

미국 연금제도의 체계와 시사점:  
기업연금 설계를 중심으로

1998. 10

연구위원 고희수

한국증권연구원

— <著者 註> —

본 연구는 미국 연금제도의 체계를 조사·분석하고 우리나라 연금제도에 주는 시사점을 얻고자 하는데 그 목적이 있습니다.

미국의 체계를 개략적으로 분석하고 향후 우리나라에 도입될 기업연금제도의 설계에 관하여 아이디어를 제공하고자 하였으나, 미국 기업연금제도에 대해 자세한 분석은 이루어지지 못하였습니다. 특히, 관심의 초점이 되고 있는 확정각출형 기업연금제도인 401(k) plan과 개인연금제도에 대한 치밀한 분석이 미진하였다고 봅니다. 향후 추가적인 연구에 의해 이를 개선·보완할 예정입니다.

독자 여러분의 많은 지적과 의견들이 추후 연구의 질적 향상에 많은 도움이 될 것으로 생각합니다. 본인은 의견을 개진하여 주실 독자들과 지속적인 논의가 이루어지길 원하며 그 분들에게 심심한 사의를 표합니다.

마지막으로 본 연구의 진행에 도움을 주신 미국 Investment Company Institute의 Ms. Kathryn Ricard, World Bank의 연금 담당 이코노미스트인 Mr. Robert J. Palacios, World Bank의 자본시장 개발팀 자문위원인 Dr. Albert R. Musalem에게 감사드립니다.

연락처 수신인: 고흥수

e-mail: kks1201@chollian.net

Tel: (02)3771-0633~4

Fax: (02)3771-0639

# 목 차

<b>I. 미국의 연금 체계</b> .....	<b>1</b>
1. 3층 사회보장제도 .....	1
2. Social Security .....	2
3. 기업연금 (Corporate Pension) .....	8
4. 개인연금 (Individual Retirement Account) .....	15
<b>II. 미국의 연금 시장과 뮤추얼펀드</b> .....	<b>20</b>
1. 개관 .....	20
2. IRA와 뮤추얼펀드 .....	22
3. 기업연금과 뮤추얼펀드 .....	24
<b>III. 미국 연금제도 개혁의 움직임: NCRP의 보고서</b> .....	<b>27</b>

<b>IV. 우리나라의 퇴직금 제도 .....</b>	<b>29</b>
1. 퇴직금 제도의 현황 .....	29
2. 퇴직연금 (기업연금) 제도의 도입 효과 .....	31
3. 퇴직연금 제도: 보험회사의 경우 .....	33
4. 퇴직금 세제 .....	37
5. 퇴직금 優先辨濟 효력의 헌법 불합치 판정 .....	39
6. 현행 퇴직금 제도의 문제점 .....	40
<b>V. 바람직한 기업연금제도의 설계 .....</b>	<b>41</b>
1. 우리나라 개인연금제도 개선의 필요성 .....	41
2. 기업연금제도 도입 절차에 관한 대안 .....	43
3. 기업연금제도 도입의 의의 및 주요 내용 .....	44
4. 기업연금제도의 설계 .....	45
<b>VI. 향후 과제 .....</b>	<b>54</b>
<b>참 고 문 헌 .....</b>	<b>55</b>

— < 要 約 > —

○ 미국의 3층 사회보장제도

— 공적 연금: Social Security

— 사적 연금

- 기업연금제도 (Corporate Pension): 확정각출형과 확정금부형
- 개인연금제도: IRA (Individual Retirement Account)

○ 미국 연금제도의 현황 및 특징

— Social Security: 연금 재원의 부족으로 개혁이 임박

- 일부분을 사적 연금 형태로 변경하려고 함

— 기업연금

- 확정금부형 비중이 작아지고 확정각출형 급성장 [특히, 401(k) plan]
- 확정각출형의 경우 투자 대상의 다양성과 연금의 移轉性 인정

— 개인연금

- 적립에 제한이 있으나 소득공제와 과세 이연이 가능
- 투자의 다양성이 가장 뛰어나고 연금의 移轉性도 인정

○ 우리나라에의 시사점

- ① 퇴직일시금 제도를 기업연금으로 유도
- ② 확정각출형 기업연금의 활성화로 자본시장 발전 도모
- ③ 기업연금의 투자 대상 다양화와 移轉性 인정
- ④ 개인연금의 투자 대상 다양화와 기업연금과의 移轉性 인정 및 개인 연금의 금융기관간 移轉 인정으로 금융기관의 경쟁력 제고

# I. 미국의 연금 체계

## 1. 3층 사회보장제도

○ 미국 노후생활 보장의 3대 주축: 3층 사회보장제도

— Social Security: 공적인 사회보장제도

- Old-Age, Survivors, and Disabled Insurance (이하 OASDI): 공적인 노령, 유족 및 장애보험
- Medicare: 공적인 노령 의료보험 제도
- 해당자의 강제적 참여
- 부과방식 (pay-as-you-go system) 및 적립방식 (pre-funding system)의 혼합형
- 우리나라의 국민연금제도와 유사

— 기업연금 (Corporate Pension): 기업 차원의 사회보장제도

- 확정급부제도 (defined benefit system)와 확정각출제도 (defined contribution system)
- 종업원의 자발적 참여 및 고용주 후원
- 일정액까지 세제 혜택
- 우리나라의 퇴직금 또는 퇴직연금제도와 유사

— 개인연금 (Individual Retirement Account, 이하 IRA): 개인 차원의 사회보장제도

- 개인의 자발적 참여, 개인의 저축 또는 투자의 형태
- 일정액까지 세제 혜택
- 우리나라의 개인연금과 유사

## 2. Social Security

### 가. 기원 및 혜택의 종류

- 기원: 1930년대에 빈곤 노년층을 구제하기 위해 정부 후원으로 설립
  - 여러 문제점에도 불구하고 미국의 가장 성공적인 사회보장제도
  - 법적인 근거: The Social Security Act of 1935
  
- Social Security와 Supplemental Security Income (이하 SSI)의 혜택
  - Social Security: OASDI + Medicare
    - 퇴직연금 (*retirement*): 수급권을 가진 사람이 65세부터 연금 수급
    - 장애연금 (*disability*): 수급권을 가진 사람에게 심각한 육체적 또는 정신적 장애가 발생한 경우에 지급
    - 가족연금 (*family benefits*): 퇴직 또는 장애연금을 받게된 수급권자의 가족이 받게되는 혜택
    - 유족연금 (*survivors*): 수급권자 사망시에 유족이 받게되는 혜택
    - *Medicare* (Part A: hospital insurance, Part B: medical insurance): 65세 이상의 Social Security 수급권자에게 자동적으로 부여되는 의료보험. Part A는 Social Security 세금에 의해 충당하지만, Part B는 등록자의 매달 불입금과 일반 세수에서 충당

— Supplemental Security Income

- 65세 이상 또는 장애가 있는 저소득층에 매월 지급
- 연방정부는 기본율에 의해 지급하고 주정부가 추가적으로 지급하는 경우도 있음
- SSI 수급권자는 Medicaid, food stamps 및 다른 보조의 대상
- SSI는 Social Security 세금과는 무관하며 일반 조세 수입으로부터 충당되며 노령자와 장애자에게 최소한의 월 수입을 보장

## 나. 수급권과 Social Security 세금 징수

### ○ Social Security의 수급권과 혜택

- Social Security 세금을 의해 수급권 발생
- 개인의 소득과 Social Security number에 의한 정보에 의존
  - 저소득층이 고소득층에 비해 상대적으로 혜택이 크고, 평균 소득자는 평균 평생 소득의 약 42% 정도 기대
- 개인의 평생 소득 수준에 따라 65세부터 지급 (67세로 점차 상향)

### ○ Social Security 세금의 징수

- 사업장 종업원
  - 사용자가 Social Security 및 Medicare 세금을 종업원 급여에서 원천징수하고, 사용자도 이에 상응하는 사용자 부담분을 합하여 Internal Revenue Service (IRS)에 납부하고 Social Security Administration (이하 SSA)에 보고

— 자영업자

- IRS에 소득을 신고할 때 Social Security 세금을 납부하면, IRS가 SSA에 해당자의 소득을 보고
- 자영업자는 종업원과 사용자 부담분 모두에 해당하는 세금을 납부하여야 하지만 특별 소득공제를 받을 수 있음

## 다. 재원의 조달

○ 부과방식과 적립방식의 혼합형

- 1983년 이전까지는 일반 세금수입으로부터 연금을 지급하는 부과방식을 채택
- 1983년부터 재원 부족으로 인하여 적립방식을 도입하여 혼합식 채택

○ Social Security 세금에 의한 재원

- Social Security 세금은 Medicare를 포함한 Social Security 혜택을 위하여 사용

○ 사업장 종업원의 Social Security 세금 부과

- 종업원 부담분: 연 급여의 7.65%
- 사용자 부담분: 종업원 부담분에 해당하는 7.65%
- 총 15.3%를 SSA에 납부하는데 이 중 OASDI에 12.4% (종업원 6.2% + 사용자 6.2%)가 납입되고, 나머지 2.9% (종업원 1.45% + 사용자 1.45%)는 Medicare에 납입

— 1998년 현재 소득 최고 한도는 \$68,400로 그 이상의 소득에 대해서는 OASDI 세금을 부과하지 않으나, Medicare 세금은 부과

• 소득 최고 한도는 매년 상향조정

1996: \$62,700 → 1997: \$65,400 → 1998: \$68,400

• 예: 1998년 연봉 \$90,000인 종업원의 경우

종업원 부담분 =  $\$68,400 \times 0.062 + \$90,000 \times 0.0145 = \$5,545.8$

○ 자영업자의 Social Security 세금 부과

— \$68,400 한도까지 15.3% 납부

— 그 이상에 대해서는 Medicare 세금인 2.9%를 추가적으로 부담

— 그러나, 소득공제가 존재

## 라. Social Security 세금의 사용

○ 펀드에의 사용

— Social Security trust funds

• 연방 Old-Age and Survivors Insurance (OASI) trust fund: 퇴직 및 유족연금 지급을 위해 사용

• 연방 Disability Insurance (DI) trust fund: 장애자와 그 가족에 대한 연금 지급을 위해 사용

— Medicare trust funds

- 연방 Hospital Insurance (HI) trust fund: Medicare의 Part A의 운용을 위해 사용
- 연방 Supplementary Medical Insurance (SMI) trust fund: Medicare의 Part B의 운용을 위해 사용

○ 각 펀드에의 재원 할당

— 7.65%의 Social Security 세금 중

- OASI trust fund에 5.35% 할당
- DI trust fund에 0.85% 할당
- HI trust fund에 1.45% 할당

— Social Security 세금은 SMI trust fund에 사용되지 않음

## 마. 펀드의 운용

○ 투자

— 지급되지 않은 모든 자금은 매일 미국 정부채에 투자

- 주로 특수 채무성증권에 투자

○ Board of Trustees의 구성과 의무

— Board of Trustees의 구성

- Secretary of the Treasury, Secretary of Labor, Secretary of Health and Human Services, Commissioner of Social Security

— 의무

- 펀드의 재무상태와 미래의 운용에 관한 추정 보고서를 매년 국회에 보고

○ 현황 및 예상

— OASI 및 DI trust funds

- 당분간은 연금 지급에 문제가 없음
- 장기적으로는 재원 조달이 어려워며 1998년 기준으로 34년 뒤에 재원 고갈 예상

— HI trust fund

- 10년간은 지급이 가능
- 의료비 증가와 납세자 감소로 장기적인 재무상태 어려움 예상

### 3. 기업연금 (Corporate Pension)

#### 가. 기업연금의 정의와 관련 기관

- 기업연금: 기업이 독자적 또는 종업원과 함께 재원을 각출하여 퇴직 이후에 연금 형식으로 지급받는 제도
  - 확정급부제도 (defined benefit plan): 사전에 결정된 연금지급 공식에 의해 연금이 지급되는 것으로 자신의 연금 수급액 미리 계산 가능
  - 확정각출제도 (defined contribution plan): 종업원과 기업이 부담해야 하는 연금 각출액을 확정하는 반면 연금 수급액이 각출금의 적립 수준과 운용 성과에 따라 변동하는 제도
    - 종업원 계정별로 관리되므로 수급 보장이 요구되지 않음
    - 종업원의 각출액은 소득공제되고, 회사의 부담분은 익금 불산입
  
- 연금 및 후생 관리를 위한 *Pension and Welfare Benefits Administration*
  - Pension and Welfare Benefits Administration (이하 PWBA)의 설립
    - 미국 노동성의 국에 해당하는 기관으로 사적 연금, 의료 및 종업원 후생을 보호하기 위하여 설립
  - PWBA의 업무를 규정하는 법
    - the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (종업원 퇴직소득보장법, 이하 ERISA)의 Title I
    - the Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (이하 COBRA)
    - the Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996 (이하 HIPAA)

— Pension and Welfare Benefits Administration (이하 PWBA)의 업무

- 관계법령의 위반 방지
- 고용 관계 혜택의 성장과 유지를 장려하고 감사를 간소화하는 정책 및 법령의 개발
- 혜택을 보호받으려는 종업원들에게 정보 제공
- 연금 등의 관리자들로 하여금 법적인 책임을 만족시키도록 하기 위하여 관련 법령들의 필수 지식을 이해시킴

○ 확정금부제도의 보장을 위한 *Pension Benefit Guarantee Corporation*

— Pension Benefit Guarantee Corporation (이하 PBGC)의 설립

- 1974년 ERISA의 Title IV에 의해 설립된 기관

— PBGC의 업무

- 확정금부형 기업연금의 성장 지원
- 확정금부형 기업연금의 월별 지급 보장
- 확정금부형 기업연금의 보험 프리미엄 유지 담당

— PBGC의 상황

- 미국의 약 45,000개 확정금부형 기업연금제도에 속하는 4천 2백만 종업원 (종업원 3명당 1명에 해당)의 퇴직소득을 보장

## 나. 확정각출제도와 기업연금의 현황

### ○ 확정각출제도의 종류

- 401(k) plan: 미국 내국세법 조항 401(k)에 따르는 기업연금의 형태로 가장 대표적인 일반 기업의 기업연금제도
  - 1995년 현재 연 \$9,500까지 세금 이연 효과가 있으나, 이는 매년 인플레이션을 감안하여 증가됨
- 403(b) plan: 401(k) plan의 공공부문 형태로 비영리기업에 적용
- 457 plan: 401(k) plan의 공공부문 형태로 주정부 공무원 등에 적용
- Keogh plan: 자영업자 등을 대상으로 하며, 연 \$30,000 범위 내에서 소득의 25%가 세금 이연 효과
- 그 밖에 profit sharing plan, money purchase plan 등

### ○ 미국 기업연금제도의 현황과 추세

- 1975년 사적연금 가입자의  $\frac{3}{4}$ 이 확정금부형에 해당했으나 1990년대 들어서 확정각출제도가 급속히 확산
  - 확정각출제도 채택 기업: 1991년 55% → 1996년 87%,  
최근 연평균 자산규모 21.6% 성장
  - 확정금부제도 채택 기업: 1991년 55% → 1996년 41%,  
최근 연평균 자산규모 8.9% 성장
  - 확정각출제도 (401(k), 403(b)) 채택 기업: 1991년 36% → 1996년 70%
- 절충적 형태로 양 제도를 모두 채택하고 있는 기업이 확산됨.
- 현재는 확정각출제도와 확정금부제도의 자산규모가 비슷하나 곧 역전이 예상

○ 확정각출제도의 확산 이유

- 기업 도산의 경우에도 연금수급의 문제가 없음
  - 확정급부제도인 경우 PBGC에 의해 수급을 보장하지만 완전한 보장은 이루어지지 않음
  - 확정각출제도인 경우는 수급 보장이 불필요
- 잦은 이직에 의한 연금의 연속성 확보
  - 산업구조 및 직업의식 변화로 이직이 빈번
  - 유럽 통합의 경우 심각한 현상
- 확정급부제도에 대한 규제의 어려움
  - ERISA에 의한 규제가 까다로움
  - 확정각출제도인 경우 완전적립이 되는 상태이므로 규제의 필요성이 적음
- 통신 기술 등의 발달로 금융자산의 선택이 자유로움
  - 확정각출제도인 경우 금융기관의 선택 변경 등이 통신 기술의 발달 등으로 무리 없이 가능

## 다. 401(k) plan

- 401(k) plan: 사용자 (고용주)가 후원하는 확정각출형 기업연금의 일종
  - 401(k)란 미국 내국세법 조항으로 이 조항에 해당하는 기업연금은 세금의 부담이 연금수급 시점으로 이연
    - 401(k) 조항의 제목이 'Cash or Deferred Arrangement'이어서 흔히 CODA라고 부름

- 영리 기업의 모든 기업연금은 여기에 해당
- 매달 종업원이 부담하는 연금액의 일정 비율 (예: 50% 또는 100%)을 고용주가 부담하는 제도로 현재 미국에서 가장 많이 이용
- 종업원과 고용주가 부담한 모든 적립액은 개인 계정에 귀속되어 이직시에도 계속 유지

○ 401(k) plan의 급속한 성장 원인

- 뮤추얼펀드는 401(k) plan 가입자에 편리한 다양한 투자수단 제공
- 뮤추얼펀드 기준가격의 매일 공시 및 환매의 자유로움
- 1933년 증권법에 의해 뮤추얼펀드는 사업설명서와 연차보고서 등을 통해 투명성 보장
- 기술의 발달로 401(k) 시장에서 뮤추얼펀드의 업무 처리 용이
- 뮤추얼펀드는 참여자 중심의 개인계정에 잘 부합되므로 401(k)에 적합

○ 잘못된 인식과 401(k) plan 성장의 걸림돌

- 상당수 기업연금의 보수적 운용
  - 대부분 낮은 수익을 가져오는 MMF, 채권형 펀드, 보험회사의 guaranteed investment contracts (GICs) 등에 투자 (GIC는 뮤추얼펀드가 아니며 보험회사가 확정이자 상품)
  - 안정적 투자를 보수적 투자와 동일시
  - 보수적 투자에 따른 수입은 작고 장기적으로 인플레이션 위험 노출

- 예) 401(k) plan에 매달 \$100씩 30년간 투자하는 경우: 10% 이자율을 가정할 때 퇴직시 \$228,000, 7% 이자율을 가정할 때 퇴직시 \$123,000을 수령하므로 3%의 이자율 차이가 \$105,000의 소득 차이를 야기

— 다양한 투자에 실패하는 경우

- 다양성을 도외시하여 한 두 개의 뮤추얼펀드만 이용
- 대부분 채권형 펀드, 혼합형 펀드, 채권 인덱스펀드 등에 투자
- 근로자들의 401(k) plan에 대한 투자 선택권 경시

— 자사주에 대한 지나친 투자

- 많은 근로자들이 401(k) plan으로 자사주에 투자
- 호황기나 강세장의 경우 자사주 매입 전략은 만족스러우나, 침체기나 약세시장의 경우 근로자는 직장 수입과 투자 수입을 동시에 상실할 수 있음
- 주가 하락으로 퇴직 수입의 축소 가능성

○ 401(k) plan의 장기적 성공을 위한 차별적 투자전략

— 401(k) plan 참여자들에게 다양한 투자의 기회 부여

- 다수의 투자선택권 부여 (10개 이상)
- 브로커를 통한 자신의 주식 거래도 권장

— 펀드간 이전 및 외부 투자자문 이용으로 유연성 증대

- 75% 이상의 고용주들이 일 단위로 종업원의 펀드간 이전 허용
- 향후 외부 투자자문사와 자문 계약으로 개인별 투자 자문 유도
- 자문 결과에 따른 소송 회피를 위해 고용주도 외부 투자자문 선호

○ 401(k) 제도의 향후 과제

- 401(k) 시장은 계속 성숙될 것이고, 연금의 적용이 정체되어 있는 소규모 기업으로 확장
  - 25~49명 규모 기업의 종업원 중 28%만 가입
  - 1,000명 이상 규모 기업의 종업원 중 67% 가입
- 401(k) plan에 참여하기 어려운 저소득층 종업원의 경우 혜택을 받지 못하고 있음
- 종업원이 직접 금융자산을 선택하는 연금이므로 올바른 의사결정을 위한 판단 요구

## 4. 개인연금 (Individual Retirement Account)

### 가. 개인연금의 역사

#### ○ 생성의 동기

- Social Security와 기업연금으로 부족한 근로자의 노후생활 재원의 마련

#### ○ 개인연금 (이하 IRA)의 역사적 흐름

- 1974년 ERISA에 의해 처음 허용

- 소득이 있는 근로자가 특별 계정에 적립하면 퇴직으로 인한 인출시까지 비과세로 증식
- 1년에 \$1,500 또는 연소득의 15%까지 허용

- Tax Reform Act of 1976

- 배우자 IRA를 \$250까지 추가적으로 허용하여 부부합산 허용 규모가 \$1,750까지 증가

- Revenue Act of 1978

- Simplified Employee Pension (간소화된 종업원 연금, 이하 SEP)의 허용: 영세 사용자에게 기업연금 제공을 가능하게 한 것으로, 종종 SEP-IRA라고 호칭

- Economic Recovery Tax Act of 1981

- IRA의 대상을 크게 확대하였고, 허용 규모도 \$2,000 또는 연소득의 100% 중 작은 금액으로 조정
- 수년 뒤에 IRA 시장의 성장 원인

- Retirement Equity Act of 1984
  - 이혼 위자료 수입 등도 소득인 보상 (compensation)의 개념에 포함시켜 위자료에 의존하는 이혼자까지 IRA 대상 확대
- Tax Reform Act of 1986
  - “적극적 참여자 (active participant)”의 개념을 부활시키고, 소득 공제를 제한하여 IRA 규정을 매우 많이 변경
  - 소득공제 제한: 사용자 후원 연금의 적극적 참여자가 아닌 경우 또는 참여자라 할지라도 소득이 일정 수준 미만인 경우에 제한
  - 가입 자격은 변함없고, 비소득공제 (nondeductible) IRA 추가
- Small Business Job Protection Act of 1996
  - Simple Plan의 인정: Simple IRA와 Simple 401(k)
  - Simple Plan에는 평균 5명 정도 참가

## 나. IRA의 조건과 종류

- IRA의 가입 연령 및 수급 연령
  - 70½세 이전까지 가입 가능
  - 59½세부터 70½세가 되는 다음 해 4월 1일 사이에 인출 가능
    - 70½ 이전에 일부분이라도 인출하여야 함
- 금액 제한
  - \$2,000과 과세 소득 중 작은 금액
    - 예) 만약 연 \$1,000 소득의 근로자는 연 \$1,000까지 적립 가능

○ IRA 가입이 인정되는 과세 보상 소득 (taxable compensation)

— 과세 보상 소득

- 임금 (wages), 급여 (salaries), 팁 (tips), 전문직 수수료 (professional fees), 보너스 (bonuses), 중개료 (commission), 자영소득 (self-employment income), 별거 수당 (alimony)

— 과세 보상 불인정 소득

- 연금 (pension income, annuity income), 이자소득 (interest income), 배당소득 (dividend income), 임대소득 (rental income), 사회보장 혜택 (social security benefits), 이연소득 (deferred compensation), 국외소득 (foreign earned income)

○ 사용자 후원의 적격 기업연금 가입 여부에 따른 자격 조건

— 비가입의 경우: 연 \$2,000까지 적립 및 소득공제 가능

— 가입의 경우: 과세 표준에 의존 (1998 회계연도 1가족 1인 근로의 경우)

- \$30,000 이하: 연 \$2,000까지 적립액 전액 소득공제 가능
- \$30,000~\$40,000: 연 \$2,000까지 적립은 가능하나 ‘(\$40,000-과세 표준)×0.2’까지만 소득공제
- \$40,000 이상: 소득공제 불인정, 전통적 IRA 대상이 아님

○ IRA의 종류

— 전통적 IRA (traditional or deductible IRA)

- 가장 일반적인 IRA로 \$2,000 또는 연소득 중 작은 금액까지 소득공제되며 비과세로 퇴직시까지 증식되어 과세 이연

— 교육 IRA (educational IRA)

- 자녀 교육을 목적으로 만들어진 IRA이며 1년에 \$500까지 적립
- 소득공제는 안되지만 적립금의 비과세 증식으로 과세 이연

— Roth IRA

- 소득공제는 안되지만 적립금 소득을 완전 비과세
- 전통적 IRA와의 비교는 저축 기간 등에 의존

— 비소득공제 IRA (nondeductible IRA)

- 전통적 IRA의 자격이 없는 고소득층에 적합
- \$2,000 또는 연소득 중 작은 금액까지만 적립

## 다. IRA의 장점

### ○ IRA의 장점

— IRA 계정의 자유로운 통제

- 저축 수단의 선택이 가장 자유롭고, 직장의 변경과 무관
- 벌과금을 지불하면 중간 인출도 가능

— 매년 의무적 각출이 불필요

- IRS는 각출액 제한의 초과만 규제하지 최저는 규제하지 않음.  
(각 금융기관별로 최저액을 설정할 수 있음.)

— 투자의 유연성 (investment flexibility) 또는 이전성

- 투자 계정을 불이익 없이 이전 가능
- 장기 투자이므로 이전성은 매우 중요

- 소득공제 (income tax deductibility)
- 59½세 이후의 유연성
  - 59½세 이후에는 인출도 가능하고 적립도 가능
- 연금 형태의 지급과 혜택
- IRA의 상속

## 라. IRA의 추세

- 1997년 클린턴 대통령의 소득공제 한계의 배가
  - 부부에 대한 IRA의 혜택 증대
  
- Roth IRA의 증가

## II. 미국의 연금 시장과 뮤추얼펀드

### 1. 개관

#### ○ 미국 뮤추얼펀드 산업의 규모

##### — 총 규모

- \$1조669억 (1990년) → \$2조1,615억 (1994년) → \$4조4,897억 (1997년)

##### — 1997년 펀드 종류별 현황

종류	자산 규모		1997년 유입액	
	규모	비중	규모	비중
주식형	\$2조 3,990억	54%	\$2,311억	61%
채권 및 소득형	\$1조 310억	23%	\$445억	12%
MMF	\$1조 590억	23%	\$1,020억	27%
합 계	\$4조 4,890억	100%	\$3,776억	100%

#### ○ 뮤추얼펀드와 퇴직연금 시장

##### — 1996년 말 퇴직연금 시장 규모: \$7조 9,000억

##### — 1996년 말 퇴직연금 시장 규모 중 뮤추얼펀드의 비중

- \$1조 2,400억으로 전체의 16%
- 나머지 84%는 기업, 연기금, 보험사, 은행, 브로커 등이 관리

#### ○ 뮤추얼펀드 산업 내에서 퇴직연금 시장 (1996년)

##### — 1996년 말 전체 뮤추얼펀드 규모 중 퇴직연금 시장의 비중은 35%

##### — 1995년 대비 \$2,450억 증가로 25% 성장

- 성장의 근거는 크게 투자 성과에 의한 증가 (주가 상승 등에 기인)와 신규 유입
- 1996년 증가액 \$2,450억 중  $\frac{2}{3}$ 인 \$1,600억은 투자 성과에 의한 증가이고,  $\frac{1}{3}$ 인 \$850억은 연금 시장을 통한 뮤추얼펀드로의 신규 유입

○ 뮤추얼펀드 연금자산의 3가지 성장의 원천

- 확정각출형 기업연금의 확산: 특히 401(k) plan
  - 확정각출형 기업연금의 뮤추얼펀드 비중은  $\frac{1}{3}$  정도이지만, 그 증가는 1985년 10%에서 1996년에는 32%로 매우 비약적
- IRA 시장의 급속한 성장
  - IRA 자산 중 뮤추얼펀드 비중은 1985년 16%에서 1996년 47%로 증가
- 과세 이연 변액보험 (tax-deferred variable annuities)의 증가
  - 1990년대에 약 50%로 성장하여 1997년 말에 \$4,730억 달성

## 2. IRA와 뮤추얼펀드

### ○ IRA 뮤추얼펀드 자산의 견실한 증가세

— 1986년 세제 개혁에 의해 IRA가 크게 감소하였으나 IRA 뮤추얼펀드 자산은 꾸준히 증가

- 증가의 원인은 투자 성과와 사용자 후원 확정각출형 연금제도로 부터의 이전 (rollover)

### ○ 1996년 중 IRA의 뮤추얼펀드 자산은 \$1,370억 늘어 28% 성장

— 56%인 \$770억은 투자 성과와 새로 보고된 펀드에 기인

— 44%인 \$600억은 순유입에 해당하는데 대부분 주식형 펀드로 유입 (\$600억의 66%인 \$400억이 주식형 펀드로 유입)

### ○ IRA 자산의 운용 (단위: \$10억)\*

연도	1991	1992	1993	1994	1995	1996
은행 예금	134.4	136.9	134.1	136.1	143.0	143.7
절약저축	91.1	85.3	76.6	71.6	72.8	71.5
생명보험	49.7	55.6	69.5	78.7	94.3	105.6
신용조합	32.3	32.5	32.4	32.1	33.5	33.2
뮤추얼펀드**	169.1	211.0	283.9	304.9	410.8	510.8
브로커 운용***	180.6	224.7	271.0	317.5	415.0	482.6
<b>합</b>	<b>657.2</b>	<b>746.0</b>	<b>867.5</b>	<b>940.9</b>	<b>1,169.4</b>	<b>1,347.4</b>

\*: 다른 자산으로부터의 이전된 금액과 Simplified Employee Pension (SEPs) 포함

\*\* : 브로커를 통한 “street name” 또는 옴니버스 계정은 제외

\*\*\* : 다른 분류에 포함되지 않은 브로커를 통한 운영만을 포함 (브로커에 의한 주식, 채권, CD 운용 및 Investment Company Institute에 보고 되지 않은 뮤추얼펀드를 포함)하며 모든 브로커 운용을 의미하지 않음

○ IRA 자산 구성의 변화

— 1991년 비중

- 브로커 운용 (27%), 뮤추얼펀드 (26%), 은행 예금 (20%),  
절약저축 (14%), 생명보험 (8%), 신용조합 (5%)

— 1996년 비중

- 뮤추얼펀드 (47%), 브로커 운용 (27%), 은행 예금 (11%),  
생명보험 (8%), 절약저축 (5%), 신용조합 (2%)

### 3. 기업연금과 뮤추얼펀드

- 1996년 말 미국의 사용자 후원 기업연금 전체 규모: \$6조 6,000억
  - 확정각출형 규모: \$1조 8,000억 (약 27%)
  - 확정급부형 규모: \$4조 8,000억 (약 73%)
    - 뮤추얼펀드의 비중: \$330억 (약 0.7%)
  - 전체 기업연금 중 뮤추얼펀드의 규모: \$6,100억 (약 9%)
  
- 1996년 중 기업연금의 뮤추얼펀드 자산은 \$1,090억 늘어 22% 성장
  - 77%인 \$840억은 투자 성과와 새로 보고된 펀드에 기인
  - 23%인 \$250억은 순유입에 해당하는데 대부분 확정각출형 기업연금으로부터 유입
  
- 1996년 말 현재 확정각출형 기업연금 중 뮤추얼펀드 투자: \$5,770억
  - 401(k) plan 자산: \$3,340억 (약 58%)
    - 1996년 증가: \$710억
  - 62%인 \$440억은 투자 성과와 새로 보고된 펀드에 기인
  - 38%인 \$270억은 순유입에 해당

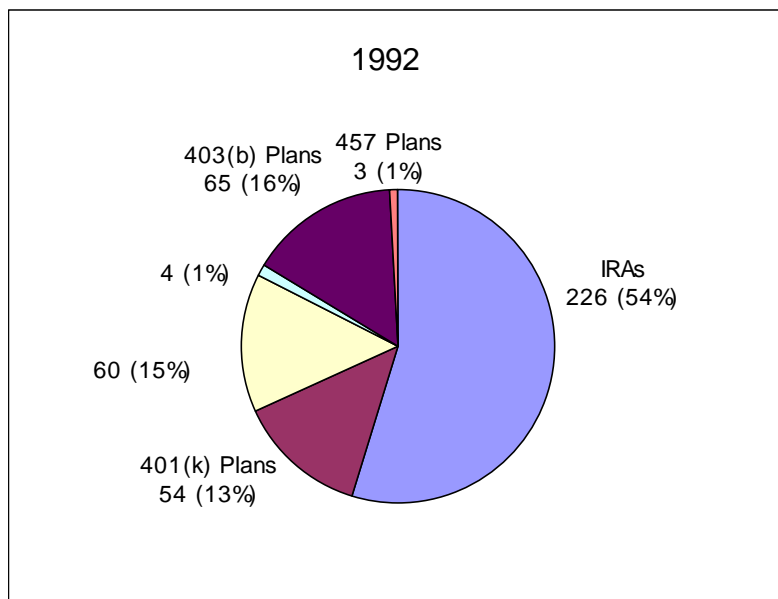
○ 401(k) plan 투자 대상의 구성: 뮤추얼펀드 자산과 기타 자산

— 401(k) plan 자산의 구성 (단위: \$10억)

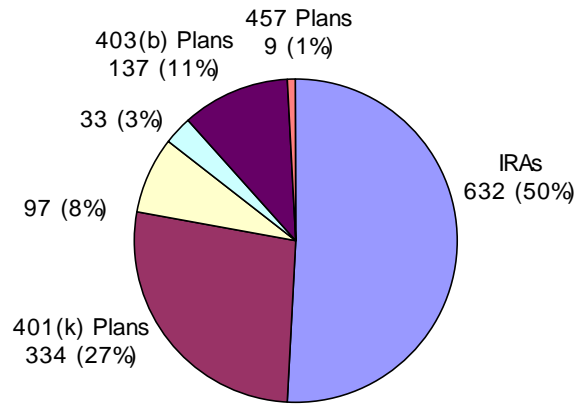
연도	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
뮤추얼펀드	16	28	54	100	167	263	334
자산	4%	6%	10%	16%	25%	34%	39%
기타 자산	369	412	499	516	490	501	523
	96%	94%	90%	84%	75%	66%	61%
합계	<b>385</b>	<b>440</b>	<b>553</b>	<b>616</b>	<b>657</b>	<b>764</b>	<b>857</b>

— 2001년 예측: 예상되는 총 \$1조 5,000억의 기업연금 자산 중 \$6,750억 (45%)가 뮤추얼펀드에 투자될 것으로 예측

○ 퇴직 계정 형태에 따른 뮤추얼펀드 자산 (단위: \$10억)



1996



### Ⅲ. 미국 연금제도 개혁의 움직임: NCRP의 보고서

#### ○ 문제점

##### — 공적 연금의 경우

- 베이비붐 세대의 은퇴로 인한 자원 고갈 예상
- 2012년에 재정적자 발생, 2032년에 재정의 완전 고갈 예상
- Social Security 수입은 필요 자원의 70% 정도만 만족
- 고용자/은퇴자 비율: 16.5(1950) → 3.2(1997) → 2.7(2015) → 1.8(2070)

##### — 사적 연금의 경우

- 개인연금 체계의 복잡성
- 확정각출형 기업연금제도의 단일화 필요성
- 사적 연금의 통산 필요성
- 소규모 기업의 확정급부형 연금제도의 복잡성

#### ○ National Commission on Retirement Policy (NCRP)의 보고서

##### — 1998년 5월 19일 민주당과 공화당의 합동 위원회가 퇴직 후의 노후 생활 보장에 관한 보고서 제출

- “The 21st Century Retirement Security Plan”
- 공화당의 Judd Greg와 Jim Kolbe, 민주당의 John Breaux와 Charles W. Stenholm이 공동 의장으로 추진

##### — 곧 상원 및 하원에 의해 동시에 입법화될 것으로 기대

○ Social Security 개혁에 관한 사항

— 현재 OASDI 세금인 12.4% 중에서 2%를 개인저축계정 (Individual Savings Accounts: 이하 ISAs)에 투자하고, 개인들은 자발적으로 1년에 \$2,000까지 ISAs에 추가 저축 가능

- 이 계정은 현재의 Federal Thrift Savings Plan에 맞춰 설정
- 주식 인덱스펀드, 채권 인덱스펀드, 양 펀드의 혼합 및 정부채 펀드에 투자 가능
- 투자 옵션은 이후 더욱 증가
- 더욱 분산되고 관리비용이 저렴한 민간 부문의 펀드로 전환 가능
- 연금의 지급은 퇴직 시점부터 연금으로만 지급 가능

— 추가적인 제안 사항

- 퇴직 나이의 확대 (현재 60세 → 65세)
- 고령 배우자에 대한 혜택 축소
- 연금 적립기간의 연장
- 연금수급 공식의 수정

○ 사적연금 (개인연금과 기업연금)에 관한 사항: 연금체계의 간명성 추구

— 모든 IRA 제도 (소득공제형 IRA와 Roth IRA)에 대한 총체적 계정 규모 제한과 그 제한의 인상 (현재 \$2,000 제한)

— 소득공제 형태의 연금제도를 한가지 형태로 통일

- 현재의 403(b), 457 plan 등을 401(k) plan으로 통일

— 여러 가지 연금 형태간의 전환 또는 통산을 가능하게 함

— 소규모 기업에 대한 확정금부형 제도를 간단하게 변경

## IV. 우리나라의 퇴직금 제도

### 1. 퇴직금 제도의 현황

#### ○ 퇴직금 제도의 역사

- 1953년: 퇴직금 지급 조항 신설 (임의 규정)
- 1961년: 퇴직금의 법정제도 강제화
- 1975년: 적용 사업장을 16인 이상으로 확대
- 1980년: 하나의 사업장 내에 차등제도 금지
- 1987년: 적용 사업장 10인 이상으로 확대
- 1989년: 적용 사업장 5인 이상으로 확대
- 1997년: 退職保險등의 연금제도 신설 및 중간정산제 도입

#### ○ 97년 12월 24일 개정된 근로기준법 제34조에 의거한 퇴직금 제도

- 사용자는 繼續勤勞年數 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정
  - 다만, 근로연수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 않음
  - 평균임금의 정의는 동법 제19조에 정의
- 퇴직금 제도를 설정함에 있어서 하나의 사업 내에 차등제도를 두어서는 안됨

- 퇴직금 중간정산 제도의 도입: 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있음
  - 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 繼續勤勞年數는 정산 시점부터 새로이 기산
- 退職保險등의 인정: 사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁 (이하 “退職保險등”이라 함)에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 퇴직금 제도를 설정한 것으로 봄
  - 退職保險등에 의한 일시금의 액은 퇴직금의 액보다 적어서는 안됨

## 2. 퇴직연금 (기업연금) 제도의 도입 효과

### 가. 기업의 입장

- 퇴직일시금 부담의 해소
  - 미리 적립하는 형태이므로 퇴직시 일시금 지급의 부담 해소
  - 사전에 퇴직 비용의 지출 계획 수립
  
- 손금 산입을 통한 절세 효과
  - 퇴직금의 사외 적립을 통한 재원 확충은 모두 기업의 손비로 인정
  
- 효율적 인사관리 및 노사관리
  - 우수 인재 확보에 유리하고, 노사합의를 기초로 하기 때문에 노사 관계 안정에 기여

### 나. 근로자의 입장

- 사외적립에 의한 연금 지급 보장
  - 기업 파산의 경우에도 사외적립된 기금에 의해 퇴직금 수급 가능
  
- 노후생활의 보장 및 국민연금 제도의 보완
  - 연금 형태로 수급할 경우 퇴직금 운용의 위험이 사라짐
  - 국민연금과 함께 노후생활 보장의 주축

○ 확정각출형의 경우

- 이직 등으로 인한 경우에도 연금의 이전이 자유로움
- 금융기관 및 금융상품 선택권 부여로 더욱 유연하게 운용 가능

○ 확정급부형의 경우

- 사외적립이 되면 수급이 보장되고 연금자산 운용의 부담이 없음
- 현행 퇴직일시금과 같은 수준의 혜택

## 다. 정부의 입장

○ 정부의 부담 축소

- 근로자의 노후생활을 책임지는 사회보장제도
- 기업 파산에 의한 퇴직금 지급 문제가 사라짐
- 노사관계의 유연성 부여

○ 정부의 역할

- 기존의 퇴직일시금 제도와 다른 연금제도와 형평성 있는 세제 확립
- 확정급부형의 경우 연금의 수급 보장을 위한 제도 정비
- 연금의 이전 등 여러 가지 관련 제도 정비

### 3. 퇴직연금 제도: 보험회사의 경우

○ 근로기준법 제34조 제4항에 근거한 퇴직보험: 退職保險등

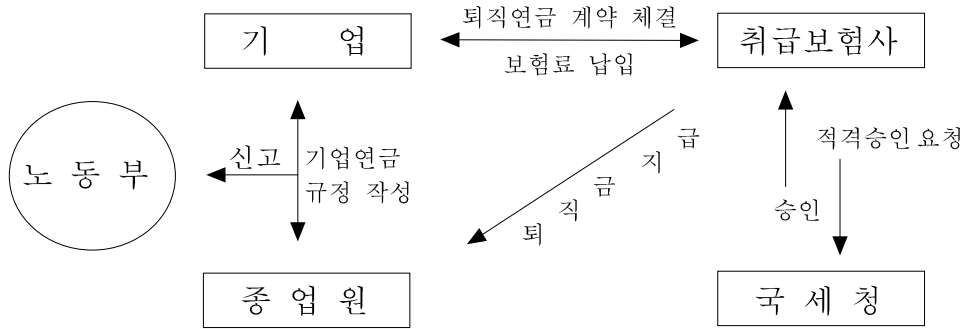
— 연금의 설계 방향

- 법령상 취급기관별 연금의 형태에 대한 지정은 없으나 각 금융기관의 특성에 맞게 설계하고 있음
- 보험회사: 확정급부형 중심, 확정각출형도 가능
- 투신, 은행: 확정각출형 중심, 확정급부형 취급의 현실적 어려움

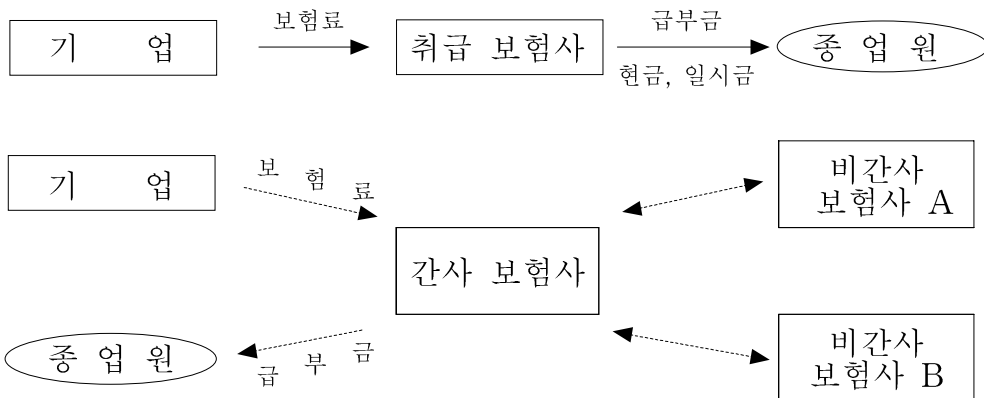
○ 퇴직연금보험과 기존 종업원퇴직보험의 비교

항목	종업원퇴직보험	퇴직연금
계약 기간	1년 (매년 갱신)	종신 또는 퇴직시까지
세 제	퇴직금 추계액 이내 전액 손비 인정	
급부 형태	일시금	연금 또는 일시금 또는 연금/일시금 혼합
수급의 주체	사용자	종업원
해 약	가능 (해약시 사용자 귀속)	원칙적으로 불가능 (해약시 종업원 귀속)
연계 대출	가능	원칙적으로 불가능
보험료	퇴직금 추계액 대비로 매년 보험료 산출	기초 요율에 의한 평준보험료 산출
보험료 회계	자산/부채 동시 처리	비용 처리
납입 방법	정해진 방법에 따라 지속적으로 납입	경영 여건에 따라 임의적 조절 가능
적립금 운용	확정 금리형	실적 배당형 금리 연동형 확정 금리형 (종퇴와 동일)

○ 보험회사 퇴직연금의 계약 형태 1: 퇴직연금 관계자 측면



○ 보험회사 퇴직연금의 계약 형태 2: 취급기관의 연합 여부



○ 보험료의 산출 요소

- 예정 탈퇴율, 예정 이자율, 예정 사망율, 예정 승급율

○ 보험료의 구성

- 정상보험료 (present normal cost: PNC): 제도 도입시부터 정년까지를 기준으로 계산한 퇴직연금의 재원이 되는 보험료
- 과거근무채무 (past service liability: PSL): 입사 시점부터 제도 도입 이전까지 적립되었어야 할 퇴직연금의 재원이 되는 보험료인데, 일시납이 어려우므로 일정 기간 (통상 5년~20년) 동안 상각

○ 퇴직일시금 제도에서 퇴직연금으로의 이행 방법

— 전면 이행

- 기존 퇴직일시금의 재원을 전면적으로 퇴직연금 제도로 이행하여 종업원 퇴직시 연금 (또는 일시금)으로 지급하는 방법
- 현재의 보험료는 높지만 퇴직금 재원 준비 측면에서 합리적

— 부분 이행

- 기존 퇴직일시금 제도의 재원 일부를 퇴직연금 제도로 이행하여 종업원 퇴직시 사내 퇴직일시금과 퇴직연금 (또는 일시금)을 각각의 비율에 따라 전체 퇴직금으로 지급
- 전면 이행에 비해 과거근무채무에 해당하는 현재까지의 퇴직금을 지급하는 부담 경감

— 일부 이행

- 기존 퇴직금 제도의 재원 중에서 정년급부 (정년시 지급하는 퇴직연금)만을 퇴직연금 제도로 이행하고 중도퇴직의 경우에는 사내 퇴직일시금으로 지급
- 퇴직율이 높은 기업은 보험료율이 낮아지므로 도입 용이

— 추가 이행

- 기존 퇴직금 제도는 그대로 두고 퇴직연금을 추가로 지급
- 장기 근속자에 대한 가산 제도로 도입 가능

## 4. 퇴직금 세제

### 가. 법인세법에 의한 기업의 퇴직금 세제

#### ○ 사내 유보분의 손비 인정

- 98년 9월 이후 사업연도부터 손비 인정 한도를 50%에서 40%로 축소하여 사외적립 유도

- 퇴직연금 도입과 함께 퇴직금의 사외적립을 유도

#### ○ 퇴직금의 손금 산입

- 퇴직급여충당금의 손금 산입: 사내 적립분에 대한 세제 혜택
- 단체퇴직급여충당금의 손금 산입: 사외적립분에 대한 세제 혜택

#### ○ 퇴직급여충당금의 손금 산입 한도

- 다음 2가지 금액 중 최소 금액

- 당해 사업연도 총 급여액  $\times$  10%
- 세무상 퇴직금 추계액  $\times$  40% — 세무상 퇴직급여충당금 잔액
  - 국민연금 전환금

#### ○ 단체퇴직급여충당금의 손금 산입 한도

- 다음 2가지 금액 중 최소 금액

- 퇴직급여충당금 부족 설정액 — 既 손금 산입된 단체퇴직보험료
- 단체퇴직보험 예치금 잔액 — 既 손금 산입된 단체퇴직보험료

## 나. 소득세법에 의한 종업원의 퇴직금 세제

○ 다른 소득과 종합과세되지 않고 별도의 계산 구조하에서 분리과세

○ 세금의 계산 절차

— **절차 1:** 과세표준의 설정

- 과세표준 = 퇴직일시금 - 기본공제 - 근속연수에 따른 공제액
- 기본공제: 일반적으로 퇴직일시금의 50%이지만, 명예퇴직의 경우에는 75%
- 근속연수에 따른 공제액

근속연수	공제액
5년 이하	30만원 × 근속연수
5년 ~ 10년 이하	150만원 + 50만원 × (근속연수 - 5년)
10년 ~ 20년 이하	400만원 + 80만원 × (근속연수 - 10년)
20년 초과	1,200만원 + 120만원 × (근속연수 - 20년)

— **절차 2:** 세액의 산출

- 1년 소득 기준 세액 = 과세표준 / 근속연수 × 소득세 기본세율
- 산출 세액 = 1년 소득 기준 세액 × 근속연수

— **절차 3:** 세액공제 후 최종 세액 계산

- 최종 세액 = 산출 세액 - 세액공제
- 세액공제 = Min(산출 세액 × 50%, 24만원 × 근속연수)

## 5. 퇴직금 優先辨濟 효력의 헌법 불합치 판정

### ○ 헌법재판소의 퇴직금 우선변제 효력의 헌법 불합치 판정

— 개정 전 근로기준법 제37조 (賃金債權 優先辨濟) 제2항의 ‘최종 3개월분 임금 및 퇴직금이 질권, 저당권에 의해 담보된 채권에 우선변제’해야 한다는 규정이 담보물권 제도의 근간을 흔들었음

• 이러한 조항이 헌법에 불합치한다고 1997년 8월 21일 판정

— 1997년 12월 14일자로 다음과 같이 개정

② 제1항의 규정에 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 채권은 사용자의 총재산에 대하여 임금 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

1. 최종 3月分の 賃金
2. 최종 3年間の 退職金
3. 災害補償金

### ○ 판정의 의미

— 기업의 파산시 최종 3년간의 퇴직금을 제외하고는 우선변제 불가

— 기업 파산에 관계하지 않는 퇴직금 제도의 설계 요구

• 특히 중소기업의 경우에 심각

— 선진국의 사외적립 기업연금제도의 도입 필요

• 확정각출형이건 확정급부형이건 사외적립이 필수적

## 6. 현행 퇴직금 제도의 문제점

- 근로기준법 개정에 의한 退職保險등 도입의 의미
  - 근로기준법 개정으로 기업연금의 근거 규정 마련
  
- 근로기준법령의 문제점
  - 退職保險등이라는 용어로 기업연금의 근거는 마련되었으나 자세한 언급이 없어서 실행상의 혼란을 초래할 가능성 존재
  - 미국의 예: 1974년 ERISA에 의하면 정의와 종류를 명확히 언급
  - 용어의 선택도 退職保險등으로 하여 기업연금 본래의 의미 퇴색
  
- 관련 법령상의 문제점
  - 소득세법령
    - 수급 방법이 연금인 경우의 소득세에 관한 내용 필요
    - 그 외 근로기준법 관련 사항
  - 법인세법령
    - 근로기준법 관련 사항
  - 조세감면규제법령
    - 기업연금 운용 수익의 과세에 관한 사항
    - 그 외 근로기준법 관련 사항

## V. 바람직한 기업연금제도의 설계

### 1. 우리나라 개인연금제도 개선의 필요성

○ 기업연금제도와 연계성을 위해 개인연금제도도 개선되어야 함

○ 요약

가입 자격	만 20세 이상 국내 거주자
취급 금융기관	은행, 투자신탁, 보험회사 등
저축 방법	매월 또는 분기별로 자유 적립
적립액	1만원 이상 분기별 300만원 한도 (월별 100만원)
저축 기간	최소 저축 기간=적립 기간+연금 지급 기간=15년 적립 기간: 10년 이상 연 단위 연금 지급 기간: 5년 이상 연 단위
지급 조건	① 적립 기간 만료 후 가입자 연령이 만 55세 이상 ② 매월, 3개월, 6개월, 연 단위로 가입자 선택
세제 혜택	① 이익 분배금에 대해 비과세 처리 (해약시 추징) ② 연간 72만원 범위 내에서 당해 연도 저축 금액의 40%에 상당하는 금액을 소득공제 (5년 이내에 해약시 연간 72,000원 한도 내에서 적립 금액의 4% 상당을 세액 추징)

○ 미국 IRA와의 비교

— 만 20세 이상이면 가입 자격이 발생하므로 자유롭게 참여

- 미국 IRA에 비해 가입 자격에 규제가 없음
- 미국처럼 각출액을 근로소득에 한정시키지 않음

— 1년 최대 적립액이 미국의 \$2,000에 비해 1,200만원

- 개인연금제도의 혜택이 상대적으로 큼을 의미

- 미국 IRA는 기존 금융상품을 주로 이용하지만 우리나라는 개인연금  
    금을 위해 만들어진 상품이 있음
- 소득공제 혜택은 적으나, 이익 분배금 비과세 혜택이 매우 큼
- 금융기관 또는 금융상품의 변경이 불가능
  - 변경을 원할 때는 세제 불이익을 감수하고 해약 후 가능
- 미국의 IRA는 목적에 따라 종류가 다양하지만 우리나라는 한 종류
- **평가: 미국 IRA에 비해 혜택 측면에서 매우 유리한 제도**

○ 문제점 1: 연금 급부의 보장

- 금융기관의 감독과 예금보험제도로서는 개인연금의 급부 보장 어려움
  - 20~30년 이상 적립해야 하는 제도이므로 금융기관의 안전성 유  
    지를 가정하는 것은 비현실적
  - 원리금 2,000만원까지 보장되는 예금보험제도로는 최대 연 적립  
    액이 1,200만원인 개인연금 급부를 보장할 수 없음
- 대안: 보험료 인상을 통해 예금보험제도 등의 특례 인정

○ 문제점 2: 연금 계정의 이전

- 현행과 같이 한 번 선택한 금융기관을 변경할 수 없다면 수익률 손  
    실과 금융기관 파산에 대비할 수 없음
  - 금융기관이 자의적으로 개인연금의 수익률을 불리하게 할 가능  
    성이 충분히 존재 → 금융기관간 선의의 경쟁에 걸림돌
- 대안: 일반 상품을 통한 개인연금 가입을 자유화하고, 계정 및  
    금융기관간의 이전도 반드시 허용

## 2. 기업연금제도 도입 절차에 관한 대안

### ○ 대안

#### — 대안 1: 사적 연금법 제정에 의해 실시

- 기업연금과 개인연금에 관한 법령을 종합적으로 명시
- 근로기준법에서 기업연금에 관한 사항을 모두 이관
- 미국의 1974년 ERISA 형태로 집대성
- 장점: 새로운 제도를 새로운 틀 아래서 자유롭게 설계
- 단점: 시간이 매우 많이 소요되고 현실적인 어려움 상존

#### — 대안 2: 기존의 법 체계 아래서 자세히 규정

- 기존 법령들을 개정하여 모든 사항을 명시
- 장점: 기존 법령들을 약간씩 수정하여 빠른 시일에 정착
- 단점: 새로운 제도를 일관성 있게 규정하기 어려움

### ○ 대안의 선택

#### — 기존의 법 체계 아래서 자세히 규정하는 ‘대안 2’ 선택이 타당

- 새로운 제도를 수용하기에 불편한 점이 있을 수 있으나, 현실적으로 가장 쉽게 기업연금제도를 도입
- 기업연금제도가 정착되면 ‘대안 1’로 옮길 수 있음

### ○ 관련 법령

#### — 근로기준법령, 소득세법령, 법인세법령, 조세감면규제법령

### 3. 기업연금제도 도입의 의의 및 주요 내용

#### 가. 기업연금제도 도입의 의의

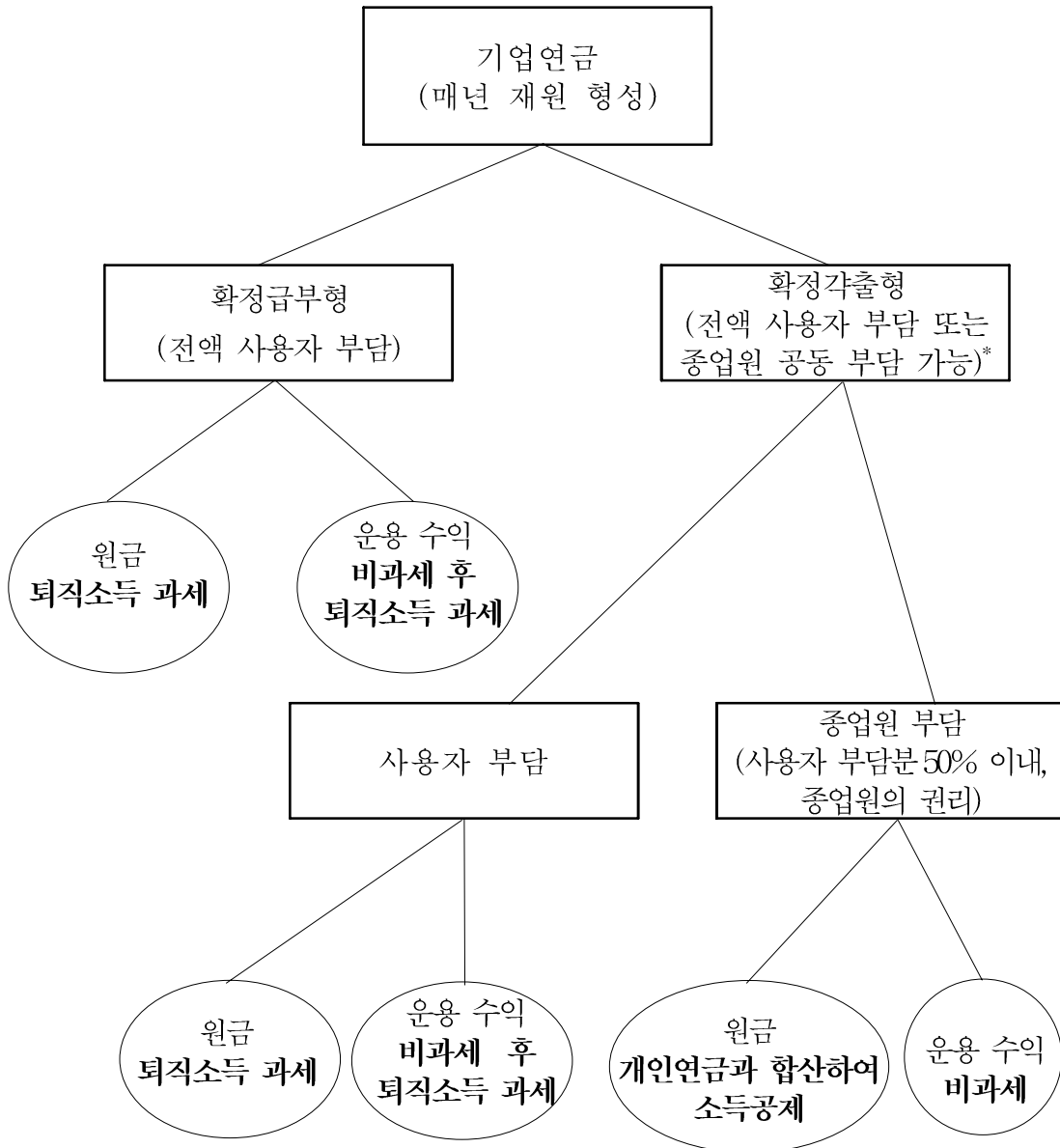
- 퇴직금제도를 효율적이고 선진적인 기업연금 형태로 전환
  - 전세계적인 기업 및 노동 환경의 변화는 기업연금제도를 정당화
  - 97년 12월에 개정된 ‘退職保險등’에 의한 기업연금제도는 세계적 추세에 부응하지 못하고 실행성 및 효율성 부족
  - 기업 및 종업원의 재량권을 넓히고 기업연금제도의 다양성 확보
- 기존 퇴직일시금 제도를 확대하여 퇴직금 제도 및 그 재산 운용의 다양성 도모

#### 나. 주요 내용: 퇴직금 제도의 개념 확대

- “退職保險등”을 “기업연금”으로 변경하여 기업연금제도를 명시
  - ‘피보험자 또는 수익자’를 ‘수급자’로 변경
- 근로기준법령에 기업연금의 종류와 정의 명시
- 제도에 따르는 자세한 세제의 명시
- 관련 법령의 개정

## 4. 기업연금제도의 설계

### 가. 기업연금제도 설계의 도식: 각출과 과세



\* 모든 경우 (확정급부형, 확정각출형) 사용자 부담이 현재의 퇴직금 액보다 적어서는 안되고, 종업원 부담은 종업원의 권리 (선택 사항)

## 나. 근로기준법

- “退職保險등”으로 되어 있는 용어를 “기업연금”으로 변경하고 기업연금을 정의
  - 기업연금: 사용자 부담 또는 사용자와 종업원의 공동 부담으로 재원을 형성하여 종업원 퇴직 후 일시금 또는 연금의 형태로 퇴직금을 제공하는 제도
  
- 기존 근로기준법 제34조에서 ‘피보험자 또는 수익자’라는 표현을 ‘수급자’로 변경
  
- 기업연금에 의한 사용자 부담분도 기존 퇴직금의 액보다 적지 않도록 하여 종업원이 불리하지 되지 않도록 함
  - 자세한 사항은 시행령에 다시 언급되어야 함

## 다. 근로기준법 시행령

### 1) 여러 가지 용어의 변경

- 기업연금의 개념에 따라 관련 용어 변경
  - 退職保險등 → 기업연금
  - 대통령령이 ... 退職保險등 → 기업연금
  - 보험사업자등 → 기업연금 사업자등
  - 피보험자등 → 수급자

## 2) 기업연금 종류의 명시

- 기업연금 형태에 대한 명확성을 기하기 위하여 시행령 제11조에 기업 연금의 종류를 명시함으로써 개념의 혼선 방지
  - 미국의 ERISA에도 기업연금의 종류를 확정금부형 (defined benefit)과 확정각출형 (defined contribution)으로 대별
  - 기업연금의 종류
    - 확정금부형: 사용자 부담으로 재원을 마련하여 퇴직한 종업원에게 정해진 금액을 제공하는 형태의 기업연금
    - 확정각출형: 사용자 부담 또는 사용자와 종업원의 공동 부담으로 정해진 금액을 매년 적립하여 퇴직한 종업원에게 투자 결과에 따른 금액을 제공하는 형태의 기업연금
  - 미국의 경우에는 확정금부형에서도 사용자와 종업원과의 공동 재원 형성도 있으나, 여기서는 기존 퇴직금의 사외 적립으로 생각
  - 확정각출형의 경우 사용자 부담이 현재의 퇴직금 액보다 적어서는 안 되고, 종업원 부담은 종업원의 권리 (선택 사항)

## 3) 연금 재원의 각출

- 확정금부형의 경우
  - 퇴직금의 사외 적립으로 생각하여 모두 사용자 부담으로 함
    - 미국에서는 사용자와 종업원 공동 부담인 경우도 있으나 우리나라의 경우에는 퇴직금의 전환이므로 모두 사용자가 부담하는 것이 타당

- 확정각출형 경우 종업원은 개인의 선택에 의해 사용자 부담분의 일정 부분 이내에서 (예: 최고 50% 이내) 각출할 수 있음
  - 종업원의 부담은 항상 선택 사항이며 과세 혜택이 있음
  - 종업원 부담이 사용자 부담분에 어떤 영향도 주어서는 안됨
  
- 기업연금 사용자 부담분의 액수에 관한 사항
  - 확정급부형의 경우 ‘사용자 부담분’이란 종업원 퇴직 시점에 원금과 운용 수익을 합한 모든 금액을 의미
    - 따라서, 퇴직 시점에 근로기준법 제34조에 의한 기업연금 수급액은 기존 퇴직금 액보다 적지 않음
  - 확정각출형의 경우 ‘사용자 부담분’은 매년 연금 적립시마다 평가하는 것으로, 그 해에 요구되는 기존의 퇴직급여충당금 100%를 의미
    - 퇴직급여충당금 100%란 근로기준법 제19조에 의해 계산된 그 해의 평균임금 또는 통상임금 (이하 평균임금)을 기초로 하는 금액
    - 사용자 부담분을 그해에 요구되는 기존 퇴직급여충당금 100%와 비교하여 전자가 후자보다 적지 않아야 됨
  
- 퇴직금 누진제가 적용되는 직장에 확정각출제도가 도입된 경우
  - 퇴직금 누진제가 적용되던 사업장의 경우에도 종업원이 불리하지 않게 되어야 함

— 예) 누진제: 1년 (1), 2년 (2), 3년 (3), 4년 이상 (4.5)

- 괄호 안은 누진율
- 기존 퇴직금제도에 의하면 4년 근무한 경우 평균임금 또는 통상 임금 30일분의 4.5배를 받음
- 기업연금에서도 4년 근무한 경우 4.5배보다 적은 금액을 지급하여서는 안됨
- 이 경우 3년까지는 그해 평균임금 30일분에 해당하는 퇴직급여 총액이 매년 기업연급에 적립되어야 하고, 4년째에는 평균임금 30일분의 1.5배가 기업연급에 적립되어야 함

#### 4) 연금 지급자 및 취급 금융기관 등의 명시

##### ○ 연금 지급자의 명시

- 확정급부형 기업연금인 경우에는 사외 적립금의 연금 지급권자는 해당 근로자 전체
- 확정각출형 기업연금인 경우에는 근로자별 개별 계정으로 연금 지급자 결정

##### ○ 기업연금 대상 금융상품 또는 취급 금융기관을 명시

- 보험, 은행신탁, 투자신탁(운용), 증권투자회사 등

## 5) 상품 선택의 다양화와 기업연금의 이전

### ○ 동일 직장에서 기업연금 상품 선택의 다양화와 이전

- 확정급부형의 경우 노사합의로 기업연금 상품의 변경 가능
- 확정각출형의 경우 개별 종업원의 기업연금 상품 선택을 다양화하기 위하여 노사합의에 의해 여러 가지 취급 금융기관 또는 금융상품을 선정하고 이들간에 자유로운 이전 허용 (예: 적어도 1년에 4회까지)

### ○ 직장 변경에 의한 기업연금의 이전

- *확정각출형 제도로의 이전*
  - 현재의 제도 종류와 무관하게 이전 허용
- *확정급부형 제도로의 이전*
  - 현재의 제도 종류와 무관하게 이전 불허
  - 개인연금으로만 이전 가능
  - 이전된 개인연금은 후에 확정각출형으로 이전 가능
- *실직에 의한 경우*
  - 이전의 기업연금은 개인연금으로만 이전 가능
  - 이전된 개인연금은 후에 확정각출형으로 이전 가능
- 사적인 연금간의 자유로운 이전은 이미 구미 선진국에서도 널리 인정되는 것으로, 특히 확정각출형의 경우는 더욱 용이

○ 기업연금과 개인연금의 이전 관계

- 정년퇴직의 경우 개인연금으로 이전하여 연금 수급 가능
- 만 55세 이전의 퇴직인 경우에는 개인연금으로 이전 가능하고, 재취업시 他기업연금으로 이전 가능
- 정년퇴직인 경우에는 개인연금 계정으로 이전하여 수급 가능
- 개인연금으로 이전된 기업연금은 다시 확정급부형 기업연금으로는 이전되지 못함
- 기업연금이 개인연금으로 이전된 경우
  - 이전에 당해 종업원이 가입한 개인연금과 계정이 다를 수 있음
  - 적립액은 개인연금 최고 적립액을 초과하지 못함

**6) 투자 성과에 의한 확정각출형의 급부**

○ 확정각출형의 기업연금 가입의 경우

- 주식형인 경우 투자 성과에 의해 분배되고, 그 책임은 종업원에게 귀속되므로 원금 손실의 가능성도 존재
- 채권형의 경우라도 이자율 변동에 따라 급부액이 변동될 수 있음

○ 근로기준법 제 34조 제4항에 대한 해석이 요구됨

- ‘다만, 退職保險등에 의한 일시금의 액은 제1항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적어서는 아니된다.’라는 규정이 확정각출형 기업연금인 경우에는 예외가 인정되어야 함
  - 단, 선의의 투자 손실에 대해서만 예외 인정

## 라. 소득세법 시행령

- 기업연금의 개념에 따라 관련 용어 변경
- 소득세법 시행령 제42조의 2 제2항에 의한 과세
  - 연금 형태의 퇴직소득에 관한 내용이 있으나 매우 모호
    - 일시금과 연금 형태의 지급에 대한 명시적 과세 조항 필요
- 소득세제 설계
  - 기업연금의 경우 퇴직 시점에 모든 과세가 발생함을 원칙으로 함
  - 사용자 부담분 원금은 퇴직 시점에 퇴직소득 과세
  - 사용자 부담분 운용 수익은 비과세 후 퇴직소득 과세
  - 종업원 부담분 원금은 각출시 개인연금과 합산하여 소득공제 인정
    - 현재 개인연금의 소득공제는 72만원 범위
    - 적절한 수준으로의 상향 조정이 필요
  - 종업원 부담분 운용 수익은 비과세되며 퇴직소득으로 과세되지 않음
  - 기업연금이 개인연금으로 이전된 경우 다시 타기업연금으로 이전되지 않고 55세에 도달하면 그 이전 금액 중 사용자 부담분에 대해서만 퇴직소득을 과세

## 마. 법인세법 시행령

- 기업연금의 개념에 따라 관련 용어 변경
- 사용자 부담분은 각출시 100% 손금 인정

## 바. 조세감면규제법 및 시행령 개정 사항

- 기업연금 운용 수익의 비과세
  - 각출 주체와 무관하게 기업연금 각출분으로부터 발생하는 모든 운용 수익에 대하여 비과세
  - 사용자 부담분 운용 수익은 퇴직소득 과세
- 정년퇴직의 경우 퇴직소득 과세 후 연금 형태의 지급을 원할 경우 계속되는 운용 수익에 대해 비과세
- 개인연금 가입자의 금융상품 선택의 다양성 부여
  - 금융기관의 수수료를 제외하고 다른 불이익 없이 금융기관간 자유로운 이전 허용
- 기업연금의 개인연금 이전
  - 기업연금이 개인연금으로 이전된 경우에는 각 개인에게 주어진 개인연금 범위 내에서만 추가 입금 가능

## VI. 향후 과제

### ○ 3가지 연금제도의 조화 필요성

- 사적 연금인 개인연금과 기업연금은 공적인 국민연금을 보조하면서 국민의 노후생활을 보장
- 3가지 연금제도의 조화
  - 연금 수급액의 조화 및 과세 제도의 일관성 유지

### ○ 연구의 필요성

- 공적 연금 및 사적 연금제도의 조화
- 국민연금의 진취적 개혁으로 재원 고갈 방지
  - 1979년 칠레 노동부 장관이었던 호세 빠네라는 국가가 개인의 노후 생활에 개입하여 도움을 줄 수 있다는 믿음 자체를 정치적 속임수로 규정
  - 공적 연금의 문제점은 제도 시행 후 30~50년 후에 발생하며, 일단 발생하면 치유가 불가능
- 개인연금과 기업연금의 조화를 위한 구체적 연구 필요
- 연금제도를 위한 자본시장의 역할
- 각 연금의 운용 방향 설정

## 참 고 문 헌

- 고광수, 1997, *기업연금제도의 도입 및 운영방안*, 한국증권경제연구원.
- 김원식, 1996, *개인연금제도의 정착을 위한 정책방안 연구*, 한국금융연구원.
- 문형표, 1995, *국민연금제도의 재정건실화를 위한 구조개선방안*, 한국개발연구원.
- 우리나라의 관련 법령
- 보험회사의 각종 실무 자료
- Investment Company Institute, 1998, *1998 Mutual Fund Fact Book* 및 *Web Site* 각종 자료, Investment Company Institute.
- Lloyd, Michael E., Bruce J. McNeil and Lowell M. Smith, Jr., 1996, *401(k) Plans: A Comprehensive Planning and Compliance Guide*, 2nd edition, John Wiley & Sons, Inc.
- National Commission on Retirement Policy, May 19, 1998, *The 21st Century Retirement Security Plan*.
- Neil Downing, 1998, *Maximize Your IRA*, Dearborn Financial Publishing, Inc.
- Pension and Welfare Benefits Administration *Web Site* 각종 자료.
- Pension Benefit Guarantee Corporation *Web Site* 각종 자료.
- Social Security Administration *Web Site* 각종 자료.