

勞 動 經 濟 論 集  
第22卷(1), 1999. 6, pp.45~66  
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 공기업 및 공공부문의 퇴직금제도에 관한 연구

박영범 · 방하남 · 최정철\*

< 目 次 >

I. 서 론	IV. 공무원과 비교한 공기업 및 공공부문 퇴직금
II. 공기업 및 공공부문 퇴직금 제도의 현황	V. 몇 가지 具體的인 事例
III. 민간부문과 비교한 공기업의 퇴직금과 퇴직금제도	

### I. 서 론

#### 1. 연구의 배경 및 목적

외환금융위기 이후 일부 공기업 및 공공기관(이하 공기업이라 칭함)<sup>1)</sup>의 민간부문에 대비한 과도한 퇴직금의 지급은 사회문제화된 바 있다. 구체적으로 공기업 및 공공부문의 퇴직인원 1인당 퇴직금의 평균은 민간부문(1997년 기준)보다 평균 555.7% 많으며<sup>2)</sup>, 많은 기관은 1인당 평균퇴직금이 2억원도 넘고 있다. S공사<sup>3)</sup> 등

\* 박영범: 한성대, 방하남: 한국노동연구원, 최정철: 인하대.

1) 공공부문중 공무원연금이 주어지는 공무원을 제외한 공공부문이 본고의 분석대상이다.

일부 기관은 차입경영에 의존함에도 불구하고 여전히 과도한 퇴직금을 지급하고 있다. 공기업간의 퇴직금차이, 같은 공기업이라 할지라도 직원의 입사시점에 따라 퇴직금의 지급기준이 다른 것도 논란이 되었다.

본 연구는 공기업 및 공공부문의 퇴직급여제도에 대한 전반적인 재검토를 통하여 제도의 합리적인 개선방안을 제시하고자 한다<sup>4)</sup>. II장에서는 공기업 퇴직금 제도의 현황이 분석된다. III과 IV장에서는 각각 민간부문 및 공무원과 비교한 공기업의 퇴직금과 퇴직금제도가 분석된다. V장에서는 공기업 퇴직금제도의 개선방안이 제시된다.

## 2. 연구의 접근방식 및 분석방법

본고는 정부의 공기업의 퇴직금제도에의 규제는 필요하다는 전제에서 공기업 퇴직금문제에 접근하였다. 수익사업을 하는 공기업의 경우 대부분이 시장에서 독과점적인 지위를 가지고 있으므로 상품이나 서비스의 가격이 거시경제적인 차원에서 국가에 의해 결정되고 있다. 비영리적 사업을 하는 기관의 경우도 그 수입의 대부분을 정부의 예산에 의존하고 있으므로 정부의 공기업 경영에 대한 개입은 완전민영화 등 공기업 제도 운영의 근본적인 개편이 전제되지 않고는 현상형에서 불가피하다<sup>5)</sup>. 대리인비용(agent cost)라는 본질적인 문제를 가지고 있는 공기업은 적절한 형태의 제3자에 의한 규제가 없이는 효율적인 경영은 기대하기 어렵다. 따라서 정부의 퇴직금을 포함한 공기업의 경영에 대한 개입으로 자원배분의 왜곡의 가능성은 있으나 본고는 우리 나라의 현상형에서 정부의 공기업 경영에 대한 개입은 필요하며 개입의 형태가 문제라는 인식에서 공기업 퇴직금제도의 개선방안에 접근하였다.

자료수집의 제약으로 모든 공기업을 분석대상으로 할 수 없으므로 13개 정부투자기관, 포항제철 등 대표적인 정부출자기관 6개, 그리고 문예진흥원 등 대표적인 정부재정지원기관 4개, 그리고 한국은행 등 총 24개 기관을 분석대상으로 하였다. <표 1>에서 보듯이 1997년말 현재 분석대상 24개 공기업의 총인원은 171,316명으로 우리나라 전체 공기업의 근로자의 65.9%가 분석대상 공기업에 취업하고 있

2) <부표 1-a>참조.

3) 해당공사는 1997년 적자가 834억원이고 자본금이 잠식상태이나 연간퇴직금 지급액이 383억원으로 인건비(퇴직금제외)대비 38.2%이다.

4) 저자들은 한국노동연구원이 1998년말 한국노동연구원이 기획예산위원회의 요청으로 수행한 '공기업 및 공공부문 퇴직금제도 개선방안'에 참여하였다. 본연구는 비공개된 연구결과의 일부를 발전시킨 것이다. 정부는 1998년 말 본연구 결과에 의거하여 공기업 퇴직금의 기준에 관한 지침을 제정하였다.

5) 정부는 80년대 이후 수 차례의 공기업의 민영화를 추진하였으나 일부 기관을 제외하고는 주식의 일부를 민간에게 매각하거나 일부 사업을 민간에 이양하는 정도였다. 국민의 정부 출범이후 영국의 본격적인 민영화 추진되고 있으나 아직은 가시적인 성과가 없다.

〈표1〉 공기업 및 공공부문의 1981년 이전 퇴직금규정 적용자의 전체직원에 대한 비중  
(단위: 명)

기관명	전체인원	규정적용자	비율(%)
주택공사	2,841	404	14.2
토지공사	2,154	138	6.4
수자원공사	3,747	442	11.8
도로공사	5,471	740	13.5
한국전력 (기득권만 인정)	37,776	13,765	36.4
석유개발공사	806	62	7.7
농어촌진흥공사 (기득권만 인정)	2,710	704	26.0
농수산물유통공사	613	123	20.0
석탄공사 (기득권만 인정)	3,810	354	9.3
광업진흥공사	390	96	24.6
조폐 공사	2,047	733	36.0
무역투자진흥공사	665	142	21.3
관광공사 (기득권만 인정)	938	120	12.8
포항제철 (기득권만 인정)	19,325	6,184	32.0
한국통신	(57,029)	-	82년 설립
가스공사	(2,417)	-	83년 설립
담배인삼공사	(6,580)	-	87년 설립
한국공항공단	2,533	131	5.2
국민체육진흥공단	(N.A.)	-	89년 설립
마사회	(4,165)	-	일원화
문화예술진흥원	(119)	-	일원화
한국수출입은행	561	141	25.1
국민은행 (선택권 : 일원화)	12,445	5,442	44.0
한국은행 (선택권 : 일원화)	2,174	774	35.6
일원화 기관 합계/평균	21,828	3,152	16.9(기관별 평균)
전체 합계/평균	171,316	30,495	21.2(기관별 평균)

주 : 1) 한국전력과 한국은행은 남자직원의 비율로 추정된 수치임.  
 2) ( )의 인원수는 합계에 비포함되었음.  
 3) N.A.는 해당기관의 관련자료제출의 미비로 확인이 안 되었음.

다6)7).

공기업 퇴직금제도의 적정성을 논하기 위하여 민간부문을 비교기준으로 하였다. 민간부문은 500인이상 사업체의 근로자를 비교대상으로 하였다. 공기업 퇴직금의 과다여부를 판단하는 것이 비교의 주목적인 점을 고려하면 추정의 결과 공기업이 민간부문에 비해 퇴직금수준이 과다하다면 비교대상을 임의로 500인이상 대기업으로 한정하는 것이 큰 문제가 없다.

퇴직금도 근로조건외의 일부이므로 공기업이 상대적으로 열악한 보수수준을 보상하는 차원에서 다른 부문보다 높은 퇴직금을 지급할 가능성이 있다. 그러나 공기업과 다른 부문의 임금을 비교한 선행연구에 의하면 공기업의 임금은 민간부문이나 공무원에 비해 높다8).

## II. 공기업 및 공공부문 퇴직금제도의 현황

### 1. 퇴직금제도 운영실태

공기업은 민간부문에 비해 안정적인 내부노동시장을 가지고 있고 장기근속자의 비중이 높다. 공기업의 이직율은 1995년부터 1997년까지는 1995년에도 6.7%에서 1996년과 1997년에는 5.7%로 다소 감소하였다가 정부의 공공부문 구조조정이 본격화된 1998년(8월말 기준)에는 11.5%로 크게 증가하였다9). 민간부문(500인이상 민간기업; 1996년 기준)의 이직율은 13.5%로 공기업의 퇴직자가 평상시보다 많은 1998년 이직율과 비교하여도 민간부문에 비하여 2%p 낮다.

공기업 및 공공부문의 퇴직자 근속년수의 구성을 보면 1998년 기준 1-10년 15.4%, 11-20년 29.6%, 20년이상 54.9%이다. 민간부문과 대비할 경우, 공기업 퇴직

6) 분석대상 기관은 기획예산위원회와의 협의를 거쳐 선정하였다. 나머지 기관에 대한 자료가 없는 상태에서 분석대상 기관의 대표성에 대한 결론을 내리기는 어려우나 전체 공기업 근로자의 66%가 분석대상기관에 소속되어 있고 공기업관련 업무에 종사한 실무자들의 경험에 비추어 대표기관으로 선정된 것을 고려하면 분석기관이 전체 공기업을 대표한다고 보아도 큰 무리가 없다.

7) 본고에는 수록되지는 않았지만 전체 민간부문을 대상으로 비교한 결과 공기업과 민간부문의 퇴직금의 차이가 더욱 큰 것으로 나타났다.

8) 조우현(1998)에 의하면 교육수준, 경력, 성등의 차이를 고려한 후 시간당임금 기준으로 공기업 근로자는 민간부문에 비해 10.2% 높고 공무원에 비해 11.51% 높다. 이한주(1994)도 공기업은 민간부문에 비해 10.3% 시간당임금이 높다. 이종훈(1996)은 정 반대의 연구결과를 제시하고 있는데, 표본추출의 작위성으로 연구결과에 문제점이 있다. 보다 자세한 논의는 조우현(1998) 참조.

9) <부표 1-a> 참조.

자는 장기근속자의 비중이 매우 높다<sup>10)</sup>.

공기업 및 공공부문의 기관당 평균퇴직금 지급액은 1995년 504억원, 1996년 228억원, 1997년 284억원, 1998년 911억원으로 1998년에 급증하였다<sup>11)</sup>. 퇴직인원 1인당 평균퇴직금액은 1995년 6,207만원, 1996년 9,154만원, 1997년 10,268만원, 1998년 13,488만원으로 1995~1998년간 117.3% 증가하였다. 특히 1996년(전년대비 47.5% 증가)에 급증하였으며, 1998년(전년대비 31.4%)에도 급증하였다. 각 기관이 구조조정을 가속화하면서 상당액의 명예퇴직금을 추가로 지급하였고 장기근속자의 퇴직이 많았기 때문이다. 일부기관은 1인당 퇴직금의 액수가 약2억원수준이었다.

퇴직금의 퇴직금포함 인건비에 대한 비중의 평균은 1998년 현재 40.6%로서 1997년 대비 26.1%P증가하였다. 퇴직금의 매출액에 대한 비중은 1998년 현재 12.0%로서 1997년 대비 8.7%P증가하였다

민간부문(500인이상 민간기업: 1996년 기준)의 퇴직인원 1인당 퇴직급여는 1,566만원, 인건비대비 퇴직금의 비율은 6.6%로, 공기업이 퇴직인원 1인당 퇴직급여는 761.3% 높고, 인건비대비 퇴직금의 비율은 34.0%P 높다.

기관당 평균 누적퇴직급여충당금은 1997년말 현재 4,013억원이다. 이중 사내유보된 금액은 전체의 62.0%로서 민간부문보다 높다<sup>12)</sup>. 1인당 누적퇴직금의 평균액은 4,750만원, 자본금대비 누적퇴직금의 비율의 평균은 326.9%, 자산대비 누적퇴직금의 비율의 평균은 9.3%이다. 민간부분과 대비할 경우, 1인당 누적퇴직금의 평균액은 공기업이 3,352만원 이 더 많으며, 자본금대비 누적퇴직금의 비율의 평균은 160.7%P 높다. 반면, 자산대비 누적퇴직금의 비율의 평균은 비슷하다.

#### 나. 지급기준

분석대상 공기업의 퇴직금 지급기준은 기관별로 그리고 같은 기관내에서도(24개 기관중 22개기관에서) 입사시점에 따라 적용되는 퇴직금의 기준이 다르다.

1981년 정부는 당시 공기업 및 공공부문 근로자의 퇴직금이 너무 과다하다는 판단에서 공기업 및 공공부문의 퇴직금 지급기준을 공무원의 퇴직(연금)일시금 지급율로 일원화하여 대폭적으로 낮추었다. 그러나 1991년 대한광업진흥공사의 근로자 퇴직금소송에 대한 판결에서 대법원은 근로자의 동의가 없는 근로조건의 개약은 무효로 판결하였다(대법원 1991. 3.17 판결 91다 3031). 다른 공기업의 근로자들도 소송을 제기하여 승소한 경우 1981년 1월 1일 기준으로 서로 다른 지급기준이 적용되고 있다. <표 1>에서 보듯이 기관별로 평균 21.2%의 근로자가 1981년 전에

10) <부표 1-a>참조.

11) <부표 1-b> 참조.

12) <부표 1-c> 참조.

제정된 퇴직금규정의 적용을 받고 있다.

24개 조사 대상기관의 퇴직금제도를 유형별로 구분하면 아래와 같이 정리된다.<sup>13)</sup>

- (1) 완전 일원화된 기관(11개기관)  
(일원화하기로 합의했으나 미실시하고 있는 2개기관 포함)
- (2) 기득권만 인정하는 기관(5개기관)
- (3) 일원화된 기관(8개기관)
  - ① 완전 일원화한 기관(2개기관)
  - ② 선택권을 부여함으로써 실질적으로 일원화된 기관(2개기관)
  - ③ 1981년 설립되어 신규정만 적용되는 기관(4개기관)

11개기관이 신규정(정부의 하향화조치가 있는 후인 새로이 제정된 규정을 의미함)과 구규정(정부의 하향화조치가 있기 전에 적용되던 규정을 의미함)을 동시에 적용하는 이원화구조를 갖고 있으며, 이 중에서 2개기관은 일원화하기로 합의하였으나 아직 실시되고 있지 않다. 호공사등 5개기관은 1981년 이전 입사자에 대해서는 기득권만 인정하고 그 이후의 근속분에 대해서는 신규정을 적용하는 방식을 취하고 있다. 노사합의에 의하여 구규정을 폐지하고 신규정(공무원의 퇴직연금일시금지급기준)으로 완전 일원화한 기관도 2개기관이 있다. 신규정이 유리한 점을 이용하여 선택권을 부여함으로써 실질적으로 일원화된 기관도 2개 기관이 있다.

평균임금을 기준급여로 하는 기관은 구규정적용 16개 기관 중 3개기관이며, 신규정 적용을 기준으로 할 경우 24개기관 중 3개 기관이다.<sup>14)</sup> 그 외의 기관들은 기준급여에 있어서 차이를 보이고 있다

누진율도 기관별로 상당한 차이를 보이고 있다. 1981년 이전 입사자의 경우 20년 근속기준으로 최고 90개월에서 최저 33개월이다. 1981년 이후 입사자에 적용되는 누진율은 공무원의 퇴직일시금의 지급기준과 일치하므로 일부기관을 제외하면 기관간에 누진율의 차이는 없다.

13) <부표 2> 참조.

14) 평균임금으로 분류된 기관은 급식보조비와 교통보조비 등 근로기준법상의 모든 임금항목을 포함하는 평균임금을 퇴직금 지급의 기준급여로 하는 기관이다.

### 다. 공기업간 그리고 다른 부문과의 비교를 위한 공기업의 퇴직금 및 퇴직금제도 추정

공기업과 민간부문 및 공무원과의 퇴직금의 비교를 위해 1998년 8월말을 기준으로 공기업의 근로자(균경력만 인정된 남자근로자로서 승진소요연수는 현직급에서의 평균승진소요연수를 사용함)가 퇴직할 경우의 퇴직금을 추정하면 <표 2>에서 보듯이 근속 20년의 고졸과 대졸의 경우 각각 7,814만원, 9,582만원이다<sup>15)</sup>.

근속 20년의 경우 1981년 이전의 규정이 적용되는 t공사(2억 3,470만원), ㄷ공사(대졸 1억 9,553만원), ㄱ진흥공사(대졸 1억 8,161만원) 등이 높고, 1981년 이후의 규정이 적용되는 ㅎ공사(대졸 7,339만원), ㅂ공사(고졸 8,013만원; 대졸 8,433만원) 등이 낮다. 근속 10년의 경우 완전 일원화된 규정을 적용하는 ㅎ회(대졸 4,985만원), 1981년 이후에 설립된 ㄱ공사(4,185만원) 등이 높다.

기관별로 기준급여의 차이가 있기 때문에 기준급여를 평균임금으로 환원하여야만 퇴직금제도의 차이에 의한 퇴직금의 차이를 알 수 있다. 기준급여를 평균임금으로 하는 경우 현재의 지급기준하에서와 동일한 퇴직금을 보장하기 위하여 적용되어야 하는 누진율(누진율II로 칭함; (현재의 기준급여/ 평균임금)에 실제누진율을 곱한 수치임)을 추정하여 기관별 지급기준의 차이를 분석하였다.

1998년 8월말 현재 퇴직시 기준급여의 차이를 고려한 누진율(누진율II)을 추정하면 <표 2>에서 보듯이 근속 20년 고졸과 대졸 남자의 평균누진율은 각각 40.4개월, 41.7개월이다. 기관별로 보면 최고 73개월에서 최저 23.6개월이다.

15) <부표 3> 참조

〈표 2〉 공기업 및 공공부문과 민간기업 및 공무원의 퇴직금기준 비교

구분	근속년수		5년	10년	15년	20년	25년
퇴직금 (만원)	고졸	공기업	990	2,369	4,633	7,814	12,301
		민간기업	633	1,528	2,761	4,542	5,940
		공무원II	748	2,167	4,206	7,697	11,658
	고졸	공기업	1,176	2,914	5,520	9,582	15,352
		민간기업	832	2,004	3,928	6,266	8,240
		공무원II	925	2,544	5,194	8,955	14,415
누진율 (개월)	공기업II(고졸)		6.2	12.8	20.3	40.4	50.1
	공기업II(대졸)		6.3	13.1	20.7	41.7	51.8
	민간기업		5.4	11.5	18.5	25.7	32.5
	고졸공무원II·III		5.8	13.2	21.7	31.3	37.8
	대졸공무원II·III		6.0	13.7	21.8	29.6	36.6

주 : 1) 공기업누진율II는 기준급여의 차이를 고려한 누진율로 현누진율에 (현재의 기준급여/평균임금)을 곱하여 추정됨, 즉 평균임금이 기준급여라고 가정하였을 때의 누진율임.

2) 공무원의 퇴직금I은 연금법상 총퇴직금.

3) 공무원누진율II·III은 연금법상 퇴직금수령시 기준급여를 평균임금으로 가정한 경우의 누진율임.

### III. 민간부문과 비교한 공기업의 퇴직금과 퇴직금제도

#### 1. 민간부문 퇴직금추정의 기본가정

공기업의 경영에 대한 정부의 개입이 존재하는 상황에서 본고는 공기업의 퇴직금제도의 적정성여부를 판단하는 기준으로 민간부문의 유사한 인적자본(human capital)을 가진 근로자의 퇴직금을 채택하였다. 소득함수의 추정을 통해 공기업과 민간부문의 근로조건을 비교하는 것이 가장 이상적인 방법이나 통계적으로 유의한 공기업과 민간부문의 퇴직금을 비교할 수 있는 자료는 존재하지 않으므로 같은 학력, 같은 성, 그리고 동일한 근속년수의 두 부문 근로자의 퇴직금을 비교함으로써 공기업 근로자의 퇴직금제도의 적정성여부를 판단하였다. 구체적으로 공기업과 비교한 민간부문의 퇴직금추정을 위해 500인 이상 사업체의 남자 근로자(군경력만 인



정한 신규입직자)를 기준으로 하였다.

기준급여는 1997년도 노동부조사 '임금구조 기본통계조사'상의 평균임금을 사용하였다. 퇴직금 누진율은 방하남(1998)에 의해 조사된 1996년도 '퇴직금제도실태조사'의 내부자료인 500인이상 사업체의 평균 누진율을 사용하였다.

## 2. 퇴직금

민간부문의 고졸(대졸)의 경우 근속 5년 633(832)만원, 근속 10년 1,528(2,004)만원, 근속 15년 2,761(3,928)만원, 근속 20년 4,542(6,266)만원, 근속 25년 5,904(8,240)만원으로 추정되었다. 학력이 낮을수록, 근속년수가 많을수록 민간부분대비 공기업 및 공공부문의 퇴직금이 증가되는 것으로 나타났다<sup>16)</sup>.

고졸의 경우 공기업이 근속 5년에 56.4%, 근속 10년에 55.0%, 근속 15년에 67.8%, 근속 20년에 72.0%, 근속 25년에 107.1% 더 많다. 대졸의 경우 공기업이 근속 5년에 41.3%, 근속 10년에 44.9%, 근속 15년에 40.5%, 근속 20년에 52.9%, 근속 25년에 86.3%가 더 많다.

## 3. 퇴직금 지급기준

평균임금의 차이를 고려한 퇴직금제도의 차이에 기인한 공기업과 민간부문의 퇴직금의 차이를 비교하기 위하여 누진율II(=현재의 기준급여/평균임금)X실제적용누진율)을 추정하여 보면, 민간부문의 경우 근속년수의 증가에도 불구하고 누진율이 낮게 나타나나, 공기업은 1981년 이전의 규정이 적용되는 근속 20년 이상의 경우에는 누진율이 큰 폭으로 증가하고 있다.

근속20년 고졸과 대졸의 경우, <표 2>에서 보듯이 500인이상 민간기업보다 공기업이 각각 14.7개월, 16.0개월이 많으며, 공무원(본인의 기여분에 의한 퇴직금을 제외함)보다 공기업이 각각 20.6개월, 23.0개월 많다. 규정이 개정된 이후인 1981년이후 입사자의 경우는 공기업과 다른 부분과의 차이가 작아진다.

16) <부표 3> 참조.

## IV. 공무원과 비교한 공기업 및 공공부문 퇴직금

### 1. 공무원퇴직금 추정의 기본가정

연금제도를 운영되고 있는 공무원의 퇴직금제도를 공기업의 일시금제도와 비교하기 위하여 20년이상 재직하고 퇴직한 공무원이 퇴직연금에 같음하여 퇴직연금일시금으로 수령하는 경우 및 공무원이 20년미만 재직하고 퇴직한 때 퇴직일시금을 받는 것을 가정하여, 본인의 기여분에 의한 부분을 제외한 퇴직(연금)일시금과 퇴직수당을 합한 퇴직금을 공기업의 퇴직금과 비교하였다.

공무원의 퇴직금 누진율은 퇴직(연금)일시금의 지급율(1981년 이후 공기업 근로자의 퇴직금 산정에 적용되는 누진율과 같음)과 퇴직수당지급율의 합계이다.

기준급여인 보수월액을 추정하는 데 있어서 고졸은 9급, 대졸은 7급에서 입직한 경우를 가정하였다. 호봉산정시 외부경력은 준경력 2년만을 인정하였다. 승진소요 연수의 추정에 있어서 국가공무원임용령 31조의 최저승진소요년수를 적용하였다(단 6급에서 5급은 승진적체를 고려하여 7년으로 산정함). 1997년도 공무원연금 기여금조건표의 일반직공무원과 일반직에 준하는 특정직 및 별정직 공무원등의 표준 보수월액을 적용하였다(1997년도 기여금조건표는 1998.12.31일 퇴직자까지의 급여 계산에 활용됨).

공무원의 경우 연금의 성격을 포함하고 본인의 기여금이 있는 것을 고려하여 본인의 기여분에 의한 퇴직금수령액 상당을 제외한 퇴직금(퇴직금I로 칭함)을 추정하였다. 퇴직금I의 지급율은(퇴직연금일시금 지급율의 1/2)과 퇴직수당 지급율의 합계이다.

공기업 근로자는 퇴직금외에도 국민연금의 수혜대상이므로 공무원과 비교시 공기업 근로자의 퇴직시의 금전상의 혜택이 상대적으로 과소추정된다. 그러나 이와 같은 과소추정에도 불구하고 공기업 근로자의 퇴직금이 공무원의 그 것보다 높다면 공기업의 근로자의 퇴직금이 공무원보다 높다는 결론에는 변함이 없다.

### 2. 퇴직금

공무원 고졸(대졸)의 경우 <표 2>에서 보듯이 근속 5년에 445(550)만원, 근속 10년에 1,327(1,558)만원, 근속 15년에 2,604(3,216)만원, 근속 20년에 4,875(5,672)만원, 근속 25년에 7,350(9,088)만원으로 추정되었다.

공무원대비 공기업의 퇴직금(퇴직금I)은 학력별로 큰 차이가 없다. 근속년수가

짧은 경우 공무원의 기준급여(표준보수월액)가 매우 낮아 공기업 및 공공부문과 공무원의 퇴직금의 차이가 크다.

고졸의 경우, 공기업 및 공공부문이 근속 5년에 124.7%, 근속 10년에 78.5%, 근속 15년에 77.9%, 근속 20년에 60.3%, 근속 25년에 67.4%가 더 높다. 대졸의 경우 근속 5년에 113.8%, 근속 10년에 87.0%, 근속 15년에 71.6%, 근속 20년에 68.9%, 근속 25년에 68.9%가 더 많은 것으로 나타났다.

### 3. 퇴직금 지급기준

공무원의 기준급여를 평균임금으로 가정한 경우에도 공기업 및 공공부문과 대비한 공무원의 누진율(누진율II)은 매우 낮은 것으로 나타났다<sup>17)</sup>.

본인 기여금까지 포함한 연금법상의 퇴직금수령시 기준급여를 평균임금으로 가정한 경우한 경우에도 <표 2>에서 보듯이 공무원의 누진율(누진율III)이 낮게 나타났다.

## V. 공기업 및 공공부문 퇴직금제도의 특징과 과제

### 1. 공기업 퇴직금제도의 특징

공기업의 퇴직금제도는 민간부문에 비해 소득보장성기능을 충실히 하고 있고 지급보장성도 확보되어 있다. 공기업 및 공공부문의 특성상 장기근속자가 많고 퇴직금의 액수도 상당하므로 노후의 생활보장기능이 상당 부문 확보되어 있다. 공기업은 퇴직급여충당금의 사내유보비율이 높으나 공공부문의 특성상 지급보장성은 확보되어 있다. 조사대상 24개기관중 1개기관에도 기업연금이 도입되어 있지 않다.

공기업의 퇴직금의 같은 성별, 같은 근속년수, 같은 학력의 민간부문 근로자의 그것보다 높다. 공무원과 대비한 공기업의 퇴직금도 높다. 본인기여금을 포함한 공무원의 퇴직금과 비교하여도 (연금이 포함되지 않았으므로 과소추정된) 공기업의 퇴직금이 많다.

공기업간의 상이한 퇴직금 지급기준은 기관의 성격의 차이로 인하여 어느 정도 수용될 수 있는 측면이 있으나 같은 기관의 근로자들이 입사시점에 따라 지급기준이 다른 것은 조직내에서 근로자들간의 형평성의 문제가 제기 되고 있다.

대부분의 기관에서 1981년도 전의 입사자와 1981년도 이후의 입사자간에 누진

17) <부표 3> 참조

율의 차이로 인하여 퇴직금의 차이가 발생한다. <표 3>에서 보듯이 근속 20년 기준으로 크기는 46.7개월(도로공사)의 차이가 난다.

<표 3> 공기업 및 공공부문 근로자간 지급기준의 차이(근속20년;대졸남자;누진율II)  
(단위: 개월)

기 관	81년이전 입사자	81년이후 입사자
1. 공사I	60.8	27.2
2. 공사II	73.0	32.8
3. 공사III	63.2	30.6
4. 공사IV	73.0	26.3
5. 공사V	29.1	28.9
6. 공사VI	53.5	27.3
7. 공사VII	35.0	23.8
8. 공사VIII	38.4	27.5
9. 공사VX	44.6	44.2
10. 공사X	63.3	28.2
11. 공사XI	29.7	29.7
12. 공사XII	55.1	28.4
13. 공사XIII	27.3	26.8
14. 공사XIV	25.4	24.9
15. 공사XV	25.3	25.3
16. 공사XVI	해당자 없음	33
17. 공사XVII	27.4	27.4
18. 공사XVIII	해당자 없음	33
19. 공사XVX	해당자 없음	33
20. 공사XX	31.5	31.5
21. 공사XXI	해당자 없음	33
22. 공사XXII	24.4	26.5
23. 공사XXIII	27	27
24. 공사XXIV	26.1	26.1

- 주 : 1) 누진율II는 현재의 누진율에 (현재의 기준급여/평균임금)을 곱하여 추정함.  
 2) 81년전의 입사자는 현재 근속20년이 퇴직하는 경우임.  
 3) 81년이후 입사자는 신규정이 최초로 적용되는 근로자(기준급여 대 평균임금의 비율은 현시점을 기준)가 근속20년으로 퇴직하는 경우임.

기관간에도 지급기준의 차이로 인해 퇴직금 수령액이 상당히 차이가 난다.근속 20년을 기준으로 1981년 이전의 입사자의 실제누진율II는 크게는 48.6개월의 차이가 나며, 1981년 이후의 입사자의 경우도 20.4개월의 차이가 난다. 특히, 이러한 상이한 지급기준은 정부의 개입에 의한 것임을 고려하면 어떤 측면에서는 정부가 합리적인 개선방안을 제시할 의무가 있다.

2. 공기업의 퇴직금제도 개선방안

앞에서의 논의에 근거하여 공기업의 퇴직금제도 개선의 기본방향은 첫째, 현재의 과다한 공기업의 퇴직금 전반적인 지급수준은 하향조정되어야 하고, 둘째 퇴직금여에 있어서 같은 공기업내의 근로자간의 형평성이 제고되어야 한다는 것이다.

<표 4> 공기업 및 공공부문 퇴직금제도 개선방안

		기준급여	
		평균임금	81년에 도입된 기준
누진율	법정기준	대안1: 가능(대안I)	대안2: 불가능/법정기준 미달
	500인 이상 민간기업	대안3: 가능(대안II)	대안4: 불가능/법정기준 미달
	81년에 도입된 기준	대안5: 불가능/과도한 재정부담	대안6: 가능(대안III)

<표 4>에서 보듯이 공기업 퇴직금제도의 구체적인 개선방안은 (1) 누진율은 법정기준, 기준급여는 평균임금, (2) 누진율은 법정임금, 기준급여는 현재기준, (3) 누진율은 500인 이상 민간기업 평균, 기준급여는 평균임금, (4) 누진율은 500인 이상 민간기업평균, 기준급여는 현재기준, (5) 누진율은 1981년 이후 입사자에게 적용되는 누진율, 기준급여는 평균임금, (6) 누진율은 1981년 이후 입사자에게 적용되는 누진율, 기준급여는 현재 기준으로 하는 방법을 고려해 볼 수 있다.

지급기준을 현재로 하고 누진율을 낮추는 것(대안2와 대안4)은 총퇴직금이 근로기준법상의 법정 기준에도 못 미치는 수준이므로 고려대상이 될 수 없으며, 누진율은 현행대로 하고 기준급여를 평균임금으로 하는 방안(대안5)은 상당수의 기관에서 1981년 이후 입사자의 퇴직금의 상승을 수반하므로 현실적으로 가능한 대안이 될 수 없다. 따라서 현실적으로 가능한 개선방안은 다음과 같은 세가지 대안을 상정해 볼 수 있다.

	대안 I	대안 II	대안 III
지급율	법정율	민간기업평균*	'81 신지급율 <sup>8)</sup>
지급기준	평균임금	평균임금	기준급여(현행)

\* 민간기업은 500인 이상 기업의 평균

# '81년 신지급율은 공무원의 퇴직연금일시금의 지급기준과 동일

대안 I은 퇴직금의 지급율과 지급기준을 법정기준에 맞게 명확하게 설정함으로써 향후 공기업 퇴직금제도의 비합리적인 변형을 막을 수 있고, 동시에 공기업간, 같은 기업내 근로자간의 형평성을 제고할 수 있다는 측면에서 공통된 기준에 의해 공기업을 관리하여야 하는 정부의 입장에 가장 바람직한 방향이다. 실제로 기획예산위원회에서는 1998년 말 이와 같은 기준에 의해 공기업의 퇴직금지급기준을 재정립하도록 하는 지침을 각 공기업 경영층에게 시달한 바 있다. 그러나 기존의 퇴직금지급율을 과다하게 낮추게 됨으로써 노사간의 갈등의 소지가 있는 대안이나 대신 지급기준이 현재의 기준임금에서 평균임금으로 상향조정됨으로써 누진율의 하향조정에 따른 근로자들의 불이익이 어느 정도 완화된다.

대안 II는 지급수준에 있어서 민간부문과의 비교논리에 근거한다는 이론적인 뒷받침이 있고 지급기준에 있어서 근로기준법과의 적법성을 확보할 수 있는 대안으로 볼 수 있다. 그러나 대안 I과 같이 현재 근로자들의 기득권을 침해되는 측면이 있다.

대안 III은 현재의 신규정을 그대로 유지하는 상태에서 구지급율을 신지급율로 일원화하는 방안으로 문화예술진흥원등 몇몇 공기업에서 이미 시행하고 있는 대안이다. 노조의 동의를 얻기가 가장 용이한 대안이다. 그러나 퇴직금의 하향조정효과가 미미하고 지급기준이 여전히 기준급여로 되어 근로기준법과 상치하게 되며 지급기준에 있어서 기업간에 통일성이 결여되어 있는 단점이 있다. 따라서 공기업의 경영합리화를 추진하고 있는 정부측으로서는 받아들일 수 없는 대안이다<sup>18)</sup>.

세 가지 대안 모두 장단점이 있으나 본고의 공기업 퇴직금제도 적정성 여부를 판단하는 기준이 민간부문의 유사한 인적자원을 가진 근로자와의 비교인 점을 고려하면 대안II가 정부가 퇴직금제도의 개편을 시급히 추진하고 있는 현시점에서는 가장 합리적인 대안이라고 본다. 그러나 중장기적으로는 퇴직금제도를 포함하는 공기업 근로자의 근로조건의 결정에 있어서 정부, 공기업의 경영층과 근로자간의 관계에 대한 근본적인 검토가 필요하다고 본다. 이에 대한 자세한 논의는 본고의 분석범위를 넘는 것이나 IMF외환위기이후 구조조정과정에서 보여준 공기업 노조와 정부와의 갈등은 이와 같은 검토의 필요성을 대변하여 주고 있다.

18) 공기업노조에서 주장하고 있는 퇴직금제도 개선방안의 하나이다.

### 3. 퇴직금수준의 하향조정과 관련된 법적인 문제의 고찰

본고에서 제안하고 있는 퇴직금제도 개선방안은 현재의 과도한 공기업 누진률을 적정수준으로 하향조정하므로 기존 퇴직금규정의 적용을 받던 근로자들의 기득권에 대한 침해가 발생한다. 현행법하에서는 기득권의 침해나 근로조건을 불이익변경 시 기존 근로자의 동의를 필요요건으로 하고 있다. 따라서 노사간의 단체협약에 의해 자율적으로 새로운 제도를 도입하는 방안이 가장 바람직하다. 몇몇 공기업 및 공공부문의 퇴직금제도 개정사례를 보면 경영합리화와 구조조정의 목적아래 노사간 단체협약을 통해 상당부분의 기득권을 포기하면서 자사의 퇴직금제도를 합리적 수준으로 개정할 수 있음을 보여주고 있다.

노사간의 합의도출이 어려운 경우 특별법의 제정을 통하여 제도개선을 할 수 있다<sup>19)</sup>. 특별법의 제정을 통하여 제도개선을 하려고 할 경우 다음과 같은 세가지 정도의 입법방안을 상정할 수 있다. 첫째, 특별법에서 새로운 공기업퇴직급여 지급율 및 지급기준을 명시함으로써 기존의 퇴직금지급규정에 의한 권리를 무효화하고 일률적 강행적으로 새로운 제도를 적용토록 하는 방안이다. 예를 들어 “일정범위의 공기업 및 공공부문에 종사하는 모든 근로자들에 대해서는 근로기준법 제34조의 법정퇴직금을 적용한다”고 규정하는 것이다.

그러나 이와 같은 방안은 법체계적으로 수용하기 곤란한 면이 있다. 노동3권이 보장되는 공기업의 근로자에게 유독 퇴직금관련 근로조건을 자율적인 결정가능성을 박탈하는 것은 헌법 제33조 1항의 본질을 침해하는 것이 되어 위헌소지의 가능성이 높다.

두 번째 방안은, 새로운 퇴직금제도를 명시하는 대신 근로자의 근로조건에 관한 기득권리를 보장하고 있는 현행 노동보호입법규정의 적용에 대한 예외를 특별규정으로 신설하여 근로자의 동의가 없더라도 기득권리의 효력발생을 저지케 하는 것이다. 그러한 ‘예외규정’을 설정한 후 새로운 단체협약이나 취업규칙에서 기존의 지급수준을 하향조정한 새로운 지급율 및 지급기준을 명시하도록 한다. 예를 들어 “일정범위의 공기업에서 정하는 새로운 단체협약 또는 취업규칙의 효력은 근로기준법 제97조 제1항 단서, 동법 제100조 및 노동조합법 제33조의 규정의 취지에도 불구하고 기존 취업규칙 및 단체협약의 적용을 받던 근로자에게도 모두 적용된다”는 취지로 특별 규정하는 것이다.

두 번째 방안은 첫 번째와 같은 위헌소지는 없으나, 예외규정을 설정하여 불리한 내용으로 취업규칙을 일방적으로 변경하게 됨으로써 결과적으로 기득권의 침해라는 평가를 받을 소지가 많다.

세 번째 방안은, 기존의 단체협약 내지 취업규칙 자체에 대하여 예외규정을 설정

19) 이부분을 집필하는 데는 노동연구원 박종희박사의 도움이 컸음.

하는 것이 아니라 퇴직금중간정산제도를 법적으로 강제한 후 새로운 단체협상 내지 취업규칙에서 새로운 퇴직금지급기준 및 지급율을 설정케하는 방안이다. 이럴 경우 일단 중간정산을 통해 기존의 제도는 마감이 되게 됨으로써 기존의 근로자의 동의절차를 밟음이 없이도 전면적 통일적으로 새로운 지급율과 지급기준을 적용할 수 있도록 하는 것이다. 예를 들어 공기업무구조개선에 관한 특별법을 제정하여 경영합리화 차원에서 기존의 퇴직급여규정에 따라 퇴직금을 중간정산하게 하고 새로운 퇴직급여제도에 관한 규정에서 새로운 지급율과 지급기준을 명시하는 것이다.

세 번째 방안은 첫 번째, 두 번째 방안과 달리 기득권의 침해 내지 협약차치의 본질을 위반하지 않는 것으로 평가된다. 즉 각 공기업(공공기관)에 대한 국가의 업무감독권이 존재한다면 공기업의 경영개선을 위해 형평성과 합리성에 문제가 있는 퇴직금규정을 새로이 개정할 것을 명할 수 있을 것이다.

새로운 퇴직금의 지급기준의 제정을 위하여는 근로자의 동의를 필요로 하나 상당액의 목돈을 퇴직 전에 받을 수 있다는 측면에서 공기업 근로자들의 동의를 받기가 가장 용이할 것으로 예상된다. 그러나 이 방안도 앞에서 살펴본 대로 공기업의 누적퇴직급여충당금이 모든 근로자의 퇴직금을 일괄 정산할 수 있을 정도로 충분하지 않으므로 시행상 어려움이 있다. 대안으로서 개별적으로 근로자와의 합의를 통하여 중간정산된 퇴직금의 일정 수익을 보장하고 퇴직후 수령하는 채권-채무계약을 체결하는 방안을 고려해 볼 수 있다.<sup>20)</sup>

20) 일정 시점까지 중간정산금의 전부를 분할 적립하는 방안을 고려하면 근로자들의 동의를 받기가 보다 용이할 것이다.



## 참고문헌

- 김명석, 『우리나라 퇴직금제도의 변천에 관한 연구』, 이화여대 석사학위논문, 1990.
- 김인기, 『기업연금제도와 우리나라의 도입방안』, 대한투자신탁 경제연구소, 1991.
- 김정배, 『노동기준법』, 박영사, 1989.
- 민재성, 『국민연금, 퇴직금 및 기업연금의 상호관계』, 한국사회보장학회, 『국민연금과 퇴직금의 정책과제: 퇴직일시금의 연금화문제』, 춘계학술발표, 1991.
- 민재성·김원식, 『한국의 퇴직금제도와 개선방안』, 한국개발연구원, 1990.
- 민재성·문형표·안종범·김용하, 『국민연금제도와 퇴직금제도 조정실시에 따른 우리나라 소득보장제도의 보완발전방안』, 한국개발연구원, 1992.
- 민재성·박재용, 『퇴직금제도의 문제점과 개선방향』, 한국개발연구원, 1984.
- 박경숙·박능후, 『기업연금의 발전요인과 한국에서의 도입방향』, 한국보건사회연구원, 1991.
- 박영범, 『한국기업의 퇴직금제도』, 한국노동연구원, 1992.
- 방하남, 『미국의 기업연금제도 연구』, 한국노동연구원, 1997.
- \_\_\_\_\_, 『한국 기업의 퇴직금제도연구』, 한국노동연구원, 1998.
- 이근창, 『한국퇴직금 제도효과와 발전방향에 관한 연구』, 중앙대 박사학위논문, 1986.
- 이종훈, '공기업 임금실태와 합리적 임금결정방식', 『노동경제논집』, 19권 1호, 1996.
- 이한주, 『공기업과 민간기업간의 임금격차와 노동조합의 임금효과에 관한 연구』, 서울대 경제학박사 학위논문, 1994.
- 이해영, 『일본의 퇴직금제도: 역사적 변천과정과 현황』, 한국노동연구원, 1997.
- 정희환, 『누진제퇴직금 불이익변경에 관한 연구』, 숭실대학교 석사학위논문, 1994.
- 조우현, '공무원과 민간부문의 임금격차 발생요인', 『경제학연구』, 제46집 제3호, 1998.
- 한국노동연구원, 『근로복지제도의 실태와 정책과제』, 자료, 1996.
- 한국노동연구원, 『기업의 퇴직금제도 운영실태조사』, 자료, 1997.
- 한국노동연구원, 『실직근로자들의 구직활동 및 생활실태조사』, 자료, 1998.
- 한국노동조합총연맹, 『1962년도 사업보고서』, 1962.
- Beam, B. T., Jr and J. J. McFadden, *Employee Benefits*. Irwin, 1985.
- Bodie, Zvie, Olivia Mitchell, and John, A. Turner (eds). *Securing Employment-Based Pensions: An International Perspective*. Philadelphia. University of Pennsylvania Press, 1995.
- Dailey, Lorna M., and John A. Turner. "U.S. Pensions in World Perspective." in

- Trends in Pensions 1992, John A. Turner and Daniel J. Beller, eds. Washington D.C.: Government Printing Office, 1992.
- EBRI, Databook on Employee Benefits. Washington, DC: EBRI, 1995.
- EBRI, Pension in a Changing Economy. Washington, DC: EBRI, 1993.
- Fields, G. S. and O. S. Mitchell. Retirement, Pensions, and Social Security. Cambridge, Mass: MIT Press, 1984.
- Gordon, M. Social Security Policies in Industrial Countries. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.
- Milkovich, G. T. and J. M. Newman. Compensation. Chicago: Irwin, 1996.
- Mitchell, O. S. and G. S. Fields. "Rewards for Continued Work" in Horizontal Equity, Uncertainty, and the Economics of Wellbeing. M. David and T. Smeeding, eds. Chicago: University of Chicago Press, 1985.
- Munnell, A. H. Economics of Private Pensions. Washington, D. C.: The Brookings Institution, 1982.
- OECD. Private Pensions and Public Policy. Elizabeth Duskin, ed. Paris: OECD Social Policy Studies No. 9, 1992.
- Quadagno, J. The Transformation of Old Age Security. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.
- Rosenbaum, J. S. The Handbook of Employee Benefits, Vol. 1. Business One Irwin, 1992.
- Turner, J and D. Beller, eds. Trends in Pensions 1990. Pension and Welfare Benefit Agency. U. S. Department of Labor. Washington, D. C., U. S. GPO, 1990.
- Turner, John and Noriyasu Watanabe. Private Pension Policies in Industrialized Countries: A Comparative Analysis. W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995.

<부표 1-a> 공기업 및 공공부문의 퇴직자 추이 : 1994-98

구 분		공기업 및 공공부문				500인 이상 민간기업 (1996년)
		1995	1996	1997	1998.8	
퇴직자근속년수 (%)	1-10년	32.9	50.7	40.2	15.4	84.4
	11-20년	25.2	19.5	27.0	29.6	11.8
	20년 이상	41.9	29.8	32.8	54.9	3.4
	소계	100	100	100	100	100
기관별 퇴직자의 평균(명)		591	299	356	505	178
기관별 총근로자의 평균(명)		7,989	7,939	7,878	7,442	1,581
기관별 이직율 (퇴직자/총근로자)의 평균(%)		6.7	5.7	5.7	11.5	13.5

주) 퇴직자의 근속년수별 분포는 부분별로 전체퇴직자의 합계를 기준으로 함.

<부표 1-b> 공기업 및 공공부문의 퇴직금 지급추이:1995-98

구 분		공기업 및 공공부문				500인 이상 민간기업 (1996년기준)
		1995	1996	1997	1998.8	
기관별 총퇴직금의 평균 (만원)	일반퇴직금	3,187,802	1,914,005	2,147,913	4,655,710	-
	명예퇴직금	1,852,950	370,241	694,015	4,466,154	-
	소계	5,038,542	2,284,247	2,841,928	9,114,806	296,064
기관당 평균 퇴직인원(명)		549	305	335	611	189
기관별 (퇴직금/퇴직인원)의 평균(만원)		6,207	9,154	10,268	13,488	1,566
기관별 (퇴직금/인건비)의 평균치(%)		14.3	13.2	14.5	40.6	6.6
기관별 (퇴직금/매출액)의 평균치(%)		3.4	3.9	3.3	12.0	0.5

주) 인건비에는 퇴직금이 포함됨

<부표 1-c> 공기업 및 공공부문의 누적 퇴직급여충당금 : 1997년말 현재

(단위:만원)

구 분		공기업 및 공공부문	500인 이상 민간기업 (1996년말)
기관별 누적퇴직 급여충당금의 평균	사내유보	30,545,984	1,176,514
	총액	40,131,728	2,346,853
	기관별 사내유보율 (사내유보/총액)의 평균 (%)	62.0	53.4
기관당 평균인원(연도말:명)		7,564	1,581
기관별 인당 누적퇴직충당금 (누적퇴직충당금/연도말 인원)의 평균		4,750	1,398
기관별 (누적퇴직충당금/자본금)의 평균(%)		326.9	166.2
기관별 (누적퇴직충당금/자산)의 평균(%)		9.3	9.8

주) 개별 기업의 평균으로 산정함.

〈부표 2〉 공기업 및 공공부문의 퇴직금 지급율 및 지급기준

기 관	지급율 (근속20년기준)		지급기준		일원화 여부	기득권 인정 여부
	구규정	신규정	구규정	신규정		
공사I	73.0	33.0	기본급+제수당+상여	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	×	-
공사II	73.0	33.0	평균임금	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	×	-
공사III	73.0	33.0	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	×	-
공사IV	73.0	33.0	평균임금	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	×	-
공사V	33.0	33.0	기본급+제수당+상여+체력단련비	기본급+제수당(일부수당제외)+상 여+체력단련비	○	○
공사VI	64.0	33.0	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여+가족수당	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여+가족수당	×	-
공사VII	48.0	33.0	기본급+제수당(일부수당 제외)+ 상여	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	○	○
공사VIII	90.0	33.0	기본급(본봉+직무급)	기본급+제수당+상여+가족수당	×	○
공사IX	46.4	46.4	기본급+제수당+상여+체력단련비+ 가족수당	기본급+제수당+상여+체력단련비+ 가족수당	○	○
공사X	64.0	33.0	기본급+제수당+상여+체력단련비+ 가족수당	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여+가족수당	×	-
공사XI	75.0	33.0	기본급	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여+가족수당	×	○
공사XII	64.0	33.0	기본급+제수당+상여+가족수당	기본급+제수당+상여+가족수당	×	-
공사XIII	58.5	33.0	기본급+제수당+상여+가족수당	기본급+제수당+상여+가족수당	○	○
공사XIV	33.5	33.0	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	○	○
공사XV	-	33.0	-	기본급+제수당+상여	○	-
공사XVI	-	33.0	-	평균임금	○	-
공사XVII	-	33.0	-	기본급+제수당(일부수당제외)+상 여+가족수당	○	-
공사XVIII	64.0	33.0	평균임금	평균임금	×	-
공사XIX	-	33.0	-	평균임금	○	-
공사XX	-	33.0	-	기본급+제수당+상여+체력단련비	○	×
공사XXI	-	33.0	-	기본급+제수당+상여+체력단련비	○	×
공사XXII	75.0	33.0	기본급(본봉+직능급)	기본급+제수당+상여	×	-
공사XXIII	33.0	75.0	선택권부여로 신규정과 동일	기본급(본봉+직급수당+시중은행수 당)	○	○
공사XXIV	75.0	33.0	선택권부여로 신규정과 동일	기본급+제수당(일부수당제외)+ 상여	○	○

〈부표 3〉 공기업 및 공공부문과 민간기업 및 공무원의 퇴직금기준 비교

구분	근속년수		5년	10년	15년	20년	25년
고 졸	퇴직금 (만원)	공기업	990	2,369	4,633	7,814	12,301
		민간기업	633	1,528	2,761	4,542	5,940
		공무원I	445	1,327	2,604	4,875	7,350
		공무원II	748	2,167	4,206	7,697	11,658
	기준급여 (만원)	공기업	129	148	184	220	246
		민간기업	117	133	149	177	183
		공무원	81	108	134	171	203
	평균임금 (만원)	공기업	173	202	246	283	330
		민간기업	117	133	149	177	183
공무원		128	164	193	246	309	
대 졸	퇴직금 (만원)	공기업	1,176	2,914	5,520	9,582	15,352
		민간기업	832	2,004	3,928	6,266	8,240
		공무원I	550	1,558	3,216	5,672	9,088
		공무원II	925	2,544	5,194	8,955	14,415
	기준급여 (만원)	공기업	154	180	222	252	275
		민간기업	154	174	212	244	254
		공무원	100	127	165	199	251
	평균임금 (만원)	공기업	197	234	285	312	364
		민간기업	154	174	212	244	254
공무원		154	186	238	302	394	
누 진 율 (개월)	공기업I	7.6	16.1	25.5	56.3	69.9	
	공기업II(고졸)	6.2	12.8	20.3	40.4	50.1	
	공기업II(대졸)	6.3	13.1	20.7	41.7	51.8	
	민간기업	5.4	11.5	18.5	25.7	32.5	
	공무원·II	5.5	12.3	19.5	28.5	36.3	
	고졸공무원·III	3.5	8.1	11.9	19.8	23.8	
	대졸공무원·III	3.6	8.4	13.4	18.7	23.1	
	공무원II·II	9.3	20.0	31.5	45.0	57.5	
	고졸공무원II·III	5.8	13.2	21.7	31.3	37.8	
	대졸공무원II·III	6.0	13.7	21.8	29.6	36.6	
공무원III	7.5	15.5	24.0	33.0	42.5		

- 주 1) 공기업누진율I은 현행 규정하에서의 누진율임.  
 2) 공기업누진율II는 기준급여의 차이를 고려한 누진율로 현누진율에 (현재의 기준급여/평균임금)을 곱하여 추정됨, 즉 평균임금이 기준급여라고 가정하였을 때의 누진율임.  
 3) 민간기업은 500인 이상 사업체; 민간부문의 기준급여는 '임금구조 기본통계조사'의 해당 기업의 남자 근로자 96년도 평균임금에 97년도 평균임금상승율을 곱한 금액임; 근속년수는 졸업후 경력없이 입사(군경력 2년 인정)한 경우를 추정함.  
 4) 공무원의 퇴직금I은 연금법상 퇴직금중 본인의 기여분을 제외한 추정치.  
 5) 공무원의 퇴직금II는 연금법상 총퇴직금.  
 6) 공무원누진율I·II는 연금법상 퇴직금중 본인의 기여분을 제외한 퇴직(연금)일시금누진율(퇴직연금일시금누진율의 1/2)과 퇴직수당누진율을 합계한 누진율임.  
 7) 공무원누진율I·III는 연금법상 퇴직금중 본인의 기여분을 제외한 퇴직금 수령시 기준급여를 평균임금으로 가정한 경우의 누진율임.  
 8) 공무원누진율II·II는 연금법상 퇴직(연금)일시금누진율과 퇴직수당누진율의 합계누진율임.  
 9) 공무원누진율II·III는 연금법상 퇴직금수령시 기준급여를 평균임금으로 가정한 경우의 누진율임. 10) 공무원누진율III은 퇴직(연금)일시금의 누진율임(공기업 및 공공부문의 신규정년 누진율).