

Print ISSN: 2233-4165 / Online ISSN: 2233-5382  
doi:http://dx.doi.org/10.13106/ijidb.2017.vol8.no2.21.

# The Impact of Corporate's Attributes on Corporate Pension Insurance Products & Type Preference

## 한국 기업 속성에 따른 기업연금보험 상품 및 제도유형 선호도 분석

Heon Joo(주 현)\*

Received: March 21, 2017. Revised: May 30, 2017. Accepted: June 15, 2017.

### Abstract

**Purpose** - The total amount of advanced Corporate Pension Insurance products exceed 148 trillion Korean Won at the end of 2016. For a firm with over 300 employees, when a bill on compulsion of introduction of Corporate Pension Insurance products, currently pending in court, is passed, Corporate Pension shall be an essential. The findings of the paper will provide a guideline for understanding on firm's attributes and its effects towards introduction of Corporate Pension Insurance products.

**Research design, data, and methodology** - The data were collected using statistics of employer panel survey from Korea Labour Institute in 2013. The study analyses a sample survey on 1,775 outstanding enterprises and their HR department among whole corporations in Korea. For analysis of data, empirical testing by Logistic Regression was utilized.

**Results** - As an outcome of empirical testing, variables on share of regular employees and the aged employees in over 50's generates a significant statistical meaning. It eventually gives a great impact on purchase of Corporate Pension scheme. Moreover, variables on corporate financial statement, current sales, current net income, total amount of the debts, labor cost per person also has a vital influence on introduction of Corporate Pension Insurance products. Lastly, variables on firm's labor relationship have no effect except for the execution or non-execution of HR consulting. Meanwhile, Variables affecting a choice on pension schemes types among firm's attributes are a share of regular employees, current net income, execution or non-execution of HR consulting etc. These variables represents a statistical implication. According to their each features, they prefer DB or DC plan.

**Conclusions** - Introduction of corporate pension scheme is apposite to contemporary Korea's situation entering a hyper-aging society and firms with a high share of regular employees, the weight of aging, current sales, current net income and labor cost per person are exceedingly active in purchasing Corporate Pension Insurance products. However, after the introduction of corporate pension scheme, firms which has an implementation of consultation on human resource management, flexible benefits plan, job security and welfare system prefer DC plan whereas from financial perspective firms with high net income prefer DB plan.

**Keywords:** Corporate Pension Insurance Products, Corporate Attribute Variables, DB/DC/IRP Type.

**JEL Classifications:** M30, M52, H55.

### 1. 서론

기업연금보험상품은 1999년 4월부터 판매 개시한 퇴직보험, 더 나아가 1977년부터 판매한 종업원 퇴직적립보험을 실질적으로 대체하는 연금보험으로 2005년 12월부터 판매가 시작되

었다. 퇴직보험을 선진형 기업연금보험상품으로 바꾸어서 종업원 수급권을 보다 더 강화하는 방향으로 시행되었다. 그 동안 정부에서는 퇴직연금제도의 가입을 장려하기 위하여 세제혜택과 세제지원 등 많은 정부예산을 포함하여 제도도입에 앞장서 왔으나 2015년 말 기준 전체사업장대비 가입률은 17%에 지나지 않는다. 이와 같이 퇴직연금제도는 기업의 입장에서 볼 때, 사내유보충당금과 사외예치적립금의 손금산입으로 비용 처리되어 법인세 감면효과가 있고 대차대조표상의 부채계정인 퇴직급여충당금의 감소로 재무개선효과가 있다. 통상 기업의

\* First Author, President and CEO, EB Incorporation, Korea.  
Tel: +82-2-725-7588, E-mail: Joo\_Heon@ebkorea.net

퇴직금은 산술평균식으로 점증하는 것이 아니라 기하급수적으로 늘어난다는 점을 생각하면 퇴직연금제도 도입은 매우 큰 기업의 중요 결정사항이 아닐 수 없다.

한편 종업원에 대해서는 퇴직연금제도를 도입하면 사외수탁사에 예치하기 때문에 기업이 도산하여도 종업원수급권이 보장되며, 퇴직소득세의 과세이연효과를 퇴직 후까지 볼 수 있다. Ryu(2009)는 우리나라의 종업원 중 38%만이 연금을 제외한 소득대책을 준비하고 있고, 60% 이상의 종업원이 국민연금, 퇴직연금에 의존하는 사실은 노후소득보장을 위해 퇴직연금제도를 개선할 필요가 있다고 하였다. 우리나라는 3층보장론(국민연금, 퇴직연금, 개인연금)의 체계를 갖추고 있으나 국민연금의 수지악화 및 개인연금의 미 활성화로 인하여 실질적인 노후보장 기능은 저조한 상황이다. 이에 따라 퇴직연금 제도의 활성화 방안을 모색해 보고자 하였다.

금융권의 기업연금보험상품은 3층 보장론의 측면에서, 또한 종업원 측면이나 기업의 측면에서 매우 중요한 상품이다. 퇴직금의 종업원 수급권 보장 측면이나 기업에서의 법인세 감면 효과는 이 상품이 보험의 성격을 가진 상품이라고 보기 보다는 기업의 재무상품이자 종업원 복지 상품이라고 할 수 있다. 2016년 말 기준 153개 수탁기관(생보, 손보, 은행, 증권사)이 거둬드린 수입 보험료는 약 148조 원에 이르며 2017년 계류 중인 법안이 통과되면 300인 이상 기업은 이 퇴직연금 상품을 강제적으로 구입해야만 한다. 우리나라 5대 강제보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 장기요양보험)에 이어 추가적인 강제보험이 나타나게 되는 것이다.

이러한 시대적 흐름에서 기업은 퇴직연금제도 도입을 적극적으로 검토해야 하며, 퇴직연금보험 상품도입을 빠른 시일안에 결정해야 한다. 따라서 기업의 어떠한 특성들이 퇴직연금상품도입 및 제도유형선택에 영향을 끼치는 지를 조사 연구해 보는 것은 기업의 입장에서 큰 의미가 있다. 본 연구에서는 금융상품인 기업연금보험상품 및 제도유형선택 선호도가 기업의 속성에 따라서 어떻게 달라지는가를 분석해 보고자 한다. 기업의 속성은 크게 세 가지 속성, 즉 기업의 일반적 속성, 재무적 속성, 노동관계속성 등으로 구분해서 조사해 보았다.

퇴직연금상품은 DB형, DC형, IRP형 상품으로 구분되며, 이러한 제도도입이 기업속성들에 의해서 어떠한 영향을 받는가를 실제 인사담당자들에 대한 설문조사를 통하여 분석한 사업체 패널조사 2013년 조사결과를 분석해 보고자 한다. 기존 연구들은 모두 퇴직연금상품의 활성화 방안을 위주로, 문제점 제기와 향상 방안(Ryu & Jung, 2008), 퇴직연금 세제분석 및 법적 고찰(Choi, 2006), 또한 외국의 퇴직연금 상품 비교분석(Kim & Bang, 2005) 등을 위주로 논문이 작성되어 왔으나 기업의 다양한 특성에 대한 선호도의 관점에서 접근한 논문은 많지 않은 실정이다. 또한 사업체 패널조사를 이용한 실증분석도 2007년, 2009년도 까지만 분석이 되어 있어서 2013년 최신 자료 분석은 현재 연구된 논문이 없는 실정이다. 특히, 2017년부터 퇴직연금보험 상품 가입이 300인 이상 사업장에 대해서 강제 보험화되며, 2020년 이후부터 1인 이상 사업장으로 강제화 되므로 본 연구에서와 같이 기업의 특성이 선호도에 어떠한 영향을 미치는 가를 실증분석 하는 것은 중요하다. 그 동안 퇴직연금보험 상품이 지속적으로 활성화되지 못한 점은 크게 두 가지이다.

첫째, 사용자 및 종업원 모두 퇴직연금보험 상품에 대한 충분한 이해가 부족하고 미국, 유럽과 달리 확정금리형 가입에만 치중하여 실적배당형상품 가입이 저조한 실정이다. 최근에 들

어서야 젊은 세대를 중심으로 고위험-고수익의 실적배당형상품 가입이 늘어나고 있는 실정이다. 현행퇴직연금제도는 제도 전반에 대한 교육이나 홍보가 부족하여 이에 대한 체계적인 지원이 필요하며, 노후 생활비에 대한 기대소득 대체율을 국민연금과 거의 동일하게 평가하고 있어 퇴직연금의 국민연금 보완의 기능을 가지고 있다(Kim, 2010).

둘째, 종업원들의 노후준비 인식과 준비가 아직도 제대로 정착하지 못한 점을 들 수 있다. Ryu and Lee(2009)는 퇴직연금 개선방향에 관한 연구에서 소득보장기능향상측면에서 중도인출제한, 퇴직연금가입의무화, 중간정산제폐지, 연금세제 확대의 필요성을 언급하였다.

따라서 본 논문은 선행연구들이 주요 퇴직연금보험 상품의 현황분석과 문제점을 주제로 한 논문이며 아직까지 퇴직연금상품을 기업의 속성에 따라 퇴직연금상품도입 및 제도유형선택 선호도 조사가 실증적, 집중적으로 연구되어지지 않았다는 점에 주목하였다. 즉, 본 연구는 퇴직연금보험 상품도입 및 제도유형선택이 기업의 속성 중 어떠한 변수에 의해서 영향을 받는지를 분석하여 기업의 연금 상품도입에 긍정적인 판단의 근거를 제시하고자 한다. 또한 본 연구는 최신의 2013년도 사업체 패널 자료를 이용하였으며, 기존논문들 중에서 검증한 기업의 속성 변수들을 선별하고 새로운 변수를 추가하여 실증적으로 분석해 본 점이 본 연구의 기여도 및 차별성이라 할 수 있다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1. 기업연금보험상품의 도입과 제도유형 선택에 관한 선행연구

기업연금보험상품 도입에 대한 국외 연구사례를 보면 Stone (1987)은 기업연금 도입 시 기업의 재무적 속성의 영향이 가장 크다고 하였으며, 기업의 수익성이 높거나 당기 매출액 등이 높은 기업이 퇴직금제도 보다는 기업연금제도를 더욱 더 선호한다고 보았다. 다음으로 Petersen(1994)은 영업레버리지(기업의 고정영업비 부담정도)가 기업의 기업연금제도선택에 중요한 영향을 미친다고 보았다.

기업연금 적립금은 매출액과 상관없는 고정비용의 성격이 강하기 때문에 기업이 DB형이나 DC형을 선택하면 영업현금흐름에 따라 적립금 규모를 조절할 수 있다고 보았다. 한편 Bodie(1990)는 DB형은 투자위험과 장수위험에 대비하여 DC형보다 효율적이고 연금수령을 위한 중간퇴직이 어렵기 때문에 이직률을 감소시키는 부분이 있다고 하였으며, 반면에 DC형은 기업이 낮은 운용비용을 부담하여 적립금운용에 있어서 DB형보다 탄력적으로 대응할 수 있다고 보았다.

우리나라의 기업연금에 관한 연구 중 Gwon et al.(2010)에서는 2010년 6월까지 기업연금상품을 구입한 기업들이 KIS-Library의 데이터를 사용하여 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 이용하여 기업연금유형 선택 결정요인에 관한 실증적 분석을 시도하였다. 종업원들의 평균근속연수가 긴 기업일수록 DB형을 선호하는 것으로 나타났고, 연봉제, 퇴직금중간정산, 1인당 인건비 등은 DC형 선택에 영향을 있는 것으로 분석되었다. 또한 현금흐름이 양호한 기업들은 잉여현금흐름을 빠르게 할 수 있는 DC형을 선호하는 것으로 확인되었다.

Bang et al.(2006)에서는 고연령자가 많은 기업, 재무적으로 우수한 기업, 안전성이 높은 기업이 DB형을 선택하고 대기업과 공기업, 정부 투자기관이 여기에 속한다고 보았다. 한편 이직률이 높은 기업, 별도 기업연금 관리비용이 부담되는 기업, 종업원의 보유지식이나 기술의 전용성이 큰 기업은 DC형을 선호하며, 주로 중소기업, 벤처기업, 전문화된 기업 등이 여기에 해당한다고 보았다. Ban(2005)에서는 기업연금제도 도입 전 2003년 말 「사업체 패널조사」의 작성된 자료를 이용하여 기업의 기업연금상품 선호도에 대하여 분석하였다. Ban(2005)은 기업연금제도 도입이나 유형선호의 결정요인은 기업 규모와 재무적 현황, 임금수준, 노동력, 노조 등 외부적인 요인과 함께 노사 간 협력관계, 후생복지수준, 고용보장의지 등 내부적 요소도 영향을 있음을 확인하였다. 그러나 기업연금제도 도입전의 연구이기 때문에 지금과는 많은 차이가 있으리라 본다.

한편 Park 외(2011)는 「사업체 패널조사」 2005, 2007년 자료를 이용하여 기업연금제도 도입 및 제도유형 선택을 로지스틱 모형을 통해 실증분석을 시도하였다. 제도 도입 시 제도유형선호와 관련하여는 매출액과 1인당 인건비 변수의 유의수준이 아주 양호하게 나타났으며, 매출액이 커질수록 DB형을, 1인당 인건비가 많을수록 DC형을 선택하는 것으로 분석되었다. 그러나 2005년 12월에 기업연금제도가 처음 도입되었기 때문에 2005년 자료의 모집단 대표성에 의문이 갈 수밖에 없다.

「사업체 패널조사」를 이용한 추가연구는 Kim et al.(2011)는 2007년 조사통계를 이용하여 기업은 기업연금제도 도입 여부를 결정하고 DB형, DC형, IRP형 중 선호하는 제도를 선택해야 하는 순차적인 의사결정을 해야 한다고 보았으며, 이를 위해서 순차로짓(Sequential Logit)모형을 활용하였다. 로짓분석 결과 당기 매출액 규모가 큰 대기업이나 고령자(50세 이상) 비중이 큰 기업의 경우 DB형을 선호하고 전문가 집단이 많거나 성과주의 연봉체계를 갖춘 기업, 고용주가 고용안정협약을 실시하는 기업, 기업연령이 긴 기업일수록 DC형을 선호하는 것으로 나타났다. 그러나 순차로짓모형을 이용한다고 하였으나 이전 연구와 동일하게 단편적 분석방법을 사용하여 동일한 변수를 연도별로 반복적으로 분석하여 변화추이를 살펴보는 정보는 얻지 못했다. 이상의 선행연구 논문들을 간략히 살펴보았다.

## 2.2. 퇴직연금보험 상품의 이해와 형태

퇴직연금보험 상품은 DB형(확정금부형 퇴직연금제도), DC형(확정기여형 퇴직연금제도), 그리고 개인퇴직계좌(Individual Retirement Plan, 이하 IRP형)의 3가지로 나누어진다.

Jee(2011)는 DB형 퇴직연금은 회계 상 퇴직급여 총당금을 단순히 설정하는 기존 퇴직금 제도와 비교하여 사외예치를 강제화하기 때문에 종업원 수급권이 안정적으로 보장된다고 하였다. 그러나 DB형 퇴직연금은 의무외부 적립비율이 80% 이상이지만 기업이 도산하는 경우, 퇴직금을 제대로 수령 못할 수 있다. 또한 DB형은 종업원이 요청할 경우 연금뿐만 아니라 일시금으로 급여수령이 가능하다.

확정기여형(DB)제도는 회사가 적립금을 운용하며, 현재의 법정퇴직금제도와 유사하다. 근로자의 퇴직금이 사전에 확정되며, 회사가 운용한 적립금의 규모에 따라 부담금이 변동된다. 확정기여형(DB)제도에서는 고용주가 투자결정을 하며, 투자수익 혹은 투자손실을 책임(상품형태: 원금과 이자가 보상되는 상품, 투자연계상품)지는 제도이다. 종업원이 퇴직시 받는 퇴

직금이 사전에 확정되어 있으며, 안정적으로 연금을 수령하는 것이 가능하다(계산방식: 퇴직급여=최종평균임금×근속년수)(Ryu & Jung, 2008).

확정기여형(DC)제도는 근로자가 적립금을 운용하며, 퇴직금을 매년 중간 정산하는 것과 유사하다. 회사가 매년 납입해야 할 금액이 사전에 확정(당해 연도 발생 퇴직금을 납입해줌으로서 회사의무 소멸)하는 제도이다. 또한 근로자가 적립금을 운용함으로써 퇴직금이 변동된다. 따라서 자산운용결과에 대한 책임은 근로자에게 있다(상품 종류: 원금과 이자가 보장되는 상품 혹은 투자연계상품). 근로자가 독립적으로 운용하기 때문에 투자선택에 따라 퇴직급여가 변동될 수 있으며, 근로자는 추가납입금을 납입할 수 있다(1년에 7백만 원까지 추가납입 가능하며, 개인연금 납입금은 세금공제가 가능하다). DC형은 퇴직 시 연금과 일시금 수령이 가능하고 아주 특수한 조건하에서 중도해지도 가능하여 종업원 수급권이 보장된다(Choi, 2006).

## 2.3. 기업연금보험상품의 가입현황

퇴직연금제도 가입근로자 수는 고용노동부 발표자료에 따르면, 2016년 6월 말 기준 전체 상용근로자수의 53.4%인 총 6,187천 명이며, 확정기여형(DB)에 가입한 비율이 58.5%로 가장 많았으며, 확정기여형(DC)은 40.0%로 나타났다. 2015년 말 기준으로는 가입자 수는 5,904천 명(전체 상용근로자의 53.6%)이다. 그리고 퇴직연금제도 구입 사업체 수는 2016년 6월말 노동부 발표에 의하면, 17%인 312,471개소가 도입했으며, 전체 도입사업체는 총 31만 7,189개소로 나타났다. 2015년 말 기준으로는 305,665개소로 전체사업장의 17.4%를 나타낸다.

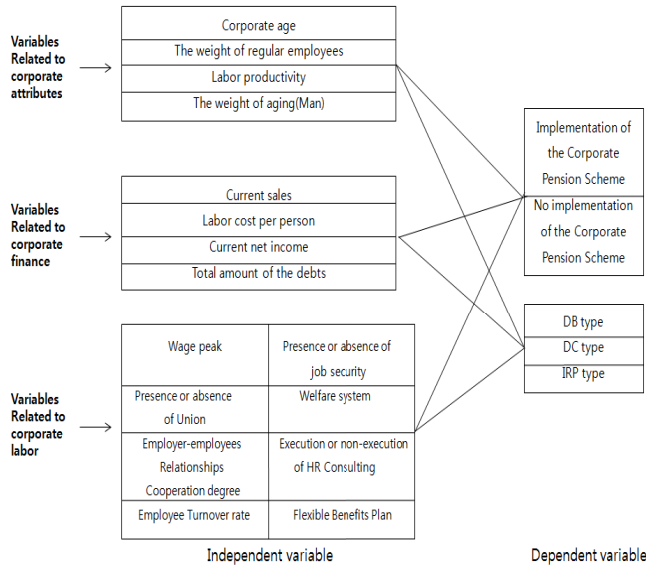
고용노동부 발표에 따르면 제도유형별 추가적립금 현황은 확정기여형(DC형) 가입자가 계속 늘고 있다.

적립금 운용현황은 노동부 발표 2016년 6월 말 기준 통계에 따르면, 퇴직연금시장 적립금은 129조 1,768억 원에 이르렀는데, 확정기여형(DB형)이 66.8%, 확정기여형(DC형)이 23.6%로 나타났다. 특히 개인형 IRP는 2015년 1월부터 세액공제가 확대(400만 원에서 700만 원)됨에 따라 높은 적립금 증가율(44.3%)을 기록하였으며, 2015년 가입자 추가 적립금은 7,100억 원이다.

## 3. 연구설계

### 3.1. 연구모형

본 연구에서 제시된 기업의 속성들, 즉 기업속성관련 변수, 기업재무관련 변수, 기업노동관계변수 등이 퇴직연금제도업에 어떠한 영향을 미치는 지를 알아보기 위하여 <Figure 1>의 Research Model을 설정하고 이를 검증하여 연구의 시사점을 도출하고자 한다.



<Figure 1> Model

3.2. 가설의 설정

본 논문에서는 이미 기술한 바와 같이, 기업의 속성들(속성관련 변수, 재무관련 변수, 노동관계변수)이 퇴직연금상품도입에 미치는 영향을 확인하기 위하여 선행연구를 살펴보고 변수들 사이의 상관관계에 대해 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

3.2.1. 기업의 일반적 속성 관련 변수

기업의 일반적 속성 관련 변수는 기업연령, 정규직비중, 노동생산성정도, 고령자비중의 변수를 살펴보았다. 기업의 입장에서 기업연령은 설립이 오래된 기업일수록 퇴직급여추계액의 규모가 크기 때문에 퇴직연금에 일시 가입이 다소 힘들 수 있다.

정규직비중이 높은 기업역시 퇴직급여 추계액규모가 중간정산을 하지 않는 기업이면 크기 때문에 임시직이 많은 기업보다 퇴직연금가입이 기업의 재정부담으로 작용할 수 있다.

다음으로 50세 이상 남자 고령자 비중이 클수록 근속연수가 많기 때문에 퇴직연금상품도입이 쉽지 않으리라고 예상할 수 있다. 따라서 일반적 속성관련 변수가 퇴직연금상품도입과 제도유형 선호에 많은 영향을 줄 것이라고 가정하여 다음 4가지의 가정을 설정하였다.

- <H1> 기업의 기업연령은 퇴직연금보험 상품도입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H2> 기업의 정규직비중은 퇴직연금보험 상품도입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H3> 기업의 노동생산성정도는 퇴직연금보험 상품도입과 제도유형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H4> 기업의 고령자비중(50세 이상 남자)이 높을수록 퇴직연금보험 상품도입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.

3.2.2. 기업의 재무관련 변수

기업의 재무관련 변수는 대표적으로 연말부채총액, 당기순이익, 당기매출액, 1인당인건비를 살펴보았다. 퇴직연금상품에 가입하면 기업입장에서 납입보험료는 손비인정을 받아 손금산입이되어 법인세 차감효과가 있다.

이는 회계상으로 퇴직급여충당금 부채계정이기 때문에 기업입장에서 부채의 감소효과를 초래하게 되어 안정적인 Accounting balance를 보이게 된다. 또한 당기순이익이 많이 나는 기업은 법인세 감면효과가 크기 때문에(2억 이상 22% 감면효과) 당기 순이익이 높은 기업은 퇴직연금제도 도입에 아주 적극적으로 참여할 것이다.

다음으로 매출총액이 높은 기업역시 기업의 당기순이익과 정비례하여 수익성이 높은 기업으로 종업원의 퇴직금지급능력이 아주 양호하다고 볼 수 있다.

1인당 인건비 역시 우리나라의 임금수준을 고려해 볼 때 선진국 수준의 고임금이기 때문에 퇴직연금제도 특히 DC제도 도입에 많은 영향을 끼치리라고 생각하여 다음 4가지의 가정을 설정하였다.

- <H5> 기업의 부채총액이 많을수록 퇴직연금보험 상품도입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H6> 기업의 당기순이익이 많을수록 퇴직연금보험 상품도입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H7> 기업의 당기매출액이 높을수록 퇴직연금보험제도 도입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H8> 기업의 1인당인건비 수준이 높을수록 퇴직연금보험 상품 구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.

3.2.3. 기업노동관련 변수

기업노동관련 변수로 고용보장여부, 임금피크제, 인사노무관련 컨설팅 실시유무, 복리후생제도, 노조유무, 동종업계이직률, 노사관계협력정도, 선택적 복지제도의 변수를 살펴보았다. 경영진의 구두약속을 포함하여 기업의 고용보장 여부는 종업원의 회사에 대한 만족도와 안정성 측면에서 대단히 중요하다고 생각한다. 또한 우리나라는 현재 종업원 300명 이상의 기업들이 임금피크제를 도입하고 있는바, 순차적으로 고령화사회에서 정년의 연장효과를 감안하면 매우 중요한 요소라고 생각한다. 인사노무관련 컨설팅 역시 선진외국기업에서는 대부분 연 1회 이상 외부 컨설팅 회사에 의뢰하여 실시하는 점을 감안하면 국내기업들도 인사컨설팅을 연 budget을 증액해서라도 실시하여야 한다고 생각한다.

또한 복리후생과 선택적 복지제도는 종업원 복지가 잘 되어 있는 기업일수록 회사차원에서 적극적으로 경쟁회사로의 전직을 막기 위해서 시행하고 있다. 예를 들면, 복지쿠폰제를 도입하여 cash back service까지도 실시하고 있는 실정인 점을 감안하면 노동관련 변수가 퇴직연금상품구입과 제도유형 선정에 아주 많은 영향을 끼치리라고 생각한다. 따라서 8개의 가정을 설정해 보았다.

- <H9> 기업의 고용보장여부가 퇴직연금보험 상품구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.

- <H10> 기업의 임금피크제 도입유무가 퇴직연금보험 상품구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H11> 기업의 인사노무관련 컨설팅 실시유무가 퇴직연금보험 상품구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H12> 기업의 복리후생제도가 퇴직연금보험 상품구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H13> 기업의 노조유무가 퇴직연금보험 상품구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H14> 기업의 동종업계이직률이 퇴직연금보험 상품구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.
- <H15> 기업의 노사관계협력정도가 퇴직연금보험 상품구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.

<H16> 기업의 선택적 복지제도가 퇴직연금보험 상품구입과 제도유형 중 DB형 선호에 양(+)의 관계에 있다.

3.3. 표본설계 및 분석방법

본 논문은 노동연구원의 「사업체패널조사」 2013년도 자료를 이용하여 한국 기업들의 퇴직연금제도 도입여부를 실증적으로 분석해 보고자 하였다.

「사업체패널조사」는 우리나라의 2,000여개 대표 표본기업을 선정하여 기업의 전반적인 고용구조와 노동수요를 전반적으로 파악하고 인적자원관리체계와 노사관계현황 등에 대한 실제적인 조사이다. 실증분석에서는 2013년도의 인사담당자용 2,000개 표본사업체 중에서 주요변수에 대한 결측값(Missing value)을 뺀 1,775개 기업들이다. 앞장에서의 이론적 배경을 토대로 본 연구에서는 퇴직연금제도 도입을 결정짓는 설명변수로 기업의 속성변수, 재무관련 변수, 노동관련 변수로 구성하였다. 또한 표본기업의 퇴직연금제도 도입 여부(도입:1, 미도입:0)를

<Table 1> Composition ratio of dependent variables and explanatory variables

	Variable type	Variable explanation	Variable value and attribute	
Dependent variable	Implementation of the corporate pension scheme	Whether the corporate pension scheme has been introduced since 2005 (introduced=1, not introduced=0)	dummy	
	Type of corporate pension products	Defined Benefits(DB) / Defined Contribution(DC) / Individual Retirement Pension(IRP)	DB=1 DC=2 IRP=3	
Independent variable	Variables Related to corporate attributes	Corporate age	Corporate age	year
		The weight of regular employees	The weight of male regular employees among all occupations	%
			The weight of female regular employees among all occupations	%
		Labor Productivity	Set as a binary variable because the survey was conducted on a 5-point scale (high labor productivity=1, low labor productivity=0)	dummy
	The weight of aging(Man)	The weight of male employees aged over 50 among all workers	%	
	Variables Related to corporate finance	Current sales	Current sales (natural log value)	one million won
		Labor cost per person	Labor cost per person of company	one million won
		Current net income	Current net income	one million won
		Total amount of the debts	Year-end total amount of debts(natural log value)	one million won
	Variables Related to corporate labor	Wage peak	Whether the wage peak is introduced (introduced=1, not introduced=0)	dummy
		Presence or absence of Union	Presence or absence of Union (1=presence, 0=absence)	dummy
		Employer-employees Relationships Cooperation degree	Employer-employees Relationships Cooperation degree Set as a binary variable because the survey was conducted on a 5-point scale (good relations=1, bad relations=0)	dummy
		Employee Turnover rate	Employee turnover rate compared to the same industry (high=1, low=0)	dummy
		Presence or absence of job security	Whether the company has an job security (1=presence, 0=absence)	dummy
		Welfare system	Whether the company has the education expenses of children of employees which is the most important among the corporate welfare system (1=presence, 0=absence)	dummy
Execution or non-execution of HR Consulting		Execution or non-execution of the HR Consulting of (1=execution, 0=non-execution)	dummy	
Flexible benefits plan	Whether the flexible benefit plan is carried out as the survey was conducted on a 3-point scale (1=execution, 0=non-execution)	dummy		

dummy 변수로 설정하였으며 독립변수도 기업의 일반적 속성 변수로는 기업연령, 정규직비중, 고령자비중 등의 변수를 살펴 보았다.

또한 기업의 재무관련 변수는 기업의 당기매출액, 당기순이익, 부채총액, 1인당인건비를 살펴보았으며, 다음으로 기업의 노동관계변수로는 노동생산성정도, 동종업계이직률, 노사관계 협력정도, 임금피크제, 인사노무관련 컨설팅실시, 복리후생제도, 선택적 복지제도, 노조유무, 고용보장여부 등 다양한 변수들을 살펴보았다. 각 변수에 대한 상세한 변수값과 변수속성들은 <Table 1>를 참고해주시기 바란다.

가설검증은 SPSS 프로그램의 로지스틱 회귀분석(이변량 및 다변량 로지스틱 분석기법적용)을 사용하여 실시되었다.

### 3.4. 변수의 정의 및 측정

본 논문에서 사용한 변수들의 측정은 <Table 1>과 같다. 종속변수인 기업제도 도입은 2005년 이후 도입은 1, 미도입은 0으로 코딩되었다.

독립변수 중 기업의 일반적 속성 관련 변수 중 기업연령은 년으로 정규직 비중과 고령자 비중은 %로 나타내었다.

기업재무관련 변수로 당기매출액, 당기순이익, 1인당인건비, 부채총액은 백만 원 단위로 측정되었으며, 기업노동관계변수 중 노동생산성정도는 높음=1, 낮음= 0; 임금피크제 도입=1, 미도입=0; 노조유무 있음=1, 없음=0; 노사관계협력정도 좋음=1, 나쁨=0; 이직률 높음=1, 낮음=0; 고용보장여부 있음=1, 없음=0; 복리후생제도 있음=1, 없음=0; 인사노무관리관련 컨설팅 실시=1, 미실시=0; 선택적 복지제도 실시=1, 미실시=0으로 코딩하였다.

## 4. 가설검증

### 4.1. 표본의 기술통계량

<Table 2>는 표본의 기술통계량을 보여주고 있다. 조사대상 기업이 2005년 이후 퇴직금제도에서 퇴직연금제도 도입기업은 1,303개 기업으로 전체 1,775개 사업 중 73.4%이며, 26.6%정도의 기업만 가입이 안 되어 있는 상황이다. 우리나라 전체 사업체의 퇴직연금 도입율이 17%인 점을 감안하면 표본기업의 가입률은 상당히 높음을 알 수 있다.

먼저 기업의 속성별 변인은 다음과 같다.

표본기업의 기업연령은 23.0년이며 정규직 비중은 남자 50.33%, 여자 20.62%로, 50세 이상 고령자비중은 20.13%로 50세 이상의 근로자 비중이 높음을 알 수 있다. 노동생산성 정도는 설문조사 5점 척도로 조사되었으며, 보통수준의 기업이 1,132개로 조사되었다.

기업의 재무법인을 살펴보면 다음과 같다.

표본기업의 연평균 당기 매출액은 5천4백6십 억 정도이며, 1인당 인건비는 4천6백만 원, 당기 순이익은 190억 정도로 나타났다. 부채총액은 4,460억 정도로 조사되었다.

다음으로 기업 노동관계변인을 살펴보면 다음과 같다.

임금피크제를 도입한 회사는 220개(12.5%), 미도입 업체는 1,555개(87.6%)로 아직 임금피크제 도입기업이 많지 않은 현실을 나타내고 있다. 노동조합의 경우 노조가 있는 기업이

<Table 2> Descriptive statistics quantity of the sample (measure: frequency(%), Mean(S.D))

Variable name	Characteristics of sample	Remarks
Frequency	1,775(100.0)	
Corporate age	23.04(0.37)	
The weight of regular employees	male	50.33(3.61)
	female	20.62(2.14)
Labor Productivity	very low	8(0.4)
	low	122(6.8)
	normal	1,132(63.7)
	high	353(19.8)
	very high	17(0.9)
The weight of aging(Man)	20.13(1.44)	Employees aged over 50
Current sales	546,346.3(87,527.62)	
Labor cost per person	46.95(0.55)	
Current net income	19,534.24(8,769.39)	
Total amount of the debts	446,274.5(77,119.57)	
Wage peak	presence	220(12.5)
	absence	1,555(87.6)
Presence or absence of Union	presence	666(37.5)
	absence	1,099(61.9)
Employer-employees Relationships	very bad	1(0.05)
	bad	18(1.01)
	normal	614(34.5)
	good	983(55.3)
Cooperation degree	very good	159(8.9)
Employee Turnover rate	very low	187(1.05)
	low	413(23.2)
	similar	1,007(56.7)
	high	69(3.8)
	very high	6(0.3)
Presence or absence of job security	presence	385(67.0)
	absence	189(32.9)
Welfare system	presence	926(52.1)
	absence	84.9(47.8)
Execution or non-execution of HR Consulting	presence	436(24.5)
	absence	1,339(75.4)
Flexible benefits plan	presence	205(11.5)
	absence	1,471(82.8)

666개(37.5%), 없는 기업이 1,099(61.9%)로 노조가 없는 기업이 과반수를 넘고 있다. 노사관계 협력정도는 좋음이 983개 기업으로 55.3%의 점유율을 보이고 있는데 표본기업들의 과반수 이상이 노사관계 협력 정도는 양호한 것으로 나타났다. 동종업계 이직률은 1,007개 기업(56.7%)이 보통수준으로 나타나고 있다.

회사정책(경영자 구두 약속조합)으로 정규직 근로자에 대한 고용을 보장하는 기업은 385개(67%) 기업으로 표본기업은 고용보장이 비교적 잘 되어 있다고 할 수 있다. 복리후생제도는 있는 기업과 없는 기업의 수준이 52.1%와 47.7%로 동일수준을 보이고 있다.

한편 퇴직연금제도 도입이 연금 컨설팅을 받는 기업과 받지 않는 기업의 제도에 대한 이해도가 현격히 차이가 난다는 점을 감안하면 실시하지 않는 기업이 1,339개(75.4%)로 대부분의 기업이 실시하지 않는 것으로 나타났다. 선택적 복지제도를 운영하지 않는 기업이 1,471개(82.8%)로 대부분의 기업이 선택적 복지제도를 실시하지 않고 있는 실정이다.

4.2. 기업의 퇴직연금제도 도입 결정요인

본 연구에서는 기업의 퇴직 연금가입을 결정하는 요인을 확정짓는 독립변수의 속성별로 세 가지 로짓모형을 구분해 보았다. 먼저 기업의 속성변인 및 기업의 재무변인을 살펴보았으며 다음으로는 기업의 노동관계변인을 주요 독립변수로 살펴보았다. 분석결과에서 모형적합도(goodness of fit)는 Hosmer and Lemeshow 검정결과, 유의확률이 .476(유의확률>유의수준)이기 때문에 적합하다고 하겠다.

<Table 3>은 표본기업의 퇴직연금제도 도입에 영향을 끼치는 요인을 로지스틱회귀분석한 결과이다. 종업원들의 고용 만족도 향상을 위해서 선택적 복지제도를 실시하는 기업이 실시

하지 않는 기업과 비교해보면 많은 차이가 난다는 점을 고려하면 조금 안타까운 우리나라 기업의 현실을 보여주고 있다.

먼저 첫째, 기업의 속성변수에 따른 퇴직연금제 선호도를 살펴보면 남자, 여자 정규직 비중, 50세 이상 남자 고령자 비중이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 남자 정규직 비중 계수 값이 (-)음의 방향으로 나타났기 때문에 정규직 비중이 높을수록 퇴직연금제도 도입을 좋아하지 않는다고, 즉 기존 퇴직금제도를 선호한다고 볼 수 있다(Wald=2.635, df=1). 기업 내 남자 고령자(50세 이상) 비중이 높을수록 퇴직연금제 도입을 선호하는 것으로 나타났다(Wald=2.944, df=1).

일반적으로 기업의 정규직비중이 높을수록 퇴직연금제도를 찬성하는 기대와 달리 연금수령보다는 기존 퇴직금제도의 일시금 수령을 더 선호하는 것으로 보인다. 기업의 입장에서는 기업의 재정부담을 완화시킬 수 없는 구조를 선호하고 있다고 하겠다. 그렇지만 정규직 비율이 많은 기업의 경우 퇴직연금 적립기간을 고려해볼 때 정규직 비중이 낮은 기업에 비해 적립기금에 대한 부담이 상대적으로 높아진다는 것을 알 수 있다.

기업의 고령자 비중이 높으면 퇴직연금제도를 선호하는 결과를 보이는데, 이는 초 고령화 사회로 진입하는 시점인 2013년부터라는 점을 감안하면 노동력의 구조가 고령화된 기업일수록 과거 고령자가 일시금 제도를 선호하는 현상과는 반대의 경우로 60세 이상의 정년시대와 임금피크제 도입이 확산되는 60대에도 사회생활을 활발히 영위하는 초 고령화 사회에서는 연금으로 수령하는 퇴직연금제도를 선호하는 것이 당연하다고 할 수 있다. 이는 종업원의 평균여명이 길어진 노후생활과 소득보장을 위해서 바람직한 선택이라고 볼 수 있다. 결과적으로 기업의 노동력 구조가 안정적, 고령화될 때 퇴직연금제도를 선호하는 것으로 추정되며 향후 퇴직연금제도를 분석하는 실증 연구에서 기업과 종업원의 정규직 비중, 고령화 정도 이외에도 다양한 이해관계를 실증적으로 살펴볼 필요가 있다고 하겠다.

<Table 3> Result of logistic regression analysis for the corporate pension scheme implementation

	B	S.E.	Wals	Degree of freedom	Exp(B)
The weight of male regular employees among all occupations	-.004**	.001	8.625	1	.996
The weight of female regular employees among all occupations	.002*	.001	4.706	1	1.002
The weight of aging(Man)	.004*	.002	2.944	1	1.004
Year-end total amount of debts	.000**	.000	7.809	1	1.000
Current net income	.000*	.000	4.177	1	1.000
Current sales	.000*	.000	3.655	1	1.000
Labor cost per person	.004	.006	.485	1	1.004
Corporate age	-.009	.008	1.139	1	.991
Presence or absence of job security	.293	.306	.918	1	1.341
Wage peak	-.025	.374	.004	1	.976
Execution or non-execution of HR Consulting	.384#	.295	1.693	1	1.468
Welfare system	-.187	.286	.429	1	.829
Presence or absence of Union	-.003	.311	.000	1	.997
Labor Productivity	-.009	.009	.901	1	.991
Employee Turnover rate	.009#	.008	1.245	1	1.009
Employer-employees Relationships Cooperation degree	.240#	.206	1.361	1	1.272
Flexible benefits plan	.065	.198	.109	1	1.067
Constant term	14.178	16.056	.780	1	-
x <sup>2</sup> (df), p-value				43.376(17), .000	
-2Log likelihood: -2LL, Cox&Snell's R <sup>2</sup> , Nagelkerke R <sup>2</sup>				393.761a, .097, .151	
x <sup>2</sup> (df), p-value of Hosmer-Lemeshow test				7.578(8), .476	

\* # p< 0.1 \* p<0.05 \*\* p < 0.01

두 번째로 기업의 재무관련 변인을 살펴보고자 한다. 연말 부채총액, 당기순이익, 당기 매출액, 1인당 인건비 모두 통계적으로 유의미하게 나타났다. 연말부채총액이 높은 기업은 퇴직연금제도 도입을 희망하는 것으로 나타나는데 이는 퇴직연금가입이 기업회계기준 측면에서 볼 때 부채의 감소효과를 보이기 때문이다. 또한 당기 순이익이 높은 기업, 즉 재무적으로 안정된 기업이 퇴직연금도입에 적극적이라고 볼 수 있다. 당기 순이익과 같은 분석으로 기업매출액 변수가 높을수록 퇴직연금제도 도입을 희망하는 것으로 이는 Stone(1989)의 여유현금가설로 설명할 수 있다. 즉 기업의 수익성이 높을수록 낮은 기업에 비해 연금제를 훨씬 더 선호할 가능성이 크다는 것을 의미한다. 1인당 인건비가 높을수록 퇴직연금제도를 선호하는 것으로 나타났는데 이 역시 고소득자가 저소득자보다 연금제 수령을 통한 안정적인 노후보상을 받으려는 성향이 강함을 보여주고 있다고 하겠다.

위와 같은 결과에 기초해 보면 기업의 재무변인 속성은 퇴직연금제도 도입에 아주 많은 영향을 끼치는 것으로 보이는 바 부채총액이 많을수록, 당기순이익과 매출액이 높을수록, 1인당 인건비가 많은 기업이 퇴직연금제도 도입에 훨씬 더 적극적인 것이라고 생각된다. 고령화 사회로 진입하는 우리 경제 현실에서 퇴직연금제도는 재무상태가 양호한 기업은 선택이 아닌 필수항목임을 이번 통계에서 아주 잘 나타내 보이고 있다.

마지막으로 기업의 노동관계 변인을 살펴보면 다음과 같다. 2013년 통계자료에서 과거 2007년, 2009년 통계자료와는 달리 노동관계변수가 통계적으로 크게 유의미하게 나타나지 않고 있다. 즉 우리나라도 세계 11위의 무역규모를 가진 경제 선진국가인 점을 감안하면 기업의 매출액이 높고 종업원들의 소득수준이 향상된 오늘날에는 노동관계 변인인 노조유무, 선택적 복지제도, 복리후생제도 등의 변수들이 퇴직연금제도 도입에 큰 영향을 미치지 못하는 것을 알 수 있다. 다만 인사노

무관련 컨설팅 실시 여부는 통계적으로 10% 정도 유의수준을 보이는바, 이는 인사컨설팅을 받은 기업이 연금제도에 대한 이해도가 높아 제도도입에 적극성을 보이는 것으로 나타났다. 다시 말하면 선진화된 우량기업들은 퇴직연금제도 도입을 적극 검토해 보고 있다고 하겠다. 좋은 인사제도가 잘 정착되어 있고 인사노무관련 HR 컨설팅을 받는 기업들의 경우, 퇴직연금제도의 도입 장점을 충분히 숙지하여 회사발전을 위하여, 또한 종업원 복지 극대화를 위하여 퇴직연금제도 도입에 앞장서고 있다고 하겠다. 또한 노사관계 협력정도가 높을수록, 동종업계 이직률이 높을수록, 퇴직연금제도 도입에 관심이 많음을 알 수 있다.

### 4.3. 기업의 퇴직연금제도 제도유형 결정요인

본 연구에서는 기업의 퇴직연금 제도유형선택 결정요인을 분석하기 위해 다항로짓모형을 사용하였다. 2013년 「사업체 패널조사」는 표본기업이 선택가능한 기업연금제도의 유형은 3가지(DB형, DC형, IRP형)로 구분하는데, 실제 다항로짓모형에서는 DC형을 기준변수(Category reference)로 설정한 연구모형을 분석해 보았다. 왜냐하면 IRP를 선택한 표본기업의 수가 작기 때문에 IRP형의 분석은 생략하였다.

<Table 4>는 표본기업의 기업연금제도 제도유형을 결정하는 요인들을 분석한 결과이다. DC형 기업연금제도와 DB형 기업연금제도를 도입하는 기업을 살펴보면 정규직 비중, 당기순이익, 인사노무컨설팅 제공여부, 선택적 복지제도, 고용보장여부, 노조유무 변수들이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 보다 구체적으로 살펴보면 먼저, 정규직 근로자의 비중이 높은 기업들은 operating cost가 작고, finance burden을 축소시키는 DC형 제도를 선호하리라고 한 과거 통계와는 달리 금번 2013년 통계에서는 DB형을 선호하는 경우와 DC형을 선호하는 기업의 비율은 거의 비슷하게 나타나고 있다. 즉, 제도선택에 큰 의미가 없는 것으로 보인다. 다음으로 제한적으로

<Table 4> Conclusion of logistic regression analysis on the determinants of the corporate pension scheme(DB type/DC type)

	B	Standard error	Wald	Degree of freedom	Exp(B)
Constant term	-34.585	572.077	.004	1	-
The weight of male regular employees among all occupations	.002*	.001	3.561	1	1.002
The weight of female regular employees among all occupations	.000	.001	.097	1	1.000
The weight of aging(Man)	.000	.002	.019	1	1.000
Current sales	.000	.000	.774	1	1.000
Current net income	.000#	.000	1.136	1	1.000
Year-end total amount of debts	.000	.000	.011	1	1.000
Labor cost per person	.000	.008	.004	1	1.000
Corporate age	.023*	.011	4.492	1	1.023
Labor productivity	-1.318	1.340	.967	1	.268
Employee Turnover rate	-11.147	.671	.000	1	1.442
Employer-employees Relationships Cooperation degree	.761	.617	1.522	1	2.141
Wage peak	-.214	.422	.256	1	.808
Execution or non-execution of HR Consulting	-.596*	.326	3.335	1	.551
Welfare system	-.445#	.340	1.709	1	.641
Flexible benefits plan	-1.566**	.670	5.466	1	.209
Presence or absence of Union	2.349#	1.524	2.376	1	10.476
Presence or absence of job security	.530#	.359	2.179	1	1.698

\* # p < 0.1 \* p < 0.05 \*\* p < 0.01



유의미하지만 표본기업의 당기순이익이 높을수록 DB형을 선호하는 것으로 나타났다(Wald=1.136, df=1). 이는 일반적으로 수익성이 높은 기업이 재무구조를 안정화시키며 퇴직급여지급에서도 종업원 퇴직 후에도 계속해서 책임을 지는 DB형을 선호할 것이다. 다음으로 노조유무변수인데 노조조합은 우리나라의 경우 대기업 중심으로 발달해 온 점을 감안하면 노조가 있는 기업은 DB형을 선호하는 것으로 나타났다(Wald=2.376, df=1). 다음으로 인사노무관련 컨설팅 실시 변수는 이제 우수한 기업일수록 HR 컨설팅을 객관적으로 외부 Global HR 컨설팅 기업에 의뢰하여 인사노무 컨설팅을 실시하고 있다.

이런 컨설팅을 받는 우수한 표본기업들은 DB형보다는 DC형 제도의 장점을 잘 이해하여 DC형을 더 선호한다는 유의미한 결과가 나왔다. 종업원 자신의 책임 하에 "High risk, High return"이란 수익성 추구형의 DC형과 실적배당형을 선호하는 Global 외국투자 기업들이 많이 성장하고 있다는 사실을 반증하는 사례이기도 하다. 다음으로 복리후생제도(Wald=1.709, df=1)와 선택적 복지제도(Wald=5.466, df=1)가 잘 되어있는 기업일수록 DB형보다는 DC형을 선호한다는 통계적으로 유의미한 결과가 나왔다.

특히 복리후생제도와 선택적 복지제도를 잘 운용하는 기업은 종업원의 기업에 대한 만족도와 자기만족도가 크기 때문에 법정 퇴직금에 추가하여 자기책임하에 추가 Funding이 가능한 DC형을 더욱 선호하리라는 예측이 실증적으로 판명되었다. 종업원 복지제도와 선택적 복지제도는 기업연금제도 뿐만 아니라 종업원 복지보험 가입여부, 고용주 배상책임제도, Employee Benefits을 광범위하게 포괄하여 시행하는 제도인 바 이제 선진국에서는 이런 종업원 복지제도의 성패여부가 그 기업의 성장가능성과 매출성과를 가능케 할 수 있다.

마지막으로 고용안정협약 유무를 포함한 고용보장여부가 확실한 기업이 DC형보다는 DB형을 선호하는 것으로 나타났다. 이는 고용보장이 잘 되어있는 기업이 종업원의 만족도가 높고 만족도가 높은 기업이 수익성과 재무성과도 높게 나타나는 선순환의 측면에서 보면 그만큼 기업의 재무구조가 안정화되어 DB형을 선호하는 경향이 있다. 이상으로 기업연금제도 제도유형 결정요인에 대한 다항로지 분석 결과를 살펴보았다.

## 5. 결론

### 5.1. 결론 및 의의

기업연금보험상품은 1977년부터 우리나라에서만 기존 6대 생보사에서 판매한 종업원 퇴직적립보험과 IMF 이후 1999년 4월부터 판매된 퇴직보험(Retirement Insurance)와는 구별되는 선진형 미국식 퇴직연금제도이다. 이제 한국경제규모의 위상이 세계 11위의 규모임을 감안하고 153개 수탁사의 연금규모가 2016년 말 기준 148조원에 이르는 점을 감안하면 퇴직연금보험제도 도입은 실로 종업원의 퇴직금 수급권 보장뿐만 아니라 기업의 재무구조에 큰 영향을 미칠 것이다.

본 논문은 기업의 다양한 속성들을 크게 3가지로 분류하여 퇴직연금도입 선호도에 과연 어떠한 영향을 끼치는 가를 실증 분석 해보았다.

먼저 첫째로 기업의 속성관련변수, 남/여 정규직비중과 50세 이상 남자 고령자 비중을 살펴보았다. 정규직비중이 높을수록 기존 퇴직금제도를 선호하는 결과는 이해하기 쉽지 않은 측면도 있지만 기업의 재무부담가중 해소차원에서 보면 수긍할 수도 있다. 고령화 사회로 진입하는 우리나라의 경우 고령자비중이 높은 기업이 퇴직연금제도에 앞장서고 있는 점도 주목할 만하다 하겠다.

두 번째로 기업의 재무관련변수, 즉 당기매출액, 당기순이익, 부채총액, 1인당 인건비 변수들은 전부 다 통계적으로도 아주 유의미하게 나타났으며 또한 기업연금보험상품을 도입하는 기업들이 대부분 재무 건정성이 뛰어나고 자기자본 회전을 이 탁월한 기업들이라고 추측해 볼 때 기업의 3대 재무 분석 지표인 안정성, 유동성보다는 수익성이 높은 기업들이 현재 퇴직연금제도에 많이 가입되어 있음은 당연한 결과로 보여진다.

특히 당기순이익이 높은 기업은 퇴직급여의 사외예치금이 손금산입되어 비용으로 처리된 결과 법인세 감면효과가 큰 점은 제도도입 유인책으로 아주 훌륭한 수단이라고 하겠다. 물론 종업원 퇴직금 수급권 보호측면에서도 퇴직연금보험제도 도입은 퇴직금의 안전장치로 높게 평가받을 수 있다.

세 번째로 기업노동관련 변수들, 즉 임금피크제, 노조유무, 노사관계협력 검토, 이직률, 고용보장여부, 복리후생제도, 인사 컨설팅 실시여부, 선택적 복지제도 등 아주 다양한 변수들을 살펴보았다. 그러나 과거 통계분석과 달리 노동관계변수들이 통계적으로 유의미하게 나타나지는 않았다.

또한 본 논문은 기업연금제도유형 선택에 기업의 속성들이 어떠한 영향을 끼치는 가를 실증분석해 보았다. 먼저 첫째로, 기업의 일반적 속성관련 변수 중에서 정규직 비중이 높은 기업들은 상대적으로 운용비용이 적고 재정부담을 완화할 수 있는 DC형을 선호하리라고 보았으나 DB형과 DC형 선호비율이 비슷하게 나타났다. 두 번째로 기업의 재무관련 변수 중 당기순이익 변수가 제한적으로 유의한 수준으로 나타났는데 이는 수익성이 높은 기업이 그 만큼 재무구조가 안정화되어 DB형을 선호하는 것으로 보인다.

세 번째로 기업의 노동관계변수들 중 인사노무 컨설팅 실시 여부, 선택적 복지제도, 복리후생제도, 고용보장여부, 노조유무 등의 변수들이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 여기에서 노동조합이 있는 기업이 DB형을 선호하는 양(+)의 관계에 있고 나머지 4개 변수들은 부(-)의 관계로 DC형을 더 선호하는 것으로 나타났다. 특히 실증분석에서 설명한 바와 같이 인사노무 컨설팅을 실시한 기업과 선택적 복지제도 등 후생복지제도가 좋은 기업들은 종업원들이 자기 책임 하에 퇴직금 지급 급부에 추가 Funding이 가능한 DC형을 선호하는 것으로 파악되었는데 이는 본 논문에서 새로 추가한 변수 3개(인사노무컨설팅 실시, 선택적 복지제도, 복리후생제도 중 자녀학비지원)를 검증하여 얻은 결과로서 다른 논문과의 차별성이 있다고 하겠다.

### 5.2. 연구의 한계점과 연구과제

첫째, 사업체패널조사의 연도별 통계자료를 시계열 분석하여 기업연금보험상품 도입이 2005년 이후 어떠한 추세로, 어떠한 기업속성변수의 영향을 받았는지를 패널로지, 합동로지, 프로빗 모형 등을 이용하여 집중분석해 볼 필요가 있다.

둘째, 기업연금보험상품 구입 후에 DB형, DC형, IRP형 세 가지 상품유형별로 기업들의 속성에 따라 선호상품이 달라지는 점을 감안하여 로지스틱 다변량 분석 기법을 적용, 순차적 로지스틱분석을 시도해 보아야 한다. 이런 분석의 부족이 아쉬운 점이라고 하겠다.

왜냐하면 전술한 바와 같이 높은 매출규모와 수익성이 높은 우리나라 기업들의 현재 재정상태를 고려해보면, 과거와 같은 노동관련변수가 퇴직연금상품도입과는 이제 다소 무관해 진다고 볼 수 있다. 노사분규가 심한 기업의 경우 퇴직연금제도 도입이 노사협상 테이블의 주요안건이던 시절에서 탈피하여 이

제는 기업의 재무상태에 따라 실제적으로 가입검토를 진행하는 실정이다. 인사노무관련 컨설팅을 실시하여 종업원의 이해도가 높은 기업들이 제도도입에 앞장서는 점을 감안하면 이제 퇴직연금제도는 인사부의 핵심업무일 뿐만 아니라 종업원들의 회사 선택의 주요 관심사중 하나가 되고 있다고 하겠다. 특히 현재 세계적인 저금리 기준의 한국경제상황에서 퇴직연금수익율과 세제혜택은 기업들에게 아주 중요한 요소가 아닐 수 없다.

## References

- Andrews, E. S. (1991). Retirement savings and lump-sum distributions. *Benefits Quarterly*, 2, 47-58.
- Baron, J. N., & Bielby, W. T. (1980). Bringing the firms back in: Stratification, segmentation, and the organization of work. *American Sociological Review*, 45, 737-765.
- Berk, R. (1983). An introduction to sample selection bias in sociological data. *American Sociological Review*, 48, 286-398.
- Berry, L. L. (1999). *Discovering the Soul of Service*. New York: *The Free Press*.
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1984). A woman's place is with other women: Sex segregation within organizations. In B. F. Reskin (Ed.), *Sex Segregation in the Workplace* (pp. 27-55). Washington, DC: National Academy Press.
- Bodie, Z. (1990). Pension as Retirement income insurance. *Journal of Economic Literature*, 28(1), 28-49.
- Choi, B.-G. (2006). A Study on Retirement Pension System. Master's dissertation, Korea University.
- England, P. (1992). *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- England, P., Chassie, M., & McCormack, L. (1982). Skill demands and earnings in female and male occupations. *Sociology and Social Research*, 66, 147-168.
- Even, W. E., & Macpherson, D. A. (1994). Gender differences in pensions. *Journal of Human Resources*, 29, 555-587
- Friedberg, L., & Webb, A. (2005). Retirement and the Evolution of Pension Structure. *Journal of Human Resources*, 40(2), 281-308.
- Go, G.-S., & Oh, S.-H. (2007). A variety of studies about retirement plans. *Social Welfare Policy*, 30(1), 25-53.
- Gwon, S.-W., & Wi, G.-G., & Kim, B.-I. (2010). A study on the factors of corporate pension election in Korea. *Analysis of Korean Economy*, 16(3), 123-171.
- Gwon, S.-W., Wi, G.-G., & Kim, B.-I. (2011). A study on the optimal type of corporate pension by worker attributes. *Korean Journal of Business*, 24(1), 549-568.
- Jee, E.-S. (2011). A Study on the Present Situation and Improvement Plan of Retirement Pension System. Master's dissertation, Kangwon University.
- Jung, Y.-C. (2011). A study on the impeding factors and the improvement plan of retirement pension system introduction. Master's dissertation, Korea University.
- Kim, B.-D. (2011). A Study on the Improvement Plan for the Development of Retirement Pension Market. *Korea Institute of Finance*, 1-82.
- Kim, G.-H. (2010). A Study on the Actual Condition of Retirement Pension System and Improvement Plan. Master's dissertation, Konkuk University.
- Kim, I.-J. (2003). Introduction of the employee retirement pension (dorporate pension) System. *Labor Law Research*, 14, 15-20.
- Kim, S.-R. (2006). A Study on the Selection of Retirement Pension Types in Domestic Companies. Master's dissertation, Sookmyung Women's University.
- Kim, W.-S., & Bang, H.-N. (2005). Foreign retirement pension and retirement pension in Korea. *Korea Applied Economics Society*, 7(2), 153-188.
- Kim, W.-S., Shin, M.-S., & Ahn, S.-C. (2009). Retirement pension and interim settlement. *Korean Social Security Association Korea Institute for Health and Social Affairs/Friedrich Ebert Foundation joint Korean Seminar Book*, 2, 273-296.
- Lim, D.-B. (2012). Determinants Affecting Korea Firm's Choice of Retirement Pension Plans. Doctorial dissertation, Sungkyunkwan University.
- McGregor, J. (2007). Customer service champs. *Business Week*, 4024, 52-64.
- Ministry of Employment and Labor Retirement Pension Homepage. Retrieved from May 21, 2016, from <http://www.moel.go.kr/pension/index.jsp>.
- Oh, S.-W. (2009). A Study on the Introduction of Retirement Pension System by Industry. Master's dissertation, HanYang University.
- Park, W.-J., Lym, D.-B., & Jeon, E.-I. (2011). Analysis of characteristics of companies adopting retirement pension system. Korea Pension Association, *Pensions Research*, 1(2), 29-58.
- Petersen, M. A. (1995). Cash Flow Variability and Firm's Pension Choice: A role for operating leverage. *Journal of Financial Economics*, 36(3), 361-383.
- Reichheld, F. F. (2001). *Loyalty Rules. How Today's Leaders Build Lasting Relationships*. Boston: Harvard Business School Press.
- Reskin, B. F., & Hartmann, H. (1986). *Women's Work, Mens' Work: Sex Segregation on the Job*. Washington, DC: National Academy Press.
- Reskin, B. F., & Roos, P. (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads Into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ryu, G.-S., & Jung, S.-Y. (2008). A study on the improvement plan for retirement pension settlement. *Journal of the Korean Management Association*, 21(2), 501-525.
- Ryu, G.-S., & Lee, B.-J. (2009). Direction for upgrade of the retirement pension system to improve old-age income security function. *Korean Social Security Association Social Security Research*, 25(3), 221-247.

- Scott, J. S., & Shoven, J. B. (1996). Lump-sum distributions: Fulfilling the portability promise or eroding retirement security? (EBRI Issue Brief No. 178). Washington, DC: *Employee Benefit Research Institute*.
- Shah, D., Rust, R. T., Parasuraman, A., Staelin, R., & Day, G. S. (2006). The path to customer centricity. *Journal of Service Research*, 9(2), 113-124.
- Stone, M. (1987). A financing explanation for overfunded pension plan terminations. *Journal of Accounting Research*, 25(2), 317-326.
- Webster, Jr, F. E. (1992). The changing role of marketing in the corporation. *Journal of Marketing*, 56, 1-17.
- Yang, T. (2004). Understanding the defined benefit vs defined contribution pension choice. Pension Research Council Working Paper, *ARIA Academic Seminar Presentation Papers*.