

정책연구

2004-08

기업복지의 실태와 정책과제

김정한 · 박찬임 · 오학수

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 문제의 제기 및 연구의 목적	1
제2절 자 료	3
제2장 기업복지에 대한 이론적 고찰	5
제1절 기업복지 연구의 접근방법	5
1. 기업조직론적 접근방법	6
2. 국가정책론적 접근방법	10
3. 상호작용론적 접근방법	13
제2절 기업복지의 개념	17
1. 사회복지와 기업복지	17
2. 기업복지의 개념	20
3. 기업복지의 종류와 범위	22
4. 기업복지의 역할과 특징	27
제3장 기업복지의 실태와 문제점	32
제1절 기업복지를 둘러싼 환경변화	32
1. 사회환경의 변화	32
2. 경영환경의 변화	35
3. 사회적 인프라의 충실	37
4. 국가정책의 변화	38
제2절 노동비용과 기업복지비 추이	39

1. 노동비용 변화추이	39
2. 기업복지비 변화 추이	41
제3절 기업 규모별 · 산업별 기업복지 격차	47
1. 자료의 구성과 분석방법	47
2. 산업별 기업복지 실태	49
3. 기업규모별 기업복지 격차	57
제4절 기업복지의 결정요인	63
제4장 선택적 복리후생제도의 실태와 문제점	66
제1절 기업복지제도에 대한 새로운 접근방법	67
1. 아웃소싱(outsourcing)	67
2. 수당화 또는 임금화	70
3. 카페테리아 플랜	71
제2절 사업체 실태조사 결과 분석	72
1. 지난 3년간 복리후생비 증감 여부와 향후 방향	72
2. 복리후생제도 실시 이유	74
제3절 선택적 복리후생제도 사례조사	77
1. 선택적 복리후생제도의 개념과 특징	77
2. 선택적 복리후생제도 조사 방법과 조사 대상의 개요	80
3. 조사 결과	81
4. 선택적 복리후생제도의 성과와 문제점	91
제5장 요약 및 정책과제	98
제1절 기업복지의 기업간 격차와 해소 방안을 위한 정책과제 ..	100
1. 기업복지에 대한 세제혜택 실시	102
2. 정부가 중소기업 근로자에게 복지를 제공하는 대행자 역할 수행	102
3. 공공근로복지 확충	103
4. 공공근로복지의 새로운 방향 모색	105

제2절 수요자 중심의 기업복지제도로의 전환에 따른 과제	106
1. 선진 사례 홍보	106
2. 효과적 변화관리	107
3. 노조의 참여 및 전문성 제고	107
4. 생산성 향상에 대한 협력적 자세 견지	108
5. 기업의 전향적인 자세 견지	108
6. 선택적 복리후생비에 대한 조세 혜택	109
보론 : 일본 기업복지의 실태와 정책과제	110
제1절 머리말	110
제2절 일본적 경영과 기업복지	111
1. 기업복지의 개념	111
2. 기업복지의 일본적 특징	113
3. 기업복지의 범위	114
제3절 일본 기업복지의 실태와 그 전개과정	115
1. 전체 노동비용중 기업복지의 비중 추이	115
2. 법정내 기업복지비 추이	116
3. 법정외 기업복지비 추이	118
제4절 선택적 근로자 복지제도	133
1. 선택적 복지제도에 관한 논의	133
2. 선택적 근로자 복지제도의 도입상황	137
3. 도입이 저조한 이유	139
4. 앞으로의 과제	141
제5절 정부의 기업복지 지원정책 및 재산형성정책	141
1. 재형저축제도	142
2. 재형융자제도	144
3. 기타 제도	146
4. 재산형성제도의 문제점과 개선과제	148
제6절 일본 기업복지의 과제	150

제7절 결론과 한국에의 시사점	158
참고문헌	164

표 목 차

<표 3-1> 노동비용총액과 세부항목의 연도별 변화 추이	40
<표 3-2> 기업복지비 구성항목의 연도별 변화 추이	43
<표 3-3> 기업복지 세부항목의 구성과 자료	48
<표 3-4> 기업복지 시행실태 분석의 구조	49
<표 3-5> 제조업과 비제조업의 법정복지 시행률 추이	50
<표 3-6> 산업별·연도별 법정복지 시행률 추이	50
<표 3-7> 제조업과 비제조업 간의 법정외 복지 시행률 추이	51
<표 3-8> 산업별 법정외 복지 시행률 추이	53
<표 3-9> 제조업과 비제조업 간의 연간 노동비용 추이	55
<표 3-10> 산업별 연간 노동비용 추이	56
<표 3-11> 중소기업과 대기업의 법정복지 시행률 추이	58
<표 3-12> 기업규모별 법정복지 시행률 추이	58
<표 3-13> 중소기업과 대기업의 법정외 복지 시행률 추이	59
<표 3-14> 기업규모별 법정외 복지 시행률 추이	60
<표 3-15> 중소기업과 대기업의 내역별 연간 근로자 1인당 노동비용 추이	61
<표 3-16> 기업규모별·내역별 노동비용 추이	63
<표 3-17> 회귀분석에 사용된 변수	64
<표 3-18> 기업복지의 결정요인	65
<표 4-1> 지난 3년간의 복리후생비 지출 평가	73
<표 4-2> 복리후생 개선에 있어 정부 역할의 중요도 평가	73
<표 4-3> 향후 복리후생비에 대한 전망	74
<표 4-4> 복리후생제도 실시 이유	76
<표 4-5> 사업체규모별 복리후생제도 실시이유	76
<표 4-6> 선택적 복리후생제도의 일반사항 및 포인트 부여방식 비교	83

<표 4-7> 근속포인트 운영실태	88
<표 4-8> 연령포인트 운영실태	89
<표 4-9> 직급포인트 운영실태	90
<표 4-10> 가족포인트 운영실태	90
<표 4-11> 선택적 복리제도 미도입이유(복수응답)	94

그림목차

[그림 2-1] 사회복지의 종류	18
[그림 2-2] 근로자의 복지	18
[그림 3-1] 법정복리비와 법정외 복리비의 연도별 변화추이	44

요약

최근 기업을 둘러싼 환경변화는 그 어느 때보다 급격하게 변해 변한다는 것만 확실할 뿐 그 어느 것도 확실한 것이 없는 것이 오늘날의 현실이다. 환경은 크게 기업이 통제할 수 있는 환경, 어느 정도 통제할 수 없는 환경, 그리고 통제할 수 없는 환경으로 구분된다. 특히 기업이 통제할 수 없는 환경인 경제적 환경, 법적 환경, 그리고 사회문화적 환경변화와 더불어 무한경쟁이라는 경영환경의 변화는 기업의 생존 및 유지를 위해서는 종전의 경영패러다임을 폐기하고 새로운 경영패러다임으로 전환할 것을 강력하게 요청하고 있다. 이에 따라 기업에서는 조직전략과 조직구조의 혁신과 아울러 인적자원관리와 관련해서는 연공 중심의 인적자원관리에서 성과와 업적 중심의 인적자원관리로 전환하고 있다. 인적자원관리의 전환에 따라 보상관리 또한 연봉제로 지칭되는 성과중심으로 급격히 개편되고 있다.

노동비용에서 차지하는 기업복지비가 급격히 증가되고 있음에도 불구하고 현금급여에 대한 높은 관심에 비해 기업복지비에 대한 관심이 상대적으로 부족한 것이 사실이다. 기업복지비는 외환위기 이후 대부분의 기업에서 삭감되었으나 1999년부터 다시 증가추세로 반전되어 오늘에 이르고 있다. 기업복지비가 차지하는 높은 비중에도 불구하고 일부 기업에서 선택적 복리후생제도를 도입하고 있을 뿐 대부분의 기업에서는 기업복지제도의 새로운 방향성에 대한 뚜렷한 전략을 수립하지 못하고 있는 것이 현실이다.

본고는 현행 기업복지의 문제점을 공급자 위주의 복지제도로 인한 기업규모간 기업복지비 격차 확대로 파악하여 두 가지 문제점에 대한 정책과제를 제시하는 것을 주된 목적으로 한다.

1. 기업규모간 복지혜택 해소방안

기업규모간 임금격차 못지않게 복지혜택의 격차는 중소기업의 인력난과 인력배분의 비효율성을 초래하여 궁극적으로 국가경쟁력을 저하시키는 결과를 초래한다. 기업규모간 복지혜택을 해소하기 위한 정책과제를 살펴보면 다음과 같다.

가. 기업복지에 대한 세제혜택 실시

정부가 중소기업이 기업복지 제공을 늘일 수 있도록 중소기업이 기업복지를 제공할 경우 이에 대한 세제혜택 등을 주는 방식을 생각해 볼 수 있다. 가장 손쉬운 방법으로는 현재 법인세법을 보면 기업이 복리후생비로 사용한 금액에 대해서 일정 한도까지 손비처리해 주고 있는데, 사내근로복지기금의 경우와 같이 손비처리의 한도를 없애는 것을 생각해 볼 수 있다. 그러나 이렇게 사용금액 전액에 대하여 손비처리하는 방식이 유인으로 작용하기 위해서는 손비처리의 한도에 부딪힐 만큼 사용금액 자체가 커야 한다는 전제가 따르는데, 중소기업의 경우는 그렇지 않은 경우가 대부분이다. 다시 말하면 기업복지에 지출하는 금액 자체가 적어서 문제가 되는 상황인데, 이 때 많이 사용할 때의 한도를 없애는 것은 효과적인 정책수단이 될 수 없다.

세제혜택의 방식으로 또 하나 생각할 수 있는 것은, 일정 규모 이하의 중소기업이 기업복지비 지출을 할 때 법인세 등을 인하해주는 방식이다. 이 방식은 가끔 노동계 등을 통해서 주장되는 내용인데, 이 방법 또한 현실성은 다소 약한 것으로 사료된다. 특정 정책적 목적을 달성하기 위하여 주로 사용하는 방식이 면세를 통한 조세지출(tax expenditure)인데, 면세가 아니라 법인세 세율 자

체를 인하여 주는 방식을 사용하는 것은 조세제도를 복잡하게 할 뿐만 아니라 다른 유사한 정책적 사안에 대해서도 세율 인하에 대한 요구에 직면하게 될 것이기 때문에 정부가 실제로 사용하기 어려운 정책으로 여겨진다.

나. 정부가 중소기업 근로자에게 복지를 제공하는 대행자 역할 수행

두 번째로 생각할 수 있는 방식은, 정부가 중소기업 대신 중소기업 근로자에게 기업복지를 제공하는 대행자의 역할을 하고, 그 비용에 대해서는 정부와 기업이 분담하는 것이다. 일본의 ‘중소기업 근로자복지센터’ 같은 경우가 예로 볼 수 있을 것이다. 이 방식은 정부 혹은 공공성을 가진 기관을 두고, 중소기업 사업주가 자사 근로자의 복지를 그 기관에 위탁하는 것으로서, 비용의 부담은 중소기업 사업주와 정부가 matching fund를 이용하여 분담하도록 한다. 이 때 비용 분담의 정도는 중소기업의 규모 등에 따라 달라질 수 있다. 이 방식을 사용할 경우 문제는 이 방식을 통해서 근로복지의 문제를 해결할 수 있는 근로자의 수가 제한적이고, 기업복지의 격차가 발생하는 주된 원인이 지불능력의 차이인데 이 점이 완전히 해결되지 않는다는 점이다.

다. 공공근로복지 확충

인위적인 국가정책을 통해 소규모 기업 근로자에 대한 임금이나 복지수준을 높이기에는 현실적으로 어렵고 부작용도 클 것으로 예측된다. 그러므로 비정규직이나 소규모 기업 근로자에 대해서 기본적인 임금이나 근로조건 및 관행에서의 차별을 억제하는 것이 우선적 목표가 되어야 할 것이다.

그렇다면 중소기업 근로자는 기업복지가 제공하는 것과 같은 다양한 복지서비스를 무엇을 통해서 얻어야 할 것인가? 이 때 중요한 전제는 근로자 혹은 시민으로서 생활하는 데 누구나 필요로 하는 핵심적인 복지제도에 대해서는 국가복지를 통해서 얻을 수 있어야 한다는 점이다. 이 점에 대해서 볼 때, 현재 우리나라는 4대 사회보험이 모두 갖추어져 있기 때문에 기본적인 전제는 만족하고 있다고 볼 수 있으므로 정부의 공공 근로복지를 대안으로 제시할 수 있다. 그러나 근로자만을 대상으로 하여 국가가 복지를 제공하는 방식은 과거 국가복지가 제대로 갖추어지지 않았고 자금도 충분치 않았던 시기에 국가복지의 대체재로서의 역할을 해왔던 것은 사실이지만, 현재에도 근로자만을 차별적으로 국가가 복지를 제공하기란 현실적으로나 논리적으로 무리한 점이 있다.

다. 공공근로복지의 새로운 방향 모색

근로감독행정의 강화 이외에 노동부가 근로복지를 위해서 해야 할 일은 무엇보다 비정규직, 영세업체 근로자들이 보다 손쉽게 직업훈련 등에 접하여 인적자원을 개발할 수 있도록 정책을 펴는 것이다. 비정규직 및 영세업체 근로자들이 인적자원의 개발을 통해서 이들이 더 좋은 일자리로 이동할 수 있도록 도와주는 것이 필요하고, 이는 기존의 재직자 향상훈련만으로는 충족되기 어려운 것이다. 또한 비정규직이나 중소기업체에 근무하는 근로자의 근속연수가 더 짧은 것을 감안하면, 취업과 실업을 반복한다거나 불완전 고용상태에 있을 가능성이 높을 것으로 볼 수 있기 때문에, 전체 취업알선 체계에서 이들에 대한 취업알선을 더욱 강화하는 것도 필요한 사업일 될 것이다.

2. 수요자 중심의 기업복지제도로의 전환에 따른 과제

기존의 공급자 중심의 기업복지제도에 대한 새로운 접근방법으로는 아웃소싱, 임금(수당)화, 그리고 카페테리아 방식을 들 수 있다. 기업에서 복리후생제도를 스스로 해오던 것을 외부에 위탁하는 이른바 아웃소싱(outsourcing)은 다양한 서비스의 제공과 서비스 질의 향상과 비용 면에서의 효율화를 도모하기 위해 실시된다. 아웃소싱은 ① 전문회사의 서비스 자체가 시장성·보편성을 가지고 있고, ② 시대에 조응하는 서비스로 유연한 변경이 가능하며, ③ 종업원에 대한 복지서비스의 가치가 객관화되고, ④ 비용의 명확화·구체화가 가능하며, ⑤ 제도의 개폐가 가능하거나 용이하다는 장점이 있다. 그러나 아웃소싱은 비용 대비 효과의 측면, 복리후생에 대한 전문성의 상실, 서비스 중단 가능성 등의 문제도 아울러 가지고 있다.

두 번째 방안은 기업복지비를 수당화 또는 임금화하는 것이다. ‘수당화’ 또는 ‘임금화’는 주로 임금제도의 성과주의와의 정합성과 공평성의 확보, 복리후생의 효율화, 또는 라이프스타일의 다양화와 고용유동화 등에 따른 다양한 니즈에 대응하기 위해 행해지고 있다. 수당화는 몇 개의 현물급여를 ‘수당화’하여 지급하게 되면 그 운영비용과 업무량을 경감할 수 있다는 효과는 기대할 수 있으나, 기업과 개별 근로자의 임금에 대한 과세 및 인건비 증대로 인한 사회보험료 증가 등 오히려 지출과 부담이 증가할 가능성도 있다는 점에 유의할 필요성이 있다.

기존 공급자 위주의 기업복지제도의 대안으로는 전술한 아웃소싱, 수당화 등의 대안과 더불어 카페테리아 플랜이 있다. 카페테리아 플랜은 기존 공급자 위주의 기업복지제도가 안고 있는 문제점인 종업원간의 형평성 저해와 종업원의 니즈와의 불일치를 해

결할 수 있다는 장점으로 인해 그 도입이 점차 확산되고 있다. 그러나 카페테리아 플랜 도입시 비용 증대와 기업복지비의 고정비화를 우려한 나머지 삼성전자, 현대자동차, LG전자 등 우리나라 대기업에서는 아직까지 도입하지 않고 있는 실정이다.

기업에서 카페테리아 플랜이 기존 공급자 위주의 기업복지제도의 대안으로 도입되기 위해서는 동 제도의 도입에 따른 기업의 부담을 경감할 수 있도록 세제혜택 조치가 있어야 할 것이다. 이와 아울러 전술한 바와 같이 카페테리아 플랜의 대상 범위상의 문제점, 기업내 복지에 내재하는 문제점, 그리고 카페테리아 플랜 자체의 문제점 등을 해결하여야만 카페테리아 플랜이 의도하는 목적을 구현할 수 있을 것으로 사료된다.

카페테리아 플랜이 갖는 문제점으로 인해 기업에 따라서는 한정적인 효과밖에 거둘 수 없는 경우도 있을 것으로 판단된다. 하지만 카페테리아 플랜은 '다양화하는 니즈에 대응'하는 제도로서 뿐만 아니라 여러 가지 고용형태의 종업원을 포괄하는 시대에는 장기간 정착을 기대하지 않는 종업원에 대해 제공하는 복지후생 제도로는 유효한 제도로 보인다. 그러므로 카페테리아 플랜이 지니고 있는 문제점을 최대한 줄이면서 장점을 살릴 수 있는 방안이 적극적으로 모색되어야 할 것이다.

결국 현행 기업복지가 안고 있는 가장 큰 문제인 기업규모간 복지격차와 공급자 중심의 기업복지는 일부 중복되는 부분도 있지만 동일한 차원의 문제가 아니라는 점에서 해결방안 또한 차원을 달리하여 접근할 필요성이 있다.

제1장 서론

제1절 문제의 제기 및 연구의 목적

한국의 국가복지는 선진국에 비해 비교적 뒤늦은 성장을 이루었다고 할 수 있다. 1963년 산재보험을 처음으로 도입한 이후 1988년 국민연금과 의료보험 실시, 그리고 1995년 고용보험 시행을 거쳐 오늘날에는 4대 사회보험의 틀이 완성되었지만, 1987년 이전에는 산재보험제도만이 사회보험제도로 존재하였을 뿐이었다. 이와 같이 국가복지가 뒤늦게 이루어진 이면에는 다양한 원인들이 존재하고 있지만, 학자들이 공통적으로 지적하고 있는 중요한 요인 중의 하나는 기업복지의 혜택이 존재했다는 점이다. 근로자의 기본적 욕구를 기업이 충족시켜줌으로써 국가복지에 대한 필요성을 감소시켰고, 그 결과 서구 사회에서 일찍 등장한 복지국가의 형성을 늦추었다는 것이다. 이러한 맥락에서 한국에 있어 기업복지는 노동의 재생산에 매우 중추적인 역할을 해 왔다는 것을 부인할 수 없다.

국가복지를 보완하는 성격을 지니고 있는 기업복지의 비중과 중요성은 지난 30년간 비약적으로 성장하였다. 노동비용에서 차지하는 기업복지비(현금급여 이외의 노동비용)의 비중은 1985년 16.8%에서 1999년 이후에는 30%를 상회하고 있다. 기업복지비의 급증에 대한 주요원인에

2 기업복지의 실태와 정책과제

대해서는 연구자마다 다소 상이하긴 하지만, 법정 복리비의 신설과 부담분의 증가, 기업복지의 집단성, 법정의 복리비의 증대, 노동운동의 활성화 등이 일반적으로 제시되고 있다.

다른 인사제도와 마찬가지로 기업복지 또한 경제·사회적 환경변화에 따라 패러다임의 전환을 요청받고 있다. 기업복지는 국가복지와는 달리 성과조직인 개별기업의 이윤에 보다 직접적으로 연결되어 있으며, 노사간의 힘의 역관계에 의해 구조화될 수밖에 없고, 사회의 전반적인 노동시장의 상황과도 맞물려 있기 때문이다. 또한 국가의 외부에서 추동하는 경쟁의 압력 또한 기업의 이윤을 압박한다는 점에서 간접적으로 연결되어 있다.

이러한 맥락에서 현단계 기업복지제도는 사회환경의 변화(고령화, 고용형태의 다양화 및 취업형태의 다양화), 경영환경의 변화(무한경쟁에 따른 인건비 삭감 요청, 성과·업적 위주의 인적자원관리로 전환), 종업원 니즈의 다양화와 고도화, 국가복지정책의 변화 등 여러 가지 측면에서 문제점을 안고 있다.

기업복지비가 전반적으로 상승하고 있는 이면에는 다양한 문제점을 안고 있다. 가장 대표적인 문제점으로는 국민경제 차원의 기업규모별 기업복지비의 격차 확대를 들 수 있다. 기업규모별 기업복지비의 차이는 현금급여의 격차와 더불어 중소기업 근로자들의 사기 저하와 상대적 박탈감을 초래하여 중소기업의 인력난을 가중시키는 주된 요인으로 작용하고 있다. 개별기업 차원의 가장 큰 문제점으로는 공급자 위주의 기업복지제도 자체의 비효율성과 경직성 및 종업원간의 복지혜택의 형평성 저해를 들 수 있다. 이외에도 확대되고 있는 국가복지와의 중첩 또한 중요한 문제점으로 거론할 수 있다.

기존의 기업복지 연구는 한국복지체제의 성격과 관련하여 기업복지의 상대적 발달을 국가의 시장개입방식 또는 정책지향 속에서 설명하려는 거시적 연구(최근, 1992; 송호근, 1993)와 기업복지의 결정방식과 결정요인을 분석하는 미시적 연구(송호근, 1995; 박찬임, 1996; 홍경준, 1996; 송준호, 1996)로 나누어 볼 수 있다. 그 중에서도 기업복지의 발전 논리와 결정요인에 관한 연구가 대부분을 차지하고 있다. 그러나 이들

연구는 외환위기 이전의 연구로서 외환위기 이후의 동태성을 분석하지 못하고 있다는 한계를 가지고 있다. 기존연구는 또한 기업복지혜택의 기업규모간 격차에 대해서는 상대적으로 소홀히 하고 있는 문제점을 노정하고 있다. 이외에도 송준호(1996), 경총(1997), 김정환(2000), 류진석(1998), 김대모(1991) 등의 연구가 있으나 대부분 기업복지의 실태, 문제점 및 개선방안을 제시하는 데 그치고 있다.

이러한 문제의식하에서 본고는 기업경쟁력을 결정하는 데 중요한 위치를 차지하고 있는 보상관리 중에서도 임금수준관리나 임금체계관리에 비해 체계적인 검토나 방향성에 대한 관심과 연구가 상대적으로 미흡한 복리후생관리를 연구대상으로 한다. 구체적으로 본고는 첫째, 현단계 기업복지의 가장 큰 문제점으로 제시되고 있는 기업규모간 복지격차의 원인과 실태분석을 통해, 중소기업 근로자의 복리증진방안과 아울러 공급자 위주의 복지제도의 대안으로 제시되고 있는 선택적 복리후생제도의 실태, 문제점 및 개선방안을 제시함으로써 21세기 무한경쟁시대에 기업경쟁력의 강화와 근로자 삶의 질 제고를 동시에 제고하는 데 기여함을 그 목적으로 한다.

본고는 다음과 같이 진행된다. 먼저 서론에 이어 제2장에서는 기업복지에 대한 이론적 고찰을 시도한다. 제3장에서는 기업복지를 둘러싼 환경변화를 살펴본 다음, 제4장에서는 현단계 기업복지의 가장 큰 문제점의 하나인 기업규모간 복지격차의 실태 및 문제점을, 제5장에서는 공급자 위주의 기업복지제도의 대안으로 제시되고 있는 선택적 복리후생제도의 실태와 문제점 및 개선방안을 제시한다. 제6장에서는 일본 기업복지의 실태와 과제를 분석한 다음, 결론에서는 지금까지의 논의를 요약한 다음 정책과제를 제시하고자 한다.

제2절 자료

본 연구에서 활용된 자료는 크게 3가지이다. 첫 번째 자료는 한국노

4 기업복지의 실태와 정책과제

동연구원이 2003년 5월부터 11월까지 실시한 『사업체 실태조사』이다. 사업체 실태조사는 인사관리자, 노무관리자 및 근로자대표를 대상으로 실시되었으며, 복리후생에 관한 자료는 2,005개 사업장의 인사관리자를 대상으로 실시한 자료에 포함되어 있다. 산업별로는 제조업 52.1%, 금융보험 및 임대서비스 14.8%, 공공서비스업 4.1%, 건설·도소매 및 숙박업 17.6%, 운수 및 통신업 11.4% 등으로 구성되어 있다. 사업체규모별로는 100~299인 규모 37.1%, 30~99인 32.8%, 300명 이상 18.0%, 30인 미만 11.8% 등의 순이다. 실제 사업장 규모별 사업체분포에 비해 소규모사업체가 과소대표된 표본이다. 그러나 복리후생관리를 포함한 인적자원관리가 소규모사업체보다는 대규모사업체에서 제대로 이루어지고 있다는 사실을 감안하면, 대규모사업체의 과대표집문제는 어느 정도 이해된다.

두 번째 자료는 선택적 복리후생제도를 실시하고 있는 기업 중 설문에 응한 기업을 대상으로 한 조사로서 면접조사와 설문조사로 이루어져 있다. 이 조사를 통해 선택적 복리후생제도를 도입하고 있는 기업에서 동 제도의 도입시기, 포인트 부여방식 등 동 제도의 문제점 및 성과 등을 고찰하였다.

세 번째 자료는 노동부에서 매년 발간하는 『기업체노동비용조사보고서』이다. 원자료를 이용하여 기업복지비의 추이, 증가원인, 산업별·기업규모별 기업복지비 격차 및 현행 기업복지제도의 문제점을 분석하였다.

제2장

기업복지에 대한 이론적 고찰

제1절 기업복지 연구의 접근방법¹⁾

기업복지의 발달을 설명하는 기존의 이론들은 크게 기업내부의 필요성 때문에 기업복지가 발달했다는 점을 강조하는 기업중심 시각과 국가의 의도적·비의도적 행위와 제도적 제약이 기업복지의 발달을 선도했다는 점을 강조하는 국가중심 시각으로 나누어 볼 수 있다. 이 두 시각은 각각 기업조직 내부의 필요성에 따른 기업복지의 자발적 성장과 국가의 정책에 대한 반응으로서 기업복지 성장을 강조함으로써 기업복지를 대조적인 입장에서 설명한다. 그러나 기업복지의 성장과 발달을 설명하는 데 있어서 두 시각은 동일한 특성과 한계를 공유한다. 즉 국가정책의 영향력과 기업조직의 특성 중 어느 한 변수에 초점을 맞추고 기업복지의 성장을 설명하기 때문에 다른 한 변수가 미치는 영향력을 상대적으로 간과하고 있다.

그러나 현실적으로 기업복지는 기업중심 시각이나 국가중심 시각이 이해하는 바와는 달리 기업내부의 필요성과 국가정책이 혼합되어 나타나고 성장, 발전하는 것으로서, 국가의 정책은 기업 내부의 조직적 필요성을 강화하기도 하고 약화시킬 수도 있으며, 기업은 국가정책을 비롯

1) 박찬임(1996) 참조.

한 주변 환경과의 상호작용을 주고받으며 그 속에서 생존과 이윤추구를 위해서 기업복지의 확대를 선택할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다. 본절에서는 기업복지의 발달에 대한 기업중심 시각과 국가중심 시각을 살펴보고 이 두 시각의 한계를 설명한 후, 대안이론으로서 국가정책-기업특성의 결합이론을 제시함으로써 국가정책과의 상호작용 속에서 개별기업의 기업복지 제공수준의 결정에 영향을 미치는 요인을 설명하고자 한다.

1. 기업조직론적 접근방법

기업복지의 발달을 설명하는 데 있어 기업조직의 복지제공의 필요성을 강조하는 시각은 기업복지를 기업의 내부노동시장 현상의 하나로 파악하고, 기업조직의 특성 자체가 내부노동시장을 형성할 수밖에 없는 필연성을 가졌다고 주장한다. 내부노동시장 개념은 Kerr(1950)에 의해서 도입되고 Doeringer & Piore(1971)의 연구를 통해서 대중화된 개념으로, 경쟁적인 노동시장과 절연된 노동공급체계를 기업에 도입하는 장기적인 노동계약을 의미한다. 내부노동시장은 노동자의 채용, 임금결정, 배치, 훈련 등이 외부노동시장과는 독립적으로 규정된 일련의 규칙에 의해서 행해지고, 직급위계, 직무사다리, 세분화된 임금체계 및 보상에 관한 규정, 고용보장 등의 특성을 가지고 있다. 기업이 노동자들에게 복지를 제공하는 것은 내부노동시장의 중요한 특성 중의 하나로서, 내부노동시장의 도입을 가늠하는 지표로서 사용될 수 있다. 따라서 기업이 내부노동시장을 도입하는 이유에 대한 설명은 곧 기업이 기업복지를 시행하는 이유를 설명하는 것으로 사용될 수 있다. 기업이 내부노동시장을 도입하는 이유를 설명하는 관점은 크게 노동자의 장기근속을 유도하는 효과를 강조한 시각과 노동통제의 중요성을 강조한 시각으로 나누어 볼 수 있다.

기업복지를 효율성의 측면에서 설명하는 이론은 노동자의 이직으로 인한 비용이 높은 기업에서 노동자의 장기근속을 유도하기 위한 기제로 기업복지가 이용된다고 주장한다. 기술이 특수하거나 기술습득 과정이 긴 경우, 기업은 숙련노동자의 이동을 가능한 한 억제하고 기업에 장기

근속하기 위한 조직구조를 만들게 되는데, 내부노동시장은 특수한 기술을 가진 노동력의 이탈을 막아 생산의 효율성을 높이기 위하여 조직의 하위직에서만 조직 외부인의 충원을 허용하고, 승진은 조직내부에서만 허용하는 제도로서, 노동력 이동으로 인한 비용을 최대한 절감하기 위한 목적을 가진 것이다. Doeringer & Piore(1971)는 내부노동시장을 기업이 기업 특수적 기술을 갖게 하고 기업 특수적 기술의 개발을 위해서 노동자들에게 보상을 지급하는 것이라고 보았다. 다시 말해 기술이 발전된 부문에서 노동자들은 직무와 관련된 복잡한 기술을 습득해야만 하는데 여기에 소요되는 비용은 기업주가 부담하게 된다. 기업 특수적인 기술(firm-specific skill)을 습득한 노동자들이 이직하는 경우 기업주들은 새로운 노동자의 채용과 기술훈련을 위하여 추가적인 부담을 해야만 하기 때문에 이들을 기업에 계속 머무르도록 하기 위해 승진과 기업복지라는 유인책을 사용한다는 것이다.

Williamson(1985;1988)은 기업주들이 시장경쟁에서 유래하는 예측불가능성, 즉 불확실성을 줄이기 위한 보호적 안전장치의 일환으로 기업내부에 시장을 제도화하는 위계적 선택을 하게 된다고 주장한다. 그에 의하면 경제행위자들, 즉 기업주와 노동자들은 제한된 합리성과 기회주의적 속성을 가진 존재이다. 제한된 합리성(bounded rationality)이란 경제 행위자들이 장기적인 계약을 할 경우 앞으로 전개될 복잡한 상황조건을 적절히 예측할 수 있는 능력을 가지지 못했다는 것을 의미한다. 다시 말해 경제행위자들이 정보처리에 있어 인지적인 한계(cognitive limitation)를 갖기 때문에 완벽하게 합리적인 의사결정을 할 수 없으며, 대신 제한된 정보를 가지고 의사결정을 한다는 것이다. 기회주의란 경제행위자가 교활함과 속임수까지 포함한 모든 수단을 동원하여 자신의 이익을 추구한다는 것을 의미한다. 노동자들이 어떤 기업에서 특화된 직무를 수행함으로써 다른 노동자들이 갖지 못한 특수한 기술 즉 자산 특화한 기술을 가지게 된 경우, 그러한 노동자의 이직은 기업의 노동자 대체비용을 높일 것이다. 노동자들은 기회주의적인 속성을 가졌기 때문에 더 나은 노동조건을 제공할 경우 이직은 당연한 경제적 행위이고, 기업주는 채용과 훈련의 비용을 감수하고 새로운 노동자를 구한다 하더라

도 제한된 합리성 때문에 새로운 노동자의 앞으로의 행태에 대한 예측은 불가능하게 된다. 따라서 기업주는 결과가 불확실하고 자주 반복되며 상당한 정도의 거래특화된 투자가 필요한 거래는 위계적으로 조직된 기업 내부에 제도화함으로써 보호적 안전장치를 만들려는 동기를 갖게 된다. 자산특화의 상황하에서 기업주들은 내부노동시장을 창출하여 노동력의 승진, 훈련, 배치 등을 조직화하고 필요로 하는 기술과 경쟁력을 장기고용계약을 기초로 한 보호적 지배구조 속에 배태시키고자 하는 것이다. 훈련, 승진기회, 기업복지의 제공 등은 보호적 지배구조의 구체적인 내용이 된다.

한편 기업복지를 노동유인과 통제의 관점에서 설명하는 이론은 기업주들이 자본축적을 위한 노동력 통제 및 생산성 향상을 위한 노력의 일환으로 기업복지를 도입·시행해 오고 있다고 주장한다.

Bowles(1985)는 노동유인의 측면에서 기업복지를 설명한다. 그에 의하면 노동자들은 자신의 노동력을 파는 것을 통해서만 생계를 유지할 수 있고 자본가의 잉여는 노동자로부터 추출할 수 있는 단위시간당 노동량(노동강도)이 많으면 많을수록 커지기 때문에, 고용주와 노동자들은 생산과정에서 근본적으로 이해관계의 갈등이 존재한다고 주장한다. 또한 상품으로서 인간노동, 즉 노동력이 갖는 다음의 세 가지 특성은 기업주가 노동과정과 노동자에 대한 감시를 하고 보다 유용한 통제기제를 개발하려는 노력을 촉진하게 되는데, 기업복지는 이러한 통제기제의 일환으로 개발되었다고 본다. 상품으로서 노동력이 갖는 특징으로는 첫째, 인간노동은 인간에 내재된 것으로서 노동을 제공하는 인간과는 분리할 수 없다는 것이다. 노동의 불분리성은 노동력상품이 일반부품처럼 일회적 확인으로 상품의 질을 알 수 있는 것이 아니고 그 질에 대한 연속적 감시가 필요하다는 것을 의미한다. 둘째, 기술적 이유이건 효율적인 감시를 위해서건 간에, 일반적으로 생산은 다수의 노동자가 한 장소에 모여서 행할 때 가장 비용이 싸다. 이러한 생산의 사회적 성격은 부당한 감시나 노동강도의 강화에 대한 노동자들의 집단적인 저항의 위험이 상존한다는 것을 의미하는 것으로, 기업주는 노동자들의 단결을 막고 이들을 분열시키기 위한 통제기제를 필요로 하게 된다. 셋째, 생산과정에

서 노동자의 태도, 능력, 신념 등은 원료 및 기타 재화와 마찬가지로 최종산물로 변형되게 된다. 이는 노동자의 일에 대한 태도 및 동기가 생산의 질에 중요한 영향을 미친다는 것으로서, 만일 노동자들이 더 공정하고 자긍심을 느낄 수 있는 상황일 경우, 노동자들은 자본가의 기존의 어떤 전략에서보다 더 많은 노력을 할 것이라는 것을 의미한다. 이 경우 감시노동자를 덜 사용하고도 생산에서 노동수준의 변화가 없게 되며, 이제 할 일이 없어진 감시노동자가 생산에 투입되게 되어서 총 노동시간이나 단위시간당 노동량의 변화 없이도 총 산출이 증가할 수 있게 된다. 이러한 사실은 기업주가 더 많은 이윤을 얻기 위해서는 단지 노동자들의 생산활동을 감시, 통제하는 것뿐만 아니라 노동동기 유발을 위한 노력을 하는 것이 중요하고도 필요하다는 점을 시사하는 것으로 기업이 복지제도를 시행하는 이유를 설명하고 있다.

Edwards(1979)와 Gordon et al.(1982)은 기업복지를 관료적 통제기제의 일환으로 파악하고 있다. 이들은 현대 작업조직이 정치적, 경제적 조건의 변화 속에서 노동과정에 대한 합법적인 통제를 유지하기 위한 자본가와 경영자들의 전략에 따라서 변화하였는데, 자본가가 작업을 조직하고 노동자의 집단활동에 대한 통제를 행사하기 위해 시행한 작업조직의 변화 중 상당수는 노동자들의 노동동기를 약화시키는 문제를 야기하게 된다고 본다. 이러한 노동동기의 약화문제를 해결하고 노동자들을 분할지배(divide and conquer)하기 위해서 도입되는 기제가 기업복지로서, 이는 기업복지가 갖고 있는 차등보상의 성격과 수혜범주의 제한성이 노동동기를 유발하고 기업에 대한 충성심을 강화할 수 있으며, 노동자들을 수혜자와 그렇지 않은 범주로 분열시킬 수 있기 때문이다. 이들은 기업복지제도가 경쟁자본주의 단계에서 도입되어 독점자본주의 단계에서 확장된다고 주장한다. 경쟁자본주의 단계란 과거의 숙련노동자에 의해서 행해지던 노동과정이 대량생산 공장제 기계공업 위주의 동질화된 노동과정으로 변화된 단계로서, 대기업이 탄생하여 거대조직이 생기고 많은 노동자들이 같은 작업장 내에 집결해서 작업하게 됨으로써 노무관리의 필요성이 대두하게 되는 시기이다. 또한 대량생산 공장제 기계공업에서 이루어지는 일관생산공정은 이를 통제하고 조화시키기

위해서 많은 감독요원을 필요로 하게 된다. 그러나 감독역할을 수행하는 사무직 노동자들의 직무는 생산직에 비해 단순한 과업으로 분할하기가 어렵기 때문에, 이들의 직무수행을 통제하고 합리적 노무관리를 위한 유인체계의 일환으로 기업복지가 발달된다. 독점자본주의 단계가 되면 동질화된 노동자들의 단결은 자본축적에 장애가 되기 때문에, 대부분의 기업주들은 의식적이고 적극적으로 노동과정 내에서 분절화를 추구한다. 기업주들은 노동시장 내에서 노동력의 분절을 심화시키기 위해 작업을 세분화하고 이들이 서로 경쟁하도록 조장하게 되는데, 이 때 동질화된 노동자들의 세력을 분열시켜 통제하기 위하여 기업복지제도가 성장하게 된다.

2. 국가정책론적 접근방법

기업복지의 발달을 설명하는 데 있어 국가의 선도적 역할을 강조하는 시각은 의도적·비의도적 국가정책이 기업복지의 성장을 자극하였다는 점을 강조한다. 이들은 기업복지가 국가복지 및 임금의 대체재나 보완재의 역할을 하고, 조세회피를 위한 수단이 될 수 있기 때문에 국가의 복지정책, 임금규제, 조세정책 등이 기업복지의 성장과 관련된다고 주장한다. 또한 국가는 노동관계법률의 제정이나 개정을 통해 기업복지의 성장을 자극할 수 있다.

정부의 복지제도는 기업복지의 시행에 영향을 미친다. 우선, 국가는 공무원에 대한 연금지급을 통해서 사적 기업연금의 성장을 자극할 수 있다. 공무원연금은 고용주인 국가가 그 피용자인 공무원에 대해서 복지를 제공해 주는 것으로 해석되기 때문에, 민간부문의 노동자들이 자신의 기업주에게 이와 유사한 복지제도의 시행을 요구하게 되는 사회적 인 의제를 형성한다(Esping-Anderson, 1992). 또한 국가복지의 시행정도가 기업복지의 성장에 영향을 미친다. 노동자의 복지에 대한 요구가 증가하고 있음에도 불구하고 법제화된 국가복지제도가 없거나, 국가복지제도가 있다고 하더라도 그 수혜범위가 포괄적이지 못하고 급여의 내용이 빈약하거나 수급을 위한 제한규정이 있어 현재의 노동자들이 수혜받기 어려운

경우, 노동자들은 국가복지제도의 도입 및 확충을 요구하거나 국가복지의 대안으로 기업복지제도의 성장을 요구하게 된다. 이 경우 노동자들의 요구 방향이 국가복지제도의 도입과 확충인지, 아니면 기업복지의 성장인지를 결정하는 것은 국가복지의 제정 및 확충의 가능성과 노동자조직의 조직률 및 조직구조, 주도적 노동자조직의 성격에 달려 있다.

또한 국가복지의 도입 및 확충 가능성은 국가의 성격과 정치구조에 달려 있다. 극빈자를 위한 대책이 아닌 일반노동자를 위한 국가복지는 대체로 사회보험의 형태로 전국적인 단일차원에서 실시되기 때문에, 국가복지를 도입하거나 확대·실시하는 것은 국가의 행정력이 더 강화되고 국가가 조세 이외의 많은 자금을 관리·운영하게 된다는 것을 의미한다. 이 경우 국가의 행정조직이 중앙집중적으로 완비되고, 국가관료의 능력과 청렴성 및 국가능력의 확장에 대한 사회적 합의는 국가복지의 도입 및 확대실시를 위한 전제조건이 된다(Orloff & Skocpol, 1984). 만일 국가관료의 청렴성과 국가능력의 확장에 대한 사회적 합의가 없다면, 국가가 복지제도의 도입을 계획하거나 확충하려 하는 것은 사회적으로 지지받을 수 없기 때문에 사실상 어려운 일이 될 것이다. 그리고 국가의 정치구조가 어떠한가에 따라라도 사회복지법안의 통과여부가 달라질 수 있다. 보수적인 자본가 집단의 정치적 영향력이 강한 경우 진보적인 사회복지제도의 도입이나 확충은 어려운 일이 될 것이고, 친노동자적인 좌파정당이 우세한 경우라면 보다 진보적이고 내용이 충실한 사회복지제도가 도입·확충될 가능성이 높을 것이다. 노동자들은 국가복지제도의 도입 및 확충을 요구할 것이지만, 내용적으로 충실한 국가복지제도의 발전이 어려운 경우라면 이들은 국가복지제도의 대안으로 기업복지의 성장을 요구할 수 있다(Anderson, 1990; Quadagno, 1984: 1988).

국가의 고용관계법에 대한 개입이 기업주의 기업복지 실시형태를 변화시킬 수 있다. 이러한 주장은, 미국 정부가 고용연령차별금지법(the Age Discrimination in Employment Act)을 개정하여 정년연령을 65세에서 70세로 연장하자 고령노동자들의 퇴직을 장려하기 위하여 조기퇴직보너스를 지급하는 등의 유인을 사용하게 되었다는 Michell &

Luzadis(1988)의 연구와, 미국 기업의 내부노동시장과 고충처리절차가 고용평등법(Equal Opportunity Law)의 도입이라는 정부정책에 대한 반응으로 발달하게 되었다는 연구 등에서 볼 수 있다(Dobbin et al., 1993; Sutton et al., 1994)). 이러한 연구들은 국가의 사회정책이 기업의 노동자 전략을 결정하는 데 중요한 영향을 미친다는 것을 시사하고 있다.

국가의 기업복지에 대한 조세감면 정책과 기업복지 제공에 대한 요구는 기업복지를 확대시킬 수 있다. 국가가 기업의 복지비 지출에 대해 면세정책을 실시하는 것은 국가가 조세지출을 통해서 기업의 재정을 강화시키게 되는데, 이 경우 기업은 복지비에 대한 지출을 늘리게 된다. 또한 정부가 기업의 복지제공을 요구하는 경우 기업복지가 성장하는 것은 재론의 여지가 없는 사실로서, Espin-Anderson(1992)은 영국, 네덜란드, 스위스 등의 국가를 정부가 기업에게 기업연금실시를 요구함으로써 기업의 복지지출이 급증한 주요 사례로 제시하고 있다.

또한 2차대전 중 미국 기업복지의 약진을 연구한 학자들은, 기업복지의 급속한 확장이 당시 미국 정부가 전쟁으로 인한 심각한 인플레이와 구인난에 대처하기 위하여 실시한 물가규제와 임금동결 및 전시 초과이윤에 대한 과세정책에 기인한다고 주장한다(Leiby, 1978; Quadagno, 1988; Stevens, 1984:1988). 전쟁으로 인한 구인난은 노동자 임금의 상승을 초래하였으나 임금규제 때문에 노동시장의 임금은 시장가격과는 달리 낮게 유지될 수밖에 없었는데, 기업주와 노동자들이 이러한 상황에 대한 해결책으로 모색한 것이 바로 기업복지의 확대라는 것이다. 기업연금이나 의료보험과 같은 기업복지의 제공은 임금에 산정되지 않으면서 면세혜택까지 주어지기 때문에, 임금인상에 대한 국가의 규제로 임금에 대한 시장가격이 왜곡된 상태에서 실질임금을 보전하는 방책으로서 기업복지의 제공이 노동자와 기업주 모두에게 선호되었으며, 더욱이 전시 초과이윤세의 부과는 기업으로 하여금 세전지출을 늘리고자 하는 유인을 갖게 하였기 때문에 기업복지의 확대는 더욱 가속화될 수 있었다는 것이다.

3. 상호작용론적 접근방법

가. 기업조직론적 접근방법과 국가정책론적 접근방법의 한계

지금까지 살펴본 바와 같이 기업중심 시각은 기업조직의 독특한 특성 속에서 기업복지가 자발적으로 성장하였다는 점을 강조하고, 국가중심 시각은 국가정책에 대한 반응으로 기업복지가 성장하였다는 점을 강조함으로써 기업복지의 성장을 달리 설명하고 있다. 그러나 기업복지는 기업중심 시각이나 국가중심 시각이 이해하는 바와는 달리 기업의 조직적 특성과 국가정책의 영향력이 혼합되어 작용하고 성장과 발전에 영향을 주기 때문에, 어느 한 변수만을 강조하는 것은 기업복지의 성장에 미치는 다른 변수가 갖는 영향력을 상대적으로 간과한다는 한계를 가진다.

기업중심 시각이, 노동력의 안정적인 수급과 노동자 통제를 통해서 생산의 효율성을 높여야 하는 기업의 기본적인 속성을 기초로, 기업의 복지비지출의 원인을 설명한 것은 그 자체로서는 올바른 지적이고 일반화할 수 있는 요소이다. 그러나 이 시각은, 국가의 정책이 기업조직의 주어진 특성을 강화하기도 하고 약화시킬 수도 있기 때문에, 국가가 어떤 정책을 실시하는가에 따라 기업이 직면하게 되는 노동력의 안정적인 수급과 노동자 통제의 필요성이 달라진다는 사실을 간과하고 있다. 기업은 국가정책을 비롯한 주변 환경과 상호작용을 주고받으며, 그 속에서 생존과 이윤추구를 위하여 기업복지의 확대를 선택할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있는 것이다. 국가정책의 변화에 따라 기업조직이 직면하게 되는 노동력의 안정적인 수급 및 노동자통제의 필요성이 달라진다는 사실은, 국가정책의 변화에 따라서 동일기업 내에서도 복지비 지출의 정도는 달라질 수 있으며, 복지비 지출을 결정하는 복지비의 결정요소도 달라질 수 있다는 점을 의미한다. 그러므로 복지비 지출정도과 복지비 결정요소의 시기적인 차이를 설명하기 위해서는 기업 내부적 요소뿐만 아니라 국가정책의 변화도 함께 고려하여야 한다.

또한 기업중심 시각은 기업복지비의 지출을 기업의 노동비용이라는 측면에서만 보았을 뿐, 기업복지와 국가복지와의 관계를 고려하지 못하

고 있다. 기업의 복지비 지출은 산업자본주의의 발달로 인하여 필연적으로 생겨나는 노동자들의 복지요구에 대한 반응이기도 하기 때문에 국가복지의 대체재 혹은 보완재의 역할을 하는 것이다. 따라서 기업복지의 성장은 기업내부의 단일한 필요성으로 설명되기보다는 국가복지와의 관계 속에서 설명되어야 한다.

이에 반해 국가중심 시각은 기업의 행태와 기업복지의 성장에 영향을 미치는 보다 거시적이고 환경적인 요소에 관심을 가졌다는 점에서, 기업복지의 시기적인 성장을 설명할 수 있는 단서를 제공한다. 그러나 국가중심 시각은 일국 내에서 전체적인 기업복지 총량의 성장만을 설명할 수 있을 뿐, 개별기업의 특성에 따른 기업복지 수준의 차이나 개별기업의 기업복지 수준을 결정하는 결정요소에 대해서는 설명할 수 없다는 점에서 기업복지를 설명하는 데 한계를 가진다.

결론적으로 기업복지비의 지출을 연구하는 데 있어 기업중심 시각과 국가중심 시각은 두 시각 모두 일정한 장점과 유용성을 가진 동시에 한계를 지니고 있다. 기업중심적 시각은 개별기업의 기업복지비 지출수준의 차이와 기업복지 지출수준을 결정하게 하는 결정요소를 파악하고 설명할 수 있는 단서를 제공하며, 국가중심 시각은 전체 기업복지비의 시기별 증감이나 기업복지비 지출의 결정요소의 시기별 변화를 설명할 수 있는 단서를 제공한다. 따라서 각 개별기업의 특성에 따른 복지비 지출의 차이뿐만 아니라 국가정책의 시기별 변화가 기업복지의 지출과 기업복지의 결정요소에 미친 영향을 파악하여 기업복지의 지출에 대한 전체적이고 포괄적인 설명을 하기 위해서는 기업중심 시각과 국가중심 시각을 연결하여 종합적인 분석을 하는 것이 필요하다.

나. 기업의 조직적 특성과 국가정책의 상호작용

기업복지에 대한 기업의 내부적 필요성이 기업복지의 제공수준을 결정하는 기본적인 요소임에는 틀림없다. 그러나 기업은 독립적으로 활동하는 것이 아니라 경제적, 제도적 환경 속에서 이들과 상호작용하면서 자신의 이윤추구와 생존을 위한 최적의 전략을 선택하는 존재이기 때문

에, 어느 시기에 내부적 필요성 중 어떤 요소가 복지비 지출의 주된 동인으로 작용하는가는 기업이 처한 외부환경의 영향에 따라 상이하게 된다.

기업이 통제할 수 없는 경제적, 제도적 환경을 만들고 기업의 행위에 가장 큰 영향을 미치는 것은 국가이다. 국가는 국민들에게 복종을 요구하는 최고의 억압적, 재정적, 사법적, 행정적 조직이기 때문에, 국가의 법체계 및 정치문화에서 나오는 신호나 유인은 기업의 행위에 직접적인 영향을 미친다. 국가는 기업의 행위에 관한 전반적인 법과 규율을 만들어내며, 또 기업이 이를 준수하도록 압력을 행사할 수 있다.

국가는 노동관계법을 통해 기업의 노동통제의 필요성에 영향을 미친다. 국가가 노동조합의 활동을 금지하거나 법적 제약을 가하는 경우, 노동자의 세력이 결집되어 집단적인 힘을 발휘하기 어렵기 때문에 기업이 노동자를 통제할 필요성은 적어진다. 특히 파업 등 노동자의 단체행동에 대해 국가가 법적 제재를 통해서 직접적으로 개입하여 억압할 경우, 기업주가 노동자의 단체행동을 방지하기 위해 기업복지 등의 포섭적인 회유책을 사용할 필요는 거의 없다고 보아도 좋을 것이다. 이 때 기업의 복지비 지출은 노동자 통제의 필요성보다는 기업의 조직적 특성이나 능력에 따라서 달라질 것이다.

그러나 국가가 노동조합의 활동을 합법적으로 보장하여 노동조합의 수가 증가하고 노동자의 단체행동에 대한 개입이 감소한다면, 기업은 직접적으로 노동자를 통제할 필요성이 생기게 된다. 이 때 기업주는 노동자의 충성심을 고취하고 파업 등 노동자의 쟁의행위를 방지하기 위한 효과적인 무기로 기업복지를 사용하게 된다. 기업복지는 다양한 내용으로 구성되어 있고 임금 이외의 부가적인 지급이기 때문에 노동자들은 자신이 보호받고 있다고 느끼며 그 제공자인 기업주에 대해서 선호의 감정과 충성심을 갖게 되는 것이다. 이러한 예는 미국에서 1935년 와그너법(Wagner Act) 제정으로 노동조합이 합법화된 이후 나타난 기업주의 반응에서 확인할 수 있다. 노동조합이 합법화되자, 노조는 기업주의 자유재량을 제한하고 노동자들의 의견을 더 많이 반영하고, 고용, 안전, 승진기회, 기업연금 등을 보장하는 인사제도를 채택하도록 압력을 가할 수 있었다. 기업주는 이러한 노조의 압력에 대한 반응으로 기업복지를

포함한 내부노동시장을 발달시킬 수도 있었고, 또한 대기업의 경우 노조의 세력을 감소시키기 위하여 인사전문가를 고용하여 본격적으로 내부노동시장을 발달시키게 되었다는 것이다.

노동조합이 합법화된 경우, 노동조합의 조직형태, 단체교섭 등을 규정하는 국가의 노동관계법의 내용에 따라 노동자의 기업복지에 대한 선호는 달라질 수 있다. 노동자의 기업복지에 대한 선호가 높은 경우, 기업주가 어떤 내용의 기업복지를 어떤 수준에서 실시할 것인가가 단체교섭에서 중요한 쟁점이 될 수 있기 때문에 기업주는 노동자 통제와 충성심을 얻기 위한 도구로서 기업복지를 사용할 유인을 더 많이 갖게 된다. 노조의 조직률이 높고 단체교섭구조가 상급단체를 중심으로 통합되어 있을 경우, 노동조합의 활동은 보다 통일적으로 조정될 수 있고 이 경우 노동자들은 산업노동자들의 공통된 복지요구를 해결하기 위하여 국가복지제도의 도입과 확충을 추구하는 것을 목표로 하고 또 이를 성취할 가능성이 있기 때문에, 기업복지보다는 국가복지를 선호한다. 그러나 노동조합의 단체교섭구조가 각 기업을 중심으로 분산되어 있는 경우, 단체교섭은 전국적인 혹은 산업적인 수준에서 이루어지는 것이 아니라 각 개별기업 내에서 이루어지게 된다. 이 경우 노조는 전체 산업노동자들의 이익을 대변하는 것이 아니라 각 개별기업 내에서 이루어지게 된다. 이 경우 노조는 전체 산업노동자들의 이익을 대변하는 것이 아니라 각 개별기업내 노동자들이 이익만을 대변하는 기능을 하기 때문에, 기업내에서의 임금인상이나 복지제도의 확충에 우선적인 노력을 기울일 것이다. 즉, 기업내 노조 구조 속에서는 기업내 협조주의(corporatism)를 추구하게 되는데, 이 때 기업복지는 노사협상의 중요한 쟁점이 되고, 기업주는 기업조직 내에서 노동자 통제에 대한 필요성을 더 많이 갖게 된다. 이 경우 노동자 통제의 필요성에 의해서 기업복지비 지출이 증가할 수 있다.

제2절 기업복지의 개념

1. 사회복지와 기업복지

사회복지(social welfare)는 국민의 안녕과 풍요로운 삶을 위해 제공되는 사회의 일반 서비스와 프로그램 체계를 의미한다(송호근, 1995: 1). 이러한 사회복지의 복지혜택을 제공하는 주체에 따라 공적복지(public welfare)와 사적복지(private welfare)로 구분된다²⁾.

공적복지의 주체는 정부가 주체가 되어 제공하는 복지서비스를 지칭한다. 이는 다시 실업보험, 의료보험 등의 사회보험(social insurance)과 공적부조 프로그램들을 수행하는 공적서비스(public service)로 구성된다. 공적복지의 역사는 19세기 초부터 공적서비스를 중심으로 제공되다가 19세기 말에서 20세기 초에 다양한 사회보험들이 본격적으로 도입되면서 사회보험이 국가복지의 핵심적인 영역으로 자리잡게 되었다.

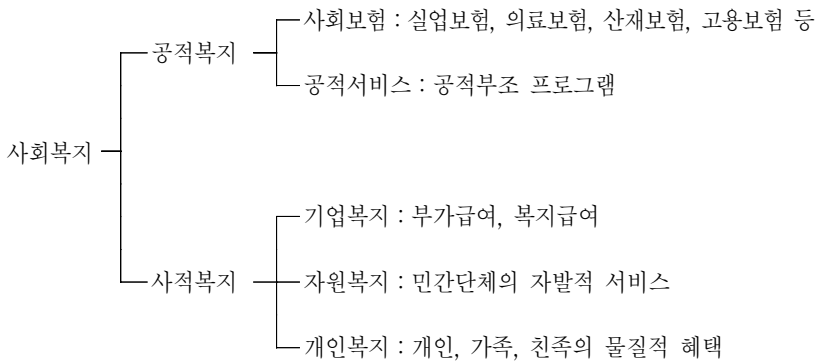
일반적으로 사회복지를 비교·평가할 때 중심적·주변적, 제도적·잔여적 등의 양극모형을 이용하는데, 이는 사회복지의 주체별 유형구분과 밀접한 관계를 가지고 있다. 즉 국가복지가 중심적이고 제도적인 복지활동이라면, 사적복지의 주체는 주변적·잔여적인 복지활동이다. 주변적·잔여적 사회복지에 속하는 사적복지에는 기업이 주체가 되어 제공하는 기업복지(company welfare)와 비영리적 목적의 민간자원단체가 제공하는 자원복지(voluntary welfare), 그리고 개인, 가족, 친족을 단위로 한 개인복지(individual welfare)로 이루어진다. 이 중에서도 기업복지가 복지활동의 규모와 수혜범위에서 중요한 위치를 차지하고 있다(송호근, 1995: 2).

사회복지 연구에서 중요한 것은 사회복지가 공적복지와 사적복지로 구분되지만, 공적복지와 사적복지는 서로 배타적인 것이 아니라 연관되

2) 송준호는 공공복지, 기업복지, 자주복지로 구분하고 있다(1996: 5~6).

어 있다는 사실이다. 최근 서구에서 전개되고 있는 복지활동의 ‘민영화’ 추세 및 취약한 국가복지를 보완했던 그리고 보완하고 있는 한국의 기업복지 형성과정 등의 사례에서 알 수 있듯이, 공적복지와 사적복지는 유기적인 관계를 맺고 있기 때문이다. 이상의 논의를 간략히 정리하면 [그림 2-1]과 같다.

[그림 2-1] 사회복지의 종류



한편 복지혜택을 받는 객체의 입장에서 분석할 때, 본고의 연구대상인 기업의 근로자를 대상으로 하는 복지제도에는 기업이 주체가 되어 종업원에게 복지혜택을 제공하는 기업복지뿐 아니라 여러 영역의 복지가 존재한다. 이를 도식화한 것이 [그림 2-2]이다.

[그림 2-2] 근로자의 복지

	객 체	주 체	명 칭	재 원
노동자	국민으로서	국 가	사회보장	재 정
	종업원으로서	기 업	기업복지	이 운
	조합원으로서	노동조합	조합복지	조 합 비
	가족으로서	가 족	가족상호부조	가족수입
	개인으로서	자 신	자 조	임 금

자료 : 藤田至孝(1983:118).

공적복지(사회보장)는 국가가 주체가 되어 행하는 복지로서, 사회보험과 공적서비스(공적부조, 생활보호 등), 공중위생, 사회복지 등 4부분의 상위개념으로 자리잡고 있다. 조합복지는 주로 기업별조합이 주체가 되어 행하는 복지로서, 조합원 또는 그 가족을 대상으로 그들의 복지향상을 위해 행하는 제반 활동을 가리킨다. 노동자복지란 노동자 자신이 기업의 틀을 벗어나서 노동자 조직과 자급에 의해 관리되고 운영되는 자주적인 사업운동을 지칭한다. 공적복지와 기업복지, 조합복지와 기업복지, 그리고 노동자복지와 기업복지의 관계를 차례대로 살펴보면 다음과 같다(吳學殊, 1993:9~10).

먼저 사회보장과 기업복지의 관계로서 공적복지는 국가가 주체가 되어 전국민을 대상으로 노·사·정 삼자 부담에 의해 사회정책으로서 자본주의질서의 순조로운 운영을 의도하고 있으며, 법적 강제에 의해 행해지는 최저생활의 보장책이다. 이에 반해 기업복지는 종업원 또는 그 가족을 대상으로 실시하며, 복지의 재원은 주로 기업의 부담으로 이루어지기 때문에 복지의 수혜자는 그 기업에 종사하는 종업원으로 한정된다. 그러므로 사회보장은 국민의 일원이라는 근거로 지급받게 되는 급부로서, 기업의 종업원이 되어야만 수혜를 받는 기업복지와는 그 적용의 범위에 있어서 커다란 차이를 보이고 있다. 하지만 가장 커다란 차이는 복지의 수혜를 어떠한 기준에 의해서 지급하는가 하는 점이다. 즉 국가에서 제공하는 공적복지는 공적서비스에서 그 모습을 찾을 수 있는 것처럼, 경제적 능력이 없는 사람들을 경쟁의 영역에서 보호하고자 생존권의 차원에서 복지를 무상으로 지급한다. 이에 반해 기업복지는 종업원의 사기를 진작시키고 생산성을 향상시키는 인센티브의 성격을 가진다는 점에서 사회보장과 차별성을 갖는다. 이런 점에서 기업복지는 기업이 단독으로 또는 종업원의 참가하에서 생산성의 유지·향상을 도모하기 위해 행해지는 노무관리의 일환이라는 측면을 지니고 있다.

다음으로 기업복지와 조합복지를 살펴보면, 양자 모두 소속을 바탕으로 복지가 이루어지지만, 복지혜택을 받는 사람의 신분이 상이하다는 차이를 보이고 있다. 조합복지는 조합비를 재원으로 주로 조직강화의 관점에서 조합원과 그 가족을 대상으로 이루어지고 있으며, 최근에는

많은 조합에서 적극적인 복지활동을 통해 노동조합에 대한 정체성(union identity)을 구하려는 움직임이 가시화되고 있다. 조합복지는 그 복지활동영역이 기업복지와 비슷한 양상을 보이지만 수혜자의 신분이 상이하다. 즉 기업복지의 수혜자는 종업원이지만 조합복지의 수혜자는 조합원의 신분을 지니고 있다. 그러므로 기업복지와 조합복지가 상이한 점은, 기업복지는 노동의 대가로 지급되는 성격이 짙으나, 조합복지는 일정한 조합비를 납부한 후에 그 혜택을 받을 수 있다는 데 있다.

마지막으로 노동자복지와 기업복지의 관계를 살펴보면, 노동자복지는 기업복지에 대항하려는 시도에서 출발하였기 때문에 복지사업을 통해 노동자계급의 단결을 강화하여 계급의식·노동조합 의식을 제고하려는 노동운동의 일환이다. 복지사업으로서는 주로 노동금고, 노동자공제생협, 주택생협, 의료생협, 소비생협 등이 있다. 노동자복지는 기업의 틀을 벗어나서 행해진다는 점에서 기업복지나 조합복지와 구분된다.

2. 기업복지의 개념

기업복지에 대한 개념은 다양하게 규정되고 있다. 예를 들면, 기업복지를 “임금과 기본노동조건 이외에 추가적으로 기업부담하에서 제공되는 편익”(노동부, 1988:3), “임금이나 근로시간 등과 같은 기본적인 근로조건 이외의 부가적 내지 부차적 근로조건을 개선함으로써 근로자의 복지를 향상시키는 것을 목적으로 하는 제 정책이나 활동”(박세일, 1988:11), “종업원의 생활수준 향상을 위하여 시행하는 임금 이외의 간접적인 제 급부”(김식현, 1996:392), “기업이 주체가 되어 근로자와 그 가족을 대상으로 하는 임금 이외의 급부”(송준호, 1996:5), “종업원과 그 가족을 대상으로 안전(security)을 제공하는 집단적 보상(group membership rewards)”(Gomez, Balkin, & Cardy, 1995:426), “사용자가 전액 또는 일부분 종업원에게 제공하는 실노동시간에 대한 급여 이외에 지급하는 전체 보상패키지의 일부”(Milkovich & Newman, 1987:388), “직접적 임금에 부가하여 사용자가 근로자에게 지불하는 보수로서 법적 강제에 의한 것을 제외한 부분”(Zoetewij, 1986:1),³⁾ “종업원

을 위하여 사용자가 개별적 또는 단체적으로 지불하는 것으로서 종업원에게 화폐가 아닌 형태로 지불하는 모든 보상”(배무기, 1989:238), “근로자의 근로시간 동안의 복지를 향상시키거나 또는 더 좋은 생활조건을 확보해 주기 위해서 사용자가 개별적 또는 단체적으로, 자발적 또는 법적 요구에 따라 제공 또는 부담하는 용역·시설·조치”(Clerc, 1985:213) 등 다양하게 사용되고 있다.

기업복지에 대한 개념뿐 아니라 용어에 있어서도 다양한 견해가 존재하고 있다. 예를 들면, 기업내 근로후생복지(노동부, 1988:3), 근로복지(박세일, 1988:11), 부가급여(fringe benefits), 기업내복지, 기업복리, 복리후생, 복지후생, 간접보상(indirect compensation), 간접적 보수(indirect remuneration), 기업내 복지시설, 복리후생제도 등으로 기업복지를 연구하는 학자와 기관의 목적과 취지에 따라 다양하게 사용되고 있어 개념 정립에 혼란을 초래하고 있다.

이와 같이 다양한 용어 중에서 반드시 언급하여야 할 용어는 부가급여에 관한 것이다. 기업에서 제공하는 복리후생을 부가급여(fringe benefits)로 지칭하는 것은, 복리후생비가 노동비용에서 차지하고 있는 비중을 감안할 때 단순히 현금급여 이외에 별도로 종업원에게 부가적으로 지불하는 급여로 지칭하는 것은, 무리가 있는 것으로 보인다. 복리후생은 더 이상 논리적으로 ‘부가’(fringe)(본질적 부분에 부속된 외변(말초부분)이나 주류에서 벗어난 분파)로 지칭하기에는 적합하지 않다. 노동비용 총액에서 차지하는 비중이나 제공되는 급여의 종류를 고려할 때 더 이상 복리후생비가 ‘부가’적인 것은 아니기 때문이다 (Milkovich & Newman, 1987:388)⁴⁾.

3) 직접적 임금(direct wages)이란 “근로자가 작업한 시간, 생산한 산출물, 기타 특정한 성과와 행동에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적으로 지급하는 현금급여”를 의미한다.

4) 부가급여라는 용어는 경영학에서보다 주로 노동경제학에서 많이 사용되고 있다. 경영학에서도 1980년대 이전에는 employee benefits 대신 fringe benefits(부가급여)를 많이 사용하였으나 노동비용에서 차지하는 기업복지비의 비중을 고려할 때 더 이상 부가급여라는 용어를 사용하지 않고 있으며, 앞으로는 부가급여라는 용어 대신 기업복지 또는 복지(리)후생이란 용어를 사용해야 할 것으로 판단된다.

이상에서 살펴보았듯이, 기업복지라는 용어와 개념은 이를 연구하는 학자의 관심과 초점에 따라 아주 다양하게 사용되고 있다. 기업복지의 개념과 범위가 이처럼 다양하게 정의되는 것은 기업복지의 개념에 대한 보편적인 정의를 내리기 힘들게 한다. 따라서 연구자의 관심의 범위와 초점이 어디에 있느냐에 따라 기업복지의 개념정의가 달라질 수밖에 없다. 기업복지의 개념과 범위 그리고 그 용어에 대해 이렇게 다양한 논쟁들이 존재함에도 불구하고 본 논문에서는 기업복지라는 용어를 사용하고자 한다. 이는 기업복지의 용어가 “사업실시의 주체와 공간적 측면에서 명확한 의미를 가지고 있기” 때문이다(최균, 1992). 또한 본 연구에서는 기업을 성과조직으로 파악하여 종업원과 그 가족을 위하여 지출하는 복리후생비용을 부가가치의 종업원에 대한 배분 및 고부가가치 창출을 위한 인적자원에 대한 투자로 인식한다. 따라서 기업복지를 “법적 강제성 여부에 관계없이 노동자와 그 가족들을 대상으로 기업이 비용의 일부 혹은 전액을 부담하여 실시하는 복지사업 또는 제도”로 정의한다. 이에 따라 복리후생비는 노동비용 중에서 현금으로 지급되는 현금급여 이외의 노동비용을 가리킨다⁵⁾.

3. 기업복지의 종류와 범위

기업복지가 근로자와 근로자 가족을 위하여 기업이 전액 또는 일부분 지급하는 현금급여 이외의 제도라는 공통적 정의에도 불구하고 기업복지에 포함되는 항목은 학자, 조사기관, 그리고 국가에 따라 상이하다. 이렇게 다양한 이유는 일정정도 각 기업에서 제공하고 있는 복지의 종류가 상이하여 기업별로 인재를 채용하고 관리하는 차원의 일환으로 다른 기업과는 차별되는 복지를 제공하고자 하기 때문이다.

기업 내에서 제공되는 복지사업의 종류와 범위를 구분하는 가장 기초

5) 본고에서는 기업복지 또는 복리후생을 무차별적으로 사용한다. 이는 아직까지 기업복지에 대한 용어에 익숙하지 않기 때문이다. 본고에서는 현금급여 이외의 노동비용 중 모집비를 제외한 것을 엄밀한 의미에서 복리후생비로 간주하지만, 모집비의 금액과 비중이 아주 작기 때문에 편의상 현금급여 이외의 노동비용 전체를 복리후생비로 간주한다.

적인 기준은 그 사업에 법률적 강제성이 부과되어 있는지의 여부이다. 이는 특정한 복지사업에 사용자의 임의성이 포함되어 있는지를 판단하는 기준이 된다. 법적으로 강제성이 부과되어 있는 사업이라면, 그 사업에 대한 사용자의 임의성은 판단하기가 힘들다. 두 번째 기준은 기업내 복지사업의 종류와 범위를 결정하는 또 하나의 중요한 기준은 그 사업이 기업내 노동자에게 주어져야 할 기본적 노동조건의 성격을 갖는지 여부이다. 기본적 노동조건에는 기업간의 차이에 관계없이 공통적인 요소들과 함께 개개의 기업의 속성이나 특징에 따라 독특한 요소들이 있다. 따라서 이 기준을 보편적으로 적용할 수는 없다. 예를 들어, 위험한 작업장에서 일하는 노동자들에게 방호복이나 방호장비 등을 지급하는 것은 기업복지사업이라고 하기보다는 고용의 유지를 위한 사용자의 필수적 조치라고 하는 편이 타당하다. 세 번째 기준은 복지사업을 위한 재정적 부담의 주체가 누구인가에 관한 것이다. 기업복지사업을 위한 비용을 기업이 부담하는 것은 당연한 것처럼 보이지만, 어떤 경우에는 기업과 노동자가 공동으로 부담하거나 아니면 기업과 국가가 공동으로 부담할 수도 있다. 그러나 어떠한 경우에든지 기업은 복지사업을 위한 재정부담의 전적 혹은 부분적 주체가 되어야 한다.

위의 세 가지 기준 외에 제공되는 급여의 형태를 함께 고려하기도 한다(최균, 1992: 23). 그러나 이 기준은 기업복지의 범위를 결정하는 데 별다른 기능을 하지 못하는 것으로 보인다. 오히려 특정한 급여가 현물로 지급되느냐 혹은 현금으로 지급되느냐에 관계없이 사용자의 임의성, 법적 강제성이 있느냐의 여부가 더 중요한 기준이 된다. 예를 들어 직장 탁아사업의 경우, 직장 내에 탁아소를 직접 운영하는 것과 탁아비용을 현금으로 지급하는 것과는 기업복지의 범위를 규정하는 데에는 별다른 차이가 없다.

우리나라의 경우 노동부가 매년 조사·발표하는 『기업체노동비용조사보고서』에 의하면, 사용자가 근로자를 고용함으로써 발생하는 제반 비용인 노동비용은 현금급여와 현금급여 이외의 노동비용을 더한 것이다. 현금급여는 정액급여(기본급, 제수당 등), 초과급여, 상여 및 기말수당 등의 합계액(현금급여에 한하며 현물급여는 제외함)을 의미한다. 현

금급여 이외의 노동비용에는 다음과 같이 7가지로 구분하고 있다.

- ① 퇴직금 비용 : 퇴직일시금+중간정산액+해고예고수당의 합계액
- ② 현물지급비용 : 통근정기승차권, 회수권 및 자사제품 등을 지급함으로써 소요되는 비용의 합계액
- ③ 법정복리비 : 의료보험료, 국민연금, 고용보험료 중 사업주 부담분과 산재보험료, 장애인고용촉진기금부담금 및 기타 법정복리비
- ④ 법정외 복리비 : 사업주 단독의 시책에 따른 부담분으로 주거, 식사, 의료, 보건, 문화, 체육, 오락, 경조 등의 비용, 구판장 등에 관한 비용의 합계액. 그리고 물적 시설에 대해서는 감가상각비, 유지관리비, 인건비(시설에 전담하여 종사하는 자의 임금, 수당 등) 등을 포함(단, 시설 설치에 수반되는 차입금의 이자 비용은 포함하지 않음).
- ⑤ 교육훈련비 : 근로자의 교육훈련시설(일반적으로 교양을 높이기 위한 목적으로 설치된 학교는 제외)에 관한 비용, 지도원에 관한 수당, 사례, 위탁훈련에 소요된 비용 등의 합계액
- ⑥ 모집비 : 기업이 종업원을 채용하기 위하여 행한 모집관리비, 채용 시험에 소요된 비용, 채용자 부임수당, 모집관계업무에 전담적으로 종사하는 자의 인건비 등의 합계액
- ⑦ 기타 노동비용 : 작업복의 비용(안전복이나 수위의 제복 등 업무상 특별히 필요하다고 인정되어 지급되는 것은 포함하지 않음), 전근비용, 사보에 관한 비용, 표창 등 상기 6가지 항목에 분류되지 않는 비용의 합계액

현금급여 이외의 노동비용 중에서 어디까지를 복리후생비로 간주할 것인가에 대해서는 보는 입장에 따라 의견이 나뉘어진다.

노동부의 『기업체노동비용조사보고서』의 조사항목을 기초로 복리후생비의 범위를 파악하면 다음과 같이 8가지 유형으로 나눌 수 있다.

제1형 법정외 복리비

제2형 법정외 복리비+현물급여

제3형 법정외 복리비+법정복리비

제4형 법정외 복리비+법정복리비+현물급여

제5형 법정외 복리비+법정복리비+현물급여+퇴직금

제6형 법정외 복리비+법정복리비+현물급여+퇴직금+교육훈련비

제7형 법정외 복리비+법정복리비+현물급여+퇴직금+교육훈련비+기타 노동비용

제8형 법정외 복리비+법정복리비+현물급여+퇴직금+유급불근로급부

기업복지의 수준은 일반적으로 복리후생비를 그 기준으로 한다. 그러므로 수준의 높·낮음은 복리후생비의 범위를 어떻게 설정하느냐에 따라 크게 달라진다. 예를 들면 2001년 우리나라 근로자 1인당 월평균 복리후생비를 유형별로 보면 제1형 174.6천원, 제2형 176.4천원, 제3형 384.9천원, 제4형 386.7천원, 제5형 775천원, 제6형 816.1천원, 제7형 823.7천원으로 크게 달라진다. 그러므로 복리후생비를 국제비교할 경우에는 복리후생비의 범위를 동일하게 할 필요가 있다. 일례로 미국의 경우 대부분의 선진국에서 근로조건으로 인정되고 있는 비근로시간에 대한 급여지급이 기업복지의 범주에 포함되어 있다는 것은 국제간 비교를 할 때 매우 주의하도록 만드는 것이다. 즉 미국은 유급휴가나 유급휴일이 근로조건에 포함되는 법적 강제사항이 아니다. 그리고 이러한 비근로 시간 급여를 제공하는 데에 들어가는 비용은 1997년의 경우 전체 기업복지비의 34.3%에 이르러 모든 프로그램 가운데 으뜸을 차지하고 있다(김종일, 1998: 249~250). 따라서 이러한 차이를 어떻게 고려할 것인가를 주의 깊게 생각해야 한다. 그리고 범위를 동일하게 할 경우에도 각국의 법정복리비의 종류, 특히 퇴직금제도의 유무에 따라 상당한 차이가 나는 만큼 국제비교시에는 많은 주의를 요한다.

본고에서는 기업복지의 정의, 즉 종업원과 그 가족의 생활향상 등을 위하여 기업이 전액 또는 일부분 지불하는 현금급여 이외의 제 급부라는 점에 기초하여 현금급여 이외의 노동비용 중에서 복리후생비라기보

다는 기업경영에 필수불가결한 모집비를 제외한 법정복리비, 법정외 복리비, 현물급여, 퇴직금을 더한 금액을 복리후생비(제7형)로 간주하여 분석한다. 일반적으로 복리후생비는 제5형(법정외 복리비+법정복리비+현물급여+퇴직금)에 속하는 비용으로 계산하고 있다(송준호, 1996:8~9). 그러나 본고에서는 제5형에 교육훈련비와 기타 노동비용을 더한 제7형을 복리후생비로 간주한다. 근로자의 교육훈련시설에 관한 비용, 지도원에 관한 수당, 사례, 위탁훈련에 소요된 비용 등의 합계인 교육훈련비와 기타 노동비용에는 작업복의 비용, 전근비용, 사보에 관한 비용, 표창 등의 비용을 합한 기타 노동비용은 기업복지의 역할 중 노동력의 유지·확보, 일체감의 양성, 그리고 임금보완기능을 지니고 있기 때문이다. 그리고 이러한 접근방법이 기업의 총액인건비 관점과 일치하기 때문이다.

퇴직금에 대해서는 그 법적 성격에 따라 많은 논란이 있지만, 본고에서 규정한 기업조직의 성격, 즉 성과조직이라는 측면과 기업복지의 역할 중 임금보완 기능에 유의할 경우 당연히 복리후생비에 포함되어야 할 것으로 판단된다.

한편 제8형에 포함된 근로하지 않은 시간에 대한 유급급부(유급불근로급부)는 우리나라에서는 복리후생비로 인정하지 않으나, 앞서 지적했듯이 미국에서는 유급휴식시간과 더불어 복리후생비로 간주하고 있다. 미국의 경우 유급불근로급부가 복리후생비에서 차지하는 비중은 1997년의 경우 34.3%로 아주 높은 실정이지만, 우리나라의 경우 이에 대한 통계가 없기 때문에 부득이 유급불근로급부를 복리후생비에서 제외한다. 이에 따라 우리나라에서는 복리후생비는 근로기준법에서 명시하고 있는 근로하지 않은 시간에 대한 급부를 제외하여 논의하는 경우가 대부분이다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 복리후생비의 범위가 중요한 것은 그 범위에 따라 복리후생비의 수준이 결정되고, 그 수준에 따라 복리후생비에 대한 종업원의 만족도, 인지도 등에 영향을 미쳐 궁극적으로 기업의 보상관리, 나아가 인적자원관리전략과 기업전략의 설정은 물론 공공복지와의 관계가 정해지기 때문이다.

4. 기업복지의 역할과 특징

가. 기업복지의 역할

1) 노동력의 유지·확보

우리나라 기업(주로 대기업)의 경우 일반적으로 종신고용을 전제로 인사제도를 구축하여 왔기 때문에 노동력을 확보하고, 확보된 노동력을 유효하게 활용하기 위해 복리후생제도를 충실하게 하는 것은 기업조직론적 접근방법에서 살펴본 바와 같이 인적자원관리상 당연한 조치로 보인다. 특히 1985년을 전후로 전문기술인력 및 숙련노동자의 부족현상이 나타나게 됨에 따라, 기업은 임금인상 및 복지혜택을 강화하는 방향으로 기업의 내부노동시장을 구축하게 된다. 내부노동시장의 형성을 통해 생애에 걸친 복지를 제공함으로써 우수한 인재의 이탈을 방지하고, 노동력의 확보·유지를 도모하려는 것이었다.

우리나라 기업복지 프로그램의 변천과정을 보더라도 초기단계에는 식사시설, 기숙사 및 사택, 통근수단 제공에서 점차 문화·오락시설, 주택자금 대여 등으로 종업원의 생활기반 안정을 도모함으로써 간접적으로 노동생산성을 올리려는 프로그램으로 이행되어 갔다는 점에서도 확인할 수 있다(송호근, 1995: 37~40).

2) 일체감의 양성

기업복지는 개인생활과 연관되는 부분을 기업체도로 편입한다는 성격을 가지고 있으며, 가족주의적인 일체감과 연결됨과 동시에 기업문화를 형성하는 기능을 가지고 있다. 또한 종업원으로서 기업에 대한 귀속의식의 배양과 신뢰감·일체감의 양성과 연결되고, 장기간 재직하고 있는 기업에 공헌하고 싶다는 풍토를 양성하기 때문에 종신고용을 지탱하는 효과는 아주 크다.

그러므로 이러한 역할을 담당하는 복리후생제도는 그 대상을 종업원에 한정하지 않고 그 가족도 포함하는 형태, 예를 들면 휴양시설과 가족이 참가하는 운동회 등을 실시하여 종업원과 회사 간의 일체감 양성, 나

아가 조직전념도를 제고하는 역할을 하고 있다.

3) 공적복지·사회보장제도의 보완

우리나라는 산업화가 늦게 시작되었기 때문에 국가복지, 즉 공적복지를 통해 재분배되어야 할 '자원' 자체가 한정되어 있었다. 그리고 권위주의적 정부가 오랫동안 통치해 왔기 때문에, 노동계급의 정치적 영향력이 매우 미미했다는 점도 공적복지가 발전하지 못한 중요한 이유가 되었다.

그 결과 한국의 국가복지는 다른 선진국에 비해 아주 낮을 뿐 아니라 다른 정부지출(예를 들면, 국방비)에 비해 현저히 낮은 비정상적인 양상을 초래하게 되었다. 이는 경제적 파이를 크게 키우는 경제성장 논리와 북한의 군사력에 대항하는 국방강화 논리에 입각하여 사회보장 지출을 거의 무시해 왔다는 데 기인한다. 또한 사회보장을 요구할 정치세력의 성장도 거의 전무하였다. 한국의 경우 산업재해보상보험법이 1963년 제정(시행은 1964년 7월 1일부터)된 지 25년이 경과한 다음에야 국민연금과 의료보험이 실시되었으며(1988년), 고용보험은 1995년 7월 1일부터 시행되어, 서구국가가 20세기 시작과 더불어 맞이했던 국가복지 도입과정을 뒤늦게 재현하고 있다. 이와 같이 국가복지의 취약성은 필연적으로 기업복지의 강화를 초래하였다. 또한 국가의 임금가이드라인 정책은 종업원의 임금을 올리는 대신 기업복지를 지급하도록 하는 결과를 유발해 기업복지가 양적으로 증대하는 원인이 되었다. 특히 기업별 노동조합체제가 지배적이고, 기업내 내부노동시장(대기업)이 상대적으로 발달한 한국의 경우 기업복지는 어느 나라보다도 중요한 의미를 가지고 있다. 기업복지의 발생배경에는 어느 정도 차이가 있긴 하지만, 미국에서도 공적복지가 발전하지 못하고 기업복지가 근로자의 복지를 책임지고 있는 것 또한 기업복지가 가지고 있는 공적복지 보완의 측면을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

4) 임금보완기능

기업복지에는 전술한 것 이외에도 또 하나의 중요한 기능으로서 생활 지원·원호적 기능이 있다. 이러한 복지시책은 임금보완적인 성격을 가

지고 있었기 때문에 노동조건화하고 있는 것도 있다. 그리고 이러한 시책에 대해서는 노사협이나 노사합의로 주로 이루어지기 때문에 기업복지는 임금, 근로시간 등 주된 노동조건과는 달리, 노사가 함께 외부적 공정성 확보라는 측면보다는 기업의 독자성·특수성을 명확하게 내세울 수 있는 제도로서 이해되어 활용되어 온 면도 적지 않다.

나. 기업복지의 특징

1) 기업복지와 임금

기업복지와 임금 모두 종업원에 대한 보상이지만 직접적 성격을 갖는 임금과 간접적 성격을 갖는 기업복지는 그 성격상 뚜렷한 대조를 이루고 있으므로 이를 파악하는 것이 기업복지의 성격을 이해하는 데 도움이 된다. 임금과 기업복지와의 차이점을 살펴보면 다음과 같다(김석현, 1996:392).

첫째, 임금은 노동의 질, 양, 능률 등에 따라 차이가 있지만 기업복지의 급부는 신분기준에 따라서 운영되고 있다. 다시 말해 연령, 성별, 지위, 근속연수 등에 따라 급부조건이나 내용에 차이가 있을 수 있지만 원칙적으로 노동의 질이나 양, 능률 등에 의해 차등을 두지 않는다.

둘째, 기업복지비는 기본적으로 집단적 보상의 성격을 갖는다. 실질적인 기업복지비의 금액은 일정기간에 지출한 총액을 그 기간의 평균종업원수로 나누어 1인당 금액으로 산출하기 때문에 개별적으로 표시된 금액을 종업원에게 현금으로 지급하는 임금과는 달리, 종업원집단을 대상으로 하는 집단보상의 성격을 띤다.

셋째, 기업복지비는 필요성의 원칙에 의해서 지급된다. 기업복지의 구체적 내용이 설정되어 있다 하더라도 종업원 자신에게 급부의 상황이나 조건이 발생하지 않으면 혜택이 주어지지 않는 것이다. 예를 들어 결혼축의금은 결혼이라는 사유, 의료보험의 혜택은 질병의 사유가 발생한 경우에만 주어지는 것이다.

넷째, 이처럼 필요성의 원칙에 의해서 지급되는 기업복지비는 당연히 그 용도가 한정된다. 임금은 어떻게 지출하든지 고용계약에 따른 종업원의 의사에 달린 것이지만, 기업복지비는 그 필요성의 구체적 내용에

따라 용도가 제한받는 것이다.

다섯째, 기업복지비는 기대소득이라는 성격을 갖는다. 기업복지비 지급의 경우가 구체적으로 설정되어 있더라도 대체로 일정기간 내에 전종업원이 그 혜택을 누리게끔 상황이 전개되지는 않는다. 따라서 특정시점에서는 기업복지비의 지급을 받지 못하더라도, 언젠가 그러한 혜택의 조건이 성립되면 자신에게도 반드시 기업복지비의 지급이 이루어지리라는 확실한 기대를 가질 수 있을 것이다. 이런 의미에서 기업복지비는 일종의 기대소득이 된다.

여섯째, 기업복지비는 다양한 형태로 지급된다. 임금은 현금으로만 지급되는 것이 원칙적으로 되어 있는 반면, 기업복지비는 현금 외에도 현물이나 서비스의 제공, 시설물의 이용 등을 통해서도 지급되는 것이다.

끝으로, 기업복지비는 종업원의 생활수준을 안정시키는 기능을 갖는다. 임금이란 그 상승에 따라서 직접적으로 생활수준의 향상을 초래하지만, 필요성의 원칙에 의해 지급되는 기업복지비는 생활수준의 직접적 향상보다는 그 안정화에 기여한다고 볼 수 있다. 특히 생활시점을 예측할 수 없으며, 많은 돈이 일시에 지출되는 생활상의 곤란을 기업복지비로 충당하게 됨으로써 생활을 안정시켜 주는 것이다.

2) 기업복지와 노무관리

기업복지는 노무관리의 일환으로서 그 시책을 통해 궁극적으로는 기업의 경영목적에 기여하고, 노동력을 안정적으로 확보하며, 기업과의 일체감을 양성하고, 그리고 노동생산성의 향상 등을 기대하여 실시하여 왔다. 즉 기업복지의 목적은 종업원이 안심하고 그 능력을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 조성하여 기업목적이 달성될 수 있도록 하는 것으로서, 간접적인 노무관리 수단이라는 것이다. 이와 같은 견해는 경영관리의 내용이 고도로 발전하고 변화된 오늘날의 기업에 있어서도 대단히 중요한 의미를 갖는다.

기업복지제도는 노무관리의 일환으로서 실시하여 왔지만 다른 노무관리제도와 상이한 점은 다음과 같다(日經連, 1999:9).

첫째, 기업복지는 노동의 직접적인 대가는 아니다. 임금과는 달리 개

개인의 업적과 연계된 형태로 지급되는 것이 아니라 고용되어 있다는 자체에 의해 지급된다는 것이다. 따라서 연공적인 임금제도하에서는 상대적으로 임금수준이 낮은 젊은 층에게 기업복지제도의 가치는 높을 수 있다. 예를 들면, 사택의 이용은 젊은 종업원에게 경제적으로 큰 의미가 있을 수 있다는 것이다.

둘째, 필요한 것에 중점적인 배분이 가능하다. 복지예산은 종업원 1인당으로는 소액이지만 전체를 합쳐 재배분함으로써 필요한 것에 필요한 만큼 중점적·효과적으로 배분할 수 있다. 따라서 종신고용을 전제로 단기적으로는 불균형이지만 생애를 통해 급여의 평준화를 도모할 수 있다.

셋째, 집단에 의한 규모의 경제가 가능하다. 두 번째 특징과 연계되는 것이지만 개개인이 각각 행하는 것보다 비용 면에서뿐 아니라 급여수준 면에서도 집단으로 실시하는 것이 규모의 이점을 얻을 수 있다. 예를 들면, 연금보험의 경우 개인적으로 가입하는 것보다는 회사에서 단체로 가입하는 것이 비용 면에서뿐 아니라 여러 가지 면에서 이득이 있다.

넷째, 세법상의 우대조치가 있다. 복지제도는 현물급여의 형태를 취함으로써 법인세·소득세법상의 우대조치가 있어 기업, 종업원 모두 절세의 이점을 얻을 수 있다.

다섯째, 복지후생제도는 기업으로서 독자성을 발휘하기 쉽다는 특징이 있다. 동일한 업종에서는 임금이 비교적 큰 차이를 보이기 어렵지만 기업복지제도는 기업이 독자성을 발휘하고 특징 있는 제도운영이 가능하다.

제3장

기업복지의 실태와 문제점

제1절 기업복지를 둘러싼 환경변화

기업을 둘러싼 환경은 대내외적으로 급변하고 있다. 경제의 글로벌화로 지칭되는 무한경쟁시대의 도래는 기업으로 하여금 생존과 발전을 위해 많은 과제를 해결하도록 하고 있다. 현 단계 기업복지의 실태 및 문제점을 논의하기 전에 기업복지를 둘러싼 환경이 어떻게 변화하고 있는가를 고찰하고자 한다.

1. 사회환경의 변화

가. 고령화

2003년 현시점에서 우리나라의 고령화 수준은 선진국에 비하여 상대적으로 낮은 편이다. 그러나 우리나라의 고령화 과정에서 가장 주목해야 할 점은 고령화 진전의 속도가 세계에서도 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빠르다는 것이다. 우리나라는 고령인구의 비중이 이미 2000년 7월에 7.2%에 달하여 고령화사회(aging society)에 진입하였으며, 19년 후인 2019년에는 전체 인구의 14.4%가 고령인구인 고령사회(aged

society)로 접어들게 되고, 그로부터 다시 7년 후인 2026년에는 20.0%로 초고령사회(super-aged society)에 진입하게 되며, 2050년에는 34.4%로 급상승하게 될 것으로 전망되고 있다. 이와 같은 인구의 고령화는 출산율의 저하⁶⁾와 평균수명의 연장⁷⁾에 주로 기인한다.

사회의 고령화는 기업내부 인력구성의 고령화를 필연적으로 수반한다⁸⁾. 이와 같은 고령화는 사회보장 재정, 특히 공적연금과 건강보험의 재정에 큰 영향을 미친다. 연금의 보험료 수입은 보험료가 소득액에 대하여 일정비율로 부과되기 때문에 가입자의 수와 가입자의 소득에 의존한다. 그러므로 고령화가 진전되면 근로계층의 비중이 감소하기 때문에 보험료를 내는 사람의 수는 감소할 가능성이 크다. 즉, 고령화의 진전에 따라 연금재정 수입은 감소할 것으로 예상된다. 연금재정 지출은 보험료에도 영향을 받기 때문에 가입기간과 가입자의 생애소득에도 영향을 받지만, 수급자의 수와 수급기간에 가장 크게 영향을 받는다. 조기퇴직 추세를 고려하지 않는다고 하더라도, 평균 수명연장에 따른 수급기간의 장기화와 고령인구의 증가로 인한 수급자의 증가는 연금재정 지출을 증가시킬 수밖에 없다. 결론적으로 고령화가 진전됨에 따라 연금재정은 악화될 것이라는 예상이 쉽게 도출된다. 또한 고령화가 진전됨에 따라 1인당 의료비 지출이 증가하는 것 또한 세계적으로 일반적인 현상이다. OECD(1998)에 의하면 선진국의 경우 노인인구 1인당 진료비는 비노인인구 1인당 진료비의 3~4배에 달한다고 한다.

결론적으로 사회 및 기업내부 인력의 고령화는 사회보장비의 증대를 초래하며, 사회보장비의 증대는 연공급이 지배적인 임금체계라는 우리의 현실을 감안하면 곧 법정복리비의 증대를 의미한다. 실제로 종업원 1인당 법정복리비는 새로운 사회보험제도의 도입과 부담분의 증대로 인

6) 여성 한 명이 가임기간 동안 낳는 평균 출생아수를 나타내는 합계 출산율은 1960년 6명에서 1970년 4.5명, 1980년 2.8명, 2000년 1.5명, 2002년에는 평균 1.17명으로 지속적으로 저하하고 있다.

7) 우리나라 사람의 평균수명은 1971년 62.3세에서 1981년 66.2세, 1991년 71.7세, 2001년 76.5세로 급증하고 있다.

8) 근로자 상시 10인 이상 고용사업장의 평균연령은, 노동부의 임금구조기본조사에 의하면, 1980년에는 28.8세에 지나지 않았으나 1984년 30세를 넘은 다음, 지속적으로 증가하여 2002년에는 36.7세에 이르고 있다.

해 꾸준히 증대되고 있다. 법정복리비는 1987년 10.8천원에서 국민연금과 의료보험이 시행된 1988년에는 18.8천원, 고용보험이 시행된 1995년에는 64.7천원, 그리고 2001년에는 210.3천원으로 급격하게 상승하고 있다.

나. 고용형태와 취업형태의 다양화

우리나라는 1997년 12월 국제통화기금으로부터 구제금융을 받은 이후 기업경쟁력과 국가경쟁력 강화라는 측면에서 노동시장의 유연화가 그 이전시기에 비해 급진전되고 있다. 노동시장의 유연성 중에서도 우리나라 기업들은 주로 고용조정(정리해고, 명예퇴직 등)과 취업형태의 다양화로 지칭되는 수량적 유연성(numerical flexibility)과 연봉제로 지칭되는 임금유연성(wage flexibility)을 확보하는 데 주안점을 두고 있다. 이와 아울러 고용형태의 다양화가 급진전되어 1999년 4월 임금근로자 중에서 비정규직(임시 및 일용근로자)이 차지하는 비중이 처음으로 50%를 넘는 이후 지속적으로 50%를 상회하고 있다.

비정규직의 비중은 총액인건비 관리와 인력관리의 편의성을 도모하려는 기업측의 수요 요인 및 노동력 구성과 노동에 대한 가치변화, 실업증대 등의 공급요인이 맞물리면서 앞으로도 지속적으로 증가할 것으로 추정된다.

고용형태가 다양화될 경우 기업은 고용형태별로 복지수혜혜택을 차별화할 경우 차별의 정도는 어떻게 설정하여야 하고, 그러한 차별이 정규직과 비정규직의 근로의욕을 저해하지는 않는지에 대한 면밀한 검토가 필요할 것이다.

다. 법정 근로시간단축

2003년 8월 말 개정된 근로기준법에 의하면 법정주당근로시간은 내년 7월 1일부터 사업장 규모에 따라 단계적으로 주 44시간에서 40시간으로 단축된다. 법정주당근로시간의 단축은 장점과 단점을 동시에 지니고 있지만, 먼저 기업복지비와 관련해서는 생산성 향상이 이루어지지

않는 한 노동비용의 증대로 이어질 가능성이 없지 않다. 노동비용의 상승은 총액인건비를 통제하려는 기업측에서는 자연적으로 기업복지비 중 법정외 복리비를 조정하려는 유인을 갖기 쉽다.

특히 주5일제 도입은 근로자들의 의식이나 삶에 대한 태도가 상당히 많이 변할 것으로 예상된다. 특히 주어진 일을 중심으로 생활을 영위해 왔던 종업원의 경우에 자신을 개발하고 자아를 실현하는 방향으로 중심이 이동할 것으로 보인다. 이에 따라 이전에는 별로 중요하지 않게 생각되었던 여가선용에 대한 관심이 증대할 것이고 이는 질적으로나 양적으로 복지수요를 증대시킬 것으로 보인다.

2. 경영환경의 변화

가. 무한경쟁

세계화로 인한 무한경쟁시대의 도래와 함께 한국경제와 기업은 큰 전환기에 접어들었다. 국제경쟁력과 기업경쟁력 제고를 위해서는 비용절감은 불가피한 전제조건이 된다. 기업의 입장에서는 특히 인건비가 문제가 된다. 이에 따라 기업에서는 현금급여뿐 아니라 복리후생비를 포함하는 총액인건비를 통제하려는 움직임이 가속화되고 있다.

법정복리비의 지속적인 증대는 총액인건비를 통제하려는 기업으로서 는 순수한 기업복지라고 할 수 있는 법정외 복리비의 감소를 초래한다. 또한 주주의 이익을 중요시하는 환경하에서 종업원을 대상으로 하는 법정외 복리비는 많은 제약이 있을 것으로 예상된다.

나. 인적자원관리의 패러다임 전환

경쟁격화와 저성장시대를 맞이하여 기업에서는 연공 중심의 인적자원관리에서 업적과 성과를 중시하는 인적자원관리로 전환하고 있다. 예를 들면 민간기업뿐 아니라 공공부문에서도 경영혁신의 하나로 연봉제를 채택하고 있다. 이와 같은 업적위주의 사고방식은 복리후생에도 영

향을 미쳐 일부 기업에서는 복리후생수당을 현금급여에 산입하여 지급하고 있다. 이와 같은 업적에 따른 임금의 개별화 현상은 복리후생비에 대해서도 업적과 성과에 따른 차등을 둘 가능성도 배제할 수 없다.

다. 종업원 니즈의 다양화·고도화

1) 생활수준의 향상에 의한 니즈의 고도화

Maslow의 욕구5단계설에 의하면 저차원의 욕구가 달성되면 그 욕구는 동기부여 요인으로서 기능을 상실하고 고차원의 욕구를 추구한다고 한다(1946:370~396).⁹⁾ 기업복지 초기단계에서는 현물급여, 주택제공 등 주로 생활원조적인 측면이 농후하였다. 그러나 생활수준이 높아짐에 따라 그리고 다양성을 중시하는 신세대들의 노동시장 진입으로 과거의 은혜적·획일적인 복지제도로는 종업원들의 니즈에 부합하지 못하는 결과를 초래하고 있다. 사원식당을 예로 들면, 기존의 정식단품(定式單品) 방식의 식당에서 자신이 선호하는 것을 필요한 만큼 먹는 카페테리아 방식의 식당을 선호하고 있다. 그러므로 종업원 니즈의 고도화와 다양화는 다음에 설명할 라이프사이클의 다양화와 함께 기업복지제도의 설계방식에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

2) 라이프사이클의 다양화

우리나라의 기업복지는 오랜 기간에 걸쳐 종업원이 표준적인 라이프사이클을 밟고, 정년까지 근속하는 것을 전제로 설계되어 있다. 남자종업원이 그 기업에서 정년까지 근무하고 배우자를 포함한 가족을 부양하는 것을 주어진 조건으로 하여 그 조건에 맞는 시책을 제공하여 왔다. 또한 세제와 사회보장제도도 마찬가지로 라이프사이클에 대응하여 설계되어 있다. 이러한 조건에 부합되지 않는 종업원은 소수였기 때문에 기업은 대다수의 평균적인 종업원을 대상으로 한 단선형의 복지제도를

9) Maslow의 욕구계층 이론에 의하면 인간은 생리적 욕구, 안전욕구, 사회적 욕구, 존경욕구, 자아실현욕구 등 5가지 욕구를 가지고 있으며, 이들 욕구는 계층적으로 되어 있다고 한다.

제공하는 것이 대다수 종업원의 만족을 이끌어내는 방안으로 인식되었다.

그러나 생활수준의 향상, 경영환경의 변화, 가치관의 변화, 여성화·고령화 등을 배경으로 전술한 전제조건이 붕괴되고 있다. 가족구성을 보더라도 부양가족이 있는 종업원뿐 아니라 독신, 맞벌이부부, DINKS족(double income no kids) 등으로 다양화되고 있다.

이상과 같은 라이프사이클의 다양화는 복리후생비 급부의 공평성을 주장하는 종업원이 상대적으로 증대한다는 것을 의미한다. 지금까지의 기업복지제도는 부양가족이 있는 주된 생계유지자에 대해 필요성의 원칙에 따라 급부를 행하는 것이 일반적이었다. 이는 전술한 바와 같이 종업원이 주된 생계의 유지자로서 생애생활복지라는 관점에서 보면 큰 급부의 격차는 발생하지 않는다는 전제에 입각하였다. 그러나 주된 생계유지자가 아닌 종업원이 증가하고 경영환경이 급변하는 가운데, 생애에 걸친 복리후생비의 평준화에 대한 불평과 불만이 나올 것으로 예상된다. 또한 평생직장의 개념이 사라지고 평생직업의 개념이 보편적인 오늘날 고용형태의 다양화와 여성화·고령화의 진전으로 정규직과 비정규직 간에 복리후생비를 둘러싼 공평성의 문제가 제기될 가능성도 없지 않다.

3. 사회적 인프라의 충실

경제성장 초기단계에서는 사회의 인프라가 정비되지 않았기 때문에 국가가 행하여야 할 것을 기업이 그 역할을 대신하여 복지제도를 실시하였다. 사택, 기숙사, 휴양소, 체육시설 등이 이에 해당된다. 기업으로서도 스스로 종업원 전용시설을 설치하고 운영함으로써 종업원의 귀속의식을 제고하여 고용의 정착화를 유도하는 것이 기업이익에 부합되었다.

그러나 경제성장이 지속적으로 이루어지면서 사회인프라가 정비되고, 전문적으로 서비스를 실시하는 산업이 출현하기 시작하면서, 굳이 기업이 비용과 인력을 투입하여 시설을 유지해야 할 것인가에 대해 회의적인 반응을 보이게 되었다.

예를 들면, 휴양소의 경우 새롭게 설치한 시설은 이용도는 높지만 유지비용이 많이 들며, 노후시설은 이용도도 낮으면서 보수비용이 많이 든다는 단점이 있다. 비용 대 효과의 관점에서 볼 때 기업이 휴양소를 자체적으로 설치·운영하는 것보다는 계약시설에 대해 보조를 하는 것이 비용을 아끼면서 종업원의 만족도를 높이는 방안이 될 수도 있다.

4. 국가정책의 변화

가. 공적복지의 확대

우리나라는 1964년 7월 산업재해보상보험법(1963년 제정)을 시행한 이래 약 25년이 경과한 1988년에 국민연금과 의료보험을 실시하였다. 그리고 1995년에는 고용보험제도를 실시하여 4대 사회보험이 완성되었다. 이러한 사회보험의 시행과 더불어 사회보험의 적용대상이 확대됨으로써 전국민 사회보험이 정착되어 가고 있다. 또한 경제위기 이후 실시되어 온 국민기초생활보장법으로 사회보험 분야만이 아닌 공적부조의 성격을 갖는 공적복지가 확대되고 있다. 이와 같은 공적복지의 확대는 필연적으로 정부 대신 기업이 담당하여 왔던 역할의 일부가 공적복지로 이행된다는 것을 의미한다. 따라서 공적복지가 책임져야 할 부분들을 기업복지로 이전하던 과거의 관행과는 달리 공적복지를 강화함으로써 기업복지가 떠맡았던 비용을 줄일 수 있는 여지를 남겨 놓고 있다.

나. 세제상의 우대조치를 수정할 움직임

공적복지가 취약했던 시대에는 기업이 공적복지의 상당부분을 담당하여 왔기 때문에 현금급여 이외의 노동비용, 복리후생비에 대해서는 세제상의 혜택을 부여하였다. 그러나 최근 재정운용상 주택자금 대출 등의 복리후생비에 대해 과세하거나 공제한도를 축소하려는 움직임이 가시화되고 있다. 특히 공공부문에 대해서는 복리후생비를 최대한 억제하고 이를 경영평가에 반영하는 등 복리후생비에 대해 부정적인 입장을

견지하고 있다.

제2절 노동비용과 기업복지비 추이

1. 노동비용 변화추이

노동비용은 1987년 468.6천원에서 2001년 2,676.5천원으로 4.7배 상승하였다(표 3-1 참조)¹⁰⁾. 노동비용은 2001년을 제외하고는 지속적으로 증대하였으며, 전년도 대비 가장 상승률이 높았던 시기는 1989~1991년으로서 이 기간 동안 20% 이상의 상승률을 기록하였다. 당시는 1987년 6월 말 민주화선언과 더불어 노동운동이 활성화되면서 임금이나 근로조건 그리고 복지에 대한 요구가 대폭적으로 증가했던 시기였다. 3저 호황기를 구가하면서 높아진 지불능력으로 사용자들은 부분적으로 종업원의 요구를 수용하였고, 노동력 부족현상이 발생하면서 우수인력을 확보하기 위한 방안의 하나로 기업복지를 확충하였다. 현금급여와 기업복지비의 증대는 결과적으로 노동비용총액을 상승시키는 가장 큰 요인으로 작용하였다¹¹⁾.

2000년까지 단 2개 연도(1996년과 1999년)만 제외하고 모두 10%가 넘는 비율로 노동비용이 상승하였다는 것은 그만큼 한국의 노동비용이 지속적으로 상승해 왔다는 것을 의미한다. 하지만 2001년에는 노동비용이 감소세로 반전하였는데, 이는 현금급여부분에서 약간 상승하였지만 현금급여 이외의 노동비용, 특히 퇴직금 등의 비용이 급격히 감소한 것

10) 불변가격기준으로는 1987년 869.4천원에서 2001년 2,394천원으로 2.8배 상승한 것으로 분석된다.

11) 이 시기의 분석에서 한 가지 유의하여야 할 사항은 1987년 이전의 노동비용이 상대적으로 매우 낮은 수준이었다는 것이다. 권위주의 정부가 뒷받침하는 사용자 절대우위의 노사관계에서 저임금을 통한 기업의 경쟁력확보 전략으로 인해 노동비용이 저수준에서 있었기 때문에 절대치가 약간만 상승해도 전년 대비 상승률은 크게 증가한 것으로 해석된다.

에 기인한다(표 3-2 참조). 다시 말해 현금급여는 100.1천원이 증가하였음에도 불구하고 노동비용총액이 118.7천원이 감소하였는데 이는 현금급여 외 노동비용이 218.8천원, 그 중에서도 특히 퇴직금 등의 비용이 247천원 하락하였기 때문이다.

노동비용 총액에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 현금급여 추이를 보면, 노동비용총액 추이와 함께 1987년 393.2천원에서 1994년 1,132.3천원, 2001년에는 1,849.8천원으로 지속적으로 상승하였다. 또 이 시기의 상승률을 살펴보면 1989~91년의 시기에 20% 내외의 높은 상승률을, 이후 시기에는 10% 이상의 상승률을 기록하였으나 1998년에는 감소세로 반전하였다. 1998년에 현금급여가 부의 성장을 보인 것은, 외환위기를 극복하는 과정에서 기업들이 정리해고와 함께 임금동결, 상여금반납 등의 행태를 취하였기 때문이다. 그러나 1999년 이후에는 다시 증가세로 전환하였다.

〈표 3-1〉 노동비용총액과 세부항목의 연도별 변화 추이

(단위: 천원, %)

	노동비용총액	현금급여	현금급여 비율	현금급여외 노동비용	기업복지 비용	기업복지비 비율
1987	468.6	393.2	83.9	75.4	74.6	15.9
1988	546.3 (16.6)	458.1 (16.5)	83.9	88.1 (16.9)	87.5 (17.3)	16.0
1989	659.7 (20.8)	554.7 (21.1)	84.1	105.0 (19.2)	103.9 (18.7)	15.7
1990	816.3 (23.7)	667.3 (20.3)	81.7	149.0 (41.9)	147.5 (42.0)	18.1
1991	1,011.5 (23.9)	781.2 (17.1)	77.2	230.3 (54.5)	228.0 (54.6)	22.5
1992	1,179.5 (16.6)	891.0 (14.1)	75.5	288.5 (25.3)	283.4 (24.3)	24.0
1993	1,336.8 (13.3)	989.3 (11.0)	74.0	347.5 (20.5)	344.6 (21.6)	25.8
1994	1,501.9 (12.4)	1,132.3 (14.5)	75.4	369.6 (6.4)	366.5 (6.4)	24.4
1995	1,726.7 (15.0)	1,294.9 (14.4)	75.0	431.8 (16.8)	428.3 (16.9)	24.8
1996	1,870.5 (8.3)	1,456.0 (12.4)	77.8	414.7 (-4.0)	411.9 (-3.8)	22.0
1997	2,082.1 (11.3)	1,542.9 (6.0)	74.1	539.2 (30.0)	537.2 (30.4)	25.8
1998	2,337.1 (12.2)	1,414.6 (-8.3)	60.5	922.5 (71.1)	921.3 (71.5)	39.4
1999	2,383.8 (2.0)	1,557.2 (10.1)	65.3	826.5 (-10.4)	824.0 (-10.6)	34.6
2000	2,795.2 (17.3)	1,749.7 (12.4)	62.6	1,045.5 (26.5)	1,042.4 (26.5)	37.3
2001	2,676.5 (-4.2)	1,849.8 (5.7)	69.1	826.7 (-20.9)	823.6 (-21.0)	30.8

주: ()안의 수치는 전년 대비 상승률임.

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.

현금급여 외 노동비용은 1987년 75.4천원에서 2000년 1,045.5천원으로 12.9배 증가하여 노동비용이나 현금급여 증가율보다 높은 증가세를 시현하였다. 현금급여 외 노동비용의 증가세는 현금급여와는 달리 특히 1990~93년 기간 중에 가장 높은 성장세를 보였다. 이는 종업원들이 현금급여 수준이 어느 정도 충족된 후에는 복지를 요구하게 된다는 것과 연관되어 있다. 특히 정부가 임금가이드라인 정책을 강력하게 시행하면서 현금급여 위주의 임금상승을 억제한 반면, 기업에서는 근로자들의 압력을 현금급여 외 노동비용으로 지급하는 방식을 취하였기 때문에 이 시기에 가장 높은 상승률을 나타낸 것으로 해석된다. 현금급여 외 노동비용은 1997년과 1998년에 다시 폭발적인 증가세를 보였다. 이는 기업복지에 대한 항목별 분석에서 다시 살펴보겠지만, 외환위기 이후 정리해고과정에서 다수의 노동자들이 퇴직하면서 퇴직금 규모가 대폭 늘어났고, 정부에서 사회보험의 적용범위를 확대하면서 법정복지비가 증가하였기 때문이다. 2001년에는 퇴직금 비용이 급격히 감소하면서 현금급여 외 노동비용도 하락하였다.

노동비용총액에서 차지하는 현금급여와 현금급여 외 노동비용의 상대적 비중을 보면 해를 거듭할수록 현금급여의 비중이 지속적으로 낮아지고 있다. 현금급여의 비중은 1987년부터 1990년까지는 80% 이상의 수준을 유지하였으나 1991년부터 1997년 사이에는 70%대, 1998년 이후에는 60%대의 수준으로 떨어져 현금급여 외 노동비용의 비중이 그만큼 높아졌다는 것을 뜻한다.

2. 기업복지비 변화 추이

전술한 바와 같이 본고에서는 현금급여 외 노동비용 중 모집비를 제외한 것을 기업복지비로 정의하였다. 현금급여 외 노동비용에서 모집비가 차지하고 있는 부분이 매우 적다는 것을 유념한다면, 기업복지비의 연도별 변화도 현금급여 외 노동비용의 추이와 거의 유사하다.

기업복지비는 1999년과 2001년을 제외한다면 지속적으로 상승하고 있다. 1999년과 2001년에 기업복지비가 하락한 이유는 기업복지비 중

가장 많은 비중을 차지하고 있는 퇴직금 등의 비용이 급격하게 증가했다가 감소하였기 때문인데, 이는 양 연도에 정리해고가 광범위하게 진행된 것을 반영한 결과로 보인다.

기업복지비 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 퇴직금 등의 비용을 보면 1995년까지는 지속적인 증가를 하였으나 1996년에 약간 떨어지고 난 이후에는 수직 급상승과 급하락을 반복하고 있다.

1997년부터 2001년까지의 추이를 보면 1997년에는 228.6천원이던 것이 1998년 618.4천원, 1999년 439.7천원, 2000년 635.3천원, 2001년 388.3천원으로 연도별로 극심한 격차를 보이고 있다. 이는 1998년 초 정리해고가 노사정 합의에 의해 합법화되면서 각 기업에서 경쟁력을 유지하기 위한 방안의 하나로 대규모 정리해고를 단행하였기 때문이다. 또한 기존의 퇴직금에 명예퇴직수당을 추가하여 지급함으로써 퇴직금 비용이 큰 폭으로 증가하였다는 사실과, 1997년 3월 노동관계법 개정으로 퇴직금중간정산제가 실시됨으로써 퇴직금적용 종업원의 범위가 넓어진 것도 중요한 원인으로 지목된다.

법정복리비와 법정외 복리비 추이를 그림으로 나타낸 것이 [그림 3-1]이다. 법정복리비는 1987년 이후 급속하게 증가하고 있다. 법정복리비가 급속히 증가한 것은 이 기간동안 한국의 사회복지제도가 대폭 확대된 것에 따른 기업의 복지비 부담이 증가했기 때문이다. 의료보험의 경우 1977년 상시근로자 500인 이상 고용 사업장부터 적용이 강제되었고, 이후 1979년 300인 이상 사업장, 1981년 100인 이상 사업장, 1983년 16인 이상 사업장으로 급속히 적용이 확대되었으며, 1988년 농어민, 1989년 도시자영업자에게까지 확대됨으로써 전국민 의료보험 시대가 열리게 되었다. 국민연금 또한 1988년 10인 이상 사업장을 대상으로 실시된 이래 지속적으로 적용범위가 확대되어 2003년 7월 이전에는 상시 5인 이상 전사업장 근로자와 지역가입자에게도 적용되었다. 미적용사업장이었던 상시 5인 미만 사업장 중 법인 및 전문직종 사업장(1단계)은 2003년 7월 1일부터, 5인 미만 사업장 중 건강보험 및 고용보험 가입 사업장은 2004년 7월 1일부터, 1, 2단계 적용대상이 아닌 5인 미만 사업장은 2006년 1월 1일부터 적용되게 된다. 고용보험의 경우에는 적용이 개

〈표 3-2〉 기업복지비 구성항목의 연도별 변화 추이

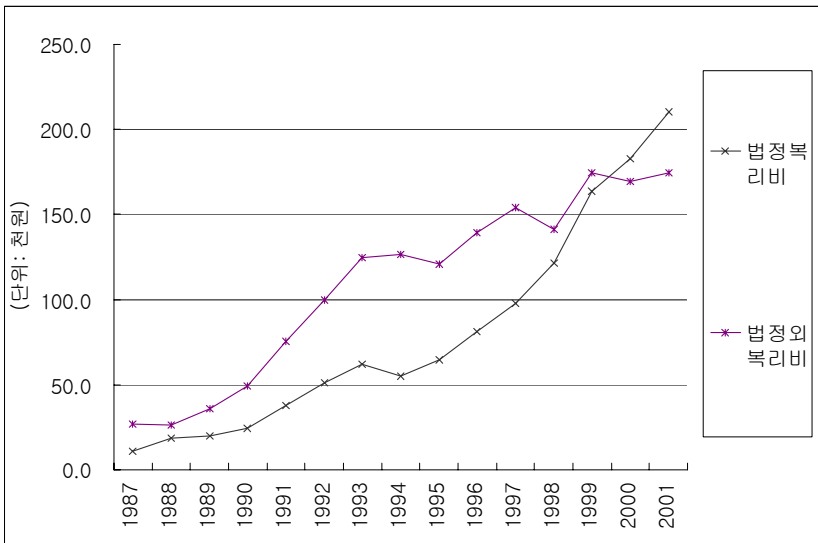
(단위:천원, %)

	기업 복지비	퇴직금 등의 비용	현물지급의 비용	법정 복리비	법정의 복리비	교육 훈련비	기타 노동비용
1987	74.6 (100.0)	27.4 (36.8)	2.7 (3.6)	10.8 (14.4)	27.1 (36.3)	4.4 (5.9)	2.2 (3.0)
1988	87.5 (100.0)	31.2 (35.6)	3.1 (3.6)	18.8 (21.4)	26.3 (30.0)	5.7 (6.5)	2.4 (2.8)
1989	103.9 (100.0)	34.7 (33.4)	3.3 (3.2)	19.7 (18.9)	35.7 (34.4)	7.1 (6.8)	3.4 (3.3)
1990	147.5 (100.0)	56.8 (38.5)	4.3 (2.9)	24.0 (16.3)	49.1 (33.3)	9.8 (6.6)	3.5 (2.4)
1991	228.0 (100.0)	90.0 (39.5)	3.5 (1.5)	37.9 (16.6)	75.3 (33.0)	16.3 (7.2)	5.0 (2.2)
1992	283.4 (100.0)	104.6 (36.9)	3.3 (1.2)	50.9 (18.0)	99.7 (35.2)	19.3 (6.8)	5.6 (2.0)
1993	344.5 (100.0)	121.7 (35.3)	3.9 (1.1)	61.9 (18.0)	124.5 (36.1)	24.3 (7.1)	8.2 (2.4)
1994	366.4 (100.0)	145.6 (39.7)	5.7 (1.6)	55.1 (15.0)	126.4 (34.5)	25.1 (6.9)	8.5 (2.3)
1995	428.3 (100.0)	203.9 (47.6)	1.1 (0.3)	64.7 (15.1)	120.8 (28.2)	25.7 (6.0)	12.1 (2.8)
1996	411.9 (100.0)	137.7 (33.4)	4.2 (1.0)	81.0 (19.7)	139.5 (33.9)	39.0 (9.5)	10.5 (2.5)
1997	537.2 (100.0)	228.6 (42.6)	5.3 (1.0)	98.1 (18.3)	154.0 (28.7)	39.5 (7.4)	11.7 (2.2)
1998	921.3 (100.0)	618.4 (67.1)	2.4 (0.3)	121.7 (13.2)	141.5 (15.4)	28.9 (3.1)	8.4 (0.9)
1999	824.0 (100.0)	439.7 (53.4)	4.7 (0.6)	163.7 (19.9)	174.5 (21.2)	33.5 (4.1)	7.9 (1.0)
2000	1,042.4 (100.0)	635.3 (60.9)	3.8 (0.4)	183.1 (17.6)	169.6 (16.3)	40.5 (3.9)	10.1 (1.0)
2001	823.6 (100.0)	388.3 (47.1)	1.8 (0.2)	210.3 (25.5)	174.6 (21.2)	41.1 (5.0)	7.6 (0.9)

주:()안은 각 구성항목의 비율을 뜻함.

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.

[그림 3-1] 법정복리비와 법정외 복리비의 연도별 변화추이



시된 시기는 1995년으로 가장 늦었지만 1997년 외환위기를 거치면서 적용범위가 급속히 확대되어 1999년부터는 전사업장 근로자를 적용범위로 포괄하게 되었으며, 산재보험의 경우도 2000년 7월부터 전사업장 근로자가 적용범위로 포괄되게 되었다.

이러한 국가복지의 확대는 곧 기업의 법정복리비의 부담 증대로 나타난다. 실제 법정복리비의 증가를 보면 국민연금이 도입된 다음해인 1989년 5.3%의 증가율을 나타내고 있으며, 장애인 직업재활 및 고용촉진법에 의한 장애인 고용 분담금 징수가 실시된 다음해인 1993년에도 법정복리비의 증가율은 21.6%로 매우 높았다. 또한 고용보험료의 징수가 실시된 1996년과 고용보험 적용범위의 지속적인 확대가 이루어진 이후의 시기에도 법정복리비의 증가는 지속적으로 높은 증가율을 시현하였다.

한국 기업복지의 발달에서 독특한 점은 국가복지의 발달과 자발적 기업복지 지출수준의 증가가 동시에 이루어진다는 점이다. 법정외 복리비는 법정복리비와 같이 두 가지의 단계를 거치면서 상승하고 있다. 첫 번째 시기는 1987년부터 1993년까지이고, 두 번째 시기는 1994년부터

2001년까지의 시기이다. 전반기는 법정외 복리비가 수직상승하고 있고, 후반기에는 증가와 감소를 거듭하며 약간씩 상승하는 특징을 보여주고 있다. 첫 번째 시기에 법정외 복리비가 수직상승한 데에는 1987년 노동운동의 활성화, 3저 호황으로 인한 인력난, 그리고 정부의 임금가이드라인 정책이 복합적으로 작용한 데에 기인한다. 그리고 수직상승하던 법정외 복리비가 한계에 도달하면서 두 번째 시기에는 완만한 증가를 보이고 있다. 특히 두 번째 시기에는 외환위기로 인한 구조조정의 일환으로 불경기에는 법정외 복리비를 축소하다가 경기가 회복되면 늘어나는 순환을 반복하면서 완만하게 상승하고 있는 것이다.

법정복리비와 법정외 복리비의 성장을 비교 검토하면, 법정복리비는 느리게 성장하다 어느 시점에서 급속하게 증가하는 데 반해 법정외 복리비는 급속하게 증가하다 완만하게 성장하는 특징을 보이고 있다. 이는 국가가 책임을 지고 있는 사회복지적 성격이 강한 법정복리비는 느리게 성장하지만, 기업이 전액 제공하고 있는 법정외 복리비는 처음부터 빠르게 성장했기 때문이라고 볼 수 있다. 즉 사회보험이 미약한 상황에서 기업이 노동자들의 복리후생을 떠안게 됨으로써 법정외 복리비는 처음에 급속하게 증가하였으나 이후 사회보험이 서서히 자리를 잡아가고, 또한 기업에서 법정외 복리비를 총액인건비 관점에서 통제하기 시작하면서 법정외 복리비는 그 비중이 감소해 가고 있는 것으로 보인다.

그리고 2000년이 되면 법정복리비는 절대적인 수치에 있어서 처음으로 법정외 복리비를 능가하였다. 정부의 사회보험 확대정책으로 인해 법정복리비는 앞으로도 증가할 것으로 전망되는 한편, 법정복리비가 증가하면서 법정외 복리비의 필요성이 감소하고, 개별기업이 경쟁력을 제고하기 위해 불필요한 복리비를 삭제할 경우 법정복리비와 법정외 복리비의 격차는 향후 지속적으로 증가할 것으로 보인다.

전술한 바와 같이 외환위기 직후인 1998년을 논외로 한다면 기업복지비는 1988년 이후 지속적으로 증가추세를 보이고 있다. 기업복지비가 급격히 증대한 이유는 다음과 같이 다섯 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 국가에서 사회보장정책의 일환으로 법적으로 강제하는 기업복지가 점차 증대하였다. 1963년 산업재해보상보험법의 제정에 이어 1988

년에는 의료보험제도와 국민연금제도를 실시하였으며, 1995년에는 고용보험제도를 도입하는 등 법정복지비의 증대에 기여했다. 특히 고령화와 유아출생률의 저하는 필연적으로 종업원은 물론 기업이 부담하여야 할 국민연금 부담분과 의료보험 부담분의 증대를 초래한다. 이는 총액인건비를 통제하려는 기업의 입장에서 볼 때 법정복지비의 증대는 곧 법정 외 복지비의 축소를 의미하기도 한다.

둘째, 국가의 고용정책이나 물가정책 등 임금통제정책의 시행으로 인해 기업이 자체적으로 근로자의 임금불만 해소와 외부 우수인력의 유인을 위한 방편으로 기업복지를 확충하였다. 1990년 이후 임금인상률을 한자릿수 이내로 억제하는 임금이이드라인정책을 실시한 결과, 정부의 통제를 받지 않는 복리후생비가 큰 폭으로 증가하였다. 기업복지제도는 일단 제도화되면 장기간 지속되기 때문에 국가가 임금통제정책을 실시하지 않더라도 기업의 부담은 더욱 커지게 된다.

셋째, 조세의 측면에서 기업복지를 제공하는 것이 현금급여와 같은 현금소득을 올리는 것보다 유리하다. 대부분의 국가는 근로소득에 대해 누진세를 적용하지만 복리후생에 대해서는 과세를 하지 않는 경우가 많다. 그러므로 복리후생 혜택이 현금소득에 비해 실질 내지 잠재적 가치가 큰 것으로 인식되며, 회사로서도 복리후생비 지출이 한편으로는 근로자의 호감을 얻고, 다른 한편으로는 손비처리 인정이나 적정이익 유지로 법인세 등에서 각종 세금절감효과를 기대할 수 있어 현금급여보다는 기업복지를 선호하는 경향이 있다.

넷째, 기업복지의 집단성으로 인해 규모의 경제효과를 기대할 수 있다. 대표적인 규모의 경제효과는 우리나라와 일본에서 상례화된 선물지급(대량으로 생필품 구매)이나 휴양시설 이용, 단체보험 가입으로 보험료 등에서 비용절감으로 나타난다.

다섯째, 노동운동의 활성화를 들 수 있다. 미국의 경우 1930~50년대 노동조합의 힘이 증대되면서 노조의 협상력이 높아져 기업복지를 단체교섭의 대상으로 삼아 개별 근로자의 권익향상 측면에서 기업복지 확충을 추구하였다.

우리나라는 1987년 노동운동이 활성화되면서 근로자의 권익향상 측

면에서 기업복지의 증진을 추구하였고, 노사간의 교섭에서 임금인상 자체의 반대급부로, 정부의 임금통제정책의 회피수단으로 기업복지제도를 신설한 경우가 많았다. 특히 최근에는 노동조합도 실질소득에 대한 인식이 높아지면서 세금 절감과 규모의 경제효과를 기대하여 기업복지의 확충을 추구하는 경향이 늘고 있다.

이외에도 기업복지제도는 종업원에 대해서는 근로의욕 및 직장생활에 대한 만족감 향상, 고용안정감 향상, 불만요인 감소, 사용자와의 관계 개선 등의 효과를, 기업에 대해서는 생산성 증대효과, 팀워크 강화, 결근율과 이직률 감소, 채용 및 교육훈련 비용절감, 노사관계 개선 등의 긍정적 효과를 가져오는 것으로 인식되고 있는 것도 기업복지 확충의 한 요인이 되고 있다(정수영, 1996: 424~425).

제3절 기업 규모별·산업별 기업복지 격차

1. 자료의 구성과 분석방법

본절에서는 기업이 속한 산업이나 규모 등 기업의 여건에 따라 기업복지의 시행실태가 어떻게 달라지는가를 살펴보고자 한다. 전술한 바와 같이 기업복지의 범위는 법정복지와 법정외 복지(3형), 법정복지, 법정외 복지, 현물급여(4형), 법정복지, 법정외복지, 현물급여, 퇴직금(5형) 등으로 구분할 수 있다(제2장 2절 3. 참조).

본절에서는 1987년 이후 기업 규모별, 산업별 기업복지 격차를 살펴 보기 위해 노동부에서 매년 조사하는 『기업체 노동비용 실태조사』 원자료를 이용하여 기업에서 행하고 있는 각 세부복지항목의 시행률과 1인당 복지비를 분석하였다.

『기업체 노동비용 실태조사』에서 법정복지 및 법정외 복지의 세부항목을 구성하는 요소는 다음과 같다. 우선 법정복지항목에서 알 수 있는 것은 산재보험, 의료보험, 국민연금, 고용보험, 장애인 고용부담금,

〈표 3-3〉 기업복지 세부항목의 구성과 자료

	명칭	자료가 있는 연도
법정 복지비	산재보험	1987년 이후
	의료보험	1987년 이후
	국민연금	1989년 이후
	고용보험	1996년 이후
	장애인 고용부담금	1992년 이후
	진폐기금	1987~1990
	기타 법정복지비	1987년 이후
법정의 복지비	주거에 관한 비용	1987년 이후
	건강·보건에 관한 비용	1987년 이후
	식사에 관한 비용	1987년 이후
	문화·체육·오락비용	1987년 이후
	보험료 지원금	1987년 이후
	경조 등의 비용	1987년 이후
	저축장려금	1987년 이후
	학비보조의 비용	1987년 이후
	사내복지기금	1992년 이후
	보육비 지원금	1992년 이후
	근로자 휴양에 관한 비용	1992년 이후
	종업원 지주제도	1992년 이후
	기타 법정의 복지비	1987년 이후
현물급여	1987년 이후	
퇴직금	1987년 이후	

진폐기금 등의 법정복지비 지출액인데, 이 중 산재보험과 의료보험에 대해서는 매년 자료가 있지만, 국민연금, 고용보험, 장애인 고용부담금에 대해서는 제도가 시행된 다음해부터 자료가 있으며, 진폐기금에 대해서는 1987년부터 1990년까지만 따로 지출액이 조사되었고 이후의 시기에는 기타 법정복지비에 포함되어 있다.

한편 법정의 복지비에 대해서는 주거에 관한 비용, 건강·보건에 관한 비용, 식사에 관한 비용, 문화·체육·오락에 관한 비용, 보험료 지원금, 경조 등의 비용, 저축장려금, 학비보조의 비용, 사내근로복지기금 출연금, 보육비 지원금, 근로자 휴양에 관한 비용, 종업원 지주제도 지원금, 기타 법정의 복지비 등의 13가지 세부항목으로 구성되어 있다. 이들 세부 항목의 지출액에 대한 자료여부를 보면, 사내근로복지기금, 보육비

지원금, 근로자 휴양에 관한 비용, 종업원 지주제도는 1992년부터 자료가 있지만, 나머지 항목에 대해서는 1987년부터 자료가 있다.

본 연구에서는 각 세부항목별로 시행여부와 시행시 근로자 연간 1인당 평균 지출액을 통해 기업복지 실태를 살펴보았다. 각 세부항목의 시행여부 파악은 각 항목별로 지출액이 있을 경우는 그 액수의 다소에 관계없이 그 항목을 실시하고 있는 것으로, 지출액이 없는 경우는 그 항목에 대하여 실시하고 있지 않다고 판단하였다. 또한 시행여부는 법정복지와 법정외 복지를 모두 살펴보았지만, 시행시 1인당 평균 지출액은 법정외 복지만을 살펴보았는데, 이는 법정복지의 경우 근로자 평균임금(평균 소득월액)의 일정 비율로 이미 지출규모가 정해져 있기 때문이다.

기업복지 실태는 산업 및 기업규모별로 분석하였다. 산업별로는 크게 제조업과 비제조업을 구분한 다음 산업 대분류별로 심층분석하였다. 기업 규모는 크게 근로자 수 300인 미만의 중소기업과 그 이상의 대기업으로 구분한 다음 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상으로 세분화하여 복지실태를 분석하였다.

〈표 3-4〉 기업복지 시행실태 분석의 구조

	시행여부		지출수준
	법정복지	법정외 복지	법정외 복지
산업별	시행률	시행률	1인당 지출액
규모별	시행률	시행률	1인당 지출액

2. 산업별 기업복지 실태

가. 법정복지 시행률

제조업과 비제조업 간의 법정복지 시행률을 보면, 산재보험을 제외한 나머지 법정복지에서는 산업별로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 산재보험의 경우 비제조업에서 시행률이 현저히 낮았는데, 이는 비제조업 중 일부가 산재보험의 법정 가입범주 외에 있었기 때문에 나타난 현상

〈표 3-5〉 제조업과 비제조업의 법정복지 시행률 추이

(단위: %)

	의료보험		산재보험		국민연금		고용보험		장애인고용 분담금	
	제조 업	비제조 업	제조 업	비제조 업	제조 업	비제조 업	제조 업	비제조 업	제조 업	비제조 업
1986	99.1	98.8	98.9	70.1	-	-	-	-	-	-
1990	99.5	98.8	98.1	71.9	99.1	98.1	-	-	-	-
1995	98.8	97.7	97.0	71.8	99.3	98.9	-	-	29.2	26.6
2000	98.9	99.4	98.7	93.4	99.1	99.4	99.2	96.7	26.3	22.9

〈표 3-6〉 산업별·연도별 법정복지 시행률 추이

(단위: %)

	연도	광업	제조 업	전기· 가스· 수도	건설 업	도소매· 소비자 용품 수리업	숙박· 음업 식점	운수· 창고· 통신업	금융· 보험 업	부동산 임대사 업서비스 업	기타 서비스 업
의료 보험	1995	100.0	98.8	100.0	100.0	100.0	100.0	98.9	88.9	97.4	98.8
	1998	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0	99.4	94.4	100.0	100.0
	2000	100.0	98.9	100.0	97.4	100.0	97.2	98.9	100.0	99.7	100.0
산재 보험	1995	80.0	97.0	100.0	97.3	95.0	94.3	96.7	13.0	84.3	39.3
	1998	87.5	99.0	100.0	98.6	98.7	100.0	98.2	14.4	96.5	70.8
	2000	97.2	98.7	100.0	92.3	97.8	94.4	96.7	99.3	97.0	78.0
국민 연금	1995	100.0	99.3	100.0	100.0	100.0	100.0	99.4	100.0	98.7	96.4
	1998	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	98.8
	2000	100.0	99.1	95.7	98.1	100.0	97.2	99.5	100.0	100.0	99.1
고용 보험	1996	75.0	95.6	100.0	95.9	89.6	100.0	95.9	91.8	92.5	71.0
	1998	93.8	98.4	100.0	94.5	96.2	100.0	97.0	97.6	98.3	69.6
	2000	100.0	99.2	100.0	100.0	100.0	100.0	97.8	100.0	99.0	84.3
장애인 고용분 담금	1995	16.7	29.2	34.8	56.8	26.3	40.0	16.2	33.3	24.2	20.2
	1998	9.4	39.8	52.2	63.0	47.4	65.5	24.4	35.2	38.1	24.2
	2000	8.3	26.3	34.8	28.9	50.4	47.2	16.4	27.9	23.7	18.8

주: 산업대분류별 추이는 시계열상의 문제로 1995년 이후의 것만을 분석함.

으로 볼 수 있다. 그러나 전산업의 전 근로자가 산재보험의 가입범주로 포괄된 2000년 이후에는 격차가 완화되고 있다. 또한 장애인 고용분담

금의 시행률 차이는 장애인 고용분담금이 300인 이상 규모의 기업에만 강제되기 때문이다.

한편 산업 대분류별로 법정복지 시행추이를 보면, 금융보험업과 기타 서비스업의 산재보험 시행률이 다른 산업에 비해서 현저히 낮게 나타난 것은 이들 산업이 산재보험 적용범위 외에 있었다는 데 기인한다.

나. 법정의 복지 시행률

법정의 복지 시행률을 제조업과 비제조업으로 구분하여 살펴보면 주거, 의료보건, 식사, 문화체육, 경조사 등 전통적인 성격을 가진 복지제도는 제조업에서, 보험료 지원, 사내근로복지기금, 근로자휴양, 종업원 지주 등은 비제조업에서 각각 시행률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 저축장려, 학비보조, 보육비 보조, 근로자 휴양 등은 제조업과 비제조업의 시행수준이 유사한 수준이었다. 그러나 문화체육, 저축장려, 학비보조, 근로자휴양, 종업원 지주 등의 항목은 산업을 불문하고 지난 10여년 동안 시행률이 상당히 낮아진 것으로 분석되었다.

〈표 3-7〉 제조업과 비제조업 간의 법정외 복지 시행률 추이

(단위: %)

	주거		의료보건		식사		문화체육		보험료지원		경조	
	제조업	비제조업	제조업	비제조업	제조업	비제조업	제조업	비제조업	제조업	비제조업	제조업	비제조업
1986	37.4	21.4	79.4	61.2	89.2	71.0	75.3	61.6	20.4	25.6	89.3	78.4
1990	36.3	22.1	76.2	63.1	92.8	81.2	76.2	61.6	23.2	27.1	90.5	83.7
1995	41.5	21.1	73.9	54.2	91.2	72.9	61.6	49.4	21.0	18.8	81.6	73.7
2000	33.5	18.5	63.0	35.2	88.0	67.0	46.3	35.3	19.3	20.7	76.2	65.2

	저축장려		학비보조		사내복지기금		보육비지원		근로자휴양		종업원지주	
	제조업	비제조업	제조업	비제조업	제조업	비제조업	제조업	비제조업	제조업	비제조업	제조업	비제조업
1986	29.8	22.3	53.9	43.8	-	-	-	-	-	-	-	-
1990	32.1	24.1	68.7	62.7	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	16.3	14.7	49.9	56.9	8.4	9.3	3.0	0.8	24.8	28.9	1.3	1.8
2000	3.5	4.6	42.1	40.3	5.0	6.0	2.9	2.4	19.5	19.6	0.9	1.4

법정의 복지 시행률은 항목에 따라 산업별로 상당한 격차가 있는 것으로 나타났다. 2000년도의 자료를 보면 주거의 경우 광업(38.9%), 제조업(33.5%), 금융·보험업(29.4%) 등의 순으로 시행률이 높게 나타났지만, 나머지 산업에서는 20% 미만의 시행률을 보이고 있다. 의료·보건의 경우 전기·가스·수도, 제조업, 음식·숙박업 등에서 60% 이상의 높은 시행률을 보인 반면 기타서비스업은 27%로 가장 낮은 수준을 기록하였다. 건설업을 제외한 나머지 산업에서는 의료·보건 시행률이 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다.

식사의 경우 다른 항목에 비해 가장 높은 시행률을 보이는 법정의 복지항목으로서 음식·숙박업, 제조업, 전기·가스·수도업, 운수·창고·통신업 등에서는 80%, 그 외의 산업에서도 50% 내외의 시행률을 기록하고 있다. 또한 식사에 대한 보조제도는 다른 법정외복지 프로그램에 비해 감소폭이 크지 않은 것으로 나타났다.

문화·체육·오락의 경우 음식·숙박업, 전기·가스·수도업에서 50% 이상의 시행률을 보였으며, 나머지 산업에서는 건설업(23.7%)과 기타서비스업(28.3%)을 제외하면 30% 이상의 시행률을 기록하고 있으나 전반적으로 시행률이 점차 낮아지고 있는 것으로 나타났다. 보험료 지원의 경우는 새로운 법정외 복지 프로그램으로서 2000년도 시행률을 보면 전기·가스·수도업이 52.2%로 가장 높고, 그 다음으로 금융·보험업(32.4%), 운수·창고·통신업(24.0%) 등의 순이며, 여타 산업에서는 시행률이 10%대로 낮은 수준이다. 보험료 지원사업의 경우 아직까지 시행률이 낮지만, 다른 항목과는 달리 최근 들어 증가하고 있다는 점에서 특징적이다.

경조사비 지원의 경우는 대체로 많은 산업에서 채택하고 있는 법정외 복지 프로그램으로서, 시행률은 전 산업에서 50%를 넘고 있었으며 광업과 운수·창고·통신업의 경우는 80% 이상의 높은 시행률을 보이고 있다. 저축장려금의 경우는 시행률이 10% 내외로 낮을 뿐 아니라 지속적인 감소추세를 보이고 있다. 학비보조는 산업별 시행률의 격차가 상당히 나타나는 프로그램으로서 금융·보험업과 제조업에서 70% 이상의 시행률을 기록하였으나 운수·창고·통신업, 음식·숙박업, 제조업,

기타서비스업에서는 40% 이상, 광업과 건설업에서는 20%대의 시행률에 지나지 않았다. 근로자 휴양시설은 비교적 최근에 시작된 서비스로서 광업, 음식·숙박업, 운수·창고·통신업, 전기·가스·수도업에서는 20%대, 건설업, 도소매·소비자용품수리, 기타서비스업에서는 10%대의 시행률을 기록하고 있다.

사내근로복지기금제도, 보육비지원제도, 종업원지주제도 등은 비교적 최근에 통계가 잡히기 시작한 서비스로서 대부분의 산업에서 5% 미만의 시행률을 보이고 있다. 사내근로복지기금의 경우 전기·가스·수도업에서 유일하게 30%대의 시행률을 기록하였을 뿐 나머지 산업에서는 10% 미만을 기록하고 있다. 보육비 지원사업의 경우는 모든 산업에서 10% 미만의 낮은 시행률을 보였다. 종업원 지주제도는 더욱 시행률이 낮아 광업을 제외한 나머지 산업에서의 시행률은 5% 미만을 기록하였다.

〈표 3-8〉 산업별 법정외 복지 시행률 추이

(단위: %)

	연도	광업	제조업	전기·가스·수도	건설업	도소매·소비자용품수리	숙박·음식점	운수·창고·통신업	금융·보험	부동산임대·사업서비스	기타서비스
주거	1995	33.3	41.5	34.8	25.7	25.0	42.9	17.9	25.9	16.3	13.1
	1998	37.5	44.3	56.5	21.9	24.4	44.8	23.8	36.0	24.7	16.2
	2000	38.9	33.5	26.1	17.3	12.7	19.4	19.1	29.4	17.1	14.4
의료·보건	1995	46.7	73.9	82.6	55.4	53.8	80.0	57.0	66.7	49.7	39.3
	1998	59.4	70.3	73.9	39.7	57.7	75.9	34.8	60.8	42.9	29.8
	2000	47.2	63.0	65.2	28.2	33.2	61.1	37.7	44.9	33.2	27.4
식사	1995	76.7	91.2	87.0	77.0	87.5	94.3	82.7	58.3	64.7	63.7
	1998	62.5	91.6	82.6	64.4	71.8	96.6	82.3	52.0	62.8	54.7
	2000	75.0	88.0	82.6	69.2	72.9	88.9	81.4	47.1	64.1	58.3
문화·체육·오락	1995	36.7	61.6	82.6	43.2	55.0	65.7	40.8	68.5	48.4	41.7
	1998	40.6	58.3	82.6	48.0	51.3	62.1	37.2	71.2	50.7	39.1
	2000	38.9	46.3	52.2	23.7	32.0	52.8	39.3	47.8	36.5	28.3
보험료지원	1995	3.3	21.0	21.7	17.6	27.5	14.3	19.6	30.6	19.0	10.1
	1998	6.3	23.2	47.8	13.7	30.8	31.0	23.8	43.2	22.5	16.2
	2000	16.7	19.3	52.2	16.0	19.3	19.4	24.0	32.4	17.4	17.0

〈표 3-8〉의 계속

(단위:%)

	연도	광업	제조업	전기·가스·수도	건설업	도소매·소비자용품수리	숙박·음식점	운수·창고·통신업	금융·보험	부동산임대·사업서비스	기타서비스
경조	1995	70.0	81.6	87.0	77.0	82.5	88.6	76.5	78.7	68.0	62.5
	1998	84.4	85.6	95.7	74.0	85.9	82.8	88.4	81.6	69.7	60.9
	2000	83.3	76.2	78.3	53.9	62.4	72.2	80.3	77.2	61.5	55.2
저축장려	1995	10.0	16.3	30.4	16.2	13.8	11.4	7.8	39.8	12.4	7.1
	1998	0.0	10.2	30.4	4.1	14.1	10.3	6.1	21.6	8.7	5.0
	2000	2.8	3.5	13.0	1.3	3.9	8.3	4.9	14.0	3.0	2.7
학비보조	1995	43.3	49.9	73.9	46.0	55.0	48.6	63.1	90.7	33.3	57.7
	1998	50.0	59.5	78.3	58.9	61.5	62.1	57.9	88.8	45.0	62.7
	2000	25.0	42.1	73.9	20.5	31.5	41.7	45.9	76.5	29.6	48.0
사내복지기금	1995	3.3	8.4	17.4	6.8	6.3	8.6	10.1	19.4	7.2	6.6
	1998	0.0	6.9	26.1	2.7	5.1	6.9	12.2	15.2	8.2	8.7
	2000	2.8	5.0	30.4	2.6	3.9	5.6	8.2	9.6	3.6	7.6
보육비지원	1995	0.0	3.0	0.0	1.4	0.0	0.0	1.1	0.9	0.0	1.8
	1998	0.0	2.8	4.4	0.0	3.9	3.5	1.8	4.8	2.6	3.7
	2000	0.0	2.9	4.4	0.0	0.6	0.0	1.6	8.8	2.0	3.6
근로자휴양	1995	40.0	24.8	30.4	21.6	30.0	40.0	33.0	41.7	20.9	22.0
	1998	25.0	28.8	56.5	27.4	25.6	51.7	32.3	45.6	27.3	21.7
	2000	27.8	19.5	26.1	12.8	16.6	27.8	27.3	22.8	17.1	18.4
종업원지주	1995	3.3	1.3	0.0	1.4	5.0	0.0	1.7	4.6	0.7	0.0
	1998	0.0	1.9	8.7	0.0	0.0	3.5	3.7	1.6	0.9	0.0
	2000	5.6	0.9	4.4	1.3	1.1	0.0	2.2	4.4	0.3	0.0

다. 산업별 기업복지비 격차

기업복지비를 제조업과 비제조업으로 구분하면 근로자 1인당 연간 현금급여, 교육훈련비, 퇴직금, 법정복리비 등의 항목에서는 비제조업이 제조업에 비해 상대적으로 높은 수준인 것으로 나타났다. 현금급여와 교육훈련비가 비제조업에서 높은 것은 산업이 요구하는 인적자본의 질

과 교육훈련 수준이 더 높기 때문이라고 볼 수 있으나, 비제조업이 다양한 산업을 포괄하고 있다는 점을 고려하면 보다 정확한 것은 산업대분류별 분석을 한 다음 해석하는 것이 바람직한 것으로 보인다. 또한 법정 복리비는 현금급여와 연동되는 성격을 지니고, 퇴직금은 1998년 경제위기 이후의 구조조정과 무관하지 않을 것이라고 사료된다. 현물급여, 모집비, 법정외복리비, 기타비용은 제조업이 비제조업보다 더 많은 액수를 지불하는 것으로 나타났다. 이는 제조업의 내부노동시장이 비제조업보다 더 발달한 것으로 해석할 수 있겠지만 이 또한 비제조업의 각 산업별 분포를 살펴본 후 해석하는 것이 타당할 것으로 보인다.

〈표 3-9〉 제조업과 비제조업 간의 연간 노동비용 추이

(단위: 천원)

	연도	현금 급여	현물 급여	모집비	교육 훈련비	퇴직금	법정 복리비	법정외 복리비	기타
비제 조업	1987	11,338.9	89.6	21.9	104.3	974.9	472.4	799.4	57.8
	1990	14,088.2	41.5	41.7	185.6	1,384.2	767.8	872.5	62.2
	1995	12,487.4	175.7	35.5	153.5	2,215.1	700.2	1,046.2	73.4
	2000	18,651.0	19.8	22.8	106.6	3,444.1	1,979.3	1,181.2	58.6
제조 업	1987	9,258.0	43.4	12.2	62.9	731.4	324.8	636.8	47.0
	1990	14,194.0	29.6	34.8	117.9	1,721.3	523.9	919.9	55.5
	1995	9,948.8	32.3	23.9	93.9	1,169.9	508.1	979.8	72.7
	1998	12,132.4	38.9	15.7	122.5	1,928.6	803.5	1,161.9	66.5
	2000	15,310.9	56.9	43.4	95.0	1,896.5	1,167.2	1,224.8	88.9

산업대분류별로 기업복지비의 격차를 보면, 현금급여는 금융보험업에서 가장 높고, 그 다음으로 전기·가스·수도업, 기타서비스업, 운수·창고·통신업 등의 순으로 음식·숙박업을 제외한 모든 비제조업 산업의 현금급여가 제조업에 비해 높은 것으로 나타났다. 법정복리비를 보면 광업과 건설업의 법정복리비 지출이 특히 높은 것으로 나타났는데, 이는 높은 재해율로 산재보험료의 지출이 타산업보다 월등히 높기 때문에 나타난 현상으로 보인다. 퇴직금은 금융보험업과 전기·가스·수도업, 부동산임대업 등에서 높은 것으로 나타난 반면, 건설업과 음식·숙

박업이 가장 낮은 것으로 나타났다. 퇴직금의 지급액이 높은 산업군과 낮은 산업군에 대해서는 상이한 해석이 필요하다. 퇴직금 지급액이 높은 산업군의 경우는 기업 구조조정이 그만큼 많이 행해진 것으로 보이지만, 퇴직금 지급액이 낮은 산업에서는 구조조정으로 인한 퇴직자 수가 적었다기보다는 이들 산업에서는 일용근로자, 임시근로자 등 퇴직금

〈표 3-10〉 산업별 연간 노동비용 추이

(단위:%)

	연 도	현금급여	현물 급여	모집 비	교육 훈련비	퇴직금	법정 복리비	법정의 복리비	기타
광업	1995	14968.3	508.0	15.0	59.4	3010.2	1906.1	690.3	32.4
	1998	14,405.0	82.5	14.6	29.2	1,888.6	2,693.5	1,050.4	78.5
	2000	16,542.0	44.9	5.4	11.8	2,918.0	3,754.8	1,125.9	49.9
제조업	1995	9,948.8	32.3	23.9	93.9	1,169.9	508.1	979.8	72.7
	1998	12,132.4	38.9	15.7	122.5	1,928.6	803.5	1,161.9	66.5
	2000	15,310.9	56.9	43.4	95.0	1,896.5	1,167.2	1,224.8	88.9
전기·가 스·수도	1995	14286.2	33.1	40.5	211.1	1911.6	561.9	1331.0	55.7
	1998	21,198.7	28.0	26.1	302.7	1,701.7	916.8	2,004.1	153.4
	2000	21,377.3	35.9	3.2	256.9	4,297.4	1,523.8	2,132.1	46.4
건설업	1995	16162.7	12.2	59.0	423.8	1481.7	2393.0	1200.5	66.0
	1998	17,247.9	5.0	28.9	331.7	1,924.3	3,177.6	897.1	62.7
	2000	17,356.9	11.3	9.5	80.1	1,728.2	2,666.6	951.0	131.3
도소매· 소비자용 품수리	1995	11,677.9	973.2	27.0	113.2	1,068.4	440.6	885.1	72.4
	1998	13,545.0	26.1	54.3	220.7	1,341.4	812.6	1,277.3	166.8
	2000	16,352.2	10.0	49.2	104.2	2,085.7	1,342.8	1,077.8	46.7
숙박· 음식점	1995	8590.1	20.5	13.1	66.7	835.2	520.3	1076.9	73.6
	1998	12,124.0	35.8	35.6	105.1	1,112.7	712.5	1,262.0	74.8
	2000	13,995.0	32.9	18.7	55.4	1,505.5	981.5	1,034.3	47.5
운수·창 고·통신	1995	7,177.4	148.3	10.9	42.4	3,836.3	490.5	661.5	47.8
	1998	11,288.6	26.3	21.2	150.7	1,597.5	836.8	1,335.8	49.7
	2000	17,612.9	15.3	4.8	78.5	2,719.8	1,294.9	1,543.3	42.7
금융· 보험업	1995	18525.9	27.9	97.3	305.6	3600.9	517.3	2359.4	158.4
	1998	21,482.7	29.6	6.7	289.5	7,365.4	932.3	1,904.7	164.4
	2000	27,452.4	76.3	40.3	220.9	9,610.5	1,602.1	2,062.9	113.0
부동산업 대·사업 서비스	1995	12,815.6	22.4	25.2	176.8	1,652.3	409.5	848.8	102.7
	1998	13,700.6	60.2	28.8	191.9	1,836.9	750.6	974.2	57.6
	2000	17,012.2	12.5	17.6	122.5	3,518.8	3,113.3	810.7	38.2
기타 서비스	1995	12,853.4	124.3	32.5	79.8	1,165.4	525.2	818.4	32.3
	1998	17,283.3	22.0	69.4	99.5	1,201.4	757.8	943.7	43.9
	2000	19,951.1	5.1	27.4	67.0	2,788.8	1,182.2	1,030.8	29.6

지불대상이 되지 못하는 근로자가 그만큼 많았다는 데 기인하는 것으로 해석하는 것이 적절할 것으로 판단된다.

한편 법정의 복리비는 전기·가스·수도업에서 가장 많고, 그 다음으로, 금융·보험업, 운수·창고·통신업, 제조업 등의 순이다. 법정의 복리비는 법정 복리비와는 달리 산업별 편차가 특히 심해 전기·가스·수도업과 금융·보험업의 경우는 1인당 법정의 복리비가 200만원을 넘는 것에 비해, 제조업 120만원, 특히 건설업과 부동산임대·사업서비스업은 각각 95만원, 81만원으로 법정의 복리비의 지출이 가장 높은 산업의 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타났다.

3. 기업규모별 기업복지 격차

기업규모별 기업복지 격차는 크게 종업원 수 300인 미만의 중소기업과 300인 이상의 대기업으로 구분한 다음 보다 정확한 분석을 위해 기업규모를 보다 세분화하여 종업원 30인~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 그리고 1,000인 이상의 5가지 규모로 살펴보았다.¹²⁾

가. 법정복지 시행률

법정복지 시행률을 기업규모별로 보면, 대기업에서 중소기업보다 다소 높게 나타났지만 그 차이는 크지 않았다(표 3-11 참조).¹³⁾ 이러한 차이는 기업규모를 보다 세분한 자료에서도 유사하게 나타났는데, 모든 제도에서 종업원 1,000인 이상의 대기업에서 종업원 100인 미만의 소기업에 비해 시행률이 높은 것으로 나타났다(표 3-12 참조).

12) 본 연구에서 사용한 노동부의 『기업체노동비용조사보고서』는 1997년까지는 조사대상 업체를 종업원 수 30인 이상으로, 1998년부터는 10인 이상 업체에까지 확대하여 조사하였다. 따라서 일관된 비교를 하기 위하여 본 연구에서는 종업원수 10인 이상 30인 미만 업체의 자료는 분석에서 제외하였다.

13) 기업 규모에 따른 법정복지 시행률 분석에서는 장애인 고용분담금은 제외하였다. 장애인고용 분담금 자체가 종업원 수 300인 이상의 대기업만을 대상으로 하는 것으로서 규모에 따른 선택이 이미 이루어졌기 때문이다.

〈표 3-11〉 중소기업과 대기업의 법정복지 시행률 추이

(단위:%)

	의료보험		산재보험		국민연금		고용보험	
	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업
1986	98.7	99.4	85.5	90.9	-	-	-	-
1990	99.1	99.3	87.4	89.0	98.1	99.4	-	-
1995	97.7	100.0	84.3	85.0	99.1	99.8	-	-
2000	99.7	100.0	96.4	98.1	99.7	99.8	97.3	98.8

〈표 3-12〉 기업규모별 법정복지 시행률 추이

(단위:%)

	의료보험					산재보험				
	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
1986	98.2	99.2	98.9	99.5	99.6	80.0	90.6	92.5	88.3	91.9
1990	98.7	99.4	98.1	99.5	99.7	83.3	90.7	91.7	89.6	87.2
1995	96.1	99.8	100.0	100.0	100.0	83.5	85.3	89.6	84.9	80.3
2000	99.5	100.0	100.0	100.0	100.0	96.0	96.9	97.9	98.1	98.4

	국민연금					고용보험				
	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
1990	97.5	98.6	98.7	100.0	99.4	-	-	-	-	-
1995	98.7	99.6	100.0	100.0	99.3	-	-	-	-	-
2000	99.5	100.0	100.0	99.5	100.0	97.6	96.9	99.5	99.0	97.9

나. 법정의 복지 시행률

기업규모에 따른 법정의 복지 시행률의 차이를 분석하면 다음과 같다. 먼저 기업규모를 중소기업과 대기업으로 구분해 볼 때, 모든 법정의 복지 프로그램이 중소기업에 비해 대기업에서 시행률이 높은 것으로 나타났다. 특히 대기업의 시행률이 중소기업의 2배 이상 되는 항목은 저축장려, 학비보조, 사내근로복지기금, 보육비지원, 근로자 휴양시설 등

이다. 학비보조의 경우 대기업에서는 82.7%인 반면 중소기업에서는 36%에 불과한 것으로 나타났다. 또한 의료·보건, 문화·체육·오락, 보험료 지원 등의 프로그램의 경우도 기업규모간 시행률에서 상당한 격차가 있는 것으로 나타났다. 그러나 식사비보조 프로그램과 경조사비 지원은 중소기업에서도 시행률이 70% 이상으로 대기업과의 격차가 상대적으로 적은 복지항목으로 나타났다.

기업규모를 보다 세분하여 법정외 복지 시행률을 살펴보면 다음과 같다. 실시하고 있는 기업의 수가 극히 적은 몇 개의 프로그램을 제외하면, 기업규모와 비례하여 기업규모가 클수록 법정외 복지 프로그램의 시행률이 높았다. 또한 전술한 바와 같이 기업규모와 관계없이 대다수의 기업에서 시행하는 복지 프로그램인 식사보조와 경조사비를 제외한

〈표 3-13〉 중소기업과 대기업의 법정외 복지 시행률 추이

(단위: %)

	주거		의료·보건		식 사		문화·체육·오락	
	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업
1986	21.0	45.8	66.6	81.3	77.1	88.3	61.2	83.6
1990	20.8	44.7	63.6	82.0	86.4	91.2	61.6	84.0
1995	24.6	47.8	59.0	77.7	81.0	83.7	49.5	71.3
2000	23.8	45.1	48.2	72.5	75.4	83.3	38.9	61.0

	보험료 지원		경 조		저축 장려		학비 보조	
	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업
1986	19.1	27.3	77.8	95.8	17.9	40.1	33.8	74.7
1990	21.5	30.5	84.3	94.8	20.8	40.9	53.7	86.8
1995	17.9	25.3	72.3	91.7	10.2	29.3	42.5	84.4
2000	18.0	31.6	73.2	91.3	2.7	9.2	36.6	82.7

	사내복지기금		보육비 지원		근로자 휴양		종업원 지주	
	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업	중소기업	대기업
1992	10.1	18.9	1.2	3.4	23.7	53.2	2.5	4.4
1995	5.5	17.3	1.5	2.8	17.9	50.1	0.9	3.2
2000	4.8	12.5	1.3	6.8	15.2	39.0	1.1	1.7

다면, 100인 미만 기업과 1,000인 이상 기업의 법정외 복지프로그램 시행률에 서 현격한 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히 시행률에서 3배 이상의 격차를 보이는 프로그램은 저축장려금, 사내근로복지기금, 교육비지원, 근로자 휴양시설, 종업원지주제, 학비보조, 주거지원 등이다. 또한 학비보조, 의료보조는 1,000인 이상 기업의 시행률이 각기 92.6%와 80.9%인데 비해 100인 미만 기업의 시행률은 각각 23.5%와 41.7%에 그 침으로써 그 차이를 극명하게 보여주고 있다.

〈표 3-14〉 기업규모별 법정외 복지 시행률 추이

(단위: %)

	주 거					의료·보건				
	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
1986	16.0	25.7	32.2	41.1	58.3	58.3	74.3	73.6	79.0	88.2
1990	13.7	26.5	26.8	36.5	58.9	56.5	69.3	77.1	77.3	87.5
1995	18.4	32.7	39.9	45.4	58.6	54.9	64.3	70.6	75.7	87.5
2000	18.7	29.2	32.8	46.2	56.4	41.7	55.2	64.0	72.6	80.9

	식사					문화·체육·오락				
	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
1986	69.8	25.0	81.0	89.3	92.3	51.9	69.8	74.1	83.6	89.7
1990	82.5	89.5	89.8	90.5	92.2	52.4	68.9	74.5	83.4	89.1
1995	79.6	82.7	84.7	81.6	84.9	44.3	56.4	64.4	67.8	82.2
2000	72.2	78.3	81.5	83.7	84.6	35.1	43.1	57.1	58.7	67.6

	보험료 지원					경조				
	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
1986	15.5	22.4	23.0	27.1	30.3	69.2	85.8	93.7	94.9	97.8
1990	17.5	24.7	23.6	23.2	30.5	76.5	90.5	92.4	93.8	96.6
1995	15.8	20.5	20.3	25.7	30.3	64.6	82.5	89.0	93.4	92.8
2000	16.9	19.2	25.9	27.9	41.5	67.7	79.1	91.0	91.4	91.5

〈표 3-14〉의 계속

(단위: %)

	저축 장려					학비 보조				
	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
1986	14.4	21.2	21.8	34.1	56.5	22.4	44.4	57.5	75.2	85.2
1990	13.9	26.3	20.4	35.6	54.5	37.5	66.7	76.4	82.9	94.4
1995	8.6	12.4	19.6	25.7	43.4	31.5	57.1	80.4	82.2	90.8
2000	2.4	2.9	2.1	8.2	17.6	23.5	50.5	73.5	82.2	92.6

	사내복지기금					보육비 지원				
	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
1992	6.2	13.3	9.7	17.6	24.1	0.3	1.9	3.3	2.4	4.1
1995	2.8	9.2	11.7	14.5	26.3	1.5	1.5	0.0	2.0	6.6
2000	3.7	6.1	9.5	13.0	14.9	0.9	1.8	5.8	3.4	11.7

	근로자휴양					중업원 지주				
	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
1992	21.0	25.9	37.0	42.4	68.1	1.3	3.4	3.3	2.4	6.3
1995	16.3	19.9	38.0	47.4	65.8	1.1	0.6	3.1	2.0	4.6
2000	11.6	19.0	31.2	39.4	46.3	0.6	1.8	1.1	1.9	2.1

〈표 3-15〉 중소기업과 대기업의 내역별 연간 근로자 1인당 노동비용 추이

(단위: 천원)

	연도	현금급여	현물급여	모집비	교육훈련비	퇴직금	법정복리비	법정외복리비	기타
중소기업	1987	9,679.3	41.1	11.5	63.8	806.4	385.9	677.1	49.6
	1990	12,133.9	25.0	38.5	86.0	1,432.5	629.4	798.7	44.8
	1995	10,533.6	123.8	23.7	80.1	1,715.8	579.1	932.7	72.5
	1998	12,435.1	32.8	26.6	76.8	1,760.3	849.1	990.8	60.9
	2000	16,094.0	46.9	18.2	67.7	2,582.2	1,837.4	1,068.7	46.3
대기업	1987	10,685.1	68.7	23.1	103.3	881.4	391.2	749.2	55.3
	1990	14,058.9	48.8	39.4	181.7	1,322.0	563.2	945.4	70.4
	1995	13,110.8	51.9	43.5	242.2	1,809.3	686.1	1,222.2	79.9
	1998	15,946.5	44.0	23.2	280.5	2,795.2	1,075.8	1,490.9	95.8
	2000	22,342.2	30.1	25.9	236.9	4,413.6	1,678.5	1,648.0	99.2

〈표 3-16〉 기업규모별·내역별 노동비용 추이

(단위: 천원)

	연도	현금 급여	현물 급여	모집비	교육 훈련비	퇴직금	법정 복리비	법정의 복리비	기타
30~ 100인	1987	9,653.2	28.1	13.1	54.3	764.1	464.4	749.5	40.5
	1990	11,861.5	29.7	28.0	75.1	1,414.4	737.3	750.5	36.4
	1995	10,408.8	189.6	22.4	64.1	1,006.2	574.3	927.0	75.8
	1998	11,817.7	32.1	24.1	61.5	1,160.1	813.6	924.2	64.5
	2000	14,950.7	43.4	17.7	54.3	2,056.6	2,314.0	1,001.0	41.0
100~ 299인	1987	9,700.3	51.7	10.2	71.4	840.5	322.6	618.5	56.9
	1990	12,351.1	21.3	46.9	94.7	1,446.9	543.3	837.2	51.5
	1995	10,698.6	36.7	25.5	101.4	2,654.3	585.5	940.2	68.3
	1998	13,003.7	33.5	28.9	91.0	2,313.0	881.8	1,052.2	57.5
	2000	17,313.3	50.7	18.8	81.9	3,142.7	1,329.1	1,141.0	51.9
300~ 499인	1987	9,437.8	80.4	14.5	77.4	743.8	392.2	619.1	62.0
	1990	12,845.8	36.3	28.1	114.5	1,188.6	570.6	847.4	49.8
	1995	12,163.7	22.5	27.2	159.9	1,725.9	694.4	1,248.7	85.4
	1998	15,084.9	38.7	14.9	180.0	2,864.8	963.7	1,400.0	86.6
	2000	20,268.4	15.7	18.5	176.6	3,780.2	1,591.1	1,551.6	112.4
500~ 999인	1987	12,382.8	69.0	22.4	100.6	793.5	339.7	729.3	44.2
	1990	13,714.9	68.5	37.3	149.2	1,272.1	555.0	829.5	56.4
	1995	12,515.4	37.8	53.1	209.6	1,412.3	626.6	1,029.4	61.1
	1998	14,909.2	55.5	35.7	242.4	2,464.7	1,113.3	1,304.1	83.5
	2000	21,702.8	32.3	36.6	223.7	3,859.2	1,590.3	1,529.0	78.8
1,000인 이상	1987	10,305.9	61.9	28.4	119.5	1,013.9	423.4	834.6	58.6
	1990	14,878.3	42.1	46.3	235.8	1,420.1	564.9	1,069.5	89.6
	1995	14,722.0	97.6	51.4	362.9	2,295.6	736.8	1,386.7	92.6
	1998	17,809.8	37.5	18.6	414.6	3,060.7	1,145.1	1,765.1	116.9
	2000	25,134.5	42.2	21.5	312.0	5,663.6	1,863.9	1,876.4	108.6

다. 기업규모별 기업복지비 추이

기업규모별로 기업복지비의 격차를 먼저 기업규모를 중소기업과 대기업으로 나누어 살펴보면, 2001년의 경우 현물급여를 제외한 거의 모든 항목에서 대기업의 지출액이 더 높았다. 이를 다시 기업규모별로 세분하여 살펴본 경우에도 결과는 거의 동일하게 나타났다. 해마다 기업규모별로 노동비용 지출수준의 증감은 있다 하더라도 기업규모가 클수

록 사용되는 1인당 노동비용 지출액의 수준은 높은 것으로 나타났다.

제4절 기업복지의 결정요인

각 기업에서 지출하는 기업복지비는 내부노동시장 현상의 하나로 설명할 수 있는데, 이는 기업복지가 필요한 정도가 각 기업이 처한 환경에 따라서 다르기 때문이다. 기업에서 필요로 하는 인력이나 직무의 성격이 인적자본의 질이 높은 인력을 필요로 하거나, 한 근로자가 이직시 곧바로 다른 인력으로 대체하기 어려운 경우 근로자를 유인하고 근속시키기 위해서는 기업복지와 같은 부가적인 급부의 필요성이 높아진다. 기업복지는 또한 근로자의 지위, 충성도, 하는 일의 중요성 등에 따라서 차등지급하여 근로자들의 집단행동을 줄이고 분할통치(divide and conquer)하는 수단으로서 사용될 수 있다. 따라서 제조업 등 대규모 기업이 많고 근로자에 대한 통제의 필요성이 높은 산업에서 그렇지 않은 산업보다 기업복지비의 지출이 더 많을 수 있다.

기업특수적인 특성이 기업복지비 지출에 미치는 영향을 체계적으로 규명하기 위해 기업특수적 성격과 기업복지비 지출에 대해 회귀분석하였다. 종속변수로는 각 기업이 지출한 근로자 1인당 복지비를 사용하였으며, 이 때 1인당 복지비는 법정복리비, 법정외 복리비, 현물급여의 합으로 규정하였다. 기업특성을 나타내는 독립변수로는 남성근로자 비율, 교육훈련비, 제조업여부, 상용근로자 수, 현금급여를 이용하였다. 현금급여와 남성근로자 비율은 필요로 하는 인적자원의 속성을 나타내는 대리 지표(proxy)로 채택된 것으로서, 값이 높을수록 필요로 하는 인적자원의 속성이 높은 것을 의미한다. 인적자원 속성이 높을수록 근로자의 근속과 채용을 용이하게 하기 위하여 기업복지비 지출이 높을 것으로 예상된다. 교육훈련비는 기업특수적인 인적자원의 필요성, 즉 다른 인력으로서의 대체가능성을 의미하는 것으로서 교육훈련비가 높을수록 근속을 위하여 지급하는 기업복지비도 높아질 것이다. 상용근로자 수는 기

〈표 3-17〉 회귀분석에 사용된 변수

	변수명	내용
종속 변수	기업복지*	log(1인당 연간 기업복지비) (법정복리비 + 법정의 복리비 + 현물급여)
독립 변수	현금급여*	log(1인당 연간 현금급여)
	남성근로자 비율	남성상용근로자 ÷ 전체 상용근로자
	교육훈련비*	log(1인당 연간 교육훈련비)
	제조업 여부	제조업 1, 비제조업 0
	상용근로자 수	

주: * 비용은 모두 GDP를 이용하여 실질화함.

업이 근로자를 통제할 필요성을 나타내는 대리변수로 채택된 것으로서, 기업규모가 클수록 근로자를 통제할 필요성은 커짐에 따라 기업복지비의 지출은 높아질 것으로 예상된다.

$$Wel = a + b_1Pay + b_2Ratio + b_3Edu + b_4Type + b_5Num$$

여기서 Wel은 근로자 1인당 기업복지비 지출수준, Pay는 근로자 1인당 현금급여, Ratio는 남성근로자 비율, Edu는 근로자 1인당 교육훈련비, Type은 제조업 여부를 나타내는 가변수, Num은 상용근로자 수를 나타낸다.

본 연구에서는 각 시기별로 나타나는 기업복지 결정요인과 회귀계수의 변화를 살펴보기 위하여 1986년, 1990년, 1994년, 1998년, 2000년의 5개 연도 자료에 대하여 분석하였다.

〈표 3-18〉은 기업복지비 수준에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석결과이다. 이를 보면 1986년, 1990년, 1994년 기업복지 수준의 결정요인은 현금급여, 남성근로자 비율, 교육훈련비였고, 1998년과 2000년에는 현금급여, 남성근로자 비율, 교육훈련비, 제조업 여부로 나타났다.

기업에서 근로자에게 지급하는 1인당 현금급여가 높을수록 복지비의 지출은 높게 나타났는데, 이 결과는 기업에서 필요로 하는 인적자원의 속성이 높을수록 근속을 유도하기 위하여 기업복지비 지출을 늘리는 것

〈표 3-18〉 기업복지의 결정요인

	1986	1990	1994	1998	2000
	회귀계수	회귀계수	회귀계수	회귀계수	회귀계수
상수	0.98998	0.06949	-0.42786	0.80119	-0.10143
남성근로자비율	0.00536***	0.00708***	0.00585***	0.00658***	0.00496***
교육훈련비(로그)	0.00076***	0.00029***	0.00029***	0.00037***	0.00016***
제조업 여부	0.11867	0.09164	0.05369	0.15892***	0.13438***
상용근로자 수	0.00002	5.00009	0.00000	-2.80681	4.01935
현금급여(로그)	0.56992***	0.69920***	0.78669***	0.64382***	0.76228***
F값	101.13***	149.18***	188.45***	179.52***	265.26***
Adj. R ²	0.2480	0.3241	0.3895	0.3526	0.3882
N	1519	1546	1470	1640	2083

주: *p > 0.1 **p > 0.5 ***p > 0.01

으로 해석할 수 있다. 남성근로자의 비율이 높은 기업에서 기업복지비를 더 많이 지출하는 것도 인적자본의 질이 높은 근로자에게 근속을 유도하기 위한 것으로 해석할 수 있다.

근로자 1인당 지출하는 교육훈련비가 높은 기업은 기업특수적인 훈련의 필요성이 높은 기업으로 볼 수 있다. 기업특수적인 훈련이 많이 필요한 기업에서 근로자가 이직할 경우, 기업은 신규 근로자를 채용하고 이를 훈련시키는 데 많은 비용을 지불해야 할 것이다. 따라서 이들 기업에서 더 많은 기업복지비를 지출하는 것은 근속을 유도하여 채용에 따르는 비용을 줄이려는 것으로 볼 수 있을 것이다.

1998년과 2000년의 분석에서는 제조업 여부가 기업복지비의 지출에 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과는 1990년대 후반 이후의 제조업 인력난을 반영하는 것으로 해석된다.

기업 규모를 나타내는 지표인 상용근로자 수는 전 시기에 걸쳐서 기업복지비 지출수준에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이 결과는 기업복지비가 근로자의 통제를 위해서 사용된다는 기존의 연구들과는 배치되는 것으로서, 한국 기업복지의 지출은 근로자를 순치하는 목적보다는 근속을 유도하는 도구로서 사용된다고 할 수 있을 것이다.

제4장

선택적 복리후생제도의 실태와 문제점

현행 기업복지제도의 가장 큰 문제의 하나는 전술한 기업규모간 복지 격차와 더불어 근로자의 니즈에 부합하지 못하는 공급자 위주의 복지라는 점에 있다고 할 수 있다. 기업이 일방적으로 제공하는 복지는 필요 없는 비용의 낭비를 초래하면서도 종업원들의 욕구와 괴리를 보여 생산성향상으로 이어지지 못한다. 따라서 경직적으로 제공되는 복지에서 벗어나 종업원의 선택을 증가시켜 보다 생산성이 높은 방향으로 나아갈 필요가 절실해지고 있다. 게다가 4대 사회보험이 정착되고 있는 현 시기에 사회보험과 중복되는 기업복지는 과감하게 축소할 필요성이 증대되고 있다.

최근 기업복지를 둘러싼 환경변화로써는 고령화, 고학력화, 고용형태의 다양화, 여성화, 고용형태의 다양화 등 사회경제적 환경변화뿐 아니라 경제적 측면에서는 세계화로 인한 무한경쟁의 가속화와 이로 인한 총액 인건비 강화의 필요성이 제기되고 있다.

이와 같은 경제적·사회적·문화적 환경변화에 부응하고, 기업복지의 목적인 생산성 향상을 제고하기 위해서는 현행 기업복지에 대한 대대적인 수술이 요청되고 있다. 즉 공급자 위주의 기업복지에서 수요자 중심의 복지제도로 하루 빨리 전환이 되어야 할 것이다.

제1절 기업복지제도에 대한 새로운 접근방법

기존 기업복지에 대한 문제점에 대해 지금까지 충분하지는 않지만 기업에서는 나름대로 대안을 모색하여 왔다. 기업복지제도에 대한 새로운 접근방법으로 아웃소싱, 임금(수당)화, 그리고 카페테리아 방식을 들 수 있다(김정환, 2000).

1. 아웃소싱(outsourcing)

최근 기업에서는 핵심적인 사항만 자체적으로 관리하고 나머지는 외부에 위탁하는 사례가 증가하고 있다. 예를 들면, 인사부서나 총무부서의 업무를 외부에 위탁하는 아웃소싱이 증대할 움직임이 가시화되고 있다. 기업에서 그동안 복리후생제도를 스스로 해오던 것을 외부에 위탁하는 이유를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 아웃소싱은 먼저 다양한 서비스의 제공과 서비스 질의 향상을 지향한다.

아웃소싱은 복리후생을 외부에 위탁하는 것을 지칭한다. 기업이 실시해 온 기업복지제도는 그 역사적 경위에서 볼 때 기업 자신이 운영주체가 되어 실시하여 왔다. 또한 기업도 종업원의 정착성과 동기부여를 통한 성과제고를 위해 스스로 복리후생제도를 실시하여 왔다. 이에 따라 생활보조·지원을 비롯한 복리후생 항목은 기업이 스스로 행하는 것이 당연한 것으로 인식되었다.

그러나 오늘날 제3차산업이 발전하여 폭넓은 분야에서 고품질의 서비스 제공이 가능하게 되었다. 또한 경제발전에 따른 사회적 인프라의 정비 등과 함께 국민·근로자들의 생활수준이 전반적으로 향상되어 우리나라 전체의 복지수준도 상대적으로 높아졌다. 그 결과 자사 종업원만을 상대로 모든 종류의 기업복지를 스스로 행하기에는 많은 문제점이 발생하게 되었다. 즉 사회가 풍요로워지면 요청되는 서비스 수준은 자

연적으로 높아짐과 아울러 종업원 개개인의 라이프사이클·가치관, 복지메뉴도 다양화하게 된다. 이에 대응하기 위해서는 지금까지 해온 것 이상으로 폭넓은 복지시책과 복지메뉴를 제공하지 않으면 안 되지만 이들을 기업 단독으로 대응하기에는 여러 가지 측면에서 문제가 발생한다. 따라서 기업복지에 있어서도 폭넓은 분야에서 양질의 서비스, 보다 이용하기 쉬운 서비스를 제공하려면 아웃소싱에 대한 검토가 필요하다. 둘째, 비용면에서 효율화를 도모하기 위함이다.

복지관련 비용에는 단순히 종업원에게 급부 및 서비스와 연관된 비용뿐 아니라 복지제고를 실시하기 위한 운영체제와 관련된 비용도 포함된다. 아웃소싱을 하는 목적 중의 하나는 이와 같은 복지관련 비용의 효율화이다. 즉 서비스전문회사는 사회의 시장전체를 대상으로 하고 있기 때문에 서비스공급의 대상자가 기업내 복지의 대상자보다 많으며, 이에 따라 서비스 제공에 필요한 비용이 저렴한 것이 일반적이다. 기업복지 전반이 본래의 사업이 아닌 기업의 경우, 서비스의 대상자가 그 기업의 종업원이나 그 가족으로 한정될 뿐 아니라 제도운영에 관한 모든 시책의 전문가를 배치하는 것이 가능하지 않기 때문에 효율적 운영이 반드시 담보되지는 않는다. 그러나 아웃소싱의 경우, 시장의 경쟁원리가 작동되기 때문에 복지전문서비스회사는 일반시장에서 경쟁력 있는 시장가격과 서비스의 제공이 가능하다는 장점이 있다. 그러므로 복지전문서비스회사가 제공하는 서비스는 시장가격으로 제공될 수 있지만, 기업이 스스로 복지제도를 실시하는 경우 그 비용은 고정화 내지는 하방경직성을 가지게 될 가능성이 있다는 점에서 큰 차이가 있다.

아웃소싱은 다음과 같은 장점이 있는 것으로 파악되고 있다.

첫째, 많은 투자비용이 소요되는 복지시설의 경우 외부전문시설 등을 활용하면 1인당 단가도 낮게 될 뿐 아니라 자금의 고정화를 방지할 수 있어 초기투자비용의 변동비화가 가능하다는 장점이 있다. 둘째, 특정복지제도를 폐지할 경우에도 자사보유시설과는 달리 고정적 시설·자사의 처분·전용을 검토할 필요가 없으며, 이에 수반하는 비용도 발생하지 않기 때문에 제도의 개폐가 용이하다는 장점이 있다. 셋째, 비용면에서 장점이 있다. 기업이 실시하는 개별시책의 비용은 파악하기 어려운

경우가 많지만 아웃소싱을 할 경우 비용의 동태·전망 등도 용이하게 파악할 수 있다는 장점이 있다.

아웃소싱의 장점을 요약하면 ① 전문회사의 서비스 자체가 시장성·보편성을 가지고 있고, ② 시대에 조응하는 서비스로 유연한 변경이 가능하며, ③ 종업원에 대한 복지서비스의 가치가 객관화되고, ④ 비용의 명확화·구체화가 가능하며, ⑤ 제도의 개폐가 가능하거나 용이하다는 점을 들 수 있다.

그러나 기업내 복지의 아웃소싱은 “복지부문의 별개회사화”라고 이해하는 측면도 없지 않지만 반드시 모든 경우에 해당되는 것은 아니다. 물론 복지부문을 별개회사화하여 여기에 복지전문이라는 노하우를 축적하고 전문회사로서의 기동성을 가짐으로써 일반시장에서도 사업을 전개하여 그 성과를 기업 또는 기업내 복지로 되돌릴 수 있다는 의미는 아주 크다. 따라서 단순히 별개회사화는 것만으로는 아웃소싱의 효과는 그만큼 크지 않다.

복지관련 업무의 아웃소싱시 유의할 점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 복지제도 수혜절차, 노하우의 제공·활용방법의 지도, 시설유지관리, 복지제도의 평가 등 복지제도의 개별업무 등 각각의 항목에 대한 아웃소싱이 가능하다. 즉 서비스 내용, 수준과 비용면에서의 효율화, 기타 효과를 종합적으로 판단하여 아웃소싱 방법을 결정하는 것이 합리적인 것으로 판단된다. 이 경우 아웃소싱은 “복지관련 업무의 외부전문화사로의 완전위임”을 의미하는 것도 아니다. 실제로 어느 대기업의 경우에도 아웃소싱을 고려했으나 복리후생만을 전담하는 종업원수는 그리 많지 않고 비용이 적게 들어 복리후생 업무를 외부에 위탁하는 것보다는 자체적으로 처리하는 것이 비용 대비 효과의 측면에서도 크기 때문에 아웃소싱을 하지 않았다.

둘째, 복지제도 중에는 종업원과 직접 접촉하여 서비스를 제공하여야 할 것이 적지 않다. 인사관리제도와 관계가 깊어 단독 시책으로 분리할 수 없는 등 아웃소싱에 적합하지 않거나 아웃소싱을 할 수 없는 시책도 있을 수 있다. 이러한 의미에서 아웃소싱을 하고 있는 기업에서도 본사가 기획단계에는 관여하고 있다.

셋째, 아웃소싱을 하는 경우 기업복지와 연관된 서비스 제공 또는 운영면에서 노하우를 축적할 기회가 없어질 가능성이 있다. 복지시책에 대한 노하우의 상실은 서비스전문회사가 제공하는 서비스 수준과 비용을 평가할 노하우를 상실할 우려도 적지 않다.

넷째, 아웃소싱의 경우 시장원리에 의해 서비스전문회사의 도산으로 기업의 사정과는 관계없이 서비스가 중단될 가능성도 있다. 그러므로 전문회사, 특히 전문회사가 보유·제공할 수 있는 노하우와 서비스에 대한 정확한 평가를 할 수 있는 체제를 구축해 두는 것도 아웃소싱시 검토하여야 할 중요한 사항으로 판단된다.

2. 수당화 또는 임금화

‘수당화’ 또는 ‘임금화’는 주로 임금제도의 성과주의와의 정합성과 공평성의 확보, 복리후생의 효율화, 또는 라이프스타일의 다양화와 고용유동화 등에 따른 다양한 니즈에 대응하기 위해 행해지고 있다.

이와 같은 수당화 또는 임금화는 몇 개의 현물급여를 ‘수당화’하여 지급하게 되면 그 운영비용과 업무량을 경감할 수 있다는 효과는 기대할 수 있을 것이다. 그러나 ‘수당화’한 시점에서는 다음과 같은 문제점이 발생할 가능성이 있다.

첫째, 종전에 비과세되었던 현물급여를 현금급여로 지급하게 되면 급여소득으로 간주되어 과세될 뿐 아니라 국민연금, 의료보험 등 사회보험료가 증가하게 된다.

둘째, 기업도 종업원과 마찬가지로 현물급여는 사업운영상 필요한 조치로서 과세가 되지 않지만 현금급여로 지급하게 되면 그 해당분만큼 사회보험료를 추가적으로 부담하게 된다.

셋째, 현물급여를 하고 있는 시책이 회사가 보유하고 있는 사택제공 등의 경우에는 사택을 매각하든지, 아니면 다른 용도로 전용하지 않는 한 수당화한 분만큼 추가적 비용이 지출되어 비용절감이라는 취지에 걸맞지 않게 되는 경우도 발생하게 된다.

그러므로 비용면에서 수당화로 시책을 전환하는 경우 오히려 지출과

부담이 증가할 가능성도 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 특히 향후 국민연금, 의료보험 등의 보험요율의 인상이 불가피한 상황을 고려할 때 추가적 지출이 반드시 있을 것이라는 사실을 인식하여야 한다.

그러나 복리후생의 현물급여에 대한 세제가 향후 과세되는 방향으로 진행될 경우에는 현물급여보다는 수당화하는 편이 노동조합과 종업원의 수용성을 획득할 수 있는 좋은 방안이 될 수 있다. 또한 복지제도의 운영비용까지 포함하여 고려하면 비용절감이 가능하게 될 가능성도 없지 않다.

향후 정부의 세제와 사회보험료도 크게 변화할 가능성이 있기 때문에 수당화 또는 임금화에 대해서도 검토할 필요성이 있는 것으로 판단된다.

3. 카페테리아 플랜

기존 공급자 위주의 기업복지제도의 대안으로는 전술한 아웃소싱, 수당화 등의 대안과 더불어 카페테리아 플랜이 있다. 카페테리아 플랜은 기존 공급자 위주의 기업복지제도가 안고 있는 문제점인 종업원간의 형평성 저해와 종업원의 니즈와의 불일치를 해결할 수 있다는 장점으로 인해 그 도입이 점차 확산되고 있다. 그러나 카페테리아 플랜 도입시 비용증대와 기업복지비의 고정비화를 우려한 나머지 삼성전자, 현대자동차, LG전자 등 우리나라 대기업에서는 아직까지 도입하지 않고 있는 실정이다.

카페테리아 플랜이 많은 기업에서 기존 공급자 위주의 기업복지제도의 대안으로 도입되기 위해서는 동 제도의 도입에 따른 기업의 부담을 경감할 수 있도록 세제혜택 조치가 있어야 할 것이다. 이와 아울러 전술한 바와 같이 카페테리아 플랜의 대상범위상의 문제점, 기업내 복지에 내재하는 문제점, 그리고 카페테리아 플랜 자체의 문제점 등을 해결하여야만 카페테리아 플랜이 의도하는 목적을 구현할 수 있을 것으로 전망된다.

카페테리아 플랜이 갖는 문제점으로 인해 기업에 따라서는 한정적인 효과밖에 거둘 수 없는 경우도 많을 것으로 판단된다. 하지만 카페테리

아 플랜은 ‘다양화하는 니즈에 대응’하는 시책으로서뿐만 아니라 여러 가지 고용형태의 종업원을 포괄하는 시대에는 장기간 정착을 기대하지 않는 종업원에 대해 제공하는 복리후생제도로는 유효한 제도로 보인다. 그러므로 카페테리아 플랜이 지니고 있는 문제점을 최대한 줄이면서 장점을 살릴 수 있는 방안이 적극적으로 모색되어야 할 것이다.

전술한 3가지 방법은 나름대로 장·단점을 지니고 있지만, 기업에서 가장 각광을 받고 있는 것은 카페테리아 방식이라고 할 수 있다.

제2절 사업체 실태조사 결과 분석

1. 지난 3년간 복리후생비 증감 여부와 향후 방향

지난 3년간 복리후생비 지출에 대한 증감여부를 보면 증가하였다는 비중이 62.5%로, 감소하였다는 비중 7.3%에 비해 아주 높은 것으로 나타났다. 하지만 복리후생비가 변화하지 않았다는 응답도 30.2%로 적지 않은 비중을 차지하고 있다. 복리후생비가 증가하였다는 비중은 사업체 규모와 노조 유무에 따라 상이하다.

먼저 복리후생비가 증대하였다는 비중을 사업체규모별로 보면 기업 규모가 클수록 높은 것으로 나타났다. 30인 미만 규모에서는 54.6%가 증가하였다고 응답한 반면 30~99인 규모에서는 58.9%, 100~299인 규모에서는 64.3%, 300~999인 규모에서는 67.7%, 1,000인 이상 규모에서는 73.3%가 증가하였다고 응답하였다. 이와 같이 사업체 규모별 복리후생비의 격차 확대는 현금급여의 기업규모간 격차확대와 아울러 중소기업의 인력난을 설명하는 요인이 되고 있다. 기업규모간 복지혜택의 격차확대는 현행 기업복지의 가장 큰 문제의 하나로 대두되고 있지만, 중소기업 자체 노력만으로는 지불능력의 한계로 인해 해결하기 어려운 측면이 적지 않다. 그러므로 정부 차원에서 중소기업 근로자가 실질적인 복지혜택을 누릴 수 있는 정책마련이 요구된다.

〈표 4-1〉 지난 3년간의 복리후생비 지출 평가

(단위: 개소, %)

		전체	증가하였다	감소하였다	그대로이다
전 체		1,985(100.0)	(62.5)	(7.3)	(30.2)
사업체 규모	29인 이하	194(100.0)	(54.6)	(9.8)	(35.6)
	30~99인	640(100.0)	(58.9)	(7.8)	(33.3)
	100~299인	754(100.0)	(64.3)	(5.8)	(29.8)
	300~999인	322(100.0)	(67.7)	(8.7)	(23.6)
	1,000인 이상	75(100.0)	(73.3)	(5.3)	(21.3)
노조 유무	있다	690(100.0)	(66.2)	(7.4)	(26.4)
	없다	1,265(100.0)	(60.6)	(7.4)	(32.0)

자료: 한국노동연구원, 『사업체실태조사』, 2003.

복리후생 개선에 있어 정부역할에 대한 설문에서 중요하다고 평가한 비중(아주 중요하다 포함)이 50%를 넘는 반면 중요하지 않다는 비중은 13%에 그치고 있다. 특히 복리후생 개선에 있어 정부역할의 중요성에 대해서는 모든 규모에서 정부역할이 중요하다는 비중이 50%를 넘지만, 특히 1,000인 이상 규모, 100~299인 규모, 30인 미만 사업장에서 상대적으로 다른 규모에 비해 정부역할이 중요하다는 의견이 높은 편이다.

〈표 4-2〉 복리후생 개선에 있어 정부 역할의 중요도 평가

(단위: %)

	전체	30인 미만	30~99인	100~ 299인	300~ 999인	1,000인 이상
전혀 중요하지 않다	2.7	2.1	2.8	2.9	2.8	1.3
중요하지 않다	10.4	13.3	8.8	10.1	12.7	9.2
보통이다	34.3	34.4	33.6	35.5	33.5	30.3
중요하다	43.9	40.0	45.3	42.8	44.1	52.6
아주 중요하다	8.7	10.3	9.5	8.6	6.8	6.6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체실태조사』, 2003.

한편 노조유무별로 복리후생비 증감여부를 보면 유노조사업장이 무노조사업장에 비해 복리후생비가 올랐다고 응답한 비중이 높은 것으로 나타났다. 이는 노조가 임금뿐 아니라 복리후생비에 대해서도 효과가 있다는 것을 의미한다.

한편 복리후생비의 향후 방향에 대해 어떻게 생각하는가에 대한 질문에 대해 향후 복리후생비가 증가할 것이라고 응답한 업체가 67.9%로 가장 많고, 변화가 없을 것이라는 응답이 25.4%, 감소할 것이라고 응답한 업체는 6.7%로, 증가할 것이라는 비중이 높은 편이다. 복리후생비의 증가경향에 대해서도 지난 3년간 복리후생비 지출평가와 마찬가지로 사업체 규모와 노조 유무에 따라 차이가 나타나고 있다. 사업체 규모별로는 규모가 클수록 복리후생비가 증가할 것이라는 응답이 많으며, 노조유무별로는 유노조사업장이 무노조사업장에 비해 증가할 것이라고 응답한 비중이 높게 나타났다.

〈표 4-3〉 향후 복리후생비에 대한 전망

(단위: 개소, %)

		사업장 수	증가할 것이다	감소할 것이다	변화가 없을 것이다
전 체		1,995(100.0)	(67.9)	(6.7)	(25.4)
사업체 규모	29인 이하	196(100.0)	(59.7)	(8.7)	(31.6)
	30~99인	644(100.0)	(63.7)	(6.7)	(29.7)
	100~299인	757(100.0)	(70.8)	(5.9)	(23.2)
	300~999인	322(100.0)	(73.0)	(7.8)	(19.3)
	1,000인 이상	76(100.0)	(75.0)	(3.9)	(21.1)
노조 유무	있다	692(100.0)	(71.8)	(7.1)	(21.1)
	없다	1,272(100.0)	(65.7)	(6.6)	(27.7)

자료: 한국노동연구원, 『사업체실태조사』, 2003.

2. 복리후생제도 실시 이유

기업에서 기업복지를 실시하는 이유를 보면 근로의욕 고취가 가장 높

은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 그 뒤를 이어 생산성 향상, 노사관계 안정, 기업경쟁력 제고, 조직몰입도 제고 등의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 각 기업체에서 복리후생제도를 실시하는 주된 목적이 종업원들의 근로의욕을 고취하여 생산성을 높이고자 하는 데 있다는 것을 보여준다. 또한 노동조합의 요구로 복리후생제도를 실시하게 되었다는 응답도 일부 나타나 노조에서 복리후생을 강력히 요구하고 있는 것을 볼 수 있다. 사업체 조사에서 나타난 이러한 결과는 본 선택적 복리후생제도 현황조사와는 약간의 차이를 보이고 있는 것으로 보인다. 본 조사에서 복리후생제도를 실시하는 이유로 가장 많은 비율을 점하고 있는 항목은 종업원의 조직몰입도 제고인 데 반하여 사업체 실태조사에서는 근로의욕고취로 나타났기 때문이다. 이러한 차이는 한편으로 근로의욕 고취라는 항목을 넣지 않았기 때문에 나타난 결과로 볼 수도 있지만, 다른 한편으로 본 조사의 대상이 선택적 복리후생제도를 실시하고 있는 기업만을 조사대상으로 하였기 때문인 것으로 보인다. 즉 선택적 복리제도의 근본적인 취지가 기존에 존재하는 기업복지를 보다 종업원의 필요에 맞는 방향으로 전환하는 것이기 때문에, 단순한 근로의욕고취보다는 만족도를 높여 조직에 보다 헌신하도록 유도한다는 항목에 기입을 한 것으로 볼 수 있다. 하지만 이러한 두 조사 결과가 완전히 상이하다거나 결과가 모순적인 것으로 볼 수는 없다. 물론 세부적인 선택에 있어 차이를 보이고 있긴 하지만, 결국 복리후생을 실시하는 이유가 만족도를 높이고 종업원들의 사기를 진작시켜 생산성 향상을 유도하고 이는 결국 기업경쟁력을 강화시키는 의도를 지닌 것이기 때문이다.

하지만 복리후생제도 실시이유는 기업규모별로 보면 약간 상이하다. 모든 규모에서 근로의욕 고취를 복리후생을 실시하는 가장 큰 원인으로 제시하고 있으나, 규모가 클수록 노사관계 안정, 노동조합의 요구로 인해 복리후생을 실시하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 인력확보를 위해 복리후생을 실시한다는 응답은 비록 그 비중은 낮지만 300인 미만의 중소기업에서 대기업에 비해 다소 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 복리후생제도 실시 이유

(단위 : 개소, %)

	1순위	2순위	전체
조직에 대한 헌신제고	91 (4.6)	109 (5.6)	200 (5.1)
기업의 경쟁력 강화	152 (7.6)	179 (9.1)	331 (8.4)
근로이익 고취	1,243 (62.3)	355 (18.1)	1,598 (40.4)
노사관계 안정	172 (8.6)	355 (18.1)	527 (13.3)
임금인상의 대안	50 (2.5)	122 (6.2)	172 (4.4)
인력확보	66 (3.3)	195 (10.0)	261 (6.6)
노동조합 요구	38 (1.9)	63 (3.2)	101 (2.6)
기업의 사회적 책임	30 (1.5)	94 (4.8)	124 (3.1)
세제혜택	3 (0.2)	8 (0.4)	11 (0.3)
생산성 향상	147 (7.4)	477 (24.4)	624 (15.8)
기타	2 (0.1)	1 (0.1)	3 (0.1)
전 체	1,994(100.0)	1,958(100.0)	3,952(100.0)

자료 : 한국노동연구원, 『사업체실태조사』, 2003.

〈표 4-5〉 사업체규모별 복리후생제도 실시이유

(단위 : 개소, %)

	전체	29인 이하	30~99인	100~299인	300~999인	1,000인 이상
조직에 대한 헌신제고	4.6	4.6	4.0	5.4	3.7	3.9
기업의 경쟁력 강화	7.6	11.2	8.2	6.2	7.5	7.9
근로이익 고취	62.3	61.2	63.2	61.2	64.5	60.5
노사관계 안정	8.6	6.6	7.5	9.2	10.0	11.8
임금인상의 대안	2.5	2.6	2.8	2.8	1.9	-
인력확보	3.3	3.6	3.4	4.0	1.6	2.6
노동조합 요구	1.9	0.5	0.3	2.8	2.5	7.9
기업의 사회적 책임	1.5	2.6	2.0	1.1	1.2	-
세제혜택	0.2	0.0	0.2	0.1	0.3	-
생산성 향상	7.4	6.6	8.2	7.3	6.9	5.3
기타	0.1	0.5	0.2	-	-	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국노동연구원, 『사업체실태조사』, 2003.

제3절 선택적 복리후생제도 사례조사

1. 선택적 복리후생제도의 개념과 특징

전술한 사회환경의 변화와 공급자 위주의 기업복지제도로 인한 문제점을 고려할 때, 최근 여러 기업에서 채택하고 있고 도입을 검토 중인 선택적 복리후생제도가 각광을 받고 있다. 선택적 복리후생제도란 “사전에 설계된 다양한 복지메뉴 중 일정한 예산하에서 종업원 개인의 니즈에 가장 적합한 복지항목과 수혜수준을 종업원들이 자유롭게 선택하도록 하는 제도”를 의미한다. 식당에서 자기가 좋아하는 음식을 고르듯이 기업이 제공하는 다양한 항목 중 자신에게 부여된 복지예산하에 개인의 욕구와 필요에 따라 항목을 선택하는 제도이다. 통상 카페테리아 플랜(cafeteria plan)이라고 하며 “Tailored Benefit Plan”, “Flex Benefit Plan”이라고도 불린다¹⁴⁾.

선택적 복리후생제도는 다음과 같은 몇 가지 특징을 갖고 있다. 첫째, 선택적 복리후생제도는 개인의 욕구를 중시하는 복지제도로서 복리후생제도의 설계와 운영에 있어 구성원 개개인의 다양한 욕구와 이해관계를 반영한다. 둘째, 유연 복지제도로서 기업이 다양한 복지서비스를 제공하고 구성원들에게 이에 대한 선택권을 부여한다. 셋째, 참여 복지제도로서 복리후생제도의 설계와 운영에 있어 일반적으로 구성원 개인이나 집단의 의견참여가 이루어진다. 넷째, 효율중시 복지제도로서 전체 인적자원관리 시스템과 총체적 보상시스템의 일환으로 운영되며, 복지 운영에 있어서 개인과 조직의 성과 연계 및 비용대비 효과를 중시한다 (김강식, 2003: 19).

14) 미국의 경우 선택적 복리후생제도(flexible benefits plan)와 카페테리아 플랜(cafeteria plan)은 엄밀한 의미에서 구분되는 용어이다. 이에 대한 설명은 한국 노동연구원(2001)을 참조할 것. 하지만 일반적으로 선택적 복리후생제도와 카페테리아 플랜은 호환해서 사용하므로 이 글에서도 호환하여 사용한다.

이러한 특징을 지니고 있는 카페테리아 플랜은 다음과 같은 장점을 가지고 있다(카페테리아플랜硏究會, 1994: 47~48).

첫째, 복지후생비용의 효율성 제고이다. 기업이 부담하는 기업복지비의 경제적 효율성을 제고하려는 것이다. 카페테리아 플랜을 통해 복리후생비용의 효율성을 높일 수 있는 통로로는 다양한 가능성이 논의되고 있다. 그 중에서 가장 많이 거론되는 것이 종업원의 복리후생에 대한 인식제고와 이를 통한 사기 진작, 그리고 생산성향상이다. 즉 종업원에게 급부하는 비용을 기업이 부담하고 있다는 것을 인식시키지 못했던 것이 기존 복리후생제도의 단점 중 하나라고 한다면, 선택적 복리후생제도를 통한 인지향상은 근로자의 만족도 향상과 더불어 기업에 대한 충성도를 높여 복지의 효율성을 증대시킨다. 또한 자신이 수급하는 복지의 내용을 직접 선택하게 함으로써 근로자의 자율성을 높임과 동시에 책임감도 향상시킬 수 있다.

둘째, 니즈의 변화·다양화에 대응하는 유연한 체제구축이 가능하다. 복지를 공급하는 기업의 입장에서 빠르게 변하는 근로자의 욕구를 충족시키는 것은 기업복지의 이념을 생각해 볼 때 매우 핵심적인 문제가 아닐 수 없다. 이런 점에서 선택적 복리후생제도는 매우 커다란 장점을 가지고 있다. 기존의 복지가 무차별적인 근로자의 욕구를 가정하고 경직적인 공급을 위주로 활용하였다고 한다면, 카페테리아 플랜은 일정한 비용에 다양한 상품을 공급하는 방식을 채택하는 것이기 때문이다. 따라서 종업원들의 욕구가 변한다고 하더라도 새로 나타나는 욕구를 충족시켜 줄 상품을 비용의 커다란 증가 없이 추가함으로써 탄력적으로 대응할 수 있다. 이와 더불어 자신이 몸담고 있는 기업이 근로자의 복지에 끊임없이 관심을 가지고 있다는 사실을 보여줌으로써 근로자들의 헌신을 이끌어내는 중요한 수단을 제공한다.

셋째, 앞에서 언급한 두 번째 장점과 연계되는 것으로서 다양한 라이프사이클에의 대응이 가능하다. 선택적 복리후생제도는 종업원의 니즈에 민감하게 반응할 수 있는 체제가 됨으로써 라이프사이클이 다른 종업원의 니즈에도 대응할 수 있다는 것이다. 이에 따라 생애주기가 다른 종업원들을 수용할 수 있는 능력이 제고되고, 그 결과 안정적인 복리후

생의 바탕 위에서 근로자들의 능력을 발휘할 수 있는 여지를 마련할 수 있게 된다.

넷째, 새로운 복지항목의 추가가 용이하다. 카페테리아 플랜에서 새로운 복지항목의 추가가 모든 종업원에게 일률적으로 지급되는 것이 아니라 사전적으로 결정된 일정한 예산범위 내에서 운용되기 때문에, 요구가 있을 경우 복지항목의 추구가 곧 복리후생비의 증가를 초래하는 것은 아니다.

다섯째, 총액인건비의 관리가 가능하다. 이는 기업의 입장에서 가장 의의가 큰 것으로서, 장기적인 관점에서 인건비의 총액관리를 가능하게 한다. 예를 들면, 기존 기업복지제도하에서는 노동조합의 요구로 새로운 복지항목을 추가할 경우 그 급부가 전종업원에게 적용되기 때문에 복리후생비의 증대는 불가피하다. 이러한 상황하에서는 임금(현금급여)과 복리후생비용을 포함한 인건비의 총액관리가 불가능하지만, 카페테리아 플랜을 도입하면 인건비의 총액관리를 장기적인 관점에서 통제할 수 있다는 장점이 있다.

이외에도 카페테리아 플랜은 다양한 프로그램을 제공함으로써 급부의 편중을 작게 하여 종업원간의 공평성 확보, 종업원 스스로 선택하기 때문에 종업원으로부터 수용성 증대, 카페테리아 플랜을 도입하는 과정에서 복지비용과 제도에 대한 커뮤니케이션 향상 및 조직몰입도의 증대, 노동조합의 전문성이 촉진된다는 이점도 있는 것으로 제시되고 있다.

하지만 카페테리아 플랜은 다음과 같은 문제점을 안고 있기도 하다 (카페테리아플랜研究會, 1994: 48~51).

첫째, 최적선택에 문제가 있다. 이는 종업원이 현명한 급부선택을 하느냐라는 문제이다. 단기적인 시각(특히 시장가치가 높은 항목 선택)에서 특정 복지항목만을 선택할 경우 장기적인 관점에서 급부항목을 선택하지 못하는 가능성이 있다는 것이다. 이 문제는 카페테리아 플랜에 내재하는 문제가 아니기 때문에 카페테리아 플랜의 유형 중 추가선택형(Core Benefit Plan, Core-plus Benefit Plan)을 선정하여 핵심(Core)부분을 의무적으로 선택하게 하도록 할 경우 이 문제는 해결 가능하다.

둘째, 관리비용의 증대이다. 기본제도에 비해 카페테리아 플랜을 도

입하게 되면 관리하여야 할 복지항목이 자연적으로 증대하여 관리비용이 증대할 가능성이 있다. 예를 들면 카페테리아 플랜을 도입한 첫해에는 복리후생 소개책자 비용, 특히 제도의 운영에 필요한 전산비용 등이 소요되어 관리비용이 증대한다. 관리비용은 종업원수에 반비례하여 종업원이 많을수록 낮아진다.

셋째, 역선택에 의한 비용증대이다. 역선택이란 말은 보험업계 용어이지만, 주로 미국의 의료보험제도에서 발생하는 문제로서 건강한 사람은 의료보험에 가입하지 않고, 그렇지 못한 사람은 적극적으로 의료보험에 가입하는 결과 보험료 수입은 감소되고 지출은 증가하는 것을 의미한다. 특히 비용이 많이 드는 치과치료, 자녀의 치아교정에서 문제가 많이 발생한다. 그리고 교정이 끝나면 보험을 해약하는 사례가 발생하기도 한다.

따라서 카페테리아 플랜을 도입하기 위해서는 기업에서 시행하던 기존 복지에 대한 철저한 분석에 기초하여 정확한 예산과 종업원들의 욕구를 감안하여 시행하여야 할 것이다. 그리고 위에서 언급한 문제점을 최소화하기 위해 카페테리아 플랜을 도입하는 데 있어 무작정 도입하기 보다는 단계적으로 도입할 필요성이 있다. 그리하여 새로운 제도를 도입하는 데 따르는 부작용을 최소화할 것이 요구된다.

2. 선택적 복리후생제도 조사방법과 조사대상의 개요

1963년 Nealey에 의해 처음으로 제시된 카페테리아 플랜이 우리나라에 도입되기 시작한 것은 한국IBM이 1997년 실시하면서부터인 것으로 알려져 있다. 이후 1998년 LG유통, CJ, 1999년 한국가스공사, 2000년 동양제과, 한국전력공사, 한글과 컴퓨터, NIKE Korea, KTF, 텔파이코리아, 삼성생명, POSCO 등과 함께 일부 알려지지 않은 벤처기업 등 민간기업, 그리고 2003년에는 기획예산처, 중앙인사위원회, 경찰청 등 정부기관을 포함하면 약 20여개 이상의 업체가 선택적 복리후생제도를 도입하고 있는 것으로 나타났다(김환일, 2003: 20).

이와 같이 선택적 복리후생제도가 기존의 공급자 중심의 복리후생제

도에서 수요자 중심의 복리후생제도로서 각광을 받고 있지만, 연봉제와는 달리 주요 제별기업에서도 채택하고 있는 사례가 적을 뿐 아니라 향후 도입에 대해서도 긍정적이지 않은 것으로 알려져 있다. 선택적 복리후생제도에 대한 높은 관심에도 불구하고 도입사례가 적은 이유는, 선택적 복리후생제도가 내포하고 있는 종업원의 개인주의적인 가치관이 통합과 단결, 조직의 인화를 강조하는 기업의 기업문화와 조화를 이루어 과연 성공적인 제도로 정착할 수 있을 것인가 하는 의문의 여지가 남아 있기 때문이다. 또한 기업문화나 경영철학과 정합성을 지닌다 하더라도 기존 복지제도가 지니고 있는 관성과 어떻게 적절히 조화시키는 것도 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다. 특히 선택적 복리후생제도를 도입할 경우, 기업복지비의 증대는 불가피하여 인건비의 변동비화를 도모하려는 기업의 요구와는 맞지 않을 수도 있기 때문이다.

그럼에도 불구하고 선택적 복리후생제도를 실시하고 있는 기업을 대상으로 실시한 이유는 선택적 복리후생제도가 갖는 장점과 매력에 있다. 즉 공급자 중심의 복리후생제도가 아니라 수요자 중심의 복리후생제도로서 갖는 장점에 기인한다.

선택적 복리후생제도에 대한 실태조사는 이 제도를 실시하고 있는 기업 중 설문에 응한 기업을 대상으로 하였다. 실태조사는 먼저 선택적 복리후생제도 담당자와의 통화를 통해 본 설문조사에 응할 것인가를 문의한 다음, 응답하겠다는 기업만 조사대상으로 선정하였다. 총 10개 기업에서 응답에 응하겠다고 동의하였으나 실제로는 8개 기업만 설문에 응하였다.

설문에 응한 기업은 한국전력, KTF, KDN, 한국IBM, 한글과 컴퓨터, POSCO, CJ, NIKE Korea로서 외자계기업, 정부투자기관, 벤처기업, 대기업 등이 포함되어 있다.

3. 조사 결과

일부 기업에서 선택적 복리후생제도를 도입하여 실행하고 있지만, 각 기업이 채택하고 있는 세부적인 형태는 기업의 경영전략, 환경 및 역사

적인 조건 등에 따라 상이하다.

선택적 복리후생제도는 학자들마다 분류하는 방식도 다르고 각 기업에서 실시하고 있는 방식도 다르지만, 일반적으로는 모듈선택형(Modular plan 또는 Prepackaged Flex)과 선택항목추가형(Core plus option 또는 Core Carve-out plan) 그리고 혼합선택형(Mix and Match)을 들 수 있다(한국노동연구원, 2001). 한국에서 실시되고 있는 선택적 복리후생제도는 이러한 유형에서 어느 하나를 정하여 도입하기보다는 여러 형태에서 현실에 맞는 요소들을 취합하여 실시하고 있다는 특징을 지니고 있다. 특히 한국의 경우 모듈선택형을 채택하는 기업은 없으며, 선택항목추가형을 바탕으로 혼합선택형을 적절히 취사선택하고 있다. 이러한 형태가 주류를 이루고 있는 이유는, 선택적 복리후생제도가 미국에서 실시될 때 애초의 의도가 세무관련 혜택을 이용하고자 하는 것이었던 반면, 한국의 경우 세금과 관련하여 이 제도를 도입하기보다는 종업원들의 사기진작 차원에서 도입한다는 점에서 추구목표가 다르기 때문인 것으로 보인다. 선택항목추가형을 채택하고 있는 기업에서는 법정복리비를 최소한의 복리후생 항목으로 정하고, 나머지 선택가능한 항목들을 도입하고 있는 것이 일반적이다. 이러한 점에서 각 기업의 포인트 운영은 복리후생제도의 근간을 이루고 있다. 본고에서는 포인트 운영실태를 중심으로 각 기업에서 실시하고 있는 선택적 복리후생제도를 살펴보기로 한다.

가. 도입 시기 및 법정복리비 포함 여부

우리나라에서 선택적 복리후생제도를 처음 도입한 기업은 한국IBM으로서 1997년에 도입하였다. 한국IBM이 도입한 이후 여러 기업들에서 검토와 시범실시를 통해 선택적 복리후생제도를 도입하고 있으며, 조사대상기업 중에서는 POSCO가 2003년에 도입·실시함으로써 가장 늦게 채택하였다.

선택적 복리후생제도의 메뉴에 법정복리메뉴의 포함 여부에 대해서는 기업별로 차이가 있다. 선택적 복리후생제도 메뉴에 법정복리를 포

함하게 되면 법정복리비의 강제성으로 인해 일정정도의 점수는 삭감되지 않을 수 없고, 그만큼 종업원 개인들이 선택할 수 있는 여지는 좁아진다. 기업의 입장에서는 일을 따로 나누어 처리하는 번거로움을 제거할 수 있고, 절대적인 복지의 양이 크다는 것을 직원들에게 각인시킴으로써 종업원들의 만족 및 충성을 유도할 수 있는 장점이 있다. 또한 점수의 절대적 크기를 늘린다면 점수의 삭감 없이 종업원 선택권은 그대로 유지될 수 있다. 반면 선택적 복리제도에 법정복리비를 삽입하지 않고 법정복리비를 따로 지불할 경우, 선택적 복리제도라는 철학에 일관성 있는 의미를 부여할 수 있으나, 직원들의 심리적 태도로 인하여 선택적 복리제도에 드는 비용이 올라가 전체 복리후생비가 상승하는 경향이 있다. 동일한 금액으로 전체복리제도를 운영할 때와 선택적 복리제도를 따로 나누어 운영할 때를 비교해 보면 후자의 경우 직원들은 상대적으로 불만족할 가능성이 높다. 그러나 직원들의 선택권과 만족도는 더 많이

〈표 4-6〉 선택적 복리후생제도의 일반사항 및 포인트 부여방식 비교

	KTF	한전	IBM	한컴	KDN	POSCO	CJ	NIKE
도입 시기(년)	2001	2000	1997(최초)		2001	2003	2000	2000
법정복리비 포함 여부	포함 안함	포함 (실비용)	포함 안함	포함 안함	포함	포함안함	포함 안함	포함 안함
기본포인트	1,250	513	직원마다 다름	분기당 15,000	438	800,000	555	900
최대포인트와 최소포인트의 차이	450	204		50,000	90	91,000		69
기본포인트/ 최대최소차	2.8	2.5		1.2	4.9	8.8		13.0
1포인트당 부여금액(원)	1,000	1,000	1,000	10	1,000	1	1,000	1,000
포인트 이월 가능여부	전부 이월	소진	소진	전부 이월	소진	전부이월	3년한 이월	소진
기타		재분배 포인트	보너스포인 트, 휴가 판매·구입			교대근무자 야식 사내근로복지 기금연계운영	연금포 인트부 여	

올라가게 될 것이다. 결국 법정복리를 선택적 복리제도에 포함시킬지의 여부는 기업의 경영철학과 비용의 문제로 귀결된다.

조사대상기업 중에서는 한전과 한전 KDN에서만 법정복리를 포함하고 있으며, 다른 기업들에서는 법정복리비와 선택적 복리제도를 따로 운영하고 있는 것으로 나타났다.

나. 기본포인트 부여방식

포인트 배정방식을 보면 조사대상기업마다 매우 다른 포인트 배정을 하고 있다는 사실을 알 수 있다. 기본포인트 부여에서부터 직원들 사이에 무엇을 기준으로 포인트를 차별화할 것인가에 이르기까지 각 기업의 독특한 환경과 직원들에게 어떠한 가치를 요구할 것인가에 따라 매우 다른 방식으로 운영하고 있는 것으로 나타났다. 또한 포인트당 부여하는 금액에도 차이가 나타나 각 기업들이 보상정책에 따라서도 매우 다른 제도를 채택하고 있음을 알 수 있다.

먼저 기본포인트를 부여하는 방식을 보면, 대다수의 기업에서는 일정 점수를 직원들에게 똑같이 배정하여 그 점수를 토대로 복리후생메뉴를 선택할 수 있는 방법을 택한 반면, 한국IBM의 경우는 처음부터 직원들 간에 차이가 나는 기본포인트를 정하고 있다는 점에서 특징적이다. 한국IBM의 경우 선택적 복리후생제도에서 제공되는 각 프로그램에 대하여 몇 개의 선택안이 주어지는데, 각 선택안마다 그것이 제공하는 혜택의 수준에 따라 개인별로 가격이 달리 책정되기 때문에 기본적으로 제공되는 포인트에 있어 차별이 이루어지고 있다. 또한 각 프로그램별로 개인별 선택안의 가격과 개인별 배정예산을 선정할 때에는 직원의 성별, 가족상황, 나이, 급여, 근속연수 등을 고려하고 있다. 이는 매우 독특한 제도라고 할 수 있는데 통상 기본포인트는 전사원에게 공평하게 분배해 직원으로서 최소한의 복지를 제공하는 역할을 하기 때문이다. 일반적으로 종업원들에게 차별적으로 점수를 분배하고자 한다면 연령, 혼인 여부, 직급 등 다른 기준을 정해 포인트를 배분하는 데 반해, 한국 IBM은 기본포인트부터 직원들에 따라 다르게 부여하고 있다는 점에서

차이가 있다.

얼마만큼의 포인트를 배분하는가를 살펴보면, POSCO의 경우 가장 많은 점수를 제공하고 있지만, 포인트당 금액을 함께 고려하면 KTF가 125만원으로 가장 많다. POSCO와 한글과 컴퓨터는 배정 점수는 매우 크지만, 각 점수에 부여하는 금액이 각각 80만원과 60만원으로 낮기 때문에 종업원 개개인이 사용할 수 있는 금액의 양은 제한되어 있다.

기본포인트는 기업의 구성원 모두에게 부여하는 것으로서 최소한의 복리혜택을 보장하는 데 그 의의가 있다. 기본포인트는 배정에 있어 어떠한 차별도 두지 않기 때문에 기본포인트의 양은 각 기업이 직원들을 얼마나 균등하게 대하는가를 보여줄 수 있다. 반대로 최대포인트와 최소포인트의 차이는 각 기업들이 직원들간의 차별을 통해 동기를 유인하는 정도를 보여준다. 따라서 기본포인트와 가능한 포인트의 최대차를 비교해 보면 해당 기업에서 어떠한 정책을 선호하는지를 알 수 있다(표 4-9 참조).

최대최소차 대비 기본포인트의 비율이 가장 큰 기업은 NIKE Korea가 13.0으로 가장 크고, 그 다음으로 POSCO 8.8, KDN 4.9, KTF 2.8, 한전 2.5 등의 순이지만, 한글과 컴퓨터의 경우 1.2로 기본포인트의 비율이 가장 낮은 것으로 나타났다. 기본포인트비가 작으면 작을수록 포인트의 최대차가 기본포인트에 근접한다는 것을 의미한다. 그러므로 한글과 컴퓨터의 1.2는 기본포인트를 최소화하고 직원들간의 차를 최대화하는 복리후생정책에 기인하는 것으로 보인다.

다. 추가포인트 배정방식

포인트의 양적인 측면은 개별기업의 경영이념이나 보상철학을 간접적으로 드러내 주는 것처럼, 질적인 측면 또한 기업의 성격을 보는 데 유용한 도구를 제공한다. 즉 어느 기업에서 어떤 기준으로 포인트배분의 차이를 조절하는가는 기업이 직원들에게 어떠한 가치를 요구하는가를 잘 보여준다. 또한 얼마만큼의 차이를 두고 있는가도 기업들의 인사 방향을 측정할 수 있는 지표가 된다.

통상 선택적 복리후생제도를 운영함에 있어 포인트배분은 근속, 연령, 직급, 성과, 부양가족 등에 따라 차이를 두는 것으로 알려져 있다. 조사 대상기업의 경우에도 근속에 따른 포인트차별을 실시하고 있는 기업은 5군데로 가장 많았으며, 연령포인트, 직급포인트, 가족포인트를 운영하는 곳이 각각 1곳, 2곳, 4곳인 것으로 조사되었다. 반면 성과에 따른 포인트의 차를 두고 있는 곳은 없어, 최근 성과급을 채택하고 있는 기업이 늘어나고 있는 추세가 기업복지의 측면에서는 적용되고 있지 않음을 보여주고 있다. 하지만 CJ의 경우 성과에 따른 복지수혜의 차이를 도입하려는 움직임을 보이고 있어, 조만간 성과에 따른 보상이라는 경영철학의 변화가 확산될 것으로 생각된다.

이러한 기업복지의 운영은 두 가지 점에서 특징을 보이고 있다. ① 근속포인트를 채택하고 있는 기업이 많지만 직급에 따른 차이를 두는 기업은 많지 않다는 점과 ② 성과포인트를 채택하고 있는 기업이 하나도 없다는 점이다. 우리나라 기업의 경우 여전히 근속을 중요시하고 있다는 것을 증명하며, 기업복지의 최소생활보장적 내용을 선호하고 있다는 것을 보여준다. 다른 한편으로 기존의 복지제도에서 당연시되던 것을 쉽게 버릴 수 없다는 점도 중요하게 작용한 것으로 생각된다. 즉 연공서열을 중요시하던 기업문화가 기업복지의 측면에서도 유효하게 작동하여 근속연수에 따른 차별을 중요시하는 것으로 볼 수 있다. 이의 연장선상에서 직급포인트를 채택하는 기업이 적다는 것을 설명할 수 있다. 연공서열의 관점에서 보면 근속연한이 길다는 것은 그만큼 직급이 높아진다는 것을 의미하므로 직급과 근속연한은 매우 밀접한 관계를 지닌다. 이러한 측면에서 직급포인트와 근속포인트를 동시에 채택하는 것은 이중의 혜택으로 간주하여 근속만을 채택한 것으로 평가된다. 다만 NIKE Korea는 이 두 가지 차별전략을 모두 선택하고 있는 것으로 나타난다.

성과에 따른 포인트의 격차를 벌이는 정책을 채택하지 않은 것은 여러 가지로 해석할 수 있지만, 가장 중요한 것으로는 직원들 사이의 위화감 조성을 방지하기 위한 의도를 들 수 있다. 조사대상이 된 기업들이 성과급을 채택하고 있다는 점을 고려하면 이러한 현금급여에서의 차이가 직원들의 동기유발을 극대화하는 데 충분하고, 이러한 차이를 복리

후생 영역까지 확대하는 것은 기업의 조직결속에 문제를 가져와 득보다 실이 많을 수 있다는 판단을 하는 것이다. 한편 이러한 포인트배분은 기존의 복리후생제도가 여전히 큰 힘을 지니고 있다는 것을 간접적으로 보여주고 있다. 복리후생 영역에서 연공서열적 성격은 기업복지 수혜의 형평성과 직원의 니즈에 맞는 복지제공이라는 선택적 복리후생제도의 이념과 어느 정도 동떨어진 측면이 있지만, 갑자기 제도를 변경하면서 생기는 문제를 최소화하기 위해 유지하고 있는 것으로 보인다. 이하에서는 이러한 포인트운영의 세부적인 측면을 각 기업별로 비교하면서 살펴해보도록 하자.

먼저 근속에 따른 포인트에 차등을 두는 기업은 한전, 한국IBM, 한글과 컴퓨터, 한전KDN, NIKE Korea인 것으로 조사되었다. 한전에서는 입사 후 1년마다 5~8점의 포인트를 부여한다. 그리고 30년, 116점을 상한으로 정해 포인트가 무한정 상승하는 것을 막고 있다. 한전의 근속포인트 운영에서 특징적인 것은 연수에 따라 같은 점수를 부여하지 않고 5~8점의 범위를 정함으로써 직원에 따라 다른 포인트를 부여하고 있다는 점이다. 보통 타기업에서 근속포인트를 운영하는 방식은 정해진 기준에 따라 일률적인 포인트를 제공하는 것에 비해 특징적이다. 한국 IBM은 모든 직원에게 기본적으로 100점을 부여하고 근속연수가 5년을 초과할 때마다 50점을 부여하는 방식을 채택하고 있다. 한글과 컴퓨터에서는 기본점수를 부여하지 않으며 5년 근속시에 20,000점을 제공하고 5년 이후 근속 1년 추가당 1,000점을 주다가 10년 근속을 하게 되면 50,000점을 할당하고 있다. 한전KDN은 1년 미만인 사원에 대해 30점을 부여하지만 1~4년차에게는 50점을 할당하고 4~7년 근속한 종업원에게는 70점을 부여하고 있다. NIKE Korea의 경우 4년 이하는 24점을, 5년 이상~9년 이하는 26점을, 10년 이상인 직원에게는 28점을 부여하고 있다.

이들 기업 중 근속에 따른 차이를 가장 중요시하고 있는 기업은 한글과 컴퓨터로서 최대차이가 50만원이 된다. 이는 한글과 컴퓨터에서 근속을 매우 중요한 인사정책으로 삼고 있다는 것을 뜻하고 있는데 IT산업의 높은 이직률을 생각하면 이해할 수 있는 정책으로 보인다. 직원들

의 이직률이 높기 때문에 이들을 회사에 계속 근속하도록 하는 정책을 취하고 이에 대한 보상방안으로서 근속에 따른 차이를 극대화한 것으로 보인다. 이러한 점은 한글과 컴퓨터에서 기본포인트를 부여할 때 분기별로 제공하는 것을 이해하는 데에도 도움이 된다. 다시 말해 일 년에 한 번씩 기본포인트를 부여하는 타기업과는 달리 한글과 컴퓨터의 경우 분기별로 포인트를 제공하고 있다.

반면 근속에 따른 포인트의 차가 가장 낮은 곳은 NIKE Korea로서 최대포인트와 최소포인트의 차가 4천원에 지나지 않는다. 이는 직원들의 차이를 극소화시키는 정책을 취하면서 다른 한편으로 근속에 따른 차이를 두고 있다는 형식적인 의미를 지니고 있는 것으로 판단된다.

〈표 4-7〉 근속포인트 운영실태

기업	포인트 배분 기준	배분 점수
한전	입사후 1년마다 포인트 부여 30년, 116점을 상한으로 함	5~8
IBM	기본 5년마다	100 50점
HAN	5년 근속시 10년 근속시 5년 이후 근속 1년 추가당 1,000점 부여	20,000 50,000 1,000
KDN	1년미만 1~4년 4~7년	30 50 70
NIKE	4년 이하 5년 이상~9년 이하 10년 이상	24 26 28

둘째, 연령에 따른 포인트 차이배분을 살펴보면, 이 제도를 도입하고 있는 기업이 조사대상기업에서는 KTF가 유일하다. KTF에서는 만 25세 이상의 직원들을 대상으로 5세 간격으로 구간을 설정한 다음 한 단계마다 50점(현금 5만원 해당)의 차이를 두고 있다. 최하위 계급에는 50점을 부여하고 있으며 최상위에는 250점을 배정하고 있어 최대격차를 200점으로 두고 있다. 연령에 따라 차이를 두고 있는 것은 근속이나 직

급에 따른 차이와는 다르게 기업에 대한 공헌과 상관없다는 점에서 이러한 제도를 채택하고 있는 것은 매우 특이한 일이다. 다만 한국사회에서 연령이 지니고 있는 사회적인 의미¹⁵⁾를 생각하면 KTF의 경우 기업 공헌보다는 생활안정이라는 측면에 초점을 맞추어 이런 제도를 실행하고 있는 것으로 평가할 수 있다.

〈표 4-8〉 연령포인트 운영실태

기업	포인트 배분 기준	배분 점수
KTF	만 25세 이상 30세 미만	50
	만 30세 이상 35세 미만	100
	만 35세 이상 40세 미만	150
	만 40세 이상 45세 미만	200
	만 45세 이상	250

셋째, 직급별 포인트를 실시하고 있는 기업은 KTF와 NIKE Korea 두 곳으로 조사되었다. KTF의 경우 6개의 직급으로 나누어 직급이 올라갈 때마다 50점을 추가하여 가장 직급이 높은 직원과 가장 낮은 직원의 차가 250점이 되도록 운영하고 있다. 연봉직과 인턴사원의 경우는 점수를 배분하지 않고 있다는 점도 KTF의 특징이라고 할 수 있다. 반면 NIKE Korea의 경우 브로드밴드(broad band) 임금형태를 채택하여 임금밴드가 상승될 때마다 10점씩 더 부여하는 형태를 운영하고 있다. 기본적으로 70점을 부여하고 최고직급인 S밴드가 되면 120점을 부여받아 최대차가 50점의 차이가 나는 방식을 채택하고 있다. 두 형태를 보면 KTF의 경우 더 많은 차이를 두어 직급에 따른 공헌유인을 극대화시키고 있음을 알 수 있다.

넷째, 가족포인트를 채택하고 있는 기업은 한전, 한국IBM, 한전KDN, NIKE Korea 4곳으로 조사되었다. 하지만 이들이 모두 다른 방식들을 도입하고 있어 기업별로 차이를 보이고 있다. 한전의 경우 부양가족 1인당 46점을 부여하고 있다. 이런 방식을 운영하는 한전에서는 가족포

15) 일례로 30대에는 가정을 꾸리고 40대에는 자식들 학비를 충당해야 한다는 등의 사회적인 연령을 들 수 있다.

〈표 4-9〉 직급포인트 운영실태

기업	포인트 배분 기준	배분 점수
KTF	연봉직, 인턴사원	0
	사원급	50
	대리급	100
	과장급	150
	차장급	200
	부장급	250
NIKE	V band	70
	A band	80
	L band	90
	U band	100
	E band	110
	S band	120

인트에 상한을 정하지 않고 있다는 점에서 특색을 보이고 있다. 한국 IBM에서는 결혼한 직원, 건강보험증에 피부양자가 있는 직원에게 추가 포인트를 제공하고 있으며, 3명 98점이 상한선이다. 한국IBM에서는 의료보상과 초과보상을 채택하고 있다는 점에서 타기업과는 특징적이다. 한전KDN에서는 1명의 피부양자가 있는 경우 30점, 2명이 있는 경우 50점을 부여하고 있다. NIKE Korea는 미혼에게는 15점, 결혼한 사람에게 30점을 부여하는 방식을 채택하고 있다.

〈표 4-10〉 가족포인트 운영실태

기업	포인트 배분 기준	배분 점수
한전	부양가족 1인당	46
IBM	3명(배우자1, 자녀2), 98점 상한 결혼한 직원, 건강보험증에 피부양자가 있는 직원	의료보상, 초과보상포인트
KDN	1명	30
	2명	50
NIKE	미혼	15
	기혼	30

마지막으로 각 기업에서 독특하게 운영하고 있는 포인트부여를 보면 다음과 같다. 한전에서는 재분배포인트를 부여하고 있다. 이는 특정항목을 이용하게 되면 적립시킨 후 사용할 수 있게 하는 포인트로서 매년 일정하게 부여하는 것이 아니라 유동적으로 적용하고 있으며 2003년에는 1인당 40점을 배분하였다. 한국IBM에서는 보너스포인트와 휴가를 판매하고 구입하여 포인트를 적립하거나 사용하는 제도를 운영하고 있다. 보너스 포인트로 420점을 일률적으로 제공하였으며 휴가포인트는 개인의 성향에 따라 차이가 나타나고 있다. POSCO에서는 교대근무자에 대한 야식비로 91,000점을 부여하고 있다. 또 CJ에서는 연금포인트를 부여하고 있는데, 이는 기본연봉 기준 월평균급여의 3%를 제공함으로써 연봉에 따른 차이를 두고 있다.

라. 잔여 포인트의 이월여부

사용하고 남은 포인트를 어떻게 처리하는가를 물어본 항목에서는 소진한다고 응답한 곳이 4곳, 전부 이월하도록 하는 곳이 4곳으로 조사되었다. 반면, 부분적으로 이월하거나 일정부분 돈으로 보상해 주는 기업은 없는 것으로 나타났다. 또 점수를 이월할 수 있도록 정책을 취하는 곳 중에서 1곳은 3년을 기한으로 정해 이월이 가능하게 하고 있었으며, 3곳에서는 퇴직 전까지 이월할 수 있도록 하고 있었다. 물론 퇴직할 때 보상을 하는 기업은 없었으며 모두 소진하도록 하는 정책을 취하고 있다.

4. 선택적 복리후생제도의 성과와 문제점

선택적 복리후생제도를 도입하여 실시하고 있는 기업에서 동 제도의 도입으로 인한 성과를 살펴보기 위해서는 동 제도의 도입이유를 고찰할 필요성이 있다. 선택적 복리후생제도를 도입한 가장 중요한 이유는 종업원간의 복리후생 혜택의 형평성을 확보하기 위함이 5개사로 가장 많고, 기업이념에 맞는 복리후생 제공, 획일적인 직원관리에서 개별관리로

이행이 각각 1개소였다. 반면 우수인력확보를 위해, 임금과 업적과의 명확한 연계, 임금관리의 단순화 등의 항목에 답한 업체는 없는 것으로 나타났다. 결국 선택적 복리후생제도를 도입한 가장 중요한 이유는, 기존 공급자 중심의 복리후생제도가 갖는 문제점을 동 제도의 도입으로 수요자 중심의 복리후생제도로 전환함과 함께, 복리후생혜택의 형평성 제고인 것으로 나타났다.

선택적 복리후생제도를 도입하면서 가장 나아진 점을 꼽으라는 설문에서는 8곳 모두 근로자들의 요구 반영으로 만족도가 상승되었다고 응답하여 근로자 만족도 제고가 가장 두드러진 효과인 것으로 나타났다. 이와 관련하여, 선택적 복리후생제도를 도입한 후 종업원의 전반적인 반응을 5점 척도로 물어본 설문에서는 매우 만족하고 있다는 곳이 5곳이었으며, 그럭저럭 만족하고 있다고 응답한 기업이 3곳으로 나타나 종업원의 만족도가 매우 향상되었음을 알 수 있다.

다음으로 선택적 복리후생제도를 도입하면서 가장 어려웠던 점을 꼽으라는 설문에서는 ‘단계적 실시에 따른 기존 복지제도와 혼선’, ‘세제혜택 부재로 인한 동기유인 미흡’, ‘종업원들이 쉽게 이해하지 못해 겪은 혼란’ 등을 선택한 기업이 각각 2개사였으며, 복지항목당 포인트 배분문제를 든 곳도 1개사로 조사되었다. 이는 각 기업에서 겪은 문제가 매우 상이함을 보여주고 있다. 이 밖에도 종업원의 참여저조로 근로자들의 욕구를 반영하지 못한 점, 노조 등 근로자들의 도입반대, 전산시스템 개발 등이 항목에 포함되었지만 이러한 점을 가장 큰 문제점으로 제시한 기업은 없었다.

카페테리아 복리후생제도를 도입하여 실시하고 있는 경우 ‘동 제도를 실시하는 데 있어 문제점은 무엇이라고 생각하십니까’라는 질문에 대해서는 1순위에서는 ‘종업원이 선택할 수 있는 복리후생계정이 적다’, ‘복리후생에 대한 과세로 인해 인건비가 상승한다’, 그리고 ‘문제없다’는 응답이 각각 2개소였으며, ‘1인당 복리후생금액이 적다’, ‘특정 복리후생계정을 선택하는 이용자가 감소하여 규모의 경제를 얻기 어렵다’는 응답이 2개소였다. 2순위에서는 ‘문제없다’는 곳이 3개소로 가장 많았으며 복리후생에 대한 과세로 인해 인건비가 상승한다는 곳’이 2개소, ‘주택

자금 등 일부를 선택하면 선택할 수 있는 계정이 너무 적다'고 응답한 곳이 1개소였다¹⁶⁾. 이러한 조사결과를 볼 때 선택적 복리후생제도를 도입하고 있는 기업들에서 가장 많은 문제점으로 지적하고 있는 사항은 복리후생에 대한 과세로 인한 인건비 상승인 것으로 나타나 선택적 복리후생제도가 활성화되기 위해서는 복리후생에 대한 과세감면 등 정부의 조치가 일정 부분 필요함을 시사한다. 그러나 선택적 복리후생제도를 실시하는 기업규모가 대기업이라는 점을 감안하면, 그렇지 않아도 기업복지비의 격차가 확대되고 있는 추세를 비추어 볼 때 신중한 접근이 필요한 것으로 보인다.

또한 선택적 복리후생제도의 운영에서 가장 중요한 포인트 운영에 대해서는 조사대상기업 중 4개사가 특별한 문제가 없다는 응답을 하였으나, 3개사에서 포인트 할당에 있어 격차가 거의 없어 중견간부급의 불만이 크다고 응답하여 기존 복지제도에서 수혜를 받았던 층에서 불만이 제기되고 있음을 볼 수 있다. 또한 포인트 할당이 많이 되어 복리후생비가 올라간다고 응답한 업체도 1개사로 집계되었다.

이상에 살펴본 바와 같이 선택적 복리후생제도는 종업원의 니즈와 고도화에 적절하게 대응할 수 있고, 종업원간의 복리후생 혜택의 형평성을 도모할 수 있다는 장점으로 인해 1997년 한국IBM에서 도입한 이후 최근에는 공무원에게까지 도입이 확대되고 있다. 그러나 삼성그룹 중에서 노동조합이 있는 삼성생명을 제외한 삼성전자, 삼성SDS, 삼성화재 등을 비롯하여 현대자동차그룹, LG그룹, SK그룹 등 주요 대기업에서는 선택적 복리후생제도를 도입하고 있지 않다.

많은 기업에서 선택적 복리후생제도를 도입하고 있지 않는 이유를 보면 '카페테리아 제도 도입시 비용이 증대하기 때문'이 38.9%로 가장 많고, 그 다음으로 고정비화 될 가능성이 높기 때문 22.0%, 사내근로복지기금이 있기 때문 16.9%, 제도에 대한 미인식 및 자료부족 12.8% 등의 순이다.

16) 이 밖에도 '전산관련비용 등 비용이 많이 든다', '참여 저조로 종업원들의 욕구를 반영하기 어렵다', '운영 노하우가 적어 어려움을 겪고 있다'는 선택사항이 있었으나 이에 응답한 업체는 없었다.

〈표 4-11〉 선택적 복리제도 미도입 이유(복수응답)

(단위 : %)

	전체	30인 미만	30~99인	100~299인	300~999인	1,000인 이상
카페테리아 제도 도입 시 비용증대	38.9	42.0	36.0	37.8	37.5	41.2
노조의 반대	2.9	1.1	2.0	1.8	5.0	9.8
상급자의 반대	4.4	4.5	3.6	5.1	3.5	3.9
고정비화될 가능성이 높기 때문	22.0	14.8	23.4	24.1	17.5	13.7
사내근로복지기금이 있기 때문	16.9	9.1	12.9	15.0	26.0	23.5
공동체의식과 반하기 때문	2.2	1.1	3.3	1.5	1.5	3.9
미인지 및 자료부족	12.8	21.6	16.2	7.0	7.0	3.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 무응답 제외.

자료: 한국노동연구원, 『사업체실태조사』, 2003.

이외에도 선택적 복리후생제도를 도입하는 데 있어 유의하여야 할 사항을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 카페테리아 플랜의 대상범위상의 문제점을 들 수 있다.

카페테리아 플랜의 대상이 될 수 있는 복지항목은 법정외 복리비, 현물급여, 기타 비용 등에 한정된다. 그리고 노동대가의 성격이 약한 생활원조적인 성격을 갖는 제수당(가족수당 주택수당 등)도 카페테리아 플랜의 재원에 포함할 수 있을 것으로 보인다. 간접노동비용에서 가장 큰 비중을 차지하는 퇴직금 중 근로기준법상의 퇴직금과 법정복리비에 대해서는 보상관리와 인원관리에서 통제할 수밖에 없기 때문에 기본적으로는 카페테리아 플랜의 대상이 되지 않는다. 또한 카페테리아 플랜의 대상범위가 되는 법정외 복리비라 하더라도 운동회, 종업원 여행을 비롯한 일체감, 귀속의식을 양성하기 위한 제도, 단체보험을 비롯하여 규모의 경제를 전제로 하는 제도, 경조금 등 상호부조를 원칙으로 하는 제도 등은 그 목적상 카페테리아 플랜의 대상범위가 될 수 없다는 문제가

있다.

둘째, 기업내 복지에 내재하는 문제를 고려하여야 한다.

과거 기업내 복지에 내재하는 문제가 카페테리아 플랜 도입시 장애가 될 가능성이 있다. 다음에 제시하는 문제를 해결하지 못할 경우 카페테리아 플랜 설계상의 제약이 되기 때문에 카페테리아 플랜의 범위가 협소해질 수밖에 없다.

① 사원식당 등 비용을 정확하게 산정하기 어려운 제도가 있기 때문에 법정외 복리비의 범위를 어디까지 파악하여 카페테리아 플랜을 실시하는 데 소요되는 재원으로 하느냐 하는 것이다. 예를 들면, 기업소유의 건물 내에 사원식당이 있을 경우 위탁비와 식료원 재료비뿐 아니라 그 집세 상당액을 비용으로 간주할 것인가, 아니면 감가상각비로 비용을 파악할 것인가, 또는 수도광열비 등 유지관리비는 포함할 것인가 등 실무수준에서는 어려운 문제가 발생하게 된다.

② 일본의 경우, 주택 등 주택관련 비용이 법정외 복리비의 과반수를 넘는 기업이 그 비용을 카페테리아 플랜의 범위에 포함할 때 이를 선택한 종업원은 그 외의 프로그램을 선택할 여지가 없게 된다는 문제가 있을 수 있다. 만약 주택관련 비용을 카페테리아 플랜의 범위에 포함하지 않으면 카페테리아 플랜 전체 예산이 현격히 축소되어 카페테리아 플랜을 도입하는 의미가 상당부분 희석된다.

③ 사원주택과 휴양소 등 자산을 필요로 하는 제도의 경우, 종업원들이 선택하지 않아도 일정한 비용이 발생할 뿐 아니라 비용 대비 효과의 판단만으로 자산매각이나 다른 용도로의 전용은 현실적으로 어려운 경우가 많다.

④ 종래의 기업복지는 생애복지의 관점에서 '주로 생계를 유지하는 종업원'을 대상으로 '필요성'의 원칙하에 자격이 발생하면(사택 등 수량적 제약이 있는 경우 제외) 급부를 몇 번이라도 받을 수 있어 생애를 통해 수혜를 평준화하는 제도이기 때문에, 카페테리아 플랜과 같이 종업원 개인마다 급부를 원칙적으로 단년도로 평준화를 도모하는 방식과는 맞지 않는다.

⑤ 종래의 기업복지제도에서 카페테리아 플랜으로 전환할 경우, 종래

의 제도로부터 많은 편익을 보고 있던 종업원의 수용성을 얻는 방향으로 카페테리아 플랜을 설계하고, 동 제도의 재원과 그 범위에 대해 노사 협의가 필요하다.

셋째, 카페테리아 플랜 자체의 문제점이다.

카페테리아 플랜 자체의 문제로는 ① 종래의 복리후생제도는 조건에 부합하는 종업원에 대해서는 수량적 제약이 있는 경우를 제외하고는 급부된다는 필요성의 원칙에 근거하여 비용이 지불된다. 그러나 카페테리아 플랜하에서는 일단 배분된 크레딧 포인트는 필요성이 낮은 경우에도 권리의식으로 당연히 소진되어 비용절감에 도움이 되지 않을 경우가 있을 수 있다. ② 크레딧 포인트와 각각의 시책 비용이 반드시 직접적으로 연계되지 않기 때문에 시책의 경중을 정할 때 노사간의 합의 형성에 상당한 시간과 노력이 소요된다. ③ 카페테리아 플랜은 복리후생비용의 총액관리가 용이하지만, 전술한 바와 같이 크레딧 포인트와 각각의 시책 비용이 직접적으로 연계되지 않는 경우 종업원의 프로그램 선택에 따라서는 지출비용이 예산을 초과할 수 있다. ④ 카페테리아 플랜은 크레딧 포인트를 증가시키지 않으면 총비용이 증가하지 않는 것으로 되어 있지만, 주택자금의 이자 대납방식에 따라서는 포인트수가 동일하여도 비용이 증가하는 경우도 있다. ⑤ 크레딧 포인트수가 동일하다면 기업의 비용부담이 증가하지 않는다는 이유에서 신규 시책의 증가와 기존 시책의 추가급부를 요청하는 요구가 개인수준에서 있을 가능성이 있다. 이 경우 노사간의 교섭 등으로 조정하기에는 많은 노력이 필요하다. ⑥ 종래의 기업복지는 필요성의 원칙하에서 유자격자가 되면 사택과 같이 수량의 제한이 있는 프로그램을 제외하고는 급부를 몇 번이라도 받을 수 있는 제도이다. 그러나 카페테리아 플랜은 종업원 개인마다 단년도에 받을 수 있는 상한이 설정되어 있어 현재 상당한 급부를 받고 있는 종업원에게는 불이익변경이 될 수밖에 없기 때문에 제도변경 시 이들로부터 이해를 구하는 것이 어려울 수 있다. 이의 대안으로 근속 연수에 따라 약간의 차등을 둘 수 있지만 과거와 같은 수혜액을 향유하기가 어렵기는 마찬가지이다. 이러한 점들을 무시하고 카페테리아 플랜을 도입할 수 없다는 의미는 아니다. ⑦ 복지제도가 잘 되어 있는 기업

에서 노동조합이 있는 경우, 노사협의 또는 노사합의를 거쳐 제도를 구축하거나 변경하는 것이 일반적이다. 그러므로 기존 시책의 이용을 제한할지도 모르는 카페테리아 플랜으로의 제도변경은 노동조합으로부터 동의를 얻는 것이 어려울지도 모른다는 것이다. ⑧ 운용상의 문제로서, 카페테리아 플랜을 도입하게 되면 종업원 개인마다의 크레딧 포인트의 관리가 필요하게 되어 과거와는 다른 별도의 관리업무가 발생한다. 과거와 같은 수작업으로 할 경우 복잡하게 되며, 전산시스템을 설치할 경우에는 관리시스템의 설치·운용비용이 새롭게 추가된다는 문제점도 있다. ⑨ 카페테리아 플랜이 제공하는 프로그램은 일반적으로 증가하는 경향을 보이기 때문에 프로그램 전체를 관리하는 데 어려움이 있을 수 있으며, 또한 종업원에 대해 모든 프로그램을 효율적으로 소개하여야 하기 때문에 실무에 있어서는 다소 번거로운 업무가 될 수 있다.

제5장

요약 및 정책과제

최근 기업을 둘러싼 환경변화는 그 어느 때보다 급격하게 변해, 변한다는 것만 확실할 뿐 그 어느 것도 확실한 것이 없는 것이 오늘날의 현실이다. 환경은 크게, 기업이 통제할 수 있는 환경, 어느 정도 통제할 수 없는 환경, 그리고 통제할 수 없는 환경으로 구분된다. 특히 기업이 통제할 수 없는 환경인 경제적 환경, 법적 환경, 그리고 사회문화적 환경 변화와 더불어 무한경쟁이라는 경영환경의 변화는 기업의 생존 및 유지를 위해서는 종전의 경영패러다임을 폐기하고 새로운 경영패러다임으로 전환할 것을 강력하게 요청하고 있다. 이에 따라 기업에서는 조직전략과 조직구조의 혁신과 아울러, 인적자원관리와 관련해서는 연공 중심의 인적자원관리에서 성과와 업적 중심의 인적자원관리로 전환하고 있다. 인적자원관리의 전환에 따라 보상관리 또한 연봉제로 지칭되는 성과 중심으로 급격히 개편되고 있다.

노동비용에서 차지하는 기업복지비가 급격히 증가됨에도 불구하고, 현금급여에 대한 높은 관심에 비해 기업복지비에 대한 관심이 상대적으로 부족한 것이 사실이다. 기업복지비는 외환위기 이후 대부분의 기업에서 삭감되었으나 1999년부터 다시 증가추세로 반전되어 오늘에 이르고 있다. 기업복지비가 차지하는 높은 비중에도 불구하고, 일부 기업에서만 선택적 복리후생제도를 도입하고 있을 뿐 대부분의 기업에서는 기업복지제도의 새로운 방향성에 대한 뚜렷한 전략을 수립하지 못하고 있

는 것이 현실이다.

본고는 기업복지에 대한 새로운 방향성을 모색하기 위한 시도이다.

본고는 먼저 기업복지에 대한 이론적 고찰을 통해 기업조직론적 접근 방법과 국가정책론적 접근방법을 설명하고, 어느 하나의 접근방법만으로는 기업복지의 성장을 설명할 수 없다는 점을 규명하고 두 접근방법을 연계하여 설명하는 것이 필요하다는 점을 강조하였다.

기업복지를 둘러싼 환경변화는 기업복지의 존재방식, 지출구조 및 지출비용에도 상당한 영향을 미친다. 본고에서는 기업복지를 둘러싼 환경변화로서 사회환경, 경영환경, 사회문화적 환경 및 국가복지정책의 변화 등을 열거하면서 기업복지에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 분석하였다.

본고에서는 기업복지의 정의, 즉 종업원과 그 가족을 위하여 기업이 전액 또는 일부분 지불하는 현금급여 이외의 제 급여라는 점에 기초하여, 현금급여 이외의 노동비용 중에서 기업경영에 필수불가결한 모집비를 제외한 법정복리비, 법정외 복리비, 현물급여, 퇴직금 등을 더한 금액을 기업복지비로 간주하였다. 노동력의 유지확보, 근로의욕 고취 등을 주된 목적으로 하는 기업복지는 1987년 이후 현금급여에 비해 빠른 속도로 증가하여 노동비용에서 차지하는 기업복지비의 비중이 1987년 16.1%에서 2001년에는 30.1%로 증대하였다. 이와 같은 기업복지비의 증대원인으로는 국가에서 강제하는 법정복리비의 증대, 세제감면, 노동운동의 활성화 등을 열거할 수 있다.

이와 같이 노동비용에서 높은 비중을 차지하고 있고, 앞으로도 지속적으로 증가될 것으로 예상되는 기업복지는 전술한 바와 같이 기업규모간 기업복지비의 격차 확대와 공급자 위주의 기업복지체도로 인한 문제와 종업원간의 형평성 저해라는 문제점을 안고 있다. 본고는 전술한 바와 같이 두 가지 문제점을 어떻게 일정부분 해소하여 기업복지가 의도하는 목적을 달성할 수 있을 것인가에 주안점을 두고 있다. 하지만 기업규모간 기업복지비의 격차문제와 공급자 중심의 현행 기업복지의 문제는 차원을 달리하고 있다는 점에 유의할 필요성이 있다. 즉 기업규모간 격차확대 문제는 중소기업 자체의 노력만으로는 해결하기 어렵다는 구조적인 문제를 안고 있다. 반면 공급자 위주의 기업복지가 안고 있는 문

제는 기업내부의 문제로서 노사의 노력 여하에 따라 일정 부분 해결할 수 있다는 특징이 있다.

기업복지의 기업간 격차 해소와 수요자 중심의 기업복지로의 전환에 따른 과제를 차례대로 살펴보면 다음과 같다.

제1절 기업복지의 기업간 격차와 해소 방안을 위한 정책과제

현행 기업복지의 가장 큰 문제의 하나는 현금급여의 격차 확대와 더불어 기업규모간 기업복지 지출수준의 격차가 확대되고 있다는 점이다. 이는 국내 기업복지가 과거 경제성장에만 치우쳐 있던 시기 국가복지의 공백을 채우는 의미로 발달하기 시작하였고, 1987년 이후 1990년대 초반까지 그 내용과 지출수준에 있어서 급속한 성장을 하였지만 그 속도가 기업규모별로 상이한 것에서 기인한다. 1990년대 초반 이후 기업규모 간 기업복지 수준의 격차는 시간이 지남에 따라서 지속적으로 확대되고 있으며, 이러한 경향은 당분간 지속될 것으로 여겨진다.

특히 외환위기 이후 기업의 수익구조도 양극화가 심화됨에 따라서, 기업복지의 지출수준의 양극화 또한 불가피할 것으로 여겨진다. 이는 기업복지가 법에 의해서 강제된 것이 아니라 기업주가 자발적으로 행하는 것이며, 기업복지비 지출수준을 결정하는 중요한 요소의 하나가 기업의 지불능력이 되고 이는 경기 혹은 기업의 순익에 따라 유동적인 것에 기인한다. 즉, 수익구조가 악화된 중소기업의 경우 지불능력이 부족하기 때문에 임금 이외의 부가급여의 성격을 가진 기업복지에 비용을 쓰는 것은 당연히 감소할 수밖에 없고, 수익구조가 건실한 대기업은 그렇지 않다는 것이다.

대기업과 중소기업 간 기업복지비의 편차는 임금의 편차보다 크게 나타나며, 그 차이는 외환위기 이후 더욱 증가하고 있다. 이는 기업복지의 한계의 하나를 보여주는 것이다. 즉, 기업복지는 노동시장에서 경쟁력이

높은 근로자의 복지를 위해서는 매우 중요한 역할을 할 수 있지만, 노동 시장에서 경쟁력이 낮은 중소기업 근로자, 비정규직 근로자의 복지를 위한 대안은 아니라는 점이다. 이러한 기업복지의 한계는 사내근로복지 기금제도 등과 같은 제도에서 더욱 두드러지게 나타나고 있다.

그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라 취업자의 50% 이상, 임금 근로자의 38% 이상이 근로자 수 10인 미만의 기업에 종사하고 있으며, 전체 근로자 중 임시·일용직에 해당하는 근로자의 비중은 50%를 넘는다. 안정적이고 포괄적인 기업복지의 혜택을 볼 수 있는 근로자는 적어도 근로자 수 300인 이상의 대기업에서 근무하는 정규직 근로자일 텐데, 임금근로자 중 근로자 300인 이상 기업에 종사하는 경우는 전체의 12.4%에 불과하고, 이 중 비정규직 근로자를 제외한다면 근로자 300인 이상 대기업의 정규직 근로자는 전체 근로자 수의 10% 미만일 것으로 여겨진다.

이러한 상황에서 중소기업과 대기업의 복지격차의 해소를 위해서 모든 중소기업에게 대기업 수준의 복지비 지출이나 제도의 설립을 요구하는 것은, 나머지 90%의 근로자들에게 10%의 근로자들에게 지급하는 것과 동일하거나 유사한 혜택을 주도록 하는 것이다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이 지불능력 자체가 부족한 중소기업이 대기업 수준의 기업 복지를 제공하기란 현실적으로 무리이고, 이루어지지도 않는다. 또한 기업복지가 기업의 내부노동시장 현상의 하나로 발전한 것이기 때문에, 같은 기업 내에서 비정규직 근로자와 정규직 근로자에게 차별적으로 지급되는 것을 규제하기란 어려운 일이다. 덧붙여 기업복지는 기업주가 자발적으로 행하는 것이기 때문에 이를 임금지급처럼 그 지급을 규제하거나 감독할 수는 없는 것이다.

이렇게 규제가 역할을 할 수 없는 경우, 이론적으로 보자면 기업복지의 확대는 정부의 유인책을 통해서만 가능하다. 정부의 유인책은 중소기업이 복지를 실시할 경우 이에 대한 세제지원 등의 방법을 사용하는 간접적인 방식이 있을 수 있다. 또한 이외에도 정부가 중소기업 근로자들의 복지제공자로서 기능하는 방식도 생각해 볼 수 있다.

1. 기업복지에 대한 세제혜택 실시

우선 정부가, 중소기업이 기업복지 제공을 늘릴 수 있도록 중소기업이 기업복지를 제공할 경우, 이에 대한 세제혜택 등을 주는 방식을 생각해볼 수 있다. 가장 손쉬운 방법으로는, 현재 법인세법을 보면 기업이 복리후생비로 사용한 금액에 대해서 일정 한도까지만을 손비처리해 주고 있는데, 사내근로복지기금의 경우와 같이 손비처리의 한도를 없애는 것을 생각해 볼 수 있다. 그러나 이렇게 사용금액 전액에 대하여 손비처리 하는 방식이 유인으로 작용하기 위해서는 손비처리의 한도에 부딪힐 만큼 사용금액 자체가 커야 한다는 전제가 따르는데, 중소기업의 경우는 그렇지 않은 경우가 대부분이다. 다시 말하자면 기업복지에 지출하는 금액 자체가 적어서 문제가 되는 상황인데, 이 때 많이 사용할 때의 한도를 없애는 것은 효과적인 정책수단이 될 수 없다.

세제혜택의 방식으로 또 하나 생각할 수 있는 것은 일정 규모 이하의 중소기업이 기업복지비 지출을 할 때 법인세 등을 인하여 주는 방식이다. 이 방식은 가끔 노동계 등을 통해서 주장되는 내용인데, 이 방법 또한 현실성은 다소 약한 것으로 생각된다. 특정 정책적 목적을 달성하기 위하여 주로 사용하는 방식이 면세를 통한 조세지출(tax expenditure)인데, 면세가 아니라 법인세 세율 자체를 인하여 주는 방식을 사용하는 것은 조세제도를 복잡하게 할 뿐만 아니라 다른 유사한 정책적 사안에 대해서도 세율인하에 대한 요구에 직면하게 될 것이기 때문에 정부가 실제로 사용하기 어려운 정책으로 여겨진다.

2. 정부가 중소기업 근로자에게 복지를 제공하는 대행자 역할 수행

두 번째로 생각할 수 있는 방식은, 정부가 중소기업 대신 중소기업 근로자에게 기업복지를 제공하는 대행자의 역할을 하고, 그 비용에 대해서는 정부와 기업이 분담하는 것이다. 일본의 ‘중소기업 근로자 복지센터’ 같은 경우가 그러한 예로 볼 수 있을 것이다. 이 방식은, 정부 혹은 공공성을 가진 기관을 두고, 중소기업 사업주가 자사 근로자의 복지를

그 기관에 위탁하는 것으로서, 비용의 부담은 중소기업 사업주와 정부가 matching fund를 이용하여 분담하도록 한다. 이 때 비용분담의 정도는 중소기업의 규모 등에 따라서 달라질 수 있다. 이 방식을 사용할 경우 문제는 이 방식을 통해서 근로복지의 문제를 해결할 수 있는 근로자의 수가 제한적이고, 기업복지의 격차가 발생하는 주된 원인이 지불능력의 차이인데 이 점이 완전히 해결되지는 않는다는 점이다. 앞에서 언급한 바와 같이 300인 미만 중소기업에 근무하는 근로자의 비중은 전체 근로자의 약 87%이고, 근로자 수 20인 미만 기업에 근로하는 경우가 54%로 나타나고 있기 때문에, 이 방식이 대단히 성공적으로 될 경우 정부의 재정부담이 너무 클 것이다. 또한 이 방식은 기업이 복지를 행할 의사가 있는 경우 이에 대해서 정부가 보조하는 형식을 취하고 있는데, 일단 기업 자체가 어느 정도 부담하는 것을 전제로 하기 때문에 중소기업 중에서도 지불능력 자체가 부족한 기업은 또다시 대상에서 제외될 수 있다. 이는 사내근로복지기금제도의 경우, 비록 취지는 바람직하지만 실제로 이 제도를 도입할 수 있는 기업은 대기업에 국한한다는 것을 보아도 알 수 있다. 또한 이 사업의 주체가 정부 규모의 확대보다는 공공성을 지닌 민간기구가 적합하다고 할 때, 이를 맡을 수 있는 책임 단체를 찾기가 어렵다는 점도 지적할 수 있다.

3. 공공근로복지 확충

그렇다면 기업복지의 기업규모간 격차를 해소하기 위해서는 어떤 접근을 해야 할 것인가? 역설적이지만, 기업복지의 규모간 격차를 해소하기 위해서는 기업복지 자체로 접근해서는 안 된다고 본다. 기업주가 자발적으로 행하는 기업복지는 기업주의 지불능력과 내부노동시장 현상의 일환으로 설명될 수 있다. 이를 인위적인 국가정책을 통해서, 소규모 업체 근로자에 대한 임금이나 복지수준을 높이라고 하기는 어렵고 부작용도 클 것으로 예측된다. 기업에서 비정규직을 고용하는 것 또한 기업의 생존전략이라는 차원에서 이 자체를 금지하기란 어렵고, 이들에 대해서 기업복지의 차별을 없애라고 하는 것 또한 현실적으로 실현가능성

이 별로 없어 보인다. 비정규직이나 소규모 업체 근로자에 대해서 기본적인 임금이나 근로조건 및 관행에서 차별을 억제하는 것이 우선적 목표가 되어야 할 것이다.

그렇다면 중소기업 근로자는 기업복지가 제공하는 다양한 복지서비스를 무엇을 통해서 얻어야 할 것인가? 이 때 중요한 전제는 근로자 혹은 시민으로서 생활하는 데 누구나 필요로 하는 핵심적인 복지제도에 대해서는 국가복지를 통해서 얻을 수 있어야 한다는 점이다. 이 점에 대해서 볼 때, 현재 우리나라는 4대 사회보험이 모두 갖추어져 있기 때문에 기본적인 전제는 만족하고 있다고 볼 수 있다. 이 때 생각할 수 있는 것은 정부의 공공근로복지이다. 정부의 공공근로복지는 그간 근로자를 대상으로 정부가 행해 왔던 복지서비스로서, 대출을 통한 주거안정·생활안정 지원사업, 기타 이용권에 대한 지원이 이루어지는 여가활동 지원사업 등으로 구성되어 있다. 이렇게 근로자만을 대상으로 하여 국가가 복지를 제공하는 방식은 과거 국가복지가 제대로 갖추어지지 않았고 자금도 충분치 않았던 시기에 국가복지의 대체재로서 역할을 해왔던 것이 사실이지만, 현재에도 근로자만을 차별적으로 국가가 복지를 제공하기란 현실적으로나 논리적으로 무리한 점이 있다.

소규모 영세업체나 비정규직 근로자의 복지문제에 차별적으로 예산을 투입하는 것은 이들이 근로자 중에는 가장 열악한 환경에 놓여 있다는 점에서 보면 적절한 대상 집단일 수 있다 할지라도, 전체 국민의 복지에 대한 자원투여라는 점에서 보면 설득력이 떨어질 수 있다. 한정된 국가예산으로 복지지원이 이루어진다면, 이는 빈곤선 바로 위의 차상위층이거나 빈곤선 이하임에도 불구하고 국가의 지원대상이 아닌 사람이 우선적인 대상이 되어야 하기 때문이다. 또한 장기실업자의 문제는 빈곤과 연관될 가능성이 높기 때문에 현재 취업하고 있는 근로자에 대한 지원보다 우선될 것이다. 이렇게 볼 때, 소규모 영세업체 근로자나 비정규직 근로자는 근로자 중에서는 열악한 입장일지라도 국가 전체의 복지 및 지원의 긴급성으로 볼 때는 우선순위가 낮아질 수 있다.

또한 기존에 공공근로복지의 항목이 되어 온 소득보전, 재난구호, 여가활용 등의 욕구는 근로자에게만 한정된 욕구라고 보기는 어렵다. 이

러한 욕구를 만족시키기 위하여 예산을 집행할 경우, 이는 근로복지의 차원이 아니라 전체적인 복지 차원에서 이루어져야 할 것이다. 이 때 그 대상 집단을 근로자만 혹은 근로자 중에서도 비정규직이나 영세업체 근로자로 한정하는 것은 현실적으로 어려울 것이기 때문에, 대상 집단의 선정은 소득기준을 통해서 전체 국민 중 선정하는 것이 바람직할 것이다. 이 경우 전체 복지 전달체계상에서 근로자들이 가진 복지욕구가 과소충족되는 것을 막기 위하여, 기존의 지방자치단체나 복지관 등에서 행해지는 프로그램에 근로자복지를 위한 사업을 하도록 하고(예를 들면 종합복지관에 야간 프로그램을 만드는 것 등), 이러한 사업에 대해서 일정 정도의 예산지원을 할 수 있도록 하는 것이 필요할 것이다.

4. 공공근로복지의 새로운 방향 모색

근로감독행정의 강화 이외에 노동부가 근로복지를 위해서 해야 할 일은 무엇보다 비정규직, 영세업체 근로자들이 보다 손쉽게 직업훈련 등에 접하여 인적자원을 개발할 수 있도록 정책을 펴는 것이다. 비정규직 및 영세업체 근로자들이 인적자원의 개발을 통해서 이들이 더 좋은 일자리로 이동할 수 있도록 도와주는 것이 필요하고, 이는 기존의 재직자 향상훈련만으로는 충족되기 어려운 것이다. 또한 비정규직이나 중소기업에 근무하는 근로자의 근속연수가 더 짧은 것을 감안하면, 취업과 실업을 반복한다거나 불완전 고용상태에 있을 가능성이 높을 것으로 볼 수 있기 때문에, 전체 취업알선 체계에서 이들에 대한 취업알선을 더욱 강화하는 것도 필요한 사업일 것이다.

지금까지의 정책과제를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기업이 자발적으로 자사 근로자에게 행하는 기업복지에 대해서는 정부가 그 내용을 두고 강제할 수 있는 방법도 논리도 현실적으로 없다. 다만 이에 대한 자원의 배분이 결과적으로 불평등을 양산하는 것을 최소화시키는 것이 필요하다.

둘째, 근로자 복지의 범위는 대단히 넓고 방대한 영역이다. 근로자의

생활적인 면에서 발생하는 여러 욕구에 대해서는 노동부, 복지부, 지자체 모두를 포함한 기존의 전달체계를 이용하되, 근로자 대상 프로그램이 적절한 수준에서 공급될 수 있도록 감시하고, 프로그램을 공모·개발하여 보급하며, 사업에 대한 지원을 하는 것이 필요하다. 이를 정부에서 모두 맡아서 직접 하겠다고 하는 것은 현실적으로 가능하지도 않고, 전달체계의 중첩이 문제될 것이며, 전문성이라는 면에서 바람직하지도 않다.

셋째, 중소 영세규모업체 종사자와 비정규직 근로자의 복지를 위해서 노동부 차원에서 반드시 해야 할 것은 근로감독의 강화, 직업훈련을 통한 인적자원 개발, 취업알선 강화 등으로 요약될 수 있다. 즉, 노동부 고유의 영역에서 기존의 일반 근로자 중심으로 되어 있던 체계에, 취약계층 근로자가 구조적으로 배제되지 않도록 체계를 재편하거나 신설하는 것이 필요하다. 또한 노동부의 각종 사업에서 취약계층이 배제되지 않도록 계획 수립단계에서부터 관여하고 감시하는 역할이 필요하다.

제2절 수요자 중심의 기업복지제도로의 전환에 따른 과제

현행 공급자 위주의 기업복지가 안고 있는 문제점에도 불구하고 수요자 중심의 복지제도라고 할 수 있는 선택적 복리후생제도가 장점이 있지만 확산되지 못하고 있다. 그 이유로는 제도 도입시의 비용 증대, 고정비화, 제도에 대한 미인식 및 자료 부족, 기득권층의 반대 등을 들 수 있다.

선택적 복리후생제도가 기업에 확산되고 성공적으로 도입·운영되기 위한 과제를 살펴보면 다음과 같다.

1. 선진 사례 홍보

한국노동연구원의 사업체 실태조사에 따르면 선택적 복리후생제도에

대한 미인식 및 자료부족의 이유로 동 제도를 도입하지 않고 있다는 비중도 적지 않은 것으로 나타났다. 그러므로 선택적 복리후생제도를 도입하여 노사 모두 상당한 성과를 거두고 있는 기업에 대한 사례를 널리 홍보할 필요성이 있다. 홍보주체로는 정부를 비롯하여 한국노동연구원 등이있을 수 있다. 그리고 선택적 복리후생제도에 대한 세미나 개최를 비롯하여 자료 제공은 물론, 동 제도의 도입시에 필요한 매뉴얼 등을 개발하여 널리 보급하여야 할 것이다.

2. 효과적 변화관리

선택적 복리후생제도의 도입이 저조한 이유의 하나는 현행 공급자 위주의 기업복지제도하에서 기득권을 유지하고 있는 계층의 반발도 적지 않은 설명력을 갖는다. 근속기간이 오래되고 직급이 높은 계층일수록 급부의 평준화를 가져오는 선택적 복리후생제도의 도입에 대해 반발하는 것은 당연하다. 연공급제가 여전히 지배적인 현실하에서 현금급여뿐 아니라 기업복지비에 있어서도 직급간 격차확대는 궁극적으로 중고령자에 대한 해고 유인이 될 가능성과 함께 세대간·직급간 갈등을 초래할 우려도 적지 않다. 또한 모든 노조가 선택적 복리후생제도의 도입에 대해 긍정적인 반응을 보이는 것은 아니다. 부정적인 태도를 보이는 노조도 적지 않다. 선택적 복리후생제도의 도입을 꺼리는 노조의 경우 전문성의 결여와 함께 기득권층의 반발을 우려하기 때문이다. 그러므로 이들 계층에 대해 기업뿐 아니라 노동조합에서도 지속적인 설득과 함께 이해를 시킬 필요성이 있다. 동 제도의 도입시 기득권층의 반발이 심한 경우에는 이들의 반발을 최소화할 수 있는 방향으로 단계적으로 도입하는 방안도 강구할 수 있을 것이다.

3. 노조의 참여 및 전문성 제고

현행 기업복지제도를 개선하여 선택적 복리후생제도를 도입하는 데는 노조의 참여 및 전문성이 전제되어야 한다. 노조는 선택적 복리후생

제도의 설계단계에서부터 도입, 시행, 나아가 평가단계에 대해서도 적극적으로 참여하는 것이 바람직하다. 또한 노조의 선택적 복리후생제도에 대한 전문성 제고가 요청된다. 복리후생에 대해서는 노사공동위원회를 구성하여 현행 복리후생의 문제점과 개선방안을 모색하는 것이 일반적이다. 이 경우 노조는 현행 기업복지제도의 문제점을 검토한 다음, 선택적 복리후생제도를 도입할 수 있을 정도로 전문성이 뒷받침되어야 한다. 선택적 복리후생제도 도입 이후에도 노사공동위원회를 개최하여 동 제도의 미비점을 개선하고 환경에 적응하는 방향으로 동 제도를 운영하여야 할 것이다.

4. 생산성 향상에 대한 협력적 자세 견지

선택적 복리후생제도의 도입이 저조한 가장 주된 이유는 제도 도입시 비용이 증대된다는 것이다. 동 제도의 도입으로 인한 비용 증대는 생산성 향상으로 충분히 상쇄될 수 있는 만큼, 노조가 기업복지비의 일회성 증대에 만족하기보다는 선택적 복리후생제도의 도입과 생산성 향상으로 기업에 믿음을 주는 것이 조합원의 장기적인 삶의 질 제고에도 크게 기여할 것으로 보인다.

5. 기업의 전향적인 자세 견지

선택적 복리후생제도의 도입은 비용 증대뿐 아니라 무한경쟁시대에 인건비의 변동비화를 도모하려는 기업의 보상전략과 부합하지 않을 수도 있다. 그러나 현행 공급자 위주의 기업복지제도의 가장 큰 문제점인 근로자 니즈와의 불일치뿐 아니라 기업복지를 둘러싼 환경변화와 기업복지를 실시하는 목적을 고려하면, 더 이상 선택적 복리후생제도의 도입에 따른 문제점에만 집착하지 말고 오히려 긍정적인 면에 초점을 맞추출 필요가 있다. 그리고 현금급여와 현금급여 이외의 노동비용을 함께 고려하는 총액인건비의 개념하에서 전략적인 보상관리를 실시하는 것이야말로 성과조직원 기업의 목적, 즉 기업의 유지 및 성장이 도모될 수

있을 것이다.

6. 선택적 복리후생비에 대한 조세 혜택

고령화가 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빨리 진행되고 있는 우리나라에서는 다른 선진국과 달리 중층적 노후보장생활제도가 미흡한 실정이다(김정환, 2003). 국가의 사회보장비가 미흡한 가운데 정부 역할의 상당부분을 기업이 대신하는 경우가 적지 않다. 예를 들면, 근로자의 노후생활을 위한 개인연금 지원이나 의료비 지원, 위험보장을 위한 지원 등이 있다. 그러나 우리나라에서는 법정복리비에 대해서는 비과세혜택을 부여하고 있으나 법정의 복리비에 대해서는 대부분 과세를 하고 있다. 현금급여뿐 아니라 복리후생비도 기업간 격차가 심한 상태에서 주로 대기업을 중심으로 이루어지고 있는 개인연금, 의료비지원 등에 대한 비과세는 기업규모간 격차를 더욱 확대시킨다는 문제점도 없지 않다. 그러나 봉급생활자의 높은 과세표준 양성화율에 비추어 볼 때, 선택적 복리후생제도에 국한하여 비과세할 경우 전술한 문제점을 최소화하면서 기업과 근로자에게 추가적인 조세혜택을 제공할 수 있을 뿐 아니라 선택적 복리후생제도의 확산에도 크게 기여할 것으로 전망된다.

보론

일본 기업복지의 실태와 정책과제

제1절 머리말

일본의 기업복지는 일본적 경영, 일본적 노무관리의 주된 축이었다. 일본기업은 종업원의 라이프사이클에 맞추어 필요한 복지정책을 실시해 왔다. 종업원이 입사하면 독신료, 결혼하면 결혼 축의금과 사택, 자녀출산시는 출산 축의금, 입학시 학자금 대출, 근속 10주년 등의 근속 축하금(여행권 제공 등), 정년퇴임 후 기업연금지급 등 생활의 필요에 따라 종업원을 돌보아 왔다. 심지어, 세계2차대전 직후, 식량난을 겪을 때는 식량을 제공하고, 회사 내에 사원용 가게, 이발소 등을 두기도 하였다. 1980년대 후반 버블경제 때에는 고속철도(신간선) 통근비도 지원해 줄 정도로 일본의 기업복지는 매우 다양하고 충실하였다.

그러나 일본의 산업발전, 국가 등의 공공복지의 확대/충실, 복지서비스의 발달, 그리고 1990년대 이후 경기침체하에서 기업복지는 기업의 큰 부담 중 하나가 되었다. 이러한 부담을 줄이기 위해 일본기업은 사용자 부담을 늘리거나 사용률이 높지 않은 복지시설을 처분하는 경우도 있다. 또한, 복지시설의 운영을 복지서비스 전문회사에게 위탁하거나 선택적 복지제도를 도입하는 회사도 보인다. 그러나 이러한 변화 속에서도 기업복지의 중요성이 근본적으로 바뀌었다고는 보기 힘들다.

일본의 기업복지는 기본적으로 종업원의 채용과 정착, 회사에 대한

충성심을 높여 종신고용관행을 심화시키고, 중국적으로 회사발전에 크게 기여하였다고 평가되어 왔다. 그러나 최근 종신고용관행의 변화, 능력/성과주의의 인사제도 도입, 기업경영의 악화, 종업원의 의식변화와 다양화 등의 환경변화 속에서 기업복지의 역할/의의에 관하여 재검토가 이루어지고 있다.

본절에서는 일본의 기업복지의 전개과정과 최근의 흐름을 살펴봄과 동시에 기업복지의 과제, 과제의 해결책으로서 몇몇 기업에서 도입되고 있는 선택적 복지제도의 실태와 문제점, 그리고 정부의 지원정책을 살펴보기로 하겠다. 이 같은 고찰을 통하여 한국 기업복지의 바람직한 발전에 조금이나마 시사점을 줄 수 있기를 기대한다.

제2절 일본적 경영과 기업복지

1. 기업복지의 개념

일본의 기업복지에 대한 논의는 여러 방면에서 전개되었다. 먼저, 기업복지의 개념에 대한 논의이다. 기업복지란 용어의 역사는 그다지 깊지 않다. 후지다(藤田)에 의하면, 1970년대에 들어서부터 기업복지라는 용어가 사용/일반화되었다고 지적하고 있다. 그러나 현재에도 기업복지의 의미로 쓰이는 일반적인 용어로서, 복리후생(법정내, 법정외 복리후생), 기업내 복지/복지시설 등이 있다. 기업복지가 이 같은 용어와 어떻게 다른지에 관해서는 일반화된 정설이 없다.

오랜 동안 기업복지에 관하여 연구해 오고 있는 藤田(1983)는 복리후생 대신에 기업복지를 쓰기 시작한 배경에 대하여 다음과 같이 지적하고 있다. 즉 “복리후생은 역사적으로 온정적이고 전근대적인 이미지를 갖고, 노동조합의 심리적 반발도 있어 노사가 일체가 되어 기업수준에서 노동자의 복지를 추진하는 데 반드시 적당한 용어가 아니었다. 그 때문에 새로운 의의를 내포하고, 현대적인 이미지를 나타내어 노동조합도

기업을 단위로 한 노동자 복지에 적극적으로 참여할 수 있도록 복리후생 대신에 기업복지를 사용하였다”라고 지적하고 있다.

한편 사구치(佐口, 1972)는 “복리후생이 기업경영 내부의 문제로 거론되었으나, 현재에는 외부적인 관점에서 검토되어야 하는 것이 시대의 요청이고, 그것에 덧붙여 복리후생의 사회적 위상이 검토되어야 한다”는 관점에서 복리후생 대신에 기업복지를 사용할 필요가 있다고 주장하였다.

두 논자의 주장을 살펴보았지만, 기업복지라는 용어가 복리후생과 어떻게 다른지에 대한 논거는 제시되지 않고, 후지타는 기업복지에 대한 노사의 참여, 사구치는 외부적인 관점에서 기업복지의 위상을 검토할 필요성 때문에 복리후생 대신 기업복지란 용어를 사용할 필요가 있다고 말하고 있다.

오학수(1993)는 일본사회의 일반적인 변화 속에서 기업복지란 용어가 널리 사용되기 시작하였음을 제시하였다. 즉 1960년대 노동력 확보를 위해 대기업뿐만 아니라 중소기업에서도 복리후생에 대한 관심이 높아지면서 복리후생에 대한 기업의 역할이 강조되기 시작하였고, 사회적으로도 복지국가, 주민운동, 환경문제에 대한 관심으로부터 복지라는 용어가 널리 사용하게 된 결과 자연히 기업+복지의 복합어가 일반화되기 시작하였을 가능성이 있다는 점을 제기하였다. 또한 일본정부는 1973년을 복지국가 원년이라고 정하였으나 오일쇼크에 의해 복지국가의 변화가 논의되면서, 복지에 있어서 기업의 역할이 적극적으로 요청되었다. 즉 사회전체의 복지라는 관점에서 기업의 복리후생의 중요성이 재인식되는 가운데, 기업복지라는 용어가 점차적으로 널리 쓰이게 되었고, 또한 1970년대 후반부터 명목임금의 증가가 상대적으로 줄어드는 가운데 종업원의 복지향상을 위해 노동조합이 복리후생에 대한 요구를 강화하면서, 노무관리적인 의미가 짙은 후생복지 대신에 기업복지를 널리 사용하기 시작하지 않았나 한다.

그러나 아직도 기업복지가 독점적으로 사용되는 것은 아니다. 특히 기업측에서는 기업복지보다 복리후생이라는 용어를 보다 널리 사용하고 있는 것처럼 보인다. 예를 들어 45년 이상 복리후생비를 조사하여 매

년 보고서를 내고 있는 日経連(일본경영자단체연맹, 2002년 5월 경단련과 통합하여 현재는 일본경단련임)은 아직도 기업복지보다 복리후생이라는 용어를 사용하고 있다. 그러나 기업복지의 사용빈도가 복리후생보다 많다는 것은 YAHOO의 검색사이트의 일례로도 확인할 수 있다. 즉 [기업복지]라는 검색어를 입력한 결과 약 1010000건 사이트가 등장하였는데, [복리후생]의 경우 겨우 86건밖에 나타나지 않았다. 사회 전체적으로 기업복지가 복리후생보다 일반적으로 사용되고 있다는 측면을 보여주고 있다.

2. 기업복지의 일본적 특징

일본의 기업복지는 일본적 경영의 한 측면을 나타내 준다는 주장이 1970년대까지 널리 논의되었다. 대표적인 논자는 하자마(間)와 쓰다(津田)였다. 間(1991)은 일본기업의 가족주의 경영의 한 구성요소로 기업복지가 도입/실시되었다고 주장하였다. 즉 기업이 가족주의적 관리를 강화하기 위하여 종업원들의 필요성에 따라 결혼축의금, 출산축의금, 퇴직금 등을 지급하였고, 또한 일상생활에서도 사택이나 사내구매점 등으로 실질적인 종업원 원조를 실시하였다고 주장하였다.

津田(1976)는 기업복지가 일본적 경영의 일반원리 중 가장 기초적인 것이라고 언급하면서, 기업복지는 기업을 종업원의 전인적 생활환경으로 하는 것으로서 생활공동체의 원리에 그 기초를 두고 있다고 주장하였다.

그러나 1980년 전후로 기업복지의 국제비교가 진행되면서, 일본의 기업복지가 반드시 일본적인 경영의 산물이 아니라는 반론이 제기되었다. 오카모토(岡本, 1982)는 일본의 기업복지비용이 구미 선진국보다 높지 않고, 법정외 복리후생만을 비교하더라도 미국보다 적다고 지적함과 동시에, 1970년대 들어서 구미 선진국은 기업복지의 상대적 비중이 증가하는데 일본은 기업복지를 억제하고 있다고 주장하였다. 고이케(小池, 1981)는 일본의 기업복지는 그 비용면에서 서구 선진국과 큰 차이가 없다고 분석하면서, 기업복지를 일본적 경영의 특징이라고 주장하는 것은

착각이라고 단정하고 있다.

이 같은 연구에 근거하는 한, 일본의 기업복지 그 자체가 일본적 경영의 특징이라고 주장하기가 힘든 측면이 있다. 그러나 비용의 측면이 아니라 기업복지의 구성이라는 측면에서 보면, 기업복지의 일본적 특징을 밝혀낼 수 있다. 즉 기업복지의 일본적 특징이란, 기업복지비 중 주택/거주에 관련한 비용이 약 2분의 1을 차지하고 있다는 점이다(小池, 1981). 그 비중은 厚生労働省의 조사에 의하면, 1949년 26.8%에서 2002년 49.5%로 증가하였으며, 특히 주택관련비용은 거의 지속적으로 증가하였다.

3. 기업복지의 범위

일본의 기업복지란 무엇인가에 대한 설득력 있는 명확한 정의가 내려진 것은 거의 없는 것으로 보인다. 가장 넓은 의미로서는 기업이 종업원과 그 가족에게 제공하는 모든 금전적, 정신적 보수나 서비스로 말할 수 있으나, 구체적인 기업복지에 관한 논의로서는 거의 활용되고 있지 않다. 가장 많이 활용되는 것은 법정외 기업복지(복리후생)와 법정내 기업복지로서 이 두 범주에 들어가는 것을 기업복지로 간주하는 경우이다. 이 같은 구분은 지속적으로 기업복지에 대한 조사를 실시해 오고 있는 厚生労働省과 日本経団連에서 쓰이고 있다. 여기에는 기업복지에 퇴직금이나 교육훈련비가 포함되고 있지 않다. 대부분의 연구자는 기업복지에 대한 명확한 정의를 내리지 않는 경우가 대부분이라 해도 과언은 아니다. 어떻게 보면 그만큼 정의 내리기가 어렵다는 일면을 보여주고 있다고 할 수 있다.

본고에서는 기업복지를 좁은 의미로 “기업이 법률에 의하지 않고 자율적으로 또는 근로자측의 참가를 통해서, 근로자나 그 가족까지 포함하여 재직뿐만 아니라 생애에 걸쳐 실시하는 물질적, 신체적, 정신적 지원조나 서비스”로 정의하기로 한다. 이 같은 정의에 맞는 카테고리는 법정외 기업복지라고 볼 수 있는데, 임금과 비교하면 다음과 같은 특징이 있다. 즉 첫째, 노동의 직접적인 대가가 아니며 개개인의 업적과 직접 링크되지 않는다. 둘째, 재원의 재분배를 통하여 필요한 자에게 중점적

으로 배분하는 것이 가능하다. 셋째, 집단에 의한 규모의 장점을 누릴 수 있다. 넷째, 법인세/소득세법상의 우대를 받을 수 있다. 다섯째, 기업으로서 독자성을 발휘하기 쉽다(日經連, 1999: 23). 그러나 기업복지에 대한 분석이 반드시 이 같은 정의하에서 이루어지는 것도 아니고, 또한 정부의 지원정책이 좁은 기업복지에 한정되는 것은 매우 적다. 본고에서 정부의 지원정책을 살펴보는 것도 중요한 과제의 하나이기 때문에 기업복지를 반드시 법정내 기업복지에 한정하지는 않기로 한다. 또한 일본의 퇴직금제도는 우리나라와 같이 법으로 정해진 법정 퇴직금제도가 아니라, 기업이 자율적으로 또는 노동조합 등 근로자 대표와의 단체 교섭 등에 따라 실시하는 임의적인 제도이기 때문에 고찰의 대상으로 하기로 한다.

제3절 일본 기업복지의 실태와 그 전개과정

1. 전체 노동비용 중 기업복지의 비중 추이

일본기업의 노동비용 총액은 과거 18년간(1980년에서 1998년까지) 지속적으로 증가하였다. 18년간 증가율은 69%였다. 그 중 현금급여액은 63% 증가한 반면 현금급여의 노동비용은 111% 증가하여 현금급여액보다 증가율이 높았다. 현금급여의 노동비용 중에서도 가장 증가율이 높았던 비용은 퇴직금으로 지난 18년간 169% 증가하였다. 또한 법정복리비도 126% 증가하여 증가폭이 컸다. 법정의 복리비와 교육훈련비는 각각 62%, 61%로 증가율이 비슷하였고, 모집비는 24% 증가하는 데 그쳤다. 그 외 현물과 기타는 오히려 줄어들었다.

그러나 1998년 이후 2002년 현재까지 노동비용 총액은 감소하고 있다. 1998년에서 2002년 4년간 감소폭은 11.0%였다. 노동비용 중 현금 급여액은 10.3% 감소한 반면, 현금급여 이외의 노동비용은 11.1% 감소하여 현금급여액보다 감소폭이 약간 컸다. 지난 4년간 현금급여 이외의

노동비용의 변화를 구체적으로 보면, 증가한 것은 유일하게 모집비로 약 7% 증가하였다. 감소율이 가장 큰 것은 현물급여과 법정외 복리비로 각각 25%와 23% 감소하였다. 그 다음 감소폭이 큰 것은 기타와 교육훈련으로 18%, 14% 감소하였다. 감소율이 작은 것은 퇴직금(5%)과 법정 복리비(10%)였다. 본고의 주된 고찰 대상인 법정외 복리비는 1990년대 후반부터 감소하여 감소폭이 가장 큰 항목 중 하나로서, 기업이 노동비용절감의 일환으로 기업복지를 줄이고 있음을 엿볼 수 있다.

〈표 1〉 일본 근로자 평균 노동비용의 추이(1인당 1개월 평균, 상용노동자 30인 이상 기업)

(단위: 엔, %)

년	노동비용 총액	현금 급여액	현금급여 이외 노동비용							
			전체	퇴직금	현물	법정 복리	법정외 복리	교육 훈련	모집비	기타
80	297,476 (100.0)	250,699 (85.1)	43,777 (14.9)	10,144 (3.4)	1,897 (0.6)	20,742 (7.0)	8,317 (2.8)	910 (0.3)	645 (0.2)	1,122 (0.4)
85	36,1901 (100.0)	306,080 (84.6)	55,820 (15.4)	14,119 (3.9)		27,740 (7.7)	10,022 (2.8)	1,236 (0.3)	640 (0.2)	2,063 (0.6)
91	459,986 (100.0)	382,564 (83.2)	77,422 (16.8)	18,453 (4.0)	2,190 (0.5)	38,771 (8.4)	13,340 (2.9)	1,670 (0.4)	1,976 (0.4)	1,023 (0.2)
95	483,009 (100.0)	400,649 (82.9)	82,360 (17.1)	20,565 (4.3)	2,207 (0.5)	42,860 (8.9)	13,682 (2.8)	1,305 (0.3)	742 (0.2)	999 (0.2)
98	502,004 (100.0)	409,485 (81.6)	92,519 (18.4)	27,300 (5.4)	1,683 (0.3)	46,868 (9.3)	13,481 (2.7)	1,464 (0.3)	802 (0.2)	922 (0.2)
02	446,699 (100.0)	367,453 (81.7)	82,245 (18.4)	25,862 (5.8)	1,266 (0.3)	41,937 (9.3)	10,312 (2.3)	1,256 (0.3)	860 (0.2)	754 (0.2)

- 주: 1) 1983년 이전 자료는 勞働省, 『勞働者福祉施設制度等調査』.
- 2) 1984~98년까지의 자료는 勞働省, 『賃金労働時間制度等総合調査』.
- 3) 2001년부터는 厚生勞働省, 『就勞條件総合調査』.

자료: 厚生勞働省, 『勞働統計要覽』, 2002年度.

2. 법정내 기업복지비 추이

법으로 규정되지 않은 기업복지를 살펴보기 전에, 법으로 규정된 법정복리비의 추이를 구체적으로 살펴보기로 한다(표 2 참조). 법정복리

비에서 차지하는 비율이 가장 높은 것은 후생연금(국민연금) 보험료이다. 1985년 법정복리비에 차지하는 비율이 42.0%였으나 그 후 지속적으로 증가하여 1998년 55.2%를 기록하여 전체의 과반수를 차지하고 있다. 그 후 그 비율이 약간 낮아졌는데, 이는 2000년도부터 개호보험이 창설·실시됨으로써 개호보험료의 사용자부담이 추가되었기 때문이다. 현재 일본에서는 후생연금개혁의 일환으로서 보험료를 인상안을 검토하고 있는데 2003년 12월 여당안이 확정되었다. 여당안에 의하면, 현행 보험료율인 임금의 13.58%(노사 절반씩)를 매년 0.354%포인트씩 증가시켜 2017년도 18.35%까지 도달하면 그 수준에서 동결하는 내용이다¹⁷⁾. 이 같은 여당안이 현실화되면 법정복리비 중 후생연금의 비율이 더욱 높아질 것은 확실하다.

건강·개호보험은 1985년 36.8%에서 그 후 점차적으로 감소하였으나 2002년에는 증가하였는데 그것은 앞서 언급한 개호보험 창설로 사용자 부담이 추가된 것이 주된 원인이다. 고용보험과 노재보험으로 구성되어 있는 노동보험료는 1985년 19.2%였으나, 그 후 일관되게 감소하여 2002년에는 12.8%를 기록하였다. 기타는 1985년 2.0%에서 지속적으로 감소하고 있는 추세이다. 기타로 구분되는 법정복리비로서는 아동수당 각출

〈표 2〉 법정복리비의 추이

	전 체	후생연금 보험료	건강/개호 보험료*	노동보험료		기타
				고용보험	노재보험	
1985	100.0	42.0	36.8	19.2		2.0
1988	100.0	45.5	34.6	18.4		1.5
1991	100.0	48.5	33.0	17.2		1.3
1995	100.0	52.7	32.1	14.2		1.1
1998	100.0	55.2	30.7	6.6	6.3	1.2
2002	100.0	54.4	31.7	7.0	5.8	1.0

주: 건강/개호보험료는 1998년까지는 건강보험료만임.

자료: 厚生労働省, 『就勞勞働條件總合調査報告』, 2002年度.

17) 아사히 신문(2003.12.1).

금(0.7%), 장애자고용납부금(0.1%), 법정보상비(0.0%)¹⁸⁾ 등이 있다.

3. 법정의 기업복지비 추이

다음은 법정의 복리비에 관하여 살펴보기로 한다. 먼저, 일본기업의 법정의 복리비의 구성을 보면, 주거가 49.5%로 법정복리비의 약 2분의 1을 차지하고 있다. 다음이 식사에 관한 비용인데 전체의 10.8%로 주거에 비하면 매우 낮은 비율이다. 문화/체육/오락에 관한 비용이 7.1%, 사회적보험제도에 대한 각출금 6.9%, 의료보전에 관한 비용이 6.8%를 차지하고 있다. 그 밖에 재형저축장려금·급부금·기금각출금(3.5%), 경조비(3.2%), 산재부가급부(1.5%)는 매우 작은 비율을 기록하고 있다.

〈표 3〉 법정의 복리비의 구성 및 기업규모별 격차(종업원 1인당 1개월 평균액)
(단위: 엔, %)

	전체	주거	의료	식사	문화	사회보험	산재부가	경조	재형저축	기타
전체 (2002년)	10312 100.0	5104 49.5	699 6.8	1117 10.8	736 7.1	716 6.9	156 1.5	335 3.2	356 3.5	1092 10.6
1000이상 ⁺	16044	8844	1247	1573	1056	611	71	466	596	1580
300~999 ^{**}	46.0	44.3	27.1	58.6	41.3	84.5	184.5	53.2	40.8	40.3
100~299 ^{**}	40.3	27.8	26.3	57.2	54.3	118.8	311.3	50.5	21.8	56.8
30~99 ^{**}	32.4	13.4	23.6	37.9	51.3	181.8	409.9	53.7	31.4	46.9
규모계 (1991년)	13340 100	5483 41.1	1112 8.3	1444 10.8	1515 11.4	1163 8.7	259 1.9	406 3.0	375 2.8	1581 11.9
2002/1991 [*]	77.3	93.1	62.9	77.4	47.9	61.6	60.2	82.5	94.9	69.1

주: 1) *는 2002년의 비용이 1991년에 비해 어느 정도 변화하였는지를 나타내고 있음.

2) **는 300~999인, 100~299인, 그리고 30~99인의 수치는 1,000명 이상의 대기업과의 격차를 보기 위한 것으로, 1,000명 이상 대기업의 각 복지비를 100으로 한 비율임.

3) +1000이상은 실제 비용액임.

자료: 厚生労働省, 『就勞勞働條件總合調査報告』, 2002年度.

18) 법정보상비는 업무상 재해를 당한 근로자에게 노동기준법에 의거하여 지급하는 액으로서 산재보험으로부터 지출되는 것은 제외된다.

법정의 복리비의 변화를 보기 위해 2002년 법정의 복리비를 1991년의 그것과 비교하기로 한다. 2002년 법정의 복리비 전체는 1991년 그것의 77.3%에 불과하다. 즉 지난 11년간 법정의 복리비는 22.7% 감소하였다. 감소폭이 가장 적은 것은 재형저축과 주거비로 각각 5.1%와 6.9% 감소하였다. 그 다음으로는 경조비와 식사비로 각각 17.5%, 22.6% 감소하였다. 그 외 기타 30.9%, 의료비 37.1%, 사적보험 38.4%, 그리고 산재부가 39.8% 감소하였다. 1990년대를 ‘잃어버린 10년’이라고 풍자하는 것처럼, 법정의 복리비도 과거 약 10년간 큰 감소를 기록하였다. 법정의 복리비의 감소가 반드시 종업원의 복지감소라고 볼 수 없는 항목이 있는데 그것은 산재부이다. 산재부의 감소는 산업재해가 그만큼 감소하였다고 볼 수 있기 때문이다.

법정의 복리비의 기업규모별 격차를 보면, 법정의 복리비의 약 2분의 1을 차지하고 있는 주거비의 기업규모별 격차가 가장 크다. 1,000명 이상의 대기업을 100으로 보면, 300~999명의 중견기업 44.3, 100~299명의 중기업 27.8, 30~99명의 소기업 13.4였다. 대기업을 주거비용이 소기업의 약 8배에 달하였다. 문화와 경조비용은 대기업을 그 이외의 기업보다 약 2배 많으나, 중견기업 이하의 기업간 격차는 그다지 많지 않다. 이와 비슷한 경향을 보이는 것은 식사비인데, 다른 점은 30~99명의 소기업이 상대적으로 낮다는 것이다. 의료비는 대기업을 그 이외의 기업간의 격차가 매우 큰데, 특히 300~999명의 중견기업이 1000명 이상의 대기업을 27.1%에 불과해, 대기업을 중견기업 간의 격차가 가장 큰 법정의 복지이다.

재형저축도 규모별 격차가 크나, 30~99명의 소기업이 100~299명의 중기업보다 오히려 더 많다는 것이 차이이다. 한편 사적보험과 산재부가는 기업규모가 작을수록 더 많다. 특히 산재부가가 돋보이는데, 그것은 기업규모가 작을수록 산재가 많이 일어나고 있다는 측면을 나타내주고 있다¹⁹⁾. 이는 법정의 복지비가 많다고 해서 종업원의 복지수준이

19) 2002년도 厚生労働省의 『労働災害動向調査』에 의하면, 재해의 정도를 나타내는 도수율을 보면 1000명 이상 대기업을 경우 0.42, 500~999명 기업이 0.93, 300~499인 기업이 1.94, 100~299명 기업이 2.39, 그리고 30~99명 기업이 3.51

높다고 일률적으로 말할 수 없는 단면을 보여주고 있다.

가. 기업복지의 운영상황

일본기업의 주된 기업복지의 운영상황을 보면 <표 4>와 같다. <표 4>는 기업이 5년 전뿐만 아니라 현재도 운영하고 있는 기업복지의 제도와 5년간의 변화를 보여주고 있는데²⁰⁾, 기업복지의 각 제도별로 보기로 한다. 먼저 사택·료인데 5년 전과 현재 이 복지제도를 운영하고 있는 기업은 전체기업의 35.9%이다. 1,000명 이상 대기업은 87.5%로 대부분의 기업이 사택·료를 보유/운영하고 있다. 300~999명의 중견기업은 71.4%, 100~299명의 중기업은 47.1%, 30~99명의 소기업은 27.6%로 대기업일수록 사택·료를 보유/운영하는 비율이 높다. 5년간의 변화를 보면, 확충이 12.7%인 반면 축소가 20.9%로 사택·료는 전반적으로 축소되었다. 축소한 기업을 기업규모별로 보면 1,000명 이상의 대기업이 25.6%로 가장 많고, 뒤이어 30~99명의 소기업이 22.5%, 100~299명의 중기업이 20.0%, 그리고 300~999명의 중견기업이 13.9%였다. 사택·료는 과거 5년간 대체적으로 대기업과 소기업을 중심으로 축소하였다고 볼 수 있다.

다음은 종업원이 자기 집을 마련하는 데 기업이 지원하는 마이홈 지원인데, 전체기업의 10.1%만이 5년전과 현재 이 제도를 운영하고 있다. 기업규모가 클수록 이 제도의 운영률이 높는데 기업규모별 격차가 가장 많은 복지제도이다. 1,000명 이상의 대기업의 경우 이 제도의 운영기업 비율(47.2%)이 소기업의 운영기업비율(6.2%)보다 약 7.6배 많아, 비교적 기업별 격차가 큰 사택·료의 3.2배보다 월등히 높다. 지난 5년간 대기업과 중견기업은 이 제도를 확충한 기업이 축소한 기업보다 많은데, 중기업과 소기업은 축소한 기업이 확충한 기업보다 많아 지난 5년간 기업

이었다. 30~99명의 소기업의 도수율은 약 8.4배 높아, 기업규모가 작을수록 산업재해가 많이 일어나고 있음을 알 수 있다(http://wwwdbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_12_4.htm)

20) 원래의 조사표와 조사 결과에는 '변화 없음'도 있었지만, 여기서는 생략하였다. '변화 없음'의 값은 대체적으로 100에서 확충과 축소의 합계를 뺀 수치이다.

규모별 격차가 많아졌음을 알 수 있다.

사원식당에 대하여 보면, 5년 전과 현재 이 제도를 운영하는 기업은 전체기업의 24.6%인데 기업규모가 크면 클수록 운영비율이 높다. 1,000명 이상 대기업과 30~99명의 소기업 간의 격차는 사택/료와 비슷한 3.0배이다. 5년간의 변화를 보면 전체적으로 축소보다 확충되어 왔다. 기업규모별로 보면 1,000명 이상 대기업만 축소가 확충보다 많고, 나머지는 축소보다 확충이 많다. 특히 300~999명의 중견기업과 100~299명의 중기업은 확충이 각각 12.2%와 12.8%로서 축소보다 2~3배 많아, 지난 5년간 사원식당을 확충하였음을 알 수 있다. 30~99명의 소기업은 확충이 7.9%로 축소(5.7%)보다 많았다.

건강관리는 5년 전과 현재 일본기업이 가장 많이 운영하고 있는 기업복지제도이다. 즉 모든 기업 중 64.8%의 기업이 건강관리제도를 운영하고 있어 비교적 운영비율이 높은 사택·료(35.9%)보다 약 두 배 정도 높다. 또한 지난 5년간 확충이 14.3%로 축소(2.2%)보다 월등히 많아 절대적으로도 크게 확충되었음을 짐작할 수 있다. 기업규모별로 보면 기업규모가 크면 클수록 운영비율이 높다. 그러나 30~99명의 소기업의 운영비율이 61.0%로 매우 높은 수준이라 기업규모간 격차는 가장 적다. 즉 1,000명 이상의 대기업의 운영비율(87.6%)은 소기업보다 1.4배 많아, 비교적 기업규모간 격차가 적은 퇴직준비지원보다도 낫다. 5년간 건강관리를 확충한 기업으로서 300~999명의 중견기업이 20.0%, 1,000명 이상 대기업이 19.6%, 100~299명의 중기업이 18.1%로 이들 기업간의 격차는 극히 적고, 30~99명의 소기업이 12.1%로 약간 낮은 편이다. 축소는 1~2%대로 규모별 차이가 적다.

퇴직준비지원을 보면, 전체기업의 14.7%만이 5년 전과 현재도 이 제도를 운영하고 있다. 1,000명 이상 대기업도 퇴직준비지원의 운영비율은 27.3%에 불과해 다른 기업복지제도의 운영비율에 비해 비교적 낮은 수준이다. 300~999명의 중견기업은 16.0%, 100~299명의 중기업은 13.8%, 그리고 30~99명의 소기업은 14.4%로 기업규모별 격차가 많지 않고, 소기업의 도입비율이 중기업보다 높은 유일한 기업복지제도이다. 5년간의 변화를 보면, 전체기업 중 확충한 기업비율은 11.5%로 축소한 기업비율

의 6.3%보다 두 배 가까이 많아 지난 5년간 전반적으로 확충되었다고 볼 수 있다. 확충이 상대적으로 많은 기업규모는 1,000명 이상의 대기업(24.5%)과 30~99 소기업(12.3%)이었고 300~999명의 중견기업(9.8%)과 100~299명의 중기업(6.1%)은 상대적으로 적었다. 축소된 기업비율은 기업규모가 작을수록 컸다. 1,000명 이상의 대기업은 5년간 퇴직준비지원을 확충해 왔으나 30~99명의 소기업은 확충과 축소의 양극화 현상이 상대적으로 두드러졌다.

〈표 4〉 기업복지제도의 운영상황

기업복지제도와 5년간 변화		규모계	1000명 이상	300~999명	100~299명	30~99명
사택/료	5년전/현재있음	35.9	87.5	71.4	47.1	27.6
	확충	12.7	15.9	13.3	16.6	10.3
	축소	20.9	25.6	13.9	14.5	22.5
마이홈 지원	5년전/현재있음	10.1	47.2	24.6	2.0	6.2
	확충	6.8	12.6	7.5	15.8	8.3
	축소	12.8	9.6	4.8	31.3	14.6
사원 식당	5년전/현재있음	24.6	59.7	40.0	12.8	20.1
	확충	9.8	10.1	12.2	5.4	7.9
	축소	5.8	10.7	4.6	70.7	5.7
건강 관리	5년전/현재있음	64.8	87.6	79.1	18.1	61.0
	확충	14.3	19.6	20.0	1.8	12.1
	축소	2.2	2.7	1.0	13.8	2.5
퇴직준비 지원	5년전/현재있음	14.7	27.3	16.0	6.1	14.4
	확충	11.5	24.5	9.8	5.4	12.3
	축소	6.3	2.2	2.4	31.3	7.2
자기개발 지원	5년전/현재있음	22.2	64.1	46.3	24.8	15.8
	확충	20.9	25.5	27.1	24.3	16.6
	축소	6.0	4.2	2.8	5.0	7.7

자료 : 厚生労働省, 『就勞勞働條件總合調査報告』, 2002年度, 296~297쪽.

마지막으로 자기개발지원을 보면, 5년 전과 현재 이 제도를 운영하고 있는 기업의 비율은 22.2%로 비교적 낮은 편인데 기업별 격차가 많다. 즉 1,000명 이상 대기업의 운영비율이 64.1%, 300~999명의 중견기업 46.3%, 100~299명의 중기업 31.3%, 그리고 30~99명의 소기업이 15.8%

로 대기업이 소기업보다 4.1배 높다. 5년간의 변화를 보면, 확충한 기업 비율은 300~999명의 중견기업이 27.1%로 가장 높고, 뒤이어 1,000명 이상 대기업이 25.5%, 100~299명의 중기업이 24.3%, 그리고 30~99명의 소기업이 가장 낮은 16.6%였다. 축소는 300~999명의 중견기업이 가장 낮은 2.8%를 기록하였고, 뒤이어 1,000명 이상의 대기업이 4.2%, 100~299명의 소기업이 5.0%, 그리고 30~99명의 소기업이 가장 높은 7.7%를 기록하였다. 전체적으로 300~999명의 중견기업이 지난 5년간 자기개발지원을 가장 많이 확충해 왔다고 할 수 있다.

이상, 일본기업의 주된 기업복지제도의 현황과 5년간의 변화를 살펴 보았는데, 전체적으로 사택/료와 마이홈 지원은 축소하였고 나머지 복지제도는 자기개발지원 > 건강관리 > 퇴직준비지원 > 사원식당 순으로 확충하였다.

나. 기업복지제도의 운영방법 변화

앞서 일본기업이 5년 전과 현재도 기업복지제도를 운영하는 비율과 5년간의 변화에 대하여 살펴보았는데 여기서는 기업복지제도의 운영방법에 관하여 살펴보기로 한다.

현재 기업복지의 제 제도를 갖고 있는 기업비율을 보면, 앞서 본 5년 전과 현재도 기업복지제도를 운영하고 있는 기업비율보다 높게 나타나고 있다. 그것은 여기서 살펴볼 운영방법은 현재 복지제도를 갖고 있는 전 기업을 대상으로 하고 있는 반면, 앞서 본 운영기업비율은 현재뿐 아니라 과거 5년 전에도 제도를 갖고 있던 기업이 그 대상이었기 때문이다. 예를 들어, 사택·료의 경우 <표 4>에서는 규모계가 35.9%인 데 반해 <표 5>에서는 그보다 5.3%포인트 높은데 이는 5년간 이 제도를 신설한 기업의 수치이다.

구체적으로 기업복지제도의 운영방법을 보기로 한다. 운영방법은 크게 세 형태로 나눌 수 있다. 즉 자사(自社)가 모두 운영하는 ‘모두 자사’, 일부를 기업복지 운영회사 등 타사에 외주를 주는 ‘일부 외주’, 그리고 자사는 일체 운영하지 않고 타사에 모두 외주하는 ‘모두 외주’로 구분할

수 있다.

사택·료의 운영방법은 이 제도를 운영하고 있는 전 기업의 63.7%가 ‘모두 자사’의 운영방법을 택하고 있다. ‘일부 외주’는 16.5%, ‘모두 외주’는 19.0%였다. 기업규모별로 보면, 기업규모가 작을수록 ‘모두 자사’의 운영방법이 많다. 즉 1,000명 이상 대기업 42.6%, 300~999명의 중견기업 48.5%, 100~299명의 중기업 64.1%, 그리고 30~99명의 소기업이 68.9%로 기업규모가 작을수록 ‘모두 자사’ 비율이 높다. ‘모두 외주’도 기업규모가 작으면 작을수록 그 비율이 커지고 있는데, 100~299명의 기업이 300~999명의 기업보다 약간 비율이 낮은 것은 예외이다. ‘일부 외주’의 기업비율은 반대로 기업규모가 작으면 작을수록 낮다. 이처럼 대기업일수록 ‘일부 외주’, 소기업일수록 ‘모두 자사’ 또는 ‘모두 외주’의 형태로 사택·료를 운영하고 있음을 알 수 있다.

문화·체육·여가시설도 사택·료와 거의 비슷하게 기업규모가 작으면 작을수록 ‘모두 자사’ 또는 ‘모두 외주’의 형태로, 크면 클수록 ‘일부 외주’의 형태로 운영되고 있음을 알 수 있다. 단지 문화/체육/여가시설의 경우 ‘모두 자사’ 43.1%, ‘일부 외주’ 27.4%, 그리고 ‘모두 외주’ 28.3%로 사택·료보다 ‘일부 외주’와 ‘모두 외주’의 비율이 전체적으로 높은 것이 다르다.

사원식당은 기업규모가 작을수록 ‘모두 자사’, 클수록 ‘모두 외주’의 형태로 운영되고 있다. ‘일부 외주’는 300~999명의 중견기업이 약간 많을 뿐 상대적으로 기업규모간 큰 차이가 나타나지 않는다.

건강관리는 기업규모가 작을수록 ‘모두 외주’, 클수록 ‘일부 외주’의 비율이 높고, ‘모두 자사’의 운영방식은 1,000명 이상의 대기업과 30~99명의 소기업에서 많이 채택되고 있다.

퇴직준비는 기업규모가 크면 클수록 ‘모두 자사’가 많지만 규모간 격차는 매우 적다. ‘일부 외주’도 기업규모가 크면 클수록 많지만, 규모간 격차가 많지 않다. 가장 많은 1,000명 이상의 대기업이 그보다 작은 기업규모보다 약 7~10% 많다. 한편 ‘모두 외주’는 기업규모가 작으면 작을수록 많으나 300~999명의 중견기업과 100~299명의 소기업의 차는 거의 없다.

마지막으로 자기개발지원은 기업규모가 작으면 작을수록 ‘모두 자사’의 운영방식이 많이 채택되고 있는데, 특히 30~100명의 소기업의 비율이 매우 높다. ‘모두 외주’도 기업규모가 작을수록 그 비율이 높지만, 30~99명의 소기업이 100~299명의 중기업보다 근소하게 낮은 것이 예외이다. ‘일부 외주’는 기업규모가 클수록 그 비율이 크다.

지금까지 기업복지제도의 운영방식에 대하여 살펴보았는데 특징을 개괄하면 다음과 같다. 주로 ‘모두 자사’의 형태로 운영되는 복지제도는 사택/료와 문화·체육·여가시설, 그리고 퇴직준비지원인데, 앞의 두 복지제도는 기업규모가 작을수록 그러한 경향이 뚜렷하나 후자는 기업규모간 큰 차이가 나지 않는다. 또한 자기개발지원도 ‘모두 자사’ 방식으로 운영되는 비율이 높은 편인데 그 중에서도 30~99명의 소기업이 특히 높다. 반면 ‘모두 외주’의 방식으로 운영되는 복지제도로 대표적인 것은 건강관리인데 기업규모가 작으면 작을수록 그 비율이 높다. 사원식당도 비교적 ‘모두 외주’ 비율이 높은 편인데, 건강관리와는 반대로 기업규모가 클수록 그 비율이 높다. 또한 ‘일부 외주’로 복지제도를 운영하는 기업의 비율은 전반적으로 높지 않으나, 기업규모별로 보면 1,000명 이상의 대기업이 사원식당을 제외한 모든 복지제도에서 가장 높은 비율을 보이고 있다.

최근 일본에서 기업복지시설을 자사에서 직접 하지 않고 다른 회사에 외주를 주고 있다. 그 이유는 무엇일까. 첫째, 서비스 질의 향상을 들 수 있다. 이전에, 일본기업은 종업원의 정착성이나 동기부여를 위해 직접 기업복지시설을 운영하였는데, 운영자가 반드시 그 분야의 전문가라고 보기 어려웠다. 최근에는 복지시설은 전문적으로 운영하는 전문회사가 많이 등장, 성장하였다. 전문회사는 많은 노하우를 갖고 있어 종업원들의 다양한 욕구에 적절하게 대응할 수 있다. 그 때문에 회사가 직접 운영하는 것에 비해 보다 질이 높은 서비스를 제공할 수 있다.

둘째, 비용면에서 효율적이다. 기업복지 관련 비용은 단순히 급부나 서비스를 제공하는 데 직접적으로 드는 비용뿐만 아니라, 운영체제와 관련된 인건비 등 간접적인 비용이 든다. 복지시설 전문운영회사는 사회의 시장 전체를 대상으로 하고 있기 때문에, 특정 기업 내 복지보다 시

〈표 5〉 기업복지제도의 운영방법

		전 체	1000명 이상	300~999	100~299	30~99	
사택·료	제도있는 기업비율	41.2	90.0	78.4	51.4	33.1	
	운영 방법	모두자사	63.7	42.6	48.5	64.1	68.9
		일부외주	16.5	47.0	31.7	16.9	10.1
		모두외주	19.0	9.7	19.3	18.0	20.2
문화· 체육· 여가시설	제도있는 기업비율	26.1	71.4	57.7	35.8	18.8	
	운영 방법	모두자사	43.1	27.5	31.5	41.4	49.4
		일부외주	27.4	49.9	42.9	26.3	20.6
		모두외주	28.3	21.1	25.4	31.5	28.3
사원식당	제도있는 기업비율	27.3	60.3	43.2	33.6	22.9	
	운영 방법	모두자사	43.5	14.7	25.5	39.5	50.9
		일부외주	26.2	29.9	31.2	24.2	25.8
		모두외주	30.1	54.2	42.9	36.0	23.1
건강관리	제도있는 기업비율	72.9	90.3	83.8	76.3	70.3	
	운영 방법	모두자사	23.8	30.1	20.4	19.0	25.4
		일부외주	22.2	43.4	39.1	27.5	17.8
		모두외주	52.6	25.0	39.8	52.0	55.4
퇴직준비 지원	제도있는 기업비율	18.5	37.3	21.5	17.6	17.9	
	운영 방법	모두자사	50.5	54.3	51.1	50.9	50.1
		일부외주	27.9	37.3	30.7	27.3	27.1
		모두외주	20.1	7.8	18.1	18.0	21.8
자기개발 지원	제도있는 기업비율	28.2	69.4	54.7	37.9	21.5	
	운영 방법	모두자사	44.6	37.9	38.1	38.4	50.0
		일부외주	33.1	49.7	43.2	36.7	27.0
		모두외주	20.7	10.8	18.4	22.8	21.3

자료:厚生勞働省, 『就勞勞働條件總合調查報告』, 2002年度.

장 범위가 월등히 넓다. 그로 인해 전문운영회사는 보다 저렴한 가격으로 서비스를 제공할 수 있는데 이것이 결국 기업의 부담을 경감시켜 준다. 구체적으로 살펴보면, 복지시설 전문운영회사에 복지시설을 외주하면, 서비스 가격이 경쟁이 치열한 시장가격으로 결정되기 때문에 가격

이 변동하는데, 대체적으로 가격이 저하하게 마련이므로 회사의 부담이 적어질 수 있다. 또한 고액의 투자를 필요로 하는 복지시설의 경우, 외부의 전문복지시설을 이용하면, 1인당 투자비용도 줄어들 뿐만 아니라 자금의 고정화를 피할 수 있다. 고정적인 투자를 할 필요가 없기 때문에 종업원의 욕구가 바뀌면, 얼마든지 기존의 복지시설 이용을 그만두고 다른 복지시설로 쉽게 바꿀 수 있다. 그리고 비용파악도 용이하다. 고정자산을 갖고 있을 경우 비용의 정확한 파악이 어려워 비용 대 효과를 정확히 측정할 수 없는데, 외부복지 시설을 이용하는 경우 비용 대 효과의 측정이 상대적으로 쉽다. 그와 함께 항상 비용의 예측을 할 수 있다.

다. 주거에 관련된 기업복지의 추이

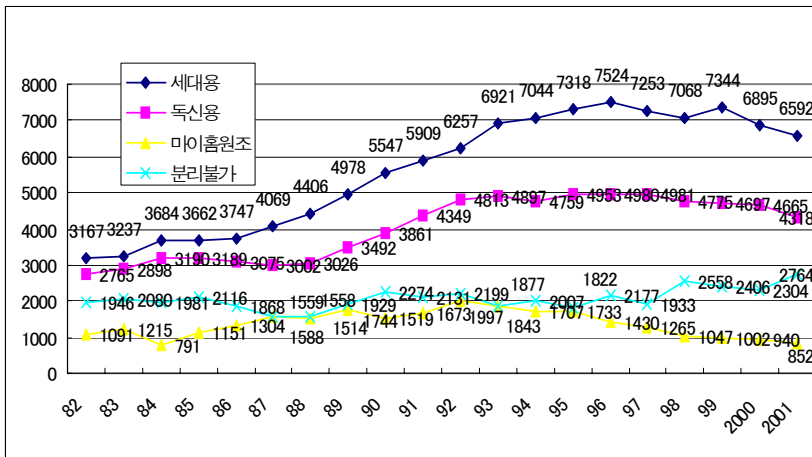
일본 기업복지비의 과반수 이상을 차지하고 있는 주택비의 추이를 일본경단련의 조사결과를 중심으로 보면 <표 6>과 같다. 먼저 주택비의 구성을 보면, 크게 세대용주택(주로 사원주택), 독신용주택, 마이홈 원조(주로 주택용자)인데, 거기에 앞의 3범주로 분리가 불가능한 것이 있다. 2001년도를 기준으로 보면, 주택비 14,526엔 중 세대용주택이 차지하는 비율이 45.4%로 가장 많고, 뒤이어 독신용주택 29.7%, 분리불가 19.0%, 그리고 마이홈원조가 5.9%였다.

세대용주택 비용이 주택비용 중 일관하여 가장 높은 비율을 보여주고 있다. 1980년대 초반부터 1996년까지 세대용주택 비용은 꾸준히 증가하였다. 그 결과 1996년의 세대용주택 비용은 1982년에 비해 2.38배 증가하였으나 1990년대 후반부터는 감소경향을 보이고 있다.

독신용주택도 1980년 초반부터 거의 일관되게 증가하였으나 증가폭은 시기별로 차이가 있다. 1980년 중반까지는 완만하게 증가하였으나, 일본의 버블경제가 한창이었던 1980년대 후반과 1990년대 초까지 급격하게 증가였다. 1990년대 중반 독신용주택 비용은 거의 평행선을 유지하였으나 1990년대 후반부터 감소경향을 보여주고 있다. 독신용주택 비용이 가장 높았던 1997년은 1982년의 1.80배를 기록하였다.

한편 종업원이 자기 주택을 마련하는 데 기업이 원조하는 마이홈 원

(그림 1) 종업원 1인 1개월당 주택비 추이(기업부담)-일본경단련 조사



자료 : 日本経団連, 『福利厚生費調査結果報告』, 各年度.

조는 주택비용 중 가장 낮은 비율을 보여주고 있다. 일본의 버블경제 때 큰 폭으로 증가하였으나 1990년대 중반부터는 지속적으로 감소하고 있다. 그 결과 2001년 마이홈 원조액은 852엔으로 피크였던 1990년 2,274엔에 비해 37.5%의 수준으로 감소하였다.

세대용, 독신용, 그리고 마이홈 지원으로 구분이 불가능한 분리불가 주택비용은 1980년대 초반부터 1997년까지는 2000엔 전후로 증감을 되풀이하였으나 1998년에는 큰 폭으로 증가하여, 그 후 비슷한 수준을 유지하고 있다.

전체적으로 주택비는 1990년 중반까지 증가하였으나 그 후 감소하고 있는 추세이다. 2001년의 주택비는 피크였던 1996년에 비해 약 10% 감소하였다.

일본의 기업복지비용 중에서 가장 많은 비율을 차지하는 주거비용과 관련된 것 중의 하나는 전근자에 대한 지원이다. 일본기업은 빈번한 인사이동을 실시하고 있는데 그에 따라 많은 종업원이 주거이전을 하고 있다. 일본기업은 원활한 인사이동을 위해 이러한 주거이전에 대한 지원을 실시하고 있다. 그것을 보여주고 있는 것이 <표 6>이다.

〈표 6〉 주거이전을 필요로 한 인사이동과 원조제도

		계	1000명 이상	300~999	100~299	30~99
주거이전 인사이동제도 있는 기업		[28.1] 100.0	[90.9] 100.0	[75.3] 100.0	[46.9] 100.0	[16.2] 100.0
단신부임자 원조제도 있는 기업		92.0	97.4	94.5	91.7	90.2
단신부임 자에 대한 원조제도 종류	부임지주택/료 등 제공	69.9	85.6	77.2	73.0	61.2
	부임지주택수당 지급	29.3	25.8	31.4	31.2	27.4
	별거수당 지급	58.9	80.7	68.6	53.1	55.8
	일시귀택비 지급	58.5	77.2	66.2	60.0	50.6
	일시귀택특별휴가 부여	8.2	7.3	6.5	8.5	8.9
	가족부임지방문여비지급	11.9	16.3	13.1	7.5	14.4
	방문가족숙박시설 제공	1.7	2.2	2.2	1.4	1.7
단신부임자 원조제도 없는 기업		8.0	2.6	5.5	8.3	9.8

자료:厚生労働省, 『賃金労働時間制度實態調査』, 1998.

먼저, 주거이전을 필요로 하는 인사이동의 유무를 보면, 1,000명 이상 대기업의 경우 90.9%로 거의 대부분의 기업이 주거이전을 필요로 하는 인사이동을 실시하고 있다. 300~999명의 중견기업도 75.3%로 2/3에 이른다. 그러나 100~299명의 중기업은 1/2의 수준이고 30~99명의 소기업의 경우 16.2%로 낮은 수준이다.

이같이 주거이전을 필요로 한 인사이동은 대기업일수록 많았는데, 종업원에 대한 원조제도는 기업규모와 관계없이 높은 수준이다. 이를 가족을 동반하지 않는 단신부임자의 예를 통하여 살펴보기로 한다. 단신부임자에 대한 원조제도가 있는 기업비율은 1,000명 이상의 대기업이 97.4%이고 비율이 가장 낮은 30~99명의 소기업도 90.2%에 이르러 기업규모간 격차는 거의 없다고 해도 과언이 아니다.

구체적으로 단신부임자에 대한 원조제도를 보면, 가장 많이 실시되고 있는 것은 부임지 주택·료 등의 제공으로 69.9%였다. 기업규모가 크면 클수록 이 같은 제도가 있는 비율이 높았다. 이와는 반대로 부임지주택수당지급은 기업규모가 작을수록 비율이 높은 경향이 있다. 이처럼 부

임지주택·료 등 제공과 부임지주택수당 지급에서 기업규모간 격차가 상반되는 것은 대기업일수록 부임지주택·료 등 제공하는 비율이 높아 부임지주택수당을 지급할 필요를 느끼지 않기 때문이고, 소기업일수록 그 반대의 필요성으로 인해 부임지주택수당을 지급하고 있다고 생각된다.

가족과 별거하기 때문에 생활비가 추가적으로 드는 경우가 많아서, 이 같은 부담을 해소하기 위해 기업이 별거수당을 지급하고 있는데, 기업규모가 크면 클수록 지급하는 기업의 비율이 높은 경향이 있다. 가족을 만나기 위해 일시적으로 귀택하는 경우 지급되는 일시귀택비의 지급비율도 기업규모가 크면 클수록 높다.

이외에 실시되고 있는 지원제도로써, 일시귀택특별휴가 부여, 가족부임지방문여비 지급, 방문가족숙박시설 제공이 있는데 전체적으로 이 같은 제도를 실시하고 있는 기업비율은 낮다. 그 중에서도 방문가족숙박시설 제공이 가장 낮은 비율을 보여주고 있다. 가족부임지방문여비 지급은 대기업과 소기업에서, 일시귀택특별휴가 부여는 중기업과 소기업에서 그 비율이 높은 편이다.

지금까지 주거이전을 필요로 하는 인사이동시의 원조제도를 단신부임자에 대한 원조제도를 통하여 살펴보았는데, 기업규모가 크다고 해서 원조제도의 실시비율이 반드시 높은 것은 아니었다. 그것은 제도간의 상호보완적인 관계가 있기 때문으로 판단된다.

라. 퇴직금제도

일본은 우리나라와 같이 퇴직금을 지급하도록 법적으로 강제하지는 않지만, 대부분의 기업이 퇴직금제도를 갖고 있다. 厚生勞働省의 조사에 의하면, 2003년 현재 퇴직금(퇴직일시금, 연금)제도²¹⁾를 갖고 있는 기업의 비율은 전체의 86.7%에 이르고 있다. 1997년 88.9%에 비하면 2.2% 포인트 감소하였지만 높은 수준이라고 말할 수 있다(표 7 참조).

21) 일본의 퇴직금은 퇴직시 일시불로 지급하는 경우 퇴직일시금이라 하고, 연금으로 지급하는 경우 퇴직연금이라 한다.

〈표 7〉 퇴직금제도 실시상황

기업규모	퇴직금제도있음	퇴직일시금만	퇴직연금만	일시금+연금병행
1988년 전체	88.9	49.3	11.3	39.3
2003년 전체	86.7	46.5	19.6	33.9
1000명 이상	97.1	11.0	19.1	69.9
300~999명	95.7	22.7	26.4	50.9
100~299명	89.5	34.7	21.6	43.7
30~99명	84.7	54.1	18.3	27.7

자료: 厚生労働省, 『賃金労働時間制度等総合調査』, 1998.; 『就労條件総合調査』, 2003.

퇴직금제도는 대기업과 중소기업의 차이가 그다지 많지 않다. 1,000명 이상 대기업의 경우 97.1%의 기업이 퇴직금제도를 갖고 있는데, 300~999명의 중견기업은 95.7%, 100~299명의 중기업은 89.5%, 30~99명의 소기업은 84.7%이다. 도입률이 가장 높은 대기업과 가장 낮은 소기업의 격차는 12.4%에 불과하다.

퇴직금제도의 실시상황을 보면, 퇴직시 퇴직금을 일시불로 지급하는 퇴직일시금제도만 운영하고 있는 기업은 퇴직금제도가 있는 전체 기업의 46.5%로 약 2분의 1의 기업에 해당된다. 퇴직시 퇴직금을 일시불로 지급하지 않고 퇴직금 전액을 연금으로 지급하는 기업의 비율은 19.6%, 퇴직금을 일시불과 연금 두 제도를 병행하여 운영하는 기업은 33.9%이다. 1988년과 비교하면 퇴직일시금은 2.8% 감소한 반면, 퇴직연금은 8.3% 증가하였다. 양 제도 병행은 5.4% 감소하였다. 퇴직금을 연금으로 지급하는 기업이 점차 늘어나고 있음을 알 수 있다.

기업규모별로 운영상황을 보면, 기업규모가 클수록 퇴직일시금만 지급하는 비율이 낮고 일시금과 퇴직금 병행지급이 많으나, 퇴직연금만 지급하는 비율은 300~999명의 중견기업과 100~299명의 중기업이 높고, 대기업과 소기업이 낮다.

퇴직금 수준을 정년퇴직자를 중심으로 보면, 대졸 2,499만엔, 고졸사무직 2,161만엔, 고졸현장직원 1,347만엔, 중졸(현장직원) 1,239만엔이었다. 1997년에 비해 대졸은 13% 감소하였지만, 고졸사무직, 고졸현장직

원, 그리고 중졸현장직원은 각각 14%, 4%, 16% 증가하였다.

최근 퇴직금제도를 개편하는 기업이 전체의 14.3%(과거 3년간 개편 기업비율)였는데 그 이유는 '퇴직금 적립금이 부족해서'가 27.6%로 가장 많았고, 뒤이어 '동종타사 등의 수준에 맞추어 변경하였다' 24.0%, '연공 중시에서 능력·업적 중심으로 바꾸었다' 23.6%, 그리고 '근로자 구성의 고령화에 따른 인건비 증대에 대처하기 위하여'가 18.6%였다. 대체적으로 퇴직금 억제와 능력/업적 중심의 재편 때문에 퇴직금제도를 바꾸었음을 알 수 있다.

일본 정부는 중소기업의 종업원복지를 증진하기 위하여 1959년 중소기업 퇴직금공제법에 의거하여 중소기업퇴직금공제제도를 창설하였다. 이 제도를 관할하고 있는 기관은 근로자퇴직금공제기구·중소기업퇴직금사업본부(이하, 퇴직금기구로 함)이다. 이 제도는, 사업주가 퇴직금기구와 퇴직금공제계약을 체결하고, 매월 정해진 부금(일종의 보험료)을 지정된 금융기관에 납부하면, 당해 기업의 종업원이 퇴직할 경우 퇴직금기구가 직접 종업원에게 퇴직금을 지불하는 제도이다.

이 제도를 이용하는 중소기업에는 국가가 일정한도의 지원을 해주고 있다. 구체적으로 보면, 사업주가 종업원을 위해 이 제도에 신규가입하면, 가입후 넷째 달부터 월 부금액의 2분의 1(상한 5,000엔)을 1년간 국가가 지원해 준다. 종업원이 파트타임근로자 등 단시간 근로자²²⁾의 경우, 상기의 원조 외에 월 부금액(월 4,000엔 이하)의 10%를 더 지원해 주고 있다. 또한 동 제도에 이미 가입하고 있는 사업주가 18,000엔 이하의 종업원의 퇴직금을 증액시키기 위하여 부금을 늘린 경우, 늘린 부금의 3분의 1을 1년간 국가가 보조해 주고 있다. 사업주가 지불하는 퇴직금부금은 손금처리되어 과세대상이 아니다. 2003년 10월 현재 이 제도에 가입한 기업은 400,019개사이고, 가입한 종업원수는 2,628,742명에 이르고 있다. 가입기업 수는 제도 창설 이래 줄곧 증가하였으나, 2000년 421,708개사로 정점에 달한 이후 감소하고 있다. 가입 종업원수도 제도 창설 이래 계속 증가하였으나, 1996년 2,806,352명에 이른 후 감소 추세

22) 여기서 단시간 근로자란, 1주간의 소정근로시간이 같은 사업장에 고용되어 있는 상용근로자에 비해 짧고 또한 30시간 미만인 근로자를 말한다.

이다²³⁾.

앞에서 살펴본 것과 같이, 중소기업에 퇴직금제도가 많이 보급되어 있는 배경 중의 하나는 중소기업퇴직금공제제도라고 판단된다.

제4절 선택적 근로자 복지제도

최근 일본에서 종래 일본의 기업복지의 대안으로서 선택적 근로자 복지제도가 논의되고 일부 기업에도 도입되고 있는데, 여기에서는 선택적 복지제도의 내용과 그 도입상황 및 문제점에 관하여 살펴보기로 한다.

선택적 복지제도는 미국에서 본격적으로 도입·실시되었는데 그 이유는 의료비 억제였다. 미국기업의 도입이유를 구체적으로 보면, 의료비 억제가 전체 기업의 52%, 종업원의 다양한 요구에 대응이 28%로 대부분을 차지하고 있다. 이어서 조세의 우대조치 5%, 종업원의 채용·확보 4%, 복리후생(=필자)시책의 정리 4%, 전체적인 보수관리로 전환 3%, 복리후생의 충실이 2%였다(松, 1988).

1990년대의 일본의 장기 불황 속에서, 많은 기업이 기업복지비용의 삭감과 효율성 증대를 위하여 다양한 검토를 실시하였는데, 선택적 복지제도가 선택지의 하나였다.

먼저 일본에서 전개된 선택적 복지제도에 관한 논의를 개괄하여 보기로 한다.

1. 선택적 복지제도에 관한 논의

가. 후생노동성(안)

일본후생노동성은 카페테리아플랜연구회를 구성하여, 1995년에 『카페테리아 플랜 연구회 보고서』를 발간하였다. 보고서를 통해 후생노동

23) <http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/top/>

성은 선택형 복지제도를 “기업이 제공하는 여러 선택지의 기업후생 중에서 종업원이 자기의 필요에 따라 급부를 받는 것이 가능한 제도”라고 정의한 후, 이 제도를 일본기업에 도입함에 있어 의의를 다음과 같이 지적하고 있다. 첫째, 복지비용의 경제효율을 높인다는 것인데, 그것은 기업복지를 기업이 부담하고 있다는 인식을 종업원에게 심어줌으로써 얻을 수 있는 효과라고 보고 있다. 둘째, 선택형 복지제도는 다양한 종업원가족의 필요에 대응할 수 있다. 셋째, 라이프 스타일이나 라이프 스타이지가 다른 종업원의 필요에도 대응할 수 있다. 넷째, 새로운 복지항목을 추가하는 것이 용이하다. 그리고 다섯째, 장기적인 관점에서 인건비 총액관리가 가능하다. 이상과 같은 선택형 복지제도의 의의를 생각할 때 일본기업도 이 제도를 도입할 경우 이점이 있다고 권장하고 있다.

그러나 선택형 복지제도를 도입함에 있어 유의점도 다음과 같이 밝히고 있다. 첫째, 일본의 경우 기업복지와 관련해 노사간의 커뮤니케이션 시스템이 발달해 있지 않으므로 종업원 1인당 복지비를 알기 어려운 경우가 있다. 제도 도입 전에 커뮤니케이션 시스템을 발달시켜야 한다. 이와 유사한 문제로서 둘째, 일본기업은 다양하고 복잡한 고용형태를 취하고 있는데 종업원 모두에게 자기가 받을 수 있는 복지내용을 밝혀야 한다. 셋째, 일본기업은 이익조정수단으로 기업복지를 사용하고 있다. 예를 들어 인건비 조정의 한 방법으로 기업복지를 이용하고 있다. 넷째, 세제상의 개정이 필요하다. 이 같은 일본기업의 실태를 인식하고 선택적 복지제도를 도입할 경우 이러한 문제를 해결하도록 할 필요가 있음을 후생노동성은 지적하였다. 그러나 구체적으로 일본기업이 어떻게 선택적 복지제도를 도입해야 하는지 그 모델은 제시하지 않았다. 후생노동성은 종업원 개인 조사를 통하여, 종업원의 필요/복지수요가 다양해지고 있는 흐름에 맞추기 위해서도 선택형 복지제도를 도입할 필요성이 있다고 제도의 도입을 권장하고 있다.

나. 경제산업성(안)

앞서 살펴본 후생노동성의 선택형 복지제도에 대한 검토보다 현실적

인 안을 제시하고 있는 것이 1999년 제시된 경제산업성(구 통상산업성) 안이다. 먼저, 경제산업성은 기업이 갖고 있는 기업복지의 문제점에 대하여 다음과 같이 지적하고 있다²⁴⁾. 첫째, 일본 경제의 저성장이 지속되고 있고 기업의 업적이 악화되고 있는 가운데, 법정복리비, 퇴직금 등 기업복지가 급증하여 기업수익을 압박하고 있다. 구체적으로 보면, 경상이익과 후생복리비는 1995~96년 시점에서 거의 같은 수준이었으나 그 후 복리후생비는 증가하여 2020년에는 92.0조엔에 이르는 반면, 경상이익은 줄어들어 6.5조엔을 기록할 것이라고 추계하고 있다. 둘째, 지금까지 일본의 기업복지는 획일적인 메뉴를 제공함으로써 규모의 경제성을 발휘하였는데 최근 나타나고 있는 종업원의 욕구·가치관의 변화에 대응하기가 쉽지 않다는 문제점이 있다. 기존의 기업복지를 유지하고 이 같은 새로운 변화에 대응하는 것은 비용의 증가를 초래하고, 비용의 증가를 억제하기 위해 이러한 변화에 대응하지 않으면 종업원의 만족도가 저하하기 마련이다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서 다음의 점을 유의할 것을 제안하고 있다. 기업복지 방향성의 명확화, 종업원의 다양한 요구에 대응할 수 있는 메뉴 제공과 그 제공방법, 그리고 다양한 요구의 대응에 따른 추가적인 비용 발생을 억제할 수 있는 방법이 그것이다. 셋째, 기업복지에 대한 개념이 명확하지 않기 때문에 비과세기준에 문제가 있다. 예를 들어 종업원의 요구가 증가하고 있는 육아, 개호 등은 소득세의 비과세 대상이 아니고, 요구가 감소하고 있는 사택 등은 비과세 대상으로 되어 있다.

산업경제성은 이 같은 기업복지의 문제점을 없애고, 기업복지가 직접적으로 경영에 기여할 수 있도록 하기 위한 최중의 방법으로 기업복지의 완전 임금화를 주장하고 있다. 그러나 이것은 기존의 관행 등으로 당장 실현하기 어렵다고 보고 차선책으로 일본형 선택적 복지제도의 설정과 그것의 비과세화를 제기하고 있다.

산업경제성이 제기하고 있는 일본형 선택적 복지제도를 보면 다음과 같은 세 가지의 틀이 있다. 첫째 종업원은 어느 일정 금액·메뉴 내에서 복리후생의 메뉴를 자유롭게 선택할 수 있다. 둘째, 종업원은 자기의 필

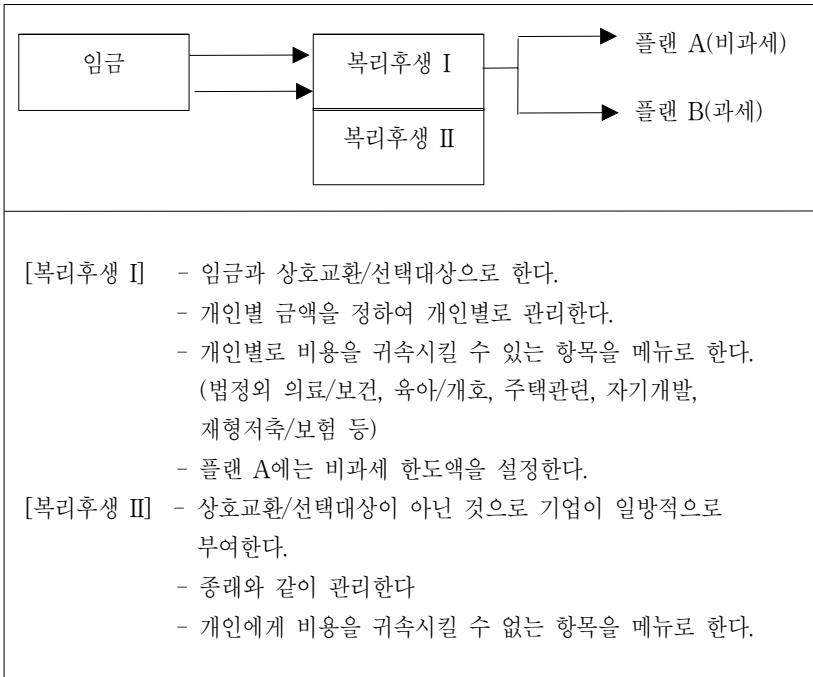
24) <http://www.meti.go.jp/press/index.htm>

요에 따라 임금과 복리후생을 자유롭게 선택할 수 있다. 셋째, 복리후생 메뉴의 중 비과세 대상의 총액을 설정한다. 이 같은 틀에 의거하여 복리후생메뉴를, 종업원 개개인이 누리는 경제적 혜택의 금액이 명확히 산정될 수 있는 것을 ‘복리후생 I’, 식당이용이나 운동회 등 개개인의 경제적 혜택으로 산정될 수 없는 것을 ‘복리후생 II’로 정의한다. ‘복리후생 I’을 건강검진보조와 같은 비과세 메뉴인 ‘플랜 A’와 스포츠클럽 이용료 보조와 같은 과세 메뉴인 ‘플랜 B’로 세분하여, 플랜 A에 대해서는 비과세 한도액을 설정한다. 복리후생 I과 임금은 종업원의 필요에 따라 교환할 수 있도록 한다. 복리후생보다 임금을 바라는 종업원에는 그에 상응하는 금액을 임금으로 지급하는데 그것은 과세대상으로 한다.

기업은 이 같은 일본형 선택적 복지제도를 도입함으로써 임금과 복리후생을 총액관리하고 그 비용을 억제할 수 있는 장점이 있고, 종업원은 라이프 스타일이나 라이프 플랜에 맞추어 자유롭게 메뉴를 선택할 수 있는 장점이 있다고 산업경제성은 밝히고 있다. 이 같은 선택적 복지제도에서 세금관계를 보면, 기업에게는 모든 복리후생이 손비처리되지만, 종업원에게는 플랜 A만 일정한도 내에서 비과세되고 나머지에 대해서는 과세되는 것으로 설계되어 있다.

이 같은 일본형 선택적 복지제도를 도입하기 위해서는 다음과 같은 세 가지의 과제에 대처할 필요가 있다고 경제산업성은 지적하고 있다. 첫째, 경영의 시점(경영효율의 향상, 종업원 의식개혁의 필요성 등), 사회적 과제의 시점(少子, 高齡化 대응의 필요성 등)에서 어떠한 기업복지가 필요한지 고려하여 메뉴를 설정할 필요가 있다. 둘째, 기업복지의 메뉴가 규모의 장점을 누리지 못하는 중소기업/종업원의 필요에 맞을 필요가 있고, 외주화를 통하여 비용을 절약할 수 있도록 설정되어야 한다. 셋째, 일본의 많은 기업이 종신고용이나 연공서열적 인사제도하에서 종업원의 경력이나 인생설계를 규제해 왔기 때문에 종업원 개개인의 플랜 설계능력이 낮다. 그 때문에 종업원이 잘못된 선택을 하지 않도록 일본형 선택적 복지제도뿐만 아니라, 종업원의 경력이나 인생설계에 대해서도 적절한 교육을 실시해야 한다.

(그림 2) 일본형 선택적 복지제도(경제산업성 안)



자료 : 통산성 <http://www.meti.go.jp/press/index.html>

2. 선택적 근로자 복지제도의 도입상황

이같이 정부 부처가 선택적 복지제도에 대한 검토와 선택안을 제시하였는데, 실제 선택적 복지제도가 어느 정도 일본기업에 도입되어 있는지 살펴보기로 한다.

2002년 1월 현재 일본 전체 기업의 1.2%만이 선택적 근로자 복지제도를 도입하고 있고, 대부분의 기업은 도입하고 있지 않다. 도입상황을 기업규모별로 보면, 1,000명 이상의 대기업이 3.2%로 도입비율이 가장 높고, 이어 300~999명 규모의 기업이 2.9%, 30~99명 규모의 기업이 1.0%, 100~299명 규모의 기업이 0.8%로 도입비율이 가장 낮다. 대체적으로 기업규모가 클수록 도입비율이 크다고 할 수 있다. 산업별로 보면, 금융/보험업이 6.7%로 가장 높고 서비스업이 1.9%였다. 제조업은 0.9%

〈표 8〉 선택적 근로자 복지제도의 도입상황

	전기업	도입	도입하지 않음			
			소 계	도입예정	검토중	예정/검토하지 않음
전 체	100.0	1.2	98.8	0.2	4.3	94.3
1000명이상	100.0	3.2	96.8	2.4	24.8	69.6
300~999	100.0	2.9	97.1	0.8	11.8	84.5
100~299	100.0	0.8	99.2	0.3	5.8	93.0
30~99	100.0	1.0	99.0	0.1	2.5	96.4
제조업	100.0	0.9	99.1	0.3	5.9	92.9
금융/보험업	100.0	6.7	93.3	0.5	4.2	88.6
서비스업	100.0	1.9	98.1	0.1	2.5	95.5

자료:厚生勞働省, 『就勞勞働條件總合調査報告』, 2002, 298쪽.

로 100개 기업 중 1개 기업도 선택적 근로자 복지제도를 도입하지 않고 있다(표 8 참조).

선택적 근로자 복지제도를 도입하고 있지 않은 기업에 대하여 앞으로의 방침을 물어보면, 전체 기업의 0.2%만이 도입 예정이고 검토중인 기업은 4.3%, 예정도 검토도 하지 않은 기업이 69.6%였다. 도입 예정과 검토중인 기업을 합쳐도 4.5%에 불과해, 앞으로 당분간은 선택적 근로자 복지제도의 보급이 상당히 제한적일 것으로 보인다. 기업규모별로 보면, 기업규모가 크면 클수록 도입 예정이나 검토중인 기업의 비율이 높다. 도입 예정의 경우, 1,000명 이상 규모의 대기업이 2.4%, 300~999명 기업이 0.8%, 100~299명 기업이 0.3%, 그리고 30~99명 기업이 0.1%였다. 검토중인 기업은 1,000명 이상의 대기업이 24.8%로 비교적 높고, 300~999명 기업 11.8%, 100~299명 기업 5.8%, 그리고 30~99명 기업 2.5%였다. 한편 산업별로 보면, 도입 예정의 경우 금융·보험업 0.5%, 제조업 0.3%, 그리고 서비스업 0.1%로 금융·보험업이 가장 높으나, 이미 도입한 기업의 비율에 비해 낮았다. 검토중인 기업은 제조업이 5.9%로 가장 높고, 이어 금융·보험업 4.2%, 서비스업 2.5%가 뒤따랐다. 도입 예정과 검토중을 합쳐도 현재 도입비율이 가장 높은 금융·보험업조

차 4.7%에 불과해, 앞으로 선택적 근로자 복지제도가 많은 산업에 크게 보급되리라고 보이지 않는다.

현재 선택형 복지제도를 실시하고 있는 기업은 언제 도입하였는가. 노무연구소가 조사한 민간기업 59개사를 토대로 보면, 1995년 1.7%, 1996년 3.4%, 1997년 5.1%, 1998년 6.8%, 1999년 10.2%, 2000년 22.0%, 2001년 27.1%, 2002년 10.2%, 그리고 2003년 10월 현재 13.6%였다. 70% 이상의 기업이 2000년 이후에 선택형 복지제도를 도입하였고, 가장 많이 도입한 해는 2001년이였다.

선택형 복지제도의 운영방식은 69.5%의 기업이 복리후생 대행회사에 아웃소싱하여 운영하고 있고, 자사의 독자 운영은 30.5%에 불과하였다. 또한 선택적 복지의 메뉴는 평균 22종류에 이르렀다. 포인트의 배분 방법을 보면, 종업원 전원에게 일률적으로 배분하는 기업이 전체의 71.2%, 일률배분+가산(근속연수, 가족수 등)의 형태가 16.9%, 그리고 자격, 신분, 직제계층, 성과 구분에 의한 배분이 11.9%였다. 포인트 소화율은 평균 69%이었다. 기업에 가장 많이 채용된 복지항목은 육아시설/서비스 관련(채용한 회사는 조사대상 59개사 중 47개사, 이하 같음)였고, 뒤이어 개호시설·서비스 관련(42개사), 여행·숙박보조관련(40개사), 정밀건강검진(39개사), 통신교육수강(36개사), 그리고 각종 학교·의료비보조(35개사)가 비교적 많이 채용되었다.

포인트를 소화하지 않은 경우 다음해로 이월이 불가능한 제도를 갖고 있는 기업의 비율이 69.5%, 이월이 가능한 기업의 비율은 30.5%였다.

3. 도입이 저조한 이유

일본에서 선택적 복지제도의 도입이 왜 저조한지를 살펴보기로 한다. 첫째, 선택적 복지제도를 도입하기 위해서는 먼저 복지에 드는 비용을 산출해야 하는데, 사원식당 등의 경우 비용을 정확히 파악하기 힘들다.

둘째, 일본기업의 기업복지비의 약 2분의 1을 차지하는 것이 주택비용이다. 주택비용을 선택적 복지제도에 포함시킬 경우, 사택/료 등을 선택한 종업원은 다른 복지제도를 선택할 여지가 없어지고, 반대로 주택

비용을 선택적 복지제도에 포함시키지 않을 경우 복지총액예산이 적어져 복지제도의 매력력이 떨어진다.

셋째, 회사소유 사택이나 보양소 등 자산을 요하는 시책의 경우, 특정 종업원이 이 복지를 선택하지 않더라도 일정한 비용이 들며, 비용 대 효과라는 측면에서 자산 매각이나 용도 변경이 현실적으로 용이하지 않는 것이 많다.

넷째, 지금까지 일본기업의 기업복지는 생애복지의 관점에서 '주로 생계를 유지하는 사람'을 대상으로 필요성의 원칙하에 자격이 있는 종업원이면 누구든지 급부를 받을 수 있도록 설계되어, 생애(정년퇴직)에 걸쳐 급부의 평준화를 꾀하는 제도이기 때문에 종업원 개인과 원칙적으로 단년도 급부의 평준화를 꾀하는 선택적 복지제도와는 친화성이 낮다. 따라서 일본기업이 선택적 복지제도를 도입하는 것은 쉽지 않다.

다섯째, 선택적 복지제도를 도입할 때 기업측의 부담을 이전의 복지제도에 들었던 비용 이상으로 하는 것은 현실적으로 매우 어렵다. 그 때문에 기존의 복지제도의 혜택을 상대적으로 적게 받고 있던 종업원으로부터 새로운 복지제도나 기존 복지제도의 증가 요구가 있을 경우 기존의 복지제도 수준을 낮추어야 하는데 그럴 경우 기득권을 지키려고 하는 종업원과 마찰을 빚을 우려가 있다.

여섯째, 복지제도의 구축이나 개폐는 노사간의 협의에 의해 추진되는 경향이 있는데, 선택적 복지제도를 도입하는 데 있어 종래의 복지제도를 향유하는 종업원이 납득할 수 있는 노사합의가 이루어지기 쉽지 않다(松, 1997).

이외에 선택적 복지제도 그 자체에 다음과 같은 문제점이 있다는 것을 간과해서는 안 된다. 즉 종래의 기업복지는 종업원의 필요성의 원칙에 따라 창설·증설되어 운영되었는데, 선택적 복지제도의 경우 모든 종업원에게 포인트가 지급되어 반드시 필요치 않음에도 불구하고 포인트를 소화하는 경우가 있어 불필요한 급부가 지급되어 결국 비용절감 효과가 없다는 점이다.

4. 앞으로의 과제

일본 경제산업성은 선택적 복지제도의 과제로서 다음과 같이 지적하고 있다. 즉, 기업복지의 우선순위의 책정과 중점 배분이 중요하다. 기업복지의 재원을, 종업원 생활의 근간을 이루고 종업원의 요구가 높은 곳에 중점적으로 투입할 필요가 있다. 그때 고려할 필요가 있는 것은 개인의 자조노력으로 가능한 것, 공적복지로 대응 가능한 분야, 그리고 민간 서비스가 기업이 직접 하는 것보다 비용이 적게 들거나 효율적인 분야는 가능한 한 제외하는 것이 좋다.

다음으로, 기업복지의 변동비용화가 필요하다. 고도경제성장 시대와는 달리 최근에는 기업규모가 작아지거나 기업 업적이 크게 변동하기 쉽다. 더 나아가 기업 자체가 퇴출하는 경우도 많다. 이러한 상황 변화에 대응할 수 있도록 기업복지의 고정비용을 가능한 한 줄이고 변동할 수 있도록 설계할 필요가 있다(日經連, 1999: 20~21). 그리고 앞서 밝힌 선택적 복지제도의 도입이 저조한 원인을 줄이거나 해소해 나가야 할 것이다.

제5절 정부의 기업복지 지원정책 및 재산형성정책

일본 정부가 기업복지를 지원하는 주된 정책으로서 중소기업퇴직금 공제제도와 재산형성정책이 있는데, 전자에 대해서는 앞서 살펴보았으므로 여기에서는 후자에 관하여 살펴보기로 한다.

일본에서는 근로자의 재산형성을 촉진하기 위한 근로자재산형성촉진제도(財形制度)가 1971년 근로자재산형성촉진법의 제정에 따라 도입되었다. 재형제도는 근로자의 퇴직 후 생활안정, 주택 취득, 기타 재산형성을 목적으로 저축하는 것을 사업주 및 국가가 원조하는 제도이다.

현재, 재형제도는 크게 재형저축제도, 재형융자제도, 기타제도로 분류할 수 있다.

1. 재형저축제도

재형저축제도는 사업주가 근로자의 신청을 받아 임금에서 일정액을 원천공제하여 금융기관 등에 저축하는 제도이다. 재형저축제도에는 일반재형저축, 재형연금저축, 그리고 재형주택저축이 있다.

가. 일반재형저축제도

이 제도는 1973년 창설된 제도로서, 사용용도를 한정하지 않는 저축이다. 재형저축으로 인정되기 위한 계약요건으로서 세 가지가 있다. 첫째, 3년 이상 정기저축이고, 둘째, 저축한 후 1년간은 인출이나 양도를 하지 않고, 셋째, 저축은 사업주와 근로자 간의 계약에 의거하여 사업주가 근로자를 대신하여 임금에서 원천공제할 것이다. 1987년까지 이자 등은 비과세였으나 그 후부터 과세되고 있다. 제도창설부터 1987년까지 계약건수나 저축잔액이 꾸준히 증가하였으나, 이자 등이 과세대상이 된 1988년에 급격히 감소하였다. 그 후 계약건수는 지속적으로 감소하고 있지만 저축잔액은 2000년까지 증가하였으나 최근에는 감소하고 있다.

나. 재형연금저축

이 제도는 1982년에 창설된 것으로서, 노후의 연금지급이라는 명확한 목적을 갖고 재직중에 장기에 걸쳐 저축하는 제도이다. 조세제도의 특례에 의해 재직중뿐만 아니라 퇴직 후에도 연금지급이 끝날 때까지 이자 등에 대하여 비과세조치가 적용되는데, 그 한도액은 원금 550만엔까지이다. 이 제도는 다음과 같은 요건이 충족되어야 한다. 즉, 일정기간 정기적으로 입금되어야 하고, 연금의 지급기간이 5년 이상 20년 이하일 것, 그리고 연금 이외의 용도로는 인출이 불가능할 것이다. 연금지불방식은 매 연령마다 동액을 지불하는 정액방식과, 연령이 증가함에 따라 연금액이 증가하는 체증방식, 그리고 연금수령 개시부터 5년간 많은 연금을 받고 그 후 적은 연금을 수령하는 전후(前厚)방식이 있다. 계약건수는

1988년까지 급격히 증가하였으나 그 후 지속적으로 감소하고 있고, 저축 잔액은 1997년까지 증가하였는데 그 후 정체수준에 머물러 있다.

다. 재형주택저축

이 제도는 1988년에 창설된 제도로서, 근로자가 주택을 구입하거나 증축/개축 등을 목적으로 하는 저축으로 이자 등이 비과세조치된다. 요건으로서 금융기관에 5년 이상 정기적으로 예금하든지 보험료를 내야 하고, 저축을 인출할 경우에는 주택구입이나 증축·개축 등에 관련된 제 서류를 제출해야 한다. 주택저축도 1988년까지 계약건수가 급증하였으나 그 후 일관되게 감소하고 있고, 저축잔액은 1997년까지 증가한 후 현재까지 큰 변동 없는 추이를 보이고 있다.

라. 재형활용금부금제도

근로자가 취업규칙 등에 의거하여 근로자재산형성저축(일반재형저축)을 하고 생애의 중요한 특정사유(육아휴가기간중 양육비, 신생아용품구입, 교육비 등)로 저축한 것을 인출한 경우, 사업주가 종업원의 그러한 자조노력을 지원하기 위하여 당해 근로자에게 재형활용금부금을 지불한 경우 그 금

〈표 9〉 재형활용금부금제도의 급부 / 조성금 내역

(단위: 만엔)

중소기업			대기업		
근로자인출액	사업주급부금	정부조성금	근로자인출액	사업주급부금	정부조성금
50~100만엔 미만	1.5~3미만	1.5	50~100만엔 미만	1.5~3미만	0.8
	3~6	3		3~6	1.5
	6~9	5		6~9	2.5
100~150만엔 미만	2.5~5미만	2.5	100~150만엔 미만	2.5~5미만	1.3
	5~10	5		5~10	2.5
	10~15	8.3		10~15	4.2
150만엔 이상	3.5~7미만	3.5	150만엔 이상	3.5~7미만	1.8
	7~14	7		7~14	3.5
	14~21	11.7		14~21	5.8

액에 대하여 과세상 특별조치를 취할 뿐만 아니라 사업주가 근로자를 위해서 지급한 재형활용금부금의 일정액에 해당되는 금액을 고용보험료를 재원으로 사업주에게 조성하고 있다. 동 제도는 1996년부터 실시되었다.

이상과 같은 제도에 의거하여 정부가 조성금을 지급한 실적은 <표 10>과 같다.

<표 10> 재산형성저축활용조성금 지급실적

	지급건수(지급대상인수)			지급액(천엔)		
	전 체	중소기업	그 외	전 체	중소기업	그 외
1997	83	14	69	1605	460	1145
1998	608	85	523	11885	2585	9300
1999	884	101	783	16995	3010	13985
2000	855	92	763	16460	2815	13645
2001	877	113	764	16840	3635	13205
전 체	3307	405	2902	63785	12505	51280

주: 2001년도의 실적은 5월 15일 현재 속보치.

2. 재형융자제도

가. 재형자기분양융자

1973년 창설된 것으로서, 사업주가 주택을 건설 또는 구입하여 근로자에게 분양하려고 할 경우, 정부(고용/능력개발기구)가 당해 사업주 등에게 융자하는 제도이다. 대출금리는 개별 사업주에게는 1.55%(5년간 고정금리), 일본근로자주택협회사 사업주단체에게는 연 3.00%(10년까지, 11년째부터는 3.20% 고정금리)이다. 상환기간은 35년 이내이다. 이 제도를 활용한 건수의 추이를 보면 매우 변동이 심하다. 대체로 제도 창설 후 1976년까지는 급증하였으나 그 후 급감한 후 1981년까지 증가하였다. 그러나 그 후 2년간 급감하였으나 그 후 일시 회복한 후 1988년까지 감소하였다. 1989년부터 1996년 다시 점차 증가하였으나 그 후부터

는 일관되게 감소하고 있다. 그러나 용자금액은 증가폭의 변동은 있으나 거의 일관되게 증가하고 있다.

나. 재형자가개인용자

1977년 창설되었다. 이 제도는 근로자 개인이 자가주택(근로자 다목적용 주택 포함)을 건설, 구입 또는 개량하기 위해서 필요한 자금을 융자하는 제도이다. 용자형태는 3가지가 있다. 하나는 후생노동성의 외곽단체인 고용/능력개발기구가 사업주 등을 통해서 실시하고 있는 전대(轉貸)용자, 공무원 등에 대하여 그 공제조합이 실시하는 직접용자, 이러한 용자를 받을 수 없는 근로자에게 주택금융공고 등이 실시하는 직접용자가 있다. 용자한도액은 재형저축총액의 10배(최고 4,000만엔)까지이고 대출금리는 연 1.55%(710만엔 이하)이다.

이 제도 이용건수는 1990년까지 증가하였으나 그 후 1998년까지 감소한 후 다시 증가하고 있는 추세이다. 대출결정금액누계는 지속적으로 증가하고 있다.

다. 재형교육용자

1978년 창설된 이 제도는 근로자 본인이나 친족이 대학 등에서 교육을 받기 위해 필요한 자금을 사업주 등을 통하여, 아니면 직접 근로자에게 융자하는 제도이다. 용자한도액은 재형저축총액의 5배(최고 450만엔)까지이고 대출금리는 연 2.34%, 그리고 상환기간은 10년 이내이다(최대 4년거치). 이 제도의 이용건수는 1989년까지 대체적으로 증가한 후 2년간 감소하였다가 다시 증가하여 1993년 최고의 건수를 기록한 후 일관되게 감소하고 있다. 그러나 대출결정금액누계는 지속적으로 증가하고 있다.

라. 공동사택용 주택용자

이 제도는 1991년 창설된 제도로서, 여러 기업이 같이 공동사택용주

택을 건설/구입하여 재형저축을 실시하고 있는 종업원을 위해 주택을 빌려주는 경우, 건설/구입에 필요한 자금을 융자해 주는 제도이다. 대출 금리는 연 1.55%로 대출대상자는 일본근로자주택협회, 후생복지회사, 사업주단체에 한정되어 있고 상환기간은 35년 이내이다.

3. 기타 제도

가. 근로자재산형성금부금제도

이 제도는 1975년 창설된 것으로, 사업주가 노사의 합의에 의해 재형저축 등을 하는 근로자를 위해 자금을 전액 각출(근로자 1인당 매년 10만엔까지)하고, 이것을 일정기간 운용하여 그 원리금 합계를 7년이 경과한 후에 근로자에게 지불한 경우, 그 재형금부금에 관하여 당해 근로자에게 과세상 특별 조치(50만엔까지는 과세공제, 50만엔 이상 되는 금액에 대해서는 그것의 1/2만 과세대상으로 함)를 실시하는 제도이다. 사업주가 각출하는 자금에 대해서는 손금 또는 필요경비처리로 과세가 면제된다. 이 제도를 이용하는 기업수는 제도 창설 후 2년간 급증한 후 큰 변동없는 추이를 보이다가 1981년부터 일관되게 점차적으로 감소하고 있다. 이 제도의 수혜 종업원수는 1994년까지 증가하였으나 그 후 감소하고 있다. 기업이 이 제도운용을 위해 각출한 총자산은 제도 창설 이래 1990까지는 대체적으로 증가추세였으나 그 후 1993년까지 감소한 후 다시 증가하여 1997년 최고 금액을 기록한 다음부터 감소하고 있다.

나. 근로자재산형성기금제도

이 제도는 1978년 창설된 것으로, 노사공동으로 법인을 설립/운용한다. 법인은 사업주가 낸 각출금을 금융기관 등과의 계약을 통하여 일정기간 운용한 후, 각출금과 그 이익금을 재형금부금에 가입한 종업원에게 지불하여 저축자산의 형성에 기여하는 제도이다. 이 제도는 사업주의 각출액(근로자1인당 매년 10만엔까지), 원리금과 그 이익금이 7년을

경과한 후 근로자에게 지불하는 등 근로자재산형성급부금제도와 유사한 측면이 있는데, 각출금의 운용을 노사공동으로 하고, 기금설립시 가입자가 100명 이상²⁵⁾일 것 등이 상이하다. 비과세 규정은 근로자재산형성급부금제도와 같다.

기금수는 제도 창설 후 1984년까지 증가하였으나 그 후 점차적으로 감소하고 있다. 기금의 수혜 종업원수는 1985년까지 급증하였으나 그 후 감소 후 다시 점차 증가하였다. 그러나 1993년부터 감소하고 있다. 기금총자산액은 1986/7년까지 증가하였으나 1988년 급감한 후 증가하여 1994년 최고치를 기록하였다. 그러나 1995년 다시 급감한 후 2년간 증가하였으나 다시 감소한 후 몇 년간 변동 없다가 2002년에는 급감하였다.

다. 근로자재산형성조성금제도

이 제도는 1976년 창설된 제도로서, 중소기업 근로자의 재산형성을 촉진하기 위하여, 재형급부금제도나 재형기금제도를 도입한 중소기업 사업주에게 사업주가 낸 각출액의 일정부분에 해당되는 액을 조성금으로 지원해 주는 제도이다. 조성금 지원을 받을 수 있는 중소기업 사업주는 앞서 살펴본 근로자재산형성급부금제도나 근로자재산형성기금제도에 의거하여 매년 각출금을 낸 상용근로자 300인 이하²⁶⁾의 중소기업 사업주이다. 조성금의 내용을 보면, 근로자재산형성급부금제도나 근로자재산형성기금제도를 도입/운용하는 중소기업에 대하여, 최초의 각출에서 7년간 기업규모에 따라 각출금의 일정비율을 조성금으로 지급한다. 20인 이하의 기업에 대해서는 각출액의 30%, 21~100명 이하의 기업에게는 15%, 101~300명 이하의 기업에게는 7%를 조성금으로 지급한다. 또한 근로자재산형성 기금제도의 경우, 기금설립시는 기금설립장려금으로 30만엔을 지급한다.

25) 일정한도의 자본관계나 상호 인사교류 등의 친밀한 관계에 있는 기업은 공동으로 설립할 수 있으므로, 단일기업의 종업원 규모가 100명 미만인 경우도 기금설립이 가능하다.

26) 소매업, 서비스업의 경우 종업원 50명, 도매업의 경우 종업원 100명 이하이다.

4. 재산형성제도의 문제점과 개선과제

일본정부의 기업복지 지원정책으로 재형저축에 관련된 사항을 살펴 보았는데 최근 문제점도 드러나고 있다.

먼저, 최근 재형저축제도를 실시하고 있는 기업이 점차 줄어들고 있다. 재형저축 전체로 보면, 1992년 72.1%의 일본기업이 재형저축에 가입하고 있었는데 그 후 감소하여 1999년에는 65.2%로 7년간 6.9%포인트 감소하였다. 7년간의 감소상황을 재형저축의 구체적인 항목별로 보면, 일반재형이 66.4%에서 58.6%로, 재형연금이 42.8%에서 36.4%로, 그리고 재형주택이 42.6%에서 34.6%로 각각 감소하였다. 이러한 감소는 모든 기업규모에서 나타나고 있다. 특히 1,000~4,999명의 대기업과 30~99명의 소기업에서 감소폭이 컸다.

둘째, 기업뿐만 아니라 재형저축에 가입하고 있는 종업원수도 감소하고 있다. 일반재형의 경우 계약자수가 가장 많았던 1986년 약 17,131천명에서 2001년 현재 8,827천명으로 약 48% 감소하였다. 연금재형은 1988년 4,048천명에서 2001년 2,791천명으로 약 31%, 그리고 주택재형은 1989년 2,999천명에서 2001년 1,830천명으로 약 39% 감소하였다. 재형저축 중 일반재형의 감소폭이 가장 크다(ニッセイ基礎研究所, 2003).

이같이 재형저축의 가입건수가 감소하고 있는 이유로는 ‘종업원에게 저축할 여유가 없어졌기 때문’(일반재형 51.3%, 연금재형 41.3%, 주택재형 41.1%, 이하 같음)과 ‘종업원수가 줄었기 때문’(48.8%, 52.2%, 44.6%)이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이외에도 ‘기업을 통하지 않고 저축하는 사람이 늘었기 때문’, ‘금융기관이 재형저축제도에 가입하도록 권장하지 않기 때문’이 약 20~30%의 분포를 보였다. 결국 재형저축 가입건수 감소의 주된 원인은 종업원 감소와 저축할 여유가 없어졌기 때문인 것으로 해석된다.

셋째, 기업규모별 격차가 크다. 앞서 본 바와 같이, 1,000~4,999명의 대기업에서 재형저축제도 실시율이 감소한 결과 기업규모별 격차는 약간 감소하였으나, 5,000명 이상의 거대기업과 그 이하의 기업과는 큰 격차가 나고 있다. 구체적으로 보면, 일반재형의 경우 거대기업이 88.3%

인 반면 30~99명의 소기업은 52.7%, 재형연금은 거대기업의 83.6%에 비해 소기업은 29.0%, 그리고 재형주택은 87.3%에 비해 25.6%에 불과하다. 소기업이 재형저축제도를 도입하지 않는 이유를 보면 종업원의 제도이용 수요 저하 52.5%, 사무부담 가중 26.6%, 종업원의 유동성이 높아 제도의 필요성 미인식 25.2%, 제도를 모르기 때문 18.7%였다.

이같이 최근 재형저축의 이용이 감소하면서 제도폐지 등의 지적도 있지만, 아직까지 기업이나 종업원은 재산형성의 한 방법으로서 장기적으로 재형저축제도의 존속이나 충실을 기대하고 있다. 그 비율이 기업의 경우 41.8%, 종업원의 경우 53.8%에 이르고 있기 때문에 재형저축제도의 폐지보다 유지·충실을 기하는 것이 보다 현실적이라고 말할 수 있다.

앞으로의 개선과제를 살펴보면, 첫째, 최근 합병, 분사화, 지주회사 등 기업조직의 재편과 기업도산이 많이 일어나고 있기 때문에 오랜 근속연수를 전제로 실시하고 있는 재형저축의 재편이 요구된다. 또한 비정규직 근로자에도 제도적용이 확대되어야 한다. 현재, 재형저축제도는 근로자의 계획적인 재산형성을 촉진한다는 관점에서 일반재형 저축은 3년, 재형연금저축, 재형주택저축은 5년의 예금기간을 설정하고 있다. 그러나 이러한 기간설정이 자주 전직하기 쉬운 유기계약근로자나 파견근로자 등 비정규직 근로자에게는 재형저축을 이용하기 힘들게 한다. 비정규직 근로자가 전체 근로자의 약 27%인 것을 고려하면 이들의 이용을 높이기 위해서는 예금기간의 단축 또는 예금기간의 특례를 인정하는 조치도 필요할 것이다(ニッセイ基礎研究所, 2003: 81).

둘째, 현재 금리가 거의 제로 퍼센트에 가깝기 때문에 금리를 비과세함으로써 재형저축을 장려하는 현행의 특혜는 큰 의미가 없다. 특혜의 의미가 그다지 없는 가운데 재형저축을 유지하기 위해서 소요되는 기업의 사무부담이 상대적으로 크기 때문에, 제도의 유용성이 약해졌다고 해도 과언이 아니다. 기업의 사무부담을 줄일 수 있는 대책이 필요하다. 현재, 중소기업을 대상으로 이 같은 대책을 실시하고 있으나 대기업으로 확대할 뿐 아니라 보다 이용도를 높일 수 있도록 절차를 줄이는 등의 노력이 필요하다.

셋째, 구체적인 개선점을, 기업과 종업원의 재형저축제도에 대한 요구를 기준으로 보면 다음과 같다. 즉 금융기관 파탄시 재형저축을 별도로 보호해 줄 것(기업 26.4%, 개인 22.9%,이하 같음)이 가장 많고, 그 다음으로 이자 비과세 도입·확대(24.5%, 20.0%), 적립금에 대한 소득공제(20.0%, 18.0%), 그리고 전직·퇴직시 제도가입의 지속(19.8%, 20.1%) 등의 순이다. 재형저축제도를 유지·확대하기 위해서는 금융기관 파탄시 재형저축 보호와 세제혜택의 지속·확대가 선행되어야 할 것이다. 또한 직장을 옮기더라도 전직 전의 재형저축을 계속할 수 있도록 제도 개선을 해야 할 것이다. 재형연금과 재형저축의 경우 전직이나 금융기관 파탄시 전 직장의 제도를 그대로 계속할 수 있도록 되어 있거나, 사유를 묻지 않고 임의로 옮길 수 있도록 제도개선이 있어야 할 것이다. 또한 현재 재형연금과 재형주택을 합쳐 원금 550만엔의 이자 등에 대해서는 비과세되고 있으나 그 한도액을 늘리도록 함으로써 제도의 이용률을 높여야 한다. 그리고 비과세 한도액을 넘으면 해당 재형저축 전액이 과세대상이 되고 있지만, 앞으로 초과분만 과세의 대상으로 해야 한다.

넷째, 재형저축의 보급이 진전되고 있지 않은 중소기업의 가입을 촉진하기 위하여 재형저축제도의 정보를 제공하거나 제도를 도입할 수 있도록 지도할 필요가 있다.

제6절 일본 기업복지의 과제

일본의 기업복지를 실질적으로 시행하고 있는 기업의 대표기관이라고 할 수 있는 경영자단체의 문제제기부터 보기로 한다. 일경련(우리나라의 경총에 해당, 2002년 5월 경단련과 통합하여 현재 일본경단련)은 1995년 발간한 『신시대의 일본적 경영: 도전해야 할 방향과 그 구체시책』에서 기업복지와 관련하여 다음과 같이 지적하고 있다.

먼저, 경제성장이 둔화되고 있는 가운데 기업복지시책을 고도경제성장기와 같이 “이것도 저것도” 다 한다는 식의 기업복지의 실시는 힘들

고, “이것인가 저것인가”라고 하는 선택적인 시점에서 기업복지 전체에 대한 재편이 필요하다고 지적하고 구체적으로 다음의 점을 명확히 할 것을 기업에 주의시키고 있다.

첫째, 기업복지의 목적이 무엇인가를 명확히 해야 한다. 기업복지는 당연히 기업이 주체가 되어 임의로 실시하는 시책이고, 그 목적은 노동력의 유지/향상을 꾀할 뿐만 아니라, 그 능력을 유용하고 최대한 발휘하도록 하기 위해 실시하는 시책임을 명확히 하여야 한다.

둘째, 기업복지도 국가 또는 지방자치단체 등 지역과의 관계, 개인의 자조노력 등과 밀접하게 관련되고 있으므로, 각 주체의 역할분담을 명확히 하면서, 종업원의 필요에 적확하게 응하는 기업복지를 실현해 가는 것이 필요하다.

셋째, 기업복지에는 당연히 비용이 들기 때문에 기업의 부담이 되고 있다. 앞으로의 기업복지는 한정된 자원 가운데 어떻게 종업원의 필요를 충족시키는가가 중요한 포인트인데, 한 방법으로 선택적 복지제도도 검토할 여지가 있다. 앞으로 비용의식, 합리화의식을 갖고 기업복지를 생각할 필요가 있다.

넷째, 기업복지를 검토함에 있어, 비용 대비 효과라는 시점에서 항상 재편해 나가는 것이 중요한데, 그 때 유의할 점은 세제가 어떻게 되어 있고, 노무관리상 지장이 없는지 검토해 둘 필요가 있다.

일경련은 이 같은 주의점을 환기시키고, 구체적으로 다음과 같은 기업복지의 중점시책을 제언하고 있다. 첫째, 고령화사회나 업무수행으로 부터 오는 스트레스를 고려한 예방중시의 건강유지·증진, 둘째 자가취득을 위한 융자액 확대, 이자경감, 부동산알선 등, 셋째 생애교육의 관점에서 자기개발의 지원, 넷째 少子化, 고령화를 배경으로 한 육아·개호 관련, 마지막으로 문화, 체육, 레크레이션활동, 보양소 등의 여가활동 원조, 이와 같은 분야에 중점적으로 기업복지의 자원을 투자할 필요가 있다고 일경련은 지적하고 있다.

다음은 일반기업과 근로자들이 일본의 기업복지에 관하여 어떠한 관심과 문제의식을 갖고 있는지 살펴보기로 한다. 최근 후생노동성의 위탁을 받아 닛찌기초연구소가 실시한 조사²⁷⁾결과를 중심으로 살펴보기

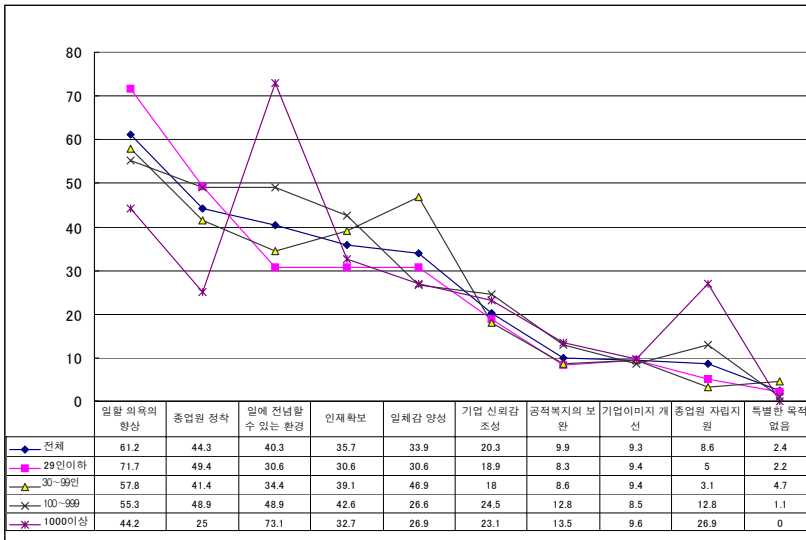
로 한다.

현재 일본기업이 중시하고 있는 기업복지를 보면, 회답률이 가장 높았던 것은 일할 의욕의 향상으로 61.2%였다. 이어 종업원 정착 44.3%, 일에 전념할 수 있는 환경 40.3%, 인재확보 35.7%, 일체감 조성 33.9%, 그리고 기업신뢰감 조성이 20.3%로 응답률이 비교적 높은 편이었다. 한편 공적복지 보완(9.9%), 기업이미지 개선(9.3%), 종업원 자립지원(8.6%) 등은 기업이 그다지 중시하지 않고 있다(그림 3 참조).

그런데 기업복지의 중시는 기업규모별로 차이가 있다. 먼저 ‘일할 의욕의 향상’은 기업규모가 작을수록 응답비율이 높고, ‘일에 전념할 수 있는 환경’은 기업규모가 클수록 응답비율이 높았다. 일견 비슷한 질문처럼 보이나, ‘일할 의욕의 향상’은 단기적인 시점이, ‘일에 전념할 수 있는 환경’은 장기적인 시점이 내포되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 기업규모가 작을수록 단기적인 효과를, 기업규모가 클수록 장기적인 효과를 얻기 위하여 기업복지를 도입·운영하고 있다고 볼 수 있다. ‘종업원 정착’은 1,000명 이상 대기업의 경우 이직률이 높지 않기 때문에 기업복지의 주된 목적이 아니고 1,000명 미만 기업의 경우 이직률을 낮추기 위한 목적으로 기업복지를 실시하고 있다고 생각된다. ‘인재확보’는 30~99명의 소기업, 100~999명의 중기업이 비교적 높게 나타나고 있다. 이는 100~999명의 중기업의 경우 1,000명 이상의 대기업에 비해 인재확보가 어렵기 때문이다. 30~99명의 소기업은 30명 미만의 영세기업이 친인척/지인 등으로 인재확보가 가능한 반면 100~999명의 중기업에서는 인재확보가 어렵기 때문에 기업복지를 인재확보의 수단으로 삼는 비율이 높은 것으로 해석된다. ‘일체감 조성’은 30~99명의 소기업이 다른 규모의 기업보다 매우 높게 나타나고 있다. 그 외 ‘공적복지 보완’이나 ‘종업원 자립지원’은 100~999명의 중기업과 1,000명 이상의 대기업에서 응답비율이 높다. 특히 ‘종업원 자립지원’은 대기업이 다른 기업규모보다 2배 이상 응답률이 높다.

27) 조사대상은 기업의 경우, 종업원 10명 이상의 3,000사(회수율 15.7%, 회수표 470사), 개인의 경우 상회사의 종업원 9000명(회수율 12.3%, 회수표 1,103명)이고, 조사기간은 2002년 11월 15일부터 12월 6일까지였다.

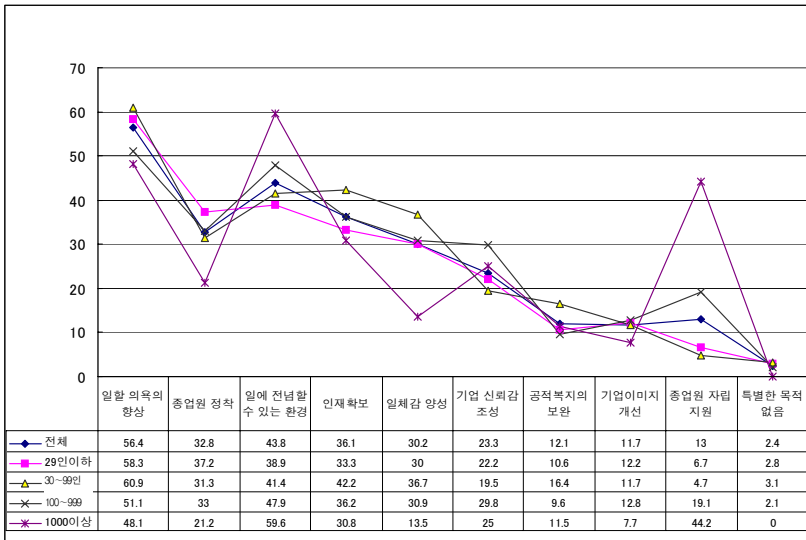
[그림 3] 기업복지 중시 목적(현재)



자료: 닛세이基礎研究所, 『企業内福利厚生のあり方と今後の勤勞者財産形成促進制度の課題について』, 2003.

이와 같이 일본기업은 기업복지의 목적별, 기업규모별로 중시하는 경향이 다른데 앞으로도 같은 경향을 보일 것인가. 현재의 기업복지 중시 목적과 크게 다르지 않지만, 몇 가지 차이점은 지적할 수 있다. 첫째, ‘종업원 정착’보다 ‘일에 전념할 수 있는 환경’이 더 많은 응답률을 기록하였다. ‘종업원 정착’은 현재의 중시목적에 비하면 약 11.5%포인트 감소하여 최대의 감소폭을 보였다. ‘종업원 정착’을 위한 기업복지의 의미는 앞으로 상당히 줄어들 것으로 보인다. 둘째, ‘일할 의욕의 향상’도 현재의 중시목적에 비하여 약 5%포인트 줄어들었는데, 주원인은 29명 이상의 영세기업에서 13.4%포인트(71.7%→58.3%) 저하했기 때문이다. 셋째, ‘종업원 자립지원’은 1,000명 이상 대기업에서 17.3%포인트 증가하였다. 반면, ‘일에 전념할 수 있는 환경’은 대기업의 감소폭이 13.5%로 매우 높았다(그림 4 참조).

(그림 4) 기업복지 중시목적(향후)



資料：ニッセイ基礎研究所, 『企業内福利厚生のある方と今後の勤勞者財産形成促進制度の課題について』, 2003.

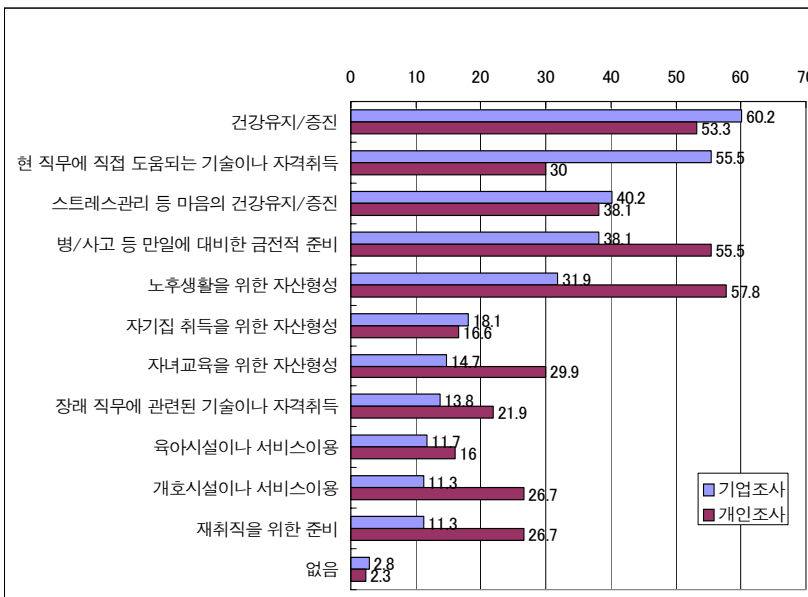
지금까지 기업의 관점에서 기업복지를 실시하는데 그 주된 목적이 무엇인지에 대하여 살펴보았다. 과연 기업복지의 수혜자인 종업원은 어떠한 기업복지가 가장 필요하다고 보고 있는가를 보면 다음과 같다. ‘노후 생활을 위한 자산형성’이 57.8%로 가장 높았고, 뒤이어 ‘병·사고 등 만일에 대비한 금전적 준비’ 55.5%, ‘건강유지·증진’ 53.3%로 응답자의 과반수가 필요성이 가장 높은 복지 항목으로 지적하였다. ‘스트레스 관리 등 마음의 건강유지·증진’ 38.1%, ‘현 직무에 직접 도움되는 기술이나 자격취득’ 30%. ‘자녀교육을 위한 자산형성’ 29.9%, ‘개호시설이나 서비스이용’과 ‘재취직을 위한 준비’ 26.7%, 그리고 ‘장래 직무에 관련된 기술이나 자격취득’ 21.9%로 비교적 필요성이 높다고 하는 복지항목이었다. 반면 ‘자기집 취득을 위한 자산형성’과 ‘육아시설이나 서비스이용’은 각각 16.6%, 16%로 그 필요성이 낮았다.

한편, 기업은 종업원이 가장 필요로 하는 복지가 무엇이라고 인식하고 있는지를 보면, ‘건강유지·증진’이 60.2%로 가장 많고, 뒤이어 ‘현 직무에 직접 도움되는 기술이나 자격취득’이 55.5%였다. ‘스트레스관리

등 마음의 건강유지·증진' 40.2%, '병·사고 등 만일에 대비한 금전적 준비' 38.1%, 그리고 '노후생활을 위한 자산형성' 31.9%로 비교적 높은 비율을 나타내고 있으나, '자기집 취득을 위한 자산형성' 등은 10%대에 머물고 있다.

지금까지 종업원에게 필요성이 가장 높은 복지항목을 종업원 본인과 기업의 응답을 살펴보았는데, 양자의 의견이 비교적 일치하는 항목은 '건강유지·증진', '스트레스관리 등 마음의 건강유지·증진', 그리고 '자기집 취득을 위한 자산형성'이었고, 그 외 '현 직무에 직접 도움되는 기술이나 자격취득' 등은 양자의 의견격차가 매우 심하였다. 의견격차가 적은 항목은 기업과 종업원이 스스로 해결할 수 있는 여지가 크지만, 양자의 의견격차가 심한 항목은 기업의 정부 등 다른 기관의 역할을 기대할 수밖에 없다. 기업과 종업원, 그리고 정부 등 공공단체가 앞으로 기업과 종업원의 의견격차가 심한 기업복지를 어떻게 공급할지 중요한 과제이다.

[그림 5] 종업원에게 필요성이 가장 높은 복지항목



자료: [그림 4]와 동일함.

종업원의 복지를 위해서 지원해야 할 주체가 누구인지를 종업원 자신, 기업, 행정으로 나누어 종업원의 의견을 들은 결과 대부분의 복지항목에서 종업원 자신이라고 응답한 비율이 가장 많았으나, ‘현 직무에 직접 도움되는 기술이나 자격취득’과 ‘스트레스관리 등 마음의 건강유지·증진’은 기업이 지원해야 한다는 비율이 높았다. 한편, 행정이 지원해야 한다고 응답한 비율이 높은 것은 ‘육아시설이나 서비스이용’과 ‘개호시설이나 서비스이용’이었다.

복지지원 주체가 기업이라고 지적한 기업 자신과 종업원들의 구체적인 복지요구 수준을 보기로 한다. 복지지원 주체에서 기업이라고 응답한 것을 기업과 종업원의 조사에서 비교하면 다음과 같다. 즉 ‘건강유지·증진’, ‘현 직무에 직접 도움이 되는 기술이나 자격취득’, ‘스트레스관리 등 마음의 건강유지·증진’, ‘병·사고 등 만일에 대비한 금전적 준비’, 그리고 ‘채취직을 위한 준비’에서는 기업이 종업원보다 응답률이 높아 기업복지로 실시하면 종업원의 기대에도 부응하여 종업원 만족도를 높일 수 있으리라 보인다.

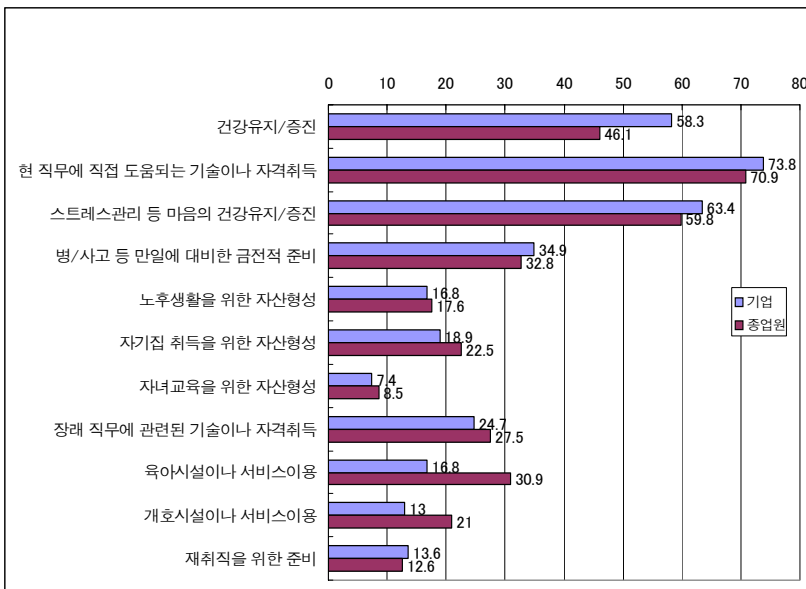
한편, ‘자기집 취득을 위한 자산형성’, ‘노후생활을 위한 자산형성’, ‘자녀교육을 위한 자산형성’ 등에 대해서는 기업보다 종업원이 기업의 지원 필요성을 지적하고 있다. 그러나 전반적으로 이들의 복지에 대한 기업의 지원필요성에 대한 기대가 20%대 이하로 낮은 편인데, ‘육아시설이나 서비스 이용’만 30%대였다. 기업의 필요성 이상으로 종업원들의 필요성이 높은 몇몇 기업복지를 기업이 어떻게 공급하여 종업원의 필요성을 해소할지 앞으로의 과제이다.

마지막으로 최근 고용형태의 다양화와 함께, 비정규직 근로자가 증가하고 있는데 그들은 기업복지에 대하여 어떠한 바람을 갖고 있는지 살펴보면서 기업복지의 과제를 석출하기로 한다.

먼저, 일본의 비정규직과 정규직 근로자는 기업복지에 어떠한 의미를 두고 있는지 보면, ‘기업복지가 없어도 괜찮다’는 9.3%에 지나지 않아 대부분의 근로자들은 기업복지가 필요함을 지적하고 있는데 비정규직 근로자보다 정규직 근로자의 비율이 약간 높았다. 기업복지에 대해 가장 많은 의견은 ‘기업복지가 있어서 안심’으로 전체 67.6%였다. 비정규

직보다 정규직 근로자의 응답이 더 높았다. 다음으로 ‘직장에 대한 신뢰감이 높아짐’이 46.2%로 높은 수준이고 정규직과 비정규직 근로자의 의견차가 거의 없다. ‘직장을 선택할 때 기업복지를 체크’한다는 의견은 전체 30.7%였는데 정규직이 비정규직 근로자보다 9.5%포인트 높아 가장 큰 격차를 보였다. 정사원으로서 직장을 선택할 때 기업복지는 적지 않은 고려 대상이 되고 있다고 볼 수 있다. ‘일에 대한 의욕이 높아짐’과 ‘일체감 형성에 효과 있다’는 각각 25.7%, 21.1%였는데 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자의 응답률이 더 높은 것이 특징이다. 마지막으로 ‘기업복지로 퇴직을 주저’하는 경우도 9.6%로 적은 비율이지만, 기업복지가 종업원의 근속에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다.

[그림 6] 기업이 지원해야 할 복지항목

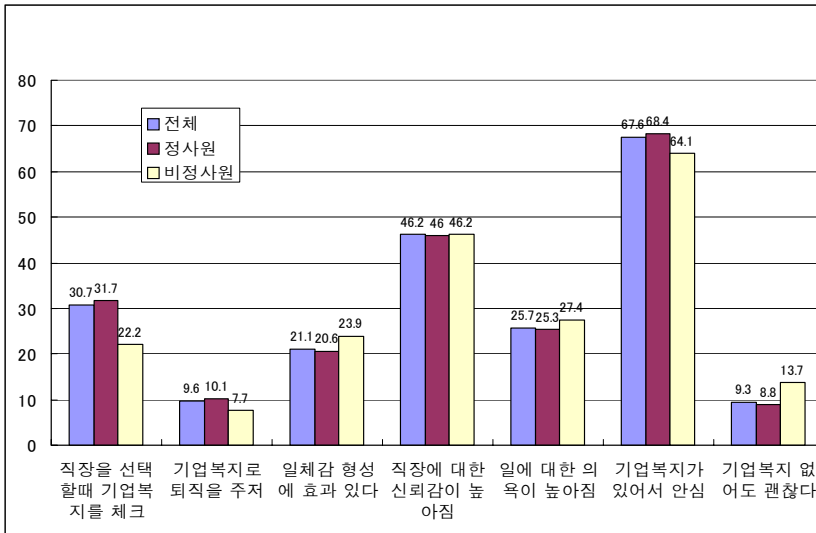


자료: [그림 4]와 동일.

전체적으로 보면, 정규직, 비정규직을 불문하고 종업원이 안심하고 직장에 대한 신뢰감을 가지면서 일에 대한 의욕을 높이는 데 기업복지는 중요하다. 최근 많은 기업이 기업복지비용을 축소하려고 하는 가운데, 복지요구 수준이 정규직과 비슷한 비정규직 종업원에게까지 기업복

지를 확대할 수 있을까 의문이 든다. 하지만, 최근 비정규직 근로자의 기간근로자화가 진행되고 있는 가운데 그들의 업무수행은 기업경영에 매우 중요해지고 있다. 그들이 안심하고 일하면서 일할 의욕을 높이도록 기업복지를 제공할지, 아니면 기업복지비용 삭감을 우선하여 비정규직 근로자에게는 기업복지를 제공하지 않을지, 기업으로서는 어렵지만 중요한 선택의 기로에 서 있다고 볼 수 있다.

[그림 7] 고용형태별 기업복지의 역할



자료: [그림 4]와 동일.

제7절 결론과 한국에의 시사점

지금까지 일본의 기업복지와 국가의 지원정책을 살펴보았다. 여기에서는 본문의 내용을 간략하게 요약한 후, 일본의 기업복지를 포괄적으로 이해하기 위해서 필요한 사항들을 중심으로 몇 가지 살펴본 다음 한국의 시사점을 적기하도록 하겠다.

일본의 기업복지는 크게 나누어 법정내 기업복지와 법정외 기업복지로 나눌 수 있는데, 전자는 노동비용총액의 9.3%, 후자는 2.3%를 차지하였다. 총 노동비용에서 차지하는 비율로 보면, 법정내 기업복지비는 거의 일관되게 증가한 반면, 법정외 기업복지비는 감소해 왔다. 기업복지의 절대액으로 보면, 법정내 복리비와 법정외 복리비 모두 지속적으로 증가해 오다가, 전자는 1990년대 후반, 후자는 중반부터 감소하였다. 앞으로 연금보험률의 증가에 따라 법정내 복지비는 증가할 가능성이 있으나 법정외 복지비는 특별한 사유가 없는 한 감소할 가능성이 높다.

1990년대 약 10년간 법정외 기업복지(이하 기업복지로 함)는 그 절대비용도 감소하였는데, 감소비율이 가장 높은 것은 문화, 산재부가, 사적보험, 의료 등이었으나, 주거관련 비용은 감소폭이 매우 작았다.

일본은 기업복지의 기업규모별 격차가 매우 큰데, 그 중에서도 주거관련 비용이 가장 커서 1,000명 이상 대기업을 30~99인 규모 기업보다 약 8배 정도 많다. 이와 반대로 기업규모가 작을수록 비용이 큰 복지항목으로 산재부가가 있었지만 그것은 작은 기업일수록 재해가 많이 일어나고 있기 때문이었다.

지난 5년간 기업복지의 변화를 보면, 확충한 기업복지는 자기개발지원, 건강관리, 퇴직준비지원, 그리고 사원식당이었고, 반대로 축소한 기업복지는 사택·료, 마이홈 지원으로 주거와 관련된 비용이었다. 기업복지의 운영방법으로 모두 자사, 일부 외주, 모두 외주의 3방법으로 나누었을 때, 사택·료가 모두 자사 비율이 63.7%로 높았는데 기업규모가 작을수록 그 비율이 컸다. 문화·체육·여가시설, 사원식당도 기업규모가 작을수록 모두 자사의 비율이 컸다. 최근 기업복지제도와 관련된 서비스 전문기업이 설립·성장함에 따라, 서비스의 질, 비용절감 등의 효과를 누릴 수 있지만, 아직 기업규모가 작은 기업은 이러한 서비스를 활용하고 있지 않은 것으로 보인다.

일본의 기업복지에서 가장 중요하고 비중이 큰 주거관련 비용은 주거를 동반한 인사이동이 빈번한 대기업일수록 많았다. 일경련의 자료를 통해서 보았을 때, 주거비용은 1990년대 후반부터 감소하고 있는 추세인데 특히 세대용주택과 마이홈 지원의 감소폭이 컸다.

대부분의 일본기업에는 퇴직금제도가 도입되어 있다. 운용은 퇴직시 일시금으로 지불하는 퇴직일시금이 아직도 가장 많지만, 퇴직금을 연금으로 지불하는 퇴직연금제, 양 제도를 병행 실시하는 기업이 증가하고 있다. 퇴직일시금은 기업규모가 작을수록, 양 제도의 병행은 기업규모가 클수록 그 비율이 높았다. 최근 퇴직금제도를 개편한 기업이 전체 14.3%였는데, 그 이유는 '퇴직금 적립금 부족'과 '동종타사 등의 수준에 맞추어 변경', '연공중시에서 능력·업적중심으로 변경', 그리고 '근로자 구성의 고령화에 따른 인건비 증대에 대처'하기 위해서였다. 대체적으로 퇴직금 억제와 능력·업적 중심의 재편 때문에 퇴직금제도를 바꾸었음을 알 수 있다.

일본에서는 1990년대 선택적 근로자 복지제도에 대한 논의가 전개되었다. 후생노동성은 국가의 사회보장비 억제를 위해, 경제산업성은 기업의 복지부담을 덜기 위해 선택적 복지제도를 검토하였다. 그러나 아직 이 제도의 도입률은 매우 저조한데, 그 이유로서는 복지비용 산출의 어려움, 비중이 큰 주거비용의 포함문제, 일본기업의 생애복지 원칙 등의 문제가 있었다.

일본정부의 기업복지 정책으로서 재형저축에 관하여 살펴보았다. 일반재형저축, 재형연금저축, 재형주택저축이 재형저축의 주된 메뉴였는데 이자의 비과세적용의 해제 등의 이유로 1980년대 후반부터 계약건수가 거의 일관되게 감소하고 있다. 재형용자제도 중 자가개인용자를 제외하고 자가분양용자, 교육용자는 최근 계약건수가 줄어들고 있는 추세이다. 일반적으로 이러한 재형저축이나 용자제도의 도입비율은 대기업일수록 높고 중소기업일수록 낮는데, 그 낮은 원인을 보면, '종업원의 제도 수요도가 낮음' 것이 가장 중요한 요인이지만, 과중한 사무부담, 종업원의 높은 유동성, 제도자체의 지식·정보 부족도 무시하지 못할 요인이었다.

대기업을 포함하여 전반적으로 재형저축의 가입건수가 낮아지고 있는 것은, 종업원이 저축할 여유가 없고, 종업원수가 감소한 것이 주된 원인이다.

재형저축의 개선점은 금융기관 과탄시 재형저축 보호, 이자 비과세

도입/확대, 적립금 소득공제, 전직·퇴직시 제도가입의 지속, 그리고 기업의 사무부담 경감 등이었다.

다음으로 일본의 기업복지를 폭넓게 이해하기 위한 배경을 간단히 언급하기로 한다. 먼저 일본의 노동시장을 볼 필요가 있다. 일본의 노동시장은 지역을 중심으로 형성되어 있지 않고, 기업·기업그룹을 중심으로 형성되어 있다. 즉 일본기업은 근로자를 특정지역에 한정하여 채용하지 않고, 근로자 또한 자기의 거주지를 중심으로 기업을 선택하지 않았다.

이 같은 노동시장 환경을 바탕으로 첫째, 일본기업은 종신고용의 관행하에 종업원을 기업·기업그룹 내에서 재배치(응원, 전근, 출향, 전직 등)하여 인력의 효율성을 높이려고 하였다. 인력 재배치를 원활하게 하기 위해서는 사택·료 등 주거시설을 확보할 필요성이 있었다²⁸⁾. 이 때문에 주거관련 비용이 기업복지(법정의 복리후생) 비용의 약 2분의 1을 차지하게 되었다. 전국에서 우수한 인재를 확보하고 그들은 정착하도록 하기 위해서도 상대적으로 높은 주거비용을 가볍게 해줄 필요성이 있었다.

이같이 사택·료 등을 중심으로 한 일본의 기업복지는 종업원이 증가할 때는 규모의 경제를 살려 적은 비용으로 종업원의 복지를 보장할 수 있었다. 그러나 1990년대 불경기하에서 종업원수를 줄임에 따라, 또한 사적생활의 침해를 피하기 위해 사택·료에 입주하려고 하는 의식이 저하됨에 따라, 사택·료의 빈 집이 생기는 등 문제점이 드러났다. 또한 불경기하에 기업의 경영실적이 저조한 가운데 몇몇 기업은 사택·료 등의 처분을 중심으로 기업복지비를 감소하려는 움직임을 보이고 있으나 부동산가격의 하락과 기존 입주자의 반대 등으로 많은 어려움을 겪고 있다.

이러한 가운데 일본기업은 인사·임금제도를 성과·실적주의로 바꾸려는 움직임과 함께, 기업복지 재편의 일환으로 선택적 복지제도를 도입하려고 하였으나 본문에서 지적한 문제점으로 극히 한정된 기업에만 도입되는 데 그치고 있다.

한편, 2001년 개호보험의 창설, 2004년부터 연금보험료의 인상 등 앞으로 일본기업의 법정내 기업복지 비용이 늘어날 가능성이 매우 높은

28) 사택의 이용은 우선적으로 전근자에게 주어진다. 오학수(1993) 참조.

가운데, 법정외 기업복지를 줄이려는 움직임이 나타날 것으로 보인다. 기존의 기업복지의 이점을 살리면서 기업복지의 재편을 어떻게 할지 주목된다.

최근 일본에서도 고용형태의 다양화가 진전되고 있는 가운데 비정규직 근로자에게 기업복지서비스를 제공해 줄 필요성이 제기되고 있으나, 기업복지의 삭감 가운데 그 실현은 용이하지 않을 것으로 판단된다.

일본의 기업복지는 기본적으로 노동시장의 특징으로 주거를 중심으로 발전되어 왔고, 또한 종신고용하에서 정년퇴직을 전제로 한 생애종합복지를 전개해 왔다. 노동시장이 바뀌고 종신고용 관행이 바뀌면 일본의 기업복지도 변화할 것으로 보인다. 최근 몇몇 기업에서는 전근이 없는 지역한정형 직원제도의 도입, 종신고용을 전제로 하지 않은 퇴직금과 사택·료 비용의 임금·보너스로의 전환제도 도입을 피하고 있는 기업도 나타나고 있는데, 앞으로 이러한 움직임이 어느 정도 확산될지 예측하기 어렵다. 이러한 움직임이 확산되면 일본의 기업복지도 크게 바뀌지 아니할 수 없을 것이다.

마지막으로 일본의 기업복지를 통하여 우리나라에 유용하리라고 생각되는 시사점을 몇 가지 지적하기로 한다.

첫째, 기업복지의 목적을 명확히 할 필요가 있다. 일본의 경우, 노동시장의 특성과 종신고용 관행의 뒷받침으로 기업복지를 실시해 왔다. 그 결과 주거관련 비용이 복지비용의 2분의 1을 차지하고 있다. 즉 일본 기업은 원활하고 효율적인 인력재배치라는 인사노무방침을 실현하기 위해서 주거관련 서비스를 확충해 왔다고 말할 수 있다. 과연 우리나라에서는 기업복지가 어떠한 목적을 위해서 이루어지고 있는지 명확하게 밝혀 목적의식적으로 기업복지를 운영할 필요가 있다고 생각된다.

둘째, 우리나라는 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 빨리 고령화가 진행되고 있다. 이에 따라 의료비, 연금 등 사회보장비가 급증할 것으로 보인다. 사회보장비를 충당하기 위하여 법정내 복지비용이 크게 증가하게 되면, 기업은 인건비 절감을 하지 않을 수 없고 그것의 한 방법으로 기업복지를 삭감하는 경우도 나타나리라 생각된다. 지금부터 기업은 꼭 필요한 기업복지가 무엇이고, 어떠한 기업복지를 축소/폐지해

야 할지 정리할 필요가 있다. 물론 기업의 인사노무전략에 따른 검토가 이루어질 것으로 보이나, 출산/육아/교육지원 등을 통하여 고령화를 완화하든지, 아니면 개호서비스의 도입, 기업연금의 도입/확충 등으로 고령화 문제를 최소화하는 형태로 사회적 공헌을 할 필요가 있다. 그것은 결국 기업의 이미지 개선으로 이어져 기업의 가치를 높이게 될 것이다.

셋째, 일본의 기업복지 지원정책으로 재형저축은 적지 않은 공헌을 했다고 볼 수 있지만, 최근 계약자 수가 줄어들고 있다. 비과세의 확대, 저축의 보호, 전직·퇴직시 제도가입의 지속 등의 수요층의 요구가 수용되면 계약자의 감소는 어느 정도 억제할 수 있으리라 믿어진다. 우리나라 정부의 기업복지 지원도 수요자의 요망사항을 면밀히 조사하여 최대한 수용함으로써 정부의 지원정책의 실효성을 높이는 노력을 한층 경주할 필요성이 있다.

넷째, 고용형태의 다양화가 진전되고 있다. 일본의 경우, 비정규직의 비율이 약 27%로 그들에게는 대부분의 기업복지가 제공되고 있지 않다. 그러나 비정규직의 기업복지에 대한 수요는 정규직과 큰 격차가 나지 않는다. 차별적인 기업복지의 제공은 비정규직의 일할 의욕을 저하할 우려가 있다. 비정규직의 비율이 정규직보다 많은 우리나라는 비정규직의 능력개발/일할 의욕의 고취가 기업경영에 무엇보다도 중요하다. 기업복지의 차별적인 제공이 비정규직의 일할 의욕을 낮추고 있지 않은지 점검해 볼 필요가 있다. 또한 기업은 비정규직의 기업복지 수요가 정규직과 같은지 그렇지 않은지 면밀하게 조사하여 그들의 수요에 맞는 기업복지를 제공해 줄 필요가 있다.

다섯째, 국가 전체의 복지에서 기업복지가 어떠한 역할을 해야 할지 역할분담을 정하여, 공공복지 등과의 정합성을 맞출 필요가 있다. 가능한 한 중복투자를 피할 것은 두말 할 필요가 없다. 또한, 당해 종업원의 복지에 큰 저해가 없는 한, 기업복지를 종업원에게 한정하지 않고 지역주민이나 타사의 종업원에게도 개방하여 기업복지의 효율성을 높임과 함께, 지역복지의 향상에 기여하는 것도 기업복지 경영의 중요한 포인트라고 여겨진다.

참고 문헌

- 김강식(2003), 『일과 삶의 균형을 추구하는 복지후생』, 『인사관리』, 한국 인사관리협회.
- 김대모(1991), 『기업복지제도의 실태와 과제』, 한국노동연구원.
- 김식현(1996), 『인사관리』, 무역경영사.
- 김정환(2000), 『21세기 기업복지의 방향과 과제』, 한국노동연구원.
- 김정환(2003), 『임금피크제모델개발연구』, 노동부 학술연구용역사업.
- 김환일(2003), 『국내기업의 선택적 복리후생제도 운영현황』, 『인사관리』, 한국인사관리협회.
- 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.
- _____ (1988), 『사내근로복지기금제도의 법제화 방향』.
- 박세일(1988), 『공공근로복지의 전개방향』, 『한국의 근로복지 미래상』, 근로복지공사.
- 박찬임(1996), 『한국 기업복지의 결정요인에 관한 연구(1985-1994) -기업내적 요구와 국가 노동정책간의 상호작용을 중심으로-』, 연세대학교 대학원 사회복지학과 박사학위논문.
- 배무기(1989), 『노동경제학』, 경문사.
- 송준호(1996), 『한국 기업복지의 특성과 과제』, 『임금연구』, 제4권 제4호, 경총 임금연구센터, 1996 겨울.
- 송호근(1993), 『한국의 기업복지』, 한국노동연구원.
- 정수영(1992), 『신노무관리』, 박영사.
- 최균(1992), 『한국기업복지의 사회경제적 성격』, 서울대 박사학위논문.
- 통계청, 『한국통계월보』, 각호.
- 한국노동연구원(2001), 『카페테리아플랜 도입방안 연구』, 생명보험협회.
- 홍경준(1996), 『한국 기업복지의 결정요인: 제조업의 조직특성을 중심으로』, 서울대 박사학위논문.

- 石川兩一(1997), 『中小企業のこれからの福利厚生制度』, 『労働かながわ』.
- 岡田義晴(1990), 『ゆとり時代の福利厚生』.
- _____(1998), 『福利厚生税制の今日的課題』, 『企業福祉』, 産労総合研究所.
- 岡田幸子(2000), 『FRINGE・ベネフィット課税に関する一考察』, 『商學研究』, 東京國際大學大學院商學研究科.
- 岡本康雄(1982), 『日本企業における福利厚生の趨勢的特質と各國企業の付加給付—福利厚生の國際比較』, 『經濟學論集第47卷2号』.
- カフェテリアプラン研究會 編(1994), 『多様化時代の企業厚生 - 日本型カフェテリアプランの研究』, ぎょうせい.
- 桐木逸朗(1985), 『中小企業の福利厚生』, 日本労働研究機構.
- _____(1997), 『日本の企業福祉』, 『労働調査』, 労働調査協議會.
- _____(1998), 『カフェテリアプランの最前線』, 『労働法學研究會報』, No.2120、総合労働研究所.
- _____(2000), 『日本型カフェテリアプラン』, 『勞務事情』, No.964, 産労総合研究所.
- _____(2000), 『日本型カフェテリアプラン』, 『勞務事情』, No.966, 産労総合研究所.
- 經濟産業省(1999), 『日本型カフェテリアプランの提言』.
- 小池和男(1981), 『日本の熟練』, 有斐閣.
- 厚生労働省(旧労働省), 『労働者福祉施設制度等調査』, 各年.
- _____, 『労働費用の實態』, 1971年以降各年.
- _____, 『賃金労働時間制度實態調査』, 各年.
- _____(1997), 『改訂勤勞者財産形成促進制度のあらまし』.
- _____(2001), 『就勞條件總合調査 旧賃金労働時間制度實態調査一』.
- _____(2002), 『就勞條件總合調査 旧賃金労働時間制度實態調査一』.
- _____(2002), 『労働災害調査』.
- _____(2002), 『労働統計要覽』.
- 佐口卓 編(1972), 『企業福祉・現代社會保証叢書2』, 至誠堂.
- 櫻井善行(2000), 『企業福祉をめぐる最近の研究動向』, 『オイコノミカ』, 名古屋市立大學 經濟學會.

- 千松哲也(1999), 『松下電器の新たな人事システムの展開』, 『JMA マネジメントレビュー』, 日本能率協會.
- 武石恵美子(1997), 『企業内福祉再構築の課題』, 『労働時報』, 第一法規出版.
- 田辺忠史(1998), 『中小企業における福利厚生 of 現状と働く者が抱く改善方向』, 『労働の科学』.
- 津田眞すみ(1976), 『日本の經營の擁護』, 東洋經濟新報社.
- 土田武史(1997), 『企業福祉の新たな展開』, 『賃金事情』, 産勞總合研究所.
- 西久保浩二(1999), 『変革迫られる従來型福利厚生』, 『經濟と労働』, 東京都労働經濟局.
- 日経連(1995), 『[新時代の「日本の經營」—挑戦すべき方向とその具体策—』.
- _____(1999), 『変革期の企業福利厚生』.
- _____. 『福利厚生費調査結果報告』, 各年.
- 深代達也(1997), 『カフェテリアプランのメリットと導入の實際』, 『賃金事情』, 産勞總合研究所.
- 日経連 福利厚生研究會(1999), 『變革期の企業福利厚生 - 21世紀に向けての福利厚生指針と具體的展開』.
- 西久保 浩二(1998), 『日本型福利厚生 of 再構築 - 轉換期の諸課題と將來展望』, 社會經濟生産性本部 生産性労働情報センター.
- 吳學殊(1993), 『前後日本の勞使關係と企業福祉 - 日本型福祉社會論をめぐって-』, 東京大學文學部 社會學科 修士學位論文.
- 間宏(1971), 『日本の經營』, 日本經濟新聞社.
- _____(1991), 『日本の經營の系譜』, 文眞堂.
- 花岡かおり(2002), 『企業福祉制度再構築の方向』, 『福利厚生』, 中央大學大學院研究年報編集委員會.
- 藤田至孝(1983), 『生涯總合福祉プラン』, 産業労働調査所.
- _____(1984), 『生涯總合福祉プランと勞使關係の將來』, 『日本労働協會雜誌』, No. 298, 日本労働協會.
- _____(1995), 『カフェテリアプランと日本の企業福祉』, 『企業福祉』, 産

勞總合研究所.

_____(1995), 『わが國における企業内福利厚生制度の現状と今後』, 『經濟と勞働』, 東京都勞働經濟局.

_____(1996), 『生涯總合化から個別選擇化へ』, 『企業福祉』, 産勞總合研究所.

松井博志(1996), 『社宅・寮の現状とこれからの課題』, 『勞務事情』, 産勞總合研究所.

_____(1997), 『カフェテリアプランは福利厚生効率化の萬能藥か』, 勞務行政研究所, 『勞政時報』, 第3331號.

松浦民恵(1998), 『ニッセイ基礎研 REPORT』.

勞働省(1996), 『經濟社會の構造的な變化に對應した企業内福祉のあり方に関する調査研究報告書』.

勞務行政研究所(2002), 『共濟會のカフェテリアプラン』, 『勞政時報』.

勞務研究所(2003), 『中小企業福利厚生』『福利厚生』, 2003.6.8.

_____(2003), 『カフェプランの現段階と実績』, 『福利厚生』, 2003.11.28.