

導入後2年を経過した韓国の退職年金制度

2007年9月

MIRAE ASSET 退職年金研究所

姜 徹 熙

導入後2年を経過した韓国の退職年金制度

<目次>

- I. はじめに
- II. 韓国の公的年金制度
 - 1. 概要
 - 2. 国民年金制度の改革
- III. 韓国の退職年金制度
 - 1. 制度導入の背景
 - 2. 制度導入を巡る関連団体の立場
 - 3. 導入された制度の概要
 - 4. 特徴
- IV. 韓国における退職年金制度の導入現況及び評価
 - 1. 導入現況
 - 2. 評価
- V. 韓国の退職年金制度の改善方向
 - －MIRAE ASSETの政策当局への提案
 - 1. 基本前提
 - 2. 退職年金制度改善のための政策提案
- VI. 結びに代えて－制度改善の実現可能性を中心に

I. はじめに

韓国は人口高齢化のスピードの面で世界1位で、人類歴史上1位ともいえる。高齢化社会から超高齢社会に入るのにかかる時間を推定すると、フランスは156年、アメリカは86年、日本は36年であるのに対し、韓国はわずか26年である。韓国の高齢化がどれくらい早いスピードで進んでいるのかが分かる。

〈図表1〉 主要国の人口高齢化速度の比較

(単位：年)

区分	到達年度			所要年数
	7%	14%	20%	7% → 20%
日本	1970	1994	2006	36
フランス	1864	1979	2020	156
ドイツ	1932	1972	2012	80
イギリス	1929	1976	2021	92
アメリカ	1942	2013	2028	86
韓国	2000	2018	2026	26

資料：UN, *The Sex and Age Distribution of World Population*

人口高齢化が急速に進んでいることに比べ、韓国の年金制度は亀の歩きを見せていて、国民の老後所得保障にそれほど役に立っていない。多くの先進国は年金制度を導入してから数十年が経ち、今は大半の人が年金の恩恵を受けている。しかし、韓国では年金らしい年金の恩恵を受けているのは公務員、学校の教職員等の一部の特殊職役に限られている。全国民が加入対象となっている国民年金は導入されてからまだ20年も経っていない。

こういう状況の下で、韓国の政策当局は2005年12月に企業年金制度(韓国では退職年金制度と呼ばれている。以下は退職年金制度と呼ぶ)を導入した。

本稿では韓国の公的年金制度を概観した後、2005年12月に導入された退職年金制度の内容、導入状況及び改善すべき課題などについて紹介させていただきたい。

II. 韓国の公的年金制度

1. 概要

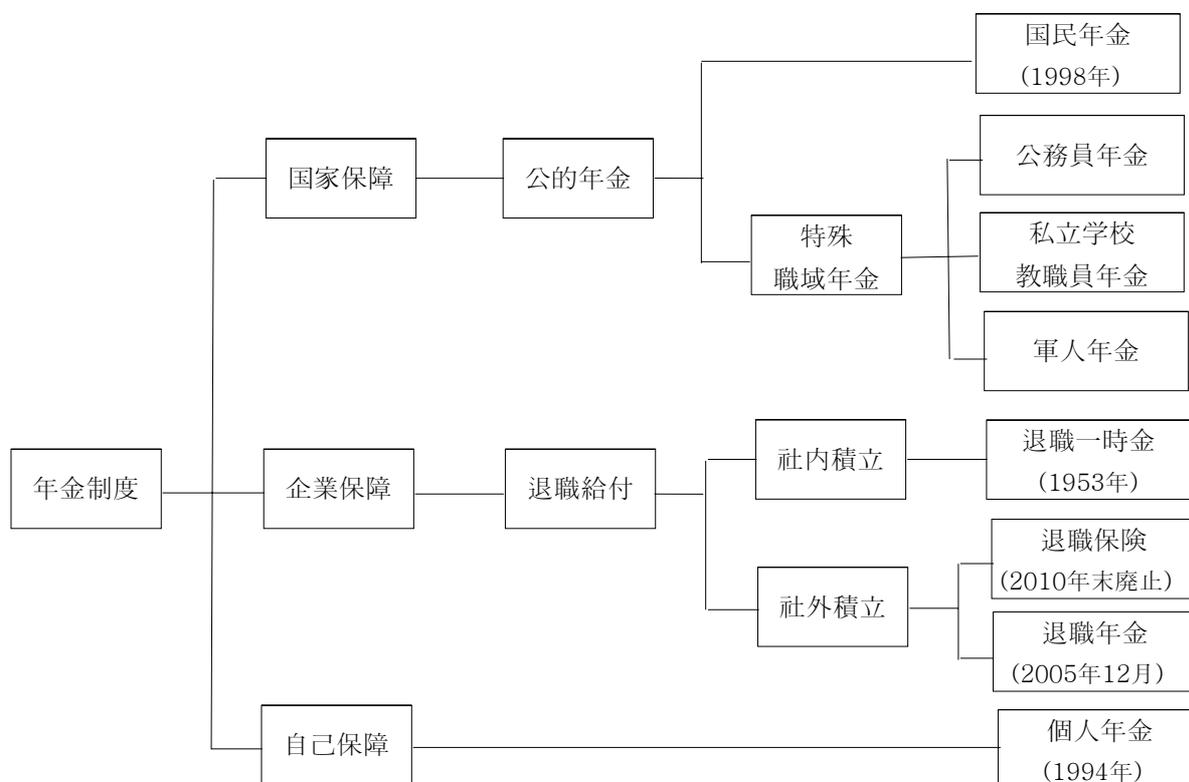
韓国の公的年金制度は一般国民を対象にする国民年金制度と公務員、軍人、

私立学校教職員などを加入対象にする特殊職域年金制度に分類される。導入の歴史を見ると、1960年の公務員年金制度の導入を皮切りに、1963年には軍人年金、1975年には私立学校教職員年金、1988年には国民年金制度が導入され、現在に至る。

この中で国民年金は、最初は10人以上の事業場の勤労者を対象にスタートしたが、その後、当然適用の対象範囲が段階的に拡大された。1999年4月には都市地域の自営業者にまで拡大適用されることになり、いわゆる全国民の年金時代が開かれた。

一方、個人年金は1994年に、そして退職年金が2005年12月に導入されたことで、遅れながらも、3段階の社会保障体系は構築されるに至った。1960年の公務員年金制度導入を出発点とすれば、約40年かかって、全国民を対象にした退職後の所得保障体系を築けることになったのである。

〈図表2〉 韓国の年金制度



しかし、問題は年金制度が抱えている財政不安である。2005年末現在4大公的年金の責任準備金の不足額は489兆ウォンに達している(図表3参照)。特に、積立基金が156兆ウォンに達する国民年金の場合、責任準備金の不足額が約299兆ウォンに達し、年金財政が深刻な社会問題になっている。ちなみに2006年の韓国の予算規模は約241兆ウォン。

〈図表3〉 公的年金制度の責任準備金(2005年末、10億ウォン)

	軍人年金	公務員年金	私学年金	国民年金	公的年金全体
責任準備金	17,388	147,962	38,270	455,071	658,690
積立基金	266	5,733	7,203	156,283	169,484
不足責任準備金(A)	17,122	142,229	31,067	298,788	489,206
保険料収入(B)	563	4,094	1,048	18,544	24,249
A/B	30.4	34.7	29.6	16.1	20.1

(注) 1ウォンは0.1237円 (2007年8月27日の基準レート)

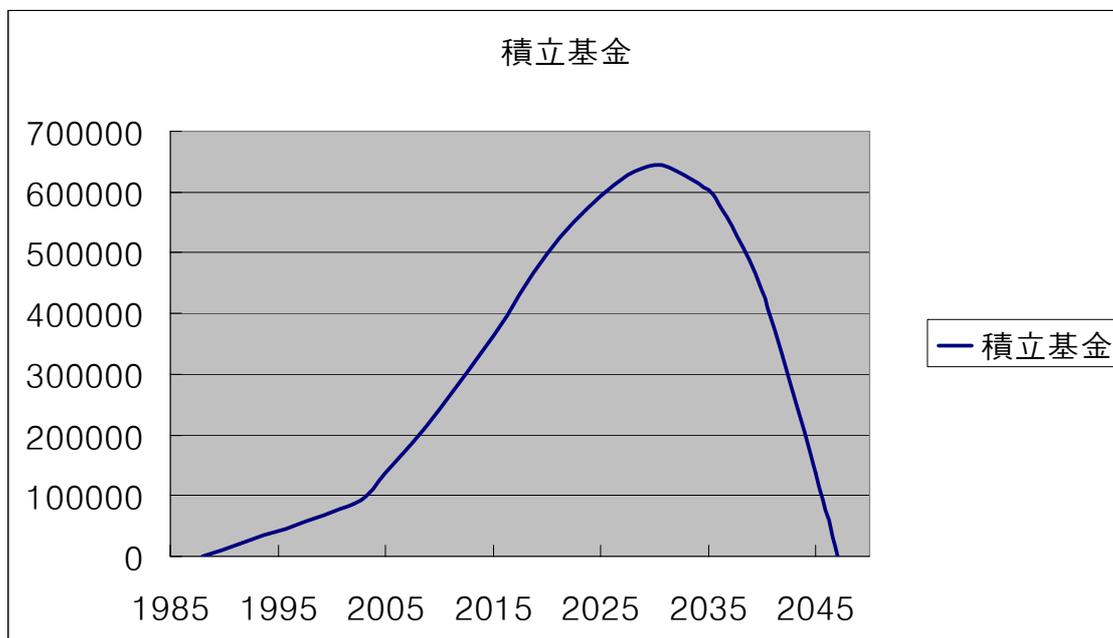
2. 国民年金制度の改革

2007年2月末現在、国民年金制度の加入者は1,776万名、年金受給者の数は200万名を超えている。積立基金の規模は186兆ウォンで、世界の年基金の中でトップ5に入る。近いうちに200兆ウォンを超えるものと予想される。

しかし、〈図表3〉で分かるように、国民年金の財政不安の問題はかなり深刻な水準にある。これは単に人口高齢化によるものだけではない。もっと根本的な背景になっているのは低負担—高給付という国民年金制度の仕組みの問題である。現行の仕組みの下での未積立年金負債(implicit pension debt)は毎年約30兆ウォンずつの増加が算定される。従って、年金制度の改革が遅れた場合、国民年金制度は2036年から当年度財政収支の赤字が発生し始め、2047年頃には積み立てた国民年金基金が全額消尽される可能性もある。

〈図表4〉 現行制度維持時の国民年金の財政展望

(単位：10億ウォン)



以上のような背景もあって、2007年4月、韓国国会の与野党は国民年金制度の改革について合意をした。改革案の主な内容は以下の通りである。

まず、年金保険料は現行の水準(9%)を維持する代わりに、年金給付の水準を大きく引き下げる。つまり、現在の60%の所得代替率をとりあえず2008年には50%にまで落とす。その上、2009年から毎年0.5%ポイントずつ下げ続け、2028年には40%程度に下げるのを目標にする。そうすると、例えば、月給180万ウォンの所得者の場合、従来は20年を加入して63万ウォンの年金を受け取ることができたが、来年から新規で20年加入して2028年から受給する場合は40万ウォンに減る。

また、老齢基礎年金と言われて、現在は65歳以上の高齢者の中で下位所得者60%に国民年金加入者の平均所得の5%を支払うようになっているが、この金額を10%にまで増額することにした。

今度の改革は65歳以上の高齢者の生計安定にはある程度寄与すると思われる。しかし、保険料はそのままにしておいて給付水準だけを引き下げたため、年金財政の安定化効果はそれほど大きくないと思われる。国民年金の財政収支の赤字が発生する時期が当初の2036年から2045年に、また基金が消尽する時期が当初の2047年から2061年に伸ばされるに過ぎない、という批判もある。

また、給付水準の引き下げにより、国民年金制度の加入者の所得代替率が低

くなり、勤労者の安定的な老後所得保障に赤信号がついている。韓国の国民年金制度の所得代替率は加入期間40年を基準としている。しかし、現実的には40年間も働く勤労者がそれほど多くないということを考えると、実際の所得代替率はもっと低くなる。大体、国民年金の所得代替率が加入期間に比例するということを考慮すれば、企業で30年間働いた後、退職する勤労者の所得代替率は40%の3/4の水準、すなわち30%にすぎないのである。

一般的に、引退後に引退以前と同じレベルの生活水準を維持するには60~70%の所得代替率が必要といわれている。しかし、韓国の勤労者は今回の国民年金制度の改革により、国民年金だけでは30%ぐらいの所得代替率しか確保できなくなる。退職年金制度の重要性が一段と高くなる背景なのである。

Ⅲ. 韓国の退職年金制度

1. 制度導入の背景

韓国で退職年金制度が導入されたのは2005年12月の事で、OECDメンバーの中では一番遅れての導入である。退職年金制度が導入された背景としては下記の三つの点があげられる。

第一、受給権確保の問題である。既存の退職金制度¹⁾では、企業が破産した場合、勤労者が退職金を受け取れないなど、退職金の受給権の保障が非常に脆弱な状態であったため、これを補完する必要があるためである。既存の退職金制度の下では企業は従業員の退職に備えて、社内に退職給付引当金勘定に退職金を積立てるようになっていた。しかし、大部分の企業では退職給付引当金勘定は形式的に存在するだけで、同勘定の資金を企業の運営資金に転用してきた。それがゆえに、企業が破産した場合は、勤労者の退職金が保障されていない制度であった。このような問題を解決するため、1999年から退職保険制度を導入したものの、IMF通貨危機という当時の特殊な状況も関係して、一般的な企業年金方式の加入比率方式²⁾の代わりに、積立比率方式³⁾を持って導入した。その結果、法定退職金制度の受給権不安の問題を完全に解決するまでには

1) 韓国の退職金制度は1953年に導入されており、1961年から従業員30人以上の事業場に拡大適用されると同時に制度導入が義務化された。その後、1989年からは5人以上の事業場にまで拡大適用されると同時に、勤労年数1年当たり30日分の平均賃金を退職する勤労者に退職金一時金として支給しなければならないようになっている。

2) 加入比率方式とは、企業の倒産時、年金制度加入以後の保険料の規模とは関係なく、発生した退職金の全額を支給する方式を言う。

3) 積立比率方式とは企業の倒産時、退職金対比保険料の納付規模を計算し、その比率分だけの退職金を支給する方式をいう。

至らなかった。

第二、既存の退職金制度は雇用形態の多様化と賃金体系の柔軟化にうまく対応できない面があり、労働市場の変化を収容する方向に退職金制度を改善する必要性があった。非正規職社員の割合が徐々に増加していることを考えれば、終身雇用のモデルの下で正規職の長期勤続者を中心に設計された退職金制度は社会公平性の観点からも多くの問題点を抱えている。また、年棒制が拡散するなどの賃金体系の柔軟化により、勤労者の勤労生涯期間の賃金水準は過去の年功序列制度の時より不安定になっており、退職金規模の予測もしにくくなった。しかし、退職金制度はこういうところを反映することができなかった。

第三、自助努力の拡大を通じて社会保障網を強化する必要性があった。韓国は世界でその例が見られないほど人口高齢化のスピードがはやい。そのため企業保障と自己保障などの私的保障の強化を通じた社会保障網の構築が緊急の課題になっている。高齢人口の生活費調達の方法をみると、日本は50%以上を公的・私的年金に頼っているのに対し、韓国の場合には年金に頼る比率は6.5%に過ぎず、40%以上を子供、親戚の援助にたよっている(図表5参照)。しかし、少子・高齢化、若い世代の意識の変化などにより、子供の援助は期待しにくくなっている。社会保障網の強化が緊急な課題なのである。

韓国では1980年代の初めから退職年金制度の導入を議論しはじめた。しかし、実際導入されたのは2005年末で、論議しはじめてから20年もかかったのである。退職年金制度の導入にこれほど長い時間が所要されたのは、企業も勤労者も退職年金制度の導入を反対したからである。

まず、企業は退職年金を導入した場合、既存の退職給付引当金を企業運営資金に転用することができないことと外部の積立に伴う費用の負担を懸念した。一方、勤労者は退職金を子供の結婚費用、住宅購入資金などの生活資金用度として考えており、退職年金の重要性及び必要性について認識が足りなかった。4) これが企業も勤労者も退職年金制度の導入に反対した主な理由だったのである。

4) 韓国では、国民年金制度は1988年に、個人年金制度は1994年になってから導入されたため、年金制度に対する国民の認識が非常に低かったのである。韓国で年金制度の重要性が認識され始めたのはアジア通貨危機の後、早期退職の拡散及び急速な高齢化に対するマスメディアの警告が相次いでからだと言える。

<図表5> 高齢人口の生活費調達の方法

【韓国】 65歳以上対象

子供及び親戚の援助 [40.1%]、本人及び配偶者の勤労・事業所得 [38.6%]、本人及び配偶者の財産所得 [10.7%]、本人及び配偶者の年金 [6.5%]、政府及び社会団体 [3.8%]、その他 [0.3%]

【日本】 60歳以上対象

公的年金 [43%]、勤労・事業所得 [23%]、企業・個人年金及び保険 [11%]、貯蓄資金の引出 [11%]、不動産収入 [4%]、子供及び親戚の援助 [4%]、利子配当所得 [1%]

2. 制度導入を巡る関連団体の立場

韓国の退職年金制度は現行の退職金制度の維持を前提にして導入されたといえる。退職年金制度を規定する法律である「勤労者退職給付保障法」は退職給付制度を退職金制度と退職年金制度に区分して、勤労者は退職給付制度の中で、一つ以上の制度を設定しなければならないようにしている。

もちろん、上記のような法律が制定されるまで、関連団体間の様々な異見を調整する過程が必要だったのはいうまでもない。

2002年10月、まず労働部が、外部委託研究結果を基に、退職年金制度の導入方案を提示したことで、退職年金導入関連の論議が本格化した。労働部が提示した基本方案は確定給付型と確定拠出型年金を同時に導入するということがあった。加入については法定退職金制度を基にしているが、義務付けではなく、労使協議によって自律的に導入できる方式、すなわち、任意型であった。言い換えれば、退職年金制度が導入されても既存の退職金制度がなくなるのではなく、退職年金制度もしくは退職金制度の中で一つを選ぶことができるような仕組みなのである。

労働部の基本法案が提示された後、利害関係の関連当事者たちの間では激しい論争が展開された。先ず、経営者団体である韓国経営者総協会は退職年金制度の導入は現行の退職金制度より企業の負担を加重させると主張した。特に中

小企業の経営を悪化させるという懸念を示した。つまり、退職年金制度に移行した場合、退職積立金の企業運営資金への転用ができなくなるのを懸念したのである。従って、企業の負担を和らげるためには、確定給付型の場合、拠出率を現行の退職金料率水準の8.3%(1/12)から6.0%まで引き下げるべきだという主張もした。

また、企業政策を担当する産業資源部では法定退職金制度を廃止し、任意の退職年金制度を導入すべきだという意見も出した。

一方、勤労者団体である韓国労働組合総連盟(韓国労総)は勤労者の退職後の生活保障を強化するため、退職年金制度の導入をすべての事業場に拡大適用すべきであり、年金制度もDB型のみを導入すべきだと主張した。確定拠出年金を導入した場合、退職年金給付が退職金より少なくなる危険性を懸念したからである。

他の勤労者団体である全国民主労働組合総連盟(民主連盟)は韓国労総と同様の立場を保ちながら、退職金の外部積立を法制化すべきだと主張した。又、株式投資比率に対する厳しい制限、基金を運用する際の労使合意、4人以下の事業場及び1年未満の短期勤続者への制度適用拡大なども主張した。

退職年金制度の議論の初期段階では、退職年金制度が既存の法定退職金制度を廃止するための手順ではないかという被害意識もあって、退職年金制度の導入そのものを反対する声もあった。しかし、議論が進んで行くうちに、退職年金制度の導入を賛成する方向に話が運ばれていった。

年金制度の中で、韓国に最初に導入されるDC型年金制度については最初反対の意見が強かった。DC型年金の導入が勤労者の退職後の生活保障よりは、株式市場対策ではないかと思われたからであろう。

このような議論の結果、労働部は、退職金を後払い賃金、つまり既得権として見ている勤労者の認識を考慮して、退職金制度の縮小や廃止は好ましくないという立場を整理した。又、退職年金の形態は事業場及び勤労者の特徴によってその選好度や適切性が異なるので、DB型とDC型の両方を導入しなければならないという立場も整理した。従って、従来から企業が負担している退職金費用を年金制度に転換し、勤労者には選択の機会を拡大する方向で整理されたのである。

一方、日本と同様に韓国でも退職年金制度を金融市場、特に株式市場の活性化に活用すべきだとの主張もあった。特に財務部と一部の金融機関、一部の学者のなかで、こういう主張が強かった。しかし、労働界及び年金専門家達の反対意見がより強くて、年金資産の運用には厳しい制限を設けることにした。退

職年金制度を管轄する政策部署も、一部から持ち上げられた財務部や保健福祉部ではなく、労働部にすることが決まった。

3. 導入された制度の概要

韓国の退職年金制度には確定給付型(DB)と確定拠出型(DC)、そして個人退職口座(IRA、Individual Retirement Account)の3種類がある。DB型とDC型の長所を結び付けたハイブリッド型はまだ導入されておらず、現在導入の方案を検討中にある。

1) 確定給付型

確定給付型は勤労者が受け取る退職給付額⁵⁾が前もって確定され、給付のため、企業が負担する(積み立てる)金額は積立金の運用実績によって変動する。給付の水準は既存の退職金と同じで、勤労者は退職後に一定の金額を確定的に受け取ることができるため、安定的な老後設計が可能だというメリットがある。

確定給付型を導入する場合、過去勤務分の退職金(PSL, Past Service Liability)も60%まで年金に移転させることができる。移転の時期は5年以内に分割移転も可能である。ただ、これは義務付けではない。労使の合意により、過去勤務分の退職金を中間精算することも出来、退職する際、退職金一時金として受け取ることも出来る。実際の導入状況を見ると、PSLまで遡及適用する企業は10%に過ぎない。多くの企業では退職金の中間精算制度を通じてPSLを一時金で支給した後、退職年金制度を導入したり、導入時点以後から発生する退職給付だけに対して退職年金を適用している。

確定給付型の年金積立金は株式、債券、預貯金、間接投資証券などへの投資が認められている。しかし、将来に勤労者に支払うべき退職給付を運用するという考え方から、リスク性の投資商品への投資はいろいろの制限がついている(図表6参照)。

5) 退職日を基準に算定した一時金が勤続年数1年に対して30日分の平均給付に相当する金額以上。

〈図表6〉 確定給付型年金の運用制限

区分	リスク資産	投資限度
株式など	<株式などへの投資> -国内外の上場株式、株式型(株式60%以上)の間接投資証券 -外国間接投資証券、株式に転換することができる社債 -劣後債券、ELS、DLS (損失範囲 10~40%) -派生商品の間接投資証券など	30%
受益証券など	<受益証券などへの投資> -混合型(株式40~60%)の間接投資証券 -高リスクの(再)間接投資証券、信託会社発行の受益証券 -主に外国債券に投資する間接投資証券 -外国の投資適格債券	40%
その他	-同一会社発行の株式	10%
	-同一法人の発行の信用供与性格の投資資産	5%
	-同一系列企業群などが発行した信用供与性格の投資資産	15%
	-使用者及び系列会社など関係のある者が発行した信用供与性格の投資資産	5%

韓国のDB型は資産運用などについて悩む必要もなく、十分な投資知識を持っていない勤労者に有利な制度である反面、受給権が100%保障されていないという短所も抱えている。年金の40%までは社内積立が認められているため、もしも企業が倒産した場合、社内積立した退職給付にては損失をかぶる可能性もあるからである。会社が倒産して社内の積立金がゼロになった場合は、外部に積み立てた60%しか保障されないのである。

一方、無住宅者の住宅の購入、加入者及びその扶養家族の6ヶ月以上の長期療養、その他の天変地異などの特別な理由がある場合には、退職給付を担保にして給付額の50%まで、資金の借入が可能である。ただ、中間精算のような中途引き出しは認められていない。なお、転職の際は個人退職口座に移動させ、退職後の資金として活用することもできる。

2) 確定拠出型

確定拠出型は企業の負担すべく金額が⁶⁾が前もって確定され、勤労者が受け取る退職給付額は積立金の運用実績によって変動する。勤労者の受給権保護のため、企業は負担金を金融機関に社外積立するように義務つけられている。

6) 毎年年間賃金総額の1/12以上に当該する金額

企業は年間賃金総額の12分の1以上に当たる金額を就業者の個人別の口座に積立てると、勤労者は金融機関が提示する商品の中から選択をして積立金を運用する。勤労者は積立金の運用の結果により、決められた金額を年金もしくは一時金として受け取る。勤労者は運用の結果に責任をとらなければならないため、加入者に対する投資教育が非常に重要である。従って、企業は1年1回以上の加入者教育を義務づけられている。

確定拠出型も投資リスクを最小限するため、元本保障商品を義務的に提示するようにしており、株式への直接投資及び株式組入れ比率40%超過の間接投資証券(ファンド)への投資は禁じている。なお、リスク資産への投資は40%以内でしか認められていない。

〈図表7〉 確定拠出型年金の運用制限

区分	リスク資産	投資限度
株式など	<株式などへの投資> -国内外の上場株式、株式型(株式60%以上)の間接投資証券 -混合型(株式40~60%)の間接投資証券 -株式に転換することができる社債、劣後債券 -ELS、DLS (損失範囲 10~40%)、派生商品への間接投資証券 -外国の間接投資証券、高リスクの間接投資証券	投資禁止
外国有価証券など	<外国の有価証券などへの投資> -外国の投資適格債券、外国の間接投資証券 -主に外国債券に投資する間接投資証券など	30%
その他	-同一法人発行の有価証券 (間接投資証券は除外)	30%
	-使用者及び系列会社などの関係のある者が発行した信用供与性格の投資資産	10%
	リスク資産に対する運用方法別の総投資限度	40%

確定拠出型においても、無住宅者の住宅購入、加入者あるいはその扶養家族の6月以上の療養、天変地異などの特別な理由があるに限って、退職給付を担保にして給付額の50%までの資金の借入が可能になっている。また、確定給付型とは異なり、積立金の50%の範囲以内で、中途引き出しも認められている。

3) 個人退職口座

個人退職口座は、その性格により、個人が個別的に加入する個人型IRAと勤

労者10人未満の企業の加入便宜のために導入された企業型IRAとで分けられる。

個人型IRAは勤労者が職場を移すか、退職をしても、退職一時金を引退時点まで積立てておいて、引退後の資金に使えるようにした制度である。勤労者は転職や退職、あるいは中間精算で受領した退職一時金を自分の名義の個人退職口座に入れることができる。個人型IRAには退職一時金のみに限って入れることができ、追加納付金は入れることができない。数回の転職、または中間精算をしても、一個のIRAに積み立てて管理することができる。個人型IRAは、勤労者個人が加入するという点を除けば、積立金の運用及び受領の面では確定拠出型の退職年金と同様である。

中途引出は無住宅者の住宅購入、加入者あるいはその扶養家族の6ヶ月以上の療養、天変地異などの特別な理由がある場合に限って認められる。引出の限度も設けられていない。個人退職口座の積立金の範囲内であれば、限度なしで、引き出すことができる。また、中途解約も可能であり、解約をする場合は繰り延べられていた退職所得税を負担しなければならない。

企業型IRAは、零細事業場においても退職年金制度を円滑に運用できるよう、仕組みられた制度である。退職年金規約の作成も免除されており、加入者教育などの関連業務も金融機関が代行してくれる。確定拠出型退職年金制度をより簡単にした制度とも言える。

企業型IRAは常時勤労者⁷⁾10人未満の事業場で導入することができる。企業が、加入者の年間賃金総額の12分の1以上に当該する金額を毎年1回以上定期的に払い込むと、退職年金規約の作成義務が免除され、退職給付制度を設定したことにみなされる。

確定拠出型は手数料を企業側が負担するが、企業型IRAは契約の主体が個人であるため、勤労者が手数料を負担する。

企業(DB)もしくは勤労者(DC)は、資産管理機関に入れた積立金を預金・貯金、ファンド、保険などの金融商品に投資して積立金を運用する。

ここまで述べてきた韓国の退職金制度及び退職年金制度の内容を要約すれば<図表8>の通りになる。

7) 常時勤労者とは平均雇用した人員をいうが、労働部では一定の事業期間内の勤労者の年人数を事業場の稼働日数で割って算定する。ここでは退職給付の義務対象でない日用勤労者、外国人勤労者、臨時勤労者、入社後1年未満の勤労者などを含めて算定する。算定の結果、常時勤労者が10人未満の場合であれば企業型IRAの対象になれる。

<図表8> 韓国の退職金制度及び退職年金制度の概要

区分	退職金制度	退職年金制度	
		確定給付型(DB)	確定拠出型(DC)
退職給付の形態	一時金	年金あるいは一時金 -年金: 55歳以上で、加入期間10年以上の 加入者が5年以上の年金を選択すれば可能	
退職金の受給金額	確定	確定	積立金の運用結果により変動
積立方式	社外積立の規定なし	60%以上の社外積立	100% 社外積立
受給権の保障	受給権の不確実	受給権の保障(強化)	
退職金運営の主体	使用者	使用者	勤労者
中途引出	中間精算可能	担保付借入可能	担保付借入及び中途引出可能
税制上の優待措置	なし	年金受取時まで 課税繰り延べ	-年金受取時まで 課税の繰り延べ -個人掛け金の所得控除 (300万ウォン)

4. 特徴

以上で概観したてきたように、韓国の退職年金制度の特徴は下記のように要約できる。

第一、韓国の退職年金制度は、結局のところ、退職一時金の財源を用意するための社外積立制度である。企業は退職勤労者に年金を支給する義務を負っていない。日本やアメリカでDB型を運営する企業が退職した勤労者に終身年金を支給しているのとは全く異なる制度である。また、<図表8>の年金か退職一時金かの選択も企業がするのではなく、勤労者が退職一時金をもって年金商品を購入するという意味の選択なのである。企業が退職した勤労者に終身年金を支給することでないため、国際年金会計基準が導入されても、韓国の企業は日本やアメリカの企業とは異なり、大きな負担は負わない。つまり、企業は勤労者の勤務期間中に発生した法定退職金の財源だけを退職年金を通じて用意すればすむことで、退職後はいかなる責任も負わないのである。日本やアメリカなどでDB型を運営する企業の場合、勤労者の退職後にまで企業年金を通じて責任を取るのとその基本が異なるのである。

第二、非常にシンプルな制度である。韓国の退職年金制度は退職一時金を外部に積立てる制度であるため、その仕組みが非常に単純である。まず、退職給付負債の算定時、死亡率の仮定が要らなく、賃上げ率だけをコントロールすれば企業は容易に退職負債を管理することができる。2006年度に韓国を訪問したアメリカのメットライフ生命のCEOは、韓国の退職年金制度について、世界

一の単純な仕組みと言ったそうである。

第三、韓国の退職年金制度には契約型(日本の規約型に当該)しかない。日本やアメリカのように、企業が基金(Pension Fund)を設立し、退職年金を管理・運営する基金型は存在せず、退職年金の資産運用と運営管理業務のすべてを年金事業者に任せる契約型だけなのである。

韓国で契約型しか導入されていない理由としては、企業の基金運営経験が全無であること、労使間の信頼関係が形成されていないということがあげられる。つまり、勤労者側は企業の年金基金の不正使用を懸念しており、企業側には基金運営に対する労働組合の過度な干渉を避けたい気持ちが強いからである。

第四、受給権の付与(Vesting Rule)は加入者に非常に有利になっているに対し、受給権の保護は非常に弱い。〈図表9〉で見ると、韓国では、1年だけ勤務すれば、退職年金の受給権が与えられる。その反面、退職給付の40%までは企業内積立が可能であり、支給保証制度も存在していないということを考えれば受給権保護の方は非常に弱い制度といえる。

退職年金制度を導入する当時、DB型については、アメリカのPBGCのような支給保証制度を設立すべきだとの主張もあった。しかし、機構の設立の必要性は認められるものの、DB型年金がある程度拡散された後で、再検討するという線で話がまとまった。

〈図表9〉 受給権付与基準の韓・日・米 比較

区分	韓国	日本 ¹⁾	米国 ²⁾
基本の考え方	法定退職金の付与基準	三つの要件 (年齢, 勤務期間, 退職事由)	最低受給権の付与
付与要件(勤続期間)	1年	3年以上	5年基準及び 3~7年基準

注：1)日本の受給権の付与要件は適格退職年金の基準。

2)アメリカでの5年要件とは、5年を勤務すれば100%の受給権が発生することを、3~7年要件とは3年勤務すれば受給権が20%発生し、毎年20%ずつ増加して7年目に100%の受給権が発生するということを意味する。

第五、日・米に比べて年金資産運用に対する規制が厳しすぎる。特に、DC型の場合は、株式への直接投資及び株式組入れ比率40%超過の間接投資証券への投資を禁止しているのはもちろんのことで、リスク性商品への投資限度についても厳しく規制している。過去の日本での5・3・3・2規制を上回る規制水準とも言える。このような厳しいルールを適用しているのは勤労者の不安感を払拭す

るための苦肉の策だったとも言える。しかし、最近になってからは、厳しすぎる適用規制がかえって運用成績を悪くする、という意見も出ている。こういうこともあって退職年金事業の監督機関である金融監督委員会では運用規制を緩和するための方策を検討している。

第六、韓国の退職年金制度は法定退職金制度を基にしているためDB型、DC型年金費用はすべて企業が負担する。これは日本の制度に似ており、アメリカの制度とは異なる。

しかし、韓国のDC型では個人年金と合算して年間300万ウォンの限度内で加入者のマッチング拠出を認めている点で日本とは異なり、アメリカに似ている。なお、韓国ではDC型加入者のマッチング拠出を追加納入制度と呼ぶ。

<図表10>DC型年金の韓・日・米比較

	韓国	日本	アメリカ
法律	勤労者退職給付保護法	確定拠出年金法	税法 401条 (k)項
施行日	2005年 12月	2001年 10月	1978年 10月
拠出金額	賃金総額の1/12以上を企業が負担 (勤労者のマッチング拠出も可能)	他の年金制度がない場合 月4万6000円まで (企業負担)	総納付限度額 44,000ドル (税制優待限度 : 15,000ドル) 勤労者の拠出をメインにして、企業は勤労者の拠出金額の50%内でマッチング拠出
中途引出	住宅購入などの特別な理由がある場合	原則不可	住宅購入などの特別な理由がある場合可能
運用指図	勤労者	勤労者	勤労者
運用商品	元本確保型を含めて、リスク/リターンの特性が異なる3種類以上の運用方法を企業が選定 (株式投資比率の制限有り)	元本確保型を含めて、リスク/リターンの特性の異なる3種類以上の運用方法を企業が選定	元本確保型をはじめ、リスク/リターンの特性の異なる3種類以上の運用方法を企業が選定

第七、DB型でもポータビリティを認めており、加入者への教育を義務化している。韓国のDB型の加入者は退職時、それまで積立てた退職年金財源を一時金で受給し、個人型IRA移管して積立の連続性を期することができる。DB型のポータビリティを認めているのは日本の制度に似ている。

一方、DB型でも法的に加入者教育を義務づけたのは韓国の退職年金制度の一つの特徴としてあげられる。DB年金、DC年金とも年一回以上の加入者教育を義務化しているが、その内容には若干の差がある。DB型の場合は主に積立金の運用現況及び転職時の処理手続きなどについての内容であるが、DC型

の場合は投資教育の側面が強調されている。

〈図表11〉 韓国の退職年金制度における加入者教育の内容

項目	加入者教育の主要内容
確定給付(DB)型	<ul style="list-style-type: none"> - 給付種類別の標準的な給付額及び支給状況 - 使用人の負担金額、負担金の納付時期及び納付状況 - 予想給付額に備える積立金の規模 - 加入者の転職時の処理手続き、退職時の積立金の運用・管理方法
確定拠出(DC)型	<ul style="list-style-type: none"> - 使用人の負担金水準、負担金の納付時期及び納付状況 - 加入者別の積立金の運用収益及び運用方法別の構成比率などの運用現況 - 退職年金事業者が提示する運用方法のリスクと収益に関する事項 - 加入者の年齢・勤続年数などを考慮した老後設計に関する事項

IV. 韓国における退職年金制度の導入現況及び評価

1. 導入現況

1) 退職年金の契約現況

退職年金制度が導入されてから1年半経った2007年6月末現在、退職年金の加入者は329,590人に至る。この人数は韓国の5人以上事業場での常時勤労者727万人の4.5%に当たる。加入者数では確定拠出型、確定給付型、個人退職口座がそれぞれ42.4%、43.0%、14.7%を占めている。

〈図表12〉 退職年金の契約現況(2007年6月末現在)

(単位：件、名)

区分	確定給付型 (DB)	確定拠出型 (DC)	個人退職口座(IRA)		合計
			企業型	個人型	
契約件数	2,723 (10.9)	6,768 (26.9)	11,411 (45.5)	4,195 (16.7)	25,077 (100.0)
加入者数	139,652 (42.4)	141,734 (43)	44,009 (13.4)	4,195 (1.3)	329,590 (100.0)

注：()の内は比率を示す。

2) 積立金の現況

2007年6月末現在、積立金の規模は1兆3,967億ウォン。このうち、確定給

付型が8,485億ウォンで60.8%を占めており、確定拠出型(26.4%)、個人退職口座(12.8%)と続いている。

一方、金融圏別の積立金実績をみると、保険業界が全体積立金の58.0%、続いて銀行と証券がそれぞれ33.3%、8.7%を占めている。保険業界が相対的に高い実績を見せているのは、何よりも、退職保険のノウハウを生かしているからだと思われる。それに他の業界より着実に準備をしてきたこと、制度導入以後も攻撃的な営業を行ってきたこと等も、きいているのではないかと思われる。特に、大手生命保険を中心に生保業界が全体の47.3%を占めている。また、生保業界は契約件当たり積立金の規模が大きい確定給付型で優位を持っている(占有率57.5%)。一方、銀行と証券は確定拠出型の比率が高い。

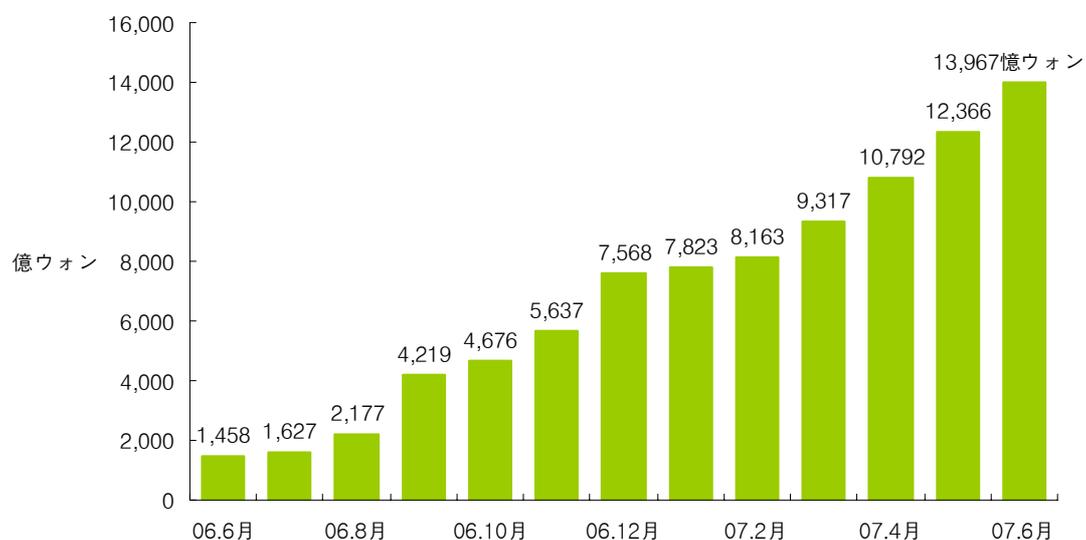
〈図表13〉 積立現況 (2007年6月末現在)

(単位：億ウォン)

区分	確定給付型 (DB)	確定拠出型 (DC)	個人退職口座(IRA)		合計
			企業型	個人型	
銀行	1,917.9 (41.3)	1,970.3 (42.4)	715.5 (15.4)	42.4 (0.9)	4,646.3 (33.3)
保険	6,201.8 (76.6)	856.7 (10.6)	25.6 (0.3)	1,010.1 (12.5)	8,094.2 (58.0)
生保	4,878.6 (73.9)	695.3 (10.5)	20.8 (0.3)	1,006.3 (15.2)	6,601.0 (47.3)
損保	1,323.2 (88.6)	161.4 (10.8)	4.8 (0.3)	3.8 (0.3)	1,493.2 (10.7)
証券	365.5 (29.8)	858.9 (70.0)	1.3 (0.1)	0.8 (0.1)	1,226.5 (8.7)
合計	8,485.2 (60.8)	3,686.1 (26.4)	742.4 (5.3)	1,053.3 (7.5)	13,967.0 (100.0)

注：()の内は比率

＜図表14＞ 積立金の推移



3) 積立金の運用現況

2007年6月末現在、積立金の運用現況を見ると、元本保証商品の比率は75.6%に対し、実績配当型はわずか16.9%の比率に過ぎない。

制度の形態別で見ると、確定給付型とIRA企業型では元本保証商品の比率がそれぞれ86.1%と77.8%で高い水準を見せている。その反面、確定拠出型では実績配当型の比率が33.6%で、比較的高い水準を見せている。

元本保証商品の比率がこのような高いのは、制度導入の初期であることを考慮して、加入者、退職年金事業者及び政策当局が共に安全性を重視し、非常に注意深い接近をしているからだと思われる。

<図表15> 積立金の運用現況 (2007年6月末現在)

(単位：億ウォン, %)

区分		DB型		DC型		IRA企業型		IRA個人型		計		
		金額	比率	金額	比率	金額	比率	金額	比率	金額	比率	
元本 保証	預貯金	1,919.8	22.6	1,536.5	41.7	555.7	74.9	27.9	2.6	4,039.9	28.9	
	国債・公債	12.1	0.1	1.9	0.1	-	0.0	-	0.0	14.0	0.1	
	保 険	利回り 保証型	2,477.0	29.2	39.9	1.1	2.2	0.3	141.1	13.4	2,660.2	19.0
		金利 連動型	2,900.6	34.2	628.2	17.0	19.3	2.6	301.9	28.7	3,850.1	27.6
元本保証 小計		7,309.6	86.1	2,206.5	59.9	577.3	77.8	470.9	44.7	10,564.3	75.6	
実績 配当	保 険	実績 配当型	5.6	0.1	143.8	3.9	3.1	0.4	565.9	53.7	718.3	5.1
		保険 小計	5,383.2	63.4	812.0	22.0	24.6	3.3	1,008.9	95.8	7,228.7	51.8
	間 接 投 資	債券 100%	217.4	2.6	216.2	5.9	22.5	3.0	2.9	0.3	459.0	3.3
		株式 40% 以下'	143.6	1.7	877.1	23.8	97.6	13.1	10.3	1.0	1,128.6	8.1
		株式 40%~60 %	12.8	0.2	-	0.0	-	0.0	-	0.0	12.8	0.1
		株式 60% 以上	45.3	0.5	-	0.0	-	0.0	-	0.0	45.3	0.3
		間接 投資 小計	419.1	4.9	1,093.2	29.7	120.1	16.2	13.2	1.3	1,645.6	11.8
実績配当 小計		424.6	5.0	1,237.0	33.6	123.2	16.6	579.1	55.0	2,363.9	16.9	
その他 小計		751.0	8.9	242.5	6.6	42.0	5.7	3.2	0.3	1,038.6	7.4	
総 計		8,485.2	100.0	3,686.1	100.0	742.4	100.0	1,053.3	100.0	13,967.0	100.0	

* その他は固有勘定代、発行手形などの運用待機資金

** 比率は年金形態別総計対比の比率

2. 評価

2007年6月末現在、退職年金の積立金規模は1兆3,967億ウォンに至る。2010年に50兆ウォン程度⁸⁾の市場規模を予測していた当初の期待には程遠い実績なのである。

退職年金の加入及び積立実績がこのように低調なのは、何よりも制度導入の初期段階での不安感と制度に対する理解不足が大きい理由だと思われる。一言で言えば、労使とも“退職金制度に比べてそれほど大きいメリットもないのに、急いで馴染みのない制度に転換する必要性が感じられない”ということなのである。実際に2006年末、労働部が実施した“退職年金制度の導入及び運営実態調査”によると、退職年金制度を導入していない企業のうち、今後3年以内に導入を予想していると答えた企業はわずか21.1%にすぎない。ほとんど(78.9%)の企業が具体的な導入設計を立てていないか、制度導入が義務化される時期に導入を検討すると答えた。

退職年金制度に対する企業及び勤労者の認識不足現象はMIRAE ASSET退職年金研究所が、制度導入1周年を記念して、昨年末に実施したアンケート調査にもよく現れている。企業の年金業務担当者を対象にして調査した結果によると、退職年金制度の導入を決定するのに最大の障害要因は何かという質問に対して、担当者の25.3%は企業の認識不足を、24.7%は従業員の認識不足をあげた。

又、退職年金制度の導入を延ばしている理由として、応答者の32%は「従業員が現行の退職年金制度に満足しているから」、22.2%は「他の企業の加入状況を見てから決める積もりで」、13.2%は、「経営者の無関心のため」と答えた。

8) たとえば、MIRAE ASSET退職年金研究所は2010年の市場規模を44.6兆ウォン、韓国証券研究所は69兆ウォンと予測した。

〈図表16〉 退職年金制度導入の障害要因と導入を延ばす理由

【退職年金導入の障害要因】

【退職年金導入を延ばす理由】

障害要因	回答比率	遅延の理由	回答比率
政府レベルの広報不足による 企業の認識不足	25.3%	現行の退職年金制度に対して従業員が満足している。	32.0%
勤労者の老後対備についての 認識不足 (現在がより重要)	24.7%	他の企業の動きを見てから 決める。	22.2%
勤労者に退職年金制度を理解して もらうことが難しい	21.3%	経営者の無関心	13.2%
退職年金受給権保障が 不十分	18.0%	費用負担のため、 会社側が意図的に遅延	11.5%
強制規制でないため	12.0%	所得控除の拡大などの税制優待が 拡大された後に導入	4.1%

資料：MIRAE ASSET退職年金研究所

現行の退職年金制度が勤労者と企業の関心を引けなかったのは、制度を導入する際、退職年金制度の魅力ポイントのことより、制度の施行そのものに焦点を置いたからだと思われる。その結果、導入された退職年金制度は、既存の退職一時金制度に比べ、特に強調できるくらいのメリットが探せなかった。従って、年金事業者の中でも、現行の退職年金制度は退職金の社外積立を通じて加入者の退職給付受給を安定化する制度に過ぎないと評価するところもある。一言で言えば、既存の退職一時金制度とそれほどの大きな違いはないということである。退職一時金と退職年金に税制優待上の違いがほとんど探せないことがこのような見方の一番大きな背景になっていると言える。

従って、韓国の政策当局は、退職年金制度の魅力を高めるため、努力をしている先進国の例を参考すべきであろう。たとえば、アメリカでは1974年に被用者退職所得保障法(いわゆるERISA法)を制定すると共に、年金給付保証公社(PBGC、Pension Benefit Guaranty Corporation)を設立するなど、被用者の退職給付受給権を強化した。また、退職年金への資金流入を奨励するために、2006年には年間7,000ドルであったDC型年金の所得控除限度を15,000ドルにまで拡大した。それだけではない。勤労者の選択権の幅を広げるため、確定給付型と確定拠出型の長所をあわせたハイブリッド型の退職年金制度を導入したり、老後対備脆弱階層といえる50代以上の勤労者の老後準備を支援するため、2002年にはキャッチー・アップ・プランを導入し、ここに納付する掛金に対しては、別当の所得控除(2006年現在年間5千ドル)を認めている。

最近、韓国でも、退職年金制度を定着させるためには、退職年金制度の魅力を高める方策が必要だとの声が強まっている。

V. 韓国の退職年金制度の改善方向

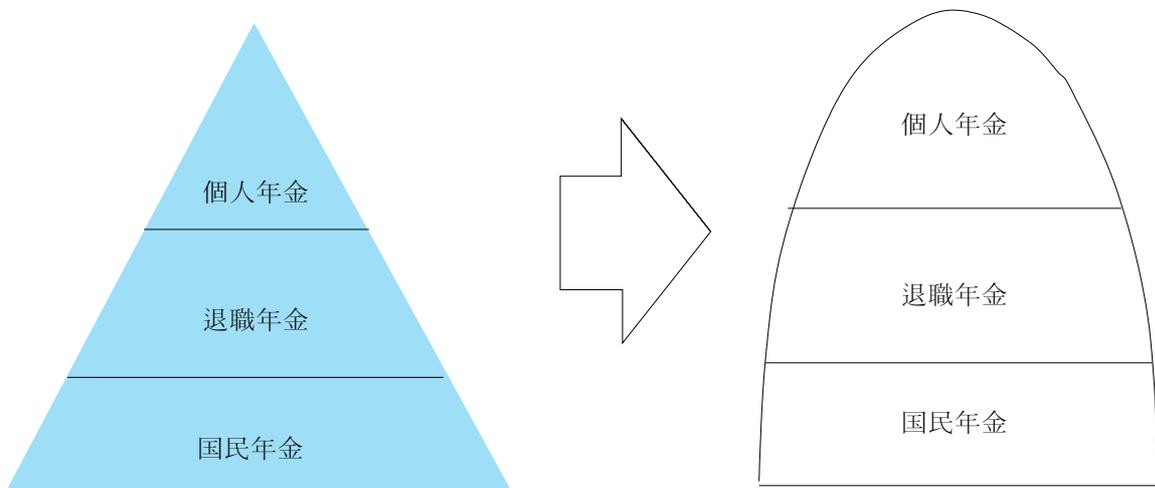
－MIRAE ASSETの対策当局への提案

1. 基本前提： 高齢社会に相応する社会保障体系の構築

今日、三階建てとして広く知られている社会保障体系は高度経済成長期とピラミッド型の人口構造に適合するモデルであった。つまり、伝統的な三階建ての社会保障体系は、高い経済成長から発生する巨額の税金をもって、多数の若年の世代が少数の老人世代を扶養するモデルだったのである。したがって、経済の高成長が期待できず、それに人口構造もピラミッド型から壺型に急速に変化していく今日には時代遅れの社会保障モデルと言わざるを得ない。従って、先進国では国民年金中心から退職年金を中心にする社会保障体系の再構築を急いでいる。

韓国の経済構造及び人口構造は先進国以上の早いスピードで変化している。それ故に、昔から先進国で定着してきた伝統的な三階建て社会保障体系は、韓国でも、これ以上機能しなくなっている。すでに国民年金は新しい時代に適したモデルへと改革作業を進めている。ところが、他の対案なしに国民年金の改革作業だけを進めた場合、加入者の老後生活保障に大きな影響を与えざるを得ない。したがって、国民年金の改革作業と同時に充実した退職年金制度の導入を急がねばならない。伝統的なピラミッド型の社会保障体系を経済構造及び人口構造の変化に相応する壺型の社会保障体系に転換しなければならないのである。

<図表17> 高齢化社会での3階社会保障体系



2. 退職年金制度改善のための政策提案

MIRAE ASSETは退職年金制度の改善のため、下記の5つの政策提案を出している。

1) 退職年金財源の保護

第一、老後準備資金の水溜りの枯渇を防がなければならない。勤労者の老後の生活保障において、退職金は農業社会での農業の基である治水施設と同様である。水溜りの水が満ちていてこそ、旱魃に備えることができるからだ。同様に、高齢社会では退職年金の原資である退職金がしっかりしていてこそ、引退後の長い生活に備えることができる。しかし、1997年3月に退職金の中間精算という制度が法的に許可された後、80%以上の企業で退職金の中間精算制度を実施し、高齢社会の治水施設は乾いていく一方である。これ以上放置してはいけない状況なのである。すでに溜めて置いた退職金を中間精算してしまうということは退職年金制度導入の趣旨にも反するものである。遅れながら、これからでも退職金の中間精算制度は廃止すべきである。

また、既存の退職一時金制度の下では職場を移動すれば、中間精算と似たような形になりがちである。最近の頻繁な職場移動現状を考えれば、勤労者の引退後の生活を保障するという退職年金制度の趣旨にそぐわない。このような弊害を防止するためには、退職金の中間精算制度を廃止することはもちろんのこと、既存の法定退職金制度も退職年金制度への転換を義務化する方向で慎重に検討する必要がある。

2) 退職年金税制の革新

第二、中長期的な観点から退職年金税制を革新しなければならない。現行の退職年金税制は、企業の掛金に対しては損金算入を、加入者の追加納入分に対しては、個人年金と合算して、年間300万ウォンまで、所得控除を認めている。これは三階建ての社会保障体系の中で二階に当たる退職年金と三階の個人年金制度との中で一つを選ぶように選択を強要するのと異ならない。国民年金の老後生活保障機能が脆弱化している中で、二階と三階の中で一つを選ぶというのは無責任な租税政策と言わざるを得ない。従って、退職年金税制と個人年金税制の分離を検討する必要がある。アメリカの場合は、401(k) プランだけ

の年間の所得控除限度が15,000ドルに上る。アメリカの一人当たりGDPを4万ドルとした場合、その37.5%まで所得控除を認めているということになる。2006年の韓国の一人当たりGDPが約1,756万ウォンということを考えれば、所得控除額300万ウォンを全部退職年金に入れるにしても、その比率は、わずか17.1%にすぎない。韓国はアメリカより高齢化スピードが遥かにはやく、公的年金制度の充実度もアメリカにとっても及ばない。それだけ、韓国の勤労者はアメリカの勤労者に比べて、老後の生活が保障されていないということである。こういう状況を考慮すれば、個人年金税制と退職年金税制は、分離して運営すると共に、税制優待の水準も現行のもの以上に拡大すべきである。

政府も現在の財政問題だけに執着しては、将来大きな爆弾を受ける可能性もあるということを考えなければならない。将来の財政爆弾は結局子供の世代に転嫁される。

退職年金の税制を革新する事はこれからの世代への思い遣りであると同時に、彼らに対する投資でもある。現在の税制が子供世代に経済的な負担を担わせる方向に行かないよう、努力をしなければならないのである。

3) 制度の多様化

第三、制度の多様化である。現行の退職年金制度は確定給付型と確定拠出型だけの非常に単純な構造を持っている。最近、先進国でスポットライトを受けているハイブリッド型はまだ導入されていない。それに、加入者は確定給付型と確定拠出型の中から一つを選ばなければならない。MIRAE ASSET退職年金研究所のアンケート調査によると、韓国の勤労者は退職年金制度に対して安定性と収益性を同時に求めるという傾向が強い。⁹⁾ これは勤労者が投資の原則についての知識が足りないからだというよりは、将来に対する不安心理が高く、その分退職年金制度に対する期待も大きいということの反証とも言える。従って、こういう現状を考えて、ハイブリッド型はもちろんのことで、確定給付型と確定拠出型の並行選択もできるように、制度を多様化して行かなければならないのである。

9) 2006年度にMIRAE ASSET退職年金研究所が実施したアンケート調査によると、退職年金を導入していない企業の勤労者たちが退職年金事業者に対して期待する項目のうち、答え比率が高かったのは、'安定的な運用'と'高い収益率'で、それぞれ69%と60%を占めていた(複数応答)。

4) 退職年金の死角地帯の解消

第四、退職年金の死角地帯を解消しなければいけない。韓国は国民年金制度が導入されてから20年しか経っておらず、退職年金制度はまだスタートの段階にある。勤労者の老後生活を支える二つの制度がまだまだ未成熟の段階にある。従って、引退を目前にしている40～50代の勤労者は不安な老後を過ごさざるを得ない状況におかれている。退職金は中間精算を通じて、すでに使い切ってしまった人が多い。退職年金制度の恩恵も受けられない死角地帯が存在するという意味である。韓国の40～50代は今日までの経済発展に大きな貢献をして来た世代である。彼らの不安な老後を放置するということはあまりにも無責任な態度といわざるを得ない。

韓国の退職年金死角地帯を解消するためには、アメリカの経験が参考になる。アメリカの退職年金市場は最近になり、急速に確定給付型から確定拠出型の401(k)に転換して来ている。それだけではなく、401(k)プランが勤労者の引退後の生活保障に大きく寄与するとの見通しも出ている。

しかし、401(k)は1978年末に導入はされたものの、現存する401(k)プランの65%程度は1990年以後に導入されたものである。現在の50代以上は401(k)の恩恵を受けられない死角地帯に存在しているという意味である。こういう問題を解決するために、アメリカ政府は2002年からキャッチー・アップ401(k)プランを導入し、50代以上の世代が既存の401(k)以外に、別途で、同プランに加入する場合は、年間5,000ドルまでの所得控除の恩恵を与えている。韓国の政策当局が税制改善のため、検討に値する事例といえよう。

5) 規制のリエンジニアリング

第五、規制をリエンジニアリングしなければならない。規制とはコインの両面のようなものである。一つの面がないと、コインの価値はなくなるのである。同様に、規制がなければ問題が発生する可能性があり、規制が強すぎると市場参加者の自律性とクリエイティブの発揮を妨げて、制度導入の趣旨を失うことが懸念される。退職年金制度に対する規制も同様であろう。

従って、加入者保護のための規制は強化するが、市場参加者の自律性を妨げる規制は思い切って撤廃して、いわゆる規制をリエンジニアリングする必要がある。

韓国の退職年金制度は導入そのものに重きを置きすぎたため、加入者保護が

非常に劣悪な状況にある。何よりも、退職年金制度でもっとも重要な加入者の受給権確保が非常に不完全な状態にある。特に、確定給付型の場合、最大40%まで帳簿上の積立を認めているため、企業の破産時、40%の退職給付を受けられない状況が発生する可能性もある。早急に100%の社外積立を誘導する方向に規制を強化する必要がある。又、確定給付型年金の外部積立分に対しても、企業が適切な水準の積立金を維持しているかどうかについて判断できる基準ができていないため、これも受給権確保の不安要因になっている。この基準も早急に完備しなければならない。

一方、市場参加者の自律性を侵害し、その結果、革新を妨げる規制も存在する。代表的な事例として年金の資産運用に対する規制が上げられる。リスク資産の繰入比率に厳しい制限をするなど、運用に対する規制があまりにも強すぎる。こういう厳しい運用規制の下では、最近先進国で高い人気を集めているライフ・サイクル・ファンドなどを退職年金に繰入れるのにも限界がある。先進国ではかなり前に廃棄されたこういうポートフォリオ比率関連の規制は廃止すべきである。かわりに、年金事業者の'善良な管理者の注意義務'を強化して、これに対する監視監督を強化する方向へと早急に転換する必要がある。

VI. 結びに代えて一制度改善の実現可能性を中心に

現在、韓国の政策当局は退職年金制度の改善のため、様々な活動を展開している。まず、労働部では、制度の根本的な改善のため、外部の専門研究機関に依頼して、研究検討報告書を作成中にある。

金融監督委員会は退職年金積立金の運用規制を改善するための作業チームを構成し、現在運営している。両政府機関の活動状況及び年金関連専門研究者の意見を総合してみると、韓国の退職年金制度の改善可能性は下記のように整理できる。

第一、金融監督委員会は、退職年金の積立金の安定性を毀損しない範囲内で、加入者の選好により多様な資産運用ができるよう、積立金の運用規制に関する改善案を用意するものと思われる。また、直接投資への運用規制を間接投資商品(ファンド)にも同一の水準で適用しているが、間接投資商品への規制はより緩和されるであろう。なお、DB型に比べて、過度に適用しているDC型に対する運用規制も徐々に緩和していくであろう。

第二、労働部では外部への研究委託を通じて、ハイブリッド型を導入するなど、制度の多様化のための基礎作業を進めている。すでに確定拠出型も導入さ

れて運営しているため、ハイブリッド型の導入に対しては勤労者団体などもそれほど大きな反対をしていないことから、ハイブリッド型の導入は近いうちに実現されるものと思われる。

第三、現在、退職年金制度と関連して最大の関心を集めているのは税制優待の拡大である。各種の調査結果によると、税制優待の拡大を求める声は非常に大きい。主務官庁である労働部も税制優待の拡大については十分理解している。しかし、租税政策の主務部署であり、もっともパワフルな公務員組織である財政経済部は税収減少を理由に強く反対している。それ故、相当な期間、論議が続くものと思われる。

第四、引退を目前にしている40～50代への退職年金支援対策は、まだ本格的な論議の段階に入っていない。これから先進事例の調査とともに導入方策に対する真面目な検討が求められる。

要約すれば、年金資産の運用関連及び制度の多様化関連規制は近いうちに大幅な規制緩和が予想される。しかし、税制優待の拡大、引退を目前にしている世代に対する支援策については長期間の論議過程を必要にすると思われる。

これらのことを総合的に考慮してみると、韓国の退職年金制度は現行の退職保険制度が廃止される2010年をさかいにして大きな変化の流れが見られるものと予想される。