

미국의 기업연금제도 연구

1997

한국노동연구원

目次

- I. 序論
 - II. 美國의 企業福祉
 - III. 美國 企業年金의 發展史
 - 1. 企業年金의 도입기(19세기~제1차 세계대전)
 - 2. 企業年金의 쇠퇴기(제1차 세계대전~제2차 세계대전)
 - 3. 企業年金의 재확대기(제2차 세계대전~1970년대초)
 - 4. 企業年金의 안정기(1970년대 이후)
 - IV. 美國의 企業年金制度
 - 1. 企業年金제도의 기능
 - 2. 企業年金제도의 종류
 - 3. 企業年金제도의 내용
 - 4. 企業年金의 적용 및 가입현황
 - 5. 企業年金과 노후소득
 - 6. 企業年金의 사회보장과의 연계
 - V. 政府의 企業年金 運營規制
 - 1. 企業年金관련 법제도
 - 2. ERISA의 규정에 의한 적격연금(Qualified Plans)
 - 3. 기금의 적립 및 운영에 관한 규제
 - 4. 수급권의 부여
 - 5. 수급권의 보호
 - 6. 企業年金세제
 - VI. 美國 企業의 年金制度 事例
 - 1. 사례(1): 미국GM(General Motors)-Javesville Plant의 퇴직연금제도
 - 2. 사례(2): 미국CUN사의 퇴직연금제도
 - VII. 結論: 韓國 退職金制度의 改善方案에 주는 示唆
 - 1. 퇴직일시금의 연금화 방안
 - 2. 연금의 수급권 보장과 관련된 문제
 - 3. 企業年金세제와 관련된 문제
 - 4. 企業年金의 적용상의 보편성 및 형평성 문제
- 參考文獻

表目次

- <표II-1>미국기업복지 비용의 추이(1969,1990,1993)
- <표II-2>미국기업의 세부항목별 근로복지(수혜빈도)
- <표III-1>미국 자본주의의 장기 발전단계 및 노동형태
- <표III-2>연도별 설립된 기업연금의 수
- <표III-3>연도별 설립된 기업연금의 형태
- <표III-4>기업연금 가입자수 추이(1940~70)
- <표IV-1>확정급부제도와 확정각출제도의 비교
- <표IV-2>미국의 확정급부연금과 확정각출연금 가입자수의 변천추이
- <표IV-3>미국의 확정급부연금과 확정각출연금 가입자수의 변천
- <표IV-4>확정급부방식의 직종별 채택비율
- <표IV-5>중·대기업 연금에서 요구하는 정년퇴직연령
- <표IV-6>퇴직일시금 급여현황
- <표IV-7>55세이상 고령자들의 소득원별(사회보장 및 기업연금등)수혜비율
- <표IV-8>기업연금의 적용 및 가입률과 수급권취득률 추이
- <표IV-9>규모, 소득, 연령, 성별 퇴직연금 가입률과 수급권취득률 추이(1993)
- <표IV-10>미국 고령자들(55세이상)의 총소득 중 요소별 분할비의 변화(1976~90)

- <표IV-11>전후 미국남성 고령자들(60세이상)의 노동력참여율의 변화(1950~90)
- <표IV-12>연금산정방식별 가입자 분포
- <표IV-13>기업연금과 사회보장연금에 의한 퇴직후 소득대체율
- <표IV-14>사회보장연금의 각 임금수준별 임금대체율(65세은퇴자 기준)
- <표IV-15>사회보장과 확정급부연금제도의 통합:중대기업 중에서 (1993)
- <표IV-16>사회보장과 확정급부연금제도의 통합:주정부와 지방정부(1992)
- <표IV-17>목표 소득대체율의 예(30년 근속기준)
- <표IV-18>사회보장과 연계된 기업연금급여 산정방식의 한 예
- <표V-1>ERISA의 연금규제 내용
- <표V-2>5-15방식에 의한 수급권 부여
- <표V-3>45방식에 의한 수급권 부여
- <표V-4>4-40방식에 의한 수급권 부여
- <표V-5>단일기업주 연금제도의 연도별 기금적립률 추이
- <표VI-1>퇴직시의 연령별 노령연금 급여액
- <표VI-2>전별금지급 근로시간표
- <표VI-3>보조실업급여의 급여기간
- <표VI-4>보조실업급여 산정내역서

그림目次

- [그림IV-1]미국의 기업연금체계
- [그림IV-2]미국 고령자들(65세 이상)의 총소득 중 주요 소득원이 차지하는 비중
- [그림IV-3]사회보장과 기업연금의 소득대체율
- [그림V-1]미국 기업연금의 수탁구조

I. 序論

기업이 회사를 위해 일정기간 이상 일한 근로자들의 퇴직후 소득보장을 위해 기업복지 차원에서 제공하는 기업연금배도는 이윤의 추구를 기업의 궁극적 목적으로 하는 현대 자본주의 경제체제에서는 근로자 개인을 위한 복지증진과 연금이라는 경제적 인센티브를 통한 안정된 노동력의 확보라는 이중의 목적을 가지고 있다. 사회보장에 속하는 공적연금과 달리 기업연금은 사부문에서 이루어지는 대표적인 복지제도로서 대부분의 나라들에서는 제도의 설립·운영은 기업의 자율과 내부의 규정에 의해 이루어지고 국가는 기업의 도산시 야기될 수 있는 근로자의 연금수급권보장과 같은 사회적 문제사항들에 관해서만 법으로 규제를 하고 있다.

그러나 우리나라는 1953년에 제정된 근로기준법 제28조에서 '해고자에 대한 지급'이라는 조항에서 퇴직자에 대한 퇴직금의 지급을 법으로 명문화하고 1961년의 개정법에서 근로기준법이 적용되는 일정규모 이상(당시30인이상)의 모든 기업에서 강제적으로 적용되는 복지제도로 도입이 되었다. 그러나 우리나라의 현행 퇴직금제도는 적용상의 강제성 이외에 나머지 수급권의 보장이나 제도의 운영에 관해서는 규제가 없거나 있어도 적용의 강제성이 약해서 법적 규제효과가 미미한 실정이다.

반면에 외국의 제도들은 설립과 운영은 기업의 자율의 맡기되 일단 설립된 제도에 대해서는 수급권의 보호, 운영상의 합리성, 혜택의 형평성 유지등 기업연금이 가지고 있는 사회적·법률적 차원의 문제들에 대해서 법으로, 혹은 각종 세금제도를 통해 기업연금이 건전하게 유지·운영되도록 하고 있다. 그러나 우리나라의 경우는 제도 자체는 법률에 의해 강제적으로 도입이 되었으나 수급권 보장 및 제도의 자체는 법률에 의해 강제적으로 도입이 되었으나 수급권 보장 및 제도의 운영상의 건전성 등에 관해서는 자유방임적인 태도를 취하고 있는 현실이어서 기업연금과 관련된 문제의 본질 자체가 외국의 경우들과는 기본적으로 다르다는 것을 염두에 두어야 한다.

현재 근로기준법에서 강제로 규정되어 실시되고 있는 우리나라의 퇴직금제도의 문제점으로는 수급권리를 가지고 있는 근로자들에 대한 수급권의 보장이 약하다는 것, 기금의 안정적 적립과 같은 운영상의 건전성이 잘 유지되고 있지 않다는 것 이외에 몇 가지 중요한 문제점을 더 지적할 수 있는데, 무엇보다 근속년수의 증가에 따라 누적되는 퇴직금으로 인한 기업의 경영상의 부담 그리고 퇴직금제도의 적용 및 혜택에 있어서 기업의 규모간 불평등 등을 들 수 있다.

최근 기업들에 의해 '명예퇴직'이라는 명목으로 반강제로 시행되고 있는 근로자들의 대량 조기퇴직금의 부담이 한 요인으로 작용하고 있다는 점에서 퇴직금과 관련하여 기업이 느끼고 있는 경영상의 부담이 잘 반영되고 있다. 이와 동시에 중소기업의 영세사업장의 경우는 제도 자체가 형식적으로 존재할 뿐 실제로는 퇴직준비금의 적립이 부실하거나 지급이 적시적으로 존재할 뿐 실제로는 퇴직준비금의 적립이 부실하거나 지급이 적시에 이루어지지 않거나 또는 도산 등으로 인하여 근로자들이 아예 혜택을 받지 못하게 되는 등 경제 전체의 차원에서 볼 때 혜택의 보장성 및 형평성이 아주 낮은 실정이다. 즉 우리나라의 퇴직금제도는 제도의 강제적 적용이라는 법적 형식만 남아 있을 뿐 그 실질적 내용에 있어서는 모든 복지제도의 두 가지 평가기준인 경제적 효율성이나 형평성의 관점에서 볼 때 아주 부실한 제도로 유지되고 있는 실정이다.

우리나라 퇴직금제도가 가지고 있는 사회적 문제점 중의 하나는 우리나라도 고령화와 핵가족화가 점차 진전됨에 따라 미래 소득보장에 대한 사회적 준비가 절실히 필요함에도 불구하고 현재 기업에서 실시하고 있는 퇴직금제도는 공무원연금을 제외하면 대부분 일시금으로 지급되어 노후소득보장제도로서 부적합하다는 것이다. 더욱이 우리나라의 퇴직금은 근로자가 직장을 이직할 때마다 일시금으로 지급되기 때문에 개별 근로자들의 근로생애(work life)동안 축적이 되지 않고 퇴직 당시의 필요한 가계지출로 소비되어 버리는 비율이 높다는 점이다. 1998년부터는 현행 퇴직금준비금으로부터 국민연금 각출료의 3%가 퇴직금전환금의 명목으로 국민연금에 이전되면서 퇴직금의 일부분이 연금화되는 강제효과를 가져올 것이지만 퇴직금이 노후소득원으로서 본격적인 역할을 하기에는 아직 멀었다고 볼 수 있다.

본 연구는 기업연금이 잘 정립되어 있는 미국의 제도 사례를 소개하고 분석함으로써 한국의 퇴직금제도의 생산적 발전방향에 대한 정책적 시사점을 얻고자 하는 것이다.

미국의 기업연금은 우리나라의 퇴직금제도와 달리 제도의 형식적 강제성이 없이 기업의 자의에

의해 복지차원에서 설립·운영되는 제도이지만, 사회보장의 기업의존도가 높은 미국에서는 그 사회경제적 중요성이 있어서 준사회보험적 성격을 갖는 복지제도로서 존재하고 있다. 실제로 기업연금은 미국 근로자들의 퇴직후의 생활보장뿐만 아니라 취업, 이직 등 근로생애전 기간에 걸쳐 근로자 개인의 복지와 직접적인 연관을 가지고 있다. 따라서 정부가 각종 세금정책이나 소득정책을 펼 때도 일차적으로 고려되는 사항 중의 하나가 현행 기업연금제도이다.

미국 근로자들의 퇴직후의 경제적 안정을 위한 소득보장제도로는 우리나라의 국민연금에 해당하는 사회보장의 노령연금(Old Age Insurance)과 기업에서 제공하는 기업연금(Private Pension)이 있고 여기에 소득활동기간 동안의 개인저축이 더하여질 수 있다. 사회보장의 노령연금은 기본적인 소득보장만을 해주기 때문에 개인저축이 많지 않은 대부분의 근로자들에게는 퇴직후 어느 정도 안정된 소득보장을 위해서 기업연금은 필수적이다. 연금의 적용대상에서 제외된 근로자들이나 자영업자들의 경우는 사회보장 이외에 개인별 저축에 의존할 수밖에 없는데, 이러한 불평등의 해소를 위해 미국 정부는 세제상의 혜택을 받으면서 자신의 임금의 일정부분을 퇴직후의 소득원으로 적립해 나갈 수 있는 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account)와 자영업자들을 위한 연금제도(Keogh제도)를 법으로 규정·설치하고 있다.

기업연금은 기업복지의 한 중요한 부분이기 때문에 먼저 미국의 기업복지제도 전반에 관하여 간략하게 기술하고 이어서 미국의 기업연금제도에 관하여 상술하기로 한다. 제도에 대한 연구를 바탕으로 한국의 퇴직금제도의 개선방안에 관한 정책적 시사점을 도출해 낼 것이다.

II. 美國의 企業福祉

미국의 기업복지는 사용자와 노동자, 그리고 정부의 협력·동반관계를 바탕으로 운영되고 있다. 기업은 각종 법정 및 법정의 복지를 근로자들에게 제공하고, 정부는 기업의 그러한 복지급여에 대해 세금혜택을 줌으로써 기업에 경제성과 제공유인을 부여하며, 혜택을 받는 근로자들도 자신이 받는 복지혜택의 일정비용을 부담함으로써 참여의 복지제도를 이루어 나가고 있다. 이러한 기업의 복리후생을 통하여 보호 혹은 보장되는 개인 근로자의 건강과 경제적 안정은 기업 차원에서는 건강한 노동력의 유지, 장기적 생산성 향상 효과뿐만 아니라 경제 전체에도 이득이 되는 복지제도라고 볼 수 있다.

미국의 기업근로복지가 본격적으로 시작된 때는 제2차 세계대전이후이다. 그 이후 기업의 근로복지는 빠른 속도로 양적·질적으로 발전하여 복리후생비가 전체 노동비용 중 차지하는 비중이 날로 증가하여 왔고 그 내용도 다양화되었다. 근로복지급여의 수준은 산업별·직종별로 차이를 보이고 있지만 1990년 현재 미국 기업의 총평균 복리후생비가 노동비 총액의 약 38.4%에¹⁾ 이르고 있다. 이러한 높은 비율은 과거 반세기 동안 기업의 복리급여 항목이 꾸준히 확대되어 온 결과인 동시에 과거 몇십 년 동안 복지의 시장가격인 보험료, 특히 의료수가의 폭등으로 인한 의료보험료의 급속한 인상에도 그 원인이 있다.²⁾

어쨌든 현재 미국의 기업복지급여의 수준은 이제 더 이상 '부가급여'(fringe benefits)라고 부르기가 적합치 않을 정도로 전체 급여 중 차지하는 비중도 높고 그 만큼 기업측의 복지비용 부담이 큰 것이 사실이다.³⁾

주정부 및 연방정부에서는 참여기업에 각종 세제상의 혜택을 줌으로써 참여유인을 제공하고 기업의 복지비 부담을 덜어주는 역할을 적극적으로 하고 있다. <표 II-1>은 미국 기업의 복리후생비가 임금 중 차지하는 비중 및 그 변화추이를 보여준다.

<표 II-1> 미국기업복지 비용의 추이(1969,1990,1993)

| | (단위 : %) | | |
|-----------|----------|------|------|
| | 1969 | 1990 | 1993 |
| 총임금 중 비율 | 31.1 | 38.4 | 41.3 |
| 법정복지비 | 5.3 | 8.8 | 8.7 |
| 연금, 보험 등 | 10.4 | 15.9 | 18.3 |
| 유급휴가 및 휴식 | 13.2 | 12.9 | 12.7 |
| 기 타 | 2.2 | 0.8 | 1.6 |

자료 : G. T. Milkovich and Jerry M. Newman, *Compensation*, 1996.

미국의 기업복지가 본격적으로 발전하기 시작한 때는 제2차 세계대전 및 한국전쟁 이후이다. 전쟁기간 동안 연방정부는 인플레이를 막기 위해 엄격한 물가 및 임금통제를 하였는데 이러한 통제 중에서도 미국 정부는 합리적인 수준의 기업복지급여의 인상에 대해서는 다소 관용적이었다. 임금인상이 엄격히 통제된 상태에서 노조나 사용자측은 자연스럽게 복지급여의 인상을 통해 노사갈등을 해결하거나 전쟁중 부족한 노동력의 회사충성도를 높이려 하였고 그 결과 전체 기업복지의 수준은 한 단계 높아지게 되었다.

이러한 역사적 기회요소 이외에 평균 기업복지수준 향상의 법적 환경으로서 1935년의 사회보장법의 통과와 1940년대 미국 노사관계국⁴⁾의 몇 가지 노사관계 판례는 복리후생에 관한 노사협상에 합법성을 부여해 주었다. 노조는 여기에 힘입어 새로운 부가급여의 추가 도입 및 기존 부가급여의 향상을 위해 투쟁하였다. 미국 노조, 특히 자동차·철강노조(Auto and Steel Workers Union)의 노력에 힘입어 오늘날 보편화된 부가급여들, 즉 기업연금보험, 부가실업수당, 유급휴가, 정액연봉제 등이 기업복지의 일환으로 도입·시행되게 되었다. 전쟁기간 동안의 기업복지의 이러한 발전은 전쟁후에도 계속되는 노조의 복지요구의 근간이 되어 미국의 기업복지 수준은 그 이후 계속 상승하게 되었다. 1987년 현재 전일근무(full-time)근로자의 약49%가 회사나 노동조합이 보험료를 부담하는 연금보험에 가입되어 있으며, 약68%가 사용자 제공의 건강보험(health insurance)에 가입이 되고 있고, 약44%는 두가지 보험에 동시에 가입이 되어 있는 것으로 추정되고 있다.

그러나 전쟁과 그에 따른 특수한 사회경제적 요건만이 미국의 기업복지를 수용적으로 만든 요인은 아니다. 오늘날 제공되는 기업의 복지급여의 상당한 부분이 사용자 주도로 제공되고 있다. 사용자들의 이러한 자발적 복지제공의 많은 부분은 사실은 근로자의 만족을 통한 생산성 향상이라는 실용적 목적을 위한 것이라고 보아야 할 것이다. 동시에 기업의 복지제공은 세금혜택 등을 통해 경제적으로도 비용절감 효과를 가지고 있어서 기업을 위해서도 보탬이 된다. 또한 생명보험이나 의료보험은 개인으로 가입할 때보다 현재처럼 기업단위로 가입할 때 그 비용이 덜 들기 때문에 이 면에서도 기업복지의 경제성을 찾아볼 수 있다. 그러나 연방정부의 장기적 재정난 때문어 최근 의회에서 찾아볼 수 있다. 그러나 연방정부의 장기적 재정난 때문에 최근 의회에서 진행되고 있는 일련의 세법개정은 기업들이 과거에 복지비용에 대해 누리던 세금혜택의 상당부분을 위협하고 있는 실정이다.

<표 II-2>는 미국 기업에서 제공하는 세부항목별 기업복지 및 그 수혜율을 정리한 것이다.

<표Ⅱ-2>미국 기업의 세부항목별 근로복지(수혜빈도)

-
1. 법정 복지급여(강제적용)
 - 1) 사회보장(Social Security) : 노령, 유가족 및 장애보험
 - 2) 실업보험(Unemployment Insurance)
 - 3) 산재보험(Workers' Compensation)
 - 4) 의료보호(Medicare : HI, SMI)¹⁾
 2. 연금 및 재형저축(81%)
 - 1) 연금(63%)²⁾
 - 2) 재형저축(14%)
 - 3) 이윤 및 주식배당(ESOP)(36%)³⁾
 3. 생명보험 및 사망일시금(94%)
 4. 의료보험 및 의료관련 여러 급여들
 - 1) 의료보험(입원, 수술, 치료비 포함)⁴⁾(92%)
 - 2) 단기 장애, 질병 및 사고보험(43%)
 - 3) 장기 장애 혹은 급여보장⁵⁾보험(45%)
 - 4) 치과보험(66%)
 - 5) 기타(안과보험, 정기검진 등)
 5. 유급휴가
 - 1) 정기휴가(97%)
 - 2) 공휴일(97%)
 - 3) 요양휴가⁶⁾(68%)
 - 4) 보육휴가⁷⁾(3%)
 6. 유급 휴식시간(중식시간, 커피타임 등)(71%)
 7. 기타 복리후생
 - 1) 자사제품 할인구입
 - 2) 식사제공
 - 3) 교육비 보조
 - 4) 이사비용 보조
 - 5) 각종 상여금(크리스마스 보너스 등)
 - 6) 탁아시설 제공 혹은 탁아비용 보조
 - 7) 각종 여가시설 및 프로그램
 - 8) 각종 상담서비스(퇴직상담 등)
-

주 : 1) 의료보호 중 병원보험(Hospital Insurance : HI)과 보충의료보험(Supplementary Medical Insurance : SMI)이 여기에 해당함.
 2) 기업이 제공하는 연금에는 정액급여제도(defined benefit plan)와 정률기여제도(defined contribution plan)의 두 종류가 있음.
 3) Employee Stock Ownership Plan.
 4) 의료보험급여에는 퇴직자 의료보험 항목도 포함됨.
 5) Wage Continuation.
 6) Sick Leave Pay.
 7) Parental Leave로서 maternity leave와 paternity leave가 포함됨.

자료 : EBRI, *Databook on Employee Benefits*, 1990. 여기에 보고된 통계는 100인 이상의 근로자를 고용하는 미국 기업들에 종사하는 3,100만 근로자를 표본으로 한 것임. 보다 자세한 내용은 EBRI, 1990:31 참조.

주석 1) 약38%중 대략 9.6%는 법정복지비, 8.9%는 보험료 부담, 6%는 기업제공 연금에 지출된 것으로 추정된다.

주석 2) 건강보험의 구입가격은 날로 급속하게 높아져 가고 있는데, 1990년 현재 근로자 한사람당 의료보험 비용만 3,197달러로 추정되고 있으며 이는 1988에 비해 26%, 1987년에 비해 46%나 증가한 것이다. 이러한 과중한 부담 결과 피고용자들로 하여금 보다 많은 분담금을 지불하게

하거나 이용에 제한을 가하는 기업들이 늘고 있다.

주석 3) 예를 들어 자동차 메이커인 미국GM사가 근로자 의료보험 제공에만 연간 지출하는 비용이 그 회사가 1년간 자동차 생산에 필요한 부품구입에 쓰는 비용보다 더 많은 것으로 추정되고 있다(Beam and McFadden, 1985참조.)

주석 4) National Labor Relations Board.

Ⅲ.美國 企業年金의 發展史

미국의 기업연금은 1875년 아메리칸 익스프레스(American Express)사가 설립한 기업연금을 매개로 하여 19세기 말부터 도입되기 시작하였다. 체계적·공식적이지도 않았던 초기의 기업연금은 도입, 성장, 쇠퇴, 재확대, 안정의 단계를 거치면서 1세기가 지난 20세기 말 현재 전민간부문 피용자 50%가 기업연금에 가입되어 있으며 피용자의 노후소득보장에 중요한 역할을 담당하는 공식적인 사적 소득보장제도로서의 위상을 정립하고 있다. 뿐만 아니라 기업연금의 확대는 1962년 에 자영업자의 개인연금에 대한 세제혜택제도(The Self-Employed Individual Tax Retirement Act) 및 1974년에 기업재정상 또는 불안정한 고용경력 때문에 기업연금의 혜택을 받지 못하는 근로자들을 위한 개인연금구좌제도(Individual Retirement Accounts)의 실시를 촉발하여 전국민을 대상으로 공적연금과 사적연금에 의한 이층 사회보장제도를 확립시켰다. 그러나 미국의 기업연금이 공식적인 사적 소득보장제도로서의 위상을 정립하기까지 지속적인 발전만을 했던 것은 아니었다. 미국의 기업연금 발전과정은 제도적 성장과 쇠퇴를 반복하였고, 형식과 내용의 양적·질적 성장이 교차하는 지속적인 변화의 과정이었다. 미국의 기업연금은 대체로 1920년대에 초기성장을 하였고 1930년대의 쇠퇴기를 지나 1940~60년대의 재확대의 과정에서 본격적인 양적 성장을 이루었다고 볼 수 있다. 이때의 기업연금의 확대요인으로는 기업의 연금적립금에 대한 정부의 면세정책 그리고 임금통제에 대한 노동자들의 반발을 무마하기 위하여 연금을 노사간의 합법적인 협상대상으로 인정한 노동정책으로 요약된다.¹⁾ 미국 기업연금의 발전과 쇠퇴는 자본주의 경제의 발전과정 및 그와 함께 발생하는 노조운동과 깊은 상호 연관성을 가지고 있다. 따라서 미국 기업연금의 발전과정은 자본주의의 발달과 그에 따른 노사관계의 변화과정에서 분석되어야 하며 발전단계 구분도 이와 무관하지 않을 것이다. 기업연금이 노사간의 상호관계를 발전시키는 일환으로 채택되어 발달하였다는 것은 많은 학자들에 의해서 의견의 일치가 이루어지고 있는 부분이다. 고든(Gordon,1988)과 그의 동료들은 자본주의 발전단계에 있어서의 변화를 심도있게 연구하였는데 이러한 경제발전사는 기업연금의 발전과정을 연구하는 데 상당한 통찰력을 제공한다. 그들은 미국의 산업혁명부터 20세기 말인 현재까지의 자본주의 발달을 장기 경기곡선을 따라 크게 4단계로 구분하였으며 각 단계를 팽창과 수축의 2단계로 다시 세분화하여 미국자본주의의 발전이 여덟 단계의 경기순환과정을 거친 것으로 분석하였다.

<표Ⅲ-1>미국 자본주의의 장기 발전단계 및 노동형태

| 단 계 | 국 면 | 시 기 | 노 동 형 태 |
|-----|-----|--------------|------------|
| 1 | 평 창 | 1790~1820 | 초기의 생산직 노동 |
| | 축 소 | 1820~1840 | |
| 2 | 평 창 | 1840~1873 | 노동계급의 초기형성 |
| | 축 소 | 1873~1890 | |
| 3 | 평 창 | 1890~1차대전 | 노동계급의 동질화 |
| | 축 소 | 1차대전~2차대전 | |
| 4 | 평 창 | 2차대전~1970년 초 | 노동계급의 분화 |
| | 축 소 | 1970년 초~현재 | |

고든 (Gordon)에 의하면 미국의 자본주의는 노동의 동질화 및 분화에 의하여 성장하였는데 이는 사용주의 노동관리 능력을 증가시킴에 의하여 성취된 것이다. 노동의 동질화는 기능공들의 기업에 대한 영향력을 감소시킴으로써, 노동의 분화는 노동자들이 집합할 수 있는 여건을 감소시킴으로써 하여금 사회적 富를 축적할 수 있게 하였다. 각 단계에서 기업들은 노동통제에 대응하여 발생하는 노동자들의 반발은 무마시키기 위하여 여러 가지 복지정책을 도입하였다는 것이다.

자본의와 노조운동의 발전에 대한 고든(Gordon)의 시각에 기업연금의 발전에 대입하여 보면, 기업연금의 1920년대의 성장, 1930년대의 쇠퇴, 1940년대의 재확대, 1970년대의 제도정착은 미국 자본주의의 팽창, 축소단계와 일치하고 있다. 다시 말해 기업연금은 본격적인 산업화 초기 노동계급이 형성되고 난 후 경제발전의 각 단계에서 사용자측이 당면한 자본주의의 위기를 극복하기 위하여 노동형태의 다변화를 추구할 때 그에 반발하는 노동자들을 관리하기 위한 수단으로 채택되었고, 동시에 피고용자측에서는 사용주의 노동통제관리에 대한 전면적 대응을 대신하는 타협안으로 채택되었던 것이 분명하게 드러난다. 즉 기업연금의 발전과정은 자본주의의 발전과정에 따른 노사정책의 변화와 밀접한 관계를 갖는 다는 것이다.

1.기업연금의 도입기(19세기~제1차 세계대전)

유럽식의 장인제도를 모방한 독자적 수공업이 주류를 이루었던 19세기 초에는 사용자와 피용자간의 관계가 개인적인 친분과 충성심을 중심으로 비공식적으로 형성되었기 때문에 퇴직근로자들에 대한 제도적 보호장치는 존재하지 않았다. 다만 가부장적 온정주의 및 종사근로자들의 사기를 높이기 위하여 고령근로자들에게 좀더 쉬운 일을 맡기는 대신 임금을 적게 주면서 계속적으로 고용한다거나 새로이 발전하기 시작한 소규모 기업에서 내부계약제의 계약자로서 그들 자신이 고용한 도제를 감독하는 임무를 맡기든가 하는 일이 관습적으로 행하여졌다.

초기의 기업연금은 노동의 동질화가 견고하게 뿌리를 내리면서 그에 대응하는 노동쟁의가 증가하기 시작한 1900년 초부터 서서히 확산되기 시작하여 1910년대에 급격한 성장을 기록하였다. 이 시기에 기업연금이 급격한 확산을 보였던 이유는 바로 사용자에 의하여 기업연금이 흔히 피용자들의 노동관리를 위한 수단으로 채택되었기 때문이었다.

기업연금이 사용자에 의하여 피용자의 노동관리를 위한 수단으로 채택되었다는 것에 대한 증거는 첫째, 이 시기에 대부분의 기업연금이 사용자가 자발적으로 설립한 것이라는 점, 둘째, 이 시기의 기업연금 구조는 주로 기업주가 기금의 전액을 적립하는 무각출연금이었던다는 점, 셋째, 기업연금 도입의 시기적인 측면에서 볼 때 노동쟁의가 가장 심한 산업에서 기업연금이 가장 먼저 도입되고 확산도 빨랐다는 점 등이다.

<표Ⅲ-2>연도별 설립된 기업연금의 수

| (단위: 개, %) | | |
|------------|-----------|-------|
| | 설립된 기업연금수 | 백 분 율 |
| 1884~1899 | 7 | 2 |
| 1900~1904 | 25 | 8 |
| 1905~1909 | 24 | 8 |
| 1910~1914 | 121 | 39 |
| 1915~1919 | 136 | 48 |
| 전 계 | 313 | 100 |

자료 : Quadagno, *The Transformation of Old Age Security*, Chicago : The University of Chicago Press, 1988.

주석 1) Munnell, A.H., *Economics of Private Pensions*, Washington, D.C.:The Brooking Instiution, 1982

2.기업연금의 쇠퇴기(제1차 세계대전~제2차 세계대전)

그러나 기업연금은 제1차 세계대전을 고비로 쇠퇴하기 시작했는데, 그이유는 독자적으로 기업연금을 설립한 숙련공 노조원들이 오히려 연금을 노조에게 재정적인 부담난 주는 제도임을 인식하게 되었고 노후 소득보장의 문제는 오로지 정부의 조세제도에 의해서만 해결될 수 있다고 생각하기 시작했기 때문이다.

기업에서 실시하던 연금의 성장속도 역시 제1차 세계대전이 끝난 후부터 감소하기 시작하였는데 이 시기에 주목할 것은 연금형태에 큰 변화가 일어 났다는 점이다. 제1차 세계대전후 노동의 동질화가 계속 진행되면서 사용자는 노동쟁의의 진압에 성공하였으나 그에 따른 부수적 문제가 심각해지자 사용자는 이전 노동쟁의를 진압할 당시의 공격적인 노동통제로부터 노사협상의 형식으로 노동자 관리방식을 전환하였으며 이 과정에서 기업연금은 노동자의 근로동기를 높이기 위한 수단으로 많이 도입되었다.

그러나 이 시기만 해도 노동자의 이직률이 높았던 까닭에 기존의 기업연금을 받을 수 있을만큼 한 기업에서 오래 일한 피용자는 남자의 경우 4%, 여자의 경우 3%에 지나지 않았다. 따라서 사용자들은 높은 급여를 지급하면서 동시에 기업에서 실시하는 연금의 가입요건을 완화하였다. 그러나 이러한 개선에도 불구하고 피용자들은 무각출 기업연금이 노동자의 이동률을 감퇴시키고 파업을 억제하는 동시에 아직도 피용자는 연금에 대해 아무런 법적 권리를 주장할 수 없다는 것을 이유로 강력하게 반대하였다.

사용자는 기업연금이 노사관리에 중요한 역할을 하기 위해서는 그 형태가 변형되어야 한다는 것을 깨닫고 각출에 기초하고 피용자에게 수급권리를 인정하여 주는 각출연금을 도입하기 시작하였다. 1884~1932년까지 설립된 기업연금의 형태변화를 살펴보면, 1925년 이전에는 무각출연금의 수가 상대적으로 많다가 1925년부터는 그 상황이 역전되어 각출연금의 수가 우세를 보였다.

<표Ⅲ-3>연도별 설립된 기업연금의 형태

| | 무각출연금 | 백분율 | 각출연금 | 백분율 | 전체(%) |
|---------|-------|-----|------|-----|-------|
| 1884~99 | 3 | 43 | 4 | 57 | 100 |
| 1900~04 | 22 | 88 | 3 | 12 | 100 |
| 1905~09 | 19 | 79 | 5 | 21 | 100 |
| 1910~14 | 110 | 91 | 11 | 9 | 100 |
| 1915~19 | 126 | 93 | 10 | 7 | 100 |
| 1920~24 | 74 | 83 | 15 | 17 | 100 |
| 1925~29 | 34 | 41 | 48 | 59 | 100 |
| 1930~32 | 3 | 5 | 59 | 95 | 100 |

자료 : Quadagno, *The Transformation of Old Age Security*, Chicago : The University of Chicago Press, 1988.

연금제도가 성숙함에 따라 1920년대부터 기업재정에서 차지하는 연금급여 부담이 증가하자 많은 기업들이 연금급여를 감소, 변경, 또는 폐지해야 하는 입장에 서게 되었으며 1929년의 경제불황과 함께 기업연금제도는 급격한 쇠퇴의 길을 걷는다. 1930년경에는 기업이 지출하는 연금급여 비용이 피용자 총임금의 30%이상을 차지하게 되어 제도를 폐지한 기업들이 발생하기 시작하여 1929~32년 사이에 10% 정도의 연금제도가 폐지되거나 신규가입을 중지하였다. 이러한 불황은 사용자가 각출료를 전액 부담해야 하는 각출연금에 더 심각한 타격을 주어 각출연금이 무각출연금보다 더 급격하게 쇠퇴하였다.

3. 기업연금의 재확대기(제2차 세계대전~1970년대 초)

1935년 사회보장법에 의해 공적연금이 도입됨에 따라 피용자의 노후소득보장은 공적연금에서 담당할 것이므로 경제불황 이후로 침체의 상태를 벗어나지 못했던 기업연금의 필요성이 점차 사라질 것으로 기대되었다. 실제로 공적연금이 도입되고 난 후 기업에서는 기업연금의 급여를 사회보장연금과 통합하는 방식으로 기업연금의 급여를 이전보다 감소시키는 움직임이 있었다. 그러나 이러한 부정적 기대와는 달리 기업연금은 일시금보다 연금을 주된 형태로 하여 1940년대와 1950년대 역사상 유례없는 성장을 기록하였다. 이 시기의 기업연금의 성장배경에는 전쟁으로 인한 노동력의 부족 그리고 이에 따른 노동자측의 증가된 협상력을 들 수 있다.

<표Ⅲ-4> 기업연금 가입자수 추이(1940~70)

| | 가입자수 | 증가율 |
|------|--------|-----|
| 1940 | 4,100 | - |
| 1950 | 9,800 | 139 |
| 1960 | 18,700 | 91 |
| 1970 | 26,300 | 41 |

자료 : Munnell, *The Economics of Private Pensions*, Washington, D.C., 1982.

1940~60년대까지 기업연금 가입자가 지속적으로 증가하였지만 연대별 기업연금의 성장형태는 각기 다른 양상을 보였다. 1940년대는 대기업 중심의 기업연금의 신설에 의하여, 1950년대에는 소규모기업을 중심으로 한 사용자연합기업연금의 성장에 의하여, 1960년대에는 기업연금을 보유한 기존 기업의 고용근로자의 증가에 의하여 성장하였다.

이 시기에 기업연금의 발전을 촉진하였던 시대적 요인은 전시의 특수한 경제상황에서 노동자의

협력을 바탕으로 안정된 생산을 달성하기 위해 정부가 펼친 기업연금에 대한 면세정책 및 노동정책을 통한 지원정책이었다. 이러한 정부의 면세정책 및 노동정책은 일시적인 것으로서 1940년대의 연금성장을 가져왔으나 제2차 세계대전을 성공적으로 끝낸 1950년대에는 면세정책이 효력을 발휘할 여건이 없어지고 임금통제에 대한 필요성이 감소하면서 기업연금을 확산시키는 중요한 요인으로 작용하지 못했다.

그러나 1950년대 이후에도 기업연금이 계속 확산된 이유는 첫째, 사회보장의 공적연금이 급여수준이 낮아 실질적인 노후소득보장 기능이 약하기 때문에 노동자들의 기업연금에 대한 요구가 1950년대까지 계속되었고, 둘째, 1950년대 이후 기업의 내부노동시장이 본격적으로 발달하기 시작하였으며, 셋째, 지속된 경제성장으로 새로이 연금을 시작한 기업들이 증가하였기 때문이었다.

1960년대는 피용자뿐만 아니라 자영업자에게까지 기업연금형태의 노후소득보장이 확산된 시기로서 미국의 사회보장제도로서 공적연금과 사적연금의 이층보장형태에 사용자까지 포함되기 시작한 시기이다. 1950년대에 기업연금이 중소기업으로 확산됨에 따라 중소기업의 사용자에게도 근로자와 마찬가지로 기업연금과 같은 노후소득보장제도가 필요하다는 것이 인식되어 1962년에는 자영업자들의 개인연금계좌에 대한 세제혜택제도를 제정함으로써 자영업자에게도 개인별 노후소득보장을 위한 연금설치가 가능해졌다.¹⁾

이어서 1970년대의 경제불황은 기업연금의 양적 성장을 쇠퇴하게 하는 대신 질적 성장을 유도함으로써 기업연금은 노동력관리의 목적에서부터 보다 더 실질적인 피용자의 노후소득보장 수단으로 발전하였다.

주석 1) The Self-Employed Individual Tax Retirement Act.

4. 기업연금의 안정기(1970년대 이후)

노동쟁의가 전처럼 심각하지 않은 상황에서 기업연금은 경제성장의 쇠퇴를 반영하여 양적 성장이 둔화되었다. 1970년 48.3%에서부터 1988년 58.8%까지 18년 동안 가입근로자의 증가가 10%정도에 머물렀다. 그러나 같은 시기 불황으로 인해 기업의 도산 및 폐업이 늘면서 근로자들의 연금수급권이 심각한 위기를 맞게 되었고 정부는 1974년 퇴직근로자소득보장법, 즉 ERISA(Employee Retirement Income Security Act)의 제정을 통해 근로자들의 연금수급권 보장을 위한 제도적 개입을 하게 됨으로써 기업연금은 제도의 양적 성장 대신 질적 성장을 획득할 수 있었다.

1963년 Studebaker 자동차공장의 파산으로 말미암아 수천 명의 피용자가 기업연금수급권을 잃게 된 것을 계기로 하여 1960년대 중반부터 기업연금에 대한 비판이 일기 시작하였다. 1929년의 대공황시 기업의 파산에 따른 기업연금의 급격한 쇠퇴를 기억하고 있는 피용자들은 기업이 파산할 때 기업연금수급권에 대하여 피용자가 얼마나 무기력한가를 다시 한번 절감하게 되었다. 이를 계기로 시작된 비판은 기업연금의 기금운용에 그치지 않고 가입 및 급여요건의 정당성 등에 대한 것까지 포함하였다. 이러한 문제를 해결하기 위해 1974년에 퇴직근로자소득보장법이 제정되었다. 퇴직근로자 소득보장법의 목적은 크게 세가지로 나눌 수 있는데 첫째, 기업연금의 가입근로자들은 보호하고, 둘째, Keogh Plan의 개정을 통하여 자영업자의 연금가입을 더욱 촉진하며, 셋째, 기업연금에 가입되어 있지 않은 사람들에게 개인적으로 노후소득보장에 대한 준비를 할 수 있도록 면세혜택이 주어지는 개인연금구좌제도(Individual Retirement Accounts)를 제공하는 것이다. 이로써 미국의 사회보장체계는 전국민이 공적연금과 사적연금으로 노후소득이 보장되는 이층보장형태로 완성되었다.

IV. 美國의 企業年金制度

1. 기업연금제도의 기능

기업연금은 크게 두 가지 기능, 즉 사회보장적 기능과 기업차원에서의 종업원관리의 기능을 가지고 있다고 볼 수 있다. 즉 기업의 퇴직연금제도는 기업이 자신의 근로자들에게 제공하는 노후복지의 보장수단일 뿐만 아니라 기업측면에서도 우수한 인력의 확보·보전을 위해서 없어서는 안 될 중요한 인력관리의 수단이기도 하다. 실제로 직장을 찾는 근로자들에게 기업의

퇴직연금제도는 여러 다른 주요 사항들(예:휴가제도, 승진제도 등)과 함께 일차적 고려의 대상이 되는 항목이다. 그만큼 기업의 퇴직연금제도는 노동력의 수급 및 이동에 영향을 미치는 중요한 변수이기도 하다.

가.사회보장적 기능

미국의 퇴직근로자들의 노후소득은 일차적으로 사회보장(Social Security)에서 책임을 지지만 기본적 생계수준의 보장만을 목적으로 하는 사회보장의 노령연금(Old-Age Insurance)만으로는 부족하기 때문에 기업에서 제공하는 퇴직연금이 보충적 보장을 함으로써 이중의 보장체계를 형성해준다. 따라서 미국의 기업연금은 사적연금(private pension)이면서도 준사회보험의 역할을 하고 있다고 볼 수 있다.

기업의 재정부담으로 유지되는 기업연금은 근로자들의 노후소득보장의 일정비용을 떠맡음으로써 사회보장의 재정적 부담을 덜어 주는 역할도 하고 있다. 미국의 기업연금은 기업의 참여에 의해 이루어지는 사적보험으로서 제도의 강제성은 없다. 그러나 정부는 법에서 정하는 일정요건을 갖춘 적격연금(qualified pension)에 대한 세제혜택 등을 통해 적극적인 유인정책을 쓰고 있다. 기업연금이 근로자들의 퇴직후 소득에 보탬이 될 경우 그만큼 국민의 세금에 의해 운영되는 각종 사회보장 프로그램의 재정적 부담이 덜어지게 될 것이고 따라서 사회 전체적으로 이익이 될 것이기 때문이다.

연금에 대한 정부의 세금혜택은 정부의 입장에서 보면 지출에 해당되므로 이러한 지출의 비용효율성(cost effectiveness)을 위해서 되도록 많은 근로자들이 기업연금의 수혜자가 되도록 하려는 것이 정부의 입장이다. 세제상의 혜택을 받는 적격연금에 대한 정부의 각종규제들도 사실은 기업들로 하여금 보다 많은 근로자들에게 연금혜택이 제공되도록 유인하는 것을 목적으로 하고 있다. 동시에 대부분의 기업연금은 근로자들을 위해 고용주가 내는 각출금으로 기금이 적립되기 때문에 일종의 강제된 저축으로 볼 수 있다. 따라서 기업연금의 건전한 운영 및 확대적용은 국가의 저출률을 높임으로써 자본투자는 늘어나고 인플레이는 줄어드는 효과를 가져오므로 거시적 차원에서는 국가경제뿐만 아니라 기업에게도 이익이 된다.

나.인력관리기능

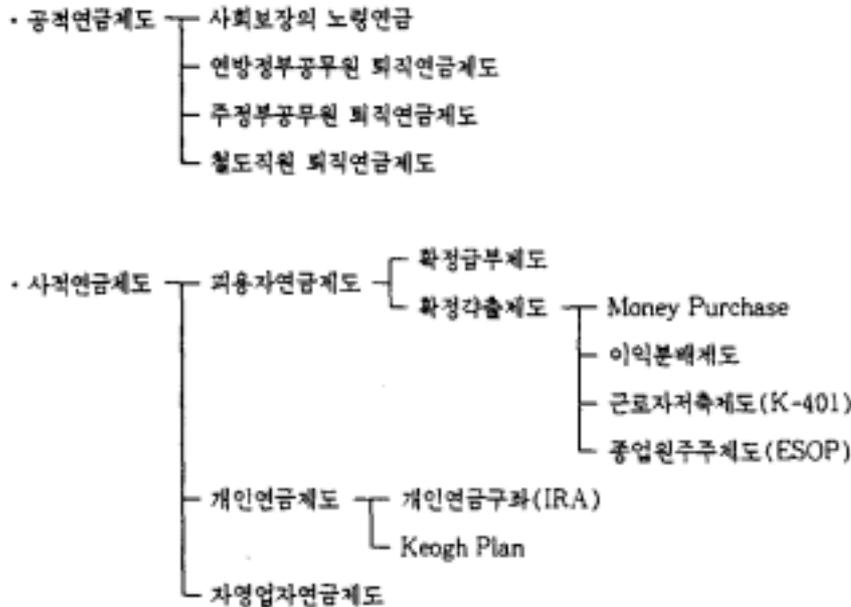
고용주들은 생산성이 높은 양질의 근로자들을 자기 회사에 채용하여 계속 근무하게 하려고 한다.

미국 기업의 연금프로그램들은 각 기업에서 자신의 목적에 맞게 자발적으로 설계하여 종업원들에게 제공하는 복지제도이기 때문에 기업의 연금제도는 미국인들이 직장탐색을 할 때 고려하는 가장 중요한 항목 중의 하나이다. 또한 연금은 중도퇴직하는 것보다 한 회사에 계속 근무한 후 퇴직할 때 급여수준이 높도록 설계되어 있어서 종업원들의 근속을 유인하는인센티브제도이다. 회사의 근속년수는 직업능력 및 기업특수적인 인적자본의 기능향상과 정적연관을 가지고 있으므로 종업원들이 장기근속을 함으로써 안정된 노동력과 함께 기업의 생산성은 그만큼 높아질 것이다. 동시에 기업연금은 기업 내에서의 생산성 인센티브의 기능도 가지고 있는데 각 기업은 경쟁력 있는 연금제도를 제공함으로써 근로자들의 직장일치감을 높이고 근로자들이 노후생활에 대한 걱정없이 일할 수 있게 됨으로써 생산성 향상에 도움이 될 것이다.

2.기업연금제도의 종류

사회보장의 공적연금과 공공부문 피용자들을 위한 연방 및 주정부의 퇴직연금제도를 포함하여 미국의 기업연금체계를 도표로 정리하면[그림 IV-1]과 같다.

[그림-1] 미국의 기업연금체계



퇴직후의 생활안정을 위한 연금제도는 이중의 보장장치로서 사회보장의 공적연금과 사적연금으로서 기업연금이 있다. 사회보장의 퇴직연금으로는 노령연금(Old Age Insurance)이 있고 기업연금은 크게 확정급부제도(Defined Benefit Plan)와 확정각출제도(Defined Contribution Plans)로 나누어지고 두제도의 혼합형인 캐시밸런스(Cash Balance)제도가 있다.¹⁾

제도의 선택은 전적으로 기업의 자율에 맡겨져 있지만 어떤 제도를 선택하든 기본적으로 지켜야 할 제도설계상의 기본원칙들이 있다. 그 첫째는 기업 내에서 인구특성(예:연령, 성, 종교 등)별로 가입자격에 차별을 두어서는 안 된다는 것이고, 둘째는 개별 가입근로자들이 현 제도하에서 퇴직할 경우 받게 되는 연금의 수급액이 명확하게 명시되어야 한다는 것이다. 다음에서 설명할 확정급부제도에서는 급여공식(benefit formula)에 의해 정해지고, 확정각출제도에서는 고용주가 내는 각출금(contribution)에 의해 정해진다.

가. 확정급부제도(Defined Benefit Plan)

확정급부제도란 사전에 고용주에 의해 혹은 단체협상에 의해 결정된 연금급여 공식에 따라 정액의 연금을 퇴직시 지급하는 제도이다. 이 제도에서는 각 가입자(피고용자)의 연금급여액이 미리 정해져 있다. 급여의 수준은 보통 피고용자의 임금이나 근무기간 혹은 임금과 근무기간 둘다에 연계되어 결정된다.²⁾

정액급여제는 기업의 영업실적, 경기변동 등에 따라 최종 급여액이 영향을 받지 않기 때문에 수급자의 위험부담이 없어서 근로자에게는 안전한 방식이지만 기업의 입장에서는 부담이 상대적으로 크고 유연성이 떨어지는 제도이다. 또한 이 제도는 확정각출제도와는 달리 연금개인구좌(individual account)를 설정하지 않기 때문에 급여의 이체성(portability)이 낮아서 직장을 자주 옮기지 않을 근로자에게는 유리한 제도이나 직장을 자주 옮기는 근로자에게는 불리하게 되어 있는 제도이다.

이러한 정액급여제도는 피고용자의 최종 연금급여액이 일정한 산정방식에 의해 결정되는 데, 연금을 위한 기금의 각출방식에는 크게 단위방식(unit formula)과 균일방식(flat formula)이 있다.

1)단위방식(unit formula)

근속 매년수에 대하여 일정한 급여공식(benefit formula)에 의해서 연금단위가 결정되는 방식으로 여기에는 정률단위방식(unit rate)과 정액단위방식(unit amount)이 있다. 정률단위방식은 연금기준임금에 일정한 급여율을 적용하여 연금단위가 결정되는 방식, 즉 예를 들어 연금단위가 (근속기간별 평균임금1%)×(근속년수)로 정해지는 방식으로 근속기간별로 급여수준이 변동됨에 따라서 연금액도 변동된다.

정액단위방식은 근속기간별로 연간 총급여가 변동되더라도 연금액은 (일정액×근속년수)에 의해

정해지는 방식이다. 연금단위가 임금과 연계되어 설정될 경우 기준임금액의 산정은 근속
소기간의 연평균 임금을 사용하는 ①생애평균임금방식(carrier average plan)과 퇴직전 최종
수년간(3~5년)의 평균임금만을 기준으로 하는 ②최종평균임금방식(final average plan).³⁾ 그리고
퇴직 바로 전 해의 연봉을 기준으로 하는 ③최종임금방식(final pay plan)이 있다.

2)균일 방식(flat benefit plan)

최소 근속년수 혹은 가입년수 이상 근무하여 자격이 되는 근로자에게 근속년수와 무관하게
일정한 액의 연금을 지급하는 방식이다. 예를 들어 연금에서 요구하는 의무근속년수 10~20년 등
채운 근로자에게 퇴직시 근속 기간 평균임금의 일정비율(예:30~50%)을 연금으로 지급하게
된다. 이러한 균일급여방식은 노사협상에 의해 체결된 연금제도에서 흔히 발견된다.⁴⁾

나. 확정각출제도(Defined Contribution Plan)

확정각출제도는 퇴직시 받을 연금액수를 미리 정해 놓지 않고 대신 사용자의
연금각출률(contribution rate)을 미리 정해 놓은 제도이다. 각출률은 보통 피고용자의 임금에 대한
일정비율(예:6%)로 정해지는데 퇴직시 연금급여액은 근속기간 동안 개인연금구좌에 적립된
적립금 총액에다 연금투자이익금을 합한 금액만큼이 된다. 이 제도의 단점은 퇴직시 피고용자의
개인연금계좌에 얼마가 적립되어 있을 것인가를 미리 알 수 없다는 것이다.
확정각출제도에는 전적으로 사용자의 적립기부금에 의존하는 무각출제도(noncontributory plan)와
사용자와 피용자가 함께 적립기부하는 각출제도 (contributory plan) 두 가지가 있다, 이 제도는
확정급부제도하에서 기업이 맡아야 하는 장기간에 걸친 기금마련과 운영·유지 책임이 덜하고
사용자가 기금적립을 기업의 경영실적에 맞추어 보다 유연하게 운영할 수 있는 제도이다. 동시에
이 제도에서는 가입근로자의 개별구좌에 연금이 적립되기 때문에 적립금의 투자 및 운용에 대해
개별 근로자가 결정하고 책임을 지며 따라서 미래의 수혜자인 피고용자에게는 기업사정,
기금운영투자에 따른 위험부담이 있는 제도이다. 확정각출연금에는 다음과 같은 제도들이 포함
된다.

1)Money Purchase Plan

확정각출제도의 기본형으로 고용주 단독출연으로 혹은 종업원과의 공동출연으로 급여의
일정비율을 각출하여 연금을 구입하는 제도이다. 연금의 구입은 거치연금으로 매년 구입하는
방식과 각출금 및 수익금을 퇴직시까지 적립하여 두었다가 퇴직시 일시에 구입하는 방식이 있다.

2)종업원주주제도(Employee Stock Ownership Plan)

흔히 ESOP라는 약어로 통하는 제도로써 회사가 일정비율의 회사주식이나 현금을 신탁하고
신탁기관은 그 해 배당된 주식을 각 피고용자 연금계좌에 배분 적립하는 제도이다. 이때 배당률은
각 피고용자의 임금에 비례한다. 가입 피고용자는 퇴직시 주식시세에 해당하는 현금을
일시금으로 지급받게 된다. 퇴직시 피고용자의 급여액이 회사주식의 시장가격에 의존하는 잠정적
위험성에도 불구하고 이 제도는 근로자들 사이에 인가가 있는데, 1975년에 가입근로자수가
25만명에 지나지 않던 것이 1989년 현재 1,150만 근로자가 가입되어 있을 정도로 널리 이용되고
있다.

3)이윤분배제도(Profit Sharing Plan)

회사의 매년 운영이익금의 일정률을 퇴직근로자의 연금재정으로 적립하는 제도로 먼저 그 해
회사의 총이익금에 기초하여 총배당금이 정해지고 그렇게 정해진 총배당금의 개인별 분배는 연간
총급여의 15%내에서 임금과 근속년수에 비례하여 결정되는 제도이다. 기업측에서 본 이 제도의
가장 큰 장점은 연금의 기금적립이 회사의 경영실적에 따라 이루어져 제도를 상당히 유연하게
운영할 수 있다는 것이다. 그러나 종업원측에서 볼 때는 기업의 사정과 고용주의 자의적 분배에
의해서 연금의 적립이 불안하게 될 수 있다. 그러나 이러한 단점을 보완하기 위해서 가입자들이
자신의 수급권 범위내에서 분배된 기금을 인출하거나 기금으로부터의 대출을 받는 것이 용이하게
되어 있는 것이 보통이다.

4)근로자 적금(Thrift-Savings Plan)

흔히 401-K제도라고도 불리는데 피고용자가 연 7,000달러⁵⁾한도내에서 매해 자기 임금의 최고 6%까지를 적립하고, 고용주가 피고용자 적립금의 50%까지(즉 피용자 적립금 매 1달러당 50센트)를 보태어 적립하여 연금의 재정을 마련하는 제도이다. 이 제도는 세제상의 혜택을 받는 일종의 근로자 저축으로 보아야 하며 따라서 보통 이익분배제도나 종업원주주제도와 연계되어 운영되는 것이 일반적이다.

다. 확정금부제도와 확정각출제도의 혼합형:캐시밸런스(Cash Balance)

이 제도에서는 피용자 임금의 일정비율이 그에 대한 특정 이자율과 함께 피용자 개인구좌에 적립된다. 그러나 이것은 퇴직시 받을 피용자의 급여액을 설정해 주기 위한 것이면 실제로 사용자가 그것을 각출금으로 현금입금 시켜 기금이 독립적으로 운영되는 것이 아니고 장부상에만 기록된다. 이 때 장부상에 기록된 것은 피용자가 여태까지 구좌에 적립해 온 일시금 현가로서 이것이 곧 퇴직시 피용자가 받을 급여액으로 표현되고 보장된다는 점이 이 제도를 확정금부제도로서 분류되도록 만든다. 장부상에 적립되는 각출금은 임금과 근속년수에 따라 달리 정해지기도 한다. 그러나 캐시밸런스제도가 확정금부제도와 다른 것은 장부상 피용자 개인구좌에 적립된 각출금액에 일정한 이자율을 적용한 이자수익이 첨가된다는 것이다. 이 때 적용되는 이자율은 당해 기업의 사정에 따라 또는 소비자물가지수나 재무부가 공표하는 이자율에 따라 결정된다. 법적으로 최소나 최대 이자율에 대한 규제는 없으나 일반적으로 금융시장의 통상 이자율과 비슷하게 정해진다. 이렇게 하여 피용자 개인구좌에 적립된 기금은 일시금으로 지급되거나 연금으로 지급될 수 있는데 연금으로 지급될 경우 연금 총현가가 일시금과 같아지도록 설계된다. 연금 월급여액은 적립된 각출금의 일정률로 정해진다.

캐시밸런스제도는 확정금부제도와 확정각출제도의 혼합형으로서 피용자 측면에서 볼 때는 개인보유구좌이기 때문에 확정각출제도의 성격을 띠고 있고 사용자측면에서 볼 때는 급여를 보장해 주고 기금운영이 완전적립이 아니고 비교적 자유롭다는 점에서 확정금부제도의 성격을 띠고 있다. 그러나 확정각출제도의 성격을 가지고 있지만 확정각출제도처럼 완전적립은 이루어지지 않고 사용자는 기금운영에 융통성을 누릴 수 있다는 점이 캐시밸런스제도의 강점이자 약점이기도 하다. 즉 기업도산시 피용자의 수급권 보장이 확정각출제도보다 약하다는 것이다. 따라서 캐시밸런스제도는 다른 확정금부제도와 마찬가지로 ERISA법의 규제를 받고 있으며 연금급여보장기구(Pension Benefit Guaranty Corporation)의 기금종류보험(Plan Termination Insurance)에 가입하여야 적격연금이 된다.

대부분 재정적 어려움에 봉착한 기업에서 시도한 이 제도는 확정급여제도의 잉여연금기금을 기업의 다른 목적으로 전용하거나 아니면 실행하고 있는 확정급여제도보다 비용부담이 덜한 제도로 전환하기 위한 수단으로 채택된 것으로 지적받고 있다. 그러나 이러한 지적에도 불구하고 1985년에 처음 설립된 이 제도는 현재 500,000명의 피용자를 가입시키는 제도로 성장하였다.

라. 확정금부제도와 확정각출제도의 비교

확정금부제도와 확정각출제도는 수급권의 획득기간, 제도비용에 대한 예측가능성, 기능운용의 용이성, 투자위험에 따른 책임부담 주체, 인플레이션에 대한 보호, 노후소득보장 수준, 노후소득보장 달성의 형평성, 면세혜택 적용기준, 피용자 수용성 등에서 상당한 차이를 보이므로 이러한 차이가 제도설계시 충분히 고려되어야 한다.

확정금부·확정각출 두 제도 중 어느 것을 택하느냐 하는 것은 보통 기업의 경제적 사정에 기초한 사용자의 합리적 선택에 의해 결정된다. 그러나 확정금부제도가 보다 까다로운 정부의 통제 및 법규정의 통제를 받기 때문에 최근에는 기업들이 확정각출제도를 선호하는 추세가 두드러지고 있다.

연금의 수로 보면 확정각출제도가 전체 적격연금의 70% 정도를 차지하고 있으나 가입근로자들의 수로 보면 확정금부제도가 적격연금에 가입된 전체근로자의 약60% 정도를 포함하고 있다.<표IV-1>은 두 제도간의 차이를 정리해 준다.

<표IV-1>확정급부제도와 확정각출제도의 비교

| | 확정급부제도 | 확정각출제도 |
|------------------|---|---|
| 수급권 획득 | 엄격하고 상대적으로 김. | 융통성 있고 상대적으로寬. |
| 제도비용 | 비용이 불확정적임. | 비용이 확정적임. |
| 기금운용 | 재정추제가 필요함. 법률적용이 엄격함. | 재정추제가 필요없음. 법률적용이 엄격하지 않음. |
| 투자위험에 대한 책임소재 | 고용주가 연금의 지급을 보장하도록 되어 있기 때문에 투자결정을 내리고 그에 대한 책임을 짐. | 가입피용자가 자신의 구좌를 소유하고 있고 자신이 보유한 기금의 투자결정을 내리며 그에 따른 책임을 짐. |
| 인플레이션에 대한 실질가치보호 | 인플레이션에 대한 실질가치보호기제가 강함. | 인플레이션에 대한 실질가치보호기제가 약함. |
| 노후소득보장 수준 | 보장수준이 비교적 높음. | 보장수준이 비교적 낮음. |
| 노후소득보장 달성의 형평성 | 한 직장에서 오래 근무하는 노령자에게 유리. | 직장이동이 심한 젊은 피용자에게 유리. |
| 세 금 | 고용주 부담분에 대한 세금면제 대상이 되는 기금수준이 엄격함 (최소, 최대). | 고용주 부담분에 대한 세금면제 대상이 되는 기금수준이 그다지 엄격하지 않음. |
| 피용자 수용성 | 급여가 공식에 의해 이루어져 피용자가 이해하기 어려움. | 급여가 공식보다 절대액수로 계산되기 때문에 피용자가 이해하기 쉬움. |

마.기업연금제도의 최근변화

확정급부제도와 확정각출제도는 나름대로 장·단점을 갖기 때문에 기업연금을 실시하고 있는 각국마다 기업의 재정, 기업의 노동력관리에 대한 요구, 공적연금과의 관계등과 연관되어 그 국가의 상황에 맞게 발전되어 왔다. 미국은 현재 제도수로는 확정급부연금보다 확정각출연금이 많지만 대기업을 주로 확정급부제도를 채택하고 있기 때문에 가입자수로는 확정급부연금이 가입한 피용자보다 많다. 그러나 ERISA 이전에 압도적인 우세를 과시하던 확정급부연금은 ERISA이후에 약화되는 추세에 있으며 확정급부연금이 보완적인 기능을 하기 위해서 도입되던 확정각출연금이 강화되는 추세에 있다(표IV-2 참조).ERISA법이 1974년 에 제정되면서 확정급부연금에 대한 규제를 강화하기 시작하면서 확정급부제도가 차지하는 비율이 감소하기 시작하였으며 1980년 후에는 더욱 급격한 감소를 보이고 있다.

<표IV-2>미국의 확정급부연금과 확정각출연금 제도수의 변천 추이

(단위 : 만, %)

| | 1975 | 1977 | 1979 | 1982 | 1985 | 1987 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 확정급부제도 | 107(31) | 132(29) | 158(27) | 222(30) | 224(29) | 234(27) |
| 확정각출제도 | 223(69) | 320(71) | 381(64) | 515(70) | 581(72) | 638(73) |
| 전 체 | 340 | 451 | 593 | 737 | 805 | 872 |

자료 : EBRI, *Databook on Employee Benefits*, Washington, D.C., 1995.

확정급부제도에 가입한 피용자가 차지하는 비율도 역시 감소하기 시작하였으며 1980년대에 더욱 급격한 감소를 보이고 있다(표IV-3참조).

이와 같은 변화는 기업이 확정급부연금보다 확정각출연금을 선호하는 것에서 기인한 것으로 분석되는데, 기업이 확정각출연금을 선호하게 된 원인으로 가장 중요하게 지적되는 것은 ERISA에 의한 확정급부연금에 대한 법적 규제의 강화이다. 법적 규제의 강화는 확정급부연금을 운영하는 비용을 증가시켰고 따라서 사용자는 운영비용이 적게 드는 확정각출연금을 선

<표IV-3>미국의 확정급부연금과 확정각출연금 가입자수의 변천

(단위 : 백만, %)

| | 1975 | 1980 | 1983 | 1985 | 1987 |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 확정급부제도 | 33.0(74) | 38.0(66) | 40.0(58) | 39.7(53) | 40.0(51) |
| 확정각출제도 | 11.5(26) | 19.9(34) | 29.1(42) | 35.0(47) | 38.3(49) |
| 전 체 | 44.5 | 57.9 | 69.1 | 74.7 | 78.2 |

자료 : EBRI, *Databook on Employee Benefits*, Washington, D.C., 1990.

호하게 된 것이다. 확정급부제도 내에서는 최종임금방식이 55%를 차지하여 가장 많이 선호되고 있고, 평균임금방식은 17%, 정액방식은 26%를 차지하고 있다. 전문직 근로자일수록 최종임금방식이 많이 적용된다.

<표IV-4>확정급부방식의 직종별 채택비율

(단위 : %)

| | 전문·관리직 | 사 무 직 | 생 산 직 | 전 체 |
|---------|--------|-------|-------|-----|
| 최종임금방식 | 75 | 71 | 37 | 55 |
| 평균임금방식 | 22 | 17 | 14 | 17 |
| 정 액 방 식 | 5 | 9 | 47 | 26 |
| 혼 합 방 식 | 1 | 2 | 2 | 2 |

자료 : U.S. Department of Labor, *Employee Benefits in Medium and Large Firms*, 1988, 1989, p. 83.

바. 기업연금 비적용근로자 및 자영업자들을 위한 연금제도

일반 기업연금의 적용대상이 아니거나 혜택을 받지 못하는 개인들에 대한 연금제도에는 적용제의

근로자들을 위한 ①개인퇴직연금계좌(Individual Retirement Account)와 ②자영업자들을 위한 Keogh제도가 있다.

1)개인퇴직연금계좌(Individual Retirement Account)

미국 근로자들의 약 50%가 공·사기업연금의 혜택을 받고 있다는 사실은 동시에 약 50%의 근로자들이 기업연금의 혜택을 받지 못하고 있다는 것을 의미한다. 기업연금의 혜택을 받지 못하는 경우 퇴직후의 소득을 위해서는 개인의 저축에 의존하게 되는데 이런 경우 근로자들은 세후(post-tax)의 소득 중에서 저축을 하고 저축으로부터의 이자소득에 대해 또 세금이 부과되게 되어 있어서 이중의 불이익을 당하게 된다. 이러한 세제상의 불평등성의 문제를 해결하기 위해 1974년에 제정된 ERISA법에서는 기업연금의 혜택을 받지 못하는 개별 근로자들이 자신의 퇴직후 소득을 위해 개인퇴직연금계좌(Individual Retirement Account)를 설치할 수 있도록 하였다.

법 제정 당시에는 적격기업연금에 가입이 되어 있지 않은 근로자들에게만 가입이 허락되었지만 1981년 ERTA(Economic Recovery Tax Act)의 제정으로 가입의 범위가 전근로자로 확대되어 기업연금에 가입이 관계없이 70세 이하의 모든 근로자들에게 가입이 허락되게 되었다. 그 결과 지금은 기업연금에 가입되어 있는 근로자들이 퇴직후의 경제적 안정을 위한 추가연금으로서 많이 가입하고 있다. 1993년 현재 기업연금에 가입이 되어 있는 전체 근로자의 9.2%, 가입이 되어 있지 않은 전체 근로자의 약 6.3%가 IRA를 가지고 퇴직금을 적립하고 있어서 기업연금 가입자들이 더 많이 참여하고 있는 추세이다.

이 제도하에서는 연 2,000달러 한도 내에서 개인소득의 100%까지 IRA에 퇴직금을 적립할 수 있고 적립금에 대해서는 퇴직후 연금을 탈 때까지 면세의 혜택이 주어진다. 그러나 기업연금 가입자로서 연봉 35,000달러 이상의 근로자에게는 적립금에 대한 면세혜택이 주어지지 않는다. 적립금은 IRA를 취급하는 금융기관(은행, 신용협동조합, 상호신용기금, 생명보험 등)에 신탁하여 운영하게 하고 59세 이후에 인출할 수 있다. 그 이전에 인출을 하면 세금이 벌금으로 부과된다. 퇴직금의 수급시 수급액에 대한 세금을 일반소득과 같은 율로 과세가 된다.

2) 자영업자를 위한 연금제도(Keogh Plan)

이 제도는 소규모의 기업을 운영하는 자영업자와 그 피용인들을 위한 퇴직연금제도로서 1962년의 자영업자 퇴직소득세법(Self-Employed Individuals Tax Retirement Act)에 의해 설치되었다. 처음 설치될 때는 적용상 제한사항들이 많았으나 그 이후 1982년에 TEFRA(Tax Equity and Fiscal Responsibility Act)법이 제정되어 가입자격, 수급권, 연금의 운용, 차별의 금지 등에 관한 대부분의 제한사항들을 완화함으로써 이제는 보통 기업연금과 별로 다를 바가 없을 정도로 보편화되었다. 연금의 운영방식도 확정급부제나 확정각출제 혹은 이윤분배제도의 형식 등으로 고용주가 기업의 사정에 맞게 선택할 수 있다.

가입대상은 소규모 자영업의 소유주와 그 피고용인들이다. 가입자격은 일반 기업연금에서와 마찬가지로 피고용인의 경우 21세 이상이어야 하고 1년 이상 그 회사에 근무했어야 한다. 연금의 가입인원은 최소 50인이거나 혹은 총고용인이 125명 이하일 경우에는 전고용인의 최소 40%가 가입이 되어야 한다. Keogh제도도 일반 기업연금과 동일하게 가입에 있어서 비차별의 원칙을 지켜야 하고 수급권 부여규정을 명시해야 한다.

고용주의 각출금이 있어야 연금이 법적인 제도로 인정받을 수 있고 고용주의 각출금에도 한도가 있는데 ① 확정각출제도의 형식으로 운영할 경우는 각 가입근로자에 대해 연 30,000달러이나 순소득의 25%로 적은 액수이고, ② 이익분배제도로 운영할 경우에는 가입근로자들의 총임금의 15% 이내이고, ③ 확정급부제도로 운영할 경우는 연 90,000달러를 상한으로 정하고 있다. 이 각출상한액을 초과할 경우 초과각출액에 대해 연말까지 회수하지 않을 경우에는 10%의 과세가 된다. 연금의 지급은 59세가 지나야 이루어지며 59세 이전에 지급이 개시될 경우 10%의 조기지급세가 부과된다. 그러나 본인의 사망시, 완전·영구장해를 입게 되었을 경우, 조기퇴직시에는 예외이다. 이 제도도 정년퇴직은 보통 65세로 규정하고 있다.

주석 1) 확정급부제도와 확정각출제도의 급여액을 기준으로 각출금이 정해지는가 아니면 각출액을 기준으로 급여액이 정해지는가에 달렸다. 확정급부제도는 각출료를 대부분 사용자가 부담하는 경향이 있고 확정각출제도는 피용자가 각출료의 일부를 부담하는지의 여부로

확정급부제도와 확정각출제도를 구분하는 경우가 있기 때문에 피용자가 각출료를 부담하는 경우가 있는데 이것은 잘못된 구분이다. 왜냐하면 확정급부제도에서도 피용자가 각출료를 부담하는 경우가 있고 확정각출제도에서도 사용자 혼자만 각출료를 부담하는 경우가 있기 때문이다. 따라서 각출료 부담의 차원에서 확정급부제도와 확정각출제도를 구분하지 말고 급부수준이 일정한 기준에 의해 확정되어 있는가에 따라 구분하여야 한다.

주석 2) 예를 들어 사용자는 피고용자에게 그의 퇴직전 근무 마지막 해 연봉의 1%에 근무년수를 곱한 만큼의 연금을 지불할 수 있다.

주석 3) 최종임금 연계방식(final average formula)은 보통 근무 마지막 3~5년간의 평균임금의 일정비율(예:1.5%)에 근무년수를 곱한 액수에서 사회보장 수입의 50%를 감한 액수로 산정하는데, 연봉 근로자들을 위한 연금제도에서 가장 널리 이용되는 산정방식으로 보통 최종 평균수입이 50~80% 정도의 연금급여 혜택을 받을 수 있다.

주석 4) 정액급여의 임금과 관련된 산정방식에 있어서 공용주는 연금과 관련하여 '임금'을 급여총액(all compensation)으로 할 것인가 혹은 기본급까지만을 할 것인가를 정할 수 있다. 또한 고용주는 피고용기간을 정하는데 있어서 소피고용기간으로 할 것인가 혹은 연금보험 참여 혹은 적용기간만으로 할 것인가에 대하여 결정권이 있다.

주석 5) 이 7,000달러는 근로자 적립한도액(maximum deferral level)으로 매년 소비자 물가지수에 연계되어 상향조정된다. 1991년 현재 8,475달러이다.

3. 기업연금제도의 내용

가. 가입조건 : 최저 근속기간, 최소 가입연령

기업연금의 가입자격은 이직의 방지와 연금재정의 부담, 운영의 효율성 등을 고려하여 규정되어 있다. 따라서 아주 연령이 적거나 근무기간이 짧은 종업원들은 적용제외되어 있다. 그러나 미국 기업연금법인 ERISA는 연금의 사회보장적 성격을 고려하여 가입자격의 획득을 위해 기업측이 요구하는 최저 근속년수는 1년, 최소 가입연령은 21세를 넘지 못하도록 근속기간 및 가입연령의 제한을 규제하고 있다. 또한 과거에는 60세 이후에 고용된 종업원에 대해서는 확정급부제도의 경우 적용제외되었으나 1986년에 개정된 법에 따라서 최고 연령제한은 금지되고 있다. 1993년을 기준으로 가장 일반적인 퇴직연령은 65세로 가입자의 48%가 65세에 퇴직을 한다. 근무경력은 1년 단위로 산정되는데 1년에 1,000시간 이상의 근무를 해야 1년의 근무로 인정한다. 여기에서 1년이라는 단위기간의 산정은 ① 실제 근로한 시간의 합, ② 근로인정(equivalency)기간의 합, ③ 입사한 이후부터 퇴직시까지의 총경과기간(elapsed time) 중 어느 하나를 기준으로 할 수 있다. 단 ③의 방법에 의하면 파트타임고용(임시직)과 풀타임고용(상시직)간의 차별성이 없어지기 때문에 파트타임 근로자들에 대해서는 ①의 방법, 즉 실근로시간을 기초로 하고 풀타임 근로자들의 경우는 ③의 방법, 즉 총경과기간을 기초로 하는 경우가 보통이다.

나. 퇴직연령

대부분의 기업에서는 65세를 연금의 수급이 개시되는 정년퇴직연령으로 정하고 있다. ERISA는 정년퇴직연령(normal retirement age)을 '65세를 상한으로 각 연금제도에서 정한 연령'으로 하고 있다. 그러나 60세 이후에 연금가입을 허용하는 경우는 보통 가입후 5년 이후로 정하고 있다. 65세로 정해진 정년퇴직연령은 사회보장의 노령연금의 수급이 개시되는 나이로 대부분의 미국 근로자들이 퇴직하는 나이이다. 여기에 맞추어 65세 이후에는 계속 고용상태에 있을지라도 연금의 적립이 중단되며 근속년수의 연장, 임금의 상승요인에 따른 연금급여액의 증가도 더 이상

이루어지지 않는다. 그러나 최근 65세 이전에 퇴직하는 근로자들이 점차 늘고 있고 기업들도 점차 65세 이전에 퇴직하더라도 일정기간의 최소 근속년수(통상 10년)를 채우고 최저연령(통상 55세) 이상이 되면 연금을 감액 없이 전액 지급하고 있어 '65세=정년퇴직'이라는 단순관계가 흐려지고 있는 실정이다. 더욱이 연령차별금지법의 규정이 보다 엄격하게 되어 65세 이후의 계속 근속에 대해서도 대부분의 경우 연금축적이 이루어지게 되어 있고, 또한 1937년 이후 출생한 근로자들에 대해서는 사회보장의 통상 퇴직연령이 65세 이후로 상향조정되어 더욱 그러하다. 그럼에도 정년퇴직연령이라는 개념은 일정시점을 기준으로 축적된 연금액을 산정하고 조기퇴직(또는 이직)과 정년퇴직을 구분하기 위해 연금의 운영상 여전히 필요한 개념으로 남아 있다.

대부분의 연금제도에서는 종업원이 65세 이전에 조기퇴직을 할 경우 받을 수 있는 총연금액은 정년퇴직의 경우보다 줄어들게 된다. 그러나 퇴직하는 그 종업원이 연금에서 규정한 근속년수를 다 채웠을 경우에는 감액이 적용되지 않는다. 감액률은 일반적으로 조기퇴직연령으로부터 정년퇴직연령까지의 기간에 해당하는 매 한달에 대해 0.5% 정도가 적용된다. 따라서 1년을 조기퇴직할 경우 약 6%의 연금 감액을 감수해야 한다. 그러나 또 다른 제도들에서는 임의로 정한 일정연령(예 : 60~62세) 이후이거나 의무근무년수(예 : 25~30년) 중 하나를 충족시켰을 경우 전혀 감액을 하지 않으며, 혹은 연령과 근속년수의 합이 일정수(예 : 85~90) 이상일 경우 정년퇴직과 같은 수급자격을 부여하기도 한다.

<표 IV-5>는 미국 중·대기업 연금제도에 가입한 근로자들에게 요구되는 정년퇴직연령의 분포를 보여준다. 이 표에 의하면 사기업 연금의 약 50%가 65세를 완전급여를 받을 수 있는 정년퇴직연령으로 규정하고 있고, 반면 공기업에서는 대부분의 경우 연령의 제한을 60세 이하로 하고 있다. 공공부문 연금의 41%는 퇴직연령의 제한을 하고 있지 않다. 공기업 연금에서 연령의 제한이 약한 대신 근속년수의 제한은 사기업에서보다 엄격하여 대부분의 경우 25~30년의 근속년한을 요구한다. 연령과 근속년수를 합하여 80~90 이상이 될 경우 연금의 완전수급자격을 주는 제도도 대기업 가운데서 약 8%, 공기업 가운데서 약 7%에 이르고 있고, 소기업 가운데서는 2%만이 이 방식을 채택하고 있다.

<표 IV-5> 중·대기업 연금에서 요구하는 정년퇴직연령

(단위 : %)

| | 중·대기업(>100) | 소기업 | 주·지방정부 |
|--------------------|-------------|-----|--------|
| 전 체 | 100 | 100 | 100 |
| 연령제한 없음 | 5 | 3 | 41 |
| 55세 미만 | d | | |
| 55세 | 4 | 2 | 24 |
| 56~59세 | d | d | d |
| 60세 | 13 | 11 | 8 |
| 61세 | d | | |
| 62세 | 24 | 31 | 10 |
| 63~64세 | 1 | d | |
| 65세 | 48 | 50 | d |
| 연령 + 근속년수 (=80~90) | 8 | 2 | 7 |

주 : d=0.5% 이하.

자료 : EBRI, *Databook on Employee Benefits*, Washington, D.C., 1996.

다. 연금의 지급형태: 일시금과 연금

퇴직후 안정적인 소득보장을 목적으로 하는 기업연금은 정기적으로 정액이 주어지는 연금형태의 급여가 본래의 취지에 부합되는 것이다. 퇴직급여를 일시금으로 지급하면 퇴직자가 짧은 기간내 일시금을 낭비해 버려 노후 생활이 빈곤해질 가능성에 대한 우려는 어디에서나 나타나는 현상이다. 그러나 정년기인 55~60세는 자녀의 결혼기에 해당하므로 이에 소요될 목돈 마련을 위해서나 퇴직후 자기사업을 하고자 하는 경우의 사업자금 조달 등 퇴직자가 가지는 목돈에 대한 필요도 결코 경시할 수 없는 소득보장의 한 요소이다. 퇴직급여가 연금 중심으로 발전해 온 미국에서도 기업연금급여의 일부 혹은 전부를 일시금으로 지급하는 경우가 있다. 확정급부제의 경우 대개 일시금 급여를 인정하지 않고 연금으로만 지급되고 있다. 확정급부제에서 가장 일반적인 급여형태는 퇴직자에게 사망시까지 일정액의 연금을 지급하는 종신연금방식이다. 그 외에 부양가족과 유족에 대해서도 연금을 지급하는 방식이 있고 시한부 종신연금제도 있는데 어느 경우이건 퇴직당시의 연금총액 내에서 분배가 되므로 부양가족과 유족에 대해서도 연금을 지급하는 경우에도 근로자 자신에게 지급되는 매달의 연금액이 그만큼 줄어들 것이다.

<표 IV-6> 퇴직일시금 급여현황

| | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 |
|-----------|------|------|-------|-------|
| 급여수(백만) | 11.4 | 12.2 | 11.6 | 10.8 |
| 급여총량 | 11.4 | 12.2 | 11.6 | 10.8 |
| 총액(10억달러) | 80.3 | 85.2 | 115.3 | 125.8 |
| 평균액(천달러) | 7.0 | 7.0 | 10.0 | 11.7 |

자료 : EBRI, *Databook on Employee Benefits*, Washington, D.C., 1995.

확정급부제와는 달리 확정각출제에서는 각출금과 이익금을 합한 금액이 가입자별 개인구좌에 적립되므로 연금수급자격이 발생한 시점에서 수급자의 선택에 따라 일시금으로 지급되거나 연금으로 나누어 지급된다. 자영업주 개인연금(Keogh Plan)은 사망, 장애, 59.5세 도달이란 제한된 요건에서만 일시금을 지급한다.¹⁾

주석 1) 우리나라의 경우는 지금까지 퇴직급여가 일시금만으로 운영되어 왔기 때문에 기업 연금제가 도입되더라도 급여를 연금형태만으로 지급하는 것은 현실적으로 불가능하며 소득보장의 효과면에서도 바람직하지 않다. 따라서 우리나라의 경우 상당기간 일시금과 연금의 병용이 불가피할 것이다.

4. 기업연금의 적용 및 가입현황

현재 미국의 기업연금은 미국 전체 근로자의 2분의 1 이상, ERISA법이 정하는 기준에 해당하는 근로자의 3분의 2 이상에 대해 적용되고 있다.¹⁾

<표 IV-7>은 미국의 55세 이상 고령자들이 연금 및 사회보장의 수혜비율을 보여준다.

<표 IV-7> 55세 이상 고령자들의 소득원별(사회보장 및 기업연금 등) 수혜비율

(단위 : %)

| 수입원 | 1976 | 1980 | 1984 | 1988 | 1990 |
|------|------|------|------|------|------|
| 사회보장 | 89 | 90 | 91 | 92 | 92 |
| 연금 | 33 | 36 | 40 | 45 | 47 |
| 공적연금 | 13 | 14 | 16 | 16 | 17 |
| 사적연금 | 20 | 22 | 24 | 29 | 30 |

자료 : U.S. Department of Health and Human Services, *Income of the Population 55 and Older*, 1990.

이 표에 의하면 혜택의 일반성에 있어서는 사회보장의 90% 선에 훨씬 미치지 못하지만 미국 고령자들의 약 47%가 1990년 현재 공적·사적연금의 혜택을 받고 있는 것으로 나타나고 있다. 사적 기업연금의 혜택을 받는 퇴직자들의 비율은 1970년 중반 이후 20% 수준에서 1990년 현재 30% 까지 꾸준히 증가하여 왔고 공적연금의 혜택률도 같은 기간 13%에서 17%까지 증가하였다. <표 IV-8>은 기업연금의 적용현황을 적용률, 가입률, 수급권취득률로 보여준다. 적용률은 전체 근로자대비 기업연금이 제고오디는 기업에 종사하는 근로자의 비율을, 가입률은 실제 가입비율을, 수급권취득률은 가입한 연금의 수급권을 취득한 비율을 나타낸다. 1993년 현재 전체 피용근로자의 약 57%가 기업연금의 적용대상이고, 44%는 실제 가입이 되어 있으며, 37%는 가입한 연금의 수급권이 있는 것으로 나타나고 있다. 기업연금의 적용, 가입, 수급권취득률이 사기업보다는 공기업 근로자들 중에서 더 높게 나타나고 여성보다는 남성근로자들 중에서 더 높게 나타나고 있다. 특히 수급권 취득률은 이직률이 낮고 평균 근속기간이 길수록 높게 나타나기 때문에 공기업과 사기업, 남성과 여성근로자들 사이의 취득률에 있어서의 차이는 부분적으로 이를 반영하고 있다고 볼 수 있다.

동시에 기업의 규모, 근로자의 연령 및 임금수준에 따라서도 기업연금의 적용, 가입, 수급권취득률은 차이를 보이고 있다. 중소기업보다는 대기업 종사 근로자들 가운데서 그리고 저임금보다는 고임금 근로자들 가운데서 수혜비율이 더 높은 것을 알 수 있다. 연령계층별로는 평균근속년수가 가장 길고 본격적인 퇴직 이전 연령인 40~60세 이상의 근로자계층이 적용·가입·수급권취득률에 있어서 가장 높은 비율을 보이고 있다.

공적연금(public pension)이 적용되는 미국의 연방·주·지방정부의 공공 부문 근로자들에 대해서는 1984년 1월 1일까지는 사회보장의 퇴직연금, 즉 노령연금이 적용되지 않았고 1984년 1월 1일 이후에는 고용된 근로자들에 대해서만 적용이 되어 오고 있다. 그 이전에 고용되어 사회보장의 혜택을 받지 못하는 공무원들에 대해서는 공적연금이 사회보장과 사적연금을 대체하여 노후소득보장의 역할을 해왔다. 예를 들어 사회보장의 적용을 받는 공무원들의 경우 1988년 현재 공적연금의 평균수급액이 5,100달러인 반면에 사회보장을 받지 못하는 공무원들의 공적연금 평균수급액은 14,660달러이었다.

<표 IV-8> 기업연금의 적용 및 가입률과 수급권취득률의 추이

(단위 : %)

| | 적용 비율 | 가입률 | 수급권취득률 |
|-----------------|-------|-----|--------|
| 총피용자 중 | | | |
| 1979 | 56 | 46 | 24 |
| 1983 | 52 | 43 | 24 |
| 1988 | 55 | 42 | 28 |
| 1993 | 57 | 44 | 37 |
| 사기업근로자 중 | | | |
| 1979 | 54 | 43 | 20 |
| 1983 | 49 | 40 | 20 |
| 1988 | 51 | 37 | 24 |
| 1993 | 56 | 41 | 34 |
| 공기업근로자 중 | | | |
| 1979 | 87 | 77 | 45 |
| 1983 | 83 | 73 | 48 |
| 1988 | 92 | 77 | 54 |
| 1993 | 89 | 75 | 67 |
| 여성근로자 중 | | | |
| 1979 | 52 | 38 | 18 |
| 1983 | 50 | 38 | 20 |
| 1988 | 54 | 38 | 25 |
| 1993 | 58 | 42 | 36 |
| 남성근로자 중 | | | |
| 1979 | 59 | 51 | 28 |
| 1983 | 54 | 47 | 28 |
| 1988 | 55 | 45 | 31 |
| 1993 | 56 | 45 | 39 |

자료 : EBRI, *Databook of Employee Benefits*, 1995.

<표 IV-9> 규모, 소득, 연령, 성별 퇴직연금 가입률과 수급권취득률 추이(1993)

(단위 : %)

| | 적 용 률 | 가 입 률 | 수급권취득률 |
|-----------------|-------|-------|--------|
| 총 비 율 | 62.1 | 47.1 | 40.3 |
| 기업규모별 | | | |
| 10인 이하 | 12.9 | 10.1 | 9.1 |
| 10~24인 | 28.6 | 21.1 | 18.2 |
| 25~49인 | 39.7 | 28.0 | 23.4 |
| 50~99인 | 53.5 | 39.9 | 35.0 |
| 100~249인 | 67.5 | 50.1 | 42.0 |
| 250~499인 | 76.7 | 59.2 | 51.5 |
| 500~999인 | 79.3 | 57.9 | 49.5 |
| 1,000인 이상 | 86.3 | 67.3 | 58.0 |
| 소득계층별 | | | |
| 5,000달러 이하 | 29.3 | 3.0 | 2.2 |
| 5,000~9,999달러 | 39.5 | 12.9 | 9.8 |
| 10,000~14,999달러 | 48.7 | 29.3 | 22.2 |
| 15,000~19,999달러 | 62.7 | 45.2 | 36.1 |
| 20,000~24,999달러 | 73.4 | 60.6 | 51.7 |
| 25,000~29,999달러 | 75.6 | 64.4 | 54.5 |
| 30,000~49,999달러 | 82.6 | 75.1 | 67.0 |
| 50,000달러 이상 | 85.2 | 79.6 | 73.4 |
| 연 령 별 | | | |
| 16~20세 | 32.2 | 3.5 | 1.6 |
| 21~30세 | 56.6 | 33.8 | 25.8 |
| 31~40세 | 65.8 | 52.7 | 45.0 |
| 41~50세 | 70.6 | 61.5 | 54.5 |
| 51~60세 | 66.8 | 59.3 | 53.3 |
| 61~64세 | 62.4 | 51.3 | 47.7 |
| 65세 이상 | 46.1 | 29.0 | 26.6 |
| 성 별 | | | |
| 남 자 | 62.3 | 50.0 | 42.8 |
| 여 자 | 61.8 | 44.0 | 37.6 |

자료 : EBRI, *Databook of Employee Benefits*, 1995.

주석 1) 추후에 기술하겠지만 기업연금의 규제를 위해 1974년에 제정된 퇴직근로자소득보장법(Employee Retirement Income Security Act)에서는 기업이 제공하는 연금이 세제혜택을 받을 수 있는 적격연금(qualified plan)이 되기 위해서는 가입제한 최소 연령을 21세로,

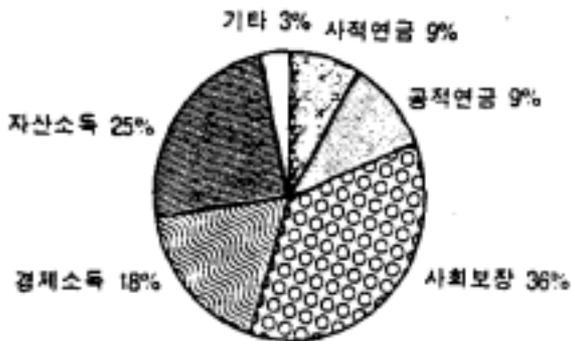
최소 의무근속기간을 1년으로, 1년 최소 근로시간을 1,000시간으로 정해 놓고 있다. 즉 위의 최소한의 조건을 만족시키는 모든 종업원들에 보편적으로 가입자격을 주어야만이 그 기업의 연금은 ERISA의 요건을 만족시키는 적격연금이 되어 연방정부의 세제혜택을 받게 되는 것이다.

5. 기업연금과 노후소득

가. 기업연금이 노후소득에서 차지하는 비중

기업연금의 제도적 중요성과 기능은 근로자들의 노후소득에서 차지하는 비중으로도 평가될 수 있다. 현재 미국의 65세 이상 인구의 총소득 중 사회보장이 차지하는 비중은 36.4%, 연금이 차지하는 비중은 18.3%(공적연금 : 9.4%, 사적연금 : 8.9%)이고 나머지는 자산소득이 24.5%, 경제활동으로 인한 소득(earnings)은 17.7%, 기타 3.1% 등이다(그림 IV-2 참조).

[그림 IV-2] 미국 고령자들(65세 이상)의 총소득 중 주요 소득원이 차지하는 비중



경제적 예측에 의한 향후의 추세는 총소득에서 사회보장소득이 차지하는 비중이 다른 소득원에 비해 점차 줄어들고 기업연금의 역할이 상대적으로 커짐으로써 그만큼 기업연금이 노후소득보장에서 차지하는 사회적 중요성도 커질 것이라는 것이다. 동시에 현재 미국 노동력의 가장 큰 비중을 차지하고 있는 베이비붐 세대가 퇴직할 썸이면 미국의 사회보장은 심각한 재정위기를 겪게 될 것이라는 예측이 거의 확정적인 사실이 되고 있어서 전체적으로 기업연금의 역할은 더욱 중요하게 될 전망이다. 이러한 예측은 과거 약 20~30년간 관측된 고령자들이 총소득 중 요소별 분할비에 있어서의 변화를 통해서도 읽을 수 있다.

<표 IV-10> 미국 고령자들(55세 이상)의 총소득 중 요소별 분할비의 변화(1976~90)

| | | (단위 : %) | | | | |
|-------|------|----------|------|------|------|--|
| 소 득 원 | 1976 | 1980 | 1984 | 1988 | 1990 | |
| 전 세 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| 사회보장 | 39 | 39 | 38 | 38 | 36 | |
| 연 급 | 16 | 16 | 15 | 18 | 18 | |
| 경제소득 | 23 | 19 | 16 | 17 | 18 | |
| 자산소득 | 18 | 22 | 28 | 25 | 24 | |
| 기 타 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |

자료 : EBRI, *Databook on Employee Benefits*, 1995.

1970년 중반부터 1990년 사이에 소득의 구성비 중 가장 두드러진 변화는 경제활동에 의한 소득이 전체 소득에서 차지하는 비중이 1970년의 23% 수준에서 1990년의 18% 수준까지 떨어진 반면에 자산소득은 18%에서 24%로 증가한 것이다. 이러한 변화에 대해서는 여러 가지 설명이 가능하겠지만 무엇보다 최근 급증한 미국 노동력의 조기퇴직 경향을 들 수 있다. 1950년에는 60세 이상의 고령자 중 50% 이상이 경제활동에 참여하고 있었으나 그 이후 꾸준히 감소하여 1990년 현재는 27.6%만이 경제활동에 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다.

둘째로는 미국 기업들의 퇴직연금이 최근에는 확정급부제에서 확정각출제도로 점차 전환하게 됨으로써 지불형식에 있어서 일시금이 차지하는 비중이 점차 늘어나고 퇴직일시금을 근로자들이 신탁이나 투자회사에 맡김으로써 이자나 배당금 수익이 노후소득에서 차지하는 비중이 전보다 많아진 것을 그 주된 이유로 들 수 있다. 즉 퇴직금을 연금의 형식으로 받을 때는 연금에 의한 소득으로 잡히지만 같은 퇴직금을 일시금으로 받아 투자한 후 거기서부터 소득을 얻을 경우는 자산소득으로 잡히게 되어 확정각출제도가 늘수록 총소득 중 자산소득이 차지하는 비중이 늘어난 것이다.

<표 IV-11> 전후 미국 남성 고령자들(60세 이상)의 노동력참여율의 변화(1950~90)

| | | (단위 : %) |
|------|--|----------|
| | | 참 여 율 |
| 1950 | | 54.5 |
| 1960 | | 45.4 |
| 1970 | | 40.4 |
| 1980 | | 32.2 |
| 1990 | | 27.6 |

자료 : U.S. DOL, *Empolment and Earnings*, 1991.

나. 퇴직연령 및 근속년수에 따른 연금액의 차이

퇴직시 근로자 개인이 받을 수 있는 기업연금의 수급액은 같은 기업, 같은 직종에 근무하였더라도

근속년수와 퇴직연령에 따라서 다르게 된다.

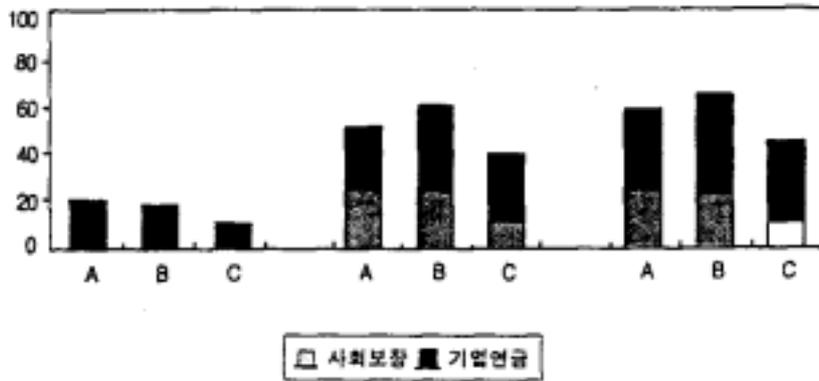
1) 퇴직연령에 따른 수급액의 차이

대부분의 미국 기업에서 정년퇴직연령이 65세로 관례화되어 있지만 현재 100인 이상 규모의 미국 전기업체에서 실시하고 있는 연금 중 약 90%가 55세 혹은 그 이전에 퇴직을 하여도 수급권을 부여하고 있다. 따라서 개인의 선택에 따라 조기퇴직을 할 수도 있고 정년을 다 채우고 퇴직을 할 수도 있다. 후자(정년퇴직)의 경우 전자(조기퇴직)의 경우보다 기업연금의 수급상 이점으로 유리하게 된다. 하나는 정년퇴직시의 연금수급액이 조기 퇴직시보다 더 높고 동시에 정년퇴직시까지 재직할 경우 근속년수도 그만큼 늘어날 것이기 때문이다. 반대로 조기퇴직을 할 경우는 정년퇴직을 할 경우보다 연수급액이 줄어들게 된다. 이는 기업연금이 퇴직 이후 죽을 때까지 지급되는 평생연금으로 조기퇴직을 할 경우 정년퇴직을 하는 경우보다 오랜기간 연금을 수급하게 될 것이므로 자연적으로 연수급액은 정년퇴직을 할 경우보다 적어지게 된다. 따라서 언제 퇴직을 하느냐 하는 것은 미국의 기업연금 및 사회보장체제에서는 개별 근로자의 경제적 선택의 문제이다. 위에서 보여주는 대로 주어진 기업연금 및 사회보장체제에서 퇴직연령에 따라서 퇴직후의 소득이 영향을 받기 때문이다. 근속기간이 길수록 그리고 정년에 가까워서 퇴직할수록 연금수급액이 높아지기 때문에 미국의 기업연금은 숙련된 노동력을 오래 근속하게 하는 중요한 인력관리의 기능을 하고 있다고 볼 수 있다. 동시에 근로자에게는 한 기업에서 안정된 직장경력을 쌓게 하는 긍정적 유인을 제공하게 되어 고용주와 피고용인 양측에 플러스가 되는 제도라고 볼 수 있다.

연금이 퇴직후의 노후소득에서 차지하는 중요성은 수급하는 연금액이 퇴직전 임금의 몇 %를 대체하는가를 나타내는 임금대체율로 표시할 수 있다. 대부분의 퇴직근로자들은 퇴직 후 즉시 혹은 일정한 연령에 이르면 사회보장의 노령연금과 기업연금을 동시에 받게 된다. [그림 IV-3]은 사회보장과 기업연금의 소득대체율을 퇴직연령(55세, 62세, 65세)별로 보여준다. 미국의 기업연금은 배우자에게도 일정한(약 50%) 수급권을 부여하는 경우가 많은데 수급액은 퇴직근로자 단독으로 수급하느냐, 배우자와 공동으로 수급하느냐 아니면 퇴직근로자가 사망하고 미망인 홀로 수급하느냐에 따라서 달라지게 된다.

55세에 조기퇴직을 할 경우(첫째 A, B, C) 사회보장연금이 지급되지 않기 때문에 기업연금에만 의존해서 생활해야 하고, 62세가 되면(둘째 A, B, C) 사회보장연금의 수급이 개시되므로 기업연금과 합할 경우 소득대체율은 최종 임금의 약 50~60% 정도가 되며, 퇴직근로자가 사망하고 배우자 단독으로 수급할 경우도 퇴직근로자의 최종 임금의 약 40%를 연금으로 받게 된다. 65세에 정년퇴직을 할 경우는 소득대체율은 조금 더 높아져서 퇴직근로자와 배우자가 함께 수급할 경우 약 67%에 이르게 된다(셋째 A, B, C).

[그림 IV-3] 사회보장과 기업연금의 소득대체율



주 : A = 퇴직근로자단독, B = 퇴직자 + 배우자, C = 배우자 단독임. 또한 위 자료는 100인 이상 사업장에 30년 근속하고 최종 연봉이 35,000달러인 표준근로자를 상정하고 계산한 수치임. 첫번째 막대군은 55세에 퇴직한 경우, 두번째 막대군은 62세에 퇴직한 경우, 마지막 막대군은 65세에 퇴직한 경우임.

이러한 연금의 소득대체율 추정은 확정금부제를 기준으로 한 것으로 1989년 현재 100인 이상 사업장 총근로자의 약 60%가 확정금부제 연금에 가입되어 있다. 확정금부제도에서는 이름이 시사하는 것처럼 퇴직시 받을 연금급부가 임금 및 근속년수를 기초로 하는 일정공식에 의해 확정되어진다. 예를 들어 최종 평균연봉의 1%에 근속년수를 곱한 액수를 연수금액으로 정할 수 있다. 그 경우 30년 근속에 최종 연봉이 35,000달러인 근로자의 경우 퇴직연금은 $35,000 \times 0.01 \times 30 = 10,500$ 달러가 되어 매달 연금수금액은 $10,500 / 12 = 875$ 달러가 된다. 임금이 연금공식에 포함될 경우 대부분 전근속기간 동안 혹은 퇴직전 수년간의 평균연봉을 기준임금으로 사용한다.

연금액을 결정하는 데 사용되는 또 다른 공식은 임금이 상관없이 근속년수에 일정액을 곱한 액수를 정하는 것으로 주로 시간제로 임금이 계산되는 생산직 근로자들에게 적용된다. 예를 들어 시간당 임금이 20달러인 근로자가 20년 근속을 하였을 경우 받을 수 있는 연금액은 월 400달러가 된다.

연금액 산정에 사용되는 산정방식별 가입자 분포는 <표 IV-12>와 같다.

<표 IV-12> 연금산정방식별 가입자 분포

| (단위 : %) | |
|----------------|--------|
| 적용연금공식 | 가입자 비율 |
| 최종 평균임금 × 근속년수 | 64 |
| 근속 평균임금 × 근속년수 | 11 |
| 일정액 × 근속년수 | 22 |
| 기 타 | 3 |
| 전 체 | 100 |

2) 근속년수에 따른 수금액의 차이

장기근속의 유인을 제공하기 위해 미국의 기업연금은 대부분의 경우 자주 직장을 옮기는 근로자보다 한 기업에 오래 근속한 근로자에게 유리하게 설계되어 있다. 그러나 확정급부제의 경우가 그렇고 확정각출제의 경우는 개인의 연금계좌가 독립적으로 설정되어 기금이 축적되고 운영되기 때문에 직장이동이 많은 근로자들에게 상대적으로 유리한 제도이다. 확정각출제의 경우 고용주의 출자분과 가입근로자의 출자분이 함께 적립되어 가는데 직장을 옮길 경우 고용주 출자분은 보통 현금중간청산이 이루어진다. 이 경우 근로자는 개인 연금구좌에 이체시키거나 다른 용도에 사용할 수 있다. 따라서 확정각출제도에서는 개인이 직장을 자주 옮기더라도 각 직장에서 축적된 기금을 한 군데 투자할 경우 퇴직후 충분한 연금을 확보할 수 있다. 다음의 간단한 예는 직장이동이 확정급부연금에 미치는 영향을 보여준다. 근로자 A와 B가 동일하게 30년을 직장생활을 하고 그동안 비슷한 수준의 임금을 받았다고 가정하자. 그런데 A근로자는 한 직장에서 30년을 근속했고, B근로자는 중간에<즉 15년 후> 한 번 직장을 옮겼을 경우 연금의 수금액은 다음과 같이 차이가 나게 된다. 즉 동일한 연금공식(=최종연봉×1%×근속년수)을 적용하여 다음과 같이 산정된다.

| | 근로자 A | 근로자 B |
|-----------|----------|----------|
| 초입연봉 | 10,000달러 | 10,000달러 |
| 15년 후의 연봉 | 20,000달러 | 20,000달러 |
| 30년 후의 연봉 | 40,000달러 | 40,000달러 |
| 연 금 | | |
| 첫번째 직장 | 12,000달러 | 3,000달러 |
| 두번째 직장 | | 6,000달러 |
| 총연금액 | 12,000달러 | 9,000달러 |

이 표에서 보여주는 대로 두 근로자 모두 동일한 임금을 받고 30년 직장 생활을 하였지만 중간에 직장을 옮긴 B근로자는 직장을 옮기지 않고 근속한 A근로자의 75%에 해당하는 연금을 퇴직후 받게 된다.

종합적으로 <표 IV-13>은 100인 이상의 사업체에 근무하는 연금가입 근로자들을 대상으로 퇴직연령과 가입년수별로 연금의 소득대체율을 조사한 결과를 최종 평균임금의 수준별로 제시한다.

이 표에 의하면 연금의 소득대체율은 연금가입년수 및 퇴직연령에 따라 엄격하게 다르며 동시에 임금계층별로도 다른 것을 볼 수 있다. 예를 들어 62세에 퇴직하고 최종 평균임금이 35,000달러인 근로자의 경우 그가 회사의 연금에 10년을 가입하였으면 대체율이 9.9%인 반면, 20년 가입의 경우는 18.8%, 30년 가입의 경우는 27.4%로 가입년수에 비례하여 증가하고 있다. 가입년수 및 임금수준이 같을 경우는 연금의 소득대체율이 퇴직연령에 따라서 차이를 보이는데 그 차이는 근속년수에 비하면 그리 큰 것은 아니다. 즉 20년 가입근로자의 경우 같은 35,000달러 연봉수준에서 볼 때 55세에 퇴직하면 소득대체율이 13.4%인 반면 62세에 퇴직하면 18.8%, 65세에 퇴직하면 20.1%이다. 동시에 연금의 소득대체율은 임금수준에 약간 정도 역진적으로 나타나고 있는 것을 주목할 필요가 있다.

그러나 앞에서 언급한 것처럼 조기퇴직자들은 정년퇴직자들에 비해 일찍

<표 IV-13> 기업연금과 사회보장연금에 의한 퇴직후 소득대체율

(단위 : %)

| 퇴직연령, 최종임금, 퇴직후 소득원 | 연금가입년한 | | |
|---------------------|--------|------|------|
| | 10년 | 20년 | 30년 |
| (62세 퇴직) | | | |
| 15,000달러 - 총대체율 | 31.5 | 49.9 | 67.8 |
| 연금 | 11.6 | 22.6 | 33.1 |
| 사회보장 | 19.9 | 27.4 | 34.7 |
| 25,000달러 - 총대체율 | 25.4 | 41.6 | 57.1 |
| 연금 | 10.4 | 19.3 | 28.1 |
| 사회보장 | 14.9 | 22.2 | 29.0 |
| 35,000달러 - 총대체율 | 22.7 | 37.7 | 50.8 |
| 연금 | 9.9 | 18.8 | 27.4 |
| 사회보장 | 12.8 | 18.8 | 23.5 |
| 45,000달러 - 총대체율 | 21.1 | 34.7 | 46.4 |
| 연금 | 9.8 | 18.7 | 27.4 |
| 사회보장 | 11.3 | 16.0 | 18.9 |
| (65세 퇴직) | | | |
| 15,000달러 - 총대체율 | 37.9 | 59.2 | 79.2 |
| 연금 | 12.7 | 24.1 | 34.4 |
| 사회보장 | 25.3 | 35.0 | 44.8 |
| 25,000달러 - 총대체율 | 30.4 | 49.5 | 67.1 |
| 연금 | 11.2 | 20.6 | 29.4 |
| 사회보장 | 19.2 | 28.9 | 37.8 |
| 35,000달러 - 총대체율 | 27.2 | 44.8 | 58.4 |
| 연금 | 10.6 | 20.1 | 28.9 |
| 사회보장 | 16.7 | 24.6 | 29.4 |
| 45,000달러 - 총대체율 | 25.3 | 41.1 | 52.8 |
| 연금 | 10.5 | 20.0 | 29.0 |
| 사회보장 | 14.9 | 21.1 | 23.8 |

자료 : U.S. DOL, *Employee Benefits Survey: A BLS Reader*, 1995(Bulletin 2459)

부터 연금을 수급개시하기 때문에 그만큼 총수급기간이 길어질 것이고 따라서 조기퇴직과 정년퇴직간 연금 총수급액에 있어서 차이는 단순계산으로는 파악되지 않을 것이다. 요약하면 동일한 연금에 가입이 되어 있는 근로자들이라도 연금의 소득대체율은 가입년수(혹은 근속년수), 임금수준, 퇴직연령에 따라 각기 다르다는 것이다.

다. 기업연금간의 이체성(transportability)

사회보장연금은 거의 모든 근로자에게 적용되며 사기업과 공기업의 거의 모든 직장에 적용이 되기 때문에 직장을 옮기더라도 근로생애 동안 낸 사회보장세에 근거하여 퇴직후 연금을 수급할 수 있게 된다. 즉 사회보장연금은 거의 100%의 '이전'이 가능하다는 것이다. 그러나 기업연금의 경우 한 직장에서의 일정한 근속기간이 지나야 수급권이 주어지기 때문에 수급권을 확보하지 못한 상태에서 직장을 자주 옮길 경우 연금혜택을 받을 수가 없게 되어 이전성(portability)이 훨씬 떨어진다.

세제혜택을 받는 적격연금의 경우 ERISA법에서 연금수급된 확보를 위한 최소 근속년수를 규제하고 있는데, 1974년 제정 당시에는 이를 10년으로 정하였다가 1986년 5년으로 낮추었다. 따라서 대부분의 기업에서는 5년의 근속기간이 지나야 연금의 수급권이 주어진다. 연금의 수급권이 주어진다는 것은 그 직장을 옮기더라도 연금을 받을 수 있다는 것이다. 중도퇴직을 할 경우 연금의 지급은 두 가지 방법으로 이루어진다. 첫번째 방법은 연금의 현재가(present value)가 3,500달러 이하일 경우는 가입자의 동의없이 연금이 현금으로 정산되고 연금으로 전환되지 않는다. 그러나 3,500달러 이상일 경우는 가입근로자와 고용주의 쌍방합의하에 현금정산을 할 수 있으나 근로자가 원할 경우 고용주는 쌍방합의하에 현금정산을 할 수 있으나 근로자가 원할 경우 고용주는 연금으로 전환해 주어야 한다. 그러나 그렇게 할 경우 연금의 구매력은 실제 수급하게 될 때까지의 인플레이 요인등에 의해 구매력이 떨어지게 되는 불리한 점도 있다. 연금을 현금으로 중간청산할 경우 근로자는 이를 새로운 고용주가 제공하는 연금에 이체시키거나 혹은 개인퇴직연금계좌(Individual Retirement Account)에 적립함으로써 세제혜택을 받을 수 있다. 그러나 최근에는 다고용주연금(Multiemployer Plan)이 도입되고 있어 연금의 기업간 이전성을 높이고 있다. 이 제도는 주로 건설업과 같이 기업간 근로자의 이동이 심한 산업에서 산별노조에 의해 운영되고 있는데 노조가 운영하는 연금에 여러 기업이 가입을 하고 가입근로자의 직장이동이 같은 연금에 가입한 기업간에 이루어진 경우는 근속기간을 합산하여 주는 제도이다. 이러한 제도는 1991년 현재 전기업연금 중 약 9%를 차지하고 있고 계속 성장추세에 있다. 이러한 다고용주연금제도는 건설업 이외에 한 그룹 안의 계열사간에 혹은 대학들간에 설립·운영되어지고 있다. 그러나 이러한 특별한 제도 이외에 대부분의 확정급부제도 연금에서는 기업간의 연금이전이 이루어지지 않고 있어서 전경제차원의 연금이전성을 높이려는 정책제안들이 최근에 많이 제기되고 있다.

라. 미국 근로자들의 퇴직연령 및 조기퇴직 경향

1978년 이전에는 많은 미국 기업들에서 65세를 정년퇴직연령으로 정하고 있었다. 그러나 1968년에 제정된 연방정부의 고용상 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act)이 1978년에 개정되어 65세 개정법에서는 어떤 형태의 강제퇴직 연령규정을 불법화함으로써 기업에서 정하는 정년이 일제히 상향조정되는 결과를 가져왔다.¹⁾

실제로 기업의 정년제도가 근로자들을 회사로부터 강제로 퇴직하게 하는 역할을 하는 것은 아니었다. 1970년대 퇴직정년제도를 시행하고 있는 미국 기업은 전체의 50% 이하였고 정년이 되어야 퇴직하는 근로자들의 비율도 많지 않았기 때문이다. 따라서 기업의 정년퇴직제도가 아직 근로의욕이 있고 고령근로자들을 강제로 퇴직하게 하는 역할을 하는 것으로 볼 수는 없을 것이다.

따라서 최근까지 대부분의 미국 기업연금은 연금수급이 개시되는 연령을 65세로 정하고 있다. 기업이 정하는 퇴직연령 이전에 퇴직할 경우 그만큼 수급하는 연금이 감면되는 불이익을 감수해야 한다. 65세 이전에 정년퇴직을 허용하고 금액 없는 완전한 수급권을 주는 후한 기업연금도 있지만 그럴 경우 보통 수급권을 가지고 퇴직할 수 있는 최소 연령(보통 55세)과 최소 근속년수(보통 10년)를 만족시킨 근로자의 경우만 조기퇴직의 특권이 부여된다.

수급권이 있는 정년퇴직연령을 65세 이하로 정할 경우 그만큼 연금수급기간이 길어져 기업측에서 볼 때 추가적인 비용지출을 의미하기 때문에 65세 이하로 정년퇴직연령을 정하는 기업은 많지 않았다. 또한 사회보장연금도 65세를 수급개시 연령으로 정하고 있어²⁾ 그 이전에 조기퇴직하는 근로자들은 일정비율 감액된 연금을 받게 되어 조기퇴직의 경제적 인센티브가 없게 된다.

동시에 대부분의 연금은 5년 이상의 가입을 수급권 획득을 위한 최소 근속년수로 정하고 있기 때문에 60세 이후의 신규가입은 제한되고 있다. 60세 이후의 가입을 허용한다고 해도 5년의 근속년수를 채워야 연금수급권이 주어지는 것이 관례이다. 지금은 연령차별금지법에 의해 가입 최고연령을 명시적으로 규정하지 못하기 때문에 대부분의 연금에서 후자의 규정이 적용되고 있다.

그러나 연금에서 정하고 있는 정년퇴직과 연금수급에 관한 위의 형식적 규정들에도 불구하고 최근에는 근로자들이 65세 이전에 자발적으로 조기퇴직하는 경향이 두드러지고 있는 상황이다. 한국의 비자발적 조기퇴직에 해당하는 '명예퇴직'과는 대조적인 미국 근로자들의 '자발적' 조기퇴직 경향은 미국의 사회 보장 및 기업연금과 아주 밀접한 연관이 있는 노동시장의 특성이다.

미국 근로자들의 조기퇴직 경향을 설명해 주는 여러 요인들이 있는데 이중에는 고령근로자들의 건강문제, 기업의 정년제도, 그리고 사회제도적 요인과 경제적 요인들이 있다. 그 중 기업의 정년제도, 사회제도, 특히 퇴직 후의 경제생활에 직접 영향을 미치는 사회보장 및 연금제도의 영향을 중요한 원인으로 들 수 있다.

필즈와 미첼(Fields and Mitchel, 1984)의 연구에 의하면 개인의 자산(wealth), 임금 그리고 퇴직연금 등의 경제적 요인들이 미국 근로자들의 조기퇴직 행위를 결정하는 가장 중요한 요인이었다. 전후 미국 근로자들을 연령세대별로 볼 때, 미국 경제의 전반적인 성장에 힘입어 젊은 세대는 연령이 많은 세대보다 평생의 경제활동기간 동안 개인적인 부의 축적을 더 많이 할 수 있었다. 따라서 최근의 퇴직근로자 세대는 과거의 세대에 비해 퇴직후 생활보장을 할 수 있는 보다 많은 개인적 자산을 퇴직연령 이전에 축적할 수 있어서 조기퇴직을 할 수 있게 되었다는 것이 한 가지 설명이다. 이러한 순수히 개인차원의 경제적 요인과 긴밀히 연관된 사회제도 차원의 경제적 요인으로는 전후 약 반세기 동안의 사회보장체제와 사적 기업연금제도의 지속적인 성장을 들 수 있다.

사회보장의 몇 가지 제도적 요인 중 첫째로 사회보장의 혜택률의 점진적인 증가를 꼽을 수 있다. 1950년대에는 근로자의 60%만이 사회보장의 혜택을 받을 수 있었으나 지금은 90%가 넘는 근로자들이 혜택을 받고 있다. 동시에 사회보장의 급여를 받을 수 있는 최저연령을 최초의 65세에서 일찍이(여자의 경우 1956년, 남자의 경우 1961년에) 62세로 낮춤으로써 근로자들이 과거에 비해 일찍 퇴직하여서도 경제적 타격을 적게 받을 수 있는 계기가 마련되었다. 둘째로 1950년에서 1980년대 사이에 사회보장의 급여가 실질가치에 있어서 50% 이상 증가한 것을 들 수 있다. 퇴직후의 기본적인 생활보장에 있어서 가장 중요한 역할을 하는 사회보장의 혜택범위의 확대와 급여수준의 인상은 조기퇴직의 경제적 부담을 덜어 주게 된 것이다(Fields and Mitchel, 1984).

이외에도 65세 정년퇴직시 사회보장급여에 있어서의 혜택과 조기퇴직을 하지 않고 65세까지 일을 할 경우 내게 되는 근로소득세와의 손익차도 한가지 설명변수가 될 수 있다. 즉 65세까지 일을 할 경우 받게 되는 사회보장연금의 액수가 조기퇴직을 할 경우에 비해 상대적으로 높기는 하지만 그 대신 65세까지 일을 할 경우 근로소득세를 그만큼 오래 내게 되기 때문에 65세 퇴직시 조기퇴직에 비해 사회보장의 연금급여액이 추가적인 세금액을 상쇄하고 남을 만큼 높지 않을 경우 오래 일을 할 인센티브가 없어지게 되어 많은 근로자들이 조기퇴직을 대안으로 택하게 된다는 것이다.

이러한 현상은 사회보장제도와 세금제도간의 마찰적 시그널에 의한 의도되지 않은 노동시장정책의 실패로 볼 수 있다(Mitchel and Fields, 1985).

기업의 퇴직연금도 미국 근로자들의 조기퇴직에 기여한 주요한 제도적 요인으로 들 수 있다. 첫째로는 미국 기업연금의 꾸준한 성장으로 인하여 보다 많은 근로자들이 사회보장에 더하여 기업이 제공하는 퇴직연금의 혜택을 받을 수 있게 되었다는 사실을 들 수 있다(Turner and Beller, 1990). 동시에 대부분의 기업에서 채택하고 있는 기업연금제도인 확정급부제도가 급여의 규정상 65세 이전에 퇴직하는 것을 경제적으로 보다 유리한 선택으로 만들고 있는 경우가 많고 그 외 기타 각종 퇴직보너스 등을 통해 기업이 고용조정의 목적으로 근로자들의 조기퇴직을 적극적으로 유도하고 있는 경우도 많이 있다. 이상의 적극적 인센티브 이외의 소극적 인센티브로서 조기퇴직을 할 경우 수급연금급여의 감액정도를 약하게 함으로써 조기 퇴직을 용이하게 하는 경우도 있다. 결론적으로 현재 시행되고 있는 미국 기업들의 연금제도하에서는 일반적으로 정년퇴직보다는 조기퇴직이 보다 유리하게 되어 있다는 사실을 근로자의 조기퇴직 경향에 대한

제도적 요인으로 들 수 있다는 것이다(Quinn et al., 1990).

주석 1) 단 예외조항으로 기업의 고위 경영자들에 대해서는 70세 정년제한을 들 수 있게 하였다.

주석 2) 미국 사회보장의 노령연금 수급개시 연령은 향후 67세로 상향조정될 전망이다.

6. 기업연금의 사회보장과의 연계¹⁾

미국의 기업연금은 사회보장연금과 부관하게 독자적으로 운영되나 퇴직 후의 소득보장을 위해 사회보장연금은 보편적이면서 기본적인 보장의 기능을, 기업연금은 임금에 비례하는 추가적인 보장을 함으로써 상호보완적인 기능(즉 형평성·효율성이라는 두 기능)을 수행하고 있다.

주지하는 대로 사회보장연금의 급여공식은 저소득 근로자들에게 상대적으로 높은 율의 소득대체율을 적용하고 고소득 근로자들에 대해서는 낮은 율의 소득대체율을 적용하고 있다. 소득역진적인 사회보장의 연금급여방식은 첫째, 사회보장세와 사회보장급여가 임금총액에 대해서 적용되는 것이 아니라 과세기본임금(Taxable Wage Base)에 대해서만 적용되고, 둘째, 사회보장의 급여산정방식이 저임금자에 대해서는 자기 임금대비 높은 급부를 받도록 산정되어 있기 때문이다. <표 IV-14>는 각 가상임금 수준에 대한 사회보장급여의 임금대체율을 보여준다. 이 표에서 보여주는 대로 평균 임금이 12,000달러인 근로자의 경우 사회보장만의 임금대체율이 54%인 반면, 평균임금이 22,540달러인 근로자의 경우는 27%, 67,620달러인 경우에는 9%에 지나지 않는다.

반면 기업연금의 급여방식은 고소득자가 상대적으로 불이익을 받는 것을 보완하기 위하여 제도의 설계시 기업이 자발적으로 사회보장의 연금급여 수준과의 조정과정을 거친다. 이러한 보완장치는 기업연금의 급여방식이 첫째, 근로자의 임금과 비례적으로 되어 있고, 둘째, 사회보장연금과 기업 연금을 합한 총연금의 소득대체율이 일정수준 이상이 되게 하기 위해 기업

<표 IV-14> 사회보장연금의 각 임금수준별 임금대체율(65세 은퇴자 기준)¹⁾

| | 평균연봉(달러) | 최종임금(달러) | 사회보장(달러) | 대체율(%) |
|------|----------|----------|----------|--------|
| A근로자 | 6,000 | 6,599 | 4,611 | 70 |
| B근로자 | 12,000 | 13,198 | 7,179 | 54 |
| C근로자 | 22,540 | 29,700 | 8,148 | 27 |
| D근로자 | 67,620 | 89,100 | 8,148 | 9 |

주 : 1) 1982년 기준.

자료 : Schultz and Leavitt, *Pension Integration: Concepts, Issues and Proposals*, Washington, D.C. : EBRI, 1983, p. 8.

연금의 소득대체율이 고소득자들에 대해 상대적으로 높게 설계됨으로써 이루어진다.

<표 IV-15> 와 <표 IV-16> 에서 알 수 있듯이 전체 약 50% 정도의 기업연금은 급여의 산정에 있어 사회보장연금과 연계되어 있다. 직무별로 보면 1993년을 기준으로 중기업 이상의 상용 화이트칼라 근로자 중 60% 정도가 통합연금에 가입하고 있는 반면, 블루칼라 근로자의 경우 약 36%만이 통합연금에 가입하고 있다. 부문별로 보면 공공부문보다는 사기업부문에서 통합률이 높은 것을 볼 수 있다.

기업연금의 급여를 사회보장연금과 통합하여 정할 경우 총연금급여의 소득대체율을 미리 상정하고 정하는 경우가 많은데 대체로 퇴직전 소득의 60

<표 IV-15> 사회보장과 확정금부연금제도의 통합 : 중·대기업 중에서(1993)

(단위 : %)

| | 총근로자 | 전문기술직 | 사무직·판매직 | 생산직·서비스직 |
|----------|------|-------|---------|----------|
| 총 비율 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 통합연금 적용 | 48 | 59 | 60 | 36 |
| 통합연금 비적용 | 52 | 41 | 40 | 64 |

자료 : EBRI, *Databook on Employee Benefits*, 1995.

<표 IV-16> 사회보장과 확정금부연금제도의 통합 : 주정부와 지방정부(1992)

(단위 : %)

| | 총가입자 | 교사를 제외한 사무직 | 교 사 | 생산직·서비스직 |
|----------|------|----------------|-----|----------|
| 총 비율 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 통합연금 적용 | 10 | 10 | 6 | 12 |
| 통합연금 비적용 | 68 | 70 | 69 | 64 |
| 사회보장 비적용 | 22 | 20 | 24 | 24 |

자료 : EBRI, *Databook on Employee Benefits*, 1995.

~70% 수준을 목표로 한다. <표 IV-17>은 최종 (평균)임금에 대한 통합 연금의 목표 소득대체율을 30년 근속한 근로자를 가정하여 계산한 것이다.

<표 IV-17> 목표 소득대체율의 예(30년 근속 기준)

| 최종(평균)임금 | 소득대체율 ¹⁾ | 퇴직후 소득 ²⁾ |
|-------------------|---------------------|----------------------|
| 25,000달러 이하 | 80~70% | 7,500달러 이하 |
| 25,000~50,000달러 | 75~65% | 7,500~35,000달러 |
| 50,000~100,000달러 | 70~60% | 35,000~65,000달러 |
| 100,000~200,000달러 | 65~55% | 65,000~130,000달러 |
| 200,000달러 이상 | 60~50% | 110,000달러 이상 |

주 : 1) 사회보장의 노령연금 포함.

2) 중간 소득대체율을 적용할 경우.

자료 : Rosenbaum, *The Handbook of Employee Benefits*, 1992.

<표 IV-18> 사회보장과 연계된 기업연금급여 산정방식의 한 예¹⁾

(단위 : 달러, %)

| 산정된 연금액 | 사회보장 노형연금 | 사회보장 상 채 액 | 상채후 연금액 | 최종총연금급여 (사회보장+연금) | 총대체율 ²⁾ |
|------------|--------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| (1) | (2) | (2) × 0.5 = (3) | (1) - (3) = (4) | (2) + (4) = (5) | (6) |
| A. 3,000 | 4,611 | 2,306 | 694 | 5,305 | 80 |
| B. 6,000 | 7,149 | 3,575 | 2,425 | 9,574 | 73 |
| C. 11,268 | 8,148 | 4,074 | 7,194 | 15,342 | 52 |
| D. 33,804 | 8,148 | 4,074 | 29,730 | 37,878 | 43 |

주 : 1) 1982년 65세 퇴직근로자를 기준으로 함.

2) 총급여액/최종년도의 총임금.

자료 : Schulz and Leavitt, *Pension Intergration : Concepts, Issues and Proposals*, Washington, D. C. : EBRI, 1993.

기업연금의 사회보장연금과의 연계방식에는 연금의 종류에 따라 다른 여러 가지 방식이 있지만 그 대표적인 예로 상채연계(Offset Integration)가 있다. 이 방식은 먼저 원래의 연금산정방식대로 연금을 산정하고 산정된 연금에서 사회보장연금의 일정부분만큼을 상채함으로써 최종 연금수준을 산정하는 방식이다. 예를 들어 <표 IV-18>과 같이 산정할 수 있다.

이 표의 제(4)열에서 보여지는 대로 연금의 임금대체율이 사회보장의 경우와는 반대로 퇴직전 임금이 높을수록 높아가는 것을 볼 수 있다. 그래서 연금과 사회보장급여를 합하였을 경우의 총임금대체율은 제(6)열에서 보여지는 대로 여전히 저임금 근로계층의 경우가 가장 높지만 사회보장의 경우보다는 불평등률이 많이 상채된 것을 볼 수 있다.

또 다른 연계방법으로 통합수준방식(Integration Level Approach)이 있는데 이 방식은 먼저 통합수준을 정해 놓고 통합수준 이상의 임금분에 대해서는 높은 대체율을, 통합수준 이하의 임금분에 대해서는 낮은 대체율을 적용하는 방식이다. 예를 들어 통합수준을 7,000달러로 정하였을 경우 퇴직전 평균임금 중 7,000달러까지에 대해서는 10%의 대체율을, 나머지 7,000달러 이상의 임금분에 대해서는 47.5%의 대체율을 적용하는 것이다. 이 방식은 일정수준(과세대상 기본임금액 : Taxable Wage Base) 이상의 급여분에 대해서는 아주 낮은 대체율(0%)을 적용하고 그 이하에 대해서는 높은 대체율을 적용하는 사회보장의 급여방식과는 정반대의 방식이다. 이렇게 함으로써 사회보장의 역진적 급여율의 적용으로 인한 고소득자들의 불이익을 기업연금에서 보상하여 주는 역할을 하게 되는 것이다.

주석 1) Intergration of Pension Plans with Social Security.

V. 政府의 企業年金 運營規制

고용주들로 하여금 종업원들에게 퇴직연금을 제공하도록 유인하기 위해 정부는 기업이 제공하는 연금에 대해 각종 세제혜택을 제공하는데 그러한 세제혜택을 받기 위해서는 기업이 제공하는 연금이 일정한 자격조건을 갖춘 적격연금(Qualified Pension)이어야 한다. 일정요건을 갖춘 적격연금에 대해서만 연방차원의 세제혜택이 주어진다. 적격연금이 아닌 기업임의적인 연금을 운영할 수는 있지만 그럴 경우 연금으로서의 법적 지위를 보장받지 못해 세제상의 혜택을 받을 수 없으며 수급권의 보장이 약해 사용자·피용인 양측에 모두 바람직한 제도가 아니어서 흔하지가 않다.

1. 기업연금관련 법제도

기업연금에 관한 미 연방정부의 규제는 주정부, 지방정부의 규제에 우선하여 적용된다. 기업연금을 규제하는 정부의 주요 법·제도들에는 다음과 같은 것들이 있다.

- ① 연방내국세법(Internal Revenue Code) : 연방내국세법에서는 주로 적격연금의 기준을 정하고 적격연금에 대한 세제혜택 사항들을 규정하고 있으며 개인퇴직계좌(IRA : Individual Retirement Account)에 관한 규정들도 제400조에 포함되어 있다.
- ② 근로자퇴직소득보장법(ERISA : Employee Retirement Income Security Act) : 연방노동법(Federal Labor Law)에 속하는 ERISA는 1974년에 제정되었고 연방내국세법과 함께 적격기업연금을 규제하는 양대법이다. ERISA는 1974년에 제정되었는데 이는 연금제도의 불균등한 발전을 시정하고 종업원에 대한 연금수급권 보호를 목적으로 가입자격, 수급권의 부여, 기금의 설립 및 종료, 연금의 이체 등에 대한 규정을 담고 있다. 그 외 기금운영에 대해서도 구체적으로 규정하고 있고 또한 연금수탁자의 책임을 강조하고 있다. ERISA의 규정은 개인별 퇴직구좌가 아닌 단체 기금으로 적립·운영되어 수급권 보장이 문제가 되는 확정금부제도에 대해서는 전면 적용이 되며 개인구좌로 운영이 되는 확정각출제도에 대해서는 부분적으로 적격연금이 되는 데 지켜야 할 기본적 사항들에 대해서만 규제를 하고 있다(표 V-1 참조).

(표 V-1) ERISA의 연금규제 내용

| ERISA규정 | 연금제도 | |
|---------|--------|--------|
| | 확정금부제도 | 확정각출제도 |
| 가입자격 | 적용 | 적용 |
| 수급권부여 | | |
| 기금운영정보 | | |
| 수탁자의 책임 | 비적용 | 비적용 |
| 적립방식 | | |
| 연금수리보고 | | |
| 제도종료보험 | | |

- ③ 연금보장공단(PBGC : Pension Benefit Guaratee Corporation) : 기업의 도산시 혹은 다른 예기치 못한 문제로 기업의 연금이 종료될 경우 해당근로자들의 연금수급권을 보장하기 위해 ERISA에 근거하여 설립된 연금보장보험이다. PBGC는 기업연금에 대해 몇 가지 보고의 의무를 부과하고 있으며 연금종료에 대한 규제를 할 수 있다.

④ 기타법 : 기타 기업연금의 운영에 관하여 규제하는 법들에는 연금의 투자·운용에 관련되는 연방증권법(Securities Law), 기업연금의 제공에 있어서 차별의 금지와 관련하여 시민권리법(Civil Rights) 등이 있다.

2. ERISA의 규정에 의한 적격연금(Qualified Plans)

기업이 근로자에게 제공하는 연금이 세제상의 혜택을 받기 위해서는 적격연금의 자격을 갖추어야 하는데 적격연금이라는 개념은 단순하게 정의하기가 어려운 개념이다(Beam and McFadden, 1985). 여기에서는 적격연금에 관련된 대부분의 규정을 담고 있는 ERISA를 중심으로 그 내용을 정리하면 다음과 같다.

가. 가입자격 및 혜택범위

가입자격은 고용주가 임의로 정할 수 있으나 가입연령 및 근무년한에 관련된 자격제한은 법적 규제를 받는다. 적격연금이 되기 위해서는 가입 최소연령은 21세 이상으로 하면 안 되며, 가입자격 근속년수도 1년 이상으로 정해서는 안 된다. 근속기간의 산정은 1년 12개월 동안 1,000시간 이상 근무하는 경우에 1년간 근무한 것으로 산정되며 연간 1,000시간 미만 근무를 하는 임시직 종업원은 제도가입에서 제외될 수 있다(이는 주당 20시간 미만의 근무에 해당함). 그러나 가입과 동시에 100%의 수급권을 부여받기 위해 필요한 최소 근속기간을 3년으로 정하고 있다. 그리고 시행중인 연금제도의 혜택범위가 해당기업에 종사하는 총근로자의 최소 70% 이상이 되어야 한다.

나. 연금혜택 및 기금적립에 있어서의 차별의 금지

적격연금은 연금혜택이나 고용주 각출금에 있어서 종업원 사이에 차별이 존재해서는 안 된다. 즉 기업의 경영진이나 고위 간부 등에게 상대적으로 유리하게 연금이 설계되어서는 안 된다는 것이다. 그러나 연금액 및 각출금을 개개 근로자의 급여수준에 기준하여 정하는 것은 허용되고 있다. 그리고 적격연금을 사회보장의 노령연금과 연계하여 연금급여액을 고임금 근로자들에게 상대적으로 유리하게 설계할 수 있도록 허용하고 있다.

3. 기금의 적립 및 운영에 관한 규제

가. 기금의 적립

기본적으로 적격연금은 근로자의 은퇴 이전에 기금이 확보되어 있어야 한다. 그렇게 하기 위해 고용주들은 보통 연금각출금을 신탁기금(Trust Fund)에 적립하거나 보험계약을 맺는다. 고용주의 기금운용에 대한 규제는 매우 엄격하다. 적격연금이 고임금 근로자들의 세금보호막으로 오용되는 것을 막기 위하여 연방내국세법 제415조는 연간 연금급여 한도액을 90,000달러로, 연간 고용주각출금의 한도를 30,000달러로 제한하고 있다. 그러나 이 한도액은 아주 높게 설정된 것이어서 실제로는 극히 소수의 고임금 근로자들에게만 적용되는 조항이다.

나. 기금운영보고의 의무

ERISA 대상이 되는 기업주들은 SPDs(Summary Plan Descriptions), 즉 연금운영종합보고서를 정부와 연금가입자들에게 정기적으로 제출하도록 되어 있다. 이처럼 보고의 의무를 명시한 이유는 첫째, 제도에 대한 설명 또는 보고를 함으로써 가입자들이 자신의 연금급여에 대한 정확한 정보와 현실적인 기대감을 가질 수 있도록 하게 하며, 둘째, 정부에 대한 정기적인 보고를 통해 제도가 합법적으로 적용·운영되고 있는지 감독하기가 용이하기 때문이다. SPDs 이외에도 기업은 가입자들에게 연금의 재정 상태에 대한 정보를 공개하도록 되어 있다. 이 정보는 요약된 형식으로 제공되는데 가입자들은 이 보고서를 통해 연금의 재정적 상태를 알 수 있다. 그 외에도

가입자는 연금과 관련된 다른 자료들(계 : 연간 회계보고, 보험계약, 기금운영보고서 등)을 볼 수 있는 권리가 있다.

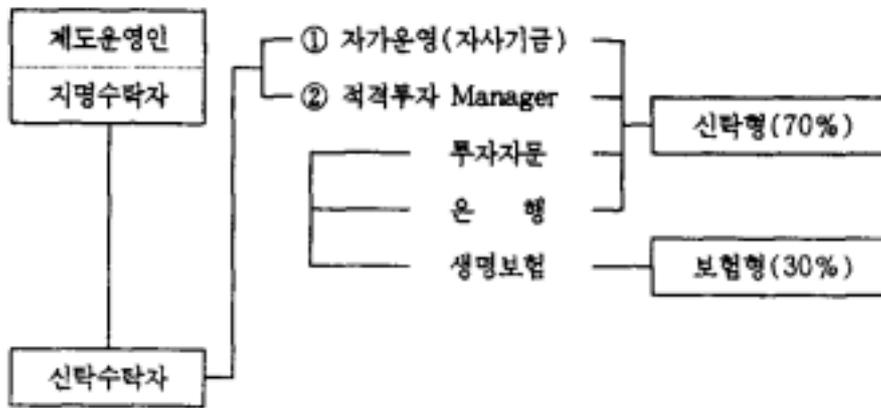
다. 기금의 신탁(Fiduciary Requirements)

미국에서는 기업이 연금제도를 신설할 경우 제도의 총괄적 운영을 위해 제도운영인을 정하고 이들이 신탁자를 지명하게 된다. 지명신탁자란 제도의 운영과 관리에 관한 권한을 보유하며 연금자산 운영을 감시하고 통제하는 일을 하는 사람을 말하는데 신탁자에는 고용주, 공직자, 신탁자(trustee), 연금행정가 등이 포함된다. 신탁자들은 가입자와 수혜자에게 절대적인 이익이 돌아갈 수 있도록 하는 동시에 자산손실의 위험을 최소화하도록 기금을 운영할 책임이 있다. 동시에 기금은 연금운영지침서에 따라서 운영되어야 한다.

연금의 신탁방식은 크게 신탁형과 보험형으로 나눌 수 있다. 먼저 신탁형은 신탁기금의 운영이 기업 내부에서 이루어지는 자사운영(In-House Management)형과 보험회사를 제외한 외부 투자회사에 위탁되는 형태가 있다. ERISA는 기업연금자산의 운영을 신탁할 수 있는 적격신탁자는 ① 1940년 투자자문법에 의해 등록된 투자자문회사, ② 동법에 의한 은행으로 규정하고 있다. 신탁된 기금은 신탁계정에 의해 별도로 관리되며 주식, 채권, 모기지(mortgage), 부동산 등에 투자운용된다. 다음으로 보험형은 생명보험회사가 신탁기관이 되는 것으로서 제도운영과 기금운용이 일반패키지 형태로 계약되는 것이 일반적이다.

미국 기업연금자산의 신탁기관별 분포는 신탁제도형이 70% 가까이 차지하고 있으며 기관별 운용대상은 신탁형의 경우 주식, 채권에 대한 투자가 주류를 이루고 있다. 반면 보험형에서는 기금이 일반계정으로 운용될 경우 보험자산 전체의 투자구성에 따라서 채권, 모기지가 중심이 되고 분리계정으로 운용이 될 경우는 주식과 채권이 주류를 이루고 있다(그림 V-1 참조).

[그림 V-1] 미국 기업연금의 신탁구조



4. 수급권의 부여 ERISA는 연금가입후 일정기간이 지난 후에는 해당근로자에게 일정률의 법적 연금수급권이 주어지도록 규정하고 있다. 연금급여는 어떤 경우든 정년퇴직시에는 완전한 수급권이 부여되게 되는데 근무기간 동안에도 수급권은 연금제도의 설계시 정한 규정에 따라서 부분적으로 축적된다. 따라서 정년퇴직이 아닌 중도퇴직의 경우에도 가입근로자는 부분적인 수급권의 주장을 할 수 있게 된다. 기금의 적립과정에서 근로자의 각출분이 있는 연금의 경우는 근로자가 기부한 각출분에 대해서는 100%의 수급권이 부여되고 고용주의 각출분에 대해서는 미리 정한 규정에 따라서 부분적인 수급권이 주어지는 것이 관례이다. ERISA의 규정에 의하면 고용주는 다음의 세 가지 원칙 중의 하나에 따라서 수급권 부여계획(Vesting Schedule)을 설정할 수 있다.

① 10년 수급권(10 Year Vesting): 10년의 근속에 대하여 고용주가 기부한 각출금의 100% 수급권을 부여하는 계획으로 이 계획을 채택할 경우 10년 미만의 근속에 대해서는 수급권을 전혀 부여하지 않아도 된다.

② 5-15년 수급권(5 to 15 Year Vesting): 이 계획은 <표 V-2>에 따라서 수급권을 부여한다.

<표 V-2> 5-15방식에 의한 수급권 부여

(단위 : %)

| 가입년한 | 수급권확보율 | 가입년한 | 수급권확보율 |
|------|--------|------|--------|
| 5 | 25 | 10 | 50 |
| 6 | 30 | 11 | 60 |
| 7 | 35 | 12 | 70 |
| 8 | 40 | 13 | 80 |
| 9 | 45 | 14 | 90 |
| | | >15 | 100 |

③ 45방식(45 Rule): 이 계획은 근로자의 나이를 수급권 부여계획에서 고려하여 5년 이상 근속일 경우 나이와 근속년수를 합한 수가 45 이상일 경우 고용주의 각출분에 대하여 <표 V-3>에 제시된 비율의 수급권을 점차적으로 부여하는 방법이다.

<표 V-3> 45방식에 의한 수급권 부여

(단위 : %)

| 최소 근속년수 | 최소 근속년수 + 나이 | 수급권확보율 |
|---------|--------------|--------|
| 5 | 45 | 50 |
| 6 | 47 | 60 |
| 7 | 49 | 70 |
| 8 | 51 | 80 |
| 9 | 53 | 90 |
| 10 | 55 | 100 |

그러나 이 계획을 채택할 경우 지켜야 할 조건이 있는데 이는 10년 이상의 근속자에 대해서는 연령에 상관없이 50% 이상의 수급권을 부여하고 10년 근속 이후에는 매 근속년수에 대해 10%씩의 추가수급권을 부여해야하는 것이다.

수급권을 부여하는 데 있어서 종업원의 근속년수는 반드시 고려되어야 할 사항인데 근속년수에는 연금에 실제로 가입하기 이전의 기간도 포함이 된다(단 18세 이상). 확정급부연금의 경우 10년 계획이 가장 간단하고 고용주에게 유리하기 때문에 가장 많이 채택되고 있고 확정각출연금의 경우 다른 두 가지 계획 중 하나 혹은 그보다 더 일찍 조기수급권을 부여하는 제도들이 채택되고 있다.

④ 4-40방식

이러한 규정에도 불구하고 연금수급권에 대한 고용주들의 의도적인 남용을 방지하기 위하여 기업연금에 대한 감독권을 가지고 있는 내국세청(IRS)에서는 기업들이 위의 세 가지 기초적인 계획들보다 더 조기에 수급권을 부여하는 제도를 채택하도록 권장하고 있다. 고용주들에 의한 수급권남용의 대표적인 예로는 수급권이 부여되기 바로 전에 문제가 있는 종업원들을 해고하는 것이다. 따라서 IRS는 새로 설립되는 연금들에 대해 정부가 권장하는 대표적인 수급권

부여계획인 4-40방식을 채택하도록 하고 있는데, 4-40방식에 의한 수급권 계획은 <표 V-4>와 같이 근속년수에 따라 수급권을 부여하는 것이다.

<표 V-4> 4-40방식에 의한 수급권 부여

| (단위 : %) | | | |
|----------|--------|------|--------|
| 근속년수 | 수급권 부여 | 근속년수 | 수급권 부여 |
| 1~3 | 0 | 7 | 60 |
| 4 | 40 | 8 | 70 |
| 5 | 45 | 9 | 80 |
| 6 | 50 | 10 | 90 |
| | | 11 | 100 |

5. 수급권의 보호

ERISA의 근본적인 입법취지는 근로자들을 위한 연금수급권의 보호이다. 수급권의 보호를 위해 ERISA법에서는 연금수급권의 부여 및 보충, 중간정산제도, 제도종료보험 등에 관해 규정하고 있다. 위에서 살펴본 대로 ERISA가 연금수급권의 부여계획을 문서로 작성하게 하는 이유도 수급권의 보호를 위한 목적이 있다.

가. 이직시 중간정산제도

중간정산제도는 종업원이 이직을 하게 되는 경우 그간에 부여된 수급권의 비율에 따라서 연금 혹은 일시금이 정산되는바 근로자는 이를 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account)에 이관하여 정년퇴직시까지 연금으로 계속 적립되게 하는 방법이다. 그러나 근로자가 일시금을 원할 경우 일시금으로 지불되게 한다.

나. 연금종료보험

수급권의 보호에 대한 정부의 마지막 규제는 연금의 종료시 적용되는 것이다. IRS는 기업의 연금이 제도 자체가 공식적으로 종료되었거나 종료되지는 않았더라도 고용주가 더 이상 각출금을 내지 않을 경우도 연금이 종료된 것으로 간주한다. 수급권 보호대책과 관련되어서 가장 중요한 정책은 지급보증제도이며 지급보증제도 가운데 대표적인 것이 연금급여보장기구(PBGC: Pension Benefit Guarantee Corporation)로 기업연금의 지급보증을 위한 연금종료보험(Plan Termination Insurance)을 운영하고 있다. 연금종료보험의 적용대상이 되는 제도는 확정급부제도(Defined Benefit Plan)는 이며 확정각출제도(Defined Contribution Plan)는 가입자의 개인계좌에 근거하여 운영되고 기금이 완전적립되기 때문에 적용되지 아니한다. 확정급부제도를 채택하고 있는 기업연금의 해당기업주들은 기업의 도산 혹은 폐업 등의 사고로 종업원들에게 연금을 지불하지 못하게 되었을 때를 대비해 PBGC에 매년 연금보장보험금을 납부해야 한다. 단독기업연금제도는 매년 가입자 1인당 2.6달러를, 복수기업연금제도에서는 매년 가입자 1인당 1달러를 PBGC에 납부해야 한다.

연금이 종료될 경우 수급권자들을 PBGC에 의해 수급권을 보장받게 되는데 확정각출연금의 경우는 개인별 계좌가 있기 때문에 그 계좌에 축적된 액수만큼의 연금을 받게 되고, 확정급부연금의 경우는 그간 축적된 만큼의 연금수급권을 부여받게 된다. 만약 기금이 부족할 경우 확보된 기금만큼의 수급권이 부여된다.

6. 기업연금세제

고용주가 적격연금에 출자하는 각출금은 일정한도 내에서 과세의 대상에서 면제해

준다.(deduction). 또한 근로자의 연금적립을 위해 고용주가 각출금을 출자할 때 그 각출금의 수혜자인 근로자에 대해서도 근로자가 실제로 연금을 받을 때까지 세금이 이연된다.(deferred). 퇴직금을 일시금으로 지급받는 경우에도 특별세율의 적용을 받을 수 있다. 그리고 적립금의 투자이익에 대한 세금도 면제되어 근로자들은 세금부담 없이 노후를 위해 저축하는 결과가 된다. 기업주들은 기업연금이 근로자의 복지를 위한 제도라는 명목하에 이에 소요된 비용에 대해서 세제상의 혜택을 요구한다. 또한 정부차원에서 기업연금이 기업의 생산성 향상과 산업복지에 기여하고 나아가 공적연금의 부족한 부분을 보완함으로써 국민 전체의 복지향상에도 도움이 되므로 이를 조장·보호하기 위하여 세제상의 혜택을 부여하게 되는데 단순히 세제혜택을 부여하는 데 그치지 않고 그 반대급부로서 기업연금제도의 운용을 정부가 의도하는 방향으로 유도한다. 즉 관련세법에서 세제혜택의 요건으로 설정하는 적격요건을 통해 기업의 연금제도가 갖추어야 할 최소한의 조건을 규정함으로써 소기의 목적을 달성하는 것이다. 기업연금의 대부분이 세제적립연금, 즉 적격연금으로서 성장해 온 역사적 사실을 두고 볼 때 세제혜택이 기업연금의 발전에 미치는 영향은 결정적이라고 할 수 있다.

기업연금에 대한 현행 조세상의 규정은 내국세입법(IRC)과 퇴직근로자소득보장법(ERISA)에 의한다. 내국세입법은 기금각출과 급여단계에서의 세제혜택에 대하여 규정하고 있다. 즉 이 법에 의해 확정각출제의 사용자부담금은 당년도 피용자 기본급여의 25% 범위 내에서 전액 원금으로 산입되어 세금감면을 받게 된다. 단 근로자의 각출금은 소득공제가 인정되지 않는다. 연금수급시 사용자 각출부담분은 전액 소득세 과세대상이 되며 근로자기여금부분은 과세대상에서 제외된다. 이처럼 내국세입법은 각출단계에서 소득세를 과하지 않으면 급여단계에서 소득세를 과하고 각출단계에서 소득세를 과하면 급여단계에서 면세를 적용하는 원칙을 지키고 있는데 근로자보다 더 많이 각출하는 사용자부담분을 각출단계에서 과세하지 않고 급여단계에서 과세함으로써 세제상 연금수급자에게 유리하도록 설계되어 있다.

확정급부제의 적립기금에 대한 세제혜택은 ERISA에서 규정하고 있다. 이 법은 보험수리상 필요한 완전적립금의 범위 내에서 적립금과 기금운용수익은 비과세된다. 즉 비과세되는 적립금의 한도는 당해연도말 기준으로 수급권을 확보한 근로자에게 기업이 장차 지급해야 할 연금급부액의 현재의 100%이다. 따라서 완전적립금의 범위 내에서 기업은 매년의 각출금을 탄력적으로 납부함으로써 조세감면의 혜택을 누릴 수 있다. 완전적립금을 초과하는 적립기금에 대해서는 매년 10%의 면허세(excise tax)를 부담하게 된다. 미국의 경우 연금자산의 기금적립률이 100%를 초과하는 기업연금의 비율이 해마다 증가하고 있다(표 V-5 참조).

특히 1987년 이후에는 기금적립률이 100%를 초과하는 기업연금의 비율이 80%를 넘어서고 있는데 그러나 이는 퇴직자의 연금수급보장이 강화되었다고 무조건 긍정할 수만은 없는 현상이다. 왜냐하면 기업도산의 경우 초과적립금은 기업주에게 반환되기 때문이다. 만약 기업이 연금기금을 각출하지 않았다면 법인소득으로 간주되어 고율의 조세가 부과되었을 금액이

<표 V-5> 단일기업주 연금제도의 연도별 기금적립률 추이

| (단위 : %) | | | | | |
|----------|------|------|------|------|------|
| 기금적립률 | 1981 | 1983 | 1985 | 1987 | 1989 |
| 0~49 | 17 | 6 | 3 | 3 | 3 |
| 50~74 | 17 | 13 | 6 | 3 | 4 |
| 75~99 | 21 | 17 | 13 | 10 | 11 |
| 100 이상 | 45 | 64 | 78 | 84 | 82 |
| 전 체 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

자료 : EBRI, *Databook of Employee Benefits*, 1995.

잠시 동안 면세, 혹은 낮은 세율의 혜택을 누리게 위해 연금기금으로 각출되었다가 기업주의 개인소득으로 되돌아 온 셈이므로 결과적으로 조세회피의 한 수단으로 이용되었다고 하겠다.

ERISA법은 세제혜택 외에 제재규정도 가지고 있는데 수탁자 등이 이법에서 규정하고 있는 금지된 거래를 하거나 최저 적립을 하지 않는 경우 금지된 거래의 거래액 및 최저 적립부족액의 5%를 과징금으로 부과하고 있다. 그 후에도 일정기간내 기업이 최저 적립부족액을 보전하지 않으면 그차액만큼 전액을 조세로 부과한다.

VI. 美國 企業의 年金制度 事例

1. 사례(1): 미국 GM(General Motors)-Janesville Plant의 퇴직연금제도

General Motors-Janesville Plant는 미국 GM사의 트럭과 버스만을 전문으로 생산하는 조립공장으로서 종업원의 90% 이상이 시간제 생산라인 근로자들로서 하루 10시간 근무에 2교대 생산라인이다. 급료가 지불되지 않는 점심시간 이외에 오전 9시와 2시에 각각 15분간의 휴식시간이 있고 시간당 임금은 18.25달러 정도이다. 40%가 여성 근로자이며 1주당 총 40시간 근무하기 때문에 월~목요일까지만 근무하면 된다. 그러나 격주 금요일은 의무적으로 작업을 해야 하며 그럴 경우 1.5배의 임금이 지불된다. 이 GM사는 'walk-on job', 즉 까다로운 취직절차 없이 그냥 걸어들어와서 일정한 자격이 되면 일자리를 얻을 수 있는 시간제 직장이지만 일정기간 계속 일을 하여 연공이 쌓이면 의료보험, 연금 등의 혜택을 누릴 수 있는 평생직장에 버금하는 일터이다. 단 의료보험을 포함하는 각종 부가급여의 완전혜택은 8개월의 연속근무기간이 지난 후부터 주어진다. GM-Janesville사는 현재 근무하고 있는 근로자들뿐만 아니라 그 인근지역에 살고 있는 상당수의 GM사 퇴직자들(약 3,000명)에게 연금 및 각종 부가적 혜택을 베풀고 있다. 종업원 부가급여의 내용은 미국 GM사와 UAW(미국 자동차노조)사이에 맺은 단체협약에 의한 것이다.

근로자와 기업의 고용주와의 고용관계가 단절되는 데는 일시적으로 중단되거나 혹은 영구적으로 종료되는 두 가지 경우가 있다. 일시적 중단에 해당하는 경우로는 (대기)해고(lay-off)를 들 수가 있고 영구적으로 중단되는 경우로는 이직이나 퇴직의 경우를 들 수가 있다. 이러한 형태로 고용관계가 중단될 경우 정규임금은 지불이 중단되지만 GM사에 일정기간 근속한 근로자들에 대해서는 각 경우에 해당하는 수당 및 연금이 지급되게 된다. 대기해고 혹은 영구해고의 경우는 보조실업급여 및 전별금이 지급되고 근로자가 일정한 요건을 갖추고 퇴직할 경우는 퇴직연금이 지급된다. 그리고 실직시 혹은 퇴직후의 보다 안정된 생활을 위해 이윤배분제도를 통한 개인저축제도 등이 있다.

가. 이윤배분제도(Profit Sharing Plan)

이윤배분제도는 연금제도로 운영될 경우 일종의 확정각출연금으로 볼 수 있는데 배당된 이윤은 개인저축계좌(Personal Savings Account)로 이체되고 세제상의 혜택을 받을 수 있다.

① 혜택자격: 고용되는 날부터 즉시 혜택자격이 주어진다.

② 운영방법: 자격이 있는 모든 종업원들에게 분배되는 총이윤배분액(total profit share)은 당회계년도의 총판매소득에 의해 정해진다. 즉 판매소득이 높을수록 총이윤배분액도 그만큼 높아지게 된다. 이윤의 개별배분은 연 1,850시간 내에서 임금이 지급된 총근로시간을 기준으로 정해지며 총근로시간에는 공휴일, 초과근로시간, 휴가, 기타 공무수행시간도 포함이된다.

③ 이윤배분액: 각 종업원에게 분배되는 이윤배분액은 다음의 두 공식에 의해 결정된다.

첫째, 먼저 GM사의 전체 시간제근로자들에 대한 이윤배분율이 다음과 같이 결정된다. 즉, 총이윤배분액÷개인의 총근로시간=이윤배분율

둘째, 개별 근로자의 이윤배당액을 결정하는 공식으로 이윤배분율에 개별 근로자의 연간 총근무시간을 곱한 것이다. 즉,

이윤배분액=개인의 총근로시간×이윤배분율

나. 퇴직연금(Pension)

퇴직연금은 10년 이상 연공(credited service)을 쌓은 근로자들에게 퇴직후 월급여로 지급된다.¹⁾ 또한 정상적인 퇴직연령인 65세 혹은 그 이후 퇴직시 1년 이상의 근무경력이 있으면 연금이 지급된다. 조기퇴직도 가능한데 30년 이상의 연공이 쌓이면 언제라도 퇴직이 가능하고 55~60세 사이에 조기퇴직을 할 경우 연금의 수급자격이 있으려면 연공과 연령을 합하여 85 이상이 되어야 한다. 즉 60세에 퇴직할 경우 25년 이상의 연공이 있어야 퇴직 직후부터 연금수급자격이 생기게 된다. 그러나 완전·영구장애를 입은 경우는 즉시 퇴직이 가능하다.

퇴직연금의 월급여액은 근로자의 근무시 시간당 임금수준에 따라 결정되는 월기본급여율(A, B, C, D 4등급이 있음)에 연공해수를 곱한 금액이다. 예를 들어 시간당 임금이 17.89달러이었을 경우, 월기본급여율은 A등급인 32.50달러이고 30년의 연공(credited service)으로 퇴직할 경우 월기본연금 급여액은 975.00달러(=32.50달러×30)가 된다. 그러나 월기본 급여율은 퇴직후 주기적으로 인상되는데 1994년 10월 1일부터 1달러, 1995년 10월 1일 66달러(=(1+1.2)달러×30)만큼이 인상되어 월급여액은 총 1,041.00달러가 되었다. 62세 이전에 퇴직을 하면 조기퇴직자로 분류되어 월연금급여액은 정년퇴직의 경우보다 낮게 책정된다. 해당근로자의 사망시는 배우자가 일정한 요건(1년 이상 결혼상태에 있었어야 함)을 갖추었을 경우 그 배우자에게 지급된다. 이러한 GM사의 퇴직연금은 사회보장의 노령연금에 추가적으로 지급되는 것이므로 퇴직후의 총수입은 GM의 퇴직연금에 사회보장의 노령연금 그리고 기타 다른 연금 및 급여를 합한 액수이다.

참고로 <표 VI-1>은 근로자 본인과 배우자에게 지급될 사회보장의 노령연금을 퇴직시의 연령별로 보여준다.

<표 VI-1> 퇴직시의 연령별 노령연금 급여액

(단위 : 달러)

| 사회보장의 노령연금에서 지급하는 월급여(1994년 퇴직 경우의 추정치) | | | | | | |
|---|-----------------|-----|-------|-----------------|-----|-------|
| 퇴직시의 연령 | 65세에 지급이 시작될 경우 | | | 62세에 지급이 시작될 경우 | | |
| | 본인 | 배우자 | 총급여액 | 본인 | 배우자 | 총급여액 |
| 65세 | 1,147 | 574 | 1,721 | - | - | - |
| 62세 | 1,185 | 593 | 1,778 | 948 | 474 | 1,422 |
| 60세 | 1,183 | 592 | 1,775 | 946 | 474 | 1,420 |
| 55세 | 1,135 | 564 | 1,699 | 909 | 426 | 1,335 |

다. 전별금(Separation Pay)

전별금은 해고나 완전한 혹은 부분적인 장애로 고용관계가 종료되게 되었을 경우 지불하는 일종의 해고수당이다. 전별금은 1년 이상 근속한 근로자들로서 ① 대기해고(lay-off) 상태에서 12개월이 지났거나, ② 부분 혹은 완전 장애를 입었는데 근속년수가 모자라서 장애연금을 받지 못하게 된 경우 지급된다. 이 전별금은 사유가 발생한 지 12~24개월 이내에 신청해야 한다. 일단 전별금을 지급받으면 더 이상 GM사의 피용자가 아니며 GM사에서의 연공(seniority)은 중단되게 된다. 이는 거꾸로 말하면 대기해고 상태에 있어도 완전해고가 되기 전까지는 개인의 연공이 계속 축적된다는 것을 의미한다.

전별금의 액수는 본인의 기본시간급에 근속년수에 따라 정해지는 전별금 적용 근로시간만큼을 곱한 것이다. <표 VI-2>는 근속년수에 따른 전별금 적용 근로시간수를 보여준다.

<표 VI-2> 전별금지급 근로시간표

| 근속년수 | 지급시간수 | 근속년수 | 지급시간수 |
|---------------|-------|---------------|-------|
| 1 = < y < 2 | 50 | 16 = < y < 17 | 770 |
| 2 = < y < 3 | 70 | 17 = < y < 18 | 840 |
| 3 = < y < 4 | 100 | 18 = < y < 19 | 920 |
| 4 = < y < 5 | 135 | 19 = < y < 20 | 1,000 |
| 5 = < y < 6 | 170 | 20 = < y < 21 | 1,085 |
| 6 = < y < 7 | 210 | 21 = < y < 22 | 1,170 |
| 7 = < y < 8 | 255 | 22 = < y < 23 | 1,260 |
| 8 = < y < 9 | 300 | 23 = < y < 24 | 1,355 |
| 9 = < y < 10 | 350 | 24 = < y < 25 | 1,455 |
| 10 = < y < 11 | 400 | 25 = < y < 26 | 1,560 |
| 11 = < y < 12 | 455 | 26 = < y < 27 | 1,665 |
| 12 = < y < 13 | 510 | 27 = < y < 28 | 1,770 |
| 13 = < y < 14 | 570 | 28 = < y < 29 | 1,875 |
| 14 = < y < 15 | 630 | 29 = < y < 30 | 1,980 |
| 15 = < y < 16 | 700 | 30 = < | 2,080 |

라. 보조실업급여(Supplemental Unemployment Benefit: SUB)

GM사의 생산공장들은 미국의 여타 다른 생산공장들의 경우와 마찬가지로 거의 모든 생산직 근로자들을 시간제로 고용하고 있고 상품의 판매, 부품의 조달, 그리고 회사의 운영상의 사정에 따라 근로자들의 임시, 부분, 반영구 해고 등을 통해 생산과 경영의 유연성을 유지하게 된다. 따라서 생산직 근로자들의 고용안정이 무엇보다 중요한 노사협상의 주요 안건이 될 수밖에 없는데 GM사는 UAW와의 단체협약을 통해 일정기준의 연공을 쌓은 종업원들에 대해 회사의 비용부담으로 보조실업급여를 제공하고 있다.

근로자가 일시 혹은 영구적으로 해고를 당하였을 경우 주정부에서 주는 실업급여 외에 부가적으로 다음과 같은 보조 실업급여가 GM사로부터 주어진다.

| | |
|----------|---------------------------|
| 정기보조실업급여 | 한 주를 연속으로 해고상태에 있게 될 경우 |
| 임시부가실업급여 | 한 주 중 부분적으로 해고상태에 있게 될 경우 |
| 전별금 | 영구적으로 해고를 당하게 될 경우 |

이러한 보조실업급여는 회사의 감원조치나 공장 혹은 공정의 생산중단 혹은 일시적 대기해고로 인해 일을 할 수 없게 되었을 경우에 지급되며 단 1년 이상의 근무경력이 있어야 하며 주정부의 실업급여 수혜자격에 결함이 없어야 한다.²⁾

급여기간은 최고 36주까지이며 이 기간 동안 자격요건에 변동이 있으면 그 기간 동안은 급여가 중단된다. 최고 36주 후에는 정규고용 상태로 복귀가 되든가 그렇지 않을 경우에는 회사가

특별보호(protected status) 대상의 명단에 오르게 된다. 그러나 일반적으로 대기하고 4주 내에 회사는 대기근로자에게 다시 일자리를 제공하거나 취업면담을 제안하게 된다. 이때 대기근로자가 회사의 재취업 제안을 거부하고 복귀하지 않으면 보조실업급여의 수급자격이 1주일간 정지되게 된다. 그리고 계속해서 거부하게 되면 주정부의 실업급여의 수급자격이 상실되게 되기 때문에 GM사의 보조실업급여도 중지되게 되는 결과를 가져온다.

보조실업급여제도(1987년)의 혜택이 소진된 경우 GM의 대기하고 근로자들은 C-SUB(Continuing SUB)이나 E-SUB(Exitended SUB)의 혜택을 받을 수 있다. E-SUB은 그 외의 GM사의 Plant 중 Leeds, Fiero, Framing-ham, Lakewood 등에 고용된 근로자들에게, C-SUB은 그 외의 GM-Plant에 고용된 근로자들에게 적용된다.

C-SUB이나 E-SUB은 정규 SUB급여와 동일한 수준의 급여로서 1년 이상의 연공자(seniority)로서 1990년 10월 1일 이전부터 GM사로부터 무기한 대기하고(indefinite lay-off) 상태에 있는 근로자들이 급여의 대상이 된다. 급여기간은 연공에 따라 다른데 <표 VI-3>과 같다.

<표 VI-3> 보조실업급여의 급여기간

| 연 공 | 최대 급여기간(단위 = 주) | |
|------|-----------------|-------|
| | E-SUB | C-SUB |
| 1~9년 | 39 | 26 |
| 10년 | 65 | 52 |

SUB급여의 급여액은 1주 연속해고의 경우 납세후 실수령액('take home pay') 기준의 시간당 임금으로 하되 해고상태에 들어가기 이전 13주까지의 최고 임금을 기본급여액으로 산정하고 그 기본급여액의 95%에서 작업관련비용(work-related expenses) 17.50달러를 감한 금액을 보조실업급여로 받게 된다. 예를 들어 1994년 1월 기준 부인과 두 자녀가 피부양자로 있는 근로자가 GM사로부터 대기하고 당하였을 경우 그의 시간급을 18.03달러로 가정하면 다음 <표 VI-4>와 같은 부가실업급여 산정내역서가 나온다.

<표 VI-4> 보조실업급여 산정내역서

| | |
|----------------------|------------|
| • 주 40시간의 총급여 | 721.20달러 |
| • 연방, 주, 지방세 | - 162.78달러 |
| • = 납세후 총주급(A) | 558.42달러 |
| • A × .95 | 530.50달러 |
| • 작업관련비용 | - 17.50달러 |
| • = 주당 부가실업급여 | 513.00달러 |

주 중 40시간의 근무시간 가운데 조업중단 등 공장의 사정으로 일부 시간만을 해고상태에 있게 되는 부분실업의 경우 통상임금 80% 수준에서 주당 40시간 중 모자라는 시간만큼의 단기 보조실업급여가 지불된다. 예를들어 월· 화· 수요일 3일 동안 8시간씩 일을 하고 목· 금요일은 대기하고 상태에 있었으며 그 주에 7시간의 휴일수당이 지불되었을 경우 주 중 31시간(=3×8+7) 일을 하고 9시간은 해고상태에 있었던 것으로 간주해서 40시간에서 모자라는 9시간만큼의 급여, 즉 18.03달러×9=129.82달러가 보조실업급여로 지불된다.

주석 1) 여기에서 연공이란 일정한 요건, 즉 연 1,700시간 이상의 근무실적이 있는 경우를 말한다. 연 1,700시간 미만일 경우는 그 비율만큼의 연공을 인정받는다. 이 근무총시간에는 실제로 일을 하지 않은 공휴일, 유급휴가, 군근무 동안의 휴직(leave), 산재 및 장애로 인한 휴직기간 등도

포함된다.

주석 2) 주정부 실업급여의 자격요건은 상기한 대로 자발적인 이직이 아니어야 하며 동시에 자신의 업무상 과실이나 파업이나 태업 등의 이유로 해고를 당한 경우가 아니어야 한다.

2. 사례(2) : 미국 CUNA사의 퇴직연금제도

CUNA(Credit Union National Association)는 미국 위스컨신주 매디슨에 위치한 미국 신용협동조합 총본부로서 신용조합들을 위한 홍보, 연구 그리고 법률서비스 등을 하는 회사로 약 300명 정도의 종업원을 가진 회사이다. CUNA는 미국 기업들 가운데서도 아주 훌륭한 부가급여를 종업원들에게 제공하고 있고 또한 최근의 미국 기업복지의 신경향인 유연부가급여제도(Flexible Benefit Plan)를 효율적으로 도입·실시하고 있는 회사이다. 다음에서 CUNA가 제공하는 종업원 부가급여의 내용을 되도록 자세히 소개함으로써 미국 기업복지의 현주소를 살펴보고자 한다. CUNA는 유연부가급여제도를 채택하고 있다. 이 제도는 회사가 보험료를 전액부담하는 기본부가급여(Minimum Benefits) 외에 자신의 사정과 필요에 맞게 종업원이 기본부가급여 이외의 유연부가급여 항목들을 추가로 구입할 수 있는 제도로서 먼저 회사가 각 종업원에게 일정액의 부가급여 크레딧(Flex Credits)을 주고 그 크레딧을 사용하여 각 개인이 자기에게 필요한 유연부가급여 항목들을 구입하게 한다. 그리고 부가급여 항목을 구입하고 남는 크레딧은 현금으로 계산되어 지불이 된다.

CUNA사의 퇴직연금은 확정급부제도로써 일정한 자격조건을 갖추고 '정년퇴직' 혹은 '조기퇴직'을 하는 종업원들에게는 연금을 지급하고 정년퇴직이나 조기퇴직연령 이전에 퇴직하는 경우에는 전별금이 지급된다. 모든 급여는 근무기간과 임금수준에 따라 정해진다.

가. 가입자격

퇴직연금의 가입자격은 채용후 6개월이 지난 자로서 연령이 20.5세 이상이어야 한다. 동시에 임금이 지급되는 근무시간이 연 1,000시간 이상으로 근로계약이 되어 있어야 하는데 이는 주당 20시간 이상 고용계약 상태에 있음을 의미한다. 이 조건은 연금급여산정의 기초가 되는 '근무년수' (year of service)를 정하는 기준이기도 하다. 즉 1년에 1,000시간 이상을 임금을 받고 근로했을 경우 1년의 근무년수가 쌓이게 된다. 그러나 1년에 1,000시간 이하를 근무했을 경우는 근무년수 1년을 인정받지 못하게 된다.

나. 재정

퇴직연금의 재정은 전적으로 고용주의 각출금으로 충당된다.

다. 연금급여의 종류

연금급여의 종류에는 ① 정년퇴직연금, ② 조기퇴직연금, ③ 전별금 등이 있다.

1) 정년퇴직연금

65세 정년에 퇴직하는 종업원에게 지급되는 연금이다(그러나 예외적으로 처음 채용될 당시의 나이가 60세가 지났을 경우는 근무 5년이 지난 시점이 정년이 된다. 이는 가입기간이 최소 5년은 지나야 연금수급권이 주어진다는 것을 의미한다). 정년퇴직을 할 경우 연금이 월급여의 형태로 평생(즉 퇴직 이후 사망시까지) 지급이 된다. 연금액은 다음의 공식에 따라서 결정된다.

① 기본급여공식 : '최종 평균연봉'의 29.5% - '최종 평균임금'은 과거에 임금수준이 가장 높았던 60개월(5년)간의 평균임금으로 계산한다.

② 초과급여공식 : 최종 평균임금 중 사회보장의 '기준임금'을 초과하는 임금분의 11% - '기준임금'은 사회보장의 정년을 기준으로 과거 35년간 사회보장세의 적용기준이 된 개인의

기준임금(social security wage base)의 평균액으로 산정한다.

③ 연금의 완전(100%)수급을 위해서는 20년의 근속기간을 필요로 한다. 근속기간이 20년에 미치지 못할 경우는 급여액이 근속년수에 비례하여 결정이 된다.

예1) 14년간 근속하고 1990년에 정년퇴직한 A 근로자의 경우

근로자 A의 '최종 평균연봉'은 퇴직하기 전 60개월간의 임금의 평균으로 24,800달러였다. 1990년에 65세로 정년퇴직하는 근로자에 해당하는 사회보장의 기준임금은 기준임금표에 18,624달러로 나온다. 이러한 경우 퇴직연금의 산정은 다음과 같다.

| | | |
|--------------------|---------------------------------|---------|
| 기본연금 | $29.5\% \times 24,800\text{달러}$ | 7,316달러 |
| 초과연금 | $11\% \times (24,800 - 18,624)$ | 679달러 |
| 기본+초과연금 | | 7,995달러 |
| 20년 미만 근속 | $7,995\text{달러} \times 14/20$ | 5,597달러 |
| 월급여 | $5,597\text{달러}/12$ | |
| · 월 466달러가 평생 지급됨. | 466달러 | |

예2) '근무년수'가 31년인 근로자 B가 1990년에 정년퇴직을 한 경우

근로자 B의 최종 평균연봉은 18,300달러였고 '기준임금'은 18,624달러였다.

| | | |
|--------------------|---------------------------------|---------|
| 기본연금 | $29.5\% \times 18,300\text{달러}$ | 5,399달러 |
| 초과연금 | $11\% \times 0$ | 0달러 |
| 기본+초과연금 | | 5,399달러 |
| 20년 근속 | $5,399\text{달러} \times 20/20$ | 5,399달러 |
| 월급여 | $5,399\text{달러}/12$ | 450달러 |
| · 월 450달러가 평생 지급됨. | | |

2)조기퇴직연금

65세 이전에 퇴직하는 경우는 조기퇴직에 해당하며 최소 연령은 55세이다. 단 조기퇴직 당시 근무년한이 10년 이상 되어야 한다는 조건이 있다. 조기퇴직연금의 산정방법은 정년퇴직의 경우와 같지만 단 조기퇴직으로 인한 근무년한의 단축분에 비례하여 연금액이 하향조정되는 것이 다를 뿐이다.

예)

근로자 C는 10년 근무한 후 1990년에 61세의 나이로 조기퇴직을 하기로 결정하였다. 이 근로자의 최종 평균연봉은 24,800달러였고 61세에 퇴직을 할 경우에 해당하는 기준임금은 22,356달러이다. 이 근로자는 정년퇴직연령(65세)까지 일하였을 경우 14년을 근무하게 되었을 것이다. 그러나 10년을 근무한 후 퇴직하기 때문에 전액연금을 받기 위한 의무근무년한 20년에도 못 채웠을 뿐만 아니라 조기퇴직함으로써 14년의 가능한 근무년한도 못 채웠기 때문에 연금에 있어서 이중의 비례감액을 받게 된다.

| | | |
|-----------|---------------------------------|---------|
| 기본연금 | $29.5\% \times 24,800\text{달러}$ | 7,316달러 |
| 초과연금 | $11\% \times (24,800 - 22,356)$ | 269달러 |
| 기본 + 초과연금 | | 7,586달러 |
| 20년 미만 근속 | $7,586\text{달러} \times 14/20$ | 5,310달러 |
| 실근무년한 | $5,310\text{달러} \times 10/14$ | 3,793달러 |
| 월급여 | | 316달러 |

· 월 316달러가 정년퇴직연령(65세)부터 시작하여 평생 지급됨.

3) 전별금

전별금은 정년이나 조기퇴직연금 수급권이 없이 퇴직을 하는 경우 받게 된다. 전별금도 수급권이 있으려면 최소 5년의 근무년한을 채워야 한다. 근무년한이 5년 이상일 경우는 100%의 수급권이 주어지고 그렇지 않은 경우는 수급권이 전혀 주어지지 않는다. 전별금은 연금의 형태로 평생 월급여로 지급이 되든가 아니면 요청에 의해서 일시금으로 지급이 된다. 단 전별금의 총액이 3,500달러 이하일 경우는 일시금으로만 지급된다. 전별금의 산정방법은 조기퇴직연금의 산정방법과 같다.

위의 퇴직연금 이외에 퇴직후의 소득보장을 위한 복지프로그램으로 퇴직저축기금(Retirement Savings Fund)과 401-K제도라고 부르는 세제혜택 재형저축(Capital Accumulation Plan)이 있다. 퇴직저축기금은 1년근속 이후부터 고용주가 근로자가 받는 임금의 5%를 기금으로 적립하는 제도이고 시작과 동시에 100%의 수급권이 주어져 기금의 투자방법을 근로자가 정할 수 있다. 재형저축은 근로자가 자기 임금의 최소 3%에서 최고 15%까지를 재형저축계좌에 적립함으로써 적립분에 대해서는 면세의 혜택을 받을 수 있는 개인재산형성의 수단이다. 이 적립금은 근로자가 퇴직을 하거나 나이가 59.5세에 이르렀을 때 수급할 수 있다.

VII. 結論 : 韓國 退職金制度의 改善方案에 주는 示唆

미국의 사회보장제도는 전통적으로 시장메커니즘(market mechanism)이 가지고 있는 합리성(rationality)에 대한 믿음과 개인의 책임성(individual responsibility)에 대한 사회적 강조를 바탕으로 국가는 시장의 실패에 대한 예방과 조치가 필요할 경우 혹은 시장의 메커니즘에 맡겨 둘 수 없는 정책영역이 존재할 경우에만 최소한의 제도적 개입을 하는 시장의존적 체제라고 볼 수 있다. 따라서 사회복지정책의 두 기준이 되는 효율성(efficiency)과 형평성(equity) 가운데 미국의 복지정책에는 유럽의 다른 복지선진국들에 비해 전자, 즉 경제적 효율성에 무게가 자연적으로 더 실리게 되는 것이 특징이다.

그러나 미국은 역사적으로 모든 사회정책 및 제도의 수립에 있어서 사회적 형평성의 문제도 항상 의식적으로 고려하는 사회정책을 펴기 때문에 우리가 미국의 기업연금 연구를 통하여 배울 수 있는 한 가지 교훈은 경제적 효율성을 다치지 않으면서 어떻게 시장의 힘으로부터 사회적 형평성을 구해 낼 것인가 혹은 흔히 우리가 말하는 대로 경제적 생산성을 유지하면서 어떻게 사회적 부의 재분배라는 정책목표를 성취할 수 있을 것인가에 대한 것들일 것이다. 동시에 우리가 또 주목해야 할 것은 사회복지제도간의 유기적 연계이다. 미국의 사회보장 및 기업연금을 포함한 각종 복지제도들은 위에 언급한 대로 시장의 상황, 보다 구체적으로 말하면 자본주의 경제의 경기주기에 어느 정도 탄력적으로 반응하면서 설립·성장해 온 부분이 크기 때문에 각 제도간에는 시장의 메커니즘만이 키워 낼 수 있는 유기적 연계가 잘 이루어져 있으며, 우리나라에서처럼 수입해서 심은 형식적 제도들간에 흔히 보이는 마찰이나 비효율성이 적은 것이

그 특징이다.

다음은 한국의 현행 퇴직금제도를 염두에 두면서 발전적 개선을 위해 미국의 기업연금제도가 시사하는 바를 주요한 사항별로 정리해 본다.

1. 퇴직일시금의 연금화 방안

우리가 살펴본 미국의 퇴직금제도는 연금제도이다. 미국의 연금제도도 그 나름대로의 사회적 형평성 및 효율성의 문제, 재정상의 문제를 안고 있는 것은 사실이다. 그러나 그러한 문제가 있음에도 불구하고 미국의 기업연금은 수많은 근로자들의 노후소득보장에 있어서 필수불가결한 사회경제적 역할을 하고 있으며 동시에 이 제도로 인해서 미국의 근로자들이 노후생활에 대한 염려 없이 직장생활에 전념할 수 있고 또한 기업측에서는 우수한 노동력을 확보하며 또 장기근속의 유인효과가 있어 생산성을 높일 수 있다. 따라서 많은 연구자들이 주장하고 있는 현행 퇴직일시금제도의 현금제도로의 전환은 최선은 아닐지라도 차선의 대안으로 고려해 볼 가치는 분명히 있을 것이다.

기업연금제도의 사회적 필요성은 기본적인 생계보장을 목적으로 하는 사회보장에만 노후의 생활보장을 의존할 수 없기 때문에 추가적인 보장을 필요로 하는 데 있다. 대부분의 사람들이 생의 대부분을 피고용자로서 경제활동을 하는 현대 산업사회에서 사회보장을 보충하는 기업연금에 대한 의존성은 더 높아져 가고 있는데 그 배경에는 ① 의료기술의 발달로 평균수명이 연장되어 퇴직후의 노후생활기간이 과거에 비해 현저히 길어진 점, ② 현대 산업사회에서 가족체계의 핵가족화로 과거의 확대가족체계에서 기대할 수 있었던 가족세대간의 상호부조에 의한 노후생활보장체계가 점점 사라져 가고 있다는 점, ③ 특히 우리나라의 경우 근로생애기간 동안의 소득에 대한 가계소비지출(예: 자녀의 학자금보조, 주택마련, 자녀의 결혼비용 마련 등)의 필요가 높아 퇴직후의 생활을 위한 저축의 여유가 별로 없다는 점 등 가족체계의 인구학적 변화와 소득에 대한 사회적 요구가 자리잡고 있다. 특히 제3의 요인, 즉 생애주기에 따른 목돈마련의 요구는 우리나라의 퇴직금의 지급형식을 대부분 수급자의 선호에 의해서 일시금으로 묶어 놓는 요인인 동시에 퇴직금이 그 본래의 기능 중의 하나인 노후소득보장의 역할을 제대로 수행하지 못하게 하는 요인이기도 하다. 따라서 퇴직금, 즉 기업연금이 그 본래의 역할을 할 수 있는 사회적 환경을 마련하기 위해서는 근로생애기간 동안 개별 근로자의 퇴직일시금에 대한 의존도를 낮추고 퇴직일시금의 연금화 방안을 모색해 보아야 할 것이다.

우리나라에 퇴직금제도가 최초 도입될 당시의 정책적 의도는 ① 중도퇴직시 구직기간 동안의 생계유지, 즉 실업보험의 역할과 ② 노령퇴직시 노년기간 동안의 소득보장에 있었다. 그러나 1995년 고용보험의 도입으로 퇴직금의 첫번째 기능은 그 정당성이 약해졌고, 산업화의 초기와는 달리 현재는 근로자들의 직장간 이동률이 높고 명예퇴직 등으로 대부분의 퇴직금 정산이 중도퇴직에 의한 것이어서 근로생애기간 동안의 연금축적이 이루어지지 않고 있다는 사실은 두 번째 기능의 현실적합성마저 약해져 있는 현실임을 보여준다. 이러한 현실은 현행 퇴직금제도에 대한 사회경제적 기능의 현실적 재평가와 함께 정책적 선택에 의한 연금제도로의 이행을 심각하게 생각해 볼 것을 촉구하고 있다.¹⁾

현행 퇴직금제도를 연금제도로 전환할 경우 우려되고 고려되어야 할 사항들이 많기는 하지만 외국의 사례(일본의 예)가 존재하고 또한 오랜 역사적 발전과정을 거친 선진국들의 제도연구를 통해 충분히 합리적인 개선방향을 설정할 수 있을 것이다. 다만 우리나라 근로자들이 미래의 정기적인 소득원으로서의 연금보다는 일시금을 선호하는 이유들 중에는 국가경제와 기업의 미래에 대한 불확실성 그리고 현재 일시금으로 확보할 수 있는 퇴직금을 미래에 연금으로 수급할 경우 우리나라처럼 인플레이가 높은 경제에서 그 실질가치를 장래에 보상받을 수 없다는 심리적 불안감 등이 있을 것이다. 따라서 제도의 합리적 개선을 위해서는 근로자들의 이러한 제도적·사회심리적 불안요인들에 대한 사회적 해소책이 먼저 마련되어야 할 것이다. 이 문제는 기술적으로는 연금의 수급권의 보장 및 실질가치의 보전 등의 문제로 귀착이 된다.

주석 1) 그러나 퇴직금은 현재 한국적 상황에서 임금후불적 이미지를 강하게 가지고 있어서 근로자들의 개별 기득권 의식이 강하고 사회적 제도로서의 개념은 약한 것이 사실이다. 따라서 현 제도의 개선을 위한 어떠한 정책대안도 현상의 유지가 아닐 경우는 당해 근로자들의 반대에 부딪힐 확률이 높은 것이 현실이다.

2. 연금의 수급권 보장과 관련된 문제

퇴직금 혹은 연금을 위한 기금을 어디에 적립하는가의 문제는 자금관리 및 수급자에 대한 연금지급의 안정성 등과 관련된 중요한 사항이다. 한국의 퇴직금제도에 대한 문제점을 이야기할 때 가장 자주 논의되는 부분이 지불보장성의 문제인데 이는 퇴직금 적립금 관리와 수급권 보호가 제대로 이루어지지 못하고 있음을 반영한다. 적립금은 사내에 적립하는 방식과 사외에 적립하는 방식 두 가지로 나뉠 수 있다. 사내적립의 경우 기업의 운영자금으로 활용가능하나 지급의 안정성 보장이 미흡한 반면, 사외적립은 기업의 자금활용이 제한되나 세제혜택을 통하여 이러한 문제를 다소 해결할 수 있으며 연금수급권을 확실히 보장할 수 있다.

우리나라 퇴직금의 경우 한국인구보건원(1989)의 조사에 의하면 전체조사대상 사업체의 55.2%(185개)는 퇴직급여를 위한 적립금이 전혀 설정되어 있지 않은 것으로 나타났다. 또한 퇴직급여를 적립하고 있는 사업체의 경우 그들 중 38.7%는 그 재정을 사내에만 유보하고 있는 실정인데, 사내적립금만 있는 경우 적립금이 기업의 운전자금으로 사용되거나 그렇지 않다 해도 기업의 경영상태에 따라 그 재정도같이 가능하기 때문에 퇴직금에 대한 수급권 보호는 전혀 이루어지지 못한다. 이와 같이 분석대상이 된 335개 사업체 중에서 243개 사업체의 경우에는 퇴직금을 위한 준비재정을 전혀 마련하고 있지 않거나 또는 사내적립만을 하고 있어서 근로자의 퇴직금에 대한 수급권 보호가 전혀 이루어지지 못하고 있는 실정이어서 이를 위한 제도적 장치가 시급하다.

미국 기업연금의 경우 기금운영에 대한 총괄적 책임은 지명수탁자에게 부과되어 있으며, 기금의 일부를 당해 회사 증권에 투자하는 것 이외에는 사외적립을 의무화하고 있다. 수탁구조는 지명수탁자가 최종 권한과 책임을 지면서 일부권한과 책임을 외부기관에 위임하는데 외부수탁기관은 일반적으로 기업연금의 설계에서부터 제도운영, 자산운용을 맡아서 처리해 줌으로써 기업으로 하여금 번거로운 업무처리나 복잡한 연금수리업무에서 해방시켜 줄 뿐만 아니라 자산운영의 결과에 따라 연금재정과 제도운영에도 큰 영향을 미친다. 그러나 사외적립 기업연금도 완전한 지급보장은 어렵다. 회사도산이나 임의적인 연금제도 종료시 기납입된 각출금은 보장될 수 있으나 과거 근무채무 또는 미납 각출금 등은 지급불능이 되기 때문이다. 따라서 이를 제도적으로 보완할 수 있어야 한다.

미국에서는 확정금부형제도를 대상으로 회사도산 또는 임의로 제도가 종료되고 연금자산이 일정한 기준에 미달될 경우 PBGC가 기취득한 수급권에 대하여 지급을 보장하는 제도종료보험을 시행하고 있다. 또한 확정각출제도의 경우 퇴직연금이 개별구좌에 적립이 되기 때문에 수급권의 100%보장이 이루어지고 있다. 유럽 등에서도 관할당국이 주기적으로 연금제도의 건전성과 재정형태를 점검하고 필요시 시정명령을 내리는 등 보완조치를 시행하고 있다.

우리나라에서도 일정한 기준하에서 수급권을 부여하되, 만일 충분한 재원이 적립되지 못하여 규정된 수급권을 보장하지 못하는 사태에 대비하여 정부주관으로 재보험기관을 설립하고 연금지급의 안전성을 보장하는 것이 바람직할 것이다. 만일 이런 보장기관의 설립이 어려운 경우에는 주기적인 보고를 의무화하고, 기업도산시에는 기취득한 수급권의 연금지급에 필요한 부분을 최우선 변제하도록 하거나 임의로 제도를 종료하려는 기업에 대하여 사전에 충분한 기간을 두어 공시하게 하는 등의 규제가 도입되어야 할 것이다.

3. 기업연금세제와 관련된 문제

각국의 기업연금은 경제·사회적 필요성에 의해 자생적으로 발전되어 왔으나 발달과정에서 간과할 수 없는 요인이 바로 세제혜택이다. 미국의 경우 기업연금이 발달한 주된 이유는 1940년대 임금통제정책으로 인해 정상적인 급여인상이 통제된 상황에서 행해진 적격연금에 해당하는 기업각출금에 대한 세제혜택 때문이다. 조세혜택으로 인해 종업원 부담보다는 기업 부담이 유리해진 각 기업은 노동력 확보를 위해 부수적 메리트로서 비각출기업연금을 채택함으로써 기업연금이 확산되게 되었다.

특정한 소득이나 제도와 관련된 세제는 조세체계 내에서 형평성을 유지하도록 설계되는데, 기업연금의 경우도 대개 여타 세제보다 유리하게 형성되어 왔다. 이는 기업연금이 노후생활의 안정화 및 소득재분배 기능을 수행할 뿐 아니라 공적연금의 보완기능을 수행하며, 제도성숙기에는 국민의 대다수가 직·간접으로 관련되기 때문이다. 이러한 기업연금에 대한

조세혜택은 국가나 공공기관에서 정하는 일정한 요건을 충족한 적격제도에만 주어진다. 물론 까다로운 적격요건을 충족시키기 어려운 기업이나 조세기관 등에서는 자체적으로 고유한 연금제도를 채택하는 경우도 있으나 전체적으로 기업연금제도는 적격제도를 중심으로 발전되고 있다.

우리나라 퇴직금의 경우도 소득세법과 법인세법에 "부동산소득, 사업소득 또는 산림소득이 있는 거주자나 내국법인이 퇴직급여에 충당하기 위하여 퇴직급여충당금이 필요경비로 계상한 때는 소정의 범위 안에서 이를 당해 사업년도의 소득금액의 계산에서 필요경비로 산입한다"고 규정하고 있고, 근로자의 퇴직을 보험금의 지급사유로 하고 근로자를 피보험자와 수익자로 하는 보험(단체퇴직보험)의 보험료도 법인의 손금으로 인정하고 있다.

대다수 외국제도에서는 기금의 안정성 보장이 미흡하다는 이유로 사내적립이 세제혜택을 받지 못하고 있는 반면, 우리나라는 사내에 적립할 경우도 세제혜택을 부여하고 있으므로 연금의 안정성이 확실히 보장되는 사외적립의 경우 연금수급의 안정화를 위해서 뿐만 아니라 퇴직금제도의 발달을 위해서도 사내적립과의 세제상의 차별을 도입할 필요가 있을 것이다.

미국의 기업연금이 기업이 자의적으로 설립하고 운영할 수 있는 임의적 제도임에도 일정한 공공성을 유지하면서 질서 있게 발전할 수 있었던 것은 기업연금을 적격연금과 비적격연금으로 구분하고 적격연금의 경우만 세제상의 혜택을 줌으로써 대부분의 기업연금이 정부가 정하는 일정한 요건을 만족시키도록 유도한 역사적 과정의 산물이었다. 현행 우리나라의 퇴직금관련 세제는 혜택에 있어서 이러한 제도 차별적인 요소가 결여되어 있어 제도개선의 가장 강력한 유인인 세제정책이 제기능을 발휘하지 못하고 있다고 볼 수 있다.

4. 기업연금의 적용상의 보편성 및 형평성 문제

미국의 기업연금은 현재 전피용근로자의 50% 정도를 포괄하고 있다. 우리나라의 퇴직금제도는 최소 30인 이상의 사업체 대상에서, 1975년에 16인 이상, 1988년에 10인 이상, 1989년의 법개정 이후 5인 이상의 사업체로 그 적용대상을 계속 확대해 왔음에도 불구하고 그 적용률이 1990년 기준 전취업자대비 30% 정도에 머물고 있다. 이러한 상대적으로 낮은 적용률은 우리나라의 취업구조상 5인 이하 영세사업체에 종사하는 근로자들이 상대적으로 비중이 큰 점을 이유로 들 수 있고 경제 전체로는 자영업자의 비중이 선진국에 비해 상대적으로 높기 때문일 것이다.

기업연금이 국민연금과 더불어 노후소득보장의 이층체계를 형성하는 선진국의 복지체계로 발전하기 위해서는 퇴직연금제도의 적용상의 보편화가 요구되고 있다. 이러한 점에서 미국의 제도연구에서 살펴본 바와 같이 기업연금의 혜택을 받지 못하는 근로자들이 가입할 수 있는 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account)제도나 영세기업의 고용주와 피용자들을 위한 Keogh제도와 유사한 제도의 설치를 정책적으로 생각해 볼 수 있을 것이다.

기업연금은 그 본질상 사회보장제도와는 달리 분배의 기능보다는 기업차원에서의 공로보상의 측면이 강하기 때문에 혜택에 있어서의 형평성의 문제는 크게 사회적 문제로 제기되지 않는다. 다른 나라들에서와 마찬가지로 미국의 기업연금은 평균임금과 엄격하게 연계하여 급여가 결정되므로 사회보장에 의한 강제된 형평성으로 인한 고소득자들의 상대적 불이익을 어느정도 보상해 주는 기능을 하고 있는 것도 사실이다. 그럼에도 불구하고 미국의 기업연금세제는 개별 근로자들에 대한 고용주의 연금각출금에 있어서 최고한도액을 정해 두고 있고 기업 내의 임금순위에 있어서 상위 5%에 해당하는 고소득자들에 대해서는 혜택상의 특별한 규정을 두고 있는 점들은 연금혜택에 있어서의 과도한 불평등을 방지하고자 하는 제도적 노력으로 볼 수 있다. 이러한 조치는 대기업의 임원들에게 주어지는 이익분배금이나 주식배당 등도 미국기업에서는 기업연금의 하나인 확정각출제도로 편입이 되게 함으로써 위에서 언급한 각출금 최고 한도액의 규제를 받는 것에서도 잘 보여지고 있다.

이와 관련하여 고용주와 피용자가 함께 기금을 적립하는 근로자저축제도(Thrift and Savings Plan), 기업의 영업이윤을 종업원들에게 분배해 주는 이윤분배제도(Profit Sharing Plan), 종업원주주제도(ESOP) 등을 포함하는 미국의 확정각출연금제도는 우리나라의 퇴직금제도의 내용을 다양화할 필요가 있음을 시사해 준다. 제도의 내용이 다양해짐으로써 기업측에서는 기업의 특성 및 영업사정에 맞게 제도를 설계·운영할 수 있는 이점이 있고 근로자측에서도 그만큼 선택의 폭이 넓어져서 노사 양측에 플러스 효과를 가져 올 수 있는 가능성이 많을 것이다.

확정각출제도는 근로자들을 위한 퇴직연금 마련이라는 과제를 기업의 경영사정에 연계되게 함으로써 기업은 많은 경비를 필요로 하는 제도운영상의 유연성을 확보할 수 있고 근로자들은 기업이 보다 많은 이윤을 창출할 수 있게 함으로써 자신도 이익을 얻는 호혜적인 제도라고 볼 수 있다.

參 考 文 獻

- 金仁起, 『企業年金制度和 우리나라의 導入方案』, 1991.
- 閔載成·金元植, 『한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안』, 한국개발연구원, 1990.
- 閔載成·朴辛用, 『퇴직금제도의 문제점과 개선방안』, 한국개발연구원, 1984.
- 朴英凡, 『한국기업의 퇴직금제도』, 한국노동연구원, 1992.
- 한국사회보장학회, 『기업연금제도의 도입과 과제』, 1991.
- Beam, B. T., Jr and J. J. McFadden, Employee Benefits, Chicago : Irwin, 1985.
- EBRI, Fundamentals of Employee Benefit Programs, Washington, D.C. : EBRI, 1990.
- EBRI, Pension in a Changing Economy, Washington, D.C. : EBRI, 1993.
- EBRI, Databook on Employee Benefits, Washington, D.C. : EBRI, 1995.
- Fields, G. S. and O. S. Mitchell, Retirement, Pensions, and Social Security, Cambridge, Mass : MIT Press, 1984.
- GM-UAW. What You Should Know About Your Benefits, 1993.
- Gordon, M., Social Security Policies in Industrial Countries, Cambridge : Cambridge University Press, 1988.
- Milkovich, G. T. and J. M. Newman, Compensation, Chicago : Irwin, 1996.
- Rosenbloom, J. S., The Handbook of Employee Benefits, Vol. 1. Homewood, IL : Business One Irwin, 1992.
- Mitchell, O. S. and G. S. Fields, "Rewards for Continued Work" in M. David and T. Smeeding, (eds), Horizontal Equity, Uncertainty, and the Economics of Wellbeing, Chicago : University of Chicago Press, 1985.
- Munnell, A. H., Economics of Private Pensions, Washington, D.C. : The Brookings Institution, 1982.
- Quadagno, J., The Transformation of Old Age Security, Chicago : The University of Chicago Press, 1988.
- Quinn, J. F., Burkhauser, R. V. and D. Myers, Passing the Torch : The Influence of Economic Incentives on Work and Retirement, Kalamazoo, MI : W. E. Upjohn Institute, 1990.
- Rappaport, A. M. and S. J. Schieber, Demography and Retirement : The Twenty-First Century, Praeger, 1993.
- Turner, J and D. Beller, eds., Trends in Pensions 1990. Pension and Welfare Benefit Agency, U. S. Department of Labor. Washington, D. C. : U. S. GPO, 1990.
- U. S. DOL, Employee Benefits Survey : A BLS Reader(Bulletin 2459), 1995.
- U. S. DOL, Employment and Earnings, U. S. GPO, 1991.
- 房河男
- 한국외국어대 영어과 졸업
 - 미국 위스컨신대 사회학 박사
 - 現 한국노동연구원 부연구위원
- 主要著書
- 근로복지제도의 실태와 정책과제(共著)
 - 산재보험급여 및 관련임금체계에 관한 연구(共著)