

퇴직연금제도의 문제점과 발전방향

The Korean Corporate Pension and Its Future Policies

김원식*

Kim Won-Shik

고령화시대의 도래에 따라 연금의 중요성이 강조되고 있다. 이에 따라 기존의 퇴직일시금을 퇴직연금으로 전환하도록 법안이 마련되었다. 본고는 퇴직연금의 한계를 짚어보고 개선 및 활성화 방안을 제시한다.

이를 위해서는 기존의 퇴직금제도에서는 임금채권보장법의 역할을 퇴직연금제도와 부합하도록 재정립하고, 중간정산에 의한 퇴직금 및 퇴직일시금에 대한 세제혜택을 축소하는 것이 필요하다. 근로자들이 퇴직연금의 기여를 위한 재원을 쉽게 확보하도록 하기 위하여 기존의 기금형 복지제도를 연금재원으로 활용하도록 재편하는 것이 필요하다.

현행의 퇴직연금제도에서는 생산효율성과 근로자간 형평성을 위한 장치의 마련, 연금급여 보장장치의 확립, 세제개편 등이 필요하다. 또한, 국민연금에서의 적용제외를 허용하여 안정적 연금체계를 구성하는 것이 필요하다.

※ 국문색인어: 퇴직연금, 기업연금, 국민연금, 퇴직금, 퇴직

I. 서론

노후생계 안정을 위한 연금제도의 필요성이 증대되어 감에 따라 체계적 연금구조를 활성화시키기 위한 방안으로써 이미 도입된 국민연금제도를 기초로 한 3층연금구조의 필요성이 어느 때보다 대두되고 있다¹⁾. 이에 따라 국회는 다층체계 연금구조의 확립을 위하여 2004년 말 기업단위로 퇴직연금제도를 도입하는 것을 목적으

* 건국대학교 경제학과 교수(e-mail: wonshik@chollian.net)

1) 이에 관하여는 김원식(2001), World Bank (1994) 등을 참조.

로 한 “근로자퇴직급여보장법”을 통과시켰다. 본 연구는 향후 이 퇴직연금제도의 정착 및 활성화를 위한 방향을 모색하고자 한다.

산업화에 따른 노후생활의 불안정은 연금제도의 정착을 통하여만 가능하다는 것은 선진국의 사례에서 쉽게 인식할 수 있다. 이에 따라 우리나라는 정부 차원에서 노후문제를 퇴직금제도를 통하여 해결해 오다가 1988년 직장근로자를 중심으로 국민연금제도를 도입하였고 1999년 도시자영자에 대한 국민연금 확대를 사실상 전국민 연금제도의 기틀을 마련하였다. 그러나 퇴직(일시)금제도가 현실적으로 법적 강제장치가 부족하여 기업의 파산, 고용주의 불가피한 미지급 등에 대하여 구체적인 퇴직금보호 대안이 없다. 국민연금제도도 재정불안정 요인이 크기 때문에 국민들이 노후 생계를 대비하기 위한 정책적 수단이 정부로부터 확실히 제시되지 못해 왔다. 이에 따라 기업이 중심이 되고 노후 보장성을 강화한 퇴직연금(외국의 경우 기업연금 혹은 사적연금이라고 함)이 현행 퇴직금제도를 보완하는 형태로 2005년 12월부터 도입될 예정이다.

정부는 국민연금제도를 통한 노후 안정을 노후 생계의 주요 수단으로 간주하고 있으나, 국민연금제도의 구조적 적자 가능성 및 노후 생계보장을 위한 급여의 불충분성으로 완전한 노후 안정 수단이 될 수 없다. 따라서 사적연금으로서 퇴직연금제도와 이미 도입되어 운영되고 있는 개인연금제도를 국민연금제도에 대한 보완적 노후보장수단으로 고려하여 전반적 연금정책을 구상하여야 할 시점에 있다.

기업중심 퇴직연금제도의 도입필요성이 제기되어 온 이후 지금까지 그 방법에 있어서 퇴직금과 별도로 운영할 것인가 혹은 현행의 퇴직일시금제도를 연금으로 전환할 것인가에 대한 논의가 계속되어 왔다. 이에 따라 현행 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환시키는 것을 유도하는 것이 노사간의 부담을 최소화시키면서 노후생계비의 조달을 안정적으로 하는 대안이라는 결론에 이르게 되었다.

퇴직연금제도는 노사의 참여가 절대적이나 법적 강제력 및 보장력이 부족한 퇴직일시금제도 하에서는 노사 모두 퇴직금을 퇴직연금으로 전환하거나 퇴직연금을 별도로 도입할 만한 유인이 거의 없다. 따라서 현행 퇴직일시금의 퇴직연금화를 위하여는 기존의 퇴직금제도의 문제점들을 보완하는 법적 조치가 이루어져야 한다.

그리고, 퇴직연금의 도입과 함께 퇴직일시금제도 역시 사용자에게는 다양한 보상

체계의 하나로 생산성 증대를 위한 유인제도의 하나이며 근로자에게는 노후 보장을 위한 제도적 장치이다. 따라서 현행의 퇴직금제도는 연금 혹은 일시금으로 지급되든 사회적 생산성을 증대시키면서 일반적 노후 생계보장수단 가운데 하나의 축을 구성할 수 있도록 제도가 개선되어야 한다.

또한, 주요 노후생계보장 수단인 국민연금제도와의 관계 뿐 아니라 노사가 퇴직연금재원을 충분히 확보할 수 있는 제도의 폭 넓은 개혁이 우선 필요하다. 이를 위해서는 기존 퇴직금관련제도의 개선과 사내복지기금, 우리사주제도, 스톡옵션 등 기존의 기금형 기업복지제도도 퇴직연금과 함께 연계되어야 한다. 본 연구는 이러한 관점에서 현행 퇴직연금제도의 한계 및 향후 방향을 설정하고자 한다.

본 연구는 제Ⅱ장에서 우리나라 퇴직연금제도의 내용 및 특징을 간략히 요약하면서 한계를 논한다. 제Ⅲ장에서는 퇴직연금과 관련된 제도로써 기존 퇴직금제도의 내용과 기업복지제도의 내용을 중심으로 퇴직연금 활성화를 위한 주변 환경 개선방안을 도출한다. 제Ⅳ장에서는 퇴직금제도의 연금화에 대한 보완방안을 제시한다. 마지막으로 제Ⅴ장에서는 연구의 결과를 요약한다.

Ⅱ. 한국형 퇴직연금제도의 내용 및 특징

퇴직연금제도는 2005년 12월에 국회에서 통과된 “근로자퇴직급여보장법”에 근거한다. 오랜 기간 시행되면서 관행화된 퇴직금의 연금화는 많은 이해 당사자간의 조정으로 효율적이고 안정적인 제도로의 가능성이 아직 부족하다. 즉, 모두를 만족시킬 수 있는 공공선택에 기초한 제도의 도입이 퇴직연금의 성장을 보장하지 못할 것이다. 따라서 앞으로 퇴직연금제도에 대한 엄밀한 평가가 있어야 하고, 그 결과를 제도 개선에 반영시켜야 한다. 퇴직연금제도의 내용은 다음과 같이 요약될 수 있다²⁾.

첫째, 퇴직연금제도는 현행 퇴직금을 고령화사회에 대비한 근로자의 노후소득보

2) 퇴직연금제도의 내용에 대한 배경에 관하여는 방하남(1997) 등을 참조할 수 있다.

장제도로 전환하는 것을 의미한다. 따라서 노사에 대하여 전환에 따른 불이익이 없도록 하고(법제12조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 4항, 법제13조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) 1항), 노사가 일시금, 확정기여형, 확정급여형 연금제도를 합의하에 선택(법제4조(퇴직급여제도의 설정))할 수 있도록 하였다. 이것은 1960년 이후 퇴직금제도가 사회적으로 관습화되어 그 개정이 매우 어렵기 때문에 만들어진 것이다. 이는 일본의 경우도 1953년도에 이미 퇴직금제도를 임의화시켰음에도 불구하고 아직 퇴직금이 존재하고 있음에서 추론할 수 있다.

둘째, 확정급여형의 연금급여는 일시금 수령기준으로 현행 퇴직금과 같도록 하고(법제12조), 확정기여형의 경우 사용자부담이 현행퇴직금과 같이 연간 임금총액의 1/12 이상(법제13조)이 되도록 하였다. 이 조항은 퇴직일시금을 연금으로 전환하는 조건을 전제로 하고 있으나 확정기여형의 경우 연간 1/12 이상의 연금 각출로서는 현행 퇴직금을 지급할 수 없을 수 있다.

셋째, 직장이동의 경우 개인퇴직계좌를 도입하여 재직직장에서 조성된 퇴직연금을 누적 및 통산할 수 있도록 하였다(법제25조(개인퇴직계좌의 설정 및 운영 등)). 문제는 개인퇴직계좌에 적립하는 것은 강제가 아니라는 점이다. 따라서 퇴직연금이 도입되어도 자칫 개인의 노후자금이 아닌 일상적 자금으로 활용될 가능성을 배제할 수 없다는 문제가 있다. 이에 대하여는 개인퇴직계좌를 유지할 수 있도록 별도의 소득공제 한도와 세제지원방안이 도입되어야 할 것이다.

넷째, 제도의 확대를 위하여 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장을 적용대상으로 하여 퇴직금제도보다 적용범위를 확대하였다(법제3조(적용범위)). 5인 미만사업장의 경우 2008년 이후 시행하되 구체적인 시기는 대통령령으로 하도록 하였다(부칙제1조(시행일)). 그리고 이들 영세사업주의 부담을 덜어주기 위하여 퇴직금의 절반 수준에서 시작해서 3~4단계에 걸쳐서 점진적으로 인상하도록 하였다(부칙제3조(상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업의 급여 및 부담금에 관한 특례)). 이는 기존의 퇴직금제도를 전면 확대하는 조치라는 점에서 큰 의미가 있다. 그러나 중소기업의 퇴직연금 부담이 증가하여 이 분야에서의 고용환경이 크게 변화할 수 있다.

퇴직연금제도에 대한 이해관계는 사실 종사하는 직종이나 기업규모 등에 따라 큰

로자마다 다르다. 영세근로자의 경우는 퇴직금체불의 가능성이 높은 것이 사실이므로 가능하면 사외적립이 가능한 연금제도, 특히 확정기여형의 연금제도를 선호할 것이며³⁾, 대기업의 경우는 퇴직금의 체불가능성이 상대적으로 낮아서 현행 퇴직금제도의 유지나, 확정급여형의 제도를 선호할 것이다.

기업의 입장에서는 전반적으로 어떤 형태로든 사외적립이 부담이 되어 현행퇴직금제도의 유지를 선호하는 것이 사실이다. 특히 소기업일수록 가능한 한 사내 적립을 통하여 퇴직금을 내부자금화하려고 할 것이므로 현행제도를 유지하려고 할 가능성이 높다. 이러한 측면에서 볼 때 퇴직금제도를 둘러싼 갈등은 주로 중소기업을 중심으로 발생할 가능성이 높다. 따라서 이들의 문제를 해결하기위한 제도적 보완장치가 있어야 한다.

Ⅲ. 퇴직연금관련제도의 조정

고령사회에 대비하여 퇴직연금제도의 필요성이 증대함에 따라 퇴직연금제도의 도입 및 활성화가 가능하게 하는 기업관련 제도의 정비 및 개선이 더욱 시급하다. 이를 위하여는 제도의 재구성 뿐아니라 적립을 위한 자원의 확보도 중요하다. 퇴직금제도의 내용은 보다 폭 넓게 재편하고, 기업복지제도 가운데 궁극적으로 용도가 노후자금이 될 기금성 성격이 강한 퇴직금제도, 우리사주제도, 근로자복지기금제도, 스톡옵션제도, 종업원지주제도 등은 퇴직연금화 가능성을 검토할 필요가 있다⁴⁾.

기업복지제도로 형성되는 근로자 자산은 근로기간동안에는 주택자금, 교육자금, 고액 진료비에 대한 지출 등으로 사용될 가능성이 높다. 그러나 이러한 문제가 해결

3) 확정급여형의 경우 고용주의 태만으로 사외적립이 지속적으로 이루어질 가능성이 낮으며 이러한 행태는 중소기업에서 더 자주 발생할 것으로 본다. 확정급여형의 경우 수익률은 보장되나 연금기관의 안정성에 대한 보장기능이 부족하다. 중소기업의 근로자들은 연금기관의 부실화에 대하여 대처능력이 떨어질 것이다.

4) 퇴직연금의 도입과정에서 이에 대한 논의는 거의 없었다. 향후 연구 및 논의가 근로복지의 차원에서 진행되어야 할 것이다.

되면 남은 자금은 그 성격이 노후 저축이 되면서 노후생계를 조달하기 위한 자금이 된다⁵⁾. 따라서 이러한 자금을 단순히 뭉돈의 형태로 관리하도록 하는 것 보다 장기적 계획을 세워서 연금화하도록 하는 것이 바람직하다.

기업복지제도는 그 동안 상당한 확대가 있었으나 목적에 따라 각각 도입되고 기업의 상황에 따라 그 운용방식이 매우 다르다. 일부 기업은 전체 근로자를 중심으로 상당히 잘 운영되기도 하고, 일부에서는 전체 근로자를 위하여 운영되지 못하고 고용주의 입장에서 운영되거나, 혹은 정작 필요한 저소득 근로자들이 제도의 혜택을 받지 못하는 경우 등이 발생하고 있다. 특히 비정규근로자의 비중이 늘어남에 따라 전체 근로자에서 기업복지혜택을 받는 비율 변화가 정체상태에 있다.

또한, 국제화, 경쟁격화 등에 따라 생산성을 증대시킬 수 있는 근로자 복지의 필요성이 증대되어 가고 있다. 따라서 우리나라의 임금체계와 근로자 복지체계를 합리적으로 조정하는 것이 필요하다.

일반적으로 근로자에 대한 보상체계는 임금과 비현금성급여(fringe benefit)로 구분할 수 있으며 비현금성급여는 단기형과 장기형으로 구분할 수 있다. 단기형은 시시각각 발생하는 근로자의 복지욕구를 매워주는 제도로서 의료보험, 휴가지원, 교육지원 등을 들 수 있으며, 장기형은 근로자의 생애변화에 적용할 수 있는 프로그램으로서 퇴직연금, 퇴직금, 우리스주제도, 근로자복지기금, 스톡옵션 등을 들 수 있는데 이러한 프로그램의 특성은 모두 적립을 필요로 한다는 것이다.

용도별로는 노후프로그램과 주택 프로그램, 기타 뭉돈 수요 지원 프로그램으로 나눌 수 있다. 그리고 노후 이외의 프로그램에서 퇴직 후 축적된 자금은 사실상 노후프로그램에 귀속된다.

본 절에서는 우선 퇴직금의 연금화에 관련된 퇴직금관련제도를 분석하고, 퇴직연금과 관련된 수 있는 기금형 제도로서 사회복지기금제도, 우리스주제도, 종업원지주제도 등을 퇴직연금화 시킬 가능성을 검토한다.

5) 노후자금의 확보와 자녀에 대한 사전상속과의 관계 등에 관하여는 앞으로 많은 연구가 필요하다.

1. 퇴직금제도

퇴직금제도의 적용을 받는 근로자수는 2003년 기준 606만명⁶⁾ 수준으로 경제활동인구 2,291만명의 27.1%였다. 퇴직연금제도의 실시로 4인 이하의 근로자들도 적용대상이 되므로 이에 따라 퇴직금의 적용대상자는 726만명이 된다. 지금까지 퇴직금제도는 약 40여년 간이나 대표적인 노후보장제도로 유지되어 왔으면서도 점진적 확대에 따라 최근에서야 전체 근로자의 약 4분의 1정도만 적용되어 일부 근로자의 제도로 남아 있었다. 그러나 이제 제도의 도입으로 비로소 전체 근로자를 위한 보편적 제도로 변화되게 된다. 따라서 정부는 퇴직연금제도의 활성화에 대하여 보다 적극적이지 않으면 안 된다. 최근 미국의 Gale et al.(2005)은 고령화 사회에 대비하여 기업연금도 본인이 거부하지 않으면 자동적으로 기업연금에 가입하도록 해야 한다고 주장하고 있다⁷⁾.

퇴직금제도의 근본적인 문제는 근로기준법에서 퇴직금을 법정제도로 함에도 불구하고 사실상 법적 구속력이 약하다는 것이었다. 이에 따라 직장이 파산하는 경우 퇴직금을 받지 못하는 경우가 많이 발생하게 되었다. 특히 이러한 부작용은 퇴출이 잦은 중소기업에 집중되어 저소득근로자 보호의 중요 사안의 하나가 되었다. 더욱이 기업의 수명이 늘어남에 따라 장기 근로자에 대한 퇴직금의 부채도 급증하게 되어 자칫 기업이 부담하게 되면 근로자들의 퇴직금 규모의 증가와 함께 미지급 가능성도 함께 상승하는 결과를 낳았다.

증권연구원이 퇴직금제도의 실태를 조사하기 위하여 2001년 2월부터 5월까지 143개 기업대상 표본조사에 따르면⁸⁾ 기업의 퇴직급여충당금 수준이 기업규모가 적을수록 자기자본에 비하여 상당히 높은 것으로 나타나고 있다. 이것은 기업이 퇴출시 퇴직금 보장이 불가능할 수 있음을 보인다. 임금채권보장제도의 존재에도 불구하고

6) 5인 이상 사업체 상용 근로자수이다.

7) William G. Gale, Mark Iwry, and Peter R. Orszag "The Automatic 401(K): A Simple Way to Strengthen Retirement Saving," The Retirement Security Project, NO.2005-1, 23005.

8) 한국증권연구원, 『확정각출형 기업연금 도입에 관한 연구』, 2001. 8, pp.23~30.

하고 이것은 현재 퇴직금제도의 보장성이 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 따라서 근로자들을 위하여도 퇴직금제도에 대한 근본적 대책이 필요하다.

〈표 1〉에 따르면 규모별로는 100인 이하의 기업이, 업종별로는 서비스업이 더 퇴직금에 대한 부담을 크게 느끼고 있다. 노조유무로 볼 때 노조가 있는 기업이 퇴직급여충당금의 자기자본에 대한 비율이 더 높은 것으로 나타나고 있다. 일반적으로 노조가 있는 기업은 대기업일 가능성이 높음을 볼 때, 중소기업이 퇴직금 지급에 대한 부담이 크다는 사실과 부합한다.

〈표 1〉 표본 특성별 퇴직급여충당금 현황

특 성	규 모	퇴직급여 충당금(A)	(A)/근로자 수	(A)/자기자본	(A)/총자산
(종업원 수)	100인 이하	1,295,338	1,161	19.41%	4.83%
	1,000인 이하	32,296,996	1,132	7.22%	2.14%
	10,000인 이하	403,421,442	1,874	17.84%	2.13%
	10,000 초과	201,460,220	2,349	11.36%	5.15%
(자기자본)	자본잠식	12,996,348	1,211	-110.06%	7.03%
	100억원 이하	23,313,055	1,106	307.27%	29.34%
	1,000억원 이하	26,462,407	962	23.24%	1.87%
	1조원 이하	149,511,549	1,722	8.01%	2.06%
	10조원 이하	396,400,088	1,967	5.08%	1.45%
	10조원 초과	39,472,960	617	0.63%	0.38%
업 종	금융업	255,145,809	1,561	17.35%	0.93%
	제조업	241,852,640	1,560	41.35%	2.36%
	서비스업	63,139,418	1,142	70.53%	17.57%
	기타	46,995,265	1,524	17.80%	2.00%
기업 유형	금융기관	279,998,410	1,670	19.61%	0.85%
	광기업	108,111,831	1,127	45.04%	10.30%

특 성	규 모	퇴직급여 총당금(A)	(A)/근로자 수	(A)/자기자본	(A)/총자산
기업 유형	30대그룹사	258,576,962	2,002	43.89%	2.60%
	벤처기업	1,469,204	615	1.25%	0.98%
노조 유무	유	572,528,983	1,752	42.32%	4.99%
	무	75,627,424	926	3.75%	1.12%

자료: 한국증권연구원 (2001. 8).

또한, 최근 중소기업연구원(2004. 12)의 조사에 따르면 법정퇴직금 적용대상 기업중 12.6%가 퇴직금을 사외에 적립하고 있으며, 40.5%의 기업이 사내에 실질상 적립을, 46.9%는 장부상으로만 적립하고 있었다⁹⁾. 따라서 퇴직금의 문제는 취약한 기업구조를 가지고 있는 기업 및 중소기업에서 더 심각하다고 볼 수 있고, 이들 기업에 종사하는 근로자들이 저임금을 받고 있다는 점에서 사회정책으로서 퇴직금제도의 개선은 시급하다고 본다.

앞서 언급된 증권연구원의 조사에서 표본에 대한 사외적립현황에 따르면 공기업이 사내유보를 가장 많이 하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 사내유보와 사외유보를 함께하고 있는 비율이 가장 높은 집단은 30대집단으로 나타나고 있다. 그러나 사내유보의 경우도 사실상 장부상으로 퇴직금이 적립되어있음을 의미하며 젊은 근로자들이 앞으로 부담해야하는 몫이기도 하다. 이는 퇴직금제도가 사실상 부과방식(pay-as-you-go)방식으로 운영되고 있음을 보이며, 또한 퇴직금기금이 기업회계에서 명시적으로 드러날 필요가 있음을 보인다.

9) 중소기업청, 중소기업연구원, 『퇴직연금제 도입에 대한 중소기업조사』, 2004. 12.

〈표 2〉 표본 기업들의 사외적립 현황

구 분	사내유보	사내유보+사외적립
금융기관	17.24%	82.76%
공기업	71.43%	28.57%
30대그룹	9.37%	90.63%
벤처기업	27.27%	72.73%

자료: 한국증권연구원(2001. 8).

퇴직금의 누진제가 기업의 운영에 부담이 됨에 따라 누진제를 단수제로 전환하는 기업이 정부의 주도로 늘어나기 시작하였다. 이에 따라 근로자들의 기득권을 보호하기 위한 방편으로 개인연금에 대한 지원제도가 활용되었다. 따라서 이제는 이 제도를 보다 효율적으로 운영할 수 있는 대안을 마련하는 것이 필요하며 더 나아가 퇴직연금화하는 것도 대안의 하나에 고려되어야 함을 의미한다.

이러한 퇴직금제도의 불안정한 운영이 지속됨에 따라 퇴직금제도의 법적 구속력을 다소 높이기 위하여 1996년 노사관계개혁위원회는 사실상 근로자 측의 요구에 따라 임금채권보장법의 도입, 퇴직보험제도의 도입, 퇴직금 중간정산제도 등의 도입을 수용하였다.

1) 임금채권보장법

이 제도는 사업주가 파산 등의 사유로 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금과 퇴직금을 사업주를 대신하여 정부가 지급하도록 한 것이다¹⁰⁾. 이를 위한 재원 마련을 위하여 임금채권보장기금을 조성하고 여기에 기업이 임금총액의 0.2%(2005년도 0.04%) 안에서 기여하도록 하였다.

2000년 7월부터 상시근로자 5인 미만 사업장도 이 법이 확대 적용되었다. 또한, 체불임금 보장범위에 휴업수당도 포함되고, 체불임금 지급보장 대상근로자를 도산

10) 임금채권보장법 제8조(사업주의 부담금).

신청일 1개월전 이후 1년 이내에 퇴직한 근로자에서 현재 도산 신청일 6개월전 이후 2년 이내에 퇴직한 근로자로 확대하여 체당금 지급실적이 늘어났다.

체당금의 지급실적과 부담금의 비율 추이는 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 체당금 지급실적 및 부담금 비율 추이

(단위: 백만원, 천분율, 개수, 명)

연도	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
체당금지급 실적	16,122	38,814	45,847	70,421	62,947	122,028	159,088
사업주부담금 비율	2.0	0.3	0.9	0.5	0.5	0.3	0.3
사업장수	100	260	363	659	600	1,290	1,805
근로자수	4,639	12,588	14,254	21,554	17,870	34,775	43,762

자료: 1) 노동부, 『노동백서』, 2004.

2) 노동부, 보도자료, 2005. 1. 11.

임금채권보장에 있어서 미불임금이나 퇴직금은 전액 보장되는 것이 아니고 연령 별로 기준이 되는 임금에 상한을 두고 있다¹¹⁾. 변제 한도는 최종임금의 3월분과 최종 3년간의 퇴직금으로 제한하고 있다¹²⁾. 그리고 제9조에서는 퇴직보험 등에 가입한 사업주에 대하여는 사업주의 부담금을 경감할 수 있도록 하였다.

2003년에 지급된 체당금은 1,290개 사업장에서 34,775명에 대하여 약 1,220억원이 지급되었다. 같은 해에 체불임금이 발생한 사업체가 7,689개에 근로자수가 155,023명으로 체임발생액은 5조 2,110억원이었다. 실제 체임이 발생한 시점과 임금채권보장을 받는 시점을 무시하고 비교할 때, 체불발생업체에 근무하는 근로자

10) 임금채권보장법 제8조(사업주의 부담금).

11) 임금채권보장법 시행령 제6조(체당금의 상한액).

12) 근로기준법 제37조(임금채권 우선변제).

의 22.4%가 임금채권보장제도의 혜택을 보았을 가능성이 높다. 그러나 실제 보장 받을 수 있는 규모는 채임발생액의 3%정도에 불과할 것으로 보인다. 2003년도의 퇴직금 적용대상자가 약 606백만명이라고 가정할 때 0.72%가 이 제도의 혜택을 받았다¹³⁾.

퇴직연금제도의 도입으로 임금채권보장제도를 퇴직일시금제도에만 국한하여 운영할지 혹은 퇴직연금제도의 연금지급보장에도 적용되어야 할지 논의되어야 한다.

2) 퇴직금중간 정산제

근로기준법 34조(퇴직금제도) 3항에서 사용자가 근로자의 요구가 있는 경우 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 하였다. 그리고 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정의 근속 연수는 정산시점부터 새로이 가산하게 된다.

연봉제실시가 증가함으로써 앞으로 연봉감소를 우려하여 중간정산을 받는 것이 퇴직금을 퇴직시 수급받는 경우보다 유리할 수 있다. 이에 따라 제도의 도입초기에는 뭇돈의 수요가 있는 근로자들을 중심으로 퇴직금의 중간정산 빈도가 증가하였으나 최근에는 정체상태에 있다.

근로자들은 기존에는 퇴직금을 담보로 하여 기업으로부터 무이자 혹은 저리 대출을 받는 경우도 있었으나 퇴직금청산을 계기로 재직기업과의 금전적 후견관계를 축소시키는 경향을 보이는 것이 된다. 그리고 근로자와 기업간에 퇴직금으로 형성되었던 밀착도가 낮아지는 부작용이 있다.

퇴직금을 계속 유지할 경우 연간성장률은 $(1+g)((n+1)/n)$ (여기에서 g 는 임금성장률, n 은 근속연수)으로 매년 중간정산을 할 경우의 성장률 g 보다 적어진다. 따라서 중간정산은 지금까지 쌓아놓은 미래의 경제적 권리를 포기하는 것이다. 중간정산을 계속할 경우 중간정산된 퇴직금이 적립되어 충분한 수익을 거두지 못하면 노후자금이 축소되는 결과가 된다. 즉, 퇴직금의 노후 생계 보장적 성격을 사실상 상실하게 된다. 따라서 개인의 사정에 따른 중간정산의 기능을 부분적으로 살리면

13) 1999년의 경우는 약 0.02%였음.

서 퇴직금이 노후 생계를 위하여 사용될 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다.

3) 퇴직보험제도

퇴직금제도의 연금화를 유도하기 위하여 근로기준법 제33조(퇴직금제도) 4항에 서는 사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금 신탁에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 지급하 게 하는 경우에는 퇴직금제도를 설정하는 것으로 본다¹⁴⁾고 규정한다. 이때 퇴직보험 에 의하여 지급되는 일시금 혹은 연금은 근로자에게 귀속되어야 한다¹⁴⁾.

따라서 기업에게 퇴직금을 사내에 적립하거나 사외에 적립하도록 융통성을 주었 으나 기업의 퇴직금충당금의 사외유출이 되므로 사실상 기업이 퇴직금을 사외에 적 립할 유인은 그다지 크지 않다.

퇴직보험의 주요내용은 퇴직보험 등의 권리가 양도되거나 담보로 제공되어서는 안되며 계약체결전 계약 내용은 피보험자 등에 통지하여야 한다. 그리고 계약 후에 도 보험료등의 납부 상황, 수급예상액 등을 피보험자에게 통지하여야 한다. 사용자 는 퇴직보험 등에 의한 일시금이 퇴직금보다 적을 경우 그 차액을 근로자에게 지급 하여야 한다¹⁵⁾.

문제는 퇴직보험에 가입한다고 퇴직금지급의무가 소멸되는 것은 아니라는 것이 다. 따라서 퇴직보험가입시 퇴직금의 일정액(혹은 일정비율)은 지불된 것으로 보아 야 한다.

이 제도는 근로자퇴직급여보장법의 부칙 제2조(퇴직보험등의 유효기간) 2항에서 효력기간이 2010년 12월 31일로 제한되어 있다. 현행 퇴직보험제도와 퇴직연금제 도의 차이는 퇴직보험 등이 고용주의 각출에도 불구하고 퇴직금의 책임을 보유하는 것에 반하여, 퇴직연금은 사실상 고용주의 추가적 부담이 없어진다는 것이다. 이는 사실상 고용주에게 유리한 제도의 변화라고 본다.

14) 근로기준법 시행령 제11조 2항.

15) 근로기준법 시행령 제11조 4-6항.

4) 퇴직금 및 퇴직급여충당금 세제

퇴직금은 소득세법상 종합소득과 별도로 규정에 의하여 세금이 부과된다. 이것은 누진적 종합소득세제보다 평균세율을 낮게 적용하여 퇴직자를 보호하기 위한 조치이다¹⁶⁾.

퇴직금은 분류과세되는데 과세표준은 퇴직급여에 퇴직소득공제와 근속연수에 따라 결정되는 공제금액을 빼서 구해진다. 그리고 과세표준에서 근속기간을 나누어서 결정된 연간 과세표준액에 기초하여 연간 세금이 결정된 후 연간세액에 근속기간을 곱하여 전체 세액이 결정된다¹⁷⁾.

기업은 미래에 발생할 퇴직급여를 충당하기 위하여 퇴직급여충당금을 필요경비로 계상하여 소정의 범위 안에서 이를 당해 사업연도의 소득금액의 계산에서 필요경비로 산입한다¹⁸⁾.

세법에서 필요경비로 인정하는 퇴직급여충당금은 당해년도 1년간 계속하여 근로한 피용자에게 지급한 총급여액의 10분의 1에 상당하는 금액이며, 퇴직급여충당금 누적액은 당해 연도 종료일 현재 재직하는 피용자 전원이 퇴직할 경우에 퇴직급여로서 지급되어야 할 추계액의 100분의 40에 상당하는 금액의 범위 내에서 필요경비로 인정한다¹⁹⁾. 누적액에 대한 필요경비 인정비율은 과거 100분의 50이었으나 사외적립을 유도하기 위하여 축소된 것이다.

퇴직금제도가 퇴직연금화함으로써 근로자들은 세금부담이 더 늘어날 수 있다. 근로자들의 노후 소득이 어떤 형태로든 증가하면 이에 대한 높은 한계세율의 적용을 받을 가능성이 있기 때문이다. 기업들은 퇴직급여충당금에 대한 세제혜택 대신 사외적립에 대하여 비용으로 처리된다. 단, 퇴직금 초과분에 대한 연금 비용의 비용공제가능성은 아직 결정되지 않고 있다.

현재의 퇴직금제도하에서 퇴직연금은 사내 유동성자금을 사외에 적립하게 하므

16) 소득세법 제14조 참조.

17) 이 과정을 연분연승법이라고 함.

18) 소득세법 제29조 참조.

19) 소득세법시행령 제 57조 참조.

로 기업에게는 추가적 자금부담이 발생하게 된다. 따라서 퇴직금의 운용자율화로 퇴직연금화가 반드시 확산되는 것은 아니다.

고용주가 주도를 하는 퇴직금제도의 연금화를 위한 제도 개선에는 다음의 두 가지 정책 방향을 설정할 수 있다. 첫째는 퇴직연금을 사외적립하도록 유인하는 방향으로 퇴직금충당금의 비용공제를 허용하지 않고 사외적립에 대하여만 비용으로 인정하는 방향이다. 둘째는 퇴직금충당금의 비용공제를 완전 허용하고 퇴직충당금의 사내 적립시 민간부문의 퇴직금보장 공제기금 등을 설정하여 각출료를 인상하도록 하는 것이다. 혹은 임금채권보장기금의 각출료를 인상하도록 한다.

전자는 자본시장에 미치는 영향이 크다. 그리고 기업과 금융기관간의 자금운용상 연계가 가능하다. 후자는 사실상 현행의 퇴직일시금제도를 유지하는 것이다. 그리고 사내 적립에 따른 보험료는 부담이 될 수 있다. 따라서 정부나 기업은 이러한 연금 활성화 방안에 대하여 더 깊이 있는 연구를 하여야 한다.

이러한 퇴직금제도의 변화 필요성과 함께 퇴직금제도는 다음과 같은 새로운 환경에 직면하고 있다.

첫째, 퇴직금제도가 유지될 수 있는 바탕이 되었던 연공서열 중심의 보상체계가 성과에 기초한 성과급제로 전환되어 퇴직금이 근속에도 불구하고 감소할 수 있다.

둘째, 퇴직금제도가 유지될 수 있었던 장기근속 환경이 직장이동성의 증가로 감소하고 이에 따라 퇴직금의 증가율이 감소하여 퇴직금 유지의 장점이 줄어들고 있다. 즉, 퇴직금은 직장 이동시 마다 지급되거나 매년 정산되어 준연금화하고 있다.

셋째, 4대사회보험제도의 확대에 따라 기존에 퇴직연금이 담당했던 사회적 위험에 대비하기 위한 수요가 감소하고, 반면 인구 고령화로 노후자금의 수요가 급증함에 따라 노후자금의 지속적 재원마련 수단으로 퇴직금이 관심을 받게 되고 있다.

이러한 사회경제적 압력에 따라 기존의 퇴직금제도의 내용은 퇴직연금의 도입과 함께 다시 검토되어야 한다.

2. 기금형복지제도와 연계

대표적인 기금형 복지제도에는 퇴직금제도 이외에 사내복지기금제도, 우리사주 제도, 종업원지주제도, 스톡옵션 등이 있다.

사내복지기금제도는 노·사 협의를 통해 사업이익의 일부를 출연하여 조성된 재원으로 주택자금, 생활안정자금, 재난구호금, 우리사주 구입자금, 장학금, 근로자복지시설 지원, 문화·체육활동비 지원 등 근로자를 위한 각종 복지사업을 실시한다²⁰⁾²¹⁾. 우리사주제도는 종업원에게 자사주식을 취득·보유케함으로써 종업원에게 주인의식과 애사심을 고취하고 노사간의 공존·공영의식을 고양하여 기업의 생산성을 향상시키고 건전한 노사관계를 유지하도록 하는 제도이다. 아울러 종업원을 기업이익의 분배에 직접 참여시킴으로써 재산형성을 촉진시킨다²²⁾²³⁾. 종업원지주제도는 근로자복지기본법²⁴⁾에 따라 2002년 1월부터 도입되었다. 종업원지주제도는 회사가 경영방침으로 특별한 편의를 제공하여 종업원으로 하여금 자기회사주식을 무상으로 취득하게 하고 이를 장기적으로 보유하게 하는 제도이다. 스톡옵션은 임직원이 자기 회사 주식을 미리 약정한 가격으로, 일정한 수량을, 일정 기간내에 매수할 수 있는 권리로 주식 매입선택권이라고도 하며 증권거래법 189조의 4에 따른다.

이러한 형태의 기업복지제도는 기업의 노동비용에 포함되며 법규정에 근거한 복지제도임에도 불구하고 기업이나 근로자는 제도의 도입에 상당히 소극적이어서 큰

20) 김원식, 이호영, 「국민적 연금체계의 확립을 위한 기업연금제도 도입방안」, 『21세기의 국민적 연금체계구상』, 생명보험협회, 2001. 1., pp.128~30 참조.

21) 근로복지기금은 2003년 말 기준 총 기금수는 972개로서 수혜대상근로자는 98만 3천명이었음. 기금규모는 4조 6,501억원임.

22) 증권거래법 제2조 제18항.

23) 우리사주조합은 2003년 말 현재 2136개소가 설립되어 있으며 이들은 평균적으로 자신 기업의 2.4%의 지분을 가지고 있다.

24) 근로자복지기본법은 비정형근로자의 근로자 복지사업혜택을 명문화하고, 노동부에서 시행하는 대부사업에서 무보증으로 대부를 받을 수 있도록하고, ESOP제도를 도입하도록 되어 있다.

폭의 지출 증가로 나타나지 않았다. 게다가 이러한 제도의 도입은 대기업에 집중되어 사실상 중소기업 근로자들은 상대적으로 혜택이나 관심이 적었다. 이는 법적 강제적 성격을 띠는 퇴직금제도와 대조적인 결과이다. 따라서 근로자들 간의 형평성 있는 보호 측면에서 기업복지제도를 재편하면서 노후소득보장의 정책방향을 설정할 필요성이 있다.

〈표 4〉에 따르면 1990년대에 들어서 퇴직금비용은 현금급여의 추세에 반해서 노동비용에서 차지하는 비율이 크게 상승하고 있다. 이것은 IMF 등을 원인으로 한 근로자들의 이동성 증가로 기업들의 퇴직금 부담이 증대하고 있음을 보인다.

〈표 4〉 근로자 1인당 노동비용 추이(1982~2001)

구분	현금 급여액 (%)	현금급여이외의 노동비용(%)							노동비 합계 (천원/월)
		퇴직금의 비용	법정 복리비	법정의 복리비	현물지급 비용	모집비	교육 훈련비	기타 노동비용	
1982	79.4	8.9	1.7	7.5	-	-	0.9	1.5	329.8
1985	83.2	6.3	2.1	6.1	0.5	0.1	1.0	0.6	392.5
1989	84.1	5.3	3.0	5.4	0.5	0.2	1.1	0.5	659.7
1990	81.7	7.0	2.9	6.0	0.5	0.2	1.2	0.4	816.3
1994	75.4	9.7	3.7	8.4	0.4	0.2	1.7	0.6	1,501.9
1997	74.1	11.0	4.7	7.4	0.3	0.1	1.9	0.6	2,082.2
1999	65.2	18.4	7.1	7.3	0.2	0.1	1.4	0.3	2,388.7
2001	69.1	14.5	7.9	6.5	0.1	0.1	1.5	0.3	2,676.5
2003	70.5	28.4	7.5	7.1	0.1	0.1	1.6	0.3	3,206.0
증가율 (82~97)	14.3	16.9	25.2	14.7	-	-	22.4	5.4	16.8
증가율 (97~03)	6.5	25.8	16.1	6.7	-10.5	7.4	4.4	-4.2	7.4

구분	현금 급여액 (%)	현금급여이외의 노동비용(%)							노동비 합계 (천원/월)
		퇴직금의 비용	법정 복리비	법정의 복리비	현물지급 비용	모집비	교육 훈련비	기타 노동비용	
증가율 (82~03)	10.8	17.7	19.6	11.1	2.7 ¹⁾	12.3 ²⁾	14.5	3.2	11.4

주: 1985~2003년의 연평균 증가율임.

자료: 1) 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각연도.

2) 한국노동연구원, 『KLI노동통계』, 1999, 2003.

기업규모별로는 IMF 이전인 1997년에는 중소기업의 기업들이 오히려 퇴직금의 부담이 상대적으로 크다가 IMF 이후인 2003년에는 규모가 큰 회사일수록 퇴직금의 부담이 더 높다(표 5)참조). 그리고 소기업의 경우는 IMF 이전이나 이후나 오히려 부담이 가장 적은 것으로 나타나고 있다. 이것은 소기업의 경우는 비정규직의 고용이 많기 때문으로 보인다.

〈표 5〉 기업규모별 · 내역별 근로자 1인당 노동비용

(단위: 만원)

구분	노동비용 총액	현금급여 총액	현금급여 이외의 노동비용								
			계	퇴직금 비용	현물지급 비용	법정 복리비	법정의 복리비	모집비	교육 훈련비	기타 노동비	
97	전규모	2,082.2	1,542.9	539.3	228.6	5.3	98.1	154.0	2.0	39.5	11.7
		100.0	74.1	25.9	11.0	0.3	4.7	7.4	0.1	1.9	0.6
	중소기업 (30~299인)	1,536.4	1,174.9	361.5	169.9	2.7	77.9	94.4	2.7	8.5	5.3
	100.0	76.5	23.5	11.1	0.2	5.1	6.1	0.2	0.6	0.3	
대기업 (300인 이상)	2,139.3	1,581.4	557.9	234.7	5.6	100.2	160.3	1.9	42.8	12.4	
	100.0	73.9	26.1	11.0	0.3	4.7	7.5	0.1	2.0	0.6	

구 분	노동비용 총액	현금급여 총액	현금급여 이외의 노동비용								
			계	퇴직금 비용	현물지급 비용	법정 복리비	법정의 복리비	모집비	교육 훈련비	기타 노동비	
'03	전규모	3,206.0	2,293.3	912.6	378.5	3.4	242.8	227.3	3.1	46.9	10.5
		100	71.5	28.5	11.8	0.1	7.6	7.1	0.1	1.5	0.3
	중소기업 (30~299인)	2,082.7	1,560.5	522.3	216.9	1.3	164.8	122.6	1.6	9	6.2
		100	74.9	25.1	10.4	0.1	7.9	5.9	0.1	0.4	0.3
	대기업 (300인 이상)	3,363.1	2,395.9	967.2	401.2	3.7	253.7	241.9	3.3	52.2	11.2
		100	71.2	28.8	11.9	0.1	7.5	7.2	0.1	1.6	0.3

주: 셀의 하단은 노동비용 총액에 대한 구성비 임.
 자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 1998, 2004.

사내 복지제도의 지출 추이는 <표 6>에서 볼 수 있다. 이에 따르면 1992년부터 2003년의 기간 동안 법정외복리비의 증가는 법정복리비 보다 훨씬 떨어지고 있다. 이는 기업의 자율적인 복지가 어렵고, 복지가 준조세화하고 있음을 보인다. 이 가운데 사내근로복지기금과 종업원지주제도 지원금은 같은 기간 동안 각각 연평균 11.4%, 15.9%가 증가하였다.

<표 6> 연도별 사내 복지제도의 지출 추이

(단위: 천원/월, %)

	1992	1995	1998	1999	2001	2003	연평균 증가율
법정복리비총액	50.9 (900.0)	64.7 (100.0)	121.7 (100.0)	168.6 (100.0)	210.3 (100.0)	242.8 (100.0)	15.3
의료보험료	11.1 (21.8)	13.7 (21.1)	20.0 (16.4)	24.6 (14.6)	37.0 (17.6)	61.8 (25.5)	16.9
산재보험료	24.9 (48.9)	15.8 (24.4)	25.7 (21.1)	31.0 (18.4)	32.2 (15.3)	31.1 (12.8)	2.9

	1992	1995	1998	1999	2001	2003	연평균 증가율
국민연금	12.9 (25.3)	25.0 (38.6)	55.6 (45.7)	79.4 (47.1)	102.2 (48.6)	111.7 (46.0)	21.9
고용보험료	- (-)	5.9 (9.1)	15.1 (12.4)	28.6 (17.0)	35.3 (16.8)	33.9 (14.0)	24.4 ¹⁾
장애인고용촉진기금	0.9 (1.8)	1.6 (2.5)	2.6 (2.1)	2.3 (1.4)	2.3 (1.1)	3.1 (1.3)	11.9
기타법정복지비	1.1 (2.2)	2.8 (4.3)	2.7 (2.2)	2.7 (1.7)	1.4 (0.7)	1.0 (0.4)	-0.9
법정외복지비총액	99.4 (100.0)	120.8 (100.0)	141.5 (100.0)	174.5 (100.0)	174.6 (100.0)	227.3 (100.0)	7.8
주거비용	14.2 (14.3)	13.0 (10.8)	11.2 (7.9)	16.1 (9.2)	15.0 (8.6)	10.8	-2.5
의료보건비용	2.9 (2.9)	4.0 (3.3)	5.7 (4.0)	5.8 (3.3)	7.2 (4.1)	9.5	11.4
보험료지원금	0.9 (0.9)	2.8 (2.4)	15.2 (10.7)	12.1 (6.90)	10.5 (6.0)	13.6	28.0
사내근로복지기금	10.4 (10.4)	9.8 (8.1)	8.8 (6.2)	27.8 (15.9)	20.0 (11.5)	34.2	11.4
종업원지주제도지원금	1.3 (1.3)	1.2 (1.0)	0.5 (0.4)	2.4 (1.4)	0.4 (0.3)	6.6	15.9
복지비 총액	150.3	185.5	267.2	345.1	384.9	470.1	10.9

주: 1) 1995~2003년 기간의 연평균 증가율임.

2) () 숫자는 구성비임.

자료: 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 2004.

퇴직연금은 국민연금과 달리 근로자가 적립금이나 제도의 운영에 전혀 간섭을 할 수 없는 제도가 아니다. 항상 고용주와 근로자가 서로 자신의 입장을 정리하고 합리

적으로 운영하면서 수익률을 극대화하는 제도이며 주요 저축제도로서 필요 불가결한 제도이다.

이러한 목적의 제도는 이미 기업 내에 퇴직금제도, 우리스주제도, 사내복지기금, 스톡옵션 등의 형태로 존재하고 있다²⁵⁾. 따라서 퇴직연금의 도입은 노사가 서로 노후보장이라는 목적에 합치된다면 다양한 형태로 도입될 수 있다. 이 과정에서 이와 유사한 제도와의 조화 필요성이 제기될 수 밖에 없다. 이러한 점에서 기금형 복지제도의 내용을 파악하고 이 제도들을 기초로 하여 퇴직연금제도의 도입방향을 논의할 수 있도록 제도를 개선하는 것은 전체 기업복지제도의 효율화에도 기여할 수 있을 것으로 본다.

즉, 퇴직연금의 형태를 다양화시키기 위하여 사내복지기금 및 종업원지주제도도 퇴직연금을 운영할 수 있도록 해야 한다. 그리고 퇴직금을 사내복지기금에 대한 각출과 종업원지주제도에 대한 각출로도 대체하여 지급될 수 있도록 허용해야 한다.

Ⅲ. 한국형 퇴직연금제도의 운영방향

향후 퇴직연금제도의 도입시 고려되어야 할 사항은 첫째, 생산성과 형평성 제고, 둘째, 수급권 보장, 셋째, 퇴직연금운영기관의 규제, 넷째, 수급권의 보장방법, 세제, 퇴직연금제도의 가입범위, 퇴직연금의 급여수준, 퇴직연금의 운용방법을 들 수 있다.

1. 생산성과 형평성 제고

퇴직연금의 도입에 있어서 가장 우선적으로 고려되어야 할 것은 이 제도의 이해

25) 법정제도는 아니나 퇴직금제도가 단수제로 변화하면서 나타나기 시작한 기업부담 개인연금도 이에 속한다.

관계자인 근로자와 사용자의 이익이다. 따라서 퇴직연금제도의 도입으로 어느 편도 불이익이 있어서는 안 되며 오히려 노사가 모두 윈윈하는 제도가 되어야 한다. 이에 따라 정부는 이 제도에 대하여 세제혜택을 부여하지 않을 수 없다. 정부의 세제혜택은 정부의 세금손실(tax expenditure)을 낳으나 경제사회 전체를 올바른 방향으로 이끌어 나간다는 점에서 감수해야 할 부분이다.

첫째, 고용주는 퇴직연금의 각출에 대하여 손비의 인정을 받을 수 있고, 근로자는 적어도 연금각출에 대하여 과세이연의 혜택을 받을 수 있어야 한다²⁶⁾.

둘째, 기업은 퇴직연금을 기업의 생산성을 증대시키는 방향으로 도입할 수 있어야 한다. 퇴직연금의 구상에 있어서 확정급여제도는 근로자로 하여금 일정기간 장기근속을 유도하여 장기근속에 따른 생산성 증대를 기할 수 있는 기업들이 도입하게 된다. 그리고 확정기여제도는 상대적으로 확정급여제도보다 장기근속 유인의 효과는 적으나 동반 각출분에 대하여 자신의 권리를 주장할 수 있는 근속기간을 설정하여 장기근속을 유도할 수 있다. 퇴직금기여 이외에 제도 구성에 있어서 고용주의 자발적 기여시 연금권리를 즉시 부여하는 경우도 있으나 일정기간을 유지하는 것이 바람직하다. 이는 기업부문에서 연금을 근로자의 장기 근속에 대한 하나의 보상으로 부여하는 성격 때문이다. 노조의 경우도 근속연수가 많을수록 연금급여가 증가하는 것을 더 요구할 가능성이 있다. 이는 근로자의 근속을 유도하는 것이 노조의 안정화에 기여하는 측면이 있기 때문이다.

퇴직연금의 도입은 기업내 제도 구성에 있어서 기본적으로 민간고용계약에 의한 것이므로 사실상 세제적격에 대한 간섭이외에 정부의 구체적 간섭이 불가능하다. 따라서 근로자간에 연금대우에서 불공평 사례가 발생할 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 세제 적격요건을 선정하지 않으면 안 된다.

우선 가장 우려되는 부분이 종업원간의 차별화이다. 고용주는 퇴직연금을 근로자를 유인하는 수단으로 사용할 수 있으며 이에 따라 보이지 않는 차별이 있을 수 있다. 세법에 의하여 법적으로 지원되는 제도이므로 퇴직연금에 관련된 불공정 행위에 대하여는 세제혜택을 취소해야 한다.

26) 이에 대하여는 다음 소절의 “세제지원”에서 다시 논한다.

따라서 우리의 퇴직연금은 고소득근로자에게 지나친 혜택을 부여하지 않도록 미국의 비차별검사(Top-Heavy Plan)를 도입해야 한다. 저소득근로자를 위한 각출 비중이 일정비율이상이 되도록 한다. 그렇지 않을 경우 근로자를 위한 제도임에도 불구하고 고소득 근로자를 위한 제도가 될 가능성이 높다. 이것은 특히 이들의 한계 소득세율이 높아서 저소득층보다 제도가입의 유인이 크기 때문이다.

미국의 확정기여형 연금제도인 401K제도는 퇴직연금제도의 보편화를 위하여 비차별검사를 강력하게 실시하고 있다. 미국의 기업들은 퇴직연금제도의 도입에 있어서 가장 큰 애로의 하나로 비차별검사를 들고 있다²⁷⁾. 퇴직연금이 고소득근로자를 중심으로 운영되어 세금낭비만하는 부작용을 억제하는 효과가 있다.

퇴직연금은 기업의 주요 복지제도이나, 저소득 근로자보다는 고소득 근로자들이 세금의 절약을 위하여 사용할 여지가 많다. 이러한 조항을 통하여 저소득 근로자의 참여를 고용주가 직접참여하도록 하는 조치는 제도의 형평성 차원에서 바람직하다고 본다. 그리고 그동안 근로자복지제도에서 일부 계층만 혜택을 받는 등의 문제점 등을 근본적으로 해결하게 한다. 예를 들면 노후자금의 연속적 적립 등을 들 수 있다. 따라서 우리나라의 경우 퇴직연금의 도입시 일용직까지도 이 검사에 포함시킴으로써 그들이 퇴직연금 계정을 보유할 수 있도록 유도한다.

2. 수급권 보장

종업원의 노후 소득보장을 위하여 연금의 수급권은 다른 일반 예금과 다른 형태로 제도적으로 보장되어야 한다. 보장방법은 확정기여형과 확정급여형제도에 따라 다르다. 전자는 근로기간동안 연금소득을 축적할 수 있도록 보장하여 주는 형태가 되는 것으로서 예금보험의 성격으로 보장이 되어야 한다. 후자는 예금보험의 성격으로 자산도 보장되어야겠지만 퇴직기간동안 약속된 연금을 보장하여 주는 것으로 경우에 따라서 연금기관이나 고용주가 추가적으로 별도의 기금을 출연해야 할 경우

27) 김원식, 이호영 (2000) 참조.

도 있게 된다.

확정기여형에 따라 적립한 기금에 대한 급여의 보장을 위하여 예금보험의 활용이 가능하다. 그러나 보험 한도가 현재에는 5천만원이므로 연금가입자를 위하여 더 높은 수준의 예금보장이 필요하다. 이것은 근로자의 근로기간과 퇴직기간에 모두 적용되어야 하는 문제이다. 이를 위하여 별도의 예금보험 한도의 적용이 필요하거나 연금과 일반 예금과의 차이를 인정하여 연금예금보장제도의 도입도 고려하여야 한다. 일반예금의 예금보장은 단기적이면서, 예금에 대한 위험을 개인이 담당하지만 퇴직연금은 정부가 지원을 하고 있는 제도이고 단체보험이므로 개인의 선택이 어렵고, 개인의 생애에 관련된 자금운용에 따른 위험이 추가적으로 나타나기 때문에 일반 예금보험에 적용될 수 없는 상품으로 분류될 수도 있다.

확정급여형의 경우 수급권의 보장은 고용주가 책임지고 연금지급을 보장할 의무가 있다. 그러나 고용주의 수급권 보장능력과 보장의지에는 한계가 있기 때문에 이들의 행태를 관리할 기구가 필요하다. 따라서 일정한 규제를 통하여 고용주가 연금지급 채무를 성실히 이행하고 있는지 감독하여야 한다.

미국의 경우 연금보장기구(PBGC: Pension Benefit Guaranty Corporation)에서 연금수급권을 보장하고 있는데 고용주가 운영하는 퇴직연금의 건전성이 유지되도록 감시하는 것을 목적으로 하고 있다. 기업의 연금자산이 연금부채보다 적을 경우 기업의 순자산가치의 30%까지 종업원의 연금을 위해 사용할 수 있도록 한다.

미국은 1994년에는 퇴직보호법이 제정되어 PBGC의 권한이 강화되면서 재정이 안정화되었다. 이에 따라 적립부족 보고를 의무화하고, 도산절차중에 적립이 부족한 제도에 대한 급여증액 금지, 최적적립기준준수를 위한 PBGC의 집행권 부여, 보험료채납 사업주에 대한 PBCG의 담보권 설정을 규정하였다.

이러한 수준의 규정은 우리나라에서도 확정급여제도에서 뿐 아니라 확정기여제도에서 연금을 지급하는 기관의 안정성을 점검하는데도 사용되어야 한다. 따라서 퇴직연금의 보장을 위하여는 별도의 연금보장기구의 도입이 어떤 형태로든 필요하다.

3. 퇴직연금의 운영기관

퇴직연금의 운영기관은 은행 및 신탁기관과 보험기관으로 구분된다. 은행 및 신탁기관은 확정기여형 상품을 주로 판매하며, 보험기관은 확정급여형상품을 주로 판매한다. 그러나 양자간의 상품형태에 대한 구분은 하지 않는다. 제도의 정착과정에서 상품판매에 서로 전문화될 것으로 본다. 특히 유니버설 बैं킹시스템이 보편화됨에 따라 취급상품을 구분하는 것은 바람직하지 않다.

운영기관은 기업의 특성에 맞는 퇴직연금상품을 제공하게 된다. 이에 따라 퇴직연금 컨설팅을 할 수 있는 인력도 확보해야 한다. 그리고 장기간 급여의 관리, 영업, 퇴직연금에 대한 시장동향도 제공할 수 있는 기관이어야 한다. 또한 지나친 경쟁은 필연적으로 시장질서를 문란하게 할 것이다.

이러한 문제를 해결하기 위하여는 연금상품 판매에 대한 자격을 설정할 수 밖에 없다. 일정 규모이상의 자산, 일정 기간이상의 연금상품 판매실적, 연금업무 종사자 수 등이 고려되어야 한다. 연금기관은 근로기간 동안 적립금을 운용하고, 이를 연금수급자의 수요에 따라 연금으로 배분하여야 하므로 개인의 자산을 일생 관리하는 것이 된다. 따라서 이를 통하여 취득한 정보가 다른 목적으로 사용될 수도 있다. 이러한 부작용을 억제하기 위하여는 연금기관의 신용도 및 기업윤리는 매우 중요하다. 앞서 언급된 연금보장기구가 이러한 역할을 수행할 수 있도록 하는 것이 고려되어야 한다.

퇴직연금은 이미 선진국에서는 보편화되어 있어서 선진국의 대형 보험사, 혹은 신탁회사가 상당한 노하우를 가지고 있다. 따라서 퇴직연금의 활성화는 이들이 시장지배적 위치를 점할 가능성이 높다. 게다가 퇴직연금의 활성화에 따른 연금기금의 축적은 자본시장에 미치는 영향이 매우 크며 이 시장에서의 외국기관은 매우 능동적으로 대처할 것이다. 그리고 이들과 경쟁하기 위하여는 상당한 학습 과정이 필요할 것으로 보며 이를 위한 금융기관의 전략 및 규제완화가 필요하다.

4. 세제지원

퇴직연금제도가 개인의 노후생계안정을 위하여 적절하다는 상품성에도 불구하고 개인의 현시선호적 성향은 연금의 수요를 국민연금과 개인저축에 의존하는 수준에 머무를 가능성이 높다. 따라서 현시선호에 의하여 억눌려 있는 연금수요를 퇴직연금으로 끌어내기 위하여는 세제지원이 필요하다. 그러나 단순한 세제지원은 다른 노후저축으로부터의 대체적 성격의 이전을 낳을 가능성이 높아서 실질적인 노후저축의 증대는 기대할 수 없고 결국은 세금지출(tax expenditure)만을 낳는다.

따라서 세제지원이 효과적이기 위하여는 면밀히 세제적격요건을 설정하고 무엇이 합리적인 세제지원방법인지를 결정해야 한다. 또한, 기존의 관련 제도인 퇴직일시금, 퇴직급여충당금, 공적연금, 개인연금의 세제 등도 검토하여 전체 연금관련 제도를 통제할 수 있는 세제가 되어야 한다.

연금제도의 과세체계는 일반적으로 각출금 불입단계, 각출된 기금을 투자 운용하는 수익발생단계, 기금을 연금으로 수취하는 연금수급단계의 세 가지로 나뉜다. 개인연금은 각출단계에서 소득공제혜택을 받고, 급여단계에서 비과세되어 실질 수익률을 높인다. 그러나 신개인연금은 최근의 연금세제에 근거하여 각출단계에서는 소득공제를 하나 급여수급단계에서는 과세를 하도록 하였다²⁸⁾.

어떻게 세제혜택을 부여할 것인가는 누가 퇴직연금의 도입을 통하여 혜택을 보는가에 의하여 결정되어야 한다. 퇴직연금은 기업을 중심으로 운영되므로 기업의 연금각출에 대하여 세제혜택을 부여하여 기업이 연금제도를 선호하도록 해야 한다. 그러나 경우에 따라 세제혜택을 피하기 위하여 과대한 연금각출을 할 수 있다. 법인세의 한계세율이 달라지는 것을 이용하여 기업수익이 많이 나는 해에는 연금각출을 많이 하고, 수익이 적게 나는 해에는 연금각출을 줄여서 기간에 걸쳐서 법인세를 최소화한다.

28) 개인연금과 신개인연금의 세제혜택은 신개인연금에서 소득공제혜택을 늘리고, 연금수급의 경우 종합과세하도록 하여 양자간 실질적 혜택의 변화가 그다지 크지 않다고 볼 수 있다.

운용수익은 매회계 연도 마다 소득으로 간주하여 과세하지 않는 한 과세하지 않는 것이 된다. 일반적 정기예금은 매년 수익에 대하여 과세를 하고 이의 원리합계가 다음해의 원본이 되어 과세되게 된다. 따라서 연금은 운용수익에 대하여 비과세하는 것이 고려되어야 한다.

일반적으로 확정급여제도는 운영자가 별도의 사외적립을 하지 않는 이상 운용수익에 대하여 비과세한다고 보며, 확정각출제도는 연간 수익이 정산되는 한 과세된다. 따라서 가능한 최대한의 세제혜택은 현재로서는 기존의 연금세제를 따르면서 운용수익에 대하여 세제혜택을 부여하는 것이다.

2000년도의 세법개정으로 연금과세 체계가 도입되었다. 이에 따르면 연금각출은 소득에서 공제되며 연금 수급단계의 연금과세는 10%의 원천과세 후 종합과세에서 조정하도록 되어 있다. 연금소득공제액은 250만원 이하는 전액, 250만원에서 500만원미만은 40%, 500만원에서 900만원 미만은 20%, 900만원에서 2,600만원 미만은 10%를 공제한다. 즉, 연간 연금 총수령액에서 연금소득공제액을 차감한 후 다른 소득과 합산하여 종합과세하는 것을 원칙으로 하고 있다.

따라서 퇴직연금에 있어서도 급여단계에서는 이러한 법의 준용을 받게 된다. 그리고 퇴직연금을 위하여 별도의 과세체계를 만드는 것은 바람직하지 않다고 본다. 퇴직연금에서의 기여금은 개인의 소득으로 계상되지 않으므로 퇴직금 소득에 대하여는 어떠한 세금도 부과되지 않는다. 퇴직연금에 유인 혜택을 극대화하기 위하여 기존의 연금체계보다 우월한 분리과세라는 조세체계를 갖고 있는 퇴직금제도의 과세체계를 바꾸어야 한다.

퇴직금제도는 노후 생계를 보장하기 위한 것으로서 법정제도의 성격을 갖는다. 따라서 현재로서는 퇴직일시금에 대한 세제를 현재보다는 무겁게 할 필요가 있다. 하지만 개인연금²⁹⁾보다는 더 세부담을 가볍게 해야 퇴직금제도의 세제 개선에 대한 저항을 줄일 수 있다. 가능하다면 현재의 세제는 그대로 놓아두고, 일시금으로 지급할 경우 세제혜택을 일반 근로소득세로 과세하는 것이 바람직하다.

29) 신개인연금은 240만원까지 소득공제혜택을 받고, 연금소득에 대하여는 과세한다.

5. 퇴직연금의 가입범위

퇴직연금제도는 일반적으로 일정기간 이상 근무한 정규 근로자를 대상으로 한다. 따라서 비정규직 근로자나 임원도 제외된다. 일본의 경우 적격연금에서는 임원을 제외했으나 1974년의 개정에서 사용인을 겸직하고 있는 임원은 가입대상에 포함시킬 수 있도록 하였다. 따라서 후생연금기금에서는 임원을 가입대상에 포함하고 있다.

임원이 대상에서 제외되는 것은 퇴직연금에 세제혜택이 저소득 근로자를 위한 제도이면서 소득재분배를 목적으로 하는데 임원의 경우는 이러한 세제혜택의 대상이 될 수 없다고 보는 것이다. 그리고 임기가 존재하여 지속적으로 연금적용의 대상이 될 수 없었기 때문이라고 본다. 따라서 임원의 경우는 기업이 별도의 연금을 제공하거나 연계성이 유지된다면 앞서 언급된 일정한 비차별검사의 대상 속에서 적용되도록 하는 것도 바람직하다.

적용대상이 결정되면 어느 시점부터 가입시킬 것인가를 결정해야 한다. 가입자격은 입사 즉시 인정하는 경우와 일정기간 근무한 후 혹은 일정연령 이후에 가입자격을 부여하는 경우가 있다. 생애기간에 있어서 젊은 시절에는 개인의 몫돈 수요를 감안할 때, 이 기간에 대하여 퇴직연금 가입은 기업의 퇴직연금정책이나 상품의 특성, 세제혜택을 고려하여 선택적으로 부여하는 것이 바람직하다.

퇴직연금의 선택이 임의적이므로 연금가입시점은 근로자가 설정해야 한다. 가입자격은 연금급여를 결정하는 가입기간에 영향을 미친다. 입사시 연령이 낮으면 퇴직연금의 가입으로 노후를 미리 준비하는 것이 개인자금을 보다 효율적으로 활용하는데 제약이 될 수 있다. 예를 들면, 노후자금보다도 주택자금이나 결혼자금에 대한 수요가 더 있을 수 있다. 이미 공적연금이 일정 부분 각출되고 있기 때문에 노후보다 더 시급한 자금수요가 젊었을 때에 존재할 수 있다고 인정하는 것이다.

이러한 가입기간의 결정은 기업의 생산성 제고 노력과 연계될 수 있다. 숙련도가 필요하여 근로자들이 일정 기간의 장기 근무를 해야한다면 바로 연금자격을 주기보다 일정기간 후에 허용하여 더 오래 근무하도록 한다. 자격기간을 나중에 잡으면 각출기간이 길어져서 연금액이 충분하지 않을 수 있다. 따라서 세제적격요건에 일

정 연령 이상 근로자에게는 무조건 퇴직연금 보험료를 각출하도록 해야 한다.

6. 퇴직연금의 급여수준

퇴직연금의 급여수준은 국민연금과 개인연금³⁰⁾ 급여와 합하여 적정한 연금급여 수준을 고려하여 결정되어야 한다. 따라서 우선은 가입자에게 필요한 노후생계비를 결정하는 것이 필요하다.

조사에 따르면 노후 생계비가 근로기간동안의 생계비와 크게 차이가 나지 않는 것으로 나타나고 있다. 그 이유는 노후라고 해서 생계비가 줄 이유가 별로 없다는 것이다. 우선 여가가 근로기간 동안 보다 많이 있어서 더 많은 문화 오락에 대한 지출 수요가 발생하고, 질병에 많이 시달리기 때문에 의료비 지출이 많다. 그리고 노인으로서의 품위유지비가 있어서 많이 지출하기를 원하며 같은 일을 하더라도 행동이 불편함으로써 발생하는 추가적인 경비가 존재한다.

그러나 근로기간과 비슷한 수준의 노후 생계비를 마련하기 위하여는 근로기간의 소비를 일정부분 희생하여야 한다. 따라서 전체 연금규모는 근로기간동안의 소득 수준보다는 더 적게 결정될 수 밖에 없다. 일반적으로 우리는 급여액의 결정에서 소득대체율을 사용하는데 근로기간의 소비액이 반드시 가득액이 아니므로 우리나라의 소비율에 맞추어 전체 연금목표액을 결정하는 것이 바람직하다.

우리나라 도시가계의 소득 대비 지출율은 2003년 77.6%였다. 또한, 교육비를 제외할 경우에는 근로기간 소득의 66.9%만 있으면 근로기간의 소비를 유지할 수 있게 된다. 여기에 노인 가구의 경우 자녀양육의 부담이 없기 때문에 약 소비의 20%를 절약할 수 있다면 부부의 경우 소득의 53.5%(=66.9%×0.8) 이면 근로기간동안의 소비수준을 유지할 수 있다. 따라서 국민연금이나 퇴직연금 등을 통하여 소득대체율이 40년 기준 60%를 보장해 준다면 이 수준은 개인의 소비를 실질적으

30) 연간 소득공제액이 240만원으로 가입금액은 세제혜택 내에서 머무를 가능성이 높다. 따라서 소득공제혜택이 물가에 자동 연동될 수 있도록 하는 것이 균형있는 연금포트폴리오 및 연금의 구매력을 보유할 수 있도록 하는데 바람직하다.

로는 충분히 보상해주는 것이 된다³¹⁾.

문제는 국민연금이 현재의 9%로서는 목표소득대체율을 달성할 수 없다는 것이다. 국민연금의 수지균형을 위하여 급여수준을 약 30%까지 줄여야 한다는 점이다. 따라서 가입자들이 더 이상의 보험료 인상에 반대한다면 국민연금의 소득대체율을 30%, 퇴직연금 및 기타 연금으로 30%를 보장받도록 설계하는 것이 바람직하다고 본다.

소득대체율 30%는 퇴직금을 40년 근무하고 정년시 일시금으로 수령하여 연금화했을 경우의 연금급여보다 약간 부족한 수준이다. 신기철(2001)에 따르면 1975년에 입사하여 2001년에 퇴직한 평균근로자에 대하여 퇴직금을 지급하기 위하여 각 출하여야 하는 보험료율은 12.21%로 나오고 있다³²⁾.

이 수치를 얻는 일반형 방정식은 다음과 같다.

$$\sum_{i=0}^{T-1} W \cdot x \cdot (1+g)^{i-1} (1+r)^{T-1-i} = T \cdot W \cdot (1+g)^{T-1}$$

여기서, W : 월 임금

x : 연간 각출료율

g : 임금성장율

r : 이자율

T : 근무기간

따라서 기업이 매년 임금의 8.3%를 적립한다고 해도 퇴직금을 지급할 수가 없다. 이것은 기업이 국민연금보다도 많은 금액을 각출하고 있음을 의미한다. 근로자는 개인연금을 고려하지 않을 때 사실상 연금에 대하여 21.21%의 각출을 하고 있

31) 40년 미만의 근로기간을 갖는 경우에도 우리의 계산에서는 어느 정도의 노후생계(근로기간 생활비의 53% 수준)를 유지할 수 있다고 본다.

32) 신기철, 「국민연금과 법정퇴직금을 고려한 퇴직연금제도의 설계관련 토론자료」, 2001. 8. 30 참조.

는 것이다. 연금의 적정규모를 고려할 때 정부는 개인들이 퇴직연금 및 개인연금 등으로 소득대체율의 약 30%를 조달할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

7. 국민연금과의 관계

우리나라의 퇴직연금이 기존의 제도와 직접적으로 연계된다면 다음의 두 방안이 있다. 첫째는 퇴직금으로의 연계이며 둘째는 국민연금으로의 연계이다.

첫째, 퇴직금으로의 연계는 퇴직금을 퇴직연금으로 전환할 경우 퇴직금의 의무를 면제해주는 것으로서 사실상의 법정 대체를 의미한다. 이것은 현재 우리의 퇴직연금제도가 설정하고 있는 방향이다. 퇴직금제도는 법정제도여서 근로자들이 퇴직금제도보다 조건이 좋지 않은 이상은 퇴직연금으로 전환을 받아들이지 않을 것이다. 그러나 앞서 언급된 바와 같이 퇴직금제도를 연금화하기 위한 세제조정 등이 전체가 된다면 근로자들은 퇴직연금화의 필요성이 동의할 수 있을 것으로 본다.

둘째, 국민연금으로의 연계는 퇴직금제도의 전환과 사정이 다르다. 국민연금제도는 사실상 재정에 대한 불신과 낮은 수익률을 낳는다는 잘못된 믿음으로 인하여 기피하려는 성향이 강하다. 따라서 비교적 운용이 자유로운 퇴직연금으로 대체가 가능하다면 적용제외가 보편화될 것이다. 특히, 앞으로 예상되는 재정적자는 자신이 퇴직시점이 되면 급여가 상당히 감축당하게 될 것이라는 믿음으로 인하여 가능하면 일찍이부터 제도에서 빠져나오려고 한다. 따라서 정책적으로는 국민연금으로부터의 적용제외가 퇴직금으로부터의 적용제외보다 더 용이하다. 이는 최근 미국의 Bush정부에서 논의되고 있는 사회보장연금의 개인계정화 논의와 비슷하다³³⁾.

국민연금으로부터의 적용제외는 가능한 한 거의 모든 가입자들이 선호할 것이므

33) 미국의 국민연금의 개인연금화에 대하여는 많은 논의나 논문이 나오고 있으나 아직 뚜렷한 방향이 설정되고 있지 않다.: Michael Tanner, "The 6.2 Percent Solution: A Plan for Reforming social SEcurity, SSP No.32, Cato Institute, Feb. 17, 2004; Peter R. Orszag, "Borrowing from Social Security Benefits: The Administration's proposal for Individual Accounts," House committee on the Budget, Feb. 9, 2005 등 참조.

로 적용제외에 대한 요건을 설정할 수 밖에 없다³⁴⁾. 이 때 적용되는 요건은 이미 적용제외를 도입하여 정착시킨 영국이나 일본의 경험에 따라 결정될 수 있다.

이들 국가는 기본적인 적용제외 요건으로 퇴직연금의 세제를 부여하기 위한 적격 요건을 따르는 것을 원칙으로 한다. 문제는 근로자들이 퇴직연금에 각출하는 보험료율에 대하여 어느 정도의 보험료를 감면하여 주는가이다. 영국의 경우는 소득비례연금급여 만큼을 직역연금이 보장하여 주는 조건으로 보험료율을 근로자는 1.6%, 사용자는 3%를 감면해 준다. 반면, 일본의 경우는 소득비례부분에 더 각출을 하여 운영하도록 요구하고 있다. 따라서 일본은 추가형 적용제외의 성격을 갖는다.

우리나라의 국민연금은 현재 9%의 각출을 하고 있으나, 수지균형을 이루기 위하여는 18~19% 수준의 각출료율이 필요한 것으로 추정되고 있다. 따라서 국민연금 보험료는 앞으로 점차적으로 인상될 수 밖에 없다. 그러나 이러한 수준으로 보험료를 인상 하는 것은 노사에게 큰 부담이 된다. 게다가 연금재정의 수지균형이 불완전한 상태에서 국민연금이라는 단일제도에 노후생계를 완전히 의지할 수도 없을 것으로 본다. 따라서 일정수준까지 밖에는 보험료의 인상이 불가피하고, 대신 급여의 인하가 따를 수 밖에 없다.

퇴직연금은 앞으로 국민연금 보험료의 인상이 있을 경우 인상분에 대하여 적용제외를 시킨다면 노후 생계수단의 다변화라는 측면에서 가입자들이 동의할 것으로 본다. 그러나 이 과정에서 연금급여의 인하도 순차적으로 예상 가능한 수준으로 완만히 이루어져야 한다.

국민연금보험료를 적용제외시키는데 필요한 퇴직연금의 재원은 퇴직금에서 전용된 자원으로 마련되어야 한다. 따라서 퇴직일시금의 일부가 동등한 가치의 퇴직연금화하고 나머지는 국민연금의 적용제외에 사용된다면 가입자는 국민연금 급여의 수급불안에서 비교적 풀릴 수 있다. 또한, 퇴직일시금에 대하여는 정상과세를 하여

34) 일반적으로 적용제외는 국민연금의 일부에 대해서만 허용될 것이며, 퇴직연금은 연금기관에서 제공하는 다양한 금융 서비스를 받을 수 있음. 저소득층의 경우도 국민연금에서 높은 수익률은 보장받을 수 있지만, 국민연금 보다 상대적으로 낮은 양질의 금융서비스를 받을 수 있어서 적용제외에 들어가는 경우가 많을 수 있다.

세제혜택을 없애고, 퇴직연금에 대하여는 충분한 세제유인이 있으므로 퇴직금의 퇴직연금화는 무리없이 진행될 수 있을 것으로 본다.

퇴직연금의 활성화를 위하여는 고령화를 위한 다층연금체계에서 일정의 역할을 부여해야 한다. 따라서 국민연금과 개인연금과의 관계설정은 퇴직연금의 연속성을 위하여 매우 중요하다.

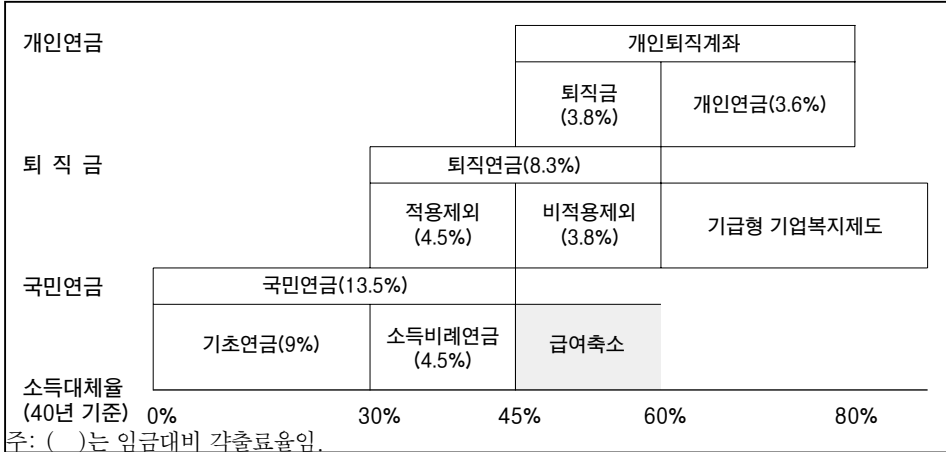
우선, 현재 2040년대에 기금고갈의 위협에 있는 국민연금은 현재 연금각출 구조상 각출료율을 18~19%로 인상하던가 혹은 급여를 반으로 줄여야 한다. 급여를 반으로 줄이는 것은 노후 생계를 보장하는데 한계가 있다. 따라서 각출료의 인상과 급여의 인하가 동시에 있어야 한다고 본다. 현재의 국민연금을 기초부분과 소득비례로 구분하는 것이 필요하고 소득비례부분은 퇴직연금으로 적용제외시켜야 한다.

현재의 각출료 9%는 기초연금급여로 사용하고 40년 기준 30%의 소득대체율을 보장하는 확정급여방식의 소득비례 제도를 운영한다. 이 제도의 운영에서 발생할지도 모르는 재정적자는 세금으로 부담한다. 소득비례부분은 퇴직금에서 전환되는 임금의 8.3% 이내에서 퇴직연금으로 적용제외 되도록 한다. 이때 소득비례연금 각출금은 약 4~5% 정도까지 허용한다. 이 경우 국민연금의 각출금은 13~14% 정도가 될 것이다. 이 급여는 정부가 적립방식으로 운영하며 물가에 연동되도록 한다. 물가연동상품은 민간부문에서는 제공할 수 없다. 적용제외 참여자는 이점을 고려하여 국민연금의 비례부분 혹은 퇴직연금을 선택한다.

퇴직금의 나머지 부분은 퇴직일시금으로 받던가 계속 퇴직연금으로 받을 수 있다. 그러나 퇴직일시금에 대하여는 과세혜택이 없도록 한다면 퇴직연금으로 전환이 가능할 것으로 본다. 또한, 퇴직연금에는 기금형 기업복지제도에서의 적립이 가능하도록 한다. 그리고 기존의 개인연금은 퇴직일시금 계정에서 운영될 수 있도록 제도적 유인을 제공한다.

이상의 논의를 그림으로 나타내면 다음과 같다.

〈그림 1〉 다층연금체계안



Ⅳ. 결론

퇴직금제도는 법정강제제도이나 기업의 근로보상체계의 하나로 노후소득보장을 수단으로 기업 인적자원을 효율적으로 배분하면서 저소득근로자의 노후생계를 지원하는 제도로 개선하여야 한다. 그렇지 않으면 세제혜택을 통한 고소득근로자의 자산형성 수단에 머무를 수 있다. 이렇게 되면 기업복지제도는 사회정책으로서의 기능을 상실한다.

퇴직연금의 도입은 사실상 기업복지제도, 공적연금과 성격이 중복되고 또 현행 퇴직금제도의 내용을 보완하는 결과를 낳기 때문에 어떤 형태로든 제도간 조정이 필요하다. 본고는 이러한 관점에서 퇴직금제도의 방향을 설정하고자 하였다.

또한, 퇴직연금제도에 대한 우려는 그동안 수없이 시도되었던 근로자 복지문제가 고령화와 맞물려서 더 이상 방치되어서는 안된다는 것이다. 즉, 퇴직금제도와 함께 과거의 근로자 복지제도는 사실상 대기업 근로자, 고소득 근로자들을 중심으로 운영되어 저소득, 중소기업의 근로자들은 배제되어왔다. 퇴직연금제도를 도입하는 이유는 바로 저소득근로자들을 보호하기 위한 것이며, 따라서 제도의 운영은 철저하

계 이들을 중심으로 운영되어야 한다.

이를 위하여는 퇴직금제도의 개선과 퇴직연금제도에 대한 추가적인 보완이 따라야 한다. 임금채권보장범위의 확대, 퇴직금중간정산의 억제, 퇴직금 및 퇴직금세제의 조정 등이 따라야 한다. 기업복지관련제도는 사내복지기금이나 우리사주와 같은 기금형제도를 퇴직연금화할 수 있는 장치를 마련하여 퇴직연금 자원을 쉽게 확보하도록 해야 한다.

그리고 퇴직연금에서는 첫째, 생산성 및 형평성을 유지할 수 있도록 하고, 둘째, 수급권보장을 위한 수단은 일반 예금보험과 차별화시켜야 한다. 셋째, 운영기관은 신용도와 연금상품 관리 능력을 중심으로 인허가와 규제가 따라야 한다. 넷째, 세계는 퇴직일시금을 정상과세하도록 하여 연금화를 유도하여야 한다. 다섯째, 일정 연령이후에는 자동적으로 표준형태의 연금 상품 가입이 되도록 한다. 여섯째, 퇴직금의 급여수준은 개인연금 등과 함께 소득대체율이 약 30% 수준에 이를 수 있도록 정부가 지원해야 한다.

마지막으로 국민연금은 급여수준을 낮추고, 기여율을 높이면서, 퇴직연금에 대한 적용제외를 허용해야 한다. 이것은 현재 우려되고 있는 국민연금기금의 운영에 대한 부담을 최소화하면서 기금의 배분을 시장에 맡기게 되어 자본시장의 효율성을 제고시키는 결과를 낳을 것이다.

참 고 문 헌

- 김원식·이호영, 「국민적 연금체계의 확립을 위한 기업연금제도 도입방안」, 『21세기의 국민적 연금체계구상』, 생명보험협회, 2001. 1, pp.128~130.
- 노동부, 『노동백서』, 2004.
- _____, 『기업체 노동비용 조사보고서』, 1998, 2004.
- 노사관계개혁위원회, 『'96 노동관계법 개혁, 어떻게 할 것인가』, 노동관계법 개정을 위한 종합토론회 자료, 1996. 8. 6.
- 방하남, 『미국의 기업연금제도』, 한국노동연구원, 1997. 5.
- 신기철, 『국민연금과 법정퇴직금제도를 고려한 기업연금제도의 설계 관련 토론 자료』, 2001. 8. 3.
- 중소기업연구원, 『퇴직연금제 도입에 대한 중소기업조사』, 2004. 12.
- 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 1999, 2003, 2004.
- 한국증권연구원, 『확정각출형 기업연금도입에 관한 연구』, 2001. 8, pp.23~30.
- Gale, William G., Mark Iwry, and Peter R. Orszag, "The Automatic 401(K): A Simple Way to Strengthen Retirement Saving," *The Retirement Security Project*, NO. 2005-1, 23005.
- Orszag, Peter R., "Borrowing from Social Security Benefits: The Administration's proposal for Individual Accounts," *House committee on the Budget*, 2005. 2. 9.
- Tanner, Michael, "The 6.2 Percent Solution: A Plan for Reforming social Security", SSP No.32, *Cato Institute*, 2004. 2. 17.

Abstract

The purpose of this paper is to evaluate the new Korean corporate pension system, which is expected to be implemented at the end of 2005, and to derive its policy directions.

Transformed from the mandatory severance payment started since 1950s, the pension system will need comprehensive amendments: in order to do that, change in related laws is necessary as well.

First, the Compensation Liability Guarantee Fund should level up its coverages on unpaid compensation and should change its roles to guarantee the pension right. Second, tax preference on lump-sum severance payment should be reduced so that employees can get the incentive to move the pension. Third, workers' fringe benefits to accumulate assets, such as Workers' Welfare Fund, ESOP, Stock options, etc., should be restructured so that those can be used for the resources of corporate pension.

In the new corporate pension system, the followings should be added:

First, the system should be managed so that it can improve equity among workers. It should adopt top-heavy plans, and give workers incentives to increase productivity by designing pension right according to firms' own characteristics. Second, Pension Benefit Guaranteed Corporation (PBGC) should be implemented to protect the pensioners in case of pension institution's bankruptcy. Third, tax incentives to transform the lump-sum severance payment to pension, should be given. Lastly, the contract-out from national pension contribution should be allowed to build a sound 3-pillar pension system. It will be helpful in maintaining stable pension system at the front door of aging society, because it will bind the corporate pension with national pension.

※ Key Words: private pension, social security, severance payment, retirement