険に改称され現在に至っている。厚生年金保険は雇用契約のある労働者を対象とするもので、全国民を対象としていなかった。第 2 次世界大戦終戦後は 1958 年の国会議員互助年金、1959 年の国民年金法の施行、1961 年の国民年金保険料の徴収開始に至り、概ね全国民を対象とした年金制度の枠組みが出来上がった。一方で民間被用者の配偶者<sup>31</sup>については、国民年金の任意加入対象者となったのみであり、制度実施上の課題として残されることとなった。この課題の解決は 1986 年の第 3 号被保険者制度導入<sup>32</sup>まで待たなければならなかった。ここに至り、日本の皆年金が達成された。

現在の日本の年金制度は大きく分けて、国民年金、厚生年金保険と各種共済制度、企業年金などが存在し、これらの制度が 3 つの階層を構築している。まず、20 歳以上 60 歳未満の全ての国民が強制加入の対象となるのが国民年金である。加えて民間被用者や公務員などはそれぞれ厚生年金保険や共済組合に加入している。さらに企業年金などが存在する会社に勤める被用者は該当する企業年金に加入することになる。2013 年 3 月現在で国民年金、厚生年金および共済組合加入者の総計は 6,736 万人、これに対し年金の受給者は 2013 年 3 月現在で 3942 万人となっていることから、年金額の多寡を考慮しない場合、勤労世代の 2 人で 1 人の高齢者を支えていることになる。

なお、日本の年金制度はモンゴルと同様、世代間扶養の考え方を取り入れており、財政性方式は賦課方式となっている。日本の年金制度の財政規模は世界でも類を見ないほど大きなものであり、公的年金全体で保険料収入が 34.3 兆円（2014 年予算ベース）、給付総額が 53.9 兆円（2014 年予算ベース）となっている。つまり、年金制度単体では収支のバランスは取れておらず、国からの国庫負担分 11.8 兆円と年金積立基金からの充当により制度を維持している。なお、年金積立金については 2013 年 3 月現在 154.5 兆円となっている。

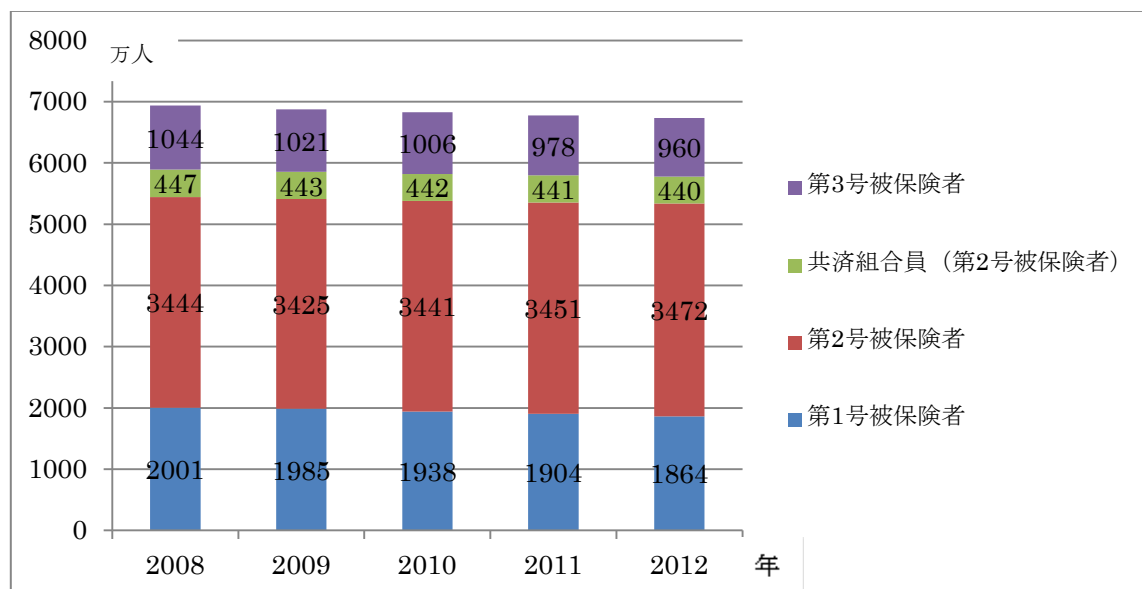
日本の人口は世界に類を見ない速度で高齢化しており、年金制度も勤労現役世代の減少と年金受給者の急速な増加のため、様々な施策がとられているが、年金制度の持続のため、厚生労働省は 2009 年には所得代替率が 62.3%と設定していたが、2038 年までに 50.1%とする想定となっている。

現在の賦課方式を維持するため、現役世代の保険料のみで年金を給付すると、将来の現役世代の負担が大きくなる資産が出ており、保険料のうち年金給付に充てられなかったものを年金積立金として運用し、その運用収入を年金給付に活用することによって、将来の現役世代の保険料負担が大きくなりたくない様になっている。年金の運用は 2001 年から開始されており、現在まで収益を出している状況である（以降 6.1.4 で説明）。

<sup>31</sup> 民間被用者の配偶者は、婚姻関係の終了などにより、将来無年金になる可能性があった。

<sup>32</sup> 第 3 号被保険者に関しては後述する。

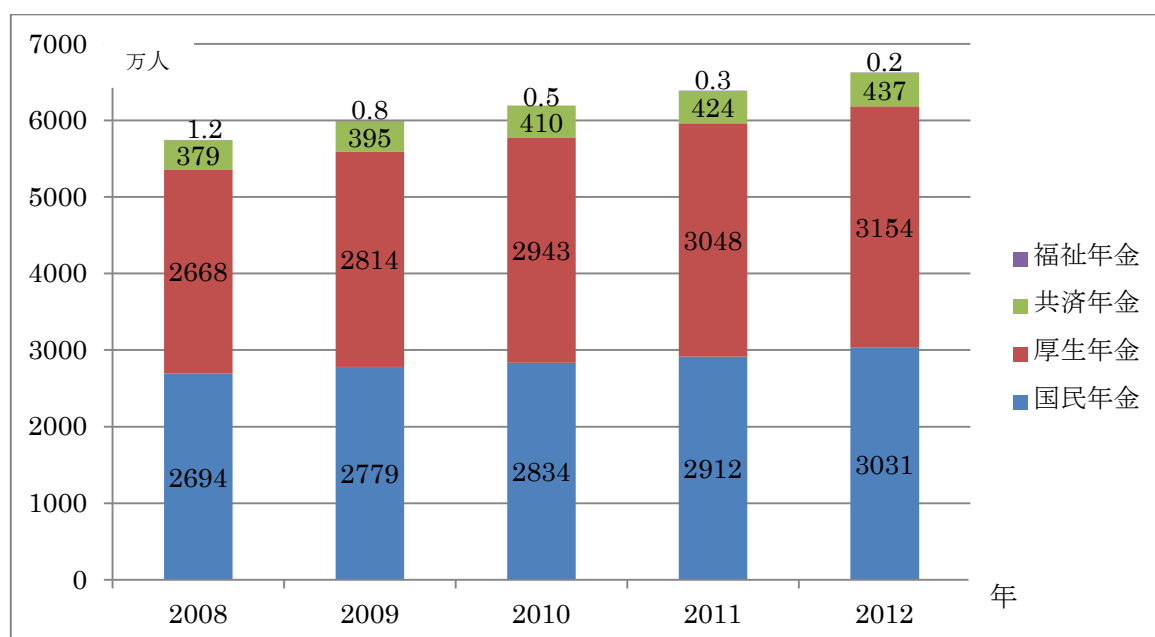
日本の年金制度全体では被保険者総数は高齢化の進行とともに労働者が減少する傾向を示しており、2008年度末には約7,000万人いた被保険者が、2012年度末には6,700万人まで減少している(図6-1)。



(出典：厚生労働省年金局「平成24年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」)

図 6-1 年金制度被保険者数の推移

一方で、年金受給者総数は2008年度末の3,744万人から2012年度末の3,942万人となっており、4年間で200万人の受給者増となっている(図6-2)。2008年から2012年までの間に年金支給額は約5兆円増加しており、高齢化に伴う年金受給者数の増加が年金制度に財政面で大きな負担となってきていることがわかる。



(出所：厚生労働省年金局「平成24年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」)

図 6-2 年金受給者数の推移

表 6-1 各種年金支給額の推移

単位：億円

年	総数	国民年金	厚生年金保険	共済組合	福祉年金
2008	488,658	173,646	249,461	65,504	47
2009	502,554	180,421	255,333	66,768	32
2010	511,332	185,352	258,761	67,199	21
2011	522,229	191,168	263,023	68,026	13
2012	532,397	199,912	263,902	68,575	8

(出典：厚生労働省年金局「平成24年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」)

### 6.1.1 年金制度の加入者の種別

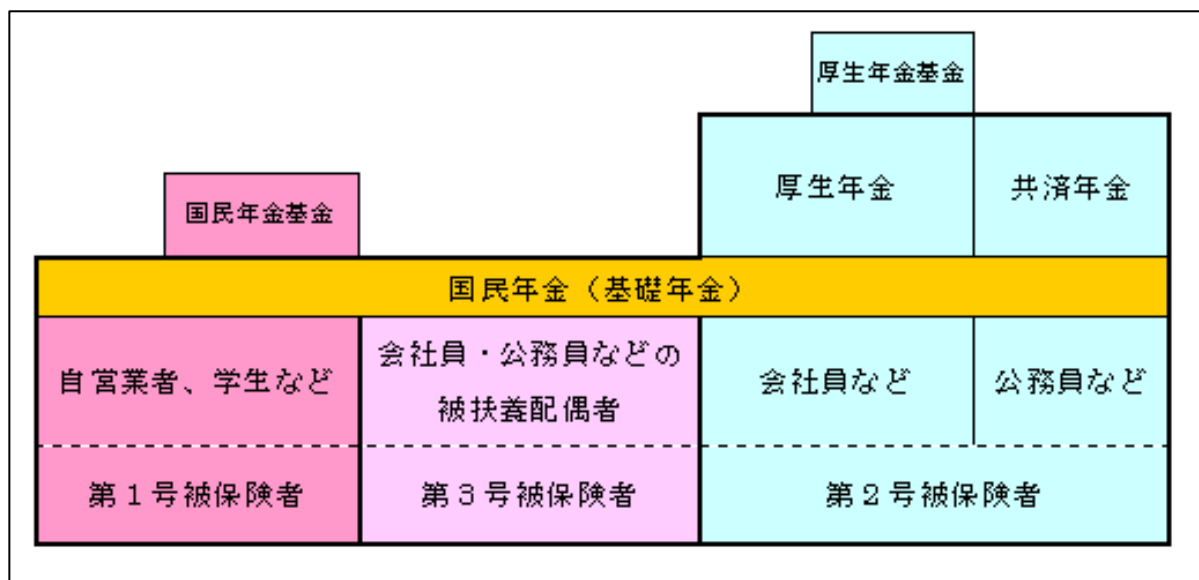
日本の年金制度では下記の通りを第1号被保険者、第2号被保険者、第3号被保険者と区別し、いずれの年金制度に加入するかを判断している

第1号被保険者：第2号被保険者及び第3号被保険者に分類されない20歳以上60歳以上の全ての者のことをいう。代表的な事例として、自営業者、無職の者、学生などが挙げられる。

第2号被保険者：民間被用者や公務員など厚生年金や共済年金に加入する者をいう。

第3号被保険者：民間被用者や公務員の配偶者（男女を問わない）で生計を第2号被保険者の収入により維持されている者（年収が130万円未満）をいう。

2013年3月末時点で第1号被保険者1805万人、第2号被保険者3,967万人、第3号被保険者945万人となっている。これらの加入者がいずれの年金制度に加入するか次の図6-3に示す。



(出典：Homepage of Machida-City, Tokyo, Japan)

図 6-3 日本の年金制度概念図



## 6.1.2 国民年金制度の概要

### 国民年金の保険料

国民年金制度は20歳以上の全ての国民を対象としているが、制度に対し直接保険料を支払う義務があるのは、第1号被保険者である。第1号被保険者は月額15,250円を支払う義務がある。この保険料は将来的に上限である月額16,900円(2017年)を基礎に保険料額が算定されることになっている。保険料額の計算は法律で定められた保険料額と保険料改定率で決められ、保険料改定率は前年度保険料改定率と名目賃金変動率(=物価上昇率と実質賃金変動率を乗じたもの)を乗じた式で算出される。なお、近年の国民年金保険料の推移は表6-2の通りである。

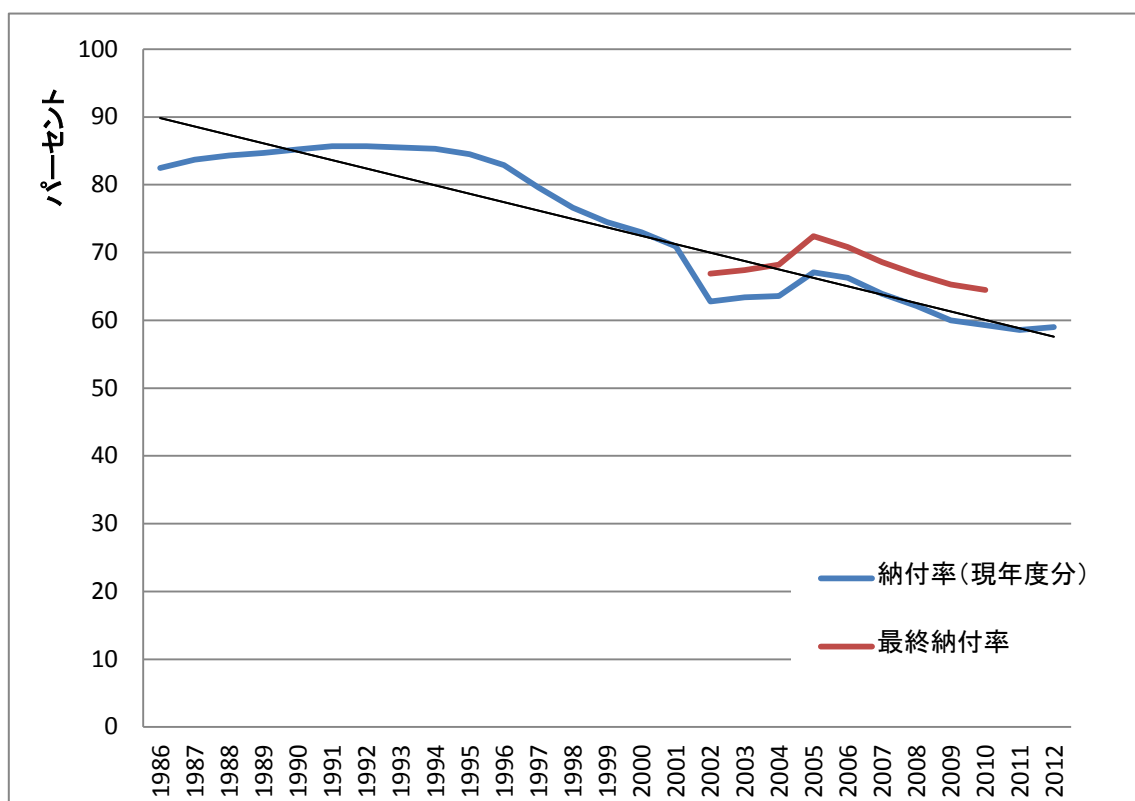
表 6-2 物価変動率等で計算された実際の保険料額

期間	前年度改定率	物価変動率		実質賃金変動率		保険料改定率	H16年度に決められた保険料額	実際の保険料額
2004.04 - 2005.03						1	13,580	13,580
2005.04 - 2006.03								
2006.04 - 2007.03	1	1	0.00%			1	13,860	13,860
2007.04 - 2008.03	1	0.997	-0.30%			0.997	14,140	14,100
2008.04 - 2009.03	0.997	1.003	0.30%	0.999	-0.10%	0.999	14,420	14,410
2009.04 - 2010.03	0.999	1	0.00%	0.998	-0.20%	0.997	14,700	14,660
2010.04 - 2011.03	0.997	1.014	1.40%	0.997	-0.30%	1.008	14,980	15,100
2011.04 - 2012.03	1.008	0.986	-1.40%	0.99	-1.00%	0.984	15,260	15,020
2012.04 - 2013.03	0.984	0.993	-0.70%	0.987	-1.30%	0.964	15,540	14,980
2013.04 - 2014.03	0.964	0.997	-0.30%	0.989	-1.10%	0.951	15,820	15,040
2014.04 - 2015.03	0.951	1	0.00%	0.996	-0.40%	0.947	16,100	15,250
将来の保険料額								
2015.04 - 2016.03							16,380	
2016.04 - 2017.03							16,660	
2017.04 - 2018.03							16,900	

(出典：日本年金機構資料「将来の国民年金保険料の決め方」)

国民年金の保険料徴収は、日本年金機構が行っており、全国に313カ所ある年金事務所にて手続きが可能である。納付の方法としては、クレジットカード、口座振替、現金納付である。現金納付は全国に6万ある金融機関で可能である。

国民年金保険料の徴収は長らく国から地方への機関委任事務とされてきたが、2002年4月1日から地方分権一括法の施行に伴い、市町村から国への事務の移管が行われた。それまで市町村が市民税情報などを活用し、実情に即した徴収事務から、国による一元化された徴収手法がとられたことから、納付率が急激に悪化した(図6-4参照)。



(出典：厚生労働省年金局・日本年金機構資料「平成 24 年度の国民年金保険料の納付状況と今後の取組み等について」)

図 6-4 国民年金保険料納付率の推移

このような納付率の悪化への対応として、納付期限を過ぎると、電話、戸別訪問、文書による督促を実施している。これらの対応でも納付しない場合には最終催告状を送付している。最終催告状には指定期限までに納付しない場合には滞納処分（財産差し押さえ）をすることが明記されており、財産が差し押さえされることになる。2009 年度では差し押さえ件数は 6,000 件にとどまっている。

日本年金機構では国民年金保険料の納付率改善策として以下の 8 つのポイントを挙げている。

- (1) 督促の促進及び強制徴収体制の強化
- (2) 聴取コストの滞納者負担（延滞金など）のあり方
- (3) 免除等における申請主義の見直し
- (4) 保険料の納付機会の拡大
- (5) 確実かつ効率的な収納体制の強化
- (6) 関係行政機関との連携強化
- (7) 雇用形態など社会経済の変化への対応
- (8) 公的年金制度に対する理解の促進

### 国民年金の給付

国民年金制度による年金給付は老齢基礎年金、障害基礎年金、遺族基礎年金があり、それぞれの要件を満たした際に支給される。

### 【老齢基礎年金】

老齢基礎年金は20歳から60歳になるまでの40年間保険料を支払った場合、65歳から満額が支給される。40年間のうち保険料未納期間がある場合にはその期間に応じて年金額が減額される。なお、生活困窮などから保険料免除が認められた機関がある場合には、その期間の年金額は3分の1（2009年3月分まで）、もしくは2分の1（2009年4月以降）として計算される。

2014年度の老齢基礎年金額は以下の通りとなる。

満額年金（40年間保険料支払い）：772,800円

40年未満の保険料支払いの場合：772,800円 × 加入月数／480

なお、保険料免除期間は免除種類により異なった乗率が用いられる。

老齢基礎年金は65歳から支給されるが、希望により繰り上げ請求もしくは繰り下げ請求をすることができ、次の表6-2の受給率で乗じた金額が毎月の年金額となる。なお、一度繰り上げ、繰り下げ請求するとそれ以降年金額は変更されない。

### 【障害基礎年金】

障害基礎年金の受給要件は、(1) 国民年金の加入期間中に初診日があり、(2) 一定の障害状態にあること、(3) 20歳以降、初診日までの国民年金加入可能期間の3分の2以上の保険料納付期間があること（免除期間を含む）かつ、(4) 65歳未満であり初診日の月の前々月までの一年間に保険料未納期間がないこと、となっている。障害基礎年金は障害の程度により1級もしくは2級に分類され、それぞれの年金額が決定される。障害の認定は初診日から1年6月を経過した日（それより以前に治った場合にはその日）に障害の状態にある場合にはその日を障害認定日として、年金が支給されることになる。また、初診日が過去にあり、65歳になるまでの間に障害の状態になった場合にはその日を障害認定日とされる。

障害基礎年金額は以下の計算式にて算出される。

1級：772,800円 × 1.25 + 子の加算

2級：772,800円 + 子の加算

子の加算額：222,400円（第1子、第2子）、74,100円（第3子以降）

障害基礎年金は、国民年金に加入できる20歳前に障害の状態となった者にも要件を満たした場合に支給されるため、世帯の所得制限が設けられている。2人世帯の場合、398万4千円以上の収入がある場合には、半額支給停止、500万1千円以上で全額支給停止となる。これは国民年金では20歳前の保険料の納付義務がないこと、そのため障害基礎年金が全額税負担となることから平等の観点から取り入れられている取り扱いである。

### 【遺族基礎年金】

遺族基礎年金は国民年金の被保険者もしくは老齢基礎年金の受給要件を満たした者が死亡した場合、死亡した者に生計を維持されていた子<sup>33</sup>のある配偶者もしくは子に対して支給される。ただし、保険料納付要件として、死亡するまでの国民年金加入期間のうち3分の2以上の加入期間があること。また、死亡日の前々月までの一年間に保険料未納期間がないことである。

遺族基礎年金額は以下の通りとなる。

772,800 円 + 子の加算

子の加算額：222,400 円（第1子、第2子）、74,100 円（第3子以降）

### 6.1.3 厚生年金保険制度の概要

#### 厚生年金の適用

厚生年金は事業所単位で適用される制度であり、適用事業所となるのは、株式会社などの法人の事業所（事業主のみの場合を含む）と従業員が常時5人以上いる個人の事業所についても、厚生年金保険の適用事業所となる。そのため、厚生年金保険に加入している会社、工場などの適用事業所に常時使用される70歳未満の者は、国籍や性別、年金の受給の有無にかかわらず、厚生年金保険の被保険者となる。なお、「常時使用される」とは、雇用契約書の有無などとは関係なく、適用事業所で働き、労務の対償として給与や賃金を受けるとい使用関係が常用的であることをいう。試用期間中でも報酬が支払われる場合は、使用関係が認められることとなる。また、パートタイマーも正社員の4分の3以上の勤務日数、勤務時間がある場合には適用となる。

被保険者とされない事例として、日雇い労働者、季節労働者（概ね4カ月未満の就労）2カ月以内の期限を定めて雇用される者、一定の所在地のない事業所で就労する者などが挙げられる。

表 6-3 厚生年金保険料の種類

保険料の種類	保険料額の計算方法
毎月の保険料額	標準報酬月額 × 保険料率
賞与の保険料額	標準賞与額 × 保険料率

<sup>33</sup> ここで言う「子」とは、18歳到達年度の3月31日を経過していない者、20歳未満で障害等級1級或いは2級に該当する者を指す。

表 6-4 標準報酬月額早見表(2014年9月から)

標準報酬		報酬月額			一般 (厚生年金基金加入員を除く)	
等級	月額				全額	折半額
		円以上	～	円未満	17.474%	8.737%
1	98,000		～	101,000	17,124.52	8,562.26
2	104,000	101,000	～	107,000	18,172.96	9,086.48
3	110,000	107,000	～	114,000	19,221.40	9,610.70
4	118,000	114,000	～	122,000	20,619.32	10,309.66
5	126,000	122,000	～	130,000	22,017.24	11,008.62
6	134,000	130,000	～	138,000	23,415.16	11,707.58
7	142,000	138,000	～	146,000	24,813.08	12,406.54
8	150,000	146,000	～	155,000	26,211.00	13,105.50
9	160,000	155,000	～	165,000	27,958.40	13,979.20
10	170,000	165,000	～	175,000	29,705.80	14,852.90
11	180,000	175,000	～	185,000	31,453.20	15,726.60
12	190,000	185,000	～	195,000	33,200.60	16,600.30
13	200,000	195,000	～	210,000	34,948.00	17,474.00
14	220,000	210,000	～	230,000	38,442.80	19,221.40
15	240,000	230,000	～	250,000	41,937.60	20,968.80
16	260,000	250,000	～	270,000	45,432.40	22,716.20
17	280,000	270,000	～	290,000	48,927.20	24,463.60
18	300,000	290,000	～	310,000	52,422.00	26,211.00
19	320,000	310,000	～	330,000	55,916.80	27,958.40
20	340,000	330,000	～	350,000	59,411.60	29,705.80
21	360,000	350,000	～	370,000	62,906.40	31,453.20
22	380,000	370,000	～	395,000	66,401.20	33,200.60
23	410,000	395,000	～	425,000	71,643.40	35,821.70
24	440,000	425,000	～	455,000	76,885.60	38,442.80
25	470,000	455,000	～	485,000	82,127.80	41,063.90
26	500,000	485,000	～	515,000	87,370.00	43,685.00
27	530,000	515,000	～	545,000	92,612.20	46,306.10
28	560,000	545,000	～	575,000	97,854.40	48,927.20
29	590,000	575,000	～	605,000	103,096.60	51,548.30
30	620,000	605,000	～		108,338.80	54,169.40

(出典：日本年金機構 HP より作成 <http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=27438>)

### 厚生年金保険の保険料

厚生年金保険の保険料は、17.120%となっており、健康保険の4.50%と合算して支払う必要がある。保険料は事業主と被用者で折半され、給与から源泉徴収され、事業主から支払われる。保険料は標準報酬月額と呼ばれる被保険者が受け取る給与(基本給のほか残業手当や通勤手当などを含めた税引き前の給与)を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめて決定する金額を保険料計算に用いる。なお、この標準報酬月額は将来の年金額の計算の際にも用いられる。

### 厚生年金保険の給付

#### 【老齢厚生年金】

老齢厚生年金の受給要件は、老齢基礎年金の支給要件を満たしていること。つまり、25年以上の加入期間があり、厚生年金保険の被保険者期間が1カ月以上あることである。60歳から65歳までの間

収入がなくなる退職者がいることを鑑み、当分の間、60歳以上で、① 老齢基礎年金を受けるのに必要な資格期間を満たしていること、② 厚生年金の被保険者期間が1年以上あることにより受給資格を満たしている者には、65歳になるまで、特別支給の老齢厚生年金が支給される。加えて、厚生年金加入期間が20年以上（若しくは40歳以降で15年以上）ある被保険者に生計を維持されている者がいる場合には加給年金が支給される。

老齢厚生年金は以下の計算式（代表的な事例）により算出される。

#### 65歳未満

年金額＝(1)定額部分＋(2)報酬比例部分＋(3)加給年金額

- (1) 1,676円 × 生年月日に応じた率 × 被保険者期間 × 0.961
- (2) 平均報酬月額×生年月日に応じた率×2003年3月までの被保険者月数＋平均報酬月額×生年月日に応じた率×2003年4月以降の被保険者月数
- (3) 配偶者（65歳未満であること）の加算額：222,400円  
子の加算額：222,400円（第1子、第2子）、74,100円（第3子以降）

#### 65歳以上

年金額＝(1)報酬比例部分＋(2)経過的加算＋(3)加給年金額

- (1) 平均報酬月額×生年月日に応じた率×2003年3月までの被保険者月数＋平均報酬月額×生年月日に応じた率×2003年4月以降の被保険者月数（65歳未満の計算式の(2)と同じ）
- (2) 経過的加算は、特別支給の老齢厚生年金の定額部分の額から厚生年金保険の被保険者期間のうち1961年4月以降で20歳以上60歳未満の期間の老齢基礎年金相当額を算出し、定額部分から差し引いた額。
- (3) 配偶者（65歳未満であること）の加算額：222,400円  
子の加算額：222,400円（第1子、第2子）、74,100円（第3子以降）

#### 【障害厚生年金】

障害厚生年金の受給要件は、(1) 厚生年金保険の加入期間中に初診日があり、(2) 一定の障害状態にあること、(3) 初診日のある月の前々月まで公的年金の加入可能期間の3分の2以上の保険料納付期間があること（免除期間を含む）かつ、65歳未満であり初診日ある月の前々月までの一年間に保険料未納期間がないこと、となっている。障害厚生年金は障害の程度により1級、2級もしくは3級に分類され、それぞれの年金額が決定される。障害の認定は初診日から1年6カ月を経過した日（それより以前に治った場合にはその日）に障害の状態にある場合にはその日を障害認定日として、年金が

支給されることになる。また、初診日が過去にあり、65歳になるまでの間に障害の状態になった場合にはその日を障害認定日とされる。障害厚生年金の年金額は次の通りとなる。

1級：報酬比例の年金額 × 1.25 + 配偶者の加算年金額（222,400円）

2級：報酬比例の年金額 + 配偶者の加算年金額（222,400円）

3級：報酬比例の年金額（最低保障額 579,700円）

#### 報酬比例の年金額の計算式

平均標準報酬月額 × (7.125/1000) × 2003年3月までの被保険者期間の月数 + 平均標準報酬額 × (5.481/1000) × 2003年4月以降の被保険者期間の月数

#### 【遺族厚生年金】

遺族厚生年金は、(1) 被保険者が死亡したとき、または被保険者期間中の傷病がもとで初診日から5年以内に死亡したとき、(2) 老齢厚生年金の受給資格を有する者が死亡したとき、(3) 1級もしくは2級の障害厚生年金を受けることができる者が死亡したときに支給される。ただし、保険料納付要件として、死亡するまでの年金加入可能期間のうち3分の2以上の加入期間（保険料免除期間を含む）があること。また、死亡日の前々月までの一年間に保険料未納期間がないことである。

遺族厚生年金の給付対象者は、死亡した者により生計を維持されていた次の者となる。

- (1) 妻
- (2) 子および孫（18歳到達の年度末に達していない者、または20歳未満で障害年金の1級もしくは2級の者）
- (3) 55歳以上の夫、父母、祖父母（支給開始は60歳からとなる。ただし、夫が老齢基礎年金を受給している場合に限り、遺族厚生年金を受給できる）

遺族厚生年金の計算式は次の通りとなる。

#### 報酬比例の年金額の計算式

平均標準報酬月額 × (7.125/1000) × 2003年3月までの被保険者期間の月数 + 平均標準報酬額 × (5.481/1000) × 2003年4月以降の被保険者期間の月数 × 3/4

上記の額に加え、下記のいずれかの条件を満たした場合、中高齢加算（579,700円）が支給される。

- 夫が亡くなったとき、40歳以上65歳未満で、生計を同じくしている子がない妻
- 遺族厚生年金と遺族基礎年金を受けていた子のある妻（40歳に達した当時、子がいるため遺族基礎年金を受けていた妻に限る。）が、子が18歳到達年度の末日に達した（障害の状態にある場合は20歳に達した）ため、遺族基礎年金を受給できなくなったとき。

#### 6.1.4 年金積立金の運用

日本における年金積立金は、かつて郵便貯金等と共に貴重な大規模公共財源として財政投融资の枠内に組み込まれ、民間資金が不足ないしその運用にそぐわない、しかし安全性が見込まれ公共性の高い投資・融資案件に投入されてきた。

戦後復興と高度経済成長が一段落し、国家による一極集中型の公共資金運用がその歴史的使命を終え、更にアセット・ライアビリティ・マネジメント (Asset Liability Management: ALM)<sup>34</sup>等のリスク管理の必要性が求められるに至り、2006年4月、年金基金の運用に特化した機構として年金積立金管理運用独立行政法人 (Government Pension Investment Fund: GPIF) が設立された。

現在、GPIFは約130兆円の運用資産を有し、管理・運用対象となる資金額としては米国の社会保障信託基金 (Social Security Trust Fund) の2兆7,640億ドル (約330兆円) に次ぎ、世界第2位となっている<sup>35</sup>。

表 6-5 GPIF の運用収支

	(2007年度)	(2008年度)	(2009年度)	(2010年度)	(2011年度)	(2012年度)	(2013年度)
収益額 (億円)	▲ 55,178	▲ 96,670	91,850	▲ 2,999	26,092	112,222	102,207
収益率	-4.59%	-7.57%	7.91%	-0.25%	2.32%	10.23%	8.64%

(出典：GPIF ホームページ「最新の運用状況ハイライト」並びに各年の「運用状況」)

昨年度並びに一昨年度のGPIFの運用実績は非常に好調で、それぞれ10兆2,207億円 (利回り8.64%)、11兆2,222億円 (利回り10.23%)の利益を創出している。この結果は、近年の日本の政策金利が限りなくゼロに近かったことを考えると、驚異的な実績数値と言える。しかし、2008年度には約10兆円、07年度には5兆6千億円近くの赤字も記録しており、専門家による資金運用であっても利益創出が決して容易ではないことを示している。

表 6-6 日本ーモンゴル 年金基金の規模と安全性の簡易比較

	年金基金残高	年間年金給付総額	基金/給付	(備考)
日本	127兆円	51兆円	2.49倍	(2010年)
モンゴル	540億円	635億円	0.85倍	(2013年)

(出典：厚生労働省「平成23年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」、National Statistical Office of Mongolia, Mongolian Statistical Yearbook 2013.)

モンゴルの年金基金と日本のそれとを較べた場合、先ずその規模の違いが顕著であるが、規模の大小それ自体は資金運用の成否や自由化の是非を直接左右するものではない (従って、その事実によって日本の資金運用技術をモンゴルに移転することを妨げるものでもない)。但し、表6-6に見る様な両者の比較において注目すべき点は、国民に対する義務として必ず支出されねばならない、年間の年金

<sup>34</sup> 資産と負債に係る金融工学的管理手法並びにシステム全体を指す。資産・負債の大半が無利子もしくは金利固定であった時代とは異なり、現代では金利感応型金融商品の購入等が増え、金利変動が企業や公共事業体の経営に多大な影響を与えるようになってきている。経時的な価値変動を計算・予測し、民間企業/公共事業体の経営に齟齬を来さない予防策を講じておくことは、多くの資産・負債を有する現代ビジネス経営にとって不可欠の要件である。

<sup>35</sup> SWFI, "Public Fund League Table," (<http://www.swfinstitute.org/public-fund-league-table/>) (as of June 2014).



給付額に対し、基金（積立金）はどれだけのリザーブを有しているかという点、即ち安全性である。GPIF の総額は日本の年金給付額の約 2.5 倍に当たるのに対し、モンゴルの年金基金総額は 1 年分に満たない引当でしかない。こうした状況を考慮すると、もとより保守性が求められる公的基金運用において、モンゴルは特に投機性の高い運用よりもむしろ積立金蓄積を増大させることが当面の課題であることが分かる。

GPIF の運用実績が好調である理由には諸説あるが、一つにはポートフォリオ（運用投資対象の配分設定）の変更が挙げられる。

表 6-7 GPIF におけるポートフォリオの推移

	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	短期資産
2010年4月～ 2013年6月	67%	11%	8%	9%	5%
2013年6月～ 2014年10月	60%	12%	11%	12%	5%
2014年10月～	35%	25%	15%	25%	—

（出典：GPIF ホームページ「基本ポートフォリオの考え方」）

表 6-7 に見出せる事柄は、GPIF は結構頻繁にポートフォリオを見直し、ここ数年では株式投資への移行が顕著に現れるという傾向である。実際に日経株価平均は 2013 年に 57% の上昇率を見せ、これが GPIF の好成績を下支えしている。

ただ、国民から受託した老後及び危急の際の資金を運用するという年金基金運用の原則では、何より長期的な資産価値の持続・向上が求められる。短期的に価格変動を伴う株式投資に重きを置く方針は、その一点においても本来危険性を孕んでいると言える。本項で GPIF を取り上げたのはあくまでモンゴルにおける基金運用の検討材料としてであり、GPIF の運用手法や近年の政権によって主導されている GPIF 改革の是非を問うことを意図してはいないが、只一点、最近の株高が真に日本経済の好況を反映したもののか、或いは市場への資金の大量投入等、他の要因によってもたらされた仮構の景気であるかを明確に峻別する必要がある。前者であれば長期的視野に基づく公的基金の価値の持続／向上の可能性が高められ、後者であればそうした資産価値の高騰は長続きしないと理解するべきであり、日本であるかモンゴルであるかを問わず、経済成長／好景気循環の真の原因並びに持続可能性を見定める視点は、公的基金を安全に運用する際の要諦となる。

公的基金の資本市場における運用を考える場合、公的基金の公共性（さらに厳密に言えば、本来個々の国民の私的財産でありながら、公共機関が受託し、財産の本来所有者にとって他人である公務員ないし公人的要素の高い専門家が実際の運用を執り行なうために生じた公共性）の故に、業務実施の透明性が求められる。本件調査でも、モンゴル国内の関連機関である MPDSP・SIGO・MOF の何れの訪問先においても「資金運用業務の透明性確保の重要性は認識している」との反応が返ってきた。

ところが、本来資金運用というものは極めて透明性に馴染まない性質を有する。例えばポートフォリオの中身を公開してしまうことは、投資戦略をライバルに晒すことであり、競争的な市場環境では極めて不利に陥る。資産規模まで公開されている訳であるから、どれだけのカネがどういったタイミングで個々の金融／投資市場に流れ込むのかも競争相手には読まれてしまう。信用取引がスーパーコンピュータの速度で交わされる現代では、公的資金の運用はそのスタートラインからして極めて不利な

立場に置かれている可能性がある（GPIF が破格の成功を近年収めている点に、多少の疑義を覚えるのも、こうした考えが一方に存在しているからに外ならない。つまりそれば GPIF の様な大口投資家が参入規模を拡大した為に生じた一種のバブルである可能性があり、長期にわたって持続し得るものではないという懸念である）。

従って、実際の運用担当者の処方としては、事前の情報公開義務を相当程度犠牲にして、事後の説明責任を果たすことに注力することが現実的となる。しかし、そうすると特に初期段階において委託者である国民の疑念は増し、そして運用実績が芳しくなかった際に、担当機関・責任者への攻撃がより増大することとなる。そうした結果を避けるために、運用担当者／責任者は ① 一層情報公開に消極的となるか、② 後で説明がし易い様な投資運用、つまり無難な投資先を選ぶ様になり、収益の創出に繋がる可能性を自ら削減する悪循環に陥るか、或いはその両方かであり、これこそが公的資金運用における最大の難問である。

今後、以上の論点とモンゴルにおける投資環境・マクロ経済状況を踏まえ、GPIF等他国の公的資金運用の動静も見極めながら、長期的視野でモンゴルにおける年金基金運用のあるべき方向性を継続的に探っていく必要がある<sup>36</sup>。

#### 6.1.5 年金給付額の自動調整の仕組み（マクロ経済スライド）

日本の公的年金制度は、先にも述べた通り賦課方式（世代間扶養）の仕組みをとっており、現役世代が納めた保険料が、その時の受給者の給付に充てられている。そのため経済成長による国民所得の増大が、稼働する現役世代の賃金や事業収入に反映するものであっても、引退した世代に対しても経済成長による成果を生活水準の向上として配分し、また、物価上昇により実質的な購買力が低下しない様にすることが求められる。こうした観点から、現行の年金制度では、年金額の改定（スライド）が行なわれている。2004 年の年金制度改正前の年金制度においては、概ね 5 年毎に年金制度改正の際に、その間の経済成長や国民全体の生活水準の向上を反映させた年金額の引上げ（一人当たり賃金上昇率等を基本）を行なうと共に、それ以外の年度においても前年の物価上昇に応じた年金額の引き上げを行なってきた。いわゆる賃金スライドと物価スライドの併用である。2004 年の年金制度改正では 5 年毎の年金制度改正の方針を変更し、将来にわたる保険料引上げスケジュールを、その時点で法定し、これにより将来の保険料収入見通しが固定されることとなった。具体的には、年金額のスライドについて、一人当たり賃金の伸びや物価の変動を基礎としながら、現役人口の減少（現役全体でみた保険料負担力の低下）や、平均余命の伸び（受給者全体でみた給付費の増大）の分だけ、スライド率を抑制する方法を採ることとしている。その中で示された条件は以下の通りとなる。

- (1) 2017 年までに厚生年金保険の保険料を 18.30%（労使折半）にする。また国民年金の保険料を 16,900 円とする。
- (2) 2009 年以降、基礎年金の国庫負担を 2 分の 1 に引き上げること。
- (3) 年金積立金を活用し、100 年間（調整期間という）の均衡を図ることを努める。そのために概ね 1 年分の年金積立金を保有する

<sup>36</sup> 以上、公的基金運用の要諦に係る本項における考察については、キース・アムバクシア（野村資本市場研究所編訳）『公的年金運用ガバナンスに関する提言』（野村資本市場研究所、2008）、小幡績『GPIF 世界最大の機関投資家』（東洋経済、2014）等が参考となる。

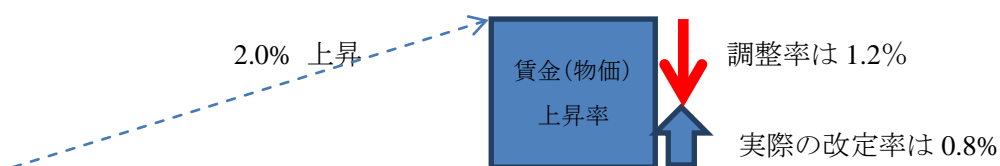
(4) 財源の範囲内で年金水準を自動調整する仕組みを導入する。

この仕組みは将来の現役世代の過重な負担を回避するという観点から、最終的な保険料水準及びそこに到達するまでの各年度の保険料水準を固定した上で、「現役人口の減少（現役全体でみた保険料負担力の低下）」と「平均余命の伸び（受給者全体でみた給付費の増大）」というマクロでみた給付と負担の変動に応じて、その負担の範囲内で給付水準（50%の所得代替率の下限としてを維持）を自動的に調整するものである。ただし、人口動態に対応した調整であり、マクロ経済の指標をもって年金額を調整するものではないが、マクロでみた変動に応じて調整する仕組みの特性から便宜上「マクロ経済スライド」と通称されている。

マクロ経済スライドの具体的な仕組みは以下の通りである。

上記（3）の調整期間中は年金額の伸びから、「スライド調整率」を差し引いて、年金額を改定することとなる。スライド調整率<sup>37</sup>とは「公的年金全体の被保険者の減少率＋平均余命の伸びを勘案した一定率（0.3%）」と定められている。

（事例1）賃金（物価）上昇率が2.0%で、スライド調整率が1.2%のとき、実際の年金額の改定率は0.8%となる。



ただし、① 賃金や物価の伸びが小さく、スライドの自動調整を適用すると、名目年金額が下がってしまう場合には名目額を下限とし、② 賃金や物価の伸びがマイナスの場合には、賃金・物価の下落率分は、年金額を引き下げるが、スライド調整率を加算した引き下げは行わない、とされている。

日本国内では2004年以降経済のデフレ傾向が継続したこともあり、このマクロ経済スライドがで起用されたことはなかったが、最近の状況を考慮し、2015年に初めてマクロ経済スライドが実施される見込みである。

### 6.1.6 社会保険に携わる者への研修

モンゴル社会保険庁に相当する日本の機関は年金制度に焦点をおいた場合、日本年金機構が相当する。日本年金機構の新規採用者は年金業務の実務を経験するため、採用後の最初の配属先は主に年金事務所となる。年金事務所では適用・徴収・給付・相談といった年金の主要業務を経験すると共に、日本年金機構やブロック本部（県単位）において企画業務や管理業務にも携わるなど、様々な経験を経ながらキャリアアップをすることになっている。採用後に自ら選択する「生活の拠点となる都道府県（＝本拠地）」を中心として業務を行うが、管理職となるまでに2回程度本拠地以外へ人事異動することが予定されている。必ずしも希望する勤務地や部署で勤務できることが保証されていないが、人事異動や転勤に当たっては、毎年実施する本人への意向調査の結果を踏まえ、能力や適性、そして全体

<sup>37</sup> スライド調整率は、2004年改正当時、調整期間（約20年）の平均として0.9%（公的年金全体の被保険者の減少率は0.6%）という値が示されている。

の職員配置を総合的に勘案した上で決定されている。また、子育て期間中は、転居を伴う人事異動に関して配慮するなど、ワークライフバランスにも配慮している状況にある。

日本年金機構では、上記のような人事異動、職員のライフプランを考慮し、それぞれの階層に応じた研修を適時実施している。それら研修は、職員の階層に主眼を置いた研修制度としており、集合研修、通信研修（E-Learning）と職場内研修（OJT）を組み合わせることにより職員能力の向上を図っている。具体的には以下の通りとなる。

#### (1) 一般職員

##### 【新規採用者研修】

新規採用者研修では社会人としての基本であるビジネスマナーや年金制度・実務に係る基礎知識の習得をすることを目的に幅広いカリキュラムを受講することになっている。新規採用者研修の後、1年後を目途にフォローアップ研修を行い、知識の習得を深化させることを目指している。また、新規採用者研修の後1年間は先輩職員をチューターとした教育（マンツーマン）を実施しており、必要な知識、スキル、仕事の取組み等について教育・育成を進めている。

さらに自己研修として E-Learning が提供されており、インターネットを活用した研修を職場若しくは自宅で受講できる。新規採用者は基礎課程を受講する。

新規採用者研修については日本年金機構発足当時3カ月を想定していたが、現在は徐々に短縮化されている。

##### 【若手職員研修】

若手職員については、個別業務の正確性や効率性の向上のため、適用調査実務研修、年金給付事務研修、年金相談管理者研修などを集合研修で実施している。加えて、個別の課題に対応する研修として、船員保険研修、相談研修講師育成研修、滞納処分実務研修などが実施されている。これらの研修は年金事務所での業務を考慮しながら全ての職員が受講できるよう配慮されているが、若手職員研修で受講できなかった研修がある場合には、次の中堅職員研修時に該当する研修科目について受講できるように配慮されている。

加えて、選抜式で新規採用者の手本となるため、チューター養成研修を受講する。本研修の受講者が新規採用職員のチューターとして機能することになる。

新規採用者と同様に自己研修として E-Learning が提供されており、インターネットを活用した研修を職場若しくは自宅で受講できる。若手職員はは応用課程を受講する。

##### 【中堅職員研修】

中堅職員については、個別業務の正確性や効率性の更なる向上のため、適用調査実務研修、年金給付事務研修、年金相談管理者研修などを集合研修で実施している。加えて、個別の課題に対応する研修として、船員保険研修、相談研修講師育成研修、滞納処分実務研修などが実施されている。

加えて、選抜式で新規採用者の手本となるため、チューター養成研修を受講する。これらの者が新規採用職員のチューターとして機能することになる。

若手職員と同様に自己研修として E-Learning が提供されており、インターネットを活用した研修を職場若しくは自宅で受講できる。中堅職員はは指導者養成課程（2014 年末時点では実施されていない）を受講する。

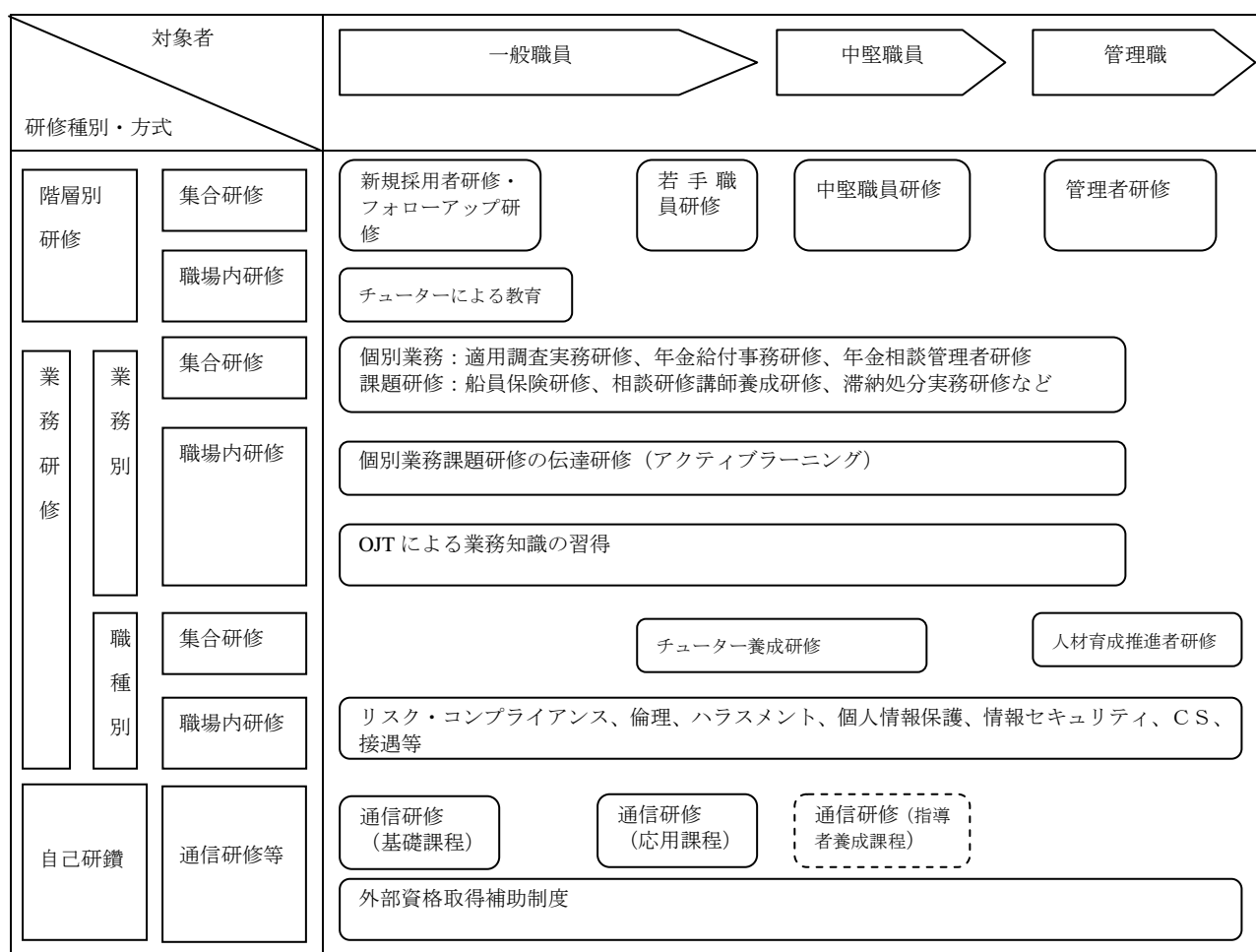
### 【管理職研修】

管理職の者に対しては、階層別研修の一環で管理者研修を受講する。ここでは管理者として必要な知識、振る舞い等を内容とする研修が提供され、組織の円滑な運営のための必要な技能を習得する。さらに業務研修として後進の有能な職員を育成するために必要な知識・技能を習得するための人材育成推進者研修を必要に応じ受講することになっている。

上記のような研修に加え、職場内研修（OJT）としてリスク・コンプライアンス、倫理、ハラスメント、個人情報保護、情報セキュリティ、接遇等が必要に応じ実施されている。

これらの研修制度は、厚生労働省年金局年金課が主体となって日本年金機構職員にとって必要な研修内容とデザインを取りまとめ、日本年金機構が研修センター（旧社会保険大学校）<sup>38</sup>を主体として計画を策定、実施する形で進められている。これらの各研修を階層別・時系列で示したものが次の図 6-5 となる。なお、研修期間に関しては、業務とのバランスを考え、短縮傾向（2 週間から 1 カ月）にある。また、2014 年度の研修実施状況は表 6-8 となる。実施場所は一般研修については、日本年金機構研修センター（旧社会保険大学校）で行われており、講師による講義形式による研修が提供されている。また、各年金事務所で実施される OJT はチューターやシニアスタッフにより随時研修が提供されている。

<sup>38</sup> 日本年金機構が保有する研修施設。日本年金機構で採用された職員を対象に、年間を通じて各人の階層や業務に対応した研修を提供している。なお、日本年金機構が設立される前に年金行政を担当していた旧社会保険庁の時代には、社会保険大学校として同様に職員に対する研修を一括して実施していた。



（出典 日本年金機構ホームページ、厚生労働省第6回社会保障審議会年金事業管理部会資料1-1(平成26年11月28日)を参考に作成）

図 6-5 日本年金機構における研修体系

表 6-8 2014 年度の研修実施状況

研修名		研修対象者	実施回数等	2014 年度 計画	2014 年実施 (上期)	2013 年度 計画	2013 年実施 (上期)
集合研修	職務階層別 研修	新規採用者	1	270	263	280	272
		正規職員登 用者	1	100	0	250	274
		年金相談専 任職員登用 者	-	-	-	75	74
		上記以外の 正規職員	27	1178	365	1280	589
	業務別研修	正規職員	32	1252	544	1509	576
	共通研修	正規職員	11	501	309	400	371
合計			72	3301	1481	3794	2156

（出典 厚生労働省第 6 回社会保障審議会年金事業管理部会資料 1-1(平成 26 年 11 月 28 日)）

## 6.2 モンゴルの年金改革・運営に役立つと考えられる日本の年金制度・運営のポイント

日本の年金制度が経験した高度経済成長期における賃金上昇とインフレへの対応の経験は、現在のモンゴルが経験している社会経済環境とも類似点があり、老後の所得補償として年金給付水準を生活の実態に沿ったものとなるよう考慮する際に資するポイントである。

日本社会は諸外国に類を見ない速度で高齢化が進んでおり、2050年までには高齢化率が凡そ40%<sup>39</sup>になるといわれている<sup>40</sup>。このような高齢化に対応するため様々な対応がこれまでもとられてきたが、財政安定化のための数次にわたる財政再計算の経験やマクロ経済スライドの考え方はモンゴルの年金制度の将来像をクリアにする観点からも有益であると考えられる。特に日本における被保険者の減少率と平均余命の伸びを考慮した調整率の考え方は、モンゴルの年金制度の安定化を図るうえで制度改革の際の考え方の指標となるかもしれない。特にモンゴルの場合、被保険者数は増加しているが、将来いずれかの時期に減少することに対する準備はされておらず、年金財政の安定化のため日本の様々な経験は有益であろう。

年金制度改革に関しては、本格的な高齢社会の到来を見越して実施された1985年年金制度改革である。この時の年金制度改革は主として次の6点を目的として実施された。

- ① 全国民共通で、全国民で支える基礎年金制度の創設
- ② 給付水準の適正化（成熟時に加入期間が40年に伸びることを想定して給付単価、支給乗率を段階的に通減）
- ③ サラリーマンの被扶養配偶者（専業主婦）の国民年金制度への強制適用（第3号被保険者制度の創設）、これによる女性の年金権の確立
- ④ 障害年金の改善（20歳前に障害者となった者に対する障害基礎年金の保障）
- ⑤ 5人未満の法人事業所に対する厚生年金の適用拡大
- ⑥ 女性に係る老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げ（2000年までに55歳→60歳）

ここでは、全国民が受け取れることを想定した基礎年金<sup>41</sup>が創設されることに伴い、それまで任意加入対象者であった専業主婦<sup>42</sup>を強制適用加入者として、将来の年金権を確保できる措置を施し、これにより老齢時に貧困状態に陥ることを回避しようとした。また、女性の社会進出に伴い、年金受給開始年齢を55歳から60歳へと段階的に引き上げた。さらに5人未満の従業員の事業所については、厚生年金は加入出来なかったが、これを加入可能とした。

サラリーマンの配偶者（第3号被保険者）が国民年金への強制加入が制度化された後の社会保険庁（当時）の取り組みの経験や2003年に廃止された市区町村への機関委任事務であった国民年金の保険料徴収事務の事務手続きの変更に伴う収納率の変化の経験は今後、遊牧民を代表とするインフォーマル・セクターの加入促進について有益な示唆が得られるものと考えられる。特に第3号被保険者に関する手続きは、パンフレット、フライヤーを活用し事業所や市町村を通じて対象者に周知徹底され、さら

<sup>39</sup> United Nations, *World Population Prospects: 2008 Revision*.

<sup>40</sup> 高齢化率が2番目に高いイタリアで2050年に33%が見込まれている（UN, *Ibid.*）。

<sup>41</sup> 基礎年金は受給要件を満たした者全員が受給できる年金であり、厚生年金に加入している者も将来厚生年金に加え、基礎年金も受給できる。

<sup>42</sup> 専業主夫の場合も同様の取り扱い。

に、テレビコマーシャル、ラジオも活用された。また、携帯電話が発達した現在ではモンゴルにおいてもショートメッセージサービス（SMS）を活用し、対象者に直接周知することも可能であろう。

また、モンゴルの強制適用者の保険料徴収方法が、企業の報告（給与情報）から確認する方式をとっており、今後数年間は労働者人口が増加すると見込まれる状況では限られた人的資源で本業務を継続していくには限界がある。そのため季節労働者を含む企業で雇用される者に対する保険料徴収の考え方についても整理し、さらに徴収方法についても効率性を考慮し検討する必要があるだろう。その際、モンゴルが既に月額MNT192,000からMNT1,920,000までの収入をベースに保険料を算出していることを鑑みると、日本の厚生年金保険制度が導入している標準報酬月額（資格取得時の決定、定時決定、随時改定）の考え方は非常に参考になろう。

資格取得時の決定：事業主は、従業員を雇用したときに就業規則や労働契約などの内容に基づいた報酬月額を届け出ますが、このときに標準報酬月額を決定する。

定時改定：毎年1回、7月1日になる前の3カ月（4月、5月、6月）に支払った報酬月額が事業主から提出され、このときに、その報酬総額をその期間の月数で除して得た額で標準報酬月額を決める。

随時改定：昇給や降給により、支払われる報酬月額が大幅に変動した場合に、事業主からの届出に基づいて標準報酬月額を改定する。

厚生年金保険では、事業所に雇用されながら適用を受けない労働者も存在する。そのような労働者への制度的対応のあり様をまとめたものが次の表になる。このような取り扱いは、就労の実態を把握することが困難なケースに対して考慮されたものであり、モンゴルの年金制度においても労働者保護の観点から参考とし得るポイントである。

**表 6-9 厚生年金保険における被保険者とされない労働者の取り扱い**

被保険者とされない人	被保険者となる場合
日々雇い入れられる人	1 カ月を超えて引き続き使用されるようになった場合には、その日から被保険者となる。
2 カ月以内の期間を定めて使用される人	所定の期間を超えて引き続き使用されるようになった場合には、その日から被保険者となる。
所在地が一定しない事業所に使用される人	-
季節的業務（4 カ月以内）に使用される人	継続して 4 カ月を超える予定で使用される場合には、当初から被保険者となる。
臨時的事業の事業所（6 か月以内）に使用される人	継続して 6 カ月を超える予定で使用される場合には、当初から被保険者となる。

（出典：日本年金機構 HP：<http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=1962>）



記録の整備も同様である。日本における年金加入記録の整備は1986年のオンライン制度<sup>43</sup>導入時からの懸案である。1986年以前は紙で保管されていたものが、1986年を境に電子データ化されたためである。さらに近年の日本年金機構による記録確認に係る諸問題への対応は、モンゴルにおける1990年から2000年の記録の回復の手続きのための示唆になると考えられる。特に想定される対象者数に比べ少数に留まっていること状況から日本年金機構が年1度発行している「ねんきん定期便」<sup>44</sup>のような個別の記録票を活用し、各村の社会保険事務官が加入勧奨、支払勧奨を進める際の資料とすることや未収録の記録確認などが考えられる。

さらに先述の通り、年金行政及び業務に係る広報活動がフライヤーなど極めて限定的な手法に依っているモンゴルの現状に鑑み、手法と媒体の多様化を図ることによって広報宣伝の複合的効果をもたらす試みは有効であろう。その点において、過去の日本における年金制度の広報、加入者への告知などの手法は、モンゴルにとって有用な事例となるものと思われる。具体的には、現行のフライヤーが、広報・告知の対象となる国民層を厳密に特定せず、個別制度に係る最低限の情報のみを記載している現状であることから、加入者／企業／受給者それぞれの観点から必要な情報を適確に提供出来るものとするため、その作成に当たってはターゲット別に必要な情報の抽出、更にそれを紙面に落とし込む技術等に関する日本の広報技術の活用が期待される。

### 6.3 日本における年金分野の専門家等リソース情報等

今後、日本－モンゴル間の技術協力プロジェクトを検討、設計ないし創設する場合の諮問先あるいは研修講義を担当し得る人材の日本側所属先一覧を以下に示す。これはあくまでも本件調査団の想定に基づく私見かつ総論であり、実際にプロジェクトが実施される際には、個別テーマ詳細のモジュール毎に適格な人材の所属先は変化することが考えられる<sup>45</sup>。

---

<sup>43</sup> 日本のオンラインシステムは、モンゴルのSIGOが言うオンラインシステムとは異なり、専用回線により情報が交換されるシステムである。SIGOが言うオンラインシステムはあくまでもインターネット回線を活用したものであり、日本のものとは異なる。

<sup>44</sup> 「ねんきん定期便」とは、年金記録を定期的に確かめられる様に2009年4月から社会保険庁（現在は日本年金機構）が国民年金・厚生年金保険の現役加入者に送付している通知資料。ねんきん定期便では(1)これまでの年金加入期間、(2)具体的な年金加入履歴、(3)年金見込み額、(4)これまでの保険料納付額、(5)国民年金保険の納付状況、(6)厚生年金保険の標準報酬月額と保険料納付額が記されている。

<sup>45</sup> また、所属先組織及び本人の諸々の都合により、技術協力に実際に携われるかどうかの難度は微妙かつ個別に異なり、下掲表に記された組織における経験・能力上の適格者が必ずしも活用可能な資源であるかは現段階で確定出来ない。

表 6-10 年金制度関連支援に係る日本側人的資源候補

年金行政／実務に係る 技術協力分野	日本側人的資源 (所属組織等)
年金政策全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 厚生労働省（年金局）</li> <li>* 日本年金機構</li> <li>* 国立社会保障・人口問題研究所</li> <li>* 一般社団法人 年金総合研究所</li> <li>* 大学教授等学識経験者</li> </ul>
社会保険制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 日本年金機構</li> <li>* 一般社団法人 年金総合研究所</li> <li>* 開発コンサルタント（年金）</li> <li>* 社会保険労務士</li> </ul>
年金行政官一般教養	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 日本年金機構、</li> <li>* 一般社団法人 年金総合研究所、</li> <li>* 開発コンサルタント（年金）</li> </ul>
年金実務（適用／徴収／ 給付／相談／滞納実務等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 日本年金機構</li> <li>* 一般社団法人 年金総合研究所</li> <li>* 開発コンサルタント（年金）</li> <li>* 社会保険労務士</li> </ul>
オンラインシステム	<ul style="list-style-type: none"> <li>* NTTデータ</li> <li>* 日立製作所</li> </ul>
制度設計、数理計算等	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 厚生労働省（年金局 年金課／数理課）</li> <li>* 一般社団法人 年金総合研究所</li> <li>* 開発コンサルタント（年金）</li> <li>* 企業年金設計者等民間保険分野就業者</li> </ul>
基金運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>* GPIF（運用者管理）</li> <li>* 証券会社／投資銀行職員及びOB</li> <li>* 開発コンサルタント（年金／金融）</li> <li>* 企業年金管理者等民間保険分野就業者</li> </ul>

## 第 7 章 日本の今後の協力のあり方についての提言～方向性と内容

### 7.1 モンゴルの年金制度における優先課題と改善支援の現状

モンゴルの年金制度を分析すると、5.3 にも見た様に、制度・運営両面での課題を確認することが出来る。

年金政策全体の策定・改善を含む制度改善支援に関しては、既に世界銀行などがモンゴル政府に対し技術協力を提供している（モンゴル国年金制度に積立方式が、1960 年 1 月 1 日出生以降の者を対象として導入されたのは、当該協力の結果による）。しかしながら、実際には世界銀行の支援も予算上の制約から分野及び改善度合いが限定的であり、年金制度全体で見た場合、今後手掛けられるべき／一層推進されるべき 5 つの開発課題が判明した。

それらは、(1) 年金制度の財政再計算、(2) 年金給付水準の適正化（所得代替率等の見直し）、(3) 福祉等他の社会保障制度と年金制度の間での給付に係る調整、(4) 社会保険適用に関する被保険者保護に向けた制度改正、(5) 年金財政の安定化に向けた年金基金運用の在り方検討と運用法の改善、であり、これら全体を通低するのがモンゴルにおける年金財政の慢性的逼迫である（上記課題の内、既に (1) 及び (2) については世界銀行がスポットで技術協力を実施している）。

一方、運営面から見た年金制度運営の適正化に向けた課題は多いが、それら課題解決の為に実現した具体的支援としては、GIZ による研修ニーズ同定に係る調査協力や、スイス開発協力局によるスポットの協力等を数えるに過ぎない。

本件調査団が特定した課題として、(1) 実務に対応した体系的な研修制度の不在、(2) 研修に対する予算措置の不備、(3) 村（Soum）の社会保険事務官の活動費の不足、(4) 年金に係る国民向け広報手段が画一的であり、対象や時期を考慮した対応の必要性、(5) 年金保険料徴収改善に向けた環境整備、(6) 任意加入者増加の為に各種調整、(7) 年金加入者及び受給者の加入記録整備、(8) MPDSP—SIGO 間の実務者レベルにおける不十分な協働体制（現場実務を通じて課題を把握し、それを法令へ反映することは、制度の実態に即した運営という観点から非常に重要であるが、MPDSP と SIGO の実務レベルにおいて、情報共有、人事交流等の協働体制が不足している）。

これらの課題は相互に関連しており、各個単独の解決は難しく、原則的に段階的かつ総合的なアプローチが求められていると言える。

本来、最優先課題として考えるべきは、財政対応も視野に入れた年金制度全体の改善であり、課題がある場合には課題に対応する為に必要な制度改正をまず検討すべきである。しかし、モンゴルの年金制度を含む社会保険制度は、選挙毎に政治的な影響を受けやすく、また、年金制度の根本である財政再計算や所得代替率の設定については、世界銀行が既に協力していることもあり、他の機関が積極的に協力を進めて行く上で好適な環境が整っていない。上記課題の中では、運営面の課題は多くが現場での対応及び現場を動き易くする為の事業環境整備であり、JICA の優位性を発揮し得る分野が多いと思料される。

## 7.2 日本の協力可能性についての検討

7.1 で示した制度・運営両面の課題につき、日本の協力可能性という視点で見た場合、以下の通りにまとめることが出来る。

制度面の課題	現行協力機関	日本の協力可能性
1. 年金制度の財政再計算	世界銀行	-
2. 年金給付水準の適正化（所得代替率等）	世界銀行	-
3. 他の福祉制度等との給付調整	-	低い
4. 社会保険の適用に関する被保険者保護に向けた制度改正	-	低い
5. 年金基金運用改善及び制度化	-	困難

運営面の課題	現行協力機関	日本の協力可能性
1. MPDSP と SIGO の相互交流改善	-	有り
2. 実務に対応した体系的な研修制度の創設	GIZ <sup>46</sup>	有り
3. 研修に対する予算配分が非常に限定的	他ドナー	-
4. 村配属の社会保険事務官活動費の制約	-	-
5. 国民に向けた広報手段に改善の余地がある	-	有り
6. 年金保険料徴収率改善の為の環境整備	-	有り
7. 任意加入者数を増加させるための各種調整	-	有り
8. 年金加入者及び受給者の加入記録整備	-	有り

制度面の課題の幾つかは世界銀行が既に技術協力を実施していることから、日本が更に協力を行なうことは現実的ではない。

また、制度の財政再計算等の対応を行なう際には、他の福祉等の社会保障制度との給付調整といった課題との同時解決を図ることが通常である為、率先してこれらの課題解決に日本が協力する必要性は現時点では見出せない。

モンゴル政府が求める年金基金運用改善に向けた技術協力については、年金財政が経常的な赤字で、国庫負担を伴って初めて黒字化されており、またその運用についても、恒常的に高いインフレ率や弱いモンゴル国通貨、国内金融／資本市場の未成熟など、技術協力では対応が困難であるマクロ経済上の阻害要因により制約を受けている（詳細は第5章「5.2.3 年金基金運用の概要」の通り）。運用の自由化に係る必要な法整備はモンゴル政府が担う方針で、政策や制度の改善提案、そして運用技術の移転という面において日本側に支援を求めているものの、現時点では法整備や制度に係る方針が定まっていなかったことに加え、実際の基金運用を担う実施機関についても政府側の統一見解が得られておらず、運用に関して具体的な支援策を提供できる状況にあるとは言えない。

<sup>46</sup> GIZ の協力は研修を実施することは想定しておらず、ニーズの特定を主眼とした調査協力となっている。

以上の状況を鑑み、日本の開発援助が現場主義の重視という特徴を有することから、運営面への協力が最も説得力があり、かつ将来的に年金制度に対する改善効果の明確な顕現が期待出来るものと思われる。

協力を要請したモンゴル側の方で対応すべき各種活動の予算措置などを除くと、その多くが一定期間の継続が求められるものであり、JICA のプログラムとして考える場合、技術協力プロジェクト導入を提案することが最も適切であろう。先にも述べたとおり、本件に係る課題は相互に関連しており、その解決を志向するに当たっては段階的かつ有機的アプローチが求められている。また「7. 年金加入者及び受給者の加入記録の整備」を除く課題は、職員の能力向上により対応可能となるものも多いことから、「職員の能力向上」をプロジェクト目標とし、これら課題の解決を達成に向けた各種指標としたプロジェクトを提案する。

なお「年金制度」をテーマとして前面に打ち出したものとなるが、多くの社会保険事務官の経験年数が浅いことに起因する課題としても捉えることが出来、各種プログラムの内容を吸収し効果的に現場で活用出来るのは、将来の社会保険行政を担う経験年数の浅い社会保険事務官であることから、彼らを主たる対象とし、SIGO 職員の能力向上を ① OJT と、② 持続性を備えた研修の仕組造りという両面から支援すべきであると考えます。

協力に必要な予算及び人的リソースを考慮し、課題別の優先度を示した一覧表は以下の通りである。なお、人的リソースは現実的に可能性のあるものを表示しており、調達の容易さは表示の順に従う。

運営面での課題	日本の人的リソース	優先度
1. MPDSP と SIGO の相互交流改善	開発コンサルタント（年金）	可能であれば
2. 実務に対応した体系的な研修制度の創設	開発コンサルタント（年金）	最優先
5. 人々に対する広報手段に改善の余地がある	開発コンサルタント（年金）	可能であれば
6. 年金保険料徴収率改善のための環境整備	開発コンサルタント（年金） ＋日本年金機構	最優先
7. 任意加入者数を増加させるための各種調整	開発コンサルタント（年金） ＋日本年金機構	優先
8. 年金加入者及び受給者の加入記録整備	開発コンサルタント（年金） （年金システム開発経験を有する企業）	優先

### 7.3 調査団による技術協力プロジェクトの具体的提言

#### 【事業の背景と必要性（案）】

##### ① 当該国における年金行政の現状と課題

1990 年に社会主義体制から市場経済に移行したモンゴルは、同年に年金制度改正法を成立させ、さらに 1994 年には一連の社会保険法を制定し、これらを 1995 年に施行するに至った。1996 年には社会保険庁が社会保険制度を統括管理・運営する機関として発足し、社会保険料の徴収と各種給付に当たることとなった。1999 年には個人年金口座への保険料の積立を原則とする NDC 年金制度が導入さ

れ、現在の財政方式は賦課方式でありながら、旧制度（確定給付型年金）と新制度（みなし確定拠出型年金）の制度が混在している状況にある。

モンゴルの年金制度は、過去 5 年間の収支は継続して赤字状態にあり、国庫からの拠出金により黒字を維持している状態にある。労働人口の増加が保険料収入の増加に繋がっており、ほぼ同様のペースで年金給付額が増加していることが伺える。加えて、受給要件を満たした際の最低年金給付額と部分年金の給付額は年々増加しており、これも年金財政が逼迫する主たる要因の一つであると考えられる。14 年前に比べ現在の平均受給額が 8 倍になっていることが現在の年金財政の状況逼迫を示している。

老齢年金基金の持続可能性の為には効果的な人材育成が重要であるが、若年層が中心となっている Soum（村）駐在の社会保険事務官の基礎的な知識及び技能の強化や保険料徴収の為の実務基盤を整備し、企業や任意加入者を増加させることにより徴収率を更に向上させることが課題となっている。

## ② 我が国及び JICA の援助方針と実績

我が国政府により、平成 24 年 5 月に改訂された「対モンゴル国国別援助方針」においては、「鉱物資源の持続可能な開発とガバナンスの強化」の重点分野が設定されており、「鉱物資源関連の歳入増加を長期的経済発展につなげるため、行政能力や透明性の向上による財政管理・金融機能の強化、高度な知識・技術を有する人材育成、関連法・制度整備やその運用能力の向上等のガバナンス体制の確立・定着に向けた支援を実施する」としている。

JICA はモンゴル国政府人口開発社会保障省 (MPDSP) から過去 3 年にわたり同国社会保険庁 (SIGO) に対する技術協力を求められてきたが、協力内容の妥当性や必要性から現在まで技術協力プロジェクトが実施されるには至らなかった。そのため、本案件が採択された場合には、社会保険分野における初めての技術協力プロジェクトとなる。

### 【調査団の提案する事業概要（試案）】

#### ① 事業目的

本事業はモンゴル国ウランバートル市に所在する SIGO 本庁を中心に、年金分野の知識・技能習得、実務基盤の整備、保険料徴収手続きの改善を行なうことにより、同庁の職員能力向上を図り、もってモンゴルにおける社会保険行政の適正かつ公正な執行に寄与するものである。

#### ② プロジェクトサイト／対象地域名

本プロジェクトは、モンゴル国ウランバートル市 (SIGO) 及び 21 県、ウランバートル市・区 (社会保険事務所) を対象としたものである。

#### ③ 本事業の受益者

#### 研修計画・実施

SIGO 総務局職員 2 名程度、政策実施局 1 名、SIGO が設置予定である研修センター講師 10 名程度

#### 保険料徴収

全国に配置されている社会保険事務官 (Inspector)

#### ④ 相手国実施機関

モンゴル国社会保険庁 (Social Insurance General Office: SIGO)

#### 【協力の枠組】

##### 協力概要

- 1) 上位目標：モンゴルにおける年金行政が適正かつ公正に執行される  
指標：詳細計画策定時にモンゴル側と協議の上策定
- 2) プロジェクト目標：SIGOの年金制度実施と保険料徴収に関する能力が強化される  
指標：詳細計画策定時にモンゴル側と協議の上策定
- 3) 成果及び活動  
成果1：年金行政に関する基礎的な知識及び技能が習得される  
指標：詳細計画策定時にモンゴル側と協議の上策定  
活動：詳細計画策定時にモンゴル側と協議の上策定  
成果2：年金保険料徴収のための実務基盤と徴収手続きが改善される  
指標：詳細計画策定時にモンゴル側と協議の上策定  
活動：詳細計画策定時にモンゴル側と協議の上策定  
成果3：年金関連記録が整備される  
指標：詳細計画策定時にモンゴル側と協議の上策定  
活動：詳細計画策定時にモンゴル側と協議の上策定

#### 4) プロジェクト実施上の留意点

##### (i) プロジェクト目標・上位目標達成に向けた流れ

協力概要に示すように、本プロジェクトは3つの成果で構成されている。成果1は年金行政に関する基礎的な知識及び技能の強化と成果2は年金保険料徴収の為の実務基盤と徴収手続きの改善、成果3は年金関連記録の整備に対処するプロジェクト・デザインとなっている。成果1、2及び3は相互に関連しており、成果1では、主として社会保険事務官に対する基礎的な知識と技能を強化し、成果2では各種団体との徴収に関する契約や徴収手続きの改善により徴収率の向上を図る。成果3では日本の「ねんきん定期便」の事例を活用し、モンゴル版「ねんきん定期便」（仮称）を創設・活用し、社会保険事務官の徴収改善の為の基礎資料としつつ、1990年から2000年の加入期間の適正化の為の資料とし、加入者や企業に照会することにより、同時に年金加入記録の整備を図る。

##### (ii) 年金分野の人材育成方法

人材育成については、対象者を本部対象職員とそれ以外の全社会保険事務官に分け、役職に応じた知識と実務能力の育成を図ることとする。

一般の社会保険事務官については、設置予定の研修センターを活用して人材育成を行なう。将来的には通常の適用及び徴収業務で企業や任意加入者へ質疑応答が出来る職員の育成を目的とする。

(iii) 成果の検証の実施の趣旨とその重要性

2018年3月頃を目途に研修受講者の習得度や応用力を最終的に評価する機会として、成果の検証を実施する。研修終了後、各事務官はそれぞれが元の職場に戻り、業務に従事することになる。その後、研修受講者は、業務の中で経験した徴収関連事例・質問、課題等に対して問題意識を持って業務に当たる。その経験を集約し、ケース・スタディとして取りまとめ、その結果を成果の検証の場に持ち込む。参加者同士は、それぞれの職場での経験を参加した他の研修受講者と共有する。

**【前提条件・外部条件】**

- ① 事業実施のための前提
  - － 社会保険に通じたカウンターパートが適切に配置される
  - － プロジェクト実施に必要な機材、予算が手当てされる
- ② 成果達成のための外部条件
  - － 本件実施のためモンゴル社会保険庁に割り当てられる予算が継続的に担保される
  - － 組織や人員に関して大きな変化がない
  - － 年金保険料滞納者が滞納保険料を支払う意思がある
  - － モンゴル経済が安定的に成長する
- ③ プロジェクト目標達成のための外部要件
  - － 関連法令、規則整備に対する取り組みに大きな変化がない
  - － 被保険者が現在の社会保険政策に従う
- ④ 社会保険制度に関する政策に大きな変化がない

**7.4 技術協力に取り込むべきその他の要素**

本件調査を通じて調査団が検討したモンゴル国における年金制度改善につき、個別の技術協力プロジェクトの主題とはし難い、しかし重要な定性的要素と思われるものを以下に列挙する。これらについては、(1) 研修プログラム等の詳細を設計中に、モンゴルの年金制度全体に通低する改善課題として設計担当者から MPDSP/SIGO にアイデアを移転する、(2) 詳細設計・実施の過程を通じて、意図的に個別主題のプロジェクトを遂行する際の一要素ないし基本条件として設定するといった取り扱いが想定される。

- ① 保険料支払方式の多様化：モンゴルの年金制度は保険料の納付を指定された銀行口座に振込み、振込証明書をもって初めて社会保険事務所において記録作業が行われる手続きを取っている。この作業にはかなりの労力を伴うため、事務担当者にとって大きな負担となっている。日本の国民年金は、納付書に基づいて納付する方法を採っているが、その際、支払の利便性向上の為に口座振替やクレジットカードによる納付も受け付けている。これらの手法は保険料の納付を忘れず行なう上で、非常に効果の高い措置となろう（しかしながら、モンゴルでは口座振替の制度はなく、導入に当たっては各種関係機関との調整が必要になる）。
- ② 保険料徴収業務の委託～業界団体の活用：広大な土地を有するモンゴルでは、保険料徴収の為に



遠隔地への訪問をすることは、費用対効果の観点から非効率である。そのため職能／業界団体等に保険料徴収業務を委託する手法を構築する。保険料徴収の委託に関する契約や事務要領の取りまとめなどの知見の紹介／移転はモンゴル側にとって非常に有益であることが予想される。

- ③ 保険料徴収業務の委託～旧職員の活用: 社会保険事務所の元職員等を社会保険制度推進員(仮称)として必要に応じ臨時雇用し、これらの者が居住する地域の保険料徴収を委託する(加入件数や徴収額に応じた歩合制も導入する)。これにより人手不足解消を図れると同時に、新規雇用の場合のトレーニングの必要性が排除され、コスト削減が可能となる。
- ④ 情報技術・機器の活用: 広大な国土における分散居住の現実を反映し、殆どの遊牧民や自営業者は携帯電話を有している。これらの者に保険料納付に関する通知・広報に係る SMS を一斉に送付し、納付率の向上を図る。
- ⑤ 宣伝媒体(紙)の活用: パンフレット(冊子)やフライヤー(チラシ)は必要な情報がどれだけ分かり易く掲載されているかがポイントとなる。また、それを捨てさせないような工夫を加える(例えば直接利害に関わる重要な情報を目立つ様に掲載して配布する)ことが人々の目に留らせる可能性を高くする。このような広告手段は、日本でノウハウの蓄積があり、モンゴル国内でも効果的に活用が図り得ると思われる。
- ⑥ 教材・マニュアルの作成と活用: 「5.2.7 地方都市の現状」でも見た通り、予算制約によって十分に体系立った研修を実施できず、かつ人員が特に不足する地方部などでは OJT による知識・技能の習得も難しい現状に即し、業務上の必要に応じていつでも参照可能な手引としての事業実施要領をオフィスに常備しておくことは非常に効果的である。また、援助に基づく研修プログラムを実施するに当たっても、仮に将来的な政府財政の逼迫によって研修の継続が困難となった場合でも、教材さえあればその複製を履修の必要な者に配布し、マニュアルとして日常業務において参照しつつ自己の知見の向上に役立てることが可能となる。こうした「教材兼事業実施要領」の作成に係る経験・知識の蓄積は、日本の年金行政において豊富である。
- ⑦ 公教育との連携: 義務教育期間中に、学校で社会保険に関する授業を設ける環境を整える(時期としては義務教育終了直前が望ましい。人によっては社会に出て働く直前のオリエンテーションの一環となる)。これにより学生本人の知識の向上と、学生の親に対する保険料納付義務について周知を図ることが出来る。

### 7.5 想定される研修内容（参考）

対象者(階層別)	研修内容	期間	リソース(講師)
新規採用／若手職員 (Inspector)	一般教養（社会保険事務官として。法令順守、倫理、個人情報保護、顧客サービスなど）	2日間	* SIGO 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント）
	社会保障論（基礎） （モンゴルの社会保障体系と各種制度、社会保険との関係）	3日間	* SIGO 職員 * MPDSP 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント、日本年金機構、社会保険労務士、ILO 職員）
	社会保険制度 （年金、医療保険、短期給付労災保険、失業保険、それぞれの役割と現在の課題）	5日間	* SIGO 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント、日本年金機構、社会保険労務士、ILO 職員）
	適用実務研修 （関連法令、適用実務、強制適用、インフォーマルセクターへのアクセス、ケーススタディー）	5日間	* SIGO 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント、日本年金機構、社会保険労務士）
	徴収実務研修 （関連法令、徴収実務、企業からの保険料徴収、任意加入者の保険料徴収、ケーススタディー）	10日間	* SIGO 職員 * モンゴル国税庁職員、 * 短期専門家（開発コンサルタント、日本年金機構、社会保険労務士）
	年金給付実務研修 （関連法令、徴収実務、企業からの保険料徴収、任意加入者の保険料徴収、ケーススタディー）	3日間	* SIGO 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント）
	年金相談実務研修 （相談業務とは、コミュニケーションスキル、苦情対応、ケーススタディー）	3日間	* モンゴル国税庁職員（相談センター） * SIGO 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント）
	滞納処分実務研修 （滞納処分とは、督促状の発行と企業へのアクセス、柔軟な対応、ケーススタディー）	5日間	* モンゴル国税庁職員（相談センター） * SIGO 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント、日本年金機構）
	督促状発行資格取得研修 （内容は要件等）	10日間	* SIGO 職員（資格取得者）
中堅職員研修	一般教養(管理者になるための準備として) （法令順守、倫理、個人情報保護、顧客サービスなど）	3日間	* SIGO 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント）
	年金実務研修（応用） （適用、徴収、給付、相談） 具体的なケースを事例に対応方法を議論。	4日間	* SIGO 職員 * 短期専門家（開発コンサルタント、日本年金機構）
	講師養成講座	10日間	* 短期専門家（開発コンサルタント、社会保険労務士、ILO 職員）

注：研修内容は現時点で考え得る内容を掲載しており、今後の詳細な内容設計に応じて追加や削除が生じる可能性がある。また、上記に加え、記録の管理やモンゴル版「ねんきん定期便」（仮称）は有効な協力内容であるが、研修項目としては取り込まず、技術協力の一環として対応することを想定している。ただし、モンゴル版「ねんきん定期便」（仮称）が導入される場合には、その活用方法について、いずれかの講義の内容として取り込む必要がある。

## 添付資料1： 現地調査日程

## 添付資料1:現地調査日程

### 《第一次現地調査》

月日		主な業務内容	
10月	13日	月	移動(成田—インチョン—ウランバートル)
	14日	火	通訳との打合せ MPDSP事務次官表敬 MPDSP政策実施局長訪問調査 SIGO長官表敬 JICAモンゴル事務所表敬
	15日	水	SIGO Public Administration Department (人材育成・研修担当)訪問調査 Khan Uul区社会保険事務所訪問調査(1回目) 団内打合せ
	16日	木	SIGO Financing and Accounting Department (財務・会計担当)訪問調査 SIGO Social Insurance Policy Implementation Department (政策実施局)訪問調査 SIGO Information Technology Center (IT担当)訪問調査
	17日	金	MPDSP政策実施局長との打合せ WB訪問調査 団内打合せ
	18日	土	資料整理
	19日	日	団内打合せ
	20日	月	Songinokhairkhan区社会保険事務所訪問調査 翻訳資料整理作業
	21日	火	ドラフト・ファイナルレポートコンテンツ団内打合せ 県・村視察準備
	22日	水	トゥブ県社会保険事務所訪問調査 Bayan村社会保険事務官訪問調査
	23日	木	SIGO 法律担当シニア・オフィサー訪問調査 ドラフト・レポート執筆作業
	24日	金	任意年金加入者訪問調査(3名) ADB訪問調査
	25日	土	資料整理
	26日	日	団内打合せ
	27日	月	Khan Uul区社会保険事務所訪問調査(2回目) モンゴル国立大学ビジネススクール訪問調査
	28日	火	団内打合せ JICAモンゴル事務所との打合せ
	29日	水	MPDSP政策実施局長との打合せ 翻訳・通訳者との打合せ、団内会合
	30日	木	MOF予算政策局予算運用課長訪問調査 社会福祉サービス庁訪問調査
	31日	金	MOF財務政策局長訪問調査 ドラフト・レポート執筆作業
	11月	1日	土
2日		日	団内打合せ
3日		月	翻訳者との打合せ、翻訳資料整理 ドラフト・レポート作成
4日		火	ドイツ国際協力公社(GIZ)聞き取り調査 社会保険庁(SIGO)追加聞き取り調査 ドラフト・レポート作成

月日			主な業務内容
	5日	水	ドラフト・レポート作成 業務引継ぎ、団内打合せ 西間木団員離任(ウランバートル→ソウル(泊)→成田)
	6日	木	MPDSP帰国報告
	7日	金	JICAモンゴル事務所への帰国報告 SIGO帰国報告 ドラフト・レポート作成
	8日	土	団内打合せ 米澤団長、大西団員離任(ウランバートル→ソウル(泊))
	9日	日	米澤団長、大西団員帰国

《第二次現地調査》

月日			主な業務内容
11月	20日	木	西間木団員着任(成田→ソウル→ウランバートル)
	21日	金	人口開発社会保障省(MPDSP)との打合せ ドラフト・レポートにかかるテレビ会議出席(@JICAモンゴル事務所)
	22日	土	資料整理 ドラフト・レポート作成
	23日	日	大西団員着任(成田→ソウル→ウランバートル) 団内、JICA中村専門員との打合せ 資料整理
	24日	月	大西団員北部地域視察(ダルハン県社会保険事務所、セレンゲ県サイハンソム社会保険事務官聞き取り調査) 米澤団長着任(成田→ウランバートル) セミナー準備 団内打合せ
	25日	火	大西団員北部地域視察(ブルガン県社会保険事務所、ブガットソム社会保険事務官聞き取り調査) セミナー準備
	26日	水	大西団員北部地域視察(オルホン県社会保険事務所聞き取り調査) セミナー準備
	27日	木	MPDSPとの打合せ セミナー通訳者との打合せ
	28日	金	セミナー開催 MPDSP-JICA協議参加
	29日 30日	土 日	団内打合せ 資料整理
12月	1日	月	モンゴル側関係機関(人口開発社会保障省、社会保険庁)への補足調査を実施。
	2日	火	ドナー機関(GIZ)との協議
	3日	水	団内打合せ ファイナル・レポート作成
	4日	木	MPDSP、SIGO帰国報告 JICAモンゴル事務所帰国報告
	5日	金	離任(米澤総括:ウランバートル→成田、大西・西間木:ウランバートル→ソウ
		日 土	帰国(大西・西間木:ソウル→成田)

## 添付資料2： 面談者リスト

添付資料 2 : 面談者リスト

Name	Position	
Ministry of Population Development and Social Protection		
B. Otgonjargal	State Secretary	
L. Munkhzul	Director	Social Protection Policy Implementation and Coordination Department
T. Ganzorig	Senior Officer	Social Protection Policy Implementation and Coordination Department
Mr. Dashdondog		
T. Bolormaa	Director,	International Cooperation Division
B. Enkhchimeg	Specialist	Foreign Cooperation Division
Social Insurance General Office		
T. Urtnasan	Director-General	
B. Batbaatar	Director	Department of Social Insurance Policy Implementation
R. Narantsetseg	Director	Public Administration Department
D. Erdenebat	Head of Division	Training and Marketing and Public Relations Division
Ch. Chuluunchimeg	Director	Department of accounting and finance
B. Batjargal	Senior Officer	
G. Naranbaatar	Officer of Foreign relations	
G. Khurelbaatar	Director	Information Technology Centre
Social Insurance Office		
B. Batsuuri	Director	Social Insurance Office of Khan-Uul district
Z. Sergelen	Head of Service	Social Insurance Office of Khan-Uul district
N. Enkhtur	Chairman	Social Insurance Office of Songinokhairkhan district
Ms. Bolormaa		Social Insurance Office in Tuv Aimag
Ms. Uranzaya	Social Insurance Officer	Social Insurance Office in Bayan Soum
Ms. L.Erdenebileg		Social Insurance Office in Darkhan-Uul Aimag
Mr. Uranzaya		Social Insurance Office in Saikhan Soum
Ms. Amarjargal		Social Insurance Office in Bughat Soum
Ms. Ts.Bayarmaa		Social Insurance Office in Bulghan Aimag

Ms. D.Chimgee		Social Insurance Office in Erdenet Aimag
General Office of Social Welfare Services		
Ts. Altanchimeg	Primary Vice Chairman	
Ms. Buyanjargal		Department of Social Welfare Services
Ministry of Finance		
B. Nyamaa	Director General	Financial Policy and Debt Management Department
O. Khuyagsogt	Head of Expenditure Division	Budget Policy and Planning Department
National University of Mongolia		
N. Batnasan	Acting Dean, Professor	Business School
B. Javkhantsogt	Lecturer	Business School, Finance Department
Donor Agencies		
M. Dorfman		World Bank
Ch. Tungalag	Operations Officer	World Bank, Mongolia Office
C. Bodart	Principal Health Specialist	Urban and Social Sectors Division, East Asia Department, ADB
T. Gebhardt	Advisor	Human Resource Management and Social Marketing, GIZ



## 添付資料3： 収集資料リスト

添付資料3：収集資料リスト

Area	中国・中央アジア	Project	年金分野に係る情報収集・確認調査	Type	セクター調査		Prepared by Project Team
Country	モンゴル国			Period	2014年10月～2015年2月		

No.	Name of documents	Type	Size	Year	Original/ copy	Q'ty	Source/ Publisher	Purchased/ Donated	File
1	Mongolia: Policy Options For Pension Reform	PDF	A4	2011	E-copy	1	World Bank	Downloaded	
2	東アジアの年金制度	PDF	PPT	2006	E-copy	1	日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社		
3	Country Report Presentation: Mongolia	PDF	A4	2011	E-copy	1	ILO, Ministry of Employment and Labor, Korea Workers' Compensation and Welfare Service		
4	Research Paper: Mongolia's Current Fiscal Situation Review	PDF	A4	2004	E-copy	1	財務総合政策研究所		
5	モンゴル経済概況	PDF	A4	2012	E-copy	1	JETRO		
6	モンゴル国：貧困プロフィール	PDF	A4	2012	E-copy	1	JICA		
7	アジア地域社会保障セクター基礎情報収集・確認調査報告書（要約編）	PDF	A4	2012	E-copy	1	JICA		
8	モンゴルの市場経済への移行と社会保障	PDF	A4	2005	E-copy	1	駿河輝和		
9	Law on Social Insurance (英訳2001年版)	PDF	A4	2001	E-copy	1	Ministry of Justice	Donated	
10	Law on Pensions And Benefit Procided by The Fund of Social Insurance (英訳2001年版)	PDF	A4	2001	E-copy	1	Ministry of Justice	Donated	
11	Law on Unemployment Benefit Provided by The Fund of Social Insurance (英訳2001年版)	PDF	A4	2001	E-copy	1	Ministry of Justice	Donated	
12	Law on Benefits Provided by The Fund of Social Insurance against Employment Injury And Occupational Diseases (英訳2001年版)	PDF	A4	2001	E-copy	1	Ministry of Justice	Donated	
13	Law on Individual Pension Insurance Contribution Accounts (英訳2001年版)	PDF	A4	2001	E-copy	1	Ministry of Justice	Donated	
14	Analysis of the Mongolian Pension Insurance Fund: Report on the Baseline PROST Projections from 2013	PDF	A4	2014	E-copy	1	Nasir A Whaind, AVIS	Donated	

添付資料3: 収集資料リスト

Area	中国・中央アジア	Project	年金分野に係る情報収集・確認調査	Type	セクター調査		Prepared by
Country	モンゴル国			Period	2014年10月～2015年2月		

No.	Name of documents	Type	Size	Year	Original/ copy	Q'ty	Source/ Publisher	Purchased/ Donated	File
15	Final Evaluation Report: Program of Policy and Institutional Reform Options to Establish a Supplementary Private Pension System in Mongolia	Word	A4	2014	E-copy	1	Richard P. Hinz	Donated	
16	(DRAFT) The State Policy on Pension Reform (2015-2030)	Word	A4	2014	E-copy	1	Ministry of Population Development and Social Protection	Donated	
17	社会保険に関する質問票	Word	A4	2011	E-copy	1	Social Insurance General Office	Donated	
18	社会保険に関する調査結果まとめと報告	Word	A4	2011	E-copy	1	Social Insurance General Office	Donated	
19	社会保険パンフレット	Booklet	B5		Original	3	ウランバートル市	Donated	
20	Mongolia Statistics 2013	Booklet/CD	A4	2014	Original	1	統計局	Donated	
21	Social Insurance General Office Guide-Book	Booklet	B5		Original	3	社会保険庁	Donated	
22	社会保険庁総務局人材育成・広報部年間計画(2014)	Word	A4	2012	E-copy	1	社会保険庁	Donated	
23	社会保険に関する研修日程(被保険者向け)	Word	A4		E-copy	1	社会保険庁	Donated	
24	年金改革トレーニング報告書	Word	A4	2014	E-copy	1	社会保険庁	Donated	
25	社会保険庁総務局人材育成・広報部チーフオフィサー職務規定	Word	A4		E-copy	1	社会保険庁	Donated	
26	トゥブ県バヤン村社会保険加入状況調査結果	Paper	A4	2014	Copy	1	トゥブ県バヤン村	Donated	
27	社会保険新規登録に必要な申請書類案内状	Paper	-	-	Copy	1	ハンウル区社会保険事務所	Donated	
28	社会福祉サービス庁パンフレット(6種)	Booklet	A4	2014	Original	1	社会福祉サービス庁		
29	モンゴル国立大学ビジネス学科カリキュラム	Word	A4	2014	E-copy	1	モンゴル国立大学	Donated	

## 添付資料4：ねんきん定期便サンプル

添付資料4：ねんきん定期便サンプル

平成26年度「ねんきん定期便」(50歳未満) 平成26年4月分～

料金後納  
郵便

親展

大切なお知らせ

ねんきん定期便

差出人

日本年金機構

Japan Pension Service

〒168-8505 東京都杉並区高井戸西3丁目5番24号

「ご案内は内側にあります。」

矢印の方向へゆっくりはがしてご覧ください。

(水に濡れている場合は、よく乾かしてからおはがしください)

ねんきん定期便

この「ねんきん定期便」は、平成 年 月 日時点の年金加入記録に基づき作成しています。  
なお、下記の内容には、国民年金保険料を前納した期間も含まれます。

照会番号

(お問い合わせの際は、この番号をお知らせください。)

1. これまでの年金加入期間 (共済組合の加入期間は含まれていませんので、各共済組合にお問い合わせください。)

国民年金			厚生年金保険	船員保険	年金加入期間 合計 (未納月数を除く)
第1号被保険者 (未納月数を除く)	第3号被保険者	国民年金 計 (未納月数を除く)			
月	月	月	月	月	月

※老齢年金の受け取りには、原則として300月以上の年金加入期間(未納期間および同月内での重複加入期間を除く)が必要です。

2. これまでの加入実績に応じた年金額

(1) これまでの加入実績に応じた老齢基礎年金額	(年額)	円
(2) これまでの加入実績に応じた老齢厚生年金額	(年額)	円
これまでの加入実績に応じた老齢年金額【(1)+(2)】	(年額)	円

※老齢厚生年金額には、厚生年金基金から支給される額(代行部分のみ)も含まれています。  
※年金額が表示されていない場合は、期間が重複している年金加入記録がある場合などですので、お近くの年金事務所にお問い合わせください。

・上記の年金額は、今後の加入実績によって増加します。  
(60歳まで加入した場合などの年金見込額は、「ねんきんネット」で試算できます。)

(参考) これまでの保険料納付額

(1) 国民年金(第1号被保険者期間の保険料納付額)	(累計額)	円
(2) 厚生年金保険(厚生年金保険被保険者期間の保険料納付額)	(累計額)	円
これまでの保険料納付額【(1)+(2)】	(累計額)	円

※国民年金の保険料納付額は、加入期間当時の保険料額を使い、付加保険料は含め、前納は割引額を控除し、追納は加算額を加算して計算しています。  
※厚生年金保険の保険料納付額は、加入期間当時の標準報酬(月)額を基に、当時の保険料率を使い、以下の前提で計算しています。  
・被保険者と専業主が折半して負担していますが、ここでは、被保険者本人が負担した額について計算しています。  
・厚生年金基金加入期間は、免除保険料(専業主が厚生年金基金に納付する保険料額)を除いて計算しています。  
(裏面「最近の月別状況です」の保険料納付額も同様に計算しています。)

※このマークは、音声コードです。  
目の不自由な方には、お一人おひとりの年金加入記録に関する情報を音声で聞くことができます。

さらに詳しくご自身の年金加入記録をご確認いただく場合は、「ねんきんネット」(裏面参照)をご利用ください。

