

【論 文】

韓国における公的年金制度の成立

——退職金制度との関連を中心に——

李 海 英

- I はじめに
- II 退職金の法制化
- III 公的年金の成立
- IV 公的年金と退職金の調整
- V おわりに

I はじめに

公的年金制度は老後所得保障を目的とする社会保障制度の一つとして、大部分の国々がそれぞれの内容をとって実施しており、最近、各国の社会保障費のなかで第1位を占めているほど、その比重は大きくなりつつある。

ところで、最低生活保障を基本的な目的とする公的年金は、企業福利制度である退職金（企業年金）とは本質的に違うものであるが、内容と機能において類似点があり、両制度は相互に影響しながら発達してきた。特に、最近では公的年金の水準の限界や財政問題などから、私的保障体系からの補完が求められており、年金の成熟化や高齢化の進展による年金財政の悪化とともに、その方向がより強く模索されている。

実際、先進国の公的年金制度の発達過程をみると、それぞれの背景と目的に公的年金が既存の私的な退職金、企業年金と様々な方法で調整され、相互代行、補完などの関係を形成していることがわかる。たとえば、イギリスの場合、

貧困拡大、年金財政悪化に対処するために行われた1959年の年金改正では、既存の職域年金に対して「適用除外制度」を認め、私的な職域年金が公的年金の報酬比例部分を代行することができるようにした。日本の場合も、企業の退職金の負担増加に対する合理化方法として退職一時金の企業年金化が推進され、1966年、厚生年金との調整が行われ「厚生年金基金」が創設されたのである。

ところで、韓国では最近まで公的年金制度が実施されていなかった。しかし最近、これまでの成長優先政策の歪みが問題となるとともに、分配政策の拡充が社会的に要請され、1986年によりやく「国民年金法」が成立し、1988年から実施されることになった。韓国は、退職金制度が法的に強制されている特殊な国であり、それゆえ、公的年金制度の実施の際、既存の退職金制度との調整がなにより大きな問題となり、なお解決しなければならない問題として残されている。

そこで、ここでは退職金制度との関連を中心に韓国の公的年金制度の成立過程を考察することによって韓国の社会保障政策の特徴を追跡してみたい。

Ⅱ 退職金の法制化

韓国の退職金制度の起源を李朝時代の「特徳制度」¹⁾ という慣行から見る人もいるが、確実な文献はなく、ただ封建時代の恩恵的な労使関係の一面を見せるにとどまり、現在の退職金制度は、植民地時代に日本の近代企業が入ってきた時にその企業の就業規則がそのまま導入され、退職金も一緒に導入されたといわれている²⁾。

しかし、今日のような退職金制度が一般的になったのは、解放後、政府による法制化に基づいており、1953年「勤労基準法」が誕生したとき、その中で初めて退職金に関する内容が現われたのである。

最初の近代的な労働保護立法である「勤労基準法」の第28条は「使用者が勤労者を解雇する場合は30日以上平均賃金を支給し、2年以上の継続勤務者には1年に30日ずつ、10年以上の場合は60日ずつ前項日数に加算する」と規定した³⁾。これは解雇者に対する一種の解雇手当の性質をもつものであり、退職金は企業単位就業規則によって支給されるもので強制的ではなかったが、法律的に明文化されることによって、退職金に関する認識が広まり、制度も次第に普及することになった。

このように法律に現われた韓国の退職金制度は、激動の時期である1961年に行われた第一次勤労基準法の改正の際、法的に完全に強制化されたのである。

1953年休戦成立後、崩壊した韓国経済は膨大な米国の援助に依存しながら再建され始めた。対外依存的な経済構造を伴いながら展開した韓国経済は50年代末の米国の援助減少とともに深

刻な不況に陥り、失業者は1960年完全失業者が統計上でも43万人となるほど増加した。一方、政治的にも1960年の3・15不正選挙、4・19革命、第二共和国誕生など混乱が続いた⁴⁾。特に、4・19革命以後、労働運動が飛躍的に増加し、1953年にはわずか9件で、参加人数2,271名であった労働争議は、60年には227件で64,335名が争議に参加することになった。

かかる混乱のなかで1961年5月16日、軍事革命が起こり、長い間軍事政権が統治することになった。非常戒厳令下に、立法、行政、司法を統括する国家最高統治機関として登場した「国家再建最高会議（最高会議）」は、63年12月17日の民政樹立まで、革命遂行のため政治、経済、社会すべての分野にわたって画期的な改革を断行した。

改革は韓国を絶対的な貧困から解放するという公約の下に、政府主導型の積極的な経済成長政策を推進する一方、労働運動は経済発展を妨げる否定的な要素とみなして、強力に規制する労働政策をとった。そしてこの時期、労働立法は大幅に改正され、集団的労使関係が積極的に規制される一方、個別的な労働保護の内容は強化された⁵⁾。そして、1961年12月4日「勤労基準法」も改正され、ここで退職金制度は強制条項となった。

この勤労基準法の改正の目的は、「使用者をして勤労者の利益を公平に保護するようにし、労使関係の円滑化を図る」ことであり、第28条は「使用者は継続勤労年数1年について30日分以上の平均賃金を退職金として、退職する者に支給する制度を設定しなければならない。ただし、勤労年数が1年以下の場合は設定しない。」⁶⁾と改正され、従業員30人以上の事業所に対する強制条項となった。すなわち、退職金額

は勤続1年に30日分という法定率8.3%が義務づけられており、退職理由別に差を認定していない。しかし、事業所によって法定率以上の累進率の適用が可能で、労働力の確保、勤続奨励、生産性の向上などの労務管理的な役割も果たすことができるようにした。

要するに、韓国の退職金制度は、個別企業の勤続奨励、忠誠心の高揚などのため、企業福祉制度として企業側から自発的に実施したのではなく、社会政策の一環として登場したのである。すなわち、法律によって一律的に定めることによって一般化したので、初めから賃金後払的な性格が強かったともいえる⁷⁾。また現在まで失業保険と老齢年金が整備されていない状態で、それらの役割もある程度果たさなければならなかったのである。

Ⅲ 公的年金の成立

1. 成立背景

韓国の公的年金制度は公務員年金法(1960)、軍人年金法(1963)、私立教員年金法(1973)によって部分的に特殊職に限定され実施されているが、社会保障制度とはいえないものであり、一般人を対象とする社会保障制度としての公的年金は73年「国民福祉年金」の名前で初めて成立した⁸⁾。しかし、この法は73年末のオイル・ショック以後、国内景気と高度経済成長の維持のため発表された74年1月14日「国民生活安定に関する緊急措置第三号」によって1年延長されることになり、74年末再び延長され、結局86年「国民年金」が成立するまで実施ができなかったのである。

軍事革命以後、長い間政権に就いていた朴政権が1979年10・26事件によって崩壊した後誕生

した全大統領の第5共和国は、「韓国的民主主義の土着化」とともに「福祉社会の建設」を国政指標として取り上げながら出発した⁹⁾。また80年10月改正された「新憲法」にも「国家は社会保障と社会福祉の増進に努力する義務をもつ」という事項が新設されたので、これまで遅れていた社会保障部門もこの時期、進展を見ることになった¹⁰⁾。

実際、今までの成長第一主義の下に推進された経済開発政策は階級間、地域間の格差をさらに深刻化させ、強力な弾圧政策にもかかわらず、労働運動が増加し、85年からは労働者のみならず、学生、民主団体の民主化運動などの急進的な闘争が多く発生し、政権自体が不安定になった。そして継続的な経済成長と安定のためには成長優先の開発戦略を再検討し、改めて分配政策も模索しなければならなかった¹¹⁾。特に、87年には大統領選挙が予定されたので、政権支持基盤を確保するためにも、何らかの政策を取り上げなければならず、第5共和国が唱えた「福祉社会の具現」という公約の実践のためにも福祉の青写真を提示しなければならなかった。折から景気は次第に回復し、1985年9月以後、ドルの価値の下落、原油価格の下落、国際金利の下落といういわゆる3低現状によって輸出が増大し、86年にははじめて国際収支が黒字になる好景気となり、社会保障制度の実施に有利な条件になった。こうした背景に政府は86年9月1日「国民福祉増進対策」を発表、いわゆる三大福祉公約、すなわち、全国民医療保険拡大、国民年金実施、そして最低賃金制実施を88年から実施することを約束した¹²⁾。それによって、73年の「国民福祉年金法」制定以後、そのまま放置されていた公的年金法は、実施のための改正作業が急速に行われることになった。

2. 「国民年金法」の成立（1986年）

年金制度に関する準備は1981年「第5次経済開発計画」が作成される時、年金実施が計画に含まれながら展開しはじめた。保健社会部（以下保社部）では年金制度の実施準備のため1984年「国民福祉年金実務準備委員会」が設置されたが、不利な国内外経済情勢に対処する5次計画の修正によって、期間中の年金実施も準備完了へ変更されることになって、その活動も有名無実となり、年金制度の研究は韓国開発研究院（KDI）に依頼することになった。しかし、85年に第6次経済計画（87—91年）が準備される過程で、期間中に年金制度実施が計画されることによって、再び年金改正の準備作業が進むことになった。

86年6月、KDIから「年金制度基本構想」¹³⁾が発表され、それを基にして、政府は6月、関係長官会議を開催し、年金制度の基本骨子を決定した。その骨子は、1) 拠出料は被用者の保険料と使用者の負担金、そして退職金の一部からする。2) 国民年金は現行退職金と相互調整する。3) 管理運用機構として国民年金管理公団を設置するということであった。すなわち、国民年金制度の実施において既存の退職金制度との調整が前提となった。

ところが、年金制度が急速に立法化されることになったのは、86年8月11日、全大統領が夏季記者会見で「88年から農漁村地域医療保険を拡大実施し、一般勤労者を対象とする国民年金制度を実施する」¹⁴⁾ことを発表してからであり、これによって実施年度が明らかになったので、国民年金法の改正作業は急速に進展した。

年金案の基本要綱の決定のため行われた関係間会議などでは、退職金との調整問題が改正の

最大の争点となった。経営者側（韓国経営者総協会、略して経総）は年金制度実施とともに退職金制度を任意化することを主張し、労働者側（韓国労働組合総連盟、労総）は退職金とは別個に年金制度の実施を主張し、両者は鋭く対立した。しかし、労働者側の調整反対にもかかわらず、保社部試案(政府試案)はKDI案が提示した退職金の一部を年金財源に転換する方法を受け入れた。ただ、拠出料率は3%から9%まで段階的に引き上げることにし、また退職金の転換は年金実施の初年度からではなく93年から調整することにした。それは年金財政の長期的な安定と、施行初期における負担主体の負担能力を考慮してのことであると説明している¹⁵⁾。

その後に行われた経済企画院との調整作業では報酬比例部分の算定基礎期間と返還一時金の支給条件、そして基金運用委員会の設置問題に関する意見が強く対立したが、経済企画院の意見が大体受容された。特に基金運用権と関連して、基金運用委員会の委員長を誰が担当するかについては最後まで対立したが、管掌部署である保社部長官ではなく、経済企画院長官が担うことになったのは「主要経済事業に資金使用が容易」という利点に着目してのことであった¹⁶⁾。

その後、関係部署間の協議を経て確定された保社部案は、10月4日「国民年金法」として立法予告され、86年12月第131回国会本会議に提出された。この法案は当時の改憲論議で大部分の野党議員が不参加した状況で、12月17日政府原案どおり通過された。したがって、今まで実施されなかった公的年金制度がついに88年から実施されることになり、韓国の社会保障発展史にとって大きな転換点となった。

この「国民年金法」の重要な内容はつぎのようである。

<p>対 象：18歳以上60歳未満の国内居住国民 強制適用（当然適用）は10人以上の事業所の勤労者 年金給与：老齢（減額，在職，早期），障害，遺族，返還一時金 老齢年金：資 格：加入期間20年以上（15年以上は減額年金），60歳から 年金額：基本年金（均等部分＋比例部分）＋加給年金 基本年金：$2.4 \times (A + B) \times (1 + 0.05n)$ A：年金受給前年度の平均報酬月額 B：加入者個人の加入期間中標準報酬月額の平均額 n：20年超過年数 加給年金：配偶者（月5,000ウォン），父母，子供2人まで（月3,000ウォン）</p>	<p>財 源：労使の拠出料と退職金転換分 拠出率：3%（88年）から9%（98年，労3%，使3%，退職金3%）まで段階的に引上げ 国庫負担：管理運営費の全部あるいは一部 管理運営：国民年金管理公団と国民年金基金委員会の新設</p>
--	--

資料：保健社会部「国民年金法令集」1989年より

この改正により，名前が73年度法の「国民福祉年金」から「国民年金」と変わって，「福祉」が削除された。これは韓国の年金制度は自立精神をもとにすべきだとされ，「施惠的」な雰囲気を示す「福祉」という言葉を削除したのである¹⁷⁾。

適用対象は18歳以上60歳未満の国内居住者とされているが，強制適用の対象は10人以上の労働者を使用する事業所で，被用者中心の年金保険である。すなわち，中小企業の労働者，農漁民，自営業者など低所得層が除外されたのであ

り，高齢者のための無拠出年金のようなものが考慮されていないことは社会保障年金としては大きな欠点であろう。

特に，年金給付のなかで公的年金の性格とは合わない返還一時金がある。それは，15年未満の加入者が資格を喪失して1年経過あるいは60歳に達した時，納入した拠出料に一定の利子率を適用し返還するという私保険のようなものである。これに対しては年金実施の初期段階では受給与件を充足しえない階層が多く，また年金に対する認識が一般化されていないため，経過措置として必要であったと説明されている¹⁸⁾。

財源は労使折半の保険料拠出以外に，企業の退職金からの転換分があることが特徴であり，また，国庫負担が行政管理費以外にはないことが特徴である。これは先進国の経験を重視し，財政赤字にならないように「財政中立」を守ることが政府の方針であったからである¹⁹⁾。

つまり，「国民年金」は対象の制限，国庫負担なし，退職金の転換など社会保障制度としてあまり評価されない年金制度であったが，実際，公的年金制度が実施されることになったのは韓国の社会保障史において大きな発展であった。

IV 公的年金と退職金の調整

「国民年金」実施において最大の問題となったのが退職金との問題であり，その原因の1つとしては韓国の退職金制度が法的に決められているという特殊性があげられる。

すなわち，韓国の退職金が法定化された当時，社会保障制度がまだ整備されていなかったため，ある程度その役割を担当してきたとはいえ，新しい公的年金の実施は退職金との調整問

題を引き起こすことは一面では当然であった。特に企業側は負担の過重という理由で国民年金制定の際、退職金を任意化することを強力に主張したが、実際の退職金の現況を KDI の調査（1982年基準）を中心に調べてみたい²⁰⁾。

1. 退職金の現況と特性

現在の退職金制度の内容は法的に強制された1961年の勤労基準法に依拠している。61年法改正当時には強制適用の対象が16人以上の事業所の勤労者であったが、76年には16人以上に、87年には10人以上に漸次拡大されている。しかし、退職金制度の適用を受けている労働者は、全就業者の4分の1程度（85年度24%、88年度28.6%）にとどまっている²¹⁾。

退職金は、勤労基準法によると、1年以上勤務した者に対して一時金として支払うことになっている。その額は「平均賃金×支給率」として、「勤続年数1年に対して1カ月分」という法定率（8.3%）が設定されており、企業の任意によってそれ以上の累進率の適用が可能である。実際、企業の支給率を見ると、累進率を適用する企業は少なく、大部分が法定率のみを適用しており、他律的に実施されていることがわかる（表1）。

また退職金の受給率をみると（表2）、調査

企業の1年間の労働者退職率は32.8%、退職金を受けた者は全退職者の49.3%であり、半分以上の退職者が勤続1年未満あるいは懲戒退職で退職金をもらえなかった。すなわち、退職金の支給とは関係なく当時の労働条件につれて移動する短期労働者が多いのであり、退職金の勤続奨励、労働移動防止などの企業福利制度としての役割はあまり果たしていないともいえる。

退職金との調整は特に退職金の支払額が企業において過重な負担になっているという理由から主張されたが、人件費に対する支払退職金が5%未満である企業が調査対象全体の60%を占

表1 退職金の支給率（%）

年 度	企 業 分 布			勤 労 者 分 布		
	1978	1982	1988	1978	1982	1988
法定率	94.2	78.4	81	92.2	62.9	72
累進率	5.8	21.6	19	7.8	37.1	27

資料：78年度は労働部、82年度は KDI、88年度は韓国人口保健研究院調査

表2 退職金受給比率（%）

	男 子	女 子	計
入 職 率	26.19	50.18	34.05
退 職 率	23.76	51.39	32.81
退 職 金 受給者比	53.56	51.39	49.29

資料：KDI 調査

表3 資本と資産に対する累積退職金比率別企業分布（%）

累積退職金 資本金	企 業 分 布		勤 労 者 分 布		累積退職金 資 産	企 業 分 布		勤 労 者 分 布	
	企業分布	勤労者分布	企業分布	勤労者分布		企業分布	勤労者分布		
10 未 満	20.0	9.4	0~ 1	13.6	11.5	1~ 10	70.2	75.7	
10 ~ 30	30.7	30.2	10~ 50	14.7	12.1	50~100	1.0	0.5	
30 ~ 50	16.3	20.0	100以上	0.5	0.2	計	100.0	100.0	
50 ~ 100	18.6	24.1							
100 以上	14.4	16.3							
計	100.0	100.0							

資料：KDI 調査

めており、退職金の支払額が企業経営に大きな影響をもたらすとはいえない。しかし、一部の企業においては資本（資産）に対する累積退職金（全労働者が一時に退職する場合支給すべき退職金総額）が100%以上である企業もあり、企業が倒産した場合、退職金を支払えない企業も相当数にのぼる（表3）。

退職金の支払保障のため「退職給与充当金制度」²²⁾が定められているが、この調査によると、それを設定していない企業が21.2%、社内留保のみが48.4%（社外留保のみが8.9%）であり、この場合は企業運転資金として利用される場合が多いので、企業経営の不振、倒産の場合、退職金は保障されない。

つまり、韓国の退職金制度は、社会政策として法定化されているが、一部の労働者への限定、一時金の形態、支払保障制度の不備などで、老後生活保障の機能はあまり評価されないものであったが、公的年金の成立初期段階で退職金との調整が行われたのである。

2. 退職金との調整

公的年金と退職金の問題は73年の国民福祉年金法が制定されたとき、経営者側の一部から負担増加を理由として退職金の法定率引き下げなどの修正の要求があったが、重要な問題としては議論されなかった。むしろ、労働者側（韓国労働組合総連盟）から「年金制度実施において退職金に何らかの影響を与えるなら社会保障制度の趣旨に反するものである」と繰り返して主張された²³⁾。

しかし、退職金制度が定着するにつれて、それをめぐる問題も様々な方向から指摘されることになり、国民年金の実施の際、経営者側は退職金の任意化を強力に要求し、退職金との調整

問題は最大の争点となった。

韓国経営者総協会は、韓国の退職金は社会保障制度が実施されていない状況の下で、その役割を代行してきたので、退職金制度は年金制度実施の際には、法的な規定を廃止し企業の任意として、退職金本来の労務管理的機能を発揮させるようにするべきだと主張した。すなわち、「国民年金制度の実施とともに法廷退職金制度を存続させるのは、同一労働者に対して国民年金と退職金の二重施恵をすることで、社会的に不公平であり、退職金負担が経営圧迫の要因になった状況で、国民年金によってまた企業の負担を増大させるのは過重な負担になり、企業の対外競争力を悪化させることとなる」のであった²⁴⁾。

反面、韓国労働組合総連盟は「わが国の退職金制度は判例と学説上、賃金後払い説が支配的であり、これは歴史的に勤労者の低賃金と失業保険などの社会保障制度の不十分な状況を背景に法定化され定着されたものであり、賃金の未払い分として退職時にひとまとめにして支払われるものである……あくまで本質は賃金である」とし、退職金は本質的に社会保障制度とは違うものであるから、公的年金の導入とは関係なく独自の存続しなければならないと主張した²⁵⁾。

しかし、退職金との調整は政府の年金改正の基本方針として取り上げられた。国民年金の構想を初めて具体的に表わした KDI 案では、退職金を国民年金の財源として転換する方法が提示された。保険料の拠出率を労使2:3の比率として2.5%から10%まで引き上げる一方、使用者の負担分を退職金から転換する方法をとり、全額を転換する方法と使用者も一部を新規負担する2つの代案を提示した（表4）。

つまり、公的年金制度の実施において、使用

表4 拠出料率負担比率 (%)

	1988~91	92~95	96~99	2000年以後
全 体	2.5	5.0	7.5	10.0
加入者負担	1.0	2.0	3.0	4.0
使用者負担	1.5	3.0	4.5	6.0
第1案				
退職金転換	1.5	3.0	4.5	6.0
第2案				
使用者負担	1.5	1.5	1.5	1.5
退職金転換		1.5	3.0	4.5

資料：韓国開発研究院『国民年金制度の基本構想と経済社会波及効果』1986年。

表5 「労総の代案」

第1案：現行どおり独立的に運営
理由：退職金は賃金であるから受ける権利がある 韓国の退職金は低賃金の現実で老後生活より失業保険、子女教育費、住宅購入などに使用されている
第2案：公的年金制度の定着後（20年ないし30年以後）に企業年金化の推進
理由：先進国で退職金（企業年金）と公的年金との調整は公的年金が成熟段階になった時に行われており、企業年金化の基盤助成と雇用保険導入などが先行すべきである。

資料：韓国労働組合総連盟「国民年金制度導入における問題点と改善方向」1986年。

表6 拠出料率負担比率 (%)

	1988~92	93~97	1998年以後
全 体	3	6	9
加入者負担	1.5	2	3
使用者負担	1.5	2	3
退職金転換分		2	3

者の負担はあまり増加させないことが主眼であり、「経済的な現実に向う社会保障制度」²⁶⁾として、企業の過重な負担、政府の負担は困難であるということであった。

このような試案に対して、労働組合総連盟は「退職金はいままで法定後払いとして30年間定

着してきており、低賃金の保存要素として長い間作用してきたものである。それを福祉年金の実施の理由で削減あるいは廃止しようとする政府試案は社会保険制度に逆行するもので、受け入れない、……ある人はこの試案がある方がないことよりよいといわれるが、現行退職金は未確定債権としてだれもその正確な額を予測できないものであり、……このような勤労者がお金を出して、使用者の手柄にする年金制度であるならば行わない方がいい……」と反対し²⁷⁾、2つの代案を提示した（表5）。

この問題は関係間会議、公聴会などを通じて、続いて議論されたが、年金実施初期から任意化を主張する使用者側と年金実施初期には別々に実施し、年金が成熟化した段階で調整することを主張する労働者側の間で、意見は鋭く対立した。

しかし、労働者側の強い反対にもかかわらず、退職金との調整の方針はそのまま推進された。ただ、下のように調整の時期を年金実施初期の88年ではなく5年後である93年から調整することにし、また退職金の転換分を多少縮小させることにしてこの法は成立したのである²⁸⁾（表6）。

つまり、韓国における退職金と公的年金との調整は、欧米のように十分な老後保障水準の確保のために私的制度の補完という観点を中心として行われたものではなく、財源調達問題に大きな比重が置かれたものであった。その方法はイギリスと日本のように、公的年金のなかで私的貯蓄の意味をもつ報酬比例部分と退職金との調整ではなく、年金全体の財源に退職金の一部を転換することであった。すなわち、使用者全額負担であった退職金の一部を年金財政に段階的に転換することは、一方では退職金をもって

いない中小企業と労働者の負担をより増加させることにもなり、所得再分配という面からみれば問題を残すこととなった。

V おわりに

発展途上国では、大多数の場合、経済成長が優先目標で社会保障は必要最小限度に限り導入するのが普通であり、韓国も例外ではなく、「先成長、後分配」の政策下に社会保障部門は今まで遅れてきた。近年、公的な老後所得保障制度である「国民年金」が遅れて出発したが、その内容は上で調べたように極めて制限されている。

特に、韓国では退職金制度が社会政策として強制化され、公的年金制度が実施されていない状態で、退職金はその機能の一部を担ってきたが、その代行機能はあまり評価されない。にもかかわらず、公的年金の実施の際に退職金制度との調整が行われたのは、法改正過程で強調されたように現実的な経済事情、負担能力を考慮したことで、国家と企業の負担を最小にしたがら福祉政策を実施しようとするものであり、今までの経済優先政策の延長先であるともいえる。したがって、その内容も、経済的、財政的側面がなにより重要視され、社会保障制度として老後生活保障、所得再分配などの福祉的な側面が弱められた。つまり、このような退職金の転換を伴った国民年金の成立は、現在における韓国的な福祉社会の実現の典型的な特徴を表すものであろう。

注

1) 伝統的な慣行として主人が雇っていた者に年期が明けると、農耕地や商店を分け与え独立させ

る慣行である。韓容植『勤労基準法』、ソウル、1983、158頁。

- 2) 韓国人口保健研究院『法定退職金の改善のための研究』、1989、19頁。
- 3) 韓国開発研究院『退職金制度の問題点と改善方向』、1984、19頁。
- 4) 1960年3・15不正選挙を契機に4・19が発生、李政権が崩壊し、第2共和国が誕生するなどの混乱が続いた。裴茂基『労働経済学』、経文社、1984、377頁。
- 5) 63年三次にかけて改正された労働法は労働組合の事由設立主義から申告許可主義へ、労働組合の政治活動の禁止、争議以前に労働委員会からの適法如否審査を受けることなど、労使関係の国家介入を強化し、組合設立と争議権発動を制限した。林鐘律「労働法の諸問題」『韓国資本主義と労働問題』、ソウル、ドルベゲ、1985。
- 6) 金亨培『勤労基準法』、博英社、1990、216頁。
- 7) 大法院判例は賃金後払説を認定している。大判1969. 1. 21. 1975. 11. 30.
- 8) 孫鶴奎『社会政策、社会開発』、ソウル、1983参照。
- 9) 全大統領は民主主義の土着化、福祉社会の建設、教育革新と文化創発という四大国政指標を提示した。朝鮮日報、1981. 2. 26.
- 10) 申守植「転換期の社会保障政策」、国民生活向上分科委員会討議資料、1988.
- 11) 第5次経済計画(82~86年)では以前の「経済開発」という名称が「経済社会発展計画」と変更され、社会発展部門にも重点が置かれることになった。のみならず、基本的な理念も「安定」「能率」「均衡」とされ、いままで使っていた「成長」がなくなった。金聖壽『韓国経済論』、學文社、1989、174頁。
- 12) 「国民福祉増進対策」は、基本的な社会保障制度の導入によって国民を社会的な危険から保護し、安定的生活向上をもたらすようにすることを基本課題とし、医療保険の拡大、国民年金制度の実施、最低賃金制の実施、零細民の生活向上、障害者保護増進、庶民住宅の拡充に対して具体的な方法と内容を提示している。ソウル新聞、1986. 9. 2.
- 13) この構想は基本生計費維持の給付水準と長期的な年金財政の安定とを基本前提としており、重

要改正点は財源の一部を退職金から転換することと、年金基金の管理のため、独立機関を設置することであった。韓国開発研究院『国民年金制度の基本構想と経済社会波及効果』, 1986。

- 14) 韓国日報, 1986. 8. 12.
- 15) 保健社会部内部行政記録
- 16) 同上
- 17) 韓国社会保障学会 (第5回) 朴宗洪「国民年金制度試案と基本方向」1986. 11. 14.
- 18) 国民年金管理公団『国民年金』, 1990, 夏, 30頁。
- 19) 日本, スイス, 西ドイツなどは年金財源の一部を国家が負担しているのので, 給付の増加につれて財政負担が加重していると指摘している。韓国開発研究院, 前掲書, 1986, 27頁。
- 20) 退職金制度実態を具体的に把握できる調査としては KDI の調査 (83. 7-8) がある。これは30人以上の企業 1,686社が対象であり, 1982年12月31日を基準としている。また, 最近の調査としては韓国人人口保健研究院の調査 (1989. 7. 28-8. 4) が10人以上の企業 525社を対象としている。
- 21) 韓国開発研究院, 前掲書, 1984。
- 22) 退職給与充当金の累積金中, 該当年度末現在, 在職している全従業員が退職する場合支払われる退職金推計額の百分の五十に相当する金額は損金として認定される。
- 23) 「国民福祉年金制度に対する建議」韓国労総, 1973. 6. 20.
- 24) 韓国経営者総協会「国民福祉年金制度導入に対する意見79. 5」『福祉年金制度の導入と政策課題』1979。
- 25) 1984年5月労働部主催のシンポジウム「退職金制度の改善方向」の資料より。
- 26) 韓国社会保障学会, 学術発表会資料「国民年金制度の理想と実現」1986.
- 27) 韓国労総, 1986. 8. 30.
- 28) 保健社会部内部行政記録
(イー・ヘヨン 名古屋大学博士課程)