

海外労働事情

ドイツ

ガストアルバイターの歴史と現状 —— WSI調査

一九六四年に一〇〇万人目のガストアルバイター（外国人労働者）がドイツに入学してから五〇年が経過した。ドイツへ移住し、そのまま残留した外国人労働者は現在どのような社会状況にあるのか。WSI（ハンズベックラー財団経済社会研究所）の調査によると、大半が低い額の年金を受給しながら、高い貧困リスクを抱えていることが明らかにされた。

予想に反して帰国せず

「ガストアルバイター（Gastarbeiter）」と呼ばれる外国人労働者は、第二次世界大戦後、労働力不足を補うためにドイツが二国間協定（外国人労働者募集協定）を締結して受入れてきた。最初にイタリア（一九五五年）、その後、スペイン、ギリシャ（ともに一九六〇年）、トルコ（一九六一年）、モロッコ（一九六三年）、ポルトガル（一九六四年）、チュニジア（一九六五年）、ユーゴスラビア（一九六八年）と順次協定を締結した⁽¹⁾。

「ガスト（各）」という呼び名の通り、彼らは「労働契約満了後に帰国する」と当初は考えら

れていた。しかし、予想に反して多くの者が残留し、ドイツ在住の外国人は、一九六一年から一九六七年までの間に六八・六万人から一八〇万人へと増加した。その間の一九六四年九月一日には一〇〇万人目のガストアルバイターが入国し、大規模な祝賀行事やメディアイベントが開催された。

ガストアルバイターの内訳をみると、一九六〇年代初頭はイタリア人の割合がもっとも多かったが、一九七〇年代初頭からはユーゴスラビア人、そして最終的にはトルコ人が最多となった。彼らの多くは、専用のバラックから住宅等へ転居し、家族を呼び寄せたり、現地で結婚したりしてドイツで暮らすようになった。企業側も、せっかく技能を習得した外国人労働者を辞めさせてまで、新たな求人手続きや新規従業員に対する訓練費の追加負担をしようとしなかった。そのため、時間の経過とともに彼らの滞在は長期化し、人数も増え、受入れに伴う諸問題などが浮上するようになった。このような状況下で一九七三年一月、石油危機が契機となって協定による外国人労働者の募

集が停止された。募集停止後、ドイツの外国人数は、一九七〇年代末までほぼ一定で推移した⁽²⁾。この間に当時のEC（欧州共同体）加盟国出身者は、労働許可の取得が不要になった。

また、一九七五年からはドイツ国外にいる外国人の子に支給される子ども手当が、国内で暮らす場合よりも低く設定されたため、外国人労働者が家族をドイツに呼び寄せる動きが加速した。

労働と所得の動向

一九六〇年代にドイツに移住したガストアルバイターの多くは、入国翌日には建設現場や工場のベルトコンベヤーに配置されて働いた。大半は若い男性で、短期間に稼ぎ、その後は本国に戻るという希望を抱いてドイツにきた者ばかりだった。従って、彼らの労働力率は当時のドイツ平均を上回り、失業率は平均を大幅に下回っていた。一九六〇年代から七〇年代初頭にかけて

は、多くが鉄・金属製造業、鋳業、化学産業など、大企業が多勢を占める産業で働いていた（一九七二年時点で、外国人労働者の四一％が従業員数五〇〇人以上の大企業で働いていたが、そのような大企業で働く者はドイツの総雇用数においては約四分の一のみだった）。所得面をみると、一九七二年には、七〇%

強が単純（未熟練）労働者で、この状況が、外国人労働者が低賃金層に占める数が過度に多い一因となった。平均時給は、ドイツ人労働者の平均を下回っていたが、特別手当が支給される危険仕事等を引き受けることでそれを補填していた。また、「短期間で可能な限り稼ぐ」という目標から、多くの者は超過勤務をいとわず、外国人男性の月労働時間は、三六％が二〇〇時間を超え、さらに二〇％は二二〇時間を超えていた。こうした長時間にわたる超過勤務の結果、外国人労働者の平均総月額賃金は一九七二年にはドイツ人とほぼ拮抗していた。

ところがこの状況は、募集停止後の景気停滞期に大きく様変わりする。外国人の就業可能人口に対する社会保険加入義務のある就業者割合は、一九七二年の八三・七％から一九七九年には六五・二％へと激減し、外国人の失業率がドイツ人の水準を上回るようになった。他方、超過勤務等が減少し、外国人の低い時給は、月額総賃金におけるドイツ人との格差にも反映されるようになった（前述の通り一九七二年には三六％が月二〇〇時間強の労働を行っていたが、この割合は一九八〇年までに一四％へ低下し、さらに一九八五年には八％にまで低下した）。

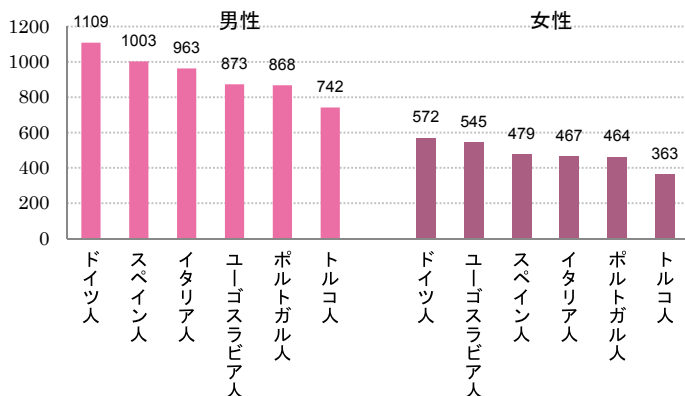
協定によってドイツに移住し、残留した者の多くは、ドイツ人が嫌がる仕事（石炭採掘やゴミ収集等）を引き受け、それによって、多くのドイツ人は社会的な昇進が可能になった。しかし、これはドイツ社会と一線を画する外国人の下層階級を生み出すことになった。

このような経緯で主に利益を得たのは、一部の企業である。企業からみれば、ガストアルバイターは生産を拡大し、賃金上昇を緩和し、低い時給で高い利益と経済成長の維持に貢献してくれる存在だった。もともとこれにより採算性の高い事業が継続し、労働力を削減する機械への投資がおろそかになった面もある。そして、遅れながらもようやく構造変化が始まると、今度は外国人労働者のポストが過剰になった。最終的に外国人の低収入と失業増加は、現在の低い年金受給額と高い貧困リスク⁽³⁾に姿を変えた。

低い年金と高い貧困リスク

図表1は公的高齢年金の平均受給月額を、国籍や男女別に示したものである。ドイツと社会的保障協定を締結した国から追加的年金所得を得ている者は除外する。なお、ここで留意したいのは、これは公的高齢年金の受給額であって、個人の総収入

図表1 公的高齢年金の平均受給月額（ユーロ、2012年）



資料出所：Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung Bund.

が意図した通りの利益を得た者もいるが、実際のところ、残留

も、トルコ人高齢者が突出して高い貧困リスクを抱えていることが分かる。トルコ人に次いで人数が多いユーゴスラビア人高齢者の貧困リスク率は三七％と控えめな数値にみえるが、それでもドイツ人と比較すると相当に高い。

当時の受け入れ策がもたらしたものの

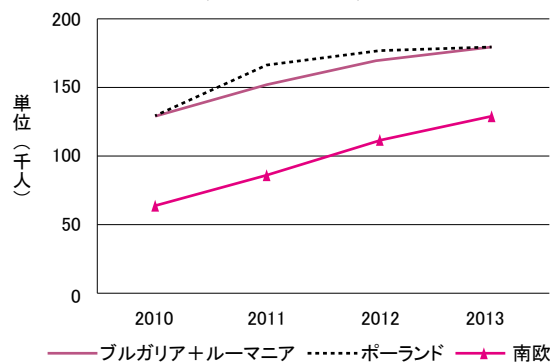
ドイツでは当時、ガストアルバイターの受け入れは、一種の開発援助政策として理解された。協定国側は、労働者の送り出しによる自国の労働市場の負担軽減、ドイツからの技術やノウハウ

図表2 65歳以上の貧困リスク率、2012年 (%)

	合計	男性	女性
ドイツ人	12.5	9.8	14.5
協定国出身外国人	41.8	39.5	45.2
そのうちユーゴスラビア人	37.0	32.7	43.3
そのうちトルコ人	54.7	53.9	55.6

資料出所：Mikrozensus.

図表3 EU域内の国/地域からドイツへの流入推移 (2010～2013)



資料出所：OECD (2014).

新たな外国人移住の波

してドイツ社会の一員になったガストアルバイターの現状を見ると、彼らの多くは高齢者になっても社会の底辺に高い割合で属していることを示している。WSIは報告の中で、「移住政策を経済政策上の目的のための道具として利用しようとする者は、前提となった経済問題が忘れ去られた後も、政策の影響が当事者や社会で存在し続けることを熟慮すべきである」と結論付けている。

現在ドイツは、EU拡大のもとで域内における新たな移住の波を迎えている。OECDはこの動きについて、「短期間でこのような移住の急増は稀であり、明らかにドイツへの移住ブーム

の増加は、域内市場の深化に向けた動き」とみなし、「国際収支の均衡への寄与、結果としてユーロの安定化への寄与」という点に着目する見方もある。いずれの立場も、中心にあるのは経済システムに対する外国人労働者の機能であり、外国人労働者自身にとつての、あるいはそれを受け入れる社会においての中長期的な影響についてはあまり論じられていない。

その点で、今回のWSI報告は、新たな視点を提供するものと言えるだろう。

【注】

1 本文中の「ドイツ」は一九四九年から一九九〇年までの間は「旧西ドイツ」を、「ユーゴスラビア」は一九九一年以降、「旧ユーゴスラビアの継承国」を指す。

2 募集停止後も短期滞在の外国人労働者については、二国間協定等により継続的に受入れており、その対象となる職種も拡大されてきた。

3 高齢者の貧困リスク率は、EUの定義に基づき、「基準とする所得の中央値の六割に満たない場合、貧困リスクに瀕する」としている。

【参考資料】

WSI Report (2014) Die Gastarbeiter. Geschichte und aktuelle soziale Lage. 資料シリーズ No.46 (二〇〇八年)「諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態」労働政策研究・研修機構。OECD (2014) Is migration really increasing? Migration Policy Debates, OECD.

(国際研究部)

フランス

従業員代表に企業売却計画の事前
通知を義務付け——社会連帯経済
法の一環

企業が売却を計画する際、事前に従業員代表に通知することを義務付ける制度が二〇一四年一月一日から施行された。七月に成立した社会連帯経済法による措置である。今回の改正で対象となるのは、従業員規模二五〇人未満の企業。健全な企業を買収先の不在を理由として倒産してしまうことを回避する目的をもっている。

立法の背景

社会連帯経済は、一般的には、協同組合や共済組合など一九世紀から発展してきた各種の非営利組織が行う活動とともに、七〇年代以降の社会的不平等の是正や弱者救済のための社会復帰施設の運営、環境保護のための連帯運動、既存の公共サービスや市場原理に基づく企業では満たされないニーズに対応するための活動などを行う。フランスでは社会連帯経済に取り組む企業二〇万社が二〇〇万人以上を雇用していると言われる。これは民間部門被用者全体の八分の一に相当する。社会連帯経済は過去一〇年間で四四万人の新規雇用を生み出した。これは、二三%という高い伸び率であり、伝統的な経済の七%を大きく上回る(一)。

政府として社会連帯経済を支援

社会連帯経済法(通称アモン法)(2)は、「社会連帯経済」を定義付けた上で、その定義に該当する経営組織に対して公的な支援を行い、関連する部門の振興を促進する内容となっている。

同法はタイトルI第二条において、社会連帯経済を次のように定義付けている。

1. 経済的または社会的地位が不安定であり、健康面で社会的援助を必要としている者のための支援活動

2. 社会的な排除の対象となったり、健康面、経済面、文化面で不平等な状態にある者への対策のため、市民教育を行い、社会的な絆や結束を維持し強化することに貢献する活動

3. 上記1. および2. であげた目的と関連するもので、エネルギー転換または国際的な連帯に資する活動

その上で、政府として社会連帯経済を促進するために、首相直属の社会連帯経済評議会を設置し(第四条)、行政機関と連携する措置を取った。また、全国規模の代表機関である社会連帯経済会議所が設置されること

になった(第五条)。その他、協同組合(cooperative)の設立や活動を支援する協同組合振興基金の創設(第二三条)や協同組合の資金調達を容易にする措置(第二四条)などがある。

従業員への事業譲渡を容易に

同法にはまた、企業が自社の売却を計画する場合に、会社側から従業員側へ通知する義務が新たに導入された。従業員がS C O P(3)と呼ばれる協同組合組織によって自社を買収する事業を継承できるようにすることを念頭に置いている。従業員数五〇人以上、二五〇人未満の中小企業(4)で、自社の売却を計画する経営者は、売却予定の二カ月前に従業員代表にその旨通知する必要がある(同法第一八条から二〇条)。この条項は、健全な企業でありながら買収者がいないために倒産してしまう多くの企業が存在することへの問題意識として、企業が事業継続し雇用の喪失を防ぐことを目的としている。商業・手工業・消費・社会連帯経済担当のキャロル・デルガ大臣によると、このような企業倒産のために、毎年、二万六〇〇〇人の雇用が失われているという。二月二四日に成立したフロランジュ法(5)の工場閉鎖を計画する場合に事業継承を優先するという趣旨を強化する意味合いもある。

使用者と与党内に反対意見

だが、経営者団体はこの措置について、企業経営の自由を侵害する措置だとして反発。フランス企業連動(M E D E F)及び中小企業総連盟(C G P M E)は、この法律によって企業買収による事業継続が促進されることではないばかりか、企業経営が一層煩雑になってダメージを受けるとした上で、まるで木製の足に湿布を貼るような意味のないことだと揶揄している。一方、労組側にとっても懐疑的な見解がある。労働総同盟(C G T)は、この措置は先進的だが多くの不確実性をはらんでいると指摘する(6)。定義付けの範囲が、使用者にとつて好都合に拡大解釈されると、従来の企業形態と社会連帯経済との間の違いが曖昧になる可能性があり、従来からある共済組合やアソシアション(7)に対して脅威となる側面を含んでいる。そのため、この法律の条文は労働組合にとつて建設的なものであると受け止めているが、法律の実効段階を注視し警戒する活動を続けていくとしている。経営者団体によるロビー活動も活発化しており、政府与党内にも同調する声がある。社会連帯経済担当省は同法の実施状況を評価するための調査を行い、二〇一五年の早い段階までに同法による措置の具体的な手続きや条件を明確化する

予定としている。

【注】

1 フランス大使館によるフランスと社会的連帯経済についての概説参照。
(<http://www.ambfrance-jp.org/article/075>)

2 社会連帯経済に関する二〇一四年七月三十一日の法(Loi relative à l'économie sociale et solidaire)。一三年七月に、当時のモスコビン経済財務大臣から社会的・連帯経済担当を委任された国民議会のブノア・アモン議員が提出した法案に基づく。

3 参加型協同組合(Sociétés coopératives participatives)
4 フランスにおける中小企業(petites et moyennes entreprises)とは、年間売上高五〇〇万ユーロ未満であるか、貸借対照表の合計額が四三〇万ユーロを超えない企業のことをいう。

5 フロランジュ法については、当機構の国別労働トピック・フランス二〇一四年四月を参照。
(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_4/france_01.htm)

6 C G Tのホームページ参照
(<http://www.cgt.fr/Des-avances-et-beaucoup-d.htm>)

7 文化、教育、社会活動などを行う非営利団体

【参考資料】
社会連帯経済法に関する政府サイト
(<http://www.economie.gouv.fr/loi-sur-leconomie-sociale-et-solidaire-est-promulguee>)
服部有希(二〇一四)「フランス」社会的連帯経済—利益追求型経済から社会の再生へ—「外国の立法」(二〇一四年一月) 国立国会図書館調査及び立法考査局

(ホームページ最終閲覧:二〇一四年一月二五日)

中国

広東省が「企業集団協議および集団契約条例」を公布

広東省人民代表大会常務委員会は九月二八日、一九九六年の「企業集団協議条例」を修正した「企業集団協議および集団契約条例」（以下「新条例」という）を二〇一五年一月一日から施行すると公表した。新条例は、広東省が進める労働者の権利を強化する政策の動向を反映し、集団協議および集団契約の内容、方式や紛争解決方法などについて詳細に規定している。

集団協議の協議事項

新条例は集団協議および集団契約の定義に関する規定を詳細化した。集団協議は、賃金報酬、労働時間、休憩休暇、労働安全衛生、保険福利などの事項について、従業員と企業の間で相談する行為である。集団契約は、集団協議の結果、従業員と企業の間で合意に達した事項に関して締結される契約である。

新条例は、従業員と企業が行う集団協議の内容をより明確化した。その内容は、①労働報酬の決定および増減、②労働時間の延長方法、特別職種の労働時間、労働ノルマ基準の設定などの労働時間制度、③休憩時間、週休・年休の取得方法、標準労働時間を実行できない従業員の休憩・休暇、④労働安全衛生、

⑤保険および福利、⑥女性および未成年労働者の保護、⑦集団契約の違反責任、⑧労使双方が協議すべきと認めるその他の事項——である。

新条例には、賃金に関する集団協議事項や参考事項なども加えられた。賃金集団協議事項は、①賃金水準、賃金配分方式、その他の賃金配分事項および賃金支払い方法、②従業員の年間平均賃金および調整幅、調整方法、③試用期間、病気休暇等の休暇期間の賃金待遇、④双方が協議すべきと認めるその他の賃金に関する事項——などである。

新条例は、賃金集団協議を行う際に参考とすべき事項として、①企業の労働生産性と経済利益、②前年度の従業員の賃金総額および平均賃金、③所在地の人力資源社会保障部が公表した企業賃上げガイドラインおよび労働市場における賃金水準、④当該地域政府の統計機関が公表した都市住民の消費者物価指数、⑤当該地域の最低賃金、関連政府機関が公表した地域・産業別平均賃金の上昇率、⑥その他の賃金集団協議に関する事項——をあげている。

新条例は、従業員と企業が集団協議を行う際に、賃金引き上げ、賃金据え置き、賃金引き下げ

げなどを提案することができると規定している。従業員側は企業の利益状況、所在地の人民政府が公表した賃金ガイドライン、当該地域の賃金上昇率や同一産業の賃金水準などの要素に基づき、賃金引き上げを提案する。企業は年度の深刻な損失状況や物価、政府の賃金ガイドラインなどの要素を考慮し、賃金据え置き、賃金引き下げなどを提案する。

集団協議・集団契約の手続き

集団協議の代表者は労使双方から三〜九人ずつ選出し、そのうち双方一人が首席代表者を務める。大規模企業で従業員数が多い場合、代表者数の増加が認められる。従業員側の首席代表者は工会が派遣するか工会で民主的に選出された者、企業側の首席代表者は法定代表人もしくは法定代表人が書面で委任する管理責任者がそれぞれ務める。

集団協議は、通常一年に一回行う。従業員の半数以上または従業員代表大会で半数以上の提議があった場合、工会は企業に集団協議の要請書を提出しなればならない。労使のどちらかが集団協議を希望する場合、書面で相手方に要請し、要請を受けた側は三〇日以内に書面で回答する義務がある。集団協議の実施期限は要請書の提出から三カ月以内と規定されているが、労使の合意により六〇日間延長

できる。

労使双方の代表が協議して合意に達した集団契約草案は、全従業員の三分の二以上が参加する従業員代表大会で討議され、従業員側代表者の全員または全従業員の半数以上の賛成によって採択される。企業は、集団契約の締結後七日以内に所在地の人力資源社会保障部に集団契約を提出し、審査を受けなければならない。

集団契約の有効期間は一〜三年である。労使双方は相手方に対し、期間満了の三カ月前までに、新たに契約を締結するかまたは現行契約を継続するかを申し出ることができる。

集団協議中の禁止行為

新条例は、集団協議中の従業員と企業の禁止行為として、①正当な理由なく、故意に集団協議を拒絶または引き延ばすこと、②相手方の代表者を威嚇または利益により誘惑すること、③暴力、脅迫またはその他の不法手段により集団協議の秩序をかく乱、破壊すること、④関係者の人身の自由を制限し、あるいは侮辱、脅迫、暴力傷害を行うこと、⑤その他の対立を激化させる行為を行うこと——などを規定している。

さらに、企業側の禁止行為として、①労働組合の権限や従業員側の協議代表者の選出を制限・妨害すること、または従業

員側の代表者に報復攻撃すること、②集団協議に必要な資料の提出を拒否すること、または捏造した資料を提出すること、③集団協議の調停を拒否すること——をあげている。

従業員側の禁止行為としては、①労働契約に違反し、労務を果たさないこと、②労働規律に違反し、または様々な手段で従業員に職場から離脱するよう迫ること、③企業の入通路と交通要路を塞ぎ、阻害し、または遮断し、人員・物資などの入出を妨害し、企業設備、工具または企業の正常な生産経営秩序および公共秩序を破壊すること——をあげている。

紛争解決の方法、協議代表者の法的責任

新条例は、集団協議をめぐる労使紛争の解決方法として、①地方の总工会が介入し、従業員が行う協議を指導、支援する、②企業側代表者が組織的に介入し、企業が行う協議を指導、監督する、③人的資源社会保障部が職員または集団協議専門家を派遣する——などをあげている。新条例は、集団協議の参加者が協議過程で条例に違反した場合の法的責任について、協議の代表者が企業秘密を漏洩した場合は、情状に応じて民事上、刑事上の責任を追及すると規定している。

（国際研究部）

韓国

高齢者の退職後の所得保障を強化
——私的年金活性化対策

二〇一四年八月二七日、韓国政府は、高齢者の退職後の所得保障を強化するため、私的年金（退職年金）の役割を拡大するなどの内容を含んだ「私的年金活性化対策」を発表した。少子高齢化が急速に進展している韓国では、高齢者の退職後の生活保障が重大な課題となっており、こうした背景のもと、「私的年金活性化対策」は打ち出された。

本対策の要点について、今日までの韓国における高齢者の退職後の所得保障システムの変遷を整理しながらまとめてみたい。

急速な高齢化——ベビーブーム世代の退職

韓国では、ベビーブーム世代（1）が定年の時期に突入したことから、今後一層、退職者の増加の勢いは増していくと予想されている。そうした中、二〇一六年より六〇歳定年制が義務化されるなどの対策も打ち出されているが、これまで多くの中高年層が五〇歳代で退職を迫られてきたのが韓国社会の実情であった（2）。退職後の生活のためには、再就職をせざるを得ず、そのため近年では、中高年層の就業者数は上昇傾向をみせている（図表）。これまで政府も、高齢者雇用促進法（二〇〇八年）

図表 年齢別就業者の増減（前年比）

(単位：人、概数)

	全体	15～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
2001年	416,000	-31,000	-33,000	30,000	284,000	60,000	108,000
2002年	597,000	-45,000	29,000	45,000	295,000	139,000	133,000
2003年	-30,000	-41,000	-152,000	-26,000	175,000	76,000	-62,000
2004年	418,000	-14,000	-14,000	-5,000	175,000	160,000	115,000
2005年	299,000	-15,000	-113,000	-59,000	99,000	265,000	124,000
2006年	295,000	-34,000	-146,000	14,000	102,000	236,000	122,000
2007年	282,000	2,000	-69,000	-101,000	77,000	258,000	115,000
2008年	144,000	-21,000	-98,000	-25,000	64,000	207,000	18,000
2009年	-71,000	-12,000	-115,000	-173,000	-24,000	198,000	54,000
2010年	323,000	26,000	-69,000	-4,000	29,000	294,000	47,000
2011年	415,000	23,000	-58,000	-47,000	58,000	291,000	149,000
2012年	437,000	4,000	-40,000	-30,000	11,000	270,000	222,000
2013年	385,000	-7,000	-43,000	-21,000	22,000	253,000	181,000

資料出所：韓国労働研究院(KLI)

※50～59歳の増加数は、2005年以降、世界金融危機の影響を受けた2009年を除くと、全て20万人を上回っている。

の制定などを通じて、高齢者の雇用創出のため、さまざまな支援策を講じてきたが(3)、高齢者の労働市場がさほど発達していない中で再就職は難しく、その結果、非正規職や零細自営業者として働かざるを得ない中高年層の割合は高くなっている。

公的年金（国民年金）への不安

退職後の所得を保障するための公的年金制度としては、国民年金がある。しかしながら、韓国が国民皆年金を達成した(4)のは一九九九年と、その歴史は非常に浅く、そのため、加入者の平均加入期間も八年程度と短い。また、二〇〇七年には国民年金法が改正され、所得代替率(5)が、それまでの六〇%から階段的に引き下げられ、二〇二八年には四〇%にまで引き下げられるよう調整された。

こうしたこともあって、もはや公的年金は退職後の所得保障として十分な役割を果たせなくなっている。事実、高齢者の貧困率を見て韓国はOECD諸国の中でも高い水準にある

(6)。こうした現状に加え、高齢化の進展があまりにも急速なこともあって、国民年金制度の存続そのものを危ぶむ声もあがりはじめている。

このように不十分で不安定とも言える公的年金制度を補う形で、これまで重要な役割を果たしてきたのが、退職金や退職年金といった私的退職給付の仕組みである。

私的年金（退職年金）への期待

韓国の退職給付制度は、一九五三年に成立した勤労基準法の中で規定された退職金制度に始まる。任意であったこの制度は、一九六一年より法定による強制的な制度となった。その後、適用範囲の拡大や種々の仕組みが付加されるなどの変遷を経て現在に至っている(7)。

しかしながら、この退職金制度は、定年退職前に退職金を精算して労働者に支給することが可能であり、しかもそうした場合のほとんどが、生活費に使われて、老後の蓄えとして活用されないという状況にあった。また、企業が倒産した場合などは、労働者への支給が保護されないこともあるなど、退職後の生活保障には不確定な面もあった。とりわけ近年増加している非正規労働者にとっては、長期勤務を前提としたこの退職金制度は老後の保障となり得るものでは

なかった。

こうした中、二〇〇五年に「勤労者退職給付保障法」が制定され、退職年金制度がスタートした。これにより、使用者は「退職金」と「退職年金」のどちらかの制度を設けなければならなくなった。退職年金制度は、企業が退職金に相当する金額を一定期間積み立て、勤続期間が一年以上の労働者を対象に、退職時に一時金または年金として支給するというもので、企業が行う私的制度ではあるが、法律に基づいているため極めて公的性を帯びた制度であると言える。

退職年金制度では、確定給付型年金(DB)と確定拠出型年金(DC)のうちのどちらを選ぶのかについて、あるいはそれぞれの割合について、労使合意によって決定する仕組みである。また、退職年金制度は、退職金制度のように、資金を社内留保ではなく、社外に積み立てるようになっていたため、企業の倒産時にも労働者は退職給付を受けられるようになった。更に、転職を繰り返す労働者のためには「個人退職貯蓄口座」が創設され、積立金を移行できるポータビリティ性も持たせている。

しかしながら加入率は依然低く、導入から九年が経過した今も、加入率は一六%程度にとどまっている。とくに中小零細企業の導入率が低く、大方の中小零細企業は退職金制度を採用し

ている。現時点では、このように、事業所規模間における加入率の格差が著しいが、高齢化が急速に進む中で、政府はこの退職年金制度に公的年金制度の補完的役割を求めている。公的年金制度に対する効果的な対策が打ち出せない中で、政府は公的年金制度と退職年金制度の二者を合わせて所得代替率の向上を期待している。

総合的な対策としての私的年金活性化対策

八月二十七日に発表された「私的年金活性化対策」は、老後の所得保障の充実化を目的に、退職年金など私的年金の強化をはじめ、税制・金融対策から規制緩和をも含んだ総合的な対策となっている。具体的には、退職金と退職年金という二元化されている現状を、今後、退職年金制度に一元化していくことも含まれている。近々、勤労者退職給付保障法を改正し、二〇一六年から退職年金制度への加入を段階的に義務付け、二〇二二年には退職年金制度への加入が全面的に義務化される予定である。

また、退職年金制度への加入を促進していくため、中小企業に対する退職年金財政の支援、臨時労働者を含む勤務年数一年未満の労働者への対象の拡大、その他、一時金としての受給よりも年金として受給する場合の税額控除の拡大——等、退職年

金制度加入へのインセンティブを高めていく内容となっている。

退職年金の運用面での規制緩和対策としては、運用を銀行や保険会社などに任せる規約型に加え、別法人を設立する基金型の運用も可能としている。企業が積み立てた退職年金を各方面へ投資することによって、収益の拡大を期待している。さらに、確定拠出型年金(DC)においては、株式、債券、不動産等、いわゆるリスク資産の運用規制について、その限度を現行の四〇%から七〇%に緩和することも盛り込んでいる。

今後、労働市場から続々と退出し始める高齢者の生活保障対策のため、韓国では、以上のように、公的年金と退職年金——将来的には個人年金の拡大も見据えた——の多重層な所得保障システムが整備されようとしている。

私的年金活性化対策に対するさまざまな声

以上のように、退職後の所得保障として、退職年金制度への期待が高まる一方で、政府が推し進めようとしている「私的年金活性化対策」を疑問視する意見が、専門家や報道機関等から出ていることも事実である。それらの要旨は、だいた次のように取りまとめることができる。ひとつは、退職年金制度の死角を指摘する声である。二〇二

二年に全事業所に企業年金制度が義務付けられた場合の退職年金の加入者は一〇三七万人と推計されている。その時の一八歳から五九歳の人口は三二九七万人となることから、加入者は三割程度にとどまる。すなわち、七割の人が加入できないことになる。この中に含まれる低所得の自営業者等は、いわば退職年金制度の死角に取り残される人たちである。前述のとおり、国民年金の所得代替率は非常に低い状況にあり、退職年金の加入者と、この死角に取り残された人たちの間で格差が広がり、二極化が進み、固定化されていくのではないかと指摘されている。

資金運用の面からみると、退職年金制度が全面義務化された場合、運用資金は財閥系企業に集中し、莫大な資金の運用が可能となる。その規模は二〇三〇年には、九〇〇兆ウォンに達するとみられている。大企業のみ新たな収益を生み出す機会を創出する退職年金制度は、財閥系企業でないと生き残れない市場構造へと変えていくことを懸念する声もあがっている。政府の政策は「庶民のためではなく、財閥のための政策である」といった批判的な意見も出ている。また、退職年金には国民年金のような物価上昇との連動がない。確定給付型(DB)の部分のみ企業が責任を負うとしても、その他の損失のリスクは加入者

自身が抱えなければならぬので、国の責任によって裏付けられない制度である。公的年金である国民年金の制度がまだ成熟していない状況にある韓国においては、退職年金制度といった私的年金に期待するよりも、本来は国の責任において、国民全てに老後の所得機能としての役割を果たす国民年金を充実化、強化していくべきであり、私的年金は、あくまでも確実な公的年金制度の上に付加的に築かれるべきものである。政府の推進しようとしている私的年金の積極的活用は、今後、逆に公的年金を委縮させてしまうものとなる、と憂慮する声も多い。

【注】

1 韓国のベビーブームは朝鮮戦争後の一九五五年～一九六三年生まれ。

2 韓国で一般的な年功賃金の仕組みが、若手と中年層の賃金格差を著しく広げ、その結果、企業は中高年層の継続雇用へ負担を感じ、早期退職を促していることが多い。援策については、以下を参照。
J I L P T ウェブサイト
<http://www.jil.go.jp/foreign/basic-information/korea/2013/kor-2.htm>

3 厚生労働省ウェブサイト
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kagan/14/dl/d4.pdf>

4 公務員年金(一九六〇年)、軍人年金(一九六三年)等の導入に続き、国民年金(一九八八年)が導入された。国民年金の対象者は事業所の労働者に限定されていたが、その後徐々に対象者が拡大され、一九九九年に国民皆年金が達成された。

た。なお、二〇〇八年からは七〇歳以上(二〇〇九年より六五歳以上に対象を拡大)の所得下位の高齢者を対象とした公的な保障「基礎老齢年金制度」が導入された(支給額は月額九万ウォン程度)。

5 加入者の平均所得に対する目標年金額(四〇年間保険料を納付した場合、受け取る年金額)の割合。厚生労働省大臣官房国際課海外情報室「二〇一三年海外情勢報告」より。

6 韓国の六五歳以上の貧困率(中位所得者の五〇%以下の所得である割合)は四八・六%である。その他主要国については、次のとおり。日本(一九・四三%)、米(一九・〇六%)、英(二〇・五一%)、独(一九・一五%)、仏(二〇・四六%)。そのほかは二〇一一年時点のもの。OECD統計(ウェブサイト)より。

7 勤労基準法により、使用者は勤続年数が一年以上の労働者には退職金を支払う義務がある。なお、韓国の退職金の仕組みについては、「韓国における退職金制度」日本労働研究雑誌二〇〇一年一月号(No.483)を参照。
http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2001020056_ZEN.htm

【参考資料】

厚生労働省大臣官房国際課海外情報室「二〇一三年海外情勢報告」
金栄洪「韓国における退職金制度」日本労働研究雑誌二〇〇〇年一月号(No.四八三)
柳在廣「韓国の退職給付制度の現状と課題」『年金と経済』二〇一〇年一月(一一号)
OECD統計(ウェブサイト)
統計庁ウェブサイト
韓国労働研究院(KLI)ウェブサイト

(国際研究部)