

## 年金制度의 導入에 관한 研究

金 荣 珍

I. 年金基金의 必要性 II. 退職金制度의 現況 및 問題點 III. 國內 및 國外의 年金制度 導入現況 IV. 年金基金設立의 細部條件 V. 資金調達方法及其他 財務的 事項	《目次》 VI. 인플레이션과 生產性向上에 따른 給與의 調整 VII. 年金 Simulation 모델
---	---

## I. 年金基金의 必要性

해방후 지금까지 우리 社會는 여러모로 커다란 變化를 경험했고 이에 따른 經濟的・社會的 問題가 이제는 實體로서 누구나 인식할 수 있을 만큼 社會의 前面에 부각되기에 이르렀다.

傳統의 農耕社會에서 都市化·核家族化를 필연적으로 수반하는 產業社會로의 轉移에 따라 農事에 의존할 수 밖에 없었던 職業이란 概念이 多樣化·複雜化·專門化되고, 의료기술의 發達로 平均壽命이 연장되어 退職後의 老年問題가 社會的인 問題中의 하나로 부각되게 된 것은 어찌 보면 당연한 귀결이라 할 수 있다.

본장에서는老年問題의原因과 그對處方案 및方案案中의 일환으로서의年金制度의必要性을微視的側面과巨視的·國家經濟的側面에서 살펴보기로 하자. 제Ⅱ, Ⅲ장에서는退職金制度의 현황 및 문제점과 국내 및 국외의年金制度 도입현황을 알아보고 제Ⅳ, Ⅴ, Ⅵ장에서는연금기금의 세부조건에 대해 살펴보자. 마지막으로 제Ⅶ장에서는실제연금기금모형을은행의경우에적용시켜연금기금의안정성과은행과은행원입장에서의연금및퇴직금제도의비용및혜택을비교해본다.

## 1. 老年問題의 原因과 그 對處方案

그리면 老年問題가 생기게 된 根本의인 배경을 살펴보자. 무엇보다도 노령인구가 절대적으로나 相對적으로 크게 증가하는 趨勢에 있다. 이는 出產率이 감소되고 醫療技術의 惠澤

筆者： 서울大學校 經營大學 經營研究所 研究員， 서울大學校 經營大學 副教授

을 받을 수 있는 機會가 많아 平均壽命이 연장되고 있기 때문이다.

한편 노령층의 비대와 함께 노년층의 雇用機會는 점차 줄어들고 있다. 農耕社會에서는 일할 능력이 있을 때까지 일할 수도 있지만 產業社會에서는 自動化로 인하여 業務가 고도의 能力を 요구하고 또한 停年後의 期間이 平均壽命의 延長으로 그만큼 더 길어지는데도 불구하고 法이나 社規上 停年을 50歲~65歲로 못박고 있으며 또 이때를 당연히 은퇴할 나이라고 인식하고 있기 때문이다.

老年層의 雇用機會 減少와 함께 노년을 대비하기 위한 수단을 마련하기도 힘들어지고 있다. 왜냐하면 資本主義社會의 속성이라 할 수 있는 大量生產→大量廣告, 信用의 제공→大量消費 促進으로 이어지는 메카니즘의 연속선상에서 “消費가 美德이다.”라는 견해와 함께 미래를 대비하기 위한 賒蓄이란 자연 次善의 고려대상이 될 수 밖에 없기 때문이다. 또한 기술의 발전으로 현 勤勞階層의 生活水準이 크게 향상되고 物價水準이 지속적으로 상승함에 따라 退職勤勞者의 實質所得水準이 낮아지기 때문이다.

또한 傳統的인 農耕社會에서는老人의 扶養이 子孫의 당연한 義務로 인식되었으나 都市化의 進展과 住宅環境, 친근의 가능성 등의 많은 經濟的・社會的 變化로 노령층에 대한 전통적인 부양개념은 점차 희미해져 가고 있다.

이와 같이 老年人口의 增加, 雇用機會의 減少, 老年對備 手段의 未備, 扶養概念의 變化의 결과로 老年問題는 점차 社會的인 問題가 되어 社會 全體의으로 대처해 나가지 않을 수 없게 되었다. 따라서 政府나 使用者의 老年問題에 대한 역할이 커지게 됨은 당연한 結果라 할 수 있다. 退職後의 老年問題에 대처하기 위한 두가지 補完 내지 代替的인 方案이 바로 公年金制度와 私年金制度라 할 수 있다. 그러나 우리나라의 公年金制度는 公務員, 軍人에만 국한되어 그 適用範圍가 國民全體에 이르지 못하고 있고 또한 公務員年金 수혜자의 약 90%이상이 退職一時金을 選擇하고 있어 事實上 年金으로서의 性格이 희박하다고 할 수 있다.

한편 勤勞基準法 第28條에는 “勤續年數 1年마다 30日分 以上의 平均賃金을 退職金으로 支給”하도록 규정하고 있고 각 企業體에서는 社規(退職金規定)로 그 累進率을 定하고 있다. 公年金制度인 福祉年金制度가 실시되지 않고 유보되어 있는 現在의 狀況에서는 企業에서 提供하는 退職金制度의 重要性은 매우 크다 할 수 있다. 그러나 企業側에서는 退職金充當金計定만 設定하여 놓고 이 資金을 대부분 運轉資金으로 運用하고 있어 기업의 도산이나 파산시 退職金의 支拂은 자연 불가능해지기 쉽다. 따라서 企業側에는 退職一時金 支拂로 인한 過多한 資金流出을 막고 勤勞者側에는 充分한 老後所得을 保障하기 위해서 企業年金

制度導入의 필요성은 자연 커지지 않을 수 없다. 이제 年金基金의 必要性을 좀 더 자세히 微視的 側面과 巨視的 側面으로 나누어 살펴보자.

## 2. 微視的 側面에서의 年金基金의 必要性

### 가. 企業의 立場

첫째, 企業을 위해 長期間 奉仕한 勤勞者가 退職할 경우, 退職一時金의 形태로 지급해야 하기 때문에 資金調達上 的로가 발생할 수도 있다. 이것은 退職金을 退職給與充當金計定을 통해 設定하게 되어 있지만 실제로 運轉資金으로 사용되는 경우가 많기 때문이다. 그런데 年金制度를 실시하게 되면 年金基金이 企業의 計定과 分離 運營되기 때문에 退職一時金을 준비하기 위한 資金調達上의 問題를 어느 정도 解決할 수 있다. 그러나 現價計算을 해보면 長期的으로는 年金制度가 企業側에 더 큰 費用이 들 수도 있다는 것을 명심해야 한다.

둘째, 退職金은 退職金受領과 同時に 企業과의 관계가 단절되나 企業年金은 退職後에도 계속 紐帶關係를 맺게 되어 企業의 公共性이 강조되고 個人的 所屬感이 고취되어 社會關係의 安定에 기여하게 된다. 또한 젊은 종업원도 職場에 애착을 갖고 長期間 勤續하게 되므로 숙련된 전문기술인력의 養成 및 確保가 용이해지고 또 教育訓練費도 절감된다.

세째, 稅制惠澤이 있다.<sup>(1)</sup> 미국의 경우 정해진 한도내에서 年金寄與金이 損金으로 認定되어 年金寄與金이 실제 從業員이 退職할 때까지 所得稅 算定의 대상이 되지 않고 年金運用 收益金은 勤勞者의 紙與로 지급되기 前에는 所得稅算定의 대상이 되지 않는다. 우리나라의 경우 세법상 企業年金에 대한 혜택은 없으나 公務員年金의 境遇와 從業員 退職積立保險의 경우에 세제혜택이 있다. 간략히 比較하면 <表 1>과 같다.

### 나. 從業員의 立場

첫째, 勤勞者寄與制度(employee contributory plan)을 채택할 경우 年金惠澤水準이 전반적으로 높아져 老後生活에 대한 적절한 補償이 될 수 있다. 즉, 年金制度는 어떤 의미에선 강제 저축의 성격을 가진다.

둘째, 退職一時金의 경우 주택 마련이나 자녀의 결혼등에 목돈을 써서 老後對策이 힘들어 질 수도 있고 一時金을 事業에 投資할 경우 經驗不足에서 오는 失敗의 危險도 있다. 따라서 이런 危險을 회피하고자 하는 사람에게 年金制度가 適切한 退職後 所得源이 될 수 있고 또한 年金을 원하지 않는 사람도 年金制度에 退職一時金을 選擇할 權利가 보장되어 있다.

세째, 年金基金은 企業外部에서 관리하므로, 극히 드물겠지만 기업의 도산시 從業員의

(1) 公務員年金의 경우이며 企業年金에 대한 稅制惠澤은 명분화되어 있지 않다. 그러나, 從業員退職積立保險의 境遇 社內留保의 경우보다 稅制惠澤이 많다. 최근 銀行에서 企業年金을 商品으로 개발하고 있다고 신문지상에 보도된 바 있다.

〈表 1〉 年金과 退職保險의 稅制惠澤

		公務員年金	從業員團退職保險體	退職金
勤勞者의 境遇		退職給與非課稅	所得稅算定대상이 됨	所得稅算定對象이 됨
企業의 境遇	每年損費 認定限度		無 制 限	年間總給與額의 10%
	累積損費 認定限度		(X-Y)에 대한 保險 料-Z	年度末現在 使用人全員이 退職할 경우 退職金推計額×50%
	其 他	利子收益免稅		

X : 年度末 現在 使用人 全員이 退職할 경우 退職金推計額

Y : 年度末 現在 稅法上 認定되는 退職給與充當金 累計額

Z : 前年度末까지 納入한 保險料—退職者分의 保險料

權利가 보장된다.

둘째, 年金受給額數는 결국 年金制度의 給與公式에 의해 좌우된다. 따라서 종업원의 입장에서 볼 때 勞使協商을 통해 給與公式을 잘 調整함으로서 退職金制度보다 유리한 조건으로 혜택을 보장받을 수 있다.

### 3. 巨視的 側面에서의 年金基金의 必要性

첫째, 退職後의 老後生活을 보장하기 위해서는 앞에서 본 바와 같이 企業年金과 公的年金이 相互補完的으로 그 機能을 수행해야 한다. 그러나 우리나라와 같이 아직 公的年金制度라 할 수 있는 國民福祉年金制度가 실시되지 않고 있는 상황하에서는 企業年金은 비록 불완전하나마 그 代替的 機能을 수행한다고도 볼 수 있다.

둘째, 年金制度가 실시되어 정착된 경우 效率的인 內資動員의 한 方法이 될 수 있어 經濟成長을 촉진할 수 있다. 1962년 이후 外資(海外貯蓄이라고도 한다)에 의한 經濟開發은 비록 그 긍정적인 效果는 크다고 하나 1984年末 現在 約 4백 30억 달러의 累積外債를 비롯한 많은 난제와 문제점을 우리나라 경제에 남겨놓았다. 결국 外債에 의한 資本蓄積이 어느 한도 이상은 불가능하다는 것을 입증한 것으로 外債의 무분별한 도입—官治金融에 의한 資金配分의 敗—企業不實—銀行不實—經濟不實의 연속선상에서 우리경제를 일별할 수 있다면 外債依存政策을 수정하는 길만이 經濟의 不實化를 더 이상 방지하지 않기 위한 첨경이라고 할 수 있다. 따라서 內資動員의 한 方法으로서의 年金制度는 國民福祉年金이 실시되고 企業體의 年金基金設立이 늘어난다면 國內貯蓄에서 차지하는 比重이 커지게 될 것이다. 왜냐하면 年金基金에서의 현금흐름은 비교적 정확하게豫測될 수 있기 때문에 長期資本으로서의 그 機能을 다할 것이기 때문이다. 참고로 年金基金의 規模를 살펴보면 우리나라의 경우 公務員年金의 累積基金規模는 1980年 現在 3,800억 원에 달하고 있다. 日本의 경우도 內資運動으로서의 企業年金이나 厚生年金이 갖는 比重이 크다고 할 수 있다.

세째, 企業年金制度가 보편화되어 退職後의 老後生活費를 충분히 보장할 수 있는 年金給與水準이 이루어질 경우 安定된 社會階層을 형성하여 社會의 健全한 發展에 기여할 수 있다.

## II. 退職金制度의 現況 및 問題點

일반적으로 退職金이란 一定期間 계속해서 雇傭關係를 가지고 있던 從業員이 退職이나 疾病 등의 사유에 의해 雇傭關係가 終結된 경우 그 勤續年數에 相應하는 一定金額을 支給하는 紙與로 解釋한다. 이런 意味를 갖는 퇴직금이 存立하게 된 배경 내지 기본철학은 역사적으로 볼 때 時代的인 狀況과 부응해 다양하게 변천하고 있다. 그 주요골자만 살펴보면 다음과 같다.

- ① 雇用主의 은혜급으로서의 退職金(gratuity theory)
- ② 雇傭에 의한 人間機能 쇠퇴에 따른 責任으로서의 退職金(human depreciation concept)
- ③ 未支給賃金의 後拂로서의 退職金(pension as deferred wage concept)
- ④ 差別賃金으로서의 退職金(pension as differential payment, 가령 長期勤續者에 대한 우대로서의 退職金)
- ⑤ 老年問題를 해결하기 위한 사회적인 장치로서의 退職金(a device by business firms to meet the social problem of old age economic dependency)

우리나라의 退職金制度는 勤勞基準法 第28條에 “退職金은 勤續年數 1年에 대해 30日分以上의 平均賃金을 支給해야 한다”라고 규정하고 있고 각 企業에서는 內規로서 平均賃金과 累進率을 適用하는 支給率을 정하고 있다. 우리나라의 퇴직금제도가 각 산업간 대동소이하는 점을 감안하여 은행산업의 퇴직금제도 실시 현황을 간략히 정리한 다음 年金制度와 비교한 退職金制度의 問題點을 알아보고자 한다.

### 1. 實施現況 分析

#### 가. 參加者

任員 및 職員을 대상으로 한다.

#### 나. 退職金 算定基準

勤續基準法 第28條에 의해 退職金은 平均賃金과 支給率을 곱하여 구한다. 즉,

$$\text{退職金} = \text{最終 3個月間의 平均賃金} \times \text{支給率}$$

이때 賃金이란 基準俸給, 諸手當, 賞與金 및 年月次 休暇補償金을 포함한다. 支給率은

〈表 2〉 任員退職金 基準支給率

區 分	基 準 支 約 率
銀 行 長	1年마다 3.5
專 務 理 事, 監 事	" 3.0
理 事	" 2.5

〈表 3〉 一般職員, 女行員 및 庶務員 退職金 基準支給率

勤續年數	支給基準率	勤續年數	支給基準率	勤續年數	支給基準率
1	1	12	18.84	23	38.64
2	2	13	20.54	24	40.56
3	3.5	14	22.26	25	42.5
4	5.5	15	24.0	26	44.46
5	7.5	16	25.76	27	46.44
6	9.06	17	27.54	28	48.44
7	10.64	18	29.34	29	50.46
8	12.24	19	31.16	30	52.5
9	13.86	20	33.0	31	54.56
10	15.5	21	34.86	32	56.64
11	17.16	22	36.74	33	58.74

勤續年數에 따라 累進되는 方式으로 정해지고 任員과 職員의 基準支給率은 달리 적용한다.  
예를 들면 다음과 같다.

① 勤續年數 33年 초과의 경우에도 職職金 算出公式에 의거 支給率을 算出한다.

② 5年以上 勤續者의 退職金 支給率 = 勤續年數 ×  $\{(150 + \text{勤續年數} - 5) / 100\}$

最終 3個月間의 平均賃金과 勤續年數에 따른 累進率適用으로 退職金은 인플레이션에 대해 어느 정도 보장이 되는 수준에서 결정된다고 할 수 있다.

#### 다. 惠澤의 水準

累進率 適用으로 勤續年數가 많으면 많을수록 높은 수준의 혜택을 받는다. 또한 職級이 높아 平均賃金이 높을 경우도 惠澤水準은 높아진다. 결국 平均賃金과 累進率에 따라 결정된다.

#### 라. 財源調達方法

銀行側이 全部 負擔하고 銀行員은 기여금을 내지 않는 비기여제도(noncontributory plan)의 一種이다.

#### 마. 資金運用方法

銀行을 비롯한 各 企業에서는 每年 退職給與充當金을 설정하고 설정된 退職給與充當金에

〈表 4〉 產業分類別 退職給與充當金 積立現況

(單位 : %)

業種	積立形態 社内留保額	社外留保額				合計
		金融機關	保險機關	其他機關	計	
農業	100.0	—	—	—	—	100.0
礦業	84.7	—	15.3	—	15.3	100.0
製造業	69.4	1.7	28.9	—	30.6	100.0
電氣業	99.2	—	0.8	—	0.8	100.0
建設業	51.6	3.2	45.2	—	48.4	100.0
都小賣 飲食宿泊業	79.6	1.9	18.2	0.3	20.4	100.0
運輸・倉庫通信業	81.6	2.0	16.3	5.1	18.4	100.0
金融・保險用役業	96.9	0.2	2.9	—	3.1	100.0
社會・個人서비스業	75.2	12.2	11.5	1.1	24.8	100.0
計	80.1	1.7	18.1	0.1	19.9	100.0

〈表 5〉 退職金制度現況(要約)

參加者	任員・職員
退職金算定基準	退職金 = 平均賃金 × 支給率 * 賃金 = 基本給 + 諸手當 + 其他賞與金 * 平均賃金 = 最終 3個月의 平均賃金 * 支給率 = 勤續年數에 따라 累進
惠澤의 水準	水準 = f(平均賃金, 支給率) * 인플레이션에 대해 어느 정도保障이 된다.
財源調達方法	非寄與制度(noncontributory plan)
資金運用方法	運用資金으로 轉用
稅制惠澤	公務員年金에 비해 不充分
支給方法	一時金

서 今年度 退職금을 지불한 후 나머지 退職給與充當金은 社内에 留保하든가 社外에 積立하고 있다. 한편 產業分類別로 退職給與充當金의 積立現況을 보면 1982年末 現在 農業과 電氣業은 國營企業體만 포함되어 있지만 거의 社内留保하고 있으며, 建設業은 48.4%의 가장 높은 社外留保率을 보이고 있다. 반면에 金融・保險・用役業은 退職給與充當金을 企業의 資金活用에 주로 충당함으로써 社外留保率은 3.1%에 불과한 실정이다.<sup>(2)</sup>

#### 바. 稅制惠澤

銀行側에서 볼 때 退職給與充當金의 損金認定限度가 제한되어 있다. 每年的 損費認定限度額은 年間 紿與總額의 10% 이내이고 累積損費認定限度는 全從業員이 퇴직한 경우의 退職

(2) 閔載成, 朴宰用, 退職金制度의 問題點과 改善方向, 韓國開發研究院, 1984, p. 69.

金 推計額의 50%이내이다. 또한 銀行員의 경우는 退職給與金이 所得稅法上의 所得稅 인정 대상이 되고 있어 公務員年金에 비해 불리한 입장에 있다.

사. 支給方法

退職一時金만 있다.

2. 年金制度와 比較한 退職金制度의 問題點 및 各 制度의 長・短點

가. 從業員의 立場

退職金制度는 年金制度에 비해 다음과 같은 短點을 내포하고 있다.

첫째, 退職一時金의 管理・運用經驗이 부족하여 投資危險이 크다. 더구나 여러번 轉職하는 경우 退職에마다의 一時金을 다 써버려 最終退職金의 一時金으로는 老後對策이 不充分하여 社會的인 負擔이加重될 수 있다. 그러나 年金의 경우 每年 生活에 필요한 經費가 定期的으로 지급되므로 老後의 安定된 生活을 누릴 수 있다.

둘째, 退職金의 경우 가장 중요하며 決定의問題의 하나가 바로 從業員의 受給權이 확보되지 않고 있다는 것이다. 그 企業이 도산하는 경우 賃金債權의 優先順位가 낮아 退職金을 받기 힘들 경우가 많다. 반면 年金制度의 경우는 年金財政이 企業外部에서 운용되므로 수급권에 危險이 따르지 않는다.

세째, 現在의 退職金制度와 公務員年金制度의 稅制惠澤水準은 아주 큰 차이가 난다. 우선 從業員의 경우 前者は 退職金에 대해 所得稅를 물어야 하나 後자는 免稅된다. 또한 企業의 경우도 退職給與充當金의 어느 한도까지만 損金으로 認定된다. 그러나 年金制度로 제한한다해서 公務員의 경우처럼 稅制惠澤이 커지지는 않으나 從業員團體退職保險法에 의해 企業의 損金認定限度가 커진다.

네째, 現行의 退職金制度는 종업원이 참가하지 않는 非寄與制度여서 절대급부수준이 낮다. 年金制度의 경우 강제저축의 성격을 가지므로 노후생활의 보다 적절한 보장이 될 수 있다.

그러나 年金制度 역시 다음과 같은 短點이 있다.

첫째, 退職後의 年金給與에 인플레이션에 대한 고려가 없는 경우 인플레이션이 지속되고 있는 經濟下에서는 年金制度는 타당성이 없다. 그러나 退職後 年金給與에 인플레이션에 따른 조정을 하도록 계획을 짤 수 있다.

둘째, 年金支給可能性에 대한 危險이다. 이는 과연 그 企業의 年金制度가 어느 정도 융통성이 있는가로 결정된다.

나. 企業의 立場

企業의 立場에서 退職金制度와 年金制度를 비교해 보자.

첫째, 退職金制度의 가장 중요한 問題點은 退職一時金 規模를 預측하기 힘들다는 데 있다. 즉 退職一時金은 最終 3個月間의 平均賃金과 累進率을 곱해 결정되므로 그 規模가 시간이 경과함에 따라 점차 커지고 預측하기도 어렵다. 이때 退職給與積立金으로 형식적으로만 積立된 되어 있을 경우 一時에 退職者가 급증할 때 外部에서 資金을 調達해야 하므로 자금사정에 나쁜 영향을 미칠 수 있다. 그러나 年金制度의 경우 寄與金의 流入과 給與의 流出을 어느 정도 預측할 수 있어 資金所要計劃에 무리가 없다.

둘째, 退職金制度의 경우 退職一時金만 있어 退職金受領과 동시에 기업과의 관계가 단절되나 年金制度를 실시할 경우 退職後에도 계속 紐帶關係를 가지게 되어 企業의 公共性이 강조되고 개인의 所屬感이 고취되어 社會關係의 安定에 기여하게 된다. 또한 젊은 종업원도 職場에 애착을 가지고 장기간 근무하게 되므로 숙련된 전문인력의 양성 및 확보가 용이해지고 教育訓練費도 절감된다.

세째, 年金制度를 실시하여 從業員 團體退職保險에 가입할 경우 損費認定限度가 退職金制度의 경우보다 확대된다.

마지막으로 年金制度를 實施하여 充分한 給與水準이 제공되면 老後不安이 제거되어 정년제가 정착될 수 있고 年金基金의 運用을 專門機關에 맡김으로써 效率性이 提高될 수 있다.

한편 年金制度의 企業側에서 본 短點으로는

첫째, 退職金制度의 경우 退職給與充當金을 社內에 積立하여 운용할 수 있으나 年金制度를 실시하면 관리가 外部機關으로 넘어가 資金의 流出로 볼 수 있다.

둘째, 뒤에 나올 年金管理模型에서도 보겠지만 年金制度를 실시할 경우 過去勤績年數에 대해 소급해서 적용하자면 寄與金을 반환해야 하므로 資金의 社外流出이 커진다.

세째, 종업원에게 지급하는 年金惠澤의 水準 및 種類에 따라 退職金制度의 경우보다 비용이 더 커질 수도 있다.

### III. 國內 및 國外의 年金制度 導入現況

#### 1. 國內年金基金

우리 나라 公的年金制度는 1973年에 法制定된 후 실시가 보류되고 있는 國民福祉年金制度以外에 公務員年金, 軍人年金 및 私立學校教員年金制度가 있다. 公務員年金制度는 1960年에 制定・公布되었으며 이 당시 軍人도 이에 포함되었으나 1963年에 軍人年金法이 별도로

制定되면서 분리되었다. 私立學校教員年金은 1973年에 法이 制定되어 1975年부터 시행되었고 1978年부터는 私立學校의 事務職員까지 확대 적용되었다. 私立學校教員年金은 公務員年金에 포함된 國·公立學校教員과 그 水準을 일치시키기 위하여 保險料負擔方法을 제외한 制度內容을 公務員年金法과 동일하게 構成하였으나 軍人年金은 軍人の 特殊性을 감안하여 수급자격, 조건 등을 대폭 완화하여 운영한 결과 年金財政의 만성적인 적자로 政府의 一般會計豫算에서 缺損額을 보조하지 않으면 안되게 되었고 그 補助額은 每年 크게 증가하고 있는 실정이다.<sup>(3)</sup>

各 年金制度의 基本骨子만 간추려 보면 다음과 같다.

가. 公務員 年金制度

\* 事業內譯

- 年金給與事業—費用 負擔
  - 給與 支給
- 基金運營事業—基金 積立(積立金 決算上 剩餘金 運用 收入)
  - 基金 運用(複利增進事業, 基金增進事業)

\* 公務員 年金制度의 沿革

- 1960年 公務員年金法 制定
  - 退職一時金, 退職年金, 遺族扶助金, 遺族一時金, 장해급부 등 5종
- 그 후 수차례 改正
  - 現在는 紙與의 種類가 16種
- 1960年 以前의 勤務年數를 소급하여 認定

\* 參加者

國家公務員法, 地方公務員法, 教育公務員法의 適用을 받는 公務員으로서 一般職公務員과 別定職公務員이 모두 포함되나, 軍人事法에 의한 軍人, 選舉에 의해 공직에 취임하는 공무원 및 별정직공무원 가운데 法令에 의해 俸給을 지급받지 않는자 및 한정된 目的을 위하여 단기적으로 採用되거나 기한을 정하여 採用되는 기한부 공무원은 除外한다.

\* 紙與의 種類

1) 在職中 紙與

- 직무로 질병, 부상을 당했을 때 직무상 요양비, 직무상 요양 일시금
- 天災·火災 등의 災害를 입었을 때 災害扶助金

(3) 延河清, 閔載成, 國民經濟와 福祉年金制度, pp. 39-41.

—其他 貸與制度

2) 退職後 紿與

—在職期間 20年 이상의 경우

退職年金

退職年金控除一時金

退職年金一時金(cash option)

—在職期間 20年 미만의 경우

障害年金

障害補償金

—死亡하였을 경우

遺族年金

遺族年金附加金

遺族年金一時金

遺族一時金

遺族補償金

\* 紉與水準

—報酬比例方式

—勤續 年數에 比例

\* 紉與方式

—90%이상이 一時金 選擇

\* 財源調達方法—參加者負擔原則

個人負擔：俸給의 5.5%

國家負擔： //

運用收益金

\* 年金管理機關

나. 軍人年金制度

\* 1963年 軍人年金法 制定

\* 參加者—長期服務 下士官 및 將校

\* 財源調達方法—本人 5.5%, 國家 5.5%

\* 紉與의 種類

〈表 6〉 銀行의 退職金制度와 公務員年金制度의 比較

	銀行의 退職金制度	公務員年金制度
根 據 法	勤勞基準法 第28條 (1953) 退職金規定 (內規)	公務員 年金法 (1960)
實 施 日 字		1963. 1. 1
適用對象	任・職員	國家 및 地方公務員 除外者 ① 選舉에 의해 취임하는자 ② 臨時職
管理機關	銀行	公務員 年金管理公團
財 源	銀行單獨負擔	國家 및 本人負擔
給與種類	退職一時金	앞의 25p參照
累進率	〈表 2〉, 〈表 3〉參照 <sup>(4)</sup>	同一함
會計處理	退職給與充當金 a/c →社內留保	1. 年金會計 —各種 退職給與를 위한 收入・支出 2. 基金體系 —增殖 貨付 住宅事業 등 復利 厚生 3. 特別會計
稅制上惠澤	〈表 1〉參照	〈表 1〉參照

—公務員年金의 給與, 상이 연금

\* 給與方式—100% 年金

\* 其 他—다른 점은 公務員 年金制度와 同一  
다. 私立學校 年金制度

\* 1973年 私立學校教員年金法 制定

1975年 施行

\* 財源調達方法—本人 5.5%

所屬 學校法人 3.5%

國庫 補助 2.0%

\* 其 他—公務員 年金 準用

## 2. 外國의 年金制度

가. 美國의 年金制度

1) 年金制度의 歷史

(4) 1982年 개정으로 公務員 水準과 비슷한 累進率을 適用함.

미국의 경우도 어느 나라나 마찬가지로 年金制度가 생겨난 背景은 비슷하다 할 수 있다. 農業을 기반으로 한 社會에서 產業社會로 이행함에 따라 질병이나 退職時에 대비할 체계적인 수단에 대한 必要性이 점증하게 된다. 최초의 年金制度(program)는 鐵道勞務者에 의해 設立되었다. 1875年의 American Express Co.와 1880년의 Baltimore and Ohio Railroad에 의한 年金制度가 그 효시가 된다. 그러나 그 후 1929년의 대공황이 있기 전까지는 年金基金의 設立運動이 그리 활발하지 않았다. 1929年에 總 400여개의 年金基金이 설립되었으나 總資產規模는 5億달러 정도였다. 공황을 거치면서 많은 기업이 도산하게 되자 연금기금을 保險會社와 계약하지 않은 企業의 勤勞者의 경우 기금이 절대적으로 부족하여 紙與를 받지 못하는 경우가 많았으나 반면 기금을 保險會社를 통해 운용한 企業은 保險會社가 대신 紙與를 支給함에 따라 후자의 방법이 우월함을 입증하였다.

1930年代의 經濟恐慌으로 인한 경제적 어려움을 겪고 나자 퇴직이나 질병시를 위한 방안이 더욱 절실해지게 되었다. 1935年 社會保障法(Social Security Act)이 제정되어 그 근거가 마련되고 1942年 退職年金制度에 대한 면세조치로 年金制度는 꾸준히 성장하게 되었다.

그러나 年金制度를 急成長시키게 된 배경은 다음과 같은 여러 이유 때문이다. 우선 2차 대전으로 勞動力의 不足과 賃金 및 價格統制로 속련된 勞動者를 확보하기가 무척 어려워졌다. 이런 임금통제를 극복하기 위한 방법으로 나온 것이 조건이 좋은 年金制度를 提供하는 것이었다. 年金基金은 賃金 및 價格統制에 포함되지 않았고 따라서 근로자의 실질임금을 인상시키는 효과를 가져올 뿐 아니라 企業은 戰時동안 利潤에 대한 稅金이 높아 免稅惠澤이 있는 연금제도를 채택함으로써 세금을 줄일 수 있게 된 것이다.

둘째로 1949年的 賃金과 年金을 포함한 諸般勞動條件은 勤勞者와 협상해서 결정해야 한다는 1949年的 大法院의 決定도 年金制度를 활성화시키는데 큰 몫을 했다. 이 결정은 年金을 恩給으로 보는 見解를 종식시키고 退職時に 지급해야 할 未支給賃金으로 간주한 것으로 年金에 대한 새로운 認識·方法을 제공한 것이다.

세째, 1950~1953年的 韓國戰爭時에도 역시 엄청난 稅金을 물게 되자 2차세계대전의 경우와 마찬가지로 노동자를 확보하고 세금을 줄이기 위해 年金基金을 設立하는 企業이 늘어나게 되었다.

네째, Keogh plan이라고 일반적으로 알려진 自營事業者退職稅法(Self-Employed Individuals' Tax Retirement Act of 1962)이 제정되어 年金의 稅金 移延을 認定함으로써 현재 약 7백만명의 自營事業者도 年金惠澤을 볼 수 있게 되었다.

다섯째, 年金制度의 發展過程에서 최근의 가장 重要한 發展은 1974年 勤勞者退職所得保

障法(Employment Retirement Income Security Act)이다. 이는 年金受託者の義務를 강화하고 年金基金의 건전한 運用을 제고시켜 受給權을 보호할 目的으로 제정된 것이다.

이와 같은 여러立法과 두 차례의 戰爭으로 年金制度는 획기적으로 發展하여 1975年末現在 4천 5백만명의 勤勞者(公務員을 除外한 상용근로자)가 私年金, 1천 7백만명의 勤勞者가 政府補助年金基金, 1억 1천만명의 勤勞者가 社會保障의 惠澤을 받고 있다.

## 2) 年金制度의 種類

지난 20년 동안 급격히 成長해 오고 있는 年金基金은 크게 私年金制度(private pension plan)와 公年金制度(government-sponsored plan)로 나눌 수 있다. 〈表 7〉은 1978年末의 公·私年金의 總資產規模를 나타낸다. 私年金이 과반수 이상을 점하고 있고 가장 빨리 성장하고 있는 年金은 州 및 地方公務員年金制度다.

〈表 7〉 公·私年金의 總資產規模  
(1987年 기준)

私年金制度	生命保險會社와 契約	\$ 119	22%
	其 他		
	合 計	\$ 321	58%
公年金制度	聯邦政府公務員	58	10
	州·地方公務員	143	26
	鐵道公務員	3	*
	計	204	36

### 가) 私年金制度(private pension plan)

私年金制度는 生命保險會社가 受給權에 대해 負擔하는 保険式年金과(insured pension plan) 企業이나 勞動組合이 指定하는 受託者(trustee)에 의해 관리되는 非保險式年金(noninsured pension plan)으로 나눌 수 있다. 이 때 수탁자는 보통 상업은행이나 신탁회사로 연금기금을 운용해 受託契約條件에 따라 退職給與를 지급하게 된다. 또한 非保險式年金의 경우 大企業이나 勞動組合이 직접 投資決定을 할 수도 있다. 한편 年金基金은 상업은행의 수탁자산 총액 중 35%의 比重을 점하고 있어 金融機關 사이에 企業의 年金基金을 관리하기 위해서 치열한 경쟁을 벌이고 있다.

한편 私年金制度는 몇 가지 問題點을 안고 있었다. 첫째, 企業側과 從業員이 負擔하는 寄與金水準이 낮아 실제 從業員들이 퇴직할 때 받아야 할 給與水準에 미치지 못할 경우가 있다. 이를 積立基金不足(underfunding)이라 한다. 積立基金이 부족한 年金基金은 앞으로 退職者數가 많아질 경우, 특히 기업이 도산하는 경우에 문제가 생기게 된다.

둘째, 年金受給權利와 관련한 問題中에서 vesting 問題가 가장 중요하다. vesting이란 停

年退職前에 當該企業을 그만 두든 말든 상관없이 미래 退職給與를 받을 수 있는 權利를 의미한다. vesting에 대한 조항이 없는企業의 경우 退職前에 해고되는 경우 從業員은 모든 權利를 박탈당하게 된다. 또 企業이 休業하거나 다른 企業과 合併하는 경우에 많은 종업원의 利權가 침해당하고 있다.

마지막으로 轉職者의 權利(portability)의 問題로 이는 從業員이 한 職場에서 다른 職場으로 옮길 경우 먼저 직장의 年金給與權利를 現 職場의 年金制度와 연계시킬 수 있는 가능성을 의미한다. 여러 번 직장을 옮기는 근로자의 경우 退職時마다 받은 一時金을 모두 소비해버린다면 한 직장에서 계속 근무한 사람보다 退職給與가 훨씬 낮아질 것이다.

이러한 문제를 해결하여 참가자의 권리를 확보해 주고자 1974年 노동절에 ERISA(The Employee Retirement Income Security Act)가 制定된 것이다. ERISA는 事業者가 年金基金을 설립해야 한다는 義務條項에 관한 것이 아니고 年金基金을 設立했을 때의 그 管理와 參加者の 保護를 위한 것이다. (ERISA sets standards for pension fund management and provides protection for the participants) ERISA에서 규정한 가장 중요한 규제로는 첫째 基金의 定期的인 報告와 公開, 둘째 基金受託人(trustee of the fund)의 義務強化, 세째 年金 終結時나 企業 倒產에 대비한 年金給與에 대한 再保險, 네째 自營事業者의 年金寄與의 金稅金移延許容 등이다. ERISA가 年金制度에 끼친 영향이 지대하기 때문에 좀더 자세히 살펴 보도록 하자.

#### ○資金積立에 대한 標準設定

年金基金設立에 대한 최소한의 基準이 설정되어 당기에 발생하는 비용 즉, 매년의 연금부담금과 과거의 근속년수에 대한 債務償却負擔金(30년에 걸쳐 상각)을 積立하도록 규정하고 있다.

#### ○轉職者의 權利(portability)

과거 직장에서의 연금일시금수급분을 납부유예조항이 있는 個人年金이나 혹은 새로운 職場의 年金基金에 積立함으로써 稅金納付를 이연할 수 있도록 하고 있다.

#### ○연금급여에 대한 再保險(plan termination insurance)

PBGC(Pension Benefit Guaranty Corporation)이라는 연방보험기관이 설립되어 최고 매월 1,000달러까지의 연금급여를 보장해 주고 있다.

#### ○年金管理者에 대한 規制 條項

年金資產의 運用에 책임을 지고 있는 기관이나 사람은 전적으로 연금수혜자의 입장에서 관리해야 하며, 保險機關과 계약하지 않은 年金의 경우 紿與를 위한 基金은 信託計定에 預

置해야 한다.

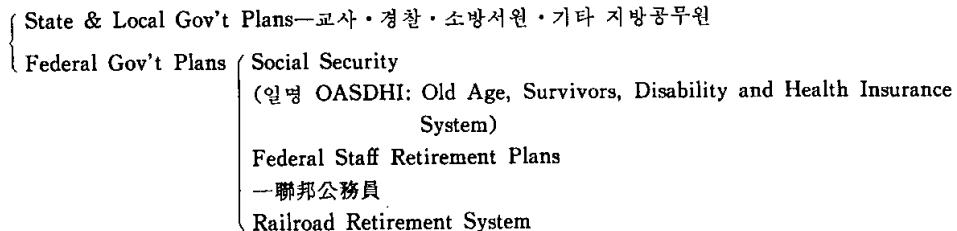
○報告 및 公開

年金給與나 福祉計劃, 資金의 運用, 財務狀況 등에 대한 情報를 勞動部와 年金 수혜자 및 參加者에게 보고·공개해야 한다.

○이 밖에도 自營事業者の 稅金移延惠澤, 遺族年金에 관한 규정, 연금기금에의 加入資格 및 受給資格(즉 vesting問題) 등에 관한 條項이 있다. vesting 문제는 뒤에서 다시 언급된다.

나. 公年金制度(Government Administered Plan)

미국의 公年金制度를 도표로 표시해 보면 다음과 같다.



\*OASDHI

老年의 經濟的 問題를 개인적으로 해결하기가 어려워지자 社會的인 次元에서 老年の 收入을 保障하고자 마련된 제도가 바로 OASDHI이다. 이는 老齡保險(Old Age Insurance), 遺族保險(Survivor Insurance), 障害保險(Disability Insurance), 健康保險(Health Care Insurance)의 約定으로 앞에서 언급한 바와 같다. 이 제도가 美國의 社會保險의 기둥이라 할 수 있어 私年金의 發達에도 심대한 영향을 끼치고 있으므로 그 構造를 간략히 살펴 보자.

○對象(coverage)

다음과 같은 직업의 근로자를 제외한 전 有給雇傭人(gainfully employed person)에게 適用된다. 단, 鐵道勤勞者, 退職給與制度를 가진 聯邦公務員이나 地方公務員, 臨時職의 農場 및 家事 및 소득수준이 아주 낮은 自營事業者は 대상에서 제외된다. 현재 유급근로자의 약 92% 정도가 社會保障制度의 대상이 된다.

○給與(benefits)

65歲이상이 되면 支拂한 保險料에 비례해서 紹與를 받게 된다. 72歲 이상이 될 경우 特殊給與가 支給된다. (退職 혹은 老齡給與) 또 보험계약의 피보험자인 근로자가 사고·질병으로 퇴직한 경우에는 사고·질병 정도와 支拂한 保險料에 따라 결정된 紹與가 지급된다(장해급여). 해당근로자가 사망했을 경우 그 부양가족에게는 遺族保險이 지급된다(遺族給與).

### ○財源調達

年金制度에 參與하는 勤勞者와 使用者에 의한 同率의 保險料에 의해 조달된다.

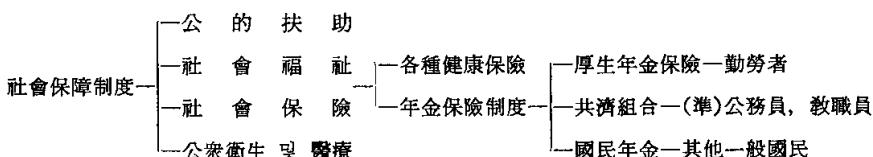
#### 나. 日本의 年金制度

##### 1) 社會保障制度

日本의 社會保障制度는 社會保險과 公的扶助를 기축으로 하는 體系를 中心으로 하여 公衆衛生과 社會福祉가 그 補完의 機能을 遂行하고 있다. 그리고 그 중에서도 社會保險制度가 社會保障制度의 가장 중요한 役割을 담당하고 있다. 日本에서 社會保險制度가 처음으로 실시된 것은 1922年에 제정되어 1927年에 시행을 본 “健康管理法”이 최초의 것인데 이것은 사용자와 노동자가 그 保險料를 共同으로 부담하고 질병요양을 위한 급부와 아울러 업무상의 傷病에 대한 급부도 병행하고 있었다. 그 후 1938年에는 農·山·漁村民을 대상으로 하는 國民健康保險法을 실시하고 1940年的 船員保險 및 職員健康保險實施 그리고 1942年에는 勞動者年金保險을 실시하여 점차 社會保險의 實시범위를 확대해 왔다.

그리나 2차대전의 엄청난 인플레이션 속에서 社會保險制度는 충분한 재 구실을 못하고 있었다. 그러다가 1950年的 韓國戰爭을 계기로 日本經濟가 급속한 전후복구를 완수하고 高度成長을 실현하게 되면서부터 日本의 社會保障制度는 본격적으로 발전하기 시작했다.<sup>(5)</sup>

현재 日本에서 실시되고 있는 社會保障制度를 간략히 정리해 보면 다음과 같다.



이 중 5人이상의 임시직이 아닌 근로자를 고용하는 企業의 勤勞者에게 강제적으로 적용되는 厚生年金保險은 피보험자와 사업주, 國家가 同時に 負擔하여 財源을 造成하고 紿與의 種類에는 노령연금, 통산노령연금, 장해연금 및 장해수당금, 유족연금, 탈퇴수당금 등이 있다.

##### 2) 企業年金制度

退職後 老後生活에 대한 經濟的 安全裝置에는 앞에서 언급한 바와 같이 公的年金이라고 할 수 있는 厚生年金保險制度, 共濟組合, 國民年金 등이 있고, 私的年金으로는 適格年金制度와 調整年金制度가 있다. 그러나 日本의 企業年金制度는 退職一時金制度와 병존하고 있어 구미각국의 企業年金制度와 우리나라의 退職一時金制度의 중간단계에 해당한다고 볼 수 있다.

(5) 김윤환, 김낙중, 노동자 연금 보험제도에 관한 연구, p. 88.

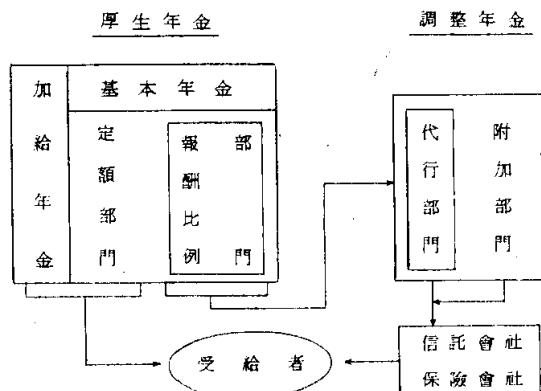
## 가) 適格年金制度

適格年金이란企業이從業員을 위하여制定한退職年金制度가保險契約 또는信託契約을 통하여운영되고稅制의要件을구비하여세제당국의인가를받은年金을말한다.그러므로企業年金保險契약이締結되기위해서는급부내용등을정한企業의退職金規定이制定되어야한다.年金規定을단체협약 또는就業規則의一部로서企業은그規定을從業員에게주지시키고근로감독관서에제출하여야한다.<sup>(6)</sup>

## 나) 調整年金制度

調整年金은社會保障制度에서언급한1965年的厚生年金保險法改正時에新設된制度로民間의企業年金이一定한條件에합치되면厚生年金의給與의一部, 즉老齡年金中報酬比例部分을代行할수있는制度를말한다.이제도의運營主體는厚生年金基金이라는特別法人으로한개혹은수개의企業이共同設立할수있고1,000명이상의근로자를고용하고있는기업에서는과반수의동의가필요하고또勤勞者の1/3이상으로조직된勞組가있는경우그동의를요한다.조정연금의給與額은厚生年金의報酬比例部分의적어도30%이상이되어야하며조정연금에가입하는후생연금의保險料中報酬比例部分에해당하

〈그림 1〉 調整年金의構造



〈表 8〉 調整年金의 厚生年金釈出料 代行

(1980年現在)

		男 子	女 子	礦山勤勞者	備 考
厚 生 年 金		91/1,000	73/1,000	103/1,000	*使用者와勤勞者擔負金合計
調整年金導入時	厚生年金	61/1,000	47/1,000	61/1,000	
	調整年金	30/1,000	26/1,000	42/1,000	

(6) 申守植, 退職年金制度와企業年金, 上場協, 1980, p. 64.

는 부분은 보험료 각출이 면제가 되는데, 調整年金의 構造와 保險料를 보면 <그림 1>, <표 8>과 같다.<sup>(7)</sup>

#### IV. 年金基金設立의 細部條件

##### 1. 年金基金制度를 設立할 때 고려해야 할 사항 및 運營過程

年金基金制度를 設立하고자 할 때 우선 다음과 같은 基本的인 條件을 勞使協議로 고려해야 한다.

- ① 年金受惠對象의 決定(Who will be covered?)
- ② 年金給與種類의 決定(What kind of benefits?)
- ③ 紿與水準의 決定(How generous the benefits will be?)
- ④ 紿與條件의 決定(When the benefits will be paid?)
- ⑤ 年金基金管理機關의 選定(Choice of funding agency)

이와 같은 基本的인 事項들이 결정되면 公式的인 法的 書類를 준비하여 年金設立에 가장 관련되는 年金監督機關에 年金寄與金에 대해 損金處理가 認定되는지의 여부를 의뢰하게 된다. 즉 제안된 年金計劃의 許容可能性을 타진하는 것이다. 승인결정서가 도착하면 적용대상이 될 수 있는 전 근로자에게 年金基金計劃에 관한 모든 情報를 공표하여 숙지하도록 한다. ERISA에 의하면 알기 쉽게 서술된 안내서를 전 참가자에게 배포해야 하며 참가자의 요구가 있을 경우에는 언제든지 計劃書寫本을 제시해야 한다. 그런 다음 年金制度에 가입할 근로자의 등록을 받게 된다. 이때 非寄與制度의 경우 全 勤勞者가 자동적으로 가입하게 되나 寄與制度의 경우에는 勤勞者가 參加與否를 자발적으로 결정하게 된다. 등록서류에는 退職後의 紿與와 寄與金을 결정하기 위해 필요한 情報인 性, 生年月日, 入社日字, 現俸給 등이 기재되어야 한다. 이렇게 되면 이제 年金制度運營만이 남아 있게 되는 것이다. 年金制度의 運營은 管理機關의 種類, 基金規模, 年金管理者의 性格 등에 의해 크게 영향을 받을 수 있다. 그러나 몇 가지 基本的인 共通機能은, 첫째 기록의 작성 및 유지, 둘째 연금급여자격의 확인 및 지급 세째, 기여금의 결정 및 차분, 네째 연금자산의 관리 등이다.

年金基金 設立節次를 요약해 보면, ① 基本的 考慮事項의 決定 ② 公式的 書類의 作成 ③ 年金管理機關(規制當局)에 承認要請 ④ 年金基金設置告知 ⑤ 參加希望者的 登錄 및 記錄作成 ⑥ 基金運營의 순서로 연금기금이 설치·운영된다.

(7) 尹基相, 老後所得保障側面에서 본 退職年金制度 改善, 서울대, 석사학위논문

한편 基金運營의 共通的인 機能으로는 ① 記錄의 作成 및 維持 ② 年金給與資格의 確認 및 支給 ③ 寄與金의 決定 및 處分 ④ 資產管理 ⑤ 定期的 報告 ⑥ 參加者와의 커뮤니케이션 등을 들 수 있다.

다음 節부터는 年金基金設立時 考慮해야 할 세부적인 事項을 하나하나 검토해 보고자 한다. 우선 第 2 節에서는 參加者의 選定(coverage)問題를, 第 3 節에서는 서로 연관관계가 밀접한 年金惠澤의 種類·水準 및 給與를 받을 수 있는 資格要件을, 第 4 節에서는 財源調達方法을, 第 5 節에서는 給與의 調整問題, 第 6 節에서는 年金管理機關의 選定順序로 설명하고자 한다.

## 2. 參加者의 選定

### 가. 參加者의 範圍(coverage)

#### 1) 複數企業年金과 單數企業年金

參加者의 範圍란 年金計劃이 대상으로 하는 勤勞者의 階層을 의미한다. 개인근로자로서는 參加者의 範圍에 의해 잠재적인 수혜자여부와 그 후의 급여의 대상이 되는 자가 결정되는 것이다.

年金基金은 여러 방식으로 분류할 수 있지만 그 참가범위(coverage)에 따라 單一企業年金計劃(single employer plan)과 複數企業年金計劃(multiple employer plan)으로 나뉘어진다. 넓은 의미의 複數企業年金이란 둘 이상의 使用者(employer)가 고용한 근로자를同一한 年金基金에 포함시키는 것을 의미하나 일반적으로는 각기업들이 관계기업이 아닌(즉, 財務的으로 관련이 없는) 경우의 年金計劃으로 정의한다. 한편 좀 더 엄격하게 子企業의 근로자를 대상으로 하는 母企業의 年金計劃이나 多工場企業의 年金計劃은 複數年金計劃에 포함시키지 않기도 한다. 또한 投資目的으로 둘 이상의 企業이 年金基金을 造成하여 각기업의 計定下에 管理하는 것도 포함하지 않는다. 결국 둘 이상의 기업이 企業間同一한 寄與率로 基金을 造成하고 조성된 基金으로 연금수혜자에게 적절한 급여를 지급하는 연금계획을 의미한다.

銀行退職金制度를 年金制度로 전환시킨다고 할 때 우선적으로 고려해야 할 사항으로 각企業 개별적으로 연금기금을 設立할 것인가 아니면 年金管理機關에 운영을 위탁할 것인가의 문제를 들 수 있는데 이는 아주 重要한 問題이다. 企業側의 입장에서는 자금의 유출이 생기므로 바람직한 현상은 아니지만 연금기금의 공정한 운영과 기업간 규모의 경제 등을 고려할 때, 또한 同質的 性格을 갖는 企業들은 複數企業年金制度를 採擇하는 것이 바람직하다.

複數年金基金은 또한 노사협약으로 이루어진 年金計劃과 노사간의 협약 없이 設立한 年金計劃으로 나뉘어진다. 전자의 경우는 勞組의 性格에 따라 扶植하는 범위가 전국적이기도

하고 지역적으로 한정될 수도 있다. 후자는 종교·자선단체, 교육기관 등과 州銀行聯合會가 소속근로자를 위해 각각 기금을 운영하고 있다.

한편 미국의 경우 單數企業年金이 연금기금이나 연금기금에 포함된 근로자수에 의해 볼 때 복수기업연금의 중요성에도 불구하고 여전히 압도적인 위치에 있다.

## 2) 差別的 參加者 選定에 대한 規制

미국의 내국세(IRC)법에 의하면 어떤 特定階層—高級管理者, 株主등—에 유리하도록 하기 위해 연금 기금에의 참가에 제한조항을 두지 못하게 하고 있다. 차별적 연금계획 여부를 가리는 방법으로 두가지가 있다. 우선 연금기금에 포함된 종업원에 비율이 일정한도를 넘을 경우와 연금감독기관(IRS)이 該當企業의 勤勞者의 區分이 特定階層에 유리하지 않은 非差別的 制度임을 판정했을 경우 비차별적인 연금계획의 요건을 완비했다고 보는 것이다.

### 나. 參加先行條件(參加資格, eligibility for participation)

年金計劃書에는 해당연금기금에 참가할 수 있는 資格要件을 명시하고 있다. 가령 時間制勤勞者와 季節制勤勞者의 경우 연금기금에서 제외시킬 수도 있고 또한 한 기업의 경우라도 근로자의 성격에 따라 또는 勞組의 단체협상단위가 상이함에 따라 여러 기금이並存할 수 있어 각 기금에 포함될 수 있는 자격요건을 반드시 명시해야 한다. 이를 빼면 銀行의 경우 직원용 연금기금, 임원용 연금기금으로 나누거나 임원은 외부에서 기용되는 경우가 많다면 退職一時金으로 처리한다든지 하여 參加資格을 미리 정하게 된다. 또한 年金基金에 참가할 수 있는 勤勞者階層이 결정되면 일정근무 연한이나 나이를 만족시켜야만 비로소 장차 연금 기금의 기여자이며 수혜자가 되는 것이다. 근무년한이나 연령에 제약을 두는 가장 근본적인 이유는 입사초기와 젊은 층의 경우 이직률이 높아 이를 관리하기 위한 비용이 크기 때문이다. ERISA에 의하면 참가자격을 얻기 위해서는 최소한 25才이고 1年以上 근무해야 한다는 양조건을 동시에 만족시켜야 한다.

#### \* 勤務年數(year of service)

##### ① 參加資格을 얻기 위한 勤務年限

② 어느 정도의 급여혜택을 받을 수 있는 지위에 있는가를 결정하는 勤務年限(vesting computation period)

③ 年金額을 計算하기 위한 實際 勤務年限(accrual computation period)

#### \* 休職期間의 考慮(break in service)

## 3. 年金惠澤의 種類 및 水準

### 가. 退職年金(retirement benefits)

年金制度의 基本的인 設立目的은 停年退職한 勤勞者의 退職後 生活을 經濟的으로 뒷받침 해 주고자 하는 것이다. 따라서 경제적으로 生產能力이 없는 退職勤勞者에게 도덕적으로나 사회적으로 용납될 만한 연금(life income)을 지불하는 것을 의미한다. 물론 退職前에 사망하는 경우나 질병등의 이유로 퇴직한 경우에도 급여가 지급되지만 연금제도의 근본목적은 퇴직후의 급여를 지급하는데 있다.

### 1) 退職年金의 決定

年金의 制定目的에 충실하기 위해서는 연금의 급여수준은 社會保障制度등 기타 수입을 고려할 때 退職前의 生活水準을 어느 정도 유지할 수 있는 정도라야 한다. 한편 퇴직한 근로자의 경우 퇴직전과 퇴직후의 적용세율이 다르고 자녀양육도 끝이 나고 年金이나 社會保障稅 등의 납부도 면제되므로 퇴직전의 所得보다 적은 水準으로도 예전의 生活水準을 유지할 수 있다. 이런 모든 요소를 고려할 때 美國의 경우 退職前 總給與의 60~75%정도의 수준이면 퇴직직전에 향유했던 생활을 계속해 나갈 수 있다고 한다.

이와 함께 퇴직연금을 결정할 때는 배우자 유무와 배우자가 직업을 가지고 있는가도 고려해야 한다. 또한 인플레이에 따른 購買力減少를 보상할 수 있는 장치가 마련되어야 한다. 뒤에서 자세히 언급되겠지만 가장 직접적으로 조정해 주는 방법이 물가수준의 상승을 급여에 자동적으로 반영하게 되는 것이다.

### 2) 企業의 年金處理方式

企業에 의해 年金基金이 조정되는 方法에는 2가지가 있다. 一定한 基準에 의해 寄與金을 부과하거나 혹은 一定公式에 따라 年金給與를 명시하고 이에 따라 一定寄與制度(defined contribution plan)라 하고 후자를 一定給與制度(defined benefit plan)라 한다.

#### 가) 一定寄與制度(defined contribution plan)

이 制度는 企業이 정한 어떤 공식에 따라 기여금을 결정하지만 급여금액에 대해서는 責任을 지지 않는 方式이다.

한편 기여금의 액수는 미래 기대급여액 수준을 고려해서 결정되는 것이 보통이다. 구체적으로 이용되는 제도로는 自己口座制度(money purchase plan 혹은 individual account plan)가 있는데 기여금이 각자의 口座에 예치되는 방식으로 적립된다.

#### \*長點

##### <企業側에서>

- 간단하고 融通性이 있다. 기여금이 각자의 계정에 예치되므로 계수적으로 복잡하지 않다. 正常的인 退職年金을 지정할 필요도 없고 단지 元金에 대한 利子 및 投資收入에

관한 條項과 口座殘額을 年金으로 轉換하는 方式만 결정하면 되는 것이다.

- 年金內容을 미리 計算할 수 있다. 自己口座制度에서는 現在까지의 근무에 대한 보상을 完全히 積立해 두기 때문에 불확실한 미래 年金給與額에 대한 義務가 없다. 즉 확실히 發生한 비용이지 一定給與制度처럼 추정밖에 할 수 없는 비용이 아니다.
- 企業의 도산시에 대비한 年金再保險(plan termination insurance)에 들 필요가 없고 年金制度가 終結된다 하더라도 이미 기금이 적립되어 있기 때문에 우발채무가 발생하지 않는다.

#### 〈從業員 側面에서〉

- 각자의 口座에 入金이 되므로 심리적 유인이 되고 安定感이 생긴다.
- 중도에 그만 둘 경우 자기의 口座를 處分할 수 있는 여러 선택권이 존재한다. 즉 年金組合에 따라 自己口座를 生命保險會社와 再契約할 수도 있고 個別退職基金이나 옮긴 職場의 年金基金과 연결시킬 수도 있다.
- 退職後에도 自己口座收益은 계속 加算된다. 一定給與制度의 경우 退職時의 紿與額은 退職과 동시에 동결되는 것이 상례이나 자기구좌제도의 경우 퇴직하더라도 투자수익은 계속 구좌에 가산된다.

#### \* 自己口座制度의 短點

自己口座制度는 퇴직시 급여가 각 근로자의 구좌금액에 따라 결정된다는 기본적인 사실에 의해 여러가지 단점이 발생된다.

- 기여율이 동일해서 서로 다른 나이에 입사하는 경우 적절한 퇴직급여를 보장해 주지 못하는 경우가 많다. 즉 젊은 사람에게는 적절한 退職給與를 보장해 줄 기여율이 나이든 신입사원에게는 불충분한 급여가 될 것이다. 반면 나이든 신입사원에게 적합한 기여율은 젊은 신입사원에게는 과도한 紿與水準이 될 수 있다.
- 女性勤勞者の 경우 平均壽命이 男性보다 길어 退職時에 男性과同一한 口座金額을 가지고 있더라도 월연금액수는 남성보다 적어지게 된다. 왜냐하면 年金轉換率이 平均壽命을 고려해서 결정되기 때문이다.
- 初期勤務年數에 가중치가 더 주어진다. 즉 초기의 구좌기여금이 오랫동안 複利로 計算되면 기여금규모가 커지는 만큼의 근무년수는 가중치가 적어 급여수준이 낮아지게 된다.
- 최종자기구좌의 액수에 의해 결정되는 급여수준은 투자수익율이 인플레를 따라가지 못하는 한 불충분한 수준이다.

- 자기구좌제도는 가입자에게 연금보다는 일시금을 선호하도록 조정할 우려가 있다.
- 투자실적이 저조할 경우

#### \* 自己口座制度의 利用現況

自己口座制度는 미래연금비용을 정확하게 계산할 수 있다는 이유로 公的年金制度(public retirement system)이나 非營利機關의 基金에 利用된다. 주로 기여제도로 이용되고 자영사업자의 경우에도 많이 이용되고 있다. 그러나 위에서 언급한 여러 문제점때문에 企業年金으로는 이용되지 않는다.

#### 나) 一定給與制度(defined benefit plan)

일정급여제도와는 반대로 紹與水準이 公式에 의해 미리 결정되고 이 급여수준에 따라 기여금이 可變要素(variable factor)가 되어 조정된다. 이때 紹與水準은 고정으로 결정될 수도 있고, 가변적으로 결정될 수도 있다(例: 구매력을 보호하기 위한 조정). 후자는 뒤에서 언급하기로 한다.

#### \* 一定給與制度의 경우 紹與公式에는 다음과 같은 것이 있다.

##### 一單位給與(unit benefit)方式

매근속년수마다 급여단위가 부가되는 방식으로 각 단위는 매년도의 임금의 일정비율로 표시된다. 우리 나라의 경우 각 기업의 퇴직금제도의 支給率에 該當한다. 이 때 計算에 사용되는 임금의 종류에 따라 總平均賃金公式(career average formula)이 있다. 우리나라와 같이 과거 인플레가 심해 과거의 임금이 왜곡되어 있는 경우는 후자의 공식을 이용하는 것이 바람직하며 실제로도 각 기업의 퇴직금제도와 공무원 연금제도에서는 최종평균임금공식에 의해 급여를 계산하고 있다.

##### \* 單位給與方式의 長點

- 간단하여 누구에게나 쉽게 이해가 되고 급여수준이 결정되어 있다.

##### \* 單位給與方式의 短點

- 퇴직시까지 급여금액이 결정되지 않는다.

##### 一定額給與(flat benefit)方式

이 方式은 최소한의 勤續年數만 채운 勤勞者의 경우라면 退職給與가 勤續年數에 따라 결정되어서는 안된다는 철학에 밀바탕을 두고 있다. 즉 퇴직하기 전의 몇 개월 동안의 賃金이나 勤續年數동안의 평균임금의 일정비율을 紹與로 지급하는 것이다. 최소한의 근속년수 만 채우면 똑같은 비율로 보상을 받는다.

##### \* 勤續年數의 定義(給與單位를 계산하기 위함)

年金給與의 惠澤을 100% 볼 수 있는 勤務時間을 정하고 이에 미달하는 근로자에게도 비례적으로 혜택을 줄 수 있도록 해야 한다. 또한 연금제도에 참여할 수 있는 최소한의 근무시간(예를 들면 1,000시간)도 정해두어야 한다. 물론 이러한 근속년수(즉, 시간수)를 계산하는 방식은 논리적이고 일관된 기준에 의해야 하며 산업평균에서 크게 벗어나지 않아야 한다.

#### \* 累積形態(pattern of benefit accruals)

각企業의 政策에 따라 근로자의 각 근무년수에 대해 가중치를 달리 결정할 수 있다. 長期勤續者를 우대할 경우 근무년수가 길어질수록 급여단위가 누진되도록 설계하고, 早期退職을 장려하려고 할 경우 반대로 초기의 근무년수에 대해 가중치를 더 주는 역누진제를 채택하면 된다. 전자를 後方加重(backloading)方式이라 하고 후자를 前方加重(frontloading)方式이라 한다. 이 두 방식 중 어느 방식을 택하는가는 기업의 정체이나 산업의 성격등에 의해 좌우된다. 美國의 경우 연방정부공무원퇴직 연금에서 後方加重방식을 채택하고 있다. 그러나 後方加重제도가 악용될 우려가 있어 ERISA에서는 과도한 後方加重을 막기 위해 즉, 轉職率이 높은 勤勞者를 보호해 주기 위해 세가지 基準을 정해두고 있다.

#### 다) 目標給與制度(target benefit plan)

앞에서 언급한 일정기여제도와 일정급여제도를 결충한 방식으로 일정기여제도에 가깝다고 할 수 있다. 우선 공식을 정해 각 근로자가 계속 근무한다고 가정하고 이에 따라 目標給與를 계산한 다음 이에 대응하는 寄與金을 自己口座에 積立하는 方式이다. 다른 점은 일정기여제도와 동일하다.

#### 라) 勞使協議寄與制度(negotiated contribution plan)

전통적인 자기구좌제도와는 다른 특징을 지닌 일정기여제도의 한 변형이다. 보통 단체협약으로 이루어지고 복수기업연금에 주로 이용된다. 정기적인 기여금은 勤務時間, 生產性要因 등을 고려하여 결정되며 이 자금을 각 개인의 구좌에 직접 입금시키지 않고 공동기금을 조성하여 여기에서 급여를 지급한다. 기금의 관리를 사용자와 근로자대표가 참가하는 受託人一委員會가 맡는다.

### 3) 年金支給時期

지금까지는 年金의 額數를 어떻게 결정하며 이렇게 결정된 연금액을 어떤 방식에 의해 운영하는가에 대해 알아 보았다. 이제는 “언제” 退職給與를 지불해야 하는가를 알아 보고자 한다. 대부분의 年金基金에서는 停年以後의 退職으로 연금급여를 100% 받을 수 있는 권리가 생긴다. 이것은 연금계약상의 權利로 사용자의 동의가 필요없다. 또 어떤 연금기금

의 경우는 여기에다 최소한의 근무년한도 동시에 만족하도록 하고 있다. 조기퇴직한 경우에는 100% 혹은 그 이하로 급여가 지급된다.

停年退職이란 勤勞者의 年金需給權이 100% 보장되는 退職年齡에 정상적으로 퇴직하는 경우를 의미한다. 연금수급권이 보장되는 연령과 함께 보통 근무년한도 명기하는 것이 보통이다. 예를 들면, 20년 근무경력, 60세 정년퇴직 혹은 30년 근무, 55세 정년퇴직 등과 같은 조건을 제시하기도 한다. 또한 정년전에도 어느 정도의 근무년한을 채우면 근로기간에 대한 퇴직연금을 100% 보장해 주는 제도도 있다. 20년 이상 근무한 경우 어느 때 퇴직 하더라도 근속년수에 따라 퇴직연금을 받을 수 있도록 규정하고 있다.

早期退職할 경우의 급여는 정년퇴직할 경우의 급여에 대한 비율로 표시한다. 보통 정년 이전에 퇴직하는 근로자가 많기 때문에 일정한 퇴직가능연령(例: 55歲)과 연금급여를 받을 수 있는 최소한의 근무년한(例: 10년, 20년)을 채울 경우에는 조기퇴직에 대해서도 고려의 필요가 있다. 조기퇴직시의 급여는 급여시간이 길어지고 투자기간이 짧기 때문에 급여수준이 낮아지는 것이 보통이다. 즉 조기퇴직시의 급여수준은 死亡率(mortality)과 收益率에 의해 좌우된다.

조기퇴직한 경우의 紿與調整問題 뿐만 아니라 정년퇴직후까지 근무가 연장된 경우에도 퇴직연금문제를 고려해야 한다. 즉, 정년퇴직후 의무적으로(강제로) 퇴직해야만 하는 연령(例: 70歲)까지는 企業側의 要求에 의해 근무가 연장될 수 있기 때문이다. 이럴 경우 年金支給은 실제 퇴직시까지 연장되는 것이 보통이나 퇴직후에 어떤 수준의 급여를 지급받아야 하는가에 대해서는 일치된 견해가 없다. 다만 다음과 같은 두 가지 대립되는 방식이 있다. 첫째, 停年退職할 수 있었는데도 계속 근무하여 연금액보다 더 많은 급료를 받아 경제적으로 더욱 풍족한 생활을 누렸기 때문에 정년퇴직이후의 근로기간에 대해서 보상금을 지급할 필요가 없다는 것이다. 즉 정상적으로 정년퇴직했을 경우에 지급받을 수 있는 연금액을 지급해야 한다는 견해이다.

둘째, 정상퇴직시의 연금급여에다 그 후의 근무에 대한 補償金을 加算해서 연금을 지급해야 한다고 보는 견해가 있다. 이 方法은 美國의 公務員年金에 사용되는 것으로 퇴직후의 연금급여수준을 올리고자 하는 공무원에게 인기가 있어 정년퇴직후의 근무에 대한 자극제로서의 역할을 한다.

#### 4) 年金支給方法

연금급여의 지급시 이용되는 방법은 다음과 같이 분류해 볼 수 있다.

배우자를 연금수혜대상자에 포함시키는지의 여부에 따라 單生年金(single life annuity)과

連生年金(joint life annuity)으로 나눌 수 있고, 연금수혜자가 사망할 때 까지 만급여가 지급되는 경우인지 불입한 연금액과 현재까지의 연금급여금과의 차이를 반환받을 수 있는지에 따라 基本類型(pure form)과 返還類型(refund type)으로 나눌 수 있다.

가) 單生—基本類型

연금수혜자가 한 사람으로 제한되고 그가 사망할 때까지 연금이 지급되는 것으로 사망후에는 책임지지 않는 방식이다. 따라서 1\$ 당 연금비용에 대해서 가장 많은 급여가 지급된다.

나) 單生—返還類型

일정기간동안은 연금지급을 확실히 保障하고(생사에 관계없이) 그 이후는 사망할 때까지 연금을 支給하는 方式(life annuity certain and continuous)이다. 따라서 보장된 기간이 걸면 길수록 연금비용이 커지게 된다.

다) 連生—返還類型

연금수혜자가 불입한 연금비용을 다 지급받지 못하고 사망하는 경우 그 배우자가 남은 부문을 지급받을 수 있는 제도로, 할부금으로 나눠 받는 경우를 **installment refund annuity**라 하고, 일정으로 받는 경우를 **cash refund annuity**라 한다.

라) 連生—基本類型

연금수혜자와 그 배우자가 둘 다 사망할 때까지 연금이 지급된다. 물론 이중 한 명의 사망할 경우 급여액은  $\frac{1}{3}$ 이나  $\frac{1}{2}$ 로 줄어든다. 따라서 가장 비용이 큰 연금제도이다.

\*기타 選擇可能한 年金形態

年金制度에서 명시한 年金形態以外에도 다른 形態의 年金을 자기의 부담으로 선택할 수 있는 option을 줄 수 있다. 가령 배우자의 老後所得을 보장해 주기 위해 자기의 비용으로 連生年金을 선택할 수 있도록 보장하는 것이다.

\*一時拂選擇權(cash option at retirement)

연금제도의 설계시 중요한 문제중의 하나가 퇴직시에 연금을 지급하는 대신 일시금으로 지급할 수 있도록 보장할 것인가의 문제이다. 일시금을 선택할 수 있는 선택권이 있는 年金制度도 있고, 아예 年金만 支給하는 기금과 부분적으로 일시금으로 지급하는 기금도 있다. 이에 대한 찬·반 견해는 다음과 같다.

먼저, 좋은 점을 말하면

⑦ 退職者의 財務計劃上 融通性이다.

즉 목돈이 필요한 경우가 많아 一時金을 원하는 것이다. 가령 주택구입이나 자녀의 결

혼, 부자, 질병치료 등의 이유로 일시금이 필요한 것이다.

④ 年金基金에서 投資하기 보다는 本人이 投資함으로써 더욱 높은 投資收益率을 올릴 수 있는 투자대상이 있을 수 있다. 특히 인플레가 심한 시기에는 일시금을 받아 인플레에 대한 危險을 회피할 수 있는 투자대상을 선택할 수 있는 것이다.

⑤ 年金給與水準이 아주 크거나 아주 작은 경우에 일시금 지급이 편리하다. 연금급여가 아주 큰 경우는 일부를 일시금으로 받더라도 노후의 생활에 별 지장을 주지 않고, 너무 작은 경우는 生活保障機能이 사실 미약하므로 일시금으로 지급받는 것이 편리하다.

나쁜 점으로는,

① 一時給을 낭비해버리거나 투자에 失敗하는 경우 社會的인 負擔이 가중된다.

② 健康한 사람이 연금을 선택하고 건강하지 못한 사람이 일시금을 선택하여 利己的 選擇(adverse selection)이 일어날 수 있다.

③ 퇴직후 경제적으로 큰 도움이 될 종신연금의 혜택을 포기해버리는 결과가 된다.

#### 나. 中途退職한 경우의 給與(withdrawal benefits)

대부분의 근로자는 停年退職前에 회사를 그만 두게 되는 경우가 많다. 즉, 사망, 질병, 해고, 자발적 退職 등의 여러 이유로 기업과의 관계가 단절된다. 이 때 이런 우발상황에 대비한 연금급여계획도 年金制度에 명시되어야 한다. 여기에서는 사망이나 질병이외의 이유로 중도퇴직한 근로자의 수급권에 대해 알아보고자 한다.

##### 1) 勤勞者寄與分

年金制度에서 가장 기본적으로 보장해야 하는 것은 적어도 自己寄與金은 본인이나 배우자에게 지급되어야 한다는 것이다. 자기기여분과 이에 대한 근무년한동안의 이자는 반드시 지급해야 한다. 우리나라 공무원연금의 경우 5년 미만의 근로자가 퇴직하는 경우 자기기여분과 거기에 해당하는 利子만을 받을 수 있도록 규정하고 있다.

##### 2) 使用者寄與分

퇴職하는 勤勞者の 受給權에 대한 權利는 受給權條項에 의해 결정된다. 年金基金과 관련하여 볼 때 수급권(vesting)이란 근무기간 동안에 누적된 기여금을 현재 재직여부에 관계없이 정년퇴직시나 조기퇴직시 받을 수 있는 權利를 의미한다.

###### 가) (中途) 退職時 權利의 基礎概念(basic vesting concept)

(中途) 退職時의 權利는 權利가 認定되는 給與의 種類, 權利를 주장할 수 있는 時期, 어느 정도 權利가 있는가, 權利가 있는 給與의 形態에 따라 다르다.

###### \* 權利의 種類

退職給與, 死亡給與, 災害給與가 있으나 보통 退職給與에 대한 vesting만이 인정된다. 즉, 사망이나 재해가 실제로 발생했을 때에는 사망·재해급여를 지급받게 되지만, 우발상황인 사망이나 재해에 대해서는 권리가 인정되지는 않는다.

\* 權利를 主張할 수 있는 時期

즉각(immediate vesting) 주장하는 경우와 근무년한, 연령 등의 요건이 충족될 때까지 연기(deferred vesting)하는 경우가 있다. 自營事業者の 경우는 年金에 가입하자마자 즉각 연금수급에 대한 權利가 생기나, 一般企業體의 경우에는 대부분 일정자격요건을 갖추어야만 수급권이 생긴다.

\* 權利保障의 程度

完全한 權利(full vesting)가 보장되는 경우와 部分的인 權利(graded vesting)만이 保障되는 경우가 있다. 完全한 權利란 당일까지 累積된 紙與와 그 이후의 투자수익 등으로 가산되는 연금액을 받을 수 있는 要件을 모두 충족하였을 때를 말한다. 보통의 경우 適正年齡과 勤續年數를 채운 경우에만 完全한 權利를 보장해 주고 있다. 部分的인 權利란 최소한의 要求條件를 만족시켰을 때 누적된 연금액의 일정 %를 받을 수 있는 權利를 의미한다. 즉 완전한 권리가 보장될 때까지 요구조건을 하나씩 만족시켜 갈수록 일정 비율이 계속적으로 증가하게 된다. 예를 들면, 5年間의 勤務로 25%의 權利가 보장되고 그 이후의 5年 동안은 每 勤續年數마다 5%씩 부가되며 그 후에는 10%씩 부가되어 15年째에는 完全한 權利가 보장된다. 부분적인 권리의 경우는 특별한 조건(가령 50歲, 근속년수 20年)을 채울 경우에만 100% 權利를 보장해주고, 19年 근무하고 그만두는 勤勞者의 경우는 전혀 권리를 보장해 주지 않는 불합리한 점을 시정하기 위한 것이다.

\* 紙與累積形態

年金基金을 管理하는 機關에 따라 紙與支給形態가 달라진다. 신탁기관을 통해 기금을 조성했을 경우 해당근로자가 받을 수 있는 연금액에 대한 추후권리를 보장된다. 사용자는 근로자의 급여액수와 지급될 연금형태, 언제 지불가능한지를 표시한 증명서를 제시해야 한다. 생명보험회사를 통해 연금기금을 조성했을 경우에는 납입보험이나 연금계약, 추후권리 등의 형태로 자신의 권리를 주장할 수 있는 연금액이 저축되어 있다.

나) 早期退職한 경우의 法的 權利

조기퇴직 할 경우 급여권리를 보장해야 할 근거로는

첫째, 모든 참가자를 공평하게 대우하고

둘째, 雇傭關係의 變化 즉 轉職에 대한 인위적인 장애를 제거하여 노동의 이동을 자유롭

### 게 하기 위해서

세째, 사회보장제도를 보완하기 위해서이다.

그러나 조기퇴직에 대한 권리를 법적으로 규정지을 경우 각 기업의 특성에 맞는 제도를 만들어야 할 劳使協約의 自決權을 침해할 우려가 있고 사용자의 책임은 長期勤續者를 보호해 주는 것이어서 유능한 근로자를 확보하고 그렇지 못한 근로자를 전직시키기 위해서는 조기퇴직시의 권리보장에 대한 규제는 없어야 한다는 주장도 있다.

한편 ERISA에 규정된 조기퇴직시의 권리는 다음 세가지 중 어느 한가지만 만족시키면 가능하도록 되어 있다.

첫째, 나이에 관계없이 10년간의 근무로 완전한 권리가 보장된다. 10년 미만의 근무에 대해서는 강제규정이 없다.

둘째, 5년~15년 기준으로 처음 5년간의 근무로 25%, 그 다음 5년간은 매년 5%씩, 다음 5년간은 매년 10%씩 증가하여 15년째 완전한 權利가 보장된다. 勤勞者の 年齡制限이 없다.

세째, 5년 이상 勤務했을 경우 勤務年數와 나이를 합쳐 45가 되면 50% vesting, 그 후 매년 10%씩 증가한다. 또한 ERISA에 의하면 조기퇴직에 대한 권리를 어느 정도 보장해 주기 위해 근속년수가 길어질수록 급여공식이 유리해지는 後方加重 方式에 대한 규제를 하고 있다. 따라서 조기퇴직시에도 最低限의 紙與(minimum benefit)를 보장하고자 하는 것이다. 다음 세가지 방식 중 어느 한 가지만 만족시키면 된다.

첫째, 3% 규칙으로 불리는 것으로, 이때 최소한의 누적되는 급여액은 '3% × 근무년수 × (정상적으로 입사해서 정년퇴직한다고 가정할 경우의 월급여액)' 이상이어야 한다. 따라서 이 방식은 前方加重을 무제한 허용하는 방식이라고 볼 수 있다.

둘째, 後方加重을 막기 위한 또 하나의 方法으로  $133\frac{1}{3}$  규칙이 있다. 't기의 연금누적률  $\leq 133\frac{1}{3} \% \times (t-1)$  기의 연금누적률'을 만족시켜야 하는 것으로 3% 규칙과 마찬가지로 前方加重은 무제한 허용하고 있다.

세째, 配分法이라고 할 수 있는 方法이 있다. 停年退職한다고 가정할 경우의 退職給與를 勤續年數동안 배분하는 방식으로 최소한의 누적되는 급여는 '계산된 퇴직급여금 × (실제근속년수/정년퇴직할 경우의 근속년수)' 이상이어야 한다.

#### 다. 死亡이나 疾病時의 紙與

##### 1) 死亡時의 紙與

###### 가) 退職後 死亡하는 경우

退職後 死亡給與의 種類에는 一時金과 年金 2가지 形態가 있다. 연금기금의 종류에 따라 一時金을 전혀 지급하지 않는 기금도 있으나, 연금수급자의 사망시 이에 필요한 장례비와 기타 병원비 잔액 등을 一時金으로 지불하는 年金도 있다. 또한 연금수급자의 배우자가 사망한 경우에도 연금수급자의 부담을 덜기 위하여 장례비와 부대비용을 지급하기도 한다.

退職後 사망하는 경우에 지급받을 수 있는 年金은 年金支給方法에 달려 있다. 보통 非寄與制度의 경우 生存者에게는 年金을 지급하지 않는 방식이 많이 채택되고 있다. 기여제도의 경우 잔여기금에 대해서 배우자가 年金을 계속 받을 수 있는 것이 보통이다.

#### 나) 退職前 死亡하는 경우

퇴직전 사망하는 경우의 급여는 자기기여분의 환급이나 연금제도에 사망시의 급여를 명확히 표시함으로써 가능해진다. 전자의 경우는 기여제도의 경우에만 적용될 수 있는 방식이다. 한편 연금제도에 明記함으로써 받을 수 있는 사망시의 급여금으로는 일시금과 연금의 두 형태가 있다.

#### 2) 疾病時의 紿與

일시적 질병이나 사고  
영구적 질병 } 을 구분해서 급여기준을 설정해야 한다.

### V. 資金調達方法과 其他 財務的 事項

#### 1. 資金의 源泉—寄與制度와 非寄與制度

年金費用을 使用者와 勤勞者 어느 쪽에 얼마만큼씩 부담시킬 것인가에 관해서는 客觀的인 基準은 없다. 非寄與制度란 勤勞者가 기여금을 내지 않는 방식으로 사용자측이 기금을 조성하고 급여를 지급하는 책임을 지는 제도이고 반대로 寄與制度는 근로자 사용자 모두 기금에 출연하는 연금제도이다. 이 때 근로자의 부담율은 근로자계층의 형편과 참여율을 높일 수 있도록 조정되어야 한다. 일반적으로 근로자의 기여금은 임금의 일정률로 표시되고 사용자의 부담률은 勤勞者와 同率이거나 조금 높게 책정된다.

醵出料率(寄與率)은 國家간에 상당한 차이를 보이고 있는데 이것은 연금제도의 성숙기간, 제도 운영형태, 경제상태 및 연금재정등에 따라 영향을 받고 있다. 다음 표에서와 같이 브라질, 캐나다, 서독, 일본, 스위스, 미국 등은 사용자와 勤勞者가 동일한 요율을 부담하고 있으며 오스트리아, 프랑스 등은 사용자부담율이 높고 스웨덴은 근로자부담은 없다. 네덜란드는 근로자가 더 많이 부담하고 있다.<sup>(8)</sup>

(8) 延河清, 閔載成, 前揭書, pp. 82-83.

〈表 9〉 19個國의 被雇傭者年金保險의 酿出料率

(單位 : %)

	被保險者 負擔	使 用 者 負 擔	政 府 負 擠 <sup>1)</sup>
오스트리아	9.25	10.25	缺損額, ITA全額
벨기에	6	8	補助金, MTA全額
브라질	8	8	行政費, 缺損額
캐나다	1.8	1.8	缺損額, ITA全額
이집트	10	15	醸出料 1%, 缺損額
프랑스	4.7	8.2	—
西 獨	9	9	補助金, 出產・失業期間 醸出料의 18%
그리스	4.75	9.50	必要時 補助
이스라엘	2.2	4.6	補助金 醸出料의 15% 및 障害給與의 75%
이탈리아	7.15	16.61	年金受給者 1人當月 14.4弗, MTA全額
日 本	4.55	4.55	給與費의 20%
멕시코	1.50	3.75	使用者負擔의 20%
네델란드	17.70	10.35	低所得者 醸出料, 障害兒年金, 缺損額
포르투갈	7.5	19.0	一部補助
스페인	2.14	12.04	補助金
스웨덴	—	20.30	—
스위스	4.7	4.7	老齡給與의 16%, 障害給與의 50%, ITA全額
터키	7	8	—
美 國	9.08	5.08	補助金, MTA全額

註: 1) ITA: 所得調查手當

MTA: 家計資產調查手當

## 2. 使用者 義務條項의 制限可能性

個別企業이 非協商年金基金(single employer, nonbargained pension plan)을 채택하게 될 경우 사용자는 자신의 의무를 한정시킬 수 있는 條項을 둘 수 있는데 미국의 경우 다음과 같이 어느 정도 표준화되어 있다.

첫째, 어떤 근로자가 연금의 설립이나 연금에 참가하고 있다는 사실로 그 근로자를 계속 고용할 필요는 없다.

둘째, 기업측은 언제라도 연금제도를 변경 혹은 수정종결시킬 수 있는 독자적인 권한을 갖는다. 그러나 고급 관리자나 임원등의 특수한 계층의 이익을 위해서 연금제도를 변경, 수정, 종결할 수는 없다. 또한 기적립된 연금액에 대해서는 연금제도를 변경, 수정, 종결시킬 수 없다.

세째, 基金積立을 일시적으로 중단할 수 있는 경우를 상정할 수 있다.

네째, 年金基金이 종결된 경우 年金基金의 資產額以上으로는 기업측이 책임을 지지 않는다.

그리나 다수기업의 연금이나 근로자와의 협상이 전제조건인 연금제도의 경우 위와 같은

조항을 전부 넣을 수는 없다. 勤勞者代表機關과의 협상에 의해 年金制度의 細部條項이 결정되기 때문이다.

## VI. 인플레이션과 生產性向上에 따른 紙與의 調整

전반적인 물가수준이 상승하는 경우 年金基金이 적립된 당시에 비해 실제 紙與를 받을 때의 購買力은 떨어지게 마련이다. 또한 기술과 생산공정의 진보로 생산성이 높아져 현 근로자계층은 높은 임금과 낮은 가격의 혜택을 통해 생활수준이 退職勤勞者보다 크게 향상될 수 있다. 따라서 年金給與에 대한 특별한 조정수단이 마련되지 않는 한 연금적립시나 연금수급후의 생산성향상과 인플레에 대한 혜택을 볼 수 없다.

퇴직급여금의 조정은 크게 현재 연금기금에 적립하고 있는 근로자의 급여조정문제와 퇴직한 근로자의 조정문제 즉 연금지급시의 조정문제로 나누어 생각해 볼 수 있다.

### 1. 現在 貨金基金에 積立하고 있는 勤勞者의 紙與調整問題

#### 가. 最終平均貨金公式利用(final average salary formula)

年金計算에 이용되는 급여의 구매력을 보전하는 가장 적절한 방법으로 퇴직직전 수년간 혹은 수개월의 평균임금을 기준으로 급여를 지급하는 方法이다. 평균하는 기간이 짧으면 짧을수록 현실적인 보상수준이 된다.

이 방법의 長點으로는 貨金에는 구매력보호 뿐만 아니라 생산성향상에 대한 조정도 이루어진 것이므로 인플레와 생산성에 대한 급여조정이 될 수 있다는 점이며, 단점으로는 퇴직 후의 기간에 대해서는 구매력이나 생산성향상에 따른 조정수단이 없다는 점이다.

#### 나. 平均貨金, 定額給與(flat benefit)의 調整

單位給與方式 中 總平均貨金公式을 이용하는 기금의 경우 總平均貨金을, 定額給與를 사용하는 기금의 경우 정액급여를 조정함으로써 구매력과 생산성향상에 대한 보상을 해 줄 수 있다. 이 방법의 특징은 사용자가 급여에 대한 조정을 미리 명시하지 않는다는 데 있다. 인플레추세등을 고려하여 정당화될 수 있는 조정방법을 사후에 강구하는 것이다. 이 제도는 最終平均貨金公式에 의할 때 最終平均貨金의 不確實性에 대한 責任을 지지 않으면서 과거 근속년수에 대한 체계적인 조정방식을 강구해나가는 것이 장점이라고 할 수 있다. 그러나 근로자의 입장에서도 인플레나 생산성 향상에 따른 보상이 확실하지 않다는 데 문제점이 있다.

#### 다. 指數(index)에 의한 調整

소비자물가지수나 임금지수 등에 의해 급여수준을 자동적으로 조정하는 방법이다. 이 방법은 매년 속년수에 대해 일정액을 지급하는 賃金給與制度에 사용할 수 있다.

만일 賃金水準上昇이 物價上昇보다 빠른 經濟下에서는 物價水準에 의한 自動調整裝置는 年金給與의 實質購買力を 유지시킴과 동시에 연금수급자의 생활수준의 유지도 가능하다. 반면에 급여수준이 임금수준변화에 따라 자동조정된다면 연금수급자는 급여당시의 노동시장의 실질근로자(active worker)와 같은 수준의 생활을 유지할 수 있게 된다. 한편 물가가 임금보다 빨리 상승한다고 하면 年金保險制度의 紙與方法은 임금연동자동보다는 물가에 연동한 紙與調整方法이 연금수급자의 실질적인 구매력을 유지시켜준다. <sup>(9)</sup>

#### 라. 資產價格과 連動

年金給與水準은 年金資產의 市場價值와 직접적으로 연계되도록 하는 방법이다. 이 方法이 使用되는 資產 portfolio의 構成方法은 중요하지 않다. 주식만으로 구성하건, 固定利子支給債券을 소유하건 양자에 똑같이 투자하건, 不動產에 투자하건 그 구성방법은 문제가 되지 않는다. 다만 자산가치가 생활수준의 증가와 비례해서 증가해야하며 자산가치의 증가에 따른 혜택을 충분히 누릴 수 있도록 설계되어야 한다.

### 2. 年金支給時의 調整問題

年金基金이 적립되는 기간동안 구매력을 보장해주는 것만으로 연금급여에 대한 조정이 충분히 이루어진 것은 아니다.

보통 평균적으로 퇴직후 급여는 약 15年間에 걸쳐서 이루어지게 되는데 이때 물가의 持續的인 上昇으로 인한 紙與의 購買力を 유지시켜줄 方案 또한 강구되어야 한다. 또한 기술진보로 현재의 실질근로자의 수입과 생활수준이 크게 향상되어 상대적으로 퇴직근로자의 紙與水準은 크게 저하되게 된다. 따라서 퇴직후의 物價上昇과 相對的 生活水準을 유지시켜줄 방안이 고려되어야 한다. 연금지급시의 조정문제에 利用되는 方法으로는 앞에서 언급했던 방법과 대동소이하므로 자세한 설명은 생략하고 그 名稱만 나열해 보도록 하겠다.

— 紙與水準과 一定資產價值와의 連繫

— 生計維持費의 自動調整

— 公式에 乘數를 곱함으로써

— 特別調整

— 利益이 생겼을 때 보상해주는 방법

— 賃金指數에 의한 調整

(9) 延河清, 閔載成, 前揭書, p. 110.

가. 年金管理機管의 選定

選定方案

- 年金管理公團의 設定
- 生命保險會社
- 信託計定

나. 年金制度의 運營節次

1) 基礎資料의 作成—參加者의 權利

稅額控除등을 확립하기 위한 基礎資料(예: 性別, 入社年月日, 生年月日)

2) 年金惠澤 資格要件의 確認과 年金支拂

- 年金을 받을 수 있는 최소한의 年齡이 되는가?
- 年金制度에의 參加如否를 入證할 수 있나?
- 年金의 形態와 額數決定

3) 寄與金의 決定과 處理—年金管理機關에 送金

4) 年金投資方案의 模索

5) 監督機關에 定期的으로 報告

6) 종업원과의 對話

## VII. 年金 Simulation 모델

1. 모델의 가정

가. 기여제도(contributory plan)와 비기여제도(noncontributory plan)의 선택……기여제도 채택

나. 일정기여제도(defined contribution plan)와 일정급여제도(defined benefit plan)의 선택……일정급여제도 채택

다. 紿與의 種類 決定

退職年金……  
    └ 退職一時金  
    └ 退職年金

死亡年金(遺族年金, 遺族一時金)

라. 年金制度와 退職金制度의 조화방안

完全한 統合……과거 기여금 반환

部分的 統合……銀行員의 年金參與 比率 決定

分離運營 ……新入社員부터 年金制度 適用

이 중 完全한 統合과 部分的 統合考慮

마. 給與의 水準 決定

- 現行 退職金制度의 乘數를 基礎로 하여 2배 수준과 1.5배 수준으로 각각 조정하였음

바. 給與의 計算方式選擇

- 最終賃金平均公式(final average formula)利用

사. 급여수급권

- 5年以下 勤務……(本人+銀行) 寄與金과 利子
- 6~20年 勤務……一時金
- 21年 以上 勤務……年金과 一時金中 選擇

아. 其他 假定

- 最大勤務年限 : 35年
- 平均入社年齢 : 20세
- 銀行과 銀行員의 寄與率 : 入力資料 部分參照
- 年金選擇比率 : 30% 혹은 50%
- 平均壽命 : 65歲
- 21年 以上 勤續者의 平均勤續年數 : 30年
- 月平均給與의 算定 : 本俸만으로<sup>(10)</sup>
- 利子率 : 8% 혹은 10%, 投資收益率 : 90% 혹은 15%

## 2. 基本모델

가. 모델구축(model building)

1) 基金의 安定性을 보기 위한 모델

$$CF_i = CI_i - CO_i$$

$$= A_i + B_i + C_i - G_i - H_i - J_i - K_i - I_i$$

(10) 月平均給與 : 年金給與의 計算에서 가장 重要한 概念 중의 하나가 月平均給與이다. 勤續年數別 月平均賃金이 決定되어야만 기여금과 退職給與金을 산출할 수 있기 때문이다. 연금제도의 實시 시 가장 우선적으로 고려되어야 할 항목 중의 하나가 월평균급여를 어떻게 계산할 것인가이다.

現行 退職金制度와 公務員年金의 경우 최종 몇 개월간의 諸手當을 포함한 平均賃金으로 退職金과 年金을 算出하고 있어 銀行員 年金의 月平均 給與도 諸手當을 포함하는 임금표를 작성하는 것이 사회적 형평이나 도덕적으로 바람직 할 것이다. 그러나 본 program에서는 자료수집이 용이하지 않아 勤續年數別 賃金資料가 本俸만을 기준으로 책정한 것이라 책정기여율과 연금급여의 계산 결과에 유의해야 한다.

- 9 2 -

$$A_i = \sum_{j=1}^{35} N_{ij} Y_{ij} (C_1 + C_2) \times 12$$

$$B_i = \sum_{j=2}^{34} N_{1j} Y_{1j} (C_1 + C_2) \times 12 \times (j-1), \quad i=1$$

$$B_i = 0 \quad , \quad i \neq 1$$

$$C_i = (1+k)CF_i - 1$$

$$G_i = \sum_{j=1}^5 (D_{ij} + R_{ij}) Y_{ij} \cdot j \cdot (C_1 + C_2) \times 12$$

$$H_i = \sum_{j=6}^{20} (D_{ij} + R_{ij}) Y_{ij} \cdot [23.8 + 8.1(j-6)] \times$$

$$\times \left[ 1 + \frac{(j-6)^2}{2000} \right] \dots \text{2배 수준일 때}$$

$$\left\{ H_i = \sum_{j=6}^{20} (D_{ij} + R_{ij}) Y_{ij} \cdot [17.5 + 6.1(j-6)] \times \right.$$
$$\left. \times \left[ 1 + \frac{(j-6)^2}{2000} \right] \right\} \dots \text{1.5배 수준일 때}$$

$$I_i = I_{i-1}(1-d) + \sum_{j=21}^{35} t(D_{ij} + R_{ij}) Y_{ij} \cdot [167 + 10(j-21)] \times \left[ 1 - \frac{(j-21)^2}{2000} \right] \times$$
$$\times \left\{ \frac{1}{1+m} + \frac{1}{(1+m)^1} + \dots + \frac{1}{(1+m)^8} \right\}$$

$S$ =평균수명-(평균입사연령+20년 이상근속자 평균 근속년수).....2배 수준일 때

$$\left\{ I_i = I_{i-1}(1-d) + \sum_{j=21}^{35} t(D_{ij} + R_{ij}) Y_{ij} \cdot [124 + 7.5(j-21)] \times \left[ 1 - \frac{(j-21)^2}{2000} \right] \right.$$
$$\left. \times \left\{ \frac{1}{1+m} + \frac{1}{(1+m)^1} + \dots + \frac{1}{(1+m)^8} \right\} \right\} \dots \text{1.5배 수준일 때}$$

$$J_i = \sum_{j=21}^{35} (1-t)(D_{ij} + R_{ij}) Y_{ij} \cdot [161 + 10(j-21)] \times \left[ 1 - \frac{(j-21)^2}{2000} \right] \dots \text{2배 수준일 때}$$

$$\left\{ J_i = \sum_{j=21}^{35} (1-t)(D_{ij} + R_{ij}) Y_{ij} \cdot [121 + 7.5(j-21)] \times \left[ 1 - \frac{(j-21)^2}{2000} \right] \right\} \dots \text{1.5배 수준일 때}$$

$$K_i = 600,000 \times (1+y)^{i-1}$$

2) 비용비교를 하기 위한 모델

$$M_i = \frac{C_2}{C_1 + C_2} G_i + \frac{1}{2} (N_i + J_i) \dots \text{2배}$$

$$\left\{ M_i = \frac{C_2}{C_1 + C_2} G_i + \frac{1}{1.5} (M_i + J_i) \dots \text{1.5배} \right\}$$

$$W_i = \frac{C_2}{C_1 + C_2} (A_i + B_i)$$

$$Z_i = \frac{0.16}{C_1 + C_2} G_i + \frac{1}{2} (H_i + J_i)$$
$$\left\{ Z_i = \frac{0.16}{C_1 + C_2} G_i + \frac{1}{1.5} (H_i + J_i) \right\}$$

나. 基本資料의 決定過程

$$N_{ij} = (1 - r_j) N_{i-1, j-1}$$

$$N_i = N_{11} (1 + m)^{i-1}$$

$$Y_{ij} = (1 + y_j)^{i-1} Y_{1j}$$

$$R_{ij} = N_{i+1, j+1} - N_{ij} - D_{ij}$$

다. 모델의 해설

$CF_i$  :  $i$ 기의 순현금 흐름(누적)

$CI_i$  :  $i$ 기의 현금유입

$CO_i$  :  $i$ 기의 현금유출

$A_i$  :  $i$ 기의 은행과 은행원의 기여금

$B_i$  :  $i$ 기의 은행과 은행원의 기여금반납

$C_i$  :  $i$ 기의 투자수익과 원금

$G_i$  :  $i$ 기의 근무기간 5년까지의 사망·퇴직일시금

$H_i$  :  $i$ 기의 근무기간 20년까지의 사망·퇴직일시금

$I_i$  :  $i$ 기의 근무기간 21년까지의 사망·퇴직연금

$J_i$  :  $i$ 기의 근무기간 21년까지의 사망·퇴직일시금

$K_i$  :  $i$ 기의 연금기금관리비

$M_i$  : 퇴직금제도시의 은행의 부담금

$W_i$  : 연금제도시의 은행부담금

$Z_i$  : 현행 퇴직금제도시의 은행축 비용

$N_{ij}$  :  $i$ 기의  $j$ 년근무한 은행원수

$Y_{ij}$  :  $i$ 기의  $j$ 년근무한 은행원의 월평균급여

$R_{ij}$  :  $i$ 기의  $j$ 년근무한 은행원의 퇴직자수

$D_{ij}$  :  $i$ 기의  $j$ 년근무한 은행원의 사망자수

$C_1$  : 은행원의 기여율

$C_2$  : 은행의 기여율

$m$  : 이자율

$k$  : 투자수익률

$d$  : 사망율

$y_j$  :  $j$ 년 근무한 사람의 임금인상율

$r_j$  :  $j$ 년 근무한 사람의 퇴직율

$t$  : 연금선택비율

inf : inflation율

### 3. 기본모델과 변형

#### 가. 기본모델

- 1) 기여율 : 은행원, 은행 각각 일정퍼센트
- 2) 급여공식 : 현행퇴직금의 2배로 조정된 공식
- 3) 연금선택비율 : 50%
- 4) 기초참가인원 : 100% (完全한 統合方式)

#### 나. 변형모델(例示)

- 1)  $C_1, C_2$  조정
- 2) 紿與公式調整
- 3) 年金選擇 比率調整
- 4) 기초참가 인원조정

#### 4. 人力資料(input data)

- 1)  $C_1, C_2 = 12.5\% \sim 50\%$
- 2)  $k = 0.08$
- 3)  $d = 0.1$
- 4)  $t = 0.3, 0.5$
- 5)  $y_j = 1 < j \leq 5, 0.03$   
 $6 \leq j \leq 20, 0.03$   
 $21 \leq j, 0.03$

- 6)  $\text{inf} = 0.00$

이와 같이 가정하에서 매기의 인원수( $nn$ )와 임금( $yy$ ) 및 사망자, 퇴직자수( $dr$ )를 우선 계산하게 된다.

\* 참고  $nn(i, j)$  :  $i$ 기에  $j$ 년 근속한 은행원수

$yy(i, j)$  :  $i$ 기에  $j$ 년 근속한 은행원의 임금

$dr(i, j)$  :  $i$ 기에  $j$ 년 근속하고 퇴직 · 사망한수

### 5. 結果 I — 基金의 安定性

현금흐름을 각 항목에 영향을 줄 수 있는 결정변수를 변화시켜가면서 구할 수 있다. 가장 중요한 변수로 은행원과 銀行의 기여율이다. 그 이외에도 이자율, 투자수익률, 年金選

〈表 10〉

년도	순현금흐름	기여금	소급기여금	전기의 현금흐름 + 투자수익률
1	6.292525 E +10	6.567708 E +09	6.332208 E +10	0.000000 E +00
2	6.777329 E +10	6.641715 E +09	0.000000 E +00	6.858852 E +10
3	7.216356 E +10	6.779808 E +09	0.000000 E +00	7.387289 E +10
4	7.635291 E +10	7.043785 E +09	0.000000 E +00	7.865828 E +10
5	8.035344 E +10	7.274470 E +09	0.000000 E +00	8.322467 E +10
6	8.497216 E +10	7.581826 E +09	0.000000 E +00	8.758525 E +10
7	8.805083 E +10	7.888370 E +09	0.000000 E +00	9.261965 E +10
8	9.005194 E +10	8.211008 E +09	0.000000 E +00	9.597541 E +10
9	9.288934 E +10	8.544070 E +09	0.000000 E +00	9.815662 E +10
10	9.187167 E +10	8.891880 E +09	0.000000 E +00	1.012494 E +11
11	9.094607 E +10	9.140320 E +09	0.000000 E +00	1.001401 E +11
12	8.967457 E +10	9.395599 E +09	0.000000 E +00	9.913122 E +10
13	8.271790 E +10	9.668545 E +09	0.000000 E +00	9.774529 E +10
14	7.725372 E +10	9.875945 E +09	0.000000 E +00	9.016251 E +10
15	7.240583 E +10	1.015055 E +10	0.000000 E +00	8.420657 E +10
16	6.430508 E +10	1.048792 E +10	0.000000 E +00	7.892235 E +10
17	4.902797 E +10	1.078622 E +10	0.000000 E +00	7.009254 E +10
18	2.572600 E +08	1.100873 E +10	0.000000 E +00	5.344049 E +10
19	6.674314 E +10	1.111827 E +10	0.000000 E +00	2.804134 E +10
20	-2.739380 E +10	1.126530 E +10	0.000000 E +00	7.275003 E +08
21	-6.282396 E +10	1.147876 E +10	0.000000 E +00	-2.985925 E +10
22	-8.882668 E +11	1.161265 E +10	0.000000 E +00	-6.847812 E +10
23	-1.179435 E +11	1.206940 E +10	0.000000 E +00	-9.682108 E +10
24	-1.553808 E +11	1.252463 E +10	0.000000 E +00	-1.285584 E +11
25	-1.986211 E +11	1.292102 E +10	0.000000 E +00	-1.693651 E +11
26	-2.431763 E +11	1.331059 E +10	0.000000 E +00	-2.164970 E +11
27	-3.167381 E +11	1.381172 E +10	0.000000 E +00	-2.650621 E +11
28	-3.855136 E +11	1.384609 E +10	0.000000 E +00	-3.452445 E +11
29	-4.793976 E +11	1.415908 E +10	0.000000 E +00	-4.202099 E +11
30	-5.714189 E +11	1.415593 E +10	0.000000 E +00	-5.225434 E +11
31	-6.765879 E +11	1.443316 E +10	0.000000 E +00	-6.228466 E +11
32	-7.906694 E +11	1.468222 E +10	0.000000 E +00	-7.374808 E +11
33	-9.055498 E +11	1.501603 E +10	0.000000 E +00	-8.618298 E +11
34	-1.023053 E +12	1.561621 E +10	0.000000 E +00	-9.870493 E +11
35	-1.421908 E +12	1.644699 E +10	0.000000 E +00	-1.115127 E +12

년도	5년이하근무 퇴직금	20년근무까지의 일시금	21년이상근무자 의연금	21년이상근무자 의일시금	관리비
1	1.047382 E +09	4.708230 E +09	5.927561 E +07	1.149059 E +09	6.000000 E +05
2	7.813401 E +08	5.183217 E +09	1.238763 E +08	1.367900 E +09	6.180000 E +05
3	5.325184 E +08	5.588128 E +09	2.219476 E +08	2.145906 E +09	6.365400 E +05
4	3.635227 E +08	5.659960 E +09	3.527356 E +08	2.972286 E +09	6.556362 E +05
5	3.076839 E +08	5.762059 E +09	5.014347 E +08	3.573857 E +09	6.753052 E +05
6	3.295910 E +08	5.792547 E +09	6.288431 E +08	3.443257 E +09	6.955644 E +05
7	3.530579 E +08	5.580538 E +09	8.573249 E +08	5.665558 E +09	7.164312 E +05
8	3.781955 E +08	5.965978 E +09	1.114486 E +09	6.675082 E +09	7.379242 E +05
9	4.051231 E +08	6.437979 E +09	1.294712 E +09	5.672762 E +09	7.600619 E +05
10	4.339678 E +08	6.813787 E +09	1.646067 E +09	9.374997 E +09	7.828637 E +05
11	4.648663 E +08	7.095309 E +09	1.934989 E +09	8.838405 E +09	8.063497 E +05
12	4.979647 E +08	7.497220 E +09	2.186426 E +09	8.669799 E +09	8.305401 E +05
13	5.334198 E +08	6.934146 E +09	2.711845 E +09	1.451568 E +10	8.554564 E +05
14	5.713993 E +08	6.822709 E +09	3.072700 E +09	1.231704 E +10	8.811200 E +05
15	6.120829 E +08	5.947628 E +09	3.382368 E +09	1.200829 E +10	9.075535 E +05
16	6.556631 E +08	5.428829 E +09	3.824200 E +09	1.519557 E +10	9.347801 E +05
17	7.023463 E +08	4.681720 E +09	4.564701 E +09	2.190105 E +10	9.628235 E +05
18	7.523533 E +08	3.885414 E +09	5.569308 E +09	2.851517 E +10	9.917082 E +05
19	8.059208 E +08	3.386320 E +09	6.440061 E +09	2.785885 E +10	1.121459 E +06
20	8.633022 E +08	3.123814 E +09	7.239017 E +09	2.815941 E +10	1.052103 E +06
21	9.247694 E +08	3.346230 E +09	8.154709 E +09	3.201668 E +10	1.083666 E +06
22	9.906127 E +08	3.584481 E +09	8.317212 E +09	1.906778 E +10	1.116176 E +06
23	1.061144 E +09	3.839695 E +09	8.500006 E +09	1.978983 E +10	1.149661 E +06
24	1.136698 E +09	4.113082 E +09	8.938306 E +09	2.515775 E +10	1.184151 E +06
25	1.217631 E +09	4.405932 E +09	9.432644 E +09	2.711956 E +10	1.219676 E +06
26	1.304326 E +09	4.719634 E +09	9.730372 E +09	2.424326 E +10	1.256266 E +06
27	1.397193 E +09	5.055672 E +09	1.120262 E +10	4.783088 E +10	1.293954 E +06
28	1.496674 E +09	5.415636 E +09	1.188819 E +10	3.531336 E +10	1.332772 E +06
29	1.603237 E +09	5.801229 E +09	1.338554 E +10	5.255550 E +10	1.372756 E +06
30	1.717387 E +09	6.214274 E +09	1.414077 E +10	4.095746 E +10	1.413938 E +06
31	1.839665 E +09	6.656734 E +09	1.500987 E +10	4.466681 E +10	1.456356 E +06
32	1.970649 E +09	7.130692 E +09	1.570993 E +10	4.305807 E +10	1.500047 E +06
33	2.110959 E +09	7.638396 E +09	1.583413 E +10	3.315096 E +10	1.545048 E +06
34	2.261259 E +09	8.182250 E +09	1.556113 E +10	2.561342 E +10	1.591400 E +06
35	1.374345 E +10	1.520901 E +11	2.102041 E +10	1.363722 E +11	1.639142 E +06

擇比率 등이 있다. 우선 예를 들어 결과를 보는 方法을 알아 보자.

〈例〉 假定 : ① 연금기금에의 참가인원 : 100%

② 退職金水準의 2배 支給

③ 利子率 : 8%

④ 投資收益 rate : 9%

〈表 11〉

참가인원 100%	퇴직금수준의 2배 공식	이자율, 투자수익률 — 연금기여율조정 — 연금선택비율조정 (8%, 9%)
		이자율, 투자수익률 — 연금기여율조정 — 연금선택비율조정 (10%, 15%)
	퇴직금수준의 1.5배 공식	이자율, 투자수익률 — 연금기여율조정 — 연금선택비율조정 (8%, 9%)
		이자율, 투자수익률 — 연금기여율조정 — 연금선택비율조정 (10%, 15%)
참가인원 80%	퇴직금수준의 2배 공식	이자율, 투자수익률 — 연금기여율조정 — 연금선택비율조정 (8%, 9%)
		이자율, 투자수익률 — 연금기여율조정 — 연금선택비율조정 (10%, 15%)
	퇴직금수준의 1.5배 공식	이자율, 투자수익률 — 연금기여율조정 — 연금선택비율조정 (8%, 9%)
		이자율, 투자수익률 — 연금기여율조정 — 연금선택비율조정 (10%, 15%)

〈表 12〉

참가인원 100%	이자율 8%	2배 공식	20%, **	20%***	-	
			21%,	21%	-	
			22%,	22%	-	
			23%,	23%	+*	
			24%,	24%	+	
	투자이익률 9%		10%,	25%	-	
			10.5%,	21%	-	
			11%,	22%	-	
			11.5%,	23%	+*	
			12%,	24%	+	
참가인원 80%	이자율 10%	2배 공식	13%,	13%	-	
			14%,	14%	-	
			15%,	15%	+	
			16%,	16%	+	
			17%,	17%	+	
	투자이익률 15%		6.5%,	13%	-	
			7%,	14%	-	
			7.5%,	15%	+	
			8%,	16%	+	
			8.5%,	17%	+	

\*: 35년째는 한계치이므로 의미없음.

\*\*: 은행원기여율

\*\*\*: 은행기여율

⑤ 年金選擇比率 : 30%

⑥ 銀行員寄與率 : 16%

⑦ 銀行側寄與率 : 16%

結果：매년의 순현금흐름을 비롯한 각 항목의 값은 다음 <표 10>과 같다.

이와 같은 결과표를 다음과 같이 각 변수를 변화시켜 가며 살펴 보았다(<표 11> 참조)

이와 같은 방법으로 35年間에 걸친 기금의 안정성여부를 알아 보았다(<표 12> 참조). 이 때 기금의 안정성 기준은 최종 35년째까지 적자가 나지 않고 기금을 運營할 수 있는 경우로 가정했다.

## 6. 結果 II—銀行과 銀行員入場에서의 年金 및 退職金制度 比較

### 가. 銀行入場에서의 두 制度의 費用比較

年金基金에서의 參加人員, 紿與水準, 寄與率 등을 조정하면서 年金制度時の 費用과 退職金制度時の 費用来 비교해 본 결과가 본 program에서 “W”와 “m” 및 “Z”로 비교되어 있다. ( $W(i)=i$ 기의 연금제도실시시 은행측 비용부담,  $Z(i)=i$ 기의 현행퇴직금제도운영시 은행측 부담,  $m(i)=i$ 기의 퇴직금제도운영시 은행측 부담) 그 구체적인 결과는 computer output을 참고로 하고 여기에서는 간단히 다음과 같은 가정하에서의 결과를 살펴보기로 하자.

(例) 가정 : ① 연금제도에의 참가인원 : 100%

② 퇴직금수준의 2배지급

③ 이자율 : 8%

④ 투자수익률 : 9%

⑤ 연금선택비율 : 30%

⑥ 은행원기여율 : 20%

⑦ 은행측기여율 : 20%

은행측에서 볼 때 연금제도와 퇴직금제도의 비용을 비교해 보면 표에서도 알 수 있는 바와 같이 연금제도시작시 기여금반납으로 인한 은행측 부담이 많아지나 그 후부터는 안정적인 흐름을 보이면서 퇴직금제도시의 비용보다 누계를 환산하면 12~13년쯤부터는 年金制度를 운영하는 것이 훨씬 비용이 적게 드는 것이다. 가령 은행원과 은행의 기여율이 각각 16%씩일 때 13년째에는 퇴직금제도의 비용이 더 많음을 단순한 합산을 통해 알 수 있다.

그러나 16%기여 수준에서는 年金基金이 모델 예측기간인 35年 이내에 적자가 나므로 장기적인 관점에서는 비용비교의 의미가 없어진다. 결국 비용은 적게드나 연금기금의 불안정

〈表 13〉 연금제도와 퇴직금제도의 비용비교(은행 측)

년도	(20%, 20%)*			(23%, 23%)		
	연금비용	퇴직금비용 I **	퇴직금비용 II	연금비용	퇴직금비용 I	퇴직금비용 II
1	WWWW(i)	mmmm(i)	ZZZZ(i)	WWWW(i)	mmmm(i)	ZZZZ(i)
2	4.368112 E + 09	3.829485 E + 09	3.698563 E + 09	5.023329 E + 10	3.927677 E + 09	3.698563 E + 09
3	4.151072 E + 09	4.057018 E + 09	3.959350 E + 09	4.773733 E + 09	4.120268 E + 09	3.959350 E + 09
4	4.237380 E + 09	4.659677 E + 09	4.593113 E + 09	4.872987 E + 09	4.709601 E + 09	4.593113 E + 09
5	4.402366 E + 09	5.180243 E + 09	5.134803 E + 09	5.062720 E + 09	5.214323 E + 09	5.134803 E + 09
6	4.546544 E + 09	5.626087 E + 09	5.587626 E + 09	5.228525 E + 09	5.654932 E + 09	5.587626 E + 09
7	4.738641 E + 09	5.561738 E + 09	5.520539 E + 09	5.449438 E + 09	5.592637 E + 09	5.520529 E + 09
8	4.930231 E + 09	7.057758 E + 09	7.013625 E + 09	5.669766 E + 09	7.090857 E + 09	7.013625 E + 09
9	5.131880 E + 09	7.987277 E + 09	7.940003 E + 09	5.901662 E + 09	8.022733 E + 09	7.940003 E + 09
10	5.340043 E + 09	7.524165 E + 09	7.473524 E + 09	6.141050 E + 09	7.562145 E + 09	7.473524 E + 09
11	5.557425 E + 09	1.037455 E + 10	1.032030 E + 10	6.391039 E + 09	1.041523 E + 10	1.032030 E + 10
12	5.712700 E + 09	1.015134 E + 10	1.009323 E + 10	6.569606 E + 09	1.019492 E + 10	1.009323 E + 10
13	5.872249 E + 09	1.025255 E + 10	1.019031 E + 10	6.753087 E + 09	1.029924 E + 10	1.019031 E + 10
14	6.042840 E + 09	1.416880 E + 10	1.410212 E + 10	6.949266 E + 09	1.421881 E + 10	1.410212 E + 10
15	6.172465 E + 09	1.256636 E + 10	1.249494 E + 10	7.098335 E + 09	1.261993 E + 10	1.249494 E + 10
16	6.344092 E + 09	1.193371 E + 10	1.185720 E + 10	7.295706 E + 09	1.199110 E + 10	1.185720 E + 10
17	6.554953 E + 09	1.397818 E + 10	1.389623 E + 10	7.538196 E + 09	1.403965 E + 10	1.389623 E + 10
18	6.741387 E + 09	1.842344 E + 10	1.833564 E + 10	7.752595 E + 09	1.848928 E + 10	1.833564 E + 10
19	6.880459 E + 09	2.278090 E + 10	2.268686 E + 10	7.912528 E + 09	2.285143 E + 10	2.268686 E + 10
20	6.948916 E + 09	2.209604 E + 10	2.199530 E + 10	7.991253 E + 09	2.217159 E + 10	2.199530 E + 10
21	7.040810 E + 09	2.221534 E + 10	2.210742 E + 10	8.096932 E + 09	2.229627 E + 10	2.210742 E + 10
22	7.174225 E + 09	2.512015 E + 10	2.500456 E + 10	8.250359 E + 09	2.520685 E + 10	2.500456 E + 10
23	7.257904 E + 09	1.603122 E + 10	1.590739 E + 10	8.346590 E + 09	1.612409 E + 10	1.590739 E + 10
24	7.543373 E + 09	1.671866 E + 10	1.658601 E + 10	8.674879 E + 09	1.681814 E + 10	1.658601 E + 10
25	7.827894 E + 09	2.073680 E + 10	2.059471 E + 10	9.002078 E + 09	2.084337 E + 10	2.059471 E + 10
26	8.075638 E + 09	2.233510 E + 10	2.218290 E + 10	9.286984 E + 09	2.244925 E + 10	2.218290 E + 10
27	8.324744 E + 09	2.049164 E + 10	2.032859 E + 10	9.573454 E + 09	2.061391 E + 10	2.032859 E + 10
28	8.632328 E + 09	3.756600 E + 10	3.739135 E + 10	9.927178 E + 09	3.769698 E + 10	3.739135 E + 10
29	8.653809 E + 09	2.886707 E + 10	2.867998 E + 10	9.951881 E + 09	2.900738 E + 10	2.867998 E + 10
30	8.849426 E + 09	4.144229 E + 10	4.124188 E + 10	1.017684 E + 10	4.159259 E + 10	4.124188 E + 10
31	8.847456 E + 09	3.343583 E + 10	3.322116 E + 10	1.017457 E + 10	3.359683 E + 10	3.322116 E + 10
32	9.020725 E + 09	3.638302 E + 10	3.615307 E + 10	1.037383 E + 10	3.655549 E + 10	3.615306 E + 10
33	9.176386 E + 09	3.555277 E + 10	3.530643 E + 10	1.055284 E + 10	3.573751 E + 10	3.530643 E + 10
34	9.385023 E + 09	2.881781 E + 10	2.855393 E + 10	1.079277 E + 10	2.901571 E + 10	2.855393 E + 10
35	9.760133 E + 09	2.379972 E + 10	2.351706 E + 10	1.122415 E + 10	2.401171 E + 10	2.351706 E + 10
	1.027937 E + 10	1.820434 E + 11	1.803255 E + 11	1.182127 E + 10	1.833319 E + 11	1.803255 E + 11

\* ( , )은행 원과 은행의 기여율

\*\* 퇴직금비용 I : 연금 모델에서 은행 측 기여율을 변경시킨다고 했을 때의 비용

퇴직금비용 II : 현행 퇴직금제도의 비용

을 초래하게 된다는 말이다. 따라서 연금기금의 안정성을 해치지 않으면서 연금제도로 전환하자면 현재 기여수준에서 6~7%정도 더 부담을 해야 한다. 연금제도를 운영하자면 최소한 현재 퇴직금제도의 기여분 이상으로 기여할 자세가 되어 있어야 한다는 것이다. 만일 銀行側이 現退職金制度下에서 보다 비용이 적게 드는 방안으로서 연금제도를 실시하고자 한다면 본 研究의 앞 부분에서 언급했던 年金制度設置의 基本哲學과 상치되는 것이다. 결국 은행이 어느 수준까지 從業員의 厚生을 위하여 기여할 자세가 되어 있는가에 따라 年金基金運用의 成敗가 걸려 있다고 볼 수 있다.

다시 말하면 기여율 16%선이 은행의 한계선이라면 年金制度는 유보 혹은 포기할 수 밖에 없다. 그러나 은행측이 현재 퇴직금제도 기여율인 16%水準을 유지하면서 기금을 운용할 수 있는 方案이 전혀 없는 것은 아니다. 가령, 기금을 효과적으로 운영하여 投資收益을 15% 수준까지 끌어 올릴 수 있다면 銀行側이 15%정도만 기여하고도 연금제도를 정상적으로 운용할 수 있다.

약 30여년간 적자가 나지 않고 年金基金을 운영할 수 있는 銀行側 年金寄與率은 8%이상 수준이다. 이때 비용은 연금제도를 실시한 경우 초기의 反納으로 인한 비용이 있어 퇴직금제도시의 비용보다 크나 장기적으로는 비용이 줄어들게 된다.

이와같은 결과가 나오는 주요한 원인은 年金給與水準과 年金基金의 적자여부에 대한 은행의 責任如否라고 할 수 있다. 즉, 本 基金모델에서는 거의 2배 수준의 공식으로 조정하였다.

銀行員은 現 모델에서 가정하고 있는 投資水準보다 높은 投資案이 있을 경우 年金制度에 參加하는 것이 결코 유리하지 않다. 그럼에도 불구하고 모델에서 실제 投資收益率보다 낮은 投資收益率水準으로 基金을 運用한다면 이는 결국 銀行側으로 볼 때 年金基金費用을 줄일 수 있는 방편이 되는 것이다.

또 銀行側에서 볼 때 年金基金은 銀行外部의 機關(예를 들면, 銀行聯合會, 勞動組合)에서 운영되므로 年金基金의 적자에 대한 직접적인 책임은 없다. 다시 말하자면, 銀行側은 年金基金에 賃金에 대한 一定比率만 기여하면 基金의 運用이나 支給에 관여할 필요가 없다. 이에 의해 退職金制度下에서는 實際 退職者의 退職金支給으로 비용이 계산되므로 상대적으로 비용이 커지는 것이다.

年金制度와 退職金制度의 비용비교에 있어서 銀行側의 입장에서 실체적으로 고려해야 할 중요한 문제의 하나는 퇴직금제도시 退職積立金이 주요한 資金의 源泉이 될 수 있었으나 年金制度 實施로 자금이 은행의 통제권 밖에 있게 된다는 사실이다. 이 문제는 각기의 순 현금흐름에 대한 이자율을 고려함으로써(은행측으로 볼 때는 기회비용이라 볼 수도 있다)

모델에 산입할 수는 있다. 그러나 퇴직기금이 과연 은행측으로 볼 때 비용이 없는 자금의 원천인가에 관해서는 의문의 여지가 많다. 退職基金은 결국 銀行員의 資產이므로 銀行員에 귀속되어야만 한다. 따라서 年金制度의 轉換時 이러한 機會費用이 과연 銀行側의 비용인가에 관한 분명한 해석이 있어야 한다. 銀行側의 退職金制度 또는 年金基金의 運營을 통하여 자금상으로 이익을 보려는 생각 자체가 연금기금의 設立趣旨와 맞지 않는다는 사실은 염두에 두어야 한다.

마지막으로 부기하고자 하는 것은, 이와 같은 결론이 나오게 된 根本假定에 유의해서 비용비교를 신중히 해야 한다는 것이다. 가령 예측기간 동안 紿與水準을 累進的으로 2倍이상씩 支給하고 적자가 나지 않도록 운영할려면 연금제도의 비용이 退職金制度의 그것보다 더 소요될 수도 있으므로 연금급여의 공식과 급여율의 조정에 따라 銀行側의 비용부담을 전혀 다른 결과를 가져 올 수 있다는 점을 명심해야 한다.

#### 나. 銀行員側面에서의 惠澤比較

退職金制度가 年金制度로 바뀌게 되면 銀行員의 입장에서 근본적으로 달라지는 것 중의 하나가 은행원 자신도 기여하게 된다는 것이다. 이렇게 됨으로써 一時金 뿐만 아니라 平生所得이라 할 수 있는 연금을 선택할 수 있음은 물론이다. 연금제도로 바뀜으로써 은행원이 받을 수 있는 惠澤의 水準은 退職金制度의 公式을 여하히 변경해서 연금기금모델에 적용하는가에 달려있다. 즉, 은행원의 老後生活을 보장해 줄 수 있는 紿與水準과 이에 따른 은행원의 寄與率을 어떻게 적절히 조절하느냐가 은행원의 惠澤水準을 정할 수 있는 중요한 관건이 된다. 결국 은행원의 입장에서는 자기가 개인적으로 자금을 운용할 때 보다, 또 現退職金制度運營時보다 금전적으로 이로운 점이 있어야만 연금기금에 가입할 것이다.

여기서 제시한 모델에서는 現退職金水準의 2배와 1.5배 수준 두 경우를 기준으로 하였다. 1.5배 수준 지금 현재 銀行側의 退職給與에 寄與하는 16% 선을 유지한채 은행원기여율을 조정(8%~16%) 해본 결과는 다음과 같다.

8%→20년째 적자, 이후 계속

10%→22년째 적자, 이후 계속

12%→25년째 적자, 이후 계속

14%→29년째 적자, 이후 계속

16%→32년째 적자, 이후 계속

1.5배 수준시의 순현금흐름이 모델 예측기간내에 적자가 되므로 2배수준 지급시 현금흐

름은 더 빨리 적자가 시현될 것은 자명한 일이다.

따라서 여기서도 앞에서와 마찬가지로 30년정도 기금을 안정적으로 운용할 수 있는 수준인 은행측 기여율 20%선을 기준으로 하여 2배 수준 지급시의 은행원의 혜택을 대표적인 몇 경우만 예를 들어 비교해 보고자 한다. 은행원의 惠澤은 死亡이나 退職時에 一時金이나 年金을 選擇할 수 있으므로 〈表 14〉와 같이 정리할 수 있다.

〈表 14〉 銀行員側面에서의 惠擇比較\*\*

(單位 : 千원)

勤續年數	銀行員의 寄與分累計*	現行制度時退職給與額中 寄與를 함으로 써 더 받는 金額	年 金 制 度	
			日 時 金	年 金
10	6,182	7,179	14,358	—
20	31,560	50,842	101,684	—
30	108,740	153,236	306,472	35,795

\* 投資收益率을 고려한 寄與分 累計額(投資收益率=0.09)

\*\* 銀行員寄與率 : 20% }  
銀行側寄與率 : 20% } 경우의 개별 은행원의 혜택 비교임.

〈表 14〉에서 보는 바와 같이 연금을 선택한 경우라도 退職후 약 10년만 생존해 있다면 一時金 全額을 회수할 수 있으므로 은행원측에서 볼 때 그리 불리한 경우만은 아니다. 또한 일시금을 선택한다고 했을 때도 마찬가지로, 기여금액에 投資收益率을 복리로 계산해 은행원이 부담한 비용보다 더 큰 금액을 一時金으로 받을 수 있다. 그러나 위와 같은 결과를 모델에서 제시된 여러 假定에 기초하고 있는 한 경우임을 간과해서는 안 될 것이다. 연금급여공식, 기여율 등의 제반 변수를 조정할 수 있도록 설계되어 있으므로 은행측에서 원하는 공식을 맞춰 넣어 simulation 해 볼 수 있을 것이다.

## 7. 年金 simulation model의 限界 및 改善方向

첫째, 각 年度의 現金흐름을 推定하여 제시된 모델의 安定性을 확인하고 또한 年金制度와 退職金制度를 銀行과 銀行員의 立場에서의 得失을 비교하기 위해 본 모델에서 가장 根本的으로 決定되어야 하는 入力資料는 各 年度別, 勤續年數別 人員數와 平均賃金이다. 특히 평균임금은 現金流入額의 規模와 一時金과 年金支給의 규모를 정하는 결정적인(critical) 변수이다. 따라서 平均賃金의 산정이야말로 年金基金計劃時 가장 먼저 계산되어야 한다. 위에 작성한 年金모델은 기본급만을 포함시킨 평균임금을 기준으로 순현금흐름을 계산했기 때문에 실제 연금제도 운영시 각출해야 하는 기여율과 紿與水準은 달라질 수 있다.

둘째, 年金基金의 設立時 既存 退職金制度와의 조화방안 즉 편입방안을 신중히 검토해야 한다. 본 모델에서는 既存行員의 一定率로 참가한다고 할 때 年金基金이 어떻게 될 것인가를 살펴보았다. 이때 누적된 기여금의 반환문제가 생기게 되는 데 여러가지 방안이 있겠으

나 여기에서는 남은 근속년수동안 균등 분납하도록 했다. 이 分納方法에 따라 현금흐름에 막대한 영향을 주게 되므로 실제 운영시 적절한 선택이 요망된다.

세째, 紿與의 種類를 본 모델에서는 退職一時金과 退職年金, 死亡年金에 한정되었으나 기타 질병으로 인한 退職時의 紿與 및 기타 부대적인 紿與도 포함시켜야 한다. 그러나 수급권이 확보되는 勤續年數도 銀行의 實情에 맞도록 조정할 필요가 있다.

네째, 紿與의 水準은 退職金給與 水準인  $j \times \left(1.5 + \frac{j-5}{100}\right)$ 에다  $\left(2 + \frac{j-5}{100}\right)$  혹은  $\left(2 + \frac{j}{100}\right)$  배를 곱한 수준 곧 退職金의 2배 이상으로 조정한 것과 1981年 退職給與에 관한 규정이 개정되기 전의 공식과 비슷한(기본모델에서의 [ ]안 참조) 공식으로 조정한 것 두가지를 이용하였다. 이 또한 다른 수준으로의 조정이 얼마든지 가능한 것으로 本俸과 諸手當을 포함하는 平均賃金이 산정되었을 때 이에 알맞는 공식을 개발해야 한다.

다섯째, 年金基金은 미래의 수급권을 충분히 보상하기 위한 基金資產의 維持 즉 流動性의 確保뿐만 아니라 收益—危險關係를 고려해 適切한 投資對象을 선택해야 한다. 위의 모델에서는 單一投資收益率을 적용하였으나 현실적으로는 각 투자대상의 수익률이 서로 다르다. 따라서 平均收益率을 계산해서 사용해야 하며 동시에 기금누적액을 극대화시키기 위한 目標收益率의 設定도 요망된다.

### 參 考 文 獻

金禱經, 우리나라 企業에 있어서의 福祉厚生의 課題와 問題點에 관한 研究, 經營研究, 創刊號, 同德女大 附設經營管理研究所, 1982.

김윤환, 김낙중, 勞動者 年金保險制度에 관한 研究.

閔載成, 年金制度와 退職金制度의 問題點과 政策方向, 韓國開發研究, 제 2 권 제 3 호, 한국개발연구원, 1980.

閔載成, 朴宰用, 退職金制度의 問題點과 改善方向, 한국개발연구원 연구보고, 1984.

朴宗渙, 社會保障制度 改善을 위한 研究報告書, 한국개발연구원 연구보고, 1981.

朴七亥, 從業員團體退職保險小考, 보험조사월보, 1978.

申建浩, 退職金制度의 改善方向에 관한 研究, 산업연구, 제 5 집, 1983.

申守植, 勤勞者의 退職所得保障制度와 生命保險：國民福祉年金 및 退職金과의 關係, 한국보험학회보, 제 52 호, 1979.

申守植, 退職金制度와 企業年金, 上場協, 1980,

- 申守植, 西獨의 企業退職金制度에 관한 考察, 보험학회지, 제22집, 1983.
- 延河清, 閔載成, 國民經濟와 福祉年金制度, 한국개발연구원 연구총서, 1982.
- 윤기상, 老後所得保障側面에서 본 退職年金制度 改善
- 한국경영자총협회, 우리나라 企業의 退職金制度現況, 1983.
- 한국경영자협회, 企業體質強化를 위한 退職金制度의 改善方向, 1980.
- 한국보험계리인회, 新保險數學, 1983.
- 한국상장회사협의회, 上場會社 退職給與充當金 現況分析, 上場協, 1980.
- S.S. Huebner, K. Black, Jr., *Life Insurance*, 10th ed., Prentice-Hall, 1982.
- D.S. Kidwell, R.L. Peterson, *Financial Institutions, Markets, and Money*, 2nd ed., CBS College Publishing, 1984.
- D.M. McGill, *Fundamentals of Private Pensions*, 4th ed., PRC, 1979.
- F. Pomeranz, *Pensions, An Accounting and Management Guide*, Ronald, 1976.
- R.H. Wherry, M. Newman, *Insurance and Risk*, Holt, Rinehart and Winston, 1964.
- H.E. Winklevoss, D. McGill, *Public Pension Plans*, Dow Jones-Irwin, 1979.