

2015年7月16日 全8頁

高年齢者雇用レポート⑩

韓国：高齢者の高い労働参加率と貧困問題

賃金ピーク制が徐々に状況を改善か？

経済調査部

主席研究員 齋藤 尚登

エコノミスト 新田 堯之

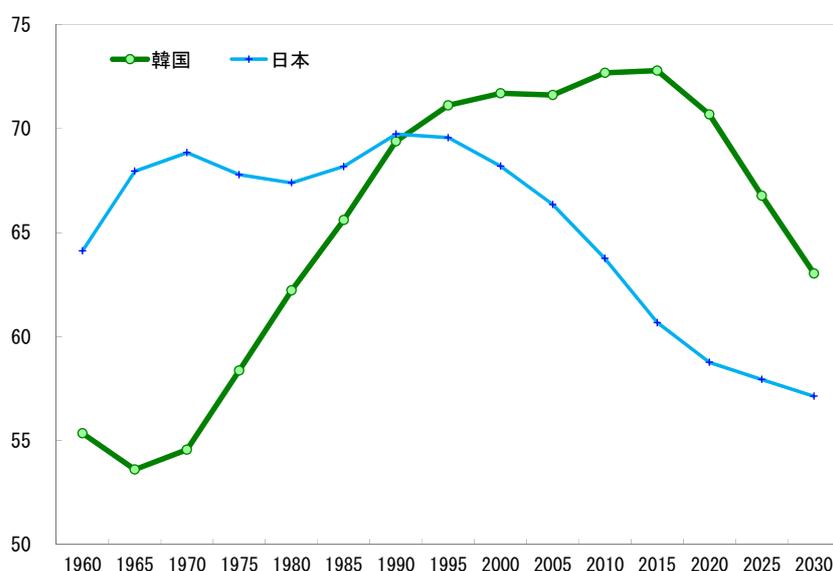
[要約]

- 韓国の高齢者の労働参加率は国際的に見ても際立って高い。これは、(1) 現役（正規雇用）で働く期間が短く、老後のための資産形成などが不十分であること、(2) 年金制度導入から年数が浅く、満額受給は2028年以降となること、に加え、(3) 子どもによる親の扶養能力が大きく低下していること、などを背景に、高齢者が経済的必要性に迫られて働いているためである。この点で、韓国の高齢者の就業問題は、労働参加率をさらに引き上げるのではなく、待遇をどう改善していくかが極めて重要である。
- こうした状況を打破するには、賃金水準の高い現役（正規雇用）時代を長期化し、定年を延長することなどが考え得るが、物事はそう単純ではない。年功序列型の賃金体系を有する韓国では、定年を延長する代わりに賃金は減少する賃金ピーク制の導入が奨励されている。賃金ピーク制とは、従業員が一定年齢を超えた後に、賃金を削減する代わりに、定年を延長したり、再雇用を行うもので、賃金が削減される従業員に政府が支援金を支給（雇用を延長する事業主にも一定程度の支援金を支給）する制度である。しかし、従業員にしてみれば、企業側に賃下げの口実を与え、退職金が減るとの懸念が大きい。
- 結局、賃金ピーク制を本格的に導入し、しかも労働者の大幅な賃金減少を避けるには、政府負担をある程度増大させるしかない。韓国政府は財政の健全性との兼ね合いでぎりぎりの妥協点を見出す必要がある。中長期的に、生産年齢人口が減少していく韓国では、高齢者を含めた労働力の確保はいずれ重要な課題となるはずであり、時間の経過とともに賃金ピーク制が機能していくことが期待される。

急速に進む韓国の高齢化

韓国の高齢化は現状では日本ほど進行していない。国連の予測によれば、2015年時点の韓国の生産年齢（15歳～64歳）人口比率は、72.8%と日本の60.7%を大きく上回っている。しかし、合計特殊出生率がOECDの中でも特に低い状況が続いていること、さらには、朝鮮戦争後のベビーブーム世代（1955年～1963年生まれ）が高齢化していくこともあり、韓国の生産年齢人口比率は2030年に63.0%まで急低下すると予想されている。足元で労働力不足問題は焦眉の急とはなっていないが、今のうちから手を打っておかなければならないとの危機意識は強い。

図表1 日本と韓国の生産年齢人口比率の推移（単位：％）



(注) 生産年齢人口は15歳～64歳の人口と定義

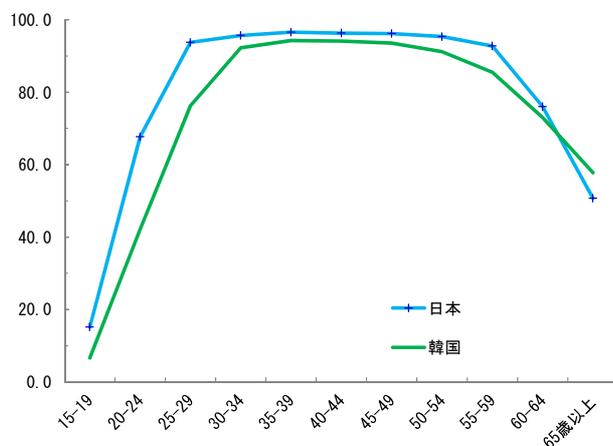
(出所) United Nations, "World Population Prospects: The 2012 Revision" より大和総研作成

労働参加率は女性・若年層で低く、高齢者で高い

日本と韓国の男女別年齢別労働参加率を比較すると（図表2、図表3）、①韓国は20歳～29歳の若年層の労働参加率が低い、②韓国の女性の労働参加率は、全体的に日本よりも低水準で、特に30歳～39歳の労働参加率の落ち込みが大きく、より鮮明なM字を形成している、③男性・女性ともに65歳以上の高齢者の労働参加率のみが日本を上回るなど、高齢者の労働参加率は高い、という特徴がある。

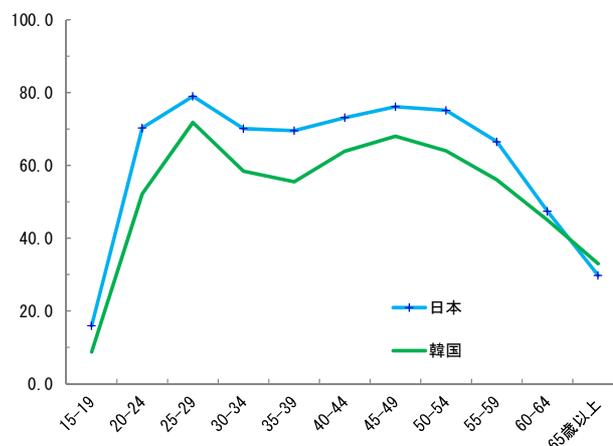
日本と韓国の若年層の労働参加率の差は、男性で顕著である。20歳～24歳では、日本の67.7%に対して韓国は42.1%と25.6%ポイントの差、25歳～29歳では、17.5%ポイントの差である。その背景は、(1) 韓国の男性は19歳～29歳の間に21ヵ月～24ヵ月の兵役に就くことが義務付けられており、大学進学後（進学率7割）就業する時期が後ずれすること、さらには、(2) 大企業志向が極めて強く、狭き門を目指して留学や大学院への進学、休学などによって在学期間を延長する若年層が多いこと、などが挙げられる。

図表 2 日本・韓国の年齢別労働参加率男性
(2013年、単位：%)



(出所) OECDより大和総研作成

図表 3 日本・韓国の年齢別労働参加率女性
(2013年、単位：%)



(出所) OECDより大和総研作成

女性の労働参加率の低さは日本と韓国で共通する問題であり、結婚・妊娠・出産を機にした離職の多さや、職場復帰の難しさなどに起因する。韓国では、女性は家庭を守るものとの意識がより強固であり、性別間の労働参加率の差は日本以上に大きい。特に、韓国の30歳～34歳の労働参加率は、男性92.2%、女性58.4%、性別差33.8%ポイント、35歳～39歳は性別差38.7%ポイント、40歳～44歳は同30.2%ポイントと、いわゆる働き盛り世代で女性の労働参加率が大きく落ち込んでいる(図表4)。もちろん、韓国政府は女性の雇用を増やすべく様々な政策を打ち出しており、男女雇用機会均等法などの制定・改正を通じて女性の雇用条件の改善や育児休暇制度の拡充を図ってきた。しかし、現状を見る限り、効果は限定的である。

図表 4 日本と韓国の男女別年齢別労働参加率 (2013年、単位：%、%pt)

		15歳～ 19歳	20歳～ 24歳	25歳～ 29歳	30歳～ 34歳	35歳～ 39歳	40歳～ 44歳	45歳～ 49歳	50歳～ 54歳	55歳～ 59歳	60歳～ 64歳	65歳～ 69歳
韓国	男性	6.6	42.1	76.3	92.2	94.2	94.1	93.5	91.2	85.5	73.0	57.8
	女性	8.7	52.2	71.8	58.4	55.5	63.9	68.0	64.0	56.0	45.0	33.0
	平均	7.7	47.6	74.1	75.6	75.1	79.2	80.9	77.6	70.7	58.5	44.4
	性別差	-2.1	-10.1	4.4	33.8	38.7	30.2	25.5	27.2	29.5	28.0	24.8
日本	男性	15.2	67.7	93.8	95.6	96.5	96.3	96.2	95.3	92.7	76.0	50.7
	女性	15.9	70.3	79.0	70.1	69.6	73.1	76.1	75.1	66.5	47.4	29.8
	平均	15.5	69.0	86.5	83.1	83.2	84.8	86.2	85.2	79.5	61.4	39.8
	性別差	-0.8	-2.6	14.8	25.5	27.0	23.2	20.0	20.2	26.2	28.6	21.0

(注) 性別差は男性の労働参加率－女性の労働参加率

(出所) OECDより大和総研作成

韓国の高齢者の労働参加率は国際的に見ても際立って高い。65歳～69歳の労働参加率はOECD平均より2倍以上高い44.4%（男性57.8%、女性33.0%）に達している。別のOECDの統計によると、韓国の平均実質退職年齢は男性で71.1歳、女性は69.8歳（2007年～2012年の平均）であり、これはOECDの平均値（男性：64.2歳 女性：63.1歳）はもちろん、日本（男性：69.1歳、女性：66.7歳）をも上回っている。

韓国の高齢者は、生きがいのために働くという積極的な理由ではなく、経済的必要性に迫られて働く人々が多い。この点で、韓国の高齢者の就業問題は、労働参加率をさらに引き上げることではなく、その待遇をどう改善していくかが極めて重要である。

韓国で高齢者が働き続けざるを得ないのは、(1) 現役（正規雇用）で働く期間が短く、老後のための資産形成などが不十分であること、(2) 年金制度導入から年数が浅く、満額受給は2028年以降となること、に加え、(3) 子どもによる親の扶養能力が大きく低下していること、などがその背景にある。(1)、(2) は以下で詳述するとして、(3) について、韓国にも親の老後は子どもが面倒を見るという伝統的価値観が存在し、これが国民年金制度の導入が遅れた理由のひとつとなった。しかし、少子化の進展でこうした価値観は持続不可能になっている。さらに、親が早期退職した場合は、子どもが若年層で親の扶養は困難というケースも多い。

(1) 現役（正規雇用）で働く期間の短さ

韓国には、「沙悟浄（『四五定』と発音が同じ）」や「五六島（実在の島と『五六盗』をかけている。島は盗と発音が同じ）」という俗語がある¹。それぞれ意味するところは、「45歳定年」と「(出世競争に敗れるも年功序列型の賃金体系で賃金が高い) 56歳で職場に残っていたら給料泥棒」である。韓国では、工場労働者は定年まで働きやすいが、事務職は企業によって定年まで勤められない場合が少なくないとされ、2011年の報道²によると、平均では53歳程度で一旦退職するという。既述のように、韓国の男性は兵役が義務化され、強烈な大企業志向の下、若年層は就職難に直面している。この上、現役（正規雇用）で働く期間が短ければ、老後の資産形成などが不十分となることは容易に想定される。

早期退職した労働者が契約社員等の形態（非正規雇用）で再雇用されることもあるが、その場合、正社員と比較して給料や福利厚生は相当カットされる。さらに、早期退職した労働者の採用に積極的な企業は少なく、働き口が見つからない高齢者が自営業に転じたり、単純労働に従事するケースも多い。

こうした状況下、韓国の高齢者が従事する職種や雇用形態は特徴的である。

職種別では、60歳以上では単純労働者の割合が31.3%と最大で、雇用者全体の12.9%を大きく上回っている（図表5）。多くは退職後に生活費を稼ぐためにやむを得ず単純労働者として働きに出た人々と思われる。特に、若い時期に多くのスキルや知識を得られない状態でキャリアの途中で退職した女性に関しては、単純作業以外の職種を探すことが困難なのであろう。高齢労働者で次に多いのは、農業・林業・漁業の従事者であり、その割合は26.4%と雇用者全体の5.7%を大きく上回る。農業・林業・漁業に定年はなく、身体が動く限り働く人々が多いのだと推察される。

¹ ジェトロセンサー 2014年4月号「韓国 60歳定年時代が到来」（ジェトロ海外調査部主査 百本和弘）

² THE KOREA TIMES “Legislation sought to change retirement age to 60”

http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2011/03/117_82209.html (2011年2月28日)

雇用形態別では自営業者の割合が38.7%と最も高い(図表6)。退職後に再就職を試みるも実現は困難で、手っ取り早く現金収入が得られる自営業者に転じる高齢者は多い。業種別では、卸売・小売、運送業、飲食・宿泊業など、参入が容易であるが故に過当競争の状態にある分野が中心である。以前のキャリアと断絶していることもあり、事業に失敗し、貧困層に転落するケースも多いという。この他、一時雇用者や日雇い労働者の割合も高い。多くは、施設管理や保健・社会福祉、小売・卸売、宿泊・飲食業といったサービス部門、自動車や造船などの製造業、建設業の単純労務に就いている。

図表5 年齢別に見た労働者の割合(職種別、2013年)

	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	雇用者全体
管理職従事者	0.0 %	0.1 %	0.7 %	2.2 %	2.9 %	1.5 %	1.6 %
専門職従事者	8.9 %	30.6 %	29.7 %	20.6 %	11.0 %	5.0 %	19.8 %
事務職従事者	9.8 %	25.2 %	26.7 %	17.5 %	9.1 %	2.8 %	16.8 %
サービス職従事者	33.0 %	12.0 %	7.1 %	10.1 %	13.4 %	7.4 %	10.3 %
営業職従事者	24.6 %	11.8 %	10.9 %	13.7 %	12.5 %	9.8 %	12.1 %
農業・林業・漁業従事者	0.9 %	0.8 %	1.0 %	1.9 %	6.1 %	26.4 %	5.7 %
職人	1.3 %	4.6 %	8.0 %	11.0 %	11.9 %	5.8 %	8.9 %
装置・機械の操作および組立従事者	4.5 %	7.8 %	10.2 %	13.6 %	16.1 %	9.9 %	12.0 %
単純労働者	16.5 %	7.0 %	5.8 %	9.5 %	16.9 %	31.3 %	12.9 %
全体	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

(注) 雇用者全体よりも60歳以上の労働者が就業する割合が高い業種は赤色、低い業種は青色で表記

(出所) 統計庁より大和総研作成

図表6 年齢別に見た労働者の割合(雇用形態別、2013年)

	15-19歳	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	雇用者全体
経営者	0.0 %	1.0 %	5.1 %	8.4 %	8.4 %	4.6 %	6.0 %
自営業者	2.2 %	3.7 %	8.7 %	14.4 %	22.8 %	38.7 %	16.5 %
家業従事者	1.8 %	2.3 %	2.5 %	4.6 %	6.5 %	9.6 %	4.9 %
正規雇用者	11.6 %	58.9 %	65.9 %	49.5 %	36.1 %	14.8 %	46.7 %
一時雇用者	48.7 %	28.2 %	15.1 %	17.9 %	17.5 %	22.4 %	19.5 %
日雇い労働者	36.2 %	6.0 %	2.5 %	5.1 %	8.7 %	9.9 %	6.3 %
全体	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

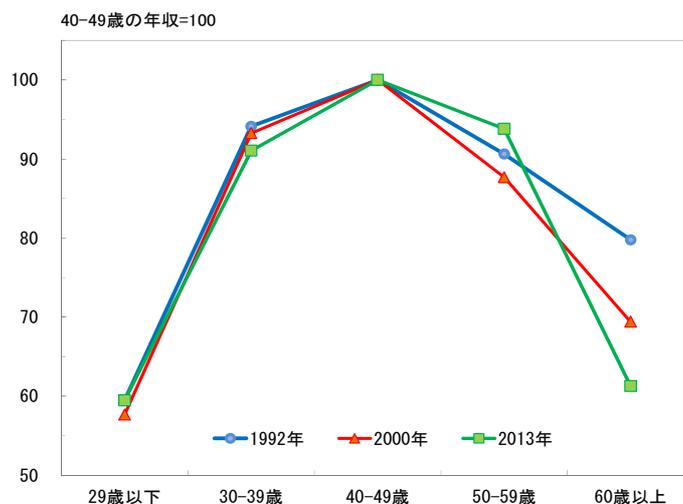
(注) 雇用者全体よりも60歳以上の労働者が就業する割合が高い業種は赤色、低い業種は青色で表記

(出所) 統計庁より大和総研作成

高齢労働者の収入は他の年齢層と比較してかなり低い。実際、40歳の年収を100とした場合、60歳以上の労働者の年収は61.3%(2013年)で、さらにこの数値は直近ほど低下している。理由のひとつは、正規雇用と非正規雇用の労働者の間で賃金格差が拡大したことである。2003年8月時点では非正規雇用者の賃金は正規雇用者の61.3%であったが、2012年8月には56.6%まで低下した³。高齢労働者は非正規雇用者として就業する割合が高く、その収入は相対的に抑制されたのである。

³ 労働政策研究・研修機構(2013年)「依然大きい『期間制』と『正規』の賃金格差」
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_3/korea_01.html

図表7 年齢別に見た年収の動向



(注) 年収＝月収×12ヵ月＋年間賞与額
 (出所) 雇用労働部より大和総研作成

(2) 年金制度導入後の年数は浅く、満額受給は2028年から

韓国の国民年金は1988年の国民年金法の施行により導入され、1999年に国民皆保険となったが、導入後の年数は浅い。

韓国の年金には、国民年金の他、公務員年金、私立学校教職員年金、軍人年金、郵便局職員年金があり、年金受給には20年の加入期間が、満額受給には40年の加入期間が必要である。制度は1988年に導入されたため、満額受給は2028年以降となる。

こうした状況下で55歳～79歳で年金を受給している人々の割合は、2014年5月時点で45.7%（男性：50.1%、女性：41.8%）と半数を割り込んでいる。受給金額も少額である。実際、受給金額が月額10万ウォン（約1万円）以下の人々の割合は21.3%、月額10万ウォン～25万ウォン（約1万円～2.5万円）は39.3%、月額50万ウォン～100万ウォン（約5万円～10万円）は19.6%であり、合計で80%以上が10万円以下の水準にとどまる（図表8）。受給金額は、2013年の労働者平均賃金が約230万ウォン（約23万円）であることを踏まえると低水準である⁴。

40年間納入した場合の所得代替率（国民年金加入者の平均所得に対する年金額の割合）の目標値は、制度が本格的に始まっていないにもかかわらず、2008年に60%から50%に引き下げられ、2009年以降は毎年0.5%ポイントずつ引き下げて2028年に40%になることが決まっている。

さらに、支給開始年齢は60歳だったが、2013年に61歳に引き上げられた。その後、5年毎に1歳ずつ引き上げて2033年に65歳からの支給となることも決まっている。

⁴ 韓国政府は高齢者の生活費を補助するための年金制度も作ってきた。その最新版が2014年7月から開始された基礎年金制度である。これは65歳以上かつ、所得が下位70%の者に対して最大20万ウォン（約2万円）を支給するものであり、給付水準は低い。

図表 8 年金受給額の構成比 (2014 年 5 月)

	全体	男性	女性
10万ウォン以下	21.3 %	14.4 %	28.5 %
10-25万ウォン	39.3 %	28.4 %	50.8 %
25-50万ウォン	19.6 %	25.8 %	13.2 %
50-100万ウォン	9.0 %	14.7 %	2.9 %
100-150万ウォン	3.2 %	4.3 %	2.1 %
150万ウォン以上	7.6 %	12.4 %	2.6 %
受給者全体	100.0 %	100.0 %	100.0 %

(注) 公的年金(国民年金や私学学校の教職員年金、軍人年金等)、基礎老齢年金、個人年金等を含む

(出所) 統計庁より大和総研作成

結局のところ、韓国の高齢者の労働参加率が高いのは、経済的理由から働かざるを得ないためであり、しかも、その賃金水準は低い。

韓国の高齢者の貧困問題は深刻である。OECD が発表している各国の高齢者(65歳以上)の相対的貧困率⁵を見ると、韓国の数値はOECD諸国の中で最も高い45.1%である(OECD平均:15.1%、日本:21.7%)。

賃金ピーク制への期待

こうした状況を打破するには、賃金水準の高い現役(正規雇用)時代を長期化し、定年を延長することなどが考え得るが、物事はそう単純ではない。年功序列型の賃金体系を有する韓国では、定年を延長する代わりに賃金は減少する賃金ピーク制の導入が奨励されている。

2014年5月に施行された「雇用上の年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」改正法では、これまで努力目標であった60歳以上の定年を義務化した。開始時期は従業員数が300人以上の企業などは2016年1月から、300人未満の企業などは2017年1月からである。

従来の年功序列型賃金体系の下で定年が延長されれば、その負担は企業が負うことになる。そこで定年延長と連動して導入が奨励されているのが、賃金ピーク制と呼ばれる制度である。これは、従業員が一定年齢を超えた後に、賃金を削減する代わりに、定年を延長したり、再雇用を行うもので、賃金が削減される従業員に政府が支援金を支給(雇用を延長する事業主にも一定程度の支援金を支給)する制度である。基本的には、企業の費用負担が増加しない制度設計になっている。

従業員にしてみれば、企業側に賃下げの口実を与え、退職金が減るとの懸念が大きい。韓国の勤労者退職給与保障法によると、使用者は継続勤務期間1年に対して30日分以上の平均賃金

⁵ 所得中央値の50%を下回る所得しか得ていない人々の割合。データが集計された時期は2007年~2008年が多い。

を退職金として退職勤労者に支払わなければならないとされ、その平均賃金は退職前 3 ヶ月間の賃金総額を日割りした金額として計算される。退職直前の賃金水準が低下すれば、退職金も減額されることになる。

このため、賃金ピーク制の導入に踏み切った企業は少数派である。例えば、雇用労働部が 2014 年に 9,034 社の企業を対象に調査したところ、賃金ピーク制を導入している企業の割合は、従業員数が 300 人以上の企業では 13.4%、300 人未満の企業では 9.4%にとどまっている。

韓国政府、労働組合、企業の三者が、賃金ピーク制の改善を含めた労働問題を協議し、2015 年 3 月末を目途に妥協点を見出すとしていたが、労働組合が協議から脱退するなど、話し合いは難航している。

結局、賃金ピーク制を本格的に導入し、しかも労働者の大幅な賃金減少を避けるには、政府負担をある程度増大させるしかない。韓国政府は財政の健全性との兼ね合いでぎりぎりの妥協点を見出す必要がある。中長期的に、生産年齢人口が減少していく韓国では、高齢者を含めた労働力の確保はいずれ重要な課題となるはずであり、時間の経過とともに賃金ピーク制が機能していくと期待される。