

연구조사자료 2001-5

종업원복지 재구축을 위한 보험회사의 역할

2001. 6

오영수 · 박홍민 · 이한덕

보험개발원
보험연구소

서 언

우리나라는 IMF 금융위기를 통해서 사회경제적으로 급격한 변화를 겪었다. 이러한 변화는 경제의 개방화 및 디지털화와 맞물리면서 우리 사회를 근본적으로 바꾸었다. 많은 기업과 금융기관이 구조조정되는 중에도 새로운 벤처기업들이 탄생되면서 기업문화도 바꾸어 놓았다. 이제 우리 사회에서는 종신고용에 기초한 평생직장이라는 개념 대신에 평생직업이라는 개념이 더 자연스럽게 자리잡아가고 있다.

이러한 변화의 한편으로 생활위험 및 노후보장을 위한 주요한 제도인 사회보험제도가 확립되어 가고 있으나, 국민연금과 국민건강보험은 막대한 재정적자에 대한 우려로 인해 제도 유지의 위기를 어떻게 극복할 것인가가 국가정책의 중요한 과제로 대두되었다. 또한 그 동안 종업원의 노후소득을 위한 퇴직금제도가 운영상의 많은 문제점으로 인해 기업연금제도로 어떻게 전환될 것인가가 논의되고 있다.

종업원들의 입장에서는 각자가 처한 경제적 및 사회적 상황이 다르기 때문에 한정된 재원을 가지고 획일적인 방식으로 공급되는 각종 복지제도에 대해 만족도가 높지 못한 것이 현실이다. 이러한 불만을 완화시키기 위해 미국 등의 국가에서는 이미 오래 전부터 선택적 복리후생제도를 도입하여 시행해오고 있다. 우리나라에서도 일부 외국계 기업과 대기업에서 시행하고 있으나, 아직 개념조차 생소하고 이를 활성화시키기 위한 제도 및 세제상의 지원도 충분하지 못한 실정이다. 따라서 종업원들의 만족을 극대화할 수 있는 종업원복지 공급방식은 무엇인가에 대한 논의가 필요하다.

이렇듯 우리나라에서 종업원복지제도는 경제 및 사회적 변화를 계기로 근본적인 구조 재편이 이루어져야 할 상황에 처해 있다. 그럼에도 불구하고 이에 대한 기초조사와 연구는 아직 미흡한 것으로 파악된다. 일부 제도에 대한 연구는 부분적으로 존재하나, 해외의 주요국에서 종

업원복지가 운영되는 실태에 대한 파악도 미흡하다고 본다. 따라서 향후 종업원복지에 대한 연구는 해외의 운영사례에 대한 충분한 검토를 기초로, 향후 우리나라에서 복지제도의 운영주체 및 방법에 대한 심도 있는 논의로 이어져야 할 것으로 생각한다.

이 보고서는 이러한 문제의식 하에 미국과 일본에서 종업원복지제도가 운영되는 실태를 조사하는 데 초점을 맞추어서 작성되었다. 또한 외국의 사례조사에 그치지 않고 개괄적이거나 우리나라의 종업원복지제도에 대한 평가와 전망 및 향후 종업원복지제도가 활성화되기 위해 필요한 요건, 보험회사의 역할 등을 제시하였다. 이 보고서는 필자들 스스로도 밝히고 있듯이 아직 종업원복지의 개편방안을 구체적으로는 제시하고 있지 못하나, 향후 이에 대한 논의를 끌어내기에는 충분하다고 본다. 또한 종업원복지를 위한 보험회사의 역할을 명시적으로 부각시켰다는 점에서 성과가 있다고 하겠다.

이 보고서는 본원의 오영수 팀장과 박홍민 부연구위원, 그리고 홍익대학교의 이한덕 교수에 의해 작성되었다. 보고서의 작성과정에서는 외부 전문가와 교수의 아낌없는 조언과 자문도 있었다. 이 자리를 빌어 이 보고서를 심사해주신 외부의 전문가와 교수께도 진심으로 고마움을 표한다.

마지막으로 이 보고서의 내용은 필자들의 개인적 견해이며, 본원의 공식견해가 아님을 밝혀둔다.

2001년 6월

保險開發院
院長 朴性昱

요약

1. 연구의 배경과 문제제기

- IMF 금융위기 이후의 사회·경제적 변화와 노동관련 환경의 주요 변화
 - 종신고용의 해체와 각종 복지제도의 삭감
 - 평생직장이라는 개념에서 평생직업이라는 개념으로 전환
- 종업원복지제도는 다음과 같은 경제 및 사회환경의 근본적 변화와 맞물려 많은 변화가 예상됨.
 - 사회보험제도의 유지 및 발전을 위한 제도 변화
 - 경제의 글로벌화에 따른 기업간 비용 효율화 경쟁
- 종업원복지제도와 관련한 문제의식
 - 우리나라 기업과 근로자들은 어떻게 종업원복지제도를 개선해갈 것인가?
 - 이러한 노사간 개선노력에 정부는 어떻게 지원하는 것이 바람직할 것인가?
 - 민영복지를 공급하는 기관인 보험회사는 이러한 변화에 대응하여 어떠한 역할을 할 것이며, 이를 위해 무엇을 준비해야 할 것인가?

2. 우리나라 종업원복지제도 현황과 개편 방향

- 우리나라 종업원복지제도는 사회보장에 대한 부담과 법정의 종업원 복지부담이 균형을 이루고 있음.

- 1995년 이후 법정복리비가 증가하는 추세를 보여 1999년말 기준으로 49.2%를 차지하고 있음.
 - 법정외복리비의 경우 사내근로복지기금 출연금이 크게 증가하는 추세를 보이고 있는데, 사내근로복지기금은 주로 장학금과 생활 안정자금의 용도로 쓰이고 있음.
- 우리나라에서 종업원복지제도는 이동성(portability)과 신축성(flexibility)을 확대하는 방향으로 개선될 것으로 예상됨.
 - 이러한 제도개선은 경쟁의 글로벌화에 대응한 비용효율화, 취업 형태의 다양화, 노동이동의 유동화, 사회보장정책의 변화, 욕구의 다양화 등에 대응하기 위한 조치임.

3. 미국의 종업원복지제도

- 미국의 종업원복지프로그램(employee benefit program)은 미국 연방정부가 개입하기 시작하면서 크게 확대되었으며, 적절한 조세지원을 통해 강화·발전되고 있음.
 - 미국의 경우에도 인구구조의 노령화, 가족 구조 및 기능의 변화, 선택적 복지제도의 도입 등으로 변화를 겪을 것으로 전망됨.
- 미국에서 종업원복지제도는 종업원과 그들의 가족들에게 소득보장과 의료혜택과 같은 서비스를 제공하려는 데 목적을 두고 있음.
- 종업원복지프로그램에 대한 연방세제조항들은 상대적으로 늦게 제정되었는데, 조세혜택을 통해 각종 제도를 활성화시키고 있음.
 - 대부분의 퇴직프로그램에 대해서는 실제 급부 수령시까지 과세가 연기되며, 생명보험, 부양가족 보호, 교육보조 등과 같은 급부들은 일정 금액까지 세금이 면제됨.

4. 일본의 종업원복지제도

- 일본에서 종업원복지제도의 발전은 산업발전과 궤를 같이 해왔는데, 미국과는 달리 사회보장제도의 충실로 인해 법정복리비가 1997년 기준으로 복리후생비의 68.5%를 차지할 정도로 높음.
- 일본에서 기업이 제공하는 종업원복지는 노무·인사관리의 일환으로서 고용형태·고용조건을 보완하는 기능으로부터 분리·독립해왔음.
 - 종업원의 임금수준·생활수준이 향상되고 사회보장제도나 사회자본이 정비된 오늘날에는 종업원복지가 사회보장을 보완·대체하는 역할이 저하되고 있음.
 - 다만 변화된 경영니드에 대처하고 경제·기업의 활성화를 도모하기 위하여 앞으로 새로운 시스템조성의 필요성이 커지고 있음.
- 일본의 세제에는 종업원복지에 대한 명확한 정의나 개념규정이 없지만 「소득세법」 제9조(비과세소득)에서 종업원복지와 관련된 사항의 취급을 법제화하고 있음.

5. 종업원복지 활성화 및 보험회사의 참여방안

☐ 종업원복지 활성화 방안

- 종업원복지제도가 활성화되기 위해서는 개인의 생활 및 노후보장을 위한 기업의 역할이 적절히 부여되어야 하며, 정부의 세제지원이 뒤따라야 함.
 - 기업의 적절한 역할 부여와 관련하여 국민연금제도와 국민건강보험제도의 발전방안이 공사간 적절한 분담을 통해 모색되어야 함.

- 특히 퇴직금제도를 빠른 시일 내에 기업연금제도로 전환시켜 종업원복지의 중심축이 되도록 하는 것이 필요함.
- 종업원복지제도의 새로운 틀이 정착하기 위해서는 새로운 환경에 대응할 수 있도록 정부의 적극적인 조세 지원이 필요함.
 - 이를 위해서는 국민연금과 국민건강보험과 같은 기존의 사회보험을 대체·보완하기 위해 기업이 지불하는 복리후생에 대해서는 사회보험에 준하는 세제혜택 부여
 - 성과급 지불을 위한 재원과 성과급에 대해서 세제혜택의 폭을 넓혀 성과급제도가 정착되도록 해야 함.

□ 보험회사의 참여방안

- 기업들은 최근 들어서 종업원에게 제공하는 모든 보수를 합하여 보상 수준을 결정하는 방식으로 변화하고 있고 종업원들의 복지에 대한 니즈도 다양해지고 있으므로 선택적 복리후생제도의 필요성 및 유용성이 커지고 있음.
 - 이러한 경향에 대응하여 보험회사가 종업원복지를 카페테리아식 복리후생제도(cafeteria benefit plan) 방식으로 제공하는 것이 하나의 대안이 될 것임.
 - 이를 위해서는 전문인력과 시스템을 보완하는 것이 시급한데, 단기적으로는 외부의 전문컨설팅기관과 연계하여 업무를 추진하는 것이 필요함.
- 또한, 일부 기업들을 중심으로 비용을 효율화하기 위해 종업원복지제도의 운영을 외부화하고 있는데, 보험회사가 이에 대응하는 방법은 전문인력과 시설을 확보하고 기업에서 외부화하는 방식에 맞추어 전문인력을 파견하거나, 시설을 대여하거나, 아니면 제도 운영에

직접 참여하는 방안이 있음.

- 이를 위해서는 보험회사가 자회사를 세워 별도로 종업원복지를 추진할 수 있도록 해야 할 것임.
- 보험회사는 종업원복지를 전문적으로 컨설팅할 수 있도록 컨설팅 회사와 제휴하여 종업원복지의 외부화에 대응해야 할 것임.

○ 향후 종업원복지가 활성화될 경우 연금과 건강보험의 성장이 두드러질 것이므로 보험회사는 이들 분야에 대한 적절한 대응능력을 갖추어야 함.

- 다양한 기업연금의 활성화에 대비하여 자산운용 및 컨설팅 능력을 확보하는 것이 중요해질 것임.
- 민영건강보험 분야에서 발병률 등 관련 통계를 집적하고 의료비를 적절히 통제할 수 있도록 모럴 해저드를 방지할 수 있는 시스템을 갖추는 것이 중요함.

목 차

I. 서론	1
1. 문제의 제기	1
2. 연구의 방법과 범위	2
II. 우리나라 종업원복지제도 현황과 개편 방향	3
1. 종업원복지의 일반론	3
2. 우리나라 종업원복지의 현황	8
3. 종업원복지제도 개편에 영향을 미치는 요소	17
4. 종업원복지제도 개편과 관련한 기존연구	26
5. 종업원복지제도 개편 전망	28
III. 미국의 종업원복지제도	30
1. 종업원복지제도의 개요	30
2. 종업원복지의 현황	66
IV. 일본의 종업원복지제도	71
1. 종업원복지제도의 개요	71
2. 종업원복지의 현황	122
V. 종업원복지 활성화 및 보험회사의 참여방안	127
1. 우리나라 종업원복지 미활성화의 원인	127
2. 종업원복지 활성화 방안	128
3. 보험회사의 참여방안	134
VI. 결론	142
참고문헌	145

표 차례

<표 II-1> 종업원복지와 사회보장의 개념 비교	4
<표 II-2> 사회보장비와 기업내 복지비의 부담비율 비교	8
<표 II-3> 1인당 법정 복리비와 법정외 복리비의 구성비 추이	10
<표 II-4> 우리나라 근로자 1인당 법정복리비 연도별 추이	11
<표 II-5> 법정외 복지의 항목별 구성 내용	13
<표 II-6> 근로자 1인당 법정외복리비 지출 연도별 추이	14
<표 II-7> 사내근로복지기금 연도별 현황	16
<표 II-8> 취업지위별 근로자 수 추이	20
<표 II-9> 노동이동성 추이	21
<표 II-10> 국민건강보험 재정수지 추이	23
<표 II-11> 가구원 수별 인원변동 추이	24
<표 II-12> 우리나라 혼인율 및 이혼율 추이	25
<표 III-1> 미국 고용기반 종업원복지프로그램의 종류	37
<표 III-2> 종업원복지로부터 받은 개인의 급부 현황	67
<표 III-3> 종업원복지에 대한 미국기업들의 지출현황	69
<표 III-4> 종업원복지 및 민간저축에 대한 개인부담금 현황	70
<표 IV-1> 시대의 변화와 복리후생의 변화	74
<표 IV-2> 기업에 의한 종업원복지의 역할	76
<표 IV-3> 법정외복리의 종류	88
<표 IV-4> 복리후생의 내용(일본경영자단체연맹 조사)	89
<표 IV-5> 단체보험의 신계약실적	118
<표 IV-6> 단체연금보험의 신계약실적	119
<표 IV-7> 재해보험의 신계약실적	120
<표 IV-8> 재형연금보험의 신계약실적	121
<표 IV-9> 의료보장보험의 신계약실적	121
<표 IV-10> 취업불능보장보험의 신계약실적	122

<표 IV-11> 종업원복지비용의 항목별 내용(전산업평균)	123
<표 IV-12> 법정외복리비의 항목별 내역	125
<표 V-1> 총액보상의 구성	135
<표 V-2> 카페테리아식 복리후생제도의 장단점 비교	137

그림 차례

<그림 II-1> 종업원복지제도의 주요 항목별 분류	9
<그림 II-2> 사내근로복지기금 용도사업 운영 현황	17
<그림 II-3> 노동생산성과 종업원복지비의 증가율 비교	18
<그림 IV-1> 종업원복지제도와 생명보험의 역할	117

I. 서론

1. 문제의 제기

우리나라는 1997년 말부터 시작된 IMF 금융위기를 거치면서 국제규범(global standard)의 적용을 통해 사회경제적으로 많은 변화를 겪었다. 특히 구조조정과 관련하여 노동 관련 환경은 급격히 변화되었다고 할 수 있다. 그 동안 종신고용을 바탕으로 직장의 안정성을 추구해오는데 익숙했던 관행이 구조조정을 위해 대량의 정리해고가 도입되면서 더 이상 작동하지 않는다는 것을 확인하였다. 또한 우리 경제가 전대미문의 위기를 겪으면서 근로자들은 고통을 분담하는 차원에서 급여를 삭감하는 것은 물론 그 동안 시행되어오던 각종 복지제도의 삭감을 받아들였다. 이러한 노동환경변화에 많은 근로자들은 좌절하기도 하고 분노하기도 하였으나 이제는 냉정한 마음으로 새로운 질서에 적응해가고 있는 것으로 판단된다. 이제 근로자들은 평생직장이라는 개념에서 벗어나 평생직업이라는 개념에 입각하여 경제생활을 영위하게 되었다.

이렇듯 최근 종업원복지제도의 변화는 경제위기의 극복과 연결되어 있으나, 앞으로는 경제 및 사회환경의 근본적 변화와 맞물려 많은 변화가 예상된다. 그런데 종업원복지제도는 본래 사회보장제도와 맞물려 운영되는 것이기 때문에 사회보장제도의 근간을 이루고 있는 사회보험제도의 변화가 클 경우 변화의 폭이 예상외로 클 수 있다. 또한 종업원복지제도 자체로 볼 때도 기업들이 경제의 글로벌화로 세계적인 기업들과 경쟁하면서 비용을 효율화하는 차원에서 접근할 것이므로 기존의 틀과는 다른 방식으로 접근할 것으로 예상된다.

그렇다면 우리나라 기업과 근로자들은 어떻게 종업원복지제도를 개선해갈 것인가? 이러한 노사간 개선노력에 정부는 어떻게 지원하는 것이 바람직할 것인가? 그리고 민영복지를 공급하는 기관인 보험회사는 이러

한 변화에 대응하여 어떠한 역할을 할 것이며, 이를 위해 무엇을 준비해야 할 것인가? 이 보고서는 이러한 문제의식에서 출발하여 준비되었으며 작성되었다.

2. 연구의 방법과 범위

이 보고서의 목적은 이상과 같은 문제의식 하에 우리나라의 종업원복지제도는 어떠한 상황에 있으며 향후 새로운 환경변화에 어떻게 적응하며 변화할 것인가를 알아보고, 그러한 변화에 대응하여 보험회사는 어떠한 역할이 바람직할 것인가를 알아보는 데 있다. 이를 위해 본고는 종업원복지제도가 잘 발달해 있는 미국의 운영실태를 알아보고, 최근 확정각출형 기업연금제도의 도입 등으로 많은 변화를 겪고 있는 일본의 종업원복지 운영실태를 알아보는 데 주안점을 두기로 한다.

이러한 연구방법은 본 보고서가 우리나라에서 종업원복지제도가 어떻게 변화될 것인지에 대한 본격적인 연구를 목표로 하고 있기보다는 미국과 일본의 사례를 조사하여 그로부터 많은 시사점을 얻는 데 있기 때문이다. 그렇다고 하여 본 보고서는 미국과 일본의 사례를 조사하는 것으로 그치지 않는다. 먼저 개괄적이기는 하지만 사회 및 노동환경변화에 대응하여 우리나라에서 종업원복지제도의 개편방향을 제시하기로 한다. 이어서 두 나라의 사례조사를 바탕으로 보험회사가 종업원복지제도의 개편과정에서 어떠한 역할을 담당할 수 있을지 방안을 찾기로 한다.

따라서 본 보고서는 다음과 같이 구성된다. 제Ⅱ장에서는 우리나라 종업원복지제도의 현황과 개편방향에 대해 알아보기로 한다. 제Ⅲ장에서는 미국의 종업원 복지제도, 제Ⅳ장에서는 일본의 종업원 복지제도의 역사와 현황 및 변화상황에 대해서 살펴본다. 그리고 제Ⅴ장에서는 우리나라에서 종업원복지의 활성화 방안과 보험회사의 참여방안을 논한다.

Ⅱ. 우리나라 종업원복지제도 현황과 개편 방향

1. 종업원복지의 일반론

가. 종업원복지의 정의와 기능

종업원복지(employee benefit)란 임금이나 근로시간 등 종업원에게 있어서 기본적인 근로조건 이외의 부가적인 근로조건의 개선 및 종업원의 상호부조활동에 의하여 종업원의 생활안정과 생활향상을 목적으로 실시되는 각종의 시책이나 활동을 말한다. 종업원복지에 대한 정의는 전문가에 따라 차이를 보이고 있으며, 일반적으로 협의와 광의의 개념으로 나누어 볼 수 있다. 협의의 정의에 의하면 “종업원복지란 기업주(employer) 단독으로 제공하는 사망, 상해, 질병, 퇴직 또는 실업에 대한 급부”로 정의할 수 있다. 그러나 이 경우 협의의 정의에 기업주가 복지비용을 부담하지만 사회보험제도 하에서 제공되는 급부, 예를 들어 국민연금, 국민건강보험, 산재보험, 고용보험 등을 포함시킬 것인가에 대한 논란이 있다. 광의의 정의에 의하면 “종업원복지란 근로시간에 대한 임금 외에 기업주에 의하여 전액 또는 부분적으로 종업원에게 제공되는 모든 급부 또는 서비스”로 정의할 수 있다.

우리나라에서는 종업원복지를 기업복지로 정의하여 사용하기도 한다. 이 경우 “기업복지는 특정기업에의 고용을 전제조건으로, 노동력을 제공한 피고용인에게 기업이 제공하는 모든 형태의 보상 중 정기적 지불금인 화폐임금을 제외한 금전적·물질적 보상의 총체”를 의미한다¹⁾.

1) 송호근(1995), p. 23.

<표 II-1> 종업원복지와 사회보장의 개념 비교

	종업원복지	사회보장
성격	· 노사 자치적 직역소집단의 사적 복지 · 내생적 · 니드를 보다 직접적 · 일상적 · 구체적으로 포착하고, 보다 개별적 · 즉응적 · 즉시적으로 대응	· 강제적 적용의 공적 복지 · 외생적 · 평균적 니드의 평균적 충족
주체	기업	국가
대상	기업종업원과 그 가족	전근로자, 전국민
이념	효율	공평
목적	종업원생활향상 · 안정—구성원통합—생산성향상—기업발전	국민생활안정—국민의 연대 · 통합—경제사회발전
근거	노동협약, 취업규칙, 임의	법률
재원	지불능력, 부가가치 노동생산	보험료수입, 조세수입, 운용익 수입
기능	· 노동력 확보 · 능력개발 · 활용에의 동기 부여 · 산업민주주의 · 자본축적 · 사회보장의 대체 · 대행 · 보완 · 자조와 사회보장의 연결	· 생존권 보장 · 노동능력 상실시, 실업시 등의 생활수준 저하의 완화 · 소득재분배 · 자동안정화장치
급부기준	· 기초적 니드 외에 속하는 부분(대체) · 기초적 니드 상에 속하는 부분(보완)	· 기초적 니드(범위 · 정도)
범위	· 취로시의 생활의 질 향상 및 노동능력 상실시 · 실업시의 생활보장에의 준비	· 소득 · 의료 · 장기간호 · 육아 · 주택 · 사회복지(주로 노동능력 상실시 · 실업시의 생활보장)

종업원복지는 사회보장과 비교할 때 <표 II-1>과 같이 정리될 수 있다. 종업원복지가 사회보장과 비교하여 결정적인 차이점은 공평이라는 이념에 입각하여 강제적용되는 제도가 아니라 효율에 입각하여 임의의 제도로 운영된다는 점이다. 또한 적용되는 대상에서도 사회보장제도가

전국민을 대상으로 국민생활 안정을 목적으로 하는 데 반해, 종업원복지는 기업의 종업원과 가족을 대상으로 종업원의 생활향상 및 안정, 생산성 향상, 기업발전을 목적으로 하고 있다. 그리고 급부를 기준으로 볼 때 사회보장제도가 기초적인 니드의 충족으로 목표로 하고 있는 데 반해 종업원복지는 그에 제외된 부분과 초과하는 니드의 충족을 목표로 하고 있다. 따라서 종업원복지 제도는 사회보장 제도를 대체, 대행, 또는 보완하는 역할을 하며, 개인의 자조 노력과 국가의 사회보장을 연결하는 중간적 위치에 속한다고 볼 수 있다.

나. 종업원복지제도의 상호관계

국가, 기업 및 종업원에 의한 종업원복지는 어느 것이나 종업원의 생활안정과 향상을 도모하고, 종업원의 복지를 증진하는 것을 목적으로 하고 있다. 그러나 각 실시주체는 종업원복지시책을 필연적으로 채용하여 발달시켜 온 배경의 여러 가지 조건이나 필요성에 따라 각각 독자의 목적을 가지고 있으며, 각 실시주체는 그러한 상황을 반영하여 각종의 종업원복지시책을 채용하고 있다. 그러나 그러한 각 실시주체에 의한 종업원복지시책에는, 유사한 형태나 내용으로 인해 경합관계를 갖는 것도 있으며, 또한 반대로 다른 주체가 제공하지 않는 복지를 제공함으로써 상호보완의 관계를 갖는 것도 있다.

외국의 경험을 통해 볼 때 노동조합의 자주적인 종업원복지활동이 기업의 종업원복지시설로 전환되거나, 또는 국가의 종업원복지정책으로 전환되는 예를 볼 수 있다. 예를 들면 노동조합의 활동이 발달하는 과정에서 노동조합의 자주적인 종업원복지활동이 노동협약 등에 의하여 기업으로 이전되어 기업의 종업원복지시설로 변화하고 있다. 미국의 경우 1965년에 65세 이상의 노령자를 수급자로 하는 공적건강보험을 연방법으로 제정하였으나, 그 그룹 이외의 자를 수급자로 하는 공적건강보험제도는 아직 실현시키지 못하고 있다. 미국에서는 노동조합이 20세기

초부터 종업원의 건강보호를 노동운동으로 받아들였으며, 그 후 건강보험제도의 실현에 대응하여 왔다. 그러나, 건강보험법이 실현되지 않았기 때문에 노동조합은 민간건강보험에 조합원이나 부양가족을 가입시키는 운동을 전개하였다. 1940년대 후반에 들어서 노동조합은 종업원을 건강보험에 가입시키는 것을 기업의 의무로 하는 사고방식을 노동쟁의에 대한 대통령의 사실조사위원회의 보고에 의하여 확립하였다. 그 결과 종업원은 노동협약에 의하여 민간건강보험에 가입할 수 있게 되었는데, 이러한 형태는 현재에도 계속되고 있다. 이 방법은 국가의 종업원 복지정책의 부족을 기업과 노동조합에 의한 활동으로 보완하고 있는 예이다.

종업원의 조직적인 활동에 의한 종업원복지활동이 사회보험으로 전환하는 사례도 나타나고 있는데, 초기에 종업원의 자조와 상호부조에 의해 독자적으로 조직한 공제활동을 전개하다가 여러 가지 과정을 거쳐 사회보험으로 변화시켰다. 따라서 이것은 종업원의 조직적 활동에 의한 종업원복지활동이 국가의 종업원복지정책으로 변화한 예라고 할 수 있다. 노동조합의 종업원복지활동이 사회보험으로 변화하기 이전의 모습으로 오늘날에도 여전히 유지되고 있는 예는 덴마크, 핀란드 및 스웨덴에서 찾아 볼 수 있는데, 이들 국가에서 노동조합이 독자적으로 실시하고 있는 임의의 민간실업보험제도를 들 수 있다. 이들 3개국의 민간실업보험제도는 이 제도 이외에 공적인 실업보험이 존재하지 않으므로, 국가의 공적제도에서 결여되어 있는 종업원복지정책 부분을 종업원복지활동이 보완하고 있는 예에 해당한다.

또한 노동조합과 기업의 단체교섭에 의하여 실시된 기업의 종업원복지시설을 노동조합의 연합체와 기업의 연합체의 노동협약으로 전환하여 기업에 의한 민간의 강제적 종업원복지시설로 발달시키고, 게다가 이러한 제도를 국가의 종업원복지정책의 일부로 변화시키는 예도 찾아 볼 수 있다. 핀란드, 노르웨이, 스웨덴 등에서 노동협약에 의하여 기업이 실시하고 있던 민간연금제도를 기존의 공적연금제도에 부가하는 형태로

하여 공적연금제도를 개혁한 것이 그러한 예에 해당된다. 또한 다른 예를 들면 스웨덴 등에서는 기업이 노동협약에 의하여 기업연금이나 민간 건강보험 등을 종업원복지로 실시하고 있다. 이러한 종업원복지시책은 국가의 종업원복지정책과 중복되는 형태가 되고 있지만, 전자가 후자를 보강하는 역할을 하고 있다.

덧붙여 말하면, 이들 국가에서는 다른 국가와 같이 소위 사회보장제도가 상당히 발달되어 있는 상황에서 기업의 종업원복지시설도 존재하며, 게다가 노동조합의 종업원복지 활동도 활발하여 종업원의 생활은 각 실시주체에 의한 복수의 복합적인 방법에 의한 종업원복지에 의하여 보호되고 있다고 할 수 있다.

다. 종업원복지의 내용과 범위

종업원복지는 국가, 기업 및 종업원 등에 의하여 행하여지면서 유사한 부분에서 경합적인 관계를 갖고 있거나 또는 부족을 보완하는 보완적인 관계를 갖고 있지만, 어느 제도나 종업원의 생활안정과 향상을 목표로 한다는 점에서는 공통의 목적을 갖고 있다.

그러나 그러한 활동은 무제한으로 확대·발전하는 것이 아니라, 각 실시주체가 내포하고 있는 내재적인 요인 및 그것을 둘러싸고 있는 외재적인 요인 등 각종의 제약에 의하여 어떠한 한계를 갖게 되거나 범위가 한정되게 된다. 다만, 그러한 제약이나 한계는 반드시 고정적인 것이 아니라, 종업원복지를 지탱하는 기본적인 제 조건이 변화하거나 또는 종업원복지를 둘러싸고 있는 객관적인 제 조건이 변화하면, 한계나 범위가 변할 수 있다. 따라서, 각 실시주체에 의한 종업원복지는 어떠한 환경에 처하며 국가가 어떠한 정책을 택하는가에 따라 내용상의 변화를 가지면서 발전하고 있다.

2. 우리나라 종업원복지의 현황

가. 우리나라 종업원복지제도 현황

종업원복지제도는 각국이 처한 경제적 사정, 역사적 발전과정, 노사문화 등 다양한 요소의 영향을 받아 형성된다. 종업원복지제도는 일반적으로 기업의 복리후생비에서 차지하는 사회보장비 부담의 비율과 기업내 복지비 부담을 기준으로 세 유형으로 분류할 수 있다(<표 II-2> 참조). 먼저 유럽형은 사회보장비의 부담이 큰 반면에 기업내 복지비 부담은 작고, 미국형은 사회보장비의 부담이 작은 반면에 기업내 복지비 부담은 크다. 그리고 일본형은 미국형과 유럽형의 중간에 위치하고 있다. 이러한 유형상의 차이에 가장 큰 영향을 미친 것은 결국 사회보장제도의 발전과정 및 경제운용의 기본원칙이라고 할 수 있을 것이다. 우리나라의 경우에는 사회보장에 대한 부담과 종업원복지를 위한 기업내 복지비가 비슷하여 일본의 유형에 속한다고 할 수 있을 것이다.

<표 II-2> 사회보장비와 기업내 복지비의 부담비율 비교

	기업의 복리후생비에서 차지하는 사회보장비 부담의 비율	기업의 복리후생비에서 차지하는 기업내 복지비 부담의 비율
일본형	중	중
유럽형	대	소
미국형	소	대

자료 : 김종일(1998)

종업원복지제도를 연구하기 위해서는 관련 통계를 활용해야 하는데, 대개의 경우 각국의 노동환경의 차이로 인해 구성항목을 일률적으로 통

일시켜 구분하기는 어렵다. 특히 각 구성항목에 대한 통계를 보이기 위해서는 각국에서 활용할 수 있는 통계분류 기준에 의거하여 항목별 분류를 할 수밖에 없다. 이러한 점을 감안할 때 우리나라에서는 기업의 노동비용을 여러 항목으로 구분하여 집적하고 있는 『기업체 노동비용조사보고서』가 유용하므로 이를 기준으로 구분하는 것이 적합할 것이다. 따라서 우리나라에서 종업원복지제도는 항목별로 분류하면 현물급여, 퇴직금의 비용, 법정복리비, 법정외복리비, 모집비, 교육훈련비, 기타 노동비용 등으로 나뉜다. 이 중에서 종업원복지의 주요 항목으로는 현물급여, 퇴직금의 비용, 법정복리비, 법정외복리비를 꼽을 수 있으며, 항목별 상세구성 내역은 <그림 II-1>과 같이 나타낼 수 있다.

<그림 II-1> 종업원복지제도의 주요 항목별 분류

현물급여	+	퇴직금 비용	+	법정복리비	+	법정외복리비
· 통근정기승차권 · 회수권 · 자사제품의 제공		· 퇴직금 · 누진퇴직금		· 국민건강보험 · 산재보험 · 국민연금 · 고용보험 · 장애인고용촉진 기금 · 기타법정복리비		· 주거비용 · 의료보건비용 · 식사비용 · 문화, 체육, 오락 · 보험료 지원금 · 경조비 · 재형저축장려금 · 학비보조비용 · 사내근로복지기금 출연금 · 보육비 지원 · 근로자 휴양비 · 종업원지주제 지원금 · 기타 법정외 복리비

그런데 법정복리비는 관련법에 의해 강제되는 것이므로 기업간에 차이가 없으나, 종업원복지제도와 관련하여 중요한 것은 법정외복리비로

서 주요 구성항목은 다음과 같다. 즉, 주거에 관한 비용, 의료보전에 관한 비용, 식사 관련비, 문화·체육·오락, 보험료지원, 경조비, 재형저축장려, 학비보조, 사내근로복지기금, 보육비, 근로자휴양, 종업원지주제 지원, 기타 비용으로 구성된다.

나. 우리나라 종업원복지의 현황

『기업체 노동비용 조사보고서』를 통해 볼 때 우리나라 종업원복지의 구성비를 보면 법정복리비는 확대되는 반면에 법정외복리비는 축소되는 경향을 보이고 있다. 1990년대 초에 법정복리비는 33%대이었으나 1990년대 후반부터는 급증하기 시작하여 1999년에는 49.2%에 이르고 있다.

<표 II-3> 1인당 법정 복리비와 법정외 복리비의 구성비 추이

(단위 : %)

구분	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
법정복리비	33.5	33.8	33.2	30.4	34.9	36.7	38.9	46.3	49.2
법정외복리비	66.5	66.2	66.8	69.6	65.1	63.3	61.1	53.7	50.8

자료 : 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 2000.

1) 법정복리비 현황

우리나라 기업에서 법정복리가 1998년 이후 절대금액 면에서 급격히 증가하고 있는데, 이는 1995년 고용보험제도의 도입, 이후 각종 사회보험제도의 보험요율 인상 및 적용대상 확대 등으로 기업의 부담이 늘어났기 때문이다²⁾.

- 2) 각종 사회보험제도의 도입과 같은 요인 이외에도 통계의 작성 기준이 1997년까지는 상용근로자 30인 이상 기업체를 대상으로 한 데 반해 1998년 이후의 자료는 상용근로자 10인 이상 기업체를 기준으로 하고 있기 때문이기도

<표 II-4> 우리나라 근로자 1인당 법정복리비 연도별 추이

(단위 : 천원, %)

연도	계	의료보험	산재보험	국민연금	고용보험	장애인 고용 촉진기금	기타 법정 복리비
1991	37.9 (100.0)	9.7 (25.6)	15.9 (42.0)	10.4 (27.4)	-	0.4 (1.1)	1.4 (3.7)
1992	50.9 (100.0)	11.1 (21.8)	24.9 (48.9)	12.9 (25.3)	-	0.9 (1.8)	1.1 (2.2)
1993	61.9 (100.0)	11.6 (18.7)	27.6 (44.6)	18.5 (29.9)	-	1.5 (2.4)	2.9 (4.7)
1994	55.1 (100.0)	12.2 (22.1)	16.5 (29.9)	21.7 (39.4)	-	1.5 (2.7)	3.2 (5.8)
1995	64.7 (100.0)	13.7 (21.2)	15.8 (24.4)	25.0 (38.6)	5.9 (9.1)	1.6 (2.5)	2.8 (4.3)
1996	81.0 (100.0)	15.9 (19.6)	19.6 (24.2)	30.1 (37.2)	11.8 (14.6)	1.8 (2.2)	1.7 (2.1)
1997	98.1 (100.0)	17.3 (17.6)	25.8 (26.3)	35.4 (36.1)	13.7 (14.0)	2.2 (2.2)	3.7 (3.8)
1998	121.3 (100.0)	20.0 (16.5)	25.7 (21.2)	55.4 (45.7)	15.0 (12.4)	2.6 (2.1)	2.7 (2.2)
1999	167.9 (100.0)	24.5 (14.6)	30.9 (18.4)	79.0 (47.1)	28.4 (16.9)	2.3 (1.4)	2.8 (1.7)

주 : 1997년까지는 상용근로자 30인 이상 기업체 기준이며, 1998년 이후의 자료는 상용근로자 10인 이상 기업체 기준임.

자료 : 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 2000.

이를 구체적으로 살펴보면 국민건강보험의 경우에는 효율의 인상³⁾,

하다.

- 3) 국민건강보험의 경우 1977년 7월부터 500인 이상 사업장에 대해 강제로 적용되기 시작한 이래 1979년 7월부터는 300인 이상 사업장, 1981년 1월부터는 100인 이상 사업장, 1982년 12월부터는 16인 이상 사업장, 1988년 7월부터는 5인 이상 사업장, 1989년 7월부터는 1인 이상 사업장에 확대 적용되었다. 따라서 최근 기업부담의 원인은 적용범위의 확대보다는 효율의 인상을

국민연금의 경우에는 적용범위의 확대와 요율인상⁴⁾, 산재보험의 경우에는 적용업종의 확대, 고용보험의 경우에는 제도의 신설, 적용 대상의 확대 및 요율의 인상⁵⁾을 통해 기업의 부담이 늘어났다고 할 수 있다.

향후 국민연금과 건강보험의 요율이 인상될 것으로 예상되기 때문에 법정복리비에 대한 기업의 부담은 더욱 커질 것으로 예상된다.

2) 법정외복리비 현황

법정외복리비는 다음 <표 II-5>와 같이 구성된다. 이러한 내용을 통해서 종업원복지의 특성을 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다⁶⁾.

첫째, 종업원복지가 근로자들의 실제생활에 영향을 미칠 수 있는 다양한 항목으로 구성되어 있다는 점이다. 둘째, 거의 대부분의 종업원복지 프로그램이 현재 고용된 상태를 전제로 한 것이고, 퇴직이나 기타 이유로 직장을 떠나게 되면 종업원복지 프로그램의 혜택이 중단된다는 점이다. 셋째, 종업원복지는 노사간의 합의에 의해 자발적으로 이루어지는 것이므로 기업이 처한 환경에 따라 종업원복지 제공의 격차는 임금격차보다 훨씬 크게 나타나며, 경기변동에 따른 종업원복지 제공 정도의 변동폭은 임금보다 훨씬 더 크게 나타난다는 점이다.

통한 것이라 할 수 있다.

- 4) 국민연금의 경우 1988년에 도입될 당시에는 10인 이상 사업장이 당연적용대상이 되었으며, 그 후 1992년부터 5인 이상 사업장에 확대적용된 후 1999년에는 1인 이상 모든 사업장에 확대 적용되었다. 또한 기업이 부담하는 보험요율도 1988년 1.5%이었던 것이 1993년부터는 2.0%로 늘어났으며, 다시 1998년부터는 4.5%로 늘어났다.
- 5) 고용보험은 1995년 7월부터 도입이 되어 30인 이상 사업장에 적용되었으며, 그 후에 1998년 1월부터 10인 이상 사업장으로 확대되었고, 곧이어 동년 3월부터는 5인 이상 사업장으로, 1999년 10월부터는 사업 규모에 관계없이 전면적으로 적용되게 되었다.
- 6) 박찬임(2000), pp. 367~368.

<표 II-5> 법정의 복지의 항목별 구성 내용

항목	내용
주거에 관한 비용	통근버스제도, 자사제품 할인지급, 기념품 지급
의료보전에 관한 비용	임대주택(사택), 기숙사, 주택구입자금 대여, 전월세자금 지원
식사에 관한 비용	의료서비스, 건강검진
문화·체육·오락에 관한 비용	오락·휴게실, 도서실, 체육시설, 운동장, 목욕탕·샤워장, 사내서클지원
보험료 지원금	사보험지원금, 생명보험, 개인연금 지원
경조 등의 비용	경조금
재형저축 등의 장려금	금융공제제도, 재형저축장려금
학비보조비용	학자금
기타 비용	탁아시설, 휴양시설, 종업원지주제, 유류대, 생활자금지원제도, 공제회 기여금, 소비조합, 주차비, 사내근로복지기금

실제로 법정외복리비는 1992년에서 1999년 사이에 연평균 11.9%의 증가율을 보여왔으나 1995년과 1998년에는 각각 -4.4%, -8.6%의 성장률을 보여 다른 연도의 두 자리 수 성장에 비해 대조를 이루고 있다. 이러한 성장추세의 변동성은 경기의 불안정으로 기업의 매출 및 수익이 악화된 것과 연관성이 크다고 하겠다.

그런데 그 중에서도 빠른 증가율을 보인 것은 보험료 지원금, 사내근로복지기금 출연금, 보육비 지원금, 종업원지주제도 지원금이다. 대신에 평균증가율 이하로 증가율을 보인 항목은 식사에 관한 비용과 재형저축의 장려금, 문화·체육·오락에 관한 비용이다. 이러한 추세에서 확인할 수 있는 것은 향후 식비나 시설 중심의 획일화된 기초서비스 대신에 보험 또는 성과보상 성격의 주식을 통한 보상이 활발해질 것이라는 점이다.

<표 II-6> 근로자 1인당 법정외복리비 지출 연도별 추이

(단위 : 천원)

구분	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
계	75.3 (100.0)	99.7 (100.0)	124.6 (100.0)	126.4 (100.0)	120.8 (100.0)	139.5 (100.0)	154.0 (100.0)	140.8 (100.0)	173.5 (100.0)
주거에 관한 비용	8.2 (10.9)	14.2 (14.2)	18.0 (14.4)	22.8 (18.0)	13.0 (10.8)	12.7 (9.1)	14.4 (9.4)	11.1 (7.9)	16.0 (9.2)
의료보전에 관한 비용	2.0 (2.7)	2.9 (2.9)	3.8 (3.0)	4.2 (3.3)	4.0 (3.3)	4.5 (3.2)	5.7 (3.7)	5.6 (4.0)	5.8 (3.3)
식사에 관한 비용	29.3 (38.9)	31.7 (31.8)	35.6 (28.6)	37.4 (29.6)	42.4 (35.1)	40.6 (29.1)	42.0 (27.3)	44.4 (31.5)	46.4 (26.7)
문화·체육·오 락에 관한 비용	3.7 (4.9)	4.7 (4.7)	4.9 (3.9)	4.8 (3.8)	8.4 (7.0)	7.4 (5.3)	6.8 (4.4)	4.2 (3.0)	5.9 (3.4)
보험료지원금	1.1 (1.5)	0.9 (0.9)	1.3 (1.0)	2.1 (1.7)	2.8 (2.3)	7.4 (5.3)	11.5 (7.5)	15.0 (10.7)	12.0 (6.9)
경조 등의 비용	2.9 (3.9)	3.3 (3.3)	3.6 (2.9)	4.3 (3.4)	4.1 (3.4)	5.6 (4.0)	6.9 (4.5)	6.7 (4.8)	7.1 (4.1)
재형저축의 장려금	1.0 (1.3)	1.0 (1.0)	0.8 (0.6)	0.7 (0.6)	0.8 (0.7)	0.7 (0.5)	0.8 (0.5)	0.6 (0.4)	0.8 (0.5)
학비보조의 비용	8.4 (11.2)	10.6 (10.6)	12.6 (10.1)	12.0 (9.5)	14.8 (12.3)	18.5 (13.3)	22.9 (14.9)	23.9 (17.0)	21.1 (12.2)
사내근로복지 기금 출연금	6.7 (8.9)	10.4 (10.4)	17.3 (13.9)	13.8 (10.9)	9.8 (8.1)	9.5 (6.8)	10.4 (6.8)	8.7 (6.2)	27.5 (15.9)
보육비지원금	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)	0.2 (0.2)	0.4 (0.3)	0.7 (0.5)	0.3 (0.2)	0.2 (0.1)
근로자휴양에 관한 비용	3.3 (4.4)	6.3 (6.3)	6.2 (5.0)	3.6 (2.8)	6.2 (5.1)	6.7 (4.8)	5.2 (3.4)	3.2 (2.3)	3.7 (2.1)
종업원지주 제도 지원금	1.1 (1.5)	1.3 (1.3)	6.6 (5.3)	10.7 (8.5)	1.2 (1.0)	11.1 (8.0)	5.6 (3.6)	0.5 (0.4)	2.3 (1.3)
기타 법정외 복리비	7.7 (10.2)	11.9 (11.9)	14.0 (11.2)	9.8 (7.8)	13.1 (10.8)	14.4 (10.3)	21.1 (13.7)	16.5 (11.7)	24.7 (14.2)

주 : 1997년까지는 상용근로자 30인 이상 기업체 기준이며, 1998년 이후의 자료
는 상용근로자 10인 이상 기업체 기준임.

자료 : 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 2000.

3) 사내근로복지기금제도 운영 현황

사내근로복지기금은 노사가 협력하여 생산성을 제고하고 여기에서 발생하는 이익금의 일부를 기금으로 출연하여 근로자 복지증진을 도모하는 제도로써 1983년부터 시행되었으며 1991년 「사내근로복지기금법」의 제정으로 제도화되었다. 즉, 사내근로복지기금제도는 근로자의 사기진작과 기업의 생산성 향상에 기여하는 등 노사가 협의하여 근로자의 복지를 증진시키는 것을 목표로 하며, 기금에 대한 출연금과 근로자들이 기금을 통해 지원받는 금품에 대하여는 세제혜택을 받게 되어 노사 모두에게 유리한 제도이다.

사내근로복지기금제도는 다음 같이 성격을 규정할 수 있다. 첫째, 근로복지제도이면서 근로자성과배분제의 일종이라고 할 수 있다⁷⁾. 「사내근로복지기금(이하 「기금」이라 함)」은 근로자의 주택구입자금의 보조, 우리사주 구입자금의 지원 등 재산형성을 위한 지원과 장학금·재난구호금의 지급, 기타 근로자의 생활원조 등 근로자의 생활안정과 복지증진을 위한 사업에 사용된다. 그리고 「기금」의 재원은 기업의 이익을 대상으로 사업주가 출연하는 금액 또는 노사가 협의하여 결정하는 금액으로 조성되는 것으로서 이는 근로자가 성과배분에 참가할 수 있는 제도이다.

둘째, 「기금」은 기업과는 별개의 독립법인으로 설립되고 운영기구도 사업체의 경영조직과 별도의 기구 즉, 협의회·이사·감사 등의 조직을 갖춘다. 조성된 기금은 법령 및 자체 정관 등에 따라 관리·운영되므로 당해 사업체의 영업재산과는 완전히 별개로 운영되고, 따라서 기금은 당해 사업체의 영업재산이나 운영자금으로 전용 또는 대출될 수 없다. 그리고 기금의 증식방법을 통하더라도 「기금」의 명의로 직접 당해 사업체의 주식을 취득하거나 또는 그 사업체에 출자할 수 없다.

셋째, 「기금」은 당해 사업의 폐지, 기금의 합병 및 분할·분할합병이 있

7) 노동부, 『사내근로복지기금제도 안내』, 2001

는 경우에만 해산되므로 일반 법인의 해산사유인 고유목적의 달성 또는 달성불능, 인가관청의 설립허가 취소 등을 이유로 해산할 수 없다.

넷째, 「기금」은 수익금으로 복지사업을 실시함이 원칙이며, 기금원금으로는 근로자 대부사업을 실시할 수 있다. 따라서 근로복지사업을 수행하더라도 원금을 잠식·소모할 수는 없고 또한 원금을 해치거나 손실을 가져올 우려가 있는 증식방법 즉, 부동산 소유, 주식투자 등에는 운용할 수 없다.

다섯째, 「기금」은 금융기관에 예입·예탁 등을 통한 운용을 원칙으로 하고 있으므로 필요한 용도에 따라 시의적절하게 활용할 수 있도록 유동성이 확보되어 있다.

이러한 성격을 갖는 사내근로복지기금제도의 활성화를 위해 정부는 기금 출연금에 대한 손비인정(법인세 면제), 근로자에 대한 증여세 면제 등 세제혜택을 통해 지원하고 있다.

2000년말 기준으로 사내근로복지기금은 총 862개가 설립되어 있는데, 이는 1999년도 790개에 비해 72개의 기금이 증가(전년대비 9.1%)한 것이다. 그리고 기금 총조성액도 크게 늘어 최초로 3조원이 넘어 3조 4,284억원으로 전년대비 5,319억원(18.4%)이 증가하였으며, 평균기금액도 39.8억원으로 3.2억원(8.7%)이 증가하였다. 이는 1995년 이후 최대 증가폭으로 증가한 것으로, IMF 이후 경기호전을 반영하여 복지에 대한 근로자들의 욕구와 사업주의 관심이 증대된 데 기인한다고 판단된다.

<표 II-7> 사내근로복지기금 연도별 현황

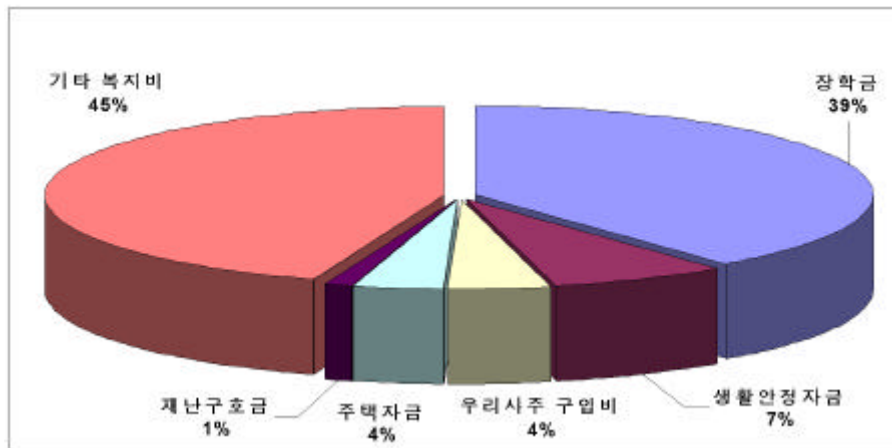
(단위 : 개소, 억원, 천명)

구 분	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
기 금 수	293	444	568	655	700	735	755	790	862
기 금 액	4,325	7,097	12,149	15,974	19,014	21,770	23,740	28,965	34,284
수혜대상근로자수	457	583	829	930	1,007	1,476	900	909	1,094
평균기금액	14.8	16.0	21.4	24.4	27.2	29.6	31.4	36.6	39.8

자료 : 노동부

이렇게 조성된 사내근로복지기금을 통해 2000년 한해 동안 근로자 101만9천명에게 장학금으로 1,414억원(39.1%), 생활안정자금으로 262억원(7.2%), 회사주 구입자금으로 153억원(4.2%), 주택자금으로 136억원(3.8%) 순으로 지원된 것으로 나타났다(<그림 II-2> 참조).

<그림 II-2> 사내근로복지기금 용도사업 운영 현황



자료 : 노동부, 「사내근로복지기금 크게 증가」, 노동부 보도자료, 2001.5.7.

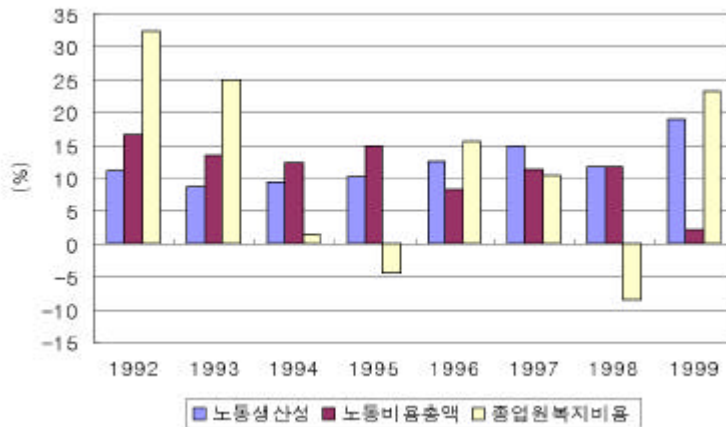
3. 종업원복지제도 개편에 영향을 미치는 요소

종업원복지의 변화를 가져오는 환경변화 요인으로는 경쟁의 글로벌화, 취업형태의 다양화, 노동이동의 유동화에 대한 대응, 사회보장정책의 변화, 니드의 다양화 등을 꼽을 수 있다.

가. 경쟁의 글로벌화에 대응한 비용효율화

경쟁의 글로벌화는 종업원복지제도에 영향을 미치는 가장 강력한 요소라고 할 수 있다. 종업원복지제도가 가장 발달하여 있으며 노후보장의 중심축으로서 역할하고 있는 미국에서조차 경쟁의 글로벌화로 인해 과연 종업원복지제도가 본래의 역할에 충실하면서 존속할 의미가 있는 것인지 의문이 제기되고 있다⁸⁾. 이는 경쟁이 심화될수록 기업의 입장에서 비용의 효율화를 위해 나서게 되는데, 종업원복지가 비용으로 인식되는 한 확대에는 제약이 따를 수밖에 없는 것이다. 우리나라의 경우 1998년에 IMF금융위기로 인해 종업원복지비용의 감소율이 노동생산성에 비해 더 컸지만, 그 이전 1996~97년간에는 노동생산성 증가율을 훨씬 앞질러 증가하였다. 이를 통해 유추해볼 때 노동생산성에 비해 무리한 종업원복지비용의 증가율은 국제경쟁력을 저하시킬 것이나, 향후 종업원복지비용이 노동생산성의 증가율과 보조를 같이 한다고 할 때 더 커질 여지가 있다고 할 수 있다.

<그림 II-3> 노동생산성과 종업원복지비의 증가율 비교



- 주 : 1) 노동생산성은 전체종사원의 물적노동생산성 기준임.
 2) 노동비용총액은 1997년까지는 30인 이상 기업체 기준이며, 1998이후는 10인 이상 기업체 기준임.
 3) 종업원복지비용은 노동비용총액 중 법정외복리비 지출기준임.

8) Conte, Christopher R.(1998)

또한, 종업원복지를 제공하기 위해서는 비용이 수반될 수밖에 없다는 것을 인정하는 것이 중요하다. 다만 한 기업의 총지출 중에서 근로자에게 제공될 수 있는 몫이 제한될 수밖에 없다면 종업원복지와 임금간에는 상충관계가 존재한다고 볼 수 있다. 한 예로 미국의 경우 1973년에서 1995년 사이에 상시고용자와 봉급생활자의 실질중양주급(the real median weekly income)은 12.7% 하락하였으나, 동기간동안 실질평균시간 보상(real average hourly compensation)은 6.1% 증가하였다⁹⁾. 따라서 종업원복지는 노사간의 합리적인 의사결정구조를 통해 기업의 경쟁력을 유지하면서도 그로 인한 과실이 근로자에게 고르게 분배될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 하겠다.

나. 취업형태의 다양화

취업형태의 다양화는 같은 직장에 다니더라도 근무조건이 다른 상태에 있게 만든다. 최근 IMF 금융위기 이후 취업양태를 보면 높은 실업률이 이어지는 속에 불완전취업, 일용직, 계약직 등이 증가하는 추세를 보이고 있다.

상용근로자의 경우 1995년까지 증가추세를 보였으나, 그 이후 계속 감소추세를 보여 1999년에는 605만 명까지 줄어든 후 2000년이 되어서야 다소 증가세를 보이고 있다. 이에 반해 임시근로자와 일용근로자는 1993년 이후 증가추세를 보여 2000년 현재 각각 451만 명과 238만 명을 기록하고 있다. 그 결과 1999년부터는 비상용근로자의 비중이 상용근로자의 비중을 앞서는 결과가 초래되었다. 특히 일용근로자의 비중이 1999년부터 급격히 증가하는 추세를 보이고 있다.

이렇듯 취업형태가 다양해지면서 기업 내에서 이들에 대해 제공하는 종업원복지도 다양해질 수밖에 없을 것이다.

9) Losey, Michael R.(1998), p. 8.

<표 II-8> 취업지위별 근로자 수 추이

(단위 : 천명, %)

연도	상용근로자		임시근로자		일용근로자	
	인원	구성비	인원	구성비	인원	구성비
1991	6,294	55.2	3,275	28.7	1,836	16.1
1992	6,617	57.0	3,223	27.7	1,778	15.3
1993	6,929	58.8	3,139	26.6	1,725	14.6
1994	7,131	57.9	3,421	27.8	1,773	14.4
1995	7,429	58.1	3,545	27.7	1,809	14.2
1996	7,401	56.6	3,806	29.5	1,804	13.8
1997	7,151	54.1	4,182	31.6	1,892	14.3
1998	6,457	53.0	3,998	32.8	1,735	14.2
1999	6,050	48.3	4,183	33.4	2,289	18.3
2000	6,252	47.6	4,511	34.3	2,378	18.1

자료 : 통계청

다. 노동이동의 유동화에 대한 대응

경쟁의 글로벌화에 따라 노동유연화 정책¹⁰⁾이 취해지면서 근로자들의 직장이동이 빈번해지고 있다. 실제로 이를 통계를 통해 확인하는 것은 어려우나¹¹⁾, 노동이동성의 추이는 노동부에서 매월 조사하여 발표하는 입직률과 이직률 통계를 통해서 확인할 수 있다. 물론 우리나라에서 입직률과 이직률은 경기에 의해서 영향을 받는 측면이 크므로 절대적인 의미를 갖는 것으로 해석하기 어려우나, IMF 금융위기 이후 경기가 회

10) 노동의 유연화 정책은 경기변동이나 기업의 필요에 따라 노동력의 절대규모를 탄력적으로 조정할 수 있도록 정리해고제, 변형근로시간제, 임시직 및 계약직의 확대, 성과급제 등을 실시하는 것을 정책적으로 지원하는 것을 말한다.

11) 노동이동의 유연성을 측정하기 위해서는 해고의 용이성, 노동이동에 관한 제도적 장치 등을 지수화하는 것이 필요하나, 현재로서는 공인된 지수가 없으므로 노동 입직률과 이직률 통계를 제한적 의미로 사용하기로 한다.

복되면서 1999년을 경계로 노동의 이동성이 높아지고 있는 것으로 파악된다. 이러한 변화 추세는 수치로는 입증하기 어려우나 IMF 금융위기 이후 구조조정과정을 거치면서 종신고용제가 무너지면서 근로자들이 더 나은 직장을 선택해 스스로 이동해 가는 것을 통해서도 확인된다.

<표 II-9> 노동이동성 추이

(단위 : %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
입직률	3.01	2.90	2.84	2.77	2.32	1.78	2.64	2.84
이직률	3.14	2.85	2.86	2.86	2.65	2.68	2.43	2.63

주 : 1) 임업, 수렵업 및 수산업 부문을 제외한 전산업에 대해서 상용종업원 10인 이상을 고용하고 있는 사업체를 조사대상으로 한 결과임. 단, 상용종업원이란 고용계약기간이 한달 이상이거나 조사기준일 이전 3개월간 45일이상 노동한자를 말함.

2) 입직률 = (당월입직자 수 / 전월말근로자 수) × 100,
이직률 = (당월이직자 수 / 전월말근로자 수)

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각 월호.

이렇게 직장이동이 빈번해짐에 따라 근로자의 입장에서는 한 직장에 서 제공받는 급부를 장기적 관점에서 고려하기보다는 단기적 관점에서 극대화하려는 시도가 이루어지게 된다. 이에 반해서 기업 또는 경영자의 관점에서는 능력이 있는 근로자를 가능한 한 오랫동안 고용하고 싶어한다. 이를 위해서는 다른 기업과는 차별화되고 더 나은 급여 또는 복지혜택을 줄 수밖에 없을 것이며, 결국 획일화되고 표준적인 종업원 복지제도는 재구축될 수밖에 없게 된다.

라. 사회보장정책의 변화

우리나라는 근로자에 대해서는 4대 사회보험에 강제 가입하도록 함으로써 기본적인 사회보장을 제공하고 있다. 노후소득보장을 위해서는 국

민연금, 의료보장을 위해서는 국민건강보험, 산업현장의 재해에 대비하기 위한 산업재해보험, 실직에 대비한 고용보험이 있다. 이들 제도는 각기 도입된 시기나 역할이 다르지만, 현재 심각한 재정위기상황에 처해 있거나 적정한 역할이 모색될 필요성이 있다.

먼저 국민연금의 경우 보건복지부의 「국민연금 장기재정 전망」에 따르면 2034년부터 재정수지가 적자를 기록한 후 2048년에는 재정기금이 고갈되는 것으로 전망되고 있다. 이러한 상황은 제도설계가 잘못된 데서 기인한 바가 크다고 평가된다. 국민연금의 경우 최초 제도 도입시 평균소득자가 40년 가입시 생애평균소득의 70%를 급부로 받도록 설계되었으나, 일정기간 제도 운영 후 재정추계 결과 재정적자가 예상되어 급부수준을 60%로 낮추었다. 이와 함께 지급개시연령도 단계적으로 65세로 높이고 보험료도 점진적으로 높이도록 변경되었다. 그럼에도 불구하고 총기여액 대비 총급여액의 현재가치로 나타내지는 수익비가 소득계층에 관계없이 1을 훨씬 초과하고 있어 재정적자가 예상되고 있다.

국민건강보험의 경우에도 1996년부터 순수지율이 100을 초과하기 시작하여(<표 II-10> 참조) 2000년에 당기 재정수지가 1조 90억원의 적자를 보인 후, 2001년에는 3조 9,170억원의 적자를 보일 것으로 예상된다¹²⁾. 그 이외에 산재보험과 고용보험의 경우도 현재로서는 재정적자의 문제보다는 적절한 서비스의 제공이 이루어지지 못하며 산재예방효과가 미흡하다는 문제점을 안고 있거나, 수혜의 역진성이 나타나고 있다는 문제점을 안고 있다.

12) 보건복지부, 「2001년 건강보험재정 전망」, 2001. 3. 16. 2001년도에 국민건강보험의 재정적자가 얼마나 될 것인지에 대해서는 정확한 전망이 어려운 측면이 있는데, 한나라당의 경우 6조원을 초과할 것으로 추정된다고 3월 22일 발표했다.

<표 II-10> 국민건강보험 재정수지 추이

(단위 : %)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
총수지율	78.7	82.5	84.3	90.4	97.5	103.2	107.0	108.1
순수지율	77.4	84.2	86.6	96.6	105.1	103.1	111.4	107.9

주 : 총수지율 = (총지출/ 총수입)×100, 순수지율 = (급여비/ 보험료)×100

그런데 이들 4대 사회보험의 경우 기업이 보험료의 일부 또는 전액을 부담하고 있으므로, 향후 재정안정화 또는 적절한 서비스 제공을 명목으로 보험료 인상이 시도될 경우 사회보험제도의 효율화를 요청할 것이 분명하다. 이렇게 하여 사회보험제도의 효율화가 시도될 경우 사회보험에 의해 부보되는 범위가 축소되는 방향에서 추진될 가능성이 크고, 그 경우 기업 또는 개인이 직접 보장을 하는 방식으로 변경될 것이다. 이렇게 된다면 법정복리비의 비중은 줄어들고 대신에 법정외 복리비와 퇴직금 비용 등의 비중이 커질 것이다. 특히 퇴직금 비용은 퇴직금 제도가 기업연금 제도로 전환될 경우 향후 종업원복지의 중요한 수단으로서 자리잡을 것으로 예상된다¹³⁾. 따라서 향후 종업원복지제도의 변화는 전체적인 사회보장정책과의 조응속에서 이루어지겠지만, 특히 국민연금과 국민건강보험제도라는 양대 사회보험제도의 변화와 맞물려 크게 변화될 것으로 예상된다.

13) 현재 퇴직금의 기업연금화 문제는 노사간의 합의가 이루어지지 못하여 정부의 추진의지에도 불구하고 크게 진척되지 못한 상황에 있다. 기업의 입장에서는 퇴직금 제도가 기업연금으로 전환될 경우 매월 정기적으로 외부에 각출금을 적립해야 할 뿐만 아니라 과거근무채무를 상환해야 하는 부담을 동시에 지기 때문이다. 근로자의 입장에서는 퇴직금 제도는 근로기준법에 의해 보장을 받던 제도인 데 반해 기업연금화 과정에서 임의제도화 될 것으로 우려되기 때문이다. 실제로 기업의 입장에서는 퇴직금제도의 기업연금으로 전환시 임의제도화 할 것을 강력하게 주장하고 있다.

마. 니드의 다양화

과거와 달리 종업원들의 경제적 또는 사회적 지위가 다양해짐에 따라 복지에 대한 니드도 다양하게 나타나고 있다. 독신자 및 이혼자, 맞벌이 부부, 자녀를 두지 않는 부모 수의 증가 등은 복지에 대한 니드를 다양화하고 있다.

실제로 전체가구의 평균가구원수는 1975년 5.0명이었으나 1995년에는 3.3명으로 줄어드는 추세를 보이고 있다. 특히 독신가구의 비중을 보면 <표 II-11>에서 확인되듯이 1975년에 4.2%이던 것이 1995년에는 12.7%로 20년 사이에 3배가 넘는 비중변화를 보이고 있다. 반면에 5인 이상 가구의 비중은 1975년에 56%이었으나 1995년에는 18.4%로 1/3수준으로 비중이 저하되었다.

<표 II-11> 가구원 수별 인원변동 추이

가구원수	단위	1975	1980	1985	1990	1995
평균 가구원수	명	5.0	4.5	4.1	3.7	3.3
1인	%	4.2	4.8	6.9	9.0	12.7
2인	%	8.3	10.5	12.3	13.8	16.9
3인	%	12.3	14.5	16.5	19.1	20.3
4인	%	16.1	20.3	25.3	29.5	31.7
5인	%	18.3	20	19.4	18.8	12.9
6인 이상	%	40.7	29.8	19.6	9.8	5.5
총 일반가구	천가구	6,648	7,969	9,571	11,355	12,958

자료 : 통계청

한편 우리나라 혼인율은 1970년 인구 1천명당 9.2건에서 2000년에 7.0건으로 낮아지는 반면에, 이혼율은 1970년 인구 1천명당 0.4건에서 1998년부터는 2.5% 수준으로 증가하는 추세를 유지하고 있어 대조적인

모습을 보이고 있다(<표 II-12> 참조). 이러한 수치는 여러 관점에서 해석할 수 있겠으나, 자기중심적 삶의 지향으로 결혼에 대한 가치관이 변화한 결과인 것으로 해석된다.

<표 II-12> 우리나라 혼인율 및 이혼율 추이

(단위 : 인구천명당 건)

	1970	1980	1990	1995	1998	1999	2000
혼인건수(천건)	295.1	403.0	399.3	398.5	375.6	362.7	334.0
조혼인율	9.2	10.6	9.3	8.7	8.0	7.7	7.0
이혼건수(천건)	11.6	23.7	45.7	68.3	116.7	118.0	120.0
조이혼율	0.4	0.6	1.1	1.5	2.5	2.5	2.5

주 : 1) 조혼인율(Crude Marriage Rate : CMR)은 1년간 발생한 총 혼인건수를 당해연도의 연앙인구(7월 1일 기준)로 나눈 수치를 1,000분비로 나타낸 것임.

2) 조이혼율은(Crude Divorce Rate : CDR)은 1년간 발생한 총 이혼건수를 당해연도의 연앙인구(7월 1일 기준)로 나눈 수치를 1,000분비로 나타낸 것임.

자료 : 통계청, 「2000년 혼인·이혼 통계결과」, 통계청 보도자료, 2001. 5. 24.

이와 더불어 같은 사회경제적 지위를 가지고 있다 하더라도 니드의 개별화 추세가 강해지고 있다. 이는 과거에 비해 직업이 다양해지고 가치관의 변화가 급격해져 그에 따라 삶의 영위형태가 다양해지기 때문인 것으로 생각된다.

이러한 점을 고려할 때 획일화 또는 표준화된 종업원복지는 종업원들로부터 경원시될 수밖에 없다. 따라서 기업의 입장에서는 동일한 종업원이라 할지라도 각각의 니드가 다양하게 나타나므로 이를 고려하여 종업원복지를 제공할 필요성이 커진다고 볼 수 있다.

4. 종업원복지제도 개편과 관련한 기존연구

국내에서 종업원복지에 대한 연구는 많지 않다. 미국기업복지제도에 대해 조사한 김종일(1998), 홍원구 외 2인(1999), 정영동(2000), 한국노동연구원(2001) 등을 꼽을만하다.

1) 김종일(1998)

김종일(1988)¹⁴⁾은 미국 기업복지의 구조와 성격에 초점을 맞추어 조사하였다. 그에 따르면 미국의 기업복지는 퇴직연금과 건강보호를 축으로 노동자 전체를 대상으로 하는 사회복지적 성격이 강하므로 미국은 사적복지국가(private welfare state)라고 평가한다. 즉, 시장의 논리가 관철되어 노동시장에서 상품의 가치가 높은 사람에게 기업복지의 혜택이 집중되는 특징이 있다고 한다.

그러나 이 연구는 우리나라에서 종업원복지제도가 어떻게 도입되어야 할지에 대해서는 충분히 연구하고 있지 못하다. 따라서 기업복지 즉 해외의 종업원복지제도에 대한 비교연구를 통해 우리나라의 종업원복지제도가 지향할 방향을 참고하는 데는 적절한 것으로 판단된다.

2) 홍원구 외 2인(1999)

홍원구 외 2인(1999)의 연구는 생명보험회사의 입장에서 종업원복지제도의 변화에 대응할 수 있는 방안을 제시하는 데 초점을 맞추고 있다. 이를 위해 종업원복지와 생명보험, 국내 종업원복지와 생명보험, 선진국의 종업원복지와 생명보험, 종업원복지의 동향과 생보사의 대응방향 등을 연구하였다.

14) 「미국 기업복지의 성격과 구조」, 『사회보장연구』, 제14권 제2호, 1998. 12., pp. 241~271.

그러나 미국과 일본의 제도 조사를 기초로 국내 생명보험회사의 대응 방향을 개괄적인 수준에서 제시하고 있을 뿐, 종업원복지 플랜을 기업에 어떻게 적용할 것인지에 대한 구체적 방안 제시에는 이르고 있지 못한 것으로 평가된다.

3) 정영동(2000)

정영동(2000)의 연구는 보험연구기관과 보험회사 직원을 대상으로 설문조사를 하여 분석함으로써 복리후생제도의 도입에 따른 생명보험기업의 역할에 관한 실태조사를 한 데 특징이 있다. 이를 위해 정영동은 법정 복리후생에 대한 생명보험의 보완성, 법정외 복리후생의 주요 급부 항목에 대한 생명보험의 상관성, 선택적 복리후생제도의 특징에 대한 생명보험의 관련성, 선택적 복리후생제도의 도입에 따른 생명보험기업의 역할 등을 분석하였다.

그러나 공급자인 생명보험회사의 입장에서 선택적 복리후생제도의 도입을 위한 준비사항에 대한 조사 측면이 강하며, 실제 수요자인 기업과 종업원의 태도가 반영되지 못한 점에 한계가 있다.

4) 한국노동연구원(2001)

한국노동연구원은 종업원복지를 공급하는 방식중의 하나인 카페테리아 플랜의 도입방안에 관한 연구를 진행하였다. 이를 위해 국내 기업복지제도 현황, 미국기업의 카페테리아 플랜, 국내 기업의 카페테리아 플랜 도입 현황과 문제점, 한국의 카페테리아 플랜의 도입 확산을 위한 정책과제 등을 연구하였다.

그러나 이 보고서는 카페테리아 플랜이 왜 우리나라에서 종업원복지의 주요한 대안으로 도입되어야 하는지에 대해 설득력 있게 충분한 설명을 하는 데는 성공하고 있지 못한 것으로 평가된다. 또한 카페테리아

플랜의 도입을 위한 세제지원 등 제도 정비에 초점을 맞추고 있어 구체적인 도입 플랜의 제시까지는 이르고 있지 않은 점에서도 한계가 있다고 평가된다.

5. 종업원복지제도 개편 전망

우리나라 종업원복지제도의 변화 여부는 가장 근본적으로는 경제 여건의 호전 여부에 의해 결정될 것이다. 그러나 이러한 거시경제적 요인을 제외하면 기업과 노동조합의 태도, 정부의 정책의지도 중요하다고 할 수 있다.

현재 기업의 입장에서는 종업원복지에 소요되는 비용이 국제적으로 비교할 때 과다하므로 축소되어야 할뿐만 아니라 종업원간에 차등지급할 수 있도록 효율화하는 방향에서 개편되어야 한다는 입장을 공식 또는 비공식적으로 보이고 있다. 반면에 노동조합의 입장에서는 그 동안 노동생산성의 향상으로 인한 잉여가 자본에 유리하게 분배되었으므로 노동조합원의 복지 향상을 위해 더 지출되어야 하며 복지의 차등지급은 고려대상이 아니라고 생각하고 있다. 세부적으로는 퇴직금제도의 개편이 최근의 핵심적 쟁점이 되고 있는데, 앞서 살펴보았듯이 상호간에 한치의 양보도 찾기 어려워 제도 개편까지는 많은 시간이 소요될 것으로 예상된다.

한편 정부의 입장에서는 ‘생산적 복지’의 이념에 입각하여 안정되고 윤택한 근로자의 삶을 실현하기 위해서는 「근로자복지기본법」의 제정 및 「근로자복지기본계획」의 수립을 통해 근로자복지 즉 종업원복지의 기본틀을 확립해가야 한다고 생각하고 있다¹⁵⁾. 이와 관련하여 정부는 「중소기업근로자복지진흥법」과 「근로자 생활향상과 고용안정지원법」을 통합하여 「근로자복지기본법안」을 제정할 계획이다. 여기에는 근로자복

15) 박종길(2000), p. 3.

지 실현에 대한 국가책무, 우리사주제, 사내근로복지기금, 근로자신용보증제도 등을 포함할 것으로 예상되고 있다. 그리고 중장기적으로는 사내근로복지기금제도의 활성화를 통하여 기업이 자율적으로 근로자복지에 노력할 수 있도록 여건을 조성하기 위해 출연금 및 수혜금품에 대한 세제혜택을 확충하고, 사내근로복지기금의 지출한도, 용도 등을 확대하고 합병·분할절차 등을 신설하는 등의 제도개선을 추진한다는 것이다. 또한 근로사업복지의 계속성·영속성·안전성을 확보하기 위해 일반회계 자금지원에서 탈피하여 복지복권·채권발행 등 자체재원 확보방안을 지속적으로 강구하여 근로복지진흥기금의 자립기반을 마련한다는 계획이다.

이러한 각 경제주체의 의지와 중장기적 경제상황 및 사회시스템의 변화를 고려할 때 종업원복지제도는 이동성(portability)과 신축성(flexibility)을 확대하는 방향으로 개선될 것으로 예상된다. 이렇게 될 경우 기업의 입장에서는 표준화된 방식으로 종업원복지를 운영하는 것에 비해 많은 비용이 지출될 것이므로 효율적 관리방안을 모색해야 할 것이다. 또한 근로자의 입장에서는 자신의 니드에 부합하게 복지혜택을 누림으로써 실질적 만족감이 더 커질 수 있도록 하기 위해서 변화된 환경을 고려하여 기업과 함께 공동으로 새로운 종업원복지 틀의 확립하는 데 협력하는 것이 요청된다.

Ⅲ. 미국의 종업원복지제도

1. 종업원복지제도의 개요

가. 종업원복지제도의 역사 및 향후 전망

미국의 종업원복지프로그램은 식민시대부터 존재하였다. 초기 프로그램들을 예를 들면 1636년 Plymouth Colony 정착자들에게 제공된 군인퇴직프로그램(military retirement program), 1797년 Gallatin Glasswork의 이익공유제도(profit-sharing plan), 1875년 American Express의 사적기업주퇴직제도(private employer pension plan), 1910년 Montgomery Ward의 단체의료, 단체생명, 단체상해보험, 1929년 Baylor University Hospital의 정형화된 선불단체입원제도(prepaid group hospitalization plan) 등을 들 수 있다.

이러한 종업원복지급부는 미국 연방정부가 개입하기 시작하면서 크게 확대되었다. 1935년 미국 의회는 사회보장프로그램(Social Security Program)을 통하여 기본적인 퇴직소득의 보장을 의무화하였으며, 1956년 장애근로자와 그 가족에 대한 소득보장을 추가하였고, 1965년에는 메디케어(Medicare) 프로그램을 통하여 노인과 장애인에 대한 의료보험을 추가하였다. 더욱이 전반적으로 연방세금비율이 높아감에 따라 종업원복지에 대한 연방세제혜택의 중요성과 영향이 강조되면서 자발적인 고용기반 복지프로그램(employment-based benefit program)이 크게 확대되었으며, 사적 복지제공에 대한 유인책이 크게 강화되었다.

다양한 종업원복지프로그램으로 인하여 종업원임금체계(compensation packages)는 기업주와 종업원의 목적에 따라 유연하게 설계될 수 있으며, 종업원의 욕구와 선호도에 따라 변화될 수 있다. 미국의 경우 다음과 같은 환경변화가 종업원복지 프로그램의 설계에 영향을 미쳐 왔으

며, 앞으로도 상당한 영향을 미칠 것으로 예상된다.

1) 고령화

미국에서 현재 진행되고 있는 인구구조 변화는 고령화(An aging population)이다. 1946년에서 1964년 사이에 태어난 '베이비붐 세대'(baby boom generation)가 현재는 기형적으로 기업인력의 대부분을, 특히 신산업과 고성장산업 인력의 대부분을 차지하고 있다. 이에 반해 1964년부터 1975년 사이에 태어난 사람들의 수는 이들에 비해 상대적으로 적으며, 현재 이 연령층이 새로운 기업인력으로 충원되고 있는 실정이다. 이에 따라 기업인력의 연령분포가 점점 고령화되어가고 있다.

주목할 점은 고연령인력의 욕구는 젊은 연령층인력의 욕구와 다르다는 점이다. 특히 '베이비붐 세대'가 본격적으로 퇴직하기 시작하면 미국 인구분포상 고연령층의 비중이 계속 증가하게 되고, 동시에 이 연령층의 평균수명은 계속 연장되어 소득보장 및 의료보험과 같은 중요서비스를 확보하기 위해서는 고용 외에 다른 소스에 의존할 수밖에 없는 상황이 예상된다.

이러한 미국 인력의 고령화현상은 퇴직플랜에 영향을 미쳤다. 1975년부터 1992년까지의 통계에 의하면 확정급부제도(defined benefits plan)의 참여종업원은 2천7백만명에서 2천5백만명으로 감소했으며, 이에 반해 확정각출제도(defined contribution plan)의 참여종업원은 4백만명에서 1천9백만명으로 크게 증가하였다. 그 주된 이유는 확정각출제도가 전통적으로 빠른 권한부여(vesting)가 이루어지고 있고, 일시납 수령에 따른 이동성(portability: 다른 퇴직플랜으로의 이동)이 용이하여 미래의 직업변화를 미리 예측한 젊은 종업원들에게 선호도가 높았기 때문이다. 또한 젊은 종업원가정의 경우 퇴직전이라도 재정적 어려움이 있거나 다른 직장으로 이직하는 경우 적립금을 인출할 수 있는 조항이 있는 확정각출제도를 선호하였다.

그러나 이러한 추세는 앞으로 베이비붐세대가 고령화되어감에 따라 확정급부제도로의 전환이 예상된다. 일반적으로 확정급부제도는 같은 직장에서 오래 근무한 종업원에게는 확정각출제도보다 더 안정적인 퇴직소득을 보장하며, 종업원의 경우 퇴직하기 전 몇 년 동안 확정각출제도보다 더 많은 금액을 적립할 수 있기 때문에 고령종업원들이 많이 선호하게 된다. 이러한 추세는 미국인구의 고령화가 진행됨에 따라 더욱 명확하게 나타날 것이다.

또한, 인구가 고령화되어 감에 따라 양로보호(nursing home care)나 기타 장기간병보호(long term care)에 대한 수요가 크게 증가할 것이다. 현재 이러한 수요에 대한 민영보험은 크게 활성화되어 있지 않으며, 양로 보호에 대한 연방정부의 지원은 저소득층을 대상으로 하는 메디케이드(Medicaid) 프로그램을 통해서만 이루어지고 있는 실정이다. 따라서 많은 전문가들은 이러한 상황을 타개하기 위하여 기업주의 종업원복지프로그램을 통해 자발적으로 민영보험을 확대하거나 정부의 복지프로그램 정책을 통하여 의무적으로 해결해야 한다고 주장하고 있다.

2) 직장가 가정의 조화

미국의 경우 최근에 직장남편, 전업가정주부, 두 아이들로 구성되는 전통적인 가족구조가 맞벌이부부 및 보육원에 맡겨지는 자녀들로 구성되는 가정이나 편부 또는 편모가정이 크게 증가하는 가족구조로 빠르게 바뀌어가고 있다. 특히 어린아이를 부양하는 독신여성의 취업증가로 인하여 기존 종업원복지프로그램의 변화가 불가피해졌다.

1950년 기준 6세 이하의 아이를 가진 여성취업자가 12%인 데 반해 1994년에는 62%로 증가하였다(U.S Department of Commerce, 1995). 1994년 66.7백만 명의 아이들 중 40.9%인 27.3백만 명의 아이들이 맞벌이부부와 함께 살고 있으며, 20.3%인 13.5백만 명의 아이들이 부모 중 한 명이 일하는 가정에 살고 있고, 15.5%인 10.3백만 명의 아이들이 취업

한 편부나 편모와 함께 살고 있는 것으로 조사되었다. 또한 5.6%인 3.8백만 명의 아이들이 실업자인 부모와 살고 있는 것으로 조사되었다.

이러한 추세는 종업원들이 직장가 가정의 욕구를 잘 조화시켜 나갈 수 있도록 정부나 민간이 함께 대처해 나가야 함을 보여주고 있다. 미국의회는 연방과 주 차원에서 기업주가 최소한의 양육휴가(parental leave)를 종업원들에게 제공할 것을 규정한 법들을 통과시켰으며, 연방정부와 주정부가 더 적극적으로 양질의 자녀보육 기회의 확대에 참여하도록 장려하고 있다.

3) 유연성

변화하는 직장환경에 대한 또 다른 반응은 선택적 복지제도(flexible benefits plan) 이용의 증가이다. 이 제도의 경우 종업원들은 여러 복지급부 중에서 자신이 선호하는 급부나 그 급부수준을 결정할 수 있는 선택권이 있다. 따라서 종업원들은 자신들의 욕구에 맞게 자신들에게 필요한 복지급부와 불필요한 복지급부를 맞교환할 수 있다.

이러한 선택적 복지제도는 개개의 종업원들과 그 가족들의 경제적 안정성(economic security)을 한층 강화시킬 수 있다. 자녀보호(child care)나 양육휴가(parental leave)와 같은 복지급부에 대한 규정들은 종업원들이 자녀양육에 대한 근심을 덜고 원만한 직장생활을 할 수 있도록 뒷받침해 주기 때문에 전체 노동시장에 유리하게 작용한다.

따라서 이러한 자녀와 관련된 복지급부와 다른 종류의 복지급부는 종업원과 기업주가 종업원의 가정에 대한 개인적인 욕구와 직업에 대한 경제적 욕구(economic needs)를 잘 조화시켜 나갈 수 있도록 도와준다.

나. 종업원복지의 역할

미국의 종업원복지시스템(employee benefit system)은 기업주, 종업원

및 정부의 유기적인 결합으로 유지되고 있다. 연금이나 의료보험과 같은 대부분의 고용기반 급부(employment-based benefits)는 기업주가 자발적으로 제공하고 있으며, 미국정부는 이러한 급부에 대하여 유리한 세제혜택을 부여하고 있다. 그 외 Social Security, 산재보험, 고용보험, 가족휴가 및 병가(family and medical leave) 등과 같이 고용주가 의무적으로 종업원에게 제공해야 하는 법정복지제도가 있다. 미국정부는 또한 개인퇴직저축제도(Individual Retirement Accounts; IRA)나 생명보험에 대한 세제혜택, 사망보험금에 대한 비과세 등을 통하여 종업원들의 재무안정을 적극적으로 지원하고 있다.

미국의 경우 고용기반복지프로그램은 현재 고용되어 있는 종업원, 해고종업원, 장애종업원, 은퇴종업원 및 그들의 가족들에게 소득보장과 특정 서비스(예 : 의료혜택)를 제공하려는 데 목적을 두고 있다.

1) 소득보장

만약 가족의 주소득자가 사망하거나 장애자가 된다면 가족의 소득은 보장받을 수 없다. 기업주에 의해 자발적으로 제공되는 단체생명보험과 장기장애보험은 이러한 주소득자의 재무적 손실을 경감시켜 준다. 또한 고용기반퇴직제도와 저축플랜(savings plan)은 소득보장을 원하는 종업원이 나이가 들어 자발적으로 은퇴하는 경우에 경제적 보장을 제공한다. 이러한 사적 프로그램과 더불어 정부의 의무프로그램 또한 종업원의 소득보장을 제공한다. 사회보장제도인 OASDI(Old Age, Survivors and Disability Insurance)프로그램은 은퇴 및 장애종업원과 그들의 생존배우자에게 영구연금형태로 소득을 제공한다. 또한 실직하거나 장애가 된 종업원들은 고용보험이나 산재보험의 혜택을 받을 수 있다.

미국의 경우 대부분의 미국인들은 일생동안 하나 이상의 민간 및 공적 소득보장프로그램의 혜택을 받는 것으로 나타났다. 1993년의 경우 전체 종업원의 57%에 해당되는 67백만 명이 퇴직제도의 혜택을 받았으

며, 67백만 명 중 76%는 고용기반퇴직제도(employment-based retirement plan)의 혜택을 받았다(Yakoboski et al. 1994). 1994년에는 65세 이상의 기혼노인들의 53.8%와 미혼노인들의 35.1%가 고용기반연금을 통한 소득급부혜택을 받았다.

2) 중요서비스에 대한 용이한 접근

미국 종업원복지시스템은 미국 종업원들과 그들의 가족들에게 의료보장 등과 같은 매우 중요한 서비스를 제공한다. 미국의 많은 종업원들은 기업주가 자발적으로 제공하는 단체의료보험에 가입하고 있다. 제공되는 의료보장내용을 보면 급박한 병원치료(acute hospital care)에 국한되거나 경우에 따라서는 치과치료(dental care) 및 의사의 방문치료(physician visits) 등과 같은 일상적인 서비스를 포함하기도 하며, 일반적으로 종업원뿐만 아니라 그 가족들도 보장대상이 된다. 1994년의 경우 65세 미만의 민간인(civilian population) 중 64% 또는 145.9백만 명이 고용기반 의료보험의 혜택을 받았으며, 정규직 종업원(full-time workers)의 경우 80.1%가 혜택을 받았다.

일반적으로 의료보험급부는 고용된 종업원에게만 제공되지만 경우에 따라서는 퇴직종업원에게도 의료보험급부 혜택을 제공하는 기업주들도 있다. 1993년의 경우 단체의료보험급부를 제공하는 기업의 경우 45세 이상 종업원들 중 41.4%가 회사를 퇴직한 후에도 단체의료보험의 급부 혜택을 제공받았다. 일반적으로 65세가 되면 노인이나 장애인의 경우 연방정부에서 제공하는 의료혜택인 메디케어(Medicare)의 담보대상이 되기 때문에 경우에 따라서는 퇴직종업원이 65세가 될 때까지만 의료보험 혜택을 제공하는 기업주들도 있다. 1993년의 경우 45세 이상되는 종업원들 중 17.3%는 퇴직 후 65세까지 기업주가 제공하는 의료보험혜택을 받았다. 또한 1994년의 경우 노인층의 95.5%가 Medicare System의 의료혜택을 받았다. 그러나 메디케어의 경우 모든 의료서비스를 제공하지 않

는다. 예를 들어 건강유지조제약(maintenance prescription drugs)에 대한 급부는 메디케어에서 제공하지 않는다. 때문에 몇몇 기업주들은 65세 이상된 퇴직종업원들에게 메디케어에서 담보하지 않는 의료서비스를 제공하기도 한다.

3) 기타 급부제공

미국의 종업원복지프로그램은 소득보장과 의료보험에 국한되지 않는다. 이 외에도 평생교육(ongoing education), 훈련(training), 아동보호(child care), 장기간호(long-term care), 법률조언(legal assistance) 등과 같은 중요한 혜택을 제공하기도 한다. 이와 더불어 종업원들에게 비용절감 혜택을 제공하는 프로그램으로서, 주차비 보조, 제품할인, 이사비용 보조 등이 있으며, 유급병가(paid sick leave), 휴일(holiday), 휴가(vacations), 출산휴가(maternity or paternity leave) 등도 복지프로그램의 형태로 제공되고 있다.

다. 종업원복지제도의 체계

미국 종업원복지프로그램의 체계 및 세부 급부내용들은 <표 III-1>에 나타나 있으며, 이 표는 자발적, 의무적 프로그램의 구별과 각 복지혜택에 대한 세제적용 여부를 보여주고 있다. 그리고 이를 다시 기능별로 퇴직소득혜택, 의료혜택, 기타혜택으로 재분류하고 있다.

<표 III-1> 미국 고용기반 종업원복지프로그램의 종류

● 세제적용별 복지혜택의 종류

의 무 (mandatory)	자 발 적 (voluntary)			
	전액과세 (fully taxable)	세금면제 (tax exempt) ^b	세금연기 (tax deferred) ^b	기타 세금연기
* Social Security 퇴직 (OASI) * Social Security 장애 (DI) * Medicare Part A (Social Security HI) * 산재보험 * 고용보험 * Medicaid^a * Supplemental Security Income (SSI)^a * 공공보조 (Public Assistance)^a	* 휴가 (vacations) * 유급점심식사 (paid lunch) * 휴식기간 (rest periods) * 퇴직수당 (severance pay) * 현금보너스 및 현금보상	* 종업원 및 가족 의료보험 * 은퇴종업원 의료보험 * 치과보험 (dental insurance) * 안과보험 (vision insurance) * Medicare Part B (Social Security SMI) * 교육보조 (educational assistance)^c * 법률보조 (legal assistance) * 아동보호 (child care) * 디스카운트 * 유연소비구좌 (flexible spending accounts) * 주차 * 카페테리아시설 (cafeteria facility) * 식사 (meals)	* Keogh plans * 확정급부제도 (defined benefit pension plans) * 확정각출제도 (defined contribution pension plans) - 현금구입 연금 플랜 (money purchase pension plans) - 연기이익공유 제도 (deferred profit-sharing plans) - 저축플랜 (savings and thrift plans) - 종업원지주제도 (employee stock ownership plans) - 주식보너스제도 (stock bonus plans) - 단순종업원 연금플랜 (simplified employee pension plans) - 개인퇴직저축 제도 (individual retirement account plans) - 현금 또는 연기제도 (cash or deferred arrangements) 401(k) 403(b)	* 생명보험 * 장기장애보험 * 병가(sick leave) 또는 질병 및 상해보험 * 기타휴가 - 출산 (maternity) - 장례 (funeral) - 배심원 (jury) 등

● 기능별 복지혜택의 종류

퇴직소득혜택 (retirement income benefits)	의료혜택	기타 혜택
* Social Security 퇴직 (OASI) * Supplemental Security Income (SSI)^a: 빈곤층대상 * Keogh Plans * 확정급여제도 (Defined benefit pension plans) * 확정기여제도 (Defined contribution pension plans) - 현금구입연금제도 (money purchase pension plans) - 연기이익공유제도 (deferred profit-sharing plans) - 저축제도 (savings and thrift plans) - 종업원지주제도 (employee stock ownership plans) - 주식보너스제도 (stock bonus plans) - 단순종업원연금제도 (simplified employee pension plans) - 개인퇴직저축제도 (individual retirement account plans) - 현금 또는 연기제도 (cash or deferred arrangements) 401(k) 403(b)	* 종업원 및 가족 의료 보험 * 퇴직종업원의료보험 * 치과보험(dental insurance) * 안과보험(vision insurance) * Medicare (Social Security HI, SMI : Part A and B) * Medicaid^b	* Social Security 장애(DI) * 장기장애보험 * 생명보험 * 산재보험 * 고용보험 * 공공보조^a * 퇴직수당 * 아동보호(child care) * 휴가 * 병가(sick leave) 또는 질병 및 상해보험 * 기타 휴가(other leave) - 출산(maternity) - 장례(funeral) - 배심원(jury) 등 * 유급점심식사(paid lunch) * 휴식시간(rest periods) : 근무중 휴식시간 * 법률보조 * 교육 * 유연소비구좌 (flexible spending accounts) * 보너스 및 보상 * 주차 * 카페테리아 시설 * 식사 (meals) * 디스카운트

주 : a) 자격조건은 need test에 의해 결정. 일반 정부재정으로 조달

b) 조건과 제한사항 있음.

c) 1994년 12월 31일 만료. 아직까지 미국의회에 의하여 소급적으로 세금면제혜택이 주어지지 않았음.

d) 보험가치(value of insurance)와 휴가이용가능성(leave availability)은 세금 부과대상이 아님. 보험금과 휴가보상금(leave pay)은 지급되는 시점에서 세금이 부과됨.

자료 : Employee Benefit Research Institute

라. 종업원복지제도의 종류

이하에서는 종업원복지제도 중에서 정부의 사회복지정책으로 제공되는 법정복지제도는 제외하고 기업주가 종업원을 위하여 자발적으로 제공하는 주요 복지제도를 중심으로 살펴보기로 한다.

1) 퇴직금부

① 연금플랜

미국 연금플랜은 1759년 기독교장로회 목사들의 미망인과 자녀들에게 소득금부를 제공하기 위하여 설립된 것이 최초이다. 그러나 그 후 100여 년이 지난 후에 American Express가 1875년에 공식적인 기업연금형태의 연금플랜을 설립하였다. 그 후 100여 년 동안 주로 철도, 금융기관, 공익산업(public utility industry)을 중심으로 400여 개의 연금플랜이 설립되었다. 1940년대 중반 이후에 놀랄만하게 연금플랜이 증가하였으며, 1992년 기준 민간연금플랜은 708,000개 이상이었으며, 45백만 명의 가입자들이 급부대상이었다.

현재 미국의 연금플랜은 세제혜택의 세부사항을 규정한 「1954년 국세법(Internal Revenue Code of 1954)」과 적격연금플랜(qualified pension plan)에 대해 조건을 규정한 「1986년 세제개혁법(Tax Reform Act of 1986)」의 적용을 받고 있다. 적격플랜에 대한 세제혜택은 기업주 및 참여종업원에게 주어진다. 일반적으로 적격플랜에 대한 기여분(contribution)은 기업주의 경우 기여즉시 세금공제혜택이 주어지며, 종업원의 경우 연금플랜으로부터 연금을 수령할 때 종업원의 소득으로 과세된다. 또한 기여분에 대한 투자수익은 세금부과에서 제외되는 혜택을 받는다. 이러한 세제혜택은 기업주가 「1974년 종업원퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act(ERISA) of 1974)」에서 규정한 조건들을 충족시키는 경우에만 주어지며, 미국 재무부(Department of Treasury:

IRC를 통해)와 미국 노동부(Department of Labor: ERISA를 통해)에 의해 운영된다. 물론 경우에 따라서는 ERISA 규정을 충족시키지 못한 연금 플랜도 세제혜택은 받을 수 없지만 종업원의 퇴직소득을 제공하기 위해서 이용될 수 있다.

적격연금플랜에는 확정급부형과 확정각출형 등 두 가지 종류가 있다. 확정급부형이란 기업주가 종업원이 퇴직하는 경우 특정 공식에 따라 일정금액의 연금급부를 제공할 것을 약속하는 제도이다. 급부공식은 일반적으로 일정급부공식(flat benefit formula), 임금평균공식(career average formula), 최종임금공식(final-pay formula) 중 한 가지 형태를 띠고 있다. 일정급부공식은 종업원이 근무한 기간에 대하여 1년당 일정 금액(flat dollar amount)을 지급하는 방식이다. 임금평균공식에는 두 가지 종류가 있으며, 첫 번째 방법은 종업원이 적격연금플랜에 참여한 각 연도마다 임금의 일정비율의 금액을 급부로 받는 방법이고, 두 번째 방법은 참여 기간동안의 평균연봉을 산출하고 퇴직시에는 평균연봉의 일정비율의 금액에 근무연수를 곱한 금액을 급부로 수령하는 방법이다. 최종임금공식은 종업원의 근무기간 중 마지막 특정 연수, 즉 임금수준이 높은 특정 기간에 기초하여 급부를 결정하는 방법이다. 급부는 마지막 특정근무기간의 평균임금에 근무기간을 곱한 금액으로 결정된다. 이 방법은 종업원에게는 퇴직전 인플레이션에 대한 보호막을 제공하지만 기업주에게는 높은 비용이 발생시키는 방법이다.

위에서 언급한 세 가지 형태 중 일정급부 공식은 일반적으로 노사합의로 인한 연금플랜의 경우 또는 시간제종업원에게 적용되는 방법이다. 임금평균공식과 최종임금공식은 비노조종업원을 대상으로 하는 연금플랜에 가장 많이 이용되고 있다. 임금관련공식의 경우 기업주는 “임금(compensation)”의 법적, 감독적 정의에 따라 고임금자에게 차별적으로 많은 혜택이 주어지지 않도록 조심해야 한다. ERISA규정에 의하면 연금급부의 기본이 되는 근무연한을 산정할 때 종업원의 연금플랜 가입기간으로 할지 또는 전체 근무기간으로 할 지에 대해서는 약간의 융통성

을 주고 있다.

확정각출제도는 기업주가 개개의 참여종업원에게 만들어진 계좌(account)에 매년 일정금액을 기여할 것을 규정하는 제도이다. 종업원이 받는 최종 퇴직급부는 기업주의 기여분 전체와 종업원의 기여분, 그리고 투자 수익을 반영한 금액이 된다. 경우에 따라서는 연금에 대한 권한부여(vesting)가 이루어지기 전에 퇴직한 종업원의 몫이 남아있는 종업원에게 배분되는 경우도 있다. 따라서 종업원이 퇴직시 실제로 수령하는 금액은 미리 정확하게 산정할 수 없다. 확정각출제도에 대한 기업주의 기여분은 일반적으로 참여종업원의 임금 또는 기업주 이익의 일정비율로 정해진다. 또한 세전 또는 세후임금을 이용한 종업원의 기여분이 의무적 또는 자발적으로 포함되도록 설계되기도 한다. 이러한 확정각출제도에는 여러 가지 종류가 있다. 현금구입연금제도(money purchase plan)의 경우 기업주 기여는 의무적이며, 기여분은 보통 종업원임금의 일정비율로 규정된다. 이익공유제도(profit-sharing plan)의 경우 기업이익의 일정부분이 미래의 종업원의 퇴직소득으로 분배되는 기여분으로 이용된다. 주식보너스제도(stock bonus plan)는 이익공유제도와 유사하지만 기업주의 기여와 종업원이 받는 급부가 기업의 주식형태로 이루어지는 점이 다르다. 목표급부제도(target benefit plan)는 확정급부제도와 현금구입연금제도의 중간형태이다. 목표급부(target benefit)는 기업주기여분의 수준을 결정할 때 이용되지만 기업주기여분이 종업원의 개별구좌에 배분되는 형태는 현금구입연금제도와 동일하다. 저축플랜(thrift or saving plan)은 기본적으로 종업원저축구좌(employee savings account)와 유사하며, 다른 점은 종업원의 기여를 조건으로 기업주가 일정 수준(일정금액 또는 임금의 일정비율)을 기여하는 점이다. 401(k)의 경우 종업원은 소득세 과세전 임금의 일정부분을 자신의 퇴직구좌에 기여할 수 있으므로 자신의 기여분과 투자수익에 대한 소득세 부과가 연기되는 혜택이 주어진다. 종업원지주제도(employee stock ownership plan; ESOP)의 경우 종업원에 대한 기업주의 기여분은 주로 기업의 주식으로 이루어져야만 한

다.

확정급부제도의 경우 처음에는 참여종업원이 65세가 되었을 때 세금 공제로 지급할 수 있는 연간 최대금액이 75,000달러 또는 종업원의 3년 연속 최고임금의 평균치의 100% 중 작은 금액으로 한정되었다. 이 금액은 그 후 물가상승률을 반영하여 높아졌으며, 1996년 기준으로 120,000달러이었으며, 소비자 물가지수에 연동되고 있다. 확정각출제도의 경우 기업주와 종업원이 매년 기여할 수 있는 최대금액이 처음에는 25,000달러 또는 종업원 임금의 25% 중 작은 금액으로 한정되었다. 그 후 이 금액은 물가상승률을 감안하여 높아졌으며, 1996년 기준으로 30,000달러였고, 그 후에도 소비자물가지수에 연동되고 있다.

② 이익공유제도

이익공유제도는 주로 확정급부제도를 보조하기 위하여 사용되는 확정각출제도의 한 종류이다. 이연금제도는 종업원들이 기업의 이익을 공유하여 기업이 성공할 경우 더 큰 이익을 볼 수 있도록 설계된다. 100여 년전 Pillsbury Mills와 Proctor & Gamble이 현금이익공유제도(cash profit sharing plan)을 설립하였으며, 1916년 Harris Trust & Savings Bank가 처음으로 과세연기이익공유제도(deferred profit sharing plan)을 설립하였다. ERISA of 1974가 이익공유제도에 대하여 확정급부제도보다 규제를 완화함으로써 이익공유제도가 급속히 활성화되었다.

이익공유제도에는 세 가지 종류가 있다. 첫 번째는 현금플랜(cash plan)으로서 기업의 이익이 결정되는 시점에 현금, 수표, 또는 주식의 형태로 종업원에게 직접 지급되는 방법이다. 종업원에게 지급되는 시점에 이 금액은 일반소득으로 과세대상이 된다. 두 번째 방법은 이연플랜(deferred plan)으로서 기업의 이익이 발생하는 경우 즉시 지급되는 것이 아니라 각각의 종업원 구좌에 입금되며, 이 금액과 이에 따른 투자수익은 종업원이 퇴직시, 사망시, 장애시, 해고시 또는 기타 사건이 발생하는 경우에 종업원에게 지급되며, 지급되기 전까지는 과세가 유예된다.

세 번째 방법은 혼합플랜(combination plan)으로서 위에 언급한 두 가지 방법의 혼합형태로 종업원은 종업원에게 주어진 기업이익 중 전부 또는 일부분의 수량을 연기할 수 있는 선택권을 갖는다. IRS의 세제혜택은 위 세 가지 중 이연플랜과 혼합플랜에게 주어진다.

③ 저축플랜

저축플랜은 일종의 확정각출제도이다. Internal Revenue Code(IRC)는 저축제도를 이익공유제도(profit sharing plan)의 한 종류로 인정하고 있으며, 이들은 상당부분 유사한 점이 많다. 기업주의 관점에서 가장 큰 차이점은 일반적으로 저축제도가 참여종업원의 기여를 전제로 하는데 반하여 이익공유제도는 종업원의 참여를 전제로 하지 않는다는 점이다. 참여종업원은 정기적으로 저축플랜에 기여를 하며, 종업원 기여분의 전부 또는 일부분에 해당하는 금액을 기업주가 추가적으로 기여한다. 이러한 종업원과 기업주의 기여분은 신탁기금(trust fund)에 적립되어 투자되며, 회계처리상 각 참여종업원에 대한 저축부분과 투자수익부분은 종업원 개별구좌에 할당된다. 저축플랜은 기업주 기여분과 종업원 및 기업주의 기여분에 대한 투자수익에 대하여 세제혜택이 주어지기 때문에 퇴직소득을 위한 수단으로서 많이 이용되고 있다.

④ 401(k) 현금 또는 이연제도

IRC 401(k)에서 규정하고 있는 적격 현금 또는 이연제도(qualified cash or deferred arrangement)는 종업원이 임금을 현금으로 수령하는 대신 임금의 일정부분을 적격연금제도에 기여하는 것을 허용하고 있다. 이 경우 종업원의 적격연금에 대한 기여분은 기여당시의 소득으로 간주하지 않으며, 기업주가 종업원을 위하여 종업원 임금의 세전공제(pre-tax deduction)로 연금제도에 기여하는 형태로 운영된다. 경우에 따라서는 종업원이 이익공유제도(profit-sharing plans)의 일부분을 401(k)에 기여할 수 있도록 허용하는 기업도 있다. 이 두 가지 경우 모두 종업원은 자신

의 401(k) 기여분에 대한 소득세 부과를 실제 수령하는 시점까지 연기할 수 있는 혜택을 받는다. 그러나 종업원이 401(k)에 기여하지 않은 임금부분에 대해서는 현재 소득으로 간주되어 소득세가 부과된다.

소득세 부과가 연기되는 임금형태는 매우 다양하다. 1950년대 중반에는 과세를 연기한 참여종업원들의 1/2의 임금이 전체 참여종업원들의 총임금을 기준으로 저임금종업원들의 임금의 2/3 이상인 경우 IRS(미국 국세청)는 세전기여분을 이용한 현금 또는 이연이익공유플랜(cash or deferred profit-sharing plan)을 허용하였다. 그 후 1970년대 후반 미국의회는 현금 또는 이연제도에 대하여 제재를 가하기 시작했으며, Revenue Act of 1978의 제정으로 401(k)가 IRC에 추가되었다. 401(k) 플랜은 퇴직에 대한 저축수단으로 많이 이용되고 있으며, 종업원들에게는 현재의 소득세 부과를 연기하고 퇴직 후에 소득세가 적은 시점에서 세금을 납부할 수 있게 함으로써 세제상의 혜택을 제공하며, 기업주에게는 연금제도의 설계와 기업주 기여수준을 결정하는데 유연성을 제공한다.

1993년 기준 약 38.9백만종업원들이 401(k)나 401(k) 형태의 제도에 가입하였으며, 1983년 7.1백만명에서 크게 증가한 수치이다. 401(k) 플랜은 전 산업에 걸쳐 매우 보편화되어 있지만 특히 대형기업에 많이 도입되어 있다. 소규모기업의 경우 연금제도 자체가 활성화되어 있지 않기 때문에 401(k) 플랜도 보편화되어 있지 않다. 1993년 기준으로 종업원수가 10명에서 24명인 기업의 경우 종업원의 12.1%만이 401(k) 플랜에 가입하였으며, 반면에 종업원수가 1,000명 이상인 기업의 경우 54.3%가 가입하였다.

401(k) 플랜은 기본적으로 실제 종업원 임금의 일부분을 기여하는 방법과 회사이익공유(profit-sharing)의 일정부분을 기여하는 방법 등 두 가지 형태로 설계되어질 수 있다. 첫 번째 방법인 임금기여형태의 경우 종업원은 자기 임금의 몇 퍼센트를 기여할 것인가를 결정할 수 있다. 따라서 기여로 감소된 임금부분만큼 연방소득세와 다른 주세(state taxes)의 과세대상소득액이 감소하는 효과가 있다. 두 번째 방법인 현금

또는 이연이익공유플랜의 경우 종업원에게 기업의 이익공유부분을 기금 구조에 기여하는 형태로 소득세 부과를 연기시키거나 현금으로 인출할 수 있는 선택권이 주어진다. 이 두 가지 방법 모두 종업원 임금 중 과세가 연기되는 임금부분은 실제 종업원이 수령하는 시점까지 소득세 부과가 면제되며, 이익공유형태의 경우 현금으로 인출하는 경우에는 즉시 소득세가 부과된다.

일반적으로 401(k)에 기여하는 방법은 다음 네 가지 형태로 이루어진다. 첫 번째 방법은 선택적 방법으로서 종업원이 선택적으로 자기임금에서 자기의 기여분을 공제하여 기여하는 방법으로 종업원의 기여분에 대하여 소득세 부과가 실제 수령시까지 연기된다. 이 경우 임금공제는 기업주가 종업원을 위하여 세전임금에서 공제한다. 두 번째 방법은 매칭방법으로서 종업원의 기여를 전제조건으로 기업주가 기여하는 방법이다. 그러나 기업주의 기여분은 종업원 기여분과 똑같지 않아도 된다. 세 번째 방법은 비선택적 방법으로 기업주의 매칭에 따른 기여분 외에 기업주기금(employer fund)에서 기여가 이루어지는 방법이며, 이는 401(k)의 비차별 테스트를 충족시키기 위해 이용된다. 마지막 네 번째 방법은 자발적 방법으로 종업원의 세후임금으로 자발적으로 기여하는 방법이다. 참여종업원은 경우에 따라 자신의 기여분 또는 자신과 기업주의 기여분에 대한 투자운용의 선택권을 행사할 수 있다. 종업원은 주로 확정금리형펀드(guaranteed investment contract(GIC) fund : 보험기업과 확정금리계약을 체결하는 것), balanced fund(주식과 채권에 투자), 주식펀드(equity fund), 채권형펀드, money market fund, 확정수익증권(fixed income securities), 자기기업 주식 등과 같은 투자방법 중에서 선택할 수 있다.

⑤ 종업원지주제도(Employee Stock Ownership Plan : ESOP)

이 제도는 종업원의 추가적인 투자 없이 기업주와 종업원이 기업의 소유권을 공유하는 제도이다. 이제도의 경우 기업주식이 종업원들을 위

해 ESOP에 기여된다. 이 제도는 주식보너스제도(stock bonus plan)나 이익공유제도(profit-sharing plan)와는 달리 기업주식에만 투자한다는 점이 다르다. 또한 ESOP은 ESOP 자체가 돈을 빌릴 수 있다는 점이 다른 종업원복지제도와 다른 특이한 점이며, 이 점 때문에 ESOP이 회사재무수단으로 매우 유용하게 이용된다. 이와 더불어 ESOP에 대한 특별한 세제혜택 때문에 ESOP은 회사거래의 재무비용(cost of financing corporate transactions)을 낮출 수 있다.

ESOP 개념은 Louis O. Kelso에 의하여 만들어졌다는 것이 통설이다. Kelso는 종업원에게 자본이득의 기회를 제공함으로써 자유기업체제에서 부의 재분배효과를 얻을 수 있다고 주장하였다. 또한 종업원들이 자기가 일하는 회사의 가치 있는(생산성 있는) 자산(주식)을 소유하게 됨으로써 회사자산으로부터 발생하는 부의 혜택을 받을 수 있으며, 따라서 종업원들은 자본이득과 자신의 생산성 향상에 대한 인센티브를 얻을 수 있다. ESOP은 1989년까지 여러 가지 세제상 혜택을 주는 법들의 제정으로 인하여 지속적으로 증가하였다. 그러나 1989년 ESOP으로 인한 회사부채의 증가로 인하여 기업인수합병 활동이 영향을 받자 의회가 조사에 나섰으며, 의회는 ESOP에 대한 세제혜택을 상당부분 없애려고 하였지만 결국 Omnibus Budget Reconciliation Act of 1989의 입법을 통해 약간의 세제 개선만이 이루어졌다.

ESOP은 다른 확정각출제도(defined contribution plan)보다 다양한 세제상 혜택을 받고 있다. ①ESOP이 빌린 대출금을 갚기 위하여 쓰여진 ESOP기여금은 15% 임금공제제한에 해당되지 않는다. 대신 기업주는 임금의 25%까지 ESOP 대출금의 원금을 갚는데 쓰여진 기여금을 공제할 수 있다. 또한 대출금의 이자를 갚는 데 쓰여진 기여금은 무제한으로 공제받을 수 있다. ②기업주는 일반적으로 ESOP 주식에 지급된 배당금이 ESOP 참여자들에게 현금으로 배분되거나 ESOP 대출금의 원금을 상환하는데 이용되는 경우 이 배당금을 공제할 수 있다. 그러나 공제받기 위해서는 배당금이 1989년 8월 4일 이후에 ESOP 대출금으로 취

특한 기업주식에 대한 배당금이어야 한다. 이러한 획기적인 공제조항은 ESOP의 대출금 상환을 촉진하여 ESOP의 주식을 가입종업원구좌에 더 빨리 배분, 할당할 수 있도록 하기 위함이다. ③ESOP에 자금을 대출해 준 대출기관은 ESOP 대출금에 대한 이자소득의 50%를 총소득에서 공제할 수 있다. 이 경우 ESOP에 대한 대출금의 이자율이 일반적으로 저율이므로 ESOP에게도 이자율 부담을 완화시키는 역할을 한다. ④회사 주주들은 만약 ESOP에 주식을 판 시점에서 ESOP이 회사주식의 최소 30%를 소유하고, 주식을 판 주주가 주식매매금액을 판매 후 1년 안에 적격 국내주식에 재투자하는 경우에는 ESOP에 팔아서 얻는 이익에 대하여 세금적용을 연기할 수 있다. 이 경우 주식을 판 주주들은 주식을 ESOP에 팔기 전 최소 3년 동안 주식을 소유하고 있어야만 한다.

⑥ 403(b) 제도

비영리단체와 공립교육기관에게는 특이한 형태의 과세연기퇴직제도가 있다. 1942년이래 IRC는 비영리단체와 공립교육기관이 과세연기형태로 종업원을 위해 연금(annuity)을 구입할 수 있도록 허용하고 있다. 그러나 Technical Amendments Act of 1958의 입법과 IRC규정의 개정을 통하여 현재 시행되고 있는 403(b)제도에 대한 조항들이 만들어졌다. 대학기관의 경우 IRC 403(b)규정의 적용을 받는 2가지 형태의 퇴직급부제도가 있다. 첫 번째 형태는 대학기관종사자가 퇴직급부제도에 참여하는 경우 보통 본인 임금의 5%이하로 기여해야 한다. 고용주인 대학기관은 참여 종사자 각각에 대하여 종사자 임금의 일정비율을 기여한다. 이런 형태의 퇴직급부제도를 403(b) 연금제도라고 부른다. 두 번째 형태는 일반적으로 제도상의 플랜(institutional plans)을 보조하기 위한 방법으로 종사자의 자발적인 과세연기저축수단을 제공하는 형태이다. 이런 형태를 과세이연연금(tax-deferred annuity; TDA)이라고 지칭한다. 대학기관과는 달리 공립교육기관의 경우 TDA가 주정부의 퇴직급부제도 외에 공립교육기관종사자들에게 제공되는 유일한 퇴직급부제도이다. 403(b)제도를

제공하기 위해서는 비영리단체의 경우 IRC 501(c)(3)의 조건을 충족해야 하며, 보통 병원, 교회, 사회복지기관, 교육기관 등이 이에 해당된다.

⑦ 개인퇴직저축제도(Individual Retirement Accounts ; IRA)

ERISA of 1974의 제정을 통하여 미국의회는 고용기반연금혜택을 받지 못하는 종업원들에게 과세연기라는 세제상 혜택으로 퇴직에 대비하여 저축할 수 있는 기회를 제공하기 위하여 IRA제도를 만들었다. 미국 세제관련법은 1974년 이후 IRA의 자격조건과 공제규정을 대폭 개정하였다. Economic Recovery Act of 1981은 연금혜택을 받는 종업원을 포함하여 전체 종업원에게 IRA가 제공될 수 있도록 적용범위를 확대하였다. 또한 Tax Reform Act of 1986은 배우자 둘 다 고용기반연금제도의 혜택을 받지 않는 가정에겐 IRA의 세금공제(tax deductible)혜택을 그대로 유지하였지만 연금혜택을 받는 사람들의 경우에는 일정수준 이하의 소득을 가진 가정에 대해서만 세금공제혜택을 제공하였다. 이와 더불어 Tax Reform Act of 1986은 IRA기여금에 대하여 2가지 새로운 분류를 추가하였다. 첫 번째는 세금비공제를 통한 기여로 기여금은 분배되기 전까지는 비과세로 적립되며, 두 번째는 부분적 세금공제를 통한 기여로 기여금은 연간 2,000달러보다 작은 최대금액(근로자의 임금기준으로 계산됨)까지 세금공제를 받을 수 있는 형태이다.

⑧ 기타 퇴직급부와 관련된 제도

기타 확정급부제도와 확정각출제도의 특징을 동시에 갖고 있는 퇴직 플랜들이 있다. 예를 들면 cash balance pension plans, pension equity plans, life cycle pension plans, retirement bonus plans, floor-offset pension plans, age-weighted profit-sharing plans, new comparability profit-sharing plans, target benefit plans 등 여러 제도들의 혼합형태의 퇴직제도(hybrid retirement plans)가 있다. 혼합형제도는 전통적인 확정급부제도와 확정각출제도의 절충점을 제공하며, 거의 대부분 기업주의 요구에 맞게 설계

될 수 있다. cash balance plan과 pension equity plan과 같은 혼합형 퇴직 급부 수단의 등장은 얼마나 연금시장이 급변하고 있는가를 대변해 주고 있다. 전통적인 연금제도에 대한 젊은 종업원들의 인식 부족, 연금이동성(pension portability)에 대한 선호, 전통적인 확정급부제도의 복잡성 등이 기업주와 종업원들이 혼합형 연금제도를 선호하게 된 주요 요인으로 작용하였다. 앞으로도 종업원 인력구조의 변화, 법적 요구사항, 급부제 공비용이 계속 변함에 따라 혼합형 연금제도는 전통적인 연금제도에 대한 대안으로서 크게 대중화될 가능성이 높다.

2) 의료급부

① 의료보험

미국은 정부에서 제공하는 국민의료보험제도가 없으며, 사적의료비가 계속 증가함에 따라 의료보험(health insurance)이 종업원복지에서 차지하는 비중과 역할이 매우 크다. 기업주의 경우 기업주에 필요한 종업원을 선발하고 기존 종업원을 계속 유지하기 위한 방법으로서 의료보험을 전체적인 임금체계와 함께 다루고 있다. 이러한 의료보험은 종업원 및 종업원 가족에 대한 의료보호뿐만 아니라 때로는 소득보장을 제공하는 중요한 수단으로 인식되기도 한다. 질병의 성격과 의료보험에서 제공하는 의료급부에 따라 다르지만 예기치 않은 의료비용의 발생으로 인하여 종업원의 재무안정이 크게 위협받을 수도 있으며, 기업주가 제공하는 의료보험이 이러한 종업원의 재무안정에 많은 도움이 되고 있다.

1993년의 경우 중·대형 민간기업의 정규직 근로자(full time employees)의 약 82%인 29백만 명이 고용기반의료보험제도에 의하여 담보되었다. 이중 약 40%의 종업원들은 기업주가 소요비용을 전액 부담하는 의료급부 혜택을 받았으며, 약 20%의 종업원들은 기업주가 전액 부담하는 가족담보 급부혜택을 받았다. 1994년의 경우 소규모민간기업의 정규직근로자의 약 62%가 단체의료보험제도에 참여하고 있는 것으로 나타났다.

기업주가 제공하는 의료보험은 크게 2가지 형태로 구분할 수 있다. 첫 번째는 Health Maintenance Organization(HMO)과 같은 기관을 통하여 제공하는 방법인 선불플랜(prepaid plan)이고, 두 번째는 전통적인 방법인 행위별 수가플랜(fee-for-service plan)이다.

경우에 따라서는 기업주가 종업원 그룹에 따라 다른 의료보험제도를 제공하기도 하지만 일반적으로는 하나의 의료보험제도로 모든 적격종업원을 담보하고 있다. 대부분의 종업원들은 처음 고용된 시점부터 의료보험급부를 받을 자격을 얻거나 일정기간 근무기간이 지난 후 자격을 얻는다. 1993년의 경우 의료보험제도를 제공하고 있는 중·대형 민간기업의 정규직근로자(full time employees)의 약 44%는 일정기간의 근무기간을 만족시켜야 의료급부가 주어지는 의료보험제도에 의하여 담보되었으며, 가장 보편적인 근무기간은 3개월이었다. 의료보험을 제공하는 기업들 중 상당수가 종업원뿐만 아니라 종업원의 가족에게도 의료보험급부를 제공하며, 종업원이나 그 가족들에게 의료급부를 제공하는 데 소요되는 비용의 전부 또는 일부분을 부담하고 있다. 그러나 종종 기업주가 부담하는 의료보험비용은 종업원만을 담보하는 의료보험인 경우와 종업원과 그 가족까지 담보하는 의료보험인 경우에 따라 다른 경우도 있다. 종업원과 그 가족이 부담하는 의료보험비용(보험료)은 세전 임금에서 공제하는 방법이 보편적이다. 기업주가 제공하는 의료보험제도는 의료보험제공 주체에 따라 다양한 형태가 있다. 일반적으로 많이 이용되는 방법은 민간보험회사가 제공하는 의료보험제도, HMO제도, Blue Cross 및 Blue Shield제도, 그리고 자가보험형태의 의료보험제도이다. 기업주가 제공하는 의료보험급부는 기업에 따라 담보내용이 상이하지만 일반적으로 기본적인 담보내용은 입원치료(hospitalization)비용, 병원내 의사치료비용(physician care)과 수술비용(surgery) 등이다. 추가적인 의료혜택은 주요 의료보험(major medical insurance)으로 담보할 수 있다.

② 치과치료플랜

미국의 많은 의료관계자들은 미국의 치과치료체제의 개선점이 산재해 있다고 주장하고 있다. 치과치료의 개선이 이루어지지 않는 이유로 미국의 치과치료비용이 매우 높고, 미국 국민의 치과치료에 대한 인식이 낮아 치료가 적기에 이루어지지 않고 오랫동안 늦어지고 있는 점들이 주요 원인으로 지적되고 있다. 놀랍게도 미국의 많은 종업원들이 치과치료에 대한 담보를 받고 있는데도 불구하고 실제로 많이 이용하고 있지 않은 점이다. 1993년의 경우 중·대형 민간기업의 정규직근로자의 62%가 고용기반치과치료에 대한 담보혜택을 받았다. 1993년의 조사에 의하면 대형기업(87%)이 소형기업(47%)보다 종업원에 대한 치과치료급부를 더 많이 제공하였다. 치과치료비용에 대한 종업원의 부담도 지속적으로 증가하였다. 1988년의 경우 치과치료플랜의 63%가 종업원의 비용분담을 요구한 것에 비하여 1993년의 경우에는 72%가 요구하였다.

미국의 경우 치과치료담보를 제공하는 방법에는 전통적인 민영보험형태인 행위별 수가제, 우선공급기구(preferred provider organizations; PPOs)에 의한 방법, 그리고 건강관리기구(Health Maintenance Organizations; HMOs)에 의한 방법이 있다. 1993년의 경우 정규직근로자의 87%가 전통적인 행위별 수가제에 가입하였으며, 7%가 HMOs에, 6%가 PPOs에 가입하였다. 1993년의 경우 HMOs와 PPOs에 가입한 종업원이 13%에 불과했지만 1990년대 초반부터 이 두 방식에 대한 관심이 급격히 높아지고 있는 추세이기 때문에 이 두 방식에 가입하는 종업원의 수도 크게 증가할 것으로 예상된다.

③ 처방약담보플랜

미국의 경우 처방약에 대한 지출이 1980년대 후반부터 크게 증가하였다. 1993년의 경우 미국 전체로 488억 달러를 처방약에 지출하였으며, 1990년 382억 달러에 비하여 크게 증가하였다. 종업원 1인당 처방약에 지출한 평균비용은 1992년 334달러였으며, 1993년에는 386달러였다. 비록 처방약에 대한 미국 전체 지출의 증가율이 다른 의료서비스에 대한

지출증가율보다는 낮지만 여전히 높은 수준의 증가율을 보이고 있다. 1995년 Families USA의 조사에 의하면 미국에서 가장 많이 팔리는 20개 처방약의 가격은 1993년과 1994년 동안의 물가상승률보다 1.5배나 더 증가한 것으로 나타났다.

처방약에 대한 담보의 목적은 가입자가 치료를 소홀히 하여 비용이 더 많이 소요되는 의료합병증의 발생을 피하기 위하여 처방약치료를 완료하도록 유도하는 데 있다. 일반적으로 대부분의 의료보험플랜에서 처방약을 담보하고 있지만 종종 기업주는 다음과 같은 이유로 별도의 처방약담보를 선호한다. 첫째, 종업원이 자신이 가입한 의료보험이 처방약비용을 담보한다는 것을 모르고 지나쳐 버리는 경우가 있기 때문이다. 둘째, 의료보험 가입자가 처방약에 대한 공제액(deductible)의 부담 때문에 처방약에 대한 보험금 청구를 꺼려하기 때문이다. 셋째, 종업원들이 의료보험에서 요구하는 처방약에 대한 보험금청구서 작성 등 문서 처리와 영수증 처리에 대하여 잘 알지 못하고 혼란스러워 하기 때문이다. 넷째, 의료보험 담보기간 말에 처방약에 대한 보험금 청구가 밀려드는 현상이 의료보험관리자에게 엄청난 문제를 야기하기 때문이다. 마지막으로 처방약에 대하여 별도로 우편 주문할 경우 가격할인이 되기 때문이다.

처방약담보플랜의 경우 종업원이 담보혜택을 받으려면 일정기간의 유예기간(waiting period)이 지나야 급부수령 자격이 있으며, 기업주가 종업원보험료의 일부분이나 전부를 부담한다. 이와 더불어 경우에 따라서는 종업원의 부양가족까지 담보하며, 이 경우 의료보험과 마찬가지로 기업주가 부양가족담보에 필요한 비용을 전부 부담하거나 종업원이 부담하는 경우 종업원 임금에서 공제하는 방법이 이용된다.

④ 안과치료플랜

미국에서 안과문제는 인구의 절반 이상이 안구치료를 요할 정도로 보편적인 문제이다. 비록 미국인구의 33%가 정기적으로 매년 안구검사를

받음에도 불구하고 종업원의 약 74%가 시력교정렌즈를 착용하고 있다. 안구문제는 종종 만성인 경우가 많아 정기적인 치료가 필요하다.

의료치료와 수술치료, 그리고 때로는 백내장수술 후의 콘택트렌즈를 제외하고는 전통적인 의료보험의 경우 안구치료에 대해서는 담보하는 경우가 거의 없다. 따라서 고용기반안과치료플랜은 이러한 안과치료를 담보하기 위하여 설계되어진다.

대부분의 의료플랜과 비슷하게 안과치료혜택도 일정한 유예기간이 지난 적격종업원들에게 제공되며, 기업주가 종업원담보에 필요한 비용을 부담한다. 게다가 대부분의 안과치료플랜은 종업원의 가족까지도 담보한다. 종업원의 가족에 대한 담보의 경우 이에 소요되는 비용은 기업주 또는 종업원이 전액 부담하거나 기업주와 종업원이 비용을 공유하는 형태로 담보된다.

종업원들에게 안구치료혜택을 제공하는 기관은 다양하다. 이러한 기관에는 연합관리기금(jointly managed funds), HMOs, Blue Cross와 Blue Shield, 안과병원, 안과협회, 민영보험회사 등이 있으며, 때로는 기업주가 자체적인 기금을 통하여 기업 내에서 안과치료를 제공하기도 한다.

⑤ 정신건강과 약물남용에 대한 급부(mental health and substance abuse benefits)

정신이상과 약물남용에 대한 치료비용은 다른 의료비용에 비하여 매우 빠르게 증가하고 있기 때문에 기업주나 사회 전체적으로 큰 이슈가 되고 있다. 그러나 이러한 정신이상이나 약물남용에 대한 치료의 무관심은 더 심한 문제를 야기하며, 그 비용 또한 매우 크다. 국립 정신건강원(National Institute of Mental Health)의 조사에 의하면 미국 성인 3명 중 1명이 평생동안 적어도 한번 이상 급성 정신이상증세나 약물의존문제를 겪을 것으로 예측되었다. 그러나 이러한 치료를 요하는 사람들의 20%만이 치료혜택을 받고 있을 뿐이다. 생산성 저하, 재산손해, 치료비용 등 정신이상증세와 약물남용에 따른 총비용은 1988년의 경우 약 2.7

억 달러로 조사되었다. 또한 정신건강문제는 종업원들의 퇴직결정과 종업원의 생산성에 중요한 요인으로 작용하고 있음이 밝혀졌다. 더욱이 정신이상 문제를 진단하고 치료하는 것이 다른 종류의 의료비용을 줄일 수 있다는 것도 증명되었다. 그러나 이러한 정신이상치료의 특성상 정신이상치료를 의료보험에 담보하기가 어려울 뿐만 아니라 효율적으로 비용을 절감하는 것도 어려운 실정이다.

처음에는 기업주가 종업원들에게 의료보험혜택을 제공할 때 다른 의료서비스와 같은 조건으로 정신이상을 담보하도록 의료보험의 담보범위를 확장, 제공하였다. 그러나 정신이상 담보를 이용하는 종업원의 수는 적은 반면에 이에 따른 비용은 매우 높다는 점이 나타남에 따라, 기업주들은 정신이상에 따른 보험리스크를 좀 더 효율적으로 관리하기 위하여 다른 의료급부와는 달리 정신이상에 대한 급부에 대하여 제한을 두기 시작했다. 1993년의 경우 의료보험가입자의 98%가 정신이상으로 인한 입원치료담보혜택을 받았는데 반하여 단지 이중 14%만이 다른 질병과 동등한 조건의 담보혜택을 받았다. 정신이상에 대한 외래치료의 경우 단지 3%만이 다른 질병과 동등한 조건의 담보혜택을 받았다. 약물남용에 대한 담보의 경우에는 정신이상으로 인한 담보의 경우보다 더 적은 가입자들이 혜택을 받았으며, 다른 질병과 동등한 조건의 담보혜택을 받은 경우도 정신이상의 경우보다 더 적었다.

1996년 미국 연방정부는 모든 의료보험이 정신적, 신체적 의료급부에 대하여 동등한 조건의 평생보상한도(lifetime limit)와 연간보상한도(annual limit)두도록 의무화하는 법을 통과시켰다. 그러나 이 법은 그 적용범위에 있어서 제한적이다. 1998년 1월 1일부터 발효된 이 법은 종업원이 50명 이하의 기업은 법 적용에서 제외하였으며, 연간보험료의 증가율이 1%이상인 경우에도 적용이 제외되었다. 또한 이 법은 약물남용(substance abuse)이나 약물의존(chemical dependency)에 대한 치료에는 적용되지 않는다. 더 주목할 점은 이 법은 기업주가 제공하는 의료보험에서 정신이상을 담보하도록 의무화하고 있지 않다는 점이며, 만약 제공

하는 경우에도 다른 신체적 의료혜택에 대한 담보와 동등한 조건으로 정신이상에 대한 담보가 제공되도록 의무화하고 있지 않다는 점이다. 다시 말하면 의료보험의 경우 정신이상에 대한 담보를 제공하지 않아도 되며, 만약 제공하더라도 다른 질병과는 다른 비용분담조건(cost-sharing requirements)을 적용할 수 있다는 것이다.

⑥ 퇴직자의료보험

퇴직자의료보험(retiree health insurance)은 1940년대 말과 1950년대에는 담보범위가 매우 제한적이었다. 그러다가 1960년대에 들어와 메디케어 프로그램의 시작과 더불어 퇴직자의료보험을 제공하는 기업주들이 늘어나기 시작하였다. 퇴직자의료보험이 제공하는 급부는 처음에는 재직종업원에 대한 의료보험의 한 부분으로서 별도의 보험료체계나 별도의 회계규정 없이 제공되었다. 그 후 종업원 인력구조의 변화, 평균수명의 연장, 의료보험비용의 증가 등으로 인하여 많은 기업들의 경우 재직종업원 대비 퇴직종업원의 비율이 증가하고 이에 따라 퇴직자의료보험 제공에 따르는 비용과 부채가 늘어나는 문제점이 발생하였다. 이러한 문제점들 때문에 1989년에 재무회계규준위원회(Financial Accounting Standards Board)는 1992년 12월부터 모든 기업주들이 이러한 퇴직종업원에 대한 급부들을 고려하여 기업주가 퇴직자들에게 약속한 미래의 급부에 대한 부채를 기업의 재무제표상에 표시하도록 의무화하였다.

3) 기타 급부

① 종업원지원프로그램

종업원지원프로그램(employee assistance programs; EAPs)은 종업원에 대한 의료비용을 효율적으로 관리하고, 종업원의 생산성, 사기, 직업만족도를 높이며, 종업원의 결근, 이직을 줄이고, 기업주의 이미지를 제고하기 위하여 이용되고 있다. EAPs는 작업성과에 영향을 미치는 종업원

들의 급박한 문제점들을 다루기 위한 카운슬링서비스를 제공한다. 처음에 이러한 EAPs 프로그램은 종업원의 알콜중독이나 약물중독의 문제점들을 발견하고 해결하기 위하여 설계되었다. 현재도 알콜중독이나 약물중독이 EAPs가 다루는 중요한 문제들이지만 카운슬링은 종업원의 스트레스, 가족 및 부부관계의 문제, 직장내의 폭력, 자녀교육 및 노약자 부양에 따르는 압박감, 기업주의 인원감축에 따르는 압박감 등을 해결하는데도 이용되고 있다.

현재 많은 기업들이 EAPs를 제공하고 있다. 1993년의 경우 중·대형 민간기업의 종업원의 62%가 이러한 EAPs의 혜택을 받았으며, 이 수치는 1988년 43%보다 크게 증가한 수치이다. 종업원의 신체적, 정신적 건강에 관심 있는 기업주들은 사내 또는 사외 카운슬링서비스를 제공하거나 약물남용, 흡연, 스트레스 등과 같은 문제점들에 대하여 세미나, 강의 또는 문서를 통하여 정보를 제공하고 있다. 대부분의 경우 EAPs 종업원뿐만 아니라 종업원 가족에게도 비밀이 보장되는 전문적인 카운슬링과 도움을 제공한다.

② 장애소득플랜

예기치 않은 질병이나 상해로 인하여 종업원이 일을 할 수 없게되는 경우 그 종업원과 그의 가족에게 심각한 재정적 어려움이 야기된다. 또한 질병이나 상해를 치료하기 위한 의료비용은 이러한 재정적 어려움을 더욱 가중시킨다. 이 경우 의료보험은 질병이나 상해로 인한 의료비용을 담보하는 반면에 사적 또는 공적 장애소득플랜(disability income plans)은 장애로 인하여 상실되는 종업원의 소득의 일부를 지급한다.

1993년도 발간된 UNUM Corporation의 *Disability Management : Costs and Solutions*에 의하면 장애와 관련된 총비용은 평균적으로 종업원 임금의 약 6-12%를 차지하고 있다. 또한 이 조사에 의하면 7명중 1명은 65세가 되기 전에 적어도 5년 이상 장애를 겪으며, 35세와 65세 사이의 종업원 10명중 3명은 적어도 90일 이상 장애를 겪는다.

과거에는 대부분의 기업주들이 종업원, 특히 정규직 종업원이 장애를 입었을 경우 비공식적으로 임금을 계속 지급하는 방법을 사용하였다. 그러나 현재는 대부분의 기업주들이 공식적인 장애소득프로그램을 제공하고 있다. 노동통계국(U.S. Bureau of Labor Statistics)에 의하면 1993년의 경우 중·대형 민간기업의 정규직근로자의 87%가 단기장애에 대한 담보를 받았으며, 41%가 장기장애에 대한 담보를 받았다.

기업주는 법적으로 공적장애급여플랜에 기여해야만 한다. 따라서 중복가입으로 인한 값비싼 중복비용을 피하기 위해서는 장애급여 수준을 결정할 때 모든 장애급여의 원천을 파악해야만 한다. 이것은 보통 급여통합규정(benefit integration provision)을 통해서 달성할 수 있으며, 급여통합은 통합된 모든 장애급여액을 합리적인 소득보상대체수준으로 제한하는 것이 목적이다.

민간장애급여플랜에는 두 가지 종류가 있다. 일반적으로 26주 이하의 단기장애에 대한 급여를 주로 하는 단기장애플랜과 단기장애급여가 종료된 후에 급여혜택을 부여하는 장기장애급여가 있다.

③ 장기간병보험

미국의 경우 평균수명의 증가, 베이비붐 세대의 노령화 현상으로 인하여 장기치료에 대한 위협에 노출되는 사람들이 크게 증가하고 있다. 맞벌이가정, 편부 및 편모가정의 지속적인 증가와 가족의 지리적인 분산의 심화로 인하여 기댈 가족이 필요할 때 같이 있어 줄 가족이 점점 더 줄어들고 있는 추세이다.

민영보험은 장기치료욕구 중 작은 일부분만을 담당하고 있다. 그러나 장기치료에 대한 필요성 및 이에 따른 비용을 인식하고 깨닫는 사람들이 증가함에 따라 개별적 또는 고용기반 플랜을 통하여 장기치료에 대한 담보를 제공하려는 민간부문의 시도가 크게 증가하고 있는 추세이다. 민영 장기간병보험(long-term care insurance)의 경우 개별적, 협회(group associations), CCRC(continuing care retirement communities), 고용기

반에 기초한 기업 등을 통하여 가입이 이루어지고 있다. 장기간병보험의 대부분이 개별적이나 그룹협회를 통하여 팔리지만 고용기반 장기치료플랜도 크게 증가하고 있다. 1988년도에는 7기업들에 20,000계약이 판매되었지만 1993년에는 968기업들에게 약 400,000계약이 판매되었다. 고용기반플랜은 개별기업 위주로 판매가 이루어지며, 전형적으로 그 기업의 종업원, 종업원의 배우자, 종업원 및 배우자의 부모, 퇴직종업원에게 수익자부담원칙(beneficiary-pay-all basis)으로 제공된다.

비록 장기치료보험시장이 현재는 개별적이거나 협회를 통하여 팔리는 것이 대부분이지만 고용기반플랜이 개별계약에 비해 유리한 몇 가지 장점이 있으며, 앞으로는 가장 보편적인 방법이 될 것이다. 첫째, 단체보험은 마케팅과 유지관리에 있어서 규모의 경제가 있기 때문에 비용이 덜 든다. 둘째, 이와 더불어 젊은 종업원그룹이 참여할 경우 역선택의 가능성이 적기 때문에 단체보험의 경우 개인계약보다는 비용이 적게 든다. 마지막으로, 고용기반 장기치료보험의 경우 기업주와 종업원을 위하여 계약조건이나 담보범위 및 내용 등에 있어서 개인보다는 훨씬 더 많은 정보와 전문성을 갖고 있는 급부전문가(benefits professional)가 협상하기 때문에 유리한 계약을 체결할 수 있는 장점이 있다.

④ 단체생명보험플랜(group life insurance plan)

많은 기업주들이 사망종업원의 생존가족들에게 종업원 사망으로 인한 소득손실을 보상하기 위한 급부를 제공하고 있으며, 제공하는 형태는 다음과 같은 2가지 형태가 있다. 첫 번째는 단체생명보험으로서 일반적으로 종업원 사망시 일시금으로 지정된 수익자에게 사망보험금을 지급하는 방법이며, 두 번째는 생존자소득플랜(survivors income plan)으로서 생존가족에게 정기적으로, 보통 매달 연금형태로 지급하는 방법이다. 이러한 급부 외에 생존가족에게는 다른 종업원복지프로그램(예를 들면 이익공유제도(profit-sharing plan), 저축제도(thrift plan), 연금제도(pension plan) 등)으로부터 종업원 사망에 대한 급부가 지급되기도 한다.

단체생명보험은 개인생명보험보다는 늦은 1900년대에 개발되었다. 1911년 Pantasote Leather Company가 연갱신정기종업원단체생명보험(yearly renewable term employees' policy)에 가입한 것이 최초이며, 이 계약에는 현재 단체생명보험의 많은 조항들이 포함되어 있었다. 2차 세계대전 후 종업원임금 동결로 인하여 단체생명보험의 이용이 크게 증가하였다. 임금인상이 어려운 것을 파악한 종업원들이 기업주에 추가적인 급부를 요구하게 되었으며, 그중 하나가 고용기반단체생명보험이었다. 이에 따라 1950년에는 약 56,000건의 단체생명보험계약이 약 480억 달러의 담보를 제공하였다. 고용기반단체생명보험계약은 그 후에도 지속적으로 증가하였으며, 1994년 말 기준 약 1.43억 단체생명보험계약증서(certificate)에 약 4.6조 달러 규모의 담보를 제공하였으며, 보험가입금액 기준으로 전체 생명보험계약의 약 39%를 점하였다. 1993년 기준으로 864,000 개의 단체생명보험 대표증권(master policy)이 있었으며, 미국의 중·대형 민간기업의 정규직종업원들 중 91%가 고용기반단체생명보험의 담보를 받았다. 이중 13%의 종업원은 단체생명보험 담보를 위하여 보험료를 부담하였으며, 58%의 종업원들의 단체생명보험의 보험가입금액은 연봉의 배수, 일반적으로 연봉의 1~2배였다.

⑤ 생존자소득급부플랜(survivor income benefit plans)

생존자소득급부플랜은 고용기반 사망급부의 한 형태이다. 이 플랜은 종업원의 사망시 단체생명보험과는 달리 보험수익자가 아니라 특정 가족에게 소득급부를 지급하며, 생존가족에게 지속적인 소득제공을 위하여 일시금이 아니라 월 일정금액의 연금형태로 지급한다. 이러한 급부형태는 젊은 종업원들과 나이 어린 자녀들을 가진 종업원들에게 매우 유익하다. 기업주는 생존자소득급부플랜을 설계할 때 생존가족이 생활수준을 유지하는데 필요한 소득수준, 생존가족이 받게되는 다른 급부의 종류와 수준, 인플레이션 등을 고려해야 한다. 특정 생존자소득급부플랜의 경우 종업원의 사망시 생존가족이 생활수준을 재조정할 수 있는

특정기간동안에만 소득을 제공하기도 하며, 그 기간은 짧게는 2년에서 길게는 20년 사이가 일반적이다.

생존자소득급부플랜의 경우 일반적으로 민영보험회사를 이용하지만 경우에 따라서는 기업주가 자체적인 기금을 통하여 종업원들에게 급부를 제공하기도 한다. 보험료는 기업주가 전액 부담하기도 하며, 경우에 따라서는 기업주와 종업원이 공동으로 부담하기도 한다. 종업원이 공동 부담하는 경우 종업원의 기여분은 임금에서 공제하는 형태로 이루어진다.

⑥ 교육보조급부(educational assistance benefits)

미국의 경우 지난 60여 년 동안 고등교육에 대한 열의가 크게 증가하였다. 그 주된 이유는 첨단기술산업의 요구에 부응하는 숙련된 종업원에 대한 수요가 크게 증가하였기 때문이며, 또 다른 이유는 2차 세계대전 참전군인들에게 고등교육을 받을 권리를 부여한 World War II GI Bill의 통과 때문이었다. 그 후 고등교육에 대한 기회는 정부의 장학금 지원, 학자금대출프로그램 등으로 인하여 소수민족과 저소득층에까지 크게 확대되었다. 그러나 여전히 고등교육에 소요되는 비용이 매우 높아 자체적으로 교육비용을 조달할 수 없는 많은 사람들이 연방정부의 학자금대출프로그램에 눈을 돌리고 있다. 그럼에도 불구하고 정부의 지원프로그램들은 대부분 반일제(half time)로 등록한 학생들에게 기회가 주어지기 때문에 많은 시간제(part time) 등록 학생들에게는 혜택이 주어지지 못하고 있다. 따라서 이러한 사람들에게는 고용기반 교육보조급부가 중요한 종업원복지제도로 인식되고 있다.

기업주는 교육보조프로그램을 여러 가지 형태로 설계할 수 있다. 직업과 관련된 교육과정만 지원할 수도 있고, 기업내의 미래작업에 필요한 교육과정을 지원할 수도 있으며, 학위관련 교육과정이나 직업과 관련없는 교육과정을 지원할 수도 있다. 경우에 따라서는 기업주가 교육비용을 전액 부담하는 경우도 있지만 일반적으로 교육비용의 일부분만

을 지원하며, 지원형태는 종업원이 지출한 교육비용을 추후에 상환해주는 방법을 주로 이용하고 있다. 많은 기업들은 교육보조를 받는 종업원에게 교육비지원을 받기 전에 일정수준의 성적을 받을 것을 전제조건으로 요구하기도 하며, 성적이 좋을 경우 지원액을 올리기도 한다. 또한 경우에 따라서는 고등교육과정 이수 후 일정기간동안 이직하지 못하도록 하는 규정을 두기도 하며, 이직하는 경우 지원금액을 환불하도록 규정하기도 한다. 교육보조프로그램에서 지원하는 교육비용에는 등록금, 책값, 교재비용 등이며, 식대, 교통비, 숙박비용 등과 스포츠, 게임, 취미와 관련된 교육과정은 제외된다.

⑦ 법률서비스플랜

미국의 경우 직업을 가진 사람들은 관선변호인(public defender)의 법률조언이나 서비스를 받을 자격이 없다. 또한 많은 사람들이 실제로 심각한 법률적 문제가 발생하여 법률비용이 많이 소요되기 전까지는 법률정보나 법률보조를 구하는 데 적극적이지 않는 경향이 있다. 이에 따라 유언장 작성이 문서화되지 않거나 법적 문서들을 그냥 지나쳐 버리는 경우가 많다. 법률서비스플랜(legal service plans)은 이러한 서비스를 받지 못하는 종업원들을 위하여 적정비용으로 법적 변호(legal representation)나 조언 및 상담(legal consultation)서비스를 제공한다.

미국 노동부에 따르면 1993년 기준 중·대형 민간기업의 정규직종업원의 약 7% 또는 2백만 명의 종업원들과 그 가족들이 기업주가 비용을 보조하는 법률서비스 급부혜택을 받았다. 법률서비스플랜은 종업원들의 법률정보와 법적 조언 및 상담에 대한 접근을 용이하게 함으로써 미래의 법적 문제들을 사전에 예방하는 역할을 한다. 어떤 법적인 문제가 더 심각한 상황으로 발전하기 전에 예방함으로써 법률비용을 줄일 수 있게 해 준다. 또한 이 경우 플랜에 참여하는 종업원은 할인된 수수료를 적용받기 때문에 비용을 절감할 수 있다.

법률서비스플랜의 종류에는 두 가지가 있다. access plan의 경우에는

변호사와의 기업내 개인상담 또는 전화상담, 법적서류 발송, 법적서류 검토, 타변호사 소개 등이 포함되며, 복잡한 법적 문제인 경우 변호사 수수료의 할인혜택이 주어진다. comprehensive plan의 경우에는 access plan에서 제공하는 법률서비스 외에 집안문제에 대한 변호, 유언 및 상속설계, 교통문제, 개인부채 및 부동산문제 등에 대한 서비스가 추가로 포함된다.

⑧ 부양가족보호

미국의 경우 맞벌이가정, 편부 및 편모가정, 직장여성의 증가, 인구의 노령화현상으로 인하여 자녀와 노인 등 부양가족 보호(dependent care)가 종업원에게 매우 가치 있는 복지프로그램으로 대두되었으며, 많은 기업들이 이 혜택을 부여하고 있다.

종업원에게 주어지는 자녀보호급부의 종류는 매우 다양하나 일반적으로 친척이 집을 방문하여 자녀를 돌보는 것, 자녀를 전문적으로 돌봐주는 사람에게 맡기는 것, 탁아소에서 돌보는 것 등을 포함한다. 또한 자녀보호급부는 연중 다양한 형태로 제공되며, 특히 학교를 다니는 자녀의 경우에는 학기중, 방학중 다양한 급부혜택이 제공된다. 또한 종업원들은 일반적으로 하루동안 자녀를 안심하고 맡기기 위하여 여러 가지 자녀보호플랜과 자녀보호제공자들을 혼합하여 이용하는 경우도 많다.

노인보호의 경우 종업원이 일과 고령의 가족 및 친척의 보호욕구 사이에서 갈등함에 따라 노인보호에 대한 혜택이 매우 중요한 종업원복지의 한 분야로 떠오르게 되었다. 노인보호의 경우 종업원들은 기업주에게 유연한 근로조건을 요구할 뿐만 아니라 노인보호에 대한 정보와 재원보조에 대한 요구도 크다. 노인보호가 자녀보호와 다른 점은 노인보호의 경우 자녀보호와는 달리 사전에 미리 준비하지 않으면 노인보호에 대한 필요성이 갑자기 발생하기 때문에 이에 대비할 시간이 충분하지 않다는 점이다. 또한 노인보호에 소요되는 비용에 대한 예측도 자녀보호에 대한 비용예측보다 매우 어렵다. 현재 미국의 경우 종업원에게 노

인보호에 대한 급부를 제공하는 기업주가 계속 증가하고 있으며, 앞으로도 증가할 것으로 예상된다. 그 주된 요인은 첫째는 직장여성이 아이를 갖는 나이가 30대 40대로 늦춰지고, 그들의 부모가 더 오래 살게 됨에 따라 직장여성의 경우 동시에 자녀와 노인에 대한 보호책임이 발생하기 때문이며, 둘째는 자신의 부모를 돌봐야 하는 기업임원들이 종업원들의 고령부모에 대한 보호욕구와 책임을 동감하고 있기 때문이다.

⑨ 기타

위에서 언급한 급부 외에 기업주가 종업원에게 제공하는 복지제도에 는 유급휴가(paid time off), 병가(sick leave), 휴가(vacations), 해고수당(severance pay) 등이 있다. 이와 더불어 경우에 따라서는 기업주가 종업원을 위하여 자동차보험(automobile insurance), 가옥소유주보험(homeowners insurance), 개별포괄배상책임보험(personal umbrella liability insurance) 등을 제공하기도 한다.

4) 선택적 복지제도

미국의 경우 지난 30여 년 동안 사회적, 경제적 환경의 변화는 종업원의 욕구 및 선호도에 영향을 미쳤다. 대부분의 종업원복지제도는 전통적인 가정의 욕구를 만족시키도록 설계되었으며, 종업원의 복지에 대한 욕구는 상당부분 종업원의 나이, 결혼여부, 가정환경, 임금수준 등에 의하여 결정되었다. 그러나 전통적인 복지프로그램은 가족이 없는 독신 종업원, 맞벌이종업원, 편부 및 편모종업원 등의 상황을 반영하지 못하는 경우가 많았다. 더욱이 전통적인 복지프로그램은 시대변화에 따른 종업원의 다양한 욕구의 변화를 반영하지 못하는 문제점이 있었다.

이에 따라 기업들이 종업원들의 차별적인 욕구에 부응하기 위하여 선택적 복지제도(flexible benefits plans)를 시행하기 시작하였다. 선택적 복지제도의 주요 목적은 종업원에게 그전에는 기업주에 의하여 일방적으

로 주어진 복지혜택을 스스로 선택할 수 있는 선택권을 부여하는 데 있다. 또한 경우에 따라서는 선택적 복지제도 하에서 종업원은 일정한 규정 및 규칙에 따라 기업주의 기여분을 자신의 욕구에 맞는 복지급부에 할당할 수 있는 선택권을 갖으며, 자신의 임금에서 공제하는 방법으로 추가적인 복지급부를 구입할 수도 있다.

미국의 경우 종업원 및 기업주 모두 선택적 복지제도에 대하여 좋은 반응을 보이고 있다. 1993년의 경우 중·대형 민간기업의 정규직 종업원의 약 12%가 선택적 복지제도를 이용하였으며, 52%는 기업주지원상환플랜(employer-sponsored reimbursement plans)의 혜택을 받았다. 이 수치는 1989년 9%와 23%에 비하여 크게 증가한 수치이다. 더욱이 선택적 복지제도를 제공하는 기업의 수가 늘어나고 있는 추세에 있다. 일례로 1981년 19개뿐이었던 선택적 복지제도가 1993년에는 1,444개로 늘어났다.

선택적 복지제도는 IRC sec.125조의 적용을 받는다. 1978년 이 조항이 신설되기 이전에 종업원은 소득세부과대상이 되는 임금형태와 비과세혜택이 주어지는 복지급부 중에 선택할 수 있는 선택권이 없었다. 그러나 125조의 신설로 인하여 종업원은 세제문제와는 아무런 영향 없이 세금 부과대상인 현금과 비과세대상복지급부 중에 선택할 수 있으며, 과세대상복지급부와 비과세대상복지급부 중에서도 선택할 수 있는 선택권이 주어지게 되었다. 이 조항이 신설되기 전에는 종업원의 선택권은 여러 복지혜택 중에 선택할 수 있는 선택권이 아니라 의료보험처럼 특정 복지프로그램 안에서 여러 옵션 중에서 선택할 수 있는 선택권에 제한되었다.

선택적 복지제도에는 여러 가지 형태가 존재할 수 있으며, 대표적인 형태가 다음 3가지이다. 첫 번째는 보험료전환플랜(premium conversion plan)으로서 이것은 카페테리아플랜(cafeteria plan)과 함께 적용할 수도 있고, 별도로 적용할 수도 있다. 보험료전환플랜의 경우 만약 기업주가 제공하는 의료혜택이 종업원의 보험료 분담을 요구하는 경우 종업원은

세전임금으로 자신의 보험료 부담분을 지급할 수 있다. 두 번째는 유연 지출계좌(flexible spending accounts; FSAs)로서 이것 또한 카페테리아플랜과 함께 적용할 수도 있고, 별도로도 적용할 수도 있다. FSAs는 종업원이 적격의료보험제도나 부양가족보호제도에서 기업주가 보상해주지 않는 비용을 충당하기 위하여 세전임금으로 별도의 계좌에 돈을 적립하는 방법이다. 종업원은 매년 초에 일정제한 조건 하에 FSA에 기여하고자 하는 돈의 규모를 정한다. 만약 해당연도에 종업원이 FSA에 기여한 돈을 전부 이용하지 못하고 남은 경우에는 해당연도가 지나면 없어진다. 세 번째는 카페테리아플랜이다. 카페테리아플랜은 종업원에게 IRC 125조에 따라 선택권을 부여하는 종업원복지제도이다. 카페테리아플랜은 적격비과세복지급부(의료보험, 질병 및 상해보험, 장기장애 등)와 과세급부(현금)를 동시에 제공해야 한다. 카페테리아플랜은 종종 선택적 복지제도(flexible benefit plan)와 같은 개념으로 사용되지만 엄격히 말하면 선택적 복지제도는 IRC 125조의 규정에 따르는 카페테리아플랜이 아니어도 된다. 따라서 카페테리아플랜은 선택적 복지제도의 한 형태이다.

마. 종업원복지에 대한 세제

종업원복지프로그램에 대한 연방세제조항들은 상대적으로 늦게 제정되었다. 고용기반연금제도에 대한 세제혜택은 1921년부터 적용되었으며, 상해 및 질병으로 인한 보상금에 대한 세제혜택은 1939년부터, 의료혜택에 대해서는 1942년부터 적용되었다. 그 동안 종업원복지프로그램에 대한 세제적용은 크게 바뀐 것이 없다. 의료보험에 대한 기업주 기여분의 경우 종업원에게는 세금면제(tax exempt)혜택을, 기업주에는 세금공제(tax deductible) 혜택이 주어지고 있다. 더욱이 고용기반의료플랜으로부터 받는 급부에 대해서는 비과세(tax free) 혜택이 주어지고 있다. 대부분의 퇴직프로그램에 대한 세금부과는 실제 급부 수령시까지 과세

가 연기된다(tax deferred). 생명보험, 부양가족 보호(dependent care), 교육 보조(educational assistance) 등과 같은 급부들은 일정 금액까지 세금면제 혜택이 주어진다. 그러나 휴가(vacations)나 다른 휴식관련 혜택들(time-off benefits), 보너스와 보상(award), 퇴직수당(severance pay) 등은 과세대상이다.

1970년대부터 시작된 종업원복지에 대한 연방정부의 세제혜택의 확대는 최근 많이 약화되고 있으며, 연방재정상태가 획기적으로 좋아지지 않는 한 세제혜택이 다시 확대되기는 힘들 것으로 보인다. 1990년대 초반까지 미국의 경우 천문학적인 연방재정적자로 인하여 미국 국회의원들은 종업원복지에 대한 세제혜택으로 발생하는 세수부족을 염려하여 왔다. 의료보험과 같은 급부는 비과세이며, 연금은 급부의 실수령시까지 세금부과가 연기되기 때문에 현시점에서의 세수부족규모는 상당한 수준에 달하고 있다. 따라서 종업원복지프로그램은 지금까지 의회가 추구하는 세수확대 노력의 주된 대상이 되어 왔다. 비록 종업원복지프로그램이 전체임금체계에서 매우 중요한 역할을 담당하고는 있지만 미국의 종업원복지 및 조세정책의 변화는 앞으로도 계속될 것이다.

최근 주목할만한 점은 미국이 지금까지의 만성적인 재정적자에서 탈피하여 큰 폭의 재정흑자를 올리고 있으며, 부시행정부가 들어서면서 16,000억 달러에 달하는 감세정책을 추진하고 있는 점이며, 이러한 환경변화가 앞으로의 종업원복지제도 및 세제방향에 주요 변수로 작용할 것으로 예상된다.

2. 종업원복지의 현황

<표 III-2>는 종업원복지로부터 받은 개인의 급부 현황을 보여주고 있다.

<표 III-2> 종업원복지로부터 받은 개인의 급부 현황

(단위 : 10억 달러)

	1960	1970	1980	1990	1992	1993	1994
총급부액	34.6	106.9	420.8	1,029.9	1,265.2	1,343.0	1,413.5
퇴직소득급부	16.8	50.7	202.9	485.7	558.6	589.9	625.4
OASDI	11.1	31.4	118.6	244.1	281.8	297.9	312.1
사적연금 및 이익공유	1.7	7.4	36.4	139.9	160.2	167.9	179.4
공적퇴직제도	4.0	11.9	47.9	101.7	116.6	124.1	133.9
연방공무원퇴직	0.9	3.0	15.5	31.8	34.2	35.7	37.2
주 및 지방정부퇴직	1.4	4.0	15.1	40.6	49.6	54.3	61.4
군인퇴직	0.8	3.2	12.5	22.1	25.1	26.3	27.3
철도원퇴직	0.9	1.7	4.8	7.2	7.7	7.8	8.0
의료급부	4.3	22.1	98.4	302.8	370.5	404.5	432.3
Medicare	0.0	7.1	35.6	107.9	132.2	146.5	160.8
단체의료보험	4.3	14.8	62.4	193.4	236.6	256.4	270.1
군인의료보험	0.0	0.2	0.4	1.5	1.7	1.6	1.4
기타급부	9.5	17.0	50.4	87.1	116.1	110.4	101.2
고용보험	3.1	4.2	16.1	18.3	39.6	34.8	24.1
산재보험	1.5	3.0	12.5	38.8	44.1	42.6	43.3
단체생명보험	1.1	2.7	5.8	10.6	11.3	11.8	12.3
기타 장애	0.1	0.5	2.6	3.6	4.4	3.7	3.6
상이군인급부	3.7	6.6	13.4	15.8	16.7	17.5	17.9
공공부조	4.0	17.1	69.1	154.3	220.0	238.2	254.6

자료 : EBRI Databook on Employee Benefits, EBRI, 1997, 4th Edition, p.12.

<표 III-2>에서 보는 바와 같이 1960년 이후 종업원복지의 총급부액의 약 50%를 차지하는 퇴직소득급부는 개인에게 지급된 급부 중 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 의료급부의 경우 1960년부터 1994년까지 가장 높은 증가율을 보이고 있으며, 기타 급부들은 전체 급부지급액에서의 비중이 감소하고 있는 추세이다. 1994년의 경우 종업원복지로서 개인에게 지출된 총급부액 14,135억 달러 중 약 44%인 6,254억 달러가 퇴직소득급부였으며, 이 지급액 중 3,121억 달러가 사회보장제도의 OASDI 프

로그래에 의해, 1,794억달러는 민간연금 및 이익공유제도에 의해, 1,339억 달러는 공적퇴직소득제도에 의해 지급된 급부액이었다. 총 급부액 중 1/4 또는 4,323억 달러는 의료급부프로그램에 의하여 개인에게 또는 개인을 위해 지급되었으며, 이 지급액 중 62% 또는 2,701억 달러는 사적 단체의료보험에 의하여, 1,608억 달러는 메디케어 프로그램에 의하여 지급되었다.

<표 III-3>은 미국 기업들의 종업원복지에 대한 지출 현황을 보여주고 있다. <표 III-3>에서 보는 바와 같이 1960년에 미국 기업들이 종업원복지에 지출한 금액은 237억 달러로서 전체 보수(total compensation; 임금과 종업원복지에 지출한 금액을 합한 금액)의 8%에 해당하였으며, 1980년에는 2,743억 달러로서 약 16.6%, 1994년에는 7,465억 달러로서 약 18.7%에 달하였다. 미국 기업들이 종업원복지에 지출한 금액의 증가율은 1960년대에 178%, 1970년대에 316%로 크게 증가하였다가, 1980년대에는 그 증가율이 115%로 낮아졌다. 기업들이 종업원 임금(wage and salary)에 지출한 금액은 1960년대에 연 7.3%, 1970년대에 연 9.6%, 1980년대에 연 7.2% 증가하였으며, 이렇게 증가율이 상대적으로 낮은 이유는 부분적으로 기업들의 의료급부에 대한 지출 증가에 기인한다. 기업들이 의료급부에 지출한 금액은 1960년대와 1970년대에 각각 15.7%, 17.5%로 크게 증가하였으며, 1980년대에는 11.8%로 증가율이 다소 둔화되었지만 임금의 증가율보다는 상대적으로 높은 증가율을 보였다. 종업원복지에 대한 급부를 크게 퇴직소득급부, 의료급부, 기타 급부 등 세 가지로 나눌 경우, 기업들이 종업원복지에 지출한 금액 중 의료급부에 대한 지출이 가장 크게 증가하였다. 1960년의 경우 기업이 의료급부에 지출한 금액은 기업이 종업원복지에 지출한 총금액의 14.3%, 퇴직소득급부는 60.0%, 기타 급부는 25.7%를 차지하였으나 1994년에는 의료급부가 차지하는 비중이 40.8%, 퇴직소득급부가 47.1%, 기타 급부가 12.0%로서 의료급부의 비중이 크게 증가하였다.

<표 III-3> 종업원복지에 대한 미국기업들의 지출현황

(단위 : 10억달러)

	1960	1970	1980	1990	1992	1993	1994
종업원 총보수 (total compensation)	296.7	618.0	1,652.7	3,054.0	3,644.1	3,803.5	4,002.4
종업원 임금 (wage and salary)	272.8	551.5	1,376.6	2,757.5	2,970.6	3,095.2	3,255.9
종업원 복지 (all benefits)	23.7	65.9	274.3	590.0	668.6	708.3	746.5
퇴직소득급부	14.2	40.1	160.1	291.3	319.4	332.3	351.5
OASDI	5.6	16.2	55.6	137.1	149.2	155.0	166.1
사적연금 및 이익공유	4.9	13.1	55.3	63.2	72.2	80.3	87.7
공적퇴직제도	3.7	10.8	49.2	91.0	98.0	97.0	97.7
연방공무원퇴직	0.8	2.0	15.9	27.9	31.9	32.9	33.5
주 및 지방정부퇴직	1.8	5.1	19.1	33.0	35.1	35.9	36.8
군인퇴직	0.8	3.2	12.5	27.5	28.3	25.5	24.7
철도원퇴직	0.3	0.5	1.7	2.6	2.7	2.7	2.7
의료급부	3.4	14.6	73.0	223.7	266.5	289.2	305.1
Medicare	0.0	2.3	11.6	33.6	36.6	38.0	40.7
단체의료보험	3.4	12.1	61.0	188.6	228.2	249.6	263.0
군인의료보험	0.0	0.2	0.4	1.5	1.7	1.6	1.4
기타급부	6.1	11.3	41.2	75.0	82.7	86.8	89.9
고용보험	3.0	3.8	16.4	22.2	25.5	28.6	30.1
산재보험	2.0	4.6	19.3	46.7	51.1	51.5	52.6
단체생명보험	1.1	2.9	5.5	6.1	6.1	6.7	7.2

자료 : EBRI Databook on Employee Benefits, EBRI, 1997, 4th Edition, p13

<표 III-4>는 종업원복지와 민간저축에 지출한 개인의 부담금 현황을 보여주고 있다. 종업원복지에 대한 개인지출은 1970년부터 1994년까지 꾸준히 증가하였다. 1980년부터 1994년까지 사적 저축에 대한 개인지출은 1992년 2,726억 달러로 최고 수준에 달하였으며, 변동이 심한 편이었다. 1994년의 경우 개인은 퇴직소득급부(민간연금 및 이익공유제도에

대한 개인지출은 사적저축항목에 포함됨)에 1,901억 달러, 의료급부에 1,159억 달러를 지출하였으며, 이 수치는 1980년 671억 달러, 274억 달러보다 증가하였다.

<표 III-4> 종업원복지 및 민간저축에 대한 개인부담금 현황

(단위 : 10억 달러)

	1960	1970	1980	1990	1992	1993	1994
총종업원복지급부와 저축	30.3	87.0	248.9	448.1	537.3	500.2	498.6
퇴직급부	7.9	21.6	67.1	157.4	171.7	178.0	190.1
OASDI	5.6	16.2	55.6	137.1	149.2	155.0	166.1
사적연금 및 이익공유	a	a	a	a	a	a	a
공적퇴직제도	2.3	5.4	11.5	20.3	22.5	23.0	24.0
연방공무원퇴직	0.8	1.9	3.8	4.5	4.8	4.7	4.6
주 및 지방정부퇴직	1.2	3.1	7.1	14.6	16.4	17.1	18.1
철도원퇴직	0.3	0.4	0.6	1.2	1.3	1.2	1.3
의료급부	1.8	7.8	27.4	81.8	92.7	105.6	115.9
Medicare 병원보험	b	2.3	11.6	33.7	37.1	38.7	41.6
Medicare 추가의료보험	b	1.1	3.0	10.7	12.9	15.2	17.3
의료보험	1.8	4.4	12.8	37.4	42.7	51.7	57.0
기타 종업원복지급부							
고용보험	0.0	0.0	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2
사적 저축	20.6	57.6	154.3	208.7	272.6	216.4	192.4

주 : a 사적연금 및 이익공유제도에 대한 종업원의 기여분은 별도항목으로 통계에 반영되지 않으며, 사적 저축항목에 포함됨.

b 프로그램이 입법화되지 않았음.

자료 : EBRI, *EBRI Databook on Employee Benefits*, 1997, 4th Edition, p. 14.

IV. 일본의 종업원복지제도

1. 종업원복지제도의 개요

가. 종업원복지제도의 역사

1) 종업원복지제도의 발전

일본의 기업에 의한 종업원복지의 기원은 멀리는 에도 시대의 상가(商家)의 더부살이 제도나 막부(幕府)나 번(藩)이 경영한 광산이나 염전업 등의 복지시책에 있다고 하나, 그러한 전통이 계승되어 종업원복지가 본격화된 것은 메이지유신(1867년) 후의 근대산업 도입기부터라고 말할 수 있다.

메이지 20년경까지는 근대산업이 도입기로서, 잡사, 광산, 철강, 조선 등 대부분의 산업이 관업불하의 형태로 이루어짐에 따라, 광산이나 조선 등에서는 도제제도¹⁶⁾에 의하여 사용인이 간접적으로 고용되었기 때문에, 사택이나 노무자합숙소와 같은 시설 이외에, 정월의 떡배급 등 사용인의 최저생활 원조, 긴급시의 상호부조구제가 그 주된 시책이었다. 또한 상가로부터 발전한 민간기업에서는 에도 시대부터 남아있던 옛 제도가 상당부분 답습되어, ‘배당’이나 ‘월 2회 휴일’ 등이 종업원복지의 주된 내용이었으나, 도제에 대한 초등교육의 보완도 행하여졌다. 이러한 것이 메이지 후반에 이르기까지 방적업계에 있어서의 여성노동력에 대한 복지시책으로서 계승되게 되었다.

메이지 후반부터 다이쇼(大正)에 이르기까지 민간자력으로 발전한 면방적업계가 대량의 여자종업원을 직접 고용하게 됨으로써 원격지로부터

16) 匠人이 제자들에게 기술을 가르치고 생활을 보살펴주며 감독하는 제도를 말한다.

채용하는 종업원을 위하여 기숙사가 설치되었다. 당시는 급속한 생산확대 때문에 만성적인 노동력 부족으로 종업원의 스카웃이 어려웠으므로, 종업원의 모집과 정착을 위하여 기숙사나 요리, 재봉, 의무교육의 보완 등과 같은 종업원복지가 확충되었다.

제1차 세계대전 경부터는 일본의 산업규모가 점차로 확대되고 중화학공업도 급속히 발전하게 됨에 따라 숙련공이 부족하게 되어, 숙련공을 정착시키기 위하여 직접 고용화가 진행되고, 또한 그 부족을 보충하기 위하여 양성공제도가 창설되었다. 그리고 임해매립지 등의 미개척지역에 대규모 공장을 건설하고 다수의 종업원을 확보하기 위하여, 사택이나 기숙사, 공장식당 등을 생산시설에 준하는 시설로 설치하는 등 남자 종업원을 위한 복리후생시설·시책이 충실했다.

그 당시 여자노동력을 주체로 하는 방적업계는 다이쇼 말기부터 쇼와 초기에 걸친 극심한 국제경쟁으로 인하여 기술적인 전통과 원료자급 면에서 유리함이 없는 일본으로서 저임금·장시간 노동으로 이에 맞서는 방법 이외에는 다른 방법이 없었다. 그 때문에 종업원에 대한 복리후생은 그것을 보완하는 역할이 중시되게 되어, 식당이나 기숙사·사택 등을 시가보다 저렴하게 공급하는 방식에 의하여 생계비를 원조하고 있었다. 또한 장시간노동 등 가혹한 노동 때문에 결핵 등의 발병률이 높았으나, 당시는 건강보험제도가 정비되어 있지 않았기 때문에 진료소나 의무실, 결핵요양소 등의 시설을 기업이 설치하게 되었다.

전시 중에는 모든 산업이 군수산업으로 전환함과 동시에 남자노동자의 출정으로 노동력의 부족이 격심하여, 징용이나 학도근로동원 등으로 이를 보완하였다. 그 때문에 국가시책으로서 기숙사, 사택, 식당, 무도관, 체육·오락시설, 배급소 등과 같은 복지시설의 확충이 요청되어, 이러한 것이 전국적으로 보급되게 되었다.

전후의 물자결핍시대에는 생활급을 주된 내용으로 하는 임금체계를 기초로, 기업복지는 노무 추가배급 쌀을 비롯하여 통근자용 식당의 설치, 배급소·매점 등 현물급부에 의한 생활원조가 최대의 과제였다.

그리고, 쇼와 20년대 후반부터 40년대에 걸쳐서는, 남녀노동력의 부족에 대처하기 위하여 종업원의 모집이나 정착을 유인할 수 있는 복지시설의 증강이 기업의 최대 과제가 되었기 때문에, 각 기업은 기숙사·독신자기숙사, 사택의 정비확충은 물론이고 휴양소, 체육관, 운동장, 사원클럽, 테니스장 등도 경쟁적으로 신설·확충하게 되었다. 오늘날의 종업원복지의 대부분이 이 당시에 창설된 것이다. 또한 당시는 젊은 종업원에 대한 ‘여가선용’의 지도 등 기업은 레크레이션 시책에 힘을 쏟고 있었다.

경제의 고도성장에 따라 종업원의 생활수준은 구미수준으로 향상되고 있었으나, 인구의 도시집중이나 핵가족화의 진행으로 인하여 주택에 대한 복지정책이 가장 정비가 늦게 이루어졌다. 농촌으로부터의 청년노동력이 귀농하지 않게 됨으로써 사택의 수요가 급격히 팽창하였기 때문에 기업은 주택수당 등으로 이것을 완화하려 하였으나 그것으로는 부족하였다. 그래서 기업의 주택정책은 서독의 근로자재산형성정책에 자극을 받아, ‘주택구입주의’로 전환하게 되었다.

그 후 두 번의 오일쇼크가 있었지만 종업원의 주택구입은 순조롭게 진행되었다. 그러나, 버블기에는 노동력이 매우 부족하였고 주택가격 상승으로 대도시에서의 주택구입이 정체되었기 때문에 다시 사택건설 붐이 일어나게 되었다. 그 후, 버블이 붕괴되어 주택가격이 하락함으로써 주택구입이 증가할 것으로 예상되었으나, 종업원의 생활양식 변화나 만성적인 구조조정 분위기 때문에 종업원의 주택구입에 대한 기업의 열의가 없고 종업원복지의 시책 자체의 방향성이 정하여지지 않은 가운데 저조한 실정이다.

또한 그 동안에 사회보장제도의 충실 등으로 법정복리비가 급등하여, 일본경영자단체연맹의 1997년도 복리후생비 통계에 의하면, 복리후생비에서 차지하는 법정복리비의 비율이 68.5%에 이르게 되어, 법정복리비가 기업의 수익을 위협하고 있는 것도 중요한 과제이다.

2) 종업원복지제도의 변천

복리후생제도의 변천을 보면, 시대의 요청이나 기업과 종업원간의 관계로부터 복리후생이 변화하여 온 것을 알 수 있다.

다음의 <표 IV-1>은 제2차 세계대전 후의 시대변화와 복리후생의 주요 변화를 정리한 것으로서, 종전 직후의 식료공급중심의 복리후생제도는 1960년대의 인력부족 하에서의 독신자 기숙사의 대량건설이나 고도성장시대의 주택구입대책을 거쳐, 1980년대는 안정경제성장 하에서의 건강이나 육아·개호휴가 제도로 발전하고 있다. 게다가 버블경기 때에는 인력부족과 토지 투기 등을 반영하여 등급이 높은 사택이나 기숙사, 그리고 그 후의 재충전(refresh) 휴가의 보급으로 이어지고 있다.

<표 IV-1> 시대의 변화와 복리후생의 변화

	시대의 변화	복리후생의 변화
종전직후	식량난: 엔겔계수 52%	식료의 공급
1953년	결핵발병률: 남자사원의 8%	after care 시설의 건설
1954년	가전제품의 침투	사내 월부판매실시
1960년	소득배증계획, 인력부족	독신자기숙사 건설, 사내학원 등 약년층 대책
1966년	고도경제성장	종합주택구입대책, 유족·유자녀 육영계획
1968년	GNP 세계 제2위	기업내 레크레이션 시설 건설
1973년	지가양등	재형저축의 본격채용
1974년	라이프사이클플랜 제창(마카내각)	노동조합의 복지비전 책정
1979년	법정외복리비의 신장둔화	수익자부담원칙 대두, 공제회대형화
1980년	Office Automation화 진행	건강운동 보급
1984년	독신노인 백만명 돌파	퇴직준비세미나, 육아·개호휴가제도화
1987년	버블경기, 인력부족	사택, 독신자기숙사, 新幹線통근
1991년	평성불황	재충전(refresh)휴가

자료: 『實踐カフェテリアプラン - 少子高齢時代の企業厚生-』, 新カフェテリアプラン研究會, 1995. 9.

이 동안에 기업의 복리후생의 목표는 기업활동에 있어서의 생산성 향상을 의식하고 있었던 것이 본래의 종업원복지 향상으로 변화하였으며, 복리후생의 대상도 종업원 만이었던 것이 가족이나 퇴직자도 포함하는 것으로 확대되어 왔다.

또한, 복리후생은 기업이 일방적으로 적당히 생각해서 종업원에게 베푸는 것이라는 인식이 차제에 감소하고, 종업원과 협력하면서 만들어 가는 것으로 변화되어 왔다. 게다가 종업원 니드의 다양화와 육아, 개호 등의 시대적인 요청으로 인하여 새로운 복리후생에의 변화의 조짐이 나타나고 있다.

나. 종업원복지제도의 역할

일본에서 기업에 의한 종업원복지는 시대별 역사적 환경을 배경으로 생성·발전했으며, 시대에 따라서 복지시책의 역할과 내용이 변화하고 있다. 기업에 의한 종업원복지의 본질적인 역할은 항상 노무·인사관리의 일환으로서 고용형태·고용조건을 보완하는 것이었으며, 기업형태의 발달에 따라 그 내용이 점차로 분화되어 광의의 노무관리로부터 분리·독립하여 왔다고 생각된다.

일본에서 현행의 종업원복지는 “기업이 주체가 되어, 종업원의 참가 하에 생산성의 향상, 경영활동의 원활화 및 종업원의 생활복지의 향상을 양립시키면서 효율적으로 달성하는 것을 목적으로 하는 종업원 및 그 가족을 대상으로 하는 제 시책이며, 그와 더불어 사회복지에 관한 사회적인 역할분담의 기능을 포함하고 있는 시책”이라고 정의할 수 있다.

그런데 근대산업의 도입이 시작된 메이지 초기에는 기업간의 종업원 스카웃 방지책과 동시에 종업원의 교육훈련에 목표를 둔 저임금보완의 기능을 하였다. 다이쇼에서 쇼와에 걸쳐서는 저임금·장시간 노동으로 인한 어려운 생활환경에 대한 보완대책으로서 저임금을 보완하여 종업원의 생활을 원조하는 역할을 하였다고 할 수 있다.

<표 IV-2> 기업에 의한 종업원복지의 역할

	역 할
종업원의 모집·정착	· 충실한 기업복지를 실시함으로써 기업의 이미지가 향상되어 종업원의 모집요인으로서 기능하여 왔음. · 사택의 제공, 문화·체육·recreation의 실시 등으로 기업이나 조직에의 귀속의식을 높여, 숙련공의 스카웃방지 등 종업원의 정착요인으로서 기능하여 왔음.
생활복지의 확보·향상	· 임금수준이 낮은 수준이었던 시대에는, 기업이 제공하는 사택이나 식당 등에 의하여, 생활복지의 확보(저임금의 보완), 생활복지의 향상(생활의 질적 향상) 요인으로서 기능하여 왔음. · 또한, 종업원의 상호부조구제를 조성하는 기능을 하여 왔음.
사회보장의 대체 사회자본의 보완	· 사회보장제도(건강보험제도, 후생연금제도 등)와 사회자본(주택, 문화, 체육, recreation시설 등)이 정비되지 않았던 시대에는, 기업이 이러한 것을 기업복지로서 선행적으로 정비함으로써, 사회보장·사회자본의 보완요인으로서 기능하여 왔음.
노사관계의 안정	· 사택의 제공, 문화·체육·recreation 활동, 경조·공제 등에 의하여 생활의 질이 향상되고 노사간의 협조가 이루어져, 결과적으로 노사관계의 안정요인으로서 기능하여 왔음.

자료: 『日本型カフェテリアプランの提言 — 自立する個人のためのカフェテリアプラン-』, 通産省, 1999. 3

이와 같이 기업복지의 역할은 시대별 경제적, 사회적, 문화적 환경에 따라 달라져 왔다. 어떤 시대에는 저임금의 보완으로서, 어떤 시대에는 정비되지 않은 사회보장의 대체로서, 또한 어떤 시대에는 최저생활의 원조시책으로서 기능하여 왔다. 그리고 그러한 각 시대를 통하여 일관적으로 기업복지가 가지고 있었던 역할은 노동력의 확보와 노동의욕의 고양이었다.

그러나, 종업원의 임금수준과 생활수준이 향상되고, 사회보장제도나 사회자본이 정비된 오늘날에는, 기업복지가 이러한 것들을 대체·보완하는 역할이 저하되고 있다. 또한 노동시장도 만성적인 고용조정기에

진입해 있기 때문에, 노동력확보의 역할로부터 종업원의 능력향상조성의 역할로 그 기능의 중심이 옮겨지고 있지만, 첨단기술 관련기업 등 일부의 업종에서는 여전히 노동력의 수요가 많기 때문에 종업원의 모집 정착유인으로서의 니드가 증가하고 있다.

현대는 경제·산업의 구조개혁기로서, 기업은 고도의 기술과 기능을 가지고 있는 인적자원을 원하고 있다. 한편 종업원 측에서는 생활양식의 다양화·고도화나 인생 80년 시대에 대처하는 삶의 보람의 창조를 원하게 되었다. 이러한 경영니드에 대처하고 경제·기업의 활성화를 도모하기 위하여, 앞으로의 기업복지는 새로운 시스템의 조성이 필요해지고 있다고 말할 수 있다.

다. 종업원복지제도의 체계

1) 종업원복지제도의 구분

일본에서 종업원복지는, 근로비용 면에서 볼 때 복리후생에 상당하는 부분은 법정복리와 법정외복리로 나누어진다. 이 중 법정복리의 부분은 법령에 의거하여 기업의 공적인 제도에의 부담이 강제되고 있는 사회보험의 보험료부담, 아동수당각출금, 석탄연금부금, 법정보상비 등이다. 그리고, 법정외복리는 직장 및 직장 이외에 있어서의 종업원의 생활안정이나 생활향상에 직접적으로 기여하는 것으로서, 기업이 독자적으로 실시하는 각종의 복지시설이나 제도를 포함한다.

① 국가에 의한 종업원복지

국가에 의한 종업원복지는 사회보장제도의 핵심적 역할을 하는 고용보험, 근로자재해보상보험, 건강보험, 연금 등의 사회보험을 중심으로 하고 있으며, 그 이외에 사회보장제도의 분야로부터 제외된 각종의 종업원복지정책으로 구성되어 있다. 즉, 국가에 의한 종업원복지는 법정

복리라고 할 수 있다.

② 기업에 의한 종업원복지

기업에 의한 종업원복지는 법정외복리에 해당된다. 법정외복리는 노동성과 일본경영자단체연맹에서 조사하고 있는데, 이 두 기관의 조사는 법정외복리의 명칭이나 분류, 금액 등이 약간 상이하지만 내용은 대개 동일하다.

그런데 법정외복리에 해당하는 종업원복지시설은, 직장에서 제공되는 것과 직장외에서 제공되는 것으로 나눌 수 있다. 직장에서 제공되는 것은 주로 직장의 노동과 직접적인 관계를 갖고 있는데, 피복의 대여나 지급, 급식시설이나 급식, 통근시설 등은 이 부분에 포함된다. 직장 외에서 제공되는 것은, 직장의 노동에 간접적인 관계를 갖거나 또는 노동과는 직접적인 관계를 갖지 않지만 노동자의 생활에서 없어서는 안되는 것 등이 포함되어 있다. 예를 들면, 주거, 생활원호, 금융 등 다방면에 걸쳐 있는 것이 이 부분에 해당한다.

또한, 종업원복지시설은 제공되는 수단에 의하여 현금의 형태에 의한 것과 현물의 형태에 의한 것으로 나눌 수 있다. 현금의 형태에 의한 것은, 현금에 의한 제공이 본래의 목적을 달성하는 데 타당하거나, 현금의 형태로 제공하는 것이 사회적인 통레이거나, 또는 현금이외의 형태로 제공하는 것이 불가능한 이유 등으로 인하여 현금으로 제공되고 있다. 현금의 형태로 제공되는 것으로는 경조위로금, 자녀의 육영자금, 재산형성저축에의 장려금이나 급부금, 은행융자에 대한 이자 제공, 공제회 등예의 각출금과 보조금, 문화·체육·레크레이션 활동예의 보조금 등이 포함된다. 또한 현물의 형태로 제공되는 것은 현물로 제공하는 이외의 방법으로는 제공할 수 없거나, 현물로 제공하는 것이 본래의 목적을 달성하는 데 적절하거나, 또는 현물로 제공하는 것이 타당하면서 사회적인 통레이 이유 등으로 인하여 실시된다. 현물의 형태로 제공되는 것으로는 피복, 주택, 식사(식권, 도시락 등을 포함한다), 우유·영양제

등이 포함된다.

그리고 복리후생에서 동일부분으로 분류되지만 현물과 현금의 두 가지 방법으로 제공되는 예도 있다. 예를 들면 복리후생에서 주거로 분류되는 것 중에는 현물의 형태에 의하여 제공되는 급여주택(사택, 임대주택 등)과 현금의 형태로 제공되는 각종의 주택구입원조가 포함되어 있는데, 이와 같은 주거에 대한 종업원복지는 현물과 현금의 두 가지의 형태로 제공되고 있다.

한편 종업원복지시설은 건물, 설비, 기구 등 시설의 형태로 제공되는 것과 각종 활동의 제공이나 참가의 형태로 제공되는 것으로 나눌 수 있다. 이들 양자의 형태에 의한 것 중에는, 특히 종업원이 각각 개별적으로 준비하는 데 경제적 부담이 큰 것이나 부담할 수 없는 것, 또는 이용을 제약받는 것 등이 포함되어 있다. 시설의 형태로 제공되는 것에는, 세대용 및 독신자용 주거시설, 문화·체육·레크레이션 시설, 설비, 비품, 탁아·보육시설, 유학하고 있는 자제가 이용할 수 있는 기숙사, 사원회관 이나 클럽, 병원·진료소 등이 포함되어 있다. 덧붙여 말하면, 시설에는 시설의 유지, 관리, 보수나 개선 등의 비용, 광열이나 수도 비용, 화재 등의 보험료, 조세, 시설종업원의 인건비, 또는 임대시설에 대한 임대료 등의 여러 가지 비용에 대하여 기업의 부담하는 부분이 복리후생비에 포함되어 있다. 활동의 형태로 제공되는 것에는 문화·체육·레크레이션 활동에의 참가, 건강진단·성인병검진, 가정도우미(home helper) 등에 의한 가족원조 등이 포함되어 있다.

이와 같이 종업원복지시설은 다종다양하지만 그러한 것들은 기업이 독자적으로 정한 제도와 기업의 제안에 의하여, 또는 노동조합의 요구에 의하여, 노사쌍방의 교섭에 의한 노동협약에 의하여 정한 제도로 나누어진다.

③ 종업원에 의한 종업원복지

노동조합 등을 이용하는 종업원의 자주적인 종업원복지는 종업원의

상호부조와 연대에 의하여 종업원의 생활유지나 향상을 위하여 자주적으로 전개되는 각종의 복지활동을 말하는데, 통상 종업원복지활동이라 칭하고 기업의 종업원복지시설이나 국가의 종업원복지정책과 구별되고 있다. 이러한 종업원복지활동은 종업원의 생활안정이나 향상을 도모하는 동시에, 종업원 상호의 협력의식이나 협력활동을 촉진하고자 하는 중요한 목적이 덧붙여져 있다.

이와 같이 종업원복지는 국가, 기업 및 종업원 등 3자에 의한 활동이 실시되고 있지만, 3자의 종업원복지는 어느 것 하나만으로는 충분하지 않다. 오히려 3자의 종업원복지를 하나의 틀로 받아들여, 각각의 종업원복지가 가지고 있는 목적, 범위, 능력 등을 배려하여, 종업원복지의 기능을 발휘시키는 방법이 마련되어야 하는 것이다.

2) 종업원복지의 실시주체와 대상

① 종업원복지의 실시주체

종업원복지는 광범위한 영역에 걸쳐 다종다양한 활동을 전개하고 있지만, 국가, 기업 및 종업원 등 3자의 실시주체가 각각의 목적에 따라 각종의 종업원복지정책을 실시하고 있다.

국가에 의한 종업원복지정책은 사회정책의 현상화된 일환으로서 실시되는 노동정책의 일부에 포함되어 국가가 실시의 최종적인 책임을 지는데, 구체적으로는 정부, 공공기관, 지방공공단체 등이 단독으로 또는 서로 협력하여 각종의 활동을 행하고 있다. 또한, 이러한 것들 중에는 기업을 통하여 실시하는 활동도 행하여지고 있다. 구체적으로는 이러한 각종의 조직을 통하여 실시되는 종업원복지정책 중 중심적 역할을 하는 것은 사회보험이다. 덧붙여 말하면, 종업원복지는 사회보험에 있어서 노동보험이라는 명칭을 사용하고 있는데, 통상적으로 노동성이 관장하는 고용보험과 근로자재해보상보험을 가리킨다. 그러나 원래 노동보험은 종업원을 대상으로 하는 종업원의 보험, 요컨대 피용자보험이다. 그

렇지만, 현재의 일반적인 사회보험은 적용대상을 피용자 이외의 자영업자나 가족종사자에게로 확대하고 있다. 일본의 사회보험은 직역을 기반으로 하는 직역보험(피용자보험)과 직역을 기반으로 하는 지역보험(주민보험)으로 대별되는데, 종업원복지에서는 전자가 대상이 된다. 여하튼, 사회보험은 국가가 최종적인 책임을 지는 실시주체로서, 구체적으로는 각종의 기관을 이용하여 실시하고 있다.

기업에 의한 종업원복지시설은 기업이 실시주체로서, 독자적으로 구체적인 활동을 하고 있다. 종업원복지시설의 효율성과 경제성에서 보면 기업이 단독으로 개별적으로 종업원복지제도를 실시하는 것보다 복수의 기업이 서로 협력하여 종업원복지제도를 실시하는 방법이 효율적이다. 그러나 현재에는 개별기업이 단독으로 실시하는 종업원복지제도가 주류를 이루고 있다.

종업원이 노동조합 등의 조직을 이용하는 종업원복지활동은, 노동조합 등의 조직이 단독으로 개별적으로 실시하거나 또는 횡단적인 조직을 이용하여 실시하고 있는데, 전자는 자주적인 폐쇄적 복지활동이고, 후자는 자주적이고 횡단적인 개방적 복지활동이다. 다만, 개방적 복지활동도 연대조직에 가맹하는 노동조합의 조합원에게만 참가를 인정하고, 노동조합원 이외의 종업원이나 조직에 가맹하지 않은 노동조합의 조합원, 또는 미조직 종업원에게 참가를 인정하지 않을 경우는 폐쇄성을 가지게 된다. 종업원에 의한 종업원복지활동은 참가하는 집단이 많아야 효율적이기 때문에, 가능한 한 다수의 종업원을 참가시키는 것이 바람직하다.

또한 기업과 종업원이 서로 협력하는 종업원복지활동도 실시되고 있는데, 이 방법은 기업이 일방적으로 실시하는 종업원복지에 대한 종업원의 불평, 종업원의 요망과 일치하지 않는 종업원복지 등의 결점을 제거하는 동시에 노사관계를 안정시키는 것으로 기대되고 있다. 다만, 이 방법은 종업원복지의 내용이나 운영에 따라서 종업원에게 기업에의 귀속을 강제하게 될 지도 모른다.

② 종업원복지의 대상

종업원복지가 어떠한 주체에 의해 실시되든 객체가 되는 대상은 종업원이다. 그러나 구체적으로는 실시주체에 따라 종업원복지의 대상범위나 내용이 서로 상이하다.

국가가 제공하는 종업원복지정책은 노동정책의 일환으로 실시되고 있기 때문에 원칙적으로는 개별적인 기업의 범위를 초월하여 광범위한 노동자를 보편적으로 망라하는 형태로 실시되고 있으며, 대상을 특정한 개별적 종업원 또는 특정한 종업원의 그룹으로 한정하지 않는다. 다만, 실시하는 종업원복지정책의 목적이나 상황에 따라서 대상을 어떤 그룹으로 한정하는 경우도 있을 수 있다.

기업에 의한 종업원복지시설은, 일반적으로는 기업내의 종업원으로 대상을 한정하고 있으며, 기업내 복지시설의 형태를 이용하는 예가 많다.

종업원이 노동조합 등의 조직을 이용하는 종업원복지활동은 주로 노동조합 산하의 조합원을 주요 대상으로 하고 있는데, 횡단적인 활동을 실시하는 예도 많다. 이와 같이 종업원복지활동은 노동조합이 자기의 조직에 참가하는 종업원을 대상으로 자주적으로 실시하고 있으며, 실시주체, 대상 및 기능이 국가나 기업에 의한 종업원복지와 다르다. 더구나 횡단적인 조직적 활동은 기업내의 노동조합 구성원을 초월하는 광범위한 대상을 커버하게 된다.

라. 종업원복지제도의 종류

1) 국가의 종업원복지정책

국가가 제공하는 종업원복지정책은 사회보험과 그 밖의 종업원복지정책으로 대별되는데, 이 중에서 중요한 역할을 담당하고 있는 것은 사회

보험이다. 사회보험은 노령, 장애(폐질), 가장의 사망, 질병·상해, 출산, 근로재해, 실업이라는 사회적인 사고에 의한 소득의 영구적 또는 일시적인 상실에 대하여 상실소득을 보상(대체)하거나, 의료 등의 급부를 제공하는 제도이다. 사회보험은 보험기술을 이용하여, 이와 같은 각종의 사회적 사고를 보험사고로 하고 보험료를 주요 재원으로 하여 급부를 준비하고 있다.

일본의 사회보험으로는, 민간부문의 일반종업원을 대상으로 하는 후생연금보험, 건강보험, 고용보험 및 근로자재해보상보험이 실시되어 있다. 그 이외의 종업원에게는, 선원보험 및 각종의 공제제도 등이 실시되고 있다. 또한, 이러한 사회보험을 적용 받지 못하는 자영업자 등을 대상으로 하여 국민연금과 국민건강보험도 마련해 두고 있다. 그리고 피용자를 위한 연금보험은, 후생연금보험과 각종 공제조합의 장기급부 부문은 국민연금과 짝지어져 있다. 게다가, 엄밀하게 사회보험에 포함되지 않으나, 국가의 종업원복지정책의 한 부문으로서 아동수당제도도 실시되고 있다.

사회보험 이외의 종업원복지정책은, 특수한 공공기관이 직접적으로 실시하는 제도, 국가와 지방공공단체의 협력에 의한 시설, 都道府縣(지방자치단체)에 의한 시설, 국가와 공공기관에 의한 노동조합이나 기업에의 조성 등으로 나누어져, 각종의 활동이 전개되고 있다.

① 사회보험

사회보험은 보험의 기술과 구조를 이용하여, 정하여진 자격조건에 해당하는 자가 사고를 당하였을 경우에 약속된 급부를 피보험자 및 그 부양가족에게 자동적 또는 기동적으로 지급하고 있다. 통상 사회보험은 노사쌍방 또는 사용자가 부담하는 보험료로 재원을 조달하고 있는데, 재원에는 사무비나 급부비에 국고부담이 가하여진다. 또한 사회보험의 관리·운용은 공적, 준공적 또는 자치적인 기관이 담당하고 있다.

사회보험은 기본적으로는 강제적용의 방법이 사용되고 있는데, 예외

적으로 임의적용의 방법도 사용되고 있다. 강제적용의 원칙을 사용하는 것은 사회정책의 일환으로서 실시되는 사회보험의 본질적인 기능과 성격 때문에, 소득이 높은 자나 낮은 자, 또는 사고의 위험율이 높은 자나 낮은 자 모두를 보험집단에 흡수하는 것을 의도하고 있다. 이 강제적용은, 보험료지급을 부담으로 생각하는 저소득 근로자가 가입을 회피하는 것을 방지하고, 또한 위험률이 높은 자만이 역선택에 의하여 보험집단을 형성하여 보험재정을 허약하게 하거나 붕괴시킬 위험을 방지하고 있다. 또한, 일정한 조건에 해당하는 자를 가입시키는 강제적용은 가능한 한 다수의 사람들을 가입시킨 큰 보험집단의 형성에 의하여 보험료의 부담을 가볍게 하거나 보험재정을 건전화할 것을 의도하고 있으며, 또한 소득의 재분배를 기대하고 있다. 이상과 같은 강제가입원칙, 사회적인 요청에 의한 보험사고, 사회적으로 결정된 급부, 사회적 필요성, 전보험집단에 평등하게 결정되는 보험료, 국고부담의 재원참가 및 최종적으로 국가가 실시의 책임을 지는 제도는 사회보험이 가지고 있는 기본적인 특징이다.

사회보험은 노령·장해(폐질)·가정의 사망, 질병·출산, 근로재해(상해·직업병·장해·사망) 및 실업의 사고로 인하여 비자발적으로 소득을 일시적 또는 영구적으로 상실한 경우에 상실소득을 보상하기 위하여 금전의 형태에 의한 현금급부를 지급하거나 현물급부인 의료급부를 제공한다. 이러한 급부를 준비하는 사회보험은, 노령·장해·유족에 대해서는 연금보험, 질병·출산에 대해서는 건강보험 또는 질병보험, 근로재해에 대해서는 근로자재해보상보험, 실업에 대해서는 실업보험을 마련해 두고 있다.

㉠ 연금보험

연금보험은 지역을 기반으로 하는 국민연금(지역연금)에, 직역을 기반으로 하여 민간의 일반근로자를 대상으로 하는 후생연금보험(직역보험)을 조합하는 복합적인 이중구조로 되어 있는데, 후자의 후생연금보험의

피보험자는 전자의 국민연금제도에 중복하여 가입하는 형태가 된다. 특수한 직역의 근로자를 대상으로 하는 각종의 공제조합의 가입자도 일반 근로자와 동일한 이중가입의 형태로 되어 있다. 이러한 형태의 제도에 의하여 지급되는 각종의 연금은 국민연금에 의한 정액방식의 기초연금에 후생연금보험이나 각종 공제조합에 의한 소득비례방식의 연금을 부가하는 형태로 되어 있다.

㉠ 건강보험

건강보험은 보험자가 피보험자의 질병, 부상, 사망 및 출산에 대하여 약속된 보험급부를 제공하고, 또한 부양가족의 질병, 부상, 사망 및 출산에 대해서도 보험급부를 제공하고 있다.

건강보험은 상시근로자를 고용하는 사업소 또는 사무소에 강제적으로 적용되는데, 강제적인 적용에서 제외되는 사업소나 사무소는 가입을 희망하고 소정의 조건에 해당하는 경우에는 都道府縣(지방자치단체)의 지사가 인가하면 임의방식으로 건강보험에 가입할 수 있다.

급부는 현금급부와 의료급부로 나누어지는데, 의료급부는 원칙적으로 현물급부로 행하여지고 있다.

㉡ 고용보험

고용보험은 근로자가 실업을 하였을 경우에 약속된 급부를 지급하여 근로자의 생활을 안정시키는 것을 목적으로 함과 동시에, 구직활동을 용이하게 하는 등의 수단을 강구하여 다시 직장에 취직할 수 있도록 지원하고 있다. 또한, 고용보험은 실업의 예방, 고용기회의 확대, 근로자의 능력개발, 기타 근로자의 복지증진이라고 하는 고용에 관련되는 사업도 행하고 있다.

고용보험은 원칙적으로 모든 산업에 적용되어, 근로자를 고용하는 사업소나 사무소는 업종이나 기업규모에 관계없이 모두 강제적으로 이 보험을 적용하도록 되어 있다. 그러나, 농·임·수산업에서는 상시고용하

는 근로자가 5명 미만인 사업소나 사무소는 당분간 일시적으로 임의적 용이 인정되고 있다.

㉠ 근로자재해보상보험

근로자재해보상보험은 근로자에게 업무상재해와 통근재해가 발생하였을 경우에 필요한 보험급부를 제공하고, 또한 재해를 입은 근로자의 사회복귀를 촉진하며, 본인과 부양가족을 원호하고, 적절한 노동조건을 확보하게 하여, 근로자의 복지증진에 기여함을 목적으로 마련된 제도이다.

근로자재해보상보험은 원칙적으로 근로자를 고용하는 모든 사업소나 사무소에 강제적으로 적용된다. 따라서 이 보험이 적용되는 사업소나 사무소는 사업을 개시한 날부터 당연히 근로자재해보상보험의 보험관계가 성립되게 된다. 그러나, 농·임·수산업에서는 상시 고용하는 근로자가 5인 미만인 사업소나 사무소의 일부는 당분간 일시적으로 임의방식에 의한 가입이 인정되고 있다.

근로자재해보상보험의 급부는, 업무가 원인이 되어 발생한 부상, 질병, 장애 및 사망 등의 업무재해에 대한 급부와 통근시에 발생한 부상, 질병, 장애 및 사망 등의 통근재해에 대한 급부로 나누어진다. 업무가 원인이 되어 발생한 질병은 직업병이라고 불리우고 있다.

급부는 업무재해에 대해서는 의료급부를 제공하는 요양보상급부와 현금의 형태로 제공하는 휴업보상급부, 장애보상급부, 유족보상급부, 장제비 및 상병보상연금으로 구성되어 있으며, 통근재해에 대해서는 보상이라는 용어가 사용되지 않으나 급부내용은 업무재해와 동일하다.

㉡ 선원보험

선원보험은 선상에서 근무하는 특수한 직업의 근로자를 대상으로 하는 보험으로서, 일반적인 근로자와 다른 별개의 제도로 실시되고 있다. 이 보험은 전술한 건강보험, 고용보험 및 근로자재해보상보험 등

세 종류의 보험제도를 하나의 제도 안에 포괄하고 있는 제도로, 일본에서 이러한 형태로 되어 있는 것은 선원보험뿐이다. 선원보험의 내용은 전술한 세 종류의 보험제도와 거의 동일하지만, 급부내용에는 선원이 종사하는 노동에 의거하여 특수한 배려가 부가되어 있어 일부의 급부내용이 세 종류의 보험과 약간 다르다.

선원보험에서는 선원으로서 선박소유자에게 고용되는 근로자가 피보험자가 된다. 대상이 되는 선원은 선내에서 취로하는 선장 이외의 선박 승무원으로, 선상의 노동에 의하여 보수를 지급 받는 자 및 선박에 승선하여 취로하기 위하여 고용되었으나 사실상 선내에서 취로하고 있지 않는 예비선원을 가리키고 있다.

급부내용은 전술한 바와 같이 세 종류의 보험과 약간 상이한데, 예를 들면 건강보험에 해당하는 부분에서는 의료급부는 자격상실 후에 발생한 질병이나 부상에의 수급조건이 약간 관대하고, 또한 특수한 경우의 의료에는 의료비의 일부부담을 요구받지 않으며, 게다가 상병수당의 지급기간이 3년으로 되어 있다.

② 기타의 종업원복지정책

국가의 종업원복지정책은 사회보험 이외에 국가나 공공기관 등에 의한 각종의 종업원복지사업을 포함하고 있다. 그러한 종업원복지사업은 국가나 공공기관이 직접적으로 실시하는 사업, 국가가 都道府縣 등의 지방공공단체에 의한 협력을 받아 실시하는 사업 등이 있으며, 또한 지방공공단체가 독자적인 입장에서 실시하는 사업도 있다.

2) 기업의 종업원복지시설

앞에서 설명한 바와 같이, 노동성의 『임금노동시간제도 등 종합조사』에서는, 법정외복리는 ①주거, ②의료보건, ③식사, ④문화(교양)·체육·오락(recreation), ⑤사적보험제도에의 각출, ⑥근로자재해보상보험

부가급부, ⑦경조위로금 등 및 ⑧기타를 포함하고 있다.

<표 IV-3> 법정외복리의 종류

주거 급여주택 주택구입원조 기타	사적보험제도에의 각출 노동자재해보상보험 부가급부 경조위로금 등
의료보건 시설 건강진단 기타	기타 생활원호 통근버스·기타 통근시설 공제회에의 각출 주식소유원조 재형저축장려금·급부금 건강보험 부가급부 기타
식사 시설 기타	
문화·체육·오락 시설 활동 등	

자료 : 『賃金労働時間制度等綜合調査』, 労働大臣 官房情報統計部.

이들은 각각 항목별로 세부적으로 분리되고 있는데, ‘주거’는 ①급여주택, ②주택구입원조, ③기타로, ‘의료보건’은 ①시설, ②건강진단, ③기타로, ‘식사’는 ①시설, ②기타로, ‘문화·체육·오락’은 ①시설, ②활동 등으로 나뉘어져 있다.

<표 IV-4> 복리후생의 내용(일본경영자단체연맹 조사)

주택 세대용주택 독신자용주택 주택구입원조	경조·공제·보험 경조금 공제회 보험
의료보건 의료시설 보건위생	문화·체육·recreation 문화·체육·recreation시설 문화·체육·recreation활동
생활원호 급식 구매 피복 통근시설 탁아·육영 가족원호	기타 법정복리비 부가급부 재산형성 기타

자료 : 「福利厚生費 調査結果報告」, 日本經營者團體聯盟 事務局

일본경영자단체연맹도 복리후생비의 정기적인 조사를 하고 있는데, 이 조사에서는, 복리후생이 ①주택, ②의료보건, ③생활원조, ④경조·공제·보험, ⑤문화(교양)·체육·recreation(오락) 및 ⑥기타의 항목으로 분류되어 있다. 이들은 각각 더욱 세부적으로 분리되어 있는데, 예를 들면, ‘주택’은 ①세대용 주택, ②단신용 주택, ③주택구입원조 등으로, ‘의료보건’은 ①의료시설, ②보건위생 등으로, ‘생활원호’는 ①급식, ②구매, ③피복, ④통근시설, ⑤탁아·육영, ⑥가족원호 등으로 나누어져 있다.

① 주거

주거에 대해서는 세대용 주택과 독신자용 주택과 같이 주거시설을 제

공하는 형태와 주택취득에 대한 원조와 같이 자금을 제공하는 형태가 이용된다.

세대용 주택에는, 기업이 소유하고 있는 사택과 기업이 임차한 사택이 있는데, 종업원의 이용에 대하여 임대형태로 제공된다. 이러한 기업소유 사택과 기업임차 사택에 있어서는 종업원간에 있어서의 부담의 공평을 기하기 위하여 임대사택에 있어서 기업과 종업원간의 부담비율에 배려가 가하여진다. 또한, 세대용 주택에 있어서는 신흥인 종업원에 대하여 특별한 배려를 하는 예도 있다.

독신자용 주택은 주로 젊은층 종업원이 대상이 되는데, 남자기숙사, 여자기숙사의 형태로 운용되는 것이 통례이다. 또한, 독신자용 주택도 세대용 주택과 마찬가지로 기업이 소유하는 주택 이외에 기업이 임차한 주택의 형태를 이용하는 예가 있다. 또한, 젊은층 노동자 이외에 전근 등의 경우에 여러 가지 사정으로 인하여 혼자 부담하는 단신부임자도 적지 않은데, 이러한 종업원에 대한 배려도 필요하게 된다. 게다가 기숙사 등에서는 급식시설이 있는 시설과 없는 시설이 있는데, 급식시설이 있는 시설의 경우에는 종업원에게 식사를 제공하고 있다.

주택구입원조는 종업원이 주택을 쉽게 취득할 수 있도록 원조하는 각종의 활동으로서, 종업원의 주택취득 또는 토지구입대금의 일부 또는 전부에 대한 기업의 부담, 기업에 의한 주택의 건축이나 택지의 조성·분양, 종업원이 은행으로부터 대출한 용자에 대한 이자지급 등의 형태로 행하여지고 있다. 또한, 주택구입원조제도에서는 주택취득에 대한 적립금이나 대출금, 사내예금 등의 방법도 이용되고 있으며, 연금복지사업단이 제공하는 주택자금 전대용자도 이용되고 있다.

그리고 주택분야에서는, 주택의 취득은 아니지만 전근자의 부담을 용이하게 하기 위하여 기업이 전근자의 주택을 임차하는 방법도 이용되고 있다.

② 의료·보건

의료·보건분야는 의료기관의 설치나 운영 등의 시설, 보건이나 건강 증진, 건강보험의 부가급부 등을 포함하고 있다. 의료기관은 기업이 설치하여 운영하는 것으로서, 병원, 진료소, 내무실 등이 포함되며, 병원이나 진료소는 종업원의 부양가족에 대해서도 이용하도록 하고 있다. 사업소에 따라서는 사업소 내에 진료소나 의료실을 마련하는 형태가 이용되는데, 의사, 간호사 등 의료담당자나 의료보조자는 고용, 축탁, 계약 등의 방법에 의하여 상근 또는 비상근의 형태로 근무하게 된다. 또한, 경우에 따라서는 외부의 의료기관과 계약하여 종업원이나 부양가족에게 이용하도록 하는 방법도 이용된다.

보건이나 건강의 증진에서는, 건강진단이나 성인병검사, 인간dock¹⁷⁾, 질병예방 등이 실시되고, 건강관리카드를 이용하는 건강의 유지나 증진도 행하여진다. 또한, 건강장애자에게는 건강의 회복, 회복 후의 사후지도, 복직 등의 대책이 강구된다. 건강진단이나 성인병 검진은 기업이나 건강보험조합의 의료기관 또는 외부의 의료기관을 이용한다. 외부의 의료기관을 이용하는 경우는, 예를 들면 성인병 검진이나 인간dock 등으로 기업이 비용의 전부 또는 일부를 부담하는 예가 있다.

건강보험의 부가급부에서는 건강보험조합이 부가급부를 지급하고 있으나, 건강보험조합의 부가급부는 기업의 복리후생으로서의 부가급부와 다르다. 복리후생에 의하여 제공되는 건강보험의 부가급부는, 입원료나 간병료의 급부에 있어서 건강보험의 급부나 건강보험조합의 부가급부 부분을 초과하는 부가적인 급부를 가리키고 있다. 예를 들면, 입원시의 입원실의 차액요금이나 간병료의 급부를 초과하는 부분에 대하여 기업이 복리후생으로서 부가적으로 급부를 지급하고, 부양가족에게도 건강보험조합의 부가급부를 초과하는 부분에 동일한 복리후생의 부가적인 급부가 제공된다.

또한, 그 밖의 활동으로서, 계약의 의한 외부 의료기관의 위탁 침상,

17) 특별히 신체에 이상이 없어도 단기간 입원하여 정밀검사를 받는 것으로서, 단기 종합 정밀건강진단이라고 한다.

비타민제 등의 보건의약이나 감기예방약 등의 지급, 휴양실이나 건강상담실의 이용 등을 들 수 있다. 그리고, 사업소 내에 마련되어 있는 목욕탕이나 세탁시설 등도 이 부분에 부가될 수 있다.

③ 식사

식사에는 급식시설의 설치나 운영, 식사의 제공 및 기타가 포함된다. 식당이나 커피숍 등의 급식시설과 급식활동은 기업이 설치하여 운영하는 시설로, 기업이 사업소 내에 급식시설을 마련하여 종업원에게 급식활동을 직접 행하는 운영방식과 기업이 사업소 내에 급식시설 또는 시설의 장소를 제공하고 위탁 또는 계약한 전문업자에 의하여 급식활동을 행하는 위탁방식이 있다. 사업소 내에 급식시설을 마련하고 있지 않은 경우에는, 계약 등에 의하여 외부의 식당을 종업원에게 이용하게 하거나 급식센터 등의 급식업자가 배달하는 식사를 종업원에게 이용하게 하는 방법이 이용된다.

급식활동에서는 기업이 직영식당시설의 각종 비용의 전부 또는 일부를 부담하거나, 위탁한 업자의 급식시설에서 광열이나 수도요금을 부담하여 저렴한 가격으로 종업원에게 식사를 제공하고 있다. 기업이 보조금을 지출하여 현물의 형태로 식사를 제공하는 예도 있다. 또한, 기업이 종업원에게 식권을 지급하여 종업원에게 식당 등을 이용하게 하는 방법도 이용되고 있다.

게다가, 급식시설이나 급식활동에서는, 급식활동이나 식당의 운영 등에 대하여 검토하거나 권고하기 위하여, 노사쌍방의 대표에 의한 위원회를 설치하는 예가 있으며, 그 중에는 위원회에 공장 의사가 포함되는 예도 있다.

④ 문화·체육·레크레이션

문화·체육·레크레이션의 부문은 시설과 활동으로 나누어지는데, 시설은 기업이 소유하고 운영하는 시설, 임대시설, 계약에 의하여 이용하

게 하는 시설로 나누어지고, 활동은 장소, 방법, 내용에 따라 여러 가지 활동으로 나누어진다.

시설은, 꽃꽂이, 다도, 양재, 요리, 기타의 학습 등에 이용되는 문화·교양시설, 체육관, 운동장, 각종의 구기용 코트, 수영용 풀장, 트레이닝 홀, 건강유지·증진센터 등의 체육시설, 휴양소, 산장, 바다별장 등의 보양시설, 오락, 유흥장 등의 오락시설을 포함하고 있다. 문화·체육·오락시설은 직원(사원)회관, 직원(사원)클럽, 문화회관, 도서관, 강당 등의 시설을 예로 들 수 있다. 또한, 보양시설에는 기업이 소유하는 보양시설 이외에, 임대 또는 계약한 호텔이나 여관 등도 부가된다. 또한 보양시설의 경우 건강보험조합이 마련해두고 있는 휴양소는 복리후생의 대상에서 제외되므로 여기에는 포함되어 있지 않다.

활동은 기업내의 활동과 기업외의 활동, 노사쌍방에 의한 활동과 종업원에 의한 활동에의 원조, 기업이 소유하고 있는 시설을 이용하는 활동, 외부의 시설을 이용하는 활동, 산야 등의 야외에서 실시하는 각종의 활동 등으로 나눌 수 있다.

이러한 활동은 운동회, 문화제, 음악회, 위안회나 위안여행, 연극관람회, 음악감상회, 강연회, 강습회 등의 각종 행사의 개최에 대한 비용의 부담, 각종의 클럽이나 서클활동에 대한 보조금을 포함하고 있다. 또한, 홍보잡지의 발행, 여행안내자료의 발행, 음악협회나 바둑협회에의 단체가입, 보이스카웃제도 등도 이 분야에 포함된다.

⑤ 금융·공제·대출금

이 분야는 사적보험, 공제회, 대출금 등을 포함하고 있다.

㉦ 사적보험

사적보험에서는, 기업이 보험의 구조를 이용하여 종업원을 원조하는 형태가 이용되고 있다. 이 원조는 생명보험, 단체생명보험, 손해보험, 상해보험 등에의 보험가입으로, 종업원을 피보험자로 하는 보험료의 전

부 또는 일부를 기업이 부담한다.

㉠ 공제회

사적인 공제활동을 하는 기업내의 공제회 등의 조직에 기업이 각출금이나 보조금을 지급한다.

㉡ 금융·예저금·대출금

예저금의 부분은, 일반적립금, 정기예금, 보통예금, 사내예금 등에서의 원조를 포함하고 있다. 또한, 주택의 분야에 속하지만 주택적립금도 실시되고 있다.

대출금의 부분은, 결혼대출금, 육영대출금, 재해대출금, 불시 지출금액에 대한 대출금 등을 포함하고 있다. 또한, 주택에 대한 원조로서 주택대출금도 부가하는 것이 가능하다.

⑥ 경조위로금 등

이 분야에서는, 기업이 종업원의 경조사 등에 축의금이나 위로금 등을 현금의 형태로 지급한다. 이 분야는, 결혼, 출산, 입학 등의 축하금, 상병, 재해 등의 위로금, 퇴직시의 전별금, 본인이나 가족의 사망에 대한 조의금, 장기근속자에 대한 표창금 등을 포함하고 있다.

⑦ 재산형성·종업원지주제도에의 원조

㉠ 재산형성

저축이나 주택취득 등 종업원이 재산을 형성하도록 하기 위하여 근로자재산형성촉진제도(재형제도)가 실시되고 있다. 이 제도에서는, 종업원의 재산형성에 사용자가 원조하는 제도, 재형 주택구입 융자제도, 진학 융자제도 등이 실시되고 있다.

기업의 복리후생으로서, 근로자재산형성촉진법에 의거하여 재산형성

저축계약을 한 종업원에게 기업이 장려금이나 급부금을 지급하고 있다. 또한, 주택구입 원조에 포함되지만, 종업원이 주택을 건축하는 경우 등에 기업이 근로자재산형성촉진법에 의거하여 고용촉진사업단으로부터 차입한 자금을 종업원에게 轉貸하는 재형전대제도를 실시하고 있다.

④ 종업원지주제도에의 원조

기업은 종업원이 자사 주식의 구입을 원조하기 위하여 주식구입에 대하여 장려금이나 보조금을 지급하거나, 수수료를 부담하고 있다.

⑧ 장기휴업원조

이 부문은 상병 등에 의한 장기간의 결근자에 대한 원조를 포함하고 있는데, 구체적으로는 이 원조는 상병휴직에의 소득보장과 신분보장으로 나뉘어진다. 소득보장은 사회보험에 의하여 지급되는 급부 이외에, 복리후생으로서 임금, 위로금, 요양보조금의 지급이나 대출금 등을 포함하고 있다. 신분보장은 상병에 의한 결근이나 유급휴가, 휴직의 취급을 포함하고 있다. 또한 상병 이외에 회사의 명령에 따라 또는 기업의 허가를 받아 기업이외의 업무에의 종사 및 노동조합에의 전속 등에 대한 취급, 복직 등도 부가된다.

⑨ 근로자재해보상보험 부가급부

업무재해 또는 통근재해를 당하였을 경우에 근로자재해보상보험에 의하여 지급되는 급부 이외에, 기업은 재해를 입은 자 및 가족에게 부가적인 급부를 지급한다. 이 부가급부는 요양급부와 현금급부를 포함하고 있는데, 현금급부는 휴업, 장애, 유족급부에 연금을 포함하는 정기지급 또는 일시금의 형태로 지급된다.

⑩ 피복·통근시설

㉔ 피복

피복은 작업복, 사무복, 작업모, 작업화 등을 포함하고 있다. 이러한 피복은 대여 또는 지급의 방법으로 제공되거나, 또는 비용의 일부를 종업원이 부담하는 형태로 제공된다. 또한, 피복은 직장이나 직종에 따라 상이하며, 계절에 따라 상이한 예도 있다. 특수한 직장이나 직종에서는 피복에 셔츠, 넥타이, 양말, 오버코트 등이 포함되어 있다. 그리고, 통상적으로 대여하거나 지급되는 피복의 매수가 정하여져 있다.

㉕ 통근시설

통근시설은 통근정기승차(승선)권, 통근용 버스나 자동차 및 선박, 게다가 종업원이 개인으로 사용하는 통근시설을 포함하고 있다. 통근용 버스나 자동차, 선박은 무료로 제공되거나 또는 종업원이 일부 비용을 부담하는 형태로 제공된다. 종업원이 개인으로 사용하는 통근시설에 있어서는, 자동차나 오토바이, 자전거 등으로 통근하는 경우에 기업이 주차장 등의 시설을 제공한다. 덧붙여서 말하면, 노동성의 『임금노동시간 제도 등 종합조사』에서는 전술한 바와 같이 현물로 지급하는 통근정기승차권과 회수권은 법정외복리비와 동일하게 ‘현물급여 이외의 노동비용’에 포함되지만, ‘현물급여 비용’으로서 법정외복리비와 다른 부문으로 분류된다. 또한 현금으로 통근수당을 지급하는 경우, 그 수당은 현물급여에 포함되어 과세의 대상이 된다.

㉖ 생활원호

복리후생에 의한 생활원호는 다종다양한 내용으로 되어 있는데, 그것은 사업소의 내외, 노동에의 직접적인 관련의 유무, 종업원 본인과 가족에의 제공여부에 따라 분류할 수 있다. 또한, 현금에 의한 것과 현물에 의한 것으로 나눌 수 있는데, 후자는 다시 물품으로 제공하는 것과 서비스를 이용하게 하는 것으로 나누어진다. 여하튼 생활원호의 부문은 다음 각종의 내용으로 요약할 수 있다.

㉠ 구매시설

구매시설은 사업소의 내부 또는 외부에 있어서 직영 또는 위탁의 형태에 의하여 물품을 판매하는 구매시설, 자사제품 등의 무료공여 또는 할인판매, 자동판매기의 설치, 이·미용이나 세탁소 등의 시설, 생활협동조합, 구매회, 전시회 등을 포함하고 있다. 또한, 할인판매 등의 신용판매, 계약할인점, 교체납입제도 등도 포함된다. 덧붙여서 말하면, 자사제품의 판매 등의 경우에는 할인판매 뿐만 아니라, 계열기업에 의한 수송수단을 이용하는 예도 있다.

㉡ 탁아·보육시설

기업이 경영하거나 또는 보조금을 지급하는 탁아소, 보육원, 유치원 등의 시설이 준비되어 있다.

㉢ 육영시설·장학제도

육영시설에 있어서는 지방근무자나 지방전근자 등의 자제의 교육에 편의와 원조를 제공하는 육영기숙사의 시설이 마련되어 있다.

장학제도에서는 종업원 자제(유아를 포함한다)의 교육을 원조하기 위하여 각종의 자금을 제공하는 육영자금이나 장학금제도가 실시되고 있다. 또한, 장래 유용한 인재를 육성하기 위하여 재직자의 교육을 원조하는 장학금제도를 마련하는 예가 있는데, 그 중에는 기술이나 지식의 습득과 능력의 향상에 의한 기업에의 공헌을 기대하여 외국유학에도 장학금제도를 이용하게 하는 경우도 있다.

㉣ 가정도우미제도

가정도우미(home helper)제도는 기업이 종업원의 가정에 가정도우미를 파견하여 가사작업을 행하게 하는 것을 말한다. 이 제도를 위하여 기업은 가사기술에 대하여 어느 수준이상의 능력을 가지고 있는 여성을 고

용하여 원조를 필요로 하는 가정에 파견한다. 가정도우미는 가사담당자의 질병이나 출산, 가족의 질병 및 이러한 것에 준하는 경우에 파견하게 된다. 통상 가정도우미가 종사하는 업무는, 세탁이나 청소, 식사의 준비와 그 후의 뒷마무리, 피복의 수리, 자녀 돌보기 등과 같은 평상의 가사업무로서, 병자의 전문적인 간호, 대청소, 관혼상제, 가업의 보조 등은 제외되도록 되어 있다.

㉞ 관혼상제시설

이 부분은 결혼식장의 임대나 의상대여, 장례식장이나 기구의 임대 등과 같은 시설이나 경비를 포함하고 있다.

㉟ 신생활운동

이 부분은 생활합리화지도, 가족계획지도 등에 관한 각종의 운동 등을 포함하고 있다.

㊱ 유족원조

유족에 대한 원조는 유족의 생계유지와 유아의 교육에 대한 원조를 포함하고 있다. 이 유족원조는 공제회의 조직을 이용하는 예가 많다.

㊲ 기타

이 부분에는 해외근무자나 전출자에의 대책, 퇴직자에의 대책 등이 포함된다.

㊳ 해외근무자

최근 해외근무자가 증가하고 있는데, 그들은 단신 또는 가족과 함께 해외에서 근무하고 있다. 이와 같이 해외근무자를 파견하고 있는 기업은 그들에 대한 복리후생도 무시할 수 없게 되었다.

해외근무자에 대한 대책은, 근무지에 있어서의 주택, 가구나 전기제

품, 의료보건(의료·건강진단, 정밀검사 등), 보험·공제회(상해보험, 의료보험, 자동차보험, 공제회 등), 업무상 재해의 보상, 금융(생계비 등의 용자), 육영(동반한 자제의 교육수당, 전학 경비의 보조, 국내에 남아있는 자제의 육영자금이나 자제기숙사 등), 근무지 정부의 조세 및 기타의 복리후생을 포함하고 있다.

기타의 복리후생은 식사, 오락 등으로 요약된다. 식사는, 예를 들면 특히 기본적인 일본식료품이 비교적으로 입수 곤란한 지역에 대한 일본식료품을 송부하는 것으로서, 식료품은 소정의 리스트에 의한 정하여진 중량이나 금액을 한도로 하여 비교적 장기간(예를 들면 6개월 이상) 체재할 예정인 해외근무자에게 정기적(예를 들면 1년에 3회)으로 보내어진다. 이러한 식료품은 예를 들면 송료와 현지의 통관비용 또는 통관비용만을 기업이 부담하는 방법으로 항공 또는 선박을 이용하여 송부된다. 또한, 위문품은 1년에 1회 송부하는 예도 있는데, 이러한 경우에는 기업이 비용의 전액을 부담한다.

오락에서는, 예를 들면 자제의 학습용 잡지, 가정의 교양, 취미, 오락 등의 잡지를 해외근무자에게 송부하고 기업이 송료를 부담하고 있다.

㉠ 전출자

전출자의 복리후생도 무시할 수 없으므로 이에 대한 배려가 필요하다. 전출자에 대한 복리후생으로는 통상 전출지의 주택시설이나 급식시설을 이용하게 하고 있으나, 이러한 시설을 이용할 수 없는 경우에는 주택이나 식사에 대한 보조가 행하여진다. 또한 경조사 등에 대한 배려도 부가되어 있다.

㉡ 퇴직자

기업에서는 퇴직자, 특히 정년퇴직자에 대한 대책을 상당히 중요시하고 있다. 퇴직자에 대한 대책에 있어서는 퇴직후의 소득보장이 가장 기본적인데, 가장 중요한 대책인 퇴직금은 공적연금을 보충하는 중요한

역할을 하고 있다. 퇴직금은 퇴직일시금과 퇴직연금으로 나누어지는데, 퇴직연금은 세제적격연금, 기업내 연금 등을 포함하고 있으며, 후생연금기금에 의한 조정연금도 부가되어 있다. 또한 퇴직자에 대하여 마련하는 단체생명보험도 여기에 부가할 수 있다. 적격연금 또는 비적격연금인 이른바 기업내 연금은 기업의 전액부담, 노사쌍방의 부담, 퇴직금의 일부각출 등의 방법으로 재원을 조달하는데, 기업이 전액 부담하는 제도가 가장 많다. 지급기간은 사망할 때까지 지급하는 종신연금과 어느 기간을 정하여 지급하는 유기연금으로 나누어지고 있는데, 종신연금 보다는 유기연금을 지급하는 경우가 많으며, 유기연금의 지급기간은 10년간이 비교적 많다. 대부분의 기업연금은 유족에 대한 급부를 마련하고 있다.

3) 종업원의 종업원복지활동

종업원이 노동조합 등의 조직을 이용하는 종업원복지활동은, 종업원이 자주적으로 실시하고 있으며 여러 가지 내용으로 되어 있는데, 종업원에 의한 종업원복지활동은 기업에 의한 종업원복지시설에서 노무관리적인 요소를 제외한 것이라고 말할 수 있다. 종업원복지활동을 내용에 따라 대별하면, ①예측할 수 없는 사태에 대비하기 위한 준비, ②예금이나 대출 등의 금융, ③물품구입의 알선 등에 의한 생활의 보강, ④주택의 취득이나 임대, ⑤보건·의료, ⑥체육·문화·레크레이션 등으로 나누어진다.

①예측할 수 없는 사태에 대비하기 위한 준비로서는, 화재, 생명 및 교통재해 등에 대한 공제활동이 실시되고 있으며, ②예금이나 대출 등의 금융은, 노동금고의 활동을 통하여 이루어지고 있다. ③물품구입의 알선 등에 의한 생활의 보강은, 생활협동조합 등의 조직을 이용하여 생활필수품의 구입을 알선하는 등의 폭넓은 활동을 전개하고 있다. ④주택의 취득이나 임대는, 조직적인 주택취득에 대한 원조나 임대주택의

확보·알선 등을 통하여 실시하고 있으며, ⑤보건·의료는 협동조합방식 등 조직적인 활동에 의하여 건강보호나 의료의 이용 등을 실시하고 있다. ⑥체육·문화·레크레이션은 이러한 활동을 조직하거나, 기회나 장소를 알선하거나, 또는 활동을 운영하는 등의 방법으로 행하여지고 있다.

마. 종업원복지에 대한 세제

1) 세제상에 있어서의 종업원복지

일본의 세제에는 종업원복지에 대한 명확한 정의나 개념규정이 없지만, 「소득세법」 제9조(비과세소득)에서 ‘여비관계’, ‘통근비관계’, ‘직무상 필요한 급부 등’, ‘교육원조비’의 취급을 법제화하고 있다. 그리고 그 밖의 종업원복지에 관한 취급은 동법 제36조에서 규정하는 경제적 이익의 적용을 받으며, 그 세목은 동법시행령 제84조의2(법인 등의 자산의 전속적 이용에 의한 경제적 이익의 액) 및 관련되는 통달에 그 취급기준이 정하여져 있다. 종업원복지에 관한 세제에 대해서는 다음 두 개의 관점이 있다.

① 기업에 대한 세금의 취급

복리후생비는 기업의 사업수행상의 필요경비로서, 원칙적으로 손금산입이 인정되고 있다. 이것은 회계상에 있어서 복리후생비를 수익을 내기 위한 필요경비로 보고 있는 것을 세제상에서도 인정하는 것으로서, 이러한 원칙은 국제적 기준으로 되어 있다. 단지, 세금회피나 이익조작의 방지 및 국가의 정책적 필요에 의하여, 교제비나 기부금의 손금산입에 대해서는 제한을 두고 있으며, 임원상여금이나 임원퇴직금에 대해서는 이익처분 등의 예외조치가 있다.

② 종업원에 대한 세금의 취급

「소득세법」 제9조에서 정하고 있는 비과세소득 이외의 노동의 대가는, 원칙적으로 전부 급여로서 과세된다. 다만 그러한 것에 의한 경제적 이익이 직무상에 있어서의 필요성이 높거나, 사용·수익·처분에 현저한 제약이 있거나, 과세가 사회적 관행에 융합되지 않거나, 또는 소액인 것에 대해서는 통달 등에 의하여 과세하지 않는 취급, 또는 과세순연 취급하도록 되어 있다. 물론 국가의 장려책 등으로 세제상 우대되는 것도 있지만, 종업원복지에 대해서는 비교적 적은 것 같다. 과세하지 않은 소득이 어떠한 관점에서 인정되고 있는가를 정리하면 다음과 같다.

㉠ 업무수행상의 필요성

잔업급식, 제복·제모, 사업장의 부속 기숙사나 보안요인 등으로 거주가 지정되어 있는 사택의 이용, 3교대 근무자의 선잠시설의 이용 등은 업무수행상 필요로 하는 급부로 인정하여 비과세 취급되고 있다. 이 경우 그러한 급부가 종업원의 생활비에서 차지하는 비율이 적거나, 종업원의 사생활을 저해하는 것 등도 비과세의 요인이 되고 있다.

㉡ 사회통념상의 이유

과세에 친숙하지 않은 전형으로 되어 있는 것이 경조금·위문금 등의 수급이다. 이밖에, 직장에서 주최하는 망년회, 가족동반 운동회, 위안회, 직장단위의 사원여행 등은 사회통념상 일반적으로 행하여지고 있는 행사이고, 그것이 세간에 있어서의 적정액이라면 급여과세하지 않는 것으로 되어 있다.

㉢ 선택성·환금성의 제약

종업원복지의 주체가 되는 현물급부, 시설이용 등은 그 사용·수익·처분에 있어서, 그 선택이나 환금성에 제약이 많고, 급여소득으로서 인

정하는 것이 적당하지 않다고 간주되어, 그러한 것의 대부분이 비과세 취급되고 있다.

㉔ 실무상의 제약

기업의 경비로서 산출하는 것이 가능하다 하더라도, 각 종업원의 경제적 이익으로서 그 가격을 포착하여 평가하는 것이 실무상 곤란한 경우는, 굳이 과세하지 않은 경우가 있다. 또한, 가격의 평가를 할 수 있다 하더라도, 세무당국, 기업 양자에게 있어서 기술적인 면에서 실무효율이 나빠지는 경우에도 비과세 취급하는 경우가 있다.

2) 일본의 종업원복지관련 세제

① 주택관련

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과 세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
세대용주택(회사보유, 임대), 독신자기숙사		○	사용인 : 사용자가 「통상의 임대료」의 50% 이상을 징수하고 있는 경우 임 원 : 사용자가 「통상의 임대료」 이상을 징수하고 있는 경우	소득세 기준통달 36-40, 36-41, 36-45, 36-47등

주 : 「통상의 임대료」는 다음의 계산식에 의한다(소득세기본통달 36-41)
 그 연도의 가옥의 고정자산세의 과세표준액 $\times 0.2\% + 12\text{엔} \times \text{당해 가옥의 총면적}(\text{m}^2) / 3.3 + \text{그 연도의 토지의 고정자산세의 과세표준액} \times 0.22\%$ (종업원, 임원 소규모주택)

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과 세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
집세보조, 주택 수당	○			

주 : 집세보조, 주택수당은 급여소득으로서 과세된다.

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과 세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
주택구입융자, 이자補給		○	임원이 아닌 급여소득자 등이 자기의 주거를 위한 주택 등의 취득에 대하여 자금을 차입하고, 본인(사용인)이 이율 3% 이상을 부담하는 경우(그것을 초과하는 부분에 대하여 사용자로부터 받는 이자는 비과세가 된다)	조세특별조치법 제29조, 조세특별조치법 시행령 제19조의2

주 : 임원의 경우는 본인이 이율 5%이상을 부담하는 경우(소득세기본통달 제 36-49)

② 레크레이션 관련

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
회사소유의 보양소·운동시설, 사외의 보양소나 운동시설의 이용보조		○	사용자가 부담하는 금액이 현저하게 많은 금액이 아니고, 임원만을 대상으로 하여 공여하고 있지 않는 경우	「소득세기본통달」 36-29(과세하지 않는 경제적 이익...사용과 수익의 제공 등)

주 : 자기가 영위하는 사업에 관한 사용과 수익의 제공, 사용인 등의 복리후생을 위한 시설의 운영비 등의 부담

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
골프클럽 등에 의 가입(입회금, 연회비 등)		○	사용자의 골프클럽 등에의 입회가 법인의 업무수행상 필요하고, 입 회비나 연회비를 자산으로서 계상 하고 있는 경우	「소득세기 본통달」 ³⁶ -34, 36-35

주 : 법인회원인 경우(개인회원인 경우는 원칙적으로 과세)

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
recreation행사 (회식, 여행, 연 예회, 운동회 등)		○	사회통념상 일반적으로 행해지고 있다고 인정되고, 사용자가 불참 자에 대하여 참가에 대신하여 금 전을 지급하지 않고, 또한 임원만 을 대상으로 하지 않는 경우	「소득세기 본통달」 36-30(과세 하지 않는 경제적 이 익·사용자 가 부담하 는 레크레 이션비용

주 : 불참자에 대한 금품지급은 원칙적으로 과세, 자기사정으로 참가하지 않
은 자에게 금품을 지급하면 참가자분에 대해서도 과세

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
사원여행		○	여행기간이 4박5일 이내이고, 전 종업원의 50% 이상이 참가하는 경우	「소득세기 별통달」 143

주 : 목적, 규모, 행사일정, 종업원의 참가비율, 사용자 및 참가종업원 등의
부담액 및 부담비율 등을 종합적으로 감안(참가자 50% 이상의 조건은
탄력적)

③ 재산형성 등 관련

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
재형저축제도 (이자)		○	재형연금저축과 재형주택저축에 대해서는 합산하여 원본의 합계가 550만엔까지인 경우	「조세특별 조치법」 제4조의 2 3

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
사내예금제도 (이자)	○			

주 : 「사내예금제도의 이자」는 이자소득으로서 과세(20% 원천분리과세)

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
보험료보조		○	사용자가 부담하는 금액이 300엔 이하이고, 임원 또는 특정한 사용인 만을 대상으로 하고 있지 않는 경우	「소득세 기본통달」 36-32(과세 하지 않는 경제적 이 익·사용자 가 부담하 는 소액인 보험료 등)

주 : 사용자가 부담하는 금액은, 건강보험법, 고용보험법, 후생연금보험법 또는 선원보험법의 규정에 의하여 임원 또는 사용인이 피보험자로서 부담하여야 할 보험료, 생명보험계약이나 손해보험계약 등에 관계되는 보험료 또는 부금(소득세기본통달 36-31의 1부터 7의 규정에 의하여 과세되지 않는 것을 제외)의 합계액을 가리킴.

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
보험료부담		○	사용자를 계약자로 하고, 임원 또는 사용인을 피보험자로 하며, 사용자 또는 사용인의 유족을 수취인으로 하는 양로보험, 정기보험 등인 경우	「소득세 기본통달」 36-31

주 : 보험의 종류, 보험의 수취인 등에 따라 취급이 다름.

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
종업원지주제도 (익금)	○			

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
임시지출에 관한 대출		○	사용자가 임원 또는 사용인에 대하여 행하는 저리대출로서 재해나 질병 등에 대한 대출인 경우, 또는 일반대출에서 임원 또는 사용인이 받는 경제적 이익이 연 5,000엔 이하인 경우	「소득세 기본통달」 36-28(과세하지 않는 경제적 이익…금전의 무이자 대출 등)

주 : 주택이외의 대출에 대해서는 다른 곳으로부터 차입하여 대출한 것이 명확한 경우는 그 차입금의 이율에 따라 경제적 이익을 평가하고, 기타의 경우는 대개 10%의 이율에 따라 경제적 이익을 평가한다(소득세기본통달 36-49)

④ 식사관련

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
외부기관의 식 권 등 지급		○	현금이나 기타의 물품으로 교환할 수 없고, 특정한 음식점에서만 이용 가능한 경우는 상기의 「식사의 지급」의 취급에 준한다	「소득세기본통달」 36-24(과세하지 않는 경제적 이익...잔업 또는 숙직·일직을 한 자에게 지급하 는 식사), 36-38

주 : 반드시 50% 부담할 것을 요함(7,000엔 이상의 식권).

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
식사의 지급		○	사용자가 「식사의 가액」 의 50%이상을 사용인으로 부터 징수하고, 또한 사용 자 부담이 사용인당 월 3,500엔 이하인 경우, 또는 사용자가 잔업 또는 숙 직·일직을 한 자에게 식 사를 지급하는 경우	「소득세기본통달」 36-24(과세하지 않는 경제적 이익...잔업 또는 숙직·일직을 한 자에게 지급하 는 식사), 36-38

주 : '식사의 가액'은 다음의 금액에 의하여 평가함(「소득세기본통달」 36-38).

- ① 사용자가 조리하여 지급하는 식사 : 그 식사의 재료 등에 요하는 직접
비에 상당하는 금액
- ② 사용자가 구입하여 지급하는 식사 : 그 식사의 구입가액에 상당하는 금액

사용자가 식사대로서 사용인에게 현금을 지급하였을 경우는, 지급을 받
은 사용인에 대하여 통상 급여과세가 행하여지지만, 심야근무에 따르는
야식의 현물지급에 대신하여 사용자가 지급하는 금액에 대해서는, 사용
자에 의한 현물지급이 현저하게 곤란한 경우에 1회에 300엔 이하의 금
액을 지급하는 경우에 비과세됨(「소득세개별통달」 124).

⑤ 건강관리관련

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
의료시설이나 mental health		○	사용자가 부담하는 금액이 현저하게 고액이 아니고, 임원만을 대상으로 하여 공여하고 있지 않는 경우	「소득세기본통달」 36-29(과세하지 않는 경제적 이익…사용과 이익의 제공 등

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
인간dock 受診 보조		○	사용자가 부담하는 금액이 현저하게 고액이 아니고, 임원만을 대상으로 하여 공여하고 있지 않는 경우	「소득세기본통달」 36-29(과세하지 않는 경제적 이익…사용과 이익의 제공 등

⑥ 가정생활지원

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
기업내 보육소, 사외 보육소의 이용료 보조		○	사용자가 부담하는 금액이 현저하게 고액이 아니고, 임원만을 대상으로 하여 공여하고 있지 않는 경우	「소득세기본통달」 36-29(과세하지 않는 경제적 이익…사용과 이익의 제공 등

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
가정도우미 (home helper) 이용료 보조		○	사용자가 부담하는 금액이 현저하게 고액이 아니고, 임원만을 대상으로 하여 공여하고 있지 않는 경우	「소득세기본통달」 36-29(과세하지 않는 경제적 이익...사용과 이익의 제공 등

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
baby-sitter 이용료 보조	○			

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
사내제품의 할인 판매		○	사용자에 의한 할인판매의 가액이 사용자의 소득가액 이상이고, 현저하게 낮은 가격(통상가격의 70%미만)이 아닐 것. 타의 일정한 요건을 충족하는 경우	「소득세기본통달」 36-23(과세하지 않는 경제적 이익...상품·제품 등의 할인판매

주 : 「타 일정요건」이란, 다음의 요건을 말함.

- ① 할인율이 임원 또는 사용인의 전부에 대하여 일률적으로, 또는 이러한 자의 지위, 근속년수 등에 따라 전체적으로 합리적인 균형이 유지되는 범위내의 격차를 마련하여 정하여져 있을 것.
- ② 할인판매를 하는 상품 등의 수량은, 일반소비자가 자기의 가사를 위한 통상 소비할 것으로 인정되는 정도의 것일 것.

⑦ 자기계발관련

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
학자금		○	사용자가 사용인에게 지급하는 학교교육법에서 규정하는 학교(대학 및 고등전문학교를 제외한다)의 수학비용에 충당하는 금품이, 수학을 위한 비용으로서 적정하고, 또한 임원 또는 사용자의 친족만을 그 대상으로 하지 않는 경우	「소득세기본통달」 9-14, 9-16

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
자기계발프로그램제공, 사외프로그램의 경비보조		○	사용자가 업무수행상의 필요에 의거하여 임원 또는 사용인에 대하여 연수회 등의 출석비용 등을 부담하고, 그 비용이 적정한 경우	「소득세기본통달」 9-15

⑧ 경조·재해관련

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
결혼축의금, 출산축의금		○	사용자가 지급하는 금액이 지급을 받는 자의 지위 등에 비추어 사회통념상 상당하다고 인정되는 경우	「소득세기본통달」 28-5

주 : 고용계약 등에 의거하여 지급되는 축하금품

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
장제비, 향전, 재 해 등의 위로금		○	금액이 증여받는 자의 사 회적 지위, 증여자와의 관 계 등에 비추어 사회통념 상 상당하다고 인정되는 경우	「소득세기본통달」 9-23

주 : 장제비, 향전 또는 재해 등의 위로금의 적용

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
私的 상병시의 상병수당금	○			

주 : 사용자가 사용인의 사적인 상병에 의한 휴업기간중에 상병수당(급여)을 지급하는 경우는 급여과세가 되지만, 건강보험조합 등으로부터 지급받는 건강보험에 관한 보험금부(상병수당금을 포함)에 대해서는 비과세로 함(건강보험법 제69조)

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
장 기 근 속 표 창 의 금품		○	사용자가 장기근속표창으 로 행하는 여행, 연극관람 등에의 초대 또는 기념품 (금전제외)의 지급에 대해, 그 금액이 사용인의 근속 기간 등에 비추어 사회통 념상 상당하다고 인정되는 경우. 게다가 10년 이상의 근속년수자를 대상으로 하 고, 또한 2회 이상 표창을 받은 기간이 5년 이상의 간격을 두는 경우	「소득세기본통달」 36-21(과세하지 않는 경제적 이익...장기 근속자의 기념품 등)

주 : 금전의 선택이 가능하면 과세함. 다수의 금품에서 선택할 수 있는 경우는 금전으로 간주됨.

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
노재보상의 부 가급부		○	손해보험계약에 의거하여 지급을 받는 보험료 및 손해배상금(이러한 것에 유사한 것을 포함한다)으로, 심신 또는 자산에 가하여지는 손해에 대하여 지급을 받는 상당한 위로금일 경우	「소득세법」 제9조 제1항제16호, 「소득세법시행령」 제30조제3호, 「소득세법시행령」 제94조

⑨ 기타

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
정년퇴직자 의 료보 험 제 도 의 보험료부담		○	종업원이 정년퇴직후 일정 기간, 정년퇴직자를 수취인으로 하는 배당금 또는 보장성 의료보험의 보험료를 회사가 부담하는 경우	「쇼와60년直審」 3-30, 4-15

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
통근수당		○	일반의 통근자에 대하여 통상 필요하다고 인정되는 경우(공공교통기관 이용에 대해 10만엔까지)	「소득세법」 제9조 동시행령 제20조의2

주 : 전차, 버스, 자가용차, 자전거 등, 통근수단과 통근거리에 따라 비과세한 도액이 설정되어 있음.

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
여비		○	급여소득이 있는 자의 직무수행을 위한 여행(거주이전을 포함), 또는 취업이나 (사망)퇴직한 자(의 유족)의 이러한 여행에 대해, 그 여행에 필요한 지출에 충당하기 위하여 지급되는 금품이 그 여행에 대해 통상 필요한 경우	「소득세법」 제9조 제4항

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
제복		○	급여소득이 있는 자가 그 사용자로부터 받는 금액 이외의 것으로, 그 직무의 성질상 결여하는 것이 불가능한(착용해야 하는) 경우	「소득세법」 제9조 동시행령 제21조 제2항

주 : 제복, 제모, 제화에도 적용

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
사무복 · 작업복 등		○	근무장소에서만 착용하는 경우는 상기 제복의 취급에 준한다.	「소득세기본통달」 9-8

⑩ 퇴직금관련

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
퇴직일시금	○		과세경감조치 있음.	「소득세법」 제30조, 제31조, 「소득세기본통달」 31-3 등

주 : 퇴직일시금은, 퇴직소득으로서 근속년수에 따른 퇴직소득공제액을 공제한 2분의 1에 대하여 기타 소득과 분리하여 과세함(소득세법 제30조, 제31조).

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련 법규
연금	○		과세경감조치 있음.	「소득세법」 제35조, 「소득세기본통달」 35-3

주 : 연금은 연령에 응한 공적연금 등 공제액을 공제한 액을 잡소득으로서 과세함(소득세법 제35조)

기업복지시책 (종업원이 받는 경제적 이익)	과세	비과세		
			비과세의 요건	관련법규
유족연금		○	사망한 자의 근무에 의거하여 사용자이었던 자로부터 유족에게 지급되는 경우, 또는 사망한 자가 그 근무에 직접 관련하여 가입한 생명보험 등에 의하여 유족에게 지급되고, 사망한 자가 생존중에 지급을 받았다면 공적연금 등의 잡소득인 경우	「소득세법」 제9조 제1항제3호 「소득세기본통달」 9-2

사. 종업원복지관련 보험상품

1) 종업원복지제도와 생명보험의 역할

일본의 기업들은 종업원복지제도에 의한 복리후생급부를 종업원에게 제공하기 위하여 보험회사의 단체보험을 활용하고 있다. 이에 대응하기 위하여 보험회사들은 다양한 종업원복지제도 관련 상품을 개발하여 판매하고 있다. 일본의 종업원복지제도는 목적에 따라 크게, 재직중의 생활보장, 정년후의 노후보장, 의료자금준비, 주택마련지원, 교육결혼자금 조성 등으로 나눌 수 있는데, 보험회사들은 이러한 목적별로 관련상품을 개발하여 대응하고 있다.

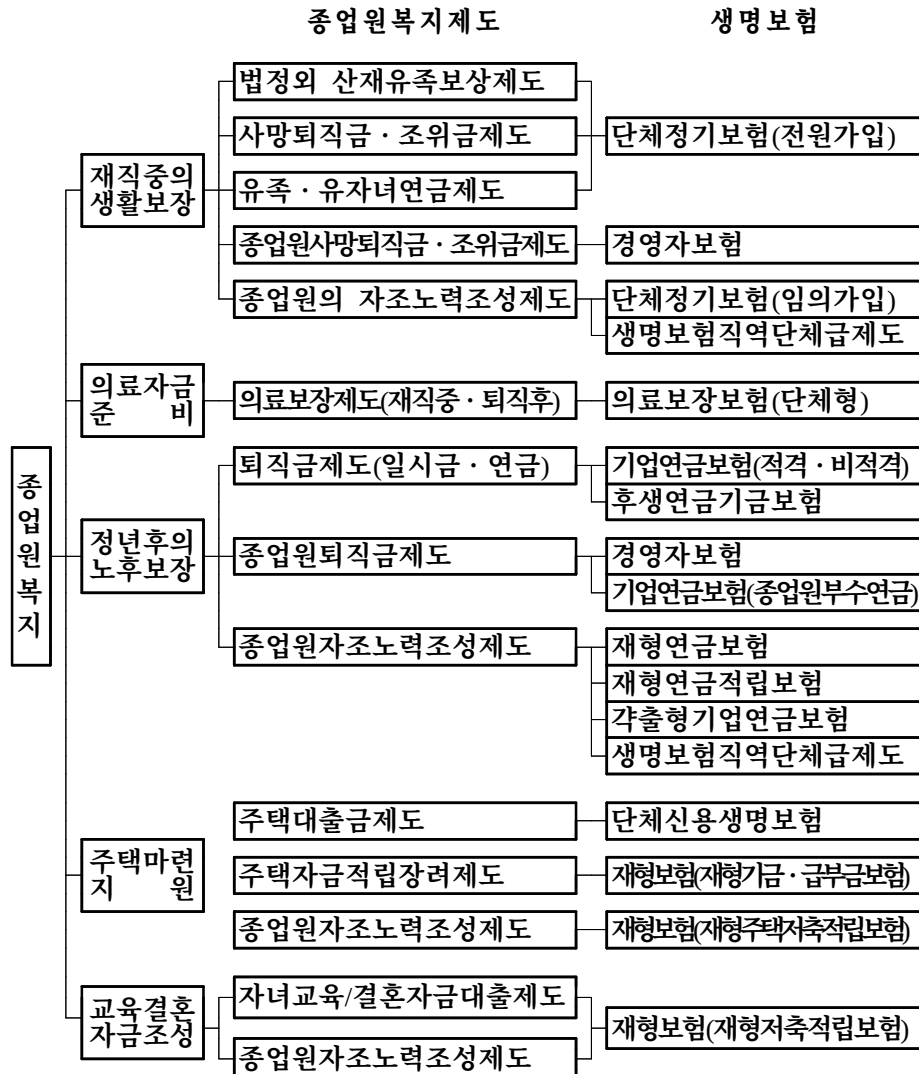
재직중의 생활보장을 위하여 기업은 법정외 산재유족보상제도, 사망퇴직금·조위금제도, 유족·유자녀 연금제도, 종업원사망퇴직금·조위금제도, 종업원자조노력조성제도 등을 마련해두고 있는데, 법정외 산재유족보상과 사망퇴직금·조위금의 지급 및 유족·유자녀에 대한 연금제도에 대응하기 위하여 보험회사들은 전원가입의 단체정기보험을 개발하였으며, 종업원의 사망퇴직금과 조위금의 지급에 대해서는 경영자보험을, 또한 재직중인 종업원의 자조노력을 조성하기 위해서는 임의가입의 단체정기보험 등을 각각 개발하여 판매하고 있다.

정년후의 노후보장을 위하여 기업은 퇴직금제도와 종업원자조노력조성제도 등을 마련해두고 있는데, 퇴직금제도는 기업연금보험과 후생연금기금보험이, 정년후 종업원의 자조노력을 조성하기 위한 제도는 재형연금보험, 재형연금적립보험, 각출형 기업연금보험 등이 각각 그 역할을 담당하고 있다.

그리고, 의료자금의 준비를 위한 의료보장제도에 대해서는 단체형 의료보장보험을, 종업원의 주택마련을 지원하는 제도에 대해서는 단체신용생명보험과 재형기금·급부금보험 및 재형주택저축적립보험 등을 개발하여 판매하고 있다.

또한, 교육자금과 결혼자금의 조성을 위해서는 재형저축적립보험을 개발하여 대응하고 있다.

<그림 IV-1> 종업원복지제도와 생명보험의 역할



자료 : FALIA, 『日本團體保險의 動向』, 生命保險協會, 1998.

2) 종업원복지관련 보험판매실적

① 단체보험

단체보험의 보유계약금액은 1995년에 595조 8,771억엔을 기록한 이후 3년 연속 감소하여 1998년에는 418조 6,236억엔을 기록하고 있다. 그 내역을 보면, 단체정기보험이 158조 6,346억엔, 종합복지단체정기보험이 99조 8,727억엔으로, 단체정기보험과 종합복지단체정기보험의 합계가 전년에 비하여 3.5% 감소하였는데 반하여, 단체신용생명보험은 152조 9,127억엔으로 전년대비 11.3% 증가하였다.

<표 IV-5> 단체보험의 신계약실적

(단위 : 억엔)

구분	1995	1996	1997	1998
사망보험	114,752	108,912	1,057,469	190,102
단체정기보험	107,990	103,692	1,023,850	97,188
종합복지단체정기보험	-	-	-	85,574
단체신용보험	5,352	4,224	27,467	3,475
소비자신용단체생명보험	1,410	996	6,152	3,866
단체중신보험	-	-	-	-
생사혼합보험	29	85	11	-
단체양로보험	29	85	11	-
합 계	114,782	108,998	1,507,480	190,102

자료 : 生命保険文化センタ, 『生命保険 ファクトブック』, 각호.

단체보험의 신계약금액은 1996년에는 10조 8,998억 엔이었으나 1997년에는 105조 7,480억 엔으로 전년대비 870.2% 증가하였다가 1998년에는 19조 102억 엔으로 전년대비 82.0% 감소하였다. 이와 같이 신계약금액이 대폭 증가한 후 감소한 것은 기존의 단체정기보험계약에 있어서 종합복지단체정기보험으로의 전환이 행하여졌기 때문이다. 신계약금액

의 내역을 보면, 단체정기보험이 9조 7,188억 엔으로 전체의 51.12%를 차지하고 있으며, 종합복지단체정기보험 8조 5,574억엔, 단체신용생명보험 3,475억엔, 소비자신용단체생명보험 3,866억 엔의 순으로 되어 있다.

② 단체연금보험

1998년 말의 단체연금보험의 보유금액은 48조 9,137억 엔으로 전년대비 3.5% 감소하였는데, 단체연금보험료가 생명보험회사의 총수입보험료에서 차지하는 비율은 23.3%이고, 보유금액이 총자산에서 차지하는 비율은 25.5%이다.

<표 IV-6> 단체연금보험의 신계약실적

(단위 : 억엔)

구분	1995	1996	1997	1998
기업연금보험	34	3	-	-
신기업연금보험	67	281	470	172
각출형기업연금보험	50	13	35	51
연금복지사업단보험	-	-	-	-
변액연금복지사업단보험	-	-	-	-
후생연금기금보험	21	6	33	4
후생연금기금연합회보험	-	-	-	-
국민연금기금보험	-	-	0.2	0.01
국민연금기금연합회보험	-	-	-	-
단체생존보험	8	100	305	-
합 계	180	404	843	227

주 : 단체연금보험의 금액은 제1회보험료를 나타낸다.

자료 : 生命保険文化センタ, 『生命保険 ファクトブック』, 각호.

적격퇴직연금은 생명보험회사, 신탁은행, 전공련에서 취급하고 있는데, 1998년 말 생명보험계약의 연금자산은 10조 3,669억 엔으로 1996년의 10조 7,587억 엔을 정점으로 2년 연속 감소하였으며, 이에 따라 적

격퇴직연금자산 전체에서 차지하는 비율도 1995년에 59.2%를 기록한 이후 3년 연속 감소하여 1998년 말에는 51.8%를 차지하고 있다.

후생연금기금은 생명보험회사, 신탁은행, 투자자문회사에서 취급하고 있는데, 이 중 생명보험계약의 연금자산은 14조 8,385억 엔으로 1995년에 16조 1,776억 엔을 기록한 이후 3년 연속 감소하였고, 후생연금기금 자산 전체에서 차지하는 비율도 적격퇴직연금과 마찬가지로 1995년에 38.7%를 기록한 이후 3년 연속 감소하여 28.9%로 되었다.

③ 재형보험·재형연금보험

1998년 말의 재형보험의 보유금액(책임준비금)은 1조 3,128억 엔으로 전년대비 2.4% 증가하였고, 피보험자수는 177만 5,020명으로 전년대비 5.1% 감소하였다.

내역을 보면 재형저축보험은 9,644억 엔으로 전년대비 3.2% 증가하였고, 재형주택저축적립보험은 3,359억 엔으로 전년대비 0.01% 증가하였으며, 재형급부금보험은 125억 엔으로 전년대비 8.3% 증가하였다.

<표 IV-7> 재형보험의 신계약실적

(단위 : 억엔)

구분	1995	1996	1997	1998
재형저축보험	35	56	49	39
재형주택저축적립보험	14	10	15	10
재형급부금보험	0.5	0.2	1	1
재형기금보험	-	-	-	-
합 계	49	66	66	50

주 : 재형보험의 금액은 제1회보험료를 나타낸다.

자료 : 生命保險文化センタ, 『生命保險 ファクトブック』, 각호.

재형연금보험의 보유금액은 6,932억 엔으로 전년대비 2.6% 증가하였으나 건수는 34만 8,081건으로 전년대비 2.2% 감소하였다. 그 내역을

보면 재형연금보험은 593억 엔으로 전년대비 5.7% 감소하였으나, 재형연금적립보험은 6,340억 엔으로 전년대비 3.4% 증가하였다.

또한, 생명보험회사의 전금융기관에 대한 재형저축잔고(일반재형, 재형주택, 재형연금)의 구성비는 10.5%를 차지하고 있다.

<표 IV-8> 재형연금보험의 신계약실적

(단위 : 억엔)

구분	1995	1996	1997	1998
재형연금보험	-	-	-	-
재형연금적립보험	9	8	13	8
합 계	9	8	13	8

주 : 재형연금보험의 금액은 연금개시시에 있어서의 연금원자, 재형연금적립보험의 금액은 제1회보험료를 나타낸다.

자료 : 生命保険文化センタ, 『生命保険 ファクトブック』, 각호.

④ 의료보장보험

의료보장보험은 공적의료보험제도를 보완하기 위한 목적으로 개발된 상품으로, 불의의 사고나 질병으로 입원하였을 경우에 공적의료보험제도에서의 자기부담분에 해당하는 치료급부금이 지급된다. 이 점이 질병보험이나 입원보장의 특약과는 다른 점이다. 또한, 치료급부금 이외에 사망보험금과 입원급부금도 지원된다.

<표 IV-9> 의료보장보험의 신계약실적

(단위 : 억엔)

구분	1995	1996	1997	1998
개인형	0.3	0.3	0.3	0.2
단체형	2	2	4	5
합 계	2	2	4	5

자료 : 生命保険文化センタ, 『生命保険 ファクトブック』, 각호

1998년 말의 보유계약건수는 156만 8,287건으로 전년대비 6.1% 증가), 보유계약금액은 65억 엔으로 전년대비 4.7% 증가하였다. 1986년 4월에 단체형이, 1988년 4월에 개인형이 개발된 이후 건수와 금액이 매년 증가하는 추세를 나타내고 있다.

⑤ 취업불능보장보험

종업원이 취업불능상태에 이르렀을 때 이를 보상하는 취업불능보장보험은 1996년에 89억원이었던 신계약보험료가 1997년에는 666억원으로 전년대비 648.3%나 급증하였으나 1998년에는 200억엔으로 전년대비 70.0% 감소하였다. 취업불능보장보험은 단체취업불능보장보험이 신계약 실적의 대부분을 차지하고 있으며, 취업불능보장보험과 장기취업불능보장보험의 신계약실적은 아주 미미하다.

<표 IV-10> 취업불능보장보험의 신계약실적

(단위 : 억엔)

구분	1995	1996	1997	1998
취업불능보장보험	0.1	0.1	0.01	-
장기취업불능보장보험	1	1	0.3	-
단체취업불능보장보험	111	88	666	200
합 계	112	89	666	200

자료 : 生命保險文化センタ, 『生命保險 ファクトブック』、각 호

2. 종업원복지의 현황

일본의 종업원복지의 현황은, 일본경영자단체연맹(日經連)에서 매년 약 1,200개의 日經連 가맹 업종단체 소속기업을 대상으로 실시하고 있는 「복리후생비 조사」(기업이 종업원의 복리후생시책에 대하여 부담하고 있는 비용에 대한 조사)를 통하여 살펴보면 다음과 같다.

1) 종업원복지비용

<표 IV-11> 종업원 복지비용의 항목별 내용(전산업평균)

(단위 : 엔, %)

구 분	1997		1998		1999	
	1인당월액	구성비	1인당월액	구성비	1인당월액	구성비
현금급여총액	541,209		546,116		548,191	
복리후생비	91,828	100.0	91,575	100.0	92,188	100.0
법 정복리비	62,896	68.5	63,162	69.0	63,763	69.2
건강보험	21,076	23.0			21,563	23.4
후생연금보험	34,238	37.3			34,777	37.7
고용보험	4,320	4.7			4,279	4.6
노재보험	2,775	3.0			2,626	2.8
아동수당각출금	425	0.5			432	0.5
선원보험	1	0.0			1	0.0
노기법에의한법정보상	13	0.0			12	0.0
장해자고용납부금	48	0.1			73	0.1
법 정외복리비	28,932	31.5	28,413	31.0	28,425	30.8
주택	15,432	16.8			15,449	16.8
의료·보건	2,090	2.3			2,058	2.2
생활원호	4,540	4.9			4,263	4.6
경조·공제·보험	1,924	2.1			1,806	2.0
문화·체육·레크레이션	2,599	2.8			2,459	2.7
기타	2,347	2.6			2,390	2.6
통 근비용	9,537	-			9,344	-
통근비	8,695	-			4,072	-
안전위생비	987	-			765	-
퇴 직금	56,745	100.0	63,341	100.0	72,775	100.0
일시금	27,706	48.8			35,610	48.9
적격연금 등	17,236	30.4			22,735	31.2
후생연금기금부가부금	11,803	20.8			14,430	19.8

자료 : 일본경영자단체연맹 인터넷 홈페이지(<http://www.nikkeiren.or.jp>)

이 「복리후생비조사」에 의하면, 1999년의 경우 법정복리비와 법정외 복리비의 합계액인 복리후생비는 전년에 비하여 거의 증가하지 않았는데 반하여, 현금급여 총액과 복리후생비, 통근비, 안전위생비, 퇴직금 등의 합계액인 총노무비는 퇴직금의 증가로 인하여 전년대비 1.7% 증가하였다.

그 내역을 항목별로 살펴보면, 1999년에 기업이 부담한 복리후생비는 종업원 1인당 1개월에 평균 92,188원으로 전년대비 0.7% 증가하였는데, 그 중 법정복리비(사회보험료 등의 기업각출분)는 63,763원으로 전년대비 1.0% 증가하였고, 법정외복리비(기업이 임의로 행하는 복지시책에 필요한 비용)는 28,425원으로 전년대비 0.04% 증가하였다.

현금급여총액에 대한 법정복리비의 비율은 11.6%로 전년대비 0.07% 포인트 증가하여 복리후생비조사가 시작된 1955년 이후 최고치를 기록하였다. 이에 반하여 법정외복리비의 비율은 5.2%로 전년대비 0.02% 포인트 감소하였다.

법정복리비는 전년대비 1.0% 증가하였고, 법정외복리비는 0.04% 증가하였는데, 법정외복리비의 내역을 보면, 법정외복리비의 50% 이상을 차지하고 있는 주택이 전년대비 0.01% 증가하여 전년과 거의 동일하며, 그 이외의 항목도 전년과 거의 비슷한 수준이다.

퇴직금(퇴직일시금과 퇴직연금의 합계액)은 1999년에 종업원 1인당 1개월 평균 72,775원으로, 전년대비 14.9% 증가하였는데, 그 내역을 보면 퇴직일시금이 전년에 비하여 21.3%나 증가하였다.

2) 법정외복리비의 내역

법정외복리비의 항목별 내역을 보면, 1999년의 경우에는 주택이 법정외복리비의 54.7%로 법정복리비의 제일 많은 부분을 차지하고 있으며, 그 다음으로 생활원호가 15.0%, 문화·체육·레크레이션이 8.7%, 의료·보건이 7.2%, 경조·공제·보험이 6.4%를 차지하고 있다.

<표 IV-12> 법정외복리비의 항목별 내역

항목	1997	1999년
주 택계	15,432	15,449
세대용주택	7,253	7,344
독신자용기숙사	4,981	4,697
주택구입원조	1,265	1,002
분리불능	1,933	2,406
의 료 · 보건계	2,090	2,058
의료시설	1,447	1,440
보건위생	569	524
분리불능	74	94
생 활원호계	4,540	4,263
급식	2,866	2,829
구매	303	298
피복	657	468
통근시설	503	435
탁아 · 육영	27	26
가족원호	107	112
분리불능	77	95
경 조 · 공제 · 보험계	1,924	1,806
경조금	784	870
공제회	291	311
보험	844	620
분리불능	5	5
문 화 · 체육 · 레크레이션계	2,599	2,459
문화 · 체육 · 레크레이션시설	1,670	1,639
문화 · 체육 · 레크레이션활동	921	813
분리불능	8	7
기 타계	2,347	2,390
법적복리 부가급부	85	95
재산형성	1,034	989
기타	1,156	1,270
분리불능	72	36
법 정외복리비계	28,932	28,425

자료 : 일본경영자단체연맹 인터넷 홈페이지(<http://www.nikkeiren.or.jp>)

주택에서는 세대용주택이 7,344엔으로 주택 전체 15,449엔의 47.5%를 차지하고 있으며, 의료보건에서는 의료시설이 1,440엔으로 의료보건 전

체의 70.0%, 생활원호에서는 급식이 2,829엔으로 생활원호 전체의 66.4%, 경조·공제·보험에서는 경조금이 경조·공제·보험 전체의 48.2%, 문화·체육·레크레이션에서는 시설이 문화·체육·레크레이션 전체의 66.7%를 차지하고 있다.

V. 종업원복지 활성화 및 보험회사의 참여방안

1. 우리나라 종업원복지 미활성화의 원인

우리나라 종업원복지제도는 제Ⅲ장과 제Ⅳ장의 조사를 통해 볼 때 미국에 비해서는 물론 일본에 비해서도 크게 활성화되지 못한 것으로 판단된다. 이렇듯 우리나라에서 종업원복지가 활성화되어 있지 못한 원인은 크게 임금 중심의 획일화된 보상체제, 사회보험제도 중심의 사회보장체제의 구축, 퇴직금 제도를 중심으로 한 종업원복지 제공, 조세지원의 미흡 등을 들 수 있다.

먼저 그 동안의 우리나라 보상시스템을 보면 1960~80년대에 걸친 경제의 고도성장을 위해 저임금 체제가 유지되어 왔다. 이러한 저임금 체제는 급여 중심으로 보상시스템이 구성되어 있었으며, 1980년대 후반 이후 노동운동이 활성화되면서 임금의 상승과 함께 종업원복지에 대한 인식의 제고와 함께 보상시스템이 개편되기 시작했다. 이러한 사실은 1987년 이후 각 기업에서 종업원복지를 위한 각종의 기업의 전략을 기획하여 발표하고 있으며, 노사간 단체협상 체결시에도 종업원복지와 관련된 사항들이 쟁점으로 부각되는 데서 확인할 수 있다¹⁸⁾.

둘째, 우리나라는 사회보험 중심의 사회보장시스템 구축을 지향해온 탓에 기업 또는 개인의 자조노력에 의한 보장의 발달이 미약하다. 우리나라에서는 개인의 생활 및 노후보장의 확충을 위해 기업과 개인의 자조노력에 의존하기보다는 이들로부터 재원을 염출하여 국가가 개입하는 방식을 취하였다. 이는 사회보장제도에 의한 소득재분배를 통해 사회통합을 하겠다는 정책목표가 있었기 때문이기는 하지만, 실제로 실행과정에서는 정책목표를 제대로 달성하고 있지 못한 것으로 나타나고 있다. 또한 기업이 종업원들에게 제공할 재원이 법정복리비에 우선적으로 지

18) 송호근(1995), p. 38 참조.

출되게 됨으로써 추가적인 재원 마련을 통한 종업원복지의 향상은 항상 뒷전에 밀려 있을 수밖에 없었다.

셋째, 기업에서 제공하는 복지의 경우도 노후보장을 위한 퇴직금제도를 중심으로 발전해왔으며, 기타 복지의 경우에도 식대, 자녀학자금 등에 지출되었다. 우리나라에서 퇴직금제도는 노후보장을 위한 대책으로서 역할하는 측면과 실업에 따른 소득공백을 보완하는 역할을 해왔다. 그런데 대부분의 경우 노후보장을 위한 역할을 하는 데는 미흡했으며, 심지어는 기업의 도산 등을 이유로 지급이 보장되지 못하는 결과가 초래되기도 했다.

마지막으로, 조세지원이 다소 미흡했던 데서 종업원복지가 미발달되었다고 할 수 있다. 미국의 경우 다양한 기업복지제도가 발달할 수 있도록 다양한 세제지원정책을 수립해온 데 비해, 우리나라에서는 기업이 제공하는 종업원에 대한 복지혜택을 소득으로 간주하여 과세할 뿐만 아니라 기업에 대한 「법인세법」상의 손금인정 범위도 대단히 협소하다. 따라서 우리나라에서 종업원복지를 활성화시키기 위해서는 다양한 세제혜택을 부여하는 것이 필요할 것이다.

2. 종업원복지 활성화 방안

종업원복지제도가 활성화되기 위해서는 기본적으로 기업의 성장성과 수익성이 확보되어야 하나, 더욱 중요한 것은 기업이 종업원의 복지를 확충하겠다는 의지와 정부의 세제지원이 뒤따라야 한다. 우리나라에서는 제1절에서 확인하였듯이 다양한 요인에 의해서 종업원복지가 활성화되지 못한 것으로 파악되는데, 현시점에서 종업원복지제도를 활성화시키기 위해서는 개인의 생활과 노후보장을 위한 국가와 기업 및 개인의 역할 재조정하는 것과 이에 대응한 조세혜택을 부여하는 방안을 마련하는 것이 중요하다. 이하에서는 이들 사항에 대해 자세히 알아보기

로 한다.

가. 사회보장제도의 개편

우리나라 사회보장제도는 제2장에서 확인하였듯이 아직 성숙단계에 도달하지 않았음에도 불구하고 핵심적 제도라 할 수 있는 국민연금과 국민건강보험이 재정적자 문제가 야기되고 있다. 이들 제도는 현재의 방식으로서는 소정의 목표를 달성하면서 장기적으로 유지되기 어려운 상황에 있으므로 근본적인 대안 마련이 필요하다고 본다.

이에 따라 생각할 수 있는 대안은 연금의 경우에는 연금제도의 틀을 변경하는 방법과 보험료 및 급부를 조정하는 방안이 있다. 연금제도의 틀을 변경할 경우 다양한 선택지가 가능하겠으나 기초연금을 도입하는 방안에 대해 공감대가 커지고 있다. 보험료 및 급부를 조정하는 방안의 경우 결국 보험료를 인상하거나 급부를 축소할 수밖에 없다. 따라서 어떠한 방향의 연금개혁이 이루어지든 현실적으로는 공적연금의 역할이 축소되고 민영연금인 개인연금과 기업연금의 역할이 확대될 수밖에 없을 것이다.

그런데 현재 기업연금제도는 노사간의 이견으로 인해 많은 논의에도 불구하고 도입이 지체되고 있으나 중장기적으로는 도입될 것으로 예상된다. 이렇게 될 경우 기업이 제공하는 종업원복지의 중심축은 다양한 방식으로 공급될 기업연금이 될 것이다.

그리고 국민건강보험의 경우에는 단기적으로는 보험료를 인상하는 것 이외에는 대안 마련이 어려울 것으로 예상된다¹⁹⁾. 그런데 보험료의 인상시 보험료 부담이 봉급생활자와 자영자간에 어떻게 형평성을 확보할

19) 현재 국민건강보험의 경우 의약분업과 맞물려 의료수가 인상 문제 등 여러 이익집단의 이해가 충돌되고 있는 상황이기 합리적인 대안을 도출하기도 어려울 뿐만 아니라, 설사 대안이 어렵게 도출된다 하더라도 실제 실행에 이르기까지는 어려울 것으로 예상된다.

수 있도록 할 것인가를 둘러싸고 심각한 마찰이 예상된다.

나. 조세 지원

대부분의 경제 관련 제도의 정착이 그리하듯이 종업원복지제도의 새로운 틀이 정착하기 위해서는 정부의 적극적인 조세 지원이 필요하다. 일반적으로 종업원복지제도의 중심을 이루고 있는 것은 제Ⅱ장에서 살펴본바와 같이 퇴직금 비용, 식사에 관한 비용, 그리고 사내근로복지기금 출연금이다. 문제는 이들 비용에 대한 세제상의 혜택을 어떻게 부여하여 기업이 이들 비용에 대한 지출을 늘릴 수 있게 하는가 하는 문제이다. 그런데 이들 비용은 기업이 지출하게 되므로 대부분의 경우 법인세와 밀접하게 관련이 되며, 반면 개인의 입장에서는 이들 복리후생비를 근로소득이외의 소득으로 받는 것이므로 개인소득세와 관련이 있게 된다.

현행 조세제도에서 기업이 지출하는 복리후생비 중 「법인세법」상 손금으로 인정되는 항목은 다음과 같다(「법인세법시행령」 제45조).

- ① 직장체육비
- ② 직장연예비
- ③ 우리사주조합의 운영비
- ④ 단체퇴직보험료, 종업원퇴직신탁의 부금, 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁의 보험료 또는 부금
- ⑤ 사용자가 부담한 의료보험료
- ⑥ 직장보육시설의 운영비
- ⑦ 고용보험료
- ⑧ 사회통념상 타당하다고 인정되는 범위 안에서 지급하는 경조사비 등의 기타 복리후생비

이들 항목 중에서 단체퇴직보험료, 종업원퇴직신탁의 부금 및 퇴직보

험의 보험료 또는 부금으로 지출된 비용은 일부만 손금으로 인정되나²⁰⁾, 그 이외의 항목으로 지출된 비용에 대해서는 그 금액의 다과에 불구하고 전액 법인의 손금으로 인정된다²¹⁾.

한편 현행 소득세법에서는 근로소득의 범위를 포괄적으로 규정하고 있기 때문에 근로자가 고용계약에 의하여 근로를 제공하고 대가로 받는 모든 금품은 근로소득으로 보아 소득세를 과세하고 있다. 즉, 근로의 대가로 근로자가 지급받는 것이면 급료, 상여, 임금, 수당 등 명칭여하 또는 지급방법(현금뿐만 아니라 현물도 포함)에 불구하고 모두 근로소득으로 간주하고 있다. 따라서 기업이 종업원들의 복리증진이나 근로의 식 향상 등을 목적으로 지급하는 복리후생적 보상도 현재는 대부분 근로소득으로 간주되어 소득세가 과세되고 있다²²⁾.

다만 현행 「소득세법」상 복리후생적 성질의 보상 중에서 비과세되는 항목은 다음과 같다(「소득세법」 제12조 4호 및 「소득세법시행령」 11-17조의 2).

① 근로의 제공으로 인한 부상질병 또는 사망과 관련하여 근로자나

- 20) 단체퇴직보험, 종업원퇴직신탁 및 퇴직보험 등의 보험료 및 부금으로서 손금에 산입하는 금액은 당해 사업연도 종료일 현재 재직하는 임원 또는 사용인의 전원이 퇴직할 경우에 퇴직급여로서 지급되어야 할 금액의 추계액에서 당해 사업연도 종료일 현재의 퇴직급여충당금을 공제한 금액에 상당하는 보험금 및 신탁금에 대한 보험료 등에서 직전사업연도 종료일까지 지급한 보험료 등을 공제한 금액을 한도로 하며, 2 이상의 보험료 등이 있는 경우에는 먼저 계약이 체결된 단체퇴직보험 등의 보험료 등부터 손금에 산입한다(법인세법 시행령 45조 ②항).
- 21) 물론 복리후생비가 법인의 손금으로 산입되기 위해서는 동 금액이 법인의 임원 또는 사용인을 위하여 지출되어야 한다. 따라서 주주만을 위한 비용이거나 법인외부의 이해관계자를 위한 비용은 업무무관지출로 인정되어 손금 불산입 된다.
- 22) 구체적인 근로소득의 범위는 소득세법 시행령 38조를 참조할 것. 예를 들면 임원 또는 사용인을 수익자로 하는 보험료(선원보험료, 단체퇴직보험료에 부가된 재해특약보험료, 상해보험료, 신원보증보험료 등)를 법인이 지출하는 경우 이를 사용인 등에 대한 급여로 보아 법인의 소득계산상 손금에 산입하고 당해 사용인 등에게는 소득세를 과세한다(법인세법 기본통칙 2-3-12).

유가족이 받는 연금과 위자료의 성질이 있는 급여

- ② 국민연금법에 의하여 받는 노령연금, 장애연금, 유족연금과 반환일시금
- ③ 고용보험법에 의하여 실직자가 받는 실업급여
- ④ 전직대통령예우에 관한 법률·공무원연금법·군인연금법·사립학교교원연금법 또는 별정우체국법에 의하여 퇴직자, 퇴역자 또는 사망자의 유족이 받는 급여
- ⑤ 일정한 요건을 충족시키는 학자금²³⁾
- ⑥ 월 20만원 이내의 자가운전보조금
- ⑦ 법령에 의하여 제복착용을 요하는 자에게 사용주 부담으로 지급하는 제복·제모 및 제화
- ⑧ 「근로기준법」 또는 「선원법」에 의하여 근로자 및 그 유족이 받는 요양보상금·휴업보상금·상병보상금·일시보상금·장해보상금·유족보상금·행방불명보상금·장의비 및 장제비
- ⑨ 「산업재해보상보험법」에 의하여 수급권자가 받는 요양급여·휴업급여·장해급여·유족급여·유족특별급여·상병보상연금·장해특별급여 및 장의비
- ⑩ 「공무원연금법」·「사립학교교원연금법」 또는 「군인연금법」에 의하여 받는 요양비·요양일시금·장애연금·장해보상금·상이연금·

23) 근로자 본인을 위한 학자금으로서 다음 요건을 모두 충족시키는 경우에 한해 비과세되며, 근로자의 자녀를 위해 지급되는 학자금은 과세대상 근로소득에 포함된다.

- ① 당해 근로자가 종사하는 사업체의 업무와 관련있는 교육·훈련을 위하여 받는 것일 것
- ② 당해 근로자가 종사하는 사업체의 규칙 등에 의하여 정하여진 지급기준에 따라 받는 것일 것
- ③ 교육·훈련기간이 6월 이상인 경우 교육·훈련후 당해 교육기간을 초과하여 근무하지 아니하는 때에는 지급받은 금액을 반납할 것을 조건으로 하여 받는 것일 것

사망조위금 및 재해부조금 또는 공무원군인 및 교원이 신체정신상의 장애질병으로 인한 휴직기간 중에 받는 급여

- ⑪ 「국민건강보험법」·「고용보험법」·「국민연금법」·「공무원연금법」·「사립학교교직원연금법」 또는 「군인연금법」에 의하여 국가지방자치단체 또는 사용자가 부담하는 부담금
- ⑫ 생산 및 그 관련직에 종사하는 근로자가 연장시간근로·야간근로 또는 휴일근로로 인하여 받는 급여로서 연 240만원 이내의 금액
- ⑬ 식사 또는 5만원 이하의 식대²⁴⁾

이처럼 현행 소득세법은 근로소득자간에 과세상의 형평을 기하기 위해 법정복리후생비를 제외한 대부분의 복리후생적 성질의 보상을 종업원들의 근로소득으로 간주하여 소득세를 과세하고 있다²⁵⁾.

복리후생비에 대한 조세혜택은 법인세법과 소득세법 이외에도 「조세특례제한법」(이하에서는 「조특법」이라 한다)에도 규정되어 있다. 「조특법」에서는 근로자의 주거안정 지원을 위한 과세특례규정(「조특법」 제100조), 근로자 복지증진을 위한 시설투자에 대한 세액공제규정(「조특법」 제94조), 종업원 등의 복리후생을 목적으로 구내식당에서 공급하는 식사류에 대한 부가가치세 면세규정(「조특법」 106조 ①항) 등을 통해 복리후생비에 대한 조세혜택을 규정하고 있다.

이상에서 확인할 수 있듯이 현행법상의 조세혜택은 대부분이 과거의 고용제도와 급여지급 방식을 전제로 근로소득자간 형평성 제고에 초점

24) 월 5만원을 초과하여 식대를 지급하는 경우 그 초과액에 대하여는 소득세를 과세한다.

25) 다만 납세자의 소득에서 불가피하게 지출되는 의료비, 보험료, 교육비 등과 같이 근로자들이 기본적인 생활유지를 위해 실제로 지출한 비용에 대해서는 과세소득에서 공제하여 주고 있다. 따라서 근로소득자들은 의료비공제, 보험료공제, 교육비공제, 기부금공제, 주택자금공제 등을 경비성 지출로서 그들의 근로소득에서 공제받을 수 있다. 이때 의료비나 보험료, 교육비 등으로 지출된 금액 전액이 소득에서 공제되는 것은 아니며, 항목별로 일정한 한도가 있어 그 한도내의 금액만 소득공제로 인정된다.

을 맞추어 만들어졌다. 즉, 향후에 임시·계약직 고용 등의 고용형태가 확대되고, 기본급 중심에서 성과급 중심의 보상체계에는 적절히 대응할 수 없는 한계를 안고 있다. 또한 국가가 운영하는 사회보험제도 대신에 기업이 제공하는 종업원복지를 중심으로 근로소득자들의 복지시스템이 전환되는 추세에도 부응할 수 없는 한계가 있다. 따라서 이들 경향에 부응할 수 있도록 하기 위해서는 기존 세제혜택에 대한 전면적인 재검토가 필요할 것이다.

이를 위해서는 국민연금과 국민건강보험과 같은 기존의 사회보험을 대체·보완하기 위해 기업이 지불하는 복리후생에 대해서는 사회보험에 준하는 세제혜택이 부여되어야 할 것이다. 또한 성과급 지불을 위한 재원과 성과급에 대해서 세제혜택의 폭을 넓혀 성과급제도가 정착되도록 해야 할 것이다.

3. 보험회사의 참여방안

가. 총액보상화 및 다양화에 대응

1) 종업원복지의 총액보상화 경향

종업원복지는 금전적 보상과 비금전적 보상으로 구성되는데, 과거와는 달리 금전적 보상이 중요한 위치를 차지한다. 금전적 보상은 총액보상(total compensation)이라고도 하는데, 크게 기본급, 단기인센티브, 장기인센티브, 복리후생으로 나뉜다(<표 V-1> 참조).

<표 V-1> 총액보상의 구성

항목	역할	종류
기본급 (Base Salary)	- 해당 노동시장의 수요와 공급 메커니즘 작용 - 직무(또는 기술)의 시장가치 또는 전략적 가치 - 보장보수로서 변동보수의 기준	- 연공급 - 기술급(skill based pay) - 직무급 - 역할급 - 역량급(Broadbanding)
단기 인센티브 (Short-term Incentive)	- 조직과 직원간의 파트너십 구축 - 단기적인 성과 추구 - 고객만족에 대한 주된 강조	- Annual Incentive - Group(Team) Incentive - Profit Sharing - Gainsharing - Spot Bonus
장기 인센티브 (long-term Incentive)	- 주주이익과 직원이익의 연계 - 장기성과에 대한 보상 - 주로 임원급 대상(Top5 임원)	- Stock Option - SARs - Phantom stock - Restricted stock - Performance shares - Long-term cash incentive
복리후생 (Benefit)	- 현금보상의 보충 성격 - 불의의 사고, 재해 등으로부터 직원보호(직무안전성 제고) - 일부 항목 세금 감면 효과 - 일부 법정 강제항목	- 퇴직금 - 의료보험 - 연금 - 생명보험 - 자녀학자금 지원

자료 : 이승형(2000), p. 5.

기업들의 보상시스템의 변화 추세를 보면 과거에는 이들 보상항목 중 기본급을 중심으로 보상하여 왔으나, 최근 들어서는 종업원에게 제공하는 모든 보수를 합하여 보상 수준을 결정하는 방식으로 변화하고 있다. 즉 기업이 종업원에게 제공하는 보상의 총액은 억제하고 구성항목을 변화시키는 것이다. 그 결과 이들 보상항목들은 직급에 따라 비중을 달리 하고 있는데, 임원으로 갈수록 장기인센티브가 커지도록 설계되는 것이 일반적이다.

이렇듯 총액보상을 기준으로 보상이 바뀌는 것은 경제의 글로벌화를 계기로 기업간 경쟁이 심화되면서 비용을 효율화하려는 시도로 나타나

는 것이다. 따라서 총액보상은 종업원복지의 비용을 기업의 경쟁력 확보를 위해 용인되는 일정 한도 내로 억제하려는 시도로 이해된다.

2) 종업원복지에 대한 니드의 다양화 경향

총액보상이 공급자인 기업 측의 변화요소라면 종업원복지에 대한 니드의 다양화 경향은 수요자인 종업원 측의 변화 요소라고 볼 수 있다. 앞의 제2장에서 살펴보았듯이 최근 들어서 종업원들이 처한 환경이 다양해지면서 종업원복지에 대한 니드도 다양해지고 있다. 즉, 종업원복지에 대한 니드는 종업원의 연령, 결혼 유무, 자녀 수, 여성의 경제활동, 개인적 스타일 등과 같은 요소에 영향을 받아 다양해지고 있다.

이렇게 니드가 다양해짐에 따라 과거와 같은 전통적 방식의 획일적인 보상시스템은 더 이상 효과적으로 작동하지 않게 된다. 이에 따라 다양한 니드를 파악하여 효율적으로 제공할 수 있는 방안이 모색되어야 하는데, 이러한 과정에 총액보상이 맞물리게 된다. 따라서 일정한 한도 내에서 종업원이 자신의 니드에 맞게 종업원복지를 선택할 수 있게 함으로써 종업원의 만족감을 제고함과 아울러 기업의 복지비용을 효율화할 수 있게 되는 것이다.

3) 보험회사의 대응방안: 카페테리아식 복리후생제도의 공급

보험회사가 종업원복지의 총액보상화 경향과 니드의 다양화 경향에 대응할 수 있는 방안은 카페테리아식 복리후생제도(cafeteria benefit plan)을 제공하는 것이 하나의 방법이 될 것이다. 카페테리아식 복리후생제도는 선택적 복리후생제도(flexible benefit plan)로서 복리후생 프로그램을 각자의 필요에 따라 선택할 수 있게 한 제도이다²⁶⁾.

26) 1963년 미국 캘리포니아 대학 심리학자였던 Stanley M. Nealey가 General Electrcs사를 대상으로 실시한 연구에서 처음으로 창안되었다. 그 후 1974년

이 제도는 다음 <표 V-2>와 같은 장단점을 가지고 있다. 문제는 이러한 장단점을 적절히 비교하면서 각 기업에 적합한 프로그램을 보험회사가 제시할 수 있어야 한다는 점이다. 이를 위해서 보험회사는 카페테리아식 복리후생제도를 설계할 능력뿐만 아니라 이를 실행하여 관리를 대행할 능력까지 갖추고 있어야 한다.

<표 V-2> 카페테리아식 복리후생제도의 장단점 비교

장점	단점
- 개인의 특성과 구성이 다양하게 변화함에 따라 발생하는 복리후생에 대한 욕구를 시의적절하게 반영함 - 자신의 복리후생제도 설계에 직접 참여함으로써 복리후생에 대한 이해를 높이고 복리후생설계능력을 배양시킴으로써 임직원들의 자율과 책임역량을 강화함 - 추가적 비용 없이 새로운 제도의 도입 가능 — 선택의 폭이 넓어짐 - 직원의 필요는 충족하면서 총복지 비용의 수준을 제한함으로써 노동비용의 증가를 억제 — 비용이 사전에 예측되므로 노동비용의 안정적인 통제가 가능함. - 노동조합 또는 근로자 대표를 선택적 복리후생제도의 계획에서부터 실행 및 사후평가과정에 참여하게 함으로써 노사간의 협력을 증진시킴.	- 전문가가 아닌 개인 스스로에게 복리후생제도에 대한 판단을 맡김 — 정작 필요한 복지를 선택하지 않을 경우 임직원 관리에 문제발생의 여지가 있음. - 설계에 많은 비용과 시간이 들어감 — 관리운영상의 비용과 인사부서의 업무부담이 증가 — 선택적 복리후생제도의 도입에는 반드시 인적자원정보시스템(Human Resource Information System: HRIS)의 도입이 전제조건임. - 개인이 실제로 사용할 복지만을 선택하므로 실제로 활용하는 복리후생제도가 전통적인 체제 하에서보다 늘어남 — 설계단계의 예상보다 실제비용이 증가할 수 있음.

자료 : 이승형(2000), p. 29.

그러나 국내 보험회사들은 아직 카페테리아식 복리후생제도를 운영해 본 경험이 없을 뿐만 아니라 이를 위한 전문인력과 시스템도 미비한 실

에 Educational Testing Services(ETS)와 TRW Systems Group사가 최초로 선택적 복리후생제도를 도입한 이래 매우 빠른 속도로 확산되고 있다.

정이다. 따라서 기존에 기업을 대상으로 단체보험 마케팅을 추진해온 인력을 대상으로 업무능력 향상 훈련을 실시하여 카페테리아식 복리후생제도를 운영할 능력을 갖추어야 할 것이나, 단기적으로는 외부의 전문컨설팅기관과 연계하여 업무를 추진하는 것이 필요하다고 하겠다.

나. 종업원복지의 외부화에 대응

1) 종업원복지의 외부화 방법과 효과

종업원복지는 종래 기업 내에서 복리후생 담당부서의 관장 하에 운영되어 왔으나 담당자 및 담당부서의 비용의식이 희박할 뿐만 아니라 대상자인 종업원의 요망을 충분히 반영하지 않고 이용자 니드가 집중하여 이용할 수 없는 단점이 있었다. 또한 이용니드가 적은 인재와 시설이 과잉해지는 시책이 있다는 운영상의 비효율성이 많이 나타났다. 이러한 문제점을 개선하기 위해 일부 기업들을 중심으로 종업원복지제도의 운영을 외부화 하고 있는데, 이는 비용을 의식하여 철저하고 효율적으로 운영하기 위해서이다.

그런데 종업원복지의 관리 및 운영을 외부기관에 아웃소싱하는 것은 먼저 전문기관에 의해 관리·운영됨으로써 전문성을 확보할 수 있으며, 비교적 저부가가치 서비스의 경우에도 인력과 시설에 대한 고정비용을 절감할 수 있게 되기 때문이다.

그렇다면 종업원복지를 어떻게 아웃소싱할 것인가? 아웃소싱의 유형에는 첫째로 별도의 자회사를 설립하는 방안, 둘째로 제휴를 통해 공동 이용하는 방안, 셋째로 외부의 전문기관에 위탁하는 방안, 마지막으로 종래 여러 주체로 나뉘어 있던 복리후생주체를 신조직을 설립하여 일원화하는 방안을 고려할 수 있을 것이다. 별도의 자회사를 설립하는 방안은 일정정도 이상의 규모가 있는 회사에 적용할 수 있을 것이며, 제휴를 통해 공동으로 이용하는 방안은 그룹 내의 회사들 또는 일정 규모

이하의 중소회사에 적용할 수 있는 방안이다. 그리고 외부의 전문기관에 위탁하는 방안은 회사의 규모에 상관없이 적용할 수 있을 것이다.

자회사를 설립하거나 자기계열회사에 위탁하는 경우에는 자회사를 통한 운영에 따른 경비절감 이외에 유희자원의 유효활용, 고용의 창출·확보라는 부수적 효과를 거둘 수 있다.

이러한 아웃소싱은 다음과 같은 방법으로 추진될 수 있을 것이다. 종업원복지와 관련된 업무의 일부만을 아웃소싱하는 방법과 기획단계에서 급부의 지급단계에 이르는 모든 업무를 일괄적으로 아웃소싱하는 방법이 있을 것이다.

2) 보험회사의 대응방안

보험회사가 종업원복지 운영의 외부화에 대응하는 방법은 전문인력과 시설을 확보하고 기업에서 외부화하는 방식에 맞추어 전문인력을 파견하거나, 시설을 대여하거나, 아니면 제도 운영에 직접 참여하는 방안이 있다. 이를 위해서는 보험회사가 자회사를 세워 별도로 종업원복지를 추진할 수 있도록 해야 할 것이다.

또한 보험회사는 종업원복지를 전문적으로 컨설팅할 수 있는 컨설팅 회사와 제휴하여 종업원복지의 외부화에 대응해야 할 것이다. 이는 양자간의 역할분담을 통해 보험회사는 기업을 대상으로 전문적 마케팅을 할 수 있게 되는 장점이 있고 컨설팅 회사의 입장에서는 보험회사로부터 안정적인 수익원을 확보하게 되는 장점이 있기 때문이다.

이렇게 될 경우 기업들은 컨설팅을 통해 자사의 기업복지 수준을 파악하고 필요한 복지제도에 대해 자문을 받게 되며, 컨설팅회사는 종업원복지와 관련한 종업원 대상 설문조사와 컨설팅을 통해 관련 자료를 확보하고, 보험회사는 각 기업에 맞는 종업원복지 상품을 개발, 판매할 수 있게 된다.

다. 종업원복지에 적합한 상품개발

1) 현황

종업원복지를 위해 보험회사에서 제공하는 상품은 크게 재직중의 생활보장, 의료자금 준비, 정년 후의 노후보장, 주택 마련 지원, 자녀 결혼자금 지원 등을 위한 상품으로 나눌 수 있다.

먼저 재직중의 생활보장을 위해서는 법정급여의 형태로 지급되는 산재보험제도, 유족연금 등이 중요하다.

의료자금 준비를 위해서는 법정급여인 국민건강보험과 보충보험의 형태인 의료비보장보험이 중요하다.

정년 후 노후보장을 위해서는 퇴직금제도 또는 종업원퇴직보험제도가 중요할 것이며, 이외에 개인이 가입한 각종 저축 및 투자가 중요할 것이다.

기타 주택마련 및 자녀의 교육·결혼자금의 마련을 위해서는 기업의 지원과 아울러 종업원의 자조노력이 중요할 것이다.

현재 우리나라 보험회사들은 종업원복지와 관련하여 종업원퇴직보험을 공통으로 판매하고 있으며, 그 이외에 사망, 상해, 질병을 보장하는 각종 단체보험을 판매하고 있다. 최근 들어서는 국민건강보험의 재정위기를 계기로 의료비보장보험을 개발하여 적극 마케팅하고 있다.

2) 보험회사의 대응과제

향후 종업원복지의 확대에 따라 성장성이 두드러질 분야는 연금과 건강보험 분야일 것으로 예상된다. 두 분야의 경우 심각한 재정위기에도 불구하고 적절한 보험료 인상이 이루어지지 못함으로써 급부가 축소될 것으로 예상되는데 이에 따라 기업에서는 민영보험을 활용하여 종업원의 복지 니드를 충족시키려고 할 것이기 때문이다.

먼저 연금분야의 경우 기업연금의 도입이 종업원복지와 관련하여 가장 큰 관심을 끌고 있다. 현재 판매되고 있는 퇴직보험 또는 퇴직신탁은 퇴직금제도를 완전히 대체하는 것이 아니기 때문에 아직은 기업연금으로서 위치를 확립하고 있지 못하다. 그러나 퇴직금제도가 노사간의 합의에 의해서 기업연금제도로 이행하게 되고 확정각출형 연금제도가 도입되면 전통적인 의미의 기업연금 이외에 종업원이익공유제도(profit sharing plan), Qualified stock plan, 401(k) plan, IRA, Simplified Employee Pensions(SEP), 403(b) 과세보호형 연금(annuity), 457plan 등과 같은 다양한 기업연금제도²⁷⁾가 가능해질 것이다.

이렇게 기업연금제도가 다양해지면 보험회사는 기업연금 분야에서 경쟁력을 갖기 위해서 자산운용 및 컨설팅 능력을 확보하는 것이 중요해질 것이다.

한편 국민건강보험의 재정위기와 높은 자기부담률²⁸⁾은 의료비 지원에 니드를 크게 할 것이다. 이에 따라 기업에서는 국민건강보험을 위한 보험료의 납부 이외에 종업원을 위해 의료비보장보험과 같은 민영건강보험을 가입시켜줄 것이다. 또한 현재와 같이 재직중인 기간에 대해서만 의료비를 지원하는 것이 아니라 인센티브 제공 차원에서 퇴직 후에도 의료비 지원을 받을 수 있도록 지원할 것으로 예상된다²⁹⁾.

그런데 민영건강보험이 이러한 변화 추세에 부응하기 위해서는 먼저 실효성 있는 상품을 개발하기 위해 발병률 등 관련 통계를 집적하는 것이 중요할 것이다. 그리고 의료비를 적절히 통제할 수 있도록 모델 해저드를 방지할 수 있는 시스템을 갖추는 것이 중요할 것이다.

27) 미국에서 운영되고 있는 이들 기업연금에 관한 자세한 사항은 고광수 외 (2000)을 참조.

28) 1999년 기준으로 총진료비 중 환자 본인부담률은 46.6%에 이르고 있다.

29) 실제로 발병 확률과 의료비 지출의 규모를 볼 때는 퇴직 후 의료비를 지원하는 것이 더 큰 효력이 있을 것으로 기대된다.

VI. 결론

우리나라의 종업원복지제도는 미국과 같은 선진국에 비해 아직은 발전의 정도가 낮다고 할 수 있다. 이는 아직까지 우리나라의 종업원복지제도가 퇴직금 및 법정복리비 중심으로 발전해왔다는 데 기인하는 바가 크다 하겠다. 이는 우리 사회의 발전과정을 볼 때 개인과 기업보다는 국가가 주도해오는 과정에서 사회보장제도의 확충에 주안점을 두었기 때문이며, 기업의 입장에서든 쉰 인건비를 기초로 한 국제경쟁력 확보에 치중해왔기 때문에 근로자를 위한 종업원복지는 크게 확충될 수 없었기 때문이다. 그러나 ‘국민의 정부’가 들어선 이후 정부가 생산적 복지라는 국정이념 하에 종업원복지제도의 질적 개선을 위해 정책을 추진하고 있는 것은 그나마 다행인 것으로 여겨진다.

그러나 종업원복지제도가 제대로 정착되기에는 아직도 넘어야 할 난관이 많다. 우선은 경제가 안정적인 성장궤도에 들어서서 기업들이 안정적인 성장을 구가할 수 있어야 할 것이다. 그리고 정부의 정책의지 측면에서 볼 때도 노동정책으로 끝나는 것이 아니라 금융 및 조세정책까지 뒷받침됨으로써 실효성을 높일 수 있도록 해야 할 것이다. 마지막으로 근로자들의 입장에서든 변화하는 환경을 충분히 인식하고 전통적인 방식의 종업원복지만을 고수할 것이 아니라 새로운 방식을 적극 수용함으로써 제도의 발전에 협력해야 할 것이다. 이렇게 세 요소가 적절히 조화될 때 우리나라의 종업원복지제도는 한 차원 높게 발전할 것으로 기대된다.

미국 종업원복지제도의 발전과정을 통해 볼 때도 초기 단계에는 기업이 자발적으로 제도를 시행해왔으나, 일정한 단계를 넘어 발전하는 데는 국가 차원의 정책적 지원이 필수적이었음이 확인되었다. 특히 연방정부가 사회보장 관련 각종 프로그램을 마련함은 물론 세제혜택을 폭넓게 부여함으로써 종업원복지제도의 발전을 적극 유인하였다. 그런데 더욱 중요한 것은 정부의 역할은 종업원복지제도가 발전하도록 지원하는

데 그치고 경제 및 사회적 여건변화에 맞추어 노사가 자율적으로 노력해왔다는 것이다. 그 결과 미국의 종업원복지제도는 다양한 방식으로 발전하였을 뿐만 아니라, 정부가 제공하는 사회보장프로그램보다 역할을 확대하여 개인의 현실 생활 및 노후보장을 위한 중요한 수단으로 자리잡았다. 이러한 역사적 전통과 최근의 환경변화, 즉 인구의 고령화, 직장의 니드와 가정 니드의 조화, 복지제도의 유연화 등이 맞물려 만들어낼 미래의 종업원복지제도는 분명 기업과 근로자 모두의 니드를 적절히 충족시킬 수 있을 것으로 기대된다.

일본에서도 미국과 마찬가지로 사회보장제도가 발전하기 이전에는 기업이 복지제도 확충에 주력하였다. 그러나 1970년대를 지나면서 사회보장제도가 정비되고 임금수준 및 생활수준이 향상되면서 개인의 복지를 확충하기 위한 종업원복지의 의의는 크게 반감되었다. 하지만 대신에 최근 들어서는 새로운 경영환경변화에 대응하여 경제 및 기업의 활력을 도모하기 위하여 종업원복지는 새로운 시스템을 모색하고 있다.

이처럼 종업원복지제도는 그 자체로서만 발전하는 것이 아니라 사회의 시스템 속에서 일정하게 역할을 나누어 가지면서 발전한다. 그렇기 때문에 종업원복지제도는 사회보장제도가 어떠한 발전목표 하에 운영되는가에 크게 영향을 받을 수밖에 없다. 우리나라는 개방형 경제를 운영하고 있기 때문에 향후 경제의 글로벌화가 진전됨에 따라 더욱더 국가의 역할이 상대적으로 위축될 수밖에 없다. 그렇기 때문에 국가가 비록 현재 사회보장과 관련한 정책목표를 정부의 역할을 중심으로 설정한다 하더라도 오래 가지 못하게 된다. 결국 사회보장과 관련한 정부의 역할은 상대적으로 축소될 수밖에 없을 것이며, 기업과 개인의 자조노력이 상대적으로 중요해질 것이다. 따라서 근로자의 경우 기업에 의해 제공되는 종업원복지제도가 개인의 보장을 위한 중요한 수단이 될 것이다.

그렇다면 이제부터라도 종업원복지제도는 단순히 현시점 중심의 복지제도의 확보에 주력하는 것이 아니라 미래지향적 관점의 노후보장을 위한 복지의 확보에 주력해야 할 것이다. 그리고 정부는 직접 나서서

사회복지를 무한 책임지려는 것보다는 세제지원 등을 적절히 확대하여 경제의 활력을 도모할 수 있도록 해야 할 것이다.

그리고 보험회사는 종업원복지에 대한 니드가 다양화되는 가운데 총액보상화 경향이 나타나고 있는 점을 감안하여 카페테리아식 복리후생을 공급할 수 있는 시스템을 갖추도록 해야 할 것이다. 구체적으로는 다양한 기업연금의 등장할 것이므로 이에 대응할 수 있도록 자산운용 및 컨설팅 능력을 갖추어야 할 것이며, 의료비지원형 단체보험 분야에서 경쟁력을 확보할 수 있도록 적절한 위험률 통계 및 도덕적 해이 방지 시스템을 갖추 수 있도록 해야 할 것이다.

우리나라 종업원복지 제도는 새로운 틀을 향한 모색기에 있다고 할 수 있다. 그렇기 때문에 아직 구체적인 대안의 제시가 어려운 측면이 있어서 본 보고서에서는 외국의 제도 운영사례를 중심으로 조사하고, 그로부터 우리나라 종업원복지 제도의 발전방향 및 보험회사의 대응방안을 개략적으로 모색하는 데 그쳤다. 여기에서 더 나아가 구체적이고 실행가능한 대안을 제시한다는 목표 하에 연구를 수행하기 위해서는 기업과 그에 종사하는 종업원을 대상으로 광범위한 설문조사를 실시하여 그를 바탕으로 대안을 제시하는 것이 바람직할 것이다. 그러나 본고에서는 그에 앞서 외국에서 시행되고 있는 상황에 대한 파악도 충분하게 이루어지지 않았기 때문에 그에 대한 선행조사가 먼저 필요하다고 판단하였다. 따라서 본 보고서에서 미흡하게 다루어진 부분은 향후 추가적인 연구를 통해 보완하기로 한다.

참고문헌

- 김종일(1998), 「미국 기업복지의 성격과 구조」, 한국사회보장학회, 『사회보장연구』, 제14권 제2호, pp. 241~271.
- 박종길(2000), 「생산적 복지구현을 위한 근로자복지 정책방향」, 삼성생명, 『기업복리후생 및 임금제도 현황과 발전방향』, 기업복지세미나 자료, 2000. 9.
- 박찬임(2000), 「근로복지기금제도 활성화방안」, 황덕순(편), 『생산적 복지를 위한 노동정책 연구』, 한국노동연구원.
- 성명재, 권영준(1998), 『소득세제의 개편방향』, 한국조세연구원.
- 송계전, 박귀현(1997), 『카페테리아식 복지제도의 도입방안에 관한 연구』, LG경제연구원.
- 송호근(1995), 『한국의 기업복지연구』, 한국노동연구원.
- 정영동(2000), 「선택적 복리후생제도의 도입에 따른 생명보험기업의 역할에 관한 실태조사」, 보험개발원, 『보험개발연구』, 제11권 제1호, pp. 95~130.
- _____(1999), 『카페테리아플랜에 있어서 생명보험회사의 역할에 대한 고찰』, 한국보험학회, 『보험학회지』 제53집.
- 홍원구 외 2인, 『종업원복지의 동향과 생보사의 대응』, 삼성금융연구소.
- 삼성경제연구소(2000), 『기업복리후생의 현상과 미래방향』.
- 생명보험협회(1998), FALIA, 『일본단체보험의 동향』.
- 한국경영자총협회(1997), 『기업복지의 현황과 과제』.
- 한국노동연구원(2000), 『카페테리아플랜 도입방안 연구 중간보고서』, 한국노동연구원 용역보고서.
- Watson Wyatt(2000), 『2000년 국내 기업복지 및 임금제도 조사보고서』, 삼성생명.

- Beam, Burton Jr.(1991), *Group Benefits: Basic Concepts and Alternatives*, 4th ed., The American College.
- Beam, Burton Jr. and John J. McFadden.(1997), *Employee Benefits*, 5th ed., Dearborn Financial Publishing, Inc.
- Conte, Christopher R.(1998), "Introduction: Do Employers/Employees Still Need Employee Benefits?", *Do Employers/Employees Still Need Employee Benefits?*, Employee Benefit Research Institute.
- Employee Benefit Research Institute(1997), *Fundamentals of Employee Benefit Programs*, 5th ed.
- Fronstin, Paul(1997), *EBRI Databook on Employee Benefits*, 4th ed., An EBRI-ERF Publication.
- Losey, Michael R.(1998), "Employee Benefits: Here Today, Here Tomorrow", *Do Employers/Employees Still Need Employee Benefits?*, Employee Benefit Research Institute.
- Rosenbloom, Jerry S.(1996), *The Handbook of Employee Benefits*, 4th ed., McGraw-Hill.
- Rosenbloom, Jerry S. and Victor Hallman(1991), *Employee Benefit Planning*, 3rd ed, Prentice-Hall, Inc.
- Salisbury. Dallas L.(1998), *Do Employers/Employees Still Need Employee Benefits?*, Employee Benefit Research Institute.
- Vernon., Steven G(1993), *Employee Benefits : Valuation, Analysis and Strategies*, John Wiley & Sons, Inc.
- 平石長九(1994), 『労働福祉(第4版)』, 日本労働研究機構.
- 通産省(1999), 『日本型カフェテリアプランの提言 ―自立する個人のためのカフェテリアプラン―』
- 労働大臣 官房情報統計部, 『賃金労働時間制度等総合調査』.
- 日本経営者団体聯盟 事務局(1998, 2000), 『福利厚生費 調査結果報告』.
- 日経連福利厚生研究会(1999), 『変革期の企業福利厚生 ―21世紀に向けての

福利厚生指針と具體的展開一』，日經連勞務法制部。

新カフェテリアプラン研究會 編集(1995)，『實踐カフェテリアプラン 一少子
高齡時代の企業厚生一』。

生命保險文化センタ，『生命保險ファクトブック』。

저 자 약 력

오영수

성균관대학교 경제학박사

현 보험개발원 보험연구소 연구기획팀장

e-mail : ysoh@kidi.or.kr

박홍민

일본중앙대학교 경영학과 경영학석사(보험)

현 보험개발원 보험연구소 부연구위원

e-mail : hmpark@kidi.or.kr

이한덕

미국 University of Wisconsin - madison 경영학박사(보험 · 리스크관리)

현 홍익대학교 상경대학 상경학부 교수

e-mail : handuck@wow.hongik.ac.kr

연구조사자료 2001-5

종업원복지 재구축을 위한 보험회사의 역할

발행일	2001년	6월	일
발행인	박	성	욱
편집인	이	순	재
발행처	보	험	개 발 원
	서울특별시	영등포구	여의도동 35-4
	대표전화	368-4000	
인쇄소	(주) 유	성	사
	대표전화	2268-0676	

ISBN 89-88001-75-3 93320

定價 10,000원