

韓國企業의 退職金制度和 勤勞者 移職形態

朴 英 凡*

< 目 次 >

- I. 退職金제도 현황
- II. 이직함수 추정
- III. 退職金제도와 근로자 이직형태 : 일본 및 미국
과 비교하여

기업은 고용의 안정성보장으로 근로자들의 장기근속을 유도함으로써 기업고유의 기능이나 기술을 습득하게 하는 유인동기로써 이용할 수 있다(Tan(1980), Hashimoto와 Raisian(1985)). 그러나 근로자들의 자발적 이직을 방지할 수 없으므로 근로자들의 교육·훈련투자에 대한 안전장치를 강화하여 근로자들의 이직율을 줄이고자 한다. 여러 방법으로 근로자들의 이직율을 감소시킬 수 있는데 임금체계로써 연공급을 도입하거나 혹은 퇴직연금이나 일시금제도 등이 그 주요수단이 될 수 있다(Lazear(1981, 1983)). 미국(Schiller와 Weiss(1979), Clark와 McDermed(1988))이나 일본(Tan과 Seike(1992))의 경우 퇴직금제도가 근로자들의 이직을 감소시키는 효과가 있다는 것이 실증적으로 증명되었다. 본고는 이직함수의 추정을 통하여 우리나라 퇴직일시금제도가 근로자들의 이직행태에 주는 영향을 분석하고자 한다. 이와 함께 본고의 추정결과를 기초로 미국이나 일본의 퇴직금제도가 이직행태에 주는 영향을 비교·분석하고자 한다. 우선 1991년 현재 우리나라 기업의 퇴직금제도 현황을 살펴보기로 한다.

* 한국노동연구원 선임연구위원.

I. 퇴직금제도 현황

본절에서는 조사기준 기간을 1991년 1월 1일부터 동년 12월 31일로, 조사기준일을 1991년 12월 31일로 하여 725개 업체를 대상으로 하여 1992년 4월 1일부터 6월 30일까지 실시한 퇴직금실태조사를 기초로 하여 우리나라 기업의 퇴직금제도현황을 살펴보기로 한다.

현행 법정 퇴직금제도는 근속연수 1년에 대하여 최소 평균임금의 30일분에 해당되는 금액을 지급하도록 강제하고 있는데 기업에 따라서는 노사협의, 별도의규정등에 의하여 법정지급을 이외의 추가적인 퇴직금을 지급하기도 한다. 근속연수 1년에 대하여 30일분 평균임금에 해당되는 법정하한 퇴직금외에 상당수의 기업에서 누진율을 적용하여 즉 근속연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하고 있다. 725개 응답기업중 누진율을 적용하는 기업이 37.2%로 나타났고 62.8% 기업은 법정지급율을 적용하고 있다. 기업 규모별로 보면 300인이상(39.6%), 업종별로 보면 운수·창고업(44.6%), 금융·부동산업(61.7%), 조직형태별로 보면 정부투자기관(100%), 노조가 조직되어 있는(44.0%) 기업에서 누진율을 상대적으로 많이 적용하고 있다. 한편 조사대상 근로자수를 기준으로 하면 49.6%의 근로자가 누진율을 적용받고 있다.¹⁾

〈표 1〉에서 보듯이 전체기업의 평균지급율은 근속연수 5년 5.6개월, 근속연수 10년 11.8개월, 근속연수 15년 17.3개월, 근속연수 20년 23.3개월, 근속연수 25년 28.7개월, 근속연수 30년 34.4개월 등으로 나타났다. 누진율을 적용하는 기업의 평균지급율은 근속연수 5년 6.5개월, 10년 14.8개월, 근속연수 15년 21.2개월, 근속연수 20년 28.9개월, 근속연수 25년 34.8개월, 근속연수 30년 41.8개월등으로 나타났다.

1982년 유사조사에 의하면 1982년 현재 전체기업의 평균지급율은 근속연수 5년 5.4개월, 근속연수 10년 11.0개월, 근속연수 20년 23.1개월로 누진율적용

1) 1970·80년대에 이루어진 퇴직금조사와 본 조사는 그 규모 등이 차이가 있어 직접적인 비교는 유의하여야 하는 점도 있으나 참고로 보면 퇴직금산정시 누진율을 적용하는 기업이 1978년 5.8%, 1979년 6.9%, 1982년 21.6%, 1991년 37.2% 등으로 조사대상 근로자를 기준으로 하면 그 증가추세가 더욱 높다. 근년에 들어서 나타나고 있는 노동운동의 활성화 및 지속적인 경제 발전에 따른 기업의 지불능력 확대와 근로자의 복지수요 증대 등에 기인하는 것으로 해석된다.

기업의 평균지급율은 근속년수 5년 6.4개월, 근속년수 10년 14.6개월, 근속년수 20년 34.3개월로 나타나서 전체기업의 평균퇴직금지급율은 높아진 반면 누진율적용기업의 평균지급율은 낮아지는 추세에 있다. 이는 법정하한을 이상의 퇴직금을 지급하는 기업의 비중이 높아지면서 누진율적용기업의 평균누진율은 하락하는 추세를 반영한 것이다.

1991년말 현재 311개 응답기업의 전근로자가 일시에 퇴직하는 경우 지급되어야 할 누적퇴직금은 <표 2>에서 보듯이 기업당 평균 166억원이다. 이 누적퇴직금은 연간매출액의 9.4%, 연간인건비의 50.5%에 해당되는 수치이다. 기업당 평균누적퇴직금은 기업규모별로 큰 차이를 보여 고용인 300인 미만 22억원, 300인 이상 196억원으로 나타났다. 연간매출액이나 인건비대비 누적퇴직금의 비율도 대기업이 높다. 산업별로 보면 금융·부동산업이 전체평균의 2배 가까운 규모이며 매출액이나 인건비대비 비율도 상당히 높다. 노동조합이 조직되어 있는 기업의 누적퇴직금이 없는 기업보다 그 규모는 4배 정도이나 매출액이나 인건비대비 비율은 2배 정도 높다. 연간인건비대비 당해년도 퇴직급여설정액의 비율은 기업당 평균 16%이며 대기업일수록 노조가 조직되어 있는 사업장일수록 높다.

<표 1> 퇴직금산정기준율

(단위: 개월)

	근속 1년	근속 5년	근속 10년	근속 15년	근속 20년	근속 25년	근속 30년
규모별							
300인 미만	1.0	5.5	11.4	16.9	22.8	27.9	33.4
300인 이상	1.0	5.6	11.9	17.4	23.5	28.9	34.7
업종별							
제조업	1.0	5.5	11.4	16.9	22.8	28.1	33.7
건설업	1.0	5.3	11.0	16.4	22.3	27.3	32.8
도·소매, 숙박업	1.0	5.4	11.3	16.7	22.4	27.7	33.2
운수·창고업	1.0	5.7	11.9	17.5	23.6	29.1	35.0
금융·부동산업	1.0	6.0	12.9	18.9	25.5	31.1	37.3
조직형태별							
주식회사	1.0	5.5	11.7	17.1	23.1	28.4	34.1
기타법인	1.0	5.5	11.6	17.1	23.0	27.9	34.1
정부투자	1.0	6.8	14.8	21.2	28.9	34.8	41.8
노조							
있음	1.0	5.7	12.1	17.7	23.7	29.3	35.2
없음	1.0	5.2	10.6	15.8	21.2	26.3	31.6
전체	1.0	5.6	11.8	17.3	23.3	28.7	34.4

주: 박영범(1993)에서 재인용함.

〈표 2〉 퇴직금과 기업경역

(단위 : 천원)

		연도말 일시 퇴직시 퇴직 금 지급액(A)	연간 퇴직금 지급액(B)	당년도 퇴직 급여설정액 (C)	연간 매출액 (D)	연간 인건비 (E)	연도말 누적 퇴직금충당금 (F)
전	체	16,571,462.6	1,247,893.6	4,549,373.1	24,507,910.8	21,738,675.5	14,859,436.9
규모별							
300인	미만	2,225,612.8	357,974.4	692,070.0	37,397,781.1	5,028,473.3	2,041,066.0
300인	이상	19,585,765.7	1,434,880.5	5,359,857.1	28,871,643.0	25,249,768.6	17,552,791.1
산업별							
제조업		11,360,345.1	1,073,535.5	3,587,070.0	17,468,678.3	18,445,465.9	10,168,279.3
도·소매, 숙박업		10,916,207.1	1,308,174.5	2,219,716.5	25,095,740.5	26,753,080.0	8,412,107.7
금융·부동산업		29,277,953.7	1,374,918.8	7,640,505.2	66,794,989.1	33,073,540.3	24,275,519.1
노조							
있음		19,484,101.2	1,388,426.8	5,348,953.2	27,493,923.3	23,668,918.1	17,487,211.8
없음		4,873,930.6	683,494.0	1,338,156.2	12,515,699.4	13,986,571.9	4,305,953.8
		(A/E)	(A/D)	(C/E)	(B/E)	(B/D)	(F/A)
							사내유보액중 운전자 금/누적퇴직급여충당 금 중 사내유보액
전체		0.505	0.094	0.160	0.074	0.016	0.844
							0.046
규모별							
300인	미만	0.377	0.083	0.130	0.092	0.020	0.818
300인	이상	0.532	0.096	0.167	0.071	0.016	0.849
산업별							
제조업		0.479	0.072	0.157	0.073	0.012	0.863
도·소매, 숙박업		0.353	0.073	0.126	0.073	0.010	0.870
금융·부동산업		0.655	0.130	0.195	0.048	0.013	0.881
노조							
있음		0.557	0.105	0.170	0.075	0.017	0.840
없음		0.295	0.051	0.123	0.071	0.011	0.859

주 : 1) 311개 업체 기준임.

2) 박영범(1993)에서 재인용함.

1991년 연간 기업당 퇴직금지급액은 12억 4천 790만원으로써 연간 인건비대비 7.4%, 연간 매출액대비 1.6%이다. 누적퇴직금보다는 기업특성에 따라 퇴직금지급액의 차이가 상대적으로 적다. 연간인건비나 연간매출액대비 비율도 그 규모가 큰 대기업이나 금융·부동산업이 오히려 적거나 큰 차이를 보이지 않고 있다. 즉 부채측면에서 보면 산업, 기업규모, 노조유무별로 큰 차이를 보이나 기업자금의 유동성 측면에서는 큰 차이를 보이지 않고 있다.

누적퇴직금 중 퇴직급여충당금으로 기업당 평균 149억이 사내유보되거나 사외에 적립되어 있어 누적퇴직금에 대한 퇴직급여충당금 비율은 평균 84.4%이

다. 43.1%기업에서 누적퇴직금이 전액 급여충당금으로 설정되어 있고 그 비율이 50% 미만기업은 11.2%이다. 한편 기업특성별로는 누적퇴직금에 대한 충당금의 비율이 큰 차이를 보이지 않고 있다.

적립현황 및 퇴직급여충당금의 적립형태를 보면 311개 응답업체중 퇴직급여충당금을 설정하지 않은 기업은 하나도 없는 반면 일부 사내유보, 일부 사외적립의 혼합형태가 73.3%, 전액 사외유보 8.0%, 전액 사내유보 19.0%로 나타났다. 1982년 조사에서 전액 사외유보 8.9%, 혼합형태 21.5%, 미설정기업 21.2%, 전액 사내유보 48.4%로 나타난 것과 비교하면 퇴직금지급의 보장장치가 강화되었다.

퇴직급여충당금을 일부라도 사내유보하는 기업의 경우 전액 운전자금으로 활용하는 기업은 전체의 44.1%, 전혀 활용하지 않는 기업은 52.4%이다. 운전자금으로 활용되는 비율은 중소기업일수록 노동조합이 조직되어 있지 않는 기업일수록 높다.

적립형태로 사내유보와 사외적립의 혼합형태를 취한 기업의 경우 사내유보분의 비율은 평균 51.2%이다. 비율의 분포를 보면 50~60%가 전체의 27.3%로 가장 많고 40~50% 미만, 70% 이상의 순이다. 사외적립금의 적립기관은 사내유보와 사외적립의 혼합형태를 취한 기업의 경우 보험기관이 93.4%로 대부분을 차지하고 전액 사외적립한 경우 보험기관 68.0%, 금융기관 20.0%로 나타났다.

II. 이직함수 추정

1. 모형

다른 요인에 의한 근로자이직으로부터 퇴직금이 개별근로자의 이직에 주는 영향을 분리하기 위하여 본고는 개별근로자가 다음과 같은 효용함수를 극대화한다고 가정하였다.

$$U \left[\int_{t=0}^T E(R_{it} - C_{it})e^{-rt} dt \right] \quad (1)$$

여기서

i = 현직장

R_i = 현직장 j 에서의 소득

C_i = 현직장 j 에서의 비용

r = 개별적 할인율

T = 생애근로기간

E = 수학적 기대상수

t = 시간

$(R_i - C_i)$ 가 시간으로부터 독립적이라고 가정하면

$$\int_{t=0}^T E(R_{it} - C_{it})e^{-rt} dt = (1 - e^{-rT}/r) E(R_i - C_i) \quad (2)$$

모든 근로자의 r 과 T 가 동일하다면 개별근로자의 효용은 $E(R_i)$ 와 $E(C_i)$ 에 의해 대부분 좌우된다. 즉 이 모형에서 개별근로자는 다른 직장에서의 순보상이 현직장보다 높을 때 현직장을 떠나게 된다.

퇴직금에 관한 변수는 해당기업의 퇴직금누진율의 적용여부를 사용하였다.

개별근로자는 현재의 임금((식 3)의 WAGE)에 기준하여 생애보상에 대한 기대수준을 추정한다고 보았다. 보상변수인 직종((식 3)의 OCU_i), 산업((식 3)의 IND)지역((식 3)의 AREA)을 더미변수로서 포함시킴으로써 현임금과 미래보상의 상관관계를 높이고자 하였다. 직종은 전문·기술직, 관리직, 사무직, 판매직, 서비스 및 생산직으로 구분하고 생산직을 제외하였다. 산업은 제조업과 비제조업으로 구분하고 비제조업을 제외하였다. 지역은 서울과 기타지역으로 구분하고 서울지역을 제외하였다.

이직에 따른 비용은 다른 직장으로부터 얻는 보상으로부터 이직에 따른 실제비용을 차감한 금액으로 보았다. 다른 직장으로부터 얻을 수 있는 보상은 개별근로자의 숙련도에 따라 좌우된다고 추정하고 교육수준((식 3)의 EDU)과 연령((식 3)의 AGE, AGE²)을 개별근로자의 숙련도를 나타내는 지표로 보았다. 이 가정에 의하면 이 항의 계수추정치는 (+)의 값을 가진다. 그러나 교육수준이나 연령은 다른 요인들로 해석될 수 있다. 높은 교육수준은 측정할 수 없는 안정감이나 유인동기를 나타낼 수 있다. 근로자들의 연령이 높으면 이직에 따른 비용도 그만큼 크다고 볼 수 있다. 따라서 이 항의 계수추정치

의 부호는 (+) 혹은 (-)일 수 있다.

인적자본이론에 의하면 근로자는 현직장에서만 가치가 있는 기능이나 기술을 보유하고 있다. 이 경우 이직에 따른 그만큼의 비용을 감수하여야 한다. 근속연수는 특정기업 인적자본을 나타내는 변수로 일반적으로 받아들여지는데 근속연수가 길수록 특정기업 인적자본투자가 많다고 본다. 노동력유동실태조사는 근속연수를 단계별로 조사하기 때문에 더미변수로 근속연수가 포함되었다. 근속 1년 미만, 근속 1~5년 미만, 근속 5~10년 미만, 근속 10년 이상으로 구분하고 근속 1년 미만은 제외하였다.

일반적으로 주거지역의 규모나 노동시장 상황에 따라 근로자의 이직행태가 달라진다. 그러나 한국의 국토규모가 별로 크지 않은 점을 고려하면 그 영향은 크지 않으리라 판단된다. 구직활동에 따른 실제비용은 자료의 제약으로 포함되지 않았으나 퇴직금과 구직활동비용의 연관은 그리 크지 않으므로 이에 따른 오차는 크지 않다고 본다.

성별의 차이에 따라 이직행태가 크게 달라질 수 있다. 여성은 일반적으로 가사노동의 부담을 지고 있고, 가계의 보조소득권의 역할을 하고 있고, 생애소득에 대한 기대감이 다르고, 노동시장에서의 차별이 존재하기 때문이다. 여성의 이직함수만을 개별적으로 추정하였다.

이와 같은 가정에서 다음과 같은 모형이 추정된다.

$$\begin{aligned} \text{PRO} = & a_0 + a_1 \text{SEVERANCE} + a_2 \ln \text{Wage} + a_3 \text{EDU} \\ & + a_5 \text{AGE} + a_6 \text{AGE}_2 + a_7 \text{MAR} + a_8 \text{IND} + a_9 \text{AREA} \\ & + a_i \sum_{i=1}^3 \text{TEN}_i + a_j \sum_{j=1}^5 \text{OCU}_j + e \end{aligned} \quad (3)$$

여기에서

PRO = 이직확률

SEVERANCE = 퇴직금

WAGE=비이직자는 (정규급여+초과급여), 이직자는 이직전달 총급여

EDU = 최종학력

AGE = 연령

MAR = 결혼더미변수(1=미혼, 0=기혼)

IND = 산업더미변수(1=제조업, 0=비제조업)

AREA = 지역더미변수(1=서울, 0=기타지역)

TEN_i = 근속연수더미변수 OCU_j = 직종더미변수

그리고 e = 오차항

2. 자 료

회귀분석에 이용하는 자료는 노동부조사 1990년 직종별 임금실태조사와 1990년 상반기 노동력유동실태조사(자발적 이직에 해당하는 근로자로 한정) 및 본원이 1992년 조사한 퇴직금실태조사가 이용되었다. 본원조사 퇴직금조사와 노동부조사에서 모두 조사대상으로 포함된 사업체를 추출한 후 해당사업체의 개별근로자 및 사업체특성에 관한 자료는 노동부조사, 사업체퇴직금제도에 관한 자료는 본원조사로부터 파악하였다. 남·여직종 구분없이 동일한 정년제도를 가진 기업의 근로자만을 다시 추출하여 회귀분석에 이용할 자료를 만들었는데 남자 근로자수는 2,548명, 여자 근로자수는 1,179명이다.²⁾

남녀별로 구분하여 본 자료의 특성은 <표 3>과 같다.

<표 3> 추정자료의 특성

	남 자	여 자
이직여부(%)		
이직자	2.9	5.2
비이직자	97.1	94.8
소계	100.0	100.0
산업(%)		
제조업		58.9
비제조업		41.1
소계	100.0	100.0
결혼(%)		
미혼	30.1	76.0
기혼	69.9	24.0
소계	100.0	100.0

2) 퇴직사 지급받을 퇴직금의 현재가치를 추정하기 위하여 자료대상을 정년제가 있고 동일한 정년인 기업으로 한정하였다.

직종(%)		
전문·기술직	0.0	2.2
행정·관리직	0.9	0.0
사무직	40.1	45.5
판매직	1.3	19.4
서비스직	2.2	6.1
생산직	48.0	26.8
소계	100.0	100.0
지역(%)		
서울	57.6	50.5
비서울	42.4	49.5
소계	100.0	100.0
근속연수		
1년 미만	15.5	20.8
1년~5년 미만	48.5	60.1
5년~10년 미만	22.3	14.2
10년 이상	13.7	4.9
소계	100.0	100.0
평균연령	33.1	26.2
평균교육연수	13.0	11.3

3. 추정결과

개별근로자의 이직확률은 측정될 수 없고 이직자와 비이직자로 구분되어 인식되므로 로지트(logit distribution)함수가 추정되었다. 이직변수를 이직하는 경우 1의 값, 이직하지 않는 경우 0의 값을 취하는 선택변수로 보면 (식 3)은 다음과 같이 된다.

$$PRO = 1 / (1 + \exp(-\sum_{i=1}^{34} B_i X_i)) \quad (4)$$

여기에서 X_i = (식 3)의 설명변수.

로지트분포의 최대유사추정치는 SAS의 로지트절차에 의하여 추정되었다.

<표 4>에서 보듯이 퇴직금제도와 근로자이직율과의 관계를 보면 남자는 퇴직금누진율의 계수항이 다른 변수를 포함하지 않고 추정한 모형 A는 유의성

〈표 4〉 이직함수의 추정결과

	남 자	여 자	
	모형 A	모형 A	모형 B
상수항	-3.4845*** (0.1548)	-2.6091*** (0.1528)	42.7649*** (9.5053)
퇴직금의 누진여부	-0.0262 (0.2370)	-0.8833*** (0.3034)	-0.1197 (0.4262)
임금			-4.6836*** (0.8087)
학력			-0.0047 (0.1080)
연령			0.6181*** (0.1536)
연령의 배수			-0.0073*** (0.0021)
결혼			1.4086** (0.7116)
산업			1.8672*** (0.4972)
지역			0.8282** (0.3446)
근속 1~5년 미만			-1.0541*** (0.3653)
근속 5~10년 미만			-0.7191 (0.5610)
근속 10년이상			-0.3752 (0.9306)
행정·관리직			-
전문·기술직			1.6614* (1.9736)
사무직			0.1714 (0.5015)
판매직			0.1381 (0.6460)
서비스직			0.7432** (0.6499)
Log L	-338.30	-235.28	-183.55

주 : 1) ()안의 숫자는 표준오차임.

2) *** 계수 추정치가 단측 t-1검증에서 1% 수준에서 유의하다는 것을 나타냄.

3) ** 계수 추정치가 단측 t-1검증에서 5% 수준에서 유의하다는 것을 나타냄.

4) * 계수 추정치가 단측 t-1검증에서 10% 수준에서 유의하다는 것을 나타냄.

이 없는 것으로 나타났으므로 모형 B는 추정되지 않았다. 여자는 퇴직금누진 여부가 다른 변수가 포함되지 않은 경우 이직률을 낮추는 것으로 나타났으나

다른 변수를 포함한 모형은 유의성이 없는 것으로 나타났다.

다른 변수들의 추정치는 기대하였던대로 나타났다.

임금항의 계수추정치는 (-)의 값을 가지고 1% 수준에서 유의하게 나타났다. 최종학력은 유의성이 없는 것으로 나타났다. 연령은 1% 수준에서 유의하며 연령이 높을수록 이직할 확률이 높은 것으로 나타났다.³⁾ 결혼여부도 여성의 경우 기혼이 미혼보다 이직할 확률이 낮은 것으로 나타나 기혼여성의 경우 가족에 대한 의무감, 취업기회의 제한 등으로 인하여 상대적으로 이직할 확률이 낮은 것으로 해석될 수 있다. 근속연수 더미변수는 모두 (-)의 값을 가지므로 기대하였던대로 계수가 추정되었으나 1~5년 미만만이 유의성을 가진 것으로 나타났다. 산업·지역 더미변수 모두 1% 혹은 5% 수준에서 유의한 것으로 나타나서 제조업, 서울지역 근로자들이 다른 업종이나 기타지역 근로자보다 유동성이 높은 것으로 나타났다.

Ⅲ. 퇴직금제도와 근로자 이직행태 : 일본 및 미국과 비교하여

우리나라 퇴직금제도는 미국과 일본의 퇴직금제도와는 달리 근로자들의 이직행태에 큰 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 미국의 경우 연금이 일반화되어 있고 일본은 연금과 일시금의 혼합형태이고 우리나라는 일시금형태라는 구조적 차이는 있으나 퇴직금의 액수가 해당근로자의 근속연수와 최종 근무연도의 임금에 따라 좌우된다는 점에서 대동소이하다.

일본이나 미국과는 달리 우리나라 퇴직금제도가 근로자들의 이직행태에 영향을 주지 못하고 있는 것은 퇴직금이 법정화되어 있고 근속연수에 따른 누진율의 차이가 크지 않을 뿐 아니라 일본이나 미국에 비하여 장기근속을 유도하지 못하는 구조적인 결함이 있기 때문으로 해석된다.

〈표 5〉는 우리나라와 일본·미국의 퇴직금제도의 소득대체율을 비교한 것이다. 여기서 소득대체율은 최종연도 소득에 대한 퇴직금의 현재가치의 비율이나 우리나라의 경우 일시금제도이므로 소득대체율은 퇴직금누진율로부터 어렵지 않게 구해진다.

3) 남성이직함수의 추정결과 학력이 1% 수준에서 유의하며 (-)의 값을 가지는 것으로 나타났다.

세나라 퇴직금제도의 소득대체율을 비교하면 우선 우리나라 퇴직금의 소득 대체율이 일본이나 미국에 비하여 평균적으로 상당히 낮다는 것이다. 둘째 세 나라 모두 소득대체율이 근속연수에 따라서 소득대체율이 높아진다는 것이다. 그러나 세나라간에 그 상승정도는 큰 차이가 있다. 한국의 경우 근속 6~10년 근로자소득대체율은 0.77인데 26~30년 근속근로자가 되면 2.69로 되면서 3.5 배 상승한다. 반면에 일본은 7배 이상, 미국은 3.4배로 상승한다. 즉 일본의 퇴직금제도는 근로자들의 장기근속을 유도하는 강력한 유인동기가 되나 미국이나 한국의 경우 상대적으로 그 유인동기가 적다고 평가된다.⁴⁾

〈표 5〉 한국·일본·미국의 퇴직금제도 소득대체율			(단위 : %)
근속연수	한 국	일 본	미 국
5년 이하	0.27	0.19	0.46
6~10년	0.77	0.43	0.94
11~15년	1.27	0.78	1.25
16~20년	1.74	1.56	1.70
21~25년	2.21	2.28	2.15
25~30년	2.69	3.08	3.16
31~35년	-	3.97	3.41
36~40년	-	4.60	3.41
평 균	1.49	2.05	2.28

주 : 미국과 일본은 각각 Kotlikoff와 Smith(1988), Tan과 Seike (1992)에서 인용함.

한편 퇴직금제도가 한 나라의 근로자 이직성향에 주는 영향은 퇴직금제도의 혜택을 받는 근로자들의 비중에 따라서도 달라진다.

우리나라는 1990년 기준으로 법정퇴직금 지급의무대상업체인 상시고용인 5 인이상 업체 고용인이 퇴직금의 혜택을 받고 있는 것으로 보면 전 제조업체 종사원의 62%가 퇴직금 수혜대상이다. 그러나 근속연수 1년 미만 근로자는 퇴직금 지급대상이 아니므로 반수 이하가 실제로 퇴직금을 지급받을 수 있다고 볼 수 있다. 제조업을 기준으로 보면 1981년 현재 일본은 90% 이상의 남자가 정규직 근로자(Tan(1990))가 퇴직일시금이나 기업연금의 혜택을 받고 있는 반면 미국은 50%정도가 기업연금의 혜택을 받고 있다(Kotlikoff와

4) 미국 퇴직금제도의 경우 제도 자체의 상대적 유인동기가 일본 제도보다 적다 할지라도 미국의 평균소득대체율은 각 근속연수계층에서 한국보다 상당수준 높으므로 근로자의 장기근속을 유도 하는 기능은 한국보다 높다.

Smith). 즉 퇴직금 수혜대상이 일본에 비하여는 상당부분 낮고 미국과 비슷하다고 할 수 있다. 미국이나 한국에 비하여 일본의 이직율이 상당히 낮은 현실은 이와 같은 대비를 통하여도 잘 설명된다.

한편 미국의 퇴직금제도는 근로자의 이직율을 감소시키는 효과가 있으나 우리나라가 그렇지 못한 것은 법정퇴직금제도를 가지고 있고 기업간에 차별화 정도가 적으므로 유인동기를 제공하지 못하는 반면 미국은 임의제도이므로 기업간에 차별화 정도가 큰 것이 그 주요 원인의 하나라고 해석된다.

參 考 文 獻

1. 민재성·박재용, 「퇴직금제도의 문제점과 개선방향」, 한국개발연구원, 1984.
2. 민재성·김원식, 「한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안」, 한국개발연구원, 1990.
3. 박영범, 「한국기업의 퇴직금제도」, 고용보험연구기획단, 1992.
4. 신수식, “퇴직금의 지급보장과 연금화방안”, 「경영논총」, 고려대학교, 1985.
5. 현경대, “퇴직금제도에 관한 고찰-판례를 중심으로”, 법조 제39권 6호, 1990.
6. 일본노동법령학회, 「퇴직금 제도 지급실태」, 1991.
7. Allen, S., R.Clark, and A.McDermid, “Why do Pensions Reduce Mobility?” NBER Working Paper, No 2509, 1988.
8. Clark, R., and A.McDermid, “Pension Wealth and Job Changes: The Effects of Vesting, Profitability, and Lump-sum Distributions”, *The Gerontologist*, Vol. 28, August 1988.
9. Hashimoto, M., and J.Raisian, “Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States”, *American Economic Review* Vol. 75, September 1985.
10. Kotlikoff, L. and D.Smith, *Pensions in the U.S. Economy*, University of Chicago Press, 1983.
11. Lazear, E., “Pensions as Severance Pay”, in Brodie and J.

Shoven(eds.), *Financial Aspects of the U.S.Pension System*, University of Chicago Press, 1983.

12. Schiller, B. and R. Weiss, "The Impact of Private Pensions on Firm Attachment", *Review of Economics and Statistics*, Vol 61, August 1979.
13. Seike, A., "Employment Adjustment in Japanese Manufacturing Industries in the 1970s", *Keio Business Review*, Vol 22, 1985.
14. Tan, H., "Pensions and Labor Turnover in Japan", RAND Working Paper, November 1990.
15. _____ and A. Seike, "Job Security and Employment 15. Adjustment: A US-Japan Comparison", 1992(mimeo).