

90-24

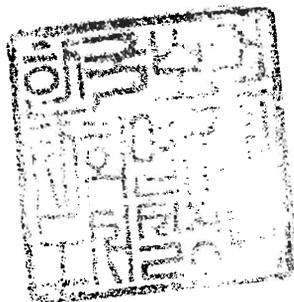
國民年金制度와 特殊職域年金制度間 連繫方案 研究

1990

高 喆 基
吳 泳 昊
金 成 禧



韓國保健社會研究院



머 리 말

우리나라는 1960년에 최초로 公務員과 軍人을 대상으로 하는 연금제도를 도입하였으며 1975년에는 私立學校敎員을 위한 연금제도를 시행함으로써 특수직역종사자를 대상으로 하는 職域年金制度가 먼저 정착되었다. 一般國民을 대상으로 하는 國民年金制度는 1973년 입법조치까지 마련하여 도입을 시도하였으나 여건이 성숙되지 않아 유보되어 오다가 1988년 1월부터 시행되었다. 따라서 현재 우리나라의 公的年金體系는 공무원, 군인, 사립학교 교원을 대상으로 하는 3個의 職域年金과 일반국민을 대상으로 하는 國民年金으로 크게 二元化 되어있다고 하겠다.

그런데 3個 職域年金制度間에는 連繫制度가 마련되어 있지만, 國民年金制度和 職域年金制度間에는 制度導入 目的의 異質性和 國民연금 導入歷史의 一淺으로 인하여 연계제도가 마련되어 있지 못한 실정이다. 이처럼 양제도간에는 連繫裝置가 마련되어 있지 않아 제도간 이동시 가입기간요건 미충족으로 인한 年金權 確保의 어려움, 年金의 二重支給, 再就業機關의 性格에 따른 個人間의 得失發生 등과 같은 문제점이 야기되고 있어 이에대한 대책이 요구되고 있다. 앞으로 就業構造의 變化와 社會階層間의 移動이 더욱 활발해짐에 따라 年金制度間 移動이 계속될 것으로 전망되므로 連繫의 必要性은 더욱 커질 것이다. 이러한 필요성에 부응하기 위하여 本 研究院에서는 國民年金制度和 3個 職域年金制度間의 連繫方案을 모색하여 보았다.

本 研究報告書에서는 우리나라 공적연금제도간의 類似點과 差異點을 비교 분석하고, 연계제도 미비로 인한 問題點을 살펴보았으며, 國際比較를 통한 시사점을 얻고자 外國의 連繫制度를 소개하였다. 그리고 이러한 분석 내용을 토대로 우리나라 與件에 適合한 連繫方案을 도출하였다. 우리나라 공적연금체제의 발전을 도모하기 위한 조치의 일환으로 앞으로 국민연금과 직역연금간의 연계제도를 마련하는데 있어 本 報告書가 좋은 參考資料로 활용되기를 기대해 본다.

이 연구를 수행한 高喆基, 吳泳昊, 金成禧 세 연구진의 노고에 치하를 보내며, 아울러 본 보고서가 출간되기 전에 이를 읽고 도움말을 주신 사회연구실 鄭敬培 박사, 李佳玉 박사에게 감사를 드리는 바이다. 그리고 資料入力 및 印刷校正을 도와 준 石才恩 양에게도 감사를 드린다.

끝으로, 本 報告書에 수록된 내용은 이를 담당한 연구자들의 의견이며 본 연구원의 공식견해가 아님을 밝혀둔다.

1990. 12

韓國保健社會研究院

院長 池 達顯

目 次

第 1 章 序 論	9
1. 研究의 背景과 目的	9
2. 研究의 方法 및 內容	12
第 2 章 公的年金制度(國民年金과 3個 特殊職域年金)의 比較	14
1. 公的年金制度의 現況	14
1) 國民年金制度	15
(1) 成立背景	15
(2) 特性 (基本性格)	16
(3) 制度內容	16
(4) 財源調達	20
2) 3個 特殊職域年金制度	21
(1) 公務員年金制度	21
(2) 私立學校教員年金制度	27
(3) 軍人年金制度	29
2. 國民年金과 特殊職域年金制度間 比較	33
1) 制度導入 背景	33
2) 制度의 性格	34
3) 主要內容	35
(1) 適用對象 및 年金受給者	36
(2) 給與의 種類	38
(3) 年金給與 算定方式	39
(4) 給與內容	40
4) 年金額의 物價連動	45

5) 財源調達	45
(1) 費用負擔	45
(2) 財政狀況	46
第 3 章 公的年金制度間 連繫 現況 및 問題點	49
1. 國民年金制度와 特殊職域年金制度間 連繫	49
1) 制度間 關係	49
2) 連繫制度 未備로 인한 問題點	51
(1) 加入期間要件 未充足으로 인한 年金權 未確保	51
(2) 年金的 二重支給	52
(3) 再就業機關의 性格에 따른 個人間的 得失 發生	53
(4) 過多所得의 發生	54
2. 特殊職域年金制度間 連繫	54
1) 連繫制度의 變遷	55
(1) 公務員年金制度에서의 連繫	56
(2) 私立學校教員年金制度에서의 連繫	58
(3) 軍人年金制度에서의 連繫	60
2) 連繫制度의 內容	61
(1) 合算制度	62
(2) 通算制度	65
(3) 年金制度間 合算에 따른 財政交流	67
3) 連繫制度上的 問題點	68
(1) 身分移動 前後의 報酬差異에 따라 個人間的 得失 發生	68
(2) 各 制度의 財政에 대한 中立性 沮害	69
(3) 同一職域內에서의 長期勤務 沮害	69
第 4 章 日本의 公的年金制度間 連繫	71

1. 日本의 公的年金制度	71
1) 年金制度의 體系	71
2) 年金制度의 變遷	73
3) 年金制度의 現況	79
(1) 國民年金	80
(2) 厚生年金保險	85
(3) 國家公務員等共濟組合	89
(4) 地方公務員共濟組合	93
(5) 私立學校教職員共濟組合	93
(6) 農林漁業團體職員共濟組合	94
2. 日本의 公的年金間 連繫	97
1) 連繫制度의 變遷	97
(1) 戰後부터 國民年金制度 導入以前까지	97
(2) 國民年金制度 導入以後부터 1976년까지	98
(3) 1976년 以後부터 新國民年金制度 導入(1985년)까지	99
(4) 新國民年金制度 導入(1985)以後	100
2) 公的年金間의 連繫內容	100
(1) 通算年金通則法	101
(2) 連繫의 基本方向	101
(3) 連繫(通算)內容	102
3) 新國民年金制度 導入(1986)以後의 公的年金間 連繫	112
第 5 章 美國의 公的年金制度間 連繫	114
1. 美國의 公的年金制度	114
1) 美國의 年金體系	114
2) 公的年金制度의 變遷	116
3) 公的年金制度의 現況	121

(1) 社會保障年金制度(OASDI)	121
(2) 鐵道退職制度	133
(3) 州 및 地方公務員 退職年金制度	139
(4) 聯邦公務員年金制度	141
(5) 軍人退職制度	150
2. 美國의 公的年金制度間 連繫	152
1) 連係制度의 變遷과 特徵	152
2) 公的年金間의 連繫內容	153
3) 公的年金間 財政交流	158
第 6 章 國民年金制度와 特殊職域年金制度의 連繫方案	161
1. 年金制度間 連繫上의 基本原則	161
1) 公的年金制度 導入의 基本精神 維持	162
(1) 老齡(退職), 障害, 死亡事故에 對備한 基本的인 所得保障	162
(2) 能力主義와 平等主義의 調和	163
(3) 連繫制度 適用의 強制性	165
2) 各 年金制度의 特性反映(價值中立의인 連繫)	167
(1) 各 年金制度의 導入理念에 對한 中立性 維持	167
(2) 各 年金制度의 財政에 對한 中立性 維持	169
3) 經濟/社會的 環景變化의 反映	170
2. 連繫類型別 比較	172
1) 連結通算方式	172
2) 完全通算方式	174
3) 統合方式	175
3. 우리나라에 適合한 連繫方案	179
1) 完全通算方式에 對한 評價	179

2) 統合方式에 대한 評價	181
3) 連結通算方式에 대한 評價	182
第 7 章 要約 및 結論	184
參考文獻	196
附錄	199

表 目 次

< 表 2 - 1 >	國民年金의 給與種類, 給與要件 및 給與水準	18
< 表 2 - 2 >	年次別 釀出料率 負擔	21
< 表 2 - 3 >	公務員(私學)年金의 給與種類, 給與要件 및 給與水準	23
< 表 2 - 4 >	軍人年金의 給與種類, 給與要件 및 給與水準	31
< 表 2 - 5 >	公的年金 加入者 推移	36
< 表 2 - 6 >	年金適用對象者 및 年金受給者數(1989)	37
< 表 2 - 7 >	公的年金制度의 給與種類 比較	38
< 表 2 - 8 >	所得階層別 賃金代替率)	40
< 表 2 - 9 >	4個 公的年金制度의 給與比較	41
< 表 2 - 10 >	給與支出 對 保險料收入比	47
< 表 3 - 1 >	公務員 및 私立學校教職員 退職者 및 連繫對象者數 ..	50
< 表 3 - 2 >	職域年金制度間 連繫制度 制定年度	56
< 表 3 - 3 >	職域年金制度間 身分移動 現況	57
< 表 4 - 1 >	公的年金制度의 概要	72
< 表 4 - 2 >	國民年金의 內容 (1984)	82
< 表 4 - 3 >	厚生年金保險의 內容 (1984)	86
< 表 4 - 4 >	國家公務員等共濟組合의 內容 (1984)	90
< 表 4 - 5 >	地方公務員, 私立學校教職員, 農林漁業團體職員共濟組合의 內容(1984)	95
< 表 4 - 6 >	老齡年金의 通算	110
< 表 5 - 1 >	各 制度의 給與支給 現況	115
< 表 5 - 2 >	OASDI의 주된 適用範圍 擴大過程	119
< 表 5 - 3 >	OASDI의 釀出料率	130
< 表 5 - 4 >	聯邦職員年金制度의 變遷過程	143
< 表 6 - 1 >	連繫類型別 長短點 比較	177

圖 目 次

< 圖 4 - 1 >	日本 公的年金의 體系	78
< 圖 4 - 2 >	日本 公的年金制度의 發達過程	79
< 圖 4 - 3 >	公務員年金制度의 連繫過程	99
< 圖 5 - 1 >	美國 公的年金制度의 變化	117
< 圖 5 - 2 >	OASDI의 運營體系	132
< 圖 5 - 3 >	鐵道退職制度의 財政構造	160
< 圖 6 - 1 >	우리나라 公的年金間 統合構想	182

第 1 章 序 論

1. 研究의 背景과 目的

農業中心에서 商工業中心으로 産業構造가 전이됨에 따라 근로에 대한 반대급부인 급여가 主所得原을 이루는 被傭者數가 늘고, 농업사회에서 보여 주었던 대가족제도의 구성원에 대한 保險機能도 약화되는 등, 産業化過程에서 일어난 경제/사회적 여건의 변화는 勤勞所得喪失事故에 대비할 수 있는 制度的 裝置의 필요성을 크게 부각시켰다.

이러한 필요성에 부응하여 19세기말 獨逸을 선두로 도입하기 시작한 제도가 바로 年金保險이라고 할 수 있는데 제도도입 초기에는 대부분의 나라에서 광산, 철도 등 國家基幹産業 근로자와 공무원 등 特殊職域의 종사직만을 대상으로 하였으나, 20세기 중반을 전후해서는 一般國民으로 범위가 넓혀져 왔다.

우리나라의 경우도 1960년에 최초로 公務員과 軍人을 대상으로 하는 年金制度를 도입하였으며 1975년에는 私立學校敎員을 위한 연금제도를 시행함으로써 외국처럼 특수직역 종사자를 대상으로 하는 職域年金制度가 먼저 정착되었다. 일반기업체 근로자, 자영자, 그리고 농어민 등 일반지역주민을 대상으로 하는 연금제도는 1970년대초에 그 도입을 시도했으나 여러가지 여건이 성숙되지 않아 지연되어 오다가 1988년 1월부터 드디어 시행되었다. 따라서 현재 우리나라의 公的年金制度는 공무원 등 특수직역 종사자를 대상으로 하는 職域年金制度和 일반국민을 대상으로 하는 國民年金制度로 크게 二元化되어 있다.

그런데 公務員, 軍人, 私立學校敎員年金 등 3個 職域年金制度는 그 적용대상에 있어서의 차이점은 있으나 제도의 導入目的, 제도의 主要內容, 정부의 財政支援 등의 면에 있어서 매우 유사하다. 이같은 同質性으로 인하

여 이들 3개 직역연금제도는 제도간 신분이동에 따른 가입기간의 단절, 2중 급여 내지 과다급여 등의 문제점을 해결시켜 줄 수 있는 制度間 連繫方案을 비교적 쉽게 마련할 수 있었다. 구체적으로, 이들 3個 職域年金間에는 어느 한제도의 가입자가 타제도로 이적할 경우에 그 사람의 각 제도에서의 가입기간을 合算한 總期間을 最終加入制度의 加入期間으로 간주해주며 이 합산된 기간에 따라 최종가입제도에서만 연금을 지급하도록 하고 있다.

한편 職域年金制度和 國民年金制度間에는 연금제도도입의 기본목적상 적지 않은 차이가 있다. 즉, 老齡(退職), 障害, 死亡에 대비한 所得保障을 기본으로 하고 있다는 점에서는 兩制度가 같다고 하겠으나, 직역연금은 이들 3가지의 소득상실사고에 대한 보험이외에도 產災保險, 一般災害(水災, 火災)保險, 退職金, 기타 金錢的 扶助의 기능도 하고 있어 국민연금보다 훨씬 그 보호의 폭이 넓은 종합복지프로그램으로 보아야 할 것이다. 이러한 제도도입 목적상의 異質性和 국민연금제도 도입역사의 一淺으로 인하여 양제도간의 連繫方案이 그 필요성에도 불구하고 아직까지 마련되어 있지 못한 실정이다. 1986년에 國民年金法이 立案되어 이의 시행을 준비하는 과정에서 專門家들 사이에서 양제도간의 연계필요성이 제기되긴 했으나 결국 연계제도가 마련되지 못한 채 국민연금이 1988년 1월부터 시행되었던 것이다.

그런데 이처럼 양제도간에는 연계장치가 마련되어 있지 않기 때문에 가입자의 制度間 移動時 - 특히, 제도간 이동의 방향이 가장 일반적이라고 할 수 있는 職域年金加入者の 國民年金 適用對象事業場으로의 이동시- 각 제도가 동일인에 대해 전혀 별개의 대상으로 취급하게 되어 다음과 같은 문제점들이 발생한다.

첫째, 加入期間要件 미충족으로 인한 年金權確保가 어렵게 된다. 즉, 직역연금제도 가입자가 退職年金受給資格 획득에 필요한 20년을 채우지 못한 가입상태에서 國民年金 適用事業場으로 이동하는 경우에 국민연금제도에서도 연금수급 연령요건인 20년을 채우지 못하면 이 사람은 각각의 제도에

가입한 기간의 합이 20년을 넘더라도 어떤 年金制度에서도 年金形態의 給與는 받지 못하게 된다.

둘째, 연금의 二重支給 문제가 발생한다. 職域年金에서 퇴직(퇴역)연금 수급자가 國民年金 適用事業場으로 이동해서 가입기간이 1년이 지나 死亡하게 될 때 직역연금에서 받던 退職年金은 遺族年金으로 지급받게 되는 동시에 국민연금에서도 유족연금을 지급받게 된다. 또한 3개 직역연금에서 退職年金受給資格이 있는 가입자가 국민연금 적용사업장으로 이동해서 20년의 가입기간을 채운 경우 국민연금에서도 老齡年金受給資格을 얻게 되어 역시 이중급여의 문제가 발생하게 된다.

셋째, 再就業機關의 性格에 따라 개인간의 得失이 발생한다. 즉, 3個 職域年金 수급권자가 타직장에 再就業할 경우 그 재취업기관이 3개 직역연금대상기관인가, 政府投資機關이거나 정부에서 50% 이상 出捐한 기관인가, 또는 정부에서 50% 미만 출연한 기관이거나 民間企業인가에 따라 연금액이 각각 全額減額, 50% 감액, 또는 전혀 감액되지 않게 되어 있어 개인의 再就業機關 선택에 따라 득실의 차이가 크게 나타난다.

그런데 이상과 같은 문제점들은 國民年金制度和 職域年金制度를 연계시키는 적절한 제도적 장치를 도입함으로써 대부분 해결될 수 있는 것이라고 하겠다. 日本의 경우도 일반국민을 대상으로 하는 國民年金을 1959년에 도입할 당시 通算年金通則法을 별도로 제정하여 기존의 公的年金制度和 새로 도입된 國民年金制度를 연계시켜 以上에서 언급된 문제점들의 발생을 미연에 방지하였다. 우리나라의 경우 國民年金 도입당시 연계장치를 마련하지는 못했으나 앞으로 就業構造의 변화와 社會階層間的 移動이 더욱 활발해짐에 따라 연금제도간 이동이 계속될 것으로 전망되므로 연계의 필요성은 더욱 커질 것이다. 따라서 이러한 필요성에 부응하기 위하여 우리의 與件에 적합한 連繫方案을 모색하는 것은 매우 중요하면서도 시급한 課題라고 할 수 있겠다.

우리나라의 公的年金制度間 連繫方案에 관한 體系的인 研究는 아직까지

없었으며 다만 몇몇 전문가에 의해 그 研究의 必要性이 강조되거나 극히 단편적인 연구가 진행된 정도였다.¹⁾ 連繫方案에 관한 최초의 體系的인 研究는 1990년의 閔載成과 柳一鎬 박사에 의한 것인데²⁾, 同 研究는 각 연금제도의 統合의 妥當性 여부에 초점을 맞춘 연구라고 할 수 있으며, 현재의 각 제도를 그대로 인정하면서 제도간 이동자의 문제를 어떻게 합리적으로 해결할 것인지에 중점을 둔 소위 狹義의 連繫方案에 관한 研究라고는 볼 수 없다.

2. 研究의 方法 및 內容

서로 다른 제도들을 연계시키는 適當한 方案을 모색하는 데는 무엇보다도 各制度들이 어떠한 目的을 달성하기 위해 도입되었는지를 파악하는 것이 중요할 것이다. 각 제도의 導入目的과 그에 따른 제도의 내용을 비교분석하여 그것이 우리나라의 公的年金體系의 合理化라는 보다 높은 차원의 目標와 相衝되지 않는 한 연계제도의 마련에 있어서도 그 목적들을 충분히 受容하는 것이 바람직하다고 보기 때문이다.

또한 새로운 제도를 도입하는 데 있어서는 다른 나라들에서는 어떤 連繫方式으로 현재 우리가 안고 있는 문제점들을 해결해 나갔는지를 알아보는 것도 매우 의미있는 일이라고 하겠다. 그러나 각국의 年金制度와 連繫制度는 그 나라의 社會, 經濟, 文化的 背景을 加味하고 있는 것이 일반적이어서 國際比較로부터 示唆點을 얻는 데 있어서는 국가간의 諸般與件의 차이를 감안해야 될 것이다. 그런 의미에서 우리나라에 적합한 連繫方案을 모색하는 데 있어서는 職域年金이나 國民年金처럼 공적인 연금제도가 추구해야 할 공

1) 延河清外, 사회보장제도의 정책과제와 발전방향, KDI, 1988. 7. pp.373-375.

2) 閔載成外, 공적연금제도간의 효율적 연계방안, KDI-FFS 세미나, 1990. 10.

통적인 목표를 파악하고 나아가 우리나라에서의 職域從事者에 대한 社會的 認識 및 지역연금제도가 먼저 導入된 背景, 그리고 앞으로 우리나라의 공적 연금제도와 관련된 여건변화 등이 감안되어야 할 것이다.

本 研究은 위에서 언급된 연계시 고려되어야 할 基本的인 主題들을 차례로 考察함으로써 우리의 여건에 맞는 連繫方案을 마련하고자 한다. 먼저 第 2章에서는 우리나라의 현행 各 公的年金制度를 개별적으로 소개한 후 이들 제도간의 類似點 내지 差異點을 제도도입 목적, 제도내용, 재정운용 등의 측면에서 비교분석하였다. 第 3章에서는 國民年金과 職域年金間의 연계미비로 인한 문제점과, 3개 지역연금간의 연계내용 및 문제점을 살펴보았다. 第 4章과 第 5章에서는 國際比較를 통하여 우리나라의 연계방안을 모색하는 데 도움이 될 시사점을 얻고자 日本과 美國의 공적연금제도간 연계제도를 고찰하였다. 第 6章에서는 以前의 各 章에서 분석한 내용을 토대로 우리나라 여건에 적합한 연계방안을 모색하여 보았다. 즉, 第 6章에서는 제도간 연계시에 지켜야 할 基本原則으로 公的年金制度의 基本精神 維持, 各 公的年金制度에 대한 價値中立性 維持, 經濟/社會的 與件變化에의 對應可能性 등을 제시하였다. 그리고 連繫類型으로서 完全通算方式, 連結通算方式, 統合方式을 소개하고 장단점을 비교한 후, 어떤 연계유형이 우리나라의 여건에 가장 적합할 것인지에 대해 논의하였다. 끝으로 要約과 結論을 第 7章으로 하였다.

第 2 章 公的年金制度(國民年金과 3個 特殊 職域年金)의 比較

1. 公的年金制度的 現況

현재 우리나라에서 실시되고 있는 公的年金制度는 기존 3個 特殊職域年金(公務員, 軍人, 私學年金)과 1988년 부터 실시된 國民年金制度가 있다. 그런데 이들 특수직역연금제도는 그 適用對象과 財源 및 管掌機關이 다르다는 차이는 있으나, 연금제도의 기본을 이루는 給與種類, 給與水準, 費用負擔 등의 要素는 거의 동일하여, 제도의 본질이 같다고 할 수 있다. 이같은 制度間의 同質性으로 인하여 이들 제도는 가입자의 제도간 이동에 수반되는 制辦문제, 즉 加入期間合算, 給與額調整, 給與支給機關, 制度間 財政交流 등을 해결할 수 있는 連繫制度를 오래전부터 갖추고 있다. 反面에 국민연금제도와 이들 특수직역연금제도간에는 연금제도 도입의 基本理念上 적지 않은 차이가 있으며, 이러한 이념상의 차이로 인하여 制度加入의 強制性, 給與種類 및 給與要件, 給與計算方式, 酬出料負擔 등 연금제도의 내용에 있어서도 많은 차이점을 보이고 있다. 또한 이같은 제도간의 차이점과 국민연금제도의 도입기간의 일천으로 인하여 국민연금과 직역연금간에는 아직 制度間 連繫方案이 마련되어 있지 않은 실정이다.

本章에서는 國民年金과 職域年金間의 합리적인 連繫方案을 마련하기 위한 기초작업으로써 각 연금제도의 내용을 個別的으로 紹介한 후 이들 制度間의 差異點 내지 類似點을 制度導入背景, 制度의 性格, 年金給與와 관련된 諸般內容, 財源調達 등의 측면에서 比較分析하기로 한다. 이러한 공적연금제도에 대한 비교.소개는 研究問題에 대한 다소 교과서적 背景說明이라는 감이 있는 것은 사실이지만 일반국민은 물론 많은 年金制度 專門家들도 국민연금과 직역연금의 兩大制度를 동시에 깊이 이해하고 있지 못한 것이 現實이라는 점에

서 이들 制度의 소개는 그 의의가 있다고 본다.

1) 國民年金制度

(1) 成立背景

國民年金制度는 각종 사회적위험 중에서도 현 산업사회에서 가장 기본적인 위험으로 지적되고 있는 老齡, 廢疾, 그리고 死亡에 대하여 연금급여를 실시함으로써 국민의 生活安定과 福祉增進에 기여함을 주목적으로 한다. 아울러 강제저축을 통한 資本形成과 階層間 垂直的 所得再分配도 국민연금이 달성하고자 하는 목표라고 할 수 있다.

우리나라는 1960년대까지 絶對貧困이 가장 시급히 해결되어야 할 과제이었던 관계로 경제개발 초기에는 先成長 後福祉라는 개발전략을 채택할 수 밖에 없었다. 이러한 경제개발계획에 힘입어 1970년대에는 절대빈곤문제는 어느정도 해소되었다. 그러나 成長惠澤分配에 있어서 사회계층간의 형평이 조화를 이루지 못하여 相對的 貧困問題가 대두되었으며 이에따라 所得再分配 및 社會保障分野에 대한 관심이 서서히 고조되기 시작하였다.

이러한 여건에서 1973년 1월 24일 법률 제2655호로 國民福祉年金法이 제정되었다. 그러나 예기치 않았던 石油波動 등으로 인하여 인플레이션과 함께 국내의 경기가 크게 침체됨으로써 연금제도의 실시를 유보해야만 되었다. 그 후 經濟與件이 개선됨으로써 지속적인 성장이 이루어졌고 1986년에는 사상최초로 흑자시대에 돌입하는 등 企業의 成長과 賃金上昇으로 사용자 및 피용자 모두의 負擔能力이 제고되고 物價上昇率도 1982년 이후 계속 낮은 수준에 머무르는 등 연금제도 도입의 분위기가 조성되었다. 이와 더불어 北韓의 福祉政策에 대응할 수 있는 가장 설득력 있는 방안으로 연금제도 도입의 필요성이 政治的 觀點에서도 중요시 되었다. 이에따라 1986년 9월 국민의 복지증진을 위한 綜合對策을 발표하였고, 동년 12월에는 국민복지연금법을 전면 수정한 國民年金法이 국회에서 통과되어 1988년 1월부터 國民年金制度를 시

행하게 되었다.

(2) 特性 (基本性格)

國民年金制度의 性格은 다음과 같이 요약될 수 있다. 첫째, 국민의 老後生活과 사고나 질병으로 인한 廢疾, 死亡 등의 예기치 않은 위험때문에 발생하는 所得喪失과 中斷時를 대비하는 保險役割을 한다. 둘째, 국민연금제도는 국민의 基礎生計費保障이 주목적이며, 세째는 이제도의 所得再分配的側面이다. 즉, 국민연금제도는 본인의 보험료납부 기여도만을 기준으로 하여 급여액을 산정하는 소위 能力主義 原理만을 수용하는 民間保險과는 달리 보험료납부 기여도가 낮아도 社會的 基準에서 필요한 수준의 급여를 지급토록 함으로써 소득재분배적 측면도 강조하고 있는 제도라고 할 수 있다. 네째, 특수한 계층에 대해 任意加入을 인정하고 있다. 社會保險形態로 연금제도를 실시하는 나라에서는 피보험자의 가입은 대부분 법적으로 강제적용하는 것이 일반적이다. 그러나 우리나라의 國民年金制度는 賃金實態把握에 큰 어려움이 없는 10人 以上 事業場 부터 當然加入場으로 지정하여 실시하고, 5-10인 미만 사업장근로자와 자영자, 농어민은 임의가입대상자로 하여 단계적으로 확대할 계획을 세우고 있다.

(3) 制度內容

가. 適用對象

ㄱ) 가입대상

國民年金의 原則的 加入對象은 국내 거주하는 18세 이상 60세 미만의 국민이며 3개 특수직역연금(공무원, 군인, 사학연금)가입대상자는 제외된다. 그리고 例外的인 加入對象으로는 60세에 달하여도 가입기간이 20년 미만인 가입자가 계속 가입을 원할 경우에 한하여 65세까지 가입할 수 있도록 하였다.

ㄴ) 가입자 종류

가입대상을 加入者 種類別로 분류해 보면 사업장가입자, 지역가입자, 임의계속가입자로 나눌 수 있다. 事業場 加入者는 상시 10人 以上の 근로자를 사용하는 사업장의 근로자 및 사용자(強制適用)와 상시 5人 以上 10人 未滿의 근로자를 사용하는 사업장의 근로자 및 사용자(任意適用)이다. 地域加入者로는 農漁民, 自營者 등 사업장가입자외의 자로서 국민연금에 가입한 자이며, 任意繼續加入者는 60세에 달하여도 가입기간이 20년 未滿인 가입자가 65세에 달할 때까지 가입한 자로써 사업장임의계속가입자, 지역임의계속가입자로 나눈다.

나. 給與種類 및 給與水準

ㄱ) 급여종류

國民年金의 給與種類는 노령시에 지급하는 老齡年金, 장애 또는 질병으로 인한 폐질시에 지급하는 障害年金, 가입자 또는 연금수급권자가 사망할 때 그 유족에게 지급하는 遺族年金, 그리고 返還一時金制度로 대별되어 있다.

老齡年金은 20년 이상 가입기간을 갖는 60세(선원 등 특수직은 55세)이상된 자에게 지급되는 完全老齡年金과, 가입기간 내지 연령이 완전노령연금의 수급요건을 충족시키지 못하는 자들에게 지급되는 減額老齡年金, 在職者老齡年金, 早期老齡年金, 特例老齡年金으로 구분된다. 障害年金은 질병¹⁾이나 부상으로 장애상태가 되었을 경우 그 장애정도에 따라 4등급으로 구분하여 연금을 차별 지급한다. 遺族年金은 노령연금수급권자의 사망, 2급 이상 장애연금수급권자의 사망, 1년 이상 가입중인자 또는 가입기간 15년 이상이었던 자의 사망시 그 유족에게 지급된다.

상기 각종 연금의 수급자격인 期間要件이 충족되지 못한 경우에 그동안 납부한 각출료에 적정이자를 가산하여 연금형태가 아닌 一時金으로 지급하는

1) 질병으로 장애를 입는 경우는 초진일 현재 가입기간이 1년 이상이어야 한다는 가입기간의 요건을 두고 있다.

返還一時金制度가 있다.

ㄴ) 급여수준

國民年金의 給與는 기본연금액과 가급연금액으로 구성된다. 基本年金額은 노령연금, 장애연금, 유족연금의 지급기준이 되는 것으로 加入者 個人의 加入期間 中 所得水準, 加入期間, 그리고 全體加入者의 所得水準을 기초로 하여 다음과 같은 방식으로 계산된다:

$$\text{기본연금} = 2.4(A+B)(1+0.05n)$$

- A : 연금수급 前년도의 전체가입자의 평균보수월액
- B : 가입자 개인의 쏘가입기간 표준보수월액(지역임의 가입자의 경우 표준소득월액)의 평균액
- n : 20년 초과 가입연수, $n \geq 20$

〈 표 2 - 1 〉 國民年金의 給與種類 給與要件 및 給與水準

급여종류	수급요건	급여액
(노령) 완전노령연금	· 가입기간 20년 이상, 60세에 달할 때 (특수직종은 55세)	· 기본연금+부가연금 *기본연금=2.4(A+B)(1+0.05n) A(균등부분):전년도 사업장 가입자 전원의 평균표준보수월액 B(소득비례부분):가입자 개인의전가입기간 평균표준보수월액 n=20년 초과연수, $n \geq 20$ *부가연금: 피부양가족수에 따라 가산
감액노령연금	· 가입기간 15-20년, 60세에 달할 때	· 2.4(A+B)(0.725+0.05m)+부가연금 m=가입기간-15
재직자노령연금	· 가입기간 20년 이상 · 60-65세 기간동안 소득있는 업무에 종사하는 경우	· 기본연금 {0.5+0.1(X-60)}+부가연금 X=수급자 연령 60 ≤ X < 65
조기노령연금	· 가입기간 20년 이상, 55-60세 기간동안 소득있는 업무에 종사하지 않는 경우 희망자에 한함.	· 기본연금 {0.75+0.05(Y-55)}+부가연금 Y=연금을 받기 시작한 연령 55 ≤ Y < 60

특례노령연금	<ul style="list-style-type: none"> 시행기간(88.1) 현재 45-60세의 자로 가입기간이 5년 이상인 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 기본연금 (0.25+0.05m) + 부가연금 m=가입기간 5년을 초과하는 연수
(장해) 장해연금 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> 질병·부상으로 신체·정신상 장해가 있을 때 	<ul style="list-style-type: none"> 1급: 기본연금액의 100% + 부가연금 2급: 기본연금액의 80% + 부가연금 3급: 기본연금액의 60% + 부가연금 4급: 기본연금액의 150%를 일시금으로 지급
(사망) 유족연금	<ul style="list-style-type: none"> 1년 이상 가입증인자 또는 가입기간이 15년 이상이었던 자가 사망 노령연금수급권자 또는 2급 이상 장해연금수급권자 사망 	<ul style="list-style-type: none"> 10년 미만 가입자: 기본연금의 40% + 부가연금 10-20년 미만 가입자: 기본연금의 50% + 부가연금 20년 이상 가입자: 기본연금의 60% + 부가연금
(일시금) 반환일시금	<ul style="list-style-type: none"> 1년 미만의 가입자가 가입기간중 사망한 때 15년 미만의 가입자이었던자가 사망한 때 15년 미만의 가입자가 가입자격을 상실한 후 아래의 사유에 해당될 때 (가입자격상실, 가입자격상실 후 1년 경과, 사망, 국외이주 또는 국적상실) 	<ul style="list-style-type: none"> 각출료+이자+가산금

주: ¹⁾ 질병으로 장해를 입은 경우는 初診日 현재 가입기간이 1년 이상이어야 함

기본연금 산식에서 B와 n은 개개인의 保險料 寄與度를 나타내 주며(能力主義 要素), A는 所得再分配的 역할을 하는 부분으로써, 國民年金 給與體系는 所得再分配的 정신과 能力主義를 동시에 고려한다고 볼 수 있다. 同 계 산식에 의하면 A=B일 경우, 즉 전체가입자의 평균보수월액과 가입자 개인의 표준보수월액이 同一할 경우, 基本年金額은 加入者의 年平均報酬(=B)의 40%가 된다.

加給年金額은 일종의 家族手當의인 성질의 것으로 보수수준 및 가입기간과는 무관하게 被扶養家族數에 따라 가산되는 附加給與이다. 따라서 이 급

여 역시 가족구성을 반영하는 所得再分配的 역할을 하고 있다. 가급연금액의 수급대상자는 연금수급권자에 의하여 생계가 유지되고 있는 配偶者, 子女 또는 父母이다.²⁾ 한편, 기본연금액과 가급연금액의 합계액이 가입자의 최종 5년간의 報酬平均額을 超過하지 못하도록 하여 연금이 사고발생전의 소득보다 더 높아지는 경우, 즉 過多給與를 방지하고 있다.

(4) 財源調達

國民年金은 가입자가 소득이 있을 때에 釀出料를 납입하여 基金으로 적립하여 두었다가 가입자가 所得能力을 상실한 경우에 급여를 받는 積立方式을 채택하고 있다.

釀出料는 1992년까지 보수의 3%로 되어 있으며, 그후 단계적으로 인상되어 1998년부터는 9%가 되도록 하였다. 이 경우 事業場加入者는 勞使均等負擔을 원칙으로 하되 제도시행 초기에는 낮은 수준의 각출료로 출발하여 점차적으로 상향 조정하도록 하고 1993년부터는 근로기준법에 의한 현행의 退職準備金에서 일부를 전환받도록 하였다. 地域加入者 및 任意繼續加入者의 釀出料는 加入者 本人이 부담하되 역시 시행초기에는 낮은 수준의 각출료로 출발하도록 하였다.

國家의 財政支援은 매년 國民年金管理公團의 管理.運營費의 전부 또는 일부를 부담하고 있다. 그러나 가입자의 보험료나 연금급여비용은 부담하지 않고 있다.

-
- 2) 자녀는 18세 미만이거나 장애등급 2급 이상에 해당하는 자녀로서 2자녀까지만 한정하고 부모는 60세 이상이거나 장애등급 2급 이상에 해당하는 부모가 이에 해당된다.
 - 3) 지역가입자의 각출료는 표준소득월액을 기준으로 한다. 표준소득월액은 매년 전년도 12월 31일 현재의 사업장가입자의 표준보수월액을 기준으로 그 중위수에 해당하는 자의 표준보수월액에 해당하는 금액으로 한다. 사업장가입자 또는 사업장에 종사하는 임의계속가입자의 각출료는 종사기간에 받은 보수총액을 그 해당월수로 나누어 계산한다.

〈 표 2 - 2 〉 年次別 離出料率 負擔

(단위: 표준보수(소득)월액대비 %)

구 분		'88-'92년	'93-'97년	'98년 이후
사업장 가입자	계	3.0	6.0	9.0
	근로자	1.5	2.0	3.0
	사용자	1.5	2.0	3.0
	퇴직금전환금	-	2.0	3.0
지역, 임의계속가입자		3.0	6.0	9.0

2) 3個 特殊職域年金制度

우리나라의 근대적인 연금제도의 시발은 公務員年金制度이다. 이 법은 1948년 국가공무원법에서 공무원의 退職金과 災害補償에 관한 독립된 법률로서 규정되었으나 6.25 전후 정리기를 거치는 동안 社會保障制度가 정부시책의 우선순위에서 밀려나 그 후 1959년에야 公務員年金法이 제정되어 1960년 1월에 공포시행되었다. 공무원연금법의 제정당시 적용범위에는 國家.地方公務員 뿐만 아니라 軍人까지도 포함시켰으나 1963년 軍人에 대한 年金業務가 공무원연금에서 분리되었다. 사학교원에 있어서 연금제도에 대한 관심은 1960년 공무원연금법의 제정시부터 제고되기 시작하였으며 사립학교교직원과 국립학교 교직원간에 처우의 平準化를 도모한다는 입법취지에 따라 1973년 12월에 私學敎員年金法이 제정되어 1975년 1월부터 실시되었다.

(1) 公務員年金制度

가. 成立背景

공무원연금법에 의하면 公務員年金制度는 공무원의 退職 또는 死亡과 公務로 인한 負傷, 疾病, 廢疾에 대하여 적절한 급여를 실시함으로써 공무원 및 그 유족의 生活安定과 福祉向上에 기여하기 위한 것이라고 명시되어 있다.⁴⁾

4) 공무원연금법 제1조 참조

우리나라는 1948년 8월 12일에 國家公務員法이 제정됨으로써 공무원연금 제도가 제도화되었다. 그러나 그후 6.25사변, 경제불안정 및 정부의 재정상태 등 제반여건의 미흡으로 그 실시를 유보하다가 1960년에 있는 大統領選舉를 감안하여 1959년 법률 제 533호로 公務員年金法을 제정하여 1960년 2월 6일부터 실시하였다. 즉, 공무원연금제도는 財源, 機構, 擔當要員, 關聯施設 등의 미흡으로 일시에 전국민을 대상으로 연금제도를 실시할 수 없었기 때문에 단계적 발전의 일환으로 일부계층부터 적용시키고자 하는 목적하에서 실시된 것이라 보는 견해도 있다.⁵⁾

나. 特性

公務員年金制度는 몇가지 특징이 있는데, 첫째, 綜合的인 社會福祉프로그램의 역할을 한다는 점이다. 공무원연금제도의 給與는 종류가 다양하여 退職, 障害 및 遺族給與와 같은 중요한 위협에 대한 연금급여를 실시할 뿐만 아니라, 在職中인 공무원의 福祉向上을 위하여 주로 일시금 형태로 지급하는 公務上療養費, 公務上療養一時金, 災害扶助金과 死亡弔慰金이 있다. 둘째, 年金給與額 水準이 최중보수의 50-76%로 높은 수준이며, 短期給與를 감안하면 급여수준은 더욱 높아진다. 셋째, 給與算式이 最終報酬比例로 되어 있어 所得再分配的인 요소가 배제되어 있다. 또한 年金給與 算定方式이 가입자의 最終報酬(호봉)을 기준으로 하기 때문에 연금급여는 物價上昇分뿐만 아니라 勞動生産性 增加分도 감안된 것이라 할 수 있다. 넷째, 加入의 強制性과 給與開始에 연령제한이 없다는 점이다. 즉, 공무원연금의 적용대상자는 강제가입토록 되어 있으며, 年齡에 制限없이 在職中 또는 退職後라도 급여사유가 발생하는 대로 급여를 지급한다. 다섯째, 공무원연금제도에서는 법시행 이전의 재직기간에 대한 遡及通算制度를 채택함으로써 長期勤續者를 우대하고 있다.

다. 適用對象

공무원연금의 適用對象者는 國家 및 地方公務員, 教育公務員, 警察, 消防公

5) 서재근, 한국사회보장제도의 특수연구, 영남대학교대학원 박사논문, 1974, p.7

務員, 軍屬, 法官.檢事 등이 포함되며, 1980년부터 政府機關에 근무하는 常用雜級職과 臨時公務員도 포함한다. 공무원연금 加入者數는 1989년 현재 810,069명이며, 年金受給者는 1989년말 현재 퇴직연금 20,023명, 장애연금 172명, 유족연금 1,009명으로 총 21,204명에 달하고 있다.

라. 給與種類 및 給與水準

공무원연금 給與는 장기급여와 단기급여로 구분하며 短期給與는 공무원의 보건, 요양 등 주로 在職中인 公務員의 福祉向上을 위하여 지급하는 것으로 公務上療養費, 公務上療養一時金, 災害扶助金, 死亡弔慰金이 있다. 그리고 長期給與는 퇴직시에 지급하는 退職給與, 폐질시에 지급하는 障害給與, 가입자 또는 연금수급권자가 사망할 때 그 유족에게 지급하는 遺族給與가 있다.

퇴직급여는 일시금형태로도 지급되며 退職年金, 退職年金一時金, 退職年金控

〈 표 2 - 3 〉 公務員(私學)年金의 給與種類, 給與要件 및 給與水準

급여종류	수 급 요 건	급 여 액
(퇴직) 퇴직연금 ¹⁾	· 20년 이상 재직(타직역에서의 가입기간 포함) 후 퇴직시	· 보수연액 × { 0.5 + 0.02(n - 20) } *n=재직연수 20≤n≤33
퇴직연금 일시금 ²⁾	· 20년 이상 재직후 퇴직시 퇴직연금에 같음하여 선택가능	· 보수월액 × n{1.5+0.01(n-5)} *n=재직연수 20≤n≤33
퇴직연금 공제일시금 ³⁾	· 20년 이상 재직한 경우(합산기간도 포함), 20년을 초과하는 기간중 본인이 원하는 기간분에 대해 일시금 형태로 지급	· 보수월액 × m{1.5+0.01m} *m=공제재직연수 ≤13
퇴직일시금 ⁴⁾	· 20년 미만 재직하고 퇴직시	· 5년미만 : 보수월액 × 재직연수 5-20년 : 퇴직연금 일시금과 동일

퇴직급여 가산금 ⁵⁾	<ul style="list-style-type: none"> 5년 이상 재직하고 퇴직시 (타퇴직급여에 추가로 지급될 수 있는 급여) 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직일시금 또는 퇴직연금 일시금의 20-30% : 재직기간 5-9년:20% 10-19년:25% 20년 이상:30%
(장해) ⁶⁾ 장해연금 ⁷⁾	<ul style="list-style-type: none"> 직무상 장해로 인한 퇴직시 또는 재직중의 직무상 부상 내지 질병으로 퇴직후 장해자 된 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 폐질의 정도(1-14등급)에 따라 보수연액의 15-80%
장해보상금	<ul style="list-style-type: none"> 장해연급에 같음하여 일시금으로 받고자 할 때 	<ul style="list-style-type: none"> 장해연금의 5년급
(사망) 유족연금 ⁸⁾	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직연금 또는 장해연금 수급권자 사망시 수급권자란 현재 연금수급자 및 연금수급요건(예:20년 이상 재직한자)을 갖춘자를 의미함 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직연금 또는 장해연금액의 70%
유족연금 ⁹⁾ 특별부가금	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직연금수급자가 퇴직후 3년 이내 사망시(유족연급에 추가로 지급될 수 있는 급여) 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직연금일시금×25%×(36-퇴직연금수급월수)×1/36
유족연금 부가금 ¹⁰⁾	<ul style="list-style-type: none"> 20년 이상 재직중인 자가 사망시(유족연급에 추가로 지급될 수 있는 급여) 	<ul style="list-style-type: none"> 사망당시 퇴직연금일시금의 25%
유족연금 일시금 ¹¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> 20년 이상 재직중인 자가 사망시(유족연금 및 유족연금 부가금에 같음하여 지급) 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직연금일시금액과 동일
유족일시금	<ul style="list-style-type: none"> 20년 미만 재직중인 자가 사망시 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직일시금과 동일
유족급여 가산금	<ul style="list-style-type: none"> 5년 이상 재직중인 자가 사망시(유족연금 또는 유족일시금에 추가로 지급될 수 있는 급여) 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직급여가산금과 동일

유족보상금	<ul style="list-style-type: none"> 직무상 질병 또는 부상으로 인하여 재직중 또는 퇴직후 3년이내에 사망시 일시금 형태로 지급(여타 유족급여에 추가될 수 있음) 	<ul style="list-style-type: none"> 보수월액의 36배
(단기급여) 공무상 요양비 ¹²⁾	<ul style="list-style-type: none"> 직무상의 질병, 부상으로 인하여 요양기관에서 요양을 할 때 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 의보급여대상이 되는 급여 산재법령에 인정되는 급여(실제요양기관 2년의 범위안에서)
공무상요양 일시금 ¹²⁾	<ul style="list-style-type: none"> 공무상 요양비를 받는 실제 요양기간이 2년을 경과하여도 그 질병 또는 부상이 완치되지 아니할 때 	<ul style="list-style-type: none"> 공무상 요양기간 경과후에 추가로 소요될 비용(금액은 1년간 요양에 소요될 비용을 초과하지 못함)
재해부조금	<ul style="list-style-type: none"> 수재, 화재, 기타 재해로 인하여 재산에 손해를 입을 때 	<ul style="list-style-type: none"> 보수월액의 6배 이내
사망조위금	<ul style="list-style-type: none"> 공무원의 배우자, 직계존속 사망 공무원의 사망 	<ul style="list-style-type: none"> 배우자 및 직계존속 사망시: 당해보수월액 본인: 보수월액의 3배

주: 1) 재직기간이 33년 이상이 되는 시점부터 보험료 납부 의무를 면제해주며, 연금액 산정시 고려되는 재직연수도 최고 33년까지만 인정, 연금액은 보수연액의 50-76%가 됨

2) 일시금수령액은 보수월액의 33-58.74배가 됨. 즉 최고액은 약 5년간의 보수액에 해당

3) 퇴직시의 뒤편 필요성을 감안한 제도로 최고액(공제재직 연수가 13년일 경우)은 약 2년(21개월)간의 보수액에 해당

4) 국민연금에서 20년(특수한 경우 15년)미만 가입자가 받는 반환일시금과 같은 성질의 것, 그러나 급여액 계산에 있어서 큰 차이가 있다: 국민연금의 경우 각출료에 규정된 이자를 계산하여 지급하는 반면, 직역연금의 경우는 각출료 납부실적보다는 보수 및 재직년수에 비례하여 지급

5) 5년 이상의 장기근무자를 위해 추가적으로 지급되는 것으로 퇴직으로 인한 총급여의 수준이 이것에 의해 매우 높아짐. 예를들면 33년 근무자의 경우

퇴직연금의 수준이 최종급여의 76%이며, 여기에 일시금인 퇴직급여 가산금 30%(퇴직연금일시금 기준)를 연금으로 환산한(33년 근무자의 퇴직연금일시금이 33년 근무자의 퇴직연금과 동일 수준이라 간주할 때) 부분인 23%(=76% × 0.3)를 추가하면 총급여액은 퇴직시 급여의 93%에 달한다고 볼 수 있다.

- 6) 장애로 인한 급여는 퇴직급여와 병합하여 지급이 가능. 그이유는 장애급여는 재해보상적 성격이 강한 급여인 반면에 퇴직급여는 근무기간의 장단에 따라 결정되는 것으로 양자의 급여지급 이념이 다르기 때문임.
- 7) 둘 이상의 장애가 중복된 경우, 그 장애를 합병하여 장애정도 결정. 직무와 관련이 없는 장애로 인한 퇴직시에는 장애연금 수급권이 발생하지 않으며, 다만 퇴직급여의 대상이 됨.
- 8) 유족연금이 퇴직연금 및 장애연금에 비해 30% 적은데, 이 부족분을 보전하기 위해 유족연금부가금 및 유족급여가산금 제도를 추가함.
- 9) 장애연금 수급권자의 유족은 해당 안됨.
- 10) 장애연금 수급권자의 유족은 해당 안됨.
- 11) 퇴직연금 또는 장애연금을(연금형태로) 이미 수급받고 있던 자(즉 퇴직한 자)의 유족은 본인의 사망후 급여를 연금대신에 일시금으로 지급받지 못함.
- 12) 군인연금제도에서는 군병원에서 치료해 주기 때문에 요양급여가 없음.

除一時金, 退職一時金, 退職給與加算金으로 나누어진다. 퇴직연금의 계산방식은 보수연액 × {0.5 + 0.02(n-20)}으로써 예를들면 20년 재직한 공무원의 경우 報酬月額의 50%이며, 재직기간이 20년 초과시 매 1년에 대해 2%씩 증가하며 최고 76%를 넘지 못하도록 되어 있다.

장애급여는 폐질의 정도를 1-14급으로 구분하여, 廢疾程度에 따라 報酬月額의 15-80%를 사망시까지 지급한다.

유족급여에는 遺族年金, 遺族年金附加金, 遺族補償金, 遺族年金一時金, 遺族一時金, 遺族年金特別附加金, 遺族給與加算金이 있으며 유족연금인 경우 퇴직연금 또는 장애연금수급권자의 退職年金 또는 障害年金額의 70%를 지급한다.

短期給與는 다른 나라의 경우에는 그 예가 많지 않으나 우리나라 공무원연

금의 경우는 공무원이 在職하고 있는 동안에 각종 福祉厚生的 給與를 지급하고 있음은 전술한 바와 같다.

마. 財源調達

공무원연금제도의 年金財政은 積立方式을 채택하고 있으며, 財源은 연금제도의 가입자인 公務員 자신이 부담하는 寄與金과 國家 또는 地方自治團體의 負擔金 및 基金運用收益金으로 조달되고 있으며 事務費는 전적으로 國家가 부담한다. 급여중 공무원의 질병, 부상, 폐질 또는 사망에 대한 급여에 소요되는 비용도 국가 또는 지방자치단체가 부담한다.

公務員寄與金은 보수월액의 5.5%이며, 기여금 납부기간이 33년을 초과한 자는 기여금을 납부하지 아니한다. 國家의 負擔金은 보수예산의 5.5%이며, 수재, 화재 등 一般 災害補償的 性格을 띤 給與에 대한 비용은 국가에서 부담하고 있다.

(2) 私立學校教員年金制度

가. 成立背景

私立學校教員年金制度는 사립학교에 근무하는 교직원에게 재직중의 재해발생시에 扶助를 행하고 퇴직후의 생활과 사망시에 유족의 생활을 保障하며 직무상의 질병, 부상, 폐질 등에 대한 給與制度를 확립하여 教職員의 經濟的 生活安定과 福祉向上에 기여하려는 것이다.⁶⁾

사학교원의 연금제도에 대한 關心은 1960년 공무원연금법의 제정시 부터 제고되기 시작했다. 그러나 私學의 零細性 및 財政的 脆弱性 때문에 우리나라 교육의 중추적 역할을 담당하고 있는 私學教員은 국.공립학교 교원보다 처우면에서 크게 뒤떨어지고 있었을 뿐만 아니라 退職後의 生計에 대한 保障이나 年金制度도 갖지 못하였다. 다만 勤勞基準法에 의한 退職金制度가 재정

6) 사학연금법 제1조 참조

상태가 양호한 일부 학교에 국한되어 존재하는 정도였다.

이같은 사학교원에 대한 所得保障의 脆弱性 문제를 해결해 나가려는 시도에서 1967년 문교부에서 사학연금법안을 국무회의에 상정하였으나 국고부담 문제로 유보되었다. 그후 1971년 10월 발족된 私學年金法制定推進委員會의 연금법제정의 추진노력에 힘입어 1973년 12월 20일 법률 제 2650호로 私立學校教員年金法이 공포되었고 1975년부터 제도가 시행되었다.

나. 特性

私學年金은 공무원연금을 준용하고 있기 때문에 法과 制度面에서 거의 유사하다. 즉, 종합적인 社會福祉프로그램의 역할, 높은 給與水準, 所得比例制, 加入의 強制性, 給與開始의 年齡無制限 및 長期勤續者를 優待하는 점등은 공무원과 같다. 다만 費用負擔에서 사학연금대상자인 事務職員에 대해서는 國家에서 財政支援을 해주지 않고 있다는 것이 다른 직역연금과 다른 점이다.

다. 適用對象

私立學校教員年金의 실시초기에는 教員만을 대상으로 했으나, 1978년부터는 事務職員에까지 확대함으로써 사학연금은 현재 사립의 초·중·고등학교, 전문대학 및 대학(대학교)등의 교원과 사무직원 및 학교법인의 사무직원을 적용대상으로 하고 있다. 私學年金加入者數는 1989년 현재 149,542명이며, 年金受給者는 1989년말 현재 퇴역연금 1,017명, 장해연금 4명, 유족연금 28명으로 총 1,049명에 달하고 있어 도입역사가 오래된 공무원연금제도에 비해 연금수급자 비율이 매우 낮다.

라. 給與種類 및 給與水準

私學年金의 給與種類와 給與要件 및 支給額 등은 공무원연금제도와 그 내용이 동일하다. 즉, 급여는 크게 退職後에 받을 수 있는 급여(주로 장기급여)와 在職中에 받을 수 있는 단기급여로 나눌 수 있는데, 長期給與에는 퇴직급여 5종, 장해급여 2종, 유족급여 7종이 있고, 短期給與에는 직무상요양비와 요양일시금, 재해부조금, 사망조위금 등 모두 18종의 급여가 있다.

마. 財源調達

사립학교에 임용된 敎職員은 누구나 사학연금제도의 적용을 받게되며, 임용된 달부터 퇴직하는 달까지 보수에 대한 일정율의 개인기여금을 매월 봉급에서 공제 납부하게 된다. 學校法人도 그에 따른 일정율의 법인부담금을 납부하는데 사무직원이 아닌 敎員에 대해서는 학교법인 부담분의 일부를 國家가 대신 납부한다. 구체적으로, 個人壽與金은 교원 및 사무직원이 똑같이 5.5%씩 부담하며, 法人負擔金으로는 소속학교에서 교원 및 사무직원 몫으로 각각 3.5% 및 5.5%씩 부담한다. 國家負擔金은 국가에서 교원에 대해서만 2.0%씩 부담하며 사무직원에 대하여는 부담하지 않는다. 災害補償負擔金으로는 소속학교에서 교원과 사무직원 개인부담금 합계액의 1/55-3/55를 부담한다.

(3) 軍人年金制度

가. 成立背景

軍人年金制度는 군인이 상당한 기간동안 성실히 복무하고 퇴직하였거나 심신장애로 인하여 퇴직 또는 사망한 때에 본인이나 그 유족에게 적절한 급여를 지급함으로써 본인 및 그 유족의 生活安定과 福利向上에 기여하려는 것이다.⁷⁾

軍人年金制度는 1960.1.1 公務員年金法の 제정과 더불어 시작되었다. 제정당시에는 군인이 공무원연금제도의 적용대상자로 포함되어 公務員에 대한 연금업무는 國務院事務局이 관장하고 軍人에 대한 연금업무는 國防部長官이 관장토록 하여 운영은 二元化되어 있었다. 그후 1962년 8월에 공무원연금법이 개정되면서 군인은 공무원연금제도의 적용대상에서 제외하기로 되었으며 이에 대비하여 1963. 1. 28.에 軍人年金法을 제정하여 군인을 위한 독자적인 연금제도를 구축하였다.

나. 特性

7) 군인연금법 제 1 조 참조

軍人年金制度는 국가가 피고용인으로서의 군인들의 퇴직후의 생활을 보장하기 위해 실시하는 제도로서 공무원연금과 사학연금과 같이 職業福祉의 領域에 속하며 제도의 내용도 거의 비슷하다. 그러나 군인연금제도는 타직역연금제도와는 다음과 같은 점에서 性格을 다소 달리하고 있다.

첫째, 恩給의 성격이 강하게 나타나고 있다. 즉 재직기간 계산시 전투기간 3배 인정, 소급기여금⁸⁾이 5.5%가 아닌 3.5%로 되어 있는 점 등으로 인하여 군인연금제도에서의 급부는 각 개인이 기여한 것에 대한 반대급부의 권리를 훨씬 능가하는 정도의 급부를 받고 있다는 점에서 권리보다는 주는 자의 시혜라는 성격이 강하게 내포되어 있다고 할 수 있다. 둘째, 年金受給權者의 早期發生을 들 수 있다. 군인연금제도에서는 1948. 8. 15부터 군경력을 소급인정해 주었을 뿐 아니라 재직기간 산정시 전투기간을 3배 인정했기 때문에 연금제도 시행과 더불어 1960년에 이미 5,057명의 연금수급권자가 발생하였다. 셋째, 財政赤字를 들 수 있다. 재직기간의 소급인정 및 전투기간 3배가산제 등으로 연금수급권자가 조기에 발생하였고, 또한 퇴직연령이 타직종에 비해서 낮아⁹⁾ 제도시행 초기단계부터 적자를 보였다. 연금일시금제도의 배제(그러나 1983년부터 일시금선택권 부여)와 급여종류 및 급여수준의 확장 등으로 재정적자가 확대되어 1989년에는 給與對 寄與金 比率이 366%에 달하였다.¹⁰⁾

다. 適用對象

군인연금법의 가입대상은 長期下士官과 準士官 및 將校로 하며 지원에 의하지 아니하고 任用된 下士官과 兵에게는 災害報償金의 지급대상으로만 하고

8) 재직기간을 소급통산승인 받은 기간에 대해 납부하는 기여금을 말한다. 본 보고서의 제 3장 (2) 통산제도 참조

9) 군인의 퇴직 평균연령은 45세이며 공무원의 그것은 51세임.

10) 閣載成外, Korea's Pension System and Major Policy Issues, KDI, Working Paper No. 8920. 1989. p. 35

있다.

年金加入者の 數는 제도시행 초창기인 1963년 117천명에서 1989년 현재 154천명으로 거의 증가하지 않았고 年金受給者は 1989년 4월 현재 퇴역연금 29,892명, 유족연금 6,520명, 상이연금 90명으로 총 36,502명에 달하고 있다.

라. 給與種類 및 給與水準

軍人年金制度의 給與는 공무원연금과 동일하지만 일부급여는 명칭을 달리 하고 있으며, 급여내용에서도 군인의 특성을 고려한 급여가 있다. 군인연금의 급여는 크게 退職給與, 傷殘年金, 遺族給與, 短期給與로 나누며 퇴직급여와 유족급여는 공무원연금과 동일하며, 상이연금은 공무원연금의 장해급여에 해당하는 것으로 장해정도를 1-3급으로 구분하여 그 등급에 따라 最終給與額

〈 표 2 - 4 〉 軍人年金의 給與種類, 給與要件 및 給與水準

급여종류	수 급 요 건	급 여 액
(퇴 직) 퇴역연금 퇴역연금 일시금 퇴역연금 가산금 퇴직일시금 퇴직급여 가산금	공무원연금과 동일	공무원연금과 동일
(장 해) 상이연금 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> 직무상 질병 또는 부상으로 인하여 폐질상태가 되어 퇴직시 퇴직연금과 상이연금 중 본인에게 유리한 것 택일 	<ul style="list-style-type: none"> 1급:보수연액의 80% 2급:보수연액의 60% 3급:보수연액의 40%
장애보상금	<ul style="list-style-type: none"> 복무중 질병 또는 부상으로 군병원에서 전역하는 군인에게 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 1급: 보수월액의 12배 2급: 보수월액의 8배 3급: 보수월액의 6배

(사 망) 유족연금 ²⁾	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직연금 또는 상이연금수급권자 사망시 · 복무중 직무로 사망시(공무원 및 사학연금에는 없음) 	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴역연금 또는 상이연금의 70% · 보수연액의 55% (20년미만 재직자) · 보수연액의 65% (20년이상 재직자)
유족연금 특별부가금	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴역연금 또는 20년이상 재직한 상이연금 수급권자가 퇴직후 3년이내 사망시 	
유족연금 부가금 유족연금 일시금	공무원연금과 동일	공무원연금과 동일
유족일시금	<ul style="list-style-type: none"> · 20년 미만 복무 중 직무의로 사망시 	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직일시금 + 사망당시의 보수월액
유산급여 가산금	<ul style="list-style-type: none"> · 5년 이상 복무하고 복무중 사망시 	<ul style="list-style-type: none"> · 유족연금일시금 또는 유족일시금의 20%
사망보상금	<ul style="list-style-type: none"> · 복무중 사망시 유족에게 지급 	<ul style="list-style-type: none"> · 보수월액의 12-36배
재해부조금		
사망조위금	공무원연금과 동일	공무원연금과 동일

주: ¹⁾ 직무와 관련없는 장애로 인한 퇴직시에는 상이연금 수급권이 발생하지 않으며, 다만 퇴직급여의 대상이 됨.

²⁾ 공무원연금의 경우는 복무중 사망시라도 20년 미만 재직자의 경우 유족연금 수급권 미발생, 공무원연금과 다른점은 30년 이상 근무한 상이연금 수급권자의 유족도 포함.

의 40-80%까지 지급하고 있다. 단기급여 중에서 災害扶助金과 死亡弔慰金은 공무원연금과 동일하나 療養給與는 군병원에서 치료하여 주기 때문에 군인연금제도에는 없다.

마. 財源調達

군인연금의 재원조달에 있어서 주요수입은 個人寄與金 5.5%¹¹⁾와 國家負擔金 5.5%로 총 11%의 保險料率로 되어 있다. 전투에 참가한 기간은 3배로 계산되는데, 이때 추가되는 2년분은 전액 國庫에서 부담한다. 또한 戰爭, 事變으로 인하여 발생하는 급여소요비용이 기여금, 부담금 및 기금운용수익금 초과시 그 초과분은 국고에서 부담한다. 이밖에 運營費 一部, 災害補償負擔金 및 給與缺損金을 국고에서 지원하고 있다.

3. 國民年金과 特殊職域年金制度間 比較

1) 制度導入 背景

산업화 진전에 따른 產業構造의 변화로 賃金勤勞者의 증가 및 각종 災害의 빈발, 核家族化에 따른 家族機能의 약화로 인한 老後生計保障의 취약 등 산업사회에서 예견되는 經濟社會的 危險에 대비할 수 있는 公的年金制度의 필요성이 증대되었다. 우리나라는 이러한 필요성을 충족시키고 소득재분배의 기능도 수행할 수 있는 장치로써 國民年金制度를 1988년에 도입하였다.

한편 職域年金의 도입배경을 살펴보면, 1960년 처음 실시된 公務員年金制度는 공무원의 老後對策을 위한 제도로서 일반 근로자들에게는 1953년 勤勞基準法에 의한 退職金制度가 존재하였기 때문에 공무원에 대해서도 그것에 상응하는 제도의 마련이 필요한 것으로 판단되어 이루어졌다. 초창기에는 공무원연금제도의 적용대상에 군인까지 포함되었으나 1963년 분리되었다. 私學年金制度는 사학교직원과 국.공립학교 교직원간에 處遇의 平準化를 도모한다는 입법취지에 따라 1973년 제정되어 1975년부터 시행되었다.

우리나라에서 年金制度가 職域年金을 중심으로 발전하게 된 것은 제도가입 대상이 同質的이어서 이들 가입대상의 利害關係가 복잡하게 얽히지 않아 제도의 창안이 容易했으며, 전국민을 대상으로 하는 연금제도와는 달리 제도 도입에 부수되는 財源調達, 傳達體系 등이 비교적 단순하여 쉽게 제도가 도입

11) 소급기여금은 3.5%로 되어 있다. 본 보고서의 제 3장 (2) 통산제도 참조

될 수 있었다. 특히, 직역연금 중 공무원 및 군인을 대상으로 하는 제도도입에는 이들 公職者의 박봉하에서의 성실한 근무에 대한 보상으로 퇴직, 장애 또는 사망과 같은 위험발생시 일정한 형태의 所得保障을 해주어야 한다는 인식도 작용했다고 본다.

2) 制度의 性格

職域年金의 加入對象者는 해당 직역근무자를 대상으로 하며, 國民年金의 가입대상자는 3개 직역연금 대상자를 제외한 18세 이상 60세 미만의 일반국민을 원칙으로 하나 현재는 대부분이 被傭勤勞者¹²⁾들이다. 이와같이 加入對象이 다르고 制度導入目的이 다름에 따라 年金性格, 給與種類, 給與水準, 費用負擔도 각기 다르다.

3개 職域年金制度의 性格은 기본적인 年金(노령, 장애, 사망) 뿐만 아니라 退職金과 一般災害 및 產災保險性格까지 포함한 광범위한 所得保障制度인데 반해, 國民年金에서는 기본적인 年金만을 보장하고 일반재해와 산업재해성격의 보험과 퇴직금은 기업에서 독자적으로 관리하고 있다.

이상의 성격차이로 인해 두제도간의 給與種類도 다르다. 즉, 國民年金에는 老齡, 障害, 遺族給與만이 있는 반면, 3개 職域年金의 경우 기본적인 급여 뿐만 아니라 公務上療養費, 公務上療養一時金, 災害扶助金, 死亡弔慰金 등의 단기급여가 마련되어 있어 다양함을 보이고 있다. 다만 國民年金에는 扶養家族補助金 형식의 附加年金이 있으나 3개 직역연금에는 부가연금이 없다.

給與要件面에서는 국민연금은 가입기간이 20년 이상 60세 이상인 가입자로 年齡과 期間의 양요건을 요구하지만, 職域年金에서는 퇴직금 성격을 포함하기 때문에 20년 이상의 期間要件만 요구하고 있다.

年金水準을 살펴보면 國民年金制度는 노령, 장애, 사망과 같은 소득상실 사고 발생시에 가입자의 제도가입기간 및 각출료를 등 加入者의 保險金寄與度を 고려함은 물론 所得再分配의 측면을 동시에 고려하여 연금수준을 결정한

12) 1989년말 현재 국민연금 총가입자 4,520천명 중에서 사업장근로자는 4,515천명에 달해 99.8%를 차지함.

다. 이에 비해 職域年金의 경우는 연금액의 결정에 있어서 소득재분배적 측면을 완전히 배제하고 단지 制度加入期間과 사고발생시점에서 받고 있던 給與水準을 기준으로 하고 있다. 국민연금제도와 또 다른점은 國民年金制度에서는 사고발생시 職務關聯 有無에 관계없이 장해연금을 지급하지만 3개 職域年金制度에서는 公務上疾病, 負傷인 경우에 한해서 장해연금이 지급된다.

급여수준에 따라 두 제도간의 費用負擔水準은 차이가 나지만 費用의 負擔構成面에 있어서는 유사하다고 하겠다. 즉, 국민연금가입자 중 事業場加入者에 대해서는 일반재해와 산재보험은 사용자 측에서 연금제도와는 무관하게 독립적으로 그 비용을 부담하고 있기 때문에 國民年金에서는 基本的인 年金(老齡, 障害, 遺族)給與에 필요한 비용만 使用者와 被傭者가 같은 비율로 부담하게 하고 있다. 職域年金의 경우도 마찬가지로 一般災害 및 產災保險과 기타 보조금성격을 띤 급여에 필요한 비용은 國家 또는 私學團體에서 전액 부담하는 것으로 되어 있다. 그러나 기본적인 연금(퇴직, 장해, 유족)급여 비용은 사용자(국가 또는 사학재단)와 피용자가 同率로 부담하고 있다. 다만 그 비용부담율이 국민연금의 그것보다 높게 되어 있다. 한편 각 연금제도에 給與制限 규정이 있는데 국민연금제도와 3개 지역연금제도의 共通된 급여제한 사유는 故意(질병, 부상, 폐질 또는 재해를 발생하게 한 경우와 연금가입자나 연금수급권자를 고의로 사망케 한 경우), 重過失(중대한 과실 정당한 사유없이 요양에 관한 지시에 불응함으로써 질병, 부상, 폐질을 발생, 악화, 회복을 방해하거나 사망한 때), 診斷不應(급여의 지급에 관한 진단을 정당한 사유없이 받지 아니한 때)이며, 다른 점은 刑罰(재직중의 사유로 금고 이상의 형을 받은 경우 또는 탄핵 또는 징계에 의하여 파면된 경우, 형법상의 내란,외환의 죄, 균형법상의 반란, 이적의 죄 국가보안법에 의한 죄를 범하여 금고 이상의 형을 받은 경우) 등에 관한 규정이 국민연금법에는 없고, 3개 職域年金法에는 명시되어 있다. 이렇게 형벌에 관한 규정을 둔 것은 국가가 급여의 일부를 지급하는 제도의 대상인 職域勤勞者의 성실한 근무의무를 나타내는 것이라고 볼 수 있다.

3) 主要內容

(1) 適用對象 및 年金受給者

國民年金의 가입(적용)대상은 強制와 任意加入對象으로 구분하며, 10인 이상 사업장 가입자 이외의 모든 대상을 임의가입대상으로 하고 있다.

이처럼 임의가입대상의 範圍를 넓게 한 것은 제도의 運用經驗이 없고, 傳達體系의 확립도 미비되어 있는 연금제도 도입초기에는 아주 광범위한 계층을 대상으로 하기 보다는 運營이 容易한 대상부터 먼저 적용하는 것이 쉽기 때문이며, 또한 農漁民, 自營者, 小規模事業場의 勤勞者 등은 그 所得把握 및 職業移動의 파악이 어렵기 때문이다.

이에 비해 3개 職域年金은 해당직역 근무자 全員을 強制加入對象으로 하는

〈 표 2 - 5 〉 公的年金 加入者 推移

년 도	국민연금	3 개 직 역 연 금			
		계	사학	군 인	공무원
1960		354,476		117,000	237,476
1965					305,316
1970					415,393
1975			40,347		490,759
1980			89,493		648,129
1981			99,345		682,892
1982			107,747		667,554
1983			110,250		669,733
1984			116,563		682,281
1985			123,821		696,951
1986		996,282	127,395	152,258	716,629
1987		1,009,931	132,675	139,568	737,688
1988	4,432,695	1,054,437	141,311	146,003	767,123
1989	4,520,948	1,114,495	149,542	154,884	810,069

자료: 각 연금공단 통계연보, 국방부 내부자료

완전포괄적인 제도이며 국민연금에의 二重加入이 배제되어 있다.

3개 職域年金의 경우 適用對象者 수는 1989년말 1,114,5천명으로 國民年金 適用者數 4,520.9천명의 약 1/4정도이다. 年金制度別로 살펴보면 1989년말 公務員과 軍人年金 대상자(각각 810천명, 154천명)는 제도시행초인 1960년(각각 237천명, 117천명)에 비해 공무원은 340%, 군인은 25% 증가하여 군인의 정원이 고착되어 있음을 보여주고 있다. 私學年金制度는 1975년 제도시행시에는 40천명의 私立學校敎員에게만 적용하였으나 1978년 부터 一般事務職員까지 포함시킴에 따라 그 수가 크게 늘어 1989년 현재 149천명에 달하였다. 따라서 이 제도는 15년간 271.1%(년 평균 18.1%)의 가입자 증가율을 나타내고 있다.

공무원, 군인 및 사학연금제도의 1989년 현재 年金受給者 比率는 각각 2.6%, 24.9%, 0.7%이다. 公務員의 연금수급자수가 적은 이유는 年金과 一時金을 선택하도록 되어 많은 연금수급자들이 연금 대신 一時金을 수령하였기 때문이며, 軍人年金의 경우는 연금과 일시금의 選擇規程이 1983년부터 실시되어 그 이전에는 연금만 택하도록 되어 있었고 또한 군인의 경우 퇴직연령이 낮아 연금형태로 지급받는 것이 훨씬 유리하기 때문에 연금수급권자가 공무원에 비해 많아졌다고 본다.

〈 표 2-6 〉 年金適用對象者 및 年金受給者數(1989년)

(단위: 명)

구 분	연금가입자수(a)	연금수급자수(b)	a/b(%)
공무원연금	810,079	21,024	2.6
사학 연금	149,542	1,065	0.7
군인 연금	154,884	38,496	24.9
국민 연금	4,520,948	1,880	0.0

자료: 각 연금공단 통계연보. 국방부 내부자료

(2) 給與의 種類

직역연금에는 退職給與, 障害給與, 遺族給與 등 국민연금제도에서도 볼 수 있는 長期給與 외에도 이들 장기급여에 추가되는 각종 恩給性 내지 補充性 給與인 公務上療養費, 死亡弔慰金, 災害扶助金 등이 있어 장기급여만으로 구성된 국민연금에 비해 훨씬 다양화되어 있다.

한편 3개 特殊職域年金의 경우는 給與의 種類가 이들 제도간에는 동일하거나 매우 유사하며 受給要件도 가입기간요건 등의 면에 있어서는 국민연금보다 대체로 완화되어 있다고 할 수 있다. 이들 3개직역연금제도 중 국민연金的 老齡年金에 해당된다고 할 수 있는 退職年金은 3개 제도간에 동일하다. 障害 및 遺族年金의 경우 공무원 및 사학연금제도는 동일하며, 군인유족연금은 타직역연금제도의 그것과 약간 내용을 달리하고 있으나 근본적인 차이는

〈 표 2 - 7 〉 公的年金制度의 給與種類 比較

		공무원(사학)연금	군인연금	국민연금
		퇴직연금 등 18종	퇴직연금 등 15개종류 (공무원연금과 유사)	완전노령연금 등 8종
급 여 종 류	장 기 급 여	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직급여 20년 이상:연금 또는 일시금 20년 미만:일시금 (5년 이상 퇴직가산금 별도) · 장해급여(15등급): 연금 또는 일시금 · 유족급여:(퇴직급여와 동일) (5년이상 유족급여가산금 별도) 	<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직급여:공무원연금과 동일 · 상이연금(3등급):연금 또는 일시금 · 유족급여:(퇴직급여와 동일) 	<ul style="list-style-type: none"> · 노령연금 15년 이상(60세도달): 연금 15년 미만:반환일시금 · 장해연금(4등급):연금 · 유족연금(재직기간별 차등) (각 연금에 부양가족가급연금가산)
	단기 급 여	<ul style="list-style-type: none"> · 공무상요양비¹⁾ · 사망조위금 · 재해부조금 	<ul style="list-style-type: none"> · 재해부조금 · 사망조위금 	· 없음

주: ¹⁾ 군인연금에서 질병과 부상에 대해서는 군병원에서 치료해 주기 때문에 요양급여가 없다.

없다고 할 수 있다. 負傷이나 疾病으로 인하여 요양중일 때 지급하는 급여는 제도마다 다르다. 公務員(私學)年金에서는 公務上療養給與가 있지만 軍人年金에서는 요양급여가 없고 대신 軍病院에서 치료를 하며, 國民年金에서는 醫療保險과 產災保險에서 담당하기 때문에 부상이나 질병에 대한 요양급여가 없다.¹³⁾

(3) 年金給與 算定方式

國民年金制度上的 각종 연금의 지급액은 20년 加入者를 기준으로 하여 계산된 基本年金額에 기준을 두어 결정하는데 여기서 기본연금액이란 加入者의 平均報酬(加入者의 寄與度 比例部分)와 국민연금제도 가입자 全體의 平均報酬(所得再分配機能 部分)에 따라 결정된다. 이같은 방식에 의하면 제도가입자 全體의 平均報酬를 下廻하는 報酬를 가진 자의 基本年金額은 자신의 평균보수의 40%를 넘게, 그리고 전체의 평균보수를 上廻하는 자는 40%에 미치지 못하게 되어 있어 所得再分配效果가 나타나고 있다 <표 2-8 참조>.

이처럼 계산된 基本年金額을 기준으로 하여 각종 老齡, 障害, 遺族年金額이 결정된다. 完全老齡年金額은 20년 이상 가입하고 60세에 달한 자에게는 기본연금액의 100%를, 그리고 연령 및 가입기간이 여기에 미달하는 경우(즉, 減額老齡年金, 在職者老齡年金)는 각각 그 미달의 정도에 따라 기본연금액을 감액지급한다. 障害 및 遺族年金額은 기본연금액의 각각 60-100% 및 40-60% 범위내에서 障害의 程度 및 사망한 본인의 年金加入期間에 따라 지급된다. 또한 상기한 本人分으로 지급되는 급여종류 이외에 配偶者, 子女, 그리고 父母가 있는 경우에는 추가적으로 일정액(附加年金)이 지급된다.

반면 職域年金制度는 年金額決定에 국민연금에서처럼 소득분배적 효과를 내포하는 기본연금액이라는 개념을 도입하고 있지 않으며 在職期間과 退職時

13) 직역연금이나 국민연금 모두 다 치료하다 더 이상 호전되지 않는 폐질(장해) 상태로 된 경우에는 장해연금(군인은 상이연금)을 지급함.

〈 표 2 - 8 〉 所得階層別 賃金代替率¹⁾

소득계층 \ 가입기간	20년	30년	40년
I (하위 25% 계층)	57.3	89.0	100.0 ²⁾ (120.7) ³⁾
II (하위 25% - 50% 계층)	46.2	72.2	98.3
III (상위 25% - 50% 계층)	34.0	54.1	74.1
IV (상위 25% 계층)	25.4	41.2	56.9
평균	40.7	64.1	82.3 (87.5) ³⁾

자료: 閔載成外, 국민연금제도의 기본구상과 경제사회 파급효과,
KDI, 1986. p.247

주: ¹⁾ 연금수급전년도 월보수액 대비 연금월액

²⁾ 임금대체율 상한 100% 적용 경우

³⁾ ()안의 수치는 상한 부적용시 임금대체율임

증가시켜 지급하며 33년 이상 근무자에 대해서는 퇴직시 급여의 76%를 최고 한도로 지급한다. 障害 및 遺族給與도 장애로 인한 퇴직시점 및 본인의 사망시점에서 받던 급여액의 일정율을 지급하게 되어 있다. 이처럼 3개 직역 연금은 所得再分配的인 측면을 배제하고 있다. 나아가 이들 연금액의 해마다의 조정이 退職時 職級과 상응하는 給與額 調整時點의 직급의 급여에 연계되어 있어 오히려 직급이 높았던 年金受給者가 상대적으로 有利하게 되어 있다.

(4) 給與內容

아래에서는 3개 직역연금제도와 국민연금제도의 각 年金種類를 구체적으로 비교하여 보기로 한다.

가. 退職給與

老齡(退職)年金의 경우 3개 직역연금은 加入(在職)期間要件만을 규정하고 있으며 국민연금처럼 年齡要件을 요하고 있지는 않다. 이는 職域年金의 노령(퇴직)연금이 연령보다는 근무기간을 중시하는 退職金의 性格을 강력히 반영하고 있기 때문이라고는 하나, 美國, 日本 등의 공무원 등을 대상으로 하는 各種職域年金의 대부분이 일반국민을 대상으로 하는 연금(미국의 OASDI, 일본의 국민연금)과 동일하거나 비슷한 연령요건을 정하고 있는 것과는 대조적이라고 하겠다.

〈 표 2 - 9 〉 4개 公的年金制度의 給與比較

	국 민 연 금	공무원(사학)연금	군 인 연 금
노령연금(퇴직연금)	· 최종보수의 25% - 100%	· 최종보수의 50 - 76%	· 공무원과 동일
장해연금(상이연금)	· 1-3급으로 기본연금액의 60 - 100%	· 1-14급으로 최종보수의 15 - 80%	· 1-3급으로 최종보수의 40 - 80%
유족연금	· 기본연금액의 40 - 60%	· 연금액의 70%	공무원과 동일

국민연금의 返還一時金과 3개 직역연금의 退職一時金은 같은 성질의 것이지만 給與額計算에 있어서는 큰 차이가 있다. 國民年金의 경우 釀出料에 適定利子を 가산하여 지급하는 반면, 職域年金의 경우는 각출료 납부실적보다는 報酬 및 在職年數에 比例하여¹⁴⁾ 지급한다.

3개 職域年金에는 5년 이상의 장기근무자를 위해 추가적으로 지급되는 退職給與加算金이 있는데, 이 급여로 인하여 퇴직으로 받게 되는 급여의 총액은 상당히 높아진다. 예를들면 33년 근무자의 경우, 최종보수의 76%에 달하

14) 5년 미만: 보수월액 × 재직년수

5년 이상 20년 미만: 보수월액 × 재직년수 {1.5 + 0.01(n - 5)}

는 퇴직연금에다 일시금으로 받는 퇴직급여가산금 30%(퇴직연금일시금 기준)를 연금으로 환산한 부분인¹⁵⁾23%를 추가하면 퇴직으로 인한 總給與額은 最終報酬의 거의 100%에 달한다고 볼 수 있다.

나. 障害給與

職域年金制度의 障害年金¹⁶⁾은 그 受給要件으로 職務上 障害로 인한 退職 또는 退職後 職務와 관련된 障害發生일 것을 규정하고 있다. 따라서 직무와 관련된 장애에 한정된다는 점이 國民年金의 障害年金要件보다 엄격하다고 하겠다.

3개 직역연금의 경우 障害年金受給資格으로서 最小加入期間을 필요로 하지 않는다는 점에서 國民年金의 資格要件(질병인 경우 최소 1년 이상 가입)보다 완화되어 있다. 그런데 이처럼 국민연금제도에서만 最小加入要件을 정하고 있는 이유는 국민연금의 경우 任意加入이 가능하게 되어 있어 최소가입요건을 도입하지 않으면 질병의 발생이 임박한 것으로 판단될 때나 질병발생 가능성이 높은 직업으로 전직할 때에만 비로소 연금제도에 가입하는 경우가 발생할 수 있기 때문이다. 이러한 도덕적으로 바람직하지 못한 사태를 미연에 방지하기 위해서 最小加入要件을 두고 있는 것이다.

障害給與 水準과 內容을 자세히 살펴보면 公務員(私學)年金에서 장애연금은 1-14등급으로 세분화되어 있는데 비해 軍人年金(상이연금 1-3등급)과 國民年金(장애연금 1-4등급)은 등급이 단순화되어 있으며 유사한 장애의 경우에도 給與率(報酬對比)이 다르게 책정되고 있어 일관성이 결여되어 있다. 그러나 일반적으로 사소한 장애인 경우 등급이 많은 공무원연금제도가 보다

15) 퇴직연금에 추가되는 퇴직급여가산금은 퇴직연금을 일시금으로 받을 경우의 30%에 해당되므로 33년 근무자의 경우 퇴직급여가산금을 연금으로 환산한 경우에 $30\% \times 76\%$ 인 23%가 된다고 볼 수 있다.

16) 군인의 경우 상이연금으로 표현되지만 그 수급요건은 공무원(사립학교교원)연금제도의 경우와 실질적으로 같다.

유리하게 되어 있다고 할 수 있겠다.¹⁷⁾

3개 職域年金의 障害年金은 公務上事故에 대비하는 産業災害補償保險의 성격을 띄고 退職給與와 병급이 가능하도록 되어 있으나,¹⁸⁾ 國民年金의 障害年金은 업무외의 私的危險(personal risk)까지도 포함하며, 국민연금법상의 다른 연금급여와 並給을 하지 못하도록 하고 있다. 또 事業場加入者의 경우는 업무상 사고일 때 産災에서 障害給與를 받으면 국민연금에서는 장해급여의 50%만 지급한다.

다. 遺族給與

年金支給要件을 보면, 公務員年金과 私學年金은 20년 이상 가입자가 사망하거나 연금수급권자가 사망한 경우에만 遺族年金을 지급하지만 軍人年金은 위 요건외에 20년 미만 가입자라 하더라도 복무중 사망한 경우에 유족연금을 지급하며, 國民年金 역시 20년 미만 가입자가 사망한 경우에 유족연금을 지급한다.

3개 직역연금의 경우 20년 이상 재직한 가입자가 재직중 사망시 退職年金一時金の 25%를 遺族年金附加金으로 추가 지급하는데, 이같은 추가급여는 유족연금액이 退職年金 및 障害年金에 비해 30%가 적은 점을 보전하기 위하여 만들어진 급여로 볼 수 있다. 또한 5년 이상 재직중인 자가 사망시 유족

-
- 17) 장해등급으로 비교해 보면 “한팔을 손목관절 이상에서 상실한 자”는 공무원연금에서는 장해등급 5급, 군인연금에서는 3급으로 연금액은 각각 보수의 60% 및 40%가 된다. 반면에 “양이청력이 완전히 상실한 자”는 공무원연금에서 4급, 군인연금에서 1급에 해당되어 연금액은 각각 보수의 65% 및 80%가 된다.
- 18) 군인연금에서는 상이연금과 퇴직급여를 병급받지 못하고 퇴직연금과 상이연금 중 본인에게 유리한 것을 택하도록 규정하고 있다(군인연금법 제19조 1항). 다만 상이연금을 수급하던 중 수급자격을 상실한 경우 퇴직연금 해당자면 퇴직연금을 받을 수 있도록 하고, 또 20년 미만된 자가 상이연금을 지급받지 못할 때 이미 지급받은 상이연금 총액이 퇴직할 때 받을 수 있었던 퇴직일시금보다 적을 때에는 그 차액에 상당하는 금액을 지급하도록 규정하고 있다.

에게 지급하는 遺族給與加算金도 유족에 대한 급여부족을 보전하기 위해 만들어진 것으로 볼 수 있다.

한편 3개 職域年金의 遺族年金은 퇴직연금 또는 장해연금액의 70%를 지급하지만, 國民年金의 유족연금은 加入期間에 따라 기본연금액의 40-60%를 지급하고 있어, 국민연금의 유족연금 給與水準이 상대적으로 매우 낮다고 하겠다. 더구나 遺族給與 種類도 3개 직역연금에서는 유족연금을 비롯하여 각종 보충성 급여가 여러가지가 있는데 비해, 국민연금에서는 1가지로 단순하다.

라. 一時金

一時金이란 연금급여와 반대의 개념으로 한꺼번에 돈을 지급하는 것을 말한다. 國民年金에는 연금가입자이었던 자가 연금수급을 위한 加入期間要件을 채우지 못하고 중도에 자격을 상실하게 된 경우에, 납입한 釀出料에 利子率¹⁹⁾을 적용하여 일시금으로 반환해 주는 返還一時金制度가 있다. 그러나 3개 직역연금에서는 年金受給資格을 채우지 못한 경우에는 물론, 年金受給權者인 경우에도 연금 대신에 한꺼번에 받을 수 있는 年金一時金制度가 있다.

一時金の 種類로는 국민연금에서는 返還一時金 한가지만 있는데 비해 3개 직역연금제도에서는 退職年金一時金, 退職年金控除一時金, 退職一時金, 障害補償金, 遺族年金一時金, 遺族一時金 등 일시금 종류가 다양하다. 이러한 일시금제도를 마련한 이유는 국민연금제도에서는 가입자들이 失職하였을 경우 再就業時까지의 生活安定을 위한 제도(예를 들면, 失業保險)가 없는 우리나라

19) 국민연금의 반환일시금 계산시 이자율

① 사업장가입자:

- ┌ 기여금 및 퇴직금전환금: 3년만기 일반근로자 재산형성저축 이자율
- └ 부담금: 1년만기 정기예금 이자율

② 지역가입자:

- ┌ 각출금의 2/3: 3년만기 일반근로자 재산형성저축 이자율
- └ 각출금의 1/3: 1년만기 정기예금 이자율

라의 현재 취업여건 등을 감안하기 위한 때문이라고 하겠다. 그러나 3개 직역연금제도에서 年金受給資格을 채우지 못한 경우는 물론 연금수급권자에게도 일시금형태의 지급이 인정되는 이유는 직역연금은 民間企業의 退職金性格이 포함되어 있기 때문이라고 판단된다.

一時金制度가 生活安定에 도움은 되겠지만 본래 연금제도가 老齡으로 인한 소득중단시에 노후의 생활을 보장해 주는 장기적인 所得保障制度인 만큼 일정연령에 도달하기 전에 일시금을 지급하는 제도는 인정하지 않고 있는 것이 先進國의 관례이다.

4) 年金額의 物價連動

우리나라도 외국의 경우와 마찬가지로 연금의 實質購買力을 유지시켜 준다는 취지에서 物價上昇에 따라 연금액을 조정하도록 하여, 國民年金制度에서는 消費者物價上昇率의 累積變化率이 10%를 초과할 때 연금액은 消費者物價指數 變化幅만큼 조정하도록 되어 있다. 이에 비해 3개 職域年金의 경우는 연금액의 조정이 물가상승율에 연동되는 것이 아니라 퇴직, 장애, 사망자의 지급과 동일 내지 대응하는 現在職給의 賃金水準에 연동되도록 하고 있다. 그런데 特殊職域從事者의 경우 임금상승이 물가상승분은 물론 생산성 내지 정부의 재정부담능력 등 國家의 經濟規模擴大分 그리고 기타 政治的 고려까지도 감안하여 결정되는 것이 현실이기 때문에 국민연금수급자에 비해 매우 유리한 위치에 있다고 볼 수 있다.

5) 財源調達

(1) 費用負擔

國民年金과 職域年金의 財政方式은 가입자(사용자 포함)들이 납부한 각출금을 기금화하여 이 基金과, 또 기금에서 나오는 利殖으로 급여지출에 충당

한다는 소위 基金方式을 근간으로 하고 있다. 그러나 軍人年金의 경우 각출료수입을 상회하는 급여지출로 財政赤字狀態에 있으며 이 적자를 國家財源으로 충당하고 있어 엄격한 의미의 기금방식이라고 할 수는 없으며 國民의 租稅負擔과 現役軍人の 餉出料負擔이 결합된 財源調達形態라고 볼 수 있다.

國民年金에는 保險料計算時 기준이 되는 報酬(所得)月額이 53개의 등급으로 구분되어 하한선과 상한선이 결정되어 있다. 下限線은 보수가 75천원 미만자는 70천원의 표준보수로, 上限線은 1,900천원 이상은 2,000천원으로 標準報酬月額이 정하여 있다. 반면에 3個 職域年金은 표준보수가 정해져 있지 않으며 보수가 많고 적음에 관계없이 加入者 個人의 報酬를 기준으로 보험료가 산정된다.

職域年金의 餉出料는 報酬의 11%로 되어 있는데 비해 국민연금의 각출료는 1992년까지 보수의 3%로 되어 있으며 그후 단계적으로 인상되어 1998년부터는 9%가 되도록 하였다. 이처럼 國民年金의 餉出料率을 상대적으로 낮게 책정한 것은 경제적 부담이 부수되는 새로운 제도도입에 대한 반대를 최소화하려는 의도가 크게 작용한 때문으로 볼 수 있으며 외국의 경우도 제도 도입 초기에는 보험료를 매우 낮게 책정한 것이 통례였다.

職域年金制度에서는 國庫에서 각출료의 일부를 부담하는 것 외에 公務員年金의 경우 공무상의 질병, 부상, 폐질 또는 사망에 소요되는 災害補償性格의 급여를, 私立學校年金에서는 연금관리공단의 運營費全額을 국고에서 지급하고, 재해보상적 성격의 급여는 사학재단에서 전적으로 부담하며, 軍人年金에서는 戰鬪從事期間의 保險料, 公務員에서와 같은 災害補償性格의 給與, 基金財政 不足分을 국고에서 보조하고 있다. 그러나 國民年金은 전국민을 당연 적용하지 못하는 초기단계에서 각출료의 일부를 국고로 지원하는 것은 비가입자가 낸 세금으로 가입자를 지원하는 결과가 되기 때문에 제도실시 초기단계에서는 제도실시에 필요한 管理運營費만을 국고에서 부담하도록 하였다.

(2) 財政狀況

각 연금제도의 財政狀況을 보면, 國民年金의 경우 제도도입시기가 2년에 지나지 않아 年金受給權者에 비해 保險料負擔者가 월등히 많아 기금이 누적적으로 증가되고 있는 추세이다. 그러나 제도가 성숙되어감에 따라 기금이 점차 감소되어 2030년경에는 赤字로 전환될 것으로 전망된다.²⁰⁾ 한편 公務員年金과 軍人年金은 제도의 경과기간이 30년에 달하고 있으며 私立學校教員年金도 15년이 되어 연금수급자가 늘고 있으며 이로 인하여 財政安定이 중요한 문제로 대두되고 있다.

〈 표 2 - 10 〉 급여지출 對 보험료수입비

(단위 : 백만원 , %)

연 도	국 민 연 금				직 역(공무원, 군인, 사학) 연 금				
	급여지출 (a)	보험료수입 (b)	a/b	기금액	급여지출 (a)	보험료수입 (b)	a/b	기금액	증가율(%)
'80					182,117	203,007	89.7	520,145	-
'85					440,629	505,233	87.2	2,331,894	-
'86					560,887	557,936	100.5	2,759,286	18.4
'87					647,172	626,192	103.4	3,236,833	17.3
'88	301	506,931	0.06	528,221	815,015	743,221	109.7	3,744,551	15.7
'89	6,034	627,885	0.96	1,240,234	970,436	864,090	112.3	4,319,366	15.4

자료: 공무원연금공단.사학연금공단 통계연보. 경제기획원, 예산개요 참고자료.

주: 81-84년도 통계는 군인연금 자료미비로 파악이 안됨

3個 職域年金의 給與支出 對 保險料收入比率을 보면 1980년에 89.7%에서 1989년 현재는 112.3%로 급여지출이 보험료수입을 능가하고 있다. 이같은 급여지출 비중의 상대적 증가로 직역연금의 기금도 점차 그 증가폭이 작아지

20) 鄭敬培外, 국민연금확대방안 연구, 한국보건사회연구원, 1990

고 있다. 3개 직역연금중에서 특히 軍人年金制度의 경우 1972년에 이미 급여지출이 보험료수입을 넘어 財政赤字로 돌아선 후²¹⁾ 1989년에는 급여지출 대 보험료 비가 무려 366.0%에 달하였다. 이처럼 군인연금이 사학이나 공무원연금보다 財政收支가 악화된 이유는 在職期間의 遡及認定, 戰鬥從事期間 加算制, 年金一時金制度 排除(군인연금제도에서도 '83년 연금과 일시금에 대한 선택권 부여) 등으로 인한 年金受給權者의 급증때문이다.

21) 延河淸外, 사회보장제도의 정책과제와 발전방향, KDI, 1988. 6. p. 100.

第 3 章 公的年金制度間 連繫 現況 및 問題點

1. 國民年金制度와 特殊職域年金制度間 連繫

1) 制度間 關係

현행 3個 特殊職域年金制度인 公務員, 軍人, 私立學校敎員 年金은 各 制度의 導入背景, 給與 및 保險料 負擔, 政府財政支援 등의 면에서 매우 유사한 制度로서 연금제도간 身分移動者에 대한 在職期間을 상호 인정해 주며 二重給與를 방지하는 소위 連繫制度를 도입, 실시하고 있다. 그러나 이들 職域年金制度와 國民年金制度간에는 연계장치가 마련되어 있지 않다.¹⁾ 1986년에 國民年金法이 입안되어 이의 시행을 준비하는 과정에서 國民年金制度와 職域年金制度간의 연계필요성이 제기되어 이에 대한 대책마련을 위해 전문가들이 모여 협의를 했으나, 국민연금과 직역연금간에는 제도의 도입배경 및 제도의 내용이 판이하여 연계에 관한 합의에 도달하지 못한 채로 1988년 1월부터 國民年金을 시행하게 되었다.

그러나 公的年金制度間 移動時 가입기간의 단절 내지 가입기간의 부족으로 인한 年金受給權 未確保 문제의 해결과 二重給與 내지 過多給與의 방지 등을 목적으로 하는 連繫制度를 운용하고 있는 것은 年金제도의 도입역사가 오래되고 多元化된 年金體系를 가진 나라들에서 흔히 볼 수 있는 사실이다.

우리나라의 경우 국민연금제도가 도입됨으로써 公的年金制度가 多元化

1) 직역연금제도와 국민연금제도간에는 직접적인 연계규정은 없으나 다만 뒤에서 언급되는 바와 같이 직역연금가입자가 퇴직후 국민연금가입대상 사업장에 근무하게 될 경우 그 사업장의 성격에 따라 직역연금지급이 제한되는 수가 있다.

되었고 직역연금제도로부터 국민연금제도로 移動하는 자들도 적지않아 連繫의 必要性이 강조되고 있는 실정이다. 직역연금제도 가입자에서 국민연금 가입대상자로의 身分移動의 일면을 나타내주고 있는 <표 3 - 1>에 의하면 公務員과 私立學校敎職員 總退職者²⁾에서 정년퇴직자와 6사망자를 뺀 再就業

<표 3 - 1> 公務員 및 私立學校敎職員 退職者 및 連繫對象者數

연도	퇴직자 수 ¹⁾ (a)	타직역연금으로 신분이동자 수 ²⁾ (b)	국민연금과의 연계 대상자 수 ³⁾ (a-b)	공무원 및 사학 연금 가입자 수 (c)	(a-b) /c(%)
1983	41,698	14,661(7,426)	27,037	779,983	3.5
1984	39,127	6,798(4,216)	32,329	798,844	4.0
1985	33,291	7,221(4,581)	26,070	820,102	3.1
1986	28,707	7,329(4,893)	21,378	844,024	2.5
1987	28,888	5,482(3,810)	23,406	870,363	2.6
1988	30,226	8,910(6,784)	21,316	908,434	2.3
1989	27,410	8,157(6,090)	19,217	959,611	2.0

자료: 공무원,사학연금관리공단 통계연보

주: 1) 공무원의 경우 총퇴직자에서 정년퇴직과 사망자를 뺀 수치이며, 사립교원의 경우 사망자만을 뺀것임

2) • 재임용된 경우도 포함됨

• 군인이 사학연금으로 이동한 수치까지 포함되었지만 그 수는 미미함('90.7까지 군인에서 공무원과 사학연금으로 신분이동한 경우는 각각 1,420명과 15명으로서 군인에서 사학으로 이동한 경우는 1%에 지나지 않음)

• ()안 수치는 재임용된 수치임

3) 연계대상자수는 퇴직후 자영업을 하든지 또는 국민연금 대상사업장에 재취업하였을 것이라는 가정하의 수치임

2) 군인제도의 신분이동은 자료미비로 제외됨.

가능한 퇴직자중에서 他職域年金制度에로의 이동자를 뺀 나머지 사람을 再就業하거나 自營業을 하는 사람으로 분류하여, 이들을 國民年金加入對象이 되는 자로 추정할 경우 1989년 한해동안 이 숫자는 19,217명에 달하고 있다.

앞으로 就業構造의 變化와 社會階層間 移動 등에 따라 特殊職域勤勞者와 一般職種者의 勤務移動이 더욱 활발해지게 되면 國民年金制度와 職域年金間에 連繫의 必要性이 더욱 커질 것으로 전망된다. 특히 女性의 특수직역 진출이 증가추세에 있는데 대부분의 여성은 그 직역에서 장기 근무하지 않는 것이 일반적이어서 결국 특수직역에서 年金受給期間要件을 채우기 전에 퇴직하게 되는 사례가 많이 발생할 것이다. 따라서 앞으로 우리나라에서도 여성의 입지가 강화되어 주부의 年金權 確保³⁾가 사회적인 문제로 대두될 경우 이같은 문제해결 방안의 하나로 국민연금과 직역연금간의 연계필요성이 더욱 부각될 것이다.

2) 連繫制度 未備로 인한 問題點

(1) 加入期間要件 未充足으로 인한 年金權 未確保

3개 職域年金制度 가입자가 年金受給資格 年數인 20년 미만의 가입 상태에서 직장을 그만두거나 정년퇴직하고서 國民年金適用事業場으로 이동하는 경우에 國民年金에서도 연금수급 연령조건인 20년을 채우지 못하면 이 사람은 각각의 제도에 가입한 기간의 합이 20년을 넘더라도 어떤 연금제도에서도 年金形態의 급여는 받지 못하게 된다. 그런데 이러한 연금가입자가 직역연금으로부터 非自發的(계급정년 등으로 인해)으로 퇴직하는 경우에는 문제가 더욱 심각하다고 하겠다⁴⁾. 왜냐하면 일반적으로 이같은 비자발적 퇴직에 해당하는 사람들이 오히려 퇴직후의 所得保障이 더욱 필요한 階層에

3) 일본의 1985년 국민연금제도 개혁에 있어서 여성의 연금권 확보가 중요한 목표의 하나였음.

4) 군인의 경우 계급정년 등으로 인해 퇴직율이 10.5%로 공무원의 퇴직율 3.5%에

속한다고 볼 수 있으므로 職域勤務者間の 衡平對偶라는 점에서도 문제가 되기 때문이다.

또한 國民年金에서는 遺族年金과 疾病으로 인한 障害年金⁵⁾은 가입후 1년이 경과하여야만 年金受給權이 발생하기 때문에 3개 職域年金制度에서 國民年金制度로 이동해서 1년 以內 장애가 발생하거나 또는 가입자가 사망하는 경우에 이에 상응하는 연금급여를 받을 수 없게 된다.⁶⁾

(2) 年金의 二重支給

현행 公的年金制度下에서는 3개 직역연금과 국민연금 각 제도에서 급여가 동시에 발생할 수 있어 소위 二重給與問題가 발생하게 된다. 예를들면 職域年金에서 退職(退役)年金受給者가 국민연금적용사업장으로 이동해서 가입기간이 1년이 지나 死亡하게 될 때 職域年金에서 받던 退職年金은 遺族年金으로 지급받게 되는 동시에 國民年金에서도 遺族年金을 지급받게 된다. 이같은 이중급여는 障害事故의 발생에 대해서도 똑같이 적용되고 있다. 그런데 이러한 이중급여는 위에서 언급된 이동후 가입기간 1년 未滿者의 사망 또는 질병사고 발생에 대한 취급과 비교해 볼 때 매우 不公正한 것이라고 하지 않을 수 없다.

비해 3배 가량 높으며, 평균퇴직연령도 군인의 경우 평균 45세로 공무원의 51세보다 6세 가량 낮다.

- 5) 국민연금에서는 장애연금이 질병이나 부상으로 인하여 장애를 입은 자에게 지급하게 되는데, 질병으로 장애를 입은 경우에는 초진일 현재 가입기간이 1년 이상이어야 한다는 규정을 두고 있다. 다만 부상으로 장애를 입은 경우는 가입기간에 제한을 두고 있지 않다. 이는 질병인 경우는 가입자가 어느정도 질병의 징후를 알 수 있기 때문에 질병이 감지된 사람이 연금을 받기 위해서 가입할 수 있기 때문이라 생각된다.
- 6) 직역연금제도에서는 퇴직후에도 3년 이내에 재직시의 직무와 관련된 장애가 발생하면 장애연금을 지급하지만, 비직무상 장애가 퇴직후 발생하면 장애연금을 지급 안함.

또한 3個 職域年金에서 退職年金受給資格이 있는 가입자가 국민연금적용사업장으로 이동해서 20년의 가입기간을 채운 경우 國民年金에서도 老齡年金受給資格을 얻게 되어 역시 이중급여의 문제가 발생하게 된다. 국민연금제도와 3個 職域연금제도간에는 이러한 給與의 重複을 制限하기 위한 법규정이 마련되어 있지 않다.⁷⁾

(3) 再就業機關의 性格에 따른 個人間의 得失 發生

3개 職域年金의 退職年金 또는 障害年金 受給權者가 再就業하여 동 취업직장에서 보수를 받을 때 취업한 기관의 성격에 따라 年金給與의 일부 또는 전액이 支給停止된다. 즉, 3개 職域年金 適用對象이 되는 職域에 재취업한 경우(즉, 공무원, 군인, 사립학교교원)는 全額停止되며, 選舉에 의하여 취임하는 公務員과 政府投資機關, 再投資機關, 政府에서 50% 以上 出捐한 財政支援機關의 임직원이 되면 연금급여의 50%가 減額된다. 한편 정부에서 50% 未滿 출연한 기관 및 일반 私企業體에 취업할 경우는 연금급여의 지급제한을 전혀 받지 않고 있다. 그러므로 직장선택에 따른 個人間 得失의 차이가 크게 나타나며 나아가서 제한적이거나 勞動供給을 歪曲시키는 효과까지 유발시킨다.

7) 군인연금법에서는 이중급여를 조정하기 위한 규정이 있지만, 이 규정이 국민연금과 군인연금과의 이중급여가 발생하는 것을 조정하지는 못한다. 즉, 군인연금법 41조 규정에서 “다른 법령에 의하여 국고 또는 지방자치단체의 부담으로 이 법에 의한 급여와 동류의 급여(국가유공자예우 등에 관한 법률에 의한 보상금은 제외한다)를 받는 자에게는 그 급여에 상당하는 액에 대하여 이 법에 의한 급여를 지급하지 아니한다”고 되어 있는데 국민연금제도상의 급여는 국가 또는 지방자치단체의 부담이라고 볼 수 없으므로 동 41조의 급여조정에 해당하지 않음.

(4) 過多所得의 發生

또한 위와 같이 就業機關의 종류에 따라 달리하고 있는 給與調整方式은 개인간의 득실차이를 야기시킴은 물론 다른 한편으로는 過多給與 문제를 야기시키고 있다. 연금가입자의 총소득은 年金給與와 報酬를 합친 금액이 되기 때문에 직역연금 수급권자가 재취업 하는 경우 총수입(소득)이 퇴직전보다 훨씬 많게 되는 것이 일반적이다. 예를들면 특수직역에서 퇴직한 자가 非特殊職域, 즉 국민연금가입대상 사업장에 재취업하는 경우에 통상적으로 보수가 높ی질 뿐만 아니라 연금도 전혀 감액되지 않은 상태로 수급하게 되므로 퇴직전보다 훨씬 많은 소득이 생기게 된다. 이는 결국 국민의 부담인 정부의 재정지원을 많이 받고 있는 특수직역연금제도가 동 제도에 근무했던 퇴직자를 비특수직역 근무자에 비해 衡平에 어긋나게 지나치게 보조하는 것이 된다고 하겠다. 또한 과다급여는 연금이 퇴직후의 생활수준이 퇴직전보다 급격히 낮아지는 것을 방지하는 목적에서 만들어진 장치라는 基本理念과도 상치된다. 外國의 경우 이같은 과다급여를 방지하기 위해 再就業者의 경우 보수가 일정액이 넘으면 연금급여액을 減額調整하는 제도를 두고 있는 것이 일반적이다.⁸⁾

위에서 살펴본 바와 같이 특수직역연금제도와 국민연금제도간의 連繫裝置의 未備로 인하여 여러가지 문제점들이 발생되고 있어 이를 해결하기 위한 制度的裝置의 마련이 요구된다고 하겠다.

2. 特殊職域年金制度間 連繫

우리나라의 현행 3個 職域年金制度는 각각 性格이 다른 加入集團을 대

8) 예를 들면 미국의 경우, 자산조사(earnings)제도를 두어 소득이 일정액을 넘으면 연금액을 제한함.

상으로 하는 연금제도이다. 그러나 신분이동에 따른 加入期間의 斷折, 二重給與 및 過多給與 발생 등의 문제를 해결해 주는 방안으로써 연금제도간 신분이동시 이전 연금제도에 가입했던 기간을 인정해 주며, 연금과 보수가 동시에 이중으로 지급되는 것을 방지하는 것들을 내용으로 하는 連繫制度를 運用하고 있어 제도간에 밀접한 관련이 있다. 그런데 이같이 현재와 같은 연금제도가 만들어지기까지는 각 연금법이 10여년에 걸쳐 여러 차례의 개정을 거쳐야 했다. 아래에서는 職域年金과 國民年金制度間的 連繫方案을 도출하는 데 참고가 될 수 있도록 3개 직역연금제도가 변천되어 온 과정과 현재는 어떤 식으로 연결되어 있는지를 구체적으로 살펴보기로 한다.

1) 連繫制度의 變遷

우리나라의 첫 연금제도인 公務員年金制度는 시행초기에는 適用對象에 軍人까지 포함하였으나, 실제 業務管掌은 二元化되어 공무원에 대한 연금업무는 國務院 社務局長이 관장하도록 하고, 군인에 대한 연금업무는 國防部長官이 관장하도록 하였다. 1962년 공무원연금법을 모태로 軍人年金法이 제정되어 공무원연금제도의 대상에서 군인이 분리되면서, 軍人年金은 독자적인 연금제도로 구축되었다. 그러나 군인연금법은 군인이라는 신분의 특성을 감안해 주되 그 모태인 공무원연금법의 내용을 크게 벗어나지 않는 식으로 제정되었다.

이러한 여건하에서 1960년대 초반 이후부터 군에서 퇴역하거나 그만둔 사람이 공무원으로 재임용되는 사례가 많아 公務員年金制度에서 公務員이 된 前職軍人의 군인연금에 가입했던 기간을 인정해 주는 連繫規程의 도입이 요구되었으며 이런 요구가 군사정권하에서 쉽게 수용되어 1966년 12월 공무원연금제도에서 처음으로 軍人年金制度의 加入된 期間을 인정하는 連繫制度를 제정하여, 그 이듬해인 1967년에 공무원으로 임용된 757명의 군인이 그들의 복무기간을 공무원 재직기간으로 인정받게 되었다.

<표 3 - 2> 職域年金制度間 連繫制度 制定年度

연계인정제도 연계피인정제도	공 무 원	사 학	군 인
공 무 원	-	1975. 12 ¹⁾	1981. 12
사 학	1982. 12	-	1982. 12
군 인	1967. 12	1982. 12	-

주: ¹⁾ 기타 공무원에 대한 연계제도는 1977. 12에 도입됨.

한편 1973년에 제정된 私立學校 年金法도 公務員年金法을 준용함으로써 양 제도의 내용이 類似하여 연금가입자의 年金制度間 移動時에 상호 전직역에서의 在職期間을 인정해 줄 수 있는 여건이 갖추어지게 되었다. 이에 따라 1975년 12월에는 私學年金制度에서 教育公務員의 연금가입기간을 인정해주는 연계제도가 처음으로 제정되었으며 1977년에는 연계대상을 全公務員으로 확대하였다.

軍人年金에서는 他職域年金制度보다 연계규정의 도입이 늦어 공무원 및 사립학교교원의 재직기간을 인정해 주는 通算制度를 각각 1981년말 및 1982년말에 도입하였다. 이처럼 군인연금제도에서의 連繫制度導入이 늦은 것은 職域間 移動方向이 他職域에서 軍人으로 이루어지는 경우가 극히 드물어 연금의 필요성도 그만큼 작았기 때문으로 풀이된다. <표 3 - 3>을 보면 군인에서 타직역으로 이동하는 경우가 가장 많은 것으로 나타나고 있다.

(1) 公務員年金制度에서의 連繫

公務員年金制度는 1960년 창립 이래 여러 차례 제도변경을 가져왔는데, 여기서는 연계와 관련된 제도의 변경사항을 살펴보고자 한다.

1962년 8월 제 4차 개정에서 軍人을 공무원연금법 적용에서 除外하였으며, 1963년 2월에는 처음으로 연금제도 시행이전의 공무원 재직 기간을 인정하는 在職期間 遡及通算規程을 제정하여 '48.8.15.-'59.12.31 사이의 재직 기

<표 3 - 3> 職域年金制度間 身分移動現況

	년도	이동전연금제도 ¹⁾			합계(a)	적용대상(b)	a/b (%)	
		공무원	군인	사립학교				
이 동 후	공 무 원	'83		3,938	1,309	5,247	669,733	0.7
		'84		2,169	460	2,629	682,281	0.3
		'85		2,126	414	2,540	696,951	0.4
		'86		2,355	483	2,838	716,629	0.4
		'87		1,760	357	2,117	737,688	0.3
		'88		2,996	587	3,583	767,123	0.5
		'89		2,677	536	3,213	810,069	0.4
연 금 제 도	사 학 학	'83	5,926			5,926	110,250	5.4
		'84	2,122			2,122	116,563	1.8
		'85	2,226			2,226	123,821	1.8
		'86	1,953			1,953	127,395	1.5
		'87	1,315			1,315	132,675	1.0
		'88	1,539			1,539	141,311	1.0
		'89	1,531			1,531	149,542	1.0

자료: 공무원, 사학연금관리공단 '90년도 통계연보

주: 1) 사학교원으로 신분이동한 군인과 공무원에 대해서는 분류된 자료가 입수 불가능

간에 대하여 소급인정토록 하였다. 그후 1975년 4월에는 '48.8.15.-'59.12.31. 사이의 공무원 및 군인경력기간에 대하여 재직기간의 中斷 등에 관계없이 재직중 언제든지 소급통산을 가능케 하였다.

한편 1966년 12월에는 再任用되거나 연금제도간 身分移動者에 대한 在職期間을 連繫해 주는 合算制度를 신설하여 公務員 및 軍人經歷에 대한 재직기간을 연계해 주었으며, 1982년 12월에는 私立學校敎職員 재직기간을 연

년 도	개 정 요 지
'62.8.31(4차개정)	군인을 공무원연금법에서 제외
'63.2.28(5차개정)	재직기간 소급통산('48.8.15-'59.12.31의 재직기간)
'66.12.15(9차개정)	재직기간 합산제도 실시(공무원 및 군인경력)
'75.4.1(13차개정)	재직기간 소급통산
'82.12.28(16차개정)	재직기간 합산제도 실시(사립학교교직원 재직기간)
'87.11.28(18차개정)	재직기간 합산의 취소 및 재승인제도 신설

계해 줌으로써 합산제도를 확대하였다.

1987년 11월에 재직기간 合算의 取消 및 再承認制度가 신설되어, 본인이 원하거나 返納金を 6개월 이상 체납할 때 합산이 취소되며, 또한 재직기간 합산취소된 자가 합산을 원할 때 합산을 다시 할 수 있도록 규정하였다.

(2) 私立學校教員 年金制度에서의 連繫

1973년 12월 私立學校教職員年金法이 제정되었지만 국민생활안정을 위한 대통령 긴급조치 제 3호 제 18조의 규정에 의하여 사립학교교직원연금법의 효력이 1년간('74.12.31.까지) 정지되어 1975년 1월부터 實施되었다.

1974년 12월 在職期間 遡及通算에 관한 규정⁹⁾을 제정하여 '70.1.1.부터 '74.12.31.까지 5년간의 재직기간에 대해 소급계산할 수 있도록 하였으며, '77년 12월에 事務職員에 대해서도 '73.1.1.-'77.12.31.까지의 재직기간을 소급계산할 수 있도록 하였다. 그후 '79년 12월 제6차 개정에서 재직기간 소급통산을 연장하여 '70.1.1.(사무직원은 '73.1.1)에서 勤勞基準法上的 退職金制度 실시일인 '61.12.4.까지로 연장하였으며. 1983년 12월 제 9차 개정에서는 사학연금법 시행이전의 사립학교교직원 근무기간을 종전에는 '61.12.4.까지 소급인

9) 사학연금법 부칙 제 3조 : 재직기간에 대한 경과조치.

정하였으나, 公務員年金法の 경우와 같이 '48.8.15.까지 소급통산할 수 있도록 하고 소급통산 대상기간도 학교경영기관이 동일한 학교에서 근무한 기간에 한하여 인정하던것을 學校經營機關에 관계없이 사립학교교직원으로서 근무한 기간 전부를 소급통산할 수 있도록 하였다.¹⁰⁾

한편 타연금제도의 재직기간을 인정해 주는 합산제도는 1975년 12월 제 2차 개정에서 教育公務員 在職期間의 合算制度가 신설되어 교육공무원 退職日로부터 3년 以内に 사립교원으로 임명된 때 본인의 의사에 따라 합산될 수 있도록 하였다¹¹⁾. 그후 1977년 12월 합산대상자의 범위를 교육공무원에서 全公務員으로 확대하였고, 1982년 12월 제 8차 개정에서 재직기간 합산대상자 및 범위를 확대하여 군인연금법의 적용을 받던 退役軍人이 교직원으로 임용된 때 종전 군인연금법에 의한 복무기간을 재직기간에 합산토록 하였으며, 퇴직일로부터 3년 이내에 교직원으로 임용된 때에 한하여 합산이 가능하던 合算要件을 撤廢하였다. 교직원 임용전 兵役法에 의한 軍服務期間을 在職期間에 插入토록 하였고, 병역법에 의한 兵役服務를 마치기 위한 休職의 경우 재직기간을 계산함에 있어서 그 기간의 1/2을 감하던 것을 閉止하여 그 전기간을 재직기간으로 계산하도록 하였다. 또한 公務員年金法에 의한 退職年金 受給權者도 교직원 임용전 공무원 재직기간의 합산을 가능토록 하였다.

1984년 12월 제 10차 개정에서 연금수급권자가 사립학교교직원으로 임용되어 재직기간의 합산을 받는 경우에는 종전에는 合算返納金이 없었으나 1985년 이후 5년 이상 재직하고 퇴직할 때에는 退職給與加算金을 따로 지급함에 따라 연금수급권자가 재직기간 합산을 받은 경우에는 퇴직급여가산금은 返納金으로 이를 納付하도록 하였다.

1988년 12월 12차 개정에서 在職期間 減縮條項을 삭제(법 제 31조)하였

10) 사립학교교직원 연금법 부칙 제 2, 3조 참조.

11) 사립학교교직원 연금법 제 32조 1, 2항 참조.

다. 즉 재직기간 합산에 있어서 종전에는 休職期間과 職務解除期間은 그 기간의 1/2을, 停職期間은 2/3를 감하였으나 이 조항을 삭제함으로써 부담금은 전액 납부하면서 재직기간은 일부만 인정받는 모순이나, 인사상의 재제를 연금제도에까지 반영하는 불합리한 점을 시정하였다.

또한 合算除外制度의 근거를 마련(법 제 32조)하여 敎職員이 재직기간 합산을 인정받은 후 그 인정받은 기간의 전부 혹은 일부를 합산에서 제외하고자 하는 경우 이를 제외할 수 있도록 하고 그 제외받은 기간에 대하여 다시 합산신청할 수 있도록 하였다.

년	도	개	정	요	지
'74.12.26	(1차 개정)	재직기간	소급통산	(’70.1.1-’74.12.31까지)	
'75.12.31	(2차 개정)	교육공무원	재직기간	합산제도	신설
'77.12.31	(4차 개정)	합산대상자	범위확대	(교육공무원에서	순공무원으로 확대)
		사무직원	재직기간	소급통산	인정)
'79.12.28	(6차 개정)	재직기간	소급통산	연장	(’70.1.1-’61.12.4) (사무직원: ’73.1.1-’61.12.4)
'82.12.27	(8차 개정)	재직기간	합산대상자	및 범위확대	(군인연금법 적용기간)
'83.12.30	(9차 개정)	소급통산기간	연장	(’61.12.4 - ’48.8.15)	
'84.12.31	(10차 개정)	재직기간	합산시	퇴직급여가산금	반납
'88.12.29	(12차 개정)	재직기간	감축조항	삭제	합산제외제도 근거마련

(3) 軍人年金制度에서의 連繫

軍人年金制度는 公務員年金法內的 별도의 군인을 위한 조항에 운영되어 오다 1963년 1월 20일 법률 제 1206호로 軍人年金法을 제정하여 공무원연금

제도에서 분리되었다.

1960년 군인연금제도 시행과 더불어 戰鬪期間을 3배 인정하였으며, 1963년 1월 재직기간 계산에 있어 下士官으로부터 俊士官 또는 將校로 임명된 자 및 俊士官으로부터 將校로 임명된 자의 服務期間은 相互 通算할 수 있도록 하였다. 또한 1983년 1월 士兵으로 근무한 기간을 연금지급 복무기간에 산입토록 하였다.

他年金制度의 연금가입기간을 인정해 주는 連繫制度는 1981년 12월에 公務員 在職期間을 군복무기간에 산입하는 것으로 시작되었으며, 1982년 12월에는 私立學校教職員の 재직기간을 군복무기간에 연계하도록 규정하였다.

시행년도	개 정 내 용
'60.1.1	공무원연금법 제정(군인은 별도의 조항에 의거 운영) 전투기간 3배 계산
'63.1.1	군인연금법 제정 (공무원연금법에서 분리) 하사관, 준사관, 장교의 복무기간 상호통산
'82.1.1	공무원재직기간 군복무기간에 통산 ('81.12 제정)
'83.1.1	사립학교교직원 군복무기간에 산입 ('82.12 제정) 병복무기간 연금지급복무기간에 산입

2) 連繫制度의 內容

현행 3개 직역연금제도에서 사용하고 있는 連繫制度란 합산과 통산을 모두 포함하는 개념으로 볼 수 있다. 合算은 동일직역에서 再任用될 경우 이전의 재직기간이나, 他年金制度로부터 신분이동시 그 연금제도에 가입했던 기간을 現在 소속된 職域의 在職期間으로 認定한다는 의미로 사용하고, 通算이란 각 직역연금제도가 도입되어 시행되기 前의 근무기간을 在職期間

에 追加해 주는 것을 의미한다.¹²⁾

우리나라 3個 직역연금제도간 연계는 각각의 연금제도에서는 소정의 資格期間을 충족시키지 못하지만 이동한 각 제도의 가입기간을 서로 합하면 소정의 기간(예를 들면, 퇴직연금의 경우 20년) 이상을 충족시키는 경우에 最終加入制度에서 동 제도의 給與算定方式에 따라 계산한 연금액의 給與를 실시하는 방식을 취하고 있다. 이를 完全連繫方式 또는 完全通算方式이라고 부르며 최종 가입한 연금제도에 계속해서 가입한 경우와 같은 수준의 소득보장이 이루어지도록 하기 위한 제도이다. 우리나라 3個 職域年金制度는 급여요건 및 급여수준, 재원조달 등의 면에서 매우 類似하므로 이같은 완전통산방식을 채택하고 있다. 外國의 경우도 아주 유사한 내용을 가진 연금제도간의 연계는 완전연계방식을 취하고 있다.¹³⁾

(1) 合算制度

3개 직역연금제도는 합산내용과 방법이 동일하여 각 연금별로 구분할 필요는 없기 때문에 여기서는 公務員年金制度의 合算制度를 중심으로 살펴보고자 한다.

공무원연금제도의 在職期間合算은 퇴직한 군인 또는 사립학교 교직원¹⁴⁾이 공무원으로 임용된 때에는 본인이 원하는 바에 따라 종전에 해당연금법

12) 군인연금제도에서는 합산과 통산을 구분해서 사용하지 않고 연금법 시행 이전의 재직기간을 소급산입하는 것과 재임용되거나 타직역연금제도에서 신분이동해 온 가입자가 이전 연금제도의 재직기간을 인정받은 것을 모두 통산이라는 용어를 사용한다. 그러나 직역연금제도간의 관련업무 협의시 이를 주관하는 곳인 총무처에서는 본문에서 언급된 내용과 같이 합산과 통산을 구분하여 사용하고 있다.

13) 일본의 선원보험과 후생연금보험간의 연계는 완전통산방식임.

14) 군인 및 사립학교연금법의 적용을 받지 아니하였던 자는 제외한다.

에 의한 재직기간 또는 복무기간을 일정한 절차에 의거 현재의 재직기간에
· 加算하는 제도이다.

가. 合算對象期間¹⁵⁾

공무원연금제도에서 인정하는 合算對象이 되는 期間은 퇴직한 공무원
이 종전에 公務員年金法 적용을 받았던 기간, 퇴역한 군인이 종전에 軍人年
金法 적용을 받았던 기간, 퇴직한 사립학교 교직원이 종전에 私立學校教員
年金法 적용을 받았던 기간으로 한다.

나. 合算方法

재직기간의 合算申請을 하여 합산을 인정받은 자는 퇴직당시에 수령한
퇴직급여액 또는 반환받은 기여금에 大統領令이 정하는 利子를 加算하여 반
납하여야 한다.¹⁶⁾

ㄱ) 合算 返納金の 納付

合算返納金額은 퇴직당시에 수령한 退職給與額 또는 返還받은 寄與金에
소정의 利子¹⁷⁾를 加算한 액이며, 다만 퇴직(퇴역)급여를 연금형태의 급여(퇴
역급여가산금, 퇴직연금공제일시금은 반납)로 받았던 경우에는 이미 받은
연금은 반납하지 아니한다.

15) 공무원 연금법 제23조 제2항, 군인연금법 제16조 제6항, 사학연금법 제32조 참
조.

16) 공무원법 제24조, 군인연금법 제16조 6항, 사학연금법 제32조 제2항.

17) ① 이자계산기간 : 급여를 지급하기로 결정한 달의 다음 달부터 신청한 달까
지의 월수.

② 이자계산방법 : 연단위 복리로 계산.

③ 이자율 : 이자계산기간 동안 해당 당해연도마다 1월 1일 현재 전국을 영업
국으로 하는 은행이 적용하는 정기예금금리 중 가장 높은 금리.

合算返納金の 納付方法은 일시납부와 분할납부의 방법이 있다. 一時納付는 합산승인통보를 받은 날로부터 30일 이내에 납부해야 하며, 分割納付는 합산한 기간에 따라 분할납부 횟수가 달라진다.¹⁸⁾

ㄴ) 退職給與 未受領者의 合算處理

퇴직한 후 단시일내에 다시 공무원으로 임용되어 재임용전 재직기간을 본인의 원에 의하여 합산하고자 할 때에는 퇴직급여를 청구하여 다시 반납하는 번잡을 피하기 위하여 在職期間合算申請書에 연금카드부분을 첨부하여 신청함으로써 재직기간을 합산할 수 있다.

ㄷ) 合算承認의 取消 및 取消된 合算期間의 再承認

在職期間 合算取消는 재직기간 합산을 인정받은 자가 합산인정된 재직기간의 전부 또는 일부의 合算除外를 申請하거나 返納金を 6월 이상 滯納한 경우 공무원연금관리공단은 합산제외를 신청한 기간 또는 합산승인된 재직기간에서 납부한 반납금에 상당하는 재직기간을 공제한 기간의 합산을 취소할 수 있도록 한 제도이다.

한편 取消된 合算期間의 再承認이란 재직기간 합산의 제외를 받은 자가 다시 재직기간 합산을 받고자 하는 경우에는 在職期間 合算申請書를 소속기관의 장을 거쳐 공무원 연금관리공단에 제출하여 취소된 기간을 再承認 申請할 수 있으며, 취소된 합산기간을 다시 합산 인정하는 경우에는 취소되기 전의 返納金에 대통령령이 정하는 延帶利子를 계산하여 반납하여야 한다.

다. 合算制度適用의 選擇

위에서 언급된 합산제도는 강제조항이 아닌 任意條項으로 되어 있는데, 그 이유는 새로 전직한 직장의 급여가 낮은 경우 合算으로 不利益이 발생할 수 있으며 (직역연금제도에서의 연금급여는 최중가입제도의 최종급여에 비

18) 합산기간이 10년 이상일 때는 분할납부 횟수가 48회 이내, 5~10년은 36회 이내, 5년 미만은 12회 이내로 되어 있다.

레하므로), 또 가입자가 전직시 몫돈이 필요한 경우가 많아 가입기간의 합산보다는 차라리 一時金形態로 지급받기를 원하는 경우가 있기 때문에 판단된다.

(2) 通算制度

通算이라 함은 在職期間의 遡及認定¹⁹⁾을 의미하는데, 각 연금제도 시행 이전에 재직 한 기간이나 연금법 시행 이후 신규로 법적용을 받게 된 직종(잡급 및 전문직)에 근무한 기간으로서 年金法適用 以前에 동직종에 재직했던 기간이 있을 경우, 매월 당해 월분의 寄與金을 납부하는 경우에 그 遡及納付한 期間을 在職期間으로 認定할 수 있도록 한 제도이다. 이와같은 遡及通算制度의 시행은 연금법 적용전후의 동일경력을 상호통산하여 줌으로써 年金制度의 未成熟(즉, 연금제도 도입역사가 오래지 않아 고령자의 경우 가입기간이 길지 않게 됨)에 따른 個人間의 得失發生을 방지하는 데 그 주목적이 있다고 본다.

가. 通算對象期間

遡及通算對象이 되는 기간은 각 연금제도마다 상이한데, 다음과 같이 정리될 수 있다.

公務員 年金制度의 通算對象期間²⁰⁾은

- '48.8.15-'59.12.31 사이의 공무원(장기하사 이상의 군인 포함)으로 재직 한 기간

19) 공무원, 교직원 또는 군인으로 임용되기 전에 병역법에 의한 현역병이나 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 하사관의 복무기간(방위소집되어 군에 복무한 기간 포함)은 통산대상기간으로 규정하지 아니하고, 각 연금제도에서 재직기간에 삽입시킨다.(군인연금법 제 16조 5항, 사학연금법 제 31조 2항, 공무원 연금법 제 32조 2항)

20) 공무원연금법 부칙 제 7조 제 2항 참조.

- '75.1.1-'80.6.30 사이의 잡급직원으로 재직 한 기간(근로기준법의 규정에 의한 퇴직금을 수령한 자는 대상에서 제외)
- '73. 11.29-'80.6.30 사이에 전문직원으로 재직 한 기간이며 私立學校 敎員 年金의 通算對象期間²¹⁾은
- '48. 8. 15-'74. 12. 31 사이의 교직원으로 재직 한 기간
- '48. 8. 15-'77.12. 31 사이의 사무직원으로 재직 한 기간
- '48. 8. 15-'81. 3. 19 사이의 사립의 특수학교 및 학교경영기관에 재직 한 기간을 소급통산할 수 있는 기간으로 규정하였다.

軍人年金의 遡及通算 對象期間²²⁾에 대해서는 군인연금제도 실시(1960년) 이전(당시는 공무원연금제도에 포함)의 복무기간에 대한 연급은 구체적으로 되어 있지 않지만, 법 16조 1항에 "군인의 복무기간은 그 임용된 날이 속하는 달까지의 연월수에 의한다"라고 규정하여 1960년 이전의 기간에 대하여 자동적으로 소급계산 되도록 되어 있다. 또한 군인의 경우 戰鬪期間을 3배로 인정해 주는 점이 타공적연금제도와 다르다.

나. 遡及寄與金の 納付

遡及寄與金²³⁾이라 함은 遡及通算承認을 받은 期間에 대해 납부하는 기여금을 말한다.

公務員年金과 私學年金의 소급기여금 납부방법은 소급통산승인을 받은 후 최초의 기여금 납부시부터 納付回數가 遡及 在職月數와 같게된 달까지 매월 납부하도록 되어있다. 소급기여금을 완납하기 전에 퇴직 또는 사망한 때에는 殘餘 遡及寄與金을 퇴직급여 또는 유족급여에서 控除한다. 그 대신에 이미 소급통산을 받은 기간에 대해서는 그대로 재직기간으로 인정한다.

21) 사립학교교원연금법 부칙 제 2조 참조.

22) 군인연금법 제 16조 1항 참조.

23) 공무원연금법 부칙 제 7조 3항 참조. 사학연금법 부칙 제 2조, 군인연금법 부칙 2항 참조.

軍人年金의 경우는 군인연금법 시행이전의 遡及通算期間에 대해서 1960년부터 1969년까지는 소급기여금을 免除해주었지만, 계속 군인연금제도의 재정이 적자를 보이자 1970년부터 소급기여금을 納付하도록 하였다. 즉, 1948년 8월 15일부터 1959년 12월 31일까지의 사이에 임용된 자는 그 임용된 날로부터 1959.12.31.까지의 기간에 해당하는 소급기여금으로 1970년 이후 매월 俸給月額의 3.5%에 상당하는 금액을 退職 또는 死亡할 때까지 납부한다.

(3) 年金制度間 合算에 따른 財政交流²⁴⁾

타 연금제도로 이동한자의 합산승인에 따른 寄與金移替는 연금을 수급하지 않는 경우와 연금을 수급하는 경우로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 年金未受給者²⁵⁾가 합산승인을 받을 경우에는 이동전 연금제도에서 기여금을 일시금으로 수령해 와서 합산승인을 받은 연금제도에 소정의 이자와 함께 납부하여야 한다.

둘째, 연금가입기간이 20년 이상인 가입자는 年金을 받고 있는 경우와 一時金을 수령한 경우로 구분할 수 있다. 前者가 합산승인을 받을 경우는 이미 받을 年金形態의 給與는 返還하지 않고 退職給與加算金만 利子を 加算하여 납부한다. 그리고 합산후 다시 퇴직 또는 사망할 때 이동한 연금제도에서 연금가입자의 이동전 연금제도에 年金額移替²⁶⁾를 매년 2회(3월 및 9월) 요청한다. 이체를 요구받은 연금제도에서는 지체없이 연금액을 이체하여야 한다. 後者の 경우는 이미 수령한 一時金에 소정의 利子を 加算하여 납부한다.

24) 공무원연금법 제 70조, 사학연금법 시행령 제 57조 2항, 군인연금법 제 40조 2항 참조.

25) 연금가입기간이 20년 미만인 가입자.

26) 연금이체액은 이동전 연금제도에서 퇴직당시의 보수(호봉)로 이체하는 날을 기준으로 한 연금액이다.

3) 連繫制度上の問題點

(1) 身分移動前後의 報酬差異에 따라 個人間の 得失發生

현행 직역연금제도간 연계제도인 完全通算方式下에서는 연금가입자가 신분이동시 最終年金制度에서 연금을支給받기 때문에 個人間に 得失이 발생할 수 있다. 즉 연금제도간 신분이동자가 이동전보다 이동후에 더 많은 보수를 받을 때에는 직역연금제도상의 年金給與算定方式이 最終職給의 報酬를 基準으로 하기 때문에 신분이동한 연금가입자가 有利하나, 반대로 이동전보다 이동후의 보수가 적은 가입자는 損失이 발생할 수 있기 때문에 어떤 직역으로 이동하느냐에 따라 개인간의 득실이 발생한다.

후자의 경우처럼 이동후 직역에서의 보수가 적을 경우에 발생하는 개인의 손실을 방지하기 위해, 합산제도의 적용을 강제조항이 아닌 任意條項으로 하고 있다. 그러나 임의조항으로 했어도 여전히 個人間の 衡平性이 문제로 남게 되는데 이 때 前者의 경우는 여전히 '得'이 생기게 되나 後者の 경우는 임의조항의 도입으로 불리한 점만을 시정받을 수 있는데 다시 말하면 후자의 경우는 임의조항으로 '得'은 생기지 않고 다만 '失'이 없어지게 될 뿐이다.

이같은 이동후 직역에서의 급여가 前직역보다 낮아짐에 따라 발생할 수 있는 불이익을 구제하는 또 하나의 방안으로 각 제도에서는 퇴직급여를 일시금으로 받을 경우에는 다음과 같은 特例條項을 두고 있다. 즉 退職年金一時金(퇴직급여가산금 포함)이나 退職一時金(퇴직급여가산금 포함)으로 받고자 하는 경우에는 그 급여액이 합산시 반납한 반납금 및 이자와 이동한 연금제도에 가입한 기간에 해당하는 퇴직연금일시금(퇴직가산금 포함) 또는 퇴직일시금을 합한 금액보다 적은 경우에는 그 差額을 지급한다고 규정함으로써 연금가입자를 보호하고 있다. 또한 退職年金으로 받을 때는 연금액이 적은 경우는 연금액의 차액은 보상하지 않지만 퇴직연금과 함께 지급되는 退職給與加算금이 적은 경우에는 그 差額을 가산하여 지급하고 있다.²⁷⁾

(2) 각 제도의 財政에 대한 中立性 沮害

한편 이러한 개인간의 이해득실을 각 年金公團의 입장에서 보면, 이동전보다 이동후 직책의 보수가 많을 때에 이동전 연금제도에서 가져온 合算返納金은 이동후 제도에서 지급하게 될 年金給與에 비해 상대적으로 적은 것이 일반적이다. 따라서 합산으로 인하여 年金加入者 개인은 有利하게 되지만 새로 이동해 간 연금공단은 財政壓迫을 받게 된다. 특히 연금제도간 연금가입자의 신분이동이 軍人에서 他職域年金으로 이동한 경우에는 군인의 보수보다 타직역연금제도로 간 후의 보수가 높은 것이 일반적이기 때문에 개인적인 측면에서 보면 군인에게 유리하나, 제도의 재정면에서 보면 그 군인이 이동해 간 연금제도의 재정은 나빠지게 된다. 또한 군인의 퇴직정년이 타직종보다 낮기 때문에²⁸⁾ 타직역으로 이동한 경우 年金受給期間이 길게 되어 이동해 간 연금제도는 더욱 재정압박을 느끼게 된다. 따라서 現 公的年金制度間의 連繫에 적용되고 있는 합산제도인 完全通算方式은 각 年金制度財政의 歪曲을 초래한다고 볼 수 있다. 이 재정의 왜곡은 각 制度加入者의 性格(報酬體系, 退職年齡, 保險事故發生率 등)이 다를수록 그 정도가 커진다고 하겠다.

(3) 同一職域內에서의 長期勤務 沮害

현행 3개 직역연금제도는 모두 退職年金受給要件으로 똑같은 20년의 가입요건을 명시하고 있다. 그러므로 현행 연금제도하에서는 직역간을 떠돌아 다니더라도 總勤務 期間이 20년 이상만 되면 최종제도에서 完全退職年금을 수급받게 되어 있어 同一 職域內에서의 長期勤務意志가 약화된다고 볼 수 있다. 직역연금제도 導入目的의 하나가 長期勤務를 誘導하기 위한 것이 라면²⁹⁾ 현행의 제도간 연계장치는 바로 이같은 연금제도의 본래목적에 상충

27) 공무원연금법 시행령 제 43조 및 43조의 2항 참조.

28) 군인의 평균 퇴직연령은 45세인 반면에 공무원의 경우는 51세임.

29) 직역연금제도가 연공가봉체제를 띤 퇴직금성격을 가진다는 점을 고려할 때 연금제도는 장기근무를 유도하기 위한 하나의 장치라고 볼 수 있다.

된다고 하겠다. 또한 현행 직역연금의 연계제도는 타직역에서의 근무기간을 인정할 뿐만 아니라 年金制度 導入以前期間을 認定하거나 군인의 경우처럼 戰鬪期間 3倍 認定 등의 通算制度를 두고 있어 가입자가 직역을 옮길 때에도 그 통산된 기간이 그대로 새로 이동한 연금제도의 가입기간으로 인정되어지므로 年金受給期間要件 충족이 더욱 쉬워졌다. 이처럼 통산제도로 인해서도 장기근무의욕의 저하효과가 나타날 수 있었으나 通算規程은 오래전에 가입한 高齡의 加入者들에게 특히 의미있는 것으로써 직역연금제도가 成熟되어짐에 따라 이 통산으로 인한 기간요건 충족이 용이하게 되는 경우는 거의 없어질 것이다.

第 4 章 日本의 公的年金制度間 連繫

1. 日本의 公的年金制度

1) 年金制度의 體系

서구의 여러나라에서와 같이 자본주의의 성립과 더불어 만들어진 日本의 社會保險은 정부직원 대상의 해군퇴임령, 육군은급령(1875)과 관사은급령(1884)으로 시작되는 恩給制度를 그 효시로 하고 있다. 그 후 일반국민으로 적용대상을 확대한 社會保險制度가 1922년의 健康保險法을 시초로 제정되기 시작하였다.

현재 日本의 年金體系는 公的年金制度和 私的年金制度로 나뉘어져 운영되고 있는데, 공적연금제도에는 國民年金, 厚生年金保險, 그리고 사립학교교직원등공제조합, 농림어업단체직원공제조합, 지방공무원등공제조합, 국가공무원등공제조합을 포함하는 共濟組合¹⁾이 있다. 사적연금제도에는 厚生年金基金, 適格退職年金, 자사연금인 企業年金, 그리고 개인연금보험, 신우편연금, 연금행정기예금, 연금공제를 포함하는 個人年金이 있다. 이중 공적연금제도만을 정리하여 보면, 국민연금제도는 1985년 법의 개정으로 전국민을 대상으로 하게 되었으며 모든 수급대상에게 공통의 基礎年金을 지급하고 있다. 후생연금보험제도는 민간회사, 공장, 선박 등에서 일하는 근로자에게 노령, 장애, 사망 등 보험사고가 발생한 때에 보험급여를 행하여 근로자와 그 가족의 생

1) 1983년 이전에는 공공기업체직원공제조합이 공제조합제도에 포함되어 있었으나, 1983년 국가공무원등공제조합과 공공기업체직원등공제조합의 통합법이 성립되면서 국가공무원공제조합으로 통합되어져 없어지게 됨.

할안정과 복지향상을 꾀할 것을 목적으로 하는 제도로 일반 피용자연금제도의 핵심이다. 공제조합은 공무원, 공공기업체직원 등 특정 직역피용자를 위한 연금보험제도로써 후생연금보험, 국민연금과 더불어 일본 공적연금보험제도의 일환이 되고 있다(<表 4 - 1> 참조).

< 表 4 - 1 > 公的年金制度의 概要

연금명	國民年金	厚生年金保險	共 濟 組 合			
			국가공무원등공제조합	지방공무원등공제조합	사립학교교직원공제조합	농림어업단체직원공제조합
대 상	농림어업종사자, 피용자연금 각법의 피보험자 및 피부양배우자	일반 피용자, 선원	국가공무원, 적용법인의 역직원 ¹⁾	지방공무원, 지방단체관계단체직원 등	사립학교교직원	농림어업단체 직원
근거법	국민연금법	후생연금보험법	국가공무원등공제조합법	지방공무원등공제조합법	사립학교교직원공제조합법	농림어업단체 직원공제조합법
시행시기	1961.4.1.	1954.5.1.	1958.7.1.	1958.12.1.	1954.1.1.	1959.1.1.
경영주체	정부	정부, 후생연금기금	各省廳등공제조합	각지방직원공제조합 등	사립학교교직원공제조합	농림어업단체 직원공제조합

자료 : 日本 公的年金制度 各法

주 : ¹⁾ 국가공무원등공제조합의 대상자 중 적용법인의 役職員이란 일본담배산업주식회사, 일본전신전화주식회사, 여객철도회사 등의 역직원을 말함.

이와같이 日本의 社會保險은 그 존립형태가 여러 종류로 다양화되어 있으며, 내용 또한 제도마다 달리하고 있다. 그러나 앞에서 언급한 바와 같이

1985년에 國民年金法이 개정되어 모든 국민이 國民年金制度의 당연가입 대상이 됨으로써 현재의 일본 公的年金體系는 국민연금제도를 제 1층으로 하고 여기에 각 職域年金을 제 2층으로 하는 國民皆保險體制가 되었다. 그런데 이같이 전국민이 연금보험의 혜택을 받게 되기까지는 직역마다 위험에 대응하여 상부공제하는 제도를 만든 것을 시발로 점차 광범위하게 일반 피용자를 대상으로 하는 年金保險이 적용실시 되었고, 그 다음으로 이러한 직역보험에서 탈락된 일반주민 등을 대상으로 하는 地域保險이 실시되는 등의 과정을 거쳐 현재의 國民皆保險, 皆年金이 성립된 것이다(<圖4 - 1> 및 <圖4 - 2> 참조).

2) 年金制度의 變遷²⁾

일본의 公的年金制度는 청일전쟁 이후부터 현재에 이르기까지 계속적인 법제정과 개정을 통하여 발전하여 왔다. 그 결과 현재는 전국민이 基礎年金을 받는 國民皆年金體制가 확립되게 되었는데 이러한 개연금체제의 확립은 다음과 같은 중요한 과정을 거쳐 이루어질 수 있었다. 그 구체적인 변천내용들은 勞働者年金保險法(1940), 厚生年金保險法(1944), 新厚生年金保險法(1954), 國家公務員等共濟組合法(1959), 無釀出制福祉年金(1959), 釀出制國民年金(1961), 通算年金制度(1961), 그리고 新年金制度(1985)로, 여기에서는 위의 제도들을 중심으로 하여 연도별로 그 발전과정을 살펴보기로 하겠다.

1922년에 제정된 國民健康保險法은 醫療保險으로 일본의 일반국민을 대상으로 하는 社會保險의 효시가 되고 있다. 그러나 사회보험 중에서도 年金保險만을 따로 떼어서 본다면, 1923년에 恩給法으로 통일되어진 1875년의 海軍退陰令과 陸軍恩給令, 1884년의 官使恩給令이 그 효시가 된다. 1907년 이

2) 이에 관한 자료는 厚生省 厚生統計協會, 保險と年金の動向, 1989, pp.18-54 ; 국민연금관리공단, 일본의 공적연금제도, 1988, pp.3-76을 참조하였음.

후에도 철도직을 시작으로 현업관청에 설치된 共濟組合이 은급을 모방해서 연금을 채택하였는데 이러한 사회보험제도들은 一般人 대상의 제도라기 보다는 政府職員 대상의 연금제도였다. 그 후 1939년에 船員保險이 제정되었는데, 선원보험은 의료보험외에 勞働者災害補償保險과 나아가 일반인을 대상으로 하는 일본 최초의 연금보험을 포함한 종합적 사회보험제도로써, 1940년 6월부터 전면 실시되었다. 선원보험의 적용범위는 선원법상의 선원³⁾으로 되어 있고, 급여에는 요양급여, 상병수당금, 양로연금, 폐질연금, 폐질수당금 및 사망수당금이 있다.

1940년에는 勞働者年金保險法案이 공포되었는데, 이는 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 일정사업장의 남자근로자를 적용대상으로 하여 노령, 폐질, 사망의 보험사고가 발생할 때 급여를 지급하는 연금제도였다. 이와 같은 노동자연금이 1942년에 전면적으로 실시됨에 따라 일본은 실업보험을 제외하고 年金保險, 醫療保險, 勞働者災害補償保險을 모두 가진 社會保險體制를 갖추게 되었다.

1944년에는 1940년에 제정된 勞働者年金保險이 厚生年金保險으로 명칭을 바꾸고 적용대상도 확대시켜 실시되었다. 厚生年金保險은 적용범위가 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 일정 사업장의 직원으로서 사무직원와 여자도 포함되었는데, 이는 1940년 법보다 적용범위가 확대되어진 것이다. 급여는 피보험자기간이 20년 이상인 자에 대해서는 55세(광부는 실기간 15년, 50세)부터 평균보수월액의 4개월분이 보수비례제의 양로연금으로 지급되며, 업무상 장애에 대해서는 피보험자기간의 요건을 철폐하여 지급하였다. 재원은 勞使가 반반씩 11%(광부는 15%)를 부담하며, 급여비의 10%(광부는 20%)에 대해서는 國庫가 부담한다.

청일전쟁 이후 1944년까지의 발전과정에서 볼 때, 1927년 일부 근로자를 위한 健康保險法으로 시작된 일본의 社會保險은 연금제도 정비와 더불어 國

3) 선원법상의 선원은 모선식어업, 트롤, 포경, 저인망 등의 대형어선 및 조사선, 시험선 등의 승선원에 한정됨.

民皆保險體制을 점차 확립해 나감으로써 전후에 있을 社會保障制度 발전의 기반을 구축한 시기였다.

제 2차 세계대전 후에는 厚生年金保險에서 장해연금, 유족연금이 지급되기 시작하였지만, 이 당시는 노사의 부담능력이 거의 없는 상태였고 보험료 적립기금 또한 인플레이션으로 보잘 것 없는 상태였다. 1947년에는 업무상 장해에 대한 勞動者災害補償保險制度가 창설되어 후생연금보험에서의 사업주 책임을 분리시켰고, 1948년에는 아직 지급되지 않은 양로연금의 연액을 1,200엔 수준으로 동결시켰으며 保險料率도 약 1/3로 낮추었는데, 이런 비상조치는 그 후 후생연금보험의 발달에 많은 영향을 미쳤다.

1954년에는 厚生年金保險法이 개정되었다. 개정된 후생연금보험법은 종래 후생연금에서의 보수비례제를 定額部分과 報酬比例部分으로 바꾸었으며, 표준보수를 최저 3,000엔부터 최고 18,000엔까지 12등급으로 나누었다. 老齡年金은 지급개시연령을 일반남자는 60세로, 여자와 광부는 55세로 하여 1944년의 후생연금보험보다 지급개시연령을 높였으며, 여자와 광부에 대해서는 여전히 특혜를 주었다. 그리고 이미 고령인 자에 대해서는 특별로 40세(여자, 광부는 35세) 이후의 자에 대해서는 15년(광부는 실기간 11년 3개월) 이상이라는 짧은 노령연금 자격기간을 두고 있다. 保險料는 3%를 그대로 두되 5년마다 인상하는 修正積立方式을 채택하였고, 國庫負擔은 15%(광부는 20%)로 하여 재원을 조달하였다.

1954년에는 또한 厚生年金保險 및 船員保險交渉法이 제정되었는데, 이 법은 후생연금보험과 선원보험 양제도의 노령연금, 유족연금에 대한 피보험자 기간을 通算하기 위한 것이었다. 이 법은 복수의 연금제도가 병존하는 연금 체계안에서 제도간 이동하는 사람의 年金權을 확보하기 위한 최초의 시도이며, 이 법에 의한 連繫方式은 完全通算方式으로써 기초연금제도인 국민연금과 타공적연금제도간 연계를 위해 도입된 通算年金通則法(1961년)의 連結通算方式과는 다르다.⁴⁾

4) 완전통산방식이란 A제도에서 B제도로 이전하여 연금수급권이 발생하는 경우 최중가입제도인 B제도에서 연금급여를 실시하는 방식이며, 연결통산방식은 상기의 경우 A제도와 B제도에서 급여를 각각 지급하는 방식임.

1951년 후생연금보험의 개정을 전후하여 特殊職域을 단위로 하는 그룹이 후생연금보험에서 이탈하여 共濟組合을 만들려는 움직임이 생기기 시작하였는데, 그 결과 1953년에는 私立學校敎職員共濟組合法이, 1956년에는 公共企業體職員等共濟組合法이, 1958년에는 農林漁業團體職員共濟組合法이 제정되게 되었다. 그리고 國家公務員共濟組合法은 1958년에 발족하게 되었는데, 이는 1923년에 만들어진 은급법에 의한 恩給制度和 이 은급제도의 적용에서 제외되어진 고용공원을 대상으로 하여 만들어진 공제조합제도(공무원에 대한 은급과 고용인에 대한 공제)가 병립한 형태로 이어지다가 1958년에 통합되게 된 신제도였다. 그리고 1962년에는 지방공무원공제조합법이 제정되었다.

현행 國民年金의 근거법이 되고 있는 無贖出制福祉年金과 贖出制國民年金은 각각 1959년과 1961년에 실시되기 시작하였다. 무각출제 복지연금은 老齡年金, 障害年金, 母子年金 등 3종류의 연금을 두어 이미 고령인 사람들과 장애자, 모자로서 각출제 연금을 받지 못하는 저소득자에게 연금을 주는 경과 내지 보완조치였다. 국민연금은 20세부터 59세까지의 일반국민을 대상으로 保險料를 25년 이상(제도발족시 고령자는 최단 10년) 각출받아 65세부터 노령연금을 지급하는데, 노령연금 이외에도 장해연금과 모자연금이 있다.

그런데 國民年金制度가 도입될 경우 국민연금제도와 기존의 公的年金制度들간을 이동하는 국민들의 年金權을 보호해 주는 것이 매우 중요한 문제가 될 것으로 예견되었다. 따라서 이 문제를 해결하기 위해 1960년에 連結通算方式에 의한 通算年金制度의 要綱案이 결정되어, 1961년에는 通算年金通則法案이 공포 시행되었으며, 관계법률도 개정되었다. 이는 다수의 공적연금제도 상호간에 노령보장(장해 및 사망사고는 제외)에 관한 통산조치를 실시하는 것으로, 이를 통해 國民皆年金體制를 확립하고자 하였다. 이 통산연금통칙법은 하나의 연금제도에서 소정의 자격기간을 충족하고 있지 않지만 이동한 각 제도의 가입기간을 통산하면 소정의 연수(20년 또는 25년)⁵⁾ 이상을 만족

5) 후생연금제도와 공제조합제도가 통산의 경우에는 20년, 국민연금과 여타 공적연금간 통산이 경우에는 25년의 가입기간이 필요함.

하게 되는 경우에 각각의 제도에서 그 가입기간에 상응한 연금(통산노령연금, 통산퇴직연금)을 지급케 함으로써 他公的年金制度에 계속하여 가입한 경우와 같은 수준의 老後所得保障이 되도록 하기 위한 제도였다.

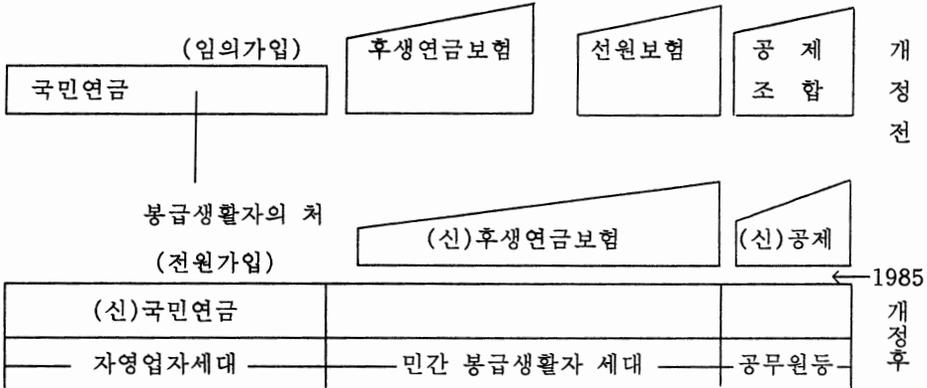
1965년부터 1975년까지의 기간 동안에는 厚生年金保險의 개정으로 사적보험인 厚生年金基金이 창설되었고(1965), 국민연금과 후생연금의 夫婦年金 급여액이 1966년에 1만엔에서 1969년에 2만엔으로 인상되었다. 그리고 국민연금과 후생연금 모두 物價連動制를 도입(1973)하여 실시하기 시작하였다.

1976년에는 장해연금과 유족연금에 대한 通算制度가 도입되었으며, 1977년부터 1984년까지의 기간 동안에는 계속적으로 國民年金, 厚生年金, 福祉年金의 급여액이 인상되었다.

1985년에는 國民年金法の 개정 등 公的年金制度를 개혁하였는데 이는 국민연금의 基礎年金化에 의한 공적연금제도체계의 재편성, 급여와 부담의 적정화, 부인 연금권의 확립, 장해연금의 개선 등을 주내용으로 하는 대개정으로써 일본 공적연금제도의 一元化를 향하는 준비작업이었다. 이러한 기초작업의 일환으로 후생연금보험과 공제조합의 가입자도 基礎年金制度를 도입하게 되었다. 즉, 여태까지 간영자는 國民年金에, 민간 피용자는 厚生年金保險에, 그리고 공무원 등 특정직역 피용자는 共濟組合에 가입하는 分割主義의 구조로 되어 있어 공무원과 민간피용자의 처가 국민연금에 가입하는 것은 任意였다. 그러나 1985년 개정에서는 다음의 그림과 같이 국민연금을 공무원이나 민간피용자에게도 확대하는 동시에 그들의 처에 대해서도 당연적용케 하였다.

결국 1985년의 개혁으로 國民年金은 제 1층의 基礎年金만을 지급하는 제도로 발족케 되었으며, 厚生年金과 共濟組合은 원칙적으로 報酬比例部分의 연금을 지급하는 二重構造가 되었다. 즉, 국민연금은 일본 공적연금제도의 토대로서 2중구조의 아랫부분을 담당하게 된 것이다. 기초연금은 ①老齡基礎年金, ②障害基礎年金 및 ③遺族基礎年金의 3종류로, 가입자 한사람 한사람에 대해서 각각 자기의 연금으로 수급받게 되었으며, 민간 피용자나 공무원 그리고 그들의 처에게도 지급되어 1人 1年金의 원칙을 확립하게 되었다. 이러한 기초연

<圖 4-1> 日本 公的年金의 體系



자료 : 厚生省年金局, 圖說新厚生年金, 社會保險研究所, 1986, p. 7.

금제도 도입의 취지는 제도간 격차를 시정하는 것, 취업구조 변화에 의한 영향을 없애는 것, 重複給與, 過剩給與를 정리하는 것, 그리고 부인의 年金權을 확립하고자 하는 것이었다.⁶⁾ 1985년 新年金制度의 제정은 또한 通算年金通則法을 폐지시키는 계기가 되었다. 다시 말해, 제도간 이동자의 연금권을 보호하는 것을 목적으로 하였던 통산연금통칙법은 신연금제도의 제정으로 모든 국민이 기초연금을 보장받게 됨에 따라 그 필요성이 약화되어 폐지된 것이다. 그러나 연계의 필요성이 인정되는 특정 경우에 한해서는 적절한 連繫特例規定을 존속시키고 있다.

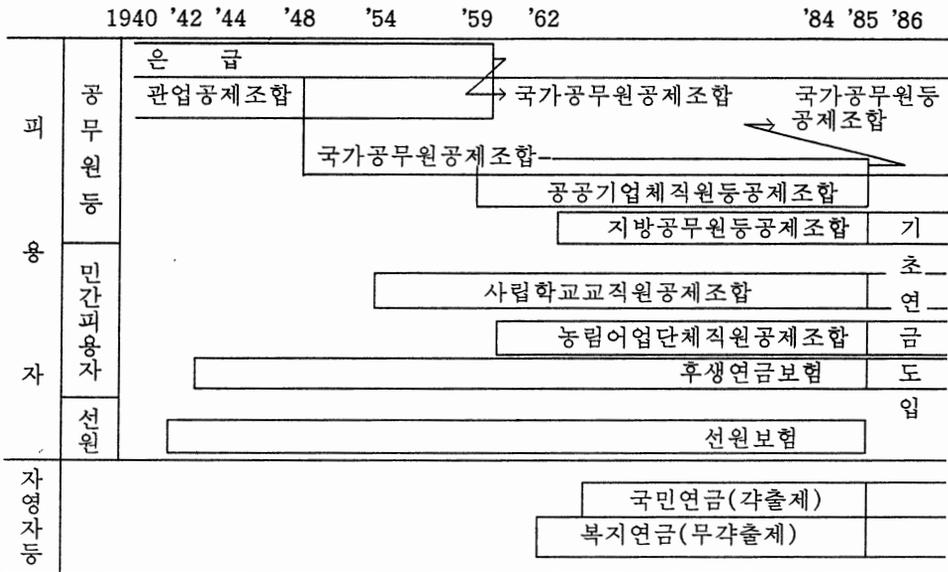
新年金制度가 실시되기 시작한 1986년 이후부터 1988년까지의 기간동안에는 국민연금, 후생연금보험 그리고 복지연금의 지급액이 계속적으로 인상되었으며, 복지연금과 은급 등의 公的年金과의 並給限度額도 인상되었다.

1989년에는 被傭者年金制度間 비용부담의 조정에 관한 특별조치법안이 개정되었는데, 그 내용에는 국민연금기금제도와 조기노령연금제도의 창설, 후생연금기금의 자산운용방법의 확대, 국민연금과 후생연금보험의 보험료 인상,

6) 厚生省年金局, 圖說新厚生年金, 社會保險研究所, 1986, pp.7-9 참조.

그리고 후생연금보험의 지급개시연령 인상 등이 있다. 후생연금보험의 지급개시연령은 남자의 경우 2011년에 65세에, 여자의 경우는 2016년에 65세에 달하도록 하는 것이다.

<圖 4-2> 日本 公的年金制度의 發達過程



자료 : 厚生省 年金局, 目でみる年金, 社會保障研究所, 1988, pp. 6-7.

3) 年金制度의 現況⁷⁾

1985년의 新年金制度가 도입되기전 日本 公的年金制度의 체계는 厚生年金 保險, 國民年金, 國家公務員共濟組合, 地方公務員共濟組合, 私立學校教職員共濟組合, 農林漁業團體職員等共濟組合 그리고 船員保險으로 운영되어 왔다.

7) 이에 관한 자료는 厚生省 厚生統計協會, 保險と年金の動向, 1984, pp.72-76. 을 참조하였음.

厚生年金保險은 민간회사, 공장 등에 근무하는 근로자의 老齡, 障害, 死亡 등에 대해 보험급여를 행하는 제도로, 일본 피용자연금제도의 중핵이었으며, 船員保險은 후생연금보험에 상당하는 연금부분과 勞働者災害補償保險에 상당하는 부분으로 구성되었다.

國民年金制度는 농림어업종사자, 자영업자, 소규모기업의 피용자 등 公的年金制度에 가입하지 못한 사람들을 대상으로 한 연금제도로 보험료를 납부하여 급여를 받게 되는 離出年金을 기본으로 하고, 이 각출연금을 보완하는 무각출제의 복지연금을 병용하여 실시하였다.

共濟組合은 명치말기에 官業現業員共濟組合으로 발족하였던 것으로 그 역사는 厚生年金保險, 國民年金보다 오래된 것이었다. 공제조합은 공무원, 공공기업체직원 등 특정직역에 종사하는 피용자를 대상으로 하는 연금보험제도로서 후생연금보험, 국민연금보험과 함께 일본 公的年金保險制度의 근간이 되었다. 연금제도를 실시하고 있는 공제조합은 그 대상자를 구별하여 國家公務員共濟組合, 地方公務員共濟組合, 私立學校教職員共濟組合, 公共企業體職員等共濟組合 및 農林漁業團體職員共濟組合으로 운영하였다. 그러나 이 공제조합 중 국가공무원공제조합과 공공기업체직원등공제조합은 1983년의 통합법에 의해 국가공무원등공제조합으로 통합되었다.

1988년부터 피용자를 주가입대상으로 하여 國民年金을 실시하고 있는 우리나라는 점차적으로 國民皆年金體制를 실시할 계획으로 있는데, 이러한 우리의 상황은 일본에 있어서 1985년의 年金制度改革이 있기 이전의 상황과 비슷하다고 본다. 따라서 여기에서는 1985년 新年金制度가 실시되기 이전의 연금제도를 중심으로 하여 그 내용을 알아보기로 하겠다.

(1) 國民年金⁸⁾

가. 適用對象

8) 1984년 국민연금법을 중심으로 함(부록 참조).

1959년에 제정된 國民年金法을 근거법으로 하여 동년 11월에 福祉年金이 그리고 1961년 4월부터는 離出制國民年金이 실시되기 시작하였는데, 그 적용 대상은 농림어업종사자, 자영업자, 소규모기업 피용자 등 公的年金制度에 가입하지 못한 일반국민이다.

나. 給與

國民年金의 급여에는 老齡給與, 障害給與, 遺族給與가 있다. 노령급여에는 老齡年金, 通算老齡年金, 老齡福祉年金이 있으며, 장애급여에는 障害年金, 障害福祉年金이 있다. 그리고 유족급여에는 母子年金, 母子福祉年金, 準母子年金, 準母子福祉年金, 幼兒年金, 寡婦年金, 死亡一時金이 있는데 이러한 급여의 내용들을 급여종류별로 알아보면 다음과 같다.

ㄱ) 老齡給與

노령급여에는 老齡年金과 老齡福祉年金이 있는데, 노령연금은 보험료의 납부기간과 면제기간이 25년 이상인 자에게 65세부터 지급한다. 그러나 60세부터 早期減額年金을 수급할 수 있으며, 66세부터는 退職遲延으로 인한 增額年金을 받을 수 있다.

老齡年金額은 定額部分에 슬라이드율을 곱하고 그에 더하여 附加年金을 부가보험료납부제월수에 따라 지급하는 것으로 그 산식은,

정액부분⁹⁾×슬라이드율(1.144)+가급연금(200엔×부가보험료납부제월수)이다.

老齡福祉年金은 노령연금의 수급자격을 갖지 않은 자에게 70세부터 지급하게 되는데, 본인 또는 부양의무자가 일정액 이상의 所得을 얻을 때에는 지급을 정지하며, 他公的年金을 받게될 때에도 그 기간의 일부 또는 전부에 대해 지급을 정지한다.

ㄴ) 障害給與

보험료납부제기간이 1년 이상인 자에게 지급되는 障害年金은 장애등급에

9) 정액부분은 보험료납부제기간에 상당하는 액(납부제월수×1,680엔)+보험료면제기간에 상당하는 액(면제월수×1,680엔×1/3)임.

<表 4-2> 國民年金의 內容 (1984)

國 民 年 金			
근 거 법	국민연금법(1961.4.1.)		
대 상	일반 국민		
재 원	보 험 료	정액부분 월 6,220엔, 부가보험료 월 400엔	
	국 고 부 담	사무비 전액, 급여비의 1/3, 부가보험급여비의 1/4, 복지연금은 전액 국고부담.	
급 여	수 급 요 건	연 금 액	
노 령 연 금	노령연금	보험료의 납부기간과 면제기간이 25년 이상인 자에게 65세부터 지급 60세부터 조기감액연금 수급가능 66세부터 퇴직지연의 증액연금 수급가능	정액부분{보험료 납부기간에 상응하는 액(납부제월수×1,680엔)+ 보험료 면제기간에 상응하는 액(면제월수×1,680엔×1/30)}×슬라이드율+부가연금(200엔×부가보험료납부제월수)
	급 여	노령복지연금 노령연금의 수급자격을 갖지 않은 자에게 70세부터 지급 • 본인 또는 부양의무자가 일정액 이상의 소득을 얻을 때에는 지급정지 • 타공적연금을 받게 될 때에도 그 기간의 일부 또는 전부에 대해 지급정지	307,200엔
장 해 연 금	장해연금	보험료납부제기간이 1년 이상인 자에게 지급	1급 : 노령연금 계산방식(부가연금 제외)에 의한 액×125/100 (최저보장 717,300엔) 2급 : 노령연금 계산방식(부가연금 제외)에 의한 액 (최저보장 573,800엔)
	장해복지연금	장해연금과 동일 ¹⁾	1급 : 460,800엔 2급 : 307,200엔

유	모자연금	남편의 사망당시 처의 보험료 납부제기간이 1년 이상으로 18세 미만의 자녀를 돌보고 있을 때 지급 타제도로부터 연금수급권이 없을 때에는 180,000엔의 가급연금이 행해짐	573,800엔+가산(2인까지는 자녀 1인당 60,000엔씩, 3인 이상의 자녀는 1인당 24,000엔씩)
	모자복지연금	18세 미만의 자녀를 돌보고 있는 과부로 모자연금의 수급자격이 없을 때 지급	399,600엔+가산(2인까지는 자녀 1인당 60,000엔씩, 3인 이상의 자녀는 1인당 24,000엔씩)
급	준모자연금	18세 미만의 손자녀 또는 형제자매가 있을 때 지급	모자연금과 동일
	준모자복지연금		모자복지연금과 동일
여	과부연금	노령연금수급자격이 있는 남편이 연금을 받지 않고 사망한 때에 10년 이상 결혼생활을 한 처에게 60세부터 64세까지 기간에 지급	573,800엔+가산 (2인까지는 자녀 1인당 60,000엔, 3인이상의 자녀는 1인당 24,000엔씩)
	사망 일시금	3년 이상의 보험료 납부자가 연금을 받지 않고 사망한 경우 지급 유아연금, 과부연금과 함께 선택하여 지급받음	보험료납부제기간에 상응한 부가보험료 납부자 : 23,000-52,000엔(8,500엔 가산)

주 : 1) 본인 또는 부양의무자에게 일정 이상의 소득이 있을 경우 또는 타공적연금을 받을 경우 그 기간의 일부 또는 전부에 대해 지급이 정지됨.

따라 연금액¹⁰⁾이 결정되는데, 각 급여에 대해서는 일정액의 最低保障을 두고

10) 장해 1급의 경우 노령연금 계산식에 의해 계산된 액의 125/100를 곱한 액으로 717,300엔의 최저보장을 두고 있으며, 2급의 경우는 노령연금 계산식(가급연금 제외)에 의한 액으로 573,800엔의 최저보장을 두고 있음.

있다. 障害福祉年金은 장애연금의 수급자격을 가지고 있으면 지급되며, 연금액은 定額¹¹⁾이다.

ㄷ) 遺族給與

국민연금의 유족급여에는 母子年金, 母子福祉年金, 準母子年金, 準母子福祉年金, 幼兒年金, 寡婦年金, 그리고 死亡一時金이 있다. 모자연금은 남편의 사망당시 처의 보험료 납부제기간이 1년 이상으로 18세 미만의 자녀를 돌보고 있을 때 지급되며, 타제도로부터의 유족연금 수급권이 없을 때는 180,000엔의 가급이 행하여진다. 모자복지연금은 18세 미만의 자녀를 돌보고 있는 과부로 모자연금의 수급자격이 없을 때 지급된다. 준모자연금과 준모자복지연금은 18세 미만의 손자녀 또는 형제, 자매가 있으면 급여가 지급된다. 유아연금은 보험료납부제기간이 1년 이상인 자가 사망한 때 유아와 18세 미만의 자녀에게 지급한다. 과부연금은 노령연금 수급자격이 있는 남편이 연금을 받지 않고 사망한 때에 10년 이상의 결혼생활을 한 처에게 60세부터 64세까지의 기간에 대해 지급한다. 사망일시금은 3년 이상의 보험료 납부자가 연금을 받지 않고 사망한 경우에 지급되는 것으로, 유아연금, 과부연금과 함께 선택하여 지급받을 수 있는 것이다.

위에서 말한 국민연금의 급여들 중 各 福祉年金들은 본인 또는 부양의무자에게 1일 이상의 소득이 있을 때 지급을 정지하게 되며, 他公의年金을 받게 될 때에도 그 기간의 일부 또는 전부에 대해 지급을 정지한다.

ㄹ. 財源調達

國民年金制度의 재원은 국민의 保險料와 國庫負擔으로 이루어진다. 국민의 保險料는 월액 6,220엔의 定額部分과 월액 400엔의 附加保險料로 구성되며, 사무비 전액, 급여비의 1/3, 부가연금 급여비의 1/4에 대해서는 國庫가 부담한다.

11) 장애복지연금액은 정액으로 1급은 460,800엔, 2급은 307,200엔임.

(2) 厚生年金保險¹²⁾

가. 適用對象

1954년의 厚生年金保險法을 근거법으로 하여 1954년 6월 1일부터 실시된 후생연금보험은 일반피용자를 적용대상으로 하여 정부가 운영하고 있다.

나. 給與

厚生年金保險의 급여에는 老齡(退職)給與, 障害(廢疾)給與, 그리고 遺族給與가 있다. 노령급여에는 老齡(退職)年金, 在職老齡年金, 通算老齡年金, 特例老齡年金, 脫退手當金이 있으며, 장애급여에는 障害年金, 障害手當金이 있다. 그리고 유족급여에는 配偶者, 子女, 父母, 孫子, 祖父母에 대한 遺族年金과 通算遺族年金이 있다. 이러한 급여의 내용들을 급여종류별로 알아보면 다음과 같다.

ㄱ) 老齡(退職)給與

(ㄱ) 老齡(退職)年金

노령연금은 20년의 가입기간을 가진 60세 이상의 자 또는 법률에서 정하는 정도의 장애상태에 있는 자에게 피보험자의 자격을 상실한 때 지급한다. ¹³⁾

노령연금액의 계산식은,

기본연금액(2,050엔 x 가입기간월수(240-420개월)) + 평균표준보수월액 x 10/1,000 x 피보험자기간월수 x 슬라이드율(1.144)¹⁴⁾ + 가급연금액(배우자 180,000엔, 자녀(18세 미만, 장애자) 2인까지는 1인당 60,000엔, 3인 이상은 1인당 24,000엔)으로 후생연금기금 가입자는 그 가입기간에 따라 연금이 해당기금에서 지급된다.

(ㄴ) 其他 老齡年金

후생연금보험의 노령급여에는 노령연금 외에도 在職老齡年金, 特例老齡年

12) 1984년 후생연금보험법을 중심으로 함(부록 참조).

13) 여자와 광부의 경우는 55세 이상에 달하면 지급되는데, 이때 여자는 20년(35세 이후 15년), 광부는 15년(35세 이후 11년 3월)의 가입기간을 가지고 있어야 함.

14) 1984년의 경우 슬라이드율은 1.144임.

<表 4-3> 厚生年金保險의 內容 (1984)

厚生年金保險			
근거법		후생연금보험법(1945.5.1.)	
대상		일반 피용자	
재원	보험료 본인 계	(남자) 5.3%	(여자) 4.65%
	보험료 사용자 계	5.3%	4.65%
		10.6%	9.3%
국고부담		사무비 전액, 급여비의 20% (광부 25%)	
급여		수급요건	연금액
노령 퇴직연금	노령 퇴직연금	20년의 가입기간을 가진 60세 이상의 자 또는 법률에서 정하는 정도의 장애상태에 있는 자에게 피보험자의 자격을 상실한 때 지급	기본연금액(2,050엔×가입기간월수+평균표준보수월액×10/1000×피보험자기간월수)×슬라이드율+가급연금액 ¹⁾
	재직 노령연금	노령연금 또는 후생연금의 수급자격기간을 충족시킨 65세 이상의 자 또는 60세 이상 65세 미만의 자로 표준보수등급이 20급 이하인 피보험자에게 지급	기본연금액×8/10+가급연금액 65세이상으로 표준보수등급 20급 이하인 피보험자: 기본연금액+가급연금액
특례 노령연금	특례 노령연금	피보험자의 자격을 상실한 경우는 60세 이상부터, 피보험자의 자격을 가지고 있을 경우는 65세 이상의 자 또는 60세 이상 65세 미만의 자로 표준보수등급이 20급 이하인 자에게 지급	{(2,050엔×가입기간월수)+(평균표준보수월액×10/1000×가입기간월수)}×슬라이드율
	탈퇴수당금	현재 피보험자가 아닌 60세 이상의 자로 통산노령연금의 수급자격이 없고, 피보험자기간이 5년 이상으로 노령연금수급기간을 충족시키지 못하고 있으며, 장애연금 등을 받고 있지 않을 때 지급	평균표준보수월액×법률로 정하는율

장 해 급 액	장해연금	가급기간이 6개월 이상인 자가 법률로 정하는 정도의 장애상태에 있을 때 지급	1급 : 기본연금액×125/1000 +가급연금액 2급 : 기본연금액×가급연금액 3급 : 기본연금액×75/100 (최저 보장 573,800엔)
	장해수당금	장해연금과 동일	기본연금액×150/100
유 족 급 액	배우자에 대한 유족연금	<ul style="list-style-type: none"> • 공적연금제도 가입기간이 6개월 이상인 피보험자, 노령연금 수급권자 또는 1-2급의 장애연금수급권자가 사망한 때에 지급 • 유족연금을 받을 수 있는 유족의 범위는 사망당시 본인에 의해 생계를 유지하고 있던 배우자, 자녀, 부모, 손자녀, 조부모로 일정요건에 해당하는 경우 지급 • 자녀를 2명 가진 과부는 21,000엔, 자녀를 1명 가진 과부는 120,000엔, 자녀가 없는 60세 이상의 과부에게는 120,000엔의 가급연금이 행하여짐 	처:기본연금액×1/2+가급연금액 남편 : 기본연금×1/2 사망당시 60세 이상인 자에게 지급(최저보장 있음)
	자녀에 대한 유족연금		기본연금액×1/2+가급연금액 18세 미만의 자 또는 1-2급의 장애자에게 지급
	부모에 대한 유족연금		기본연금액×1/2 사망당시 60세 이상의 자 또는 1-2급의 장애자에게 지급
	손자녀에 대한 유족연금		기본연금액×1/2 18세 미만의 자 또는 1-2급의 장애자에게 지급
	조부모에 대한 유족연금		기본연금액×1/2 사망당시 60세 이상의 자 또는 1-2급의 장애자에게 지급

주 : ¹⁾ 배우자 18,000엔, 2인까지 자녀는 1인당 60,000엔, 3인 이상의 자녀는 1인당 24,000엔씩을 가산함.

金, 그리고 脫退手當金이 있다. 재직노령연금은 노령연금 또는 후생연금의 수급자격기간을 충족시킨 65세 이상의 자 또는 60세 이상 64세 미만의 자로 표준보수등급이 20급 이하인 피보험자에게 지급되는 연금이며, 특례노령연금¹⁵⁾

15) 피보험자기간이 10년 이상으로 노령연금 및 통산노령연금의 수급자격이 없을 때, 후생연금의 피보험자기간과 구령공제조합기간을 합친 기간이 20년이면 특례노령연금이 지급됨.

은 피보험자의 자격을 상실한 경우는 60세 이상부터, 피보험자의 자격을 가지고 있을 때는 65세 이상의 자 또는 60세 이상 64세 미만의 자로 표준보수등급이 20급 이하인 자에게 지급된다. 그리고 현재 피보험자가 아닌 60세 이상의 자로 通算老齡年金의 수급자격이 없고, 피보험자기간이 5년 이상으로 노령연금수급기간을 충족시키지 못하고 있으며, 장해연금 등을 받고 있지 않을 때 탈퇴수당금이 지급된다.

ㄴ) 障害(廢疾)給與

障害年金은 가입기간(통산대상기간)이 6개월 이상인 자가 법률로 정하는 정도의 장해상태에 있을 때 지급되는 것으로, 장해연금액은 장해상태별로 다르게 계산¹⁶⁾되어 진다. 障害手當金은 수급요건이 장해연금과 동일하다.

ㄷ) 遺族給與

유족연금을 받을 수 있는 유족의 범위는 사망 당시 본인에 의해 생계를 유지하고 있던 配偶者, 子女, 父母, 孫子女, 祖父母로 寡婦에 대해서는 자녀의 유무에 따라 加給年金¹⁷⁾이 지급된다. 배우자에 대한 유족연금은 公的年金制度의 '가입기간이 6개월 이상인 피보험자, 노령연금수급권자 또는 1-2급의 장해연금 수급권자가 사망한 때에 지급되는 것으로 배우자가 부인일 경우 基本年金額의 50%에 가급연금을 합친 금액이 지급되며, 배우자가 남편일 경우는 기본연금액의 50%를 사망당시 60세 이상인 자에게 지급한다. 그리고 573,800엔(1984)의 최저보장을 두고 있다. 자녀, 부모, 손자녀, 조부모에 대한 유족연금은 수급요건이 배우자의 경우와 동일하며, 연금액은 자녀에 대한 유족연금에 가급연금이 행하여지는 것 외에는 모두 기본연금액의 50%이다.

다. 財源調達

厚生年金保險의 재원은 勞使 공동부담과 國庫負擔으로 이루어진다. 保險料

16) 장해 1급은 기본연금액×125/1000+가급연금액, 2급은 기본연금액+가급연금액, 3급은 기본연금액×75/100로 계산되어지며, 573,800엔의 최저보장이 있음.

17) 자녀를 2명 가진 과부는 21,000엔, 1명의 자녀를 가진 경우는 120,000엔, 그리고 자녀가 없는 60세 이상의 과부에게는 120,000엔의 가급연금이 행하여짐.

는 노사가 각각 반씩 부담하고 있는데, 남자의 경우 노사 5.3%씩 총 10.6%를 부담하고, 여자의 경우 노사 4.65%씩 총 9.3%를, 그리고 광부의 경우는 노사 5.9%씩 총 11.8%를 부담하고 있다. 여기서 報酬比例部分은 후생연금기금에서 행하게 되며, 보험료는 후생연금보험의 料率과 다르다. 사무비의 전액과 급여비의 20%(광부는 25%)는 국고가 부담한다.

(3) 國家公務員等共濟組合¹⁸⁾

가. 適用對象

1958년의 國家公務員等共濟組合法을 근거법으로 하여 실시된 國家公務員共濟組合은 그 적용대상을 국가공무원, 국철, 전매공사, 전전공사의 직원으로 나누어 운영하고 있다. 그리고 국가공무원 대상의 공제조합은 國家公務員共濟組合聯合會¹⁹⁾에서 운영하고 있으며, 국철직원 대상의 공제조합은 國鐵共濟組合에서, 전매공사직원 대상의 공제조합은 專賣共濟組合에서, 전전공사직원 대상의 공제조합은 轉轉共濟組合에서 운영하고 있다.

나. 給與

國家公務員等共濟組合의 급여에는 老齡(退職)給與, 障害給與, 遺族給與가 있다. 노령급여에는 退職年金, 減額退職年金, 通算退職年金, 脫退一時金이 있으며, 장애급여에는 障害年金, 障害一時金이 있다. 그리고 유족급여에는 配偶者, 子女, 父母, 孫子女, 祖父母에 대한 유족연금과 通算遺族年金이 있다.

ㄱ) 老齡(退職)給與

(ㄱ) 退職年金

퇴직연금은 20년 이상 가입기간을 가진 자에게 60세부터 지급한다. 퇴직연금액은 봉급연액(최종 1년간 평균)의 40%에 20년을 초과하는 1년에 대해 봉

18) 1984년 국가공무원등공제조합법을 중심으로 설명함(부록 참조).

19) 1983년 11월에 국가공무원등공제조합과 공공기업체직원등공제조합의 통합법안의 성립으로 당분간 공공기업체직원에 관한 공제조합은 연합회에 가입하지 않았음.

<表 4-4> 國家公務員等共濟組合의 內容 (1984)

國 家 公 務 員 等 共 濟 組 合					
근 거 법		국가공무원등공제조합법(1985.7.1.)			
대 상		국가공무원	국철, 전매공사, 전전공사 직원		
보 험 자		국가공무원등공제조합 연합회	국철공제조합, 전매공제조합, 전전공사공제조합		
재	보	5.15%	10.3%	5.15-8.75%	
	협				5.15%
원	료	본인	계	사용자	
원		국고부담	사무비 전액, 금여비의 15.85% 상당액	사무비 전액, 금여비의 15.85% 상당액	
급 여		수 급 요 건		연 금 액	
노 령 급 여	퇴직연금	20년 이상의 가입기간을 가진 자에게 60세부터 지급		봉급연액(최종 1년간 평균)의 40% + 20년 초과 1년에 대해 봉급연액의 15%	
	감 액 퇴직연금	55세-59세의 기간동안 조기지급을 희망하는 경우 지급		1년마다 일정율	
	탈 퇴 일 시 금	1년 이상 20년 미만의 가입자가 60세에 달했을 때 지급		가입기간에 상응한 봉급일액의 20-515일본 (이자 상당액 가산)	
장 해 급 여	장해연금	공적연금제도 가입기간이 1년 이상인 퇴직자에게 지급		1급: 봉급연액×0.5 2급: 봉급연액×0.4 3급: 봉급연액×0.3 10년 초과하는 +1년마다 봉급 연액의 1% +20년 초과하는 1년마다 봉급연액의 15%	
	장해일시금	공적연금제도 가입기간이 1년 이상인 퇴직자에게 지급		봉급월액의 12개월분	
유	배우자에 대한 유족연금	<공적연금제도 가입기간이 1년 이상인 자가 사망한 경우>		<퇴직연금 수급자격자가 사망한 경우>	
		수급요건	수 급 액	수급요건	수 급 액
		남편에게 60세 부터 지급	봉 급 연 액 × 0.1 + 10년 초과하는 1년마다 봉 급 연 액 의 1%	남편에게 60세 부터 지급	퇴 직 연 금 액 × 1/2 + 부양가산

족	자녀에 대한 유족연금	18세 미만인 장 해자녀에게 지급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	18세 미만의 장 해자녀에게 지급	퇴직연금액×1/ 2+부양가산
급	부모에 대한 유족연금	남편에게 60세 부터 지급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	남편에게 60 세부터 지급	퇴직연금액×1/ 2+부양가산
여	손자녀에게 대한 유족연금	18세 미만의 장 해자녀에게 지 급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	18세 미만의 장 해자녀에게 지 급	퇴직연금액×1/ 2+부양가산
	조부모에 대한 유족연금	남편에게 60세 부터 지급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	남편에게 60세 부터 지급	퇴직연금액×1/ 2+부양가산

급연액의 1.5%를 더한 액이 되며, 754,800엔이라는 최저보장을 두고 있다.

(ㄴ) 其他 退職年金

國家公務員等共濟組合의 노령급여에는 퇴직연금외에도 減額退職年金과 脫退一時金이 있다. 감액퇴직연금은 55세 이상인 자가 早期支給을 희망하는 경우에 1년마다 일정율이 지급되는 것이며, 탈퇴일시금은 10년 이상 20년 미만의 가입기간을 가진 가입자가 60세에 달했을 때 지급된다.

ㄴ) 障害給與

障害年金과 障害一時金은 공적연금제도의 가입기간이 1년 이상인 퇴직자에게 지급되는 것으로 장애연금액은 障害等級에 따라 다르게 계산²⁰⁾되어진다.

20) 장애 1등급은 봉급연액의 0.5%를 곱한 액이고, 2급은 봉급연액에 0.4%를 곱한 액, 그리고 3급은 봉급연액에 0.3%를 곱한 액이 되며, 1, 2, 3급 모두 10년을 초과할 때는 1년마다 봉급연액의 1%를, 20년을 초과할 때는 1년마다 봉급연액의 1.5%를 가산하여 지급함.

ㄷ) 遺族給與

配偶者, 子女, 父母, 孫子女, 祖父母에 대한 유족연금으로 구성된 유족급여는 가입기간이 1년 이상인 가입자가 사망한 경우와 퇴직연금수급자가 사망한 경우로 나뉘어 지급된다.

公的年金制度 가입기간이 1년 이상인 가입자가 사망한 경우 배우자에 대한 유족연금은 남편에게 60세부터 일정 산식에 의해 계산²¹⁾된 금액을 지급하며, 자녀에 대한 유족연금은 18세 미만 자녀 또는 장애자녀에게 배우자와 동일한 액을 지급한다. 부모에 대한 유족연금과 조부모에 대한 유족연금은 남편에 대한 유족연금과 동일하며, 손자녀에 대한 유족연금은 자녀에 대한 유족연금과 동일하다.

퇴직연금수급자가 사망한 경우 배우자에 대한 유족연금은 남편에게 60세부터 일정산식²²⁾에 의해 계산된 액을 지급하며, 자녀에 대한 유족연금은 18세 미만 자녀 또는 장애자녀에게 배우자와 동일한 연금을 지급한다. 부모에 대한 유족연금, 손자녀에 대한 유족연금, 조부모에 대한 유족연금은 모두 남편에 대한 유족연금과 동일하다.

다. 財源調達

國家公務員等共濟組合의 재원은 國家公務員의 경우와 國鐵, 專賣, 轉轉職員의 경우로 나뉘어져 일정의 保險料와 國庫負擔으로 이루어진다. 국가공무원의 경우 보험료는 勞使 각각 5.15%씩 총 10.3%이며, 사무비의 전액, 급여비의 15.85% 상당액은 국고가 부담한다. 국철, 전매, 전전공제조합이 경우 보험료는 勞使 각각 5.15-8.75%로 총 10.3-17.7%이며, 사무비의 전액(각 공사 부담), 급여비의 15.85% 상당액은 국고가 부담한다.

21) 1년 이상 가입자가 사망한 경우의 배우자에 대한 유족연금액은, 봉급연액×0.1+10년 초과하는 1년에 대해 봉급연액의 1%로 계산됨.

22) 퇴직연금수급자가 사망한 경우의 배우자에 대한 유족연금액은 퇴직연금액의 50%에 부양가산을 한 액임.

(4) 地方公務員共濟組合²³⁾

가. 適用對象

1958년에 제정된 地方公務員共濟組合法을 근거법으로 하여 실시되고 있는 地方公務員共濟組合은 지방공무원을 적용대상으로 하여 지방공무원등공제조합연합회에서 운영하고 있다.

나. 給與

地方公務員共濟組合의 급여에는 老齡(退職)給與, 障害給與, 遺族給與가 있는데, 이들 급여는 모두 國家公務員等共濟組合의 경우와 동일하다.

다. 財源調達

地方公務員共濟組合의 재원은 勞使共同의 부담과 國庫負擔으로 이루어진다. 노사의 보험료는 각각 5.2%씩 총 10.4%가 되며, 사무비의 전액과 급여비의 15.85% 상당액을 국고가 부담한다.

(5) 私立學校教職員共濟組合²⁴⁾

가. 適用對象

1954년의 私立學校教職員共濟組合法을 근거법으로 하여 실시되고 있는 사립학교교직원연금은 사립학교교직원을 적용대상으로 하여 私立學校教職員共濟組合에서 운영하고 있다.

나. 給與

私立學校教職員共濟組合의 급여에는 退職給與, 障害給與, 遺族給與가 있는데, 이들 급여는 國家公務員等共濟組合의 경우와 동일하다.

다. 財源調達

私立學校教職員共濟組合의 재원은 勞使共同의 부담과 國庫負擔으로 이루어진다. 勞使의 보험료는 각각 5.1%씩 총 10.2%이며, 사무비의 일부, 급여비의

23) 1984년의 지방공무원공제조합법을 중심으로 함(부록 참조).

24) 1984년 사립학교교직원공제조합법을 중심으로 설명함(부록 참조).

18%(이외는 정액보조) 상당액을 국고가 부담한다.

(6) 農林漁業團體職員共濟組合²⁵⁾

가. 適用對象

1959년의 農林漁業團體職員共濟組合法을 근거법으로 하여 실시되고 있는 農林漁業團體職員共濟組合은 농림어업단체 또는 조합의 역직원을 적용대상으로 하여 농림어업단체직원공제조합에서 운영하고 있다.

나. 給與

農林漁業團體職員共濟組合의 급여는 退職給與, 障害給與, 遺族給與가 있다. 이 급여들 중 퇴직급여는 私立學校敎職員共濟組合의 경우와 동일하며, 장애 급여와 유족급여는 國家公務員共濟組合의 경우와 동일하다.

다. 財源調達

農林漁業團體職員共濟組合의 재원은 勞使共同의 부담과 國庫負擔으로 이루어진다. 勞使 보험료는 각각 5.45%씩 총 10.9%이며, 사무비의 일부, 급여비의 18%(이외는 정액보조) 상당액을 국고가 부담한다.

25) 1984년의 농림어업단체직원공제조합법을 중심으로 설명함(부록 참조).

<表 4-5> 地方公務員, 私立學校教職員, 農林漁業團體職員共濟組合의 內容 (1984)

		地方公務員共濟組合	私立學校教職員共濟組合	農林漁業團體職員共濟組合
근거법		지방공무원등공제조합법	사립학교교직원공제조합법	농림어업단체직원공제조합법
대상		지방공무원	사립학교교직원	농림어업단체 또는 조합직원
보험자		지방공무원등공제조합연합회	사립학교교직원공제조합	농림어업단체직원공제조합
재원	보협료	본인 5.2% 사용자 5.2% 계 10.4%	5.1% 5.1% 10.2%	5.45% 5.45% 10.9%
	국고부담	사무비전액, 급여비의 15.85% 상당액	사무비의 일부, 급여비의 18% 상당액	사무비의 일부, 급여비의 18% 상당액
급여		수급요건		연금액
노령급여	퇴직연금	20년 이상의 가입기간을 가진 자에게 60세부터 지급		봉급연액(최종 1년간 평균)의 40% + 20년 초과 1년에 대해 봉급연액의 15%
	감액	55세 - 59세의 기간동안 조기지급을 희망하는 경우 지급		1년마다 일정율
	탈퇴일시금	1년 이상 20년 미만의 가입기간을 가진 가입자가 60세에 달했을 때 지급		가입기간에 상응한 봉급일액의 20 - 515일본 (이자 상당액 가산)
장해급여	장해연금	공적연금제도 가입기간이 1년 이상인 퇴직자에게 지급		1급 : 봉급연액×0.5 2급 : 봉급연액×0.4 3급 : 봉급연액×0.3 10년 초과하는 +1년마다 봉급연액의 1% +20년 초과하는 1년마다 봉급연액의 15%
	장해일시금	공적연금제도 가입기간이 1년 이상인 퇴직자에게 지급		봉급월액의 12개월분
		<공적연금제도 가입기간이 1년 이상인 자가 사망한 경우>		<퇴직연금 수급자격자가 사망한 경우>

		수급요건	수 급 액	수급요건	수 급 액
유	배우자에 대한 유족연금	남편에게 60세 부터 지급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	남편에게 60세 부터 지급	퇴직연금액×1/ 2+ 부양가산
족	자녀에 대한 유족연금	18세 미만인 장 해자녀에게 지 급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	18세 미만의 장 해자녀에게 지 급	퇴직연금액×1/ 2+ 부양가산
급	부모에 대한 유족연금	남편에게 60세 부터 지급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	남편에게 60세 부터 지급	퇴직연금액×1/ 2+ 부양가산
여	손자녀에게 대한 유족연금	18세 미만의 장 해자녀에게 지 급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	18세 미만의 장 해자녀에게 지 급	퇴직연금액×1/ 2+ 부양가산
	조부모에 대한 유족연금	남편에게 60세 부터 지급	봉급연액×0.1 +10년 초과하 는 1년마다 봉 급연액의 1%	남편에게 60세 부터 지급	퇴직연금액×1/ 2+ 부양가산

2. 日本의 公的年金間 連繫

1) 連繫制度의 變遷²⁶⁾

日本 公的年金制度의 연계와 관련된 變遷過程을 중요한 법의 개정 또는 제정을 기준으로 하여, 제 2차세계대전 이후부터 국민연금제도 도입(1959) 이전까지의 기간, 국민연금제도 도입이후부터 1976년 이전까지의 기간, 1976년 이후부터 1985년 신국민연금제도 도입이전까지의 기간, 그리고 1985년 이후 현재까지의 기간으로 나누어 알아보기로 한다.

(1) 戰後부터 國民年金制度 導入以前까지

전후에 厚生年金保險은 그 보험체계를 전면적으로 개혁·정비하는 대폭적인 개정이 1954년에 있었고, 船員保險은 戰前상태 그대로 실시되고 있었다. 한편 1954년에는 厚生年金保險 및 船員保險交涉法이 제정되었는데 이는 후생연금보험과 선원보험 양제도의 노령연금, 유족연금에 대해서 피보험자기간을 通算하기 위하여 제정된 것이다. 동 교섭법은 복수제도가 병존하는 연금체계안에서 제도간 이동하는 자의 年金權을 확보해 주기 위해 제정된 것으로 일본 公的年金制度間 최초의 連繫制度를 규정한 것이다. 또한 동법은 후생연금보험과 선원보험이 급여, 비용부담 등 여러 면에서 매우 유사하여 이들을 거의 통합에 가까운 식인 소위 完全通算方式으로 연계시켰다.

1954년의 厚生年金保險法의 전면개정을 전후하여 공무원, 사립학교교직원 등 특수직역 그룹이 후생연금보험에서 이탈하여 각기 共濟組合을 만들게

26) 이에 관한 자료는 厚生省 厚生統計協會, 保險と年金の動向, 1989, pp.18~50; 국민연금관리공단, 일본의 공적연금제도, 1988, pp.3~76을 참조하였음.

되었으며 이러한 과정에서 이들 공제조합제도간에도 連繫裝置가 마련되기 시작하였다.

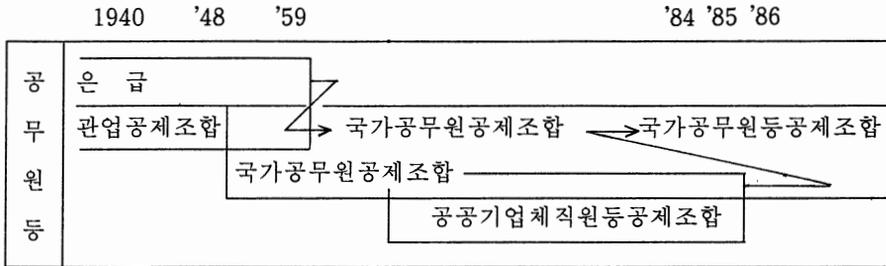
군인의 경우 전쟁전 恩給法의 대상이 아니었던 육군부내의 고용인인 군속 중 전지, 사병지 이외의 지역에 있는 자를 대상으로 하여 은급에 대응하는 것으로 陸軍共濟組合 및 海軍共濟組合制度가 생겼다. 종전 직후 해산된 육군공제조합 및 해군공제조합제도는 1950년에 제정된 '구령에 의한 공제조합 등의 연금수급자를 위한 특별조치법'에 의해 공제조합으로부터의 지급의무를 國家公務員共濟組合聯合會로 넘겼다.

공무원의 경우 연금제도는 1875년 「陸軍武官傷痍扶助 및 死亡者祭染과 그 家族扶助概則」으로 시작하여 1890년 官使恩給法으로 발전되었는데 기타 교직원, 경찰관 등에 대해서도 恩給制度가 만들어 졌었다. 그러나 이런 은급법들은 은급법령간 상호관련없이 병립한 상태로 존속되었었다. 그 후 1923년 은급법이 제정되면서 종래의 단독법은 폐지되고 은급들간에 재직년의 통산과 급여수준 등이 통일되게 되었다. 한편 명치말부터 은급외에 공제조합제도가 생기기 시작하였는데 이 共濟組合은 은급제도의 적용을 받지 못하는 고용공원이 대상이 되었으며 生命保險的 組織으로부터 社會保險的 組織으로 변하는 변혁이었다. 이러한 공제조합들은 1948년까지 각양 각색이던 것이 舊國家公務員等共濟組合法令의 성립으로 통합되면서 급여수준과 재직년이 통산되는 등 통합이 이루어지게 되었다. 전술한 공무원에 대한 공제조합과 은급은 병존하는 상태로 이어지다가 1959년에 國家公務員共濟組合制度가 발족하면서 통합되게 되었다.

(2) 國民年金制度 導入以後부터 1976년까지

1958년까지 日本 公的年金制度의 적용대상은 모두 피용자였다. 따라서 자영자, 주부 등을 위한 소득보장책으로 새로운 제도의 도입이 요구되었으며, 그에 따라 無醜出制인 福祉年金이 1959년 11월에, 그리고 醜出制인 國民年金이 1961년 4월에 실시됨으로써 공적연금제도의 가입대상이 크게 확대

< 圖 4 - 3 > 公務員年金制度의 連繫過程



되었다. 또한 전술한 바와 같이 특수직역을 대상으로 하는 共濟組合 등도 1953년부터 1959년의 기간동안에 계속적으로 창설되었다.

國民年金制度의 도입과 共濟組合 등의 신설로 연금대상이 크게 확대되고, 제도간을 이동하는 자가 증가될 것이 예상됨에 따라 이들의 年金權確保와 過多 내지 二重給與 방지가 주요사안으로 부상되었다. 즉, 國民皆年金 이면서도 제도간 이동으로 인해 연금수급 자격기간을 충족시키지 못해 국민의 노후보장에 구멍이 뚫리게 되는 이 문제의 해결이 皆年金의 전제로서 요청되었다. 그래서 1960년에 連結通算方式의 通算年金制度의 要綱案이 결정되게 되었으며 1961년에는 通產年金通則法을 공포하고 아울러 제반 공적연금제도 관련법령을 개정하여 등 제도를 시행하였다. 연결통산방식이란 각 제도의 가입기간을 통산하여 일정한 기간 이상(20년 또는 25년)이 되면 가입했던 각각의 제도에서 각 제도의 연금산식에 따라 산출된 연금액을 지급하는 방식이다. 이로써 다수의 公의年金制度 상호간의 노령보장에 관한 通算措置가 실시되게 되어 국민개연금체제의 기반을 마련하게 되었다.

(3) 1976年 以後부터 新國民年金制度 導入(1985年)까지

1961년에 도입된 通算年金制度는 老齡給與에만 제한 적용되고 있었으므로, 사망, 장애사과의 발생에 대한 제도간 連繫措置가 요구되었다. 즉, 1961년 법에는 장애연금 및 유족연금에 대해서는 노령(퇴직)연금과 달리 통

산제도가 없었기 때문에 제도이동 직후에 장애가 되거나 사망한 경우에는 종전 가입제도의 가입기간이 장기일지라도 현 가입제도의 자격기간을 충족시킬 수 없었기 때문에 障害年金 또는 遺族年金이 지급되지 않는다는 문제점이 있었다. 그래서 이를 해결하기 위해 1976년 개정에서는 각 제도의 장애연금, 유족연금의 자격요건의 기초가 되는 가입기간에 대하여 公的年金制度間 通算措置가 인정되었다.

(4) 新國民年金制度 導入(1985)以後

通算年金通則法과 厚生年金保險 및 船員保險交渉法이 폐지되었다. 통산연금통칙법이 폐지된 것은 새로운 國民年金制度가 基礎年金部分으로써 모든 국민을 보호하게 되어 連繫制度가 없어도 제도간 이동자에 대한 최소한의 기초보장은 확보되었기 때문이며, 나아가 통산제도는 직역내 장기근무의지를 약화시켜 노동생산성의 저하를 초래한다는 지적도 있어 굳이 전과 같이 통산제도를 유지할 필요성이 없어졌기 때문이다. 이에 따라 통산연금 통칙법은 폐지되었는데, 다만 특수한 경우는 아직도 연계 필요성이 있어 그에 적합한 정도의 연계특례규정을 유지하고 있다.

厚生年金保險 및 船員保險交渉法도 폐지되었는데 이는 선원보험 중 연금부분이 후생연금으로 통합됨에 따라 동교섭법의 존재이유가 없어졌기 때문이다. 결국 이 두 제도는 統合(一元化)되어감에 따라 상호통산의 필요성이 감소된 것이다.

2) 公的年金間의 連繫內容

日本の 公的年金間 連繫制度 변천과정에서 살펴본 바와 같이 원래 國民年金制度가 도입되기 전의 連繫制度란 일반 기업체의 피용자를 주대상으로 하는 厚生年金과 각종 共濟組合間 이동자의 年金權을 보호해야 된다는 데 주목적이 있었다. 그래서 자영자를 주대상으로 하는 국민연금제도가 새

로이 도입됨에 따라 보다 포괄적인 연계제도가 필요하게 되어 通算年金通則法이 제정되었으며, 이후 오랫동안 이법은 공적연금제도간의 신분이동에 수반되는 문제점을 해결하는 역할을 하여 왔다. 그러나 1986년의 年金改革으로 국민연금이 자영자 및 주부를 위한 基礎年金의 성격은 물론 후생연금, 공제조합 가입자 등의 기초연금으로도 구실을 하게 됨(즉, 모든 국민이 국민연금의 급여대상이 됨)에 따라 제도간 이동의 경우도 국민연금의 급여혜택을 받게 되었다. 그 결과 1986년에 통산연금통칙법은 폐지되게 되었다.

따라서 본 연구의 목적인 우리나라 公的年金間의 連繫方案 마련을 위한 日本 連繫制度 연구에 있어서는 그 연구기간이 日本 公的年金制度間의 연계제도를 주관했던 通算年金通則法이 시행되던 1961년에서 1985년의 기간에 한정되는 것이 적절하며, 통산연금통칙법을 위주로 연구가 되어야 할 것이다. 따라서 아래에서는 1961년부터 1985년 기간의 통산연금통칙법을 중심으로 일본의 연계제도를 소개하기로 한다.

(1) 通算年金通則法

통산연금통칙법은 國民年金制度가 발족하게 되어 국민이 모두 公的年金制度에 가입하게 된 것을 계기로 실시된 것인데 이 법의 적용을 받는 공적연금제도로는 厚生年金保險, 船員保險, 國家公務員等共濟組合, 公共企業體職員等共濟組合, 地方公務員共濟組合(地方團體關係團體職員共濟組合을 포함), 私立學校教職員共濟組合, 農林漁業團體職員等共濟組合, 그리고 國民年金의 8가지였다. 通算年金은 8가지의 공적연금제도에 두가지 이상 가입한 사람을 대상으로 할 뿐만 아니라 보통은급과 지방공공단체와 구령공제조합의 퇴직연금 등을 받고 있는 사람도 재취직해서 공적연금제도의 어느 하나에 가입하고, 연령 등 일정의 조건에 해당하게 되면 가입기간이 짧아도(최저 1년 이상) 그 제도로부터 통산연금을 받을 수 있게 된다.

(2) 連繫의 基本方向

제도간 이동으로 인한 연금수급권을 보호해 주기 위한 連繫의 基本方向은 첫째, 8개 公的年金間 제도이동시 가입기간을 합산하여 일정기간이 초과하면 연금을 지급해야 한다. 둘째, 각각 가입되었던 제도에서 해당제도의 가입기간과 급여계산방식에 따라 급여를 지급해야 한다. 즉, 제도간 통합이 아닌 제도간의 連結方式으로 연계되어야 하며, 해당 수급자는 각 제도에 대해 지급청구를 해야 한다는 것이다. 셋째, 두가지 이상의 급여지급대상이 될 경우 급여의 축소조정을 행하여 過多給與를 방지하는 것이다.

그런데 이같이 연금제도간의 연계방식이 統合이 아닌 連結式으로 이루어지게 된 데에는 다음과 같은 이유가 있었다. 첫째 이유는 자격기간이 설정되어 있는 日本의 公的年金制度에 있어, 당시는 연금제도의 미성숙으로 노령이 된 경우에도 단독의 제도에서 자격기간을 채우지 못해 연금을 받지 못하는 사람들이 많이 출현할 것이 예상되었기 때문에 자격기간의 통산만 이루어 진다면 문제의 대부분이 해결될 것이라는 인식이 있었기 때문이다. 두번째 이유는 각각 연금제도의 理念이 강하게 형성되어 있었기 때문에 각각의 이념에는 손을 대지 않고 價値中立的인 통산을 행하는 것이 필요하게 되었기 때문이다.

(3) 連繫(通算)內容²⁷⁾

1961년 通算老齡年金의 제정으로 各公的年金制度間 연계가 시작되었는데, 이는 노령연금 위주의 연계였다. 그 후 노령연금 이외에 장해연금, 유족연금에 대한 연계조치가 보완적으로 행하여졌는데, 이로써 더욱 연금수

27) 이에 관한 자료는 社會保險廳 厚生年金保險課 編, 厚生年金保險의 實務, 1976, pp.152~166, 146~147; 厚生省 年金局, 社會保險廳 年金保險部監修, 圖設 新厚生年金, 1986, pp.166~185; 淺岡純郎, 厚生年金保險法 ハソトフシク, 日本實業出版社, 1976, pp.149~153, 176; 厚生省 厚生統計協會, 保險と年金の動向, 1986, pp.28~29, 188~190.을 참조하였음.

급의 길을 확장시켰다고 볼 수 있다. 그리고 타공적연금제도들은 厚生年金과 동일 내지 거의 동일한 通算原則을 지키고 있다. 따라서 연계내용의 고찰은 후생연금보험을 위주로 하며 타공적연금에 대해서는 후생연금과 상이한 점에 대해서만 간단히 언급하기로 한다.

가. 老齡年金의 通算

ㄱ) 受給要件

(ㄱ) 厚生年金保險의 경우

厚生年金保險의 경우 다음의 조건이 전부 갖추어지면 通算老齡年金이 지급된다.

- 후생연금보험의 피보험자기간이 1년 이상이지만 후생노령연금의 수급 자격기간을 만족시키고 있지 않을 것
- 퇴직으로 후생연금보험의 피보험자격을 상실한 후 60세가 될 때, 또는 재직중이어도 65세에 달하던지, 혹은 60세 이상 65세 미만이어도 표준보수월액이 일정 수준 이하일 것
- 후생연금보험과 타공적연금제도의 통산대상기간을 합해서 다음의 어느 것 중 하나 이상을 만족시키고 있을 것
 - . 국민연금기간과 합산하는 경우는 합산기간이 25년 이상일 것
 - . 국민연금 이외의 공적연금제도와 합산하는 경우는 합산기간이 20년 이상일 것
 - . 타공적연금제도로부터 노령연금 또는 퇴직연금을 받는데 필요한 자격기간을 만족시키고 있을 것²⁸⁾

28) 각 연금제도의 노령연금을 받는데 필요한 자격기간은 원래 20년이나, 선원보험에서는 35세 이후 실가입기간이 11년 3개월 이상이면 되고, 타제도에서는 20년의 자격기간 단축특례를 받은 자가 후생연금에 가입한 경우는, 통산대상기간이 합쳐서 20년에 달하지 않아도 통산노령연금을 지급함.

· 타제도로부터 노령연금 또는 퇴직연금을 받을 수 있을 것²⁹⁾

이러한 通算老齡年金에는 보통의 노령연금과 마찬가지로 고령자에 대한 特例와 오끼나와 현의 거주자에 대한 特例가 있다. 고령자에 대한 특례는 통산연금제도가 제정된 때에 이미 고령이 되어 규정의 통산기간을 채울 수 없는 사람을 대상으로 연령에 따라 기간이 단축되는 것을 말하며, 오끼나와 현의 거주자에 대한 특례는 오끼나와현의 통산연금제도가 도입된 시기가 다르기 때문에 고령자의 경우와 마찬가지로 기간을 단축하는 것으로 특례가 만들어졌다. 이 특례에 해당하면 피보험자기간이 20년(국민연금의 기간을 포함해 통산하는 경우는 25년)이 아니어도 혹은 재직중이어도 통산노령연금을 받을 수 있다.

재직중에 받을 수 있는 通算老齡年金을 보통 在職通算老齡年金이라고 부르며, 재직통산노령연금액은 연령 및 표준보수월액에 따라 통산노령연금액의 2할에서 8할에 해당하는 액이 된다.

한편, 각종 通算老齡年金額의 지급에는 加給年金額이 가산되지 않는데 이는 만약 정액급여인 가급연금액이 지급될 경우 타통산연금에서도 동시에 가급연금액이 지급되어 동일한 피부양자를 대상으로 가급연금액이 중복지급될 수 있는 것을 방지하기 위해서이다.

(ㄴ) 他公的年金의 경우

厚生年金保險의 경우와 거의 동일하다.

ㄴ) 通算期間의 計算

(ㄱ) 厚生年金保險의 경우

1년 이상의 피보험자기간이 있으면 이것이 통산대상기간이 되며, 반년

29) 타제도란 은급법에 의한 보통은급, 지방공공단체의 조례에 의한 퇴직연금, 팔심제철공제조합의 양로연금, 집행관법 부칙 13조에 의한 보통은급, 구령공제조합의 퇴직연금이 포함됨.

마다 일자리가 바뀌거나 1년 미만의 기간이 있는 경우에도 합산기간이 1년이 되면 그것을 인정한다. 脫退手當金の 지급을 받은 때에는 그 탈퇴수당금 계산의 기초로 된 기간이나, 보험료 미납으로 그 징수권 시효(2년간)가 소멸된 기간은 포함하지 않는다. 그리고 광부의 경우는 1986년 전후의 가입실기간에 대해, 공제조합원의 경우는 1942년 6월부터 8월까지의 가입실기간에 대해 피보험자기간을 인정하여 주며, 후생연금 피보험자가 1961년 이전에 타제도의 가입자였을 경우에도 피보험자기간을 인정하여 준다.³⁰⁾

(ㄴ) 船員保險의 경우

1년 이상의 피보험자기간이 통산대상이 되고, 1년이 안되는 기간이 있을 때에는 나뉘어진 기간을 합해서 1년 이상이 될 때 이를 인정한다. 他公의年金과 통산하는 경우 船員保險의 피보험자기간³¹⁾에 대해서는 1986년 4월 1일을 기준으로 일정율을 곱하여 계산하며,³²⁾ 1961년 3월 31일 이전에 선원보험의 피보험자였던 사람에 대한 취급은 厚生年金保險의 경우와 같다. 후생연금보험과 선원보험만을 합산하여 노령연금의 수급요건을 충족시킬 때에는 원칙적으로 최후에 가입한 제도에서 합산한 기간을 근거로 通算老齡年金을 지급한다.

30) 광부의 경우 1986년 3월 31일까지 실기간에 3/4을 곱한 기간이 피보험자기간으로 통산되며, 1986년 4월부터 1991년 3월까지 기간은 실기간에 6/5을 곱한 기간이 피보험자기간이 된다. 1961년 3월 31일 이전에 후생연금보험의 피보험자였던 사람은 동년 4월 1일 이후에 후생연금보험의 다른 공적연금제도에 가입하고 있으면 이전기간은 통산대상이 되고, 가입하지 않은 경우는 통산대상기간이 되지 않는다. 1942년 6월부터 1945년 8월까지의 기간에 구령공제조합의 조합원기간이 있는 자는 그 기간을 후생연금 피보험자기간으로 간주한다.

31) 1986년 4월 1일을 기준으로 함.

32) 1986년 3월 31일까지의 실기간에 3/4을, 1986년 4월부터 1991년 3월까지의 실기간에는 5/6를 각각 곱하여 계산한다.

(ㄷ) 共濟組合의 경우

各 共濟組合에서 1년 이상 조합원으로 있던 기간이 통산대상기간이 된다. 단, 厚生年金保險이나 船員保險의 경우와 다르게 1년 미만의 기간은 소멸된다. 共濟組合이 성립될 때 후생연금보험의 피보험자였던 자가 성립과 동시에 조합원이 된 경우의 후생연금 피보험자기간, 공제조합성립때까지 恩給法의 적용을 받고 있던 공무원 등의 재직기간, 공제조합의 전신인 구공제조합의 조합원기간은 각각 현 공제조합의 가입기간으로 간주되어 계산된다.

1961년 3월 31일 이전 共濟組合의 조합원이었던 기간에 대해서는 종래 공제조합에서 퇴직한 경우 반드시 退職一時金을 받을 수 있었으므로, 1961년 3월 31일까지 과거의 기간은 통산되지 않고, 동년 4월 1일까지 계속되고 있는 기간만 통산대상기간이 된다.

(ㄹ) 國民年金의 경우

보험료납부기간과 면제기간을 합해서 1년 이상이 되면, 다른 제도와 통산이 된다. 1년 미만의 기간이 있는 경우는 합산해서 1년 이상이 되면 인정된다. 國民年金 이외의 公的年金 피보험자(또는 조합원)의 처와 이미 이들 연금제도로부터 연금을 받는 사람의 경우는 국민연금제도에 임의가입할 수 있는데 이들 임의가입대상자가 국민연금에 가입하지 않은 기간도 1년 이상이면 통산대상기간이 된다.³³⁾

ㄷ) 通算年金額

通算老齡(退職)年金 총액은 각 제도에서 당해 제도가입기간에 따라 계산된 각각의 통산노령연금액의 합이며, 각 제도별로 해당액 만큼씩 지급된다.

(ㄱ) 厚生年金保險의 경우

33) 1년 미만의 기간이 있어도 합산해서 1년 이상이 되면 통산대상기간이 됨.

厚生年金保險에서 지급되는 通算老齡年金額은 실제 피보험자기간³⁴⁾에 따라 계산된 基本年金額이며 加給年金額의 가산은 없다. 통산노령연금액은 피보험자 자격을 상실하고 있는 자(퇴직자)에게 지급되는 통산노령연금의 경우와 在職通算老齡年金의 경우로 나뉘어지며 그 계산방법에 있어서도 약간의 차이가 있다.

① 退職者の 通算老齡年金額

退職者에게 지급되는 通算老齡年金額은 基本年金額을 그 피보험자기간에 따라 다음의 산식으로 계산한다. 그러나 노령연금의 기본연금액 정액부분 계산으로 얻어지는 피보험자기간이 240개월에 미치지 못할 때는 이것을 240개월로 계산하도록 하는 처리는 없고, 이미 언급한 이유로 가급연금액의 가산도 없다.

퇴직자의 통산노령연금액 산식(1961)은,
 $1,650\text{엔} \times \text{피보험자기간 월수} + \text{평균표준보수월액} \times 10/1000 \times \text{피보험자기간월수}$ 이다.

② 在職通算老齡年金額

在職通算老齡年金額은 재직노령연금의 경우와 마찬가지로 연령 및 표준보수월액에 따라 通算老齡年金額의 2할 내지 8할의 액이 된다. 이때 加給年金額의 가산은 없다. 재직통산노령연금액도 퇴직자의 통산노령연금과 같은 방법에 의해 계산된다. 그러나 이 경우 그 사람이 실제로 피보험자(재직자)인 점에서 피보험자기간의 월수와 평균표준보수월액이 매월 변화한다(즉, 재직 중이므로 재직기간이 계속 변화함). 따라서 基本年金額 계산에 있어 통산노령연금의 수급권을 취득한 월의 전월까지의 피보험자기간월수와 표준보수월액을 계산의 기초로 하고 있다. 또 65세 이상으로 표준보수월액

34) 노령연금의 경우 기본연금액의 정액부분 가운데 피보험자기간의 월수가 240(20년) 미만인 때는 이것을 240으로 계산하지만, 통산노령연금에서는 실제 피보험자기간의 월수로 계산함.

이 일정액 이하인 자에 대해서는 퇴직자에게 지급되는 통산노령연금과 마찬가지로 기본연금액에 상당하는 액을, 그리고 상기의 일정액 이상 소득자에 대해서는 2 내지 8할이 지급정지된다.

(ㄴ) 他公的年金의 경우

船員保險制度에서 지급되는 通算老齡年金額은 厚生年金保險과 같은 방법으로 계산한다. 共濟組合의 통산노령연금액도 후생연금의 통산노령연금과 같은 계산방법에 의하여 계산하도록 되어 있지만 보수비례부분에 대해서는 기준이 되는 보수액의 산정방식이 후생연금과 약간 다르기 때문에 이에 따른 차이점이 있다. 國民年金의 경우 가입기간과 면제기간을 합한 기간을 기준으로 하여 국민연금의 노령기초연금의 계산식에 따라 계산된다.

ㄷ) 年金額 支給期間 및 年金額의 調整

(ㄱ) 支給期間

① 厚生年金保險의 경우

通算老齡年金額을 지급받을 조건이 갖추어진 달의 다음 달부터 다음의 어느 것에 해당하는 달까지 지급된다.

- 사망한 때

- 통산연금수급자가 65세 미만에 재취직하여 공적연금제도의 피보험자가 된 때(단, 보수가 일정수준 以下인 경우는 제외)

- 노령연금 받을 조건을 만족시키게 된 때

② 他公的年金의 경우

厚生年金保險의 경우와 거의 동일하다.

(ㄴ) 通算年金額의 調整

① 厚生年金保險의 경우

재직 중에 通算老齡年金額을 받고 있던 자가 퇴직한 때에는 基本年金額의 2 내지 8할의 지급정지가 없어지게 되고 동시에 퇴직한 달의 전달까지를 피보험

자기간에 넣어 연금액을 조정하게 된다.³⁵⁾ 그리고 消費者物價指數가 5%를 넘어 변동한 때에는 조정되는데, 즉 1년 또는 2년 이상의 기간에 전국소비자물가지수가 5%를 넘는 경우에 그 변동율에 따라서 연금액이 조정된다.³⁶⁾

다음으로 通算老齡年金과 障害年金, 遺族年金의 수급조건을 동시에 만족할 경우의 通算年金額 調整에 대해 알아보면, 通產老齡年金과 장해연금 양쪽을 다 받을 자격이 있을 경우는 동시에 두개의 연금은 지급되지 않기 때문에 본인의 선택에 의해 하나의 연금을 받게 된다. 通算老齡年金과 障害手當金の 양쪽을 받을 수 있는 경우는 장해수당금액을 통산노령연금의 1/12의 액으로 나누어 나온 월수에 상당하는 기간동안 통산노령연금의 지급이 정지된다.

② 他公的年金의 경우

厚生年金保險의 경우와 거의 동일하다.

나. 障害年金의 通算

障害年金 및 遺族年金에 대해서는 老齡(退職)年金과 달리 通算制度가 없었기 때문에 가입자가 제도간 이행 직후에 장해를 입거나 사망한 경우에 종전가입제도의 가입기간이 길 경우라도, 현 가입제도의 자격기간을 채울 수 없기 때문에 장해연금 또는 유족연금이 지급되지 않았다. 이에 따라 가입자의 제도간 이동시 연금권 보호를 위해 각 제도에서의 가입기간 합산을 인정해 주는 조치가 1976년 장해연금 등의 通算制度로 강구되었다.

ㄱ) 厚生年金保險의 경우

35) 60세 이상으로 재직중인 자의 통산노령연금은 60세까지의 가입기간을 기준으로 계산했기 때문에 퇴직시에 다시 퇴직시점을 기준으로 가입기간을 계산하게 됨(재직통산노령연금액 계산방법 참조).

36) 1982년 개정으로 소비자물가지수가 5% 이하인 경우에도 특별적으로 연동조치를 하게 됨.

〈 表 4 - 6 〉 老齡年金의 通算

	厚生年金保險	他公的年金
수급요건	<ul style="list-style-type: none"> - 피보험자기간이 1년 이상이지만 수급자격기간을 만족시키고 있지 않을 것 - 퇴직으로 피보험자격을 상실한 후 60세가 될때 또는 60~65세 미만으로 표준보수월액이 일정 수준 이하일 것. - 타공적연금제도의 통산대상기간을 합해서 다음의 어느 것 중 하나를 만족시킬 것 <ul style="list-style-type: none"> · 국민연금의 경우 25년 · 국민연금이외 공적연금의 경우 20년 (특례) 고령자, 오끼나와 현 거주자에 대한 특례 	<ul style="list-style-type: none"> - 후생연금의 경우와 거의 동일함.
통산노령연금액	<ul style="list-style-type: none"> - 퇴직자의 통산연금액 $1,650\text{엔} \times \text{피보험자기간월수} + \text{평균표준보수월액} \times 10/1,000 \times \text{피보험자기간월수}$ - 재직통산노령연금액 재직노령연금의 경우와 마찬가지로 연령 및 표준보수월액에 따른 통산노령연금액의 2-8할의 액 	<ul style="list-style-type: none"> - 후생연금의 경우와 거의 동일함.
지급기간	<ul style="list-style-type: none"> - 통산노령연금의 지급조건이 갖추어진 달의 다음달부터 다음의 어느것에 해당하는 달까지 지급 <ul style="list-style-type: none"> · 사망한 때, · 통산연금수급자가 65세 미만에 재취직하여 공적연금제도의 피보험자가 된 때 · 노령연금 받을 조건을 만족시키게 된 때 	<ul style="list-style-type: none"> - 후생연금의 경우와 거의 동일함.

(7) 受給要件

가입기간의 통산이 인정되는 公的年金制度에 가입했던 기간을 합산하여

그 기간이 장애발생시점에 가입하고 있는 제도에서 정하는 기간요건을 채운 경우에는 그 제도에서 通算障害年金을 지급한다. 따라서 장애연금의 통산 방식은 完全通算方式과 동일하다고 볼 수 있다. 위에서 언급된 기간요건이란 厚生年金 등 피용자연금의 경우는 6개월이며 國民年金의 경우는 1년(국민연금의 경우 보험료납부면제기간도 합산대상이 됨)으로 되어 있다.

(ㄴ) 通算障害年金額

通算障害年金의 수급권을 갖는 자의 가입기간이 20년 미만이면 20년으로 간주하고, 가입기간이 20년 이상이면 가입한 기간에 따라 노령연금액 계산방식으로 계산한다.

ㄴ) 他公的年金의 경우

厚生年金保險의 경우와 거의 동일하다.

다. 遺族年金의 通算

1976년의 법개정으로 障害年金의 通算과 함께 1976년에 새로 생긴 제도가 通算遺族年金이다. 종래 노령연금수급권자와 장애연금의 1급 또는 2급에 해당하는 사람이 사망한 경우에는 유족연금이 지급되었으나, 通算老齡年金의 수급자 또는 수급자격을 가진 자가 사망할 경우에는 유족연금의 지급이 없었다. 이러한 제도간의 불균형을 시정하고 유족에 대한 소득보장을 확보하기 위해 통산유족연금제도를 도입하였다.

ㄱ) 厚生年金保險의 경우

(ㄱ) 受給要件

연금의 통산을 하는 것으로 되어 있는 公的年金制度에 가입한 기간이 통산해서 20년(국민연금을 포함해서 통산하면 25년) 이상인 사람³⁷⁾이 사망했

37) 보통은급, 지방공공단체의 조례에 의한 퇴직연금수급권자라도 포함.

을 때 각각의 제도에서 通算遺族年金이 지급된다. 이 통산기간의 계산과 통산기간 단축의 특례는 通算老齡年金의 경우와 같으며, 通算遺族年金을 받을 수 있는 유족의 범위, 연금을 받는 순위 및 연금을 받을 수 있는 기간은 遺族年金의 경우와 같다.

(ㄴ) 通算遺族年金額

사망자의 피보험(가입)기간을 기준으로 通算老齡年金의 계산과 동일한 방법으로 계산된 금액의 50%를 유족에게 지급한다. 그리고 厚生年金의 通算遺族年金은 통산노령연금이나 通算障害年金과는 다음과 같은 점에서 다르다. 즉, 처는 基本年金額의 50%에 해당하는 액을, 기타의 유족은 基本年金額의 50%에 해당하는 액을 유족의 수로 균등배분한 액을 받으며, 통산유족 연금의 기본연금액 산정에 있어서 산정기초인 피보험자기간월수가 240개월에 미치지 않을 때 240개월로 하여 인정해 주지 않는 점이 통산노령연금과 다르다.

ㄴ) 他公的年金의 경우

厚生年金保險의 경우와 동일하다.

3) 新國民年金制度 導入(1986)以後의 公的年金間 連繫

1985년까지는 通算制度로 인하여 각 제도마다 급여의 설계가 행하여졌기 때문에 복수의 제도로부터 한 사람이 복수의 연금(즉, 통산연금)을 수급한다고 하는 사례가 있었다. 그러나 1986년의 新國民年金制度의 제정으로 基礎年金 構造를 통해 "한 사람에게 하나의 基礎年金"이라는 형태로 중복 내지 과잉급여가 조정, 정리되는 기반을 확립하게 되었다. 이외에도 모든 사람들은 직역을 불문하고 기초연금을 받게 되므로 기본적으로는 종래의 통산제도가 필요없게 되는 등 구조의 간소화가 도모되었다. 즉, 전국민 공통의 기초연금 도입 및 선원보험 직무외연금부문의 厚生年金保險으로의 통합에 따라 通算年金通則法과 厚生年金保險 및 船員保險交涉法이 폐지되었다. 또

한 1985년 개정에 의해 通算老齡年金도 폐지되었다.

이 개정에 의해 共濟年金도 基礎年金을 도입하여 通算退職年金을 노령기초연금에 통합하였다. 이로써 共濟組合 조합원의 경우도 通算年金通則法の 적용이 불필요하게 되었다. 그러나 일부 지방공무원에 대해서는 통산연금통칙법을 여전히 계속 적용시키고 있다. 구체적으로 말하면, 地方公務員 共濟組合이 만들어지기 전의 지방공무원 등의 기간(1969. 11전)에 대해서 그 후 지방공무원공제조합이 설립될 때 조합원으로 된 자의 경우는 지방공무원공제조합의 조합원기간에 산입하여 지방공무원공제조합에서 通算老齡年金이 지급되어 오다가 1985년 개정으로 老齡基礎年金에 통합됨으로써 통산연금통칙법 적용이 불필요하게 되었다. 그러나 공제조합이 설립될 당시 조합원으로 되지 않은 자의 경우는 지방공무원공제조합의 조합원기간에 산입되지 않았기 때문에 노령기초연금 수급대상이 되지 못하므로 종래 그대로 通算年金通則法の 효력을 존속시키고 있다.

第 5 章 美國의 公的年金制度間 連繫

1. 美國의 公的年金制度

1) 美國의 年金體系¹⁾

美國의 주된 社會保障制度는 社會保險과 公的扶助라고 할 수 있다. 社會保險에는 공적 및 사적 연금보험과 의료보험, 실업보험 그리고 노동재해보상보험이 있으며, 공적부조에는 아동부양가정부조(Aid to Families with Dependent Children : AFDC), 식품티켓(Food Stamps) 그리고 보충수당(Supplementary Security Income : SSI)이 있다. 미국에서의 社會保障은 所得保障을 중심으로 전개되어 왔으며, 그 중에서도 가장 중요한 역할을 한 것은 1935년에 입안된 公的年金保險制度의 하나인 社會保障年金制度(Old-Age, Survivors and Disability Insurance(OASDI): 이하 OASDI로 칭함)이다. 이는 제도 초기인 1937년에 이미 적용대상 직역에 종사하는 근로자의 60%가 동 제도에 가입하였고 1989년에는 그 비율이 95%에 달하고 있다는 것만 보아도 알 수 있다.

이러한 OASDI는 고령자나 장애자에 대한 所得保障에 있어 대상자 파악 내지 운영을 公的扶助인 補充手當(SSl)과 하나의 체계안에서 같이 행하고 있고, 연금수급자는 동시에 醫療保障의 대상자도 되고 있어 의료보장과도 제도

1) 이에 관한 자료는 年金研究會 編, 日本と アメリカの 年金制度, 중앙법규출판사, 1987, p. 75.를 참조하였음.

< 表 5 - 1 > 各 制度의 給與支給 現況

제 도(program)	총급여액(total paymements)	비 고
사회보장연금제도(OASDI)	217.2억달러	1988
의료보호 (Medicare)	80.3억달러	1987
의료부조 (Medicaid)	45.1억달러	1987 ¹⁾
식품티켓 (Food Stamps)	11.2억달러	1988 ¹⁾
아동부양가정부조(AFDC)	16.6억달러	1988 ¹⁾
보충수당(SSA)	13.4억달러	1988

자료 : U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, Social Security Bulletin, July, 1989, p. 4.

주 : 1) 회계연도 기준

적 연관관계²⁾를 가지고 있다. 또한 공무원 등 특수직역을 대상으로 하는 각종 職域年金의 가입대상이 OASDI의 적용도 동시에 받는 식의 연계가 이루어짐으로서 OASDI는 국민 대부분이 적용을 받는 일반적인 제도로서의 지위도 확립해 나가고 있다.

한편 美國의 公的年金制度는 OASDI외에 特殊職域을 대상으로 하는 鐵道退職制度, 聯邦公務員退職制度, 州 및 地方政府公務員退職制度 그리고 軍人退職制度로 구성되어 있다.

鐵道退職制度(Railroad Retirement System: RRS)는 민간특정직역을 대상으로 하는 유일한 公的年金制度이며 가입자의 제도간 이동 및 財政交流面에

2) OASDI는 노령-유족-장해사고에 대한 보험으로써 소득보장을 목적으로 하는 사회보험이며 독립된 운영체계를 갖고 있는 의료보호(medicare)의 입원보험(Hospital Insurance : HI)과 합쳐져 OASDHI라고도 불리우는데 적용자, 수급자의 범위가 공통적이고, 재원도 사회보장세로 일괄징수되고 있기 때문에 하나의 체계로 볼 수도 있음.

있어서 OASDI와 밀접한 연계관계가 유지되고 있다. 철도퇴직제도는 OASDI와 동일한 年金部分과 企業年金 상당부분을 동시에 가진 二重構造를 지닌 제도이다.

聯邦公務員을 위한 퇴직제도는 OASDI 적용에서 제외된 최대 단일집단인 연방공무원을 대상으로 하여 CSRS(Civil Service Retirement System)라는 제도하에서 독자적으로 운영되어 왔으나, 1983년 社會保障法の 개정으로 1984년 1월 이후부터 연방정부에 신규로 채용되는 직원은 FERS(Federal Employee Retirement System)제도의 가입대상이 되어 OASDI 적용을 받게 되었다. 그 결과 연방직원을 대상으로 하는 퇴직제도는 1984년을 기점으로 하여 CSRS제도와 FERS제도로 二元化 되었다.

州 및 地方公務員을 대상으로 하는 퇴직제도에 가입한 자는 1957년부터 단체단위로 OASDI에 임의가입할 수 있도록 되어 있다. 이때 州 및 地方公務員退職制度를 완전 독자의 연금으로 할 것인가 아니면 OASDI에 덧붙이는 연금으로 할 것인가의 실계는 주, 지방정부에 위임되어 행해진다.

한편 軍人の 경우 1957년까지 연방공무원으로 취급되어 CSRS제도의 가입대상으로 되어 왔으나 1957년 社會保障法の 개정으로 OASDI제도하에 들어가게 되었다. 아울러 장기근속한 군인은 OASDI의 적용을 받게 되는 동시에 軍人退職制度(Military Retirement System: MRS)의 적용대상도 되어 정부예산으로 지급되는 퇴직급여를 추가적으로 받게 되어 있다.

2) 公的年金制度의 變遷³⁾

公的年金制度는 위에서 살펴본 바와 같이 OASDI가 그 핵심을 이루어 왔으

3) 이에 관한 자료는 George E. Rejda, Social Insurance and Economic Security, Prentice Hall Englewood Cliffs, 1988, pp. 84-87.을 참조하였음.

< 圖 5 - 1 > 美國 公的年金制度的 變化

	1920	'37	'46	'50	'57	'84	'87
일반피용자, 주부 등 (일반국민) 철도직 종사자		OASDI					
			OASDI(철도직 10년 미만 근무)				
		RRS					
군인		CSRS		OASDI(모든 군인)			
			MRS (20년 이상 근무 군인)				
연방공무원						F OASDI E (FERS의 제1층) R Federal Pension* S (FERS의 제2층)	
		CSRS		CSRS가입자 중 일 부가 FERS로 이전			
주 및 지방 공무원			OASDI(일부 주 및 지방공무원)				
		주 및 지방공무원연금제도					

* 20년 이상 근무한 연방공무원을 대상으로 함.

며, 근년에 들어서는 OASDI 이외의 타공적연금제도가 OASDI로 통합되어가는 추세를 보이고 있다. 따라서 여기서는 OASDI를 중심으로 하여 미국의 공적연금제도 變遷過程을 살펴 보기로 한다.

1929년에 일어난 대공황은 실업, 빈곤, 기아 그리고 인적자원의 낭비 등 사회경제적 불안을 불러 일으켰는데, OASDI는 이러한 불안을 극복키 위해 루스벨트대통령이 제창한 뉴딜정책의 일환으로 창설된 것이다. 1934년에 설치된 경제보장에 관한 자문위원회에서는 전국적인 失業保險制度和 상공업피용

자를 대상으로 하는 老齡年金制度의 창설을 권고하였는데 그 권고가 수용되어 상공업근로자를 강제적용 대상으로 하는 OASDI제도가 1935년에 만들어졌다. 이렇게 만들어진 OASDI제도는 1935년 이후 현재까지 크게 세 단계를 거치면서 발전하여 왔는데, 그 발전과정은 다음과 같다.

첫 단계는 創設期로서 1935년 이후부터 1940년대 말까지를 말한다. 1937년에는 각출료를 징수하기 시작하였고, 1939년에는 제1회 사회보장자문위원회의 권고에 의해 제도 전반에 걸쳐 대폭적인 수정이 행하여져 법개정을 하게 되었다. 1939년 법의 개정내용을 適用範圍, 給與, 給與要件 그리고 費用負擔面에서 알아보면 다음과 같다. 적용범위면에서 볼 때 1935년 법은 상공업피용자에게만 한정시키고 있었으나 1939년 법에서는 상공업피용자에 한정시키되 65세 이상자의 적용제외 규정을 삭제하여 연령과 관계없이 적용을 받는 업종에서 일하는 사람에 대해서는 OASDI의 적용을 받게 하였다. 급여의 면에서 볼 때 1935년 법은 65세의 수급개시연령과 퇴직요건을 필수조건으로 하고 있었는데 반해 1939년 법은 고령재직자라도 수입이 정액을 넘지 않으면 연금을 수급할 수 있는 소위 재직자노령연금제도를 도입하였다. 급여요건의 면에서 볼 때, 1935년 법은 적용수입과 본인의 누적적립금이 일정액 이상 될 것을 정하였으나 1939년 법은 適用四分期(QC, Quater of Coverage) 즉, 1분기는 3개월이라는 기간개념을 도입하여 최단 6사분기, 최장 40사분기의 각출 실적만 있으면 연금수급을 할 수 있게 하였다. 비용부담면에서 볼 때, 1935년 법은 노,사 각각 1%의 社會保障稅率을 부담하며 基金方式의 財源調達方式을 취하였으나, 1939년 법에서는 賦課方式의 財源調達方式을 취하였다. 한편 1946년에 있는 법개정으로 철도퇴직제도와 加入期間 通算制度가 마련되었다.

두번째 단계는 發展期로서 1950년부터 1970년 전반에 이르는 기간으로 볼 수 있다. 이 시기의 가장 두드러진 내용은 適用範圍의 확대로 1950년 개정법을 비롯한 수차례의 개정을 통해 자영업자 및 미적용 민간피용자에게도 強制適

用的 범위가 확대되었으며, 주 및 지방정부직원 등에 대해서도 任意加入의 길이 열리게 되었다. 직업군인이 CSRS제도의 가입대상으로 부터 OASDI 가입대상이 된 것도 이 시기였다. 이와같이 볼 때 OASDI는 기존제도 속으로 새로운 대상을 계속 흡수하여 제도의 一元化를 확대해 가는 식으로 발전되어 왔다고 하겠다.

< 表 5 - 2 > OASDI의 주된 適用範圍 擴大過程

1935년법	민간상공업(철도업 제외)
1946년법	철도퇴직제도와외 통산제도 도입
1950년법	전문직 및 농업자를 제외한 자영업자, 상용의 농장, 가사피용자, 재외미국기업의 미국민피용자 비영리단체 직원(임의)
1954년법	자영업자, 전문직(변호사, 의사, 치과의사, 기타의료 종사자 제외), 자영농업자, 주 및 지방직원(임의)
1956년법	직업군인, 의사를 제외한 잔여의 자영업자
1960년법	재미외국정부기관, 국제기관의 미국민피용자
1965년법	자영의사
1967년법	목사(일정의 자 제외)
1983년법	연방직원(신규채용자만), 연방의회직원, 정부대통령, 연방판사, 비영리단체직원, 주 및 지방정부직원의 탈퇴금지

자료 : U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, Social Security Bulletin, Annual Statistical Supplement, 84/85.

그외에도 1950년, 1956년 社會保障法의 개정에 의해 평균월수산정에 대한 내용이 변화되었고, 障害年金이 만들어져 OASDI 급여에 새로이 포함되었으며, 老齡年金의 경우 감액노령연금을 지급하기 시작하였고, 피부양자연금, 遺族年金의 경우는 지급범위가 확대되고 수급자격이 완화되었다. 또한 1950년

대와 1960년대는 물가와 임금의 상승을 감당할 급여수준의 인상, 사회보장세율 및 과세상한의 조정 등을 내용으로 하는 수차의 개정이 이루어졌다. 그리고 1965년 법에서는 65세 이상의 노령연금수급자를 대상으로 하는 醫療保護制度가 창설되었다.

1960년대 후반은 물가상승이 점점 빨라져 연금구매력의 저하를 어떻게 막을 것인가가 문제점으로 대두된 시기로, 1972년 법에서는 소비자물가지수에 연동하는 生計費調整(COLA, Cost Of Living Adjustment)制度 즉, 물가슬라이드제가 도입되었으며, 65세 이후에도 연금을 수급하지 않은 자에 대해서는 지연한 만큼 연금액을 가산하여 주는 退職遲延加算(delayed retirement credit)이 주어지게 되었다.

세번째 단계는 調整期로서 1970년대말 이후의 기간이라 할 수 있다. 이 시기는 stagflation에 의한 단기적인 재정위기가 표면화되었고, 출생율저하와 평균수명의 연장으로 인해 年金財政의 赤字가 크게 우려되어 年金改革의 필요성이 강조되었다. 이에 따라 각출료율의 단계적 인상을 내용으로 하는 법 개정이 이루어졌으며 적용대상면에 있어서도 연방공무원을 포함시키는 등 재정 안정을 위한 여러가지 조치가 이루어졌다. 연방공무원이 OASDI의 당연적용을 받게 된 것은 1984년부터로 기존의 연방공무원연금제도인 CSRS제도의외에 FERS제도가 새로 만들어지게 됨에 따라 OASDI의 당연적용을 받게 되었다. 즉, 1984.1.1. 이후 신규 임용되는 연방직원은 모두 FERS에 가입하게 됨과 동시에 OASDI의 적용도 받게 된 것이다. 주 및 지방정부공무원의 경우는 1954년부터 OASDI의 임의가입 대상이 되고 있는데, 1983년 법개정에서는 주 및 지방정부공무원이 일단 OASDI에 가입을 하면 탈퇴할 수 없게 하였다.

3) 公的年金制度의 現況

(1) 社會保障年金制度(OASDI)⁴⁾

가. 適用對象

1935년의 社會保障法 입법시 사기업 피용자만을 대상으로 하여 시작한 OASDI는 그 후 수차례의 개정을 거쳐 민간피용자 뿐만 아닌 자영자, 군인, 공무원 등도 적용대상으로 확대하였다. 그 결과 현재의 OASDI는 가입자를 被傭者加入者와 自營者加入者로 나누어 적용시키고 있다.

피용자가입자란 사기업피용자, 1984년 1월 1일 이후 임용된 연방정부공무원, 교육·종교·의료 등 비영리기관의 종사자들, 연 150달러 이상의 임금을 받거나 연 20일 이상 동일한 고용주 밑에서 일하는 농장근로자, 매달 20달러 이상의 팁을 보수로 받는 팁소득자, 1957년 이후 복무중인 군인, 그리고 1분기에 50달러 이상의 임금을 받는 가사노동자 등을 말한다. 자영자가입자란 의사, 변호사, 그리고 연소득이 400달러를 넘는 일반 자영업자와 농장경영자 등을 말한다. 이러한 피용자가입자와 자영자가입자 중 어느 쪽에도 속하지 못하는 적용제외자는 학생, 학업중인 간호원, 자기 부모에게 고용된 18세 미만의 아동, 배우자에게 고용된 자, 18세 미만의 신문배달원 등이며 독자적인 연금제도를 보유하고 있는 경찰직 및 철도직종사자도 여기에 속한다.

OASDI에 있어 가입자가 수급적용을 받기 위해서는 적용받는 사업장에서

4) 이에 관한 자료는 U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, Social Security Bulletin, 1989, pp. 5-19 ; George E. Rejda, Social Insurance and Economic Security, Prentice Hall 87-107 ; 年金研究會 編, 日本とアメリカの年金制度, 1987, pp. 89-116 ; 정경배 외, 각국의 공적연금제도 비교연구, 1989, pp. 37-105.을 참조하였음.

일을 해야 하고 그에 대한 댓가로 받는 보수가 일정수준 이상이어야 한다. 즉, 소정의 기준액⁵⁾으로 표시되는 적용수입이 있어야만 피적용자에게 1적용기간(적용사분기)이 인정된다. 자영자의 경우는 과세년도 중 발생한 소득의 합계액이 기초가 되어 가입분기수를 계산한다.

나. 給與

ㄱ) 給與種類 및 受給要件

OASDI의 給與에는 老齡(退職)年金, 遺族年金, 障害年金이 있다. 이러한 급여의 내용들을 급여종류별로 알아보면 다음과 같다.

(ㄱ) 老齡年金

老齡年金에는 完全老齡年金, 早期老齡年金, 그리고 特別老齡年金이 있다. 완전노령연금의 경우 수급요건은 수급자가 반드시 완전피보험자격(fully insured status)을 가지고 있어야 한다. 完全被保險資格이란 급여와 관련된 가입기간의 개념으로, 가입자의 OASDI 가입기간이 제급여를 받을 수 있는 조건을 완전히 충족시킨 상태를 말한다. 여기서 조건을 완전히 충족시킨 상태란 40분기 이상의 가입기간을 가지고 있거나, 1950년 이후 또는 21세 이후부터 퇴직연령, 사망, 장애 등의 요건발생 전년까지 매년 1분기 이상의 가입기간을 가지고 있는 것⁶⁾을 말한다. 이런 완전피보험자격을의 수급요건을 채운 수급권자는 65세부터 완전노령연금을 수급하게 된다.

早期老齡年金은 통상의 퇴직연령인 65세 이전에 퇴직한 자에게 감액된 연금을 지급하는 것이다. 수급요건은 퇴직연령이 62-64세이거나, 퇴직자의 남편이나 아내의 연령이 62-64세, 과부나 홀아비에게 주어지는 배우자연금이 50-64세 사이에 지급되기 시작할 때로 본인의 선택에 의해 수급권이 발생하

5) 피용자, 자영자 모두 1분기 획득에 필요한 분기임금은 500달러임(1989).

6) 단, 이 경우는 적어도 6분기 이상의 가입기간을 가지고 있어야 함

게 된다.⁷⁾

特別老齡年金은 오직 보상성격의 급여에만 적용되는 축소된 수급적용요건을 만족시킬 때 받게 되는 것으로 남자의 경우 1972년 이전에 72세에 도달했어야 하고, 여자의 경우는 1970년 이전에 72세에 도달했어야 한다.

在職者老齡年金은 65세 도달 이후에도 연금을 받지 않고 일을 계속하는 사람들을 대상으로 하여 그 퇴직지연기간 만큼을 일정한 백분율로 연금액에 곱하여 산출하는 것으로 退職遲延加算은 근로자와 생존배우자에게 지급되는 급여에만 적용되며 다른 가족구성원에게 지급되는 급여에는 적용되지 않는다.

(ㄴ) 遺族年金

遺族年金은 피보험자가 사망시 완전피보험자격을 가지고 있으면 피보험자의 자녀 및 부모에게 지급되는 것으로 만약 사망자가 準被保險資格만 갖고 있으면 유족연금이 감액지급된다. 여기서 준피보험자격(currently insured status)이란 피보험자가 完全加入狀態를 충족시키지 못한 경우로 퇴직연령이나 사망, 장애 등의 사고발생분기로부터 역으로 13분기 중 6분기 이상의 가입기간을 가진 것을 말한다.

遺族年金의 수급자격은 사망자의 배우자로서 60세 이상이거나, 50-60세 미만의 장애상태에 있는 자, 사망자의 18세 미만 자녀 또는 18세 이상의 장애상태의 자녀, 법적으로 사망자와 혼인하여 10년 이상 동거하였고 재혼하지 않은 자, 그리고 62세 이상인 사망자의 양친으로 생계비의 1/2 이상을 사망자로부터 받아온 자들에게 주어진다.

7) 이러한 조기노령연금에 대해 1983년 법개정에서는 인구고령화에 따른 연금제정의 취약성을 개선하고 동시에 근로자가 되도록 장기간 생활활동에 종사할 수 있게 하는 것이 바람직하다고 인식하여 2027년에는 퇴직연령을 67세로 증가시키고 그에 따른 조기노령연금의 감액액수도 달리하였다. 즉, 퇴직연령이 67세로 증가할 때 62세 연금수급자의 연금액은 PIA의 70%수준이 되게 함.

(ㄷ) 障害年金

障害란 "12개월 이상 계속 또는 사망에 이른다고 판단되는 의학적인 판별이 가능한 신체적, 정신적 손상으로 인해 실질적 가득활동에 종사할 수 없는 상태"를 말하는 것으로, 맹인의 경우를 제외하고 장애발생 당시 피보험자이며 21세 이후 장애발생까지 기간 중 50% 이상 가입기간이 있으면 障害年金이 지급된다.

障害年金을 받으려면 반드시 근로의 근접성⁸⁾이 있어야 하며, 완전피보험자격의 受給要件외에 障害被保險資格(disability insured status)을 가지고 있어야 한다. 장애피보험자격은 장애발생분기로부터 역으로 최종 40분기 중 20분기 이상의 가입기간을 가지고 있어야 하는데 연령이 낮을 경우 축소조정된다.⁹⁾ 시각장애자는 完全被保險資格만 있으면 장애연금의 지급이 가능하다.

(ㄹ) 一時金

完全被保險者 또는 準被保險者의 사망에 대하여 255달러의 死亡一時金を 사망자의 동거배우자 또는 자녀에게 지급한다. 그러나 사망당시 외국에서 6개월 이상 거주한 자에 대해서는 사망일시금을 지급하지 않는다. 사망일시금 이외에 다른 一時金制度는 없다.

ㄴ) 給與水準

(ㄱ) 給與의 共通事項

OASDI의 각종 급여액 산정은 65세 퇴직자 본인에게 지급되는 完全老齡年

8) 피보험자가 장애발생분기로부터 역으로 최종 40분기 중 20분기(50%) 이상의 가입기간을 가지고 있을 것.

9) 31세 미만으로 장애자가 된 경우는 21세부터 장애발생분기까지 1/2 이상의 가입기간을, 24세 미만으로 장애자가 된 경우는 최종 12분기 중 6분기 이상의 가입기간을 가지고 있어야 얻어지는 것으로 이러한 지급요건을 가진 자는 장애연금을 받을 수 있음.

金額을 기본으로 하고 있는데, 이 액을 基本年金額(PIA, Primary Insurance Amount)이라 한다. 즉, OASDI의 모든 급여는 PIA의 일정비율로 표시된다. 따라서 PIA는 모든 연금액계산의 기준이 되는 것이다.

① 基本年金額(PIA) 算式

PIA의 계산은 平均收入月額(Average Indexed Monthly Earning : AIME)을 기준으로 하되, 이 평균수입월액은 3단계로 구분(bend point)하여 각각 다른 승율을 곱하여 얻는다. AIME은 1979년 이후 수급요건 발생자에게 적용하는 것으로, 1951년 이후 수급요건발생년도까지 가입기간 중 소득이 낮은 5년간은 제외한 가입자 개인의 매년소득을 임금상승율로 再平價하여 합산한 후 가입기간년수의 월수로 나누는 것이다.¹⁰⁾ 所得區分(bend point)에 따른 상이한 승율 때문에 일반적으로 PIA는 AIME이 적은 자에게 상대적으로 유리하게 산출되어 所得再分配效果를 가져오고 있다. 1989년의 경우 PIA 산정방식은,

$$\text{기본연금액(PIA)} = 0.9M1 + 0.32M2 + 0.15M3 \text{ (1989)}$$

- M1 = 재평가된 평균수입월액의 1단계 (\$ 339)
- M2 = 재평가된 평균수입월액의 2단계 (\$ 339 - 2,044)
- M3 = 재평가된 평균수입월액의 3단계 (\$ 2,044 초과액)

$$\text{평균수입월액 (AIME)} = \text{재평가년 실제소득} \times \frac{\text{(62세되기 2년전 연평균임금)}}{\text{(기준년도 연평균임금)}}$$

이다. 즉, PIA는 재평가된 AIME의 최초 339달러에 대해서는 90%를, 다음 2,044달러까지의 금액에 대해서는 32%를 그리고 2,044달러 초과액에 대해서는 15%를 곱하여 산출한다.

10) 이때 재평가 기준년도는 수급요건발생 2년전 년도이며, 재평가수는 피용자가입자 전체 평균임금을 기준으로 함.

② 家族給與上限額(Maximum Family Benefit)

家族給與上限額は 하나의 각출기록에 의해 세대가 수급할 수 있는 급여총액을 말하는데, 이는 현행 OASDI제도하에서 被扶養者年金의 급여수준이 높게 책정되었기 때문에 피부양자가 없는 가족에 비해 형평에 어긋나는 과다급여가 발생할 소지를 없애기 위해 마련된 것이다.¹¹⁾ 이같은 가족급여상한액은 OASDI와 他公的年金制度間の 중복되는 급여에 있어서도 적용되는 것이 일반적이다.

③ 特別最低保障給與(Special Minimum Benefit)

특별최저보장급여제도는 OASDI에 10년 이상 가입기간을 갖고 있는 저소득근로자를 보호하기 위한 것(즉, 장기에 걸쳐 낮은 적용수입밖에 없었던 자를 구제하기 위한 제도)으로 급여액은 평균수입월액과 동시에 적용기간에도 비례하여 산정하는 제도이다. 수급자는 이렇게 계산된 액의 특별최저보장급여와 PIA 중 하나를 선택하도록 되어 있다.

④ 自動的 生計費調整(COLA, Automatic Cost-of-Living Adjustment)

1972년 社會保障法の 개정으로 OASDI에 처음 적용된 자동적 생계비조정은 1983년 개정을 통해 3% 이상이라는 소비자물가지수의 상승율이 있어야 연금액의 生計費調整이 이루어지도록 하였다. 이러한 자동적 생계비조정에 대한 1983년 개정은, 完全賦課方式으로 운영되고 있는 OASDI에서 각출료수입은 임금수준, 급여는 물가수준에 의해 규정되므로 물가상승이 임금상승을 상회하면 곧 연금재정의 악화를 초래한다는 데 도입배경을 두고 있다. 그러나

11) 가족급여상한액(1989)은 PIA 최초 433달러에 대해서는 150%를, 다음 626달러까지에 대해서는 272%를, 다음 816달러까지에 대해서는 134%를, 그리고 816달러까지에 대해서는 134%를, 그리고 816달러를 초과하는 부분에 대해서는 175%를 곱하여 산출함. 이렇게 산출된 액은 또다시 PIA의 150% 또는 AIME의 85%를 넘어서는 안되게 되어 있음. 만약 가족급여합계액이 상한을 초과할 때에는 피부양자연금이 비례적으로 감액조정되어 지급됨.

1986년의 사회보장법 개정에서는 3% 이상 상승조건을 없애고 소비자물가지수의 증가율에 따라 연금액이 자동적으로 조정되게 되었다.

(ㄴ) 老齡年金額

① 完全老齡年金額

完全加入狀態를 가진 65세 퇴직자에게 주어지는 完全老齡年金額은 PIA에 加給年金額을 가산한 액이다. 가급연금은 가족수당의 성격을 가진 피부양자연금의 급여로서 일정연수를 만족시킨 배우자와 이혼배우자, 18세 이하의 미혼자녀, 22세 이전에 장애가 된 미혼자녀, 16세 이하의 부양자녀를 돌보고 있는 배우자에게 PIA의 50%를 지급하는 것이다.

② 其他 老齡年金額

본인의 선택에 의해 65세 이전 퇴직자에게 지급되는 早期老齡年金額의 액은 본인이 조기퇴직할 경우는 完全老齡年金額의 80% 수준이고, 아내나 남편이 조기수급할 경우는 완전노령연금의 75% 수준, 그리고 과부나 홀아비가 조기수급할 경우는 사망배우자 PIA의 71.5% 수준이 된다. 이미 고령이어서 연령조건을 충족시키지 못한 자에게 지급되는 特別老齡年金額의 액은 정액으로 1989년의 경우 월 151.90달러이다. 65세도달 이후 수개월간 연금을 수급하지 않은 자에게 지급되는 在職者老齡年金額의 액은 지연한 개월수에 따라 일정백분율을 연금액에 곱하여 계산되어지는 액이다.

(ㄷ) 遺族年金額

遺族年金額은 그 수급요건에 따라 연금액이 각각 다르게 주어진다.

- 65세 이상의 배우자(과부, 홀아비)에 대해서는 사망자 PIA의 100%를,
- 50-59세의 장애배우자(과부, 홀아비)에 대해서는 사망자 PIA의 71.5%를,
- 처·남편, 자녀에 대해서는 사망자 PIA의 75%를,
- 양친에 대해서는 양친 중 한 사람만 있을 때 82.5%를, 양친모두 있을 때는 75%를 각각 지급하게 되며,

- 사망일시금은 255달러이다.

이와같은 유족연금액은 가족급여상한액의 규정을 적용받게 되어 그에 따라 지급된다.

(ㄷ) 障害年金額

障害年金은 그 연금액이 장애등급의 구별없이 지급된다. 다시말해 장애연금액은 장애발생당시 基本年金額을 받을 수 있는 자의 65세 이상 배우자 및 자녀에게 完全老齡年金의 50%에 해당하는 액을 지급하게 된다.

그러나 본인과 피부양자에 대한 연금지급 총액에는 AIME의 85% (단, 하한 : PIA의 100%, 상한 : PIA의 150%)라는 家族給與上限을 두고 있다. 또한 障害年金에서는 장애를 인정하는데 있어 본인의 연령, 교육정도, 과거의 근무경험과 같은 사회적 요소를 가미하고 있으며, 주의 직업재활서비스를 받을 수 있음에도 불구하고 정당한 이유없이 이를 거부하는 경우에는 그 기간동안에 대해서 장애연금의 지급을 정지하는 특색이 있다.

ㄷ) 所得審査 (earnings test)

OASDI의 급여는 본래 근로자세대가 본인의 노령, 사망, 또는 장애에 의해 잃게되는 수입의 일부를 보전하는 것이라는 견지에서 연금수급자가 일정수준을 넘는 소득이 있을 경우 그 초과분의 일정비율 상당액이 감액된다. 소득은 OASDI의 적용을 받는 모든 임금, 자영업수입으로 적용수입상한 초과액이 포함된다. 1989년 현재 소득심사 기준액(연액)은 65세 미만자의 경우는 6,480달러, 65세 이상 69세 미만자의 경우는 8,880달러이다.

ㄷ) 給與의 竝給調整

OASDI내에서 둘 이상의 연금급여 수급자격이 동일인에게 발생하는 경우 給與調整이 행하여진다. 복수의 被扶養者年金 수급자격이 발생할 경우는 가장 높은 연금만 지급하며, 본인의 연금이 지급되는 경우는 그 연금액이 우선

된다. 피부양자로서의 연금이 본인의 연금보다 많이 지급될 때에는 그 차액만큼이 피부양자연금으로 지급된다. 他公的年金 受給者が OASDI의 수급자 본인이 된 경우는 基本年金額의 급여상승율을 인하조정한다. 그리고 타공적 연금수급자가 피부양자 또는 유족으로서 OASDI연금을 수급받을 경우 그 수급액에서 타공적연금액의 2/3 상당액이 감액되어 조정지급된다.

다. 財源調達

ㄱ) 財源調達方式

OASDI의 財源調達は 賦課方式(pay-as-you-go system)으로 이루어지고 있다. 부과방식이란 현재 연금제도에 가입되어 있는 사람들로부터의 각출료(또는 세금징수) 수입으로 현재의 연금수급자에 대한 급여지출을 충당해 주는 제도로서 대부분 국가의 연금제도가 이 재원조달방법을 채택하고 있다.

ㄴ) 收入

OASDI의 收入은 社會保障稅, 一般 財源負擔, 그리고 利子收入으로 구성된다. 사회보장세는 세금의 형식을 띠고 있으나 실제적으로는 社會保險料라고 볼 수 있으며 OASDI 가입자의 적용수입에 기준을 두어 부과한다. 피용자의 경우 사회보장세의 산정기준이 되는 適用收入이란 사업장의 사업주로부터 얻는 보수와 팁이며, 여기에는 모든 가입자에게 공통적으로 적용되는 48,000달러(1989년의 경우임, 매년 조정됨)의 연간수입상한과 적용고용의 종류에 따라 약간씩 다른 연간수입하한을 두고 있다. 따라서 이 상하한선에서 벗어나는 수입에 대해서는 사회보장세를 부과하지 않는다(적용고용이 되는 조건으

로 最低賃金¹²⁾이 정해져 있는 경우는 수입이 그 수준 이하면 적용에서 제외 됨).

自營者의 경우 社會保障稅의 각출료 산정기준은 소정의 거래 또는 영업에서 얻는 소득총액에서 필요경비를 뺀 순수입인 自營所得이다. 여기서 연간수입상한은 피용자의 경우와 같이 연간 48,000달러(1989년의 경우)이고, 연간수입하한은 연간 400달러(1989년의 경우)이다. 즉 연간수입이 400달러 미만인 경우는 적용수입이 없는 것으로 간주한다. 납부된 사회보장세는 일단 국고에 들어간 후 다시 각각 OASI신탁기금과 DI신탁기금에 분리되어 각 기금 관리조직으로 이전된다.

< 表 5 - 3 > OASDI의 釀出料率

	피 용 자			자 영 자
	사용자	피용자	계	
1988-89	6.06	6.06	12.12	12.12
1990년-	6.20	6.20	12.40	12.40

자료 : U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, Social Security Bulletin, July, 1989, p. 17.

OASDI의 釀出料率은 국회에서 결정되는데 1988년에서 1989년까지는 피용자, 자영자 모두 12.12%였고, 1990년 이후는 12.40%로 책정되었다. 피용자 각출료의 경우는 피용자와 사용자가 각각 반씩(6.06%) 부담하고, 자영자의 경우는 본인이 전액(12.12%)을 부담한다.

12) 적용고용이 되는 최저임금 수준은 비영리기관 종사자의 경우는 연소득이 \$100, 자영자의 경우는 연소득이 \$400, 농장경영자의 경우 연소득이 \$400, 농장근로자의 경우 연소득이 \$150, 가사노동자의 경우 1분기에 \$50, 틈소득자의 경우 매달 \$20이다(George E. Rejda, Social Insurance and Economic Security, Prentice hall, 1988, pp. 87-90. 참조).

OASDI의 또다른 수입원은 國庫에서의 一般財政을 통한 지원인데, 그 지원액은 군인이 무각출로 얻는 적용기록에 대한 노사공동부담¹³⁾ 상당액, 무각출의 특별지급비용 상당액, 고액소득자의 연금급여에 대해 최고 1/2까지를 소득세의 과세대상으로 함으로써 얻어지는 소득세 증가수입분을 합한 액만큼이다.

전술한 信託基金 중 급여에 충당되고 남은 기금은 전부 연방정부 내지 연방기관에서 발행하는 채권에 투자되며, 거기에서 나오는 운용수익도 OASDI 재원이 되고 있다.

ㄷ) 支出

支出의 거의 전부는 給與費가 차지하고 있으나, 이외에도 鐵道退職制度에 의한 이전금, 장해연금수급자 등에 대한 직업재활비상환금 및 사무비가 포함된다. 철도퇴직제도에 대한 이전금은 1951년에 있는 철도퇴직제도의 개정을 통해 이루어진 것으로 이때부터 OASDI와 철도퇴직제도간 財政交流가 이루어지고 있다(철도퇴직제도에서 상술됨). 제 2차세계대전 전후 일정기간동안 군인으로 종사했던 사람들에게 지급되는 급여의 일부분, 연금에 가입하지 않은 72세 이상되는 자에게 지급되는 特別老齡年金, 그리고 자영자의 社會保障稅 일부분에 대한 지원금 지출 등은 國庫負擔으로 이루어지고 있다.

ㄹ) 基金間 代替

1981년 年金財政의 위험이 표면화됨에 따라 경과적인 조치로 基金間 代替가 행하여졌다. 그 내용을 보면 1981년 법에서는 老齡遺族年金(OASI), 障害年金(DI), 入院保險(HI)의 세가지 信託基金間에의 대체를 1년에 한해서 特例措置로 정했었는데, 1983년 법에서 기금간 대체에 관한 규정을 1987년까지로

13) 여기서 사는 정부를 말함.

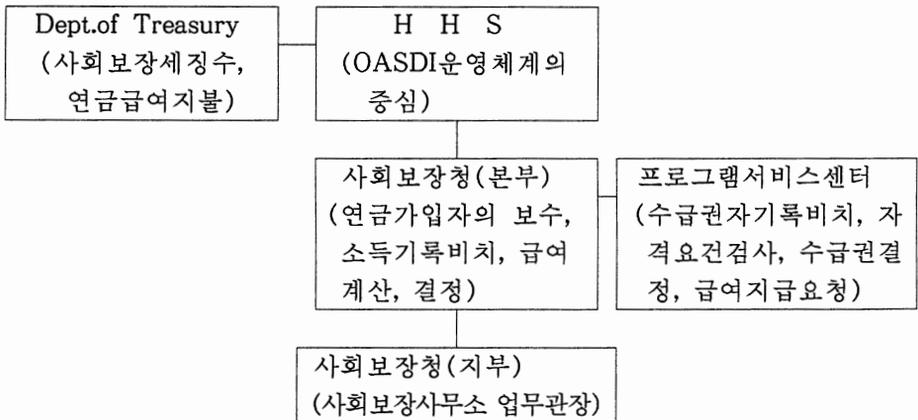
연장시켰다.

1983년 법에서는 OASDI의 財政安定化對策의 일환으로 고액소득자의 OASDI 급여액에서 최고 50%까지를 과세소득에 산입하도록 하고, 이에 따른 조세수입 증가분을 각각의 信託基金에 넣도록 하고 있다. 또다른 재정안정화 방안으로 연금기금액이 당해년도에 소요될 총지출의 20% 미만으로 떨어질 때 基金運用委員會가 그 20%를 유지할 수 있는 방안을 의회에 제시하도록 하고 있다.

라. 管理運營體系

OASDI의 운영에 관한 책임은 우리나라의 保健社會部長官에 해당하는 Secretary of Health & Human Services(HHS)가 지고 있으며, 社會保障稅의 징수 및 연금급여의 지불과 신탁재산(적립기금)의 관리, 투자는 신탁기금의 운영수탁자인 Secretary of the Treasury가 지고 있다.

< 圖 5 - 2 > OASDI의 運營體系



OASDI의 運營(傳達)體系는 HHS를 중심으로 하여 그 아래에 연금가입자

의 보수나 소득에 대한 기록을 비치하고, 급여액을 결정하는 사회보장청 본부가 있고, 그 밑에 사회보장 관련업무를 담당하는 사회보장청 지부가 있다. 사회보장청 지부는 社會保障番號¹⁴⁾를 지급하고 보수, 소득에 대한 기록을 검사, 급여를 받기 위한 신청서의 접수, 장애여부의 결정, OASDI의 정보제공 등을 행한다.

(2) 鐵道退職制度(RRS, Railroad Retirement System)¹⁵⁾

가. 導入背景 및 變遷過程

철도직 종사자를 위한 연금은 1935년의 社會保障法이 도입되기 훨씬 이전부터 있었으나 1930년대의 대공황에 따른 불경기로 鐵道退職制度의 재정이 큰 위협을 받게 되었다. 이에 따라 동제도 가입자들은 국가가 개입하여 지급보장이 이루어질 수 있도록 해주는 公的年金化를 요구하는 한편, 이미 제도의 도입기간이 오래된 철도퇴직제도를 새로이 도입된 OASDI제도와는 별개로 유지되기를 원하였다. 이러한 요구가 수용되어져 철도퇴직제도는 민간 피용자를 대상으로 하는 제도이되 국가가 관장하는 公的年金이 되었으며 OASDI와는 별개의 제도가 되었다. 그러나 철도퇴직제도가 성숙되어감에 따라 연금수급자는 증가되는 반면 철도산업은 사양화되어 연금보험료 부담자수는 줄어

14) OASDI의 적용을 받는 자는 사회보장번호를 갖게 되는데, 이 사회보장번호는 자격결정, 급여산정의 기초가 되고 개인의 적용수입을 기록, 관리하는데 사용된다.

15) 이에 관한 자료는 U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, Social Security Bulletin, Jan. 1986, pp. 46-49 ; _____, Social Security Bulletin, July, 1989, pp. 59-61 ; George E Rejda, Social Insurance and Economic Security, Prentice Hall, 1987, pp. 410-415 ; 年金研究會 編, 日本とアメリカの年金制度, 중앙법규출판사, 1987, pp. 120-125 ; Robert J. Mayers, Social Security, McCahan Foundation Book Series, 1981, pp. 658-702. 를 참조하였음.

들게 되었다. 이에 따라 재정의 압박이 가중되자 OASDI와의 財政交流制度 및 國庫에서의 借入制度를 도입하는 등 財政安定化措置가 강구되어지게 되었다.

鐵道退職制度의 보험료 부담자는 1947년의 1.7백만명에서 1988년에는 0.3백만명으로 감소한 반면에 연금수급자는 1947년의 73천명에서 1988년에는 171천명으로 증가하였다.

나. 給與

鐵道退職制度의 給與에는 退職年金, 障害年金, 配偶者/遺族年金이 있으며, 이들 각 급여는 二重構造(Two-Tier System)로 되어 있다. 즉, 철도퇴직제도 하에서의 급여는 OASDI와 동일한 성격을 지닌 Tier I 연금과 企業年金의 성격을 지닌 Tier II 연금으로 구성되어 있다. Tier I 급여는 OASDI의 급여계산과 거의 같은 방법으로 결정되며, OASDI와의 재정교류, 가입기간통산 등 긴밀한 연관관계를 유지하고 있다. 반면에 Tier II 급여는 철도직종사기간과 보수수준만을 고려하여 결정된다.

철도직에 10년 이상 근무하면 鐵道退職制度의 적용을 받게 되어 Tier I과 Tier II 급여의 대상이 되며, 철도직에 10년 미만 근무하고 他職域으로 이동하면 사회보장청의 관할로 이적되어 OASDI 제도의 적용만을 받게 된다. 이때는 철도직종사기간이 OASDI의 가입기간으로 간주되어 동기간과 철도직 이외의 근무로 인한 OASDI기간을 합한 총기간에 따라 OASDI 급여를 지급받는다. 또한 철도직에 10년 미만 근무하고 직역을 바꾸더라도 철도퇴직제도에 서 Tier II 급여를 지급받는다.

ㄱ) 給與種類 및 受給資格

(ㄱ) 退職年金

철도직에 근무한 기간과 연령에 따라 完全年金(full annuity 또는 regular

annuity) 및 補充年金의 수급자격 여부가 결정된다. 즉, 완전연금은 철도직에 10년 이상 근무한 자에게 주어지는 것으로

- 10-29년 근무자는 62세부터 수급자격이 발생하나, 62-65세 동안에는 감액노령연금(reduced annuity)이 지급되며,
- 30년 이상 근무자는 60세부터 수급자격이 발생하나, 60-62세 동안에는 감액노령연금이 지급되고,
- 10년 미만 근무자는 완전연금 수급에서 제외된다 (즉, OASDI제도만의 적용을 받게 된다).

한편 補充年金(supplemental annuity)은 25년 이상 근무자로서 연금수급 직전까지 근무했던 (current connection)자에게 65세부터(30년 이상 근무자는 60세부터) 위에서 말한 退職年金 이외에 추가적으로 지급되는데 이러한 보충연금액은 최고 43달러를 초과할 수 없다.

(ㄴ) 障害年金

障害年金은 장애의 정도에 따라 完全障害(total disability)年金과 職業上の障害(occupational disability)年金으로 구분되며 당사자가 장애로 인하여 근무를 중지한 후 5개월 이후부터 지급하게 된다. 완전장애란 영구적인 장애가 된 상태로서 소위 노동능력이 상실된 경우를 말하는 것인데, 완전장애연금의 수급권을 얻기 위해서는 10년 이상 철도직에 종사했어야 하며 노령연금과는 달리 수급연령제한을 두고 있지 않다. 직업상의 장애란 철도직에 종사할 수 없을 정도로 장애를 입은 상태를 말하는 것으로, 연금수급권을 얻기 위해서는 장애로 인한 퇴직직전 30개월 중 12개월 이상 근무를 했어야 한다(current connection 규정).

(ㄷ) 配偶者年金

鐵道退職制度는 退職 및 障害年金 수급권자의 피부양자에 대한 연금지급

범위를 배우자로 한정하고 있어 OASDI와는 달리 부모, 자녀 등이 피부양자의 대상에서 제외되고 있다. 그러나 철도퇴직제도하에서의 가족단위 연금수급액은 OASDI제도에 가입했을 경우의 수급액보다는 항상 적지 않도록 규정되어 있어(minimum guarantee provision) 세대단위로 볼때는 OASDI에 의거한 연금액보다 항상 유리하도록 되어있다. 배우자의 연금권 발생은 상대의 연령 및 철도직 종사기간에 따라 결정되어 진다.

(ㄷ) 遺族年金

遺族의 범위는 OASDI와 같이 배우자, 자녀, 부모로서 피부양자 범위보다 넓게 되어 있으며, 수급자격은 사망한 鐵道退職制度 가입자가 適用資格(insured status)을 가졌을 때 생기게 된다. 적용자격이란 가입자가 10년 이상 철도직에 종사했으며 近接性(current connection)要件을 충족시킬 때 발생한 다. 적용자격이 미비되었을 경우 유족에 관한 연금지급 결정여부는 사회보장청(SSA)의 관할로 이전되어 OASDI의 규정에 따라 결정되어 진다.

ㄴ) 給與水準

(ㄱ) 退職年金額

OASDI와 동일한 성격을 가진 Tier I 연금의 급여액은 철도직 종사기간과 OASDI의 가입기간을 합한 기간을 기준으로 하여 산출한다 (그 산출방법은 대체적으로 OASDI와 같다). 이 경우 OASDI의 수급자격도 충족시켜(예 : 철도직 종사기간이 10년 이상이며, OASDI 가입기간도 10년 이상) OASDI로부터의 연금지급대상도 될 수 있을 경우, 가입자는 Tier I 연금과 OASDI 연금 중 유리한 쪽을 선택하여 지급받게 되는데, 그 이유는 Tier I 연금액에는 OASDI 가입기간 해당 연금액의 상당분이 이미 포함되어 있기 때문으로 유리한 쪽을 택하게 하여 二重給與를 방지하려는 것이다.

이러한 조치는 通算을 통한 연금액 조정이라고 볼 수 있는데 동 조치는 1975년 이후의 연금수급자에게 적용되며, 그 이전에 이미 양제도로부터 두 가지의 수급권을 얻은 자에 대해서는 이같은 통산조정에 따른 급여액의 감소를 보전해 주기 위해 通算調整年金(vested dual benefit)이 추가로 지급되어 기득권을 보호해 주고 있다.

Tier I 급여 수급자가 연방 및 지방정부연금 급여도 받게 되어, 二重給與를 받게 될 경우 후자의 50% 범위까지 Tier I 연금액이 감액된다. 따라서 鐵道退職制度는 OASDI 뿐만 아니라 他公的年金制度와도 연금액 조정장치가 마련되어 있다고 하겠다.

기업의 退職年金 성격을 가진 Tier II 연금의 연금액(월액)은 최고급여기간 5년의 평균월액에 0.7%와 재직년수를 곱한 금액이다. 예를 들면, 30년 재직자의 경우 최고급여기간 5년의 평균월액에 21%(30x0.7%)를 곱한 금액의 연금 즉, 매월 최고수준시 월급여액의 21%를 Tier II 연금액으로 받게 되는 것이다.

그러나 過多給與를 방지하기 위한 방안으로 Tier I 연금과 Tier II 연금을 합한 급여액은 월 1,200달러 또는 퇴직전 최고임금받던 5년의 평균월급여액 중 많은 쪽의 것을 초과할 수 없다.¹⁶⁾

(ㄴ) 障害年金額

障害年金額は 기본적으로 退職年金과 같은 계산방식에 의거하여 산출되어진다. 단, 65세 미만인 자는 수입에 상응(earnings test)하여 연금액이 감액되며, Tier I 연금은 勞働者災害報償給與額 또는 他公的障害給與 여부에 따라 감액조정되어진다.

16) 이 최고한도는 급여시작 첫해에만 한정되는 것이며 생계비 인상분 조정에 따라 급여액이 인상되는 것은 무방함.

(ㄷ) 配偶者年金額

配偶者年金額은 Tier I 연금과 Tier II 연금으로 나뉘어져 지급되어 지는데, Tier I 연금의 급여액은 본인의 退職/障害年金의 50%수준이고, Tier II 연금의 급여액은 퇴직/장해연금의 45%수준에 해당하는 금액이다.

(ㄹ) 遺族年金額

遺族年金도 Tier I 연금과 Tier II 연금으로 구성되어 있는데, Tier I 연금의 경우 역시 만약 유족이 연방정부, 주 및 지방정부 등으로 부터 연금혜택을 받으면 그에 따라 감액조정하여 二重給與를 방지하고 있다. Tier I 연금의 유족연금액은 본인분과 동일한 액이며, Tier II 연금의 遺族年金額은 본인분의 50%에 해당하는 액이 된다.

다. 財源調達

Tier I 보험료는 聯邦稅(철도퇴직세 : Railroad Retirement Tax)로서 원천징수되며 社會保障稅(social security tax)와 稅率(1989년의 경우 피용자 및 사용자 각각 7.51%, HI세 포함), 課稅對象, 所得限度(1989년의 경우 48,000달러) 등이 같다. 이는 Tier I 연금의 급여계산이 OASDI의 급여계산을 준용하고 있기 때문이다. 그리고 고소득자의 Tier I 연금에 대한 稅金賦課는 OASDI에 대한 세금부과와 동일한 방식으로 하고 있다. Tier II 釀出金은 고용자 16.1%, 피용자 4.9%(1989년)로 부담하고 있으며, Tier II 연금에 대한 세금부과는 사적연금에 대한 세금부과와 동일한 방식으로 하고 있다.

補充年金(supplemental annuity)의 財源은 전적으로 철도회사가 담당한다. 그리고 通算調整年金의 財源은 연방정부의 일반재원으로 충당한다.

라. 管理運營體系

연방정부내 하나의 독립기관인 鐵道退職委員會(Railroad Retirement Board)

가 운영의 주체이다. 동위원회 위원은 노,사,공익을 대표하는 자로 대통령이 의회의 동의를 얻어 임명한다.

마. 他公의年金과의 關係

鐵道退職制度와 OASDI간에는 가입자의 신분이동 또는 가입자의 급여선택 등에 따라서 재원이 이관되도록 하는 제도가 마련되어 있다. 財源移管에 적용되는 기본원칙은 철도종사자가 철도퇴직제도 대신에 OASDI에 가입했었다면 보험료 각출부담과 급여액이 어떠했을가를 결정하여 이에따라 상호조정하는 것이다. 예를 들면, 철도퇴직제도에 가입했던 자가 OASDI에 가입했었다면 OASDI로부터 받을 수 있을 연금수급액을 추정하고, 한편으로는 그 사람이 OASDI에서 얼마의 사회보장세를 냈어야 했을가를 추정하여 그 차액(즉, 연금수급액-사회보장세)이 양이면 OASDI기금으로부터 철도퇴직계정으로 그 액수만큼 이전시키는 것이다(실제로는 1%의 표본조사에 의해 차액을 결정함).

이같은 제도간의 財政交流 이외에도, 이미 기술한 바와 같이 가입기간 및 연금액 지급 등의 면에 있어서 OASDI 및 기타 公的年金이 서로 연계되어 있다.

(3) 州 및 地方公務員退職年金¹⁷⁾

가. 導入背景 및 變遷科程

州 및 地方公務員을 대상으로 하는 각 지방자치단체의 年金制度는 그 도입

17) 이에 관한 자료는 U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, Social Security Bulletin, Jan., 1986, pp. 46-49 ; _____, Social Security Bulletin, July, 1989, pp. 57-68; George E Rejda, Social Insurance and Economic Security, Prentice Hall, 1988, pp. 422-424 ; Robert J. Myers, Social Security, McCahan Foundation Book Series, 1981, pp. 814-816 ; 年金研究會 編, 日本と アメリカの 年金制度, 중앙법규출판사, 1987, pp. 119-120.을 참조하였음.

시기, 급여, 재정 등이 상이하다. 1950년부터 주 및 지방공무원은 保健社會部長官과의 협약에 의해 단체자격으로 임의가입대상이 되게 되어 OASDI의 적용을 받을 수 있게 되었다. 대부분의 주 및 지방자치단체의 경우 경찰, 소방수들과 같이 위험도가 높은 직역에 종사하는 자들을 대상으로 하는 독립된 연금제도가 존재한다.

州 및 地方政府公務員의 50% 이상이 각 주 및 지방정부가 운영하는 年金制度에 가입하고 있으며, 72%인 약 1천만명이 OASDI에 가입되어 있다(1986년말 현재 통계이며, 중복가입된 경우 포함).

나. 給與¹⁸⁾

ㄱ) 給與種類

각 제도마다 급여의 내용이 다르지만 모든 州 및 地方政府가 급여액을 기여금보다 낮지 않도록 정하고 있다. 연금급여 종류로는 모두 退職年金, 障害年金 그리고 遺族年金이 있으며 주 및 지방에 따라서는 다른 급여도 있다.

ㄴ) 給與水準

退職 및 障害年金額 수준은 최고임금받던 3년 내지 5년기간의 평균임금에 1.5% 내지 2%의 승율과 근무년수를 곱하는 산식에 의해 결정되는 것이 통례이다. 이러한 1.5-2%의 승율은 연금수급자가 OASDI 급여도 수급할 경우 하향조정되어 진다.

일반 공무원의 경우 조기퇴직할 때에는 減額年金이 지급되지만 경찰, 소방수 등 업무의 위험도가 높은 직역에 대해서는 연령요건 없이 退職給與가 지

18) 여기서 언급되는 급여란 주 및 지방정부에서 관리하는 퇴직제도에서 지급되는 것을 말함.

급되어 진다.

퇴직전 사망한 공무원의 유족에 대한 연금혜택은 없는 경우가 대부분이며, 퇴직후 사망시의 遺族年金權을 확보하기 위해서는 퇴직시점부터 감액된 退職年金을 수령한다는 계약을 사전에 해결하여야 된다.

다. 他公的年金制度와의 關係

各州 및 地方自治團體에 따라 소관 연금제도와 OASDI제도간 연계가 다음과 같은 여러가지 양상으로 나타나고 있다. 즉, OASDI를 基礎所得保障方案으로 이용하며 주 및 지방정부의 年金制度는 OASDI의 기초소득보장기능이 충분치 못한 부분을 보완하는 제도로 이용한다는 취지하에 OASDI 급여수준에 따라 州 및 地方政府年金을 조정지급하는 경우가 있거나, 주 및 지방정부 연금제도를 전혀 별개의 독립된 제도로 취급하는 경우가 있다. 후자의 경우 제도간 연계가 되지 않아 過多給與, 二重給與, 加入期間 斷折 등의 문제가 발생하고 있다. 그리고 일부 주 및 지방자치단체에서는 독자적인 연금제도가 없어 소관 공무원들에게 OASDI에 단체로 가입하게 하고 있다.

(4) 聯邦公務員年金制度¹⁹⁾

19) 이에 관한 자료는 U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, Social Security Bulletin, Feb., 1986, pp. 13-14 ; _____, Social Security Bulletin, Jan., 1986, pp. 44-45 ; _____, Social Security Bulletin, Nov., 1986, pp. 5-10 ; _____, Social Security Bulletin, July, 1989, pp. 55-57 ; George E. Rejda, Social Insurance and Economic Security, prentice hall, 1988, pp. 112 ; Robert J. Myers, Social Security, McCahan Foundation Book Series, 1981, pp. 797-813 ; 年金研究會 編, 日本とアメリカの年金制度, 중앙법규출판사, 1987, pp. 117-119.를 참조하였음.

가. 導入背景 및 變遷過程

1920년에 聯邦公務員年金制度로 도입된 CSRS(Civil Service Retirement System)제도는 그 가입대상을 군인을 포함한 연방정부공무원으로 했으며, 연방정부에 근무하는 임시직 및 part-time 근로자는 제외되었다. 1950년부터는 CSRS 적용대상에서 제외된 이들 임시직 등이 OASDI의 가입대상이 되었으며, 원래부터 CSRS 적용대상이던 군인은 1957년부터 OASDI 적용대상으로 분리되어 나갔다.

1979년 사회보장권고위원회(Advisory Committee on Social Security)는 OASDI가 공무원을 포함한 모든 직역의 종사자들에게 가장 적절한 社會保障方案策이라는 건의를 했으며, 이런 맥락에서 연방공무원, 주 및 지방공무원, 비영리민간단체 직원의 OASDI 적용을 1980년부터 구체적으로 연구하기 시작하였고 1983년에는 OASDI를 연방공무원에게도 확대적용하기로 하였다.

이를 위해 기존에 있던 CSRS제도와는 다른 FERS(Federal Employees Retirement System)제도를 새로이 도입하였는데, FERS에 가입한 공무원은 OASDI의 당연적용과 아울러 근무기간이 20년을 초과할 경우 공무원에게만 적용되는 별도의 규정(즉, 제 2층연금 수급규정)에도 따르게 되었다. FERS의 가입대상은 1984년 1월 이후 임용되는 입법, 사법, 행정부의 공무원과 1984년 이전에 임용된 연방공무원 중 근무단절기간이 1년 이상인 자 그리고 CSRS제도 가입공무원 중 1987년 하반기에 FERS제도로 이적한 자이다. 따라서 CSRS제도의 대상은 1984년 1월 이전에 임용된 연방공무원 중에서 FERS로 이적한 자를 제외한 연방공무원이 되며 연방공무원을 대상으로 하는 年金制度는 CSRS제도와 FERS제도로 二元化되었다.

1987년 9월 현재 연방공무원 총 2.8백만명 중 CSRS제도 가입자는 2.2백만명이며, FERS제도 가입자는 0.6백만명이다. 그러나 장기적으로 볼 때 FERS제도 가입자가 주류를 이루게 될 것이다.

< 表 5 - 4 > 聯邦職員年金制度의 變遷過程

년 도	내 용
1920	CSRS(Civil Service Retirement System)제도 도입 (군인을 포함한 연방정부 공무원을 대상)
1957	군인은 CSRS제도에서 분리 (MRS, Military Service System제도가 만들어지면서 이 제도의 적용대상이 됨)
1983	OASDI에 연방공무원이 가입대상이 됨
1984	FERS(Federal Employee Retirement System)제도 도입 (1984년 1월이후 임용되는 연방공무원을 적용대상으로 함)
1987	CSRS제도 가입자 중 FERS제도로의 이적 허용

나. CSRS제도

ㄱ) 加入對象

1984년 이전에 임용된 상용직 연방공무원 중 1987년 하반기에 FERS로 이적한 자를 제외한 모든 연방공무원을 가입대상으로 하고 있다.

ㄴ) 給與

(ㄱ) 給與種類 및 受給要件

여타 公的年金制度和 같이 退職, 障害, 遺族年金이 있다. 그러나 이들 제도와 다른 점은 퇴직 및 장애연금이 본인에게만 지급되고, 배우자 및 자녀는 지급대상에서 제외된다는 점이다. 각 급여는 소비자물가지수에 기준을 둔 生計費調整이 이루어진다.

① 退職年金

연금수급자격은 퇴직의 자발성유무, 연령, 근무기간에 따라 결정된다. 자발적 퇴직자의 경우 5년 이상 근무자는 62세부터, 20년 이상 가입자는 60세부

터, 그리고 30년 이상 가입자는 65세부터 연금수급권이 발생하게 되며, 비자발적 퇴직자의 경우는 필요근무기간과 연령상한이 낮아져 20년 이상 가입자는 51세부터, 30년 가입자는 연령제한 없이 지급되어 진다. 연령요건을 충족시키지 못한 때에는 감액된 연금이 지급되며, 항공교통통제관(air traffic controller)처럼 고령근무가 바람직하지 않은 직종에 대해서는 연령제한 없이 근무연한 요건만 충족시키면 급여가 지급된다.

② 障害年金

障害年金의 수급자격은 5년 이상 근무경력과 장애발생을 요건으로 한다. 장애의 정도는 OASDI에서의 장애요건보다 완화되어 있다. 즉, OASDI는 모든 일로부터의 장애(total disability)를 요하나 CSRS제도에서는 현직과 동일 또는 유사한 직책을 효율적이며 만족스럽게 수행하지 못할 경우로 하고 있다.

③ 遺族年金

공무원이 퇴직전 사망할 경우에는 배우자 및 자녀에게 遺族年金을 지급하는데 수급요건은 본인이 적어도 18개월 이상 공무원으로 재직하고 있어야 한다.

OASDI와는 달리 유족연금 수급에 있어 배우자에 대한 연령제한은 없으나 최소한 9개월 이상 결혼상태에 있거나 출생한 자녀가 있어야 하며, 자녀는 결혼하지 않은 18세 미만의 자이거나 장애자여야만 연금권이 발생한다.

공무원이 퇴직후 사망시에도 유족연금이 지급될 수 있으나 이 경우에는 遺族年金權을 확보해 주기 위해서 공무원의 퇴직시점부터 감액된 연금을 수급해야만 된다.

(L) 給與水準

① 退職年金額

退職年金額은 근무기간과 급여수준에 의해 결정되는데 장기근무자에게 유

리하고 최고임금수준에 비례하는 방식으로 되어있다. 즉, 급여액은

퇴직연금액 = 최고임금받던 3년 연속기간의 연평균임금 × (1.5% × 처음 5년 + 1.75% × 다음 5년 + 2% × 잔여근무기간)

산식²⁰⁾으로 계산되는데, 급여액은 최고임금 3년 평균액의 80%를 초과할 수는 없도록 상한선을 정해 놓았다.

5년 이상 근무자는 62세까지 기다렸다가 연금을 수급하거나, 62세전에 返還一時金 形態로 保險料(본인 및 정부 부담분)를 반환받을 수 있다. 그러나 一時金 形態의 수급을 억제하기 위해서 보험료에 대한 이자는 지불하지 않는다. 단, 5년 미만 근무자 및 18개월 미만 근무자의 사망시에는 이자를 합산하여 일시금 형태로 지급한다.

② 障害年金額

障害年金額은 退職年金과 같은 방식에 의해 계산되나(최고 80% 상한선) 비장기근무자와 같이 장애가 발생하였을 때 생활의 곤란을 겪는 자들을 보호해 주기 위해 최저연금선을 두어 비장기근무자의 장애발생에 따른 소득을 보장한다. 최저선은 최고임금 3년 평균액의 40% 또는 장애자가 만약 60세까지 장애없이 근무했다면 받을 수 있는 연금액 중 낮은 것으로 한다. 따라서 22년 미만 근무자의 경우는 모두 전자가 최저선이 됨으로써 최고소득시 40% 수준의 연금만이 보장되게 된다.²¹⁾

③ 遺族年金額

퇴직전 사망한 공무원의 배우자는 사망한 공무원이 사망 대신 장애를 입었다고 가정하여 계산된 障害年金額의 55%를 수급하게 된다. 퇴직후 사망한

20) 위의 계산식에 의하면 40년 근무자의 연금액은 최고임금 3년평균액의 76.25%에 달하게 되는데, 이는 우리나라 공무원연금의 33년 근무자에 대해 75%를 지급하는 것과 비교할 때 낮은 수준이다.

21) 21년 근무자의 경우 $38.25\% (1.5\% \times \text{처음}5\text{년} + 1.75\% \times \text{다음}5\text{년} + 2\% \times 11\text{년}) = 38.25\%$ 가 됨.

공무원의 배우자는 공무원의 재직시(감액되지 않은) 연금액의 55%를 수급하게 된다. 그리고 자녀는 일정액만을 수급한다. 遺族年金은 障害年金처럼 최저연금선이 있는데 이 수준은 장해연금 최저수준의 55%로 되어 있다.

ㄷ) 財源調達

피용자인 공무원과 공무원이 소속되어 있는 해당 정부부처가 각각 동일비율을 납부하게 된다. 직역에 따라서 다소 차이가 있으나 1989회계년 현재 각각 7%씩 납부하고 있어 OASDI세율과 비슷한 수준을 유지하고 있으며, 연방정부는 부족한 재원에 대해 一般財源으로 충당하고 있다. 그리고 공무원의 退職 및 障害基金(Civil Service Retirement and Disability Fund)을 운용하여 財源調達의 일익을 담당케 하고 있다.

ㄹ) 他公的年金과의 連係

OASDI제도 및 FERS제도 등 他公的年金制度와는 전혀 연계되어 있지 않다. 그래서 유족이 OASDI의 수급자격을 갖을 경우 二重給與가 발생하게 되는 반면에 CSRS제도에서 타제도로 신분이동시에는 CSRS의 가입기간이 인정되지 않는다. CSRS제도는 모두 연방공무원을 가입대상으로 하고 있는 등 제도의 내용에 있어서 FERS와는 많은 유사점이 있으나 FERS와 CSRS 간에는 신분이동시 通算을 허용치 않고 있다. 그러나 FERS제도의 도입에 따라 CSRS에서 FERS로의 신분이동을 1987년 하반기 중 허용하였던 점은 이미 기술한 바와 같다.

다. FERS制度

ㄱ) 加入對象

1984년 1월 이후 임용된 상용의 연방공무원 및 CSRS제도에 가입했던 자

중 1987년 하반기에 FERS제도로 이적한 자가 가입대상이 된다.

ㄴ) 給與

FERS의 給與種類 및 給與水準은 CSRS제도의 그것과 유사하나, CSRS제도가 하나의 층으로만 이루어져 있는데 비해 FERS는 3개층(tiers)으로 구성되어 있다. 제 1층은 OASDI로서 FERS의 모든 가입자는 OASDI제도의 당연적용을 받는다.

제 2층은 연방정부에서 지급하는 年金(federal pension)으로서 장기근무자에게 한정된다. 20년 이상 근무하고 62세에 퇴직하는 공무원에게는 최고임금받던 3년 연속기간의 평균임금연액에 1.1%를 곱하고 여기에 다시 근무연수를 곱한 금액(즉, 최고임금받던 3년 연속기간의 평균임금연액 x 1.1% x 근무연수)을 지급하게 되고, 20년 이상 근무하고 62세전에 퇴직하는 자 또는 20년 미만 근무하고 62세에 퇴직하는 자에 대해서는 최고임금받던 3년 연속기간의 평균임금연액에 1%를 곱한 금액에 근무연수를 곱한 금액이 지급된다. 장애자, 유족에 대해서도 OASDI제도에 의한 연금외에 제 2층에 의한 연금이 지급된다.

제 3층은 稅金賦課가 유예되는 저축계정을 공무원이 임의로 설정할 수 있도록 한 것으로서 thrift plan이라고도 한다. 동제도의 가입자는 급여의 1%범위 내에서 적금을 부으며 여기에 대해 정부는 급여의 최고 5%범위 내에서 보조를 하게 되며, 적금액에 대한 이자는 퇴직후의 인출시점까지는 稅金賦課의 대상에서 제외된다. 積金額은 聯邦退職貯蓄委員會(Federal Retirement Thrift Investment Board)에서 관리하며 정부공채나 보장성이 높은 민간부문의 기금(Fixed Income Fund, 또는 Common Stock Index Fund)에 투자된다.

각 급여액에 대해서는 소비자물가지수에 기준을 둔 生計費調整이 이루어진다.

(7) 給與種類 및 給與水準

① 退職年金

OASDI에 규정된 退職年金외에 장기근무자에게는 공무원에게만 특별적용되는 전술한 聯邦年金(federal pension 즉, 제 2층연금)이 지급됨으로써 장기근무자의 퇴직후 소득이 높은 수준에서 유지된다.

② 障害年金

제 2층연금에서 규정한 障害年金 수급자격은 18개월 이상의 근무경력과 장애발생을 요건으로 한다. 이때 장애의 요건은 CSRS와 동일하게 직책수행상의 장애로 정하고 있다. 따라서 OASDI에서 정한 요건보다 완화되어 있는 것이다. OASDI 장애요건도 충족시키면 (즉, total disability) 제 2층연금의 장애연금 이외에 OASDI 장애연금도 지급하게 되는데 총연금액 수준은 수급자의 연령에 따라 상이하게 정해진다.

障害年金額は 62세까지는 최고임금 3년 평균액의 40%에 OASDI 장애요건도 충족시키면 OASDI 장애연금의 40%를 추가한 금액이 되며, 62세 이후는 62세까지 근무한 근로자의 退職年金보다 높은 수준이 되지 않도록 대체로 최고임금 3년 평균액의 40% 내지 80%선이 되게 정하였다.

③ 遺族年金

제 2층연금에서 정한 遺族年金과 OASDI의 유족연금이 동시에 지급되나 過多支給이 되지 않도록 하는 장치가 마련되어 있다. 즉, 유족의 OASDI 급여(퇴직, 장애 등) 수령여부 및 수령액 수준에 따라 제 2층연금의 유족연금이 감액된다.

사망한 공무원의 고용상태(현직근로자, 과거에 근무했던 연금미수령자, 퇴직자)에 따라 遺族給與條件 및 給與水準이 상이하다. 즉, 최고임금받던 3년 평균임금의 50%를 기본으로 하여 여기에 고용상태 및 OASDI 급여혜택 여하에 따라 추가금액이 지급된다.

ㄷ) 財源調達

保險料는 OASDI분과 제 2층연금분으로 구분되어 각제도에 입금되고, OASDI 급여는 사회보장청에서 지급하며 FERS의 제 2층급여는 제 2층연금 기금(즉, Federal Pension 기금)에서 충당됨으로써 財政交流는 없다.

FERS 기금부분은 공무원 退職 및 障害信託基金(Civil Service Retirement and Disability Trust Fund)에서 관리하며 OASDI 부분은 SSA에서 관리한다.

ㄹ) 他公的年金과의 關係

전술한 바와 같이 OASDI가 FERS의 基礎保障部分이 되고 있어 OASDI와 깊히 연계되어 있으며 장기 근무자를 위한 제 2층연금인 聯邦年金(federal pension)이 지급될 경우에는 過多支給이 이루어지지 않도록 적절한 給與調整 措置를 취하고 있다. CSRS와는 직접적인 연계는 없으나 給與水準, 費用負擔 등에 있어서 내용이 실질적으로 거의 동일하다고 볼 수 있다. 따라서 FERS 제도는 동제도 가입공무원을 OASDI의 제도에 의해 보호하는 것을 기본으로 하되 임금 등이 사기업보다 낮은 공무원의 특성을 감안해 주며, 국가에 대한 장기봉사에 대한 보상으로써 20년 이상 근무한 공무원에게는 OASDI 급여외에 추가적인 급여(즉, 연방연금)를 지급해 주고 있다. 이처럼 추가적인 급여 제도를 됨으로써 特殊職域從事者가 일반기업 종사자를 주대상으로 하는 OASDI의 가입대상이 될 경우 생기는 문제점들을 해소할 수 있는 한편 CSRS에 가입되어 있는 공무원들과의 衡平問題도 해결해 줄수 있다.

(5) 軍人退職制度(Military Retirement System, MRS)²²⁾

가. 導入背景

군인은 1957년까지는 聯邦公務員으로 취급되어 CSRS제도의 가입대상이었으나 1957년 이후에는 OASDI에 가입하도록 하고 있다. 그러나 OASDI연금액은 장기근무군인에 대해 충분한 보상수준이 못된다고 판단하여 이들 장기근무자만을 대상으로 한 특별제도인 軍人退職制度(MRS)를 도입하여 OASDI급여외에 추가적으로 연금을 지급한다. 20년 미만 근무한 군인의 소득상실사고발생시에는 OASDI만의 적용을 받게 된다.

1988회계년도에 1.6백만명의 퇴직자 및 유족이 MRS로부터 190억달러 상당의 급여를 수급하였다.

나. 給與

MRS의 給與에는 退職年金, 障害年金, 遺族年金, 그리고 參戰勇士年金이 있으며, 모든 급여에는 소비자물가지수에 기준을 둔 生計費調整이 이루어진다.

ㄱ) 退職年金

20년 이상 근무한 경우 최종급여의 2.5%에 근무년수(최고 30년)를 곱한 금액이 退職年金으로 지급된다. 따라서 최고한도는 최종급여의 75% 수준이 된다. 1980년 9월 이후 군인이 된 자는 최종급여 대신에 최고급여를 받던 3

22) 이에 관한 자료는 U. S. Department of Health and Human Services, Social Security Administration, Social Security Bulletin, Jan., 1986, pp. 41-46 ; _____, Social Security Bulletin, July, 1989, pp. 52-55. 57 ; Robert J Meyers, Social Security, McCahan Foundation Book Series, 1981, pp. 816-827 ; George E Rejda, Social insurance and Economic Security, Prentice Hall, 1987, pp. 407-410 ; 年金研究會 編, 日本とアメリカの年金制度, 중앙법규출판사, 1987. pp. 118-119.를 참조하였음.

년의 평균급여로 하고, 1986년 이후 군인이 된 자는 30년 이상 근무해야 최종급여의 75%를 받게 되며, 기간이 부족할 때에는 감액된다.

ㄴ) 障害年金

장해로 인한 퇴직시 MRS 障害年金 혹은 參戰勇士報償金이 지급된다. MRS 장해연금액은 MRS 퇴직연금과 동일한 수준이다.

ㄷ) 遺族年金

20년 이상 근무한 군인이 사망할 경우 근무한 기간에 따른 退職年金額을 계산한 후 동계산액의 일정비율을 遺族年金으로 지급한다. 그 비율은 55%를 초과할 수 없으며, 또한 배우자가 OASDI 급여를 받을 경우는 遺族年金額이 감액된다.

MRS연금을 받는 퇴직군인은 본인 사망시 유족이 연금을 받기 위해서 본인의 MRS 退職年金을 감액하여 수급하여야만 하는데 이러한 사전감액요건은 이미 앞에서 본바와 같이 CSRS제도, FERS제도에서도 적용되고 있다.

ㄹ) 參戰勇士年金

參戰勇士(veterans)에 대해서는 OASDI 급여의 유무와 상관없이 參戰勇士部(Department of Veterans)에서 연금을 지급한다. 즉, 參戰勇士年金은 MRS나 OASDI와는 별개의 독립된 급여제도이다. 복무와 관련된 장해를 입은 참전용사 중 MRS에 의해 연금이 지급되지 않는 사람에 대해서는 소득조사(earnings test)를 통과한 저소득자의 경우에 연금이 지급된다. 참전용사의 유족에 대해서는 소득이 낮을 경우에 한해서 연금이 지급된다.

다. 財源調達

20년 이상 근무자만을 대상으로 하는 軍人退職制度의 給與 및 運營에 필요

한 자금은 모두 국가가 부담하며, 군인 본인은 寄與金을 납부하지 않는다. 그리고 OASDI와의 財政交流는 없다.

라. 他公的年金과의 連繫

MRS는 장기근무 군인만을 위해 OASDI에 추가되는 제도이므로 MRS와 OASDI간에는 財政交流 등 제도간 차원에서의 직접적인 연계는 없다. 즉 MRS는 FERS의 제 2 층연금인 聯邦年金(federal pension)의 성격을 띤 것이다. 다만 가입자 개인 차원에서 볼 때 遺族年金이 OASDI와 중복지급될 경우 MRS로부터 지급되는 유족연금액분이 감액조정되는 등 급여지급상의 조정이 제한된 범위에서 이루어지고 있다.

2. 美國의 公的年金制度間 連繫

1) 連係制度의 變遷과 特徵

1946년 社會保障法의 개정으로 職域年金制度로서는 처음으로 鐵道退職制度가 OASDI와 가입기간통산제도를 통하여 연계되기 시작한 이후, 1954년 법개정에서는 주 및 지방공무원이 단체자격으로 OASDI제도에 가입할 수 있게 되었으며, 1957년에는 그때까지 연방공무원으로 취급되어 CSRS제도의 적용을 받던 군인이 OASDI의 당연가입 대상이 되었다. 이같이 특수직역 종사자를 대상으로 한 各公的年金制度는 일반 피용자를 주대상으로 하던 OASDI제도와 연계 내지 흡수통합되어 갔다. 그러나 연방공무원만은 계속 독립적인 연금제도에 남아있다가 1980년대 중반에 들어와서야 신규로 임용되는 공무원과, 기존 공무원 중 원하는 자에 대해 OASDI제도를 적용시키게 되었다.

이와같이 볼 때 各職域年金制度들은 초기에는 독자적인 고유의 제도로 발전되어오다가 점차적으로 OASDI에 포함되어지는 방향으로 변천하여 왔다고

하겠다. 그러나 이렇게 변천되는 과정속에서도 각 직역연금제도들은 그 직역의 고유한 특성으로 인해 OASDI만으로는 소속 직원들에 대한 보호가 충분하지 못하다고 판단될 경우 또는 장기간의 국가를 위한 봉사에 대한 보상이 일반 피용자와 비교하여 형평에 어긋난다고 판단될 경우에는 각 직역의 특성이 감안될 수 있도록 하는 추가적인 제도 내지는 二重構造를 도입하였다. FERS 制度에서 20년 이상 근무자를 위해 만든 제 2층급여나 thrift plan으로 불리는 제 3층구조, 軍人退職年金의 장기근무자에 대한 추가적인 급여제도, 그리고 鐵道退職制度의 제 2층 급여구조가 바로 이같은 직역의 특성을 감안하여 만들어진 추가적인 제도의 예라고 할 수 있다.

약간 시각을 달리하여 美國 公的年金制度間의 관계를 살펴보면 그 관계는 다음과 같이 분류되어 질 수 있다. 첫째는 職域年金制度 가입자가 OASDI의 가입자도 되는 경우로 FERS제도, 一部 州 및 地方公務員年金制度가 여기에 속하게 되며, 둘째는 직역연금제도와 OASDI의 급여산정이 서로 연계되어 있어 급여수준이 조정되는 경우로 鐵道退職制度, FERS제도와, 일부 州 및 地方公務員年金制度가 여기에 속한다. 이러한 첫번째와 두번째의 경우에 있어 가입자에 대한 대우는 OASDI의 최저수준보다 상회하게 정하고 있는 것이 일반적이다. 마지막으로 세번째는 공적연금제도가 OASDI와 전혀 연계되어 있지 않아 별개의 독립된 제도로 운영되는 경우로써, CSRS制度, 상기 첫번째의 예에서 제외된 일부 주 및 지방정부의 공무원 그리고 교사를 위한 연금제도, 경찰 및 소방공무원을 대상으로 하는 年金制度 등이 여기에 속하게 된다. 이들은 근무기간 중에는 OASDI에 二重加入이 되지 않으며 퇴직후에는 OASDI의 가입이 가능하게 되나 이때 퇴직전의 근무기간은 병산되지 않는다.

2) 公的年金間의 連繫內容

여기에서는 各職域年金制度와 OASDI의 연계를 適用對象, 給與, 財政交流의

분야로 나누어 정리하여 보기로 하겠다. 각 직역연금제도간에도 부분적으로 상호관련되어 있기는 하나 OASDI와 職域年金間的 연계에 비해 그 관련범주가 매우 좁다. 또한 앞에서 각 직역연금제도를 다룰 때 이같은 상호관련사항에 대해 단편적이거나 이미 언급을 하였으므로 여기서는 각 직역연금간의 연계에 대해서는 취급하지 않기로 한다.

가. 適用對象

철도직종사자를 적용대상으로 하는 鐵道退職年金制度는 社會保障法이 만들어지기 이전부터 독자적인 제도로 운영되어 왔으나, 철도산업의 사양화로 재정의 어려움을 겪게되자 철도직 단기종사자의 OASDI적용, 이에 따른 OASDI와의 財政交流 등을 통하여 1946년부터 OASDI와 연계되기 시작하였다. 그 결과 모든 철도직 종사자는 1946년 이전에는 철도퇴직연금제도의 적용만을 받아왔으나, 1946년 이후부터 일부는 OASDI와의 通算適用을 받게 되었다. 구체적으로, 철도직에 10년 미만 근무한 자가 退職, 障害, 死亡 등에 처할 경우 철도직에서의 소득기록들을 사회보장청의 관할로 이관하여 OASDI만의 적용을 받게 한다. 또 철도직에 10년 미만 근무하고 그 후 비철도직에도 근무한 기록이 있는 자에 대해서는 철도직 종사기간이 OASDI의 가입기간으로 간주되어 동기간과 비철도직근무로 인한 OASDI 기간이 통산된 총기간이 OASDI의 가입기간으로 간주된다.

州 및 地方公務員을 적용대상으로 하는 年金制度는 주 및 지방정부에 따라 각기 상이한 형태로 운영.적용되어 왔으나, 1950년대의 社會保障法의 개정으로 소속 공무원이 OASDI에 단체단위로 임의가입할 수 있게 되었다. OASDI의 적용을 받게되는 양상은 각 단체에 따라 다르게 나타나고 있는데 첫번째는 OASDI를 基礎所得保障方案으로 이용하며 주 및 지방정부연금제도는 OASDI급여를 보완하는 제도로 이용하는 경우이고, 두번째는 주 및 지방정부연금제도를 OASDI에 추가되는 제도로서 도입하는 경우이며, 세번째는 OASDI와 주 및 지방정부연금제도를 전혀 별개의 독립된 제도로 취급하는 경

우이다. 그런데 이들 모든 지방자치단체들은 소속 공무원의 의견수렴을 통하여 위의 여러 양상 중 하나를 선택하여 행한다. 한편 주 및 지방정부가 독자적인 연금제도를 갖고 있지 않는 경우에는 소속 공무원이 OASDI만에 가입하는 경우도 있다.

聯邦公務員의 경우 1983년 社會保障法을 개정하여 1984년 1월 이후의 신규임용 공무원은 모두 OASDI의 적용대상이 되도록 하였다. 그러나 그때까지 모든 연방공무원을 대상으로 존재하던 단일제도인 CSRS제도에서는 1984년 1월 이후 임용된 공무원을 CSRS 가입대상에서 제외한다는 법개정을 보지 못함으로써 1984년 1월 이후 임용된 연방공무원에 대해서는 CSRS와 OASDI의 二重適用狀態가 계속되었다. 그 후 연방정부는 1986년에 이중적용 문제를 해결하기 위해 기존의 CSRS제도와는 다른 FERS제도를 새로이 도입하여 1984년 이후의 임용자를 이 제도의 가입대상으로 만들었으며, FERS가입자는 모두 CSRS 가입대상에서 벗어나 FERS제도의 제 1층연금에 해당하는 OASDI의 자동적용 대상이 되었다. 그 결과 현재 연방공무원을 대상으로 하는 연금 제도는 OASDI와 전혀 연계되어 있지 않은 CSRS제도와 OASDI를 제 1층연금구조로 가지고 있는 FERS제도로 二元化되어 있다. 이처럼 FERS제도는 원래 1984년 1월 1일 이후 임용된 상용의 연방공무원을 대상으로 만들어진 제도였으나 그 후 법개정으로 1984년 이전에 임용된 공무원(즉, CSRS가입자)이라도 1987년 하반기에 FERS로 이적할 수 있는 기회를 주었으며 이때 이적한 공무원은 OASDI의 자동가입대상이 되었다. 이미 연금한 바와 같이 FERS에 가입한 공무원은 OASDI에서 정하는 급여혜택과 아울러 20년 이상 근무한 공무원에게만 특별적용되는 별도의 혜택(즉, 2층연금인 연방연금 : Federal Pension)을 받게 되어 있다.

1957년까지 聯邦公務員으로 취급되어 CSRS제도의 가입대상으로 되어있던 軍人은 1956년 社會保障法의 개정으로 1957년 이후부터 OASDI의 적용을 받게 되었다. 그러나 20년 이상의 장기근무 군인에 대해서는 OASDI급여가 총

분치 못하다고 판단하여 軍人退職年金制度(MRS)를 도입하여 이들에게 추가적으로 군인퇴직연금을 지급하고 있다. 즉, 20년 이상 근무군인은 OASDI와 군인퇴직연금의 동시적용대상이 되며, 20년 이상의 장기근무자 이외의 군인은 OASDI만의 적용대상이 되고 있다.

나. 給與構造

鐵道退職制度의 給與에는 退職年金, 障害年金, 遺族年金, 配偶者年金이 있으며, 이들 각 급여는 OASDI와 동일한 성격의 Tier I 급여와 企業年金 성격의 Tier II 급여로 구성되어 있다. 이 중에서 Tier I 급여는 OASDI의 급여계산과 유사한 계산방법으로 결정되어지며, OASDI 급여 와 Tier I 급여 중 하나를 선택하게 하거나, 10년 미만 철도직 종사자에 대해서는 Tier I 급여 대신에 OASDI 급여를 지급하는 등 급여에 있어 양제도가 긴밀한 연관관계를 가지고 있다. Tier II 급여는 철도직 종사기간만을 고려하여 Tier II 급여산식의 방법에 의해 결정되는 것으로 OASDI 급여와는 전혀 무관하다.

一部 州 및 地方公務員退職制度의 경우 동제도의 가입자는 OASDI의 가입자가 되는 동시에 OASDI의 적용대상도 됨으로써 OASDI 급여를 지급받게 된다. 한편, 聯邦政府年金制度 중 CSRS제도의 급여에는 退職年金, 障害年金, 遺族年金이 있으며, 이 모든 급여는 OASDI와 전혀 연계되어 있지 않다. FERS제도 급여의 실질적인 수준은 CSRS제도의 급여와 비슷하나 CSRS제도가 하나의 층으로만 구성되어 있는데 반해 FERS제도는 3개의 층으로 구성되어 있다. 이 중 제 1층급여가 바로 OASDI 급여이다. 모든 군인은 OASDI 급여를 지급받고 있다. 그러나 장기근무 군인은 추가적으로 軍人退職制度로부터도 급여를 지급받고 있다.

이와같이 볼때 일부 州 및 地方公務員年金給與, 聯邦公務員年金制度 중 FERS제도의 제 1층급여 그리고 군인에 대한 급여는 사회보장청에서 지급하는 OASDI 급여 바로 그 자체이다. 한편 鐵道退職制度의 Tier I 급여는

OASDI 급여 그 자체는 아니지만 깊은 연관관계가 존재한다. 그런데 이러한 급여는 基礎年金의 성격으로 주어지는 것으로 직역에 따라서는 추가적인 급여체계가 마련되어 있다. 철도퇴직제도의 Tier II 급여, FERS제도의 제 2층급여 및 Thrift Plan, 그리고 장기근무군인을 위한 軍人退職制度가 바로 여기에 속한다고 볼 수 있다.

다. 給與額의 調整

OASDI와 各公的年金制度들은 그 제도 자체에 독립된 그러나 제도간 상호 유사한 내용을 가진 급여체계를 가지고 있다. 즉, 退職給與, 障害給與, 그리고 遺族給與 등이 바로 각 제도들의 급여종류를 대표할 수 있는 것이며 동시에 이러한 급여들은 연금제도간에 서로 연계되어 있다. 서로 연계된 OASDI와 各職域年金制度들은 자산조사 등을 통하여 過多給與를 방지하고 있으며, 둘 이상의 연금을 받게 될 경우는 유리한 급여 하나만을 선택하게 하고 있고, 장기근무 군인이나 장기근무 공무원과 같이 근무기간에 비해 급여가 적어 衡平에 어긋난다고 여겨질 때는 OASDI 급여 외에 그 직역의 특성에 맞추어 추가적인 급여를 지급하는 등 급여의 조정을 행하고 있다. 그러나 軍人退職制度나 CSRS제도와 같이 OASDI와 전혀 연계되어 있지 않은 職域年金의 급여는 OASDI 급여와의 조정도 없다.

OASDI와 各職域年金制度의 급여조정내용들을 좀 더 구체적으로 정리해 보면 다음과 같다. 鐵道退職制度에 있어서 OASDI와 연계된 급여는 Tier I 연금으로 동급여액은 철도퇴직 종사기간과 OASDI 가입기간을 합하여 Tier I 계산방식에 의해 산출한다. 이 경우 철도퇴직제도와 OASDI의 수급자격도 충족시키게 될 경우는 Tier I 연금과 OASDI 연금 중 유리한 쪽을 선택하여 지급 받는다. 이러한 조치를 통산을 위한 年金額調整이라고 하는데 1975년 이후의 연금수급자에게 적용되고 있다. 그리고 Tier I 급여 수급자가 聯邦 및 地方公務員年金給與도 받게 될 경우는 후자의 50% 범위까지 Tier I 연금액이 감액

되고 있어 철도퇴직제도는 OASDI 뿐만 아니라 他公的年金制度와의 급여조정도 행하여지고 있다. 障害年金의 경우 Tier I 연금은 勞働者災害補償給與額 또는 他公的障害給與 여부에 따라 감액조정되어지며, 遺族年金의 경우 Tier I 연금은 유족이 聯邦政府, 州 및 地方政府 등으로부터 연금혜택을 받으면 그에 따라 감액조정하고 있다.

州 및 地方公務員 退職年金의 경우 退職 및 障害年金額은 최고임금 받던 3년 내지 5년기간의 평균임금에 근무연수와 근무연수에 따른 1.5% 내지 2%의 승율을 곱하여 얻어지는데, 이 승율은 연금수급자가 OASDI 급여도 수급할 경우 하향조정되어지는 것이 일반적이다.

이미 언급한 바와 같이 聯邦公務員年金制度에 있어서는 FERS - 즉 CSRS 는 제외 - 급여만이 연계되어 있는데, FERS의 제 2층 障害年金의 경우 급여액은 62세까지는 최고임금 3년평균액의 40%에 OASDI 장해요건도 충족시키면 OASDI 장해연금의 40%를 추가한 금액이 되며, 62세 이후는 62세까지 근무한 근로자의 退職年金보다 높은 수준이 되지 않도록 FERS의 제 2층 장해연금과 OASDI 장해연금을 합한 금액이 대체로 최고임금 3년평균액의 40-80%선이 되게 정하였다. 遺族年金의 경우 유족의 OASDI 급여수령 여부 및 수령액 수준에 따라 FERS의 제 2층 유족연금이 감액되어 과다지급을 방지하고 있다. 또한 사망 공무원의 고용상태와 OASDI 급여혜택 여하에 따라 추가금액이 지급된다. 이처럼 FERS제도는 20년 이상 근무한 공무원에게 OASDI 급여외에 추가적인 聯邦年金을 지급하여 CSRS 가입공무원들과의 衡平問題도 해결해 주고 있다.

軍人退職制度에 있어서 遺族年金의 경우 배우자가 OASDI 급여를 받을 경우는 군인퇴직제도로부터 지급되는 유족연금액분이 감액조정된다.

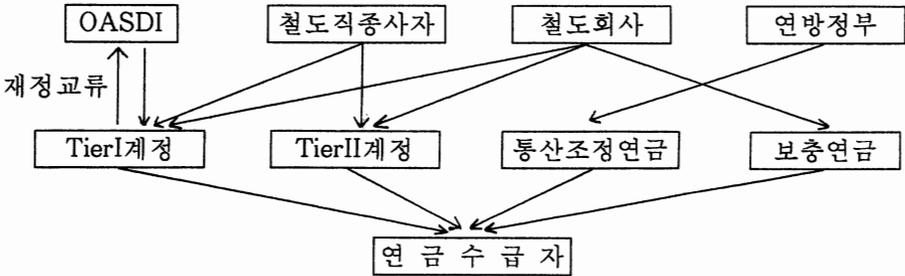
3) 公的年金間 財政交流

鐵道退職制度와 OASDI간에는 제도간 신분이동시 가입기간 通算措置를 인

정하고 있으며 이에따라 양제도간에는 財政交流制度를 두었다. 그러나 FERS 제도와 일부 州 및 地方公務員退職制度의 경우 그 소속 공무원이 이미 OASDI의 자동가입 대상이 되고 있고 그에 따른 保險料를 사회보장청에 납부하고 있으므로 제도간 財政移管의 필요성이 발생되지 않으며 따라서 제도간 재정교류제도도 없다. 한편, CSRS 가입자는 OASDI의 적용대상에서 제외되었으며 제도간 이동시에는 가입기간의 통산을 인정치 않고 있어 제도간 재정교류도 없다. 軍人退職制度는 장기근무군인에 대한 추가적인 급여지급을 위해 만들어진 제도로 그 급여 및 운영에 필요한 재원이 모두 국가의 일반재정에서 조달된다. 따라서 OASDI와의 재정교류도 이루어지고 있지 않다.

鐵道退職制度와 OASDI간의 財政交流를 좀더 자세히 살펴보면, 이 재정교류는 1951년의 철도퇴직법 개정으로 가능하게 되었는데 동법의 개정취지는 철도산업의 사양화에 따른 철도퇴직제도의 재정악화를 해결하고 양제도를 장기적인 관점에서 공평하게 취급한다는 것이었다. 동법이 정한 재정교류의 기본적인 방침은 철도퇴직제도 가입자가 1937년이래 OASDI에 가입하였었다고 가정하였을 경우의 재정상황에 비해, 철도퇴직제도가 분립하고 있는 현재에 있어서의 OASDI 재정의 특실이 있을 경우 재정교류로 이 특실을 조정한다는 것이다. 구체적으로, 매년 철도산업종업원이 社會保障年金財政에 가입하므로써 지불할 釀出金과 철도퇴직제도의 연금수급자가 OASDI의 수급자이면 받을 수 있는 급여금액을 계산하고, 급여총액이 수입총액보다 많으면 그 차액을 OASDI에서 철도퇴직제도로 이전시키는 것이다.

< 圖 5 - 3 > 鐵道退職制度의 財政構造



자료 : 年金研究會 編, 日本とアメリカの年金制度, 중앙법규출판사, 1988, p.125.

이같은 財政連繫의 결과 1985년부터 OASDI기금으로부터 철도퇴직계정으로 財政移管이 발생되기 시작하였는데, OASDI에서 이관되는 금액이 매우 커서 Tier I, Tier II 연금급여 총액의 약 41%(1985년 현재)에 달하고 있다.²³⁾ 사무비에 대해서도 鐵道退職制度 존속으로 인한 OASDI의 업무절약비용만큼 이관한다. 한편 개인의 경우 양자 중 택일하도록 하고 있다.

23) 年金研究會 編, 日本とアメリカの年金制度, 중앙법규출판사, 1987, p.125.

第 6 章 國民年金制度와 特殊職域年金制度의 連繫方案

1. 年金制度間 連繫上의 基本原則

年金制度란 産業化와 社會構造變化 등에 따라 그 필요성이 인식되어 많은 나라에서 운용되고 있는 제도로서 대부분의 나라에 있어서 연금제도의 성격이 老齡, 死亡, 障害라는 3大 所得喪失事故에 대한 社會的保險이라는 共通性을 가진다. 그러나 各國의 年金制度는 그 나라의 社會, 경제, 文化적 배경도 가미하고 있는 것이 일반적이어서 각국이 처한 與件의 差異에 따라 制度內容도 그만큼 多樣化되어 진다고 하겠다.

또한 각 나라에서 운용되고 있는 公的年金體系도 一元化되어 있기보다는 多元化되어 있는 것이 보통이며 각 제도마다 그 導入背景, 目的 등에 있어 적지 않은 差異點이 나타나고 있다. 그런데 많은 나라들이 이같이 多元化된 制度를 자기나라 여건에 맞는 여러가지 방법으로 有機的으로 連結시키고 있는 것이 일반적이다.

우리나라의 年金制度도 3個 職域年金制度와 國民年金制度로 크게 二元化되어 있으며 이 兩大制度는 老齡(退職), 障害, 死亡과 같은 基本的인 社會的危險으로부터 가입자를 보호한다는 기본취지를 지니고 있다. 그러나 職域年金制度는 한걸음 더 나아가 기본적인 社會적 위험 이외에도 여러가지 형태의 追加的인 保護裝置를 갖추므로써 광범위한 社會복지프로그램의 역할도 하고 있다. 이러한 差異는 兩大制度가 그 導入背景 내지 目的 등에 있어서 적지않은 相異性을 지니고 있기 때문이다. 따라서 이같은 類似點이나 相異點을 동시에 내포하고 있는 각 제도를 어떤 식으로 連結할 것인지는, 각 제도가 도입된 배경(목적)에 따른 特殊性 그리고 社會보험으로서의 年金制度가 지녀야 하는 基本精神 등을 충분히 반영하여 결정하여야 할 것이다.

아래에서는 모든 年金制度가 공통으로 지향해야 할 社會保險의 目的과

각 제도마다 가입대상의 성격차이로 인한 制度의 特殊性을 수용해야 한다는 또다른 목적을 동시에 감안할 때 國民年金制度와 3個 職域年金制度가 連繫되는데 있어서는 어떤 정신들이 기본적으로 지켜져야 하는지에 대해 살펴보기로 한다.

1) 公的年金制度導入의 基本精神 維持

정부가 公的年金制度를 도입 시행하는 이유는 여러가지로 볼 수 있는데 連繫制度란 公的年金體制의 合理化를 위한 하나의 부분적인 장치라고 할 수 있으므로 連繫制度의 基本方向도 정부가 각 연금제도를 도입하여 달성하고자하는 목표와 상반되어서는 안될 것이다. 이러한 맥락에서 볼 때 連繫制度가 지켜야 할 基本方向은 다음과 같이 정리될 수 있을 것으로 본다.¹⁾

(1) 老齡(退職), 障害, 死亡事故에 대비한 基本的인 所得保障

피보험자 및 가족의 기본적인 生計保障水準의 급여를 최소한의 선으로 보장하되 老齡(退職), 障害, 死亡 등 所得喪失事故 발생전 생활수준의 급격한 저하를 방지하는 급여수준을 지향하는 것이 바람직하다.²⁾ 또한 加入期間斷折로 인한 年金保險 脫落階層을 축소하여 연금제도가 많은 국민을 대상으로 하는 포괄적인 제도가 되도록 해야 될 것이다.

그러나 二重給與 등으로 인한 過多給與가 발생하는 것은 방지하여야 된다. 한 제도에서의 연금권수급자가 他職業을 가졌을 경우 그 직업에서의 보수가 충분하면 일정연령까지 年金支給을 遲延하거나 制限支給을 하는 방

1) George E. Rejda, Social Insurance and Economic Security, Prentice Hall, 1988. (Chapter 2 'Basic Principles of Social Insurance', pp. 17~40)과 社會保障研究所編, 年金改革論, 동경대학출판회, 1982, pp.75~89의 내용을 참고.

2) 社會保健研究所編, 전계서

법, 二重給與의 경우 하나를 選擇케 하는 방법, 所得調査(earnings test) 制度를 도입하여 충분한 수입자(소득자)에 대해 給與制限 또는 소득과 연금의 합이 일정수준 이상이면 합계액에 대해 課稅하는 방안 등은 많은 나라에서 過多給與를 억제하는 합리적인 방법으로 인정되어 사용되고 있는 것들이다.

우리나라의 경우 國民年金法 제 49조에 의하면 연금의 過多支給을 방지하고자 연금지급액의 최고한도를 가입자격을 가졌던 최종 5년의 平均所得으로 한정하였다.³⁾ 이는 소득상실사고에 대한 급여수준의 上限線이 어떤 수준이어야 한다는 것을 시사해주는 것으로 볼 수 있으며 과다급여방지에 관한 實定法上的의 근거가 된다고 볼 수도 있다.

(2) 能力主義와 平等主義의 調和

연금급여체계가 保險料寄與度(즉, 가입기간과 가입기간 중의 報酬水準)를 고려하는 能力主義(merit주의)와 수급자의 생활보장의 필요성을 반영하는 平等主義를 적절히 반영하도록 구성되어야 한다.

能力主義⁴⁾란 근로기간동안 소속직역에서 얼마만큼의 寄與를 했느냐를 從前所得과 勤務(加入)期間을 참고하여 결정하고 이에따라 급여수준을 결정하는 것으로서 구체적으로는 賃金水準, 加入期間, 保險料納付實績에 연금급여가 比例하도록 만든 제도이다.

한편 平等主義란⁵⁾ 노후 또는 기타 소득상실사고 발생후의 생활이 누구

3) 물가상승에 따른 인상조정분에 대해서는 예외로 함.

4) 능력주의란 개인적 형평(Individual Equity)의 요소를 크게 반영된 것으로 볼 수 있음(Rejda, 전게서, p.19 참조)

5) 평등주의란 사회적 기준상의 적합성(Social Adequacy)의 요소를 반영한 것으로 우리나라 연금제도의상의 가족에 대한 부가급여, 특례노동연금, 기본연금액산식에서의 체가입자 보수항목 등을 그 예로 들수 있다 (Rejda, 전게서, p.19 참조).

나 평등해야 된다는 이념하에, 社會的 基準上 適合한 生活水準을 유지하는데 부족한 만큼의 재원을 연금제도에서 지급한다는 所得分配的 側面이 강조된 제도이다. 이같은 평등주의의 정신은 연금제도내에서는 구체적으로 給與額 對 保險料負擔額 比率이 저소득계층에 있어서 고소득계층보다 크게 나타나는 식으로 만들어질 경우 실현된다고 하겠다.

현행 職域年金制度의 경우 平等主義의 정신이 도외시된 채 能力主義가 근간을 이루고 있는데 이는 능력주의가 강조되어야만 한다는 職域年金의 특성을 감안하더라도 다소 그 도가 지나치다고 하겠다. 국가가 社會保險制度를 도입시행하는 중요한 이유 중의 하나가 所得再分配라는 점은 대부분의 나라에서 인정되고 있는 정신이며 이에 따라 각국마다 그 정신의 수용이 정도의 차이는 있지만 어떤 방식으로든지, 特殊職域을 대상으로 하든 一般國民을 대상으로 하든, 모든 公的年金制度에 所得再分配的인 要素를 가미하고 있다.

그러나 다른 한편으로는 所得再分配의 기능을 너무 강조하는 것도 문제가 된다고 하겠다. 社會保險方式을 통한 소득재분배가 租稅 등 여타 방법을 통한 소득재분배방법보다 효율적인지에 대해서는 아직은 확고한 근거가 제시되고 있다고 볼 수 없으며 나라에 따라서는 사회보험의 소득재분배기능을 매우 제한적으로 인정하고 있는 경우도 있다. 獨逸같은 경우⁶⁾ 年金制度에서 가입자의 부담과 급여의 관계는 比例的으로 하여 사회보험의 所得再分配的 機能을 거의 인정하지 않고 있으며, 소득재분배적 기능수행에 필요한 급여에 대해서는 비용을 政府의 一般財政支援으로 충당하고 있다.⁷⁾

또한 平等主義의 측면이 너무 강조될 때 개개인의 勤勞動機를 박탈하여

6) Schmaehl, Winfried, 'Coordination and Integration of Old Age Pension Schemes - Some Experiences from a German Point of View', 1990, KDI-FES 세미나.

7) 화이트와 블루칼러 노동자 연금비용의 18%정도가 정부예산에서 조달되는데 이 재원이 개인간의 재분배를 위해 사용됨(Schmaehl, 전제서).

자조외지 내지 자립능력을 위축시키는 결과를 초래한다는 우려도 제기되고 있다. 國家 내지 公的機關이 개인에 대해 주는 보호는 어디까지나 基礎生活 保障이며 그 이상은 개인의 노력으로 달성되어야 한다는 것이 사회적 통념으로 볼 수 있을 것이다.

특별한 사정으로 소득이 더욱 요구되는 자(예, 병자)에 대해서는 年金 制度를 통한 보호보다는 補充的 소득제도인 公的扶助에 의해 보호해야 한다는 인식이 강하게 나타나고 있다.⁸⁾ 연금제도가 이러한 계층의 사람들까지 보호하게 된다면 그 재정적 부담도 크겠지만 자립능력이 있는 계층까지도 연금제도에 의존하게 되는 결과를 초래할 가능성이 있기 때문이다.

이제까지 개개의 年金制度가 能力主義와 平等主義를 적절한 수준에서 조화하는 식으로 만들어져야 된다는 점을 논의했는데 이같은 정신은 바로 年金制度間의 連繫에 있어서도 살아있어야 할 것이다.

(3) 連繫制度適用의 強制性

대부분의 年金制度는 그 가입대상에 대한 強制加入을 원칙으로 하며 다만 제도도입 초기에 任意加入을 인정하는 정도이다. 제도간 연계에 있어서도 이에 상응하는 원칙이 적용되어야 할 것으로 본다. 따라서 연계제도 적용의 選擇權을 두는 것을 止揚하는 것을 원칙으로 하되, 강제로 인하여 불이익이 발생하는 문제는 가입의 任意性 부여가 아닌 다른 방법으로 해결하는 것이 바람직할 것이다.

임의성을 제한할 때에 가입자수가 많아져 社會保險을 도입하는 이유중의 하나인 'risk pooling'의 장점이 극대화되며 이에 따라 피보험자 개인뿐 만 아니라 각 연계대상 제도자체의 財政上의 安定性 -pool이 작았을 경우에 비례해 준비해야 되는 긴급자금액도 그만큼 줄어든다는 점에서 -도 제고된

8) Rejda, 전계서, p.18.

다. 특히 年金制度의 재정이 약화되어 기금이 충분치 못한 경우 이같은 지급금예비액의 축소를 통한 재정상의 안정도모는 중요한 의미를 갖는다고 하겠다.

제도적용을 強制化하는 또다른 이유는 정부의 소위 'paternalism'⁹⁾ 에도 있다고 하겠다. 일반국민의 경우 제도간 이동시에 연계의 강제성이 없게 되면 단기적 안목에서 기존제도에서 납부하였던 각출료분에 대해서 一時金 형태로 반환받게 될 경우가 발생하여 年金制度 본래 목적이었던 安定된 所得維持의 정신이 약화되며, 이같은 단기적 안목에서 의사결정을 한 개인의 경우 자칫하면 소득상실사고 발생시 年金形態의 소득확보가 되지 않아 결국 社會的 부담거리로 남게 될 수 있다. 즉, 연계가 강제성을 띄게 함으로써 年金權을 확보해 준다고 하겠다.

또한 連繫制度의 強制性은 'adverse selection'¹⁰⁾ 문제를 축소시켜 社會保險制度가 階層間 威和感을 조금이라도 조장하는 것을 방지하며 국가가 公的 年金制度를 도입한 목적 중의 하나인 所得再分配에도 기여케 한다는 것이다. 즉, 強制性은 제도가입으로 불리해지는 계층의 이탈을 방지할 수 있는데 이들 이탈 가능계층이 주로 高所得階層이 되는 점을 감안할 때 강제성은 연계제도의 소득재분배에 기여한다고 볼 수가 있다.

9) paternalism이란 개인들이 의사결정에 있어 충분히 긴 장래를 내다보지 않기 때문에 노령 등 소득상실사고에 대비하여 소득이 있을 때 충분한 준비를 하지 못한다는 판단에서 정부가 직접 개입하여(예를 들면, 공적보험제도에서의 강제 가입) 개인들로 하여금 강제로 사고에 대비하도록 하는 것을 말함.

10) adverse selection이란 보험가입자에게 가입의 임의성을 허용하여 여러가지 보험중 선택의 여지를 주게되면 결과적으로 위험도가 상이한 피보험자들은 가입하게 되는 보험도 다르게 되어, 위험도가 높아 보험의 필요성이 높은 사람들이 가장 보험료 酬價가 높은 보험에 남게되는 현상을 말함.

2) 各年金制度의 特性反映(價値中立的인 連繫)

우리나라의 현행 3個 職域年金은 그 내용이 매우 類似한 반면에 國民年金과 3個 職域年金은 이미 제 2장에서 상세히 언급된 바와 같이 제도의 성립배경 및 목적 그리고 이에따른 제도내용 등에 있어서 적지 않은 差異點을 보여주고 있으며 財源調達과 年金基金 狀態등 年金財政面에 있어서는 그 차이가 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 그리고 이같은 각 제도간의 상이성은 많은 부분에서 그 충분한 근거를 갖고 있음도 이미 살펴본 바이다. 따라서 이같이 차이점을 보이고 있는 제도들을 연결시키는 데 있어서는 각 制度의 特性을 저해하지 않는 소위 價値中立的인 連繫方案을 마련하는 것이 바람직 할 것이다. 물론 상이한 제도들을 연계시키는 데 있어 각 제도가 갖는 특성들을 모두 반영시키는 것은 어렵다고 보지만 各 制度의 基本精神을 살릴 수 있는 연계방안을 마련하는 것이 불가능하지는 않다. 外國의 예를 보더라도, 第 4章과 第 5章에서 살펴본 美國과 日本은 모두 다양한 公的年金 體制를 가지고 있는 나라로서 兩國은 비록 그 연계의 방법은 다르나 양국 모두 각 공적연금제도의 특성을 최대한 살리는 방향에서 그 연계방안을 마련하였다.

(1) 各年金制度의 導入理念에 대한 中立性 維持

제반 公的年金制度란 도입당시와 변천과정에서 그 시대를 지배하고 있는 社會與件과 國民意識을 반영한다고 볼 수 있다. 예를 들면, 우리나라는 전통적으로 공무원이나 군인, 교사 등이 박봉하에서도 성실한 근무를 해야 된다는 인식을 하고 있으며 그같은 공적봉사에 대한 반대급부가 인정되어야 한다는 점도 인정되어 이들 공직자를 보호하는 제도인 職域年金制度가 國民年金制度보다 훨씬 이전에 도입되었으며 그 급부의 내용도 광범위하게 되어 있다. 또한 職域制度 도입이후의 우리나라의 經濟力 成長, 政府役割의

増大 등으로 직역제도의 급여는 계속 가입자에게 유리한 방향으로 改正되어 나왔다. 그러나 근년에 들어서는 公職者의 보수수준이 점차적으로 상향조정 되고 각종 혜택등까지 포함할 경우 일반 私企業從事者의 그것과 큰 차이가 없는 수준이 되어 현행 공적연금이 가지고 있는 각종 扶助의 給與는 앞으로 제한되어야 할 것이라는 인식이 생겨날 여지가 충분히 있다고 본다. 이같이 직역연금의 성립배경과 변천과정에서 나타나는 社會的認識과 그 變化는 연금제도에서도 반영되어야 할 것이다.

그런데 우리나라 현행 公的年金制度上에 나타나고 있는 각 제도의 이념 내지 성격을 보면, 國民年金의 主加入對象者인 일반적 근로자는 기업주가 마련하고 있는 産災保險, 退職金, 一般災害에 대한 보상 등에 의해서 광범위하게 보호되고 있어, 국민연금제도의 도입목적에는 기업주가 하고 있는 이러한 보장기능은 제외되어 있다. 그러나 特殊職域 근로자의 경우, 사용자라고 할 수 있는 國家나 學校法人은 기업주가 피고용자를 위해 배려하고 있는 것과 같은 각종 보호장치를 독립적으로 갖지 않고 이러한 기능을 모두 職域年金制度로 하여금 수행케 하고 있다. 바꾸어 말하면, 一般國民을 대상으로 하고 있는 國民年金은 노령, 장애, 사망과 같은 기본적인 사회적 위험 발생에 대한 基礎所得保障만을 목적으로 하지만 職域年金은 국민연금보다 넓은 범위의 사고에 대해서, 그리고 국민연금의 보다 높은 수준의 보상을 목적으로 하고 있다.¹¹⁾

11) 직역연금제도가 가입상의 신분특화에 따른 차이점을 제도에 수용하고 있는 구체적인 예로서 다음과 같은 것들이 열거될 수 있겠다. ① 형법등에 의한 급여를 제한함으로써 상실근무 의무를 급여수급요건으로 하고 있으며, ② 사망의 공무상 관련여부에 의해 유족급여를 차등지급하고, ③ 공무상의 질병, 부상, 폐질, 사망에 대한 급여비용을 국가가 부담하며, ④ 산재보험성격을 반영하여 장해연금수급요건으로 공무상의 장해 또는 질병으로 한정하며, ⑤ 일반재해보험성격을 반영하여 수재, 화재 등 재해로 인한 재산상의 피해를 국가가 보상하고, ⑥ 퇴직금의 성격을 반영하여 급여계산상 퇴직금과 같은 연공가봉체계 도입하고 있는 점 등이다.

한편, 國民年金制度에서는 老齡年金의 경우 加入期間要件외에도 一定한 年齡에 도달하여 수급의 필요성(presumed need)이 발생할 경우에만 지급하며, 障害年金의 경우는 장애발생의 業務上 關聯與否를 논하지 않도록 되어 있는 점도 職域年金과 다른 점이라고 하겠다. 年金給與額 算定에 있어서 보험사고 발생시의 임금수준이 아닌 平均賃金이 기준이 되는 점도 積역연금과는 다르다고 하겠다.

이상에서 國民年金과 職域年金이 기본적으로 추구하는 목적과 그에 따른 제도내용을 살펴보았는데 양제도의 差異點은 나름대로 그 존재이유가 있다고 볼 수 있으므로 연금제도간 연계시 이같은 특성의 차이가 적절히 반영되어야 할 것이다.

(2) 各年金制度의 財政에 대한 中立性 維持

連繫制度가 도입됨으로써 기존의 제도에 대한 財政狀況의 변화가 일어날 경우 각 제도 가입자의 부담도 이에따라 조정되어야 하므로 가입자가 어떤 제도에 소속되어 있으나에 따라 得失이 발생하게 될 것이다. 따라서 연금연계로 인해 발생하는 제도간의 財政의 歪曲을 최소화할 수 있는 방안이 강구되어야 할 것이다

國民年金의 경우 도입된 지가 불과 수년에 지나지 않아 연금수급자에 비해 연금가입자가 월등히 많아 年金基金이 급속도로 增加되고 있는 시점에 있다. 이에 비해 職域年金은 그 도입역사가 오래되어 수급자가 많고 여러차례의 제도개정과정 중에서 주로 급여확대쪽으로 변경됨에 따라 年金財政이 脆弱한 실정이다. 특히 軍人年金의 경우는 전투기간 3배인정, 낮은 퇴직연령(평균 45세) 등으로 인해 年金支出이 保險料收入에 비해 매우 커서 재정이 오래전부터 적자에 허덕이고 있으며 이를 국민의 조세부담으로 된 정부의 一般財政會計에서 지원하고 있다. 이처럼 우리나라의 公的年金制度는 그 재정상태가 판이하므로 이 문제를 적절히 해결하지 못하는 連繫制度가

도입되면 제도간 재정상황이 변화되어 加入者 負擔의 衡平性이 상실될 가능성이 높다고 하겠다.

한편, 제도간의 財政中立性を 유지하는데 있어서도 各 制度의 性格을 역시 감안해 주어야 될 것이다. 예를 든다면 각 제도간의 保險料率 및 政府 財政支援의 차이를 인정하는 것이 합리적일 것이다. 왜냐하면, 保險料率의 一元化는 下向平準화된 料率이 적용이 되는 것이 일반적이어서 職域制度 가입자에 대한 適正水準의 年金額支給이 어렵게 될 가능성이 커지며 保險料率이 낮아질 경우 현재의 직역연금의 財政의 惡化가 더욱 심화될 것이다. 또한 政府의 財政支援은 각 직역제도 가입자의 박봉하에서의 國土防衛 등 公共奉仕를 감안 한 것으로서 그 正當性을 인정해 주어야 할 것이다.

그러나 國民年金制度는 職域年金制度와는 달리 정부의 財政支援이 없이 (관리비제외) 加入者의 負擔만으로 급여에 필요한 기금을 마련하고 있으므로 직역연금제도 가입자의 이동으로 인하여 國民年金財政에 큰 영향을 주는 것은 止揚해야 한다. 連繫로 인하여 국민연금제도가 직역연금제도의 財政赤字를 떠맡게 된다면, 이는 결국 一般國民의 부담(일반국민의 租稅負擔으로 직역연금의 재정적자를 해소해 왔으므로)이 국민연금가입자들만의 부담으로 바뀌게 되어 負擔의 衡平性 問題가 발생하게 된다.

3) 經濟/社會的 環景變化의 反映

産業化 진전에 따라 가입자의 제도간 이동은 個人的 選擇의 면을 초월하는 경우가 보통이므로 이를 개인의 책임으로 돌리기보다는 제도적으로 수용해야 된다. 현행 公의 年金體制下에서의 제도간 이동자가 앞으로도 계속 될 전망이다. 특히 여성의 취업증가에 따라 女性移動者가 늘어날 것이 확실하다.¹²⁾ 또한 향후 國民年金의 확대에 따른 이동양태의 다양화도 예상되므

12) 예를 들면, 사립학교교원연금제도에 가입되어 있다가 수급기간이 20년을 채우지 못하고 국민연금제도로 신분이동하는 주부가 증가함.

로 이들 변화를 수용할 수 있는 연계가 필요할 것이다. 그리고 國民皆年金體制가 머지않은 장래에 도입될 것을 전제로 한 限時的 대안으로서의 連繫方案을 모색하는 것이 바람직하다. 바꾸어 말하면, 連繫制度의 존재가 역으로 국민개연금제도 도입에 장애가 되어서는 안될 것이다.¹³⁾

日本이나 美國의 경우 公的年金間 連繫가 사회적 여건의 변화를 수용해 나가는 식으로 전개되어 왔다. 일본의 경우, 처음단계에는 제도성격이 아주 유사한 船員保險과 厚生年金이 統合에 가까운 連繫方式으로 연결되었으며, 다음단계에서는 제도성격이 다른 공적연금들간의 제도간 이동으로 인한 老齡年金權 미확보 문제가 발생하는 것을 방지하기 위해 連結通算方式으로 연계시켰다. 그리고 障害, 遺族年金權에 대한 연계는 노령연금의 연계보다 훨씬 뒤에 이루어졌다.¹⁴⁾

美國의 경우도 현재와 같은 公的年金間의 連繫制度가 마련되기까지는 오랜기간동안 각 제도를 관장하는 각 법률이 수차례의 개정을 거쳐 그 社會/經濟的 與件變化를 수용하는 식으로 전개되어 왔다.

우리나라의 政治/社會與件을 보면, 衡平意識이 각 계층에 확산되고 있는 것이 현실이다. 이에 부응하여 현재와 같이 特殊職域年金制度가 직역의 특성을 감안하는 차원을 넘어서 지나치게 가입자에게 유리하게 되어 있는 점들은 적절한 連繫方案을 도입하여 시정하여야 할 것이다. 二重給與 내지 過多給與등은 연계를 통해 상당부분 시정될 것으로 본다. 특히 國民年金의 대상이 확대되어가고 제도가 성숙되어감에 따라 모든 국민이 현재보다 훨씬 더 국민연금제도에 대해 깊은 이해가 있게 될 경우 國民年金과 職域年金에

13) 국민개연금체제도입에는 각 제도간의 개정을 통해 제도간 차이점이 조정되어야 하는데 연계제도가 존재함으로써 오히려 그러한 연계에 만족하여 제도의 개정을 방해하거나 지연시키는 결과를 초래해서는 안될 것이다.

14) 제 4장에서 자세히 살펴본 바와같이 1986년 연금제도개혁으로 전국민이 모두 최소한 하나의 연금권을 가지게 되어 모든 국민이 기초소득은 보장되자 이에 따라 연계제도를 폐지하여 현재 日本은 연계제도를 가지고 있지 않음.

서 보여주고 있는 負擔對給與比率의 매우 큰 차이는 衡平性문제를 야기할 것이 확실시 된다. 따라서 이같은 의식변화에 대비하여 제도간의 연계시 문제점이 될 事案들을 조정하는 것이 바람직하다고 본다. 특히 국민들이 負擔對給與比率이 국민연금에 비해 월등히 유리하게 되어 있는 직역연금이 財政赤字에 있으며 그 적자가 국민들의 税金으로 조달된 一般財政으로 충당되고 있다는 점을 認知할 경우 그에 대한 반응은 상당히 否定的일 것이다.

2. 連繫類型別 比較

公的年金制度가 연계되는 방식은 나라마다 다르게 나타나고 있는데, 連繫方式의 채택에는 직접적으로는 각 제도의 導入背景, 制度內容, 財政狀況 등이 고려됨은 물론 간접적으로는 그 나라의 社會/經濟的 與件 내지 國民의 意識 등이 반영되고 있다고 할 수 있다. 그런데 이같은 連繫方式의 다양성에도 불구하고 그 기본골격을 보면 크게 세가지 방식인 連結通算方式, 完全通算方式, 그리고 統合方式으로 분류할 수 있다. 아래에서는 이들 각 連繫制度의 內容과 그 長短點을 살펴보기로 한다.¹⁵⁾

1) 連結通算方式

連結通算方式이란 각 제도에서의 加入期間을 合算하여 이 합산된 기간이 일정기간을 넘으면 年金受給期間要件이 충족되는 것으로 보며 가입된 각 제도에서는 그 제도에 가입했던 기간에 따라 각각의 연금을 지급하는 것이다. 이처럼 年金受給要件을 결정하는데 있어서는 각 제도에서 가입했던 總期間을 기준으로 하되 年金支給은 각각의 제도에서 시행하므로 연결통산방식을 '期間만의 通算方式'이라고도 할 수 있다.

15) 社會保障研究所編, 年金改革論, 동경대학출판회, 1982, pp. 75~89.

이 방식 하에서 제도간 연계가 이루어지면 각 제도간을 이동하는 사람은 制度間의 移動方向(예를들면, 職域年金制度에서 國民年金制度로 또는 그 반대방향으로)에 따라 개인간의 손실이 발생하지 않으므로¹⁶⁾ 가입자 개인의 전직의사 결정에 대해 中立的이 된다. 또한 각 제도에서 그 제도 가입기간에 따라 독립적으로 연금을 지급하게 되므로 各 制度의 特性 내지 理念이 그대로 반영되며 동시에 제도간에 財源을 移管할 필요성이 발생하지 않는다. 즉, 이 방식은 개인의 의사결정에 대해서는 물론 제도자체에 대해서도 中立的이 되므로 連繫時 各制度의 特性을 살리고 制度間 獨立性을 유지시키는 것이 목적일 경우에 바람직한 것이라고 할 수 있겠다.

그러나 連結通算方式의 연계는 각 제도가 給與上限線을 설정하고 있을 경우에는 하나의 직역에서만 근무한 사람이 근무기간은 같으나 둘 이상의 제도를 떠돌아 다닌 사람보다 오히려 낮은 급여를 받게 될 가능성도 있게 된다.¹⁷⁾ 또한 제도간을 이동해 다녀도 합산된 기간만 충분하면 연금수급권이 발생하므로 이 連繫方式은 동일 직역내에서의 長期勤務 意志를 약화시키는 효과를 배제할 수 없다는 문제점을 가지고 있다. 그리고 연금이 각각 다른 제도에서 계산되고 지급되므로 수급자에게 번잡하다는 管理體制上의 문제점이 있다.

이상에서 보았듯이 連結通算方式은 제도나 가입자에 대한 中立性을 유지시켜주는 것이 핵심적인 내용이므로 제도의 도입이념, 제도내용 또는 적

16) 뒤에서 언급되는 완전통산방식의 경우는 제도간 이동방향에 따라 개인간 손실이 발생함.

17) 예를 들면 우리나라 공무원연금의 경우 40년 근무자는 33년간만 계산되어 최종보수의 76%를 지급받게 되는데, 공무원연금 20년 가입하고 국민연금 20년 가입할 경우의 연금급여 대비 비율은 공무원에서의 비율이 50%이므로 국민연금에서의 비율이 26%만 넘으면 제도를 떠돌아 다닌 사람이 유리하게 됨. 다만 우리나라 연금체계가 연공가봉제로 되어 있어 후자의 경우 임금대체율 비율 그 자체는 높지만 실제 수령액은 낮은 경우가 대부분일 것임.

용대상이 相異한 制度間의 連繫時에 사용하는 것이 바람직한 것으로 판단된다. 이 방법은 日本에서 國民年金制度의 도입에 따라 公的年金制度間 연계의 필요성이 생겼을 때 이를 해결코자 도입한 것으로, 1986년 일본의 연금 제도가 대개혁을 하여 통산의 필요성이 없어지게 될 때까지 사용되었으며 그 사용기간 중 큰 문제가 없어 그 주요내용도 거의 변화되지 않은 채 유지되어 왔었다.

또 이 連結通算方式은 우리나라의 國民年金制度內에서의 가입자 신분이 동시에 적용되고 있는 것이기도 하다. 즉, 가입자의 加入種別變更이 있는 경우(사업장가입자가 지역가입자가 된 경우나 그반대의 경우) 국민연금 제도 가입기간을 각 種別加入期間을 合算한 기간으로 보며 연령 및 기간요건이 충족될 경우 급여는 각 種別加入期間과 급여계산식에 따라 산출된 액을 합산하여 지급하도록 되어 있다.¹⁸⁾

2) 完全通算方式

完全通算方式이란 각 제도에서의 加入期間을 合算하여 이 합산된 기간이 일정기간을 넘으면 年金受給期間要件이 충족되는 것으로 보며(즉 이부분은 연결통산 방식과 동일함), 年金給與는 소득상실사고가 발생한 시점에 가입하고 있던 제도에서 全體 合算된 期間에 따라 지급하는 제도이다. 이처럼 各制度의 加入期間이 合算될 뿐만 아니라 最終加入한 制度에서 대표적으로 年金을 支給하므로 완전통산방식을 '期間과 給與의 通算方式'이라고 할 수 있다.

이방식에 따라 最終加入制度에서 연금을 지급하게 되면, 가입자가 事故發生時에 어느 제도에 가입하고 있었는가에 따라 가입자의 개인적인 得失이

18) 국민연금법 제 18조, 47조, 동시행령 32조.

발생되어 개인의 職域間 移動에 대한 中立性を 저해하게 된다. 또한 최종 가입제도에서 급여를 지급한다는 것은 各 制度의 給與種類, 給與要件, 給與水準 등이 다를 경우 이들 差異를 수용하지 못하므로 제도의 導入理念에 대한 中立性도 저해한다고 볼 수 있다.

그리고 最終加入制度에서 급여비용을 부담하므로 그 전의 제도에서 최종제도로 財源을 移管해야 되는 문제가 발생한다. 만약 財源移管이 이루어지지 않을 경우에는 가입자의 이동방향에 따라 제도간 급여부담의 衡平性이 상실되어 제도간 財政의 中立性도 저해된다. 한편 이 連繫方式을 취할 경우 연금급여가 年功加俸體系로 된 제도들에 있어서는 제도간 신분이동에 관계없이 근무기간의 累積年數가 동일하므로 加入期間 分割로 인한 불이익이 발생되지 않게 된다. 따라서 급여가 年功加俸體系로 된 제도간을 이동하는 자에 대해서는 完全通算方式이 連結通算方式보다 개인적으로 유리하다고 볼 수 있다. 그런 의미에서 通算制度가 있음으로 발생하는 동일지역 내에서의 長期勤務意志 弱化라는 단점이 완전통산제도에서는 연결통산제도에서 보다 더욱 크게 나타난다고 하겠다.

이상에서 본바와 같이 完全通算方式은 제도도입이념이 판이한 제도간의 연계시 사용할 경우에는 여러가지 단점이 노출되므로 극히 類似한 年金間의 連繫時에 사용하는 것이 합리적이다. 이방법은 우리나라의 特殊職域年金間 連繫時와 公務員年金 중 國家業務의 公社化에 의한 身分變動時에 사용되고 있다.¹⁹⁾ 外國의 경우를 보면, 日本은 1986년 연금개혁이전에 厚生年金과

19) 국가 및 지방자치 단체의 업무가 공사 또는 이와 유사한 기관(이하 공사라고 칭함)으로 이관됨에 따라 그 업무에 종사하던 공무원이 퇴직하고 상기 공사의 임직원이 되는 경우에는 공무원 재직기간을 동공사의 재직기간으로 합산하여 주며 그 합산기간에 따라 동공사에서 퇴직급여를 지급한다. 공무원연금관리공단은 그 공무원이 공무원으로 재직했던 기간에 대해 받을 수 있었던 퇴직급여를 동공사에 이체한다고 정하고 있어 가입기간, 급여, 재정 등이 모두 완전통산방식으로 되어있음(공무원연금법 제 50조 참조).

船員保險처럼 제도의 내용이 거의 동일한 제도간의 연계시에 사용하였다. 美國의 경우 鐵道退職制度和 OASDI間的 通算에서 사용되고 있다. 즉 철도직 종사기간이 10년 미만인 자는 철도직 재직기간(철도퇴직제도 가입기간)을 OASDI의 가입기간에 합산하여 OASDI의 給與對象이 되도록 하고 있다.

3) 統合方式

統合方式이란 각기 다른 年金制度를 統廢合하여 제 3의 새로운 제도를 만들거나 여러제도의 가입대상자를 한 제도의 가입대상으로 흡수하는 것을 말하는데, 後者의 경우는 광범위한 一般國民을 대상으로 하는 제도에서 職域年金 가입자를 吸收하는 것이 일반적이다. 이방식은 보험사고의 凡國民的 分散이라는 효과를 수반하여 전술한 두가지 연계방식보다 保險의 原理가 더욱 바람직하게 나타날 수 있는 제도라고 하겠다.

그런데 제 3의 새로운 제도를 만들 경우 이제도가 기존의 제도들의 도입목적을 수용하기 위해서는 어떤 식으로 그 내용이 구성되어야 하는지에 대해 많은 논란의 여지가 있어 그만큼 統合에 어려움이 따른다. 따라서 後者의 방법, 즉 광범위한 가입자를 대상으로 하는 큰 제도에 特殊階層(직역근무자)을 대상으로 하는 작은 제도를 흡수시키는 統合方式이 보다 용이하다고 하겠다. 이방식을 사용할 경우 흡수당하는 각 제도의 가입대상이 작고 그 구성원이 同質的이어서 統合說得이 상대적으로 용이할 것이다. 또한 흡수될 경우 원래의 職域制度는 완전히 폐지시키기 보다는 그 기능을 축소시켜서, 흡수하는 제도가 일반국민을 대상으로 하는 제도이기 때문에 수행하기 어려운, 직역근무자의 특성을 반영시켜 주는 기능을 수행케 한다면 제도통합 이후에도 직역제도가입자 개개인에 대한 處遇의 中立性を 유지시켜 줄 수 있을 것이다. 그러나 이방법에 의하면 被吸收制度로부터 吸收制度에로의 財源移管 문제가 발생하게 되는데 만약 피흡수제도의 재정상태가 나쁠 경우 흡수하는 제도에의 財政壓迫이 커져 제도간 財政의 中立性이 저해된

(表 6-1) 連繫類型別 長短點 比較

	長 點	短 點	備 考
<p>連結通算方式 (기간만의 통산)</p>	<p>- 개인의 制度選擇(制度移動)에 대한 中立性 유지</p> <ul style="list-style-type: none"> • 제도간 이동자의 이동방향 (職域年金←→國民年金)에 따른 개인간 得失이 발생하지 않음. • 개인의 제도간 이동의사를 왜곡 시키지 않음 <p>- 連結되는 制度에 대한 中立性 유지</p> <ul style="list-style-type: none"> • 각 제도의 導入理念 내지 特性差異를 유지 • 각 제도간의 財源移管 불필요 	<p>- 제도간 이동해도가 가능하게 되어 동일직역 내 長期勤務意志 弱화</p> <ul style="list-style-type: none"> • 특히 각 연금제도가 給與 上限을 설정하고 있는 경우 한 직업에서의 장기근무자가 제도간을 떠돌아다닌 자보다 年金給與總額이 적을 가능성 있음 - 연금액계산 및 지급이 각기 다른 제도에서 이루어지므로 수급자에게 변질 	<p>- 制度內容 또는 適用對象이 상이한 제도간 연계시 적합</p> <p>- 日本에서 1959-1985년기간 동안 公的年金制度間 연계시 사용</p> <p>- 우리나라 國民年金制度內에서의 가입자 신분변동시(事業加入者←→地域加入者) 사용</p>
<p>完全通算方式 (기간과 급여의 통산)</p>	<p>- 연금액계산 및 지급이 單一 制度에서 이루어지므로 수급자의 便宜增加</p> <p>- 직역간 이동이 他連繫制度로 더욱 원활하여 人事交流 증진에 기여</p>	<p>- 개인의 제도선택(제도이동)에 대한 中立性 저해</p> <ul style="list-style-type: none"> • 保險事故 발생당시에 가입하고 있던 제도의 내용에 따라 개인간의 得失발생하며 이에 따라 개인의 제도간 이동의사 왜곡 	<p>- 制度內容 및 適用對象이 동일적인 제도간의 연계시에 가장 적합</p> <p>- 우리나라 特殊職域年金制度間 이동시 적용</p> <p>- 日本의 厚生年金과 船員保險間的 연계</p>

<p>통합 방식 (한제도로 흡수)</p>	<p>— 보편사고의 凡國民的 分散 • 제도의 一元化로 위험을 분산하는 pool이 커짐 — 全國民皆年金制度가 정착될 경우 職域年金을 第2層年金化함으로써 직역근무자의 특성 반영 가능 — 年金管理運營體系의 一元化로 제도운영 효율화 및 가입자의 편의성 증대</p>	<p>— 각 제도의 導入理念이 상이한 경우 理念具現 곤란 • 轉出하는 가입자는 前制度와 전혀 무관한 결과 발생 — 제도간 財源移管問題 발생 — 동일 직역내 長期勤務意志 弱化 • 특히 연금급여 내지 보수가 年功加俸體制로 되어 있는 경우 連結通算方式보다 장기근무의지가 더욱 약화</p>	<p>— 美國의 鐵道退職制度와 OASDI간의 연계</p>
		<p>— 被統合制度의 도입이념 내지 목적의 통합 곤란 — 가입자의 財源負擔의 衡平性 저해 • 제도간의 財政狀況이 다를 경우 통합에 따라 財政狀況이 건전하던 제도의 가입자의 부담가중 — 동일직역내 長期勤務意志 弱化的 訂도가 連結通算方式보다 강함</p>	<p>— 全國民皆年金體制下에서의 연계방안으로 적합 — 美國의 均인, 공무원 등 職域年金制度 가입자들의 OASDI로 흡수</p>

다. 또한 각제도의 保險料負擔率이 상이했을 경우 통합이후 어떻게 급여구조를 만들것인가의 어려움이 있다.

이 방법을 사용하는 外國의 예로서 第 5章에서 살펴본 美國의 경우, 원래 독립된 職域年金制度의 가입대상이었던 군인, 공무원, 주 및 지방공무원 등이 1950년 후반부터 1980년대 중반에 걸치는 기간동안 일반 국민을 위해 만들어진 OASDI의 가입대상으로 흡수되는 한편 이들을 위해 존재했던 각 職域年金制度는 OASDI를 보완하는 기능을 수행하는 제도로 전환시킴으로써 統合에 따른 직역연금가입자의 불이익발생을 최소화하였다.

3. 우리나라에 適合한 連繫方案

本節에서는 앞의 두 節에서 논의한 年金制度間 연계상의 基本原則과 連繫類型別 比較를 토대로 우리나라에 適合한 連繫類型을 찾아보기로 한다. 앞에서 본 연계유형은 각각 長點과 短點을 지니고 있어 어느 하나를 우리나라 여건의 변화에 관계없는 가장 理想的인 것이라고 단정할 수는 없을 것이다. 따라서 아래에서는 우리나라 公的年金制度의 現況 및 그 問題點과 앞으로의 여건변화 전망을 감안할 때 어떤 連繫類型이 바람직한가를 논의하기로 한다.

1) 完全通算方式에 대한 評價

전술한 바와같이 우리나라 3個 職域年金은 상호 유사한 성격을 갖고 있어 完全通算方式으로 연계되어 운용되고 있다. 그러나 3개 직역연금과 國民年金은 제도의 목적과 이에 따른 내용등에 있어 적지않은 차이가 있으며 財源調達 방법 및 年金財政狀態에 있어서는 판이한 차이가 있다. 따라서 상호 유사한 제도간의 연계시에 가장 적합한 방법이라고 할 수 있는 完全通算方式은 현 직역연금과 국민연금제도를 연계시키는 방법으로는 不適合하다

고 판단된다.

구체적으로 보면, 職域年金은 그 성격이 退職(老齡), 障害, 死亡과 같은 기본적인 소득상실사고에 대한 보험기능 뿐만 아니라 退職金, 產災保險, 一般 災害保險, 其他 恩給型 支給 등 포괄적인 사회복지 프로그램의 역할을 하므로 國民年金과 같이 노령, 장애, 사망과 같은 基本的인 事故에 대한 보험만을 목표로 하고 있는 제도와는 큰 차이가 있다. 또한 給與要件, 給與 計算方式, 給與資格 喪失要件, 保險料 負擔率 등에 있어서도 차이가 많아 完全通算方式처럼 상호 유사한 제도간의 연계시에 사용되는 連繫方式은 바람직하지 않다고 판단된다. 특히 給與計算面에 있어서 職域年金制度는 所得比例의인 측면만을 고려하고 있는데 비해 국민연금제도에서는 所得再分配的인 요소까지도 가미하고 있는 바 完全通算方式은 이같은 제도 이념상의 큰 차이를 조정하지 못한다는 단점이 있다. 한편 제도의 財政面에서 볼 때 국민연금은 基金의 增加時點에 있는 반면에 직역연금의 경우 극심한 財政赤字狀態(軍人年金)에 있거나 가까운 장래에 재정적자가 예견(公務員 및 私學 敎員年金)되고²⁰⁾ 있어 완전통산방법을 택할 경우 국민연금의 재정안정을 저해 할 것이다. 특히 신분이동 양태가 직역연금에서 국민연금으로 되는 것이 과거의 예였으며 앞으로도 큰 변화가 없을 것으로 볼 때 이방법을 사용하면 국민연금의 財政壓迫은 매우 커질 것이다.

한편 현 職域年金은 보험료의 국가부담분이 一般財政으로 이루어지고 있으며 軍人年金의 재정적자 역시 일반재정의 지원으로 충당되고 있어 職域年金제도는 국민전체의 租稅負擔으로 지원된다고 할 수 있다. 만약 完全通算方式에 의해 연계되면 직역연금의 재정이 國民年金의 재정과 통합되므로, 직역연금의 財政赤字의 부담귀착면에서 볼 때 현재의 국민전체의 부담에서 국민연금 가입자만의 부담으로 그 부담계층이 줄어들게 되며, 이에 따른 負

20) 閔載成과 柳一鎬, 공적연금제도의 효율적 연계방안, KDI-FES 세미나. 1990.

擔의 衡平性 문제가 제기될 것이다.²¹⁾

2) 統合方式에 대한 評價

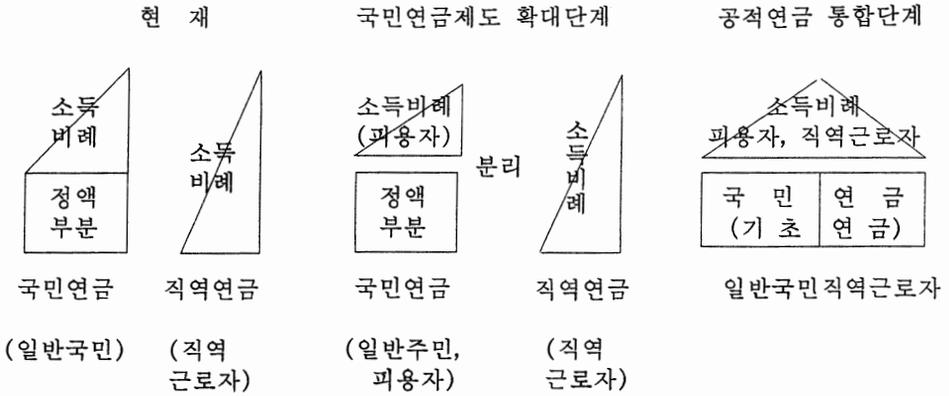
國民年金制度가 도입된지 수년에 불과한 시점에 職域年金制度和 國民年金制度를 통합하여 새로운 제 3의 제도를 창설한다는 것은, 국민연금제도 도입초기에 이미 그러한 통합된 제도로서 도입되지 못했다는 점을 감안할 때 현실적으로 매우 어려운 일로 판단된다. 한편 職域年金制度를 직역의 특성만을 고려해주는 第 2層年金으로 하며 나머지 기능은 第 1層인 國民年金에서 수행케 하는 식의 통합을 고려해 볼 수 있는데, 이 방안은 職域年金의 現體系의 대폭적인 수정을 필요로 하며 財政移管의 문제에 있어서는 完全通算方式下에서 우려되던 문제점들이 그대로 노정된다는 단점이 있다고 하겠다.

그러나 長期的으로 볼때 國民年金은 전국민을 대상으로 하는 基礎年金의 性格을 갖게 될 것으로 전망되는데, 이러한 시점에서는 위에서 언급된 二重構造式의 一元化 방안이 적절한 것으로 본다. 즉 우리나라의 국민연금 제도는 日本의 1986년 이후의 國民年金처럼 모든 국민이 가입대상이 되는 基礎(第 1層)年金化 하고 일반피용자로서 국민연금제도에 가입된 자에 대해서는 定額制인 基礎年金(국민연금)에다 所得比例의 要素를 지닌 第 2層의 年金이 추가될 것으로 전망된다.²²⁾ 이렇게 될 경우 현재의 所得比例的인 職域年金을 第 2層 연금화 한다면 일반 피용자를 위한 第 2層 연금과 직역연금은 똑같은 기능을 수행하게 되므로 제도의 통합에도 큰 어려움이 없게 될 것이다. 따라서 長期的으로는 우리나라의 公的年金制度의 統合은 이러한 방식으로 되는 것이 바람직할 것으로 판단된다(<圖 6-1> 참고).

21) 현 국민연금가입자의 거의 전부가 10인 이상 사업장종사자이므로 완전통산으로 제정의 통합이 이루어지면서 10인 미만 사업장근로자, 자영자, 농어민 등의 부담은 경감될 것이다.

22) 鄭敬培外, 국민연금적용확대방안 연구, 한국인구보건연구원, 1989.

< 圖 6 - 1 > 우리나라 公的年金間 統合構想



3) 連結通算方式에 대한 評價

連結通算方式은 각각의 제도를 변경시키지 않으면서 연계시킬 수 있는 현 시점에서 가장 간단하면서도 문제점이 적은 대안으로 판단된다. 즉 이 방식에 의한 연계는 각 年金制度 理念上의 中立性을 유지하여 제도간의 이념차이를 수용할 수 있다. 또한 현재의 각 연금제도는 연금재정상황의 차이로 完全通算方式이나 統合方式下에서는 재정통합에 따른 제도간 재정의 형평성이 저해되지만 連結通算方式에 의하면 제도간 財源移管의 필요성이 없어 年金財政上의 中立性을 유지할 수 있는 장점이 있다.

앞에서 언급한 대로 國民年金이 전국민으로 확대되고 職域年金이 第 2 層年金化 하게되는 시점에서는 統合方式이 가장 적합하다고 하겠으나 것처럼 우리나라 전체 公的年金制度體系가 二重構造式 年金制度로 되는 시점까지는 連結通算方式이 바람직한 것으로 보인다. 그 이유로는 2중구조식 연금제도가 도입되기 까지에는 적지않은 시간을 요하게 될터인데 그때까지 연금제도간 연계가 되지 않은 상태로 있게 된다면 第 3章에서 언급된 連繫制度 未備로 인한 제반 문제점을 해결할 수 없게 되므로 현재의 각 제도를 변

경시키지 않으면서도 간단한 連繫關聯法律을 제정하여 制度未備로 인한 問題點을 해결할 수 있는 것이 바로 連結通算方式이라고 할 수 있기 때문이다. 또한 이 방식에 의한 연계는 어느제도에 대해서도 價値中立的인 성격을 띠게 되므로 連結通算方式의 連繫制度導入 그자체로 인한 제도간의 이해관계의 변화가 일어나지 않게 되어 우리나라 公的年金體系가 궁극적으로 가야 할 二重構造式 年金制度의 도입에 대해서도 방해가 되지 않으며 그때까지의 限時的인 제도로서 역할을 잘 수행할 수 있을 것이다.

제 7 장 要約 및 結論

第 6 章까지 우리는 國民年金과 特殊職域年金間의 바람직한 연계장치를 도출하는 방안으로서, 현행 우리나라 公的年金制度를 비교하고 現年金體系下에서의 연금간 連繫現況 및 問題點을 살펴본 후, 國際比較를 통한 시사점을 얻기 위해 日本과 美國같은 나라에서는 어떤 방식으로 공적연금을 연계시키고 있는지를 소개했다. 그리고 우리의 현행 年金體制와 外國의 예를 감안하여 우리에게 적합한 연계방안은 어떤 것이어야 되는지에 대해 살펴보았다. 本章에서는 이와같은 第 6 章까지의 내용을 要約하고 나아가 우리에게 적합한 연계방안을 도입하는 데 있어서 現行制度의 어떤 점이 補完 내지 調整되어야 하는지를 언급하고 연계제도의 도입에 부수되는 豫想效果에 대해 간단히 살펴보기로 한다.

本 研究는 먼저 第 2 章에서 國民年金과 職域年金間의 合理的인 連繫方案을 마련하기 위한 기초작업으로서 各 公的年金制度가 具現하고자 하는 目的을 파악하고자 現行 公的年金制度를 소개한 후 이들을 制度의 導入背景 및 性格, 給與種類 및 給與要件 등 年金給與와 관련된 제반 내용, 그리고 保險料負擔 및 財源狀態 등의 측면에서 비교분석하였다.

國民年金制度는 각종 所得喪失事故 중에서도 현 산업사회에서 가장 기본적인 위험으로 지적되고 있는 老齡, 疾病, 死亡의 3가지 事故發生의 경우에 국민에게 기본적인 소득을 보장해주며 또 그 소득보장과정에서 제한적이거나 垂直的 所得再分配도 달성한다는 목표를 지향하고 있다. 이에비해 그 도입역사가 國民年金보다 오래된 3개 職域年金制度는 國民年金의 保險對象인 上記 3가지의 사고 뿐만 아니라 產災保險, 退職金, 나아가서는 水災, 火災 등과 같은 一般災害에 대한 부분적 보호까지도 對象으로 하고 있는 매우 광범위한 보험제도이며 특히 수직적 소득재분배의 성격이 배제되어 있다.

이처럼 兩大制度는 그 추구하는 목적 내지 성격상 적지 않은 상이점을 지

니고 있어 제도의 구체적인 내용에 있어서도 많은 차이점이 나타나고 있다. 예를 들면, 노령연금의 경우 給與受給要件面에 있어서 國民年金은 원칙적으로 가입기간 20년 이상과 연령 60세 이상으로 정하고 있어 年齡要件과 加入期間要件의 두가지 조건을 모두 충족시켜야 되지만, 職域年金에서는 국민연금의 老齡年金에 해당한다고 볼 수 있는 退職年金의 경우 퇴직금 성격이 강하게 내재되어 있으므로 加入(在職)期間 20년 이상이라는 期間要件만을 요구하고 있는 점이 판이하다. 給與額의 결정에 있어서도 국민연금은 加入者 本人의 평생의 保險料寄與度는 물론 전체 가입자의 소득수준도 감안함으로써 所得再分配的 측면을 고려하지만, 직역연금의 경우는 제도가입기간과 보험사고 발생시점에 받고 있던 보수수준을 기준으로 하고 있어 소득재분배적 측면이 완전 배제되어 있다.

한편, 各 制度의 財政面을 보면, 國民年金과 職域年金 모두 피용자와 사용자가 납부한 각출금을 基金化하여 이 기금과, 이 기금에서 나오는 利殖으로 급여지출에 充當하는 소위 積立方式을 채택하고 있다. 그러나 직역연금 중 軍人年金의 경우는 給與受給者의 比率이 매우 높고 이로 인한 과도한 給與支出로 심각한 財政赤字상태에 있으며, 이 적자는 國家의 一般財政으로 充當하고 있어 엄격한 의미의 적립방식이라고 하기는 어려우며 國民의 租稅와 軍人들의 각출료가 결합된 財源調達形態라고 볼 수 있는 점이 특이하다. 公務員年金과 私立學校教員年金은 아직은 財政黑字에 있으나 年金受給者 비중이 늘고 있어 머지 않은 장래에 財政安定이 중요한 과제로 대두될 것으로 전망된다.

第3章에서는 우리나라 公的年金制度 상호간의 連繫 現況 및 그에 따른 문제점을 파악하여 보았다. 현행 3個 特殊職域年金制度는 各 制度의 導入背景, 性格, 給與種類 및 給與要件, 給與計算方法, 保險料率 및 政府財政支援 등의 면에서 同一하거나 매우 類似한 제도로서, 연금제도간 신분이동자에 대해 前職域에서 在職한 期間을 상호 인정해 주며 最終加入制度에서만 給與를 支給하도록 하여 二重給與를 방지하는 등 소위 完全通算方式의 連繫制度

를 도입·실시하고 있다. 그런데 현재와 같은 職域年金間 連繫制度가 만들어지기까지는 各 職域年金法令이 10여년에 걸쳐 여러차례의 개정을 거쳐야 했다. 1960년 公務員年金法이 제정되어 군인을 포함한 모든 공무원을 적용대상으로 했으나 1962년 軍人年金法이 제정되어 군인이 분리되어 나갔다. 그런데 군에서 退役한 사람이 공무원으로 재임용되는 사례가 많아졌고 軍事政權下에서 이들에 대한 배려를 마련해 줌으로써 公務員年金制度에서 처음으로 군인에서의 복무기간을 인정해주는 通算制度를 도입하게 되었으며 그 후 점차 통산제도가 타공적연금제도에서도 채택되어 1983년부터는 3개 직역연금제도간에는 연계장치가 완비되었다.

그러나 特殊職域年金制度和 國民年金制度는 상호 연계장치를 마련하고 있지 않아 제도간 이동시 加入期間의 斷折 내지 加入期間의 不足으로 인한 年金受給權의 確保가 어렵게 되거나 兩制度에서 獨立的으로 給與가 支給되어 二重 내지 過多給與가 발생하게 되어 우리나라 公的年金制度가 非合理的으로 운영되는 결과를 초래하고 있는 실정이다. 또한 特殊職域 근무자가 퇴직 후 再就業할 경우 재취업기관의 성격에 따라 개인간의 得失이 발생하게 되어 勞動供給의 왜곡을 초래한다는 점도 지적되고 있다. 즉 職域年金 受給權者가 再就業할 경우 그 재취업기관이 他職域年金制度 대상기관인가, 政府에서 50%이상 출연한 기관인가, 기타 출연기관 및 民間企業體인가에 따라 職域年金 受給額이 각각 全額減額, 50% 減額, 또는 전혀 감액되지 않게 되어 있어 개인의 재취업기관 선택에 따라 得失의 차이가 크게 나타난다.

이러한 연계장치 미비로 인한 제반 문제점은 앞으로 就業構造의 변화와 社會階層間의 활발한 이동에 따라 年金制度間 이동자가 늘어날 경우, 그 심각성을 더해 갈 것이며 그만큼 제도간 연계의 필요성은 커질 것이다. 특히 女性의 特殊職域(예 : 教員, 公務員)進出이 증가추세에 있는데, 많은 여성은 年金受給期間要件인 20년을 채우지 못하고 퇴직하는 것이 일반적이어서 현재로서는 退職年金受給이 어렵다. 그러나 앞으로 우리나라에서도 女性의 立場이 강화되어 主부의 연금권확보가 요청될 경우 이같은 요청에 부응할 수

있는 방안의 하나로 공적연금제도간 연계의 필요성이 더욱 부각될 것이다.

第4章과 第5章에서는 우리나라의 公的年金間 連繫에는 어떤 方式이 가장 적합할 것이지에 대한 시사점을 얻기 위한 국제비교로서 日本과 美國의 公的年金間 連繫에 대해 고찰하였다.

日本의 경우 1950년대에 들어와 特殊職域을 대상으로 하는 年金制度인 각종 共濟組合이 설립되었으며 1961년에는 자영자, 주부 등을 위한 國民年金이 실시되었다. 이같은 年金制度의 신설로 가입대상이 확대되고 제도간 이동하는 자가 증가될 것으로 예상됨에 따라 이들의 年金權確保와 급여의 二重 내지 過多支給의 防止가 주요사안으로 부상되었다. 이에따라 제도간 이동자의 문제를 해결하기 위해 1961년 通算年金通則法을 제정하는 한편 관련 법령도 개정하여 老齡給與의 경우 각 공적연금제도를 連結通算方式으로 연결하였다. 그후 1976년에는 障害 및 遺族年金에 대해서도 통산조치를 인정함으로써 通算制度가 확대되었다.

그런데 日本의 通算制度는 각 제도의 統合이 아닌 制度間 加入期間을 合算해주는 連結通算方式을 채택하였다. 그 이유는 첫째, 각각의 年金制度의 導入背景 및 理念이 매우 상이하어 각 제도의 이념을 저해하지 않는 소위 價値中立的인 連繫가 이상적이라고 보았으며 그러한 目的에 가장 부합하는 連繫方式이 기간만을 통산하는 連結通算方式이었기 때문이며, 둘째 年金受給要件으로 加入期間要件이 엄격히 설정되어 있는일본의 公的年金制度에 있어서 通算制度導入 당시에는 일본 공적연금제도가 미성숙된 때였으므로 단독 제도에서의 가입기간만으로는 受給期間要件을 채우지 못하여 연금을 받지 못하게 될 경우가 발생할 것이라는 점이 가장 중시되었는데 이 문제는 가입기간의 通算만으로도 쉽게 해결된다고 보았기 때문이다.

한편 日本은 1986년 國民年金法을 개정하여 國民年金을 모든 국민(자영자, 주부, 공제조합 조합원, 후생연금가입자 등)에게 基礎年金을 지급하는 제도로 변경시킴에 따라 종전의 通算制度가 없어져도 제도간 이동자에게 최소한의 기초보장(국민연금 급여)은 확보될 수 있게 되어 통산제도의 필요성

이 없어지게 되었으며, 이에따라 通算年金通則法도 폐지되었다. 또한 通算制度가 지역내 장기근무 의지를 약화시켜 노동생산성의 저하를 가져온다는 지적도 통산제도 폐지를 촉진시킨 하나의 요인으로 볼 수 있다.

美國의 公的年金制度間 連繫는 日本의 그것처럼 하나의 法律에 의해 一律的으로 이루어지고 있지 않으며 시대의 변천에 따라 制度間 連繫의 방향이 정립되어 나왔다고 볼 수 있다. 1946년 社會保章法의 개정으로 職域年金制度인 鐵道退職年金制度가 OASDI와 加入期間通算制度를 통하여 연계되기 시작한 후, 1945년에는 州 및 地方公務員이 단체자격으로 OASDI의 가입대상이 될 수 있게 되었으며, 1957년에는 그때까지 聯邦公務員으로 취급되어 CSRS의 적용을 받던 軍人이 OASDI의 當然加入對象이 되었다. 聯邦公務員도 1984년 이후 임용된 자에 대해서는 OASDI의 당연적용이 되었으며 그전에 임용된 연방공무원 중 OASDI로 이적을 원하는 자에 대해서는 1987년에 이를 허용하였다.

이러한 변천과정을 볼 때 美國의 特殊職域年金制度들은 導入 초기에는 독자적인 제도로 발전되어 오다가 OASDI제도가 도입된 이후 점차 이 제도에 흡수되어지는 方向으로 나왔다고 할 수 있겠다. 따라서 日本처럼 제도간을 이동하는 자의 연금권 확보를 위해 제도간의 가입기간을 通算하는 연계방식은 큰 차이가 있다고 하겠다. 그런데 이처럼 美國의 公的年金制度는 一元化의 方向으로 변천되어 오긴 하였으나, 각 지역연금제도들은 일반국민을 주대상으로 하는 OASDI제도만으로는 수행하기 어려운 所屬公職者들에 대한 국가봉사에 대한 보상 등 공직자의 특성을 고려해 줄 수 있는 추가적인 장치를 마련하고 있다. 20년이상 근무한 聯邦公務員 및 軍人에 대해 OASDI의 급여 以外에도 추가적인 급여를 지급하는 제도는 바로 이같은 지역의 특성을 감안해 주기 위해 만들어진 추가적인 제도의 예라고 할 수 있겠다.

第6章에서는 以前까지의 章에서 살펴본 우리나라의 公的年金制度의 연계와 관계된 現況 및 問題點과 外國의 연계제도의 예 등을 감안하여 현실적으로 우리에게 가장 적합한 연계방안은 어떤 것이 되어야 할 것인지를 논의

하였다. 이를 위해 먼저 年金制度間 連繫에 있어서 지켜야 할 基本原則을 제시하고, 3가지의 連繫類型들의 장단점을 비교한 후 어떤 연계유형이 연계상의 基本原則을 가장 잘 반영하고 나아가 우리의 현행 公的年金體系에서 수용되는 데 가장 문제점이 적을 것인지를 분석하였다.

連繫制度란 한 나라의 합리적인 公的年金體系를 이룩하기 위한 일종의 부수적인 장치라고 볼 수 있다. 따라서 연계제도는 공적연금제도가 추구하고자 하는 합리적인 목표와 상반되어서는 안될 것이다. 이런 맥락에서 볼 때 連繫上의 基本原則은 첫째, 소득상실사고 발생시 被保險者 및 家族의 기본적인 生計를 유지시켜 줄 수 있는 급여를 最小限의 線으로 보장하되 사고발생전의 생활수준의 급격한 저하를 방지하는 것을 목표로 해야 되며 二重給與 등으로 인한 過多給與가 발생하는 것을 방지하여야 된다. 또한 加入期間 斷折로 인한 연금수급권 미확보계층을 축소하여 연금제도가 범국민적인 제도가 되도록 하는 것이 바람직하다.

둘째, 給與 및 負擔에 있어 能力主義와 平等主義가 調和를 이루는 것이 바람직하다. 能力主義란 賃金水準, 加入期間, 保險料納付實績등 근로기간동안 소속직역에서 얼마만큼의 기여를 했느냐를 年金給與에 반영하는 것이며, 平等主義란 본인 및 가족의 생활이 누구나 평등해야 된다는 理念下에 適切な 生活水準을 유지하는데 필요한 財源을 年金給與로 지급한다는 垂直的所得再分配의 측면이 강조된 것이다.

셋째, 대부분의 公的年金制度가 그 가입대상에 대한 強制加入을 원칙으로 하고 있는 바 제도간 연계에 있어서도 이에 상응하는 원칙이 적용되는 것이 바람직 할 것이다. 따라서 연계제도 적용을 任意選擇 조항으로 하는 것을 지양하며, 강제적용으로 인한 불이익에 대해서는 다른 방법으로 해결하는 것이 합리적이라고 판단된다. 적용의 강제성을 주장하는 이유로는 제도의 가입자수가 많아져 社會保險을 도입하는 목적 중의 하나인 'risk pooling'의 장점이 극대화 되며, 短期的 眼目에서 의사결정을 한 개인이 소득상실사고 발생에 따라 겪게 될 어려움을 國家가 加入을 強制化함으로써 이를 미연에

방지해주는 소위 'paternalism'의 취지를 살리며, 'adverse selection'문제를 축소시켜 제도가입으로 상대적인 불이익을 받게되는 계층의 연금제도 이탈을 방지함으로써 保險料負擔의 再分配를 기할 수 있다는 점을 들 수 있겠다.

또한 性格이 다른 제도들간의 연계에 있어서는, 각 제도간의 相異性이 충분한 근거를 갖고 있는 한 이들 상이성을 수용해 줄 수 있는 價值中立的인 連繫方案의 채택이 바람직 할 것이다.

制度間 連繫裝置를 마련하는 데 있어서 지켜야 할 또 하나의 原則은 公的 年金制度에 영향을 미치는 經濟/社會的 與件의 變化를 반영할 수 있는 連繫가 되어야 한다는 것이다. 産業化 進전에 따라 가입자의 제도간 이동은 個人的 選擇이라는 면을 초월하는 경우가 일반적이 되고 있으므로 이를 개인의 自由에 따른 責任으로 전가시키기 보다는 국가가 제도적으로 수용해야 된다는 입장을 견지해야 될 것이다. 또한 國民皆年金體制의 도입과 같은 머지 않은 장래에 있을 年金制度의 變化를 전제로 한 限時的 代案으로서의 연계방안을 모색하는 것이 바람직하다. 한편 우리나라는 近年에 들어와 衡平意識이 각계층에 급속히 확산되고 있는 바, 이에 부응하여 特殊職域年金制度가 직역의 특성을 반영한다는 차원을 넘어서 지나치게 가입자에게 유리하게 되어 있는 점은 連繫制度를 통해 시정되어야 할 것이다.

이상에서 살펴본 연계상의 기본원칙들은 어떤 연계제도를 도입할 때 가장 적절히 반영될 수 있겠는가? 이에 대한 해답을 얻기위해 우리는 外國에서 사용되고 있는 방안과 우리나라 職域年金間 連繫時에 사용되고 있는 방안인 連結通算方式, 完全通算方式, 結合方式들을 소개하고 이들의 장단점에 대해 논의하였다.

連結通算方式이란 각 제도에서의 加入期間을 합산하여 이 합산된 기간을 기준으로 年金受給期間要件의 충족여부를 결정하며 급여는 각각 가입되었던 제도에서 그 가입기간에 따라 독립적으로 지급하는 제도이다. 이 방식은 각 연금제도의 理念 및 財政에 대해서는 물론 가입자 개인의 제도간 이동의사에 대해서도 中立性을 유지한다는 것이 장점으로서 制度導入理念, 制度內容

또는 加入對象이 판이하게 다른 제도간의 연계시에 사용하는 것이 바람직하다. 그러나 제도간을 이동해 다녀도 합산된 기간만 충분하면 年金受給權이 발생되므로 동일 職域內에서의 장기근무 의지를 약화시킨다는 단점이 있다.

完全通算方式이란 각 제도에서의 加入期間을 합산하여 이 합산된 기간을 최종가입제도에서 가입한 기간으로 간주하여 그 최종제도에서 급여를 지급하는 제도이다. 이 방식은 제도의 관리가 용이하고 급여창구가 一元化되어 수급자에게 편리하다는 장점이 있으나 가입자가 事故發生時에 어느 제도에 가입하고 있었느냐에 따라 개인적인 得失이 발생되어 개인의 제도간 이동의 사에 대한 中立性이 저해되며, 또한 최종가입제도에서 급여를 지급하므로 각 제도의 理念이나 內容 등이 다를 경우 이들 차이를 수용하지 못하므로 제도자체에 대해서는 中立性이 지켜지지 않는다는 단점이 있다. 따라서 이 방식은 극히 유사한 연금제도간의 연계시에만 이용하는 것이 합리적이라고 볼 수 있다.

統合方式이란 각기 다른 연금제도를 統廢合하여 第 3의 새로운 제도를 만들거나, 일반국민을 대상으로 하는 연금제도가 職域年金制度의 가입자를 흡수하는 방식인데 후자의 경우가 더욱 일반적이라고 할 수 있다. 이 방식은 소득상실사고위험의 凡國民的 分散이라는 효과를 수반하여 連結通算方式이나 完全通算方式보다 危險分散의 原理가 보다 완전하게 작용된다는 장점이 있다. 그러나 이 방법에 의하면 被吸收制度의 도입이념이 저해되기 쉬우며 피흡수제도로부터 흡수제도로의 財源移動問題가 발생하므로 제도간의 재정상태가 상이할 경우 가입자간 부담의 형평성이 저해된다고 하겠다. 또한 각 제도의 給與와 負擔構成이 다를 경우 통합 이후 어떻게 이들을 再構成해야 되는지의 어려움이 있다. 이러한 통합에 수반되는 문제점 때문에 이 방식은 흡수되는 制度(職域年金制度)를 완전히 폐지시키기 보다는 그 기능을 축소시켜서 흡수하는 제도가 일반국민을 대상으로 하기 때문에 수행하기 어려운 職域 從事者의 특성을 반영시켜주는 제도로 남게 하는 것이 보통이다.

위에서 살펴본 3가지의 連繫類型은 각각 長短點을 지니고 있어 어느 하

나가 우리나라의 연계제도로써 가장 이상적인 것이라고 단정하기는 어렵다고 하겠다. 따라서 우리나라 현행 公的年金制度의 문제점을 해결하고 앞으로의 연금관련 여건변화를 수용하는데 있어 우리가 적게 따르는 연계제도가 현실적으로 가장 바람직한 것이라고 할 수 있겠는데, 그러한 맥락에서 볼 때 단기적으로는 現行 公的年金制度의 體制를 그대로 유지하면서 연금제도를 價値中立的으로 연결할 수 있는 連結通算制度가, 그리고 장기적으로는 우리나라의 현행 국민연금제도가 모든 국민에게 基礎所得을 보장해주는 皆年金制度化할 전망이므로, 그때에는 統合方式의 연계제도가 적절할 것으로 판단된다.

連結通算方式은 현행 제도를 거의 변경시키지 않고 상호 연결시킬 수 있으므로 각 제도의 導入理念을 그대로 유지시킬 수 있다. 또한 현재의 國民年金制度와 職域年金制度는 財政狀況이 크게 달라 完全通算方式이나 統合方式에 따른 연계의 경우에는 가입자의 부담의 衡平性이 저해되지만 連結通算方式에 의하면 제도간 재원이관의 필요성이 없어 각 제도의 재정이 中立性도 유지할 수 있다. 그러나 장기적으로 볼 때 國民年金이 전국민으로 확대되며 定額給與와 所得比例給與의 기능을 동시에 수행하는 제도로 발전해 나가고 職域年金은 所得比例의 역할만을 수행하는 소위 第 2層 年金化되는 시점에서는 國民年金과 職域年金을 統合方式에 의해 연계하는 것이 바람직할 것이다.

그런데 우리나라 年金制度가 위와같이 修正發展될 시점까지의 限時的 制度로서 連結通算方式을 도입하는데 있어서는 다음과 같은 몇가지 점을 충분히 감안하고 이에 상응하는 각 제도의 적절한 改正이 있어야 된다고 본다.

첫째, 제도의 역사가 오래된 각 직역연금 가입자들은 이미 가입기간이 상당히 축적되어 있어 제도간 연계장치를 도입할 경우 年金受給期間要件의 충족이 더욱 용이해지므로 特殊職域年金加入者와 國民年金加入者間의 衡平性을 유지할 수 있게 하는 조정장치가 필요하다. 국민연금의 도입 당시 이미 45세가 넘는 자들을 위해 加入期間要件을 단축시킨 예(즉, 特例老齡年金),

日本에서 각 공적연금간 연계를 위해 通算年金通則法을 도입할 당시 이미 고령이 된 자 또는 오끼나와 居住者에 대한 特例規定 설치 예, 그리고 역시 일본에서 ‘空期間’이라는 개념을 도입하여 主婦 등 기존의 가입기간이 없던 자들에 대해 實際加入期間에 空期間을 加算한 總期間을 기준으로 수급기간 요건 충족여부를 심사하는 제도의 도입 例 등은 우리나라의 직역연금과 국민연금의 연계시 국민연금가입대상자의 公平待遇의 방안으로 고려해 볼 수 있는 것들이라 하겠다.

둘째, 연결통산방식하에서는 가입기간을 합산하지 않더라도 한 제도에서만 가입기간이 그 제도의 기간요건을 충족할 때에는 그 제도에서 완전 연금을 지급받을 뿐만 아니라 他制度에서도 가입기간에 따라 追加로 年金을 받게 될 것이므로 이런 사람들의 경우에는 연계제도의 도입에도 불구하고 여전히 二重 내지 過多給與의 문제가 제기된다. 이같은 문제를 해결하기 위해 外國의 경우처럼 所得調査(earnings test)제도를 두거나 年金合計額의 上限線을 정하는 방법, 또는 職域年金制度의 退職給與의 경우 여타 소득이 있을 경우 年齡要件을 追加하는 방안 등이 강구될 수 있을 것이다. 그런데 이 같은 조치들은 기존가입자의 연금수급상의 불이익이 발생할 경우 그것이 法的權利의 침해로 볼 수 있는나의 문제가 일어난다. 우리나라의 職域年金制度는 그 給與에 비해 가입자의 負擔이 아주 적다는 점을 고려할 때 同 年金受給權은 國會에서 法律制定을 통해 부여한 恩給性格을 띤 소위 ‘statutory right’라고 보아도 큰 무리가 없을 것이다.¹⁾ 따라서 國會에서 우리나라 公的 年金體制의 合理化라고 하는 보다 높은 차원의 목표를 달성하기 위해 職域 年金法을 일부 개정하여 기존의 年金受給權을 조정하는것은 합당하다고 판단된다.

1) 美國에서는 직역연금제도의 연금수급권은 물론 일반국민이 主對象이 되는 OASDI의 그것도 statutory right로 보아 국회의 법률개정에 따라 그 급여내용이 제한될 수 있다는 견해가 지배적임.

셋째, 障害年金의 연계시에는 日本처럼 完全通算方式을 적용하는 것이 바람직할 것으로 본다. 즉 각 제도 가입기간을 합산하여 일정기간(예를들면 1년)이상이 되면 障害發生 당시 가입했던 제도에서 급여를 지급하게 한다.²⁾ 장해의 경우 완전통산방식을 提案하는 근거는 다음과 같다. 첫째, 장해연금의 수급기간요건이 國民年金은 겨우 1년(疾病에 의한 장해의 경우 1년의 기간요건이 요구되며, 事故에 의한 장해의 경우 기간요건은 없음)이며, 職域年金의 경우는 期間要件이 아예 없으므로 대부분의 제도간 이동자가 期間通算이 없더라도 한 제도의 가입기간만으로 수급기간요건을 채울 수 있는 것이 일반적이다. 즉 한 제도에서의 가입기간이 짧아 장해연금 수급권을 얻지 못하게 되는 경우가 매우 드물다. 둘째, 加入期間을 合算하여야만 기간 요건을 만족시킬 경우 連結通算方式下에서는 가입했던 각 제도에서 어떤 방법으로 지급하느냐의 문제가 야기되는데, 만약 각 제도에서의 가입기간의 비율에 따라 지급한다면 이는 現職場에서 일어난 障害를 종전의 직장의 책임으로도 볼 수 있다고 하는 不合理的 점이 노정된다. 셋째, 기간의 합산에 의해서만이 급여가 발생할 수 있는 障害年金의 경우가 위에서 언급한 대로 많지 않기 때문에 그 給與支給額數도 全體年金支給額에 비해 매우 작아 障害發生時點에 가입하고 있는 제도에서 지급하더라도 財政負擔이 크지 않다는 점이다.

지금까지 國民年金과 職域年金을 연계시키는데 어떠한 방식이 현실적으로 적합한지에 대해 논의하였는데 이러한 連繫制度의 導入으로 인하여 어떤 효과가 유발될 것인지에 대해 간단하나마 언급하기로 한다. 連繫裝置가 마련될 경우 本 報告書의 第3章에서 지적된 連繫制度의 미비로 인하여 야기된다고 보는 (1) 加入期間要件 未充足으로 인한 年金權 未確保, (2) 年金給與의 二重給與, (3) 再就業機關의 性格에 따른 個人間의 得失發生, (4) 過多

2) 물론 장해발생 당시 가입하고 있던 제도에서의 가입기간이 충분하면 그 제도에서 연금지급을 하게함.

所得의 發生 등의 문제점들이 해소될 수 있다는 장점이 있다. 그러나 연계로 인하여 파생되는 부정적인 효과도 없는 것은 아니다. 제도간 이동자의 연금권 취득이 용이하게 되므로 각 연금제도의 가입기간 요건 철폐와 동일 효과를 유발하여 同一職域內 長期勤務意志를 약화시키며, 年金受給權의 擴大로 인한 給與의 增加로 각 제도의 財政壓迫이 커질 것이다.

끝으로, 本 報告書는 우리나라의 現行 公的年金間 연계제도의 도입시 지켜야 할 基本原則을 제시하고 그 원칙에 부응할 수 있는 현실적으로 가장 적합한 장치는 連結通算方式이라고 結論을 내렸다. 그러나 同 方式을 어떻게 年金制度에 구체적으로 적용시켜야 할 것인지에 대한 政策代案 모색에까지는 미치지 못하였는데 이것은 앞으로의 보다 더 세밀한 연구의 과제로 되어야 할 것이다. 또한 連結通算方式을 채택할 경우 各 制度間에 예상되는 알력 내지 갈등의 양상에 대해서도 원론적인 이야기에만 그쳤다는 점도 本研究의 한계라고 할 수 있겠다.

參 考 文 獻

- 國民年金管理公團, 미국의 사회보장편람, 1987.
- 國民年金管理公團, 일본의 공적연금제도, 1988.
- 國防部, 군인연금법령집, 1989.
- 文教部, 사립학교교원연금법, 1989.
- 閔載成外, 국민연금제도의 기본구상과 경제사회 파급효과, KDI, 1988.
- 閔載成外, Korea's Pension System and Major Policy Issues, KDI, Working Paper. No.8920, 1989. p.35.
- 閔載成과 柳一鎬, 공적연금제도간의 효율적 연계방안, KDI-FES 세미나, 1990.
- 保健社會部, 국민연금법령집, 1989.
- 徐載根, 한국 사회보장제도의 특수연구, 영남대학교 대학원 박사논문, 1974.
- 延河青外, 사회보장제도의 정책과제와 발전방향, KDI, 1988.
- 延河青外, 국민경제와 복지연금제도, KDI, 1982.
- 李庚瑞, 연금제도론, 사립원, 1988.
- 鄭敬培外, 각국의 공적연금제도 비교연구(II), 한국인구보건연구원, 1989.
- 鄭敬培外, 국민연금확대방안 연구, 한국인구보건연구원, 1990.
- 總務處, 공무원연금법령집, 1989.
- 社會保障研究所, 年金改革論, 東京大學 出版會, 1982.
- 年金研究會 編, 日本とアメリカの年金制度, 1987.
- 淺岡純良, 厚生年金保險法 ヘントフワ, 日本實業出版社, 1976.
- 厚生省年金局, 改訂 國民年金, 厚生年金保險 改正法の 逐條解説, 中央法規出版社, 1986.
- 厚生省年金局, 目てみる 年金, 社會保障研究所, 1986.
- 厚生省年金局·社會保險廳年金保險部, 圖設 新厚生年金, 社會保險研究所, 1986.

厚生省 厚生統計協會, 保険と年金の動向, 1984, 1989.

Mayers, Robert J., Social Security, Homewood, Illinois, McCahan Foundation, 1981.

Rejda, G.E., Social Insurance and Economic Security, Englewoods Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1988.

Schmaehl, Winfried, 'Coordination and Integration of Old Age Pension Schemes -Some Experience from a German Point of View-', KDI- FES Seminar, 1990.

U.S. Department of Health and Human Service, Social Security Handbook, 10th ed., U.S. Government Printing Office, 1988.

U.S. Department of Health and Human Service, Social Security Administration, 'Social Security Bulletin ', Jan. 1986, July 1989, Jan. 1990.

附 錄

1. 우리나라 職域年金 과 國民年金制度의 比較

구 분	공무원 연금	사립학교 교원연금
시행시기	1960	1975
성 격	사회보험 + 퇴직금	사회보험 + 퇴직금
대 상	국가, 지방공무원	사립학교 교직원
가입자수 (’89년 현재)	810,069명	149,542명
급 류	퇴직연금등 18종 (장기급여)	공무원연금과 동일
	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직급여-20년이상:연금 또는 일시금 <li style="padding-left: 20px;">-20년미만:일시금 <li style="padding-left: 40px;">※5년이상 가산금 별도 • 장해급여(15등급):연금 또는 일시금 • 유족급여:(퇴직급여와 동일) 	
	(단기급여)	
수 준	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직급여-연금:보수월액의 50~76% <li style="padding-left: 20px;">-일시금:보수월액×재직연수×1~1.78 <li style="padding-left: 40px;">※가산금:일시금의 20~30% • 장해급여-연금:보수월액의 15~80% <li style="padding-left: 20px;">-일시금:연금의 5배 • 유족급여-연금:퇴직. 장해연금의 70% <li style="padding-left: 20px;">-일시금:(퇴직일시금과 동일) • 단기급여-요양비:치료비 3년분 <li style="padding-left: 20px;">-사망조위금:보수월액의 1~3배 	
	급여제한	
비 용	<ul style="list-style-type: none"> • 고의:전액 • 중과실:월급여액의 1/2(장해급여, 유족보상금) • 진단불응:월급여액의 1/2(공무상요양급여, 장해급여, 유족보상금) • 형벌 등:월급여액의 1/2~1/4 단, 내란, 외환의 죄 등은 기여금 반환 	<ul style="list-style-type: none"> • 11% - 본인기여금:5.5% <li style="padding-left: 20px;">- 학교부담금:3.5% <li style="padding-left: 20px;">- 국가부담금:2.0% • 재해보상비용:학교법인
급여액조정 기준 (’89말기준)	보수변동율 31,779억원	보수변동율 9,856억원

구 분		군 인 연 금	국 민 연 금
시행시기		1960('63년 공무원연금에서 분리)	사회보험
성 격		사회보험 + 퇴직금	사회보험
대 상		장기복무하사관 및 장교	18~60세 국민 10인 이상 업체 10인 미만 사업장, 자영자 (임의적용)
현 가입자수 ('89년 현재)		154,884명	4,520,948명
급 류	종	<ul style="list-style-type: none"> 퇴역연금등 15개종류(공무원연금과 유사) 퇴직급여:공무원연금과 동일 상이연금:(3등급):연금 또는 일시금 유족급여:(퇴직급여와 동일) 단기급여:재해부조금, 사망조위금 	<ul style="list-style-type: none"> 완전노령연금등 8종 노령연금-15년 이상(60세도달):연금 -15년미만:반환일시금 장해연금(4등급):1년 이상 재직, 재직시 폐질 유족연금(재직기간별 차등) ※각 연금에 부양가족 가급연금가산
	수 준	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직급여:공무원과 동일 상이연금:퇴직급여의 40%~80% 유족급여:연금-퇴직, 장해연금의 70% -보수연액의 55%~65% 일시금:퇴역일시금과 동일 단기급여: 재해부조금, 공무원과 사망조위금 동일 	<ul style="list-style-type: none"> 노령연금:최종보수의 18~100% (평균 40% - 보수수준에 반비례) ※반환일시금:공동각출금 +이자 장해연금:기본연금액의 60~100% (4등급은 일시불) 유족연금:기본연금액의 40~60%
	급여제한	<ul style="list-style-type: none"> 고의, 중과실:전액 진단불응:전액 형벌 등:1/2-전액 	
비 용		11% - 본인기여금:5.5% - 국가부담금:5.5%	3%(1988)~9%(2000) - 노. 사 반반 - 지역과 자영자 전액 - 국고:운영비 전액 혹은 일부
급여액조정		보수변동을	전국소비자물가 변동율(10% 초과시 조정)
기금 (89달 기준)		1,559억원	12,332억원

2. 日本의 國民年金制度의 內容(1989)

근거법	국민연금법(1959년 4월 16일 시행) (각출제연금 1961년 4월 1일)		
대 상	제1호 피보험자 : 일본 국내에 주소를 둔 20세 이상 60세 미만인 자로, 다음의 제2호 피보험자 및 제3호 피보험자 이외의 자(즉, 주로 자영자 및 그 배우자) 제2호 피보험자 : 피용자연금제도의 피보험자 또는 조합원 제3호 피보험자 : 제2호 피보험자의 피부양배우자로, 20세 이상 60세 미만인 자		
경영주체	정부		
재원	보험료	제1호 피보험자 : 월액 8,00엔(일반보험료), 월액 400엔(부가보험료) 제2호 피보험자 } 피용자연금제도에서 8,000엔을 기초연금 각출 제3호 피보험자 } 금으로 국민연금에 각출	
	국고 부담	기초연금 급여비의 1/3, 보험료 면제기간에 관련된 노령기초연금의 급여에 필요한 비용, 부가연금 급여비의 1/4, 사무비 전액	
급여	수 급 요 건	연 금 액	
노령급여	노령기초연금	보험료납부제기간과 보험료 면제기간을 합산한 기간(합산대상기간도 포함)이 25년 이상인 자가 65세에 달한 때 지급(조기지급, 연기지급제도가 있음)	$627,200\text{엔} \times \frac{\text{보험료 납부} + \text{면제} \times 1/3}{\text{제월수 월수}}$ 480 후생연금보험의 배우자가급 대상이 되는 처에게는 생년월일에 따라 183,000엔-12,600엔의 振替가산이 있음
	부가연금	부가보험료 납부자가 노령기초연금의 수급권을 취득한 때 지급	$200\text{엔} \times \text{부가보험료납부제월수}$
장해급여	장해기초연금	① 피보험자 기간 중에 초진일이 있는 상병등으로, 장해등급표에 해당하는 장해가 장해인정일에 있을 때 지급(초진일전 체납기간이 1/3 미만일 경우에 한함)	1급 784,000엔+가산액 2급 627,200엔+가산액 (가산액은 <18세미만 또는 20세미만의 장해자>2인까지 1인당 188,100엔, 3인 이상은 1인당 62,700엔)
		② 20세 이전에 초진일이 있는 상병으로, 장해등급표에 해당하는 장해가 20세에 도달한 날(또는 장해인정일)에 있을 때 지급	

유 족 급	유족 기초 연금	<p>다음 중 어느 하나에 해당하는 피보험자가 사망한 때에 자녀를 돌보고 있는 처 또는 자녀에게 지급</p> <p>단, ① 또는 ②에 해당할 때는, 사망전의 체납기간이 1/3 미만일 경우에 한함</p> <p>①피보험자 ②피보험자였던 자로, 일본 국내에 주소를 둔 60세 이상 65세 미만인 자 ③노령기초연금의 자격기간을 채운 자</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀가 있는 처에게 지급할 경우 627,200엔 + 가산액 (18세 미만 또는 20세미만의 장애자가 있는 경우 2인까지는 1인당 188,100엔, 3인 이상은 1인당 62,700엔) • 자녀에게 지급할 경우 627,200엔 + 가산액 (18세 미만 또는 20세미만의 장애자녀 2인까지는 1인당 188,000엔, 3인 이상은 1인당 62,700엔씩)
급 여	과부 연금	1호 피보험자 기간에 노령기초연금의 수급요건을 채운 자가 사망한 경우, 10년이상 혼인관계가 있는 65세 미만의 처에게 60세부터 65세까지 지급(夫가 노령기초연금, 장애기초연금을 수급한 경우 제외)	제1호 피보험자로서 피보험자 기간에 따라 노령기초연금에 의해 계산된 액 × 3/4
	사망 일시금	1호 피보험자로서 보험료납부 제기간이 3년 이상인 자(기초연금수급자 제외)가 사망한 때 그의 유족에게 지급	<ul style="list-style-type: none"> • 보험료 납부제기간에 따른 액 (10만~20만엔) • 부가보험료 납부 제기간이 3년 이상인 경우 8,500엔 가산

3. 日本의 厚生年金保險의 內容(1989)

근거법	후생연금보험법(1961. 5. 19 시행) 1954. 5. 1						
대상	민간피용자						
경영주체	정부						
재원	보험료 본인	(남자) 6.2%	(여자) 5.875%	(광부 및 선원) 6.8%			
	사용자	6.2%	5.875%	6.8%			
	계	12.4%	11.75%	13.6%			
국고부담	기초연금각출금의 1/3, 사무비 전액						
급여	수	급	요	건	연	금	액
노령후생연금	노령후생연금	25년 이상의 가입기간을 가진 피보험자에게 65세부터 지급		(평균표준보수월액 × 7.5/1,000 × 가입기간월수) × 슬라이드율 + 가급연금액(배우자 188,100엔), 자녀(18세미만 또는 20세미만의 장애자) 2인까지 1인당 188,100엔, 3인 이상은 1인당 62,700엔			
		(특별지급) 25년 이상의 가입기간을 가진 피보험자, 60세에 달한 후 피보험자의 자격을 상실한 때 또는 피보험자격을 상실한 후 60세에 달한 때 65세까지 지급(피보험자라 급여가 낮은 자에 대해서는 일부를 지급)		{(1,298엔 × 가입기간월수) + (평균표준보수월액 × 7.5/1,000 × 가입기간월수)} × 슬라이드율 + 가급연금액(상동) 소득의 상실이 65세 이전에 일어남으로써 보다 높은 수준의 지급이 요구되어 상금액보다 높음			
장해후생연금	장해후생연금	피보험자였던 기간에 초진일이 있는 상병에 관해 장해기초연금의 수급요건을 채운자에게 장해의 정도에 따라 지급		1급: 노령후생연금액 × 1.25 + 가급연금액(가급연금액: 배우자 188,100엔) 2급: 노령후생연금액 + 가급연금액(가급연금액: 배우자 188,100엔) 3급: 노령후생연금액(최저보장 470,400엔)			
		장해후생연금에 준함(장해후생연금에 해당되지 않는 정도의 장해)		노령후생연금액 × 2 (최저보장 934,200엔)			
유족후생연금	유족후생연금	다음의 어느 하나에 해당할 경우 지급		노령후생연금액 × 3/4 자녀가 없는 과부로 권리를 취득한 당시 35세 이상인 자에게는 40세부터 65세에 달할 때까지 470,400엔을 가산한다.			
		① 피보험자가 사망한 때 또는 피보험자기간에 초진일이 있는 상병으로, 5년 이내에 사망한 때(유족기초연금과 국민연금의 피보험자기간 요건이 필요)					
		② 장해후생연금(1급, 2급)의 수급권자가 사망한 때					
		③ 노령후생연금의 수급권자 또는 노령후생연금의 수급요건을 채운 자가 사망한 때					

4. 日本의 國家公務員等 共濟組合의 內容 (1989)

근 거 법	국가공무원등공제조합법(1958. 5. 1 시행) 1958. 7. 1.				
대 상	국가공무원 및 여객철도회사등, 일본담배산업(주) 및 일본 전신전화(주)의 임직원				
경 영 주 체	각성청 등 공제조합				
재원	보험료를 본인·계 사용자	(연합회) 6.13% 6.17%	(일본철도) 8.495% 8.5%	(담배산업) 7.065% 7.065%	(전전) 5.82% 5.82%
	국고부담	기초연금각출금의 1/3, 사무비전액 (후생연금과 동일)			
급 여	수 급 요 건		연 금 액		
노령급	퇴 직	<ul style="list-style-type: none"> 25년이상 가입기간을 가진 조합원이 65세에 달한 후 퇴직하고, 또는 퇴직한 후 65세에 달한 때 지급 25년 이상의 가입기간을 가진 조합원이 65세 이상에 달한 때 표준보수월액에 따라 감액지급 		$\{(평균표준보수월액 \times 7.5/1,000 \times 조합원기간월수) + (평균표준보수월액 \times 1.5/1,000 \times 조합원기간월수)\} \times 슬라이드올 + 가급연금액$ $\{(평균표준보수월액 \times 7.5/1,000 \times 조합원기간월수) + (평균표준보수월액 \times 1.5/1,000 \times 조합원기간월수)\} \times 슬라이드올 \times 지급감액율 + 가급연금액$	
	공제연금	(특별지급) • 노령기초연금의 수급요건을 채운 조합원이 60세에 달한 후 퇴직한 때, 또는 퇴직한 후 60세에 달한 때 지급		퇴직공제연금액 + 가급연금액	
장해급	장해공제연금	조합원 기간동안 초진일이 있는 상병에 대해 장해정도에 따라 지급 (수급권자가 조합원인 기간은 지급정지)		1급: 퇴직공제연금액 $\times 1.25 +$ 가급연금액 2급: 퇴직공제연금액 + 가급연금액 3급: 퇴직공제연금액 (최저보장 470,400엔)	
	장해일시급	장해공제연금에 준함(장해공제연금에 해당하지 않는 정도의 장해)		퇴직공제연금액 $\times 2$ (최저보장 934,200엔)	
유족급	유족공제연금 순위 배우자 1 자녀 1 부모 2 손자녀 3 조부모 4	조합원 또는 조합원이었던 자가, 다음 어느 하나에 해당한 경우에 지급 ① 조합원이 사망한 경우 ② 장해공제연금(1급, 2급)의 수급권자가 사망한 경우 ③ 퇴직공제연금의 수급권자 또는 퇴직공제연금의 수급요건을 채운자가 사망한 경우		퇴직공제연금액 $\times 3/4$	

5. 日本의 地方公務員, 私立學校敎職員, 農林漁業團體職員共濟組合의 內容(1989)

		지방공무원등공제 조합	사립학교교직원공 제조합	농림어업단체직원 공제조합
근 거 법		지방공무원등공제 조합법 (1962. 9. 8.) 제정 시행 1962. 12. 1.	사립학교교직원공 제조합법 (1953. 8. 21.) 제정 시행 1954. 1. 1.	농림어업단체직원 공제조합법 (1958. 4. 28.) 제정 시행 1959. 1. 1.
대 상		지방공무원 등	사립학교교직원	농림어업단체등직원
경 영 주 체		각 지방공무원등 공제조합	사립학교교직원 공제조합	농림어업단체직원 공제조합
재 원	본인]계 사용자]	68-73% 69-74%	5.1% 5.1%	6.7% 6.7%
	국고부담	13.7-14.7%	10.2%	13.4%
		기초연금각출금의 1/3, 사무비 전액(지방공공단체부담)	기초연금각출금의 1/3, 사무비 일부	기초연금각출금의 1/3, 사무비 일부
급 여		수 급 요 건		연 금 액
노 령 퇴 직 급	공제연금	<ul style="list-style-type: none"> · 25년이상 가입기간을 가진 조합원이 65세에 달한 후 퇴직하고, 또는 퇴직한 후 65세에 달한 때 지급 · 25년 이상의 가입기간을 가진 조합원이 65세 이상에 달한 때 표준보수월액에 따라 감액지급 		$\{(평균표준보수월액 \times 7.5 / 1,000 \times 조합원기간월수) + (평균표준보수월액 \times 1.5 / 1,000 \times 조합원기간월수)\} \times 슬라이드율 + 가급연금액$ $\{(평균표준보수월액 \times 7.5 / 1,000 \times 조합원기간월수) + (평균표준보수월액 \times 1.5 / 1,000 \times 조합원기간월수)\} \times 슬라이드율 \times 지급감액율 + 가급연금액$
		(특별지급) · 노령기초연금의 수급요건을 채운 조합원이 60세에 달한 후 퇴직한 때, 또는 퇴직한 후 60세에 달한 때 지급		퇴직공제연금액 + 가급연금액
장 해 해 급	공제연금	조합원 기간동안 초진일이 있는 상병에 대해 장해정도에 따라 지급 (수급권자가 조합원인 기간은 지급정지)		1급: 퇴직공제연금액 $\times 1.25$ + 가급연금액 2급: 퇴직공제연금액 + 가급연금액 3급: 퇴직공제연금액 (최저보장 470,400엔)
		장해공제연금에 준함(장해공제연금에 해당하지 않는 정도의 장해)		퇴직공제연금액 $\times 2$ (최저보장 934,200엔)
유 족 유 급	공제연금	조합원 또는 조합원이었던 자가, 다음 어느 하나에 해당한 경우에 지급 ① 조합원이 사망한 경우 ② 장해공제연금(1급, 2급)의 수급권자가 사망한 경우 ③ 퇴직공제연금의 수급권자 또는 퇴직공제연금의 수급요건을 채운자가 사망한 경우		퇴직공제연금액 $\times 3/4$
유 족 유 급	순 위 배우자] 1 자녀] 1 부모 2 손자녀 3 조부모 4			

國民年金制度와 特殊職 域年級制度間 連繫方案 研究

1990년 12월 일 인쇄

1990년 12월 일 발행

발행인 지 달 현

발행처 한국보건사회연구원

서울특별시 은평구 불광동 산 42-14

전화 355-8003~7 (교환)

인쇄처 아진인쇄
