

## 公的老齢年金と退職給付の調整の日韓比較

同志社大学社会学部産業関係学科 助教  
福田 順

キーワード

退職給付 公的老齢年金 計量テキスト分析 人口ボーナス 厚生年金基金

### I. はじめに

日本や韓国を含むアジア諸国は近年、急速な少子高齢化への道を進んでいる。少子高齢化に伴う諸問題は多岐にわたる。本稿は高齢者・退職者の所得保障の問題について、日本と韓国の比較を行う。概して、少子高齢化に伴い公的老齢年金は維持が難しくなっている。それは日本や韓国にもある程度共通する問題である。しかし少子高齢化に伴う負担増は国家財政だけの問題ではない。日韓両国は公的年金よりも退職金の規模が伝統的に大きく、また賃金も年齢に応じて高まるという傾向が見られる。このことは従業員の年齢構成が高齢化するにつれて、企業の賃金コストが大きく増加することを意味する<sup>1</sup>。この時、国が公的年金の規模を拡大しようとするれば、企業経営者は退職金と公的年金の調整を要求することになるであろう。本稿の目的は日本と韓国の政労使がどのような対応を取ったのかを示し、また両国を比較することでそれぞれの国の特徴を明らかにすることにある。

以下に本稿の構成を述べる。II では日本と韓国の経済発展を人口ボーナスの概念を用いて説明する。ここでは日本と韓国が出生率の低下から生じる従属人口の割合の低下を利用する形で経済を発展させてきたこと、そして日本については人口ボーナスを享受できる時期は終わったことを述べる。

III では日本の公的年金制度と退職給付<sup>2</sup>の関係、さらには厚生年金基金の成立について述べる。先述したように日本では公的年金である厚生年金や国民年金よりも退職金が急速に発展した。その一方で吉田と庄司が 1964 年版『厚生白書』と ILO の *The Cost of Social Security 1964* のデータを用いて行った国際比較によると、社会保障給付費に占める老齢・廃病・遺族給付の割合はアメリカでは 64.0%、西ドイツでは 59.3%、イギリスが 39.3%、フランスが 30.8%に対し、日本は 11.1%と極端に低い[吉田・庄司 1967, pp. 87]<sup>3</sup>。また、そも

<sup>1</sup> 韓国の賃金制度については例えば安[1993]を参照のこと。

<sup>2</sup> 本稿では退職金と企業年金を包含する概念として「退職給付」を用いる[森戸 2009]。

<sup>3</sup> アメリカは 1959 年の値、ほかの国は 1960 年の値である。

そもこのような社会保障給付費が国民所得に占める割合も、先述の諸国の中では日本は最も低い値であった。このような中で公的年金の拡充が政治的に要求されるのは自然な流れであった。しかしながらすでに従業員のために退職給付を構築していた企業経営者は新たな負担増に反対した。一方で、厚生年金はその給付額の低さから制度の分立の危機を抱えていた。政治的な妥協の産物として厚生年金基金（調整年金と呼ばれることもある）という世界的にもまれな制度が誕生した。

IV では厚生年金基金の変容について論じる。厚生年金基金の財政構造やその構造について論じた後、2012年に発生した AIJ 投資顧問事件を取り扱った新聞記事を対象とした計量テキスト分析を行う。

V では韓国の年金制度と退職給付の関係について論じる。韓国では公的年金である国民年金の構想があったものの、政治的な事情から導入が大幅に遅れ、国民皆年金制度が確立したのは1990年代である。その一方で、日本と同じく退職金制度が以前から発達していた。

本稿で得られた結論は以下のとおりである。日本と韓国は伝統的に公的年金ではなく、企業の退職金に依拠する形で高齢者の生活を保障してきた。両国の違いは韓国では政治的背景から公的年金の導入が遅れる一方、退職金がより公的な制度として位置づけられていたことにある。その結果公的年金を導入する際に、政府が主導して退職金を削減することが容易で、日本のように調整年金を導入する必要性はなかった。退職金制度に対する日韓両政府の関与のあり方が、調整年金の有無の違いを産んだと言える。

## II. 人口ボーナスと日韓の経済発展

大泉[2007]は成長会計の枠組みを用いて出生率の低下と経済発展の関係について整理している。それによると、長期的な経済成長は①労働投入量、②資本ストック、③全要素生産性の3つの要素によって決まる。出生率の抑制は3つの経路を通じて経済を成長させる。以下ではこれらの経路について詳述する。

第1に、出生率の低下が年少人口の低下を通じて生産年齢人口の割合を増加させる。開発途上国は高齢者の割合も少ないため、出生率の低下は生産年齢人口の割合を高める。生産年齢人口の割合が高くなれば、並行して労働投入量も増える。

第2に、貯蓄を媒介とする資本ストックへの効果である。資本ストックの形成には資金が必要であるが、外貨にとって魅力的なビジネス機会が乏しい途上国では国内貯蓄が主要な資金源となる。国内貯蓄率が高くなれば投資を増やすことができる。生産年齢人口割合の上昇は所得を手にする人口の比率を高めるため、社会全体の貯蓄額の増加につながる。加えて、出生率の低下は子どもの養育負担を低下させるため、家計における貯蓄の上昇につながる。また、労働力が豊富に存在することから、賃金は低水準にとどまり、企業は内部留保を確保できる。また、家計や企業に貯蓄があることから政府は歳出を生活の補助的な支出からインフラ整備へ振り向けることが可能になる。

第3に出生率の低下が全要素生産性を高めるプロセスである。少子化に伴い、子ども1人が家庭や学校で享受できる教育資源が増える。加えて1人当たりの医療・衛生サービスが増加し、労働者の健康状態の改善を促す。

ここでは大泉[2007]に依拠する形で、日本と韓国が人口ボーナスをどのように享受したか見ていく。

日本の人口ボーナスの実質的な効果は、第2次世界大戦後の高度成長と工業復興の形となって表れた。1947年から49年の合計特殊出生率は4.0を超えた。団塊の世代が生産年齢に達したのは1960年~65年であり、この期間の生産年齢人口の増加率は年平均2.2%であった。同じ時期に農村から都市への労働人口の移動も見られた。この豊富な労働力を吸収することで鉱工業や建設業、運輸・通信業、公益事業の比重が大きくなった。また、他のアジア諸国と比べて貯蓄率対GDP比で約30%と高い水準にあった。また団塊の世代の高校進学率は6割、大学進学率は2割を超えていた。

1970年代以降経済成長率は低下するが、人口ボーナスの観点から言えば、団塊ジュニアの誕生期に当たり、年少人口の割合が上昇し、生産年齢人口割合が低下するという、日本特有の人口変動がみられ、貯蓄率も低下した。1980年代に入ると生産年齢人口割合が再び上昇に向かった。この時期は第2次産業から第3次産業への産業構造の転換がみられ、貯蓄率は再び上昇した。日本の人口ボーナスは1990~95年に終了し、経済成長率は大きく低下した。貯蓄率も低下し、高齢者を支える医療・年金・介護などの問題が大きくなった。

一方、韓国の人口ボーナスは1965年~70年に始まった。日本との違いは日本が人口ボーナスを享受する時期には労働集約的な産業から資本集約的な産業へと移行しつつあったのに対し、この時期の韓国はいまだ農業の比重が大きかったことである。従って韓国の経済発展戦略の重点はいかに工業化を始動させるかであり、輸入代替工業化が基本方針となった。これに対してはアメリカの援助や日本の円借款も大きな役割を果たした。しかしながら輸入代替工業化政策は戦後形成されたベビーブーマーの雇用吸収が十分ではないうえに、貿易赤字を招いた。そこで輸出志向工業化へのシフトが行われた。輸出拡大をテコに1970年から80年までの成長率は平均7.3%となり「漢江（ハンガン）の奇跡」と言われた。

1973年から重化学工業育成計画がスタートし、翌年には国民投資基金が政府によって設立され、長期資金金融制度が整備された。資本集約型産業の発展を背景に1975年から90年の成長率は8.1%となり、高成長を維持した。1980年代後半に入ると韓国ウォンはドルに対して割高となり、かつ国内の賃金が高まったことで、労働集約的産業の競争力は低下した。また、この時期は第2次産業から第3次産業への産業構造の転換が行われた。一方で、韓国の人口ボーナスは2015年頃に終わると予想され、日本と同様に高齢化の影響が出始めている。2000~04年までの成長率も4.6%と減速している[大泉 2007, pp. 68-80]。

少子高齢化は今後の経済にどのような影響をもたらすのだろうか。宇仁[2012]は日本とスウェーデンについて、経済成長率（X軸）と労働生産性（Y軸）の散布図を用いて「フェルドン関数」を推計している。一方でGDPを労働生産性（就業者1人当たりGDP）

と就業者数の積で表せることから「経済成長率＝労働生産性上昇率＋就業者数変化率」すなわち、「労働生産性上昇＝経済成長率－就業者数変化率」という恒等式が成り立つ。この恒等式を制約線として先のフェルドーン関数と重ね合わせることで両国の就業者数の減少が経済成長に与える影響を予測することができる。そして宇仁は日本の方が就業者数の減少の悪影響をより大きく受けると指摘している。具体的には1%の就業者数減少によって、日本の経済成長率は-1.18%、スウェーデンは0.98%となる。宇仁は日本が経済成長を続けていくにはフェルドーン関数の上方シフト、ないし制約線の下方シフトが必要であると指摘している。そして前者は公的な教育制度や職業訓練制度の大規模な改革を、後者は就業人口の維持・拡大を意味する。

ここでは後者の対策について、より詳しく見ていこう。1つ目は引退年齢の延長である。1970年代から1980年代までは欧州で中高年労働者を労働市場から早期に退出させる政策が採用されていたが、近年ではこれらの国も引退年齢は押し上げられている[濱口 2014, pp. 24-30; OECD 2006]。日本では2013年に施行された改正高年齢者雇用安定法によって65歳までの雇用が義務化されている<sup>4</sup>。男性については、日本の高齢者の就労率は高い水準にあり、これらの施策は一定の成果を挙げているとあってよい。2つ目は女性の就労率の引き上げである。そもそも日本では明治から昭和初期にかけて女性の就労率は高い水準にあった[落合 2013a]。これが第2次世界大戦後の企業の人事労務管理によって、あるいは政府の専業主婦優遇政策によって女性の就労率が低下したという経緯がある[落合 2013b; 濱口 2014, pp. 211-226; 大沢 2013, pp. 134-162]<sup>5</sup>。

先述したように人口ボーナスは日本や韓国の経済発展をもたらした。その一方で経済発展を担ったベビーブーマーが高齢化することで老齢年金、医療、介護などといった問題が生じている。その一方で日本と韓国は年功賃金や勤続年数にリンクした退職金が発達している。年功賃金や手厚い退職給付は、従業員が若い時には企業に対してメリットをもたらすが、従業員が高齢化することでデメリットは大きくなる。政府が公的老齢年金を整備し、企業にも社会保険料として負担を求めていくにつれて、企業の負担感はさらに大きくなると思われる。本稿ではこれらのことを踏まえ、公的年金制度と退職給付の関係について日韓の政労使がどのように対応したのか比較する。

---

<sup>4</sup> 厚生労働省「『高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律』の概要」([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf))

<sup>5</sup> この他、外国人労働者の受け入れや、出生率の維持・改善といった施策が挙げられるが、ここでは詳しくは取り上げない。

### III. 日本の年金・退職給付の発展

#### 1. 公的年金の成立

ここでは中尾[2008]の整理に従い、日本における公的年金の成立について説明する。1939年4月には船員を対象とした船員保険、1941年3月には労働者年金保険が創設された。これは一般の雇用労働者を対象とした最初の公的年金である。しかし強制被保険者となったのは男性のブルーカラーのみであった。1944年2月には名称が厚生年金保険と改まり、女性やホワイトカラーも強制被保険者となった。

大戦後、1954年5月に新厚生年金保険法が成立した。大きな変更点としては、これまでこれまでの老齢年金が報酬比例のみであったのに対し、新しい厚生年金保険法においては「定額部分+報酬比例部分」という給付設計が採用されたことである。一方で保険料率は3%に据え置かれたままであった。この時、5年ごとに人口推計や経済情勢に合わせて保険料を見直す財政再計算を行い、保険料を引き上げることとする段階保険料方式が導入された。より若い世代の負担が大きくなることになったことから、中尾は厚生年金が賦課方式の要素を少なからず組み込んだ修正積立方式へと移行したと指摘している。その後、高度経済成長に伴い、国民生活や賃金の水準が向上したのにもかかわらず、給付水準は1954年の改正以来、ほぼ据え置かれたことにより実質価値が低下した。給付水準の大幅な引き上げが急務であったが、1960年3月に行われた第1回の財政再計算では、事業主側の反対で実現しなかった。

このような厚生年金の給付額の低さを背景とし、1953年には社会保障制度審議会などの強い反対にも関わらず、私立学校教職員共済組合が創設された。次いで1957年には農業協同組合などの職員が、厚生年金保険を離脱し農林漁業職員共済組合を設立した。この法案を決定した閣議では、国民年金制度の早期確立を期することとし、今後は制度の乱立を許すような新たな制度を認めないことを確認している。このような厚生年金を取り巻く事情が、厚生年金基金成立に背景にあったものと思われる。

第2回の財政再計算を1964年に控え、事業主側は、給付水準の大幅な引き上げの前提条件として、老後の所得保障という機能と費用負担とで重複する退職金や企業年金と厚生年金保険との調整を実施するよう主張した。被保険者側は強く反対したが、事業主の態度は強硬であった。このため、1965年6月の厚生年金保険の改正では、一定の要件を満たした企業年金は、厚生年金保険の報酬比例部分を代行でき、企業年金と厚生年金保険との保険料の負担を調整できるとする厚生年金基金（調整年金）が導入された。これによって負担が軽減された事業主側は態度を軟化させ、以後、厚生年金保険の給付水準は格段に改善されていくことになる[中尾 2008]。

次いで大湾・須田[2009]の整理をもとに、退職金の普及について概観する。戦前2割強であった退職金制度の導入率は1951年時点の調査では82.3%となった。また従業員500

人以上の事業所に限ってみると導入率は95.7%に上った。

第2次世界大戦後、退職金を導入する企業は急激に増加した。大湾・須田は4つの要因を挙げている。第1に、戦後の食糧難と急激なインフレを背景に、生活保障給を中心とする電産型賃金体系が支持される土壌が生まれたが、退職後の生活を保障するという発想は、電産型賃金体系の自然な延長線上にあった。第2に、戦後の財政難から社会保障の整備が遅れる中、代替としての退職金が経営側からも一定の支持を得た。第3に、戦中戦後の極度のインフレによる支給額の実質低下と企業再編による勤続年数の低下により、すでに戦前退職金規定を持っていた企業でも退職金制度が有名無実化していた。第4に、ドッジライン実施による不況下で多くの企業が人員解雇を余儀なくされる中、解雇手当を補充する仕組みとして退職金が労働組合の注目を集めた[大湾・須田 2009]。

ここで論点をあげる。①調整年金の導入に当たって、退職金、企業年金、厚生年金の関係はどのように論じられていたのか。②退職金・企業年金と厚生年金保険の調整はどのような形で行われたのか。③調整年金の導入に当たって国（厚生省）はどのような利害を持っていたのか。④なぜ一部代行という特異な形になったのか。⑤厚生年金基金導入のプロセスにあたって、労働側はどのような形で抵抗を試みたのか。

## 2. 厚生年金基金の成立

厚生省年金局・厚生年金連合会によると、日本では退職金が発達しており、その他企業が独自に行う企業年金が存在していた<sup>6</sup>。しかしながら退職金は設計上、賃上げの影響を大きく受けるものであり、企業の負担は大きかった。厚生省年金局と厚生年金連合会はこの当時企業年金が普及していなかった理由として税制上の優遇措置の不在を挙げている。1960年ころの企業年金の実施は400~500社程度で、その多くは自己管理の自社年金制度であり、損金算入は認められていなかった。そこで企業年金の優遇を求める動きが強まり、1962年に適格退職年金が創設された[厚生省年金局・厚生年金基金連合会 1979, pp. 62-64]。

以下では厚生省年金局・厚生年金連合会[1979]の記述をもとに、厚生年金基金創設までの動きについて論じる。

1962年12月、厚生省で社会保障審議会が開催された、そこでは事業主側が「企業年金と厚生年金の競合を合理化するために両制度の調整措置を考えるべき」と主張したのに対し、被保険者側（労働者側）は「厚生年金を被用者年金として改善し充実させるべき」と主張し、両者の主張は正面から衝突した。

翌1963年5月、社会保障審議会厚生年金保険部会が開催された。そこで公益委員の手元で整理されたメモが提出された。このメモは「①調整の是非」と「②調整の方法」の2点について論じている。前者については厚生年金と企業年金の調整の是非について両論併記

---

<sup>6</sup> 久本[2010]によると、日本の老齢保障は家族依存と公的扶助を別とすれば、退職金によって支えられてきた。中小企業向けには1959年に「中小企業退職金共済法」ができ、退職金制度の一般化が図られている。

という形を取っている。

一方後者について、調整を公私いずれの側で行うかという点については「調整を私的年金の側で行う（例えば厚生年金の引上げ額を私的年金の額の引き下げによって相殺する）という方法が考えられるが、これは制度的な調整ではない。」「調整を厚生年金の側で行うとすれば厚生年金の一部を一定の適格性を持った私的年金に代行させるという考え方となる。」としている。また、調整の範囲（対象）については障害年金・遺族年金の存在、および厚生年金定額部分から生じる所得再分配機能の存在がある以上、全部を私的年金に代行させるのは不相当であるとし、「結局私的年金による代行を認めるとすれば、長期貯蓄的な性格の濃い老齢年金の報酬比例部分に限られるのではないかという考え方がある。」としている。

このメモを基に部会は数回にわたり議論を重ねたが、調整問題については労使の意見は対立したまま平行線をたどった。意見一致の努力の結果、8月の部会で中間報告（今井メモ）として「社会保障と賃金は区分すべしとする原則論と、その調整の限度によって今次改善の程度が決まるとする現実論とがあるが、これは、問題を具体化してさらに検討を重ねるほうが適当である」と取りまとめられた。

1963年9月から10月にかけて、部会懇談会（研究会）が3回行われ、「企業年金の解説」として次のようなメモの形で整理した。まず、「1. 調整の方法」としては以下のように述べられている。

(1) 企業年金と厚生年金との調整というのは、一定の要件を備えた企業年金（退職年金）が設けられた場合に、厚生年金の給付のうちその機能の類似する老齢年金の適用を当該企業について除外するか、或は当該企業年金に老齢年金の支給を肩代わりさせ代行を認めるか等の方法で、両者の機能の競合、したがって負担の重複を避けようとするものである。

なお、厚生年金の給付のうち定額部分は所得再分配機能を有する基本的給付であるから調整の対象とすることはできないので、結局調整の対象は「老齢年金の報酬比例部分」に限られることとなろう。

(2) 調整の方法として、企業年金に関する法律を制定し、厚生年金の給付を差引支給するような方法（相殺方式）も考えられるが、これは企業年金の額を法律で強制することとなるので立法化は困難であり、結局調整の方式としては「適用除外方式<sup>7</sup>」か「代行方式」ということになる。

(3) 調整を行うかどうかはあくまで企業の任意であって、法律で強制することができないのは言うまでもない。（中略：引用者）もつとも企

---

<sup>7</sup> 適用除外方式はイギリスで行われていた[村上 1997, p. 127]。

業年金を作る際に退職金の合理化が行われる例が起ろうが、退職金の合理化は労使の話合いで決められるべきものであって、これを法律で強制することはできない。(略：引用者)

ついで「2. 調整の水準」では調整を行った際、どのような形で合理化を行うべきかが示されている。

「企業年金の解説」では表 1 に示したように、厚生年金法改正後の事業主の負担について、調整の水準を  $A+B+C$  にする、すなわち厚生年金の水準が上がっただけ退職金・企業年金が下がるということでは問題がある、としている。 $A+B \rightarrow A'+B'$  に対応して労働者負担が増えるが、事業主負担は増えないからである。このようなことから、「企業年金の解説」では最低の水準は  $A'+B'+C$  としている。されに具体案として、年金として  $A'+(B'+\alpha_1)$ 、一時金として  $C'=C-\alpha_2$  に配分する案が提示されている。ここでは  $\alpha_1 \geq \alpha_2$  という関係が成り立っている。どのように配分を行うかは労使の交渉にゆだねる、としている。

**表 1 事業主の負担**

現行の厚生年金の定額部分の水準	A	改正後の厚生年金の定額部分の水準	A'
現行の厚生年金の比例部分の水準	B	改正後の厚生年金の比例部分の水準	B'
現行の退職金の水準	C	改正後の退職金の水準	C'

出所：厚生省年金局[1979 pp. 81-82]

厚生年金基金の設立を盛り込んだ厚生年金法の改正法案は 1964 年 4 月 28 日の第 46 回通常国会に提出されたが、審議未了となり、廃案となった。同年 12 月 21 日第 48 回通常国会に再び提出され、以下のようなやりとりが行われた。

神田博厚生大臣「…所得再分配に関係のない報酬比例部分についてだけ調整を進めることとし、政府の報酬比例部分よりも上積みの給付水準が確保され、また企業の盛衰にかかわらず権利として保護されるという措置をとることによってこの調整を図る方が適切な措置だということからこれを取り入れることとした」

吉川兼光議員（民主社会党）「企業年金とていうものの実際は退職金の性格をもつものであり、これと本来の年金制度である厚生年金保険とを制度上一本化することは非常な問題がある。この矛盾をどう考えるか」

年金局長「企業年金の成立にはいろいろな事情がある。昭和 37 年に税法上の措置が講ぜられて以来急速に発展し、このまま推移すると企業年



金の方が主体となり、厚生年金保険がいわば従となりかねない現状にあり（傍点引用者）、その意味で厚生年金保険を大幅に引き上げる機会に調整が可能な限度において調整を行う方がより適切な措置であるという立論から、一定の条件を備えたものについてのみ、この調整を講ずることとしたものである」

労働側（総評・社会党）はプラス・アルファで本体の3割増しの給付が実現したことから厚生年金基金について容認する方向へと動いた。また、個別企業での導入については、一応は反対の立場をとりつつもケースバイケースで対応する、というものであった<sup>8</sup>。山崎[1988]によると、労働組合は健保改悪反対運動にエネルギーを注いでおり、また、単組レベルでの調整年金反対闘争は多くの場合、身を結ばなかった。審議会や国会での労働組合上層部の闘いはかなり観念的なものであった。

このようにして、厚生年金基金は1966年10月より設立が開始された。もっとも、なぜ適用除外方式ではなく、代行方式が採用されたのか、『十年誌』に記載された資料からは明らかではない。もっとも上記年金局長の発言にも現れているように、公的年金が企業年金に埋没してしまうことを恐れた厚生省の意図が何らかの形で作用した可能性は高い。この点について村上は、企業年金を管轄する労働省と厚生年金保険料を運用する大蔵省に対して、厚生省が自らの権限を拡大する意図があったことを、関係者の証言等をもとに指摘している[村上 1997, pp. 127-135]。加えて、先述したように、公務員、私学教職員、農協職員などが厚生年金から離脱する形で別個の年金制度を創設していったことも背景にあると思われる。つまり公的年金としての厚生年金のプレゼンスを維持するためには適用除外ではなく、代行方式の方が望ましいからである。

また、それに先立つ1965年に厚生年金の給付改善が行われた<sup>9</sup>。この時の改正では月額2000円とされていた定額部分が、1月あたり単価250円に被保険者期間の月数を乗じた期間比例制に改められた。これによって平均標準報酬月額2万5000円の者が20年加入した時の賃金額は、定額部分月額5000円、報酬比例部分月額5000円の計1万円とするいわゆる「1万円年金」が実現した。ただし、これはあくまでも「モデル賃金」であり、実際の1人当たり平均年金額は7648円であった。財源は国庫負担を15%から20%に引き上げる形で確保された[中尾 2008]。

なお、厚生年金基金が導入された時期、55歳定年の企業が多かった<sup>10</sup>。図1に示したように、1965年の段階で第2次世界大戦の影響を受けた世代の退職がおよそ10年後となっ

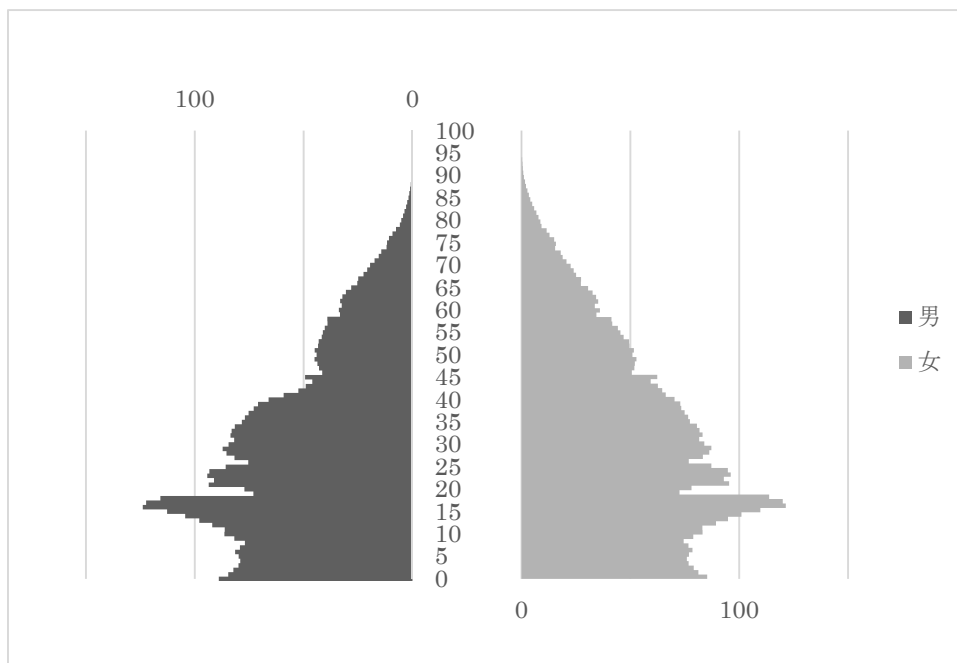
<sup>8</sup> 読売新聞 1966年9月13日第14面。

<sup>9</sup> 厚生労働省『女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会報告書』

<sup>10</sup> 久本[2010]によると1964年の段階では定年を55歳に定めている企業は、企業規模に関わりなく7割を超えていた。

ており、その後は特に男性については退職者が急増することが予想された。したがって、当時の経営者たちが厚生年金と企業年金の調整を要求したことは人口動態を考慮すれば理に適っていたと考えられる。

図 1 日本の人口ピラミッド (1965 年)



注：単位は万人。

出所：総務省統計局『国勢調査』

次に厚生年金基金が発足した当時の移行図を表 2 に示した。当時の保険料率は男性が 5.5%であり、労使が折半して国に納付する、というものであった。仮に厚生年金基金を設置する場合、政府に対しては 3.1%を折半して納付する一方で、基金に対し 2.4%以上を労使折半して納付する必要がある。このうち、1.2%以上は事業主が負担する必要がある。従って厚生年金基金を導入する場合、トータルの保険料率は厚生年金基金を導入しない場合を下回ることはない。このような形でプラス・アルファの部分を確認しようとしたのである。

表 2 厚生年金基金への移行図（制度発足当時）

実施主体	厚生年金基金を導入しない場合	厚生年金基金を導入する場合	
	政府	政府	基金
保険料率			免除保険料率
男子	55/1000（労使折半）	31/1000（労使折半）	24/1000以上（事業主は12/1000以上）
女子	39/1000（労使折半）	19/1000（労使折半）	20/1000以上（事業主は10/1000以上）
坑内夫	67/1000（労使折半）	31/1000（労使折半）	36/1000以上（事業主は18/1000以上）
国庫負担金	総給付額の20% （坑内夫25%）	総給付額の20% （坑内夫25%）	代行給付額の20% （坑内夫25%）

出所：吉田・庄司[1967, p. 219]

また、厚生年金基金の設立形式には3つの種類がある。第1に、「単独型」と呼ばれるものであり、単一の企業の従業員によって構成される。第2に連合型とよばれるものであり、同一の企業グループの従業員によって構成される。第3に総合型と呼ばれるものであり、複数の企業の従業員によって構成される。この類型は中小企業に多い。

一方で、厚生年金基金の財政方式にも3つの類型がある[吉田・庄司 1967, pp. 203-204]。第1に、代行型と呼ばれるものである。この類型は厚生年金の報酬比例部分と全く同一の体系をとり、標準報酬ベースによって代行給付にプラス・アルファ給付を考慮するものである。第2に加算型と呼ばれるものである。この類型は最小限の代行型に企業年金または、年金化された退職一時金を加算したものである。第3に共済型と呼ばれるものである。この類型は厚生年金の報酬比例部分とはまったく別の体系をとり、基本給ベースによって代行給付とプラス・アルファ部分を渾然一体化したものである。

表3に厚生年金基金の類型の変容を示した。共済型の基金は例外的な存在であり、時代が下るにつれて、代行型の割合が減る一方で、加算型の割合が増加している。特に総合型の厚生年金基金において加算型の割合が急増していることがわかる。

表 3 厚生年金基金の給付型

		総数	代行型	加算型
1966 年度末		142	75.4	23.9
70 年度末		713	63.8	35.5
74 年度末		917	56.5	42.7
78 年度末		957	48.9	50.2
82 年度末		1025	39.9	59.2
単独設立	74	379	36.1	63.3
	82	396	24.0	75.5
連合設立	74	326	54.3	44.5
	82	368	41.3	57.1
総合設立	74	212	96.2	3.3
	82	261	62.1	37.5

注：共済型については省略。総数の値は実数。代行型、加算型の値は%。

出所：山崎[1988, p. 196]。原資料は厚生年金基金連合会「厚生年金基金事業年報」

### 3. 厚生年金基金導入の具体例

ここでは吉田・庄司[1967]、村上[1997]、山崎[1998]に従い、基金がそれぞれの企業でどのような形で導入されていたのか、見ていこう。

村上[1997]によると、加入者が若い企業で基金が設立されやすい傾向にあった。先述したように、厚生年金基金を導入する場合は、プラス・アルファ部分に厚生年金本体の3割以上の給付を行う必要があったが、給付を受け取る人が少ない企業は、低い保険料率でプラス・アルファの給付を行えるからである。このことは、同一の年金保険料を拠出しているにもかかわらず、受け取る年金額が異なるという事態が生じうることを意味する。このことは基金がある企業に勤務している労働者と、そうではない企業に勤務している労働者の間に利害対立をもたらすことになった。

吉田・庄司[1967]は1967年6月1日現在で認可された193の基金の特徴について以下の6点を挙げている。①基金の加入者数(3885人)は健康保険組合の平均被保険者数(5000人以上)と比較してやや少ない。②業種で見ると、卸・小売、電気機器、運輸通信、紡績、化学、金融に多い一方で、鉄鋼、電力、造船、重電、石油化学といった重厚長大型産業の導入数は少ない<sup>11</sup>。③調整年金導入企業は女性比率、若年者比率が高い。④給付形態は代行型が多い。⑤調整年金を売り込む金融機関の導入例が多い。⑥同盟系の組合や第二組合が主導権を握っている企業で導入される傾向にある。吉田・庄司は平均年齢、平均勤続年数が低く、平均加入年齢が短く脱退率が高い企業では、厚生年金の給付を代行するための掛け金が少なくて済み、保険料率の範囲内でプラス・アルファ部分をカバーしやすいことから、若年者や女性の比率が高い企業は調整年金を導入するインセンティブが高かった、と述べている。

<sup>11</sup> 業種は1967年2月10日現在で認可された126基金についてである。

表4に示した労務行政研究所の調査によると、適格年金や厚生年金基金が発足して間もないころは、退職一時金とは別に適格年金または厚生年金基金による調整年金を設置することが多かった。しかし、設置時期が新しくなるに従い、退職金の原資を減らして年金化するパターンが増えている。また、母体企業の規模が小さい企業年金は一時金を大幅改正して年金を導入するパターンが多い。

表4 退職一時金との関連でみた年金制度設置方法

		計	一時金はそのまま で年金を上乗せ	一時金原資を減らし年金に廻した	一時金を大幅改正して年金を導入	その他	
1974年		100	50.8	30.9	11.6	6.6	
1978年		100	48.2	33.0	7.9	11.0	
1982年		100	40.0	43.7	11.8	4.5	
1984年		100 (262)	37.8	44.7	14.9	2.7	
1984年	規模別	3000人以上	100 (101)	34.7	52.5	9.9	3.0
		1000~3000人未満	100 (85)	42.4	43.5	12.9	1.2
		1000人未満	100 (76)	36.8	35.5	23.7	3.9
	設置時期別	計	100 (253)	37.9	45.5	13.8	2.8
		1964年まで	100 (23)	60.9	30.4	8.7	
		65~69年	100 (76)	52.6	28.9	14.5	3.9
		70~74	100 (44)	38.6	36.4	25.0	
		75~79	100 (39)	20.5	61.5	12.8	5.1
	80~84	100 (71)	23.9	64.8	8.5	2.8	
	制度別	独自の年金	100 (15)	60.0	26.7		13.8
適格年金		100 (172)	29.7	48.3	19.2	2.9	
調整年金		100 (75)	52.0	40.0	8.0		

注：値は%。カッコ内の数字は実数。

出所：山崎[1988, p. 139]。原資料は労務行政研究所『退職金・年金事情』

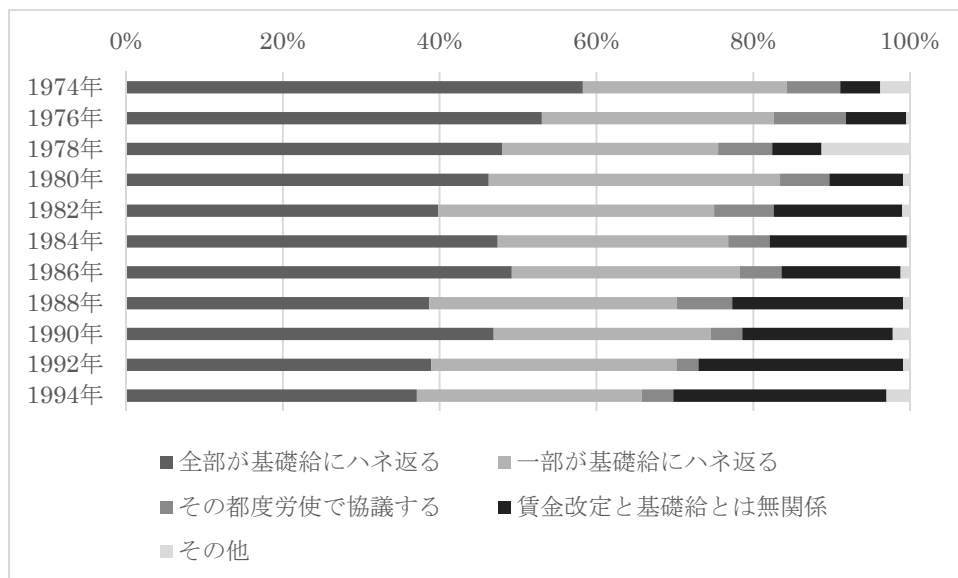
#### 4. 退職金制度の変容

山崎によると、1950年代後半から定期昇給制度が確立し、それに伴って、長期勤続者の基本給＝算定基礎給が上昇したほか、支給率の勤続年数の累進比例度が高まったことから、特に長期勤続者の退職金の水準が上昇した。これに対し日経連は退職金の抑制を強調し、1973年には「退職金問題に対する考え方」を公表した。この中の「退職一時金の問題点とその検討方向」の第1として「賃金と功労褒賞を基とする退職金とはおのずから違いがあり、それぞれ切り離して別建てとするか、別個に労使交渉で決定すべきである」こと、第2として「短勤続者の退職金につき、①受給のための最低勤続年数や、②支給率の見直しをはかる」ことが挙げられている[山崎 1988, pp. 105-116]。

その結果として、図2、図3に示したように退職金は賃上げとのリンクを切断する方向で調整が行われた。定期昇給やベースアップなどの賃金改定を退職金の基礎となる基礎給

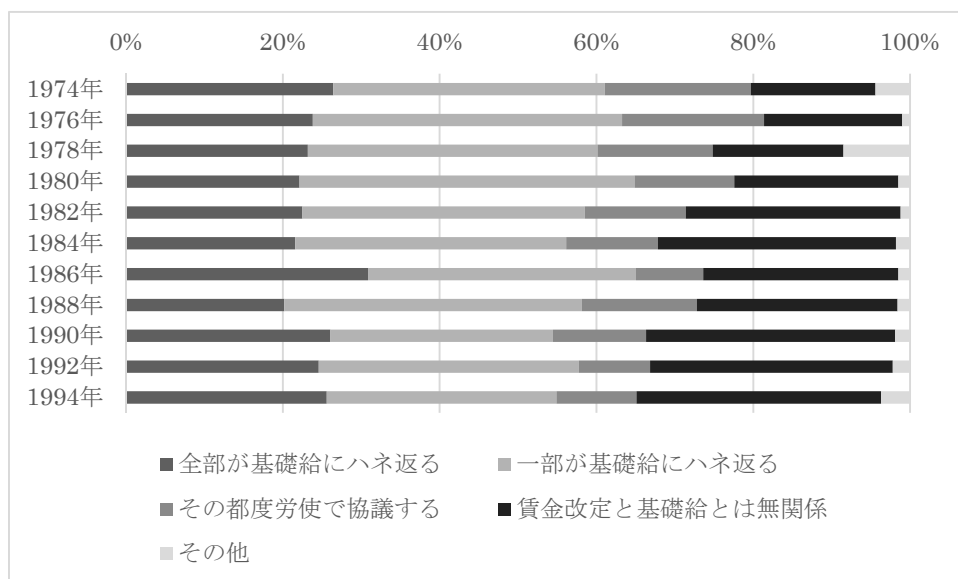
に反映させる企業の割合は年を下るごとに減少しつつあることが分かる。

図 2 定期昇給



出所：労務行政研究所『退職金・年金事情』

図 3 ベースアップ



出所：図 2 に同じ。

## IV. 厚生年金基金の変容

### 1. 厚生年金の財政構造

河村[1999]によると厚生年金基金を含む積立方式の年金制度は制度ができてから相当の期間が経過すると以下のような関係が成り立つ。

給付＝掛金＋積立金の利息（積立金×運用利回り）

すなわち、退職者に支払われる給付は、その都度基金に払い込まれる掛金と、基金の資産の運用益によって調達される、という関係にある。確定給付である厚生年金基金の場合、先に左辺の給付額が決まっている。そして掛金を推定する際に、積立金が産み出す収益を見積もる必要があり、この見積もり収益率を「予定利率」と呼ぶ。給付を一定とする場合、この予定利率を高く見積もれば、企業や従業員が負担する掛け金は少なくて済むことを意味する。この予定利率は長い間 5.5%に固定されてきた。図 4 に示したように、基金設立の条件緩和など、政策上の誘導も後押しによって基金の数は 1980 年代後半に急増した[河村 1999, pp. 119-124]。

運用実績が予定利率を下回った場合、積立不足が発生するため、運用実績と過度に乖離した予定利率を設定している場合は、予定利率の引下げを行う必要がある。この場合、給付設計を変更しないならば、掛金の引上げが必要である。2012 年 3 月 14 日の段階で、予定利率を 5.5%としている基金は 581 基金中 507 基金（87%）である<sup>12</sup>。なお、1997 年度より予定利率は自由化されている<sup>13</sup>。

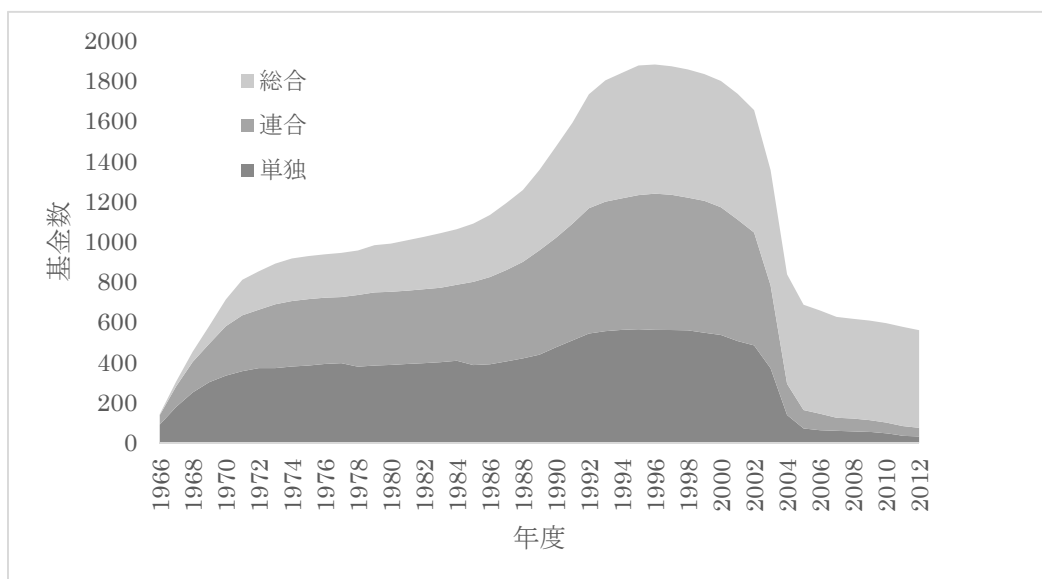
---

<sup>12</sup> 厚生労働省年金局「厚生年金基金等の現状について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000252qc-att/2r985200000252u4.pdf>

<sup>13</sup> 日経金融新聞 1997 年 4 月 28 日第 7 面。

図 4 厚生年金基金数の推移



出所：企業年金連合会「新しい企業年金基礎資料（平成 25 年 12 月）」p. 83。

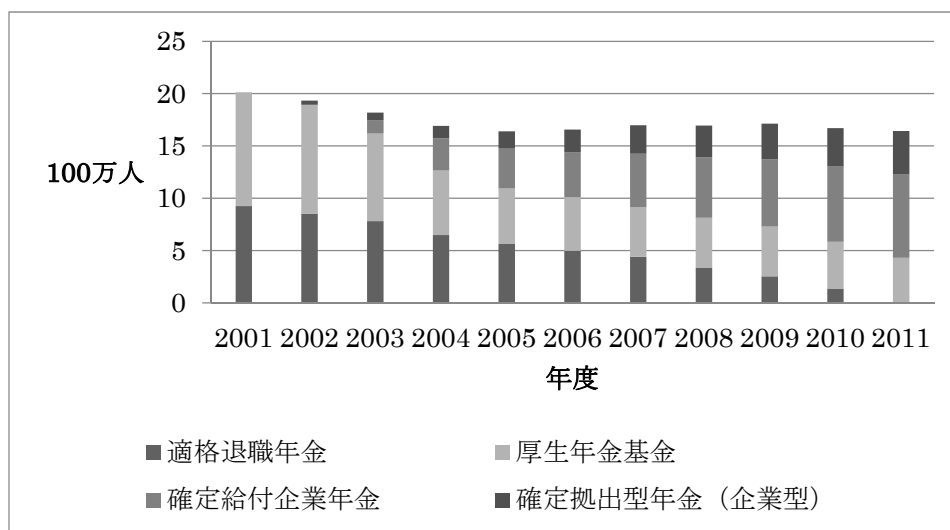
バブル崩壊後、総利回りは予定利率の 5.5%を下回るようになった。生じた運用差損は企業の補填が必要となった[河村 1999, p. 11]。また、2000 年以降、新会計基準による債務負担が生じるようになった。企業会計では掛金は損益計算書の費用であり、給付債務は将来の費用負担をあらわす負債である。旧基準では掛金を費用処理するだけで、給付債務は財務諸表には反映されなかった。しかしながらこれまで貸借対照表に計上されなかった企業年金の隠れ債務は、新基準では負債として表面化し、企業の自己資本比率は低下する。企業年金の負債は費用処理しなければならず、将来の企業利益は悪化する。これに先立ち、1997 年秋ごろから企業は年金給付額の引き下げや予定利率の引き下げ、積立金の不足分の追加負担などを行い始めた[河村 1999]。

## 2. 厚生年金基金の動揺

2001 年、確定給付企業年金法と確定拠出年金法が制定され、代行部分を持たない、新たな企業年金が発足した。この背景には厚生年金基金の代行部分に関して、加算部分と同様、退職給付債務が認識されるようになったことが挙げられる[久本 2010, p. 242]。図 5 に示すように、多くの厚生年金基金が代行部分を返上し、特に確定給付企業年金への移行が行われていった。また、先述の図 4 が示すように、単独型・連合型の代行返上が数多く行われ、中小企業を中心とした総合型が残った。



図 5 企業年金加入者の推移



出所：厚生労働省「厚生年金基金制度をめぐる状況について」

2012年2月23日、AIJ投資顧問の企業年金から受託していた約2000億円の大部分が消失していることが証券取引等監視委員会の検査で判明した。顧客の大半は総合型の厚生年金基金であった<sup>14</sup>。2013年12月18日に行われた東京地裁での判決では、被告らは17の基金から計約248億円を詐取したと判断された<sup>15</sup>。運用資産は2012年3月末の時点で1458億円であり、回収された年金資産は85億円であった。1300億円以上の消失は確実な状況とされる<sup>16</sup>。

この事件を受けて厚生年金基金の見直しの機運が高まった。政府・厚労省には以下の3つの動きが見られた。第1に「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議」である。第1回の会議は2012年4月13日に開催された。計8回開催され、7月6日に報告書が公開された。ここでは厚生年金基金について、存続・廃止の両論併記という形がとられた。第2に「厚生年金基金等の資産運用に関する特別対策本部」である。第1回は2012年3月14日に開催された。計7回開催され、9月28日（第7回開催日）に「決定事項」が公開された。ここでは厚生年金基金の廃止が明確に打ち出された。第3に「対策本部」の決定を受ける形で開催された「厚生年金基金制度に関する専門委員会」である。第1回の会議は2012年11月2日に開催された。計7回開催され、2013年2月8日に「意見書」が公開された。「委員会」では第4回、第5回の会合ではそれぞれ基金関係者、運用関係者によって基金の廃止に反対の意見が提示されたものの、「意見書」では覆らなかった。2013年6月、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正

<sup>14</sup> 日本経済新聞 2012年2月24日第1面。

<sup>15</sup> 日本経済新聞 2013年12月18日夕刊第1面。

<sup>16</sup> 日本経済新聞 2013年12月19日第5面。

する法律が自公民の賛成により成立した。この法律によって新たな基金の成立は認められなくなり、9割の基金が解散する見通しとなった<sup>17</sup>。

### 3. 計量テキスト分析

ここでは日本経済新聞の記事について計量テキスト分析を行う。分析にはフリー・ソフトウェア「KH coder<sup>18</sup>」を用いる。分析期間は AIJ 投資顧問事件が発覚した 2012 年 2 月 23 日から、厚生年金基金廃止のための法改正がなされた日の翌日である 2013 年 6 月 20 日までである。新聞記事の収集にあたっては日経テレコンを用い、日本経済新聞の朝刊および夕刊の見出しと本文を対象に「厚生年金基金」で検索をかけ、ヒットした 326 の記事を用いた<sup>19</sup>。

記事について「厚生年金基金」「企業年金」「年金基金」「厚生年金」は強制抽出とし、頻出単語上位 150 語を抽出した。結果を表 5 に示す。上位には厚生年金基金や年金制度一般に関わる単語が並んでいることが分かる。この他、総合型厚生年金基金に関する話題や、「労働省」といった歴史的な経緯を踏まえた記事も少なからずあったことが伺える。

表 5 出現頻度上位 150 語

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
基金	2032	委員	174	4月	95
運用	1554	保険	167	示す	95
年金	1346	一部	165	将来	95
企業	905	検討	162	関係	94
投資	885	受ける	162	大半	92
企業年金	720	積立	162	容疑	92
対象	715	規制	160	プロ	91
資産	620	東京	160	受託	91
厚い	574	母体	160	利益	91
問題	526	穴埋め	157	強化	90
制度	511	労働省	156	ファンド	88
厚	454	年金基金	154	運営	87
給付	451	退職	151	見直し	87
厚生年金					
基金	449	利回り	150	実態	87
解散	441	日本	147	出す	87
顧問	422	悪化	146	情報	87
代行	414	方針	146	担当	86

<sup>17</sup> 日本経済新聞 2013 年 6 月 19 日夕刊第 2 面。

<sup>18</sup> このソフトウェアは <http://khc.sourceforge.net/> より入手可能である。

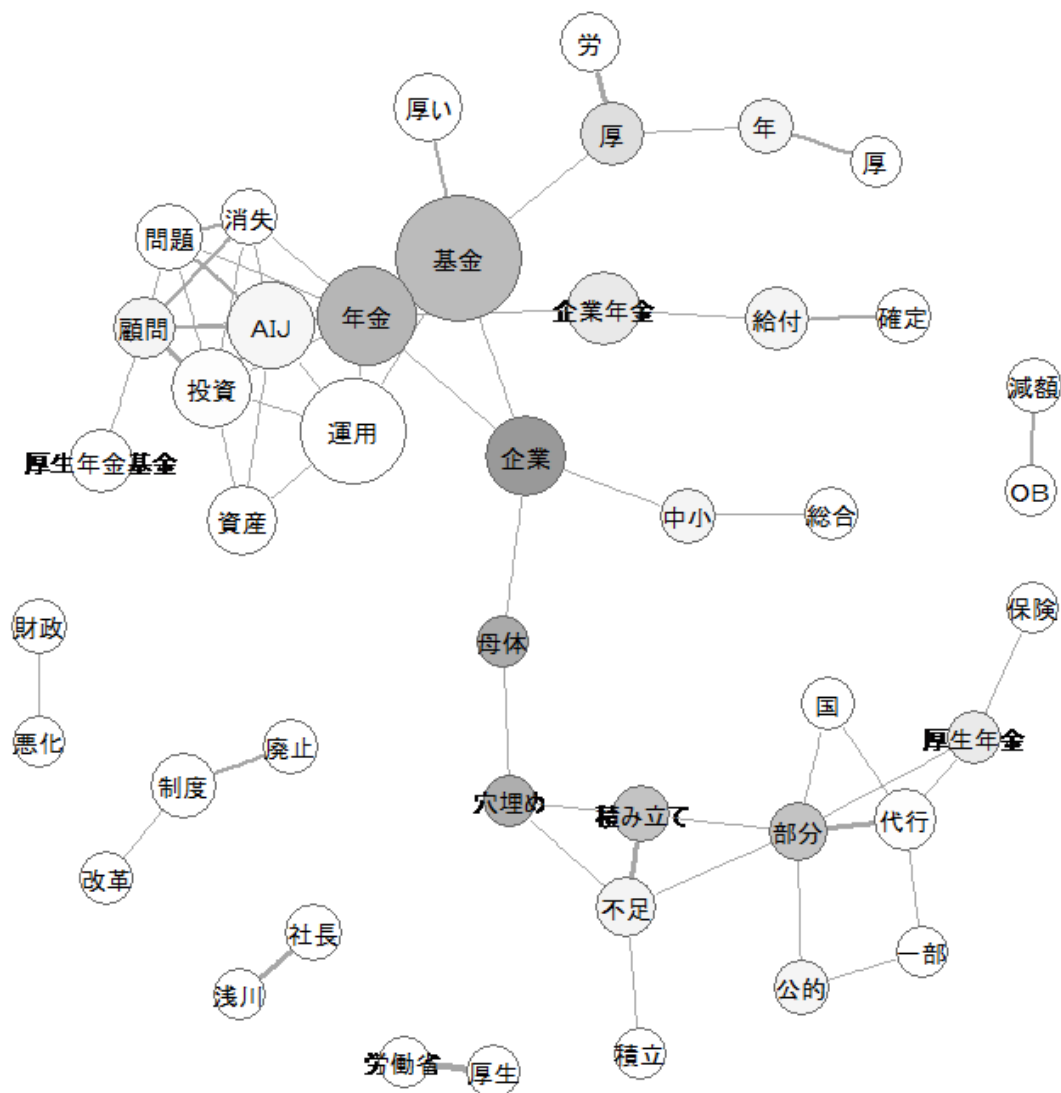
<sup>19</sup> このほかの検索条件は、一致方式は「完全一致」。検索範囲は「見出し」「本文」「キーワード」「分類語」のすべて。同義語展開は「する」。シソーラス展開は「しない」である。

不足	392	厚	145	説明	85
労	356	受給	143	米	85
加入	332	基準	142	民主党	85
会社	331	責任	142	有識者	84
部分	315	求める	139	予定	83
金融	306	多い	139	ほか	82
積み立て	285	調査	139	議論	82
消失	284	取引	138	増える	82
社長	271	経営	133	従業	81
委託	263	会議	131	同社	81
中小	258	監視	131	判断	81
廃止	252	掛け金	130	工業	80
財政	248	抛出	130	業務	79
損失	242	管理	129	決める	78
年	238	報告	129	建設	78
確定	236	経済	126	虚偽	77
必要	235	認める	124	出る	77
公的	232	理事	123	預かる	77
3月	229	事件	119	事業	76
減額	225	商品	119	全体	76
厚生年金	218	銀行	118	会見	75
資金	213	場合	118	上乗せ	75
総合	204	可能	116	販売	75
改革	200	高い	116	保障	75
信託	200	時点	116	2月	74
厚生	191	脱退	113	個人	74
負担	188	顧客	108	政府	74
国	186	詐欺	107	体制	74
リスク	184	状況	103	機関	73
証券	182	長野	102	現在	73
契約	180	株	98	残る	73
浅川	180	多く	98	社会	73
OB	177	緩和	96	得る	73

注：KH Coder を用いて筆者作成。

次いで上記の新聞記事を対象に共起ネットワーク分析を行った。使用した単語の最低出現回数は 145 回である。分析結果は図 6 に示した。円の大きさは出現数、線の太さは共起関係の強さをそれぞれ表している。日本経済新聞では、AIJ 投資顧問事件に関する記事に加えて、総合型厚生年金基金の積立金不足、そしてそこから生じる中小企業の穴埋め負担について論じる記事が多い。先述したように運用実績が予定利率を下回った場合、企業による補てんが必要となる。大企業は確定給付企業年金や確定抛出年金への移行が行われたが、中小企業は主として総合型という形で厚生年金基金が残っていた。このように積立金不足に対する中小企業の負担が解決されるべき問題として日本経済新聞に掲載されていたことが伺える。

図 6 共起ネットワーク



注：KH Coder を用いて筆者作成。

## V. 韓国の退職給付制度の発展と展開

### 1. 公的年金の概要

ここでは主として金[2010]、大西[2014]に依拠して、韓国の公的年金制度についてみていく。金[2010]によると韓国には①国民年金、②公務員年金、③私立学校教職員年金、④軍人年金が主たる公的年金である<sup>20</sup>。ここでは特に重要な国民年金について詳述する。

<sup>20</sup> 設立年はそれぞれ、公務員年金は 1960 年、私立学校教職員年金は 1975 年、軍人年金は

1960年代以降の経済成長を受けて、韓国では1973年に「国民年金福祉法」が制定され、74年1月から施行される予定であった。しかしながら73年に発生したオイル・ショックによって制度の施行は無期限延期となった。1984年8月「国民福祉年金実施準備委員会」が発足することで政府は国民年金導入に向けて再び動き始めた。財政面からの反対もあったものの、公的年金の導入を主張する研究者などの努力によって1986年8月、当時の全斗煥大統領は「全国民を対象とする医療保険制度の実施」、「最低賃金の導入」とともに「国民年金の導入」を発表することになり、1988年から国民年金制度が施行された。

導入当時には10人以上の事業所の正規労働者を対象として施行された国民年金制度は、それ以降適用範囲を拡大し、1992年には5人以上の事業所へ、1995年には農漁民および農漁村地域自営業者へ、1999年4月には都市地域自営業者へ、2003年7月には5人未満の事業所の雇用者に拡大・適用することになった<sup>21</sup>。このことから、韓国の国民年金は被用者のみならず自営業主をカバーするものであり、日本の国民年金と厚生年金の両方の機能を備えたものであると言える。

以上のように、韓国は国民皆年金体制を制度上は達成したものの、地域加入者には保険料未納者が多く、2007年で未納者は加入者全体の28%、地域加入者の56.3%に達している[大西 2014, p. 105]。

次に国民年金の構造と財政についてみていく。年金の基本構造は報酬比例年金のみの1階建てで、財政方式は賦課方式（厳密には修正賦課方式）により運営されている。保険料率は、制度への加入を促進するために1988年から5年間は3%に抑制されていたものの、1993年には6%に、1998年には9%まで引き上げられた。保険料の労使折半は1999年4月以降から定着している。

給付の種類には、老齢年金、障害年金、遺族年金、返還一時金、死亡一時金があり、そのうち老齢年金には完全老齢年金、減額老齢年金、在職者老齢年金、早期老齢年金、特例老齢年金、分割老齢年金で構成される。完全老齢年金は加入期間が20年以上で60歳に達した者が受給でき、2008年に初の受給者が発生した<sup>22</sup>。なお、国民年金の加入者数は2010年で1922.9万人であり、老齢年金の受給者は233.0万人である。受給者数を加入者数で除した成熟率は12.1%である。なお、2010年度末の日本の厚生年金保険の被保険者は3441万人、同老齢年金の受給者数は1340万人であり、成熟率は38.9%である<sup>23</sup>。このことから

---

1963年である。この他、別定郵便局職員年金制度は1992年に設立された。これらの年金制度を特殊職年金と呼ぶ[金 2010]。

<sup>21</sup> 2014年2月現在、事業所加入者、地域加入者（自営業者と無職が対象）、任意加入者いずれも対象年齢は18歳から59歳までである。この他、最低加入期間（10年）に満たない者は60歳から65歳まで任意継続加入者として加入する。保険料はいずれも所得の9%で、事業所加入者は労使折半、その他の加入者は全額被保険者が負担する[表 2014, p. 151-152]

<sup>22</sup> 受給年齢は2013年から5年ごとに段階的に1歳ずつ引き上げられ2033年以降は65歳（早期老齢年金は60歳）になる。

<sup>23</sup> 厚生労働省「平成22年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」による。

韓国の国民年金は給付面においては未成熟であると判断できる。

年金の保険料を20年間納めたときに受給する完全老齢年金の平均給付額は75万ウォン程度である。これは、最低生計費の90%（2009年：2人世帯：83.6万ウォン）に相当する金額である。しかしながら2009年末現在、完全老齢年金を受給している受給者数は33,005人で全受給者の0.18%に過ぎない。

なお、盧武鉉政権は2007年に国民年金の給付を3分の1程度削減し、保険料率を9%に抑える一方、2028年までに40年加入者の平均所得基準で所得代替率を60%から40%に引き下げる改革を行った。また、年金制度の発足の遅れに伴い、年金受給資格のない高齢者が生じることから1997年に老人福祉法を改正する形で敬老年金が発足していた。盧武鉉政権はこの仕組みを2007年に変更し、2008年から無拠出型年金である基礎老齢年金が設置された。しかし最高額は2008年時点で8万9000ウォンであり、かなり低い値である[大西2014、p.106]

## 2. 退職給付の概要

韓国では1953年制定の勤労基準法によって法定の退職金制度（日本の退職一時金にあたる）が実施されてきた。しかしながら金[2000]によると1953年の規制は任意的規制であり、今日のように強行的規制になったのは61年の勤労基準法改正によってである。この改正法では退職金の最低限度の基準が設けられ、使用者に法律で退職金の支給を強制する法律が成立した<sup>24</sup>。

金[2000]によると、韓国の退職金制度は「法定退職金制度」と「任意累進退職金制度」の2つが併存している。前者は社会保障機能（退職後の所得保障と失業保険機能など）を果たすよう設けられた強制化された制度の性格を持っており、後者は労使合意による労働協約や就業規則などで企業の経営能力や経営目的によって任意に採用することができる制度である。1996年の時点で30人以上の私企業における退職金制度の実施率は98.0%である。

金は当時の韓国の退職金制度の問題点を3つ挙げている。第1に、退職金の制度的性格の変化である。1980年代後半以降の持続的な賃金上昇と先に述べた88年の国民年金法の施行、95年の雇用保険法の施行などの社会保険制度の拡充で従来の退職金制度の機能が弱

---

<sup>24</sup> 退職金制度が法定制度に変わったのは以下の事情による。1961年5月から始まった軍事政権の下では労働運動が抑圧されていた。そして労働争議の禁止と労働団体再建の組織前後の空白をきっかけに労使間の力の不均衡がもたらされ、違法・不当な条件で労働者を処遇する傾向が強まった。これに危機感を感じた韓国労働組合総連盟は、1961年11月20日、軍事政府の最高会議（当時の最高会議は事実上、立法・行政・司法権を掌握していた）に国営企業を中心に労働協約などで保障されてきた退職金を、既得権として認めるよう建議書を提出した。軍事政府はこれを受け入れ、同年12月4日に勤労基準法を改正して法定退職金制度が採用され、その結果同制度が一般に急速に普及していった[金 2000]。

まった<sup>25</sup>。特に、退職金制度が年金ではなく一時金形態となっていたことから、公的年金との組み合わせによって老後の所得保障のための「二重体系」としての機能を果たすことが事実上難しいという問題点があった。また、制度の実施自体が法的に強制されており、企業の経営事情に適した柔軟な運営が難しくなり、人事管理的機能が脆弱であった。

第2に、過大な退職金累進率の適用による企業負担の問題である。一部の大企業や公企業の過大な累進率体系は、硬直した年功賃金体系とともに企業の経営上の圧迫要因として作用し、労働者の早期退職や名誉退職制度<sup>26</sup>などの形で雇用安定を脅かした。

第3に、法定退職金制度の硬直性のため雇用形態の柔軟化のための効果的な対応が難しいという問題である。経済の構造調整が進むなか、非正規職の増加、たとえば、契約職・臨時職・短時間労働者の増加は、従来長期勤続者に有利に作用してきた退職金制度がこれ以上老後の所得保障機能の役割を果たしえないことを示している。また、企業側としても、硬直化した退職金制度にはポータビリティがなく、雇用の流動化や雇用形態の多様化に効果的に対応する際の障害となっていた。

次に韓国の退職金の支給率を表6に、同時期の日本の退職金の支給率を表7に示した。単純な比較はできないが、勤続年数が上昇することで支給率が相当程度上昇することは両国に共通している。

**表 6 勤続年数別退職金支払い月数（韓国）**

勤続年数	5年	10年	15年	20年	25年
累進率適用 企業平均	6.08	13.31	21.56	30.32	38.97
全企業平均	5.27	10.81	16.91	22.54	28.44

出所：金[2000]。原資料は韓国労働研究院[1997]『企業の退職金制度の運営実態調査』

[http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2001020056\\_ZEN.htm](http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2001020056_ZEN.htm)

<sup>25</sup> 韓国における公的年金と退職給付の調整については後述する。

<sup>26</sup> 長期勤続労働者が定年に達する前に希望により退職する場合、定年までの残り期間に対する一定の金額を特別退職金として割り増しして支払う制度であり、日本の早期退職優遇制度に相当する制度である。

表 7 勤続年数別退職金支払い月数（日本：1995 年度）

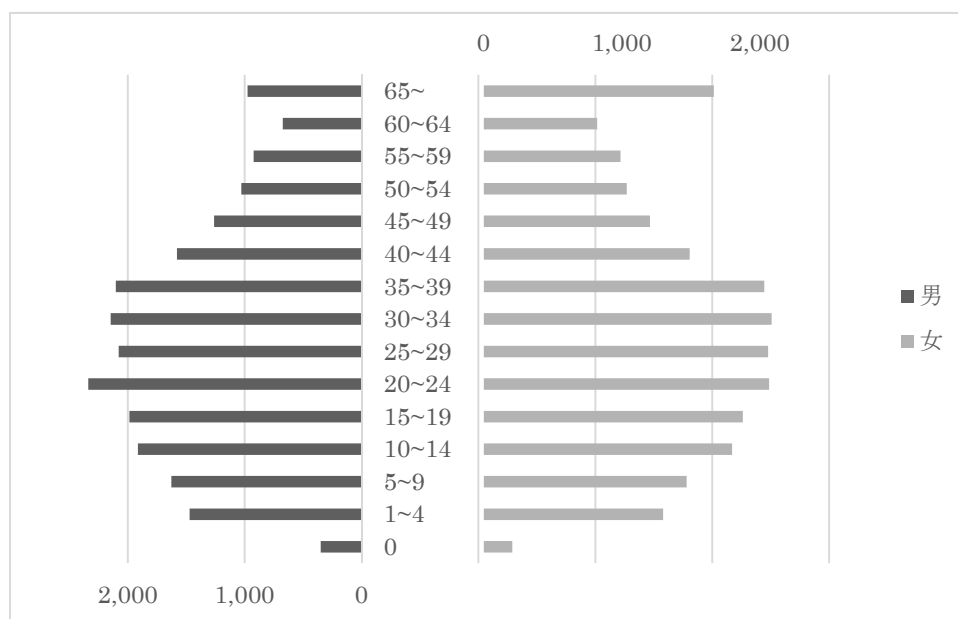
勤続年数		5 年	10 年	15 年	20 年	25 年
会社 都合 退職	対所定内賃金比	3.2	7.2	12.0	17.5	24.5
	対退職金算定基礎給	4.5	10.4	17.7	26.6	37.4
自己 都合 退職	対所定内賃金比	1.7	4.4	8.4	14.0	20.9
	対退職金算定基礎給	2.4	6.4	12.4	21.2	32.0

注：対象は全産業規模、すべて大卒男子のモデル退職金である。

出所：労務行政研究所『退職金・年金事情』（1995 年版）

また、1995 年当時の韓国の人口ピラミッドを図 7 に示した。男性について述べると、20 歳から 24 歳までの年齢階級に次いで、30 歳から 35 歳、および 35 歳から 39 歳までの年齢階級の人口が多い。このことから 2010 年代半ば以降、韓国企業では退職金の支払いがピークを迎えることとなり<sup>27</sup>、何らかの形での対応が必要とされていた可能性がある。

図 7 韓国の人口ピラミッド



注：単位は千人。

出所：総務省統計局『世界の統計 2000』。原資料は 1995 年センサス。

株本によると、2005 年、退職年金制度を新設制度として含む「勤労者退職給付保障法」

<sup>27</sup> 韓国で生産年齢人口の割合が減少し始める時期に相当する[大泉 2007, pp. 63-64]。



が制定され準拠法が変わった。すべての事業または事業所が対象であるが、常時 4 人以下の労働者を使用する事業所については 2010 年 12 月 1 日をもって適用対象となっている<sup>28</sup>。

新制度では、使用者は①退職金制度（一時金）、②確定給付型退職年金（DB）、③確定拠出型退職年金（DC）のうち 1 つ以上の制度をかならず設けなければならない。②と③はそれぞれ日本の確定給付企業年金、および確定拠出年金（企業型）に相当する。

2011 年 9 月末現在、退職者年金制度の加入者数は 295.9 万人であり、2009 年末全常用労働者数 912.6 万人の 32.4%に相当する。全体的に大規模企業ほど導入率は高い。加入者全体では 69.4%が DB 型に、28.1%が DC 型に加入している。株本は韓国の退職年金制度の課題として、加入者数が未だに少ないこと、それらが老後所得保障としての機能を十分に発揮していないことを挙げている。そして改善策として法定退職金制度の漸進的廃止をはじめとする退職給付体系の改善などが提案されていることを指摘している。

なお、2011 年に「勤労者退職給付保障法」が改正され、新たに「複数使用者制度」が設けられた。これは中小企業の退職年金加入を誘導するため、確定拠出型退職年金制度に限って多数の企業が一つの退職年金制度を設定できるよう許容する、というものである[株本 2011]。この点では日本の総合型厚生年金基金と似通った制度である。もっとも、日本の厚生年金基金とは異なり、代行部分は存在せず、さらに確定給付型ではないということに注意が必要である。

さらに、直近の動きとしては 2015 年より従業員 300 人以上の企業では段階的に退職年金の義務化が行われる。また、退職年金資産運用に対する規制を緩和し安全性や収益性を合理的に備え従業員 30 人以下の企業を対象とする中小企業退職年金基金制度や大規模な単一企業対象の基金型退職年金制度も導入される<sup>29</sup>。

なお、年金評論家の村上清によると、韓国で国民年金が導入された際、既存の退職金との兼ね合いが最大の問題となった。議論の末、公的年金は一律に適用し、企業の積立による代行は認めないこととした。この際、韓国から担当者が村上のもとへ何度も相談に来たが、村上は適用除外についてはやらない方がいい、とアドバイスしたという。韓国では強制的な退職金の積立率を徐々に削減する形で調整を行っている[村上 1997, p. 124-125]。また、韓国は日本と比較すると大統領（首相）に対する官僚の自律性が低いため[安 2013, pp. 50-52]、厚生年金基金のような「省益」を反映した制度が生じる余地が小さかったと考えられる。

---

<sup>28</sup> 勤続期間が 1 年未満の者と、4 週間平均して 1 週間の所定労働時間が 15 時間未満の者には使用者には退職給付設定の義務はない。

<sup>29</sup> 聯合ニュース「従業員 3 百人以上の企業 退職年金導入義務化へ＝韓国」2014 年 08 月 27 日

(<http://japanese.yonhapnews.co.kr/headline/2014/08/27/0200000000AJP20140827001500882.HTML> 2014 年 8 月 29 日アクセス)

## VI. 残された問題・まとめ

ここで、日本と韓国の公的年金と退職者給付、および両者の関係についてまとめてみる。

まず、日本は第2次世界大戦後、民間企業の退職金が先行して発展した。公的年金である厚生年金は戦前から存在していたが、その規模は退職金に比べると小さかった。このような事情から厚生年金を充実させていくにあたって、退職金との関係が大きな課題となった。このような事情から厚生年金基金（調整年金）という、世界でも特異な制度が形成されることになった。厚生年金基金は当初は大企業を対象としたものであったが、次第に中小企業向けの年金制度と変質していった。その決定打となったのが2001年の確定給付企業年金と確定拠出年金の導入である。2012年に発覚したAIJ投資顧問事件を機に厚生年金基金は廃止されることとなった<sup>30</sup>。

一方、韓国では、公的年金である国民年金の導入の動きは以前からあったものの、実際に導入されたのは民主化後の1988年と遅れた。国民年金の適用範囲は急速に広まったが、その給付水準はいまだ十分とは言えない。また、日本とは異なり、厚生年金基金に相当する制度を作ることなく、確定給付型退職年金と確定拠出型退職年金が発足した。これは退職金に対する日韓両政府の関与の違いや、行政システムの違いが原因であったと考えられる。

日本と韓国に共通することとして、公的年金制度の発達が遅れた一方で、個々の企業による退職給付、具体的には退職一時金が大きな役割を果たしたことが挙げられる。また、両国の、勤続年数に依拠する賃金制度は人口ボーナスをより大きくしたと考えられる。

比較的早期に公的年金制度を確立した日本では公的年金、退職給付双方の負担が大きくなった。一方韓国では、公的年金制度の発達が遅れたため、公的年金はそれほど政府の負担とはなっていない。しかしながらそれは高齢者に支給される年金額が十分なものではないことを意味し、実際に韓国では高齢者の貧困が大きな社会問題となっている<sup>31</sup>。

今後の課題として、以下の点が挙げられる。本稿では日韓の公的年金と退職給付について考察を行った一方で、労使関係そのものについては賃金制度を除いてほとんど触れていない。賃金が労働の報酬である以上、教育・訓練制度や人的資源管理との関連について考慮する必要がある。また、日本とは異なり韓国では公的年金の適用除外や代行は行われ

---

<sup>30</sup> 厚生年金基金に代わる企業年金制度として、「厚生年金基金制度に関する専門委員会」の最後の第7回の会合の資料「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」では「2. 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進」として企業年金の選択肢の多様化が謳われている。具体的には①キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化と、②集団運用型DC（仮称）の創設が挙げられている。

<sup>31</sup> 大西によると日本と韓国を比較した場合、ジニ係数では韓国の方が低く、したがって相対的に平等な社会であるが、高齢者、若者、ワーキングプアといった脆弱層の貧困問題は深刻である[大西 2014, p. 25]。この他、金[2014]も参照のこと。

なかったが、その詳しい経緯について掘り下げることができなかった。また、本稿は日本経済新聞の記事を対象に計量テキスト分析を行っているが、「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議」「厚生年金基金制度に関する専門委員会」の議事録についても、同じように分析の対象としていきたい。

## 参考文献

- 安 春植 [1993]「韓国における労務管理の発展」佐護 譽・安 春植編『労務管理の日韓比較』第2章, pp. 23-46。
- 安 周永 [2013]『日韓企業主義的雇用政策の分岐』ミネルヴァ書房。
- 裴 海善 [2014]『韓国経済がわかる 20 講』明石書店。
- 濱口桂一郎 [2014]『日本の雇用と中高年』ちくま新書。
- 樋口耕一 [2014]『社会調査のための計量テキスト分析』ナカニシヤ出版。
- 久本憲夫 [2010]『日本の社会政策』ナカニシヤ出版。
- 株本千鶴 [2011]「韓国における高齢者の所得保障」『社会科学研究』Vol. 63, No. 5/6, pp. 55-81。
- 河村健吉 [1999]『企業年金危機』中公新書。
- 金 明中 [2010]「韓国における年金制度と最近の動向」『ニッセイ基礎研究所レポート』2010年11月号 pp. 10-21。
- 金 成垣 [2014]「福祉国家化以降の韓国福祉国家」末廣 昭編『東アジアの雇用・生活保障と新たな社会リスクへの対応』東京大学社会科学研究所研究シリーズ, No. 56, pp. 57-78。
- 金 榮洪 [2000]「韓国における退職金制度」『日本労働研究雑誌』No. 483, pp. 48-59。
- 久保克行 [2009]『わかりやすい企業年金 (第2版)』日経文庫。
- 厚生省年金局・厚生年金基金連合会 [1979]『厚生年金基金十年誌』
- 森戸英幸 [2009]「退職金と企業年金」清家 篤編『高齢者の働きかた』ミネルヴァ書房, 第6章, pp. 131-155。
- 村上 清 [1997]『年金制度の危機』東洋経済新報社。
- 中尾友紀 [2008]「公的年金」玉井金五・久本憲夫編『少子高齢化と社会政策 (社会政策 II)』法律文化社, 第3章, pp. 63-101。
- 落合恵美子 [2013a]「アジア近代における親密圏と公共圏の再編成」落合恵美子編『親密圏と公共圏の再編成』京都大学学術出版会, 序章, pp. 1-38。
- 落合恵美子 [2013b]「東アジアの低出生率と家族主義」落合編, 前掲書, 第2章, pp. 67-97。
- OECD [2006] *Live Longer, Work Longer* (濱口桂一郎訳 [2006]『世界の高齢化と雇用政策』明石書店)
- 大泉啓一郎 [2007]『老いてゆくアジア』中公新書。
- 大西 宏 [2014]『先進国・韓国の憂鬱』中公新書。
- 大沢真理 [2013]『生活保障のガバナンス』有斐閣。

大湾秀雄・須田敏子 [2009] 「なぜ退職金や賞与制度はあるのか」『日本労働研究雑誌』 No. 585, pp. 18-25。

宇仁宏幸 [2012] 「日本経済の縮小」松久 寛編『縮小社会への道』日刊工業新聞社, 第 7 章, pp. 170-192。

山崎 清 [1988] 『日本の退職金制度』 日本労働協会。

吉田秀夫・庄司博一 [1967] 『老齢保障と調整年金』労働旬報社。