

# 日本の退職金制度 - 歴史的 變貌過程과 現況 -

李 海 英

## 目 次

第 1 章 研究目的과 範圍 .....	8
第 1 節 研究目的 .....	8
第 2 節 研究範圍 .....	9
第 2 章 日本 退職金制度의 歷史 .....	11
第 1 節 退職金制度의 起源과 發達 .....	11
第 2 節 「退職積立金 및 退職手當法(1936年)」의 成立 .....	13
1. 成立背景 .....	13
2. 成立과 意義 .....	15
第 3 節 公的年金의 誕生과 「退職積立金 및 退職手當法」의 廢止 ..	19

1. 「勞働者年金保險法(1941年)」의 誕生 .....	19
2. 「退職積立金 및 退職手當法」의 廢止 .....	22
第 3 章 戰後 退職金制度의 復活과 定着 .....	24
第 1 節 退職金制度의 普及 .....	24
第 2 節 退職金制度의 特性 .....	27
1. 退職金의 性格에 대한 勞使의 主張 .....	27
2. 退職金制度의 內容과 特性 .....	31
第 4 章 退職金制度의 年金化過程과 特性 .....	35
第 1 節 自社年金의 導入 .....	36
1. 年金導入과 勞使의 立場 .....	36
2. 自社年金의 特徵 .....	39
第 2 節 「稅制適格年金」의 誕生(1962年) .....	42
1. 成立過程 .....	42
2. 適格年金의 構造 .....	43
3. 適格年金의 稅法上의 優待措置 .....	47
第 3 節 調整年金「厚生年金基金」의 成立(1966年) .....	48
1. 成立過程 .....	48
2. 調整의  구조 .....	51
3. 「厚生年金基金」의 利點 .....	56
第 5 章 退職金制度의 發達現況 .....	59
第 1 節 退職一時金制度 .....	60
第 2 節 企業年金制度 .....	63
1. 現況 .....	65
2. 企業年金의 特徵 .....	71
第 3 節 中小企業의 退職金制度 .....	74
1. 中小企業退職金共濟制度 .....	75
2. 中小企業의 退職金制度의 特徵 .....	77
第 4 節 退職金의 支給實態 .....	79
第 6 章 退職金制度의 改善 - 合理化方案의 摸索 .....	85
第 1 節 退職金制度를 둘러싼 環境的 變化 .....	85
1. 高齡社會의 도래 .....	85
2. 停年延長과 賃金制度의 재검토 .....	86
3. 生活의 變化와 企業福祉의 再考 .....	88
第 2 節 退職金制度의 改善實態 .....	90
1. 退職一時金制度의 合理化方案 .....	92
2. 年金化를 통한 合理化方案 .....	97
第 7 章 日本 退職金制度의 課題와 韓國에서의 示唆點 .....	102
第 1 節 公的年金制度의 現況 .....	102
1. 1985年 改正 .....	104
2. 1994年 改正 .....	107
第 2 節 退職金制度의 懸案과 課題 .....	112
第 3 節 韓國에서의 示唆點 .....	115
附    錄 .....	12

I. 퇴직연금(기업연금)규정 예 .....	120
제 1 장 總 則 .....	120
제 2 장 給 付 .....	120
제 3 장 制度의 運營 .....	125
제 4 장 雜 則 .....	127
II. 공적연금제도의 개요 .....	12
제 1장 厚生年金保險 .....	
제 2장 國民연금 .....	
參 考 文 獻 .....	132

## 표 목 차

<표 1-1> 退職手當規定에 있어 事業主의 自由裁量에 관한 조사 .....	13
<표 1-2> 同盟罷業, 工場閉鎖 요구사항 건수 .....	14
<표 1-3> 退職手當規定(慣行)을 갖는 공장비율(%) .....	16
<표 1-4> 「退職積立金 및 退職手當法」의 주요내용 .....	18
<표 1-5> 「勞働者年金保險」의 주요내용 .....	21
<표 2-1> 解雇, 退職金制度에 관한 爭議發生件數 .....	25
<표 2-2> 戰後 退職金制度의 設置年度 .....	26
<표 2-3> 退職金制度가 勞働協約에 의한 기업의 비율(%) .....	26
<표 2-4> 退職金 受給資格, 勤續年數 (%) .....	31
<표 2-5> 退職金算定基礎額 (%) .....	32
<표 2-6> 定期給與에 차지하는 退職金算定基礎額의 비율(제조업) .....	33

<표 2-7> 退職金 支給 月數(現業勞働者)(月數) .....	34
<표 3-1> 日本의 年金制度 .....	35
<표 3-2> 주요 대기업의 自社年金의 支給내용 .....	40
<표 3-3> 自社年金의 受給資格과 給付期間(1959年 현재) .....	40
<표 3-4> 自社年金의  선택에 의한 一時金支拂의 有無(1956년) .....	41
<표 3-5> 1965年 厚生年金保險法(一萬円年金)의 주요 개정내용 .....	50
<표 3-6> 適格年金과 調整年金의 비교 .....	58
<표 4-1> 退職金制度의 實施狀況(%) .....	60
<표 4-2> 退職一時金制度의 支拂準備形態(%) .....	61
<표 4-3> 退職一時金の 保全措置의 有無 (%) .....	62
<표 4-4> 退職一時金の 算定基礎額 (%) .....	63
<표 4-5> 기업연금제도의 種別구성 (%) .....	64
<표 4-6> 年金財源 調達方法 .....	66
<표 4-7> 適格年金의 釀出制 (%) .....	67
<표 4-8> 支拂準備形態別 企業年金의 受給資格 (%) .....	68
<표 4-9> 適格年金의 受給資格(年齡과 勤續年數가 조건인 경우) .....	69
<표 4-10> 適格年金의 支給期間 .....	69
<표 4-11> 一時金選擇의 有無 .....	70
<표 4-12> 退職年金 受給資格者 有無(%) .....	71
<표 4-13> 退職年金의 支給方法 (%) .....	71
<표 4-14> 企業年金의 採用理由 (복수회답) (%) .....	74
<표 4-15> 退職一時金の 支拂準備形態(%) .....	78
<표 4-16> 退職一時金の 保全措置의 有無 .....	78
<표 4-17> 企業年金의 支拂準備形態(%) .....	79
<표 4-18> 標準者退職金の 支給額 및 支給月收 .....	81
<표 4-19> 勤續年數別 退職金(全産業,會社事情, 男子) .....	82
<표 4-20> 勤續年數別로 본 退職金の 學力間格差(全産業,會社事情) .....	82
<표 4-21> 會社事情 退職金에 대한 自己事情 退職金の 비율(全産業,男子) .....	82
<표 4-22> 대기업과 중소기업간의 모델퇴직금의 비교(대졸, 남자) .....	83
<표 4-23> 停年退職者の 退職金 支給實態 (男子) .....	84
<표 5-1> 人口推移의 展望 .....	86
<표 5-2> 一律停年制의 停年年齡別企業數의 비율(%) .....	87
<표 5-3> 賃金水準의 추이 .....	87
<표 5-4> 65세이상 노인세대의 구성비율(%) .....	88
<표 5-5> 福利厚生施策에 대한 従業員과 회사의 의식 .....	89
<표 5-6> 퇴직금제도의 변경동기(%) .....	91
<표 5-7> 퇴직금제도의 변경 내용 .....	91
<표 5-8> 후지테레비의 퇴직금 .....	95
<표 5-9> 早期退職優待制度의 實施狀況 .....	96
<표 5-10> 早期退職優待制度의 優待內容 .....	97
<표 5-11> 退職一時金에서 稅制適格年金에의 移行形態(%) .....	98
<표 5-12> 一律停年制의 停年年齡別企業數의 비율(%) .....	101
<표 5-13> 퇴직금제도의 변경동기 .....	102
<표 6-1> 公的年金(老齡年金) 受給者 및 平均年金月額(94年 3月末현재) .....	112
<표 6-2> 厚生年金基金의 運用利率(%) .....	113
<별표 1> 퇴직연금 및 유족연금 지급율·지급액(丹) .....	129
<별표 2> 順延 乘率 .....	130
<별표 3> 선택일시금계산을 위한 現価率 .....	131

## 그림 목 차

<그림 3-1> 適格年金의 構造 .....	44
<그림 3-2> 調整의 構造 .....	51
<그림 3-3> 厚生年金基金의 給付形態 .....	54
<그림 4-1> 「中小企業退職金共制制度」의  구조 .....	75
<그림 6-1> 日本의 公的年金體系 .....	103
<그림 6-2> 高齡者世帶의 소득종류별 구성비 추이(% , 円) .....	104
<그림 6-3> 公的年金의 再編成 .....	106
<그림 6-4> 厚生年金의 給付構造와 標準年金額 .....	107
<그림 6-5> 제도성숙시 標準的인 厚生年金額(月額) .....	111

## 第 1 章 研究目的과 範圍

## 第 1 節 研究目的

퇴직금제도는 私的인 기업복지제도로 일반적으로는 고용관계가 종료된 경우 노동계약에 의해 사용자로부터 지급되는 金錢給付이며, 그 명칭은 退職手當, 慰勞金, 企業年金, 退職年金 등 국가와 시대에 따라 다르다. 지급형태별로는 年金과 一時金이 있으며, 歐美에서는 연금의 형태가 보편적이거나 우리나라와 일본의 경우는 一時金의 형태로 발전되어 왔다.

퇴직금제도는 노동력확보와 정착, 노사관계의 향상, 정년고령자의 원활한 퇴직 등 개별기업의 노무관리적기능이 주요기능이나, 퇴직후의 소득보장이 라는 점에서 부수적으로 노령연금과 실업보험의 기능도 갖고있으며, 따라서 퇴직금제도도 이들 제도와 상호관련하면서 발달되어 왔음을 볼 수 있다.

우리나라의 퇴직금제도는 1961년 「勤勞基準法」의 개정으로 법적으로 강제화된 이래 오늘에 이르고 있으며, 그동안 노령연금과 실업보험이 실시 되지못하던 상황에서 그 역할을 부분적으로 대행하면서 발달해왔다. 그러나 최근 「國民年金」의 실시와 「雇用保險」의 도입으로 법정화된 퇴직금제도의 존속여부가 문제화되기 시작하였고 法定退職金の 任意化 방안과 企業

年金化 방안이 모색되고 있다. 그러나, 우리나라만의 독특한 상황을 배경으로 근로자보호정책의 하나로 실시되어온 법정퇴직금제도의 개선방안은 노사간은 물론 각계의 이해와 관련하여 상당히 어려운 과제가 되고 있다.

이러한 상황에서 우리나라에 도입되었고 우리나라와 마찬가지로 일시금제도였던 일본의 퇴직금제도에 관한 연구는 우리나라 퇴직금제도의 개선방안을 모색하는데 많은 참고자료가 될 것이다. 즉, 일본의 퇴직금제도가 역사적으로 어떻게 발달해왔으며, 공적연금과 어떤 조정관계를 형성하였고 어떻게 기업연금화 되었는가, 그리고 현재의 퇴직금제도의 구조적 특징과 문제점등에 관한 면밀한 연구는 앞으로 우리나라의 퇴직금제도의 발전방향을 모색하는데 중요한 경험적자료가 될 것이다.

## 第 2 節 研究範圍

일찍부터 一時金を 중심으로 발달해온 일본의 경우 퇴직금은 통상 退職一時金を 가리키며, 일본의 고용관행이었던 終身雇用과 年功序列賃金制度와 함께 발달해온 일본의 독자적인 제도로 설명되고 있다. 이러한 일본의 일시금중심의 퇴직금제도는 고도성장기를 거치면서 연금의 형태로 전환되었고 공적연금을 보완하여 퇴직후의 생활보장에 중요한 역할을 하는 제도로 정착되고 있는데, 이러한 일본의 퇴직금제도의 역사적 발달과정과 현황을 다음과 같이 나누어 분석하고자 한다.

第1章에서는 일본의 퇴직금제도의 역사적 기원과 발달과정을 고찰한다. 일본의 퇴직금제도가 자본주의 발달과정에서 어떻게 발달되어왔으며 어떤 역할을 수행해 왔는가에 대한 고찰은 일본 퇴직금의 본질을 이해하는데 필수적이라고 할 수 있다. 특히 기업의 임의적인 퇴직금제도가 우리나라처럼 법으로 규정되었던 시기가 있었는데, 그것이 1936년의 「退職積立金 및 退職手當法」의 시기이며, 이 법의 성립과정과, 일본의 최초의 공적연금인 「労働者年金保險法(厚生年金)」이 탄생되면서 이법이 폐지되는 과정을 고찰한다.

第2章에서는 전후 급속히 보급되어 현재의 퇴직금제도의 기본구조를 형성하는 제2차대전직후의 일본의 퇴직금제도를 대상으로 한다. 특히 이시기는 퇴직금을 둘러싼 노사분쟁속에서 퇴직금의 성격에대한 노사의 입장이 뚜렷해지는 것이 특징인데, 이러한 퇴직금제도에대한 노사의 견해를 고찰하고, 이시기에 정착되는 퇴직금제도의 특성을 살펴본다.

第3章에서는 一時金제도였던 일본의 퇴직금제도가 年金化되는 과정을 중심으로 고찰한다. 초기 대기업을 중심으로 기업연금(自社年金)이 도입되는 과정과 기업연금에 대한 세제우대조치가 이루어지는 「税制適格年金」의 성립과정과 내용을 고찰한다. 특히, 공적연금과 퇴직금의 조정문제는 우리나라에서도 큰 문제로 부각되었고 앞으로도 해결해 나가야 할 과제인데, 기업연금과 후생연금과의 조정을 이룬, 소위 調整年金이라고 불리우는 일본의 「厚生年金基金」의 성립과정과 내용을 고찰한다.

第4章에서는 이렇게 발달되어온 일본의 퇴직금제도의 현황을 고찰한다. 아직도 80%이상의 기업이 실시하고있는 退職一時金制度和, 점차 증가하고

있는 企業年金의 구조적 특징과 실태를 파악하고 특히 중소기업 퇴직금제도를 구별하여 그 특징을 살펴본다.

第5章에서는 고령화사회와 저성장이라는 경제, 사회적 제상황하에 퇴직금의 자금부담을 합리화하기 위한 방안이 기업에서 다각적으로 모색되고 있는데 그 현황을 살펴본다. 특히 일시금제도의 산정방식등의 변화와 연금화 방안 등의 동향을 사례를 통해 고찰해 본다.

第6章에서는 일본 퇴직금제도의 현안과 과제를 전망한다. 특히 퇴직금제도는 공적연금과 관련하여 파악하지 않으면 안되며, 따라서 일본의 피용자연금인 「厚生年金保險」의 현황과 특성을 살펴보고, 이에 비추어 일본 퇴직금제도의 과제를 전망한다. 특히 일본의 기업연금은 현재 그 구조적 위기에 처해있는데 그 문제상황을 확인하고 일본 퇴직금제도의 과제를 전망해 본다. 그리고 끝으로 우리나라 퇴직금제도의 개선을 위해 일본 퇴직금제도의 연구에서 참고해야할 점 등을 생각해 본다.

## 第 2 章 日本 退職金制度의 歷史

### 第 1 節 退職金制度의 起源과 發達

일본의 퇴직금제도의 기원은 일반적으로 봉건적인 신분관계를 기본으로 하는 「노랜와께의れん分け」<sup>1)</sup>에 기원을 두는 것이 일반적이며, 「三井家憲, 1722年」의 예가 대표적이라고 할 수 있다.<sup>2)</sup>

三井家憲에는 「使用人에게는 慈悲의 마음으로 접대하고, 사용인의 凶吉에 대해서는 그 비용을 적립금 가운데서 지출하고, 사용인의 退職手當과 褒賞金도 적립금에서 지출하지않으면 안된다.」라고 하고있다. 이는 봉건시대의 신분적 고용관계를 기초로하는 恩惠的, 功勞報償的인 것으로서 재벌계 대기업을 중심으로 퇴직금제도가 형성되었음을 보여준다.

그러나, 현재의 퇴직금제도는 자본주의 발달과정에서 생성된 것으로 자본주의 발달 초기에는 주로 노동이동의 방지책으로 보급되었다. 즉, 급격한 산업발달과정에서 일본은 노동력부족의 문제를 크게 겪게되고, 직공이동이 빈번하였는데 특히 청일전쟁후에 급격히 성장한 新工場에서는 숙련공의 쟁탈이 급증하였다.<sup>3)</sup> 따라서 노동이동의 방지책으로서 사용자는 매년 정기적

1) 오랜기간동안 충실하게 일해왔던 점원에게 주인이 같은 이름의 점포를 내어주고 내보내던 관행

2) 黒住章 『停年制,退職金,退職年金』, 労働旬報社, 1966年, P.263-290.

3) 당시의 노동사정의 실태는 勞務務省의 『職工事情』에서 볼 수 있다. 大河内一男解説 『職工事情』, 光生館, 1971年.

한 예로서 紡績業 甲社の 職工出入事項(明治33年)을 보면, 前年度 재적인원이 1,246人, 고용인1,538人, 해고2,162人 (정당해고815人, 도망828人, 사고394人, 질병귀가118人, 사망7人)으로 年度末 在籍이 622人이다.

으로 고용계약을 요구하는 한편, 의무저축, 적립금 등의 「强制貯蓄」을 실시하였다. 그리고, 滿期까지의 근속을 장려하기 위해 고용주도 그것과 동일한 액수를 적립하여 만기시 강제저축금과 함께 지급하거나, 또는 賞與金(만기금, 근속장려금등)으로 일시금을 지급하였다. 이 강제저축은 사용자의 승인에 의해 퇴직하는 경우만이 지불되는 것으로 후에 노동자각출의 퇴직금제도 및 퇴직사유별 지급의 원형이 되었다고도 할 수 있다. 즉, 이 시기 일본의 퇴직금제도는 주로 노동력의 정착을 위한 足留策의 역할을 하였다.

그러나, 이러한 강제저축은 노동자의 이동방지에는 별로 효과를 보지 못한 채 오히려 노동자의 권리의식을 높였고, 1897년 「勞動組合期成會」의 결성 등 근대적 노동운동이 전개되는 가운데 강제저축을 둘러싼 노동쟁의가 빈번하게 발생되었다. 따라서 사용자측은 「勞働力の 定着」, 「勞働運動의 緩和」 등의 노무관리책으로서 기업복지제도를 확충하기 시작하였고 퇴직금은 기업복지제도의 하나로 재편성하게 되었다.

한편 일부의 대기업에서는 企業内共濟組合이 설립되어 노사각출에 의한 해고수당 및 퇴직금부를 실시하였다. 대표적으로는 三菱조선소의 「職業救護法」은 노사공동각출에 의한 기금을 설립하여 「업무외의 부상, 질병, 사망, 은퇴, 해고 등의 수당」을 지급하였다. 그러나, 이 시기 이와같은 퇴직금제도는 아직 일부의 대기업에 한정된 것이었으며 특히 職員을 중심으로 한 것이 특징이었다.<sup>4)</sup>

이와 같이 노동이동 방지, 노동쟁의 방지 등을 위해 대기업을 중심으로 생성된 일본의 퇴직금제도는 제1차대전후의 불황을 배경으로 일반적으로 정착하게 된다. 즉, 실업증가와 함께 그에 대한 해고반대, 실업반대를 둘러싼 노동운동이 증가하는 가운데, 퇴직금제도는 「解雇手當」, 「退職手當」의 형태로서 크게 보급되었다. 따라서 이 시기에 보급된 퇴직금제도는 일본의 전형으로서 말해지는 全額使用者負擔의 一時金形態이며, 그 성격은 이전과 다름없이 보상적, 은혜적인 면이 강했고, 특히 고용주의 自由裁量性이 많은 점이 특징이었다<sup>5)</sup><표1-1>.

<표 1-1> 退職手當規定에 있어 事業主의 自由裁量에 관한 조사

퇴직사유	조사건수	확정적, 의무적	자유재량
업무상 해고	267(100%)	198(74.2%)	69(25.8%)
업무외 질병등	133(100)	4( 3.0)	129(97.0)
정년	124(100)	69(55.6)	55(44.4)
자기사정	194(100)	16( 8.3)	178(91.7)

자료:社會局調査(1933年)

이와같은 임의적인 퇴직금제도는 昭和恐慌때에 대량실업의 발생, 그리고 퇴직, 해고수당의 설치 및 증액을 요구하는 노동쟁의가 증가하는 가운데 1936年 「退職積立金 및 退職手當法」의 제정에 의해 강제화되고, 따라서, 그 성격도 점차 변화하게 된다.

## 第 2 節 「退職積立金 및 退職手當法(1936年)」의 成立

4) 上掲書,P.269-279.

5) 藤林敬三編, 『退職金と年金制度』ダイヤモンド,1956年.P.31.

## 1. 成立背景

기업의 관행이던 퇴직금제도가 국가의 사회정책으로 처음 거론된 것은 제1차대전후 당시 사회문제를 조사하기 위해 설치된 「救濟事業調査會」의 답신에서다. 內務大臣은 1918년 12월 당면한 실업문제와 노동운동에 대해 調査會에 자문을 구했으며, 調査會는 실업대책으로서 「職業紹介所 設置」, 「歸農政策」, 「土木救濟事業」을 제안하면서, 사업주에게는 해고시 일정기간의 解雇豫告와 解雇手當을 지급할 것과 평소에 해고수당 준비금을 축적할 것을 권고하였다.<sup>6)</sup>

또한, 1920년 최초의 메이데이 직후 조직된 「勞動組合同盟會」는 「失業에 관한 建議」를 제출하여 실업방지 및 구제에 관한 요구로서 노동보험법의 제정 등 사회정책을 요구하는 한편, 해고조건으로서 1個月 이전에 예고 없이 해고할 경우 90日分の 해고수당을 지급할 것을 구체적으로 요구하였다.

이에 대해 정부는 1922년 工場法施行令을 개정(1926년 실시)하여 解雇豫告와 解雇手當을 규정하였다. 즉, 공장주가 직공을 해고할 경우 적어도 14日 전에 예고하던가 혹은 예고에 대신하여 최소 14日分の 책임에 해당하는 수당을 지급해야 한다고 규정하였다. 14日分の 해고수당은 실업자의 생활보장이라는 면에서는 부족했지만 법에 의해 지금까지 慈惠物이었던 것이 노동자의 權利로서 인식되게 되었다는데 의의가 있다. 또한 이는 해고수당과 퇴직금을 둘러싼 노동운동에 일층 박차를 가하였고 「失業保險法」의 요구운동으로 전개되게 되었다.

그러나 이 시기 정부가 취한 조치는 調査會가 제안한 「職業紹介所 設置(1921년)」, 「歸農政策」, 「土木救濟事業」이 전부였고 실업자에게 금품을 제공하는 것은 懶怠를 조장하는 것으로서 실업보험은 거부되었다.<sup>7)</sup>

한편, 昭和대공황하에 산업합리화와 기업정비에 의한 대량의 인원정리는 실업자를 급증시켰고, 이에 대한 해고반대, 해고수당증액, 퇴직수당확립을 요구하는 노동쟁의가 더욱 빈번하게 발생되었다<표1-2>.

<표 1-2>同盟罷業,工場閉鎖 요구사항 건수

연 도	노동쟁의 총수	해고, 퇴직수당의 확립 또는 증액요구	비율(%)
1927	383件	28件	7.3
1928	396	40	10.0
1929	576	64	11.1
1930	907	127	14.0
1931	998	81	8.1
1932	893	53	5.9

자료:內務省社會局 『退職積立金及退職手當法案要綱及資料』 1936年.P.88.

또한 실업보험의 재정요구도 당시 노동조합의 대회에서 거론되지 않은 적이 없을 정도였다. 이러한 상황에서 1930년 4월 日本大衆党은 第58回 議會에서 국가와 사용자가 부담하는 「失業手當法」을 제출하였다. 그러나, 정부는 이 법안을 거부하였고 이를 대신하여 노동자, 사용자, 국가의 3者が 보험료를 부담하는 「強制失業保險制度」를 입안하였으나, 공황과 재정적 위기하에 그대로 유산되어버렸다.

6) 大原社會問題研究所 『日本勞動年鑑』, 大正9年度版, P.227-228.

7) 「失業勞動者에 대한 內務대신의 성명(1925年)」, 風早八十二, 「日本社會政策史」, 日本評論社, 1937年, P.308.

이와같이 당시 실업보험은 정부에 의해 계속 거부되었지만, 그 필요성은 점차 인식되게 되었다. 1927년 人口食糧問題調査會는 「勞動需給調節에 관한 方策」이란 答申에서 해고수당의 지급관행 및 실업예고 적립금의 설정을 장려하였고, 이와함께 적당한 감독 및 조성의 방법을 강구할 것을 주장하였으며 그 보급을 위해 정부개입과 조성을 요구하였다. 그리고, 이 답신에 근거하여 내각에 설치된 社會政策審議會도 諮問 第1号(1929年)의 第7項에서 「自國에 맞는 실업보험제도」에 관한 조사를 할 것을 주장하였다. 즉 일본적 실업보험은 일본적 노사관계를 바탕으로 해야한다는 주장이었다.<sup>8)</sup>

1934년 6월, ILO 제18회 총회에서 「실업보험 및 각종 실업자 부조방법에 관한 조약 및 권고」가 채택되어 실업보험의 실시를 강력히 촉구하였지만, 이에 대해 全産聯은 「일본에서는 일본 특유의 퇴직금제도가 있으므로 실업보험은 필요없다」고 강력히 반대하였다. 그러나 정부는 실업대책으로서 실업보험은 거부하였으나 일본적인 실업보험제도로써 기업의 임의적인 해고수당, 퇴직수당제도를 법제화하는 방향을 추진하였다.<sup>9)</sup>

## 2. 成立과 意義

1932년 社會局에 설치된 「失業對策委員會」는 특별위원회를 설치하여 실업노동자의 구제방법에 대해 심의를 하였다. 구제방법은 긴급과 긴급이외의 것으로 구분하여 심의하였고 특히 실업보험이나 해고수당등의 금전적 방법은 特別小委員會를 설치하여 검토에 들어갔다. 그 결과 실업보험은 사회 각방면에 미치는 영향을 고려하여 충분한 검토가 필요하다고 보류하였고 해고수당도 현실적으로 난점이 많다고 결론, 사업주에 의한 해고나 자기사정의 퇴직의 경우에도 지급가능한 퇴직수당제도를 법제화하기로 하였고, 1935년 6월 法案要綱을 작성하였다.<sup>10)</sup>

실제로 이 법의 성립을 촉진한 것은 臨時工의 문제였다. 만주사변이후 군수공업의 확장과 함께 급격히 증가한 臨時工의 수는 1935년에 30万人에 달하였다. 그러나, 군수경기에 의한 호황에도 불구하고 그들은 本工과는 달리 노동조건은 열악하였을 뿐만아니라, 「일본의 독특한 福利施設로서 그동안 자랑해온 解雇,退職手當制度는 臨時工의 일각에서 붕괴될 운명이었다」라는 상황이었다. 따라서, 노동자보호의 견지에서 또한 수년후에 닦쳐올 불황에 대한 실업대책의 견지에서 퇴직수당제도의 법제화의 필요성이 지적되었다. 특히, 社會局의 조사에 의하면, 해고,퇴직수당의 지급은 소규모 공장의 경우 일부에 지나지않았고 보급의 촉진을 위해서도 법으로 강제화할 필요가 있었다<표1-3>. 또한 당시 해고,퇴직수당제도는 고용주의 자유재량성이 많아 쟁의발생의 소지가 많으므로 지급조건 및 금액을 명확히 해야할 필요성이 있었고, 이 외에도 해고, 퇴직수당의 재원확보를 위한 적립제도의 필요성 등이 지적되었다.<sup>11)</sup>

<표 1-3> 退職手當規定(慣行)을 갖는 공장비율(%)

8) 內藤剛邦 「退職積立金及退職手當法成立史論」, 『立教經濟學研究』, (12券4号), 1959年.

9) 後藤清 『退職積立金及退職手當法論』, 有斐閣, 1937年.

10) 勞動省編 『勞動行政史』 第一卷, 1961年, P.310.

11) 後藤清(1937), P.85.

규모별	10-30	30-50	50-100	100人 이상
규정 있음	8	7	15	36
관행	10	11	13	17

자료:社會局 勞働部調査(總工場數 30,592個所), 1935年

小委員會의 要綱이 공개되자 기업측의 맹렬한 반대가 일어났다. 全産聯은 陳情書(1935.7)를 제출하여, 「산업계의 관행인 퇴직수당은 노동자의 근속에 대한 사업주의 慰勞 내지 感謝의 표징으로서 사업주가 근로에 대하여 임금과 기타 급부에 참가하여 증여하는 것이며, 사업주가 당연히 부담하는 보수의 일종으로 보아서는 안된다.」라고 하여 법적인 강제는 퇴직금의 본질과 맞지 않으며, 중소기업에 과중한 부담을 주는 결과를 초래하는 것으로 비약적인 혁명입법이라고 하여 전면적인 반대운동을 전개하였다. 또한, 東京鐵工機械同業組合도 陳情書를 제출하여 「이 법은 종업원에게 권리를 주어 경영자를 협박하는 것으로 중소기업을 타도하는 결과를 가져온다」고 반대하였다. 즉 기업측의 반대는 무엇보다도 법적강제는 퇴직수당의 은혜적인 성격을 약하게하여 主從的인 노사관계를 붕괴시키고, 노동조합의 힘을 강화시킨다는 것이었다.<sup>12)</sup>

기업측의 강력한 반대에 의해 다시 小委員會는 수정안을 작성, 동년 12월에 적용범위를 10人에서 30人 이상으로 제한하는 등의 수정을 가하여 요강을 결정하였다. 수정에도 불구하고 자본가의 반대는 완하되지 않았으나 그 이후의 정치적 격동(2.26事件), 內務省의 설득 등 우여곡절을 거치면서 결국 국회에 상정되었고 적용대상이 50人 이상으로 수정되면서 「退職積立金 및 退職手當法」은 성립을 보게 되었다.

이 법은 6個月 이상 계속해서 노동자를 사용하는 사용자에게 노동자의 임금에서 2/100 을 공제하여 「退職積立金」으로 적립하는 동시에 「退職手當」으로서 임금의 2/100 이상을 적립하여 해고, 퇴직, 사망시에 지급하도록 하였다<표1-4참조>. 이 법은 퇴직적립금을 위해 노동자도 적립하는 勞使共同齎出制를 채택하고 있는 점과 수익률이 높은 기업의 경우는 사용자에게 통상 이상의 각출을 요구하여 노동자가 사업의 이익에 대한 관심을 갖도록하여 노사협력을 도모한 점이 특징이다. 또한 퇴직사유별로 수당의 차이를 두었는데 이점은 당시의 관행이었으나 그 지급조건, 내용을 구체적으로 법에 명시함으로써 사용자의 자유재량의 여지는 크게 제한되었다.<sup>13)</sup>

이와같이 이 법은 당시 관행이었던 퇴직금제도를 법제화한 것으로 실업대책의 일환으로서 성립하였다. 그러나, 이 법의 대상이 50人 이상의 사업소로 축소됨으로써 당시 실업불안이 더욱 크다고 할 수 있는 영세기업의 보호를 배제시켰고, 따라서, 소극적인 실업대책으로서 단순히 기존의 관행을 강제화한 것에 지나지 않았다는 비판도 받았다.

그러나, 법제화에 의해 지금까지의 임의적, 은혜적인 퇴직금제도가 사용자에게는 의무적인 것으로 노동자에게는 권리적인 급부로 전환하게 되었는데 의의가 있으며, 특히, 기업의 복리제도가 실업보험을 대신하여 성립한 것은 일본의 사회보장이 기업복지와 밀접한 관계를 맺으면서 전개되는 일본적 특징을 보여준다고 할 수 있다.<sup>14)</sup>

12) 內務省社會局勞働部, 『退職積立金及退職手當法案要綱及資料』1936年.

13) 內務省社會局勞働部(1936).

14) 법성립과 관련 내용은 李海英 「日本と韓國における公的年金制度成立科程の比較研

<표 1-4> 「退職積立金 및 退職手當法」의 주요내용

- 
- 1)適用事業: 공장법 및 광업법의 적용을 받는 상시 50인 이상의 노동자를 사용하는 사업소
- 2)適用對象: 6개월 이상 고용자, 6개월 이내나 일용고용의 경우는 6개월을 넘어 계속 고용되는 자, 계절적 사업의 경우는 1년이상 계속 고용되는 자.
- 3)退職積立金: 사업주는 노동자 임금의 2/100에 상당하는 금액을 각노동자를 대신하여 그 명의로 적립후 퇴직시에 지불한다.
- 4)退職手當: 普通手當:임금의 2/100(사업의 성적여하에 의해 5/100 까지)로, 자기사정에 의한 퇴직의 경우 근속3년 미만은 지급하지 않아도 되며, 근속 3년 이상은 보통수당 금액의 반까지 감액할 수 있다.  
特別手當: 회사사정에 의한 해고의 경우 근속 1년 이상 3년 미만은 표준 임금의 20일분, 근속 3년 이상은 35일분의 특별수당이 가산된다.
- 5) 퇴직수당지급을 위해 사용자는 퇴직수당적립금 및 준비적립금을 설정한다. 그 적립금은 우편저금, 은행예금, 금전신탁, 등록공채의 방법에 의해 관리한다.
- 

자료:赤松小寅『退職積立金及退職手當法令解説』協調會,1937年에서 정리

### 第 3 節 公的年金의 誕生과 「退職積立金 및 退職手當法」의 廢止

#### 1. 「勞働者年金保險法(1941年)」의 誕生

1937년 개시된 中日전쟁에 의해 일본 경제는 본격적인 戰時體制로 돌입하였고 10월에는 企劃院이 발족되어 전시경제정책의 참모본부적 역할을 담당하게 되었으며, 1938년에는 「國歌總動員法」의 실시에 의해 전쟁수행을 위한 國家總動員體系가 완성되었다.

전시체제는 경제통제뿐만아니라 적극적인 노동통제를 요구하였고 특히 군수산업 확대에 따른 노동력의 부족은 중요한 사회문제로 대두되었으며, 이에 정부는 노동통제를 위한 많은 勅令과 여러차례에 걸친 「國民徵用令」의 개정에 의해 전국민을 군사노동에 동원하는 적극적인 노동정책을 추진하였다. 뿐만아니라 모든 노동조합을 해체하고 그 대신에 「産業報國會」운동을 추진하여 시국의 요청에 응하는 「生産力增強」운동을 전개하였다<sup>15)</sup>.

이러한 노동정책하에 사회보험과 그 관련제도도 전쟁수행을 위해 신설, 개정되게 되었고 따라서 이 시기에 일련의 발전을 보게 된다. 1938년 1월 厚生省이 설립되고 7월에는 군부의 강력한 요청에 의해 「國民健康保險法」이 성립, 1939년에는 「職員健康保險法」과 우수한 선원을 장기간 안심하고 근무케하기 위한 「船員保險法」이 제정되었다. 특히 선원보험은 질병,부상,노령,폐질,탈퇴 등을 포함하고 있는 종합적 보험으로서 처음으로 연금보험을 포함한 획기적인 보험이었다. 이와같이 생산력의 확충, 국민생활의 안정

---

究」 나고야대학 박사논문(1992年)참조.

15) 中村降英『昭和經濟史』岩波書店,1986年,P.105-124.

荒又重雄,中原弘二『社會政策』有斐閣,1985年,160-163.

이란 목표하에 제제도가 정비되는 가운데 일반노동자를 대상으로하는 최초의 공적연금인 「勞働者年金保險法」이 탄생된다.<sup>16)</sup>

1939년 11월 勞務管理調査委員會는 「노동자의 생활을 견실화함과 동시에 불안을 제거하는 목적을 가지고 양로, 폐질 및 사망에 대한 연금제도를 실시」할 것을 제안하였고 「노동력부족 현상에 따른 작업능력증진방책」에 대한 자문에 대해서도 연금제도의 수립을 권고하였다. 뿐만아니라, 閣議에서는 通貨回收策의 일환으로서 연금제도의 정리 강화의 요청이 있었고, 「勞動力確保와 培養」을 목적으로하는 노동자연금보험의 제정을 촉구하는 건의문도 제출되었다.

이와 같은 연금제도 수립요구의 증가를 배경으로 保險院에서는 연금제도의 입안작업이 활발히 추진되게 되었고 同年 9월 最終要綱案이 결정되었다.

한편, 「勞働者年金保險法」의 탄생은 사용자에게는 또하나의 부담증가를 의미하였으므로 사용자측의 강한 반대가 일어났다. 日本商工會議所는 「공장법, 광산법에서 퇴직수당법까지 독립적으로 제정되어 복잡한 상태이며, 인적, 물적 손실을 피하기 위해서는 각종 사회보험을 통합해야한다」는 건의서를 제출하였다. 保險院調査會의 審議에서도 특히, 「退職積立金 및 退職手當法」과의 조정문제는 큰 쟁점이 되었다. 즉, 퇴직의 경우 근속기간에 따라 퇴직수당을 지급하는 제도와, 노동자의 장기근속에 대해 노령연금을 지급하는 노동자연금보험은 유사하며, 특히, 연금자격 상실의 경우 받는 「脫退手當」은 일시금으로서 「退職手當」과 더욱 유사하며, 부담경감을 위해서도 노동자연금보험에 흡수해야한다는 의견이 주장되었다.

이에반하여, 「退職積立金 및 退職手當法」은 관행적인 퇴직금제도를 실업대책의 일환으로서 법제화한 것이며, 보험이라는 방법에 의해 노동자의 노후 또는 유족의 생활을 보장하는 「勞働者年金保險」과는 본질적으로 다른 것이다. 특히, 연금보험의 「脫退手當」은 3년이상의 피보험자가 사망 혹은 자격을 상실한 경우 일년후에 지급되는 것으로 실업에는 별로 도움이 안되며, 수당의 조정이 오히려 노무관리에 악영향을 준다는 의견이 강력히 주장되었다. 결국, 이 시기 「退職手當金」은 그 노무관리상의 역할과 실업대책의 효과를 중시하는 관점에서 장래의 실업보험제도가 입안될때까지 존속하도록 하였고, 단지, 노동자의 임금에서 일부를 노동자의 명의로 적립하여 퇴직사유와 관계없이 지급하는 강제저축적 성격을 갖는 「退職積立金」만을 임의화하였다.

1941년 第76回 帝國議會에서 성립된 일본의 최초의 공적연금인 「勞働者年金保險法」의 내용과 특성을 개략하면 다음과 같다<표1-5>.

被保險者는 10人以上 사업소의 남자육체노동자만을 강제적용하였고, 保險事故는 노령, 폐질, 사망, 탈퇴를 원인으로 하였다. 노령연금은 20년의 자격기간을 필요로 하였고, 연금액은 평균표준보수년액의 25%(20년 이상은 1년에 1/100씩 가산)로 소득비례였다. 3년이상 20년미만의 피보험자가 자격을 상실했을 경우에는 일년후에 기간에 대응하여 脫退手當金を 지급하도록 하였다. 이는 解約還付金과 같은 것으로 당시 외국에서 예를 찾아볼 수 없는 것이어서 調査會에서도 문제가 되었으나, 연금보험에 대한 인식이 아직 널

16) 당시 연금보험에 관한 내용은 左口卓 『日本社會保險制度史』 劉草書房, 1973年, 厚生省保險局 『厚生年金保險十五年史』, 1958年, 後藤清, 近藤文二 『勞働者年金保險法論』, 東洋書館, 1942年. 近藤文二 『社會保險』, 岩波書店, 1968年 참조

리 보급되지 않았고 급부자격이 20年이라고 하는 장기간을 요구하고 있으므로 중도탈퇴자를 구제하기 위한 의미에서 채택되었다.

財政은 積立方式으로 勞使折半의 보험료부담원칙을 채택하였고, 國庫負擔은 급부비의 10%로 이 보험이 장기보험으로 다액의 경비를 필요로하고 그것이 생산력 증강에 기여한다는 점에서 특별히 문제가 되지않았다.

<표 1-5> 「勞働者年金保險」의 주요내용

피보험자	상시 10人 이상의 종업원을 사용하는 공업, 광업 및 운수업 등(건강보험법 적용대상 사업소)에 사용되는 남자육체노동자만이 강제적용
보험사고	노령, 폐질, 사망, 탈퇴
노령연금	자격기간: 20年, 55歲부터 종신지급(광부는 자격기간 15年. 50歲부터) 연금액: 平均標準報酬年額의 25/100, 20년 이상은 1년마다 1/100씩 가산 (최고 50/100)
재원	노사절반의 각출료(일반 64/1000, 광부 80/1000) 국고부담: 급부비의 10%, (광부는 20%)

자료: 厚生省年金局 『厚生年金保險十五年史』 1958年.

이 법안에 대해 厚生大臣은 「노후 및 불로의 재해로 인한 질병의 불안을 일소하고 노동자로 하여금 걱정없이 전심전력으로 봉사케하기 위한 것이며, 勞働力の 保全增強, 生産力擴充에 크게 기여하는 것」이라고 법안취지를 설명하였고, 이 제도의 실시에 많은 노력을 기우렸던 川村局長도 이 제도가 급속히 필요했던 이유를 「勞働力の 培養確保」, 「戰時 국민생활 및 국민사상의 안정」 그리고, 「戰時 國家財政經濟의 원활한 수행」을 들고 있다. 특히, 경제적 효과로서 거액의 보험료수입에 의한 공채의 소화, 산업자금의 공급, 공공사업에 대한 투자 등 국가재정경제를 원활히 수행하고, 국민구매력을 흡수하는 등 저축적 기능을 강조하였다.<sup>17)</sup> 이렇게 일본의 최초의 공적연금인 「勞働者年金保險法」은 전시체제를 배경으로 생산력 확충, 노동력 보존증강, 그리고 저축적효과 등의 전시체제의 중요한 역할을 담당하면서 탄생되었다.

## 2. 「退職積立金 및 退職手當法」의 廢止

태평양전쟁 돌입 후 급격한 국가정세의 변모는 필연적으로 국내제도의 개혁을 요청하게 되었고 「勞働者年金保險法」도 전력증강의 일환으로서 재검토되어 1944년 「厚生年金保險法」으로 개정되게 되었다.

이 개정은 소위 「皇國勞働觀」이라는 사상하에 추진된 것이 특징이다. 즉 일본적 사회보험은 노동자보호라고 하는 독일의 사회보험의 관념을 탈피하고 노동자의 지위를 존중하는 것으로 恩惠가 아닌 恩典이며 노동자의 근로에 대한 국가의 감사표시이며 希望과 安心을 부여하여 노동자가 노동생활에 전력을 다하도록 하는 구조를 가져야만 한다는 것이다. 따라서 개정안은 명칭을 「厚生年金保險」으로 변경하고 대상을 직원, 여자 및 5人 이상의 사업소까지 확대하였고 보험금부의 충실, 광내부의 전시특례강화, 혼인수당금의 신설, 징집자와 입영자의 보험료면제, 업무상재해와 폐질에 대한 우대조치를 피하였다.

17) 厚生團 『厚生年金保險十年史』, 川村秀文 「勞働者年金保險の死命と皇國社會保險の將來」 『法律時報』 第13卷, 1940年.

한편, 이 개정에서는 「皇國勞動體制에 적응하는 社會保險體系의 確立」이라는 요구에 따라 전력증강을 목표로하여 각종 노동자입법의 정리통합이 일어나게 되었다. 즉 「工場法」, 「鑛山法」에 의한 사업주 단독책임의 부조가 「厚生年金保險」과 「健康保險」에 통합되었고, 「勞動者年金保險法」성립당시의 문제가 되었던 「退職積立金 및 退職手當法」도 「厚生年金保險法」에 흡수되는 형태로 폐지되게 된다.

특히, 1942년 「社會保險(短期給付)構成 基本要綱」이 제출, 질병보험의 통합에 관한 방침이 결정되어 健康保險의 개정과 職員健康保險의 폐지가 일어났으며, 그것은 제도통일의 과제를 더욱 촉진시켜 연금보험과 퇴직수당의 통합에도 박차를 가하였다. 그리하여 1944년 「厚生年金保險法」 개정시 「退職積立金 및 退職手當法」은 후생연금보험에 통합되어 완전히 폐지되게 되는데, 폐지의 이점으로는 1)행정사무의 간소화,능률화를 기대할 수 있고 2)사업주의 사무적 부담이 경감되어 생산증강에 기여할 수 있으며 3)사업주 및 노동자의 부담중복에 의한 불합리를 피하여 근로보호를 일원적으로 강화할 수 있다는 것이었다.

퇴직수당과 연금제도의 통합은 「退職積立金 및 退職手當法」의 적용을 받는 노동자를 전부 연금보험의 피보험자로 할 것과 사업주 부담이었던 퇴직수당을 대신하는 연금보험의 충실화를 필요로 하였다. 따라서 개정안은 수급대상을 직원과 여자도 포함한 5인이상으로 확대하였고 연금에 대한 근속가산금을 증액하였다. 특히 脫退手當의 경우 자격상실후 1年 경과후에 지급되는 조건을 6個月로 단축하였고, 勤續加算의 신설과 給付増額 등을 통해 퇴직수당이 갖고있던 퇴직금적 성격을 「脫退手當」에 부여하였다.<sup>18)</sup>

결국, 실업보험 대신 법제화된 퇴직금제도는 공적연금제도의 성립시 제도의 유사, 부담의 중복이라는 점에서 조정의 문제가 제기되었고 전력증강이라는 목표하에 각종제도가 정리통합되는 가운데 완전히 공적연금에 흡수되어 폐지되었다. 그 때에 퇴직수당의 성격이 후생연금에 부여됨으로써 공적연금이 기업의 퇴직금과 같은 노무관리적인 성격이 더욱 농후해졌다. 이 점은 일본의 공적연금제도와 기업의 퇴직금제도가 밀접한 관계를 맺는 출발점이 되었으며, 일본적 특징을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

### 第 3 章 戰後 退職金制度의 復活과 定着

#### 第 1 節 退職金制度의 普及

敗戰後 일본경제는 일거에 붕괴되었고 인플레이, 실업자증가, 국민생활의 궁핍등 경제 사회는 극히 혼란한 상태가 되었지만 占領軍에 의한 일련의 민주화 개혁과 경제부흥정책등에 의해 경제, 사회는 점차 재건되어 졌다. 특히 민주적인 노동정책하에 그 때까지 없었던 「勞動組合法」이 1945년 12월에 공포되어 노동3권이 보장되게 되었으며, 1946년에는 「勞動爭議調整法」, 1947년에는 「勞動基準法」이 성립되어 근대적인 노동조합운동의 기

18) 厚生省保險局(1958)

반이 형성되었다. 이러한 배경하에 노동조합은 급속히 조직되기 시작하여 1947년 6월에는 23,000조합, 560만명의 조합원으로 크게 증가하였고 노동자들은 스스로의 생활보호를 위한 조직적인 운동을 전개하기 시작하였다.<sup>19)</sup>

사회보장 분야도 마찬가지로 점령군에 의해 긴급대책적으로 제도가 창설, 재편되기 시작되었다. 1946년에 「生活保護法」이 창설되었고, 1947년 4월에는 「勞働者災害補償保險法」이, 그리고 12월에는 지금까지 거부되어 왔던 「失業保險法」이 전후에 발생한 대량의 실업자를 배경으로 제정되어 戰前의 건강보험, 연금보험과 함께 4대 사회보험체계를 형성하게 되었다. 이들 제도는 긴급대책으로 실시됨으로써 그 수준과 내용은 극히 제한된 것이었지만 戰時的 성격을 탈피하여 근대적인 사회보장으로 일보 전진했다는 점에서 의의가 있다.

한편, 戰後 점령군의 「民主化」 정책하에 급속히 조직된 勞組를 하나로 하는 기업내 노동조합은 終身僱傭과 그것에 부수하는 停年制의 확대, 그리고 정년후의 생활보장을 적극적으로 요구하기 시작하였다. 특히, 1948년 이후 현저해진 경영자측의 企業整備은 전시체제하에 증가된 과잉인원을 정리, 해고하기 시작하였고, 이에 대해 노동조합의 解雇反對, 退職金制度의 新設 내지 改正을 요구하는 쟁의가 대량으로 발생하였다<표2-1>.

<표 2-1> 解雇, 退職金制度에 관한 爭議發生件數

년 도	쟁의발생건수(件)	해고수당 및 퇴직금제도 확립 또는 증액요구	
1946	3,235	154件	4.8%
1948	1,977	158	8.0
1950	1,737	275	15.8
1952	1,593	188	11.8
1954	1,700	131	7.7

자료: 勞働省 「勞働統計年報」各年度

이렇게 해고반대, 퇴직금제도 도입 내지 개선을 요구하는 노동쟁의가 급증하는 가운데 일본의 퇴직금제도는 대기업을 중심으로 급속히 보급된다. <표2-2>에서 볼 수 있듯이 戰後 40年代 후반에서 50年代 전반이 각각 1/3로 戰後 10年 동안의 설치가 전체의 2/3에 이르고 있다. 이렇게 전후에 급속히 보급된 퇴직금제도는 1956년에는 30인 이상 사업소의 2/3가 설치되었고 소규모의 사업체도 과반수를 넘게되었다.<sup>20)</sup>

<표 2-2> 戰後 退職金制度의 設置年度

	계	제2차대전전	1945- 50년	1951- 52년	1953- 54년	1955년-56.9
사업소계	21,759	21.1%	34.5%	17.2%	14.8%	11.3%
500人이상	1,353	31.5	38.9	12.7	6.4	10.0
100-499人	6,353	23.3	36.7	16.4	13.6	9.0
30-99人	14,053	19.1	33.1	17.9	16.1	12.4

19) 荒又重雄, 中原弘二 『社會政策』, 1985年, P.166-176.

20) 山崎 清 『日本の退職金制度』 日本勞働協會, 1988年, P.46.

자료: 勞働省 「退職金制度調査」, 1956年(무회답 생략).

이 시기 다시 부활된 일본의 퇴직금제도는 勞働協約에 근거한 퇴직금제도가 급증한 점이 특징이다. 1947년 당시 500人 이상 기업에도 勞働協約에 의한 것은 3割 정도였으나 1951년에는 500人 이상 사업소의 7割, 100-499人 사업소 6割정도가 협약에 의하게되었다. 즉 戰後 수년동안 勞働協約 또는 協定에 의한 퇴직금제도가 급증함으로써 퇴직금의 은혜보상성이 약해지고 사후임금성이 강해졌으며 고용체계의 일환으로 정착하게 된다. 따라서, 戰前의 경우처럼 사용자의 자유재량의 여지를 규정한 것은 거의 없고, 특히 懲戒解雇 외에는 퇴직금의 支給, 不支給이 사용자의 재량에 의해 결정되는 경우는 거의 없었고 功勞加給등의 特別加算의 경우만이 약간의 자유재량의 여지가 인정되었다<표2-3>.

<표 2-3> 退職金制度가 勞働協約에 의한 기업의 비율(%)

1947年 調査 (500人 이상 기업)		1951年 調査 (노동협약에 의한 비율)	
계	( 543)	규모계	44.9%
노동협약에 의함	31.3%	500人 이상	70.9
노동협약에 의하지않음	65.2	100-499人	57.7
공 표	(31.9)	30-99人	37.2
내 규	(33.3)		
불 명	3.5		

자료: 勞働省 「退職金規定調査(1947年)」, 「退職金調査(1951年)」

## 第 2 節 退職金制度의 特性

이시기 급속히 보급된 퇴직금제도의 특징은 一時金形態로서 戰前의 恩惠的이고 任意性이 강한 퇴직금과는 달리, 勞使協約에 근거한 객관적인 고용조건의 일부로서 權利性을 갖는 일본의 독자적인 퇴직금제도가 형성된 점이다. 특히 이 시기 주목되는 점은 퇴직금에 대한 노동쟁의가 증가하는 가운데 勞使간의 퇴직금에 대한 견해가 분명해지는 점이며, 이하에선 퇴직금의 본질에 대한 勞使의 주장을 통해 일본 퇴직금의 성격을 고찰하고 일본 고유의 제도로 정착되는 퇴직금제도의 특성을 살펴본다.

### 1. 退職金の 性格에 대한 勞使의 主張

퇴직금의 본질에 대한 주장은 「功勞報償說」, 「賃金後拂設」, 「生活保障說」이 통설인데, 제1은 경영자측, 제2는 노동자측, 제3은 주로 노동자측에 의하지만, 경영자측도 주장하는 것이 통설이다. 노사간의 입장을 당시 일본의 대표적인 日本電氣産業勞働組合協議會(電産)의 퇴직금분쟁을 통해 살펴보면 다음과 같다.<sup>21)</sup>

21) 電産은 1946년 9월 1)電氣産業의 민주화, 2)最低賃金制의 확립, 3)퇴직금규정의 개정이라고 하는 3항목을 요구하면서 쟁의에 들어갔다. 퇴직금의 경우 근속20년의 정년퇴

## 가. 경영자측의 주장

퇴직금의 성격을 「공로보상」으로 보는 경영자측의 주장은 戰後에도 기본적으로 계속 유지되었다.

日經連은 「電産 退職金問題에 관한 意見(1949.6)」에서 「퇴직금의 성격은 연혁적으로나 현재에도 근속에 대한 공로보상이라는 점이 중심이며, 부수적으로는 국가의 사회보장제도가 확립되기까지 사회보험의 보충적 역할을 하는 생활보장 요소가 가미되어 있다」고 하여 공로보상설을 기본으로 하는 입장에서 부수적으로 사회보장의 미비를 보충하는 생활보장의 기능을 인정하였다.

한편, 關西經營者協會의 給與專門委員會는 퇴직금의 지급을 아래와같이 구분하여 공로보상의 주장을 현실적으로 시도하였다.<sup>22)</sup>

- 1)자기사정의 퇴직의 경우: 功績에 대한 보수
- 2)회사사정의 퇴직의 경우: 功績에 대한 보수 + 실업수당
- 3)정년퇴직의 경우 : 功績에 대한 보수 + 노후의 생계보조
- 4)업무외 사망의 경우 : 功績에 대한 보수 + 유족에 대한 일시적인 생계보조
- 5)업무상 사망의 경우 : 功績에 대한 보수 + 유족의 생계보조

이러한 공로보상성에 중점을 둔 경영자측의 주장은 그후 일관되어 유지된다. 단지, 戰前의 「근속에 대한 위로와 감사의 표징」이 戰後에는 「근속에 대한 보상」으로 바뀌어 恩惠的 성격이 사라졌고, 노사교섭에 의한 객관적인 고용조건의 일부가 되어 경영측의 自由裁量性도 크게 제한되었다. 그러나, 退職事由別로 퇴직금의 산정기준을 달리하거나 징계해고자는 지급하지 않거나 대폭으로 감액하는 점, 지급율이 근속년수에 누진비례하는 점 등에서 그 공로보상적 성격은 계속 유지되었고, 후에 생활보장설을 보완하면서 시종 일관한다.<sup>23)</sup>

## 나. 노동자측의 주장

제2차대전후 급속히 증가한 노동조합의 퇴직금 요구 과정에서 노동조합측의 주장도 명확히 체계화되었는데, 주장의 제1은 「임금후불설」이며, 제2는 「생활보장설」로 전후 노동조합의 퇴직금정책은 이를 기반으로 한다.

1946년 電産爭議의 경우, 노동자측은 「퇴직금은 국가의 노동연금 내지 실업보험제도가 불완전한 현실에서 노동자의 노후생활보장이며 중도에 노동을 그만두지않을 수 밖에 없는 자에게 유일한 생활수단이다 ... 노동자는 끊임없이 자본가에 剩餘價値를 제공하고있으며 不拂勞動을 축적하고 있다. 퇴직금은 여기서 지불되는 것으로 당연히 받을 권리가 있다」고 주장하였다.<sup>24)</sup> 즉 離退職後의 생활보장을 위해 剩餘價値에서 지불을 요구한 것

지시 20년간의 생활보장을 요구하였는데, 中勞委의 강제개입에 의해 우여곡절을 거쳐 타협되었고 소위 電産型 賃金體系를 실현하였다.藤林敬三編『退職金と年金』,ダイヤモンド社,1956年.

22) 工藤新男『高齢化時代の退職金-問題點と對策』日經連,1979年,p26.

23) 山崎 清(1988).

으로 노동조합이 처음으로 퇴직금에 대한 이론을 부여한 회기적인 사건인데, 이는 단순한 후불임금의 요구는 아니었지만 임금의 후불로써 이해되었고 후에 「임금후불설」과 「생활보장설」로 전개된다.<sup>25)</sup>

1949년 朝日新聞勞動組合은 퇴직금 개정 요구에 있어서 글자그대로 「임금후불설」의 입장에서 경영자측의 공로보상설을 비판하였다. 「만약 임금이 공정히 지불되었다고 한다면 공로보상은 무엇을 위해 또는 무엇에 대해 보상한다는 것인가. 功績이라는 것은 노동력가치의 자본가적 평가에 지나지 않고 등가교환을 은폐하기위한 애매한 표현에 지나지 않고 추가지불로서 임금을 절약하는 목적이 숨겨져 있다고 할 수 있다. 그렇다해도 보상을 하지않으면 안되는 그 자체는 노동력의 가치가 정당하게 지불되지 않았다는 증거이며 퇴직금은 임금의 추가지불임을 증명하는 것이다.」

공로보상설이 퇴직금에 대한 노동자의 권리성을 부정, 노동조건에 관계없이 기업의 은혜적 증여라는 설명과 달리 임금후불설은 퇴직금은 고용조건 일부이며 그 수급은 노동자의 권리라는 주장이다. 이러한 임금후불설은 電産요구에서 명확히 나타나는 것처럼 離退職後の 생활보장요구와 결합하여 그 후 퇴직금요구의 경제적 기초를 제공하게 된다.

노동자측의 「생활보장설」의 근거는 離退職後の 생활비를 저축할 수 없는 저임금수준, 또한 사회보장제도의 미확립에서 구하고 있다. 全國麥酒産業勞動組合聯合會는 1954년 퇴직금쟁의에서 「퇴직후의 생활불안에 대해 사회보장수단이 거의 없는 현실에서, 노동자에게 지불되는 임금에서 퇴직후의 생활비를 축적할 수 없는 금일의 저임금을 생각할때 사회인으로서 생애를 기업에 종사해온 퇴직자에 대해 적어도 퇴직후의 생활을 보장하는 퇴직금이 지불되는 것은 당연하다」고 퇴직금을 요구하였다. 이러한 이퇴직후의 생활보장에 주안을 둔 퇴직금은 공로보상을 중심으로 한 퇴직금과는 내용상 많은 점에서 대립하였고 노동조합은 다음과 같이 퇴직금제도의 개선을 요구하였다.<sup>26)</sup>

- 1) 퇴직금의 계산기초가 되는 부당한 신분차별과 職階制임금의 철폐 등 공정한 임금체계의 확립.
- 2) 일년미만을 포함하는 저근속자와 장기근속자의 지급조건을 동일하게 하는 합리적인 지급률의 확립
- 3) 퇴직사유에 의한 부당한 차별규정을 철폐
- 4) 퇴직금의 지급조건에 영향을 주는 신분적 차별대우 등의 철폐.
- 5) 퇴직금의 지불을 확보하기위해 임금의 일정율을 적립하여 회사경리에서 독립, 조합이 관리하는 방법의 강구

노동조합의 이러한 생활보장에대한 주장은 사회보장이 미숙한 상태에서 퇴직금이 이를 대체할 필요가 있다는 점이였으나, 「현재의 퇴직금이 노동불능의 생활보장으로서의 의미가있는 것은 20년에서 30년이상 장기근속자, 그것도 대기업의 경우이며 그 외에는 노동불능, 실업, 유족의 생활비를 일시적, 부분적으로 보충하는데 지나지 않는다.」라고 하여 퇴직금이 기본적으로는 사회보장의 목표를 대체할 수 없다는 것이였다. 즉, 퇴직금은 고용을 전제로 지불되는 독자적인 사후급여로서 사회보장과는 본질적으로 다르며, 단순히 사회보장을 보충하는 것이 아님을 주장하였다.

24) 中央勞動學園, 「中央勞動時報」, 第108号, (1949.9)

25) 黑住章, 『停年制, 退職金, 退職年金』, 勞動旬報社, 1966년 참조.

26) 『福祉對策資料』 No32, 勞動旬報社(1956.7.11).

## 2. 退職金制度의 內容과 特性

이 시기 노사교섭에 의해 고용조건의 하나로서 정착되는 일본의 퇴직금제도의 특성을 살펴보면 다음과 같다<sup>27)</sup>

퇴직금의 受給資格은 懲戒解雇 이외에는 약간의 勤續年數만 있으면 부여되고, 戰前과 달리 기업의 자유재량성은 거의 없어졌고 권리성이 강해졌다. <표2-4>에서 보면 會社事情이나 停年退職의 경우 자격근속년수는 제한이 없거나 일년정도이며, 자기사정의 경우도 1/4정도가 제한이 없거나 일년정도로 戰前과 비교할때 상당히 완화되었다.

<표 2-4> 退職金 受給資格, 勤續年數 (%)

	계(사업소)	제한없음	1년	2년	3년
회사정년	489개	77.1	18.8	2.5	1.6
정년	555	75.5	18.0	4.1	2.3
자기사정	468	13.5	13.2	23.7	49.6

자료: 勞働省 「退職金調査」, 藤林敬三編 『退職金と年金』

퇴직금의 算定方式은 노동자측의 생활보장설의 주장에도 불구하고 전전과 마찬가지로 算定基礎額에 離職事由와 勤續年數別 支給率, 혹은 勤續年數別 支給率과 離職事由別係數를 곱한 금액에 각종의 가산을 하는 것이 일반적이었다.

算定基礎額은 고용중의 노동 내지는 공헌의 질을 나타내는 것으로 基本給이 중심이며 그 외에 기본급에 준하는 임금항목이 기초가 되고 있다 <표2-5참조>. 그러나, 기본급 전부가 算定基礎額으로 사용되는 과정은 1950년대 중반경으로, 대기업에서 年功序列의인 定期昇級制가 새롭게 보급, 정착되는 시기와 함께하며, 이는 연공서열적인 퇴직금제도의 형성을 가져온다. 1959년의 中勞委調査에 의하면 임금개정의 경우 산정기초액을 자동적으로 바꾸는 경우가 185社중 57.8%, 조합과 협의에 의한 경우가 28.6%, 거치가 13.5%로 많은 경우 임금상승이 그대로 퇴직금상승을 가져오는 구조이며, 이는 고도성장과정에서 임금상승과 함께 기업의 퇴직금지불부담을 크게 증가시킨다.

<표 2-5> 退職金算定基礎額 (%)

	1956년			
	계	500人 이상	100-499人	30-39人
기본급	81.7	77.4	82.1	82.1
기준내임금	8.2	9.8	7.2	8.4
上記이외의 임금항목	8.8	11.8	9.2	8.3
기타, 불명	1.3	1.0	1.5	1.3

자료: 勞働省 「退職金調査」, 1956년.

算定基礎額이 定期給與에서 차지하는 비율은 다양하여 사회적 표준이

27) 山崎 清(1988),P.73-80참조.

형성되지 않았으나 규모가 작을수록 비교적 고율의 경향을 보여주고 있다. 500인 이상 기업에서는 직원 55%정도, 100-499인 이상의 기업에서는 60% 정도로 전체적으로 저율이라고 할 수 있는데 이 시기 정기급여중에 차지하는 비율이 생활급여수당이 많고 기본급이 낮았던 임금구조의 영향으로 볼 수 있다<표2-6>.

<표 2-6>定期給與에 차지하는 退職金算定基礎額の 비율(제조업)

		규 모 계	500人이상	100-499人	30-99人
職 員	계	(11,102)	(877)	(3,486)	(6,379)
	30 %미만	9.1	17.4	11.8	6.3
	30-50%	16.1	25.4	17.8	13.8
	50-70%	18.9	17.4	20.1	18.3
	70-90%	29.0	34.8	32.8	25.9
	90%이상	25.8	4.9	17.0	34.0
	불 명	1.2		0.6	1.7
勞 務 者	계	(10,678)	(871)	(3,678)	(6,129)
	30 %미만	11.7	21.9	13.0	9.6
	30-50%	18.3	24.8	20.3	16.2
	50-70%	25.4	21.5	26.1	25.5
	70-90%	29.4	24.5	28.0	30.9
	90%이상	14.0	7.3	11.9	16.2
	불 명	1.1		0.7	1.6

자료:勞働省「退職金制度調査」1956年.

퇴직금산정중 또 하나의 중요한 기준은 고용중 노동 내지는 공헌의 양을 나타내는 勤續年數別支給率인데, 1953년의 노동조합을 대상으로 행한 조사결과에 의하면, 145조합중 일률증가형 7.6%, 누진증가형 58.6%, 일부직선과 일부곡선형(S자형, 혹은 전후반이 직선과 곡선)이 20.7%, 기타 13.1%로 지급률이 근속년수에 비례하여 특히 누진비례하여 높아지고 있다.

근속차이에 의한 실제적인 퇴직금액을 기준내 임금으로 환산한 支給月數로 나타낸 것을 보면<표2-7>, 短期勤續은 戰前이, 長期勤續의 경우는 戰後가 높음을 볼 수 있다. 즉, 일본의 퇴직금은 전전에는 실업보험을 대신하는 解雇手當의 요소가 강했으나 전후의 혼란기가 지난 후에는 노령기의 生活保障的 요소가 강해졌다고 할 수 있다.

<표 2-7> 退職金 支給 月數(現業勞働者)(月數)

퇴직사유		1932년 全産聯조사	1951년 勞働省조사	1956년 中勞委조사
개인사정	5년	2.1-2.9	1.7	2.0
	10	4.9-9.5	5.0	5.5
	20	13.8-19.1	13.2	17.4
	25	16.3-23.4	20.8	24.8
	30		26.5	32.3
정년	25	19.7-19.8	25.7	32.0
	30		32.7	40.4

자료:山崎清 『日本の退職金制度』 P.78

이와 같이 戰後 다시 부활한 일본의 퇴직금제도는 고용중의 노동 내지는 공헌에 대응하여 지급된 事後給與라고 할 수 있으며, 이점은 戰前과 다르지 않다. 그러나, 전후 급격히 확대된 기업내 노동조합의 조직화에 퇴직금제도는 큰 변화를 갖게된다. 즉 이전에는 퇴직금의 지급대상이 비자발적 퇴직이 중심이었고 자발적퇴직의 경우는 기업의 자유재량의 여지가 많았으나 전후에는 자기사정에 의한 중도퇴직을 포함하여 거의 대부분의 경우에 지급됨으로써 퇴직금의 權利性 내지 雇用條件性이 강해진 점이 특징이다.

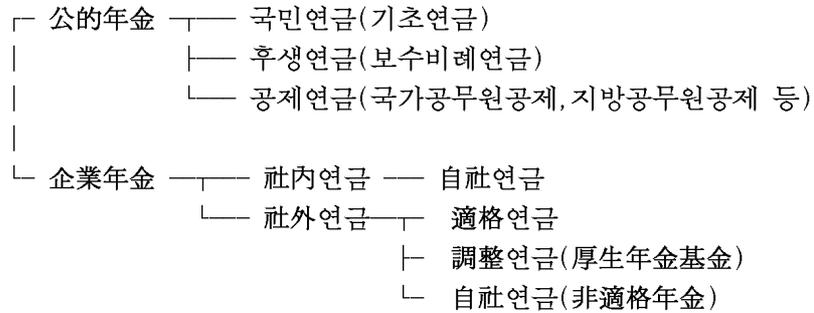
이러한 일본의 퇴직금제도는 고용기간중의 노동에 대해 事後에 지불되는 임금의 일면은 갖지만, 지급률이 근속년수에 누진비례하거나, 퇴직사유별로 다른점 그리고 정년퇴직자나 장기근속자의 경우 功勞加給을 부여한 점등은 일본 퇴직금제도의 功勞報償的인 특징을 보여주는 점이다. 즉, 일본의 퇴직금은 종신연금의 형식으로 퇴직후의 생활상의 필요를 반영하고, 개인의 수급총액이 퇴직후에 결정되는 서구와 같은 노령급부로서의 퇴직금제도와는 근본적으로 다른 것이었다. 이러한 일본의 퇴직금제도는 전후 대기업을 중심으로 定期昇給制와 年功序列의 임금체계가 일반화됨에 따라 퇴직금제도도 年功序列性이 명료해지는 일본의 고유제도로써 발전되어 간다.

#### 第 4 章 退職金制度의 年金化過程과 特性

전후의 혼란기가 일단 종식된 1950년대 중반에서 60년대에 걸쳐 주요 대기업에서는 퇴직금제도의 일환으로서 공로보상의 의도를 포함한 퇴직연금제도(以下 기업연금으로 칭함)가<sup>28)</sup> 설치되기 시작한다. 따라서 일본의 독특한 제도로써 말해져온 一時金中心의 퇴직금제도는 큰 변화를 맞게 된다. 일본의 기업연금제도는 크게 기업이 독자적으로 설치 운영하는 自社年金, 세제상의 조치를 받을 수 있는 適格年金, 그리고 공적연금인 厚生年金과의 조정을 한 厚生年金基金(일명 調整年金)으로 대별할 수 있는데<표3-1참조>, 본장에서는 이러한 기업연금이 도입되는 과정과 그 특징을 살펴본다.

<표 3-1> 일본의 年金制度

28) 일본의 퇴직연금은 기업별로 설치되고 있는 自社年金, 適格年金, 厚生年金基金이 대부분이며 따라서 관행적으로 기업연금으로 불리어지고 있다.



## 第 1 節 自社年金の導入

### 1. 年金導入과 勞使의 立場

일본의 기업연금제도는 제2차대전전에 일부 재벌계 기업에서부터 시작되었으나, 본격적으로 연금제도가 설치되기 시작하는 것은 제2차대전이후로 인플레이가 종식된 1950년대 중반부터이다<sup>29)</sup>.

일본기업에서 가장 먼저 나타나는 연금의 형태는 기업이 독자적으로 설치 운영하는 「自社年金」인데, 十條製紙는 퇴직금 분쟁을 계기로 1952년 1월에 미국의 크라운제라마크 제지회사의 연금제도를 모방하여 전후 처음으로 연금제도를 창설하였다. 이는 당시에는 획기적인 제도로 積立式年金이며, 勞使雙方의 釀出과 任意加入으로 퇴직일시금과 병행하였고, 퇴직시에 일괄하여 자원을 신탁회사에 불입한후 신탁회사에서 연금이 지불되는 十年確定年金이었다.

그 후 三陵電氣가 위와는 대조적으로 非積立式, 非釀出制年金으로서 종래의 퇴직일시금을 연금제도로 전면 바꿔 실시하였고, 뒤이어 森永製菓, 三井倉庫, 三井鑛山 등이 도입, 1952년에서 55년 사이에 50-60社가 새롭게 연금제도를 채용하였다. 특히 1955년 이후 급증한 노동조합의 퇴직금 인상요구와 맞물려 기업연금의 채용은 더욱 증가하기 시작하였고 1961년에는 연금채용 기업이 500-600여個社에 이르게 되었다.<sup>30)</sup>

이 시기의 기업연금은 대기업이 중심이되어 보급되는 것이 특징인데, 당시 기업연금의 도입에 있어 노사간의 입장을 보면 다음과 같다.

日經連은 「停年制度의 研究(1959年)」에서 「퇴직금제도의 설치목적은 연혁적으로나 현단계에서나 공로보상에 있으며, 현실적으로는 정년퇴직후의 생활을 유지하는데 중요한 기능을 갖고 있다」는 성격규정과 함께 퇴직금의 연금화에 대해 「지불퇴직금 총액의 부담문제를 해결하기 위해선 퇴직금의 연금화를 시도해야 하며, 이는 종래의 사용자의 일방적 의무에 의한 퇴직금자원의 적립을 勞使對等의 입장에서 勞使雙方 釀出制로 이행해야만 한다」라고 하였다. 특히, 정년후의 생활안정과 자신의 생활에 대한 주체성

29) 日本工業俱樂部의 309개사를 대상으로 한 조사결과에 의하면 퇴직금제도가 있는 100個社중 4個社가 연금제도를 채용하고 있었다.

30) 第一生命保險相互會社編 『企業年金白書』 1982年.

이라는 관점에서 각출제연금이 이 목적에 합치된다고 하였고 기업연금의 구체적인 利點을 다음과 같이 설명하였다.<sup>31)</sup>

#### 經營側에서 본 利點

- (1)종업원생활의 장기적 안정과 노사관계의 장기적 안정에 도움이 된다.
- (2)각출제연금의 경우는 종업원간의 상호부조 정신이 양성되어 인간관계가 개선된다.
- (3)장기적 생활안정으로 안심하고 생산에 전념하여 노동생산성을 향상시킬 수 있다.
- (4)정착도가 높은 우수한 종업원이 확보된다.
- (5)퇴직일시금에 비해 비용지출이 분할되어, 사업자금의 완화에 도움이 된다.

#### 從業員에의 利點

- (1)자기의 생활을 자기주체성에 의해 안정시킬 수 있다.
- (2)생활안정기능이 일시금보다 뛰어나며, 특히 종신연금은 그러하다.
- (3)정년제가 원활히 시행되고, 승진의 기회가 열린다.
- (4)자금관리에 있어 개인보다 자금의 안전도가 높다.
- (5)퇴직후의 수입이 없는 경우 퇴직일시금에 비해 세법상 유리하다.

이러한 日經連의 기업연금도입에 대한 주장은 무엇보다도 경영측의 이점에 있었으며, 특히 비용부담문제와 노무관리상의 이점이었다.

한편, 기업연금 도입에 대한 노동자측의 반응은 반대의 입장에서 적극적으로 요구하는 입장까지 통일된 태도를 갖지못하였다.<sup>32)</sup>

全國시멘트勞動組合聯合會는 1959년 5월 「退職金規定 統一基準案」에서 다음과 같이 반대의사를 표명하였다.

「私的연금제도는 그 본질에 있어 그것을 실시할 수 있는 기업은 대기업뿐이며 노동조합운동의 전체가 될 수 없다. 따라서 사회보장연금제도의 확립에 통일적 방침을 가져야만 한다. 또한 사적연금제도를 파고들어가 보면 노동자가 전부부담하는 방식이며 퇴직일시금의 구조내에서 재원을 장기적으로 하여, 기업의 자금을 설비투자에 유리하게 운용하는 것으로 노동조합에 유리한 것은 아니다。」라고 하였다.

全國損害保險勞動組合은 第29回 中央委員會에서 결정한 「退職金基準案(1959.5)」에서 다음과 같은 조건을 부여하면서 연금제도를 용인하였다.

「퇴직연금은 퇴직금제도의 일부이며 퇴직일시금과의 관련을 직접 갖고 있다. 그러나 연금제도만을 살펴보면, 퇴직금이 갖는 공로보상적 성격이 아주 농후하며 이러한 면에서 연금제도의 채용은 퇴직금제도 전반에 대해 공로보상적 성격을 강하게 한다고 말할 수 있다. 따라서, 원칙적으로는 이러한 사기업내의 연금제도는 바람직하지 않지만 현실적으로 이에 대한 장기근속자의 요망을 부정할 수 없고 또한 부정할 필요도 없다. 이러한 모순을 해결하기 위해서는 어디까지나 퇴직일시금과의 관련하에 연금이 취급되어야 한다. 특히 長期勤續者만이 우대되지 않도록 短期勤續者의 지급율을 개선하여 전반적으로 퇴직금수준을 높이는 운동이 되어야 하며, 퇴직후의 생활보장은 전적으로 자본가의 부담에 의한다는 원칙하에 無醜出制로 하여야 한다는 기본선을 갖고 대처할 필요가 있다」

한편, 적은 숫자이지만, 기업연금의 설치를 요구하는 조합도 있었는데, 소

31) 山崎清(1988),P.82.

32) 勞動旬報社 「福祉對策資料」 No73.

國麥酒勞動組合聯合會는 「退職金改訂 및 年金 新設에 관한 件(1954年)」에서 퇴직일시금의 25% 인상과 아울러 停年退職者 및 勤續 20年 이상의 自己事情退職者에 대해 退職時本給의 10-25%를 5年間の 연금으로 일시금과 併給할 것을 요구하였다.

이렇게 일본의 기업연금의 도입은 노동자측의 적극적인 요구에 의해서라기보다 주로 기업측에 의해 주도되었으며, 노후소득보장의 목적보다 노무관리와 재원준비면의 목적과 많이 관련되었음을 볼 수 있다.

## 2. 自社年金의 特徵

당시 대기업을 중심으로 도입된 자사연금은 각기업이 독자적으로 급부설계와 재원준비를 하였고, 급부재원은 退職給與引當金에 의하거나 퇴직일시금과 같이 社內에 준비하는 社內年金이 많았다.

이 시기 연금제도의 설치상황을 보면<표3-2참조>, 퇴직일시금제도와 병용하거나 그 일부로서 운용되는 경우가 많았고, 연금제도만으로 실시되는 경우는 드물었다. 연금은 그 급부재원의 일부를 노동자 각출로 하는 소위 釀出制年金과, 전액을 기업부담으로 하거나 퇴직일시금 재원의 일부를 이용하는 非釀出制年金이 실시되었는데 대부분이 非釀出制年金이었다.

非釀出制年金에는 일시금과 병급하는 소위 併給制年金과, 퇴직일시금의 일부를 수급자의 선택에 의해 연금으로 지급하는 選擇制年金이 있다. 選擇制年金은 일시금만, 혹은 일시금과 연금을, 또는 연금만으로 받을 수 있으며, 이후에 나타나는 적격연금이나 조정연금의 경우처럼 연금을 일시금으로 선택하는 것이 아니라 일시금을 연금으로서 수급하는 것이었다.

受給資格은 전체적으로 停年退職者 내지는 그에 준하는 이직자로서 제한하고 있으며, 併給制연금의 경우 더욱 엄격하다<표3-3참조>. 給付期間은 7割정도가 有期年金이며, 많은 경우 10年間の 確定年金이고, 終身年金의 경우도 거의 10年の 給付保證期間이 설정되어 있었다. 즉 이시기에 도입된 일본의 기업연금은 確定年金 내지 보증기간 있는 終身年金으로 노후소득보장이라는 연금의 본질과는 다른 특이한 형태를 보여주고 있는데, 이러한 특징들은 일본의 기업연금이 고용기간중의 노동 내지 기업에의 공헌에 대한 事後給與로서, 이직시 개인마다 총액이 확정되는 퇴직금의 일부임을 보여준다고 할 수 있다.

<표 3-2> 주요 대기업을의 自社年金의 수급내용

총 수		59年	61年	63年	
		52	94	105	
종업원	각출 유무	무각출제	76.9	83.0	77.1
		각출제	23.1	17.0	22.9
연금급부내용	병급, 선택제	병급제	53.8	60.6	64.8
		선택제	46.2	38.3	35.2
		무회답			
	급부기간	종신연금	15.4	17.0	18.1
		유기연금	84.6	83.0	81.9
	유기연금의 기한	계	(44)	(78)	(86)
		10년미만	31.8	21.8	27.9
		10-15년미만	31.8	39.7	45.3
		15년이상	2.3	5.1	2.3
		기 타	29.5	29.5	23.3
	무회답	4.5	3.8	1.2	

자료: 中央勞動委員會事務局, 「退職一時金及年金事情調査」,  
(1963年은 105企業중 9企業이 適格年金임)

<표 3-3> 自社年金의 受給資格과 給付期間(1959年 현재)

		계	일시금제도, 연금제도병용			연금제도만
			비각출제		각출제 (병급제)	
			선택제	병급제		
계		73	28	36	7	2
수 급 자 격 요 인	이직사유, 근속년수	32	88	21	3	2
	이직사유만	7	5	1	1	
	이직사유, 근속년수, 연령	14	8	3	3	
	근속년수, 연령	7	2	3		
	근속년수만	10	2	8		
	기타	3	3			
급부 기간 별	종신연금	18	7	9	1	1
	유기연금	51	20	24	6	1
	종신과 유기	4	1	3		

자료: 「福祉對策資料」 No.124, 勞動法律旬報社(1959.2)

또한 <표3-4>에서 볼 수 있듯이 이 시기의 기업연금은 본인 선택에 의한 일시불을 인정하는 제도는 반도 안되며 併給制年金이나 보증기간 있는 終身年金은 특히 그러하다. 당시의 自社年金은 공로보상 급부로서 연금은 어디까지나 연금으로서 급부한다고 하는 것이 많았는데, 이 점은 이후에 나타나는 적격연금이나 조정연금과는 상당히 다른 점이라고 할 수 있다.

즉 고도성장기 초기에 도입되는 일본의 기업연금은 전후 새롭게 재형성된 퇴직금제도의 일부로서, 그 성격은 노무관리적 목적하에 장기근속자에 대한 은혜적이고 공로보상성이 농후한 제도라고 할 수 있다. 이러한 自社年金은 고도 경제성장의 과정속에서 점차 공로보상성은 희박해지고 일본 고유의 퇴직금제도인 退職一時金の 대체성을 갖는 社外積立年金으로 변화하게 된다.

<표 3-4> 自社年金의 선택에 의한 一時金支拂의 有無(1956년)

		계	有	無
계		36	15	21
연금제도형태	병급제	21	6	15
	선택제	14	8	6
	연금제도만	1	1	
급부기간	보증기간있는종신연금	15	5	10
	확정연금	20	10	10
	유기생명연금	1		1

주: 대기업 33社の 36制度에 관한 것임.

선택제연금의 경우는 연금수급도중에서의 잔액을 일시금으로 지불

자료: 林敬三, [退職金と年金制度], 1956年

## 第 2 節 「稅制適格年金」의 誕生(1962年)

### 1. 成立過程

전후 대부분의 기업에 급속히 보급된 퇴직금제도는 고도성장 과정에서 점차 퇴직금의 지불부담이 증가하게 되었고, 이에 퇴직일시금에 대한 세법조치가 정비되게 되었고, 증가하고 있는 기업연금에 대한 세법조치도 요구되게 되었다.<sup>33)</sup>

기업연금화에 대한 稅制上的 특혜조치에 대한 요구는 日經連, 生命保險協會, 信託協會로부터 제기되었고 퇴직연금의 급속한 육성발전을 위해서는 세제면에서의 우대가 필요하다는 要望書가 계속하여 제출되었다. 1957년 8월 日經連의 「企業年金의 課稅政策에 관한 요망」이, 9월에는 信託協會의 「退職年金制度에 관한 요망」 등이 관계당국에 제출되었다.<sup>34)</sup>

이러한 요망서의 주요골자는 1) 稅制適格年金制度의 창설, 2) 사업주 부담금의 損金算入, 3)종업원 부담금에 대하여 사회보험료와 같이 所得控除 적용 4)연금기금 운용수익의 비과세 5)연금수급에 대해 연금소득으로서의 특별공제 및 분리과세였다.

또한, 1960년 日本生産性本部가 미국에 파견한 年金制度專門查察團도 기업연금의 보급을 촉진하고, 근로자의 노후생활을 보장하기 위해서는 미국과 같은 세법상의 보호조성책을 실시해야 한다고 보고하였다.<sup>35)</sup>

이와 같은 세제우대조치의 요구에 대해, 처음에 정부는 「중소기업은 퇴직일시금제도도 충분히 보급되지 않은 상태이고 연금제도의 채용은 거의 대기업에 한한 것으로 이 조치는 대기업 편중의 우대조치가 될 수 있다」고 난색을 표하였다. 그러나, 1959년 「中小企業退職金共濟制度」의 발족, 1961년 자영자를 대상으로하는 공적연금인 「國民年金」의 실시와 더불어 일경련 및 금융기관의 계속적인 요구는 결국 적격연금의 탄생을 가져왔다. 즉 1962년 「法人稅法 및 所得稅法의 一部改定」에 의해 일정의 요건을 구비한 기업연금에 대해 세법상 우대조치를 부여하는 「稅制適格退職年金」이 탄생하였다.

이 適格年金은 미국의 「適格年金 qualified pension」을 참고한 것으로 사업주가 연금수탁기관인 「信託銀行」 또는 「生命保險會社」와 일정한 조건이 합치하는 연금계약을 체결, 그 수탁기관이 국세청장관의 승인을 받는 경우 세법상의 우대조치를 받는 것이다.

國稅當局은 적격연금제도가 대기업의 우대세제가 되지않도록 연금의 각 출금은 損金으로 인정하여 그 시점에는 종업원에게 과세하지 않고 수급시

33) 퇴직금의 사내적립에 대한 우대조치로 1952년 법인세법개정에 의해 「退職給與引當金」이 인정되었다. 즉 退職給與引當金勘定을 설정하여 매사업년도 결산시 퇴직금충당비용으로서 한도액이내의 금액을 이 勘定에 산입할 경우 全額損金算入이 인정된다. 현재 累積限度額은 각사업 년도말 현재의 재직종업원 전원이 自己事由로 이직한 경우에 필요한 지불퇴직금 총액의 40%이다. 발족당시는 100%였지만 56年度엔 50%, 80年度부터 40%로 인하되었다.

34) 厚生年金基金聯合會 『厚生年金基金十年誌』,1979年,P.64-66참조.

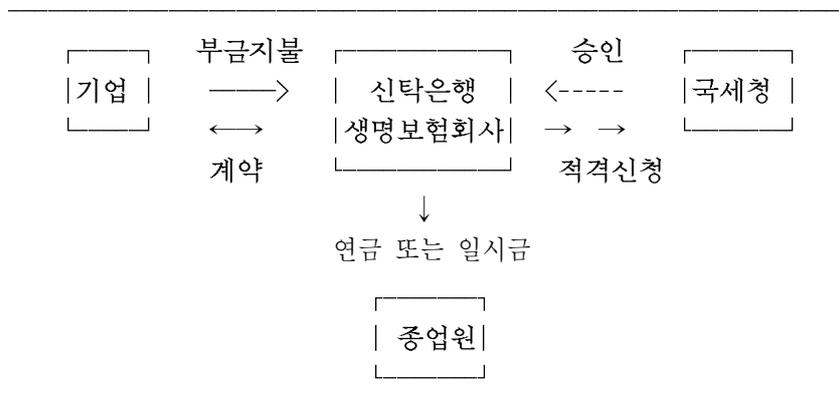
35) 年金制度專門視察團報告書 『アメリカの私的年金制度』日本生産性本部,1961年.

까지 과세를 연기하는 것으로 하였다. 또한 소득세과세 연기조치와 함께 소득세 지연이자라는 의미에서 「特別法人稅」를 도입하여 적립금에 대해 1.2%(후에 1%로 개정)의 과세를 부여하였다. 이 特別法人稅는 미국의 적격연금에는 없는 것으로 일본의 독특한 적립금 과세제도라고 할 수 있다.<sup>36)</sup>

2. 適格年金の 構造

1962년에 탄생한 적격연금은 법률적으로는 「適格退職年金契約」으로 법인세법 시행령 159條에 정해진 適格要件을 구비한후 국세청 장관의 승인을 받은 생명보험회사 또는 신탁은행의 계약에 의해 社外積立하는 기업의 퇴직연금제도이다. 適格要件은 다음과 같이 12항목이며 모든 요건을 만족시켜야 한다<그림3-1참조>.

<그림 3-1> 適格年金の 構造



가. 適格要件

1)目的

퇴직연금지급만을 목적으로 하며, 연금의 수급자격이 되지않는 단기근속자에 대한 일시금급부와 연금을 대신하는 일시금의 지급을 인정한다. 따라서 퇴직일시금을 적격연금으로 적립하는 것이 가능하다.

2)給付受取人

사업주는 계약자로서 부금을 지불하는 계약을 하고 급부수취인은 종업원이다. 따라서 퇴직자에대한 급부는 수탁회사(생명보험회사, 신탁은행)로부터 직접 본인에게 지불된다.

3)加入者

법인의 임원,개인기업의 사업주와 생계를 같이하는 친족은 가입할 수 없다. 단지 使用人兼務役員은 가입이 가능하다.

4)適正한 年金數理

豫定利率

年5%이상으로 하되, 연금재정의 파탄을 초래하지않도록 공적연금과 같이 年5.5%를 사용하도록 지도한다.

36)新井鋼太郎,五島淺男,『退職金,年金制度の設計と運用』,經營書院, 1991年,P.78-85.

豫定死亡率, 豫定昇給率, 豫定脫退率

예정사망율은 國民生命表를 기준으로 하고 예정승급율은 기업의 급여 실태에 근거하여 작성한 것을 사용하고, 豫定脫退率은 기업의 과거 3년간의 탈퇴실적을 기초로 산정된 것을 사용한다.

#### 5) 賦金

부금은 정액 또는 급여의 일정율의 방법등으로 정하여야 한다. 기업이 임의로 변동하는 것은 금지되고 단지, 「過去勤務債務」의 부금에 대해서는 별도기준이 정해져 있다.

#### 6) 過去勤務債務償却의 방법<sup>37)</sup>

과거근무채무등 연금재정의 부족금을 償却하기 위한 부금은 一定額, 일인당일정액, 또는 급여의 一定率(年間 償却額은 과거근무채무총액의 20%이하), 또는 과거근무채무의 現在額의 一定率(30%이하)의 방식이다.

#### 7) 年金財政의 再計算

5년이내의 일정기간마다 계산기초율을 재고하고 연금재정을 검토하여 剩餘金이 있으면 기업에 반환하던가 부금으로 충당하지 않으면 안된다.

#### 8) 積立金の 事業主에의 반환금지

연금급부를 위한 적립금은 사업주에게 반환이 불가능하다.

#### 9) 解約還拂金の 從業員歸屬

계약이 해약된 경우에 환불금은 가입종업원에게 지급한다.

#### 10) 差別的 取扱禁止

특정한 종업원에 대해 부금, 급부액, 가입자격, 수급자격 등을 차별하지 않는다.

#### 11) 資産運用의 制限

적격연금계약을 체결함에 의해 수탁회사로부터 통상의 대부조건보다 유리한 조건으로 대부를 받거나, 적립금운용에 대해 사업주가 개별적으로 지시하는 것을 금지한다.

#### 12) 契約의 계속성

연금제도는 기업이 존속하는 한 계속해야하며, 단기간에 연금계약이 해약되지 않도록 장기적인 전망하에 신중히 해야한다.

### 나. 適格年金의 承認과 加入人員

세법상 우대조치를 받기위해선 국세청 장관의 승인이 필요하다. 승인신청을 위해서는 적격요건을 구비한 계약서와 노동계약 또는 노동기준감독에 신고가 끝난 취업규칙(퇴직연금규정), 부금산정에 관한 수리자료 등을 첨부해야 한다. 승인신청서의 제출은 실제로 생명보험회사 또는 신탁은행이 행하며, 승인통지도 생명보험회사, 신탁은행에 한다. 승인신청->계약내용의 심리->승인통지의 일련의 사무수속에 대해서도 현재는 특수한 계약이외는 신고서의 제출로 끝난다(자동승인제). 생명보험회사, 신탁은행이 적격연금의 취급에 숙지해왔기 때문에 자주적인 심사에 맺겨 사무의 간소화를 도모하고 있다.

적격연금의 실시예 필요한 加入人員規模는 생명보험계약의 경우 15人

37) 過去勤務債務는 적격연금제도 발족이전의 과거의 근무기간이 연금액산정의 대상이 되는 경우는 그 기간에 대응하여 연금의 지불을 위한 자금이 필요하며 이 年金支拂債務를 말한다.

이상, 신탁계약의 경우는 100인이상이다. 이 인원은 제도발족당시 충족해야 하며, 제도도입후에 가입인원이 감소할 경우, 생명보험계약의 경우는 10인 미만이 되면 해약, 신탁계약의 경우는 80인미만이 되면 보험계약으로 계속 하던가 해약을 해야한다.

### 3. 適格年金의 稅法上の 優待措置

#### 가. 賦金에 대한 조치

사업주의 부금은 법인의 경우 損金計上이 인정되고, 개인의 경우는 사업 소득의 計算上 必要經費로 인정된다. 또한 損金에 대한 한도액은 없고 종업원에게도 부금을 부과하는 경우 종업원이 부담하는 부금은 生命保險料 控除의 대상이 된다(所得稅法76條).

#### 나. 積立金에 대한 조치

연금적립금에 대해서는 1%의 特別法人稅가 과세되며(法人稅法 87條), 이 외에 특별법인세의 17.3%의 주민세가 과세됨으로 (地方稅法 51條), 퇴직 연금 적립금에 대한 세법상의 취급은 합산하여 1.173%가 과세된다.

#### 다. 年金과 一時金에 관한 조치

年金은 雜所得, 一時金은 退職所得課稅를 받는다.

퇴직적격연금계약에 기초하여 지급된 연금은 급여소득으로서 과세되었지만 1988년 세법개정으로 현재는 잡소득으로 처리되고 있다(所得稅法 35條). 특히 「공적연금 등에 관한 잡소득」으로서 후생연금 등의 공적연금, 후생 연금기금과 기업에서 직접 지급되는 연금을 합산한 연금액에서 「정액공제+정률공제」의 특별공제가 적용된다.<sup>38)</sup> 적격연금계약에 의한 퇴직일시금의 경우는 退職所得으로 취급되어 퇴직소득공제액을 공제한 잔액의 1/2이 대상이다.(所得稅法 30條,31條)

이와같은 세제상의 우대조치이외에 적격연금은 평균적으로 자금을 社外에 적립하여 資金負擔의 平準化를 꾀할 수 있으며, 기업도산의 경우에도 종업원의 受給權은 확보된다. 뿐만아니라, 종업원에게 노후생활에 대한 안정을 약속한다면 노후불안을 해소하고 정착률의 향상과 사기고양에 효과를 발휘할 수 있으며, 인재확보를 위한 구인조건의 하나가 될 수 있다.

38) 1990현재 定額控除는 100万円(65세미만은 50万円), 定率控除는 정액공제후의 연금수입에 대해 360万円까지는 25%, 720万円까지는 15%, 720万円이상은 5%가 공제된다. 단지 「정액공제+정률공제」가 140万円이하의 자는 140万円이다. 더구나, 부금에 종업원자출이 있는 연금의 경우는 연금액가운데 종업원부담금의 相當額을 공제한 액을 잡소득으로서 과세한다.

이러한 이점을 갖는 適格年金의 실시는 본격적으로 기업연금의 보급을 촉진시켰고, 4년후에는 適格年金의 承認件數가 10,832件에 달하였다. 한편, 이러한 기업연금의 증가는 調整年金의 도입을 가능케하는 선구적 역할을 하게 된다.

### 第 3 節 調整年金「厚生年金基金」의 成立(1966年)

#### 1. 成立過程

고도경제성장기에 있어 물가, 임금상승은 공적연금인 厚生年金의 실질가치를 저하시켜 標準報酬額의 최고액인 18,000円에 속하는 자가 피보험자의 44.2%를 점하는 상태가되었다.<sup>39)</sup> 또한 厚生年金의 가치저하가 원인이 되어 사립학교 교직원 등의 특정집단이 후생연금보험에서 분리하여 단독의 연금 제도를 설립하려는 움직임도 일기 시작하였다.<sup>40)</sup> 이러한 상황에서 후생연금 보험의 급부개선은 시급한 과제로 부각되었다. 그러나 급부인상은 보험료 인상을 의미하고 결국 기업의 부담을 증가시키는 것으로서 기업측은 퇴직금급부가 증가하고있는 상태에서 퇴직금과의 어떤 조정없이 불가능하다고 강력히 반대하였다. 그러나, 1962년은 厚生年金이 성립된지 20년이 되는 해로 본격적인 노령연금수급자가 발생하기 시작하며 따라서 급부인상을 위한 연금개혁은 불가피하였다. 이러한 가운데 돌파구가 된 것이 日經連이 중심이되어 1961년 11월에 제출한 「退職年金制度和 厚生年金制度의 調整에 관한 試案」이었다. 이 시안은 퇴직금이 그동안 사회보장을 대신해왔으므로 양 제도의 기능이 중복되고 있고, 따라서 厚生年金의 報酬比例部分과 동등이상의 내용을 갖는 기업연금은 후생연금에서 適用除外시키는 영국의 조정방식을 제시하였다. 즉, 報酬比例部分에 대해 보험료를 면제, 이를 전제로 厚生老齡年金의 급부수준을 ILO의 102호 조약에서 규정하고 있는 수준(從前所得의 40%, 당시 일본의 연금수준은 28.9%)까지 인상하는 것을 제안하였다. 즉 지금까지 부담증가의 이유로 반대해 온던 日經連의 태도가 능동적, 적극적으로 변화하였다. 반면, 노동자측은 퇴직금은 노동자의 기득권이므로 사회보장제도의 하나인 후생연금과의 조정은 절대로 있을 수 없다고 반대하였다.<sup>41)</sup>

정부는 1962년 年金局을 신설하여 본격적인 연금개정에 착수하였으며, 社會保險審議會에서는 勞,社,公益의 3者에 의한 연금개정의 문제가 검토되었다. 여기서도 재정방식, 적립금운용방식, 국고부담인상 등의 내용은 거의 의견이 일치하였지만 퇴직금의 조정에 대한 의견은 사용자와 노동자측의 의견이 크게 대립되었다.<sup>42)</sup> 결국 審議會에서 일치를 보지 못하였지만 厚生省은 연

39) 厚生省年金局『厚生年金保險 二十五年史』, P.141.

40) 私立學校敎職員共濟組合(1953년), 市町村職員共濟組合(1954년), 農林漁業團體職員共濟組合(1958년)이 설립되었다.

41) 全日本金屬鑛山勞動組合聯合會는「厚生年金制度和 退職年金制度의 統合一本化에 반대하는 決議」(61.9)를 제출, 總評과 中央社會保障推進協議會는「厚生年金-그 내용과 문제점, 보장할 수 없는 노후」(61.9)라는 팸플릿을 발행하여 반대운동을 전개하였다. 社會保障運動史編輯委員會『社會保障運動全史』, 1982년.

42) 자세한 과정은 吉田秀夫外『老齡年金と調整年金』, 勞動旬報社, 1967년.

李海英 論文(1992)참조.

금개정작업에 들어가 同年10月 「厚生年金保險法改正案要綱」을 제시하였고 여기에는 「一萬円年金」이라는 급부개선과 함께 일정의 조건을 구비한 기업연금에 대해 후생연금의 보수비례부분과 조정을 할 수 있도록 하였다. 단지 기업측의 주장처럼 適用除外方式이 아니라 「厚生年金基金」이라는 公法人에 의해 후생연금의 일부를 대행하는 형태를 취하였다. 그리고 전제 조건으로 신청에 있어 勞使合意가 있어야 하며, 조정대상의 기업연금이 후생연금의 보수비례부분을 상회하지 않으면 안되도록 하였다. 또한 후생연금의 상당하는 부분에 대해 피보험자의 권리가 완전히 보장되며, 연금자원을 기업 외부에 확보하도록 하였다. 이 시안은 여러차례 수정을 거쳐 결국 1965년 「一萬円年金」<sup>43)</sup>이라는 획기적인 연금액 인상의 개정과 더불어 퇴직금과의 조정을 현실화한 「厚生年金基金」이 도입되었다. 그리고 1966년 「厚生年金基金令」 및 「厚生年金基金規則」이 공포되어 「厚生年金基金」 소위 調整年金이 1966년 10월 1일부터 시행되게 되었다.<sup>44)</sup>

<표 3-5> 1965年 厚生年金保險法(一萬円年金)의 주요 개정내용

**노령연금액 인상:** 소위 「一萬円年金」의 실현

정액부분: 2000円 - >5,000円

(20년이상 30년미만에 대해 250円\*피보험자월수)

보수비례부분: 승률을 6/1000 -> 10/1000

**표준보수범위 인상:** 3000-36,000円 -->7,000-60,000円

**보험료율인상:** 일반남자: 35/1000 --> 55/1000

여 자: 30/1000 --> 39/1000

광 내 부:42/1000 --> 67/1000

**국고부담인상:** 15%-->20%

**퇴직금과의 조정: 「厚生年金基金」의 설립**

## 2. 調整의 구조

「一萬円年金」이라는 후생연금의 대폭적인 급부인상과 함께 성립된 「厚生年金基金」이라는 소위 조정연금의 조정방식은 1959년 정액연금을 고수해 왔던 영국이 所得比例年金을 도입할때에 기존의 職役年金에 대해 국민연금의 비례부분을 면제할 수 있게한 「適用除外」방법이 참고되었다. 그러나, 채용된 방식은 영국처럼 기업이 주체가 되는 적용제외방식이 아니라 「厚生年金基金」이라는 기업에서 독립한 公法人이 후생연금의 보수비례부분을 대행하는 방식이었다. 영국의 경우는 「국가는 기본연금을 중심으로 최저생활을 보장하고, 보수비례부분은 개인과 기업에 맡겨야한다」는 생각이었지만 일본의 경우 이 제도는 어디까지나 사회보장제도로서 국가가 최종적으로 책임을 져야한다는 것이었다.

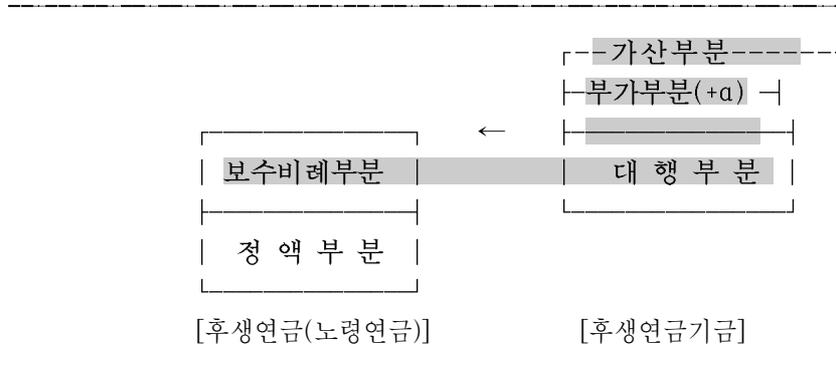
조정 구조는 <그림3-2>처럼 후생연금의 비례부분을 기업의 퇴직금이

43) 一萬円年金이라는 것은 당시 平均標準報酬月額을 25,000円으로 추정할 때 그것의 40%수준을 목적으로한 月平均年金額으로서 ILO의 사회보장 최저수준에 해당하는 것이었다.

44) 厚生省年金局 『厚生年金保險二十五年史』 참조

대행하는 것으로 그 대행급부는 후생연금의 비례급부를 상회하도록 하였다. 즉 이 기금은 플라스알파(+a)에 의해 보다는 노후보장을 확보하는 것을 목적으로 하였으며, 이 상회부분을 어느정도로 할 것인가가 끝까지 문제가 되었지만 결국 대행급부에 요하는 재원율과의 비교에 있어 적어도 3割이상 확보하면 좋다고 하였다.

<그림 3-2> 調整의 構造



## 2. 「厚生年金基金」의 특성

이렇게 후생연금보험의 報酬比例部分(現 노령후생연금)을 국가가 대행하는 후생연금기금을 도입하려는 경우 기업은 건강보험조합과 같은 특별법인인 「厚生年金基金」을 설립하여야 한다.

설립의 경우 후생연금보험의 보수비례부분과 기업독자의 부가급부는 基金에서 지급되고, 장애 및 유족후생연금, 기금설립이전의 노령후생연금은 종래와 같이 국가가 지급한다.

「厚生年金基金」은 기업 및 가입자인 종업원으로부터 보험료를 징수하여, 생명보험회사 또는 신탁은행 등과 연금계약을 체결하여 자산의 관리운용을 행하여 기금을 운용한다. 후생연금기금의 실시로 기금에 가입하고 있는 사업주는 후생연금의 代行相當分에 해당하는 보험료납부가 면제되는데, 이를 免除保險料率이라고 하며, 종전에는 일률적이었으나, 1996년 4월부터는 일정의 범위(3.2%-3.8%)내에서 각 기금마다 정하도록 하였다.

### 가. 基金設立 형태

「厚生年金基金」은 후생연금의 급부의 일부를 대행하는 準公的年金이라고 할 수 있다. 따라서 제도의 운영에 있어서는 여러 가지 규제가 있다. 먼저 기금의 설립에는 厚生大臣의 認可를 받아야 하며, 규약의 변경이나 예산에 대해서도 認可가 필요하다. 또한 사업의 실시상황, 매년도의 결산에 대해서 厚生大臣에게 업무를 보고해야 한다. 설립형태에는 「單獨設立」 「連合設立」 「綜合設立」의 3종류가 있다.<sup>45)</sup>

#### 單獨設立

기업이 단독으로 基金을 설립하는 경우로 상시 고용되는 피보험자의 수가 500人 이상이다. 1966년 발족당시는 1000人 이상이였지만 1989년부터 500人 이상으로 하여 보급의 확대를 꾀하였다.

45) 新井鋼太郎, 五島淺男(1991)

### 連合設立

親子會社等 同系列 기업간의 공동설립으로 가입인원은 전체 800人 이상이 필요하며, 기업간 밀접한 유기적 관계가 있는 경우에 적합하다.

### 綜合設立

同種同業型과 地域型이 있다. 前者는 동종동업의 기업이 강력한 지도통제력을 갖고 組織母體가 있는 경우에 공동으로 1개의 기금을 설립하는 것이다. 後者는 1989년 4월부터 새롭게 인정된 것으로 상업단지, 공업단지, 상점가 등에 소재하는 기업이 事業協同組合 등을 갖고 조합이 기금을 설립하려고 하는 기업에 대해 강력한 지도통제력을 갖거나, 또는 기업간에 건강보험 조합이 설립되어 그 운영상황이 건전하고 양호한 경우에 설립이 인정된다. 인원규모는 3000人 이상이다.

#### 나. 給付形態

후생연금기금의 급부형태는 「代行型」 「加算型」 「融合型(共濟型)」이 있으며 기업이 임의로 선택할 수 있다<그림3-3>.

#### 代行型

후생연금의 보수비례부분과 동일한 체계로 표준보수를 기초로 의해 대행급부에 플라스 알파를 부여하는 형태이다. 후생연금의 보수비례부분은 「평균표준보수월액×승률×가입기간」으로 산정되는데 이 승률에 플라스 알파(30%이상)를 하는 방식이다.

이 대행형은 후생연금보험의 대행기능이 강조되어 발족당시 70%가 이 형태였으나, 현재는 대행형기금의 신규설립은 인정되지 않고있다.

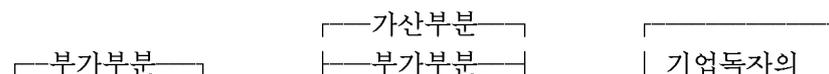
#### 加算型

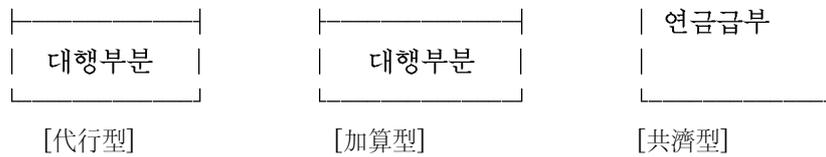
후생연금보험의 대행급부(基本部分)와 기업독자의 급부(加算部分)를 각각 별도로 설정하여 양자를 합쳐서 지급하는 방법이다. 加算部分에 대해서는 소득비례방식이나 정액방식도 가능하다. 基本部分에 대해 0.1/1000이상의 附加給付가 필요하며, 제도전체로는 대행급부의 25%이상의 附加給付가 필요하다. 이 가산형은 가산부분에 퇴직사유에 의해 급부의 차이를 설정하는 것이 가능하며 종업원의 희망에 의해 일시금을 수급하는 것도 가능하다. 따라서, 퇴직일시금 또는 적격연금으로부터 이행하는 경우가 많다.

#### 共濟型(融合型)

기금이 급부하는 대행부분과 부가부분을 분리하지않고 전체를 하나의 연금으로 기업독자적으로 설계하는 것이다. 공무원을 가입대상으로하는 공제연금과 비슷한 방식으로 공제형이라고 하고 있다. 이 방법은 퇴직전 급여와 퇴직전 수년간의 평균급여를 기준으로 연금을 산정하여 급부하는 경우가 많다. 그러나 대행급부와 부가급부가 一体하고 있기 때문에 설계, 관리가 복잡하다. 따라서 현재는 정부관계기관(公社,公團)등을 중심으로 13개의 기금에 지나지 않는다.

<그림 3-3> 厚生年金基金의 給付形態





후생연금기금의 발족당시는 代行型이 압도적으로 많았는데, 이는 경영자가 政府管掌(후생연금보험)에 위탁하기 보다는 기금을 설립하여 독립운영하는 것이 유리하다고 판단하였기 때문이다. 이는 대행급부의 부금율이 면제료율보다 싸게 산출되었기 때문이다. 그러나, 1973년 후생연금보험법의 개정에서 급부수준의 대폭인상과 함께 물가슬라이드제가 도입되었고, 따라서 기금이 대행하는 부분에 대해서도 과거의 급부에 대해 재평가와 물가슬라이드에 의한 증액급부가 필요하게 되었다. 그러나 지금까지의 기금은 대행부분에 대해 完全積立方式을 취하였기 때문에 재원의 부족이 초래되었다. 여기서 과거의 급여의 재평가와 물가슬라이드에 의한 연금의 증액분은 후생연금본체에서 지급하게 되었다. 그 결과 기금의 대행부분은 해를 거듭하면서 그 비중이 저하, 기금의 존재의의가 없어졌고 가산부분의 중요성이 다시 검토되게 되었다. 厚生省도 가산형기금을 중시하는 방침을 취하고 1974년과 79년에 설립인가기준을 완화하여 代行型에서 加算型에의 이행을 쉽게 하였다. 특히 1979년부터는 부분적인 有期연금의 도입도 인정되었고, 신규설립의 경우는 가산형만 인정하였다. 또한 60세 정년제의 보급도 代行型에서 加算型에로의 이행에 박차를 가했고 제도내용도 충실해졌다.

#### 다. 厚生年金基金聯合會」의 설치

「厚生年金基金聯合會」는 「厚生年金基金」에 단기간 가입하고 탈퇴한 자의 연금을 通算하여 지급하기 위해 설립된 전국 하나의 連合體로서 特殊法人이다. 「厚生年金基金」은 「厚生年金保險」의 일부를 대행하고 있기 때문에 기금에 가입한 기간이 1개월 이상이 되면, 중도탈퇴자에게도 기금의 가입원이었던 기간에 대응하는 연금을 급부해야 한다. 그러나, 연금지급개시연령에 도달하기까지의 긴 기간동안 중도탈퇴자의 사후관리를 개별기금으로 운용하는 것은 상당히 복잡하며, 따라서 단기의 중도탈퇴자의 연금은 「厚生年金基金聯合會」에 이관되어 聯合會에서 기금규약에 의해 연금이 지급된다. 더구나 중도탈퇴자로서 연금급부를 이전할 수 있는 것은 가입기간이 15년미만으로되어 있지만, 구체적으로는 각기금의 규약이 정하고 있으며 가입 10년미만을 중도탈퇴자로 하는 예가 많다. 이 외에도 聯合會는 후생연금기금의 운영상의 제문제나 제도의 구조적인 문제까지 조사, 연구, 상담 지도하는 역할도 하고 있다. 더구나, 1989년 4월부터 附加部分의 通算도 실시하게되었고 또한 支拂保證制度和 共同事務處理事業도 聯合會의 사업으로서 실시되게 되었다. 支拂保證制度는 기업의 도산으로 기금이 해산된 경우 기금독자의 가산부분의 급부에 대해, 적립금이 부족해도 지불을 보증하는 것이며, 각기금은 이를 위해 소정의 각출금을 聯合會에 각출하도록 되어 있다. 한편 共同事務處理事業은 기금의 설립기준 완화로 단독설립의 인원규모가 대폭 감소하였기 때문에 8000명미만의 소규모기금은 사무비 경감을 위

해 그 관리사무적인 업무를 聯合會에 위탁할 수 있도록 하였다.

### 3. 「厚生年金基金」의 利點<sup>46)</sup>

#### 가. 基本部分의 代行利點

후생연금의 보험료율은 가입자 전체를 대상으로 함으로 기업단위에서 보면 종업원의 연령구성과 퇴직상황에 따라 보다 싼 보험료로 국가와 같은 수준의 급부를 받을 가능성이 있다. 이 경우 후생연금기금을 채용하면 후생연금에의 불입이 면제되는 보험료로 보다 높은 수준의 급부를 행하는 것이 가능하며, 이를 대행이점이라고 한다. 이 경우 기본부분의 보험료에 대해서는 면제보험료율과 동률이거나 그 이상이 되어야 한다.

#### 나. 年金資産運用의 利點

후생연금기금의 운용재원은 면제보험료 및 기업독자의 가산부분이다. 이는 기금에서는 본래 후생연금에 축적되어야 하는 연금급부를 위한 자산으로 독자적으로 유리하게 운용할 수 있음을 위미한다. 기금의 급부에 필요한 부금산정의 예정이율은 연 5.5%이며, 자금운용을 이보다 상회하는 이율로 운용할 경우 이에 의해 運用收益이 생겨 장래의 연금채정과 기금의 복지사업에 중요한 역할을 할 수 있다.

#### 다. 給付의 利點

후생연금기금에서는 지급개시연령은 늦어도 60세로 되어 있고 정년퇴직 후에 다른 기업에 재취직하여 후생연금의 가입자가 되어도 기금에서의 연금은 100% 수급이 가능하다. 즉, 기금에서의 지급개시연령은 후생연금보다 2.5년 정도 빠르다고 할 수 있다. 또한 기본부분의 급부(부가부분)에서는 승률 0.1/1000이상의 上積이 필요하기 때문에 급부율이 적어도 0.1/1000이상 높아진다. 어리한 점에서 생애를 통해 받는 급부총액은 후생연금(보수비례부분)에 비해 약 15%증가한 금액이 된다.

#### 다. 稅法上的 優待措置

##### 1) 事業主賦金の 損金算入

후생연금기금의 부금은 후생연금처럼 강제적으로 징수됨으로 기금규약에 의해 사업주가 부담한 부금은 가산부분을 포함하여 전액이 손금산입된다.

##### 2) 從業員의 賦金

종업원의 부금은 후생연금보험의 보험료와 동일하게 사회보험료공제가 인정되어 전액소득공제의 대상이 된다.

##### 3) 積立金에 대한 課稅

후생연금기금의 적립금은 대행급부에 상당하는 액의 2.7배를 넘는 경우 그 부분에 대해서만이 特別法人稅(1%)의 과세대상이 된다. 따라서 대부분의

46) 新井鋼太郎, 五島淺男(1991年), P 104.

기금이 비과세를 받고 있다. 이 점이 적격연금 (적립금 전액에 대해 1%과세됨)과 세제면에서 큰 차이점이다.

#### 4) 給付에 대한 課稅

적격연금과 같이 조정연금에서 급부된 연금에 대해서는 잡소득, 일시금에 대해서는 퇴직소득으로서 소득세의 과세대상이 된다.

「稅制適格年金」에 이어서 「厚生年金基金」의 탄생은 일본의 일시금중심의 퇴직금제도에 큰 변화를 가져왔으며, 이 두 연금제도를 중심으로 기업연금제도는 크게 보급되게 된다. 1993년말 현재 適格年金은 92,467件, 가입자수가 10,594千人에 이르고, 厚生年金基金은 1,804基金에 가입자수가 11,919千人에 달하고 있다.<sup>47)</sup>

<표 3-6> 適格年金과 調整年金의 비교

	適格年金	厚生年金基金	
창설시기,근거법	1962년, 法人稅法	1966년, 厚生年金保險法	
제도의 개요	세법상 정해진 적격요건을 구비한 퇴직연금제도	후생연금보험법에 근거한 노령후생연금의 일부(대행부분)에 기업독자의 플러스알파를 상정한 급부를 행하는 제도	
실시주체 관리, 운용	사업주 生保,信託會社에 사무위탁	후생연금기금 生保,信託,투자고문회사에 운용위탁	
인원 규모	生保契約 15人 이상 信託契約 100人 이상	단독설립 500人 이상 종합설립 3,000人 이상	
준비방법의 신뢰성	퇴직금 보전조치 불필요 지불보증은 적립금의 한도내	퇴직금 보전조치 불필요 기금해산시 일정액의 지불보증	
연금지불	10年 확정연금이 많음 선택일시금제도 가능	원칙으로서 종신연금 가산부분은 선택일시금제도 가능	
稅法	사업주부금	전액손금산입	전액손금산입
	종업원부금	생명보험료공제(상한있음)	사회보험료공제(상한없음)
	연금적립금	특별법인세 과세	실질적으로 특별법인세가 과세안됨
	유족일시금	과세	비과세
가입자격	종업원,사용인검무역원	후생연금보험의 피보험자	

## 第 5 章 退職金制度의 發達現況

자본주의 발달과정에서 노동력의 정착 및 확보, 노사관계의 완화 등을 위한 기업의 노무관리책의 하나로서 발달해 온 일본의 퇴직금제도는 제2차대전후 일본의 전형이라고 할 수 있는 退職一時金制度가 정착되었고, 고도경제성장과정에서 퇴직금제도의 합리화 방안의 하나로서 企業年金이 도입되

47) 厚生省『厚生白書』,1995年.

었다. 특히 稅制適格年金과 調整年金의 탄생은 기업연금의 보급을 촉진시키면서 일본의 퇴직금제도의 변화를 가져왔는데 본장에서는 이렇게 발달되어 온 일본의 퇴직금제도의 현황과 특성을 살펴본다.

현재 일본의 退職金制度는 외형상 退職一時金과 退職年金(기업연금)으로 나눌 수 있는데, 어떤 종류든 퇴직금제도를 가지고 있는 기업은 1993년 현재 92.0%에 이르고 있다. 기업규모별로는 1,000人 이상이 99.7%로 기업규모가 클수록 높지만 30-99人的 소규모의 경우도 90.1%로 상당히 보급되었다. 종류별로는 「退職一時金만」을 보유한 기업이 47.0%, 「退職年金만」은 18.6%, 양 제도의 併用이 34.5%로 81.5%의 기업이 아직도 退職一時金を 소유하고 있다.<표4-1참조>

시계열적으로 보면 退職一時金만의 기업은 계속 감소하고 있으며 退職年金의 실시가 증가하고 있다. 退職年金(기업연금)을 실시하고 있는 기업수는 1985년 32.9%에서 1993년 53.0%로 착실히 증가하고 있으며 중소기업의 경우도 마찬가지로 경향을 보이고 있다.

&lt;표 4-1&gt; 退職金制度의 實施狀況(%)

	퇴직금제도가 있는 기업	퇴직일시금만 있는 기업	퇴직연금제도가 있는 기업 (퇴직연금만) (일시금과 병용)		
規模計					
1985	(90.7)100.0	67.1	32.9	13.2	19.7
1993	(92.0)100.0	47.0	53.0	18.6	34.5
1,000人 이상					
1985	(99.8)100.0	40.2	59.9	3.4	56.5
1993	(99.7)100.0	10.6	89.4	19.8	69.6
300-999人					
1985	(99.4)100.0	50.3	49.7	9.1	40.6
1993	(98.7)100.0	19.4	80.6	26.4	54.2
100-299人					
1985	(96.6)100.0	63.0	37.1	11.3	25.8
1993	(95.2)100.0	37.7	62.3	21.6	40.7
30-99人					
1985	(87.7)100.0	71.3	28.7	14.6	14.1
1993	(90.1)100.0	54.3	45.7	16.7	29.0

( )는 전기업에 대한 비율

자료: 勞働省 「1993年 賃金勞動時間制度等綜合調査」

### 第 1 節 退職一時金制度

一時金제도를 갖고 있는 기업의 경우 그 支拂準備形態를 보면, 「社內準備」가 60.3%로 가장 높고, 다음으로 「中小企業退職金共濟制度」가 32.5%, 「特定退職金共濟制度」가 12.8%, 「기타」가 5.4%이다. 社內準備의 경우 1000人 이상의 대기업이 97.5%를 차지하고 있다.<표4-2>

지불준비형태가 社內準備만의 경우 그 保全措置를 강구하고 있는 기업이 증가하고 있으나,<sup>48)</sup> 아직도 68.9%가 保全措置를 강구하고 있지않다<표 4-3>.

&lt;표 4-2&gt; 退職一時金制度의 支拂準備形態(%)

48) 1976년에 제정된 <賃金支拂確保 등에 관한 法律>은 第5條에서 퇴직금의 급부제원을 사외적립없이 사내준비만 하고 그 보전조치에 관한 노사협정이 없는 기업에 대해 保全措置의 努力義務를 부여하였다.

	一時金 있는 기업	社內準備		中小企業退職金共濟制度		特定退職金共濟制度		기 타	
			*		*		*		*
規模計									
1985	(85.7)100	65.8	56.1	32.2	22.6	9.0	4.5	5.2	4.8
1993	(81.4)100	60.3	52.5	32.5	23.4	12.8	8.7	5.4	4.8
1,000人 이상									
1985	(89.9)100	99.2	98.3			0.4	0.3	0.5	0.4
1993	(80.2)100	97.5	97.1			1.7	1.5	0.9	0.8
300-999人									
1985	(83.2)100	95.0	92.2	5.4	3.1	0.7	0.3	1.8	1.5
1993	(73.6)100	93.3	90.9	6.0	4.0	2.5	1.8	0.9	0.7
100-299人									
1985	(83.0)100	81.5	69.4	21.7	10.5	8.0	2.6	3.4	3.2
1993	(78.4)100	74.0	68.8	22.5	15.5	5.7	3.0	4.9	4.4
30-99人									
1985	(86.7)100	56.8	46.9	39.3	29.1	10.5	5.6	6.3	5.8
1993	(83.3)100	51.1	42.2	39.3	28.5	16.4	11.4	6.2	5.4

( )은 퇴직금제도가 있는 기업중 일시금이 있는 기업비율,

\*는 해당 제도만 있는 경우

자료: 勞働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年

<표 4-3> 退職一時金の 保全措置의 有無 (%)

기업규모, 연도	사내준비만의 기업수	보전조치가 있음	보전조치를강구안함 (노사협의의 협정 이있음)
규모계			
1985	(24.1)100.0	18.2	81.8 (13.6)
1993	(20.2)100.0	31.1	68.9 (26.9)
1,000人 이상	(10.0)100.0	30.7	69.3 (17.9)
300-999人	(16.6)100.0	21.4	78.6 (25.3)
100-299人	(22.4)100.0	30.9	69.1 (26.9)
30-99人	(20.3)100.0	32.0	68.0 (27.2)

( )는 퇴직금제도가 있는 기업에 대한 비율

자료: 勞働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年.

퇴직일시금의 算定基礎額을 보면 「退職時の 賃金」으로 하는 기업이 79.6%로 많은 숫자를 차지하고 있으나 점차 감소하고 있는 반면, 퇴직시의 임금 이외의 「別途로 정하는 額」으로 하는 기업은 24.3%로 점차 증가하고 있다. 기업규모별로는 규모가 클수록 「別途로 정하는 額」으로 하는 기업이 많은데, 30-99人 규모가 21.8%에 비해 1,000人 이상 규모에서는 38.3%로 약 4割 정도를 차지하고 있다. 「퇴직시의 임금」의 경우, 「기본급 전부」가 46.3%, 「기본급 일부」가 33.2%가 되고 있으며, 대기업일수록 「기본급 일부」를 채택하는 비율이 높다. 임금과는 별도로 산정기초액을 정하는 경우는 「別 테이블方式」이 9.0%로 많고 다음으로 「定額方式」이 8.9%, 「포인트方式」이 6.5%가 되어 있다<sup>49)</sup><표4-4>.

49) 테이블方式은 퇴직금산정을 위해 임금표와는 별도로 만든 退職金算定基礎額表에

賃金を 산정기초로하는 이용하는 경우 所定内賃金에 차지하는 산정기초금의 비율은 30%에서 100%까지 다양하게 분산되어 있으며 평균 63.5%가 되고 있다(中勞委調査1995年).<sup>50)</sup>

<표 4-4> 退職一時金の 算定基礎額 (%)

기업규모	기업	退職時の 賃金				別途로 정한 額					기타
		계	기본급 전부	기본급 일부	기타	계	別 이 블 방 식	정 액 방 식	포 인 트 방 식	기 타	
규모계											
1981	100.0	84.7	58.1	25.7	0.9	14.9	5.7	7.3	0.9	1.0	0.4
1993	100.0	79.6	46.3	33.2		24.3	9.0	8.9	6.5	1.0	2.7
1000人이상	100.0	67.0	30.0	37.0		38.3	18.9	7.5	12.9	1.9	5.7
300-999	100.0	74.3	36.5	37.8		30.9	11.5	7.9	11.7	0.9	2.6
100-299	100.0	78.9	42.7	36.2		25.4	11.6	9.3	5.2	1.0	1.8
30-99	100.0	81.5	50.8	30.8		21.8	6.6	9.0	5.8	1.0	2.9

주: 支拂準備形態가 社內準備만의 기업임

자료: 勞働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年.

## 第 2 節 企業年金制度

1950년대 부터 대기업을 중심으로 도입되기 시작한 일본의 기업연금은 60,70년대를 통하여 크게 보급된다. 1981년 당시의 조사에 의하면 연금제도가 있는 대기업 가운데 4割은 60년대 후반에 설치되었고, 2割은 70년대 전반으로, 합쳐서 6割이 이 기간에 신설되어 연금부의 시기라고 할 수 있다. 즉, 적격연금, 조정연金的 발족은 기업의 연금도입을 크게 촉진하였으며, 일본의 기업연금은 이 두 연금의 형태가 지배적이다.

기업연금의 지불준비형태를 보면, 適格年金이 78.7%를 점하고 있는데, 그중 「適格年金만」이 59.4%로 가장 많고 다음으로 「厚生年金基金(調整年金)과의 併用」이 17.2%이며, 「厚生年金基金만」은 15.8%이다. 점차 適格年金만을 설치하는 기업이 줄고 適格年金과 厚生年金基金과 병용하거나 厚生年金基金만을 설치하는 경향이 증가하고 있다. 규모별로는 승인시 인원규정의 제한으로 厚生年金基金만을 설치하고 있는 기업은 대기업을 많고, 적격연금은 1,000人미만의 기업에서 많이 설치하고 있다<표4-5>.

<표 4-5> 기업연금제도의 종별구성 (%)

의해 퇴직금을 계산하는 것이며, 定額方式은 근속년수별, 퇴직사유별로 퇴직금액을 사전에 정하는 방식이다. 포인트方式은 직능등급, 근속년수 등을 일정한 點數로 환산하여 퇴직금을 계산하며 일반적으로 點數×單價의 형태이다.

50) 所定内賃金の 算定基礎額이 차지하는 비율이 70-80%가 17.7%, 80-90%가 15.2%, 90-100%가 14.6%, 50-60%가 13.1%, 40-50%가 11.6%, 60-70%가 7.6%, 30%미만도 11.6%가 되고 있다.中勞委調査(1995年)

기업규모	연금제도가 있는 기업	후생 연금 기금 만	적격연금					자사 연금만	후생연 금기금 과 자사연 금비용
			계	적격 연금만	후생연 금기금 과 비용	자사 연금 과 비용	후생연 금기금, 자사연 금비용		
기업규모계									
1985년	(48.1)100.0	8.3	80.1	66.3	12.3	0.9	0.6	10.8	0.8
1989	(50.6)100.0	8.7	80.7	65.1	13.8	1.4	0.4	8.5	2.2
1993	(53.0)100.0	15.8	78.7	59.4	17.2	2.0	0.1	5.0	0.6
1,000人 이상									
1985	(81.9)100.0	27.6	68.3	52.6	13.3	2.0	0.5	2.9	1.3
1989	(86.4)100.0	29.9	67.0	45.7	18.0	2.6	0.7	1.8	1.4
1993	(89.4)100.0	29.1	68.5	47.7	18.2	2.2	0.3	1.4	1.0
300-999人									
1985	(68.0)100.0	10.8	85.0	72.0	12.0	1.0	-	3.4	0.8
1989	(73.1)100.0	7.7	89.8	71.5	17.2	0.5	0.6	2.2	0.2
1993	(80.6)100.0	11.8	85.8	67.2	17.9	0.6	0.2	1.9	0.5
100-299人									
1985	(59.6)100.0	5.6	84.4	66.4	16.1	0.9	1.0	8.4	1.5
1989	(59.2)100.0	8.3	84.6	65.0	17.7	1.8	0.1	5.6	1.5
1993	(62.3)100.0	13.4	82.3	60.6	20.4	1.1	0.2	3.5	0.7
30-99人									
1985	(41.2)100.0	7.8	78.0	66.2	10.5	0.8	0.6	13.7	0.5
1989	(44.3)100.0	7.6	78.3	65.3	11.2	1.4	0.4	11.3	2.8
1993	(45.7)100.0	16.6	76.4	58.2	15.4	2.7	0.1	6.5	0.5

자료: 労働省 「賃金労働時間制度等総合調査」 1993년.

## 1. 現況

### 가. 導入方法

새롭게 연금제도를 도입한 경우 年金財源의 조달방법은 퇴직일시금을 原資로 한 기업이 44%, 퇴직일시금과 관계없다는 기업이 52.5%로 일시금과 관계없이 기업연금을 설치하는 경우가 증가하고 있다. 또한 일시금을 原資로 한 기업중 일시금의 全部를 原資로 한 기업은 20.4%, 一部를 原資로 한 기업은 23.6%가 되고 있으며, 기업규모별로는 일시금을 原資로 한 경우가 1,000人 이상 규모에서 73.3%에 비해 30-99人 규모에서는 42.8%로 기업규모가 클수록 퇴직일시금을 原資로 하는 경우가 많다. 또한, 기존의 연금제도이외에 새롭게 증설하거나 연금자원을 증액한 경우 일시금과 무관계한 경우는 7割정도로 신규도입보다 비교적 높다. <표4-6참조>

이러한 기업연금은 퇴직금의 전면적인 연금화보다, 일시금제도와 연금제도를 병용하는 형태가 지배적이다. (1,000人 이상 대기업을 대상으로 한 中勞委의 조사에 의하면, 일시금만을 실시하고 있는 기업은 1973年 40.5%에 비해 1995년에는 3.7%로 감소하였고, 양제도의 병용이 93.7%에 이르고 있다).<sup>51)</sup> 주요이유는 노동자측의 일시금 요구가 강하다는 점과, 기업에 있어서 全面年金化보다는 一部年金化에 의해 양제도를 병용하는 것이 財源準備上

51) 中央労働委員會 「退職金,年金及停年第事情調査」, 1995년

또는 法人稅制上 유리하기 때문이다. 그러나, 노동자 측의 일시금 희망은 연금급부에 있어서 일시금 선택이 가능하면 만족되는 것이며, 따라서 주요한 이유는 두 번째의 재원준비상의 이유라고 할 수 있다.

<표 4-6> 年金財源 調達方法

기업규모,년		기업수	퇴직일시금을 原資로함			퇴직 일시금과 무관계	기 타
			계	전부	일부		
퇴직연금을 신규로 도입한 기업	규모계						
	1985	(7.5)100	43.7	12.6	31.1	41.9	14.4
	1993	(8.0)100	44.0	20.4	23.6	52.5	3.4
	1,000인이상	(4.6)100	73.3	20.3	53.0	18.2	8.4
	300-999인	(5.7)100	67.0	21.8	45.2	28.6	4.1
	100-299인	(8.6)100	38.0	10.7	27.3	60.5	1.5
	30-99인	(8.4)100	42.8	24.9	18.0	53.1	4.1
기존의 퇴직연금외 에 연금을 증설한 기업	규모계						
	1985	(1.9)100	55.0	35.1	19.9	37.8	7.2
	1993	(3.0)100	25.8	11.2	14.6	69.2	5.0
	1,000인이상	(2.8)100	50.7	13.5	37.3	45.5	3.7
	300-999인	(2.4)100	37.6	11.6	26.0	40.5	21.9
	100-299인	(2.8)100	13.5	5.7	7.9	79.3	7.1
	30-99인	(3.2)100	27.5	13.1	14.4	70.6	1.9
기존의 퇴직연금 원자를 증가한 기업	규모계						
	1985	(16.6)100	27.7	4.3	23.4	59.0	13.3
	1993	(16.3)100	22.8	8.9	13.9	73.2	4.0
	1,000인이상	(16.5)100	47.6	7.8	39.8	45.6	6.6
	300-999인	(15.4)100	36.2	11.7	24.4	61.3	2.4
	100-299인	(16.9)100	27.5	5.6	21.9	70.1	2.4
	30-99인	(16.2)100	16.3	10.0	6.3	78.9	4.9

자료: 勞働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年.

#### 나. 給付財源의 準備方法

한편, 일본의 퇴직금은 앞에서 살펴본바와 같이 事後給與로서 그 급부재원은 본성적으로 全額 기업부담이 되어왔다. 따라서 새롭게 도입되는 퇴직연금의 경우도 기업부담을 기본으로 하고있지만, 일부를 가입자부담으로 하는 경우도 있으며, 이러한 勞働者釀出制는 퇴직일시금제도와는 별도로 설치된 연금의 경우와 특히 대기업의 경우가 많다.

適格年金이 있는 기업중 釀出制를 채용하고 있는 기업은 3.2%, 無釀出制가 96.8%이다. 규모별로는 규모가 클수록 그 비율이 높는데, 이는 釀出制年金은 대기업의 특유의 것으로서 초대기업일수록 장기 근속자에 대한 功勞加給을 목적으로하여 퇴직일시금과는 별도로 설치된 기업연금이 많음과 관련한다<표4-7참조>.

<표 4-7> 適格年金의 釀出制 (%)

규모,년	적격연금의 有無 (연금제도有=100)	齎出制의 有無		평균부담 비율
		有	無	
기업규모계				
1985	80.1	2.9	97.1	34.5
1989	80.7	4.8	95.2	26.6
1993	78.7	3.2	96.8	29.4
1,000人 이상				
1985	68.3	10.3	89.7	32.2
1989	67.0	10.4	89.6	31.1
1993	68.5	9.4	90.7	23.7
300-999人				
1985	85.0	10.0	90.0	30.8
1989	89.8	6.8	93.2	32.9
1993	85.8	5.3	94.7	24.1
100-299人				
1985	84.4	2.5	97.5	33.0
1989	84.6	3.9	96.1	29.5
1993	82.3	3.4	96.6	24.6
30-99人				
1985	78.0	1.4	98.6	41.6
1989	78.3	4.5	95.5	23.0
1993	76.4	2.2	97.8	37.4

자료: 勞働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年.

#### 다. 受給資格

年金受給資格은 연금급부가 목적으로 퇴직일시금과는 별도로 독자적인 연금제도를 설치하는 경우는 停年退職만의 경우가 많고, 社外積立에 의한 재원준비면에서 기존의 일시금의 일부를 연금화한 경우는 全離職事由로 하고 있다. 즉, 전자는 공로보상성이 강하고 후자는 퇴직일시금의 대체라고 하는 성격이 강하다고 할 수 있다. 또한 연금수급자격은 勤續年數와도 밀접히 관련되어 있는데, 주로 停年退職과 이에 준하는 長期勤續의 自己事情의 퇴직의 경우가 많다.

「會社事情」 퇴직의 경우는 年齡과 勤續年數의 두조건을 수급요건으로 하는 기업이 62.0%로 가장 많고 다음은 勤續年數만이 28.6%이다. 「自己事情」 퇴직의 경우는 연금을 지급하는 기업이 44.4%이며, 이 경우 勤續年數만을 요건으로 하는 기업이 58.6%로 가장 높다. 勤續年數는 점차 20年을 많이 택하고 있으며, 資格年齡은 55歲 내지 그 이상이 되고 있다. 이는 정년연장과 후생연금의 수급자격조건에 근거하는 사회적표준이 형성되고 있다고 할 수 있다<표4-8, 표4-9 참조>.

<표 4-8> 支拂準備形態別 企業年金의 受給資格 (%)

연금종류,규모	會社事情			自己事情				
	수급자격 (연금제도 유=100%)			연금지급의 유무		수급자격 (지급기업=100%)		
	연령	근속 년수	연령과 근속년수	유	무	연령	근속 년수	연령과 근속년수
적격연금								
기업규모계	9.4	28.6	62.0	44.4	55.6	5.5	58.6	35.9
1000人 이상	6.5	31.3	62.2	72.1	27.9	4.6	37.8	57.6
300-999人	7.4	32.9	59.7	62.6	37.4	5.4	48.3	46.3
100-299人	7.8	31.2	60.9	50.5	49.5	1.1	55.0	43.9
30-99人	10.8	26.2	62.9	35.8	64.2	8.7	67.6	23.7
후생연금기금								
기업규모계	19.5	28.2	52.3	49.3	50.7	11.5	57.1	31.3
1000人 이상	7.0	39.9	53.0	70.2	29.8	1.5	57.5	41.1
300-999人	8.8	45.5	45.7	70.4	29.6	1.5	64.6	34.0
100-299人	15.2	32.6	52.2	64.4	35.6	7.5	47.1	45.4
30-99人	24.1	22.8	53.1	38.3	61.7	18.8	61.5	19.7
자사연금								
기업규모계	18.3	45.6	36.1	55.0	45.0	4.8	82.3	12.9
1000人 이상	21.6	29.3	49.1	87.4	12.6	22.6	14.8	62.5
300-999人	9.1	24.8	66.1	59.9	40.1	15.2	39.0	45.9
100-299人	3.8	41.0	55.2	55.4	44.6	-	74.0	26.0
30-99人	22.8	48.7	28.5	53.7	46.3	4.7	90.7	4.6

주)후생연금기금은 기업연금의 가산부분에대한 것임

자료: 勞働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年.

<표 4-9> 適格年金의 受給資格(年齢과 勤続年數가 조건인 경우)

[會社事情]

기업규모	연령								근속년수							
	49세이하	50세	51-54세	55세	55-59세	60세	61세이상	평균연령	9년이하	10년	11-14년	15년	16-19년	20년	21년이상	평균년수
기업규모계	5.4	6.3	0.1	18.8	5.8	62.5	1.1	57.5	20.4	16.5	4.3	15.4	2.6	37.9	2.9	13.9
1,000人 이상	13.1	21.8	0.9	26.0	5.1	32.5	0.5	54.2	3.7	7.0	0.1	17.4	1.2	67.0	3.9	18.0
300-999人	9.2	17.6	0.3	19.1	7.3	45.0	1.5	55.7	11.6	11.0	0.8	12.3	1.6	57.8	4.9	16.5
100-299人	6.8	9.6	-	23.3	7.4	52.3	0.6	56.6	13.6	15.4	0.5	13.7	4.0	48.2	4.5	15.5
30-99人	3.5	1.5	0.1	16.0	4.8	72.8	1.3	58.4	26.4	18.7	7.1	16.8	2.1	27.2	1.7	12.4

[自己事情]

기업규모	연령								근속년수							
	49세이하	50세	51-54세	55세	55-59세	60세	61세이상	평균연령	9년이하	10년	11-14년	15년	16-19년	20년	21년이상	평균년수
기업규모계	19.7	24.1	0.4	44.2	5.7	5.8	0.1	52.1	16.8	12.9	3.9	9.3	3.8	48.2	5.1	15.4
1,000人 이상	17.1	35.9	1.4	37.1	6.8	1.1	-	51.4	2.6	5.3	0.2	19.9	1.5	66.1	4.5	18.2
300-999人	17.4	33.2	0.6	36.7	8.7	2.9	0.4	54.8	9.0	8.5	1.3	12.3	2.9	61.3	4.8	17.0
100-299人	18.5	26.7	-	46.5	6.3	2.0	-	51.9	3.6	15.5	0.5	8.8	6.8	56.7	8.1	17.7
30-99人	23.6	10.3	0.5	49.0	2.6	14.1	-	52.8	43.9	15.2	11.3	4.4	1.4	22.3	1.6	10.3

자료: 勞働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年.

라. 給付期間과 受給方法

기업연금(적격연금)의 지급시기는 퇴직후 즉시지급이 92.3%이며, 일정연령에서의 지급이 6.9%이다. 급부기간은 終身年金이 약간 증가하고 있지만 有期年金이 대부분이며, 그 중 90%정도가 10年 有期年金이다.<표4-10>

<표 4-10> 適格年金의 支給期間

기업규모	적격연금이 있는 기업	종신	有期					
			계	有期の 내역				
				5년이하	6-9년	10년	11-14년	15년이상
기업규모계	(78.7)100.0	10.9	89.1	6.7	0.1	89.5	0.1	3.6
1000人 이상	(68.5)100.0	14.2	85.8	2.5	0.2	77.8	0.5	19.0
300-999人	(85.8)100.0	10.7	89.3	3.5	0.1	90.6	0.0	5.8
100-299人	(82.3)100.0	8.8	91.2	5.2	-	89.1	0.4	5.3
30-99人	(76.4)100.0	11.8	88.2	8.4	0.1	90.2	-	1.4

자료: 勞働省 「賃金勞動時間制度等綜合調査」 (1993.12)

한편 受給方法은 選擇制가 지배적이다. 초기의 자사연금은 경우는 併給制가 많았고 이 경우 일시금을 연금으로 선택하는 것도 가능했지만, 적격연금과 조정연금과 같은 社外積立年金은 급부재원이 일시금과는 별도로 사외에 적립되기 때문에 일시금을 연금으로 선택하는 것은 불가능하고 선택제는 연금의 전부나 일부를 일시금으로 선택하는 것만을 의미한다.

노동부의 조사에 의하면 適格年金의 경우 92.7%가 選擇制를 실시하고 있으며, 一時金으로서 퇴직연금의 「全部」를 수급가능한 기업은 95.7%로 대부분을 점하고 있다. 즉, 일본의 기업연금이 연금보험으로서의 실체를 갖는 것은 財源準備面뿐이라고 할 수 있다<표4-11참조>.

<표 4-11> 一時金選擇의 有無

기업규모	적격연금이 있는 기업	일시금선택이 가능	일시금선택이 불가능	선택내역(가능=100)	
				전부	일부
기업규모계	(78.7)100.0	92.7	7.3	95.7	4.3
1000인이상	(68.5)100.0	93.5	6.5	97.5	2.5
300-999인	(85.8)100.0	97.2	2.8	94.6	5.4
100-299인	(82.3)100.0	94.3	5.7	94.3	5.7
30-99인	(76.4)100.0	91.0	9.0	96.5	3.5

자료:노동부 「賃金勞動時間制度等綜合調査」(1993.12).

실제 연금수급의 상황을 보면, <표4-12>에서 보듯이 과반수이상인 자격이 없으며 중소기업의 경우 특히 높다. 수급자격이 있는 경우도 그 수급방법을 보면, 연금 전부를 일시금으로 수급한 경우가 67.8%가 되고 있으며, 연금으로 수급한 경우는 23.7%이다. 규모별로는 999인 이하의 기업은 연금을 전부 일시금으로 선택하는 경우가 8割을 넘고있으며, 1,000인 이상의 기업에서 연금으로서 전부 지급하는 경우가 3割이 넘고있다<표4-13>.

<표 4-12> 退職年金 受給資格者 有無(%)

	계	자격자가 있음	자격자가 없음
기업규모계	100.0	32.6	67.4
1,000인 이상	100.0	76.0	24.0
300-999인	100.0	54.4	45.6
100-299인	100.0	37.9	62.1
30-99인	100.0	22.9	77.1
적격연금	100.0	35.0	65.0
후생연금기금	100.0	24.9	75.1
기업독자연금	100.0	19.7	80.3

자료: 노동부 「退職金制度,支給實態調査」1993年.

<표 4-13> 退職年金의 受給方法 (%)

연금종류 기업규모	정년 퇴직자	연금수급 자격자	수급 방법 (연금수급자격자=100)		
			전부 연금 수급	전부 일시금 수급	연금,일시금 으로 수급
기업규모계	100.0	84.7	23.7	67.8	8.5
1,000人 이상	100.0	83.9	33.3	54.5	12.2
300-999人	100.0	80.7	11.7	85.1	3.2
100-999人	100.0	86.3	8.9	84.7	6.4
30-99人	100.0	92.8	13.5	85.0	1.5
적격연금	100.0	85.9	16.7	76.4	6.8
후생연금기금	100.0	81.3	47.6	38.3	14.1
기업독자연금	100.0	78.1	42.3	42.6	15.0

자료: 労働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年.

## 2. 企業年金의 特徵

위에서 살펴본바와같이 財源準備面 이외에는 사실상 일시금제도와 별로 다르지않은 점이 일본의 기업연금의 특징인데 기업이 어떤 연금을 설치하는 가는 退職金財源準備上의 판단에 의한 선택행위로 기업의 성격에 따라 다양하다. 즉, 기업이 연금을 설치할 경우 賦金率<sup>52)</sup>이나 過去勤務債務<sup>53)</sup>의償却을 위한 비용부담 등은 기업마다 다르며, 설치초기에 연금비용부담의 크기가 연금선택에 중요한 조건이 된다. 예를들어 종업원이 남자가 많고 평균연령 및 평균근속년수가 많고, 혹은 종업원의 이직률이 적은 기업, 즉 제도설치 초기에 연금비용부담이 크고 제도를 설치하기 어려운 일시금제도 친근적인 기업에서는 適格年金이나 自社年金을 많이 선택하고 있다.

또한, 조정연금의 후생연금에 대한 免除保險料는 후생연금 피보험자 전체 평균을 근거한 것으로 모든 기업이 일률적이다. 따라서 免除保險料를 각 기업마다 정부관장연금과 동일한 조건으로 운영할 경우 그것으로부터 얻을 수 있는 급부액은, 일정의 연금급부에 필요한 비용부담이 작은 기업에서는 정부관장의 후생연금 보다 크게된다. 따라서, 후생연금의 적용제외를 받아 독자적으로 조정연금을 설치, 대행급부를 행하면서 加算部分의 형태로 이에 上績하는 편이 유리하다. 이와는 반대로 후생연금보다 비용부담이 큰 경우는 후생연금은 그대로 실시하고 별도로 적격연금을 실시하는 편이 유리하다. 결과적으로 調整年金은 사실상 정부관장 후생연금제도에서 연금비용부담이 적은 대기업을 탈락시키는 것을 의미하며 이러한 면에서 조정연금은 후생연금의 사회보험기능 내지 사회적 연대를 약하게 한다고 할 수 있다.<sup>54)</sup>

이러한 일본의 기업연금은 위에서 살펴본대로 퇴직일시금의 일부를 연금화하여 설치하거나 일시금제도와 병치하는 것이 지배적이며, 연금급부가 10年間の 確定年金이 중심인 점이 특징이다. 이는 일본의 기업연금이 고용제도의 일환인 기존의 퇴직일시금제도의 일부로서, 고용기간중의 노동 내지 공헌에의 事後給與라는 성격을 갖고 있으며, 따라서 離退職時에 결정되는 給付總額 내지 그 年金現價額에 대한 確定年金이 되고 있다. 즉, 노령기의 생활을 급부결정의 하나의 요인으로 하는 본래의 노령급부와는

52) 일정의 연금급부를 위한 賦金率은 死亡率, 豫定利率, 종업원의 脫退率, 昇給率등에 따라 다르다.

53) 조정연금은 過去勤務債務의 償却기간이 20年 이내로되어 적격연금보다 짧고 따라서 상각을 위한 비용부담이 크며, 따라서 초기에 사내자금의 유출이 크다.

54) 山崎 清 『日本の退職金制度』 日本労働協會, 1988年, P.205-219.

다르며, 이 점은 구미의 기업연금이 통상 공적연금을 보완하는 노령급부로서의 종신연금인 점과 본질적으로 다른 점이다.

일본 기업연금의 또하나의 특징은 연금급부에 대해서 一時金選擇制가 있는 것이 통상이며, 연금수급자중 많은 비율이 일시금을 선택하고 있다는 점이다, 결국 연금제도라해도 급부면에서는 일시금과 별로 차이가 없으며, 연금제도로서의 실체는 퇴직금의 급부재원을 일정의 年金保險數理에 근거하여 事前準備한다는 점 뿐이다. 따라서, 연금제도의 형태를 취하고 있지만 내적으로 일시금제도라 할 수 있고, 연금에 의한 노후소득보장은 이차적이라고 할 수 있다.

실제 退職一時金の 使用用途를 보면 (복수회답)<sup>55)</sup>, 퇴직후의 생활비로 49.9%, 不時的 대비가 42.3%, 주택건축,구입이 35.9%, 자녀결혼 및 교육비 22%가 되고 있다. 이는 퇴직자들의 생활이 일시금의 필요도가 높아 일시금이 요청되고 있다고 할 수 있다. 뿐만아니라 기업연금은 급부액 재정후의 물가상승과 일반 소득수준의 변동에 대한 조정책이 결여되어 장기적으로는 실질가치가 유지되기 어려운 점도 일시금선택의 요인이 되고있다. 이외에도 法人稅制上 퇴직금 비용부담은 일시금제도보다 연금제도가 유리하여 이것이 연금제도의 도입을 촉진하고 있지만, 所得稅, 地方稅法上 퇴직금수급에 있어서는 연금보다 일시금이 유리하며 이것이 일시금의 수급을 유발시키고 있다.

결국 일본의 기업연금제도는 給付財源準備의 방법에 대한 하나의 선택이라고 할 수 있으며, 그것은 퇴직일시금만의 경우보다 퇴직금 급부재원을 평준화하여 보다 유리하게 준비하고 싶은 기업의 목적과 관련한다. 또한 사외적립의 연금제도와 일시금 제도를 병치하여 退職給與引當金에의 繰入과 年金賦金積立에 대한 非課稅를 확대할 수 있으며, 다양한 연금제도를 선택함에의해 公私의 年金費用의 총액을 절감할 수 있다<표4-14참조>. 즉, 일본의 기업연금의 발달은 실제의 급부형태와는 상관없이 필요한 퇴직금의 재원을 어떻게 합리적으로 준비하는가와 크게 관련하고 있다.

<표 4-14> 企業年金의 採用理由 (복수회답) (%)

구분	규모	합계	세계상 우대조 치가적 용된다	일시금 에비해 노후생 활보장 이높다	자금의외 부적립으 로중업원 에게안심 감을준다	비용 이 평준 화된 다.	종업 원과 조합 이요 구	賃率法 에의한 퇴직금 보전조 치가된 다.	일시 금만 으로 부족 하다	다른제 도보다 합리적 이며메 리트가 있다	대행 부분 의 부금 이싸 다	기 타
적 격 연 금	규모계	100.0	77.8	16.4	57.3	75.1	6.9	20.4	8.7	6.8	-	1.1
	3,000人이상	100.0	84.0	29.0	54.0	88.0	13.0	21.0	2.0	2.0	-	1.0
	3,000人미만	100.0	80.0	23.5	55.4	84.9	6.6	19.3	5.4	9.6	-	0.6
	1000人미만	100.0	78.3	11.1	60.6	71.2	5.3	22.1	9.3	8.0	-	0.9
	300人미만	100.0	69.0	7.8	56.3	60.6	5.6	18.3	16.2	4.9	-	2.1
조 정 연 금	규모계	100.0	70.1	44.5	49.2	50.8	16.6	7.6	13.6	-	8.3	7.6
	5,000人이상	100.0	73.8	47.5	47.5	48.8	15.0	7.5	7.5	-	8.8	1.0
	5,000人미만	100.0	70.2	42.2	52.6	47.4	15.8	5.3	12.3	-	1.8	3.5
	3,000人미만	100.0	68.0	43.3	50.0	51.3	17.3	8.0	18.0	-	1.0	8.7

자료:三菱綜合研究所 1985年調査(適格年金634社, 調整年金301社)

55) 퇴직일시금을 수급한 정년퇴직자(2,497명)를 100으로 함  
高年齢者雇用開發協會「停年到達者等の就業實態に関する調査」1993.

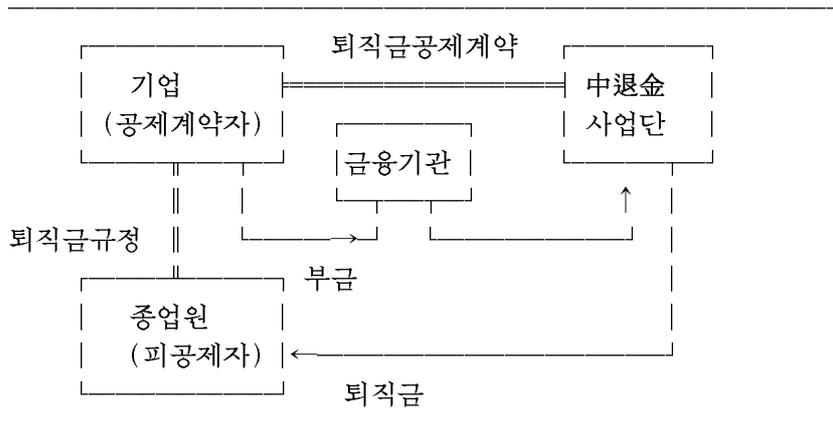
### 第 3 節 中小企業의 退職金制度

일본의 퇴직금제도는 대기업을 중심으로 발달해 왔으며 전후 일정기간 동안에도 주로 대기업에 한정되어 있었다.<sup>56)</sup> 그러나, 고도경제성장 과정에서 중소기업에도 노동력부족 현상이 초래되었고 노동력확보와 노사관계 안정을 위해 기업은 고용조건을 개선하면서 그 일부로서 퇴직금제도를 설치하기 시작하였고, 6,70년대를 통해 중소기업에도 점차 퇴직금제도가 보급 정착된다. 이 시기 중소기업의 퇴직금제도는 어느정도 행정에 의해 추진되어 진다고 할 수 있는데 주로 「中小企業退職金共濟事業團」에 의한 「中小企業退職金共濟制度」이며, 부분적으로는 市町村,商工會議所,商工,中小企業團體가 행하는 退職金共濟契約에 의한 特定 退職金共濟制度를 설치, 이것에 가입을 촉진한 결과라고 할 수 있다.

#### 1. 中小企業退職金共濟制度

「中小企業退職金共濟制度(中退金)」는 대기업과 중소기업의 격차를 시정하기 위한 정책의 일환으로서 1959년에 제정된 「中小企業退職金共濟法」에 근거하며, 정부관계특수법인인 「中小企業退職金共濟事業團」에 의해 운영되고 있다.<sup>57)</sup> 이 제도는 중소기업의 사업주가 종업원을 피공제자로하여 사업단과 퇴직금공제계약을 체결, 종업원마다의 매월 일정액을 금융기관을 통해 사업단에게 납부한다. 事業團은 월부금을 운용하여 퇴직금의 재원으로서 종업원이 퇴직할때 직접 본인에게 퇴직금을 지불한다<그림4-1참조>.

<그림 4-1> 「中小企業退職金共濟制度」의 구조



#### 加入條件

- 1) 제조, 건설업 등의 일반업종의 경우: 상시종업원 300人以下, 또는 자본금, 출자금 1億圓이하
- 2) 도매업: 상시종업원 100人以下, 또는 자본금, 출자금 3,000萬圓이하

56) 通産省의 「中小企業綜合基本調査」에 의하면, 1957년 당시 중소기업의 퇴직금보급율은 1-29인 기업이 4.6%, 30-99인이 25.8%, 100-299인 기업이 49.8%로 중소기업 특히 영세기업의 경우 퇴직금제도는 정착되지 못하였다.

57) 村山祥子 「中小企業における退職準備金のつり方」 産勞綜合研究所編 『退職金年金實態調査96』 經營書院, 1996年

3)소매,서비스업:상시종업원 50人以下,또는 자본금,출자금 1,000万円이하

#### 賦金の設定

전종업원이 피공제자로서 가입해야하나, 계약고용,계절적업무에 고용되는 자 등은 적용제외가 가능하다.

부금은 종업원마다 월액을 설정, 가입후에 증액할 수 있다. 부금설정은 회사측에서 결정할 수 있으며, 근속년수별이나 자격등급별로 설정하는 기업도 있다.

#### 過去勤務期間의 通算

신규로 中退金에 가입하는 기업에서 가입시 이미 1년이상 근무하고 있는 종업원에 대해 10년까지 과거근무기간을 통산할 수 있다. 이 경우 본 계약과는 별도로 過去勤務通算月額을 정한 부금을 지불한다.

#### 退職金の 受給

賦金納付月數가 12개월 이상의 퇴직자로서 퇴직금액은 각사람마다 정해진 부금월액과 부금납부월수에 대응하여 결정되며, 본인귀책사유에 의한 이직이나 사업주의 신청이 있는 경우 감액할 수 있다.

종업원이 받는 퇴직금은 基本退職金과 附加退職金(예정운용이율을 상회하는 경우의 부가금)이 가산된다.

#### 中退金の 장단점

최대의 메리트는 賦金の 일부를 국가가 조성해 주는 것이다. 이는 신규로 中退金에 가입하는 기업에 대해 가입원의 翌월부터 부금의 1/3을 2년간에 걸쳐 국가가 조성한다. 또한 부금을 증액하는 경우도 증액분의 1/3에 대해 1년간의 조성이 있다. 그 외에 부금은 전액 損金으로 처리되며 퇴직금의 보전조치를 필요로하지 않는다. 또한 종업원을 위한 사택등 복리후생시설을 설치하기위해 저리용자가 가능하다. 한편 퇴직금이 종업원에게 직접 지급됨으로 퇴직금규정에서의 징계해고의 不支給 등이 해당되지않고 전액 지급된다. 단지 사업단의 신청에 의해 감액지급은 가능하다. 부금은 언제나 증액이 가능하나 감액은 불가능하다. 따라서 장기적 관점에서 부금설정이 필요하다.

이 제도는 일반적으로 「中小企業退職金共制事業團」에 의해 운영되지만, 건설업 등 특정업종에 대해서는 사업단은 별도로 「特定業種退職金共濟組合」을 설립운영한다. 1990년도말 중소기업퇴직금공제제도의 공제 계약자는 369,346기업, 피공제자는 2,552,012人에 이르고 있다.

## 2. 中小企業の 退職金制度의 特徴

東京都労働經濟局이 중소기업을 대상으로 한 조사결과에 의하면(1994년)<sup>58)</sup>, 집계기업 1,368社중 95%정도의 기업이 퇴직금제도가 있으며, 그 중 일시금만이 있는 경우가 55.8%로 가장 많고, 일시금과 연금의 병용이 38.7%, 연금만은 5.1%로 대기업에 비해 일시금이 아직도 중심이 되고있다.

일시금제도의 지불준비형태는 「社内準備와 다른 형태와의 병용」이 40.7%, 「社内準備」만이 36.9%, 「中小企業退職金共濟制度」가 13.5%로 사내준비가 상당히 많다. 그러나 사내준비의 경우 保全措置를 강구하는 기업

58) 1994년 7월 東京내 中小企業(300人미만) 3,500社를 대상으로 조사(有効回答1,368社). 東京都労働經濟局 「中小企業の退職金事情」 1994年,

은 30%정도로 중소기업 퇴직금의 불안정성을 보여준다<표4-15, 16>.

퇴직금의 算定方式의 대부분은 「退職金算定基礎額×支給率」 이고(86.8%), 算定基礎額の 산출방법은 「退職時の 基本給」과 「退職時の 基本給×一定率」이 각각 45.1%,35.4%로 대기업보다 퇴직시의 임금과 더욱 많이 관련되어 있다.

<표 4-15> 退職一時金の 支拂準備形態(%)

산업.규모	합 계	사내 준비만	사내준비 와 다른형태 병용	중소기업 퇴직금 공제제도	특정퇴직금 공제제도	기 타	무회답
전산업	100.0(1,226)	36.9	40.7	13.5	4.0	3.0	1.9
100-299	100.0(244)	41.0	46.3	7.4	0.8	2.5	2.0
50-99	100.0(303)	38.0	44.9	11.2	2.3	2.6	1.0
10-49	100.0(679)	35.1	36.8	16.6	5.9	3.4	2.2

자료:東京都勞動經濟局 「中小企業の退職金事情」 1994年

<표 4-16> 退職一時金の 保全措置의 有無

기업규모,年	사내준비만의 기업	보전조치가 있음	보전조치를 강구안함 (노사간 협정있음)
100-299人	100.0	30.9	69.1 (26.9)
30-99人	100.0	32.0	68.0 (27.2)

자료: 勞働省 「退職金制度,支給實態調査」 1993年.

중소기업연금의 경우는 대기업에 비해 훨씬 늦게 보급되었지만 최근에는 중소기업에도 연금채용 기업이 증가하고 있다. 대기업과 다른 점은 퇴직일 시금제도와 연금제도를 병용하는 기업보다 연금제도만을 시행하는 기업이 많다는 점이다. 이는 일시금의 일부를 붕괴하여 연금화해서 남은 일시금과 병용하는 것이 아니라, 일시금을 전부연금화 하던가 일시금과 무관하게 연금제도로 퇴직금제도를 신설한 경우가 많기 때문이다<앞표4-7참조>.

年金種類別로는 후생연금기금의 설치조건이 원칙적으로 피보험자가 1000인이상을 필요(1989년이후 500인이상)로 하고 있어 중소기업의 경우는 설치하기 어렵고 따라서 대부분이 적격연금을 설치하고 있으며, 그외에 生命保險會社와의 계약에 의한 福祉厚生年金,事業保險등이 있다<표4-17>.

<표 4-17> 企業年金의 支拂準備形態(%)

규모	합 계	적격연금	조정연금	적격,조정	기타	무회답
전 산업	100.0(568)	85.7	4.4	5.8	1.2	2.8
100-299인	100.0(157)	87.3	1.9	5.7	2.5	2.5
50-99인	100.0(163)	90.8	2.5	4.3	0.6	1.8
10-49인	100.0(248)	81.5	7.3	6.9	0.8	3.6

자료:東京都勞動經濟局 「中小企業の退職金事情」 1994年

年金受給資格은 소규모일수록 會社事情의 퇴직으로 제한하는 경우가 많

다. 이 경우 대부분은 停年退職으로 일정이상의 年齡 및 勤續年數를 자격조건으로 하고 있는 점은 대기업과 마찬가지로, 중소기업의 고용실태를 반영하여 資格年齡은 55세내지 60세가 대부분이며, 勤續年數는 20년이상인 많지만 10년이상까지 분산되어 있어 전체적으로 대기업보다 高年齡, 短期勤續이다. 自己事情의 퇴직의 경우도 대기업과 달리 勤續年數만을 요건으로 하는 경우가 많다<앞표4-8참조>.

그러나 실제로 보면, 중소기업의 경우 연금수급자격을 만족하는 長期勤續者는 적고, 자격이 있어도 선택일시금으로 받는 경우가 많아 資格有無와는 별로 관계가 없다<앞표4-12,표4-13참조>. 즉, 연금제도라고해도 급부면에서 일시금제도와 다르지않고, 一時金代替性이 대기업보다 강한점이 중소기업 연금제도의 특징이라고 할 수 있다.

#### 第 4 節 退職金の支給實態

위와 같은 특징을 갖는 일본의 퇴직금의 지급수준의 실태를 日經連 및 關東經營者協會의 퇴직금의 지급실태조사(1994年9月末현재)<sup>59)</sup>를 통해서 살펴보면 다음과 같다.

標準者의 退職金額(모델)은 55세의 대졸남자가 2,395万円(37.5個月分), 고졸 2,149万円(39.5個月分), 중졸 1,861万円(44.8個月分)이 되고 있다<표4-18>.

勤續年數별로는, 근속3年の 퇴직금을 1로하여 보면, 대졸남자의 경우 근속5년은 1.9배, 10년은 5.2배, 20년은 18.9배, 30년은 44.4배로 근속기간이 길수록 일수록 퇴직금액은 누진적으로 커지고 있다<표4-19>.

學力間의 퇴직금의 격차를 대졸을 100으로하여 같은 근속년수로 비교해 보면, 고졸은 약7割, 중졸은 약 6割 정도가 되고 있다<표4-20>.

退職事由別로는, 회사사정 퇴직금을 100으로 기준할 때 자기사정의 경우 대졸남자의 근속3年の 퇴직금은 52.0으로 반정도이지만, 근속10年은 65.9, 근속20年은 80.2, 근속30年은 90.5로 근속년수가 길수록 격차가 작아지고 있다. 고졸, 중졸의 경우도 마찬가지로 경향을 보이고 있다<표4-21>.

대기업과 중소기업간의 퇴직금의 차이를 보면, 대졸 남자의 경우 55세 33년간 근속으로 퇴직할 경우 대기업의 標準退職金은 2,617万円(38.6個月分)임에 비해, 중소기업은 1,476万円(28.2個月分)으로 대기업의 5-6割정도에 머물고 있으며 근속년수가 길수록 격차가 커지고 있다<표4-22참조>.

59) 조사대상 2,107社중 회수기업 410社 집계기업은 387社, 산업별로는 제조업 52.5%, 비제조업47.5%, 규모별로는 500인이상이 68.5%임.日經連·關東經營者協會「退職金·年金に關する實態調査」,1994年

&lt;표 4-18 &gt;標準者退職金の支給額 및 支給月收

근속 년수	연령	會社事情		自己事情	
		퇴직금액(千円)	지급월액(月分)	퇴직금액(千円)	지급월액(月分)
대졸	남자,	관리,기술,사무			
1	23	184	0.9	85	0.4
3	25	460	2.1	239	1.1
5	27	860	3.3	486	1.9
10	32	2,401	7.3	1,582	4.8
15	37	4,912	12.1	3,584	8.8
20	42	8,681	18.2	6,965	12.6
25	47	13,984	25.3	11,894	21.5
30	52	20,443	33.0	18,492	29.8
33	55	23,946	37.5	22,077	34.5
35	57	25,138	39.6	23,655	37.3
38	60	26,832	42.2	25,634	40.3
고졸	남자,	관리,사무,기술			
1	19	137	0.9	59	0.4
3	21	339	2.0	171	1.0
5	23	630	3.4	352	1.9
10	28	1,762	7.2	1,142	4.7
15	33	3,621	11.9	2,613	8.6
20	38	6,656	18.5	5,264	14.7
25	43	10,625	25.1	9,023	21.3
30	48	15,396	31.7	13,563	28.0
35	53	19,465	36.7	17,788	33.5
37	55	21,485	39.5	19,941	36.7
39	57	22,381	40.7	21,099	38.4
42	60	23,086	42.3	22,089	40.5

주)총액은 일시금만의 경우,연금만의 경우, 병용의 경우를 합산한 액임  
지급월수는 所定勞動時間內賃金(1994年9月 標準者賃金)에 대한 배율임

&lt;표 4-19&gt; 勤續年數別 退職金(全産業,會社事情, 男子)

대졸(관리,사무,기술)							
근속3년	5년	10년	15년	20년	25년	30년	35년
1.0	1.9	5.2	10.7	18.9	30.4	44.4	54.6
고졸(관리,사무, 기술)							
1.0	1.9	5.2	10.7	19.6	31.3	45.4	57.4

주)勤續3年=1

&lt;표 4-20&gt; 勤續年數別로 본 退職金の 學力間格差(全産業,會社事情)

	3년	5년	10년	15년	20년	25년	30년	35년
고 졸	74	73	73	74	77	76	75	77
중 졸	67	62	57	58	62	62	61	62

주) 大卒, 男子=100

&lt;표 4-21&gt; 會社事情 退職金에대한 自己事情 退職金の 비율(全産業,男子)

	근속 3년	5년	10년	15년	20년	25년	30년	35년
대졸(관리,사무)	기술)							
1990	50.1	54.8	64.5	73.1	80.1	86.7	90.8	93.8
1994	52.0	56.5	65.9	73.0	80.2	85.1	90.5	94.1
고졸(관리,사무)	기술)							
1990	50.0	55.1	64.5	72.6	79.6	85.7	90.0	92.6
1994	50.4	55.9	64.8	72.2	79.1	84.9	88.1	91.4
중졸(생산)								
1990	43.1	48.0	56.8	65.8	74.2	81.2	84.3	89.8
1994	39.4	48.0	58.0	67.1	75.0	80.0	84.4	90.5

주) 會社事情退職金=100

<표 4-22> 대기업과 중소기업간의 모델퇴직금의 비교(대졸, 남자)

<대기업>

설정조건		總 額			
근속 년수	연령	會社事情		自己事情	
		퇴직금액(千円)	월수환산(月分)	퇴직금액(千円)	월수환산(月分)
3	25	489	2.1	214	0.9
5	27	885	3.3	455	1.7
10	32	2,456	7.7	1,520	4.4
15	37	5,236	12.3	3,788	8.9
20	42	9,740	18.8	7,771	14.9
25	47	15,550	26.1	13,244	22.2
30	52	23,682	35.1	21,850	32.1
33	55	26,171	38.6	24,884	36.4
38	60	28,797	45.3	27,958	44.4
정년		28,870	45.0		

<중소기업>

1년	23歲	146千円	0.7月分	119千円	0.6月分
3	25	352	1.6	218	1.0
5	27	704	2.9	477	2.0
10	32	1,872	6.4	1,396	4.8
15	37	3,604	10.3	2,895	8.3
20	42	6,106	14.9	5,244	12.8
25	47	9,175	19.9	8,097	17.6
30	52	12,699	25.2	11,526	22.9
33	55..	14,761	28.2	13,269	26.1
정년		17,653	32.6	-	-

자료)대기업은 자본금 5億円이상,종업원 1,000人이상

中勞委「退職金,年金及び停年制事情調査」(1995年6月)

중소기업은 10人-299人的 기업

東京都勞動經濟局「中小企業の賃金,退職金事情」(1994년7월)

실제 停年退職者들이 받고있는 퇴직금액을 勞動省의 조사(1993年)에 의해 살펴보면<표4-23참조>, 근속35년이상인 정년퇴직자의 1인 평균퇴직금액은 대졸(관리,사무,기술직)이 2,848万円(48個月分) 고졸이 2,200万円(46.6個月分), 중졸 현업직이 1,602万円(45.3個月分)이 되고 있다. 퇴직금형태별로는 대졸의 경우 「퇴직일시금만」은 2,137万円, 「기업연금만」은 2,181万円, 「양제도 병용」인 경우는 3,023萬円で 양제도의 병용의 경우가 퇴직금액이 높음을 볼 수 있다.

&lt;표 4-23&gt; 停年退職者の 退職金 支給實態 (男子)

	계		일시금제도만		연금제도만		양제도병용	
	퇴직금액 (万円)	월수환산 (月分)	퇴직금액 (万円)	월수환산 (月分)	연금현가 액(万円)	월수환산 (月分)	퇴직금총 액(万円)	월수환산 (月分)
대졸(관리,사무, 계	기술직)							
	2,462	41.9	1,653	32.4	2,225	37.0	2,658	44.7
20-24년	1,285	24.7	1,044	19.6	954	20.0	1,522	28.5
25-29년	1,693	30.9	1,439	24.2	1,521	25.4	1,825	35.5
30-34년	2,504	41.3	1,687	34.8	2,654	41.5	2,589	42.1
35년이상	2,848	48.0	2,137	42.8	2,181	38.3	3,023	50.0
고졸(관리,사무, 계	기술직)							
	1,816	39.9	1,258	28.9	1,495	33.6	2,037	44.1
20-24년	862	20.8	633	14.4	833	20.6	1,088	27.3
25-29년	1,134	27.3	864	21.2	1,108	26.8	1,252	29.9
30-34년	1,623	36.0	1,410	31.2	1,392	31.5	1,784	39.3
35년이상	2,200	46.6	1,717	39.6	1,878	40.0	2,325	48.6
중졸(현업직) 계								
	1,148	35.9	956	32.3	866	27.5	1,332	40.3
20-24년	623	22.0	600	21.6	491	18.6	696	23.6
25-29년	954	30.9	1,371	49.2	664	20.6	1,006	32.4
30-34년	1,239	38.5	1,051	35.0	911	28.9	1,432	43.1
35년이상	1,602	45.3	1,055	31.9	394	39.2	1,787	49.9

주)1993년1월부터 12월까지의 1年間 勤續20年以上 정년퇴직의 경우

퇴직금의 지급액이 확정된 남자노동자에 대해 대상자 1인당 퇴직금액임.

「月收換算」은 퇴직시의 소정내임금에 대한 퇴직금액의 배율임.

「現業職」은 광업, 건설업 및 제조업에 속하는 기업의 퇴직금임.

자료: 勞働省調査(1993年)

## 第 6 章 退職金制度의 改善

### - 合理化方案의 摸索

#### 第 1 節 退職金制度를 둘러싼 環境的 變化

##### 1. 高齡社會의 도래

일본의 出生率(合計特殊出生率)은 1947년의 4.54人이었던 것이 1992년에는 1.50人으로 감소되었고, 平均壽命은 1947년의 남자 50.06세, 여자 53.96세였던 것이 1992년엔 남자 76.09세, 여자 82.22세가 되었으며, 2015년에는 남자 78.01세, 여자 84.72세로 추정되고 있어 바야흐로 人生 80年時代가 되었다.

이렇게 출생률의 저하, 평균수명의 신장 등을 배경으로 일본은 급속히 인구의 고령화가 추진되고 있으며, 전례없는 속도로 고령화가 진행되고 있

다. 이미 1970년에 일본은 65세이상 인구가 전인구의 7.1%가 되어 高齡化社會에 진입하였으며, 1995년에는 65세인구가 14%를 넘어 유럽과 같은 高齡社會로 이행되었고, 21세기 초에는 65세인구가 20%를 넘는 超高齡社會가 예상되고 있다.<표5-1>

이러한 고령사회는 길어진 노후생활과 퇴직후의 생활에 대한 준비에 대한 사회적 관심을 불러일으키게 되었고 노후의 생활설계의 기반으로써 퇴직금의 역할이 더욱 중요해지고 있다.

<표 5-1> 人口推移의 展望

년도	구성비(총수)	0-14세	15-64세	65세이상	65-74	75이상
1950	100(84,115)	35.4	59.6	4.9	3.7	1.3
1970	100(104,665)	24.0	68.9	7.1	4.9	2.1
1980	100(117,060)	23.5	67.3	9.1	6.0	3.1
1990	100(123,611)	18.6	69.4	11.9	7.2	4.8
1995	100(125,463)	16.0	69.4	14.5	8.8	5.7
2000	100(127,385)	15.2	67.8	17.0	10.2	6.9
2005	100(129,346)	15.6	65.2	19.1	10.7	8.5
2010	100(130,397)	16.4	62.4	21.3	11.3	10.0
2020	100(128,345)	15.5	59.0	25.5	13.0	12.5

자료: 總務廳統計局「國勢調査」,厚生省「日本の將來推計人口」

## 2. 停年延長과 賃金制度의 재검토

급속히 진행되고 있는 고령화사회는 停年延長에 대한 사회적 요청과 아울러 고령자의 취업의욕을 상승시켰고 이에 대응하여 停年을 60세 이상으로 연장하는 기업이 증가하고 있다. 그러나, 일본적 고용관행이었던 終身雇用制와 年功序列賃金を 유지하면서 정년연장을 하는 것은 임금, 퇴직금 등의 노동비용의 커다란 부담증대를 의미하며, 따라서 기업의 정년연장은 임금제도와 퇴직금제도의 변경을 가져오게 되었다..

勞働省의 조사에 의하면 停年制度가 있는 기업은 90.5%이며 그 중에 一律停年制가 96.9%이다. 일률정년제중 60세 이상이 84.1%이며 60세 이상으로 개정하려고하는 기업을 포함하면 94.6%로 90%를 넘고있다<표5-2>.

또한 임금수준은 고도성장과정에서 특히 젊은층의 노동력부족이 문제가 되기 시작하는 1950년대 말부터 크게 상승하여, 1970년대의 석유위기 직후의 물가상승을 반영한 대폭적인 상승을 겪으면서 착실히 상승하였고, 그 결과 1993년에는 1960년과 비교하여 현금급여총액과 정기급여는 각각 16배, 15배가 되었다<표5-3>.

<표 5-2> 一律停年制의 停年年齡別企業數의 비율(%)

년,기업규모	전기업	정년제가 있는기업	일률정년 제 기업	54세 이하	55세	56-59 세	60세	61-64 세	65세 이상
1985년	100.0	87.3(100)	100(80.5)	0.1	27.0	17.4	51.0	2.1	2.3
1988	100.0	88.3(100)	100(90.1)	0.6	23.6	17.1	55.0	1.4	2.4
1990	100.0	88.2(100)	100(92.8)	0.5	19.3	16.1	60.1	1.1	2.7
1992	100.0	92.2(100)	100(95.6)	0.2	11.5	19.4	71.4	1.7	3.5
1994	100.0	90.5(100)	100(96.9)		8.1	7.7	77.1	2.0	5.0
5,000인이상	100.0	99.7(100)	100(95.6)		-	-	98.3	1.0	0.7
1000-4999인	100.0	99.3(100)	100(96.5)		1.3	2.1	93.5	1.9	1.0
300-999인	100.0	99.7(100)	100(96.3)		2.0	4.5	89.7	1.8	1.8
100-299인	100.0	97.6(100)	100(96.7)		5.5	5.4	83.6	2.5	3.0
30-99인	100.0	87.1(100)	100(97.0)		10.0	9.2	72.9	1.8	6.2

자료: 勞働省 「雇用管理調査」 (기업규모 30人 이상)

<표 5-3> 賃金水準의 추이

년	현금급여총액		정기급여		소정내급여	
	實額	指數	實額	指數	實額	指數
1950	9,224円	37.8	8,582円	43.7		
1955	18,343	75.3	15,741	80.2		
1960	24,375	100	19,167	100		
1965	39,360	161.5	30,936	157.7		
1970	75,670	310.4	56,294	287.0		
1975	177,213	727.0	130,004	662.7		
1980	263,386	1080.6	193,923	988.6	176,739円	100.0
1985	317,091	1300.9	236,587	1206.0	214,255	121.2
1990	370,169	1518.6	271,496	1384.0	244,373	138.3
1993	393,224	1613.2	293,410	1495.7	271,155	153.4

자료: 勞働省 「毎月勤勞統計調査」 (기업규모 30人 이상)

이러한 정년연장과 임금상승의 과정에서 기업은 終身雇用制下的 年功重視의 인사제도를 변경하지 않을 수 없게 되었고 특히 屬人的要素를 중시하는 年功임금과 年功퇴직금에 대한 검토가 일어나게 되었다. 구체적으로는 職務,職能給의 도입, 退職金算定基礎給의 변경등이다. 또한 단순히 정년연장을 실시할 수 없는 기업에선 勤務延長制度(정년자를 퇴직시키지 않고 개별평가 등을 통해 퇴직시기를 연장하는 제도)와 再雇用制度(정년도달자를 일단 퇴직시킨후 다시 고용하는 제도)의 도입으로 대응하고 있다.

### 3. 生活의 變化와 企業福祉의 再考

소득수준의 향상과 고학력화 등을 배경으로 근로자들의 가치관도 크게 변화하고 있으며, 이전의 물질적면의 욕구충족에서 정신적 풍요에 중점을 두는 비율이 증가함으로써 생활의 역점도 1980년 중반부터는 '住生活'과 '食生活'에서 '레저,여가생활'로 크게 바뀌고 있다.

또한 핵가족화의 진행과 함께 부양의식도 크게 변화하고 있으며, 직업에서 은퇴후에는 손자녀와 함께 생활하고, 노후의 생활은 가족의 책임이라고 생각하던 종래의 사고방식은 점차 변화하고 있다. 특히 젊은 층을 중심으로 노인의 부양은 사회적 책임이라는 사고가 증가하고 있으며, 노인층 또한 노후는 자식에게 의존한다는 생각이 점차 감소하고 있다. 실제로 세대구성의 변화를 보면 자식과 동거하는 세대는 점차 감소하고 있으며, 노인단독세대와 노인부부만의 세대의 비율이 점차 증가하고 있다<표5-4>.

<표 5-4> 65세이상 노인세대의 구성비율(%)

	총수	단독세대	부부만의 세대	부부와 미혼자녀	3세대	기타
1980	100.0	10.7	16.2	10.5	50.1	12.5
1985	100.0	12.0	19.1	10.8	45.9	12.2
1986	100.0	13.1	18.2	11.1	44.8	12.7
1987	100.0	13.0	19.0	10.9	43.9	13.2
1988	100.0	13.7	20.0	11.5	41.7	13.1
1989	100.0	14.8	20.9	11.7	40.1	11.9
1990	100.0	14.9	21.4	11.8	39.5	12.4
1991	100.0	15.6	22.1	12.0	38.5	11.7
1992	100.0	15.7	22.8	12.1	36.6	12.8
1993	100.0	16.3	23.3	12.6	35.9	11.8
1994	100.0	16.4	24.0	12.4	34.9	12.2

자료: 厚生省「厚生行政基礎調査」「國民生活基礎調査」

이와같은 생활패턴과 가족구조 및 의식의 변화는 고령자의 취업동향에도 영향을 미치고 있으며,<sup>60)</sup> 퇴직금이 퇴직후의 생활비에 중요한 역할을 담당한다는 견지에서 퇴직금과 기업복지에도 영향을 미치고 있다.

한편, 기업측에서도 이러한 생활패턴과 의식의 변화를 반영하여 종업원의 복리후생에 대해 재검토를 하게되었다. 즉 단순히 취업기간중의 복리후생에서 은퇴후를 생각하는 生涯福祉라는 관점으로 변화가 일고 있으며, 종업원의 퇴직은 물론 사망 퇴직후의 유족의 노후생활에도 관심을 두는 기업도 나타나고 있다<표5-5참조>.

<표 5-5> 福利厚生施策에 대한 종업원과 회사의 의식

복리후생시책	종업원	회사
종업원의 건강증진	35.2%	43.8%
문화,교양,체육,오락 등의 여가시설 정비,지원	34.7	26.0
주택취득을 위한 원조	33.1	24.9
퇴직일시금	26.7	11.2
정년퇴직후의 지원	23.9	9.9
질병휴가제도	22.8	7.6
社宅,독신료 정비	22.3	38.7
종업원의 자기개발에 대한 원조	16.4	29.3
기업연금	16.4	20.9
교육,결혼등 임시지출에 대한 대출	16.0	10.7
재산형성을 위한 원조	15.1	17.3
간호휴직제도	12.7	6.6
출산, 유아휴가의 확대, 유아휴직제도	7.6	14.8
퇴직전 준비교육 실시	6.3	12.2
사적보험제도의 자금각출	5.2	4.3
생활상담	4.5	6.1
勞災附加금부제도	3.8	4.6
慶弔金제도	3.7	4.6
기타	1.5	0.3

주)종업원의 의식은 「회사가 앞으로 충실해 주기를 원하는 시책」, 회사의 의식은 「앞으로 중점을 두고 싶은 복리시책임」

자료: 勞働省『働き盛りの労働者意識に関する調査』1991年.

## 第 2 節 退職金制度의 改善實態

60) 總理部の 조사에 의하면(1991年), 「가능한한 오랫동안 일하고 싶다」가 54.9%, 「65歲정도까지 일하고싶다」가 13.3%, 「70歲정도까지 일하고 싶다」가 3.9%로 60歲 이후에도 일하고 싶다가 조사대상자 전체의 7割을 넘고있으며, 1986年 조사에 비해 (67%) 취업의욕이 높아지고 있다.總理部「長壽社會關世論調査」(1991年 9月)

급속한 고령화, 임금제도의 변화, 생활스타일 등의 변화는 퇴직금제도에 도 그 변화를 초래하고 있으며, 그 변화의 방향은 노동비용의 합리화라는 면과, 장기화되는 퇴직후의 생활에 대한 소득보장이라는 관점에서 일어나고 있다. 즉, 퇴직금의 산정방법을 변경하여 비용의 증가를 피하고 퇴직일시금의 일부 또는 전액을 연금화하여 자금부담의 합리화는 물론 노후소득보장의 기능도 강화하고 있다.

노동성의 조사에 의하면, 퇴직금제도를 변경하거나 하려는 기업은 조사기업의 32.1%이며 그 동기는(복수회답) 「복지의 충실을 위해」 58.7%, 「정년연장을 위해」 28.4%, 「공적연금제도의 개정에 따라」가 25.5%가 되고 있다. <표5-6참조> 변경내용은 퇴직일시금의 경우는 「支給率변경」이 40.4%로 가장 높고, 다음이 「金額변경」 31.2%이다. 한편 연금의 경우는 「給付率변경」 31.3%, 「金額변경」이 30.3%가 되고 있다<표5-7참조>.

아래에서는 이러한 퇴직금제도의 변경사례를 구체적으로 살펴본다.

<표 5-6> 퇴직금제도의 변경동기(%)

구 분	합 계	정년연장	복지충실	인건비증대 억제	연공제변경 으로	공적연금제 도의 개정 으로	기 타
퇴직금제도계							
계	100.0	28.4	58.7	14.5	19.1	25.5	8.3
변경하고 있음	100.0	28.5	57.0	7.2	16.7	19.8	10.7
변경할 예정임	100.0	28.4	59.5	18.3	20.3	28.5	7.1
퇴직일시금제도만							
계	100.0	26.6	54.2	13.7	21.0	19.6	6.9
변경하고 있음	100.0	20.9	62.9	6.9	18.5	9.5	7.9
변경할 방침임	100.0	29.0	50.5	16.6	22.0	23.9	6.4
퇴직연금제도만							
계	100.0	25.1	63.0	12.4	14.0	30.3	12.5
변경하고 있음	100.0	24.2	62.5	4.3	10.1	31.6	12.1
변경할 방침임	100.0	25.7	63.4	18.3	16.8	29.4	12.8
양제도 병용							
계	100.0	32.3	61.5	16.6	19.5	29.6	7.8
변경하고 있음	100.0	38.6	47.8	9.4	19.1	22.1	12.5
변경할 방침임	100.0	28.9	68.9	20.5	19.7	33.7	5.3

자료: 勞働省 「退職金制度.支給實態調査」 1993年.

<표 5-7> 퇴직금제도의 변경 내용

	퇴직일시금제도									
	변경내용(소계=100)									
	소계	신설및 변경	폐지	산출방 법변경	금액 변경	정액부 분변경	지급률변경	기타		
퇴직금제도 계	71.2	25.4	0.2	21.9	31.2	23.5	40.4	5.0		
변경하고 있음	70.9	24.6	0.1	22.6	36.0	26.0	36.7	4.8		
변경할 방침임	71.3	25.8	0.3	21.6	28.7	22.3	42.3	5.0		
	퇴직연금제도									
	변경내용(소계=100)									
	소계	신설 내지 변경	폐지	산출 방법 변경	금액 변경	정액 부분 변경	급부율 변경	지급기 간변경	슬라이드 제도입	기타
퇴직금제도 계	50.2	23.9	0.1	15.4	30.0	17.2	31.3	8.0	6.2	5.9
변경하고 있음	49.2	18.1	0.1	14.9	43.0	13.3	36.6	5.0	1.6	3.7
변경할 방침임	50.8	26.8	0.0	15.7	23.5	19.1	28.6	9.5	8.5	7.0

자료: 労働省 「退職金制度.支給實態調査」 1993年.

### 1. 退職一時金制度의 合理化方案

퇴직금제도의 합리화를 위한 개정의 방향은 일시금의 경우 그 산정방식의 변화에서 볼 수 있다. 이는 그동안 산정기초가 되었던 기본금을 第1基本給과 第2基本給으로 분할하여 산정기초액을 第1基本給만으로 하는 방식과, 임금과는 별도로 산정기초를 작성하는 「別 테이블 방식」, 「정액방식」, 「포인트방식」 등의 도입이다. 이러한 방식이 도입되는 실재를 보면 다음과 같다.<sup>61)</sup>

#### 가. 水準抑制을 위한 算定方式의 變更

종래의 퇴직금은 퇴직시의 基本給에 근속연수에 대응하여 누적한 支給率을 곱하여 산정한 방식을 채용하였다(算定基礎給×勤續年數別支給率). 기본금은 매년 정기적으로 승급하는 年功主義의인 것이며 지급율도 근속에 대해 증가하는 연공기준으로 설정되었기 때문에 퇴직금은 급여와 지급율의 연공상승작용으로 해를 거듭하여 증가하는 구조이다. 1960년대의 고도성장기 이후의 임금은 매년 10% 이상으로 대폭 상승하였고, 이러한 임금상승을 그대로 퇴직금에 반영할 경우 퇴직금의 부담은 크게 증가한다. 따라서, 임금상승으로 인한 퇴직금부담의 증대를 막기위해 퇴직금의 산정기초에서 임금상승의 일부를 분리하는 정책등이 1960년대부터 대기업을 중심으로 강구되기 시작하였다.

#### 1) 第2基本給 導入

종래와 달리 賃金引上의 1/2 혹은 2/3만을 퇴직금의 산정기초인 基本給으로 편입하고, 나머지 1/2 혹은 1/3은 特別給, 調整給으로 칭하는 「第2基本給」을 설정하여 그것에 이월하는 것이다.

中勞委의 조사에 의하면, 퇴직금기초급에 임금상승분의 도입은 1955년까지는 70% 이상이였지만 1965년에 들어와서는 60%대로 내려갔으며 최근에는 6割정도가 되고 있다.

#### 2) 賃金과 분리한 算定基礎額

61) 村上清, 五島淺男 『新時代退職金·年金制度』 社會經濟生産性本部, 1995年, P.51-69.

第2基本給 도입은 퇴직금증대를 억제하는 효과가 있지만 급여체계를 복잡화하여 혼란을 초래하는 단점이 있다. 따라서, 퇴직금산정의 기초액을 임금과 분리하는 방법으로, 실시년도의 급여테이블로 고정화하는 방법이다. 즉, 매년 昇給에 따라 산정기초액은 증가해 가지만 임금상승과 분리되어 퇴직금의 증가를 억제할 수 있으며, 일반적으로 2-3년마다 산정기초액을 변경한다.

伊勢丹의 경우 1973년 72년의 本給으로 고정하여 임금과 분리하였다. 처음에는 物價上昇에 응하여 자동적으로 슬라이드하는 방법을 채용하였으나, 퇴직금의 증가를 방지하기 위해 77년에는 슬라이드제를 폐지하였다. 그 이후 산정기초액의 개정은 2년마다 필요에 응하여 수정하는 방식을 취하고 있다.

### 3) 職能資格別 算定基礎額

이 방법은 퇴직금은 임금과 달리 노동에 대한 직접적인 대가가 아니라 功勞補償의인 간접급부이며, 따라서, 기업에대한 貢獻의 척도로서 임금보다 직능자격이 타당하다는 견지에서 직능자격에 따른 산정기초액을 설정하는 것이다.

三井生命의 경우, 준서기급에서 이사1급까지 20등급의 자격을 설정하고 있으며 퇴직금의 산정기초액은 퇴직시의 자격에 대응하여 정해지고 있다. 즉, 退職一時金は 資格別算定基礎額에 퇴직사유별로 정해진 勤續年數에 응한 係數를 곱하여 산정되며, 職務加算으로서 최종지위와 그 재임년수에 대응한 係數를 곱하여 산정한 액이 가산급부된다[退職一時金=資格別算定基礎額×(勤續係數+最終役職別係數)]. 단 職務加算은 정년이나 회사사정에 의한 퇴직, 질병, 사망 및 55세이상의 퇴직에 한정하고 있다.

### 4) 포인트制 退職金

이 방식은 職務等級別로 일정의 점수를 정하여 이에 각 등급별 재직년수를 곱하여 입사에서 퇴직까지 累積點을 산출 그 합계에 1점당 單價를 곱하여 퇴직금을 계산하는 것이다.

이 방식은 지금까지의 年功重視에서 기업에의 貢獻度를 퇴직금에 반영하는 能力主義 평가방식으로 전환한 것이라고 할 수 있다. 이는 職務, 能力을 평가기준으로 한다는 점에서 能力本位의 인사관리제도에 부합되는 것으로 최근 주목되고 있으며, 대기업뿐만 아니라 중소기업에서도 채용이 증가되고 있다.

후지테레비의 경우 1965년에 채용한 포인트제의 퇴직금제도는 당시 새로운 타입의 퇴직금으로서 화제를 모았다. 이 제도는 職能資格別로 재직 1년에 대해 退職金算定基礎額이 되는 포인트를 설정(포인트 1점당 單價는 당초 5,000円이었고 현재는 16,000円임)하고, 재직기간중 포인트의 누계점수에 單價를 곱하여 퇴직금액을 산정하는 방식이다. 이렇게 산정된 퇴직금(普通退職金)은 근속 일년이상의 자기사정퇴직의 경우에 적용되고, 35세 이상자가 퇴직한 경우는 特別退職金으로서 普通退職金の 5割을 증액하고, 사망퇴직시는 보통퇴직금의 2배의 금액이 지급된다<표5-8>.

&lt;표 5-8&gt; 후지테레비의 퇴직금

[퇴직금=職能포인트의 累計点×單價]

社員職能資格		職能포인트
실무직	1급	5
	2급	7
	3급	12
	4급	15
일반직	1급	12
	2급	14
	3급	16
특별직	主事	20
	副慘事1급	25
	副慘事2급	30
	慘事1급	35
	慘事2급	40
	慘事3급	45

注)單價는 2年마다 勞使協議로 개정됨

## 나. 停年延長에 따른 조정

급속한 인구고령화가 진전하는 가운데 60세이상의 정년연장은 기업이 피할 수 없는 과제가 되었고, 이러한 정년연장에 대응하여 年功主義적 퇴직금제도를 수정하여 旧停年이후의 근속연수는 퇴직금에 반영하지않는 지급율의 최고한계 설정방식이나, 旧停년에 퇴직금을 지급해버리는 방식을 채택하는 기업도 늘고있다. 그동안 支給率의引下는 기득권의 침해라는 이유로 어려웠으나. 최근에는 정년연장의 실현을 위해서 노동조합측도 어쩔 수 없는 것으로 양보하게 되었고 퇴직금의 지급율의 변경이 일어나고 있다.

아지노모또(味の素) 기업은, 1976년 정년을 55세에서 60세로 5년 연장하는 한편, 임금은 50세를 절정으로 50세 이후는 定期昇給이 없으며, 퇴직금은 支給率을 50세까지의 근속연수에 대응한 지급율에 7.05를 가산한 것으로 고정시켜 50세이후의 근속연수는 평가하지않는 방식을 취하였다.

松屋백화점의 경우도 1979년 정년을 55세에서 60세로 연장하고 정년후 65세까지의 고용을 보장을 함과 동시에 퇴직금의 支給率을 20% 인하하는 조치를 취하였고, 算定基礎給도 1978년도의 기본급에 고정시켰고, 지급율의 상승도 근속 35년을 한계점으로 정하였다.

## 다. 早期退職優待制度和 割増退職金

오일쇼크이후의 저성장하에 選擇停年制 또는 自由停年制라는 이름하에 早期退職者에게 대폭적인 割増退職金を 지급하여 비대화된 중고년층의 정리를 촉진하려는 경향이 대기업간에 많이 나타나게 되었다.

中勞委의 조사에 의하면 1994년 6월 현재 조사대상기업 380개중 69.2%가 早期退職優待制度를 도입하였다.<sup>62)</sup> 대상연령은 40세에서 55세이상까지

광범위하며, 50세가 4割이상을 차지하고 있다. 우대제도의 내용은 퇴직일시금을 우대하는 것이 95.3%, 정년퇴직의 지급율을 적용하는 기업이 73.6%가 되고 있다<표5-9, 5-10 참조>.

<표 5-9> 早期退職優待制度의 實施狀況

	集計社數	제도 있음	적용 개시 연령						
			45세미만	45세	46-49	50세	51-54세	55세	56세이상
社數	380	263	11	62	7	113	17	39	14
構成比	100.0	69.2	4.2	23.6	2.7	43.0	6.5	14.8	5.3

자료;中勞委調査「退職金,年金及び定年制事情調査」1995年

<표 5-10> 早期退職優待制度의 優待內容

채용기업수	優待措置 有無				適用 支給率				
	퇴직연금만	일시금만	퇴직년금과일시금	기타	자기사정지급율	할증지급율	정년지급율	기타	무회답
263社	2	223	19	11	24	12	188	22	5
勤續年數 加算方式					加算額				
퇴직시 근속년수	연수가산	정년취급	기타	무회답	가산無	특별가산	정년취급가산	기타	무회답
177	11	47	7	9	39	153	49	8	2

자료;中勞委調査「退職金,年金及び定年制事情調査」1995年

## 2. 年金化를 통한 合理化方案

퇴직일시금의 연금화는 증가하는 퇴직금부담의 합리화방안의 하나로 일반적으로 자금을 일정하게 事前에 적립함으로써 퇴직금의 지불부담을 平準化할 수 있으며, 자금의 社外保全으로 안정성이 있다. 또한 稅制上에도 기업연금을 위해 각출한 賦金은 전액 必要經費 또는 損金으로 非課稅 취급되어 要支給額의 40%까지만 損金認定이 되는 退職金引當金制度보다 유리하다.

뿐만아니라 退職一時金の 年金化는 길어진 은퇴후의 생활안정을 위해 生涯에 걸친 기업복지의 관점에서도 중요하다. 노후생활의 소득보장을 목적으로 하는 공적연금은 전국민을 대상으로 하는 사회보장제도로 그 수준에는 한계가 있으며, 따라서 안정된 노후생활을 확보하기 위해서는 국가의 제도를 기초로 하여 개인의 자조노력이 필요하다. 즉, 기업연금의 존재가 증시되게 되었으며, 대기업에서는 기업복지의 형태로서 연금도입을 적극적으로 추진하게 되었고, 이러한 경향은 중소기업에도 크게 확산되고 있다.

연금제도의 도입은 현행의 퇴직금과는 別途로 연금을 신설하거나 기존의 퇴직금의 一部 또는 全部를 연금화하고 있다. 전자는 새로운 급부설정이지만 후자는 일반적으로 연금액이 퇴직금과 等價가 되도록 계산되며 일시금을 선택할 경우 실질적으로 종래의 퇴직금과 다르지 않다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다<sup>63)</sup><표5-11참조>.

<표 5-11> 退職一時金에서 税制適格年金에의 移行形態(%)

	全面移行	縦的 일부이행	橫的 일부이행	別途신설	不明
1986	23.7	20.7	23.4	27.1	5.2
1990	24.0	26.1	14.5	21.6	13.8
1992	33.3	18.8	17.4	23.5	7.0
30-99人	35.0	16.5	15.9	26.7	5.8
100-299	33.0	20.3	17.3	19.4	10.0
300-999	28.0	23.7	23.7	17.9	6.2
1,000人 이상	19.2	31.0	24.5	20.7	4.5

자료:生命保險文化センタ「企業の福利厚生制度に關する調査」

(종업원 30인 이상의 민간기업 2,992社, 1992년 7월-9월)

#### 가. 全面移行

퇴직일시금의 전부를 연금제도로 이행하는 방법이다. 전면이행이라고 해도 모두 연금으로 급부되는 것은 아니며, 勤續年數, 年齡 등에 일정한 기준을 만족한 자에게 지급되며 그 외에는 일시금으로 지급되는 것이 일반적이다.

퇴직금부담의 평준화, 지불부담의 면에서 전면이행은 바람직하나, 過去勤務債務의 償却으로 막대한 비용부담을 가져올 수 있고 자금이 社外로 고정되어 기업의 경리면에서 어려운 점이 있다. 따라서, 종업원의 연령구성이 젊고, 근무년수도 평균적으로 짧은, 특히 업적이 좋은 성장기업에서 가능하다고 할 수 있다.

A社의 경우, 1964년 종래의 일시금제도를 적격연금제도로 전면 이행하였는데, 주요 동기는 퇴직금原資의 社外保全, 税制상의 유리, 퇴직금부담의 平準化였다. 특히 연금제도라고 하는 장기적인 제도는 회사가 장기적인 전망하에 노무관리정책을 시행하는 자세를 보여주는 것으로 종업원에게 안심하고 장기적으로 회사에 전념토록 하는 노무관리 관점에서 중시되었다. 특히 이 회사의 연금제도의 특징은 종업원의 각출제를 채용하여, 종업원 자신이 노후 생활설계에 일정한 책임을 갖도록 하였고, 가입자격은 임원, 촉탁, 임시종업원을 제외한 전종업원으로 1년 이상의 근속자이며, 급부종류는 퇴직연금, 유족연금, 퇴직일시금, 유족일시금이 있다. 퇴직연금의 수급자격은 근속 만 21년 이상이면서 50세 이상이며, 10년 確定年金이다. 일시금선택이 가능하며 실제 많은 수급자가 일시금을 선택하고 있다.

#### 나. 一部移行

퇴직금의 전면이행은 기업에 있어 종업원에게도 바람직하지만 기업의 비용부담면에서 상당히 과중하므로 일부이행의 경우가 일반적이다. 최근 60세

63) 勞働省勞務基準局編『中小企業における退職年金のすすめ』1995年.

新井鋼太郎, 五島淺男(1995), 村上清, 五島淺男(1995)참조.

로 정년연장이 이루어지면서 퇴직금제도의 합리화방책으로 퇴직금의 연금화비율이 점차 높아지고 있으며, 최근 퇴직금의 5割에서 7割에 이르고 있는 기업도 늘고 있다.

#### ① 橫の一部移行

퇴직일시금중 일정비율을 연금에 이행시키고 나머지를 퇴직일시금으로 남겨두는 방법이며, 기업은 부담능력에 따라 移行비율을 선택할 수 있다. 이행되지않는 부분은 종래와 마찬가지로 退職給與引當金으로 計上하고 이행부분에 대해서는 退職給與引當金은 누적한도초과액으로서 철거된다.

1981년에 설립되어 급성장을 한 B社의 경우를 보면, 1994년 퇴직일시금제도의 50%를 적격연금으로 이행하였다. 이행동기는 1)사전적립에의한 자금부담의 평준화 2)原資의 사외보유에의한 안전성 보장, 3)각출금의 손금산입에의한 세제우대의 활용이었다.

연금의 수급자격은 근속20년 이상의 정년퇴직자이며 10년간의 確定年金이다. 급부종류는 퇴직연금,유족연금,퇴직일시금, 유족일시금의 4종류이며, 수급자격이 미달인자의 퇴직의 경우는 연금제도에서 퇴직일시금이 지급된다. 연금수급권자는 연금에 대신하여 일시금을 선택할 수 있으며 그 요건은 다른 회사와 마찬가지로 재해,중질병 또는 사망, 주택취득, 자녀교육,결혼,채무상환등의 사유이며, 이 경우 일시금액은 연금월액에 연금지급의 잔여기간에 응하여 연금현가율을 곱하여 산출한다.

#### ② 縱の一部移行

정년퇴직자의 경우에 퇴직금의 전액 또는 그 반을 연금화하는 것이다. 橫的移行이 전퇴직사유외 퇴직금의 일부를 연금화하는 것임에 반해 縱的移行은 정년퇴직 혹은 정년근속자에 한정되는 등 퇴직사유에의한 일부이행을 의미한다. 더구나 정년퇴직의 경우는 退職給與引當金과의 조정이 불필요하다는 이점이 있으며 따라서 많은 기업이 채용하고 있다.

#### 다. 別途新設

퇴직일시금과는 별도로 연금제도를 도입하는 방법이다. 구체적으로는 퇴직일시금제도가 없는 기업이 새롭게 기업연금을 도입하는 경우와, 퇴직일시금의 수준이 비교적 낮은 경우 기업이 퇴직일시금제도와 무관하게 기업연금제도를 설치하여 급부를 증액시키는 경우이다. 이 경우 퇴직금제도는 그대로 존속하기때문에 연금도입을 위한 기업의 새로운 부담을 줄이기위해 일반적으로 종업원에게도 비용의 일부를 부담하는 각출제가 많다.

실제로 1963년 퇴직금제도와는 별도로 연금제도를 신설한 D社의 경우를 보면, 설치이유는 퇴직금수준이 다른기업에 비해 낮은 수준으로 별도의 연금제도로 보완하고자 하였으며, 연금에의한 퇴직금자원 외부보전과 세제상의 유리한 점이 동기였다. 가입자격은 입사와 동시에 취득되나 55세까지의 예정근속연수가 만15년미만인 사원은 적용되지 않는다. 퇴직연금의 수급자격은 만55세에 근속15년 이상인 者が 정년퇴직한 경우이며, 급부의 종류는 퇴직연금, 中途퇴직일시금, 中途퇴직연금, 遺族일시금의 4종류이다. 만55세의 근속15년 이상인 者が 정년이전에 퇴직할 경우 중도퇴직연금이 지급되며, 근속15년 이상인 者が 55세미만으로 퇴직한 경우는 중도퇴직일시금이

지불된다. 지급기간은 10년 보증기간의 終身年金이다. 연금월액은 가입자의 근속년수에 의하여 이률적으로 설정하였고, 보험료는 전액 회사각출에 의한다. 他社와 마찬가지로 일시금선택이 가능하며, 실제 대부분의 퇴직자가 일시금을 선택하고 있다.

<표 5-12> 一律停年制의 停年年齡別企業數의 비율(%)

년,기업규모	전기업	정년제가있는기업	일률정년제기업	54세이하	55세	56-59세	60세	61-64세	65세이상
1985년	100.0	87.3(100)	100(80.5)	0.1	27.0	17.4	51.0	2.1	2.3
1988	100.0	88.3(100)	100(90.1)	0.6	23.6	17.1	55.0	1.4	2.4
1990	100.0	88.2(100)	100(92.8)	0.5	19.3	16.1	60.1	1.1	2.7
1992	100.0	92.2(100)	100(95.6)	0.2	11.5	19.4	71.4	1.7	3.5
1994	100.0	90.5(100)	100(96.9)	8.1		7.7	77.1	2.0	5.0
5,000인이상	100.0	99.7(100)	100(95.6)	-		-	98.3	1.0	0.7
1000-4999인	100.0	99.3(100)	100(96.5)	1.3		2.1	93.5	1.9	1.0
300-999인	100.0	99.7(100)	100(96.3)	2.0		4.5	89.7	1.8	1.8
100-299인	100.0	97.6(100)	100(96.7)	5.5		5.4	83.6	2.5	3.0
30-99인	100.0	87.1(100)	100(97.0)	10.0		9.2	72.9	1.8	6.2

자료: 勞働省 「雇用管理調査」 (기업규모 30人 이상)

<표 5-13> 퇴직금제도의 변경동기

구분	합계	정년연장	복지충실	인건비증대역제	연공제변경으로	공적연금제도의개정으로	기타
퇴직금제도계							
계	100.0	28.4	58.7	14.5	19.1	25.5	8.3
변경하고 있음	100.0	28.5	57.0	7.2	16.7	19.8	10.7
변경할 예정임	100.0	28.4	59.5	18.3	20.3	28.5	7.1
퇴직일시금제도만	100.0	26.6	54.2	13.7	21.0	19.6	6.9
변경하고 있음	100.0	20.9	62.9	6.9	18.5	9.5	7.9
변경할 방침임	100.0	29.0	50.5	16.6	22.0	23.9	6.4
퇴직연금제도만	100.0	25.1	63.0	12.4	14.0	30.3	12.5
변경하고 있음	100.0	24.2	62.5	4.3	10.1	31.6	12.1
변경할 방침임	100.0	25.7	63.4	18.3	16.8	29.4	12.8
양제도 병용	100.0	32.3	61.5	16.6	19.5	29.6	7.8
변경하고 있음	100.0	38.6	47.8	9.4	19.1	22.1	12.5
변경할 방침임	100.0	28.9	68.9	20.5	19.7	33.7	5.3

자료: 勞働省 「退職金制度.支給實態調査」 1993年.

## 第 7 章 日本 退職金制度의 課題와 韓國에서의 示唆點

### 第 1 節 公的年金制度의 現況

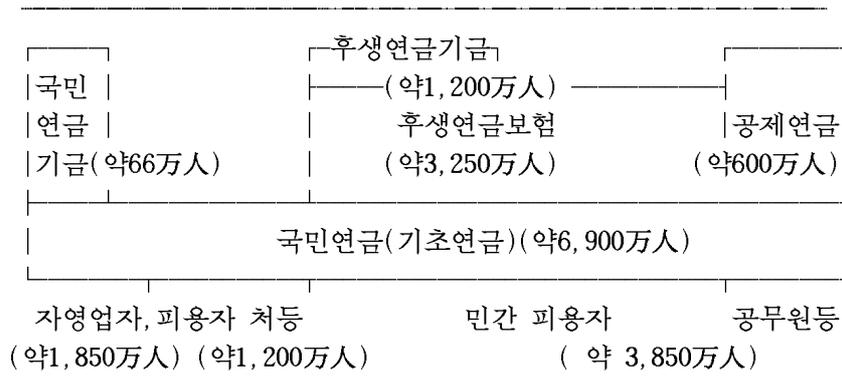
일본의 공적연금은 전 국민(20세 이상 60세 미만)이 대상이며, 자영업자나 회사원의 처, 학생 등을 대상으로 기초연금을 급여하는 「國民年金」과, 피용자를 대상으로 기초연금에 추가하여 소득비례연금을 급여하는 「厚生年金」 및 「共濟年金」(국가공무원등공제, 지방공무원공제, 사립학교직원공제, 농림어업단체교직원공제)으로 대별된다. 1994년 3월말 현재 국민연금 가입자수는 6,928万人, 피용자연금에의 가입자수는 3,850万人(후생연금보험은 3,250万人)이 되고 있다<그림 6-1참조>.

1941년에 탄생된 「厚生年金」(당시 勞働者年金保險)은 발족된지 50년이 지났고 1961년에 성립한 「國民年金」도 30년이 경과하여 일본의 공적연금은 어느정도 성숙단계에 들어갔으며, 퇴직후의 생활보장에서 공적연금이 접하는 비율도 크게 증가하였다. 厚生省의 조사에 의하면(1993년), 고령자 세대의 평균소득 320万円 가운데 「公的年金.恩給」은 175.5万円으로 54.8%를 차지하고 있다<그림6-2>. 또한 1993년의 사회보장급부비에도 연금은 29.6兆円으로 전체의 51%이상을 점하고 있으며, 공적연금이 이제는 노후 생활보장의 기반이 되고있다고 할 수 있다.<sup>64)</sup>

그러나, 일본의 퇴직금제도가 사회적 경제적 정세의 변화속에서 그 구조적인 변화를 겪고있듯이 공적연금도 연금재정의 안정과 급속히 진전하는 고령사회에 대응하여 지속적인 개혁방안이 모색되고 있다.

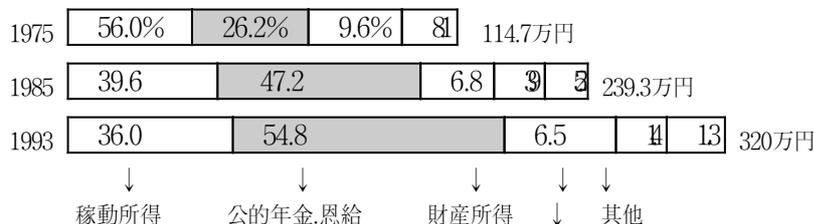
일본의 공적연금은 경제정세에 대응하기위해 5년에 한번씩 財政再計算이 실시되고 있는데, 이때 급부수준 및 보험료의 개정과 함께 제도변경도 일어나고 있으며, 이하에선 현재의 일본의 공적연금의 기본적인 구조개편을 가져오는 85년도 개정과 94년도의 개정을 통하여 그 현황을 고찰해 본다.

<그림 6-1> 日本의 公的年金體系



자료:厚生省 『厚生白書』 1995年(1994年3月末現在)

<그림 6-2> 高齢者世帯의 소득종류별 구성비 추이(% ,円)



64) 厚生省 『厚生白書』, 1996年.

자료:厚生省「國民生活基礎調査」1993年

### 1. 1985年 改正

60년대 후반 이후 공적연금(후생연금)액은 계속 상승하였다. 당시는 수급자가 적어서 낮은 보험료로도 연금재정의 유지가 가능했고, 「低負擔,高福祉」의 연금인상은 선거마다 각정당의 주요 공약이 되었다. 1965년엔 소위 「一萬円年金」, 1969년엔 「二萬円年金」이라는 대폭적인 급부인상이 이루어 졌으며, 1973년엔 「年金의 해」라고 불리워지는 획기적인 개정으로 현역 가입자의 평균표준보수의 60%라는 연금수준의 대폭적인 인상과 아울러 물가슬라이드제가 도입되었다.<sup>65)</sup> 이후 저성장의 경제과정에서도 연금액은 슬라이드제 도입에 의해 급부율을 인상하지 않더라도 과거보수의 재평가로 연금액은 계속 증가되었고, 더구나 가입기간이 35년내지 40년이 되는 수급자가 증가하게 됨에 따라 연금재정은 점차 악화되기 시작하였다. 특히 급격한 고령사회의 도래속에서 현행의 연금수지계산에 의하면 장래의 연금재정은 파탄을 면하지 않을 수 없게 되었으며, 정부는 근본적인 연금개정작업에 들어가게 되었다.

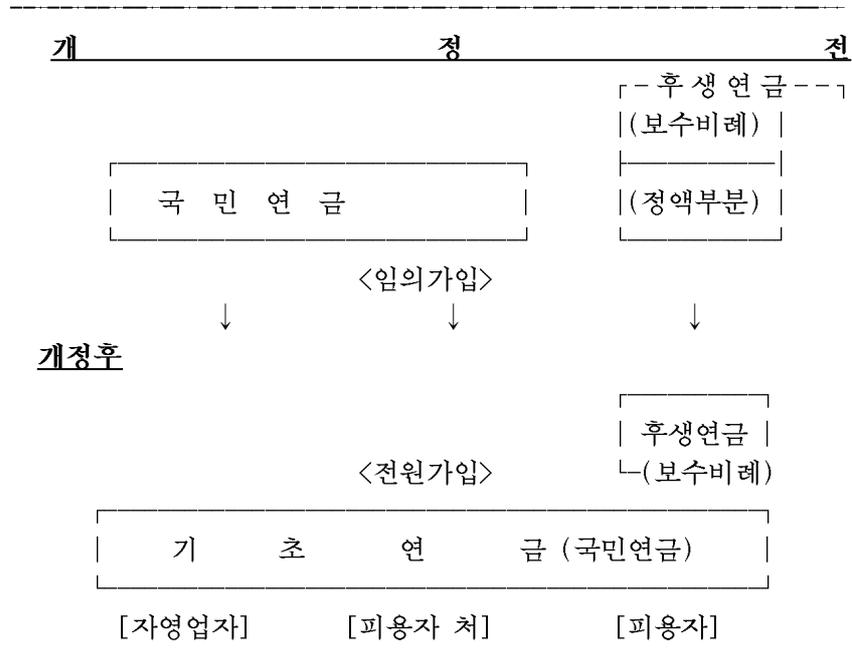
개정은 크게 두 방향으로 基礎年金 도입에 의한 연금체계의 構造變更과, 給付水準의 抑制에 의한 給付와 負擔의 均衡을 이루는 것이었다.

#### 가.年金體系의 再編成

일본의 공적연금제도에 있어 1985年度の 연금개정은 근본적인 구조개편을 가져온 大改正이었다. 즉, 국민연금을 전국민에게 공통으로하는 「기초연금」으로 변경하고 후생연금과 공제조합등의 피용자연금을 기초연금에 상적하는 「보수비례연금」으로 변경하여 제도의 일원화를 도모하였다. 따라서 각각의 연금제도는 「기초연금+보수비례연금」이라는 2단계의 연금제도가 되었다<그림6-3참조>. 이에 의해 후생연금의 가입자와 그 배우자는 자동적으로 「국민연금」의 피보험자가 되었고, 후생연금의 급부는 「노령후생연금(보수비례부분)」과 「노령기초연금(국민연금)」의 이층구조의 연금이 되었다. 따라서 이전의 후생연금의 정액부분과 가급연금은 夫와 妻 각각에 대해 「노령기초연금」으로서 「국민연금」에서 지급되게 되었고, 보수비례부분은 「노령후생연금」으로서 「후생연금」에서 지급되게 되었다. 즉, 이러한 신제도에서는 국민연금이 전국민에게 확대적용되어 一人一年金으로 정액의 기초연금을 받으며, 따라서 그동안 문제로 지적되어왔던 이혼여성의 無年金 문제등도 해소되어 여성의 年金權도 확보하였다.

65) 73년도 개정으로 연금수준은 현역근로자 임금의 일정비율로 설정되게 되었고, 개정된 후생연금의 수준은 27년 가입에 60%수준으로 ILO 제102호 조약의 30년가입에 종전소득의 40%수준에 비해 상당히 높은 수준이었다. 厚生統計協會『保險と年金の動向』1998年.

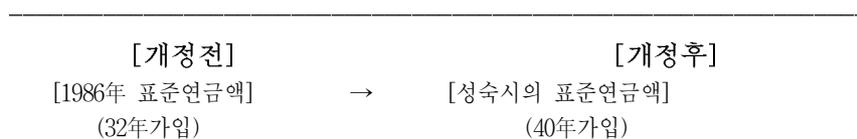
&lt;그림 6-3&gt; 公的年金의 再編成



## 나. 給付水準의 抑制

또한 본 개정에선 국민연금도 후생연금도 개정시의 표준적 급부수준을 기준으로하여 이후에는 가입년수가 늘어도 연금수준은 그대로 유지되도록 하여 급부수준을 억제하였다. 즉 「國民年金」은 개정당시 60세로 보험료를 25年間 각출한 경우 5万円연금을 받고 연금액은 가입년수에 비례하는 것이었지만, 본 개정의해 「基礎年金」은 40年間の 가입의 경우 5万円이 되도록 하였다. 그리고 만약 가입하지않는 기간이 있으면 年數에 비례하여 연금액은 감액된다. 「厚生年金」의 보수비례부분의 경우는 종래 급부율은 1년당 1%, 가입기간 30년이면 재직중의 평균보수의 30%의 연금이 되었으나, 본개정에선 이를 가입기간 40년에 30%가 되도록 하였다<그림6-4>.

&lt;그림 6-4&gt; 厚生年金의 給付構造와 標準年金額



夫分	보수비례부분 81,300円 (25.4만円*10/1000*32년)
	정액부분 76,800円 (2,400円*32년)
	가급연금 15,000円

計 173,100円(68%)

노령후생연금 (보수비례연금) 76,200円 (25.4만円*7.5/1000*40년)	夫分
노령기초연금 50,000円	
노령기초연금 50,000円	妻分

計 176,200円(69%)

注)金額은 84年度價格,%는 현역남자 標準報酬月額 254,000円에 대한 비율  
자료:厚生統計協會『保險と年金の動向』1988年

## 2. 1994年 改正

85년의 구조적인 대개편 이후 89년의 財政再計算期에는 완전자동 물가슬라이드제의 도입, 학생에 대해 국민연금의 적용, 「國民年金基金」<sup>66)</sup>의 창설 등이 이루어 졌다. 한편, 고령사회의 급속한 진전과 함께 노령연금의 수급자는 크게 증가하여 지급된 연금총액은 85년도의 약 14兆7千億円에서 93년도엔 약 27兆円으로 증가하게 되었으며, 연금재정의 안정이 더욱 주요한 과제로 대두되었다.<sup>67)</sup> 이러한 상황에서 1994년에는 고령화 사회에 맞는 연금제도의 구축과 연금제도의 장기적 안정을 위한 일련의 大改正이 일어났고 그 주요내용은 다음과 같다.

### 가. 厚生年金의 지급연령을 65歲로 인상

1989年 개정시기에 지급개시연령을 65세로 인상하는 안도 제출되었지만 반대로 실시되지 못하였다. 그러나, 이번 개정에선 후생연금의 정액부분(기초연금)을 65세로 단계적으로 인상하도록 하였고 (남자는 2001년부터 2013년까지, 여자는 2005년부터 2018년에 걸쳐 단계적으로 인상하여 65세로 한다.) 따라서 만액연금은 65세에 받을 수 있게 되었다. 즉, 전국민이 공통으로하는 기초연금은 직업과 남녀를 불문하고 65세부터 지급되며, 노령후생연금(보수비례연금)은 종전대로 60세이상 퇴직시에 지급된다.<sup>68)</sup>

### 나. 在職老齡年金의 개선

종래의 후생연금에서는 60세가 지나서 계속 근로할 경우 보수가 낮은 경

66) 피용자를 대상으로하는 厚生年金基金에 대해, 자영업자 등을 위한 기초연금에 상적하는 연금을 지급하는 제도로써 國民年金基金을 1989년 법개정에 의해 정비하여 1991년부터 실시하고 있다. 都道府縣마다 설립된 地域型基金과 職域마다 설립된 職能型基金이 있다. 1993년말 현재 地域型基金 47基金, 職能型基金은 25基金으로 가입인수 약 66萬人에 이르고 있다.厚生省『厚生白書』1995年.

67) 年金成熟度(연금수급자/피보험자)는 1995년 기초연금이 23.5% 후생연금이 19.8%이며, 2025년에는 각각 53.1%, 42.0%로 예상되고 있다.

68) 기초연금은 60세에서 65세사이에 감액하여 수급받을 수 있으며, 60세 시점에서 취로가 곤란한 3급장애와 이미 45년 이상의 가입자는 65세이전이라도 동액의 연금을 수급받을 수 있다.

우는 보수에 대응하여 통상의 연금액 2割에서 8割을 재직노령연금으로 지급해 왔다. 그러나, 이 제도는 보수가 증가하면 연금액이 감소하여 총수입은 증가하지않으므로 오히려 일할 의욕을 감소시켜 고령자의 취업을 방해한다고 지적되어 왔으며, 본 개정에선 보수가 증가해 연금이 감액되어도 총수입은 증가하도록 구조를 개선하였다.

또한 고령자의 취업의욕을 저해하지않도록 고용보험의 실업급여와의 조정을 통해 1998년 4월부터 고용보험의 실업급여를 받고있는 경우는 노령후생연금의 지급을 정지하도록 하였다<sup>69)</sup>.

#### 다. 保險料의 大幅引上

1989年 개정에선 후생연금 보험료율을 5年마다 2.2%로 인상할 것을 계획하였지만, 본 개정에선 인상폭을 5年마다 2.5%씩 인상하여 2020년에는 29.5%, 2025년에는 29.6%까지 인상할 예정이다,

따라서, 본 개정으로 보험률은 14.5%에서 16.5%(96年 10月부터 17.35%)로 되었고 보험료의 대상이 되는 標準報酬의 上限은 月額 53万円에서 59万円, 下限은 8万円에서 9万2千円으로 인상되었다. 이러한 개정으로 연금 성숙시의 적립금은 성숙시의 年間年金支拂額의 2배 이상까지 보유하게 되었다(서구에선 보통 1년분). 이렇게 적립률을 높인 이유는 「후생연금기금」에 의한 대행부분의 유지와 관련하는데, 즉, 후생연금은 부과방식에 의한 세대간 부양이지만, 기업연금이라고 할 수 있는 후생연금기금은 완전적립방식이며. 따라서, 기금이 대행하여 축적한 자금이 거대화될수록 후생연금 자체의 자금은 점차 고갈된다. 공적연금을 기업연금으로 대행하는 이러한 일본의 조정방식은 부과방식과 적립방식이라는 재정구조가 다른 두 제도의 조정으로 장기적으로는 병존하기 어려운데, 현재 그 구조적인 모순이 드러나고 있으며 근본적인 개선책이 요구되고 있다.

한편, 국민연금의 보험료도 매년 500円씩 인상하여 2015年 이후에는 21,700円( 1994年度 가격)으로 되도록 하였다. 또한 후생연금의 보험료 산정이 보너스를 제외한 월수입에 기초하는 관계로 60세부터는 보수를 적게하고 별도로 다액의 보너스를 지급하는 사례가 있어 이를 방지하기위한 방법으로 보너스로부터도 1%의 特別保險料를 징수하도록 하였다.

#### 라. 年金水準의 一定維持

본 개정에선 특히 후생연금의 수준을 개정시의 假處分所得에 슬라이드하

69) 현재는 60歲에 퇴직하면 후생연금과 함께 고용보험에서 실업급여가 최장 300日 받을 수 있으며, 실업급여와 후생연금을 더하면 월액 45万円 정도이나 이 사람이 직업을 찾을경우 특별한 기능이 없는한 20万円 정도밖에 안된다. 따라서 취업을 하지않고 급여한도까지 받으려 하고, 이는 고령자의 고용확대정책에 위배된다고 지적되었고 개정법에서는 실업급여 수급시에는 연금을 받을 수 없게하였다. 그러나, 정부는 중소기업에서 정년후의 실업급여를 「제2의 퇴직금」 등으로 불리는 현실을 고려 당초 법안은 96년부터였으나 국회심의과정에서 98年으로 연장하였다. 이러한 연금개정과 함께 고용보험에 「高年齡雇用繼續給付」 급여가 설계되어, 60세이후에 저임금으로 일할 경우, 후생연금에서 받는 재직노령연금과는 별도로 高年齡雇用繼續給付를 받을 수 있게 하였다.

村上清,五道淺男『新時代の退職金・年金制度』,1995年,P.30.

도록 하였다. 이는 점차 증가되고 있는 현역세대의 세금과 사회보험료의 부담을 고려한 것으로, 종전에는 후생연금의 再評價率<sup>70)</sup> 현역세대의 명목 임금의 상승률에 따라 개정하던 것을 세금과 사회보험료를 제외한 현역세대의 가처분소득의 증가에 슬라이드 하도록 하여 급부수준을 억제하였고 부담과 급부의 균형을 도모하였다. 따라서 본 개정은 현역세대가 실제로 받는 급료와 노부부의 연금이 100대 70수준으로 하였고 이 개정에 의한 성숙시의 연금액은 230,983円이 되고있다<그림6-5>.

<그림 6-5> 제도성숙시 標準的인 厚生年金額(月額)

[1989년 財政再計算時] (40년간입)		{1994년 財政再計算時} (40년간입)	
夫分	노령후생연금 (보수비례연금) 86,400円 (288,000円*7.5/1000*40년)	노령후생연금 (보수비례연금) 100,983円 ※(336,600円*7.5/1000*40년)	夫分
	노령기초연금 55,000円	노령기초연금 65,000円	
妻分	노령기초연금 55,500円	노령기초연금 65,000円	妻分
計 196,400円		計 230,983円	

注) 現役男子의 標準報酬月額의 평균인 340,000円에 가처분소득비의 변화율 0.99를 곱한 액임

자료:全國社會福祉協議會『高齢者白書』1996年

이렇게 본격적인 고령사회에 대응하여 일본의 공적연금은 안정된 연금 제도를 구축하기위한 개정이 계속되고 있다. 1994년 3월말 현재 공적연금의 피보험자수는 약6,900万人에 달하고 있으며,국민연금의 노령연금의 수급자수는 1,544万人, 피용자연금의 노령연금수급자수는 792万人(후생연금은 560万人)을 넘고 있으며,장해급부, 유족급부를 포함하면 3千万인이 공적연금의 수급권자이다.<sup>71)</sup> 平均年金月額은 피용자연금가입자의 85%를 점하고 있는 후생연금의 경우 15万9千円이 되고 있으며, 국민연금의 경우는 평균 3万

70) 후생연금의 보수비례부분은 과거의 표준보수월액의 일정률(재평가율)을 곱하여 연금액 수준을 조정하며, 재평가율은 5년에 한 번의 財政再計算시기에 현역세대임금의 증가에 슬라이드하여 개정되며 따라서 보수비례부분의 연금액도 임금증가에 따라 개선되는 구조이다.

71) 厚生省『厚生白書』,1996年

9千円이 되고 있다. 일본의 공적연금은 <표6-1>에서 보듯이 제도간의 격차가 큰데, 국민연금의 경우 연금만으로 노후생활을 유지하기는 상당히 어려우며, 후생연금의 경우도 실제로 받고있는 연금액은 표준연금액인 23万円の 69%정도에 지나지 않고 있어, 안정되고 보다 나은 노후생활을 위해선 기업의 퇴직금제도의 노후소득보장의 역할은 더욱 중요하다고 할 수 있다.

<표 6-1> 公的年金(老齡年金) 受給者 및 平均年金月額(94年 3月末현재)

	피보험자수	노령(퇴직)연금 수급권자수	평균연금월액
후 생 연 금	3,265万人	560万人	15.9万円
국가공무원공제연합회	113	53	20.4
지방공무원공제조합	334	116	22.0
사립학교공제조합	39	4	20.1
농림연금	51	12	16.2
국민연금	6,928	1,544	3.9

자료:厚生省 『厚生白書』 1995年

## 第 2 節 退職金制度의 懸案과 課題

앞에서 고찰한 바와같이 일본의 고용제도의 일환으로서 발달해온 퇴직금 제도는 그동안 일시금에서 연금의 형태로의 전환 등 많은 구조적 변화를 겪어 왔으며, 실업보험적인 역할, 공적연금을 보완하는 기능도 하면서 근로자들의 퇴직생활에 중요한 위치를 차지하는 제도로 정착되어 왔다. 특히, 초고령사회를 앞두고 있는 일본의 퇴직금제도는 공적연금과 함께 노후생활보장제도의 하나로써 그 역할이 더욱 기대되고 있으나, 최근 경제사정의 악화와 더불어 퇴직금제도는 새로운 전환이 요구되고 있다.

특히 거품경제의 붕괴와 함께 일본경제의 구조적인 대전환이 요구되는 상황에서 기업연금의 재정상황은 크게 악화되어 제도개혁이 긴급과제로 대두되고 있다. 즉, 日本紡績業厚生年金基金, 兵庫縣纖維産業厚生年金基金 등의 解散에서 볼 수 있듯이 기업연금의 운용수익이 최근 상당히 저하되고 있으며, 추가하락 등으로 인해 연금자산의 상태는 크게 악화되고 있다.

지금까지 공적연금, 기업연금의 보험료와 연금액산정에 이용되는 「豫定利率」은 5.5%였으며, 예정이율을 상회하면 利益差가 발생하지만 예정이율을 못미치는 경우는 利益損이 발생하여, 당연히 확보해야만하는 責任準備金이 부족하게 된다. 94년도 후생연금기금의 운용이율은 보험형이 4.5%, 신탁형이 2.44%로, 평가손을 감안한 신탁형의 修正總利率은 마이너스 1.7%이다<표 6-2>.

<표 6-2> 厚生年金基金의 運用利率(%)

년 도	총 이 율			수정총이율
	계	생명보험회사— 般勘定	신탁은행 연금신탁계약	신탁은행 연금신탁계약
1990	6.85	7.60	6.45	1.12
1991	5.71	6.36	5.37	-0.49
1992	4.16	5.50	3.34	5.06
1993	4.32	5.50	3.54	5.08
1994	3.23	4.50	2.44	-1.71

이렇게 최근에 들어 운용이율이 예정이율을 못미치게 됨에 따라 후생연금기금의 적립금의 부족액도 92년도 3,862億円, 93년도 3,978億円, 94년도는 8,040億円이 되고 있으며, 지금까지의 不足累積額은 2兆円에 가까운 상태이다. 적격연금의 경우는 특별법인세 1%를 예상한 부족액의 推計는 92년도 1,029億円, 93년도 3,298億円, 94년도 3,276億円으로 계산되고 있다. 특히 후생연금기금의 경우 신탁은행에 위탁하고 있는 자산의 손실은 株價 등의 하락에 의해 1兆円에 이르고 있다.<sup>72)</sup> 현재 低金利, 株價의 혼미가 계속되고 있어 사태는 더욱 악화될 전망이다.

특히 厚生年金基金은 그 구조적 면에서 전면적인 검토가 요구되고 있다. 즉, 수정적립방식인 후생연금을 완전적립방식인 기업연금이 대행하는 후생연금기금은 예정이율보다 높은 수익률이 가능했던 고도경제성장기에는 순탄하게 진행되었지만 그렇지 못한 현실에서는 문제가 발생되고 있다. 후생연금은 5년마다 財政再計算때에 이전의 표준보수월액을 현재의 임금수준과 비교하여 재평가하며 기재정의 연금액은 물가상승에 따라 슬라이드시키고 있다. 그러나, 완전적립방식인 기업연금은 재평가와 슬라이드제가 없으며, 따라서 재평가와 슬라이드에 따르는 추가재원은 후생연금의 본체에서 지불되고 있다. 즉, 기업연금의 재정적자가 공적연금재정에도 영향을 미치게 되었다.

한편, 재정이 파탄한 기금을 구제하기위해 厚生年金基金聯合會는 1989년부터 支拂保證事業을 시작하였으나, 그 재원도 고갈되고 있는 실정이다.

이러한 상황하에 日經連을 비롯한 경제계에서는 제도개혁의 요구가 높아졌고<sup>73)</sup>, 정부는 1996년 4월부터 후생연금기금의 免除保險率을 종래의 일률적인 3.5%에서, 3.2%에서 3.8%까지의 7단계로 개정하였다.<sup>74)</sup> 資産運用의 규제도 완화하여 각 신탁마다의 5.3.3.2規制<sup>75)</sup>를 철폐하고 기금자산 전체에 5.3.3.2規制를 적용하였고, 운용관리체제가 정비된 기금에는 5.3.3.2規制를 적용하지않고 자산운용을 자유롭게 하는 등의 조치를 강구하였다.<sup>76)</sup>

이렇게 일본의 기업연금은 최근 금융,경제사정과 기업을 둘러싼 환경변화로 그 존립자체에 위기를 겪고있으며 현재 근본적인 제도개혁은 물론 부금인상과 연금액의 인하 등도 모색되고 있다. 그러나, 원래 일본의 기업연금이 퇴직금부담의 평준화, 절세효과, 노무관리책으로써 주로 기업측에서 주도되었지만, 현재 근로자들의 퇴직후 생활설계의 중요한 부분이 되고있는 상황에서 연금사정악화로 일방적으로 근로자들의 기득권과 기대권을 변경할 수는 없는 것이며 근본적인 대응책이 강구되어야 할 시점이다.

한편, 일본의 후생연금이 현역근로자의 월수 68%정도의 수준을 목표로하여 노후의 생활보장의 기반이 되도록 하고 있지만 앞에서도 살펴보았듯이

72) 庄司博一「年金の危機とは何か」『賃金と社會保障』(96年5月下旬),P.26.

73) 日經連은 96년1월 기업연금의 신뢰를 회복하고 제도의 안정을 도모하기위한 요망서를 제출하였고, 긴급과제로 1)예정이율의 탄력화, 2)연금급부설계의 탄력화, 3)적립금 과세에 대한 특별법인세 폐지, 4)일률적인 운용규제의 철폐 등을 요구하였다. 日經連「企業年金制度に關する緊急提言」(1996年1月)

74) 厚生省의 조사에의하면 1,878基金 가운데 상한인 3.8%라도 적립금이 부족한 기금은 289基金이며,반면, 3.2%로 대항급부이상의 재원확보가 가능한 기금은 222基金이다. 日本經濟新聞(1996.4.19)

75) 5.3.3.2.규제는 國債등 안정성이 높은 자산은 50%이상, 株式 30%이하,外貨建資産 30%이하, 不動産 20%이하이다.

76) 庄司博一「年金の危機とは何か」『賃金と社會保障』(96年5月下旬)

많은 근로자가 표준연금액의 수준에도 못미치고 있으며, 특히, 초고령사회를 앞두고 연금제정의 안정화를 위해 그 수준이 억제되고 있는 현실에서 노후의 보다 안정된 생활을 위해서는 퇴직금제도에 거는 기대는 크다고 할 수 있다.

그러나, 일본의 퇴직금제도는 일시금을 중심으로 개별기업의 노무관리적 역할을 주로 담당해 왔고, 기업연금이 많이 보급되고 있다고 해도 재원 준비면 이외에는 실제로 일시금과 별로 차이가 없으며 일시금이 주체가 되고 있어 노후보장의 기능을 중시하는 서구의 기업연금과는 구별된다. 즉, 서구처럼 통산제도나 지불보증제도 등을 통해 공적연금을 보완하는 제도로 노후보장기능을 강화하는데는 한계가 있으나, 퇴직금제도의 노후보장의 역할이 더욱 요구되는 현실에서, 기업연금의 촉진은 물론 기업연금이 재정악화로 후퇴되지 않도록 근본적인 대책이 강구되어야 할 것이다. 또한, 실제로 연금수급을 촉진시킬 수 있는 방안도 강구됨으로서 보다 기업연금이 연금으로서의 역할을 하여 공적연금을 보완하면서 근로자에게 좀더 풍요로운 생애보장계획을 구축할 수 있는 제도가 되도록 해야 할 것이다.

### 第 3 節 韓國에서의 示唆點

현재 우리나라의 퇴직금제도는 전환기에 있다. 우리나라의 퇴직금제도는 1953년 「근로기준법」이 제정되면서 퇴직금에 관한 내용이 법으로 규정되었고, 1961년의 법개정에 의해 임의적인 퇴직금제도가 강제적인 제도로 바뀌면서 현재의 우리나라 퇴직금제도의 기본적인 골격이 형성되었다. 이러한 법정퇴직금제도는 그동안 공적연금과 실업보험이 실시되지 못했던 상황에서 그 기능을 부분적으로 대행하면서 발달해왔고, 현재에도 성숙되지 못한 국민연금과, 실시초기단계 있는 고용보험의 역할을 부분적으로 담당하고 있다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 사회보장제도의 성립은 법정퇴직금의 존속에 대한 정당성을 잃게 하고 있으며, 특히 기업의 경쟁력강화가 요구되는 경제사회적 현실에서 법정퇴직금의 임의화는 시기문제에 대두되고 있으며, 퇴직금의 기업연금화 방안도 제기되고 있다.

이러한 상황에서 일시금제도가 중심이었고 현재 기업연금화가 추진되어 정착되고 있는 일본의 퇴직금제도는 우리나라 퇴직금제도의 개선방향 모색에 많은 참고가 될 것이며 몇가지 점을 생각해 보고자 한다.

먼저 우리가 기억해야 할 것은 일본의 퇴직금제도는 일본의 산업화과정에서 일본의 독특한 노사관계와 기업환경 등 경제, 사회적 제상황을 배경으로 발달해온 것이며, 따라서 일본의 퇴직금제도가 우리나라와 유사하다고 해서 단순히 모방의 대상이 되어서는 안될 것이다.

앞에서 고찰한 바와같이 일본의 퇴직금제도는 자본주의 발달과정에서 노동력의 확보와 정착, 노사관계의 완화 등을 위해 처음부터 기업에 의해 자발적으로 실시되었다. 즉, 근속장려, 충성심의 고양 등을 위해 도입되었기 때문에 「근속가산」, 「퇴직사유별」로 차이를 두는 공로보상성이 강한 퇴직금제도로 발달하였다. 이것이 제일차세계대전 직후의 공황속에서 해고, 실업을 반대하는 노동운동의 증가를 배경으로 「해고수당」, 「실업수

당」적인 것으로서 발달함으로써 일본의 퇴직금제도는 「전액사용자부담」의 「일시금형태」로 보급되었다.

이렇게 일본의 퇴직금제도가 기업측의 필요에 의해 자발적으로 도입된 것과 달리 우리나라는 정부의 일방적인 근로자보호정책의 하나로 법정화되었으며, 일본과 마찬가지로 퇴직수당적인 일시금제도로 성립하였지만 법에 의해 퇴직금의 내용이 규정됨으로서 처음부터 근로자의 권리로서 인식되면서 발달되었다. 따라서 퇴직사유와는 관계없이 법에 의해 일률적으로 지불되는 것으로 공로보상적인 면보다 임금후불적인 성격이 강한 것으로 발달하였으며, 이 점은 우리나라의 퇴직금제도의 개선방안을 강구할 때 주의해야 할 점이다.

또한 일본의 기업연금은 퇴직금 지불부담의 합리화방안의 하나로서 기업에서 자발적으로 도입되었으며, 그 본질은 퇴직일시금이며, 아직도 수급자 대부분이 일시금으로 수급하는 경우가 많다. 따라서 일본의 기업연금은 노령보장제도의 하나인 서구의 기업연금과는 본질적으로 구별되어야 하며, 퇴직일시금과 종합해서 생각해야만 한다.

그동안 공적연금과 실업보험이 실시되지 못하던 상황에서 그 역할을 일부 담당해왔던 우리나라의 법정퇴직금제도는 1986년 국민연금법이 제정될때에 기능중복, 부담중복이란 면에서 조정의 문제가 크게 대두되었고, 결국 일시금제도만을 갖고있던 우리나라의 경우 법정퇴직금의 일부를 국민연금의 재원으로 전환하는 조치가 이루어 졌다. 그러나, 나머지 법정퇴직금에 대한 개선문제는 또다른 주요한 과제가 되고 있으며, 현재 임의화방안 등이 제기되고 있다.

고찰한 바와 같이 일본의 경우도 공적연금과 퇴직금제도(기업연금)간의 조정이 크게 문제화되었던 시기가 있었고 양제도간의 기능,부담중복 등의 이유로 기업연금이 정부관장의 후생연금의 일부를 대행하는 조정연금(후생연금기금)을 탄생시켰다. 특히, 이제도가 탄생될때 노동자측은 이 제도가 현재의 퇴직금제도를 폐지 내지는 대폭삭감하는 것이라는 이유로 강력히 반대하였다. 그러나 조정연금탄생후 일본의 퇴직금제도(특히 일시금제도)는 폐지되거나 크게 삭감되지 않고 나름대로 발달하게 되는데, 이는 일본의 퇴직금제도가 본질적으로 공적연금과 완전히 대체할 수 없는 퇴직금 고유의 노무관리적인 기능이 강하다는 점에 그 원인이 있다고 할 수 있다. 그러나, 이러한 기능이 미약한 우리나라의 경우 법정퇴직금의 임의화는 퇴직금 체불이 많은 현실에서, 특히 중소기업의 경우 단기적으로는 퇴직금의 폐지를 의미할 수 있을 것이다. 그러나, 임의화에 의해 퇴직금 본래의 기능으로 돌아간다면 장기적으로 퇴직금제도는 유능한 종업원을 모집하여 근속장려를 유도하고 기업에 충실토록하는 퇴직금제도로 발전될 것이다. 특히 노사관계의 안정이 기업의 발전에 중요하다는 것이 기업측에서도 인식되고 있는 현실에서 퇴직금제도는 노사협의를 통하여 새롭게 탄생될 수 있을 것이며, 이를 위한 정부의 지원책이 필요할 것이다.

한편, 법정퇴직금의 임의화는 기존의 퇴직금제도를 대기업을 중심으로 발달하게 함으로서 대기업과 중소기업간의 격차를 더욱 크게할 수 있는데, 따라서, 중소기업에서도 퇴직금제도를 쉽게 운용할 수 있도록 세제조치나 중소기업퇴직금공제사업과 같은 정책이 적극적으로 도입되어야 할 것이다.

뿐만아니라 단기적으로 임의화가 가져올 수 있는 퇴직금의 실질적 감소

나 폐지의 경우 국민연금과 고용보험이 상속되지 않은 상태에서 근로자들의 노후생활과 실업보장에 대한 대책이 근본적으로 강구되어야 할 것이다. 일본의 경우 일시적으로 법정화 되었던 퇴직금제도가 후생연금성립시에 통합되어 폐지될 때 후생연금의 반환일시금에 퇴직금적 요소를 부과하여 충실을 가했던 점도 참고해 볼 수 있을 것이다.

한편 퇴직금의 기업연금화는 자금부담의 평준화는 물론 퇴직금의 보존조치 그리고 노후보장에 유리한 장점이 있어 보급의 필요성이 있지만, 기업의 경쟁력 강화가 요구되는 시점에서 강제적인 연금화는 또다른 문제점을 가져올 수 있다. 따라서 일본의 경우처럼 적격연금등과 같은 세제우대조치등을 통해 자발적으로 발달될 수 있도록 적극적으로 유도하는 방안이 강구되어야 할 것이다. 그러나, 기업연금은 사외적립으로 실질적으로 대기업에서나 가능하다고 할 수 있으며, 일본에서도 대기업을 중심으로 도입되었고 아직도 중소기업은 일시금이 중심이 되고있음을 간과해서는 안될 것이다.

결론적으로 퇴직금제도는 노사간의 관계로 기업의 노무관리적기능이 주기능인 사적인 제도이지만, 부수적으로 노령보장과 실업보험기능을 갖고있다는 점에서 퇴직금제도만을 문제시할 수 없다. 특히 그동안 부분적이거나 사회정책적 기능을 대행해 왔던 우리나라의 퇴직금제도의 경우는 노사관계정책, 고용정책, 중소기업정책은 물론 사회보장제도인 국민연금, 고용보험등과 관련하여 그 개선방안이 강구되어야 할것이다. 특히, 퇴직금제도가 본래의 기능을 갖고 개별기업의 임의적인 제도로 정착할 수 있도록 하기위해선 국민연금이 노후의 기본적인 생활을 보호할 수 있는 사회보장제도가 되어야 하며, 고용보험도 실질적인 실업보장제도가 될 수 있도록 개선되어야 한다. 이러한 상황하에서 우리나라의 퇴직금제도도 개별기업의 노무관리제도로서 그 수준의 한계를 갖는 사회보장제도를 보완하면서 근로자들의 퇴직후의 생활을 보다 안정되게 하는 제도로 정착되어 갈 수 있을 것이다.

## 附 錄

### I. 퇴직연금(기업연금)규정 예

#### 제 1 장 總 則

(목 적)

제1조 회사는 퇴직연금제도(이하 「본제도」)를 설치하여 사원의 퇴직시에 연금 또는 일시금을 지급, 퇴직후의 복지와 생활의 안정에 기여하는 것을 목적으로 본 규정을 정한다.

제2조 본 규정의 적용을 받는 자는 회사에 고용되는 사원 중 정년까지의 예정근속년수가 만1년 이상인 자이다.

제3조 前條에 해당하는 자는 모두 본제도의 가입자격을 취득한다.

(가입시기)

제4조 가입자격을 취득한 사원이 본제도에 가입하는 시기는 가입자격 취득직후의 7월1일로 한다.

단지 본제도 발족시 가입자격이 있는 자는 본 제도 발족시 가입한 것으로 한다.(이하 「가입자」라고 함)

#### 제 2 장 給 付

제 1 절 通 則

(급부의 종류)

제5조 급부의 종류는 다음과 같다

- (1) 퇴직연금 및 일시금
- (2) 유족연금 및 일시금

(연금의 지급기일 및 지급액)

제6조 연금은 매년 2월, 5월, 8월 및 11월의 각20일에 해당지급월분까지 지급한다.

(연금 및 일시금의 우수리처리)

제7조 연금월액에 10円 미만은 10円단위로 절상, 일시금은 100円미만은 100엔 단위로 절상한다.

제 2 절 退職年金

(퇴직연금의 수급권)

제8조 가입자가 다음사항에 해당하고 생존퇴직의 경우 퇴직연금의 수급권을 취득한다

- (1) 근속 만1년 이상이고 만55세 이상으로 퇴직할 경우
- (2) 심신장애로 만45세 이상으로 퇴직한 경우
- (3) 상병휴직기간 만료후에 만45세 이상으로 퇴직한 경우
- (4) 만45세이상으로 當社役員으로 취임한 경우

(5) 社命에 의해 만45세 이상으로 外部轉出했을 경우

(퇴직연금의 지급기간)

제9조 퇴직연금수급권 취득자는 수급권 취득시에 퇴직연금의 지급기간을 5년, 10년, 15년 중에서 하나를 선택하며 이는 연금지급개시일전에 한하여 변경할 수 있다.

(퇴직연금의 지급개시일 및 연기)

제10조 퇴직연금의 지급개시일일은 퇴직연금의 수급권을 취득한 다음달 1일로 한다. 단지 퇴직연금수급권 취득자는 수급권 취득시에 만65세를 한도로하여 희망하는 달까지 퇴직연금의 지급개시일일을 연기하는 것이 가능하며 연금지급개시일전에 한해 변경할 수 있다.

(퇴직연금의 연금월액)

제11조 퇴직연금의 初年度 연금월액은 다음 (1)과 (2)의 합계액으로 하고 다음년도 이후의 연금월액은 전년도 연금월액에 1.03을 곱한 금액으로 한다

(1) 퇴직시의 기준급여에 근속년수 및 연금지급기간에 대응한 別表1의 지급율을 곱한 금액

(2) 근속년수 및 연금지급기간에 대응한 別表1에 정한 금액

단지 연금의 일부를 일시금으로서 지급한 후의 연금월액은 상기합계액으로부터 지급한 일시금 부분에 상당하는 액을 공제한 금액으로 한다.

또한 퇴직연금지급개시일을 연기한 경우 초년도의 연금월액은 상기에 의해 계산한 금액에 연기기간에 대응한 別表2의 승률을 곱한 금액으로 하며, 차년도 이후의 연금월액은 전년도의 연금월액에 1.03을 곱한 금액으로 한다.

### 제 3 절 遺族年金

(유족연금의 수급권)

제12조 가입자, 퇴직연금수급권취득자 또는 퇴직연금 수급기간중에 수급자가 다음 사항에 해당하는 경우 그 유족은 유족연금의 수급권을 취득한다.(이하 「유족연금수급권취득자」)

(1) 가입자가 근속 만1년 이상이고 만45세 이상으로 사망퇴직한 경우

(2) 퇴직연금 수급권취득자가 연금지급개시일전에 사망했을 경우

(3) 퇴직연금 지급기간중 수급자가 사망한 경우

(유족범위 및 순위)

제13조 유족연금 수급권취득자가 되는 유족의 범위 및 순위는 노동기본법 시행규칙 제42조 내지 제45조의 규정에 근거한다.

(유족연금의 지급기간)

제14조 유족연금의 지급기간은 다음과 같다.

(1) 제12조 제1호 및 제2호에 해당할 때

유족연금수급권취득자는 수급권 취득시에 유족연금의 지급기간을 5년, 10년 또는 15년 중에서 하나를 선택한다.

(2) 제12조 제3호에 해당하는 경우

퇴직연금의 지급기간에서 연금지급기간을 뺀 잔여기간으로 한다.

(유족연금의 지급개시기일 및 연기)

제15조 유족연금의 지급개시기일은 유족연금의 수급권을 취득한 다음달 1일로 한다.

단지 제12조 제1호 및 제2호에 해당하는 유족연금 수급권취득자는 수급권 취득시에 수급권취득 5년 이내에서 희망하는 달까지 지급개시기일을 연기할 수 있으나, 제2호에 해당하는 지급개시기일의 연기는 퇴직연금의 연기기간을 통산하여 20년을 넘는 것은 불가능하다.

(유족연금의 연금월액)

제16조 제12조 제1호에 해당하는 유족연금의 초년도 연금월액은 다음 (1)과 (2)의 합계액으로서 하며, 차년도이후의 연금월액은 전년도 연금 월액에 1.03을 곱한 금액으로 한다.

(1) 사망퇴직시의 기준급여로 근속년수 및 연금지급기간에 대응한 別表1의 지급율을 곱한 금액

(2) 근속년수 및 연금지급기간에 대응한 別表1에서 정한 금액

단지 연금의 일부를 일시금으로서 지급한 후에 연금월액은 上記합계액으로부터 지급한 일시금에 상당액을 공제한 금액으로 한다. 또한 유족연금 지급개시기일을 연기할 경우 초년도 연금월액은, 上記에의해 계산된 금액에 연기기간에 대응한 別表2의 승률을 곱한 금액이며, 차년도 이후의 연금월액은 전년도 연금월액에 1.03을 곱한 금액으로 한다.

2. 제12조 제2호에 해당하는 유족연금의 초년도 연금월액은, 유족연금 수급권취득자가 선택한 연금지급기간에 대응하고, 제11조에서 규정하는 연금월액의 계산에 있어 연기기간을 유족연금지급개시기일까지의 기간으로 바꾸어 계산되는 것으로 하며, 차년도 이후의 연금월액은 전년도 연금월액에 1.03을 곱한 액으로 한다.

단지, 연금의 일부를 일시금으로서 지급한 후의 연금월액은 上記 계산된 금액으로부터 지불된 일시금의 상당액을 공제한 액으로 한다.

3. 제12조 제3호에 해당하는 유족연금의 초년도 연금월액은, 퇴직연금의 연금월액과 동액으로하고, 차년도 이후의 연금월액은 전년도 연금월액에 1.03을 곱한 금액으로 한다.

단지, 연금의 일부를 일시금으로서 지급한후의 연금월액은 上記 계산한 연금액으로부터 지불된 부분의 상당액을 공제한 금액으로 한다.

#### 제 4 절 一時金

(선택일시금의 지급조건)

제17조 퇴직연금 또는 유족연금 수급권취득자 또는 퇴직연금 또는 유족연금 지급기간중의 수급자가 다음에 해당하는 사유에 의해 연금을 일시불로 청구하여 회사가 이를 인정한 경우에는 장래의 연금 전부 또는 일부에 대해 연금지급을 대신하여 일시금을 지급한다.  
(이하 일시금은 「선택일시금」)

(1) 재해

(2) 중질병 및 휴유증을 동반한 중도의 심신장해(생계를 같이하는 친족의 중질병, 휴유증을 동반한 중도의 심신장해 및 사망을 포함)

- (3) 주택의 취득
  - (4) 생계를 같이하는 친족(배우자 제외)의 결혼 또는 진학
  - (5) 채무의 변제
  - (6) 기타 前各号에 준하는 사실
2. 선택일시금의 청구시기는 (1) 또는 (2)에 해당하는 경우를 제외하고는 퇴직연금 또는 유족연금 지급개시기일 전으로 한정한다. 또는 퇴직연금 또는 유족연금의 일부에 대한 선택일시금의 청구시기는 퇴직연금 또는 유족연금 수급권 취득시에 한정한다.
3. 유족연금 수급권취득자 또는 유족연금 지급기간중에 수급자가 사망했을 경우에는, 차순위의 유족연금 수급권취득자에게 선택일시금을 지급한다.

(선택일시금의 계산)

제18조 연금지급개시기일전에 일시금을 선택한 경우는 다음과 같이 계산한다. 특히 연금지급을 연기한 경우의 선택일시금계산의 기초가 되는 초년도 연금월액은 제11조 또는 제16조에 규정하는 초년도 연금월액계산에 연기기간을 일시금선택시까지의 기간으로 바꾸어 계산한 금액으로 한다.

- (1) 연금의 전부를 일시금으로 지급하는 경우는 초년도 연금월액에 연금지급기간(퇴직연금 및 유족연금 수급권취득시에 선택일시금을 지급하는 경우는 연금지급기간을 15년으로 한다.)에 대응하여 다음의률을 곱한 금액으로 한다.(이하 「年金現價率」이라고 함)

연금지급기간이 5년 : 54.02379

연금지급기간이 10년: 99.73505

연금지급기간이 15년: 138.41281

- (2) 연금의 일부를 일시금으로 지급하는 경우는 75%, 50% 또는 25%의 비율(이하 「일시금선택율」)중 하나를 선택하고, 초년도 연금월액에 잔여연금 지급기간에 대응한 別表3의 승률을 곱한 금액으로 한다.
2. 연금지급개시기일 이후에 일시금을 선택한 경우는, 선택시에 수급중의 연금월액에 잔여연금지급기간에 대응한 別表3의 승률을 곱한 금액으로 한다.
3. 연금현가율계산에 사용하는 승률은 연 6.5%로 한다.

(소액연금의 취급)

제19조 제11조에의한 초년도 퇴직연금월액 또는 제16조에의한 초년도 유족연금월액이 5,000円미만인 경우는 연금지급을 대신하여 일시금을 지급한다.

### 제 3 장 制度的 運營

(제도의 운영방법)

제20조 회사는 본제도를 건전하게 운영하기 위해, 가입자를 피보험자 및 수익자로 하여 생명보험회사와 신탁은행과 각각 기업연금보험계약 및 연금신탁계약을 체결하고, 기업연금보험계약에 관련한 보험료적립금 및 연금신탁계약에 관련한 연금신탁재산의 관리운영은 각수탁회사가 하도록 하며 연금급부의 사무는 ○○생명보험상호회사에서 행한다.

2. 보험료적립금 및 연금신탁재산의 위탁비율은 다음과 같다.

- (1) 기업연금보험계약 81%
- (2) 연금신탁계약 19%

(부금의 부담)

제21조 본 규정에서 정하는 금부재원을 충당키위해 적정한 연금수리에 기초하여 정해진 소요부금은 전액 회사가 부담한다.

2. 회사는 前号의 부금으로서 다음 각호에 의해 계산한 금액의 합계액을 가입한 달부터 퇴직 또는 사망한 달 까지 매월 각출한다.
  - (1) 각가입자의 기준급여 합계액의 3.48%상당액
  - (2) 각가입자 1인당 2,990円

(過去勤務債務等)

제22조 회사는 본제도실시에 따르는 과거근무채무등의償却에 필요한 부금을 전액부담한다.

2. 과거근무채무등의 금액의 계산방법은 洗替一括관리방식으로 한다.
3. 과거근무채무액의 상각은 법인세법시행령 제159조 제6호 1 및 2에 의하며, 그 상각비율은 매년 100분의 6.67로한다.
4. 회사는 전항에서 정한 부금으로서 다음 (1)과 (2)에의해 계산한 금액의 합계액을 가입한 달부터 퇴직 또는 사망한 달 까지 매월 각출한다.
  - (1) 각가입자의 기준급여합계액의 5.36%상당액
  - (2) 각가입자 1인당 6,380円

(제도운영의 비용)

제23조 회사는 前2조에서 정한 부금외에 제20조에서 정한 기업연금보험계약에 필요한 부가보험료를 전액부담한다.

(부금액의 재계산)

제24조 회사는 3년마다 제21조 및 제22조에서 정한 본제도의 부금액 및 그 산출근거를 재계산, 필요에 대응하여 수정한다. 더구나, 차기재계산일은 19〇〇년 〇월 〇일로 한다.

(超過留保額의 반환)

제25조 前條에서 정한 부금재계산기에 있어 보험료적립금 및 연금신탁재산이 법인세법시행령 제159조 제7호의 퇴직연금금부를 충당키위해 유보해야만하는 금액을 초과한 경우는 회사는 해당초과부분의 반환을 받아 이를收受한다.

(제도의 改廢)

제26조 본제도가 폐지된 경우 보험료적립금은 제2항에 의해 분배, 연금신탁재산에 대해서는 제3항 및 제4항에 의해 분배한다.

2. 보험료적립금은 각각의 책임준비금에 비례하여 각가입자에게 분배한다. 단지, 연금지급기간중의 수급자에 대한 보험료적립금은 분배하지않고 해당수급자에게 계속하여 연금을 지급한다.
3. 연금신탁재산은 이미 연금의 지급을 개시한 수급자에 대해 관련된 책임준비금 상당액을 분배한다. 단지, 연금신탁재산이 부족한 경우는 책임준비금에 비례하여 분배한다.
4. 전항에 의해 분배를 하고나서 연금신탁재산에 잔여가 있는 경우는 전항에서 규정한 수급자를 제외한 각가입자에 대해 책임준비금에 비례하여 분배한다.

## 제 4 장 雜 則

(연금 및 일시금의 수급수속)

제27조 퇴직연금 수급권취득자 및 유족연금 수급권취득자는 수급권 취득 시에 다음 서류를 회사에 제출하여 급부의 종류, 일시금선택률, 연금지급기간 및 연금지급개시기일에 대해 그 선택결과를 통지해야 한다.

- (1) 주민표기재사항 증명서
- (2) 인감등록 증명서
- (3) 급부금청구서
- (4) 기타 회사가 필요로하는 서류

제28조 본 제도에 기초하는 연금 및 일시금을 받을 권리를 양도하거나 또는 담보에 제공할 수 없다.

(근속년수의 계산)

제29조 근속년수는 채용일부터 퇴직일 까지로 하며 우수리는 月割로 계산한다. 月割계산은 15일이하를 버리고 16일이상을 1개월로한다.

2. 근속년수에 다음기간이 있는 경우는 노동계약 제25조의 취급에 의한다.

- (1) 병상휴직기간
- (2) 특별휴직기간
- (3) 자기사정휴직기간

(기준급여)

제30조 본제도에서 사용하는 기준급여는 회사의 급여규정에서 정하는 기준급여에 41,600円을 가산한 액으로써 그 적용방법은 다음과 같다.

- (1) 급부액산정의 기초가되는 기준급여는 가입자의 퇴직시 또는 사망시의 기준급여로 한다.
- (2) 부금산정의 기초가되는 기준급여는 매년 7월 1일 현재의 기준급여로서 그해의 7월부터 翌年6월까지 적용한다. 단지, 제도발족시는 제도 발족시의 기준급여로 한다.

(지급의 제한)

제31조 가입자가 노동협약 제28조 8호에서 정한 징계해고 또는 이에 준하는 이유에 의해 퇴직하는 경우는 본제도에의한 연금을 감액 또는 지급하지 않는다.

附 則 본 제도는 19〇〇년 〇월 〇일부터 실시한다.

&lt;별표 1&gt; 퇴직연금 및 유족연금 지급율·지급액(단)

근속 수	지급기간		지급기간10년		지급기간5년	
	지급율	지급액	지급율	지급액	지급율	지급액
1	0.0012	860	0.0016	1,200	0.0029	2,210
2	0.0026	1,720	0.0035	2,390	0.0065	4,410
3	0.0042	2,580	0.0059	3,580	0.0108	6,610
4	0.0059	3,440	0.0082	4,780	0.0151	8,820
5	0.0077	4,300	0.0107	5,970	0.0198	11,020
6	0.0100	5,160	0.0138	7,160	0.0255	13,220
7	0.0124	6,020	0.0171	8,360	0.0316	15,420
8	0.0149	6,880	0.0206	9,550	0.0381	17,630
9	0.0177	7,740	0.0245	10,740	0.0452	19,830
10	0.0206	8,600	0.0286	11,940	0.0528	22,030
11	0.0238	9,460	0.0331	13,130	0.0610	24,240
12	0.0273	10,320	0.0379	14,320	0.0700	26,440
13	0.0308	11,180	0.0428	15,520	0.0790	28,640
14	0.0346	12,040	0.0480	16,710	0.0886	30,840
15	0.0387	12,900	0.0537	17,900	0.0990	33,050
16	0.0430	13,760	0.0597	19,100	0.1102	35,250
17	0.0474	14,620	0.0657	20,290	0.1213	37,450
18	0.0521	15,480	0.0723	21,480	0.1335	39,650
19	0.0570	16,340	0.0791	22,680	0.1460	41,860
20	0.0621	17,200	0.0861	23,870	0.1589	44,060
21	0.0674	18,020	0.0935	25,010	0.1726	46,170
22	0.0728	18,850	0.1011	26,150	0.1865	48,280
23	0.0786	19,670	0.1090	27,300	0.2012	50,390
24	0.0845	20,490	0.1172	28,440	0.2163	52,500
25	0.0906	21,320	0.1257	29,580	0.2321	54,610
26	0.0969	22,140	0.1345	30,730	0.2482	56,720
27	0.1035	22,970	0.1436	31,870	0.2651	58,830
28	0.1102	23,790	0.1529	33,010	0.2823	60,940
29	0.1172	24,610	0.1626	34,160	0.3002	63,050
30	0.1244	25,440	0.1726	35,300	0.3185	65,160
31	0.1318	26,260	0.1829	36,440	0.3375	67,270
32	0.1393	27,080	0.1933	37,580	0.3569	69,380
33	0.1472	27,910	0.2042	38,730	0.3770	71,490
34	0.1498	28,730	0.2079	39,870	0.3838	73,600
35	0.1525	29,550	0.2116	41,010	0.3906	75,710
36	0.1550	30,380	0.2151	42,160	0.3971	77,820
37	0.1574	31,200	0.2184	43,300	0.4032	79,930
38	0.1596	32,030	0.2215	44,440	0.4089	82,040
39	0.1619	32,850	0.2246	45,590	0.4146	84,150
40	0.1641	33,670	0.2277	46,730	0.4204	86,260
41	0.1662	34,500	0.2306	47,870	0.4258	88,370
42	0.1682	35,320	0.2334	49,010	0.4308	90,480
43	0.1700	36,140	0.2359	50,160	0.4354	92,590
44	0.1717	36,970	0.2382	51,300	0.4397	94,700
45	0.1733	37,790	0.2406	52,440	0.4440	96,810

&lt;별표 2 &gt; 順延 乘率

기 간	乘 率
0년	1.0000
1	1.0650
2	1.1343
3	1.2080
4	1.2865
5	1.3701
6	1.4592
7	1.5540
8	1.6550
9	1.7626
10	1.8772
11	1.9992
12	2.1291
13	2.2675
14	2.4149
15	2.5719
16	2.7391
17	2.9171
18	3.1067
19	3.3086
20	3.5237

A년 B개월의 승률은 다음과 같다.

A년의 승률+[(A+1)년의 승률-A년의 승률]×

B÷12(소수점이하를 사사오입한다)

&lt;별표 3&gt; 선택일시금계산을 위한 現價率

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	0.000	0.961	1.923	2.884	3.846	4.807	5.769	6.730	7.76	8.653	9.615	10.57
1	11.53	12.78	13.68	14.58	15.48	16.39	17.29	18.19	92	19.99	20.89	7
2	8	5	7	8	9	0	1	2	19.09	4	5	21.79
3	22.69	24.22	25.06	25.90	26.74	27.59	28.43	29.27	3	30.96	31.80	6
4	8	1	4	6	9	2	4	7	30.12	2	5	32.64
5	33.49	35.28	36.06	36.85	37.63	38.42	39.21	39.99	0	41.57	42.35	8
6	0	1	7	3	9	6	2	8	40.78	0	6	43.14
7	43.92	45.97	46.70	47.44	48.17	48.90	49.63	50.36	4	51.82	52.56	2
8	8	8	9	0	2	3	5	6	51.09	9	0	53.29
9	54.02	56.32	57.00	57.68	58.35	59.03	59.71	60.39	8	61.75	62.42	2
10	3	3	1	0	8	7	5	4	61.07	1	9	63.10
11	63.78	66.32	66.95	67.58	68.21	68.83	69.46	70.09	2	71.34	71.97	8
12	7	8	5	2	0	7	5	2	70.71	7	4	72.60
13	73.22	76.00	76.58	77.16	77.73	78.31	78.89	79.47	9	80.62	81.20	1
14	9	4	2	0	7	5	3	1	80.04	7	5	81.78
15	82.36	85.36	85.82	86.42	86.95	87.48	88.01	88.54	9	89.60	90.13	3
	1	2	9	2	2	2	2	2	89.07	3	3	90.66
	91.19	94.41	94.89	95.38	95.86	96.34	96.83	97.31	3	98.28	98.76	3
	3	2	6	0	4	8	2	5	97.79	3	7	99.25
	99.73	103.1	103.6	104.0	104.4	104.9	105.3	105.8	9	106.6	107.1	1
	5	66	05	44	83	22	61	00	106.2	78	17	107.5
	107.9	111.6	112.0	112.4	112.8	113.2	113.6	114.0	39	114.7	115.1	56
	96	31	27	23	19	14	10	06	114.4	98	93	115.5
	115.9	119.8	120.1	120.5	120.8	121.2	121.5	121.9	02	122.6	123.0	89
	85	19	72	26	80	34	88	42	122.2	50	04	123.3
	123.7	127.7	128.0	128.3	128.6	128.9	129.3	129.6	96	130.2	130.5	58
	12	37	50	64	77	91	04	18	129.9	45	58	130.8
	131.1	135.3	135.6	135.9	136.2	136.4	136.7	137.0	31	137.5	137.8	71
	85	95	69	43	18	92	66	41	137.3	89	64	138.1
	138.4								15			38
	12											

殘存연금지급기간= 수급권취득자가 선택한 연금지급기간-연금지급년월수

## II. 공적연금제도의 개요

### 1. 厚生年金保險

1995년 4월1일 현재

근거법		후생연금보험법(1954년 5월19일法115) 1954년 5월1일 적용		
대상		민간피용자		
경영주체		정부		
대상인원		3,265만인(1993년도말)		
재원	보험료	( 鑛內員 및 船員 )		
	본인 사용자	8.25%	총 16.5%	
	국고부담	8.25%	9.15%	
급부		지급요건		
노령급부	노령후생연금	노령기초연금의 지급요건을 만족한 자에게 65세부터 지급	연금액 (평균표준보수월액×7.5 <sup>1)</sup> /1000×가입월수)×슬라이드 율+가급연금액(배우자 226,000円<月18,833円>, 子<18세의 생일이 속하는 연도말이 경과하지 않은 자 또는 20세미만의 장해자> 2인 까지 1인당 226,000円, 3인이상은 1인당 75,300円)	
		(특별지급) 노령기초연금의 지급요건을 만족하고 있으며 후생연금의 피보험자기간이 1년이상인 자가 60세가 된후에 피보험자 자격을 상실했을 때, 또는 피보험자의 자격을 상실한 후에 60세가 되었을 때 65세까지 지급 (피보험자라도 급여가 낮은 자에게는 연금액의 일부를 지급)	[(1,625円 <sup>2)</sup> ×가입기간월수)+(평균표준보수월액×7.5/1000×가입기간월수)]×슬라이드 율+가급연금액(동상)	
장해급부	장해후생연금	피보험자기간에 초진일이 있는 상병에 대해 장해기초연금의 지급요건을 만족한자에게 장해의 정도에 대응하여 지급	1급 노령후생연금액 <sup>3)</sup> ×1.25+가급연금액 (배우자226,000円) 2급 노령후생연금액+가급연금액 (배우자 226,000円) 3급 노령후생연금액 (최저보장 589,100円)	
	장해수당금	장해후생연금에 준함(장해후생연금에 해당하지않는 장해의 정도)	노령후생연금액×2(최저보장 117,0000円)	
유족급부	유족후생연금	다음 사항에 해당자 1)피보험자가 사망했을 때 또는 피보험자기간에 초진일이 있는 상병으로 5년이내에 사망했을 때(유족기초연금과 같은 국민연금 피보험자기간의 요건필요) 2)장해후생연금(1,2급)의 수급권자가 사망했을 때 3)노령후생연금의 수급권자 또는 노령후생연금의 지급요건을 만족한 자가 사망했을 때	노령후생연금액×3/4 자녀가 없는 과부로 권리취득 당시 35세이상의 자 등에 대해 40세부터 65세까지 589,100円을 가산	
	순위			
	배우자			1
	부모			2
	손			3
시부모	4			

1)1946년 4월1일 이전에 태어난 자에 대해서는 생년월일에 대응하여 10/1000-7.61/1000으로 한다.

2)1946년 4월1일 이전에 태어난 자에 대해서는 생년월일에 대응하여 3,047円-1,677円이 된다.

3)가입기간월수가 300月(25년)이 안되는 경우는 300月로 한다.

자료: 厚生省年金局

2. 國民年金

1995년 4월1일 현재

근거법		국민연금법(1959년 4월16일)(각출제연금) 1961년 4월1일 시행	
대상		제1호피보험자: 일본 국내에 주소를 갖는 20세이상 60세미만의 자로 다음 2,3호에 해당하지 않는 자 제2호피보험자: 피용자연금제도의 피보험자 또는 조합원 제3호피보험자: 제2호피보험자의 피부양배우자이며 20세이상 60세미만	
경영주체		정 부	
대상인원		6,928만인(1993년도말)	
재원	보험료	제1호피보험자: (일반보험료) 월액 11,700円(부가보험료)월액 400円 제2호피보험자: 피용자연금제도에서 기초연금각출금으로서 국민연금에 각출 제3호피보험자: "	
	국고부담	기초연금급부비의 1/3, 피보험료면제기간에 관련한 노령기초연금의 급부에 요하는 비용, 부가연금급 부비의 1/4, 사무비 전액	
급부		지급요건	연금액(年)
노령급부	노령기초연금	보험료납부기간과 보험료면제기간을 합산한 기간(합산대상기간도 포함)이 25년 이상인 자가 65세가 되었을 때 지급(조기지급 혹은 연기제도가 있음)	$\frac{\text{보험료납부월수} + \text{보험료면제월수} \times 1/3}{785,500\text{円} \times 480}$ 후생연금보험의 배우자가급의 대상이 되고있는 처에게는 생년월일에 대응하여 226,000-15,000円의 이체가산이 있다.
	부가연금	부가보험료납부자가 노령기초연금의 수급권을 취득했을 때 지급	200円×부가보험료납부원수
장해연금	장해기초연금	1)피보험자기간,또는 피보험자였던 자가 60세이상 65세미만이고 일본국내에 주소를 가진기간중에 초진일이 있는 상병으로, 장해인정일에 있어 장해등급표에 해당하는 자에게 지급(초진일 전에 체납기간이 1/3미만의 경우에 한함) 2)20세이전에 초진일이 있는 상병으로, 20세가 된날(또는 장해인정일) 장해등급표에 해당하는 자에게 지급	1급 981,900円+가산액 2급 785,500円+가산액 (가산액은 <18세의 생일이 속하는 연도말을 경과하지않은자 또는 20세미만의 장해자> 2인까지 각226,000円, 3인이상은 75,300円>}
유족급부	유족기초연금	다음에 해당하는 피보험자가 사망했을 때, 생계가 유지되었던 자가 있는 배우에게 혹은 자에게 지급, 단지, (1) 또는 (2)에 해당시 사망전에 체납기간이 1/3미만의 경우에 한함 (1)피보험자 (2)피보험자였던 자로, 일본국내에 주소를 가진 60세이상 65세미만자 (3)노령기초연금의 자격기간을 만족한 자	자가 있는 배우에게 지급하는 경우: 785,500円+가산액(자<18세의 생일이 속하는 연도말을 경과하지않은 자 또는 20세미만의 장해자>)2인까지각226,000円, 3인이상은 75,300円)  자에게 지급하는 경우: 785,500円+가산액(둘째는 226,000円, 3인이상은 1인당75,000円)
		1호피보험자기간에 노령기초연금의 지급요건을 만족하고 있는 夫가 사망한 경우, 10년이상 계속해서 결혼관계가 있는 65세미만의 처에게 60세에서 65세가 될 때까지 지급(夫가 노령기초연금,장해기초연금을 수급한 경우를 제외)	제1호피보험자로서의 피보험자기간에 대해 노령기초연금의 예에의해 계산한 금액×3/4
	사망일시급	1호피보험자로서의 보험료납부기간이 3년이상자(기초연금수급자 제외)가 사망한 경우 그 유족에게 지급	보험료납부기간에 대응한 금액(12만-32만円) 부가보험료납부기간이 3년이상의 경우 8,500円을 가산

자료:厚生省年金局

## 参 考 文 献

- 労働省編『中小企業における退職年金のすすめ』労働基準調査會,1995年
- 労働省編『労働行政史』第一卷,1961年.
- 労働省労働基準局編『わかりやすい退職年金』,労働法令協會,1991年.
- 村上清,五道浅男『新時代の退職金.年金制度』社會經濟生産性本部,1995年
- 新井鋼太郎,五島浅男『退職金.年金制度の設計と運用』,經營書院,1991
- 東海綜合研究所『賃金 ハンドバック』,1996年
- 山崎 清『日本の退職金制度』,日本労働協會,1985年
- 瀧澤算織『退職金の本給離 支拂準備』,經營書院,1995年
- 全國社會福祉協議會『高齢者白書』1996年
- 健康保險組合聯合會『社會保障年鑑』,1989年
- 黒住章『停年制,退職金,退職年金』,労働旬報社,1966年.
- 大河内一男解説『職工事情』,光生館,1971年.
- 藤林敬三編,『退職金と年金制度』ダイヤモンド,1956年..
- 大原社會問題研究所『日本労働年鑑』,大正9年度版.,
- 風早八十二,「日本社會政策史」,日本評論社,1937年
- 後藤清『退職積立金及退職手當法論』,有斐閣,1937年.
- 内務省社會局労働部,『退職積立金及退職手當法案要綱及資料』,1936年.
- 中村隆英『昭和經濟史』岩波書店,1986年.
- 左口卓『日本社會保險制度史』剋草書房,1973年.
- 後藤清,近藤文二『労働者年金保險法論』,東洋書館,1942年.
- 近藤文二『社會保險』,岩波書店,1968年.
- 荒又重雄,中原弘二『社會政策』有斐閣,1985年.
- 工藤新男『高齢化時代の退職金-問題點と對策』日經連,1979年.
- 第一生命保險相互會社編『企業年金白書』1982年版,
- 第一生命保險相互會社編『企業年金白書』1996年版.
- 荒又重雄,中原弘二『社會政策』,1985年.
- 島田とみ子『年金入門』岩波新書,1995年.
- 年金制度専門視察團報告書『アメリカの私的年金制度』日本生産性本部  
1961年.
- 社會保障運動史編輯委員會『社會保障運動全史』,1982年.
- 吉田秀夫外『老齡年金と調整年金』,労働旬報社,1967年.
- 厚生年金基金聯合會『厚生年金基金十年誌』,1979年.
- 厚生團『厚生年金保險十年史』,1953年
- 厚生省保險局『厚生年金保險十五年史』,1958年
- 厚生省年金局『厚生年金保險 二十五年史』,1968年
- 厚生省『厚生白書』1991年,1995年,1996年,
- 厚生統計協會『保險と年金の動向』1988年,1995年
- 産業綜合研究所編『退職金,年金 實態調査』,1996年
- 中勞委調査『大企業 モデル退職金の實態』1995年

- 中勞委協會『退職金,年金及び停年制事情調査』1996年
- 關西經營者協會調查『退職金,年金の實態』1994年
- 日經連,關東經營者協會調查『退職金,年金に関する實態調査』1994年
- 勞動省『退職金制度,支給實態調査』1993年
- 東京勞動經濟局『中小企業の退職金事情』1994年
- 『福祉對策資料』,勞動旬報社,(1956.,7,11).
- 中央勞動學園,「中央勞動時報」,第108号,(1949.9)
- 庭田範秋「厚生年金基金論」『季刊社會保障研究』,社會保障研究所,Vol31.
- 內藤厠邦「退職積立金及退職手當法成立史論」,『立教經濟學研究』(12券4号),  
1959年.
- 公文昭夫「94年改定年金法のポイント」『賃金と社會保障』(95年2月上旬)
- 庄司博一「年金の危機とは何か」『賃金と社會保障』(96年5月下旬).
- 庄司博一「企業年金ABC」『賃金と社會保障』(96年7月)
- 李海英「日本と韓國における公的年金制度成立科程の比較研究」,나고야대학,  
博士學位論文,1992年
- 川村秀文「労働者年金保險の死命と 皇國社會保險の將來」『法律時報』  
第13券、1940年.