國民福祉年金制度 實施와 所得再分配 效果

延 河 清

▷ 目 次 ◁

Ⅰ. 序 論
Ⅱ. 退職金制度와 所得再分配效果
Ⅲ. 現行 職域年金制度의 適用對象과 所得再分配
Ⅳ. 國民福祉年金制度導入과 所得再分配
Ⅴ. 要約 및 結論

Ⅰ. 序 論

所得再分配政策은 크게 두가지 類型으로 구분할 수 있다. 하나는 低所得階層의 直接的인 所得向上을 위한 所得再分配政策이며, 다른 하나는 低所得階層의 稼得能力(earning capacity) 向上을 지향하는 政策이다. 물론 各種 所得再分配政策은 위와 같이 명확히 구분되기도 하나, 동시에 兩側面을 包括하기도 한다. 直接 所得向上을 目的으로 하는 政策을 現金補助와 現物補助로 나누어 볼 때, 逆所得稅(the negative income tax)나 所得保障(the guaranteed income) 政策은 現金補助에 속하며, 給食·保健서비스·住宅 等에 대한 補助나 無料提供은 現物補助에 속한다. 한편 低所得階層에 대한 稼得能力向上政策은 일반적으로 就業과 관련된 모든 障碍를 除去하거나 혹은 生產性 向上을 통해서 稼得力을 培養시키는 조치이다. 그런데 현실적으로 볼 때 低所得階層에게는 就業機會가 있더라도 技術不足, 健康上의 脆弱性과 같은 여러가지 障碍에 직면하게 됨으로써, 어느 한가지 所得再分配政策만으로는 그 實效를 거둘 수 없다. 따라서 일반적으로 所得再分配政策은 위의 두 가지 政策을 동시에 수행함이 바람직하며, 현실적으로 所得再分配方法에는 여러가지 側面이 있을 수 있다. 최근 先·後進國을 막론하고 모든 國家에서 社會保障政策이 所得再分配의 한 手段으로서 점점 더 중요한 위치를 차지하게 되었고, 특히 開發途上國에서는 점점 더 커지는 所得階層間 相對的인 所得不均衡 때문에 社會保障政策에 의한 所得再分配가 더 절실하나, 各種 社會保障制度가 導入·定着되지 못함으로써 앞으로

筆者 : 韓國開發硏究院 首席硏究員

所得再分配政策選擇의 方法上 範圍가 先進國보다 더 廣範圍하다.

社會保障의 概念에 관해서는 여러가지 論議가 있으나, 一般的으로는 疾病, 事故, 失業, 老齡, 廢疾 또는 死亡時의 所得中斷이나 喪失로 인한 經濟的 困窮으로부터 保護를 해 주고, 必要한 醫療서비스를 提供해 주며, 家族의 子女養育費를 補助해 주기 위한 一連의 包括的인 措置로 定義된다. 한편 社會保障의 基本性質에 관한 見解로는 傳統的인 社會保險으로 보는 見解와 公的 扶助로 보는 見解가 있는바, 어떤 입장을 택하든지 결국 社會保障制度의 實施를 통하여 所得階層間 所得의 移轉은 所得再分配效果를 거둘 수 있다. 이러한 社會保障制度의 所得再分配效果는 水平的(horizontal) 再分配와 垂直的(vertical) 再分配로 구분된다.

水平的 再分配는 同一所得階層에 속하는 사람들 사이의 所得再分配로서 健康한 者로부터 病者에게, 扶養者가 없는 勤勞者로부터 扶養者가 많은 勤勞者에게, 被雇傭者로부터 失業者에게, 혹은 經濟活動人口로부터 退職者에게로의 所得再分配 등을 말한다. 이를 特定 個個人에 대하여 볼 때, 特定 個人은 일생 동안 때로는 純寄與者로, 때로는 純受惠者로서의 입장에 처할 수 있다. 그러나 一般的으로 한 個人의 全生涯로 볼 때 그의 寄與金 全體와 그의 給與受領額 全體가 均衡을 이룰 것이라는 保障은 기대할 수 없고, 단지 各種 事故를 당하여 經濟的·社會的으로 불리한 입장에 자주 처하게 되는 사람이 惠澤을 좀 더 많이 입게 된다.

政府는 第5次 經濟·社會發展 5個年計劃의 一環으로서 國民福祉年金制度의 실시를 고려하고 있는데, 여기서는 所得再分配의 問題와 관련하여 이러한 水平的 所得再分配는 論外로 하고 國民福祉年金制度實施에 따르는 垂直的인 再分配, 즉 각기 다른 所得階層間의 所得移轉問題를 주로 취급하고자 한다. 이 垂直的인 所得再分配問題는 傳統的으로 各 所得階層에 대한 稅金의 賦課와 관련하여서도 政府의 중요 관심사가 되어 왔다.

그런데 우리나라의 現行 社會保障制度의 所得階層別 所得再分配效果를 정확하게 算定해 내는 것은 可用統計上 또는 接近方法上 여러가지 難點으로 거의 不可能하다. 따라서 本稿에서는 國民福祉年金制度의 導入實施가 所得階層別 所得再分配에 어떤 影響을 미칠 것인가에 대하여 檢討하고, 아울러 現行 退職金制度를 所得再分配的 側面에서 分析하고자 한다.

Ⅱ. 退職金制度[1]와 所得再分配效果

1970年代 이전까지만 하여도 우리나라의 대다수 企業들은 企業年齡이 日淺하여 企業別 被雇傭者數가 적고 賃金水準이 낮아서 企業의 退職金負擔이 큰 問題가 되지 않았었다. 그러나 70年代 이후 急速한 經濟成長過程에서 企業規模의 擴大에 따른 賃金勤勞者의 增加와 賃金水準의 上昇 및 勤勞者의 勤續年數의 增加 等으로 退職金負擔이 加速的으로 增加하여

1) 우리나라의 退職金制度는 勤勞基準法 第28條에 의거하여 16人 以上 事業場에 從事하는 勤勞者가 退職하였을 경우 勤續年數 1年에 대해 平均賃金 30日分 이상에 해당하는 金額을 使用者가 一時金으로 支給하도록 되어 있다.

企業의 退職金負擔能力 및 退職時 退職金給與 保障이 社會的 問題로 提起되고 있다. 賃金勤勞者의 退職給與算出은 賃金水準, 勤續年數, 職種別, 職級別 企業停年制, 勤續에 따른 退職累進率에 따라 결정된다. 이러한 點을 감안하여 여기서는 우리나라의 職種別 賃金勤勞者의 賃金構造, 勤勞者分布, 平均勤續年數 및 企業停年制度와 관련하여 現行退職金制度의 職種別, 職給別 退職給與衡平上의 問題를 分析하기로 한다.

〈表 1〉에서와 같이 1980年度 3月 現在 全職種 賃金勤勞者의 月平均賃金[2]은 173,200원으로서 이를 100으로 보았을 때, 行政·管理職, 專門技術職의 月平均賃金은 각각 298.7, 185.6으로서 相對的으로 높은 水準을 보이고 있고, 生產職, 販賣職과 같은 賃金勤勞者의 月平均賃金은 각각 75.5, 67.4로서, 高賃金인 行政·管理職과 低賃金인 生產職과의 賃金隔差는 4倍로 큰 差異를 보이고 있다. 그러나 勤續年數가 1年未滿일 때의 行政·管理職과 生產職間의 賃金隔差는 4倍를 나타내고 있으나, 勤續年數가 20年 以上일 경우에는 2.6倍로 職種別 勤勞者의 勤續年數가 증가함에 따라 賃金隔差는 相對的으로 減少하고 있다.

한편 職種別 勤續年數別 勤勞者數를 〈表 2〉에서 보면 行政·管理職, 專門·技術職과 같이 相對的으로 賃金水準이 높은 職種에 속하는 勤勞者數보다는 生產職과 같이 賃金水準이 낮은 職種의 勤勞者數가 훨씬 많아서 全職種 勤勞者中 64.3%를 차지하고 있다. 이를 勤續年數別로 보면 勤續年數가 1年未滿인 勤勞者의 경우에는, 相對的으로 生產職 等 低賃金水準에 속하는 勤勞者가 차지하는 比率이 높으나 勤續年數가 길어짐에 따라 比率이 낮아지며, 相對的으로 高賃金水準에 속하는 行政·管理職 및 專門·技術職의 勤勞者가 차지하는 比率은 1.3%이나 勤續年數 20年 以上의 경우에는 26.1%로 높게 나타나, 勤續年數가 長期化할수록 高賃金水準勤勞者가 차지하는 比率이 높아지는 것을 알 수 있다. 이와 같은 結果는 勤續年數가 增加함에 따라 우리나라 勞動市場構造가 高學歷의 行政·管理職, 專門·技術職을 優待하여 長期勤續을 誘導하고 있으며, 一般的으로 生產職, 販賣職과 같이 學歷이 낮은 賃金勤勞者는 勞動市場에 參加하는 年齡이 낮고 入·離職率이 高所得水準보다 높을 뿐만 아니라, 대부분의 企業이 職種別로 企業停年制를 實施하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

우리나라의 企業停年制는 1949年부터 實施되어 初期에는 극소수에 불과하였으나, 1960年代에 들어와서 企業停年制 採擇이 활발해지기 시작하여, 70年代에는 거의 모든 企業體가 停年制를 採擇하고 있다. 그러나 職級別 企業停年制는 勤勞基準法에 規定되어 있는 것은 아니고 企業의 團體協約이나 就業規則 等 企業勤勞契約에 明示하고 있다. 韓國經營者協會의 報告[3]에 의하면 이와 같이 法的인 强制規定은 없으나 대부분의 企業들은 企業停年制를 實施하고 있고, 職種別 企業停年이 빠른 이유중의 하나로는 企業의 退職金累進率에 의한 退職金負擔 때문에 企業의 停年을 延長치 못하

2) 月平均 賃金은 定額給與와 超過給與 및 月平均特別給與額(前年 年間特別給與額÷12個月)을 포함한 賃金임.

3) 100人 以上 常用勤勞者雇傭 561個事業體 중 93.6%가 企業停年制를 採擇하고 있으며 그중 79.2%가 全職種 勤勞者平均 滿 55歲를 停年으로 하고 있다. 韓國經營者協會, 『企業停年의 現況』, 1979 參照.

〈表 1〉 職種別 勤勞者勤續年數別 賃金分布(1980年 3月)

(단위 : 千원, %)

	1年未滿	1~4	5~9	10~14	15~19	20年以上	平均賃金
行政·管理職[1]	406.3 (341.1)	483.8 (293.0)	529.0 (199.9)	609.8 (165.7)	620.4 (149.9)	675.6 (142.6)	517.4 (298.7)
專門·技術職	226.6 (190.3)	297.9 (180.4)	391.9 (148.1)	492.4 (133.8)	516.8 (124.9)	593.9 (125.3)	321.5 (185.6)
事務·管理職[2]	146.7 (123.2)	199.3 (120.7)	288.1 (108.9)	356.9 (97.0)	376.2 (90.9)	385.3 (81.3)	211.7 (122.2)
農·林·蓄·水産業職	120.2 (100.9)	154.3 (93.4)	174.6 (66.0)	223.7 (60.8)	304.2 (73.5)	— —	144.4 (83.4)
서비스職	101.0 (84.8)	129.6 (78.5)	171.4 (64.8)	205.8 (55.9)	230.1 (55.6)	191.9 (40.5)	131.4 (75.9)
生産職	103.2 (86.6)	131.3 (79.5)	197.2 (74.5)	259.4 (70.5)	260.0 (62.8)	256.4 (54.1)	130.8 (75.5)
販賣職	95.0 (79.8)	118.0 (71.5)	213.0 (80.5)	224.8 (61.0)	— —	306.8 (64.7)	116.8 (67.4)
平均賃金	119.1 (100)/ (68.8)	165.1 (100)/ (95.3)	264.6 (100)/ (152.8)	368.0 (100)/ (212.5)	413.9 (100)/ (239.0)	473.8 (100)/ (273.6)	173.2 (100)/ (100.0)

註 : 1) 公企業이나 私企業體 등 運營機關에서 委任된 權限範圍內에서 運營方法所要施設 財政, 生産, 販賣 및 人事 등에 관한 일을 樹立·調整하고 決定하는 者로서 金融機關의 總裁, 銀行長, 監事, 理事와 學校經營者, 會社의 會長, 專務, 常務, 部長級까지를 말한다.

2) 公企業이나 私企業에서 근무하는 事務從事者의 日常業務를 組織, 監督하는 者로서 課長, 係長, 事務員, 係員, 秘書官, 管理員 등을 말한다.

資料 : 勞動廳, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

〈表 2〉 職種別 勤續年數別 勤勞者分布(1980年 3月)

(단위 : 名, %)

	1年未滿	1~4	5~9	10~14	15~19	20年以上	計
行政·管理職	10,412 (1.3)	39,958 (2.7)	25,495 (8.1)	13,528 (15.1)	5,200 (21.8)	2,641 (26.1)	97,129 (3.6)
專門·技術職	33,951 (4.3)	87,313 (5.8)	25,833 (8.2)	11,412 (12.8)	4,112 (17.2)	2.625 (26.0)	165,246 (6.1)
事務·管理職	122,668 (15.4)	328,698 (21.9)	88,812 (28.3)	26,398 (29.5)	6,697 (28.0)	1,838 (18.2)	575,111 (21.0)
農·林·畜·水産業職	606 (0.0008)	363 (0.0002)	94 (0.0003)	74 (0.0008)	15 (0.0006)	— —	1,152 (0.0004)
서비스職	36,385 (4.6)	60,713 (4.0)	17,522 (5.6)	5,008 (5.6)	1,135 (4.8)	522 (5.2)	121,285 (4.4)
生産職	583,478 (73.7)	975,165 (65.0)	154,865 (49.4)	32,786 (36.7)	6,719 (28.1)	2,472 (24.4)	1,755,477 (64.3)
販賣職	4,057 (0.005)	8,551 (0.006)	658 (0.002)	135 (0.002)	— —	4 (0.0004)	13,405 (0.0005)
計	791,549 (29.0)/ (100)	1,500,656 (55.0)/ (100)	313,279 (11.4)/ (100)	89,341 (3.3)/ (100)	23,878 (0.009)/ (100)	10,102 (0.004)/ (100)	2,728,805 (100)/ (100)

資料 : 勞動廳, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

고 있다고 지적하고 있다[4]. 現在의 企業停年制度는 企業의 規模 및 職種에 따라 다르며, 대부분의 기업은 規模가 작을수록 企業停年年齡이 낮고, 企業停年年齡은 職級 및 職種에 따라 크게 다르다. 職種別로는 行政·管理職이 生産職의 勤勞者보다 企業停年年齡이 높으며, 職級에 따라서도 部長級 以上은 一般社員의 경우보다 높다. 특히 理事인 경우에는 企業停年年齡에 制限이 없는 경우가 60.4%나 되고 있다. 이러한 職級別 및 職種別 企業停年制에 의한 退職累進率適用은 低所得賃金階層에게 相對的으로 不利할 뿐만 아니라, 景氣沈滯期에 專門·技術職勤勞者보다 一般生産職種勤勞者의 非自發的인 解雇의 危險이 큼으로써[5] 退職給與의 累進率適用에 있어서는 不利하다고 하겠다.

이와 같은 勤續年數別 勤勞者의 賃金構造 및 企業停年制度는 現行 退職金制度와 관련하여 볼 때, 職種別, 職級別 賃金隔差의 深化 및 勤續年數의 隔差는 退職給與衡平上 매우 重要한 意味를 지니고 있다. 職種別 平均勤續年數를 〈表 3〉에서 보면, 行政·管理職이 6.3年, 生産職과 販賣職의 경우에는 2.3年과 2.2年으로 낮은 勤續年數를 보여주고 있고, 職級別로는 任員級이 6.2年, 一般社員이 2.7年이다(表 4 參照). 이와 같이 職種別, 職級別 平均勤續概念으로 볼 때 대부분의 勤勞者가 實質的으로 退職累進率의 適用을 받지 못 한다고 할 수 있다. 한편 높은 賃金을 받는 一部 行政·管理職 勤勞者의 경우에는 累進適用을 5年基準으로 하였을 때 累進率 適用을 받아 낮은 賃金職種의 勤勞者들보다는 相對的으로 높은 累進率適用으로 많은 退職金給與惠澤이 있다. 이와 같이 大部分의 低賃金階層勤勞者의 平均勤續年數는 5年이 되지 못한다고 할 때 實質的으로 退職金의 累進率適用을 받지

〈表 3〉 職種別 勤勞者退職金 給與占有率

	總月平均[1] 賃金 (원)	勤勞者數 (名)	平均 勤續年數	勤勞者個人別 給與占有率 (%)	職種別 給與占有率 (%)
行政管理職	517,432	97,129	6.3	49.6	20.9
專門技術職	321,530	165,246	4.0	19.6	14.1
事務管理職	211,678	575,111	3.3	10.6	26.6
農林畜水産業職	144,426	1,152	2.5	5.5	0.0003
서비스職	131,381	121,285	3.1	6.2	3.3
生産職	130,848	1,755,477	2.3	4.6	34.9
販賣職	116,815	13,405	2.2	3.9	0.002
平均 (計)	173,150	2,728,805	2.8	(100.0)	(100.0)

註 : 1) 定額給與와 超過給與 및 月平均特別給與額(前年 年間特別給與額÷12)을 包含한 賃金임.
資料 : 勞動廳, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

4) 一部企業에서는 平均壽命의 增加에 따라 停年年齡을 延長하는 경향이 있다. 그 重要理由는 노련한 經歷에 의한 熟練技能工의 確保인 것이다. 그러나 우리나라 대부분의 企業人事制度는 年功序列制를 채택하여 停年退職年齡을 延長하는 경우 全勤勞者의 昇進, 昇級의 不進招來, 人事停滯로 인한 新陳代謝의 沮害, 生産性減少 및 지나친 退職累進率로 인한 企業負擔의 加重 등의 이유로 企業停年을 延長하지 못하고 있다.

5) 景氣沈滯時 專門·技術職 혹은 行政·管理職勤勞者의 勞動限界生産性이 實質賃金水準을 上廻하는 한 解雇되지 않을 것이며, 實際로 技能人力과 資本은 補完的인 假設(complementarity hypothesis)이 成立되고 있는 반면, 非技能一般生産職勤勞者는 資本과 代替關係가 成立되므로 經濟不況期에 優先的으로 解雇될 危險이 크다.

못하고, 累進制의 惠擇을 받는 사람은 一部 長期勤續 高賃金階層勤勞者라 하겠다. 이러한 現象은 累進率이 職級과 職種에 따라 다르지만 무엇보다도 各 企業의 停年退職年齡과도 밀접한 關係를 가지고 있다. 우리나라의 企業 停年制度는 職級에 따라 停年退職年齡이 크게 差異가 나고 있고, 退職累進率適用도 長期勤續者에게 有利하게 되어 있다. 職級이 높아짐에 따라 平均賃金도 높고 停年年齡이 높아 長期勤續도 可能하나, 職級이 낮은 경우에는 低賃金 뿐만 아니라 長期勤續을 하고 싶어도 停年年齡 때문에 長期勤續을 못하는 實情이다. 이러한 點을 勘案하여 볼 때, 現行 退職金制度는 結果的으로 職級이 높으면서 아울러 높은 賃金에 長期勤續이 可能한 少數에게 더 큰 惠澤을 주는 制度라 하겠다. 물론 退職金이 賃金後拂的인 性格과 恩惠功勞的인 補償이라는 側面에서 보면 높은 職級의 사람이 많은 退職金을 받는 것이 當然하다 하겠으나, 이를 똑같은 勤勞者의 立場으로 退職後의 生活保障이라는 面에서 보면 所得의 逆分配라 생각된다. 後述한 國民福祉年金制度實施와 所得階層別 所得再分配效果分析에서 高所得의 醵出金 一部가 低所得者의 給與에 充當되어 所得再分配效果가 큼이 分析되고 있으나, 現行 退職金制度下의 規模別, 職種別, 職級別 退職累進率과 停年退職年齡의 差異는 退職하는 勤勞者의 生活保障이라고 할 때 큰 問題點이 아닌가 생각된다. 특히 낮은 職級의 賃金勤勞者들은 더 일을 하고 싶어도 停年年齡에 묶여 일을 더 할 수가 없으며, 아울러 本意아니게 일찍 停年을 당하여 퇴직누진율의 혜택도 제대로 받지 못하므로 職級別, 職種別 退職給與衡平上의 問題가 제기된다.

〈表 4〉에서는 1980年度의 職級別 勤勞者數와 月平均賃金 및 職級別 平均勤續年數를 基準으로 法定下限인 年 8.33%의 退職給與만을 計算하여 全勤勞者退職給與總額에 대한 職級別 退職給與占有率을 推定하였다. 職級別 勤勞者個人別 退職給與占有率을 볼 때 任員이

〈表 4〉 職級別 勤勞者退職金 給與占有率

	總月平均[1] 賃金 (원)	勤勞者數 (名)	平均勤續年數 (名)	勤勞者個人別 給與占有率 (%)	職級別 給與占有率 (%)
任員	575,218	40,720	6.2	21.5	9.2
部長	480,646	40,359	6.0	17.4	7.3
次長	488,948	22,100	6.5	19.2	4.4
課長	378,711	66,647	5.4	12.4	8.6
係長	306,619	97,525	5.1	9.4	9.6
社員	275,347	99,929	2.7	4.5	4.7
社員補	200,033	189,913	3.4	4.1	8.1
女社員	122,964	180,219	2.3	1.7	3.2
班長	186,568	85,810	4.2	4.7	4.2
工員	111,175	1,354,501	2.1	1.4	19.9
其他	198,635	551,082	3.0	3.6	20.8
平均(計)	173,150	2,728,805	2.8	100.0	100.0

註 : 1) 〈表 3〉 參照.
資料 : 勞動廳, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

21.5%, 部長級이 17.4%인 反面에 一般社員은 4.7%, 그리고 一般生産職工員은 1.4%로 나타나 相對的으로 職級이 높으면서 平均賃金水準이 높은 高賃金階層의 退職給與占有率이 職級이 낮고 平均賃金水準이 낮은 低賃金階層의 退職給與占有率보다 높은 것을 알 수 있다.

〈表 3〉에서 1980年度의 職種別 勤勞者數와 總月平均賃金 및 職種別 平均勤續年數를 基準으로 全勤勞者退職給與總額에 대한 職種別 勤勞者個人別 退職給與占有率은 行政·管理職이 49.6%, 專門·技術職이 19.6%이고, 一般生産職은 4.6% 그리고 販賣職은 2.2%를 보여 주고 있어, 職級別 占有率分析에서와 같은 結果를 보여 주고 있다.

이와 같이 退職給與法定下限 年 8.33%를 適用한 職級別, 職種別 退職給與占有率로 보았을 때, 高賃金階層과 低賃金階層의 退職給與占有率의 隔差가 심한 것과 함께 現實的으로, 앞에서도 言及하였듯이 勤勞者의 平均勤續年數가 5年 未滿인데 比하여, 企業의 任員, 部長 等은 長期勤續으로 勤續年數에 比例하여 累積退職金이 增加되고 있으며, 企業停年이 職級別 및 職種別로 低賃金勤勞者에게 不利하다는 點을 勘案한다면, 現行 退職金制度는 社會保障的인 側面에서 職級別, 職種別 所得逆分配現象을 보여 주고 있다.

Ⅲ. 現行 職域年金制度의 適用對象과 所得再分配

國民福祉年金制度의 所得再分配問題와 관련하여 給與體系의 性格에 따라 年金保險에 加入한 勤勞所得階層別 所得再分配效果를 論하기에 앞서 우리나라 社會保險制度中에서 一部職域의 勤勞者만을 그 適用對象으로 하고 있는 職域別(軍人, 公務員, 私立學校敎職員) 年金保險制度가 어느 정도로 社會的 適切性(social adequacy)을 달성하고 있는가를 檢討할 필요가 있다.

現行 職域別 年金保險制度는 適用對象職域을 軍人, 公務員, 私立學校敎職員에 限定하고 있다. 그런데 政府가 醵出金의 一部를 負擔한다는 점에서 餘他職域에 비하여 이들 職域에게 所得再分配上 有利한 영향을 준다고 볼 수 있다. 또한 年金保險事故의 主對象인 老齡, 廢疾, 遺族給與 이외에도 休業給與, 災害給與와 같은 各種 短期給與와 學資金貸與事業도 하고 있어서, 이들 職域에 더욱 유리한 惠澤을 주고 있다. 한편 年金保險이면서도 各 職域別로 給與의 差異가 나타나고 있을 뿐만 아니라[6], 年金의 主된 長期給與가 俸給水準과 勤續年數에 比例하도록 되어 있고, 低所得者에게 보다 관대한 給與規定이 없어서[7] 下向的인 所得再分配效果가 거의 없다. 그러나 各種 短期給與와 其他 福祉서비스의 惠澤에 있어서는 어느 정도 긍정적인 所得再分配效果를 나타낸다.

6) 예를 들면, 公務上 疾病이나 負傷으로 不具가 되었을 때 그 障害程度에 따라 給與가 支給되는데, 公務員과 私立學校敎職員은 14等級으로, 軍人은 3等級으로 나누어 支給되며, 公務員과 私立學校敎職員은 標準報酬月額의 15~80%까지, 軍人은 40~80%까지 支給받는다.

7) 國民福祉年金制度에는 基本年金額이 均等部分과 報酬比例部分으로 構成되어, 이중에서 均等部分은 全勤勞者 平均賃金으로부터 算出되기 때문에 低所得階層에게는 상대적으로 유리하게 되는데 現行 職域年金保險制度는 報酬比例方式이므로 國民福祉年金制度가 相對的으로 低所得階層에게 더 관대하게 규정되어 있다.

社會保險財源調達의 問題는 醵出金의 歸着과 관련해서 所得再分配에 중요한 役割을 하고 있는바, 年金保險財政의 主要收入源은, ① 被保險者로부터의 寄與金, ② 使用者의 負擔金, ③ 政府의 補助金과 社會保險에 割當되는 特別稅收入 및 ④ 積立金으로부터의 利子收入 等으로 구분된다. 이러한 4가지 財源調達方法은 國家에 따라 큰 差異가 있는데, 一般的으로 先進國에서 보다는 開發途上國에서 使用者의 負擔金이 被保險者의 寄與金보다 더 많다.

우리나라 社會保險의 財源調達方法은 〈表 5〉에서와 같이 주로 被保險者와 使用者의 共同負擔에 의존하고 있고 政府의 補助는 미미하다. 그런데 被保險者로서 寄與金을 내는 保險加入者는 그 保險의 給與受給者인데, 先進國의 경우를 보면 被保險者들이 經濟活動人口의 大多數를 차지하고 있고 全所得階層에 비교적 골고루 分布되어 있으나, 우리나라의 現行 年金保險制度에서는 給與를 受給하는 被保險者가 全人口中 一部分에 限定되어 있을 뿐만 아니라 이 被保險人口는 比較的 높은 所得階層에 속한다는 점에서 所得再分配上 逆機能的 役割을 한다고 볼 수 있다.

所得再分配的 觀點에서 볼 때 社會保險財政의 또 하나의 主要財源인 使用者 負擔金이 중요한데 使用者 負擔金은 실질적으로 使用者가 다 負擔하는 것인가 하는 의문이 제기된다.

〈表 5〉 社會保險財源의 負擔者別 構成比

(단위 : 百萬원, %)

	被 傭 者[1),2)]			使 用 者[1),3)]			政 府[4)] 補助金	合 計
	一般企業	特殊職域	計	一般企業	特殊職域[6)]	計		
1965	—	931	931 (43.9)	230	932 (—)	1,162 (54.8)	25 (1.3)	2,118
1970	19	7,965	7,984 (42.0)	3,030	7,966 (—)	10,996 (57.8)	21 (0.2)	19,001
1975	133	20,049	20,182 (34.7)	14,641	19,103 (1,372)	32,372 (55.7)	5,507 (9.6)	58,061
1977	7,299	44,461	51,760 (35.8)	34,637	44,966 (2,975)	79,603 (55.3)	13,020 (8.9)	144,383
1978	18,829	57,752	76,581 (36.7)	59,612	58,875 (5,064)	118,487 (56.8)	13,457 (6.5)	208,525
1979	31,550	89,773	121,323 (37.3)	94,694	91,739 (6,308)	186,433 (57.3)	17,383 (5.4)	325,139
1980[5)]	39,472	122,579	162,051 (36.4)	118,850	119,829 (9,534)	238,679 (53.6)	44,548 (10.0)	445,278
1981[5)]	74,182	192,418	266,600 (38.3)	165,206	195,432 (14,083)	360,638 (51.8)	69,225 (9.9)	696,463

註 : 1) 年金保險(公務員, 軍人, 私立學校敎職員, 國民福祉年金), 醫療保險, 産災保險을 포함한 財源으로서 利子收入은 除外하였음.
2) 社會保險加入者의 保險料負擔金으로써 特殊職域은 公務員, 軍人, 私立學校敎職員年金加入者의 本人負擔額임.
3) 企業 및 學校法人, 政府(地方費包含)의 保險料負擔金(退職積立金負擔은 除外하였음).
4) 政府의 社會保險에 對한 補助金 合計.
5) 豫算値로 計算.
6) ( ) 안의 數値는 私立學校法人의 保險料負擔金임.

資料 : 總務處, 國防部, 私立學校敎員年金管理公團, 保社部, 內部資料.
勞動廳, 『産災保險事業年報』, 1979, 1980.
經濟企劃院, 『豫算槪要』, 1981.
大韓民國, 『歲入歲出決算報告書』, 各年度.

그 이유는 使用者가 그들의 社會保障負擔金을 生產費로 취급하여 價格引上의 形態로 消費者에게 轉稼시킬 수도 있기 때문이다. 이러한 推論에 따르면 使用者들의 負擔金으로부터 財政調達을 받은 社會保險給與는 消費者들로부터 被保險者인 被雇傭者들에게로의 所得再分配效果를 가져온다는 것이다. 이렇게 볼 때 特定賃金勤勞者에게만 年金保險을 실시하는 경우에, 總家口所得中 勤勞所得 以外의 所得이 많은 韓國的 現實에서는, 勤勞所得 以外의 所得階層으로부터 勤勞所得階層으로의 所得再分配效果를 기대할 수 있으며, 이는 엄격한 의미에서 衡平上의 問題를 제기하고 있다.

또 한가지 看過해서는 안 될 사실은 使用者가 社會保障負擔金의 一部를 實質賃金水準의 下落을 통하여 被傭勤勞者들에게 轉嫁시킬 수 있다는 것이다. 즉 賃金協商에 있어서 使用者는, 賃金만에 의해서 人件費를 協商하지 않고 社會保障負擔金과 같은 其他 費用도 人件費에 包含하여 결국 使用者의 負擔金은 總賃金(gross wages)의 一部로서 생각한다는 것이다. 그런데 非熟練 및 半熟練勞動力이 많고 현실적으로 勞動組合의 團體交涉權이 微弱한 우리나라에서는, 使用者 負擔金이 被傭者들에게 轉嫁되기 쉽고, 반면에 勞動供給이 不足한 高度의 熟練人力의 경우에는 協商力이 强化되어 이러한 負擔金 轉嫁가 적어지게 되므로, 勤勞所得階層間의 賃金隔差는 더욱 커질 우려가 있다.

社會保險의 세번째 主要財源은 政府로부터의 補助金이다. 우리나라의 社會保險에 대한 政府補助金은 〈表 5〉에서와 같이 一般勤勞者를 위한 補助金은 그다지 크지 못하나 公務員, 軍人, 私立學校敎職員에 대하여는 使用者로서의 負擔金을 감안하더라도 크다.

한편, 社會保險制度의 所得階層間 所得再分配의 問題는 그 나라의 租稅制度에서 所得階層間에 各各 어떻게 賦課하도록 되어 있는가에 따라 서로 영향을 받는다. 그러므로 모든 社會保障制度의 所得再分配效果를 檢討하기 위하여 各 所得階層에 대한 租稅負擔率과 관련하여 租稅負擔實態가 어떠한가를 알아 보아야 한다. 일반적으로 直接稅는 間接稅보다 훨씬 累進的(progressive)이고, 間接稅는 그 負擔率에 있어서 대체로 逆進的(regressive)이거나 또는 比例的(proportional)이다. 우리나라의 內國稅總額中 直接稅와 間接稅의 比率을 보면 〈表 6〉에서 보여 주는 바와 같이 1980年에 直接稅가 33% 밖에 안 되고 間接稅가 67%인데, 間接稅의 移轉的 性格과 逆進性을 감안해 본다면 앞으로 年金保險制度의 實施는 相對的으로 低所得階層에게 좀 더 有利한 所

〈表 6〉 內國稅中 直接稅와 間接稅의 構成比[1)]

(단위 : %)

	1962	1966	1971	1976	1977	1978	1979	1980
直 接 稅	35.2	49.0	50.5	41.1	36.7	37.4	37.1	33.0
間 接 稅	64.8	51.0	49.5	58.9	63.3	62.6	62.9	67.0

註 : 1) 直接稅로는 所得稅, 法人稅, 相續稅, 資產再評價稅 및 不當利得稅가 포함되어 있으며, 間接稅로는 附加價値稅, 酒稅, 特別消費稅, 證券去來稅, 電話稅, 印紙稅 等이 포함되어 있음.

資料 : 財務部, 『現行稅制의 現況과 租稅收入構造』, 1981. 3.

得再分配效果를 줄 수 있다.

이상에서 고찰해 본 바에 비추어 우리나라의 現行 職域別 年金保險의 財源調達方法을 보면, 公務員, 軍人年金은 被保險者와 使用者인 政府가 각각 標準俸給額의 5.5%씩 부담하고, 그 밖에 基金公團運營費 等의 事務費와 災害補償金을 政府가 負擔하고 있다. 그리고 私立學校敎職員年金은 被保險者가 標準俸給額의 5.5%, 學校法人이 3.5%, 政府가 2%를 負擔하고 있다. 따라서 現行 制度에서는 本制度의 保護를 받지 못하는 一般勤勞者를 생각해 볼 때, 國家的 惠澤이 衡平을 기하지 못하여 결국은 所得再分配上 이러한 特殊職域階層에게 더욱 有利하게 作用하고 있다.

Ⅳ. 國民福祉年金制度導入과 所得再分配

1. 效果分析의 基本假定

이미 公的 年金保險制度가 성숙단계에 있는 先進諸國에서도 최근 公的 年金保險制度 實施에 따르는 所得階層間 所得再分配效果에 대해서 肯定的 혹은 否定的 見解가 相衝하고 있다[8]. 이러한 見解差는 年金保險의 性格 중 각기 어느 한 部分에만 論點을 强調하고 있기 때문이다. 즉 肯定論者들은 年金保險의 財源調達이 所得比例方式으로 寄與金을 통해서 이루어지는 반면, 給與體系는 所得比例部分과 均等部分으로 算定되는 基本年金과 扶養者數에 따라 算定되는 加給年金으로 構成되기 때문에 低所得階層에 相對的으로 유리하게 되어 所得再分配效果가 있다고 주장한다. 한편 否定論者들은 高所得階層일수록 敎育水準이 높고 就業도 相對的으로 늦게하며 退職도 늦게 한다. 따라서 絶對額으로 볼 때 높은 給與를 받게 된다. 다시 말해서 高所得階層에게 더 많은 給與를 준다는 점에서 年金保險이 所得再分配에 있어서 逆機能的인 역할을 한다고 주장한다. 위와 같은 年金保險制度의 所得階層別 所得再分配效果에 대한 肯定的·否定的 論議를 韓國의 勤勞所得階層別 勤勞者分布現況에서 檢討하기 위하여 國民福祉年金制度實施에 따르는 所得再分配效果를 다음과 같은 3가지 觀點에서 分析하였다. 첫째 勤勞所得階層別 賃金代替率[9]을 比較하였고, 둘째 同一時點에서 勤勞者個人別, 階層「그룹」別로 各 勤勞所得階層의 醵出占有率對 給與占有 率[10]을 比較하였으며, 세째 勤勞所得階層別 醵出料率을 給與水準에 따라서 修正한 有效醵出料率[11] (the effective tax rate)을 比較하였다.

이와 같은 所得再分配效果에 대한 檢討에 있어서 다음과 같은 基本假定을 하였다. 첫째 名目賃金上昇率은 年 15%를 적용하였고, 둘째 男子勤勞者는 法定年金受給年齡인 60歲에

8) Elizabeth Deran, "Income Redistribution under the Social Security System," *National Tax Journal*, Vol.19., National Tax Association-Tax Institute of America, March 1966.

9) 賃金代替率(replacement rate)은 年金受給年齡에 達한 賃金勤勞者가 年金受給直前에 받던 賃金에 대한 年金受給年度의 年金額의 比率을 말한다.

10) 醵出占有率은 全勤勞者가 退職當時까지 醵出한 總醵出金에 대한 各 所得階層의 勤勞者가 寄與한 總醵出金의 比率을 의미하며, 給與占有率은 全勤勞者가 받는 總給與에 대한 各 所得階層의 當該勤勞者가 받는 總給與의 比率을 의미한다.

11) 總年金財政에 대하여 各 勤勞所得階層別로 實質的으로 寄與하는 年金保險醵出料率을 算定하기 위하여, 各 勤勞所得階層에 대하여 同一率이 적용되는 所得比例인 法定醵出料率을 醵出占有率에 대한 給與占有率의 比率로써 加重하여 修正한 醵出料率임.

서 期待餘命을 13年, 女性勤勞者는 法定年金受給年齡인 55歲에서 期待餘命을 23年으로 하였으며[12], 세째 利子率은 年 20%와 年 25%의 두 경우를 각기 적용하였다[13]. 네째 法定醵出料率은 4%, 5%, 6%의 경우를 假定하였고, 다섯째 給與體系가 現國民福祉年金法이 規定하고 있는 대로 계속된다는 假定下에서 給與算定은 國民福祉年金法에 依해서 算出하였다[14]. 이러한 基本假定下에서 所得階層別·年齡別 勤勞者分布資料[15]를 利用하였다.

2. 給與 및 醵出金의 算定

國民福祉年金法 施行에 따르는 第1種年金保險對象者인 賃金勤勞者의 給與 및 醵出金算定은 아래와 같이 하였다.

가. 給與의 算定

國民福祉年金法에 의하면[16] 基本年金額은 報酬比例部分과 均等部分으로 나누어 算定하도록 되어 있다. 여기에서 報酬比例部分은 當該勤勞者의 年金受給前 3年間의 平均賃金[17]을 基準으로 해서 算定되며, 均等部分은 年金受給前年度의 全勤勞者 平均賃金을 基準으로 算定된다. 그런데 同法 第39條에 의하면, 基本年金額에 加給年金[18]을 合한 金額이 當該勤勞者의 平均標準報酬月額의 70%를 초과하지 못하도록 規定되어 있어 給與의 算定은 다음과 같이 表示된다.

$$BYP_{ij} = BPP_{ij} \cdot \sum_{k=0}^{R_j-1} \left(\frac{1+\dot{w}}{1+i} \right)^k$$

$$BPP_{ij} = \min[BP_{ij},\ 12\,BS_{ij} \cdot 0.7]^{19)}$$

$$\begin{aligned} BP_{ij} &= MST_j + BST_{ij} \\ &= \left[MS_j \times \frac{240}{100} \right] + \left[BS_{ij} \cdot \left(1 + \frac{4n}{100} \right) \cdot \left(\frac{240+m}{100} \right) \right] \end{aligned}$$

$$BS_{ij} = w_i \cdot (1+\dot{w})^{S_j-4} \cdot \left[\frac{\sum_{k=1}^{3} (1+\dot{w})^k}{3} \right]$$

$$MS_j = \bar{w} \cdot r \cdot (1+\dot{w})^{S_j-1}$$

여기서,

- BYP_{ij} : j年齡別 i勤勞所得階層別 當該勤勞者가(期待餘命期間 동안) 받는 總給與의 年金受給年齡에서의 現價
- BPP_{ij} : j年齡別 i勤勞所得階層別 當該勤勞者에 대한 年間 給與
- R_j : j年齡 勤勞者의 年金受給年齡에서의 期待餘命年數
- $\dot{w}$: 年間 名目賃金上昇率
- i : 年間 利子率
- BP_{ij} : j年齡別 i勤勞所得階層別 當該勤勞者의 基本年金額

12) 經濟企劃院, 『1978~79年의 한국인의 생명표』, 1980 참조.

13) 國民投資基金法 第14條 第3項 「……1年 以上의 債權에 대해서는 1年 滿期 定期預金利子率適用……」에 따라서 國民福祉年金의 財政이 年 19%의 定期預金利子率로 利殖할 수 있게 規定되어 있는 점과 本硏究目的上 貨幣의 時間選好面에서 個人에게 適用될 個人利子率로서의 性格을 考慮하여 年間 20%, 25%의 利子率을 假定하였다.

14) 國民福祉年金法 第26條, 第39條 및 同法 施行令 第13條 參照.

15) 勞動廳, 『職種別賃金實態調査報告書』, 1980.

16) 國民福祉年金法 第26條 및 同法 施行令 第13條 참조.

17) 平均賃金은 賃金勤勞者가 勞動의 對價로 받는 定額給與와 超過給與, 現物給與 및 年間特別償與金까지 合한 것임.

18) 本稿에서는 可用統計 및 推計上 問題點 때문에 加給年金額은 論外로 하였다. 따라서 同法 第39條에 의한 上限規定 適用을 基本年金에 限定시켰다.

19) BP_{ij}는 年基準金額이며 BS_{ij}는 月基準金額이다. 따라서 同一한 年基準으로 換算하기 위해서 BS_{ij}에 12를 곱했으며, 同法 第39條의 上限規定에 따른 70%를 적용하여 $12 \cdot BS_{ij}$에 0.7을 곱하였음.

BS_{ij} : j年齡別 i勤勞所得階層別 當該勤勞者의 年金受給前 3年間의 月平均賃金

MST_j : j年齡別 i勤勞所得階層別 當該勤勞者에 대한 基本年金額 중 均等部分

BST_{ij} : j年齡別 i勤勞所得階層別 當該勤勞者에 대한 基本年金額 중 報酬比例部分

MS_j : j年齡 勤勞者의 年金受給前 年度에 全勤勞者 月平均賃金

n : 20年 超過醵出年數

m : 20年 超過醵出月數

S_j : 醵出金 納入年數

w_i : 1980年 3月 現在 i勤勞所得階層別 月勤勞所得水準

$\bar{w}$: 1980年 3月 現在 全勤勞者 月平均賃金

r : 1980年 3月 現在 55歲以上 勤勞者 平均賃金 對比 全勤勞者 平均賃金

나. 醵出金의 算定

國民福祉年金制度 實施에 따른 그 財源調達을 위해서는 4~6%의 所得比例의 法定醵出料率을 適用하였으며 各 年齡別 勤勞所得階層別 勤勞者가 年金受給時까지 醵出하게 되는 總醵出金의 終價는 다음과 같이 算定된다.

$$PT_{ij}=12\cdot t\cdot w_i\cdot\sum_{k=0}^{S_j-1}[1+i)^{S_j-k}\cdot(1+\dot{w})^k]$$

여기서,

PT_{ij} : j年齡別 i勤勞所得階層別 當該勤勞者의 年金受給時까지 醵出하게 되는 總醵出金의 年金受給年齡에서의 終價

t : 法定醵出料率

w_i : 1980年 3月 現在 i勤勞所得階層別 月平均賃金

S_j : 醵出金 納入年數

i : 年間 利子率

$\dot{w}$: 年間 名目賃金上昇率

3. 勤勞所得階層別 所得再分配

가. 年金受給年齡에서의 賃金代替率

〈表 7〉은 25~29歲 男子勤勞者의 平均賃金 月 4萬원 未滿階層에서 月 60萬원 以上階層까지 23階層으로 分類하여, 이들이 60歲에 退職한다는 假定下에 各 勤勞所得階層別 年金受給年齡에서의 賃金代替率을 보여 주고 있다. 여기서 各 勤勞所得階層別 賃金代替率의 比較를 통해서 國民福祉年金制度의 所得再分配效果를 보면, 月 14萬원 未滿의 勤勞所得階層에서는 모두 退職當時 賃金에 대해서 一定한 比率인 53.2%를 給與로서 支給받게 된다[20].

한편 月 14萬원 以上의 勤勞所得階層은 所得水準이 높을수록 退職當時賃金에 대해서 낮은 給與率을 적용받게 된다[21]. 例를 들면 月 30~35萬원의 勤勞所得階層에게는 退職當時 賃金의 45%를, 月 60萬원 以上의 勤勞所得階

20) 月 14萬원 未滿의 勤勞所得階層에 대해서 53.2%의 一定給與率이 適用되는 理由는 國民福祉年金法 第39條에 依해서, 給與가 當該勤勞者의 平均標準報酬月額의 70%를 超過하지 못하도록 되어 있기 때문이다.

21) 月 14萬원 以上의 所得階層에게는 所得水準이 높을수록 退職當時 賃金에 대해서 낮은 給與率(즉 낮은 賃金代替率)이 적용되는 理由는, 國民福祉年金法 第26條 및 同法 施行令 第13條에 의해서 給與가 均等部分과 報酬比例部分으로 構成되기 때문이다. 즉 高所得階層에게는 均等部分이 所得比例部分보다 상대적으로 작게 되어 均等部分과 報酬比例部分으로 構成되는 給與가 退職當時 賃金에 비해서 상대적으로 작아지기 때문이다.

層에게는 退職當時 賃金의 41.9%를 給與로서 支給하게 된다. 이와 같이 勤勞所得이 높을수록 退職當時 賃金에 대해서 낮은 給與率이 적용되어, 즉, 勤勞所得이 높을수록 年金受給年齡에서의 賃金代替率이 낮다는 점에서, 國民福祉年金制度의 所得再分配效果를 보여 주고 있다. 한편 〔圖 1〕에서는 男子勤勞者의 年齡分布에 따른 年金受給年齡에서의 賃金代替率을 볼 수 있다. 즉 他條件은 앞에서와 同一하고 단지 勤勞者의 醵出年數를 달리하였을 때 賃金代替率에 미치는 영향을 圖示하고 있다. 例를 들어 23年間 醵出金을 納入하는 男子勤勞者를 보면 月 7萬원 未滿의 勤勞所得階層에게는 年金受給年齡에서 53.2%의 賃金代替率을 보이고 있으며, 月 7萬원 以上의 勤勞所得階層에게는 所得이 높을수록 낮은 賃金代替率을 보여 준다. 한편 醵出金納入期間을 달리해서 38年으로 하면 全勤勞所得階層에 共히

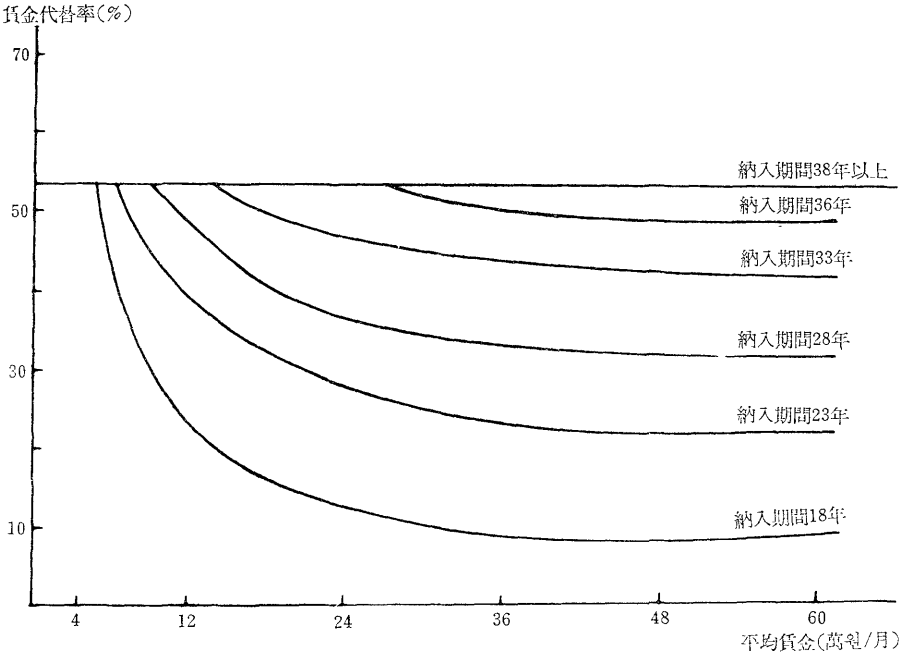
〈表 7〉 勤勞所得階層別 年金受給年齡當時의 賃金代替率[1)]

(단위 : 千원, %)

	退職年度의 月給與[2)]			退職當時[2)] 月賃金	平均標準[2)] 報酬月額	給與	賃金 代替率
	均等部分	所得比例部分	計			平均標準報酬月額	
4萬원 未滿			38.0[3)]	71.4	54.3	70.0	53.2
4～ 5			42.8[3)]	80.3	61.1	70.0	53.2
5～ 6			52.3[3)]	98.1	74.7	70.0	53.2
6～ 7			61.8[3)]	116.0	88.2	70.0	53.2
7～ 8			71.3[3)]	133.8	101.8	70.0	53.2
8～ 9			80.8[3)]	151.7	115.4	70.0	53.2
9～10			90.3[3)]	169.5	129.0	70.0	53.2
10～11			99.8[3)]	187.3	142.6	70.0	53.2
11～12			109.3[3)]	205.2	156.2	70.0	53.2
12～14			123.6[3)]	231.9	176.5	70.0	53.2
14～19	40.1	102.2	142.3	267.6	203.8	69.8	53.1
16～18	40.1	115.8	155.9	303.3	230.9	67.5	51.3
18～20	40.1	129.4	169.5	339.0	258.4	65.6	49.9
20～22	40.1	143.0	183.1	374.7	285.2	64.2	48.8
22～24	40.1	156.7	196.7	410.4	312.8	62.9	47.9
24～26	40.1	170.3	210.4	446.0	339.8	61.9	47.1
26～28	40.1	183.9	224.0	481.7	367.2	61.0	46.4
28～30	40.1	197.5	237.6	517.4	394.0	60.3	45.9
30～35	40.1	221.4	261.4	579.9	441.6	59.2	45.0
35～40	40.1	255.4	295.5	669.1	509.5	58.0	44.1
40～50	40.1	306.5	346.4	802.9	611.3	56.7	43.1
50～60	40.1	374.6	414.7	981.3	747.2	55.5	42.2
60萬원 以上	40.1	408.7	448.8	1,070.5	815.9	55.0	41.9

註 : 1) 1980年 3月 現在 25～29歲의 男子勤勞者가 各 勤勞所得階層別로 法定醵出料를 納入하고 年金受給年齡인 60歲에 離職한다는 假定下에서 給與를 算定한 것임.
2) 名目賃金上昇率 年 15%, 物價上昇率 年 13% 以下에서 1980年度 不變價格임.
3) 基本年金額算定基準(國民福祉年金法 第26條 및 同 施行令 第13條)에 따른 給與가 同法 39條의 上限金額(標準報酬月額의 70%)을 超過하게 되어 標準報酬額의 70%를 給與로 確定한 것임.

〔圖 1〕 醵出金納入期間別 年金受給年齡에서의 賃金代替率



53.2%의 賃金代替率이 適用된다. 여기서 53.2%의 賃金代替率은, 〈表 7〉에서 보면, 上限規定인 平均標準報酬月額의 70%를 給與로 支給받게 되는 경우에 해당된다. 따라서 納入期間이 길면 길수록 上限規定에 적용을 받는 勤勞所得階層이 많아진다. 이와 같은 사실은 所得再分配의 觀點에서 보면 20~38年의 納入期間內에서는 肯定的인 所得再分配效果가 있음을 示唆해 준다[22]. 法定年金受給年齡이 男子勤勞者보다 5年이 낮은 55歲인 女性勤勞者에 있어서는 給與 및 醵出金의 適用이, 納入期間이 5年 짧다는 것 以外에는 男子勤勞者와 同一한 대우를 받고 있다[23]. 따라서 〔圖 1〕에 依하여 男女勤勞者에 對한 納入期間別 賃金代替率을 比較해 보면, 1980年 3月 現在 25~29歲인 男子勤勞者는 納入期間이 33年으로서 年 14萬원 未滿에서 53.2%의 一定한 賃金代替率이 적용되며, 1980年 3月 現在 25~29歲의 女性勤勞者는 納入期間이 28年으로서 月 9萬원 未滿에서 53.2%의 一定한 賃金代替率이 적용된다. 즉 男女勤勞者는 納入期間 5年의 差異(이것은 法定年金受給年齡差로 因한 것임) 以外에는 國民福祉年金을 實施함에 있어서 同一한 勤勞所得階層間 所得再分配效果를 갖게 된다.

이제 觀點을 달리하여 勤勞所得階層間 平均賃金의 差異와 給與의 差異를 보면 다음과 같다. 各 勤勞所得階層間 賃金隔差가 同一하게

22) 納入期間이 38年인 경우에는 높은 勤勞所得階層 勤勞者나 낮은 勤勞所得階層 勤勞者나 모두 退職前 賃金의 53.2%를 給與로 支給받게 되어, 退職後에도 退職前 賃金隔差와 同一한 隔差를 갖는 給與를 支給 받게 된다는 點에서 所得再分配機能을 수행치 못하게 되며, 納入期間이 23年인 경우에는 退職前 賃金隔差가 退職後에는 보다 완화된 隔差를 갖는 給與를 支給 받게 되어 肯定的인 所得再分配效果를 갖게 된다.

23) 國民福祉年金制度에서 男女勤勞者에 대한 差異로서는 年金受給年齡에서의 期待餘命의 差로 因한 年金受給期間이 달라지는 점이다. 그러나 賃金代替率은 年金受給直前의 賃金과 年金受給年齡에서의 給與만을 變數로 해서 결정되므로, 賃金代替率分析에서는 男女勤勞者間의 期待餘命差는 고려할 필요도 없다.

〈表 8〉 勤勞者 個人單位로 본 所得階層別 醵出占有率 및 給與占有率

(단위 : %)

	男子		女子		個人	
	給與占有率	醵出占有率	給與占有率	醵出占有率	給與占有率	醵出占有率
4萬원 未滿	1.01	0.82	1.26	0.82	1.16	0.82
4～ 5	1.14	0.92	1.41	0.92	1.30	0.92
5～ 6	1.40	1.12	1.66	1.12	1.55	1.12
6～ 7	1.65	1.33	1.90	1.33	1.80	1.33
7～ 8	1.87	1.54	2.10	1.54	2.10	1.54
8～ 9	2.09	1.74	2.30	1.74	2.21	1.74
9～10	2.29	1.95	2.49	1.95	2.41	1.95
10～11	2.47	2.15	2.66	2.15	2.58	2.15
11～12	2.66	2.36	2.83	2.36	2.76	2.36
12～14	2.95	2.66	3.09	2.66	3.03	2.66
14～16	3.32	3.08	3.44	3.08	3.39	3.08
16～18	3.67	3.49	3.76	3.49	3.73	3.49
18～20	4.03	3.90	4.08	3.90	4.06	3.90
20～22	4.38	4.31	4.41	4.31	4.40	4.31
22～24	4.73	4.72	4.73	4.72	4.73	4.72
24～26	5.08	5.13	5.05	5.13	5.07	5.13
26～28	5.44	5.54	5.38	5.54	5.40	5.54
28～30	5.79	5.95	5.69	5.95	5.73	5.95
30～35	6.40	6.67	6.23	6.67	6.30	6.67
35～40	7.29	7.70	7.01	7.70	7.12	7.70
40～50	8.61	9.24	8.17	9.24	8.35	9.24
50～60	10.37	11.29	9.73	11.29	9.99	11.29
60萬원 以上	11.25	12.32	10.51	12.32	10.81	12.32
計	100	100	100	100	100	100

註 : 1) 1980年 3月 現在 各 所得階層別 勤勞者들의 年齡分布가 各 所得階層에 대해서 同一하게 各 年齡別로 1名씩 있다는 假定下에서 男女의 占有率을 各各 算出했으며 勤勞者 個人이라는(男女의 性을 따지지 않는) 單位의 占有率을 各 所得階層別 年齡別로 男女가 共히 1名씩 있다는 假定下에서 占有率을 算出한 것이다.

2) 여기에서 醵出占有率은 1980年 3月 時點에서 各 所得階層別 總醵出金의 終價를 가지고 占有率을 算定한 것이며, 給與占有率은 2000年 時點에서 各 所得階層別 總給與의 現價를 가지고 算定한 것이다.

3) 年利子率 20%, 名目賃金上昇率 年 15%를 假定하였다.

4) 國民福祉年金制度의 實施對象을 常用勤勞者 30人 以上 事業體에 대해서 實施할 경우와 10人 以上 事業體에 대해서 實施할 경우는 個人別, 男女別, 醵出占有率과 給與占有率에 하등의 영향을 미치지 않는다. 왜냐하면 各 所得階層別, 年齡別 勤勞者數가 個人單位의 占有率에는 適用되지 않기 때문이다.

維持된다고 假定하면, 各 勤勞所得階層別 法定年金受給直前의 賃金隔差는 1980年 3月 現在의 賃金隔差와 같게 된다. 따라서 〈表 7〉에서와 같이 1980年 3月 現在의 月 4萬원 賃金勤勞者와 月 60萬원 賃金勤勞者間의 賃金隔差인 15배와 年金受給年齡에서의 給與의 差異를 比較해 보면, 15倍의 差異를 보이던 賃金隔差가 11.8倍의 給與隔差로 줄어든다는 점에서도 勤勞所得階層間 所得再分配效果가 있음을 알 수 있다.

나. 勤勞所得階層別 醵出占有率 對比 給與占有率

1) 勤勞者個人單位로 본 勤勞所得階層別 醵出占有率 對比 給與占有率

〈表 8〉은 國民福祉年金制度를 實施했을 때, 向後 20年 時點에서 勤勞個人單位로 본 勤勞所得階層別 醵出占有率 및 給與占有率의 推計를 보여 주고 있다. 여기서 勤勞者個人單位로 본 所得階層別 醵出占有率 및 給與占有率이란, 勤勞者를 月 4萬원 未滿 勤勞所得階層에서 月 60萬원 以上 勤勞所得階層까지 23個의 勤勞所得階層으로 分類하고, 또 17歲에서 37歲까지 6個의 年齡階層으로 分類하여, 各勤勞所得階層別, 年齡別로 勤勞者가 各各 1名씩 있다고 假定하였을 경우의 勤勞所得階層別 醵出占有率 및 給與占有率을 意味한다. 또 이 경우의 勤勞所得階層別 醵出占有率 및 給與占有率이란, 各 勤勞所得階層別·年齡別 當該勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 總給與現價 및 總醵出金終價(BYP_{ij}, PT_{ij})를 年間 利子率 20%를 적용하여 向後 20年 時點으로[24]割引하여 同一時點에서의 勤勞所得階層別·年齡別 總給與現價 및 總醵出金終價를 算出하고, 이를 基礎로 해서 各 勤勞所得階層別 合計(BYP_i, PT_i)를 算出하여, 各各의 全體合計($\sum_i BYP_i$, $\sum_i PT_i$)에 대한 各 勤勞所得階層別 合計(BYP_i, PT_i)의 比率을 구했을 때, 이 比率을 意味하며, 그 算出은 다음과 같이 하였다.

$$RB_i = BYP_i / \Sigma BYP_i$$

$$RT_i = PT_i / \Sigma PT_i$$

$$BYP_i = \Sigma BYP_{ij} / (1+r)^{S_j - 20}$$

$$PT_i = \Sigma PT_{ij} / (1+r)^{S_j - 20}$$

여기서,

- RB_i : i 勤勞所得階層別 給與占有率
- BYP_i : 向後 20年時點에서 i 勤勞所得階層의 總給與現價의 合計
- RT_i : i 勤勞所得階層別 醵出占有率
- PT_i : 向後 20年時點에서 i 勤勞所得階層의 總醵出金終價의 合計
- BYP_{ij} : j 年齡階層別 i 勤勞所得階層別 當該勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 期待餘命期間 동안의 總給與現價
- S_j : j 年齡階層別 納入期間
- r : 年間 利子率
- PT_{ij} : j 年齡階層別 i 勤勞所得階層別 當該勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 納入期間 동안 納入한 總醵出金의 終價

〈表 8〉은 勤勞者個人單位로 본 勤勞所得階層別 給與占有率과 醵出占有率을 보여 주는데

24) (1980+20=2000年) 따라서 基算點이 1980年 3月이므로 向後 20年 時點은 2000年 3月이 된다.

우선 男子勤勞者에 대해서 보면, 月 8～9萬원 勤勞所得階層에게는 給與占有率이 2.09%, 醵出占有率이 1.74%로써 給與占有率이 醵出占有率보다 높아서 相對的으로 有利하며, 月 35～45萬원 勤勞所得階層에서는 給與占有率이 7.29%, 醵出占有率이 7.7%로써 相對的으로 不利함을 알 수 있다. 또한 月 22～24萬원 勤勞所得階層에서는 給與占有率이 4.73%, 醵出占有率이 4.72%이며, 月 24～26萬원 勤勞所得階層에서는 給與占有率이 5.08% 醵出占有率이 5.13%이기 때문에, 男子勤勞者는 勤勞者個人單位로 볼 때, 月 24萬원의 勤勞所得水準을 境界로 해서 그 以下의 階層에게는 相對的으로 有利하며 그 以上의 階層에게는 相對的으로 不利함을 보여 주고 있다. 이는 1980年 3月 現在 全勤勞者 月平均賃金이 150,747

〈表 9〉 勤勞者數 加重한 所得階層「그룹」別 醵出占有率 및 給與占有率

(단위 : %)

	男子		女子		全體	
	給與占有率	醵出占有率	給與占有率	醵出占有率	給與占有率	醵出占有率
4萬원 未滿	0.05	0.07	0.76	0.71	0.33	0.25
4～ 5	0.18	0.23	2.70	2.71	1.16	0.94
5～ 6	0.48	0.57	7.19	7.36	3.08	2.54
6～ 7	0.84	1.00	13.06	13.25	5.58	4.55
7～ 8	1.48	1.64	15.65	15.73	6.98	5.72
8～ 9	2.22	2.34	14.92	14.93	7.15	5.99
9～10	2.87	2.86	10.87	10.72	5.97	5.13
10～11	3.53	3.44	8.40	8.29	5.42	4.85
11～12	3.88	3.73	6.29	6.17	4.81	4.44
12～14	9.73	9.23	9.95	9.65	9.81	9.35
14～16	9.78	9.24	3.67	3.60	7.41	7.60
16～18	8.77	8.36	2.19	2.18	6.22	6.57
18～20	8.77	8.45	1.72	1.74	6.03	6.51
20～22	8.39	8.20	0.92	0.96	5.49	6.10
22～24	6.95	6.90	0.37	0.40	4.39	5.01
24～26	6.15	6.18	0.45	0.50	3.94	4.53
26～28	4.67	4.75	0.24	0.27	2.95	3.45
28～30	3.81	3.92	0.13	0.16	2.38	2.83
30～35	7.13	7.49	0.23	0.28	4.45	5.40
35～40	3.92	4.21	0.06	0.09	2.42	3.02
40～50	3.72	4.11	0.11	0.16	2.32	2.97
50～60	1.51	1.72	0.008	0.01	0.92	1.23
60萬원 以上	1.09	1.25	0.01	0.02	0.67	0.90
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

註 : 1) 所得階層別, 年齡別 勤勞者數가 1980年「직종별 임금실태조사보고서」와 同一한 狀態下에서 各 勤勞者가 法定退職年齡(男子 60歲, 女子 55歲)에서 退職한다는 假定을 가지고, 國民福祉年金制度가 實施된다면 向後 20年時點에서 各 所得階層別 給與現價와 醵出金終價를 求하여 全所得階層에 대한 占有率을 求한 것이다.

2) 國民福祉年金制度가 常用勤勞者 30人 以上 事業體에 適用實施된다는 假定下에서 利子率 年 20%, 名目賃金上昇率 年 15%를 適用한 것임.

원[25]임을 감안할 때 平均賃金水準 以上의 階層에서 低所得階層으로 所得이 再分配됨을 보여주는 것이다. 한편 女性勤勞者에 대한 個人單位로 본 醵出占有率 및 給與占有率은 男子勤勞者의 경우와 同一하게 月 24萬원 勤勞所得水準을 境界로 해서 그 以上의 高所得階層에서 그 以下의 低所得階層으로의 所得再分配를 보여준다.

2) 勤勞者數를 加重한 勤勞所得階層「그룹」別 給與占有率 및 醵出占有率

勤勞者個人單位로 본 所得階層別 給與占有率 및 醵出占有率과는 달리, 1980年 3月 現在와 같은 年齡別·勤勞所得階層別 勤勞者分布를 갖는다는 假定下에서, 年齡別·勤勞所得階層別 勤勞者가 法定年金受給年齡까지 醵出金을 納入하고 給與를 받게 된다고 할 때, 年齡別·勤勞所得階層別 當該勤勞者에게 해당되는 總給與現價 및 總醵出金終價에 勤勞者數를 加重하여 勤勞所得階層「그룹」別 給與占有率 및 醵出占有率을 구할 수 있다. 〈表 9〉는 國民福祉年金制度가 30人 以上 事業體에 實施될 때의 勤勞所得階層「그룹」別 給與占有率 및 醵出占有率을 보여 주고 있고, 勤勞者數를 加重한 勤勞所得階層「그룹」別 給與占有率과 醵出占有은 다음과 같이 算定하였다.

$$WRB_i = WBYP_i / \Sigma WBYP_i$$

$$WRT_i = WPT_i / \Sigma WPT_i$$

$$WBYP_i = \Sigma BYP_{ij} \times L_{ij} / (1+r)^{S_j - 20}$$

$$WPT_i = \Sigma PT_{ij} \times L_{ij} / (1+r)^{S_j - 20}$$

여기서,

WRB_i : 勤勞者數를 加重한 i 勤勞所得階層「그룹」別 給與占有率

$WBYP_i$: 向後 20年時點에서 勤勞者數를 加重한 i 勤勞所得階層「그룹」別 給與現價 合計

WRT_i : 勤勞者數를 加重한 i 勤勞所得階層「그룹」別 醵出占有率

WPT_i : 向後 20年時點에서 勤勞者數를 加重한 i 勤勞所得階層「그룹」別 醵出金終價 合計

BYP_{ij} : j 年齡階層別 i 勤勞所得階層「그룹」別 當該勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 期待餘命期間 동안 받는 總給與의 現價

L_{ij} : j 年齡階層別 i 勤勞所得階層別 勤勞者數

r : 年間 利子率

S_j : j 年齡階層別 納入期間

PT_{ij} : j 年齡階層別 i 勤勞所得階層別 當該勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 總醵出金의 終價

〈表 9〉에서와 같이 男子勤勞者에 대해서는 月 9~22萬원 勤勞所得階層「그룹」에게는 醵出占有率보다 給與占有率이 크므로 相對的으로 有利하고, 月 9萬원 未滿과 月 22萬원 以上 所得階層「그룹」에게는 醵出占有率이 給與占有率보다 커서 相對的으로 不利하게 나타나 있다. 이는 勤勞者個人單位로 본 勤勞所得階層別 醵出占有率과 給與占有率에 대한 結果와는 相異한데, 그 理由는 賃金階層別 勤勞者數分布에

25) 本稿의 所得再分配 效果分析에서 使用한 平均賃金槪念은 可用統計의 制約上 定額 및 超過給與만을 포함한 「職種別 賃金實態調査報告書」의 勤勞所得階層別 勤勞者數分布를 使用하였다.

基因한다. 즉 月 9萬원 未滿의 低所得階層에는 20歲 前後의 勤勞者가 많아서 그들에게는 納入期間이 길게 된다. 이와 關聯하여 納入期間에 따른 勤勞所得階層別 法定年金受給年齡에서의 賃金代替率을 보여 주는 〔圖 1〕을 보면, 納入期間이 38年 以上일 때는 全勤勞所得階層에 대하여 一定率의 賃金代替率을 適用케 되어 勤勞所得階層間 所得再分配效果가 없음을 알 수 있다. 한편 여기에서는 勤勞者의 年齡이 勤勞所得階層別로 1980年 3月 現在와 같은 分布를 이루고 있는 狀態에서의 分析이므로 〔圖 1〕과는 조금 다른데, 月 9萬원 未滿의 低所得階層에 대해서는 醵出金納入期間이 매우 길기 때문에 이들 階層의 대부분 勤勞者들이 退職할 當時의 全勤勞者 平均賃金을 均等部分으로 하여 構成되는 基本年金額이 當該勤勞者들의 平均標準報酬月額의 70%를 超過하게 된다. 따라서 이들의 給與는 全勤勞者 平均賃金을 그 構成要素로 하지 못하게 되고 自身들의 勤勞所得의 平均에 70%를 支給받는 정도로서 그치게 되어, 月 9萬원 未滿의 低所得階層에게도 給與占有率이 醵出占有率보다 작게 나타난다. 〈表 9〉에서 女性勤勞者의 경우도 男子勤勞者의 경우와 대체로 同一한 결과를 보여주고 있다. 한편 男女勤勞者를 包括한 勤勞者 全體에 대한 醵出占有率 및 給與占有率은 다음과 같이 算定되었다.

$$HRB_i = HBYP_i / \Sigma HBYP_i$$

$$HRT_i = HPT_i / \Sigma HPT_i$$

$$HBYP_i = MBYP_i + FBYP_i$$

$$HPT_i = MPT_i + FDT_i$$

$$MBYP_i = \Sigma BYPM_{ij} \times ML_{ij} / (1+r)^{MS_j - 20}$$

$$FBYP_i = \Sigma BYPF_{ij} \times FL_{ij} / (1+r)^{FS_j - 20}$$

$$MPT_i = \Sigma PTM_{ij} \times ML_{ij} / (1+r)^{MS_j - 20}$$

$$FPT_i = \Sigma PTF_{ij} \times FL_{ij} / (1+r)^{FS_j - 20}$$

여기서,

HRB_i : 全勤勞者에 대한 i 勤勞所得階層「그룹」別 給與占有率

$HBYP_i$: 向後 20年時點에서 全勤勞者에 대한 i 勤勞所得階層「그룹」別 給與現價 合計

HRT_i : 全勤勞者에 대한 i 勤勞所得階層「그룹」別 醵出占有率

HPT_i : 向後 20年時點에서 全勤勞者에 대한 i 勤勞所得階層「그룹」別 醵出金終價 合計

$MBYP_i$: 向後 20年時點에서 男子勤勞者에 대한 i 勤勞所得階層「그룹」別 給與現價 合計

$FBYP_i$: 向後 20年時點에서 女性勤勞者에 대한 i 勤勞所得階層「그룹」別 給與現價 合計

MPT_i : 向後 20年時點에서 男子勤勞者에 대한 i 勤勞所得階層「그룹」別 醵出金終價 合計

FPT_i : 向後 20年時點에서 女性勤勞者에 대한 i 勤勞所得層階「그룹」別 醵出金終價 合計

$BYPM_{ij}$: j 年齡別 i 勤勞所得層階「그룹」別 男子勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 總給與의 現價

ML_{ij} : 1980年 3月 現在 j 年齡別 i 勤勞所得層階「그룹」別 男子勤勞者數

r : 年間 利子率

MS_j : 男子勤勞者의 年齡別 醵出金 納入年數

$BYPF_{ij}$: j年齡別 i勤勞所得層階「그룹」別 女性勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 總給與의 現價

FL_{ij} : 1980年 3月 現在 j年齡別 i勤勞所得層階「그룹」別 女性勤勞者數

FS_j : 女性勤勞者의 年齡別 醵出金 納入年數

PTM_{ij} : j年齡別 i勤勞所得層階別 男子勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 總醵出金의 終價

PTF_{ij} : j年齡別 i勤勞所得階層「그룹」別 女性勤勞者의 法定年金受給年齡에서의 總醵出金의 終價.

男女勤勞者를 包括한 勤勞者全體에 대한 醵出占有率 및 給與占有率은 〈表 9〉에서와 같이 月 14萬원의 勤勞所得水準을 境界로 해서, 月 14萬원 以上의 勤勞所得層階「그룹」에게는 醵出占有率이 給與占有率보다 커서 相對的으로 不利하며, 月 14萬원 未滿의 勤勞所得層階「그룹」에게는 醵出占有率보다 給與占有率이 커서, 相對的으로 有利함을 보여주고 있다. 특히 여기에서 有意할 점은 男女勤勞者의 醵出占有率과 給與占有率 比較에서, 低所得層階「그룹」에 젊은 年齡의 勤勞者가 많아서 納入期間이 길기 때문에 相對的으로 不利했던 것이 勤勞者 全體로 볼 때는 그러한 相對的인 不利함이 없어지게 된다는 점이다. 그 理由는 勤勞者 全體에 대한 醵出占有率 및 給與占有率은 男女勤勞者의 醵出 및 給與占有率을 合計한 것이 아니라 各 勤勞所得階層別 年齡別로 男女勤勞者 各各의 醵出金 및 給與를 合計하고, 이를 基礎로 해서 各 所得階層別로 所得階層全體에 대해서 醵出終價 및 給與現價의 比重을 구한 것으로서, 勤勞者全體에 대한 醵出 및 給與占有率로 하기 때문이다[26]. 즉 男女勤勞者를 包括한 勤勞者 全體에 대해서 보면, 勤勞者個人單位로 본 給與占有率 및 醵出占有率에서와 같이 高所得階層에서 低所得階層으로의 所得再分配效果가 있음을 알 수 있다. 다만 勤勞者個人單位로 본 給與占有率 및 醵出占有率에서는 月 24萬원의 勤勞所得水準을 境界로 해서 月 24萬원 以上의 勤勞所得階層에서 月 24萬원 以下의 勤勞所得階層으로 所得이 移轉되는데 反해서, 全勤勞者數를 加重한 勤勞所得階層「그룹」別로 볼 때는 月 14萬원을 境界로 해서 所得이 移轉되게 된다. 그 理由는 低所得階層의 賃金勤勞者가 高所得階層의 賃金勤勞者보다 많기 때문이다[27]. 한편 〈表 10〉은 우리나라의 勤勞所得階層別 所得稅負擔을 보여 주고 있는데 우리나라의 勤勞所得階層別 所得稅負擔이 5人家族의 경우 月 155千원의 所得家口가 所得稅 免稅對象인 점을 감안하면, 社會全體的으로 볼 때 國民福祉年金制度 實施에 따라 月 14萬원 所得水

26) 이와 같이 本稿에서 男女勤勞者에 대하여 給與 및 醵出金을 따로 分離하여 算出한 理由는 ① 國民福祉年金法에 依한 男女勤勞者의 法定年金受給年齡差와 ② 男女勤勞者의 退職當時의 期待餘命期間이 다르기 때문이다.

27) 『職種別 賃金實態調査報告書』(勞動廳, 1980)에 依하면, 30人 以上 事業體의 賃金勤勞者分布는 月 14萬원 以下 賃金勤勞者가 全勤勞者의 65.26%이며, 月 24萬원 以下 賃金勤勞者는 全賃金勤勞者의 89.0%를 차지하고 있다.

〈表 10〉 勤勞所得階層別 稅負擔率(1979)

(단위 : %)

	負擔率 [防衛稅 住民稅 包含]	彈性値[1]	構成比		累計構成比	
			人員	稅額	人員	稅額
10萬원 未滿	0.3	—	57.9	1.8	57.9	1.8
10～ 20	1.3	4.23	25.0	10.8	82.9	12.6
20～ 30	2.6	2.01	10.1	14.9	93.0	27.4
30～ 50	5.4	2.04	5.5	25.0	98.5	52.4
50～ 70	10.9	2.03	1.0	13.8	99.5	66.2
70～100	17.4	1.59	0.4	12.4	99.8	78.6
100～200	27.7	1.46	0.2	11.2	100.0	89.8
200萬원 以上	62.4	2.25	0.01	10.2	100.0	100.0

註 : 1) 彈性値=稅負擔增加率/所得增加率.

資料 : 財務部, 『現行稅制의 現況과 租稅收入構造』, 1981. 3.

〈表 11〉 勤勞者個人單位로 본 所得階層別 有效醵出料率

(단위 : %)

	男子		女子		全體	
	給與占有率／醵出占有率	有效醵出料率	給與占有率／醵出占有率	有效醵出料率	給與占有率／醵出占有率	有效醵出料率
4萬원 未滿	1.24	3.79	1.53	2.32	1.42	2.92
4～ 5	1.24	3.79	1.53	2.32	1.42	2.92
5～ 6	1.24	3.79	1.47	2.64	1.38	3.11
6～ 7	1.24	3.79	1.43	2.87	1.35	3.24
7～ 8	1.22	3.89	1.37	3.16	1.31	3.46
8～ 9	1.20	4.01	1.32	3.39	1.27	3.64
9～10	1.17	4.13	1.28	3.61	1.24	3.82
10～11	1.15	4.25	1.24	3.82	1.20	3.99
11～12	1.13	4.35	1.20	3.99	1.17	4.14
12～14	1.11	4.47	1.16	4.20	1.14	4.31
14～16	1.08	4.60	1.12	4.41	1.10	4.49
16～18	1.05	4.73	1.08	4.60	1.07	4.66
18～20	1.03	4.84	1.05	4.76	1.04	4.79
20～22	1.02	4.92	1.02	4.88	1.02	4.90
22～24	1.00	4.99	1.00	4.99	1.00	4.99
24～26	0.99	5.04	0.99	5.07	0.99	5.06
26～28	0.98	5.09	0.97	5.15	0.97	5.13
28～30	0.97	5.14	0.96	5.22	0.96	5.19
30～35	0.96	5.20	0.93	5.33	0.94	5.28
35～40	0.95	5.27	0.91	5.45	0.93	5.37
40～50	0.93	5.34	0.89	5.57	0.90	5.48
50～60	0.92	5.41	0.86	5.69	0.88	5.58
60萬원 以上	0.91	5.43	0.85	5.73	0.88	5.61
計		100.0		100.0		100.0

註 : 1) 法定醵出料率이 賃金에 대해서 5%로 適用될 경우, 向後 20年時點에서의 各 所得階層別 給與占有率과 醵出占有率로 法定醵出料率로 修正하여 各 所得階層別 實際歸屬分을 算定한 것이 有效醵出料率임.

2) 利子率 年 20%, 名目賃金上昇率 年 15%를 假定했음.

準을 境界로 해서 그 以上의 高所得階層에서 그 以下의 低所得階層으로 所得이 移轉된다는 結果는 國民福祉年金制度가 現行所得稅의 所得再分配機能을 補完할 수 있음을 示唆해 주는 것이다.

다. 有效醵出料率로 본 所得再分配效果

法定醵出料負擔의 價値를 一定 時點에서 各 年齡別 所得階層別 當該勤勞者의 給與와 比較하여 實際로 各 年齡別 勤勞所得階層別 當該勤勞者의 醵出金負擔分을 算定하고, 이를 有效醵出料率(the effective tax rate)이라고 定義하였을 때[28] 各 所得階層別 有效醵出料率은 다음과 같이 算定하였다.

$$t_{ei}=t_s+t_s\left(1-\frac{HRB_i}{HRT_i}\right)$$

여기서,

t_{ei} : i 勤勞所得階層의 有效醵出料率

t_s : 法定醵出料率

HRB_i : 全勤勞所得階層에 대한 i 勤勞所得階層의 給與占有率

HRT_i : 全勤勞所得階層에 대한 i 勤勞所得階層의 醵出占有率

法定醵出料率은 各 勤勞所得階層勤勞者의 平均賃金에 대해서 同一한 比率을 適用하게 되지만, 有效醵出料率은 各 勤勞所得階層別로 다르게 된다. 그 理由는 法定醵出料率이 平均賃金에 대해서 同一率로서 適用되지만, 앞에서 分析檢討된 바와 같이 勤勞所得階層別 給與는 賃金水準과 같은 比率로 適用되지 않음으로써, 給與占有率 對比 醵出占有率(HRB_i/HRT_i)이 〈表 11, 12〉에서와 같이 勤勞所得階層別로 달라져 各 所得階層別로 有效醵出料率(t_{ei})이 달라지게 된다. 여기에서 有效醵出料率이란 槪念을 導入하게 되면, 國民福祉年金制度의 所得再分配에 대한 檢證이 매우 간편하게 됨을 알 수 있다. 즉, 基本假定으로서 國民福祉年金制度가 所得再分配效果가 있다고 하게 되면 低勤勞所得階層의 醵出占有率은 給與占有率보다 작아야 하고, 따라서 $t_s(1-HRB_i/HRT_i)$項이 負의 값을 갖게 되어 低勤勞所得階層에 대한 有效醵出料率이 法定醵出料率보다 작게 되며($t_{ei}<t_s$), 高勤勞所得階層에게는 醵出占有率이 給與占有率보다 커야 하고, 결국 $t_s(1-HRB_i/HRT_i)$項이 正의 값을 갖게 되어 高勤勞所得階層에 대한 有效醵出料率은 法定醵出料率보다 커지게 된다. ($t_{ei}>t_s$) 이와 같은 檢證을 勤勞者個人의 경우로 나누어 보기로 한다.

1) 勤勞者個人單位로 본 勤勞所得階層別 有效醵出料率

〈表 11〉은 利子率 年 20%, 名目賃金上昇率 年 15%, 法定醵出料率 5%에서 各 勤勞所得階層別 勤勞者個人에 대한 有效醵出料率을 보여 주고 있다. 즉, 月 4萬원 未滿 勤勞所得階層의 男子勤勞者個人에게는 3.79%, 月 22~24萬원 勤勞所得階層의 男子勤勞者個人에게는 4.98%로서, 月 24萬원 未滿의 勤勞所得階層에게는 法定醵出料率보다 낮은 水準의 有效醵出料率이 適用된다. 한편 月 24~27萬원 勤勞所得階層의 男子勤勞者個人에게는 5.04%,

28) 本稿에서는 Harvey 本來의 公式인 「勤勞者의 總醵出額價와 總給與現價의 比」를 各 勤勞所得階層의 全勤勞者階層에 대한 占有率比(給與占有率/醵出占有率)로 代替하여 勤勞所得階層別 有效醵出料率을 比較檢討하였다.
Ernest C. Harvey, "Social Security Taxes: Regressive or Progressive" *National Tax Journal*, Dec. 1965, pp.408~414.

月 60萬원以上 勤勞所得階層의 男子勤勞者 個人에게는 5.43%로서, 月 24萬원 以上 勤勞所得階層에게는 法定醵出料率보다 높은 有效醵出料率을 보여 주고 있다. 따라서 月 24萬원 所得水準을 경계로 한 國民福祉年金制度의 所得再分配效果를 確認할 수 있다. 〈表 11〉은 女性勤勞者個人에 대해서도 同一한 結果를 보여 주고 있어서, 결국 男女勤勞者를 個人單位로 볼 때, 國民福祉年金制度의 導入實施로 인해서 月 24萬원 所得水準을 경계로 해서 高勤勞所得階層에서 低勤勞所得階層으로의 所得再分配效果를 가져올 것임을 알 수 있다.

2) 勤勞者數를 加重한 勤勞所得階層「그룹」別 有效醵出料率

〈表 12〉 勤勞者數 加重한 所得階層「그룹」別 有效醵出料率

(단위 : %)

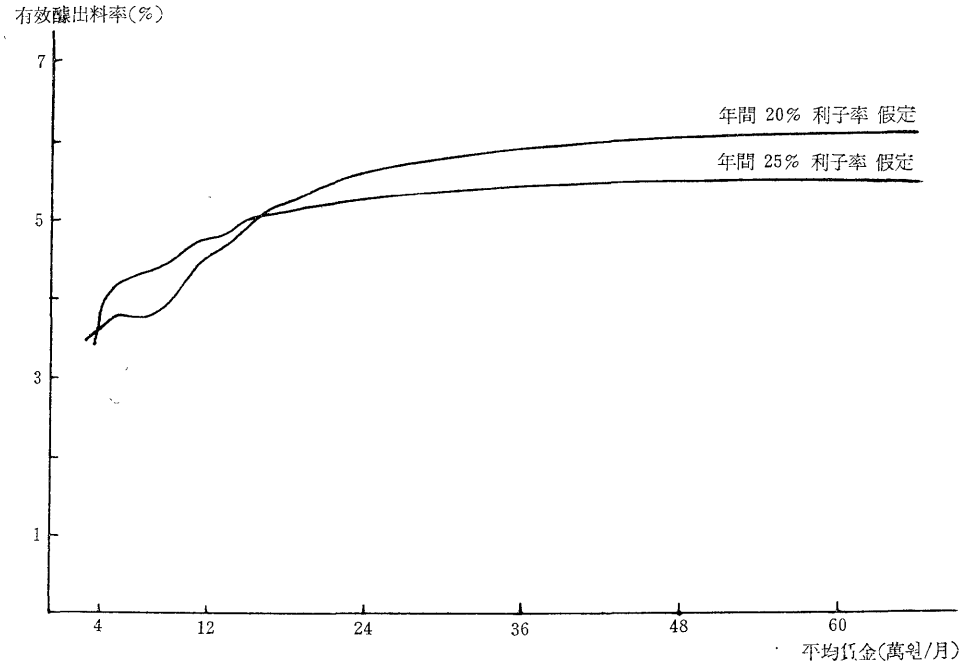
	男子		女子		全體	
	給與占有率／醵出占有率	有效醵出料率	給與占有率／醵出占有率	有效醵出料率	給與占有率／醵出占有率	有效醵出料率
4萬원 未滿	0.78	6.08	1.07	4.63	1.28	3.59
4～ 5	0.79	6.03	0.99	5.53	1.22	3.89
5～ 6	0.84	5.82	0.98	5.11	1.21	3.93
6～ 7	0.84	5.80	0.99	5.07	1.23	3.86
7～ 8	0.90	5.50	0.99	5.03	1.22	3.91
8～ 9	0.95	5.25	0.99	5.00	1.19	4.03
9～10	1.00	4.99	1.01	4.93	1.16	4.18
10～11	1.00	4.99	1.01	4.93	1.12	4.41
11～12	1.04	4.80	1.02	4.91	1.08	4.58
12～14	1.05	4.73	1.03	4.84	1.05	4.75
14～16	1.06	4.71	1.02	4.90	0.97	5.13
16～18	1.05	4.76	1.00	4.98	0.95	5.27
18～20	1.04	4.81	0.99	5.05	0.93	5.36
20～22	1.02	4.89	0.96	5.18	0.90	5.50
22～24	1.01	4.96	0.93	5.37	0.88	5.62
24～26	0.99	5.56	0.91	5.44	0.87	5.66
26～28	0.98	5.63	0.88	5.58	0.85	5.73
28～30	0.97	5.15	0.85	5.77	0.84	5.79
30～35	0.95	5.24	0.80	5.98	0.82	5.88
35～40	0.93	5.35	0.75	6.24	0.80	5.98
40～50	0.90	5.48	0.69	6.57	0.78	6.09
50～60	0.88	5.62	0.49	7.54	0.75	6.23
60萬원 以上	0.87	5.66	0.67	6.66	0.75	6.26
計		100.0		100.0		100.0

註 : 1) 所得階層別 年齡別 勤勞者數가 1980年 「직종별 임금실태조사보고서」와 同一한 狀態下에서 各 勤勞者가 法定退職年齡(男子 60歲, 女子 55歲)에서 退職한다는 假定을 가지고 國民福祉年金制度가 實施된다면 向後 20年時點에서 各 所得階層別 給與現價와 醵出金終價를 求하여 全所得階層에 대한 占有率을 求한 것임.

2) 醵出料率 5%, 利子率 年 20%, 名目賃金上昇率 年 15%의 假定下에서 常用勤勞者 30人以上 事業體 勤勞者數를 加重한 有效醵出料率임.

3) 勤勞者數로 加重한 所得階層別 給與占有率 및 醵出占有率은 〈表 6〉 參照.

〔圖 2〕 有效醵出料率 曲線[1)]



註 : 1) 法定 醵出料率 5%, 賃金上昇率 年 15%에서의 有效醵出料임.

〈表 12〉는 위와 同一한 假定下에서 30人 以上 事業體勤勞者數를 加重했을 때 勤勞所得階層別 有效醵出料率을 보여 주고 있다. 男子勤勞者數만 加重한 男子勤勞者의 勤勞所得階層「그룹」別 有效醵出料率을 보면, 月 9~24萬원 勤勞所得階層에서는 法定醵出料率보다 작고, 그 以外의 勤勞所得階層에서는 法定醵出料率보다 크다. 이와 같이 勤勞者數를 加重한 有效醵出料率이 勤勞者個人單位로 본 有效醵出料率과 그 所得再分配 樣相이 다른 이유는 앞에서 指摘한 바와 같이 勤勞所得階層別 年齡分布가 月 9萬원 未滿의 勤勞所得階層에서는 대다수의 勤勞者가 20歲 前後의 젊은 年齡으로 納入期間이 38年 以上이 되기 때문에 相對的으로 불리하게 되는 것이다[29)]. 女性勤勞者를 加重한 勤勞所得階層「그룹」別 有效醵出料率도 이와 대체로 同一한 結果를 보여 준다. 한편 男女勤勞者를 包括한 勤勞者全體에 대한 有效醵出料率을 보면 男女別 勤勞者數를 加重한 勤勞所得階層「그룹」別 有效醵出料率과 다른 結果를 보여 주는데[30)], 즉, 有效醵出料率이 月 14萬원 未滿의 勤勞所得階層「그룹」에는 法定醵出料率 5%보다 낮으며, 月 14萬원 以上의 勤勞所得階層「그룹」에 대해서는 法定醵出料率 5%보다 높게 되어 있다. 따라서 國民福祉年金制度는 社會全體的으로 볼 때 매우 肯定的인 所得再分配機能이 있음을 確認할 수 있다[31)].

〔圖 2〕는 名目賃金上昇率 年 15%, 法定醵

29) 〔圖 1〕 參照.
30) 〈表 9〉 參照.
31) 國民福祉年金制度의 所得分配效果에 對하여 10人 以上 事業體를 中心으로 勤勞所得個人階層別, 혹은 階層「그룹」別 分析檢討結果는 本稿에 30人 以上 事業體에 대한 所得再分配效果分析結果와 同一한 結果를 보여 주고 있다.

出料率 5%에서, 利子率 年 20%인 경우와 年 25%인 경우의 勤勞所得階層別 有效醵出料率의 變化를 圖示한 것이다. 여기에서 有意할 點은 有效醵出料率曲線의 기울기가 크면 클수록 國民福祉年金制度實施로 인해서 高勤勞所得階層으로부터 低勤勞所得階層으로의 所得再分配效果가 큼을 나타내고 있다는 點이다. 즉, 利子率 年 20%에서는 月 14~17萬원 勤勞所得階層에서 法定醵出料率 5%와 同一한 水準의 有效醵出料率을 보여 주며, 그 以上의 勤勞所得階層에서는 勤勞所得水準이 높을수록 有效醵出料率이 法定醵出料率보다 높아지며, 그 以下의 勤勞所得階層에서는 勤勞所得水準이 낮을수록 有效醵出料率이 法定醵出料率보다 낮아서 月 14~17萬원을 境界로 해서 高勤勞所得階層에서 低勤勞所得階層으로 所得이 移轉되게 되는 國民福祉年金制度의 所得再分配效果를 圖示하고 있는 것이다. 한편 利子率 年 25%에서도 月 14~17萬원의 勤勞所得階層에서 有效醵出料率이 法定醵出料率과 同一하고, 그 以上의 高勤勞所得階層에서는 有效醵出料率이 높게 되며, 그 以下의 低勤勞所得階層에서는 有效醵出料率이 낮아서 利子率 年 20%에서와 마찬가지로 肯定的인 所得再分配效果가 있음을 보여 주고 있다. 다만 利子率 年 20%인 경우와 年 25%인 경우를 比較해 보면, 利子率 年 20%인 경우가 有效醵出料率曲線의 경사가 좀 더 急하게 되어, 利子率이 낮은 경우에 所得再分配的 機能이 더욱 크게 나타남을 알 수 있다. 즉, 〔圖 2〕는 이와 같이 國民福祉年金制度의 導入에 있어서, 利子率變化가 그 所得再分配效果에 큰 影響을 미치고 있음을 보여 주고 있다.

V. 要約 및 結論

現行 우리나라의 社會保險制度는 分立的 社會保障制度로서, 國家經濟·社會開發計劃에 따라 綜合的 社會保障計劃에 의하여 導入·發展되어 온 것이 아니라, 60年代 이후 急速한 產業化過程에서 政治·經濟·社會的인 特殊한 與件에 의해 職種別, 企業規模別 또는 職域別로 導入·發展되었다. 따라서 아직도 해결되지 못한 많은 問題點이 內在하고 있어서 앞으로 制度의 均衡的 發展過程에서 많은 障碍가 야기될 것으로 예상되며, 所得階層間 所得再分配를 歪曲시킬 수도 있다. 이러한 分立的 社會保險制度에 있어서 給與의 不平等, 社會的 危險과 費用의 非效率的 分散效果는 앞으로 國民全體를 위하여 확대 실시될 社會保障制度의 所得再分配機能에 바람직한 영향을 미치지 못할 것이 예상된다. 現行 社會保險制度上의 問題點을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 현재 실시되고 있는 各種 保險의 對象人口가 全體人口에 비하여 特定一部人口에 限定되어 있으며[32], 특히 社會的 保護를 가장 필요로 하는 低所得人口階層에게까지 제도가 적용되지 못하고 있는 점이다. 다시 말해서 현행 職域年金保險制度를 보면 公務員, 軍人, 私立學校敎職員만이 惠澤을 받고 있는 職域別 分立體制를 이루고 있어서 社會保障制度의 主機能의 하나인 國民連帶(national solidarity)의 役割을 수행치 못하고 있으며, 所得再分配的

32) 1980年 現在 經濟活動人口가 14,454,000名인데 비하여, 現行 年金保險의 對象人口는 880,000名으로서 經濟活動人口의 6.1%에 불과하다.

觀點에서도 問題點으로 제기된다. 年金保險制度의 所得再分配的 效果는 各國의 社會·政治的 背景은 물론 經濟開發의 水準에 따라서도 相異하다. 그런데 대부분의 先進國에서는 公務員, 軍人 및 私立學校敎職員의 人口가 그 나라의 所得階層의 最上 또는 最下位 範圍內에 들어가는 사람은 거의 없고, 各 所得階層에 골고루 分布되어 있다. 그러나 우리나라에서는 이들 階層이 一部 大企業의 賃金勤勞者와 비교하여 상대적으로 적은 俸給을 받고 있다고 하더라도, 상대적으로 低賃金勤勞者와 零細自營者가 많은 우리나라의 경우에는 社會的으로 비교적 安定되고 높은 所得階層에 속하고 있다. 이와 같이 小數의 人口階層에만 限定的으로 適用되고 있는 우리나라의 現行 職域年金保險制度는 所得의 逆進的 再分配效果를 초래하고 있다.

둘째, 勤勞基準法의 適用을 받는 常用勤勞者 16人 以上 事業場의 被雇傭者를 위해서는 使用者責任의 退職金制度가 있으나, 老齡, 死亡이라는 危險에 대한 保障策으로서는 별로 役割을 하지 못하고 있고, 退職給與가 産業 및 企業別로 차이가 크며, 部分的으로는 一種의 短期失業保險의 機能을 하고 있다. 이러한 退職金制度는 個人別 平均賃金水準, 勤續期間, 企業停年, 退職累進率 등에 따라 영향을 받고 있으므로 高所得, 長期勤續者에게 많은 惠澤이 돌아가게 되어 現行 職域年金保險에 더하여 所得再分配의 逆進的 效果를 加重시키는 要因이 되고 있다.

세째, 이와 같은 逆進的 所得再分配現象은 年金保險의 財源을 檢討에 보아도 같다. 先進國에 있어서 低所得階層은 被保險者로서의 寄與金과 使用者의 負擔金을 통해 直接的으로 寄與하는 한편, 一般課稅를 통하여 間接的으로 自身을 포함한 全勤勞階層을 위하여 寄與하고 있다. 그러나 우리나라에서는 現行 職域年金의 保護를 받지 못하는 低所得階層은 一般課稅를 통하여 間接的으로 特殊職域만을 위한 寄與金 負擔을 하고 있다. 다시 말하면 우리나라에서는 一般課稅의 性格이 間接稅爲主로서 所得再分配面에서 直接稅爲主制度보다는 相對的으로 逆進的이라는 것이다.

네째, 우리나라의 社會保險體制는 分立的으로 形成되어 매우 複雜한 體制를 가지고 있고, 社會的 危險과 費用의 分散效果가 근소하다. 이것은 近代福祉國家의 가장 중요한 기능의 하나인 經濟生活에 대한 諸般危險으로부터 모든 個人을 진정한 國民的 連帶에 의하여 社會的으로 保護해 준다는 社會保障의 目的에서 볼 때 극히 不合理하며, 또한 職域別, 所得階層別로 不均衡的인 발전을 초래할 우려가 있다.

本稿에서는 國民福祉年金制度의 實施가 우리나라의 年齡別, 所得階層別 勤勞者分布下에서 階層間 所得再分配에 어떤 影響을 미칠 것인가를 分析·檢討하기 위하여, 첫째 各 勤勞所得階層別, 勤勞者個人別로 法定年金受給年齡時 賃金代替率을 비교하였고, 둘째, 向後 20年 時點에서 各 勤勞所得階層別 給與占有率과 醵出占有率을 比較·檢討하였으며, 세째, 各 所得階層別 有效醵出料率을 檢討하였다. 이상의 3가지 分析에서 國民福祉年金制度는 공히 高所得勤勞階層으로부터 低所得勤勞階層으로 所得이 移轉됨으로써 所得再分配效果가 있음이 分析되었다. 그러나 本 硏究에서는 모든 階層의 賃金勤勞者가 退職年齡(男子는 60歲, 女子는 55歲)까지 모두 被保險者로서

醵出金을 내고 一定期待餘命期間 동안 給與를 받는다는 基本假定下의 分析이었다. 그러나 현실적으로는 各 勤勞者에 대한 停年이나 期待餘命期間이 같을 수 없으므로 本分析에서 提示된 諸結果는 法定年金受給年齡 當時의 勤勞所得階層別 所得再分配效果만을 檢討한 것이다.

現行 社會保險制度 및 退職金制度의 所得再分配上의 問題點과 年金保險이 갖고 있는 所得再分配上의 長點을 볼 때 社會保障에 逆進的 所得再分配現象을 해결하는 방법은 무엇보다도 退職金制度를 補完하고, 年金保險의 適用範圍를 一般賃金勤勞者에까지 적용되도록 早速히 擴張하는 것이다. 우리나라의 현행 社會保障制度는 이와 같은 擴張을 통해서 長期的으로 賃金階層間의 所得再分配效果를 기대할 수 있다. 그런데 여기서 有意할 점은 年金保險制度의 役割을 評價함에 있어서 상이한 各 所得階層間의 所得再分配가 年金保險의 有一한 目的이거나 主된 目的이 아니라는 것이다. 主目的은 역시 各種 社會的 事故(contingencies)로부터의 危險을 緩化시키는 것이고, 高所得階層으로부터 低所得階層으로의 所得再分配는 이러한 廣範한 目的의 一部에 지나지 않는다는 것이다. 그러나 先進國에서는 年金保險制度가 最低所得階層에까지 適用되어 所得再分配를 위한 다른 政策手段을 補完해주고 있다. 따라서 所得再分配效果를 增大시키기 위해서는 우리나라에서 年金保險 導入時 一部大企業의 勤勞者에게만 適用하기보다는 保險對象範圍를 넓게 하여야 하겠다. 더구나 急速한 產業人口의 增加와 人口構造의 老齡化趨勢에 따른 老人問題의 深化를 감안하면 年金保險制度의 擴大實施가 소망스럽다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

經濟企劃院, 『1978~79 한국인의 생명표』, 1980.

高麗大學校 企業經營硏究所, 『社會保障稅制에 관한 硏究』, 1979.

勞 動 廳, 『產災保險事業年報』, 1979.

_____, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

大韓民國, 『歲入歲出決算報告書』, 1965~81.

朴宗淇 外, 『社會保障制度 改善을 위한 硏究報告書』, 韓國開發硏究院, 1981.

保健社會部, 『國民福祉年金關係法令集』, 1980.

財 務 部, 『現行稅制의 現況과 租稅收入構造』, 1981. 3.

韓國經營者協會, 『企業停年制의 現況』, 1979.

_____, 『退職金制度의 現況과 問題點』, 1978. 12.

Becker, Gery, *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, New York, 1964.

Brittain, John A., *The Payroll Tax for Social Security*, Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1972.

Deran, Elizabeth, "Income Redistribution under the Social Security System", *National Tax Journal*, Vol.19, Mar. 1966.

Harvey, Ernest C., "Social Security Taxes: Regressive or Progressive", *National Tax Journal*, Vol.18, Dec. 1965.

Paukert, Felix, "Social Security and Income Redistribution: A Comparative Study", *International Labour Review*, Vol.98, Nov. 1968.