

海外調査報告

韓国の生命保険産業をめぐる 現状と課題

～労働市場・社会保障制度・生保マーケットの調査を通じて～

2010年12月



全国生命保険労働組合連合会（生保労連）
NATIONAL FEDERATION OF LIFE INSURANCE WORKER'S UNIONS(L.I.U)

目次

はじめに	3
1. 調査概要	4
2. 韓国の労働市場の現状と課題	6
(1) 雇用環境	6
(2) 賃金動向	8
(3) 労働時間	8
(4) 非正規雇用の動向	10
(5) 労働組合活動を巡る動向	11
(6) 調査から学ぶ取る視点	13
3. 韓国における社会保障制度の現状と課題	14
(1) 少子高齢化を巡る現状と課題	14
(2) 国民年金制度を巡る現状と課題	15
(3) 医療保険制度を巡る現状と課題	18
(4) 介護保険制度を巡る現状と課題	20
(5) 調査から学ぶ取る視点	21
4. 韓国における生保産業・マーケットの現状と課題	22
(1) 主要業績概況	22
(2) チャネル動向	26
(3) 経営動向	30
(4) その他の動向	33
(5) 調査から学ぶ取る視点	34
5. おわりに～わが国の生保産業が進むべき方向性への示唆～	36

海外調査報告（韓国）ヒアリング概要.....	38
国民年金公団のヒアリング.....	39
KOILAF（韓国国際労働財団）のヒアリング.....	41
韓国生命保険協会のヒアリング.....	44
韓国生産性本部のヒアリング.....	46
KFCLU（全国事務金融連盟労働組合連合会）のヒアリング.....	47
教保生命のヒアリング.....	50

はじめに

生保労連では、生保産業で働く者の立場から社会からの負託に応えるべく、社会保障制度のあり方、あるいは生命保険産業の進むべき方向性等について研究・検討を進めてきた。

特に今年度においては、「社会から共感・信頼を得られる運動」を目指す観点から、特別委員会「生保産業の将来構想とビジョンに関する研究会」（以下、「2010 ビジョン研」）を開催し、明日の生保産業が担うべき役割や課題について、検討を行っているところである。

このような取組みを進めていくにあたっては、日本の生保産業を取り巻く環境について認識を深めることが重要であるが、同時により幅広い視点から、海外における労働市場・社会保障制度・生保マーケットの現状や課題等にも目を向け、研究を行っていくことが必要と考えられる。

また、かかる海外調査は各単位組合では実施が困難なところもあるだけに、産業別労働組合に期待される部分が多いものと考えられる。

このような認識に基づき、生保労連では今般、加盟単位組合への情報提供を行うとともに、今後の政策研究等に活用することを目的として、少子高齢化への対応等、わが国と共通する課題が多い韓国において、調査・研究を実施した。

具体的には、今後の生保労連活動の政策課題に関わる労働市場、社会保障制度、生保マーケットの現状ならびに課題点について、関係各方面の労使関係者に幅広くヒアリングを行った。

わが国はいよいよ少子高齢社会に本格的に突入しようとしているが、日本社会を「安心と活力ある福祉社会」としていくために、生保産業の果たす役割は今後とも大きいものがある。

今般の調査結果が、「安心と活力ある福祉社会」づくりにつながる有益な参考資料となるとともに、各単位組合における取組みの一助となれば幸いである。

1. 調査概要

(1) 調査目的

- 韓国における労働市場・社会保障制度・生保マーケットの現状・課題等について、韓国における各方面の労使担当者から情報収集を行うことを通じ、加盟単組への情報提供に努めるとともに、今後の生保労連における政策研究等に活用することとしたい。

調査対象国を韓国とした理由

- 韓国の労働界が抱える課題は、労働組合組織率の伸び悩みや非正規雇用問題への対応等、日本においても参考となる事象が多い。
- 韓国の社会保障制度は、日本の社会保障制度と類似している部分もあるが、数度の制度改正により、独自のものとなっている。特に、公的年金や医療保険領域については、社会保障番号制の導入、所得代替率の見直し、混合診療の実施等、日本では検討途上にある課題が既に制度として実現している。
- わが国同様、韓国における生命保険の普及率は高く、販売チャネルにおける共通点も多い。

(2) 調査期間

- 2010年11月1日（月）～3日（水）

(3) 訪問者

- 生保労連社会政策委員長 兼 広報委員長 長崎 靖
- 生保労連組織委員長 兼 営業職員委員長 濱 義郎
- 生保労連政策局書記 近藤 洋平

(4) 訪問先

対象組織	組織概要	応接者
国民年金公団	保健福祉家族部（日本の厚生労働省に相当）傘下にある公的年金制度の実務運用機関。	国際部理事 他3名
韓国国際労働財団（KOILAF）	労働組合関係者の国際交流と協力を推進する組織として、人物招聘・途上国支援・人材育成等の活動を実施。	理事長・常任理事・理事 他2名
韓国生産性本部	知識経済部（日本の経済産業省に相当）の外郭団体（特殊法人）として、コンサルタント事業・能力開発事業・生産性向上に向けた各種公的事業を展開。	国際協力チーム課長
全国事務金融連盟労働組合連合会（KFCLU）	金融産業で働く内勤労働者を組合員とする産業別労働組合。組合員数約8万名。保険業界については全ての単組が加盟。	委員長 他6名
韓国生命保険協会	韓国で事業展開を行う22の生命保険会社（外資系会社を含む）を構成員とする業界団体。	広報部マネージャー 他3名
教保生命	三星生命・大韓生命と並ぶ「韓国三大生命保険会社」の一社。	副会長・上席副社長・労働組合副委員長 他7名

2. 韓国の労働市場の現状と課題

韓国経済は2008年秋の世界金融危機の影響を受けて各種経済指標が悪化したが、政府による景気刺激策の効果により2010年以降、景気は飛躍的に回復している。IMFは、韓国における2010年の経済成長率を4.5%と予測しており、本格的な景気回復になかなか移行できない日本とは対照的な状況を示している。

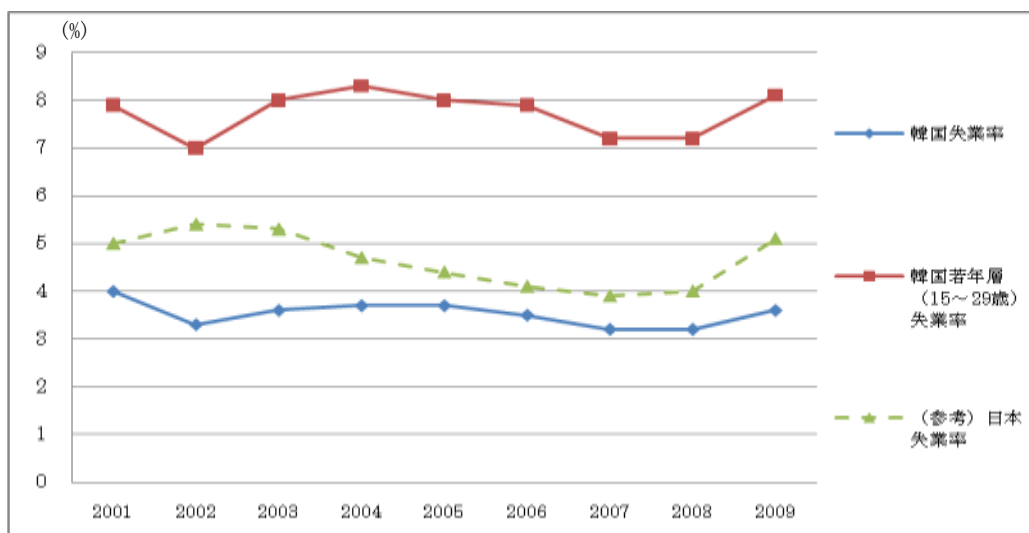
但し、韓国における所得分配率は悪化傾向にあり、所得格差はOECD加盟諸国の中でも最も大きいと言われている。また、少子高齢化の速度は先進国の中で最も早い国の一つであり、将来の労働力不足等が懸念される状況にある。以下、韓国労働界が現在直面している課題について概観する。

(1) 雇用環境

【若年者雇用】

2009年の韓国における失業率は3.6%とOECD諸国平均の8.1%に比べて低い水準にある。但し、世代別に見ると、15～29歳の若年失業率は8.1%と特に高い状況にあり、失業者数で全体の37.7%を占めている（図表1）。

（図表1）韓国における失業率の推移



出典：Korean Statistical Information Service, 総務省統計局「平成22年労働力調査」

若年者層の失業率は2010年2月期には実に10.1%に達しており、国家的にも非常に大きな課題となっている。若年層失業問題は1997年の経済危機以降に深刻化し、政府は若年者の雇用促進に向け、インターンシッププログラムや職務経験プログラムの導入等を行うことにより対応をはかろうとしているが、引き続き厳しい状況が継続している。

【女性雇用】

日本同様、韓国労働界においても女性の雇用問題は重要な課題である。韓国労働部が2010年3月に発行した「2009年度女性の雇用傾向分析」によると、2009年度における女性の無業者数は1,042万人に達しており、前年度比28.6万人増、男性無業者数の約2倍となっている。それを受け、2009年度における女性の有業者率は49.2%、雇用率は47.7%と、OECD諸国の平均値（有業者率53.9% 雇用率61.3%）と比較して低位の状況にある。

女性の就労環境が厳しい理由としては、育児・家事の負担が主な理由として挙げられているが、女性の雇用状況を改善するため、政府は過去2年間暫定的に実施された産後雇用促進のための企業に対する助成期間を2012年まで延長すると発表するとともに基準も改めた。さらに企業が会社内に保育施設を共同で設立した場合、政府助成金が増額される等の対策も講じられているところである。

【高齢者雇用】

韓国においても人口の高齢化は喫緊の課題であり、他の先進国と比較してもそのスピードは非常に速いものとなっている。特に、韓国におけるベビーブーム世代（1955～63年生まれ）は712万人に達するが、2010年～2018年にこれらの世代が退職のピークを迎えるため、労働力不足や税収減等が懸念されている。

韓国における定年の平均は55歳前後である。現行の法律では「事業主は労働者の定年を定める場合、60歳以上とする」と定めているのみであり、処罰規定もないため、定年を上げるための対策を政府が中心となり検討している状況にある。

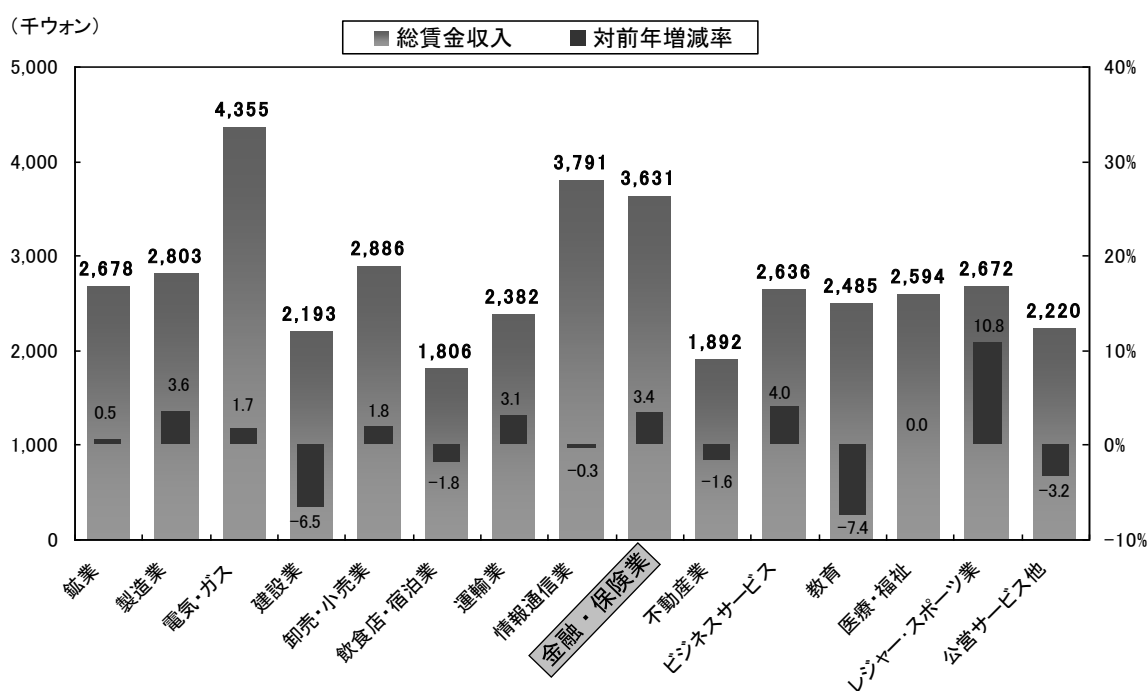
○韓国では、日本よりも10年遅れて団塊世代の退職が問題となっている。韓国にも高齢者雇用促進制度が設けられているが、義務化されていない。韓国人は50代半ばで会社を離れる一方、65歳までは仕事を続けたいと考える人が多い。退職年齢延長法案を国会へ提出する動きもある。

<全国事務金融連盟労働組合連合会等へのヒアリング>

(2) 賃金動向

2009年第4四半期の「賃金・労働時間調査」によると、5名以上事業場における常用雇用の一人当たり月間平均賃金は271.1万ウォン（約19万円）であり、景気回復等の影響により対前期比1.9%上昇している（図表2）。

（図表2）企業雇用の一人当たり月間平均総賃金収入



※常用労働者5名以上事業場からの集計に基づく

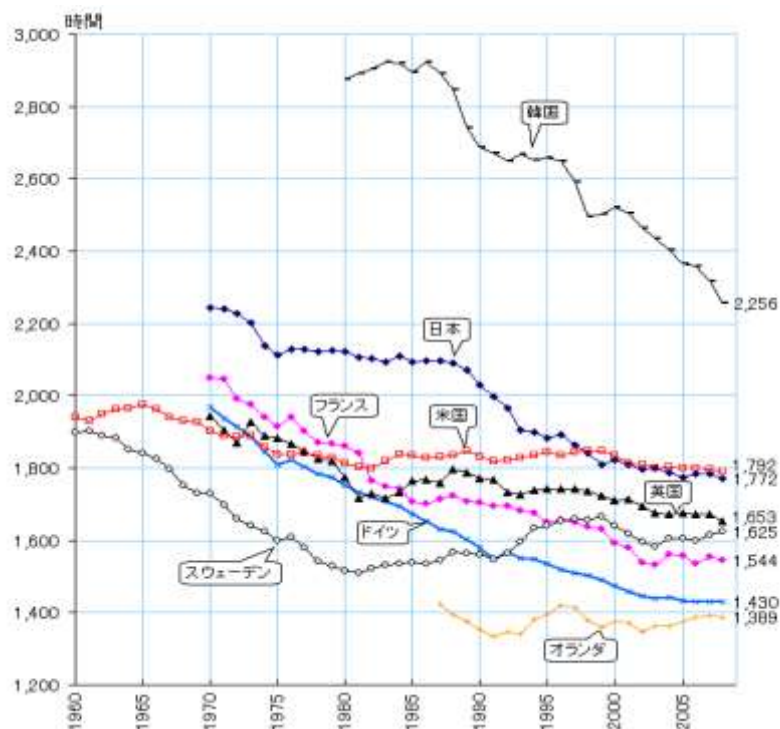
出典：the Ministry of Labor, 'Survey on Enterprise Wage and Working Hours' in the 4th quarter 2009

産業別の平均賃金をみると、電力・ガス・水道供給業（435.5万ウォン〈約30.5万円〉）、情報通信業（379.1万ウォン〈約26.5万円〉）、金融・保険業（363.1万ウォン〈約25.4万円〉）の順となっている。

(3) 労働時間

韓国はOECD加盟諸国の中でも労働時間が最も長い国であると言われている。例えば2008年度における韓国雇用の年間総労働時間平均は2,256時間であり、日本（1,792時間）と比べて、464時間も長い実態にある（図表3）。

(図表 3) 年間実労働時間の国際比較



出典：OECD Factbook 2008, 2009, 2010

このような長時間労働是正に向けて、2003年8月に法定労働時間を週44時間から週40時間に短縮する労働基準法の改正が行われた。対象事業場については順次拡大が行われ、常時20人未満の事業場には2011年までに適用されることとなっている（但し、5人未満の事業場は適用除外）。

労働基準法の改正等を受け、総労働時間は徐々に短縮しつつあるが、政労使は2010年6月、更なる取組み促進に向け、2020年までに全産業労働者の年平均労働時間を1,800時間に短縮することを目指し、段階的な目標を設定し共同で努力する合意を行った。

- 一般的な企業の勤務時間は朝9時から夕方6時までだが、残業時間は減少傾向にある。
- 大手企業では高額給与が支給される代わりに業務量が多く、残業が常態化している。
- ワーク・ライフ・バランスの重要性についても認識が深まっており、リフレッシュ休暇や定時帰社に努めるファミリーデイの導入等も検討されている。

<韓国生産性本部・全国事務金融連盟労働組合連合会等へのヒアリング>

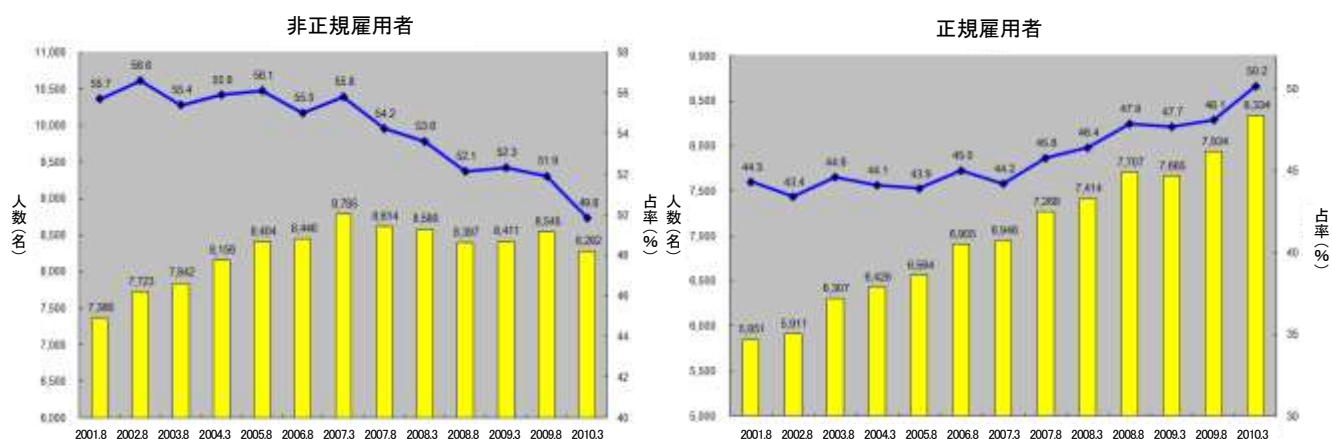
(4) 非正規雇用の動向

韓国でも日本と同様、近年雇用の格差が社会問題となる中で、契約職員・パート・臨時雇など非正規雇用の処遇改善が大きな課題となっていたが、政労使間で議論が重ねられ、「非正規雇用者保護法」が2007年7月1日から施行された。

同法には①非正規雇用者に対する合理的理由のない差別処遇の原則禁止、②2007年7月1日を起算日に雇用期間が2年を超える非正規雇用者の正規雇用化、③2年以上使用した派遣雇用者の直接雇用への切替義務化等が規定されている。

法施行後、全雇用者に占める正規雇用者の割合は高まっており、法施行直前（2007年3月）の44.2%から2010年3月現在で50.2%にまで上昇している。この数字だけを取り上げると、法の施行が正規雇用者数の増加をもたらし、総体的に韓国労働者の雇用安定に一定の貢献をなしていると評価することができる（図表4）。

（図表4）韓国における非正規雇用のトレンド



出典: statistics korea, Economically Active Population Survey

このような動向の背景には、法の適用対象となった公共部門や大企業による非正規雇用の正規化の動きがあった模様である。法適用に先立ち、公共部門にて6.8万人の非正規雇用の正規化が表明されたのを皮切りに、ウリィ銀行や現代自動車等の大企業が次々と正規化策を発表した。但し、正規化を実施した企業においては、従来の正規雇用者と処遇格差を設けたところも多い模様である。

また、非正規雇用者の内訳をみると、雇用期間2年超で正規雇用者への転換義務が生じる有期契約社員は減少が大きい一方で、賃金水準等、労働条件の低いパート労働者や、非定型雇用（派遣、日雇、請負など）はむしろ増加傾向にあるとのことであり、非正規雇用

者の中でも二極化が発生している様子である。

他方で、韓国には、「特殊形態労働従事者」という一般労働者と個人事業主の中間領域に該当する労働従事者が存在する。この特殊形態労働従事者には、日本の生保産業における営業職員に該当する「保険設計士」を筆頭に、ゴルフ場のキャディー、学習塾教師、大型トラック運転手などが含まれる。

これらの特殊形態労働従事者については、労働法制面で十分な保護が図られているとはいえ、「保険設計士」についても労働組合の組合員化がはかられていない状況にある。特殊形態労働従事者保護に向け、2007年6月に「特殊形態労働従事者保護法案」が議員立法の形で国会に提出されたが、未だ成立していない状況にある。

- 現在、韓国では1社1組合の原則から正規雇用者と非正規雇用者は同一組合に加入するが、処遇面で大きな格差が生じている。韓国の非正規雇用者事務職の給与は正規雇用者の約3分の1である。
- 非正規雇用者が組合に加入した場合、正規雇用者と同じ労働条件を要求するのは困難であり、それよりも非正規雇用者が将来的に正規雇用者に登用されるための制度を整えていくことが現実的である。
- 韓国では、非正規雇用者よりも、保険設計士と呼ばれる営業職員の方が更に深刻な問題として受け止められている。営業職員は労働基本権が完全に保障されておらず、自営業者とみなされるため、組合員化が殆ど進んでいない。

<韓国国際労働財団・全国事務金融連盟労働組合連合会等へのヒアリング>

(5) 労働組合活動を巡る動向

韓国政府は雇用創出を国政の最優先課題に掲げているが、そのための対応策として公共部門を中心とした構造調整や派遣労働業務の範囲拡大等を実施したため、政労使間で厳しい対立が発生している。

2009年末現在、労働組合員数は約164万人であり、組織率は全労働者約1,619.6万人のうち10.1%に該当する。組織率は1989年をピークに減少しており、先進諸国の中で低い水準にある。組織率低下の原因は、非正規雇用者の増加、1997年の経済危機以降における中小企業組合の組織力弱体化等にあると言われている。韓国の労働組合は2008年現在で、延べ4,886組織、ナショナルセンター（労働組合の中央組織）は韓国労働組合総連盟（韓国労総, FKTU）と全国民主労働組合総連盟（民主労総, KCTU）の二組織存在している（図表5）。

(図表5) 韓国における労働組合組織の現状

連合組織	組織名	組織数		組合員数	
韓国労総 (FKTU)	企業別労働組合	2,490	(93.5)	447,259	(61.7)
	地域別労働組合	137	(5.2)	81,370	(11.2)
	産業別労働組合	14	(0.5)	196,385	(27.1)
	産業別連盟	20	(0.8)	-	
	ナショナルセンター	1		-	
	小計	2,662	(100.0)	725,014	(100.0)
民主労総 (KCTU)	企業別労働組合	445	(82.7)	147,460	(22.4)
	地域別労働組合	43	(8.0)	7,201	(1.1)
	産業別労働組合	39	(7.2)	503,457	(76.5)
	産業別連盟	10	(1.9)	-	
	ナショナルセンター	1	(0.2)	-	
	小計	538	(100.0)	658,118	(100.0)
非加盟	企業別労働組合	1,591	(94.3)	189,802	(67.2)
	地域別労働組合	74	(4.4)	6,285	(2.2)
	産業別労働組合	10	(0.6)	86,579	(30.6)
	産業別連盟	11	(0.7)	0	0
	小計	1,686	(100.0)	282,666	(100.0)
総計	企業別労働組合	4,526	(92.6)	784,521	(47.1)
	地域別労働組合	254	(5.2)	94,856	(5.7)
	産業別労働組合	63	(1.3)	786,421	(47.2)
	産業別連盟	41	(0.8)	-	
	ナショナルセンター	2	(0.1)	-	
	総計	4,886	(100.0)	1,665,798	(100.0)

出典：2008State of the Trade Unions' Organization, Ministry of Labor (June 17, 2009)

組織率の低下に対応するために、例えば民主労総では、①企業別組合から産業別組合への所属転換を通じた交渉力の強化、②非正規雇用者への対応強化等を通じ、組織力の強化をはかっている。但し、非正規雇用者を正規雇用者と同様に組織化する動きはあっても、労働条件面での対応策等については未だ模索する状況が続いている模様である。

昨今の動向について見ると、13年間猶予されていた労組専従者への賃金支給禁止や一事業場における複数労組の解禁等を定めた労働組合法・労働関係法の改正が2010年1月1日付で成立した。これを受け、2010年7月1日からは労組専従者に対する賃金支給禁止並びに勤労時間免除制度が施行されるとともに、2011年7月より事業場単位の複数労組解禁が実施される予定である。

事業場単位の複数労組解禁については、使用者が同意すれば複数労組は各々使用者と交渉できるが、そうでない場合は使用者との交渉窓口を一本化しなければならず、改正法はその方法を定めている。複数の労組が自律的に代表を決定することができない場合は、複数労組の全組合員を合計した人数の過半数を組織している労組が代表権を獲得する。このような過半数労組が存在しない場合は、複数労組による合同交渉代表を構成することも可能である。但し、この代表に参加できるのは全労組員数の10%以上の組合員を有する労組のみと限定されている。

複数労組が合同交渉代表を構成できない場合は、労働委員会に交渉代表選出を申請し、

委員会の決定に従う。また、たとえば複数労組のうち、ある労組が非正規労働者のみで構成され、他の労組との雇用形態や労働条件などが極めて相違しているなどのケースでは、労使双方あるいは一方の申請を受付けて、労働委員会は複数労組との交渉を認める決定を下すことができる。

企業の労組専従者への賃金支給禁止については、「タイムオフ」（勤労時間免除）と呼ばれる例外規定が設けられているのが大きな特徴である。これは、ある一定の勤労時間免除の範囲で、①労使間の協議・交渉、苦情処理、安全衛生など労使の共同行動、②労組の維持および運営活動等に関しては賃金が支払われるものとされている¹。

今般の労働組合法・労働関係法改正に際しては、韓国労総・民主労総ともに政府に対して連帯し、ゼネストなどの闘争を行ってきたところであるが、労働組合の活動に与える影響は大きく、産業別・企業別労働組合ともに具体的な対応方策につき模索を重ねている模様である。

(6) 調査から学び取る視点

韓国の労働界は、若年者・女性・高齢者への対応、非正規雇用問題への対応、労働法制改正への対応等、まさに今、激動の時期を迎えている。韓国においても雇用の増加、非正規雇用問題への対応、ワーク・ライフ・バランスの実現等が喫緊の課題となっていることは、程度の差こそあれ、わが国が抱える課題と基本的に同じ構図にあると言える。

とりわけ、生保労連としての現下の重要課題であるパート・有期契約労働者への対応やワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、非正規雇用者の割合が約半数で日本よりも労働時間が長い韓国の対応事例は、大いに参考になるものと考えられる。

また、韓国では、「保険設計士」と呼ばれる営業職員の組合員化が進んでいない。韓国の労働組合関係者と意見交換を行った際、「韓国の保険設計士は労働組合の傘下にないため、労働条件等について経営に主張を行おうにも手段がない。この点、痛切に労働組合への加入の重要性を感じている」との指摘があった。

生保労連としても、組織化が実現されていることに安住するのではなく、労働組合の役割や加盟の意義につき、組合員に対して不断に訴えていく必要があるだろう。

¹ この点については、独立行政法人労働政策研究・研修機構 HP 2010年2月付記事「複数労組解禁、労組専従者への賃金支給禁止—労組法及び労働関係法を改正—」を参照

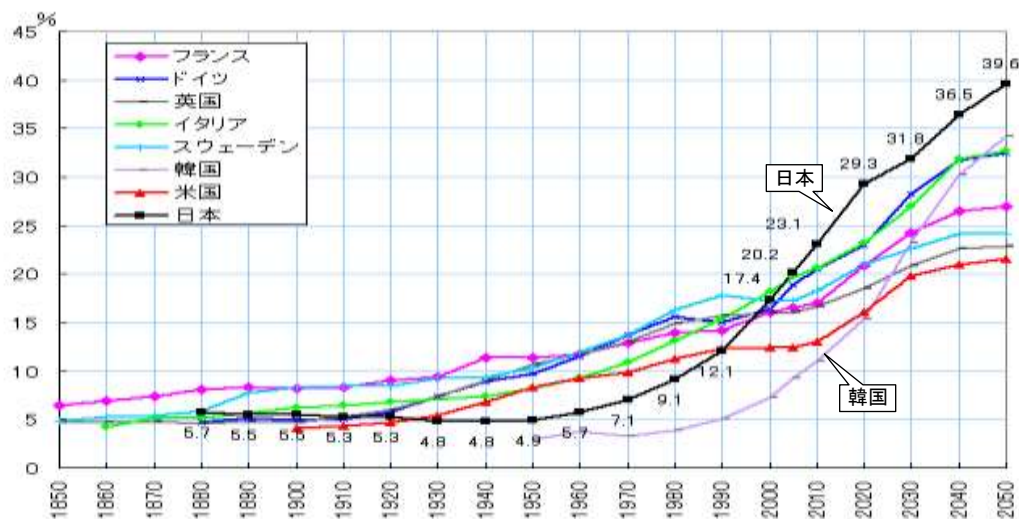
3. 韓国における社会保障制度の現状と課題

(1) 少子高齢化を巡る現状と課題

韓国における少子高齢化は、OECD 諸国の中でも突出して速いスピードで進行している。2009 年の韓国の合計特殊出生率は 1.15 と日本の 1.37 に比しても低い水準にある。

また、高齢化の進行速度も非常に速く、2000 年に 7.2%であった高齢化率（65 歳以上人口が全人口に占める割合）は 2009 年には 10.7%に上昇し、2026 年には 20%を突破する見通しである（図表 6 参照）。

（図表 6）主要国における人口高齢化率の長期推移・将来推計



（注）65 歳以上人口比率。

出典：国立社会保障・人口問題研究所「人口資料集 2009」、国連“2008 年改訂国連推計”

少子化の要因は、①若年層における不安定な所得・雇用、②晩婚化・未婚化の進行、③教育費に対する負担増加等が挙げられ、長期的には労働力不足・社会保障制度の担い手不足・経済の低成長化等につながる懸念が大きい。かかる状況を受け、政府は 2005 年に「低出生・高齢社会基本法」を制定し、2006 年以降、「低出生・高齢社会基本計画」に沿った取組みを進めている。

「低出生・高齢社会基本計画」に基づく具体的な取組みとしては、①乳幼児に対する保育・教育費支援、②出生・養育に対する所得控除・非課税措置等の対応を行っている。

また、前述の通り、韓国では女性の労働力率が他の OECD 諸国に比べると低位にあり、特に出産・育児期に女性の労働力率が低下するいわゆる「M 字カーブ」現象も顕著である。

この点、韓国でも、日本における対応と同様、仕事と家庭の両立に向けた政策として、育児休業の取得条件の拡大（満 1 歳未満→満 3 歳未満、2008 年 1 月出生児より適用）、ファミリー・フレンドリー企業表彰制度の導入（2006 年）、低所得層が多く居住している地域を中心とした国公立保育施設の新設等の対応を行っている状況にある。

- ナショナルセンターでは、女性の職場復帰後の雇用安定を主張するとともに、養育費負担を減らすために国公立の保育施設を増やすべきだと訴えている。
- 男性の育児休暇については法律上取得可能であるが、一般的ではない。しかし、休暇取得によって職を奪ったり、異動を命じたりすることは禁じられている。

＜韓国国際労働財団等へのヒアリング＞

(2) 国民年金制度を巡る現状と課題

【国民年金制度の概要】

韓国における国民年金制度は 1988 年の国民年金法施行により導入された。導入後は徐々に対象者を拡大し、1999 年に都市地域の住民まで対象を拡大したことにより、国民皆年金制が達成された。

国民年金の加入者は事業場加入者・地域加入者・任意加入者に分けられる（日本のように国民年金と厚生年金の二階建て構造ではない）。国民年金法に基づく国民年金とは別に、公務員年金・軍人年金等の公的年金制度が存在する。

事業場加入者・地域加入者については、所得の 9%（事業場加入者の場合は労使が 4.5%ずつ折半）を年金保険料として保健福祉家族部傘下の国民年金公団に納付することとされている。給付の種類としては、10 年以上加入した場合に支給される老齢年金並びに遺族年金・障害年金等が存在する（図表 7）。

(図表 7) 韓国と日本の公的年金制度比較 (2010 年 11 月現在)

	韓 国	日 本
体系イメージ		
対象者	事業所加入者：18～59 歳の被用者（強制） 地域加入者：18～59 歳の自営業者（強制） 27 歳以上の無業者（強制） 任意加入者：国民年金加入・受給者の配偶者で所得のない者等	【国民年金】：第 1～3 号被保険者（主に 20 歳以上 60 歳未満） 【厚生年金】：70 歳未満の被用者等
給付種類	老齢年金・障害年金・遺族年金	老齢給付・障害給付・遺族給付
受給資格	【老齢年金】 ・支給開始年齢：60 歳 （2033 年までに 65 歳に引上げ） ・加入期間：20 年以上 （10 年以上で減額年金支給）	【老齢基礎年金】 ・支給開始年齢：65 歳 ・加入期間：25 年以上
給付金額	$1.5 (A+B) \times (1+0.05n)$ A: 全被保険者の平均報酬月額 (直近 3 年平均) B: 被保険者の平均報酬月額 n: 20 年を超えた年数	【老齢基礎年金】 ・定額 × 保険料納付月数 / 480 【老齢厚生年金】 ・平均標準報酬 × 一定率 × 被保険者期間月数
財源	加入者の保険料	加入者の保険料 & 国庫負担 (1/2)
保険料	9% (職場：労使折半 地域：全額本人負担)	【国民年金】 ・15,100 円 【厚生年金】 ・保険料率 16.058% (労使折半)

少子高齢化の進行に伴い、韓国においても国民年金制度の見直しをはかる観点から、2007 年 7 月に関連法の改正が行われ、2008 年より実施されている。

改正内容であるが、保険料率は従来通りの 9%を維持 (5 年ごとに基金の健全性について

評価)する一方で、所得代替率を従来の60%から2008年には50%に引き下げた上で、2009年以降は毎年0.5%ずつ逡減させ2028年には40%とすることとした。

また、現在の年金支給開始年齢は60歳となっているが、2013年に61歳に引き上げることを皮切りに、以降5年毎に1歳ずつ引き上げ、2033年には65歳とすることとしている。

国民年金公団へのヒアリングによると、支給開始年齢の引き上げや所得代替率の引き下げ等の制度改革にあたって反対の声は上がったものの、基金の枯渇を防ぐためにはやむを得ない対応として政府が主体的に働きかけを行った結果、国民全体の合意に至ったとのことである。

このように、韓国でも国民年金財政の安定化をはかるための対策は講じられているが、制度の運用にあたっては種々の課題があると言われている。すなわち、所得が自己申告によるため自営業者の所得把握が正確ではない点、無所得等を理由とした未納者が多く、地域加入者の保険料徴収率が低い点等に課題があると言われている。

なお、韓国では、北朝鮮との対立の経緯もあり、身分証明書用の住民登録番号制度が1968年より導入されており、社会保険の適用や納税時等にも使用されている。国民年金制度の加入内容の記録等にあたってはこの住民登録番号を使用しているため、韓国においては宙に浮いた年金記録の問題は発生していない。但し、住民登録番号についてはインターネット取引等における盗用の危険性もあるため、プライバシー保護に向けた使用制限策について近年論議が行われているところである。

【退職年金制度の拡充】

急速に進む高齢化社会に備えるための国家政策の一環として、2005年12月に退職年金制度が導入されて以来、韓国の退職年金市場は大きな進展を遂げた。2009年6月現在、58,053社132万人が適用、準備金として8兆2,000億ウォン(約5,740億円)を保有している状況にある。現行の退職年金制度は2010年末で廃止となり、新たな退職年金制度への移行が開始されるため、退職年金市場はさらに拡大すると見込まれる(図表8)。

関連する規制と政策を改善し、市場の拡大を促進するため、2008年11月に「従業員退職収入保障法」の改正案が提出され、現在、国会で審議されている。

改正案の要点は次のとおりである。

- a) さまざまなユーザーに向けた「確定拠出型」退職年金制度の創設
- b) 個人年金基金の奨励と促進
- c) 委託手数料を基盤とする退職年金の勧誘
- d) 退職手当一時払い制度の要件の厳格化

とりわけ、委託業務については、既存の募集チャネルに退職年金募集への道が開かれるため、市場はさらに拡大することが予想される。

(図表 8) 退職年金市場の動向

(2009年6月現在、単位：億ウォン)

分類	合計	確定給付型	確定拠出型	個人退職口座
銀行	42,158 (51.0%)	24,849	12,128	5,181
生保会社	25,195 (30.5%)	20,642	3,300	1,253
証券会社	10,286 (12.5%)	5,186	4,849	251
損保会社	4,958 (6.0%)	3,806	977	175
合計	85,597	54,483 (66.0%)	21,254 (25.7%)	6,860 (8.3%)

出典：KOREA LIFE INSURANCE ASSOCIATION (KLIA), FY2008 Annual Report P41-42

(3) 医療保険制度を巡る現状と課題

【医療保険の統合・一元化】

韓国も、日本と同様に社会保険方式による医療保険制度を導入しており、1989年7月には国民皆保険制度が達成された。

韓国の医療保険の最大の特徴は、地域医療保険と職場医療保険の統合・一元化が既に行われていることである。韓国では、1977年の公的医療保険制度導入以降、自営業者等を対象とする地域医療保険組合と賃金所得者を対象とする職場医療保険組合の二方式により制度運営が行われてきたが、地域・職域間の医療保険負担や給付の格差等に起因する問題意識から、政府を中心に統合・一元化を求める動きが加速した。

国際的にほぼ例を見ない医療保険の一元化にあたり様々な議論が行われたが、2000年7月に組織統合が、2003年7月には財政統合が実施され、韓国の医療保険システムは単一保険者である国民健康保険管理公団による一元管理に移行した。

医療保険の統合・一元化は負担の公平化を求めたものであったが、既に顕在化していた

地域組合の財政悪化に加え、急激な制度改革の影響もあり、医療保険財政は2001年に破綻を迎えた。その後、「国民健康保険財政健全化特別法」の制定により保険給付対象の縮小等が図られるとともに国庫支援の増額も行われた結果、財政危機は2003年以降沈静化した。現在も財政面では不安定な状況が続いている。

特に、自営業者の所得把握が進まない中で、全国民共通の保険料賦課体系の構築は極めて困難な課題に直面している状況にあり、わが国における医療保険制度のあり方を検討する上でも参考になるものと考えられる。

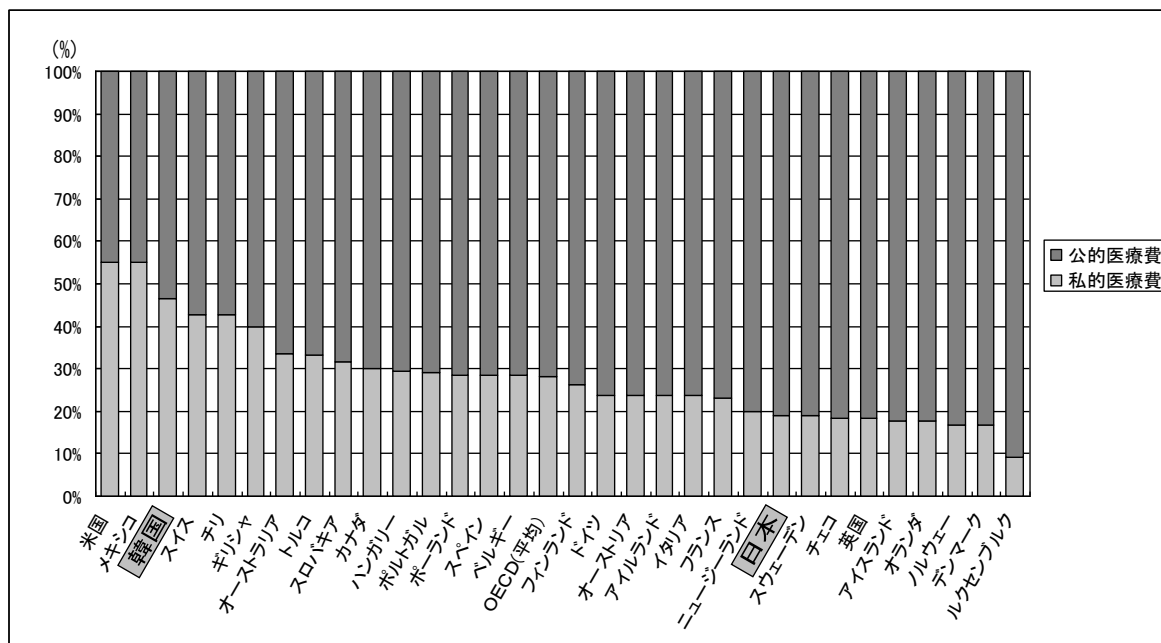
○地域医療保険と職域医療保険の統合が検討された時、ちょうど国会議員の職にあったが、統合には反対であった。地域医療保険の徴収率が低く、職域医療保険と同水準に引き上げてから統合を行うべきと考えていた。

＜韓国国際労働財団 パク理事長のコメント＞

【医療費負担の現状と個人補償型医療保険制度の導入】

韓国と日本の医療保険制度を比較した場合の大きな相違点として挙げられるのが、韓国の場合、国民医療費に占める私的医療費の割合が極めて高いことである。2008年の国民医療費に占める私的医療費の割合（OECDデータによる）を見ると、韓国は44.7%とOECD諸国の中でも米国（53.4%）・メキシコ（53.0%）に次いで高く、日本（18.1%）よりはるかに高い状況にある（図表9）。

（図表9）OECD加盟諸国 国民医療費に占める私的医療費の割合



出典:OECD HEALTH DATA 2010, June

この理由として、韓国においては保険適用診療に対する患者負担割合が高いこと（外来が30%~50%、入院が20%と日本より高水準）に加え、混合診療が認められていることが挙げられる。

混合診療とは、健康保険適用診療と健康保険が適用されない自由診療を並行して行う診療方法である。日本では混合診療は一部の高度先進医療を除き認められておらず、仮に混合診療を行った場合には、保険診療部分を含むすべての医療行為に関する費用が自費診療扱い（全額患者負担）となる。これに対して、韓国では、公的医療保険の財政負担を極小化する観点から医療保険制度の導入当初より混合診療が認められており、健康保険の適用範囲を超過する部分については個人が自己負担によって対応することとされている。

この点、韓国では2005年9月から生命保険会社が個人補償型医療保険を販売することができるようになり、各社は2008年5月から販売を開始した。商品は、個人が支払った医療費のうち80%を実損填補する形式のものであったが、2009年10月以降、実損填補率については90%まで範囲が拡大された。

これらの民間医療保険については、家計の医療費負担を軽減する観点から、近年、加入が増加している。民間医療保険によりカバーされた医療費の国民医療費に占める割合は、1998年の1.8%から2007年には4.1%まで上昇しており、日本の2.6%という数値と比較するとその位置付けは大きいことが分かる。医療保険制度における民間医療保険の果たす役割は韓国において、今後、非常に大きくなっていくものと予想される。

(4) 介護保険制度を巡る現状と課題

日本同様、韓国でも高齢化の進展に伴い介護ニーズが高まっており、2008年7月より、日本の介護保険に該当する老人長期療養保険制度が施行されている。

老人長期療養保険制度は日本の介護保険を参考にしており、制度内容は類似している部分が多い。日本と異なる点としては健康保険の被保険者を被保険者として指定する一方で、介護サービスの対象者を40歳以上に限定する等、国の財政・行政面での負担を最小化する方向で制度が構築されている。

他方で、韓国でも介護要件を支払事由とする民間生保商品の販売が開始されているが、未だ市場は発展途上の状況とのことである。金融当局では今後介護問題への対策をはかっていく観点から、これらの商品の開発が進むことを期待している模様である。

(5) 調査から学び取る視点

韓国における社会保障制度は、日本に比べると歴史が浅いこともあり、未だ発展を続けている段階にある。その中で、最大の課題と思われる点は、日本同様、持続性・安定性のある社会保障制度の確立である。

韓国では、本格的な高齢化の波をこれから迎えることとなるため、既に高齢社会に突入している日本と比べると問題はさほど顕在化していないが、今後、公的年金・医療保険等の分野において財政面での抜本的な対策が必要となることは論を俟たないところである。

この点、韓国においては、民力の活用を図っているところに大きな特色がある。例えば、公的年金の領域においては、退職年金制度の拡充における個人年金基金の奨励や、既存の募集チャネルを活用した退職年金の勧誘等、私的保障を活用した対応策がはかられようとしている。また、医療保険の領域においては、国民医療費全体の中で私的医療費の割合が高い点を踏まえ、民間医療保険の活用がはかられている状況にある。

わが国における社会保障制度の採るべき方向性を考えた場合、少子高齢化の状況や国の財政状態を勘案すると、公的保障の積極的な拡充は困難なものと考えられる。

このような状況に鑑みれば、韓国における私的保障を活用した対応策は、大きな示唆を与えるものと考えられる。生保労連としてもこれまで「公私ベストミックス」を通じた安心できる生活保障の実現を提唱してきたところであるが、「安心と活力ある社会づくり」に向け、海外における私的保障の活用状況も参考にしながら、更なる政策提言に努めていく必要がある。

4. 韓国における生保産業・マーケットの現状と課題

(1) 主要業績概況

【業績の全体像】

2009 年度、韓国の生保会社は、保険販売の拡大と世界金融市場の回復に伴って株価が上昇したことを受け、当期純利益が対前年比 330.5%増の 2 兆 4,549 億ウォン（約 1,718 億円）となった（図表 10）。

保険料収入は、対前年比 4.6%増の総額 76 兆 9,568 億ウォン（約 5 兆 3,870 億円）で、これは日本の生保会社の保険料収入（34 兆 1,160 億円）と比較すると約 6 分の 1 の規模である。

（図表 10） 韓国生保会社の業績概況

（単位：億ウォン、%）

分類	2008 年度		2009 年度	
		増減率		増減率
当期純利益	5,703	△72.9	24,549	330.5
保険料収入	735,614	△2.0	769,568	4.6
支払保険金額	475,438	5.9	473,789	△0.3
営業費	137,148	△1.2	127,959	△6.7
資産総額	3,283,320	7.5	3,725,247	13.5
（運用資産）	2,449,964	8.1	2,754,392	12.4
（分離勘定資産）	575,775	10.1	722,080	25.4

出典：KOREA LIFE INSURANCE ASSOCIATION(KLIA), LIFE INSURANCE STATISTICS YEARBOOK (FY2009) P8

保険料収入が増加した一方、支払保険金額が減少し、保険会社の損益は前年比で 391.1%増加し総額 7 兆 8,326 億ウォン（約 5,482 億円）を計上した。投資損益については、安定性を増した金融市場と回復した株式市場が株価に影響を与え、23.8%増の 13 兆 7,635 億ウォン（約 9,634 億円）を計上した。一方、分離勘定利益は、有効中の変額保険契約の現存価値を押し上げ、対前年比で 5.7%増の 2 兆 7,318 億ウォン（約 1,912 億円）の営業外利益を生み出した（図表 11）。

(図表 11) 韓国生保会社の損益状況

(単位：億ウォン、%)

分類	2008 年度		2009 年度		
		増減率		増減額	増減率
保険損益	15,949	△61.1	78,326	62,377	391.1
投資損益	111,193	△11.0	137,635	26,442	23.8
営業外損益	25,838	57.5	27,318	1,481	5.7
法人税	3,056	△61.1	8,315	5,259	172.1
当期純利益	5,703	△72.9	24,549	18,846	330.5

出典：KLIA, LIFE INSURANCE STATISTICS YEARBOOK (FY2009) P9

【販売商品の動向】

新契約高については前年比で 0.5%減少して 390 兆 5,506 億ウォン（約 27 兆 3,385 億円）となった。終身保険が 33.8%、退職年金保険が 34.9%増加したが、傷害保険が 41.4%落ち込んだ。貯蓄系商品の失効・解約が減少し、失効解約率が 1.2%減少して 11.2%となったことを受け、失効・解約高は 7.4%減少して 234 兆 661 億ウォン（約 16 兆 3,846 億円）となった。保有契約高は、新契約高が引き続き低迷している一方で、失効・解約高が減少したことを受け、前年比で 2.5%増とやや増加して 1,731 兆 6,029 億ウォン（約 121 兆 2,122 億円）となった（図表 12）。

(図表 12) 新契約高・保有契約高の概要

(単位：億ウォン、%)

分類	新契約高			保有契約高		
	2008 年度	2009 年度	増減率	2008 年度	2009 年度	
						増減率
個人保険	3,528,174	3,528,738	0.0	16,162,197	16,593,865	2.7
（生存保険）	448,093	599,882	33.9	2,230,965	2,500,153	12.1
（死亡保険）	2,759,707	2,632,273	△4.6	12,955,576	13,070,478	0.9
（養老保険）	320,373	296,583	△7.4	975,656	1,023,234	4.9
団体保険	366,432	330,953	△9.7	538,950	531,420	△1.4
普通勘定	3,894,606	3,859,691	△0.9	16,701,148	17,125,285	2.5
分離勘定	29,749	45,816	54.0	193,520	190,744	△1.4
合計	3,924,355	3,905,506	△0.5	16,894,668	17,316,029	2.5

出典：KLIA, LIFE INSURANCE STATISTICS YEARBOOK (FY2009) P11

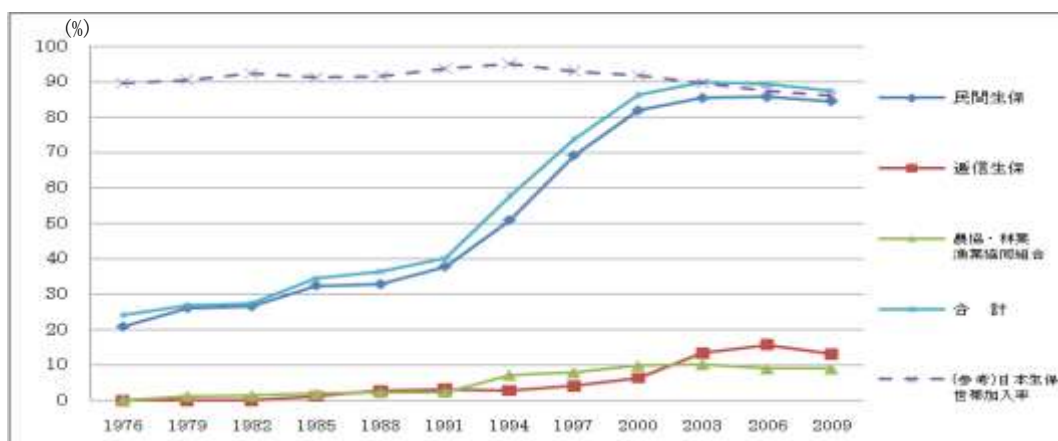
【生命保険の世帯加入状況】

1991 年から 2000 年にかけて民間生命保険の世帯加入率は急増し、2003 年には加入率が 89.9%とピークに達したものの、その後は、若干減少している。2009 年度は前回調査結果と

比べて1.7%減少し87.5%となったが、これは2008年の金融危機の影響を受けたものと推測される（図表13）。

ちなみに日本の生命保険の世帯加入率は、生命保険協会が2009年度に実施した「生命保険に関する全国実態調査」によると、民間生保（76.2%）・かんぽ・簡易保険・JA共済の合計値が86.0%であり、韓国を少し下回ってはいるが、ほぼ同水準の状況である。

（図表13） 韓国における生命保険の世帯加入率



出典：KLIA, The 12th KLIA Life Insurance Tendency Study, 生命保険文化センター「平成21年度生命保険に関する全国実態調査」

韓国における民間生命保険の世帯加入率は高学歴・高収入世帯において高い傾向にあり、年収3,600万ウォン（約252万円）以上世帯の世帯加入率は90%を超えている。

職業別で見ると、軍人・事務職・技能職・営業職の加入率はそれぞれ100.0%・89.5%・87.9%・86.0%と高水準である。最も加入率が低いのは農業・林業・漁業従事者で、57.3%となっている。

調査結果によると、韓国では世帯平均4.4件の民間生命保険契約を保有しており、これは2006年の調査結果と同水準である。ただし、年間の支払保険料額は12.9%増加して498万ウォン（月額換算41万5,000ウォン＝約29,050円）となっている（図表14）。

（図表14） 保有契約件数／支払保険料額 （単位：契約件数、万ウォン）

分類	1997	2000	2003	2006	2009	
					4.4	増減率(%)
平均保有契約件数	3.0	3.6	3.8	4.4	4.4	-
年間支払保険料額	285	296	392	441	498	12.9

出典：KLIA, The 12th KLIA Life Insurance Tendency Study

【韓国生命保険会社の概況】

韓国には 22 社の生命保険会社が存在し、三星・大韓・教保の 3 大生保会社が約 70%のシェアを占めている（図表 15）。しかし近年は、外資系生保と国内の中小生保が営業職員以外のチャネル（銀行窓販やインターネット）で売上を伸ばしている状況にある。

（図表 15）2009 年度 収入保険料上位 5 社

（単位：十億ウォン）

順位	会社名	収入保険料	増減率 (%)	年度末総資産	増減率 (%)
1	三星 (Samsung)	21,114	6.5	133,045	9.4
2	大韓 (Korea)	10,514	△0.2	52,597	12.2
3	教保 (Kyobo)	10,007	1.2	54,140	8.2
4	ING	4,393	△5.3	17,463	18.3
5	Mirae Asset	3,487	0.2	12,176	26.4

出典：KLIA, LIFE INSURANCE STATISTICS YEARBOOK (FY2009)

【取扱商品のトレンドと保障維持サービスの提供】

教保生命によると、現在の販売商品のトレンド並びに継続率の向上に向けた取組みについては以下の通りである。

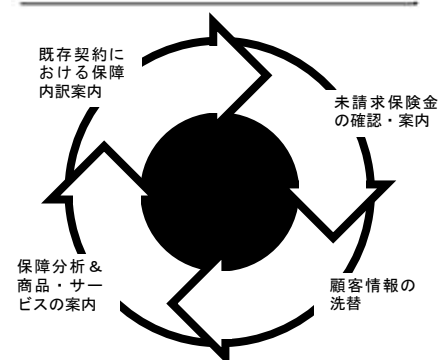
<商品販売のトレンド>

- 現在の主力商品は、家族生活保障保険（日本における定期特約付終身保険に該当）、老後生活保障保険（年金保険）、重度疾病保障保険であり、2010 年度上半期の月払保険料ベース商品占率において 91%を占めている。
- 今後も様々な環境変化に対応できるよう、生涯生活設計の観点から家族生活保障保険、老後生活保障保険中心の販売を推進していくことを通じて、長期に亘って安定した経営基盤を確保していく予定である。

<継続率の向上に向けた取組み>

- 現在、顧客の保障維持サービスを中心としたキャンペーンである “顧客 愛 FOREVER” キャンペーンを展開している（下図参照）。

保障維持サービスの 4 大活動



営業現場における階層別活動指針

営業管理者（FP 所長・FP 支店長）

- ・保障維持サービスの重要性及び取組み内容に関するコミュニケーション
- ・活動目標の策定
- ・活動内容のフィードバックとコーチングの実施
- ・保障維持サービスの実践文化の醸成

コンサルタント

- ・保有顧客との持続的な関係の構築（定期的な訪問活動）
- ・キャンペーンツールの積極活用（事前訪問準備の徹底）
- ・顧客情報の常時アップデート
- ・保障分析による商品提案およびサービスの提供
- ・持続訪問による得意先の顧客化

<教保生命へのヒアリング>

韓国における生保商品の販売トレンドとしては、国民の貯蓄志向の高まり等により、貯蓄性商品の販売件数が増加してきたが、教保生命へのヒアリングにもあるように、金融危機以降、保障性商品の販売に力を入れる会社が増加している。

また、継続率の向上に向けても、日本同様、顧客への定例訪問や既契約の保障案内等の取り組みを取り入れており、今後もこのような取り組みの傾向は継続していくものと予想される。

(2) チャネル動向

【民間生保会社の販売チャネル】

韓国における生命保険会社の営業組織は、所管地域の営業活動を管轄する地域本部および地域本部が管轄する支社等によって構成されている。

2008 年度末現在、生命保険会社には 81 の地域本部、4,509 の支社、25 の海外事務所から成る 4,615 の営業組織が存在している。地域本部と海外事務所は増加しているが、支社は 36 ヶ所の店舗が減少した。代理店は 1,996 店（17.9%増）増加して 13,120 店となった（図表 16）。

韓国における営業職員（保険設計士）は生命保険の販売資格を得るために、韓国生命保険協会（KLIA）が行う資格試験に合格しなければならない。さらに、生命保険業に 1 年以上従事した者が生命保険募集人として登録される資格が与えられる。

2008 年度末現在、韓国全体で 173,300 名の募集人が登録されている（前年比で 29,000 名増加）。うち 126,100 名が女性で募集人全体の約 73%を占めるが、男性の割合も徐々に増加している（図表 16）。

生命保険の販売チャネルについては、1998 年の通貨危機以降、2003 年の銀行窓販解禁、2005 年の生損保事業乗り入れ開始等、大きな変化が生じた。現在ではホームショッピング、ケーブルテレビ、インターネットなど、新しいメディアを利用した販売網も確立されている。

営業職員チャネルの中では、近年、専門的知識を武器とした生産性の高い男性営業職員の役割が注目されているが、女性営業職員についても高度な専門的知識の付与に向けた取り組みがスタートしている。

(図表 16) 生命保険会社の販売チャネルと現地事務所

(単位：千名、事務所数)

年度	従業員	募集人			現地事務所			代理店
		男性	女性	合計	地域本部	支社	海外事務所	
2006	26.9	26.4	105.4	131.8	58	4,474	20	9,760
2007	27.6	35.7	108.6	144.3	67	4,545	22	11,124
2008	28.3	47.2	126.1	173.3	81	4,509	25	13,120

出典：KLIA, LIFE INSURANCE STATISTICS YEARBOOK

2009年度の初年度保険料収入における販売チャネルの内訳を見ると、銀行窓販が最も多く51.9%を占め、保険設計士・企業・代理店がそれぞれ26.5%、14.1%、7.2%と続いた。

他方で、韓国生命保険協会の「第12回生命保険加入調査」によると、これまでに生命保険に加入したことがある調査対象者の95.7%が「保険設計士」を通して生命保険を購入しているとともに、前回調査時から唯一増加（4.3%増）している状況にある（図表17）。

(図表 17) 既契約の加入チャネル

(単位：%)

分類	募集人	その他の販売チャネル						
		電話／郵便	TV SHOPPING	金融機関委託	ネット	従業員	代理店	
2006	91.4	8.5	3.2	2.7	1.3	0.5	0.6	0.2
2009	95.7	4.3	1.1	1.8	0.5	0.4	0.3	0.2

出典：KLIA, The 12th KLIA Life Insurance Tendency Study

【銀行窓販の動向】

韓国における銀行窓販については、2008年の全面解禁中止以降、規制面で特段の変化は見られない。銀行窓販の商品説明にあたっては、消費者保護の観点から説明責任を強化すべきとの議論も起こっている模様である（教保生命へのヒアリングより）。

【通信生命保険・生命保険共済の動向】

韓国における通信生命保険については、知識経済部（日本では経済産業省と総務省が担当する業務を管掌）の直轄機関である郵政事業本部が販売しているものの、市場シェアは小さい（韓国の郵政事業は国営）。

他方で、韓国でも農業協同組合が日本の JA 共済と同様、生命保険共済を販売しているが、現在、保険会社への業務転換並びに業務範囲の拡大を検討しており、韓国の生命保険業界は懸念の意を示している。

具体的には、これまで変額年金保険の販売や職員の訪問募集は禁止されていたが、農協はこれらの解禁とともに、銀行窓販における販売比率規制（25%ルール）²の撤廃等を求めている模様である。農協の生命保険共済の市場シェアは韓国 3 大生保に次ぐ規模であり、万が一、販売比率規制等の撤廃が実現すると競争条件が大きく歪められることとなるため、韓国の生命保険業界は公平・公正な競争条件の確保の観点から、反対の意思を表明しているとのことである。

² 総資産額 2 兆ウォン以上の銀行（等）は、1 つの保険会社の商品の販売額について、販売額全体の 25% を超えてはならないとする規制。ある特定の保険会社の独占を防ぎ、中小規模保険会社に公平な機会を付与することを目的としている。

【今後の市場開拓に向けた取組み】

教保生命によると、販売チャネルの多角化戦略並びに市場開拓の今後の展望については以下の通りである。

<販売チャネルの多角化に伴う今後の展望>

- 教保生命では、市場に応じた販売チャネルの多角化戦略を推進しており、チャネル間の比重は、専属対面（募集人）チャネルが73.4%、代理店15.5%、銀行窓販8.4%、通信販売2.6%の割合となっている。
- 生保市場のトレンドとしては、独立法人代理店等、新たなチャネルも拡大しているが、大手3社の一角として市場支配力を堅持していくためには、専属対面チャネルの占率を相対的に高く維持していくことが必要と考えている。

<市場開拓の現状>

- 教保生命の営業組織は韓国全域をカバーしている。2009年度における7大広域市以上の大都市と地方部の市場比率は53.9対46.1となっている。
- 韓国の場合、首都ソウルを中心とした大都市および首都圏（仁川・京畿道を含む）の人口と富が増加してきており、これらの大都市圏と地方間における市場格差が拡大している。
- かかる現状の下、当社では、市場性に優れ優良顧客が密集している地域を中心に、差別化したマーケティング戦略（経費・市場支援面での差別化、人材の優先配置等）を展開することによって、市場占有率の拡大をはかっている。

<市場開拓の方向性>

- 当社では、市場を発展させていくためには、保険に対する否定的なイメージ（不適正販売・保険金詐欺等）を改善することが必須と考えている。基本に忠実なクオリティ重視の営業戦略を推進していくとともに、消費者保護と社会的責任（CSR）を強化している。
- 今後は、これまでの新契約を中心とした営業文化から、保全を加味した営業文化にパラダイム転換していくことにより、営業職員チャネルの競争力を強化していきたい。

<教保生命へのヒアリング>

韓国においても個社によって戦略は多種多様かと思われるが、教保生命の場合、営業職員チャネルを軸に据えたチャネルの多角化、大都市圏と地方の市場差異に応じたマーケティング戦略の差別化、消費者保護とCSR強化を念頭に置いた質重視の営業戦略の推進等、わが国の多くの生保会社と類似した経営戦略を採用している模様である。

(3) 経営動向

【経営の健全性確保に向けた取組み】

日本では、「保険金・給付金などの支払いに関する問題」を機に、業界全体で経営の健全性確保に向けた取組みが一層強化されるようになったが、韓国では同様の問題は発生していない模様である。他方で、韓国では保険金詐欺が急増しており、深刻な社会問題として受け止められている状況にある。保険金詐欺は、損害保険の領域で多くみられるが、生命保険の領域でも書面偽造による詐欺事例等が報告されている様子である。

経営の健全性確保に関する取組みに関連して、今回の訪問先である教保生命が2009年アジア保険表彰において最優秀生命保険会社に選出された（韓国の生保会社としては初選出）。教保生命の受け止め、選出理由等については、以下の通りである。

- 国際的な保険専門家と経営者による厳格な評価を経て選出されたという点において、大きな意義があるものと捉えている。
- 選出基準は「生命保険市場に対する深い知識と理解度」「業界におけるリーダーシップ」「財務の健全性」「リスク管理の迅速性と効果」「経営革新に対する努力と顧客満足経営」等に基づくものである。
- 審査委員団が選出理由として明らかにした内容は、以下の通りである。

- ① 教保生命は、韓国の生命保険業界において最も高い当期純利益と安定した支払い余力比率など、著しい経営成果を上げている。
- ② 特に、世界金融危機が発生する以前から潜在的な危険に備える等、事前に予防措置を取ってきたため、金融危機が発生した後も即時にタスクフォースチームを編成し、資産および財務健全性を高めることに努めてきた。
- ③ 変化革新やQuality重視の経営、差別化した商品と顧客サービス、企業の社会的責任を重視する経営によって、創立50周年をさらに輝かしいものとすることに成功した。

<教保生命へのヒアリング>

教保生命の取組みの中で特に注目されるのは、世界金融危機の発生後、多くの金融機関が財政的に厳しい経営状態に陥る中、いち早く予防措置を採ることで資産・財務の健全性を維持することに成功した点である。

わが国の生保産業においても世界金融危機の影響は非常に大きいものがあったが、教保生命の先見的な対応は経済環境の変化に対するリスクマネジメント手段として、大いに参考になるものと考えられる。

【保険業法の改正について】

韓国では、2010年6月に、消費者保護の強化を柱とする「保険業法の一部改正法案」が可決された（2010年7月23日公布・2011年1月24日施行予定）³。

改正法の主な改正ポイントは以下の通りである（図表18）⁴。

（図表18）韓国改正保険業法の主な改正ポイント

① 消費者保護措置の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・商品の説明義務を強化するとともに、適合性原則に関する規定を導入（適合性原則については以下の商品について適用） <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・租税特例制限法に基づく年金貯蓄契約 ・勤労者退職給与保障法に基づく退職保険契約 ・変額保険契約 </div>
② 保険商品の開発・審査手続の改編	<ul style="list-style-type: none"> ・商品開発の自主性・創造性を拡充する観点から、商品開発の裁量権を大幅に拡大 →大半の商品について、金融監督院（日本の金融庁に相当）の事前審査を受けることなく開発を行うことができるよう、保険商品の開発・審査手続に関する要件を見直し
③ 募集規制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・保険を募集しうる者を保険設計士に一元化の上、保険会社・代理店・保険仲立人の所属で活動するよう区分 ・不適正販売による消費者被害を防止するため、保険設計士に対する教育義務を明文化
④ 保険業認可に関する規制緩和	<ul style="list-style-type: none"> ・保険業の認可に必要な基礎書類を簡素化
⑤ 保険会社の業務範囲の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・保険会社の兼營業務について、該当する法律の許認可を得ている場合は、保険業法上の認可は省略することとした
⑥ 保険会社の資産運用に対する自主性の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・資産運用の自主性を高めるため、資産運用の制限規制・資産運用割合の規制等を緩和

³ 改正法案の審議では、「保険会社に対する決済業務の容認」「保険販売専門会社（保険契約締結の仲介会社）制度の採用」の是非についても議論されていたが、最終的にはいずれも反映されなかった。

⁴ 改正法の詳細内容については、金亨冀「韓国における改正保険業法の主要内容と今後の課題」平成22年度日本保険学会全国大会記念報告を参照

なお、適合性原則に関する規定の導入については、今回の調査において以下のような意見が挙げられた。

○適合性原則は、本来投資型商品に適用される原則であり、生命保険の商品特性に合わないことから、業界全体として異議を唱えてきた。今後、契約締結手続の煩雑化に伴う加入意思の減退等が心配される。

＜韓国生保協会・教保生命へのヒアリング＞

【保険契約法の改正動向】

2008年、韓国司法省は商法の保険部分を改正する法案を国会に提出した。当法案は、1991年の改正から18年ぶりの改正を目指したものであり、保険加入者保護・道徳的危険の防止を柱としたものであるが、未だ成立に至らない状況にある^{5 6}。

法案には、他に保険契約の最大善意原則の明文化、保険金詐欺防止に向けた規定整備、心身薄弱者の生命保険加入規定整備等の内容が盛り込まれている。

【IFRS（国際財務報告基準）の適用】

国際会計基準審議会（IASB）が策定した統一会計規則である国際財務報告基準（IFRS）は、証券監督者国際機構（IOSCO）が世界中の多国籍企業に適用を奨励しており、オーストラリア、カナダ、EUなど100ヶ国以上がすでにIFRSを導入、もしくは導入を計画している。

韓国においても、IFRSが会計情報の信頼性を高め、企業内の作業軽減につながるものと認識し、積極的に対応する姿勢を示しており、2011年以降、金融機関を含むすべての上場企業への適用が見込まれている。

韓国の保険業界においてもIFRSの導入を見据える中、資産の時価変動への対応策検討に注力している状況にある。

【生保会社の株式上場について】

韓国においては、2009年12月に東洋生命が初めて株式上場を行い、2010年には「三大生保」のうち、三星生命と大韓生命の2社が上場した。2010年5月に上場した三星生命の時価総額は、韓国株式市場で第4位の22兆8,000億ウォン（約1兆8,500億円）となり、

⁵ 韓国では、保険契約に関する規制は主として商法で規定される一方、他方で保険業に関する規制は保険業法で規定されている。

⁶ 改正法案の内容については、金亨冀「韓国保険契約法改正の現況と主な改正論点」日本保険学雑誌第606号 p61 以下参照

韓国においても超大型の上場案件となった。

他方で、教保生命は三大生保の中で唯一上場を行っていないが、株式上場について以下のような見解を述べている等、各生保間でも個々の状況判断のもと、上場是非の判断を行っている模様である。

- 上場の判断については、市場状況を考慮したうえで時期を選択することが何よりも重要だと考えている。
- 当社はこれまで、上場を成功させるために企業価値を高めることに努めてきた他、結果的に業界最高水準の ROE(株主資本利益率)を維持し、安定した支払余力比率を達成する等、目に見える成果が現れている。
- 当社は規制上の上場要件を満たしているが、金融危機以降、市場は不安定であるとともに低金利の状況が続いている等、現在は上場に適した時期ではないと判断しており、市場状況が適正だと判断した時点で上場を進めようと計画している。

＜教保生命へのヒアリング＞

(4) その他の動向

【消費者問題への対応】

韓国の保険業界では、近年、不適正販売や保険金詐欺等、消費者保護上極めて問題のある事象が多数発生しているが、消費者問題を監督する行政機関である金融監督院・消費者保護院・保険消費者保護院において、事前予防策の検討や現実に問題事例が発生した場合の個別指導の実施等が行われている。

2010年11月にソウルで開催されたG20では、金融・保険商品に関わる消費者保護のあり方が議論されており、今後、消費者保護に向けた監督規制の一層の強化が予想されることである。

他方で、消費者保護の徹底に向け、生保産業としての自主的な取組みも近年注力されているところであり、生保協会では募集人教育の徹底や、募集人の属性情報を公開し、募集人の過去の転職数や不適正販売の履歴等を照会できる体制整備等が実施されている。

消費者からの信頼の獲得は韓国生命保険産業にとって喫緊の課題であり、今後も様々な取組みが行われるものと思われる。

【社会貢献活動への取組み】

韓国の生命保険各社は、2007年11月に締結された「生命保険会社の社会貢献プロジェクトに関する協定」において、2026年までの20年間に年間利益の0.25~1.5%、総額およそ1兆5,000億ウォン（約1,050億円）を寄付することとされた（2009年時点での寄付金総額は956億ウォン〈約67億円〉となっている）。

以下は、韓国生保業界における様々な社会貢献に向けた取組み事例である（図表19）。

（図表19）韓国生保業界における社会貢献活動への取組み

生命保険慈善事業財団	症例の少ない難病の人々を支援するプロジェクトや、自殺予防のキャンペーンなどの実施を目的とした財団。生命保険業界は、2009年に403億ウォン（約28.2億円）を寄付した。
生命保険慈善事業基金	2008年に韓国生命保険協会内に設立された基金。保険関連の研究活動に経済的支援を行うプロジェクトの実施や、低所得世帯の学生に向けた奨学金プログラムの運営などを実施。2009年には376億ウォン（約26.3億円）を寄付した。
生命保険社会貢献委員会	韓国生命保険協会内に設置された特別委員会。2008年度には協賛会社として11社を指定のうえ、97億ウォン（約6.8億円）を供与して、低所得者の起業支援、自動体外式除細動器（AED）の提供、児童の食餌療法の促進、多文化世帯への経済支援などが行われた。

社会貢献活動については、個社においても様々な取組みが進められているところであり、例えば、教保生命においては、社会貢献分野への取組みを強めるために「教保ダソム社会奉仕団」を結成し、企業として弱者階層の保護や環境ボランティア等の活動を行っている。また、少子化の解決に向けた取組みとして、高齢出産した親を支援する活動なども実施している。

（5）調査から学び取る視点

韓国の生保産業は金融危機の影響から漸く脱出するとともに回復期を迎えつつあるが、日本同様、今後の成長戦略を模索する状況が続いている。

韓国では日本以上に銀行窓販（バンカシュランス）が急速に拡大しているが、教保生命によると、三大生保会社においては、あくまで専属対面（募集人）チャンネルを主力チャンネルと位置付け、定期的な顧客訪問活動の徹底や募集人の提案力強化等の取組みを通じて、これまでの新契約中心の土壌からのパラダイム転換を目指している模様である。

韓国の生保販売チャネルは日本との類似点が多く、上記のような問題意識や今後の取り組みスタンスについても共通点が多いだけに、韓国生保各社の今後の動向はわが国生保会社にとっても、大いに参考になるものと考えられる。

また、韓国においては、日本のような「保険金・給付金などの支払いに関する問題」のような事象は発生していないものの、不適正販売や保険金詐欺が頻発し、業界全体の信頼を揺るがしかねない大きな社会問題となっている。

この点、生保各社においては、消費者からの信頼確保に向けた業界内の自主的な取り組み等が行われているが、保険業法の改正内容を見ると、適合性原則の導入等、法制面における非常に厳しい対応が行われた模様である。

顧客満足度の向上に向け、消費者保護に向けた対応がはかられることは望ましいことではあるが、規制内容があまりに厳格に過ぎると、いたずらに複雑な加入手続を顧客に強要することにもなりかねない。こうした懸念が韓国生保産業の労使双方から示されたことは、わが国生保産業において消費者保護体制のあり方を検討していく上でも十分留意すべき点であるものと考えられる。

生保労連においても、全国各地での「U&U ネットワーク」の開催等、消費者との相互理解促進に向けた様々な取り組みを行っているところであるが、今後もお客さまに資する真のサービス実現に向け、働く者の立場からの取り組み強化が一層求められている。

5. おわりに～わが国の生保産業が進むべき方向性への示唆～

今回の調査は三日間という短い期間ではあったが、韓国の労働市場、社会保障制度のあり方、生保マーケットの実態等、30名以上の関係者と幅広く意見交換を行い、大変有意義かつ貴重な情報を得ることが出来た。

韓国の労働市場を見ると、若年者層の高い失業率、女性の厳しい就労環境、ベビーブーム世代の大量退職、先進諸国の中でも突出した長時間労働、非正規雇用者の雇用問題等、様々な課題に直面している。また、労働組合を取り巻く環境としても、事業所単位の複数組合解禁等を定めた労働組合法・労働関係法の改正が行われる等、まさに課題山積といった状況にある。

このような中で、韓国においては現在、労働組合の役割・存在が高まっている面もあり、韓国の労働組合関係者が、課題解決に向けて真摯かつ果敢に取り組んでいる姿が印象的であった。

わが国の労働組合も、今一度、組合活動の原点に立ち返り、組合員のために一層汗を流さなければならないと強く感じた次第である。

また、社会保障制度について見ると、韓国においては1980年代以降、急速に制度整備が進められてきた。日本と比べると経験の蓄積は少ないものの、より機動的な見直しが行われるとともに、退職年金や医療保険等の分野においては、私的保障の活用も積極的に行われている。

生保労連は従来より「公私ベストミックス」を通じた生活保障システムの確立を提唱してきている。財源問題等を受け、社会保障制度をめぐる環境が一層厳しくなる中で、私的保障を積極的に活用している韓国の状況は大いに参考になるものと考えられる。

更に、生保産業・マーケット動向について見ると、韓国の生保産業は1990年代以降の世帯加入率の進展に見られるように急速な成長を遂げてきたが、一方で、不適正契約や保険金詐欺等の問題に直面しているとともに、営業職員チャネルの今後の方向性についても模索を続けている状況である。

しかしながら、教保生命副会長の言葉を引用するならば、「世界中の公的保障が機能不全に陥っている中、その代替的な役割を担うことができるのは生保産業だけ」であり、我々

日本の生保産業で働く者も、国民の生活保障を盤石なものにするため、さらなる役割発揮を行っていく必要があるものと考えているところである。

最後に、今回ソウルの街を歩いた際に強く印象づけられたことは、韓国で暮らし働く人々の躍動感である。たとえ環境は厳しくても決してへこたれず、前向きに物事にチャレンジしていく韓国の人々の姿勢は、わが国においても大いに学ぶべきではないかと感じた次第である。

生保労連では、今回の韓国における調査結果からの示唆も踏まえながら、海外の生保産業を巡る動向を引き続き注視していくとともに、生保産業のさらなる役割発揮に向け、働く者の立場から精力的な取組みを進めて参りたい。

以 上

海外調査報告（韓国）ヒアリング概要

日	時間	訪問先	ページ
11月1日 (月)	14:00~16:00	国民年金公団ヒアリング	p. 39
11月2日 (火)	10:00~11:30	KOILAF（韓国国際労働財団）ヒアリング	p. 41
	13:00~15:10	韓国生命保険協会ヒアリング	p. 44
	15:50~17:10	韓国生産性本部ヒアリング	p. 46
11月3日 (水)	09:30~11:30	KFCLU（全国事務金融連盟労働組合連合会） ヒアリング	p. 47
	13:30~16:00	教保生命ヒアリング	p. 50

国民年金公団のヒアリング

日時	2010年11月1日(月) 14:00~16:00
場所	国民年金公団会議室
先方	Choi, Yong Shik (Director/International Relations) Baek, Gyong Hee (Deputy Director/International Relations Division) Kim, Hae Joong (Manager/International Relations Division) Kim, Na Ri (Manager/International Relations Division)

【韓国の社会保険制度について】

○韓国の社会保険制度は、主に国民年金、健康保険、産業災害保険、雇用保険の4種で構成されている。国民年金は国民年金公団、健康保険は国民健康保険公団、産業災害保険は勤労福祉公団、雇用保険は企業安定センターが運営している。保険料率は国民年金が9%、健康保険が6.1%、産業災害保険と雇用保険がそれぞれ2%未満となっている。



【国民年金公団の役割について】

○公団の業務は、加入者に関する記録管理と維持、年金保険料の徴収、給与の決定と支給、福祉増進事業などである。国民年金基金の貯蓄高は300兆ウォン以上であり、日本、ノルウェー、デンマークに次いで世界4位の規模である。本部の他に支社が91ヶ所、地域事務所が21ヶ所、コールセンター5ヶ所、生涯支援センター1ヶ所、国際業務センター1ヶ所がある。

【国民年金の概要】

- 国民年金は全国民を対象としているが、例外が設けられており、公務員、私立学校の教職員、軍人は職域年金に加入する。保険料は労使で折半だが、自営業者は全額を負担する。国民年金制度は1988年に始まり、1992年に5人以上の事業場に適用、1995年に農漁村地域や外国人などに対象を拡大、1999年には労働者1人以上のすべての事業場に拡大適用することになった。
- 国民年金の適用範囲は18歳以上60歳未満の居住者全員で、韓国で暮らす外国人も含まれる。ただし、それぞれの国の年金法が韓国人に対して非適用の場合は除外とする。適用外は職域年金受給者、早期老齢年金受給者、特例老齢年金受給者などである。加入が義務付けられているのは、勤労者と使用者、農漁民を含む自営業者で、任意対象は国民

年金加入・受給者の配偶者で所得の無い者、国民年金以外の公的年金受給者である。また、任意継続加入があり、20年以上の加入期間に満たない場合は、60歳を過ぎていても継続加入ができる。

- 年金給付には老齢年金、障害年金、遺族年金、一時金給付には、返還一時金、死亡一時金がある。返還一時金は日本の脱退一時金と似ているが、韓国の場合は労使の拠出額を全て受給できる。死亡一時金は加入者や加入者の遺族が遺族年金を受給できない場合に受給できる。外国人は支給対象外だが、それぞれの国で同等の制度が韓国人に対して適用されている場合や、国家間で社会保障協定が結ばれている場合は支給される。年金給与については、現在300万人以上が受給しており、老齢年金が250万人と大多数を占める。20年間納付した場合は、平均して700～800ドルを受給することができる。財源は年金保険料、基金運用収益、公団の決算剰余金である。保険料はスタート当初、3%だったが、98年度以降は9%になっている。

【2007年の年金制度改革について】

- 2007年の年金制度改革において、給付年齢の引き上げや所得代替率の引き下げなどが定められた。加入者からは反対の声も挙がったが、改革により基金の枯渇を20年先送りできたことと現在負担している世代からも一定の理解は得られている。受給開始年齢については、現行60歳であるが、2013年から5年単位で1歳ずつ引き上げられ、2033年には65歳となる。所得代替率については、国民年金に40年間加入した場合で、2008年の50%から2028年には40%に引き下げられ、20年間加入した場合で、27.5%から20%前半に引き下げられる。保険料率については9%が維持されたが、5年ごとに基金の健全性について評価し、必要に応じて制度の見直しも実施される予定である。

【住民登録番号制度について】

- 韓国の住民登録番号は出生と同時に付与されて年金番号とも同一である。1988年に電算化を実施して以降、日本における「消えた年金」問題のような記録維持に関する問題は起きていない。ヨーロッパでは、過去の社会保障制度への加入状況の管理体制と新しい番号制度との整合化に苦慮したと聞いているが、それは日本も含めて、長年に渡り社会保障制度に力を注いできた証拠であるとも言える。韓国の場合は、行政的な体制が整った上で新しい制度を導入することができた。また、難しいことを嫌う韓国人の民族性も、分かりやすい制度を作る上で役立った。日本が課題認識している個人事業主の所得把握と確実な保険料の徴収も韓国では既に実現されている。現在危惧していることは、韓国では無所得の地域加入者の年金加入が義務付けられていないため、将来多くの無年金者を生み出す恐れがある、ということである。

以上

KOILAF（韓国国際労働財団）のヒアリング

日時	2010年11月2日（火）10:00～11:30
場所	KOILAF 会議室
先方	Park, In Sang (Steering Committee Chairman) Kim, Sung Jin (Executive Director) Sung Yun, Hwang (Director Exchange Cooperation Department International Cooperation Bureau) Soo-Hyun, Kwon (Exchange Cooperation Department International Cooperation Bureau)

【韓国の社会保障制度について】

- 韓国の社会保障制度は、国民年金、健康保険、産業災害保険、雇用保険の4種の社会保険を中心に構成されている。皆保険制度を布いているが、現状の国民年金加入率は、2009年6月時点で、正規雇用者が96.4%、非正規雇用者が46.8%である。保険料率は9%で労使折半だが、2008年より導入された基礎老齢年金（税金を財源として全ての高齢者に最低生計費水準の年金を支給する制度）が、国民年金の財源を圧迫している。今後、負担金額は据え置きのまま、支給金額について段階的に漸減させる見込みである。
- 健康保険の加入率は、正規雇用者が96.6%、非正規雇用者が49.7%である。1977年に導入され、98年に地域医療保険と職場医療保険が統合された。保険料は労使折半である。高齢化社会の到来により財源が不足しており今年度は赤字が予想される。がん検診の検査項目が増えるなど、検診範囲の拡大も赤字を助長させる大きな要因となっている。
- 雇用保険の加入率は、正規雇用者が95.6%、非正規雇用者が51.9%である。雇用保険は失業後に給料の50%を8ヶ月間受給できる制度だが、財源不足の問題は現在のところ生じていない。海外の失業保険と異なり、失業の予防や就業教育、退職者の就業準備なども行っている。育児休職給与、産前産後給与も雇用保険から支払われている。
- 産業災害保険の加入率は、正規雇用者が97%、非正規雇用者が92.3%である。近年改正が行われ、ブルドーザーや特殊装備車の運転手、ゴルフのキャディーなどの職種も対象に含まれるようになった。2011年からは常時労働者が20人以上の事業所で産業災害事故が発生しなかった場合、減免措置が取られる見込みである。

【非正規雇用への対応について】

- 非正規雇用者の組合は存在しているがあまり活性化していない。正規雇用者だけで構成されている組合に非正規雇用者が入ることは法律的に可能であるが、非正規雇用者の雇用が安定しないため、組合としては組織化しにくい。マスコミからは、労働組合が正規雇用者の利害だけを考える集まりになっていると批判されることも多い。非正規雇用者の問題は、正規雇用者が非正規雇用者の雇用を受け入れるかどうかにかかっている。

○1969年に造船公社で仕事をしていて、2,500人の内、半分が非正規雇用者だった。団体協約を結び組合に加入させ、一緒にストライキ活動などを行っていたが、交渉段階で企業主は事前に約束していた非正規雇用者の要求の一部を受け入れようとしなかった。非正規雇用者が正規雇用者と同じ待遇を求めるのであれば、初めから非正規雇用者として雇わない、というのが経営側の言い分であった。非正規雇用者が組合に加入した場合、正規雇用者と同じ労働条件を要求するのは難しい。それよりも、非正規雇用者が将来的に正規雇用者に登用されるための制度を整えていく方が現実的である。



- 非正規雇用の女性については、雇用の保障が最優先で、育児休暇などの保障制度はその先の課題ではないかと考えている。女性全体を100%とした場合、正規雇用者の割合は30%、残りは非正規雇用者である。韓国の出生率はOECDで最低レベルの1.15であるが、女性の雇用が不安定であることがこの結果に結びついていると考えられる。
- 韓国では近年、外国人労働者を多く受け入れており、15ヶ国55万人に達する。外国人労働者の待遇については、それぞれの国で韓国人が働いた場合に適用される労働法に準ずる。

【韓国の医療保険と介護保険について】

- （理事長）韓国では健康保険について、2000年に地域医療保険と職域医療保険の統合が行われた。私は当時、国会議員の立場にあったが、地域医療保険の徴収率が低く、職域医療保険と同じ水準に引き上げてから統合すべきと個人的に反対していた。
- 韓国では介護保険を老人長期療養保険と呼んでいるが、健康保険に加入すると自動的に老人長期療養保険に加入することになっている。65歳以上の高齢者と、65歳未満で老人性疾患を持ち、6ヶ月以上その状態が続き日常生活を送ることが困難な者が受給対象となる。給付については、療養施設を利用する施設給与、在宅でのサービスを利用する在宅給与、島・へき地など内陸から離れた地域で現金支給を受ける特別現金給与の3種類がある。保険料は健康保険と併せて徴収する。老人長期療養保険は2008年に導入され、2010年から完全施行されている。

【育児支援に向けた取組みについて】

- 養育手当につき、1ヶ月あたり、1歳未満で38万3,000ウォン、1歳で33万7,000ウォン、5歳で17万2,000ウォンが支給される。所得と財産が受給基準になり、4人家族で月収258万ウォン以下の場合、全額支援が受けられる。男性の育児休暇については法律

上取得可能だが一般的ではない。しかし、休暇取得によって職務を奪ったり、異動を命じたりすることは禁じられている。現在、ナショナルセンターは、女性の職場復帰後の雇用安定を主張するとともに、養育負担を減らすために国・公立の保育施設数を増やすべきだと訴えている。近年の制度改定で、事業所に保育施設を設けた場合は、国から財政的な支援を受けられるようになった。仕事しながら育児を行うことのできる環境整備は労働組合の役割であると考えている。

以 上

韓国生命保険協会のヒアリング

日時	2010年11月2日(火) 13:00~15:10
場所	韓国生命保険協会会議室
先方	Kwon sung-oh (Product&Actuarial Dept./Manager/Actuary) Lee Seung-Mi (Public Relations Dept./Manager) Lee Hoon (Sales Channel Dept./Assistant Manager) Wonseok Park (Policy Development Dept./Assistant Manager) Oh Seung-min (Policy Development Dept./Staff)

【高齢化問題と年金について】

- 韓国では2000年頃から高齢化問題が表面化している。現時点においては日本より高齢化は進んでいないが、進行速度が速いため深刻に受け止められている。国民年金の財源については現状のまま推移すると2060年には枯渇すると予想されており社会的信頼度は低い。特に若年層は将来に対して不安を抱いている。国民年金を補完する老後保障対策として個人年金の役割が注目されており、2011年度からは個人年金の所得控除を300万ウォンから400万ウォンに拡大する等、税制面でも加入促進策が採られている。
- 企業の退職年金制度については2010年現在、従業員5名以上の事業所のうち16%が導入しており、貯蓄総額は20兆ウォン(約1.4兆円)である。従来の退職金制度では、企業が退職金を運用し、生保会社へ投資する割合が極めて高かったが、2005年より施行された現行制度では、退職金の運用機関の選定や運用方法を労使で定めることとし、その結果、運用機関は銀行62%、生保会社28%の比率に変わっている。

【混合診療について】

- 韓国には公的制度として国民健康保険があり混合診療が認められている。生保会社と損保会社のそれぞれが補完的役割を果たしているが、日本との違いは、生保会社が実損保険を販売していることである。

【韓国における商品動向について】

- 日本と同様、終身・養老・定期保険などの販売シェアは低下している。また、1990年代後半から2000年代前半にかけて外資系生保会社の取り扱う終身保険が好調だったが、現在は下火になっている。近年は疾病保険やがん保険等の生存給付型保険の需要が大きい。金融危機以前は変額保険が売れていたが、現在は家族全員を保障する統合保険⁷が売れている。医療保険については終身保険等に付加する特約の形で販売されることが多い。

【販売チャネルについて】

⁷ 世帯主が加入することで、家族全体が被保険者となり医療資金や教育資金等の保険給付を受けることができる保険

○韓国の営業職員チャネルについては年々規模が縮小しており、第 1 回保険料収入ベースで見ると、全体に占める割合は 2009 年度時点で 27%まで下落している。要因としては 2003 年度の銀行窓販導入や 2005 年度の生損保事業乗り入れ開始が考えられる。営業職員の採用や育成システムについて、現状では各社個々の取組みとなっており、生保協会としては登録業務のみを行っている状況である。



○昨年度以降、銀行窓販の現況に変化はない。金融危機以降、銀行は本業回帰の方向を強めたが最近では再度窓販に力を入れつつある。低金利下ということもあり、特に貯蓄性の商品に人気が集まっているようだ。その他のチャネルについては、オンラインショップやテレビショッピングなど、低額商品を多く揃えるチャネルも増えているが、営業職員チャネルと取り扱いが重なる商品については同一価格で販売している。

【農業共済について】

○韓国では日本における郵政改革に伴うような問題はないが、農協による生命保険共済の取扱範囲拡大の問題が発生している。すなわち、農協では生命保険共済を販売しているが、現在完全民営化を検討しており、実現すると韓国の生保会社で 4 位に相当する規模になる。現時点においては、変額年金保険の販売や職員の訪問募集活動等は認められていないが、制限が撤廃されると生保産業にとって大きな打撃となるため、生保協会では反対の姿勢を示している。

【株式上場について】

○2009 年 12 月に東洋生命が初めて株式上場し、今年には三星生命と大韓生命の 2 社が上場した。三星生命については、株式上場時に史上最高価格を記録したが、市場環境の影響もあり、現在は株価が下落している。3 社の上場後は、市場でも様子見の状況が続いている。

【消費者保護に向けた取組みについて】

○保険業法が改正されたが、今般の法改正で示された適合性原則の導入は正直、生命保険の商品特性に合わないと考えている。韓国では、不適正販売が増加したことも影響し、不本意ながら一部商品につき導入することになってしまった。安易に他の商品に適用を拡大した場合、加入手続きが複雑化することが懸念される。現在は各社、新法に対応したマニュアル作成に追われているところである。

○消費者保護に向けた取組みの一環として、生保協会では募集人教育の徹底等の取組みを行っているが、近時の取組みとして、募集人の属性情報を公開し、募集人の過去の転職数や不適正販売の履歴などを照会できる体制を整えている等の対応を行っている。

以上

韓国生産性本部のヒアリング

日時	2010年11月2日(火) 15:50~17:10
場所	生産性本部会議室
先方	Lee Jae-Choon (Manager Int' l Cooperation Dept)

【韓国生産性本部の紹介】

- 韓国生産性本部は企業のコンサルティングや社員に向けた教育研修などを中心に行っている韓国の非営利機関である。1957年に財団法人として設立され、現在は韓国政府機関の知識経済部傘下団体として研究を行っている。コンサルティング対象は企業にとどまらず、自治体や大学、病院などにも及ぶ。主な活動としてはNCSI（国家顧客満足指数）調査が挙げられる。
- 教育プログラムの分野は、経営、職務、IT、CS、革新力量など多岐に渡る。また、国からの支援を受けて国家生産性大会という表彰制度を設けており、韓国の産業に貢献した企業や個人に賞を授与している。またAPO（アジア生産性機構）に参画し、アジア各国の生産性本部と連携した視察・調査などを行っている。

- NCSI（国家顧客満足指数）は、国内外で生産され、国内で販売されている製品やサービスにつき、消費者の満足度に基づき測定、定量化した指数である。アメリカで始まり、日本に先駆けて導入されている。2009年度は27業界244社、67,000人が調査に参加した。顧客期待水準、知覚製品・サービス品質水準、知覚価値水準、顧客満足水準、顧客不満水準が指数化されており、韓国では三星グループの企業が上位を占めている。



【韓国の時間外労働制度について】

- 韓国では、工場で働く作業員等についてやむを得ず残業が発生する場合は手当を支給する。一方、事務に従事する労働者等については、残業時間を管理することは行われておらず、夜間に確実な拘束理由がある場合を除いて残業手当は支給されないケースが多い。三星やLGなどの大手企業は、高額な給与が支給される代わりに業務量も多く、時間外労働が常態化しているが、処遇面で特に不満の声が挙がることもない。また、銀行などの金融機関でも、営業時間後に金額が合わない場合などは残業が発生するが、時間外労働手当は支給されない場合が大半である。日本では時間外労働を行った場合、事務職にも時間外労働手当が支払われるとのことだが、今後は韓国もそのような流れになるのかも知れない。
- 勤務日数については、以前は週6日勤務だったが、近年は大企業を中心に週5日勤務が一般化している。休日出勤した場合は、上司の承認を得て振替休暇を取得することができる。

以上

KFCLU（全国事務金融連盟労働組合連合会）のヒアリング

日時	2010年11月3日（水）9:30～11:30
場所	KFCLU 本部会議室
先方	〈KFCLU〉 Jung, Yong-Geon (President) Ma, Hwa-Yong (Vice President) Lee, Du-Heon (Vice President) Lee, Hyung-Chol (Chief Director, Solidarity Dept) Kim, Jae-Gook (Secretary-General) 〈Korean Life Insurance Trade Union〉 Shin, Jun-Woo (President) 〈AIA Life Korea〉 Chang-Su Ji (Union Leader)

【ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組みについて】

- 1980～90年代に労働条件は改善傾向にあったが、現在は非正規雇用者が増えており、我々にとってもその改善が最優先となるため、労働条件要求が難しい状況にある。しかし、ワーク・ライフ・バランスの重要性は常に認識している。一般的な勤務時間は朝の9時から夕方6時までだが、残業時間は減少傾向にあり、残業手当についても、時間単位で支給する会社が少しずつ増えている。事務金融連盟の傘下に生保組合が加盟しているが、使用者側に対してリフレッシュ休暇の取得を訴えているところである。一方、AIAなどの外資系生保会社では、ワーク・ライフ・バランスの獲得は極めて難しい状況にあり、定時帰社に努めるファミリーデーや、誕生日に半休を取る制度などで対応している。

【生保産業における非正規職員について】

- 韓国の非正規雇用者の給与は事務職で正規雇用者の約3分の1、一般職で約2分の1である。現在、韓国では1社1組合の原則から正規雇用者と非正規雇用者は同じ組合に加入するが、大きな格差が生じている。銀行では、無期契約の非正規雇用者も増えているが、給与だけでなく福祉の部分で十分な待遇を受けていない。生保産業ではコールセンター等の職場において非正規雇用者を多く雇用しているが、全般的に処遇は改善傾向にある。
- 韓国では、非正規雇用者よりも、「保険設計士」と呼ばれる営業職員の方が更に深刻な問題として受け止められている。営業職員は国家から基本労働権が保障されておらず、自営業者と見なされるため、組織化はほとんど行われていない。一昨年前にアリアンツ生命が設計士協議会を開催したが上手くいかなかった。対応策として、営業職員を非正規雇用者として迎えようとする動きも見られる。

○一部の組合では、経営側と団体協約を結び、運転手や秘書など特定の非正規雇用者に対して産前産後の休暇を認めるなどの条件を獲得している。AIAでは、非正規雇用者について6ヶ月後に正規雇用者へ登用するという制度を設けている。

【団塊世代の退職の問題について】

- 日本のベビーブームは1947～51年であるが、韓国では1955～63年に起きたため、日本よりも10年遅れてベビーブーム世代の退職が問題になっている。韓国では高齢者雇用促進制度が設けられているが義務ではない。調査によると、韓国人は約47歳で会社を離れる一方、65歳までは仕事を続けたいと考える人が多い。退職年齢延長法案を国会へ提出する動きもある。
- 団塊世代の退職による年金受給の問題も深刻であるが、更に過去に軍隊へ加入していた人の場合、定年を迎えても働き続けなければならないケースが多く、その場合は自営業しか手段がない。現在、高齢者雇用促進制度を強制化するための議論を行っているが、企業がその法律を守るかどうかは別問題である。また、近年は若年層の失業率も高く、政府はその対応も迫られている。

【韓国の販売チャネルについて】

- 97年の通貨危機を機に販売チャネルに変化があった。男性営業職員の販売組織の生産性が高く、女性の営業職員に対しても高い専門性を求めるようになった。この傾向は定着段階に入っている。政府が営業職員を労働者として認めていないため、事務金融連盟として営業職員チャネルの活性化に向けた具体的な取組みは行っていない。上部団体の民主労組と連携し、政策提言を行うことが私たちの役割であると考えている。
- 韓国では、営業職員の他に、ホームショッピング、ケーブルテレビ、インターネット、銀行窓販など、様々なチャネルが存在している。その中にハイブリッドチャネルというものがあり、これは会社の持っているデータベースをもとに、不特定多数の顧客へ電話をかけ、アポイントを獲得した場合は訪問するという手法である。
- 銀行窓販について法的な変化はなく、銀行窓販における販売比率規制（25%ルール）も維持されている。現在は、傘下に銀行を持つグループの生保会社が活動を強化しており、また、初期に参入した会社が優位な立場を築く傾向にある。

【農業共済について】

- 日本の郵政改革の問題と似たものとして農業共済が挙げられる。農業共済は現在、銀行窓販における販売比率規制（25%ルール）の撤廃を求めており、この法案が国会を通過すると、活動地域の重なる生保業界は大きな打撃を受ける。

【経営の健全性確保に向けた取組みについて】

○韓国では保険金の不払いに関連する大きな問題は起きていない。一方、保険詐欺の件数が増加している。詐欺は損保で頻繁に起きているが、生保でも書類上の詐欺や営業組織と病院が結託して行う詐欺などの事例が報告されている。経営の健全性確保に向けた取組みは年々強化されているが、今後は道德性を高めていく必要があると考えている。



【韓国の消費者保護に関する取組みについて】

○韓国には消費者保護機関として、金融監督院、消費者保護院、保険消費者保護院が存在する。企業の評価基準の中に苦情処理への対応能力を設けるなどの取組みを行っている。
○今回の G20 サミットにおいては、金融商品に関する消費者保護の強化が議論される見込みで、今後は監督官庁の監視も厳しくなるものと思われる。組合としては市民団体と協力してヘッジファンドを規制する法律を作ることを働きかけていきたいと考えている。

以 上

教保生命のヒアリング

日時	2010年11月3日(水) 13:30~16:00
場所	教保生命会議室
先方	<p><経営側></p> <p>Yongnam Hwang (Vice Chairman Executive Member of the Board)</p> <p>Seok-jung Kang (Senior Vice President Labor-Management Cooperation Team Director/Welfare Fund)</p> <p>Hyunmin Kim (Senior Manager Corporate Planning)</p> <p>Mantaek Hwang (Manager Labor-Management Cooperation Team)</p> <p><労働側></p> <p>JungHoon Na (Vice-Chairman)</p> <p>JeongSeob Lee (Executive office chief)</p> <p>HongGu Lee (The director of organization)</p> <p>EunTae Kim (The director of policy)</p> <p>ShinDuk Kim (The director of woman, culture)</p>

【韓国の生保市場について】

○韓国における生命保険の普及率は 87.5%と成熟期に入っており各社の競争も激化している。しかし、世帯や年代ごとに戦略を立てることで更なる発展があるのではないかと考えている。2000年頃までは、障害保険、疾病保険、がん保険などを主力商品として販売していたが、いわゆる「プッシュ販売」が多く、生命保険に対する理解も進んでいなかった。近年は、各社の戦略的な取組みが奏功し、終身・年金保険などの需要が増えている。統合保険の販売も定着してきた。ようやく生命保険そのものの価値を提供できる産業に成長してきたと感じている。

○金融危機以降、変額保険の解約が相次ぎ、新契約の取扱も減少傾向にあったが、現在は株価の回復と共に、再び新契約は増加の動きを見せている。既契約の維持に向けた取組みとしては、207万人の保有顧客を対象に、「顧客 愛 FOREVER」キャンペーンを実施している。当キャンペーンの具体内容であるが、①既契約・保障内訳の案内②未支給・未請求保険の確認と案内③顧客情報の精査と管理④保障分析・サービスの案内の4大項目を中心に活動を展開している。

【地域格差について】

○韓国は日本のように都市化が進んでいないので、都市部と地方部で根本的な営業戦略は変わらないが、顧客の特性に応じた営業職員の棲み分けは行っている。

【退職年金制度について】

○現在は、従来の退職金制度と2005年より施行されている退職年金制度が並立しているが、

2010 年末で退職金制度が廃止となり退職年金制度に一本化されるため、営業職員は企業内での個人年金基金への加入を見込んで開拓を進めている。

【販売チャネルについて】

- 2000 年以降、販売チャネルの多様化が進んだ。代理店に移った営業職員も多い。オンラインチャネルも対人関係を嫌う顧客に受け入れられているようだが、生命保険の販売は本来対面方式で行うものであり、営業職員チャネルはこれからも中心チャネルであり続けると考えている。
- 大型販売法人や銀行窓販については近年、販売者としての説明責任を強化すべきという意見が聞かれる。銀行窓販については、営業職員チャネルを収縮させる要因になると考えているので注視している。

【教保生命がアジア最優秀生保会社に選出されたことについて】

- 2009 年、教保生命はアジア・インシュランス・レビューからアジア最優秀生保会社に選出された。選定基準は、生命保険市場における知識と理解度、業界でのリーダーシップ、財務健全性、リスク管理、経営革新努力と顧客満足経営などが挙げられるが、教保生命は中でも特にリスク管理が評価された。金融危機後、副会長を中心にタスクフォースチームを結成し、資産・財産の健全性を高めるための取組みを行った。また、変化革新を重んじる経営戦略をとり、社会的責任に関する取組みを推進した結果、創立 50 周年を祝う素晴らしい賞を頂くことができた。数年来、会社と労使が協力体制を築いていることも会社の安定に大きく寄与していると感じている。

【IFRS の施行について】

- IFRS はヨーロッパが主導していたが、アメリカも参加を表明した。アジアの影響力を高められるよう、日本・韓国・中国が力を合わせて対応すべきではないかと考えている。日本は委員として参加していると聞いているが、アジア諸国にとって不利にならないよう意見表明して欲しい。

【改正保険業法について】

- 改正保険業法は 2010 年 7 月に公示されて来年 1 月より施行される。適合性原則の内容は、保険提供者が、一般保険契約者との面談によって年齢や財産状況、保険加入の目的などを確認し、不適切な場合は加入を勧めてはならない、というものである。適合性原則は、本来投資型商品に適用される原則であることから、業界全体として異議を唱えてきた。今後、契約締結手続の煩雑化に伴う加入意思の減退や、制度導入時における更なるトラブルの発生が懸念される。

- 規制が増えるのは、消費者からの不満に対する防止策である。この 7~8 年の間に代理店の数は 2 倍になり、説明不足による苦情も増加している。生命保険という商品の特性上、

面談は必要であると考えられる。FP 教育等による営業職員の強化が求められており、それが営業職員チャネルの発展に繋がると感じている。

【社会貢献活動について】

○社会貢献分野への取組みを強めるために「教保ダソム社会奉仕団」を結成し、企業として弱者階層の保護や環境ボランティア等の活動を行っている。また、少子化解決に向けた取組みとして、高齢出産した親を支援する活動なども実施している。「教保ダソム社会奉仕団」には、「愛を実践する教保ファミリー」という意味が込められている。

【非正規雇用者の問題について】

○教保生命でも非正規雇用者の問題は深刻である。韓国では法律上、契約社員でも労働組合に加入できる。組合では非正規雇用者の組合員化を課題にしており、2010 年の労使交渉で一定の前進を図ることができた。

【副会長の最後の挨拶】

○産業革命までの約 2000 年間、世界の GDP は殆ど変化しなかった。その後のたった 200 年間に金融市場が拡大し、世界経済は大きな成長を遂げた。1973 年に主要先進国が変動相場制を導入したことは大きな契機だったと考えている。その後、アメリカの金融機関が世界を席卷し、日本の生保産業も拡大したが、バブル崩壊によってその多くが打撃を受けた。現在、韓国の資産の 70~80%は不動産であり、バブル時の日本と同じ道を辿ることも考えられる。韓国では現在、日本の経済から学ぼうとする潮流が生まれている。



○世界中の公的保険が機能しなくなっているが、これは生保産業にとってチャンスと捉えるべきである。政府の代替的役割を担うことができるのは生保産業だけである。韓国の生保産業は成熟期に入っていると言われているが、87.5%の保険加入者のうち、54%は保険に 1 件しか加入していない。教保生命では今後、営業職員の教育に力を注ぎたいと考えており、多くの生命保険の専門家を育てることで、社会保障の一翼を担わせていきたい。

以上

