



기획

Special Article

영국 노동시장 변화에 따른 공·사적연금의 대응 | 문현경, 유현경

그리스 연금 개혁의 최근 동향과 함의 | 이다미

노동시장 변화에 따른 독일 연금제도 개혁 | 게르하르트 베커

변화하는 노동시장과 공적연금의 대응: 일본 사례를 중심으로 | 성혜영

변화하는 노동시장과 공적연금의 대응: 일본 사례를 중심으로

The Changing Labor Market and Policy Responses to Public Pensions:
A Japanese Case

성혜영(국민연금연구원)

Sung, Heayoung(National Pension Research Institute)

변화하는 노동시장에 대한 대응은 일본 연금제도의 발전 과정에서 빼놓을 수 없는 과제였다. 1980년대에는 피용자(被用者) 증가와 자영자 감소라는 변화에 적응하기 위해, 2000년대에는 고령자와 여성의 경제활동 참여 증가에 따른 연금권 강화를 목적으로, 2010년대에는 단시간 근로자의 후생연금 적용 확대와 피용자연금 일원화를 위해 개혁이 이루어졌다. 단시간 근로자를 피용자연금에 포괄하고 후생연금 적용 사업소를 확대하는 노력은 현재도 진행 중이다. 다만, 플랫폼 노동과 같은 새로운 근로 형태에 대한 공적연금의 대응은 다른 국가들과 마찬가지로 매우 더딘 상황이다.

1. 들어가며

1942년 최초의 공적연금인 노동자연금이 신설된 이래 일본의 공적연금은 수차례에 걸친 변화를 겪었다. 연금 개혁의 주목적은 인구 구조와 노동시장의 변화에 대한 대응이었으며, 적용 대상을 확대하기 위해 분절적으로 제도를 발전시켜 왔던 일본은 1985년을 기점으로 통합과 일원화를 추구하게 된다.

이 글은 일본의 공적연금이 노동시장의 변화에 어떻게 대응하여 왔는지 살펴보고 우리나라에 주는 시사점을 도출하는 데 목적을 두고 작성하였다. 특히 주요 연금 개혁인 1985년, 2004년, 2012년의 변화를 살펴볼 것이며, 가장 최근에 이루어진 연금 관련 법령 개정 내용을 추가로 검토한다.

2. 자영자 감소와 여성의 경제활동 참여 증가에 대응한 1985년 개혁¹⁾

최초의 공적연금인 노동자연금은 1944년 후생연금으로 명칭이 변경되었으며, 사립학교 교직원이나 농림어업 협동조합원들은 별도의 공제연금제도를 만들어 후생연금에서 분리되어 나갔다. 그러나 자영업자와 같은 비근로자들은 공적연금에서 소외되어 혜택을 받을 수 없는 상태였다. 1958년 자민당은 이들 자영업자를 대상으로 하는 연금제도를 도입하겠다고 공약을 중의원 선거에 내걸었고, 선거에서 승리한 후 1959년에 비근로자가 가입할 수 있는 연금제도를 만들기 위해 「국민연금법」을 제정하게 된다. 이 법은 1961년부터 시행되었으며, 이로써 소득활동을 하는 모든 국민이 연금제도에 가입할 수 있는 ‘국민개연금(國民皆年金)’ 시대가 도래하게 되었다. 국민연금제도가 만들어지기 전에는 공적연금의 적용을 받는 사람이 전체 취업인구의 30%인 약 1,300만 명에 불과하였다. 따라서 국민연금은 자영업자 외에 근로자이면서도 후생연금의 적용을 받지 못하던 약 2,000만 명도 포함할 수 있는 제도가 되었다. 무소득 배우자와 같은 비경제활동인구 역시 국민연금에 가입하고 싶다면 임의가입을 선택할 수 있었다.

1961년부터 이어지던 국민개연금 시대는 다시금 위기가 도래하였다. 1970년 중반부터 개혁의 필요성이 제기된 것이다. 출생률과 사망률은 떨어지고 있었으나 평균 수명은 크게 늘어 인구 구조의 변화가 급속하게 진행되고 있었으며, 이로 인해 1995년 이후에는 65세 이상의 노인인구가 전체 인구의 15%를 초과할 것으로 예상되는 상황이었다. 더불어 개혁의 필요성이 제기된 중요한 이유 중 하나는 산업의 구조와 취업의 구조가 변화되어 연금 재정 기반이 불안정해졌기 때문이다(江口隆裕, 1988). 산업 구조의 변화는 연금제도별로 가입자 수와 수급자 수의 차이를 가져왔을 뿐만 아니라 안정적인 경제성장에 따라 국민의 생활양식이 변하고 연금에 대한 의식 수준도 높아져 연금제도를 둘러싼 여건이 크게 달라졌다(吉原健二, 畑満, 2016).

더 구체적으로 살펴보면, 여성의 사회 진출이 활발해지면서 후생연금이나 공제연금에 가입한 피용자의 처가 국민연금에 임의가입하는 비율이 증가하여 각 제도가 본래 예상하였던 바와 다른 적용과 수급 상황이 나타났는데, 이에 적절히 대응하지 못하고 있었다. 고령화의

1) 성혜영(2019a)의 내용을 일부 발췌하여 작성한 것임을 밝힌다.

진전으로 수급자 수가 늘어나는 한편 산업 구조가 변화하면서 제도 간 피보험자의 이동도 발생하였다. 자영업자 수와 가족종사자 수는 크게 감소하고 피용자 수는 크게 늘었다. 이로 인해 피보험자 수가 줄어든 제도는 급여와 부담의 격차가 커지는 문제 때문에 재정이 불안정해졌다. <표 1>을 보면 1985년 후생연금보험의 제도부양비는 9.4%였던 데 반해 국민연금은 22.7%로 두 배 이상이었음을 알 수 있다. 후생성은 자영업자, 특히 농업 종사자의 감소로 인해 국민연금 가입자가 크게 줄어들면 제도 유지가 불투명해질 것으로 예측하였다.

1985년 일본은 전 국민 공통의 기초연금제도를 도입하게 된다. 기초연금 도입의 목적은 본격적인 고령사회 도래에 대비해 공적연금제도를 장기적·안정적으로 운영하는 데 있었다. 1985년 당시 산업 구조의 변화에 의해 자영업자와 농민이 급속도로 줄어들었으며, 이로 인해 국민연금 가입자도 감소하게 되어 일본 정부는 이대로라면 국민연금은 제도 유지가 불가능할 것으로 판단하였다. 결국 기초연금 도입은 재정적으로 위기에 봉착한 국민연금제도를 후생연금 가입자들이 구제하는 형태로 진행되었다.

기초연금이 도입되기 이전 공적연금제도는 직역에 따라 공제연금, 후생연금, 국민연금의

표 1. 1985년 3월 말 기준 공적연금 각 제도의 가입자 및 수급자 수

제도 종류	가입자 수 (A)		전체 수급자 수		노령연금 수급자 수 (B)		제도 부양비 B/A (%)
	천 명	%	천 명	%	천 명	%	
후생연금보험	26,031	44.3	5,639	31.0	2,456	19.6	9.4
국민연금	26,431	45.1	7,304	40.2	5,994	47.9	22.7
선원보험	193	0.3	105	0.6	51	0.4	26.4
국가공무원 공제조합	1,173	2.0	422	2.3	325	2.6	27.7
지방공무원 공제조합	3,292	5.6	874	4.8	671	5.4	20.4
공공기업체 직원 등 공제조합	752	1.3	444	2.4	330	2.6	43.8
사립학교 교직원 공제조합	329	0.6	53	0.3	13	0.1	4.0
농림어업 단체 직원 공제조합	485	0.8	116	0.6	72	0.6	14.9
계	58,715	100	14,958	82.3	9,911	79.2	16.9
복지연금	-	-	3,212	17.3	2,597	20.3	-
합계	58,715	100	18,212	100	12,508	100	-

자료: 吉原健二, 畑満, (2016). 日本公的年金制度史—戦後七〇年・皆年金半世紀, p. 88.

세 종류로 분류되어 있었다. 공제연금은 공무원 등을 가입 대상으로 하며, 후생연금은 민간 피용자, 국민연금은 자영업이나 농업 종사자를 대상으로 한다. 특히 공제연금은 단체별로 분산되어 있었으며 세 제도 간 차이가 보험료와 급여 수준 모두에서 발생해 연금 재정을 위협하는 요인이 되었다. 이를 해결하기 위해 전 국민 공통의 기초연금(국민연금)을 만들어 전체 공적연금제도의 1층 부분에 위치시키고 피용자를 위한 후생연금과 공제연금(보수비례연금)은 2층에 위치시키는 체제로 재편한 것이다.

기초연금 도입 이전에는 후생연금 가입자의 배우자로서 전업주부인 사람은 국민연금에 가입하지 않아도 되었으며 본인이 원할 경우에만 임의가입을 하였다. 그러나 기초연금 도입 이후부터는 후생연금 가입자의 무소득 배우자도 기초연금에 강제로 가입하게 함으로써 비로소 20세 이상의 모든 국민이 공적연금 가입 대상에 포함되었다. 이에 따라 여성의 연금권이 강화되고 일본의 연금체계는 ‘1인 1연금’ 시대로 변모하게 된다.

3. 고령자 근로 활성화에 대응한 2004년 개혁²⁾

일본 연금제도 역사상 1985년 기초연금 도입 이후 중요한 개혁은 2004년의 개혁이라 할 수 있다. 그러나 연금 재정의 지속가능성 제고를 주목적으로 한 개혁이었기에 노동시장 변화에 대한 대응은 상대적으로 미약하였다. 당시 개혁 목표 중 하나가 “생활 형태와 근로 형태의 다양화에 대응하는 제도의 구축”이었으므로 2004년 개혁에서는 재직자 노령연금제도를 개선하고, 단기간 근로자에 대한 후생연금 적용을 확대하겠다는 방침을 명시하였으며, 여성의 연금권 확대를 위한 조치를 취하였다(厚生労働省, 2004).

먼저, 재직자 노령연금제도의 개선 내용은 다음과 같다. 60대 초반의 피용자에 대한 재직자 노령연금제도를 변경하였는데, 기존에는 일률적으로 급여액의 20%를 지급 정지하였으나 이를 폐지하였다. 70세 이상인 피용자들의 노령 후생연금 급여를 조정하고 원래 보험료를 부담시켰던 제도를 변경해 70세 초과 연령은 보험료를 납부하지 않도록 하였다. 또한 고령자의 근로를 촉진하기 위해 65세 이후에 노령 후생연금을 연기하여 받을 수 있는 연기연금제도를 도입하였다.

2) 성혜영(2019b)의 내용을 일부 발췌하여 작성하였다.

단시간 근로자에 대한 후생연금 적용 확대는 법 시행 5년 후를 목표로 하여 후생연금 적용 확대에 대해 종합적인 검토를 하기로 결정하였다. 즉 단기간 근로자들에 대한 구체안은 내놓지 않았으며, 결국 5년 후가 아닌 2012년이 되어서야 관련 법이 만들어지게 되었다.

여성 근로자들을 위한 보호 조치로는 육아휴직 기간 등에 대한 보험료 면제를 확대 실시하는 안이 추가되었다. 이전에는 자녀 연령이 만 1세 미만인 경우에만 적용하였으나 이를 3세 미만으로 확대하고, 근무시간 단축 등으로 인해 표준보수가 줄어든 경우 연금액 산정 시 배려하는 조치를 추가하였다. 즉 근무시간 단축 이전의 표준보수액을 적용해 연금 급여를 계산하도록 한 것이다.

4. 단시간 근로자 적용 확대와 피용자 연금제도의 일원화를 위한 2012년 개혁³⁾

2004년에 대대적인 개혁이 실시되었지만 공적연금이 지닌 문제들이 완전히 해결된 것은 아니었다. 2012년 개혁 당시 일본의 공적연금이 지니고 있었던 문제는 연금 공동화, 무연금·저연금, 세대 간 격차, 매크로 경제 슬라이드의 작동 여부, 생활보호제도와와의 관계, 비정규 노동자의 연금, 관민 격차, 성별 연금 격차 등으로 요약된다(石崎浩, 2012). 이에 사회보장·세 일체 개혁과 관련한 8개 법안이 통과되었는데, 이 중 노동시장의 변화와 관련된 사항을 포함하는 법률은 「공적연금제도의 재정 기반 및 최저보장 기능의 강화 등을 위한 국민연금법 등의 일부를 개정하는 법률」과 「피용자연금제도의 일원화를 도모하는 후생연금보험법 등의 일부를 개정하는 법률안」(이하, 피용자연금일원화법안)이다.

구체적인 정책 내용은 다음과 같다.

먼저, 단시간 근로자의 후생연금 적용을 확대하였다. 이 법안의 목적은 공적연금 중 피용자연금의 대상이 되지 않는 비정규 근로자의 사회안전망을 강화하고 사회보험에 대한 격차를 시정하는 데에 있었다. 기존에는 주당 노동시간이 30시간 이상인 근로자만 후생연금의 적용을 받을 수 있었으나 이를 주 20시간 이상 근무로 완화하였다. 다만, 월 임금이 8만 8천 엔 이상이며 근로 기간이 1년 이상인 자를 대상으로 하고, 종업원이 501인 이상인 기업에 한정하였으며, 학생은 대상에서 제외하였다. 단, 500인 이하의 회사에서도 노사 합의가 있을 경

3) 성혜영(2012, 2014)의 내용을 일부 발췌하여 작성하였다.

표 2. 사회보장·세 일체 개혁 관련 주요 법안

주요 개정 항목		시행일
(1)	단시간 근로자에 대한 후생연금·건강보험의 적용 확대를 실행한다. ① 주 20시간 이상 ② 월액임금 8.8만 원 이상 ③ 근로 기간 1년 이상 ④ 학생은 적용 제외 ⑤ 종업원 501인 이상의 기업(현행 적용 기준에서 적용되는 피보험자 수로 산정)	2016년 10월 후생연금 가입자 약 25만 명 증가
(2)	후생연금에 공무원 및 사학 교직원도 가입하는 것과 함께, 2층 부분의 연금은 후생연금에 통합한다.	2015년 10월 후생연금 가입자 약 441만 명 증가
(3)	공제연금과 후생연금의 제도적인 차이에 관해서는 기본적으로 후생연금에 맞추어 해소한다.	
(4)	공제연금의 1·2층 부분 보험료를 인상해 후생연금의 보험료율(상한 18.3%)에 통일한다.	
(5)	후생연금 사업의 효율적인 사무 처리를 위해 공제조합이나 사학사업단을 활용한다. 또한 제도 전체의 급여와 부담 상황을 국가 회계에 일괄적으로 계상한다.	
(6)	공제연금에 있는 공적연금 3층 부분(직역 부분)을 폐지한다. 폐지 후의 새로운 연금에 대해서는 별도의 법률로 정한다.	

자료: 厚生労働省. (2012). 平成24年の制度改正(社会保障・税一体改革関連). 改正の主な内容と施行日.의 내용을 참조해 저자 재구성

우 후생연금 적용이 가능하다.

다음으로, 공무원과 사립학교 교원이 가입하는 공제연금과 일반 피용자가 가입하는 후생연금의 통합을 단행하였다. 이 제도들은 모두 피용자를 대상으로 하므로 구조가 비교적 비슷하였는데, 단지 공제연금이 후생연금과 다른 점은 직역 가산이 있어 표준적인 가입자는 월액 2만 엔을 추가로 수급할 수 있는, 이른바 관민 격차가 존재했다는 것이다.

이러한 격차를 해소하기 위해 제정된 「피용자연금일원화법안」은 공제연금의 가입자(2011년 3월말 기준, 약 441만 명)들이 지게 될 부담과 급여, 양쪽 모두에 영향을 주었다(堀江奈保子, 2012). 기존 후생연금 가입자들의 보험료율은 2017년 이후 18.3%가 되었으며 공무원은 2018년에, 사학 교직원은 2027년 이후에 동일한 보험료에 도달하게 된다. 관민 격차 해소 방안 마련을 위해 공제연금의 직역 부분과 민간 기업의 퇴직금 및 퇴직연금에 관한 조사와 유식자(有識者) 회의가 실시되었으며(内閣官房行政改革推進室, 2012), 이를 통해 직역 부분 폐지 후 새로운 제도를 설계하여 기존 공제연금 가입자들의 3층 부분을 완전히 삭감

하지는 않았다. 또한 공제연금이 도입되기 전 국가로부터 완전한 혜택을 받았던 은급(恩給) 제도 수혜자들에 대해서는 27%의 급여액 감액이 이루어져 국가 세금을 통한 우대 정책이라는 비판을 어느 정도 피할 수 있었다. 피용자연금제도의 일원화는 연금 재정의 범위를 확대해 제도의 안정성을 높임과 동시에 민간 피용자와 공무원이 동일한 보수를 받는 경우, 동일한 보험료를 내고 동일한 급여를 받는 공평성을 확보함으로써 공적연금 전체에 대한 국민의 신뢰를 고취한다는 취지(厚生労働省, 2007)로 추진되었다.

5. 최근 동향⁴⁾

일본에서 가장 최근에 이루어진 2019년 공적연금 재정 검증 결과, 총 다섯 가지의 개선 과제가 도출되었다. 첫째는 피용자보험의 적용을 확대하는 것, 둘째는 수급 개시 시기의 선택지를 확대하는 것, 셋째는 재직 중의 연금 수급 방법을 수정하는 것, 넷째는 확정 각출연금의 가입 가능 요건을 수정하는 것, 다섯째는 국민연금 보험료 전액 면제 기준을 추가하는 것이다. 이 중 노동시장 변화와 관련된 내용은 피용자보험의 적용 확대이다.

피용자연금 적용 확대에 관한 주요 내용은 다음과 같다(厚生労働省, 2019). 2012년의 개혁 결과, 현재 일본의 피용자들은 피용자보험, 즉 후생연금에 가입하고 자영자 등은 국민연금에 가입한다. 법인사업소는 업종이나 종업원 규모에 상관없이 피용자보험 강제 적용 사업소가 되지만, 개인사업소의 적용 규정은 다소 복잡하다. 법정 업종 16개에 대해서는 강제 적용이 되지만 비적용 업종이나 종업원 5인 미만의 개인사업소는 노사 합의가 있는 경우에만 '임의포괄 적용 사업소'라 하여 후생연금 가입 대상에 포함하고 그 외에는 비적용된다. 적용 사업소의 범위에 대해서는 1985년 연금 개혁 시 법인을 강제 적용한 이래 변경이 없었으며, 개인사업소 중 16개의 법정 업종도 1953년 이래로 변경이 없는 상태였다. 따라서 이번 재정 계산 시 사회보장심의회 연금부회에서는 적용 사업소의 범위를 확대할 것을 제안하게 되었다. 사회보장심의회 연금부회가 적용 사업소의 범위 확대를 제안하게 된 배경은 피용자들이 자신의 근로 여건이나 형태와 관계없이 어떠한 사업소에서 근무하느냐에 따라 후생연금의 가입 자격을 취득하지 못하는 것은 불공평하다고 보았기 때문이다(年金部会, 2019). 예를 들

4) 성혜영(2020)의 내용 일부를 발췌하여 작성하였다.

어 5인 미만이 근무하는 변호사 사무실의 경우 법인화가 되어 있다면 피용자들은 후생연금에 가입할 수 있으나, 개인사업소로 되어 있다면 국민연금에 가입하게 되고 보험료는 전액 본인이 부담하게 된다. 따라서 피용자가 근로하는 사업소에 관계없이 후생연금에 가입할 수 있도록 보장하는 방향으로의 제도적 진전이 필요하다고 본 것이다.

그간 노력이 전혀 없었던 것은 아니다. 16개의 법정 업종에 대해서는 상당 기간 동안 변경되지 않았으나 새롭게 출현한 업종에 대해서는 가능한 한 16개 안으로 포괄하기 위해 노력하였는데, 정보기술⁽¹⁷⁾ 업종을 통신 및 보도 사업에 포함한 것이 그 예이다. 또한 1985년의 개정에 의해 법인은 후생연금에 강제 적용이 되었으며, 회사법 개정을 통해 법인 설립이 용이해져 어느 정도의 규모와 사무 처리가 가능한 사업소라면 법인으로 적용받는 것이 수월해졌다. 이러한 상황을 염두에 두더라도 남아 있는 비적용 업종에 대해 법 개정이 필요한지 검토한 것이다.

사회보장심의회 연금부회에서 이 주제를 다루기 전 ‘일하는 방식의 다양화에 따른 사회보험의 대응에 관한 간담회’에서도 심도 있는 논의가 이루어졌다. 해당 간담회는 2018년 12월부터 2019년 9월까지 개최되었으며, 단시간 노동자와 복수 사업소 취업자의 피용자 적용 확대 문제와 함께 피용자보험 적용 사업소 확대 관련 내용이 함께 논의되었다. 여기에서는 5인 이상 개인사업소는 원칙적으로 강제 적용하자는 제안이 나왔다(働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会, 2019).

이러한 의견들을 종합한 최종 개선 방향은 다음과 같다. 법률, 회계, 행정 등을 다루는 업종 중 피용자보험 적용에 대한 사무 처리가 가능하고 전체 사업소를 놓고 볼 때 개인사업소의 비율이 높은 곳, 특히 5인 이상인 개인사업소의 비율이 다른 업종과 비교해 높지만 사회보험은 피용자보험의 적용을 받지 않는 곳들을 살펴보았다. 또한 제도상 법인화를 하는 데 제약 조건이 있거나 법인화가 불가능하기 때문에 개인사업소로 남아 있는 비율이 높은 업종을 검토하였다.

최종적으로 제도상 법인화하는 데 제약 조건이 있는 변호사, 사법서사, 행정서사, 토지각택조사사, 공인회계사, 세무사, 사회보험 노무사, 변리사, 공증인을 적용 업종으로 검토하였고, 법인화가 불가능한 해운사업대리사에 대해서도 검토하였다. 이들 전문서비스업은 5인 미만 사업소 중에서는 약 5.3%, 10인 미만의 사업소는 약 20.7%만이 법인화가 이루어진 상

태이다. 이번에는 5인 이상 사업소에 대해서만 적용을 확대할 것을 계획하였다.

그 밖에 단시간 근로자 중 피용자보험 적용 대상을 현행 500인 이상 사업소에서 100인 이상, 50인 이상으로 단계적으로 확대하기로 하였다. 단시간 근로자에 대한 적용 확대는 2022년 10월 1일부터, 피용자보험 적용 사업소의 범위 확대는 2024년 10월 24일부터 시행된다.

6. 나가며

일본은 잦은 개혁을 통해 사회와 경제 변화에 걸맞은 연금제도를 만들기 위해 노력해 왔다. 이 글에서는 세 번의 주요 연금 개혁에서 노동시장의 변화에 대응한 개혁 내용이 무엇인지 살펴보았다. 먼저, 1985년에 이루어진 개혁에서는 산업 구조의 변화에 따라 자영업자와 농민이 감소하자 기초연금을 도입하고 재정적 위기에 도달한 국민연금제도를 없앴다. 2004년 개혁에서는 고령자의 고용을 촉진하기 위해 재직자 노령연금제도를 개선하고, 70세 이상인 경우는 후생연금 가입 의무를 없앴으며, 연기연금제도를 도입하였다. 2012년 개혁에서는 단시간 근로자의 후생연금 가입을 확대하였고 피용자연금을 일원화하였다. 최근에는 단시간 근로자 중 후생연금을 가입할 수 있는 대상의 범위를 사업장 규모를 기준으로 더욱 확대하겠다는 방침을 발표하였고 후생연금을 가입하는 개인사업소의 업종을 종전보다 늘릴 것을 계획하였다.

그러나 노동시장의 변화에 대한 대응하기 위해 기울인 노력에 비해 그 결과가 획기적이라고 평가하기는 어렵다. 우리나라에서는 종업원이 1인 이상이면 사업장가입자로 적용하는 데 반해 일본에서는 5인 미만 개인사업소는 업종에 따라 적용 여부가 다르다. 비적용 업종이나 종업원 5인 미만의 개인사업소는 노사 합의가 있는 경우에만 후생연금 가입 대상에 포함해 왔다.

단시간 근로자에 대해서도 마찬가지이다. 단시간의 기준이 주당 20시간 이상으로 완화되었으나 사업장 규모에 따라 적용 여부가 달라지는데, 최근까지 500인 이상 사업소를 대상으로 하다가 올해 10월부터 50인 이상을 목표로 단계적으로 확대한다. 1개월 동안 근로 일수 8일 이상 또는 근로시간이 60시간 이상이면 사업장가입자로 적용하는 우리나라에 비해 그 규정이 엄격하다고 하겠다. 사업장 규모 면에서 보면, 우리나라는 종업원 수 1인 이상이면 사업장가입자로 적용하나 일본은 현행 500인 이상 사업소에서 올해 10월에야 100인 이상, 50

인 이상으로 단계적으로 확대할 방침이다. 다만 소득 기준은 월 8만 8천 엔으로 2022년 현재 220만 원인 우리나라에 비해 완화되어 있다고 볼 수 있다.

특히 최근에 증가하는 다양한 노동 형태에 대한 공적연금의 대응은 매우 더디다. 일본 정부는 플랫폼 노동자의 노동자성은 인정하지 않고 있으며, 이들을 근로자와 자영자의 중간 형태로 보지만 결과적으로 개인사업주로 취급하고 있어 사회보험 혜택을 부여하지 않는다. 2021년 5월, 플랫폼 노동자 중 배달원을 산재보험 대상으로 포함하였으나(厚生労働省, 2021) 정식 대상이 아닌 특별 대상자로 간주하였다. 따라서 이들을 후생연금 가입자로 포괄하는 조치에 관한 논의는 더욱 더디게 진행될 것으로 보인다.

참고문헌

- 성혜영. (2012). 일본 연금개혁 2개 법안의 성립과 공적연금을 둘러싼 문제, *연금포럼*, 48, 47-52.
- 성혜영. (2014). 일본의 피용자연금 일원화 과정, *연금포럼*, 53, 24-29.
- 성혜영. (2019a). 1985년 일본 공적연금제도의 구조적 개혁 사례연구, *입법과 정책*, 11(3), 179-204.
- 성혜영. (2019b). III장, *일본, 연금개혁을 위한 사회적 합의과정 해외사례 연구*. 김혜진, 성혜영, 김원섭, 김현수, 정창률, 김아람 (편), 프로젝트 2019-01. 전주: 국민연금연구원.
- 성혜영. (2020). 2019년 일본 공적연금 재정검증 결과 및 제도개선 과제, *연금포럼*, 78, 59-65.
- 石崎浩. (2012). *公的年金制度の再構築, 第3章 公的年金の諸問題*. 東京: 信山社.
- 江口隆裕. (1988). 昭和六一年公的年金制度買改正の立法過程. *北法*, 38(4), 189-277.
- 吉原健二·畑満. (2016). *日本公的年金制度史—戦後七〇年・昔年金半世紀—*. 東京: 中央法規.
- 堀江奈保子. (2012). *年金改革関連2法案が成立—先送りされた課題の早期解決を. みずほ総合研究所*.
- 内閣官房行政改革推進室. (2012). *共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議報告書*.
- 年金部会. (2019). *第14回社会保障審議会年金部会. 議事録*. 2019. 11. 13.
- 働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会. (2019). *働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会における議論のとりまとめ*. 2019. 9. 20.
- 厚生労働省. (2004). *平成16年年金制度改正の全体像*.
- 厚生労働省. (2007). *被用者年金制度の一元化を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案要綱, 第一改正の趣旨*.
- 厚生労働省. (2012). *平成24年の制度改革(社会保障・税一体改革関連). 改正の主な内容と施行日*.
- 厚生労働省. (2019). *被用者保険の適用事業所の範囲の見直し*. 第14回社会保障審議会年金部会, 資料1. 2019. 11. 13.
- 厚生労働省. (2021). *フードデリバリー配達員への労災保険特別加入適用について*. 労働政策審議会労災保険部会, 説明資料. 2021. 5. 14.
- 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年法律第62号).
- 被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成24年法律第63号).