

퇴직금 제도 개선 및 기업연금제도 도입방안

- ◆ 우리 연구원에서는 오는 13일 14:00부터 『퇴직금제도 개선 및 기업연금제도 도입방안 토론회』를 여의도 CCMM 빌딩 1층 메트로홀에서 개최합니다.
- ◆ 이 보도자료는 발표논문을 요약한 것입니다.

I. 퇴직금제도의 현황과 문제점

□ 기업의 퇴직금충당금 미적립과 낮은 지급보장의 문제

- 우리나라 퇴직금제도는 급여수준은 경직적인 반면 지급보장장치는 극히 약한 제도임
- 퇴직금제도는 현재까지 근로기준법상의 법정제도로 법정지급률(8.3%)에 대한 규정은 엄격하나 기업차원에서의 지불준비를 위한 퇴직충당금의 적립의무에 대한 규정이 부재한 상태에서 대부분이 미적립상태에 있음
- ※ 우리나라 기업의 약 40% 정도만이 퇴직금을 부분적으로라도 사외적립하고 있으며 나머지는 회계장부상의 부채로만 기입하고 운영자금으로 사용하고 있는 것으로 추정됨
- 광범위한 미적립상태에서 퇴직금에 대한 지급보장은 극히 미약한 상태에 있으며 특히 중소기업체의 경우 지급수준이 낮을 뿐만 아니라 지급보장성이 떨어져 중·저소득층 근로자들의 노후소득보장이 크게 위협을 받고 있음
- ※ 노동연구원의 조사(1998년)에 의하면 퇴직자의 60.5%만이 퇴직시 법

정퇴직금을 수급하였거나 조만간 받을 것으로 나타났고 나머지 약 40%는 퇴직금을 수급하지 못하였거나 수급자격이 없는 것으로 나타남

※ 임금채권보장기금의 운영통계에 의하면 지난 해(2000년)에만 1만 4천여명의 근로자가 기업의 도산으로 퇴직금을 받지 못한 것으로 추정됨

◇ 퇴직금의 수급여부 및 가능성 분포

퇴직금의 수급여부 및 가능성	비율
· 받았음	43.9%
· 조만간 받을 것임	16.6%
· 받지 못하고 있음	18.8%
· 해당사항 없음	20.7%

※자료: 한국노동연구원(1998) 조사자료

□ 잦은 이직과 중간정산으로 인한 낮은 보전성의 문제

- 퇴직금은 이직시마다 일시금으로 정산되고, 대부분의 경우 실직기간동안의 생계자금으로 소비가 됨으로써 이직이 잦은 불안정취업계층이나, 중소기업체 근로자들의 경우 퇴직시점까지의 보전성이 낮아 노후소득원으로서의 기능이 극히 미약함
- 최근의 개정근로기준법에서 노사합의로 중간정산제도를 도입한 이후로 경제위기, 대량실업사태를 거치면서 퇴직금이 상당부분 중간정산되어

장기실업기간동안의 생계자금으로 소비됨으로써 우리나라 중산층 근로자들의 퇴직후 소득원이 현저히 삭감된 상태임

- 근로기준법에 신설된 중간정산 허용조항에 따라 지난 2년 동안(1998~1999년) 퇴직금 중간정산을 실시한 기업체의 비율은, 노동연구원의 조사결과(2000)에 따르면, 1998년의 25.5%에서 1999년에는 32.4%로 증가하였음
- 한편 기업에서 퇴직금을 중간정산하게 된 이유는 근로자측의 요구(76.6%)가 사용자측의 편의(23.4%)보다도 상대적으로 높게 나타나고 있으며 일부 기업체에서는 근로자들의 의사와 관계없이 기업의 경영상 이유에 의해서 반강제적으로 하게 되는 경우도 드물지 않음
- 결국 퇴직금중간정산제의 도입은 결과적으로는 근로자들의 노후소득보장이라는 측면에서는 마이너스적인 요소로 작용하게 되었음

◇ 퇴직금 중간정산제 실태 (단위: %)

		전산업			제조업(D)		
		전 체	300인 미만	300인 이상	전 체	300인 미만	300인 이상
실시기업체 비율	1998년	25.5	22.3	40.1	26.8	25.0	38.9
	1999년	32.4	28.5	50.2	32.4	29.3	51.8
실시 사유	근로자측 요구	76.6	75.2	80.4	81.5	81.0	83.8
	사용자측 편의	23.4	24.8	19.6	18.5	19.0	16.2

※출처: 한국노동연구원 퇴직금제도 실태조사(정진호, 2000)

- 아울러 정년까지 보전이 되더라도 근로자들의 정년퇴직시점(55세)이 국민연금의 수급개시연령(60-→65세) 간에 공백기간이 있고 퇴직시점 자녀의 결혼 및 교육비 등의 소비수요가 커서 노후소득원으로서의 보전율이 낮을 수 밖에 없는 현실임

◇퇴직금의 생활비 이외의 사용처(복수응답비율)

퇴직금의 사용처	비율(복수응답)
· 자녀교육비	63.1%
· 자녀의 결혼비용	55.1%
· 저축/투자	44.9%
· 사업비	24.4%
· 주택마련	12.8%

□ 제도의 경직성과 기업의 경영상의 부담문제

- 아울러 미적립된 퇴직충당금은 기업의 잠정채무(hidden liability)를 구성하게 되며 근로자들의 근속기간이 길어질수록 증가하게 되어 경영에 부담을 줄뿐만 아니라 기업경영의 투명성을 떨어뜨리고 세계화시대에 국가경제의 신인도에 부정적인 영향을 미치게 됨

※ 한국노동연구원(1998)의 조사에 의하면 기업당 퇴직급여충당금 누적액은 평균 54억원으로 추정되며, 근로자 1인당 채무액은 약 1,300만원, 근로자들이 일시에 퇴직할 경우 발생하게 되는 우리나라 기업의 총퇴직금채무는 약 40조에 이르는 것으로 추정됨(최대는 80조 추정)

- 기업차원에서의 과도한 퇴직금에 대한 부담이 중고령층 근로자들에 대한 조기퇴직, 명예퇴직 등의 반강제적인 고용조정의 인사관행을 발전시켜 노동시장차원에서 볼 때 경직된 퇴직금제도가 오히려 근로자들의 고용불안을 야기시키는 부메랑효과를 낳고 있음

□ 다층 노후소득보장을 위한 퇴직금의 기업연금제도로의 전환

- 따라서 다가 오는 노령화사회에 대비하여 근로자들의 노후소득보장강화를 위해 현행 퇴직금제도를 선진국형의 기업연금제도로 전환하여 국민연금과 함께 다층 노후소득보장체계(1층 기초보장=국민연금; 2층 소득비례보장=기업연금; 3층 추가저축=개인연금)를 구축하는 것이 장기적인 정책과제임

II. 기업연금제도의 도입방안

□ 법정 퇴직금제도 하에서의 기업연금제도의 도입

- 현행 퇴직금제도를 기업연금제도로 전환하는 방식으로 제도를 도입할 경우 현행 퇴직금제도가 가지고 있는 특수한 제도적 성격, 즉, 법정제도로써 사용주가 100% 그 비용을 부담하고 있고, 근로자들이 수급권을 가지고 있는 급여는 그 수준이 법정요율로 정해져 있는 점, 그리고 퇴직금부채가 대부분 미적립 상태에 있다는 현실적 여건들이 고려되어야 할 것임

□ 퇴직금제도의 기업연금제도로의 전환

- 법정 퇴직금제도가 존재하는 상태에서 퇴직금과의 연계를 전제로 기업 연금이 도입되도록 할 경우 다음과 같은 복수의 전환방법을 고려할 수 있을 것임

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">I. 현행 퇴직금제도를 유지하는 상태에서 기업연금제도를 우선 임의제도로 도입, 정책유인을 통하여 점차적으로 제도전환 유도(<u>제도전환형</u>)II. 현행 퇴직금제도의 존치상태에서 기업연금제도를 도입하되 새로운 제도로의 이행은 새로운 진입세대부터 적용, 강제제도로 도입(<u>세대교체형</u>)III. 현행 퇴직금제도의 존치상태에서 기업연금제도를 도입하되 퇴직금의 부분적 전환을 통한 점진적 제도전환 (<u>부분전환형</u>) |
|---|

□ 정책제안

- 현행 퇴직금제도를 존치하는 상태에서 기업연금제도를 선택·임의제도로서 도입한 후 정책유인을 통하여 퇴직금제도가 기업연금제도로 점차적으로 전환되도록 유도하는 방안을 강구하는 방안이 현 시점에서 가장 합리적일 것임
- 이 대안의 장점은 첫째, 이해당사자인 기업과 근로자 양측이 새로운 제도에 대한 인식을 공유하고 이해를 증진시킬 수 있는 시간적 여유를 가질 수 있을 뿐만 아니라, 둘째, 기업연금제도가 임의제도로서 금융시장에서 정착되어 가면서 노사간에 신뢰를 확보, 제도전환을 자연스럽게 유도할 수 있다는 점임

※대부분의 선진국가에서도 기업연금제도가 공적연금을 대행하는 적용제외(Contracting-Out)제도로써 도입되지 않는 한 임의제도로 도입되어 정착되어가는 과정을 밟았음

□ 제도도입을 위한 구체적인 과정

- (1)근로자퇴직연금법 제정: 현행 퇴직금제도는 근로기준법상의 강제제도로 제도의 법적 근거만 설정되어 있고 구체적인 내용은 취업규칙이나 단체협약에서 설정하도록 되어 있으나, 기업연금제도는 일시금제도인 퇴직금제도와는 달리 기업과 근로자간의 퇴직후의 소득보장에 관한 일종의 장기(저축)계약(long-term savings contract)으로서 제도운영의 건전성과 급여의 보장성확보가 필수적이며 이를 위해서는 연금제도의 설립 및 적격요건, 운영에 관한 감독, 수급권의 부여, 제도의 종료에 관한 법적 체계가 존재해야 함
- (2)근로기준법 개정: 근로기준법의 개정을 통해 법정 퇴직금에 갈음하는 기업연금제도를 규정하고 기업이 근로자들을 피보험자로 하는 ‘적격제도’(qualified plan)를 설정하는 경우 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주하도록 함
- (3)퇴직금관련 세법개정(법인세법 및 소득세법): (a)퇴직금 총당금중 사내 적립금에 대한 세제혜택을 점진적 축소 혹은 중지함으로써 사외적립을 유도 (기업연금제도 가입의 경우 5-10년의 과거근무채무(PSL) 상각기간을 통해 점진적으로 미적립부분을 해소할 수 있음)

□ 기업연금제도의 도입형태

- 기업연금의 형태는 크게 확정급여(Defined Benefit)과 확정기여(Defined Contribution)형으로 나눌 수 있으나 각각 서로 다른 장단점이 있어서 제도의 선택은 금융시장환경과 기업의 경영환경에 맞게 기업차원의 노사간 협의를 통하여 선택할 수 있도록 허용하는 것이 바람직함
- 현실적으로 대부분의 국가에서 두 형태의 제도가 병존하는 것이 상례(미국, 일본, 영국 등)

□ 퇴직금에 갈음할 수 있는 기업연금의 적정 급여 및 기여율

- 현행 법정 퇴직금에 준하는 기업연금의 적정 급부수준과 기여율은 보험수리원칙에 맞게 객관적으로 추정되어야 하며 그 후 노사정간 협의를 통하여 조정되면 될 것임

□ 참고자료: 세계 각국의 공사연금제도 비교

	공적연금 관련			기업연금 관련			
	RR(A)	RR(B)	연금개시 연령*	CP의 역할	강제화 여부	CP 가입율	주요형태
호주	53%	n.a.	65	국민연금 완전대체	Man	n.a.	DC
오스트리아	n.a.	n.a.	65	국민연금 보충	Vol	n.a.	n.a.
캐나다	70%	n.a.	65	국민연금 보충	Vol	41	DB
체코	n.a.	n.a.	60	국민연금 일부대체	Man	n.a.	DC
덴마크	60%	n.a.	65	국민연금 일부대체	Man	80	DC
핀란드	60%	n.a.	65	국민연금 일부대체	Man	n.a.	DB
프랑스	67%	50%	60	국민연금 일부대체	Man	100	DB
독일	66%	50%	65	국민연금 보충	Vol	92	DB
헝가리	n.a.	n.a.	60	국민연금 일부대체	Man	n.a.	DC
아일랜드	59%	n.a.	65	국민연금 보충	Vol	40	DC
이탈리아	60%	n.a.	60	국민연금 보충	Vol	5	DB
일본	60%	47%	65	국민연금 보충, 적용제외	Vol	37	DB/DC
한국	85%	60%	60	법정퇴직금 운영	Man	30	-
네덜란드	61%	n.a.	65	국민연금 일부대체	Man	90	DB
포르투갈	68%	n.a.	65	국민연금 보충	Vol	15	DB
스페인	74%	n.a.	65	국민연금 보충	Vol	15	Hybrid
스웨덴	65%	n.a.	65	국민연금 일부대체	Man	90	DB
스위스	72%	n.a.	65	국민연금 일부대체	Man	100	DC
영국	68%	40%	65	국민연금 보충, 적용제외	Vol	50	DB
미국	68%	41%	65	국민연금 보충	Vol	46	DC/DB

- 주. 1) 연금개시연령은 정상연금을 지급 받는 연령으로 남자 기준
 2) RR(A)는 공적연금+기업연금에 의한 소득대체율을, RR(B)는 공적연금에 의한 소득대체율
 3) CP는 기업연금(Corporate Pension); Man=Mandatory(강제제도), Vol = Voluntary(임의제도)