

退職金制度의 問題點과 改善方向

—國民年金制度의 實施와 關聯하여—

李 根 昌*

I. 序 論

우리나라의 退職金制度에 대하여는 오랜 기간에 걸쳐서 여러기관에서 연구하고 그 改善方案도 각 기관에서 누차 제시된 바 있다. 예를 들면 韓國勞總에서는 퇴직금의 支給保障 문제를 증시에서 退職給與充當金の 對外積立을 통한 支給保障을 할것을 주장하고 그 적용대상을 16인에서 5인 이상의 사업장으로 확대할 것과 退職金制度는 國民年金이나 雇傭保險制度의 도입과는 관계 없이 별도의 독립적인 제도로 존속시키다가 國民年金이 성숙단계에 들어가서 企業年金化 할 것을 주장하고 있다.¹⁾

韓國經總에서는 累積退職金에 대한 기업부담을 줄이기 위하여 퇴직금의 中間清算制度를 도입할 것과 退職給與充當金の 損失認定幅의 확대 그리고 解雇退職과 전직을 위한 自願退職者에 대한 退職金の 任意化등을 요구한 바 있다.²⁾ 韓國開發研究院에서는 퇴직금의 社會保障的 機能을 강화하기 위하여 法定退職金制度를 國民年金과 雇傭保險으로 흡수 통합하여 폐지하는 개선안을 제시하였다.³⁾

1986년 12월 31일자 法律 第3,902號로 國民福祉年金法이 國民年金法으로

* 京畿大 社會福祉學科 助教授

1) 李龍俊, 現行 退職金制度의 問題點과 改善方向, 「퇴직금제도의 개선을 위한 심포지움」, 勞勤部, 1984.4. pp.9~10

한국노동조합총연맹, 「國民福祉年金制 導入에 따른 問題點과 改善方向」, 1986. 6. p.5

2) 한국경영자총협회, 「退職金과 國民福祉年金」, 1985, pp.30~31

3) 한국개발연구원, 「國民年金制度의 基本構想과 經濟社會的 效果分析」, 1986.6. p.18 공청회 토의자료.

개정되어 공포된 법안내용에 의하면 연금보험료 각출에 있어서 1993년부터 1997년까지는 退職金轉換金を 標準報酬月額의 20/1000에 해당하는 액으로 하고 1998년부터는 30/1000에 해당하는 액을 연금보험료로 전환하도록 되어 있다.⁴⁾ 이는 기존의 法定退職金制度를 현 퇴직금급여율인 標準報酬月額の 83/1000⁵⁾에서 53/1000으로 축소하여 그대로 실시함을 뜻한다. 이러한 경우에는 국민연금제도와 퇴직금제도는 二元化되는 문제가 발생하며, 또한 기존의 퇴직금제도 자체가 갖고 있는 支給保障問題도 해결되지 않고 累積退職金에 대한 企業負擔問題도 해결되지 않는다. 오랜 기간 연기되어 오던 국민연금을 법개정을 통하여 1988년부터 실시한다면 차제에 퇴직금제도의 근본적인 문제가 동시에 해결되는 것이 바람직한 일이라고 생각된다.

退職金制度에 관한 연구는 두가지 접근방법이 있다. 그 하나는 制度調査를 통한 연구이고 다른 하나는 機能調査를 통한 연구이다. 전자는 퇴직금의 지급자인 기업을 대상으로한 제도상의 문제점을 조사하여 접근하는 연구이라면 후자는 퇴직금의 수급자인 근로자를 대상으로하여 效果上의 문제점을 조사하여 접근하는 연구이라고 할 수 있다. 기업(제도) 조사를 통한 연구는 이미 韓國經總, 韓國勞總, 韓國開發研究院 등에서 정부의 협조하에 조사된 연구자료가 있기에 본 연구에서는 제도조사는 생략하고 지금까지 한번도 조사된 바가 없는 機能調査 즉 퇴직금의 受給者를 대상으로 한 조사에서 效果分析을 중심으로 연구하고자 한다.

본 연구는 퇴직금의 성격에 관한 제이론을 검토하고 타당성 있는 이론에 근거하여 退職金の 效果分析을 사회조사를 통하여 검증하는 가운데 문제점의 종합분석을 토대로 그 개선방향을 모색하는데 주안점을 두었다.

II. 우리나라 退職金制度의 性格과 機能

退職金制度의 性格을 규명하는 기존이론은 주지하는 바와 같이 功勞保償

4) 國民年金法 第75條 2項 및 附則 第4條 2項 참조.

5) 勤勞基準法 제28조에 의하면 勤課年數 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하게 되어 있는바 $\frac{1}{12개월} \times 100 = 8.3\% = \frac{83}{1000}$ 트 되어 있다.

說과 賃金後拂說, 社會保障說이 있다.⁶⁾

그런데 우리나라 퇴직금제도를 어떠한 이론적 관점에서 그 성격을 규명하느냐 하는 것은 퇴직금제도의 개선방향을 설정하는데 중요한 의미를 갖는다.

우리나라에 퇴직금제도가 생긴 것은 일제시대에 기업경영이 일본적 雇傭價行을 追隨하면서 그 제도가 도입·발전되어 생성된 것으로 보고 있다. 해방이후 1953년 5월 10일 勤勞基準法이 제정됨으로서 퇴직금제도는 하나의 法的 制度로 등장하게 되었다. 그러나 1953년의 근로기준법은 강제규정이 아닌 任意的 規定이었으므로 任意的 퇴직금제도이었다. 그런데 1961년 12월 24일 근로기준법을 개정하여 1년 근속에 30일분 이상의 平均賃金을 퇴직금으로 지급하는 제도를 설정할 것을 강제화하였다. 이러한 制度變化의 시점에서 어떠한 理論的 觀點에서 퇴직금의 성격을 규명하느냐 하는 것이 중요하다. 任意退職金制度로 그대로 남아 있다면 그것은 功勞保償說의 입장에서 보는 것이 타당할 것이다. 왜냐하면 퇴직금제도는 초기 산업화 당시에 溫情主義的 觀點에서 사용자가 베푸는 謝禮金⁷⁾ 또는 退職手當으로 시작된 것이 고용안정의 목적을 둔 經營管理的 手段으로 변하여 任意的 퇴직금제도로 정착하게 되었기 때문이다.

그러나 퇴직금이 強制化된 시점에서는 시각을 달리해야 할 것이다. 우리나라 퇴직금제도를 賃金後拂說의 입장에서 보는 시각도 있다. 大法院에서도 퇴직금을 賃金後拂的 性格으로 해석하여 판결이 내려진 判例도 있다.⁸⁾ 원래 賃金後拂說은 1936년 日本에서 法定退職金制度를 만들 당시 日本의 勞動經濟學者들이 Marx의 이론을 크게 받아들여 ‘退職金이란 노동자에 의하여 자본가에게 제공된 勞動價値 전액이 임금으로 지불되지 아니하고 남은 未拂賃金(剩餘價値)이 누적된 것을 退職時에 퇴직금으로 지급하는 것’이라는 주장에서 비롯된 說이다.⁹⁾

6) 國民生活センター, 「年金制度と 高齢勞動問題」, 日本御茶の水書房, 東京, 1977 pp. 85~87

7) 関兼成, 朴幸用, 「退職金制度의 문제點과 改善方向」, KDI, 1984. 8. p. 16

8) Dan M. McGill, *Fundamentals of Private Pension*, Recharad D. Irwin Inc., Homewood, 1975. p. 16

9) 大法院判例, 1969. 1. 21. 근기 68다 2130, 1975. 7. 22 근기 74 다 1840

9) 村田多嘉治, 「高齢化時代の 賃金と 退職金」, 日本 育也書店, 東京, 1983. p. 181

賃金後拂說을 주장하려면 在職時에 임금인상은 없어야 할 것이고, 임금인상을 하였을 경우에는 퇴직금을 안받아야 하는 경우가 생기므로 賃金後拂說은 타당성이 없다고 본다. 우리나라의 퇴직금제도를 1961년 당시 任意制度에서 法定強制制度로 개정한 이유는 우리나라에는 社會保障에 의한 老後保障과 失業保障制度가 없으므로 퇴직금이 停年退職者에게는 老後保障을 中途退職者에게는 失業保險의 機能을 어느정도 담당해 줄 것을 기대하여 法定化한 것으로 해석된다.¹⁰⁾

퇴직금은 기업이 종업원에게 퇴직후에 임금이외에 추가하여 지급되는 特別給與이다. 그러므로 퇴직금은 기업회계상 福利厚生費의 범주에 속한다. 원래 복리후생이라는 말은 경영자적 이데올로기가 뿌리 깊이 박혀 있는 溫情主義的 생활원조의 관념이 그 말 속에 내재해 있다.¹¹⁾

제 2차대전 이후 발전한 복지이념은 은정주의로 비틀어지는 급여는 사용자가 줄 수도 있고 주지 않을 수도 있다는 점에서 복지적 혜택으로 간주할 수 없다는 견해가 대두하게 되었다. 다시 말하면 노동조합의 정착과 단체교섭력의 확대, 경영사회정책의 발달 등에 힘입어 근원적으로는 기업의 은정주의적 입장에서 출발하였다 하더라도 법률적, 계약적, 협약적 급여를 받는 것이 근로자의 권리라고 해석한다.¹²⁾

기업은 사회공기로서 사회적 책임을 가지고 그 기업에 종사한 근로자의 퇴직후에도 노후생활 또는 실업생활을 어느 정도 보장해 주어야 할 의무가 있고, 근로자는 마땅히 받아야 할 권리가 있다는 주장이다.¹³⁾ 이러한 권리의무적 해석은 현대 자본주의체제하에서 기업은 그 존립조건¹⁴⁾으로서 오직 이익추구에만 있는 것이 아니라 한편으로는 상품생산을 통하여 경제사회에 공헌하고 다른 한편으로는 그 기업에 종사하는 근로자들과 그 가족들의 복지증진을 위하여 적어도 부분적으로는 기업이 직접 責任을 지는 것을 뜻한

10) 李根昌, 韓國退職金制度의 效果와 發展方向에 관한 研究, 中央大學校 博士學位 論文, 1986.12. pp.17~19

11) 佐口 卓, 「企業福祉」, 東京, 至誠堂, 1974. p.4.

12) G. S. Watkins, P. A. Dodd, W. L. Naughton & P. Prasaw. *The Management of Personnel and Labor Relations*, McGraw-Hill, New York, pp.830~831

13) 崔千松, 「韓國社會保障論」, 韓國勞使問題研究協會 出版部, 1977, p.47

14) 櫻井克彦, 「現代企業の 社會的責任」, 千倉書彥, 東京, 1976, pp.12~18

다. 15)

베버리지 보고서에 의하면 '社會保障이란 실업, 질병, 혹은 재해에 의하여 소득이 중단된 경우에 대처하거나, 노령에 의한 퇴직이나, 사망에 의한 부양상실에 대처하고, 또한 출생, 사망, 결혼 등과 관련된 특별한 지출을 감당하기 위한 소득의 보장을 의미한다'¹⁶⁾고 정의하였다.

이러한 所得保障은 국가 또는 기업이 주체가 되고 근로자를 대상으로 하여 노·사·정 삼자부담원칙에 의해 사회정책의 일환으로 자본주의적 질서의 순조로운 운영을 하게 되는데 기업이 부담하는 것 중에 정년으로 퇴직하는 사람에게는 老齡所得保障¹⁷⁾, 중도에 퇴직하는 사람에게는 失業保障의 역할을 어느 정도 담당하는 것이 퇴직금이다.

물론 退職一時金과 退職年金은 사회보장적 기능에 차이는 있을지라도 퇴직금과 사회보장과는 밀접한 관계를 가지고 있는 것이다. 그것은 사회보장의 기존형성과정에서 기업의 역할이 크다는 점에서도 찾아 볼 수 있을 것이다. 18)

만약에 기업이 비용절감을 위하여 이를 외면하고 퇴직하는 종업원들에게 퇴직금(일시금이나 연금)을 지급하지 않는다면 국가나 사회가 그 비용을 부담해야 하고 그 비용에 드는 재원은 기업의 세부담으로 전가되어 다시 기업이 간접적으로나마 비용을 부담하지 않으면 안되므로 오히려 직접적이고 적극적인 자세로 사회보장의 일익을 담당하는 것이 노·사·정 3者 모두에게 이롭다는 결론을 얻게 된다. 19)

앞서 살펴 보았던 政勞報償說이나 賃金後拂說은 퇴직금의 性格究明上 상이한 시점에서 고찰된 견해로서 종업원의 공로에 따라 퇴직금의 차등지급을

15) K. Davis, "Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities," *California Management Review*, Spring, 1960 (in William T. Greenwood ed., *Issues in Business and Society*, second edition, 1971, p. 429

16) 申守植, 「社會保障論」(改訂版), 博英社, 1986, p. 6

17) Donald Bell & Diane Bell, "How Social Security Payments Affect Private Pensions" *Monthly Labor Review*, May, 1984, p. 16

18) ILO. "The Financing of Social Security," *ILO European Regional Conference, Report III*, Geneva, 1955, p. 4

19) P. Pigors & C. A. Myers, *Personal Administration*, McGraw-Hill, London, 1969, pp. 569~590

할 수 있는가의 문제는 있으나 일정기간 근속한 근로자에게 퇴직후에도 어느 정도의 생활보장을 위해 사용자가 퇴직금을 지급²⁰⁾해야 한다는 본질적 의미에는 큰 차이가 없다. 그러므로 社會保障說은 전술한 두가지 설을 모두 수렴할 수 있다고 보여진다.

따라서 우리나라 법정퇴직금의 기능을 社會保障說에 입각하여 고찰함이 타당할 것으로 생각된다. 우리나라 퇴직금제도는 사회보장제도가 미비한 현 단계에서 정년퇴직자의 老後生活保障이나 중도퇴직자의 失業手當의 기능을 부분적으로 담당해 온 것은 사실이다.

Ⅲ. 退職金制度的 效果分析和 問題點

퇴직자들이 실제 퇴직금으로의 생활실태를 조사함으로써 현행퇴직금이 과연 어느정도 老後生計保障과 失業保險의 效果가 있는지 퇴직자들의 실태조사를 통해서 분석해 보았다.

1. 停年退職金の 老後保障效果와 問題點

퇴직금을 장기저축하고 그 이자만으로 퇴직자의 가족이 생활한다면 도움이 되는가 도움이 된다면 어느정도의 도움이 되는가 라는 질문을 하였다.

〈표 1〉 학력별 퇴직금 어자의 생활비 도움정도

학 력 별	효과 (%)	도움안됨				합계(실수)
		5~20	25~40	50~60	65~100	
국 중	27.3	9.1			63.6	100.0 (11)
중 고	46.3	2.4	2.4	4.9	43.9	100.0 (41)
고 대	28.4	20.4	17.4	17.3	16.0	100.0(162)
대학원	23.9	19.6	27.2	16.3	13.3	100.0 (92)
대학원	25.0	25.0		25.0	25.0	100.0 (4)
합 계	29.4	17.4	17.7	14.8	20.6	100.0
(실 수)	(91)	(54)	(55)	(46)	(64)	(310)

$\chi^2=54.94113$ $df=16$ $p=0.0000$ $mo=2$

20) C. Kurtz, "The Cost of Human Depreciation Ostrich Liability," *The Accounting Review* July, 1957, p.143

여기에 대하여 퇴직자의 응답은 學歷別, 職位別로 큰 차이가 나타났다. 표 1에서 보는 바와 같이 國卒의 경우 도움이 안된다는 응답이 63.3%나 되고 도움이 되더라도 생활비의 20% 미만에 불과하다고 했는데, 大卒의 경우는 생활비의 50.0%이상의 도움이 된다고 응답한 자가 조사 대상자의 43.5%나 되었다.

이것을 퇴직 직전의 職位別로 분류해 보면 표 2에서 보는 바와 같이 部長級의 경우 퇴직금의 저축이자가 생활비의 50%이상 도움이 된다는 응답이 과반수인데 반하여 係長級의 경우 20%미만의 도움이 된다는 응답이 반수 이상이고, 전혀 도움이 안된다는 응답이 38.2%이었다. 그리고 平社員의 경우 생활비의 20%정도의 도움이 된다는 응답이 조사대상자의 38.1%인데, 생활비에 전혀 도움이 안된다는 응답은 무려 61.9%나 차지하였다.

〈표 2〉 職位別 퇴직금이자의 생활비 도움정도

퇴직전직위	효과 (%)	5~20	25~40	50~60	65~100	도움안됨	합계(실수)
임원	원	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	100.0 (8)
부장급	급	18.8	20.8	23.6	26.4	10.4	100.0(144)
차장급	급	22.2	24.4	31.1	11.1	11.1	100.0 (45)
과장급	급	51.1	19.1	4.3	2.1	23.4	100.0(47)
계장급	급	55.9	2.9		2.9	38.2	100.0 (34)
평사원	원	38.1				61.9	100.0 (21)
기타	타	33.3	33.3			33.3	100.0 (3)
합계	계	30.1	17.9	17.2	15.2	19.5	100 0
(실수)		(91)	(54)	(52)	(46)	(59)	(302)

$\chi^2=114.37111$

df=24

p=0.0000

mo=10

停年退職後 퇴직금만으로 생활해 나간다면 어느정도의 기간동안 생활할 수 있겠는가의 질문에 대하여도 역시 學歷別, 職位別 차이는 심하게 나타났다. 國卒의 경우 1년정도 생활할 수 있다는 응답이 과반수이고 中卒의 경우는 약 2년정도인데 大卒의 경우는 5~10년 정도 생활할 수 있다는 응답이 54.4%나 차지하고 있다. (표 3 참조) 이를 職位別로 분류해 보아도 유사한 비율이 나왔다.

이상과 같이 退職金의 老後保障 效果에 대한 조사결과에 의하면 다음과

〈표 3〉 학력별 퇴직금으로의 생활기간

학력별	기간(년)	1	2	3	5	10	무응답	합계(실수)
국	졸	45.5	18.2	18.2	9.1		9.1	100.0 (11)
중	졸	19.5	31.5	14.6	2.4	7.3	24.4	100.0 (41)
고	졸	12.5	17.5	11.3	13.1	30.6	15.0	100.0(160)
대	졸	3.3	20.0	8.9	21.1	33.3	13.3	100.0 (90)
대학원졸				33.3	33.3	33.3		100.0 (3)
합	계	11.8	20.0	11.5	14.1	27.2	15.4	100.0
(실	수)	(36)	(61)	(35)	(43)	(83)	(47)	(305)

$\chi^2=47.27153$ $df=20$ $p=0.0005$ $mo=7$

같은 문제점이 발견된다.

① 우리나라 퇴직금제도의 老後生活保障機能은 高學歷者로서 上位職級者에게는 그 효과가 충분하지만 低學歷, 下位職級者에게는 매우 불충분하며 이루어 진다 해도 그 기간이 짧다.

② 高學歷, 上位職級者라도 직장이동이 빈번하여 停年退職前에 종사하던 기업에서의 勤續年數가 짧은 경우는 老後生活保障이 불충분하다.

③ 低學歷의 下位職級者로서 퇴직전 직장에서 長期勤續하지 못한자는 퇴직금의 老後生活保障은 전혀 무의미하다.

④ 退職一時金은 그 資金需要가 다변화되어 기능이 분산되므로 老後生活保障의 효과는 더욱 미흡하게 된다.

2. 中途退職金の 失業保險效果와 問題點

우리나라의 退職金制度는 失業保險制度가 미비한 현단계에서 失業保險의 구실을 부분적으로 담당해온 것도 사실이다. 그 失業保險의 기능이 어느 정도인가를 조사하기 위하여 ① 중도퇴직의 사유, ② 중도퇴직시 실업기간의 유무, ③ 실업기간이 있었다면 그 실업기간에 중도퇴직금으로의 失業生活保險 效果의 여하 등에 관하여 질문지를 통한 실태조사를 하였다.

中途退職 有經驗者들에게 중도퇴직의 사유를 질문하였던바 응답자 335명 중에서 57.1%가 직장이동을 위한 自願退職이라고 하였고, 17.8%가 회사사정으로 減員 또는 解雇退職이라 하였으며, 10.3%가 전근무처의 기업도산,

14.8%가 무응답이었다. 또한 이들에게 失業期間의 有無를 질문하였던바 전혀 없었다는 응답이 49.7%이었고 6개월 이하의 실업기간이 있었다는 응답이 29.5%, 7개월 이상 있었다는 응답은 20.8%이었다.

中途退職金を 失業期間에 생활비로 사용하였다면 어느정도 충분하였는가의 질문에 대하여 6개월이하의 실업기간이 있는 자는 충분하다는 응답이 전체의 36.3%이었고, 불충분하다는 응답은 34.3%, 매우불충분이 16.2%로 응답하였다. 7개월이상 실업경험자는 충분하다는 응답이 18.8%이었고 불충분이 26.1%, 매우불충분은 43.5%로 나타났다.

〈표 4〉 중도퇴직금의 실업기간 생활보장 효과

실업기간	만족도	매우충분	어느정도충분	불충분	매우불충분	무응답	합계(실수)
6개월이하		4.0	32.3	34.3	16.2	13.1	100.0 (99)
7개월이상		1.4	17.4	26.1	43.5	11.6	100.0 (69)
합 계		3.0	26.2	31.0	27.4	12.5	100.0
(실 수)		(5)	(44)	(52)	(46)	(21)	(168)

이와 같이 실태조사에 의한 效果分析에서 얻어진 결과에 의하면 中途退職金の 機能 자체에 問題點을 발견하게 된다.

① 우리나라 勞動市場의 특성중의 하나는 젊은 층의 근로자의 높은 中途退職率을 보이고 있는데 중도퇴직의 사유를 보면 앞으로 언급한 바와 같이 조사대상자의 58%가 전직을 위한 自發的 퇴직이고 28%가 非自發的 퇴직이다. 그러나 우리나라 退職金制度는 고정된 算定方式에 의하여 일률적으로 퇴직금이 지급된다. 따라서 실업기간이 없는 자에게는 상여금과 같은 기능을 하고 실업기간이 있는 자에게는 실업수당적 기능을 한다.

② 退職金の 失業保險의 效果는 대체로 6개월미만의 短期失業者에 한하여 충분하고 7개월이상 長期失業者에게는 매우 불충분하다.

③ 退職金은 勤續年數에 따라 支給額의 차이가 있으므로 失業保險의 效果는 失業期間과 勤續年數가 변수적 작용을 한다.

④ 그러나 퇴직금의 算定方式上 中途退職金은 停年退職金을 미리 앞당겨 받는 것이 되므로 失業保險의 혜택을 많이 받을 수록 정년퇴직후에 老後生

活保障 혜택은 그만큼 못받게 된다.

3. 所得再分配의 效果와 問題點

우리나라 퇴직금의 算定方式은 平均賃金×支給率(勤續年數+累進率)로 되어 있어서 報酬比例制이다. 우리나라와 같이 學歷別, 職位別 賃金隔差가 심한 사회에서 報酬比例方式에 의한 退職金의 給與는 所得再分配의 機能을 하는 것보다 오히려 逆分配的 機能을 할것은 분명하다. 本研究는 퇴직금이 어느 정도 逆分配的 機能을 하는지 실태조사를 통하여 분석해보았다.

學歷別로 퇴직금의 수급실태를 조사하였던바 國卒의 경우 조사대상자의 72.7%가 140~1,000만원 미만의 退職金을 받았었는데 반하여 大卒의 경우는 1,000만원 미만 받은 자가 11.8%에 불과하고, 1,000~2,000만원을 받은 자가 29%이고, 2,100~4,000만원 받은 자가 29%, 4,200~15,000만원 사이를 받은자는 25.9%이었다. (표 5 참조) 이것을 다시 職位別로 보면 平사원의 경우 1,000만원이상의 퇴직금을 받은 자는 한사람도 없었고 조사대상자중 90.5%가 140~1,000만원사이를 받았다. 부장급의 경우는 조사대상자의 11.2%가 1,000만원미만 받았고, 32.9%가 4,200~15,000만원 사이를 받은 것으로 나타났다(표 6 참조)

〈표 5〉 학력별 퇴직금의 격차

학력별	퇴직금 (만원)	140~ 1,000	1,040~ 2,000	2,100~ 4,000	4,200~ 15,000	무응답	합계(실수)
국	졸	72.7	18.2			9.1	100.0 (11)
중	졸	53.7	22.0	4.9		19.5	100.0 (41)
고	졸	26.7	23.0	21.7	17.4	11.2	100.0(161)
대	졸	11.8	29.0	29.0	26.9	3.2	100.0 (93)
	대학원졸		25.0	25.0	50.0		100.0 (4)
	합	27.1	24.5	21.0	17.7	9.7	100.0
	(실 수)	(84)	(76)	(65)	(55)	(30)	(310)

$\chi^2=64.59712$

df=16

p=0.0000

mo=2

이상과 같이 퇴직금은 學歷別, 職位別를 差等支給되고 있으며 그 차이가 매우 크다는 것을 놓고 볼 때 퇴직금은 賃金隔差에 支給率을 곱한 만큼의 所得逆分配的 機能을 하고 있다.

〈표 6〉 직위별 퇴직금의 격차

직위	퇴직금 (만원)	140~ 1,000	1,040~ 2,000	2,100~ 4,000	4,200~ 15,000	무응답	합계(실수)
임원	원	33.3	22.2	22.2	11.1	11.1	100.0 (9)
부장급	급	11.2	24.5	26.5	32.9	4.9	100.0(143)
차장급	급	13.3	26.7	40.0	8.9	11.1	100.0 (45)
과장급	급	31.9	44.7	10.6		12.8	100.0 (47)
계장급	급	64.7	17.6		17.6		100.0 (34)
정사원	원	90.5				9.5	100.0 (21)
기타	타	33.3	33.3		33.3	0.0	100.0 (3)
합계	계	27.2	25.5	20.9	17.5	8.9	100.0
(실수)		(82)	(77)	(63)	(53)	(27)	(302)

$\chi^2=149.98395$ $df=24$ $p=0.0000$ $mo=10$

퇴직금이란 賃金以外的 附加給與로서 福利厚生費의 범주에 속한다. 賃金과 福利厚生費가 근본적으로 다른 것은 전자는 貢獻度基準의 差等分配(能率給, 職級給)을 하는 것이라고 하면 후자는 근로자의 복지기준에서 平等分配을 하는 데에 의의가 있다. 다시말하면 賃金은 기업의 生産性, 效率性을 제고하기 위하여 職級別, 能力別로 근로자의 공헌한 만큼의 차등을 두어 분배한다면 福利厚生은 근로자의 요구에 대한 서비스로서 평등한 혜택을 주는 것이 마땅하다. 즉 賃金은 效率의 生産性價値를 기준하고 福利厚生은 平等의 福祉的 價値를 기준하여 동시에 추구하는데에 兩者의 調和로운 合理性이 추구되는 것이다. 우리나라의 퇴직금제도는 所得再分配의 逆機能에 의하여 福祉社會를 건설하려는 현시점에 社會保障的 機能이 크게 왜곡되어 있음을 알수 있다.

IV. 退職金制度와 國民年金의 關係

현행 퇴직금제도를 개선하는데 있어서 기본적으로 지켜져야 할 두가지 전제조건이 있다고 생각한다. 그 하나는 퇴직금제도는 勤勞基準法에 의하여 근로자의 福利厚生을 위하여 마련된 제도이므로 既得權(8.3%)을 인정하여 근로자에게 불리한 처사가 있어서는 안된다는 것이고, 다른 하나는 현제도 하에서 累積退職金으로 인한 企業負擔을 고려하여 기업에 더 이상의 追加負

擔을 시켜서도 안된다는 것이다.

그런데 1986년 12월 31일자 개정 공포된 國民年金法에 의하면 국민연금 保險料 釐出에 있어서 事業場加入者, 使用者, 退職金轉換金을 각각 標準報酬月額의 3%에 해당하는 액을 부담하게 되어 있다. 따라서 기업부담이 기존 퇴직금에 대한 부담은 8.3%에서 5.3%로 감축되었으나 연금보험료를 위한 退職金轉換金 3%에다 使用者負擔分 3%를 추가로 부담하게 되어 있다.

기업부담은 증가하였는데 다른 한편으로는 既存의 法定退職金制度가 급여율에 있어서 8.3%에서 5.3%로 감축되었을 뿐 퇴직금제도자체가 가지고 있는 문제점 즉, ① 퇴직금의 支給保障問題, ② 누적퇴직금에 대한 企業負擔問題, ③ 퇴직금급여의 所得逆分配問題, ④ 청년퇴직자에 대한 老後保障效果問題, ⑤ 중도퇴직자에 대한 失業保險效果問題 등은 하나도 해결될 수 없게 되어 있다.

한편 國民年金制度는 1988년부터 실시진행과정에서 그 결함과 개선해야 할 문제점이 발견되었지만 현재 개정된 法案을 놓고 예견할 수 있는 것은 ① 年金給與水準이 최종보수월액의 평균 40%수준의 급여는 老後保障에 미흡하며, ② 保險料釐出金의 도합 9%로서는 목표하는바의 노후보장을 위한 賃金代替率을 유지하기에는 財政赤字가 우려되고, 향후 國民年金과 職域公的年金(공무원, 군인, 사립학교교직원)과의 年金通算制度를 마련함이 바람직한데 이 두가지 연금제도간에는 첫 출발부터 保險料率과 賃金代替率에 있어서 차이가 있다는 점이다.

금번 國民年金法改定에 있어서 퇴직금 제도의 과감한 개선책을 강구하지 못하고 부분적으로 보험료각출에 퇴직금의 일부를 전환하도록 한 것은 國民經濟의 충격을 완화하고 勤勞者들의 퇴직금에 대한 심리적 애착을 고려하여 취하여진 조치로 이해되지만 退職金制度和 國民年金間에는 많은 문제점을 내포하고 있음을 알 수 있다. 이는 물론 과도기적 현상으로 국민경제의 발전과 성숙도에 따라 점진적으로 해결되어야 할 문제들이지만 오랜 기간동안 논의되어 오던 퇴직금제도의 문제점이 하나도 해결되지 않은 상태에서 그 일부만 國民年金 保險料 각출금으로 전환되었다는 것은 아쉬운 점이 많다고 할 수 밖에 없다.

V. 退職金制度의 改善方向

앞서 퇴직금의 效果分析에서 제기된 문제점을 해결하기 위한 制度的 改善의 基本方向은 法定退職金を 社會保險(公的年金과 失業保險)으로 개선하고 任意累進退職金は 私保險(企業年金) 내지는 退職一時金の 유지 등을 勞使協議에 의하여 결정하도록 活性化시키는 것이 바람직하다. 이러한 基本的 方向을 설정할 수 있는 理論的 근거는 公的保險과 私的保險이 다음 세가지의 基本적 性격을 달리하고 있기 때문이다.

첫째, 社會保險은 強制性을 갖는 반면 私保險은 任意性을 갖는다.

둘째, 社會保險은 保障性的 機能을 중시한다면 私保險은 效率性的 機能을 중시한다.

셋째, 社會保險은 再分配性을 갖는다면 私保險은 寄與比例性을 갖는다.

그런데 현행 法定退職金은 強制性은 갖고 있으나 保障性是 그 效果가 高學歷의 上位職級者에 한정되어 있으며, 再分配性을 갖지 못하고 오히려 逆分配性을 갖고 있다는데에 문제가 있다. 따라서 法定退職金에 保障性和 再分配性을 충분히 부여하기 위한 制度的 改善은 社會保險化 즉 公的年金과 失業保險制度로 개선해야 하고 任意累進退職金은 任意性和 效率性 그리고 寄與比例性을 活性化하는 方向에서 勞使協議에 일임하는 것이 타당할 것이다.

우리나라와 유사한 退職金制度를 갖고 있는 日本의 경우를 살펴보면 많은 참고가 된다. 日本에서는 雇傭慣行으로 실시하여 오던 任意退職金制度를 1936년 '退職金積立 및 退職手當法'을 제정하여 法定強制 制度化하였다. 1942년에 '勤勞者年金法'을 제정하면서 新法에 舊法을 흡수·통합하면서 退職一時金制度를 서구적인 年金制度로 변형을 시도하였다. 그러나 2차대전 말기에 전시체제의 특수 사정과 1945년 폐망으로 同法은 死文化되고 말았는데 1953년 死文化되었던 勤勞者年金法을 '厚生年金保險法'으로 개정하여 현재 실시하고 있다.²¹⁾ 2차대전 이후 경제혼란을 재정비하고 기업활동이 재생

21) 岡田義晴, 「變遷期の 福利厚生と 其の理論」, 日本勞務研究所, 東京, 1982, p. 631

되면서 退職一時金制度는 고용관행으로 다시 부활하게 되었고 任意制度로 실시되면서 일부 企業年金制度로 변형되어 가고 있다. 우리의 역사적 과정은 다르지만 法定退職制度는 公的年金化 되었고 任意退職金制度는 私的 企業年金化되어가고 있는 것이다.

향후 退職金制度의 改善方向은 국민연금제도를 실시해 나가는 가운데 그 결합을 보완하는 방향에서 개선점이 강구되어야 할 것으로 생각한다. 아직 국민연금제도를 실시하기도 전에 그와 관련하여 개선문제를 논한다는 것은 성급한 면이 있지만 基本的인 方向에 있어서 法定退職金은 社會保險化(국민연금과 고용보험)하고 任意累進退職金의 企業年金化라는 원칙은 그 실시 시기가 언제이나가 문제이지 당연히 지켜져야 할 사항이라고 생각된다. 國民年金制度의 보완이란 두가지 측면에서 생각할 수 있다. 그 하나는 현국민연금제도하의 연금급여를 標準報酬月額의 평균 40%의 수준으로 책정하고 있는바 이를 50% 수준으로 인상되어야 목표하는바의 老後保障의 效果를 기대할 수 있을 것으로 본다. 그러기 위하여는 保險料 賦出金이 현 9% 수준에서 11% 정도로 인상되어야 하는데 이러한 경우 法定退職金 5.3%에서 2%를 保險料로 추가 전환할 필요가 있다. 다른 하나는 國民年金과 職域年金(공무원, 군인, 사립학교교직원)과 年金通算制度의 실시가 바람직하다. 그러기 위하여는 國民年金制度의 保險料와 賃金代替率을 통일시킬 필요가 있는바 역시 보험료 11%와 임금대체를 50%수준에 맞출 필요성이 있다는 점에서 보완책이 강구 되어야 할 것이다.

法定退職金 5.3%²²⁾에서 2%를 연금보험료 각출금으로 전환하고 남은 3.3%는 앞으로 新設되어야 할 雇傭保險制度의 보험료로 전환하면 勞·使 양측의 추가 부담 없이 고용보험제도를 실시할 수 있게 된다. 이와 같은 개선책은 결국 법정퇴직금은 사회보험으로 흡수되어 폐지되고 任意退職金만 남게 되는 데 이는 노사협약에 따라 임의 퇴직일시금의 유지 또는 기업연금화의 방향에서 개선됨이 바람직하다고 본다.

22) 改定된 國民年金法(1986. 12. 31)에 의하면 1998년 부터의 法定退職金은 8.3%에서 5.3%로 감축하여 지급하게 되어 있다.

VI. 結 論

필자는 우리나라 退職金制度의 기본적 성격을 社會保障說에 입각하여 고찰하였다. 우리나라의 퇴직금제도는 초기 산업화 당시에 濫情主義的 觀點에서 사용자가 베푸는 謝禮金 또는 퇴직수당으로 시작된 것이 고용안정의 목적을 둔 經營管理的 수단으로 任意退職金制度로 발전했다는 점에서 功勞報償的 性格을 가지고 출발한 것은 사실이지만 1961년 근로기준법을 개정하여 法定強制制度로 변경하였다는 데에 그 性格究明을 달리하게 되었다는 것이다. 즉 法定化의 목적은 우리 나라에 社會保障制度가 갖추어져 있지 못한 시점에서 그 제도가 도입될 때 까지 社會보장적 기능을 담당해 줄 것을 기대하여 강제화된 것으로 해석하였다.

퇴직금제도가 갖는 기능이 어떠한 效果를 내고 있는가 하는 것은 그 제도의 受惠者에 대한 社會調査를 통하여 檢證해 봄으로써 效果分析의 결과치에 의하여 평가할 문제이다. 우리 나라 퇴직금 제도의 效果分析에서 발견된 문제점을 다시 요약하면 停年退職者에 대하여 고학력, 상위직, 장기근속자에게는 老後保障的 機能을 하고 있으나 저학력, 하위직 단기근속자에게는 노후보장의 기능을 하지 못한다는 것이다.

中途退職者에 대하여도 평균 6개월미만의 단기실업자에게는 失業保險의 效果가 어느정도 있지만 7개월 이상의 장기실업자에게는 실업보험의 效果가 매우 불충분하다. 轉職을 위한 자발적 중도퇴직자가 조사대상자의 57.1%나 되는데 이들에게 지급되는 中途退職金은 실업기간이 없으므로 상여금과 같은 혜택이 되지만 결과적으로 停年退職金을 잠식하게 되어 노후보장의 效果를 잠식하게 된다.

퇴직금의 算定方式이 報酬比例制度로 되어 있어서 所得再分配의 기능을 하지 못하고 逆分配的 機能을 하고 있다는 데에 더욱 큰 문제점이 있다. 이와 같은 문제점을 해결하기 위한 제도적 개선의 기본 방향은 法定退職金을 社會保險化(국민연금의 보완과 고용보험의 신설)로 개선하고 任意退職金은 企業年金化하도록 법인세법을 개정하여 유도하는 것이 바람직하다고 생각한다.