

- 재무적 관점을 중심으로 -  
한국철도공사의 기업연금제도 도입방안

**A Study on Introducing Corporation Pension System of KORAIL**

황선경\*                      채일권\*\*                      김광용\*\*\*  
Hwang Sun-Kyoung,      Chae, Il-Kwon,              Kim Kyung-Yong

**ABSTRACT**

Korean government(Department of Labors) introducing new retired pension system in Korean companies since December 1, 2005. because Korean corporations laid off their employee and the corporate paradigm changed after 1998.

Nowadays, KORAIL(Korea Railroad Corporation) have 3 pension systems, but KORAIL need to introduce new corporate pension system to response social change..

This study suggest that KORAIL introduce new corporate pension system and compare to analyze one KORAIL's affiliated company in focusing on corporate financial prospective.

**1. 서론**

대한민국의 퇴직금제도는 1961년에 본격적으로 도입된 이후 40여년이 경과하였다. 2006년 현재 사회적·경제적 여건이 급변함에 따라서 퇴직금제도가 사실상 기업에게는 큰 부담이 되는 반면 근로자에게는 별 도움이 되지 못하고 있는 것이 현실이다. 또한, 한국철도공사 직원들의 경우 기존의 공무원연금수급자, 구조개혁이후 공무원연금특례자, 새로운 국민연금 가입자의 3가지의 연금 가입형태로 존재하고 있다. 이 중에서 퇴직 후 문제가 되는 것은 국민연금만을 받는 공사화 이후의 직원들이라고 할 수 있다. 그러므로 본 논문에서는 과거의 우리나라 퇴직금 제도에서 퇴직연금 보험제도가 도입된 배경과 경과를 먼저 살펴보고, 퇴직연금제도의 주요내용과 본 퇴직연금의 제도 설계 및 운영에 대하여 살펴보고자 한다. 그리고 한국철도공사의 계열사인 ㈜코레일서비스넷(이하 KSN)의 도입사례를 살펴보고 이에 따른 재무적 기대효과를 분석하겠다.

마지막으로 한국철도공사의 현재 퇴직금제도 및 퇴직연금제도 도입시에 재무적인 기대효과를 분석하여 향후 철도공사의 퇴직연금도입에 대한 초석(礎石)이 되고자 한다.

**2. 퇴직연금보험의 도입배경**

우리나라의 퇴직금제도는 1961년에 도입되었다. 현재의 기업 퇴직금 제도는 근속년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균 임금(약 1월분 임금)을 퇴직 시에 일시금으로 지급(5인 사업장, 1년 이상 근속자를 대상으로 함)하는 방식이다.

**2.1 급속한 인구노령화로 인한 노동시장의 여건변화**

그러나, 기존의 퇴직금제도가 급속한 인구고령화와 노동시장의 여건변화에 따라 본래 제도의 목적은 빠르게 상실되어 가고 있다.

\* 한국철도공사 서울역 영업부 대리(한국외국어대학교 MBA 재무회계 전공), 정회원

\*\* 한국철도공사 인사노무실 차장(코레일서비스넷 경영혁신팀장, 고려대학교 경제학석사), 정회원

\*\*\* 한국철도공사 인사노무실 차장(인하대학교 교통경제학석사), 비회원

첫째, 우리나라의 인구 고령화 속도는 OECD 회원국 중에서 가장 빠른 속도로 진행되고 있으나, 근로자들의 노후대비책은 아주 미비한 실정이다. 이에 따라 국가 및 사회의 공공적 부담은 더욱 가중되고 있다. 둘째, 기업에서는 연봉제가 확산되고 있고 기업의 인력운영의 효율성을 중시하면서 근속년수가 점차적으로 단축되고 있기 때문에 퇴직금이 소액 생활 자금으로 소진되고 있는 등 본래 취지의 퇴직금제도가 효율적으로 활용되지 못하고 있다.

최근에 연봉제를 실시하는 기업의 42%(04년 6월, 노동부 통계자료)에 달하고 있으며, 평균 근속년수가 5.8년('03. 8, 통계청 고용현황제도)이라는 사실이 이를 잘 증명하고 있다. 그러므로 OECD, 세계은행 등은 기존의 퇴직금 제도를 기업연금제도로 전환하여 다층적인 노후소득 보장체계를 구축하도록 한국정부에 권고하고 있다.

## **2.2 기업도산 시 근로자의 수급권 보장이 미흡**

사업주가 퇴직금을 장부상으로만 적립함에 따라 기업이 도산하면 근로자는 실업과 체불이라는 이중의 고통을 받게 된다. 특히 매년 대규모 체불이 발생하고 있으며, 2003년의 경우에는 5,200억 수준에 이른다. 현재 5인 미만의 사업장이 퇴직금제도가 적용되지 않음에도 퇴직금이 전체 체불의 30% 수준이라는 것은 실제로는 그 규모가 더 크다는 것을 잘 말해준다.

## **2.3 현재 근로자 절반 이상 배제되는 현실**

현재 법정 복지제도는 상대적으로, 보호 필요성이 큰 취약 근로자를 적용에서 제외하고 있어 형평성의 원칙에 역행하고 있다. 현재 2003년 8월에 조사된 경화인구조사 조사원에서는 근로자의 48%만이 기존 퇴직금제도의 수혜를 받고 있는 것으로 조사되고 있다.

그러므로 앞서 살펴본 바와 같이 사회적, 경제적 변화에 맞춰 기존의 퇴직금제도에서 기업연금 제도로 많은 기업들이 적극 검토하고 있으며, 공공기관의 경우는 기업연금제도를 국가에서 적극 권장하고 있다. 다음 장에는 퇴직금 연금제도의 운용방식을 살펴보도록 하겠다.

## **3. 퇴직연금제도의 운영방식 종류**

기업연금은 종업원의 복지를 증진시키는 제도의 하나로 종업원의 노후 생활의 경제적 안정을 위해 도입된 연금제도이다. 기업연금은 기업이 주체가 되어 종업원을 대상으로 연금제도를 운영하는 것이므로, 이 제도는 사적연금제도(Private Pension)로 우리나라의 국민연금과 같은 공적연금제도와 함께 종업원이 정년퇴직한 이후에 안정적인 경제생활을 유지하는데 기여한다. 기업연금은 종업원의 장기근무와 정년퇴직을 요건으로 연금혜택을 주며 대체로 기업이 연금재정을 부담하고 있다는 것이 특징이다. 이 기업연금은 운영방식의 특성에 따라 급부확정형 제도(Define Benefit Plans)와 기여확정형 제도(Defined Contribution Plans), 그리고 보험방식(Insured Plans)와 기금관리방식으로 구분된다.

### **3.1 급부확정형 제도(Define Benefit Plans)**

급부확정형 제도는 정년퇴직 후 지급할 연금급부의 내용을 미리 정하고 여기에 필요한 기여금액을 필요에 따라 변경되는 제도이다. 이 제도는 연금급부를 중심으로 설계되며 연금급부의 불확실성을 제거하는 것이다. 급부확정제도는 나이 많은 상태에서 이 제도를 가입하는 고연령층 종업원에게 비교적 유리하다.

### **3.2 기여확정형 제도(Define Contribution Plans)**

기여확정형 제도는 정년퇴직 후 지급할 연금 급부의 내용은 정하지 않고 연금제도에 필요한 기금을 준비하기 위하여 기여율(contribution rate)만 정하는 것이다. 정년퇴직에 따른 연금급부는 종업원의 연령, 소득, 기여율, 투자수익, 정년퇴직 연령 등의 요인에 따라 결정된다. 이 제도는 각종 기업 및 단체에서 많이 이용되고 있는데 연금제도 운영을 위한 예산편성이 쉽다는 장점이 있다. 종업원의 관점에서 이 제도는 연금급부의 내용이 불확실하다는 것과 연금급부가 정년퇴직 시에 충분하지 않을 가능성이 있다는 단점이 있다.

### **3.3 보험방식(Insured Plans)과 기금관리방식**

보험방식은 급부확정제도를 실행하는 하나의 방식이다. 기업연금 제도를 추진하는데 정년퇴직 후에 지급하는 연금 금액이 결정되면 이 연금 금액을 기준으로 연금계약을 체결하고 보험료를 납

입하는 것이다. 이에 반하여 기금관리방식은 연금급부가 정해지지 않은 상태에서 납입하는 보험료는 사용방법이 확정되지 않은 상태에서 저축형태로 기금이 관리되는 것이다. 정기적으로 지급되는 연금금액의 크기는 연금기금의 투자성과에 의해 좌우되고 있다.

#### 4. 제도 운영의 설계 및 운영

##### 4.1 퇴직 연금 규약 작성이 반드시 필요

기업에서 퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 반드시 근로자 대표의 동의를 얻어 퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다. 그러나 취업규칙에 규약이 기재사항으로 포함되어 있는 경우는 별도 작성을 생략할 수 있다. 그러므로 퇴직연금규약을 작성한다는 것은 개별 사업장의 퇴직 연금제도를 설계하는 성격을 가지는 것으로 이는 법정사항을 모두 포함하여야 하며, 그 이외 또는 법정수준을 상회하는 수준은 노사가 자유로이 정할 수 있도록 하였다.

##### 4.2 업무의 수탁 및 위탁

기업 적립금의 운용관리는 전문적인 기관에 의해서 안전하게 운용될 수 있도록 하기 위하여 퇴직연금 사업자에게 위탁하도록 하여야 한다. 그리고 운용관리업무 중 적립금 운용결과의 기록 및 보관 등 대통령령이 정하는 업무는 재무 건정성 및 인적·물적 요건을 갖춘 자에게 재위탁 할 수 있도록 하여 제도운영의 효율성을 제고하도록 하여야 한다.

##### 4.3 자산관리업무

적립금의 관리업무를 퇴직연금 사업자에게 위탁하도록 되어있다. 계약의 형태는 근로자의 수급권 보호를 위하여 적립금이 사용자로부터 분리되어 근로자의 수급권을 확보할 수 있는 특별계정에 의한 보험계약 또는 신탁계약만 허용하고 있다. 예를 들어, 자산관리의 업무내용은 첫째, 계좌 설정 및 관리 둘째, 부담금의 수령, 셋째, 적립금의 보관 및 관리 넷째, 급여의 지급, 다섯째, 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자가 전달하는 적립금의 운용지시에 따른 운용 방법의 취득 및 처분이다.

#### 5. 개인퇴직 계좌의 운영

##### 5.1 개인퇴직계좌의 필요성

개인퇴직계좌는 직장에 대한 이동성 및 단기 근속자의 증가, 중간정산제 및 연봉제 확산 등으로 퇴직일시금이 노후자금으로 활용되지 못하고 소액생활자금으로 수령되고 소진되는 문제점이 커지게 됨으로 필요성이 대두되었다. 이에 따라 개인퇴직계좌를 운영하여 직장을 옮기더라도 일시금을 계속 적립했다가 은퇴 시에 연금 또는 일시금으로 받을 수 있도록 하는 장치가 있어야 하며, 개인퇴직계좌에 일시금을 적립하는 경우에는 연금을 수급할 과세가 이연되고 수급권이 보장되는 등의 안전장치가 적용되고 있다.

##### 5.2 개인퇴직계좌의 설정

개인퇴직계좌는 퇴직급여의 일시금을 수령한 자 등을 포함하여 개인퇴직계좌에 가입할 수 있도록 되어 있으며 가입여부는 근로자의 재량에 맡기되 세제(稅制)를 통해서 가입을 지원토록 되어 있다.

##### 5.3 개인퇴직계좌의 운영

개인퇴직계좌는 퇴직연금사업자가 운영할 수 있으며 개인퇴직계좌에 가입하고자 하는 자는 퇴직연금사업자와 위탁계약을 체결하여야 한다. 다만, 개인퇴직계좌는 퇴직급여의 일시금을 적립하는 것이기 때문에 부담금의 부담 및 납부만 상이하다.

#### 6. 제도운영 관계자의 책무와 감독

##### 6.1 제도 운영 관계자의 책무

사용자는 퇴직연금제도의 운영과 관련하여 가입자의 이해를 제고하기 위해 일정한 책무를 부여하고, 가입자 보호를 위하여 적정한 퇴직연금의 운영을 저해하는 행위를 금지한다.

퇴직연금사업자에게는 퇴직연금제도의 업무처리와 관련하여 퇴직연금사업자에게 일정한 책무를

부여하고 있다. 퇴직연금제도의 건전한 운영을 위하여 법령 준수 및 계약 준수의무, 충실의무를 부여하고 계약체결 회피 또는 강요를 방지하기 위함이다. 개인퇴직계좌를 운영하는 퇴직연금사업자는 당해 사업의 퇴직연금제도의 운영상황 등을 대통령령이 정하는 사항에 대하여 매년 1년 이상 가입자에게 교육을 실시하여야 한다. 그리고 퇴직연금 사업자는 매사업연도 종료 후 3월 이내에 노동부령이 정하는 바에 따라 퇴직연금 취급실적을 사용자, 노동부 장관과 금융감독위원회에게 제출하여야 한다.

## 6.2 관리감독

사용자가 퇴직연금제도 설정 및 운영 등에 관하여 법령 또는 규약에 위반되는 행위를 한 때에는 기간을 정하여 시정명령을 할 수 있으며, 이에 따르지 않을 경우에는 퇴직연금의 운영중단을 할 수 있다. 이는 퇴직연금제도가 적정하게 운영될 수 있도록 관리 감독을 하기 위해 근거를 둔 것이다. 노동부장관은 필요한 경우 퇴직연금사업자에 대하여 이 법의 규정 하에 수행하는 업무와 관련하여 자료제출 또는 보고를 명할 수 있도록 하고 있다. 그리고 금융감독위원회는 대통령령이 정하는 업무에 대하여 감독하고 이 법에 의한 책무를 위반한 경우 시정명령 등 대통령령이 정하는 조치를 할 수 있으며, 금융감독위원장으로 하여금 업무 및 재산상황 등을 검사하게 할 수 있다.

## 7. 퇴직연금제도를 도입한 “철도공사 계열사 A사 사례분석”

### 7.1 철도공사 계열사 A사 개요

현재 한국철도공사가 99.6%의 주식을 소유하고 있는 한국철도공사의 계열사로 2004년 9월 1일 철도공사의 철도승차권 역무위탁 사업을 위하여 설립되었다. 직원은 총 704명으로 철도 역무사업본부, 철도 컨택센터본부 2개 사업본부로 구성되어 있다. 역무사업본부는 현재 한국철도공사에 고객매표 업무를 위탁하여 수행하고 있으며, 철도 컨택센터본부는 철도 고객센터를 위탁하여 운영하고 있다. 2005년 매출액은 124억 65,000천원이며, 당기순이익은 5억 3,921천원을 기록하였다.

### 7.2 A사 기업연금제도 도입 경과

기업연금제도가 도입이 된 이유는 A사 100% 출자 자회사로 설립한 K사를 운영함에 따라 기업보험에 대해 상세하게 파악하고 있었으며, 이를 초기에 CEO가 적극적으로 A사에 채택함에 따라 검토 및 실행되게 되었다. A사에서는 2005년 9월경 사장의 초기 검토지시로 기업연금제도를 검토하게 되었고, 10월~11월까지 직원 노사협의회의 동의절차를 거쳐, 지난 2005년 11월말에 기업보험 도입과 함께 시작하게 되었다.

### 7.3 기업연금제 도입을 통한 A사와 근로자의 기대효과

#### 7.3.1. 기업의 손비인정을 통한 A사의 세제 혜택효과

A사가 기업연금보험 도입으로 인하여 납입한 보험료는 4억 67백만원이며, 이 액수를 법인세 손비로 인정받아 올해의 손비인정액수는 4억 56백만원이며 이 금액은 17억 98백만원 수준의 법인세를 경감 받은 것이다. 이를 통해 총 1억 16백만원의 절세 효과를 거둘 수 있게 되었다.

#### 7.3.2. A사 부채비율 개선

현재 A사의 납입보험료는 퇴직급여충당금에서 차감되므로 총 부채 1,928백만원 중에서 4억 67백만원 감소되어 14억 61백만원이 되었다. 이를 통해 총 부채액수의 24.2%가 감소하는 긍정적인 효과가 있었다.

#### 7.3.3. 퇴직연금의 수익성 향상

A사의 경우 퇴직충당금의 경우에 MMF에 투자하여 1년간 약 3.3%수준의 이율을 기록하고 있다. 하지만 금리상황에 맞도록 금리연동형 기업연금을 선택함에 따라 세후효과는 MMF 채권보다 높은 수익률을 올릴 것으로 기대된다.

#### 7.3.4. A사 근로자의 노사화합

일반 기업의 경우, 파산 시 기업이 직원들의 퇴직금까지도 체불하고 있는 실정이며, 대부분의 기업은 퇴직금 충당금을 당사의 필요에 의하여 남용하고 있다. 그러나 기업퇴직금제도를 도입함으로써 노사 공동으로 퇴직금 운용에 대한 투명성을 부여하게 되었고, 근로자에게 지급권을 완전히 보장함에 따라 근로자의 기업에 대한 신뢰를 향상시켜 진정한 노사화합의 향상을 기대할 수 있게

되었다.

### 7.3.5. A사 근로자의 수급권 보장

퇴직금 및 해약환급금은 근로자에게 귀속되며, 직접 수령이 가능하므로 퇴직금이 체불이 되어 근로자가 수령하지 못하는 경우가 없을 것이다.

## 8. “철도공사의 퇴직연금제 현황 분석 및 도입에 따른 기대효과 분석

### 8.1 한국철도공사의 퇴직금제도 현황

한국철도공사는 2005년 1월 1일 철도산업기본법에 의하여 국가의 정책적 목적으로 철도청에서 한국철도공사로 전환되었다. 철도공사의 공사체제전환으로 퇴직급여제도는 크게 연금수급, 특례가입(20년 미만자), 국민연금 연계 등 3가지 유형으로 나뉘게 되었다.

연금수급의 경우 공무원 경력 20년 이상자가 대상이 되며, 연금 특례자는 철도청 공무원 20년 미만자로서 특례가입을 희망한 직원, 국민연금 연계자는 20년 미만자로서 국민연금과의 연계를 희망한 직원 또는 공사체제에서의 신규직원이 대상이다.

정부에서는 공사전환에 따라 퇴직급여의 불이익이 발생하지 않도록 하는 취지에서 20년 미만의 근속자에게 공무원 연금의 특례가입을 허용하였으나, 직원들이 느끼는 퇴직금 제도에 대한 불이익에 대한 불만은 상존하고 있다. 또한 현재 한국철도공사의 경우 공사체제로 전환하면서 2005년에 약 2,200명의 신규직원을 채용한 바 있으며, 이러한 신규직원의 경우는 국민연금 퇴직금제도로 운영을 하고 있다.

### 8.2 한국철도공사의 도입방안 및 예상되는 문제점

한국철도공사의 경우는 총 직원이 약 3만 1,500명이며, 공사 중에서 가장 많은 인원이 재직 중에 있으며 사업장은 전국에 널리 분포되어 있는 특징을 가지고 있다. 또한 한국철도공사의 경우 2007년에 복수노조에 대한 합헌 법률이 통과되면 한국철도산업노조와 전국철도노조의 2개 노조가 생길 것으로 예상된다. 그러므로 기업연금제도를 도입할 때 반드시 필요한 노조와의 협의시간은 다른 어떤 기업보다 오랜 시간이 걸릴 것으로 예상된다. 또한 2개 노조와 기존의 공무원 연금을 수급하는 수급권자와 국민연금을 수급하는 직원이 있기 때문에, 공무원 연금을 수급하는 직원은 퇴직금 일시금을 선호할 것으로 예상되며, 국민연금을 수급하는 직원 계층은 기업연금제도를 보다 선호할 것으로 예상되어 이에 대한 충분한 논의가 필요할 것으로 보인다.

표 0 철도공사 기업연금제도 사전 검토 사항

논의사항	내 용
퇴직연금제도 형태	- 확정급여형으로 할 것인가?/ 확정기여형으로 할 것인가? - 기금운영의 책임이 사용자에게 있는가? / 종업원에게 있는가?
퇴직연금도입 적용범위	- 퇴직금 재원 전부를 전환할 것인가? / 일부를 전환할 것인가? - 실직 시 대비하여 생활안정자금의 재원으로 일부를 퇴직금으로 남겨두는 방안
적립시스템 전환방법	- 미적립시스템에서 적립시스템으로 어떻게 전환할 것인가? · 장부상 부채로 기입된 퇴직금을 연금기금으로 외부에 적립할 경우 장기간에 걸쳐 상각하는 점진적 방법이 적합함
퇴직연금 부담금 및 급여수준	- 기업연금 각출금액과 연금급여를 어느 수준으로 할 것인가? · 종업원의 기업연금급여수준과 재원이 되는 기업의 각출금은 연금 수리적 기준에 근거하여 객관적으로 도출이 필요함 · 노사간의 관계 및 이해 조정이 핵심적인 쟁점이 될 것임

### 8.3 한국철도공사 퇴직연금제도 도입에 따른 기대효과 분석

앞에서 살펴본바와 같이 한국철도공사의 경우 공무원 연금수급과 특례연금수급, 국민연금 수급자로 3원화 되어 있다. 따라서 퇴직연금제도가 정착하기까지 연금관련 실무자들의 광범위한 현장 의견 조사의 필요성이 절실하나 기업연금보험으로 전액 전환한다면 다음과 같은 기대효과가 있을

것으로 분석된다.

### 8.3.1. 한국철도공사의 손비인정을 통한 절세효과

한국철도공사에 1년 동안 기업연금 보험을 전환 시에는 현재 총임금의 경우 2005년 약 1조 1,164억원이다.(3만 1,480명의 인건비) 따라서 납입할 보험료는 1조 1,164원의 10%인 약 1,116 억원으로 예상된다. 이는 철도공사가 법인세 손비로 인정받아 손비인정부분만 하더라도 약 260억 원의 법인세 절세 효과를 거둘 수 있을 것이다. 물론, 현재 철도공사의 경영상태가 적자이기 때문에 철도공사가 대규모의 법인세를 내지는 않겠으나, 이를 다시 손비처리 한다면 철도공사의 경영 개선에는 커다란 도움을 줄 것이라 확신한다.

### 8.3.2. 철도공사의 부채비율 개선

현재 철도공사가 납입할 보험료는 퇴직급여충당금에서 차감되므로 총 자산 13조 800억중에서 최소 1,200억원 이상이 1년에 차감되므로 2005년 기준으로 할 때 부채비율이 48.2%에서 47.2% 로 약 0.8% 가량이 개선될 것이다.

### 8.3.3. 철도공사 퇴직급여의 수익성 향상

철도공사의 경우 퇴직충당금의 경우는 보수적인 방법으로 우리은행에 예치하고 있는 실정이다 (3년만기 국채정도의 이율 수준). 하지만 금리 상황에 맞도록 금리연동형 또는 기업확정형 기업연 금을 선택한다면 세후효과는 현재 상황보다는 매우 높은 수익률을 기록 할 것으로 기대된다.

### 8.3.4. 철도공사와 직원들의 노사화합 향상

한국철도공사의 경우는 공사체제이기 때문에 일반기업과는 달리 파산이 된다 해도 국가에서 직 원들이 퇴직금까지도 지불할 것으로 생각되지만 장기적으로 볼 때에는 기업퇴직금제도를 도입함 으로써 회사 및 근로자 서로에게 신뢰감을 줄 수 있다. 따라서 회사의 입장에서는 퇴직금 운용에 대한 투명성을 부여하게 되고 근로자에게 기업연금제도 수급권을 선택하여 보장함에 따라 장기적 인 안목에서 노사화합의 향상을 기대할 수 있을 것이다.

## 9. 결론

지난 2005년 12월 1일, 근로자 퇴직급여보장법이 시행되고, 한국철도의 공사체제전환과 더불어 연금수급의 상대적 불이익이 대두되고 있는 현시점에서 퇴직연금제도는 우리공사 직원의 안정적인 노후보장과 한국철도공사의 법인세 절감 그리고 국가 시책에 적극적으로 부응할 수 있는 기회 가 될 것으로 보인다. 우리공사에서는 기업연금보험제도를 한국철도공사의 실정에 맞는 제도로 보 다 심화하여 연구할 필요가 있다고 하겠다. 이를 위해 2006년부터 경영층에서 가칭 “노사 퇴직연 금제도 협의위원회”를 구성하여 노동조합 측과 협의, 노사간의 세밀한 연금제도의 연구 및 설계를 논의하는 것이 바람직하겠다.

또한 철도공사의 직원들에게 근로자퇴직급여 보장법에 대한 시대적 상황과 함께 기업퇴직금제 도의 교육과 홍보를 지속적으로 해나가야 할 것이다. 마지막으로 다른 국내 공공기관의 기업퇴직 금제 도입에 대하여 사례연구를 통하여 보다 면밀하게 분석하고, 본 제도의 도입을 통해 철도공사 및 직원이 모두가 이익을 얻기를 기대한다.

## 참고문헌

1. 이경룡, 보험학원론(Risk Management and Insurance), 영지문화사 2005, pp 499~508 발췌요약
2. 노동연구원, “퇴직금 제도 개선 및 기업연금제도 도입 방안, 2002. 12
3. 중소기업청, “퇴직연금제 도입에 대한 중소기업 조사”, 2004. 12
4. 노동부(근로기준국), 퇴직연금제 주요내용 설명자료, 2005. 11
5. 김광용(2005), “퇴직연금제도 도입추진에 따른 이론적 고찰” 한국철도공사 지식경영시스템(KMS) 등재논문
6. ㈜코레일서비스넷 내부자료(2005), 퇴직연금제도 가입(안), 2005. 11
7. 철도공사 내부자료(2005), “철도공사의 퇴직금 운용현황”, 2005. 8
8. 철도공사 내부자료(2005), 2004년 철도공사 경영성적 보고서, 2005. 6
9. 동부화재, LG화재, Meritz 화재 3개사, 퇴직연금제도 가입안내서, 2005. 11