

국민연금제도 관련 법제 연구를 위한 공무 국외출장 결과 보고서

2018. 12.



사회문화법제국

1 출장 개요

1. 출장목적

- 우리나라는 2018년 현재 저출산·고령화 및 경제성장률 저하 등의 환경변화에 기인한 국민연금 재정의 고갈을 방지하고 적절한 급여 수준을 보장하기 위해 국민연금제도의 개혁을 추진하고 있음.
- 이에 우리와 유사하게 저출산과 고령화 등의 문제를 해결하기 위하여 공적연금의 보험료 수준 및 급여 수준의 조정을 거치는 등 수차례 공적연금제도를 개혁한 일본을 방문하여 일본 공적연금제도의 개혁 경험을 조사·연구하여 우리나라 국민연금제도 개혁에 대한 교훈 및 시사점을 얻고자 함.

2. 출장단 및 주요 일정

출장단

연번	성명	소속	직위(급)
1	김성웅	사회문화법제국	법제관
2	김진주	사회문화법제국	사무관
3	유선열	사회문화법제국	사무관

출장 국가 : 일본

방문 기관 : 일본 후생노동성

□ 출장 일정 : 2018. 11. 18.(일) ~ 11. 19.(월)[1박 2일]

날짜	주요 일정
1일차 11. 18.(일)	<ul style="list-style-type: none"> 출국(김포 → 나리타) 일본 후생노동성 방문 준비
2일차 11. 19.(월)	<ul style="list-style-type: none"> 일본 후생노동성 방문 및 면담 <ul style="list-style-type: none"> - 참석자 <ul style="list-style-type: none"> 출장단 일본 측 Yamashita Mamoru(Senior Coordinator for Pension Division, Pension Bureau) Sakaiya Shuusaku(Staff, Actuarial Affairs Division, Pension Bureau) 귀국(하네다 → 인천)

3. 주요 성과

□ 일본 공적연금제도의 구조 및 개혁 경험 등 연구

- 일본 공적연금제도의 기본적인 구조와 체계에 대한 조사·연구를 통해 일본의 노후소득 보장체계에 대한 이해
- 일본의 과거 수차례에 걸친 공적연금제도 개혁 중 중요 개혁 관련 법제 정보를 파악하고 개혁과정에서의 주요 쟁점 연구
- 일본 공적연금제도의 현안 과제 및 정책 방향에 대한 연구

□ 일본 공적연금제도 개혁 경험을 통한 우리나라 국민연금제도의 개혁에 대한 시사점 도출

- 일본 공적연금제도의 개혁 과정에서 도출된 문제점 및 해결방안에 대한 연구를 통해 우리나라 국민연금제도에 적용할 수 있는 사안들을 도출하고, 나아가 당면한 우리나라 국민연금제도 개혁에 있어 중점을 두고 추진할 사안과 유념하여야 할 부분에 대한 시사점을 도출함.

2 일본 후생노동성 방문

1. 일본 개관

□ 국가명 : 日本國(JAPAN)

□ 국가형태 / 정부형태 : 입헌군주제 / 내각책임제(양원제: 참의원, 중의원)

□ 면적 : 약 38만km²(한반도의 약 1.7배)

□ 인구 : 1억 2,699만명

□ 행정구역 : 1都 1道 2府 43縣(총 47개)

□ 종교 : 神道(Shintoism), 불교, 기독교 등

□ 경제규모(2017년 WorldBank 기준)

○ GDP : \$ 4조 8,721억

○ 1인당 GDP : \$ 38,428

2. 방문 개요

□ 방문기관 : 일본 후생노동성(Ministry of Health, Labour and Welfare; MHLW, 厚生労働省) 연금국

□ 일시 : 2018. 11. 19.(월) 10:00 ~ 12:00

□ 장소 : 일본 후생노동성 연금국 회의실

□ 참석자

- (출장단) 김성웅 법제관, 김진주 사무관, 유선열 사무관
- (방문기관 담당자)
 - Yamashita Mamoru(Senior Coordinator for Pension Division, Pension Bureau)
 - Sakaiya Shuusaku(Staff, Actuarial Affairs Division, Pension Bureau)

□ 방문 주제

- 일본 공적연금제도의 전반적인 구조 및 체계 연구
- 일본의 주요 공적연금제도 개혁의 내용 및 쟁점에 대한 담당자의 설명 및 질의·응답

3. 방문기관 개요

□ 후생노동성의 주요업무

- 일본 후생노동성은 후생노동성설치법 제2조에 따라 설치된 일본의 중앙행정기관으로 국민 생활의 보장 및 향상, 사회보장, 공중위생의 증진 및 향상, 사회복지, 노동조건 그 밖에 노동자의 노동환경의 개선 및 일자리 창출·개선, 공적연금 및 사적연금 제도 등을 주요 업무로 하고 있음.

※ 2001. 1. 6. 후생성과 노동성을 통합하였음.

□ 후생노동성의 조직도

Ministry of Health, Labour and Welfare	
Minister's Secretariat	Personnel Division, General Coordination Division, Accounts Division, Regional Bureau Administration Division, International Affairs Division, Health Sciences Division
Health Policy Bureau	General Affairs Division, Regional Medical Care Planning Division, Medical Institution Management Support Division, Medical Professions Division, Dental Health Division, Nursing Division, Economic Affairs Division, Research and Development Division
Health Service Bureau	General Affairs Division, Health Service Division, Cancer and Disease Control Division, Tuberculosis and Infectious Diseases Control Division, Intractable/Rare Disease Control Division
Pharmaceutical Safety and Environmental Health Bureau	General Affairs Division, Pharmaceutical Evaluation Division, Medical Device Evaluation Division, Pharmaceutical Safety Division, Compliance and Narcotics Division, Blood and Blood Products Division, Policy Planning Division for Environmental Health and Food Safety, Food Safety Standards and Evaluation Division, Food Inspection and Safety Division, Environmental Health Division, Water Supply Division
Labour Standards Bureau	General Affairs Division, Working Conditions Policy Division, Supervision Division, Labour Relations Law Division, Wage Division, Workers' Compensation Administration Division, Labour Insurance Contribution Levy Division, Compensation Division, Compensation Operation Division
Industrial Safety and Health Department	Policy Planning Division, Safety Division, Industrial Health Division, Chemical Hazards Control Division
Employment Security Bureau	General Affairs Division, Employment Policy Division, Employment Insurance Division, Demand and Supply Adjustment Division, Foreign Workers' Affairs Division, Labour Market Center Operation Division
Employment Development Department	Employment Development Policy Planning Division, Employment Measures for the Elderly Division, Employment Measures for the Persons with Disabilities Division, Regional Employment Measures Division
Employment Environment and Equal Employment Bureau	General Affairs Division, Equal Employment Opportunity Division, Fixed-term and Part-time Work Division, Work and Life Harmonization Division, Home Work Division, Workers' Life Division
Child and Family Policy Bureau	General Affairs Division, Day Care Division, Childcare Support Division, Family Welfare Division, Maternal and Child Health Division
Social Welfare and War Victims' Relief Bureau	General Affairs Division, Public Assistance Division, Community Welfare and Services Division, Welfare Promotion Division, Planning Division of War Victims' Relief, Relief and Record Division, Planning Division of Recovery of the Remains of War Dead
Department of Health and Welfare for Persons with Disabilities	Policy Planning Division, Welfare Division for Persons with Disabilities, Mental Health and Disability Health Division
Health and Welfare Bureau for the Elderly	General Affairs Division, Long-term Care Insurance Planning Division, Division of the Support for the Elderly, Promotion Division, Division of the Health for the Elderly
Health Insurance Bureau	General Affairs Division, Employees' Health Insurance Division, National Health Insurance Division, Division of the Health Services System for the Elderly, Division for Health Care and Long-term Care Integration, Medical Economics Division, Actuarial Research Division
Pension Bureau	General Affairs Division, Pension Division, International Pension Division, Asset Management Supervision Division, Private Pension Division, Actuarial Affairs Division, Pension Service Planning Division, Pension Service Management Division
Director-General for Human Resources Development	Counsellor (General Affairs, Policy Planning, Youth Support and Career Development, Vocational Ability Evaluation, Overseas Human Resources Development)
Director-General for General Policy and Evaluation	Counsellor (Social Security Section, Labour Section, Industrial Relations), Counsellor for Policy Evaluation
Director-General for Statistics and Information Policy	Counsellor (Policy Planning and Coordination, Vital, Health and Social Statistics, Employment, Wage and Labour Welfare Statistics, Information Technology Management, Cyber Security and Information System Management)

4. 주요 논의 내용

□ 일본 공적연금제도의 주요 개혁 연혁

○ 제도의 창설 단계

- 1942년 : 근로자연금법의 발족
 - ※ 1944년 후생연금보험법으로 제명 개정
- 1954년 : 후생연금보험법에 대한 전부개정
- 1961년 : 후생연금과 개별 공제연금 가입대상이 아닌 사람을 피보험자로 하는 국민연금법의 전면적인 시행(국민 모두 연금 대상)

○ 제도의 충실 단계

- 1965년 : 후생연금 중 정액부분의 급여가 일률 정액에서 연금 가입 개월 수에 비례하는 체계로 변경
- 1973년 : 국민연금과 후생연금 연금액에 대한 물가연동제 및 표준보수의 재평가 제도가 도입됨

○ 저출산 및 고령화의 대응 단계

- 1985년
 - ▶ 지금껏 국민연금(자영업자 중심)과 후생연금(일반 근로자) 및 공제연금(공무원, 사립학교 교직원 등)으로 각각 분리 운영하던 공적연금을,
 - ▶ 모든 국민은 국민연금(기초연금)에 당연가입하도록 함. 따라서, 자영업자, 일반 근로자, 공무원 등은 모두 국민연금에 가

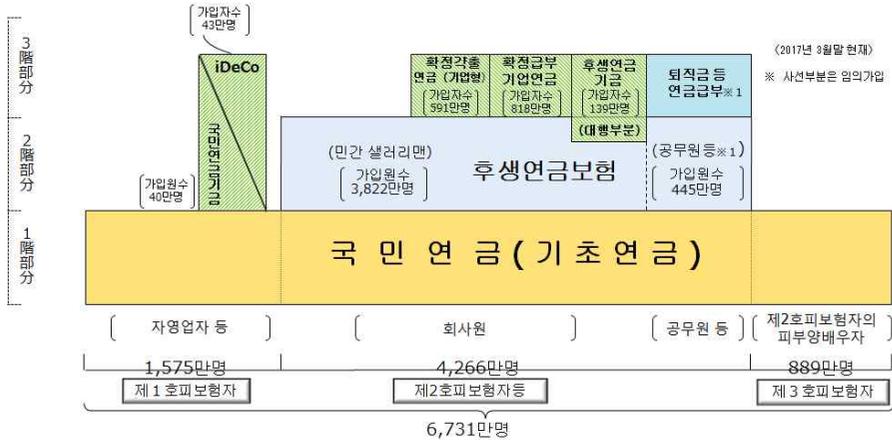
입하여야 하고, 그 중 일반 근로자는 후생연금에, 공무원 등은 공무원공제 등에 이중으로 가입하게 됨.

- 1994년
 - ▶ 1990년 이후 출산을 저하 심화로 연금재정의 안정성 확보를 위해 후생연금(정액부분)에 대한 연금지급개시연령 단계적 상향 조정(65세)
- 2004년
 - ▶ 연금급여 수준(소득비례연금)의 점진적 인하 및 상한을 고정된 상태에서 국민연금 및 후생연금의 보험료를 단계적으로 인상
 - ▶ 연금액을 출산율과 기대수명의 증가 등에 맞춰 자동으로 조절하는 장치(거시경제 슬라이드) 도입
 - ▶ 기초연금의 국고부담 비율(국고보조금의 1/2까지)인상의 법정화
 - ▶ 후생연금의 소득대체율의 점진적 인하조정
 - ※ 2004년: 59.3%, → 2014년: 54.7% → 2043년~2044년: 50.6%~51.0%
- 2012년
 - ▶ 소비세 수입을 재원으로 한 기초연금 국고부담 비율(1/2) 항구화
 - ▶ 후생연금과 공제연금의 일원화법 통과(2015년 10월 후생연금과 공제연금의 통합 시행)

□ 일본 연금제도의 구조

- 현 세대 국민은 모두 국민연금의 피보험자가 되고, 고령기(65세)가 되면 국민연금의 급부 대상이 됨(1階部分).
- 민간 근로자나 공무원 등은 국민연금에 더해 후생연금보험에 가입해서 국민연금에 덧붙여 보수비례연금의 급부를 받음(2階部分).

- 또한 희망하는 사람은 개인형 확정각출연금 등(iDeCo)의 사적연금에 임의로 가입해 추가로 급부를 받을 수 있음(3階部分).



※1 피용자연금제도의 일원화에 따라 2015. 10. 1.부터 공무원 및 사학교직원도 후생연금에 가입. 또한, 공제연금의 직역가산부분은 폐지되고 새로이 퇴직금 등 연금급부가 창설됨

□ 주요 질의·응답 내용

Q1. 일본은 1942년 사업장 근로자를 대상으로 근로자연금보험 제도를 실시한 이래 지금까지 수차례에 걸쳐 연금제도 개혁이 이루어진 것으로 알고 있는바, 현재의 3단계 구조의 연금제도가 형성된 것은 언제인가?

- 일본의 연금제도가 현재와 같이 3단계의 계층적 구조로 변경된 것은 1985년 연금제도 개혁 때임.
- 그 이전에는 국민연금(주로 자영업자 대상)과 후생연금(주로 민간근로자 대상) 및 공제연금(공무원, 사립학교 교직원 등 특수직역 대상)이 전혀 별개의 제도로 운영되고 있었음.
- 그런데, 1970년대의 석유위기로 고도 경제성장시대가 끝나게 되

고, 산업구조와 취업구조의 변화로 피보험자가 감소하게 되었으며 본격적인 고령화가 시작되어 국민연금의 보험료 수입이 감소되는 등 공적연금의 재정기반이 불안정해지기 시작함.

- 이에 공적연금제도의 장기적인 안정과 정합성 있는 제도 발전을 확보하기 위하여 20세 이상 60세 미만의 모든 국민을 대상으로 기초연금인 국민연금제도를 도입하게 됨.

Q2. 현재 우리나라는 급격한 저출산·고령화 및 경제성장률 둔화 등의 환경변화로 국민연금 재정고갈이 우려되고 있는데, 일본의 공적연금제도 개혁 중 저출산·고령화에 대비하기 위하여 이루어진 주된 개혁의 내용은 무엇인가?

- 일본 사회보장 인구문제연구소는 2002년 인구전망에서 종전 전망치에 비해 인구의 노령화가 급격히 진행되고 있고, 출산율도 더 낮아질 것으로 발표하는 등 당시 일본 국민들은 자신의 연금이 대폭 삭감되거나 보험료율이 계속 증가할 것이라는 불안감과 의심이 증폭되고 있었음.
- 위와 같은 공적연금제도에 대한 국민의 불안을 해소함과 동시에 신뢰를 회복하기 위하여 2004년에 공적연금제도를 개혁하게 됨.

【2004년 개혁의 주요 내용】

- 보험료 상한을 고정된 후 단계적으로 보험료 인상
 - 미래 세대의 과중한 부담을 완화하기 위해 최종적 보험료 수준, 단계적 인상시기 및 인상률 등을 법률로 규정함.

※ 2017년까지 **후생연금 보험료율은 18.3%**(2004년 10월부터 매년 0.354%만큼 인상)까지, **국민연금(기초연금) 보험료는 16,900엔**(2005년 4월부터 매년 280엔씩 인상)까지 인상하되, **최종보험료율은 20%를 넘지 않도록 상한을 설정함.**

후생연금(보험료율)	:	(2004년) 13.58%	→ (매년 0.354% 인상)	(2017년) 18.3%
국민연금(보험료)	:	(2005년) 13,300엔	→ (매년 280엔 인상)	(2017년) 16,900엔

- 기초연금 국고부담 비율 인상
 - 기초연금에 대한 국가에서 부담하는 비율을 1/3 → 1/2로 인상
 - 이후 2009년 기초연금에 대한 국가에서 부담하는 비율을 1/2로 항구화하는 법 개정이 이루어짐.
- 적립금의 활용
 - 대략 100년간의 재정균형을 기하기 위한 방식으로 재정균형 기간 종료 시에 1년치 연금급여를 지급할 수 있을 정도의 적립금 보유를 목표
 - 연금급여 지급 시 부족분이 있는 경우 적립금을 활용하여 미래 세대의 부담을 감소하도록 함.
- 보험료 수입 등 연금재원의 범위 내에서 연금급여 수준을 자동적으로 삭감하는 자동조정시스템 도입(거시경제 슬라이드)
 - 연금의 급여수준을 물가상승률 뿐만 아니라 **출산율(피보험자의 수와 관련) 및 고령화 추이(기대수명 변화와 관련)의 두가지 변수를 고려하여 자동 삭감조정**
 - 저출산 및 고령화가 심해지는 경우 물가상승률에서 피보험자의

감소율과 기대수명 증가율을 반영하여 연금액을 삭감하도록 하되, 최소한의 노후소득을 보장하기 위하여 **미래세대의 소득대체율을 현역 시절 평균표준소득의 50% 이상은 되도록 함.**

※ 후생연금의 소득대체율 : 2004년: 59.3%, → 2014년: 54.7% → 2043년~2044년: 50.6%~51.0%

- 한편, 종전에는 5년마다 의회에서 공적연금 제도와 관련되는 사항을 결정했으나, 보험료 및 기초연금에 대한 국고부담분의 법정화 및 **거시경제 슬라이드에 따라 공적연금 급여 관련 사항이 자동적으로 도출되게 됨에 따라 의회권한이 축소된다는 이유로 의회의 반발이 있었음.**
 - 그러나, 정치적 상황에 좌우되지 않고 오로지 재정적 상황에 맞게 보험료율 및 급여수준이 결정되도록 함에 따라 공적연금 제도의 안정적 운영을 도모할 수 있게 됨.

Q3. 앞서 설명한 거시경제 슬라이드로 공적연금 제도 운영 시 출산율과 고령화 추이 외에 고려하는 다른 변수는 없는지? 또 위 두 변수만을 적용하여 연금급여액을 자동 결정하게 되면 정치적 변수는 전혀 고려 대상이 아닌데, 그렇다면 만약 출산율이 증가하거나 기대수명이 저하되어 인구고령화가 둔화되는 경우가 발생하면 그에 따라 소득대체율이 많이 인상될 수 있다는 것인지?

- 거시경제 슬라이드에서는 물가상승률 등 경제적인 변수 외에 사회적 변수로 현재는 앞서 설명한 두가지 변수, 즉 출산율과 고령화 추이만을 고려해서 자동적으로 연금급여액을 산출하게 됨.
- 만약 베이비 붐이 다시 일어나 출산율이 올라가거나 고령화 추세가 둔화된다면 그간 물가상승률에서 공제하던 저출산·고령화

변수를 반영하지 않게 되어 연금급여수준은 물가상승률만큼 인상되게 될 것임. 다만, 45년 전부터 출산율은 여성 1명당 2명 이상인 경우는 없었고 1명을 조금 넘는 수준에 불과하며, 이러한 추세는 일본도 한국도 당분간은 지속될 것으로 보이므로 갑자기 인구가 늘어나는 경우는 없을 것임.

- 중요한 점은 거시경제 슬라이드에서는 연금액의 수준이 물가상승률과 출산율 및 고령화 추이에 따라 결정되므로 연금재정에 대한 검증 및 추산·예측 등을 하는 업무의 중요성이 대두되었으며, 그에 따라 후생노동성 연금국에서 동 업무를 전담하는 직원을 두게 됨.

Q4. 일본은 피용자연금제도의 일원화를 도모하는 후생연금보험법등의 일부를 개정하는 법률이 2015년 10월부터 시행되어 후생연금(우리나라의 국민연금)과 공제연금(우리나라의 공무원연금 등)이 하나로 통합되었는데, 그 과정에서 공무원 등의 반발은 없었는지?

- 후생연금과 공제연금을 통합하면서 각 연금제도를 규율하는 개별 법률은 그대로 존치한 채, 양 연금의 통합을 위한 법률이 성립되었는바, 그것이 바로 2012년에 제정된 ‘피용자연금제도의 일원화를 도모하는 후생연금보험법등의 일부를 개정하는 법률’ 등임.
- 동 법률의 주요내용은 다음과 같음.
 - 공무원 및 사립학교직원도 후생연금에 가입하도록 하는 것과 함께, 2단계 부분의 연금은 후생연금으로 통합
 - 공제연금과 후생연금 간 제도적 차이는 기본적으로 후생연금에 맞추어 해소하되, 사무 처리에 있어 차이는 별도의 통합적인 기관을 만드는 것이 아니라 종전의 기관을 그대로 활용

- 공제연금의 보험료를 인상하여 **후생연금의 보험료율(18.3%)에 맞추어 통일**

- 후생연금과 공제연금의 통합으로 공무원 등의 보험료율도 후생연금에 맞추어 18.3%로 인상되었음.
 - ※ 후생연금의 경우 2017년까지, 국가공무원공제와 지방공무원공제는 2018년에, 사학공제는 2027년에 18.3%로 도달 예정
- 이에 공무원 사회의 반발이 어느 정도 있었으나, 양 연금의 일원화는 국민적 합의에 의한 것이고, 위 그림에서 보는 바와 같이 **후생연금보험의 경우 가입자 수가 3,822만명인데 반해 공제연금의 경우 445만명에 불과한 바**, 숫적인 면에서도 공무원 등이 통합을 반대하는 목소리를 높일 수 없는 상황이었음.

Q5. 우리나라의 현재 보험료율은 9%로 1% 올리는 것조차도 국민적 반발에 직면해 쉽지 않은 상황인데, 일본의 경우 현재의 18.3%까지 올리는데 있어 국민적 반발은 없었는지? 있었다면 어떻게 국민들을 설득하고 개혁을 추진할 수 있었는지?

- 한국의 보험료율이 9%대라는 사실이 너무나 놀라움. 자료에 따르면 한국의 저출산·고령화는 심각하고 점점 더 고착화되고 있는 것으로 보이는데, 저출산·고령화에 대비하기 위해서는 현재의 낮은 보험료율을 좀 더 높여야 할 것으로 보임.
- 일본도 보험료율이 9%대이었던 적이 있었고, 5년에 한번 씩 점진적으로 인상하여 2017년에 18.3%에 도달하게 되었는데, 물론 그와 같이 훨씬 많이 내고 훨씬 적게 주는 내용의 연금제도 개편을 할 때마다 젊은 세대는 보험료만 내고 노후에 연금혜택을

받을 수 없는 것은 아닌지 등의 불만을 가졌던 것은 사실임.

- 이러한 제도 개혁에 대한 불신 또는 불안을 해소하기 위하여 선거권자, 현 보험료 납부자연금급여 수급자 뿐만 아니라 장래의 저출산고령화 문제까지 포함해서 연금제도를 설계하였고, 그에 따라 국민에게 부담이 늘어나는 부분에 대해서는 시간이 다소 오래 걸리더라도 철저히 국민의 의견을 구하고 설득하며 제도의 당위성에 대하여 홍보하여 보험료율을 법률로 18.3%로 확정하게 된 것임.
- 더불어 이러한 연금제도를 개혁과 관련된 법률을 개정하면서 후생노동성 직원들이 직접 여당 및 야당의 국회의원을 찾아가 그 내용을 설명하고 납득시켜 연금제도의 개혁을 달성할 수 있었던 것임.



5. 기관 방문 사진



3 출장 결과 및 시사점

이상에서 일본의 연금제도 관련 주요 법제 및 제도의 개혁에 대하여 살펴본 바, 이와 같은 일본의 개혁의 경험에 대한 조사·연구를 통해 우리나라의 연금제도 개혁에 대한 교훈이나 시사점을 제시하고자 함.

□ 국민연금제도 개혁을 위한 국민적 공감대 형성 필요

- 중요한 점은 일본 정부당국은 앞에서 본바와 같은 중요한 연금제도에 개혁을 진행하기 전에 국민이 받아들일 수 있는 수준의 보험료와 급여수준을 직접 묻고 적극적으로 의견을 수렴하여 국민적 반감을 줄였다는 점임.

* 1982년, 2002년 등 중요 개혁 때마다 전 국민을 상대로 공적연금 제도 개혁

에 대한 만족도와 보험료율의 인상에 대한 동의 여부 등을 묻는 여론조사 또는 설문조사를 실시함.

- 우리나라의 경우 일본보다는 늦게 시작되었지만 오히려 일본보다 저출산·고령화가 심각한 수준에 도달해 있는바, 이에 대비하기 위하여 보험료율 및 소득대체율의 조정, 연금수급개시 연령의 상향 조정 등 근본적인 차원의 논의가 필요한 시점이라 할 것임.
- 일본의 공적연금 제도 개혁의 사례에 비추어 볼 때 무엇보다 중요한 점은 개혁추진에 앞서 보험료율의 인상 또는 소득대체율의 인하 등의 가능성 등에 대하여 국민에게 **정확한 정보를 제공하고 설득 또는 동의를 구하는 과정이 필요하다 할 것임.** 그러한 과정을 통해 국민이 납득할 수 있는 보험료율과 소득대체율 등에 국민적 공감대를 형성할 수 있고, 국민연금제도의 성공적 개혁이 가능하다고 할 것임.
- 이와 관련하여 우리 나라의 저출산·고령화 문제 등 시대적 과제를 해결하고 중단되었던 사회적 대화를 복원하기 위해 **2018. 10. 30. 새로 발족한 경제사회노동위원회에 ‘국민연금개혁과 국민노후소득보장특별위원회’**를 설치하여 **2019. 4. 29.까지 6개월간 국민연금 개혁 방안 및 국민의 노후소득보장 강화 방안**에 대하여 **사회 각계층의 이해당사자들이 참여하여** 논의를 하게 된 것은 상당히 고무적인 일이라 할 것임.
- 다만, 동 위원회에서 논의되고 결정되는 사안에 대해서는 여러 이해당사자 및 국민 모두가 인정하는 토대의 마련 및 분위기 조성 이 필요할 것이고, 동 위원회는 **정치적인 상황이나 이해관계에 얽매이지 않고 오로지 경제·재정 및 사회적인 관점에서** 현세대 및 미래세대 모두를 위하여 우리나라 국민연금제도가 나아가야 할 방향에 대하여 **거시적인 관점에서** 논의를 진행해야 할 것임.

□ 정치적 상황에 좌우되지 않는 보험료율 및 연금급여액 수준 결정 시스템 구축 필요

- 일본에서도 많이 내고 적게 받는 연금 개혁이 있을 때마다 젊은 세대는 “지금의 노인 세대는 상대적으로 많은 금액의 연금을 받고 있는데 비해 젊은 세대는 노인 세대에 비해 보험료는 더 많이 내고 연금은 보험료에 비하여 적게 받거나 심지어 받지 못하는 것이 아니냐”는 불안이 있었음.
- 이와 같은 현 노인 세대와 미래의 연금수급 대상이 되는 젊은 세대 간의 갈등을 줄이기 위하여 **일본은, 2004년 연금 개혁에서 공적연금 지급액은 임금과 물가 상승률을 반영하도록 하되, 기대수명이 늘어 연금수급자가 늘거나 출산율 저하로 연금 가입자가 감소하면 자동으로 연금액을 삭감하는 시스템인 ‘거시경제 슬라이드’라는 연금 급여액 자동 조절 장치를 도입했음.** 즉 연금 재정이 나빠지면, 지급하는 연금액도 그만큼 자동적으로 줄도록 한 것임.
- ‘거시경제 슬라이드’는 물가상승률 외에 출산율과 고령화 추이만의 변수로 고려할 뿐 다른 요소는 철저히 배제하고 있어 **재정추계만 잘 이루어지면 향후 연금 급여 수준의 변화에 대하여 충분히 예측가능성을 확보할 수 있는 제도로 보임.**
- 일본의 ‘거시경제 슬라이드’라는 연금 자동 조절 장치는 공적 연금제도 운영 상의 재정적인 부담은 최소한으로 줄이면서 후세대에게 본인들도 노후에 적정 수준의 연금을 받을 수 있다는 믿음을 줄 수 있다는 점에서, ‘거시경제 슬라이드’는 향후 진행될 우리나라 국민연금 제도 개혁에 고려할 만한 변수로 보임.