



일본 2020 공·사 연금제도 개혁과 함의

이상우 수석연구원

최근 일본에서는 비정규직 확산과 고령자 취업 의식 확대, 정년연장법 시행에 대비한 공·사 연금제도 개혁 관련 법률들이 제·개정됨. 주요 내용은 단시간근로자의 공적연금 적용 확대, 공·사연금 수령 연령 연장, 재직자연금 기준 완화, 퇴직연금제도 가입연령 확대, 중소기업의 개인형DC 가입 활성화 조치, 탈퇴일시금 기준 완화 등임. 일본의 2020 연금개혁은 고령자 중심의 복지정책에서 전 국민 포용적 복지제도로 전환하는 상징적 개혁 사례이며, 우리나라 국민연금의 재직자연금제도 개선과 중소기업의 퇴직연금 활성화 등 공·사 연금 개혁에 시사하는 바가 큼

■ (개요·배경) 일본은 ‘전 세대(全世代)형 사회보장 검토회의¹⁾’ 보고서를 기초로 한 연금제도 개혁 관련 법률안(이하 ‘2020 공·사연금 개혁법’이라 함²⁾)이 2020년 3월에 제정되어 2022년 4월부터 시행될 예정임

- 개혁의 주요 배경은 저성장과 기술발전에 따른 다양한 비정규직종 확산, 100세 시대를 맞이한 고령자와 여성의 근로 의욕 촉진, 정년연장법 제정(2020)³⁾ 등 경제·인구구조·노동환경 변화를 반영할 필요가 있었기 때문임
 - 퇴직연금제도의 경우 비정규직 증가에 따른 중소기업 특례 적용 확대와 정년연장에 따라 70세까지 가입이 가능하도록 개선이 요구되었음
- 이에 따라 2020 공·사 연금제도 개혁은 단시간 근로자⁴⁾의 공적연금 적용 확대, 연금 수급 개시 연령 선택폭 확대, 재직자 연금제도 개선, 퇴직연금 적용 대상자 확대 등이 핵심적 내용임

1) 동 회의는 수상이 참여하는 법적인 사회보장제도 개혁 기구로서 2019년 9월에 출범하였으며, 동 회의가 제출한 보고서는 법률 개정에 근거가 되는 법적 효력을 가짐. 동 회의는 100세 시대를 맞아 유아에서 노인까지 혜택을 모두가 누릴 수 있는 사회보장 개혁을 목표로함(全世代型社会保障検討室の設置に関する規則)

2) 정식명칭은 ‘年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案’임

3) 동 법률은 사업주가 정년연장, 65세 이상 계속고용, 정년제도 폐지의 3가지 고용 방법 중에서 선택할 수 있는 고용제도임

4) 일본은 근로시간이 최소 주당 20시간 이상 최대 상시근로자 평균 보다 3/4미만, 한국은 주당 40시간 미만 일하는 근로자를 의미함

- (공적연금 개혁) 공적연금 적용확대, 재직자 연금 개선, 수급 연령 선택 확대 등과 관련한 국민연금과 후생연금 등 약 70개 관련 법률의 제·개정을 추진하는 것을 의미하고 주요 내용은 다음과 같음<표 1> 참고

〈표 1〉 일본 2020 공·사연금 개혁에서 공적연금 개정 부분

구분	개정 내용	목적	시행시기
공적연금 적용 확대	- 단시간근로자의 후생연금·건강보험 적용 확대	단시간 근로자 보장 확대	2022. 10
	- 후생연금·건강보험 적용 개인사업장 범위 확대		2022. 10
재직자 연금제도 개선	- 재직자 후생연금 감액 소득 기준 완화	고령자 취업 촉진	2022. 4
	- 60~64세 재직자 연금액 산정 기준 개정		
수급 연령 선택폭 확대	- 연금 수령 시기를 65세 원칙으로 60세~75세에서 선택 가능		
기타	- 연금보험료 면제 기준에 미혼 싱글가구 추가	취약계층 보호	-
	- 외국인에 대한 탈퇴일자금 지급 연수 완화	해외노동력 확보	-
	- 육아수당과 장애연금 동시 지급기준 완화	취약계층 보호	-

자료: 厚生労働省(2020. 6. 5), 年金制度改正法が成立しました를 기초로 작성함

- (공적연금 적용 확대) 단시간근로자에게 공적연금(건강보험 포함) 적용을 확대하기 위하여 후생연금 적용 사업장의 요건을 현행 500인에서 100인(2022년), 50인 이상(2024년)으로 확대하고, 근무기간 요건을 종전의 1년 이상에서 2개월 이상으로 완화함
 - 또한, 후생연금(건강보험 포함) 적용 대상 개인사업장(근로자 5인 이상 고용)의 업종을 개정하여 변호사, 공인회계사 등을 추가함
- (재직자 연금 개선) 고령자 근로 의욕을 촉진하기 위하여 60~64세 재직자 노령연금 지급 감액 기준이 되는 월 소득액(연금소득 포함)을 현행 28만 엔에서 약 1.7배 증액하여 개정 후 47만 엔으로 조정, 완화함⁵⁾
 - 65세 근로자가 연금을 받으면서 재취업하여 연금보험료를 납입(재직자연금)할 경우 연금액 산정기준 일이 종전에는 70세 퇴직 시로 제한되었으나 개정법은 '65세부터 매년 실시'로 개정하여 65세 이후 납입한 보험료가 매년 수령할 연금액에 반영될 수 있도록 산정 기준을 개선함
- (수급 연령 선택 확대) 현재 후생연금의 수급개시는 원칙적으로 65세로 60~70세 중에서 가입자가 조기 또는 연기 수령이 가능하지만 개정 후 수급연령을 60세~75세로 상향조정하여 선택지를 확대함
 - 다만 개정법에 따라 연금 수령을 65세 이후로 연기할 경우 65세부터 연금액이 연간 8.4% 증가 및 누적되고 최장 75세로 연기할 경우 84%가 인상된 연금액을 수령할 수 있음⁶⁾

- (사적연금 개혁) DB형 제도의 확대, 수급연령 선택폭 확대, 중소기업 특례 확대, 중도인출 완화 등 퇴직연금 활성화 를 위해 퇴직연금 관련 규정을 포괄적으로 개정하였으며, 그 주요 내용은 다음과 같음<표 2> 참고

5) 이에 따라 60~64세 중에서 약 16만 명이 연금수령을 혜택을 받을 것으로 추정됨[厚生労働省(2020. 6. 5)]

6) 반면, 65세 이전에 조기 수령할 경우 4.8~24%(64~60세) 감액 지급됨[厚生労働省(2020. 6. 5)]

〈표 2〉 일본 2020 공·사연금 개혁에서 사적연금 개정 부분

구분	개정 내용	목적	시행시기
DB형 제도 개정	- DB형 수급개시 연령 상한을 70세로 상향 조정	고령자 취업 촉진	2020. 6
	- 제도 종료 시 DB형에서 iDeCo로 통산 가능	편의성 확대	2022. 5
DC형 적용 확대	- 기업형DC 가입 연령 70세로 확대	고령자 취업 촉진	2022. 5
	- iDeCo 가입 연령 65세로 확대		
수급 연령 선택폭 확대	- DC형 수급개시 연령 상한을 75세로 상향 조정		2022. 4
중소기업 특례 확대	- 간이형DC 및 ‘iDeCo+’ 적용기업 확대	취약계층 보호	2020. 12
	- 기업형DC 가입자의 iDeCo+ 가입 요건 완화		2022. 10
중도인출 자격 완화	- 탈퇴일시금 보험료납입기간 요건을 종전의 3년에서 5년으로 완화함	편의성 확대	2022. 4
	- 외국인 귀국 후 탈퇴일시금 지급 허용	해외노동력 확보	
기타	- 기업형 DC 연금자산의 기업연합회 이전 허용	편의성 확대	2022. 5
	- 기업연금연합회에 iDeCo 가입자 교육 위탁 허용	가입자 보호	2020. 6

자료: 第一生命(2020), “私的年金の制度改正について”를 기초로 작성함

- (DB형 개정) 정년연장에 따른 근로자의 선택지 확대를 위해 DB형제도의 수급개시 연령을 종전 60~65세에서 개정 후 60~70세로 상향 조정함
 - 또한, 퇴직 등의 사유로 DB형제도의 가입자격을 상실한 중도탈퇴자의 경우 연금자산을 종전에는 기업연금연합회로만 이전하도록 하였으나 개정에 따라 추가적으로 iDeCo로 이전하는 것을 허용함
- (DC형 개정) 고령자 취업 활성화와 확정급부기업연금제도과의 정합성 차원에서 기업형DC 가입가능 연령을 종전 60세에서 개정 후 70세로 상향 조정함
 - 우리나라의 IRP와 유사한 iDeCo⁷⁾는 가입가능 연령을 종전에 60세에서 개정 후 65세로 상향 조정하고, 근로자가 정년연장으로 65세에 재계약할 경우 DB·DC형에서 iDeCo로 자산이전이 가능하도록 개선함
 - 기업형 DC와 iDeCo의 수급개시 연령의 선택지가 종전에 60~70세에서 개정 후 60세~75세로 확대됨⁸⁾
- (중소기업 특례 확대) 간이형DC⁹⁾와 iDeCo+¹⁰⁾의 적용 중소기업을 종전의 100인 이하에서 300인 이하로 상향조정하여 중소기업의 특례 적용을 확대함
 - iDeCo+제도 활성화를 위하여 iDeCo+에 가입할 경우 기업형DC 가입자라면 누구나 가입할 수 있도록 종전의 기업형DC 연금규약상 iDeCo+ 추가 가입허용 명시 규정을 삭제하도록 개정함

7) iDeCo는 확정각출연금법에 따른 개인형DC제도(2002)임

8) DC형제도의 경우 가입 후 5년 경과시 연금지급이 가능함

9) 간이(簡易)형DC(2018)는 100인 이하 사업장을 대상으로 관리비용과 가입 절차 등이 간소화된 중소기업 특례 퇴직연금제도로 우리나라 기업형IRP에서 비용과 가입절차 등 편의성이 제고된 개념임

10) iDeCo+(2018, 법률 명칭: 중소기업주부담금납부제도)는 100인 이하 사업장의 종업원이 iDeCo에 가입하여 부담금을 납부할 경우 추가로 사업주가 부담할 수 있는 퇴직연금제도임(<https://www.ideco-koushiki.jp/>)

- 또한, 이 경우 가입자가 부담금 납입 시 사업주가 부담금을 지원할 경우 합산한도 규정에 따라 가입자 부담액이 줄어드는 문제점을 개선하여 사업주 부담금 지원이 합산한도에 포함하지 않도록 개정함
- (기타 규제완화) 기업형 DC 및 iDeCo 가입자의 탈퇴일시금 지급요건인 보험료 최소 납입기간을 종전의 3년에서 5년으로 완화하고, 외국인 가입자의 본국 귀국 시 탈퇴일시금 지급이 가능하도록 요건을 완화함
- 또한, DB형제도 가입자의 중도탈퇴 시 연금자산을 종전에는 iDeCo만 이전하도록 하였으나 개정에 따라 추가적으로 기업연금연합회로 이전을 허용하여 선택폭을 확대함
- iDeCo의 운영주체인 국민연금기금연합회가 투자교육을 기업연금연합회에 위탁하는 것을 허용하여 전문기관에 의한 투자교육 제공이 가능해짐

■ (평가) 일본의 2020 연금개혁은 과거 고령자 중심의 팽창적 복지와 결별하고 복지재정을 확충하여 전 국민 포용적 사회보장제도로 전환하는 상징적인 개혁 사례라는 점에서 의미가 큼

- 이번 개혁은 과거 고령층에 대한 저부담·고급여 연금 지급방식에서 정년연장을 통해 고소득 고령층에게 보험료 부담은 더 늘리고 더 낮은 연금을 받도록 중부담·중급여 방식으로 전환하는 연금시스템 개혁을 시사함
- 이와 동시에 저소득 싱글 여성의 비중이 높은 단시간 근로자를 포함한 비정규직, 중소기업 종사 근로자 등의 저(무)연금 또는 사각지대 개선을 추진하는 등 상대적 취약계층에 대한 선택과 집중을 통한 전 국민의 포용적 사회보장제도를 실현하고 있음

■ (시사점) 일본의 2020 연금개혁은 정년연장제도 법률 제정과 동시에 추진되었다는 측면에서 중장기적으로 일본식 계속고용제도¹¹⁾ 등을 모색하고 있는 우리나라에서 수급연령을 포함한 연금제도 개정을 논의할 경우 참고할 필요가 있음¹²⁾

- 우리나라에서 중소기업 퇴직연금 가입 활성화를 위해 현행 둘 이상 사업장에 적용하고 있는 표준형 DC를 개선하여 하나의 사업장에서도 저렴한 관리비용과 간편 가입이 가능한 간이형DC 도입을 검토할 필요성이 있음
- 고령자의 일과 건강의 양립을 통한 사회참여형 노후생활을 확립하기 위하여 우리나라 국민연금의 재직자 연금제도 감액지급 소득요건¹³⁾ 등을 일본 등의 사례와 같이 근로의욕을 촉진하는 방향으로 검토할 필요성이 있음 **kiqi**

11) 기획재정부(2019. 9. 18)는 “고용연장 방안을 선택할 수 있는 「계속고용제도」 도입 검토(일본사례 참조)” 필요성을 제기함

12) 계속고용제도 도입 시 조기퇴직자의 증가에 따른 소득절벽 현상을 가중시킬 가능성이 상존하기 때문임

13) 2020년 1월 기준으로 약 224만 원(월)임