

退職金制度의 改善方向에 關한 研究

申 建 浩*

- | | |
|---------------------|----------------|
| I. 序 論 | VI. 外國의 例 |
| II. 退職金의 概念 | V. 退職金制度의 改善方向 |
| 一. 退職金의 定義 | 一. 中間清算制의 導入 |
| 二. 退職金의 性格 | 二. 年金制度로 轉換 |
| III. 退職金制度의 現況과 問題點 | 三. 累進率의 適正水準 |
| 一. 우리나라 退職金制度의 現況 | 四. 任意制度로 發展 |
| 二. 退職金制度의 問題點 | VII. 結 論 |
| IV. 公務員年金과의 比較 | |

I. 序 論

退職金制度에 關한 論難은 어제, 오늘의 問題가 아니고 그동안 機會있을때마다 各界의 意見이 엇갈린 가운데 論議되어 왔다.

특히 1980 年에는 政府가 政府投資機關의 退職金制度를 公務員退職金制度에 準해서 平準化한다는 方針을 세워 改善한 바 있으며 이러한 退職金問題는 國營企業뿐아니라 個人企業도 마찬가지라고 본다. 그동안 論難의 對象이 되었던 問題는 企業主側의 見解로 累進制에 依한 退職金이 過多하게 策定되어 長期勤續한 退職者가 늘어 날 경우 企業의 退職金 支拂能力에 問題가 生기고 企業의 競爭力이 弱化되어 經營合理化를 低害하는 要因으로 作用한다는 主張이며

* 本研究所 研究員, 檀國大 商經大 專講

勤勞者側의 立場에서는 退職金은 後拂賃金으로 公認되고 있어 法律上 退職金은 賃金과 同一한 性格을 갖이고 있다고하여 어떠한 理由에서든지 正當하게 支拂되어야 한다는 主張이다. 어느側의 主張이건 自身의 利益에만 집착할것이 아니고 巨視的인 眼目에서 退職金制度를 보아 할 必要性이 있다고 본다. 自身의 利益만 고집하다 企業이 倒產해서도 않될것이고 勤勞者가 失職者가 되어서도 않될 것이다.

또한 勤勞者가 退職後 生活保障이 않되어 비참한 生活을 해서도 않될것이다.

1980年代는 社會保障制度를 定着시키고 지난 1973年에 제정된 國民福祉年金法의 施行年代로 볼때 現行 우리 나라의 退職金制度를 再吟味해 보면서 改善方向을 提示해 본다는 것은 意義있는 일이라고 생각한다.

最近 日本에서도 各企業에서 停年の 高齡化, 高度成長에서 安定成長으로 移行함에 따라 退職金, 年金制度의 再檢討가 이루어지고 있는 實情이다.

그동안 우리나라의 經濟도 高度로 成長했으며, 이로因한 企業의 發展은 물론이고 勤勞者의 生活水準도 높아진것이 事實이다.

그러나 여기에서 問題가 되는것은 高度成長에 따른 高賃金政策으로 加重된 企業의 退職金支拂能力이라고 할 수 있다. 또한 注目할 事項은 우리나라의 企業年齡이 30年以上 業體가 많아진다는 事實이며 雇傭規模의 大型화와 高賃金政策에 따른 退職金累積額이 資本金을 육박하는 企業이 점차 증가하고 있다는 事實이다.

本論文에서는 現行法 및 現行制度와 學問的인 側面에서 우리나라 退職金制度의 現況과 問題點을 알아 보고, 外國의 例를 살펴본후 그 改善方向을 提示하는데 主目的이 있으며, 事實上 退職金制度가 勤勞者의 退職後 老後生活을 營爲해준다는 매우 重要한 意味를 가지고 있는데도 상당수의 勤勞者가 退職金制度에 關해서 無關心대지는 認識이 不足한 것으로 생각되어 退職金制度에 關한 認識을 새롭게 하자는데 副次的인 目的이 있다고 하겠다.

II. 退職金의 概念

一. 退職金의 定義

退職이란 勤勞者의 事情으로 因하여 勤勞者 스스로가 行하는 雇傭契約의 消滅을 意味하는 것이며 退職金(retirement benefit)이란 勤勞者가 退職할때 使用者로부터 받는 退職一時金 또는 退職年金을 뜻한다.

우리 나라의 경우 退職金은 一般企業은 勤勞基準法, 公務員은 公務員年金法, 軍人은 軍人年金法, 私立學校敎職員은 私立學校敎職員年金法의 規定에 依하여 支給되고 있다.

二. 退職金의 性格

退職金의 性格은 勞使間의 立場에 따라서 그 表現을 달리하고 있으나 대체로 다음과 같은 學說이 있다.

1. 賃金後拂說

이 說은 勞組側의 見解로서 在職時 賃金이 勤勞者가 提供한 勞動의 實質價値以下로 支給되 었기 때문에 退職時 未拂賃金을 退職金으로 後拂하는 것이라고 主張하는 說이다.

우리나라에서는 이 說을 상당히 認定하고 있다. 大法院의 判例를 보면 「退職金은 社會保障的인 性格과 功勞報償的인 性質이 포함되어 있다 하더라도 勤勞基準法上 雇傭主와 勤勞者의 關係에 있어서는 勤勞의 代價인 賃金의 性格을 具有」(69년 12월 30일)이라고 判決을 내린 것과 「使用者가 勤勞者에게 支給하는 退職金은 勤勞提供에 對한 未支給賃金이 畢積된 것이 그 財源이 된 것으로 本質적으로 後拂的賃金의 性質을 具有」(75년 7월 22일)는 判決을 내린 것으로 보아 賃金後拂說을 상당히 뒷받침하고 있다.¹⁾

2. 功勞報償說

이 說은 企業主側의 見解로서 退職金은 勤勞者가 在職時 企業에 功獻한데 對한 報償이라고 主張하는 說이다.

日本에서 이 制度가 發生한 源源을 보면 國家가 먼저 制度를 만든것이 아니고 個人企業에서 行해지고 있던 功勞報償實行을 制度로 發展시킨 것이다.

우리나라의 경우도 과거 주인이 머슴에게 은혜를 베푸는 관습이 있었지만 현재 우리나라의 退職金制度는 이러한 「功勞, 勤績에 對한 恩惠의 紙付」로 받아들이기에는 義務事項이 너무 강하다는 것이 企業人們의 생각이라고 할 수 있다.²⁾

3. 生活保障說

이 說은 勞組側의 見解로 退職金은 勤勞者가 退職後의 一定期間의 生活을 保障하여 주기 為하여 支給되는 것이라고 主張하는 說이다.

4. 社會保障說

이 說은 國家的 社會保障制度가 完備되지 못한 現實情下에서 退職金이 從業員의 生計保障을 為해 支給되는 社會保障의 機能을 담당한다는 說이다.³⁾

이상에서 살펴본 退職金의 性格을 理解함은 退職金制度의 採用, 算定方法등을 檢討하는데 대단히 重要하다고 할 수 있다. 그러나 위의 見解에서 功勞報償說이 가장 通說이라고 할 수

1) 每日經濟新聞, 1980. 10. 25字.

2) 每日經濟新聞 1980. 10. 25字

3) 退職金制度의 現況과 問題點, 經營者協會, 1978, 12.

있으며 이를 否認할 수도 없지만 退職金의 性格은 어느 一側面만 볼것이 아니라 여러가지 側面에서 理解하여야 타당하리라고 본다. 우리나라의 現實로 보아서는 退職金을 賃金後拂的 性格으로서도 볼 수 있겠다.

한편 退職金制度는 賃金制度가 合理化되고 社會保障制度가 完備되면 그 存在意義가 상실하게 될것이다.

III. 退職金制度의 現況과 問題點

一. 우리나라 退職金制度의 現況

우리나라의 退職金은 勤勞基準法, 公務員年金法, 軍人年金法, 私立學校年金法에 依해서 支給되고 있다. 다음에 그 内容을 살펴보기로 한다.

1. 勤勞基準法上의 退職金制度

i) 制度는 一般企業에서 適用하는 退職金制度로 勤勞基準法 第28條에 依하면 「使用者는 繼續勤勞年數 1年에 對하여 30日分以上의 平均賃金을 退職金으로서 勤勞者에게 支給할 수 있는 制度를 설정하여야 한다. 다만 勤勞年數가 1年미만인 경우에는 그러하지 아니하다」라고 규정하고 있다.

이에 準하여 一般企業에서는 1년에 1개월분의 退職金을 주는 法定退職金制度와 累進制度의 二種의 退職金制度를 適用하고 있다.

韓國經營者協會의 調査에 依하면 調査對象業體 689個業體中 法定下限退職金制度를 適用하고 있는 業體가 367個業體로 53.3%, 累進退職金制度를 適用하고 있는 業體가 322個業體로 46.7%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이를 企業設立年度別로 分類하여 累進制適用業體現況을 보면 다음과 같다.⁴⁾

累進率 採擇業體 現況 단위 : 業體數 · %

設相年度	業體數(A)	累進率採擇業體數(B)		資本金에 對한 累積退職金比率
		B/A %		
1950年이전	82	36(11.2)	43.9	38.7
1951年~1960年	168	102(31.7)	60.7	50.4
1961年~1970年	255	138(42.9)	54.1	43.4
1971年~1978. 8	184	46(14.3)	25.0	23.2
計	689	322(100.0)	46.7	38.8

註 () 内는 構成比

4) 前揭書, p. 12~13

여기에서 問題가 되는 것은 累進制를 適用했을 때 企業의 退職金 負擔이 過多하여 退職金 支給能力에 問題가 되는 것이다. 이는 問題點에서 再論하기로 하겠다.

2. 公務員年金法上의 退職金

年金制度는 公的年金과 私的年金으로 分類할 수 있는데 우리나라에는 公的年金制度를 採用하고 있으며 公的年金制度는 노령(퇴직), 폐질, 사망등의 위험발생으로 야기될 수 있는所得의 상실에 대비하기 위해 마련된所得保障制度의 一種이다. 退職을 하는 公務員은 公務員年金法에 依해 退職一時金이나 退職年金을 청구할 수 있는데 公務員은 在職中 月俸給額의 1천분의 55를 寄與金으로 拂入하도록 되어 있으며 20년미만 退職者는 退職一時金을 20년이상 退職者는 退職年金이나 退職一時金中 本人의 希望에 따라 支給받을 수 있다.

支給額을 보면 ① 在職期間이 1월이상 5년미만인 경우에는 退職한 날이 속하는 달(月)의 기여금×재직월수+대통령이 定하는 利子를 退職一時金으로 支給하며 ② 在職期間이 5년이상 10년미만의 경우에는 退職一時金을 退職한 날이 속하는 달(月)의 月俸給額×在職年數× $\frac{150}{100}$ 으로 計算하고 在職期間이 5년을 초과하는 경우에는 초과하는 每1年마다 退職한 날이 속하는 달(月)의 月俸給額×在職年數× $\frac{1}{100}$ 을 加算하여 支給하도록 되어 있으며 ③ 20년이상 在職하고 退職하였을 때의 退職年金은 年俸給額× $\frac{50}{100}$ +20년을 초과하는 每1年에 對하여 年俸給額의 $\frac{2}{100}$ 에 상당하는 金額으로 하며 이렇게 算出된 退職年金은 年俸給額의 $\frac{70}{100}$ 을 초과하지 못한다. ④ 20년이상 在職하고 退職하여 退職年金을 받을 수 있는 경우 本人이 원하는 때에는 退職年金을 退職一時金으로 받을 수 있다.

이 경우 退職一時金은 退職한 날이 속하는 달(月)의 月俸給額×在職年數× $\frac{150}{100}$ +在職年數에서 5년을 뺀 나머지 每1年에 對하여 退職한 날이 속하는 달(月)의 月俸給額×在職年數× $\frac{1}{100}$ 을 加算하여 支給하게 된다.

3. 軍人年金法上의 退職金 및 年金

軍人이 退職한 경우에는 軍人年金法에 依하여 退職年金 또는 退職一時金을 支給받게 되어 있으며 寄與金의 납부는 公務員과 같이 每月 月俸給額의 1천분의 55에 해당하는 기여금을 납부하도록 되어 있으며 기여금을 납입한 기간이 30년을 초과한 경우에는 기여금 납부책임을 면제받게 된다.

支給額을 보면 ① 軍人이 5년이상 20년미만을 服務하고 退役한 者는 退職一時金을 支給받게 된다. 이 경우에는 月俸給額×服務年限+服務年限이 5년을 초과하는 경우에는 그 초과하는 每1年에 대하여는 退職하는 날이 속하는 달(月)의 月俸給額×服務年限× $\frac{2}{200}$ 를 加算하여 支給하게 된다.

② 20年이상服務하고 退役한 경우의 退職年金은 年俸給額 $\times \frac{50}{100}$ + 服務期間이 20年을 초과하는 경우에는 그 초과하는 每1年에 대하여 年俸給額 $\times \frac{2}{100}$ 로 算出하여 그 금액은 年俸給額의 $\frac{70}{100}$ 을 초과하지 못하도록 되어 있다.⁵⁾

4. 私立學校職員年金法上의 退職金 및 年金

私立學校 教職員이 退職하는 경우에는 1974年 12月 31日까지의 勤續年數에 對하여는 勤勞基準法이 定하는 바에 依하여 退職金을 支給하도록 되어 있으며, 1975年 1月 1日이후의 勤續年數에 對하여는 私立學校 教職員年金法에 따라 退職金을 支給하도록 되어 있다.

支給額을 보면 ① 5年未滿 勤務하고 退職하는 사람은 退職一時金을 退職月個人負擔金 \times 在職月數 $\times 1.1$ 로 支給받게 되며 ② 5年이상 20年미만 勤務하고 退職하는 사람은 (報酬月額 \times 在職年月數 $\times 1.5$) + (報酬月額 \times 在職年月數 $\times \frac{5\text{年초과年月數}}{100}$)로 支給받으며 ③ 20年이상 勤務하고 退職하는 사람은 다음의 3種給與中 하나를 選擇하여 支給받게 된다.

⑦ 本人이 死亡할때까지 每月(報酬月額 $\times \frac{50}{100}$) + (報酬月額 $\times \frac{20\text{年초과年月數}}{100} \times 2$)

④ 20年을 초과하는 在職期間中 本人이 원하는 期間에 대하여 一時金을 원할때 年金外로 支給하는 一時金

(報酬月額 \times 在職年月數 $\times 1.5$) + (報酬月額 \times 在職年月數 $\times \frac{\text{在職年月數}}{100}$)

※ 在職年月數 ; 13年법위내에서 控除一時金의 算入을 원하는 在職期間

⑨ 다음과 같이 計算하여 一時에 支給받을 수 있다.

(報酬月額 \times 在職年月數 $\times 1.5$) + (報酬月額 \times 在職年月數 $\times \frac{5\text{年초과年月數}}{100}$)

※ 在職年月數中 月數는 12分의 月數

※ 年金額은 支給當時 報酬額으로 計算⁶⁾

二. 退職金制度의 問題點

1. 過多한 退職金의 企業負擔

企業의 高度成長에 따른 高賃金政策은 現行 退職金制度下에서 退職金의 企業負擔을 加重시켜왔다. 특히 累進制의 採擇業體는 더욱 심각하다고 할 수 있다.

1978年 韓國經營者協會가 常傭勤勞者 100人이상 業體를 對象으로 689個業體를 調査한 바에 依하면 累積退職金이 資本金을 초과한 業體가 40個業體로 全體의 5.8%를 차지하고 있다. 또한 累積退職金이 資本金의 70%이상을 차지하고 있는 業體는 208個業體로 30.2%이며, 50%이상인 業體는 46.6%, 40%이상인 業體는 55.5%나 되고 있어 個人企業에 있어서 累積退職金

5) 賃金調整技法, 韓國經營者協會, 1978. p. 170~172

6) 私立學校教職員年金法

이 企業負擔을 加重시키고 있음을 立證해 주고 있다.

資本金對累積退職金의 比率別業體分布는 다음과 같다.⁷⁾

資本對累積退職金比率別業體分布

(단위 : %, 業體數)

累積退職金比率	業體 分 布	累 積 分 布	平均 企 業 年 齡
100% 이상	40(5.8)	40(5.8)	18.0
70%~100% 未滿	168(24.4)	208(30.2)	15.9
50%~ 70% 未滿	113(16.4)	321(46.6)	15.3
40%~ 50% 未滿	61(8.9)	382(55.5)	13.5
30%~ 40% 未滿	119(17.3)	501(72.8)	12.9
20%~ 30% 未滿	96(13.9)	597(86.7)	13.1
10%~ 20% 未滿	51(7.4)	648(94.1)	11.8
10% 未滿	41(5.9)	689(100.0)	6.3

또한 344 個 上場會社가 退職給與에 충당하기 為해 積立해 놓은 規模를 보면 총 3,224 억 원에 달하는 것으로 나타났으며 이 가운데 2,271 억 원은 79 年에 積立된 것으로 退職給與 規模가 기하급수적으로 늘어나고 있음을 알 수 있다.⁸⁾

한편 經營者協會의 調査에 依한 從業員規模別로 보면 從業員規模 300 人이하의 業體 資本金對累積退職金比率이 43.1%, 301~500 人이하가 32.5%, 501~1000 이하 34.4% 1,000 人이상 25.0%로 나타나 大規模業體보다 中小企業의 累積退職金比率이 높은것으로 나타났다.⁹⁾

2. 累進退職金制度의 採擇

上記한 經營者協會가 調査한 689 個業體中 46.7%가 累進制退職金制度를 採擇하고 있는것으로 나타났으며 累進制를 採擇하고 있는 業體가운데 斷層累進型이 12.1%, 一律累進型이 36.1%, 加速累進型이 44.7%를 차지하고 있어 加速累進型의 採擇이 가장 많은것으로 나타났다.

参考로 各累進型의 說明을 要約하면 다음과 같다.

(1) 斷層累進型

累進制中에서 累進速度가 가장 느린型으로 4年勤續까지는 1個月分의 賃金을 退職金으로 支給하고 5年勤續時點부터 2個月分을 加算, 총 7個月分을 支給하고 다시 그후 4年은 1個月分씩을 加算하다가 5年勤續이 추가되는 時期에 2個月分을 加算 총 10年勤續에 14個月分

7) 賃金調整技法, 經營者協會, 1978, p. 175.

8) 每日經濟新聞, 1980, 10. 27字.

9) 前揭書, 賃金調整技法, p. 176.

의 平均賃金을 退職金으로 支給하는 制度이다.

(2) 一律累進型

4年勤續까지는 1個月分의 賃金을 退職金으로 支給하고 勤續年數 5年次부터 每年 2個月分의 平均賃金을 加算하여 退職金으로 支給하는 制度이다.

(3) 加速累進型

累進速度가 가장 빠른型으로 1단계 勤續年數까지는 法定退職金만 支給하고 2단계 근속년 수부터 1년에 2개月分씩 累進, 3단계 勤續年數부터는 3개月分씩 累進하며 5단계에 이르러서는 勤續年數 每 1년에 對하여 5개月分의 賃金이 累積되어 가는 형태이다.

累進制度는 政府投資機關이 높은것으로 나타났으며 금융기관은 최고 30年에 120個月로 法定最低基準의 4倍에 달한다.

이외에도 石公, 韓電, 住公등이 100個月을 넘고 있으며 大部分 累進制適用業體도 90個月 이 넘어 法定最低基準의 3倍에 달하고 있다.¹⁰⁾

累進率適用을 韓·日間 비교해 보면 다음과 같다.¹¹⁾

단위 : 個月分

區 分	勤續年數	5年	10年	15年	20年	25年	30年
累進率適用業體平均支給月數	6.2	13.3	27.8	39.2	49.5	62.3	
全業體平均支給月數	5.6	11.1	20.1	28.2	36.6	44.0	
日本(大卒)	4.6	9.0		23.0			40.1
(高卒)	4.1	9.0	2	23.1			40.2
(中卒)	3.8	9.1		22.6			40.0
平均	4.1	9.0		22.9			40.1

資料 : 今後의 退職金制度(1973年) 日本勞動協會刊 退職金制度의 現況과 問題點 經營者協會刊

위 表에서 알 수있듯이 韓·日間 비교에 있어서도 우리나라가 높은것으로 나타나고 있다.

3. 退職金과 稅制上의 問題

法人稅法 第13條에 「退職給與充當金이라함은 使用人이 退職할때 退職金의 支給을 為해 企業이 그 事業年度의 損費로서 계상한 총당금으로 한다」고 규정하고 있으며 法人稅法 시행령 18조 1항에서 인정범위는 1年間 支給한 총급여액의 10분의 1로 제한하고 있다.

이는 勤勞基準法에 依해 退職金支給을 法制화하고 있는것과 같은 맥락으로 볼 수 있는것으

10) 每日經濟, 1980, 10. 27字

11) 賃金調整技法. p. 180.

로 使用者에게는 資金부담을 덜어주고 勤勞者에게는 退職金의 支給保證이라고 할 수 있겠다.

또한 法人稅法 시행령 18조 2항에서 퇴직급여총당금의 累積額은 당해사업년도 종료일 현재 便用人의 全員이 退職할 경우에 退職給與로 支給되어야 할 推計額의 50%를 넘지 못하도록 규정하고 있다. 問題는 勤勞基準法에 依한 法定退職金制度의 最低額을 退職金으로 支給하는 企業은 별문제가 아니지만 累進制를 採擇하고 있는 企業에서는 년총급여액의 10분의 1만 損費로 認定, 稅制혜택을 준다는 것은 事實認定이 안되고 있어 問題가 되고 있다.

上記한바와 같이 法定最低額을 退職金으로 支給하는 業體와 最高累進率을 適用하는 業體와의 差異가 4倍가 된다는 것을 감안할때 退職金積立金에 對한 損費 인정폭을 현실화해야 한다는 主張이 나오고 있다. 반면 退職充當金은 目的外 便用을 금할수 있는 제도적인 장치도 必要하다고 하겠다.

4. 退職金算定方法의 問題

退職金의 算定方法을 어떻게 決定하느냐에 따라 退職金額數에 상당히 큰 差異를 가져오기 때문에 退職金算定方法은 退職金制度에 있어서 가장 重要한 問題라고 할 수 있다.

退職金算定의 基本方法은 算定基準×支給率이一般的이며 算定基準은 退職時의 賃金에 기초를 두고 支給率은 勤續年數와 그밖의 條件으로서 定한다.¹²⁾

그러므로 算定基準은 ① 基本給 ② 平均賃金 ③ 標準月收 ④ 月收總額등을 들 수 있으나 일 반적으로 基本給을 算定基準으로 하고 있다.

한편 勤勞基準法 第30條에 依하면 「便用者は 勤勞者の 死亡 또는 退職의 경우에 그 權利者が 清算을 要求한 때에는 14일 이내에 賃金, 补償金, 기타 일체의 金品을 支給하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자의 合議에 依하여 기일을 연장할 수 있다」는 勤勞者 金品清算에 關한 規程이 있다.

이러한 勤勞基準法上의 規程은 企業이 계속기업으로서 정상적인 企業活動을 할 때에는 문제가 되지 않지만 企業이 倒產하거나 흡수, 합병등으로 그 企業의 支拂能力이 없을 때에는 問題가 되고 있다. 이러한 問題때문에 퇴직금분규는 종종 勞便間에 심각한 對立現象을 보이고 있는데 그 원인은 退職金 支給에 關한 諸規程이 미비하기 때문으로 보인다.¹³⁾

그동안 退職金 支給의 算定基準에 또 하나의 問題가 되어 온 것은 平均賃金이라고 할 수 있다. 물론 平均賃金에 對하여는 勤勞基準法에 明示되어 있지만 平均賃金의 算定時 그 포함여부에 論難이 많았던것이 事實이다.

그러므로 다음에 平均賃金에 대하여 労動청의 평균임금의 범위와 평균임금 확인요령(보상 1455. 6—1654/74. 12. 6)에 依하여 살펴보고자 한다.¹⁴⁾

12) 人事管理論, 黃炳煥, 法文社, 1981. pp. 226

13) 每日經濟, 80. 11. 4字

平均賃金에 포함되는 것으로 ① 통화로써 지급되는 것 ; 일반적으로 賃金으로 認定되는 것 ; 基本給, 상여금(단체협약, 취업규칙 또는 근로계약등에 지급조건이 미리定해져 있는 일정기준에 依하여 支給이 義務化되어 있는 경우와 관례적으로 지급될 경우도 포함). 연월차 유급휴가수당으로 支給되는 것. 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당으로 支給되는 것, 특수작업수당, 위험작업수당, 기술수당으로 支給되는 것. 임원수당, 직원수당(근로자에 해당할 경우)으로 支給되는 것. 일숙수당으로 支給되는 것.

㉡ 특히 賃金으로 취급하는 것 ; 단체협약, 취업규칙에서 근로조건의 하나로서 전근로자에게 일률적, 관례적으로 支給하도록 明示되어 있는 다음의 것(통근비로 支給되는 것. 사택수당으로 支給되는 것. 給食代, 월동, 연료수당으로 支給되는 것. 한생지수당, 벽지수당등 지역수당으로 支給되는 것. 정기적이고一律的으로 전근로자에게 支給되는 경우등의 교육수당으로 支給되는 것 ; 별거수당으로 지급되는 것. 物價手當으로 支給되는 것. 배치전환, 초임급의 조정수당. 가족수당이 獨身者를 포함하여一律的으로 全勤勞者에게 支給되는 경우에 그部分에 해당하는 한도액의 것. 팁은 使用者가 일괄집중관리하여 配分하는 경우 그 배분금액).

② 法令 또는 團體協約 등의 特別한 규정에 依하여 現物로써 支給되는 것. 法令, 團體協約 또는 취업규칙 규정에 依하여 賃金의 일부로써 現物이 支給되고 同法令, 團體協約 등에 勤勞量과의 關係 기타 現物評價基準 및 方法등이 定하여져 支給되는 것(例; 給食)

反面 平均賃金에 포함되지 않는 것은

① 本質上 賃金이 아니기 때문에 포함될 수 없는 것.

㉡ 통화로써 支給되는 것 ; 결혼축하금으로 支給되는 것. 조위금으로 支給되는 것. 災害위문금으로 支給되는 것. 法定額을 넘는 휴업보상액으로 支給되는 것. 實費변상적인 것. 즉 기구손실금 또는 그 보수비 사료대, 작업용품대, 작업상 피복제공이나 대여또는 그 보수비, 출장여비등.

㉡ 現物로써 支給되는 것 ; 勤勞者로부터 代金을 징수하는 現物給與 복지후생시설로써의 現物給與(주택설비, 조명, 용수, 의료등의 제공, 給食 및 영양식품의 支給).

② 賃金이지만 總額에서 控除되는 것.

① 임시로 지급되는 임금 ; 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 支給되거나 支給條件은 事前에 규정되었더라도 그 事由發生이 불확정, 무기한 또는 희소하게 나타나는 것(결혼수당, 사상병수당)

㉡ 業務上 상병으로 因한 휴업기간 중에 支給된 賃金.

14) 賃金調整技法, 經營者協會, 1978, p. 177~179.

(d) 사용자의 규칙사유로 인한 휴업기간중의 賃金.

(e) 수습기간중의 賃金 등이다.

이상에서 살펴보았지만企業에서 支給되고 있는 大部分의 給付가 平均賃金에 포함된다고 할 수 있다. 平均賃金算定에 따른 賃金體系에도 問題가 있음은 事實이나 本論文에서는 생략하겠다.

5. 企業의 倒產에 따른 退職金 問題

그동안 企業이 倒產할 때마다 退職金 支給問題에 對하여 紛爭이 자주 일어났다. 이러한 問題는 企業이 倒產했을 경우에 退職金을 支拂할 수 있는 財源이 없기 때문이며 制度的인 장치가 미흡했기 때문이라고 볼 수 있다.

이러한 경우 退職金의 社外積立制度가 있었다면 問題는 어느정도 解決되리라고 본다.

우리는 第2次 Oil Shock 이후 不況이 극심했던 1980 年度에 많은 中小企業이 倒產했음을 보았고 大企業中에서도, 栗山그룹이나 東明本材등이 倒產되어 從業員들에게 會社의 能力으로 退職金을 清算하지 못한 事實을 보았다.¹⁵⁾

問題는 現行 退職金制度中 企業이 倒產했을 경우 社外積立制度등 退職金마련을 爲한制度가 없다는데 있는 것이다.

企業이 倒產했을 때 發生하는 퇴직금분규는 大企業보다 中小企業이 더욱 심하여 退職金을 한 푼도 받지 못하는 경우도 있어 問題가 되고 있다.

IV. 公務員年金과의 比較

結論부터 말하면 一般企業의 退職金制度보다 公務員年金制度가 有利하다고 할 수 있다.

年金制度는 크게 公的年金과 私的年金으로 구분할 수 있는데 우리나라의 公的年金制度를 採擇하고 있다.

公的年金制度란 노령(퇴직), 꿩질, 사망등의 위험발생으로 야기될 수 있는所得의 상실에 대비하기 위해 마련된所得保障制度이다.

公的年金制度 형태중의 하나의 우리나라의 公務員年金制度는 1960年 公務員年金法에 제정되어 시행된 이래 대상인원은 1979年 말현재 56만7천7백93명이며 기금은 2천6백69억8천9백만원에 이르고 있다. 이러한 公務員年金制度를 紙面에서 退職一時金을 基準으로 一般企業의 退職金과 比較해보면 5年勤續의 경우 一般企業의 法定最低基準을 5個月分의 급료를 支給하는 것에 비해 累進制를 適用하는 企業(78年 10月 현재 累進制適用企業 322業體평균)은

15) 每日經濟, 1980. 11. 4字

6.2個月, 最高累進制企業 10個月이며, 公務員 退職一時金은 7.5個月이다. 10年勤續의 경우法定最低가 10個月, 累進制企業評均 13.3個月, 最高累進制企業 32個月, 公務員退職一時金 15.5個月이며, 20年근속의 경우에는 법정최저기준 20個月, 누진제기업평균 39.2個月, 최고누진제기업 90個月, 공무원퇴직일시금은 33個月이며, 30年근속의 경우에는 법정최저기준이 30개월, 누진제평균 62.3個月, 최고누진제기업 150個月, 공무원퇴직일시금 52.5個月로 나타나고 있어 법정최저기준에 비해서는 공무원의 퇴직일시금이 높게 나타나지만 累進制企業에 비해서는 낮음을 알 수 있다.¹⁶⁾

그러나 一般企業의 경우 30年이상 장기근속자가 많지 않으며, 大部分 停年이 55세로 되어 있어 勤勞者에게 不利하게 되어 있다.

韓國經營者協會가 調查分析한 現況에 따르면 全國 100人이상 雇傭業體 3,740社中 93.6%가 停年制를 採擇하고 있으며 그 中 79.2%가 만 55세를 정년연령으로 정하고 있는 것으로 나타났다.

한편 給付面에서 보면 公務員年金은 20年이상이면 退職一時金 또는 年金中 擇一하여 받을 수 있는 利點이 있는가하면 一般企業의 退職者는 退職一時金으로 받게되어 있어 退職金活用이 不安하다는 點과 企業의 倒產, 退職金의 倒產등 不安要素가 잠재해 있어 不利하며 公務員年金은 이에 比해서 安定的이라는 面에서도 有利하다.

위의 比較에서 보았듯이 公務員年金制가 一般企業의 退職金制보다 有利함을 알 수 있다.

V. 外國의 例

一. 菲律賓

退職金에 關한 法的規定은 없으나 團體協約事項으로 남겨 놓았다.

특이한 것은 勤勞者의 障害, 疾病, 傷害, 退職時に 勤勞者の 安定을 爲하여 勞動長官 감독하에 社會安定審議會가 설치되어 社會安定制度를 관장하며 이는 16세이상 60세미만 勤勞者(非正規雇傭業務, 家事從事者, 政府기관 및 학교, 외국정부 및 국제기구는 제외)는 義務的으로 사회안정심의회에 가입해야 하며 그 부담은 다음과 같이 근로자와 사용자가 분담하고 있다. 紙與는 退職給與(60세와 120日分을 부담한 者)와 死亡 또는 영구장애와 疾病, 傷害給與로 구분, 지급하고 있다.

16) 每日經濟, 1980. 11. 7字

단위 : 폐소

임금 등급	임금 범위	사용자부담	근로자부담	계
1	1—49	1.20	0.30	1.50
2	50—199	3.00	1.50	4.50
3	100—149	4.40	3.10	7.50
4	150—199	6.20	4.30	10.50
5	200—249	7.90	5.60	13.50
6	250—349	10.50	10.50	18.00
7	350—449	14.90	10.60	25.50
8	500—699	21.00	15.00	36.00
9	700—899	28.00	20.00	48.00
10	900—以上	35.00	25.00	60.00

二. 自由中國

自由中國에서는 勤勞者가 個人的 事情등으로 因하여 自發的으로 退職하는 경우에는 法의로 退職金支給을 强制하지 않고 會社의 社內退職手當 規定에 一任하고 있다.

다만 會社가 해고하는 경우에는 廣礦工人受雇解雇辦法(1960.12.31) 第4條에 의거 勤績一年에 1個月分씩의 賃金을 加算하여 退職勤勞者에게 退職金名目으로 支給하도록 義務化하고 있다.

三. 말레이지아

말레이지아에는 雇傭者 退職積立金法(Employer's provident Fund Ordinance, 1951)이 制定되어 勞使兩側이 賃金의 5%(最近 勤勞者 6%, 雇傭主 7~15%로 增加)를 共同醵出하여 基金으로 積立하고 勤勞者가 停年에 달했을 때(男子 55세, 女子 45세), 就業不能時 또는 死亡時의 一時金으로 支給하고 있다.

四. 싱가풀

싱가풀에는 中央節約基金制度(Central Provident Fund 1955)를 制定하여 使用者 및 従業員(月收 200\$인 경우)이 勤勞者 賃金의 一定比率을 拆출하여 基金으로 積立하고 55세이후의 養老給付死亡時의 一時金 및 退職金支給에 充當하고 있다.

五. 日本

日本의 退職金制度는 明治時代 後期에 들어와서 勤績年數에 따라 退職金을 支給하는 企業內 退職金制度는 그 原型이 確立되기 시작하였고 大正時代에 들어와 그 普及이 확대되고 이를 規

定하려는 움직임이 나타났다.

1937年 退職積立金 및 退職手當法이 制定되고 1944年 厚生年金保險法으로 改正吸收했다.

2次大戰이 끝난후 敗戰으로 因하여 日本의 政治, 經濟, 社會는 크게 变혁을 초래했다. 특히 勞動運動에 있어서는 企業의 整備에 따라 大量解雇가 發生하게 되어 勞組의 要求에 따른 退職金制度가 재차 부각되었다.

그리하여 1948年 經濟 9原則 및 賃金 3原則이 實施되었고 그 結果 職職金制度가 널리 보급되어 30人이상 常傭企業體의 83%가 企業內 退職金規程을 두게 되었다.

이러한 日本의 企業內 退職金制度에 關하여는 勤勞基準法上 就業規則의 作成時 필수적 기재사항으로 規定하고 있을 뿐 法上 退職金 支給을 强制하는 規定은 없으며 企業의 임의에 말기고 있는 것이 특색을 이루고 있다.

(1) 企業內 退職金制度

日本企業의 退職金은 算定基礎額으로 基本給, 基本給+其他의 手當, 基準內賃金등을 삼고 있으며 여기에 一定 支給率을 곱하여 산출하고 있다.

① 基本給 ; 基本給은 基準內 賃金中의 가장 큰 부분을 占하는 것이다.

이 기본급전액을 퇴직금 산정기초로 하는 경우가 많으나 경우에 따라서는 基本給의 60%나 80%를 산정기초로 하는 경우도 있다.

基本給을 退職金 算定基礎로 하는 企業은 전체의 약 78%로 가장 높은 비율을 보이고 있다.

② 基本給+其他手當

基本給에다 家族手當, 能力給등을 加하여 退職金 算定基礎額으로 하는 것으로 退職金의 功勞補償的性格을 강화하는 立場에서 이를 採擇하는 경향이 많다. 이러한 方法을 指하는 業體는 1.7%이다.

③ 基準內 賃金

所定勤勞時間內의 勞動에 대하여 支拂된 賃金으로 通勤手當, 예비등 實費辨償의인 것을 제외한 勤勞者生計의 基本이 되는 것을 말하는데 이를 採擇하고 있는 業體는 4.4%이다.

이상의 3가지 類型의 어느 것에도 속하지 않는 것으로 功勞占數方式, 退職事由別 勤績年數別 一定額加給制등이 있다. 이를 採擇한 業體는 8.2%이다.

(2) 支給率

日本의 退職金 支給率은 勤績數에 따라 增加되고 있는데 ①一律增加型, ② 단계적 증가형,

③ 累進的 增加型의 3가지 형태가 있다.

(3) 日本의 企業年金制度

日本은 1937年 企業의 退職金制度를 規定화할 目的으로 「退職積立金 및 退職手當法」을 制

定하여 一定規模이 상의 企業에 適用시켰다.

2 차대전이 발발하자 전쟁수행의 필요에 따라 勞動力確保와 [戰費調達을 目的으로 1942年부터 「勞動者年金保護法」을 實施하였고 1944年부터는 職員을 強制 加入시켜 명칭을 「厚生年金保護法」으로 고치고 上記의 「退職積立金 및 退職手當法」을 吸收시켰다.

전쟁이 끝난후 1962年 日本政府는 企業年金의 건전한 育成을 爲하여 法人稅法 및 所得稅法을 改定하고 一定한 要件에 달하는 企業年金에 대한 企業의 據出金을 損費로 認定해 주도록 하는 「適格退職年金制度」를 實施하게 되었다.

適格年金은 企業이 신탁회사나 생명보험회사와 계약을 체결하고 使用者가 一定한 額을 하여 積立해 나가는 것으로 受惠者는 退職하는 勤勞者가 되는 것이다.

適格年金制度가 實施되자 企業年金制度의 보급이 추진되었다.

그리하여 1966年 10月 調整年金制度가 발족되었다. 이는 國家가 行하는 厚生年金制度와 企業의 退職年金制度와의 調整을 피하기 위한 것이었다.

i) 調整年金의 主體는 厚生年金 基金으로서 一定規模이 상의 企業主가 保險料를 납부하고 基金의 管理는 信託銀行이나 保險會社에 맡기는 制度이다.

이같은 企業年金制度는 日本企業의 17.8%가 採擇하고 있다.¹⁷⁾

이외에도 日本은 退職金制度와 관련 社會保障制度로 中小企業退職金 公濟제도, 失業保險, 후생연금 및 중·고령자 고용 촉진제도등이 實施되고 있다.

中小企業退職金控除制度는 사업기반이 취약한 영세기업 (300人 이하 고용업체)을 대상으로 매월 일정액의 부금을 공제사업단에 積立, 退職金制를 공동으로 운영하는 것이다. 이는 企業이 自力으로 퇴직금제운영이 어려울때 企業의 자율로 가입을 決定하고 있다.

1973年 현재 17만 8천개 사업장에서 가입. 3백37만명의 근로자가 혜택을 받고 있는 것으로 나타나고 있다.

정부도 이 공제사업단의 운영을 돋기위해 사업단의 계획, 관리, 운용등 일체의 사무비를 보조하고 있다.

또한 고용보험제는 근로자가 실직의 경우 생활의 安定을 도모할 目的으로 1947年 法制화하여 實施되고 있다.

보험료 납부는 勤勞者나 事業主가 같이 賃金의 0.65%를 내고 退職後 公公직업안정소에서 취업 알선을 할때까지 賃金의 60%를 보험금으로 支給해 준다.

보험금중 4분의 1은 국고에서 보조하고 있는데 현재 5인이상의 事業場을 대상으로 전면 實施하고 있다.¹⁸⁾

17) 賃金調整技法, 經營者協會, 1978, p. 180~185.

六. 西 獨

西獨은 우리나라와 같은 退職金制度가 없으며, 勤勞者들이 加入해 노후생활의 安定을 도모하는 年金保險制度가 있다. 西獨의 年金保險은 「비스마르크」政權에 依해 탄생된 이후 90여년간 계속되어 현재에 이르고 있으며, 그동안 2次의 改革이 있었다.

1957年 1次로 개혁된 年金保險은 당초 積立方式으로 되어있던 年金保險이 70年代 후반에 찾아올 것으로 예상되는 막대한 액수의 年金支給額을 미리 준비하기 위하여 적립방식에서 부과방식으로 전환하고 임금의 14%를 징수했다.

그러나 年金支拂能力의 限界는 70年代에 들어서기 前에 닥쳐 1968年에 징수율을 15%, 1970年에 17%로 각각 올렸다. 그래도 부족하여 1972年 2次改革을 단행 완전 부과방식으로 전환했으며 징수율도 18%로決定했다.

이 연금보험은 근로자, 직원, 광산종사자, 수공업자등을 대상으로 운용되고 있다. 年金保險의 종류로는 근로자연금보험, 職員保險, 광산종사자연금보험, 수공업자보험, 농업자노령부조가 있다. 이 年金을 관掌하는 기구는 각 연금보험종류에 따라 다음과 같다.

① 근로자연금보험은 대보험사무소 18개소, 연방철도원보험사무소 1개소, 海員金庫 1개소가 관掌하고 있다.

② 직원보험은 연방직원보험사무소 1개소, ③광산종사자연금보험은 연방광산종사자조합 1개소, ④수공업자보험은 주보험사무소, 농업자노령부조는 농업자노령금고 18개소가 각각 담당한다.

연금보험의 재정은 보험료에 의해 조달되며 보험요율은 ①노동자연금보험 및 직원보험의 保險料는 基本賃金의 18%이며, 이 18%의 보험료를 劳使가 각각 2분의 1씩 분담한다.

② 광산종사자연금보험은 23.5%이며, 이중 8.5%를 勤勞者가, 使用者는 15%를 부담한다. 年金保險의 財源中一部를 國家가 補助하는데, 國고보조의 內容을 보면 ①근로자연금보험과 직원보험은 紿與이외의 부문, 즉 사무비등을 보조하여

② 광산종사자연금보험과 수공업자보험은 급여부문에 대한 일정액을 보조하고 ③농업자노령부조는 연간수지의 적자부분을 국고가 부담하고 있다.

따라서 보험종류별 보험료와 국고비율을 보면 ①근로자연금보험 ; 81%대 17%, ②직원보험 ; 90%대 20%, ③광산종사자보험과 수공업자보험 ; 21%대 68%, ④농업자노령부조 ; 26%대 73%로 되어 있다.

年金保險의 支給을 보면 농업자노령부조를 제외하고 모든종류의 年金保險이 노령연금, 질

18) 每日經濟, 1980, 11. 18字

병연금, 유족연금, 치료, 재활연금을 支給한다.

支給要件을 보면 ①근로자보험 및 직원보험; 노령연금은 피보험자기간이 35年이상에 달하는 63세부터(질병자는 62세)支給되고, 피보험자기간이 15年이상의 경우는 65세부터 支給한다.

② 광산종사자연금보험; 일반피보험자의 노령연금은 근로자보험과 같은 조건에서 支給되지만 坑內從事者는 피보험자기간이 25年이상이면 60세부터 보험금을 支給한다. 그리고 이 보험금은 每年 자동조정되는 슬라이드制度를 採擇하고 있다.¹⁹⁾

七. 美 國

美國의 退職金制度는 크게 年金制度와 失業保險으로 나누어 實施하고 있는데 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1. 年金制度

1935年 社會保障法이 당초 사회보험, 公的扶助, 아동서비스등 3개부문이었던것이 그동안 法의 改定으로 현재는 노령, 유족, 폐질, 건강보험, 실업보험, 근로자재해보상, 철도종사자 및 연방공무원, 퇴역군인보상, 각종연금, 공적부조, 모자보전등의 制度를 확립시켰다.

이중 연방직영은 노령보험과 유족연금뿐이며 이밖에는 州政府가 주체가 되어 운영, 연방정부는 보조하는데 그치고 있다. 美國의 사회보장제도는 사회사업적 보호방법이 發展, 그대상을 계급이나 계층에 따라 포괄적으로 원조지도하는 것을 특징으로 하고있다.

사회보장제도中 所得保障部門에는 公的年金과 私的年金制度가 發展되어 있고 근로자재해보상, 失業保險, 公的扶助, 社會福祉등의 보완제도가 마련되어 있다.

年金制度를 보면 公的年金으로 老齡, 遺族, 瘦疾, 健康保險이 있으며 私的年金으로 企業年金制度가 있다.

公的年金은 노령에 依한 退職, 죽업이 어렵게되는 장해 또는 사망에 依하여 근로자 및 부양가족에게 상실된 수입을 부분적으로 보상하는것 등을 目的으로 하고 있다.

保險給與는 退職者와 노령, 독신자, 부부세대등 생활여건에 따라 差等支給되고 있다. 財源은 使用主, 被傭者 및 自營者의 각출에 依한 社會保障稅에 依하여 조달되고 있다.

被傭者 및 使用主에게 부과되는 사회보장세는 賃金의 일정액을, 自營者는 所得의 일정액을 내고 있으며, 國庫補助는 전적으로 배제하고 있다.

美國의 公的年金은 최소한의 生計費保障에 그치고 있기 때문에 추가적인 制度로 企業年金制度를 發展시키고 있다.

19) 每日經濟, 1980, 11. 20字.

1974年新年金法制定으로 25세이상, 근속1년이상된 勤勞者는 모두 加入할 수 있도록 했다.

그 내용을 살펴보면 年金支給에 있어서 종도퇴직자에게도 근속연수에 따라 据置年金을 근속10년이상이 100%, 10년이하 5년까지 50%, 5년미만은 25%의 基準에 依해 差等支給하도록 하고 있다. 企業年金이 폐지될 경우 積立金의 부족때문에 규정된 給付가 이행되지 못할 때에 대비, 政府가 설치한 保險金庫와 계약에 依한 再保險을 加入토록 하고 있다. 이때 保證된 給付는 원칙적으로 근속5년까지 25%, 10년까지 50%, 15년까지 100%를 支給하도록 되어있다.

2. 失業保險

失業保險은 州政府가 운영하도록 되어 있으며 使用主가 保險料를 부담하는 형식을 취하고 있다.

이制度는 강제보험방법을 採擇하고 있으며 연방법의 규정은 1年間 20週, 從業員 4人이상을 고용하는 商, 工事業場의 勤勞者를 대상으로 實施하고 있다.

保險給付는 실업기간의 장단에 따라 큰 차이가 있게되어 保險財政을 조절하는 수단의 하나로 利用되고 있다.

例로 週當實業給付의 決定方法에는 ①최근 1분기(3개월) 賃金의 일정부분을 基準으로 하거나 ②주당평균임금의 일정비율을 택하든지 ③연간임금 총액의 일정비율등 3 가지가 통례적으로 利用되고 있다. 주당실업급부는 州마다 최저와 최고급부를 정하고 있다. 가족이 없는 경우에는 최저 5달러(하와이)에서 최고 30달러(인디애나)이며 일부 州에서는 이를 융통성 있게 조정하고 있다.

가족수당은 11 州에서 아동(16~18세)에 대하여 附加給付로 인정하고 있으며 週當 1~22 달러까지 支給하고 있다.

保險料는 3 州(알래스카, 엘라배마, 뉴저지)만을 제외하고는 전액 使用者가 부담하고 있다.

이밖에 國家가 비용을 전담하는 公적부조, 사회복지, 공중위생등의 事業으로, 老齡扶助, 盲人扶助, 불구자부조, 모자보건등이 별도로 實施되고 있다²⁰⁾

이상에서 살펴본바와 같이 先進國의 수록 社會保障制度가 잘 되어 있음을 알수 있으며, 年金制度를 退職金制度로 採擇하고 있음을 알수 있다.

20) 每日經濟, 1980, 11. 21字.

VII. 退職金制度의 改善方向

一. 中間清算制의 導入

退職金의 中間清算制를 導入하여 勞使共히 利益이 될수 있도록 許容하여야 된다고 본다.

中間清算制의 導入이 몇가지 問題點을 갖이고 있기는 하지만 이러한 問題點은 勞使에 利益이 되고 나아가서 國民經濟에 利益된다면 해결되리라고 본다.

退職金의 過重한 負擔으로 企業의 經營ability이 어려워 倒產한다면 國民經濟에도 큰 損失을 초래할 것이며 勤勞者의 立場에서도 失職은 물론이고 노후생계보장이 되지 않아 비참한 生活을 하게 된다고 가정할때 中間清算制의 導入을 許容하여 企業의 負擔도 덜어주고, 勤勞者도 안심하고 職場에 忠實할 수 있도록 勞使가 希望할 경우 許容함이 바람직하다고 본다.

이 制度를 實施함에 따른 問題點으로

첫째 法的인 問題인데 勤勞基準法, 所得稅法, 法人稅法등 3個法을 改定하여 稅制上의 혼택을 주어야 하며

둘째 이 制度를 企業主가 악용하지 못하도록 制度의 장치가 필요하다고 본다.

韓國經營者協會에서도 企業의 營業實績이 양호할 때 勞使間に 合議가 있는 경우에 退職金을 中間에 支拂할 수 있는 制度를 마련하여 企業의 利益에 상응하여 退職金累積을 해소시키고 勤勞者로서도 勤績中에 退職金을 活用할 수 있게 해야할 것이라고 改善方向을 提示한바 있다.²¹⁾

또한 韓國經營者協會의 調査에 依한 現行 退職金制度의 改善與否에 대한 企業側의 여론을 보면 ①中間清算制의 要望이 37.0%로 가장많고, ②現行制度가 좋다가 28.9%, ③失業保險制로 轉換 16.3%, ④年金制로 轉換 13.4% 順으로 되어있어 現行制度가 좋다의 28.9%를 除外한 71.1%가 現行制度의 改善을 願하고 있는 것으로 나타나고 있다.

經營者協會가 調査한 退職金制度의 改善方向에 對한 企業의 여론은 다음과 같다.²²⁾

二. 年金制度로 轉換

1980年代를 社會保障制度 確立의 年代로 볼때 우선 당장 退職金制度를 年金制度로 代替하여 適用한다는 것은 어려운 問題이나 現行 退職金制度를 補完하여 당분간 年金制와並行하여 實施하다가 諸般輿件이 造成되면 完全히 年金制度로 轉換함이 바람직하다고 본다.

21) 勞動經濟'81年鑑, 韓國經營者協會, 81. 7. p.186.

22) 退職金制度의 現況과 問題點, 經營者協會, 1978. 12.

退職金의 改善方向에 對한 企業의 여론(단위 : %)

改善 方 向	業 體 分 布
年金制로 轉換	92 (13.4)
失業保險制로 轉換	112 (16.3)
中間 清算制 施行	255 (37.0)
現行대로가 좋다	199 (28.9)
其 他	31 (4.5)
計	689 (100.0)

上記 退職金制度의 改善方向에 대한 企業의 여론에서 年金制로 轉換이 調查對象業體 689 個業體中 92 個業體(13.4%)로 가장 낮은 希望을 하고 있는데 이는 年金制度에 對한 認識不足 때문으로 풀이된다.

그러므로 다음에 韓國經營者協會와 專門家들의 見解, 政府가 추진해온 國民福祉年金制度의 內容을 살펴보고자 한다.

첫째로 韓國經營者協會가 提示한 退職金制度의 改善方向中 年金制와의 調和 內容을 보면 우리나라의 退職金制度는 企業年輪이 증가함에 따른 從業員勤續年數의 증가와 賃金의 上昇은 企業의 단독책임하에 支給해야 하는 退職金負擔을 加重시켜 最近에 이르러서는 企業經營을 압박하고 對外競爭力 및 企業體質을 弱化시키는 主要因이 되고 있으며 더우기 退職金算定基準인 平均賃金의 범위를 임시적給與까지 포함시켜 확대 해석함으로써 賞與金등 成果配分的 給與나 福祉厚生的 給與의 支給을 기피하는 경향이 있어 勞使紛糾의 要因으로 作用하고 있는 實情이므로 社會保障制度의 根幹인 福祉年金制가 조만간 實施될 것을 감안할 때 企業이 단독으로 負擔하는 현행 退職金制度는 年金制로 흡수되어야 한다²³⁾는 見解이고

둘째로 專門家들의 見解는 退職金의 年金化가 必要하다는 理由로써 企業側의 立場에서는 ① 年金制度의 實施는 從業員의 企業經營에 對한 關心을 높여 勞使關係가 長期的으로 安定되며, ② 노후생활에 대한 불안제거로 從業員이 安心하고 職務에 전념, 會社에 對한 소속의식을 높일 수 있으며, ③ 年金은 退職一時金과 마찬가지로 退職을 支拂事由로 하고 있지만 장기근속자와 고령퇴직자에게 수급자격이 부여돼 終身勤續을 권장할 수 있고, ④ 老後生活保障으로 停年

23) 劳動經濟 '81年鑑, 韓國經營者協會, 1981, 7. p.186.

制度에 依한 退職을 원활히 할 수 있으며, ⑤재정계획의 장기적 안정운용이 용이한 점등을 利點으로 들고 있으며

從業員立場에서는 ①退職時 一時에 多額의 資金이 支給되는 退職金制度에 비해 退職後 지속적으로 一定額이 一定期間 확실하게 支給되는 年金이 生活保障的 機能이 強하며, ②退職一時金의 관리운용에 필요한 지식과 경험이 不足하고 자금의 투자에 실패할 경우 生活의 위협을 받게 되지만 年金은 그러한 위협이 없으며, ③장기적 생활봉급자로서 生活해 오던자가 退職後에도 생활감정, 습관을 그대로 가질수 있기 為해서는 定期的으로 '支給되는 年金이 廉리' 하며, ④노령, 高給者의 정체없이 從業員의 승진이 원활해지며, ⑤一時金으로 받는 退職金보다 年金이 소득세액의 계산에서 有利한 점등을 利點으로 들고 있다.

이러한 見解를 근거로 한국경영자협회에서는 退職金中 老後 및 失業保障的 部門은 年金으로 代替하고 功勞保償的 部門(근로기준법 法定下限以上의 累進分)은 企業의 勞務管理의 일환으로 자율운영토록 하자는 方案을 提示하고 있다.

셋째로 그동안 政府가 추진해온 國民福祉年金制度의 內容을 要約해 보면 ①가입대상은 18세이상 60세미만의 국내거주 국민으로 이중 法施行 당시 남자 55세 여자 50세이상인者, 公的年金의 適用者등은 除外하고 있으며, ②年金加入의 種類는 1種加入者(당연 적용 사업장)와 농업, 어업, 상업등의 自營者를 대상으로 하는 2種加入者로 잡고 있다. ③年金給付의 種類는 老齡年金, 장해연금, 유족연금, 일시반환금의 4種으로 老齡年金은 加入期間이 20年이상 60세에 달한자에 支給토록하고 있다.

老齡年金에서 加入期間이 10年이상 20年미만인 加入者가 60세이상인者와 加入期間이 10년이상 20년미만인 65세이상의 者는 在職者 老齡年金이 支給된다. ④재해연금은 가입기간이 1년이상인者로서 가입기간중 질병, 부상으로 因한 상해연금이 지급되며, ⑤유족연금으로 가입기간이 20년이상인者 또는 노령연금 수급권자등의 경우에 가입자 혹은 그 유족에게 支給된다.

⑥ 일시반환금은 연금가입기간이 10년미만인者로서 60세에 달한후 加入者的 資格을 계속하지 못하거나 60세에 달하기전에 자격을 상실한후 60세에 달한자의 本人이나 유족에게 支給된다.

⑦ 재정부담은 1種加入者의 경우 표준보수월액을 기준으로 5~7%로 이중 使用者가 3~4%, 加入者 本人이 2~3%를 각각 부담토록 하고 있다²⁴⁾

그러나 이러한 內容은 그동안 施行이 보류되어 오는동안 經濟與件等 諸般與件이 크게 變化했음으로 많은 部門이 수정되리라고 전망되며 勞使間에 退職金과 年金間의 利害關係로 見解

24) 每日經濟, 1980, 10, 14字.

差를 보이고 있으며 最近 政府에서 이의 施行에 따른 本格的인 作業이 進行되고 있는 것으로 알고 있다.

三. 累進率의 適正水準

上記한 問題點에서 지적했듯이 累進率에 依한 企業의 退職金負擔이 심각하게 나타나고 있으며 또한 企業間, 產業間의 累進率格差도 심한것으로 나타나 이의 解消策이 必要하다고 본다. KDI에서는 法定支給率을 年間15日로 引下할 것을 建議²⁵⁾하였지만 本 論文에서는 支給率의 上, 下限線을 提示하지 않겠으며 다만 現實的으로보아 우리나라의 累進率이 日本보다도 높은 것으로 나타나 企業의 退職金負擔을 加重시키고 있어 이의 解消策으로 企業의 事情과 勞使間의 合議에 따라 適正水準에서 調整함이 바람직하다고 보며 한편 勤勞者를 為해 社外積立을 통한 退職金支給保障制度가 實現될수 있도록하여 企業倒產이나 退職金倒產時에도 반드시 退職金을 支給받을수 있는 制度의 장치가 필요하다고 본다.

四. 任意制度로 發展

退職金制度를 法으로 강제규정하여 勤勞者를 保護한다는 立法취지는 좋으나 退職金制度가 원래 徒第制度아래서 便用者의 은혜급부적 지급에서 비롯된 것이라고 볼때 法的인 강제성보다는 企業의 事情과 勞使合議에 따른 任意制度로 發展시키는것이 좋다고 본다.

任意制度로 發展시키기 위해 어떤 형태로든 退職金이 반드시 支給될수 있도록한 立法化는 필요하다고 본다.

VII. 結 論

앞에서 退職金制度의 概念에서부터 問題點, 公務員年金制度와의 比較, 外國의 例, 改善方向等을 中心으로 살펴보았다.

1980年代에는 社會保障制度가 確立되고 國民福祉年金制度도 施行되는 年代로 볼때 企業의 立場, 勤勞者의 立場, 政府의 立場을 충분히 고려하여 退職金制度가 改善되어야 한다고 보며 특히 勞使間에는 격의없는 意見交換을 通하여 利害關係에 너무 집착할 것이 아니라 企業도 發展하고 勤勞者도 發展하여 先進國내열에 들어서는 國家發展에 일익을 담당한다는 次元에서 退職金制度가 改善된다면 어려운 問題點들은 解決되리라고 본다.

그렇게하기 為해서는 諸般與件이 성숙될때까지는 現行 退職金制度의 問題點을 補完해 가면

25) 勞動經濟 '81年鑑, 經營者協會, 1981, 7.

서 年金制度와 立行實施하다가 점차 任意制度와 年金制度로 改善하는 것이 가장 이상적이라
고 본다.

參 考 文 獻

- 退職金, 年金制度の 新方向, 關東經營者協會賃金委員會, 村 部 保.
人事管理論, 法文社, 黃 炳 暉, 1981.
勞務管理論, 日新社, 姜 錫 仁, 1982
人事管理の 法律百科, 海南書房, 漆澤 健.
勞動經濟 81 年鑑, 韓國經營者協會, 1981.
賃金實務資料, 韓國經營者協會, 1983.
經營키포인트, 大河出版社, 安台鎬外, 1979.
日本中小企業退職金制度共濟制度, 中小企業協同組合中央會, 資料 82—9.
退職金制度의 現況과 問題點, 韓國經營者協會, 1978.
賃金調整技法, 韓國經營者協會, 1978.
每日經濟新聞.

