



3. フィンランドの経済関連制度

(1) フィンランドの税制

- フィンランドの主な税金等は、所得税、付加価値税(消費税)、法人税、社会保険料などである。
- 国民負担率は42.2%で、OECD平均(33.8%)や日本(31.8%)より10%程度高い高負担高福祉国(2019年)。

税の概要(主なものと特徴的なもの)

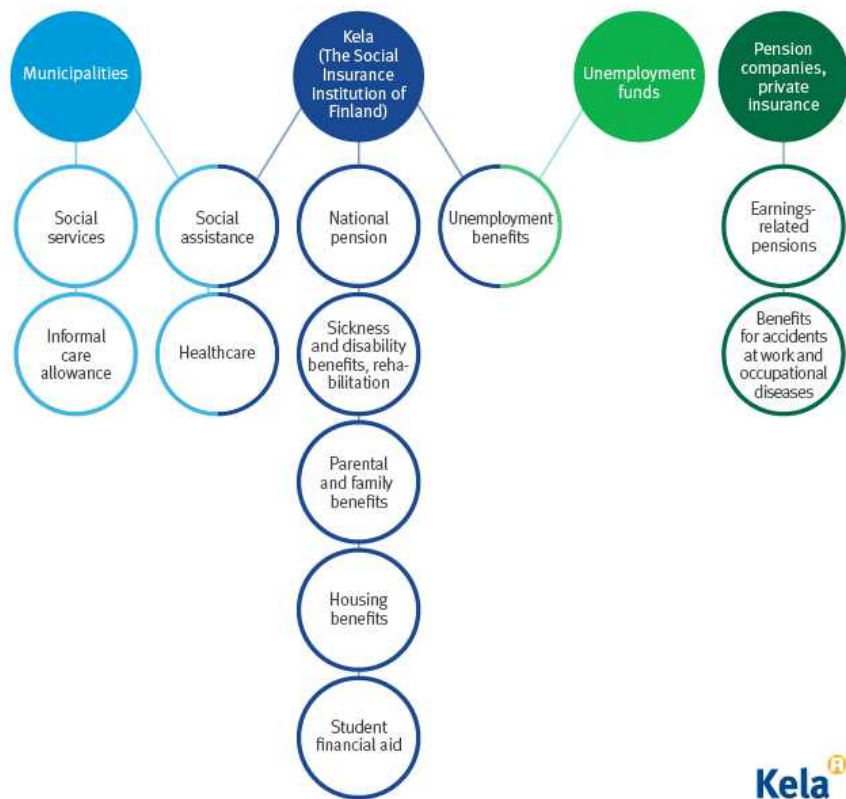
項目	種類: 税率・税額	概要
所得税 (2021)	国税: 累進課税 地方税: 16.5-23.5% 教会税: 1-2.2%	国税は、一定以上の所得のある者に、累進課税方式で課税される。基準額等は年により異なる。 https://www.nordisketax.net/main.asp?url=files/suo/eng/i07.asp 地方税は自治体によって異なる。平均は20.00%で、ヘルシンキ市は18%。 教会税は教会登録者が対象。率は自治体と教会派によって異なる。 なお、様々な所得控除があり計算は複雑。VEROのwebサイトで簡易な見積が可能。 https://www.vero.fi/en/individuals/tax-cards-and-tax-returns/tax_card/tax-percentage-calculator/
付加価値税 (消費税)	基本税率: 24% 軽減税率: 14%、10%	基本税率は24%。軽減税率が設けられており、食料品・レストランは14%、書籍・医薬品・交通機関・宿泊などは10%である。なお、表示価格は基本内税。
法人税	20%	2014年1月以降20%(中長期的に税率を下げてきている)。
公共放送税	最高163€(所得による)	年収が14,000€以上の人を対象。14,000€を超える収入の2.5%。最高額は163€。
車両税	重量・CO2排出量による	重量とCO2の排出量から算出。2012年の改正ではCO2排出量による税額の差を拡大。 https://www.vero.fi/en/individuals/vehicles/car_tax/
社会保険料	年金 失業保険 労災保険 グループ保険 健康保険	半年間で従業員一人に対し一定額以上(2021年は8,790€以上)の支給がある場合、給与所得に対し雇用者、被雇用者共に保険料が徴収される。年金保険料の負担率は年により変動する。 https://www.vero.fi/en/businesses-and-corporations/taxes-and-charges/being-an-employer/social-insurance-contributions/

(2) フィンランドの社会保障制度

- 全ての人々が社会保障および社会福祉・保健サービスへの共通かつ平等の権利を持つという普遍主義の原理に基づき設計。
- 1963年に導入された個人の社会保障番号(日本のマイナンバーに当たる)で全て管理されており、その給付金はフィンランド社会保険庁(KELA)から対象となる18歳以上の個人に支払われる。
- 共働きを前提とした社会であり、家族・家庭への福祉が整っているが、近年財政緊縮政策により、一部の給付金の減額や支給対象日数の減少等が生じるとともに、社会保障改革について議論されている。

フィンランドの社会保障の仕組み(Kelaウェブサイトより)

○ Based on residence ● Based on employment



社会保障の概要(主なもの)

項目	概要
年金	日本の国民年金、厚生年金と同様の2層構造。65歳からの受給が基本であるが、63歳から早期受給が可能。また、病気や障害のために働けない16-64歳は、障害年金の受給が可能。
社会保険給付	病気やけがのために休職する際の疾病手当、3歳未満の子供を自宅保育する際の育児休業手当、保育パックの現物支給、看護休暇、労災手当、失業手当などがある。
育児・教育支援	出生月から17歳になるまで児童手当が支給。また、全ての学生に無償、有償の奨学金及び住宅手当がある。
生活保護	低所得者と長期失業者への支援として住宅手当と生活保護の給付がある。
移民対策	移民の失業者への給付金、住宅手当、フィンランド語の学習(無償)や職業訓練・職場研修の支援がある。

(3) 雇用・労使関係

- 15-64歳の就労率は72.8%(2021年7月)。現政府は2025年までに75%とすることを目標としている。
- フィンランドの労働組合は、各職種の組合の上に3つの労働組合連合が存在。労働団体交渉は政労使の三者協議で行われる。近年は前政権時に合意した競争力強化のための協約が争点となっている。
- 採用は一定の時期ではなく、年間を通して、新規・中途を問わず募集されており、個々に応募。官公庁の幹部や大学教授等も広く一般公募が行われている。
- 解雇に当たっては、法的に正当な根拠が必要(試用期間を除く)であり雇用者に厳しい。一方、企業の業績悪化のための人員整理(一時解雇含む)や好調のための採用は日本より大胆に行われる。

雇用・労働に関する法律(主なもの)

Act on Employment contracts(55/2001)	雇用契約法
Act on Working Hours (605/1996)	労働時間法
Act on Annual Holidays(162/2005)	休暇法
Act on Cooperation within Undertakings (334/2007)	事業協力法
Act on Protection of Privacy in Working Life (759/2004)	労働生活におけるプライバシーの保護に関する法律
Personal Data Act (523/1999)	個人データ法
Act on Equality between Women and Men (609/1986)	男女平等法
Occupational Safety and Health Act (738/2002)	労働安全衛生法

競争力強化のための協約(Competitiveness Pact)

国際競争力を強化し経済成長や雇用創出を目指すため、国内の労働力コストの低減を行うための協約。

前政権時の2016年6月に労使各団体の代表が署名。

【主な内容】

- ・当面の賃上げ凍結
- ・年間労働時間の24時間延長
- ・雇用保険、年金保険の個人負担分増、企業負担分減

【結果】

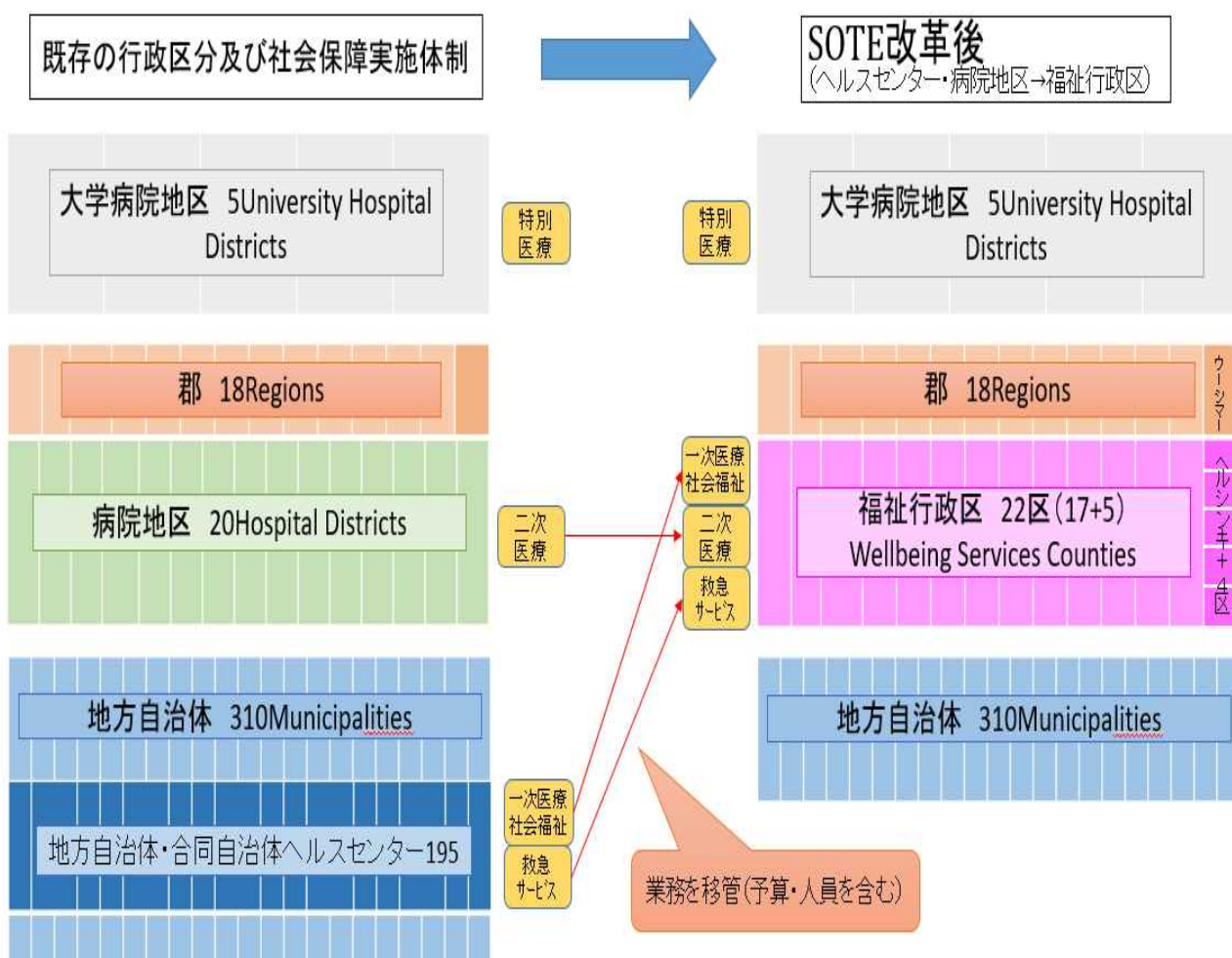
2019年のフィンランド経済研究所(ETLA)の報告によると、45,000人の雇用効果あり。

一方、2019-2020年にかけて、労働時間の24時間延長部分が労使交渉の争点となりストライキが生じ、労働時間の延長は2020年8月に撤廃されることとなった。

(4) 社会保障実施体制の改革(SOTE改革)

- SOTE改革は、医療と福祉の不平等の低減及び持続性の確保のための社会保障サービス実施体制の改革。現状の地方自治体・合同自治体による医療・福祉及び救急サービスの提供を、新設する22区の福祉行政区に予算・人員とともに移管する。
- 福祉行政区は直接選挙により選出された福祉行政区議会が最高意思決定機関になる。

項目	概要
目的	医療と福祉の不平等を低減(公平で質の高い医療、福祉、救助を提供、サービスへの可用性・アクセスの向上、熟練労働の確保、少子高齢化等の社会変革に適合し費用増を抑える)、基礎医療・特別医療・社会サービス提供者を一元化し、効率的で全国均一のサービスを提供。
行政区分	福祉行政区(21区+ヘルシンキ市)を創設する。現在の郡区画とほぼ同一の行政区画。
責任区分	福祉行政区の意志決定最高機関は福祉行政区議会(直接選挙)が担い計画を承認・策定。従前310の自治体(基礎医療・社会福祉、救急)及び20の病院地区(第二次医療)が担ってきた医療、福祉、救急サービス機能を移管。
実施体制	2023年には、自治体・合同自治体で働く約17万人が福祉行政区に雇用され、地方自治体の人件費は半減する予定(年間約107億ユーロ削減)。業務の一部を民間に委託することが可能。
予算	従前の地方自治体予算(一部国が補助)及び利用者負担から国の予算(一部利用者負担)へ。中央政府は収入を増やし、地方自治体は各種税金率を下げることで、納税者の負担に変更はない。2030年には30億ユーロ減へ。



※自治政府のオーランド 諸島を除く