
年金制度와 退職金制度의 問題點과 政策方向

閱 載 成

▷ 目 次 ◁

- I. 序 論
- II. 年金制度의 實態와 問題點
- III. 退職金制度의 現況과 問題點
- IV. 結論 및 政策方向

I. 序 論

우리나라는 지난 20年間の 급격한 經濟成長으로 國民所得이 增加되면서 國民의 生活水準은 全般的으로 향상되었다. 그러나 그동안의 高度成長은 産業間, 地域間, 그리고 社會階層間的 所得隔差와 不均衡을 초래케 함으로써 많은 社會問題를 惹起시키고 있다. 특히 産業의 급격한 발전은 西歐先進國의 경우와 마찬가지로 都市化와 核家族化問題를 誘發하고 있으며 醫學의 발달과 公衆保健의 향상은 人口構造의 老齡化傾向을 촉진 함으로써 所得分配問題와 더

불어 社會保障問題가 社會·經濟開發의 主要課題로 擡頭되고 있다.

社會保障의 主要部門中の 하나인 醫療保險制度는 1977年부터 事業場勤勞者를 중심으로 實施되어 段階的으로 차차 확대됨으로써 醫療保障에 관한 한 해결의 실마리를 찾고 있다고 보겠다. 그러나 所得保障部門에 있어서는 公務員, 軍人 그리고 私立學校敎職員을 대상으로 하는 年金制度만 實施되고 있을 뿐 一般勤勞者와 기타 國民을 대상으로 하는 年金制度는 法만 制定된 채 아직까지도 그 施行이 保留되고 있다.

停年退職後의 所得保障手段으로는 일반적으로 個人責任下에 이루어지는 貯蓄과 企業體責任下의 退職金이나 團體保險 그리고 國家責任의 公的年金制度 등이 있는데, 이와 같은 保障手段이 복합적으로 그리고 有機的으로 組織化될 때 老後의 所得保障은 體系化되고 勤勞者의 生活도 안정될 수 있을 것이다¹⁾. 그러나 우리나라의 所得保障體系는 公的年金制度를 비롯하여 그 이외의 手段들도 제대로 활용되지

筆者：韓國開發研究院 主任研究員

1) A. H. Munnell, *The Future of Social Security*, Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1977, pp. 8~24.

못하고 있는 실정이다. 그 實例로서 현행 公的年金의 適用人口는 全經濟活動人口의 5.6%²⁾에 지나지 않으며, 勤勞基準法에 의거하여 實施되고 있는 退職金制度는 長期的 保障의 年金形態가 아닌 短期的인 一時金制度로 運用되고 있기 때문에 所得保障機能을 제대로 遂行하지 못하고 있다. 뿐만 아니라 일부 企業體는 退職給與充當金の 대부분을 社內에 留保하여 運營資金으로 轉用함으로써 그 企業體가 閉鎖되거나 倒産되는 경우에는 退職金을 支拂하지 못하는 결과를 가져와 이것이 중요한 社會問題로 飛火되고 있다.

한편 年輪이 오래된 民間企業이나 國營企業體를 포함한 大企業들은 法定의 退職金限度 이외에 退職累進率을 적용함으로써 늘어나는 退職金負擔으로 인한 財務構造上的 압박을 받고 있으며 이와 같은 결과는 公的年金制度인 國民福祉年金制度의 施行을 더욱 어렵게 하고 있다.

本論文의 주목적은 우리나라의 公的年金制度와 退職金制度의 現況을 이용이 가능한 여러 資料를 토대로 分析하여 問題點을 導出하고 우리나라 社會保障年金制度와 관련한 앞으로의 政策方向을 摸索하고자 하는 데 있다.

本論文의 내용을 살펴보면, 序論에 이어 第Ⅱ節에서는 우리나라의 현행 公的年金制度를 중심으로 그 實態와 問題點을 分析하였고, 第Ⅲ節에서는 勤勞基準法상의 退職金制度와 退職給與充當金現況을 檢討하였다. 끝으로 第Ⅳ節에서는 提起된 問題點을 중심으로 우리나라 所得保障政策의 基本方向을 提示하였다.

Ⅱ. 年金制度의 實態와 問題點

1. 概 要

年金制度는 公的年金과 私的年金으로 구분할 수 있는데 이 중 公的年金制度는 老齡(退職), 廢疾, 死亡 등의 위험(risk)발생으로惹起될 수 있는 所得의 喪失(一時的 中斷 포함)에 對備하기 위하여 마련된 所得保障制度의 일종이다. 또한 이 公的年金制度는 원칙적으로 全國民을 대상으로 社會의 責任下에 實施되어야 한다는 점에서 社會保障制度로서 중요한 역할을 擔當하게 되며, 社會保險의 성격을 지니고 있기 때문에 國家 또는 法律이 정하는 特殊法人이 運營主體가 되고 強制加入의 특성을 가지고 있다.

한편 私的年金制度는 事業場 勤勞者를 대상으로 實施하는 企業年金이 主宗을 이루고 있는데 이 制度는 退職後의 生活을 保障한다는 점에서 公的年金과 類似한 목적을 가지고 있으나 勞·使合意에 의하여 年金이 運營되고 있으며 加入도 任意성을 가지고 있기 때문에 性格上 公的年金과 차이가 있다. 西歐先進國에서는 産業化와 함께 企業이 伸張하면서 公的年金 외에 企業年金도 급속히 普及되고 있으며 給付水準과 適用範圍가 확대되는 趨勢에 있기 때문에 政府에 의한 監督이 강화되고 있다. 年金給付面에서도 公的年金이 國民의 最低生活(national minimum)을 保障하는 데 중점을 두고 있는 데 반하여 企業年金은 在職

2) 1979年末 현재의 經濟活動人口는 14,206千名이며, 公務員, 軍人 및 私立學校敎員年金法의 適用對象者는 797,518名임(經濟企劃院, 『主要經濟指標』, 1979).

當時의 報酬水準에 비례하여 給付가 支給되기 때문에 公的年金給付의 最低水準을 補充하는 補充的인 역할을 하고 있다³⁾. 그러나 우리나라의 경우에는 公務員, 軍人, 私立學校敎職員 등의 公職者들만을 위한 公的年金이 實施되고 있을 뿐 企業年金은 아직 형성되지 않고 있다.

우리나라에서 최초로 實施된 公的年金制度는 1960년에 制定·公布된 公務員年金制度이다. 이 당시에는 軍人도 이 法의 적용을 받았으나 1963年 軍人年金法이 별도로 制定되면서 분리되었다. 私立學校敎員年金法은 1973년에

制定·公布되어 1975년부터 施行되었으며 1978년부터는 學校의 事務職員까지 擴大適用되었다.

한편 一般勤勞者와 住民을 위한 國民福祉年金法은 1973年 12월에 制定되었으나 그 당시의 油類波動으로 인한 經濟的事情으로 實施가 留保된 이래 지금까지도 실시되지 못하고 있다. 이 이외에도 船員을 위한 船員保險法이 1962年에 制定되었으나 施行令조차 마련되지 못한 채 死文化되어 있는 실정이다. 현재 우리나라에서 실시하고 있는 年金制度의 主要內容을 要約하면 <表 1>과 같다.

<表 1> 우리나라 公的年金制度 概要

	公務員年金	軍人年金	私立學校敎員年金
根據法	公務員年金法(1960. 1. 1; 法533) 1960. 2. 6 施行	軍人年金法(1963. 1. 28; 法1260) 1963. 2. 6 施行	私立學校敎員年金法(1973. 12. 30; 法2650) 1975. 1. 1 施行
對象 對象人員 ¹⁾	國家 및 地方公務員 567, 793名	長期服務下士官 및 將校 150, 340名	私立學校敎職員 79, 385名
保險者 主務部處	政府 總務處	政府 國防部	私立學校敎員年金管理公團 文教部
保險料率	本人寄與金 5.5% } 國家負擔金 5.5% } 11.0%	公務員年金과 同一	本人寄與金 5.5% } 法人負擔金 3.5% } 11.0% 國家負擔金 2.0% }
國庫負擔	給與費中 災害扶助金 全額	戰鬪從事期間의 寄與金 災害補償金 行政費全額 給與缺損額	管理公團運營費 全額
給與內容	退職 ²⁾ : 年金 및 一時金 廢疾: 障害年金 및 一時金 死亡: 遺族年金 및 一時金 疾病: 公務上療養費 및 療養一時金 災害扶助金	退職: 退役年金, 退職一時金 廢疾: 傷痍年金 死亡: 遺族年金 및 一時金, 災害補償金	公務員年金과 同一
會計	公務員年金特別會計	軍人年金特別會計	企業(法人)會計

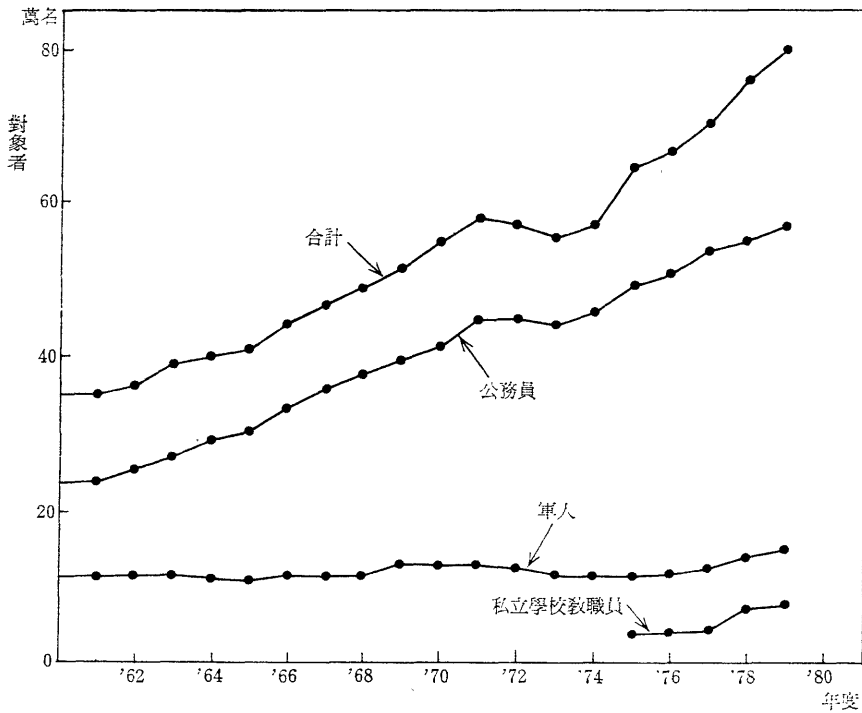
註: 1) 1979年末 현재 資料임.

2) 勤續年數 20年 이상은 年金과 一時金中 擇一할 수 있으나 20年 미만은 一時金만 해당됨.

資料: 總務處, 國防部 및 私立學校敎員年金管理公團.

3) D M. McGill, *Social Security and Private Pension Plans: Competitive or Complementary?* Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, Inc., 1977, p.9.

〔圖 1〕 우리나라 年金適用對象者數



2. 適用範圍

公務員年金的適用對象은 國家 및 地方公務員, 國·公立教員 그리고 法官이 포함되며 選舉에 의하거나(國會議員 등) 條件附로 任用된 公務員은 排除되고 있다. 1979年末 현재 567,793名이 이 法の 적용을 받고 있는데 1960年 施行當時의 237,476名에 비하면 139%가 增加한 셈이다. 軍人年金的 경우는 長期服務 下士官 및 將校를 대상으로 適用되고 있으며 1963年의 117,062名에서 1979년에는 150,340名으

로 28%가 增加되었다. 私立學校教員年金은 草創期에는 教員에게만 적용하였으나 1978年 부터는 學校事務職員까지 포함되어 1979년에는 79,385名이 적용되고 있다(圖 1 참조).

그러나 이들 公的年金의 適用對象者는 1979年末 현재 總 797,518名으로 全人口의 2.1%, 全經濟活動人口의 5.6%에 불과한 실정이며 醫療保險適用對象者의 對人口比率 20.7%에 비하면 1/10 정도에 지나지 않는다.

年金適用의 範圍와 對象은 國家에 따라 차이가 있으나 西歐先進國일수록 全人口를 대상으로 적용되고 있으며 開發途上國(中進國)은 被傭勤勞者를 중심으로, 그리고 低開發國은 公務員 등의 特殊職域從事者만을 制限적으로 적용하는 경향이 있다⁴⁾. 이와 같은 現象은 일반적으로 각 나라의 社會·經濟的 諸般與件을

4) U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Social Security Administration, *Social Security Programs Throughout the World*, HEW Pub. No. (SSA) 78-11805, Washington, D.C.: U. S. Government Printing Office, 1977.

反映하는 것으로 볼 수 있겠으나 年金保險制度를 채택하고 있는 國家中 우리나라와 같이 特殊職域制度만 實施하고 있는 國家는 불과 15個國으로 이들 國家는 대부분 1人當 GNP가 1,000弗 未滿의 低開發國에 속하고 있다 (表 2 참조).

3. 給付內容

현행 公的年金의 給與는 退職, 廢疾, 死亡時에 年金이나 一時金의 形態로 支給되고 있는데, 公務員과 私立學校教員年金制度는 業務上災害, 分娩, 葬祭에 대한 短期給與⁵⁾도 포함되고 있다.

退職年金은 3個制度 모두 20年 이상 加入하고 退職한 때 每月 定期的으로 終身까지 支給되며 年金額은 다음 公式으로 算定된다.

$$P_n = 12 \cdot S \{0.5 + 0.02(n - 20)\}$$

여기서, P_n : 年金額

S : 俸給月額

n : 勤續年數 ($20 \leq n \leq 30$)⁶⁾

그런데 이들 特殊職域의 退職年金은 加入期間을 年金受給의 唯一한 資格要件으로 規定하고 있으며 年金額算定의 基礎는 報酬比例方式⁷⁾을 채택하고 있다. 그러나 아직 施行은 되지 않고 있으나 一般勤勞者를 대상으로 하는 公的年金制度로 制定된 國民福祉年金法의 경우에는 20年 이상 加入하고 退職하여도 一定年齡(60歲, 단 女性은 55歲)에 도달하여야 受給權이 賦與되는 資格制限要件이 設定되어 있다. 또한 年金額算定에 있어서도 報酬比例方式과 均等方式⁸⁾을 동시에 混用하도록 되어 있기 때문에 같은 公的年金이면서도 公務員, 軍

〈表 2〉 年金制度 形態別 國家數(1977)

1人當 GNP	社會保險	社會扶助	複合形態	一時金支給制度 (Provident Fund System)	其 他	計	特殊職域 年金制度 만	總 計
500弗 미만	25	—	—	9	—	34	13	47
500~1,000	15	—	1	2	—	18	2	20
1,000~1,500	11	1	—	1	1	14	—	14
1,500~2,000	9	1	—	—	—	10	—	10
2,000~3,000	7	—	—	1	—	8	—	8
3,000~5,000	10	2	1	—	—	13	—	13
5,000弗 이상	11	1	5	—	—	17	—	17
計	88	5	7	13	1	114	15	129

註: 各國家의 老齡, 廢疾, 死亡에 대한 所得保障制度의 形態를 말함.

資料: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Social Security Administration, *Social Security Programs Throughout the World, 1977*, HEW Pub. No. (SSA) 78-11805, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1977.

World Bank, *1978 World Bank Atlas: Population, Per Capita Product, and Growth Rates*, Washington, D.C., 1978.

5) 短期給與中 療養扶助金, 分娩費, 葬祭費 등은 1979년부터 실시된 公務員 및 私立學校教職員醫療保險制度에서 支給되고 있음.

6) 勤續年數가 30年이 초과되어도 俸給月額의 70%를 초과하지 못함. 즉, 30年勤續으로 看做하여 計算함.

7) 加入者의 最終報酬月額을 年金算定의 基礎로 하고 있으며 그 年金額은 賃金水準이 上昇됨에 따라 自動적으로 上向調整된다. 給付額은 最終報酬의 50%~70%水準에서 결정된다.

人, 敎職員 등 公職者와 一般勤勞者間에는 많은 차이가 있다. 뿐만아니라 현행 特殊職域年金은 年齡制限이 없으므로 退職으로부터 終身까지의 年金給付期間이 길고, 賃金引上에 따라서 年金額은 자동적으로 引上・調整되므로 時間이 경과함에 따라 年金受給者의 增加와는 관계없이 年金額支出이 계속 증대하고 있다.

公의 年金制度에 있어서 退職一時金은 5년이상⁹⁾ 在職한 者가 退職한 때 支給하는데 그 給與額은 公務員과 學校敎職員에게는 $S \cdot n \{1.5 + 0.01(n-5)\}$ 로 計算하여 支給한다. 그러나 軍人에게는 $S \cdot n \{1.0 + 0.02(n-5)\}$ 로 計算하여 支給한다.

이와 같은 算定方法을 基礎로 3個制度의 退職一時金水準을 比較하여 보면 10年 勤續者가 退職한 경우, 公務員은 俸給月額의 15.5倍, 軍人은 11倍에 달하고, 20年 勤續者의 경우에는 각각 33倍와 26倍를 받게 됨으로써 公務員과 敎職員보다 軍人이 낮게 支給받도록 되어 있다. 더우기 公務員과 敎職員은 20年 이상 勤續하더라도 年金이나 一時金中 擇一할 수 있는 年金一時金制度가 있으나 軍人에게는 年金만 支給되기 때문에 加入期間이 길수록 더욱 불리한 결과를 초래하고 있다.

障害年金은 公務上疾病이나 負傷으로 廢疾狀態가 되었을 때 그 障害等級에 따라 公務員은 俸給額의 15~80%, 軍人은 40~80%까지 支給된다¹⁰⁾. 遺族年金은 年金受給者가 死亡한 때 遺族에게 支給되는데 公務員은 退職年金額이나 障害年金額의 50%수준이며 軍人은 退職當時 俸給月額의 30~50%를 支給하도록 되어 있다. 따라서 公務員과 學校 敎職員의 退職年金額이 俸給額의 50~70%인 점을 감안하면 遺族年金額은 俸給額의 25~35%에 해당되므로 軍人年金의 경우가 높다.

이렇게 볼 때 退職一時金과 障害年金의 경우는 公務員과 學校敎職員이 軍人보다 많은 給與를 받게 되나 遺族年金에 있어서는 반대로 軍人이 더 높은 年金惠澤을 받게 된다.

軍人年金의 受給者와 給與額은 每年 增加하고 있으나 私立學校敎員年金은 實施期間이 짧아 年金受給者가 없다. 公務員年金은 制度實施 8年만인 1967년에야 처음으로 5名이 退職年金을 받았고 1979年 현재는 1,054名이 退職年金을 받고 있다. 이것은 20年 이상 勤務하고 退職한 公務員의 4.4%에 불과한 것이며 나머지는 모두 一時金으로 支給받았다. 이와 같은 一時金選好傾向은 賃金引上에 따른 年金額引上水準이 物價上昇을 따라가지 못하고 있다는 인식과 未來에 대한 不安感 그리고 退職後의 事業과 子女의 結婚準備 등으로 浬돈이 절실하게 필요하다는 現實的인 問題들 때문으로 볼 수 있다. 예를 들어 20年 勤續한 公務員이 退職當時 50萬원의 俸給을 받고 退職한 경우, 月 25萬원씩을 年金額으로 支給받게 되나 一時金으로 받을 경우 그 總額은 1,650萬원이 되어 만일 이 돈을 月 2%의 定期預金에 加入하게 된다면 月 33萬원씩을 받을 수 있다

8) 國民福祉年金의 年金額은 基本年金額+加給年金額으로 算定되며 基本年金額은 均等部分+報酬比例部分으로 되어 있다. 그리고 均等部分은 全加入者의 平均標準報酬月額과 加入月數를 基礎로 算定되기 때문에 低所得者나 高所得者의 報酬間 차이는 均等하게 조정된다.

9) 5年미만 在職하였을 경우는 納入한 本人寄與金에 所定의 利子を 加算하여 반환한다.

10) 公務員과 敎職員年金은 障害等級이 14等級으로 되어 있으나 軍人의 傷痍年金은 3等級으로 되어 있다. 障害狀態 區分(公務員年金法施行令 및 軍人年金法施行令)으로 比較해 보면 公務員의 5級이 軍人의 3級과 等일한 것으로 간주되며 이때 공무원 5級の 年金額은 俸給額의 60%가 되어 軍人의 40%보다 높은 수준이 된다.

는 計算이 되어 一時金이 유리한 것으로 된다. 그렇지만 長期的으로 볼 때 一時金은 物價上 昇때문에 實質價値維持가 어렵고 個人에 의한 現金管理가 불안전하며 退職後로부터 死亡까지의 餘命에 따라서는 年金보다 불리하게 될 가능성이 많다. 그 예로서 俸給引上率을 年平均 10%로 假定하고 退職時 20年 勤續에, 50萬원을 俸給으로 받았으며 退職年齡이 55歲였다고 假定하고 平均餘命¹¹⁾까지인 18年間을 年金으로 受給받는다고 하면 年金受給總額은 1億3,696萬원이 된다. 그러나 一時金으로 受給하여 같은 期間, 月 2%의 定期預金에 加入한 元利金 合計額은 8,778萬원 되어 年金受給者가 훨씬 유리하게 된다.

軍人年金의 경우에는 年金一時金制度가 없는 반면 戰鬪經歷 1年을 一般在職期間 3年으로 인정하는 制度가 마련되고 있다. 또한 年金制度 實施以前의 在職期間을 遡及通算하는 條項¹²⁾도 마련되어 있었기 때문에 制度가 早期에 成熟하여 年金受給者가 급속히 增加하고 있다. 즉, 制度實施 初年度인 1963년에 이미 308名에게 退職年金이 支給되었으며, 1979년에는 19,267名으로 增加하여 그 受給者數는 公務員에 비해 약 20배가 된다. 이러한 趨勢가 계속된다면 軍人年金의 財政은 年金支給額

11) 우리나라 生命表에 의거하면 55歲의 平均餘命은 17.6年으로 되어 있음 (崔仁鉉 外, 「最近 韓國의 死亡推移에 관한 研究」, 朴宗淇·閔載成 編, 『韓國의 保健問題와 對策(Ⅱ)』, 韓國開發研究院, 1977, p.495).

12) 公務員 年金은 1948年 8月 15日부터 1959年 12月 31日까지 在職期間에 대하여 俸給月額의 5.5%에 해당하는 寄與金을 遡及納付하면 그 期間을 通算받게 되나, 軍人年金은 公務員과 같은 期間에 한해 適用하되 寄與金은 3.5%로 하고 이 期間의 戰鬪經歷은 2倍(年金制度實施以後는 3倍)를 加算하여 通算한다. 私立學校敎員은 1970年 1月 1日~1974年 12月 31日, 事務職員은 1973年 1月 1日~1977年 12月 31日까지 5年間만 遡及할 수 있고 그 寄與金은 俸給의 5.5%이다.

만으로도 압박이 계속 加重될 것이다.

退職年金受給者當 年間給與額은 公務員의 경우 1970년에 237,600원이던 것이 1979년에는 1,722,000원으로, 軍人의 경우에는 264,000원(1970年)에서 1,619,500원(1979年)으로 增加하여 公務員에 비하여 軍人의 退職年金額이 상대적으로 낮아지고 있음을 알 수 있다(表 3 참조). 이와 같은 현상은 비록 年金額算定方法은 동일하더라도 年金受給者의 平均在職期間이나 平均俸給額에서 차이가 생기기 때문이며, 軍人의 경우 戰鬪經歷認定은 年金加入期間에만 적용되고 俸給額과 관련되는 號俸昇給에는 영향을 주지 않기 때문에 公務員에 비해 상대적으로 平均報酬가 낮아지고 있다.

〈表 3〉 職域年金 年金受給者 및 1人當 年金受給額 (단위: 名, 千원)

	公務員年金		軍人年金	
	受給者	1人當受給金額	受給者	1人當受給金額
退職年金				
1965	—	—	1,071	62.2
1970	86	237.6	5,057	264.0
1975	322	630.3	11,457	638.1
1978	857	1,449.8	17,187	1,416.4
1979	1,054	1,722.0	19,267	1,619.5
遺族年金				
1965	57	40.0	147	29.7
1970	71	127.3	1,354	79.3
1975	77	265.7	2,134	225.3
1978	90	752.6	3,036	521.6
1979	93	932.1	3,314	614.6
障害年金				
1965	17	37.1	11	33.7
1970	16	204.1	18	117.4
1975	13	251.5	14	296.5
1978	17	609.8	14	655.9
1979	19	724.1	16	767.8

註: 私立學校敎員年金은 1979年末 현재 年金受給者가 없음.

資料: 總務處, 國防部 및 私立學校敎員年金管理公團.

〈表 4〉 職域年金의 一時金 受給者 및 1人當 受給金額

(단위 : 名, 千圓)

	1965		1970		1975		1979	
	受給者	1人當受給金額	受給者	1人當受給金額	受給者	1人當受給金額	受給者	1人當受給金額
公務員年金								
退職一時金	13,690	23.1	35,346	196.2	19,499	579.8	32,238	1,364.3
遺族一時金	847	59.2	1,171	407.2	1,398	1,105.9	1,484	4,364.7
障害補償金	35	164.2	24	481.5	33	982.5	22	4,144.3
短期給與	50,899	4.1	11,238	22.1	11,562	67.0	3,305	174.2
軍人年金								
退職一時金	5,150	87.3	6,582	296.5	2,423	529.2	11,006	576.1
遺族一時金	84	53.3	99	102.6	45	227.0	70	614.3
私立學校教員年金								
退職一時金	—	—	—	—	2,072	28.6	9,051	334.3
遺族一時金	—	—	—	—	39	179.7	115	1,342.0
障害補償金	—	—	—	—	—	—	2	3,852.0
短期給與	—	—	—	—	1,509	25.4	214	118.6

資料 : 總務處, 國防部 및 私立學校教員年金管理公團.

〈表 5〉 年金保險의 總收入對 總支出 및 保險料收入對 給與費 比率

(단위 : %)

	公務員年金		軍人年金		私立學校教員年金	
	支出/收入 ¹⁾	給與支出/保險料收入 ²⁾	支出/收入 ¹⁾	給與支出/保險料收入 ²⁾	支出/收入 ¹⁾	給與支出/保險料收入 ²⁾
1960	5.1	2.0	—	—	—	—
1961	19.2	17.7	—	—	—	—
1962	9.7	8.5	89.5	89.5	—	—
1963	20.4	19.6	91.8	91.8	—	—
1964	37.6	37.9	94.0	94.0	—	—
1965	47.3	46.7	88.6	88.6	—	—
1966	50.4	50.0	102.6	102.6	—	—
1967	72.8	71.9	104.0	104.1	—	—
1968	116.4	115.7	110.1	110.2	—	—
1969	93.1	92.6	98.9	99.0	—	—
1970	77.7	77.2	74.3	74.3	—	—
1971	64.9	64.5	78.1	78.0	—	—
1972	60.9	60.4	103.0	103.2	—	—
1973	90.3	90.0	100.3	138.9	—	—
1974	55.3	54.9	134.3	135.2	—	—
1975	51.0	50.7	73.5	126.8	4.1	2.4
1976	74.9	74.7	78.7	135.4	7.6	6.3
1977	64.6	64.4	85.3	156.2	11.3	10.1
1978	64.8	64.6	101.0	168.9	17.3	16.2
1979	52.3	52.0	105.0	158.6	19.4	17.9

註 : 1) 收入 = 寄與金 + 負擔金 + 國庫補助 + 雜收入으로 基金運用收入은 제외하였음.

支出 = 給與 + 管理費로 基金積立金은 제외하였음.

2) 保險料收入에는 災害補償負擔金을 포함하였음.

資料 : 總務處 國防部, 私立學校教員年金管理公團.

大韓民國政府, 『歲入歲出決算報告書』, 1962~1978.

한편 退職一時金の 受給者와 支給額도 점차 增加하고 있는데 公務員의 경우에는 1965年度에 13,690名の 受給者에 平均 23,100원씩을 一時金으로 支給하고 있었는데 1979년에는 32,238名에 平均 1,364,300원으로 각각 增加하였다. 한편 軍人の 경우는 1965年度에 5,150名

의 受給者가 平均 87,300원을 一時金으로 支給받았으나 1979년에는 11,006名이 平均 576,100원을 支給받았다. 그리고 給與額의 水準은 制度間에 큰 차이(表 4 참조)가 있는데 公務員 및 敎職員의 一時金이 軍人보다 높은 것은 一時金算定基準이 높고 長期勤續者의 많은 수

〈表 6〉 職域年金의 收支現況(1979年)

(단위:百萬元)

	公務員年金		軍人年金		私立學校敎員年金	
	金額	%	金額	%	金額	%
收入	101,777	100.0	39,744	100.0	18,305	100.0
保險料收入 ¹⁾	101,696	99.9	22,439	56.5	17,961	98.2
本人寄與金	49,161	48.3	11,264	28.3	9,013	49.3
負擔金	51,441	50.5	11,175	28.2	8,948	48.9
災害補償負擔金	1,094	1.1	—	—	—	—
國庫補助	—	—	15,153	38.1	263	1.4
其他收入	81	0.1	2,152	5.4	81	0.4
支出	53,202	100.0	39,642	100.0	3,544	100.0
給與	52,876	99.4	39,592	99.9	3,213	90.7
管理費	326	0.6	50	0.1	331	9.3
殘額 ²⁾	48,575	47.7	102	0.3	14,761	80.6

註: 1) 保險料收入 중 本人寄與金과 負擔金の 保險料率은 동일하나 金額이 相異なる 것은 徵收決定額과 實際徵收額이 틀리고, 國庫負擔金은 總俸給額에서 5.5%를 一括하여 負擔하기 때문이다.

2) 當年度積立金과 剩餘金이 포함된 金額이며 比率은 收入에 대한 %임.

資料: 總務處, 國防部 및 私立學校敎員年金管理公團.

〈表 7〉 年金基金 投資現況(1979年末 현재)

(단위:百萬元)

	公務員年金		軍人年金		私立學校敎員年金	
	金額	%	金額	%	金額	%
公共金融 ¹⁾	61,410	23.0	33,538	99.8	54,608	87.2
支拂準備金 ²⁾	20,700	7.8	—	—	1,868	3.0
有價證券 ³⁾	135,800	50.9	—	—	1	0.0
不動產	11,480	4.3	64	0.2	3,216	5.1
厚生福利事業 ⁴⁾	32,300	12.1	—	—	703	1.1
其他 ⁵⁾	5,099	1.9	—	—	2,206	3.5
合計	266,989	100.0	33,603	100.0	62,602	100.0

註: 1) 國民投資基金預託額, 財政資金預託額 등.

2) 銀行預金額.

3) 國民住宅債券, 保證社債, 外國換金融債券 등.

4) 學資金貸付, 特別貸付, 住宅融資 등.

5) 現金, 未受收益 등.

資料: 總務處 年金企劃課.

國防部 年金課.

文教部 敎職課.

가 年金一時金制度를 이용하여 一時金を 選擇하고 있기 때문이다.

현행 公的年金制度의 退職率은 公務員이 5.7%, 軍人이 7.3%, 私立學校敎職員은 11.4%로써 私立學校敎職員의 退職率이 公務員의 2배가 되고 있다. 따라서 私立學校敎員年金이 成熟하여 公務員年金과 비슷한 수준에 到達하면 受給者數로나 給與額은 급격히 增加할 것으로 展望된다.

4. 年金財政

우리나라의 현행 特殊職域年金의 財源은 保險料, 國庫補助 및 基金運用收入으로 調達되고 있다. 公的年金에 있어서 保險料는 被傭者 및 使用者(政府 또는 學校財團)의 二者 또는 三者負擔을 원칙으로 徵收하게 되는데 公務員과 軍人은 使用者가 政府이기 때문에 被傭者와

政府가 50%씩을 負擔하나 私立學校敎職員의 경우에는 被傭者와 使用者인 學校法人은 물론 政府에서도 일부를 負擔한다¹³⁾.

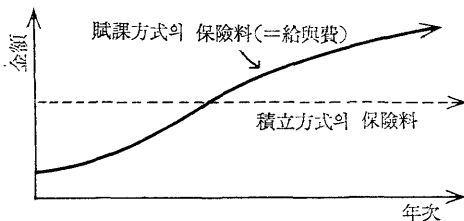
公務員年金은 1968年度를 제외하고는 每年 赤字財政을 유지해 오고 있으나 軍人年金은 1966年 이래 계속적으로 財政收支의 赤字가 발생하고 있기 때문에 國庫補助가 증대하고 있으며 私立學校敎員年金은 아직 實施初期段階이기 때문에 給與支出額은 收入額의 20%에도 미달하고 있어 剩餘基金이 계속 蓄積되고 있다(表 5 참조).

1979年의 年金收支現況을 보면 公務員年金은 總收入中 99.9%, 敎員年金은 98.2%가 保險料收入인데 반해 軍人年金은 總收入의 56.5%만이 保險料收入이고, 38.1%에 해당하는 國庫補助收入이 軍人年金財政에서 큰 역할을 하고 있다. 支出은 給與費가 대부분이나 私立學校敎員年金의 경우에는 管理公團을 두고 있기 때문에 支出의 9.3%를 他制度에서는 支出하지 않는 管理運營費로 사용하고 있다. 1979年度의 基金積立額과 剩餘金은 公務員年金이 總收入의 47.7%, 私立學校敎員年金이 80.6%를 나타내고 있으나 軍人年金은 積立金이 거의 없다(表 6 참조).

현행 公的年金制度의 年金財政은 加入者의 俸給에 一定率의 保險料를 賦課하여 釀出한 收入金에서 給與額과 費用을 제외한 差額을 基金으로 積立하는 積立方式¹⁴⁾을 採擇하고 있으나 軍人年金의 경우에는 保險料의 收入만으로는 年金制度의 運用이 불가능하기 때문에 1979年의 경우 약 150億원의 國庫補助를 받고 있다. 그러나 公務員과 敎職員의 경우에는 基金이 每年 增殖되어 1979年 현재 基金造成總額은 公務員年金이 2,670億원, 敎員年金이 626

13) 保險料率과 그 負擔比率은 <表 1> 참조.

14) 年金財政方式에는 積立方式과 賦課方式으로 大別되는데 積立方式은 尙차 支給될 年金額을 前提로 年金加入期間 동안 一定率 혹은 一定額의 保險料를 徵收하고 年金發足初期의 收支差額을 積立·增殖시켜 年金을 給付하는 方式이며, 賦課方式은 一定期間(통상 1年)에 支拂되는 給與額을 같은 期間內 保險料收入으로 充당하는 方式으로 積立金이 생기지 않는 것이 원칙이다.



그러나 完全積立方式으로 出發한다 해도 「슬라이드」制度나 給與費引上으로 불안정한 財政狀態가 招來되므로 社會保障制度가 成熟된 많은 國家에서는 약간씩 變형시켜 修正積立方式이나 修正賦課方式 등을 채택하는 경향이 있다(厚生統計協會, 「年金と保險の動向」, 『厚生指標』, 26:13(特輯號), 1979, pp.297~298).

億원이며 軍人年金은 既投資基金 336億원을 제외하고는 增殖되지 않고 있다(表 7 참조).

Ⅲ. 退職金制度의 現況과 問題點

1. 退職金支給方法 및 基準

우리나라의 退職金制度는 勤勞基準法 第28條에 의거하여 16人 이상 事業場에 從事하는 勤勞者가 退職하였을 경우, 勤續年數 1년에 대해 平均賃金¹⁵⁾ 30日分 이상에 해당하는 額數를 使用者가 一時金으로 支給하도록 되어 있다. 이에 따라 各事業場은 團體協約, 就業規則 또는 退職金規程 등에 支給基準을 명시

하게 된다. 그러나 事業場은 우수한 勞動力을 長期間에 걸쳐 안정적으로 확보하여 事業場에 대한 歸屬感이나 一體意識을 고취함으로써 生産性を 提高하고 勞使關係를 원활히 하기 위한 誘引策으로 法定率 이상의 累進率을 적용하기도 한다. 1978年末 현재 勞動廳이 調査한 바에 의하면, 16人 이상 15,251個 企業體¹⁶⁾중

〈表 8〉 退職金 支給基準別 事業體數
(1978年末 현재)

	事業體		勤勞者數(千名)	
	數	%	數	%
法定基準	14,368	94.2	2,030	92.2
累進制適用	883	5.8	173	7.8
合計	15,251 ¹⁾	100.0	2,203	100.0

註: 1) 1978年末 현재 16人 이상 全事業體 24,777個所(2,797千名)中 製造業, 鑛業, 建設業, 電氣가스業, 運輸倉庫業만 포함한 數值임.

資料: 勞動廳 勤勞基準擔當官室.

〈表 9〉 勤續年數別 退職金 支給月數

(단위: 個月分)

	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年
法定基準 ¹⁾	5.0	10.0	15.0	20.0	25.0	30.0
累進制企業 ²⁾	6.2	13.3	27.8	39.2	49.5	62.3
最高累進制企業 ³⁾	10.0	32.0	60.0	90.0	120.0	150.0
政府出資機關 ⁴⁾	8.7	26.5	47.3	70.0	90.9	109.6
公務員退職一時金 ⁵⁾	7.5	15.5	24.0	33.0	42.5	52.5
軍人退職一時金 ⁶⁾	5.0	11.0	18.0	26.0	—	—
日本企業平均 ⁷⁾	4.1	9.0	—	22.9	—	40.1

註: 1) 勤勞基準法 第28條에 따른 最低基準임.

2) 累進制適用企業 322個所의 平均임(1978年 10月 現在 100人 이상 企業體).

3) 累進制適用企業中 最高值임.

4) 政府出資機關 25個業體中 13個業體의 平均值임.

5) 公務員年金法의 退職一時金 換算方法에 따른 結果임. 私立學校敎員年金도 여기에 準함.

6) 軍人年金法의 退職一時金 換算方法에 따른 結果로 20年 以上 勤勞者는 退職一時金이 없고 年金을 받음.

7) 1973年 調査結果임(日本勞動協會, 『今後の退職金制度』, 1973).

資料: 韓國經營者協會, 『退職金制度의 現況과 問題點』, 1978. 12, p.18.

公務員年金法, 軍人年金法, 私立學校敎員年金法 및 勞動廳 勤勞基準擔當官室.

15) 平均賃金이란 退職前 3個月間의 平均賃金이며, 賃金에는 基本給, 法定手當, 年月次手當, 職責手當 등과 團體協約 또는 就業規則에 依하여 支給하도록 명시되어 있거나 慣例적으로 支給되는 것, 즉, 賞與金, 通勤費, 食代 등이 포함되며 現物給與도 포함된다.

16) 1978年末 현재 16인 이상 全事業體數는 24,777個所이나 이 중 製造業, 鑛業, 建設業, 電氣가스業, 運輸倉庫業만 포함된 數임(勞動廳 內部資料).

94.2%가 法定退職金を 적용하고 있고, 나머지 5.8%에 해당하는 企業에서는 累進退職金制를 적용하고 있다(表 8 참조). 한편 韓國經營者協會가 1978年末에 實施한 100人 이상 企業의 標本調査에 의하면, 689個 企業中 322個 企業이 累進退職金制度를 採擇하고 있는 것으로 밝히고 있다¹⁷⁾. 이와 같은 調査資料를 根據로 하면 우리나라 退職金制度는 小規模企業일수록 法定下限線 만을 적용하고 大企業일수록 累進率을 채택하고 있음을 알 수 있다.

退職金支給은 勤續年數에 따라 俸給月額을 基準으로 算定하게 되는데 <表 9>에 제시된 韓國經營者協會 調査資料에 의하면 累進制度를 採擇하고 있는 企業은 10年 勤續에 平均

13.3個月分, 30年 勤續에는 平均 62.3個月分을 支給하는 것으로 되어 있다. 따라서 30年 勤續者는 法定下限退職金の 2倍 이상을 支給받고 있으며, 最高累進率 適用企業의 30年 勤續者는 150個月分을 支給받음으로써 法定下限보다 5倍를 더 支給받고 있는 것으로 分析된다. 특히 國營企業의 退職金累進率은 一般企業보다 월등히 높은 水準에 있었다.

2. 退職金과 企業經營

우리나라 企業의 退職金支給額은 每年 增加하고 있으며 資本金에 대한 比率도 점차 增大되고 있다. 1971년의 1企業當 年間平均退職金

<表 10> 産業別 退職金支給額 現況(1971~78)

(단위: 百萬원, %)

	1971(1,402) ¹⁾			1977(2,267)			1978(1,970)		
	平均退職金 ²⁾	對報酬額比率 ³⁾	對資本金比率 ⁴⁾	平均退職金	對報酬額比率	對資本金比率	平均退職金	對報酬額比率	對資本金比率
水 産 業	—	—	—	8.9	1.92	3.39	16.2	1.56	4.15
鑛 業	10.2	3.04	1.98	271.4	13.63	17.86	198.5	11.55	16.08
製 造 業	4.3	4.06	1.78	52.4	9.26	5.60	151.9	9.29	6.94
大 企 業 ⁵⁾	7.2	4.15	1.77	108.6	9.56	5.74	253.4	10.01	6.87
中 小 企 業 ⁶⁾	0.4	2.51	1.93	8.6	7.05	4.50	51.6	6.87	7.27
電 氣 業	1,300.5	34.21	3.96	16,970.0	63.40	4.25	22,523.0	57.79	5.25
建 設 業	0.5	0.29	0.82	61.3	4.28	5.46	225.5	2.58	5.59
都 小 賣·宿 泊 業	1.6	6.06	1.09	33.0	7.86	4.78	72.6	6.15	4.42
運 輸·倉 庫 業	7.1	6.71	6.82	53.2	5.89	7.71	197.5	5.98	10.06
不 動 産·用 役 業	0.3	3.96	0.63	4.2	6.33	1.96	54.1	10.34	3.35
社 會 服 務 業	1.1	5.62	1.38	22.7	9.74	4.50	135.5	7.86	7.63
合 計	5.7	4.90	2.32	59.6	9.38	5.65	158.6	7.76	6.61

註: 1) ()안의 숫자는 調査企業體數임.

2) 企業當 平均退職金を 말하고, 退職金에는 販賣 및 一般管理職과 工場關係全從業員의 退職給與額과 退職給與充當金 轉入金이 포함된다.

3) 報酬에 대한 退職金の 比를 표시한다. 報酬는 全從業員의 給料, 賃金, 賞與手當 및 特別手當이 포함되고 3個月이 내로 雇傭되는 臨時從業員에 支給되는 給料(雜給)과 臨員의 報酬는 제외된 것이다.

4) 企業의 資本金에 대한 退職金の 比를 표시함. 資本金은 發行株式의 總額임.

5) 300人 이상 從業員을 雇用하고 總資本이 5億원 이상인 製造業體. 단, 1971年度는 200人 이상 企業體를 말함.

6) 300人미만 5人이상의 從業員을 雇用하고 總資本이 5億원 미만인 製造業體. 단, 1971年度는 200人미만 5人 이상 企業體를 말함.

資料: 韓國銀行, 『企業經營分析』, 1971, 1978, 1979.

17) 韓國經營者協會, 『退職金制度의 現況과 問題點』, 1978. 12.

支給額은 570萬원에 불과하였으나 1978년에는 1億5,860萬원으로 크게 增加되고 있다¹⁸⁾. 이것은 企業成長에 따라 從業員의 規模가 확대되고 人件費가 上昇함으로써 자연적으로 退職金이 增加하게 된 點도 있지만 累進率適用企業의 年輪과 從業員의 在職期間이 길어지면서 가속적으로 增加하고 있기 때문이다. 즉, <表 10>에 集計된 韓國銀行의 資料에서 볼 수 있는 바와 같이 全産業을 통해서 職員報酬額에 대한 退職金支給額의 比率은 1971年の 4.9%에서 1978년에는 7.8%로 增加하였고 資本金에 대한 比率도 同期間에 2.3%에서 6.6%로 크게 增加하여 退職金支給額이 절대적으로나 상대적으로 急増하고 있음을 나타내고 있다. 특히 産業別로 볼 때 退職金支給額이 職員報酬額에 대해선 電氣業種인 韓國電力이 57.8%로 가장 높고, 그 다음은 鑛業, 不動產 및 用役業種의 企業體로서 10%를 초과하고 있다.

그리고 資本金에 대한 比率로는 鑛業이 16.1%로 가장 높고 運輸·倉庫業이 10.1%로 그 다음을 차지하고 있다. 製造業種의 大企業의 경우를 보면 退職金支給額의 報酬額에 대한 比率은 中小企業보다 높으나 資本金에 대한 比率은 中小企業보다 낮게 나타나고 있다.

이와 같은 現象은 企業의 退職給與充當金資料에서도 뒷받침되고 있다. 즉, 우리나라 企業은 企業會計原則¹⁹⁾에 따라 退職給與充當金を 設定하도록 되어 있는데 이 充當金은 企業의 退職金規程과 勤勞基準法에 의거하여 年度末 현재 全從業員이 退職할 경우 실제로 支給하여야 할 金額으로 하고 이의 計上은 企業의 損費로 처리토록 되어 있다. 그러나 稅法²⁰⁾에서는 退職給與充當金の 損費認定限度를 1年間 계속 勤務한 勤勞者에게 支給한 給與總額의 10%에 상당하는 金額 또는 當該年度末 현재 全勤勞者의 退職給與總額의 50% 중에서 적은

<表 11> 業種別 退職給與充當金 現況(1979年末 현재)

(단위:百萬元)

	調 査 對 象		1979年 當期 設定額			設 定 累 計 額		
	會社數	從業員數 (千名)	金 額	1社當金額	從業員 1人當金額	金 額	1社當金額	從業員 1人當金額
水 産 業	4	3.3	270	68	0.08	214	54	0.06
鑛 業	5	7.4	2,691	538	0.36	2,407	481	0.32
製 造 業	209	470.0	84,814	406	0.18	127,626	611	0.27
電 氣 業	1	18.6	73,217	73,217	3.93	99,342	99,342	5.33
建 設 業	40	61.4	14,374	359	0.23	15,308	383	0.25
都 小 賣 業	25	91.6	7,962	318	0.09	8,278	331	0.09
運 輸 業	14	28.2	8,014	572	0.28	18,863	1,347	0.66
金融·保險業	43	50.1	36,065	839	0.72	50,100	1,165	1.00
社會서비스業	3	1.8	266	89	0.15	289	96	0.16
合 計	344	732.5	227,773	662	0.31	322,427	937	0.43

註: 韓國上場會社協議會가 344個 公開企業을 對象으로 調査한 結果로 算出하였음.

資料: 韓國上場會社協議會, 「上場會社 退職給與充當金 現況分析」, 『上場』, 6月號, 1980, pp 11~15.

18) 韓國銀行, 『企業經營分析』, 1971, 1979.

19) 1976年 7月 22日 財務部長官令 第3節 第3項 참조.

20) 法人稅法 第13條 및 同施行令 第18條外 所得稅法 第33條 및 同施行令 第65條.

金額으로 計上하도록 제한하고 있다. 즉, 退職金を 全額 損費로 인정하지 않고 그 일부만을 稅制上 減免해 준다는 뜻이 된다.

證券去來所에 上場된 企業을 대상으로 調査한 바에 의하면²¹⁾ 1979年度 當期退職給與充當金設定額は 企業當 平均 6億6,200萬원이며 1979年末 현재 設定된 累計額は 9億3,700萬원으로 되어 있다. 그리고 이들 企業體의 從業員 1人當 設定累計額は 43萬원에 불과한 실정이다(表 11 참조).

이와 같이 우리나라 企業이 退職給與充當金을 낮게 設定하고 있음에도 불구하고 <表 12>에서 보는 바와 같이 1979年度の 當期設定額は 給與費의 15.9%, 稅前當期純利益의 22.4%를 차지하고 있으며, 設定累計額は 資本金의 14.2%나 되어 退職給與充當金이 企業經營에 미치는 영향은 매우 크다고 할 수 있다. 한편 當期設定額이 當該年度 退職金支給額에도 미달됨으로써 當期設定額보다 設定累計額이 적은 企業도 있는데 水産業이나 鑛業 등이 그 代表的인 예로 나타나고 있다.

우리나라 企業은 대부분 退職給與充當金を 設定하고 있으나 上述한 것과 같이 그 設定額이 退職金으로 支給해야 할 總額보다 적으며, 그것마저도 企業內에 留保하였다가 運轉資金으로 이용하는 경우가 많기 때문에 企業이 閉鎖되거나 倒産하여 全從業員이 일시에 退職할 경우에는 支拂能力이 없다. 따라서 勞使間의 紛爭이 발생하여 때때로 社會問題를 야기하기도 한다²²⁾.

21) 韓國上場會社協議會, 「上場會社 退職給與充當金 現況分析」, 『上場』, 6月號, 1980, pp.11~15.

22) 申守植, 「勤勞者의 退職所得保障制度와 生命保險」, 『韓國保險學會誌』, 52: 3~14, 1979. 10.

23) 韓國經營者協會, 前揭書, p.27.

韓國經營者協會에 따르면 全從業員이 退職할 때 支給해야 할 累積退職金은 資本金의 38.8%라고 報告²³⁾하고 있으나 上場會社의 退職給與充當金은 資本金의 14.2%만이 設定되고 있다. 이것은 調査對象이 相異한 點을 감안하더라도 累積退職金의 全額을 退職給與充當金

<表 12> 業種別 退職給與充當金の 年間給與總額 및 資本金에 대한 比率(1979)

(단위: %)

	當期設定額 給與總額	當期設定額 資本金	設定累計額 資本金	當期設定額 稅前當期純利益	當期設定額 設定累計額
水 産 業	4.3	3.4	2.7	—*	126.2
鑛 業	17.4	10.0	9.0	21.5	111.8
製 造 業	11.6	9.5	14.3	20.7	66.5
電 氣 業	133.7	15.6	21.2	48.0	73.7
建 設 業	5.4	6.3	6.7	6.5	93.9
都 小 賣 業	6.7	6.0	6.2	24.0	96.2
運 輸 業	9.8	11.7	27.4	42.8	42.5
金融·保險業	23.0	8.2	11.3	21.2	72.0
社會서비스業	8.4	7.1	7.7	14.0	92.0
計	15.9	10.0	14.2	22.4	70.6

註: 韓國上場會社協議會가 344個 公開企業을 對象으로 調査한 結果로 算出하였음.

*는 稅前當期純利益이 赤字였기 때문임.

資料: 韓國上場會社協議會, 「上場會社 退職給與充當金 現況分析」, 『上場』, 6月號, 1980, pp.11~15.

<表 13> 資本金에 대한 累積退職金の 比率別 企業體分佈

累積退職金/ 資 本 金	企業體數	%	平均企業 年 齡
10%미만	41	5.9	6.3
10 ~ 20	51	7.4	11.8
20 ~ 30	96	13.9	13.1
30 ~ 40	119	17.3	12.9
40 ~ 50	61	8.9	13.5
50 ~ 70	113	16.4	15.3
70 ~ 100	168	24.4	15.9
100% 이상	40	5.8	18.0
合 計	689	100.0	13.9

註: 1978年 10월에 100人 이상 企業體 689個所에 대한 調査結果로써 全企業體의 資本金에 대한 累積退職金の 平均比率은 38.8%임.

資料: 韓國經營者協會, 『退職金制度의 現況과 問題點』, 1978. 12, p.27.

으로 設定하지 않고 있다는 것 이외에도 稅法上 損費로 인정되는 한도까지도 積立하지 않고 있다는 것을 示唆해 주고 있다. 또한 <表 13>에서 보는 바와 같이 企業의 年輪이 길어질수록 累積退職金の 資本金에 대한 比率이 증대되고 있으며, 資本金을 초과하는 企業이 5.8%가 되고, 資本金의 50%를 上廻하는 企業은 46.6%나 되고 있다.

한편 退職金에 의한 企業의 經營壓迫을 해소하기 위하여 退職金の 支給方法이나 支給率을 改善하는 企業이 增加하고 있는데 1965年 이래 退職金支給累進率을 변경한 企業體 210個中 31.9%가 退職金累進率을 加重시킨 반면 68.1%가 緩和시켰다고 報告하고 있다²⁴⁾. 그리고 加重시킨 이유는 勤勞者福祉增進, 勞組壓力, 離職防止가 대부분이었으나 緩和시킨 이유는 전부가 企業의 經營收支를 압박하였기 때문이거나 앞으로 압박할 가능성이 있기 때문이라고 하였다.

IV. 結論 및 政策方向

지금까지 公的年金制度和 退職金制度를 중심으로 우리나라의 所得保障現況과 問題點을 검토해 보았다.

현재 실시되고 있는 3個의 公的年金制度는 본래 停年退職後의 生活保障이라는 공통된 목적을 달성하기 위하여 年金形態로 出發되었으나 軍人年金制度를 제외한 公務員 및 私立學

校教員年金制度는 사실상 一時金形態의 短期給與制度로 運營되고 있다. 그리고 一般勤勞者를 위한 國民福祉年金制度는 法만 制定되었을 뿐 아직 實施되지 못하고 있는 실정에 있다. 한편 勤勞基準法상의 退職金制度는 16人 이상의 事業場勤勞者를 대상으로 強制適用하는 法定一時金制度和 追加로 累進率構造에 의하여 適用되는 任意一時金制度가 共存하는 形態로 運營되고 있다. 勤勞基準法에 의한 退職金制度의 性格과 機能에 대하여는 주장하는 立場에 따라서 여러가지로 해석되고 있다. 즉, 使用者側에서는 退職金を 功勞報償 또는 勤績報償의인 것으로 해석하고 있는데 반하여 勤勞者들은 이를 賃金後拂 또는 社會保障의인 性格을 지니고 있는 것으로 주장하고 있다. 이와 같은 주장들은 자기 다른 觀點에서 우리나라의 현실적인 面을 그 나름대로 잘 反映하고 있는 것으로 풀이될 수 있기 때문에 어느 한쪽만의 주장이 옳다고 수긍하기는 어렵다. 왜냐하면 우리나라의 많은 事業場에서는 長期勤績者와 有功者를 실질적으로 優待하고 있기 때문에 使用者의 주장에도 타당성은 있다. 그러나 이와 같은 주장은 使用者가 勤勞者福祉에 대해서 責任을 져야하며 勞務代價의 正當한 報償은 被僱者의 權利로서 인정하여야 한다는 側面에서는 설명이 불충분하며 社會保障年金制度가 未實施되고 있는 현재의 狀況에서 退職金이 감정적으로나마 退職後의 勤勞者 生計維持에 보탬이 되고 있다는 점을 감안할 때 勤勞者의 주장도 타당성을 갖고 있는 것으로 分析된다. 따라서 우리나라의 退職金制度는 功勞報償 및 勤績報償의인 性格과 失業保障, 老後保障 등 社會保障의 機能도 동시에 가지고 있는 複合的인 制度라고 할 수 있다²⁵⁾. 그

24) 韓國經營者協會, 前掲書, p.51.

25) 申守植, 『國民福祉年金論』, 生命保險協會, 1979. 11, pp.69~70, 및 申守植, 『社會保障論』, 博英社, 1978, pp.195~202.

리고 우리나라의 退職金制度는 公의年金制度와는 달리 年齡이나 勤續年數에 關係없이 退職이라는 要件만 충족되면 一時金으로 給與하는 특징을 가지고 있다. 그러나 현행 退職金制度의 實態는 企業의 年輪이 점차 길어지면서 退職給與充當金이 急增하여 企業의 財務構造를 惡化시키고 있으며 대부분의 事業場은 月報酬의 8.3%라는 法定退職給與充當金を 賃金 이외로 負擔해야 하기 때문에 經營의 압박을 면치 못하고 있다. 또한 이들 事業場에서는 社內留保된 退職積立金を 運營資金으로 이용하는 경우도 있기 때문에 企業이 倒産하게 되면 모든 從業員에 대한 退職金支拂이 불가능하게 되어 중요한 社會問題로까지 대두되고 있다.

公의年金制度와 退職金制度는 모두 事業場의 勤勞者를 대상으로 하고 또한 이들의 生活를 保障하기 위한 所得保障制度라는 점에서 볼 때 이들은 相互代替的인 關係에 있는 것으로 볼 수도 있겠다. 그러나 우리나라의 경우에는 兩制度가 아무런 政策的 連繫나 관련성이 없이 個別的으로 發展되어 왔기 때문에 財源調達이나 給付水準面에서 오히려 상충되거나 重複되는 현상을 초래할 憂慮마저 예상된다. 따라서 앞 節에서 導出된 問題點을 중심으로 다음과 같은 政策方向을 提示해 볼 수 있겠다.

1. 退職金制度의 改善

우리나라의 退職金制度는 위에서도 指摘한 바와 같이 社會保障의인 面과 功勞報償 및 勤續報償의인 面이 複合되어 있다. 그러므로 退職金制度의 社會保障의 側面만을 볼 때 公의

年金制度인 國民福祉年金制度나 失業保險制度가 成熟되는 段階에서는 이들 制度를 統合시킬 수 있는 성질의 것이라고 할 수 있겠지만 勞務管理上의 誘引手段으로서 功勞報償이나 勤續報償의 性格을 증시해야 한다는 側面에서 볼 때는 현 退職金制度는 오히려 勞·使間의 協議에 의해서 企業年金制度(私의年金)로 발전되어 나가는 것이 바람직하다.

그런데 현행의 社會保障年金制度는 주로 公職者(公務員, 軍人, 私立學校敎職員 등)에게만 適用되고 있다는 사실을 감안할 때 社會的 衡平의 유지를 위해서도 加급적 빠른 시일내에 經濟的 與件이 허락하는 範圍內에서 一般 勤勞者에게도 年金制度가 施行되어야 할 것이다. 만약 國民福祉年金制度가 實施된다면 현행 退職金制度는 勤勞基準法의 강제적 制度에서 벗어나 勞·使間의 자율적인 制度로 改正되어야 할 필요가 있다고 본다. 그러나 현행의 退職金制度를 改正하려면 다음과 같은 問題點들의 해결이 先行되어야 한다. 즉, ① 勤勞事業場에는 반드시 勞使協議를 효과적으로 遂行할 수 있는 能力을 갖춘 勞動組合이 育成되어야 하고 相互協議할 수 있는 원만한 분위기가 조성되어야 하며, ② 勤勞者의 既存退職給與充當金の 受給權을 政府가 保障해야 하고, ③ 社內에 留保되어 企業體의 運轉資金으로 쓰이고 있는 退職給與充當金은 政府責任下에 社外積立토록 誘導해야 한다. 그리고, ④ 退職給與充當金を 일시에 社外에 積立할 수 없는 事業場에 대하여는 段階적으로 積立할 수 있는 方案이 마련되어야 한다. 한편 國民福祉年金制度를 施行할 때에는 그 施行에 앞서 釀出率과 給與額算定基準의 所得比例部分을 勤勞者의 實質生計費와 연관시켜 調整함으

로써 給與水準을 補完해야 할 것이며 年金制度가 成熟할 때까지는 經濟的인 措置로서 脫退一時金の 給與水準을 大幅引上하여 現行 退職金制度의 法定下限給與額을 代替할 수 있도록 하여야 한다(단, 이 부분의 負擔은 現行制度和 같이 使用者가 專擔). 그리고, 事業場中心의 任意的인 私的年金制度는 西歐先進國의 경우²⁶⁾와 마찬가지로 退職給與充當額의 稅制上 혜택을 통하여 企業이 勤勞者를 위한 老後福祉向上에 노력할 수 있도록 政府가 이를 支援育成해 나가야 할 것이다.

2. 現行年金制度의 行政體系 單一化

현행의 3個 特殊職域年金制度의 財源調達은 使用者 負擔分으로 政府豫算이 支出되고 있으며(단, 私立學校 教員年金制度는 學校財團과 分擔), 年金財政의 缺損 및 事務費도 全額國庫補助로 一般會計豫算에서 충당되고 있다. 뿐만 아니라 給與內容이나 給與方法도 制度의 運營內容에 따라서는 약간씩 차이가 있으나 기본적으로는 동일한 所得比例方法의 算定基準과 資格要件으로 운영되고 있다. 그러나 行政體系는 總務處, 國防部, 그리고 文教部 監督下의 私立學校教員年金管理公團으로 多元化됨으로써 行政管理, 基金運營面에서 非効率性을 드러내고 있으며 年金制度間의 加入期間이나 給與額의 通算에도 支障을 초래하고 있다. 물론 軍人年金制度의 경우와 같이 制度의 特殊한 性格을 감안하더라도 單一行政體系下에서 制度의 특성에 따라서 구분하여 運營된다

면 財政面이나 行政管理面에서 보다 能率을 提高할 수 있을 것이고 앞으로 施行하게 될 國民福祉年金制度와의 通算 및 給與水準의 均衡을 유지하는 데에도 유리하게 실행될 수 있을 것이다. 또한 現行制度의 統合과 行政體系의 단일화가 이루어진다면 이것을 基盤으로 앞으로 施行될 各種 社會保障業務를 統合 掌管할 單一機構를 設置하는 데에도 크게 도움이 될 것이다.

3. 年金 一時金制度의 改善

現行年金制度中 軍人年金制度를 제외한 公務員 및 私立學校教職員의 年金制度에서는 年金一時金制度를 채택하고 있기 때문에 대부분의 年金受給權者는 年金보다는 一時金을 選擇하고 있다. 이와 같이 一時金을 選好하는 원인은 현행 公的年金制度의 年金額은 所得比例方式으로 算定되기 때문에 賃金引上에 따라서 年金額도 引上되지만 物價上昇率이 높은 우리나라의 실정에서는 損害本다는 잘못된 인식 때문이며, 결과적으로 이 年金制度들은 一時金制度로 定着化되고 있다. 그러나 一時金制度는 老後의 長期的인 生計保障能力이 없으며 受給者에게는 불리한 制度이다. 따라서 公務員年金制度和 私立學校教員年金制度도 軍人年金制度和 같이 20年 이상의 勤續者가 退職할 때에는 一時金이 아닌 年金만을 支給하는 순수한 年金形態의 制度로 改善되어야 하겠다.

26) 伊藤宗武·藤野信雄·吉牟田勳, 『企業年金』, 東京: 財經詳報社, 1980, pp.5~26.

▷ 參 考 文 獻 ◁

- 經濟企劃院, 『主要經濟指標』, 1979.
- 大韓民國政府, 『歲入歲出決算報告書』, 1962~1978.
- 申守植, 『社會保障論』, 博英社, 1978.
- _____, 『國民福祉年金論』, 生命保險協會, 1979.
- _____, 「勤勞者의 退職所得保障制度와 生命保險」, 『韓國保險學會誌』, 52: 3~14, 1979. 10.
- 伊藤宗武・藤野信雄・吉牟田勳, 『企業年金』, 東京: 財經詳報社, 1980.
- 崔仁鉉 外, 「最近 韓國의 死亡推移에 관한 研究」, 朴宗洪・閔載成 編, 『韓國의 保健問題와 對策(Ⅱ)』, 韓國開發研究院, 1977.
- 韓國經營者協會, 『退職金制度의 現況와 問題點』, 1978. 12.
- 韓國上場會社協議會, 「上場會社 退職給與充當金 現況分析」, 『上場』, 6月號, 1980.
- 韓國銀行, 『企業經營分析』, 1971, 1978, 1979.
- 厚生統計協會, 「年金と保險の動向」, 『厚生の指標』, 26: 13(特輯號), 1979.
- McGill, D.M., *Social Security and Private Pension Plans: Competitive or Complementary?* Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, Inc., 1977.
- Munnell, Alicia H., *The Future of Social Security*, Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1977.
- OECD, *Flexibility of Retirement Age*, Paris, 1970.
- U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Social Security Administration, *Social Security Programs Throughout the World, 1977*, HEW Pub. No.(SSA) 78-11805, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1977.
- World Bank, *1978 World Bank Atlas: Population, Per Capita Product, and Growth Rates*, Washington, D.C., 1978.