

기업연금제도의 도입 및 운영방안

1997. 7

연구위원 고 광 수

한국증권업협회
韓國證券經濟研究院

序 言

1996년 근로기준법의 개정에 기업연금제도를 도입한다는 내용이 포함되었다. 이러한 결정은 국민연금 및 개인연금과 함께 3층 사회보장제도의 형성을 이룰 것이라는 측면에서 선진국형 사회보장체계로의 전환을 시사한다. 또한 이는 장기적인 투자계획에 해당하는 연금의 설계가 이제까지 공공기관 및 기관투자자의 몫으로만 한정되었으나 이제 일반 기업으로 그 역할이 확대될 것임을 의미하기도 한다.

본 보고서는 도입이 확정된 기업연금에 대한 일반의 이해와 실무자들의 사전적인 준비를 돕기 위해 기업연금제도 도입의 타당성을 살펴보고 외국의 기업연금제도 및 우리나라의 퇴직일시금제도를 분석하였다. 또한 이러한 이해를 바탕으로 구체적인 기업연금제도의 설계와 운영 방안을 제시하고 있다.

기존의 기업연금과 관련된 보고서들은 주로 외국의 제도를 소개하거나 퇴직 이후의 소득을 보장하기 위한 제도인 퇴직일시금제도와 비교 혹은 퇴직일시금제도의 기업연금제도로의 전환을 제시하고 있는 것에 한정되고 있다. 반면 본 연구는 최근 선진국의 기업연금제도를 분석하여 기업연금제도를 구체적으로 설계하였다는 점에서 기존의 연구와는 차이를 보이고 있다. 특히 기존의 제도인 퇴직일시금제도를 기업연금제도로 전환시키면서 어떻게 사회적 비용을 최소화하는가를 제시하고 있다. 한편 기업연금이 도입되게 되는 경우 10년 내에 30조원을 상회하는 이권산업에 해당하는 연금관련 업무에 대한 운영의 효율을 최대화 할 수 있는 정부의 기능도 함께 제시하고 있다.

본연구보고서를 작성하는데 많은 노고를 아끼지 않은 본원의 고향수 박사에게 감사의 말씀을 드린다. 또한 기업연금제도의 설계와 재정추계에 도움을 주셨던 조세연구원의 전형준 박사, 마쁘신 중에도 원고를 읽고 조언해 주신 한국개발연구원의 문형표 박사에게도 감사의 뜻을

전한다. 아울러 원고의 정리와 교정에 힘써주신 전미영 연구원, 김정숙 씨에게도 감사의 마음을 전한다.

본 연구에 실린 모든 내용은 전적으로 연구진 개인의 의견이며, 한국 증권업협회나 연구원의 공식의견이 아님을 밝혀두고자 한다.

1997년 7월
한국증권경제연구원
원 장 최 운 열

< 목 차 >

I. 서 론	1
II. 기업연금제도의 개요와 도입의 타당성	5
1. 기업연금제도의 개요	7
2. 기업연금 도입의 필요성	14
III. 외국의 기업연금제도 고찰	16
1. 미국의 기업연금	18
2. 일본의 기업연금	45
3. 영국의 기업연금	63
4. 홍콩의 강제성공적금계획 (强制性公積金計劃)	86
IV. 우리나라의 퇴직금제도	91
1. 퇴직금제도의 현황	93
2. 퇴직금제도의 내용	96
3. 퇴직금 운용현황	102
V. 기업연금제도의 설계	109
1. 도입의 기본 방향	111
2. 기업연금제도의 설계 (案)	113
3. 연금제도의 국제세제 비교	121
4. 우리나라 기업연금제도의 세제 설계 (案)	127

VI. 기업연금의 운영방안	133
1. 외국 연기금의 운용 현황	135
2. 우리나라의 연기금 현황	137
3. 우리나라 기업연금의 운영방안	142
VII. 기업연금 도입시 재정수지 전망	153
1. 기본 가정	155
2. 기업연금 재정수지 추계	166
VIII. 결론	171
참고문헌	173

〈 표 차 례 〉

<표 III-1> 수탁기관별 운용 비중	39
<표 III-2> 신탁기관의 자산운용 제한규정	58
<표 III-3> 기업연금자산의 운용비중	58
<표 III-4> 영국 기업연금의 투자구성	80
<표 IV-1> 근속연수에 따른 공제액	99
<표 IV-2> 퇴직금제도 적용대상자 현황	100
<표 IV-3> 근로자 1인당 월평균 노동비용 추이	101
<표 IV-4> 퇴직금 누진제 실태	102
<표 IV-5> 근속연수별 퇴직금 지급률	103
<표 IV-6> 퇴직금과 주요 경영지표 비교	104
<표 IV-7> 누적퇴직금에 대한 퇴직급여충당금의 비율분포	104
<표 IV-8> 퇴직급여충당금 적립 유형별 기업체 비율	105
<표 IV-9> 혼합형태 기업의 사내유보비율 분포	106
<표 V-1> 기업연금제도의 개요	111
<표 V-2> 주요국의 연금세제 비교	122
<표 VI-1> 주요국 연기금자산의 주식투자 비중	134
<표 VI-2> 우리나라 연기금의 현황	135
<표 VI-3> 연기금과 공제회의 주식 보유비율 및 거래비중 추이 ...	136
<표 VI-4> 주요 3대 연기금 운용현황	137
<표 VI-5> 기업연금자산의 투자대상	144
<표 VI-6> 우리나라 주식시장의 역사적 성과 (해당 기간누적수익률) ..	147
<표 VI-7> 국제 포트폴리오의 투자성과 (투자기간: 1979~1993) ...	147
<표 VI-8> 미국 달러화로 표시된 국제 포트폴리오의 투자성과	147
<표 VII-1> 연령별 성별 경제활동 참가율	158
<표 VII-2> 경제활동인구 대비 5인 이상 사업장 근로자 비율	158
<표 VII-3> 기업연금 가입자 및 수급자 추이	165
<표 VII-4> 기업연금의 수입지출 변동 추이	166
<표 VII-5> 연금재정의 기간별 특성	168

<그림 차례>

<그림 Ⅲ-1> 미국 기업연금제도의 종류	26
<그림 Ⅲ-2> 미국 기업연금의 수탁 구조	38
<그림 Ⅲ-3> 일본 기업연금제도의 종류	49
<그림 Ⅲ-4> 영국 기업연금제도의 종류	66
<그림 Ⅲ-5> 수탁자의 업무	77
<그림 Ⅶ-1> 기업연금 재정추계모형 흐름도	157

I. 서 론

I. 서론

연금제도는 경제적인 안정을 도모하기 위한 여러 가지 제도 중 특히 노후생활의 경제적 안정을 확립하기 위하여 만들어진 사회복지제도다. 일반적으로 일정기간 동안 주기적으로 일정한 금액을 지급함으로써 노후의 장기적인 소득을 보장한다. 이러한 연금제도는 개인·기업·국가라는 세 주체가 함께 개인의 노후생활에 대한 보장을 책임질 수 있도록 하는 3층 사회보장제도의 근간을 이룬다. 이러한 연금제도는 크게 강제적용의 정도에 따라 공적연금과 사적연금으로 구분된다. 공적연금이란 국가가 주체가 되고 수익자는 국민이 되는 것을 말하며 일상생활의 위험 가운데 노령, 퇴직, 폐질, 사망 등의 사유가 발생했을 때 미리 설정한 기준에 따라 일정한 급여를 지급하는 것을 말한다. 또한 공적연금은 국가권력과 법률에 의해 강제되기 때문에 가입 여부에 있어서 해당자의 자유가 허용되지 않는다. 반면 사적연금은 기본적으로 개인이 재정마련에 대한 부담을 진다. 사적연금은 운용의 주체에 따라 기업연금과 개인연금으로 구분된다. 개인연금은 개인 스스로가 주체가 되어 본인의 노후보장을 책임지는 제도이며 기업연금은 기업이 주체가 되어 종업원의 노후를 보장하는 제도로 어느정도 공적인 성격을 가진다.

우리나라에는 1988년부터 일반 국민을 대상으로 하는 국민연금이라는 공적연금제도가 시행되고 있으며, 1994년부터는 개인연금제도가 실시되고 있다. 기업연금제도는 아직 미비되어 있기 때문에 3층 사회보장제도의 형성이 이루어지지 않았다고 할 수 있다. 그러나 기업연금적 성격을 갖는 공적연금 제도의 일환으로 1960년대부터 공무원, 군인, 사립학교 교직원 등을 대상으로 하는 특수직역연금이 시작되었는데 이는 일부 계층만을 대상으로 하기 때문에 진정한 의미에서 기업연금의 일종으로 보기는 어렵다. 한편, 우리나라의 경우 종업원의 퇴직후 노후생활을 보장하거나 이직시의 생활안정을 확보할 수 있도록 퇴직일시금제도가 존재하고 있다. 이러한 퇴직일시금제도는 고도 산업사회의

企業年金制度의 導入 및 運營方案

사회보장적 측면에서 후진적인 성격을 지닌다고 볼 수 있다. 또한 퇴직일시금의 재정마련을 위한 기업측의 일시적 부담이 매우 크다는 문제점을 안고 있다.

본 연구는 이와 같은 우리나라의 퇴직일시금제도를 종업원의 노후생활 보장이라는 측면에서 기업연금으로 전환하는 방안을 심층 연구하고자 한다. 본 연구는 우선 현재 시점에서의 기업연금제도 도입의 타당성을 살펴보고 외국의 기업연금제도 및 우리나라의 퇴직일시금제도를 소개한다. 이러한 외국과 우리나라 제도의 이해를 바탕으로 구체적인 기업연금제도의 설계와 운영방안을 제시하고자 한다.

II. 기업연금제도의 개요와 도입의 타당성

1. 기업연금제도의 개요
2. 기업연금 도입의 필요성

II. 기업연금제도의 개요와 도입의 타당성

기업연금이란 사적인 연금제도로 기업이 퇴직한 종업원에게 정기적으로 일정액의 급부를 제공하는 제도를 말한다. 우리나라의 경우, 연금제도가 아닌 퇴직일시금제도를 채택하고 있으나 퇴직한 종업원의 노후 생활보장 또는 이직시의 생활안정 등을 담당한다는 점에서 기업연금제도의 한 형태라고도 볼 수 있다. 그러나 이러한 퇴직일시금제도는 제도상의 한계를 가진다. 우선 연금의 형태가 아닌 일시금이어서 사회보장적 측면이 매우 약하다는 것이다. 또한 퇴직일시금의 재원 마련을 위한 기업의 재정 부담이 커지고 있다는 점이다. 현재 노동법 개정 등을 통해 일시금제도의 한계를 보완·개선시키기 위해서 퇴직일시금제도를 기업연금화 하는 방안이 제시되고 있다. 이는 고도 산업사회로의 도약과 함께 필수적인 사회보장제도라고 볼 수 있다.

1. 기업연금제도의 개요

기업연금제도는 각 나라마다 고유한 특색을 가지면서 발전하였다. 그러므로 그 형태는 도입의 시점과 기업 및 국가적 특색에 의해 여러 가지 형태로 뿌리를 내렸다.

1-1. 운용 형태

기업연금은 연금 재원의 수탁 기관에 따라 사내적립과 사외적립으로 구분된다. 사외적립된 기업연금은 다시 운용형태에 따라 보험형과 신탁형으로 구분한다. 보험형은 연금제도의 사무처리, 기금운용, 연금지급 등의 일괄업무를 보험회사가 수행하는 형태를 말하는데 보험회사의 전략에 따라 연금자산을 타보험자산과 합동 운용하거나 타보험자산과 독립하여 운용하고 있다. 일반적으로 합동 운용의 경우가 더 많으며 전체 보험자산과 동일한 수익률을 제공한다. 신탁형은 회사가 지정한 수탁기관이 연금기금을 운영하는 방식으로 경우에 따라서는 제

도 운영과 관련된 사무처리만을 별도로 수행하기도 한다. 신탁운영의 경우 개별 연금자산을 단독 운용하는 것이 일반적이다. 또한 신탁형의 수탁기관으로는 주로 은행, 투자신탁, 전문 투자회사 등이 있다.

1-2. 각출 방법

기업연금제도의 연금 재원을 종업원에게 부담시키는지 여부에 따라 비각출제도와 각출제도로 구분된다. 비각출제도란 연금의 전체 재원을 기업이 모두 부담하는 형태를 말한다. 각출제도란 연금의 재원을 기업과 종업원이 공동 부담하는 제도를 말한다. 일반적으로 각출제도를 채택하고 있다 할지라도 기업이 종업원보다 각출금을 더 많이 낸다. 미국과 영국의 기업연금에서는 각출제도가 일반적이다. 일본과 같이 퇴직일시금 제도로부터 변형된 경우에는 원칙적으로 비각출제도를 기본으로 하며, 급부의 제고를 위해 각출제도를 채택하기도 한다.

1-3. 세제혜택 측면

기업연금이 세제혜택을 받을 수 있는지 여부에 따라 적격연금과 비적격연금으로 구분된다. 즉, 사외적립이나 공적연금과의 조화 등 일정한 기준에 부합할 경우 각출금, 운용수익, 연금급부에 대해 세제혜택을 받는 연금제도를 적격연금이라 한다. 반면 적격연금의 기준에 부합하지 못하는 기업연금을 총칭하여 비적격연금이라고 한다. 세제혜택을 받지 못하는 비적격연금은 까다로운 적격기준을 충족시키기 어렵거나 기업의 성장성이 크고 종업원에게 부수적인 인센티브를 제공하고자 하는 기업들이 주로 채택한다.

1-4. 급부방식

기업연금제도의 급부방식은 확정급부제도 (defined benefit plan)와 확정각출제도 (defined contribution plan)로 구분된다. 확정급부제도란

II. 기업연금제도의 개요와 도입의 타당성

매월의 연금액을 일정액 또는 최종급여의 일정 비율 등으로 미리 정하고, 이에 필요한 재원을 연금수리 산식에 의하여 역으로 계산하여 각출하는 것을 말한다. 이러한 확정급부제도는 각출액이 기간별로 상이할 수도 있다. 확정각출제도란 매월의 각출액을 일정액 또는 기준급여의 일정 비율 등으로 미리 정하고, 연금액은 원금과 적립기간 중 운용수익의 합으로 계산되어 실적에 의해 배분되는 제도를 말한다. 최근 양 제도를 동시에 이용하는 종업원이 늘고 있다. 국가별로 살펴보면 미국의 경우 확정급부제도가 대기업을 중심으로 실시되고 있는데 양적인 측면에서 70% 이상을 차지하고 있다. 유럽의 경우, 유럽 통합의 움직임 때문에 확정급부제도의 확산이 더욱 어려워지고 있는 실정이다. 이에 비해 확정각출제도는 종업원 각자의 독자적인 계정에 의해 운용될 수 있으므로 여러 가지 어려운 문제점을 해결할 수 있으나, 운용 실적에 따라 급부의 변동이 심할 수 있다는 단점이 있다.

확정급부제도의 경우는 다음과 같은 사항에 주의하여야 한다. 먼저, 주로 연금급부가 일정기간의 평균급여나 최종급여에 연동되므로 급부의 예측이 가능하지만 정확한 이해를 위해서는 복잡한 연금수리 산식의 이해가 선행되어야 한다. 둘째, 기업이 연금제도에 대한 공시를 한다던지 종업원과의 협의가 요구될 때 어려운 점이 많다. 셋째, 산업구조의 변화로 이직과 조기퇴직이 빈번해지는 경우 연금통산의 문제와 급부 결정에 어려움이 많기도 하다.

1-5. 설립주체 및 적용대상

기업연금은 설립주체에 따라 임의형 제도 (voluntary plan)와 계약형 제도 (negotiated plan)로 구분된다. 임의형 제도란 종업원의 의사와 관계없이 기업이 일방적으로 연금제도를 마련한 것을 말하며 계약형 제도란 종업원 또는 노동조합과의 단체교섭에 의해 설립되는 것을 말한다.

1-6. 가입자

기업연금을 가입자의 특성에 따라 분류하면 단독기업 연금제도와 복수기업 연금제도로 구분할 수 있다. 단독기업 연금제도는 1개 기업이 설립하는 경우를 말하며 복수기업연금은 동일 그룹내의 기업들 또는 산업내의 비슷한 기업들이 같은 기업연금에 가입하는 것을 지칭한다.

1-7. 재원조달 방식

기업연금재원의 조달방식은 부과방식 (pay-as-you-go 또는 current disbursement method)과 적립방식 (funding 또는 accumulation of funds)으로 나뉜다. 부과방식이란 연금 지급에 필요한 재원을 매년 필요할 때 조달하는 방식으로서 적립금은 최소한의 운용자금만 유지되는 특성을 가진다. 적립방식이란 연금 지급에 필요한 재원을 평준화하여 적립하는 방식이라는 점에서 평준적립방식 (level cost method)이라고도 한다. 이러한 적립방식은 제도 초기에 지출이 거의 없고 적립이 주로 이루어지다가 제도 성숙기에는 적립금과 운용수익이 연금급부의 재원으로 충당되어 재정의 균형을 이룬다.

1-8. 공적연금과의 관계 및 적정 연금 수준의 결정

복지사회가 확립된 경우 노후 소득을 보장하기 위해 공적연금, 기업연금, 개인연금의 3층이 사회보장의 수단이 되어 그 역할을 담당한다. 이 중 기업연금은 제 2층을 이루는 것으로 공적연금에서 채워주지 못하는 급부의 수준을 보상해주는 역할을 한다. 그러므로 기업연금과 공적연금과의 조화는 필수적이라 할 수 있다. 일반적으로 공적연금과 기업연금을 합하여 임금대체율이 60~70% 정도를 충당할 수 있다면 만족스러운 수준으로 간주한다.¹ 우리나라 국민연금의 경우 한국개발연구

1 임금대체율이란 56세 정년퇴직을 가정할 때 56세에서의 연금 월액이 55세 당시의 표준소득 월액에서 차지하는 비중이라고 할 수 있다.

II. 기업연금제도의 개요와 도입의 타당성

원의 보고서에 의하면 임금대체율이 40% 정도라고 한다.² 그러므로 기업연금은 20~30%의 임금대체율을 충족하면 된다고 할 수 있다. 나머지 개인적 필요에 의한 부족분은 개인연금 등에 의해서 충족하여야 한다.

1-9. 연금수급권과 통산제도

연금수급권은 수급권의 부여기준과 수급권의 보장제도를 마련하여야 한다는 측면이 있다. 먼저, 연금수급권의 부여기준은 일반적으로 가입자가 일정한 근속연수와 연령 및 가입기간에 도달할 경우 통상퇴직연령 (normal retirement age)에 도달하지 않더라도 연금의 수급자격을 부여하고 있다. 또한 나라에 따라서 다양한 기준과 방식에 의해 연금의 수급권을 부여하지만 일반적으로는 통상퇴직연령에 도달하여 퇴직하는 경우는 100%의 수급권을 부여한다. 만약 그렇지 않을 경우에는 근속기간과 퇴직연령을 고려하여 차등적으로 수급권을 부여하고 있다. 연금제도의 핵이라 할 수 있는 연금수급권의 보장제도는 독립된 제도에 의하는 경우와 감독기관의 감독 및 규제를 통하는 경우로 나뉘어진다. 미국, 독일, 스웨덴의 경우, 수급권 보장을 위해 만들어진 법에 의해 정부기관 또는 민간 자율기관이 개별 기업연금제도의 도산 또는 합병 등으로부터 수급권의 일부 또는 전부를 보장해 주고 있다. 반면 영국과 일본의 경우, 감독기관이 정기적으로 각 연금의 재무상태

2 국민연금제도의 재정건실화를 위한 구조개선방안 (1988)을 참조하였다. 이에 의하면 1988년 당시 연령에 따라 평균 임금대체율은 다음과 같다. 여기서 평균이란 소득 계층에 따른 평균을 의미한다. 아래에서 연령에 따른 평균 임금대체율은 39.8%다.

1988년 당시 연령	가입 기간	평균 임금대체율
25세	35년	50.43%
30세	30년	48.25%
35세	25년	42.60%
40세	20년	35.05%
45세	15년	22.70%

를 감독 및 규제함으로써 간접적으로 수급권을 보호해 주고 있다. 그러나, 이 경우는 이미 적립된 연금자산과 기업 재무상태의 범위내에서만 보장되므로 완전한 보장은 어렵다고 할 수 있다. 한편, 종업원의 잦은 이직은 연금의 통산 문제를 야기한다. 이직으로 인하여 전 직장으로부터의 기업연금은 소멸되고 새 직장의 기업연금이 유효하게 된다. 그러나 전 직장에서의 연금을 새로운 연금에 승계시켜야 기업연금의 연속성도 유지되고 노후 생계보장으로서의 의미도 퇴색되지 않는다. 이와 같이 기업연금제도를 채택하고 있는 각 나라는 연금수급권 보장을 위한 대표적인 제도로 통산제도를 구비하고 있다. 그러나 이러한 연금의 통산 문제는 산업구조의 변화와 증가하는 잦은 이직성향 때문에 점점 더 복잡하고 어려워질 것으로 예상된다. 특히, 확정급부제도를 사용하는 기업연금의 경우는 급부수준의 변화와 연금수리 산식의 복잡성 때문에 더욱 어렵다고 할 수 있다. 그러나 확정각출제도의 경우 개인의 연금계정을 새로운 연금계정에 이관만 하면 되므로 큰 문제가 발생하지 않는다.

1-10. 물가 상승과 연금의 실질가치 보존

연금의 종류를 불문하고 연금제도가 직면하고 있는 가장 큰 현안 중의 하나는 급부의 실질가치 유지라고 할 수 있다. 일반적으로 급부의 실질가치를 유지하기 위해 급부가 물가에 연동하는 물가 슬라이드 제도를 채택하는 것이 가장 바람직하다. 실제적으로 공적연금의 경우는 국민소득 또는 소비자물가 등을 기준으로 정기적인 슬라이드가 행하여지고 있다. 그러나 기업연금의 경우는 이러한 법적 장치가 마련되어 있지 않은 경우가 많다. 그러므로 기업연금은 연금지급 개시 이후에 발생하는 물가상승분 만큼 구매력을 상실할 수 밖에 없다. 그러나 최근 보통 3~5년을 기준으로 연금급부의 정기적인 재평가를 실시하여 이를 제도에 반영하는 추세가 나타나고 있다.

2. 기업연금 도입의 필요성

2-1. 현행 퇴직금제도의 문제점

현재 우리나라에서 실시되는 퇴직일시금제도는 많은 문제를 노정하고 있다. 먼저, 근로자의 경우 퇴직금 지급의 안전성에 대한 문제가 있다. 현행 퇴직금제도는 퇴직급여충당금의 적립 및 이용에 관한 사항이 미비하여 대다수 기업이 사내적립 및 운용자금으로 전용하고 있다. 따라서 기업도산시 퇴직금으로 지급할 재원이 부족하고 퇴직금이 조세공과금의 후순위 채권이 될 가능성이 있어 완전한 지급보장이 어렵다는 것이다. 둘째, 현행 퇴직금이 일시금으로만 지급되는데 따른 문제이다. 현실적으로 일시금 지급은 정년 이전의 퇴직자에 대해서는 재취업시까지 실직기간 동안 생활비와 재취업에 필요한 경비 등 실업급여부적성격으로 대부분 소진된다. 또한 정년퇴직자의 경우, 운용을 위한 경험과 지식이 부족하여 전체적으로 효과적인 노후생활 보장수단이 되기에는 한계가 있다고 할 수 있다.

셋째, 기업의 경우 퇴직일시금의 지급 부담이 가중되고 있다는 것이다. 1980년대 이후 고임금 사회로 이행되고 있으며 성장에 따른 기업의 확장 및 인원의 증가, 기업 연륜의 장기화에 따른 장기근속자 증대 등으로 퇴직금 지급 부담이 증가하고 있다. 넷째, 퇴직급여충당금에 대한 조세지원이 충분하지 못하다는 것이다. 실제로 인건비로 지출되는 비용임에도 불구하고 매년의 설정액에 대한 손금이 전액 이루어지지 않고 있다. 즉, 현행 제도하에서의 퇴직급여충당금은 세법상 설정 한도 내에서 손금을 인정받는다. 반면 기업연금제도하에서는 일반적으로 충당금 전액을 손금으로 인정하기 때문에 만약 연금제도를 도입할 경우 기업입장에서 세제혜택을 받을 수 있다는 장점이 있다.

2-2. 고령화 사회로의 이행

1960년대의 베이비붐 세대 출생 이후 출산율의 급격한 하락과 평균수명의 증가로 인해 노년층의 비중이 증대하고 있다. 이에 따라 베이비붐 세대가 국민연금의 주수혜자가 되는 2020년 경부터 공적연금의 재정수지가 심각한 문제가 될 것으로 예상된다. 그러므로 문제가 본격화되기 전에 노년층의 생계보장을 위한 대책이 마련되어야 한다. 즉, 인구의 노령화에 따른 경제활동인구의 부양능력이 약화되고 또한 핵가족의 진전에 따른 도덕적 부양인식 약화는 노년층의 생활보장 문제를 발생시킨다. 급속한 기술발전과 산업구조의 변화는 농업부문과 일부 특수한 분야를 제외하고는 노령인구의 취업을 제한하는 요인으로 작용하고 있다. 또한 현행의 국민연금 급여수준은 최소한의 생계유지 수준을 보장하기 힘들고 국민연금 각출료의 상승에 따른 높은 후생비용을 감안하면 향후 국민연금의 급여수준을 높이는 데 한계가 있다. 이러한 요인들을 감안할 때 선진국에서 노후생활 보호수단으로 기업적 측면에서 이루어지고 있는 기업연금제도의 도입이 요청된다고 본다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

1. 미국의 기업연금
2. 일본의 기업연금
3. 영국의 기업연금
4. 홍콩의 강제성공적금계획

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

1. 미국의 기업연금

1-1. 제도의 현황

미국은 노후소득보장을 위한 제도적 장치로 크게 공적연금과 기업연금제도가 있다. 개인주의라는 사회의식이 자리잡고 있는 미국에서 공적부조적 성격을 띠는 연금제도는 미미한 발전을 보일 수 밖에 없었다. 그러나 1929년 경제대공황을 겪은 이후 미국인들은 소득수준 안정화의 필요성을 절실하게 느끼게 되었으며 이에따라 1935년 전국민을 대상으로 하는 사회보장법이 제정되었다. 그러나 사회보장법에 의한 공적연금제도는 연금지급액의 최고 한도가 블루칼라의 급여를 기준으로 하기 때문에 화이트칼라와 고소득의 고용자에게는 노후생활에 불충분하였다. 이러한 이유로 공적연금제도가 존재함에도 불구하고 종업원의 부가급부로서 기업연금제도가 노후생활 안정을 위한 또 다른 제도로서 자리잡게 되었다.

기업연금이 공적연금의 보조적 제도로서 도입되어야 한다는 필요성이 인식되었다고 할지라도 이해 당사자인 기업과 종업원들에게 경제적 유인을 제공하지 못했다면 제도로서의 정착이 어려웠을 것이다. 또한 제도가 이해 당사자간의 경제적 이해에 일치한다고 할지라도 제도가 성숙되기 위해서는 이해 관계자가 제도에 대한 의사결정권에 있어서 동등한 지위에 있음으로써 서로 견제가 가능하다는 조건이 충족되어야 할 것이다.

기업에게 기업연금제도 도입의 유인을 제공한 것은 제2차 세계대전 당시 高인플레이션과 노동력 부족이라는 사회적 환경, 임금 억제 및 소득세법의 개정이었다. 1941년 미국 정부는 인플레이션 억제를 위해 매년의 임금 인상률을 15% 이내로 동결시켰다. 그러나 규제 대상인

임금의 내용에 부가급부를 제외시켰는데 각 기업은 이러한 규제의 맹점을 이용하게 되었다. 즉, 부가급부인 기업연금을 도입함으로써 부족한 노동력 확보와 근로자의 장기근무를 유도하게 된 것이다. 또한 기업연금이 확산되자 제도간 세제 문제가 복잡해지고 연금제도내의 종업원간 형평성 문제가 대두되었다. 이러한 점을 시정하기 위해 기업연금 수급자에게 공평한 적용을 하는 경우 등 일정 요건을 갖추어야 기업 부담금을 손금산입할 수 있도록 1942년 세법이 개정된 것이다. 당시 기업수익의 최고 80%까지 戰時 초과이득세로 납부하고 있었는데 기업의 입장에서는 기업연금을 도입하여 수익을 비용화 함으로써 초과이득세를 회피하고 근로자에게 추가적인 인센티브를 제공할 수 있었기 때문에 당연히 세법상의 기업연금제도 채택이 더 바람직한 결정이 되는 것이다. 이와같이 임금인상 억제정책, 노동력 부족이라는 사회적 환경과 소득세법의 개정이라는 제도적 변화로 1942년 9월부터 1944년 12월 사이에 무려 4,208개의 새로운 기업연금이 인가되었다. 과거 12년동안 1,360개의 기업연금이 신설된 점을 고려한다면 엄청난 양적 성장을 보여주었다.

종업원들에게 있어 기업연금제도의 도입 유인은 무엇보다도 노후소득의 보장에 있을 것이다. 그러나 종업원들이 이러한 제도의 도입에 직접적인 의견권을 행사한 것은 1940년대 말 근로자들이 기업연금을 권리로 인식하게 되면서 이루어졌다. 즉, 노동조합이 단체교섭의 대상으로 기업연금을 취급하기 시작한 것이다. 이는 1947년 최고재판소가 기업연금에 대한 기업주의 노사협의 의무를 부과하는 판결이 나오면서 기업연금이 단체교섭 대상으로 공식화 되었다. 이후 경기침체로 임금인상 투쟁에 한계를 느꼈던 노동조합들은 기업연금의 획득 내지 개선을 목표로 하였으며 이러한 연금획득 운동은 1950년대 전기간에 걸쳐 확산되어 1960년대까지 이어졌다.

기업연금제도가 이해 당사자인 기업, 종업원 모두에게 경제적 유인이 있다는 합의가 있고 서로가 제도 내용의 결정 권한에 있어 동등한 지

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

위를 가지면서 제도의 발전은 빠르게 진행되었다. 또한 기업연금제도가 양적으로 성장을 거듭하면서 보편화됨에 따라 사회적 영향도 커지게 되었다. 특히, 기업별로 상이하게 설계된 기업연금이 지나치게 다양화됨에 따라 근로자와 기업, 주정부의 통제 및 관리가 용이하지 않게 되었다. 전직이 빈번했던 당시 상황에서 전직에 따른 연금수급권의 상실 문제, 기타 기업이 도산하게 되는 경우에 대비한 연금수급권 보장 등 다양한 문제가 제기되었다. 이러한 상황에서 미국의 기업연금은 제도의 안정화를 위해 입법적 통제하에 구체적인 체제를 구비하지 않으면 안되었다.

1965년 ‘기업 및 기타 사적퇴직·복지제도에 관한 대통령 위원회’에서 ‘공공정책 및 복지제도 (Public Policy and Welfare Program)’라는 보고서를 통해 기업연금제도의 통일 및 규격화 대책을 제시하였다. 의회는 이에 대해 수년간의 검토를 통해 1974년 ‘종업원퇴직소득보장법 (Employee Retirement Income Security Act: ERISA)’을 제정하였다. 종업원퇴직소득보장법에서는 기업연금에 관련된 각종 용어의 정의, 기업연금 가입자격 및 연금지급 방법, 기업연금의 각출 및 적립, 연금운용 방식, 연금수급권 보장을 위한 제도 정비 등의 내용을 담고 있다. 이에 따라 미국기업들의 일반화된 기업연금제도 양식이 제시된 것이다.

종업원퇴직소득보장법 제정 이후 1980년에 기업연금 가입자 수는 3,600만명에 이르렀는데 비농업근로자의 48%수준으로 1950년도에 25%에 비해 거의 2배의 성장을 보여주었다. 연간 각출금도 1950년도에 20억달러에서 1980년도에 690억달러로 무려 35배나 증가하였으며 1980년도에 900만명의 연금 수혜자와 총 350억달러 (수혜인당 평균 3,870달러)의 연금이 지급되었는데 수혜 금액이 동년 기업연금 각출액의 50% 정도를 차지하는 것으로 집계되었다. 즉, 수치적으로 기업연금제도는 괄목할 만한 성장을 이루었으며 수급자의 현황을 보면 기업연금제도가 어느정도 안정화 단계에 접어들었음을 알 수 있다.

종업원퇴직소득보장법 제정 이후 기업연금과 관련된 법률들이 제정·개정되면서 세부적인 내용의 변화가 있었다. 우선 1982년 TEFRA (Tax Equity & Fiscal Responsibility Act of 1982: 과세공평과 재정책임법)가 제정되었다. 본 법에 의해 연금급부 및 출연금의 최대한도 감액, 고소득 임원의 퇴직금규정에 대한 특별제한 등의 형평성 검증장치를 도입하게 된 것이다. 1984년에는 재정적자삭감법 (Deficit Reduction Act of 1984)이 제정되었다. 이 법에 따라 연금수혜금액에 대한 상속세 면제가 폐지되었다. 또한 1986년에는 레이건의 세제개혁법 (Tax Reform Act of 1986)이 제정되었다. 이 개혁에 의해 세제적격 연금제도와 사회보장 연금제도를 연계시켜 통합연금제도를 만들 수 있도록 허용하였고 기업연금제도의 수급권 요건을 가속화 시켰으며 65세 이전에 개시되는 연금급부의 한도를 낮추었다.

최근 미국의 연금제도는 1974년 종업원퇴직소득보장법 제정 이후 유지되던 연금지급 제도에 또 다른 변혁기를 맞고 있다. 즉, 미국의 경우 연금지급 제도가 일반화된 형태였으나 최근 일본과 같은 퇴직일시금제도를 채택하고 있는 기업이 늘어나고 있다는 것이다. 이러한 변화는 산업구조의 변화가 급격함에 따라 사업주의 장기예측 능력 저하에서 그 원인을 찾을 수 있다. 산업구조가 대규모의 제조업에서 서서비스 산업이나 하이테크 산업으로 그 중심이 바뀌었다. 이들 업종에 종사자들은 대개 젊고 이직율도 높은 편이기 때문에 비교적 먼 장래에 지급받는 연금제도보다는 현재 확정되는 일시금을 선호하게 된 것이다. 또한 산업의 변화 속도가 한층 가속화됨에 따라 경영주들은 경영계획 수립에 있어서 장기적인 계획 입안이 어렵게 되었다. 이에 따라 장기적인 투자전략 등까지 고려해야 하는 연금제도보다는 비교적 단기적인 일시금제도를 선호하게 된 것이다. 그러나 미국의 기업연금제도는 연금지급을 기조로 하는 시스템이 전형적이다. 그러므로 아직까지 기업연금제도를 도입하는 국가에게 있어 미국의 기업연금제도는 교과서적인 역할을 하고 있다.

1-2. 제도의 특징

1-2-1. 연금지급을 목적으로 체계

미국의 사회제도는 핵가족이 중심이 되고 있으며 여기에 개인주의라는 사회풍토로 인해 노후 대비가 동양과 다르게 핵심적인 사회문제가 된다. 이러한 미국 사회에서 노후를 대비한 저축수단으로 다른 저축수단보다도 차별화된 세제 혜택을 주면서 장려하는 것이 기업연금제도인 것이다. 평준화된 소득을 보장하는 방법으로 연금을 선택하였기 때문에 세제혜택 등 기타 요건을 연금지급의 조건으로 한다. 물론 최근에는 일시금제도에 대한 세제 등의 개선이 있으나 아직까지 연금제도의 기본 골격은 연금을 대상으로 이루어지고 있다.

또한 평준화된 소득보장 외에 일정 소득 보장도 또 하나의 노후정책 목적이기 때문에 일정 수준을 보장하기 위한 각종 제도를 구비하도록 하고 있다. 일정 수준의 소득을 보장하기 위해서는 크게 연금각출 시점과 연금 관리 및 운용 과정이 통제되어야 한다. 미국에서는 각출시점의 통제 방법으로 최저 각출수준 등의 제한을 두고 있다. 연금의 관리 및 운용 과정에서는 후술하는 수급권보장 제도인 제도종료보험, 통산제도 등을 구비하도록 하고 있다.

한편, 이러한 제도적 장치로 최저 수준의 제도 객관성은 달성될 수 있으나 제도의 자율적 이용을 통한 질적 성장은 강제할 수 있는 사항이 아니다. 미국의 경우 연금제도로써 기업연금의 양적·질적 우수성은 기업문화에서 얻어진다. 즉, 기업과 종업원이 제도에 직접적으로 의사를 반영할 수 있으며 의사 조율을 위한 힘이 대등하다는 것이다. 구체적으로 기업의 경우 기업연금이 부가이익이기 때문에 좀더 나은 기업연금제도가 양질의 종업원을 유인하는 수단이 된다. 종업원의 경우, 기업연금은 권리로 인식되기 때문에 노조를 통해 연금제도 결정에 직접적인 의사를 표현할 수 있다는 것이다.

1-2-2. 공적연금과의 상호 보완

미국의 기업연금제도는 공적연금을 보완하기 위한 제도로서 정착되었다. 공적연금이 노후소득의 수준으로 블루칼라의 급여를 그 기준으로 함에 따라 고소득자와 사무근로자의 경우 노후소득으로 불충분하다는 단점이 제기되었다. 이러한 단점을 보완하도록 기업연금은 재설계되었다. 공적연금과의 보완은 소득 수준의 보장에 있기 때문에 연금지급 시점에 급부액을 공적연금과 비교하여 조정하는 조정제도를 두고 있다는 데에서 제도의 취지를 분명하게 확인할 수 있다.

구체적으로 미국의 연금제도는 각출 단계에서는 나름대로 계산된 각출액을 해당자에게서 각출하나 연금지급 시점에서는 공적연금 지급액을 참고로 하여 기업연금 지급액을 조정한다. 일반적으로 공적연금의 경우 소득수준에 따라 연금지급액이 일정 수준까지는 증가하나 블루칼라의 소득수준을 노후소득으로 보장하는 수준에서 상한선이 주어진다. 기업연금 지급액은 이러한 공적연금의 지급액 특성에 맞추어 조정하게 된다. 일반적으로 공적연금과 기업연금을 합한 연금지급액을 연금 규정상에 정해 놓고 각 수급자의 공적연금을 공제한 금액을 기업연금에서 지급하는 상쇄방식 (offset plan)이 주로 이용된다. 이외에도 초과방식 (excess plan)과 단계율방식 (step-rate plan)이 있다. 초과방식 (excess plan)이란 공적연금과 기업연금을 합한 연금지급액이 퇴직 전 급부의 일정 비율이 되도록 조정하는 것으로 공적연금 지급액의 최고 상한을 초과하는 부분에 대해서 기업연금이 부담한다고 가정하는 것이다. 즉, 상쇄방식의 경우에는 연금지급액을 규정상에 정해 놓고 수급자에게 실제로 지급되는 공적연금을 공제한 금액을 지급하는데 반해 이 제도는 연금지급율을 정해놓고 공적연금의 최고한도를 공제한 금액을 기업연금 지급 대상으로 하여 규정상의 급부율을 맞춘다는 데 차이가 있다. 단계율방식 (step-rate plan)은 초과방식의 변형으로 연금의 최대지급액 이하의 부분에 대해서도 공적연금과 기업연금이 지급할 급부율을 정하고 공적연금의 급부율을 초과하는 기업연금의

급부율에 해당되는 초과급부액을 기업연금으로 지급한다.

1-2-3. 기업연금제도 도입의 유인책: 세제혜택

미국의 경우 기업연금제도의 정착을 위해 정부가 제시한 대표적인 정책은 세제 지원을 통해 이해 관계자 모두에게 경제적 유인을 제공하는 것이었다. 즉, 기업연금제도에 대해 세제 지원을 함으로써 개인과 기업 모두에게 절세의 수단을 제공함과 동시에 절세 조건으로 전형적인 연금체제 (종업원퇴직소득보장법)를 따르도록 함으로써 연금제도의 통일을 기하고 이를 통해 통제를 용이하게 하는 이중적 효과를 누린 것이다. 미국의 경우 소득세의 한계세율이 매우 높으며 누진적이다. 그러므로 기업연금을 이용하여 기업이 종업원에게 지급하는 연금 소득과 연금운용 소득이 퇴직시까지 이연되어 이를 장기간에 걸쳐 분할하여 수급하게 되면 상당한 절세 효과를 얻을 수 있다. 실제 연구 결과에 의하면 평균적 근로자가 개인저축을 한 경우에 비해 기업연금을 이용한 경우 납세부담이 20~40% 정도 감소하는 것으로 나타나고 있다. 한편, 소득세법에서도 종업원퇴직소득보장법 요건을 구비한 연금제도와 기타 기준을 만족하는 기업에 대해서만 비용을 인정함으로써 기업연금제도의 기본취지를 유지하는 최소한의 기업연금제도 모델을 자연스럽게 유도하고 있다.³

1-2-4. 체계적인 연금수급권 보장 제도

기업연금제도에 있어서 연금수급권의 안정성은 제도의 생명이라 할 수 있다. 미국의 기업연금제도의 기본틀이 되며 타국과 비교하여 우월한 점은 이러한 연금수급권 상실에 대비하거나 수급권을 보장하기 위한 제도가 체계적으로 구비되었다는 것이다. 미국의 경우 기업연금제도의 기본틀을 제공하는 종업원퇴직소득보장법의 가장 큰 입법취지는 연금수급권 보장이며 이에 따라 여러 가지 제도를 두고 있다. 연금수

3 자세한 내용은 뒤에 언급될 세제 부분을 참조하시오.

급권 보장을 위한 제도로 크게 4가지를 두고 있다. 제도종료보험제도, 연금지급액의 실질가치 유지를 위한 제도, 통산제도, 공시제도가 그것이다.

첫째, 제도종료보험이란 기업의 도산 또는 임의로 제도가 종료되면 연금자산의 적립금이 연금급여보장공사 (Pension Benefit Guarantee Corporation: PBGC)가 보장하는 수준에 미달하는 부분에 대해 제도종료보험이 부족부분을 보상해 주는 제도이다.⁴ 제도종료보험은 기업순자산의 30% 범위내에서 보상한 부분에 대해 사업주가 구상권을 갖게 된다. 제도종료보험의 이러한 재원은 각 연금제도가 납부하는 보험료로서 충당되며 확정급부제도를 채택하고 있는 기업에게 있어서 이 보험의 가입은 강제되고 있다.

둘째, 연금수급권 보장의 기본적 문제는 장래 일정 시점에서 연금 수급시 확정되는 수급액이 실제적 화폐가치를 유지하고 있는가의 문제이다. 미국의 경우 연금지급액에 대한 실제가치의 유지에 관한 명문 규정은 없으나 종업원퇴직소득보장법 규정에서 연금지급액의 최저기준을 계산할 때 기초가 되는 급여수준이 물가 및 국민소득 향상을 감안하여 상향조정되기 때문에 연금지급 개시 시점에 어느정도 실질가치가 유지된다.

셋째, 종업원이 전직하는 경우 기존의 연금액을 새로운 연금제도에 통산할 수 있도록 하고 있다. 현실적으로 일시금을 선호하는 경향과 연금제도간 특성의 차이, 후발 연금제도내에서 과거근로채무의 발생에 따른 종업원이 부족분을 보전하여야 하는 문제 등으로 통산제도를 이용하는 경우는 드물고 기업도 기피하는 경향이 있기도 하다.

넷째, 종업원퇴직소득보장법은 가입자의 연금수급권 보호의 일환으로 종업원에게 연금제도에 필요한 정보를 공개하도록 의무화하고 있다. 즉, 연금 신규가입시와 최소한 5년에 1회씩 근속기간 변동 및 급여 상

4 ERISA에 의거해 설립된 기관으로 노동부장관, 상무장관, 재무장관을 포함하는 이사회 주관하에 운용된다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

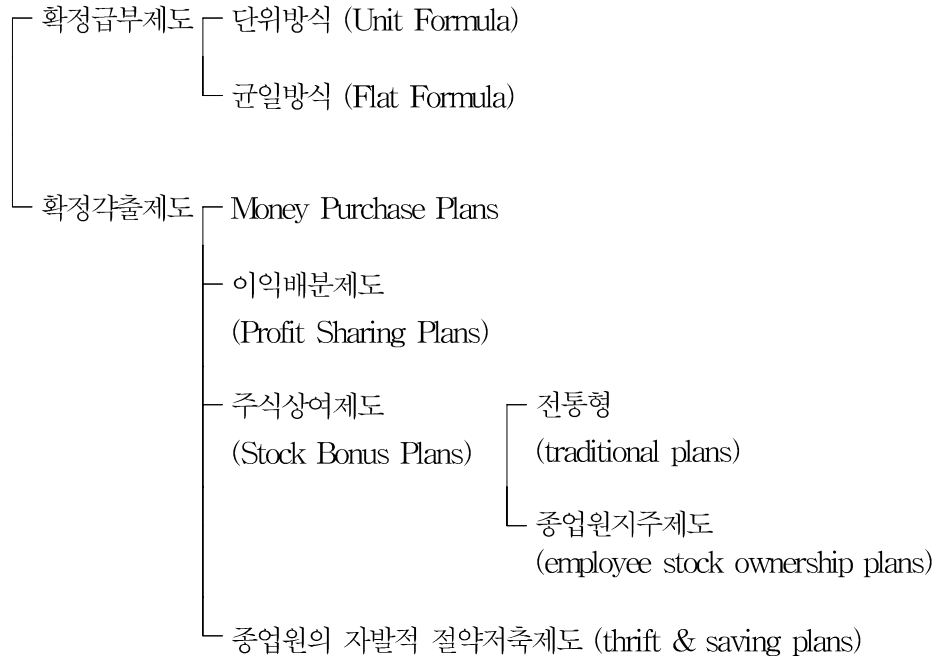
승 등에 따른 변동 내역이 담긴 연금해설서를 종업원에게 제공하여야 한다. 또한 제도의 기본적 내용에 관련된 변경사항 등을 포함하는 연차보고서를 모든 가입자에게 보고해야 한다. 아울러 퇴직자에 대해서는 연금수급권의 구체적 내용을 설명하는 자료도 제공해야 한다.

1-3. 기업연금제도

1-3-1. 종류

미국의 기업연금제도는 크게 확정금부제도와 확정각출제도로 구분된다. 확정금부제도 (defined benefit plan)란 사전에 결정된 연금지급 공식에 의해 연금이 지급되는 것으로 미래 자신의 연금수급액을 미리 계산할 수 있는 것을 말한다. 한편 확정각출제도 (defined contribution plan)란 종업원과 기업이 부담해야 하는 연금각출액을 확정하는 반면 연금수급액이 각출금의 적립 수준과 운용 성과에 따라 변동하는 제도를 말한다. 이를 간단한 도표로 표현하면 다음과 같다.

企業年金制度의 導入 및 運營方案



<그림 III-1> 미국 기업연금제도의 종류

미국 기업들의 확정급부제도와 확정각출제도 이용 비중은 제도수와 가입자수에 따라 다르게 나타난다. 확정급부제도는 대체로 대기업 중심으로 채택되는데 이를 채택하고 있는 기업수는 상대적으로 적으나 가입자수와 연금자산면에서는 70%수준으로 높은 비중을 차지하고 있다. 이는 확정급부제도가 관리와 운영이 까다롭고 이에 따른 비용이 많이 들 뿐 아니라 연금수급권 보호를 위해 제도종료보험에 가입해야 하는 의무조항 등 확정각출제도에 비해 제약과 비용 소요가 많기 때문이다.

확정급부제도는 크게 지급할 연금액을 계산하는 방식에 따라 단위방식과 균일방식으로 구분된다. 단위방식은 기준 단위에 따라 연금지급액을 결정하는 것을 말한다. 기준 단위로 급여와 근속연수가 사용되는

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

데 급여를 기준으로 하는 정율단위방식과 근속연수만을 고려하여 지급되는 정액단위방식으로 구분된다. 즉 정율단위방식이란 평균급여수준에 일정비율을 곱하여 여기에 다시 근속연수를 곱한 금액이 연금지급액이 된다. 반면 정액단위방식의 경우 근속기간동안 연간 총급여가 변동되더라도 미리 확정되어 있는 일정금액에 근속년수를 곱하여 연금지급액이 결정된다. 한편, 균일방식이란 최소한 요구되는 근속연수 이상을 근무한 종업원에 대해 근속연수와 무관하게 일정한 연금을 지급하는 제도이다. 일반적으로 최소 근속기간이 15~20년 정도로 매우 장기간이다. 연금지급액은 전기간 총급여 평균치의 일정비율 (대개 30~50%)을 지급하거나 총급여 수준에 관계없이 균일한 금액을 지급한다. 비록 최소 근속기간을 채우지 못한 경우라도 기준 금액에서 비례적으로 체감하여 연금을 지급하는 것이 일반적이다.

확정금부제도와는 달리 확정각출제도는 특성상 기업마다 다양한 연금제도를 채택할 수 있다. 그러나 종업원퇴직소득보장법상 적격 기업연금제도로 Money Purchase Plan, 이익분배제도, 종업원지주제도, 절약저축제도를 인정하고 있다. 확정각출제도는 종업원 개개인의 적립액이 구분되기 때문에 개개인 계정으로 별도 관리되는 것이 일반적이며 개인별 계정에는 전체 투자 손익 중 자신의 몫만큼 배정된다. 퇴직시 이러한 연금적립액은 일시금이나 연금으로 지급되는데 특정 운용대상에 대한 연금수급권으로 지급되기도 한다.

Money Purchase Plan은 확정각출제도의 기본적인 형태이다. 기업 단독 혹은 종업원과 공동으로 급여의 일정 비율을 각출하여 연금을 구입한다. 연금의 구입은 거치연금으로 매년 구입하는 방식과 각출금 및 수익을 퇴직시까지 적립하였다가 일시에 구입하는 방식이 있다. 만약 종업원이 중도퇴직하는 경우 퇴직하는 종업원은 연금수급권을 상실하게 되고 이에 해당하는 각출금은 잔여인원의 각출금 감소 등에 충당된다. Money Purchase Plan 제도는 기업입장에서 각출금의 예산 관리가 비교적 용이하고 종업원에게 연금수급권 상실 위험이 비교적 작다는 장

점을 가진다.

이익분배제도 (profit sharing plan)란 기업이 매년 이익중 일정 부분을 적립하여 연금재원으로 활용하는 방식이다. 기업의 입장에서 이익분배제도의 가장 큰 장점은 제도 운영이 상당히 자유롭다는 것이다. 즉, 기업은 매년의 이익을 세전 혹은 세후이익 중에서 선택할 수 있으며 분배액도 필요한 투자액 등에 따라 이익의 일정율 또는 급여의 일정율로 자유로이 선택할 수 있다는 것이다. 이러한 제도 운영상의 임의성은 종업원 입장에서 안정된 연금수급에 대한 불안 요소로 작용할 수 있다. 그러나 종업원 입장에서 이 제도의 장점은 종업원이 자신의 연금수급권 범위내에서 이익분배금의 인출과 기금으로부터 대출을 받을 수 있는 등의 혜택이 있다는 것이다. 또한 신탁계약을 통해 자신의 몫으로 분배된 이익금을 단체 혹은 개인별 생명보험 구입이나 특정한 투자에 충당하도록 함으로써 개인이 연금수급권을 관리할 수 있도록 보완하고 있다. 이러한 이익분배제도는 기업채무상 또는 제도 관리상의 이유 등으로 다른 제도를 채택하기 어려운 중소기업이 선호하는 경향이 있다.

주식상여제도 (stock bonus plan)란 연금 해당액에 상당하는 자사주식으로 연금을 지급하는 것이다. 주식상여제도에는 종업원지주제도 (employee stock ownership plan)가 포함되는데 확정각출금의 일부 또는 전부를 자사주식 매입에 충당하는 즉, 연금 적립액의 운용 대상을 자기주식으로 하는 제도를 일컫는다. 종업원지주제도하에서는 급부가 보통주로 지급되며 퇴직 종업원이 주식을 회사측에 전매할 경우 1순위 선매권이 부여된다. 특히 종업원지주제도에서 수탁자가 보유하는 총주식과 퇴직자로부터 퇴직시 상환받은 주식은 증권거래법상 10% 소유제한에서 제외된다. 이러한 점은 기업의 입장에서 기업소유권 보호수단이 될 수 있으며 공개기업을 비공개기업화 할 수 있게 된다. 또한 사업 분할 등에 이용 가능하다는 것이 장점이다. 그러나 무엇보다도 연금수준이 주가 등락에 의존하므로 연금수급권 보장 정도가 상당히 불안정하며 다른 제도보다 관리 비용이 많이 소요된다는 단점이 있다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

주식상여제도 중 레버리지 종업원지주제도와 Tax Credit 종업원지주제도만이 세제혜택을 받는 적격연금에 해당되는데 두가지 제도 모두 각출금의 운용대상을 자사주식으로 한다는 공통점을 가지나 자사주식 매입 시점에 차이를 가진다. 즉, 레버리지 종업원지주제도란 기업이 우선 금융기관에서 대출을 받아 자사주식을 매입한 후 대출원금과 이자는 기업의 각출금으로 상환하는 제도로 각출시점 이전에 자사주식을 매입하게 된다. 한편, Tax Credit 종업원지주제도란 기업이 자기주식 혹은 현금으로 각출금을 지급하되 현금 부분은 30일 이내에 자사주식을 매입하도록 하는 제도로 각출시점마다 자사주식을 매입하게 되는 것이다.

절약저축제도 (thrift and savings plan)는 일정한 자격을 갖춘 종업원과 기업이 적립금을 각출하는 것은 다른 제도와 동일하다. 그러나 만약 종업원들 연금지급액 수준을 높이려고 한다면 기업이 추가각출금의 일정 비율을 기업 각출분에 더하여 각출해 주는 것이다. 종업원의 추가각출금은 총급여의 2~6% 범위내에서 결정되는 기본 각출금과 합하여 16%를 초과할 수 없으며 기업의 경우도 추가각출을 무한정 할 수 있는 것이 아니라 가입자 급여의 25%로 제한된다. 본 제도의 경우 기업의 추가각출을 기대할 수 있기 때문에 종업원의 저축을 유도할 수 있다. 또한 종업원의 경우 종업원에게서 추가되는 각출분에 대해서는 공적연금의 각출금 해당액의 사회보장세가 감면되는 혜택이 주어지게 된다. 절약저축제도는 추가각출이라는 종업원의 부담이 있기 때문에 일반적으로 종업원의 가입이 임의적이다. 또한 추가각출금을 일정 횟수 내에서 변경하거나 1년 범위내에서 추가각출을 연기할 수 있으며 추가각출금 중 연금수급권이 부여된 부분에 대해서는 일부 중도인출도 가능하다. 단, 중도인출하게 되는 경우 종업원의 추가각출분에 대한 사회보장세 미납분의 납입 의무가 발생하여 세제 불이익을 받게 된다.

기업연금은 기업마다 다양한 형태로 설계될 수 있다. 그러나 미국의

경우 소득세법에 의해 규정되어 있는 연금에 대해서만 세제혜택을 주고 있으며 종업원퇴직소득보장법 (ERISA)에서 연금수급권 보장, 소득세법의 세제적격 규정, 연금제도의 국가적 관리, 제도종료보험 등 4부분에 대해 모든 기업에의 적용을 규정하고 있으므로 연금제도 설계상의 주요한 고려사항들이 법정화되어 있다고 할 수 있다.

1-3-2. 주요 설계사항

여기서는 미국의 종업원퇴직소득보장법 (ERISA), 소득세법, 증권거래법, 사회보장법, 고용법 등에서 규정하고 있는 내용을 참조하여 연금설계에 주요한 사항들을 살펴보았다. 크게 가입자격, 연금수급권 부여, 연금수급, 재정방식, 연금자산의 수탁과 운영체계 등으로 구분하여 소개하고자 한다.

① 가입자격

기업연금제도의 설계시 이직의 방지와 연금재정의 부담을 고려하여 최소 및 최대 가입연령과 최저 근속기간을 규정하고 있다. 종업원퇴직소득보장법에 의하면 최저 가입연령이 25세를 초과하지 않으며 최저 근속기간은 1년을 넘지 못하도록 하고 있다. 단, 가입시부터 기업 각출금 전액에 대하여 연금수급권이 부여되는 경우에는 3년을 한도로 최저 근속기간을 연장할 수 있도록 하고 있다. 또한 재정부담의 경감을 위해 최대 가입연령에 대한 제한 규정을 두고 있다. 즉, 가입후 5년 이내에 정년퇴직연령에 도달하는 경우에 가입 대상에서 제외시킬 수 있도록 하였다. 그러나 최대 가입연령에 대한 제한 규정은 확정각출제도 중 Money Purchase Plan 제도 일부에만 적용토록 하였다.

가입자격이 부여되는 근속기간의 산정은 근로시간방식과 근속기간방식 중에서 선택하도록 되어 있다. 근로시간은 12개월 동안 1,000시간을 근무할 경우 1년으로 계산한다. 만약 1년이 경과하였다고 해도

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

1,000시간에 미달되었다면 1,000시간을 만족한 직후의 연금 회계연도 개시 시점에야 연금 가입자격이 주어진다. 이 때 시간에는 유급휴무시간이 포함되도록 하고 있다. 근속기간방식이란 실제 근무시간과 상관없이 총 재직기간을 기준으로 측정하는 것을 말한다. 단, 일시휴직기간이 있더라도 가입자격에 영향을 미치지 않도록 하고 있으나 연금수급권 부여시에는 근속연수에서 제외시키고 있다.

② 재정방식

연금지급을 위한 재정방식으로 크게 부과방식과 적립방식이 있다. 부과방식은 매년 지급되는 연금액을 당해 연도에 조달하는 방식이기 때문에 최소한의 운영자금만이 적립되어 있다. 그러므로 부과방식은 제도 성숙기에 많은 재원이 일시에 필요하게 되는 제도상의 결함으로 연금의 보험성이 보장되지 않는다. 종업원퇴직소득보장법은 이러한 이유로 비적격연금제도, 정부 및 교회연금제도, 법적 최대 지급액 이상의 지급을 위한 보조적 제도 등 특별한 경우를 제외하고 이용을 금지하고 있다.

적립방식은 미국 기업연금의 일반적 재정방식으로 사전에 기금을 적립하여 지급 사유가 발생할 때 지급액에 충당하는 것을 말한다. 재정 적립액은 크게 정상비용 (normal cost)과 과거근무채무 (PSL: past service liabilities)로 구성되어 있다. 정상비용이란 제도 설립 이후 종업원의 근속연수 경과에 따라 필요한 각출액을 말하며 과거근무채무란 제도 설립 이전 근무기간에 대응하는 필요 각출액을 일컫는다. 적립금 마련 방법에 따라 즉시적립, 퇴직시적립 (terminal funding), 지급발생비용적립 (benefit allocation actual cost method), 평준적립 (level cost method)으로 구분할 수 있다.

즉시적립이란 연금제도를 설립하면서 정상비용과 과거근무채무를 일시에 적립하는 것으로 기업의 일시적 자금부담이 크다는 단점이 있다.

퇴직시적립방법은 종업원이 퇴직 시점에 도달하여 연금지급액이 확정될 때마다 소요자금을 일시에 각출하는 것을 말한다. 퇴직자에 대해 재정이 완전적립되지만 여타 가입자에 대해서는 적립금이 없다는 문제가 있다. 지급발생비용적립방식 (단위적립방식)은 매가입연도에 종업원이 정상퇴직한다고 가정할 경우 현재시점에 대응되는 미래의 지급비용을 현가화하여 매년 적립토록 하는 것이다. 그러므로 매년 적립액은 완전적립되는 정상비용과 매년의 과거근무채무의 상각액의 합계가 된다. 평균적립방식 (예상급부비용방식)은 예상 지급액과 각출액을 기초로하여 각종 연금지급에 필요한 재원을 추산하여 가입기간에 걸쳐 평균적으로 적립하는 것을 말한다.

위에서 설명한 방식들에 의해 적립된 연금의 재정상태는 제도의 건정성을 측정하는 기준이 되기 때문에 연금을 보장하는 최소한의 적립액에 대한 기준 설정이 필요하다. 미국의 경우, 종업원퇴직소득보장법 규정에서 연금제도가 매년 반드시 적립해야 하는 최저 적립기준을 마련하고 있다. 즉, 위의 어떠한 방식에 의해 연금을 적립하든지 종업원퇴직소득보장법의 최저 기준액을 만족시켜야만 한다는 것이다. 확정각출제도의 경우 연금제도상에서 규정하는 각출액이 매년의 최저 적립액이 된다. 일반적으로 확정각출제도의 경우는 100% 적립되나 확정급부제도의 경우 과소 적립되는 경향이 있다. 따라서 종업원퇴직소득보장법의 최저 기준액 제정의 주대상은 확정급부제도가 된다. 규정상 확정급부제도의 경우 최저 적립액은 정상비용과 미적립 과거근무채무 상각액의 합계액으로 규정되어 있다. 종업원퇴직소득보장법이 규정한 최저 적립기준은 이익분배제도와 주식상여제도에서는 적용되지 않으며 각출금이 현금인 아닌 주식이나 채권등으로 충당되어 증권의 시장가치가 일정시점에서 필요 각출수준을 상회하는 경우 당해 연도에 한해 그 초과부분만큼 최저 적립기준에서 차감 적용할 수 있도록 하고 있다. 또한 최저 적립기준액에 미달되는 경우 소득세법에 의해 기업은 부족액에 대해 5%를 과징금으로 납부하도록 하고 있다.

③ 연금수급권 부여

종업원에게 연금수급권을 주느냐의 여부는 퇴직 사유에 따라 다르다. 즉, 정년퇴직, 조기퇴직, 중도퇴직, 폐질퇴직등에 따라 수급권 부여 기준이 다르다. 일반적으로 정년퇴직한 종업원에 대해서는 완전한 연금수급권을 주고 있다. 그러나 기업연금제도에 따라 최소 근속연수 (보통 5~10년)를 충족하여야 한다는 단서가 있기도 하다. 종업원퇴직소득보장법에서 정하는 정년퇴직 연령은 65세를 상한으로 각 연금제도에서 정한 연령으로 하고 있다. 그러나 연금제도 설립 시점에 특정 연령에 도달한 종업원이 있을 수 있기 때문에 가입후 10년 또는 70세 중 빠른 시점을 최고 퇴직연령 한도로 연장할 수 있도록 하고 있다.

조기퇴직은 최소 근속연수를 충족하고 정년퇴직 이전에 퇴직하더라도 정년퇴직에 준하여 완전한 연금수급권을 지급받는 퇴직을 말한다. 일반적으로 조기퇴직 최소연령은 55세로 되어 있으며 연금액 계산은 조기퇴직 시점의 근속연수와 급여를 기준으로 지급되어야 할 연금액을 계산한 후 조기 연금지급에 따른 시간적 가치분과 투자수익 감소분을 차감한다.

중도퇴직이란 연금수급권이 부여되는 최소 근속연수 이전에 퇴직하는 것을 말한다. 종업원이 중도퇴직하는 경우 종업원과 기업 각출분이 다르게 취급된다. 즉, 종업원 각출분은 당연히 즉각적으로 완전하게 연금수급권이 부여되나 기업각출분은 다르다.

종업원퇴직소득보장법에서는 다음의 최저 기준 중에서 1가지를 선택하도록 하고 있다. ㉠ 연령에 제한없이 10년 근속자에 대해 완전한 수급권을 부여하거나 ㉡ 근속 5년에 대해 최소한 25%의 연금수급권을 부여하고 이후 5년간 1년마다 5%씩 추가부여하며 그이후 5년간은 매년 10%씩 추가부여토록 한다. 즉, 연령과는 무관하게 근속연수 5~15년에 대해 단계적으로 연금수급권을 부여하고 15년 이상은 완전한 연

금수급권을 부여한다는 것이다. 또는 ㉔ 근속 5년 경과후 '연령+근속 연수'가 45에 도달하면 50%의 연금수급권을 부여하고 이후 1년마다 10%씩 추가 부여함으로써 50이 되면 완전한 연금수급권을 부여한다. 그러나 25세 미만의 연령으로 가입한 종업원이 10년 근속 후 45세 미만이라도 50%의 연금수급권을 부여하며 이후 1년마다 10%씩 추가 부여하도록 하고 있다.

종업원이 사망 및 폐질퇴직하는 경우 연금수급권 부여는 임의조항이기 때문에 연금제도마다 상이하다. 우선 종업원이 사망하면 지급하는 사망급부의 경우 사망퇴직급부에 대한 규정이 있는가에 따라 다르다. 만약 사망퇴직급부 규정이 없는 경우 각출제도를 채택하는 기업은 종업원 각출분에 대해 배우자나 직계 존비속에게 연금수급권을 지급하나 비각출제도를 채택하는 기업은 반드시 지급할 필요가 없게 된다. 반면 사망퇴직급부 규정이 있는 경우 일반적으로 퇴직 이후 사망하게 되면 연금수급권의 최소 50%이상 최대 100%를 한도로 지급한다. 만약 퇴직 이전에 사망한 경우는 가입자가 부여받은 수급권을 일시금 또는 연금 형태로 생존 배우자나 자녀에게 지급하게 된다.

폐질퇴직시의 수급권은 조기퇴직제도의 채택 여부에 따라 다르다. 일반적으로 조기퇴직 요건을 만족한 폐질퇴직의 경우 통상퇴직과 동일한 연금수급권이 부여된다. 그러나 조기퇴직 시점 이전에 폐질로 퇴직하는 경우 각 기업의 연금규정에 따라 통상퇴직과 동일한 연금수급권을 부여하거나 근속연수별로 단계율을 적용한다. 위와같은 퇴직사유별 연금수급권부여 원칙에도 불구하고 다음의 3가지 상황에 대해서는 기업각출분에 대한 연금지급을 취소할 수 있다. 먼저 ㉕ 기업이 일시금제도를 채택하는 경우, ㉖ 퇴직자가 동일 회사에 재고용되거나 복수기업 연금제도하에서 동일 직종, 동일 지역에 재고용되는 경우 종전의 수급권을 취소할 수 있다. 또한 ㉗ 기업 각출분의 50% 이상 연금이 지급되기 전에 종업원 각출금을 인출하게 되면 연금수급권을 취소할 수 있다. 이 외에 연금제도가 다른 목적으로 악용되거나, 경영자 및 주

주 또는 특별한 지위에 있는 종업원에게 상대적으로 유리하게 적용된다면 조기 연금수급권 부여를 명령하는 권한이 종업원퇴직소득보장법과 소득세법에 의해 위임되어 있다.

④ 연금지급

미국의 경우 종업원에게 지급되는 기업연금의 연금지급액과 연금각출액에 대한 제한규정을 두고 있다. 연금지급 규정으로 3% 규칙, 133⅓% 규칙, 부분 규칙 (fractional rule) 중 한가지 기준을 만족시키도록 하고 있다. 3% 규칙이란 개별 가입자의 연금급부 최소 기준액을 규정하고 있다. 즉, 연금급부는 최소한 '일반적으로 정상퇴직할 경우 지급할 연금급부액×기업연금가입연수×3%' 이상이어야 한다는 것이다. 따라서 최대 기업연금 가입연수는 33⅓년이 된다.

133⅓% 규칙은 확정급부제도 중 전기간 평균방식을 사용하는 모든 기업연금제도에 있어서 연금지급율의 상한선을 규정한 것이다. 즉, 연금가입자가 지급받는 연금액은 일정 금액 또는 급여의 일정 비율로 하는데 이 비율은 기업의 정책에 따라 변동될 수 있다. 그러나 133⅓% 규칙에서 미래의 연금지급율을 인상한다고 할지라도 현시점 근속하고 있는 종업원에게 지급되고 있는 연금지급율의 133⅓%를 초과할 수 없도록 규정하고 있다.

부분규칙 (fractional rule)이란 중도퇴직하는 종업원의 연금액 계산에 대한 일반원칙을 제시한다. 즉, 일정 연수 이상 기업연금에 가입한 종업원이 퇴직하는 경우 연금총액은 정상퇴직하는 종업원 연금총액의 일정비율이 되어야 한다는 것이다. 여기에서 급부액을 결정하는데 있어서의 차이점은 정상퇴직하는 종업원의 연금액은 향후 정년퇴직 등의 최종 퇴직연수를 기준으로 5년 평균급여를 참조하여 계산하는데 중도퇴직자의 경우는 현재시점을 기준으로 과거 5년 평균급여를 기준으로 한다는 것이다.

연금 각출액에 대해서도 확정급부제도, 확정각출제도, 혼용제도 모두에 대해 각출 최대액을 규정하고 있다. 기업이 확정급부제도를 채택하는 경우 연간 최대 연금지급액을 규정함으로써 간접적으로 각출액에 대한 한도를 제시하고 있다. 즉, 10년 이상 연금가입 종업원이 정상퇴직하면 의료, 질병, 사망과 관련된 부분을 제외한 연간 최대 연금지급액은 최고보수를 받은 연속 3년간의 평균보수와 \$90,000 (1984년 기준) 중 작은 금액으로 한다. 여기에서 정상퇴직연령 이전에 퇴직하더라도 62세 이상자의 경우 정상퇴직과 동일한 한도를 적용토록 하고 있으며 이외 정상퇴직연령 이전 퇴직자의 경우 최대 한도를 체감시킨다.

기업이 확정각출제도를 구축하고 있는 경우 기업의 매년 각출액은 연금 가입자 급여의 25% 또는 \$30,000 중 적은 금액을 최대 한도로 한다. 여기에서 종업원과 기업의 최대 총각출 비율은 31%로 하고 있다. 즉, 절약저축제도를 채택하는 기업의 경우 종업원이 11%의 연금각출율을 적용했다면 기업의 최대 각출율은 20% (=31-11)가 된다는 것이다. 기업이 두 개 이상의 연금제도를 병행하는 경우 최대 연금지급액과 최대 각출액에 대한 각각의 연금제도 한도를 동시에 충족시키며 아울러 각 연금제도 총액이 총한도를 만족시켜야 한다. 급여비례방식의 경우 총한도는 1개 제도의 최대한도의 140%로 하고 있으며 금액 기준일 경우 125%로 하고 있다. 만약 총한도를 충족시키지 못하면 한가지 제도만 적격으로 처리되고 나머지 제도들은 비적격으로 처리된다.

⑤ 연금자산의 수탁 및 운용

미국의 기업연금 운영체계는 크게 제도운영인, 지명수탁자, 신탁수탁자로 구분된다. 제도운영인은 연금제도를 설립하게 되면 제도의 총괄적 운영을 위해 제도내에서 선출되며 이들의 주요 업무는 지명수탁자를 지정하는 것이다. 지명수탁자란 제도의 운영과 관리에 관한 권한을 보유하는 최고 책임자를 말한다. 즉, 연금제도의 관리와 기금 운영의 궁극적 책임은 지명수탁자가 지게 된다. 이러한 지명수탁자가 되는 자격

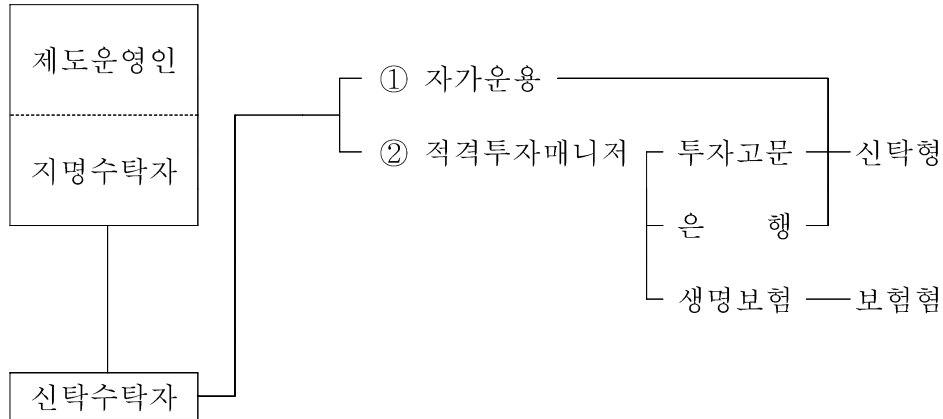
Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

요건은 기업의 임원, 연금위원회, 투자위원회 등으로 한정되어 있는데 일반적으로 제도운영인이 지명수탁자를 겸직한다. 신탁수탁자는 연금자산의 運用에 관한 독점적 권한과 자유재량권을 가지는 개인이나 법인으로 신탁증서나 연금 규정상에서 지정되거나 지명수탁자가 임명한다.

한편 신탁수탁자는 연금자산의 신탁계약상의 책임 뿐 아니라 종업원 퇴직소득보장법이 규정하는 수탁자의무를 지게 된다.⁵ 그러나 신탁수탁자가 지명수탁자의 운용지시에 따르도록 규정된 경우나 적격 투자매니저에게 연금자산의 운용이 위탁된 경우에는 수탁자 의무를 지지 않고 단순히 유가증권의 보관관리인으로서의 기능만 수행한다. 적격 투자매니저란 종업원퇴직소득보장법에 의해 규정된 기업연금 자산의 운용을 위탁할 수 있는 기관으로 1940년 투자자문법에 의해 SEC에 등록된 투자자문회사, 1940년 투자자문법상의 정의에 의한 은행, 미국 내법에 근거한 생명보험회사 등으로 지명수탁자 및 신탁수탁자 이외의 자에 한정하고 있다.

5 ERISA가 규정한 주요 수탁자의무

- ① 수탁자는 자신의 이익을 목적으로 제도의 자산을 관리할 수 없음. 본 규정은 제도 설립 기업의 유가증권이나 부동산에 대한 투자를 금지하는 등 이해 관계인과의 거래를 금지하는 것이 주목적으로 구체적인 방법으로 투자종목에 대한 제한 규정을 둬. 즉, 개인 계정을 이용하는 제도의 경우 부동산을 제외하고 투자 제한이 없으며 개인 계정을 이용하지 않는 제도의 경우에는 당해 기업 및 자회사의 유가증권과 부동산에 대한 투자 합계가 연금자산의 10%를 넘지 못하도록 하고 있음.
- ② 수탁자는 가입자와 연금수령자에게 급부를 제공하는 것과 제도 운영에 관한 적절한 비용을 지불하는 것의 2가지만을 목적으로 함.
- ③ 책임 수행에 있어 주의력, 기술, 신중성, 근면성 등을 포괄하는 개념인 '신중한 관리자 준칙'을 준수함.
- ④ 분산투자를 원칙으로 함. 분산투자의 정도는 규정되어 있지 않음.
- ⑤ 연금제도의 규정을 준수함. 단, 당해 규정이 ERISA의 규정에 위배되지 않는 경우에 한함.



<그림 Ⅲ-2> 미국 기업연금의 수탁 구조

한편, 신탁 구조하에서 미국의 기업연금 운용은 기업이 직접 自家運用 하거나 적격투자매니저인 투자자문, 은행, 생명보험회사에 위탁운용된다. 이러한 운용 형태는 기업연금의 보장 정도에 따라 적격 투자기관 중 보험회사가 신탁수탁자가 되는 보험형과 신탁형으로 구분될 수 있다. 특이한 것은 자가운용이 신탁형 기업연금으로 구분되는데 이는 기업이 자가운용함에 있어 직접 혹은 전문 자회사를 통해 뮤추얼펀드, 폐쇄형 투자신탁 등 투자신탁이나 투자자문 계정에 운용하기 때문이다. 신탁형 연금 운용기관인 은행신탁, 신탁회사, 투자자문회사, 투자신탁 등은 신탁계정에 의해 연금자산을 별도 관리하되 주식, 채권, 모기지, 부동산 등에 투자운용한다.

한편, 기업연금의 관리 업무는 크게 가입자 관리, 연금지급 등 제도 운영과 관련된 업무와 연금자산의 운용업무로 나눌수 있다. 신탁형 연금의 경우 이러한 제도운영업무와 연금자산 운용업무를 신탁수탁자에게 일괄적으로 위임하여 총괄적으로 관리하도록 하거나 자산운용과 제도운영의 기능별로 구분 관리하도록 하고 있다. 즉, 연금자산의 운용은 신탁수탁자나 외부 투자매니저에게 위임하고 제도운영은 지명수탁자 자신이 직접하거나 별도의 연금 컨설턴트 등에 위임하고 있다. 보험형 기업연금의 경우 제도운영과 자산운용에 대한 관리가 일괄적으로 보

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

협회사에 위임된다.

<표 Ⅲ-1> 수탁기관별 운용 비중

구 분		1970				1980			
		자산규모	주 식	채 권	모기지	자산규모	주 식	채 권	모기지
신탁방식		\$970억	64.1%	26.7%	3.3%	\$2,569억	59.2%	28.9%	1.3%
보험방식	일반계정	\$401억	7.7	40.8	37.0	\$1,510억	11.2	43.1	28.0
	분리계정		79.8	17.3	0.7		49.4	34.6	1.9
신탁방식의 비중		70.8%				62.8%			

자료에 의하면 미국의 신탁형 기업연금은 1970년에 총연금자산에서 70.8%의 비중을 차지하였으나 1980년에 62.8%로 하락하였다고 한다. 투자 대상별 비중은 신탁형의 경우 1970년에는 주식투자비중이 64.1%였으나 1980년에 59.2%로 하락하였다. 보험형중 특히 분리계정의 경우 70년대에는 규제 약화로 상대적으로 위험이 높은 포트폴리오를 구성하였으나 80년대에는 전형적인 안정투자포트폴리오를 구성함을 알 수 있다. 구체적으로 연금자산만을 대상으로 하여 분리계정으로 운용되는 경우 주식투자비중이 70년대 79.8%로 높았으나 80년대 49.4%로 상당히 낮아졌고 반면 채권투자비중이 17.3%에서 34.6%로 크게 늘어났다. 연금자산과 기타위탁자산을 함께 관리하는 일반계정의 경우 1970년에 주식투자 비중이 7.7%, 채권 40.8%, 모기지 37%로 구성되었으나 1980년에는 위험 자산인 주식과 모기지의 비중을 각각 11.2%, 28%로 조정하여 포트폴리오를 재구성하였다. 보험형의 경우는 대개 일반계정으로 운용된다.

1-4. 규제 및 세제

1-4-1. 규제

미국의 공적연금은 사회보장법 (Social Security Act)에 의해 규제된다. 이 법은 기존의 노령연금, 유족연금, 폐질연금을 통합하고 여기에 고령자 건강보험제도를 추가하여 소위 OASDHI (Old-Age-Survivor-Disability-Health-Insurance)로 확대하여 규제하고 있다. 한편, 기업연금의 경우에는 1974년 연금제도의 통일을 위해 도입되었던 종업원 퇴직소득보장법과 1942년 기업연금에 세제혜택을 주기위해 개정된 내국세법 (IRC)이 규제의 양대 축을 이룬다. 이외에 증권거래법, 사회보장법, 고용법 등에서 연령 차별 조항 (The Age Discrimination in Employment Act) 등을 적용받는다. 종업원퇴직소득보장법에서는 크게 수급권 보장, 내국세법상에서의 세제 적격규정, 연금제도의 국가적 관리, 제도종료보험 등 4부문으로 구성되어 있다. 종업원퇴직소득보장법상의 이러한 규정들은 미국내에서 영업활동을 하는 모든 기업의 연금제도를 적용 대상으로 하고 있다. 그러나 예외적으로 ㉠ 연방, 주정부 및 지방자치단체에서 채택하고 있는 연금제도, ㉡ 교회연금제도 중 종업원퇴직소득보장법의 적용을 원하지 않는 경우, ㉢ 종업원에 대한 특정의 보수 및 폐질보험 급부 또는 실업보상을 목적으로 하는 연금제도, ㉣ 비거주자인 외국인 대상 연금제도, ㉤ 내국세법상의 급부한도액 이상을 특정 종업원에게 지불하기 위한 연금제도에는 위 규제의 적용을 제외시키고 있다.

1-4-2. 세제

미국의 경우 기본적으로 세법규정에 의한 기준을 충족하는 경우에 세제혜택을 주고 있다. 소득세법에서 규정하는 기준은 무엇보다도 우선 종업원퇴직소득보장법의 요건을 만족하여야 한다는 것이다. 둘째, 신탁계약이나 법률적 구속력이 있는 계약에 입각해서 기업, 종업원 또는

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

쌍방이 각출금을 불입하여 연금수급자에 대한 기금이 적립되어 있어야 한다. 셋째, 퇴직후 일정 기간 (일반적으로 종신) 동안 종업원에게 확정적 지급액을 제공한다. 따라서 파산 등의 이유를 제외하고 제도를 폐지하는 것이 인정되지 않는다. 넷째, 오직 종업원의 이익을 목적으로 한 선의의 제도이어야 한다. 즉, 적립금과 운용수익은 연금수급자의 이익이 아닌 다른 목적에 이용될 수 없다. 다섯째, 제도의 모든 채무를 이행하기 위하여 일단 각출된 금액은 기업에 반환되지 않는다. 여섯째, 종업원의 가입 범위에 관한 조건은 적어도 종업원의 70%를 포함하되 이중 80%가 실제로 적용을 받아야 한다. 일곱째, 연금지급액 혹은 각출금에 있어서 임원, 주주, 종업원 또는 고위 관리직에 유리한 차별적 취급을 해서는 안된다고 규정하고 있다.

마지막으로 1989년부터 시작하는 기업연금제도는 다음의 3가지 기준 중 하나를 반드시 충족하여야 한다는 기준이 신설되었다. ㉠ 고임금 종업원이 아닌 종업원의 70% 이상이 혜택을 받거나 ㉡ 기업연금제도의 혜택을 받는 비고임금 종업원의 비율이 같은 제도의 혜택을 받는 고임금 종업원 비율의 70% 이상이어야 한다는 것이다.⁶ 혹은 ㉢ 공평성 조항을 만족하면서 사업주가 내는 평균각출금 혹은 사업주가 세제적격 기업연금제도에 따라 비고임금 종업원에게 지급하는 급부가 적어도 고임금 종업원에게 지급하는 평균급부 혹은 각출금의 70%가 되어야 한다는 것이다.

위에 제시된 기준을 모두 충족하면 연금제도에 대해서 크게 각출금, 연금 운용수익, 연금지급액에 대해 각각 세제혜택을 주고 있다. 먼저, 각출금에 대한 세제혜택을 살펴보도록 하자. 미국의 경우 기업이 전액 각출하는 비각출제도가 일반적이며 세법상의 적립한도, 연금급부의 최

6 고임금 종업원: ① 5% 주식소유자 ② 당해연도 또는 직전년도 연봉이 \$ 75,000를 넘는 종업원 ③ 당해연도 또는 직전년도 연봉이 \$50,000를 넘고 그 해 모든 종업원중 상위 20%안에 드는 종업원 ④ 확정각출금제도의 각출금액 한도액의 150%의 연봉을 받는 임원

企業年金制度의 導入 및 運營方案

고한도 등을 고려한 공제한도가 적용된다. 구체적으로 확정급부제도와 확정각출제도가 공존하는 경우 가입자 급여의 25%나 확정급부제도의 법정 최저각출금액 (1987년 기준 \$30,000) 중 작은 금액을 한도로 손금산입된다. 만약 손금산입이 가능한 최대 각출금 이상 각출한 경우 초과분은 차년도로 이월되고 이월분은 10%의 과징금이 징수된다. 이때 기업의 각출액은 종업원 각출분 중 급여의 6%를 초과하는 부분과 종업원 각출액의 50%를 비교하여 작은 금액과 퇴직자의 연금수급권 취소액을 분배한 금액을 더한 값이 된다. 한편, 종업원각출분은 소득공제가 인정되지 않는다. 둘째, 적립금의 운용수익에 대한 것으로 종업원 퇴직소득보장법이 규정하는 연금수리상 완전적립을 초과하지 않는 범위 내에서의 적립금과 운용수익은 과세대상에서 제외된다. 셋째, 연금지급에 대한 것으로 기업각출분은 전액이 통상소득으로 과세되나 종업원각출분은 각출단계에서 이미 과세되었으므로 연금지급시에는 과세대상에서 제외된다. 넷째, 연금을 일시금으로 지급하는 경우 종업원의 일시금 수령 연령이 59½세 이상이며 일정 요건을 갖출 경우 세제 혜택을 받을 수 있도록 하고 있다.

2. 일본의 기업연금

2-1. 제도의 현황

일본의 퇴직금제도는 우리나라 퇴직금 제도의 원형이라고 할 수 있다. 이제부터는 이러한 일본의 퇴직금제도가 연금제도로 이행되는 과정을 살펴보도록 하자. 공적연금제도가 주축을 이루는 일본에서 기업연금의 발전 과정 및 연금제도를 살펴보는 것은 우리나라 기업연금제도 도입에 매우 중요한 의미가 있으리라고 본다. 일본의 연금제도는 전국민을 대상으로 하는 국민연금과 소득비례연금인 후생연금보험이라는 공적 연금이 주축을 이루어 발달하였다. 기업연금의 경우 노후생활 보장이 라는 제도상의 목적은 같으나 공적연금과의 조정을 목적으로 하는 후생연금기금 (조정연금)을 제외하고는 별개로 운용되고 있다는 점에서 공적연금과의 연계 및 조정을 통한 일정 수준의 소득을 보장하는 미국 및 유럽과는 다르다. 특히, 일본의 경우 구미와 달리 퇴직금부로서 자리를 잡고 있는 것은 퇴직일시금제도이고 기업연금제도의 경우 도입한지 30년이 경과된 최근까지 연금제도를 도입한 기업수로 보나 운용면에서 보나 구미의 발전 정도에 크게 못미치고 있다.

이러한 현상은 이미 퇴직일시금제도가 정착되어 있는 상태에서 기업과 종업원 모두에게 퇴직일시금제도가 그들의 이해 관계에 더 부합하기 때문으로 해석된다. 즉, 기업은 퇴직일시금을 기업에 유보함으로써 운전자금으로 사용할 수 있었으며, 종업원의 경우 대가족 제도로 노후에 대한 불안이 구미보다도 작았고, 주택 및 교육 문제로 일시금 수요가 더 컸기 때문이다. 그러나 1950년대 이후 경기가 활성화되자 기업들이 늘어나는 퇴직금에 대한 부담을 완화하기 위한 대책으로 퇴직금의 평균화를 위해 연금제도 도입에 대한 의욕이 생겨났다. 또한 일본 가족제도가 점차 핵가족화되고 평균수명이 연장됨에 따라 노후생활에 대한 불안이 예전보다 가중된 것도 기업연금 도입의 한 이유라고 할 수 있다. 이러한 사회 조류에 따라 공적연금인 국민연금 이외에 장기

저축 수단으로 기업연금에 대한 선호도가 증가하기 시작하였다.

기업연금제도의 발전과정을 구체적으로 살펴보면, 일본은 다른 나라에 비해 상당히 뒤늦었다고 할 수 있다. 1888년 ‘미쓰이 (三井) 상점’에서 근속연수 30년 이상의 퇴직자에게 퇴직일시금과 더불어 퇴직시 급여의 4개월분을, 25년 이상 근속자에게는 3개월분을 종신연금으로 지급하였던 것이 연금제도의 시초였다. 이어 1889년 ‘시바우라 제작소 (芝浦製作所)’, ‘가네보 (鍾紡)’에서 기업연금을 도입하였다. 그러나 전통적인 퇴직일시금제도의 존재와 연금에 대한 인식부족으로 1940년대까지 일부 대기업과 신문사만이 비체계적 연금제도를 도입하는데 그쳤다. 반면에 퇴직일시금제도는 1936년 ‘퇴직적립금 및 퇴직수당법’에 의해 의무 제도로서 입법적 정당성이 주어지면서 더욱 체계화되고 있었다. 그러나 위에서 설명하였듯이 1950년대 2차대전 이후 한국전쟁의 혜택을 보던 일본 경제는 기업연금제도에 전기를 마련하였다. 기업의 입장에서 연금제도의 도입 유인이 제기된 것이다.

종업원이 증가하고 임금이 인상되자 기업의 퇴직금 부담이 늘어나게 되었다. 이에 따라 자금 부담의 평준화를 위해 연금화 움직임이 일기 시작하였다. 1952년 ‘주조 (十條) 제지’, ‘미쓰비시 전기 (三菱電氣)’가 미국의 제도를 모방하여 연금제도를 도입한데 이어 1952~1955년 사이에 50~60개의 기업에서 연금제도를 도입하였다. 그러나 이 기간중 도입된 연금제도는 퇴직일시금제도와 연금을 선택할 수 있는 有期연금이 주류를 이루었으며 대개 사내유보형으로 구미의 기업연금 체계와는 상당한 차이를 보였다. 또 다른 기업연금도입의 원인은 1950년대 후반 노동조합운동을 들 수 있다. 노동조합이 퇴직금인상 요구를 본격화하자 상당수의 기업이 퇴직일시금 자금 부담을 완화하기 위해 연금제도 도입을 고려하게 된 것이다.

그러나 그때까지 퇴직일시금제도와 비교하여 연금화에 따른 혜택이 아직도 부족한 상황으로 선뜻 연금제도의 채택이 어려웠다. 이에 경제

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

단체와 신탁협회, 생보협회 등이 연금화에 따른 세제혜택을 요구하게 되었고 1962년 적격연금제도가 도입되기에 이르렀다. 그러나 적격연금 제도는 기업과 종업원 모두에게 경제적 유인으로 작용하지는 못하였다. 기업의 입장에서는 연금제도가 퇴직일시금보다 세제 우위를 가진다고 평가되었다. 반면 종업원의 입장에서는 퇴직일시금으로 지급받는 경우 별도로 분리과세되는데 소득조정 등을 통해 소득세율을 적용 받게 된다. 즉, 퇴직일시금의 경우는 퇴직 시점에 과다하게 지급되는 소득이기 때문에 이에 대한 세금계산을 일반소득과 차등적으로 적용함으로써 세제혜택을 주게된다. 그러나 연금으로 지급받을 경우 연금수급 시점에 일반소득과 합산되어 누진세율을 적용받기 때문에 세제 우위를 확신할 수 없었기 때문이다.

한편, 적격연금제도와는 별도로 1965년 공적연금의 주축이었던 후생연금 중 노령연금에서 소득비례 부분을 기업연금이 대행할 수 있도록 하는 후생연금보험법이 개정되었다. 이에 따라 주요 기업연금의 하나인 후생연금기금이 설립되게 된 것이다. 이외 세법상의 적격 요건을 구비하지 못해 세제혜택이 없으나 사외에 적립하여 운용하는 비적격 연금제도, 기업 내부에 유보되어 운용되는 자사연금제도가 일본에서 운영되고 있다.

일본의 기업연금제도는 위와 같이 역사가 짧고 세법 등에 의해 기업연금의 구분이 명확하나 이용하는 기업수도 적을 뿐 아니라 그나마 이용 방법도 퇴직일시금을 선택할 수 있도록 하는 유기제도를 갖춘 기업이 대부분이다. 그러므로 구미와 같이 기업연금제도를 유지하기 위해 필수적인 수급권보장, 기업연금제도간 통산제도, 연금제도 내에서의 종업원 균등 대우를 위한 제도 마련 등의 체제 정비가 아직까지는 많이 부족하다고 하겠다. 다만, 최근 핵가족화 및 인구 노령화, 조기퇴직제 도입 등의 기업풍토 변화에 따른 노후소득 보장에 대한 수요가 차츰 늘어나고 있다. 기업측에서도 과거 평생직장이라는 문화 풍토로 인해 축적되어 온 퇴직금 부담을 완화하기 위해 점차 연금화하려는

움직임이 늘어나고 있다. 이러한 사회적 변화로 차츰 제도적인 보완이 기대된다고 할 수 있다.

2-2. 제도의 특징

2-2-1. 전형적인 퇴직일시금제도의 유지

일본 기업연금제도의 가장 큰 특징은 실질적으로 퇴직일시금제도가 유지된다는 것이다. 이는 전통적으로 일시금제도가 존재하였고 우리나라와 유사하게 대가족 제도에 의한 노인 부양이 자연스럽게 이루어지고 있었기 때문에 구미에 비해 연금제도의 도입 필요성이 작았다는 것이다. 또한 주택 및 교육 문제 등으로 일시자금 수요가 큰 데다 기업이 연금제도를 도입하게 되면 대부분 퇴직일시금 범위내에서 연금으로 이행하기 때문에 연금액이 노후생활 영위에 불충분하였다. 그러므로 퇴직자는 일시금으로 퇴직금을 수령하여 자기사업을 하고자 한다.

무엇보다도 구미와 같이 세제혜택이 연금제도로 유도하기는 충분하지 못하였다는 것도 퇴직일시금제도의 선호 원인이 되고 있다. 종업원의 경우 퇴직일시금이 기업연금보다 유리하나 기업의 경우 기업연금이 더 유리하다. 즉, 기존의 퇴직일시금제도를 기업연금제도로 변환하려면 종업원들도 수용할 수 있어야 하는데 아직까지 의견일치가 안되었기 때문에 제도 변환이 어려운 상황이다.

2-2-2. 통산제도의 결어

구미의 기업연금제도는 수급권보장을 위한 주요 제도 중 하나로 통산제도를 두고 있다. 즉, 가입자가 전직하게 되면 일정 요건을 충족시 연금수급권을 보장하며 이 수급권을 별도의 방식에 의해 새로운 직장의 연금제도로 이관하여 통산된다. 그러나 일본의 기업연금제도는 중도퇴직자에게 퇴직일시금으로 지급을 완료하며 극히 일부에서 특약에 의해 거

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

치연금으로 지급하기도 한다. 즉, 일본의 기업연금제도는 통산제도가 없다. 이러한 현상은 전통적으로 퇴직일시금제도가 정착된 가운데 기업연금제도가 도입된데서 그 원인을 찾을 수 있다. 즉, 전통적 제도를 기본 원칙으로 하고 이에 연금제도를 수정·가미함으로써 기존 퇴직금 지급 방법을 개선하는 것이 기업연금제도 도입의 방향이었기 때문이다. 구체적으로 일본의 기업연금제도는 정년퇴직에 한해 연금지급을 선택할 수 있도록 하고 그렇지 않은 경우의 퇴직에 대해서는 퇴직일시금으로 퇴직소득을 지급하도록 하고 있다.

2-2-3. 연금 제도내 차별적 대우 인정

구미의 기업연금은 세계적격 요건으로 동일 연금제도내에서 가입자간 차별적 대우가 인정되지 않는다. 그러나 일본 기업연금제도에서는 퇴직일시금제도를 적격연금으로 이행하는 경우 정년퇴직자 등에게만 연금제도로 이행할 수 있도록 함으로써 차별조항을 인정하고 있다.

2-2-4. 퇴직일시금제도와 의 형평성 유지를 위한 기업연금 세제

일본의 경우도 다른 나라와 마찬가지로 기업연금제도를 정착시키기 위한 대표적인 경제적 유인책은 세제 지원이었다. 그러나 기업연금의 도입당시 퇴직일시금제도와 비교하여 세제 우위를 갖기 보다는 퇴직일시금제도와 의 세제 형평성에 초점을 두면서 세제 정비가 이루어졌기 때문에 기업연금제도 도입을 위한 완전한 유인은 제공하지 못했다. 즉, 종업원의 경우 퇴직일시금은 소득세제를 통한 누진세율을 적용받지 않고 특별세율을 적용받고 있는데 반해 연금은 연금수급 시점에 누진세율을 적용받기 때문에 퇴직일시금에 의한 세제 적용이 더 유리할 수 있다는 것이다.

일본의 기업연금에 대한 세제혜택은 우선 기업 각출금은 전액 손금으로 인정하고 있다. 종업원의 각출금에 대해서는 적격연금은 생명보험

企業年金制度의 導入 및 運營方案

료 등 기타보험과 함께 보험료 한도액을 검토한 후 공제하고 있으며 후생연금기금은 사회보험료로 전액 공제된다. 연금 적립액에 대해서는 후생연금기금 적립액은 공적연금을 대행하는 것이기 때문에 일정 부분 이상에 해당하는 부분만 1%의 특별법인세가 부과되지만 적격연금은 모든 적립액에 대해 1%의 특별법인세가 부과된다. 또한 연금지급액은 모두 급여로 처리되는데 만약 퇴직일시금으로 지급하게 되면 퇴직소득으로 과세하게 된다.

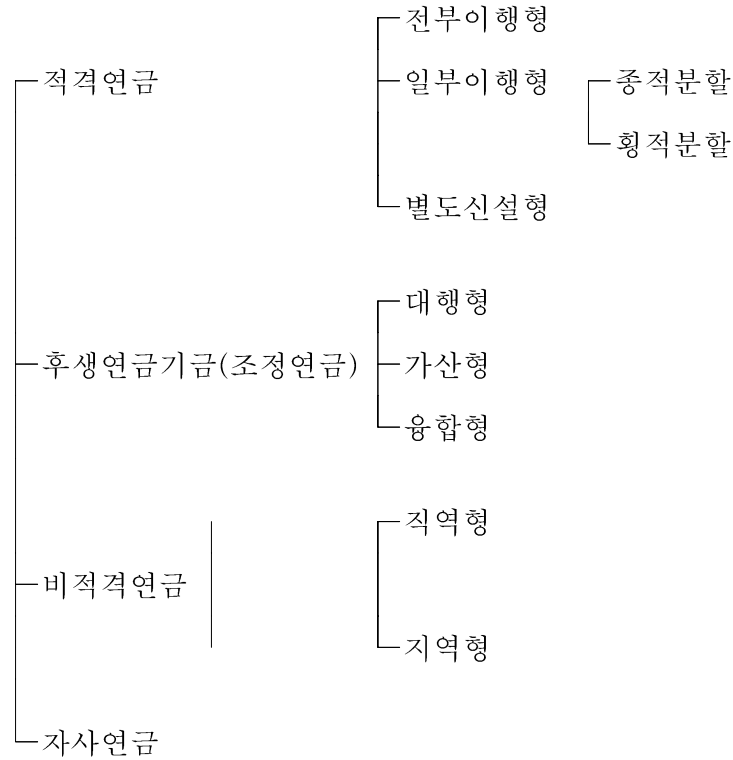
후생연금과 적격연금기금의 세제를 비교하면 후생연금기금은 종업원, 기업 모두의 입장에서 적격연금보다 유리하다. 즉, 종업원의 경우 후생연금기금은 각출액은 전액 공제되나 적격연금은 타 보험료와 함께 보험료 한도액을 산출하기 때문에 전액공제가 어려울 수 있다. 또한 매년 1%의 추가 비용은 연금지급 시점의 운용수익률에 큰 차이를 주는 금액이다. 기업의 경우도 동일한 연금 적립액이라 할지라도 후생연금기금이 더 적은 세금을 내고 있다. 이러한 세제상의 혜택으로 인해 기업연금을 처음 채택하는 기업 뿐만 아니라 기존 퇴직금제도의 전부 또는 일부를 기업연금으로 이행하는 경우에도 후생연금기금을 채택하는 기업이 늘고 있다. 또한 초기에 운용 및 법적 규제 등이 까다로와 적격연금을 채택한 기업들이 후생연금기금으로 이행하는 사례도 역시 늘고 있다.

2-3. 기업연금제도

2-3-1. 종류

일본의 기업연금을 세법 등의 법적 구분에 따르면 사외에 적립되어 운용되는 적격연금, 비적격연금, 후생연금기금 (조정연금)과 사내에 적립되는 自社연금으로 구분된다. 각 연금제도들은 가입자격, 재정방식, 수탁기관, 투자대상 등 관리와 운영이 세법, 후생연금기금법, 신탁법 등에 의해 명문화되어 있다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰



<그림 Ⅲ-3> 일본 기업연금제도의 종류

① 적격연금

적격연금이란 각출금 산정을 정액 또는 급여 등을 기준으로 할 것, 최소 예정이율, 가입자 제한 등 세법상의 12가지 요건을 만족함으로써 세제혜택을 받는 연금제도를 말한다.⁷ 적격연금제도를 구비한 기업은

7 세제 적격요건

- ① 퇴직연금 (이를 대신하는 일시금 포함)의 지급만을 목적으로 할 것
- ② 기업 또는 개인 사업주가 수탁회사와 체결한 계약으로서 종업원을 수급자로 하여 각출금을 납입하고, 수급자 퇴직시 퇴직금을 지급하는 것을 약속할 것
- ③ 가입자에는 사업주 및 그와 생계를 같이 하는 친족 또는 임원을 포함하지

企業年金制度의 導入 및 運營方案

생명보험회사, 신탁은행, 전국 공제농업협동조합연합회 등의 수탁회사와 연금신탁 및 연금보험계약을 체결한다. 수탁회사와의 계약체결은 기업 단독으로 하거나 여러개 기업이 공동으로 체결 (공동위탁계약)할 수 있는데 공동위탁계약을 체결하는 경우 각기업의 연금제도는 내용이 동일하고 인적교류가 가능하여야 한다.

또한 일반적으로 기업연금 은 퇴직금을 연금으로 이행하는 형태로 도입된다. 퇴직금의 연금으로의 이행 방식에 따라 전부이행형, 일부이행형 (종적분할, 횡적분할), 별도신설형으로 분류된다. 전부이행형이란 종래의 퇴직금제도를 폐지하고 퇴직금의 전부를 연금으로 대체하는 방식이다. 이때 기존 퇴직급여충당금은 전액 소득처분되며 이후 기업

않을 것

- ④ 각출금과 급부액은 적정한 연금수리에 의해 산정되고, 예정이율을 연 5% 이상, 나머지 기초율은 산정시의 여건에 따라 합리적으로 계산될 것
- ⑤ 각출금은 정액, 급여의 일정비율, 또는 이와 유사한 방식으로 산출될 것
- ⑥ 과거근무채무의 상각액은 다음 중 한가지 일 것: ㉠정액법, ㉡ 급여의 일정비율, ㉢과거근무채무 현재액의 일정비율 (단, ㉠, ㉡의 경우 각출금, 과거근무채무 등 합계액의 20%이하, ㉢의 경우 30%이하)
- ⑦ 최소한 5년 이내에 한 번씩은 재정 재계산을 실시하고, 급부액을 초과하는 부분은 각출금으로 대치하거나 기업에 환원할 것
- ⑧ 퇴직충당금에서 과거근무채무 등의 현재가치를 공제한 금액은 다음 경우 이외에는 기업에 환원할 것: ㉠기업이 계약의 전부 또는 일부를 해지하여 후생연금기금으로 이행할 때 납입한 금액, ㉡ 탈퇴자를 위해 기업이 계약을 해지하여 이관한 금액, ㉢ 공동수탁계약에서 수탁회사의 인수 비율 변경에 따라 반환되거나 추가 각출된 금액
- ⑨ 계약의 일부 또는 전부가 해지된 경우 퇴직충당금에서 과거근무채무 등의 현재가치를 공제한 금액은 ⑧호의 3가지 경우를 제외하고는 가입자에게 귀속될 것
- ⑩ 각출금 또는 급부액 수급요건에 있어서 특정 종업원에게 부당한 차별 취급을 금지할 것
- ⑪ 연금계약 체결의 대가로 수탁회사로부터 유리한 조건으로 대출 등의 혜택을 받지 않을 것
- ⑫ 계약이 상당기간 계속될 것

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

은 연금수리에 의해 계산된 금액을 정기적으로 각출하게 된다.⁸ 전부 이행형은 기업에게 자금부담을 평준화시키면서 동시에 사내에 유보시켰던 지급재원을 사외에 확보토록 한다. 종업원에게는 퇴직일시금을 선택할 수 있는 권리가 주어진다. 이와같이 전부이행형은 대규모자금의 사외유출로 운전자금의 감소를 감수해야 하기 때문에 대규모 기업보다는 대개 역사가 짧은 소규모 성장기업에서 채택하고 있다.

일부이행형의 종적분할이란 퇴직금 수급자 중 정년에 가까운 종업원이나 정년퇴직자만을 대상으로 연금을 실시하고 중도퇴직자에 대해서는 일시금제도를 유지하는 방식이다. 이 때 연금으로 이행하는 자에 해당하는 퇴직급여충당금의 처분은 필요없다. 기업은 정년퇴직자 등의 퇴직금 부담이 중도퇴직에 비해 상대적으로 높은 경우에 종적분할로 이행하게 된다. 기업의 입장에서 전체 퇴직급여는 변하지 않으나 만약 연금지급 대상자가 많다면 일시에 다액의 퇴직금이 지급되지 않고 정기적으로 연금만 지급함으로써 자금부담을 평준화한다는 효과가 있다. 횡적분할은 기존의 퇴직일시금제도의 일정비율을 적격연금제도로 전환하는 것이다. 연금화 비율은 기업의 적립능력과 자금부담능력에 따라 결정되나 대개 50~60% 수준이다.

별도신설형은 기존의 일시금과는 별도의 연금제도를 도입하는 것을 말한다. 별도신설형의 경우 기업의 신규자금 부담이 늘기 때문에 실제로는 일반화되지 못하고 있다.

8 기업회계상 당기순이익과 세무회계상 각 사업연도소득금액의 차이인 익금산입 및 손금불산입 또는 손금산입 및 익금불산입 항목과 같은 세무조정사항에 대하여 그 소득의 귀속을 결정하는 절차를 말한다. 즉, 세무조정으로 인하여 발생한 소득이 법인 내부에 남아 있으면 이를 회계상 순자산에 가산하여 세무상 순자산을 계산하고(유보), 법인 외부로 유출되었으면 소득귀속자를 파악하여 소득세를 징수하는 바(배당, 상여, 기타소득 등 사외유출), 이와같이 세무조정사항에 대하여 그 소득의 귀속을 확인하는 것을 소득처분이라 한다.

② 후생연금기금

후생연금기금 (조정연금)은 기업이 특별법인인 후생연금기금을 설립하고 후생연금보험중 노령후생연금의 급여비례 부분을 대행할 뿐 아니라 추가의 각출을 통해 기금을 늘릴 수도 있는 것을 말한다. 노령후생연금의 일부를 대행하는 것이므로 복지연금기금부분은 후생연금보험료의 납부가 면제된다. 또한, 후생연금기금은 반영구적 제도이기 때문에 연금신탁, 연금보험계약에 의해 운영토록 의무화함으로써 재정을 확실히 보호하도록 하고 있다.

후생연금기금의 설립은 1개 기업이 산하의 후생연금보험 적용 사업장을 일괄하여 단독으로 설립하거나 2개 이상의 기업이 주력기업을 중심으로 공동으로 연합하여 설립할 수 있다. 혹은 동종산업의 복수기업이 조직모체인 조합·협회를 중심으로 설립할 수도 있다. 그러나 이러한 설립형태는 기업주가 결정하는 것이 아니고 인적요건, 종업원이나 노조의 동의 등 각 설립형태별 일정요건을 만족하여야 한다.⁹

9 후생연금기금 설립형태 요건

① 인원규모 요건

단독설립은 최초 800명이상, 유지인원 700명이상이고 연합설립은 주력기업 500명이상을 원칙으로 1,000명이상, 종합설립은 원칙적으로 5,000명(경우에 따라서는 3,000명이상)이다.

② 사업소마다 종업원 1/2이상의 동의를 얻어야 하며 종업원의 1/3이상으로 조직된 노조가 있는 경우 동의를 얻어야 한다.

③ 평균탈퇴율이 가입원 1,000명이상에서는 25%이하, 1,000명미만에서는 20%이하이어야 함.

④ 연합설립의 경우 주력기업을 중심으로 기업간 지주비율이 30%이상이거나, 기업간 지주비율이 10~30%이면서 임원의 교류·겸임, 사업자금의 융통관계가 있거나 기업간에 특별히 밀접한 관계가 있는 것으로 판단되어야 한다.

⑤ 종합설립의 경우 참가율은 동일구역내의 조직모체에 참가하지 않는 동종산업내 전기업 및 종업원을 포함하여 과반수이상이고 조직모체에 참가하는 기업 및 종업원의 80%이상이어야 한다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

한편, 후생연금기금은 후생연금보험의 이행형태 (특히, 각출과 급부수준 결정에 있어서)에 따라 대행형, 가산형, 융합형으로 구분된다. 대행형은 노령후생연금보험을 후생연금기금이 대행하는 것을 말하고, 가산형은 대행형의 기본 부분에 기업독자의 가산부분을 추가하여 운용·지급하는 것을 말한다. 융합형은 후생연금보험의 이행체계를 구분하지 않고 기업독자의 연금체계를 설립하는 것을 말한다.

③ 비적격연금

비적격연금이란 세법상의 적격요건을 구비하지 못한 연금제도를 말한다. 적격요건을 구비하지 못한 연금에는 자사연금제도도 포함되나 비적격연금제도는 사외적립된다는 점에서 자사연금제도와 구별된다. 비적격연금제도의 가장 큰 장점은 특별한 규제가 없다는 것이다. 이로 인해 일반적으로 자유로운 재량권을 원하는 기업, 사업주 각출금에 대한 손금산입의 이점이 없는 공익법인 및 학교법인이 비적격연금제도를 채용한다.

④ 자사연금

자사연금은 비적격연금의 일종으로 연금과 관련된 세제혜택이 없고 퇴직금에 관한 세제를 적용받는다. 연금자산이 사내유보되어 운전자금으로 활용되며 가입대상은 일반적으로 전체 종업원이 된다. 급부재원은 주로 퇴직충당금을 이용하며 주로 대기업에서 채택하는 제도이다.

2-3-2. 주요 설계사항

일본 기업연금의 경우 가입자격 등의 제한규정은 세제적 혜택을 얻기

⑥ 기금에 참가한 주력기업은 사업개시 3년정도 경과한 견실한 기업이고 각기업들도 직전 3년간 재무상황이 양호하며 사회보험 관련법령의 위반사실이 없어야 한다.

위한 적격연금과 복지후생보험의 대행연금인 후생연금기금에만 있고 비적격연금과 자사연금은 설계가 자유롭다. 그러므로 여기서는 비교적 제도체계가 객관화 되어있는 적격연금과 후생연금기금에 대한 주요 내용을 소개하도록 한다.

① 가입자격

적격연금의 가입자는 고용계약 관계에 있는 종업원 전원이며 임시직과 축탁 등은 제외된다. 또한 정년까지 가입기간이 그 기업의 통상고용연령부터 정년까지의 기간의 1/2이상이어야 한다는 조건도 충족되어야 한다. 한편, 후생연금기금의 가입자는 국민연금의 노령기초연금 대상자가 된다. 즉, 40년간 보험료를 납부하게 되면 65세부터 노령기초연금의 수급자가 된다. 그러므로 후생연금기금을 설립한 회사의 종업원으로 복지후생보험의 보험료 납입이 완료되지 않은 사람이라면 회사가 설립한 후생연금기금에 가입하여야 한다.

② 연금지정방식

적격연금의 경우 연금지정 마련을 위한 각출은 원칙적으로 기업에서 전액 부담하도록 되어 있으나 실제로 연금급부수준의 제고를 위하여 종업원도 일부 부담한다. 다만, 종업원에게 각출하는 경우 종업원 각출금은 총각출액의 50%이내이고 과거근무채무는 전액 기업이 부담하도록 되어있다. 일반적으로 기업규모가 클수록 평균각출액이 커지는 경향이 있다.

적격연금의 재정적립방식은 크게 도달연령방식과 가입연령방식이 있다. 도달연령방식이란 각 종업원의 가입시 도달된 연령부터 퇴직시까지 평균화된 각출금을 적립해 나가는 것을 말한다. 그러므로 도달연령 방식에서는 가입자의 가입시점 연령에 따라 각출금이 상이하게 결정된다. 가입연령방식이란 실제 가입연령과 상관없이 전종업원을 대상으

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

로 표준 가입연령을 산출하고 표준 가입연령에 해당되는 각출금을 전 종업원에게 공통으로 부담시키는 방식이다. 가입연령방식에 의할 경우 표준연령 이상에 가입한 종업원은 적립부족액이 발생하는데 이러한 적립부족액은 과거근무채무로서 일정기간에 걸쳐 기업에서 상각한다.

후생연금기금은 공적연금의 노령후생연금중 소득비례 부분을 대행한다. 후생연금기금은 영국의 적용제외제도와 유사하다. 후생연금기금의 총각출금은 후생연금보험료 이상을 적립하여야 한다. 그러므로 노령후생연금에 해당하는 보험료이상과 종업원 각출금이 후생연금기금에 납입된다. 대행형과 가산형의 경우 노령후생연금의 보험료 이상 각출하는 부가부분과 가산부분은 종업원 각출의 최대한도를 1/2로 하고 있다. 또한 가산형에서 가산각출금은 급여비례적인 표준각출금과 과거근무채무의 상각에 충당되는 특별각출금으로 구성된다. 가산각출금 중 표준각출금은 설립형태와 상관없이 전가입자에게 동일한 방식으로 각출하나, 특별각출금은 설립형태에 따라 상이하게 결정된다. 즉, 연합설립이나 종합설립은 각 기업마다 필요한 과거근무채무액이 다르기 때문에 기업별로 상이한 각출율을 적용받는다라는 것이다. 매년 특별각출금은 후생성의 인가를 받아야 하는데 과거근무채무 전액을 7~20년에 걸쳐 상각할 수 있는 금액으로 하고 있다.

③ 수급권 부여

적격연금의 경우 수급자격은 대부분 취업규칙상의 정년이다. 그러나 정년제가 없는 경우나 정년이 60세 이상인 경우 최소한 만 60세 이상 퇴직자에게 수급자격이 부여된다. 중도퇴직자의 경우 연금제도의 목적이 종업원의 노후보장에 있으면 최소한 20년 이상 근속하거나 45세 이상 퇴직자에게 수급권이 부여된다. 이러한 연금수급자격이 없더라도 퇴직자는 일시금으로 퇴직금을 수급할 수 있다. 또한 질병, 사망, 주택구입, 채무변제 등의 사유에 의해 일시금으로 지급받을 수 있다. 후생연금기금의 경우 연금수급권은 늦어도 60세까지는 주어지며 종신지급

된다. 그러나 중도에 탈퇴하는 경우, 후생연금기금의 대행부분과 부가부분 이외에 가산부분이 있다면 가산분 중 기업각출분에 대한 수급권은 상실하게 된다. 또한 수급자격을 충족한 자가 사망하는 경우에는 유족이 유족일시금의 수급권자가 된다.

④ 연금지급

적격연금제도의 경우 급부수준은 각출수준에 따라 결정된다. 그러나 일반적으로 퇴직사유별 및 근속연수별로 지급액이 확정되어 있는 퇴직일시금제도를 이행하기 때문에 확정급부제도에 가깝다. 급부 지급기간은 최소 5년 이상 종신까지인데 보통 10~15년 보증기간부 종신연금이나 10~15년간 사망 여부에 관계없이 지급되는 확정유기연금이 주류를 이룬다. 그러나 사망하는 경우에는 일시금으로 지급이 완료된다. 급부수준의 결정에 쓰이는 예정이율, 예정탈퇴율, 예정승급율 등의 기준은 세법 등의 규정에 의해 확정된다.¹⁰ 후생연금기금의 급부는 대행형의 경우 노령후생연금의 급부율보다 1.25배 이상이 되어야 한다. 즉, $(\text{평균보수월액} \times \text{노령후생연금율} \times 1.25 \times \text{가입기간월수})$ 로 계산된다. 가산형의 경우 대행형에 추가로 기업 독자적인 가산부분을 지급하게 된다. 융합형의 경우도 기업 독자적인 연금체계를 구성하나 일반적으로 연금지급부는 대행형과 가산형에 준하여 지급한다.

⑤ 연금자산의 수탁과 운영

A. 수탁기관 현황

일본의 경우 적격연금과 후생연금기금의 경우 수탁기관이 법정화되어

10 85년 기준으로 예정이율은 연복리 5.5%, 예정탈퇴율은 과거 3년간 기업의 연령별 퇴직율, 예정사망율은 후생성 제10회 국민생명표와 제13회 간이속견 정지인구표 중 낮은 것의 85%를 적용하도록 하고 있다. 또한 예정승진율은 기업의 실제 기준급여를 산정하는 연령별 승급율을 적용한다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

있다. 적격연금의 경우 법인세법에 의해 수탁기관이 신탁은행과 생명보험회사만으로 한정된다. 후생연금기금의 경우 패키지형은 1989년까지 후생연금보험법에 의해 적격연금과 마찬가지로 신탁은행과 생명보험회사에 한정하고 있으며 분리형은 사무관리 업무에 대해서만은 후생성이 인가하는 법인도 취급이 가능해짐으로써 은행계, 증권계, 외국계 등 주로 컴퓨터 서비스회사를 중심으로 사무관리 업무를 수탁했다. 그러나 위와 같이 신탁은행과 생명보험회사에만 수탁기관을 한정하던 법률도 점차 연금자산의 대규모화 및 공적연금의 수탁기관이 다양화되는 것을 반영하여 1990년 4월 투자자문회사도 추가로 수탁기관으로 지정되기에 이르렀다.

연금자산의 규모는 적격연금의 경우 1986년 82,572억엔이며 후생연금기금은 144,884억엔이다. 적격연금의 경우 1975년 수탁계약건수 비중으로 생명보험회사가 90.2%였으나 1986년 88.1%로 떨어졌으며, 자산규모별로는 생명보험회사가 1975년 43.7%였으나 차츰 증가추세를 유지하면서 1986년 51.5%까지 상승한 것으로 나타났다. 후생연금기금의 계약상황은 계약건수별로 신탁형태가 단연 높는데 연금자산 규모는 1975년 신탁형이 80.1%였으나 차츰 감소하여 1986년에는 70%로 감소되었다. 즉, 일본의 경우 신탁형에 의해 운용되는 연금자산의 규모가 115천억엔으로 총연금자산의 72% 이상을 차지하고 있다.

B. 연금자산 운용 현황

기업연금자산의 운용은 수탁기관의 通達 등에 의해 제한된다.¹¹ 연금신탁의 경우 은행국장의 通達인 「적격퇴직연금신탁 및 후생연금기금신탁의 자산운용에 대하여」에 의해 규제된다. 통달에 의하면 주식, 주식형 수익증권 등에 30% 이하, 부동산 등에 20% 이하로 위험자산에 대한 투자에 제한을 두고 있다.

11 기관의 감독기관등에서 내려오는 指示・指命書 혹은 指針書

企業年金制度의 導入 및 運營方案

생명보험회사의 경우에는 생명보험회사의 자산과 합동운용되기 때문에 보험업법 시행규칙에 의한 보험회사 자산운용 제한을 받게 된다. 규칙에 따르면 주식과 부동산의 투자비율은 신탁과 동일하며 사채 및 특수채의 투자비율이 50% 이내로 제한되어 있다.

<표 III-2> 신탁기관의 자산운용 제한규정

연 금 신탁	생 명 보 험
- 외화표시 연금투자신탁 : 10% 이하 - 부동산 관련 자산: 20% 이하 - 주식, 주식투신 등: 30% 이하 - 동일회사 증권: 10% 이하 등	- 사채·특수채 : 50% 이내 - 주식 : 30% 이내 - 외국 유가증권 : 30% 이내 - 부동산 : 20% 이내 등

이러한 운용제한 규정내에서 1975년의 경우 신탁은행의 투자대상은 주로 대출 (24%)과 채권 (22%)이었으며 보험회사의 경우 대부분 대출 (68%)에 의존하는 것으로 나타났다. 1985년의 경우 신탁은행은 주식과 채권의 비중이 각각 17%와 37%로 증가하였으며, 생명보험회사는 여전히 대출 (45%)에 의존하면서 채권 투자 비중이 11%로 증가하였다.

<표 III-3> 기업연금자산의 운용비중 (단위: %)

구분	1975					1985				
	대출	주식	채권	부동산 ^{a)}	기타	대출	주식	채권	부동산 ^{a)}	기타
신탁은행	24	10	22	19	25	11	17	37	3	32
생명보험	68	18	3	8	3	45	15	11	6	23

a) 신탁은행의 경우 동산, 부동산 신탁을 의미함
 자료원: 노무라증권 내부자료

2-4. 규제 및 세제

2-4-1. 규제

일본의 기업연금은 세제혜택의 여부에 따라 규제를 받을 것인가가 결정된다. 기업이 세제혜택을 받으려면 적격연금과 후생연금기금은 각각 행정관청의 인가절차를 받아야 한다. 먼저 적격연금의 경우 적격퇴직연금규정은 근로기준감시관서에 신고하여야 하고 연금계약은 국세청장의 승인을 얻어야 한다. 승인신청서에 계약서 사본, 단체법약 또는 근로기준감시관서 신고필의 취업규칙 (퇴직연금규정), 부금산정에 관한 계리자료 등을 첨부하여 국세청장에게 승인을 신청하여야 한다. 또한 계약사항중 부금액, 급여액 및 기타 적격요건에 관한 사항을 변경하고자 할 때에도 역시 국세청장의 승인을 필요로 한다. 한편, 후생연금기금을 실시하려면 기업은 후생연금기금이라는 특별법인을 설립하여야 하는데 이는 후생성장관의 인가를 얻어야 한다. 즉, 기업은 설립에 필요한 제반 참고서류를 구비한 후 관할관청 보험과에 예비신청서를 제출하면 보험과의 예비심사를 거친 후 후생성장관의 인가를 얻게 된다.¹² 후생연금기금의 설치과정상에는 후생성, 기업 및 수탁기관의 담당자가 모여 후생연금기금의 설치사항에 대한 사전협의 과정이 있다. 만약 기업이 연합설립이나 총합설립을 하고자 하는 경우에는 본 사전협의를 반드시 있어야 한다.

2-4-2. 세제

일본의 기업연금은 적격연금과 후생연금기금에 대해서만 세제혜택이 주어진다. 적격연금의 경우 기업각출금은 각 사업연도에 전액 손금산입되며 종업원 소득으로 인정하지 않고 있다. 한편 종업원 각출금은

12 기금의 개항표, 규약안, 신탁(보험)계약안, 연금계리관계서류, 연금계리인 확인서류, 초연도 예산관계서류 및 업무위탁관계서류, 상업등기부등본, 최근 1년간 결산관계서류, 법인세 납부증명서, 기타 취업규칙, 단체협약, 퇴직금규정 등

생명보험료로 공제된다. 특히 종업원 각출분은 종업원이 가입하고 있는 각종 보험료와 함께 더해져서 일본에서 허용하고 있는 보험료공제 한도액 수준내에서만 공제된다. 연금적립액은 연체이자에 해당되는 연 1%의 특별법인세가 부과되며 운용수익에 대해서는 비과세된다. 연금수급액은 연금수급 연도의 급여소득으로, 일시금은 퇴직소득으로 과세된다. 단, 연금이나 일시금 중 본인 각출분은 공제되며 사망일시금은 상속세로 과세된다.

후생연금기금 경우 기업각출금은 적격연금과 마찬가지로 전액 손금으로 인정되며 종업원 소득으로 인정되지 않고 있다. 또한 종업원 각출금은 사회보험료로 전액 공제된다. 연금적립액에 대해서는 대행급부의 2.7배까지는 비과세되나 그 이상 부분은 1% 특별법인세가 과세된다. 운용수익은 적격연금과 마찬가지로 비과세되고 있다. 급부시점에서 연금은 급여소득으로, 일시금은 퇴직소득으로 과세되나 사망일시금은 상속세도 소득세도 모두 비과세된다.

후생연금과 적격연금의 세제를 비교하면 후생연금기금은 종업원·기업 모두의 입장에서 적격연금보다 유리하다. 즉, 종업원의 경우 후생연금기금은 전액이 공제되나 적격연금은 타 보험료와 함께 보험료 한도액을 산출하기 때문에 전액공제가 어려울 수 있다. 또한 매년 1%의 추가비용은 연금지급시점의 운용수익률에 큰 차이를 주는 금액이다. 기업의 경우도 동일한 연금적립액이라 할 지라도 후생연금기금이 더 적은 세금을 내고 있다. 이러한 세제상의 혜택으로 인해 기업연금을 처음 채택하는 기업뿐만 아니라 기존의 퇴직금제도의 전부 또는 일부를 기업연금으로 이행하는 경우에도 후생연금기금을 채택하는 기업이 늘고 있다. 또한 초기에 운용 및 법적규제 등이 까다로와 적격연금을 채택한 기업들이 후생연금기금으로 이행하는 사례도 역시 늘고 있다.

3. 영국의 기업연금¹³

3-1. 제도의 현황

영국의 경우 연금제도 발전의 초기단계에는 수권정당이 교체될 때마다 상이한 사회보장시스템을 구축하였기 때문에 연금제도가 상당히 복잡한 양상을 띄면서 발전하였다. 소득세법 등에 의해 기업연금 도입과 운영에 세제혜택을 준 것은 1918년부터였으나 기업연금이 본격적으로 발전하기 시작한 것은 제2차 세계대전 이후 1942년 Beverage 보고서를 발표하면서 부터이다. 소위 ‘요람에서 무덤까지’라는 복지구현을 주장하면서 기존의 공적연금제도를 정리한 국민보험법이 제정되었다. 균일부담에 균일급부를 원칙으로 국민에게 최저생계 유지를 위한 공적연금이 실시된 것이다. 공적연금의 체제 정비는 우선 국민들에게 있어서 연금제도에 대한 관심을 증가시켰다. 그리고 국민연금에서 제공하는 급부수준이 충분하지 않음으로써 기업연금에 대한 기대가 일기 시작하였던 것이다.

이러한 시점에 1959년 연금수급연령의 하향조정과 평균수명이 연장됨에 따라 파생되었던 공적연금의 낮은 급부수준과 균일지급의 문제를 시정하기 위해 국민보험법의 개정을 단행하였다. 주요 내용은 공적연금을 균일부분과 소득에 비례한 부분으로 급부수준을 결정하며 소득 비례 부분은 기업연금에서 담당할 수 있도록 한 ‘적용제외제도’를 채택한 것이다. 물론 기업연금에서 이를 담당하게 되면 공적연금에 대한 개인의 각출부담이 없어지게 된다.

공적연금제도에서 소위 ‘적용제외’제도를 채택하게 된 것은 기업연금제도의 또 다른 전기를 마련하였다. 적용제외제도는 수급자인 종업원과 기업 모두에게 기업연금제도 도입에 대한 경제적 유인을 제공하였기

13 영국의 기업연금은 직역연금으로 다른 나라보다 범위가 더 넓다. 다른 나라의 경우 공무원들을 대상으로 하는 연금은 공적연금에 해당하나 영국의 경우 직역연금(기업연금)에 포함되기 때문이다.

때문이다. 즉, 종업원의 경우 국민연금에서 지급받는 것보다도 더 많은 연금을 수령할 수 있게 되며 기업의 경우에도 법적 제한이 덜하기 때문에 탄력적 운용이 가능하게 되는 장점이 있었기 때문이다. 이로 인해서 1946년 400만명이던 기업연금 가입자 (민간 직역연금 가입자)가 1963년 720만명으로 거의 2배 수준의 양적 성장을 이루었다. 이와 같이 직역연금이 본격적으로 확대되면서 퇴직일시금 지급에 대한 한도 (총연금의 25%) 신설, 연금급부 상한 신설, 정규적인 각출이 아닌 연금지급 시기에 일시불로 연금을 구입할 수 있는 ‘Hancock’ 방식 채택, 종업원 각출에 대한 면세혜택 확대 등 제도적인 근대화가 계속적으로 보장되었다.

제도의 변천이 있어오던 1970년 기업연금은 소득세법 및 법인세법에 의해 사적연금의 인가 및 세제가 단일화되었다. 즉, 각출금과 투자수익에 관한 단일기금의 면세혜택이 도입되었고, 완전한 수급권의 조건이 과거 20년 이상 가입에서 10년 이상으로 완화되었다. 또한 1973년 사회보장법은 기업연금 (직역연금)의 총괄적 관리와 감독을 위해 직역연금위원회 (Occupational Pension Board: OPB)를 설치하여 모든 기업연금의 설립은 직역연금위원회의 인가를 받도록 하였다. 그후 1975년 사회보장연금법 (Social Security Pension Act)은 기존 국민보험법의 적용제외제도를 보완하여 사회보장연금법에 신설됨으로써 현행 기업연금의 운영에 적용하였다.

즉, 초기 적용제외제도가 직역 연금에서 공적연금의 보장이 가능한 범위로 한정되었기 때문에 급부수준이 상당히 낮다는 단점이 있었으며 인플레이션에 대한 어떠한 보호장치도 없었기 때문에 보수당이 제시한 기존의 제도를 폐지하고 사회보장연금법을 새로이 도입한 것이다. 그러나 이러한 변천을 거친 영국의 기업연금제도의 관리·감독체계는 변함없이 크게 직역연금위원회와 국세청에서 맡고 있다. 즉, 직역연금의 설립 및 적용제외는 직역연금위원회에서, 세제는 국세청의 퇴직연금국에서 관장하고 있다. 최근 1995년 연금법(Pension Act)의 제정에 의해 직역연금위원회의 역할을 1997년

설립될 직역연금규제국 (Occupational Pension Regulatory Authority)이 대신토록 하였다.

3-2. 제도의 특징

3-2-1. 공사연금간 적용제외제도 채택

영국 기업연금제도의 가장 큰 특징은 적용제외제도의 채택에 있다. 적용제외란 기업연금에 가입하는 것을 조건으로 종업원의 국민연금 각출부담을 면제받는 것을 의미한다. 구체적으로 국민연금의 소득비례부분을 기업연금이 대행하나 지급개시 이후의 물가조정분은 국민연금에서 계속 지급한다. 직역연금위원회의 적용제외제도에 대한 승인조건은 국민연금의 소득비례분에 해당하는 최저보장연금액이 기업연금에서 확보되어야 한다는 것이다. 기업이 적용제외 조건을 갖추었다 하더라도 기업연금에 가입하거나 별도의 개인연금 혹은 국민연금에 잔류하는 것에 대한 선택권은 종업원이 하도록 하고 있다.

적용제외제도가 영국의 기업연금제도 발전의 매체가 된 것은 무엇보다도 가입자와 기업에게 기업연금이 더 유리하다는 것이다. 종업원의 경우 동일한 각출금 부담에도 불구하고 국민연금액 보다도 대행한 기업연금에서의 급부수준이 더 높고 제도면에서도 운영이 탄력적이라는 것이다. 먼저 급부수준의 결정기준을 살펴보면, 소득비례 국민연금의 경우 급부기준이 20년 평균소득과 1/80의 지급율인데 반해, 최종급여방식의 기업연금은 통상 최종 10년중 연속 3년 혹은 최종연도의 급여를 기준으로 하고 지급율도 1/60이기 때문에 기업연금의 급부가 더 크다. 또한 Money Purchase 제도의 경우도 국민연금의 급부수준보다 더 높다. 즉, Money Purchase 제도의 급부수준은 매년의 운용수익에 의해 결정되는데 예금만 하는 안정투자를 하더라도 10% 이상인데 반해 국민연금의 소득비례연금의 경우 물가상승율과 3%중 낮은 것을 적용하고 있기 때문이다. 제도면에서도 소득비례 국민연금은 일시금제도가

없으나 직역연금은 일정 범위내에서 일시금이 가능하고 퇴직 및 연금지급 개시연령의 탄력적 운용이 가능하다.

3-2-2. 인가제를 통한 기업연금제도의 통일

연금제도를 도입하고 있는 다른나라의 경우 제도의 통일은 전적으로 세제혜택을 위한 요건에만 의지하고 있다. 영국의 경우에는 다른 나라에 비해 자율적인 사항이 많기 때문에 특별히 인가제를 도입하고 있는데 인가기준들이 가시화되면서 기업연금제도의 통일을 도모한다는 것이 영국 연금제도의 또 다른 특징이다. 즉, 특별히 법적 제한으로 모든 기업에 동일하게 기준을 요구하기 보다는 직역연금위원회가 제시하는 최저기준 등을 충족하고 기타 제도의 안정성을 고려하여 인가를 하는 재량권이 직역연금위원회에 있다는 것이다.

3-2-3. 세제혜택의 차별적 적용

주요 다른 나라와 마찬가지로 기업연금제도의 정착을 위한 유인으로 세제혜택을 들 수 있다. 그러나 영국의 경우 연금제도의 노후소득 보장체제가 더욱 안정적일수록 더 유리한 세제혜택을 받는다는 특색이 있다. 세제는 1970년 구체적인 요건과 혜택을 명시하였는데 현실적 적용의 어려움으로 여러차례 개정작업을 거쳤으며 1970년 금융법상의 재량권에 의해 비교적 탄력적으로 운용되고 있다. 그러나 1970년 제정된 법률의 테두리를 벗어나지 않는 범위내에 운용되고 있기 때문에 영국의 세제혜택에 대한 기본정신을 살펴보기 위해서 1970년의 법인·소득세법을 보아야 할 것이다.

1970년 법인·소득세법에 의하면 일반적인 경우 지급형태가 연금일 경우에만 세제혜택을 준다. 즉, 기업과 종업원의 각출금은 비과세되며 적립금 운용수익도 비과세 된다. 또한 연금의 지급시 통상소득으로 과세된다. 그러나 기업연금제도상 급부가 종신연금이고 공무원 퇴직연금

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

제도와 동일한 정도의 급부 총액이 지급되며 연금의 양도가 허가되지 않도록 제도를 구비하게 되면 일반적인 경우와 다르게 세제혜택을 준다. 즉, 적립금 운용수익은 과세하나 일정 한도까지 일시금으로 지급하는 것이 허용되며 일시금과 연금에 대해 비과세하도록 법적 혜택을 차별화하고 있다. 일반 혜택과 비교하면 적립금 운용수익에 대한 세금 납부가 연금개시시점보다 선행되는 반면 원금에 대한 연금해당분은 비과세된다는 것이다.

현실적으로 각출금, 운용수익, 연금급부 모두 적법한 방법과 법정 한도 내에서 세제혜택이 부여되며 적격연금제도 내용도 많이 완화되었다. 또한 일시금 지불도 40년을 한도로 '매년급여×3/80'의 합계액이나 연간 연금의 2.25배 중 큰 금액을 한도로 한다.

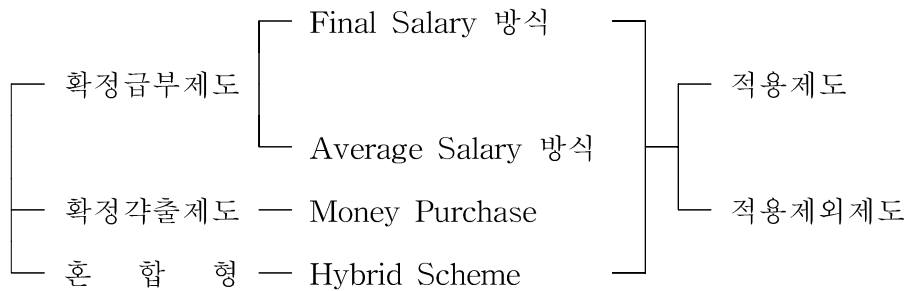
3-2-4. 수탁자산의 투자운용대상 다양

영국의 경우 타국의 기업연금보다도 수탁자산의 투자운용 대상 선정이 자유롭다는 것이 특징이다. 즉, 자사증권에 대한 투자한도 10%, 1개 회사에 대한 투자는 총연금의 10%로 제한하는 규정을 제외하고 특별한 규정이 없고 수탁자의 자유재량에 대폭적으로 위임하고 있다. 수탁기관은 주로 보험회사와 투자신탁회사 기타 전문 펀드매니저들이다. 투자대상 선정이 수탁기관의 자유재량이기 때문에 타국에 비해 위험이 높은 주식, 부동산 등의 투자비중이 높고 투자대상도 외국증권, 지수연동채권, 현금·예금, 확정부증권, 부동산등 다양화 및 개방화되어 있다. 구체적으로 1995년 자료에 따르면 국내주식 투자비중이 총연금자산의 51.5% 수준이고, 외국증권의 투자비중은 19.3%다. 또한 보수적 운용방법인 확정부채권과 현금·예금의 투자비중은 상대적으로 작은 상태이다.

3-3. 기업연금제도

3-3-1. 영국의 기업연금제도

영국의 기업연금제도는 국민연금의 소득비례부분을 대체하는가 여부에 따라 적용제외제도와 적용제도로 구분된다. 적용제외제도란 국민연금의 소득비례 부분을 기업연금이 대체함으로써 국민연금 소득비례 부분의 보험료 납입이 면제되는 것을 말한다. 초기 적용제외제도가 인정된 것은 1961년 4월 보수당 정부에 의해 도입되었는데 직역연금에서 공적연금의 보장이 가능한 범위로 한정되었기 때문에 급부수준이 상당히 낮다는 단점이 있었다. 또한 인플레이션에 대한 어떠한 보호도 없었기 때문에 1975년 4월 초기의 제도는 폐지되고 사회보장연금법에 의해 새롭게 조정되었다. 새로이 조정된 내용은 사회보장연금법에서는 적용제외된 기간의 임금 재평가를 기업연금측의 부담으로 하였으며 기업연금제도의 기존연금에 대해서는 물가 슬라이드에 의해 실질가치가 유지되도록 국가가 원조를 한다는 것이다.



<그림 III-4> 영국 기업연금제도의 종류

한편, 영국의 기업연금제도는 급부와 각출의 결정방식에 따라 확정급부제도, 확정각출제도, 혼합형으로 구분된다. 일반적으로 확정급부제도인 최종급여방식과 확정각출제도인 Money Purchase 제도가 일반적이지만 직역연금위원회의 인가를 받으면 양자를 조합한 제도로의 운영

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

도 가능하다. 또한, 기업연금 적용대상에 따라 일반적인 경우와 이외 간부직원 및 육체노동자 연금제도, 경영관리자 연금제도, 산업별 연금제도, 소규모 자주관리제도로 구분된다.

확정급부제도와 확정각출제도는 미국의 제도와 개념상 동일하다. 확정급부제도는 사전에 결정된 연금지급 공식에 의해 결정된 연금을 지급하는 것으로 미래 자신의 연금수급액을 미리 계산할 수 있는 것을 말한다. 반면 확정각출제도는 종업원과 기업이 부담해야 하는 연금각출액을 확정하고 연금수급액이 각출금의 적립수준과 운영성과에 따라 변동하는 제도를 말한다.

영국의 경우 확정급부제도를 급부산정의 기준에 따라 최종급여방식과 평균급여방식으로 구분한다. 최종급여방식이란 근속연수와 퇴직시점 혹은 퇴직직전급여를 기준으로 연금급부액을 산정하는 것이고 평균급여방식은 일정한 근속기간중의 평균급여를 기준으로 연금액을 결정하는 것이다. 최종급여방식은 일반적인 확정급부 연금제도에서 채택하고 있으며 평균급여방식은 특정기간의 급여가 최종급여보다 높은 특성을 지닌 직종인 육체노동자나 여행판매원에서 주로 채택한다. 제도운영에 있어서 확정급부액은 통상 3년마다 재계산되어 각출액 등을 변경하고 있으며 각출액은 종업원별로 산정되지 않고 전종업원의 평균치로 산정되는 것이 일반적이다.

확정각출제도는 미국과 같이 다양하지 않고 Money Purchase 제도만이 사용되고 있다. 즉, 정액 또는 급여의 일정 비율을 각출하고 원리금을 연금으로 지급한다. 각출단계에 있어서 전종업원에게 동액이나 동비율을 적용할 수 있고 혹은 개별가입자별로 상이한 금액이나 상이한 비율을 적용할 수 있다. 이러한 각출방식에 대해 기업이 임의로 결정하거나 종업원간의 합의에 의하기도 한다. 그리고 일단 각출된 금액은 전체 연금기금으로 합동으로 운용되거나 개별 가입자의 각출금은 구별되어 관리된다.

혼합형이란 직역연금위원회의 인가를 얻어 운용되는 제도로 확정급부제도와 확정각출제도를 적절히 조합한 것이다. 그러므로 다양한 방식의 연금제도가 존재하나 일반적으로 최종급여방식으로 인가를 받고 실제적인 운용은 Money Purchase 방식으로 운영되거나 분할근속방식으로 운영된다. 분할근속방식이란 일정한 연령까지는 Money Purchase 형식의 연금을 지급하고 그 이후의 연령에 대해서는 최종급여방식의 연금을 지급하는 것이다.

영국의 경우 위에서 제시한 전형적인 연금형태를 유지하면서 직능 특성으로 인해 가입자격자가 구분되는 기업연금제도를 마련하기도 한다. 먼저 간부직원이나 육체노동자를 위한 연금제도가 있다. 간부직원은 일반적으로 노조원이 아니고 상당히 높은 보수를 받기 때문에 국민연금에서 규정하는 각출대상 범위를 벗어난다. 또한 육체노동자도 사무직과 달리 총급여에 포함되지 않는 시간외 노동급여가 많고 최고보수를 받는 연령이 사무직보다 낮다는 특성이 있다. 이러한 이유로 간부직원과 육체노동자는 노사협상과 별도로 연금제도를 요구한다. 기업대표등 임원 개인별로 특정한 규모의 연금급부를 목적으로 별도의 연금제도를 채택하는 경우도 있다. 경영관리자의 연금은 전체 회사의 연금체계내에 포함시키거나 간부직원 연금제도에 포함시켜 실행하기도 한다. 혹은 별도의 제도를 채택하기도 한다.

또한, 미국의 복수기업 연금제도와 유사하게 동일 산업내 다수기업이 하나의 연금제도를 설립·운영하는 산업별 연금제도도 허용된다. 산업별 연금제도는 산업내의 직장이동시 별도의 절차없이 동일한 연금의 적용을 받게된다. 이러한 산업별 연금제도는 대부분 Money Purchase 방식으로 운영되는데 각출비율이 일정하고 관리비용이 적게들어 중소기업에게 유리하다.

소규모 자주관리제도는 12명 이내의 임원이나 특정 종업원을 가입자로 하는 연금제도이다. 간혹 소기업 임원들이 법인세 축소를 목적으로

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

설립되기도 하는데 국세청은 이러한 제도에 대해 최소한 1명 이상의 연금수탁자를 포함하는 신탁형태로 설립할 것을 요건으로 하고 있다.

3-3-2. 주요 설계사항

① 가입자격

기업연금의 가입자격은 크게 자격자, 연령 해당자, 근속연수의 조건이 있다. 먼저 기업연금의 자격자는 해당 기업에 종사하는 종업원, 이사, 고용경영인으로 한정된다. 그러므로 소유경영인이나 기업주는 제외된다. 또한 종업원의 범위에 시간제 고용인이나 임시직원을 포함할 수도 있다. 영국의 경우 종업원의 기업연금 가입 여부는 임의적인데 만약 종업원이 적용제외제도에 해당하는 기업연금에 가입하지 않았다면 자동적으로 소득비례의 국민연금에 강제가입되어야 한다.

연령과 근속연수기준에 의하면 최저기준을 법으로 정한 것은 없으나 일반적으로 남녀 차별없이 근속 2년 이하의 연령 21세로 정하고 있다. 가입 가능한 최대조건은 남녀 통상 퇴직연령에서 일정연수를 차감한 나이로 설계된다. 직역연금위원회에서는 통상퇴직연령으로 남자의 경우 60~70세, 여자 55~70세이며 남자 임원으로 직계존비속을 포함하여 기업의 주식을 20% 이상 소유한 경우 70세 이상도 가능하게 되어 있다.

② 기업연금제정

영국의 기업연금제도에는 각출제도와 비각출제도가 혼재하고 있다. 그러나 직역연금위원회의 승인을 얻기 위해서는 반드시 기업의 각출이 있어야 한다. 각출은 크게 기업의 각출과 종업원 각출로 구분된다. 일반적으로 각출금에 대한 규정이 없기 때문에 상황에 따라 결정된다. 기업각출의 경우 법인세법상의 적격제도로 세제혜택을 받기 위해서는 기업각

출금이 종업원각출금과 합하여 국세청이 정한 급부한도를 초과하지 않도록 규정되어 있다.

종업원의 경우 통상적인 각출과 추가각출이 있다. 추가각출은 자발적으로 정하거나 기업이 제시한 것을 자유로이 선택할 수 있는 형태다. 이러한 종업원의 각출은 사회보장법에 의해 각출상한의 적용을 받는다. 즉, 통상각출과 자발적 추가각출을 합하여 총급여의 15%를 초과할 수 없도록 하고 있다. 자유선택에 의한 추가각출은 기업연금과는 별개의 것으로 각출상한이 적용되지 않는다. 그러나 사회보장법과는 상이한 세제상의 상한 (정부계리인이 제시하는 표준적립액의 105%)이 있기 때문에 세제상의 범위내에서만 보험료 등의 공제를 받을 수 있고 초과하는 부분은 공제혜택이 없다.

영국의 기업연금 재정마련 방식은 미국과 마찬가지로 부과방식과 적립방식이 있다. 앞서 설명되었듯이 부과방식은 매년 지급되는 연금액을 당해연도에 조달하는 방식이기 때문에 최소한의 운영자금만이 적립되는 것을 말하며 적립방식은 사전에 기금을 적립하여 지급사유가 발생할 때 지급액에 충당하는 방식을 말한다. 영국의 경우 이러한 재정마련 방식을 운영하는 구체적 방법 중에 장부상 적립방식, 단위기간 관리방식, 예상단위 적립방식, 예상발생 급부방식 등의 특수한 사항들이 있다.

장부상 적립방식이란 기업의 대차대조표상에 필요액을 적립하고 매년 연금지급에 필요한 경비의 증가분 만큼을 가산하는 방식을 말한다. 이는 기업내에 적립액에 대한 특별한 관리나 제약이 없기 때문에 손비 인정이 되지 않는다. 단위기간 적립방식이란 연금제도가 언제 중단되더라도 연금지급에 충분하게 자산을 적립하는 것을 말한다.¹⁴ 연금지

14 매가입년도에 대응한 통상퇴직시의 급부단위 현가를 매년 적립해 나가는 방식이다. 매가입년도에 대응하는 적립금은 완전적립되는 정상비용과 매년의 과거근무채무 상각액의 합계이다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

급에 충분한 자산의 수준은 매년의 연금급부에 해당하는 기본금액에 20년 후에 지급할 경우 예상되는 물가, 국민소득 상승 등에 따른 추가 비용을 더한 값이 된다. 예상단위 적립방식이란 단위기간 적립방식과 유사하나 미래의 급여수준 상승에 대비하여 매년의 각출액을 조정·적립하는 것을 말한다. 단위기간 적립방식이 기본적인 급부단위를 불변으로 가정하고 부수적인 비용의 상승분만을 고려한데 비해 예상단위 적립방식은 급여수준의 상승에 따른 기본 급부단위의 상승에 대비한다는 점에서 차이를 보인다. 예상발생 급부방식이란 단위기간 적립방식과 예상단위 적립방식을 조합한 것으로 일정기간 동안의 급여상승에 따른 기본연금단위의 상승예상분과 물가, 소득상승에 따른 추가 비용을 동시에 감안하여 각출금을 적립하는 것을 말한다.

위와 같이 각가지 재정마련 방식에 의한 적립액은 직역연금위원회의 인가를 얻기 위해 최저기준과 최고기준액을 각각 만족하여야 한다. 먼저 직역연금위원회에서는 적용제외제도의 경우 최저적립요건을 규정하고 있다. 기업연금이 정상적으로 운영될 경우 최저보장연금 이상을 지급할 수 있는 적립금을 각출한 것이라는 것을 계리인들이 보증하는 소위 'certificate A'를 징구하여야 한다는 것이다. 최저보장연금이란 직역연금이 향후 5년 이내의 어느 시점에서든 종료될 경우 소득비례의 국민연금에 복귀하는데 충분한 적립금이라고 할 수 있다.

적립금의 최대액은 세제혜택을 위한 기준에서 찾을 수 있다. 1986년 금융법에서 정부계리인에 의해 제시되는 '표준화된 예상단위 적립방식'을 기준으로 동 표준적립금의 105% 이하까지 세제혜택을 받을 수 있다. 만약 표준적립액의 105%를 초과하는 부분은 연금급부를 증가한다든지, 5년이내 각출금을 축소조정 한다든지 혹은 기업에 환원하는 방법 등으로 기준을 다시 만족시킴으로써 세제혜택을 받을 수 있을 것이다. 이때 기업에 환원하게 되는 경우 여타 과세대상과는 완전히 별개로 취급하여 40%의 세율을 일률적으로 적용하고 있다.

③ 연금 수급권 부여 및 연금지급

연금의 수급권은 정년퇴직, 조기퇴직, 중도퇴직, 이연퇴직, 사망퇴직에 따라 수급권부여 및 연금지급 방법이 상이하며 대다수 연금제도는 통상퇴직일에 일정 한도까지 퇴직일시금으로 수급할 수 있는 선택권을 주고 있다.¹⁵ 퇴직일시금의 한도는 40년을 한도로하여 ‘매년급여×3/80’의 합계액이나 연간 연금의 2.25배중 큰 값으로 하고 있다. 또한 직역 연금위원회에서는 정년퇴직 이외 퇴직의 경우 연금액 결정의 비교대상으로 정년퇴직연금을 규정하고 있는데 정년퇴직연금은 아래에 설명하듯이 최대한도를 둬으로써 제도 전반적으로 연금지급 수준의 한도 설정을 하고 있다.

정년퇴직연금은 연금제도에 따라 수급권부여 정도와 급부수준이 다르다. 크게 Money Purchase와 최종급여방식으로 구분하면 Money Purchase 제도의 경우는 연금액이 기업 및 종업원의 각출금의 누계와 운용수익에 따라 급부수준이 결정된다. 최종급여제도하에서는 근속연수에 따라 수급권부여 정도가 상이해 진다. 먼저 10년 이상 근속한 정년퇴직자에게 완전한 연금수급권을 준다. 급부수준은 급여수준, 근속연수, 지급율에 의해 결정된다. 즉, 연금급부수준은 ‘기준급여×근속연수×지급율(1/60)’으로 결정된다. 그런데 직역연금위원회에서는 최대연금액에 대한 한도를 두고 있다. 즉, ‘기준급여×2/3’로 하고 있는데 이는 지급율이 ‘근속연수×1/60’인 점을 고려하면 40년을 근속한도로 한다는 의미이다. 기준급여는 통상퇴직 직전 5년중 어느 한해의 급여나 통상퇴직일 이전 10년 중 최소한 연속 3년간의 최고급여 평균 중에서 큰 금액으로 하고 필요한 경우 소매물가로 조종한다. 실무에서는 일반적으로 최종 1년의 평균급여와 기준에 의한 연속 3년간의 최고급여 평균중에서 선택하고 있다. 만약 통상퇴직일 이전에 40년을 근속하지 못

¹⁵ 영국의 경우 극히 일부이기는 하지만 가입자에게 통상퇴직일 이후 퇴직기회를 주는 경우가 있는데 이를 이연퇴직이라고 한다. 이 경우 실제퇴직일까지 퇴직관련 사항들이 이연되므로 이연퇴직이라 한다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

한 종업원의 경우 근속연수의 증가에 따라 체증되는 지급율을 적용함으로써 좀더 장기근속자에 대해 관대한 지급을 하도록 하고 있다.

조기퇴직자에 대한 연금지급은 원칙적으로 통상퇴직일 이후에 개시한다. 그러나 조기퇴직자들이 연금의 즉시 지급을 원할 경우 남자 50세, 여자 45세에 지급할 수 있도록 하고 있다. 조기퇴직자의 연금액은 직역 연금위원회 규정에 의해 정년퇴직연금보다 크지 않도록 하기 위해 ‘조기퇴직일까지의 근속기간/통상퇴직일까지 근속기간×정년퇴직까지 근속기간에 대한 최대연금액’을 조기퇴직연금으로 지급토록 하고 있다. 그러나 폐질, 사고 등의 불가피한 조기퇴직의 경우에는 연령제한이 없이 정년퇴직일까지 근무한 것으로 가정하여 퇴직연금을 지급할 수 있도록 하고 있다. 그러나 이러한 경우에 대비해서 가입자에게 사전에 비용을 추가각출 하는 것이 금지되어 있기 때문에 현실적으로 정년퇴직연금을 지급하는 경우는 거의 없다. 즉, Money Purchase 제도에서는 근로능력을 상실한 퇴직의 경우도 단순한 조기퇴직과 동일한 연금을 지급한다.

종업원이 이연퇴직하는 경우 연금지급은 정년퇴직일 이후 퇴직여부에 관계없이 퇴직연금을 개시하거나 실제 퇴직시까지 연금지급을 이연시킨다. 이연되는 퇴직연금은 정년퇴직연금의 최대한도를 증액하여 지급한다. 즉, 총근속기간이 40년을 넘는 경우 추가적인 5년만을 인정하여 최종급여의 45/60를 최대한도로 하여 증액하거나 정년퇴직 시점을 기준으로 생계비 상승 혹은 투자수익율을 추가한 연금을 실제 퇴직시 지급하고 있다.

종업원이 사망하는 경우 사망연금으로 일시금과 유족연금이 지급된다. 이러한 연금급부는 사망하는 시점에 따라 지급수준과 수혜자가 달라진다. 즉, 근속기간 중 사망하는 경우와 퇴직후 사망하는 경우로 구분될 수 있다. 먼저 근속기간중 사망하는 경우 퇴직일시금액은 5,000파운드와 최종급여의 4배 중 큰 금액에다 가입자 각출금의 원리금을 합산하여 지급한다. 연금가입자 누구에게 차별없이 사망일시금을 지급하

며 수혜자의 범위는 직계존비속 및 배우자가 포함되며 일부 제도에서는 가입자가 지정하는 가까운 친구도 포함시키고 있다. 유족연금은 배우자와 자녀에게 지급된다. 자녀는 배우자가 사망하는 경우 지급되는 것이 일반적이므로 주로 배우자에게 지급된다. 직역연금위원회에서는 연금가입자가 폐질 또는 사고시 가입자 연금액의 2/3를 한도로 연금을 지급하도록 하며 만약 배우자가 다른 연금에 가입하고 있는 경우에는 그만큼 감액하도록 하고 있다. 또한 연령차가 많은 배우자도 총연금지급액이 커지는 것을 방지하기 위해 감액하고 있으며 배우자가 재혼할 경우 연금지급을 중단한다.

가입자가 퇴직후 사망하는 경우 일시금액과 유족연금을 지급할 수 있다. 연금지급개시후 5년 이내 사망하는 경우에는 생존시 받을 수 있는 잔여연금을 일시금으로 받을 수 있으나 그렇지 않은 경우에는 일시금액은 1,000파운드 이내로 지급하도록 한도규정을 두고 있다. 유족연금은 일반적으로 근속기간중의 사망과 유사하게 지급되나 일부 제도에서 퇴직후 결혼한 배우자를 수혜자에서 제외시키고 있다.

중도퇴직이란 당해 기업에 잔류하면서 연금에서만 탈퇴하는 경우를 포함하는데 내규 등의 근거에 의한 정당한 퇴직인 조기퇴직과 구분된다. 연금가입자가 중도퇴직하는 경우에는 연금수급권은 2년 이상 가입자에게만 부여된다. 만약 가입자의 가입기간이 2년 이하일 경우에는 퇴직일 시금을 지급하며 일시금에는 기업각출분이 제외된다. 2년 이상 가입자의 경우도 연금지급과 일시금이 선택 가능한데 만약 일시금으로 지급을 요구하면 기업각출분이 제외되며 연금으로 지급을 요구하게 되면 통상퇴직일 이후 연금이나 타연금 제도로의 이관 중 선택하여야 한다. 통상퇴직일 이후 지급하는 경우 연금급부 수준은 소매물가상승율, GNP상승율 등을 반영하되 5%를 한도로 한다.

④ 수급권 보호제도

영국의 경우 미국과 유사한 방식으로 수급권 보호를 위한 체제를 갖추고 있으나 1995년 연금법 제정으로 연금보상위원회 (Pension Compensation Board)를 설립한다는 사항을 발표하기 이전까지 기업의 도산에 대비하는 제도종료보험제도가 없었다. 즉, 수급권부여 자격규정, 연금의 실질가치유지, 연금제도의 공개, 통산제도를 두고 있다. 먼저 적정한 수급을 통한 재정 낭비를 막고자 하는 수급권부여 규정에 의하면 가입기간 2년 미만, 2년 이상, 10년 이상으로 구분하고 있다. 가입기간이 10년 이상인 경우에는 완전한 수급권을 부여하고 있다. 그러나 가입기간이 2년 이상인 경우 통상퇴직일까지 재직하는 경우 예정금액을 산출하여 가입기간에 따라 비례적으로 감액한 금액을 통상퇴직일 이후 지급하도록 하고 있다. 물론 이러한 경우 감액연금액은 가입기간에 대응하는 최저보장 연금수준이상이어야 하며 만약 가입자가 일시금으로 지급할 것을 요구할 경우 기업각출분에 대한 수급권을 상실한다. 가입기간이 2년 미만인 가입자가 중도퇴직하는 경우 일시금으로 지급을 완료하며 이때 마찬가지로 기업각출분에 대한 수급권을 상실한다.

둘째, 연금의 실질가치 유지를 위한 제도이다. 법률적으로 기업연금은 최저보장연금 이상의 연금만 지급하면 되므로 물가나 소득상승에 따른 전체 수급권의 재평가의무가 없다. 그러나 최저보장 연금수준 자체가 매년 물가상승률 혹은 3% 중 낮은 금액으로 증가되며 소득비례 연금부분도 소비자물가지수에 연동되므로 물가나 소득상승의 상당부분이 반영되어 조정되고 있다.

셋째, 연금의 수급권에 대한 유지·관리의 감시장치로서 공개제도를 채용하고 있다. 영국의 기업연금은 세법, 신탁법, 고용보호법 등에 의해 신탁증서 및 신탁규칙, 제도의 세부내용, 이관가치의 추정치, 연금급부의 내용, 수탁자의 연차보고서, 계리인의 연금자산평가보고서를 규정하고 있다. 공개사항들은 강제사항과 임의사항으로 구분되는데 임의

조항들은 필요시 일부 수수료를 대가로 제공하기도 한다. 신규가입자에게는 제도의 세부내용을 가입후 13주 이내에 제공하도록 하고, 탈퇴자에게는 권리 및 선택권을 고지하도록 하고 있으며, 수급자에게는 수급 최초시점에 급부규정의 제공을 강제화하고 있다. 또한 모든 가입자 및 수급자에게 제도종료 및 적용제외 중지, 연차보고서 등의 내용 제공 등도 강제하고 있다.

넷째, 통산제도로 적용제외제도에 2년 이상 가입후 탈퇴한 사람의 경우 전직장 연금제도의 수급권을 보전하여 통상퇴직일 이후 지급하거나 타연금제도로 이관하는 방식중 선택권이 부여된다. 이관방식은 새로운 직역연금, 개인연금, 보험이나 유니트 트러스트의 구입중 선택할 수 있으며 수급권 전체 혹은 일부의 이관이나 여러개 연금제도의 분할이관도 가능할 만큼 선택이 자유롭고 방식도 다양하다. 그러나 연봉 6만파운드 이상의 고소득자와 임원 등의 경우 개인연금으로 이관이 불가능하다. 또한 직역연금제도가 종료된 경우나 연금급부의 지급이 있었던 경우, 통상퇴직일 1년 이전까지 요청이 없는 경우 이관자격을 상실한다는 제한이 있다. 2년 미만 가입자의 경우에는 적용제외연금 가입기간 동안 경감되었던 국민보험료를 국가에 납입하게 되면 타연금제도의 가입시점까지 국민연금제도로 복귀하게 된다. 한편, 이관하게 되는 경우 이관가치가 산정되는데 이관가치는 계리인협회가 인정하는 계리인에 의해 계산한다.

⑤ 연금자산의 수탁과 운영

A. 수탁현황

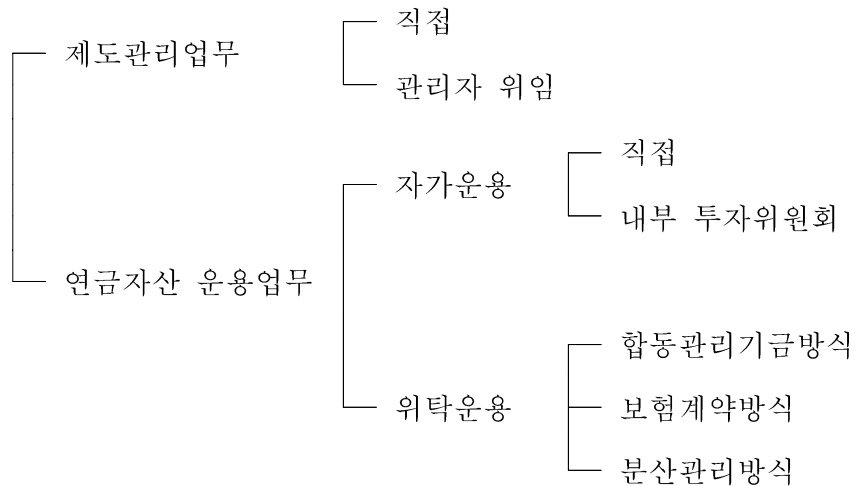
영국의 경우 세제혜택을 받기 위해서는 기업연금을 신탁방식으로 설립하여야 한다.¹⁶ 신탁방식이란 신탁증서상에 취소불능신탁이라는 선언

16 여기서 신탁방식은 은행이나 투자신탁의 신탁형을 의미하는 것이 아니다. 보험회사도 여기서 말하는 신탁방식의 계약을 할 수 있다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

이 반드시 들어가야 되는 것으로 신탁방식에 의하면 관련법규인 신탁법, 사회보장법 등을 준수하여야 한다. 신탁증서에는 수탁자를 지정하도록 하고 있는데 수탁자는 연금제도의 제반사항을 관장하는 권리와 제반 법규정의 의무를 부담하는 총괄책임자를 말한다. 수탁자의 자격을 정한 사항이 없기 때문에 기업의 임원, 가입자 대표, 전문가, 노조 대표 등의 개인수탁자가 임명되거나 기업조직, 신탁회사 등의 단체도 될 수 있다.

수탁자의 주요 업무는 크게 제도관리업무와 연금자산의 운용업무로 나뉜다. 수급자 관리 등의 제도관리업무는 수탁자 자신이 직접하거나 별도의 관리자를 두기도 하는데 관리자는 세제문제에 대한 의무를 부담하여야 한다. 연금자산 운용업무는 마찬가지로 수탁자 자신이 하거나 별도의 기업내부 투자위원회 혹은 외부 펀드매니저를 지정할 수 있다. 영국의 경우 외부 펀드매니저에 대한 법적 제한이 없기 때문에 대체로 투자신탁, 증권회사, 은행, 보험회사, 전문 펀드매니저 등이 대상이 된다.



<그림 Ⅲ-5> 수탁자의 업무

수탁기관인 기업 자신이 내부 투자위원회 등에 의해 직접 운영하는 경우 투자위원회의 구성원은 내부 직원이나 외부전문가가 될 수 있다. 투자위원회에서는 수탁자의 지시에 따라 운용의 전권 혹은 일부 권한을 보유하면서 투자 대상별로 직접투자하거나 각 금융기관이 제공하는 금융상품에 간접투자한다. 위탁운용되는 경우 운용권한의 위임 형태에 따라 합동관리기금방식, 보험계약방식, master trust를 이용한 분산관리방식으로 구분된다. 합동관리기금방식이란 연금자산만을 대상으로 제공하는 하나의 펀드에 소규모 직역연금들이 합동으로 투자하고 전체펀드의 자산가치를 금액비례로하여 지분을 소유하는 것이다. 주로 투자신탁이나 보험회사가 이러한 펀드를 제공한다. 보험계약방식이란 보험회사와의 계약을 통해 보험회사가 여타 보험자산과 합동운용하고 일정한 보험수익률을 가미한 계약상의 연금을 지급하는 것을 말한다. 분산투자방식이란 연금자산을 다수의 외부펀드매니저에게 분산위탁하여 운영하는 것으로 대체로 대규모 연금제도에서 채택한다. 분산투자방식은 분산투자를 통해 자산의 안정성을 확보하고 각 투자분야별 전문 펀드매니저를 활용할 수 있다는 장점이 있다.

위와 같은 운용형태를 자가운용을 포함하여서 신탁형과 보험형으로 구분하여 이용정도를 살펴보면 1985년 연금자산규모로 신탁형이 72%, 보험형이 28%로 나타났으며 가입자 규모별로 대규모 연금일수록 신탁형제도를 선호하는 것으로 나타났다.

B. 자산운용 상황

영국의 경우 기업연금의 운용제한 규정은 자사증권에 대한 투자한도 10%, 1개 회사에 대한 투자는 총연금의 10%로 제한하는 규정 외에는 수탁자의 자유재량에 대폭적으로 위임하고 있다. 그러나 신탁형의 경우 신탁증서에 수탁자에 대한 운용자세, 운용대상, 운용방법 등을 규정하도록 하고 있으며 만약 운용방법 등의 기재가 없을 경우에는 '신탁투자법 (Trustee Investment Act)'이 정하는 바에 따르도록 되어 있다.

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

보험회사의 경우에는 타종류의 보험과 분리하고 재무내용이 불건전한 보험사업의 확장은 불가하며 회사 내용을 공개하는 것 등 3가지 기본 사항에 대해 상무성의 감독을 받도록 하는 것을 규정하고 있다. 즉, 신탁형의 경우는 신탁증서에 의해, 보험형의 경우는 보험회사의 자체의 규정에 의해 투자대상 등에 대한 위험관리가 자율적으로 이루어진다고 할 수 있다. 그러므로 영국의 경우 연금자산의 투자대상이 주식, 채권, 부동산, 지수연동상품, 투자신탁, 대출 등 다양하게 운용되고 있다.

자료에 따르면 기업연금자산의 주 운용대상은 영국주식으로 1985년 이후 총기업연금자산에서 계속 50% 이상의 투자비중을 차지하고 있다. 이외 외국증권의 경우도 역시 1985년 이후 거의 20%에서 머물고 있는데 결국 위험자산인 주식의 투자비중이 70%로 상당히 높다는 것을 알 수 있다. 이외 부동산의 투자비중은 1970년대 후반과 1980년대 초에는 10%를 상회하였으나 최근은 감소하여 5% 정도의 수준을 보이고 있다. 또한 최근 1994년, 1995년 자료에 따르면 단기 안정투자에 해당하는 정부유가증권과 단기성자산에 총연금자산의 각각 13.2%와 14.6% 정도 투자하고 있다.

<표 III-4> 영국 기업연금의 투자구성 (단위: %)

구 분	1978	1980	1982	1984	1985	1987	1994 ^b	1995 ^b
국 내 주 식	49.7	48.7	47.5	51.2	53.1	57	50.3	51.5
외 국 증 권	4.0	8.2	15.3	17.4	20.0	20	20.1	19.3
부 동 산	11.7	11.8	9.0	5.9	4.9	3	5.5	4.2
확정부 증권 ^a	27.3	27.1	25.0	18.3	16.5	9	4.8	5.7
지수연동채	-	-	-	2.4	1.9	2	4.6	4.6
기 타	6.4	4.2	3.2	4.8	3.6	9	14.7	14.7

자료: Understanding your pension scheme 외

- a. 확정부증권이란 정부 발행 유가증권을 말함. 지수연동채는 정부유가증권 중 지수연동정부증권을 말하는데 통계자료에서는 정부유가증권과 따로 구분하여 자료를 제시한 것임.
- b. 1994, 1995년 기타 세부사항
 1994년: 신탁 (3.5%), 현금·예금등 단기성 자산 (3.8%), 기타 (7.4%)
 1995년: 신탁 (3.5%), 현금·예금등 단기성 자산 (4.0%), 기타 (7.2%)

3-4. 규제 및 세계

3-4-1. 영국의 기업연금 규제

영국은 최근 1995년 7월 19일 연금법 (Pension Act of 1995)을 제정하여 모든 연금을 관장하도록 제도를 변경하였다. 즉, 기존에는 직역연금의 설립 및 적용제외 등의 감독 및 관리는 직역연금위원회에서 관장하였으나 1997년 설립되는 직역연금규제국 (Occupational Pensions Regulatory Authority)으로 대체될 것이라는 것이다. 영국의 기업연금 규제체제를 구체적으로 살펴보자면 우선 1973년 사회보장법을 개정하여 직역연금위원회를 설치함으로써 기업연금제도에 대한 총괄적인 관리 및 감독을 맡도록 하였다. 이로 인해 모든 기업은 기업연금을 설립하기 위해서는 직역연금위원회의 인가를 받아야 했다. 또한 개정내용에 소득비례 연금제도의 적용제외제도를 도입하여 현행 기업연금의 운영에 적용하였다. 이후에 기업연금과 관련된 법률은 여러차례 개정

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

되면서 상당히 복잡하게 전개되었다. 그러나 관리 및 감독체계는 현재 까지 크게 직역연금위원회와 국세청에서 맡고 있다. 구체적으로 직역 연금의 설립 및 적용제외는 직역연금위원회에서, 세제는 국세청의 퇴직연금국 (Pension Scheme Office of Inland Revenue)에서 관장하고 있다. 직역연금위원회에서 기업연금에 대한 인가권한이 있으나 연금제도의 적정성을 판단하기 위한 기본적 개념들은 사회보장법, 세법, 신탁법 등에서 원용하고 있다. 예를 들면 연금제도의 평등성 및 수급권 보전에 대한 원칙, 공개 및 수급권 재평가와 수급권 이관에 대한 사항, 가입자의 연금제도 선택권한 부여 등은 1986년의 사회보장법에서 규정하고 있다.

3-4-2. 세제

영국의 기업연금에 대한 세제는 1970년 구체적인 요건과 혜택을 명시하였는데, 현실적 적용의 어려움으로 여러차례 개정작업을 거쳤으며 1970년 금융법상의 재량권에 의해 비교적 탄력적으로 운용되고 있다. 즉, 위에서 언급하였듯이 세제는 국세청의 퇴직연금국에서 관장하고 있다. 그러나 1970년 제정된 법률의 테두리를 벗어나지 않는 범위 내에서 운용되고 있기 때문에 영국의 세제혜택에 대한 기본정신을 살펴 보기 위해서 1970년의 법인·소득세법을 보아야 할 것이다. 1970년 법인·소득세법에 의하면 일반적인 경우 지급형태가 연금일 경우에만 세제혜택을 준다. 즉, 기업과 종업원의 각출금은 비과세되며 적립금 운용수익도 비과세 된다. 또한 연금의 수급시 통상소득으로 과세된다. 그러나 기업연금제도상 급부가 종신연금이고 공무원 퇴직연금제도와 동일한 정도의 급부총액이 지급되며 연금의 양도가 허가되지 않도록 제도를 구비하게 되면 일반적인 경우와 다르게 세제혜택을 준다. 즉, 적립금 운용수익은 과세하나 일정 한도까지 일시금으로 지급하는 것이 허용되며 일시금과 연금에 대해 비과세하도록 법적 혜택을 차별화하고 있다. 일반 혜택과 비교하면 적립금 운용수익에 대한 세금납부가 연금 개시시점 보다 선행되는 반면 원금에 대한 연금 해당분은 비과

세된다는 것이다.

현실적으로 각출금, 운용수익, 연금급부 모두 적법한 방법과 법정한도 내에서 세제혜택이 부여되며 적격연금제도 내용도 많이 완화되었다. 구체적으로 종업원 각출금에 대해서는 사회보장법상의 각출 상한은 추가각출을 포함하여 연간급여의 15% 범위로 하고 있으나 세법상 정부계리인이 제시하는 표준 적립액의 105% 이내에서 소득공제함으로써 서로 다르게 적용되고 있다. 기업각출금은 손비로 인정된다. 그러나 만약 가입자 1인에 대한 추가각출이 연간 2만파운드 및 가입자 총각출액을 상회하는 경우에는 동 초과분을 2~5년에 걸쳐 이연하여 손비로 인식할 수 있도록 하고 있다. 투자수익에 대해서는 최대적립한도 (표준적립금+5%) 이내의 적립금에 대한 투자수익만 면세하고 있다. 그러나 투기적 투자에 대한 수익은 과세하고 있다. 연금급부는 연금수령 연도에 종업원의 통상소득으로 과세하고 있으며 또한 일시금 지불도 40년을 한도로 '매년급여×3/80'의 합계액이나 연간 연금의 2.25배 중 큰 금액을 한도로 하고 있다.

3-4-3. 1995년 연금입법의 영향

1995년 7월 19일 제정된 연금법의 영향으로 영국 기업연금의 몇가지 기본적인 틀이 변경되게 되었다. 우선, 남녀 공적연금 수령연령을 65세로 통일하였다. 기존에는 남녀간의 연령 차이가 존재하였으나 이를 없애고 65세로 동일화한 것이다. 둘째, 직역연금위원회를 대신하여 1997년에 직역연금규제국을 설립할 예정이다. 이로인해 기업연금에 대한 총괄적인 관리 및 감독 권한은 직역연금규제국으로 이관되는 것이다. 셋째, 연금과 소비자물가지수를 연동시킴으로써 연금수준의 현실화 및 보전에 대한 조치를 강화하였다. 넷째, 연금적립 수준을 강화했다. 즉, 연금채무액의 100% 수준의 적립을 의무화하였다. 다섯째, 기존에는 연금지급을 보장하는 기구가 없었는데 연금법 제정으로 연금보장위원회 (Pension Compensation Board)가 설립된다. 여섯째, 개인연금 가입자

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

가 퇴직할 때 75세까지 고정연금의 매입을 유예할 수 있도록 하였다. 일곱째, 기존 기업연금제도에서의 연금계약내용 중 탈퇴에 대한 요건을 변경할 수 있도록 하였다.

4. 홍콩의 강제성공적금계획 (強制性公積金計劃)

홍콩정부는 1995년 8월3일 강제성공적금계획 (Mandatory Provident Fund Scheme : MPF)의 시행을 결정하였다. 아직 세부적인 사항에 대한 입법이 이루어지지 않은 관계로 홍콩정부는 1997년 초까지 부수적인 입법안의 준비를 마쳐서 입법안을 입법심의회에 심의를 위해 제출할 예정이다. MPF는 선진국식의 기업연금제도로 종업원과 사용자가 종업원 소득의 5%를 각출하여 MPF 계획관리국에 의해 승인을 받은 위탁자에게 위탁하고 적립금과 운용수익을 퇴직연령인 65세 이후에 연금으로 수령하도록 하는 것을 말한다. 이때 위탁자인 기업도 MPF 계획관리국에 의해 승인을 얻도록 하고 있다. 홍콩당국은 MPF가 제정되어 기업연금이 새로 도입된다고 할지라도 기존에 있는 직능퇴직계획법령 (Occupational Retirement Schemes Ordinance: ORSO)에 의해 등록되어 있는 기존의 제도에 대해서는 이제 제정될 각종 부수적 입법안의 필요조건을 충족한다면 MPF 법안을 면제받을 수 있도록 할 계획이다.

4-1. 주요내용

4-1-1. 가입자격

본 제도의 적용대상자는 MPF 계획관리국에 의해 승인을 받은 위탁회사에 근무하는 18~64세 사이의 모든 종업원과 64세 이하의 모든 자가고용자를 대상으로 한다. 단, 종업원이 60일 이하의 기간 동안 고용되었다면 제도에 가입할 필요가 없도록 했다. MPF 제도는 강제적 제도로 해당자는 모두 가입하여야 하나 외국근로자 등의 경우 가입의무를 면제하고 있다. 구체적으로 면제대상자는 ㉠ 제한된 기간 동안의 근무를 위해 홍콩 이외의 곳에서 온 사람, 혹은 이미 모국 퇴직제도가 있는 사람, ㉡ 기존의 법정제도내에서 각출되는 종업원과 관련 사용자, ㉢ 직능퇴직계획법령하에서 등록된 특정 제도에 의해 각출되는 종업

원 및 관련 사용자, ㉔ 홍콩에 있는 유럽위원회의 유럽노조 사무국에서 고용하는 종업원, ㉕ 가내공업의 고용인과 사용자, ㉖ 자가고용하고 있는 행상인이다.

4-1-2. 기업연금제정

MPF에서는 연금제정의 부담에 대한 개략적인 사항들을 제시하였다. 먼저, 각출금은 사용자와 종업원 (자가고용 포함)이 함께 부담하는 것을 원칙으로 한다는 것이다. 둘째, MPF에서는 각출부담을 계산하기 위해 소득기준과 근로일수 기준을 제시하고 있다. 소득기준으로 MPF가 제시하는 사항은 종업원과 사용자에게 종업원 소득의 5%를 각출한다는 것이다. 또한 자가고용된 사람에게도 관련 소득에서 5%를 각출하도록 하였다. 여기에서 각출금을 계산하기 위해 기준이 되는 법정 최저소득은 월 4,000元이고 법정 최고소득은 월 20,000元으로 한다.¹⁷ 만약, 종업원의 소득이 법정 최저수준 이하인 경우 종업원에게는 각출의무가 요구되지 않는다. 그러나 종업원이 원할 경우 각출을 선택할 수 있도록 하고 있다. 반면, 사용자의 경우는 종업원과 달리 종업원 소득수준에 상관없이 각출이 강제된다. 한편, MPF에서 제시하는 근로일수에 대한 기준은 60일이다. 즉, 종업원이 60일 이상 고용되었는가 여부에 따라 각출 여부를 결정한다는 것이다. 만약, 60일 이하로 고용되었다면 종업원과 사용자는 각출부담이 면제된다. 그러나 60일 이상 고용되었다고 하더라도 종업원은 처음 30일분에 대한 각출부담은 면제된다. 물론 60일 이상 근로 종업원에 대한 30일분의 사용자 각출부담은 면제되지 않는다. 위와같은 각출에 대한 세부사항에 대해 MPF 제도가 도입되기 이전에 고용법령하에서 지정하는 퇴직수당이나 장기근무수당을 채택하고 있는 경우에는 종업원 각출금과 상쇄할 수 있도록 했다.

17 여기서의 단위는 모두 홍콩 元화다.

4-1-3. 연금수급

MPF 계획에서는 연금수급권 부여 연령 등의 기본사항만을 제시하고 있다. 즉, 회원의 수익은 회원의 퇴직연령인 65세에 달할 때까지 보전되다가 퇴직과 동시에 연금수급권이 부여된다는 것이다. 단, 긴급한 상황에서는 이를 사전에 회수할 수 있도록 했다. 예를 들어, 회원이 사망한 경우, 완전 혹은 영구적인 행위능력을 상실한 경우, 회원이 60세와 64세 사이에 조기퇴직한 경우, 회원이 홍콩에서 영구적인 출국을 하는 경우이다.

4-1-4. 연금자산 수탁 및 운용

MPF 계획에서는 연금재정의 관리를 위해 수탁회사와 위탁회사는 각각 MPF 계획관리국에 의해 승인을 받도록 했다. 위탁회사와 수탁회사에 대한 승인기준을 개략적으로 제시하고 있는데 위탁회사는 홍콩법에 의해 통제되는 법인이라는 조건을 충족하도록 하고 있다. 수탁회사에 대한 승인기준으로는 크게 자본적정성, 재무건정성, 적정한 인적구성 등을 들고 있으나 아직 구체적인 내용은 제시되지 않고 있다. 또한 만약 승인수탁자가 부적정한 행위를 하는 경우 MPF 계획관리국은 승인을 취소할 수 있도록 하였다. 한편, 수탁기관이 연금재정을 운영함에 있어서 수탁자의 의무사항을 위임할 수 있도록 하고 있으나 의무사항을 위임하였다 해도 이에 대한 책임은 수탁기관에서 지도록 하였다. 또한 수탁기관이 MPF 계획을 운영하려면 계속적인 유지기준을 충족시켜야 한다. 구체적인 유지기준은 ㉠ 연금재정의 적정한 계정과 수치를 기록하고, ㉡ 재정에 대한 재무제표를 작성해야 하며, ㉢ 이를 독립된 감사인으로부터 감사를 받아야 한다는 것이다. 또한 ㉣ 매년 수익사항을 제출하여야 하며 ㉤ 사용자, 계획상의 회원, MPF 계획관리국에게 관련정보를 공시하여야 한다는 것이다. 홍콩 수탁기관의 특이한 사항은 국외 수탁을 허용한다는 것이다. 그러나 위탁자는 홍콩법에 의해 통제되어야 하고 세부 운영은 MPF 입법하에서 만들어진 규칙과

Ⅲ. 외국의 기업연금제도 고찰

제약을 따라야 한다.

MPF 계획에서는 기업연금 재정에 대한 구체적인 운용제한 사항은 결정된 것이 없으나 투자 가이드라인과 투자금지 및 제한사항을 MPF 계획관리국에서 제정한다고 결정하였다. 현재 언급되고 있는 투자계약으로는 먼저 종업원에 대한 대출, 주식구입 및 자사주식 구입을 포함하는 투자에 대한 제약사항을 제시할 것으로 예상된다. 둘째, 회피될 위험에의 과중한 집중의 제한 및 오직 헤지 목적을 위한 과생상품의 이용 등의 투자가이드라인도 제시될 것이다. 셋째, 국외수탁을 허용하기 때문에 국외수탁시 운용사항 등의 세부사항은 MPF 입법하에서 만들어진 규칙과 제약을 따르도록 한다는 기본원칙 및 세부사항도 제시될 예정이다.

4-2. 규제 및 기타사항

4-2-1. 규제

MPF 계획에 따르면 홍콩의 강제성공적금계획관리국은 강제성공적금 계획에 대한 총괄적인 사항을 규제토록 하고 있다. 계획관리국에서 가지는 통제권은 MPF 계획의 등록 및 감독권과 MPF 수탁자의 승인 및 감독권을 모두 가진다. 또한 MPF 계획과 관련된 규칙과 기준의 제정권까지 가지는데 여기에는 투자 가이드라인 및 투자제한 규정등이 포함된다. 한편, MPF 계획관리국이 가지는 감독권은 규정 등의 이행 여부 및 강제규정의 준수를 수시로 감독하는 것으로 만약 이를 어기거나 불법행위 및 부정행위를 하는 것이 발견되면 승인의 취소권한도 가지는 강력한 기관이다.

4-2-2. 수급권 보호제도

MPF 계획에서는 연금수급권을 보호하기 위해 통산제도와 보상기금제

도를 도입하기로 결정하였다. 구미의 제도에서 언급하였듯이 통산제도란 연금제도의 회원이 회사를 옮기거나 그만둘 경우 회원에게 발생한 수익은 새로운 직장으로 옮기거나 통합신탁계획인 퇴직계획에서 인출할 수 있는 것을 말한다. 한편, 홍콩에서 도입하는 보상기금이란 수탁자의 부당행위나 혹은 불법행위에 의해 회원이 손실을 입은 경우나 혹은 등록계획의 행정, 관리, 유지에 관여하는 다른 사람들의 부당행위나 불법행위에 의해 회원이 손실을 입은 경우 이를 보전해 주기 위해 설립되는 특수한 기금을 말한다. 보상기금의 기금마련 방법에 대해서 구체적인 대안은 아직 없으나 우선은 MPF 계획관리국은 기업연금제정의 각출액을 고려하여 등록된 계획의 수탁자에게 부담금을 부과할 수 있도록 하였다. 또한 재무국에서 기금의 목적을 위해 보상기금에 보조금이나 대출을 제공할 수 있도록 하고 있다.

4-2-3. 상소위원회제도

홍콩에서는 MPF 제도를 도입하면서 제도의 변경사항등 MPF 제도와 관련된 특정한 결정에 의해 손해를 본 사람에 대한 구제제도를 마련하였다. 즉, 특정 결정으로 손해를 입은 사람이 上訴委員會제도를 이용할 수 있도록 한 것이다.

IV. 우리나라의 퇴직금제도

1. 퇴직금제도의 현황
2. 퇴직금제도의 내용
3. 퇴직금 운용현황

IV. 우리나라의 퇴직금제도

퇴직금에 대한 법적견해는 크게 공로보상설, 임금후불설, 사회보장설로 나뉜다. 공로보상설이란 근로자의 재직 당시 기업에 대한 공로로 퇴직금을 지급한다는 견해이다. 임금후불설이란 재직시 근로자에게 지불할 임금이 노동의 실질가치 이하로 지급되었기 때문에 퇴직시 미불임금을 후불하는 것이라는 주장을 말한다. 마지막으로 사회보장설이란 국가의 사회보장제도가 완비되지 않은 상황에서 근로자의 생계 보장을 위해 퇴직금이 지급되므로 퇴직금제도가 사회보장 및 생활보장적 기능을 수행한다는 견해를 말한다. 우리나라의 경우 퇴직금제도를 도입한 기본적인 취지는 사회보장설에 입각하고 있으나 실제적인 대법원 판례에서는 임금후불설의 입장을 취하고 있다. 이는 생계유지 수단인 임금과 동일한 급의 채권으로서 均等處遇 (근로기준법 제5조), 前借金 상쇄의 금지 (근로기준법 제 25조), 임금 지불방법에 관한 원칙 (근로기준법 제36조) 등의 임금 보호규정이 적용되어야 함을 의미한다.

1. 퇴직금제도의 현황

우리나라는 1953년 제정된 근로기준법에 따라 퇴직금제도가 도입되었다. 퇴직금제도란 사용자가 퇴직하는 근로자에게 계속근속연수 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직과 더불어 일시불로 지급(근로기준법 제28조 1항)하는 것을 말한다. 이러한 퇴직금제도의 적용대상은 제정 당시에는 30인 이상 고용하는 사업체였으나 1989년 3월부터 5인 이상 (근로기준법 제10조)까지 확대되어 실시되고 있다. 퇴직금제도의 도입취지는 제정 당시 국민복지연금제도와 실업보험제도가 없었기 때문에 국민생활의 안정을 위해 필요하였던 것이다. 즉, 당시 (근로기준법 제정 및 개정)에는 국민복지연금제가 없어서 노령자에 대한 생활보장책이 없었기 때문이고 또 하나는 실업보험제도가 없었기 때문에 갑자기 타의에 의해서 해고당했을 때의 경제적 안정을 위해서 도입된 것이다. 그러나 퇴직금제도는 도입당시 예상하지 못했던 현실적인 문제들을 내포하고

있었고 이러한 문제의 보완을 위한 조치들이 뒤따랐다.

첫째, 종업원의 생계유지 수단인 퇴직금의 지급확실성의 문제가 있다. 정부에서는 근로자의 주요한 생계유지 수단인 임금에 대해서 확실한 지급을 목적으로 임금채권 우선변제 제도를 대통령 긴급조치로 1974년 1월 14일 도입하였다. 이는 여러 차례의 근로기준법 개정으로 임금이 최우선변제 채무의 대상으로까지 되었으며 1989년 3월 29일 최우선변제 범위를 퇴직금까지 확대하는 보완조치를 발표하였다. 그러나 사업주의 변제능력 부족과 사법절차에 의한 임금채권 우선변제권 행사의 한계 등으로 임금과 퇴직금의 체불액은 매년 증가 추세에 있다. 특히 임금 및 퇴직금의 체불이 주로 중소기업에서 발생하고 있어 중소기업 근로자의 생활안정 및 사기저하, 인력난 심화의 주요 원인이 되었다. 정부는 기업도산 등의 경우 임직원에게 대한 퇴직금의 지급을 보장할 수 없는 주요한 원인을 퇴직급여충당금을 사내에 유보하기 때문으로 분석하고 세제혜택을 통한 사외유보를 유도하는 정책을 제시하였다. 즉, 퇴직급여충당금의 일부를 단체퇴직보험에 가입하는 경우 세제상 비용 처리가 가능하도록 한 것이다.¹⁸ 그러나 실제로 자금사정이 급한 기업의 입장에서는 기업 내부자금으로의 이용이 훨씬 사용자의 이익에 맞기 때문에 세제혜택에도 불구하고 사외유보제도를 이용하지 않는다는 현실적인 문제가 계속적으로 남게된다.

둘째, 제도운용의 경직성을 들 수 있다. 퇴직금은 일시금으로만 지급할 수 있었기 때문에 기업의 입장에서는 누적적으로 증가하는 퇴직금으로 인한 부담이 컸으며 장기근속자나 다수 근로자가 일시에 퇴직할 경우 및 도산시 기업의 자금부담이 가중되고 있다. 종업원의 경우도 긴급자금이 필요할 경우 퇴직금을 활용할 수 없다는 문제들이 제기되었다. 이러한 제도의 경직성을 보완하기 위해 1996년 12월 31일 근로기준법의

18 단체퇴직급여충당금 (단체퇴직보험)의 적립은 기업회계기준상에서는 퇴직급여충당금으로 통합되어 관리되고, 다만 세무상의 목적에 의해 단체퇴직급여충당금으로 분리되어 처리되고 있음

IV. 우리나라의 퇴직금제도 고찰

개정으로 퇴직금 중간정산제도를 도입하였다. 중간정산제도는 사용자가 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산받을 수 있다는 것이다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수는 정산시점부터 새로이 기산하게 된다. (근로기준법 제 34조 제3항) 이때 중간정산 단위기간에 대한 제한이 없으며 중간정산 이후 새로이 기산되는 것은 근로연수만으로 승진소요연수, 근속수당, 연차유급휴가산정 등에 있어서는 최초 입사시부터 계속 근로연수가 통산되는 것이다.

셋째, 퇴직금제도와 연계·조정을 모색하는 기타제도들과 관계정립의 문제가 있다. 현재 퇴직금과의 연계제도로는 국민연금전환금제도가 있으며 퇴직금제도와 연계를 고려중인 제도로는 기업연금이 있다. 두 제도는 강제성을 지닌 것이기 때문에 도입과정에서 노조, 사용자 및 정부의 이해가 첨예하게 대립될 것이 예상되고 있다. 이들의 이해조정이 제도발전의 중요한 사안이 될 것이다. 구체적으로 현재 도입되어 있는 국민연금전환금제도를 살펴보자. 국민연금전환금제도는 국민연금법에 의해 1993년 1월 1일부터 국민연금 납부시 종업원 퇴직금의 2% (1993년부터 1997년까지만, 1998년 이후는 3%) 상당액을 퇴직금전환금으로 납부한 후 당해 종업원이 퇴직할 때 퇴직금에서 차감하여 퇴직금을 지급하는 강제적인 제도이다. 국민연금전환금제도의 도입당시 노동자측에서는 국민연금제도의 필요성은 인정하였으나 기존의 판례가 임금후불설을 지지하고 있고 법정퇴직금제도를 하향 조정할 경우 기득권의 침해이므로 법정퇴직금제도와는 별개의 제도를 도입하고자 하였다. 그러나 기업의 복리비 부담이 과도하므로 국민연금 도입시 법정퇴직금의 일부를 축소하고 고용보험 도입시 법정퇴직금제도를 완전히 폐지하자는 경영자측의 강한 입장이 있었다. 이에 퇴직금의 성격에 대한 기존 판례의 입장을 고려하여 국민연금이라는 새로운 사회보장제도의 도입과 함께 근로자의 기득권인 퇴직금 혜택을 일부 축소하는 수준에서 도입되었던 것이다. 이후 퇴직금과의 연계제도를 도입하는 과정에서도 이러한 이해관계의 조정에 대한 운용의 묘가 요구된다고 할 것이다.

2. 퇴직금제도의 내용

본 절에서는 근로기준법, 기업회계기준, 세법상에서의 퇴직금 관련사항에 대해 구체적으로 살펴보도록 한다.

2-1. 근로기준법

근로기준법에서는 퇴직금제도의 적용대상과 퇴직금산정 방법에 대해서 규정하고 있다. 퇴직금제도의 적용대상은 1961년 근로기준법 제정 당시 30인 이상 고용하는 사업장에서 1975년 16인 이상으로 확대되었으며 1988년 10인 이상, 1989년 3월부터 5인 이상 근로자를 사용하는 사업장으로 확대되었다.¹⁹ 퇴직금액은 종업원이 퇴직하는 경우 계속 근무연수 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 하고 있다. 또한 퇴직금을 산정하는데 있어서 종업원간 차등대우를 할 수 없다고 규정 (근로기준법 제28조)하고 있다. 여기에서 평균임금이란 퇴직한 날 이전 3개월간 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 말하는데 만약 이 금액이 통상임금보다 낮은 경우에는 통상임금을 평균임금으로 한다. (근로기준법 제19조) 제19조에서 언급한 임금의 총액이란 사용자가 勤勞의 代償으로 피용자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다. (근로기준법 제18조)²⁰

한편, 퇴직금의 법정지급액은 계속 근무연수 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금으로 규정하고 있다. 따라서, 법정 최소지급율은 근속연수이다. 현재 1992년 조사에 따르면 법정최소지급율 이상을 지급하는 누

19 근로기준법 제 10조 (적용범위): 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대해서는 적용하지 아니함

20 1984년 한국개발연구원의 조사에 따르면 일반적으로 기업에서 퇴직금 산정을 위해 사용하는 평균임금은 기본급, 능력급, 연월차수당, 상여금, 시간의 근무수당, 일직 및 숙직수당 등이라고 함

IV. 우리나라의 퇴직금제도 고찰

진제를 채택하고 있는 기업이 1982년 21.6%에서 1991년 37.2%로 증가하였다. 그러나 본 보고서의 목적을 위해 최근 몇 개의 대기업산하의 제조업종 및 금융업종을 대상으로 한 인터뷰에 의하면 제조업의 경우는 대부분이 법정율을 적용하고 있으며 단지 장기근속자에 대한 포상 목적으로 10년 이상의 근속자에 대해 1개월~2개월 정도의 누진제를 적용하고 있는 것으로 나타났다. 반면 금융업의 경우 증권, 은행, 보험회사 대부분이 누진제를 적용하는 것으로 나타났다.

2-2. 기업회계기준

일반적으로 기업에서는 퇴직하는 임직원에게 근로기준법 또는 기타 법령과 회사의 퇴직금 지급규정 중 가장 많은 금액을 퇴직금으로 지급하여야 한다. 그러나 이를 퇴직시 일시에 비용으로 계상한다면 사전에 고용계약 등에 의해 지급기준이 정하여지고 근로의 대가적 성격을 띠면서 근속기간 동안 계속하여 발생하였던 퇴직금의 비용인식에 있어서 기간손익을 왜곡시키는 결과를 초래한다. 그러므로 기업회계기준에서 퇴직금을 비용으로 계상하는데 있어서 주요한 고려사항은 기간손익의 적정화이다. 즉, 현행 기업회계기준에서는 퇴직금을 임직원의 근속기간 동안 적절하게 각 사업연도에 배분함으로써 기간손익의 적정화를 도모하고 있다. 구체적으로 1990년 3월 29일 시행되는 기업회계기준에 의하면 퇴직급여충당금은 전임직원이 일시에 퇴직할 경우 지급하여야 하는 퇴직금에 상당하는 금액(퇴직금추계액)이다. 본 기업회계기준에 따르면 근속연수가 1년 미만이라도 실제로 퇴직금 지급규정에 의해 퇴직금을 지급하는 경우 퇴직금 산정 대상자에 포함된다. 는 점에서 근로기준법과 차이를 보인다.

한편, 기업은 본 규정에 따라 매년말 퇴직금 추계액을 계산하여 대차대조표에 기록되어 있는 전기까지의 퇴직급여충당금과의 차이금액을 추가로 비용으로 계상한다. 다만 1990년 3월 29일 이후 최초 개시하는 회계연도의 직전 회계연도말 대차대조표에 계상되어 있는 퇴직급여충

당금이 퇴직금 추계액에 부족할 경우 부족액은 이후 10년 이내의 기간에 매기 균등액을 추가로 계상하거나 매년 적립하여야 할 퇴직급여충당금의 일정비율 (10%이상)에 상당하는 금액을 추가하도록 하고 있다. 여기에서 유의할 점은 기업회계기준에서는 계정과목이 퇴직급여충당금이든 단체퇴직급여충당금이든 구분하지 않고 단지 두 항목의 합계 금액이 퇴직금추계액에 상당하면 된다.

2-3. 법인세법에 의한 기업의 퇴직비용

2-3-1. 퇴직급여충당금

법인세법에서는 퇴직급여충당금의 설정대상자를 1년간 계속하여 근로한 임원 또는 종업원으로서 현재 재직하고 있는 자로 규정하고 있다. 1994년 1월 1일 개정 이전 법인세법에서는 임원 중 출자임원을 제외하였으나 개정을 통해 출자임원을 포함시킴으로써 기업회계기준과의 차이를 조정한 것이다. 또한 법인세법에서는 퇴직급여충당금의 사외유보를 유도하기 위해 퇴직금 추계액 중 사내유보분은 50%까지만 비용인식을 인정하고 있다. 나머지 부분에 대해 세무상 비용인식을 인정받기 위해서는 단체퇴직보험에 가입하여 퇴직급여충당금을 사외유보시켜야 한다는 것이다. 구체적으로 퇴직급여충당금의 손금산입 한도는 총급여액 기준과 퇴직금추계액 기준에서 계산된 금액중 작은 금액을 인정하고 있다. 즉, $(\text{총급여액} \times 10\%)$ 와 $(\text{세무상 퇴직금추계액} \times 50\% - \text{세무상 기말퇴직급여충당금 잔액} - \text{퇴직금전환금})$ 중 작은 금액을 한도로 한다는 것이다.²¹ 위의 공식에 따르면 일반적으로 퇴직급여충당금 잔액을 퇴직금추계액의 50%만 인정하고 있다.

21 국민연금법에 의해 국민연금관리공단에 납부하고 대차대조표에 계상한 금액으로 기말잔액 (누계액)을 의미함

IV. 우리나라의 퇴직금제도 고찰

퇴직급여충당금 손금산입 한도:	
Min	총급여액×10%
	세무상 퇴직금추계액×50% - 세무상퇴직급여충당금잔액 - 국민연금전환금

또한 공식에 언급된 총급여액과 퇴직금추계액에 대해서도 범위를 한정하고 있다. 총급여액의 경우 퇴직금 지급규정에서 정하는 급여액으로 봉급, 보수, 세비, 임금, 상여, 수당과 이와 유사한 성질의 모든 근로소득이 포함된다.²² 그러나 주주·사원 또는 출자자인 임원에게 지급한 상여금중 정관·주주총회 또는 사원총회나 이사회에 의하여 결정된 급여지급 기준에서 정한 금액을 초과하여 손금불산입된 금액은 제외된다. 퇴직금추계액의 경우 기업회계기준상의 의미와 동일하다. 그러나 퇴직급여 지급규정 등이 없는 법인은 근로기준법에 따라 계산한 금액이 된다.

한편, 단체퇴직급여충당금에 대해서는 퇴직금추계액 기준과 단체퇴직보험예치금을 기준으로 계산된 금액중 작은 금액을 손금으로 인정하고 있다. 퇴직금추계액 기준이란 퇴직급여충당금 부족설정액에서 이미 손금산입한 단체퇴직보험료를 공제한 금액을 말한다. 단체퇴직보험예치금 기준은 당기말 단체퇴직보험예치금 잔액에서 이미 손금산입한 단체퇴직보험료를 공제한 금액을 말한다. 이외에 종업원이 퇴직하는 경우 1년 미만 근속한 사용인을 제외하고 먼저 단체퇴직보험에 가입한 경우에는 단체퇴직보험금 (당해 임원 또는 사용인의 퇴직으로인해 보험회사등으로부터 수령하였거나 수령한 퇴직보험금 등)과 상계하고 그후 퇴직급여충당금, 퇴직금 순으로 상계하고 있다.²³ 또한 법인이 1

²² 퇴직급여 지급규정이 없는 경우 근로기준법상 퇴직급여의 산정기준으로 정한 금액이다.

²³ 여기서 사용인은 종업원 (employee)을 의미한다. 이는 세법상의 용어이므로 여기서는 그대로 사용하고자 한다.

년 미만 근속한 사용인에게 퇴직금을 지급하는 경우 퇴직급여충당금과 상계하지 않고 직접 당해 사업연도의 손비로 처리할 수 있다.

단체퇴직급여충당금 손금산입 한도:	
Min	$\left\{ \begin{array}{l} \text{퇴직급여충당금 부족설정액} - \text{既손금산입된 단체퇴직보험료} \\ \text{단체퇴직보험예치금잔액} - \text{既손금산입된 단체퇴직보험료} \end{array} \right.$

2-3-2. 퇴직금

임·직원이 퇴직함으로써 지급받는 퇴직금은 임원과 직원에 대한 손금 인정 범위가 상이하다. 현실적으로 퇴직한 임원의 경우 정관에 임원 퇴직금이 정해져 있으면 그 금액으로 하나 정관에 퇴직금에 대한 규정이 없으면 법인세법상 정하는 금액을 한도로 하고 있다. 법인세법상의 한도액은 '퇴직전 1년간의 총급여액 $\times \frac{1}{10}$ \times 근속연수 (1월 미만 절사)'로 하고 있다.²⁴ 또한 퇴직위로금과 공로금 등은 퇴직금 지급규정에 정하여 지급하는 경우 손금으로 인정하나 지급규정이 없이 지급되는 경우 손금 불산입하고 있다. 한편 지급대상이 종업원인 경우 퇴직급여규정이나 근로기준법에 의해 지급된 퇴직금에 대해 모두 손금산입된다. 또한 동 규정 이상의 금액을 지급하는 경우에는 비록 퇴직금으로 인정하지 않는다고 할지라도 세법상 상여로 인정되기 때문에 손금산입된다.

2-4. 소득세법에 의한 임직원의 퇴직소득

우리나라의 경우 퇴직소득은 다른 소득과 종합과세되지 않고 별도의

²⁴ 정관·주주총회나 이사회에 의하여 결정된 급여지급 기준에 의한 금액을 초과하는 금액은 제외함

IV. 우리나라의 퇴직금제도 고찰

계산구조하에서 소득세를 계산하는 분리과세를 채택하고 있다. 즉, 근속연수에 걸쳐 발생한 소득이기 때문에 과세표준에 근속연수를 나눈 1년 소득을 기준으로 소득세 기본세율을 적용하며 여기에 다시 근속연수를 곱하여 산출세액을 계산한다. 또한 과세표준 (과세 기준금액)을 계산할 때 퇴직금에서 경비적 성격의 비용을 소득공제하고 있다. 즉, 기본공제와 근로연수를 감안한 소득공제를 해주고 있다. 기본공제 금액은 일반적으로 퇴직급여액의 50% (명예퇴직의 경우는 75%)를 적용하고 있으며 근속연수를 감안한 소득공제는 아래의 표와 같다.

<표 IV-1> 근속연수에 따른 공제액

근속연수	공제액
5년이하	30만원 × 근속연수
5년 - 10년이하	150만원 + 50만원 × (근속연수-5년)
10년 - 20년이하	400만원 + 80만원 × (근속연수-8년)
20년초과	1,200만원 + 120만원 × (근속연수-20년)

한편, 일반소득과 같이 세액공제도 적용되는데 퇴직소득산출세액의 50%나 '240,000원 × 근속연수' 중 작은 금액을 적용한다. 또한 퇴직자가 퇴직위로금과 공로금을 지급받는 경우 지급액이 퇴직금 지급규정에서 정한 금액이 아니면 퇴직소득이 아닌 근로소득으로 과세된다. 물론 퇴직위로금과 공로금 등을 지급받는 대상이 임원이든 종업원이든 상관없이 동일하게 적용된다.

3. 퇴직금 운용현황

3-1. 퇴직금 적립 현황

우리나라의 퇴직금 적용대상자는 1966년 45만명에서 1985년 358만명, 1995년 619만명으로 산업발전과 더불어 급속히 확대되고 있다. 이는 전체취업자의 각각 5.4%에서 23.9%, 30.3% 수준이며 1995년 기준 경제활동인구 중 29.7%, 전체인구의 13.7%에 해당된다. 이러한 적립대상자의 증가추세는 기업의 비용구조에도 영향을 미친다.

<표 IV-2> 퇴직금제도 적용대상자 현황

	대상자수 ^a	취업자대비	경제활동인구대비	인구대비
1966	452,951	5.4	5.0	1.5
1970	945,675	9.7	9.3	2.9
1975	1,448,099	12.2	11.7	4.1
1980	2,841,317	20.7	19.7	7.5
1985	3,583,457	23.9	23.0	8.8
1991	5,118,915	27.5	26.8	11.8
1993	5,380,284	27.9	27.1	12.1
1994	5,695,912	28.7	28.0	12.7
1995	6,192,130	30.3	29.7	13.7

a. 1974년 이전은 30인이상 사업체 근로자수이고 1975년 이후는 16인이상 사업체 근로자수이며 1988년 이후는 10인이상 사업체 근로자수임.

<자료> 노동부 '사업체 노동실태조사보고서' 각호, 경제기획원 '주요경제지표' 각호

즉, 기업의 연륜이 길어지고, 높은 임금상승으로 기업의 퇴직금 부담이 급격히 증가하는 추세이다. 통계자료에 따르면 全産業 법정퇴직금 수준은 1991년 17조 3천억원이었으나 1993년 25조 7천억원, 1995년 37조 7천억원으로 급격하게 증가하였다. 한편, 근로자 1인당 월평균 노동비

IV. 우리나라의 퇴직금제도 고찰

용에 대한 노동부 조사자료에 따르면 현금외 급여중 가장 높은 비중을 차지하고 있는 것은 퇴직금 비용으로 집계되고 있으며 노동비용에서 차지하는 비중이 1990년 7.0% 수준이었으나 1992년 8.9%, 1994년 9.7%, 1995년에는 11.8%로 점진적인 증가추세를 보여주고 있다. 즉, 노동비용의 증가율은 1992년 16.6%로 퇴직비용 증감율인 16.2%와 비슷한 수준이었으나 그 격차가 점점 증가하여 1995년에는 노동비용 증가율이 15% 수준인데 비해 퇴직비용 증가는 39.7%로 노동비용 증가율보다 훨씬 높은 증가율을 보여주고 있다는 것이다. 이는 기업 노동비용 중 퇴직금의 부담이 증가하고 있음을 시사한다.

<표 IV-3> 근로자 1인당 월평균 노동비용 추이^a (단위: 천원, %)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
노동비용총액	816	1,102	1,180	1,337	1,502	1,727
증가율		35.0	7.0	13.3	12.3	15.0
현금급여총액	667	781	891	989	1,132	1,295
비중	81.7	77.2	75.5	74.0	75.4	75.0
현금외급여총액	149	230	289	348	370	432
비중	18.3	22.8	24.5	26.0	24.6	25.0
퇴직금비용	57	90	105	122	146	204
비중 ^b	7.0	8.9	8.9	9.1	9.7	11.8
증가율			16.2	16.3	19.7	39.7

a. 비농림 全産業의 상용근로자 30인 이상 1,635개 (1995년) 표본기업에 대해 현금급여총액, 퇴직금비용 등의 노동비용 조사자료

b. 퇴직금비용의 비중은 노동비용 총액 대비임

<출처> 노동부 기획관리실 통계자료 각호

3-2. 지급실태

한국노동연구원의 1992년 조사자료에 포함된 퇴직금 지급실태를 살펴 보면 퇴직금의 지급 근거로 725개 응답 기업중 86.4%가 퇴직금 규정,

단체협약, 취업근거에 따른다고 하였으며, 나머지 13.6%가 별도의 규정없이 근로기준법에 의하여 지급하고 있다고 하였다.²⁵ 또한 725개 응답 기업중 법정지급률 (1년에 평균임금 30일분)을 초과하여 퇴직금을 지급하는 누진제를 채택하는 기업이 1982년 21.6%에서 1991년 37.2%로 증가하고 있는 것으로 제시되고 있다. 한편, 대상 근로자의 분포도 1982년 37.1%에서 1992년 49.6%로 증가하고 있다고 발표되고 있으며 누진제를 적용하는 주요기업의 특징으로는 ① 기업규모별로 300인 이상 (39.6%)인 기업이, ② 업종별로 보면 운수·창고업 (44.6%), 금융·부동산업 (61.7%)업이, ③ 조직 형태별로 보면 정부투자기관 (100%)에서, ④ 노조가 조직되어 있는 기업 (44.0%)에서 채택하고 있는 것으로 제시되었다.

<표 IV-4> 퇴직금 누진제 실태 (단위: %)

	기업분포		근로자분포	
	1982	1991	1982	1991
법정율적용	78.4	62.8	62.9	50.4
누진율적용	21.6	37.2	37.1	49.6

<출처> 한국기업의 퇴직금제도, 고용보험연구기획단, 1992

본 보고서의 목적을 위해 최근 실시한 몇 개의 대기업산하의 제조업종 및 금융업종에 대한 인터뷰에 의하면 제조업의 경우는 대부분이 법정율을 적용하고 있으며 단지 장기근속자에 대한 포상목적으로 10년 이상의 근속자에 대해 1개월~2개월 정도의 누진제를 적용하고 있는 것으로 나타났다.²⁶ 반면 금융업의 경우 증권, 은행, 보험회사 대부분이 누진제를 적용하는 것으로 나타난 것을 알 수 있다. 즉, 1992년

25 한국노동연구원이 1992년 4월 1일부터 6월 30일까지 1,300여개 기업체를 대상으로 실시한 퇴직금 실태분석자료로 회수된 자료중 725개 업체의 조사자료만 정확성이 인정되어 표본을 725개로 하였다.

26 1997년 5월 10개의 제조업체 및 금융회사의 인사부에 전화 인터뷰한 내용임

IV. 우리나라의 퇴직금제도 고찰

조사자료와 비교하면 많은 기업들이 비용절감을 위해 법정지급율로 노동정책을 변경한 것을 알 수 있다.

제 조 업		금 용 업					
		증권회사		은 행		보 험	
회사	누진율 적용	회 사	누진율 적용	회 사	누진율 적용	회 사	누진율 적용
금호석유화학	×	현대증권	○	장기신용은행	○	동양화재	○
기아자동차	○	대우증권	○	조흥은행	○	쌍용화재	○
대 우	×	신영증권	○	제일은행	○		
동양시멘트	×	보람증권	○	보람은행	○		
삼성전기	×						
선경인더스트리	×						
쌍용양회공업	×						
엘지전자	×						
코오롱상사	×						
현대자동차	×						

근속연수별 퇴직금 지급율은 전체기업으로 보나 누진율 적용기업으로 보나 1982년도와 1991년도가 비슷한 수준을 보이고 있다.

<표 IV-5> 근속연수별 퇴직금 지급률 (단위: 개월)

	전체기업		누진율 적용기업	
	1982	1991	1982	1991
5년	5.4	5.3	6.4	6.4
10년	11.0	11.0	14.6	14.7
20년	23.1	23.2	34.4	34.1
30년	35.2	35.7	54.5	55.3

<출처> 우리나라 소득보장제도의 보완발전방안, 한국개발연구원, 1992

企業年金制度의 導入 및 運營方案

또한, 1992년 조사자료에 따르면 누적퇴직금은 기업 연간 매출액의 9.4%, 연간 인건비의 50.5%에 이르고 기업은 연간 인건비의 평균 7.4%를 퇴직금으로 지급하고 있다. 특히 인건비의 20% 이상을 퇴직금으로 지급하는 기업도 조사대상의 3.2%나 차지하고 있었다.

<표 IV-6> 퇴직금과 주요 경영지표 비교 (단위: %)

연간인건비 대비		연간 매출액 대비	
누적퇴직금	퇴직금지급액	누적퇴직금	퇴직금지급액
50.5	7.4	9.4	1.6

<출처> 한국기업의 퇴직금제도, 고용보험연구기획단, 1992

3-3. 누적퇴직금의 관리실태

1992년 고용보험연구기획단의 조사자료에 의하면 퇴직충당금으로 누적퇴직금의 평균 88%를 설정하고 있었다. 전액을 충당하는 기업은 조사대상기업의 43.1%에 이르고 있으며 50% 이상 충당하고 있는 기업은 조사대상기업 전체의 88.6%로 조사되었다.

<표 IV-7> 누적퇴직금에 대한 퇴직급여충당금의 비율분포^a (단위:%)

30% 미만	4.8
30 - 40% 미만	4.0
40 - 50% 미만	2.6
50 - 60% 미만	5.1
60 - 70% 미만	6.1
70 - 80% 미만	8.4
80 - 90% 미만	5.8
90 - 99.9% 미만	26.0
100%	43.1
	100.0

a. 311개 업체 대상

<자료> 한국기업의 퇴직금제도, 고용보험연구기획단, 1992

IV. 우리나라의 퇴직금제도 고찰

한편, 적립된 총당금을 전액 사외적립하는 기업은 8%에 불과하고, 전액을 사내에 유보하는 기업은 19%에 달한다고 보고되었다.

<표 IV-8> 퇴직급여총당금 적립 유형별 기업체 비율 (단위: %)

	전액 사외적립	전액 사내유보	사내유보+사외적립	미설정
1992	8.0	19.0	73.0	-
1982	8.9	48.4	21.5	21.2

1995년 6월말 기준으로 노동부 조사에 따르면 사내유보분은 주로 기업의 운전자금으로 사용되고 있으며 사외적립분 중 68.0%가 종업원 퇴직보험 (12조원)이고 기타 금융기관 예탁분은 대출담보 등으로 활용되고 있다고 보고된다. 참고로 1992년 조사자료 내용을 살펴보면 퇴직급여총당금을 일부라도 사내유보하는 기업의 경우 전액 운전자금으로 활용하는 기업은 전체의 44.1%, 전혀 활용하지 않는 기업은 52.4%이다. 또한 운전자금으로 활용되는 비율은 중소기업일수록, 노동조합이 조직되어 있지 않은 기업일수록 높다. 적립형태로 사내유보와 사외적립의 혼합형태를 취한 기업의 경우 사내유보분의 비율은 평균 51.2%이며 70% 이상 사내유보하는 기업의 분포는 16.7%로 높은 편이다. 사외적립금의 적립기관은 사내유보와 사외적립의 혼합형태를 취한 기업의 경우 보험기관에 93.4%의 대부분의 자금을 예치하고 있었다. 한편 전액 사외적립한 경우는 보험기관에 68.0%, 금융기관에 20.0%를 적립하는 것으로 보고되었다.

企業年金制度의 導入 및 運營方案

<표 IV-9> 혼합형태 기업의 사내유보비율 분포

30% 미만	16.3
30 - 40% 미만	8.8
40 - 50% 미만	20.3
50 - 60% 미만	27.3
60 - 70% 미만	10.6
70% 이상	16.7
전 체	100.0

V. 기업연금제도의 설계

1. 도입의 기본 방향
2. 기업연금제도의 설계
3. 연금제도의 국제세제 비교
4. 우리나라 기업연금제도의 세제 설계

V. 기업연금제도의 설계

현행 퇴직일시금제도의 문제점을 보완하고 사회복지제도의 정착을 위해 기업연금제도의 도입이 요구되고 있다. 특히, 기업연금제도가 도입되면 퇴직일시금제도로 인한 기업의 재원확충 어려움이 해결될 것으로 예상된다.

1. 도입의 기본 방향

기업연금제도의 도입시기는 1998년으로 가정하자. 기업연금제도 도입에 대한 기초작업은 기업과 종업원, 정부등 다양한 이해관계자들의 합의 도출에 있다. 그러므로 기업연금을 성공적으로 도입하기 위해서는 각 이해관계자들의 이해에 맞도록 최소한의 요건을 충족시켜야 할 것이다. 먼저 종업원의 경우, 현재 퇴직일시금제도가 적용되고 있는 근로자들이 불이익을 받지 않아야 할 것이다. 또한 기업연금의 사외적립을 유도하여 기업도산시 연금의 안정성을 확보할 수 있어야 한다. 기업의 경우, 기업의 퇴직일시금 부담을 줄이고 경쟁력을 높일 수 있어야 하며 연금제도의 활용으로 양질의 종업원 유치에 일조할 수 있어야 한다. 정부의 입장에서는 공공비용의 최소화 차원에서 공적연금인 국민연금과의 상호보완적 조화를 이루어야 할 것이다.

위에서 제시된 요건을 충족시킬 수 있는 연금제도의 형태로 첫째, 기업연금의 대상은 국민연금과 같이 5인 이상 사업장을 대상으로 하며 도입방법은 퇴직에 따르는 모든 급부는 기업연금으로 통일시키되 그 형태를 퇴직일시금과 연금형태로 나누어 선택권을 부여하도록 한다는 것이다. 물론 선택은 입사시에 하되 퇴직시 아무런 제약 없이 변경이 가능하여야 한다. 또한 개인의 사정에 의해 퇴직 후에도 선택할 수 있으나 일시금 선택에 따른 약간의 세제상 불이익을 감수하여야 할 것이다. 둘째, 기업연금 세제는 현행 퇴직일시금 세제를 수정하여 혜택을 줄이고 연금형태의 기업연금에 세제혜택을 강화함으로써 기업연금으

로의 유인을 제공할 수 있을 것이다.

셋째, 제도 도입 당시의 거부감을 최소화하기 위해 기존 근로자의 경우는 예외규정을 적용하여야 한다. 즉, 기존 근로자에 대해서는 현행 퇴직일시금과 기업연금 중에서 선택할 수 있도록 하여야 할 것이다. 그러나 현행 퇴직일시금 선택시 기존의 세제혜택이 유지되도록 한다. 구체적으로 1997년 말로 퇴직일시금을 모두 중간정산하고 1998년 초부터 기업연금제에 의해 운용할 수 있을 것이다. 중간정산된 퇴직일시금은 과거근무채무로 산입하며 사내적립 최고한도를 정하고, 현재 사내적립되어 있는 금액은 일정 기간 내에 순차적으로 사외적립으로 유도한다. 제도의 형태는 노사합의로 확정급부제도와 확정각출제도 중에서 선택하도록 한다. 넷째, 기업연금제도로 3층 사회보장체계를 완성하고자 한다면 기존의 유사 제도인 퇴직일시금제도는 기존 근로자에 대한 혜택이 소멸되는 시점에 폐지되어야 할 것이다. 이를 고려하여 신규 근로자에 대한 처우는 기존 근로자와 차별적용되어야 할 것이다.²⁷ 구체적으로 신규 근로자에게는 세제혜택 부여로 기업연금으로 유도하며 퇴직일시금 선택시 약간의 세제상 불이익을 주어야 할 것이다.

27 신규근로자란 2000년 1월 1일 이후의 신규 근로자 (이직자 포함)로 가정한다.

2. 기업연금제도의 설계 (案)

<표 V-1> 기업연금제도의 개요

특 성	제 안
설립주체	노사협의를 의한 계약형
운용형태	보험형과 신탁형 모두를 인정함
법적형태	적격기업연금과 비적격기업연금
각출방법	- 현행 퇴직금의 연금화: 비각출제도 (: 퇴직일시금 제도의 이행이므로 종업원의 불이익이 없어야 함) - 현행 퇴직금 이상의 연금화: 각출제도
채원조달 방안	- 부과방식: 도입 초기에 기업부담을 덜어주기 위해 퇴직금이 비적립된 경우 부과방식도 인정하나 순차적으로 사내적립을 줄어나감 - 적립방식: 사외적립에 의한 채원조달을 원칙으로 함
급부방식	- 확정급부제도: 대기업인 경우만 허용 - 확정각출제도: 주제로 운용
수급기간	유기연금과 무기연금 모두를 인정함
가입자	단독기업 및 복수기업 형태 모두 인정함
실질가치 유지 방안	확정급부제도의 경우는 수급 개시 후 물가지수를 반영하도록 설계하고, 확정각출제도에서는 운용 기관의 재량에 의존함
공적연금과의 관계	국민연금의 적용제외는 아님 현행 퇴직일시금 또는 최종급여의 20~30% 이상 공적연금인 국민연금과의 조화를 도모함

企業年金制度의 導入 및 運營方案

(앞장에서 계속)

특 성	제 안
연금수급권 및 통산제도	<ul style="list-style-type: none"> - 연금수급권 보호를 위한 전문기관의 설립 (예) 기업연금보증기금: 적격 기업연금에 강제됨 - 다양한 형태의 수급권 부여 (최저가입연령 25세 이하, 수급연령 55세를 원칙으로 함) - 통산제도: 최대한 보장
세제혜택 측면	<ul style="list-style-type: none"> - 각출금: 기업 각출금은 손금산입 (종업원 각출금이 있는 경우 소득공제함) - 사외적립금 운용수익: 원칙적으로 비과세 단, 비과세 한도를 둠^a - 급여: 연금수급시 특별세제 적용하여 저세금 유도
적립장소	<ul style="list-style-type: none"> - 사외적립을 원칙으로 하고 사내적립은 최고한도를 정함^b (최고한도는 20%로 하고 순차적으로 이를 준수하도록 함) - 확정각출제도에서의 최고한도내 사내적립금은 정기예금 이자율 이상으로 하되 노사협의를 의해 결정함 - 최고한도 이상의 사내적립금은 점차 사외적립을 유도함

a. 확정급부형의 경우 지나친 기업 각출에 의한 비과세 효과를 방지하고, 각출제도의 경우 종업원의 비과세 저축수단으로 流用되는 것을 방지함

b. 사외적립금의 당해 기업투자는 규제되어야 함

2-1. 설립주체

기업연금제도는 기존의 퇴직일시금의 재원을 기업연금의 재원으로 전환하는 형태로 도입되어야 할 것이다. 이러한 경우 제도변환에 따른 양자간의 합의가 있어야 하므로 설립주체는 노사협의를 의한 계약형이 되어야 할 것이다.

2-2. 운용의 형태

기업연금 재원의 운용은 보험형과 신탁형 모두 나름대로의 매력에 있기 때문에 종업원의 선택의 폭을 넓혀준다는 차원에서 모두 인정하여야 할 것이다. 즉, 보험형은 안정성 측면에서 신탁형은 수익성 측면에서 우수하다. 그러나 보험형 및 신탁형의 투자선호도에 따른 선택의 폭보다 중요한 것은 연금재원이 지급시점까지 보전되어야 한다는 연금급부의 안정성 문제이다. 그러므로 연금수급의 안정성을 고려한다면 안정적인 기관에 위탁되어야 한다. 그러나 수익성이라는 측면이 완전히 도외시 되어서도 안될 것이다. 왜냐하면 종업원 입장에서는 노후생활 보장을 위해서 수익성이 가장 큰 문제가 되기 때문이다. 따라서 여러 금융기관을 참여시킴으로써 기관간 경쟁력을 줄 수 있고 이를 통해 수익성을 제고시키는 것이 바람직할 것이다. 최근 세계적인 추세는 신탁형 기업연금의 비중이 더 커지고 있다는 것이다.

2-3. 법적 형태

기업연금의 법적 형태는 적격기업연금을 원칙으로 하지만 노사합의에 의한 경우 또는 기업의 특수한 상황이 있는 경우 비적격기업연금도 인정하도록 한다. 또한 특수한 경우를 고려하여 적격연금과 비적격연금의 혼합제도도 인정한다. 그러나 어떠한 경우에도 종업원에게 불이익을 주기 위한 비적격기업연금은 인정하지 않아야 할 것이다. 적격기업연금과 비적격기업연금의 차이는 적격기업연금에 비해 비적격기업연금은 세제혜택이 불충분하다는 것이다. 예를 들면 기업각출금의 손비인정이 안되고 종업원각출금이 소득공제되지 않도록 한다는 것이다. 그러나 비적격기업연금이라 할지라도 운용수익의 비과세 및 급부시의 세제혜택은 주어져야 할 것이다.

2-4. 재원조달 방안

기업연금의 재원은 부과방식과 적립방식으로 조달된다. 기업 연금을 도입시 사외적립에 의해 재원조달을 하는 적립방식을 원칙으로 하는 것이 좋을 것이라고 생각된다. 왜냐하면 부과방식을 허용했던 유럽의 경우 재원 고갈의 위험에 직면했었기 때문이다. 즉, 기업연금 재원의 안정성을 위하여 적립방식을 채택하여야 할 것이다. 그러나 도입 초기에 부과방식도 일부 허용하여야 할 것이다. 이는 기존의 퇴직일시금이 비적립 상태인 경우 갑작스러운 사외적립이 어렵기 때문이다. 그러므로 이러한 경우를 고려하여 제도 초기에는 부분적으로 부과방식도 인정하나 6년 이내에 순차적으로 비적립 상태를 해소해 가면서 완전적립으로 유도하는 것이 제도 도입에 따른 무리를 줄일 수 있는 방안이 될 것이다.

2-5. 급부방식

연금의 급부방식으로는 확정급부제도와 확정각출제도를 모두 인정한다. 확정급부제도의 경우 일반적으로 최종급여에 연동하는 연금급부를 제공한다.²⁸ 종업원의 입장에서는 투자위험을 부담하지 않으므로 확정급부제도가 더 유리할 수 있다. 그러나 이 제도는 운용기관 또는 해당기업의 투자위험이 증가한다는 문제가 있기 때문에 연금수급권 보장을 위한 제도가 필수적이다. 이러한 점들을 고려할 때 확정급부제도는 대기업의 경우에만 허용되는 것이 바람직하다. 한편, 확정각출제도의 경우 각출된 재원을 운용하고 그 운용수익에 따라 급부수준이 바뀌므로 투자위험이 종업원에게 전가된다는 특징이 있다. 그러나 이 제도는 주로 사외적립에 의해 운용되기 때문에 기업의 도산과는 무관하게 연금수급권이 보장될 수 있다. 따라서 확정각출제도가 기업연금 급부방식의 주제도가 되는 것이 바람직하다고 본다. 특히, 중소기업의 경우는 연금수급권 측면에서 반드시 확정각출제도를 도입함이 옳다고 본다. 유럽의

28 일정기간 평균임금을 대상으로 할 수도 있다.

경우를 보더라도 연금수급권과 통산제도가 손쉬운 확정각출제도가 확산되고 있는 실정이다.

2-6. 수급기간

연금의 수급기간은 확정급부제도의 경우 유기연금과 무기연금 모두 인정하고, 확정각출제도의 경우 유기연금만 인정한다. 구체적으로 확정급부제도의 경우는 15년 이상 정해진 기간의 유기연금이나 사망시까지를 인정하는 무기연금이 있다. 유기연금의 경우 종업원이 퇴직 이후 사망하였다면 정해진 기간까지의 상속세를 제외하고 모두 수령이 가능하여야 한다. 물론 수급기간은 배우자와 자녀의 연령과는 무관하다. 무기연금의 경우 종업원이 퇴직후 사망하였다면 배우자의 연령과 자녀의 연령에 따라 유족연금을 지급한다. 배우자 55세 이상, 자녀 18세 이하의 조건이 고려되어질 수 있다. 확정각출제도는 15년 이상 정해진 기간으로 제한하는 유기연금으로 한다. 그러나 종업원이 퇴직 이후 사망하였다면 상속세를 제외하고 모두 수령이 가능하여야 한다. 확정급부제도와 마찬가지로 배우자와 자녀의 연령과 무관하게 지급되어야 한다.

2-7. 가입자

연금의 가입자는 단독기업의 형태와 계열기업 또는 산업별 복수기업 형태를 동시에 인정하도록 한다.

2-8. 실질가치 유지 방안

연금수급권의 실질가치 유지는 기업연금제도의 안정성과 관련된 사항으로 매우 중요하다. 확정급부제도의 경우 연금급부가 최종 급여에 연동하므로 수급 개시시점에는 실질가치가 유지된다. 문제가 되는 수급 개시 이후는 매년 물가지수를 반영하도록 연금제도를 설계하여야 한다. 확정각출제도의 경우 연금수급액이 각출금과 운용수익에만 의존하

므로 실질가치 유지가 어렵다. 따라서 운용기관의 제도 설계와 재량에 의존할 수 밖에 없다고 본다.

2-9. 공적연금과의 관계

기업연금은 연금수급시점에 정책적인 소득수준을 맞추기 위해 공적연금과 연계를 이루게 된다. 가장 이상적인 방법은 현재의 공적연금인 국민연금의 부족분을 보완해 주는 방향으로의 연금설계가 되는 것이라고 볼 수 있다. 자료에 따르면 적정한 노후소득의 수준은 최종급여의 약 60~70%를 보전하는 것이다. 최근 우리나라 국민연금의 임금대체율은 최종급여의 약 40% 수준으로 보고되고 있다. 그러므로 기업연금의 기대 임금대체율은 최종급여의 20~30% 이상이어야 할 것이다. 그러나 이 수준은 법적인 의미를 내포하는 것은 아니고, 현행 퇴직금 이상 수준만 되면 합리적이라고 생각한다. 만약, 20~30% 이상 수준이 현행 퇴직일시금 수준 이상이면 종업원의 각출이 요구될 수도 있을 것이다. 이러한 의미에서 기업연금이 국민연금의 적용제외제도로써 도입될 필요는 없다고 생각된다.

2-10. 연금수급권 및 통산제도

연금수급권 부여 기준을 설정할 때 주요 고려사항은 연금재원의 낭비를 막아야 한다는 것이다. 연금수급권의 부여는 근속연수와 가입기간을 충족시키고 통상퇴직연령에 도달할 경우에 100%의 수급권 부여를 원칙으로 하며 특정한 경우를 위해 예외를 인정하는 것이 좋을 것이다. 예외사항으로 고려되는 것은 첫째, 근속기간과 퇴직연령을 고려하여 차등적으로 수급권을 부여한다는 것이다. 둘째, 중도퇴직의 경우는 적립금에 대한 완전수급권에 제한을 두어 장기근속을 유도할 수 있어야 한다. 셋째, 조기퇴직과 명예퇴직의 경우를 고려하여 수급권을 규정한다. 넷째, 통상퇴직연령 이후의 퇴직에 대한 규정이 요구된다. 다섯째, 사망 및 폐질퇴직의 경우는 별도의 규정에 의해야 한다.

V. 기업연금제도의 설계

연금수급권의 보장은 제도의 안정성과 직결되는 사항이다. 일반적으로 감독기관의 감독 및 규제보다는 독립된 제도에 의한 연금수급권의 보장이 바람직하다고 할 수 있다. 이는 기존 감독기관의 관료적·통상적 감독행위가 연금수급권 보장을 위한 감독 및 규제에 적합하지 않다고 생각되기 때문이다. 구체적으로 적격기업연금의 경우 미국의 연금급부 보증회사인 PBGC (Pension Benefit Guarantee Corporation)와 유사한 '기업연금보증기금' (가칭)을 설립하여 적격기업연금에 대해 이 제도에 강제가입시켜야 할 것이다. 기업연금보증기금은 적격기업연금으로부터의 회비 또는 보험료에 의해 유지되어야 할 것이다. 이러한 기업연금보증기금은 모든 적격기업연금제도의 재정을 감시하면서 기업연금의 지급을 보증하여야 한다. 또한 기업연금보증기금은 무자본특수법인으로 최소의 인원과 비용으로 운영될 것이다. 한편, 비적격기업연금은 노사협이나 기업의 특수한 상황에 의한 제도이므로 기업연금보증기금의 대상에서 제외되어야 한다.

기업연금의 수급권보장을 위한 또 하나의 제도로 통산제도가 있다. 즉, 이직의 경우 기업연금의 통산을 최대한 보장하기 위한 것이다. 구체적으로 복수기업 기업연금제도내에서 이동하는 경우 같은 제도내에서의 이동이므로 무리없이 통산이 가능하다고 예상된다. 그러나 타기업연금 제도로 이동하는 경우 전직장으로부터의 퇴직금을 과거근무채무로 대체하고 부족분 또는 잉여금은 종업원의 향후 급료로부터 가감하여야 할 것이다. 확정각출제도의 경우 이러한 제도간에서의 이동은 운용기관의 계정 이관만으로 쉽게 이루어질 수 있다.

2-11. 적립장소

기업연금 재정의 적립은 사외적립을 원칙으로 하고 제도 초기에 사내적립을 일부 허용하는 것이 좋을 것이다. 만약 현행 퇴직일시금제도에서 처립 사내적립을 주로 한다면 기업측과 종업원측에 모두 문제가 있기 때문이다. 기업의 경우 사내적립된 기업연금이 운영자금으로 사

용되고 시간이 흘러 퇴직자들이 늘어나면 재원확보가 지금보다 더욱 어려워진다는 것이다. 이는 기업연금제도의 의미를 완전히 퇴색시킨다고 할 수 있다. 종업원의 경우도 연금자산의 사내유보로 안정성 확보가 더욱 어려워지고 수익성이 떨어진다는 문제가 있다. 결론적으로 완전적립이 어려워질 것이고 이는 기업연금의 뿌리 자체를 흔드는 것이다. 그러나 일방적으로 사외적립만을 강제화할 수는 없고 특수한 경우에는 일부 사내적립도 허용되어야 할 것이다. 현실을 감안하여 기업의 자금난 해소를 위해 일부 연금자산의 사내적립을 허용하지만 그 한도를 20% 정도로 명확히 하여야 한다. 만약 이를 위반시 엄격한 처벌규정을 적용한다. 또한 확정각출제도하에서 사내적립금의 이용료는 정기예금 이자율 이상으로 하되 노사협의를 의하여 결정한다. 그러나 확정금부제도하에서는 당해 기업과 운용기관의 협의에 의하여야 할 것이다. 마지막으로 이러한 적립장소에 대한 규정의 제도 초기단계의 충격을 최소화하기 위해 유예규정을 두어야 할 것이다. 즉, 제도 초기에 기업의 자금난 해소를 위하여 현행 손비인정 비율인 50%를 사내적립률로 인정하지만 매년 5% 이상 축소하여 10년 이내로 사내적립 최고한도인 20%를 준수하도록 하는 것이 바람직할 것이다.

3. 연금제도의 국제세제 비교

3-1. 미국

공적연금은 기업각출액에 대해서 손금산입을 인정한다. 종업원각출액은 소득공제를 인정하지 않으며 대신 연금급부 시점에 연금수급액에 대해서 비과세한다. 기업연금의 경우 기업각출액에 대한 손금산입 여부는 확정급부형과 확정각출형을 다르게 취급한다. 구체적으로 확정급부형의 경우 금액기준의 일정한도까지 손금산입하나 확정각출형의 경우는 지급급여액의 15%까지만 손금산입한다. 종업원각출액은 소득공제를 인정하지 않고 있으나 401(K) plan의 경우만 급여의 15%를 소득공제로 인정하고 있다. 연금급부 및 일시금에 대해서는 종업원각출분을 제외하고 소득세를 과세한다. 특히, 연간 \$15만을 초과하는 급부액은 세율 15%로 과세하고 있다. 한편, 종업원이 사망하는 경우 지급하는 유족연금에 대해서는 소득세 및 상속세를 모두 과세한다.

3-2. 영국

공적연금의 경우 기업각출액은 전액 손금산입을 인정한다. 그러나 종업원각출액은 소득공제를 인정하지 않고 있으며 연금급부 시점에서도 급부액 전액에 대해 소득세를 과세한다. 한편, 기업연금의 경우 기업각출액은 일정금액을 한도로 손금산입을 인정한다. 종업원 각출액도 일정 한도까지 소득공제를 인정하고 있다. 연금급부 및 일시금에 대해서는 연금의 경우 전액 과세하나 일시금의 경우는 가입연도에 따라 약간은 다르지만 대부분 전액 비과세된다.

3-3. 일본

공적연금의 경우 기업 각출액은 전액 손금산입을 인정한다. 종업원각출액도 사회보험료로서 소득공제를 받으며 연금급부는 전액에 대해

과세하고 있다. 한편, 일본의 기업연금은 적격연금, 후생연금기금, 비적격연금, 자사연금으로 구분되는데, 그 중에 적격연금과 후생연금기금에 대해서만 세제혜택이 주어진다. 기업각출액은 적격연금 및 후생연금기금에 대해서만 전액 손금산입되며 종업원각출액은 적격연금 각출분의 경우에 ¥5만을 한도로 생명보험료로 공제되나 후생연금기금의 경우는 전액 사회보험료로 공제된다. 연금급부 및 퇴직일시금에 대해서는 연금으로 지급받는 경우 기타소득으로 종합과세되며, 퇴직일시금으로 지급받으면 퇴직소득세의 과세대상이 되어 별도로 과세된다. 다만, 적격연금의 경우 본인 각출분은 공제된다.

3-4. 캐나다

공적연금의 경우 퀘백연금제도상의 기업각출액은 전액 손금산입한다. 또한 노령보장제도의 종업원각출액은 비과세하고 퀘백연금제도의 종업원각출액은 전액 소득공제 가능하다. 공적연금 급부액에 대해서는 일반소득으로 과세한다. 기업연금의 경우는 기업각출액은 종업원당 CA\$3,500까지 손금산입이 가능하고 종업원각출액에 대해서는 CA\$3,500까지 소득공제를 할 수 있다. 기업연금의 급부액은 일반소득으로 과세되나 65세 이상 연금수급자에 대해 CA\$170를 한도로 연금소득의 17%를 세액공제한다.

3-5. 프랑스

공적연금의 경우, 기업각출액은 세제혜택 요건의 충족여부에 상관없이 손금산입이 가능하다. 종업원각출액은 세제혜택 요건을 충족하는 경우 전액 소득공제할 수 있으나 세제혜택 요건을 불충족하는 경우 요건 해당액만 소득공제하며 초과분은 일반소득으로 과세한다. 공적연금 급부액은 일반소득으로 과세하나 수취인 지명의 퇴직전 사망급부는 비과세한다. 한편, 기업연금 (보족연금)의 경우 기업각출액은 세제혜택 요건을 충족하는 경우만 손금산입할 수 있고 종업원각출액도 세제혜

택 요건을 충족하는 경우만 비과세하고 있다. 기업연금 급부액은 일반 소득으로 과세하나 공적연금과 같이 수취인 지명의 경우 퇴직전 사망 급부는 비과세하고 있다.

3-6. 독일

공적연금의 경우 기업각출액은 전액 손금산입을 인정하며 종업원각출액은 소득공제할 수 있다. 공적연금 급부액은 이자해당분만 소득세를 과세한다. 한편, 독일의 기업연금은 크게 준비금제도, 공제기금, 연금기금, 직접보험으로 다양화되어 있다. 그러므로 세제혜택 역시 제도별로 상이하다. 우선, 기업각출액은 모든 제도에서 동일하게 전액 손금산입을 인정하고 있다. 종업원각출액의 경우 준비금제도와 공제기금에서 각출한 종업원 부담분은 세제혜택이 없이 과세되는 반면 연금기금과 직접보험의 종업원 부담분은 일정 한도액 내에서 소득공제를 해 준다. 기업연금 급부액에 대해서는 준비금제도와 공제기금에서 제공하는 연금액은 연 6,000마르크를 한도로 40%만 과세하나 연금기금과 직접보험의 연금액은 이자소득으로 간주되는 부분만 소득세를 과세하고 있다. 일시금으로 지급되는 경우 준비금제도와 공제기금에서 제공하는 것은 일반소득으로 과세하나 연금기금과 직접보험에서 지급하는 일시금은 12년 이상 계속되는 계약에 대해서만 비과세하고 있다.

3-7. 호주

공적연금에서 법정한도액 이상 각출하는 경우 초과소득에 대해 \$1당 1.25센트를 환불해 주고 있으며 공적연금을 정부에서 담당하기 때문에 기업이 대행하지 않는다는 특징이 있다. 한편, 기업연금의 경우 기업각출액은 손금인정을 았는 대신 소득공제 혜택을 주고 있으며 종업원각출액은 각출금액에 따라 세금감액의 혜택이 있다.²⁹ 구체적으로 연금각출액 \$1,000 이내인 경우 10%의 세금을 환불하며 연금각출액이

²⁹ 모든 금액은 호주 달러를 의미함

企業年金制度의 導入 및 運營方案

\$27,000 초과하는 경우 \$1당 25센트씩 감액해 준다. 연금각출액이 \$31,000 이상인 경우는 세금환불 혜택이 없다. 또한 기업연금 급부액은 전액 일반소득으로 과세한다. 만약 일시금으로 지불하게 되는 경우 0~15% 세율로 특별 과세되나 일시금이 \$800,000을 초과하는 경우 초과분은 일반소득으로 과세한다.

<표 V-2> 주요국의 연금세제 비교

국 가	공 적 연 금	
	각 출 액	급 부 액
미 국	· 기업: 손금 · 종업원: 과세	비 과 세
영 국	· 기업: 손금 · 종업원: 과세	전액과세
일 본	· 기업: 손금 · 종업원: 사회보험료 공제	전액과세
캐나다	① 노령보장제도: 비과세 ② 퀘백연금: · 기업: 손금 · 종업원: 소득공제	과 세
프랑스	① 세제요건 충족 · 기업: 손금 · 종업원: 소득공제 ② 세제요건 불충족 · 기업: 손금 · 종업원: 초과분 과세	과 세 단, 수취인 지명의 경우 퇴직전 사망급부는 예외
독 일	· 기업: 손금산입 · 종업원: 소득공제	이자소득분만 과세
호 주	초과소득한도액에 1.25센트/\$1	

V. 기업연금제도의 설계

(앞장에서 계속)

국 가	기 업 연 금	
	각 출 액	
	기 업	종 업 원
미 국	<ul style="list-style-type: none"> · 확정급부형: 일정한도까지 손금산입 · 확정각출형: 지급급여액의 15% 까지 손금산입 	<ul style="list-style-type: none"> · 소득공제 없음 · 단, 401(K)plan 급여의 15% 소득공제
영 국	<ul style="list-style-type: none"> · 전액 손금산입 · 단, 초과분은 손금불산입 	<ul style="list-style-type: none"> · 각출한도액까지 소득공제
일 본	<ul style="list-style-type: none"> · 적격연금: 손금산입 · 후생연금기금: 손금산입 	<ul style="list-style-type: none"> · 적격연금: 생명보험료 공제 (한도 ¥5만) · 후생연금기금: 전액 사회보험료 공제
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> · 종업원당 CA\$3,500까지 손금 인정 	<ul style="list-style-type: none"> · 비과세 (연간 CA \$3,500까지 소득공제)
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> · 세제요건 충족: 손금 · 세제요건 불충족: 손금불산입 	<ul style="list-style-type: none"> · 세제요건 충족: 비과세 · 세제요건 불충족: 과세
독 일	<ul style="list-style-type: none"> · 준비금제도·공제기금·연금기금·직접보험: 전액 손금산입 	<ul style="list-style-type: none"> · 준비금제도· 공제기금: 과세 · 연금기금· 직접보험: 한도액내 소득공제
호 주	<ul style="list-style-type: none"> · 소득공제함 	<ul style="list-style-type: none"> · \$1,000 한도 이내: 10%환불 · \$27,000초과: 25센트/\$1 감액 · \$31,000이상: 혜택 없음

企業年金制度의 導入 및 運營方案

(앞장에서 계속)

국 가	기 업 연 금	
	급 부 액	
	연 금	일 시 금
미 국	소득세율로 과세: 본인 각출분은 제외, 연간 \$15만 초과급부는 15%로 과세 * 유족연금: 소득세 및 상속세의 과세대상	
영 국	전액 과세	전액 비과세 (가입연도에 따라 비과세일시금은 다름)
일 본	기타소득으로 과세	퇴직소득으로 과세
캐나다	65세이상 연금수급자에 대해 CA\$170를 한도로 연금소득의 17% 세액공제	
프랑스	과세 단, 수취인 지명의 경우 퇴직전 사망급부는 예외	
독 일	· 준비금제도· 공제기금: 연 6,000마르크 한도로 40% 과세 · 연금기금· 직접보험: 이자소득분만 과세	· 준비금제도· 공제기금: 일반소득으로 과세 · 연금기금· 직접보험: 12년이상 계속된 계약만 비과세
호 주	전액과세	0 ~ 15% 과세 800,000초과분은 과세혜택 없음

4. 우리나라 기업연금제도의 세제 설계 (案)

4-1. 세제 설계의 기본 방향

우리나라는 기존에 노후소득을 보장하기 위해 퇴직금제도를 두고 있다. 기업연금은 안정적인 노후소득 보장을 위한 제도라는 점에서 퇴직일시금보다 더 우수하다고 평가되나 기업과 종업원에게 새로운 제도의 도입이라는 측면에서 정보비용, 설치비용 및 여러 가지 번잡함을 초래할 수 있다. 이러한 이유로 확실한 도입의 유인을 제공하는 것은 매우 중요하다. 선진국의 사례에서 보았듯이 기업연금의 도입 유인은 주로 세제혜택에 있다. 그러므로 세제의 설계에 있어서 기본적으로 다음과 같은 방향을 채택하는 것이 좋을 것이다.

첫째, 연금제도 중에서 퇴직일시금의 세제는 현행보다 약간 강화하고, 연금형의 세제는 혜택을 최대화하여 연금형 기업연금제도로 유도하여야 한다. 둘째, 노후소득보장체계에 대한 조세제도의 일관성을 유지하여야 한다. 구체적으로 우리나라 노후소득보장체계는 공적연금인 국민연금, 퇴직금 그리고 개인연금으로 나눌 수 있다. 국민연금은 각출시 고용자의 기여분에 대해 손금이 인정되지 않고 가입자의 기여분에 대해서도 소득공제가 인정되지 않으나 급여시 비과세된다. 퇴직금의 경우에는 퇴직급여충당금의 적립에 대한 손금이 일부 인정되고 있으며 퇴직금 급여시에는 소득세가 과세되고 있다. 또한 개인연금의 경우 각출시에 일정한도 (연 72만원)의 소득공제를 받고 있으며 연금 급여시에도 소득세가 과세되지 않고 있다. 그러므로 기업연금에 대한 조세정책은 이러한 노후소득보장체계에 대한 과세정책을 정비하는 차원에서 이루어져야 한다는 것이다.

셋째, 기존 근로자에 대해서는 기업연금제도와 퇴직금제도가 비차별적으로 인식되어야만 새로운 제도에 대한 거부감을 최소화할 수 있다는 것이다. 따라서 기존 근로자들은 현행 퇴직일시금과 기업연금 중에서

선택하는 것을 원칙으로 하며 현행 퇴직일시금 선택시 기존의 세제혜택은 그대로 수정없이 유지되어야 할 것이다. 넷째, 신규 근로자는 미래의 연금제도 방향을 확실하게 잡을 수 있도록 세제에 차별을 두어야 한다는 것이다. 신규 근로자는 기업연금제도가 있는 경우 현행 퇴직일시금을 선택할 수는 없고 기업연금제도에 가입되어야 한다. 그러나 종업원이 원할 경우 기업연금제도 중에서 퇴직일시금과 연금형의 선택은 가능하도록 하되 퇴직일시금 선택시 약간의 세제상 불이익을 주어 이를 억제하여야 할 것이다.

4-2. 기업연금제도의 세제 설계 1: 연금형 기업연금

4-2-1. 각출시 과세체계

기업각출분과 종업원각출분에 대한 과세체계는 다음과 같이 제안한다. 먼저 기업각출분은 일정 조건 및 일정 한도내에서 전액 손비로 인정함으로써 사내적립을 지양하고 사외적립을 유도한다. 둘째, 종업원각출분은 일정 한도내에서 전액 소득공제하며 현행 퇴직금 이상을 연금화할 경우에만 종업원각출을 인정한다. 셋째, 규정된 소득공제를 당기에 사용하지 못할 경우 일정 기한을 두고 다음기로 이월하는 방안도 함께 모색되어야 한다. 구체적으로 확정급부제도에서는 기업각출분이, 확정각출제도에서는 종업원각출분이 다음기로 이월되어 소득공제를 받을 수 있어야 한다. 이는 전자의 경우 운용수입에 대한 위험부담이 기업에게 있고 후자의 경우는 종업원에게 있기 때문이다.

넷째, 고소득자의 지나친 세제혜택을 방지하기 위하여 소득공제의 상한선을 둘 필요가 있다. 구체적으로 확정각출제도에서는 소득공제의 상한선을 직접적으로 정하고 확정급부제도에서는 급부의 기준이 되는 소득금액의 상한을 정해야 한다. 또한 노후소득보장체계의 통합적인 운용관리를 위해 가입자의 국민연금각출분, 기업연금각출분 그리고 개인연금각출분 전체에 대한 소득공제 상한을 설정하여 각 개인의 지나

친 세제혜택을 방지하는 방안도 모색되어야 한다. 다섯째, 연금급여에 대비하여 기금을 적립하지 않고 장부상으로 연금급여분 만큼의 기금이 적립된 것으로 취급하는 장부적립제도 (Book Reserve Plan)를 도입할 필요가 있다. 본 제도를 적용하여 연금보험료를 기업의 자금으로 사용하는 경우 연금기금을 사외에 적립하는 경우와 차별적인 적용을 받게 하여야 한다. 이러한 장부적립제도에서는 기업과 종업원들의 각 출금에 대해서 손금산입과 소득공제를 허용하지 않거나 부분적으로 허용하는 방법이 강구되어야 할 것이다.

4-2-2. 운용수익의 과세체계

연금재원의 운용에 대해서는 원칙적으로 운용수익에 대해서는 과세하지 않도록 한다. 그러나 경우에 따라 이러한 비과세 규정을 악용할 여지가 있는 경우 부분적으로 과세하는 방안도 강구되어야 한다. 예를 들어 확정각출제도에서 기업은 연금기금 투자수익의 위험을 전혀 부담하지 않고 그 위험을 종업원에게 전가시키고 투자수익은 기본적으로 과세되지 않으므로 과도한 기금을 적립 운용하여 조세혜택을 누리려고 하는 유인이 있기 때문이다. 그러므로 이러한 유인을 줄이기 위하여 일단 연금기금에 적립되면 연금급여 이외의 목적으로 자금을 인출할 수 없게 규정하는 방법과 연금기금이 일정 수준을 넘어서면 각 출금에 대한 소득공제 혜택을 없애는 방법이 있어야만 한다.

4-2-3. 급부시의 과세체계

연금급부 개시 이후의 과세방법은 다음과 같이 제안한다. 우선, 기업과 종업원 각출분을 구별하지 않고 소득공제후 과세하도록 한다. 즉, 소득세율로 과세하지만 현행 퇴직일시금의 세제보다 불리하지 않도록 하기 위해 소득공제를 확대하여 세금을 최소화한다는 것이다. 이러한 방법을 현행 퇴직금제도와 비교하면 퇴직금의 경우 소득공제 및 세액공제가 있는데, 연금의 경우 세액공제가 없고 다만 소득공제를 확대하여

똑같은 효과를 얻자는 것이다. 둘째, 소득공제 방법으로는 연금수급자들에게 동일하게 적용되는 부분과 연령에 따라 차등 적용되는 부분으로 나누어 연령의 상승에 따른 생계보장수단으로서의 기능을 강화하도록 한다. 이러한 방법은 연령에 따라 소득공제 수준을 상승시킴으로써 연금의 노후생계 보장수단으로서의 기능을 강화할 뿐 아니라 수급자로 하여금 연금과 일시금의 선택에 대한 의사결정에도 영향을 미쳐 퇴직금의 연금화에도 기여할 것으로 사료된다. 셋째, 국민연금 및 개인연금의 소득공제를 연계하여 적용한다. 즉, 위에서 제시한 비과세 연금급여의 수준을 국민연금, 기업연금, 그리고 개인연금 전체를 포함하여 적용함으로써 지나치게 과다한 연금급여의 비과세 적용을 방지한다. 마지막으로 현행 퇴직일시금제도에서와 같이 가입기간을 기준으로 소득공제에 차등을 두는 방법을 고려할 수 있다.

4-2-4. 현행 퇴직일시금 세제와의 비교

위에서 제시한 방법에 따라 세제를 설계하는 경우 현행 퇴직일시금 세제와 비교해 볼 수 있다. 기업측의 경우 적립금이 적격요건을 만족하기만 하면 모두 손비 인정이 되어 현행 제도보다 유리하고 운용수익이 전액 비과세되어 기업 부담이 축소된다. 종업원의 경우 급부시 기업각출분에 대해 적어도 현행 퇴직일시금보다 불리하지 않은 세제가 적용되고 종업원각출분에 대해서는 소득공제가 되어 유리하다. 또한 연령이 늘어날수록 수급자의 소득공제가 늘어나 노후생계 보장의 의미가 더욱 커지고, 현행 퇴직일시금에서와 마찬가지로 가입기간에 따라 소득공제에 차등이 있으므로 현행 퇴직일시금제도보다 유리하다고 볼 수 있다. 그러나 기업연금 도입에 의한 세제혜택으로 말미암아 조세수입이 감소되고 조세형평의 문제라는 사회적 비용이 발생할 수 있으나 일반적으로 사회복지 차원에서 받아들여지고 있다.

4-3. 기업연금제도의 세제 설계 2: 일시금형 기업연금

4-3-1. 각출시 과세체계

일시금의 경우 기업 및 종업원각출분에 대해서는 연금형에서와 동일한 형태를 갖춘다.

4-3-2. 운용수익의 과세체계

연금재원의 운용수익에 대한 과세체계도 연금형에서와 같은 형태로 설계한다.

4-3-3. 급부시 과세체계

기업연금의 급부액도 현행 퇴직소득과 비슷하게 분리과세한다. 다만 급부액의 소득공제 범위를 축소하여 연금형 선택시보다 약간 불리한 세제가 적용되도록 한다. 따라서 이 경우 현행 퇴직일시금의 세제보다 불리하게 된다. 그러나 여기서도 가입기간에 따른 소득공제의 차등은 존재한다.

4-3-4. 연금형 기업연금 세제와의 비교

연금형과 일시금형의 세제를 비교하면 기업의 경우 연금형에서와 효과가 같다. 왜냐하면 각출시 기업각출분의 손금산입이 연금형에서와 같이 전액 인정되기 때문이다. 그러나 종업원의 경우 급부시 소득공제의 범위가 축소되어 연금형이나 현행 퇴직일시금보다 세제가 약간 불리하게 된다.

VI. 기업연금의 운영방안

1. 외국 연기금의 운용 현황
2. 우리나라의 연기금 현황
3. 우리나라 기업연금의 운영방안

VI. 기업연금의 운영방안

1. 외국 연기금의 운용 현황

1-1. 자산운용규제

주요국의 연금자산에 대한 운용규제는 각국의 상황에 따라 다르다. 먼저, 미국의 경우 연금운용에 대한 구체적인 제한이 없다. 그러나 연금 운용 수익률을 유지하는 것은 수탁기관의 지명도에 영향을 미치기 때문에 자율적으로 안정적인 포트폴리오를 구성한다. 연방정부 또는 주정부가 운영하는 공적연금이나 사적연금 모두 주식 40%, 채권 60% 정도의 자산운용을 하고 있다. 영국의 경우 기업연금의 운용제한 규정은 자사증권에 대한 투자한도 10%, 1개 회사에 대한 투자는 총연금의 10%로 제한하는 규정 외에는 특별한 것이 없어서 수탁자의 자유재량에 대폭적으로 위임하고 있다. 그러나 미국과 달리 영국은 공격적 투자패턴을 보인다. 즉, 위험자산인 주식자산 편입비율이 70~80%에 달할 정도로 매우 높다. 일본의 경우 미국 및 영국과는 달리 운용에 대한 제한규정이 있다. 주요 수탁기관은 신탁은행, 생명보험회사 및 투자자문회사이며 각 기금별로 총자산에 대해 안정성 자산 50% 이상, 주식 30% 이하, 외국증권 30% 이하, 부동산 20% 이하의 규제를 받는다. 그러나 최근 들어 자산운용 규제가 완화되어가는 추세에 있으며, 이에 따라 주식 투자비중도 점차 확대되고 있다.

1-2. 연기금자산의 주식투자 비중

영국, 미국, 일본 등 선진국의 연기금 주식투자 비중은 우리나라의 연기금에 비해 절대적으로 큰 것이 사실이다. (<표 VI-1> 참조) 그러나, 선진국 연기금의 주식투자 비중이 매우 높다고 하여 우리나라 연기금의 주식투자 비중을 무조건 높여야 한다는 것은 매우 우매한 판단으로 생각된다.

企業年金制度의 導入 및 運營方案

<표 VI-1> 주요국 연기금자산의 주식투자 비중

	1970	1975	1980	1985	1990	1995
한 국 ^a	-	-	-	-	-	5.9%
영 국	51%	54%	59%	74%	77%	71%
미 국	45%	42%	41%	43%	46%	48%
일 본	6%	10%	9%	16%	27%	26%

a. 한국: 국민연금, 공무원연금, 사학연금

2. 우리나라의 연기금 현황

2-1. 문제점

현재 우리나라의 국민연금은 2020년 이후 적자를 보게 될 것이며 2030년 경에 재정이 바닥날 것이라는 예상치가 나올 만큼 심각한 국면에 처해있다. 또한 다른 연기금들도 적자와 수익성 악화 등의 어려움에 봉착해 있다. 이러한 문제는 크게 두가지로 집적된다. 첫째, 지나친 공공부문투자 비중의 확대로 기금운용의 수익성이 크게 저하되고 있다는 것이다. 둘째, 국민연금의 경우는 각출액의 증가 또는 수혜액의 축소가 예상된다. 이는 다음과 같다.

2-2. 연기금 현황

1995년 12월 현재 공적연기금은 83개가 있다. 총 기금규모는 79조원이고 이중 1.6%인 1조 2천억원 규모가 주식에 투자되고 있다. 대부분의 기금은 설립취지가 정부 재정지원을 위한 기금으로 주식투자가 불가능하며 주식투자가 가능한 연기금은 국민연금기금, 공무원연금기금, 사학연금기금 등 일부에 국한된다.

<표 VI-2> 우리나라 연기금의 현황

항 목	기금수	기금규모 (A)	주식투자규모 (B)	B/A
공공기금	35	63조	-	-
기타기금	48	16조	-	-
계	83	79조	1조 2,850억	1.6%

한편 대부분의 연기금은 자산운용 규제를 받는데 연기금은 주식과 부동산을 매입할 수 없도록 하고 있다. 다만, 기금의 설치 목적과 공익에 위배되지 않는 범위내에서 기금운용계획에 반영된 경우는 예외로 한

다. (기금관리법 제3조) 기금운용계획은 기금운용심의회 심의를 거쳐 재정원장관과 협의한 후 국무회의 심의와 대통령 승인 및 국회 제출의 절차를 거쳐 확정된다. 대부분의 경우 기금운용계획에서 공공 부문과 금융부문의 비율, 금융부문내의 주식·채권 등 투자비율이 결정된다.

2-3. 연기금의 운용현황

1992년 경부터 우리나라 연기금은 1994년 주식시장의 침체기를 제외하고 총상장주식의 5% 이상을 보유하고 있었다. 주식거래비중은 1995년 0.6%로 비교적 저조함을 알 수 있다.

<표 VI-3> 연기금과 공제회의 주식 보유비율 및 거래비중 추이 (단위: %)

	1992	1993	1994	1995
주식 보유비율	5.8 (0.7)	5.6 (0.6)	4.1 (0.3)	5.3 (1.2)
주식 거래비중	0.4 (0.1)	0.4 (0.4)	1.1 (0.9)	0.6 (0.4)

()안은 증안기금을 제외한 수치임

우리나라 연기금의 주식투자과 관련된 주요 특징은 첫째, 다른 나라에 비해 주식투자 비율이 현저히 낮다는 것이다. 즉, 보유비율과 거래비중이 모두 상당히 낮다. 둘째, 증안기금을 제외할 때 주식 보유비율(1.2%)에 비교해도 거래비중(0.4%)은 매우 낮은 편으로 이는 장기적 자산운용을 하는 기관의 특성에 의한 것으로 보인다.

VI. 기업연금의 운영방안

<표 VI-4> 주요 3대 연기금 운용현황

항 목	공무원연금기금	사립학교교원연금	국민연금기금
설립목적	공무원연금법상 급여 충당책임준비금 마련 (공무원연금관리공단, 총무처)	사립학교 교직원 및 그 유 족의 경제적 생활안정과 복 지향상에 기여 (사립학교교 원연금관리공단, 교육부)	연금가입자의 신탁재 산 수익 제고 (국민연 금관리공단, 보건복지 부)
관련법규	공무원연금기금법 시 행령 제74조 (기금증 식사업 및 공무원 후 생복지 사업) 1항 2호	사립학교교원연금법 제 21조 (자산의 운용방법) 1항 3호	국민연금기금법 시행 령 제52조 (기금의 운 용사업 등) 1항 2호
기금규모	5조	3조	20조
유가증권투자	유가증권의 투자한 도는 연도별 확정: 채권, 주식, 수익증 권 40%, 재정자금 44%, 기타 16%	총자산의 50% 이상 가능 (현재 55%): 채권 40%, 기타 50% (공공자금 예탁 15%), 주식 10%	채권, 금전신탁, 수익 증권, 주식에 총자산의 30~40%, 재정자금에 60~70%
주식투자	현재 4,000억 (직접투자)	보통 총자산의 10% 정 도, 현재 3,600억 (직접 투자 1,800억, 간접투자 1,800억)	기금운용위원회에서 연도별 확정, 1996년도 배정분은 1,500억 이고 누적분 포함해서 현재 3,600억 (직접투자 70%, 간접투자 30%)
비 고	주식투자 한도는 특 별히 규정된 바 없 음. 채권, 주식, 수익 증권 비율은 이사장 지침을 받음		

2-4. 바람직한 연기금 운용의 필요성과 정책적 과제

위에서 살펴본 우리나라 연기금의 운용상 문제점 및 운용 현황을 참조할 때 바람직한 연기금의 운용을 위한 정책적 과제는 다음과 같다. 첫째, 연기금이 공공부문에 투자하는 경우 이자율을 현실화 하여야 한다는 것이다. 즉, 공공부문투자의 효율성 제고가 시급하다는 것이다. 구체적으로 공공부문투자의 경우도 수익자 부담 원칙에 의한 채원조달이 요구되며, 지나친 공공부문투자를 민간에 이양하여 효율성을 제고하여야 한다. 여기서 영국의 1970년대 말과 1980년대 초의 경험을 참조하여야 할 필요가 있다. 둘째, 다양한 투자수단을 이용할 수 있도록 한다. 즉, 투자 가능한 유가증권의 범위를 확대하고 기타상품의 투자도 신중히 고려하여야 할 것이다. 셋째, 증권시장에의 참여로 수익성을 제고한다. 우선 안정적인 투자방안으로 채권시장이 있는데 연기금의 채권투자는 채권시장 활성화에 크게 기여할 것이고 장기국채 시장의 조성에도 일조할 것으로 평가된다. 한편, 건전한 주식투자의 확대로 수익률을 극대화시킬 수 있기 때문에 법조항의 개정을 통해 건전한 주식투자의 발판을 마련하도록 하여야 한다. 그러나 주식투자는 위험이 동반되므로 적절한 내부조직과 내부 및 외부감사를 강화하여야 한다. 펀드매니저는 엄격한 기준에 의해 선발하고 책임운용을 시키되 펀드의 과도한 위험노출을 막기 위해 과학적 운용기법을 도입하는 것이 바람직하다. 즉, 적극적 종목선택에 의한 수익률 제고보다는 시장추세에 동행하는 인덱스펀드 위주로 펀드를 운용하여야 할 것이다. 이러한 분위기 속에서 주식투자에 의한 고수익 가능성이 엿보이고 제도적 장치가 충분히 이루어지면 주식투자 비중은 자발적으로 자연스럽게 높아질 것이다.

넷째, 제도의 정비과정에서 정부의 역할이 제고되어야 할 것이다. 주식시장의 제도 정비와 아울러 주식시장의 암적인 요소들을 최대한 엄단하여야 한다. 예를 들면, 내부자거래 및 작전세력의 색출 및 엄벌, 건전한 투자환경 조성, 기관투자자의 육성, 정부의 인위적 주식시장 부양

VI. 기업연금의 운영방안

및 상승세 제동의 억제, 그외 경쟁적 시장원리를 방해하는 모든 요소들의 제거가 있다. 또한 연기금의 법적인 제도 정비와 조직 구성을 과감히 혁신하여 탄력적이고 효율적인 책임경영체계를 확립하여야 한다. 이러한 정부의 역할은 바람직한 연기금 운용에 가장 중요한 변수라고 볼 수 있다. 여기서 제시된 각각의 요인들은 이미 증권시장에서 널리 인식되고 있는 사실이지만 그 실천에 있어서는 매우 뒤떨어져 있다. 이러한 정부 역할의 실천이 없이 연기금 자산을 주식시장에서 운용한다면 연기금의 안정성에 치명적인 해악이 될 수 있을 것이다.

3. 우리나라 기업연금의 운영방안

3-1. 기업연금 운영의 원칙

연금수급권을 보장하기 위해 연금재원을 운영하는 과정에서 다음과 같은 원칙이 수립되어야 한다. 첫째, 기업연금 운영의 투명성을 보장하여야 한다. 즉, 연금운영의 중요 사항을 해당 종업원에게 정기적으로 전달하여야 하며 내부 및 외부감사로 기금의 목적외 전용을 금지하도록 하여야 한다. 둘째, 미래 연금급부의 원활한 지급을 위해 자금 수급계획을 명확히 하여야 한다. 셋째, 불필요한 조직체계의 확장을 금하여 관리비용을 최소화하여야 한다. 넷째, 투자의 다양화를 통해 수익성을 극대화한다. 다섯째, 재원의 안정적 보전을 위해 지나친 투기적 운용은 제한되어야 한다. 자산운용은 원칙적으로 안정적 투자수익의 달성을 목표로 하여야 한다는 것이다. 또한 중목선택에 의존하는 적극적 운용을 지양하여야 하며 펀드매니저의 책임운용을 강조하되 1인의 독점적 운용을 피하고 투자위원회의 판단에 따라 운용하는 것이 바람직하다고 본다.

3-2. 정부의 역할

3-2-1. 정부 역할의 원칙

기업연금을 도입하는데 있어서 정부의 역할은 매우 중요하다. 도입의 초기단계에 규제사항의 결정 및 감독체계를 마련하는 업무는 전적으로 정부의 결단에 의존할 수 밖에 없기 때문이다. 정부의 기업연금 도입과 관련된 역할은 첫째, 관료주의적 규제 및 감독을 철저히 배격한다는 것이다. 기업연금은 기존의 퇴직일시금제도를 대체하는 매우 중요한 사회복지적 사안으로 도입 10년 내로 30조원을 상회하는 업계의 엄청난 이권사업이 될 것이다. 그러므로 관료주의적 규제 및 감독은 기업연금제도가 부정부패와 비리의 온상이 되게 할 가능성이 매우 높다고 할 수 있다. 이러한 이유로 내부통제 기능이 확실하고 정치권

VI. 기업연금의 운영방안

력과 연계되지 않은 독립적 규제 및 감독기관이 요구된다. 둘째, 기업연금 가입자의 편익과 직장의 안정성을 도모하는 자세를 견지하여야 한다. 즉, 기업연금 관련 기업비리 또는 사용자측의 월권행위 고발이 쉽게 이루어져야 하며, 기업연금 관련 고발이 종업원에게 불이익이 되지 않도록 하여야 할 것이다. 셋째, 절차의 간소화 및 업무의 효율성을 추구하여야 한다. 넷째, 세제혜택에 의한 기업연금 가입 유도과 함께 세제의 국민적 형평성을 추구하여야 한다.

3-2-2. 관련법규의 정비 및 기업연금법 제정

기업연금을 도입하게 되면 따로 기업연금법을 제정하여 기업연금제도의 통일성을 기하고 독립된 법체계하에서 제도를 운영하여야 할 것이다. 즉, 일본과 같이 기존 감독체계하에서의 운영은 배제되어야 할 것이다. 미국의 경우 1974년 종업원퇴직소득보장법 (ERISA)을 제정하였으며 영국도 최근 1995년 연금법 (Pension Act)을 제정하였다. 우리나라의 경우 기존 퇴직금과 관련된 근로기준법, 국민연금법, 소득세법, 법인세법 등의 법규정을 일관성 있게 정비하여 기업연금법과의 일관성을 도모하여야 할 것이다. 한편, 새로 제정될 기업연금법에서는 다음의 사항이 명확하게 언급되어야 할 것이다 첫째, 기업연금에 관계된 규제 및 감독기관에 관한 명시적 언급이 있어야 할 것이다. 둘째, 국민연금과의 관계를 명확히 법제화하여야 한다. 즉, 현재 퇴직금과 기업부담금으로 지출되고 있는 일부 국민연금 각출금에 대한 관계가 명확히 정립되어야 한다. 셋째, 국민연금의 급부수준에 따르는 기업연금의 역할도 정의되어야 할 것이다.

3-2-3. 규제 및 감독기관과 조세당국 (案)

기업연금이 도입되면 3개 부문의 정부기관 신설이 필요하다. 첫째, 가칭 '기업연금감독원'이다. 본 기관은 기업연금의 운영과 관련된 제반사항의 규제 및 감독을 관장하는 독립된 정부기관으로 설립되어야 한

다.³⁰ 미국의 경우 연금복지급여관리국 (Pension and Welfare Benefits Administration: PWBA)이 있으며, 영국의 경우 직역연금규제국 (Occupational Pensions Regulatory Authority: OPRA)이 있어 규제의 제정 및 감독업무를 수행하고 있다. 둘째, 가칭 ‘기업연금보증기금’이 필요하다.³¹ 기업연금보증기금은 기업연금 지급보증을 담당하는 정부 기관으로 기업연금 파산시 최소한의 연금지급을 보증한다.³² 기업연금 보증기금의 운영 재원은 수익자부담 원칙에 의해 기업연금 보험금에 의해 대체한다. 주요 선진국의 경우도 유사한 기관을 가지고 있는데 미국의 연금급여보증회사 (Pension Benefit Guarantee Corporation: PBGC)와 영국의 연금보상위원회 (Pension Compensation Board)가 그것이다.³³ 셋째, 국세청에 관련 부서가 있어야 한다. 기업연금의 각출부터 급부까지에 관련된 모든 세제사항을 관할하며 기업연금의 세제혜택 등을 담당하여 처리하기 위해서는 연금관련 부서가 필요하다.

3-2-4. 기업연금제도의 표준화 및 완전적립의 유도

기업연금을 도입할 때 고려되어야 할 주요한 사항은 기업연금제도의 표준화와 연금재원의 완전적립이다. 기업연금제도가 표준화되면 종업원에게 불리한 변형을 막을 수 있으며 기업연금 재원이 완전적립되지 않을 경우 연금수급의 안정성을 해칠 수 있기 때문이다.

30 기존의 감독체계를 관장하는 정부 부서와는 반드시 독립적 위상을 가져야 한다.
31 현재는 직역연금국 (Occupational Pensions Board: OPB)에서 담당하지만 1995년 연금법에 의해 1997년에 직역연금규제국 (OPRA)이 이 업무를 대체할 것이다.
32 기업연금의 종료는 기업연금보증기금에 의한 표준종료 (standard termination)와 기업자체의 요청에 의한 재정난종료 (distress termination)로 분류할 것을 제안할 수 있다. 어떠한 경우에 의하든지 기업연금이 종료되면 기업연금보증기금은 해당기업의 잔여재산에 대해 선순위 재산청구권을 가지고 종업원 기업연금자산의 재산권 보호에 앞장서야 한다.
33 PBGC는 확정급부제도에 해당하는 기업연금의 파산시에 최소지급을 보증하는 기관으로 확정각출제도의 경우는 PBGC의 업무가 아니다.

3-2-5. 연차보고서 작성의 의무화 및 윤리현장의 제정

기업연금제도를 도입할 때 기업연금 연차보고서의 작성을 의무화하여야 한다. 이는 가입자의 알고자 하는 권리를 충분히 보호하여야 하기 때문이다. 또한 연차보고서는 의미없는 형식적 내용보다는 진실된 정보로서의 충분한 가치가 있어야 한다. 한편, 윤리현장의 표준형을 개발하여 각 기업연금이 이를 표준으로 하여 규정화하는 작업이 필요하다.

3-2-6. 세제혜택의 유지 (숨겨진 조세의 제거)

일반적으로 정부의 재정적자시 기업연금의 세제혜택을 없애려는 시도가 있다. 이를 기업연금의 숨겨진 조세라고 한다. 이러한 숨겨진 조세는 기업연금의 정착 및 발전에 걸림돌이 될 것이다. 그러므로 이러한 숨겨진 조세의 가능성을 완전히 없애야 한다.

3-3. 투자의사결정과 운용

3-3-1. 투자대상과 투자위원회

기업연금자산의 운용대상에 대해서는 투자대상별로 허용 범위가 다양하다. 첫째, 주식의 경우 연금자산의 고수익 달성을 위한 주요한 투자대상으로 국내 상장주식, 국내 장외시장 등록주식, 외국 상장 및 장외시장 주식으로 구분할 수 있다. 둘째, 연금자산의 안정적 운용을 위한 투자대상으로 채권이 있으며 채권은 국내 장·단기채권과 외국 장·단기 채권으로 구분된다. 셋째, 투자에 필요한 정보비용이 비교적 적게 드는 투자대상으로 수익증권이 있다. 수익증권은 펀드의 투자대상 구성비중에 따라 주식형과 채권형으로 구분된다. 넷째, 비교적 단기간의 거액자금 운용을 목표로 하는 단기자금시장의 상품들이 있다. 대표적으로 양도성예금증서, 기업어음, 콜자금 및 단기금융기관의 예금등이 있다. 다섯째, 기존 포르트폴리오의 헤지 목적이나 고수익 달성을 위한

企業年金制度의 導入 및 運營方案

파생상품들이 있다. 구체적으로 국내 및 국외의 이자율 관련 파생상품, 통화 관련 파생상품, 주식 관련 파생상품이 있다. 여섯째, 비교적 장기의 고수익을 목적으로 하면서 투기적 성향이 짙은 부동산이 있다. 이러한 다양한 상품들 중 투자선호도 및 채원의 안정성을 고려하여 구체적으로 어느 상품까지 투자를 허용할 것인지에 대한 전문가들의 논의가 있어야 할 것이다.

<표 VI-5> 기업연금자산의 투자대상

투자대상	분류	비고
주식	국내 상장주식 국내 장외시장 주식 외국 상장 및 장외시장 주식	연금자산의 고수익 달성이 목표임
채권	국내 장·단기 채권 외국 장·단기 채권	연금자산의 안정적 수익 달성이 목표
수익증권	주식형 수익증권 채권형 수익증권	-
단기자금시장	양도성예금증서 (CD) 기업어음 (CP) 콜자금 및 예금 등	연금자산의 단기자금 수요에 부응함
파생상품	이자율 파생상품 통화 파생상품 주식형 파생상품	주로 기초자산의 헤지를 목표로 함
대출	개인대출 기업대출	기업연금 가입자의 혜택임 엄격한 심사과정이 요구됨
부동산	-	-

투자운용과 관련된 또 하나의 주제는 투자위원회에 관한 것이다. 투자위원회는 연금자산 운용의 의사결정을 행하는 조직으로 전체 투자위원회, 주식 투자위원회, 채권투자위원회, 기타상품 투자위원회로 구분되어질 수 있다.³⁴ 전체 투자위원회는 위원장과 각 투자위원회 대표로 구성된다. 주식투자위원회는 주식, 주식형 파생상품, 주식형 수익증권, 통화 파생상품을 취급하며 채권투자위원회는 채권, 이자율 파생상품, 채권형 수익증권, 단기자금시장, 통화 파생상품을 취급할 것이다. 기타상품 투자위원회에서는 대출, 부동산 등을 취급한다.

3-3-2. 자산운용 방안

기업연금의 자산운용에 대한 규제는 기업연금의 목적상 연금자산의 안정적 수익을 최우선으로 하여야 한다. 그러므로 주로 채권, 채권형 수익증권, 단기자금시장을 중심으로 운용하고 개인대출은 연금가입자에 대한 혜택의 일환이 되어야 한다. 그러므로 개인대출시 이자율은 실세금리에서 1~2%를 차감하여도 좋을 것이다. 반면 기업대출의 경우는 엄격한 심사과정을 거쳐야 한다. 특히, 당해 기업에 대한 대출은 노동조합의 동의하에 반드시 충분한 담보를 확보한 경우에 한하도록 한다.

둘째, 부동산은 기업연금의 목적상 필요한 경우를 제외하고는 투자를 금지한다. 또한 기업연금자산의 고수익 달성을 위하여 주식 등 위험자산에 투자하지만 이는 일정 수준 이하로 제한 (예: 30%로 제한함)하여야 할 것이다. 이 때 주식시장에의 투자를 위하여 기업연금 투자위원회의 의사결정권을 강화하여야 하며 주식시장에의 투자는 펀드매니저의 종목선택 능력에 의한 투자보다는 전체 주식시장의 흐름을 따라가는 인덱스펀드 위주의 투자를 주로 하도록 한다. 왜냐하면 인덱스펀드와 같은 시스템 운용은 투자의 과학화와 아울러 개인 펀드매니저의

34 이러한 구분은 실질적 의미에서의 구분이며 형식적으로는 각 위원회가 분리되지 않아도 된다.

과중한 부담을 덜어줄 수 있기 때문이다. 즉, 인덱스펀드에 의한 주식 투자 성과는 개인 펀드매니저보다는 투자위원회의 시장상황 평가에 의존하게 된다. 그러므로 투자위원회의 마켓타이밍 (market timing)에 따라 투자성과가 결정된다.

셋째, 국제분산투자를 통해 주식투자 위험을 축소하고 수익의 극대화를 도모한다. 어떤 나라든지 주식시장의 장·단기 침체가 있다. 이로 인하여 국내시장에서만 주식투자는 매우 위험할 수 있고, 이로 인하여 연금자산의 안정적 수익 보장이 매우 어렵다는 문제가 있다. 특히 우리나라의 경우는 주식시장의 성과가 비교적 열악하였다. (<표 VI-6> 참조) 이런 상황에서 주식시장 부양을 위해 연기금에 주식투자를 강요하는 것은 매우 우매한 정책이고 연기금 수혜자의 재산권 침해가 된다고 할 수 있다.

주식투자의 위험을 축소하고 수익의 극대화를 위해 주식투자는 국제분산투자를 원칙으로 하여야 한다. 실제적으로 국제분산투자는 선진국 연금자산의 투자시 자주 사용된다. 국내 주식투자의 위험성과 국제분산투자의 안정성에 대한 실증적 증거들은 이를 뒷바침하고 있다. 채권 수익률을 연 15%로 볼 때 5년간의 누적수익률은 약 100%가 된다. 그러나 <표 VI-6>에서 보듯이 주식시장의 성과가 채권수익률보다 오히려 못했음을 증명해주고 있다. 또한 주식투자의 위험인 표준편차는 매우 커서 채권투자보다 매우 위험하였음을 보여주고 있다. 그러므로 국제분산투자를 한다면 투자위험을 최소화시키면서 수익을 극대화할 수 있는 유일한 방법으로 생각된다. (<표 VI-6>과 <표 VI-7> 참조) 환위험을 고려하여 국제분산투자의 성과를 분석하여도 같은 결론을 얻는다. (<표 VI-8> 참조) 한편, 국제분산투자시에 투자국 수가 많아진다면 환위험의 비중은 작아지게 된다. 다만, 투자국 수가 작아지거나 원화 환율이 전세계 통화에 대해 일방적으로 절상될 가능성이 예측되는 경우는 환위험을 고려해야 할 것이다.

VI. 기업연금의 운영방안

<표 VI-6> 우리나라 주식시장의 역사적 성과 (해당 기간누적수익률)^a

기간 대상	8001~8412	8001~8912	8001~9412	8001~9612
누적수익률	42.46%	809.72%	927.32%	551.22%
표준편차 ^b	5.16%	6.46%	6.87%	6.79%

- a. 주식시장의 성과는 종합주가지수의 성과를 의미함
 b. 표준편차는 월별수익률의 표준편차로 주식투자의 위험을 나타냄

<표 VI-7> 국제 포트폴리오의 투자성과 (투자기간: 1979~1993)

포트폴리오 ^a	북미 ^b	유럽대형 ^c	유럽중형 ^d	유럽소형 ^e	극동 ^f	전세계 ^g
월평균 수익률	0.88%	1.00%	1.23%	1.58%	1.54%	1.25%
표준편차	4.38%	4.68%	4.82%	5.07%	5.01%	3.91%

(출처) Kwangsoo Ko (1997)

‘Strategic International Diversification and Monthly Seasonality’

- a. 모든 포트폴리오는 동일 비중 포트폴리오임. 유럽국가의 대형, 중형, 소형 분류는 주식시장의 시가총액에 의해 분류하였음
 b. 북미: 북미국가 포트폴리오 (미국, 캐나다)
 c. 유럽대형: 대형 유럽국가 포트폴리오 (영국, 프랑스, 독일)
 d. 유럽중형: 중형 유럽국가 포트폴리오 (스위스, 이태리, 스페인, 네델란드)
 e. 유럽소형: 소형 유럽국가 포트폴리오 (덴마크, 스웨덴, 벨기에, 노르웨이)
 f. 극동: 극동지역 포트폴리오 (일본, 홍콩, 호주, 타이완, 한국, 싱가포르)
 g. 전세계: 위에서 기술된 전세계 19개국 포트폴리오를 의미함

<표 VI-8> 미국 달러화로 표시된 국제 포트폴리오의 투자성과^a
 (투자기간: 1979~1993)

포트폴리오	북미	유럽대형	유럽중형	유럽소형	극동	전세계
월평균 수익률	0.87%	0.94%	1.13%	1.37%	1.56%	1.22%
표준편차	4.63%	5.47%	5.27%	5.37%	5.27%	4.30%

- a. <표 VI-6>에서의 주석과 같음

넷째, 파생상품에 대한 투자를 허용하여야 하나 헤지거래를 중심으로 운용되어야 한다. 구체적으로 주식형 파생상품의 경우 원칙적으로 주식투자위원회의 마켓타이밍 (market timing) 의사결정에 의한 헤지의 경우와 지수차익거래의 경우만 인정한다. 그러나 투기적 거래는 주식투자위원회의 만장일치에 의해서만 가능하되 그 한도를 극소화하도록 한다. 이자율 파생상품의 경우 원칙적으로 채권투자위원회의 의사결정에 의한 헤지거래와 이자율차익거래의 경우만 인정한다. 그러나 투기적 거래는 채권투자위원회의 만장일치에 의해서만 가능하되 그 한도를 극소화한다. 통화파생상품의 경우 원칙적으로 각 투자위원회의 헤지 목적 의사결정에 의해 사용이 가능하도록 하며 국제분산투자가 잘 될 경우 거의 사용할 필요가 없다.

3-4. 여러 가지 제언

기업연금과 관련된 여러 가지 지적들이 선진국의 경험으로부터 도출되어 왔다. 첫째, 종업원의 입장에서 직업 안정성 위협이라는 새로운 문화가 기업조직에 대한 충성심과 신뢰를 떨어뜨리는 요인으로 작용한다는 것이다. 둘째, 연기금 투자관리, 자문 및 거래행위들은 수익성이 풍부한 업무영역이 된다는 것이다. 셋째, 경영층은 기업연금에 관계되어 불만을 자주 토로하거나 고발하는 종업원에 대해 쉽게 제재를 가할 수 있다. 이런 이유로 종업원들은 잘못된 것을 보고하기 이전에 다시 한번 생각하는 경우가 많다. 넷째, 일부 경영층은 연금자산이 연금가입자가 아니라 기업의 소유물로 생각되어 기업의 목적 달성을 위하여 연금자산이 사용될 수 있다고 생각하는 경향이 있다. 다섯째, 일반적으로 연금가입자들은 법으로 요구된 정보 (거의 무의미하고 이해하기 힘든 정보) 이외의 연금자산 정보에 매우 무지하다. 여섯째, 골든 파라슈트 (Golden Parachutes)로 경영층은 기업연금에는 나쁜 영향을 미치지만 그들 자신들에게는 매우 큰 금전적 이익을 주는 기업합병 (M&A)을 독려하게 할 수 있다.³⁵ 일곱째, 기업은 금전적·법적 영향

35 골든 파라슈트는 경영자들이 자신들에 대한 이익을 매우 크게 설정하여 기업

VI. 기업연금의 운영방안

력을 이용하여 기업연금의 감시자들을 위축시킬 수 있다. 그러므로 기업연금에서 발생하는 비리는 외부감시자에 의해 발견되기가 매우 어렵다는 것이다.

이러한 점들을 고려하여 기업연금의 도입시 바람직한 방향은 기업연금에 가입한 종업원들이 비리를 고발할 수 없게 만드는 그릇된 환경을 제거해야 하도록 해야 한다. 둘째, 기업은 이자율에 대해서 표준적이고 안정적인 가정을 하여야 하며 기금의 완전적립을 유도하여야 한다. 셋째, 기업연금자산의 의사결정 조직을 효율화시켜야 한다. 즉, 모든 관료주의와 중복된 보고체계는 제거되어야 하고, 모든 보고는 이사회에 직접 보고되어야 한다. 또한 기업연금 이사회는 퇴직자에 의해 운영되는 것이 바람직하다고 생각된다. 넷째, 연금자산의 투자정책 및 성과는 완전히 공개되어야만 한다. 다섯째, 기업은 기업연금 관계자들에게 배타적으로 적용되는 윤리규정을 개발하여야 한다. 여섯째, 기업은 정직한 종업원들이 완벽한 신뢰성을 가지고 의심이 나는 활동을 보고할 옴부즈맨을 지명하여야 한다. 일곱째, 퇴직자들은 보유하고 있는 社株로부터 발생하는 의결권을 함께 모아서 이사회나 임원진에게 목소리를 낼 수 있어야 한다. 여덟째, 기업연금자산은 연금가입자에게 소속된 재산임을 명확히 하여야 한다는 것이다.

이 인수하병되어도 그들의 지위 보장과 함께 많은 금전적 혜택을 누릴수 있게 하는 행동임. 따라서, 이는 인수합병에 대한 일종의 방어수단이 될 수 있음

VII. 기업연금 도입시 재정수지 전망

VII. 기업연금도입시 재정전망

1. 기본 가정

1-1. 기업연금제도의 구조

본 연구에서 사용한 기업연금 재정추계는 민재성·김원식(1990)의 모형을 바탕으로 상정한 기업연금제도 도입방안에 맞추어 변형된 모형을 사용하여 이루어졌다. 앞에서 기업연금제도의 도입시기는 1998년이며, 가입대상자는 5인 이상 사업장에 근무하는 전근로자로서 이들은 기업연금 가입이 의무화되어 있다고 하자. 따라서, 기업연금가입률에 대한 가정이 필요 없다. 다만, 2000년 이전에 해당 사업장에 근무하고 있는 근로자들에게 기존의 퇴직일시금제도와 기업연금가입에 대한 선택권을 부여하므로 이들 근로자들의 선택에 대한 가정이 필요하다. 이러한 근로자들의 선택에는 근로자들의 연령 및 근속연수, 선호도 그리고 기업연금 및 퇴직금제도의 임금대체율 등 여러 가지 요소가 영향을 미친다. 본 연구에서는 이들 근로자들의 선택에 대한 명시적인 분석을 하지 않고 분석의 간편성을 위해 1997년도 당시 근로자들의 연령에 따라 이러한 선택이 이루어진다고 가정한다. 1997년도 당시 46세 이상 근로자들은 퇴직시기가 그리 멀지 않고 퇴직금에 대한 기존의 세제혜택이 이들에게는 유지되므로 퇴직일시금제도를 선택한다고 가정한다. 반면 46세 미만의 근로자들은 기업연금제도를 선택한다고 가정한다.

기업연금의 수준은 본 연구가 상정한 임금대체율 즉, 퇴직근로자의 퇴직시 임금수준 대비 연금급여 수준을 20~30% 이상으로 규정하는데 착안하여 연금보험금 각출율이 14% 수준과 보험수리상 공평한 (actuarially fair) 수준에서 결정된다고 가정한다. 이 수준의 각출율하에서 나타나는 임금대체율은 대체로 20~30%사이이다. (<표 VII-5>참조)

연금수급권은 최소한 기업연금에 20년 이상 가입한 사람에게만 부여되며 가입기간이 20년 미만인 사람들은 이들이 가입기간 동안 납부한 각 출료의 원리합계 만큼의 일시금을 지급 받는다고 가정한다. 또한 연금의 최소 수급연령은 55세로 정하고 이로부터 사망시까지 지급하는 것으로 가정한다. 본 연구에서는 확정각출형 연금하에서는 유기연금만 인정하는 것으로 가정하였다. 그러나 본 재정추계에서는 사람들이 최대한 80세까지 생존할 수 있다고 가정하였으므로 확정각출형 연금제도하에서 25년 동안 유기연금을 제공한다고 가정하여 분석의 편의를 도모하였다.

확정급부형 기업연금제도하에서는 일반적으로 이직시 기업연금의 통산을 허용하고 있지 않으나 본 연구에서는 통산제도를 최대한으로 허용하고 전직장으로부터의 퇴직금을 과거채무로 대체하는 것으로 가정하고 있다. 따라서, 본 연구에서는 근로자의 이직시에도 5인 이상 사업장에 계속 근무한다면 이직시 통산제도가 그대로 인정되어 가입기간이 소멸되지 않는다고 가정한다.

마지막으로 기업연금제도 도입시 기존 근로자들에 대한 퇴직금 부분은 기업이 근로자들의 과거 근로에 대해 상환하여야 할 금액으로 간주하여 일정기간 동안 분할 상환하여 연금기금에 적립되는 것으로 가정한다.

1-2. 연금모형 구조

연금모형은 크게 수입부분, 지출부분 그리고 적립기금부분으로 구성된다. 수입부분에는 각출료 수입, 이식수입, 과거채무상환액으로 구성되며, 지출부분은 퇴직일시금 지출액, 연금지급액으로 나누어진다.

본 모형에서는 인구의 변동, 경제활동참가율, 5인 이상사업장 비율, 사망률, 퇴직율, 이자율과 임금상승률 등은 외생적으로 취급하고 나머지 변수들은 내생적으로 간주한다. 인구구조 변동은 통계청의 1997년 장

VII. 기업연금 도입시 재정수지 전망

래인구 추계를 참조하여 구하였다. 연령별 성별경제활동참가율은 '1995년도 경제활동인구연보'를 참조하여 구하였으며, 5인 이하 사업장 비율은 노동부에서 출판한 '1994년도 사업체노동실태조사보고서'를 참조하여 구하였다.³⁶ 이자율과 임금상승률은 과거의 실질이자율과 임금상승률의 추이와 각계의 장래이자율과 임금상승률에 대한 추정을 참고하여 구하였다.³⁷

가입자는 연령별 성별 인구분포, 연령별 성별 경제활동참가율, 경제활동인구대비 5인 이상 사업장 근로자 비율을 이용하여 구해지며, 연금수급자는 연령별 성별 5인 이상 사업자수의 추이와 연령별 성별 사망률을 이용하여 퇴직일시금 수급자와 더불어 결정된다. 본 모형에서의 연금가입자는 25세 이상 55세 미만의 5인 이상 사업장근로자로 구성된다³⁸. 기업연금수급권은 20년 이상 가입하여야 부여되므로 45세 이상으로서 5인 이상 사업장에 계속 근무하는 사람에게 부여되는 것으로 가정하였다.

각출금 수입액은 각출료율과 가입자수 그리고 연령별 성별 연도별 임금수준에 의해 결정되며, 기존 근로자의 매년도 퇴직금 부채상환액은

36 연령별 경제활동참가율은 1985년부터 1995년 사이의 연령별 경제활동참가율의 평균을 사용하였다. 이렇게 산출된 경제활동 참가율은 <표 VII-1>에 나타나 있다.

37 장래의 이자율은 2010년까지 6%, 2011년~2020년에는 5.5%, 2021년~2030년에는 5%, 2031년~2040년에는 4.5%, 2041년~2050년에는 4%, 그리고 2051년부터는 3%로 가정하였다. 임금상승률은 2000년까지 5.5%, 2001년~2010년에는 5%, 2011년~2020년에는 4.5%, 2021~2030년에는 4%, 2031년~2030년에는 4%, 2031~2040년에는 3.5%, 2041년부터는 3%로 가정하였다.

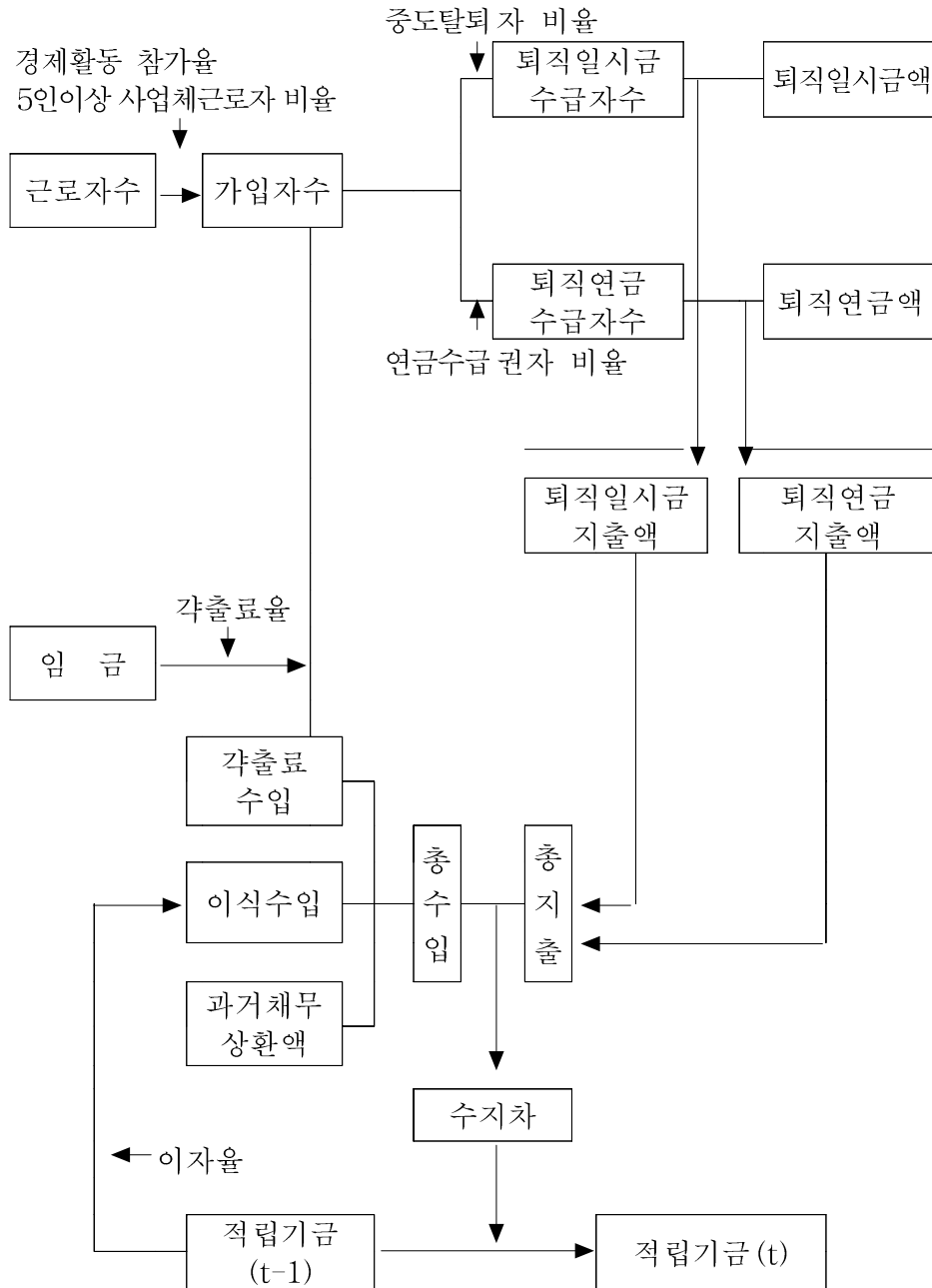
38 25세 미만의 근로자들이 기업연금가입자에서 제외된 것은 <표 VII-1>과 <표 VII-2>에서 볼 수 있듯이 근로자들의 다수를 차지하고 있는 남성근로자의 경우 25세부터 경제활동참가율이 급격히 증가하고 있고 경제활동인구 대비 5인 이상 사업장 근로자비율도 25세와 29세 사이에 가장 높게 나타나고 있다. 또한 노동부 (1995)에 의하면 25세 이전의 근로자들의 평균근속연수가 1년 남짓하므로 본 재정추계에서 무시할 만한 기간으로 사료되기 때문이다.

企業年金制度의 導入 및 運營方案

1998년에 퇴직금제도에서 기업연금으로 전환한 근로자에 대한 퇴직금 부채액과 분할상환기간에 의해 결정된다. 이식수입금액은 전기의 기금에 이자율을 곱해서 구해진다.

총지출액중 퇴직일시금은 과거 근로기간동안 납부한 각출액의 원리금으로 결정되고 연금급여는 이러한 퇴직일시금과 보험수리적으로 공평한 방식에 의해 결정된다. 이렇게 구해진 수입금과 지출금으로 구해진 재정흑자분의 누적합계액에 의해 기금액이 구해진다.

VII. 기업연금 도입시 재정수지 전망



<그림 VII-1> 기업연금 재정추계모형 흐름도

企業年金制度의 導入 및 運營方案

<표 VII-1> 연령별 성별 경제활동 참가율 (단위: %)

연령계층	전체		
		남	여
15~19	14.6	11.4	18.1
20~24	61.8	59.3	63.4
25~29	66.9	90.6	42.7
30~34	73.1	96.9	48.0
35~39	77.7	96.8	57.9
40~44	77.8	46.0	61.6
45~49	78.2	94.0	61.8
50~54	74.4	90.3	58.5
55~59	66.5	82.2	52.2
60~	35.4	50.3	25.8
전체	59.9	74.4	46.4

<표 VII-2> 경제활동인구 대비 5인 이상 사업장 근로자 비율 (단위: %)

연령계층	전체		
		남	여
15~19	37.3	24.3	46.4
20~24	39.7	38.2	40.5
25~29	44.2	51.3	35.4
30~34	31.9	41.1	14.1
35~39	31.9	41.1	14.1
40~44	26.6	34.0	14.8
45~49	26.6	34.0	14.8
50~54	25.8	33.2	14.3
55~59	15.5	20.8	7.7
60~	5.9	9.2	2.6
전체	29.9	35.9	20.8

1-3. 수입부분 추계

수입부분에서 가정 핵심적인 사안은 가입자, 임금 및 각출금 수입액 그리고 과거채무상환액의 추계이다. 여기에서는 이들 추계에 대해서 보다 자세하게 언급하고자 한다.

1-3-1. 가입자 추계

위에서도 설명했듯이 가입자는 연령별 성별 인구분포, 연령별 성별 경제활동참가율, 경제활동인구대비 5인 이상 사업장근로자 비율을 이용하여 구해지며, 연금수급자는 연령별 성별 5인 이상 사업장 근로자수 추이와 연령별 성별 사망률을 이용하여 퇴직일시금 수급자와 더불어 결정된다. 가입자수 추계를 위한 식은 다음과 같이 요약된다.

$$G(a, s, t) = POP(a, s, t) \cdot PE(a, s) \text{ Ratio}(a, s) \quad (1)$$

$G(a, s, t)$: t기의 연령별 성별 가입자수

$POP(a, s, t)$: t기의 연령별 성별 가입인구

$PE(a, s)$: 연령별 성별 경제활동 참가율

$\text{Ratio}(a, s)$: 경제활동인구 대비 5인 이상 사업장 근로자 비율
(연령별, 성별)

1-3-2. 임금 및 각출금 수입액

각출금 수입의 추계를 위해서는 먼저 임금의 성별 연령별 임금수준과 기간별 임금상승률에 대한 가정이 필요하다. 임금상승률에 대해서는 앞에서 명시한 것과 같이 가정하였으며, 임금의 성별 연령별 임금수준을 통계청 (1995) 자료와 Welch (1979)를 이용하여 추정하였다. 각출금수입 추계를 위해서 사용한 식은 다음과 같다.

$$RC(a, s, t) = CR(t) W(a, s, t) \cdot G(a, s, t) \quad (2)$$

RC(a, s, t): 연중별 성별 각출금 수입액

CR(t): 연도별 각출료를

W(a, s, t): 가입자의 연령별 성별 평균 임금

$$TRC(t) = \sum_{a=25}^{55} \sum_{s=1}^2 RC(a, s, t) \quad (3)$$

TRC(t) : 연도별 각출금 수입액

1-3-3. 과거채무상환액

현행의 퇴직금제도의 수혜대상들 중 기업연금으로 전환한 사람들에 대해서는 과거 퇴직금제도하에서는 사외에 적립되지 않은 퇴직급여충당금을 지급하여야 한다. 이 모형에서는 이러한 과거채무액을 10년에 걸쳐 분할 상환하는 것으로 가정하였다. 매년 과거채무상환액을 결정하는 식은 다음과 같다. 특기할 사실은 과거채무상환액은 1995년 현재 25세~45세의 근무자의 퇴직급여충당급여분으로 구성된다는 것이다.

$$PSL(a, s, t) = G(a, s, 1997) \cdot W(a, s, 1997) / 12 \cdot NN(a, s) \cdot RL(t) \quad (4)$$

PSL(a, s, t): 연령별 성별 과거채무 상환액

NN(a, s): 연령별 성별 평균 근속년수

RL(t): t년도 부채상환 비율

$$TPSL(t) = \sum_{a=25}^{45} \sum_{s=1}^2 PSL(a, s, t)$$

1-4. 지출부분 추계

지출부분의 가장 핵심적인 사항은 연금 및 퇴직일시금 수급자, 1인당 일시금수급액 그리고 연금수급액에 대한 추계이다. 본 모형에서는 기

VII. 기업연금 도입시 재정수지 전망

업연금가입 대상자가 5인 이상 사업장에 근무하는 25세와 55세사이의 근로자이다. 본 모형에서는 분석의 편의를 위하여 각 근로자들이 25세에 기업연금을 가입하여 55세까지 기업연금을 머물러 있는 것이 가능하다고 가정한다. 확정급부제도하에서도 이직시 통산제도를 최대한으로 인정하기 때문에 5인 이상 사업장에서 계속 근무하기만 하면 기업연금제도에 계속 머물러 있다는 가정하에서 수급자와 연금급여 및 일시금 급여액이 산출되었다.

1-4-1. 수급자 추계

연금수급권은 기업연금 가입후 20년이 경과하여야 부여되므로 25세부터 45세 까지 각출금을 불입하여야 부여된다고 가정한다. 따라서 연금수급권은 46세 이상의 근로자가 퇴직하였을 때 부여된다. 또한 연금지급 개시연령을 55세로 가정하였기 때문에 이 사람이 55세가 되었을 때 연금이 지급되기 시작한다.

기업연금가입자가 일시금수급자가 되는 경우는 가입자의 사망시와 퇴직시로 나눌 수 있다. 기업연금수급권이 이 모형에서는 45세가 되어야 부여되므로 45세 이전에 퇴직하는 가입자는 연금수급권이 부여되지 않고 대신에 그 시기까지 적립한 각출금을 원리금만큼 일시금으로 받게 된다. 가입자의 사망시에도 이와 같은 형태로 퇴직일시금이 지급되는데 이는 사망한 가입자의 가족에게 지급되는 것으로 가정한다. 연금수급자와 퇴직일시금 수급자에 대한 추계에 사용된 식들을 다음과 같다.

특히 은퇴탈퇴자는 5인 이상 사업장을 탈퇴한 자들로 그 수는 식(5)에 의해 구해진다.

$$AN(a, s, t) = G(a-1, s, t) (1-D(a,s)) - G(a, s, t) \quad (5)$$

$$BN(a, s, t) = G(a-1, s, t) \cdot D(a, s) \quad (6)$$

AN(a, s, t) : 연령별 성별 연도별 은퇴탈퇴자

BN(a, s, t) : 연령별 성별 연도별 사망탈퇴자

D(a, s) : 연령별 성별 사망률

25세 ~ 45세

$$CN(a, s, t) = AN(a, s, t) + BN(a, s, t) \quad (7)$$

46세 ~ 55세

$$CN(a, s, t) = BN(a, s, t)$$

CN(a, s, t) : 연령별 성별 연도별 일시금 수급자

$$DNO(y, s, t) = AN(y, s, t) \quad (8)$$

$$DN(s, t) = \sum_{(tt=t-(55-y), y=46)}^{(t, 55)} DNO(y, s, tt) \quad (9)$$

$$DNN(s, t) = \sum_{a=46}^{55} DN(a, s, t) \quad (10)$$

DNO(y, s, t) : 퇴직연령별 성별 연금수급권 획득자 수

DN(y, s, t) : 신규연금 수급자수

DNN(y, s, t) : 연금수급자수

특기할 사항은 연금수급자권자가 55세가 되기 이전에 사망한 경우도 수급자수에서 제외하지 않은 사실이다. 그 이유는 이들이 사망하여도 유족들에게 연금이 지급되기 때문이다.

1-4-2. 1인당 일시금 수급액 및 연금수급액

본 모형에서는 1인당 일시금은 재직시 각출액의 원리금 합계로 하고

VII. 기업연금 도입시 재정수지 전망

연금액은 신규지급시점에서 현재가치로 할인한 금액과 일시금이 같은 수준에서 결정된다. 연도별, 성별 은퇴연령별 일시금 지급액과 연금수급액의 수준 추계에 사용한 식은 다음과 같다.

$$PV3(a, s, t) = W(a, s, c) \cdot CR(t) \quad (11)$$

$$PV1(y, s, t) = \prod_{(tt=t-(y-25), a=25)}^{(t-1, y)} PV3(a, s, tt) \{1 + int(tt)\} \quad (12)$$

$$PV2(y, s, t) = PV1(y, s, t - (55 - y)) \prod_{tt=t-(55-y)}^{80} \{1 + int(tt)\} \quad (13)$$

$$P(y, s, t) = PV2(y, s, t) \cdot XNN(t) \quad (14)$$

PV1(y, s, t): 퇴직연령별 성별 연도별 1인당 은퇴 일시금액
 PV2(y, s, t): 퇴직 연령별 성별 연도별 1인당 은퇴 연금 현재액
 P(y, s, t): 퇴직연령별 성별 연도별 1인당 연금액
 int(tt): 연도별 이자율
 XNN(t): 연도별 현재가율

2. 기업연금 제정수지 추계

2-1. 가입자 및 수급자 수

기업연금의 가입 대상자는 5인 이상 사업장에 종사하는 근로자이며 이들 중 연령이 25세부터 55세까지의 근로자들의 기업연금 가입은 의무화되어 있어 가입자수는 장기적으로 5인 이상 근로자의 수와 비슷해질 것이다. 초기 가입자들의 수가 5인 이상 사업장 근로자들과 상당히 차이가 나는 이유는 기업연금 도입초기에 기존의 퇴직금제도를 선택하고 기업연금에 가입하지 않는 근로자들이 있기 때문이다. 가입자수는 2010년에서 2015년 사이에 최고에 달하게 되며 그 이후 점차적으로 감소할 것으로 예상된다. 이는 1950년대부터 1960년대에 태어난 베이비붐 세대 이후 출산율이 급격히 하락하여 2010년대에 도달하면 경제활동인구수가 줄어들 것으로 예상되기 때문이다.

일시금수급자는 기업연금 도입 초기에 급격하게 증가하다가 2010년에만 3천 7백여명에 달했다가 그 이후 점차적으로 하락하는 추세이다. 연금수급자는 2008년에 처음으로 나타나며 점차 증가하며 2035년경에 449만 명에 이른 후 점차 감소하는 것으로 나타나고 있다.³⁹

39 연금수급자수에는 연금수급권이 있는 자가 사망한 경우도 포함한다. 왜냐하면, 연금수급권자가 사망한 경우에는 유족들이 연금을 유족연금의 형태로 수급하기 때문이다.

VII. 기업연금 도입시 재정수지 전망

<표 VII-3> 기업연금 가입자 및 수급자 추이 (단위: 천명)

년 도	5인 이상 사업장 근로자수	가입자수	수급자수	
			일시금	연 금
1998	6785.5	4544.9	7.5	0
2000	6891.5	4851.4	8.8	0
2005	7035.2	5565.2	13.0	0
2010	7017.2	5655.0	13.7	567.6
2015	6931.1	5407.9	13.4	1422.1
2020	6809.1	5284.9	13.2	2289.3
2025	6581.9	5089.5	12.4	3204.4
2030	6311.7	4879.3	11.8	4088.2
2035	6027.2	4686.0	11.2	4489.1
2040	5780.0	4505.9	11.0	4397.3
2045	5598.6	4374.8	10.9	4200.3
2050	5434.1	4191.6	10.4	4040.6
2055	5271.6	4031.2	9.8	3851.8
2060	5134.5	3916.7	9.4	3725.8
2065	5037.0	3841.9	9.1	3587.7
2070	4979.6	3810.1	9.0	3516.3

2-2. 기업연금 수입지출 추이

기업연금의 수입은 가입자의 각출금, 과거부채상환액, 그리고 연금기금의 이자수입으로 구성된다. 가입자의 각출금은 가입자수와 가입자들의 임금 변동에 의해 결정된다. 임금은 위에서 가정하였듯이 장기적으로 일정한 수준으로 증가하고 가입자수는 장기적으로 하락하는 것으로 전망되고 있다. 각출금 수입은 시간의 경과에 따라 대체적으로 증가하고 있는 경향이 있으나 2030년과 2040년 사이에 약간의 굴곡을 보이다가 그 이후 안정적으로 증가하는 것으로 나타나고 있다. 과거채무상환액은 기업연금 도입 초기에 일시적으로 나타나고 있으며 연금기금 이식금은 초기부터 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

企業年金制度의 導入 및 運營方案

연금급여 지출과 일시금지출은 연금수급자와 일시금 수급자의 추세와 비슷한 경향을 나타내고 있다. 다만, 시간의 경과에 따라 임금이 상승하므로 이에 따라 각출금의 원리금도 상승하여 수급자 1인당 일시금과 연금급여 수준을 상승시키고 있다. 2060년 경에는 일시금 지출과 연금지출이 각각 15조원 4천억과 124조 9천억에 달하게 된다.

적립기금은 이식금의 지속적인 증가로 계속해서 증가하고 있으며 2060년 경에는 1783조 8천억원에 달할 것으로 예상된다.

<표 VII-4> 기업연금의 수입지출 변동 추이 (단위: 조원)

년 도	수 입				지 출			적립기금
	총 액	각출금	이식금	상환액	총 액	연 금	일시금	
1998	14.8	6.7	0	8.1	2.1	0	2.1	12.7
2000	17.0	8.6	0.7	9.1	2.7	0	2.7	44.1
2005	34.8	14.4	8.1	12.2	4.3	0	4.3	165.9
2010	50.5	33.2	17.3	0	10.3	3.8	6.5	355.2
2015	69.1	39.7	29.3	0	19.8	12.4	7.3	582.7
2020	83.2	43.7	39.5	0	33.4	24.1	9.3	841.2
2025	103.5	51.0	52.4	0	49.9	40.0	9.8	1103.6
2030	110.0	51.2	58.7	0	70.4	59.2	11.1	1346.1
2035	125.8	58.5	67.3	0	89.7	77.4	12.2	1532.5
2040	121.2	54.9	66.2	0	103.9	90.8	13.0	1674.3
2045	131.7	62.0	69.7	0	114.3	101.1	13.2	1761.8
2050	123.0	68.7	54.2	0	125.2	111.6	13.6	1807.4
2055	130.2	76.3	53.9	0	132.9	118.8	14.0	1794.4
2060	139.3	85.7	53.5	0	140.3	124.9	15.4	1783.8
2065	151.0	97.2	53.7	0	147.1	129.6	17.4	1794.2
2070	166.3	111.7	54.6	0	155.9	136.0	19.9	1831.9

2-3. 수입지출의 기간별 특성 및 기금규모 추이

수입지출의 기간별 특성으로 기간을 분류한다면 크게 2기간으로 분류할 수 있다. 기업연금 도입 초기에는 퇴직일시금 지출과 연금급여가 본격적으로 이루어지지 않은 관계로 각출금 수입이 퇴직일시금과 연금급여 지출을 합한 총 지출을 능가하고 있다. 그러나 부양율 (여기에서는 25세이상 55세 미만연령의 인구 대비 55세 이상 80세 이하 인구의 비율을 말함)의 증가로 인해 연금각출금 수입보다 총지출이 많은 시기가 2030년 경에 도래하여 지속된다. 그러나 부양율이 하락함에 따라서 총지출금액과 각출금수입액의 차이는 감소하게 된다. 이러한 시기에도 2050년에서 2060년사이를 제외하고 연금기금 이식금수입과 각출금수입을 합한 총 수입금액은 총지출금액을 능가하고 있으며 따라서 적립기금은 지속적으로 증가하고 있다.

총지출에 대한 기금의 비율을 뜻하는 기금배율은 기업연금도입초기에는 급격히 상승하다가 장기적으로 하락하는 추세를 보이고 있다. 그 이유는 기업연금도입초기에는 연금수급자에 비하여 연금각출료 납부자의 수가 많으나, 장기적으로 기업연금이 성숙하여 본격적으로 연금수급자의 수가 증가하게 되며 또한 연금급여액과 일시금 급여액을 합한 총지출액이 연금각출료 수입을 장기적으로 상회함으로써 기금의 증가율이 둔화되기 때문이다. 기금배율의 하락폭은 2030년대에 둔화되며, 21세기 후반까지는 11배이상의 수준을 유지할 것으로 보인다.

따라서 기업연금규모는 장기적으로 지속적인 증가를 나타낼 것으로 예상되며 향후 총저축율에 큰 영향을 미칠 것은 물론이고 금융시장의 구조에도 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다.

企業年金制度의 導入 및 運營方案

<표 VII-5> 연금재정의 기간별 특성^a (단위: 조원, %, 배)

년 도	부양율 (%)	임금대체율(%)	기금배율(배)	재정수지	기금규모
1998	31.99	0	6.05	12.7	12.7
2000	32.85	0	16.28	14.3	44.1
2005	35.50	0	38.19	30.5	165.9
2010	41.58	19.00	34.25	40.2	355.2
2015	51.71	20.59	29.37	49.3	582.7
2020	60.62	23.79	25.14	49.8	841.2
2025	70.92	25.12	22.11	53.6	1103.6
2030	79.90	28.90	19.09	39.6	1346.1
2035	85.12	28.02	17.07	36.1	1532.5
2040	85.42	31.60	16.10	17.3	1674.3
2045	82.42	30.08	15.40	17.4	1761.8
2050	82.14	28.01	14.42	-2.2	1807.4
2055	81.90	25.42	13.49	-2.7	1794.4
2060	81.63	23.30	12.70	-1	1783.8
2065	80.60	21.99	12.19	3.9	1794.2
2070	79.16	21.10	11.74	10.4	1831.9

a. 임금대체율은 연금수급자들의 임금대체율만을 감안함

VIII. 결론

VIII. 결론

1996년 말 노동법의 대폭적인 개정이 이루어졌다. 노동관련법의 개정에는 선진화된 기업연금제도를 도입한다는 내용이 포함되었다. 기업연금의 도입은 사회적인 필요성이 반영된 것으로 종업원 및 기업 모두에게 있어서 문제점을 가지고 있었던 퇴직일시금제도의 개선이 필요했다. 둘째, 고령화 사회로의 이행에 따른 노후의 안정적 소득원 보장이 사회문제로 대두되었으며 이에 대한 해결책으로 기업연금제도가 제기된 것이다. 셋째, 기업연금제도를 도입하게 되면 국민연금, 개인연금과 함께 3층 사회보장제도가 이룩되는 것으로 복지사회로의 한 걸음을 내딛는 것이다.

기업연금제도의 설계는 기본적으로 기존의 퇴직일시금제도로부터 유도될 수 있도록 이루어져야 한다. 이를 위해 기존 근로자의 경우는 기득권을 인정하여 선택권을 부여하도록 해야 하며 신규 근로자에 대해서는 세제혜택을 조정하여 연금형 기업연금으로 유도한다. 또한 퇴직일시금제도의 문제점을 보완한다는 취지에서 기업연금제도의 운영은 사외적립을 원칙으로 하여야 할 것이다. 이외 규제 측면에서는 기업도산시 연금급부 보장을 책임질 가칭 ‘기업연금보증기금’과 기업연금의 규제 및 감독을 맡을 가칭 ‘기업연금감독원’이 설립되어야 한다.⁴⁰ 한편, 기업연금자산의 운용은 수익의 안정성과 함께 다양한 투자대상을 이용하여 수익률을 제고하는 동시에 주식투자의 경우 국제분산투자를 이용하여 주식투자 위험을 최소화할 필요가 있다.

기업연금제도의 도입은 종업원의 노후생계보장 제도의 하나로 3층 사회보장제도를 완성이라는 측면에서 선진국형 사회복지체제로 가는 시금석이 될 수 있으리라고 본다.

40 이러한 기관 설립이 반드시 이루어져야 한다기 보다는 기업연금의 안정성과 규제를 담당할 수 있는 독립적인 공적 주체가 있어야 됨을 의미한다.

참고문헌

<참 고 문 헌>

국민연금관리공단, 국민연금 각호, 국민연금관리공단.

권병구, 1996, '일본의 기업연금제도와 시사점,' 월간생협 1996년 12월호, pp.36-45.

김두철, 1991, '기업연금제도의 분석과 도입방향,' 월간생협 1991년 5월호, pp.11-20.

김성호, 1987, '기업연금의 수탁기관으로서의 투자신탁,' 증권투자신탁 1987년 9월호, pp. 9-28, 한국투자신탁.

김인재, 1994, '일본의 기업연금법제 분석,' 한국법제연구원.

김재성, 1988, 연금의 이해, EM文庫.

남상우, 민재성, 장충식, 1990, 국민연금재정의 안정화를 위한 정책과제 및 방향, 한국개발연구원.

노동부, 1994, 사업체 노동실태조사보고서.

대한투자신탁, 1991, 기업연금제도와 우리나라의 도입방안, 대한투자신탁 경제연구소.

문형표, 1995, 국민연금제도의 재정건실화를 위한 구조개선방안, 한국개발연구원.

민재성, 김용하, 1994, 한국 사회보험제도의 연계방안, 한국개발연구원.

企業年金制度의 導入 및 運營方案

민재성, 김원식, 1990, 한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안, 한국개발연구원.

박영범, 1992, 한국기업의 퇴직금제도, 고용보험연구기획단.

신기철, 1990, '퇴직금제도의 연금화 방안,' 월간생협 1990년 12월호.

신수식, 1992, '선진국의 기업연금 자산운용에 관한 연구,' 고려대학교 경영연구 제26권 제1호, pp.75-89.

생명보험협회, 1988, '구미의 기업연금의 경향,' 월간생협 1988년 2월호, pp.27-37.

생명보험협회, 1988, '일본과 구미의 기업연금,' 월간생협 1988년 5월호, pp.24-34.

생명보험협회, 1990, '일본고령화 사회에 있어서 기업연금의 역할과 과제,' 월간생협 1992년 9월호, pp.69-76.

여상구, 1996, '미국의 기업연금제도,' 월간생협 1996년 12월호, pp.7-23.

이호영, 1996, '영국의 기업연금과 미래,' 월간생협 1996년 12월호, pp.29-35.

오창수, 1991, '기업연금 수급권 보장의 이론적 분석,' 월간생협 1991년 5월호.

통계청, 1996. 4, 경제활동 통계연보.

참고문헌

한국사회보장학회, 1991, '기업연금제도의 도입과 방안: 퇴직일시금의 현금화,' 1991년 춘계학술발표.

한국사회보장학회, 1993, '연금기금의 재정투융자활용에 대한 문제와 대책,' 1993년도 하계학술발표회.

한국보건사회연구원, 1991, 기업연금의 발전요인과 한국에서의 도입방안.

한도숙, 배준호, 손원익, 안종범, 1995, 외국의 노후소득보장제도와 관련세제, 한국조세연구원.

-----, 1995, 임금구조기본통계조사보고서.

-----, 1997, 장래인구추계.

Atkinson, A.B., 1994, 'State Pensions for Today and Tomorrow,' Discussion Paper at Welfare State Programme, London.

Kujaca, James A., 1996, *The Trillion Dollar Promise: An Inside Look at Corporate Pension Money, How It's Managed, and For Whose Benefit*, Irwin.

Kwangsoo Ko, 1997, 'Strategic International Diversification and Monthly Seasonality,' submitted to the *Journal of Business Finance and Accounting*.

Mandatory Provident Fund Office of Hong Kong, 1996, What is MPF, 强制性公積金辦事處.

企業年金制度의 導入 및 運營方案

Turner, John A. and Noriyasu Watanabe, 1995, Private Pension Policies in Industrialized Countries: A Comparative Analysis, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.