

韓国

South Korea

60歳定年時代が到来

ジェトロ海外調査部主査 百本 和弘

定年を60歳以上にすることを義務付けた改正法が、2014年5月に施行される。これにより16年1月以降、「60歳定年制」が段階的に義務化される。定年延長義務化を目前にして、中高年の賃金を抑制する「賃金ピーク制」を導入する企業も出てきており、労使間の摩擦が懸念されている。今後は在韓日系企業も賃金体系の見直しを求められそうだ。

60歳定年を法制化

60歳定年時代の幕が開く。従来、韓国では企業の定年退職に関する法的規定はなかった。「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進に関する法律」第19条は、「事業主が勤労者の定年を定める場合にはその定年を60歳以上にしよう努力しなければならない」とし、あくまでも努力義務で強制力はなかった。しかし、同法が2013年5月に改正され、第19条第1項に「事業主は勤労者の定年を60歳以上にしなければならない」と明記された。改正法は14年5月に施行される。改正法では、300人以上の事業場などは16年1月から、それ以外は17年1月から60歳定年制義務化を適用するとしている。これにより16年1月以降、60歳定年制が順次実施されることになった。

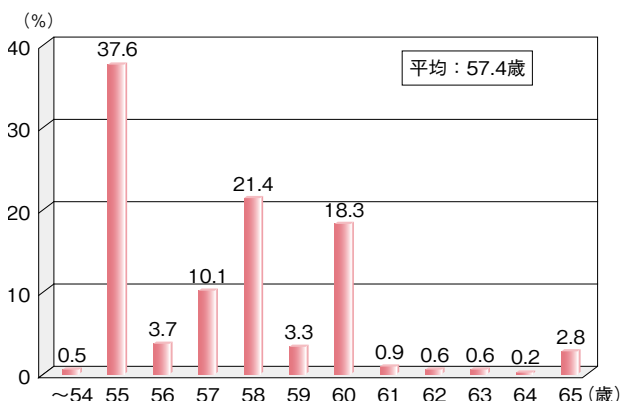
韓国企業の定年は現状、どうなっているのか。若干古い統計だが、11年における中堅・大手企業の定年は平均値が57.4歳、最も多いのが55歳で全体の4割弱を占める。一方、60歳以上を定年とする企業は全体の4分の1にも満たなかった(図1)。日本では1998年に60歳定年制が義務化されたが、その時点で多くの企業が60歳定年制を既に導入していた。ところが韓国では日本の場合とは異なり、法改正とともに多くの企業が実際に定年変更を迫られることとなる。それだけ今回の法改正の影響度合は大きいわけだ。

韓国で60歳定年制が義務化されることになった理由として、高齢化の進展、年金支給年齢の引き上げが挙げられる。韓国人の平均寿命は上昇が続き、12年には男性77.9歳、女性84.6歳と、日本人のそれと大差ない水準にある(図2)。男性が55歳で定年退職した場合、四半世紀に及ぶ期間、生計を維持する必要がある。13年における韓国の総人口に占める65歳以上の割合は12.3%。これが30年には現在の日本(12年24.1%)並みの24.3%に達すると見込まれている。その一方で、国民年金の受給開始年齢は現在61歳で、今後、段階的に65歳に引き上げられる。このような事情から定年延長を迫られたわけだ。

「賃金ピーク制」導入が必要に

韓国の一般的な賃金体系は、年功序列的な構造が色濃く残されている。何も手を打たなければ企業には人件費負担が重くのしかかる^注。さらに、60歳定年制は退職金支給額にも影響を及ぼす。韓国では「使用者は、継続勤務期間1年に対し30日分以上の平均賃金を退職金として退職勤労者に支払わなければならない」(「勤労者退職給与保障法」第8条第1項)と、法律で

図1 韓国企業の定年分布(2011年)



注：調査対象は従業員300人以上で単一定年制を採用している事業所1,881カ所
 出所：雇用労働部「高齢者雇用現況」

退職金支給額を定めている。「平均賃金」は別の法律で退職前3カ月間の賃金総額を日割りした金額と定められており、退職直前の賃金水準が高いほど退職金が増加する仕組みである。

そこで、60歳定年制と同様に注目されているのが「賃金ピーク制」だ。これは一定年齢をピークに設定して、それ以降の賃金を引き下げる制度で、政府はここ10年間ほど同制度の普及に努めてきたが、企業にはなかなか普及しなかった。だが、60歳定年義務化を前に、導入する企業が少しずつ出てきた。大企業では現代重工業、GSカルテックス、ポスコ、LGエレクトロニクス、ウリ銀行、韓国電力などが近年、導入したと報じられた。それでも、導入企業の割合は全体の2割に満たないとされる。

政府も60歳定年制の義務化と賃金ピーク制導入をセットで考えている。前出の「雇用上の年齢差別禁止および高齢者雇用促進に関する法律」の改正法には、改正法で「定年を延長する事業または事業場の事業主と勤労者の過半数で組織された労働組合（中略）は、その事業または事業場の条件によって賃金体系改編など必要な措置を取らなければならない」（第19条の2第1項）との条文が加えられた。

問題は、労働組合がすんなりとこれを受け入れるかどうかだ。賃金ピーク制は中高年の賃下げや退職金の減額につながりかねない。労働組合の中央組織で、強硬な運動を繰り返すことで知られる全国民主労働組合総連盟（民主労総）は、13年4月に発表した論評で「定年60歳保障自体は歓迎すべきこと」としつつも「定年延長を賃金ピーク制と連携させることは（中略）労働市場全体の不安定さと賃金の下方平準化を招く可能性が大きい点で危険な発想」と早くも警戒感を

あらわにしている。労働組合の反発を予想してか、経営側は行政・立法の主導力に期待を寄せている。有力経済団体の「韓国経営者総協会」は13年4月に次のような声明を発表した。「60歳定年延長時には賃金ピーク制を含めた雇用の柔軟性が必ず連動されるよう、国会と政府の責任ある後続措置を求める」

在韓日系企業の多くは、今後数年間に多数の定年退職者が出るほど設立からの歴史は長くない。しかし、賃金制度は一度確立すると変更するのは容易ではない。長期的な視点に立ってこの問題に取り組むべきだろう。

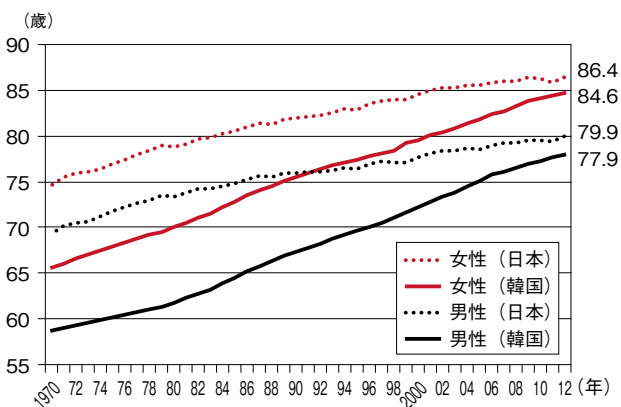
早期退職の慣習も残る

韓国では、いわゆる生産職は定年まで働きやすいというのが一般的だが、事務職は、企業によっては定年まで勤め上げられない場合が少なくない。「沙悟浄」（西遊記に登場する神仙。「45歳定年」を意味する「四五定」と発音が同じ）、「五六島」（釜山市にある島。「56歳で職場に残っていたら盗賊」を意味する「五六盗」と発音が同じ）が俗語として定着しているほどだ。韓国では徴兵制があることから、大卒新入社員の年齢が高い半面、昇進も早い。企業によって格差が大きい。20代後半で就職し、40代半ばに部長昇進、50歳を前に役員就任というのが標準的だ。役員に昇進できなかった職員が「名誉退職」（勸奨退職の韓国語名称）に迫られたり、役員に昇進しても任期2年間で後進に道を譲らざるを得ない場合もある。従って14年5月現在で60歳に達していなくても、このような社員たちは定年延長の対象からは外れるわけだ。

他方、早期退職後に自ら事業を立ち上げる人もいる。経済協力開発機構（OECD）統計（11年）によると、韓国の自営業率は28.4%、OECD加盟国中第4位と、加盟国平均（15.8%）や日本（11.3%）を大きく上回る。自営業の割合が高い一因として、早期退職者の開業が多いことが挙げられる。ところが、中高年になって慣れない経営を始めても失敗することが多く、社会的問題にもなっている。60歳定年義務化を契機に、従来の就業慣習も見直しが迫られるかもしれない。

注：雇用労働部の「雇用形態別勤労実態調査」によると、大卒男性の場合、12年6月の月間給与総額は50～54歳（平均勤続年数13.7年）平均が、25～29歳（同1.7年）平均の2倍、11年の年間賞与額は50～54歳平均が25～29歳平均の2.5倍となっている（調査対象企業は従業員数5人以上の全業種から標本抽出）。

図2 日韓の平均寿命の推移



資料：日本・厚生労働省「生命表」、韓国・統計庁「生命表」を基に作成