

基礎研 レポート

韓国における退職年金制度の導入過程や現状について

生活研究部門 研究員 金 明中
(03)3512-1825 kim@nli-research.co.jp

1—はじめに

少子高齢化が早いスピードで進行している韓国では、現在ベビーブーマー世代¹が定年を迎え始めるなど退職者が急速に増加している。韓国政府は「年齢差別禁止法」を通じて、企業に可能であれば60歳まで定年を延長するように勧告しているが、大部分の企業は定年を満56歳前後に設定しており、まだ元気な人々が早くに労働市場から姿を消すことが多い。

さらに「四五定：45歳が定年」、「五六盗：56歳まで勤務すれば泥棒」という時代の流行語からも分かるように、実際の退職年齢は平均54.1歳で、韓国社会は定年まで安心して働き続ける労働環境を提供できていない。中高年者のための労働市場があまり発達していない韓国において、中高年者が一度仕事をやめると、転職することが難しく、再就職しても単純労務作業や臨時的な仕事に従事するケースが多く、安定的な所得を確保することは極めて困難である。

韓国政府は高齢者の老後所得を保障する目的で1988年から公的年金である国民年金制度を導入・施行しているが、まだ給付面において成熟しておらず、高齢者の老後所得源として十分な役割を果たしていない。国民年金の老齢年金の受給者数は2011年現在249万人まで増加したが、そのうち満額老齢年金の受給者数は全高齢者の1.3%、全年金受給者の3.3%である82,436人に過ぎない。

このような状況の中で、今まで高齢者が老後の所得保障手段として最も頼っていたのが法定退職金制度である。韓国における退職金制度は、1953年に任意制度として導入された。その後1961年12月の「勤労基準法」の改正によって強制的な制度として適用されることとなった。しかしながら、企業の倒産により退職金が支給されないケースや、中間精算制度(定年退職時以前に退職金を取り崩して支払う制度)の利用により退職後の退職金が少なくなるケース等問題点が多く見つかった。このため、政府は新しい老後保障手段を検討することになり、その一環として導入されたのが退職年金制度である。図表1は、1953年の退職金制度の施行から現在に至るまでの退職年金制度の流れを示している(詳細は本文で説明する)。

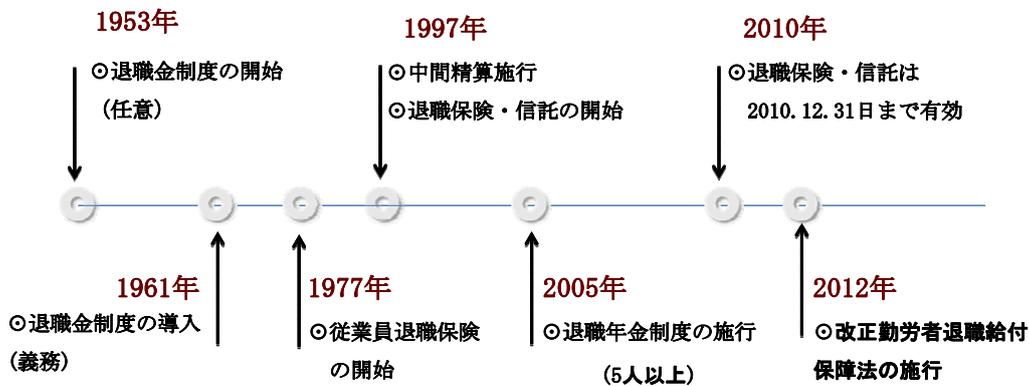
今後、公的年金の給付代替率が継続的に低下していく見通しの中で、準公的制度である退職年金制

¹ 韓国におけるベビーブーマー世代は1955年から1963年の間に生まれた世代で、その数はおよそ700万人に達する。

度や私的制度である個人年金の役割はますます重要となることが予想される。

本稿では既存の文献やデータを用いて、まず、韓国の退職年金制度の導入に影響を与えたと見られる退職金制度や従業員退職積立保険、そして退職保険・信託について触れる。次に、退職年金制度の導入過程や現状、そして残された課題について論ずる。

図表 1 退職年金制度の流れ



2——老後所得保障の代名詞であった退職金制度(1953年)

韓国における退職金制度は長い間、労働者の唯一の老後保障手段として位置づけられてきた。退職金制度は、1953年に勤労基準法²(第28条)により制定され、「2年以上～10年未満の勤続労働者に対しては1年当り30日分の平均賃金」を、「10年以上の勤続労働者に対しては2年以上～10年未満の退職金に加えて、10年を越えた1年当たり60日分の平均賃金」を支給する制度であった。しかしながら、当時の退職金制度は任意的な制度であり、さらに、労働者が一方的に解雇された時のみ支給される解雇手当の性格も強く、退職後の労働者の老後生活を十分に保障する制度ではなかった。

1961年に国家再建最高会議は、「現行法の不備を補い、企業と労働者の双方の利益を公平に保護し、労使関係を円滑に進ませる」という趣旨で、退職金制度を30人以上の事業所について強制化し、1年以上勤務した労働者は、解雇の原因に関係なく退職金制度の適用が受けられるようにした。当時の勤労基準法では、「事業主は継続勤務年数1年に対して30日以上平均賃金を退職金として退職する被用者に支給できる制度を設定すべきこと」、「退職金制度を設定するにあたって一つの事業所内に差別的な制度をおいてはいけないこと」、「被用者の要求がある場合には被用者が退職する前に、勤続年

数に合わせて退職金を精算・支給すること」を規定していた。それ以後退職金制度は適用範囲を拡大し続け、1976年には16人以上の事業所に、1987年には10人以上の事業所に、そして1989年には5人以上の事業所まで適用が拡大され、現在に至っている(図表2)。

図表 2 韓国における退職金制度の変遷過程

	主な内容
1953	勤労基準法により任意制度に導入
1961	勤労基準法の改正により30人以上の事業主に強制適用
1975	3次改正、適用対象を16人以上の事業所まで拡大
1980	4次改正、企業内差等制度の設定を禁止する第26条第2項を新設
1987	7次改正、適用対象を10人以上の事業所まで拡大
1989	8次改正、適用対象を5人以上の事業所まで拡大
1997	退職金中間精算、退職年金・信託制度が新設

出所) BANG Ha-Nam(2001)『企業年金制度導入方案研究』、韓国労働研究院より作成。

² 日本の労働基準法に相当する。

当退職金制度は、他の社会保障制度が導入されていなかった当時の韓国において中途退職者に対する失業手当の役割や定年退職者に対する老後所得保障の役割を果たしてきた。しかしながら、雇用保険や公的年金制度の定着につれて、その役割は以前より減少してきている。特にアジア経済危機以後、企業の構造調整の影響を受けて退職、転職が度重なるような状況下では、中間精算制度の実施による退職金の早期支給や連続勤続年数の減少による退職金の支給額の減少により、退職金制度だけでは老後の生活が成り立たなくなってしまう。

当退職金制度は、①中間精算制度の実施の拡大³などにより老後の所得保障機能が弱まっている、②社内留保が一般的であり、企業が倒産したときに労働者の受給権が保護されにくい⁴、③労働者の相当数が適用対象ではない、④将来、支給すべき退職金に対する費用予測が難しく、場合によっては一時金の負担が大きくなり、企業の財務管理が容易ではないという問題点を抱えており、その改善や対策の実施が求められることとなった。

3—退職年金制度の導入過程や現状

1 | 従業員退職積立保険(1977年)

韓国政府は、労働者が退職金をもらえない事態の続出もあり、1977年に退職金を社外に積み立てる「従業員退職積立保険」を労働者の退職金を保護する目的で導入した。「従業員退職積立保険」は、従業員が被保険者になり、保険会社が設定する商品に加入すると、加入期間に合わせて、退職時に年金あるいは一時金の形で保険金を受け取れる制度である。しかしながら、財政状況がよくない中小企業の場合、「従業員退職積立保険」を担保に企業が貸付を受けてしまうケースが増加した。さらに、中途解約時の解約還付金に対する請求権が企業にあったので、実際、労働者は社外積立の効果を楽しむことはできなかった。

図表 3 従業員退職積立保険と退職保険・信託の比較

区分	従業員退職積立保険	退職保険・信託
導入時期	1977年(2000年10月に廃止)	1999年・2000年(2010年12月に廃止)
取り扱い機関	生命保険会社	○退職保険は生保、損保会社 ○退職一時金信託社、信託会社、銀行
加入対象	従業員数16人以上の企業や団体	従業員数5人以上の企業や団体
予定収益率	確定金利型(7.5%)	確定金利型: 6.0% 金利連動型: 保険開発院公示利率を適用
給付形態	一時金	年金あるいは一時金
給付の種類	退職保険金、災害保障保険金	退職保険金、特約
会計上の処理	一般勘定	特別勘定
災害保障保険	義務加入	任意加入
保険料の会計処理	企業の資産として計上	企業の費用として計算、退職給与引当金の減少
貸付との連携	多くの企業が貸付と連携して保険に加入	保険を担保とした貸付を禁止
基準法	法人税法	勤労基準法

出所) ベジュンホ・キムサンホ(2006)『年金、このように変えよう』韓国経済研究院、181頁等を参考に筆者作成

³ 退職金の中間精算制度はアジア経済危機以後、企業の構造調整の一環として導入された。そして、年俸制移行への加速とともに急速に実施が拡大した。アジア経済危機以後の企業における中間精算制度の実施状況は1999年の32.4%から2001年には83%まで増加した。

⁴ 1998年に韓国労働研究院が会社を辞めた失業者1000人を対象に実施した調査によると、回答者の39.5%が退職金をもらっていないことが分かった。

そこで、政府は労働者の受給権をより強化する目的で、1996年12月に退職保険制度や退職一時金信託(以下、退職保険・信託)の導入を決め、「従業員退職積立保険」は2000年10月に廃止された(図表3)。

2 | 退職保険・信託(1999年・2000年)

退職保険と退職一時金信託はそれぞれ1999年と2000年に導入された。退職保険・信託の保険料は事業主が全額負担し、確定給付方式による年金の形で支給される。退職保険の導入により、労働者の退職あるいは中途解約時における受給権は従業員に与えられることになった。また、保険を担保とした企業への貸付を完全に禁止することにより、従業員の利益保護が以前より強化された。しかしながら、退職保険・信託は、勤続年数が短い韓国の労働市場で転職する際にポータビリティが認められておらず、老後所得保障機能が弱いこと、適用対象が常用労働者5人以上の事業所になっており、相対的に零細な事業所で働いている事業所の労働者や臨時・日雇労働者等の非正規職との所得格差が拡大される恐れがあること、1997年3月から実施された退職金中間精算制度により退職後の所得保障機能が弱くなっていることなどの問題点を抱えていた。そこで、政府は退職保険・信託の問題点を解決する目的で、2001年7月から退職年金制度の導入に関する議論を始め、2005年12月1日に現在の退職年金制度を実施した。

退職年金制度の実施により、2005年12月から従来の退職保険・信託の新規加入が中止され、さらに2010年末には廃止されることになり、2011年からは保険料の追加納付ができなくなった。従って、退職保険・信託へ加入していた事業所は、2011年に①退職年金への転換、②社内積立への転換、③退職保険・信託を廃止した後に中間精算を実施する等の代案を選択して収束を行った。

図表4は、2006年から退職保険・信託が廃止される直前の2011年までの動向を示している。2008年まで増加していた退職保険・信託は2009年から減少し始め、2010年末には積立金が16兆ウォンに、2011年には4.3兆ウォンまで減少した。

図表4 退職保険・信託の積立金の動向

単位:億ウォン, %

区分		2006		2007		2008		2009		2010		2011	
		金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率
退職保険	生保	175,590	8.9	191,252	1.5	194,120	△17.9	159,383	△32.7	107,309	24,163	△77.5	
	損保	19,973	18.7	23,706	1.6	24,094	4.7	25,223	△40.1	15,098	4,841	△67.9	
	小計	195,563	9.9	214,958	1.5	218,214	△15.4	184,605	△33.7	122,407	29,004	△76.3	
退職一時金 信託	銀行	47,046	9.2	51,359	2.4	52,602	△7.2	48,798	△23.0	37,566	14,684	△60.9	
	資産運用	109	20.2	131	1.4	146	1.4	148	△74.3	38	9	△76.4	
	小計	47,155	9.2	51,490	2.4	52,748	△7.2	48,945	△23.2	37,604	14,693	△60.9	
総計		242,718	9.8	266,448	1.7	270,962	△13.8	233,551	△31.5	160,011	43,697	△72.7	

出所) 金融監督院のホームページ <http://www.fss.or.kr> を参考に筆者作成

3 | 退職年金制度(2005年)

① 退職年金制度の導入

労使政委員会⁵では既存の退職金制度の問題点を解決する目的で、2001年7月に退職年金制度の導入に関する議論を始めた。しかしながら、2003年7月に労使間の合意が決裂してからは、政府の主導で退職年金制度を導入するための準備が進められた。2004年12月には国会で退職年金制度の『労働者退職給与保障法』が議決され、2005年12月1日から現在の退職年金制度が本格的に施行されることになった(図表5)。

退職年金制度は、現行一時金として支給される退職金の代わりに、企業が金融機関に退職金に相当する金額を一定期間積み立て、労働者の退職時に、年金あるいは一時金として支給する制度である。すでに言及した通り既存の退職金制度の場合、事業所が倒産すると退職金がもらえないケースが多く発生していたが、退職年金制度では退職年金が外部の金融機関に積み立てられるため、労働者の受給権保護が強化されることになった。

ゴンドユン(2011)⁶は、退職年金制度のメリットを企業と労働者に区分して説明している。まず、退職年金制度が企業に与えるメリットとして、①退職年金の社外積立金全額が損金として認められ、税金の節減効果があること、②退職年金を運用して追加利益が得られること、③経営環境の変化に対応しやすいことを挙げている。それ以外にも、分割で退職年金を積み立てることにより、一時金に対する負担が減少することや賃金の引上げ分が反映される退職金より企業の負担が減ることも退職年金制度が企業に与えるメリットとして考えられる。労働者に与えるメリットとしては、①企業の倒産や廃業時にも退職給付がもらえない心配がないこと、②積立金を安定的に運用すると退職金より多い退職年金が受給できること、③転職が多い労働者でも退職給付を個人退職口座(IRA)に移行し、継続的に運用できること、④55歳以後に退職給付を年金として受け取ると節税の効果があることを挙げている。

退職年金制度の実施を希望する事業所は、雇用者数半分以上で構成されている労働組合の同意を得ると、既存の退職金制度を退職年金制度に切替えることができる。当時の退職年金制度は、給付方式を確定拠出型と確定給付型を、企業が任意の割合で組み合わせることのできる仕組みであり、実施する企業に対しては税制上の優遇措置が適用される。

図表5 退職年金制度の施行までの流れ

日付	内容
2003.09.24	労働法が立法を予告
2004.12.29	国会の本会議で通過
2005.01.27	法律の公布(勤労者退職給与保障法、法律第7379号)
2005.06.29	勤労者退職給与保障法改正案が国会の本会議を通過
2005.08.19	勤労者退職給与保障法の施行令を制定
2005.09.22	勤労者退職給与保障法の施行規則を制定
2005.11.03	退職年金監督規定及び施行細則を制定
2005.12.01	退職年金制度を施行

② 退職年金制度の現状

2012年6月現在、退職年金を導入している事業所の数は、前年同月の112,861ヶ所(導入率7.5%)より48.4%も増加し、167,460ヶ所(導入率:11.0%)に達した。事業所規模別導入率は、500人以上の

⁵ 日本の政労使委員会に相当する。

⁶ ゴンドユン(2011)「退職年金は一石二鳥」『LoveAge』2011.04 Vol.57

事業所が 77.9%と最も高い一方、10 人未満の事業所は 7.8%と最も低く、事業所の規模により導入率が大きく異なった(図表 6)。また、退職年金の加入者数は 370 万人(全常用労働者⁷に対する加入率 38.9%)で、前年同月の 286 万人に比べて 29.3%も増加した。

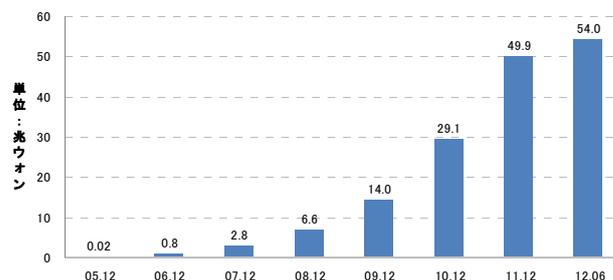
退職年金の積立金は 54 兆ウォンで、前年同月の 36.6 兆ウォンより 47.5%増加した(図表 7)。積立金の運営規模は金額ベースで銀行が 49.4%で最も高く、続いて生保(24.5%)、証券会社(18.4%)、損保(7.6%)の順であった(図表 8)。銀行の占有率が他の運営主体に比べて圧倒的に高いのは、全国的に広がっている支店網を活用し、活発な営業活動をした結果だと考えられる。一方、証券会社も、多様な利益配当型の運用方法を提示するなどの積極的な営業活動を広げて、最近シェアを拡大している。

制度別には確定給付型が 73.4%で最も高いシェアを占めていることに比べて、確定拠出型は 17.5%で低かった。しかしながら確定拠出型のシェアは毎年増加傾向にあり、今後もさらなる増加が予想されている。商品類型別には元本保証型(93.9%)が最も高く、安全性を選好する傾向が強く表れた。

退職年金制度は 2005 年 12 月に制度を実施してから、毎年 2 倍程度のペースで積立金が増加しており、2012 年末の積立金は約 70 兆ウォンまで増加すると予想されている。また、次節で述べる改正勤労者退職給与保障法が 2012 年 7 月から施行されたことにより、退職年金制度への加入はさらに加速化すると考えられる。

図表 6 退職年金の企業規模別導入現況(2012 年 6 月 現在) **図表 7 退職年金の積立金の推移**

従業員数(人)	~9人	10~29	30~99	100~299	300~499	500~	合計
(A)退職年金導入済事業所数	85,974	38,889	16,437	4,478	713	965	147,456
(B)全事業所数	1,277,326	167,033	50,007	10,309	1,363	1,120	1,507,158
導入率(A/B,%)	6.7	23.3	32.9	43.4	52.3	86.2	9.8



出所) 金融監督院(2012)「2012 年 6 月末、退職年金積立金の現状の分析結果」2012. 8. 21

図表 8 退職年金制度の類型別導入現況

金融会社別		商品類型別				制度類型別				単位: 億ウォン, %				
銀行	生保	損保	証券会社	勤労福祉公団	合計	元本保証型	実績配当型	その他	合計	確定給付型	確定拠出型	企業型IRA	個人型IRA	合計
金額 266,845	132,028	40,843	99,481	321	539,518	461,171	26,866	11,130	499,167	396,059	94,479	6,070	42,910	539,518
割合 (49.5)	(24.5)	(7.6)	(18.4)	(0.1)	(100)	92.4	(5.4)	(2.2)	(100)	(73.4)	(17.5)	(1.1)	(8.0)	(100)

出所) 金融監督院(2012)「2012 年 6 月末、退職年金積立金の現状の分析結果」2012. 8. 21

4 | 改正勤労者退職給付保障法の施行による退職年金制度の改正(2012 年)

退職年金制度は、1953 年にスタートして以来、従業員退職積立保険、退職保険・信託を経て 2005 年から退職年金制度へと発展している。退職年金の実施までおよそ 50 年という年月がかかったわけであ

⁷ 全常用労働者数は 9,522,142 人(雇用労働部「2010 年事業体労働実態現況」)

る。さらに、政府は2012年7月からは改正勤労者退職給与保障法の施行により退職年金制度を改正して、老後の所得保障機能をより拡大しようとしている。改正法の実施により事業主は退職金制度と退職年金制度のうち、どちらかを選択し、退職給付を運用する必要がある。その改正の主な特徴は以下の5点である。

① 退職年金制度の柔軟性を拡大

労働者も確定給付型や確定拠出型の退職年金制度に同時に加入することが可能になった。改正前の退職年金制度では、企業は確定給付型と確定拠出型の退職年金制度を同時に導入することが可能であったが、労働者はどちらかひとつを選択せざるを得ない仕組みであった。但し、制度運用の効率性を高めるために、1つの企業における確定給付型と確定拠出型の加入割合は1つのプランのみと定められている。つまり、労働者が確定給付型と確定拠出型の加入割合を自由に決めることはできず、企業と労働者の合意による退職年金規約により統一された割合が適用の基準となる。例えば、Aという企業が退職年金規約で確定給付型と確定拠出型の加入割合をそれぞれ50%と50%にするプランを定めると、すべての労働者はこのプランに合わせて退職年金制度に加入しなければならない。

② 制度の連続性を強化(退職年金の中間精算を制限)

退職金の中間精算を制限し、退職年金の老後所得保障機能を強化した。退職金制度や退職年金制度は度重なる中間精算により、退職金が退職する前になくなり、老後の所得保障手段として十分な役割を果たしていないケースが少なくなかった。改正案では無住宅者の住宅購入、本人あるいは家族の療養、天災地変などの特別な事情、医療費の支払いなど緊急を要する場合のみ、中間精算ができるように規定している。中間精算ができる詳細条件は次の通りである。

- ・無住宅者である被保険者が本人の名義で住宅を購入する場合
- ・被保険者あるいはその扶養家族が疾病・負傷により6ヶ月以上の療養を必要とする場合
- ・最近5年以内に破産宣告を受けた場合
- ・最近5年以内に個人再生手続きの開始決定を受けた場合
- ・雇用労働部で定めた理由と条件に該当する場合

③加入者の受給権を強化

加入者の受給権を保護するために、「確定給付型給与の給付支給能力の確保及び最低積立基準額に対する財政検証」、「確定拠出型使用者が拠出金を延滞したときの延滞利子規定」などを設定している。

「確定給付型給与の給付支給能力の確保及び最低積立基準額に対する財政検証」が実行されると、退職年金を運用している保険者は、毎年の事業年度終了後6カ月以内に、積立金が最低積立基準額を上回っているかどうかに関して、加入している事業所に通知する義務がある。もし、退職年金の保険者の積立金が最低積立基準額を下回っている場合には、この事実を労働者代表に知らせ、保険者は積立金の不足に対する対策を取らなければならない。

今後、確定給付型の社外積立金の基準額を引き上げることにより、勤労者の受給権保護が強化され

る一方、企業の確定給付型退職年金への加入は減少することが予想される。また、「確定拠出型使用者が拠出金を延滞したときの延滞利子規定」では、拠出金の延滞日数に対して年40%以内の範囲で延滞利息を設定し、被保険者が延滞金を納付するように規定している。

④個人型退職年金制度(IRP)の再構築

今回から施行された IRP は、労働者が早期退職あるいは離職しても退職金を持続的に積立・運用し、将来の引退資金として活用できるように、既存の IRA を拡大した退職年金専用口座であり、次のような特徴がある(図表9)。

- ・一時金を受け取った労働者の退職金は IRP に制度的に移転することとしたため、離職する度に退職金を生活資源として使い切ることを制限できる。但し、特別な事情により退職金を使う必要がある場合には IRP を開設した後、解約することは可能である⁸。
- ・既存の IRA の場合は、退職した労働者のみが退職以後6カ月以内に選択的に加入することが可能であったが、IRP は在職に関係なく加入が可能である。
- ・退職一時金を受け取った人以外にも既存の DB・DC 型退職年金に加入した在職者、自営業者(2017年から加入)も口座設定及び保険料の納付が可能である。

図表9 IRA と IRP の主要内容の比較

IRA(個人退職口座)		IRP(個人型退職年金)
・退職給与を受け取った労働者(退職者)	加入対象	・退職給与を受け取った労働者(退職者) ・労働者(退職年金加入者) ・自営業者(2017年以後)
・労働者本人が退職後60日以内に本人が直接退職給付を移転	退職者の給与移転機能	・退職時に義務的に移転(事前にIRP開設)
・不可能	在職勤労者の追加納付	・可能(限度額:1,200万ウォン)
・可能	中途解約	・可能
・退職年金の追加納入分と個人年金を合算して年400万ウォンまで所得控除 ・年金を受け取る時まで退職所得税の課税は繰り延べ	税制優遇	・退職年金の追加納入分と個人年金を合算して年400万ウォンまで所得控除 ・年金を受け取る時まで退職所得税の課税は繰り延べ

⑤退職年金制度の促進と円滑な運用のための制度的インフラを大幅強化

高齢化社会に備え、退職者の老後所得をより確保するために、新規事業所の退職年金制度の優先適用、小規模事業所の退職年金制度の導入促進のための退職年金募集人制度の導入、退職年金制度の廃止及び中断時の処理基準の制定、使用者及び退職年金事業者の責務の強化等を実施しようとしている。退職年金制度の優先適用措置により、改正案の施行日以後新しく事業所を設立した事業主は設立してから1年以内に優先的に退職年金に加入しなければならなくなった。改正勤労者退職保障法では、退職年金募集人制度を実施し、今まで退職年金の事業者のみに認められていた退職年金の販売業務の委

⁸ 実際には、多くの加入者は退職金が IRP に移転されたからすぐ IRP を解約しており、これに対する対策が必要とされている。

託を認めた。販売業務の委託を認めた目的は、営業チャネルの拡大により、中小企業や自営業者の制度加入を促進するためである。

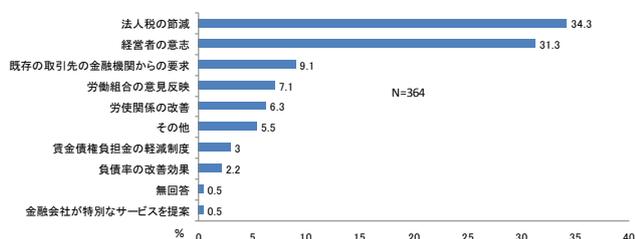
4—退職年金制度に対するアンケート調査の結果

金融監督院は、施行後7年目を迎えた退職年金制度の状況を把握するために、退職年金制度を導入している事業所や労働者に対するアンケート調査⁹を行った。

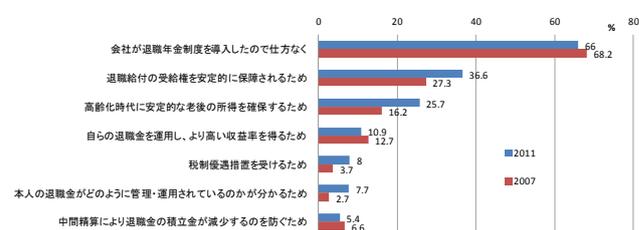
まず、事業主が退職年金制度を導入した主な理由は「法人税の節減(34.3%)」と「経営者の意志(31.3%)」であり、他の理由と大きな差を見せた(図表10)。「法人税の節減」が最も多く挙げられているのは、まだ多くの事業主が従業員の老後所得保障よりは、法人税の減免による利益増大を優先としている点が伺える。企業が利益を優先とすることは当然のことであるが、退職年金制度の導入理由がただ法人税の減免だけである場合、従業員の利益が損なわれる可能性が高い。例えば、利益の最大化だけを追求する企業は、従業員の利益(手数料や利子などの運用条件)よりは、法人税の減免を第一として、企業に最も有利な節税条件を提供してくれる運用会社に退職年金を預けるような行動も取るだろう。

一方、労働者の退職年金に関する調査結果¹⁰によると、労働者が退職年金に加入した理由は、「会社が退職年金制度を導入したので仕方なく」が66%で最も高い割合を占め、次に「退職給付の受給権保障(36.6%)」、「安定的な老後所得の確保(25.7%)」の順であった(図表11)。この結果から退職年金の導入や選択に労働者の意見が反映されていないことが伺える。

図表10 事業所が退職年金を導入した理由



図表11 労働者が退職年金に加入した理由



出所) 金融監督院(2012) 「退職年金に関するアンケート調査」

図表12は退職年金の主な導入者を示しており、事業主の主導で退職年金が導入されている割合は2011年に60.6%で、2007年の62.5%より低下しているが、労働者の主導で導入された割合8.3%を大きく上回っている。最近では「雇用者と労働者が同等に主導」して退職年金を導入している割合が増加(2007年の21.5%から2011年には31.1%)しており、今後確定拠出型の退職年金への加入の増加が予想される中で、この割合はさらに増加することが予想される。

現在の退職年金の運用会社を選択した理由としては、「金融機関との既存取引慣行」が31.9%で最も高く、次が「金融会社の評判(29%)」、「退職年金のサービス能力(19%)」の順であった(図表13)。

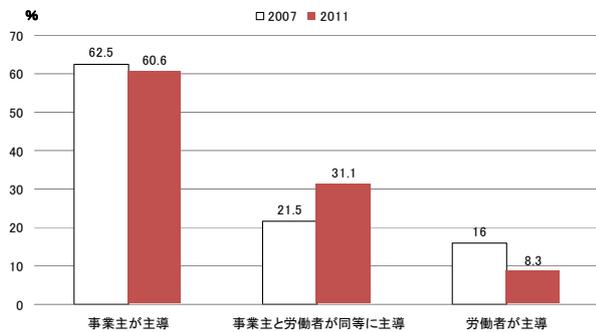
⁹ 金融監督院(2012) 調査期間:2011年12月28日~2012年2月29日

標本数:事業所(退職年金担当者)364、労働者1,088、調査項目:制度の満足度、加入現況、教育、積立金の運用など合計99項目

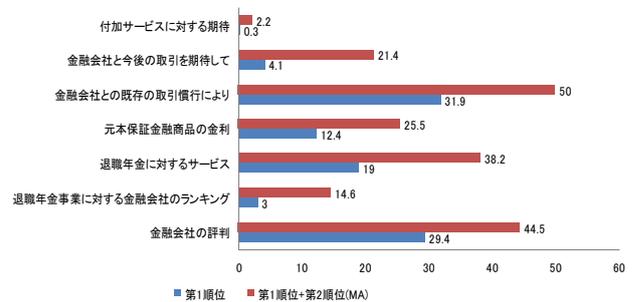
¹⁰ オジンホ・キムヘリョン・キムソンウック(2012)

一方、退職年金が労働者の老後所得のうちに占める割合については、「20%以内」と答えた回答者の割合が63.0%で最も高く、退職年金が老後所得保障の手段として中心的な役割をしていないことが分かった。

図表 12 退職年金の主な導入者



図表 13 現在の退職年金の運用会社を選んだ理由



出所) 金融監督院(2012)「退職年金に関するアンケート調査」 出所) 金融監督院(2012)「退職年金に関するアンケート調査」

5—結論

韓国は日本と異なり、定年年齢と公的年金の受給開始年齢の間に乖離があり、所得の空白期が存在する。さらに、公的年金の所得代替率は継続して低下しており、高齢者の老後は日本に比べてかなり不安定な状況であると言える。将来に対する不安は、高齢者の労働力率を高める要因になり、韓国における高齢者の労働力率は29.4%で、OECD諸国の中でも高い水準である。しかしながら高齢者の場合、非正規職あるいは零細自営業者として働いている割合が高く、働いても十分な所得が保障されているわけではない。従って、老後の所得保障のためには公的年金のみに頼らず、退職年金制度や個人年金などを十分に活用する必要がある。

退職年金制度の歴史が浅い韓国では、今まで確定拠出型より確定給付型が選好されてきたが、世界的には確定拠出型の増加率が確定給付型を上回っている。今後韓国でも確定拠出型の拡大が予想されているが、確定拠出型の金融資産に対するリスクは確定給付型より高いのが事実である。他の老後所得が十分準備されていない韓国において、不十分な情報による間違った選択で老後所得が減少することは高齢者にとって非常に大きな問題である。その結果、退職年金の相当部分が銀行の預貯金や金利が確定されている保険商品、国・公債などの低リスク商品に積み立てられている。しかしながら、韓国における金利は毎年低下し続けており、従来のリスク回避志向の運用方法だけでは十分な収益が確保されない可能性が高い。

実際、ある調査¹¹によると韓国における退職年金の株式運用割合は2.7%で、アメリカの61%や日本の36%を大きく下回っていることが明らかになった。もちろん、株式が銀行の預貯金などと比べてリスクのある運用商品であることは確かであるが、低金利が続いている中で従来の運用方法だけに拘らず、運用先を多様化する必要もある。それには、政府が退職年金制度をより多様な資産に運用できるように、情報の提供や教育に力を入れるべきである。今後韓国における退職年金の動きが注目される所である。

¹¹ オジンホ(2012)「退職年金積立金の株式投資金額の推定」ミレアセット退職年金研究所