

# 퇴직연금제도의 도입 실태와 향후 과제 : 고용주 서베이\*\*\*

Facts of Corporate Pension and  
its Implication: Employer's Survey

김원식\*

Kim Won-shik

신문식\*\*

Shin Moon-shik

퇴직연금은 기존의 법정퇴직금제도를 전체 근로자에게 확대적용하면서 급여 보장성을 보다 높이면서 노후보장 기능에 초점을 맞춘 제도이다. 그러나 이 제도가 지속적으로 확대되고 있음에도 예상보다 실적이 부진한 것이 사실이다. 이에 따라 퇴직연금제도의 도입 1주년을 계기로 동 제도의 확산과 안정적인 정착을 위한 다양한 개선방안 마련에 대한 필요성이 제기 되고 있다. 이러한 점을 고려하여 본 연구에서는 퇴직연금제도 도입에 관한 실태 파악을 통하여 퇴직연금관련 차별화된 세제혜택의 확대 필요성, 노동조합을 중심으로 적극적인 교육 및 홍보를 통하여 퇴직연금의 확대 유인의 필요성, 퇴직일시금을 퇴직연금제도로의 전환을 촉진하기 위한 방안의 마련, 근로자 중심의 퇴직연금상품 선택 등이 동 제도의 성공적인 정착과 활성화를 위하여 정책적 관점에서 검토할 필요가 있음을 강조하였다.

※ 국문색인어 : 고령화, 보험, 서베이, 연금

\* 건국대학교 경제학과 교수(wonshik@kku.ac.kr)

\*\* 명지전문대학 경영과 조교수(mardis@dreamwiz.com)

\*\*\* 본 연구는 부분적으로 2005학년도 건국대학교의 지원에 의하여 연구됨.

## I. 머리말

1980년대 이후 인구의 고령화 문제가 심각하게 제기되기 시작하여 1988년 국민연금제도가 도입되고, 이어서 1994년 개인연금제도가 도입되었다. 그러나 90년대 초부터 세계은행에서의 고령화에 대비한 다층연금체계의 구축 필요성이 제기되고<sup>1)</sup>, 90년대말 국민연금제도의 재정안정화 문제가 다시 불어지면서 기존의 연금제도가 노후보장에 충분치 않다는 분위기가 확산되었다. 이에 따라 보다 충실한 사회적 연금시스템을 구축하기 위해서는 기존의 법정퇴직금을 연금화하지 않으면 안 된다는 사회적 합의에 따라 2005년 12월 “근로자퇴직급여보장법”을 통하여 법정퇴직금제도를 퇴직연금화하는 장치가 마련되었다.

퇴직연금제도의 도입은 기존의 법정퇴직금제도를 전체 근로자에게 확대적용하면서 급여 보장성을 보다 높이면서 노후보장 기능에 초점을 맞춘 제도이다. 그러나 이 제도가 지속적으로 확대되고 있으면서도 아직 10인 미만 소기업의 가입이 전체의 70%를 차지하고 있는 등 예상보다 실적이 부진한 것이 사실이다. 이것은 부분적으로 기존의 퇴직보험제도가 아직 2010년도까지 유지될 수 있도록 유예기간을 설정한 것과도 관련이 있다고 볼 수 있다. 그러나 단순히 유예기간의 탓으로 돌리기에는 아직 퇴직연금의 확산을 위한 환경이 조성되지 않고 있다는 의문을 가질 수 밖에 없다. 예를 들면, 기존의 퇴직금제도에 대한 선호, 단순히 실적 중심의 금융기관 유치에 따른 거부감, 자본시장의 불완전성에 대한 국민들의 불안 등이 제도의 확산을 억제하고 있다. 이에 따라 퇴직연금제도의 도입 1주년을 계기로 동 제도의 확산과 안정적인 정착을 위한 다양한 개선방안 마련이 필요하다.

이러한 점을 고려하여 본 연구에서는 2005년 12월 이후 시행된 퇴직연금제도 도입에 관한 실태 파악을 통하여 동 제도의 성공적인 정착과 활성화를 위한 향후 과제를 정책적 관점에서 검토하고자 한다. 김원식 외 (2006)가 행한 퇴직연금제도의 도입 실태 조사 가운데 기업체 조사를 중심으로 퇴직연금제도의 실태와 정책방향을 분석하고자 한다. 제2장은 본 연구의 조사개요를, 제3장은 조사결과를, 그리고 제4

1) World Bank (1994) 참조.

장은 서베이에 입각한 퇴직연금의 정책방향을 논하고자 한다. 제5장에서는 앞으로의 퇴직연금 실태 서베이 방향 및 퇴직연금 정책방향에 관하여 요약한다.

## Ⅱ. 조사 개요

법정퇴직금제도는 1960년도에 근로기준법에 의하여 도입되어 2005년까지 약 45년간 거의 변화하지 않은 제도이다. 이 기간 동안 노동시장이나 기업환경이 상당한 변화가 있었음에도 근로자들은 퇴직금의 수급 불안정성 여부를 떠나 법정퇴직금제도에 대한 신뢰가 상당히 높은 것이 사실이다<sup>2)</sup>.

퇴직금제도의 한계는 법정제도임에도 불구하고 민사상의 책임이 있을 뿐 법정 강제적 수단이 없다는 것이다. 그러나 제도의 성격이 근속기간과 최종소득에 의하여 결정되므로 어느 저축수단보다 수익률 혹은 성장률이 높다는 이점이 있다. 이러한 퇴직금은 그동안 고령 퇴직자의 노후 생활비로 사용된 것은 물론, 실직기간동안의 생활안정자금, 질병기간 동안의 의료비, 가불을 통한 목돈 조달 수단 등으로도 사용된 것이 사실이다. 그러나 이러한 욕구들은 사회보험 시스템의 확대로 거의 만족되어 와서 퇴직금제도를 어떤 형태로든 변화시켜야 할 시점에 있다. 이에 정부는 노사에 불이익이 없도록 하면서 노후소득보장이라는 당초의 취지를 구현하기 위하여 2005년 12월 퇴직연금제도를 도입하였다. 다만, 기업의 부담능력과 준비기간이라는 현실적인 여건을 고려하여 초기에는 5인 이상의 사업장에서 퇴직금 또는 퇴직연금제중 한 가지 이상의 퇴직급여제도를 설정, 운영할 수 있게 하였으며, 5인 미만의 사업장은 2008년~2010년 모든 사업장에 도입될 예정이다.

따라서 본 연구는 퇴직연금제도의 당초 도입 취지에 비추어 퇴직연금제도가 어떻게 정착되고 있는지 그 실태를 조사하고, 향후의 방향을 설정하고자 한다. 즉, 새롭게 도입된 퇴직연금제도의 활성화에 필요한 기초 자료의 수집을 위하여 기업의 퇴

2) 과거 사업주가 퇴직금을 장부상으로만 적립함에 따라 기업이 도산하면 근로자는 실업과 체불이라는 이중의 고통을 받게 되는 등 기업 도산시 근로자의 수급권 보장이 불안하였던 것이 사실임.

직연금에 대한 인식 및 수용 실태에 대한 분석을 도입기업과 미도입기업으로 분류하여 검토한 후, 동 제도의 성공적인 정착과 활성화를 위한 향후 과제를 정책적 관점에서 검토하고자 한다.

## 1. 퇴직연금에 관련된 선행연구

도입초기의 연구는 일부 퇴직연금도입에 관하여 부정적인 시각도 있었지만, 대체적으로 도입의 당위성을 강조하면서 도입의 형태에 관하여 검토한 것이 대부분이었다. 민주노총(2001, 2003)의 경우 소규모 영세사업장 사용자의 영향력 행사에 따른 확정기여형 제도 도입 가능성과 이에 따른 퇴직금의 불안전성 증대 우려 등을 이유로 퇴직연금 제도 도입 자체를 반대하였다.

우리나라의 경우 1830년대에 이미 퇴직연금시장이 활성화되었던 서구유럽이나, 1875년 퇴직연금제도가 최초로 도입된 미국 등의 선진외국에 비하여 도입기간이 일천한 연유에서인지 퇴직연금제도에 관한 선행연구의 경우 선진외국에 비하여 부족한 것이 사실이다. 퇴직연금제도의 도입과 관련해서는 제도 도입의 필요성과 예상되는 파급효과, 도입과 관련한 주된 고려사항 등을 중심으로 연구가 진행되었다<sup>3)</sup>.

김원식(2001, 1996, 1995, 1991)은 근로자의 수급권 보장을 위한 퇴직금 대체 제도로서의 퇴직연금제도 도입의 필요성을 강조하였으며, 이순재(2005) 등은 퇴직연금제도의 도입 취지가 극대화되기 위해서는 수급권 보장에 대한 방안 마련이 중요함을 강조하였다. 또한 이와 관련하여 류건식(2005a) 등은 퇴직연금 도입시행을 앞두고 근로자 대상의 인식 및 성향조사를 통하여 퇴직연금제도의 감독체계, 운용체계, 수탁자책임 등 제도 전반에 대한 방향성을 제시하였으며, 성주호(2005)는 퇴직연금관련 운용리스크를 계량적으로 모형화하는 연구를 통하여 연금 리스크관리 시스템구축의 필요성을 주장하였다. 퇴직연금의 도입은 금융권에 있어 새로운 시장의 등장을 의미하는데 이와 관련하여 류건식(2005b) 등은 퇴직연금제도의 운

3) 퇴직연금의 제도 구상을 위한 초기의 주요 연구로 김원식 외(2001), 방하남 외(2002) 등이 있음.

용주체(수탁기관)인 보험회사(22개사), 은행(13개 사)를 대상으로 퇴직연금진출 및 대비 등과 관련된 설문조사를 실시하여 퇴직연금시장의 활성화 및 동 시장내에서의 경쟁력 강화를 위한 금융권의 과제를 제시하였다. Kim(2005)는 퇴직연금을 기업복지제도 및 퇴직일시금제도와와의 관계에서 어떻게 조화를 이루어야 하는지 검토하였다. 김원식(2005)과 김원식과 방하남(2005)은 외국의 퇴직연금제도와 비교하면서 향후의 개선방향을 제시하였다.

퇴직금제도 도입 이후에는 제도시행에 따른 개선안 마련을 위한 다양한 형태의 연구가 활발하게 이루어지고 있으나 아직 뚜렷한 결과는 없다.

## 2. 퇴직연금의 현황

퇴직연금제도의 도입 이후 가입 기업 수는 지속적으로 증가하고 있으나, 아직도 10인 미만의 소규모 기업의 가입이 상당부분을 차지하는 등 예상보다 도입 실적이 부진하다. 이에 따라 동 제도의 확산과 안정적인 정착을 위하여 기업의 퇴직연금제도 도입 및 운영 실태에 대한 조사를 통한 개선방안 마련의 필요성이 점차 증가하고 있다.

퇴직연금제도를 도입한 기업은(2006년 12월 기준) 10이상 근로자 사업장인 19만3천여개의 적용대상 기업중 총 15,405개였다. 그러나 이중 대기업이 57개, 중기업이 1,918개, 소기업이 13,439개로 나타나는 등 소기업 중심으로 퇴직연금제도가 도입되고 있음을 보여주고 있다. 즉 전체 퇴직연금계약 중 87.2%가 영세한 소기업 중심의 계약이었으며, 상대적으로 대기업 및 중기업은 퇴직연금제도 도입에 소극적인 것으로 나타나고 있다(〈표 2-1〉 참조)<sup>4)</sup>.

4) 최근의 도입현황은 다음 표와 같음.

〈각주 표 2-1〉 퇴직연금제도 도입현황 (2007.9)

구 분	합 계	확정급여형	확정기여형	DB & DC	IRA 특례
사업장수(개소)	24,323	3,321	8,653	162	12,187
비율(%)	100	13.6	35.6	0.7	50.1

〈표 2-1〉 기업규모별 퇴직연금제도 도입 현황 (2005.12)

(단위: 개)

	확정급여형	확정기여형	개인퇴직계좌	계
대기업	36	21	0	57
중기업	680	1,238	0	1,918
소기업	931	3,215	9,284	13,430
소계	1,647	4,474	9,284	15,405

주: 대기업은 300인 이상, 중기업은 300인 미만~20인 초과, 소기업은 20인 이하임.  
출처: 노동부 내부자료

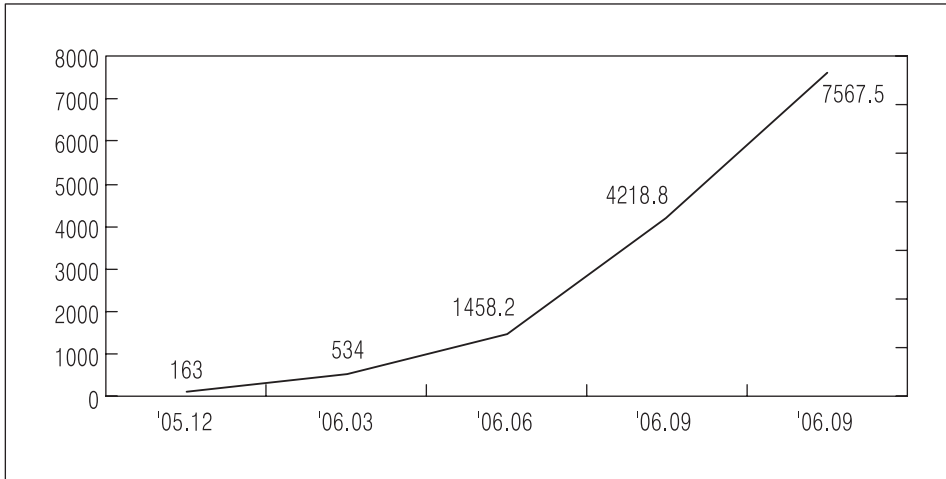
퇴직연금 적립금 규모는 2005년 12월 163억원에서 2006년 12월말 현재 7,567.5억원으로 증가하여 2005년 12월 대비 46배의 증가추이를 나타내고 있다.

이와 같이 퇴직연금 적립금 규모면에서는 뚜렷한 증가추이를 보이고 있으나, 여전히 2006년 12월 현재 전체 퇴직연금 적립금 규모는 1조원에도 미치지 못하고 있다(〈그림 2- 1〉 참조)<sup>5)</sup>.

5) 2005년 12월 제도 시행이후 2007년 9월말까지 퇴직연금의 계약체결 건수는 22,975건(가입자 376,953명), 적립금액은 17,510억원에 이르며, 계약현황(2007년 9월 기준 영업실적)은 확정급여형 13.7%, 확정기여형 33.3%, 개인퇴직계좌(IRA) 53.0%의 비중을 보이고, 금액기준은 확정급여형 62.6%, 확정기여형 26.9%, 개인퇴직계좌(IRA) 10.5%임. (금융감독원, <http://pension.fss.or.kr>)

〈그림 2-1〉 퇴직연금 적립금 규모 추이

(단위: 억원)



### 3. 퇴직연금실태조사의 설계

본 조사는 퇴직연금 도입기업 및 미도입기업의 퇴직연금, 퇴직금 관리부서 담당자를 대상으로 2006년 11월13일부터 2006년12월11까지 실시되었다. 조사지역은 서울/수도권, 부산, 대구, 광주, 대전 등 광역대도시로 하고 조사대상은 대·중·소 규모에 대한 구분은 하지 않고 구조화된 질문지를 이용한 일대일 개별면접(face-to-face interview) 방식으로 수행하였다<sup>6)</sup>. 표본 수는 도입기업의 퇴직연금 담당자 180표본, 미도입기업의 담당자 180표본이었다<sup>7)</sup>.

표본의 추출은 도입기업의 경우 도입기업의 지역별 리스트를 활용하여 조사대상을 확정하였고, 미도입기업의 경우 기업연감을 이용하여 전화연락을 먼저 하고 면접 대상을 결정하였다. 즉, 퇴직연금의 형태와 기업체수를 고려하여 지역별 비례할당 표본추출방식을 이용하였다. 조사대상의 응답자의 특성은 〈표 2-2〉와 같다.

6) 2006년 12월 노동부 주관(조사기관:SIS리서치앤컨설팅)으로 실시된 것으로 본 연구는 이를 토대로 한 것임.

7) 이는 신뢰수준 95%에서 최소표본크기 96개를 초과하는 표본 수임.

〈표 2-2〉 응답자의 특성(기업담당자)

	전 체	사례수(360)	비율100.0
구 분	도입	(180)	50.0
	미도입	(180)	50.0
퇴직연금 형태	확정급여형(DB)	(54)	15.0
	확정기여형(DC)	(106)	29.4
	병행 도입(DB & DC)	(11)	3.1
	IRA(개인퇴직계좌)특례	(9)	2.5
	미도입	(180)	50.0
노동조합	있다	(55)	15.3
	없다	(305)	84.7
지 역	서울/수도권	(199)	55.3
	부산	(68)	18.9
	대구	(35)	9.7
	광주	(28)	7.8
	대전	(30)	8.3
업 종	제조업	(86)	23.9
	건설업	(50)	13.9
	도매 및 소매업	(43)	11.9
	운수업/통신업	(10)	2.8
	금융/보험업 및 부동산/임대업	(32)	8.9
	사업서비스업	(59)	16.4



	전 체	사례수(360)	비율100.0
업 종	공공행정, 국방 및 사회보장행정/ 교육서비스업/ 보건 및 사회복지	(52)	14.4
	오락, 문화 및 운동관련/기타 공공, 수리 및 개인/가사 서비스업	(28)	7.8
설립년도	1980년 이전	(52)	14.4
	1981~1990년	(61)	16.9
	1991~2000년	(143)	39.7
	2001년 이후	(104)	28.9
전체근로자	9명 이하	(72)	20.0
	10~99명	(217)	60.3
	100~299명	(36)	10.0
	300명 이상	(33)	9.2
	모름/거절	(2)	0.6
정규직 근로자	9명 이하	(91)	25.3
	10~99명	(208)	57.8
	100~299명	(30)	8.3
	300명 이상	(29)	8.1
	모름/거절	(2)	0.6

### Ⅲ. 조사결과와 분석

조사결과와 분석은 우선 퇴직연금도입기업과 미도입간의 비교를 비교한 후, 도입 기업중 퇴직연금의 형태에 따라 비교하고자 한다. 이는 퇴직연금의 도입에 관련된 기업들의 행태를 관찰하는데 매우 효과적이라고 본다.

#### 1. 퇴직연금 도입기업 및 미도입기업간 비교

##### 가. 퇴직연금제도 도입 및 미도입 이유

퇴직연금제도의 도입 목적은 근로자의 노후 보장이다. 그러나 제도의 도입은 기업의 사정과 밀접하게 관련되어 있기 때문에 장기적 도입 목적이 근로자보호라고 해도 직접적 도입목적이 근로자보호라는 답을 얻기가 쉽지 않을 것으로 본다<sup>8)</sup>. 기업의 퇴직연금 도입에 근로자 노후보장 이외의 요소가 있었는지 알아보기 위하여 퇴직연금의 도입 목적에 대한 조사를 하였다.

퇴직연금 도입기업의 제도 도입 목적은 “근로자 복지차원”(61.1%), “국가정책에 부응”(15.6%), “금융기관과의 관계“(15.0%)의 순으로 응답하여, 퇴직연금의 도입이 우려와 달리 반드시 금융기관과의 관계, 노조와의 관계 개선 등을 위하여 이루어진 것은 아닌 것으로 보인다 (<표 3-1> 참조).

〈표 3-1〉 퇴직연금 도입 이유

(단위: %)

	사례수	근로자 복지차원	국가정책에부응 (미래 강제)	금융기관과의 관계	노무관리의 편리성	기타	계
전 체	(180)	61.1	15.6	15.0	5.6	2.8	100.0

8) 퇴직연금제도의 직접적인 도입 목적이 근로자의 수급권 보호에 있음은 분명한 사실이지만, 기업의 현실적인 제반 여건을 고려하여 순차적인 확대시행을 목표로 하고 있어 단기적으로는 여전히 수급권보호를 받지 못하는 사각지대가 존재할 것임. 따라서 근로자의 수급권 보호보다는 기업의 경영사정을 보다 더 고려했다는 지적을 받을 수 있을 것임.

한편 퇴직연금제도를 도입하지 않은 기업의 경우 그 이유로 “다른 기업들이 안 해서”(30.6%), “절차가 복잡하고 이해가 힘들어서”(20.0%), “근로자가 요구하지 않아서 또는 거부하여”(18.9%)의 순으로 응답하고 있다(〈표 3-2〉 참조). 특히 사업장의 규모가 클수록 “다른 기업들이 안 해서”와 “근로자가 요구하지 않아서 또는 거부하여”의 응답비율이 높게 나온 반면, 소규모 사업장일수록 “절차가 복잡하고 이해가 힘들어서”와 “많은 비용 소요가 예상되어”의 응답비율이 높았다. 이에 따라 퇴직연금 제도 확산을 위해서는 퇴직연금 제도에 대한 홍보활동과 함께 퇴직금제도와 관련한 과도기적 상황이 빨리 제거 되어야 함을 알 수 있다.

〈표 3-2〉 퇴직연금 미도입의 이유

(모름 응답 표기 제외, n=180, 단위:%)

		사 례 수	다른 기업들이 안 해서	절차 복잡/ 이해힘듦	근로자 미요구/ 거부하여	많은 비용 소요예상	필요성을 느끼지 못해서	노조와 협상이 힘들어서	향후 가입 계획중	기타
미도입 이유			30.6	20.0	18.9	6.7	6.7	4.4	2.2	10.7
근로 자수	9명 이하	(38)	23.7	28.9	15.8	15.8	5.3	2.6	2.6	0.0
	10~99명	(96)	31.3	22.9	17.7	5.2	6.3	2.1	2.1	8.3
	100~299명	(19)	26.3	0.0	21.1	5.3	10.5	10.5	5.3	15.9
	300명 이상	(25)	44.0	12.0	28.0	0.0	4.0	12.0	0.0	0.0
	모름/거절	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
노동 조합	있다	(45)	44.4	4.4	17.8	0.0	4.4	13.3	4.4	6.6
	없다	(135)	25.9	25.2	19.3	8.9	7.4	1.5	1.5	6.6
공/ 사기업	사기업	(140)	27.9	23.6	20.0	8.6	7.1	2.1	2.1	4.9
	공기업	(40)	40.0	7.5	15.0	0.0	5.0	12.5	2.5	12.5

## 나. 노동조합 유무

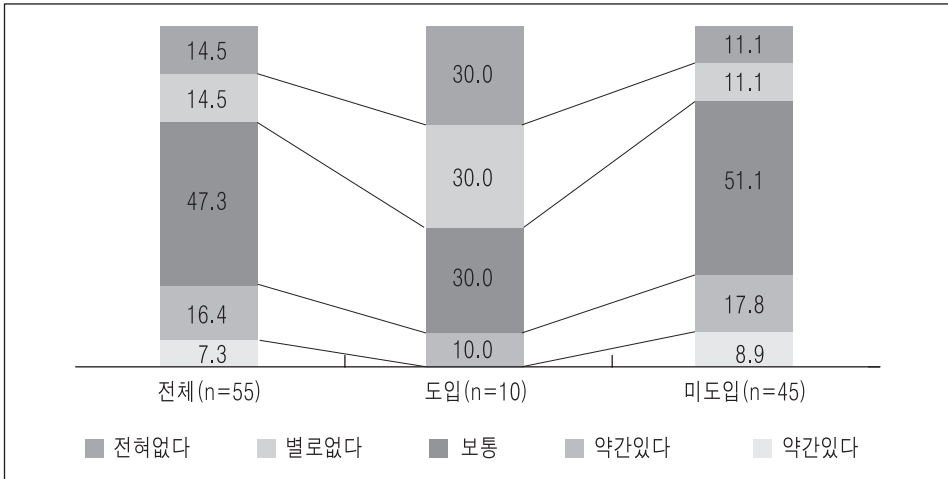
법정퇴직금제도는 어떤 근로복지제도보다 혜택이 많은 제도이다. 예를 들면, 최종임금과 근속연수에 따라 급여가 결정되고, 세제혜택도 분리 과세되어 일반 근로소득보다 세금부담이 낮다. 따라서 근로자의 입장에서는 이를 대체할 수 있는 수단이 없다. 이러한 점에서 노동조합은 법정퇴직금제도의 유지를 적극적으로 지지해왔다. 이에 따라 퇴직연금제도의 도입은 노동조합의 영향을 상당히 많이 받았을 것으로 예상되었다.

퇴직연금제의 전환은 노사합의를 원칙으로 하고 있으나, 동 제도의 도입 당시 민주노총 등 상급단위 조합은 근로자의 노후보장자금을 증시에 투입한다는 점에서 퇴직금에 대한 불안정이 높아진다는 점, 노조가 없는 사업장의 경우 사업주의 선호도에 따라 퇴직연금제도 유형이 결정됨에도 불구하고 투자의 손실을 근로자가 떠맡게 될 수 있다는 점 (특히, 확정기여형 제도를 채택할 경우) 등을 들어 퇴직연금제도의 도입에 대하여 부정적인 견해를 가지고 있었다.

연구조사 결과 퇴직연금 도입기업 가운데 노동조합이 없는 기업은 94.9%로 미도입기업 75.0%보다 높았다. 이는 퇴직연금이 주로 사용자 중심으로 도입되고 있음을 시사하는 것으로 현재는 노동조합의 존재는 퇴직연금의 도입에 다소 부정적인 것으로 조사되었다.

퇴직연금 도입에 있어서 상급노조의 영향력이 있었는지에 대한 설문에 따르면 미도입기업(26.7%)이 도입기업(10.0%)보다 상급노조의 영향력을 많이 받고 있는 것으로 응답하고 있어서 상급노조의 영향력이 퇴직연금의 도입에 어느 정도 영향을 미치고 있음을 알 수 있다(〈그림 3-1〉 참조). 즉, 퇴직연금제도가 기업에게는 생소한 제도로서 도입 및 운영에 상당한 부담을 느끼고 있다. 따라서 상급노조의 제도에 대한 정확한 이해가 필요할 뿐 아니라 개별 근로자를 위한 제도로서 합리적인 판단을 할 수 있는 교육이 필요하다.

〈그림 3-1〉 퇴직연금 도입의 상급노조 영향력



### 다. 임금형태

IMF 이후 우리나라 임금구조의 변화가 연공서열방식에서 연봉제로 전환되는 추세를 보여 왔다. 연봉제의 전환으로 퇴직전 최종보수에 의하여 결정되는 퇴직금 크기는 임금이 감소할 경우 줄어드는 경우가 발생하게 될 수 있었다. 게다가 노동시장의 이동성이 증가하고 기업의 수명이 짧아져서 퇴직금의 수급불안이 증가함에 따라 노사합의에 의하여 퇴직금을 매년 중간 정산하는 근로자가 늘어나게 되었다. 문제는 퇴직금을 직장이동 시마다 받아서 생계자금으로 활용함에 따라 퇴직금의 노후 보장적 목적이 감소하여 퇴직금의 근로자 노후보장 성격이 감소하는 결과를 낳았다는 것이다. 퇴직금제도의 세제혜택이 다른 저축수단보다 높기 때문에 일반 근로자들은 퇴직금을 연금화하여 활용을 억제하는 것을 바람직하다고 생각할 것이다. 이러한 점에서 연봉제를 채택하는 기업은 퇴직연금을 도입하고 있을 가능성이 높다.

본 연구의 임금지급방식에 따른 조사에서 연봉제기업이 퇴직연금도입 비율이 높음을 보이고 있다. 이에 따라 연봉제는 퇴직연금 도입과 일정한 관계를 가지고 있음을 추측할 수 있다. 특히 연봉제 기업의 근로자들은 매년 받게 되는 퇴직금을 퇴직연금에 적립하게 되는 확정기여형제도를 도입하고 있다(〈표 3-3〉, 〈표3-4〉 참조).

〈표 3-3〉 기업의 임금형태

(단위: %)

		사례수	연봉제	호봉제	시간급 (일급제)	직무급	연봉제+ 호봉제	계
전 체		(360)	60.8	23.9	3.9	5.3	6.1	100.0
퇴직 연금 형태	(DB)	(54)	61.1	29.6	3.7	1.9	3.7	100.0
	(DC)	(106)	67.9	25.5	1.9	1.9	2.8	100.0
	(DB)&(DC)	(11)	72.7	0.0	0.0	9.1	18.2	100.0
	IRA	(9)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	미도입	(180)	55.6	22.2	5.6	8.3	8.3	100.0
근로자	9명 이하	(72)	62.5	20.8	5.6	8.3	2.8	100.0
	10~99명	(217)	66.4	23.5	3.7	5.1	1.4	100.0
	100~299명	(36)	47.2	27.8	5.6	2.8	16.7	100.0
	300명 이상	(33)	36.4	27.3	0.0	3.0	33.3	100.0
	모름/거절	(2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0

〈표 3-4〉 임금 형태에 따른 퇴직연금제도

(단위: %)

		사례수	연봉제	호봉제	시간급 (일급제)	직무급	연봉제+ 호봉제	계
전 체		(360)	60.8	23.9	3.9	5.3	6.1	100.0
퇴직 연금 형태	(DB)	(54)	61.1	29.6	3.7	1.9	3.7	100.0
	(DC)	(106)	67.9	25.5	1.9	1.9	2.8	100.0
	(DB)&(DC)	(11)	72.7	0.0	0.0	9.1	18.2	100.0
	IRA	(9)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	미도입	(180)	55.6	22.2	5.6	8.3	8.3	100.0

## 라. 퇴직금부채 적립방식

퇴직연금제도의 도입에 있어서 가장 큰 걸림돌의 하나는 퇴직부채의 해결이다. 법정퇴직금제도는 퇴직충당금을 통하여 급여를 조달하게 된다. 따라서 퇴직연금제도를 도입하게 되면 사실상 퇴직금제도의 운영방식을 변경하는 것이 되어 사내 혹은 사외에 적립된 기금의 퇴직충당금을 어떠한 형태로 관리할 것인가를 결정해야 한다. 또한 기존의 퇴직급여충당금을 어떻게 관리해 왔는가에 따라 퇴직연금의 형태가 영향을 받게 된다.

퇴직급여충당금을 사내에 적립해 온 기업에 있어서는 퇴직금부채를 사외에 적립해야 하는 부담이 있어서 퇴직연금제도를 도입하는 것이 부담이 될 수 있다. 그러나 사외에 적립해 온 기업에 있어서는 기존의 퇴직일시금 충당방식과 다르지 않아서 큰 부담이 되지 않을 것이다. 즉, 퇴직급여충당금을 사외 적립해 온 기업이 퇴직연금을 쉽게 도입할 가능성이 높다.

예상된 바와 같이 퇴직금 부채의 적립방식은 퇴직연금 도입기업의 경우 31.1%가 퇴직보험 등으로 전액 사외 적립했었으나, 미도입기업은 그 비율이 11.7%에 불과하였다. 또한 미도입기업의 경우 전액 장부상 적립(사내적립)이 61.7%로 나타나 퇴직금충당금의 적립을 하고 있는 기업들이 퇴직연금을 도입하고 있음을 보인다(〈표 3-5〉 참조). 퇴직금충당금의 운영방식이 퇴직연금의 도입에 직접적으로 영향을 미치는 것은 아니나 퇴직연금의 도입에 있어서 기존의 퇴직금충당금의 운영방식은 큰 고려사항이 된다. 통계적으로도 도입여부와 퇴직부채 적립방식과는 관련이 있는 것으로 나타났다( $\chi^2(3) = 37.55$ ,  $p$ -값=0.0001).

〈표 3-5〉 퇴직부채 적립방식

(단위: %)

		사례수	퇴직보험/ 퇴직일시금 신탁을 통한 전액 사의 적립	퇴직보험/ 퇴직일시금 신탁을 통한 부분 사의 적립	퇴직보험/ 퇴직일시금 신탁을 제외한 다른 수단 에 의한 적립	전액 장부상 적립 (사내 적립)	계
전 체		(360)	21.4	14.7	16.1	46.7	100.0
구 분	도입	(180)	31.1	18.3	18.3	31.7	100.0
	미도입	(180)	11.7	11.1	13.9	61.7	100.0

### 마. 퇴직금의 중간정산

기업에 있어서 퇴직금은 상당히 부담이 큰 노무비의 하나이다. 이에 따라 기업들은 퇴직금부담을 줄이기 위하여 퇴직금제도의 폐지 혹은 개선을 요구해 왔다. 지난 1998년 퇴직금제도의 개선에서 중간정산의 허용은 이러한 요구에 대한 개선차원에서 이루어졌었다. 그러나 퇴직연금제도의 도입은 이들에게 그동안 부담스럽게 생각해 왔던 퇴직금 부채를 계속 유지할 것인가에 대한 결정을 더 적극적으로 할 수 있는 계기가 되었다.

우선 퇴직금 중간정산의 여부에 대한 조사에 따르면 도입기업이 미도입기업 보다 중간 정산을 다소 많이 해 왔으며 대부분 근로자의 요구가 있는 경우에 주로 실시하는 것으로 나타났다(〈표 3-6〉참조). 이는 중간 정산한 기업들이 퇴직연금의 도입결정도 더 쉽게 하고 있다고 할 수 있다. 다만, 통계적 분석 결과  $\chi^2(3)=3.48(p\text{-값}=0.32)$ 로 나타나 퇴직금의 중간 정산 주기와 도입여부는 별다른 관련이 없는 것으로 파악되었다.



〈표 3-6〉 퇴직금의 중간 정산 주기

(모름 응답 제외, 단위: %)

		사례 수	정기(매년 또는 매월 등 일정한 주기로) 실시	근로자의 요구가 있는 경우에 실시	사규로 일정한 요건이 있는 경우에만 실시	미실시	계
전 체		(360)	23.6	37.2	7.5	31.7	100.0
구	도입	(180)	26.1	39.4	6.7	27.8	100.0
분	미도입	(180)	21.1	35.0	8.3	35.6	100.0

또한 퇴직연금제도의 도입을 계기로 중간정산을 한 기업들은 도입기업의 27.7%, 미도입기업의 3.4%였다(〈표 3-7〉참조). 즉, 기업들은 퇴직연금의 도입으로 중간정산을 촉진함으로써 퇴직금의 부담을 덜 수 있었다고 본다. 통계적 분석 결과도  $\chi^2(3)=30.10(p\text{-값}=0.001)$ 로 나타나 도입여부와 퇴직금의 중간 정산 이유와는 관련이 있는 것으로 파악되었다.

〈표 3-7〉 중산 정산하는 이유

(단위: %)

		사례 수	누적되는 퇴직부채 해소 등 경영개선 차원에서 실시	근로자들의 목돈 요구 등 근로자 편의차원에서	퇴직연금제도 도입에 따라 기존 퇴직금 정리 차원에서	기타	계
전 체		(246)	23.2	58.1	16.3	2.4	100.0
구	도입	(130)	16.2	53.8	27.7	0.8	100.0
분	미도입	(116)	31.0	62.9	3.4	2.6	100.0

### 바. 노무비대비 퇴직금의 비율

퇴직금제도가 기업에게 부담이 된다면 어느 정도일 것인가를 판단할 필요가 있다. 퇴직금에 대한 부담은 노무비에서 어느 정도 퇴직금이 통상적으로 지불되는 지로 결정될 것이다. 근로자의 근속연수가 긴 기업의 경우는 퇴직금지출이 전체 노무비에서 차지하는 비중이 높을 것이다. 이러한 기업은 가능하면 퇴직연금제도를 도입하려 할 가능성이 높다.

2005년도 총비용대비 노무비의 비율은 도입기업(32.8%)이 미도입기업(29.1%)보다 조금 높았으며, 또한 노무비대비 퇴직금의 비율도 도입기업(11.6%)이 미도입기업(8.9%)보다 더 높게 나타났다. 이에 따르면 향후 비용을 줄이는 수단으로 퇴직연금이 도입되고 있을 가능성이 있다(〈표 3-8〉참조).

〈표 3-8〉 총비용대비 노무비 비율과 노무비 대비 퇴직금 비율

(모름/거절응답 제외, 단위: %)

		퇴직연금도입				사례수	평균
전체		도입	미도입	전체		(358)	10.4
사례수	(357)	(177)	(180)	구 분	도입	11.6	
평균	31.0	32.8	29.1		미도입	8.9	

## 2. 퇴직연금 도입기업간 비교

퇴직연금 도입기업간 비교에 있어서 가장 중요한 요소는 확정기여형과 확정급여형 퇴직연금을 도입한 기업간의 차이이다. 본고에서는 이들 연금형태의 결정에 어떤 요소가 영향을 미쳤는지 분석하고자 한다.

### 가. 퇴직연금 도입 형태와 규모별 형태

본 연구의 표본조사 결과 퇴직연금 도입 형태는 확정기여형(DC)이 가장 많았고(65.0%), 그 다음으로 확정급여형(DB), 개인퇴직계좌(IRA)의 순이었다<sup>9)</sup>. 특히 기업규모별로는 정규직 근로자 9명이하의 기업의 경우 확정기여형에 대한 도입이 가장 많았으며, 상대적으로 300명 이상의 대규모 기업의 경우 확정급여형을 도입하는 경우가 많았다(〈표 3-9〉 참조). 확정기여형의 경우 상대적으로 관리가 편하여 소규모기업이 많이 도입하고 있음을 엿볼 수 있다.

통계적 분석 결과도  $\chi^2(12)=28.06(p\text{-값}=0.005)$ 로 나타나 기업규모와 퇴직금 도입 형태는 관련이 있는 것으로 파악되었다.

〈표 3-9〉 퇴직연금 도입 형태

(중복응답, 단위:%)

		사례수	확정 기여형 (DC)	확정 급여형 (DB)	IRA (개인퇴직계좌) 특례	퇴직보험 및 퇴직금 일시금신탁	퇴직 금제
전 체		(180)	65.0	36.1	5.0	1.1	0.6
정규직 근로자	9명 이하	(44)	70.5	22.7	9.1	0.0	0.0
	10~99명	(118)	62.7	37.3	4.2	0.8	0.0
	100~299명	(10)	70.0	50.0	0.0	0.0	10.0
	300명 이상	(8)	62.5	75.0	0.0	12.5	0.0

### 나. 퇴직연금 도입시 퇴직금 처리

앞서 언급된 바와 같이 퇴직금부채의 관리는 퇴직금제도의 도입 및 도입방법에 상당한 영향을 미치는 것이 사실이다. 따라서 이들이 어떻게 퇴직금부채 문제를 처리하고 있는지에 대한 설문은 향후 퇴직연금제도의 도입에 관한 의사결정에 상당한

9) 이 결과는 모집단의 퇴직연금 도입형태와 다소 차이가 있다. 이는 연구의 목적상 사용된 표본 추출의 과정에서 발생된 것으로 향후 가중평균 방식으로 조정되어 연구가 진행될 필요가 있을 것이다.

영향을 미칠 수 있었다. 퇴직연금 도입기업의 경우 “기존 퇴직금 일괄 중간정산 방식”(39.4%), “퇴직금 제도 유지 방식”(22.2%), “근로자 선택에 따라 중간정산 또는 퇴직연금제도 적립 병행 방식”(20.6%)으로 퇴직금을 처리하고 있다(〈표 3-10〉 참조).

특히 퇴직연금 도입 당시의 퇴직금처리는 도입하는 유형에 따라 상이하였는데, 확정급여형은 퇴직금제도 유지방식(33.3%)을 통하여 도입한 경우가 많았으며, 확정기여형은 기존 퇴직금에 대하여 일괄적으로 중간정산방식(50.0%)을 통하여 도입한 경우가 많았다.

〈표 3-10〉 퇴직연금 도입 당시의 퇴직금 처리

(단위: %)

		사례수	기존 퇴직금 일괄 중간정산	퇴직금 제도유지 (퇴직연금 제는 장래 기간만 적용)	근로자의 선택에 따라 중간정산 /퇴직연금제도 에 적립	퇴직연금 제도로의 전액 일시 적립 (소급적용)	퇴직연금 제도로의 연차별 분할적립 (소급적용)
전 체		(180)	39.4	22.2	20.6	9.4	6.7
퇴직 연금 형태	DB	(54)	20.4	33.3	24.1	9.3	11.1
	DC	(106)	50.0	16.0	19.8	8.5	4.7
	DB&DC	(11)	27.3	36.4	18.2	18.2	0.0
	IRA	(9)	44.4	11.1	11.1	11.1	11.1
근 로 자	9명 이하	(34)	35.3	29.4	17.6	5.9	5.9
	10~99명	(121)	43.8	18.2	20.7	10.7	5.8
	100~299명	(17)	29.4	35.3	11.8	5.9	17.6
	300명 이상	(8)	12.5	25.0	50.0	12.5	0.0

주: 퇴직연금형태와 퇴직연금도입 당시의 퇴직금 처리에 대한 통계적 분석 결과  $\chi^2(12)=19.72$  ( $p$ -값=0.07)로 나타나 10%의 유의수준에서 서로 관련이 있는 것으로 나타났으며, 기업규모로 보았을 때는  $\chi^2(12)=14.36$ ( $p$ -값=0.28) 서로 관련이 없는 것으로 파악되었음.

## 다. 퇴직연금 도입결정시 영향력과 사업자 결정권

퇴직연금제도의 도입은 연금기관간의 유치 경쟁을 촉발할 가능성이 높다. 제도의 도입과정에서 우려되었던 것은 특정 연금기관이 금융거래 기업에 대한 압력 등으로 퇴직연금을 유치하려 함에 따라 이해관계가 적은 근로자에게 피해가 갈 우려가 높다는 것이다. 이에 따라 근로자들은 오히려 연금 상품의 선택의 폭이 좁아질 가능성이 높고, 이러한 관계가 퇴직기간까지 이어진다면 퇴직연금 관리가 비효율적이 될 수 있다.

퇴직연금 사업자에 대한 결정권은 전체적으로는 사용자(59.4%)가 근로자(35.6%)보다 높았으나, 노동조합이 있는 경우(60.0%)에는 근로자의 퇴직연금에 대한 결정권이 노동조합이 없는 경우(34.1%)보다 높은 것으로 나타나 노동조합의 존재가 퇴직연금 선택상에 미치는 영향력을 엿볼 수 있다(〈표 3-11〉 참조)<sup>10)</sup>. 또한 퇴직연금 도입시 퇴직연금사업자 선정과정에서 기존 거래금융기관이 “영향을 미쳤다”(60.5%)가 “영향을 미치지 않았다”(18.8%)보다 높게 나와 금융기관의 영향력이 어느 정도는 존재하는 것으로 나타났다.

10) 퇴직연금 사업자 선정의 경우 평균 1.7개의 금융기관을 후보자로 선택하였으나, 근로자 수 10~99명(평균 1.7개), 100~299명(2.2개), 300명이상(2.9개) 등 근로자수가 많은 사업장일수록 금융기관 후보자 수는 증가하는 것으로 나타났음. 이에 따라 퇴직연금 사업자의 선택이 사실상 금융기관과 사용자와의 교섭력에 의하여 결정되고 있음을 알 수 있음.

〈표 3-11〉 연금 사업자 결정권

(단위:%)

		사례수	사용자	근로자 (노조)	공개경쟁 입찰 및 선정기준	노사합의 하에	계
전 체		(180)	59.4	35.6	4.4	0.6	100.0
노동 조합	있다	(10)	30.0	60.0	0.0	10.0	100.0
	없다	(170)	61.2	34.1	4.7	0.0	100.0
퇴직 연금 형태	DB	(54)	64.8	29.6	3.7	1.9	100.0
	DC	(106)	55.7	38.7	5.7	0.0	100.0
	DB & DC	(11)	45.5	54.5	0.0	0.0	100.0
	IRA	(9)	88.9	11.1	0.0	0.0	100.0
근로자	9명 이하	(34)	52.9	47.1	0.0	0.0	100.0
	10~99명	(121)	61.2	33.1	5.0	0.8	100.0
	100~299명	(17)	58.8	35.3	5.9	0.0	100.0
	300명 이상	(8)	62.5	25.0	12.5	0.0	100.0

주: 0%인 구간이 많아서 통계적으로 생략함.

퇴직연금제도의 유형결정에 대한 조사에서 그 영향력은 사용자(46.7%)가 근로자(21.1%)보다 훨씬 높았으며, 특히 확정급여형(57.4%)이 확정기여형(39.6%)보다 상대적으로 높았다(〈표 3-12〉참조). 확정급여형의 선택이 높은 것은 근로자들이 아직 퇴직금제도에 대한 이해연장 수준에서 퇴직연금제도를 도입하고 있다고 보여진다. 퇴직연금형태와 퇴직연금 유형 결정에 대한 영향력은 통계적 분석 결과  $\chi^2(6) = 23.29(p\text{-값} = 0.0007)$ 로 나타나 서로 관련이 있는 것으로 나타났으며, 기업 규모로 보았을 때는  $\chi^2(6) = 9.5(p\text{-값} = 0.15)$ 로 나타나 서로 관련이 없는 것으로 파악되었다.

〈표 3-12〉 퇴직연금 유형 결정에 대한 영향력

(단위: %)

		사례수	고용주	근로자	노사 모두 대등	계
전 체		(180)	46.7	21.1	32.2	100.0
퇴직연금 형태	DB	(54)	57.4	18.5	24.1	100.0
	DC	(106)	39.6	25.5	34.9	100.0
	DB & DC	(11)	36.4	9.1	54.5	100.0
	IRA	(9)	77.8	0.0	22.2	100.0
근로자	9명 이하	(34)	52.9	26.5	20.6	100.0
	10~99명	(121)	45.5	19.0	35.5	100.0
	100~299명	(17)	47.1	35.3	17.6	100.0
	300명 이상	(8)	37.5	0.0	62.5	100.0

## 라. 퇴직연금 도입 후 만족도

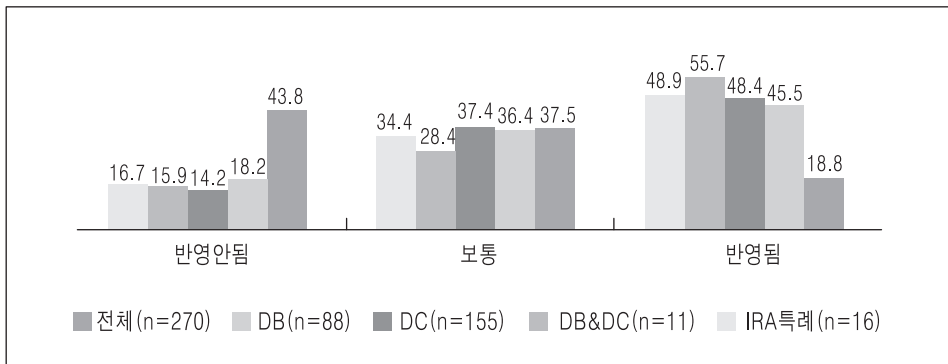
퇴직연금제도의 정착 및 정책방향에 있어서 가장 중요한 것은 가입자 만족도라고 본다. 특히 퇴직연금제도가 보험료를 납입하는 근로기간과 연금을 수급 받는 퇴직 기간 동안 모두에 걸쳐서 초장기적으로 운영된다고 볼 때, 가입자의 만족 여부는 제도의 성과와 직결된다. 그리고 가입자의 불만은 가입자의 연금 수급권의 불안과도 연결되기 때문에 철저히 해소하지 않으면 안 된다. 이에 따라 정부, 기업, 금융기관 및 감독기관은 불만 요소를 조기에 발견하여 대안을 마련해야 한다.

퇴직연금 제도의 도입 후 기존의 퇴직금제도와 비교하여 근로자 및 사용자 모두 보통 정도로 만족하고 있는 것으로 응답하였다. 특히 〈표 3-13〉에 나타내는 바와 같이 퇴직연금 유형에 있어 DC형 내지는 DC혼합형을 선택한 근로자와 사업자는 모두 압도적으로 만족하고 있음을 알 수 있다. 이는 먼저 가입자들의 '퇴직 연금 제도 선택 시 본인 의사 반영'에 대한 응답으로는 '반영됨'이라는 응답이 전체 48.9%로 가장 높게 나타났고 '반영되지 않음'이 16.7%로 나타난 것처럼 제도

선택시 근로자 본인의 의사가 많이 반영된 결과에 의한 것으로 보인다(〈그림 3-2〉 참조).

〈그림 3-2〉 퇴직연금제도시 본인의 의사반영

(단위: %)



또한 소규모 영세사업장 사용자의 영향력 행사에 따른 확정기여형 제도 도입 가능성에 대한 당초의 우려와 달리 선진국처럼 자기책임하의 위험선호성향이 점점 증가하고 있음이 DC형 퇴직연금제 선호증대로 이어지고 있다는 사실과 주식시장의 완만한 상승세에 따른 지속적이고 안정적인 수익률 확보가 가능하였음을 보여주고 있다<sup>11)</sup>. 그리고 DC형의 경우 자기책임하에 운용이 가능하며 동 제도에 의한 통산조치(이전가능) 등이 기존의 퇴직금제 보다 새로운 퇴직연금제도에 보다 만족하게 된 원인이 되었을 것으로 보인다. 향후 금융상품으로서 A/S를 어떻게 만족시킬 것인가에 대한 여부와 이에 대한 가입자들의 만족도가 더 중요하다는 점에서 만족도 추이에 대한 지속적인 관찰이 요망된다.

11) 보험개발원의 설문조사(2004)에 의하면 DC형 퇴직연금제에 대한 근로자의 선호도가 22.9%에서 37.9%로 급격하게 증가하는 등 자기책임하에서 위험을 선호하는 경향이 증가하고 있음.



〈표 3-13〉 퇴직금 제도 만족도

(단위: %, 점)

근로자 입장		사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	100점 척도
전 체		(180)	1.1	3.3	53.9	38.3	3.3	59.9
퇴직연금 형태	DB	(54)	1.9	3.7	61.1	33.3	0.0	56.5
	DC	(106)	0.9	2.8	50.9	40.6	4.7	61.3
	DB & DC	(11)	0.0	0.0	45.5	45.5	9.1	65.9
	IRA	(9)	0.0	11.1	55.6	33.3	0.0	55.6

근로자 입장		사례수	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족	100점 척도
전 체		(180)	0.6	1.7	58.3	33.9	5.6	60.6
퇴직연금 형태	DB	(54)	0.0	1.9	72.2	25.9	0.0	56.0
	DC	(106)	0.9	1.9	53.8	35.8	7.5	61.8
	DB & DC	(11)	0.0	0.0	36.4	54.5	9.1	68.2
	IRA	(9)	0.0	0.0	55.6	33.3	11.1	63.9

### 마. 현행 퇴직연금제도의 개선 사항

앞으로 퇴직연금제도의 정착을 위하여 필요한 정책에 대하여 조사한 결과에 따르면 다음과 같다. 우선, 퇴직연금 제도를 도입한 기업의 경우 현행 퇴직연금 제도의 최우선 개선점으로 “연금에 대한 세제 확대”(32.2%)와 “다양한 퇴직연금 제도”(17.8%), “근로자 수급권 보장을 위한 장치”(16.7%) 등을 들고 있었다. 그리고 퇴직연금의 확산을 위한 지원방안으로는 “가입근로자에 대한 세제 혜택 확대”(46.7%), “도입 기업에 대한 세제상의 혜택”(31.1%) 등을 제시하고 있어 향후 퇴

직연금제도의 확산에는 세제지원이 중요한 관점이 될 것임을 시사하고 있다(〈표 3-14〉 참조). 이는 자산 형성과정에서 조세의 역할이 가장 큰 유인을 주고 있다는 점에서 당연하다고 본다. 따라서 퇴직연금제도에 대한 세제 혜택이 자본시장의 안정을 해치지 않는 범위에서 퇴직연금세제의 개선을 고려해야 한다.

현재 우리나라의 연금세제는 연금수급시 합산 과세하도록 되어있다. 따라서 연금에 관련한 과세기준을 물가상승율에 따라 자동 조정하는 장치를 마련해야 한다. 이는 연금제도의 실질 구매력을 유지하는데 도움이 된다.

〈표 3-14〉 퇴직연금제도 최우선 개선 사항 및 확산을 위한 지원방안(기업)

(모름/거절제외, 단위:%)

		사례수	연금에 대한 세제혜택 확대	다양한 퇴직 연금 제도	근로자 수급권 보장을 위한 장치	중도인출 요건완화	제도 운영비용 절감 및 효율화	퇴직연금 사업자에 대한감독 강화
전 체		(180)	32.2	17.8	16.7	13.3	12.8	5.6
퇴직 연금 형태	DB	(54)	27.8	18.5	22.2	16.7	5.6	7.4
	DC	(106)	33	17.0	16.0	12.3	15.1	5.7
	DB&DC	(11)	54.5	9.1	0.0	18.2	18.2	0.0
	IRA	(9)	22.2	33.3	11.1	0.0	22.2	0.0
근로자	9명 이하	(34)	29.4	17.6	17.6	5.9	8.8	14.7
	10~99명	(121)	32.2	17.4	18.2	14.0	14.0	3.3
	100~299명	(17)	29.4	23.5	11.8	29.4	5.9	0.0
	300명 이상	(8)	50.0	12.5	0.0	0.0	25.0	12.5

		사례수	가입 근로자에 대한 세제혜택 확대	도입 기업에 대한 세제상의 혜택	제도에 관한 홍보 및 무료교육 지원	컨설팅 비용, 계약 수수료 도입/운영 비용 지원
전 체		(180)	46.7	31.1	16.7	5.0
퇴직 연금 형태	DB	(54)	50.0	33.3	13.0	1.9
	DC	(106)	48.1	25.5	19.8	6.6
	DB&DC	(11)	18.2	54.5	18.2	9.1
	IRA	(9)	44.4	55.6	0.0	0.0
근로자	9명 이하	(34)	47.1	32.4	17.6	2.9
	10~99명	(121)	48.8	31.4	15.7	3.3
	100~299명	(17)	41.2	17.6	23.5	17.6
	300명이상	(8)	25.0	50.0	12.5	12.5

한편 이는 가입 근로자의 경우에서도 유사한 결과를 볼 수 있었다. 퇴직연금 제도의 개선점으로 근로자는 ‘세제지원 확대’ (36.3%)를 가장 높게 들고 있었으며, 그 다음으로 ‘근로자수급권 보장 강화’ (23.7%)의 순이었다(〈표 3-15〉참조). 다만, 성별 또는 연령별로 퇴직연금제도의 지원 방안을 통계적으로 보았을 때 각각  $\chi^2(4)=7.15(p\text{-값}=0.128)$ ,  $\chi^2(12)=10.11(p\text{-값}=0.607)$ 로 나타나 서로 관련이 없는 것으로 나타났다.

#### 바. 퇴직연금 도입을 위한 필요사항

퇴직연금을 도입하지 않은 기업의 수요를 조사하였다. 퇴직연금제도 미도입 기업의 경우 퇴직연금제도 도입을 위하여 가장 필요한 사항으로 “세제상의 혜택확대”와 “제도홍보/교육 강화” (28.3%), “근로자 수급권 강화” (16.7%)의 순으로 응답하였다(〈그림 3-3〉 참조).

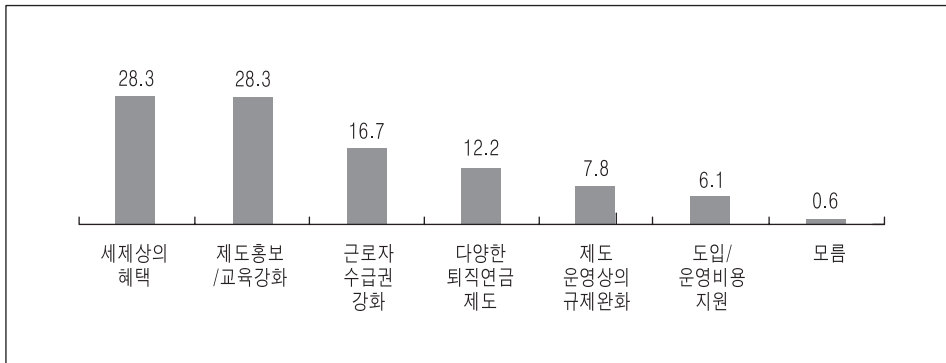
〈표 3-15〉 퇴직연금제도 최우선 개선 사항 및 확산을 위한 지원방안 (근로자)

(모름/거절제외, 단위:%)

		사례수	세계지원 확대 보장강화	근로자 수급권 다양성	제도형태 및 운영구조의 완화	중도 인출조건 확대	DC위험 자산 투자한도	모름
전 체		(270)	36.3	23.7	19.3	16.3	4.1	0.4
성별	남자	(183)	41.0	23.0	15.8	15.8	3.8	0.5
	여자	(87)	26.4	25.3	26.4	17.2	4.6	0.0
연령	20대	(50)	22.0	24.0	26.0	18.0	8.0	2.0
	30대	(127)	40.2	21.3	18.1	16.5	3.9	0.0
	40대	(76)	40.8	25.0	17.1	14.5	2.6	0.0
	50대	(17)	29.4	35.3	17.6	17.6	0.0	0.0

〈그림 3-3〉 퇴직연금제도 도입을 위해 가장 필요한 사항

(n=180, 단위:%)



다만, 노조가 있는 기업이 “세제상의 혜택”에 대한 필요성을 강조하고 있는 반면, 노조가 없는 기업은 “제도에 대한 홍보/교육 강화”의 중요성을 지적하고 있었다. 규모별로는 300인 이상의 대규모기업에서 “세제상의 혜택”과 함께 “근로자 수급권보장”의 중요성을 강조하였다(〈표 3-16〉 참조).

〈표 3-16〉 퇴직연금 제도 도입을 위해 가장 필요한 사항

(단위:%)

		사례수	세제상의 혜택	제도에 관한 홍보/교육 장치 강화	근로자 수급권/지급보장 장치 강화	다양한 퇴직 연금 제도	제도 운영상의 규제 완화	도입/운영 비용 지원
노동조합	있다	(45)	44.4	17.8	17.8	8.9	8.9	2.2
	없다	(135)	23.0	31.9	16.3	13.3	7.4	7.4
근로자 수	9명 이하	(38)	23.7	34.2	15.8	10.5	10.5	5.3
	10~99명	(96)	28.1	32.3	13.5	11.5	6.3	7.3
	100~299명	(19)	26.3	21.1	10.5	26.3	5.3	10.5
	300명 이상	(25)	36.0	12.0	36.0	8.0	8.0	0.0
	모름/거절	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0

주 : 노동조합의 존재 여부와 제도 도입을 위해 필요한 사항과는  $\chi^2(5)=9.987(p\text{-값}=0.076)$ 로 나타나 10%의 유의 수준에서 서로 관련이 있는 것으로 나타났으며, 기업규모로 보았을 때는  $\chi^2(15)=17.67(p\text{-값}=0.28)$ 로 나타나 서로 관련이 없는 것으로 파악되었음.

#### Ⅳ. 맺는 말

퇴직연금은 과거의 법정 제도에서 기업 인사제도의 하나로 변화되고 있는 추세이며, 이에 따라 기업의 자금관리, 노사관계, 기업 및 사회복지제도 등 사정에 따라 퇴직연금이 다양하게 도입되고 있다.

본 연구에서 나타난 조사 결과도 이러한 경향을 잘 나타내주고 있다. 따라서 조사가 시사하는 바를 중심으로 제도를 보완할 수 있다면 퇴직연금제도는 보다 원활하게 정착될 수 있을 것으로 본다.

본 연구의 조사를 통하여 얻은 퇴직연금제도의 원활한 정착과 제도 활성화를 위한 정책방향은 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 퇴직연금관련 세제혜택의 확대 필요성이다. 현행 퇴직연금제도 개선사항으로 도입기업(180개 기업)의 32.3%가 세제혜택의 확대를 들고 있으며, 또한 퇴직연금 확산을 위한 지원방안으로 가입 근로자에 대한 세제혜택의 확대(46.7%)를 가장 중시하고 있는 것으로 나타났기 때문이다. 이 결과는 퇴직연금에 대한 세제상의 우대조치가 퇴직연금전환에 따라 발생할 수 있는 투자관련 위험, 도입 및 운용과 관련한 각종 비용의 발생 등의 일련의 문제를 어느 정도 완화시켜주는 역할을 수행하고 있음을 의미한다고 할 수 있다.

이에 따라 세제는 퇴직연금제도의 도입과 확산에 결정적인 영향을 미치는 변수라고 할 수 있으며, 따라서 향후 퇴직연금제도 도입 기업에 대한 부담금 손비인정 및 특별 법인세액 공제 등의 세제 혜택을 확대하고 아울러 퇴직연금 가입 근로자에 대한 세제상의 지원방안을 검토할 필요가 있다.

먼저 기업의 경우 과거 법정퇴직금제도와 달리 퇴직연금제도하에서는 사용자 부담분에 대해 실제적인 지출이 발생하게 되므로 기업들(특히 대기업이나 대형사업장)의 비용증가 압력이 매우 클 것으로 예상되므로 이를 적절히 손비로 처리해주는 방안의 검토가 필요할 것이다<sup>12)</sup>.

또한 가입 근로자의 경우 추가 납입액에 대한 소득공제를 확대하는 방안 등이 검토될 수 있을 것이다. 통상 근로자별로 개인계좌가 존재하여 추가각출이 가능한 확정기여형과 달리 확정급여형은 사업장별로 근로자 전체에 대해 하나의 계좌만이 존재하여 근로자 개인별로 적립금이 구분되지 않아 추가적인 부담이 어렵다.

12) 문성환(2006)은 사용자 부담분에 대하여 미국이나 일본처럼 일정액 또는 급여의 일정률을 한도로 하여 손금산입을 허용하는 방안을 제안하고 있으며, 이에 대하여 김원식 외(2001)은 예를 들어 근로자 연간 총급여의 15%까지 복리후생비로 손비인정을 제안하고 있음.

그러나 확정급여형에도 추가각출을 허용함으로써 노후소득을 충실화할 필요가 있고 또한 퇴직연금제도로의 전환을 촉진하기 위하여 근로자의 추가 납입의 허용과 납입액에 대한 소득공제 확대 등이 검토될 수 있을 것이다<sup>13)</sup>.

둘째, 노조를 중심으로 적극적인 홍보를 통하여 퇴직연금의 확대를 유인할 필요가 있다. 노조가 없는 기업의 퇴직연금 가입비율이 높았다. 퇴직연금제 미도입기업의 경우 그 이유로 퇴직연금제도에 대한 이해의 미숙을 들고 있으며, 급여 담당자의 경우도 퇴직연금에 대하여 도입기업의 38%, 미도입기업의 56%가 이를 인지하지 못하고 있는 상태이다. 따라서 퇴직연금에 관한 실제 도입 운영사례 중심의 적극적인 교육, 홍보가 요구된다 하겠다.

셋째, 퇴직연금제도 전환을 촉진하기 위한 방안의 마련이 필요하다. 현 단계에서 가장 중요한 점은 무엇보다도 퇴직연금전환의 문제라고 할 수 있을 것인데, 노조에 대한 배려(노사합의), 사용자측의 적립 부담(미적립부채의 적립) 등을 고려하여 퇴직연금제도와 퇴직일시금 제도를 공존시키고 있는 상황이 오히려 퇴직연금제 전환의 방해물이 되고 있다<sup>14)</sup>. 이는 미도입기업의 퇴직연금 도입예상시기에 대하여 “향후 3년 이내”는 21.1%에 불과하며, “향후 도입에 대한 구체적인 계획이 없음”과 “제도강제시 도입”이라고 응답한 기업이 각각 62.2%와 16.7%에 이르는 조사의 결과에서도 잘 나타나고 있어 이러한 장애물의 제거가 시급히 요구된다.

예를 들면 퇴직급여충당금에 대한 손비 인정 한도를 대폭 축소하여 세제상의 불이익 부여를 고려할 수 있을 것이다. 일반적으로 기업은 퇴직금 충당과 관련한 세제 혜택에 민감한 반응을 보이기 때문에 제도의 전환을 촉진하기 위하여 퇴직급여 사내유보 충당금에 대한 손비 인정 한도를 가급적 이른 시일 내에 완전 폐지할 필요가 있다. 물론 퇴직연금제의 도입과 함께 퇴직금의 사외적립을 유도하기 위해 사내유보하는 퇴직급여충당금의 손비인정 범위를 축소하였다.

그 내용은 1년 미만인 경우에도 퇴직금지급규정이 있는 경우 이를 인정하되 총급여액의 5%로 축소(과거 10%)하며, 누적한도액 단계적 축소 조치로서 추계액의

13) 문성환(2006) 참조.

14) 정책적인 측면에서 기존근로자의 신규입직근로자만을 대상으로 퇴직연금강제가입 또는 일정기간 유예후 전면적인 강제 시행 등이 고려될 수 있을 것임.

30%('07~'08년은 35%)로 축소하는 것이다. 그러나 이러한 규정이 오히려 기업의 퇴직연금전환을 오히려 늦추고 있음을 고려할 때, 예를 들어 일본처럼 퇴직연금 전환을 촉진하기 위하여 2003년부터 퇴직급여충당금 제도를 완전 폐지하고 있음을 참고할 필요가 있을 것이다<sup>15)</sup>.

---

15) 퇴직연금 도입시 가장 필요한 사항으로 세제혜택 확대를 가장 많이 들고 있으나, 퇴직금 및 퇴직연금에 관련된 세제혜택은 다른 소득에 비하여 과다하다는 의견도 있으며, 따라서 기업이나 근로자들이 요구하는 추가적 퇴직연금세제 혜택은 매우 제한적일 수 밖에 없다는 의견도 존재함.



## 참고 문헌

- 김원식, 「기업연금의 재원과 기금운용」, 『기업연금제도의 도입과 과제』, 한국사회보장학회, 1991.
- \_\_\_\_\_, 「퇴직금제도의 국민연금전환 방식에 관한 연구: 새로운 접근의 시도」, 『재정논집』, 제9집, 1995. 3. pp. 171~190.
- \_\_\_\_\_, 『개인연금제도의 정착을 위한 정책방안연구』, 한국금융연구원, 1996.
- \_\_\_\_\_, 「퇴직금제도의 문제점과 개선방안」, 『상장협』, 1996, 추계호, pp. 70~85.
- \_\_\_\_\_, 「국민연금의 개선과 퇴직연금의 도입방향」, 『국민연금제도의 문제점과 개선방안(세미나 발제집)』, 자유기업원/상공회의소, 2001.12.19.
- 김원식 · 방하남, 「한국의 퇴직연금과 외국의 퇴직연금」, 『응용경제』, 제 7권 2호, 2005.
- 김원식 · 방하남 · 김호경 · 이호영 · 신기철, 『기업연금제도 도입방안 연구』, 한국노동연구원, 2001.
- 김원식 · 신문식 · 이시원 · 박정제 · 박경림, 『퇴직연금제도 도입 및 운영실태조사보고서』, 노동부, 2006.12.
- 노동부, 『퇴직연금제도의 정착 및 활성화 방안』, 2006.11.
- 류건식 · 신문식, 「근로자의 퇴직연금제 인식실태와 노후보장체계」, 『사회보장연구』, 제21권 3호, 한국사회보장학회, 2005a.
- 류건식 · 신문식, 정석영, 「금융기관의 퇴직연금시장 진출준비 실태분석」, 『보험학회지 제 70권』, 한국보험학회, 2005b.
- 문동환, 「퇴직연금제관련 현안분석과 개선방향」, 『경제현안분석』, 제9호, 국회예산처, 2006.
- 민주노총, 「기업연금, 무엇이 문제인가」, 민주노총사회보장정책워크숍 자료. 2001.
- \_\_\_\_\_, 『근로자퇴직연금제도 도입 비판과 대책』, 민주노총 정책보고서, 2003.
- 보험개발원, 『2004 보험회사 설문조사』, 보험연구소, 2004.
- 방하남 외, 「기업연금제도 도입방안 연구(Ⅱ)」, 한국노동연구원, 2002.
- 성주호, 「퇴직연금 평가상의 리스크 계량화지수에 관한 연구」, 『보험학회지 제71권』, 한국보험학회, 2005.
- \_\_\_\_\_, 「퇴직금제도와 수급권보장보험의 연계」, 『보험학회지 제56권』, 한국보험학회, 2000.
- 이순재 · 김재현 · 이봉주 · 김현수, 「확정급여형 퇴직연금제도의 사후적 수급권 보장 방

안], 『사회보장연구 제21권 4호』, 한국사회보장학회, 2005.

Kim Wonshik, "Corporate Pension System in Korea: Limits and Prospects":  
*presented at the World Risk and Insurance Economics Congress* (Salt  
Lake City, Utah), August 7-11, 2005.

World Bank, *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote  
Growth*, New York, Oxford University Press, 1994.

## Abstract

Corporate pension, started in the end of 2005, guarantees retirement benefit to the retired workers and extends the coverage of the present legal severance pay to the whole workers. However, the number of the firms that introduced corporate pension has not increased as much as expected.

This paper surveyed facts related to corporate pension both for firms that introduced corporate pension and for those that did not. Some policy implications for the expansion of corporate pension were found.

The survey suggests the following for the soft landing of corporate pension: first, more differentiated corporate pension tax incentives for both employers and employees, second, incentives for changing severance pay to corporate pension, third, education for labor unions as well as individual employees on corporate pension, and finally, environments where employees choose products of corporate pension rationally and independently.

※ key words : Aging, Corporate pension, Pension, survey