

# 기업연금제도 도입방안 연구

방하남 · 김원식  
김호경 · 이호영 · 신기철

# 목 차

## 책머리에

제 1 장 퇴직금제도 개관 .....	1
1. 퇴직금제도의 발전과정 .....	1
2. 퇴직금제도의 현황과 문제점 .....	9
제 2 장 퇴직금제도의 운영실태 .....	26
1. 퇴직금지급근거규정 .....	26
2. 퇴직보험제도 .....	28
3. 퇴직금 누진제도 .....	29
4. 퇴직금 중간정산제도 .....	31
5. 퇴직급여충당금 .....	32
6. 명예퇴직제도 .....	34
7. 정년제와 퇴직금 .....	35
8. 연봉제와 퇴직금 .....	37
제 3 장 퇴직보험제도의 운영현황과 개선방안 .....	39
1. 퇴직보험의 도입배경 및 의의 .....	39
2. 퇴직보험의 특징 .....	40
3. 퇴직보험 도입의 효과 .....	42
4. 퇴직보험제도의 주요내용 .....	44
5. 은행 퇴직신탁의 주요내용 .....	47
6. 취급현황 및 문제점 .....	50
7. 향후방안 및 제도 개선점 .....	52

제 4 장 퇴직금제도개선에 관한 기존의 논의 .....	54
1. 퇴직일시금의 연금화에 관한 논의 .....	54
2. 1997년 노사관계개혁위원회의 퇴직금 지급제도 개선방안 .....	56
3. 2000년 노사정위원회에서의 퇴직금제도 개선방안 .....	57
4. 공사연금제도개선실무위원회 퇴직금개선방안 .....	59
5. 세계은행 백서에서의 한국연금제도 개선방안 .....	62
제 5 장 제외국의 퇴직금 및 기업연금제도와 시사점 .....	68
1. 미국의 제도 .....	68
2. 일본의 제도 .....	86
3. 영국의 제도 .....	109
4. 스위스의 제도 .....	122
5. 칠레의 제도 .....	129
제 6 장 퇴직금제도의 개선방안: 전환모형 .....	135
1. 퇴직금제도의 전환모형 .....	135
2. 외국의 사례 .....	154
제 7 장 한국의 상황에 맞는 기업연금제도의 설계 .....	174
1. 기업연금제도의 형태 .....	174
2. 도입가능한 기업연금제도의 유형 .....	174
3. 기업연금 도입의 환경 .....	180
4. 퇴직금의 기업연금화에 대한 일본의 경험 .....	183
5. 기업연금제도 설계 .....	185
6. 한국형 기업연금제도의 설계방안 .....	190
제 8 장 퇴직금제도 개선 및 기업연금제도 도입에 대비한 세제정비방향 .....	204
1. 퇴직금관련 세제정비의 필요성 .....	204

2. 퇴직금 관련 세제의 현황 및 문제점 .....	207
3. 주요 선진국의 기업연금세제 비교 .....	217
4. 세제 정비 방향 .....	226
5. 참고 - 현행 퇴직금관련 회계제도의 문제점 및 정비방안 .....	229
제9장 결 론 .....	239
1. 기업연금제도의 도입 필요성 .....	239
2. 기업연금제도의 도입을 위한 선결과제 .....	241
3. 기업연금 도입의 기대효과 .....	244
참고문헌 .....	247
부록 : 미국의 확정각출형(DC) 기업연금제도 .....	255

## 표목차

<표 1- 1> 우리나라 퇴직금제도의 연혁 .....	2
<표 1- 2> 우리나라 퇴직금제도의 적용확대 추이 .....	3
<표 1- 3> 주요 OECD국가들의 사적연금제도 적용현황 .....	4
<표 1- 4> 퇴직금제도 신규 조문 대비표 .....	5
<표 1- 5> 체당금 종류별 지급실적 .....	8
<표 1- 6> 법정퇴직금 수급 여부 및 수급액 분포 .....	11
<표 1- 7> 퇴직시 받은 법정퇴직금의 평균 수급액 및 최소-최대액	12
<표 1- 8> 퇴직금의 사용 용도 .....	12
<표 1- 9> 중도퇴직금의 실업기간 생활보장 효과 .....	15
<표 1-10> 퇴직금+퇴직수당만으로 가족의 생계유지 가능기간 .....	15
<표 1-11> 퇴직금의 생활비 외의 사용처(복수응답비율) .....	17
<표 1-12> 근속연수별 퇴직금지급 평균 월수 .....	18
<표 1-13> 기업의 평균 누적퇴직급여충당금 규모(1996년도) .....	18
<표 1-14> 기업의 평균 퇴직금 지급액(1996년도) .....	19
<표 1-15> 기업특성별 누적퇴직급여충당금 및 퇴직금 지급액 .....	20
<표 1-16> 퇴직급여충당금의 적립현황(조사기업 및 근로자 기준) ...	23
<표 2- 1> 퇴직금 지급규정 실태 .....	27
<표 2- 2> 퇴직보험제도 실태 .....	29
<표 2- 3> 퇴직금누진제 실태 .....	30
<표 2- 4> 퇴직금 중간정산제 실태 .....	32
<표 2- 5> 퇴직급여충당금 실태 .....	34
<표 2- 6> 명예퇴직 실태 .....	34
<표 2- 7> 정년제와 퇴직금 실태 .....	36
<표 2- 8> 연봉제와 퇴직금 실태 .....	37

<표 3- 1> 종퇴보험과 퇴직보험의 비교 .....	41
<표 3- 2> 퇴직보험 시장규모 예측 .....	43
<표 3- 3> 가입기업의 선택사항 .....	47
<표 3- 4> 퇴직보험 및 종퇴보험의 취급현황 .....	51
<표 3- 5> 생보사의 종퇴보험 및 은행의 종퇴신탁 금액 (1998. 12월 말) .....	52
<표 4- 1> 공적연금과 퇴직금제도의 기여율 비교 .....	63
<표 5- 1> ERISA의 연금규제 내용 .....	71
<표 5- 2> ERISA법의 각 조항 관련 집행기관 .....	72
<표 5- 3> 5-15 방식에 의한 수급권 부여 .....	77
<표 5- 4> 45 법칙에 의한 수급권 부여 .....	77
<표 5- 5> 4-40 방식에 의한 수급권 부여 .....	78
<표 5- 6> PBGC에 의한 연금급여 월별 최대 보장액 .....	79
<표 5- 7> 단일기업주 연금제도의 연도별 기금적립률 추이 .....	81
<표 5- 8> DB형과 DC형 기업연금의 비교 .....	86
<표 5- 9> 적격퇴직연금 도입시 노·사·정의 입장 .....	87
<표 5-10> 퇴직금제도의 형태 .....	88
<표 5-11> 퇴직금 산정 기준급여의 종류 .....	88
<표 5-12> 일본 기업연금의 가입현황 .....	91
<표 5-13> 급여형태별 조정연금의 현황 .....	93
<표 5-14> 적격퇴직연금제도 규제완화 현황 .....	99
<표 5-15> 일본의 401(K)제도 내용 .....	102
<표 5-16> 확정각출형의 급여 상승률과 할인율에 따른 각출률 결정 .....	105
<표 5-17> 확정각출형 연금제도 도입 의향 .....	106
<표 5-18> 확정각출연금법안 국회제출 내용 .....	108
<표 5-19> 국민연금 보험료(1997~98) .....	111
<표 5-20> 영국의 연금제도별 가입현황 .....	117

<표 5-21> 기초연금을 위한 기여율 .....	126
<표 5-22> 연금제도 개혁전 사회보장제도의 가입자(1980년) .....	130
<표 5-23> 주요 연금제도별 평균각출률 .....	131
<표 6- 1> 55세 퇴직 기준 각 제도별 표준근로자의 퇴직급여액 비교 .....	147
<표 7- 1> 기업연금의 형태 .....	175
<표 7- 2> 확정금부제도와 확정각출제도 .....	175
<표 7- 3> 보험계약과 신탁계약의 차이 .....	178
<표 7- 4> 외국의 세제적격 퇴직금부제도에 대한 세제혜택 .....	179
<표 7- 5> 인건비의 지출구성 .....	192
<표 7- 6> 종업원의 DB/DC 선호도 .....	192
<표 7- 7> 주요국의 지급보증제도 운용 형태 .....	193
<표 7- 8> 기업연금제도의 설계모델 .....	195
<표 7- 9> 기업연금제도 관련 세제 .....	195
<표 7-10> 기업연금과 퇴직금의 조정(적격연금) .....	196
<표 7-11> 퇴직금의 기업연금제도로의 이행방식(일본의 사례) .....	199
<표 8- 1> 퇴직소득 관련 항목 분류 .....	211
<표 8- 2> 퇴직소득세 과세절차 .....	212
<표 8- 3> 대안별 결정세액의 현재가치 비교 .....	215
<표 8- 4> 금액 및 할인율별 부담세액의 현재가치 비교 .....	216
<표 8- 5> 각국의 세제 개혁의 주요 내용 및 효과 .....	218
<표 8- 6> 주요국의 과세 체계 .....	218
<표 8- 7> 주요국의 입구세제 비교 .....	219
<표 8- 8> 주요국의 출구세제 비교 .....	220
<표 8- 9> 연금제도 및 부담 주체별 각출금 과세방식 .....	222
<표 8-10> 일본의 적격연금 및 비적격연금에 대한 과세체계 비교 .....	224
<표 8-11> 지급사유별 출구세제의 과세방식 .....	226

<표 8-12> 퇴직급여의 업무 성격별 계정분류표 .....	229
<표 8-13> 임금상승률별 퇴직부채와 추계액 방식의 비교 .....	237
<표 9- 1> 노후소득원의 구성비율 추이: 영국 .....	241

## 그림목차

[그림 4- 1] 제1안에 따른 노령소득보장의 기본구조 .....	60
[그림 4- 2] 제2안에 따른 노령소득보장의 기본구조 .....	60
[그림 4- 3] 제3안에 따른 노령소득보장의 기본구조 .....	61
[그림 4- 4] 제4안에 따른 노령소득보장의 기본구조 .....	62
[그림 4- 5] 35년간 근속하고 각 연도에 퇴직할 경우 .....	63
[그림 4- 6] 35년간 근속 후 2040년에 퇴직할 경우 .....	64
[그림 5- 1] 기업연금의 수탁구조 .....	76
[그림 5- 2] DB형 기업연금제도의 조감 .....	83
[그림 5- 3] DC형 기업연금제도의 조감 .....	85
[그림 5- 4] 일본의 연금제도(1997년 기준) .....	89
[그림 5- 5] 후생연금보험의 적용제외 체계 .....	94
[그림 5- 6] 일본의 노령인구비율 추이 예측 .....	96
[그림 5- 7] 후생연금보험의 성숙도와 보험요율 추이 .....	96
[그림 5- 8] 확정각출제도의 도입배경 .....	101
[그림 5- 9] 확정각출형 연금에의 관심 내용 .....	107
[그림 5-10] 확정각출형 연금 도입시 문제점 .....	107
[그림 5-11] 영국의 연금제도 .....	111
[그림 5-12] 적용제외 기업연금의 보험료 흐름 .....	116
[그림 5-13] 적격개인연금 보험료 흐름 .....	116



[그림 5-14] 영국 연금제도의 변천 과정 .....	120
[그림 5-15] 스위스의 3층 보장체계 .....	124
[그림 5-16] 기업연금 기여율 .....	128
[그림 6- 1] 퇴직금 ⇒ 기업연금제도로의 제도교체형 전환모형 .....	144
[그림 6- 2] 퇴직금 ⇒ 기업연금제도로의 세대교체형 전환모형 .....	149
[그림 6- 3] 퇴직금 ⇒ 기업연금으로의 점진적 전환모형 .....	149
[그림 7- 1] 기업연금의 체계 .....	180
[그림 7- 2] 기업연금제도 도입방향 .....	190
[그림 7- 3] 세계적격 기업연금제도의 운영 .....	190
[그림 7- 4] 연령에 따른 부분 이행방식(예) .....	198
[그림 7- 5] 개인퇴직연금(IRA)제도 도입 개념도(안) .....	202
[그림 7- 6] 개인퇴직연금계정을 통한 통산성 확보방안(예시) .....	202
[그림 8- 1] 연금과세 체계 및 과세 유형 .....	205
[그림 8- 2] 연금소득세 및 퇴직소득세의 과세 흐름도 .....	210
[그림 8- 3] 금액 및 할인율별 부담세액의 현재가치의 도표 .....	216
[그림 8- 4] 기업연금 재정방식의 분류 .....	234
[그림 8- 5] 입사연차별 퇴직부채의 평가액 비교 .....	235
[그림 8- 6] 입사 연차별 퇴직급여비용 비교 .....	236
[그림 8- 7] 임금상승률별 퇴직부채 평가액과 추계액 방식의 비교 .....	237

## 책머리에

우리나라의 퇴직금제도는 1953년 제정된 근로기준법 제28조에 의해 ‘퇴직자에 대한 소득보장’의 목적으로 최초로 도입된 이후 현재는 5인 이상 사업장에 의무적용되는 법정 복지제도로 운영되고 있다. 퇴직금은 기업의 재정출연에 의하여 설계 및 운영되는 전형적인 사적 복지제도이면서도 우리나라에서는 법정 제도로 존재하고 있어 결과적으로 공적 복지제도의 성격을 띠고 있는 제도이다.

이러한 퇴직금제도의 사회적 기능과 역할에 관한 논의는 1988년 국민연금의 도입과 1995년 고용보험(실업급여)의 도입으로 인하여 촉발되고 본격화되었다고 할 수 있다. 국민연금의 도입을 필두로 사회보장체계가 본격적으로 형식적인 틀을 하나씩 갖추기 시작하면서 사회보장체계가 전무하거나 미흡한 사회경제 구조에서 그간 실제로 복합적인 사회보장기능(노후소득 및 실업보장)을 수행해 왔던 퇴직금제도의 역할에 대한 비판적 재고를 시대적으로 요청받고 있다. 아울러 경제의 국제화에 따른 국가 및 기업간 경쟁의 강화, 고용 및 보상체계의 다양화 및 유연화, 인구의 노령화 및 복지수요의 변화 등은 제도의 효율성과 효과성 측면에서 현행 퇴직금제도의 운영현황에 관한 비판적 검토와 발전방안의 연구를 중요한 정책과제로 요구하고 있다.

이러한 시점에서 우리나라 퇴직금제도의 장기발전방안과 기업연금제도 도입방안에 관한 이 연구보고서는 그간 산발적으로 논의되어 왔던 것들을 정리하고 이 분야의 관련전문가들의 지혜를 모아 장기발전방향을 거시적 차원에서 제시하고 해결되어야 할 정책이슈와 대안들을 구체적으로 논의하고 있다는 점에서 시의적절하고 학문적으로나 정책적으로 기여하는 바가

크다고 할 수 있다.

우리나라 퇴직금제도의 장기발전 및 기업연금제도 도입방안에 관한 이 연구보고서는 노동부의 2000년도 정책연구비를 지원받아 본원이 주관하여 구성된 전문가 연구포럼을 통하여 발표되고 토론된 정책연구논문들을 바탕으로 하고 있다. 이 연구는 방하남 박사가 총괄하고 대표집필을 맡았으며, 공동 연구자로 본원의 김호경 박사, 김원식 교수(건국대), 이호영 상무(MetLife-Korea)가 기초연구팀을 이루어 퇴직금제도의 개선과 연금제도의 도입에 관한 기초연구를 담당하였다. 그리고 학계와 정부, 관련 민간기업의 전문가들로 구성된 연구포럼에서 주요 연구주제와 이슈들에 관한 발제와 토론을 통하여 퇴직금제도의 장기발전방안과 기업연금제도의 도입방안을 논의하였다.

본 연구보고서의 내용 중 퇴직금제도의 현황 및 문제점에 관해서는 이정우 교수(인제대)가, 퇴직금제도의 운영실태에 관해서는 정진호 박사(한국노동연구원)가, 일본의 기업연금제도와 최근의 동향에 관해서는 권병구 부장(삼성생명)이, 미국의 적격기업연금제도(Defined Benefit형 및 Defined Contribution형)에 관해서는 고흥수 박사(증권연구원)의 발제문에 기초하였고, 그리고 '퇴직금제도 개선에 대비한 세제정비방안'에 대해서는 신기철 팀장 및 송승일 부조사역(금융감독원)의 작성 원고에 기초하거나 도움을 받았음을 밝힌다. 아울러 본 보고서의 작성을 위한 자료조사 및 원고정리는 박은정 연구원(이화여대 법학과 박사과정)이 맡아서 수행하였다. 그리고 연구포럼에 참여하여 전문적인 의견을 개진함으로써 직·간접적으로 본 연구에 공헌한 학계 및 업계의 많은 전문가들의 도움도 컸음을 밝힌다.

끝으로 이 보고서에 수록된 내용은 모두 필자 개인의 의견이며 한국노동연구원의 공식 견해가 아니라는 것을 밝혀 둔다.

2000년 5월

한국노동연구원

원장 李源德

# 제 1 장 퇴직금제도의 개관

## 1. 퇴직금제도의 발전과정

### 가. 퇴직금제도의 도입 및 법정제도화

우리나라의 퇴직금제도는 1953년 제정된 근로기준법 제28조에 의해 ‘퇴직자에 대한 소득보장’의 목적으로 최초로 도입되어 일정규모 이상의 기업에 대하여 적용이 강제되는 법정 복지제도로서 시행되어 오고 있다. 당시 제정된 근로기준법에서는 “2년 이상 근속근로자에 대하여 근속연수 10년 미만의 기간에 대하여 1년당 30일의 임금을, 근속연수 10년 이상의 기간에 대하여는 10년을 넘는 매 1년에 대하여 60일분의 임금”을 기업단위의 취업규칙(就業規則)에 의해 임의로 지급할 수 있도록 하였다. 따라서 이 당시의 퇴직금은 정식 퇴직금제도라기보다는 해고자에 대한 일종의 해고수당(解雇手當) 혹은 퇴직수당(혹은 전별금)의 성격이 강했다.

그 후 1961년 근로기준법의 개정으로 30인 이상의 사업자에 대하여 현재와 같이 근속 1년 이상인 근로자에 한하여 근속연수 매 1년에 대하여 적어도 30일 이상의 평균임금을 지급하도록 법으로 강제 규정함으로써 적용대상이 제한된 법정 제도로 시행하게 되었다. 당시 개정법에서는 “사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만 근로연수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 규정하고 있다. 이에 따라 각 사업장은 법에 따라 단체협약, 취업규칙 혹은 퇴직금규정 등에

퇴직금지급기준을 명시하게 되었다.

근로기준법은 1980년 12월 31일 제4차 개정을 통해 “퇴직금제도를 설정함에 있어 하나의 사업 내에 차등제도를 두어서는 아니된다”라는 제28조 제2항을 신설하여 동일 사업 내의 차등제도 설정을 금지하였다. 종래의 경우에는 기업이 임의적으로 동일 사업장 내에서도 사무직에게는 누진제, 생산직에게는 법정제를 적용하는 등 차별제도를 설정하는 경우가 많아 생산직 근로자들의 불만이 컸기 때문에 이를 제거하기 위함이 개정 이유 중의 하나로 여겨진다.

나. 퇴직금제도의 적용대상 확대

1975년 근로기준법 제3차 개정 이후부터 1989년 제8차 개정에 이르기까지 근로기준법 적용대상이 확대됨에 따라 퇴직금 지급을 보장받을 수 있는 근로자수가 증가하게 되었다. 1975년 4월 28일 근로기준법 시행령을 개정하여 30인 이상의 사업장에만 적용하던 퇴직금제도를 16인 이상의 사업장으로 적용범위를 확대하였으며, 1987년 12월 28일 제7차 개정에서는 10인 이상의 사업체로, 1989년 3월 29일 제8차 개정에서는 5인 이상의 사업체로 그 수혜대상이 늘어나게 되었다(표 1-1).

<표 1-1> 우리나라 퇴직금제도의 연혁

	제도발전 주요 내용	특기사항
1953년	근로기준법에 의해 임의제도로 도입(2년 이상 근속자에 대해 매 1년에 30일분, 10년 이상의 1년에 대하여서는 60일분의 퇴직금을 지급할 수 있도록 함)	임의제도
1961년	개정 근로기준법에 의해 30인 이상의 사업장에 강제적용되는 제도로 규정(1년 이상 근속자에 대해 30일분 이상 지급)	강제적용
1975년	적용대상을 16인 이상의 사업장으로 확대	최초 확대적용
1980년	4차 개정 근로기준법에서 퇴직금제도의 설정시 기업 내 차등의 금지	기업내 차등혜택 금지
1987년	적용대상을 10인 이상 사업장으로 확대	2차 적용확대
1989년	적용대상을 5인 이상 사업장으로 확대	3차 적용확대

제도의 적용확대와 함께 전체 근로자 중 퇴직금제도의 혜택을 받는 비율도 점차 증가하여 왔는데 30인 이상의 기업에 강제적용이 되던 1966년에는 전체 취업자의 5.4%에 지나지 않았으나 1998년 현재는 적용대상 근로자수 약 578만 명에, 전체 취업자 대비 약 30%(임금근로자대비 약 48%)에 이르고 있다(표 1-2).

<표 1-2> 우리나라 퇴직금제도의 적용확대 추이

(단위: 명, %)

	적용대상 규모	적용대상자수	취업자대비	경제활동인구대비
1966	30인 이상	452,951	5.4	5.0
1975	16인 이상	1,448,099	12.2	11.7
1980	16인 이상	2,841,317	20.7	19.7
1985	10인 이상	3,786,000	23.9	24.3
1990	5인 이상	5,366,000	29.8	29.0
1998	5인 이상	5,786,000	30.1	29.7

자료: 노동부, 『사업체 노동실태조사보고서』, 각년도; 민재성·문형표·안중범·김용하 (1992).

그러나 우리나라 퇴직금제도의 적용률은 다른 선진국들에 비해 여전히 낮은 편이다. 기업연금이 임의제도이면서 노후소득보장에서 차지하는 비중이 큰 미국과 일본의 경우에는 전체 경제활동인구의 각각 50%, 39%가 퇴직금제도의 적용을 받고 있다. 퇴직금제도가 우리나라처럼 강제제도로 시행되고 있는 프랑스의 경우는 전체 경제활동인구가 적용을 받고 있다. 한편 노후소득보장이 주로 공적연금에 의해 이루어지는 영국과 독일에서도 전체 경제활동인구의 각각 29%, 42%가 기업연금의 혜택을 받고 있다(표 1-3).

다. 최근 개정 근로기준법에서의 퇴직금제도

퇴직금제도에 대한 논의는 최근에 노사관계제도 개혁과정에서 다시 제기되어 1997년 근로기준법의 개정과 함께 퇴직금제도 관련법규도 다음과 같이 개정이 되었다. 즉 현행 퇴직금제도의 임의화에 대한 논의가 있었으

&lt;표 1-3&gt; 주요 OECD국가들의 사적연금(Private Pensions)제도 적용현황

	미 국	영 국	일 본	독 일	프랑스
제도의 강제성	임의	임의	임의	임의	강제
적용률 (경제활동인구대비)	50%	29%	39%+	42%(서독만)	100%
금부형식	확정금부 확정각출	확정금부	확정금부	확정금부	확정금부
총임금대체율 (사회보장 포함)	68%	68%	60%	60%	67%

출처 : Turner and Watanabe(1995) : 14~15.

나 개정 근로기준법에서는 강제제도로 존속하되 법 제34조 제3항과 제4항에서는 퇴직금 중간정산제와 퇴직연금보험제가 신설되었다. 퇴직금관련 개정법의 내용은 <표 1-4>와 같다.

#### 1) 퇴직보험제도

개정 근로기준법(제34조 제4항)에서는 퇴직금의 사외적립과 퇴직일시금의 연금화를 위한 정책 유인의 일환으로 '퇴직보험제'를 명시하고 있다. 즉 사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 '퇴직보험'이라 한다)에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 할 수 있도록 하고, 이와 같이 퇴직보험에 의해 퇴직급여를 지급하는 경우 근로기준법 제34조 제1항의 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다고 하여, 기존의 퇴직금제도를 대신하는 것으로 운영할 수 있도록 하였다.

퇴직보험은 과거의 퇴직신탁제도와는 달리 사용자가 근로자를 피보험자로 하여 가입하며 근로자 퇴직시 일시금 혹은 연금으로 수령할 수 있게 하였다. 이 경우, 퇴직보험에 의한 일시금의 액이 기존의 퇴직금제도에 의한 퇴직금의 액보다 적어서는 안 된다고 규정하고 있다. 법 개정시에는 퇴직보험의 취급기관을 보험회사로만 제한하였으나 최근(1997년 9월)에 시행령을 통하여 은행 및 투자신탁회사 등으로 취급기관을 확대하였다.

<표 1-4> 퇴직금 제도 신규 조문 대비표

구 법	신 법
<p>제28조(퇴직금제도) ① 사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만 근로연수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 제1항의 퇴직금제도를 설정함에 있어서 하나의 사업 내에 차등제도를 두어서는 아니된다.</p> <p>&lt;3항 신설&gt;</p> <p>&lt;4항 신설&gt;</p>	<p>제34조(퇴직금제도) ①-② &lt;구법과 같음&gt;</p> <p>③ 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산시점부터 새로이 기산한다.</p> <p>④ 사용자가 근로자를 피보험자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직연금보험 기타 이에 준하는 보험(이하 '퇴직연금보험'이라 한다)에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 제1항의 규정에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 다만, 퇴직연금보험에 의한 일시금의 액은 제1항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적어서는 아니된다.</p> <p>부칙 제5조(퇴직금제도에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 의하여 설정된 퇴직금제도와 미리 정산하여 지급된 퇴직금은 이 법에 의하여 설정되거나 지급된 것으로 본다.</p>

자료 : 노동부, 『노동관계법령집』, 1997

이러한 퇴직보험제를 신설한 것은 퇴직금이 근로자에게 있어 실직 후 중요한 생계의 원천이 되지만, 이것을 보험화할 경우 일시금 지급에 대한 기



업의 자금 부담을 줄여 주고 근로자측에 대하여도 기업의 자금난으로 인하여 퇴직금이 지급되지 못하는 사례를 방지할 수 있다는 장점이 있기 때문이었다. 그러나 개정법의 퇴직보험제도는 퇴직일시금에 대한 대안으로서 기업이 시행할 수 있는 선택사항으로 법에 명시되었을 뿐 강제제도가 아니어서 기업 차원에서의 시행비율이 극히 미미한 명목상의 제도라고 할 수 있다.

## 2) 퇴직금 중간정산제

‘퇴직금 중간정산제’는 근로자가 퇴직하기 전이라도 ‘근로자의 요구’가 있는 경우 당해 근로자가 기왕에 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급받을 수 있는 제도를 말한다(법 제34조 제3항 전단).

과거와 같이 퇴직금을 근로자의 퇴직시 일시불로만 지급하도록 하는 것은 장기근속자나 다수 근로자가 일제히 퇴직하는 경우, 또는 기업이 도산의 위기에 처한 경우를 고려할 때 기업의 자금 부담을 가중시킬 뿐만 아니라 근로자측에 있어서도 실제 퇴직이 있기 전이라도 긴급 자금이 필요한 경우 임금의 성격을 갖는 퇴직금을 활용할 수 없다는 ‘불합리한 점’을 퇴직금 중간정산제도의 도입 이유로 들고 있다.

이와 같은 문제점을 개선하고자 근속중이라도 ‘근로자의 요구’가 있는 경우 퇴직금을 중간정산받을 수 있도록 한 것이다. 다만 퇴직금 중간정산은 근로자측의 ‘요구’, 즉 ‘필요’에 의해 이루어지는 것이므로 그 이후 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 단절되어 정산 시점으로부터 새로이 기산하는 것으로 하여 형평을 기하였다(동조 동항 후단).

한편 퇴직금 중간정산제의 도입은 명목상으로는 소유권자인 근로자의 편의를 위한 제도로 도입되었지만 근속 중간에 정산을 받을 수 있게 함으로써 결과적으로는 근로자들의 노후소득보장이라는 측면에서는 마이너스적인 요소로 작용을 할 수 있다. 즉 근로자의 목돈에 대한 필요성과 기업의 퇴직누적금 경감의 이해가 서로 반대 방향에서 합치해 중간정산이 남용될 경우 노후소득원으로서의 퇴직금 기능은 그만큼 손상을 입게 될 것이기 때문이다.

또한 중간정산을 할 경우 퇴직금 지급률을 결정하는 근속기간이 중간정산 기점으로부터 새로이 계산되어 누진율이 적용될 경우 총 근속기간에 대한 퇴직급여액수가 중간정산을 안할 경우보다 적어지게 된다. 따라서 근로

자로서는 그만큼 손해를 입게 된다. 물론 퇴직금을 중간정산받아 다른 고수익 상품에 재투자한다면 더 많은 수익을 남길 수 있지만 대부분이 당장의 목돈의 필요성에 의한 것이 대부분인 것이 현실이고 또 재투자한다고 하더라도 위험성이 따르기 때문에 중간정산의 득실은 보장된 것이 아니고 기업에서의 임금인상률 등에 따라 손익은 달라지게 된다.

이상의 내용을 가진 근로기준법 개정의 의도는 퇴직금 중간정산제와 퇴직연금보험제를 새로이 도입하여 근로자의 요구와 기업의 실정에 맞게 퇴직금제도가 탄력적으로 운영되게 하는 것이다.

그러나 현행 개정 근로기준법에는 퇴직보험제도와 퇴직금 중간정산제도가 동시에 도입되어 한편으로는 퇴직금의 연금화를 유인하고 다른 한편으로는 퇴직금 중간정산제를 허용함으로써 퇴직금제도의 발전방향에 서로 반대되는 유인을 제공하고 있다. 즉 퇴직금으로 하여금 기업과 근로자의 선택에 따라 근로생애 기간 동안의 생활안정자금(중간정산) 혹은 퇴직후의 노후소득보장(퇴직연금)이라는 두 가지 서로 상반되는 기능을 갖도록 하였다. 따라서 현재의 법개정은 앞으로 퇴직금제도의 발전방향이 기업의 경영사정 내지는 근로자들의 개인적 선호에 의해 많은 영향을 받도록 만들어 놓음으로써 국가 전체적으로 일관된 방향의 제도발전 가능성이 더 약하게 되는 단점이 있다.

### 3) 임금채권보장법

한편, 근로기준법의 개정과는 별도로 1996년도 노사관계개혁위원회에서는 노동관계법 개정에 관한 논의에서 퇴직급여를 사외에 적립하여야 한다는 한국노총의 주장이 제기되었다. 기업이 파산하는 경우 임금채권 우선변제 규정에 따라 퇴직금을 우선 지급하도록 하고 있으나, 파산 기업이 자본잠식 상태인 경우 임금과 퇴직금을 전혀 받을 수 없으므로 퇴직금 지급을 보장하기 위한 제도를 마련하도록 한국노총이 요구하였다. 이에 따라 사용자가 매년 당해 연도에 지급한 임금총액의 10분의 1을 퇴직급여충당금으로 은행 등과 같은 사외 금융기관에 적립하도록 요구하였다. 그리고 적립된 기금은 퇴직금 이외의 목적으로 사용하지 못하도록 규정해야 한다고 하였다.

이러한 그들의 요구를 상당부분 관철한 부분이 「임금채권보장법」이다. 이 제도는 사업주가 파산 등의 사유로 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임

금과 퇴직금을 사업주를 대신하여 정부가 지급하도록 하고 있다<sup>1)</sup>. 이를 위한 재원 마련을 위하여 임금채권보장기금을 조성하고 여기에 기업이 임금총액의 0.2% 내에서 기여도록 하고 있다.

1999년 지급된 체당금은 360개 사업장에서 약 1만 2,000명에 대하여 약 388억 원이 지급되었으며 이 중 퇴직금 부분은 195억 원으로 50.2%였다. 1998년 퇴직금 적용대상자가 약 580만 명이라고 가정할 때 0.02%가 이 제도의 혜택을 받은 것이라 할 수 있다. 1998년 6월의 부도율이 0.075였음을 감안할 때 부도기업의 3분의 1 정도가 퇴직금 불능상태에 있었다고 판단된다<sup>2)</sup>.

그러나 현행 임금채권보장제도의 한계는 미불임금이나 퇴직금이 전액 보장되는 것이 아니고 연령별로 기준이 되는 임금에 상한을 두고 있다는 것이다<sup>3)</sup>. 변제 한도는 최종임금의 3월분과 최종 3년간의 퇴직금으로 제한하고 있다<sup>4)</sup>. 그리고 제9조에서는 퇴직보험 등에 가입한 사업주에 대하여는 사업주의 부담금을 경감할 수 있도록 하였다. 이 때 부담금은 기업의 재무 위험에 따라 결정된다기보다 퇴직급여충당금 등의 일부를 단순히 사외적립한 수준에 의존한다는 한계가 있다. 따라서 이 제도는 근로자의 기득권인 임금 및 퇴직금에 대한 최소한의 보호책을 제공하는 일종의 사회안전망이라고 보아야 하고, 퇴직금의 수급권 보호의 기능을 하는 제도라고 보기에 한계가 있다.

<표 1-5> 체당금 종류별 지급실적

(단위: 명, 백만원, %)

	사업장	인원	체당금		
			전체	임금	퇴직금
1998. 7~12	100	4,639	16,122(100.0)	7,786(48.3)	8,336(51.7)
1999	360	12,588	38,813(100.0)	19,319(49.3)	19,494(50.7)

자료: 노동부, 「'99년도 임금채권보장기금에서 388억 원 체불임금 지급」, 2000.

- 1) 임금채권보장법 제8조(사업주의 부담금).
- 2) 노동부, 「'99년도 임금채권보장기금에서 388억 원 체불임금 지급」, 2000. 3.
- 3) 임금채권보장법 시행령 제6조(체당금의 상한액).
- 4) 근로기준법 제37조(임금채권우선변제).

## 2. 퇴직금제도의 현황과 문제점

### 가. 퇴직금제도의 사회경제적 기능상의 문제점

우리나라의 퇴직금제도는 1953년 제정된 근로기준법 제28조에 의해 ‘퇴직자에 대한 소득보장’의 목적으로 최초로 도입된 이후 현재는 5인 이상 사업장에 의무적용되는 법정 복지제도로 운영되고 있다. 퇴직금은 기업의 재정출연에 의하여 설계 운영되는 전형적인 사적 복지제도이면서도 우리나라에서는 법정 제도로 존재하고 있어 결과적으로 공적 복지제도의 성격을 가지고 있는 제도이다. 처음 도입 당시의 퇴직금제도는 퇴직자에 대한 공로보상의 성격으로 사용주가 지불하는 ‘전별금’의 성격이 강했으나 제도가 정착되면서 근로기간 동안의 근로에 대한 추후 보상으로서의 ‘후불임금’의 성격을 더 갖게 되었다. 성격이 어떠하든 퇴직금은 현실적으로 성장 위주의 경제개발 초기에 다른 소득보장제도가 취약하던 우리나라에서 근로자의 중간퇴직시 재취업까지의 실업보험의 기능과 정년퇴직시 노후소득보장으로서의 복합적 기능을 동시에 담당해 왔다고 볼 수 있다.<sup>5)</sup>

이러한 퇴직금제도가 사회적 제도로서 본격적으로 논의의 대상이 되기 시작한 것은 1988년 국민연금, 1995년 고용보험의 도입으로 사회보장제도가 그 형식적 틀을 갖추기 시작하면서부터라고 할 수 있다. 국민연금은 퇴직후의 노후소득보장을, 고용보험은 실직기간 동안의 생계보호를 목적으로 하는 것이므로 퇴직금제도가 수행해 온 기존의 기능들이 사회보장제도에 의해 공적으로 수행하게 된 것이다. 이에 따라 퇴직금의 사회보장적 기능, 즉 노후소득보장과 중간 실업기간 동안의 실업급여의 기능은 상당부분 분담되거나 축소되었다고 보아야 할 것이다.

그러나 퇴직금의 노후소득보장 기능이 국민연금과 중복되기 때문에 퇴직금의 기능이 축소되어야 한다는 논리는 현대 사회보장체계의 일반적인 발전방향과는 어긋나는 주장이다. 기본적으로 소득보장과 소득재분배 기능에 초점을 맞춘 공적연금이 근로자들의 퇴직후 소득보장을 담당하는 데 한

5) 우리나라의 퇴직금제도는 국가에 의한 노동력 통제의 필요가 높았던 개발경제 시기에 집단적 노사관계를 억압하는 대신 기업 차원에서의 개별적 노동관계에 있어서는 규제가 덜 엄격하던 노동통제정책의 산물로서 기업의 비용부담에 의한 공공복지의 한 축을 담당하여 온 제도(박경숙·박능후, 1991)라는 견해도 있다.

계가 있으므로 대부분의 선진국들에서는 사적연금인 기업연금을 통해 공적 연금의 제한점을 보충하고 있다. 선진국에서의 노후소득보장은 공적연금과 사적연금이 상호보완적인 이층보장체계를 구축하고 있으며 점차 후자의 역할이 증대되고 있는 추세이다. 이를 감안할 때 오히려 퇴직금제도 존재 자체는 큰 추가적인 부담 없이 우리나라도 다층보장체계(multi-pillar system)를 정비해 나갈 수 있는 장점으로 보아야 할 것이다. 따라서 국가는 연금관련 각종 세제정책 등을 통하여 임의제도인 기업연금이 보다 보편적으로 시행되도록, 그리고 시행이 될 경우 일정한 요건을 갖추도록, 또한 기업의 도산·폐업 등으로 인해 제도가 소멸되더라도 연금 지급이 보장될 수 있는 방향으로 유인정책과 규제정책을 병행해 쓰고 있다.

그러므로 퇴직금제도와 국민연금이 그 기능이 중복되는 것 자체가 문제가 된다고 보아서는 안 될 것이다. 문제는 오히려 퇴직금이 선진국들처럼 연금제도가 아닌 일시금제도로 시행되고 있어서 공적연금과 함께 '이층보장'의 기능을 제대로 수행하지 못하고 동시에 기업측에서는 퇴직금제도가 강제제도로서 기업의 인사관리기능(즉 우수인력의 확보 및 종업원 복지)에 보탬이 되지 못하고 있으면서 경영상 부담만 되고 있다는 데 있을 것이다.

#### 1) 노후소득보장 효과와 문제점

현행 퇴직금제도가 근로자들의 노후소득보장을 위한 제도로서의 기능을 수행하는 데 있어서 한계는 ① 일시금으로 지급되어 대부분 퇴직 당시의 일시적 가계수요에 의해 처분이 되고 있다는 것 이외에 ② 퇴직금제도의 적용범위가 그간 꾸준히 확대되어 왔지만 여전히 보편적이지 않고 제한적이며(5인 이상 사업장에 적용), ③ 급여에 있어서 종사하고 있는 기업규모나 경영사정에 따라 근로자계층간의 불평등이 크고, ④ 운영상의 규제나 법적인 지급보장이 미흡하여 보장성과 공공성이 크게 미흡하다는 것 등을 들 수 있다(민재성 외, 1984/1992; 박경숙·박능후, 1991; 박영범, 1992; 이근창, 1986; 정희한, 1994 참조).

<표 1-6>은 1998년 2월에 전국 지방노동관서와 인력은행에 구직등록을 한 전직실업자 1,000명을 대상으로 설문조사를 실시하여 퇴직시 퇴직금의 수급 여부 및 수급액, 퇴직금 및 퇴직수당만으로 생계유지 가능한 기간 등에 관하여 조사한 결과이다(한국노동연구원, 1998). 조사대상 구직자의 60.5%만이 퇴직시 법정퇴직금을 수급하였거나(43.9%) 조만간 받을 것으

로(16.6%) 나타났고, 나머지 39.5%는 퇴직금을 수급하지 못하였거나 수급 자격이 없는 것으로 나타났다. 주목할 만한 점은 전체 구직자의 18.8%가 퇴직금의 수급권이 있으나 수급을 하지 못하고 있다는 것이다(표 1-6). 수급권이 있으나 퇴직금을 아직까지 받지 못하고 있는 경우의 대다수는 근무 하던 회사의 도산·폐업 혹은 경영사정의 악화로 인해 자금의 확보가 어려워서인 것으로 나타났다(이 외에 회사의 지급의무 불이행도 약 13%를 차지하고 있음). 구직자 중 퇴직금을 수급한 사람의 약 50%가 500만 원 미만의 퇴직금을 수급한 것으로 나타났으며, 약 20%는 200만 원 미만을 수급한 것으로 나타났다(표 1-6).

<표 1-6> 법정퇴직금 수급 여부 및 수금액 분포

(단위: %)

수급 여부	비율	수금액 구분	비율
받았음	43.9	200만원 미만	19.7
조만간 받을 것임	16.6	200만~500만원 미만	30.5
받지 못하고 있음	18.8	500만~1000만원 미만	20.1
해당 사항 없음	20.7	1000만원 이상	29.7

자료 : 한국노동연구원(1998).

법정퇴직금의 수금액 분포를 보면 수급을 하였거나 수급 예정인 퇴직자들의 평균 퇴직금은 1,189만 원이고 표준편차는 1,941만 원으로 나타나고 있다. 한편 최소 수금액은 13만 원이고 최대 수금액은 2억원까지 편차가 크며, 전체 수급자의 65%가 1,000만 원 미만을 수급하고 있다(표 1-7 참조).

위의 평균 퇴직급여는 전체 피용근로자의 월평균 급여를 150만 원으로 잡을 경우 약 8개월분의 임금에 해당한다고 볼 수 있다. 그러나 중앙값이 488만 원에 지나지 않아 수급자의 50%가 480만 원 미만의 퇴직금을 받는 것으로 볼 수 있어, 대다수의 실직자들의 경우 실직기간 동안 퇴직금이 안정된 생계보장책이 되지 못한 것으로 추론된다.

설문에서 “받은 퇴직금을 주로 어떤 용도에 썼거나 쓸 계획인가”라는 질문에 대해 ‘본인과 가족의 기본 생활비’로 쓴다고 응답한 비율이 과반수를 넘은 53%에 이르고 있고, ‘미래를 위해 저축 혹은 투자한다’고 응답한 비율은 약 21%에 지나지 않아, 대부분의 실직자들의 경우 퇴직금은 실직기간

<표 1-7> 퇴직시 받은 법정퇴직금의 평균 수금액 및 최소-최대액

(단위 : 만원)

통계	평균	중앙값	표준편차	최소	최대
액수	1,189	488	1,941	13	20,000

자료: 한국노동연구원(1998).

동안의 기본 생계보장을 위한 수단인 것으로 나타나고 있다(표 1-8). 이는 실업기간을 거치면서 대부분의 근로자들이 퇴직금을 생계비로 혹은 퇴직 당시의 목돈 수요에 써버리기 때문에 미래의 노후소득보장으로서의 퇴직금은 그만큼 고갈되어 버리는 것을 의미한다.

30인 이상 규모의 기업에 종사하는 근로자들에게 적용되는 고용보험의 이직자들을 대상으로 한 한국노동연구원의 최근 조사(방하남, 1997)에서도 이직시 받은 퇴직금의 사용 용도를 조사한 결과 ‘저축 혹은 투자’에 쓴 비율은 약 33%에 지나지 않았고, ‘기타 다른 생활비’에 쓴 사람이 44%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었다. 그 외 ‘자녀들의 결혼, 학비마련’ 등에 쓴 비율이 11%, ‘주택마련 혹은 주택이전’에 쓴 비율이 6.6%, 사업자금에 쓴 비율이 5.7%를 차지하였다.

퇴직금이 이렇게 소비되는 데는 또한 현재 우리나라의 복지제도가 가지고 있는 한계 그리고 기업의 빠른 정년퇴직 관행 등 노동시장의 구조적인

<표 1-8> 퇴직금의 사용 용도

(단위 : %)

용 도	비 율
기본 생활비	53.1
미래를 위한 저축 혹은 투자	20.9
본인의 사업자금	4.3
직업훈련 및 교육수강	4.1
주택마련, 이전, 전세금 등	4.6
자녀의 학비 혹은 결혼비용	3.5
채무변제	7.6
기 타	2.1

자료 : 한국노동연구원(1998).

요인들이 복합적으로 작용하고 있다. 즉 우리나라에서 근로자들의 생애 후반기에 퇴직금이 주로 소요되는 주요 지출항목들인 자녀들의 학자금, 결혼자금 및 주택마련자금 등이 선진국의 경우 대부분 국가로부터의 대부(loan) 등에 의해 충당되는 반면, 우리나라는 개인의 저축에 의해 해결되어야 하기 때문에 그만큼 일시금으로 지급되는 퇴직금은 그러한 가계지출항목들에 묶여 있어 노후소득을 위한 재투자나 저축으로 전환되지 못하고 있는 것이다. 그러나 퇴직금이 반드시 연금 형태로 지급되어야 노후소득보장 기능을 하는 것은 아니다. 선진국의 기업연금제도에서도 세제상의 불이익이나 지급액의 감액이라는 제한이 가해지기는 하지만 일시금의 선택사항이 없는 것은 아니다. 문제는 퇴직금이 일시금으로 지급될 경우 그 일시금이 노후소득원으로 재투자되는 대신 퇴직 당시의 가계지출 요구에 의해 소비되어 버리고 노후소득원으로 남아 있는 경우가 드물다는 것이다.

둘째로 퇴직일시금이 노후소득보장의 기능을 하지 못하는 데는 우리나라 기업의 고용구조상의 문제와도 연관이 있다. 선진국의 경우 자발적 조기퇴직자들을 제외하고는 대부분의 퇴직이 공적연금 수급연령(대부분 65세)에 이루어지는 데 비해 우리나라 근로자들의 평균 퇴직연령은 공적연금인 국민연금의 수급연령(현재 60세)보다 훨씬 빠른 나이(평균 55세)에 노동시장에서 비자발적으로 은퇴해야 하는 고용구조적인 문제가 있다. 그렇기 때문에 우리나라 근로자들의 경우 실제 퇴직연령과 연금의 수급개시연령 간에 짧게는 수년에서 길게는 10년 이상의 간극이 존재한다. 이렇게 조기퇴직한 근로자들은 퇴직 후의 생계유지를 위해 퇴직금을 자기사업에 투자하는 경우가 많다. 따라서 우리는 퇴직금제도의 개선방안을 논의할 때 위와 같은 우리나라 근로자들의 평균 생애주기에 따른 가계지출 수요 및 조기퇴직의 노동시장 구조를 염두에 두어야 할 것이다.

우리나라 퇴직금제도는 급여의 경우 근로계층간의 형평성에 약간 문제점이 있다. 즉 고학력 상위 직급자로서 장기근속한 근로자들에 한하여서는 노후보장적 효과가 있겠으나 저학력 하위 직급자나, 직업(장)이동이 심한 불안정 근로계층에 대해서는 그 효과가 전무하거나 극히 미약하여 법정제도라는 형식적 강제성 이외에 공적인 복지제도로서는 효율성이나 형평성 측면에서 극히 미흡하다는 것이다. 특히 노동이동이 심하고, 학력별·직급별 임금격차가 심한 우리나라의 노동시장 구조에서는 퇴직일시금제도의 노후보장적 기능은 크게 미흡할 수밖에 없다. 즉 근로생애 기간 동안 고용



이 불안정하여 중도퇴직이 잦은 근로자들은 총 근로생애에 걸쳐 받을 수 있는 절대액이 적어질 뿐만 아니라 퇴직금 수급이 근로생애 기간 동안 분산되어 노후소득보장을 위한 목돈마련도 어렵게 된다는 것이다.

## 2) 중간퇴직시 실업보험의 기능과 문제점

우리나라는 1995년 고용보험이 도입되어 실업수당을 통해 타의에 의하여 실직하게 된 근로자들의 실업기간 동안의 생계와 구직활동을 사회적으로 보장하고 있다. 그러나 고용보험이 도입되지 않았던 1995년 이전까지는 직장 퇴직시 주어지는 퇴직금이 실업수당적인 기능을 해왔다고 할 수 있다. 그러나 퇴직금 산정방식은 실업기간의 생계비를 기초로 하는 것이 아니라 퇴직의 사유를 불문하고 일률적으로 '평균임금\*근속연수'로 되어 있어서 전직을 위해 퇴직하는, 실업기간이 없거나 아주 짧은 이직자들에게는 퇴직수당과 같은 기능을 한 반면 강제퇴직 등으로 실업기간이 오랜 장기실업자들에게는 실업보험적 기능을 제대로 하지 못하고 있는 실정이었다.

우리나라 근로자의 중도퇴직률 즉 이직률은 국제적으로도 매우 높은 편에 속한다. 1970년대를 기준으로 했을 때, 제조업의 월평균 이직률은 5.15%로 일본의 1.78%나 미국의 4.23%보다 훨씬 높다. 더욱이 우리나라에서의 이같은 상대적 높은 이직률은 1970년대 말과 1980년대 초의 불경기에 서도 크게 감소됨이 없는 일관된 추세를 보여준다. 또한 한국개발연구원(KDI)의 조사(1984)에 의하면 우리나라 근로자의 연령별 중도퇴직률은 17세 이하가 52.2%, 18~19세가 60.2%, 20~29세가 36.5%인 데 반해 40~49세는 17.6%, 50~59세는 20.3%의 퇴직률을 보이고 있어, 연령이 낮을수록 퇴직률이 높은 것으로 나타나고 있다. 연령이 낮을수록 임금수준과 근속연수가 낮고 따라서 퇴직금이 아주 적을 것으로 고려해 볼 때 이직률이 상대적으로 높고 퇴직금이 적은 젊은 근로자들에게 있어서는 퇴직금의 실업보험적 기능은 아주 미미함을 알 수 있다.

이를 검증하기 위하여 중도퇴직금을 실업기간의 생활비로 사용하였다면 어느 정도 충분하였는가를 질문을 하였는데 응답 결과를 보면 6개월 이하의 실업기간에 있는 근로자들은 36.3%가 충분하다고 하였고, 약 50.5%가 불충분 또는 매우 불충분하다고 응답하였으며, 6개월 이상의 실업경험자는 충분하다는 응답이 18.8%인 반면, 불충분 또는 매우 불충분하다는 응답이

&lt;표 1-9&gt; 중도퇴직금의 실업기간 생활보장 효과

(단위: %)

	매우 충분	어느정도 충분	불충분	매우 불충분	무응답
6개월 이하	4.0	32.3	34.3	16.2	13.1
7개월 이상	1.4	17.4	26.1	43.5	11.6
전체 (100.0)	3.0 (5)	26.2 (44)	31.0 (52)	27.4 (46)	12.5 (21)

자료: 이근창(1986).

약 70.5%로 나타났다(표 1-9).

이와 아울러 한국노동연구원의 1998년 실태조사에서는 “다른 소득이 없을 경우 퇴직금과 퇴직수당만으로 얼마의 기간 동안 본인과 가족의 생계를 꾸려 나갈 수 있을 것으로 예상하는가”를 물어보았는데 응답자의 70% 이상이 6개월 미만이라고 대답하고 있다. 구체적으로 1~2개월 정도 가능하다고 대답한 비율이 약 35%, 3~5개월 정도 가능하다고 응답한 비율이 약 36%, 6~12개월은 약 16%를 차지하여 전체 조사대상자의 약 87%가 1년 미만 동안만 생계유지가 가능하다고 응답하였다(가구주의 경우만을 제한하여 보아도 비슷한 분포가 나옴. 표 1-10). 이는 실직자들이 퇴직시 퇴직금+퇴직수당을 받더라도 대부분의 경우 그것만으로는 6개월 이상 기본 생계비를 해결하기가 어렵다는 것을 의미하고 있다.

이와 같은 실태조사 결과로 볼 때 우리나라의 퇴직금제도는 중도퇴직자에 대하여 부분적으로는 실업보험의 역할을 한다는 것으로 인식되어 왔으나 실업보험 기능 자체도 충분히 하지 못하고 있음을 발견하게 된다. 동

&lt;표 1-10&gt; 퇴직금+퇴직수당만으로 가족의 생계유지 가능기간

(단위: %)

기 간	비 율	기 간	비 율
1~2개월	34.7	1년	7.3
3~5개월	35.9	2~3년	4.0
6~12개월	16.0	3년 이상	2.0

자료: 한국노동연구원(1998).

시에 우리나라 퇴직금제도는 정년퇴직 이전의 중도퇴직시마다 중간정산이 되고 있고 거기에 따라서 중간 근속연수도 짧아지기 때문에 실업보험적 혜택을 많이 받으면 받을수록 정년퇴직 후 노후보장의 혜택을 받지 못하게 되는 문제점을 안고 있다. 또한 전직을 위한 이직자들의 경우도 퇴직금이 지급됨으로써 그 당시에는 상여금을 받는 것 같지만 정작 정년퇴직시에는 퇴직금이 적어져 퇴직 후의 소득보장 문제가 발생하게 되는 것이다.

#### 나. 퇴직금 지급형태상의 문제: 퇴직일시금제도의 한계

우리나라 기업의 퇴직금은 외국의 퇴직연금과는 달리 취업규칙에 정해진 정년퇴직시 연금으로 지급되지 않고 퇴직시마다 일시금으로 지급되기 때문에 근로자는 퇴직금을 받아 노후생활보장을 위해 재투자하거나 저축하기보다는 퇴직 당시의 가계소비수요, 특히 자녀교육비 및 자녀결혼비, 부채상환, 내집 마련 등에 사용되고 있어서 퇴직금의 기능이 분산되는 문제점이 있다.

퇴직일시금의 이러한 사용실태는 근로자의 정년퇴직 시기(55~60세)가 자녀교육 및 자녀결혼비 등의 소비수요가 가장 큰 시기인데 근로자는 이 시기에 목돈을 받게 됨으로써 노후를 위한 대처보다는 우선 자녀를 위하여 사용하는 비중이 더 클 수밖에 없는 현실을 반영하고 있다 (표 1-11 참조). 이러한 문제는 우리나라 기업에서의 조기정년제와 직접 관련되는데 만약 서구사회와 같이 65세까지 정년이 연장된다고 하면 현직에 있을 때 자녀교육 및 자녀결혼을 다 마무리하게 되어 연금이 아닌 일시금을 받는다 해도 퇴직연금으로 재투자함으로써 노후생활보장 효과를 얻을 수 있을 것이다. 따라서 현재의 퇴직일시금제도가 가지고 있는 퇴직금의 기능상의 문제점은 일시금이라는 지급형태에 본질적인 문제가 있기보다는 중도퇴직시 혹은 정년퇴직시 수급하는 퇴직일시금이 다른 목적으로 사용될 수밖에 없는 우리나라 근로자들의 생애 가계지출 구조에 보다 근본적인 문제가 있다고 보아야 할 것이다.

&lt;표 1-11&gt; 퇴직금의 생활비 외의 사용처(복수응답비율)

(단위 : 명, %)

사 용 처	실 수	비율
자녀 교육비	197	63.1
자녀 결혼비	172	55.1
저축	140	44.9
자영업	76	24.4
부동산매입	49	15.7
부채상환	48	15.4
내집 마련	40	12.8
주식투자	39	12.5
자녀의사업밀착	21	6.7
국공채매입	12	3.8
친지의사업투자	7	2.2

주: 실수는 정년퇴직자 312명 중 복수 응답의 실수이며, 비율은 312명에 대한 것임.  
자료: 이근창(1986).

#### 다. 퇴직금제도의 운영상의 문제점

##### 1) 누적퇴직급여총당금의 증가와 기업의 재정부담

퇴직금은 퇴직시에 대비하여 기업이 근로자들에게 매달 지급하는 임금의 8.3%(법정률)+누진율만큼을 계속 적립해 나가야 하기 때문에 누적퇴직금은 현재 근무하고 있는 근로자들이 일시에 퇴직할 경우 지급해야 하는 퇴직금 채무의 총액이라고 할 수 있다. 이 총액은 근로자의 임금수준 및 누진율 등에 의해 정해지는데, 누진율은 근속연수가 길수록 증가되기 때문에 근무자들의 평균 근속기간이 길수록 누적퇴직금 또한 커지게 된다.

과거의 조사자료(박영범, 1992)에 의하면 누진율을 적용하는 기업의 평균 지급률은 1991년에 근속연수 5년에 6.5개월, 10년에 14.7개월, 20년에 34.1개월, 30년에 55.3개월이었으나, 최근의 조사자료(방하남, 1998)에 의하면 근속연수 5년에 6.1개월, 10년에 13.3개월, 20년에 30.3개월, 30년에 47.9개월로 조사되었다. 이는 장기적으로 퇴직금의 누진 정도가 감소하고 있음을 보여준다. 이러한 결과는 우리나라 기업의 역사가 점점 길어지게 됨에 따라 누적되는 퇴직금 부채가 점점증하게 되었고 기업은 경영상의 부담을 줄이기 위하여 누진율을 줄인 것으로 보인다. 또한 기업경영상 고통

<표 1-12> 근속연수별 퇴직금지급 평균 월수

(단위 : 개월)

근속연수	전 체 기 업			누진율 적용기업		
	1982	1991	1996	1982	1991	1996
5년	5.4	5.3	5.3	6.4	6.5	6.1
10년	10.9	11.0	10.8	14.6	14.7	13.3
15년	16.9	17.0	16.6	24.2	23.8	21.6
20년	23.1	23.2	22.5	34.3	34.1	30.3
25년	29.2	29.4	28.4	44.5	44.8	39.0
30년	35.2	35.7	34.3	54.5	55.3	47.9

자료 : 방하남, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 1998. 6 : 37.

장기근속자의 생산성이 점차 떨어지는 것을 감안할 때 누진제를 통하여 장기근속 유인을 축소하는 것도 한 요인이라고 볼 수 있다.

기업의 퇴직금 부담은 무엇보다 임금인상률이 퇴직금에 그대로 반영되고 누진율을 적용할 경우 연공서열적 보상체제에 의해 근속연수에 따른 누진율의 증가폭이 과다하기 때문이다. 근로자의 근속연수가 길어짐에 따라 증가되는 퇴직금 부담은 동일한 기업 내에서도 입직세대간의 형평성 문제를 야기시킬 뿐만 아니라 명예퇴직이나 조기퇴직 등의 형태로 오히려 근로자의 고용안정을 위협하게 되어 선(先)입직세대의 후한 급여혜택이 후(後)세대에 고용불안이라는 비용으로 돌아오게 됨으로써 간접적으로 세대간의 불평등한 급여 이전이 이루어지는 결과를 가져오게 된다.

현재 우리나라 기업들의 퇴직금 부담의 원천은 바로 1980년 후반 이후 임금의 급상승, 평균 근속연수의 증가로 인한 누적퇴직금의 기하급수적인 증가에 기인한 것이라고 볼 수 있다. <표 1-13>은 1996년 현재 우리나라 기업의 평균 누적퇴직급여총당금의 규모를 추정한 것이다.

<표 1-13> 기업의 평균 누적퇴직급여총당금 규모(1996년도)

(단위 : 만원, %)

퇴직급여총당금 누적액	누적퇴직급여 총당금/자본금	누적퇴직급여 총당금/총자산	누적퇴직급여 총당금/근로자수
548,529.36	0.34	0.032	1,313.13

주 : 종사근로자 30인 이상 사업체 500개를 대상으로 표본조사.

자료 : 방하남, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 1998 : 49에서 재인용.

한국노동연구원(방하남, 1996)의 조사에 의하면 1996년 현재 기업당 퇴직급여충당금 누적액은 평균 54억 8,000만 원으로 추정된다. 또한 자본금 대비 누적퇴직급여충당금은 34%, 총자산 대비 누적퇴직급여충당금은 3.2%, 근로자 1인당 누적퇴직급여충당금은 1,313만 원으로 나타남으로써 경영상의 잠재적인 압박요인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다. 또한 일부 기업 특히 대기업과 공기업들에서의 과도한 누진율 적용은 기업경영상의 압박요인으로 작용하고 있고, 경직된 연공임금체계와 근속기간의 장기화에 따른 누적퇴직금 부담의 증가는 조기퇴직 및 명예퇴직제도 등의 형태로 근로자의 고용안정을 역으로 위협하는 방향으로 작용하고 있다(표 1-13 참조).

1996년 기준으로 기업에서 퇴직근로자들에게 지급한 퇴직금의 규모는 퇴직금 수급자 1인당 1,362만 원으로 나타나며, 이렇게 지급된 퇴직금은 자본금 대비 24.4%, 인건비 대비 14.73%에 해당하는 것으로 추정된다(표 1-14 참조). 여기서 실제 퇴직금을 수급한 수급자 1인당 추정액 1,362만원은 앞에서 본 누적퇴직금/퇴직근로자수, 즉 근로자 1인당 누적되어 있는 퇴직금의 액수 1,313만 원과 유사한 액수이다.

근로자 1인당 누적퇴직금에 기업의 총 근로자수를 곱하면 근로자들이 일시에 퇴직할 경우 기업이 안게 되는 예상퇴직금 채무의 규모가 될 것이다. 또한 이 예상퇴직금 채무의 규모가 1996년 회계연도 동안 기업이 퇴직 근로자들에게 실제 지급한 퇴직금 규모(1,362만 원)와 거의 일치하고 있다. 따라서 우리나라 30인 이상 규모 사업체들이 잠정적으로 지고 있는 근로자 1인당 퇴직금 채무액의 규모가 약 1,300만 원 정도인 것으로 추정해 볼 수

<표 1-14> 기업의 평균 퇴직금 지급액(1996년도)

(단위: 만원, %)

퇴직금수급자당 지급금액	지급퇴직금/자본금	지급퇴직금/인건비
1,362.65	24.40	14.73

주: 종사근로자 30인 이상 사업체 500개를 대상으로 표본조사  
 자료: 방하남, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 1998: 53에서 재인용.

있다.6) 이러한 퇴직금 채무액의 규모를 기업특성에 따라 보다 정치하게 분석해 보면, 기업의 규모, 업종, 조직형태, 노조 유무, 기업의 역사별로 상당한 차이를 보이고 있다(표 1-15 참조).

퇴직금의 채무액은 기업의 규모가 크고, 기업의 역사가 오래될수록 커지며, 조직형태별로는 주식회사보다 정부투자기관이나 기타 공기업이, 노조가 있는 기업이 없는 기업보다 더 크며, 산업별로는 특히 금융·보험 및 기타 서비스업에서 상당히 높은 것으로 나타났다.

<표 1-15> 기업특성별 누적퇴직급여총당금 및 퇴직금 지급액 (단위 : 만원)

특 성	구 분	누적퇴직급여 총당금/근로자수	퇴직금 수급자당 지급금액
기업규모별	100인 미만	571.59	601.46
	100인 이상 300인 미만	773.83	1,020.66
	300인 이상 1,000인 미만	1,168.52	1,263.92
	1,000인 이상	1,553.94	1,649.37
업종별	의류 및 섬유	821.77	845.88
	제조업	1,274.81	1,603.38
	건설업	1,475.76	1,465.35
	도소매 및 운수·창고업	1,004.96	1,095.77
	금융 및 기타 서비스업	1,873.80	1,684.89
조직형태별	주식회사	1,170.22	1,316.51
	정부투자 및 기타	2,474.61	1,865.10
노조유무별	있다	1,594.70	1,748.24
	없다	741.16	709.92
기업역사별	10년 미만	814.47	516.12
	10년 이상 20년 미만	901.77	886.32
	20년 이상 30년 미만	1,331.02	1,200.55
	30년 이상	1,694.07	2,108.14
전 체		1,313.13	1,362.65

주 : 종사근로자 30인 이상 사업체 500개를 대상으로 표본조사.

자료 : 방하남, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 1998 : 49, 53에서 재인용.

6) 참고로 30인 이상 사업장에 적용되는 고용보험의 이직자들을 대상으로 한 1997년 조사에서도 40대 이상의 이직자들의 평균 퇴직금 수령액이 약 1,400만 원 정도로 추정되었다.

2) 고용형태 및 임금체계의 유연화에 따른 현행 퇴직금제도의 비현실성  
 현행 퇴직금제도는 한 직장에 계속 근속한 기간에 대하여 이직 전 최종 평균임금을 기준으로 급여를 산정 지급하도록 되어 있다. 이는 임금 등의 큰 차이가 없을 경우 한 직장에 장기 근속할수록 그리고 근속기간 동안의 임금 프로파일과는 상관없이 최종 평균 임금이 높을수록 퇴직금 액수는 높게 되어 있다. 이러한 제도는 고용형태 및 근속기간에 있어서 장기근속 정규 상용직 중심의 고용형태와 임금체계에 있어서 연공서열적 임금체계에 제도적 정당성과 사회적 형평성을 기초하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 고용형태의 다양화에 따라 전체 근로계층에서 계약직, 임시직, 시간제 등 비정규근로자의 비중이 점차 증가하고 있는 추세이며 이러한 비정규근로자의 증가추세에 따라 과거 평생고용의 모델하에서 정규직 장기근속자를 중심으로 설계된 제반 사회보장제도들은 사회적 차원의 재고를 요구받고 있으며 퇴직금제도는 그 대표적인 사례에 속한다.

다른 한편 기업의 임금체계가 점차 연봉제로 전환됨으로써 퇴직금제도와 관련하여 두 가지 변화가 예측된다. 하나는 연봉제의 운영방식에 따라 퇴직금제도 자체가 무의미하게 될 수 있다는 것이다. 즉 연봉시스템 안에 퇴직금이 포함되어 운영될 경우 해당 근로자의 퇴직금은 해마다 정산되는 것으로 볼 수 있으며 그럴 경우 최종 혹은 중도 퇴직 후의 소득보장제도로서의 퇴직금제도는 그 존재의미 자체를 위협받을 수 있다. 이는 법정 퇴직금 자체가 기업의 연봉 설정시 보수의 일부로 흡수통합되는 것을 의미하며 사회적 제도로서의 의미는 없어지는 것이다.

다른 하나는 연봉과는 별도로 독립적인 제도로 운영될 경우 기업의 퇴직금 부담이 증가할 수 있는 가능성이 있다. 즉 현행 근로기준법은 퇴직금이 근로자의 퇴직후 생활보장과 그동안 미지급된 임금에 대한 후불임금으로서 성격을 갖는다는 점을 고려하여 평균 임금을 그 산정기초로 하여 현재의 실질임금을 보장하도록 하고 있다. 따라서 체력단련비, 식대, 차량유지비, 학자금 보조비 등이 연봉에 산입되는 경우 평균 임금이 높아짐으로써 퇴직금의 지급액수가 높아지게 될 가능성도 존재한다.

그러나 이러한 가능성이 장기적으로는 근로자들에게 반드시 유리한 것만은 아니다. 즉 연봉제로 대표되는 임금체계의 유연화와 함께 근로생애 동안의 임금수준이 과거 연공서열제도하에서 보다 상대적으로 불안정해지고 최종 퇴직시점에서의 개별적 임금수준과 퇴직금에 대한 예측 가능성이



낮아짐으로써 개인의 퇴직 후의 소득보장이 불안정해질 수밖에 없어서 현재와 같은 퇴직금제도는 점차 경제적 합리성과 사회적 정당성을 잃어갈 수밖에 없을 것이다.

#### 라. 퇴직금 지급보장의 문제

우리나라의 퇴직금제도는 사회적 필요성 혹은 당시의 정치·경제적 고려에 의하여 제도의 도입 자체만을 법으로 강제화해 놓고 추후의 제도적 발전이나 운영상의 합리화에 대해서는 추가적인 정책 고려가 없이 현상유지되어 온 대표적인 제도이다. 그 중 대표적인 것이, 우리나라 퇴직금제도에 대한 문제점을 말할 때 가장 자주 논의되는 지급보장의 문제라고 할 수 있다. 자본금에 대한 누적퇴직금 부담의 과중 문제나 기업도산에 따른 퇴직금의 지급보장 문제 그리고 중소기업들에서의 퇴직금 운영 문제, 퇴직금의 중간정산 문제 등도 결국 퇴직급여충당금의 적립이 제대로 되어 있지 못하기 때문에 나오는 퇴직금 지급보장성의 문제와 연관된 것이다. 퇴직금에 대한 지급보장은 누적퇴직금을 위해 기업에서 어느만큼의 준비 재정을 마련해 두는가에 달려 있다. 누적퇴직금의 준비 재정은 기업의 회계상 퇴직급여충당금의 항목으로 계정될 수 있는데, 누적퇴직금에 대한 퇴직금 준비 재정의 비율이 곧 퇴직금에 대한 기업의 지급보장 수준이 된다.

##### 1) 기업의 퇴직급여충당금 적립현황

<표 1-16>은 과거의 각종 실태조사 결과에 나타난 기업의 퇴직급여충당금의 적립형태별 분포 추이를 정리한 것이다. 이 표에 의하면 1982년에 비해 퇴직급여충당금을 전액 사내 유보하는 기업은 점차 감소하고 있으며 사외 유보를 지향하고 있기는 하지만 아직도 사내 유보를 하거나 퇴직금준비금을 설정하지 않은 기업이 상당수 존재하고 있는 것이 현실이다. 다만 1991년 한국노동연구원(박영범, 1992)의 조사에서 퇴직금준비금이 미설정된 기업이 전혀 없고 사내+사외유보 비율이 월등히 높은 것은 조사대상이 300인 이상인 점을 참고해야 할 것이다.

이와 같이 현행 제도상 기업의 누적퇴직금 적립 정도는 미미한 상태에 있고 이에 따른 지급보장성의 문제가 야기되고 있다. 누적퇴직금이 자본금을 초과하게 되는 기업이 나오고 있으며, 기업도산시 종업원이 일시에 퇴

&lt;표 1-16&gt; 퇴직급여충당금의 적립현황(조사기업 및 근로자 기준)

(단위 : %)

구 분	1982(민재성) <sup>1)</sup>		1988(정경배) <sup>2)</sup>		1991(박영법) <sup>3)</sup>
	기업기준	근로자기준	기업기준	근로자기준	(기업기준)
전액 사내유보	48.4	9.4	17.3	11.9	19.0
사내=사외혼합	21.5	34.5	11.3	46.1	73.0
잔액 시외유보	8.9	6.6	16.1	10.0	8.0
퇴직금 미설정	21.2	9.5	55.2	32.0	-
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 주: 1) 30인 이상 사업장 대상  
 2) 30인 이상 사업장대상  
 3) 300인 이상 사업장 대상

직할 경우 퇴직금으로 지급할 재원이 없어 근로자들이 퇴직금을 청산받지 못하는 사례도 흔히 나타나고 있다. 1997년 기준 우리나라 기업의 임금체 불액은 약 4,000억 원으로 추정되고 그 중 약 70% 이상이 퇴직금이 차지하고 있는 것으로 나타나는 것은 현행 퇴직금제도의 지급보장 문제를 여실히 보여준 것이다.

## 2) 임금채권 최우선변제조항의 개정

제도적 문제뿐만 아니라 최근(1997년) 근로기준법의 임금채권(퇴직금 포함) 최우선변제조항(제37조 제2항)이 헌법과 불합치하다는 헌법재판소의 판결은 지금까지 관행으로 되어 오던 퇴직금에 대한 법적 보호장치까지 흔들리게 하는 결과를 가져왔다. 이에 따라 기업도산시 질권 혹은 저당권에 의해 담보된 채권 등에 우선해서 변제되는 퇴직금의 범위는 '최종 3년간의 근로에 대해 발생한 것'으로 한정된다.<sup>7)</sup> 헌법재판소의 불합치 판정 이후 퇴직금의 법적 보장장치가 약해지자 경영이 어려워지거나 도산 위험이 높은 기업의 근로자들이 퇴직금을 미리 확보하기 위해 회사를 자발적으

7) 그러나 우선변제 헌법불합치 결정일인 1997년 8월 21일 이전에 입사한 근로자들에 대해서는 이미 발생한 부분을 보호한다는 경과조치를 두고 있다. 다만 합산한 금액은 250일분의 평균 임금(법정률 퇴직금 8년 5개월분에 해당)을 초과할 수 없도록 했다.

로 그만두거나 퇴직금 중간정산을 요구하는 사례도 늘고 있는 실정이다.

### 3) 퇴직적립금에 대한 세제

퇴직금제도의 지불보장성이 미약한 것은 퇴직금 관련 세제정책의 부적절성에도 그 이유가 있다. 퇴직금의 경우 소득세법과 법인세법에 “부동산 소득, 사업소득 또는 산림소득이 있는 거주자나 내국법인이 퇴직급여에充当하기 위하여 퇴직급여충당금이 필요경비로 계상된 때는 소정의 범위 안에서 이를 당해 사업연도의 소득금액의 계산에서 필요경비로 산입한다.”고 규정하고 있다. 이에 근거하여 시행령에서는 총 충당의무금의 50%까지 사내적립(book reserve)된 금액에 대해서도 손비인정을 하고 있어서 퇴직급여충당금에 대하여 계정상에만 존재하는 사내적립과 지불보장이 되는 사외적립을 세제상 차별하지 않고 일정 한도 내에서 법인의 손금으로 인정하고 있다.<sup>8)</sup> 대부분의 외국 제도에서는 기금의 안정성 보장이 미흡하다는 이유로 사내적립이 세제혜택을 받지 못하고 있는 반면 우리나라는 사내에 적립할 경우도 세제혜택을 부여하고 있어서 사외적립을 통한 지불보장 방향으로의 발전을 저해하고 있다. 따라서 사외적립분에 대해서는 연금수급의 안정화를 위해서 뿐만 아니라 퇴직금제도의 발전을 위해서도 사내적립과의 세제상의 차별을 도입할 필요가 있을 것이다.

미국의 기업연금이 기업이 자의적으로 설립하고 운영할 수 있는 임의적 제도임에도 일정한 공공성을 유지하면서 질서 있게 발전할 수 있었던 것은 기업연금을 적격연금(qualified plan)과 비적격연금으로 구분하고 적격연금의 경우만 세제상의 혜택을 줌으로써 대부분의 기업연금이 정부가 정하는 일정한 요건을 만족시키도록 유도한 역사적 과정의 산물이었다. 현행 우리나라의 퇴직금 관련 세제는 혜택에 있어서 이러한 제도 차별적인 요소가 결여되어 있어 제도개선의 가장 강력한 유인인 세제정책이 제기능을 발휘하지 못하고 있다고 볼 수 있다.

퇴직금에 대한 지불보장이 관련법과 제도를 통해 뒷받침되고 있지 않은 상태에서 나타날 수 있는 사회적 위험성은 1998년의 경제위기 상황에서 실

8) 단 나머지 50%에 대해서는 사외적립이 될 경우만 손비인정을 하고 있다. 그러나 이 적립금도 기업이 담보대출을 받는 데 이용하는 경우가 많아서 실질적인 보장책은 되지 못하고 있는 것이 현실이다.

체로 드러났다. 많은 중소기업들이 도산하면서 법으로 정한 임금 및 퇴직금의 지불불능 상태가 대량 발생하게 되었고 경제적으로 감당할 수 없는 상태에 이르자 사회적 타협을 통해 해결할 수밖에 없었다. 그 후 임금 및 퇴직금의 부분적인 지불보장을 위해 임금채권보장기금(임금의 0.2%)이 설립되었고 근로자들은 사용주가 지불불능 상태에 처할 경우 이 기금으로부터 3개월분까지의 퇴직금을 지불보장받게 되었다. 그러나 이는 어디까지나 극히 제한된 부분적인 보장이며 임시적인 처방이라는 평가를 받고 있다 (World Bank, 2000).

## 제 2 장

### 퇴직금제도의 운영실태<sup>1)</sup>

#### 1. 퇴직금지급근거 규정

근로기준법 제34조 제1항에 “사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일 분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만, 근로연수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니한다.”라고 규정되어 있다.

이와 같은 퇴직금은 대부분의 기업에서 취업규칙(53.9%), 단체협약(11.2%) 등 별도의 문서로 규정되어 있지만, 별도의 규정 없이 근로기준법을 준용하는 기업체의 비율도 34.9%에 이르고 있다. 전반적으로 기업규모가 크고, 노동조합이 조직되어 있으며, 설립연도가 오래된 기업일수록 취업규칙 또는 단체협약과 같은 별도의 문서를 지급근거 규정으로 채택하고 있는 기업체의 비율이 상대적으로 높다.

그러나 별도의 규정 없이 근로기준법을 퇴직금 지급규정으로 준용하고 있는 기업체의 비율은 기업규모가 영세할수록 현저하게 높는데, 이를 살펴보면 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상 규모에서 각각 68.9%, 52.9%, 34.4%, 16.0%, 7.5%, 8.2%으로 나타나고 있다. 이와 같이 영세기업체에서 근로기준법을 퇴직금 지급규정으로 준용하는

---

1) 본 장에서 사용된 통계 및 자료표 등은 1999년 말 기준 상시근로자 5인 이상 비농민간기업 중에서 추출된 약 4,000개 기업체의 인사·노무부서장, 사업주, 근로자를 대상으로 한국노동연구원(정진호, 2000)이 실시한 기업의 퇴직금제도 운영실태와 개선방향에 대한 서베이 자료에 근거하고 있다.

기업체 비율이 높은 것은 기업규모가 영세할수록 법정퇴직금이 강제적으로 적용된 기간이 짧을 뿐만 아니라 근로자의 법적 권리를 대변할 수 있는 노동조합이 조직되어 있지 않고 또한 기업의 설립연도가 일천하여 퇴직금 지급사유가 거의 발생하지 않은 데 상당 부분 기인하는 것으로 유추된다.

근로기준법 제34조 제2항에 따르면 “제1항의 퇴직금제도를 설정함에 있어서 하나의 사업 내에 차등제도를 두어서는 아니된다.”라고 규정하고 있다(1980. 12. 31 신설). 즉 현행 근로기준법에서는 하나의 기업체 내에서 퇴직금의 근로자간 차등적용은 금지되어 있는 것이다.

비록 퇴직금 차등금지조항은 거의 대부분의 기업에서 준수하고 있지만, 극히 일부의 기업(5.1%)에서는 여전히 퇴직금제도가 차등적으로 적용되고 있다. 비록 일부이기는 하지만, 퇴직금 차등적용 발생사유를 살펴보면 ① 고용형태(정규직/비정규직)별 차등(34.0%), ② 규정 변경에 따른 적용대상 근로자(기존/신규근로자)별 차등(30.2%), ③ 직종(생산직/사무·관리·기술직)별 차등(18.2%), ④ 적용 규정(단체협약/취업규칙)별 차등(17.6%) 등의 순으로 매우 다양한 형태로 나타나고 있다.

현재 개별 기업체에서 적용하고 있는 퇴직금 규정의 변경 여부를 살펴보면 변경하지 않은 기업체(85.4%)가 변경한 기업체(14.6%)보다 상대적으로 훨씬 많다. 그런데 특히 퇴직금 규정을 변경한 기업체의 비율은 금융 및 보험업(J) 또는 전기·가스 및 수도사업(E)이거나, 기업규모가 크거나, 노

<표 2-1> 퇴직금 지급규정 실태

(단위 : %)

		전산업			제조업(D)		
		전 체	300인 미만	300인 이상	전 체	300인 미만	300인 이상
지급근거규정	취업규칙	53.9	51.7	63.8	53.9	52.4	63.9
	단체협약	11.2	7.5	28.3	9.2	5.7	31.6
	규정 없음	34.9	40.8	7.9	36.8	41.9	4.5
차등적용 여부 및 사유	적용기업체 비율	5.1	5.5	3.5	4.2	4.4	2.4
	적용규정별 차등	17.6	17.6	17.4	17.1	18.4	0.0
	규정변경에 따른 차등	30.2	30.9	26.1	29.3	26.3	66.7
	고용형태별 차등	34.0	32.4	43.5	32.9	34.2	16.7
	직종별 차등	18.2	19.1	13.0	20.7	21.1	16.6

동조합이 조직되어 있거나, 또는 설립 연도가 오래된 기업일수록 상대적으로 높게 나타나고 있다.

한편 퇴직금 규정의 변경 형태를 살펴보면 근로자에게 유리하게 변경된 기업체(37.0%)가 불리하게 변경된 기업체(29.0%)보다 약간 많다고 인사노무담당자는 전반적으로 응답하고 있다.

그러나 근로자에게 불리하게 변경된 기업체의 비율은 공기업체의 비율이 높은 산업이거나, 규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 또는 설립 연도가 오래된 기업일수록 상대적으로 약간 높게 나타나고 있다. 이러한 분석 결과는 최근 정부가 추진하고 있는 공공부문의 퇴직금 누진제 폐지 정책과도 어느 정도 연관된 것으로 유추된다.

## 2. 퇴직보험제도

근로기준법 제34조 제4항에 “사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 ‘퇴직보험등’이라 한다)에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 제1항의 규정에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 다만, 퇴직보험 등에 의한 일시금의 액은 제1항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적어서는 아니된다.”라고 규정되어 있다(1997. 12. 24 신설).

### 가. 가입 여부

현재 퇴직보험에 가입되어 있는 기업체의 비율은 26.2%로 일반적인 예상보다 높게 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 이 제도의 도입 역사가 매우 일천하다는 사실을 고려한다면, 특히 최근 대기업을 중심으로 퇴직보험이 급격하게 확산되고 있음을 유추할 수 있다. 이러한 퇴직보험 가입률도 기업규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 또는 설립 연도가 오래된 기업일수록 상대적으로 높게 나타나고 있다.

### 나. 가입/미가입 사유

한편 퇴직보험에 가입되어 있는 기업체를 대상으로 가입사유를 살펴보

면 ① 퇴직금지급 부담 완화를 위한 자율적 가입(88.8%), ② 단체협약 또는 근로자 요구에 따른 타율적 가입(11.2%) 순으로 나타나고 있다. 이러한 분석 결과는 퇴직보험 가입이 거의 대부분 사업주의 자율적인 선택에 따라 이루어지고 있음을 시사한다.

그런데 퇴직보험에 가입되어 있지 않은 기업체도 73.8%에 이르고 있다. 특히 퇴직보험에 가입되어 있지 않은 기업체를 대상으로 미가입 사유를 살펴보면 ① 퇴직보험료 부담 또는 경영에 실익 없음(56.6%), ② 퇴직보험 금융상품 또는 퇴직보험제도에 대한 무지(37.5%) 등의 순으로 나타나고 있다. 이러한 분석 결과는 일부 기업체에서는 합리적인 판단보다는 퇴직보험 제도 자체에 대한 무지 때문에 퇴직보험에 가입하고 있지 않은 것으로 유추된다.

<표 2-2> 퇴직보험제도 실태

(단위: %)

		전산업			제조업(D)		
		전 체	300인 미만	300인 이상	전 체	300인 미만	300인 이상
가입여부	가입기업체 비율	26.2	21.8	46.2	27.1	23.1	53.0
가입사유	퇴직금 부담완화 자율적 가입	88.8	89.2	88.1	90.9	91.9	88.4
	단협/근로자 요구 타율적 가입	11.2	10.8	11.9	9.1	8.1	11.6
미가입 사유	보험료 부담 또는 경영실익 없음	56.6	55.3	67.3	58.9	57.9	72.4
	금융상품 또는 제도 자체 모름	37.5	39.4	22.0	36.1	37.2	21.9
	기 타	5.9	5.3	10.7	5.0	4.9	5.7

### 3. 퇴직금누진제도

근로기준법 제34조 제1항 규정된 퇴직금지급은 최저 한도이기 때문에 그 이상의 기준을 취업규칙 또는 단체협약 등에서 자유롭게 규정할 수 있다. 즉 퇴직금누진제란 “근로기준법에서 정한 퇴직금지급 최저 한도를 일정한 기준에 따라 상향하여 규정한 제도”로 정의될 수 있다.



가. 누진제 실태 및 형태

현재 퇴직금누진제가 규정되어 있는 기업체의 비율은 전반적으로 17.3%에 불과하다<sup>2)</sup>. 그러나 퇴직금누진제 기업체의 비율은 금융 및 보험업(J)이거나, 기업규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 또는 설립 연도가 오래된 기업일수록 상대적으로 높게 나타나고 있다. 그런데 퇴직금누진제를 규정하고 있는 기업체를 대상으로 누진제의 구체적인 형태를 살펴보면 ① 근속연수에 비례적으로 누진율을 적용하는 기업체 31.2%, ② 근속연수에 차등적으로 누진율을 적용하는 기업체가 68.8%로 나타나고 있다.

<표 2-3> 퇴직금누진제 실태

(단위: %, 월)

		전산업			제조업(D)		
		전 체	300인 미만	300인 이상	전 체	300인 미만	300인 이상
누진제여부 및 형태	적용기업체 비율	17.3	13.0	36.8	14.1	10.4	37.4
	근속연수 비례	31.2	41.2	15.7	37.5	50.7	14.8
	근속연수 차등	68.8	58.8	84.3	62.5	49.3	85.2
근속연수별 지급률	5년차	5.1	5.1	5.3	5.1	5.0	5.2
	10년차	10.4	10.2	11.1	10.2	10.1	10.8
	15년차	15.7	15.4	16.9	15.3	15.2	16.3
	20년차	21.0	20.6	22.8	20.4	20.2	21.8

나. 근속연수별 지급률 실태

한편 표본기업체 전체에 대하여 지급월수로 환산된 퇴직금지급률은 ① 산업대분류별로는 금융 및 보험업(J)이 다른 산업에 비하여 현저하게 높지만, ② 기업규모, 노동조합 조직 유무, 설립 연도 등 산업 이외의 기업체의 다른 특성과는 크게 연관되어 있지는 않다<sup>3)</sup>.

2) 본 실태조사의 분석 결과에 따르면 퇴직금누진제가 규정되어 있는 기업체의 비율이 기존의 다른 연구들에 비하여 상당히 낮은데, 이러한 차이는 조사대상 기업체 규모의 차이에 상당 부분 기인하는 것으로 유추된다.  
 3) 자료의 제약상 근속연수에 비례적으로 누진율을 적용하는 기업체에 대해서도 법정 지급률만큼 퇴직금이 지급된다고 가정하고 분석한다. 그런데 전체 분석대상 기업체

#### 4. 퇴직금 중간정산제도

근로기준법 제34조 제3항에 “사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산시점부터 새로이 기산한다.”라고 규정되어 있다(1996. 12. 31 신설).

##### 가. 근거규정 실태

이와 같이 신설된 조항으로 말미암아 이전과는 달리 중도퇴직의 절차를 거치지 않더라도 근로자의 요구가 있을 경우 근로관계가 계속중이라도 퇴직금의 중간정산이 현재 허용되고 있다. 이러한 퇴직금 중간정산제도는 일부 기업체에서는 취업규칙(22.3%), 단체협약(7.9%) 등 별도의 문서로 규정하고 있지만, 별도의 규정이 없는 기업체(69.8%)가 거의 대부분이다.

비록 중간정산제도가 취업규칙 또는 단체협약과 같은 별도의 문서로 규정되어 있는 기업체의 비율이 전반적으로 낮지만, 금융 및 보험업(J)이거나, 기업규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 설립 연도가 오래된 기업일수록 상대적으로 약간 높게 나타나고 있다.

##### 나. 중간정산제 실태

이와 같이 신설된 조항에 따라 지난 2년 동안(1998~99년) 퇴직금 중간정산을 실시한 기업체의 비율은 1998년의 25.5%에서 1999년에는 32.4%로 증가하고 있다. 특히 1999년을 중심으로 퇴직금 중간정산 기업체의 비율을 살펴보면 기업규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 설립 연도가 오래된 기업일수록, 또는 금융 및 보험업(J), 전기·가스 및 수도사업(E)에 속한 기업일수록 상대적으로 높게 나타나고 있다.

---

중에서 근속연수에 비례적으로 누진율이 적용되는 기업체의 비율은 5.3%, 차등적으로 적용하는 기업체의 비율은 11.8% 그리고 법정 지급률만큼 적용하는 기업체의 비율이 82.9%이기 때문에 위의 가정에 따른 분석 결과는 그다지 왜곡되지는 않는다.

<표 2-4> 퇴직금 중간정산제 실태

(단위 : %)

		전산업			제조업(D)		
		전 체	300인 미만	300인 이상	전 체	300인 미만	300인 이상
지급근거 규정	취업규칙	22.3	21.0	27.9	20.3	19.8	27.0
	단체협약	7.9	5.0	21.2	6.9	4.2	24.2
	규정없음	69.8	74.0	50.9	72.3	76.0	48.8
실시기업체 비율	1998년	25.5	22.3	40.1	26.8	25.0	38.9
	1999년	32.4	28.5	50.2	32.4	29.3	51.8
실시 사유	근로자측 요구	76.6	75.2	80.4	81.5	81.0	83.8
	사용자측 편의	23.4	24.8	19.6	18.5	19.0	16.2

다. 실시 사유

한편 퇴직금 중간정산이 실시된 기업체를 대상으로 실시사유를 살펴보면 근로자측의 요구(76.6%)가 사용자측의 편의(23.4%)보다도 상대적으로 높게 나타나고 있다. 그러나 비록 사용자측의 편의에 따른 중간정산 비율이 낮지만, 이러한 분석 결과는 극히 일부 기업체에서는 퇴직금 중간정산이 근로자의 요구와는 상관없이 실시되고 있음을 유추할 수 있다.

5. 퇴직급여충당금

퇴직급여충당금이란 “종업원 퇴직시 지불하는 퇴직금 비용으로 쓰기 위한 법인의 준비금”으로 정의되며, 이는 대차대조표상의 부채에 포함된다. 일반적으로 퇴직급여충당금의 사외적립비율이 높을수록 퇴직금 지급보장성이 높다고 할 수 있다. 물론 종업원퇴직보험(소위 ‘종퇴보험’)보다는 개별 근로자가 수급권자인 새로운 형태의 퇴직보험이 퇴직금의 지급보장성이 훨씬 높다.

가. 사외적립 실태

그런데 퇴직급여충당금 전체가 아닌 일부라도 사외적립하고 있는 기업체

의 비율은 26.4%에 지나지 않는다. 한편 표본기업체 전체에 대하여 사외적립 비율을 추정하면 사외적립 비율은 약 14.2%에 불과하다<sup>4)</sup>. 이와 같이 비록 사외적립 기업체의 비율이나 평균적인 사외적립 비율은 전반적으로 매우 낮지만, 이들 수치 또한 기업규모가 크거나 노동조합이 조직되어 있거나, 또는 설립 연도가 오래된 기업일수록 상대적으로 훨씬 높게 나타나고 있다.

#### 나. 퇴직금지급준비율 실태

또한 만약 기업이 모든 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 할 상황이 발생하는 경우에 가용 재원을 사외적립 퇴직급여충당금으로 한정시킨다면 퇴직금지급준비율은 10.8%에 불과한 것으로 추정되고 있다<sup>5)</sup>. 특히 퇴직금지급준비율은 기업규모가 영세하거나, 노동조합이 조직되어 있지 않거나, 또는 설립 연도가 일천한 기업일수록 상대적으로 매우 낮게 나타나고 있다. 이러한 분석 결과는 퇴직금누진율이 상대적으로 낮은 이들 부문에서 퇴직금 수급 가능성도 매우 취약함을 시사하고 있다.

#### 다. 사내유보 활용실태

이와 같이 퇴직급여충당금의 사외적립 비율 또는 퇴직금지급준비율이 낮은데, 만약 사내유보 퇴직급여충당금도 기업의 단기 운전자금으로 활용되고 있다면 퇴직금의 지급보장성은 더욱 취약할 수밖에 없을 것이다.

그런데 실제로 사내유보 퇴직급여충당금을 운전자금으로 일부라도 활용하고 있는 기업체의 비율은 47.9%에 이르고 있다. 또한 표본기업체 전체에 대하여 추정된 퇴직급여충당금의 운전자금 활용 비율은 40.7%로 추정되고 있다. 이들 비율 모두 기업규모가 작거나, 노동조합이 조직되어 있지 않거

4) 자료의 제약상 사외적립 비율은 퇴직급여충당금 결손값(missing value)에 대해서는 사외적립 비율을 0이라고 가정하고 분석한다. 따라서 이러한 가정에 따른 통계적 편의는 발생할 수 있다.

5) 참고로 자료의 제약상 1999년 「임금구조기본통계조사」를 이용하여 1999년 6월 현재 상용근로자 5인 이상 민간사업체의 1년 이상 근속한 약 450만 명 전체 근로자에게 퇴직금을 일시에 지급한다고 가정할 경우 예상되는 퇴직금은 근로자 1인당 평균 1,351만 원이며 전체 퇴직금 총액은 약 61조 원으로 추정된다.

나, 또는 설립 연도가 짧을수록 높게 나타나고 있다.

<표 2-5> 퇴직급여총당금 실태

(단위 : %)

		전산업			제조업(D)		
		전체	300인 미만	300인 이상	전체	300인 미만	300인 이상
사외적립 여부 및 비율	적립기업체 비율	26.4	18.7	61.1	26.2	19.5	69.0
	사외적립 평균 비율	14.2	10.5	30.9	13.5	10.3	33.4
퇴직금지급준비율 (사외적립/퇴직금예상총액)		10.8	7.3	26.7	10.4	7.4	29.3
사내유보활용 여부 및 비율	활용기업체 비율	47.9	49.2	42.2	49.3	50.6	41.3
	사내활용 평균 비율	40.7	42.1	34.3	41.8	43.1	33.3

## 6. 명예퇴직제도

명예퇴직제이란 “근로자는 자발적인 의사에 의해 정년이 되기 이전에 조기퇴직하되, 기업은 이에 대한 보상으로 퇴직금 이외에 별도로 명예퇴직수당을 지급하는 제도”로 정의될 수 있다.

<표 2-6> 명예퇴직 실태

(단위 : %)

		전산업			제조업(D)			
		전체	300인 미만	300인 이상	전체	300인 미만	300인 이상	
지급규정 여부	규정 기업체 비율	12.8	8.9	30.3	7.7	5.3	22.5	
명예퇴직금 지급기준	사무직	근속연수	47.6	48.5	46.5	53.9	51.1	57.5
		근속연수및직급	27.8	26.0	30.0	23.4	22.3	24.7
		기타	24.6	25.5	23.5	22.8	26.6	17.8
	생산직	근속연수	54.3	53.9	54.8	59.9	56.0	65.6
		근속연수및직급	24.0	22.1	26.9	17.8	16.5	19.7
		기타	21.7	24.0	18.3	22.4	27.5	14.7
실시기업체 비율	1998년	5.9	3.0	18.9	3.1	1.5	13.6	
	1999년	5.3	3.1	15.1	2.5	1.2	10.8	

### 가. 근거규정 실태

이러한 명예퇴직제도가 규정되어 있는 기업체의 비율은 12.8%에 지나지 않는다. 이 비율도 누진제 및 중간정산제 등과 마찬가지로 기업규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 설립 연도가 오래되거나, 또는 금융 및 보험업(J), 전기·가스 및 수도사업(E)일수록 높게 나타나고 있다.

### 나. 지급 기준

비록 명예퇴직제도가 규정되어 있는 기업체의 비율은 극히 작지만, 이 제도를 규정하고 있는 기업체를 대상으로 명예퇴직수당의 지급 기준을 직종별로 살펴보면 다음과 같다.

우선, 사무·관리·기술직에서는 ① 근속연수(47.6%), ② 근속연수 및 직급(27.8%), ③ 기타(24.6%)의 순으로 규정되어 있다. 다음으로, 생산직에서도 ① 근속연수(54.3%), ② 근속연수 및 직급(24.0%), ③기타(21.7%)의 순으로 규정되어 있다.

이와 같이 명예퇴직수당도 일반 퇴직금과 마찬가지로 근속연수가 가장 중요한 지급 기준으로 설정되어 있으며, 직급은 명예퇴직수당의 부차적인 지급 기준으로 규정되어 있음을 유추할 수 있다.

### 다. 지급 실태

한편 지난 2년 동안 명예퇴직을 실시한 기업체의 비율은 1998년의 5.9%에서 1999년에는 5.3%로 약간 감소하였다. 특히 1999년을 중심으로 명예퇴직을 실시한 기업체의 비율을 살펴보면 이 비율은 기업규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 설립 연도가 오래되거나, 또는 금융 및 보험업(J)일수록 전반적으로 높게 나타나고 있다.

## 7. 정년제와 퇴직금

정년제이란 “취업규칙 또는 근로계약에서 정한 일정한 연령에 도달하면 근로자의 근로계속의 의사 및 능력 여하를 불문하고 근로계약 관계를 종료시키는 제도”로 정의될 수 있다.

가. 정년 실태

이러한 정년제도가 규정되어 있는 기업체의 비율은 63.1%로 나타나고 있다. 특히 기업규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 설립 연도가 오래되거나, 또는 금융 및 보험업(J)일수록 정년제도가 규정되어 있는 기업체의 비율은 매우 높게 나타나고 있다.

물론 직종별 차등정년제는 근로기준법 제5조의 균등처우에 위반한다고 볼 수는 없을 것이다. 그러나 실제로 정년제도가 규정되어 있는 기업체를 대상으로 정년 분포를 살펴보면 사무·관리·기술직은 57.1세, 생산직은 56.6세로 정년의 직종별 차이가 거의 나타나고 있지 않다. 다만, 정년 분포를 보다 세분하여 연령별로 살펴보면 정년은 거의 대부분 55세, 60세, 58세 등의 순으로 보다 집중적으로 분포되어 있다.

나. 정년퇴직 시점 결정방식

한편 정년제도가 규정되어 있는 기업체를 대상으로 정년퇴직 시점 결정 방식을 살펴보면 ① 만 연령으로 해당 일이 속한 월(71.7%), ② 만 연령으로 해당 일이 속한 연말(22.4%), ③ 만 연령으로 해당 일이 속한 월의 다음 월 이후(5.9%) 순으로 나타나고 있다. 즉 정년퇴직 시점의 결정방식은 만 연령으로 해당 일이 속한 월이 거의 대부분인 것으로 나타났다.

다. 추가보상 여부

그런데 정년퇴직자에게 퇴직금 이외에 별도로 보상금 또는 위로금을 지

<표 2-7> 정년제와 퇴직금 실태

(단위 : %, 세)

		전산업			제조업(D)		
		전체	300인 미만	300인 이상	전체	300인 미만	300인 이상
정년규정 여부	규정 기업체 비율	63.1	55.7	96.1	60.5	54.6	97.6
직종별 정년	사무관리기술직	57.1	57.1	57.0	56.5	56.8	56.1
	생산직	56.6	56.5	56.6	56.3	56.4	56.1
추가보상 여부	추가보상 기업체 비율	13.7	13.3	14.8	14.8	13.0	21.3

급하는 규정이 있는가를 살펴보면 대부분의 기업(89.3%)에서 추가적인 보상은 이루어지고 있지 않다. 정년퇴직금 이외의 추가적인 보상은 산업분류, 기업규모, 노조 유무, 설립 연도 등 기업의 일반적인 특성과 그다지 관련되어 있지 않은 것으로 나타났다.

### 8. 연봉제와 퇴직금

연봉제란 “근로자 개개인의 능력·실적 및 공헌도를 평가하여 연간 단위로 임금을 책정하는 제도”로 정의될 수 있다. 최근 대기업의 사무·관리·기술직을 중심으로 새로운 임금결정체계인 연봉제가 확산되고 있다.

#### 가. 실시 여부

이러한 연봉제가 실시되고 있는 기업체의 비율은 25.1%로 나타나고 있다. 특히 연봉제를 실시하고 있는 기업체의 비율은 기업규모가 크거나, 노동조합이 조직되어 있거나, 설립 연도가 오래되거나, 그리고 비생산직 근로자의 비중이 높은 전기·가스 및 수도사업(E), 금융 및 보험업(J), 부동산·임대 및 사업서비스업(K) 등에서 높게 나타나고 있다.

<표 2-8> 연봉제와 퇴직금 실태

(단위 : %)

		전산업			제조업(D)		
		전 체	300인 미만	300인 이상	전 체	300인 미만	300인 이상
연봉제 실시여부	실시 기업체 비율	25.1	21.6	40.7	21.5	18.2	42.2
연봉제 근로자의 퇴직금 지급방식	근로기준법에 따라 퇴직시에 지급	57.2	40.0	78.0	58.4	49.1	82.2
	연봉 재계약시 전년도 퇴직금을 매년 중간정산	17.9	19.3	14.5	15.5	16.3	13.3
	퇴직금을 연봉총액에 포함하여 분할 지급	19.2	25.5	5.0	19.6	26.3	2.2
	퇴직금을 별도로 지급하지 않음	5.8	7.2	2.5	6.6	8.3	2.3



#### 나. 퇴직금 지급방식

한편 연봉제가 실시되고 있는 기업체에서 연봉제 근로자에 대한 퇴직금 지급방식은 매우 다양한데, 이를 살펴보면 ① 근로기준법에 따라 퇴직시에 지급(57.2%), ② 퇴직금을 연봉총액에 포함하여 분할 지급(19.2%), ③ 연봉채계약시 전년도 퇴직금을 매년 중간정산(17.9%), ④ 퇴직금을 별도로 지급하지 않음(5.8%) 등의 순서로 나타나고 있다(표 2-8 참조).

그런데 특히 근로기준법에 따라 퇴직시에 퇴직금을 지급하지 않는 기업체의 비율은 기업규모가 작거나 노동조합이 조직되어 있지 않은 기업일수록 상대적으로 훨씬 높게 나타나고 있다.

## 제3장

### 퇴직보험제도의 운영현황과 개선방안

#### 1. 퇴직보험의 도입 배경 및 의의

법정퇴직금제도란 근로기준법 제34조에 명시되어 있는 것으로 1년 이상 근무한 근로자가 퇴직할 경우 회사는 근속연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균 임금을 퇴직금으로 지급하도록 강제하고 있는 규정이다. 법정퇴직금은 실직을 포함한 퇴직후 노후생활을 보장하기 위한 것이나, 우리나라의 경우 근로자의 한 직장에 대한 평균 재직연수가 5.3년에 불과하기 때문에 실직시의 실업급여로서의 기능이 더욱 크다고 할 수 있다. 1995년에는 고용보험제도가 시행되어 법정퇴직금제도의 실업급여로서의 기능은 어느 정도 퇴색하였으나 고용보험에 의한 실업급여의 금액이 그리 크지 않기 때문에 법정퇴직금제도의 실업급여로서의 기능은 아직도 남아 있는 실정이다.

퇴직보험제도란 근로기준법 제34조에서 정하고 있는 법정퇴직금을 사외에 위탁하는 것으로서, 그 지급권이 직접 근로자에게 있다는 것이 특징이다. 또한 사업주가 납입한 보험료는 손비인정되고, 근로자가 납입한 보험료는 퇴직일시금을 받을 때까지 과세가 연기된다.

퇴직보험을 도입하게 된 배경은 근로자의 퇴직금 지급을 위한 재원을 사외에 위탁적립함으로써 퇴직금 재원의 안정성을 확보하기 위해서였다. 즉 그동안 기업의 도산시 법정퇴직금을 지급하지 못하는 사례가 발생함으로써 근로자의 실직시 법정퇴직금을 받지 못할 경우 생활보장의 수단이 제대로 마련되어 있지 않은 경우가 많았으며, 근로자의 안정된 노후생활에 대한 대책이 충분히 이루어지지 않은 경우가 발생하였다. 뿐만 아니라 현재

국민연금의 경우 급여수준이 낮고 개인연금 등도 가입수가 제한적이며 보장기간이 짧아 노후생활을 보장하기에 미흡한 실정이다.

이에 따라 법정퇴직금을 안전하게 사외에 위탁함으로써 퇴직금에 대한 지급보장 및 노후보장을 보완하기 위한 제도의 도입이 요망되어 왔다. 기업의 입장에서도 퇴직금 재원을 사외에 위탁하지 않을 경우 누적되는 퇴직금을 일시에 지급하여야 하는 자금부담 요인을 안고 있으므로 이러한 점에서 퇴직보험은 기업의 자금운용에 장기적으로 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

이러한 맥락에서 우리나라는 국민연금이 1988년 1월, 개인연금이 1994년 6월에 도입되었으며, 1999년에는 퇴직보험이 도입되었다. 하지만 현행 퇴직보험은 2층의 기업연금으로서의 역할을 감당하기에는 제도, 설계, 지급보장, 노후생활보장 등 여러 측면에서 많은 문제점과 개선점을 남겨 두고 있다.

## 2. 퇴직보험의 특징

### 가. 근로자의 직접 수급권 보장

퇴직보험(퇴직신탁)의 보험료 납부는 계약자인 사업주가 부담하나, 근로자의 퇴직 또는 계약의 종료해지시 그 수급권은 근로자에게 있는 것이 특징이다. 이에 반해 과거 보험회사의 종업원퇴직적립보험이나 은행의 근로자퇴직적립신탁의 경우, 근로자에게 직접적인 수급권이 없고 연계대출 등으로 운영되고 있어 퇴직금의 지급 기반이 불안정적인 실정이다.

### 나. 적립금의 양도 또는 담보 제공 금지

과거 종업원퇴직적립(이하 '종퇴보험')보험의 경우 가입자(기업)가 동 보험을 담보로 한 연계차입이 가능하였으므로 기업의 도산시 금융기관이 상계처리하거나 기업주가 보험회사에서 받은 퇴직금을 다른 채무를 상환하는 데 사용함으로써 근로자가 퇴직금을 받지 못하는 사례가 종종 발생하였다. 이에 반해 퇴직보험의 경우는 기업주가 그 권리를 타인에게 양도하거나, 금융기관의 대출 등에 대한 담보로 제공할 수 없어 기업 입장에서는

연계차입이 불가능하도록 되어 있다. 종퇴보험과 퇴직보험의 차이점을 간략히 정리해 보면 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 종퇴보험과 퇴직보험의 비교

구 분	종 퇴 보 험	퇴 직 보 험
제도적 의의	- 퇴직급여충당금의 사외적립제도 - 기업주별 관리가 관행	- 법정퇴직금으로 인정 - 근로자의 퇴직금 지급보장 - 근로자별 관리가 기본
수 급 권	- 근로자 동의시 기업주	- 근로자
대출여부	- 많은 기업이 대출과 연계	- 퇴직보험을 담보로 한 대출 또는 양도금지
취급기관	- 생명보험회사, 은행	- 생명·손해보험회사, 신탁경영은행, 투자신탁회사
가입기업	- 16인 이상 단체	- 5인 이상 단체
종 목	- 확정금리형(7.5%)	- 확정금리형(6.0%), 금리연동형
지급형식	- 일시금	- 일시금 또는 연금(보험)
회계처리	- 일반계정	- 특별계정(일반계정과 분리)
보험료의 회계처리	- 기업의 자산으로 계상	- 기업의 비용으로 계상 · 퇴직급여충당금 감소
근 거 법	- 법인세법	- 근로기준법

다. 금융기관의 수익자에 대한 통지의무

퇴직보험 취급 금융기관은 계약체결 전에 계약의 내용을 근로자에게 주지시킬 의무가 있고, 계약체결 후에도 그 사실을 통지하여야 한다. 또한 매년 기업의 보험료 납부상황과 피보험자가 받을 수 있는 퇴직금 예상액을 수익자에게 통지하여야 한다. 뿐만 아니라 퇴직보험을 중도해지할 경우나 계약사항의 주요 내용을 변경하고자 할 경우에는 사전에 노동조합 대표자, 노사협의회 대표자 등 근로자 대표자의 사전동의를 받도록 되어 있어, 계약 내용 등을 사업주가 일방적으로 변경하는 것을 금하고 있다.

## 라. 원본 보전

근로기준법상 퇴직보험(퇴직신탁)은 기업이 도산하는 경우 퇴직금 지급 불능 사태에 대비하여 근로자의 법정퇴직금을 금융기관에 예탁토록 하여 근로자의 수급권을 보장하기 위한 금융상품으로서, 기업이 퇴직보험(퇴직신탁)을 가입한 경우 법정퇴직금제도를 설정한 것으로 인정하고, 퇴직보험 등에 의해 지급되는 일시금은 법정퇴직금 이상으로 규정(근로기준법 제34조 제4항)하고 있다.

따라서 퇴직보험을 취급하는 금융기관은 기업으로부터 수납받은 퇴직자산의 안전한 운용에 중점을 두어야 하는 것은 물론, 최소한 납입보험료 이상 항상 지급할 수 있어야 한다. 따라서 퇴직보험은 법정퇴직금의 안전한 사외위탁이 가장 중요한 과제라 할 수 있다.

## 3. 퇴직보험 도입의 효과

### 가. 기업

퇴직보험은 기업의 자금관리의 안정화에 기여한다고 할 수 있다. 즉 근로자의 퇴직금 지급 일정에 대비해 어느 정도 계획적인 자금관리가 가능하도록 해줌으로써 일시 거액의 퇴직금 지급부담(중간정산 및 구조조정 등)이 경감된다. 뿐만 아니라 퇴직보험료 부담에 대해 전액 손비인정함으로써 세제혜택에 의한 기업의 실질 부담을 경감시켜 준다.

퇴직보험 관련 세제를 보면 우리나라는 근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균 임금을 퇴직금으로 지급하도록 법제화(근로기준법 제34조)되어 있으며, 이러한 퇴직금제도에 대해 퇴직급여충당금으로 사내에 적립하는 경우에는 퇴직급여 추계액의 50%(1999년부터 40%)까지 손비인정되고, 사외적립하는 경우 지급까지는 생명보험회사의 종업원퇴직적립보험에 가입하는 경우에만 납입보험료에 대해 퇴직급여 추계액의 100%까지 손비인정되어 왔다. 하지만 퇴직보험에 가입할 경우는 근로기준법에서 규정하는 퇴직금제도를 설정한 것으로 인정된다. 따라서 퇴직보험에 가입하여 기업이 납입하는 보험료는 퇴직급여 추계액 범위 내에서 전액 손비인정되고 있다. 하지만, 종업원의 퇴직시 지급되는 퇴직연금 또는 퇴직일시금에 대해

서는 퇴직소득세가 부과되도록 되어 있다.<sup>6)</sup>

나. 근로자

퇴직보험의 경우 퇴직금의 지급권이 직접 근로자에게 있으므로 기업의 적자 도산시에 퇴직금을 안전하게 수령할 수 있도록 함으로써 근로자의 퇴직 후의 생활을 보장해 주기 위한 것이다. 또한, 국민연금의 경우 통상 60세가 되어야 노령연금의 지급이 개시되나, 우리나라 근로자들의 정년퇴직연령은 대부분 55세 전후이므로 퇴직보험은 60세까지의 기간 동안 가교연금(bridge pension)으로서의 역할을 해준다고 할 수 있다.

<표 3-2> 퇴직보험 시장규모 예측

구 분	1998년
① 대상근로자수	4,918천명
② 월평균 임금	1,430천원
③ 근속연수	5.6 년
④ 퇴직급여 추계액 규모 (①×②×③)	394,109억원
⑤ 사내적립 가능금액 (④의 50%)	197,055억원
⑥ 종퇴보험 사외적립분	167,604억원
⑦ 신규 시장규모 (④-⑤-⑥)	29,450억원

주: 노동부, 『1997년 임금구조 기본통계조사보고서』, 재정.  
 경제부, 『월간경제동향』 1999. 1. 자료를 인용하여 추정.

다. 금융시장

퇴직보험의 발전은 사적연금제도의 확대에 따른 연금기금의 확대 및 운영의 장기화로 금융시장의 안정화에 기여할 수 있다. 뿐만 아니라 이는 중·장기 금융상품에 대한 수요기반을 확충함으로써 중장기 자본시장의 발전에 기여할 것이다.

기존 종업원퇴직적립보험의 가입규모 등으로 볼 때 장기적으로 퇴직보험 규모는 상당히 클 것으로 추정된다.

6) 이에 대한 관련 세법은 법인세법 시행령 제13조(기업부담 보험료의 손비인정), 소득세법 시행령 제40조의 2(퇴직연금(연금제원) 또는 퇴직일시금에 대한 퇴직소득세 부과) 등이 있다.

#### 4. 퇴직보험제도의 주요 내용

##### 가. 종류

퇴직보험은 적립방법의 기준으로 보면 확정금리형과 금리연동형으로 구분하여 볼 수 있다. 확정금리형이란 예정 이율(연 6.0%)로 준비금을 부리(附利)하고 자산수익률이 6%를 초과할 경우 그 중 일부를 수익자에게 배당하고 일부는 적립하였다가 자산수익률이 6%를 하회할 경우에 그 차액을 보전하는 형태인 데 비해, 금리연동형은 보험개발원이 매월 공시하는 공시기준 이율(회사채 수익률, 국고채 수익률의 평균)의 80~120% 범위 내에서 매월 보험회사가 정하여 준비금을 부리하는 형태를 말한다.

운용방식의 기준으로 볼 때는 계약자(기업)별로 보험료를 운용하는 단독운용형과 계약자의 보험료를 통합하여 운용하는 합동운용형의 두 종류가 있다.

퇴직금 지급방법에 의해 분류해 보면 연금지급식, 일시금지급식, 일부는 일시금으로 일부는 연금으로 지급하는 혼합식 등이 있다.

##### 나. 가입대상

퇴직보험 가입대상은 사업주와 근로자로서 사업주란 근로기준법상 퇴직금제도 규정을 적용받는 기업 또는 단체를 말하며, 근로자(수익자)는 가입기업 또는 단체의 퇴직금 규정상 퇴직금 지급대상인 근로자 및 임원 중 계약자가 제출한 가입자 명부에 기재된 자를 말한다.

한편, 퇴직보험에 가입한 경우 사업주는 퇴직금제도를 설정한 것으로 인정되어 근로자가 퇴직시 총 퇴직금 중 퇴직보험(퇴직신탁)에 의한 지급액과의 차액을 지급하면 된다. 퇴직보험을 취급하는 금융기관은 퇴직보험(퇴직신탁)에 가입하기 전에 노동조합 대표자나 노사협의회 대표자 등 근로자 대표에게 계약내용 등을 주지시키도록 되어 있다.

##### 다. 근로자의 수급권

근로자의 퇴직시 및 계약 해지시에 금융기관은 적립된 퇴직금을 연금 또는 일시금 방식으로 근로자에게 직접 지급하여야 한다. 수익자가 근로자이

기 때문에 기업이 이를 양도하거나 가입 금융기관에 대한 대출의 담보로서 제공할 수 없도록 되어 있다.

#### 라. 계약기간

계약기간은 계약일에서 계약 해지일까지의 기간을 말한다. 기업이 존속하는 한 계약기간은 계속 유지되나 기업의 합병, 파산, 다른 금융기관으로의 계약 이전 등의 경우 중도해지는 가능하나 중도해지 수수료가 차감된다.

#### 마. 보험료

보험료의 산출방식은 연금수리방식을 적용한다. 연금수리방식이란 장래의 퇴직급여를 근속기간, 퇴직률, 급여상승률, 예정 이율을 사용하여 적정 보험료를 산출하는 통계적 방법을 말한다. 즉 퇴직시까지 급여의 일정비율의 해당 금액을 매년 평균적으로 납입하도록 함으로써 퇴직금의 계획적인 사외적립을 유도하는 것이다.

보험료는 기본 보험료, 과거근로채무보험료, 연금충실화보험료 등으로 구분된다. 기본 보험료란 퇴직보험 가입 이후 퇴직일까지의 퇴직금 지급을 위해 납입하는 보험료를 말한다. 과거근로채무보험료는 퇴직보험 가입일을 기준으로 하여 과거 근무분에 대한 퇴직금 추계액을 일정기간(10년 이내 정해진 기간) 내에 분할하여 납입하는 보험료를 말하며, 이는 퇴직금 적립금의 충실화를 기하는 것으로서 기업의 재정여건 등을 감안하여 정액 또는 정률방식으로 납입된다. 연금충실화보험료는 연금지급방식에서 퇴직보험에 의한 퇴직금이 기업의 퇴직금 규정상의 퇴직금보다 적을 경우에 대비해 납입하는 보험료이다. 이들 보험의 납입은 월납, 분기납, 반기납, 연납 등으로 이루어진다.

#### 바. 퇴직금의 지급

퇴직금의 지급시기(수익자 확정시기)는 정년퇴직시, 중도퇴직시, 사망퇴직시, 중간정산시 등이다.

지급기준은 적립비율방식을 택하고 있다. 이에 의하면, 근로자가 속한



기업의 퇴직금 규정에 따르되 금융기관에 적립된 금액 중 퇴직근로자의 지분에 해당하는 금액을 지급하고 퇴직금 규정상 금액과의 차액은 기업이 지급하도록 되어 있다.

지급형태별로 보면 생보사의 경우 종신연금형, 확정연금형, 일시금 등이 있고, 손보사의 경우 확정연금형, 일시금 등이 있다. 종신연금형이란 근로자가 사망할 때까지 연금을 지급하는 형태이며, 확정연금형은 정해진 기간(예: 10년)만 지급하는 형태이다.

#### 사. 중도해지

중도해지에는 일반해지와 특별해지의 두 가지 경우가 있다. 일반해지란 가입 금융기관 변경 등의 경우이며, 이때는 근로자 대표의 동의가 필요하다. 일반해지의 경우 중도해지에 따른 퇴직금의 귀속은 근로자에게 있으나, 거래 금융기관 변경에 따라 변경되는 금융기관으로 퇴직금이 이전된다.

특별해지란 기업의 합병, 파산, 영업양도, 폐업 등의 경우에 해당된다. 특별해지의 경우 해약환급금 중 가입근로자에게 총 퇴직급여 추계액을 한도로 하여 근로자별 퇴직급여 추계액에 비례하는 방법으로 지급되고, 총 퇴직급여 추계액을 초과하는 금액은 기업에 반환된다.

#### 아. 재정 결산

근로자의 퇴직 및 신규 채용에 따른 수익자수의 변동, 물가상승에 따른 임금변동 등으로 근로자의 퇴직금 적립액에 영향을 미치는 요인이 발생하며, 자산운용 실적 등에 의한 가입기업별 퇴직보험 재정상태의 변동이 발생하므로 이를 파악하기 위하여 퇴직보험 계정의 중간결산을 정기적으로 실시한다.

재정결산은 연 1회 계약체결일자 또는 별도로 정해진 일자에 정산하며, 중간정산, 명예퇴직, 제도변경 등 퇴직보험 재정에 큰 변동 요인이 발생할 때 임시 결산을 할 수 있도록 되어 있다. 결산 결과 보험준비금(적립금액 평가액)이 목표적립률에 해당하는 퇴직금 추계액을 초과할 경우에는 기업에 반환하거나 차회 이후의 보험료와 상계처리할 수 있다.

자. 금융기관의 수익자에 대한 통지의무

금융기관은 퇴직보험(퇴직신탁) 계약을 기업과 체결하기 전에 계약의 세부 내용을 근로자에게 주지시켜야 한다. 뿐만 아니라 계약체결 후에도 계약 내용의 주요 사항을 통지하도록 되어 있다. 또한 금융기관은 매년 기업의 보험료(신탁부금) 납부상황과 피보험자가 받을 수 있는 퇴직금 예상액을 수익자별로 통지하여야 한다. 한편, 기업은 퇴직보험을 중도해지할 경우나 계약사항의 주요 내용을 변경하고자 할 경우 사전에 노동조합 대표자, 노사협의회 대표자 등 근로자대표의 사전동의를 받아야 한다.

차. 특별약관의 부가

가입기업이 선택하는 사항으로 생명보험회사는 재해사망특약, 재해장해연금특약 등을 부가할 수 있으며, 손해보험회사는 일반상해사망담보특약, 업무중상해사망담보특약 및 생활안정자금담보특약 등을 부가할 수 있으며, 각각의 내용은 <표 3-3>와 같다.

<표 3-3> 가입기업의 선택사항

재해사망특약	보험기간중 근로자가 재해로 사망하였을 때 유족에게 약정한 보험금을 지급
재해장해연금특약	보험기간중 근로자에게 일정 재해가 발생할 경우 근로자에게 약정한 연금을 지급
일반상해사망담보특약	보험기간중 근로자가 사고로 신체상 상해를 입고 180일 이내에 사망시 유족에게 약정한 보험금을 지급
업무중상해사망담보특약	보험기간중 근로자가 업무중(출퇴근 포함)에 신체상 상해를 입고 그 직접 결과로 사고일로부터 180일 이내에 사망시 유족에게 약정한 보험금을 지급
생활안정자금담보특약	보험기간중 신체상 상해를 입고 그 직접 결과로 후유장해가 발생할 경우 근로자에게 약정한 보험금을 지급

5. 은행 퇴직신탁의 주요내용

가. 종 류

은행에 의해 운영되는 퇴직신탁은 원본보전형 불특정금전신탁의 형태이다.

나. 가입대상

퇴직신탁의 가입대상은 위탁자로서의 근로기준법상 퇴직금제도 규정을 적용받는 기업 또는 단체와 수익자로서 가입기업 또는 단체의 근로자 및 임원이다.

다. 신탁기간

퇴직신탁의 신탁기간은 신탁계약일에서 신탁계약의 해지일 또는 종료일 까지이다.

라. 신탁부금 산출방식

신탁부금은 퇴직금 추계액 방식에 의해 산출된다. 이에 의하면 퇴직신탁의 신탁부금은 위탁자의 퇴직금 추계액 범위 내에서 목표적립 비율, 목표적립 기간을 감안하여 산출한다.

마. 신탁재산의 운용

신탁재산의 운용방법은 위탁자가 선택하도록 되어 있으며, 이에 는 합동 운용방식과 단독운용방식이 있다. 합동운용이란 둘 이상의 위탁자의 신탁 재산을 합동 관리·운용하는 방식이며, 단독운용이란 위탁자별로 신탁 재산을 관리·운용하는 방식을 의미한다. 자산운용방식으로는 주식안정형 및 채권형으로 구분할 수 있다.

주식안정형이란 주식을 10% 이하 보유하며, 대출, 채권, 유동성 자산 및 기타 자산을 90% 이상 보유하는 방식이며, 채권형이란 채권, 유동성 자산 및 기타자산을 50% 이상 보유하는 방식이다. 양자의 경우 모두 대출 운용은 50% 이하로 제한된다. 계약체결일 또는 직전 변경일로부터 3년 경과 이후에는 운용방법을 변경할 수 있다. 하지만 다른 신탁 또는 퇴직신탁간(합동·단독형, 주식안정·채권형)의 신탁자산의 편·출입은 전면 금지되고 있다.

신탁 이익의 지급방법은 위탁자의 결산일에는 신탁금에 원가하고, 퇴직금 지급시 등에는 지급액에 신탁 이익을 포함하여 지급한다. 신탁 이익의

계산은 기준가격 방식에 의한 실적배당으로 이루어지며, 이익의 계산시기는 위탁자의 매 회계연도 결산일, 퇴직금 지급일 및 신탁해지일 또는 종료일이다.

신탁보수는 수탁자의 매 회계연도 결산일, 신탁재산 청산일에 취득이 가능하며, 신탁보수율은 합동운용의 경우 수탁자가 모든 위탁자에 대해 동일한 보수율을 적용하고, 단독운용의 경우 수탁자는 위탁자별로 상이한 보수율을 결정한다.

수익자는 퇴직, 사망, 중간정산 등 급부사유 발생시에 수익권을 취득하며, 동 수익권은 수익자가 수탁자에게 직접 청구할 수 있다. 급부금은 적립 비율방식에 의한 일시금의 형태로 지급되며, 채권형은 접수일로부터 3영업일, 주식안정형은 접수일로부터 4영업일 내에 지급된다.

#### 바. 원본 보전

퇴직신탁의 해지 또는 신탁 종료시 신탁기간중 발생한 신탁 이익의 합계액이 음수인 경우 그 음수 금액을 보전해 주어야 한다. 중도해지에는 특별중도해지와 일반중도해지가 있으며, 특별중도해지는 위탁자가 영위하는 사업장의 파산 또는 폐업, 합병, 영업양도로 인하여 위탁자가 수익자의 동의를 얻어 해지를 요청하는 경우이며, 일반중도해지란 부득이한 사유로 위탁자가 수익자의 동의를 얻어 해지 요청하는 경우를 말한다.

중도해지 수수료는 특별중도해지의 경우에는 없으나, 일반중도해지의 경우에는 수탁자별로 계약기간별 차등하여 자율결정한다. 중도해지 수수료는 합동운용의 경우 당해 펀드에 편입하고, 단독운용의 경우 수탁자의 수익으로 처리한다.

#### 사. 양도 및 담보제공 금지

퇴직신탁의 위탁자 및 수익자 모두 수익권에 대한 양도 및 담보제공은 금지되어 있다.

#### 아. 수탁자의 수익자에 대한 통지

퇴직신탁의 계약체결 후 수탁자는 계약 사실을 위탁자 또는 신탁관리인

을 경유하여 수익자에게 통지하여야 한다. 뿐만 아니라 매년 재계산 후 전년도 신탁부금 납부상황 및 일시금 수급 예상액을 위탁자 또는 신탁관리인을 경유하여 수익자에게 통지하여야 한다.

#### 자. 계약의 이전

퇴직신탁의 위탁자가 수익자의 동의를 얻어 이전을 요청할 경우 신탁계약의 전부 또는 일부를 다른 신탁 금융기관으로 이전할 수 있다. 이 경우 계약이전 수수료는 중도해지수수료에 준하여 적용한다.

### 6. 취급현황 및 문제점

퇴직보험의 근거법은 노동부의 ‘근로기준법’이다. 1996년 12월 동법 제28조(퇴직금제도)를 개정하여 퇴직연금보험 도입근거를 마련하였고, 1997년 3월에는 퇴직연금보험은 보험사만 취급토록 동법 조항을 개정하였다. 1997년 12월에는 동법 제34조(퇴직금제도)를 재개정하여 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁으로 확대함으로써 보험회사에서 취급하는 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁을 법정퇴직금제도의 사외위탁 수단으로 인정하게 되었다. 1998년 2월에는 근로기준법 시행령 제11조(퇴직보험 등)를 개정하여 퇴직일시금신탁에 대해서는 연금을 취급할 수 없도록 하였다.

1998년 8월에는 법인세법 시행규칙 제4조의 2(퇴직보험 등의 범위)를 개정하여 취급기관을 지정하였다. 이에 따라 신탁업법에 의한 신탁 취급기관(은행, 농·수·축협)과, 증권투자신탁업법에 의한 위탁 회사(투신, 투신운용회사) 및 보험업법에 의한 보험회사(생보사·손보사)가 취급기관으로 지정되었다.

이러한 취급기관의 지정에 따라 보험회사는 기존의 종업원퇴직적립보험에 대한 경험을 바탕으로 퇴직보험 상품의 개발을 신속히 추진하였으나 은행 및 투자신탁은 퇴직신탁에 대한 기존 경험이 상대적으로 부족하고, 뿐만 아니라 법정퇴직금제도의 취지에 따라 근로기준법에 의해 사외에 위탁된 금액에 대해서는 원본 보장이 되어야 하나, 신탁 상품의 속성 및 유가증권의 시가평가제도 등으로 현실적으로 원본 보전이 어렵기 때문에 상품 개발을 추진하지 못하고 있다.

<표 3-4> 퇴직보험 및 종퇴보험의 취급현황

(단위: 개, 억원)

		취급기관수	금 액	비 고
종퇴보험(신탁)	생 보 사	25	113,736	책임준비금
	은 행	7	2,502	잔 액
	소 계	32	116,238	
퇴직보험(신탁)	생 보 사	18	46,869	책임준비금
	손 보 사	11	3,473	"
	은 행	17	2,003	잔 액(5월 말)
	소 계	46	52,345	
전 체		78	168,583	

종퇴보험에서 퇴직보험으로의 전환 및 활성화에 대해서는 몇 가지 제약이 지적되고 있다. 즉 종퇴보험을 당장 폐지할 경우 대출과 연계된 일부 계약의 경우 보험회사에서 자금을 회수할 가능성이 커서 동사들의 자금난이 가중될 우려가 있다. 또한 신설 생명보험회사의 경우, 종퇴보험이 전체 보험료의 20~40%를 차지하고 있어 일시에 판매 중지할 경우 급격한 경영악화를 초래할 우려가 있다는 것이다.

퇴직보험 및 퇴직신탁의 도입 초기에는 시장규모는 사내적립금액 및 종퇴보험 가입현황을 감안할 때 당장은 크지 않을 것이나 향후 점차적으로 증가할 것으로 판단된다.

최근 기업도산 및 구조조정으로 인한 퇴직자수 증가와 중간정산 등으로 인하여 절대적인 퇴직금 규모가 감소함에 따라 1998년도의 근로자 5인 이상 기업의 총 퇴직금 추계액은 1997년도의 43조 원에 비하여 10%가 감소한 39조 원 규모로 추정된다. 이 중 사내적립으로 손비인정이 가능한 20조 원(퇴직금 추계액의 50%)과 생보사의 종퇴보험에 가입한 16조 8,000억 원(1998. 12월 기준)을 제외할 경우, 당장은 퇴직보험의 추가 가입시장은 크지 않을 것으로 전망된다. 단, 2001년부터는 종퇴보험이 예금자보호법의 적용대상에서 제외되기 때문에 퇴직보험으로의 전환에 대한 모멘텀(momentum)이 발생한 것으로 보인다. 종퇴보험의 수탁고 현황은 <표 3-5>에서 보는 바와 같다.

&lt;표 3-5&gt; 생보사의 종퇴보험 및 은행의 종퇴신탁 금액 (1998. 12월 말)

(단위: 천건, 억원)

	종퇴보험	종퇴신탁	전 체
보유건수	1,561	32	1,593
예탁액	170,451	4,685	175,136

현행 퇴직보험의 보험료 산정방식은 확정급부형이고, 급부의 지급형태는 연금형(은행, 투신은 일시금)이며, 기업주가 보험료를 전액 부담하고 있다. 특히 은행 및 투신의 경우는 일시금만을 취급하는 것으로 근로기준법 시행령에 명시하고 있어 은행 및 투신의 퇴직신탁은 자체적으로는 기업연금으로서의 기능을 충분히 발휘하기 어렵다. 뿐만 아니라 평균 재직연수가 5.3년인 우리나라에서는 한 직장에서 종신토록 고용되어 있지 않은 이상 퇴직보험(퇴직신탁)이 노후보장 수단으로서의 연금지급 기능을 제도적으로 수행하기 어려운 실정이다. 결론적으로 현행 퇴직보험(퇴직신탁)은 매우 제한적인 의미에서의 노후보장제도라 할 수 있다.

## 7. 향후방안 및 제도 개선점

현행 퇴직보험제도는 기본적으로 기존 퇴직금제도에 대한 보완책일 뿐 기업연금으로서의 역할을 감당하기에는 미흡하다고 할 수 있다. 우리나라 직장인의 평균 근속연수를 고려할 경우 근로자의 퇴직시에 노후보장을 할 수 있는 기업연금이 되기 위해서는 보다 장기적인 기업연금체계가 있어야 할 것이다. 즉 무엇보다도 연금으로서의 퇴직보험의 이동성(portability)의 문제를 해결할 필요가 있다고 할 수 있다. 이뿐 아니라 퇴직금제도의 연장선인 확정급부형(DB)의 경우 연금 재정의 합리화와 건전성 유지가 어려울 뿐만 아니라 연금의 이동성 문제도 해결하기 어려우므로 확정각출형(DC) 연금의 도입에 대한 필요성이 증대되고 있다.

현행 퇴직연금 및 퇴직신탁을 기업연금의 형태로 전환하는 데는 많은 전환비용이 수반될 수 있다. 따라서 기업연금제도를 설계 운용하면서 기존의 제도를 새로운 기업연금제도의 틀 안으로 끌어들이는 방안에 대해 고려해 볼 수도 있을 것이다.

퇴직금의 사회적 역할과 근로자에 미치는 영향 등 그 중요성을 고려하여 최소한 납입원금 이상을 보전해야 한다는 노동부의 입법 취지를 수용하기 위해서는 연금기금에 대한 안정적인 운용 기준과 이에 대한 건전성 감독을 위한 기준 및 방안을 설립할 필요가 있을 것이다. 이러한 차원에서 볼 때 신탁제도는 손익을 모두 수익자에게 전가시키는 것이므로 원본 보장이 원칙적으로 불가능하며, 더구나 현실적으로 유가증권의 시가평가제도 때문에 원본 보장이 어려운 실정이므로 기금 건전성 유지 및 감독제도의 보완이 필요할 것으로 보인다.

마지막으로 취급 금융기관의 적자 도산시 근로자의 안전한 퇴직금 수급을 보장해 줄 수 있는 제도적인 뒷받침이 있어야 할 것으로 사료된다. 퇴직보험에 대한 지급보장 문제는 단순히 취급 금융기관의 안전한 자산운용에 의해 유지되도록 기대할 수는 없다. 단순한 안정적인 기금운용에 대한 규정만으로는 퇴직보험에 대한 지급보장이 충분히 이루어지기는 어려운 것이다. 왜냐하면 기금의 불안정성은 퇴직보험을 취급하는 금융기관의 과오로 인해 발생할 수도 있으며, 금융환경 자체의 변동성으로 말미암아 기술적으로 보장이 불가능한 경우도 발생할 수 있기 때문이다.

따라서 이러한 퇴직보험의 지급보장이 이루어지지 않을 경우에 대한 제도적인 대책을 강구할 필요가 있다. 즉 기업의 퇴출시 또는 연금 수급자를 보호하며 지급보장을 해줄 수 있도록 제도적인 뒷받침이 이루어져야 할 것이다.



## 제 4 장

### 퇴직금제도 개선에 관한 기존의 논의

#### 1. 퇴직일시금의 연금화에 관한 논의

##### 가. 퇴직금제도 개선논의의 제기

1991년 열렸던 한국사회보장학회 춘계학술발표회(1991. 4. 30.)에서는 퇴직금제도 개선논의를 제기하면서, 우리나라의 퇴직금제도는 각종 사회보장제도가 없었던 제도 초기(1950년대)에는 임금보완, 실업수당, 퇴직 후 생계유지적 성격이 강했으나, 기업의 연륜이 길어지고 국민연금(1988년)을 비롯한 각종 소득보장제도가 도입되면서부터는 퇴직금이 노후생활, 노동력의 확보, 전직시의 실업급여 등의 기능을 주로 하고 있으므로, 사회보장의 강제적 각종 제도의 도입으로 인해 법정퇴직금제도는 성격과 기능상 유사한 부분이 많아서 퇴직금제도의 고유한 기능인 기업의 경영합리화 수단으로 자율적으로 발전해야 한다는 논의를 제기하였다<sup>7)</sup>.

##### 나. 개선방안

이 학회에서 제기하였던 퇴직금제도의 개선점은 ① 퇴직금의 사외적립 및 일시금의 연금화정책(기업연금제도의 도입)이 필요하다는 점, ② 기업은 퇴직급여충당금을 적립하여야 하나, 실질적으로는 부실 적립이 일반화

---

7) 민재성(1991), “국민연금, 퇴직금 및 기업연금의 상호관계”, 한국사회보장학회 1991년 춘계학술발표회 발표문, 14쪽.

된 상태이고, 적립이 되었다 하더라도 사내의 운전자금으로 유용되는 경우가 허다하다. 따라서 기업의 도산이나 폐쇄시 근로자의 퇴직금지급청구권을 보존하여 줄 방법이 없다. 이러한 폐해를 극복하기 위해 가능한 한 퇴직급여충당금을 사외에 적립할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 할 것이라는 점이었다<sup>8)</sup>.

여기서 퇴직금의 연금화가 필요한 이유는 크게 두 가지로 나누고 있다.

첫 번째, 기업측의 관점에서는 ① 노사관계의 안정, ② 노후생활에 대한 불안요소가 사라짐에 따라 생산성향상 기대, ③ 종신근속 권장 가능, ④ 정년제도에 의한 퇴직의 원활성 기대, ⑤ 합리적·계획적인 자금지출로 기업의 자금조작 용이, ⑥ 연금기금의 사외적립의 경우 재무계획의 장기적 방법이 용이하게 되고 사무절차의 간소화, 전문적인 적정관리 기대 가능과 같은 점 때문에 연금화가 필요하다.

두 번째, 근로자측의 관점에서는 ① 퇴직일시금의 연금화에 따라 생활보장적 성격의 강화, ② 퇴직일시금의 관리·운영에 따르는 것과 같은 위험요소가 없다, ③ 퇴직 후에도 퇴직 전과 같은 생활감정·생활관습을 지닐 수 있다, ④ 연금제도의 실시로 노후의 생활 불안이 해소되고 정년제의 실시가 원활하게 이루어지면 노령 고임금자의 정체없이 종업원 일반에게 승진의 길이 열릴 수 있다, ⑤ 소득세액의 계산에서 유리하다는 것 등이다.<sup>9)</sup>

#### 다. 퇴직일시금제도로부터 기업연금제도로의 이행방안

그렇다면 어떻게 퇴직일시금제도를 기업연금제도로 이행할 수 있을 것인가. 이에 대하여 한국사회보장학회에서는, 우리나라의 퇴직금제도에서는 지급 기준을 퇴직 시점의 평균 임금에 두고 있고 퇴직금 수급의 기득권을 보장한다는 측면에서 초기에는 확정급부제도를 선택하여야겠으나, 성숙 시기에는 미적립 채무 문제 등이 발생하지 않는 확장각출제도도 병행 실시되는 것이 보다 바람직하다<sup>10)</sup>. 다만 퇴직급여충당금의 사내유보라는 우리

8) 민재성(1991), 18~20쪽.

9) 신수식(1991), “기업연금제도의 도입을 위한 정책과제”, 1991년 한국사회보장학회 춘계학술발표회 발표문, 159~160쪽.

10) 전덕순(1991), “기업연금제도의 유형과 설계”, 1991년 한국사회보장학회 춘계학술발표회 발표문, 123쪽.

나라의 관습 때문에 세제혜택이 없는 사외적립은 기대하기 어려우므로 반드시 세제혜택이 필요한 바, 나름대로의 적격요건에 따라 세제혜택을 줌으로써 기업연금제도를 정책적으로 지원할 수 있는 적격연금제도를 도입하는 것이 필요하다<sup>11)</sup>고 주장하였다.

## 2. 1997년 노사관계개혁위원회의 퇴직금 지급제도 개선방안

1997년 노사관계개혁위원회 제20차 전체회의자료<sup>12)</sup>를 보면, 퇴직금지급제도를 개선하기 위하여 우선 ① 기업 도산시의 임금채권을 확보하기 위하여 임금보장기금제도를 신설할 것(이에 따라 1998년 2월 20일 임금채권보장법이 신설되었고, 여기서 보장되는 임금의 범위는 1997년 헌법재판소의 임금채권 등에 대한 우선변제제도의 헌법불합치 결정에 따라, 임금 3개월분 및 퇴직금 3년분을 보장받게 되었다), ② 1997년 법개정으로 새로 도입된 퇴직연금제도와 중간정산제를 활성화함으로써 기존 퇴직금제도를 보완할 것, ③ 근로기준법상의 퇴직금 비중을 줄이는 대신 국민연금으로 대체하는 공사연금 연계를 실시할 것, ④ 퇴직금공제제도를 활용할 것, 즉 개별 기업 단위에서 퇴직금을 적립할 것이 아니라 다수 기업의 퇴직금을 적립하도록 하여 퇴직연금보험제도와 병존할 수 있는 제도로 활용할 수 있을 것을 제안하였다.

한편, 제8차 근로기준제도 개선소위 토의자료에서는, 퇴직금제도의 개선방안에 관한 논의 중의 하나가 기업연금제도였고, 1997년 8월 21일 근로기준법 제37조 제2항의 퇴직금 부분에 관한 헌법불합치 결정에 따라 퇴직금을 사내유보하는 현행의 퇴직일시금보다는 사외에 기금을 적립하는 기업연금제도의 활성화가 시급함을 주장하기도 하였다<sup>13)</sup>.

여기서 기업연금제도(혹은 퇴직연금보험)가 필요한 이유는, 첫째 고령화 사회가 도래하고 있고, 둘째 현행 퇴직금제도의 문제점, 즉 노후소득보장 기능이 미흡할 뿐만 아니라 지급보장이 미흡하다는 점 때문이다. 그리고

11) 전덕순(1991), 124쪽.

12) 이철수, 「퇴직금지급제도 개선방안」, 『1997년 노사관계개혁 참고자료집』, 노사관계개혁위원회.

13) 오창수, 「기업연금제도의 활성화 방안」, 『1997년 노사관계개혁 참고자료집』, 노사관계개혁위원회.

기업연금제도를 활성화하기 위한 방안으로, 첫째 그것의 형태는, 현행 퇴직금제도는 확정급부제도의 성격을 가지므로 기업연금제도 도입이 현행 퇴직금제도의 대체방안이라면, 기업연금제도는 비각출제도이면서 확정급부제도가 되는 것이 자연스러울 것이며, 이것을 기초로 종업원이 부담하는 부분(퇴직일시금제도를 존속시키면서 연금제도를 추가하는 경우)은 확정각출제로 운영하는 것이 바람직한 것임을 제안하였다.

둘째, 기업연금제도를 활성화하기 위해서는 기업연금제도에 대한 세제 우대정책이 필요하고, 따라서 입구세제 우대정책으로서 ① 기업부담 보험료에 대하여 기업의 손비(필요경비)로 인정할 필요가 있고, ② 기업부담 보험료는 근로자 근로소득에 포함시키지 않아야 하며, ③ 근로자가 추가로 보험료를 부담하는 경우에는 일정한 소득공제 혜택을 부여하는 것이 필요하다고 하였다. 한편 출구세제 우대정책으로는, ① 퇴직연금(생존시)에 대해서는 비과세할 것, ② 퇴직일시금 및 해약환급금에 대해서는 과세할 것, ③ 유족연금 또는 일시금(사망시)에 대해서는 비과세하는 동시에 상속재산에 포함시키지 않을 것을 주장하였다.

한편, 기업연금의 수급권을 보장하기 위하여, ① 3~5년마다 재정을 재계산할 것, ② 보험사 도산시에 대한 보호장치를 마련해 둘 것, ③ 지급여력제도를 마련할 것 등을 주장한 바 있다.

### 3. 2000년 노사정위원회에서의 퇴직금제도 개선방안

노사정위원회에서의 노사관계소위원회 토론자료<sup>14)</sup>에서는, 퇴직금제도의 여러 가지 기능(노령연금 및 고용보험적 역할, 일시금제도로써 자산형성의 기능)을 감안할 때, 퇴직일시금제도는 퇴직금의 기본 목적에 부합하면서도 보다 성숙한 형태의 사회보장제도, 즉 정년퇴직시의 노후소득 보장을 위해서는 기업연금이나 공적노령연금제도로의 전환으로, 중도퇴직시 실업급여를 제공하는 역할은 고용보험제도의 도입으로 대체하며, 기타 장기적 자산형성의 목적을 위해서는 장기성 저축상품으로 발전시키는 것이 효율적일 것이라고 하였다.

14) 김용하, “한국법정퇴직금제도의 개선방안”, 2000년 노사정위원회 노사관계소위원회 토론자료.

여기에서는 법정퇴직금제도의 임의화라는 문제보다는 장기적으로 기업의 노동비용 부담과 근로자의 복지 수준을 어떻게 조화시켜 나갈 것이냐 하는 문제가 중요하며, 이는 조세부담률 및 사회보험부담률 수준과 정부의 공적보장 및 사회보장급여 수준을 함께 고려하여 사회적으로 합의하는 것이 긴요하다는 입장을 밝히고 있다.

퇴직금의 연금화 방안에 대해서 다음과 같은 내용을 말하고 있다.

① 기업연금제도의 역할 정립 : 퇴직금제도가 공적연금과는 별개의 독립적인 제도로 발전하여 왔다는 점을 고려할 때, 미국과 같이 공적연금과의 연계장치를 만드는 것은 상당히 어려울 것이다. 일정한 조건을 갖추면 세제혜택을 부여하는 적격연금제도가 바람직하다고 판단한다.

② 일단 부여된 연금수급권은 미국의 기업연금관리공사와 같은 감독기관을 설치하여 적절한 감독이 이루어질 수 있는 보장장치가 있어야 한다.

③ 연금수급권이 보장되어야 할 뿐만 아니라 그 연금수급권의 이전이 가능해야 할 것이다. 현재 기업연금과 관련하여 개발된 상품 중에는 그러한 제도가 포함되어 있지 않은데, 연금수급권의 이전이 가능해지기 위해서는 기업연금 상품 자체가 기업연금 회사별로 일정한 정형적인 형태를 갖추고 있어야 하고 호환성이 있는 제도를 공유하여야 한다.

④ 재원 조달은 부과방식(pay-as-you-go-system)이 아닌 적립방식(funding system)으로, 적립방식 가운데에서는 근로자 입장에서는 확정급여방식이 유리할 것이지만, 장기적 재정안정성 측면과 연금수급권보장장치의 유지를 위해서는 확정(률)각출방식이 유리할 것이다.

⑤ 적정연금수준 : 일반적으로 합리적 소득대체율은 평균적 근로자층에게 있어서 공적연금의 경우 약 40~50%, 공적연금과 기업연금을 합한 경우는 50~70% 정도로 인식되고 있다.

⑥ 실질가치의 보호 : 연금급여는 일정기간에 대하여 재평가함으로써 일정 구매력을 유지할 수 있도록 해야 할 뿐만 아니라, 당해 기업의 생산성 향상까지도 연금급여에 반영하는 제도를 구사해야 할 것이지만, 사적 기관에서 물가변동에 대응하는 것은 한계가 있을 것으로 판단된다.

⑦ 세제혜택 : 우리나라의 경우 연금보험제도와 신탁제도 모두 보험료에 대한 고용주 부담분은 손금에 산입되고, 근로자 부담분은 소득공제의 대상이며, 급여액의 경우 비과세를 하고 있어 외국의 세제혜택에 비하여 상대적으로 높은 수준이다. 또한 임금채권보장법에 의하면, 퇴직연금 혹은 퇴

직신탁에 가입할 경우 부담금을 경감하여 줄 수 있도록 하고 있다(제9조).

⑧ 기업연금이 도입되더라도 그것은 전 국민을 가입대상으로 하는 것이 아니라 퇴직금 적용대상기업을 대상으로 하게 되는데, 자영업자 및 불완전 취업근로자에게는 이와 같은 기회가 제공되지 못하게 된다. 따라서 전 국민의 형평성 측면에서 자영업자에게도 적용 가능한 기업연금 유사제도를 개발하여 주는 것이 필요하다.

#### 4. 공사연금제도개선실무위원회의 퇴직금 개선방안<sup>15)</sup>

공사연금제도개선실무위원회가 국무총리에게 제출한 공사연금제도 개선방안에서는, 기본적으로 세계은행과의 제2차 구조조정 차관도입 협상에서 세계은행이 한국 정부에 대해 공적연금제도와 사적연금제도의 통합적인 발전과 개선방안을 마련할 것을 요구한 데 대한 대책으로서 공·사 연금 개선방안을 제시하였다. 여기에서는 이 중 퇴직금과 관련된 부분에 대해서만 살펴보기로 한다.

먼저, 퇴직금제도의 문제점으로서 ① 퇴직금 지급을 위한 기업의 사외적 리스크가 매우 저조함으로써, 기업 도산시 퇴직자에 대한 지급보장에 한계를 보이고 있는 점, ② 직장의 잦은 이동과 중간정산은 퇴직금의 노후보장기능을 약화시키고 있다고 지적하면서, 따라서 퇴직금의 소득보장기능과 지급보장을 담보하기 위한 기업연금제도의 도입을 정책과제로 삼고 있다.

공사연금제도개선실무위원회가 제시한 퇴직금제도의 개선을 위한 네 가지 안을 살펴보면 다음과 같다.

##### 가. 제1안 : 현 제도의 보완

제1안은 현 체제를 기본적으로 유지하되 제도별로 내부적인 구조조정을 단행하여 형평성과 장기 재정안정성을 확보하자는 것으로서, 퇴직금제도는 ① 기업연금제도로 단계적으로 전환하고, 임금의 3~8.3% 내에서 기업연금제도로 전환하며, 나머지는 퇴직일시금 혹은 부가적인 기업연금으로 선택을 허용하고 사업장을 이동하는 경우에도 근로자가 연금계정을 계속

15) 공사연금제도개선실무위원회, 「공사연금제도 개선의 기본구상」, 2000년 8월.

가지고 갈 수 있도록 하며, ② 퇴직일시금에 대해서는 노사협의로 사내유보 또는 사외적립으로 지급하도록 하되, 후자의 경우에는 세제상의 우대혜택을 부여할 것을 제시하고 있다.

[그림 4-1] 제1안에 따른 노령소득보장의 기본구조

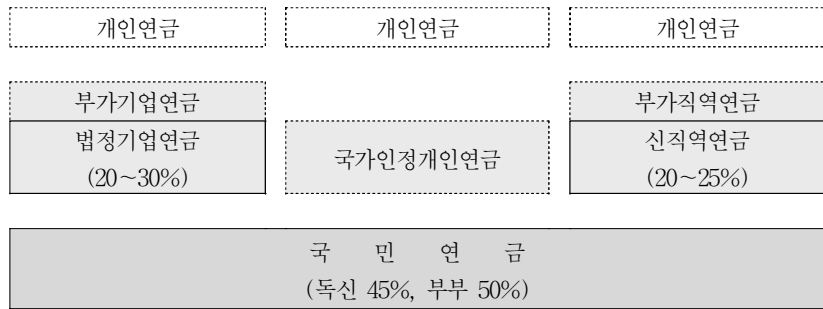
◦ 제도별 평균 급여율(40년 가입 기준)

	개인연금	개인연금	개인연금	
95%	부가연금(일시금) (15%)		부가연금 (퇴직금) (20%)	부가연금 (퇴직금) (20%)
80%	기업연금(20%)		공무원 연금 (80%)	사학연금 (80%)
60%	국민연금 (60%)			
	근로자	자영자	공직직역	

나. 제2안 : 국민연금제도 중심의 개선

제2안은 퇴직금의 일부를 법정 기업연금으로 전환하고, 자영자에 대하여 국가인정개인연금제도를 신설하여 이를 국민연금과는 별도의 제2층의 연

[그림 4-2] 제2안에 따른 노령소득보장의 기본구조



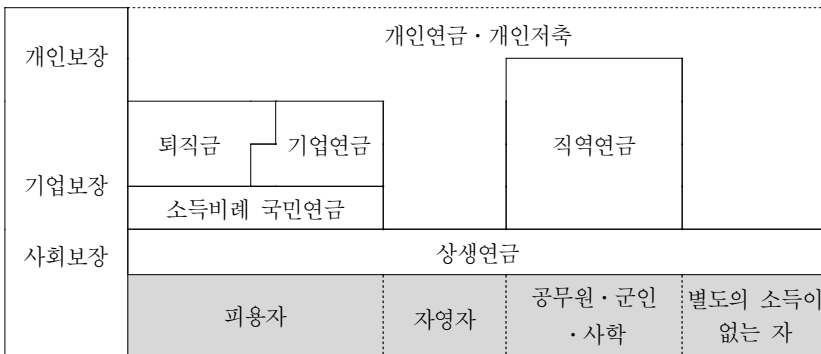
주: ————— 근로자 : 법적강제      ..... 자영자 : 자발적      공무원·사립학교교원·군인

금제도로 개선하자는 안이다. 여기서 퇴직금 부담률은 현행 8.3% 중 6%를 최저한의 법정 기업연금으로 전환(부담의 상한선은 12%로 제한)하는 한편, 기업연금은 사외적립에 의한 확정기여연금으로 운영(소득대체율 약 23%)할 것을 제시하고 있다.

다. 제3안 : 일체형 이층연금

제3안은 현행의 국민연금을 이원화하여, 균등부분을 ‘상생연금’(18세 이상 전 국민이 가입)으로 전환하고, 소득비례부분은 ‘국민연금’(소득과약 가능한 자를 중심으로 소득비례연금으로 운영)으로 개편하는 한편, 퇴직금의 기업연금화는 기업의 자율에 맡긴다는 안으로서, 퇴직금을 기업연금으로 전환하는 경우 사외적립을 유도하기 위해 사내적립시에는 세제혜택을 부여하지 않을 것을 요구하고 있다.

[그림 4-3] 제3안에 따른 노령소득보장의 기본구조



라. 절충모형

제4안인 절충모형안은 위의 1, 2, 3안에 제시된 개선모형의 긍정적 효과를 최대화하고 부정적 문제점을 최소화하면서 3층 소득보장체계를 구축하도록 제시하는 방안으로서, ① 1층 소득보장체계는 공공의 책임에 의한 전 국민 공통의 공적연금체계의 ‘기초연금’으로서 현행 국민연금의 근본 틀을 유지하도록 하고, ② 2층 소득보장체계는 ‘소득비례연금’으로서 근로자의 경우에는 퇴직금을 전환하여 기업연금을 개편하고 자영자나 농어민 계층



에게는 이에 해당되는 개인연금에 의한 소득비례연금체계를 갖추도록 하며, ③ 3층 소득보장체계는 일반 민영보험이나 저축 등 자유로운 선택에 의한 자출에 의하여 보장할 것을 제시하고 있다.

여기서, 퇴직금은 법정 기업연금제도로 전환하되 5인 미만 사업장 근로자, 임시·시간제 근로자 등에도 적용하고, 보험요율은 최저 8.33% 수준을 유지(세제혜택을 부여하는 부담 상한선은 16%로 제한)하도록 하되, 부담률 8.33% 중 0.3%는 지급보장 안정기금으로 적립하고, 0.03%는 기업의 보험료 납부 불능에 대비한 기금으로 적립하도록 하고 있다.

한편 기업연금은 사외적립에 의한 완전적립방식을 운영하도록 하고 있다.

[그림 4-4] 제4안에 따른 노령소득보장의 기본구조

3층 보장	민 간 노 후 보 장 상 품		
2층 보장	법정 기업연금	법정 개인연금	소득비례직역연금
1층 보장	기 초 연 금		
	근로자 (불안정고용 포함)	자영자 (농어민 포함)	공무원·사립교원 ·군인

### 5. 세계은행 백서에서의 한국연금제도 개선방안<sup>16)</sup>

#### 가. 한국 연금제도에 대한 종합적 비판

세계은행(World Bank)에서는 2000년 3월 10일의 보고서에서, 전환기의 한국 연금제도에 관한 평가 및 대안을 제기하였다. 여기서는 현재 한국에는 공적연금으로의 국민연금과 퇴직금제도가 있어서 노후소득보장을 위한 잠정적 자원체계는 존재하고 있으나 적정 노후소득대체율에 대한 국가 차원의 개념이 정립되어 있지 않고, 국민·근로계층간·피용자와 자영자 간의 기여율과 노후소득보장 수준이 제도적으로 일관성이 없고 실질적인 차

16) World Bank, "Republic of Korea : The Korean Pension System at a Crossroads", Report No. 20404-KO, May 10, 2000.

이가 크다는 종합적인 평가를 내리고 있다. 또 연금제도(공무원연금, 국민연금, 사립교원연금 등)간의 연계가 거의 전무하여 공적연금의 보편적 적용을 목표로 하고 있는 시점에도 노후소득보장체계는 여전히 분절된 제도로 존재하고 있다. 게다가 국민연금과 퇴직금제도로의 노사공동 기여율인 17.3%(사용자 : 12.8% [퇴직금제도 8.3% + 국민연금 4.5%] + 근로자 : 4.5%)는 적지 않은 수준임에도 불구하고 많은 근로자들의 경우 퇴직금제도가 퇴직 후 노후소득원으로서 존재하고 있지 않아, 비용대비 가장 비효율적으로 운영되고 있는 체계라는 것이다.

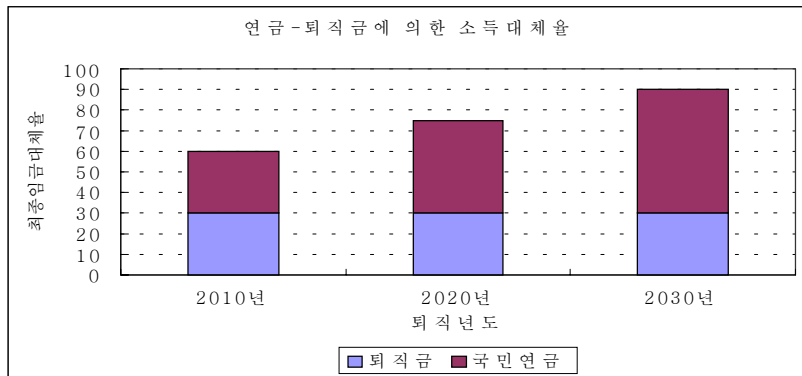
<표 4-1> 공적연금과 퇴직금제도의 기여율 비교

(단위 : %)

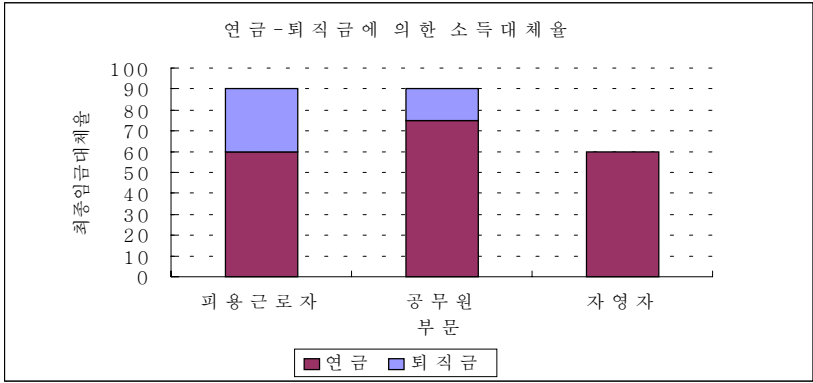
연금, 퇴직금	고용주	피용자	전 체
	총임금 대비	총임금 대비	총노동비용 대비
국민연금 (A)	4.5 (자영업자=3.0)	4.5	8.6
퇴직금 (B)	8.3	0	7.7
A+B	12.8	4.5	16.8
공무원	7.5	7.5	14.5
교원	6.5	6.5	12.6

한편, 연금과 퇴직금에 의한 소득대체율을 다음과 같은 표로 제시하고 있다.

[그림 4-5] 35년간 근속하고 각 연도에 퇴직할 경우



[그림 4-6] 35년간 근속 후 2040년에 퇴직할 경우



그렇지만 [그림 4-5]와 [그림 4-6]에서 보여주는 대로 제도의 공식에 의해 약속된 ‘가상적’ 노후소득보장 수준은 지나치게 높은 이율배반성이 있음을 지적하고 있다.

또한 국민연금이 성숙해 가면서 막대한 규모의 연금기금이 쌓여 갈 것이며, 이 기금이 공적기관(국민연금관리공단)에 의해 독점적으로 운영된다는 것은 선진국 시스템에서는 상상할 수 없는 비효율을 초래할 것이며, 금융시장이 왜곡되는 현상이 초래될 수 있을 뿐만 아니라, 정치적 영향력으로부터도 결코 자유로울 수 없다는 지적을 하고 있다.

나. 퇴직금제도에 대한 비판적 평가

우리나라의 퇴직금제도는 노후소득보장적 관점에서 2층 보장체계로서의 기업연금 혹은 사적연금과는 거리가 멀고, 따라서 퇴직금제도 자체로서의 비판적 재고가 우선되어야 한다고 지적한다. 모든 것을 차치하고서라도 단순히 전별금(severance pay) 혹은 장기근속수당의 기능만을 하는 퇴직금제도를 사용자만 8.3%의 기여율을 부담하도록 운영하고 있는 예는 선진 경제체제에서 찾아볼 수가 없다는 것이다. 게다가 현재 한국의 퇴직금제도는 사회제도적, 노동시장정책적, 노사관계적, 사회보장적 정당성(혹은 기능)이 매우 약해지거나 없어진 지 오래라고 지적하고 있으며, 이러한 기능 혹은 효과 때문에 노사관계에 있어서 협상 혹은 개혁 테이블에서 가장 민감한 제도로 남아 있으면서 다른 여러 가지 역기능을 하고 있다고 지적한

다. 즉 동일한 수준의 비용을 가지고 훌륭한 기업연금체계를 구축할 수 있는데도 퇴직금의 부담은 이를 거의 원천적으로 봉쇄하고 있다는 것이다.

현행 퇴직금 급여는 근로생애 동안의 임금 이력과는 관계없이 퇴직 당시의 최종(평균)임금에 기초하고 있기 때문에 연공서열적 승진-임금체계와 직접 연계되어 있으며, 따라서 동일한 사업장 내에서도 아주 불평등한 보상체계이다. 또한 우리나라의 퇴직금제도는 세계에서 몇 되지 않은 법정제도로 남아 있으면서도 기업의 적립 의무에 대해서는 법적인 제재나 세제정책적인 유인이 아주 약한 제도이다. 퇴직금과 관련하여 기업의 미적립 부채액은 경제위기시 많은 기업들이 도산을 하거나 사업이 침체하는 경우 많은 장기근속 중고령 근로자들이 명예퇴직을 하거나 반강제퇴직을 하게 되고, 기업은 그간 퇴직금을 충당해 놓지 않았기 때문에 현재의 운영자금이나 영업이익 혹은 IMF하에서처럼 남아 있는 근로자들의 월급에서 그 퇴직금을 충당하게 되므로, 이는 남아있는 선배-후배 근로세대간의 불합리한 불평등 소득이전이 되는 결과를 낳는다는 비판을 하고 있다.

#### 다. 제도의 개혁을 위한 대안

##### 1) 부분적 개혁

가장 기초적인 첫 번째 조치로서, 현행 퇴직금제도에 대한(적립 및 지급 보장에 관한) 제도적 규제를 강화할 필요가 있다. 현재의 임금채권보장기금 제도는 현행 퇴직금제도의 낮은 수익률, 높은 위험률이라는 구조적 문제를 해결하는 데는 임시적이고 불완전한 제도일 뿐이고, 퇴직금 적립금에 대한 규제가 약하고, 드러나지 않은 퇴직금 부채액에 대한 경제 차원의 추정조치 되고 있지 않은 상태에서 적극적인 감독기관도 없다.

또 추후 경제위기와 같은 사태가 다시 올 경우 퇴직금은 동일한 문제에 부딪힐 것이므로, 그러한 규제의 강화가 필요한 것이다. 평생직장-평생고용의 패러다임이 이미 무너지고 있고 고용형태가 점점 다양해져 가는 현재 우리나라의 노동시장의 변화와 임금-보상체계의 변화(연봉제, 성과급제 등) 등과 현행 경직된 퇴직금제도 간에는 간극이 점점 커져 갈 것이다.

한편, 현행 퇴직금제도를 기업연금 형태로 전환하는 데는 3단계의 과정을 거쳐야 한다. 첫째, 기업에서 과거 자연발생적으로 퇴직금 채무를 상환함으로써 단계적으로 연금체제로 전환할 것(새로 들어오는 근로세대에 대

해서는 새로운 시스템을 적용)이 필요하다. 1970년대 미국의 기업연금도 ERISA의 제정(1974년) 이후 이와 같은 과정을 밟았고, 일본도 경제위기 이후 기업경영의 투명화 및 회계 기준의 국제화 압력하에서 똑같은 수순을 밟고 있다.

둘째, 근로자들의 연금을 보호하기 위한 규제 설정(투자 및 이동성, 연금 급여형태, 세금 등에 대한 규제(특히 새로운 외부 자금에 대하여) 등)이 필요하다. 이것은 이미 설정된 연금서비스 계획을 충족시키는 방식으로 각출 계획에 대한 규정을 만들어 내야 한다.

셋째, 감독 능력을 새롭게 만들어 내거나 개선해야 한다. 기업연금이 임의제도인 미국과는 달리 우리나라의 경우(남미국가들처럼) 확정각출제하에서의 사전 감독제도가 필요하다.

이러한 개혁을 위하여, 이탈리아와 홍콩의 예를 참고해 볼 수 있을 것이다.

## 2) 구조적 개혁

그러나 부분적인 개혁이 이루어진다고 하더라도 여전히 구조적인 문제점들이 남는다. 즉 계층간의 불평등과 비용 부담 문제라든가, 사업주들에게 기업연금을 강제함으로써 새로운 부담을 지우는 것 등과 같은 문제점들이 나타난다. 따라서 보다 근본적인 해결책은 구조적 개혁이라고 할 수 있다. 그러나 구조적 개혁은 제도의 발단 단계에서부터 안정 국면에 들어가기까지 수십 년이 걸린다는 것을 우선 명심해야 한다고 한다.

구조적 개혁을 위해서는 첫째, 공·사 부문이 균형을 이루는 다층구조에서 축소된 국민연금체계와 사용자 주축의 새로운 연금제도를 통합해야 한다. 다층 시스템이 될 경우 공적연금의 소득대체율을 줄이면서도 이전과 같은 수준의 소득대체율이 가능하며, 아울러 기여율도 낮출 수 있다고 한다(즉 퇴직금이 기업연금으로 전환되어 성공적으로 운영될 경우). 그리고 이 때 기업연금은 DC제도로 운영을 하되 근로자의 수급권을 100% 인정하면서, 다만 공적연금의 퇴직연령까지 탈퇴는 허용되지 않을 것을 요구한다. 국민연금의 급여수준을 현재의 2분의 1로 줄이고, 기여율도 2분의 1로 축소하여 주는 대신, 급여의 공백은 기업연금이 보충하도록 한다.

둘째는, 공무원을 이 새로운 다층구조에 포함시켜야 한다고 한다.

이러한 개혁 과정에서, 기존의 근로계약에 대해서는 새로운 제도간의 선

택을 허용하되 새로운 근로계층에 대해서는 새로운 제도에의 가입만을 허용하는 세대교체형이 바람직하다고 보고 있고, 이러한 구조 개혁은 향후 몇 십년간에 걸쳐 공적연금의 비율을 서서히 줄이면서 사적연금(기업연금)의 비율을 점차 늘려나가게 될 것이라고 보고 있다.

한편, 연금제도가 이미 성숙한 다른 OECD 국가들에 비하여 아직 초기 단계에 있는 우리나라의 경우에는 이행비용이 상대적으로 적다는 장점이 있다고 보고 있다.

## 제5장

## 제외국의 퇴직금 및 기업연금제도와 시사점

1. 미국의 제도<sup>1)</sup>

미국의 기업연금은 크게 두 가지 기능, 즉 사회보장적 기능과 기업 차원에서의 종업원관리 기능을 가지고 있다고 볼 수 있다. 즉 기업의 퇴직연금 제도는 기업이 자신의 근로자들에게 제공하는 노후복지의 보장수단일 뿐만 아니라 기업 측면에서도 우수한 인력의 확보 보전을 위해서 없어서는 안 될 중요한 인력관리의 수단이기도 하다. 실제로 직장을 찾는 근로자들에게 기업의 퇴직연금제도는 여러 다른 주요 사항들—예 임금, 휴가제도, 승진제도 등—과 함께 일차적 고려의 대상이 되는 항목이다. 그만큼 기업연금제도는 노동력의 수급 및 이동에 영향을 미치는 중요한 변수이기도 하다.

① 사회보장적 기능: 미국의 퇴직근로자들의 노후소득은 일차적으로 사회보장(social security)에서 책임을 지지만 기본적 생계수준의 보장만을 목적으로 하는 사회보장의 노령연금(Old-Age Insurance)만으로는 부족하기 때문에 기업에서 제공하는 퇴직연금이 보충적 보장을 함으로써 이중의 보장체계를 형성해 준다. 따라서 미국의 기업연금은 사적연금(private pension)이면서도 준사회보험의 역할을 하고 있다고 볼 수 있다.

기업의 재정 부담으로 유지되는 기업연금은 근로자들의 노후소득보장의 일정 비용을 떠맡음으로써 사회보장의 재정적 부담을 덜어 주는 역할도 하

---

1) 보다 자세한 내용은 '부록 1'을 참고하여 주시기 바란다.

고 있다. 미국의 기업연금은 기업의 자발적 참여에 의해 이루어지는 사적 보험으로서 강제성은 없다. 그러나 정부는 법에서 정하는 일정 요건을 갖춘 적격연금(qualified pension)에 대한 세제혜택 등을 통해 적극적인 유인 정책을 쓰고 있다. 기업연금이 근로자들의 퇴직 후 소득에 보탬이 될 경우 그만큼 국민의 세금에 의해 운영되는 각종 사회보장 프로그램의 재정적 부담이 덜어지게 될 것이고 따라서 사회 전체적으로 이익이 될 것이기 때문이다.

연금에 대한 정부의 세금 혜택은 정부의 입장에서 보면 지출에 해당되므로 이러한 지출의 비용효율성(cost effectiveness)을 위해서 되도록 많은 근로자들이 기업연금의 수혜자가 되도록 하려는 것이 정부의 입장이다. 세제상의 혜택을 받는 적격연금에 대한 정부의 각종 규제들도 사실은 기업들로 하여금 보다 많은 근로자들에게 연금 혜택이 제공되도록 유인하는 것을 목적으로 하고 있다. 동시에 대부분의 기업연금은 근로자들을 위해 고용주가 내는 각출금으로 기금이 적립되기 때문에 일종의 강제된 저축으로 볼 수 있다. 따라서 기업연금의 건전한 운영 및 확대 적용은 국가의 저축률을 높임으로써 자본투자는 늘어나고 인플레이는 줄어드는 효과를 가져 오므로 거시적 차원에서는 국가 경제뿐만 아니라 기업에게도 이익이 된다.

② 인력관리 기능: 고용주들은 생산성이 높은 양질의 근로자들을 자기 회사에 채용하여 계속 근무하게 하려고 한다. 미국 기업의 연금프로그램들은 각 기업에서 자신의 목적에 맞게 자발적으로 설계하여 종업원들에게 제공하는 복지제도이기 때문에 기업연금제도는 미국인들이 직장탐색을 할 때 고려하는 가장 중요한 항목 중의 하나이다. 또한 연금은 중도퇴직하는 것보다 한 회사에 계속 근무한 후 퇴직할 때 급여수준이 높도록 설계되어 있어서 종업원들의 근속을 유인하는 인센티브제도라 할 수 있다. 회사의 근속연수는 직업능력 및 기업특수적 인적자본의 기능 향상과 정적 연관을 가지고 있으므로 종업원들이 장기근속을 함으로써 안정된 노동력과 기업의 생산성은 그만큼 높아질 것이다. 동시에 기업연금은 기업 내에서의 생산성 인센티브 기능도 가지고 있는데 각 기업은 경쟁력 있는 연금제도를 제공함으로써 근로자들의 직장 일치감을 높이고 노후생활에 대한 걱정 없이 일할 수 있게 됨으로써 생산성 향상에 도움이 된다.



### 가. 기업연금 관련 법·제도 및 감독기구

고용주들로 하여금 종업원들에게 퇴직연금을 제공하도록 유인하기 위해 정부는 기업이 제공하는 연금에 대해 각종 세제 혜택을 제공하는데 그러한 세제 혜택을 받기 위해서는 기업이 제공하는 연금이 일정조건을 갖춘 적격 연금(qualified pension plan)이어야 한다. 그리고 일정 요건을 갖춘 적격 연금에 대해서만 세제 혜택이 주어진다. 기업 입장에서는 적격연금이 아닌 임의적 연금을 운영할 수는 있지만 그럴 경우 연금으로서의 법적 지위를 보장받지 못해 세제상의 혜택을 받을 수 없으며, 수급권의 보장이 약해 사용자-피용인 양측 모두 바람직한 제도가 아니라 할 수 있다. 여기에서는 기업연금과 관련한 법·제도 및 감독기구를 미국의 제도를 중심으로 살펴본다.

#### 1) 기업연금 관련 법·제도

##### 가) 연방내국세법(IRC : Internal Revenue Code)

연방내국세법(IRC)은 소득세, 재산세, 증여세 등을 다루는 법령으로서 정부기관의 사적연금 규제에 대한 사항을 포함하고 있다. 즉 세제 혜택을 받기 위한 제도의 설계 및 운영과 관련된 적격요건들과 그 시행규칙들을 제시하고 있다. IRC에서는 주로 적격연금의 기준을 정하고 적격연금에 대한 세제 혜택 사항들을 규정하고 있으며, 개인퇴직계좌(IRA: Individual Retirement Account)에 관한 규정이 제400조에 포함되어 있다.

##### 나) 근로자퇴직소득보장법(ERISA:Employee Retirement Income Security Act)

연방노동법(Federal Labor Law)에 속하는 근로자퇴직소득보장법(ERISA)은 연방내국세법과 함께 적격기업연금을 규제하는 양대 법이다. 1974년에 제정된 ERISA는 연금제도의 불균등한 발전을 시정하고 종업원에 대한 연금수급권 보호를 목적으로 가입자격, 수급권 부여, 기금의 설립 및 종료, 연금의 이체 등에 대한 규정을 포함하고 있다. 그 외 기금 운영에 대해서도 구체적으로 규정하고 있고 또한 연금수탁자의 책임을 강조하고 있다.

ERISA는 개인별 퇴직구좌가 아닌 단체기금으로 적립 운영되어 수급권

보장이 문제가 되는 확정급부제도에 대해서는 전면 적용이 되며 개인구좌로 운영이 되는 확정각출제도에 대해서는 부분적으로 적격연금이 되는데, 지켜야 할 기본적 사항들에 대해서만 규제하고 있다(표 5-1).

ERISA는 주로 적격연금제도에 대한 연방 규제의 비세제 측면을 다루고 있다. 여기에는 연금의 적격성, 제도참여, 권리이전, 보고 및 공시, 최소한의 자금 확보, 수익구조 등에 관한 규정과 여러 가지 준수할 요건들을 기술하고 있다. 또한 사용자에 의한 연금자산의 임의적 유용을 금지하고, 참여자와 수익자의 이익을 위하여 공인된 지정수탁자(trustee)에 의한 연금운영을 요구하고 있다.

<표 5-1> ERISA의 연금규제 내용

제도의 종류	연금제도	
	확정급부제도	확정각출제도
ERISA규정		
가입자격 수급권 부여 기금운영 정보 수탁자의 책임	적용	적용
적립방식 연금수리보고 제도종료보험		비적용

연금급부의 보장을 위한 감독기관으로는 연금보장청(PBGC: Pension Benefit Guaranty Corporation)의 설립과 운영을 규정하고 있고, 우리의 개인연금에 해당하는 개인퇴직연금계정(IRA:Individual Retirement Account)의 설정 근거도 규정하고 있다.

ERISA법의 구체적인 내용구성을 보면 Title I은 기업연금제도와 관련하여 보고 및 공시, 수급권 부여, 참여자격, 자금조달, 건전성 관리 등의 조항들을 포함하고 있고, 노동성에 의해 집행된다. Title II는 IRS에 의해 집행되는데, Title I 과의 균형을 이루기 위하여 IRC를 수정한 것이다. Title III은 노동성과 IRS에서 시행하는 법 집행이나 규제활동 등과 관련된 것이고, Title IV는 확정급부형(DB) 연금제도하에서의 근로자의 수급권 및 급여 보장에 관한 것으로서 PBGC에 의해 집행된다.

1978년 기업연금 관련 부처간 관할 영역의 재조정 이전에는 노동성과 IRS가 ERISA의 Title I 과 세법에 대해 중복적인 책임을 지고 있었다. 그러나 재조정 이후로 노동성은 보고 및 공시의무와 수탁자의 적격요건에 대해 책임을 지게 되었고, IRS는 참여조건, 수급권 확보 및 자금조달 문제를 담당하게 되었다. Federal Employees' Retirement System Act of 1986 (이하 FERSA)의 제정 결과로 PWBA는 FERSA에 규정된 일종의 연금제도인 절약저축(thrift savings) 프로그램에 대한 건전성 감사를 담당하게 되었다.

<표 5-2> ERISA법의 각 조항 관련 집행기관

ERISA	법·규제 내용	집행기관 혹은 부처
Title I	연금가입 근로자의 권리 및 수급권 보호, 기금의 건전성에 대한 규정	노동성
Title II	내국세법(IRC)과 관련된 적격요건 및 규제사항들	국세청(IRS)
Title III	Title I과 II와 관련하여 노동성과 국세청의 규제 활동	노동성, 국세청
Title IV	연금제도에 대한 2차 보험	PBGC

다) 연금보장공사(PBGC: Pension Benefit Guarantee Corporation)

PBGC는 기업의 도산시 혹은 다른 예기치 못한 문제로 기업연금이 종료 될 경우 해당 근로자들의 연금수급권을 보장하기 위해 ERISA법의 Title IV에 근거하여 설립된 연금보험공단으로 노동부 장관을 의장으로 하고, 재무부 장관, 상무부 장관 등으로 구성된 이사회에 의해 통제되는 독립적인 연방정부기관이다. 현재 약 4만 4,000개 이상의 DB형 기업연금제도에 참여하고 있는 약 4,200만 근로자(전체근로자의 1/3)의 퇴직소득을 보호하는 역할을 하고 있다.

라) 기타법

기타 기업연금의 운영에 관하여 규제하는 법들에는 연금의 투자, 운용에 관련되는 연방증권법(Securities Law), 기업연금의 제공에 있어서 차별의 금지와 관련하여 시민권리법(Civil Rights) 등이 있다.

## 나. 적격기업연금(qualified pension plans)

### 1) 적격기업연금의 정의

적격기업연금제도(qualified pension plan)란 기업연금과 관련한 다양한 법령과 규정에서 요구하는 규제 조건들을 충족함으로써 세제상의 혜택을 받는 사용자 후원 퇴직연금 프로그램을 의미한다.

적격기업연금제도의 규정 및 규제에 직접 관련된 법령은 연방내국세법(IRC)과 근로자퇴직소득보장법(ERISA)라고 할 수 있다. ERISA는 연금제도가 따라야 하는 전반적인 적격요건을 정하고 있으며, IRC는 세제 적격요건을 규정하고 있다. ERISA의 적격요건에 해당되면 기업연금으로서의 적격성이 인정되고, 여기에다 IRC의 규정까지 충족하면 세제 적격기업연금이 되어 세제 혜택의 대상에 포함된다. 따라서 적격기업연금이란 ERISA와 IRC를 모두 충족하여 세제 혜택이 주어지는 연금제도를 말한다. 이는 연금의 제공자인 사용자와 참여자인 종업원(수익자 포함)에게 궁극적으로 이익이 되는 확실한 세제상의 혜택을 제공함으로써 제도의 건전한 발전을 도모하기 위한 것이다.

### 2) 적격요건

위에서도 언급되었듯이 IRC와 ERISA는 연금제도가 적격성을 지니기 위하여 준수해야 할 기준이나 규정 등을 정의하고 있다. 이들 기준이나 규정은 연금제도의 설계와 운영의 모든 면에 적용되는데, 주로 다음 사항들을 포함하고 있다. ① 가입자격과 참여범위(eligibility and coverage), ② 급부와 각출(benefits and contributions), ③ 재원 마련 및 건전성 유지(funding), ④ 수급권의 부여(vesting), ⑤ 보고와 공시(reporting and disclosure), ⑥ 분배(distributions) 등이다.

이러한 적격요건들을 준수하는 대가로 기업연금제도는 다음과 같은 세제 혜택을 누릴 수 있다. ① 사용자는 정해진 한도 내에서 연금제도 각출금에 대해 즉각적인 소득공제를 받을 수 있다. ② 종업원 참여자가 연금제도에 각출한 경우 소득공제가 이루어지며, 연금지급 시점까지 과세가 이연된다. ③ 연금자산에 대한 수익도 과세가 이연되어 소득세의 대상이 되지 않고, 배분시에 과세가 이루어진다. ④ 특별 배분도 세제 혜택을 받을 수 있다(예: 전방평균 과세 또는 전환 혜택)

#### 가) 가입자격 및 참여범위의 부당한 제한금지

가입자격은 고용주가 임의로 정할 수 있으나 가입 연령 및 근무연한에 관련된 자격제한은 법적 규제를 받는다. 적격연금이 되기 위해서는 가입최소연령은 21세 이상으로 하면 안 되며, 가입자격 근속연수도 1년 이상으로 정해서는 안 된다. 근속기간의 산정은 1년 동안 1,000시간 이상 근무하는 경우에 1년간 근무한 것으로 산정되며 연간 1,000시간 미만 근무를 하는 임시직은 제도 가입에서 제외될 수 있다(이는 주당 20시간 미만의 근무에 해당함). 그러나 가입과 동시에 100%의 수급권을 부여받기 위해 필요한 최소 근속기간을 3년으로 정하고 있다. 그리고 시행중인 연금제도의 혜택 범위가 해당 기업에 종사하는 총 근로자(고액급여자 제외)의 최소 70% 이상이 되어야 한다.

#### 나) 연금 혜택 및 기금적립에 있어서의 차별 금지

적격연금은 연금 혜택이나 고용주 각출금에 있어서 종업원 사이에 차별이 존재해서는 안 된다. 즉 기업의 경영진이나 고위간부 등에게 상대적으로 유리하게 연금이 설계되어서는 안 된다. 그러나 연금액 및 각출금을 개별 근로자의 급여수준을 기준하여 정하는 것은 허용되고 있다. 그리고 적격연금을 사회보장의 노령연금과 연계하여 연금급여액을 고임금 근로자들에게 상대적으로 유리하게 설계할 수 있도록 허용하고 있다.

#### 다) 기금의 적립 및 운영에 관한 규제

① 기금의 적립: 기본적으로 적격연금은 근로자의 은퇴 이전 기금이 확보되어 있어야 한다. 그렇게 하기 위해 고용주들은 보통 연금각출금을 신탁기금(trust fund)에 적립하거나 보험계약을 맺는다. 고용주의 기금운용에 대한 규제는 매우 엄격하다. 적격연금이 고임금 근로자들의 세금 보호막으로 오용되는 것을 막기 위해 연방내국세법 제415조는 연간 연금급여 한도액을 90,000달러로, 연간 고용주 각출금의 한도를 30,000달러로 제한하고 있다. 그러나 이 한도액은 매우 높게 설정된 것이어서 실제로는 극히 소수의 고임금 근로자들에게만 적용되는 조항이다.

② 기금의 운영보고의 의무: ERISA의 대상이 되는 기업주들은(SPDs: summary plan descriptions), 즉 연금운영 종합보고서를 정부와 연금가입자들에게 정기적으로 제출하도록 되어 있다. 이처럼 보고의 의무를 명시하는 이유는 첫째, 제도에 대한 설명 또는 보고를 함으로써 가입자들이 자신

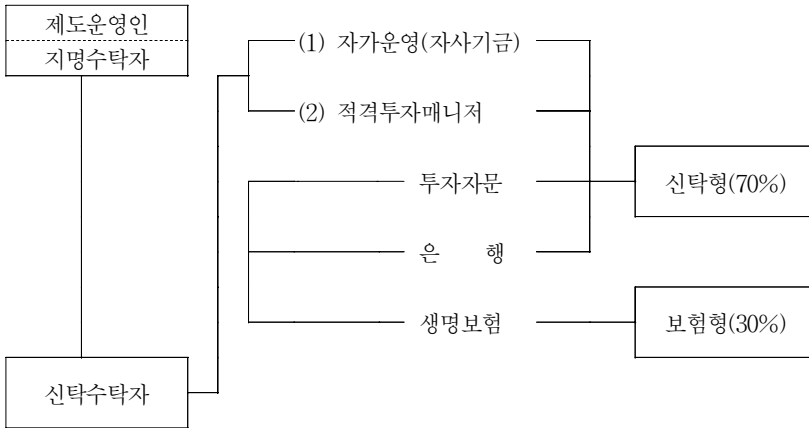
의 연금급여에 대한 정확한 정보와 현실적인 기대감을 가질 수 있도록 하게 하며, 둘째, 정부에 대한 정기적인 보고를 통해 제도가 합법적으로 적용, 운영되고 있는지 감독하기가 용이하기 때문이다. SPDs 이외에도 기업은 가입자들에게 연금의 재정상태에 대한 정보를 공개하도록 되어 있다. 이 정보는 요약된 형식으로 제공되는데 가입자들은 이 보고서를 통해 연금의 재정적 상태를 알 수 있다. 이 외에도 가입자는 연금과 관련된 다른 자료들(예: 연간 회계보고, 보험계약, 기금운영보고서 등)을 볼 수 있는 권리가 있다.

③ 기금의 신탁(Fiduciary Requirements): 미국에서는 기업이 연금제도를 신설할 경우 제도의 총괄적 운영을 위해 제도 운영인을 정하고 이들이 수탁자를 지명하게 된다. 지명수탁자란 제도의 운영과 관리에 관한 권한을 보유하며, 연금자산 운영을 감시하고 통제하는 일을 하는 사람을 말하는데 주로 수탁자에는 고용주, 공직자, 수탁자(trustee), 연금행정가 등이 포함된다. 수탁자들은 가입자와 수혜자에게 절대적인 이익이 돌아갈 수 있도록 하는 동시에 자산 손실의 위험을 최소화하도록 기금을 운영할 책임을 가지고 있다. 동시에 기금은 연금 운영지침서에 따라서 운영되어야 한다.

연금의 신탁방식은 크게 신탁형과 보험형으로 나눈다. 먼저 신탁형은 신탁기금의 운영이 기업 내부에서 이루어지는 자사운영(in-house management)형과 보험회사를 제외한 외부 투자회사에 위탁되는 형태가 있다. ERISA는 기업연금 자산의 운영을 신탁할 수 있는 적격수탁자는 ㉠ 1940년 투자자문법에 의해 등록된 투자자문회사, ㉡ 이 법에 의한 은행으로 규정하고 있다. 수탁된 기금은 신탁계정에 의해 별도로 관리되며 주식, 채권, 저당권(mortgage), 부동산 등에 투자운용된다. 다음으로 보험형은 생명보험회사가 수탁기관이 되는 것으로서 제도운영과 기금운용이 일반패키지 형태로 계약되는 것이 일반적이다.

미국 기업연금 자산의 신탁기관별 분포는 신탁제도형이 70% 가까이 차지하고 있으며, 기관별 운용대상은 신탁형의 경우 주식·채권에 대한 투자가 주류를 이루고 있다. 반면 보험형에서는 기금이 일반계정으로 운용될 경우 보험자산 전체의 투자 구성에 따라 채권 및 저당권이 중심이 되고 분리계정으로 운용이 될 경우는 주식과 채권이 주류를 이루고 있다(그림 5-1).

[그림 5-1] 기업연금의 수탁구조



라) 수급권의 부여에 관한 규정

ERISA는 연금 가입 후 일정기간이 지난 후에는 해당 근로자에게 일정률의 법적 연금수급권이 주어지도록 규정하고 있다. 연금급여는 어떠한 경우든 정년퇴직시에는 완전한 수급권이 부여되게 되는데 근무기간 동안에도 수급권은 연금제도의 설계시 정한 규정에 따라 부분적으로 축적이 된다. 따라서 정년퇴직이 아닌 중도퇴직의 경우에도 가입근로자는 부분적인 수급권의 주장을 할 수 있게 된다. 기금의 적립 과정에서 근로자의 각출분이 있는 연금의 경우는 근로자가 기부한 각출분에 대해서는 100%의 수급권이 부여되고 고용주의 각출분에 대해서는 미리 정한 규정에 따라 부분적인 수급권이 주어지는 것이 관례이다. ERISA의 규정에 의하면 고용주는 다음의 세 가지 원칙 중의 하나에 따라서 수급권 부여계획(vesting schedule)을 설정할 수 있다.

① 10년 수급권(10-Year Vesting): 10년의 근속에 대하여 고용주가 기부한 각출금의 100% 수급권을 부여하는 계획으로 이 계획을 채택할 경우 10년 미만의 근속에 대해서는 수급권을 전혀 부여하지 않아도 된다.

② 5-15년 수급권(5-to 15-Year Vesting): 이 계획은 <표 5-3>에 따라서 수급권을 부여한다.

③ 45법칙(45 Rule): 이 계획은 근로자의 나이를 수급권 부여계획에서 고려하여 5년 이상 근속일 경우 나이와 근속연수를 합한 수가 45 이상일

<표 5-3> 5-15 방식에 의한 수급권 부여

(단위: 年, %)

가입 연한	수급권 확보율	가입 연한	수급권 확보율
5	25	10	50
6	30	11	60
7	35	12	70
8	40	13	80
9	45	14	90
		> 15	100

<표 5-4> 45 법칙에 의한 수급권 부여

(단위: 年, %)

최소 근속연수	최소 근속연수+나이	수급권 확보율
5	45	50
6	47	60
7	49	70
8	51	80
9	53	90
10	55	100

경우 고용주의 각출분에 대하여 <표 5-4>에 제시된 비율의 수급권을 점차적으로 부여하는 방법이다.

그러나 이 계획을 채택할 경우 지켜야 할 조건이 있는데 이는 10년 이상 근속자에 대해서는 나이에 상관없이 50% 이상의 수급권을 부여하고, 10년 근속 이후에는 매 근속연수에 대해 10%씩의 추가 수급권을 부여한다.

수급권을 부여하는 데 있어서 종업원의 근속연수는 반드시 고려되어야 할 사항인데 근속연수에는 연금에 실제로 가입하기 이전의 기간도 포함된다(단 18세 이상). 확정금부연금의 경우 10년 계획이 가장 간단하고 고용주에게 유리하기 때문에 가장 많이 채택되고 있고 확정각출연금의 경우 다른 두 가지 계획 중 하나 혹은 그보다 더 일찍 조기수급권을 부여하는 제도들이 채택되고 있다.

④ 4-40방식: 이러한 규정에도 불구하고 연금수급권에 대한 고용주들의 의도적인 남용을 방지하기 위하여 기업연금에 대한 감독권을 가지고 있는 내국세청(IRS)에서는 기업들이 위의 세 가지 기초적인 계획들보다 더 조기



에 수급권을 부여하는 제도를 채택하도록 권장하고 있다. 고용주들에 의한 수급권 남용의 대표적인 예로는 수급권이 부여되기 바로 전에 문제가 있는 종업원들을 해고하는 것이다. 따라서 IRS는 새로 설립되는 연금들에 대해 정부가 권장하는 대표적인 수급권 부여계획인 4-40 방식을 채택하도록 하고 있는데 4-40 방식에 의한 수급권 계획은 다음의 <표 5-5>와 같이 근속 연수에 따라 수급권을 부여하는 것이다.

<표 5-5> 4-40 방식에 의한 수급권 부여

(단위: 年, %)

근속연수	수급권 부여	근속연수	수급권 부여
1~3	0	7	60
4	40	8	70
5	45	9	80
6	50	10	90
		11	100

마) 수급권의 보호에 관한 규정

ERISA의 근본적인 입법 취지는 근로자들을 위한 연금수급권의 보호이다. 수급권의 보호를 위해 ERISA법에서는 연금수급권의 부여 및 보증, 중간정산제도, 제도종료보험 등에 관해 규정하고 있다. 위에서 살펴본 대로 ERISA가 연금수급권의 부여 계획을 문서로 작성하게 하는 이유도 수급권의 보호를 위한 목적이 있다.

① 이직시 **중간정산제도**: 중간정산제도는 종업원이 이직을 하게 되는 경우 그간에 부여된 수급권의 비율에 따라 연금 혹은 일시금이 정산되는바, 근로자는 이를 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account)에 이관하여 정년퇴직시까지 연금으로 계속 적립되게 하는 방법이다. 그러나 근로자가 일시금을 원할 경우 일시금으로 지불하게 된다.

② **연금종료보험**: 수급권의 보호에 대한 정부의 마지막 규제는 연금 종료시 적용되는 것이다. IRS는 기업의 연금이 제도 자체가 공식적으로 종료되었거나 종료되지는 않았더라도 고용주가 더 이상 각출금을 내지 않을 경우도 연금이 종료된 것으로 간주한다. 수급권 보호대책과 관련되어서 가장 중요한 정책은 지급보증제도이며 지급보증제도 가운데 대표적인 것이 연금급여보장기구(PBGC: Pension Benefit Guarantee Corporation)로 기업

연금의 지급보증을 위한 연금종료보험(Plan Termination Insurance)을 운영하고 있다.

연금종료보험의 적용대상이 되는 제도는 확정급부제도(defined benefit plan)이며 확정각출제도(defined contribution plan)는 가입자의 개인계좌에 근거하여 운영되고 기금이 완전 적립되기 때문에 적용되지 아니한다. 확정급부제도를 채택하고 있는 기업연금의 해당 기업주들은 기업의 도산 혹은 폐업 등의 사고로 종업원들에게 연금을 지불하지 못하게 되었을 때를 대비해 PBGC에 매년 연금보장보험금을 납부해야 한다. 개인기업연금제도는 매년 가입자 1인당 2.6달러를, 복수기업연금제도에서는 매년 가입자 1인당 1달러를 PBGC에 납부해야 한다.

연금이 종료될 경우 수급권자들은 PBGC에 의해 수급권을 보장받게 되는데 확정각출연금의 경우는 개인별 계좌가 있기 때문에 그 계좌에 축적된 액수만큼 연금을 받게 되고, 확정급부연금의 경우는 그간 축적된 만큼의 연금수급권을 부여받게 된다. 만약 기금이 부족할 경우 확보된 기금만큼의 수급권이 부여된다.

PBGC에 보장하는 연금급여에는 법적으로 최대 한계가 정해져 있는데 이는 매년 조정된다. 1999년에 종료되는 연금제도의 경우 65세 이상의 퇴직 근로자는 월 3,051.4달러까지 수취할 수 있다. <표 5-6>은 1996년부터 PBGC가 보장하는 월 최대 보장급여액을 보여주고 있다.

<표 5-6> PBGC에 의한 연금급여 월별 최대 보장액

(단위 : 달러)

	65세	62세	60세	55세
1999	3,051	2,410	1,983	1,373
1998	2,881	2,276	1,872	1,296
1997	2,761	2,181	1,795	1,242
1996	2,642	2,087	1,717	1,189

바) 기업연금세제

고용주가 적격연금에 출자하는 각출금은 일정 한도 내에서 과세 대상에서 공제해 준다(deduction). 또한 근로자의 연금 적립을 위해 고용주가 각출금을 출자할 때 그 각출금의 수혜자인 근로자에 대해서도 근로자가 실제

로 연금을 받을 때까지 세금이 이연된다(deferred). 퇴직금을 일시금으로 지급받는 경우에도 특별 세율의 적용을 받을 수 있다. 그리고 적립금의 투자이익에 대한 세금도 면제되어 근로자들은 세금부담 없이 노후를 위해 저축을 하는 결과가 된다.

기업주들은 기업연금이 근로자의 복지를 위한 제도라는 명목하에 이에 소요된 비용에 대해서 세제상의 혜택을 요구한다. 또한 정부 차원에서도 기업연금이 기업의 생산성 향상과 산업복지에 기여하고 나아가 공적연금의 부족 부분을 보완함으로써 국민 전체의 복지 향상에 도움이 되므로 이를 조장·보호하기 위하여 세제상의 혜택을 부여하게 되는데, 단순히 세제 혜택을 부여하는 데 그치지 않고 그 반대급부로서 기업연금제도의 운용을 정부가 의도하는 방향으로 유도한다. 즉 관련 세법에서 세제 혜택의 요건으로 설정하는 적격요건을 통해 기업의 연금제도가 갖추어야 할 최소한의 조건을 규정함으로써 소기의 목적을 달성하는 것이다. 기업연금의 대부분이 세제적격연금, 즉 적격연금으로서 성장해 온 역사적 사실을 두고 볼 때 세제 혜택이 기업연금의 발전에 미치는 영향은 결정적이라고 할 수 있다.

기업연금에 대한 현행 조세상의 규정은 연방내국세법(IRC)과 근로자퇴직소득보장법(ERISA)에 의한다. 연방내국세법은 기금각출과 급여 단계에서의 세제 혜택에 대하여 규정하고 있다. 즉 이 법에 의해 확정각출제의 사용자 부담금은 당년도 피용자 기본 급여의 25% 범위 내에서 전액 원금으로 산입되어 세금 감면을 받게 된다. 단 근로자의 각출금은 소득공제가 인정되지 않는다. 연금수급시 사용자 각출부담분은 전액 소득세 과세대상이 되며 근로자 기여금 부분은 과세대상에서 제외된다. 이처럼 내국세법은 각출단계에서 소득세를 과하지 않으면 급여단계에서 소득세를 과하고, 각출단계에서 소득세를 과하면 급여단계에서 면세를 적용하는 원칙을 지키고 있는데, 근로자보다 더 많이 각출하는 사용자 부담분을 각출단계에서 과세하지 않고 급여단계에서 과세함으로써 세제상 연금수급자에게 유리하도록 설계되어 있다.

확정급부제의 적립기금에 대한 세제 혜택은 ERISA에서 규정하고 있다. 이 법은 보험수리상 필요한 완전적립금의 범위 내에서 적립금과 기금운용 수익은 비과세된다. 즉 비과세되는 적립금의 한도는 당연도말 기준으로 수급권을 확보한 근로자에게 기업이 장차 지급해야 할 연금급부액의 현가의

100%이다. 따라서 완전적립금의 범위 내에서 기업은 매년의 각출금을 탄력적으로 납부함으로써 조세 감면의 혜택을 누릴 수 있다. 완전적립금을 초과하는 적립기금에 대해서는 매년 10%의 면허세(excise tax)를 부담하게 된다. 미국의 경우 연금자산의 기금적립률이 100%를 초과하는 기업연금의 비율이 해마다 증가하고 있다(표 5-7).

<표 5-7> 단일기업주 연금제도의 연도별 기금적립률 추이 (단위 : %)

기금적립률	1981	1983	1985	1987	1989
0~49%	17	6	3	3	3
50~74%	17	13	6	3	4
75~99%	21	17	13	10	11
100% 이상	45	64	78	84	82
전 체	100	100	100	100	100

자료 : EBRI(1995), *Databook of Employee Benefits*.

특히 1987년 이후에는 기금적립률이 100%를 초과하는 기업연금의 비율이 80%를 넘어서고 있는데 그러나 이는 퇴직자의 연금수급보장이 강화되었다고 무조건 긍정할 수만은 없는 현상이다. 왜냐하면 기업 도산의 경우 초과적립금은 기업주에게 반환되기 때문이다. 만약 기업이 연금기금을 각출하지 않았다면 법인소득으로 간주되어 고율의 조세가 부과되었을 금액이 잠시 동안 면세 혹은 낮은 세율의 혜택을 누리기 위해 연금기금으로 각출되었다가 기업주의 개인소득으로 되돌아 온 셈이므로 결과적으로 조세 회피의 한 수단으로 이용되었다고 하겠다.

ERISA법은 세제 혜택 외에 제재 규정도 가지고 있는데 수탁자 등이 이 법에서 규정하고 있는 금지된 거래를 하거나 최저 적립을 하지 않은 경우 금지된 거래의 거래액 및 최저 적립부족액의 5%를 과징금으로 부과하고 있다. 그 후에도 일정 기간 내 기업이 최저 적립부족액을 보전하지 않으면 그 차액만큼 전액을 조세로 부과한다.

다. 적격기업연금제도의 분류 : DB제도와 DC제도

적격기업연금제도에는 여러 가지 종류가 있지만, 일반적으로 DB형 기

업연금과 DC형 기업연금으로 분류할 수 있다.

ERISA 제1002-(34),(35)조에 의하면 ‘개인계정연금(individual account plan)’이라고도 불리는 DC제도는 각 참여자에게 개인 계정을 제공 하면서 급여(benefits)는 참여자 계정에의 각출금, 수익, 비용, 이익, 손실, 참여자 계정에 할당될 수 있는 다른 참여자들 계정의 몰수금에 전적으로 의존하는 연금제도다. 이에 비해 DB제도는 개인계정연금이 아닌 연금제도 라고 간단하게 언급되어 있다. 이러한 정의로부터 볼 때 DB와 DC의 가장 큰 차이는 개인계정의 유무라고 할 수 있다.

위의 정의는 ERISA 제1002조에서 정의하는 DB와 DC제도의 개념이고, 이들의 자세한 특색들은 ERISA의 다른 조항들에 설명되어 있다. 예를 들어, 급부의 축적 요건은 제1054조에, 나이 차별의 금지는 제623조에, 연차 보고서는 제1023조에, 급부의 형태와 지급은 제1056조에, 정보의 보고와 제공은 제1024조에, 최소 적립기준은 제1082조에 기술되어 있다. 이 이외에도 ERISA는 DB와 DC의 구분에 대해 광범위한 사항을 다루고 있다.

#### 1) DB형 기업연금

DB형 기업연금에서는 종업원의 미래 연금급여가 미리 정해진 공식에 의해 결정된다. 일반적으로 약속된 급부는 종업원의 연봉, 근무기간 등을 고려하여 결정된다. DB형 기업연금에서는 일반적으로 종업원 각출이 없다. 종업원 개인별로 계정이 있는 것은 아니지만, 각 참여 종업원은 확정급부 전체에 대한 청구권을 갖는다. 사용자는 참여자에게 미래 급부를 제공 하기 위한 재원을 마련하기 위하여 연금제도를 위해 만들어진 신탁에 정기적인 각출을 하며, 사용자는 보장된 수준의 퇴직급부를 제공하기 위하여 필요한 위험을 감수하여야 한다.

DB형 기업연금 후원자는 최종 퇴직급부를 결정하기 위하여 다음에 제시 되는 방법을 이용하고 있다. 먼저 균일급부방식(flat-benefit formula)이다. 이 형식은 연금제도에 의해 인정된 모든 근무기간에 대해 균일한 금액을 지불하는 것이다. 두 번째는 경력평균방식(career-average formula)이다. 경력평균방식은 보통 연금제도 참여기간 동안의 평균 소득을 이용한다. 퇴직 시점에서의 급부는 참여자의 근무기간 연평균 소득의 일정 비율에 근속연수를 곱한 것으로 결정된다. 마지막은 최종급료방식(final-pay formula)으로 참여자의 근로가 마감되는 시점에서 일정 기간 동안의 평균 수입이 급부

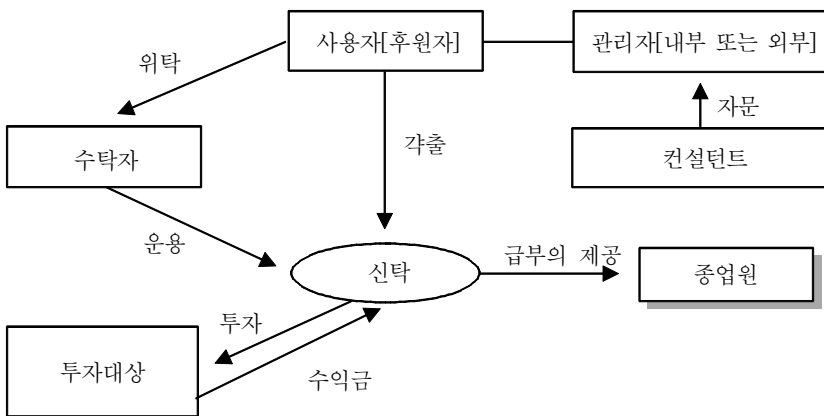
의 기초가 되는데, 보통 최종 5년간을 대상으로 한다. 이 기간은 수입이 가장 많은 기간으로, 급부는 참여자의 최종 평균 수입의 일정 비율에 근무기간을 곱하여 계산된다. 이 방식은 참여자를 인플레이션 위험으로부터 보호하지만 사용자에게는 높은 비용을 요구한다.

앞에서 언급하였듯이 DB형 제도는 일정 시점 이후 참여자에게 일정한 퇴직급부를 제공하는 것이다. 여기서 일정 시점은 정상적 퇴직연령을 의미하는데, 대부분의 연금제도에서는 65세로 정의하고 있다. DB형 제도에서는 사용자가 각출해야 할 금액을 미리 지정하지는 않는다. 대신 참여 종업원이 퇴직하는 경우 약속된 급부를 제공하기 위한 충분한 재원을 마련할 수 있는 보험요율을 산출하는 방법으로 각출금이 결정된다.

참여 종업원에게 미래 급부를 보장해 주는 재원인 각출금의 수준은 매년 계산된다. 재원이 불충분한 경우 사용자는 추가적으로 각출하거나 각출의 수준을 증대시켜야 한다. 사용자는 종업원에게 정해진 미래 급부 제공을 약속하였기 때문에 투자 위험을 감수해야 한다. 즉 투자 경험이나 능력이 없어도 사용자는 충분한 급부 재원을 마련하기 위해 각출과 함께 투자 수익을 획득하여야 한다.

DB형 연금제도를 도해적으로 살펴보면 [그림 5-2]와 같다. 먼저, 사용자는 수탁자에게 연금 펀드를 위탁한다. 연금 펀드는 신탁계정으로 운영되는데, 각출은 후원자인 사용자에게 의해서만 이루어진다. 지정된 관리자는

[그림 5-2] DB형 기업연금제도의 조감



계속적으로 연금제도를 관리하는데, 회사에서 내부적으로 하거나 외부에 위탁을 줄 수도 있다. 관리자는 컨설턴트의 도움을 받기도 하지만 수탁자가 컨설턴트의 업무를 하는 경우가 많다. DB형의 경우에는 기본적으로 연금 펀드의 운용 책임이 사용자에게 있기 때문에 사용자가 수탁의무(fiduciary duty)를 지지만, 수탁자도 사용자의 위탁을 받았기 때문에 공동의 수탁의무가 있다. 수탁자는 연금 펀드인 신탁계정을 신의성실의 원칙하에 운용하여야 한다. 종업원은 적격한 퇴직연령이 되어 퇴직할 경우 연금 펀드의 신탁으로부터 퇴직급부를 연금(annuity) 또는 일시금(lump sum)으로 분배받는다.

## 2) DC형 기업연금

DC형 기업연금은 종업원 개개인을 위한 개인 계정에 각출이 이루어지는 형식으로 운영된다. 이 연금제도의 특징은 현재의 각출은 확실히 이루어지지만 퇴직 시점에서의 급부 수준은 보장되지 않는다는 점이다. 즉 참여자가 받는 급부의 규모는 약속하지 못하지만 사용자 또는 종업원의 각출은 매년 확실하게 이루어진다. 연금에 참여하는 종업원들이 이용할 수 있는 급부의 규모는 각출금과 투자 수익금으로 결정된다. 일반적으로 종업원이 각출할 수 있는 연간 한도는 종업원의 연간 과세소득 중 일정 비율로 결정되지만, 법으로 정해진 상한을 초과할 수는 없다.

DC형의 경우에는 모든 각출이 종업원 개인 계정으로 운영되고 투자의 사결정이 참여 종업원에 의해 이루어지기 때문에, 종업원 스스로가 투자 위험을 감수해야 한다. 따라서 연금제도의 투자 성과는 각 참여자의 계정에 직접적으로 영향을 미치게 된다.

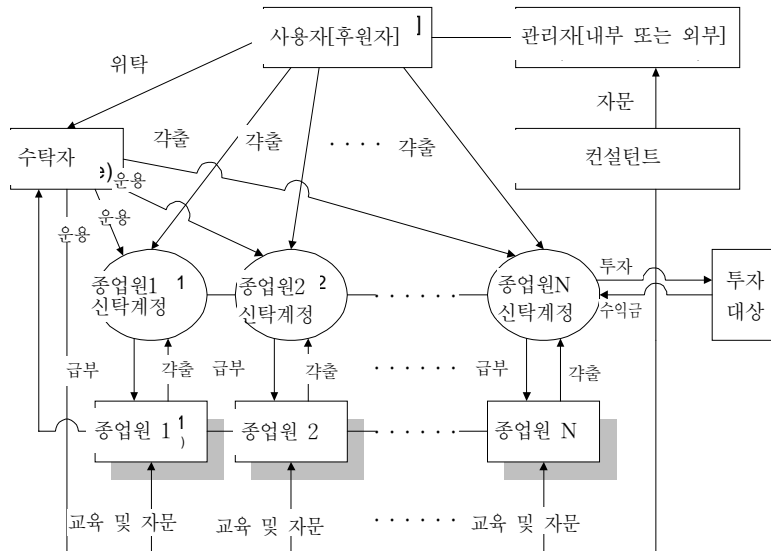
각출은 사용자만 하는 경우와 종업원만 하는 경우 또는 양자 모두 각출하는 경우가 있다. 퇴직 시점에서 지급 가능한 급부는 각 종업원 계정에 누적된 재원이다. 여기에는 모든 각출금과 수익금이 포함된다. DC형 기업연금에는 401(k) 플랜, 403(b) 플랜, 457 플랜, Keogh 플랜 등이 있다.

DC형 연금제도를 도해적으로 살펴보면 [그림 5-3]과 같다. DB형과 비교한다면, 사용자가 수탁자에게 연금 펀드를 위탁하는 것은 DB형과 비슷하지만 연금 펀드가 종업원 개인들의 신탁계정으로 운영된다는 차이점이 있다. 각출은 후원자인 종업원 또는 사용자에게 의해 이루어지는데, 어떤 일방에 의해서만 각출이 이루어지는 경우도 있고 공동으로 각출하는 경우도

있다. DC형의 대표적 형태인 401(k) 플랜에 대한 설문에 의하면 평균적으로 종업원 각출에 대해 50%의 대응 각출을 해주는 경우가 일반적이다.

지정된 관리자는 회사에서 내부적으로 하거나 외부에 위탁을 줄 수도 있으며, 관리자는 컨설턴트의 도움을 받기도 한다. 컨설팅의 경우 참여 종업원에 대한 교육이 주종을 이루는데, 제도 또는 투자 대안 선택에 대한 설명이 매우 중요하다. 한편, DC형의 경우에는 사용자가 아닌 종업원 개인이 자신들의 기업연금 펀드를 운용하도록 되어 있다. 즉 연금 펀드가 종업원 개인의 이름으로 되어 있기 때문에 회사의 간섭이나 부당한 인출이 불가능한 데 비해, 자신들의 계정에 대한 투자 책임이 종업원 각자에게 주어진다. 이는 사용자나 종업원에게 매우 중요한 의미를 가지는데, 사용자에게는 수탁 의무를 크게 경감시키는 효과가 있고, 종업원에게는 사용자와 무관하게 연금 자산의 안정성이 보장된다는 이점이 있다.

[그림 5-3] DC형 기업연금제도의 조감



### 3) DB형과 DC형의 비교

<표 5-8>은 DB형과 DC형 기업연금을 항목별로 비교하고 있는데, 이는 이미 앞에서 설명한 바와 같다. 단, DC형은 사용자 대차대조표에 각출



미달 및 과다액 이외에는 기재될 것이 없으나, DB형의 경우에는 자세한 내역이 기재되어야 한다는 차이점이 있다.

중요한 차이가 나타나는 점을 다시 요약하면 다음과 같다. ① 펀드의 형태(DB는 종업원 전체 계정, DC는 종업원 개인 계정), ② 각출의 주체(DB는 사용자), ③ 연금 펀드의 운용 주체와 책임(DB는 사용자, DC는 종업원), ④ 이전성(DB는 어렵고 DC는 용이함), ⑤ 규제 및 감독(DB는 많이 요구, DC는 거의 없음) 등에서 차이를 보인다.

<표 5-8> DB형과 DC형 기업연금의 비교

항 목	DB형	DC형
펀드의 형태	종업원 전체의 신탁계정	종업원 개인별 신탁계정
각출	사용자	사용자 또는 종업원, 또는 공동
운용	사용자 (책임)	종업원 (책임)
이전성	매우 어려움	매우 용이함
급부의 보장	PBGC가 최소 급부 보장	보장이 필요 없음
규제 및 감독	많이 요구됨	거의 없음
선호 계층	노령 퇴직 예정자	젊은 종업원
사용자 B/S	상세 내역 기재	각출 미달/과다액만 기재

## 2. 일본의 제도

### 가. 일본에서의 퇴직금제도 변천

일본의 퇴직금제도는 만주사변(1935년) 이후 경제회복을 틈타 실업대책의 일환으로 제정한 「퇴직적립금 및 퇴직수당법」이 나오기 전까지는 퇴직금제도의 법적 근거를 마련하지 못해 임의퇴직금제도 형식을 취하고 있었다. 1936년 「퇴직적립금 및 퇴직수당법」의 제정으로 법정 퇴직금제도가 출범되었고 현 국민연금의 모태인 「노동자연금보험법」(1941년)을 제정하여 사회보험의 틀을 갖추게 되었으며, 「노동자연금보험법」은 「퇴직적립금 및 퇴직수당법」을 흡수하여 「후생연금보험법」(1944년)으로 개칭하면서 본격적으로 정부가 기업의 퇴직금제도를 통제하게 되었다.

이후 전쟁(한국전쟁, 1950) 특수경기로 경제가 안정화되고 종업원의 장기근속화와 임금인상이 이루어지면서 퇴직금에 대한 기업들의 부담이 급증하게 되어 이에 대한 기업의 부담을 장기에 걸쳐 평준화하기 위해 퇴직금의 연금화 움직임이 기업으로부터 나타나기 시작하였다. 따라서 퇴직금 여충당금이 손비로 인정(1952년)되기 시작한 1950년대 초반 주주제지, 미쓰비시전기가 최초로 퇴직연금제도를 실시하기 시작하였으며, 본격적인 퇴직연금제도의 도입은 미국의 적격연금제도(qualified pension plan)를 모방하여 만든 ‘적격퇴직연금제도’(1962년)의 실시로 가능하게 되었다.

적격퇴직연금제도는 기업이 퇴직일시금 증가에 따른 자금압박 심화 해소를 위해 일시금제도를 폐지하고 연금화를 주장하였으나 정부의 세수 감소 우려와 근로자의 인플레이에 따른 연금에 대한 불안심리로 인하여 퇴직일시금 선택이 가능한 제도로 도입되었다.

<표 5-9> 적격퇴직연금 도입시 노·사·정의 입장

구 분	입 장	내 용
정 부	찬성	세수 감소를 우려했으나, 노사갈등의 조정장치로 활용이 가능하고 기업의 부담을 경감시키는 차원에서 찬성
기 업	찬성	기업의 부담 감소와 양질의 노동력 확보·유지가 가능
근로자	반대	연금에 대한 부정적(인플레이 등) 사고와 노후보장은 기업연금이 아니라 사회보장제도로 확보되어야 함.

한편 근로자의 공적연금제도인 후생연금법은 1960년대 들어 기업 근로자 외에 자영업자, 농민 등을 포함하는 국민연금으로 확대되어 전 국민 공적연금체제가 실현되었다. 이로써 공적연금제도(후생연금)와 기업연금제도가 틀을 갖추게 되었지만 기업의 보험료 부담은 가중되었다. 따라서 기업은 퇴직금 증가의 가시적 효과와 퇴직금 부담을 줄이기 위해 후생연금제도와 기업연금제도의 통합 운용을 정부에 요구하게 되었고 정부는 이를 받아들여 기업연금의 급부 내용이 후생연금(보수비례부분)을 상회할 것을 조건으로 후생연금을 적용제외할 수 있는 후생연금기금제도를 1966년 발족시켜 현재의 일본 기업연금제도의 기본 틀을 갖추게 되었다.

나. 퇴직금제도 운영 현황

일본의 근로기준법에서는 퇴직금 지급을 의무화하지 않고 기업의 자유 의사에 위임하고 있다. 즉 우리나라의 법정 퇴직금제도와는 달리 임의 퇴직금제도를 취하고 있어, 취업규칙에 ‘퇴직(연)금 지급규정’을 노사협의하에 작성하게 되는데 이 규정은 법률상 효력을 갖게 된다.

일본의 퇴직금제도는 일시금제도 외에 연금제도도 설정할 수 있게 되어 있다. 퇴직연금제도는 대기업을의 경우 대부분이 도입(1,000인 이상 기업의 90%가 도입)하고 있지만, 중소기업의 경우에는 아직 연금제도 도입이 저조(100인 미만 기업의 56.1%가 도입)한 실정이다. 일본의 경우도 퇴직시 일시금제도를 선호하고 있어 아직까지 퇴직일시금제도만 도입하고 있는 기업이 전체의 47.5%에 달하고 있다.

<표 5-10> 퇴직금제도의 형태

(단위 : %)

기업규모	퇴직일시금	퇴직연금		
		연금제도만 도입	일시금제도 병용	
전 체	47.5	52.5	20.3	32.2
1,000명 이상	9.6	90.4	22.7	67.7
300~999명	17.6	82.4	31.2	51.3
100~299명	35.2	64.8	23.1	41.7
30~99명	56.1	43.9	18.2	25.8

자료 : 『기업연금백서』, 2000.

<표 5-11> 퇴직금 산정 기준급여의 종류

구 분	전 체	1,000인 미만	3,000인 미만	3,000인 이상
기본급 전액	37.9	40.7	41.9	29.7
기본급 중 일부 제외	22.8	27.2	20.3	20.3
포인트제, 정액제 등 별도의 기준 설정	39.3	32.1	37.8	50.0

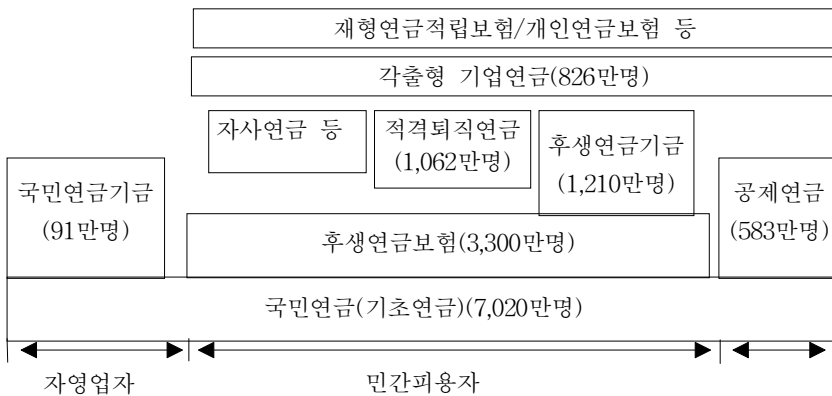
출처 : 『기업연금백서』, 2000.

기업의 퇴직금제도 설계는 일반적으로 근속연수와 급여를 기준으로 퇴직금을 지급하는 급여비례 형태이나, 기업의 지속적인 부채 증가를 해소하기 위하여 정액형(포인트제도) 등을 도입하는 기업도 있으며 특히, 종업원의 연금 선택을 유도하기 위하여 일시금을 선택하는 종업원에 대하여 일정한 페널티를 주는 페널티제도도 도입하고 있다.

다. 일본의 연금제도

일본의 연금제도에는 전 국민 공통의 정액연금인 국민연금(기초연금)과 직종에 따른 소득비례연금으로 이루어지는 공적연금제도가 있고, 기업연금과 개인연금 등의 민영연금제도가 있다.

[그림 5-4] 일본의 연금제도(1997년 기준)



1) 공적연금제도

일본의 공적연금제도는 전국민 대상의 기초연금인 국민연금, 사업장 근로자에게 소득비례 연금을 지급하는 피용자의 후생연금과 공제연금이 있고, 자영업자를 위한 추가적인 연금으로 국민연금기금이 있다.

일본의 후생연금과 국민연금은 각각 1941년과 1959년에 창설되었지만, 현재와 같이 국민연금이 기초연금을 제공하고 후생연금이 추가적인 소득비례 연금을 제공하는 틀을 가지게 된 것은 1985년 연금제도 개혁 이후부터이다. 우선 1985년 4월 국민연금법과 후생연금법이 개정되었고, 동년 12월

각종 공제조합법이 개정되어 신연금제도는 1986년 4월부터 시행되었다. 구연금제도에서는 농업, 어업, 상업 등 자영업자는 국민연금에 가입하고, 민간의 피용자와 공무원은 후생연금보험과 공제조합에 가입하는 ‘종적분할’ 구조이며, 그들의 피부양 배우자는 국민연금에 임의가입하게 되어 있었다. 국민연금에 가입하지 않은 부인의 경우, 이혼하면 무연금 상태가 된다든가 또는 장해보험 보장이 부족해지는 문제가 있었다. 신연금제도에서는 20세 이상의 전 국민을 국민연금에 가입하게 하여, 국민연금에서 공통의 기초연금을 받을 수 있도록 하였다. 후생연금보험과 공제조합은 원칙적으로 보수비례연금을 지급하는 ‘기초연금 추가분’ 제도로 자리매김을 하고, 전체적으로는 ‘2층구조’의 연금제도로 재편성하였다.

한편 특수직역연금의 통합 작업의 하나로 선원보험의 직무의 연금부문은 후생연금보험에 완전 통합되었다. 1989년 자영업자에게 소득비례연금을 지급할 수 있도록 국민연금기금제도를 도입하였다.

#### 가) 국민연금

국민연금은 전국민을 대상으로 정부(사회보험청)가 정액의 기초연금을 제공하는 연금제도이다. 1985년의 연금 대개혁 이후 일본에 거주하는 모든 국민을 대상으로 기초연금을 제공하는 제도로 발전하였다(1996년 기준 가입자는 3,131만 명이며, 보험료는 월 1만 2,300엔, 연간 급여한도는 78만 5,000엔).

국민연금의 급여지출에 필요한 재원은 일반국민의 보험료, 피용자연금 제도로부터의 각출금, 정부의 지원금과 적립금 운용 수입으로 조달되는데, 국민연금의 각출금과 보험료는 기초연금에 필요한 비용을 피보험자 총수에 따라 인원수로 나누어 공평하게 부담한다. 정부는 지원금 형태로 기초연금 각출금의 3분의 1, 제도운영비, 20세 이전의 장해연금의 급부금 및 각종 급여 혜택의 일정부분을 지원하고 있다.

#### 나) 후생연금

후생연금은 피용자의 노령, 장애, 사망 등의 사고에 대하여 연금을 지급하여 피용자와 그 가족의 생활안정을 목적으로 하는 연금이다. 후생연금은 5인 이상의 종업원을 고용하고 있는 사업장에 근무하는 종업원을 가입대상으로 하고 있다(1996년 기준 가입자는 3,281만 명).

필요한 재원은 보험료, 정부의 지원금, 적립금 운용수입 등으로 충당되

는데, 보험료는 피보험자의 표준보수월액에 보험요율을 곱하여 얻은 금액을 사업주와 피보험자가 절반씩 부담하며, 사업주가 일괄하여 매월 납부한다. 보험요율은 1994년 11월부터 일반 165/1,000, 선원과 갱내원의 경우 183/1,000으로 인상되었으며 1996년 10월부터는 각각 17.3%와 19.15%로 각각 인상되었다. 정부지원금은 국민연금에 대한 후생연금보험 각출금의 3분의 1을 부담하고, 1961년 3월까지의 보험료 각출로 발생한 후생연금 급여의 20%도 부담한다.

후생연금의 급여에는 노령후생연금, 장애후생연금, 유족후생연금이 있다. 소득(보수)비례연금액은 [평균표준보수월액×(10/1,000~7.5/1,000)×피보험자기간의 월수×슬라이드율]로 계산된다.

2) 기업연금제도

일본의 기업연금제도는 민간기업이나 단체가 그 종업원을 대상으로 운영하는 적격퇴직연금보험 및 후생연금기금과 공익법인이나 학교법인, 의사회, 변호사회 등이 주로 운용하고 있는 비적격연금보험의 세 가지로 크게 나눌 수 있다. 국민연금제도의 시행으로 연금제도에 대한 국민의 인식이 제고되고 대기업을 중심으로 각출금 부담의 증가에 대한 완화책의 일환으로 기업연금제도의 도입이 활성화되었다.

<표 5-12> 일본 기업연금의 가입현황

(단위 : 만명, 건)

	가입자수				계약건수 및 기금수			
	1980	1985	1990	1995	1980	1985	1990	1995
적격연금	584	756	937	1,078	61,437	68,268	86,648	91,465
후생연금기금	596	706	984	1,213	991	1,091	1,474	1,878

자료 : 라이프디자인연구소, 『기업연금백서』(평성 9년판), 1997.

가) 발전과정

일본의 연금제도는 전통적으로 퇴직금제도가 존재하는 사회여건하에서 도입되어 서구와는 다른 양상을 나타내고 있다. 1950년대 후반 들어 노동조합의 퇴직금 인상 요구가 본격화되자 상당수의 기업이 기업연금 도입을

고려하였으나 일시금제도가 뿌리 깊은 상황과 연금화에 의한 혜택 부족으로 그 보급이 매우 제한적이었다. 이런 여건을 반영하여 일경련과 신탁협회, 생보협회 등이 퇴직금의 연금화에 대한 세제 혜택을 요구하였는데 그 내용은 대체로 기업각출금에 대한 손금산입, 종업원 각출금에 대한 소득공제, 연금의 비과세 등이었다. 이에 따라 1962년 적격연금제도가 도입되었다.

한편 이와는 별도로 공적연금인 후생연금보험의 재정 불균형과 공사연금의 조화 측면에서 1965년에 후생연금보험법이 개정되어 후생연금의 노령연금 중 보수비례부분을 기업연금이 대행할 수 있는 후생연금기금이 실시됨으로써 적격연금제도와 더불어 2대 기업연금제도로 자리잡게 된 것이다.

#### 나) 적격퇴직연금

적격퇴직연금제도는 법인세법 시행령 제159조에서 정하고 있는 12가지 세제 적격요건을 만족하여 국세청장의 승인을 받은 퇴직연금제도이다.

1997년 미국의 ERISA를 모델로 한 퇴직연금 관련 통합연금법이 제정되었는데, 적격연금의 보험료는 기업이 전액 부담하는 것이 원칙이나 50% 한도 내에서 종업원이 일부 각출하는 방식을 취하는 것도 가능하고, 적격연금의 급부는 가입자의 정년퇴직 시점부터 지급 개시되며 본인이 희망하는 경우에는 지급 개시기까지 거치기간을 설정할 수 있다. 또한 중도퇴직자의 연금수급자격에 대해서는 근속 20년 이상 또는 연령 45세 이상으로 하는 것 중에 선택이 가능하다. 급부기간은 최저 5년 이상을 확보하면 되며, 반드시 종신연금으로 할 필요는 없다. 일반적으로 10년 확정연금을 선택하는 경우가 많다. 또한, 연금 수령 대신에 일부를 일시금으로 수령하는 것도 가능하다. 현실적으로 대부분이 일시금을 선택하고 있는데 이는 적격연금이 퇴직일시금의 대체 성격이 강하기 때문인 것으로 해석된다.

기업연금의 공적연금 보완적 역할 및 장기자금의 축적 기능에 대한 중요성이 부각되면서 연금제도에 대한 세제상의 혜택이 부여되고 있다. 적격연금보험 계약에 기초한 기업부담 보험료는 당해 사업연도의 소득 계산시 전액 손금산입이 가능하며, 종업원의 각출보험료는 생명보험료 소득공제의 대상이다. 종업원이 급부로 수령한 연금은 잡소득으로 과세되며, 퇴직일시금은 가상퇴직소득으로, 유족일시금은 상속세로 과세되게 된다.

다) 후생연금기금

국가의 후생연금과 기업의 퇴직금제도의 기능 및 비용부담 측면에서 중복되는 부분을 조정하여 단일화한 것으로서 조정연금이라고도 한다(1965년 도입). 후생연금보험의 노령연금 중 보수비례부분을 대행함과 동시에 독자적으로 부가급여(플러스 알파분, 30% 이상)를 지급하기도 한다.

기금은 후생성 장관의 인가를 받아 설립된 특별법인으로, 생보사(신탁은행)와 연금 및 일시금 급부에 대해 보험(신탁) 계약을 체결하고 연금자산의 관리운용을 위탁하는 것이 의무화되어 있다. 기업이 단독으로 설립하는 형태(단독설립: 500명 이상)가 원칙이나, 모회사가 중심이 되어 자회사를 포함하는 형태(연합설립: 1,000명 이상) 및 동일 업종의 몇 개 기업이 모인 형태(총합설립: 3,000명 이상)도 인정된다.

후생연금기금의 급부는 대행형, 가산형, 융합형으로 지급된다<sup>2)</sup>. 1994년 현재 대행 부분만 지급하는 대행형은 전체 조정연금제도의 16.0%, 가산 부분까지 포함하는 가산형은 83.3%, 독자적 자사 연금과 병합하여 실시하는 융합형은 0.7%를 차지하고 있다.

<표 5-13> 급여형태별 조정연금의 현황

(단위: 건, %)

급여형태	기금수	비율
대행형	295	16.0
가산형	1,535	83.3
공제형	12	0.7
전체	1,842	100.0

주: 1994년 3월 기준

자료: 라이프디자인연구소, 『기업연금백서』(평성 9연판), 1997.

- 2) ① 대행형: 후생연금보험 중 노령연금의 대행기능이 강하며, 제도 발족 초기에 대행 이점 추구로 이 형태가 많았으나, 현재는 본래의 설립 취지에 벗어나기 때문에 인정되지 않으며, 기설립된 대행형 기금도 가산형으로의 이행이 요청되고 있다.
- ② 가산형: 대행형과 같은 기본 부분에 기업 자체의 연금(퇴직금의 연금화, 적격퇴직연금의 도입)을 가산 부분으로 추가시킨 급부형태이다. 가산 부분에는 퇴직일시금으로 충당되는 경우가 많아 급부액도 두터워지고 조정기능이 한층 발휘된다.
- ③ 융합형: 급부 전체를 구분하지 않고 기업 자체의 연금체계로 단일 설계하는 형태로, 각종 공제조합에서 사용되는 방법으로 공제형이라고도 한다.



라) 비적격연금제도

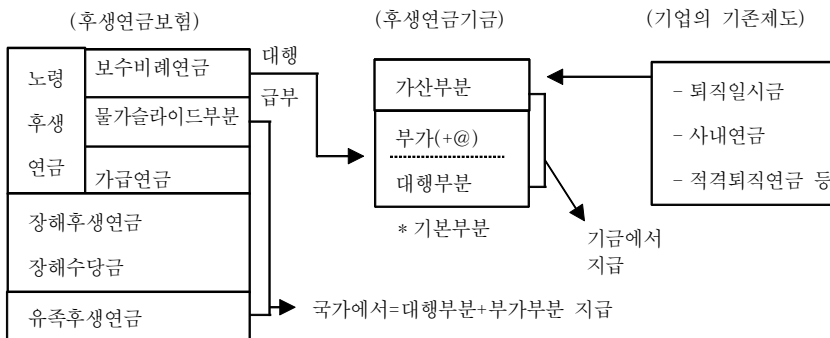
비적격연금제도는 세법상의 적격요건을 구비하지 못한 연금제도로서 광의로는 자사연금제도를 포괄하는 개념이지만 사외적립된다는 점에서 구분된다. 비적격연금제도는 특별한 규제가 없기 때문에 까다로운 적격요건을 구비하지 못하거나 자유로운 재량권을 원하는 기업, 그리고 사업주 각출금의 손금산입 이점이 없는 공익법인이나 학교법인 등이 주로 채택하고 있다.

3) 적용제외제도

일본에서는 후생연금보험에서 담보하는 노령후생연금을 초과하는 기업연금에 대해 노령후생연금의 각출금을 면제하는 적용제외제도를 도입하고 있다. 기업연금의 적용제외를 위해서는 후생대신의 인가를 받은 후 후생연금기금이라는 공법인을 설립해서 운영해야 한다.

1965년 후생연금보험의 급부수준이 40% 가량 상승, 노사 양측의 보험료에 대한 부담이 증가하면서 이미 기업연금 보험료를 부담하고 있는 기업의 중복 부담을 해소하기 위하여 1966년 후생연금보험의 노령후생연금에 대하여 적용제외제도가 도입되었다.

[그림 5-5] 후생연금보험의 적용제외 체계



적용제외를 위한 승인 조건은 적격 혹은 비적격 기업연금제도에 관계없이 다음과 같다.

- ① 노사 합의하에 이루어져야 한다.
- ② 후생연금보험의 노령후생연금 이상을 담보하는 기업연금제도이어야

한다.

- ③ 종업원수가 500명 이상인 기업연금이어야 한다(단독 설립 500명 이상, 연합 설립 800명 이상, 종합 설립 3,000명 이상).
- ④ 생보사 혹은 신탁은행과의 연금 계약에 의해 자산의 운용 및 관리를 하는 사외적립의 완전 적립을 원칙으로 하는 후생연금기금을 설립해야 한다.

## 라. 일본 기업연금제도의 최근 동향

### 1) 최근 환경의 변화

#### 가) 공적연금

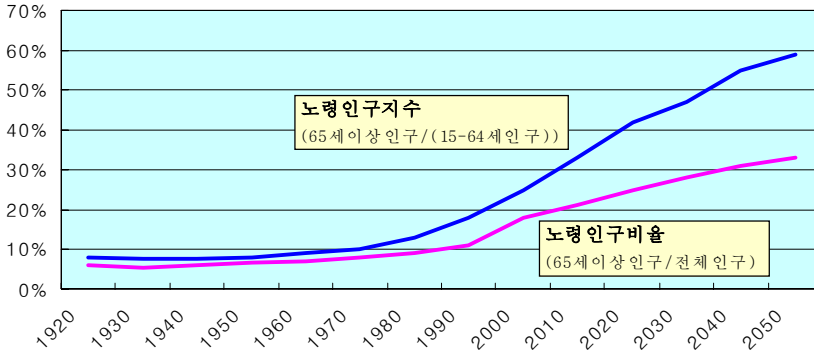
최근 고령화 사회의 진전에 따른 노령인구가 급속하게 증가하고 있다. 일본의 총인구는 2005년을 정점으로 감소가 예측되는 데 반해 노령인구는 2020년까지 지속적으로 증가할 것으로 전망하고 있다. 또한 2040년 이후에는 노령인구가 전체 인구의 30% 이상을 점유할 것으로 예상되어 현 인구 2명당 1명의 노인을 부양해야 하는 시대가 도래할 것으로 예측하고 있다. 이러한 노령인구의 증가는 결국 공적연금 부담에 대한 문제를 불러일으키게 된다.

공적연금에 대한 부담은 개인들의 가처분소득의 감소와 기업의 부담 증가 및 정부의 국고 부담의 증가를 초래하여 많은 사회적 문제를 야기할 소지를 가지고 있다. 또한 일본은 이미 경제분야에서 성장기를 지나 안정기에 있으므로 일본의 경제성장을 저해하는 요인이 될 것으로 예견되고 있으며, 세대간의 갈등으로도 발전할 가능성이 상존하고 있다. 따라서 일본의 공적연금제도의 개혁이 불가피하게 되었다.

따라서 후생연금기금연합회와 후생성을 중심으로 공적연금 및 기업연금 제도에 관한 개혁에 착수하게 되었다. 1999년 7월 공적연금제도의 개정안이 국회에 제출되었고 그 해 11월 심의가 가결되었다. 이 개정안의 주요한 점은 공적연금의 슬림화, 즉 후생연금에 의한 최종 보험요율을 총급여의 20%(월급의 26%) 수준으로 억제하고 또 그 20% 수준에서 향후 급부 총액을 조정하는 것이다. 이는 연금 재정의 악화로 현재의 제도가 유지될 경우 현재의 보험료 수준으로는 향후 총급부액의 60% 수준밖에 지급할 수 없고 또한 현 급부 수준을 유지하는 경우 보험료를 급여의 30%까지도 부담해야 할 실정으로(그림 5-7) 불가피한 조치라 할 수 있다.

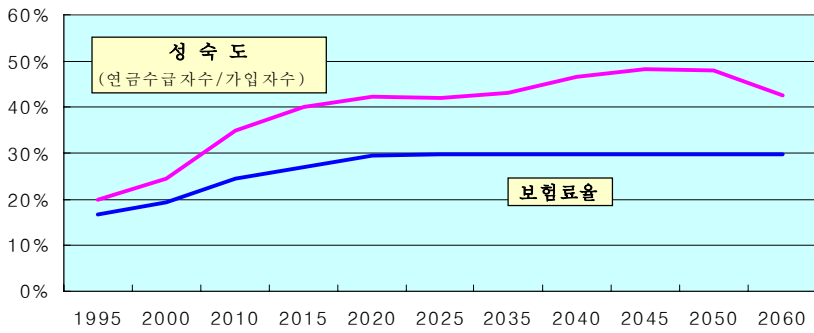
[그림 5-6] 일본의 노령인구비율 추이 예측

(단위 : %)



[그림 5-7] 후생연금보험의 성숙도와 보험요율 추이

(단위 : %)



[연금제도 개혁안의 주요 내용]

- 후생연금에 의한 보수비례부분의 급부 억제(2000년 4월)
- 물가슬라이드제 도입(2000년 4월)
- 60대의 재직 노령연금제도 도입(2002년 4월)
- 후생연금(보수비례부분)의 지급개시 연령 상향(2013년)
- 보험료 상향
- 총보수제 도입(2002년 4월)
- 국민연금보험료의 반액 면제제도 창설(2002년 4월)
- 국민연금보험료의 학생특례 창설(2002년 4월)
- 후생연금보험료의 육아기간중 사업주 부담 면제(2002년 4월)

1) 급부관련 개정안

- ① 기초연금액의 개정(2000년 실시) : 40년 가입의 경우 기초연금액 78만 엔을 80만 4,200엔으로 한다.
- ② 노령후생연금(보수비례부분)의 급부 수준을 5% 적정화(2000년 4월 실시)  
노령후생연금을 산정하는 급부 승률을 7.5/1,000에서 7.125/1,000로 한다.

<급부수준 5% 적정화에 따른 연금액 계산>  
 평균보수월액×급부 승률×가입기간×1999년 이후의 물가상승률  
 (7.125/1,000) => (7.5/1,000)에서 5% 적정화

- ③ 기초연금·후생연금액에 대한 물가슬라이드형으로 개정(2000년 4월 실시), 임금슬라이드 대신 물가슬라이드로 개정 적용
- ④ 노령후생연금의 지급개시연령 연장(2013년부터 실시)  
연금 지급개시 연령을 2013년부터 2025년까지 3년마다 1세씩 연장 하여 60세에서 65세까지 연장
- ⑤ 60세 이후의 재직노령연금제도 도입 (2002년 4월 실시)  
65세 이상 70세 미만의 취업자를 후생연금의 피보험자로 하고, 표준 보수월액과 노령후생연금의 월액 합계 37만 엔에 달할 때까지 전액 연금을 지급하고 이를 초과하는 경우는 표준보수월액 증가분의 2분의 1에 해당하는 부분은 정지한다.

2) 보험료부담 관련 개정안

- ① 국민연금 보험료는 1만 3,300엔 (매년 500엔씩 증가)
- ② 후생연금 보험요율은 173.5/1,000 (5년마다 2.0%씩 증가)  
(당초:165.0/1,000, 5년마다 2.5%씩 증가)
- ③ 국고부담 부분을 50% 인상

3) 기타 개정안

- ① 국민연금 보험료의 반액 면제제도 실시(2002년 4월 실시)  
(전액 면제대상은 아니지만 보험료 부담이 곤란한 경우)
- ② 학생에 대하여 국민연금 보험료를 특례대상으로 하여 1개월부터 10

년 이내에 추가 납입할 수 있도록 납부 특례제도 창설(2002년 4월 실시)

- ③ 육아휴업 기간중 후생연금 보험료의 사업주 부담분 면제(2000년 4월 실시)
- ④ 총보수제의 도입, 보너스를 포함한 연봉을 보험료 부과대상(2000년 4월 실시)
- ⑤ 표준보수월액의 상하한의 개정

결국 일본의 공적연금제도는 급부 수준의 적정화와 지급개시 연령의 상향조정을 통하여 공적연금의 슬림화를 추구하고 있다. 이는 곧 기업연금에 대한 기대와 역할의 증대를 뜻하며, 기업연금의 활성화 일환으로 확정각출제도의 도입이 예정(2001. 1. 10)되어 있다.

#### 나) 기업연금

한편 일본은 1990년대 후반 들어 경제의 성장세가 둔화되고 경제환경이 악화됨에 따라 급격한 금리 하락과 부실채권의 증가로 기업연금 자산의 수익률이 급격히 악화되었다. 특히 자산운용 환경의 악화는 기업연금 자산이 예정이율 이하로 운용되어 역마진을 초래함으로써 연금재원의 부족을 초래하고 나아가 수급권에 대한 불안까지 나타나게 되었다. 따라서 수탁사들은 예정이율의 하락이 불가피하게 되었고 예정이율의 하락은 기업들의 부채(과거근무채무)를 증가시켜 기업의 경영환경을 더욱 악화시키게 되었다.

이에 따라 1990년대 후반 적격퇴직연금제도에 대한 운용규제 완화 및 관련제도를 정비하였다.

첫째로, 예정이율에 대하여 제약(5% 이상)을 두었던 제도를 개선하였다. 10년 국채를 기준으로 정부에서 기준이율(최저이율 1997년 3.1%)를 공시하고 이 기준이율 이상에서는 수탁사별로 탄력적으로 정할 수 있게 하였다.

둘째로, 과거근무채무의 상각을 정액법 20%(정률법 30%)에서 35%(50%)로 상각비율을 상향조정하여 조기에 과거근무채무의 상각을 촉진시킴으로써 연금 재정의 건정성을 도모토록 하였다.

셋째로, 기업이 경영성적에 따라 부담 수준을 탄력적으로 가져갈 수 있

<표 5-14> 적격퇴직연금제도 규제완화 현황

항 목	개 정 전	개 정 후
예정이율의 탄력화	년 5% 이상 (실제는 년 5.5%)	10년 국채의 최근 1년간의 기준이율 이상 수탁사별 결정 (FY 1997년 1월: 3.1% 적용)
과거근무채무 상각기간 단축	정액법 년 20% 이하 정률법 년 30% 이하	정액법 년 35% 이하 정률법 년 50% 이하
급부 수준 변경	법인세법 시행령에는 특별한 규정이 없었음	보험료 납입이 곤란한 경우와 또는 이와 상당한 사유가 있다고 판단되는 경우에는 급부액의 감액이 인정됨.
연금자산 운용 규제의 완화	-자산 구성에 대한 규제 ① 신기업연금보험 특별계정의 자산운용 · 국내주식 : 30% 이하 · 외화자산 : 30% 이하 · 부동산 : 20% 이하 ② 연금신탁계약 자산운용 · 원본보장이 가능한 안전성 높은 자산 : 50% 이상 · 국내주식 : 30% 이하 · 외화자산 : 30% 이하 · 부동산 : 20% 이하 -운용위탁기관 생명보험회사, 신탁은행, 전공련	-폐 지         -운용위탁기관 생명보험회사, 신탁은행, 전공련, 투자자문회사

게 하기 위하여 이행비율(share) 변경 기준을 완화하였다. 따라서 종전에는 재정 재계산(매 5년마다)시 또는 합병 등의 사유에서만 이행비율의 변경이 가능하던 것을 언제든지 변경할 수 있도록 하였다.

넷째로, 퇴직금 감액을 탄력적으로 할 수 있도록 하였다. 법인세법 시행령에 “(퇴직)급여액을 감액하지 않으면 보험료의 납입이 곤란하게 된다고 예측되거나 기타 상당한 사유가 있다고 인정되는 경우를 제외하고는 불가능할 것”이라는 문구를 명문화하여 퇴직금부의 감액에 대한 길을 열어 두었다.

다섯번째로, 자산운용 규제의 철폐이다. 기존 수탁사의 자산구성비율(국내 주식 30% 이하, 외화기준 자산 30% 이하, 부동산 20% 이하)의 규제가 있었으나 이 규제를 철폐하고 수탁사별로 자유로이 운용을 가능하게 하였다.

한편 일본은 퇴직급여충당금의 계산방법이 일률적이지 못하고 기업의 자유의사에 위임되고 있기 때문에 퇴직급여충당금의 설정방법이 기업마다 상이하여 기업간 비교를 어렵게 하고 있으며 또한 기업이 안고 있는 퇴직급여 관련 비용의 실태 파악이 어려워 이러한 회계처리에 대한 문제점을 해결하기 위하여 2000년 4월부터 기업연금의 회계기준을 변경하여 적용하고 있다.

〈일본의 기업연금 회계처리 주요 개정 방향〉

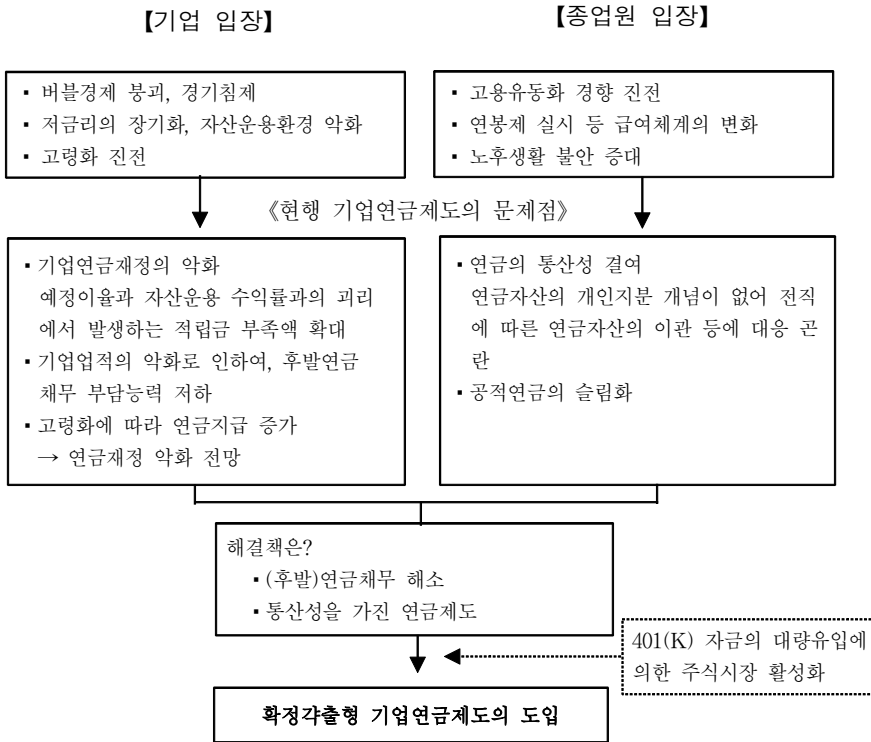
1. 퇴직급여채무(퇴직금 부분+기업연금 부분)를 부채로 계상(일시금·기업연금을 포괄한 퇴직급여 전체를 대상으로 한 기준)
2. 국제적 회계기준에 맞는 부채·비용의 계산(PBO:Projected Benefit Obligation에 의한 채무인식)
3. 국채, 정부기관채, 우량회사채 등 안정성이 높은 장기 채권수익률로 예정할인율 결정
4. 기업연금 자산의 시가평가
  - ※ PBO(Projected Benefit Obligation) : 연금채무를 현재 근무하고 있는 근로자들에게 이미 발생한 급부의 현재가치와 퇴직한 근로자들에게 향후 지급할 연금급부의 현재가치의 합으로 측정하는 방식으로 재직자 및 연금수급자의 미래예상 급여수준을 기준으로 측정

2) 확정각출제도의 도입 추진

가) 확정각출제도 도입 배경

앞에서도 언급했듯이 일본은 거품경제의 붕괴로 인한 저금리의 장기화와 연금자산 운용환경의 악화는 기업의 부담을 가중시키게 되었고 종업원들은 과거 종신고용의 개념을 탈피하고 벤처로의 이동 등 노동시장의 유연성이 증가하였으며 특히 일본 정부의 공적연금제도의 슬립화 정책(급부 수준의 적정화, 지급개시 연령의 상향)으로 인하여 노후생활에 대한 불안도 증대되었다. 따라서 정부는 공적연금제도의 슬립화를 보완하고, 기업의 금리 부담을 줄일 수 있으며, 고용의 유동화를 해소할 수 있는 확정각출형

[그림 5-8] 확정각출제도의 도입배경



의 도입을 추진하게 되었다. 또한 정부측에서는 확정각출형의 도입으로 침체된 주식시장을 활성화시킬 수 있기를 기대하고 있다.

나) 확정각출형 제도 내용

제도 내용을 보면(표 5-15) 확정각출제도의 대상은 기업의 종업원, 자영업자 등 주부와 공무원을 제외한 전 국민을 대상으로 실시한다. 제도에는 기업형 연금과 개인형 연금으로 구분할 수 있는데, 기업형 연금의 경우 기업연금제도(적격퇴직연금, 후생연금기금 등)를 확정각출형으로 운용하고자 하는 기업이, 개인형 연금은 국민연금기금연합회가 실시 주체가 되어 가입자 및 각출한도 등을 관리한다.

다) 확정각출형 이행방법

기업이 실제로 확정각출형제도 도입시 검토해야 할 주요 포인트는 첫째 현 퇴직금제도의 어느 부분을 이행(이행패턴)할 것인가를 결정하는 것이



<표 5-15> 일본의 401(K)제도 내용

	기업형 연금		개인형 연금	
실시 주체	기업		국민연금기금연합회	
가입 가능자	셀러리맨 중 기존 기업연금제도 미가입자 (기업이 신규도입)	셀러리맨 중 기존 기업연금제도 가입자	자영업자	셀러리맨 중 기존 기업연금제도 미가입자 (기업이 미도입)
각출자	기업	기업	개인	개인
각출한도액 (월액기준)	3만 6,000엔	1만 8,000엔	6만 8,000엔	1만 5,000엔
한도액 관리	기업		국민연금기금연합회	
운 용	- 운용상품 : 예·저금, 공사채, 투자신탁, 보험, 주식 등. 운용사는 3개 이상의 상품을 선택할 수 있게 제시해야 하며 3개월에 1회 이상 상품대체 기회 및 운용상품 등에 대한 정보 제공을 해야 함.			
세 제	- 각출시 : 가입자 부담 - 소득공제 기업 부담 - 손금산입 - 운용시 : 연금자산에 특별법인세 과세 - 급부시 : 연 금 - 공적연금 등 공제 일시금 - 퇴직소득공제			
급 부	- 노령급부금 - 장애급부금 - 사망일시금 - 퇴직일시금			

<퇴직일시금 지급률에 대응하는 연금지급률의 산출>

퇴직연금 지급률=퇴직일시금지급률/연금현재가률

예: 10년확정연금 현재가율 : 91.166 (예정이율 6.0%시)

따라서 퇴직시 일시금지급률 50배인 경우 연금지급률(50/91.166)은 0.548 (54.8%)임. 즉 10년 동안 매월 최종급여의 54.8%씩 지급받게 됨.

다. 즉 전 종업원을 대상으로 할 것인가 아니면 신입사원만을 대상으로 할 것인가, 또는 과거분을 포함할 것인가, 아니면 향후 발생부분만 이행할 것인가에 대해 검토를 해야 한다.

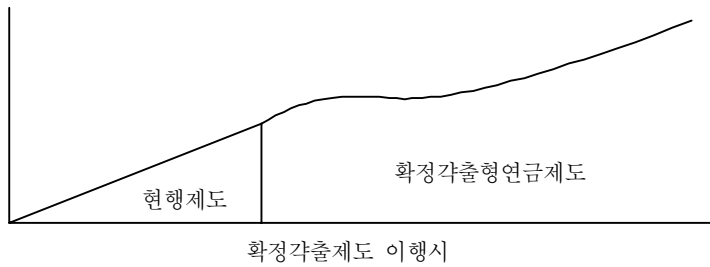
둘째로 급부 수준은 어느 정도로 이행할 것인가(급부 수준·각출금의 결정방식)에 대한 문제이다. 이는 현재의 확정급부형과 확정각출형이 종업원 퇴직시 급부 수준을 정확히 일치시킬 수가 없기 때문에 상당히 민감한 부분이라 할 수 있다. 특히 확정각출형의 적용 할인율에 따라 급부 수준이 상당히 차이가 발생하므로 적정할인율을 구하는 데 어려움이 있다고 할 수 있다.

셋째로 기존에 운용중인 과거분에 대한 이행방법에 대한 검토이다. 확정급부형인 과거분을 확정각출형으로 통일하여 운영할 것인가 아니면 과거분은 확정급부형으로 그대로 유지할 것인가에 대한 검토도 필요하다. 이는 기득권에 대한 인정 여부와 관련이 있어 급부 수준을 충분히 시뮬레이션한 후 결정해야 할 부분이다.

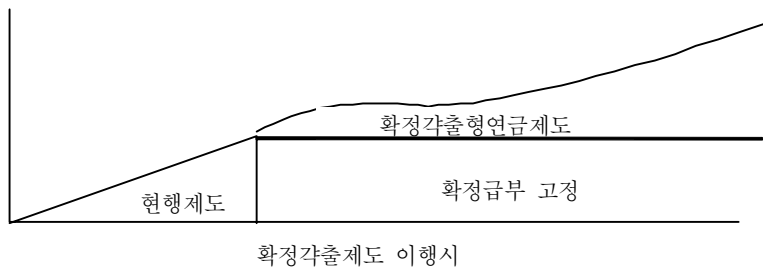
■ 확정각출제도로의 이행방법

◇ 현행 제도를 폐지하고 확정각출형제도만 운영하는 경우

① 과거 기간분을 포함하여 이행: 현행 확정급부형의 지급액을 확정각출제도로 이행하는 형태로 이행시 현행 제도의 부족분(과거근무채무 미상각 부분)은 기업이 일시에 부담해야만 가능함.

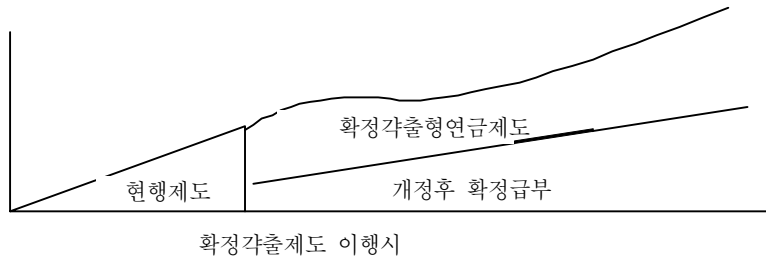


② 장래기간에 대해 이행하는 경우: 현행 확정급부의 지급률을 고정화하고 부족분이 있는 경우 기업이 계속적으로 부담하고 향후 추가 발생하는 부분만 확정각출제도로 이행하는 형태로 기존 가입자를 제외하고 신규 사원에만 적용할 수도 있고 신규 사원을 포함한 기존 가입자도 제도 도입 이후의 기간에 대해 적용하는 방법이 있다. 이 방법은 일정기간 두 가지 제도가 병존하게 된다는 단점이 있으나 기존 가입자에 대한 기득권이 인정된다는 장점이 있다.

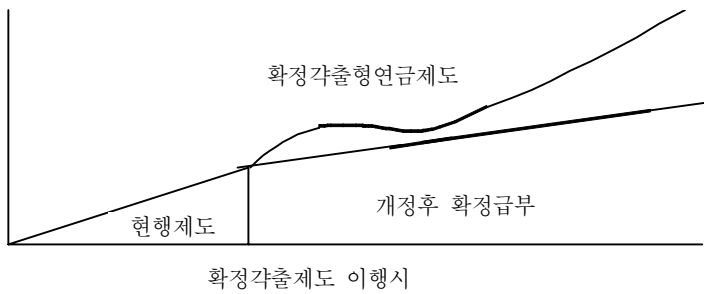


◇ 현행 제도를 존속하는 경우

① 과거기간분을 포함하여 이행: 현행 확정급부제도의 일부분을 확정각출제도로 운영한다. 예를 들면 회사 지원분은 확정급부로 운영하고 본인 부담분을 확정각출제도로 이행하는 것으로서 제도를 이원화하여 운영하는 방법이다.



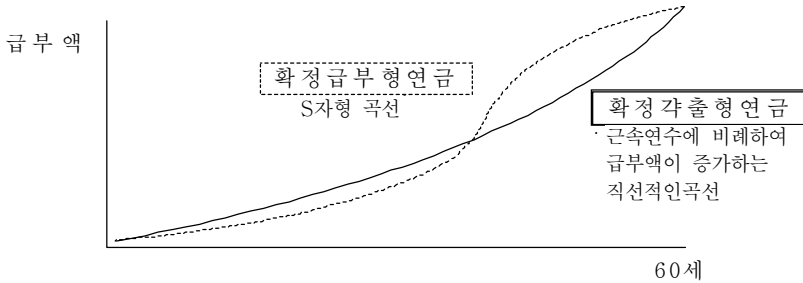
② 장래기간에 대해 이행하는 경우: 현행 확정급부제도의 급부 수준을 적정하게 유지시키면서 확정각출제도를 추가 도입하는 방법이다. 각출금액 등 제도를 비교적 자유롭게 설정할 수 있으며 현행 제도의 기득권도 일정 부분 확보할 수 있는 장점이 있어, 제도의 융통성이 높은 이행방법이라 할 수 있다.



■ 급부수준 결정시 고려사항

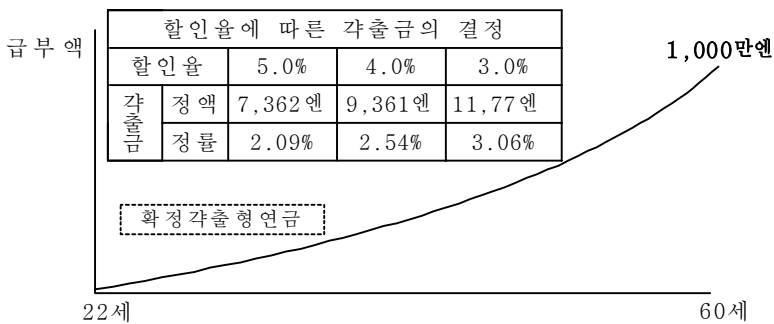
◇ 확정급부형과 확정각출형의 급부상승 곡선

급부상승곡선을 고려하여 기득권자 및 신규 입사자에 대한 적절한 급부 수준을 도출할 수 있다.



◇ 할인율의 설정

현행 퇴직연금제도와 비교하기 위해서는 할인율의 가정이 필요한데 할인율에 따라 확정각출제도의 각출액이 정해지게 된다.



<표 5-16> 확정각출형의 급여 상승률과 할인율에 따른 각출률 결정

(단위 : %)

할인율 \ 급여상승율	0	3%	5%	7%
3%	5.00	8.06	10.60	13.48
5%	3.53	5.96	8.06	10.55
7%	2.45	4.30	5.99	8.06
10%	1.37	2.54	3.69	5.17

가정 : 법정퇴직금제도, 입사 25세, 입사시 급여 100만엔, 퇴직연령 55세.

라) 수급권 확보를 위한 조치 필요

일본은 확정각출형제도를 도입하면서 종업원의 각출금 등 수급권 보호 장치를 마련할 필요성을 가지고 있다. 특히 일본은 퇴직금제도가 노사합의에 의한 자주성을 존중하는 제도를 가지고 있으므로 법적 근거가 약하고 모든 기업에 공통적으로 적용하기 어려운 문제를 가지고 있다. 따라서 확정각출형제도 도입에 따른 수급권 보호 조치로서 다음의 세 가지를 고려하고 있다.

첫째로, 기업에 적립의무를 부여하고 있다. 기업은 적립 기준을 명확히 설정하여 약속한 급부의 채무에 대한 적립금을 보유하도록 한다.

둘째로, 수탁자 책임의 명확화이다. 수탁자는 기업연금의 관리·운영에 관련된 자의 책임과 행위준칙을 명시해야 한다.

셋째로, 정보의 명시화이다. 사업주 등은 연금 규약의 내용을 종업원에 주지시키고 보험료 납부현황, 재무현황 등에 대해서 종업원 등에 정보를 공시해야 한다.

마) 확정각출제도 도입에 대한 대응

확정각출제도 도입이 확정됨에 따라 각 기업들은 발빠르게 확정각출제도의 도입을 검토하고 있다. 일본의 사회경제생산성본부의 조사(1998년)에 따르면 이미 도입하고 있는 기업이 4.6%, 도입 검토가 25.5%, 관심있게 검토하고 있다가 38.1%로서 확정각출제도를 도입하고 있거나 도입을 검토하고 있는 기업이 전체의 68.2%로 상당한 관심을 보이고 있다. 특히, 대기업에서 운용리스크의 감소와 향후 추가 부담이 없다는 이유로 인하여 적극적으로 검토하고 있는 것으로 나타났다.

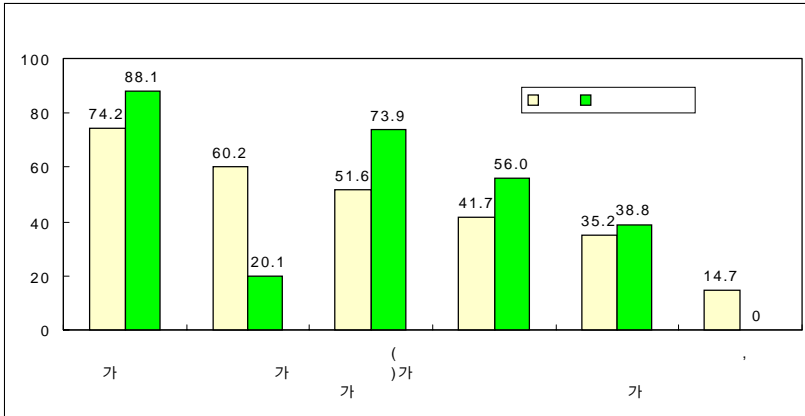
<표 5-17> 확정각출형 연금제도 도입 의향

(단위 : %)

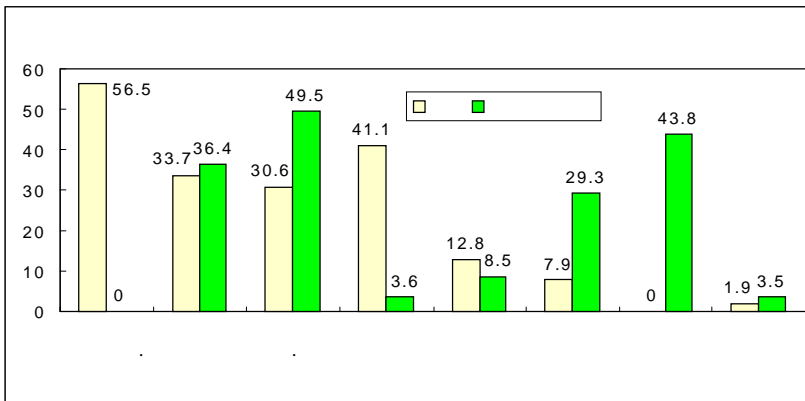
	이미 도입	도입 검토중	관심있게 도입 검토중	도입은 고려치 않음	무응답
전 체	4.6	25.5	38.1	30.5	1.4
300인 미만	-	16.4	30.1	49.3	4.1
300~500인	3.1	12.5	35.9	48.4	
500~1,000인	6.4	25.6	41.0	26.9	
1,000~3,000인	3.3	26.8	40.7	28.5	0.8
3,000인 이상	9.3	39.2	40.2	10.3	1.0

자료 : 일본 사회경제생산성본부, 『퇴직금·기업연금의 전망과 과제』(1998년 9월 조사)

[그림 5-9] 확정각출형 연금에의 관심 내용



[그림 5-10] 확정각출형 연금 도입시 문제점



또한 확정각출형 연금 도입의 문제점에는 기업 입장에서는 ‘종업원의 투자결정 능력 및 경험 부족’이 56.5%로 조사되었고, 후생연금기금은 ‘기존의 기업연금제도를 정지·해산이 곤란’하다는 문제가 49.5%로 가장 큰 문제점으로 조사되었다. 확정각출형제도 도입에 대한 문제점에는 기업과 후생연금기금의 입장이 크게 다른 것으로 조사되었는데 특히 후생연금기금의 경우 기업에는 없는 ‘종업원의 불만초래’가 43.8%로 나타났는데 이는 후생연금기금이 다수의 회사가 연합하여 설립되어 합의절차가 어렵고 제도의 공적연금 성격으로 탄력성이 떨어지는 원인이라 할 수 있겠다.

<표 5-18> 확정각출연금법안 국회제출 내용

대상자	60세 미만 셀러리맨, 자영업자 등(전업주부, 공무원 제외)
종 류	① 기업형 연금 : 노사합의하에 기업이 실시 ② 개인형 연금 : 국민연금기금연합회가 실시
급 여	각출 한도액의 범위 내에서 기업형 연금은 사업주가, 개인형 연금은 가입자가 각출
운 용	① 운용관리기관은 3개 이상의 운용수단을 가입자에게 제시 ② 운용방법은 가입자가 선택 ③ 운용대상은 예·저금, 공사채, 투자신탁, 주식, 보험 등 (예·저금은 원본 보전형)
급 부	노령급부금은 원칙적으로 60세부터 연금 또는 일시금 수령. 필요 가입기간은 원칙적으로 10년
세 계	① 각출금 : 가입자 부담 - 소득공제, 기업부담 - 손금산입 ② 운용금 : 연금자산에 특별법인세 과세 ③ 급 부 : 연금-공적연금 등 공제, 일시금-퇴직소득공제
퇴직·이전 등	① 자산잔고는 개개인의 가입자 계정에 기록관리 ② 이·퇴직시는 적립금의 이전 가능 ③ 가입 3년 이하로 가입자격 미만족자는 퇴직일시금

주: 시행일 : 2001년 1월 10일부터 시행 예정.

마. 시사점

우리나라와 일본의 퇴직금제도에서 가장 큰 차이점은 일본은 기업연금 제도인 데 반해 우리나라는 퇴직일시금제도라는 것이다. 일본이 1960년대 부터 본격적인 기업연금 시대를 열었는 데 반해 우리나라는 아직 법정 퇴직 일시금제도를 고수하고 있어 기업연금제도로의 전환이 시급한 실정이다.

일본의 경우 최초 법정 퇴직금제도(퇴직일시금제도)의 도입은 실업대책 수단으로 도입되었으나 퇴직금제도의 근본 취지에 맞는 퇴직 후 노후생활 에 대한 보장을 위해 기업연금제도가 도입되었음을 볼 때 아직 우리나라의 퇴직금제도는 퇴직금제도로서의 근본적 역할을 수행하지 못하고 있다.

또한 일본의 경우 공적연금인 후생연금을 ‘적용제외’하는 후생연금기금 제도가 도입되어 민간기관에서도 공적연금을 대행할 수 있게 되었다. 이로

인해 정부는 공적연금에 대한 급부 수준을 유지하면서 공적연금에 대한 부담을 최소화할 수 있었고 기업은 공적연금을 자사 퇴직(금)연금과 함께 설계할 수 있어 퇴직금제도 설계의 효율성을 기할 수 있었으며 또한 퇴직금이 노후생활보장 기능을 수행할 수 있는 제도적 발판을 마련하게 되었다.

현재 우리나라에서는 국민연금기금의 고갈이 우려되고 있어 정부의 부담과 국민의 국민연금에 대한 불신이 증폭되고 있는 실정이어서 퇴직 후 안정된 노후생활보장과 국민연금에 대한 투명성 제고를 위해 국민연금의 소득비례부분을 민간에서도 운용할 수 있는 제도 도입에 대하여 기업연금 제도 도입과 연계하여 적극적인 검토가 필요한 실정이다.

한편 일본은 2001년부터 본격적으로 확정각출형 연금제도의 도입을 통하여 퇴직금 제도운용의 자율성을 확대하고 현행 확정급부형의 문제점인 후발채무, 통산성 등의 문제점 해결과 금융시장의 활성화를 꾀할 수 있게 되었다. 확정각출형의 경우 투자 손익에 대한 위험을 종업원이 부담하므로 금융시장의 안정화와 다양하고 충분한 대체 투자수단의 도입이 선결조건으로서 아직 금융시장이 성숙되지 않은 우리나라에서는 시기상조라고 할 수 있으나 제도적인 장점을 고려해 볼 때 충분한 검토를 거쳐 도입을 추진해야 할 것으로 판단된다.

추가적으로 퇴직금에 대한 부채 계상의 합리성 여부와 퇴직금 중간정산 제도의 실익 검토가 필요하며, 노동시장 환경변화에 따른 퇴직금의 통산성, 수급권 보장제도 등에 대해서도 충분한 검토를 통한 보완이 필요하다고 할 수 있다.

### 3. 영국의 제도

영국의 연금제도는 전 국민 대상의 정액연금인 기초연금과 피용근로자를 대상으로 하는 소득비례연금으로 이루어진 공적연금, 기업연금과 개인연금으로 이루어진 사적연금제도 등이 있다. 영국의 연금제도에서 가장 중요한 특징은 공적연금의 소득비례부분을 사적연금이 대행하는 적용제외(contract-out) 제도가 채택되고 있다는 점이다. 현재 영국에서는 공적연금의 개혁의 일환으로 기업연금과 개인연금을 활용한 소득비례연금에 대한 적용제외가 활발하게 이루어지고 있다.



## 가. 공적연금제도

1996년 기준으로 전체 근로자의 82% 가량이 각종 연금제도에 가입하고 있는 것으로 조사되고 있다. 전체 근로자의 50% 가량이 적용제외형 기업 연금에 가입하고 있으며, 적용제외형 개인연금에 대한 가입자의 비율도 25%에 이르고 있다. 따라서 국가가 운영하는 소득비례연금(State Earnings Related Pension Scheme: SERPS)의 가입자 규모는 전체 근로자의 17% 가량으로 적용제외 제도의 시행 이후 지속적으로 감소하여 왔다.

### 1) 기초연금

기초연금을 지급받기 위한 각출조건은 근로기간의 90% 이상 국민보험료(National Insurance Contributions: NIC)를 납입하는 것이다. 납입기간은 남성 44년, 여성 39년이며, 앞으로 남녀 모두 49년으로 연장될 계획이다. 납입되어야 할 연금보험료는 최고 소득(UEL)을 상한으로 자신의 소득에서 최저 소득(LEL)을 초과하는 부분에 대하여 적용되고 있다. 1997년 기준 최저 소득은 주당 62파운드, 최고 소득은 주당 465파운드이며 매년 물가 수준의 변동에 따라 보험료 부과 상·하한선이 조정된다.

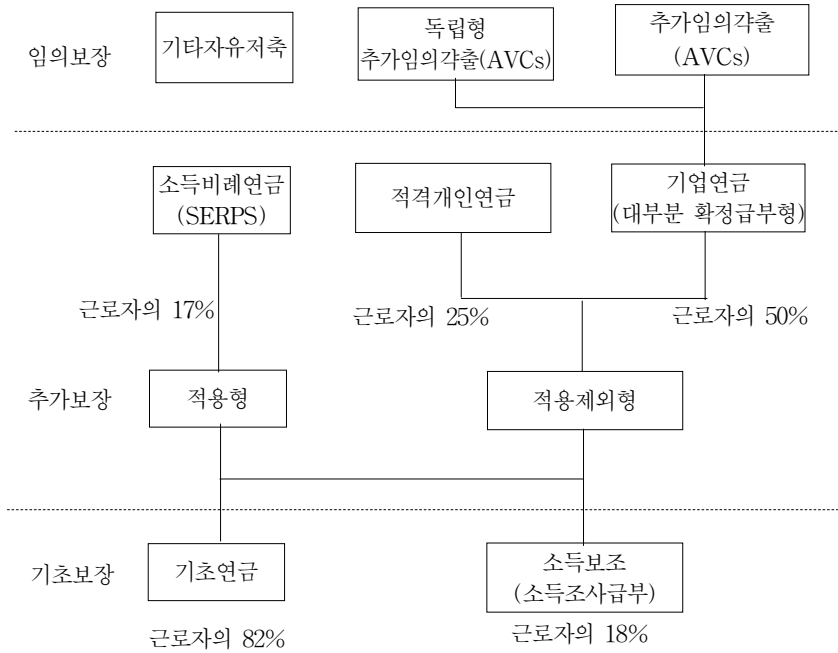
1997년 기준으로 기초연금은 독신가구는 주당 62.45파운드, 부부는 주당 99.80파운드가 지급된다. 기초연금의 지급개시 연령은 남성 65세, 여성 60세이나 2010년부터 시작하여 2020까지 남녀 모두 65세가 되도록 단계적으로 여성의 연금수급 연령을 상향조정할 계획이다.

### 2) 소득비례연금

소득비례연금(State Earnings Related Pension Scheme: SERPS)은 최저 소득한도(LEL) 이상의 소득을 얻고 있는 근로자들을 대상으로 정액의 기초연금 이외에 추가적인 혜택을 제공하기 위한 목적으로 1978년 도입되었다. 현재 근로자의 약 17% 가량이 소득비례연금에 가입되어 있다. 소득비례연금의 급부액은 재평가된 전체 근로기간 평균임금의 20% 수준이다.

소득비례연금의 지급개시 연령은 기초연금과 마찬가지로 남성 65세, 여성 60세이나 2020년에는 남녀 모두 65세가 되도록 여성의 지급연령을 단계적으로 상향조정할 계획이다.

[그림 5-11] 영국의 연금제도



주: 1996년 기준.

자료: Richard Disney, "The United Kingdom's Pension Program", 1997.

<표 5-19> 국민연금 보험료(1997~98)

	부담 주체	소득수준	각출률
소득비례연금 적용자	피용자	62파운드 미만의 소득부분	2.0
		62~465파운드의 소득부분	10.0
	사용자	62~109.99파운드의 소득자	3.0
		110~154.99파운드의 소득자	5.0
		155~209.99파운드의 소득자 210파운드 이상의 소득자	7.0 10.0
소득비례연금 적용 제외자	피용자	62~465파운드 소득부분에 대해 1.6% 면제	
	사용자	62~465파운드 소득부분에 대해 3.0% 면제 (단, COMP는 1.5%)	

주: 1997~98 회계연도의 최저 소득한도는 £62/주, 최고 소득한도는 £465/주임.

자료: Bacon & Woodrow, *Pension Pocket Book*, 1998.

## 나. 기업연금제도

영국의 기업연금은 확정급부형인 급여비례연금(Salary Related Schemes)와 확정각출형인 Money Purchase Schemes이 기본을 이룬다. 기업에서 독자적으로 운영하는 기업연금이 아닌 단체연금을 활용할 수 있으며, 각 기업연금은 가입자가 임의로 추가 각출을 할 수 있도록 허용되어 있다. 기업연금을 운영하고 있지 않은 기업은 종업원의 개인연금에 각출을 하거나, 기업연금에 상응하는 정도의 인상된 급여를 종업원에게 지급하기도 한다. 기업은 여러 가지 선택안 중에서 자신의 목적에 맞는 제도를 선택할 수 있으며, 다만 특정 제도를 선택하였을 때 모든 종업원을 그 제도에 강제 가입시킬 수는 없다.

### 1) 기업연금 관련 법·제도의 발전과정

- 기업연금위원회(OPB)의 설립: 1973년 사회보장법 개정에 따라서 기업연금의 총괄적인 관리·감독을 위해 기업연금위원회(Occupational Pension Board: OPB)를 설치하였고 모든 기업연금의 설립은 OPB의 인가를 받도록 하였다.
- 적용제외제도의 도입: 1975년 사회보장법 개정에 따라 기업연금에 의한 소득비례연금의 적용제외제도를 도입하여 현행 기업연금의 운영에 적용하고 있다(\*최초의 적용제외제도는 1959년 국민연금법 개정에서 채택되었음).
- 소득비례연금의 감축: 1986년 사회보장법(Social Security Act 1986) 개정은 연금재정의 장기적 안정을 목적으로 소득비례연금의 삭감 등을 포함하는 조치와 사적연금의 장려책을 포함하고 있다.
- 연금법의 제정: 1995년 제정된 연금법(Pensions Act 1995)은 공적연금, 기업연금, 개인연금 등에 관한 개혁안을 담고 있는데 주요 내용은 다음과 같다.
  - 공적연금 수령 연령의 통일: 현행 여성 60세, 남성 65세→ 남녀 65세
  - OPB를 대신하여 1997년 연금감독위원회(Occupational Pensions Regulatory Authority : OPRA)를 설립
  - 연금의 Indexing을 임금 대신 소비자물가지수와 연동
  - 연금적립의무 강화: 연금채무액의 100%

- 연금지급을 보장하기 위한 연금보증국(Pension Compensation Board) 설립

2) 급여비례연금(Salary Related Schemes)

급여비례연금(Salary Related Schemes)이란 근속연수와 급여를 기준으로 연금급부액이 계산되는 확정급부형의 연금제도이다. 지급 기준이 되는 급여로는 퇴직 시점의 급여 혹은 퇴직 직전 1년간의 평균 급여, 특정기간(예: 퇴직 전 3~5년) 내의 최상위 급여 등 다양하게 사용되고 있으나 최종 급여방식(Final Salary Schemes)이 가장 많이 쓰이는 기준 급여이다. 예를 들어 최종 급여방식을 사용할 경우 가입자는 자신의 최종 연도 총급여의 60분의 1에 가입 연도를 곱한 금액을 연금으로 지급받게 된다. 따라서 기업 연금에 30년 가입하고 퇴직할 경우 50% 정도의 소득대체율이 확보된다.

그러나 상한선은 있다. 즉 영국 국세청에서는 최종 급여의 3분의 2 이상의 연금 수령에 대해서는 세제 혜택을 허용하지 않고 있다. 절대액의 상한선도 있는데 연간 1998년 기준 8만 4,000파운드이다.

기업연금에서 근로자는 납입액의 일부만을 부담하며 나머지는 고용주가 부담하게 된다. 기업연금은 소득비례연금의 적용제외와 병행하여 운영할 수 있으며 풀(pool) 형태로 펀드에 투자되어 차후 연금급여를 지급하게 된다. 가입자가 이직할 경우에는 최종급여방식으로 정산하여 연금이 거치되거나 다른 연금제도로 동일 금액 상당액을 이체할 수 있다.

3) Money Purchase Schemes

확정각출형의 Money Purchase 제도를 채택하는 기업은 일반적으로 급여의 일정비율로 납입액의 수준을 결정하게 된다. 직원들은 자기 자신과 회사의 납입액이 저축된 개별 연금계좌를 가지게 된다. 이 제도하에서 기업은 종업원의 나이, 직급 및 근무기간 등을 감안하여 제도를 설계할 수 있으며, 확정된 기여 수준을 결정하기 때문에 연금예의 기여 수준을 장기 예산계획에 맞출 수가 있으며 장래 비용을 조정하는 것이 가능하다.

개별 근로자의 퇴직시 적립투자된 기금으로 퇴직연금을 구입하게 되는데 퇴직연금은 납입액의 수준, 납입액의 투자 성과, 퇴직시의 펀드와 연금의 교환비율(annuity rate)에 영향을 받는다. 이 제도에서는 가입자가 퇴직시까지의 투자성과 변동에 따른 위험을 지게 된다.

#### 4) 단체개인연금제도(Group Personal Pension Schemes)

기업 단위로 운영되는 기업연금과는 달리 단체개인연금은 개별 단위로 가입하는 개인연금계약을 그룹으로 모아 놓은 것이다. 기업은 급여에서 공제하여 기업의 납입분과 함께 연금사에 보험료를 지급함으로써 퇴직연금 적립금을 쌓아나가게 된다. 동일 기업의 종업원들이 다량의 개인연금계약을 구입하기 때문에 보험사와 유리한 조건에서 연금제도를 협상할 수 있다.

단체개인연금의 장점은 개별 계약의 집합체이기에 따로 신탁업법에 따른 제도를 만들 필요가 없고, 운영 경비가 들지 않는다는 것으로 운영의 효율성 때문에 주로 중소기업에서 많이 채용하고 있다. 그리고 단체개인연금의 가입자도 공적 소득비례연금의 적용제외(contract-out)에 관한 선택권도 허용되어 기업연금과 같은 혜택을 받을 수 있다.

#### 5) 추가적 임의각출(Additional Voluntary Contributions: AVC)

근로자들은 기업연금에 개인적으로 연금을 추가 납입할 수 있는데 이를 추가적 임의각출(AVC)제도라고 한다. 특히 제도의 형태가 Money Purchase Schemes과 최종 급여방식(Final Salary Schemes)인 경우 법적으로 AVC를 운영하여야 한다. 근로자들은 회사에서 제공하는 AVC 이외에 개인적으로 연금에 가입하여 '독립 AVC(Free-standing AVC)'로 알려진 개인별 AVC로 납부할 수도 있다.

최종 급여방식하에서 AVC를 통해 가입자들은 두 가지 방식으로 연금액을 증액할 수 있다. 첫째, 확정된 급여방식에 따라 가입자들은 추가 납입액으로 연금 혜택을 더 받을 수 있다. 예를 들어, 최종 급여의 60분의 30으로 수혜율이 정해진 급여율을 60분의 35으로 증가시킬 수 있다. 둘째로, Money Purchase Schemes과 단체개인연금하에서 AVC를 통해 근로자는 자신의 급여의 15%가 넘지 않은 범위 내에서 납입 비율을 증가시킬 수 있다. 단, 근로자와 회사의 납입 총액은 연금 수혜액이 최종 급여의 3분의 2가 넘지 않도록 조정되어야 한다.

### 다. 개인연금

개인연금(Personal Pension)은 개인이 소득세가 면제되는 각출을 통해 적립하는 연금으로 50세 이전에는 인출이 불가능하다. 개인연금은 1988년

7월 이후 판매되었으며 75세 이하의 과세 소득이 있는 사람은 누구나 개인연금에 가입할 수 있다. 그리고 개인연금을 통해서도 소득비례연금에서 적용제외가 가능하나 개인연금에 대한 각출에는 소득과 연령에 따른 제한이 있다.

#### 라. 적용제외제도

영국에서는 공적연금의 소득비례연금을 초과하는 급부를 행하는 기업연금에 대하여 공적연금의 소득비례연금에 대한 각출금을 면제하는 적용제외제도를 도입하고 있다.

##### 1) 확정급부형 기업연금제도

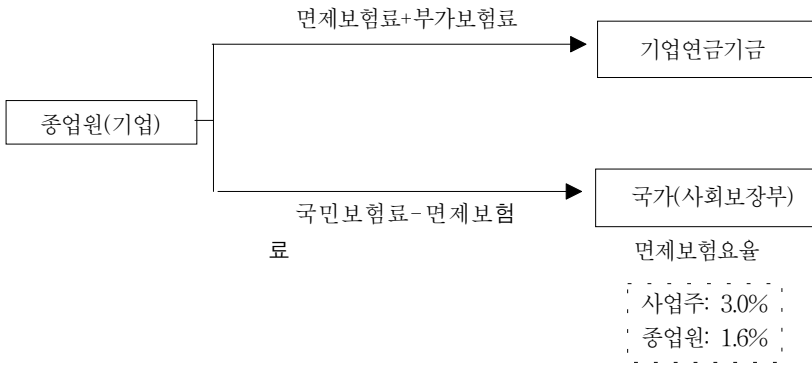
확정급부형 기업연금제도가 국민연금의 소득비례연금으로부터 적용제외되기 위해서는 기업연금감독청(Occupational Pensions Regulatory Authority)으로부터 적용제외인증서(Contracting-Out Certificate)를 발급받아야 한다. 기업연금감독청은 확정급부형 기업연금제도에 대하여 급부 수준, 급부의 질적 검증, 지급 능력 등의 요건에 대한 검증 후 적용제외인증서를 발부한다.

기업연금의 주급부 수준은 소득비례연금 적용시에 제시된 급부보다 총액 수준에서 높아야 하고 1995년 연금법에 의해 정의되고 1997년 4월부터 시행된 참조 기준제도(Reference Scheme)에서 제시된 퇴직, 유족, 사망급부보다 높아야 한다. 이와 같이 최소 급부요건을 충족하는 연금제도를 적격퇴직연금(Contract-Out Salary Related Scheme: COSR)이라고 한다.

고용주 및 종업원은 국민연금 보험료로부터 소득비례연금 면제분을 제외한 금액을 국가에 납입하고, 면제분에 부가보험료를 더하여 기업연금에 납입한다. 소득비례연금의 면제보험료(rebate)는 종업원 급여액의 4.6% (고용주 3.0%, 종업원 1.6%)이다. 부가보험료는 기업 독자의 추가연금으로서의 기업 및 종업원으로부터 각출, 임의부가연금으로서의 피용자로부터의 각출로 구성된다.

기업이 적용제외의 승인을 받았다 하더라도 근로자는 기업의 향후 재무건전성 및 자신의 이직 가능성 등을 충분히 고려하여 가입 여부를 결정할 수 있으며, 아울러 규정된 국민연금 수령 연령 전에 다시 소득비례연금에

[그림 5-12] 적용제외 기업연금의 보험료 흐름



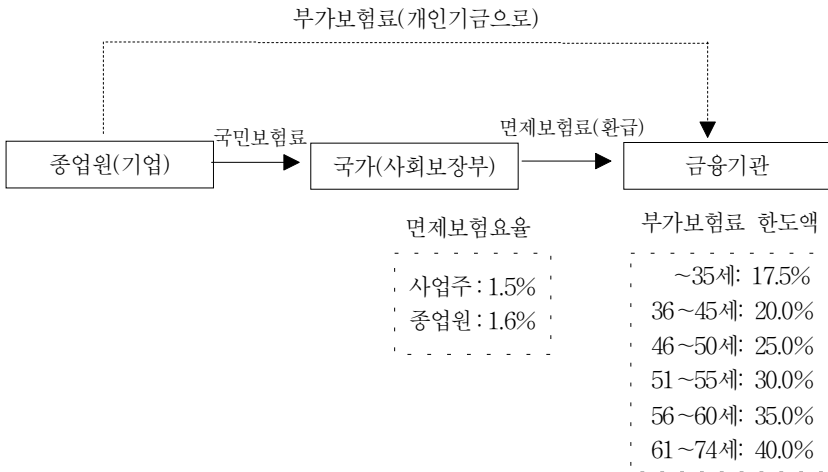
재가입할 수도 있다.

2) 개인연금제도

개인연금제도가 적용제외되기 위해서는 기업연금감독기관(OPRA)으로부터 사회보장법에서 규정된 적격개인연금(Appropriate Personal Pension Schemes: APPS)으로 판정을 받아 적격제도증명서(Appropriate Schemes Certificate)를 발급받아야 한다.

적격개인연금의 각출금의 수준은 소득비례연금에 가입한 경우의 각출금

[그림 5-13] 적격개인연금 보험료 흐름



부담분에 상당하는 금액 이상이어야 한다. 개인연금의 최소 각출금 (guaranteed minimum contribution)은 적용제외에 따른 면제보험료와 정부보조금(소득대비 일정비율, 적용제외 첫 해에만 해당)의 합으로 구성된다.

3) 확정각출형 기업연금제도

확정각출형 기업연금제도가 적용제외되기 위해서는 적격개인연금처럼 기업연금감독기관(OPRA)의 적격연금인증서를 발급받아야 한다. 영국에서는 확정각출형 기업연금제도와 개인연금제도를 하나의 확정각출형 연금 제도로 취급하고 있어 개인연금의 가입의 적격성 검증을 제외하고는 거의 유사하다. 확정급부형에 의해 많은 기업연금이 적용제외되었고 확정각출형 기업연금은 소규모 기업에서 많이 선택되기 때문에, 확정각출형 적용제외 제도의 가입자는 상대적으로 적은 편이다.

<표 5-20> 영국의 연금제도별 가입현황

(단위: 천명)

	남 성	여 성	전 체
SERPS	3,264	3,211	6,474
민영부문 COSR	3,764	1,489	5,233
공공부문 COSR	2,197	2,045	4,242
COMP	291	124	414
APPS	3,521	2,078	5,599

주: SERPS(State earnings-Related Pensions), COSR(Contracted-Out Salary Related Schemes), COMP(Contracted-Out Money Purchase Schemes), APPS(Appropriate Personal Pension Schemes) 1992 회계연도 기준.

자료: Bacon & Woodrow, *Pension Pocket Book*, 1998.

마. 최근의 연금개혁

1998년 영국 정부는 중·장기적 차원의 연금개혁안인 ‘Partnership in Pensions’을 제시한 바 있다. 이 때의 연금개혁안 발표의 배경으로는, 수차례에 걸친 연금급여의 삭감조치로 인하여 연금 수급계층의 빈곤 문제가 확대되어 오고 있었다는 것을 들 수 있는데, 영국에서는 현재 전체 연금 수급



계층 가운데 대략 3분의 1이 공공부조 급여에 의존하고 있다.

여기에서의 연금개혁안의 주된 내용은 최저 소득보장제도의 구축, 소득 비례연금제도의 개혁 그리고 신탁연금보험의 도입이었다.

### 1) 최저소득보장제도(Minimum Income Gurantee)의 구축

자산조사를 바탕으로 모든 연금 수급계층에게 주당 최소한 75파운드의 소득을 보장하는데(참고로, 기초연금 급여수준은 현재 66.75파운드임), 여기에서 최저 소득은 예산이 허용하는 범위 내에서 매년도 소득 수준의 상승률에 연계하여 재조정하도록 하였다.

### 2) 소득비례연금제도의 개혁

현행의 소득비례연금제도(SERPS)는 2층 보장연금(State Second Pension)으로 개편하였다. 2층 보장연금은 정액의 형태로 하고, 1949년 제도 가입시 주당 대략 43파운드가 제공되도록 하고 있다. 그리고 장애인의 간호 또는 5세 미만 아동의 양육으로 인해 보험료를 납부할 능력이 없는 계층에 대해서는 해당 기간 동안 크레딧(credit)을 제공하도록 하였는데, 정액 형태의 2층 보장연금으로 인하여 저소득계층의 경우 경제적 이익이 발생하게 되며, 동시에 중산층 이상 소득계층의 경우 적용제외의 유인이 작용하게 될 것으로 예상되고 있다.

### 3) 신탁연금보험(Stakeholder Pension)의 도입

#### 가) 신탁연금보험의 목표집단

신탁연금보험의 주된 대상은 연소득이 9,000~20,000파운드인 근로자로서 고용관계의 불안정성으로 인하여 규칙적인 보험료의 납부가 곤란한 자이다. 국가는 이들 계층을 대상으로 유연성과 안전성을 확보하고, 동시에 최소한의 관리비용으로 운영이 가능한 신탁연금보험의 가입을 장려하고 있다.

#### 나) 신탁연금보험의 기본요건

이 보험의 급여는 원칙적으로 확정기여방식으로 하도록 하는데, 기본 요건으로서는 ① 관리비용은 가입자 개인별 적립기금을 기준으로 1% 이내로 하고, ② 가입자는 최소한 10파운드의 보험료를 납부하여야 하며, ③ 가입자 개인의 사유로 인하여 보험료의 납부를 중단하거나, 다른 연금보험 상품으로 이동할 경우에도 별도의 과징금이 부과될 수 없고, ④ 신탁연금보

험 관리자는 가입자에게 연금자산의 가치, 보험료 총액, 관리비용 수수료 등에 대한 정보를 정기적으로 제공하여야 한다.

다) 신탁연금보험 가입절차

기업연금제도를 자체적으로 제공할 능력이 없는 사용주는 신탁연금보험 보험자를 의무적으로 지정하여야 하는데, 이 때 사용주는 근로자에게 해당 신탁연금보험 상품에 대한 정보를 제공하고 이와 관련한 협의를 하여야 한다. 또 근로자의 보험료를 징수하여 이를 신탁연금보험 보험자에게 전달하여야 할 의무가 사용주에게 있다.

라) 신탁연금보험의 감독

신탁법(Trust Law)에 근거하여 감독이 이루어지며, 이 경우 신탁연금보험 기본 요건의 준수 여부 그리고 가입자의 이익에 준한 제도운영 등이 감독의 대상이 된다.

마) 신탁연금보험에 대한 과세체계

현행 개인연금의 경우 과세 체계는 가입자의 연령이나 소득에 따라 복잡하게 이루어져 있는 반면, 신탁연금보험의 경우 과세 체계를 단순화하여 개인당 연간 보험료 납부액 3,600파운드에 대하여 기초공제가 이루어지도록 하고 있다.

바. 시사점

영국의 연금 개혁은 우리에게 노후소득보장에 있어서 국가의 역할 축소와 시장원리의 강화라는 모델을 제시하고 있다. 즉 국가의 책임은 기초생활보장으로 제한하고, 생활수준 보장의 문제는 시장원리에 일임함으로써 노후소득보장에 있어서 국가와 민간의 합리적인 역할 분담을 도모하고 있는 것이다. 이러한 역할 분담을 통하여 인구의 고령화 추세로 인한 국가 또는 국민경제의 부담을 최소화하고 있고, 노후소득보장에 대한 국가의 개입을 최소한의 수준에서 억제하고 과도한 소득재분배적 기능을 제한함으로써 시장기능의 활성화를 도모하고 있는 것이다.

또한 영국의 연금 개혁은 적립방식에 기초한 기업연금 또는 개인보험을 활성화함에 따라, 국민경제 전체적으로 저축률을 제고하는 동시에 국내 자본시장의 발전에 기여하도록 하고 있다. 그리고 확정기여방식의 기업 및

개인연금제도의 활성화를 도모하고 있는바, 확정기여방식 연금제도의 경우 자본시장 여건의 중·장기적 변화에 유연하게 대처할 수 있으며, 나아가 보험 공급자의 위험을 최소화할 수 있는 장점을 가지고 있다. 이에 따라 보험상품의 공급 증가 등 보험시장의 활성화를 기대할 수 있는 것이다.

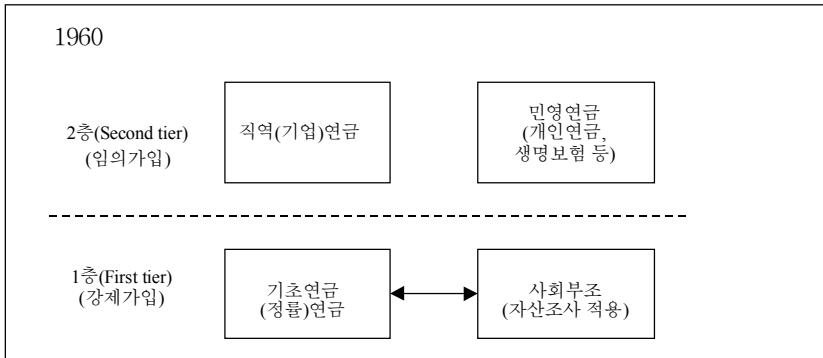
그러나 노후소득보장에 대한 국가 역할의 축소와 시장기능의 강화는 다음과 같은 문제점을 낳을 수 있다.

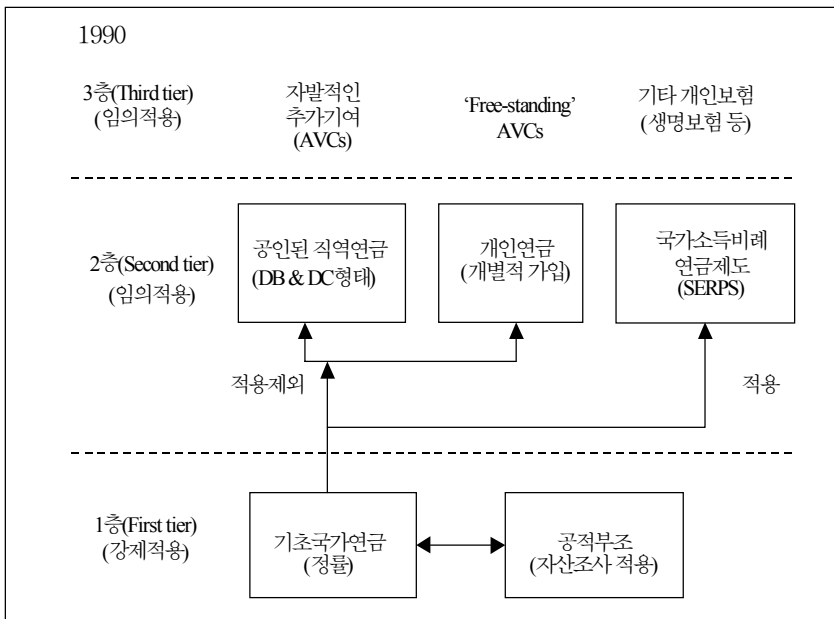
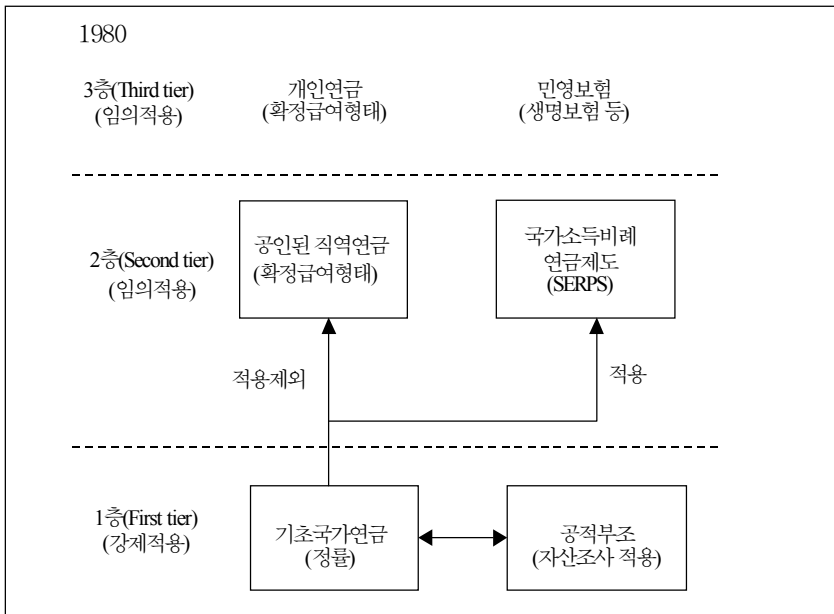
첫째, 제도의 전환 과정에서 발생하는 비용의 부담 문제이다. 연금제도의 개혁에 따라 대다수의 근로자가 기업연금이나 개인연금으로 이동하게 될 경우 부과방식의 공적연금은 연금의 지급에 있어서 심각한 재정위기에 봉착하게 될 가능성이 높은 것이다.

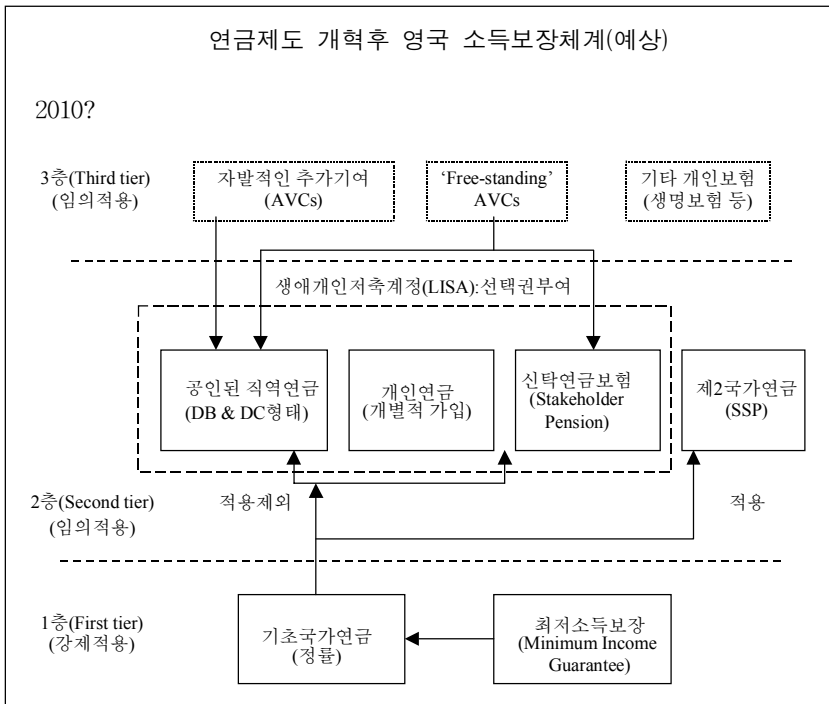
둘째, 보험상품을 불합리하게 판매할 가능성이 있다는 점이다. 민간보험 공급자간 가입자 유치경쟁의 결과 국가의 공적연금 가입이 유리한 사람도 왜곡된 정보로 인하여 민간보험에 가입하는 경우가 발생할 수 있을 것이다.

셋째, 노후소득보장의 불안정성 문제를 들 수 있다. 이러한 문제는 금융시장의 불안정성 그리고 보험시장의 미성숙으로 인하여 발생할 가능성이 있다. 나아가 확정기여방식의 기업연금이나 개인연금의 경우 시장의 불안정성과 제반 정보부족 문제로 인한 그 비용이 전적으로 보험가입자에게 전가될 위험이 있다. 뿐만 아니라 연금수급 계층간 소득불균형 문제가 심화될 가능성을 배제할 수 없다. 소득재분배적 기능을 우선적 목표로 하는 공적연금의 역할 축소는 필연적으로 노후소득의 불균형을 심화시킬 위험성이 있는 것이다.

[그림 5-14] 영국 연금제도의 변천 과정







#### 4. 스위스의 제도

우리나라의 노후보장체계에 있어서 문제점으로 지적되는 내용은 특수직역 종사자와 일반근로자를 대상으로 하는 연금의 재정적 불안정과 기존의 퇴직금제도의 기업연금 전환을 위한 공적연금체계와 기업연금과의 관계 그리고 기업연금과 개인연금 간의 관계를 설정하여야 할 과제를 안고 있다. 이러한 측면에서 스위스의 노후보장체계가 우리나라 공·사 연금의 개선에 매우 중요한 방안의 하나로서 관심의 대상이라 할 수 있다.

이는 현재 사회보험의 개편이 남미를 중심으로 민영화 경향을 보이고 있는 점과 비교하여 볼 때 우리나라의 노후보장에 대한 개선방향이 일반적인 추세와는 다른 선택을 하고자 하는 것으로 판단될 수도 있을 것이다. 그러나 남미나 헝가리 등의 경우에는 공적연금의 재정상황 등이 이미 위험 수위를 넘어 더 이상 지탱할 수 없는 수준에 이르고 있어 체제 자체를 포기하는 형태로 선택의 여지가 없었던 반면, 우리나라의 경우에는 공적연금 도입이

늦었기 때문에 제도 개선을 통하여 재정을 안정화할 수 있는 가능성이 충분히 있고, 법정퇴직금제도가 현재까지 유지됨으로 인하여 기업연금으로의 전환이 가능한, 나름대로 특수한 상황이 고려될 수 있는 유리한 상황에 있는 차이점이 있기 때문이다. 따라서 스위스의 3층 보장체제는 현행 우리나라 노후보장체계를 개선하여 공적 부분과 사적 부분의 조화를 통한 안정적인 노후보장체계로의 확립이 가능할 것이라는 점에서 매우 유의하여 분석할 대상 국가로 판단하고 있다.

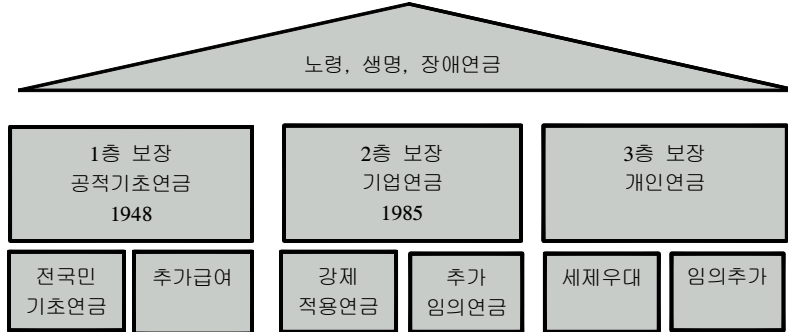
### 가. 스위스의 노후소득보장체계

스위스의 노후소득보장은 전형적인 다층보장시스템으로 공적연금, 기업연금, 개인연금의 3층 보장체계를 갖추고 있다. 공적연금으로는 전 국민을 대상으로 하는 노령 및 유족연금(AHV)과 장애연금(IV) 제도를 통하여 전 국민에 대한 노령 및 사망 그리고 장애에 대한 기초보장을 제공하고 있다. 이러한 기초보장에 추가적으로 기업연금(BV) 제도를 두어 2층 보장의 기능을 수행하고 있다. 그런데 기업연금이라는 제도 명(名)이 시사하는 바와 같이 1층 보장의 노령 및 유족연금(AHV), 장애연금(IV)과는 달리 2층 보장에 있어서의 기업연금(BV)은 근로자 계층에 대하여서는 당연 적용이 이루어지도록 하고 있는 반면에, 자영업자에 대하여 임의가입 규정을 두고 있다. 이러한 1층 및 2층 보장체계 외에 각 개인의 선택 및 결정에 의하여 본인의 자율적인 선택에 의하여 추가적으로 노후를 보장하도록 하는 3층 보장체계로서 임의 개인연금으로 구성되어 있다.

노후보장에 있어서 스위스는 나름대로의 세분화된 형태로서 3층 보장의 특징을 가지고 발전하여 왔다. 스위스의 노후보장의 유형은 기초보장을 전 국민에 당연 적용함으로써 노후생활에 필수적인 소득을 보장하고 있으며, 기초보장이 급여 수급권자에 대한 범위는 포괄적인 반면에 급여수준이 기존 소득에 비하여 낮기 때문에 이를 보장하는 기업연금은 소득비례적 형태로 하여 전체 노후보장체계를 복수보장체계로 운영하고 있다. 기업연금의 경우 스위스의 특징은 그 자체를 기초연금과 같이 정형화하거나 민영보험처럼 계약에 의하여 자유롭게 할 수 있는 형태와는 달리 일부 규정을 정형화하고 그 이상의 사항에 대해서는 기업의 자율권을 부여하여 노사간의 합의 또는 사용자의 판단에 따라 추가적인 보장을 할 수 있도록 한 점은 매우

중요한 사항이라 할 수 있다.

[그림 5-15] 스위스의 3층 보장체계



나. 기초연금과 시사점

스위스는 노후소득을 위한 기초보장을 마련하기 위하여 철저한 보편주의에 입각한 체계를 1층 보장에 적용하고 있는데, 적용대상에 있어서 근로자를 비롯한 경제활동 계층은 물론 스위스에 거주하는 모든 사람을 포함하고 있어 스위스에 거주하는 외국인도 적용 받도록 하고 있다. 한편 외국에 거주하는 자국민에 대해서도 임의가입을 허용하고 있다. 따라서 스위스의 1층 보장체계 적용대상에서 제외되는 계층은 스위스 주재 외교관이나 유학생 정도에 불과하다.

기초연금에 있어서 가장 중요한 것은 가입자에 대한 소득대체율로 기초연금의 소득대체율은 평균 약 35% 수준이다. 이에 대한 재정 충당을 위하여 기초보장제도는 노령 및 유가족연금(AHV)과 장애연금(IV)으로 제도가 분리운영되고 있는데, 노령 및 유가족연금(AHV)의 경우에는 각출부담 최고액에 상한선이 없이 근로자와 사용자가 각각 4.2%(총 8.4%)를 부담하도록 하고 있다. 장애연금(IV)에 있어서도 근로자와 사용자가 각각 0.6%(총 1.2%)를 부담하도록 하고 있다. 자영자의 경우에는 자영자 소득에 따라 부담률에 차등을 두고 있는데, 노령 및 유가족연금(AHV)의 경우 최저 4.2%에서 최고 7.8%이며, 장애연금(IV)의 경우 0.646%에서 1.2%로 차등화하여 부과하고 있다.

이에 따라 자영자의 경우 보험료 부담은 최저 총 4.846%에서 9.0%까지 소득수준이 높을수록 각출 부담률도 상향조정되도록 하고 있으며, 각출부담 면제를 위한 소득 최고 상한선 규정은 없다. 한편 비경제활동 계층으로 재산소득자에 대해서는 소득 정도와 연령에 따라 단계를 나누고 각 단계에 따른 차등화된 정액 각출을 하도록 하고 있다.

노령 및 유가족연금(AHV)의 경우 최저 부담은, 1999년 현재 연 299 스위스프랑이며 최고 8,400 스위스프랑이다. 장해보험(IV)의 경우는 43 스위스프랑~1,200 스위스프랑을 부담하도록 하고 있다. 비경제활동 계층으로 보험에 가입된 계층에 대해서도 20세가 지난 첫 해부터 각출부담 의무를 규정하고 있다. 한편 각출의무에서 제외되는 경우가 있는데, 17세 미만의 미성년자로서 경제활동을 하는 계층과 보험에 가입된 남편을 둔 전업주부, 남편의 사업을 같이 도와주는 부인으로서 남편으로부터 임금 등을 받지 않는 경우, 경제활동을 하지 않는 유족(미망인) 등을 들 수 있다.

이러한 기초보장에 있어서 우리나라의 경우는 현행 국민연금이 9%의 부담으로 연금급여를 소득대체율 60%(40년 가입) 수준으로 규정하고 있는 점을 감안할 때 우리나라의 경우 연금 개선 작업에 있어서 부담과 소득 대체율 간의 조정이 이루어져야 할 것이다. 부담과 소득대체율에 있어서 중요한 점은 첫째, 현행 국민연금의 부담 부분을 유지하면서 수지상등 원칙에 따라 급여수준을 조정하는 방안으로 할 것인가, 또는 급여수준을 유지하기 위하여 장기적으로 부담 부분을 상향조정할 것인가에 대한 논의가 이루어져야 한다는 것이다. 이러한 상황에서 스위스의 노후보장체계는 국민연금과 기업연금과의 역할 분담에 대한 시사점을 주고 있다. 즉 국민연금의 역할을 기초보장으로 제한하여 현행 부담 수준을 유지하면서 급여 수준을 부담 수준과 적절한 관계에 있도록 하고, 추가적인 소득비례의 기능을 위해서 퇴직금을 기업연금으로 전환하여 다층보장이 이루어질 수 있도록 하는 방안이다.

둘째, 기초보장에 있어서 국가의 재정부담 부분이다. 현재 우리나라 국민연금은 가입자의 부담에 전적으로 의존하는 재정방식으로 운영하고 있다. 즉 재정부담이 사용자와 근로자 그리고 자영자나 농어민의 경우 가입자 본인이 전액 보험료를 부담하고 국고 보조는 국민연금의 관리운영비 수준에도 미치지 못하고 있는 것이 사실이다. 이에 따라 국민연금을 기초보장 형태로 전 국민에 대한 기초보장을 하도록 하는 기능을 부여할 경우에



는 이를 위한 국가의 재정적 지원이 있어야 한다는 것이다.

스위스에 있어서 기초연금의 경우 국고보조가 재정안정을 위하여 지원되게 되는데 다른 국가와 비교하여 볼 때 지방정부의 부담 비중이 상대적으로 높다. 노령 및 유가족연금(AHV)에 대한 국고 보조는 전체의 20%로 규정하고 연방정부가 15%를 그리고 지방정부가 5%를 각각 부담하도록 하고 있으나, 현재 연방정부의 국고 보조는 약 17.5%, 지방정부(Kanton)가 3%를 보조하고 있어, 전체 재정의 약 20%를 국고 보조로 충당하고 있다. 장해연금(IV)의 경우에는 전체 재정의 약 50%를 국가에서 재정을 보조하도록 하고 있는데, 규정에는 연방정부가 3분의 1(33%), 지방정부가 3분의 1(17%)을 각각 부담하도록 하고 있으나, 현재 국고 보조는 전체 재정을 50% 수준으로 연방정부가 4분의 3을, 지방정부가 4분의 1을 각각 부담하고 있다.

이외에 노령 및 유가족연금(AHV) 수급권자로서 급여 수준이 낮아 기초생활에 지장이 있다고 판단되는 경우에는 정부에서 별도로 보조를 하는 기초보장보조(EL)가 이루어지고 있는데, 이에 대한 재원은 전적으로 연방정부와 지방정부에 의하여 조달되도록 하고 있다. 기초보장보조(EL)에 대한 재정 부담은 연방정부와 지방정부가 각각 2분의 1씩 부담하도록 규정하고 있으나, 1994년 현재 약 23%를 그리고 지방정부가, 나머지 77%를 연방정부가 부담하고 있다. 이러한 재정 부담이 규정에도 불구하고 지방정부의 부담은 경감되고 연방정부의 부담이 지속적으로 증가하는 추세에 있음을 알 수 있다.

<표 5-21> 기초연금을 위한 기여율

	노령·유족연금(AHV)	장해연금(IV)	보조연금(EO)	전체
노(50%) 사(50%)	8.4%	1.4%	0.3%	10.1%
자영업자	7.8%	1.4%	0.3%	9.5%
실업자	CHF 324~ 8,400/년	CHF 54~ 1,000/년	CHF 12~ 300/년	CHF 390~ 10,100 / 년

주: CHF 47,800 이하 소득자는 감액

#### 다. 기업연금과 시사점

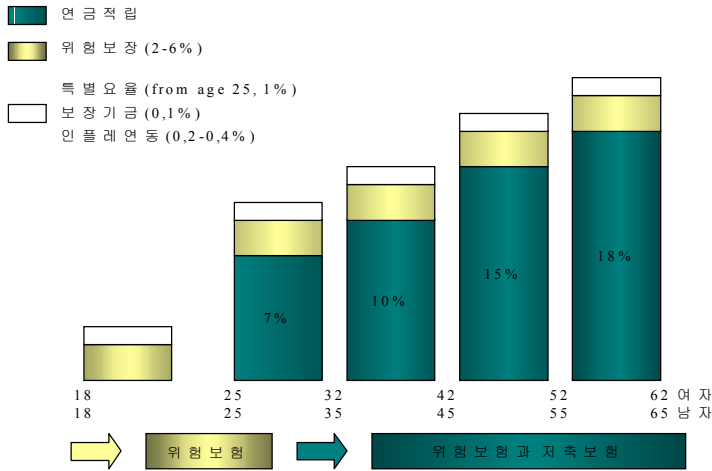
스위스의 기업연금은 다층보장체계에서 2층 보장에 해당되며 1985년에 법제화되었다. 기업연금은 1층 보장에 의한 전 국민 기초보장을 보충하기 위해 소득에 비례하는 연금급여로서 기존의 소득에 비례한 보장이 이루어 지도록 하고 있다. 스위스의 기업연금은 1층 보장(AHV, IV, EL)이 당연적 용되는 것과는 달리 최소한의 규정에 의한 임의성이 포함되어 있는 특징을 가지고 있다. 즉 근로자에 대한 기업연금 시행은 의무화하고 있으나, 보험료 부담 수준의 최소 규정만을 제시하고 있으며, 이외의 사항에 대해서는 기업의 자율에 따르도록 하고 있기 때문이다.

스위스의 기업연금은 과거 노·사간에 자율적인 제도로써 이미 19세기 부터 존재하여 왔으며, 이러한 제도를 법제화하여 체계화한 것으로 볼 수 있다. 따라서 스위스의 기업연금은 기업에 존재하고 있는 자율적인 제도를 체계화하고 기업연금을 시행하지 않고 있는 기업에 대한 제도 도입을 의무화하여 모든 근로자에게 기업연금이 적용될 수 있도록 하였다는데 그 의의를 찾을 수 있다. 이러한 스위스의 기업연금 제도는 우리나라에 있어서 법정퇴직금이 현재 모든 기업에 의무적으로 시행되고 있는 점을 고려한다면 퇴직금의 기업연금화라는 제도적 전환의 기술적 문제를 제외하고는 상당 부분이 제도 변화 및 개편에 있어서 무리 없는 전환이 가능하다는 점을 시사하고 있다.

스위스의 기업연금 규정에 따르면 기업연금 보험료 부담은 근로자와 사용자가 공동으로 부담하도록 하고 있는데, 사용자의 부담 부분이 근로자의 부담 부분보다 최소한 같거나 높게 부담하도록 규정하고 있다. 또한 기업 연금의 부담률은 근로자의 연령대에 따라 차등을 두고 있는데 최소 근로자 소득의 7% 이상으로 하여야 하며, 최고 18%까지 부담할 수 있도록 하고 있다. 이 규정에 따라 기업은 자율적으로 노·사간의 합의에 따라 부담률을 정하고 있는데, 현재 기업연금의 평균 부담률은 9~10% 수준을 유지하고 있다. 한편 노령 이외의 위험, 즉 사망 또는 장애에 대한 위험보장에 대하여서는 근로자 임금의 1.5~3% 사이에서 결정하도록 하고 있는데 현재는 약 2% 수준에 머물고 있다.

스위스의 경우 기업연금의 부담 수준을 최소 기준만을 법으로 제시함으로써 기업마다 나름대로의 수준을 자율적으로 결정하도록 하고 있으며, 이

[그림 5-16] 기업연금 기여율



는 우리나라에 있어서도 기업간의 근로자에 대한 복지 차별화를 통하여 기업의 인사관리정책의 일부분으로 자리할 수 있도록 하는 점도 중요한 시사점이라 할 수 있다. 다만 우리나라의 경우 법정 퇴직금이 재정 부담을 사용자가 전액 부담하도록 하고 있어 이를 기업연금으로 전환할 경우 노·사간 절반씩 부담하는 형태가 되기에는 어려울 것이다. 그러나 장기적으로 볼 때 사용자의 근로자 채용에 있어서 원가계산은 근로자가 받게 되는 순소득에 있는 것이 아니라 총비용 개념으로 접근할 것이며, 근로자의 경우에 있어서는 오히려 총비용보다는 순소득에 관심을 갖게 되기 때문에 이러한 부담 당사자에 대한 문제는 제도의 성숙과 함께 자연스럽게 해결될 사항으로 판단된다.

그런데 우리나라 법정 퇴직금을 기업연금화하는 데 있어서 스위스 제도와는 별도의 접근이 필요한데, 관리운영에 관한 사항을 들 수 있다. 스위스의 기업연금 관리운영은 분산관리 운영체계에 의하고 있는데, 기업이나 보험자 또는 독립법인이 관리운영 주체가 될 수 있다. 현재 스위스의 기업연금 관리운영 주체는 약 1만 8,000개의 법인에 달하고 있는데, 이 중 1만 7,400개가 사법인이고 600개가 공법인으로 구성되어 있다. 사법인은 원칙적으로 민영보험회사, 공단, 조합, 노동조합 등 다양한 형태로 이루어져 있다.

기업연금 주체는 부보된 위험을 전적으로 조합이 책임지거나 부분 또는 전부를 제3의 보험자에게 전가할 수 있도록 하고 있는데, 기업연금의 이러한 위험부문에 대한 관리운영 주체의 위험 부분 보장을 확고히 하기 위하여 위험을 조합 스스로 지는 경우는 법이 규정하고 있는 지불준비금 계정에 제한된 형태로 처리하거나 재보험을 들도록 하고 있다. 이에 따라 분산 관리운영 체계에서 발생할 수 있는 보험의 기술적 위험, 특히 예기치 않은 위험에서 벗어날 수 있도록 하고 있다. 기업은 원칙적으로 다양한 관리운영 주체에 대한 선택에 자유가 있다. 또한 스위스 기업연금의 재정방식은 적립방식으로 보험료 부담에 의하여 재정 조달이 이루어지며, 각 개인은 각자의 연금계좌를 갖는 확정각출형(DC)의 제도로 운영된다. 아울러 기업의 도산 혹은 파산 등 예기치 않은 위험으로부터 근로자들의 연금수급권을 보호하기 위해 스위스의 경우 이를 위한 별도의 연금지급안전장치(Auffang-snetz)를 마련하고 있다. 이러한 방식은 미국에서는 찾아볼 수 없는 제도적 장치로 이는 스위스의 기업연금이 일정 수준까지는 강제 적용이기 때문에 추가적으로 마련된 장치로 볼 수 있다. 따라서 우리나라의 경우도 기업 연금의 도입이 법정 퇴직금이 전환되는 점을 고려하여 별도의 장치가 마련되어야 한다는 점에서 스위스의 제도적 장치에 관심을 가져야 할 것이다.

#### 라. 결 론

이상과 같이 스위스의 3층 보장체계는 우리나라 노후보장의 개선방향에 있어서 매우 중요한 모델의 하나로 공적연금의 국가적 책임 범위의 합리성 확보, 기업의 근로자에 대한 노후보장체계에 있어서 각 기업에 대한 기본적인 의무 부여와 기업의 선택에 따른 자율적 차별화의 인정, 그리고 개인연금에 대한 세제 혜택을 통한 자영자의 노후보장과 추가적인 개인의 노후보장을 이룰 수 있도록 하는 측면에서 시사하는 바가 매우 크다할 수 있다.

### 5. 칠레의 제도

#### 가. 공적연금제도의 도입과 문제점

칠레에서는 1924년 연금기금제도가 처음 도입되어 스페인으로부터 독립

한 이후 정착되기 시작하였고 1981년의 연금제도 개혁시까지 선진국과 비슷한 공적연금제도가 시행되고 있었다.

공적연금제도는 군인, 공무원 등 직업에 따라 불입액 및 급부액이 구별되는 직능별 연금기금제도였고, 이에 따라 연금수급 자격은 각 제도별로 연령, 근로기간, 성별 등에 따라 다른 양상을 보이게 되었으며, 부과방식(pay-as-you-go)으로 운영되었다. 공적연금 가입자 및 수급자의 대부분이 3개의 주요 연금제도에 가입하고 있었으며 1960~80년대의 기간에는 60~70%대의 가입률을 기록하기도 하였다. 공적연금의 가입자 비율은 1973년 약 80%로 최고조에 달하였으나 이후 가입률이 차차 감소하여 1980년에 이르러서는 64%로 감소하였다. 이는 높은 급여세율 부담으로 인한 강제 각출의 회피, 실업률의 증대, 자영업자의 증가 등에 기인한 것으로 분석된다.

<표 5-22> 연금제도 개혁전 사회보장제도의 가입자(1980년)

(단위: 백명, %)

연금기금	가입자수	비율
사회보장 연금기금(Social Security)	13,943	62.21
사기업 근로자 연금기금(EMPART)	4,300	19.31
공무원·언론인 연금기금(CANAEMPU)	2,642	11.86
기 타	1,384	6.22
전 체	22,269	100.00

사회보장 관련 각출금의 과도한 부담은 각출을 회피하고자 하는 근로자를 양산함으로써 노동시장을 크게 왜곡시키는 결과를 초래하였다. 당시 사회보장제도(연금, 의료, 산재 등)의 각출률은 1974년에 비해 20% 이상 감소했지만 월임금의 33.2~42%에 이를 정도로 여전히 높은 수준이었고, 이에 따라 1972년 3.3%이던 실업률은 1975년 14.9%, 1980년의 경우 10.4%에 이르는 수준이었고 급여세를 부담하지 않는 자영업자의 비율은 1974년 19.9%에서 1980년 21.1%로 증가하게 되었다.

신규 근로자나 근로자 단체의 가입시 계리적인 조사 등이 수반되지 않는 경우가 많아 재정 불균형이 나타날 경우 각출률이 급격히 인상되어 1974년의 경우 근로자가 임금의 50%에 이르는 사회보장 관련 각출금을 부담할

<표 5-23> 주요 연금제도별 평균각출률

(단위 : %)

연금제도	1980	1974	차이
사회보장기금(Social Security)	33.2	56.6	23.4
사기업 노동자연금(EMPART)	41.0	64.5	23.5
공무원·연론인연금(CANAEMPU)	32.5	54.7	22.2

정도였다. 또 근로자로부터 사회보장관련 세금을 징수하여 이를 노인, 장애자, 유족 등의 급부에 사용하는 부과방식의 연금제도였기 때문에 노령인구가 급증함에 따라 재정적자가 큰 폭으로 증가하였다. 한편 연금기금의 재정보전을 위한 정부의 재정지원은 매년 GDP의 2.59%씩 증가하였다. 출생률은 1960년대부터 급격히 하락하기 시작하여 1970년대에 이미 인구의 노령화가 급속히 진행되는 사회적 상황에 처하였다(근로자/연금수혜자 비율: 1960년 10.8 → 1980년 2.2).

당시 연금기금은 명목가치가 고정된 채권과 담보의 형태로 자산을 보유하고 있었는데 1970년대의 고인플레이션의 지속으로 연금기금이 보유한 자산의 실질가치가 크게 하락되는 한편, 각 연금제도가 독립적으로 성장하여 왔기 때문에 연금제도의 복잡성과 연금지급의 비효율성이 문제로 대두되었다(연금제도와 관련하여 1981년 당시 2,000개의 법률과 3,000개의 부속 법률이 있었고 30개 이상의 각종 연금제도와 70개에 달하는 각종 급부가 존재하였고 육체노동자, 화이트칼라, 군인 등 직종에 따라 각 제도의 수혜자격이 근속기간과 연령 등에 따라 서로 상이하였음).

한편, 연금의 급부 수준은 제도적 합리성에 의해 결정되기보다는 오히려 집권당의 정치적 프로세스에 영향을 받는 경우가 많았고, 사회보장세로 부과되는 연금불입액이 매월 임금을 기준으로 결정되는 반면, 연금수령액은 퇴직 전 5년간의 임금을 기준으로 지급하는 것이 관행이었던 것 등 칠레의 공적연금제도는 많은 문제점을 지니고 있었다.

#### 나. 민영연금기금제도의 도입

사회보장 관련 지출이 급증하여 정부 총지출의 50% 이상이 공적연금 보전에 소요되자 칠레 정부는 부담능력을 고려하여 전년도 재정흑자가 GDP

의 4.4%, 공공부문 저축률이 7.4%에 달한 상태에서 1981년 연금 개혁을 실시하게 된다.

연금 개혁에서는 기존 제도와는 달리 민영연금기금사가 근로자로부터 매월 일정액을 받아 적립금을 운용하는 방식을 도입하고 근로자가 퇴직연령에 도달하게 될 때 자신의 계정에 적립된 재원을 통해 연금을 받게 되는 방식으로 개혁을 추진하였다. 이를 위하여 연금기금법이 제정되어 연금제도를 개혁하게 됨에 따라 공적연금제도에서 민영연금제도로의 이전이 진행되고 있다. 그 내용을 좀더 자세하게 보면 다음과 같다.

① 각출률 고정, 연금재정의 민간 운용, 정부에 의한 엄격한 제도 감독 등에 기초하여 개인계정(Individual Capitalization Account: ICA)에 적립금을 쌓는 방식의 단일연금제도를 채택한다.

② 기존 제도 가입자가 민영연금으로 옮기는 것과 자영업자의 민영연금 가입은 자유로우나 신규 노동시장 진입자는 강제적으로 민영연금에 가입해야 한다.

③ 기존 제도에 의한 급부 수혜자가 없어질 때까지 양 제도가 공존하게 된다.

한편, 사회보장제도의 개혁으로 인한 비용 발생분은 정부재정을 통해 부담하는 방식을 선택하여 현 세대의 이중 부담을 배제하였다. 구제도의 운영은 연금정상화공사(Pension Normalization Institute: INP)가 담당하게 되어 주요 연금제도를 통합 운영하였는데, 부과방식 연금제도가 유지되면서 그 가입자 중 일부가 민영연금으로 옮겨가게 됨에 따라 정부가 공적 연금재정의 수입 감소를 지원해야 했고, 구 제도 가입자가 신 제도로 이동하는 경우 이동자의 전환 전까지의 각출금 즉 구제도 기여액(past service bonuses)에 해당하는 재원은 인정채권(recognition bond)의 발행을 통해 퇴직시까지 이연시키는 정책을 폈다.

#### 다. 신제도의 주요 내용

① 개인계정(ICA)의 도입 : 각 가입자는 근로기간 동안 개인의 고유 계정에 각출금을 매월 적립한 후 민영기관인 연금기금사가 이를 직접 운용토록 하였다. 가입자는 임금의 17%에 해당하던 사회보장 관련 급여세 중 8%를

면제받는 대신 연금기금사의 개인계정에 월임금의 10%를 불입하게 되었고, 근로자가 민영연금제도에 가입하는 경우 사용자 분담금은 폐지되며 가입자의 급여가 18% 인상됨에 따라 6.5%의 실질임금 인상효과가 발생하였다. 민영연금은 각 개인의 불입액으로 자신의 연금을 수령하기 때문에 가입자가 소득을 축소 신고할 필요가 없어지게 되었다.

② 연금재정의 민간운용 : 민영연금기금의 운용 및 관리를 담당하는 민영연금기금사(Administrator of Pension Funds: AFP) 설립을 허용하였는데, AFP는 연금의 관리와 기금 운용이 주목적인 회사로 연금과 관련된 업무 이외의 타업무를 겸업할 수 없다. 각사는 가입자로부터 각출금을 받아 개인계정에 적립하고 모든 적립금을 하나의 펀드로 운용하여 가입자가 수급자격을 갖게 될 경우 급부를 지급한다. AFP는 연금관리의 대가로 가입자로부터 수수료를 받을 수 있으나 현재 임금의 3% 정도로서 전체 업계가 동일한 수준이며 여기에는 기금사가 생보사에 가입하는 상해·유족연금의 보험료가 포함되어 있다.

③ AFP의 자유로운 선택 : 가입자는 민영연금제도 가입시 연금기금사를 선택 가능하며 가입 후 일정기간이 지나면 AFP간의 이동도 자유롭다.

#### 라. 민영연금제도의 내용

① 정부의 역할 : 정부는 가입자가 퇴직할 때 해당 가입자의 개인계정에 적립된 연금재정이 연금수급에 불충분할 경우 최저 연금급부를 보장하게 된다. 가입자 보호를 위해 감독기관은 지난 1년간 수익률 평균을 기준으로 최저 한도를 설정하고 이에 미달하는 AFP에 대해서는 청산조치를 시행할 수 있다. 감독기관을 통해 AFP의 급부관리와 투자 등에 대한 감독을 수행하며 AFP나 생보사의 파산시 가입자에게 최저 연금을 보장하고 상해·유족연금 보험료를 보장해 준다.

② 수급자격 및 급부 : 노령연금은 지급개시 연령을 남성 65세, 여성 60세로 일원화하였으며 현 적립액으로 수급 가능한 연금액이 최저연금의 110%를 초과하거나 과거 10년간 평균임금의 50%를 넘는 경우에는 조기수급도 가능하다. 연금급부액은 과거 10년간 평균소득의 70%에 해당하는 금액이며, 상해 및 유족연금의 지급은 AFP가 생보사에 가입한 단체보험의 보험금으로 지급된다.



마. 연금의 수급방법 선택

연금의 수급자격이 주어진 후 가입자는 단계적 인출방식, 개인연금 구입, 두 가지의 혼합방식 중 한 가지를 선택하여 연금을 수령하게 된다.

① 단계적 인출방식(Programmed Withdrawal) : 퇴직후에도 가입자가 AFP에 개인계정을 그대로 유지하면서 매년 일정액을 인출하는 방식으로 매년 그 금액이 조정되는 방식이다. 이 방식은 AFP가 연금계정을 관리하므로 수급자가 계정의 소유권을 갖는 대신 수명 연장 위험과 재무적 위험을 수급자 본인이 부담하게 된다.

② 생보사의 개인연금 구입 : 이 방식은 수급자가 자신의 계정에 적립된 연금계정을 인출하여 생보사의 개인연금 상품을 구입하는 것이다. 이 경우 생보사가 연금과 관련된 모든 위험을 부담한다는 장점이 있다.

③ 혼합방식 : 금액을 정하여 개인연금을 구입하고 나머지 기간에는 AFP에 일부 남겨지는 적립금을 인출하는 방식으로 연금수령액은 인출액의 50% 이상이어야 한다.

## 제 6 장

### 퇴직금제도의 개선방안 : 전환모형

#### 1. 퇴직금제도의 전환모형

우리나라의 퇴직금제도는 도입된 후 오랜 기간 동안 제도의 내용이나 운영방법에 있어서 큰 변화 없이 유지되어 왔기 때문에 본 제도와 관련하여 노사간의 이해상관이 관행으로 얽혀 있고 따라서 제도의 급격한 변화는 노사관계나 경제사회적 기능 측면에서 전환비용(transition cost)이 커지는 위험성이 있다. 그럼에도 불구하고 국제적인 경향으로 보든지 장기적인 노동정책적인 관점에서 보든지 간에 현행 퇴직금제도는 보다 효율적이고 생산적인 방향으로 개선 혹은 전환되어야 한다는 데는 광범위한 의견 수렴이 이루어져 가고 있다고 할 수 있다.

그렇다면 주어진 과제는 어떻게 어떤 방향으로 현행 퇴직금제도를 개선할 것인가이다. 기존의 제도를 새로운 제도로 전환하는 방법은 하나의 최선의 방법이 존재하기보다는 가능한 대안들이 각기 서로 다른 장단점을 가지고 있다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 기존 퇴직금제도의 개선방안으로 복수의 전환방안을 제시하며 각각의 대안이 가지고 있는 장점과 단점 그리고 현실 적용의 한계점들을 제시할 것이다.

본 연구에서는 퇴직금제도의 개선방안으로서 다음의 네 가지 전환모형을 설정한다. 첫째는 기존의 법·제도의 부분적 개선(parametric reform)을 통해 퇴직금제도를 적립시스템으로 전환하기 위해 퇴직급여충당금을 완전 사회적립하는 방안으로 모든 차후 구조적(structural reform) 개선모형의 선결과제이다. 둘째는 제도교체형 전환모형으로서 퇴직금제도를 존치하는

상태에서 기업 임의적인 연금제도의 선(先)도입을 통해 법정 기업연금제도로 전환하는 방안이다. 셋째는 세대교체형 전환모형을 통한 법정 기업연금의 도입방안이다. 넷째는 국민연금과 기업연금의 연계(contracting-out)를 통한 공사연금 다층 보장체계(multi-pillar system)의 구축을 위한 장기적인 전환모형이다.

이상의 네 가지 전환모형은 서로 배타적인 관계를 형성하면서도 제도의 진행에 따라 동시에 진행될 수 있는 여지가 있는 대안들이라고 할 수 있다. 예를 들어 첫 번째 모형은 다른 전환모형들의 실효성을 위해 선결적으로 이루어져야 하는 전환 과제이며, 네 번째 모형은 다른 모형과 연계하여 동시에 추진될 수도 있다. 그러나 본 연구는 방법론적 관점에서 이러한 각개의 대안들을 우선 별개의 개선방향으로 가정하고 논의를 전개하고자 한다.

단, 퇴직금제도의 개선방안의 최종 목표로서 ‘기업연금’제도의 도입을 논하는 데 있어서 본 보고서에서는 퇴직적립금의 연금화(annuitization)를 의무사항으로 설정하고 있지 않다는 점을 미리 상기시키고자 한다. 즉 여기에서 말하는 기업연금은 기업에 기초를 둔 Corporate Pension 혹은 Private Pension을 의미하며 연금(annuity) 형태로 지급되는 퇴직적립금(retirement savings)을 상정하고 있지 않다. 이는 공적연금과는 달리 사적연금인 기업연금의 경우 퇴직연령까지 기금의 장기적인 적립이 제도의 1차적인 정책목표이며 적립된 기금의 연금화는 그 다음 단계의 2차적인 정책목표라는 입장을 반영한 것이다.

외국의 경우도 연금시장이 제대로 발달되어 있지 않는 한 적립금의 연금화를 강제하는 경우는 드물고 제도적인 문제를 안고 있어서 매우 조심스러운 입장이 아닐 수 없다. 예로 기업연금제도의 역사가 오랜 영국의 경우도 아직까지 적립금의 퇴직연령까지의 보전을 의무화하고는 있지만 연금화는 강제화하고 있지 않다. 따라서 본 연구에서는 퇴직금의 장기적립(long-term savings)과 연금화(annuitization)는 의무적으로 연계되는 것이 아닌 두 개의 독립적인 정책과제로 설정하고 논의를 전개할 것이다.

## 가. 개선모형 I : 퇴직금의 완전 사외적립

### 1) 배경

퇴직금 개선방안으로서 우선 퇴직금 보장 문제가 가장 심각한 것으로 본

다. 따라서 우선 퇴직금제도의 완전 사외적립을 정책적 목표로 하여 이에 대한 방안을 강구하는 것을 ‘개선모형 I’로 한다.

퇴직금제도가 1963년 도입되어 약 40년간 법적인 제도로 운영되고 있으면서도 퇴직금의 지급불능 사태에 대한 대안이 설정되어 있지 않다는 한계가 있었다. 따라서 지급보장 문제는 지금까지 퇴직금제도의 한계로 남았다. 이를 시정하기 위한 가장 일반적인 방법이 퇴직금의 완전 사외적립이다.

일반적으로 생각할 수 있는 사외적립은 퇴직금 부채를 매년 고용주가 사외의 기관에 적립하는 것이다. 그러나 퇴직금 부채는 매년 변화하고 사외적립의 경우 기업의 자금 유동성을 저해하게 됨으로써 기업의 자금운용에 문제가 된다. 따라서 기업에게 무조건 퇴직금 부채를 사외적립하도록 요구하는 것은 기업이 퇴직금을 임금형태로 지급하도록 하는 것이 되어 기업의 임금보상체계에 혼돈을 야기하며 경직된 임금보상체계는 기업의 생산성에도 영향을 미친다. 따라서 기업의 상황에 따른 사외적립 유인제도를 도입하는 것이 바람직할 것이다.

여기서는 우선 퇴직금의 미적립 부채 문제를 분석하고, 이의 해소방안을 제시한다. 그리고 사외적립제도의 전환방안을 제시하고 적립된 퇴직금의 퇴직 시점까지에 관하여 논하고자 한다.

## 2) 개선안

### 가) 퇴직금 미적립(unfunded liability) 문제

현행 우리나라의 퇴직금제도는 법정 제도로서 법에서 정한 법정 급여수준의 완전한 보장이 제도적으로 이루어져야 함에도 불구하고 대부분의 기업에서 퇴직급여충당금이 적립되지 않고 회계 장부상 부채로 기록된 상태로 있으면서 지급사유가 발생할 경우 기업의 운영자금에서 지급하고 있는 것이 관행이다.

한국노동연구원의 조사(1996)에 의하면 퇴직급여충당금의 50% 이상이 비적립 혹은 미적립된 상태로 있는 것으로 추정되고 있는바, 이러한 제도의 운영현황은 경기 침체 및 기업의 도산시 근로자의 퇴직금수급권 보장에 잠재적으로 심각한 위험 요소로 내재되어 있으며, 최근의 경제적 위기를 통하여 이러한 잠재적 위험이 현실로 나타나, 많은 강제 혹은 임의 퇴직근로자들이 부분적으로 완전히 퇴직금을 지급받지 못하는 사태가 발생하고

있다(1998년 당시 체불임금의 70%가 퇴직금으로 조사되었음). 따라서 퇴직금의 수급보장 및 기업의 경영 투명성 제고를 위해서도 퇴직금의 완전 사회적립을 통한 수급권의 보장성 확보는 다른 어떤 개선 과제보다 최우선적으로 해소되어야 할 것으로 본다.

21세기 경제의 세계화와 국제경쟁의 심화, 금융자본주의하에서의 경기의 잦은 급등락, 산업구조의 급격한 변동 등으로 인하여 기업들은 과거 어느때보다도 예측하기 어려운 경영난과 도산의 위협에 직면하고 있다. 이러한 거시 경제·사회적 변화는 과거 개발경제 혹은 고도성장 경제하에서의 기업환경으로부터의 근본적인 변화이며 그러한 변화는 미적립 채무(unfunded liability)로서의 퇴직금의 지급보장을 현저하게 위협하게 될 것이다.

실제로 IMF 경제위기하에서 퇴직한 수급권이 있는 근로자들 중 40% 정도가 받아야 할 퇴직금을 받지 못하였거나 부분적으로만 받은 것으로 조사되었다(한국노동패널, 1998).

기업의 자금 동원이 점점 금융시장을 통하여 이루어지게 됨에 따라 한국의 금융시장은 세계 금융시장으로 점차 깊숙이 편입되어 가는 상황에서 퇴직금과 관련된 기업의 잠정 채무는 경영의 투명성 및 회계기준의 국제화에 심각한 부정적인 요소로 남아 있게 될 것이다. 이는 기업 나아가 국가경제 전체의 신인도(credibility)에 부정적인 요소로 작용하게 될 것이다. 따라서 퇴직급여충당금의 미적립 문제는 퇴직금제도 자체의 기능과 효과 문제를 거론하기 이전에 어떤 과제보다 우선적으로 개선 혹은 해결되어야 할 과제로 본다.

퇴직금제도의 미적립 문제와 지급보장성의 문제는 퇴직금 관련 현행 법·제도의 틀 안에서 부분적으로나마 해소될 수 있다고 본다. 그러나 문제는 현재의 법·제도의 틀 안에서의 해소방안이 가지고 있는 한계점에 있다.

#### (1) 지급보장을 위한 제도로서의 임금채권보장기금의 한계

임금 및 퇴직금의 체불과 관련하여 정부에서는 최근의 경제위기로 인한 기업의 대량 도산과 임금 및 퇴직금의 지불불능 사태를 겪고 난 후 「임금채권보장법」을 통하여 퇴직금을 부분적으로 보장하고 있으나 이는 어디까지나 극히 부분적인(최대 3개월분의 임금, 근속기간 3년에 해당하는 퇴직

금) 보장이며, 완전한 지급보장과는 거리가 멀다.

아울러 기업측에서는 일종의 의무부과금(levy)로 인식되고 있는 임금채권보장제도는 기업의 위험률(risk)과는 상관없이 균일률(0.2%)의 보험료로 운영되고 있어서, 기업의 도산시 여전히 지급보장이 되지 않는다는 한계에 더하여, 고전적인 도덕적 해이(moral hazard)의 모델 케이스가 될 위험이 있다. 즉 임금채권보장기금의 존재 자체가 퇴직금의 지급의무 혹은 지급보장과 관련하여 기업의 행위를 부정적으로 유인할 수 있다.

임금채권보장기금은 퇴직금의 지급보장을 위한 보험보다는 사회보장제도로서의 성격이 더 짙다. 임금채권보장기금은 임금채권우선변제조항이 헌법불합치 판정을 받으면서 우선변제의 범위가 3개월치 임금과 3년치의 퇴직금을 보장하는 방향으로 축소되었다. 이는 구조조정시 근로자들의 임시적인 임금 퇴직금에 대한 보전기금으로 보아야 할 것이며 사외적립을 유도하기 위한 제도로서는 작용하지 않는다. 따라서 사외적립을 위한 별도의 제도가 도입되어야 할 것이다. 더욱이 임금채권보장기금은 기업의 도산을 전제로 하고 있기 때문에 현존하는 기업과 근로자들을 대상으로 해야 하는 퇴직금제도와는 거리가 있는 제도이다. 그럼에도 불구하고 미지급 퇴직금의 보장을 위하여 임금채권보장법이 도입된 것은 퇴직금제도에 대한 정부의 인식에 큰 변화를 가져 온 것임을 부인할 수 없다.

## (2) 대안으로서의 퇴직(연금)보험제도

근로기준법상 퇴직보험제도는 기업이 근로자의 법정퇴직금에 대하여 금융기관과 보험계약을 맺고 소정의 보험료를 납입함으로써 근로자의 퇴직금수급권을 보호하도록 하기 위해 1999년에 도입된 제도로서, 이러한 퇴직(연금)보험제도를 확장 내지는 개선할 경우 퇴직금의 미적립 문제와 그에 따른 지급보장 문제는 어느 정도 해소될 수 있을 것으로 본다.

현행 퇴직(연금)보험은 퇴직급여충당금의 사외위탁 및 지급보장을 주목적으로 법에 규정되고, 업계에서 개발된 보험상품으로서 기금의 적립 및 운영을 기본으로 하는 기업연금제도와는 거리가 먼 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 현행 퇴직금제도를 적립시스템으로 전환하는 목적에 한하여 퇴직(연금)보험제도는 하나의 유용한 대안이 될 수 있으며, 보다 좀더 나은 방법은 현행 퇴직(연금)보험제도를 현행 임금채권보장제도와 연계하여 확대 개편하는 방안이 있을 수 있다.

즉 임금채권보장제도를 임금보다는 퇴직금제도에 초점을 맞추어 기업의 퇴직금 채무와 연계하여 산재보험과 같은 일종의 위험(risk)보험 성격으로 개편한다. 이를 위하여 사외적립시 임금채권보장법의 각출요율을 조정할 수 있도록 한다. 이는 퇴직(연금)보험제도 등과 같은 사외위탁제도의 가입을 유도하는 방안이 된다.

또한 강제화 혹은 강력한 세제유인정책을 통하여 퇴직보험의 가입을 유도하는 방안이 있을 수 있다. 그렇게 할 경우 최소한 퇴직금의 지불보장은 일정한 범위 내에 확보될 수 있을 것이다. 그러나 퇴직(연금)보험은 어디까지나 보험상품으로서 기업주의 보험료 납입 여부 및 정도에 따라서 수급권의 보장 확보도 임의적이 될 수 있는 한계를 안고 있다.

#### 나) 사외적립제도로의 전환방안

사외적립의 방안에는 첫째, 상각방법에 관한 정책적 고려와 둘째, 유인에 따른 정책적 고려가 있어야 한다.

##### (1) 상각방법에 의한 사외적립

사외적립제도로의 전환방안으로는 완전적립방식(fully funded)과 위험보험과 연계된 부분적립방식(partially funded but insured)이 있을 수 있으나 지급보장을 위해서는 전자가 되어야 할 것이다. 단, 기존의 퇴직금 채무가 누적되어 있는 상황에서 퇴직금을 완전적립방식으로 전환할 경우 현재 기업들의 퇴직금 미적립 규모를 고려할 때 기업 차원의 전환비용이 클 것이다. 따라서 미적립분의 일시적 적립보다는 분할상각(amortization)의 방법을 활용할 경우 일시적인 자금 수요의 문제를 우회할 수 있을 것이다.

미국의 경우 1974년에 근로자퇴직소득보장법(ERISA)의 도입 이후 미적립 기업연금의 적립 기업연금으로의 전환시 이 방법을 사용함으로써 특히 중소기업의 일시적 자금난의 문제를 해소할 수 있었다. 분할상각 기간은 기업의 사정에 따라 달라질 수 있으나 미국 기업연금의 경우 보통 5~10년으로 설정하는 것이 관례였다.

##### (2) 세제유인정책 및 임금채권보장기금 보험료의 차등적용

이러한 개선방안의 실효성을 높이기 위해서는 퇴직급여충당금의 적립 정도에 따른 차별적 세제정책이 보완되어야 할 것이다. 즉 사내적립의 관행을 사외적립으로 유도하기 위해 사내적립에 대해서는 세제 혜택을 중지하고 사외적립시에만 세제 혜택을 부여하되 사외적립의 형태간에도 차별

적 세제를 적용할 필요가 있을 것이다. 근로기준법상의 퇴직(연금)보험에 가입한 경우 특별한 우대제도를 설정할 필요가 있다. 이와 함께 임금채권 보장기금의 보험료도 퇴직금의 사외적립 여하 혹은 정도에 따라서 기업간에 차별화하여 적용할 필요가 있다.

그러나 퇴직금의 완전 사외적립 의무화에 대해서는 기업의 운영자금 수요와 관련하여 경제적 효율성에 대한 이의가 제기될 수 있을 것이다. 즉 사외적립이 연금제도로의 전환이 아닌 퇴직금의 지급보장만을 궁극적인 목적으로 한다면 사외적립을 하지 않더라도 객관적으로 퇴직금의 지급보장이 가능한 기업의 경우 이자율과의 연계관계 속에서 시장상황에 따라 비용 효율적이지 않을 수 있다는 비판이 있을 수 있다. 그럼에도 불구하고 대부분의 국가에서 세제 혜택을 받을 수 있는 적격연금의 경우 연금기금의 사외적립을 의무화하고 있음도 참고해야 할 것이다. 이울러 건설한 성장기업의 경우 퇴직급여충당금의 사내적립이 비용 효율적일 수는 있어도 도산의 위험으로부터의 보호는 받을 수 없는 한계가 있다.

퇴직금제도가 사외에 적립될 경우 발생하게 될 관련 집단간의 이해를 명확히 할 필요가 있다. 퇴직금의 사외적립이 이루어질 경우의 장점으로는 퇴직금의 지급보장이 강화됨과 동시에 자본시장의 활성화에 도움이 된다는 것을 들 수 있으며, 고려사항으로는 기업측에 전환비용이 발생하게 된다는 것이다. 그러나 적립제도하에서는 현행 기여율인 8.3% 미만의 적립률로도 법정 퇴직금의 지급기준을 충족할 수 있다는 장점이 있어서 기업차원의 전환비용을 상쇄할 수 있는 효과가 있다. 퇴직금의 사외적립이 이루어져 기금이 기업의 경영과 독립적으로 운영이 될 경우 퇴직금의 수급권이 보장될 뿐만 아니라 국가경제적으로는 장기저축 혹은 장기투자의 증가로 금융시장의 기저를 튼튼히 할 수 있는 잠정적인 장점이 있다고 볼 수 있다. 기업연금제도를 실시하고 있는 대부분의 선진국의 경험과 연구들은 기업연금제도가 장기투자에 기초하고 있기 때문에 금융시장의 안정적 발전에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 내놓고 있다.

근로자 측면에서도 현행의 미적립제도하에서 현실적으로 감수해야 하는 기업의 도산시 퇴직금 지급불능의 통상적 위험률을 고려해야 할 것이다. 예를 들어, 도산 등으로 인한 기업의 퇴직금 지급 실패율을 약 30%로 할 경우 거시적으로는 현행 미적립제도하에서의 퇴직금의 실질 지급률은 6% ( $=8.3\%*0.7$ ) 미만이 된다. 이러한 위험률은 대기업보다는 중소기업에서 더



높게 나타나며, 전체 근로자 가운데 중소기업에 종사하는 비중이 압도적으로 높은 현실을 고려해 볼 때 현행 제도는 사회적 형평성의 측면에서도 문제가 많은 제도이다.

#### 다) 적립퇴직금의 퇴직연령까지의 보전(Preservation) 과제

퇴직금의 사외적립 문제가 해소된다 하더라도 여전히 남는 과제는 퇴직금의 보전 문제이다. 즉 현행과 같이 퇴직시마다 정산되는 제도를 그대로 유지할 것인가 아니면 선진국들처럼 연금수급 연령까지 보전되게 할 것인가에 대한 정책적 판단이 필요하다. 참고로 기업연금제도를 도입한 나라들은 대부분 노후소득보장을 위해 퇴직적립금을 퇴직연령까지 보전하는 것을 법으로 강제하고 있다.

그러나 우리나라의 경우 지금까지 퇴직금은 근로자들의 근로생애 동안 발생하는 목돈(주택마련, 실직시 생업자금, 자녀의 교육 및 결혼비용 등)에 대한 수요를 충족할 수 있는 중요한 자금줄 역할을 해오고 있다. 따라서 퇴직적립금의 보전을 정년까지 강제화할 경우 근로자측의 반대가 있을 수 있다. 아울러 현행 근로기준법에서는 근무기간중이라도 퇴직금의 중간정산을 허용하고 있어서 이 문제를 더욱 복잡하게 만들고 있다.

현행처럼 이직시마다 정산되고 혹은 이직중에도 중간정산되는 퇴직금은 근속기간 동안의 임금과 본질상 구분이 안 되는 후불임금으로서 실직기간 동안의 생계비 혹은 목돈의 기능을 할 수는 있으나 근로생애 기간 동안 모두 소진되기 때문에 노후소득보장의 기능을 하지 못하는 문제점을 안고 있다.

퇴직금이 퇴직시마다 혹은 근무기간 동안이라도 중간정산 될 수 있음으로써 생기는 편리함은 퇴직후의 노후소득에 대한 보장이라는 보다 중요한 기능의 희생을 바탕에 깔고 있다. 퇴직금이 근로생애 기간 동안 소진되지 않고 적립되어 운영될 경우 퇴직후 국민연금을 보충할 수 있는 노후소득원으로서는 중요한 역할을 할 수 있을 것이다.

우리나라 국민연금의 급여는 이론적으로는 소득대체율이 높으나 평균로자들의 제한되고 단속적인 노동시장 참여 및 고용기간, 상대적으로 짧은 근로생애(평균 퇴직연령 55세), 자영업자들의 소득신고 회피 혹은 축소 등의 경향을 고려해 볼 때 실질적인 급여수준은 전혀 충분치 못할 것이다. 더욱이 아직 대부분의 가계가 가장의 단독 소득에 의존하고 있는 현실을

고려해 볼 때 국민연금에 의한 노후소득보장의 수준은 극히 제한적일 수밖에 없어서 보충적 노후소득원의 확보가 필수적이다.

퇴직금이 적립시스템으로 전환될 경우 이는 일종의 ‘장기계약저축’이며 기금이 금융시장에서 운용되게 되므로 퇴직금의 보전과제가 경제적·사회적 정당성과 설득력을 가지려면 ㉠ 금융시장의 안정성 문제 ㉡ 적립금의 이동성(portability) 문제가 제도적 선결과제로 논의되어야 할 것이다. 또한 보전이 될 경우 적립기금의 운영을 보험형으로 할 것인가 아니면 기금운영형으로 할 것인가와 관련하여 개별 근로자의 선택의 문제도 대두될 것이다. 보험형은 안정적인 대신 수익률이 상대적으로 낮고, 기금운영형은 위험 부담이 있지만 수익률이 상대적으로 높기 때문에 이의 선택이 쉽지 않을 것이다. 아울러 이 이슈와 관련하여 정책결정 방향에 대해 권역별로 금융업계의 이해가 첨예하게 엇갈릴 것이다.

#### 나. 개선모형 II : 임의기업연금제도의 도입을 통한 제도교체형 전환모형(법정 퇴직금제도→임의기업연금제도→법정 기업연금제도)

##### 1) 배경

본 개선모형은 무엇보다 현재 우리나라 노사관계의 현실 속에서 현행 법정 퇴직금제도가 가지고 있는 상징적 가치와 기득권적 경직성 그리고 금융시장의 미발달 및 불안정이라는 제도적 요인들을 고려한 것이다. 즉 근로자들은 오랜 사회적 관행상 퇴직금을 노후소득원으로서보다는 퇴직시 받을 수 있는 목돈으로서의 ‘후불임금’으로 보면서 퇴직금에 대한 국가정책적 혹은 제도적 개입을 환영하지 않는 경향이 강하다. 한편 퇴직금을 사외적립하여 기업연금 형태로 운영할 경우 근로자와 기업 양측의 정보와 경험의 부족, 금융시장의 불안정은 부정적 요인으로 작용할 것이며 이에 대한 근로자들의 우려도 무시할 수 없는 고려 요인으로 보아야 할 것이다.

##### 2) 개선모형

이러한 고려에 바탕하여 개선대안 중의 하나로 ㉠ 현행 법정 퇴직금제도를 존치하고, ㉡ 임의기업연금제도를 도입하여 시행하는 과정에서 퇴직금제도의 점차적인 페이스아웃(phase-out)을 유도한 후, ㉢ 임의제도의 정착 후 법정기업연금으로 전환하는 방안이 있을 수 있다. 여기에서 임의기업연

금제도를 설립 및 가입이 법적으로 강제되지 않는 제도를 의미한다. 퇴직금제도의 페이스아웃 기간과 관련하여 5년 이상 장기적으로 설정하되 최종 전환완료 시점을 정책적으로 설정할 필요가 있다(예: 10년 기한으로 제한).

임의 기업연금제도의 선(先)도입 후(後)퇴직금제도의 페이스아웃을 통한 법정 기업연금제도로의 전환을 위해서는 적격기업연금제도(Qualified Pension Plan)를 도입할 필요가 있다(미국, 일본의 경우 참조). 즉 임의기업연금제도에 대해 차별적 세제정책을 통하여 적격제도의 경우만 세제 혜택을 줌으로써 유사 법정 제도로의 발전을 유도한 후 퇴직금의 지급을 갈음할 수 있는 대안제도로써 자리잡을 수 있을 것이다.

미국의 경우 기업연금이 임의제도이면서 노후소득보장제도로 발전할 수 있었던 것은 바로 ERISA법에 의한 세계적격연금의 시행 덕분이다<sup>1)</sup>. 세계적격연금의 경우는 적용만 강제가 아닐 뿐 실질적인 기능면에서 상당한 불이익(penalty)과 연계되어 법정 제도와 다를 바 없다. 일본의 경우도 법정 퇴직금을 임의화하면서 기업연금제도를 도입할 당시 미국의 적격연금을 모델로 하여 제도를 설계하였다<sup>2)</sup>.

현재도 법정 퇴직금 이외에 종업원을 위한 개인연금을 추가적으로 제공하고 있는 기업들이 대기업을 중심으로 증가하고 있는 추세인데, 통계에 따르면 개인연금 가입액의 약 50% 정도가 기업에서 제공하는 개인연금에 의한 것으로 추정되고 있다. 따라서 세계적격의 (임의)기업연금제도가 도입될 경우 개인연금으로 투입되는 자원들이 전환될 수 있는 여지가 많다고 본다.

[그림 6-1] 퇴직금 ⇒ 기업연금제도로의 제도교체형 전환모형

퇴직금제도⇒	퇴직금제도	퇴직금제도	⇒법정 기업연금제도
	임의기업연금제도	적격기업연금제도	

1) 제5장 1. 미국의 기업연금제도 참조.  
 2) 제5장 5. 일본의 기업연금제도 참조

세제정책을 통해 적격기업연금제도<sup>3)</sup>를 도입함과 동시에 근로기준법상의 퇴직금 관련 법·제도를 개정하여 법정률 이상의 급여가 실질적으로 보장될 수 있을 경우 퇴직금에 갈음하는 제도로 운영될 수 있도록 하는 중재방안이 있을 수 있다. 단, 확정급부형(DB)제도가 아닌 확정각출형(DC)제도의 형태로 기업연금이 운영될 경우 적격요건을 통해 최소한의 확정이윤을 이상을 보장할 경우 퇴직금에 갈음하는 적격 제도로 인정해야 할 것이다<sup>4)</sup>. 이는 장래의 기대이익에 대하여 근로자측에서도 일정 정도는 위험부담(risk taking)을 감수해야 함을 의미한다.

단, 이러한 과도안은 기존의 퇴직금 기득권이 있는 근로자들로 한정하고 새로운 진입 근로자들에 대해서는 적격기업연금제도로의 전환을 강제화할 수 있을 것이다. 이러한 개선안은 새로운 기업연금제도가 도입되면서 경직된 퇴직금제도를 대체하는 제도의 범위를 확장하는 방안이다. 즉 현행의 퇴직보험에서 한 걸음 더 나아가 적격기업연금제도를 도입할 경우 퇴직금제도를 설정한 것으로 인정하는 방안이다.

형태는 확정급부형 제도(Defined Benefit Plan) 혹은 확정각출형(Defined Contribution Plan)로 하되 제도의 설계는 유연하게 하면서 법정 최소 보장의 수준을 현행 퇴직금제도에 의한 지급 수준과 유사하게 설정할 경우 ‘퇴직금에 갈음하는’ 제도로 인정하여 대안 제도의 범위를 확대하는 방안도 개선안에 포함될 수 있을 것이다(예: ESOP, 스톡옵션 등).

#### 가) 법정 퇴직금에 갈음하는 급여의 보장을 위한 기업연금의 기여율

근로기준법상의 법정 퇴직급여는 최종(이직전 3개월간) 평균임금을 기준으로 매 1년의 근속기간에 대하여 1개월분 이상에 해당하는 금액으로 정하고 있기 때문에 비율로 환원하면 8.3%(=1/12)이 된다. 근로기준법에서는 최종적으로 지급되어야 할 퇴직급여의 액수만을 규정하고 있고 퇴직급여충당금의 적립 의무나 운영방법에 대해서는 구체적인 규제를 하고 있지 않다. 퇴직급여는 현재의 임금에 퇴직시점까지의 임금인상분을 포함하게 되므로 기업연금제도로 전환하여 매월 적립방식으로 운영할 경우 현재의 법정 퇴직금에 상당하는 급여를 보장할 있는 적정 기여율은 적립기금에 대한 이자율 및 투자수익률을 어느 수준에서 가정하느냐에 따라 가변적이라

3) 제5장 1. 나. 적격기업연금 참조.

4) 제5장 1. 다. 적격기업연금제도의 분류 : DB제도와 DC제도 참조.

고 할 수 있다. 세계은행(2000)과 기존 연구에 의하면 DC형 제도로 운영할 경우 법정 퇴직금에 갈음할 수 있는 기업연금의 적정 기여율은 5~6%대로 추정되고 있다. 즉 현재 임금의 약 6% 정도만 기업연금으로 전환되어도 법정액의 퇴직금에 상당하는 급여를 보장할 수 있다는 추정이다. 물론 이러한 가정은 연금기금의 건전한 운영 및 일정률 이상의 투자수익을 가정할 경우이다. 그러나 한 가지 확실한 것은 투자수익률(혹은 이자율)을 보수적으로 더 낮게 가정하더라도(예: 5%) 법정 퇴직금보다(8.3%) 훨씬 낮은 기여율로 연금기금을 적립하더라도 현재의 제도하에서의 퇴직금 수준을 상회하는 급여를 제공할 수 있다는 것이다. 여기에 퇴직급여충당금의 미적립으로 인해 경험적으로 발생하게 되는 퇴직금 지급(수급)불능의 위험도(약 30% 추정)를 감안할 경우 기업연금으로의 전환에 따른 노사 양측 간의 장기적인 이익(수급권의 보호, 운영의 안정성, 경영의 투명성 등)은 전환비용을 상쇄하고도 남음이 있다고 할 수 있다. 여기에 연금기금의 적립으로 인한 국내 자본시장의 견고화 및 활성화 그리고 무엇보다 근로자들의 노후소득보장의 강화라는 거시경제적 플러스 효과는 단순한 손익계산을 넘어서는 사회경제적 이익이라고 할 수 있다.

다음은 26세에 입직하여 55세 퇴직하는 표준 근로자를 가정하여 현행 퇴직금제도와 DC형의 기업연금제도하에서 받을 수 있는 퇴직금의 추계를 보여준다. 이자율은 5%에서 9%까지를 가정하였다. 시뮬레이션 결과에 의하면 이자율이 6% 이상만 되면 5%의 연금제도에의 기여율을 통하여 현행 제도하의 법정 퇴직금을 상회하는 기금적립이 가능하다는 결론이 도출된다. 따라서 6% 정도의 기금 기여율을 설정할 경우 기금운영의 변수를 고려하더라도 퇴직금에 갈음하는 수준의 급여를 보장할 수 있다고 볼 수 있다.

단, 이러한 추정은 어디까지나 임금인상률을 5%대로 고정할 경우에만 가능하며 이자율과 임금상승률의 경쟁상황에서는 최종 임금에 기준하여 정산되는 현행 퇴직금제도가 급여수준 면에서 더 나올 수 있다는 것을 지적할 수 있다. 그러나 이자율은 기금의 투자운용 차원에서 가장 보수적인 가정이므로 기금이 성공적으로 투자운용될 경우 임금인상률을 상회하는 수익을 낼 수 있는 가능성도 함께 존재한다고 할 수 있다.

<표 6-1> 55세 퇴직 기준 각 제도별 표준근로자의 퇴직급여액 비교  
(단위:천원)

이자율	5%	6%	7%	8%	9%
법정퇴직금 <sup>1)</sup>	94,569	94,569	94,569	94,569	94,569
중간정산 <sup>2)</sup>	132,039	147,256	164,845	185,184	208,708
매년 정산 <sup>3)</sup>	143,107	165,740	192,768	225,101	263,838
DC형 연금 <sup>4)</sup>	85,867	99,448	115,666	135,066	158,310

- 주: 1) 26~55세 근속 법정퇴직금 일시금  
 2) 10년마다 총 2번 중간정산 후 55세까지 적립  
 3) 매년 중간정산(연봉제) 후 55세까지 적립  
 4) 월급여액의 5%를 55세까지 매년 적립

나) 적격기업연금제도(Qualified Pension Plan) 및 세제정책

적격기업연금제도는 국가에서 정한 일정 요건을 갖추고 세제상의 우대 혹은 혜택을 받는 연금프로그램을 지칭한다. 기업 차원에서 설계 운영되는 사적 복지제도로서의 기업연금에 공적인 성격을 부여함으로써 기대하는 공적인 기능(노후소득보장)을 하도록 하는 정책유인이다. 적격요건은 국가의 사회경제적 상황과 정책목표에 따라 적절하게 정해질 수 있는데 대표적인 예는 미국의 ERISA(퇴직근로자소득안정법)에 근거한 적격연금제도를 들 수 있다<sup>5)</sup>.

3) '전환모형 II'의 장단점

본 모형의 장점으로는 제도간의 전환이 자연스럽고, 전환비용이 최소화 될 수 있다는 것이다. 본 모형의 장점들을 열거하면 다음과 같다.

① **제도의 사회적 실험효과:** 제도 실패의 위험을 최소화할 수 있다. 즉 일정기간 동안 법정 강제제도가 아닌 임의제도로 도입·시행됨으로써 자연적 시장상황하에서의 자율적 운영을 통해 제도의 가치 및 운영 효율성을 시험해 볼 수 있는 기회를 가질 수 있다는 점이다.

② **제도의 징검다리 역할:** 아울러 임의기업연금제도는 추후 퇴직금제도의

5) 제5장 1. 가. 기업연금관련 법·제도 및 감독기구, (2) 적격기업연금 참조. 제도의 개선을 위해 필요한 세제정비 방안도 위 자료의 ERISA상의 세제정책 및 본 보고서의 세제정비 방안을 참조하기 바란다.

법정 기업연금제도로의 전환을 위한 징검다리 역할을 할 수 있다는 것이다.

③ 제도에 대한 교육 및 학습효과: 임의기업연금제도의 시행을 통해 노사간의 교육 및 학습 효과를 기대할 수 있다. 즉 시행 기업뿐만 아니라 시행하지 않는 기업들에 대한 교육 효과가 있으며, 성공적인 제도의 운영은 제도 도입을 위한 강력한 유인으로 작용할 수 있다.

④ 법정 제도로 전환되지 않더라도 임의기업연금제도가 확대될 경우 실질적인 장기저축의 증가로 인하여 동일한 효과가 있을 수 있다.

이 모형의 단점으로는 임의기업연금은 기업의 경영사정이 우수하거나 대기업 중심으로 도입 시행될 가능성이 많은 반면, 중소기업의 경우 가능성이 낮아 기업의 규모간·근로계층간의 불평등 및 이원화의 잠정적 문제가 존재할 수 있다는 것이다. 그러나 현행 퇴직금제도 역시 급여상의 혜택 면에서 기업의 규모간 불평등이 큰 제도임을 감안할 필요가 있을 것이다.

#### 4) 해외사례 : 이탈리아(퇴직금의 기업연금제도로의 전환)의 사례

이탈리아는 우리나라와 유사하게 보험료의 부담이나 연금급여의 측면에서 공적연금의 비중이 큰 상태에서 퇴직금제도가 존재하고 있던 상황이었다. 그러나 대내외적인 환경변화에 부응하고 장기적으로 공·사 연금 간의 균형적인 발전을 통하여 노후소득보장체계를 안정화시켜 나간다는 장기계획 아래 법정 퇴직금제도를 DC형의 기업연금제도로 전환한 사례이다(보다 자세한 내용은 아래 국가별 사례: 이탈리아의 경우 참조)

### 다. 개선모형 III : 법정 기업연금제도의 도입 : 세대교체형 전환모형

#### 1) 배경

본 개선방안은 새로운 제도를 기존의 근로자들에게 적용할 경우 발생하게 되는 기득권의 변화에 따른 제도전환비용을 최소화하면서 새로운 제도를 도입하는 전략적 개선방안이다.

#### 2) 전환모형 A

우선 개선안 A의 내용은 현행 법정 퇴직금제도를 폐지하고 대안 제도로서 기업연금제도를 도입하되, 새로운 제도의 적용은 일정 시점 이후 새로

이 노동시장에 진입하는 근로세대부터 강제 적용하는 방안이다. 즉 기존의 근로세대에 대해서는 퇴직금제도와 관련된 기존의 기득권을 보전하되 새로운 근로세대에 대해서는 새로운 법정 기업연금제도를 강제적용하는 방안이다. 단, 기존의 근로세대가 원할 경우 구제도로부터의 중간정산 후 새로운 제도로 전환할 수 있는 선택권을 부여할 수 있을 것이다.

[그림 6-2] 퇴직금 ⇒ 기업연금제도로의 세대교체형 전환모형

법정 퇴직금제도 (기존 근로세대)	(세대교체에 의한 제도의 소멸)
법정 기업연금제도(새로운 근로세대)	

### 3) 전환모형 B

개선안 B는 현행 법정 퇴직금제도를 법정 기업연금제도로 전환하는 방법으로 일정 시점을 전후하여 단절적으로 제도를 전환하는 세대교체형 대신에 점진적 전환모형을 채택하는 방안으로 퇴직금 법정 기여율의 일부를 기업연금으로 전환하되 초기에는 적은 비중으로 출발하여 점진적으로 상향조정하여 장기적으로 제도의 전환을 이루는 모형이다.

퇴직급여충당금의 기업연금으로의 전환 일정은 추후의 구체적인 논의를 바탕으로 설정해야 할 것이나 선진국(특히 호주)의 경우를 참조하여 첫 단계에서는 개별 연금제도의 한계운영비용을 고려하되 가급적 최소한으로 설정하고(예: 2.0~3.0%), 추후 단계적으로 상향조정하는 방안이 실현 가능성이 높을 것이다(예: 1단계 2.0% ⇒ 2단계 4.0% ⇒ 3단계 6.0% ⇒ 4단계 8.3%).

[그림 6-3] 퇴직금 ⇒ 기업연금으로의 점진적 전환모형

퇴직일시금	퇴직일시금	퇴직일시금	기업연금
기업연금 전환	기업연금 전환	기업연금 전환	
2.0%(2003년까지)	4.0%(2005년까지)	6.0%(2007년까지)	8.3%(2009년까지)



특히 제도 도입의 인센티브를 위해 기업연금으로의 전환분에 대해서는 100% 세금감면의 혜택을 주고, 정책적으로 설정한 전환 일정보다 앞서서 전환하는 기업의 경우도 전환분에 대하여 100% 세금감면 혜택을 줌으로써 제도의 도입을 촉진하는 정책을 쓸 필요가 있을 것이다.

4) 우리나라 실정에 적절한 기업연금제도: DB형 제도 대 DC형 제도  
퇴직금제도를 기업연금제도로 전환할 경우 어떤 형태의 제도가 우리나라 실정에 적절할 것인가에 관한 논의가 심도 있게 이루어져야 할 것이다. 하나의 대안으로 우리나라 금융시장의 미성숙 현실과 근로자들의 경험의 부재 및 정보 제한 등을 고려할 때 초기에는 확정급부방식(Defined Benefit Plan)으로 하고 제도의 정착 이후 확정각출방식(Defined Contribution Plan)으로 전환하는 방안이 있을 수 있다.

참고로 기업연금제도의 역사가 오랜 외국의 경우, 특히 미국의 경우도 초기에는 대부분의 기업에서 확정급부(DB) 방식으로 연금제도를 운영하다가 최근 금융시장의 안정적 발전 및 근로자들의 충분한 제도 학습이 이루어진 이후 확정각출(DC) 방식으로 전환이 이루어지고 있다.

선진국의 경우도 기업연금제도가 처음 도입될 때는 대기업이 선도적인 역할을 하였고, 대기업들은 기업의 안정성이 높고 금융시장은 상대적으로 덜 발달되어 있어서 주로 DB형으로 기업연금제도를 시작하였다. 그러나 그 이후 기업연금제도가 중소기업이나 신생 기업들에 확대되고 주식시장, 특히 투자신탁시장의 발달로 인하여 1990년대 초반부터는 DC형 연금제도가 급격히 확산되는 절차를 밟아 왔다. 결과적으로 오늘날 대기업의 경우 DB형 제도가 주종을 이루고, 중소기업이나 신생 성장기업의 경우 DC형 제도가 주종을 이루고 있다<sup>6)</sup>.

그러나 이러한 방안에 문제점이 없는 것은 아니다. 확정급부방식의 경우 급여수준에 대한 보장성은 있으나 제도의 이동성 및 통산성이 극히 제한적이어서 근속기간이 짧고 직장간 이동이 빈번한 우리나라의 노동시장 환경 하에서는 적용하는 데 한계가 있는 문제점이 있다. 아울러 DC형보다 DB형의 경우가 기업으로서는 운영비용이 더 크다는 점도 고려되어야 할 것이

6) DB Plan과 DC Plan에 관한 자세한 내용은 제5장 1. 다. 기업연금제도의 분류: DB제도와 DC제도를 참조.

다. 우선 DB형의 경우 연금각출률이 정해져 있지 않고 최종 급여만이 정해져 있기 때문에 연금제도를 위한 부담금이 (임금의) 일정률로 정해져 있는 DC형보다 운영비용에 대한 예측 및 관리가 어려운 것이 현실이다. 아울러 DC형에서는 기금의 출연금 부담만이 기업의 책임이고 이후 운영(투자)과 관련된 위험(risk)은 근로자가 져야 하는 데 반해, DB형의 경우 기금의 출연에서부터 확정금부의 보장까지 기업이 책임을 져야 하기 때문에 상대적으로 기업에 지우는 운영비용이 크다고 볼 수 있다.

특히 우리나라의 경우 선진국에 비해 ㉠ 기업의 도산 위험성이 상대적으로 높은 상태에서, ㉡ 금융시장의 인프라는 아직 미발달되어 있고, ㉢ 근로자들의 금융시장에 대한 정보와 지식이 극히 제한적인 점 등 제도의 선택과 관련하여 각각의 여건들이 서로 상치되어 DB형과 DC형 제도간의 일률적인 선택이 쉽지 않을 것이다.

따라서 기업연금제도의 도입 형태는 기본적으로 기업의 사정과 근로자들의 선호를 고려하여 기업 차원에서 선택적으로 도입할 수 있는 유연성을 허락하고 사전적으로 특정 제도로 확정하여 제한할 필요는 없을 것으로 본다.

#### 5) '전환모형 III'의 장단점

'전환모형 III-A'는 기존 근로계층의 현행 제도에 대한 기득권을 건드리지 않는 상태에서 장기적으로 합리적인 새로운 대안 제도를 도입함으로써 제도의 전환에 따른 사회적 비용(social cost)은 최소화되는 장점이 있는 반면 개혁이 세대교체형으로 이루어짐으로써 제도의 전환기간(transition period)이 오래 걸린다는 단점이 있다.

'전환모형 III-B'는 기존의 퇴직금제도의 점진적 전환을 통해 새로운 제도인 기업연금제도를 도입할 수 있어서 역시 제도의 전환비용이 상대적으로 크지 않을 것이며 그만큼 이해당사자나 기득권의 반대도 심하지 않을 것으로 본다. 특히 현행 퇴직금제도가 대부분 미적립 상태인 상황에서 기업연금으로의 전환분은 제도적으로 수급권의 완전 보장이 이루어질 수 있으므로 근로자들의 입장에서는 플러스 요인일 것이며, 기업측에서도 새로운 각출 부담 없이 현재와 미래의 퇴직금 채무를 점진적으로 갚아 나가는 결과가 되어 노사 양측간에 상호 호혜적인 제도가 될 수 있다.

아울러 '전환모형 III-B'는 '전환모형 III-A'에 비해 제도의 전환 기간이

훨씬 짧고 새로운 제도의 점진적 도입으로 제도의 경험 및 교육홍보, 운영 및 관리인프라 구축을 위한 시간적 여유를 가질 수 있다는 장점이 있다. 한편 단점으로는 제도의 전환 기간 동안 법정 퇴직금제도와 법정 기업연금 제도가 동시에 운영됨으로써 관리감독을 해야 하는 정부의 입장이나, 직접 담당을 해야 하는 기업의 입장에서는 운영비용이 커질 수 있다는 점을 들 수 있다. 그러나 제도가 도입될 경우 대부분의 기업에서는 연금제도의 설계나 운영은 수탁자(보험, 투신, 은행 등)의 전문적인 서비스를 받아서 하게 될 것이므로 큰 문제는 되지 않을 것이다.

#### 6) 선진국의 사례

부과방식(pay-as-you-go)의 공적연금을 적립방식으로 전환하거나 민영화한 많은 나라들이 세대교체형 전환모형을 채택하였다(예: 호주의 Superannuation Guarantee 제도의 도입, 남미 여러 국가들의 연금개혁, 이탈리아의 기업연금제도도입)

#### 라. 개선모형 IV : 공적연금의 적용제외 및 연계를 통한 전환모형

##### 1) 배경

우리나라는 공적연금에서 약속된 소득대체율이 너무 높아, 이를 충족하기 위해서는 장기적으로 17% 이상의 보험료 부담이 예상되며, 그럴 경우 퇴직금과 합하여 공·사 연금에의 기여율이 25%를 상회하게 될 것이다. 한편 현재의 보험료 수준 및 적립방식을 계속 유지할 경우 적립기금의 규모가 기하급수적으로 증가하게 됨으로써 공적기관의 관리능력과 효율성을 벗어나게 될 것이라는 것이 현행 국민연금제도와 관련된 대체적인 전망이다(World Bank, 2000). 장기적으로 우리나라의 경우 공·사 연금 합하여 전체 각출률을 20% 이상 초과하기에는 여러 가지 측면에서 비현실적이나 비효율적일 것으로 보고 있다. 따라서 국민연금의 보험료 인상은 일정 한도(9% 정도)에서 억제하고 추후 그 이상으로 요구되는 기여율에 대해서는 기업연금으로 적용제외하는 방안을 고려할 필요가 있다.

이 모형은 결과적으로 공적연금의 비중을 장기적으로 줄여가면서 기업 연금을 키워 나가는 방안으로 연금 개혁에 있어서 세계적인 추세이며 세계 은행(World Bank)에서 제안한 한국 연금개혁백서에서 제안한 구조적 개

혁방안과 케를 같이하고 있다. 본 모형 역시 제도교체형보다는 세대교체형으로 하는 것이 전환비용이 덜 들 것이나 제도교체형도 장점이 있어서 신중하게 선택해야 할 것이다.

## 2) 개선안

본 개선모형은 공적(국민연금)-사적(기업) 연금 간의 연계를 통한 장기 개선방안이다. 즉 국민연금의 일부를 적용제외(contracting out)하고 여기에 현행 퇴직금 기여분(8.3%)의 전부 혹은 일부를 합하여 기업연금으로 운영하는 방안이다. 이는 공적연금의 급여 수준을 현재보다 축소하고 기여율도 축소하는 대신 노후소득의 공백을 기업연금으로 보충하는 방안이다.

이 개선안은 다음의 두 가지 방법으로 실현을 위한 구체적인 방안을 고려할 수 있다.

### 가) '전환모형 IV-A'

국민연금의 소득비례부분을 적용제외하여 보험료를 노사 각각 2.25%씩 총 4.5%로 축소하고 급여도 2분의 1로 축소하는 방안이다. 이때 근로자의 경우 나머지 2.25%는 기업연금으로 전환하고 사용자주는 기업연금에 약 8.0%의 기여의무를 부과하되 완전적립식으로 한다.

※ 목표소득대체율을 최종 소득의 60%로 설정할 경우

- 국민연금에의 기여율: 사용자 = 2.25%; 근로자 = 2.25%
- 기업연금에의 기여율: 사용자 = 8%; 근로자 = 2.25%

### 나) '전환모형 IV-B'

국민연금에의 기여율을 노사 각각 현재의 4.5%선에서 제한하고 이후 계획되어 있는 추가인상 부분에 대해서는 계획된 인상 일정에 따라서 점차적으로 기업연금기금으로 전환하여 기존 사용자측의 기여분에 합하여 기업연금으로 적립하는 방안이다.

※ 목표소득대체율을 최종 소득의 60%로 설정할 경우

- 국민연금에의 기여율: 사용자 = 4.5%; 근로자 = 4.5%
- 기업연금에의 기여율: 사용자 = 8% +  $\alpha$ (=추가 보험료 인상분)

단, A안과 B안의 경우 모두 기업연금 중 일부를 퇴직일시금 혹은 목돈으로 중간정산하는 것을 허용하는 방안이 추가적으로 고려될 수 있을 것이

다. B안의 경우 A안보다 사용주의 보험료 부담이 상대적으로 더 큰 단점이 있으나 추가적인 부담분은 국민연금의 급여에서 소득재분배 부분을 강화하는 기능을 하게 될 것이다.

개인연금		⇒	개인연금	
법정 퇴직금			일부 중간정산 허용	
국민 연금	소득비례부분	⇒	기업연금(퇴직금전환)	
	기초보장부분		기업연금(적용제외)	
			기초연금	

3) ‘전환모형 IV’의 장단점

장점은 공적연금의 건전성(sustainability) 확보와 새로운 제도인 기업 연금의 도입 문제를 동시에 해결할 수 있을 뿐만 아니라 기업 차원에서는 추가부담 없이 기업연금제도를 운영할 수 있다는 것이다.

단점으로는 공적연금의 적용제외를 위해서는 기존에 기업연금제도가 운영되고 있어야 현실적으로 가능한 안이라는 점이다. 아울러 세대교체형으로 할 경우 전환 기간이 너무 길다는 것도 단점이다.

4) 외국의 사례: 영국과 일본의 공·사 연금간의 연계 및 적용제외제도 참조

마. 소결

위의 어떤 전환모형을 선택하든 퇴직금의 법적 지급보장은 기본적으로 해결되어야 할 것이나, 중도퇴직시 중간정산을 허용할 것이냐 허용하지 않을 것이냐는 정책적으로 도전이 되는 중요한 이슈이다. 기업연금제도하에서는 적립기금이 퇴직시점까지 보전되는 것이 원칙이나 앞서도 언급한 바와 같이 우리나라 근로자들의 경우 근로생애 기간 동안 목돈에 대한 수요가 강하고 퇴직금은 그러한 수요를 충족시켜 주는 주요한 자금원이 되고

있다는 현실을 감안할 때 더욱 그러하다. 따라서 절충안으로 법정 기업연금제도하에서도 중간정산을 허락하되 부분적으로만 허락하고 퇴직기금의 대부분은 퇴직시점까지 보전되도록 하는 방안이 있을 수 있다.

그럼에도 불구하고 퇴직적립금의 보전을 정책의 1차 목표로 설정해야 할 것이며 이를 위해서는 차별적 세제를 통해 퇴직적립금의 보전을 유도하는 방향으로 나가야 할 것이다. 적립금의 보전을 위해서는 ① 중간정산시 세제상의 부정적 유인(disincentive)을 강하게 하는 방법, ② 일부 외국의 경우처럼, 특별한 사유(즉 주택마련자금, 실직 혹은 예외적 의료비용 등)의 발생시에는 부분정산을 허용하는 방안 등이 있을 수 있다.

새로운 세대에 대한 퇴직금제도는 기업연금으로 바뀌어 지급된다. 따라서 기업연금제도의 수탁을 위한 환경 조성이 필요하게 된다. 강제로 사외적립되어 운영되는 기업연금기금은 자본시장의 투명성 및 효율성이 전제되지 않으면 안 된다. 또한, 기금의 부실화에 대한 원금보장 장치가 없으면 법적 제도로서의 의미가 없다. 이는 사실상 공적연금의 민간운영과 다르지 않다. 이러한 점에서 법정 기업연금은 공적연금의 대체적 성격이 강하게 나타날 수 있다. 이는 공적연금의 민영화와 크게 다르지 않다고 본다.

## 2. 외국의 사례

### 가. 이탈리아: 퇴직금제도(TFR)의 기업연금제도(DC Plan)로의 전환

#### 1) 이탈리아의 법정 퇴직금제도

##### 가) 퇴직금제도의 현황

이탈리아의 퇴직금제도(Trattamento di Fine Rapporto:TFR)는 여러 가지 면에서 우리나라의 퇴직금제도와 유사한 점이 많다. 1919년에 도입이 되었고, 사용주의 연 기여율은 6.91%이나 사외적립 시스템이 아니라 대부분 사내적립되어 운영자금으로 쓰이기 때문에 기업의 연말 결산서에 채무로 나타난다.

우리나라의 퇴직급여가 퇴직시의 최종 평균 임금을 기준으로 근속기간에 따른 지급률에 의해 결정되는 반면, 이탈리아의 퇴직금제도는 매월 적립되지는 않지만 사용주의 의무기여분에 대하여 수익률을 계산하여 지급되는 시스템이다. 수익률  $r=1.5+0.75P$ ( $P$ =인플레이션)로 설정되어 있다(인플

레이션이 6% 이상일 경우는 - 수익률이 결과됨). 정부는 기업의 퇴직금보장기금으로 0.5%의 보험료를 기업으로부터 거둬들여 퇴직금지급보장을 위한 재원으로 확보해 왔다. 우리나라의 임금채권보장기금과 유사한 기능을 하는 제도이다.

이탈리아의 경우도 1960년대부터 1980년대 중반까지 상대적으로 미약한 자본시장과 중소기업체들의 운영자금 수요가 커짐에 따라 퇴직급여충당금은 기업의 재정 확보에 있어서 중요한 역할을 해 왔다. 또한 우리나라와 같이 근로자들의 주택자금에 대한 수요가 높아 근로자들의 입장에서 퇴직일시금은 그러한 수요를 충족시켜 줄 수 있는 목돈 역할을 함과 동시에 자발적 실업의 경우에는 생계비의 역할을 하기도 했다.

#### 나) 퇴직금제도의 평가

구제도하에서는 퇴직시에만 퇴직금을 전액 지급받을 수 있으므로 유동성 수요가 있는 근로자들의 경우 조기퇴직을 하는 경향이 있었으며 노동시장의 사정이 좋을 경우 퇴직금을 지급받을 목적으로 회사를 옮기는 사례들도 종종 있어 왔다. 즉 퇴직금의 존재 자체가 근로자들의 노동시장 이동과 노동시장의 보상체계를 왜곡시키는 경향이 있었다는 평가이다.

공적연금의 경우 급여율이 너무 높고(80%/40년), 그만큼 보험료 부담도 높아(32%), 공적연금의 건정성이 위협받고 있는 한편, 인구구조도 유럽의 여러 국가들과 함께 노령사회로 접어들면서 가까운 장래에 공적연금의 지출이 GDP 대비 약 16%(2030년)까지 늘어날 것으로 예상됨에 따라 사회보장체계에서 공적연금의 비중을 줄이고, 기업연금의 비중을 늘리는 것이 합리적인 장기 개선책으로 떠오르게 되었다. 한편 기존의 법정 제도인 퇴직금제도가 있어 기업연금제도의 도입시 기업측의 추가부담 없이 재정충당을 할 수 있는 여건이었다.

그러나 최근에 노동시장 및 금융시장의 중요한 변화들로 인해서 근로자들의 노동이동이 점차 증가하게 됨으로써 내부적으로 퇴직금제도의 경제사회적 유용성이 약해지고, 외부적으로는 유럽연합의 금융시장권으로 편입이 점차 깊어지게 됨으로써 미적립된 채무로서의 퇴직금은 기업의 경영합리화의 걸림돌이 되었다. 그리고 공적연금(public pension)도 제도적으로 성숙하여 아주 높은 소득대체율의 급여를 지급하고 있으나 그만큼 노사간의 부담이 커서 임금의 40%가 '공적연금+퇴직금'을 위한 보험요율로

지급되고 있는 현황이었다.

#### 다) 퇴직금제도의 기업연금제도로의 전환

국내 노동시장 및 산업구조의 변화, 국제 금융시장의 변화, 사회보장 보험료의 부담 증가 등 대내외적인 여건 변화로 인하여 기존의 퇴직금제도는 더 이상 경제사회적으로 효율적이고 생산적인 제도가 되지 못한다는 노사간의 인식하에 퇴직금제도는 외부 적립형의 기업연금제도로 점차 대체되어가고 있다.

전환의 방법론에 있어서 기존 근로자들에 대해서는 구제도(퇴직금제도: TFR)와 신제도(기업연금제도) 간의 선택권을 준 반면, 1993년 이후부터 노동시장에 새로 진입하는 근로자들은 기업연금제도에 대한 고용주의 기여금을 전액 연금기금으로 전환하도록 하고 있다.

### 2) 공적연금의 개혁과정

#### 가) 1992 Pension Reform: Parametric Reform

##### ① 배경

심각한 경제위기 상황에서 정부는 통화위기와 공공부채의 위기에 직면하게 되었고 이에 대응하기 위해 이탈리아는 경제의 구조조정과 함께 연금 개혁을 하게 되었다.

##### ② 내용

- 기존의 연금구조는 그대로 유지한 채 연금급여에 관한 자격조건을 엄격하게 한다.
- 연금수급 개시연령(은퇴연령)을 60 → 65세 상향조정(여자: 55→ 60세)
- 수급자격 최소 기여기간을 15년에서 20년으로 상향조정
- 연동방식의 변환: 연금급여를 임금연동에서 물가연동으로 변환

#### 나) 1995 Pension Reform: Systematic Reform

##### ① 배경

1992년의 경제위기하의 1차 개혁안이 너무 점진적이어서 장기적인 재정안정 문제를 근본적으로 해결하는 데는 한계가 있었다.

##### ② 내용

- 공적연금제도를 가상적 개인계좌('virtual' individual account)제도



로 전환하고 수익률은 지난 5년간의 평균 GDP 성장률로 한다.

- 은퇴연령 퇴직시 적립된 기금은 연금급부로 전환(annuitization), 급부계수는 퇴직연령에 따라 차등화한다.

다) 평가

- 새로운 연금제도는 회계 차원에서 전보다 건전한 제도로 볼 수 있다.
  - 즉 ① 급여수준이 경제의 성장수준과 연동되게 되어 있으며, ② 급여액이 자신의 기여 정도 및 퇴직연령과 연계되어 있으며, ③ 새로운 시스템은 기여회피 및 조기퇴직의 인센티브를 줄인다.
- 그러나 새로운 제도의 효과가 나타나기까지는 오랜 기간이 걸린다.
  - 새로운 제도는 새로운 노동시장 진입자들(1996년 1월)에게 적용
  - 1996년 1월 기준으로 18년 이상 연금에 가입되어 있는 근로자들은 적용제외
  - 1996년 1월 기준으로 18년 미만 연금에 가입되어 있는 근로자들은 비율적으로('pro rata') 적용
  - 새로운 제도는 결국 새로운 세대의 연금급여를 줄임으로써 기금 건전성의 문제를 해소

3) 기업연금제도의 도입 배경

- 1992년 개혁 이전에는 1층 보장인 공적연금의 소득대체율이 아주 높아 (80%/40년), 2층 보장의 현실적 필요성이 약하였다.
- 기업연금이 존재는 하였으나 숫자도 적었고 신용 혹은 보험회사에 의해 상품으로 제공되고 있는 정도였다(일부 기업 차원에서 일종의 fringe benefit으로 제공)
- 1992년과 1995년 두 차례에 걸친 공적연금의 개혁을 통해 노후소득을 위한 2층 보장으로서의 기업연금의 필요성을 인식하고 사적연금 제도의 발전에 관심을 갖게 되었다.
- 그러나 퇴직금의 기업연금으로의 전환에는 다음과 같은 전환비용이 수반된다.
  - 기업의 부담 증가: 기업의 내부 운영자금으로 쓰이던 퇴직금이 기업연금으로 전환됨으로써 기업은 실질적인 부담을 안게 된다.
  - 기업은 이러한 실질적인 부담을 근로자들에게 부담시킬 수 있다

(즉 임금인상폭의 조정 등을 통해)

#### 4) 도입된 기업연금의 제도개요 및 운영현황

- 1993년에 새로운 기업연금법이 국회에서 통과되었지만, 금융적 측면의 인센티브가 약하여 2년 동안 단 하나의 새로운 연금기금이 생겨나지 않았다. 따라서 1995년의 개정법에서는 이러한 문제점을 보완하였다.
- ① 확정각출형제도(Defined Contribution Plan)로 도입하고 확정급부형제도(Defined Benefit Plan)는 자영업자들에게만 허용한다.
  - DC제도를 선호한 이유는 미국과 영국 등 선진국들의 경험과 세계적인 추세가 DC제도 쪽으로 가고 있으며, 소수의 대기업과 다수의 중소기업으로 이루어진 이탈리아의 기업구조에서는 DB제도보다는 DC제도가 더 적절하다고 판단한다.
  - DC제도가 노동이동이 높은 산업구조에서 더 적합하며 기업 차원에서도 노동시장의 유연성이 필요하다고 보았다.
  - 노조측에서는 DB제도가 기업 차원의 노사협상으로 갈 확률이 높은 반면, DC제도는 산업 차원 혹은 국가 차원의 협상구조에 유리하다고 판단하였고 정치권에서도 DC제도가 근로자들에게 선택권을 더 허용하는 유리한 제도로 보고 있다.
- ② 도입된 연금기금의 종류: 폐쇄형과 개방형
  - 새로이 도입된 제도하에서는 폐쇄형과 개방형 두 종류의 연금기금이 있다.
  - 고용주 중심의 폐쇄형기금(employer-based closed fund): 단독기업 혹은 기업집단 단위로 운영되는 연금기금
  - 개방형의 위탁운영기금(open fund with fund management): 기업이 직접 기금을 운용하지 않고 신탁회사에 위탁 운영하는 기금
    - 두 경우 모두 각 기금은 연금감독청의 인가를 받아, 전문적인 기금 운영자에 의해 기금이 운영되어야 하고 전문적인 감사를 받아야 한다.
    - 1999년 현재 21개의 폐쇄형기금(closed fund)과 75개의 개방형기금(open fund)이 운영되고 있으며 가입근로자수는 약 40만 명 정도에 그쳐, 전체 노동시장 및 근로자의 비율로 보면 아직 미미한

수준이라고 볼 수 있다.

- 그러나 앞으로 5년 이내에 노동력의 약 4분의 1 정도가 DC형의 신 연금제도로 옮겨올 것이고 점차 구퇴직금제도는 없어질 것으로 예측되고 있다.

③ 연금기금의 운영

□ 퇴직금의 연금기금으로의 전환방법

- 기업은 연금기금이사회에 퇴직금기금의 기업연금기금으로의 전환을 제의하고 연금기금이사회에서는 기업의 그러한 제의를 받아들이거나 거부할 수 있다.
- 연금기금이사회에서 기업의 제의를 받아들일 경우 연금기금이사회는 기금운영자에게 문의하되 기금운영자는 연금기금이사회의 제안을 거부할 수 있는 권한을 가진다.
- 만약 기금운영자가 받아들일 경우 근로자들은 자신의 퇴직금이 기업연금기금으로 편입되는 것에 대해 가부간 선택할 수 있다.
- 그리고 근로자가 동의하면 자신의 퇴직금의 현재가치에 해당하는 만큼의 금액을 기업연금기금으로 전환할 수 있다.
- 주식이 상장되지 않은 기업의 경우 주식에 상당하는 다른 자산 ('well-defined set of financial assets'(ex, convertible bonds))을 대신 제시할 수 있다.

□ 기여한계 및 세제

- 기금의 운영은 전문금융기관에 위탁되며, 세제 혜택을 받는 기여금의 한도는 2%(연 250만 리라 한도)로 제한한다.
- 1993년 3월 이전에 취업하고 있던 근로자들은 TFR 중 일부를 연금펀드로 전환할 수 있는 반면, 그 이후에 취업한 근로자들은 퇴직금 전액을 기업연금으로 전환해야 한다(단, 자영업자들은 자기 소득의 6%(연 500만 리라 한도)까지 연금기금에 넣을 수 있음)

5) 1999년 법개정: 기업연금제도의 확산을 위한 보다 강력한 정책의 추구

- 연금개혁 4년이 지난 현재 새로운 연금제도에로의 가입이 미미한 것으로 나타나고 있다.
- 이유는 ㉠ 근로자들의 단기안적 태도(즉 공적연금 이외에 기업연금의 필요성에 대한 인식이 여전히 낮음), ㉡ 공적연금에의 기여율

이 너무 높음, © 기업연금으로 유인하는 금융적 유인요인이 충분치 못함 등을 들고 있다.

- 따라서 기업연금의 발전을 위해서는 보다 강력한 제도적 정책유인이 필요하다는 인식이 널리 공유되었다.
- 이와 관련한 첫 번째 조치는 1999년 8월 법개정을 통해 TFR과 기업에서 발행하는 주식이나 채권 간의 대체(swaps)를 허용하고 노사간의 협의를 통해 퇴직적립금을 연금기금으로 전환하는 방안을 강구할 수 있도록 하는 한편, 강력한 정책유인을 도입 시행하려고 하고 있다.

## 6) 최근 논의되는 주요 이슈들

### 가) 현재의 기업연금제도의 강제화

- 3개의 주요 전국노조 가운데 2개의 노조가 퇴직기금을 연금으로 전환하는 것에 대해 동의(단, 연금기금에 가입하지 않고 퇴직금제도에 그대로 남아 있을 수 있는 선택권을 근로자에게 주는 것을 전제로)
- 이는 연금제도로의 전환을 원하지 않는 근로자의 경우 개별적으로 이를 명시적으로 천명해야 함을 의미하며, 그렇지 않을 경우 퇴직금은 자동적으로 연금기금으로 이체
- 그러나 기업의 입장에서는 현재의 제도(퇴직금의 기업연금으로의 전환)를 반기지 않고 있다(∵ 제도이행의 비용이 사용자에게 남게 되므로).
- 따라서 정부에서는 기업이 감당하게 될 이러한 전환비용을 어느 정도 보상해 주어야 한다는 의견이 팽배하다.

### 나) 다른 개선대안들

- 기존에 도입된 제도의 틀을 유지한 채 적용을 강제화하는 방안에 대한 개선대안들로 두 가지 대안을 들 수 있다.

#### 첫 번째 개선대안 :

- (특히 정부 (수상 M. D'Alema)이 지지하는 대안임) 기업연금이 이미 제자리를 잡아가고 있으므로 정부는 이제 퇴직금제도를 없

애고 각 근로자분의 퇴직금은 중간정산하여 근로자에게 되돌려 주고 기업연금제도로 전면 전환할 것을 제안하였다.

(※물론 이러한 제안도 기업이 감당해야 할 비용, 즉 과거채무의 일시적 변상에 대해 기업들에게 어느 정도의 보상책이 있어야 한다는 점을 인정하고 있음)

두 번째 개선대안:

- 또 다른 개혁안은 Opting-Out 제도를 도입할 것을 주장한다. 즉 새로 노동시장에 진입하는 젊은 근로자들에 대해서는 국민연금의 급여를 줄이면서 공적연금의 보험료를 줄여 주는 대신 그만큼을 기업연금에의 기여로 돌리는 방안을 제안하고 있다(즉 공적연금의 보험료를 32%에서 25%로 줄이고 나머지를 기업연금으로 Opting-out하는 방안).
- 그러나 이탈리아의 공적연금은 이미 역사가 오래되어 수급자가 많고, 세대간 부과방식(pay-go)으로 막대한 규모의 미적립 연금채무(unfunded pension liabilities)를 지고 있기 때문에 Opting-Out 개혁안은 앞으로 20~30년간 정부재정(public finances)과 공적연금기금에 상당한 재정적 타격을 주게 될 것으로 추정되고 있다.
- 아울러 Opting-Out제도는 장래 연금수급자들에 대한 연금채무(pension debt)를 부분적으로 갚아 나가는 과정으로도 볼 수 있어서 현재의 재정적 부담은 미래의 채무 부담의 감소와 상쇄효과가 있다.
- 아울러 이탈리아의 금융시장의 경기가 좋아 기업연금의 수익률이 높을 경우 젊은 세대에게는 순이윤효과(net efficiency effect)가 있게 된다.

7) 이탈리아 연금개혁의 정책적 함의

- 이탈리아는 공적연금에 의한 노후소득보장이 높은 수준으로 되고 있는 가운데 법정 제도로 있는 퇴직금제도를 기업연금으로 전환하였다.
- 이탈리아의 경우도 퇴직금이 미적립 상태로 있는 경우가 많았고,

근로자들의 퇴직일시금에 대한 수요가 높았으며, 기업(특히 중소기업들) 역시 퇴직급여충당금의 운영자금화에 의존적이었다.

- 그러나 내부적으로 노동시장의 고용구조 변화, 외부적으로 금융시장의 글로벌화 등 경제사회적 여건 변화에 편승하여 비효율적인 퇴직금제도를 기업연금제도로 바꾼다.
- 그렇게 함으로써 기왕에 높은 (공적)연금보험요율의 부담을 추후적으로 낮출 수 있는 여지를 남겨 놓는다.
- 퇴직금제도에서 연금으로의 전환을 세대대체형으로 실행한다(즉 일정시점 이후에 노동시장에 들어오는 신규 근로세대부터 제도를 적용하고 기존 세대에 대해서는 선택권을 부여).

※ 세대대체형은 제도의 전환 기간은 오래 걸리지만, 제도의 전환비용(transition cost) 및 기득권의 반발은 최소화할 수 있는 모형이다.

#### 나. 홍콩의 법정 기업연금제도(Mandatory Provident Fund : MPF)

##### 1) 홍콩의 노후소득보장 (사회부조와 법정 퇴직금제도)

홍콩의 사회보장시스템에는 미국, 영국 등의 국가에서 보편화된 노후소득을 위한 1층 보장인 공적연금제도가 없고 무소득 노령자와 최저 소득자를 위한 사회부조 형태의 생활보호제도만이 존재하고 있다. 따라서 퇴직후의 노후소득보장은 그간 한국과 비슷한 퇴직급여제도에 의해 부분적으로 담당되어 왔다.

홍콩의 퇴직급여제도는 법정 강제제도로서 5년 이상 근속하고 퇴직하는 근로자들에게 지급되는, 공로보상 성격의 일종의 근속급여 혹은 전별급여(long service payment/severance payment)라고 볼 수 있으며, 급여율은 우리의 법정률보다 낮다.

법정 강제제도인 공적연금제도는 없으나 법정 퇴직금제도 이외에 세제 혜택을 받는 직업연금제도(Occupational Retirement Scheme Ordinance: ORSO)가 임의제도로서 1995년에 처음 도입되어 시행되어 오고 있다(현재 1만 9,000개의 연금 플랜에 약 100만 명의 근로자들이 가입되어 있음).

## 2) 임의기업연금제도(Occupational Retirement Scheme Ordinance : ORSO)

홍콩의 ORSO제도는 미국의 기업연금제도와 비슷하게 임의제도이며 퇴직후 노후소득보장을 목적으로 하나 미국의 기업연금제도와 다른 점은 첫째, 급여가 대부분 일시금(lump sum)으로 지급됨으로써 퇴직시까지의 보존성(preservation)이 약하고, 둘째, 수탁자(trustee)에 관한 법적인 공인제도가 없으며, 셋째, 연금의 이동성(transportability)이 없어서 한 기업에서 다른 기업으로 이동을 할 경우 서로 연계가 어려우며, 넷째, 기여(contribution)에 대한 법적인 규제가 없다는 것 등이다.

노후소득보장의 기초인 노령연금(Old-Age Pension)이 존재하고 있지 않고, 존재하고 있는 임의기업연금제도는 제도적으로 여러 가지 미흡한 점들이 많아 본격적인 2층 보장체계의 역할을 하지 못하고 있는 상황에서 홍콩정부는 인구의 노령화에 대비하는 노후소득보장체계의 구축을 위해 2000년부터 법정 강제제도인 기업연금제도(Mandatory Provident Fund : MPF)를 도입하기로 하였다. 이 제도를 통해 홍콩 정부는 공적연금과 사적연금의 공백을 동시에 메울 수 있는 종합적인 노후소득보장체계가 구축되기를 기대하고 있다.

## 3) MPF제도의 도입 및 내용

### 가) 제도 설계

연금의 형태는 신탁방식(trust)에 의해 운영되는 전형적인 확정각출형 제도이다. 각 제도의 수탁자는 기업연금감독기구인 연금감독청(Mandatory Provident Fund Authority : MPFA)의 감독을 받는다.

### 나) MPF의 형태

MPF의 형태는 크게 세 가지로 나눌 수 있는 데 단위기업 플랜, 위탁영업 플랜, 산업특수 플랜 등이 그것이다.

- 단위기업 플랜(employer sponsored scheme): 대기업 혹은 기업연합에서 단독으로 운영하며, 운영자는 감독기관의 인가를 받아야 한다.
- 위탁운영 플랜(master trust scheme): 단독으로 기업연금제도의 운영이 용이치 않은 중소기업, 자영업자들이 전문 수탁기관 혹은 운영자에게 기금을 위탁하여 운영하는 형태로 대부분 여러 가입기업의 기금을 통합(pooling)해서 운영한다. 일종의 상호기금(mutual fund) 형태로,

이 제도의 이점은 가입기업들이 각각 별도로 기금등록이나, 기금의 운영 및 감사를 받을 필요가 없어서 단독 운영을 위한 인력 및 경험이 없어도 제도의 설치 및 운영이 가능하며 운영비용이 적게 든다는 것이다.

- 산업특수 플랜(industry scheme): 주로 건설업과 음식업 중심의 기금으로, 근로자들이 대부분 임시·일용직이거나 이동이 많은 비정규직들로 구성된 것이 특징이다.

#### 다) 적용대상

18~65세 사이의 모든 근로자(단, 60일 이상 고용된 자)에 대해 강제적용되며, 자영업자들도 의무가입대상이다. 이런 측면에서 MPF제도는 형태는 기업연금에 가깝지만, 기능상 1층 보장체계의 공적연금에 가깝다고 할 수 있다. 단, 공무원과 가사노동자들은 적용대상에서 제외된다.

#### 라) 법정 최저기여율

주택수당을 제외한 임금총액의 5%에 해당하는 금액을 사용주와 근로자가 각각 MPF제도에 기여해야 한다. 자영업자들의 경우는 자신의 소득의 5%를 기여하면 된다. 특히 자영업자들의 경우 국세청의 소득자료에 기초하여 보험료를 부과하게 된다. 가입 회피나 기여금을 최소화하기 위한 목적으로 연금수탁자에게 소득을 공개하지 않는 사람에 대해서는 보험료를 부과기준 상한선으로 부과하도록 하고 있다. 새로 고용된 근로자가 60일 이상 계속 고용된 이후에야 연금 가입이 시작되나, 그럼에도 불구하고 사용주는 첫 두 달간에 해당하는 사용자분의 보험료를 소급해서 지급해야 하며, 근로자는 고용된 지 31일째부터 보험료를 납부하게 된다. 보험료의 기초가 되는 소득 상한선은 사용주, 근로자 각각 20,000 홍콩달러(월)이며, 자영업자들의 경우 20,000 홍콩달러(월) 혹은 240,000 홍콩달러(년)이다. 한편 기여대상 소득하한선은 근로자와 자영업자 동일하게 4,000 홍콩달러이다. 특정 월의 소득이 소득 하한선 이하로 내려갈 경우는 기여를 면제받게 된다.

#### 마) 기금운영의 원칙

운영의 원칙은 가입과 동시에 완전하고 즉각적인 수급권이 주어지는 (full and immediate vesting of benefits) 전형적인 확정각출형의 연금제도이다. 따라서 어느 직장에서나 고용이 종료될 경우 100%의 수급권(자신



과 고용주의 기여분)을 보장받을 수 있으며 100%의 이동성이 있다. 단, 예외적인 경우를 제외하고는 적립된 기금은 65세 법정 수급개시 연령까지의 목적으로 보전되어야 한다. 단, 60~64세 사이 조기퇴직할 경우, 사망 혹은 영구장애를 당하게 된 경우, 지난 12개월 동안 기여 실적이 전혀 없고 적립금이 소액(즉 5,000 홍콩달러)일 경우에는 예외이다.

제도의 전환기에 사용자측의 비용부담을 고려하여 홍콩의 MPF제도는 퇴직금과의 상계(off-setting)를 허용하고 있다. 즉 사용자측에서 퇴직금 지급의무가 존재하거나 발생할 경우 사용주는 MPF제도에 적립된 기여금에서 의무퇴직금을 상계할 수 있도록 하고 있다. 이는 새로운 기업연금제도가 기존의 퇴직금제도를 흡수 통합하고 있는 형태로 기존의 법정 퇴직금제도가 존재하고 있는 상태에서 새로운 제도의 도입으로 인한 사용자측의 비용부담을 최소화함과 동시에 근로자들의 기득권도 보전해 줄 수 있는 장점이 있다.

#### 바) 조세제도

사용주의 기여분에 대해서는 전체 임금의 15%까지 세금감면의 혜택이 주어지며, 근로자들은 연(年) 12,000 홍콩달러까지 기여금에 대하여 세금감면 혜택이 주어진다. 기금의 운영이익에 대해서는 현재까지 세금면제의 혜택이 주어지고 있다.

#### 4) MPF제도와 ORSO제도의 연계

임의제도가 존재하고 있는 상태에서 새로운 법정 제도를 도입하는 데 있어서 홍콩 정부는 제도의 전환비용을 최소화하기 위해 기존의 임의 제도와 연계-통합방안을 동시에 규정하고 있다. 즉 기존의 ORSO제도가 MPF의 요구조건들을 모두 충족시킬 경우 MPF가 적용제외(exempt)된다. 즉 기존의 기업연금제도가 MPF의 규정들을 만족시키거나 만족시키도록 개정될 경우 새로운 MPF제도를 설립할 의무가 없게 되는 것이다. 그리고 적용제외를 받은 ORSO제도의 기존 가입근로자들에 대해서는 MPF에서 요구하는 최소 수급권 및 기여율에 대한 규제가 적용되지 않는다. 홍콩의 경우 MPF제도를 도입하는 데 있어서 이러한 임의 제도로서의 ORSO제도가 존재하고 있음으로써 전환비용이 최소화되는 효과가 있다고 볼 수 있다.

홍콩 정부는 새로이 도입될 기업연금제도의 감독을 위해 연금감독청

(MPFA)이 이미 설립되어 제도의 시행을 위한 준비작업을 하고 있으며 연금상품들에 대한 자격인정 업무를 담당하고 있다. 그럼에도 불구하고 홍콩의 경우 미국의 기업연금보장공사(PBGC)와 같은 연금수급권에 대한 보장 장치의 도입이 고려되고 있지 않아서 기업연금의 지불보장 장치는 미흡하다고 할 수 있다. 특히 영세사업장이 많은 홍콩의 경우 기업의 도산 및 폐업으로 인한 피해는 근로자들 개인의 부담으로 남게 될 것이라는 우려가 있다. 물론 대부분의 연금제도가 전형적인 확정각출형으로 도입되어 기금이 개인계좌에 적립되기 때문에 확정급부형(defined benefit plan)에서와 같은 지급보장성의 문제는 없다고 볼 수 있다.

##### 5) 우리나라 기업연금제도에 대한 시사점

우리나라와 달리 사회부조 이외에는 다른 노후소득보장제도(공적연금)가 존재하고 있지 않은 상태에서 도입된 홍콩의 기업연금제도는 앞에서 언급한 바와 같이 공적연금과 사적연금의 역할을 동시에 하는 종합적인 노후소득보장제도라고 할 수 있다. 따라서 사회보장체계상 한국과 홍콩은 직접적인 비교대상이 될 수 없을 것이다. 그럼에도 불구하고 법정 퇴직금제도가 존재하는 상태에서 기업연금제도를 도입하는 과정상의 전환방법에 있어서 홍콩의 MPF제도는 여러 가지 시사점을 함축하고 있다.

첫째, 기존의 법정 퇴직금제도를 새로운 기업연금제도가 흡수 통합함으로써 전환비용과 기득권의 측면에서 효율성을 기하고 있다는 것이다. 한국의 경우도 기업연금제도를 도입하는 데 있어서 기업의 부담 측면에서 다행스러운 점은 기존에 퇴직제도가 법정 제도로 존재하고 있고 기여율도 법정률로 정해져 있다는 것이다. 따라서 퇴직금제도를 갈음하는 기업연금제도가 도입될 경우 기업 측면에서 볼 때 이론적으로는 기여금에 있어서 새로운 부담이 생기는 것은 아닐 것이다. 그럼에도 불구하고 현실적으로는 대부분의 기업에서 퇴직적립금이 사내유보되어 있고 운영자금으로 쓰이고 있는 상태에서 퇴직금제도가 대부분 미적립된 상태로 있어서 어떤 형식으로 전환이 되든지 새로운 제도를 위한 기여금의 부담 문제가 주요한 이슈로 떠오르게 될 것이다.

따라서 공적연금제도가 1층 보장체계로 존재하고 있는 한국의 경우 기업연금제도를 도입할 경우 초기의 기금각출 문제에 있어서 기업의 부담을 고려하여 기존의 근로자들에 대해서는 홍콩의 경우처럼 기업연금제도의

도입 후 기업연금 적립금과 퇴직금의 상계(off-setting)를 허락하고 신규 진입근로자들에 대해서는 기업연금제도로의 완전 전환을 강제하는 조정안을 생각해 볼 수 있을 것이다.

둘째, 기존에 임의 제도가 도입되어 시행되고 있음으로써 법정 제도의 도입을 위한 사회적 준비가 잘 되어 있었다는 것이다. 임의기업연금제도가 존재하고 있었기 때문에 새로운 법정 제도가 기업에게나 근로자에게나 생소하지 않고 제도의 홍보 효과가 있었다고 할 수 있다. 따라서 한국의 경우도 홍콩의 경우를 참조하여 기업연금 도입을 위한 예비단계로서 임의 제도로서의 기업연금제도를 세제상의 혜택과 함께 도입하여 몇 년 시행한 후 법정 제도로 전환하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것이다.

#### 다. 호주의 법정 기업연금제도(Superannuation Guarantee)

##### 1) 도입 배경

호주는 노후소득보장을 위해 소득 및 자산 조사에 기초한 기초노령연금 제도만을 가지고 있었으나 공적연금만으로는 근로자들의 노후소득보장을 충분히 할 수 없다는 판단하에 1991년 법정 기업연금제도를 도입하기로 하였다.

기업연금제도의 도입은 역사적으로는 1986년 임금인상과 인플레이 그리고 생산성 증가에 관한 정부와 노동조합 간의 정치적 합의에 기초하고 있다. 즉 국가 차원에서 임금인상을 인플레이 수준(6%)으로 제한함과 동시에, 인상분의 절반(3%)은 기업연금으로 전환, 개인의 퇴직연금계좌에 적립하는 방안을 합의하였는데 이를 생산성보상연금(Productivity Award Superannuation : PAS)에 관한 노-정간 합의라고 부른다.

PAS제도는 도입 이후 노사정으로부터 광범위한 지지를 받았다. 이러한 합의의 정치경제적 차원에서의 장점으로 첫째, 노조는 인플레이를 보상하는 수준에서 임금인상 요구를 할 수 있게 되었으며, 연금기금의 운영에 노조가 개입함으로써 자본에 대한 부분적인 통제가 이루어지는 효과가 있다는 점, 둘째, PAS가 전체적인 임금협상에 포함됨으로써 기업측에서도 반발이 적다는 점, 셋째, 정부의 추가적인 재정부담 없이 노령화사회에서의 퇴직 후 소득보장을 해결할 수 있게 된다는 점, 넷째, 국내 자본시장의 발달과 경제성장에 보탬이 된다는 점 등을 들고 있다. 호주의 이러한 연금 개혁은

유럽국가들에서의 일반적인 경향인 사회보장의 효율화 및 부분적인 민영화와 맥을 같이하고 있다.

## 2) 제도의 내용 및 현황

도입된 제도하에서의 연금기금은 개인의 퇴직금계정에 적립되는, 가입 즉시 완전한 수급권이 부여되는 DC형의 연금제도로 기업간의 이동이 보장되도록 하고 있다. 그리고 적립기금은 법정 퇴직(수급)연령까지 보전을 의무화하고 있다. 단, 월 450 호주달러 이하의 소득자들에 대해서는 적용제외를 규정하고 있다.

연금제도의 도입 결과 1986년에는 약 40% 정도만 기업연금의 혜택을 받고 있었으나, 1991년 법정 제도화한 이후 70% 이상의 근로자들이 연금 적용의 대상이 되었다. 이와 동시에 연금수급 퇴직연령은 상향조정되었다.

기업연금에 대한 사용자의 기여율은 1992년 3%로 시작해서 2002년까지 9%까지 증가하게 되어 있다. 즉 10년간의 페이스인(phase-in) 기간을 설정, 점진적으로 기여율을 인상할 계획이다. 그리고 2002년부터는 근로자도 3%를 기여하도록 되어 있다.

최종 기여율이 이렇게 높게 설정될 수 있었던 것은 도입 배경에서 상술된 대로 생산성 증가에 따른 임금인상분의 일부를 기업연금으로 적립해 나가는 생산성 연계(productivity award) 방법을 통해 노사간의 큰 비용부담 없이 보험료 부담이 가능하게 되었기 때문이다.

비공식 추계에 의하면 향후 근로자들의 생산성 증가가 매년 1%만 되어도 실질임금의 저하 없이 연금기금을 적립해 나갈 수 있다는 것이다. 실제로 1998년 기준 향후 4년간 예상된 생산성 증가분으로 실질임금의 감소 없이 연금기금의 적립이 가능하게 된다는 추정치를 내놓고 있다.

## 3) 연금제도의 운영

### 가) 연금기금의 운영

노사 동수의 기금위원회에 의해 감독되도록 하고 있는데 이러한 점은 새로운 제도 도입시 노조의 동의 이유 중의 하나이기도 하다.

### 나) 사용자 중심의 DC제도

미국과는 달리 기업연금제도가 아직 다양하게 성장할 시간이 부족한 호주의 경우 대부분의 제도는 외부 위탁운영이 아닌 사용자 중심의 DC제도

로 운영되고 있다.

#### 다) 투자전략

투자전략은 제도시행 초기부터 투자처의 선택이 다기화되어 있는 복잡한 투자전략보다는 사용자 중심의 단순투자전략(a single investment strategy)을 채택하고 있다.

단순투자전략은 기금의 운영자를 사용자가 책임지고 선택하되 투자의 위험은 근로자가 부담해야 하는 제도로서 투자의 이윤측면에서는 원시적인 제도이지만 제도의 운영을 간편하게 할 수 있는 장점이 있어서 제도 도입 초기에는 현실성이 높은 방안이라고 할 수 있다.

이러한 전략은 노사간에 연금의 투자운영과 관련하여 경험이 부족하고 불확실성이 높은 시장상황하에서 기금의 투자운영과 수급자 보호의 문제를 간소화할 수 있는 장점이 있으나, 단점은 투자전략의 다양화를 통한 위험분산 기능이 약해진다는 약점이 있다.

사용주의 기여분은 일정 상한액 내에서 세금감면 혜택을 받으며 상한액은 근로자의 연령에 따라 차등이 있도록 하고 있다.

#### 라) 반연금화정책

호주는 다른 대부분의 나라들과는 달리 연금급여를 일시금으로 지급할 경우 세금우대를 받지만 연금화할 경우 저율의 소득세를 부과하고 있어서 연금화에 역행하는 정책을 채택하고 있다. 그러나 이러한 정책으로 인해 호주의 경우 연금화가 안 되어 적립된 퇴직기금이 단시간 내에 흩어져버리고 장기적인 노후소득으로 남아 있지 않을 위험성이 있다.

실제로 연금급여의 지급은 대부분 일시금으로 이루어지고 있는데, 이유는 호주는 아직 연금시장(annuation market)이 발달되지 않은 상태이기 때문이다.

#### 4) 우리나라에 주는 시사점

호주의 기업연금제도는 사회부조 형태의 공적연금이 기초보장으로 존재하고 있는 상태에서 공적연금만 가지고는 불충분하다는 판단하에 노후소득보장제도의 강화를 위해 도입되었다. 따라서 공적연금이 기초보장부분 뿐만 아니라 소득비례부분까지 포함하고 있는 우리나라와는 제도적 상황이 다르다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 호주의 기업연금제도는 한국

의 기업연금 도입방안과 관련하여 몇 가지 중요한 시사점을 던져주고 있다.

첫째로, 노후소득보장의 강화를 위해 기업연금제도의 세계적 추이와 발맞추어 노사정이 공히 그 필요성을 인식하고 사회적 합의에 기초하여 도입하게 되었다는 점이다.

둘째로, 기업연금제도의 도입시 수반되게 되는 도입비용(사용주 부담분 + 근로자 부담분)의 일시적 부담을 완화하기 위해 ① 연금보험료를 생산성을 연계한 임금인상분으로 충당하되, ② 적정보험료(9%)의 부과를 위해 초기에는 낮게 설정하고(3%) 점차적으로 인상하는 방안을 채택함으로써 전환비용을 최소화하는 방향에서 점진적인 제도의 도입을 추진하였다는 점이다.

셋째로, 확정각출형으로 적립되는 연금기금의 운영에 있어서 금융권 인프라구축의 시간적 여유가 없고 운영 경험이 많지 않은 제한점을 고려하여 시행 초기에는 사용주가 기금운영자(신탁자)를 선택하여 운영하게 하는 단순투자전략을 채택하고 있다는 점이다.

특히 DC형 제도의 도입시 개별 근로자들에 대한 투자교육 및 투자대상 선택 등의 문제가 제기되나 호주의 경우는 이러한 복잡성과 위험도를 최소화하는 방향에서 사용주 책임하의 단순투자전략을 채택하고 있는 점이다.

넷째로, 적립기금의 보전을 법정 퇴직연령까지 강제화하고 있는 한편 지급은 연금보다는 일시금의 형태로 하고 있는데 이는 아직 연금시장이 발달되지 않은 상태에서 연금 형태로의 운영의 위험도가 크기 때문이었다는 점이다.

따라서 우리나라의 경우도 연금시장이 발달되지 않은 상태에서는 기업연금의 지급을 처음부터 연금 형태로 강제화할 필요는 없다는 점을 시사해 주고 있다.

## 라. 남미의 연금제도 개혁

### 1) 배경

남미의 여러 국가들은 1980년대의 경제불황을 거치면서 그간 방만하게 운영되어 오던 연금제도의 심각한 미적립 및 건전성의 문제에 부딪치게 되었다. 아울러 공적연금의 운영에 있어서 정부의 역할과 효율성에 대해 회의

를 갖게 되었으며, 이러한 사회적 인식은 공적연금의 민영화 방향으로의 압력으로 작용하게 되었다. 같은 시점에 국내 자본시장의 구축 필요성이 심각하게 제기됨으로써 연금 개혁을 위한 계기(momentum)가 생기게 되었다.

## 2) 공·사 연금제도의 개혁

### 가) 칠레의 연금 개혁

칠레의 연금 개혁이 남미 여러 국가들의 연금 개혁을 위한 촉발제 역할을 하였고 이와 함께 아르헨티나, 브라질, 볼리비아, 페루 등도 연금제도를 상당부분 민영화하였다.

칠레에서는 기존의 근로자들에게 기존 제도(old social security system)와 새로운 제도(new privatized system) 간의 선택권을 주었다. 즉 새로운 제도로 전환하는 기존 근로세대에 대해서는 인정채권(recognition bond)이나 기존 제도하에서의 가입 기간에 해당하는 연금을 지불해 줌으로써 기득권을 보호한 것이다.

- 남미국가들은 새로운 제도를 도입하기 전에 기존 제도의 부분적 개혁(parametric reform)을 단행하였다(이는 구제도가 갖는 인센티브를 줄이고, 새로운 제도하에서의 재정적 부담을 줄일 수 있는 이중의 효과가 있음). 특히 노후소득보장에서 공적연금 급여의 비중을 줄이면서 동시에 보험료 부담도 줄인다.
- 공·사 연금에 의한 소득대체율이 너무 낮을 경우 실질적인 노후소득 보장 기능이 약해지며, 너무 높아도 비효율적이다. 미래를 위한 저축이 과다하면 현재의 투자와 소비에 대한 위축효과가 있다.
- 따라서 우리나라의 공적연금에 대한 소득대체율 60%는 향후 기업연금의 도입을 상징할 경우 너무 높게 설정된 수준이다.

### 나) 아르헨티나의 연금 개혁

아르헨티나의 경우 연금제도의 개혁을 통해 1차 보장체계인 공적연금에서 평균 임금의 25%, 2차 보장체계인 기업연금에서 15%, 도합 40%의 소득대체율을 설정하고 있으며 기여율은 고용주 부담의 공적연금은 16%, 근로자 부담의 기업연금은 11%로 상대적으로 높은 편이다.

### 다) 멕시코의 연금 개혁

멕시코의 경우 50년 전통의 공적연금제도를 건드리기가 부담스러워 공

적연금은 그대로 두고 대신 2차 보장체계로서의 기업연금을 기여율 2%의 적은 비중으로 출발하였다(각 연금계좌에 대한 거래비용이 상대적으로 높게 됨).

### 3) 우리나라 연금제도 개혁에 대한 시사점

남미국가들은 기존에 공적연금의 비중이 너무 높은 상태에서 인구의 노령화 및 노동시장, 국제금융 환경의 변화 등으로 인해서 공적연금의 재정 건전성 및 지속 가능성(liability and sustainability)이 심각한 문제에 부딪힘으로써 연금제도의 개혁을 추진하게 된 대표적인 경우이다.

남미의 이러한 경험은 공적연금의 비중이 과다하게 설계되어 있고, 시행 초기부터 재정 건전성 및 보험료 부담의 문제가 제기되고 있는 우리나라의 공적연금체계에 대한 위험 신호의 교훈으로 받아들여야 할 것이다.

남미국가들의 연금 개혁은 공·사 연금체계를 전체적으로 민영보험화한 칠레의 경우를 극단적 경우로 보고 있지만 대부분의 경우 공적연금의 비중을 줄이기 위해 일부 혹은 전부를 사적연금(기업연금)화한 개혁이라는 점에서 우리나라의 장기적인 연금체계 개혁과 관련하여 시사점이 있다.

아울러 남미국가들은 역사가 오래된 (공적)연금제도의 개혁을 추진하는 과정에서 전환비용을 최소화하고 기득권의 저항을 고려하여 세대교체형의 전환방법을 채택하였다는 점이다. 즉 새로운 체계의 적용을 새로운 노동력 진입세대에 대해서는 강제화하고, 기존 근로계층에 대해서는 구체제와 신체제 간 가입선택권을 주었다는 점이다. 이러한 전환전략은 노사관계의 제약 속에서 기존 근로계층의 기득권을 침해하지 않는 상태에서 제도 개혁을 이룰 수 있도록 해줄 뿐만 아니라 새로운 체제가 상대적 우위를 점할 수 있도록 하기 위한 정책적 노력을 심화하는 제도 환경이 설정되는 이점이 있다.



## 제 7 장

### 한국의 상황에 맞는 기업연금제도의 설계

#### 1. 기업연금제도의 형태

기업연금의 형태는 급여·각출 형태, 각출금의 분담 주체, 세제 적격성 및 수탁기관에 따라 다양한 형태로 분류된다.

#### 2. 도입 가능한 기업연금제도의 유형

##### 가. 확정금부제도와 확정각출제도

일반적으로 확정금부제도하에서는 일정한 금부 공식에 따라 약속된 연금지급의 보장을 사용자가 부담하나, 확정각출제도하에서는 조성된 적립금과 이의 운용수익에 의해 결정되므로 실제 금부율이 예상 금부율보다 낮게 될 수 있는 위험을 종업원이 부담하게 된다.

확정금부제도를 채택하는 경우 무엇보다도 연금지급에 필요한 재원으로 사용할 수 있는 기금의 일정률을 유지하기 위하여 각출 요율을 어떻게 결정할 것인가가 중요한 요소가 된다. 그러나 확정각출제도는 항상 기금의 적립률이 100%이므로 이 문제는 발생하지 않는다.

사용자측의 입장에 따라서는 위험은 있으나 연금자산의 투자수익에 따라 기업 부담이 줄어들 가능성이 있는 확정금부제도 쪽이 기업의 각출 부담에 변동이 없는 확정각출제도보다 선호되기도 한다.

국가별로 다소간의 차이는 있지만 확정금부제도에 부수되는 기금적립

요건, 종업원 이동에 따른 문제 등으로 인해 제도가 복잡해지고 많은 규제가 따르기 때문에 확정각출제도가 증가하고 있다.

<표 7-1> 기업연금의 형태

기준	형태	내용
수탁기관	보험형	생명보험회사가 연금제도의 사무처리, 기금운용, 연금지급 등을 일괄하여 수행하는 제도
	신탁형	회사가 자사조직, 신탁은행, 투자신탁 등을 수탁기관으로 지정하여 기금을 운용하는 방식으로 특정기관은 기금운용 또는 사무처리만을 담당
급여/각출금 확정방법	확정급여제도	임금수준과 근속연수에 의해 계산된 일정한 급여 공식에 따라 매월의 연금액을 일정액 또는 임금의 일정률로 미리 정하고 연금수리에 의해 역산하여 각출금이 결정되는 제도
	확정각출제도	매월의 각출금을 기준 급여의 일정률 등으로 정하고 퇴직자의 급여수준은 각출금과 그 운용수익에 의해 실적분배되는 제도
분담주체	비각출제도	전체 재원을 사용자가 부담하는 형태
	각출제도	사용자, 종업원이 공동으로 재원을 부담하는 형태
세제적격성	적격연금	일정한 법적 기준을 충족할 경우 연금재원의 각출금, 연금자산의 운용수익, 연금급여에 세제 혜택을 부여받는 제도
	비적격연금	적격 기준을 충족하지 않는 기업 임의의 연금제도를 총칭

<표 7-2> 확정급여제도와 확정각출제도

구분	확정급여제도	확정각출제도
각출금	변동 가능	확정
급여	확정(급여의 일정비율)	실적에 따름
위험부담	물가, 이자율 변동 회사 부담	물가, 이자율 변동 종업원 부담
기업부담	축소 가능	축소 불가능
통산제도 도입	복잡	용이
연금수리	복잡	없음
선호	장기근속자에 유리	단기근속자(젊은층)

미국의 경우 일반적으로 대기업이 확정급부제도를, 중소기업이 확정각출제도를 많이 이용하고 있다. 연금제도의 수는 확정각출제도가 압도적으로 많으나 가입자수는 비슷하며 적립기금의 액수는 확정급부제도가 많다. 특히 1970년대 후반 이후 제도의 편리성 때문에 확정각출제를 채택하는 기업이 급속히 증가하여 가입자와 적립금이 급증하였다. 그러나 최근에는 법적으로는 확정급부제도이지만 확정각출제도와 유사한 특성을 지닌 하이브리드형 제도가 급속히 확대되고 있다. 하이브리드형 제도는 1985년 미국은행에서 처음 도입한 이후 1997년 현재 중규모 기업 이상 종사자의 6% 정도가 가입하고 있으며, 특히 《포춘》지 선정 100대 기업의 4분의 1이 이 제도를 도입하고 있다.

일본의 경우 모두 확정급부 형태를 갖고 있다. 다만 중소기업에서 많이 채용하는 적격연금은 확정급부제의 성격을 가진 반면, 각출률이 정해진다는 점에서 확정각출제의 성격을 일부 지닌 조정 연금은 대기업이 주로 채용하고 있다.

#### 나. 각출연금과 비각출연금

기업연금의 각출금을 사용자가 부담하느냐 아니면 종업원이 부담하느냐 하는 것에 대한 결정은 사용자의 퇴직금 부담이 장기적으로 종업원의 임금에 반영된다는 점을 감안할 때, 주로 기업연금제도에 대한 세제로부터의 혜택이 누가 부담하는 편이 더 큰가에 따라 이루어진다고 할 수 있다.

미국의 경우 비교적 경쟁적인 노동시장에서 퇴직금제도의 도입이 임금 체계에 영향을 미치므로 세제 혜택을 극대화함과 동시에 임금 동결에 대한 사후적 급부로 인상분을 연금화함으로써 사용자가 주로 부담하게 되었다.

영국의 경우는 직역연금이 주로 공적연금의 적용제외에 의하여 성장한 관계로 연금 부담을 노사가 모두 직역연금 쪽으로 경감시키려는 의도에서 노사가 같이 부담하는 경향이 있다.

일본의 경우는 기업의 기업연금이 기존의 퇴직일시금을 대체하고 있기 때문에 종업원의 기득권 보호 차원에서 전액 사용자가 각출금을 부담하고 있다고 할 수 있다.

우리나라의 경우 기업연금의 실시 성격에 따라 현행 법정 퇴직금의 총당금을 연금화하여 퇴직일시금을 대체한다는 취지라면 각출금은 사용자 부

담으로 하여야 할 것이다. 현재의 퇴직금 부담에 대한 기득권을 인정하는 방향에서 제도개선이 이루어져야 근로자의 수용성을 높일 수 있기 때문이다.

현행 퇴직금제도를 연금화하는 데는 노후의 생계 수준을 고려할 때 소득 대체율이 낮아 급여 수준상의 문제가 제기될 수 있다. 따라서 연금제도를 확대하기 위해서는 우선 노사 모두가 연금제도에 대한 인식을 높임으로써 피용자의 근로기간 동안 충분한 적립을 유도하는 것이 필요하므로 노사합의에 의한 종업원 각출도 허용할 필요가 있다.

퇴직일시금을 유지하고 퇴직일시금과 연금을 병행하거나, 또는 기업연금만을 시행하더라도 퇴직급여의 수준을 높이기 위해서 근로자의 추가 각출도 허용하는 방안이 검토될 수 있다.

#### 다. 보험형과 신탁형

기업연금제도는 그 계약의 형태 또는 연금기금을 받아 운영하는 기관에 따라 보험형과 비보험형으로 구분한다.

보험형은 보험계약을 통해 생명보험회사가 운영하며, 비보험형은 각국의 금융제도에 따라 여러 가지 계약 형태나 수탁기관의 운용이 가능하겠지만 대표적인 것이 신탁계약이다.

신탁형의 경우 연금재원 적립에 필요한 각출금을 계산하기 위하여 연금계리인을 지정하게 된다.

각출금은 수탁회사(신탁은행 또는 보험사)에 지급하며, 수탁회사는 이 자산을 보유, 투자하며 계약에 따라 연금을 지급한다. 기금은 보험상품을 포함한 다양한 형태의 상품에 투자된다. 자산은 수탁회사가 보유하지만, 신탁형은 자가보험 형태로 기업주가 급여지급의 최종 책임을 진다. 수탁자는 각출금이 지급의무를 이행하기에 적절한 것인지에 대해 보장을 하지 않는다.

보험형은 보험계약의 특성상 수탁기관인 보험자가 계약상의 책임을 짐으로써 연금지급 및 계약 실행상의 보증이 있다. 합동운용방식의 자산운용을 통해 소규모 단체에 대한 수탁운용이 가능하며, 예정 이율에 대한 보증성이 있다. 분리계정을 통해 개별 기업연금의 펀드 운용과 실적배당형 운용도 가능하다.

<표 7-3> 보험계약과 신탁계약의 차이

		연금보험계약	연금신탁계약
계약의 개요	형태	약관에 의거 기업을 계약자, 종업원을 피보험자 겸 수익자로 하는 생명보험 계약	기업의 기업연금 규정에 의거 기업을 위탁자, 종업원을 수익자로 하는 연금신탁 계약
	연금자산	보험자의 자기자산	수탁자의 자산이 아닌 타인 자산
	계약상의 책임	보험자	기업이 최종책임
가입자 범위	규모	소규모까지 가능	일정규모 이상
	연령	제한	없음
보증성	예정 이율	있음	없음
	연금지급	있음	없음(기업책임)
	계약 실행	있음	없음(기업책임)

라. 세제적격연금

기업연금은 노후생활 안정화 기능을 수행하여 공적연금의 보완기능을 하는 준공적연금으로 인정되며, 제도 성숙기에는 국민 대다수가 직·간접으로 관련되기 때문에 엄격한 세제적격 요건을 적용하여 이를 충족한 기업연금에 대해서는 각출단계, 적립단계, 수급단계에서 세제상의 우대조치를 취하고 있다.

주요 세제 혜택으로는 ① 각출금의 손비인정, ② 투자수익에 대한 면세 또는 과세 이연, ③ 급부지급까지의 소득세 이연, ④ 퇴직일시금에 대한 세제우대 등이 있다.

마. 재정방식

재정방식이란 기업연금과 같은 확정급부형 연금제도하에서 약속된 급부를 지급하기 위한 재원의 조달방식을 말한다.

재정방식의 분류방식에는 여러 가지가 있지만 연금제도의 정상 상태에서 보유하는 적립금의 크기에 따라 분류하면 다음과 같다. 이 중 우리나라에서는 도달연령방식과 특정(가입)연령방식이 주로 사용된다.

<표 7-4> 외국의 세제적격 퇴직금부제도에 대한 세제혜택

	각출금	운용수익	연금급부	
미국	- 종업원각출금 소득공제 불인정 - 기업각출금 급여의 25% 또는 3만달 러중 적은 액수 손비인정	ERISA규정의 연금수 리상 완전적립 범위 내 에서 비과세	- 종업원각출분: 비과세 - 기업각출분: 과세	
영국	- 종업원각출금 AVC를 포함한 연간 급여의 15%까지 소득 공제 - 기업각출금: 손비인정	최대 적립한도 내 적립 금의 투자수익 비과세  토지개발세 부과	- 종업원각출분 면세, 일시금 이상에 대 해 10% 세율 적용  - 기업각출분 최종 급여의 1.5배 이내 일시금 비과세 - 제반 연금급부: 과세	
일본	적격 연금	- 종업원각출금 : 생명보험료 공제 - 기업각출금: 손비인정	비과세 (적립금에 1% 특별법 인세)	기업각출분만 과세 (단, 사망일시금은 소득세 면제, 상속세 과세)
	조정 연금	- 종업원각출금 : 사회보험료 공제 - 기업각출금: 손비인정	비과세 (대행급부의 2.7배 이상 적립금에 1% 특별법인세)	- 제반 급부: 과세 (사망일시금은 비과세)

주: 1) ERISA: Employee Retirement Income Security Act(종업원퇴직소득보장법)  
2) AVC: Additional Voluntary Contribution(추가 각출금)

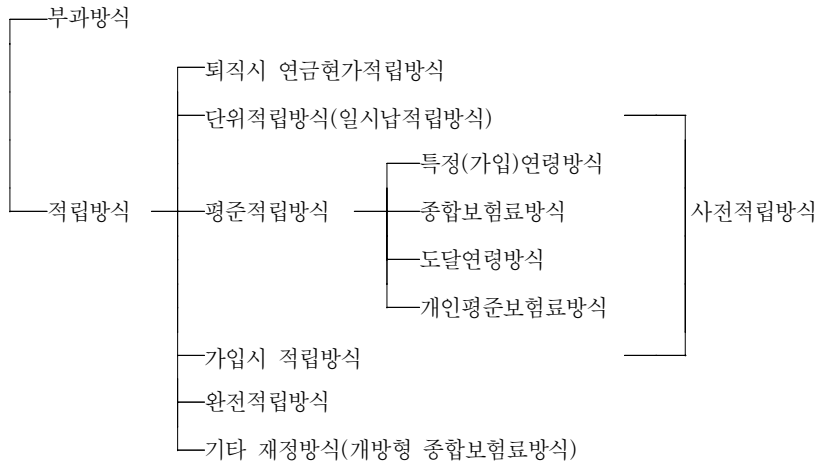
1) 도달연령방식

개별 종업원이 연금제도 가입시 도달한 연령부터 퇴직시까지 평균화된 각출금을 적립해 나가는 방식이다. 이 방식에서는 가입시점의 연령에 따라 각출금이 상이해진다.

2) 특정(가입)연령방식

종업원의 실제가입연령에 관계없이 전 종업원의 표준가입연령을 산출하고 표준가입 종업원에게 할당된 각출금을 전 종업원에게 공통으로 적용한다. 이 때 특정연령의 결정방법으로는 평균가입연령, 최빈가입연령, 최저가입연령, 기타 기업이 정한 연령 등을 사용한다. 가입시 표준연령 이상인 종업원에 대해서는 적립부족금이 발생하며, 이는 과거근무채무로서 일정기간에 걸쳐 상각한다.

[그림 7-1] 기업연금의 체계



기업연금의 급부가 정해지면 기업연금의 재정방식으로 어느 방식을 채택하든 궁극적으로 적립해야 할 금액은 동일하다. 필요한 재원이 어느 시점에 어떤 속도로 확보되느냐에 따라 재정방식들간의 차이가 있다. 연금 재정의 잉여금은 과세의 대상이 되며 부족금은 감독기관의 제재 대상이 되므로 일반적으로 기업연금의 재정방식은 100% 적립(완전적립)을 원칙으로 설계된다.

### 3. 기업연금 도입의 환경

사적연금의 적합성을 판정하는 데에는 몇 가지의 기준을 설정할 수 있다.

첫째, 모든 국민의 노후생계를 충분히 만족시킬 만큼의 제도인가와 이 제도가 저소득층을 포함한 국민의 노후 문제를 국민이 자발적으로 정부의 부담 없이 해결할 수 있는가에 있다.

둘째, 조세, 퇴직, 고용정책, 자본축적에 관한 정부의 목표와 일치하는가가 분석되어야 한다. 정부의 목표는 노후의 생계보장이나 이 문제는 세수의 감소, 근로의욕의 저하에 따른 노동생산성의 감소 등 국가경제의 전체적 목표와 상충될 수 있다. 따라서 이들과 상충되지 않는 연금정책 수단을

선택해야 한다.

셋째, 민간연금의 실질적 비용과 기회비용이 민간연금의 혜택보다 커야 한다. 민간시스템의 운영에 있어서 납세자가 부담해야 할 비용은 조세지출과 규제비용이다. 기업연금정책에서 상실될 수 있는 형평성과 효율성에 있어서의 기회비용 등을 추정하기가 쉽지 않으나 이 제도가 소득재분배 비용을 얼마만큼 증대시키느냐가 고려되어야 한다.

기업연금을 도입하는 데 있어서 가장 먼저 고려하여야 할 것은 운영방식에 있어서 확정급부방식인가 혹은 확정각출방식인가를 선택하는 것이다. 기업연금이 확정급부방식으로 도입될 경우 기업은 퇴직금 부채를 근로자의 퇴직과 함께 상환하여야 한다는 부담을 연금화로 덜 수 있으면서 근로자는 퇴직금의 현가를 손해 보지 않고 그들의 권리를 유지할 수 있다. 그러나 일시금을 연금화로 전환시키는 데 따른 미래 불확실성이 있다. 따라서 정부는 기업연금 급부의 보장을 위하여 직접 임금채권보장기금을 강화한 ‘퇴직금보장보험공사’ 등의 설립으로 참여하여야 한다. 이는 사실상 노사정이 법정 퇴직금제도의 개선에 모두 실질적으로 참여하는 것이다. 퇴직금제도는 사실상 확정급부방식이므로 이 방식의 기업연금제도는 퇴직금의 연금전환이 가장 용이한 방식이다.

퇴직금의 기업연금화에서도 기업은 이 자금을 근로자가 퇴직한 후에도 일정부분 내부 자금화할 수 있으므로 기업연금방식으로 퇴직금제도를 운영할 유인이 매우 커진다. 그러나 연금기금의 안정적 확보를 위하여 퇴직금보장보험공사(가칭)는 기업의 재무상황에 대한 감시를 강화하여야 하며 이는 사실상 많은 관리비용을 수반할 것이다. 이 기구는 기업의 급부 지불능력에 따라 연금급부 지급을 위한 최저의 유동성 확보(기금 적립)를 요구하거나 연금보장을 위한 보험료를 기업에 부과한다. 각 기업은 연금제도의 관리운영에 많은 부담을 느낄 수 있으므로 대기업이나 다수의 기업이 하나의 연금기금을 형성하여 운영할 수도 있을 것이다.

확정각출제도에 입각한 기업연금제도는 사실상 퇴직금제도로부터의 전환에 많은 문제를 야기할 수 있다. 확정각출제도는 각출한 기금의 운용수익에 따라 급부가 결정되므로 자신의 연금액이 일정하게 결정될 수 없다. 따라서 개인이 기대하는 연금액과 실제 지불되는 연금액이 다를 경우 현재 법정 퇴직금제도의 이념과 결과가 달라져서 논란이 제기될 수 있다. 따라서 퇴직금제도를 확정각출제도로 전환하는 문제는 오히려 퇴직금제도를



노사합의에 의하여 확정각출제도로 전환한 후 노사가 합의하는 연금기금을 사내 혹은 사외에 적립하는 방향이 되어야 한다.

기업이 외부의 확정각출제 연금제도에 각출을 할 경우, 기업의 자금이 다른 부문에 유입되도록 하여 기업의 자금운용에 도움이 되지 않는다는 문제가 있다. 이 자금이 주로 장기적 채권이나 대기업의 주식 등에 투자된다면, 실질적으로 중소기업 등에 대한 자금조달 범위가 상대적으로 줄어드는 결과를 낳는다. 따라서 기업이 사외각출을 할 경우, 당분간 이에 대한 금융지원이나 세제 혜택 등이 있어야 한다. 혹은 기업 사정에 따라 연금기관에 일정 기간까지 완전 적립을 하도록 하는 등의 유예조치도 허용할 수 있다.

각국에서 공적연금제도가 개인의 노후생계에 충분한 급부 수준을 조달하는 데 따른 각출료 인상이 국민의 저항을 낳기 때문에 기업연금제도가 활성화되었다고 본다. 따라서 적절한 급부를 보장하기 위한 각출료 부담과 책임을 기업 혹은 개인과 분담하기 위한 조치로서 기업연금의 도입에 적극적이었다고 본다. 이를 위하여 각국은 기업연금에 대한 세제 혜택도 부여하고 있지만 영국·일본과 같이 적용제외로 기업연금을 활성화하고 있다. 공적연금의 몫을 기업연금이 대행하고 있기 때문에 그 조건이 매우 까다로우나 연금자산의 포트폴리오를 개인이 스스로 구성할 수 있기 때문에 효율적이면서 정부의 입장에서도 기업연금을 통하여 장기적으로 자본시장을 육성할 수 있다는 이중적 효과가 있다.

우리나라는 최근 개정 근로기준법에서 퇴직일시금을 퇴직보험 또는 퇴직일시금 신탁에 가입하여 근로자의 퇴직시 일시금 또는 연금으로 퇴직금을 수령하게 하는 것을 인정하고 있다. 이것은 사실상 퇴직금의 기업연금화에 대한 가능성을 인정하고 있는 것으로 본다. 그러나 이것은 또한 퇴직금의 사외적립을 의미하는 것으로 당장은 기업에게 부담이 되므로 기업연금의 급진적 확산으로 이어질 것 같지는 않다.

퇴직보험의 주요 특징은 퇴직금의 청구권이 근로자에게 있으며 적립금을 양도하거나 금융기관의 담보로 제공될 수 없다는 것이다. 그리고 금융기관은 각 근로자에게 납부상황과 퇴직금 예상액을 통보해야 한다. 또한 적립 원본이 보장될 수 있도록 하고 있다.

이 제도는 개인별 구좌를 갖고 있기 때문에 사실상 연금의 이전성 문제가 해결될 수 있는 상품의 구성은 가능할 것으로 보나, 퇴직금의 성격이 확정급부형이기 때문에 어느 정도의 각출을 기업이 할 것인가 문제될 수

있다. 왜냐하면 임금을 매년 8.3%씩 적립해서는 완전 적립을 하기가 현실적으로 불가능하기 때문이다. 즉 근로자의 임금이 상승하고 근속연수가 늘어날수록 적립 필요액이 급속히 증가하여 기업의 부담이 커질 수 있다. 이 경우 기업은 퇴직금을 중간정산하려는 유인이 커져서 퇴직보험의 기업연금화에 한계가 있을 수 있다.

따라서 퇴직금이 기업연금화하기 위하여는 확정금부형이 우선 용이할 것으로 보이나 이 제도는 앞서 언급한 바와 같이 근로자와 고용기업과의 상당한 신뢰가 없으면 연금보장이 불확실하다. 그리고 기업은 임금결정 과정에서 연금 부채의 변화를 매년 반영하지 않으면 안 된다. 이러한 문제 때문에 비교적 단순한 확정각출형 기업연금제도가 확대되는 추세에 있다. 이는 완전적립방식이며 계정의 이전성이 높다. 그러나 확정각출형제도에서는 연금제도를 근로자의 노동력 향상을 위한 유인으로 사용하기가 어렵다. 따라서 기업은 근로자의 자발적 각출 및 생산성 향상을 유도하기 위한 매칭각출을 사용하는 것이 바람직하다. 그리고 확정각출제도의 도입시 자본시장의 형성이 불완전한 경우 기금운용의 문제가 생긴다.

마지막으로 기업과 근로자에 있어서 기업연금과 퇴직일시금제도는 사실상 경제적 현가 차원에서 크게 다를 수 없다. 따라서 사회보장적 차원에서 기업연금이 퇴직일시금제도보다 우월하다면 정부 차원의 지원책이 따라야 한다고 본다. 현행의 개인연금은 이미 각출과 급부에 대한 세제지원이 이루어지고 있기 때문에 기업연금 도입시 근로자 개인에 대한 세제 혜택도 이에 준하여야 한다고 본다. 따라서 퇴직금에 대한 세제뿐 아니라 개인연금에 대한 세제도 합리적으로 조정되어야 할 것이다.

#### 4. 퇴직금의 기업연금화에 대한 일본의 경험

일본의 경우 퇴직금제도가 임의화된 지 오래이고, 기업연금이 퇴직일시금보다 더 노후생활보장적 성격이 강함에도 불구하고 대개의 경우 퇴직일시금제도로 머물고 있다. 이것은 일본에서는 퇴직일시금제도가 하나의 관행으로 되어 있어 제도의 개선이 쉽지 않음을 의미한다. 따라서 퇴직연금제도는 퇴직금의 사전 적립에 의하여 연금제도화되는 것이 일반화될 수밖에 없다고 본다.

일본의 기업연금은 크게 두 가지 방향에서 도입되고 있다. 첫째는 현행

퇴직금과 별도로 연금을 실시하는 방법이며, 둘째는 현행의 퇴직금에서 그 일부 혹은 전부를 연금화하는 방법이다. 전자는 새로운 급여의 설정이지만 후자는 일시금을 선택하면 사실상 종전의 퇴직금과 같다.

퇴직금과 별도로 연금이 신설되는 경우는 퇴직금의 수준이 일반적인 수준에 비해 비교적 낮은 경우로서 퇴직금의 인상을 연금제도의 도입으로 해결하고자 하는 것이다. 따라서 일본 내에서도 기업연금은 퇴직금에서 그 일부 혹은 전부를 연금화하는 방법이 근로자와의 관계에서 문제도 적고 실시가 용이하다고 본다.

유기연금에서는 퇴직금에 운용수익을 더하여 일정 기간에 분할지급하는 것이 일반화되어 있다. 종신연금에서는 10년 혹은 15년의 보증기간을 붙여서 보증기간분의 연금과 일시금을 등가로 하고 보증기간을 넘는 종신연금 부분을 회사 부담으로 하는 경우가 많다. 퇴직금으로부터의 연금제도로의 비용부담이 가장 큰 문제가 되는 것으로 보인다. 즉 퇴직금제도를 전면 사회적립하게 되면 자금운용 비용이 증대하게 된다. 따라서 퇴직금의 기업연금화는 법인세법상의 우대에 의존하게 된다.

퇴직금의 기업연금으로의 전면 이행은 대기업보다 중규모 기업에서 많았던 것으로 보고되고 있다. 퇴직금의 일부 이행은 이행에 따른 기업의 부담을 상당히 줄이는 효과가 있어 가장 일반적으로 채택된다. 그리고 퇴직금제도의 합리화가 있는 1980년대 이후 연금화율이 증가하고 있다.

현행 퇴직금의 세제는 일시금이 일반적이었던 시대에 제정된 것으로서 사실상 일시금우대세제이며 연금수급에 관한 세제는 부족한 편이었다. 따라서 일부 기업은 비과세 한도액까지 일시금으로 지급하고 초과분은 연금으로 지급하기도 한다.

연금제도에서 가장 큰 문제는 물가상승에 대한 대비이다. 이에 대한 대책은 물가슬라이드방식, 수시증액방식, 연금체증방식이 있다. 적립방식의 기업연금에서 슬라이드방식의 도입은 재정적으로 매우 위험한 것으로 본다. 따라서 자금운용 수익을 재원으로 한 수시 개정, 사전의 재원적립에 의한 체증연금이 많이 도입되고 있다.

일본에서는 세제가 연금제도의 확산에 결정적인 역할을 하고 있다. 정년 이후 취업이 계속되는 경우 연금은 제2의 직장급여에 해당되어 과세된다. 따라서 현실적인 방법으로 일시금이 주(主)가 되고 연금이 종(從)이 되는 배분이 합리적이게 된다. 이에 따라 일본의 연금제도는 그 도입이 장기적

으로 이루어졌음에도 퇴직일시금과 병존하고 있다.

일본은 최근 공적연금제도의 보완으로서 일본판 401K제도의 도입을 준비하고 있다. 기존의 기업연금제도는 확정급부제도였다. 그러나 일본판 401K는 장래의 운용 성과에 따라 급부가 증감하는 확정각출연금이다. 이것은 미국의 401K를 모방하여 만들어졌으나 상당히 다르다.

미국의 401K는 첫째, 종업원 각출액의 일정 비율을 기업이 추가적립하거나 둘째, 종업원이 각출한 금액에 관계없이 기업은 이익의 일정 비율을 개인의 구좌에 적립하는 것이 일반적으로 사용된다. 종업원은 자신과 기업이 각출한 금액을 다양한 투자신탁과 금융상품에 분산 투자한다. 기업이 각출한 금액은 손금으로 취급되며 종업원이 각출한 금액은 연간 1만 달러를 상한으로 소득공제된다.

위의 첫번째 방법은 일본의 재형저축과 유사한 방법이다. 종업원의 자립 노력이 기본이며 기업은 그것을 측면 지원하는 개인저축의 일종이다. 한편 두번째 방법은 최근 일본 기업에서도 나타나기 시작한 '퇴직금선지급제도'의 색채가 짙다. 퇴직금을 매월 급여와 함께 분할 지불하여 종업원 자신에게 노후자금 준비의 위험을 부담시키는 것으로서 퇴직금 기업연금 개혁의 일환이다.

2000년도의 세계 개혁에서 기업이 일본판 401K를 도입하는 경우(기업 각출형의 도입, 기업형 연금이라고도 부름) 종업원이 납입하는 각출금에는 소득공제가 인정되지 않는다. 이로 인하여 기업이 적립 부족 상태에 있는 기업연금제도를 401K 제도로 전환시키는 수단으로 활용하는 경향이 강하게 나타날 것으로 본다.

## 5. 기업연금제도 설계

### 가. 기업연금제도 설계시 고려사항

#### 1) 근로자와 사용자의 권익보호

기업연금의 도입과 수탁기관의 선정에 있어서 가장 우선적으로 고려되어야 할 것은 기업연금의 이해관계자인 근로자와 사용자의 편익이다. 근로자들이 누리는 기존의 권익은 최대한 존중되어야 하며, 사용자의 부담도 최소화·균등화해야 한다.

## 2) 법정 퇴직금의 존재

현재 퇴직일시금이 존재하므로 기업연금 도입시 이를 고려한 제도 설계가 이루어져야 한다. 이 경우 일본의 선례를 참고할 수 있으나 퇴직급여총액의 일부가 국민연금으로 전환된다는 특수성 때문에 보다 복잡하다.

## 3) 수급권 보장

기업연금의 목표인 종업원의 안정적인 노후생활 보장을 위해 종업원의 연금수급권이 보장되어야 한다. 수급권 보장을 위해서는 다음과 같은 방식이 있다.

① 제도 자체 내에서 보장: 수급권의 자격요건, 수급권 부여의 최저 원칙, 사외적립 의무화, 연금계리인에 의한 합리적 제도 설계 의무화 등.

② 제도가 종료될 때 보장: 사외적립되더라도 투자수익이 낮거나 과거 근무채무 등으로 발생하는 미적립 채무의 보장조치 등이 포함된다.

미국은 근로자퇴직소득보장법(ERISA)에 의해 확정금부제도의 경우 기업과 종업원 간에 PBGC(Pension Benefit Guaranty Corporation)라는 보증기관이 개입하여 연금제도 종료시 연금자산이 PBGC의 보장금부보다 적을 때 기업의 순가치의 30%까지 종업원을 위해 사용할 수 있도록 하고 있다.

ERISA의 규정을 좀더 구체적으로 살펴보면, 일반적인 연금제도에 있어 수급권 부여는 다음 두 가지 조건, 즉 ① 근속 5년에 가입자의 발생급부액 전액의 수급권을 취득하는데, 다만 이 경우 근속 5년 미만의 부분에 대해서는 수급권을 부여하지 않거나, ② 근속 3년까지 가입자의 발생급부액이 적어도 20%의 수급권을 취득하고, 그 후 4년간에 걸쳐 매년 20%씩 수급권을 취득하는 조건 중 어느 하나의 조건을 충족하지 않으면 안 된다.

## 4) 기업연금제도 수탁기관

수탁기관의 지정에는 당시의 금융환경이 감안되어야 함은 물론, 결과적으로 수탁기관이 기업에게는 기금운용의 성과를 제고시키고 이용 편리성을 제공하며 근로자에게는 노후생활 보장을 위한 수익성, 안전성을 제공하는 서비스기관의 역할을 수행한다는 점을 감안해야 한다.

기업연금의 설립과 기금운용이 20~30년에 걸치는 장기자산을 취급하게

되므로 장기자산 운용에 적합한 기관이 우선적으로 고려되어야 한다. 자산 운용뿐만 아니라 장기간의 급부사무, 관리, 영업 및 기업연금에 대한 시장 동향의 조사, 연금설계, 지급사무에 적합한 기관이 선정되어야 한다.

기업연금은 복잡한 보험수리적 요소를 동반(특히 확정급부제의 경우)하므로 이에 대한 전문인력과 지식을 보유한 기관이 선정되어야 한다.

#### 5) 세제 정비

기업연금에 대한 세제는 퇴직급여충당금과 공적연금, 개인연금에 대한 세제와 비교한 적절한 세제 정비가 있어야 한다. 현재 사내유보된 퇴직급여충당금에 대해 주어지는 세제 혜택이 지속된다면 사외적립은 기대하기 어려우므로 기업연금을 적극적으로 도입하기 위해서는 현행 사내유보방식의 우대조치를 감축시켜 사외적립방식으로의 전환을 유도해야 한다.

급부의 형태에 있어서도 퇴직일시금보다는 연금으로 지급하는 것이 노후소득 보장에 적합할 것이므로 연금을 선택하는 편이 세제상 유리하도록 세제 정비가 이루어져야 한다.

#### 6) 공적연금과의 조정

공적연금제도의 보완 차원에서 기업연금의 역할은 지속적으로 증대되어 왔다. 즉 공적연금이 정착되어 오는 과정에서 전 국민을 대상으로 하는 제도가 경제·사회적 안정기능을 수행하려면 한계가 있으므로 기업연금을 점차 확대시킴으로써 양 제도를 상호보완시켜 왔다.

미국의 공적연금과 기업연금은 법적으로는 거의 독립되어 있지만 기업연금의 급부 수준이 공적연금의 급부 수준에 따라 통합(integration) 조정되는 경우가 많다(확정급부형의 경우만 적용). 조정방식에는 상쇄방식(offset plan), 초과방식(excess plan), 그리고 단계올방식(step up plan)의 세 가지가 있다.

상쇄방식은 총 보수에 기초하여 급부액을 계산하고 공적연금 상당액 부분을 공제하는 방법이며, 공제 가능한 금액의 한도인 최대 공제한도는 공적연금과의 직접적 관계는 없다.

초과방식은 공적연금과 기업연금을 합산한 급부액이 종전 소득에 대해 일정 비율이 되도록 조정하는 방법으로 공적연금에서는 저소득층일수록 급부율이 높고, 급부대상이 되는 급여에도 상한이 정해져 있기 때문에 통

합 수준 이하의 보수보다 통합 수준 이상의 보수에 대해 높은 급부 승률을 사용하여 급부액을 산정함으로써 통합조정을 행한다.

영국과 일본의 경우 적용제외(contract out)방식을 통해 공적연금과 조정을 시도하고 있다.

#### 7) 기업연금제도의 가입 범위

연금제도를 설계할 때 우선적으로 고려하여 규정해야 할 것으로는 가입 대상의 범위이다. 일반적으로는 정규 종업원만을 대상으로 하며 임시고용자 및 촉탁은 제외하며 임원도 제외하는 것이 일반적이다. 일본의 경우 적격연금의 세제적 요건에서는 당초 임원을 제외하고 있었으나 1974년 개정에서 사용인을 겸직하고 있는 임원은 가입대상에 포함할 수 있도록 하였다. 따라서 후생연금기금에서는 임원을 가입대상에 포함하고 있다.

가입적용대상 범위가 정해지면 다음 단계의 고려사항으로 실제로 그 제도에 어디까지 가입시킬 것인가 하는 가입자격을 정하게 된다. 보통 가입자격은 입사 즉시 인정하는 경우와 일정한 근속 또는 연령에 도달한 이후로 하는 경우가 있다.

가입자격을 정하는 것에는 몇 가지 의미가 있는데, 하나는 연금액 계산의 기초가 되는 가입 기간의 시작시점을 정한다는 것이다. 예를 들면 가입자격을 25세로 정하고 25세 이후의 가입연수에 비례한 연금을 지급하는 방법이 있다.

일본의 경우 대기업에서 퇴직금과는 별도로 본래형의 기업연금을 각출제로 설립하는 경우 이와 같은 결정방법이 자주 이용되고 있다. 즉 60세가 정년인 회사에서 가입자격을 25세로 하면 학력에 관계없이 누구든지 최장 35년간 각출하여 가입연수 35년에 대한 급부를 받을 수 있다.

또한 가입자격은 동시에 본인의 각출이 시작되는 시점이기도 하다. 입사가 빠른 젊은 종업원은 아직 연금제도 등에 대한 관심이 희박하기 때문에 각출제에서는 일정한 근속 내지 연령에 도달한 이후 각출시키는 것이 바람직하다. 그러나 각출은 노후에 관심을 가진 연령 이후에 하는 것이 바람직하다는 의미에서 30~35세의 가입연령을 고려할 수도 있지만, 가입이 지연되면 그만큼 각출기간이 짧아져 장기간의 각출에 따른 적립 효과가 줄어들어 충분한 연금이 되지 않을 수도 있다는 것을 고려할 필요가 있다.

### 8) 기업연금의 급부 수준

기업연금은 공적연금의 보완책으로 이른바 최소의 공적연금에 추가하여 종전의 생활수준을 유지할 수 있도록 연금 수입을 인상하는 것을 목적으로 하고 있다.

재직중인 근로자세대는 4인 가족으로, 노후는 부부만의 2인 세대로 간주할 경우, 노후는 재직중 수입의 3분의 2 혹은 60~70%의 수입만으로도 재직중과 동일한 생활 수준을 유지할 수 있을 것이다. 왜냐하면 재직중에는 필요한 자녀교육비, 주택취득비, 근로에 수반한 제경비가 불필요하게 되어 퇴직후 생활비가 줄어들기 때문이다.

퇴직후에도 종전과 같은 생활을 유지할 수 있는 연금수입 수준을 고려할 경우 다음과 같은 점을 고려하여야 한다.

첫째, 종전소득에는 상여금도 포함하여 생각해야 한다. 왜냐하면 상여금도 월수입과 마찬가지로 근로자의 소득이라는 점에는 변화가 없기 때문이다.

둘째, 종전소득이란 최종 급여가 아니라 가족을 가진 근로자의 대표적인 연령대의 수준이라고 간주할 필요가 있다.

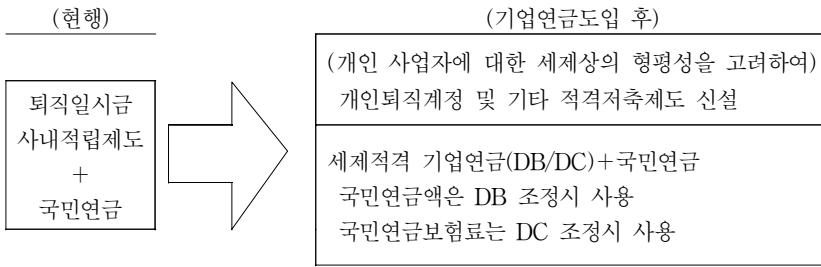
셋째, 소득이란 명목소득이 아니라 순수하게 수령하는 실수령 금액이라는 점을 감안해야 한다. 근로기간중에는 소득에서 차지하는 세금 및 사회보험료의 부담이 많은 것에 비해 노후에는 사회보험료의 부담도 경미하고 세금도 경감되기 때문에 명목금액으로 종전소득의 60%는 실수령액으로 보면 70%에 상당하는 금액이 된다.

#### 나. 기업연금제도의 도입방향

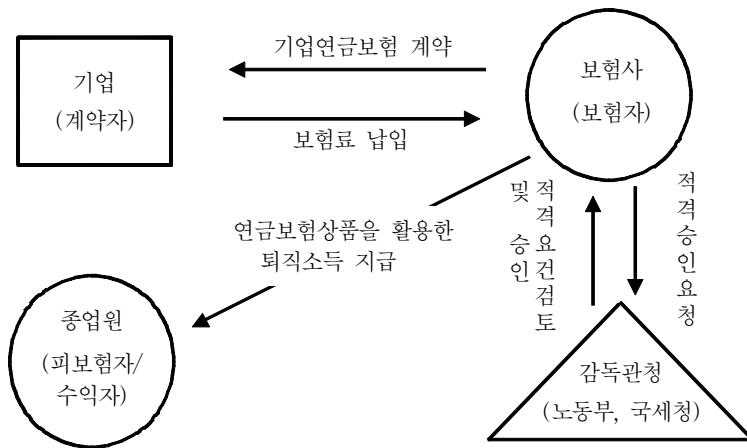
노사합의에 의해서 결정될 사항들이지만, 우리나라의 경우 근로기준법상의 퇴직금제도를 기업연금화하는 것이므로 기본적인 도입방향이 결정되어 있다. 즉 기존의 퇴직금제도에서 보장하는 혜택 이상을 보장하여야 한다는 것이 대전제가 된다. 즉 개별 기업의 상황에 따라 추가적인 변화가 있을 수 있다.



[그림 7-2] 기업연금제도 도입방향



[그림 7-3] 세제적격 기업연금제도의 운영



## 6. 한국형 기업연금제도의 설계방안

### 가. 기본 방향 : 단계적 접근방식을 채용

기업연금제도는 자본시장, 공적사회보장, 노동시장 등 거시적인 경제변수들을 포괄하는 매우 복합적인 제도이므로 단기간 내에 성과를 달성하기에는 무리가 따른다. 특히 우리나라에서는 법정 퇴직금제도라는 기업연금제도가 발전한 국가에는 존재하지 않는 제도 존재하므로 단기간에 기업연금제도로 전환하는 데에는 더더욱 어려움이 따를 수 있다. 따라서 제반 여건들을 충분히 고려하는 단계적 접근방식이 가장 바람직한 것이라 본다.

본고에서는 기업연금제도의 도입에 3단계의 접근방식을 제안하고자 한다. 먼저 1단계는 정착기로 적어도 향후 3~5년이 소요될 것으로 보인다. 기업연금제도에는 자본시장, 연금수리인, 전산시스템 등 제반 하부구조가 필요하다. 따라서 1단계에서는 이들 하부구조를 정비하면서 현재의 불안정한 기업연금제도를 정착시키는 데에 정책의 초점을 맞추는 것이 바람직하다고 본다.

2단계는 확충기로 향후 3~7년 정도 소요될 것으로 보인다. 2단계에서는 1단계의 기업연금제도의 정착을 바탕으로 하여 기업연금제도를 보다 다양화하여 소비자의 욕구를 충족시켜 줄 뿐만 아니라 연금보장청(PBGC)의 도입, 국제적 기준의 연금 회계기준의 도입 등 제도를 완비하는 작업이 필요하다.

3단계는 통합기로 향후 7~10년 정도 소요될 것으로 보인다. 즉 이 단계에서는 기존 기업연금제도를 바탕으로 국민연금 등 공적연금제도와 통합하는 과정이 필요하다. 이를 통하여 보다 완벽한 3층 보장체계를 구비하여 사회적 안전망을 완비할 필요가 있다.

#### 1) 제도 준비기(1단계 : 3~5년)

우선 기존 법정 퇴직금제도를 기업연금제도로 전환하기 위한 제반 제도적 보완을 통해 기업연금제도를 정착시키는 것이 가장 시급한 과제라 할 수 있다. 이를 위한 대안으로서 최근 확정각출(DC)형 기업연금제도의 도입이 필요하다는 주장이 자주 제기되고 있다. 현 시점에서 곧바로 DC형 기업연금제도를 도입하자는 주장의 논거는 제도관리비용, 가입자의 이용 편리성 등을 들고 있다. 그러나 최근 미국의 경우를 보면 <표 7-5>에서 보는 바와 같이 확정급부(DB)형 기업연금제도의 비용이 감소하고 있는 반면, DC형 기업연금제도의 비용은 크게 증가하고 있다. 그럼에도 불구하고 DC형의 도입은 꾸준히 증가하고 있는데, 이는 곧 DC형의 증가가 비용상의 이점보다는 오히려 최근 미국에서 급속하게 발전하고 있는 신경제 및 자본시장의 활황에 기인한 것으로 보는 것이 바람직할 것이다. 특히 신경제에 속하는 업종에 주로 DB보다는 DC형을 선호하는 젊은 층 근로자들이 많이 종사하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다.

따라서 현 단계에서 DC형을 도입하기보다는 미국에서의 상황을 면밀히 검토, 자본시장의 발전 정도를 감안하여 향후 적어도 3~5년 후에 DC형을

<표 7-5> 인건비의 지출구성

(단위 : 달러, %)

	1995	1996	1997	1998
총인건비	17.49(100.0)	17.97(100.0)	18.50(100.0)	19.00(100.0)
급 여	12.58( 71.9)	13.04( 72.5)	13.47( 72.8)	13.87( 73.0)
기업복지	4.91( 28.1)	7.94( 27.5)	5.02( 27.1)	5.13( 27.0)
유급휴가	1.12( 6.4)	1.14( 6.3)	1.16( 6.3)	1.20( 6.3)
보 험	1.14( 6.5)	1.09( 6.1)	1.10( 5.9)	1.13( 5.9)
기업연금	0.55( 3.1)	0.55( 3.0)	0.55( 3.0)	0.57( 3.0)
-확정급부(DB)	0.30( 1.7)	0.26( 1.4)	0.24( 1.3)	0.25( 1.3)
-확정각출(DC)	0.25( 1.4)	0.29( 1.6)	0.30( 1.6)	0.32( 1.7)
법정복지	1.59( 9.1)	1.62( 9.0)	1.63( 8.8)	1.65( 8.7)

주 : 1) 1998년은 1999년 3월 말 현재를 기준으로 함.

2) 보험은 생명보험, 의료보험, 장·단기 소득보상보험 등을 포함함.

출처 : Alexis M. Herman & Katharine G. Abraham, *Employer Costs for Employee Compensation*, 1986-99, BOL, March 2000.

도입하는 것이 바람직할 것이다. 자본시장의 발전이 미약한 속에서 DC형이 도입될 경우 오히려 노후소득 보장기능으로서의 기업연금제도의 기능이 훼손될 가능성도 충분히 존재하기 때문이다.

현 단계에서는 우선 현행 기업연금제도의 정착을 위한 노력에 총력을 기울이는 것이 최선의 정책적 선택이라고 보아야 할 것이다. 이를 위해서는 법정 퇴직금제도를 기업연금제도로 전환할 수 있는 기업연금제도의 분류

<표 7-6> 종업원의 DB/DC 선호도

(단위 : %)

연 령 층	확정급부제도(DB)	확정각출제도(DC)
12~24세	28	72
25~34세	36	64
35~44세	46	54
45~54세	52	48
55~64세	71	29
65세 이상	94	6

자료 : Eric Lofgren, "Workforce Management is New Discipline for the Future", *Compensation & Benefit Management*, Winter 1999.

에 기반을 둔 제반 유인책을 적극 개발할 필요가 있다. 근로자의 입장에서 볼 때 가장 중요한 것은 무엇보다도 수급권 및 통산성의 확보라고 할 수 있으며, 사업주의 입장에서는 기업연금제도로의 전환에 따른 단기간에 걸친 급격한 비용의 증가라고 할 수 있다. 따라서 기업연금제도를 제대로 정착시키기 위해서는 수급권 및 통산성을 확보하는 방안과 사업주의 비용 부담을 완화시킬 수 있는 방안이 적극 모색되어야 한다.

2) 제도 도입기(2단계 : 3~7년)

2단계에서는 1단계의 성과를 바탕으로 DC형 및 복합형(hybrid) 기업연금제도를 전면적으로 도입할 뿐만 아니라 DB형 가입자의 수급권 보호를 위한 연금보장청(PBGC)과 같은 지급보장제도를 도입할 필요가 있다.

1단계에서도 살펴보았듯이 1990년대 미국에서 DC형의 급속한 발전은 자본시장의 활황과 경제구조의 변화와 밀접한 관계가 있음을 고려하여야 한다. 따라서 DC형의 허용 시점 역시 기본적인 하부구조의 완비뿐만 아니라 중장기 자본시장의 전망을 고려하여 적절하게 시기를 조절할 필요가 있다. 만약 자본시장이 저조한 시점에 DC형의 도입이 허용되는 경우 조기정착에 실패할 우려가 있기 때문이다.

그리고 2단계에서는 1단계에서까지 임금채권보장기금에 의존하던 수급권 보장을 미국의 연금보장청(PBGC)과 같은 지급보장기구의 설립을 통하여 보다 강화할 필요가 있다. 지급보증제도는 연금수급권 보호를 위해 불가피한 제도이며, 기업연금제도의 신뢰성은 개별 기업연금 재정의 건전성과 함께 어떠한 지급보증제도가 설정되어 있는가에 의해서도 평가될 수 있다.

<표 7-7> 주요국의 지급보증제도 운용 형태

구 분	미 국	영 국	일 본
보증대상	모든 기금의 해산	부정행위에 의한 해산	후생연금기금의+a
보증한도	최고한도 설정	Min(손실자산의 90% 적립부족의 90%)	최저책임준비금의 30%
재원충당	제도종료보험의 보험료 운용수익 구상권 행사한 자산	사후적 전직역연금에 부과	전기금의 각출

지급보증제도에 대해서는 수급권 보호를 중시하는 입장과 자기책임을 중시하는 입장으로 구분된다. 미국의 경우 수급권 보호를 중시하여 보증대상인 해산 사유의 범위도 넓으며, 보증액과 보험료의 부담 수준도 높은 편인 데 비해, 영국의 경우는 자기책임을 강조하여 10% 상당의 자기부담 원칙을 적용하고 있다.

### 3) 제도 통합기(3단계 : 7~10년)

3단계는 국민연금제도와 기업연금제도를 통합(integration)하는 단계로, 이를 통해 비로소 완벽한 기업연금제도를 구축할 수 있다. 이를 위해서는 우선 기업연금제도의 안정적 운영이 필요하므로 적어도 향후 7~10년 정도 소요될 것으로 예상된다. 즉 향후 7~10년간 기업연금제도의 경쟁력을 강화시킨 후 공적연금제도와 통합하는 것이 가입자의 입장에서 보다 안전하다고 할 수 있다. 따라서 현 단계에서는 무리하게 공·사 연금 통합을 시도하기보다는 기업연금제도의 발전 추이와 공적연금제도의 재정 추이를 점검하면서 제외국의 경험을 철저히 검토하여 우리 실정에 적합한 공·사 통합방안을 지속적으로 연구하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

#### 나. 퇴직금제도를 고려한 기업연금제도 설계모델(안)

기업연금의 재정방식은 근로자의 수급권이 확보된다는 전제하에 최대한 탄력성을 둔다. 즉 급여 상승률을 고려하여 장래의 퇴직급부를 근속기간에 걸쳐 평준화한 보험료를 산출하는 방식이다.

특정연령방식을 기본으로 하되, 기업의 특성에 따라 도달연령방식, 개인 평준방식의 적용도 가능하다. 이 때 특정연령의 결정방식은 평균 가입연령 방식, 가입최저연령방식, 기업이 협정에 정한 연령 등이 있다.

기업연금의 수급자격에 도달하기 이전에 퇴직 및 사망한 사람에게 어떠한 급부를 행하는가는 제도설계 방법 및 사고방식에 따라 다르게 적용되어야 한다.

기존 퇴직금을 기업연금으로 이행한 제도에서는 정년퇴직자의 연금급부만 인정하는 경우와 중도퇴직에 대해 일시금 급부를 포함하는 경우를 모두 고려할 수 있다. 연금제도에서 중도 급부를 지급하지 않는 경우 중도 급부는 종래대로 기업의 퇴직금제도에서 지급되므로 수령하는 종업원의 입장

에서는 동일하다. 따라서 중도 급부를 연금제도에 포함하여 적립할 것인가의 여부는 오로지 기업의 자금 준비, 세무처리 등을 고려한 뒤에 결정되어야 할 문제이다.

<표 7-8> 기업연금제도의 설계모델

적용범위	종업원 5인 이상 사업장, 입사와 동시에 가입
정상퇴직연령	특정연령(예 55세)이나 연령대(예 55~60세)
급부 공식	급여비례방식: 퇴직시 기준급여 급여액 산정기준: 근속연수
급부	기업연금이나 퇴직일시금이 급부의 주 내용이 됨.
보충급부	사망, 재해보장을 특약형식으로 제공함.
급부의 상·하한	현행 퇴직금제도 급부수준 이상 누진제 실시 기업의 경우 추가급부 가능
종업원 각출	전액 사업주 부담, 합의에 의해 추가각출 가능
수급권	근속 1년 이상시 부여 발생. 완전 연금수급권은 별도 결정사항
급부지급방법	연금지급 원칙. 일정액 또는 일정기간 한도로 퇴직일시금 허용. 종신연금이 바람직함.

<표 7-9> 기업연금제도 관련 세제

항 목	주 요 내 용
○ 기업연금 보험료 - 비인정 한도 - 기업부담 보험료 · 기업측 · 근로자측	- 퇴직금 추계액 범위내 · (총당금+종퇴/기업연금보험료) ≤ 추계액 - 기업연금의 보험료는 손금인정 - 근로소득에서 제외
○ 기업연금 급부 - 퇴직일시금 - 퇴직연금	- 퇴직소득세 과세 - 일시금 기준 퇴직소득세 과세
○ 사업자 귀속 보험금 및 배당금	- 총수입금액에 산입
○ 취급기관	- 보험업법에 의해 허가된 보험사업자 - 신탁업법에 의해 신탁업이 인가된 금융기관 - 증권투자신탁업법에 의해 허가된 위탁회사
○ 임금채권보장기금 출연 경감 관련	- 기업연금에 가입한 기업에 대해 임금채권보장기금(임금총액의 0.2%) 경감 가능

1) 기업연금제도 관련 세제

기업연금의 도입을 위한 관련 세제의 정비방안은 위의 <표 7-9>와 같이 정리될 수 있다.

2) 기업연금제도로의 이행방식

우리나라의 기업연금제도는 법정 퇴직금제도를 바탕으로 하고 있기 때문에 연금 설계시 개별 회사의 퇴직금제도를 고려해야 한다. 물론 퇴직금 제도와는 별도로 기업연금제도를 도입할 수도 있겠지만, 이 경우 기업의 부담이 크기 때문에 일본에서도 많지 않은 경우이다.

우리나라와 마찬가지로 퇴직금제도가 존재하는 일본에서 기업이 연금제도를 도입할 때 가장 먼저 생각하게 되는 것은 퇴직일시금과의 관계이다. 퇴직금 수준이 낮은 기업의 경우 퇴직금제도와 상관없이 기업재정상 기업 연금을 도입하는 것이 가능하겠지만 퇴직금 수준이 높은 기업에서 새로이 기업연금을 도입하고자 할 때 퇴직금과 어떠한 연관 속에서 도입하는가는 기업재정상 매우 중요한 문제이다.

<표 7-10>은 일본의 기업이 적격연금을 도입할 때 어떻게 퇴직금과 조정하였는가에 대한 일본신탁협회의 조사 결과이다. 이 조사에 의하면 ‘퇴직금과의 조정’이 85.7%로 ‘퇴직금과의 조정 없음’ 14.3%를 크게 앞지르고 있으며, 기존의 퇴직금과 별도로 기업연금제도를 도입한 곳은 7개사 중 1개사에 불과하며, 나머지 7개사 중 6개사는 기존 퇴직금의 전부 또는 일부를 기업연금으로 전환하여 적립하고 있음을 알 수 있다. 조사 결과 ‘일부 이행’이 과반수 이상을 차지하고 있으며, ‘전부 이행’은 1,976건인 23.0%를 차지하고 있다.

<표 7-10> 기업연금과 퇴직금의 조정(적격연금)

(단위: 건, %)

구 분	건 수	점유율
- 퇴직금과의 조정	7,351	85.7
· 전부 이행	1,976	23.0
· 일부 이행	5,375	62.7
- 퇴직금과의 조정 없음	1,229	14.3
전 체	8,580	100.0

자료 : 일본 신탁협회 조사.

따라서 현재 퇴직일시금이 존재하므로 기업연금 도입시 이를 고려한 제도설계가 이루어져야 한다. 현재의 퇴직금제도의 역사가 오래되었고 퇴직급여충당금 누계액이 상당액에 이르므로 일시에 이행하기는 현실적으로 곤란할 것이므로 상당 기간의 이행시기를 거쳐야 할 것이다. 이 때 이행방식에는 크게 전면 이행과 부분 이행 방식이 있다.

전면 이행: 기존의 퇴직일시금제도를 전부 적격기업연금제도로 전환  
 일부 이행(橫割): 기존 퇴직일시금제도의 일정비율을 적격기업연금제도로 전환  
 일부 이행(縱割): 정년퇴직자 또는 장기근속자만을 적격기업연금제도로 전환  
 별도 신설: 기존의 퇴직일시금제도와는 별도로 적격기업연금제도를 도입

전면 이행의 경우 기업측의 자금 부담이 크지는 않을 것이나 소규모 기업이나 신생 기업 등은 가능할 것이다. 전면 이행은 원칙적으로 퇴직금이 모두 연금으로 전환된다는 것을 의미하지만 일본에서는 여전히 일시금 선택이 존재하고 있으며, 퇴직자는 연금이나 일시금 중 하나를 선택하여 수급할 수 있다.

최근에는 일부를 연금, 일부를 일시금으로 수급할 수 있는 연금 설계가 증가하고 있으며, 정년 이전의 중도 퇴직시에는 종래와 마찬가지로 일시금이 지급된다.

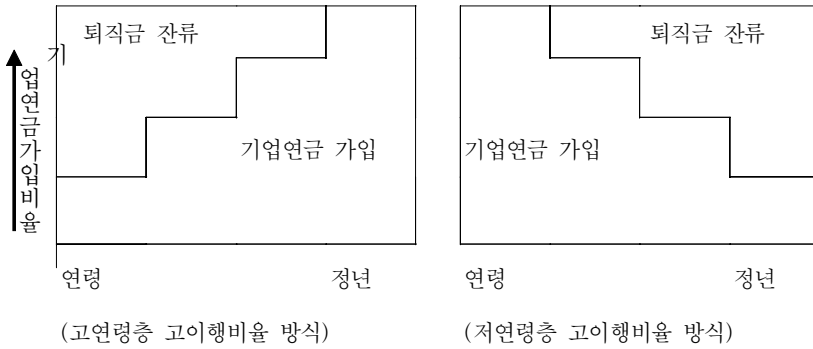
일부 이행의 경우 기존의 퇴직금 대상자 일부 또는 퇴직급여충당금의 일부를 기업연금제도로 이행하면서 나머지 일부는 퇴직금제도에 잔류 또는 중간정산할 것으로 예상된다.

또한 이 두 가지를 혼용하는 방식도 있을 수 있다. 예를 들어, 일정한 연령 또는 근속연수를 단위로 하여 기업연금으로 이행비율을 달리하는 경우이다. 이 때 장기근속자 또는 고연령자의 이행비율을 높게 하는 방식과 반대로 저연령층의 가입비율을 높게 하는 방식이 있을 수 있다.

일부 이행의 경우 퇴직금제도에 잔류하는 부분은 향후 기업의 상황에 따라 추가적으로 이행을 할 수 있다. 정년 또는 퇴직시까지 잔류하여 부리된 퇴직일시금으로 지급될 수도 있다. 다만 중간정산제가 근로자의 요청이 있을 때 가능하도록 함으로써 근로자가 일시적 자금이 필요할 때 또는 장래 수급권이 불안한 경우 등에 한하여 중간정산을 요청함으로써 재직시 퇴직급여충당금이 정산될 수 있다.



[그림 7-4] 연령에 따른 부분 이행방식(예)



하지만 이는 퇴직급여충당금 재원이 기업연금으로 이행하지 못하여 퇴직후 소득안정이라는 기존의 퇴직금제도가 기업연금제도의 취지에 역행하는 결과를 초래할 것이다. 그러므로 재직중 중간정산액을 기업연금으로 흡수할 수 있는 방안을 강구하여야 한다.

일본의 사례를 통해 구체적으로 살펴보면 일부 이행에는 횡적 이행과 종적 이행이 있는데, 횡적 이행은 정년퇴직금뿐만 아니라 중도퇴직일시금도 포함하여 전체 퇴직금의 2분의 1을 기업연금으로 이행하는 것을 말한다.

정년퇴직금에서 기업연금으로 이행된 부분은 연금 지급이 원칙이지만 일반적으로는 일시금 선택 규정이 여전히 존재할 수 있다. 이 때 정년퇴직자가 일시금을 선택하면 종래 퇴직금의 2분의 1에 해당하는 금액은 기업연금에서 지급되고, 회사의 퇴직금제도로부터 지급되는 나머지 2분의 1과 합쳐 100% 퇴직일시금을 수령하게 된다. 중도퇴직자에게는 종래와 같은 금액의 일시금이 2분의 1은 기업연금에서, 나머지 2분의 1은 회사의 퇴직금제도에서 지급된다.

횡적 이행으로 일부 이행한 경우 기업은 직접 지불하는 퇴직금의 잔여부분에 대해서만 퇴직급여충당금 계정을 설정하게 되며, 퇴직금의 2분의 1이행인 경우 퇴직급여충당금의 한도액은 이행 전의 2분의 1이 되며, 이것을 초월하는 퇴직급여충당금, 즉 이행부분에 해당하는 퇴직급여충당금은 7년간에 걸쳐 상각을 허용할 수 있다. 횡적 이행으로 일부 이행하는 경우 이행비율은 퇴직금의 일정비율, 즉 2분의 1 내지 30%를 이행하는 것이 일반적으로 적용 가능한 범위이다.

퇴직금의 자금을 계획적으로 적립하여 기업 재무구조의 건전성을 제고한다는 측면에서 볼 때 기업연금으로 적립하는 부분의 비율이 높으면 높을수록 바람직하다. 그러나 기업연금으로 적립하는 데에는 그만큼의 자금 부담이 가해지게 되며, 따라서 기업연금으로의 이행의 주목적이 자금 부담의 평준화에 있다면 퇴직금 중 일정비율을 적립하는 것만으로도 목적을 달성할 수 있다.

이렇게 볼 때 일부 이행은 퇴직금의 사외적립에 의한 기업 재무구조의 건전성과 자금 부담의 평준화 양쪽을 모두 고려한 절충형이라고 할 수 있다. 어느 정도 비율의 연금화가 타당한가는 종업원의 연령구성, 퇴직금의 지급 전망, 자금의 부담능력 등을 종합적으로 고려하여 결정하면 된다.

<표 7-11> 퇴직금의 기업연금제도로의 이행방식(일본의 사례)

구 분		전면 이행	일부 이행 (일정비율)	일부 이행 (정년퇴직자만)	별도 신설
이 행 후	퇴 직 금 계	정년 퇴직금을 폐지하기 때문에 급여가 없음	현행 퇴직금의 일정비율을 일시금으로 급여	이 부분을 이행하기 때문에 급여가 없음	현행 퇴직금을 일시금으로 급여
	중 도 퇴 직	상동	상동	이 부분은 이행되지 않으므로 일시금을 급여	상동
	정 년 퇴 직	원칙적으로 연금 급여	현행 퇴직금의 일정비율을 원칙적으로 연금급여	원칙적으로 연금 급여	신설될 부분을 연금급여
	중 도 퇴 직	현행 퇴직금을 일시금으로 급여	현행 퇴직금의 일정비율을 일시금으로 급여	이 부분은 이행되지 않기 때문에 급여가 없음	신설될 부분을 일시금으로 급여
조 정 유 무		유	유	무	무
퇴 직 금 여	충 당 금 편 입	신규로 편입할 필요가 없음	이행후의 기준까지 편입할 수 있음	현행의 기준까지 편입할 수 있음	현행의 기준까지 편입할 수 있음
	충 당 금 편 입	전액 처분	이행후의 기준까지 계산하여 누적한 도 초과액은 처분	처분 불필요. 정년 퇴직자 발생시에 정산처리를 요함	불필요

### 3) 통산제도의 도입

#### 가) 통산제도의 정의

일반적으로 전직을 되풀이한 종업원은 동일한 회사에서 계속 근무한 종업원에 비해 급부 수준이 낮은 경우가 많다. 통산제도란 전직을 되풀이한 종업원에게도 연금급부를 통산함으로써 일정한 급부 수준을 확보하기 위한 조치이다. 급부형제도를 채용하는 기업의 입장에서 통산의 확보는 기술적 과제가 많다. 연금제도의 급부 수준은 각기 상이하다는 점, 급부에 대응하는 비용의 계산에는 다양한 사고방식이 있다는 점 등의 이유로 통산의 확보가 어려운 경우가 많다.

#### 나) 선진국들의 통산제도 현황

향후 점점 인력의 유동화가 예상되는 속에서 기업연금제도가 노후소득 보장으로서의 역할을 수행해 가는 데에는 통산의 확보가 중요하다. 개인의 지분이 확정되지 않은 급부형제도의 통산의 확보는 제외국에서도 과제이다. 이 과제를 네덜란드에서는 독자적인 연금통산제도에 의해 해결하고 있다. 즉 네덜란드에서는 연금기금이 (전직 전의)기업에 종업원이 (전직 전의)회사에서 획득한 현가상당액(물가상승을 가미)을 반입함으로써 연금을 통산하는 것이다. 이 방법에서는 최종급여비례연금의 경우 전직 전의 기업이 임금상승분을 부담하는 것이다. 일본에서도 일부의 적격연금제도에서 포터블제도(전직 전의 기업에게 일정한 한도 내에서 급부원자를 이관하고 퇴직시에는 가입원기간을 통산하여 연금을 지급하는 제도가 있다)로서 연금통산이 이루어지고 있는데, 전직자를 받아들인 기업측의 부담이 크고, 동일 기업 그룹 내 등의 한정적인 이용에 머무르고 있는 실정이다.

또한 후생연금기금제도의 중도탈퇴자의 가산 부분과 같이 탈퇴일시금을 연합회에 이관하여 연합회로부터 종신연금을 지급하는 방법이 있다. 또한 미국의 IRA(개인퇴직연금계정)와 같이 개인별로 퇴직금계정을 설정, 원자를 풀로 하여 퇴직시까지 운용하는 방법도 참조할 수 있을 것이다. 일본의 기업연금제도는 연금 지급요건으로서 대부분의 제도에서 15~20년의 근속이 필요하다. 그러나 오늘날 인력의 유동화 및 다양한 고용형태 등을 고려하면 통산의 확보와 동시에 지급요건의 기간 단축에 대해서도 충분한 검토가 필요하다.

#### 다) 세부 도입방안

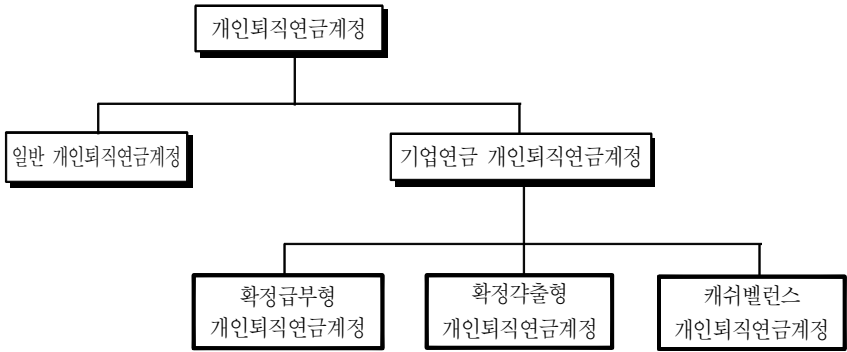
현행 우리나라의 법정 퇴직금제도에서는 근속 1년에 1개월분의 퇴직금이 발생하므로 이직시보다는 오히려 기업의 도산시 수급권 문제가 심각하다고 할 수 있다. 그러나 현행 근속 1년에 완전한 수급권을 부여하는 방식은 다른 나라와 비교하여 상당히 관대하며, 이는 결과적으로 연금 지급을 저해하는 요소라고 하지 않을 수 없다. 따라서 연금 지급의 활성화를 통한 노후 생활안정을 기하기 위해서는 우선 기업도산 및 이직시 수급권에 대한 조항을 차등적용할 필요가 있다. 즉 일시금 수령도 기본적으로 인정하지만 연금으로 수령할 시에는 세제상 우대하는 방안을 도입하는 것이다. 그리고 현재 임금채권보장기금이 존재하므로 기업도산 및 중도퇴직시 기본생활보장은 임금채권보장기금을 적극 활용하도록 권장하고, 특별한 경우에 한해 퇴직일시금을 지급하는 방안도 고려해 볼 수가 있다. 이를 위해서는 우선 기업도산 및 중도퇴직시에도 계속적으로 퇴직금을 적립할 수 있는 제도적 장치, 즉 통산제도가 확립될 필요가 있다.

미국과 같이 각출금에 대한 소득공제와 과세이연이 가능한 개인퇴직계정을 전체 금융기관에 개설할 수 있도록 법적으로 허용하여야 한다. 일반 개인퇴직연금계정(IRA)은 자영업자 등 기업연금에 가입할 수 없는 사람들을 대상으로 한다. 확정금부제도(DB), 확정각출제도(DC), 개인퇴직연금계정(IRA)은 기업연금제도의 다원화에 대비, 각 종류별 계정 설정을 의미하며, 통합 관리하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.

각 기업별 퇴직금제도의 차이에 따른 퇴직금부금의 차이는 전 직장의 퇴직금제도를 기준으로 이직자의 이직 전 기업에서의 기업연금 적립금을 정산과정을 거쳐 일시금으로 전 직장의 기업연금 자산에 불입하는 방법으로 해결할 수 있다. 이는 이직자는 퇴직후 새로운 기업에 취직하기 전까지 전 직장에서 수령한 퇴직일시금을 소비하지 않고 개인퇴직연금계정(IRA)에 입금함으로써 계속근무를 인정받는 제도를 수립하자는 것이다. 즉 이직 전의 직장에서 5년간 근무하여 1,000만 원의 퇴직금을 일시금으로 수령한 사람이 새로운 기업에서의 퇴직금제도하에서는 500만 원의 가치밖에 인정받을 수 없는 경우 이직 전의 근무기간을 2분의 1만 인정하는 정산방법을 고려할 수 있을 것이다.

개인퇴직연금계정(IRA)이 있는 종업원의 입장에서는 잦은 이직에 따라 연금수령 근속기간의 부족에 따른 연금수급 자격 미달을 해소할 수 있으며, 기업의 경우에도 일시금이 연금자산으로 들어오므로 연금자산을 확대

[그림 7-5] 개인퇴직연금(IRA)제도 도입 개념도(안)

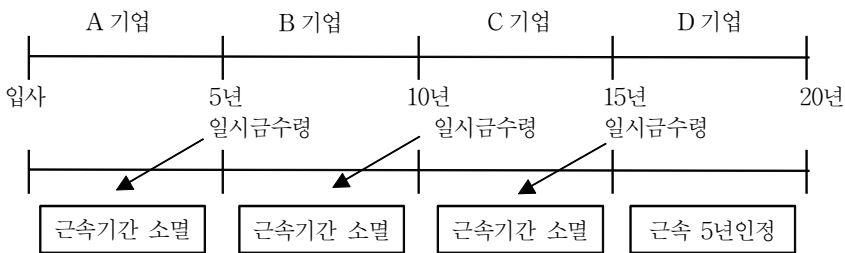


할 수 있는 장점이 존재한다.

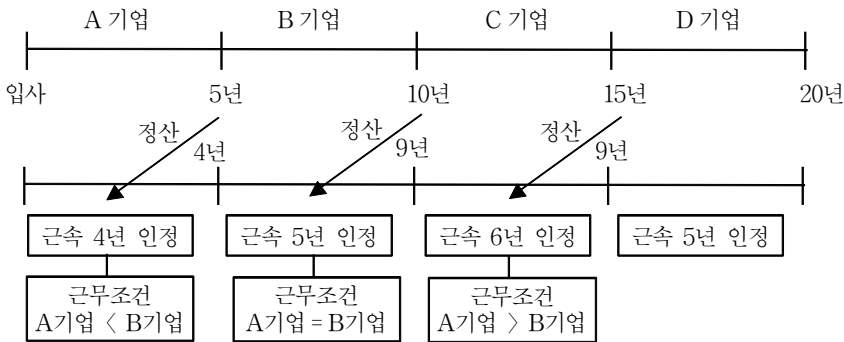
그리고 중도퇴직시에도 생계유지 및 긴급자금 등 목돈에 대한 수요를 무시할 수 없으므로 일정요건을 갖춘 경우(결혼, 주택구입, 재해 등)에 한해 중간정산을 인정하고, 기업연금제도 가입기관 및 개인퇴직연금계정(IRA) 등으로부터 퇴직금의 일정한도 내에서 약관 대출을 인정함으로써 만일의 경우에 대비한 퇴직일시금 수요에 대한 심리적 유인을 제거할 필요가 있다. 또한 필요시에는 중산정산 금액을 반환할 수 있는 제도(반환퇴직금제도의 설정 등)를 마련하여 노후 생활자금을 지속적으로 축적할 수 있는 유인책을 제공할 필요도 있다. 즉 정착단계에서는 퇴직일시금 수령을 최소화할 수 있도록 제도의 유연성을 최대한 발휘하는 지혜가 필요하다.

[그림 7-6] 개인퇴직연금계정을 통한 통산성 확보방안(예시)

<개인퇴직연금계정이 없는 경우>



<개인퇴직연금계정이 있는 경우>



4) 사업주의 비용 부담 완화방안

원활한 기업연금제도로의 이행을 위해서는 사업주의 비용 부담을 완화해 줄 필요가 있다. 현재 사내에 적립되어 있는 퇴직급여충당금의 경우 대부분 운영자금으로 사용되고 있는 실정이며, 종퇴보험에 가입하고 있는 경우에도 대출과 상계되어 있으므로 기업연금제도로 이행함에 있어서 사업주의 비용부담은 매우 크다고 할 수 있다. 따라서 현재 퇴직급여충당금 계정에 대한 40%의 세제 혜택을 점진적으로 폐지하고, 그 대신에 기업연금제도에 각출되는 사업주 부담분에 대해 전액 손금산입을 허용할 필요가 있다. 제외국의 경우에도 사업주의 각출분에 대해서는 대부분 손금산입을 인정하고 있는 실정이다.

또한 기업연금제도로 전환할 때에는 과거근무채무(PSL)를 적립하는 데에도 많은 비용이 소요된다. 따라서 PSL에 대해서는 5~7년(제도가 확립되는 기간)에 걸쳐 상각하도록 특별조치를 취할 필요가 있다.

나아가 근로자의 피해를 최소화할 수 있는 요건을 설정한 후에 자금여력이 없는 중소기업 및 벤처기업 등에 대해서는 DC형의 일종인 종업원지주제도를 허용하여 벤처기업 등의 인재 유치 및 자금 부담 완화를 지원해 줄 필요도 있다. 이를 통해 DC형의 운용에 대한 노하우를 쌓을 뿐만 아니라 벤처기업 육성을 통한 경제발전이라는 국가정책을 지원할 수도 있다. 현재 많은 벤처기업에서 자사주 형태로 주식을 지급하고 있는 현실을 고려할 때 종업원지주제도의 운영에는 큰 무리가 없을 것으로 보인다.

## 제 8 장

# 퇴직금제도 개선 및 기업연금제도 도입에 대비한 세제정비방향

### 1. 퇴직금 관련 세제정비의 필요성

#### 가. 퇴직금 및 연금제도의 과세체계의 개요

퇴직금 및 연금제도는 사용자가 근로자의 퇴직 후 노후생활을 안정적으로 보장함으로써 사업장에서의 근로의욕을 장려하여 생산성을 높이고 근로복지를 제고한다는 점에서는 동일한 목적을 지니고 있다. 퇴직금 및 연금을 준비하기 위해서는 장기간이 소요되고 동 적립기간중의 인플레이션에 의한 구매력 상실, 연금기금에 대한 불안 심리, 일시금 형태의 유동성 선호 등 연금제도의 저해요인을 상쇄시킬 보완장치로서 선진국에서는 기업연금에 대해서 다양한 세제 혜택을 부여하고 있다. 일부 국가에서는 연금세제 혜택에 대하여 세수의 상실로 인한 재정 수입의 감소, 근로자의 도덕적 해이<sup>1)</sup>, 과세 형평성 저해 등의 이유로 부정적인 경우도 있다.

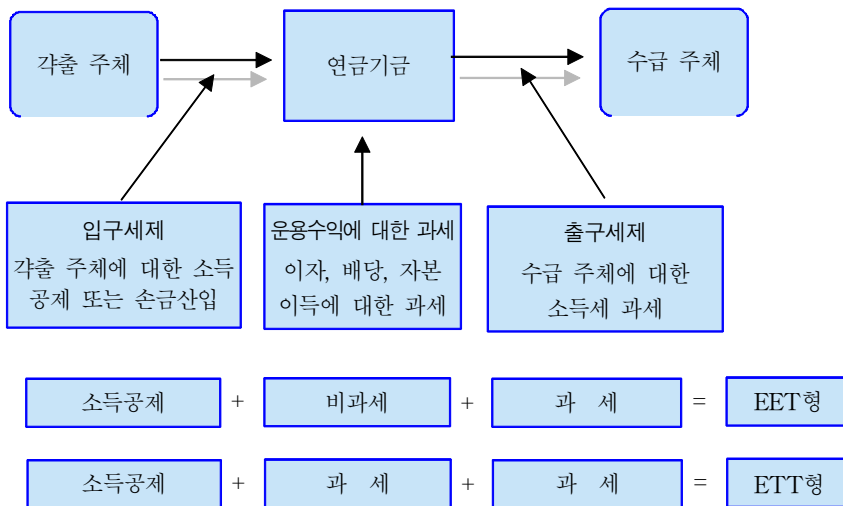
연금제도에 대한 과세 체계는 3단계로 나누어서 분석한다. 즉 노후생활자금의 적립단계인 보험료 또는 각출금의 불입단계, 각출된 기금을 투자 운용하는 단계인 수익발생단계 및 퇴직 후에 동 기금을 수취하는 소득수취 단계로 분류한다. 세분하여 살펴보면 각출단계는 미래 연금소득의 지급 또는 수취를 목적으로 직장단체, 회사 또는 근로자 본인이 보험료나 각출금

1) 뉴질랜드에서는 근로자들이 우발적 임의사유에 의해 연금을 찾아 낭비하는 도덕적 해이를 방지하기 위해 연금세제 우대조치를 철폐하였다.

등을 적립하는 단계로서 현금 등의 각출금이 연금기금으로 투입되는 단계 이므로 일본에서는 ‘입구세제’라는 표현을 쓴다. 적립된 보험료 등에 의해 조성된 신탁재산 등의 운용으로 인해 손익이 발생하는 단계는 수익발생단계로서 기금에서 운용된 이자 부분에 대해서 비과세함에 따라 연금제도의 활성화를 촉진시키는 영향이 있다. 퇴직 후에 급부를 받는 방식은 연금과 일시금 방법이 있고, 일반적으로는 일시금보다는 연금소득에 대해 유리한 세제를 적용하고 있다. 일본에서는 이를 ‘출구세제’라는 표현을 사용한다.

[그림 8-1]은 연금과세체계 및 과세유형을 도표화한 것으로 각 단계별 과세 여부에 따라 EET형과 ETT형 외에 TTE형, TTT형 등의 다른 유형도 존재가 가능하다. 여기서 E(Exempt)는 소득공제가 되거나 비과세되는 것을 의미하고, T(Taxed)는 과세가 된다는 것을 의미한다.

[그림 8-1] 연금과세 체계 및 과세 유형



나. 퇴직금 관련 세제정비의 필요성

우리나라는 선진외국과 달리 기업연금제도가 도입되지 않았고, 근로기준법에 의해서 의무화되고 있는 법정 퇴직금제도<sup>2)</sup>를 시행하고 있다. 법정

2) 근로기준법 제34조에 의해서 5인 이상 사업장의 사용자는 퇴직하는 근로자에게



퇴직금에 대한 지급 재원은 전액 사용자가 부담하도록 되어 있다. 사용자는 이 재원을 사내적립 또는 사외적립방식으로 확보하여야 하며, 사내적립은 기업 내부에 퇴직급여충당금으로 장부상으로 적립하는 것을 말하며, 사외적립은 근로기준법에 의한 보험사업자가 판매하는 퇴직보험이나 은행 또는 투자신탁회사가 판매하는 퇴직신탁에 가입하거나, 혹은 법인세법 시행령에 의해서 손금인정되는 생명보험 사업자의 단체퇴직보험<sup>3)</sup> 또는 은행의 종업원퇴직신탁에 가입하는 것을 말한다.

현행의 퇴직금 혹은 기업연금에 관한 세제 부분은 설정한 제도가 어떠한 것인가에 따라 달라진다. 즉 퇴직금제도와 기업연금제도의 세제가 다르다. 즉 퇴직금제도를 설정한 기업의 경우에 사내적립방식을 사용하느냐 혹은 사외적립수단인 단체퇴직보험 혹은 퇴직보험이나 퇴직신탁이나에 따라 그 과세 방법이 달라진다. 기업연금은 확정급부형과 확정각출형의 세제 내용이 다르다. 사업주 측면에서 보면 사업주가 부담하는 매년의 각출금, 부채로 적립해야 하는 퇴직급여충당금, 퇴직급여충당금 부분에서 발생하는 이자소득 부분 등에 대해서 어떠한 세제가 적용되는지 살펴보아야 한다. 근로자 측면에서 보면 사업주의 각출에 대응하여 매년 부담하는 각출금, 각출금에서 발생하는 이자소득의 부분 및 연금소득에 대해서 어떠한 세제를 적용할지를 살펴보아야 한다. 아울러 퇴직금제도 혹은 기업연금제도의 세제는 노사간의 각출금 분담방식이나, 사업주의 퇴직부채의 금액 산출에 대해서 어떠한 회계방식을 택하느냐에 따라 달라진다.

본고에서는 법정 퇴직금제도와 관련되는 세제의 현황 및 문제점을 살펴보고, 선진외국의 기업연금 세제를 참고로 하여 세제정비방향을 논하고자 한다. 또한 퇴직금 관련 회계제도는 사업주의 퇴직비용 및 퇴직 부채, 이에 따른 세액 산정에 중요한 영향을 미치는 요소이므로 부록에서 별도로 다루고자 한다.

---

‘근속연수×퇴직전 3개월간 평균임금’ 이상을 지급하도록 되어 있으며, 법정 기준보다 많은 금액을 지급하는 경우를 퇴직금누진제라 부르고 있으며, 1998년 IMF 이후에는 공기업 및 금융기관의 구조조정과 관련하여 퇴직금누진제를 폐지토록 하였다.

3) 단체퇴직보험은 법인세법 시행령상의 정식 명칭이고, 실무에서는 종업원퇴직적립보험, 줄여서 종퇴보험이라는 명칭을 주로 사용한다.

## 2. 퇴직금 관련 세제의 현황 및 문제점

### 가. 퇴직금 관련 세제의 현황

전술한 바와 같이 사용자가 근로자의 퇴직금 지급에 대비하기 위해서는 퇴직급여충당금을 사내에 설정하거나, 단체퇴직보험이나 종업원퇴직신탁, 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁으로 사외위탁하는 방법이 있다. 외국과의 비교를 위해 사외에 위탁할 경우를 가정한다면, 우리나라의 퇴직금 세제는 기본적으로 EET형이다. 아울러 1999년 퇴직보험제도가 도입되기 전까지는 퇴직금은 일시금으로만 지급할 수밖에 없었기 때문에 별도의 연금소득 세제가 없었으나, 정부는 2000년 소득세법 개정을 통해 퇴직보험에서 연금으로 받을 경우 2001년부터 연금소득으로 종합과세하는 세제 체계로 전환하였다. 이와 더불어 법정 퇴직금의 지급 재원은 전액 사업주가 부담하기 때문에 근로자 부담분에 대한 세제 조항은 없는 실정이다.

#### 1) 각출 주체인 사업주에 대한 입구세제

법인세법상 사업주의 퇴직금 재원 각출방법은 사내적립제도인 퇴직급여충당금 적립과 사외위탁제도인 단체퇴직보험 및 종업원퇴직신탁, 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁 등에의 가입이 있다. 정부는 퇴직금의 지급보장을 강화하기 위하여 사내적립에 대해서는 퇴직금 추계액의 40%<sup>4)</sup>까지만 퇴직급여충당금 적립액을 손금인정하고 있는 반면에, 사외위탁에 대해서는 전액 손금인정을 해주고 있다.

사내적립액에 대한 손금산입 한도는 법인세법 제31조 제1항에 의해서 법인이 각 사업연도에 임원 또는 사용인의 퇴직급여에 충당하기 위하여 퇴직급여충당금을 손금으로 계상한 경우에는 일정한 금액의 범위 내에서 이를 손금에 산입하도록 하고 있으며, 동법 시행령 제60조에 의해 법인이 퇴직급여충당금을 비용으로 계상한 경우에는 다음의 총급여액 기준과 누적액 기준에 따라 계산한 금액 중 적은 금액의 범위 내에서 손금으로 인정하

4) 과거에는 퇴직급여 추계액의 100%(1949년~73년: 법인세법 시행령 제18조) 또는 50%(1973년~98년: 법인세법 시행령 제18조)까지 손금으로 인정해 주고 있었으나, 사외위탁을 장려하기 위해 1999년부터 법인세법 시행령 제60조의 개정을 통해 손금인정 한도를 40%로 축소하였다.

도록 하고 있다.

한도액 = Min (①, ②)

① 총급여액 기준 = 1년간 계속하여 근로한 임원 또는 사용인에게 지급한 총급여액 × 10%

② 누계액 기준 = 당기말 퇴직금추계액 × 40% + 퇴직금전환금 기말잔액 - 세무상 퇴직급여충당금 잔액\*

※ 장부상 퇴직급여충당금 기초잔액-전기충당금부인액-기중 지급액

한편 사용자가 금융기관에 사외위탁한 부분에 대해서는 전액을 관련 세법 규정에 따라 손금으로 인정하도록 하여 사외위탁을 활성화시키도록 하였다.<sup>5)</sup> 즉 법인이 임원 또는 사용인의 퇴직금을 지급하기 위하여 사외에 적립하는 단체퇴직보험, 종업원퇴직신탁과 근로기준법에 의한 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁의 보험료 및 부금은 복리후생비의 일부로서 일정한 한도 내에서 손금으로 인정하도록 하였다.<sup>6)</sup> 손금산입 한도의 구체적인 내용은 아래와 같다.

한도액 = Min (①, ②)

① 추계액 기준 = (퇴직금추계액 - 당기말 세무상 퇴직급여충당금 잔액) - 세무상 단체퇴직급여충당금 잔액\*

② 예치금 기준 = 당기말 단체퇴직보험예치금 잔액 - 세무상 단체퇴직급여충당금 잔액\*

※ 전기말 대차대조표상 단체퇴직급여충당금 잔액 - 당기중 단체퇴직보험금수령 및 해약액-유보잔액

일반적으로 외국의 경우 기업연금 등에 대해서는 관련 세법에서 적격요건을 정하고 이에 부합할 경우에만 세제 혜택을 주는 데 반해 우리나라 세법 관련 규정에는 이러한 적격요건이 없다. 다만, 소득세법의 적용을 받는 개인사업자의 경우 필요경비 산입후 사업자가 보험금 등을 수령할 권리를 채무담보로 제공한 경우 담보제공 보험금에 대한 보험료 상당액과 보험계

5) 종업원퇴직보험(단체퇴직보험)에 대하여는 1976년부터 법인세법 시행령 제13조를 근거로 손금인정하였으며 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁에 대하여는 1997년부터 법인세 시행령 제45조를 근거로 손금인정해 오고 있다.

6) 법인세법 시행령 제45조 제1항 제4호.

약 또는 신탁계약이 해지되는 경우 사업자에게 귀속되는 보험금 등은 총수입금액에 산입토록 하였는바, 이 제도는 부분적인 세제적격 기준이라고 볼 수 있다. 또한 단체퇴직보험 및 종업원퇴직신탁은 근로기준법에 근거를 두고 있지 않는 데 반하여, 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁은 근로기준법 제34조 및 동법 시행령 제11조를 충족시키는 경우에만 법정 퇴직금제도를 사외 위탁한 것으로 보며, 법인세법 시행령 제45조에서도 근로기준법에 의한 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁으로서 재정경제부령이 정하는 것의 보험료 또는 부금이라고 명시하여 세제적격 요건을 근로기준법 및 시행령에서 포괄적으로 정하고 있다고 볼 수 있다.

## 2) 운용 수익에 대한 과세

우리나라의 퇴직금제도는 퇴직일시금의 금액이 근로기준법 또는 노사간의 단체협약에 의해서 사전에 결정이 되며, 퇴직금 지급을 위한 비용을 사업주가 전액 분담한다는 측면에서 외국의 확정급부형 기업연금과 유사하다. 확정급부형 기업연금의 경우 기금의 운용 수익은 근로자에게 귀속되지 않고 사업주의 수입으로 산입된다. 소득세법 시행령 제51조 제3항 제4의 2에서는 단체퇴직보험계약 또는 퇴직보험계약의 보험 차익과 퇴직일시금 신탁의 이익 또는 분배금은 총수입금액에 산입토록 하였다. 아울러 소득세법 시행령 제55조 제5항 제3호에서는 보험료 등을 필요경비에 산입한 법인 또는 사업자가 보험 또는 신탁의 취급기관으로부터 배당금을 지급받는 경우 당해 배당금을 익금 또는 총수입금액에 산입토록 하였다. 위와 같은 규정은 보험 차익과 신탁 이익은 차후 근로자의 퇴직시 퇴직소득에 포함되는 것이지만 부담 주체인 사업주의 퇴직금지급 부담을 경감시켜 주므로 사업주의 소득으로 간주한 것이다. 그러나 이러한 운용 수익은 직접 사업주에게 귀속되는 것이 아니고 추후 보험료의 정산에 사용될 재원이므로 실질적으로는 운용 수익에 대해 과세하지 않는 것을 의미한다.

## 3) 수급 주체인 퇴직자(중간정산자)에 대한 출구세제

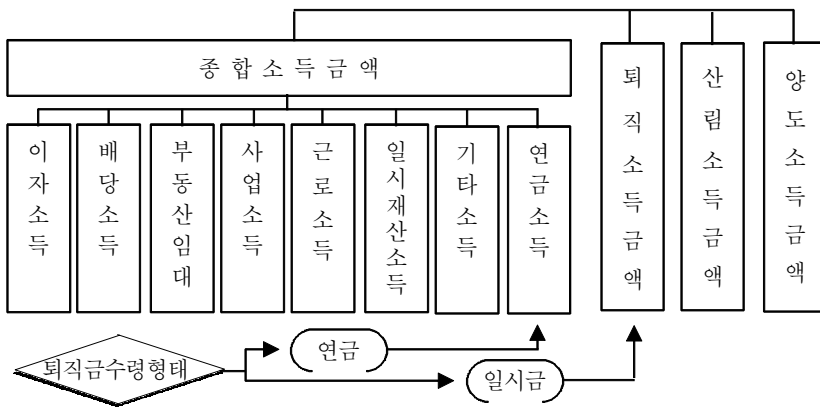
퇴직금제도에 관한 출구세제는 과거 퇴직일시금에 관한 퇴직소득세만이 존재하였다. 1999년 3월부터 판매 개시된 퇴직보험은 퇴직일시금을 연금으로 수령할 수 있도록 허용하였고, 이에 따라 재정경제부는 2000년 하반기 소득세법을 개정하여 2001년 1월부터 연금소득세제를 도입하도록 하였

다. 즉 일시금 형식의 퇴직소득은 기존의 퇴직소득세 체계와 유사하게 분류과세<sup>7)</sup>하도록 하였고, 연금 형식의 퇴직소득에 대해서는 연금액의 10%를 원천징수하고, 국민연금 등의 소득을 합산하여 종합과세를 적용도록 개정하였다. 동 연금소득의 과세체계를 살펴보면 [그림 8-2]와 같다.

퇴직소득세를 분류과세로 정한 취지는 종합과세에 비해 저율의 경과세를 하고자 한 것으로서 비과세의 범위가 넓고, 폭 넓은 소득공제가 허용되며, 근속연수로 나눈 과세표준에 대해 기본 세율을 적용함으로써 상대적으로 낮은 세율이 적용된다. 또한 산출세액의 50%를 세액 공제해 줌으로써 세액 부담을 크게 줄여 주는 효과도 있다. 그러나 정부는 퇴직연금소득세 제를 도입하면서 산출세액의 50%를 세액 공제해 주는 제도를 연금제도의 활성화를 위해 2005년부터 폐지하기로 결정하였다.

퇴직소득에 포함되는 항목은 거주자, 비거주자 또는 법인의 종업원이 현실적으로 퇴직함으로써 인하여 받는 소득<sup>8)</sup>이며, <표 8-1>과 같이 분류될

[그림 8-2] 연금소득세 및 퇴직소득세의 과세 흐름도<sup>9)</sup>



7) 묶음효과(bunching effect)의 과중한 세 부담을 회피하기 위하여 초과누진세율 구조하의 종합과세를 적용하지 않고 종합소득과 별도로 분류하여 과세하는 방법을 말한다. 아울러 묶음효과는 결집효과라고도 하며 과세 기간의 소득을 종합소득에 포함시켜 초과누진세율을 적용함으로써 납세 의무자에게 과중한 세액을 부담시키는 효과를 말한다.

8) 소득세법 제22조 제3항

9) 재정경제부 세제실 보도자료, (2000. 9)에서 인용

수 있다. 또한 비과세 퇴직소득은 국민연금법, 공무원연금법, 군인연금법, 사립학교교원연금법에 의하여 받는 장해연금과 산업재해보상보험법에 의하여 지급받는 각종 연금 등으로 그 범위가 축소되었다<sup>10)</sup>.

<표 8-1> 퇴직소득 관련 항목 분류

퇴직소득에 포함되는 것	퇴직소득에 포함되지 않는 것
① 국민연금법에 의한 퇴직금전환금 ② 단체퇴직보험의 보험금 ③ 퇴직보험의 보험금 ④ 퇴직일시금신탁의 신탁금 ⑤ 퇴직급여지급규정, 취업규칙, 노사합의에 의하여 지급받는 퇴직수당, 퇴직위로금, 기타 이와 유사한 성질의 급여 ⑥ 해고예고수당	① 퇴직급여지급규정에 의하여 받는 것이 아닌 것 (예) 퇴직위로금, 퇴직공로금, 기타 이와 유사한 성질의 급여 → 근로소득으로 간주

퇴직소득세의 과세체계는 소득세법 제14조 제6항, 제22조 제2항, 제55조 제2항에 규정되어 있으며, <표 8-2>에서와 같은 절차를 거쳐 세액이 산출된다.

이 표에서 급여비례공제<sup>11)</sup>, 근속연수 공제<sup>12)</sup>, 퇴직소득산출세액공제액<sup>13)</sup>은 각각 각주로 설명하였다.

한편, 퇴직연금을 종합과세로 전환하는 것은 과거 퇴직연금 수령시 퇴직일시금으로 간주하여 퇴직소득세를 과세하던 방식에서, 국민연금 및

10) 소득세법 제12조

11) 급여비례공제의 산출은 다음과 같았으나, 2001년부터 재경부는 명예퇴직수당 등에 대하여 일반퇴직소득과 동일하게 공제율을 50%로 하향 조정하되, 2003년부터는 50%에서 25%로 축소하고 2005년에는 이를 완전히 폐지하기로 결정하였다

구 분	공 제 액
① 일반적인 퇴직급여	퇴직급여액 × 50%
② 명예퇴직수당	
③ 경영상의 이유에 의한 해고에 의하여 퇴직하는 근로자가 받는 퇴직수당	퇴직급여액 × 75%

12) 근속연수별 공제액의 산출기준은 다음과 같다.

근속연수(t년)	공제액(원)
$0 < t \leq 5$	$300,000 \times t$
$5 \leq t < 10$	$1,500,000 + 500,000 \times (t - 5)$
$10 \leq t < 20$	$4,000,000 + 800,000 \times (t - 10)$
$20 \leq t < \infty$	$12,000,000 + 1,200,000 \times (t - 20)$

13) 2005년부터 퇴직소득에 대한 세액공제제도는 폐지될 예정이다.

<표 8-2> 퇴직소득세 과세절차

퇴 직 금 여 액	비과세 퇴직소득은 제외
= 퇴 직 소 득 금 액	
- 퇴 직 소 득 공 제	급여비례공제 + 근속연수공제
= 퇴직소득과세표준	
× 세 율	퇴직소득과세표준/(근속연수×기본세율×근속연수)
= 퇴직소득산출세액	
- 퇴직소득세액공제	Min(240,000×근속연수, 퇴직소득산출세액×50%)
= 퇴직소득결정세액	

개인연금 수령액과 함께 묶어 연금소득세를 종합과세하는 연금과세체계로 전환하는 것을 의미한다. 즉 이자, 배당, 근로소득 등과 대등하게 소득세법상 단일 세목으로 연금소득을 정의하고 종합과세하게 됨을 의미한다. 연금 소득에 대한 과세 절차는 아래와 같고, 연금소득공제금액은 연금수입금액 별로 차등 적용<sup>14)</sup>한다. 연금에 대한 원천징수는 퇴직연금지급기관이 담당하며, 지급시 10%의 세율을 우선 적용토록 하였다.

- 연금수입금액 : 개인연금+퇴직연금+국민연금
- 연금소득공제 : 근로소득공제의 50%(한도 600만원) 수준
- = 연금소득금액 : 종합소득금액에 가산되어 과세

마지막으로 근로기준법상의 퇴직금 중간정산을 제외한 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁의 해지환급금은 근로소득으로 보아 과세하도록 되어 있다.

나. 현행 퇴직금 관련 세제의 문제점

현행 퇴직금 관련 세제의 문제점으로는 세법상 세제적격 기준에 대한 규

14) 연금수입금액별 소득공제금액은 다음과 같다. (한도 : 600만원/년)

연금수입금액	공제액
0 < x ≤ 250만원	x(전액공제)
250만원 ≤ x < 500만원	2,500,000+(x-2,500,000)×40%
500만원 ≤ x < 900만원	3,500,000+(x-5,000,000)×20%
900만원 ≤ x < 2600만원	4,300,000+(x-9,000,000)×10%



정이 없고, 입구세제상 추계액의 40%까지의 사내적립에 대해 손비인정해 주고 있으며, 퇴직일시금에 대한 세제가 퇴직연금보다 유리하여 연금세제로서의 한계점이 있으며, 다양한 임의 기업연금제도<sup>15)</sup>에 대한 세법상의 기준이 미비한 점을 들 수 있다.

#### 1) 세법상 세제적격기준에 대한 규정의 부재

연금 특성상 발생하는 인플레이션에 의한 구매력 상실 등의 불이익을 보상해 줄 세제 혜택을 연금제도의 활성화를 위해 부여하기 위해서는 세법상 명확한 적격기준의 정립이 우선되어야 하고 그 구분에 대하여 세제 혜택의 내용도 차별화해야 함에도 불구하고 현행 세제는 근로기준법상의 조건을 충족시키는 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁에 한하여 세제 혜택을 부여하도록 하였다. 근로기준법상의 규정은 세제우대 혜택을 부여하기 위한 세제적격기준이 아니라 퇴직보험 등의 적립을 법정 퇴직금제도의 설정으로 간주하기 위한 기준이므로, 사실상 기업연금에 대한 세법상 세제적격기준은 없는 상태라고 볼 수 있다. 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁에 관한 근로기준법상의 주요 요건<sup>16)</sup>은 아래와 같다.

- ① 퇴직근로자는 퇴직보험 등을 취급하는 금융기관에 대하여 직접 일시금 또는 연금을 선택하여 청구할 수 있을 것
- ② 해지환급금은 피보험자 또는 수익자인 근로자에게 지급될 것
- ③ 퇴직보험 등에 의한 일시금·연금 또는 해지환급금을 받을 피보험자의 권리는 양도하거나 담보로 제공될 수 없을 것
- ④ 보험사업자 등이 퇴직보험 등의 계약체결 전에 계약의 내용을 피보험자 등에 주지시키고 계약체결 후에는 그 사실을 통지할 것
- ⑤ 보험사업자 등이 매년 보험료 또는 신탁부금 납부 상황과 일시금 또는 연금의 수급예상액을 피보험자 등에게 통지하는 것일 것 등.

#### 2) 입구세제의 문제점

위에서 언급했듯이 우리나라의 퇴직금제도는 현재 사업주가 전액 부담

15) 근로기준법에 의한 법정퇴직금이외에 노사가 단체협약에 의해서 자율 적용하는 기업연금제도를 말한다.

16) 근로기준법 제34조 및 동법 시행령 제11조

하는 것으로 되어 있기 때문에 입구세제는 사업주와 관련된 부분만 있다. 즉 사업주의 퇴직금 지급재원 마련을 위한 퇴직급여충당금에 대해서 사내적립을 할 경우에는 추계액의 40%까지 손비인정을 해주고 있다. 즉 법인이 퇴직급여충당금을 비용으로 계상한 경우 총급여액 기준과 누적액 기준에 따라 계산한 금액 중 적은 금액의 범위 내에서 손금으로 인정하도록 되어 있다.<sup>17)</sup>

우리나라 기업의 사외적립률은 48% 정도로 추정되며,<sup>18)</sup> 이는 1998년 말까지 적용되었던 세법상 손금인정 한도인 50%에 근접하고 있다. 한편, 사내적립에 대한 손금인정 한도의 비율은 기업의 부담 가중과 근로자의 수급권 보장이 상충되는 문제를 안고 있다. 즉 손금인정비율을 상향 조정하면 기업의 자금 부담은 완화되나, 종업원에 대한 수급권 보장은 약화된다. 이러한 측면에서 본다면 사내적립에 대해서 일정 한도까지 손금 한도를 인정하는 것은 기업의 단기적인 자금 부담을 완화시켜 주기는 하나 근로자의 퇴직부채의 체계적인 관리(Asset Liability Management:ALM)를 저해하고 있다고 볼 수 있다.

### 3) 출구세제상의 문제점

재정경제부는 소득세법을 개정하여 공적연금, 퇴직연금, 개인연금으로 분리되어 각각 개별적으로 과세되던 연금소득을 새로운 연금과세 체계로 통합운영하기로 하였다. 동 세법 개정은 장기적인 연금과세 체계로 바람직한 방향이라고 볼 수 있으나, 퇴직일시금제도가 병존하는 현 여건에서 세액 부담이 연금 지급기간 등에 따라 일시금 선택시의 세액 부담보다 클 경우가 있어 연금 유인을 저해하는 요인으로 작용할 소지가 높아, 빠른 시일 내에 정비가 필요한 실정이다. 법의 개정 과정에서 이의 문제점을 인식한 재정경제부는 현재 적용되고 있는 퇴직일시금에 대한 세제 중 산출세액의 50%에 해당하는 퇴직소득세액 공제제도를 2005년부터 폐지하기로 하였다. 세액 부담의 비교를 위하여 법정 퇴직금을 전액 퇴직보험으로 운용하고 있는 기업의 종업원이 정년 퇴직후 일시금으로 받을 경우와 연금으로 받을 경우를 비교해 보자.

17) 법인세법 제33조 제1항, 동법 시행령 제60조

18) 한국노동연구원 「기업의 퇴직금제도 운영실태조사」, 1997.

계산 가정은 근로자가 퇴직일시금 100,000,000원을 현행 소득세 기준으로 받는 경우(①), 2005년부터 적용될 소득세 기준으로 받는 경우(②), 연금으로 받되 10년간 분할해서 받는 경우(③), 20년 분할해서 받는 경우(④), 30년 분할해서 받는 경우(⑤)로 나누어서 비교해 보고자 한다. 연금으로 받는 경우 퇴직연금 외의 다른 소득은 없는 것으로 가정하고, 종합소득공제는 일괄적으로 2,600,000원으로 하며, 연금으로 받는 경우의 소득세는 각 연금액에서 공제될 세금액을 현재가치로 할인한 금액이다. 할인율은 10년의 경우 7.78%, 20년의 경우 8.05%, 30년의 경우 8.3%를 적용하였다. 이 할인율의 적용기준은 2000년 11월 29일 현재 국채이자율을 무위험이자율로 사용한 것이다.

<표 8-3> 대안별 결정세액의 현재가치 비교

대안	①	②	③	④	⑤
결정세액	1,600,000	3,200,000	4,729,230	2,691,564	1,922,699

<표 8-3>에서와 같이 현행 세법 기준으로 일시금을 선택하는 것이 세액 부담이 가장 적고, 연금으로 받을 경우에는 20~30년의 장기로 받을 경우에 2005년 개정될 세법 기준의 퇴직일시금의 세액보다는 유리하다. 물론 부담세액은 할인율 등에 따라 달라질 수 있는바, 할인율이 낮다면 연금 수령시의 부담 세액은 상대적으로 높아질 수도 있다. 더욱이 이 사례분석은 퇴직연금 외의 다른 소득이 없는 것을 가정한 것으로 국민연금, 개인연금 등의 여타 소득이 있을 경우에는 연금 수령시의 부담 세액은 더욱 높아지게 될 것이다.

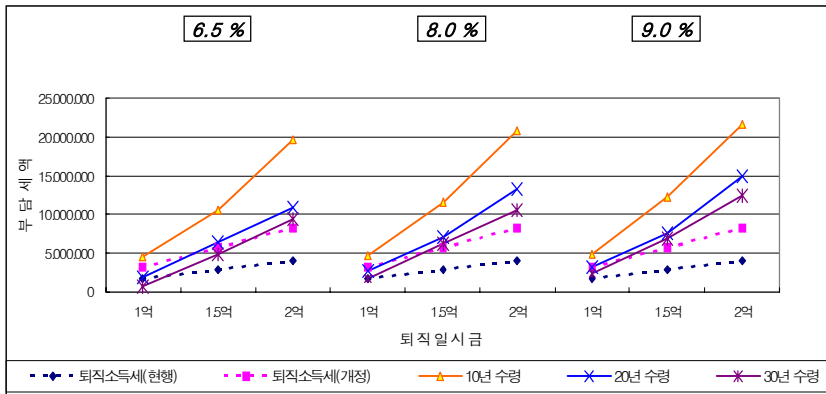
부담 세액에 대해 할인율 및 일시금 기준의 수령 금액을 기준으로 민감도를 분석해 보면 현행의 퇴직소득세 과세형식보다 연금소득세 과세시 세액 부담이 커지며, 퇴직소득세 개정시에도 연금수령 기간이 짧으면 세부담이 크므로 연금 유인효과가 낮을 것으로 예상된다.

<표 8-4> 금액 및 할인율별 부담세액의 현재가치 비교

(단위: 천원)

할인율	6.5%			8%			9%		
	1억원	1.5억원	2억원	1억원	1.5억원	2억원	1억원	1.5억원	2억원
①	1,600	5,850	4,100	1,600	5,850	4,100	1,600	5,850	4,100
②	3,200	5,700	8,200	3,200	5,700	8,200	3,200	5,700	8,200
③	4,502	10,631	19,627	4,766	11,615	20,826	4,929	12,221	21,566
④	1,884	6,314	10,825	2,667	7,102	13,255	3,122	7,557	14,856
⑤	696	4,979	9,406	1,733	6,172	10,633	2,377	6,841	12,337

[그림 8-3] 금액 및 할인율별 부담세액의 현재가치의 도표



4) ‘근로자의 퇴직보험 등에서의 추가각출’ 및 ‘확정각출형 연금제도’에 대한 세제의 미정비

현행 세법에는 퇴직금이 사내적립과 사외적립인 퇴직보험 및 퇴직인시금신탁과 단체퇴직보험 및 종업원퇴직신탁에 대한 세제만이 명시되어 있다. 따라서 근로자가 기업이 각출하는 보험료 등에 추가하여 자신이 보험료를 부담(additional voluntary contribution)하는 경우나, 기업주가 퇴직금제도에 추가적으로 미국식 종업원지주제도(Employee Stock Ownership Plan:ESOP)<sup>19)</sup> 등을 포함한 확정각출형(defined contribution) 기업

19) 종업원과 기업주가 공동으로 혹은 기업주 단독으로 기금을 각출하여 주로 우리사주를 구입하여 적립하였다가 종업원이 퇴직시에 퇴직소득으로 지급하는 제도로서 확정각출형 기업연금제도의 일종으로 취급한다.

연금제도를 설정할 경우에 관련 세법에 따른 세제 혜택이 마련되어 있지 않아 자발적인 기업연금제도 도입 및 확산에 애로요인으로 작용할 소지가 크다.

### 3. 주요 선진국의 기업연금세제 비교

#### 가. 세계적인 세제 개혁 동향

현재 세계 각국은 세제 개혁을 추진하고 있다. 이는 부(富)의 창출 기반이 제조업에서 세금의 징수가 어려운 지식산업 및 서비스산업으로 전환되어 세수 기반이 흔들리고 있으며, 기업활동의 세계화와 인터넷의 국제화에 따른 조세 회피에 대해 효율적으로 대처하기 위한 목적도 있다. 또한 20세기 복지국가 건설 과정에서 정부가 너무 많은 것을 약속함에 따라 미래에 예정된 채무는 기하급수적으로 늘고 있는 반면, 근로의욕 저하와 인구의 구조적 변화로 재정 과탄이 불가피한 실정이기 때문에, 이를 세제 개혁을 통해 해결하려고 하는 움직임도 있다.

세제 개혁의 주요 방향을 살펴보면, 과세당국간 협조를 통하여 세금 회피를 막고 세수를 확보코자 하는 움직임이 가속화되고 있으며, 전통적인 세수인 법인세, 근로소득세 등의 세율을 인하시키고 새로운 세수인 재산세, 서비스산업 등의 발굴을 위해 노력하고 있다. 세계적인 세제의 효율화를 기하기 위해 미국 재무장관이었던 로렌스 서머스는 세계무역기구(WTO)와 유사한 세계조세기구의 필요성을 역설하였다. 연금제도와 관련된 세제 개혁의 내용으로는 많은 나라에서 사적연금에 대한 세제 혜택을 강화하고, 국민연금제도의 민영화를 추진하고 있는 점을 들 수 있다. 각국의 주요 세제 개혁 동향은 <표 8-5>와 같고, 아래에서는 본고의 핵심과제인 주요국의 기업연금세제의 개요와, EET형의 대표적인 나라인 미국과 ETT형의 대표적인 나라인 일본의 기업연금 세제의 내용을 살펴보기로 한다.

<표 8-5> 각국의 세제 개혁의 주요 내용 및 효과<sup>20)</sup>

국가	세제 개혁 내용	효 과
독일	① 사적연금에 대한 세제혜택 강화	국민연금의 단계적인 민영화 유도
	② 상장기업 양도소득세 폐지	원활한 산업구조조정 유도
	③ 법인세율 및 근로소득세율 인하	근로의욕 고취, 실업 완화
미국	법인세율 및 근로소득세율 인하	근로의욕 고취, 실업 완화
영국	주식거래세율 인상	세수 확보
이스라엘	① 주식양도세, 이자소득세, 재산세 등의 신설	과세 기반을 재산영역으로 확대
	② 근로소득세율의 저하	근로의욕 고취, 실업 완화

나. 주요국의 기업연금 세제 개요

1) 과세 체계

각국의 기업연금에 대한 과세 체계를 보험료 혹은 각출금의 불입단계에서의 보험료 혹은 각출금에 대한 소득세 과세이연과 같은 입구세제, 적립된 기금으로 발생하는 운영 수익에 대한 과세 및 출구단계인 연금소득에 대한 과세 여부 등으로 비교하여 살펴보면 입구 및 운용수익에 대해서는 과세하지 않고 소득수취단계인 출구에서만 과세하는 EET형이 고전적이면서도 가장 보편적인 것으로 보인다. 주요 국가별 과세 체계는 <표 8-6>과 같다.

<표 8-6> 주요국의 과세 체계<sup>21)</sup>

과세형태	국 가	과세형태	국 가
EET	한국, 미국, 영국, 프랑스, 캐나다, 덴마크, 스위스, 독일	TTE	뉴질랜드
		ETT	스웨덴, 일본
		TTT	호주

20) 한국경제신문 2000년 7월 17일자 신동혁 전문기자 기사, “세계는 지금 세계개혁 바람”.

21) 전춘옥 외 2인, 『고용관행의 변화에 따른 퇴직급여 회계와 세무에 관한 연구』, 한국상장회사협의회, 1998.

2) 부담 주체의 입구세제

기업연금의 보험료 혹은 각출금은 기업주가 전액 부담하는 경우도 있고, 종업원이 부담하는 경우도 있다. 따라서 입구세제에 대해서는 사업주의 각출금인 비용을 어떻게 과세할 것인가와, 종업원에 대한 소득으로 볼 수 있는 이 금액을 종업원에게 어떻게 과세할 것인지, 그리고 종업원이 사업주의 각출금과는 별도로 자발적으로 납입하는 부분에 대해서는 어떻게 과세할 것인지 등으로 나누어 살펴볼 수 있으며 미국, 일본, 영국 및 독일의 과세 방법은 <표 8-7>과 같다.

<표 8-7> 주요국의 입구세제 비교

구분	사업주 각출분		근로자 각출분
	사업주	근로자	
미국	한도내 손금산입 <sup>1)</sup>	근로자소득으로 간주하지 아니함	소득공제 없음 <sup>3)</sup>
일본	전액 손금산입	직격연금: 소득으로 간주하되 지급시까지 과세이연	직격연금 :50,000엔 한도 소득공제
		후생연금: 사회보험료로 간주하여 소득세 비과세	후생연금 :사회보험료 소득공제
영국	한도내 손금산입 <sup>2)</sup>	근로자소득으로 간주하지 아니함(단, 근로자 연수입이 £82,200초과분은 과세)	급여의 15% 한도 내에서 소득공제
독일	전액 손금산입	준비금과 공제기금 : 소득으로 간주하지 아니함	준비금과 공제기금 : 소득공제 없음
		연금보험과 직접보험 : 소득으로 간주하여 과세	연금보험과 직접보험 : 한도내 소득공제

- 주: 1) ① 사업주 각출한도  
: DC형의 경우 Min(급여총액×25%, \$30,000)을 상한으로 각출  
② 근로자 각출한도  
: DC형의 경우 \$10,000을 상한으로 각출  
③ 소득공제 한도: 연급여의 15%
- 2) 근로자 연수입 £82,200의 한도 내에서 소득공제 인정  
3) 401(k)의 경우 비과세한도액(\$10,000)까지 소득공제 인정

3) 수급 주체의 출구세제

기업연금의 수급단계의 과세는 퇴직시에 일시금으로 받느냐 혹은 연금으로 받느냐로 나누어서 살펴볼 수 있고, 또한 종업원이 퇴직 전에 사망한

경우 종업원에 대한 귀속분을 일시금으로 받느냐 혹은 연금으로 받느냐로 구분하여 살펴볼 수 있으며, 미국·일본·영국 및 독일의 과세 체계는 <표 8-8>과 같다.

<표 8-8> 주요국의 출구세제 비교

구 분	퇴 직		사 망	
	퇴직일시금	퇴직연금	유족일시금	유족연금
미 국	과세 (본인 각출분 제외)	과세(본인 각출분 제외) DC형: 연간 급부액 한계 있음 <sup>1)</sup>	소득세 과세 (\$5,000 공제) \$600,000 초과시 상속세 과세	소득세 및 상속세 과세
	적격 연금	근로자각출분 공제 후 퇴직소득으로 간주하여 과세	공적연금 등 공제 후 잡소득으로 간주하여 과세	상속세 과세 (¥5,000,000×법정상속인 상당액 공제)
일본	후생 연금	퇴직소득으로 간주하여 소득세 과세	공적연금 등 공제 후 잡소득으로 간주하여 과세	비과세
영 국	전액 비과세	전액 과세	비과세	소득세 과세
독 일	준비금 및 공제기금	소득세 과세	Min(연금액 40%, 6,000DM)비과세	소득세 과세
	연금기금 및 직업보험	소득세 과세 (12년 이상 유지 계약은 비과세)	원금 상당액 공제 후 과세	사업주각출분 :소득세 과세 근로자각출분 :상속세 과세

주 : 1) Min (\$130,000, 과거 가장 높았던 3년간 급여평균)  
→ 한도초과 수급액에 대해 15%의 규제세 과세.

다. 미국의 기업연금세제 개요

미국은 EET형의 세제를 적용하는 대표적인 나라로서, 기업연금제도가 노사간의 합의에 의한 임의 제도이면서도 가장 다양한 형태로 발전한 것으로 평가된다. 그럼에도 불구하고 종업원퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act:ERISA)에 의해서 종업원간의 형평성이나 수급권 등을 엄격히 감독하고, 내국세법(IRC)에 의해서도 종업원간의 형평성, 수급권 등의 적격요건을 정하여 이를 충족시키는 경우에만 세제 혜택을 부여하도록 하고 있다. 또한 Form 5500 등 세제적격요건을 충족하는지의 여



부 등을 확인할 수 있는 서류를 매년 국세청 및 노동부에 제출하도록 되어 있다. 동시에 이러한 적격요건을 갖추지 않은 기업연금제도의 도입도 가능하며 이 경우 세제 혜택은 받을 수 없다.

1) 적격퇴직연금(Qualified Retirement Plan)의 세제적격 요건

세제적격 요건은 내국세법(IRC) 제401조에서 정하고 있으며, 회사와의 독립성, 공시의무, 형평성, 수급권 등 아래와 같은 사항 등을 요건으로 하고 있다.

- ① 기금은 회사(고용주)와 독립적인 수탁자에 의해 신탁의 형태(trust)로 운영되어야 한다.
- ② 그 연금계획은 서면의 확정계획에 의해 작성되어 있어야 하며 직원들에게 공포되어야 한다.
- ③ 그 계획이 임원, 주주, 간부들(5% 이상 지분을 가진 주주 근로자 및 연봉 75,000달러가 넘는 근로자 포함)에게 유리하게 적용되지 않아야 한다.
- ④ 5년 이상 근무한 근로자는 퇴직연금을 100% 받을 수 있는 확정적인 보장을 해주어야 한다.
- ⑤ 고용주는 반드시 현금이나 다른 현물재산의 형태로 기여금을 납부하여야 한다.

2) ERISA법상의 기업연금의 적격요건

미국의 노동 관련법인 종업원퇴직소득보장법에서는 가입대상, 연금수급권, 과거 근무분에 대한 채무상각 조건, 확정급부형의 경우 연금지급보증공사(Pension Benefits Guaranty Corporation: PBGC)와의 재보험 체결 의무화 등의 조건을 명시하고 있으며, 주요 내용은 아래와 같다.

- ① 25세 이상으로 근속 1년 이상인 자는 전원 가입대상일 것
- ② 연금 수급권에 있어서는 통상 지급개시 연령 이후의 퇴직자에 대해서는 100% 지급할 것
- ③ 과거근무채무분의 상각은 30년 이내 완료하는 것일 것
- ④ 기업연금 폐지의 경우 적립금 부족분에 의한 급부 불이행을 막기 위해 정부가 설계한 연금보장청(PBGC)과 재보험 계약을 체결할 것
- ⑤ 감독관청에 대한 연차보고서의 제출과 가입자에 대한 제도 내용 및

현황을 공개할 것

- ⑥ 전직근로자는 사업주로부터 부여된 일시불 급부를 개인퇴직계정에 이관 가능할 것.

3) 적격퇴직연금(Qualified Retirement Plan)에 대한 과세 혜택

가) 입구세제

적격퇴직연금의 입구세제는 확정급부형과 확정각출형으로 나누어서 살펴볼 수 있다. 확정각출형에서 401(k)는 CODA(Cash or Deferred Arrangement) 규정이라고도 불리며, 참여종업원의 소득 중 일정부분을 현금으로 받거나 연금 제도와 연결되어 있는 신탁으로 과세 전에 각출하는 것 중에서 하나를 선택할 수 있게 허용하는 제도로서 Profit-Sharing Plan, Stock Bonus Plan, Pre-ERISA Money Purchase Plan 등에 적용이 가능하다.

<표 8-9> 연금제도 및 부담 주체별 각출금 과세방식

구 분		부담 주체	입 구 세 제
확정 급부형 (DB)	Pension Plan	기 업	각출한도:Min(\$7,500 ,연소득의 15%) 손금산입 한도: 연금수리상 적정액
		근로자	현실적으로 각출 불가
확정 각출금 (DC)	401(k)	기 업	각출한도:Min(\$30,000,연소득의 25%) 손금산입 한도 : 연급여의 15%
		근로자	각출한도:Min(\$30,000,연소득의 25%) 소득공제 한도:\$10,000

나) 출구세제

기업연금으로부터의 급부 수령시의 과세인 출구세제는 연금 형식으로 수령할 경우, 일시금으로 수령할 경우와 통산(portability)을 위한 임시해지시의 과세 체계가 각각 다르며 그 내용은 아래와 같다.

(1) 연금 형식의 수령

연금(annuity) 형식의 수령에 대해서는 원칙적으로 불입시 손금산입 또는 소득공제된 부분만 과세대상으로 하고 불입시 과세된 부분은 과세대상에서 제외된다. 미국의 세법상의 과세절차는 아래와 같다.

- ① 예상 연금 수령기간을 산출(종신연금의 경우 IRS에서 매년 공시)
- ② 예상 연금 수령기간에 매년 연금 수령액을 곱하여 예상 수령가능 총액을 계산
- ③ 과세제외비율(exclusion ratio)을 산출
- ④ ‘특정 연도의 연금수령액×(1-과세제외비율)’만큼 과세

예상연금 수령기간은 확정기간연금형의 경우는 동 확정된 기간을 사용하고, 종신연금의 경우에는 국세청(Internal Revenue Service: IRS)에서 정하는 예상 수령기간<sup>22)</sup> 동안 과세제외비율만큼 과세에서 제외하나 그 예상 수령기간 초과시에는 연금 전액이 과세된다<sup>23)</sup>. 아울러 과세되는 소득세는 연금지급시 원천징수하게 되고, 종업원이 퇴직한 날과 70.5세에 달한 익년 4월 1일 중 빨리 도래하는 날까지 기업연금이 개시되어야 하는데 이를 위반하는 경우 벌칙성 조세가 부과된다. 즉 최저 지급요건 금액과 실제 지급 금액의 차액의 50%를 벌칙성 조세로 납부토록 되어 있다. 유족연금의 경우에는 소득세 및 상속세의 과세대상이 된다.

#### (2) 일시금 형식의 수령

5년 이상 가입한 종업원이 사망하거나 59.5세에 달했을 때에는 연금급부 대신에 일시금(lump sum)으로 급부를 받을 수 있다. 일시금으로 수령할 경우에는 동 금액에 대해 수령 당해 연도에 전액 과세대상으로 적용한다. 다만, 일정요건을 충족시키는 경우에는 집적효과(bunching effect)를 피하기 위하여 5년 평균법을 이용하여 세액을 계산한다. 5년 평균법은 일시금에서 최소 공제액<sup>24)</sup>을 차감한 세전소득을 5로 나누고 여기에다 개인의 소득세율을 곱하여 세액을 계산하고 그 세액에 다시 5를 곱하여 소득세액을 계산하는 연분연승법을 말한다.

근로자가 59.5세가 되기 전에 퇴직금을 인출하는 경우에는 소득세와

22) 연금수리적으로 정하는 평균 사망연령까지의 기간이다.

23) IRC 72(b)(2)에 규정되어 있으며, 1987년 1월 1일 이전에 종신연금이 개시되었던 계약의 경우에는 예상 수령기간 초과시에도 과세제외비율이 적용되고 있다.

24) 최소 공제액은 일시금(x)의 금액에 따라 산정기준이 달라진다.

- ①  $x < \$20,000$  : 일시금의 50%
- ②  $\$20,000 \leq x < \$70,000$  :  $\$10,000 - \{(x - \$20,000) \times 20\}$
- ③  $x \geq \$70,000$  : 공제 없음

10%의 가산세가 부과된다. 또한 한 해에 15만 달러를 초과하는 인출에 대해서는 그 초과액의 15%에 해당하는 과다인출 벌과금이 부과된다. 종업원이 사망하여 유족이 받게 되는 유족일시금에 대해서는 5,000달러의 사망급부 공제를 한 후 소득세를 과세하게 되며, 일시금이 600,000달러를 초과하게 될 경우에는 상속세를 과세한다. 다만, 배우자에게 지급시에는 상속세를 과세하지 않는다.

(3) 통산을 위한 임시 해지

근로자가 퇴직한 후 60일 이내에 새로운 고용주의 적격기업연금에 가입하던지 개인별 퇴직구좌(Individual Retirement Account : IRA)에 가입하게 되면 소득세와 10%의 가산세가 면제되고 계속 비과세 혜택이 지속된다. 즉 통산(portability)을 위해서 일시적으로 해지하는 경우(roll-over)는 계약이 지속되는 것으로 간주한다. 현재 기금에서 타기금으로 직접적으로 이관하거나 수급자가 수령하고 60일 이내에 타기금으로 이관하는 경우에도 이 조항이 적용된다.

마) 일본의 기업연금세제 개요

일본의 기업연금세제는 ETT형의 대표적인 형태라고 평가되며, 보험 성격의 적격요건을 갖춘 적격퇴직연금 및 국민연금제도를 설정한 것으로 인정하는 후생연금기금에 대해서는 적격연금으로 취급하며, 특정퇴직금공제 단체의 비적격연금, 사업주가 종업원의 노후생활을 보장하는 자사연금은 비적격연금으로 취급한다. <표 8-10>은 과세 체계를 나타낸다.

<표 8-10> 일본의 적격연금 및 비적격연금에 대한 과세체계 비교

구 분	사업주 각출액	운용수익	근로자 수급액
적격연금	소득공제	과세	연금 등 수취시 과세
비적격연금	근로소득으로 과세	과세	수급권 확정시 과세

1) 적격퇴직연금(Qualified Retirement Plan)의 요건

적격퇴직연금의 요건은 연금제도의 설정 목적, 대상 등에 대한 요건을 정한 것으로서 일본 법인세법 시행령 제159조(퇴직연금계약의 적격요건)에 기술되어 있으며, 세부 내용은 다음과 같다.

- ① 퇴직연금의 지급만을 목적으로 할 것
- ② 종업원을 급여의 수취인으로 할 것
- ③ 급여수취인은 특수관계자가 포함되지 않을 것
- ④ 보험료와 급여액은 적정한 연금수리방식에 의하여 산정할 것
- ⑤ 보험료는 정액방식 또는 급여비례방식 등으로 할 것
- ⑥ 과거 근무채무에 대한 보험료 불입은 사전에 정할 것
- ⑦ 5년마다 재정 재계산시 초과하는 유보액은 기업에 반환할 것
- ⑧ 퇴직금 지급에 필요한 범위 내의 자금은 후생연금기금의 보험료의 전환 이외는 기업주에게 반환되지 않을 것
- ⑨ 계약의 일부 또는 전부가 해제된 경우 제8항의 요건에 정한 금액을 제외한 나머지는 급여수취인에게 귀속될 것
- ⑩ 급여의 지급조건에 있어서 특정인에 대하여 부당한 차별을 두지 말 것
- ⑪ 기업이 수탁기업으로부터 유리한 조건으로 대부를 받는 등의 이익을 받지 않을 것
- ⑫ 계약은 상당기간 계속된다고 인정할 것.

2) 적격퇴직연금에 대한 과세혜택

입구세제를 우선 살펴보면, 사업주 부담분에 대해서는 전액 법인의 손금으로 산입하도록 하고, 근로자에 대해서는 퇴직시까지 과세이연을 허용하고 있다. 근로자 부담분은 타생명보험 계약의 보험료와 합산하여 50,000엔 한도로 소득공제를 허용하고 있다.

운용 수익에 대해서는 적격퇴직연금의 적립금에 대해서 1%를 특별법인세로 부과하고, 주민세는 특별법인세의 17.3%를 부과하여 합산하여 적립금의 1.173%를 과세하고 있다.<sup>25)</sup> 이렇게 운용 수익에 대해서 과세하는 취지는 기업연금의 사용자 각출을 급여의 변형으로 간주한 간주소득의 과세이연에 따른 기간 이익을 상쇄하려는 것으로 알려진다.

출구세제는 급부의 지급사유에 따라 다르며, 세부내용은 <표 8-11>과 같다.

---

25) 법인세법 제87조.

&lt;표 8-11&gt; 지급사유별 출구세제의 과세방식

지급사유	형태	적용세제	과세소득 계산
정년퇴직	연 금	잡소득	연금수령액×(1-본인부담보험료/연금지급총액)
	일시금	퇴직소득	일시금-본인부담보험료-퇴직소득특별공제 <sup>1)</sup>
해약·환급	일시금	일시소득	일시금-본인부담보험료-일시소득특별공제 <sup>2)</sup>
사 망	연 금	상속세	간주상속재산으로 과세
	일시금		

주 : 1) 근속연수 20년 이하 :  $¥400,000 \times \text{근속연수}$   
 근속연수 20년 이상 :  $¥8,000,000 + ¥700,000 \times (\text{근속연수} - 20\text{년})$   
 2)  $¥500,000$

#### 4. 세제정비방향

전술하였듯이 세제 정비는 기업연금제도의 도입에 중요한 선결과제라고 할 수 있다. 그러나 퇴직금제도만이 있고, 기업연금제도의 도입방향이 확정되지 않은 현 상황에서는 우선 퇴직금제도의 수급권 강화를 위한 세제의 정비와 개인연금저축지원제도 등을 기업연금의 틀 안으로 수용할 수 있는 임의 기업연금세제의 도입이 필요하다. 이와 같은 작업에는 국민연금, 개인연금은 물론 다른 사회보장체계까지를 종합적으로 검토하여 각 제도가 상호 보완 발전할 수 있도록 하는 세제체계의 정비방안이 심도 있게 검토되어야 할 것이다.

##### 가. 근로자의 수급권 강화 및 연금 유도를 위한 현행 세제의 개선방향

현행 세법은 퇴직금 추계액의 40%까지는 사내에 적립하더라도 손금으로 인정하고 있는바, 이는 기업의 단기적인 자금 부담을 완화해 줄 수는 있으나, 근로자의 수급권 보장 측면에서는 다소 문제점이 있다. 즉 기업의 자산부채관리의 장기적인 체계성을 도모하고 근로자의 수급권을 확실히 보장하기 위해 퇴직급여충당금의 사내적립에 대한 손금인정 한도율을 하향 조정할 필요가 있다.

아울러 근로자가 기업이 각출하는 보험료 등에 추가하여 자신이 보험료를 부담한 경우 그 금액에 대한 세법상의 취급이 규정되어 있지 아니한 바 소득공제 혜택에 따른 과세이연 혜택을 주어 노후생활 보장을 위한 저축액

을 증가시키도록 유도해야 할 필요가 있다.

2001년부터 도입되는 퇴직연금에 대한 연금소득세는 일시금을 택했을 때보다 불리한 것으로 나타나, 연금 유인효과가 약하다. 연금 유인을 강화하기 위해서 재정경제부는 2005년부터 일시금에 대한 퇴직소득세 부담을 높이기로 하였으나, 이의 경우도 연금 수급기간이 단기인 경우에는 일시금 선택시보다 불리한 것으로 나타났다. 따라서 연금 유인을 강화하기 위해서는 퇴직일시금에 대한 세액공제를 폐지<sup>26)</sup>하는 방법보다는 연금소득에 대해 보다 강력한 세제혜택을 부여하는 방향으로 세제 개편이 이루어져야 할 것으로 본다. 이의 방법으로는 연금소득에 대한 종합소득공제시에 소수자 추가공제 또는 특별소득공제 등을 받을 수 있는 자격을 부여하거나, 연금소득에 대해서도 근로소득의 50% 수준<sup>27)</sup>에 해당하는 세액공제 혜택을 부여하는 방법 등이 있다. 즉 근로소득세와 유사한 수준으로 세제 혜택이 주어지면 현재의 퇴직일시금에 대한 세제 혜택보다 유리한 세제 혜택이 부여되는 결과로 연금 유인의 목적을 달성할 것으로 보인다.

#### 나. 임의 기업연금세제의 도입

아직까지 우리나라에는 관련 제도의 미비로 다른 나라에서 보이는 임의 기업연금제도가 도입되지 않고 있다. 그러나 일부 기업을 중심으로 개인연금저축지원제도와, 미국식 ESOP와 유사한 제도가 도입되고 있다. 이는 법정 퇴직금을 기본으로 하고 근로자에게 추가적으로 퇴직소득을 보장해 주는 복지제도의 일부이며, 이에 대해서는 기업연금세제를 도입하여 제도의 왜곡이 없도록 해야 할 것이다.

예를 들면, 일부 우량 대기업, 금융기관, 공기업 등에서는 종업원에 대해서 1994년 개인연금제도 도입부터 사내복지기금 또는 급여에서 저축지원을 하고 있다. 또한 2000년 들어서는 정부투자기관, 공기업 등에서 퇴직금 누진제를 폐지하는 대신 통상임금의 일정비율을 개인연금제도로 지원하는 제도가 확대추세에 있다. 더욱이 일부 금융기관에서는 자기 기관에서 판매

26) 퇴직일시금의 세액공제를 폐지할 경우 퇴직금을 임금후불이나 실업급여 성격으로 보는 근로자측의 반발이 예상된다.

27) 연금소득공제가 근로소득공제의 50% 수준으로 책정되어 있는 점을 감안하여 제시한 숫자이다.

하는 개인연금에 통상임금의 일정비율을 가입하는 것을 조건으로 개인연금 지원을 하고 있다. 이는 개인연금제도로 운용되고 있지만 실제로 전형적인 추가적 기업복지 성격을 갖는 기업연금제도라고 볼 수 있다. 그러나 근로자 측면에서 본다면 기업연금세제가 정비되어 있지 않기 때문에 개인연금세제에 의한 개인연금세제 혜택을 받고 있는바, 이는 결국 본인의 개인연금 가입 한도를 소진하기 때문에 추가적인 개인연금제도의 가입에 장애요인으로 작용할 수 있다. 따라서 이의 문제점을 해소하기 위해서는 미국식 확정각출형 기업연금에 준하는 세제 혜택이 부여되어야 한다.

LG화재(주)에서는 2001년부터 근로자와 기업주가 각 5만 원씩을 각출하여 우리나라조합을 결성하고 근로자 퇴직시에 추가적인 퇴직금을 지급하는 미국식 종업원지주제도를 도입하였다. 이 제도는 미국에서는 확정각출형 기업연금제도의 일종으로 간주하여 세제 혜택을 부여하고 있다. 우리나라도 이러한 제도를 기업연금세제로 흡수하여 도입을 장려할 필요가 있다.

일부 중소기업, 벤처기업 등에서는 퇴직금을 매년 중간정산하여 지급하고 있다. 그러나 이 중간정산제도는 기업의 부담을 줄여 줄 수 있는 장점이 있으나, 근로자측에서는 노후생활에 대한 체계적인 준비를 할 수 없어 노후생활의 불안정을 가져올 수 있는 소지가 매우 크다. 따라서 이를 연금상품으로 흡수할 수 있는 개인별 퇴직적립구좌(Individual Retirement Savings Account)의 도입과 이에 맞는 세제 유인책의 도입이 필요하다.

#### 다. 세제적격기준에 대한 세법상 규정 정비 및 세제 차별화

궁극적으로는 기업연금제도의 확산과 종업원의 수급권 확보 등을 위한 세제적격기준을 마련하고 이에 부합하는 기업연금에 대해서 세제혜택을 부여할 필요가 있다. 적격기업연금제도에 대한 세제상의 차별적 우대를 위해서는 현재 근로기준법 시행령 제11조의 규정과 별도의 세제적격기준이 요구되는바, 다음과 같은 요건들을 고려하여 엄격하고 체계적으로 설정되어야 한다.

- ① 계약의 형태와 목적
- ② 적정한 연금수리계산
- ③ 정상적인 보험료의 산출방식
- ④ 재정 재계산



- ⑤ 가입자간의 차별 취급금지
- ⑥ 적립금에 대한 사업주에게의 반환금지
- ⑦ 해약환급금의 사업주에로의 반환금지
- ⑧ 담보 제공과 그에 따른 차입금지
- ⑨ 수급권 부여 계획

5. 참고: 현행 퇴직금 관련 회계제도의 문제점 및 정비방안

가. 현행 퇴직금 관련 회계제도

현행 기업회계기준은 회계연도 말 현재 퇴직금 지급대상이 되는 임원 및 종업원이 일시에 퇴직할 경우에 지급할 퇴직금추계액을 ‘퇴직급여충당금’ 계정으로 부채 인식하고, 전기말 대비 당기 퇴직급여충당금 증가액은 ‘퇴직급여’ 계정 등으로 비용 인식하도록 규정하고 있다. 퇴직급여충당금계정은 대차대조표상 고정부채로 분류되며 그 성격은 부채성충당금이다.<sup>28)</sup> 또한 그 평가액은 회계연도 말 현재 근속기간이 1년 이상인 전 임직원이 일시에 퇴직할 경우 지급해야 할 퇴직금에 상당하는 금액이어야 한다.<sup>29)</sup> 기말 현재 목표 퇴직급여충당금의 부족분은 퇴직급여충당금 적립대상 임직원의 업무 성격에 따라 손익계산서상 판매비와 관리비 등으로 구분하여 계상한 후 대응하는 수익의 발생 시점에 비용으로 인식하도록 규정하고 있다. <표 8-12>는 대상 임직원 업무 성격별 계정 분류표이다.

<표 8-12> 퇴직급여의 업무 성격별 계정분류표

대상인원 업무성격	계정	분류
판매관리 부서	판매비와 관리비	비용
제조부문	제조원가	재고자산
건설현장	건설중인 자산	재고자산
연구개발부문	개발비	무형자산

28) 기업회계기준 제26조에 따르면 부채성충당금이란 당기의 수익에 대응하는 비용으로서 장래에 지출될 것이 확실하고 당기의 수익에서 차감되는 것이 합리적인 것에 대하여는 그 금액을 추산하여 부채성충당금으로 계상하여야 하며 퇴직급여충당금, 수선충당금, 판매보증충당금 등을 포함하는 것으로 규정하고 있다.

29) 기업회계기준 제27조 제1항.

기업의 퇴직금적립방법은 크게 두 가지로 구분된다. 사내유보와 사외적립이다. 현행 법인세법은 퇴직금 추계액의 40%까지 사내유보에 대하여 손금을 인정하고, 40% 초과분은 사외적립하여야만 퇴직금추계액을 한도로 손금을 인정해 주고 있다.<sup>30)</sup> 기업의 사외적립 수단으로는 법인세법 시행령에 근거를 둔 생명보험회사의 단체퇴직보험, 은행의 종업원퇴직신탁과 근로기준법에 근거를 둔 보험회사의 퇴직보험과 은행 및 투자신탁의 퇴직일시금신탁을 들 수 있다. 이들에 대한 회계처리는 거의 유사하다. 기업회계기준 해석 13-27에 의하면 단체퇴직보험 등과 퇴직보험 등의 이자 수익 또는 특별배당금의 수령액은 영업외수익으로 처리하고 보험료 등의 납입은 예치금으로 처리한다. 다만 대차대조표상 표시방법에는 차이가 있다. 단체퇴직보험예치금은 보험료로 납입한 금액에서 보험회사가 사업비로 충당하는 금액을 차감한 잔액을 ‘투자자산’으로 처리하는 반면, 퇴직보험예치금은 종업원의 수급권이 보장되므로 퇴직급여충당금의 ‘차감적 평가계정’으로 처리해야 한다. 또한 퇴직급여와 관련하여 재무제표에 주석으로 공시해야 할 사항들은 다음과 같다.<sup>31)</sup>

- ① 회계연도 말 현재 전 임직원의 퇴직금 소요액
- ② 퇴직급여충당금의 설정 잔액
- ③ 기중의 퇴직금 지급액
- ④ 임원 퇴직금의 처리방법
- ⑤ 단체퇴직보험·종업원퇴직신탁 및 퇴직보험·퇴직일시금신탁에 대한 주요 계약내용 등.

#### 나. 현행 퇴직급여 회계처리의 문제점

기업과 관련된 일정한 회계원칙에 따라 화폐수치를 통하여 유용한 재무정보를 제공함을 목적으로 하는 회계 활동은 법률적 형식보다 경제적 실질(economic substance)을 우선시하여야 함<sup>32)</sup>에도 불구하고, 현행의 퇴직급여 회계처리는 근로기준법 등 관련 법규의 규정을 근거로 하여 부채를 평가하고 비용을 인식함으로써 인해 기업회계기준의 기본 원칙에 위배될 뿐

30) 법인세법 시행령 제60조 및 제45조 제2항.

31) 기업회계기준 제27조 제2항 및 기업회계기준 해석 13-27.

32) 재무회계개념체계 제41조 【실질의 우선】

아니라 국제회계기준과도 상치됨으로써 유용한 회계정보를 충분히 제공하고 있지 못하는 실정이다. 현행 퇴직급여 회계처리의 주요한 문제점들은 다음과 같다.

첫째, 부채를 평가하는 기본 가정이 회계공준과 배치된다. 기업회계기준에 의하면 기업은 회계기간 말 현재 전 임직원이 일시에 퇴직할 경우를 가정하여 지급해야 할 추계액을 부채로 평가하여야 한다. 이는 계속기업(Going Concern)의 가정이 아닌 기업 청산을 가정하여 부채를 평가토록 함으로써 회계이론 및 재무회계개념체계 제25조(계속기업)<sup>33)</sup>와 배치된다.

둘째, 부채를 평가하는 방법이 기업회계기준의 부채평가규정을 위배하고 있다. 기업회계기준에 따르면 대차대조표에 기재하는 부채의 가액은 기업이 부담하는 채무액으로 함을 원칙으로 하며<sup>34)</sup> 장기연불조건의 매매거래, 장기금전대차거래 또는 이와 유사한 거래에서 발생하는 채권·채무로서 명목가액과 현재가치의 차이가 중요한 경우에는 이를 현재가치로 평가하여야 한다.<sup>35)</sup> 그럼에도 불구하고 퇴직부채에 대한 평가만은 회계기간 말 현재 전 임직원이 일시에 퇴직할 경우를 가정하여 지급해야 하는 추계액의 명목가액을 부채로 계상토록 하고 있어, 기업회계기준의 부채평가규정과 상치하고 있다.

셋째, 비용을 계상하는 방법이 수익비용대응의 원칙을 위배하고 있다. 입사 초년도에 전혀 퇴직급여비용을 계산하지 않다가 근무 2차연도에 2개 연도분의 퇴직급여를 일시에 비용처리하는 현행의 처리방법은 비용의 기간 배분을 오도함으로써 연도별 기간 손익의 계산을 왜곡시키는 결과를 초래하고 있다.<sup>36)</sup>

33) 계속기업의 전제란 일반적으로 기업 실체는 목적과 의무를 이행하기에 충분한 정도로 장기간 존속한다고 가정하는 것이다. 즉 기업 실체는 그 경영활동을 청산하거나 중대하게 축소시킬 의도가 없을 뿐 아니라 그러할 필요성도 없다고 가정한다. 그러나 기업 실체의 중요한 경영활동이 축소되거나 기업 실체 자체를 청산시킬 의도나 필요가 있어 계속기업을 가정하기 어려운 경우에는 계속기업을 전제로 한 기준과는 다른 기준을 적용하는 것이 타당할 수 있으며, 이 때 그 적용된 기준은 공시되어야 한다.

34) 기업회계기준 제64조.

35) 기업회계기준 제66조 제1항.

36) 전축욱 외 2인, 「퇴직급여회계규정의 문제점과 개선방안 연구」, 『회계저널』, 7(2), 1998.

넷째, 사내유보액의 내역을 공시해 주지 못하고 있다. 현행 기업회계기준은 사내유보액의 세부운용 내역에 대해 개별적으로 분류하여 공시하라는 등의 규정이 없다. 이로 인해 퇴직급여충당금 중 사내유보액 부분은 운용되는 자산의 항목을 개별적으로 분류하여 공시해 주지 못함으로써 적립 기금의 운용 상태와 보장되는 근로자 수급권을 명확히 표시해 주지 못하고 기금의 남용 가능성이 높은 실정이다.

다섯째, 기업연금에 대한 회계처리규정이 마련되지 못한 실정이다. 현행 기업회계기준 및 관련 해석에서 정하고 있는 퇴직급여의 회계처리는 모두 퇴직시 일시불로 지급되는 퇴직급여에 한정되어 있다. 기업연금이 도입된다면 현행의 회계처리기준으로는 그 부채와 비용의 인식 및 평가가 불가능한 실정이다.

여섯째, 기타 유사 퇴직급여에 관한 규정이 미비하다. 유사 퇴직급여, 즉 명예퇴직 및 조기퇴직위로금, 퇴직종업원의 후생복지비, 전입종업원의 퇴직급여 승계, 퇴직급여의 중간정산, 퇴직급여제도의 변경 등에 따른 회계처리 문제와 관련된 기업회계기준이나 해석 등의 구체적인 회계처리규정이 아직까지 마련되지 아니하였다.

상기 문제점들 중 중요 부분은 퇴직부채의 평가와 퇴직비용의 측정 부분이다. 회계연도 말 시점에서 전 임직원이 모두 퇴직할 경우에 발생하는 현금유출액은 객관성은 높으나 기업 입장에서는 진정한 의미의 부채액이 아닌 의미없는 수치일 수 있다. 오히려 현재 근속중인 임직원이 미래에 퇴직할 경우 기업이 부담해야 할 예상퇴직금 지급액의 현재가치가 “현재의 경제적 사건으로 인해 미래에 발생하게 되는 경제적 효용의 희생”이라는 부채의 정의 측면에서 더 의미있는 수치일 것이다. 결론적으로 현행 기업회계기준에 의한 회계 정보는 그 경제적 실질보다는 법률적 형식을 중시한 결과 제공되는 정보의 유용성 측면에서 한계를 드러내고 있다.

#### 다. 퇴직급여 회계처리에 대한 개선방향

퇴직급여 회계처리의 핵심은 퇴직부채의 인식과 평가의 문제이다. 퇴직부채에 대한 유용한 재무정보를 제공하기 위해서 퇴직부채는 미래 예상 현금흐름을 적정한 할인율로 할인한 현재가치에 의해서 평가되어야 한다. 퇴직부채를 현재가치에 의해 평가하는 과정에서 미래 예상 현금지출액에는

많은 불확실성이 존재한다. 첫째 지급 사유의 불확실성이다. 정년퇴직, 중도퇴직 또는 사망퇴직 등 퇴직사유가 평가시점에서 정해지지 않는다. 둘째 지급액의 불확실성이다. 퇴직시점에서 지급하여야 할 금액이 평가시점에서 정해지지 않는다. 셋째 지급시점의 불확실성이다. 현재 근속중인 퇴직자가 퇴직할 예상시점이 평가시점에서 정해지지 않는다. 이러한 불확실성 때문에 퇴직부채의 평가는 회계 정보의 목적적합성은 제고되나 그 평가 과정상 많은 추정이 개입되므로 추정의 타당성과 신뢰성이 뒷받침되지 아니하는 한 제공되는 정보의 신뢰성이 떨어질 가능성이 높은 상당히 어려운 작업이다.

외국의 경우 퇴직급부는 일시금 형태보다 연금 형태가 일반적이며 이에 대한 부채를 평가하는 데 연금재정방식(actuarial funding method)을 활용하고 있다.

#### 1) 연금재정방식

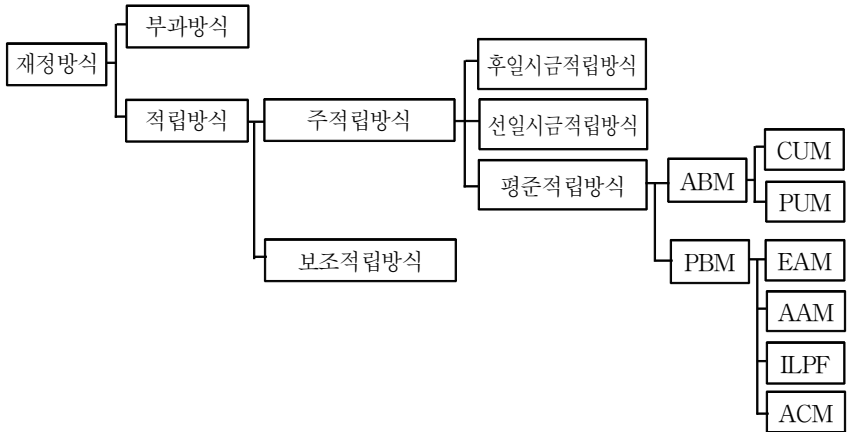
연금재정방식이란 확정급부형 연금(Defined Benefit:DB)의 경우 연금기금을 중심으로 지출현금흐름(퇴직금지급액)에 상응하는 수입현금흐름(각출액)을 어떠한 방식으로 설계해 나아가는가를 나타내는 급부재원 조달 방식이다. 미래 특정시점에 지급해야 할 퇴직부채를 이행하기 위해 기업이 매년 어떠한 방식으로 각출금을 적립해 나아가야 할지를 결정하는 것이다.

연금재정과 연금회계는 그 목적이 다르다. 연금재정은 연금부채의 지급의무를 효과적으로 이행하기 위한 연금각출금 및 책임준비금 등의 정확한 계산을 목적으로 하며, 연금회계는 재무제표에 부채와 비용에 관한 유용한 정보의 공시를 목적으로 한다. 원칙적으로 기업이 당기에 인식하여야 할 퇴직급여비용의 측정과 관련 채무의 상황에 대비하기 위한 퇴직기금에의 각출액의 결정은 각각 독립된 별개의 활동이다. 그러나 세제적으로 당기의 기금각출액을 당기의 퇴직비용과 동일시하는 경향이 있다. 연금회계에서 연금부채와 연금비용을 측정하는 별도의 방법이 존재하는 것은 아니며 연금수리상의 다양한 재정방식 중 특정방식을 선택하여 이를 기업이 부담해야 할 부채와 비용의 측정에 사용하고 있다.<sup>37)</sup>

연금재정방식의 종류는 [그림 8-4]와 같이 분류될 수 있다.<sup>38)</sup>

37) 손성동, 『기업연금회계에 관한 연구』, 삼성금융연구소, 1999. 11.

[그림 8-4] 기업연금 재정방식의 분류



위 그림의 재정방식 중 가장 많이 사용되는 것은 평균적립방식<sup>39)</sup>이며, 아래에서는 PUM방식과 EAM방식에 대해서 간략히 살펴보기로 한다.

2) PUM 방식에 의한 퇴직부채평가

국제적으로 종업원의 퇴직금부에 대한 회계처리기준의 대표적인 예로는 미국 FASB의 SFAS No. 87<sup>40)</sup>과 국제회계기준위원회 IASC의 IAS No. 19<sup>41)</sup>를 들 수 있다. 이들 회계처리기준은 퇴직부채의 PUM(Projected

38) 성주호·김진억, 『퇴직연금 처리 및 재정』, 보험개발원 보험연구소, 1998.

39) 평균적립방식에 사용되는 기호들의 원어는 다음과 같다.

평균적립방식	세	분
Accrued Benefit Method (발생금부방식)	①	Current Unit Method (CUM)
	②	Projected Unit Method (PUM)
Projected Benefit Method (예측금부방식)	①	Entry Age Method (EAM)
	②	Attained Age Method (AAM)
	③	Individual Level Premium Funding (ILPF)
	④	Aggregate Cost Method (ACM)

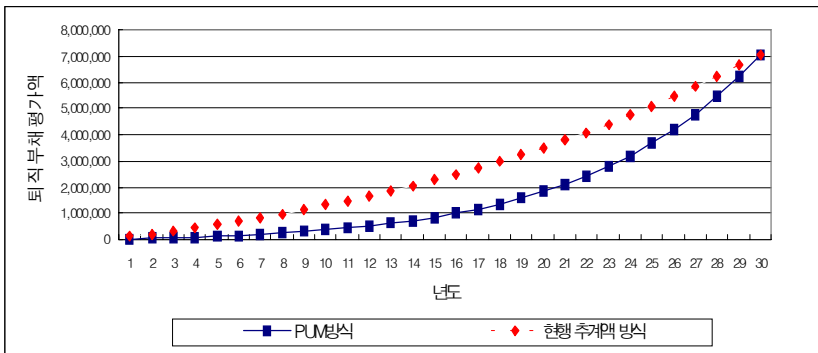
40) 미국재무회계위원회(Financial Accounting Standards Boards:FASB)의 재무회계기준(Statement of Financial Accounting Standards:SFAS).

41) 국제회계기준위원회(International Accounting Standards Committee:IASC)의 국제회계기준(International Accounting Standards:IAS).

Unit Method)방식에 의한 평가를 규정하고 있다. 이 평가방식은 위 그림에서 보듯이 발생급부방식(Accrued Benefit Method)의 일종으로 미래에 실제 지급하게 될 추정퇴직급여 총액 중 당해 근무연도까지의 퇴직급여 원가 해당액을 적정한 이자율로 할인한 현재가치를 퇴직부채로 평가하는 방법이다.<sup>42)</sup> 전춘옥 외 2인의 연구(1998)의 PUM방식에 의한 퇴직부채 평가 사례분석에 의하면 급여 인상률이 할인율을 초과하지 않는 한 현행 기업회계기준에 의한 퇴직부채 평가액이 PUM방식에 의한 퇴직부채 평가액을 초과하게 된다고 분석하였다. 급여인상률은 시장이자율보다 낮은 경우가 일반적이므로, 현행 퇴직부채 평가방식은 퇴직부채를 과대평가하고 부채비율을 높여 기업활동을 위축시킴과 동시에 우리 나라 기업의 국제경쟁력을 저하시킬 가능성이 크다고 주장하고 있다.

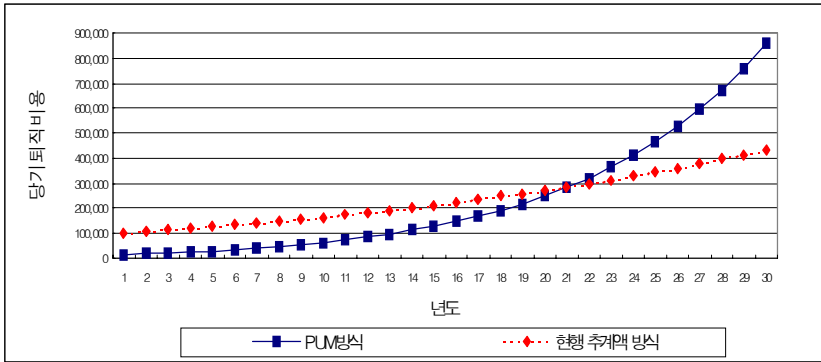
[그림 8-5]는 할인율(10%)이 급여상승률(3%)을 초과하는 상황을 가정하여 입사 초년도 월급여 100만 원인 신입직원의 30년 근무기간 동안의 퇴직비용과 퇴직부채를 평가해 본 결과이다. 기업회계기준에 의해 평가된 기말의 퇴직부채는 퇴직시점을 제외하고는 어느 연도이든 PUM방식에 의해 평가된 퇴직부채보다 과대 평가되어 있음을 알 수 있고 퇴직비용은 PUM방식의 경우 초기에는 과소 평가되다가 후기에는 과대 평가되는 경향을 보임으로써 학습효과에 부합되는 경향을 보인다고 할 수 있다.

[그림 8-5] 입사연차별 퇴직부채의 평가액 비교



42) 전춘옥 · 이효익 · 이석영, 「퇴직급여 회계규정의 문제점과 개선방안연구」, 『회계저널』, 1998.

[그림 8-6] 입사 연차별 퇴직급여비용 비교



3) 가입연령방식에 의한 퇴직부채 평가

가입연령방식(Entry Age Method:EAM)이란 예측금부방식(Projected Benefit Method)의 일종으로서 가입시점의 연령을 기준으로 사망률, 승급률, 퇴직률, 할인율 등의 기초율을 추정하여 이를 근거로 평준각출액(Normal Cost:NC)을 계산하고 이어 퇴직부채(Actuarial Liability:AL)를 계산하는 방법이다. 이 방식은 우리나라 퇴직보험의 재정방식으로 사용되며 세계적으로 확정금부형 기업연금의 연금재정방식으로 널리 사용되고 있다. 이 방법에 의한 퇴직부채 평가시 중요한 과정은 사망률, 퇴직률, 승급률, 할인율 등 기초율을 추정하는 과정이다. 이들 기초율에 대한 부채평가액의 민감도는 상당히 높은 편이어서 기초율의 추정 과정에 따라 퇴직부채의 평가액은 크게 변동될 수 있다.

모델퇴직률, 모델승급률<sup>43)</sup>, 퇴직연금사망률, 6.5% 할인율을 기초율로 가정하여 S기업의 퇴직부채를 가입연령방식에 의해 평가해 보고 모델승급률 산정시 고려되는 임금상승률에 대한 민감도 분석을 수행한 결과는 다음과 같다. PUM방식의 결과와 유사하게 현행의 퇴직부채 평가방식인 추계액방식보다 EAM방식에 의한 퇴직부채 평가가 부채액을 과소 평가하며 임금상승률 1% 상승에 따라 부채액은 평균 6.29% 상승한다.

43) 보험개발원이 1997년 말부터 1998년 상반기까지 퇴직연금보험의 도입시 통계적으로 불확실성이 높은 소규모 단체에 적용할 표준퇴직률 및 표준승급률의 산출작업이 있었는바 이 작업의 결과 산출된 퇴직률과 승급률을 모델퇴직률 및 모델승급률이라고 칭한다.

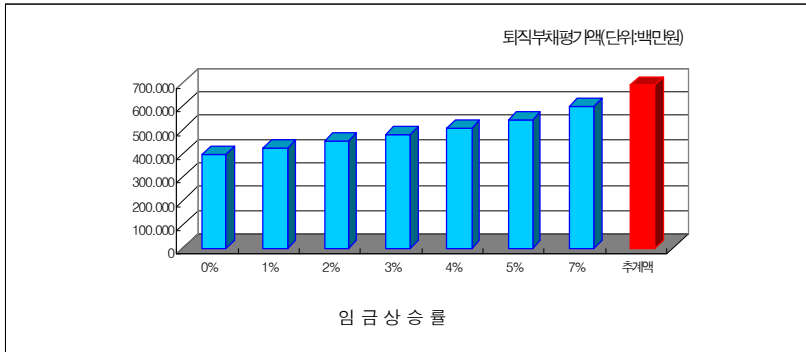


<표 8-13> 임금상승률별 퇴직부채와 추계액 방식의 비교

(단위 : 억원)

임금상승률	0%	1%	2%	3%	4%	5%	6.64%	추계액방식
평가액	3,982	4,228	4,493	4,777	5,080	5,403	5,970	6,865

[그림 8-7] 임금상승률별 퇴직부채 평가액과 추계액 방식의 비교



라. 결론

퇴직부채는 기업의 고정부채 중 차지하는 비중이 높은 편이고, 선진국에서는 기업의 M&A시 기업가치 평가상 중요한 이슈가 되기도 한다. 또한 기업 입장에서는 미래부채에 대한 장기적으로 체계적인 관리가 요구되는 부담스러운 장기부채이고 근로자의 입장에서는 노후생활 보장을 위한 근본적 대책이라는 점에서 노사간에 참여한 이해관계가 상충되는 부분이기도 하다. 이러한 중요성을 띠는 퇴직부채에 대한 회계처리는 매우 중요한 사항으로 기업연금 도입에 대비하여 선결되어야 할 과제임에 틀림없다.

경제적 실질보다는 법률적인 형식을 중시하며 청산 기준에 의해 퇴직부채를 평가하고 그 부족액을 비용으로 인식하고 있는 현행 퇴직급여충당금 회계처리는 계속기업 회계공준의 위배, 경제적 실질을 반영하지 못하는 명목가치에 의한 평가, 국제회계기준 등과의 부정합으로 인한 회계정보의 비교가능성 저하 등의 가시적인 문제점뿐 아니라 기업연금제도의 도입시 연금부채에 대해서는 그 평가가 불가능한 한계점을 내포하고 있다.

이러한 문제점과 한계점을 개선하기 위해 다양한 연금재정방식 중에서 우리나라 현행 법정 퇴직금제도와 도입 예정인 기업연금제도에 가장 적합한 방식을 검토하여 연금 회계처리준칙 등의 제정 작업이 수행되어야 할 것이다. 이러한 연금재정수리방식에 의한 퇴직부채의 평가는 경제적 실질을 중시하는 회계처리기준으로의 개선이 가능하고, M&A 및 연금ALM (Asset Liability Management)상 현재보다 유용한 재무 정보를 제공함은 물론 기업연금 도입시 그 평가가 가능해지고 부채비율이 감소함으로써 기업 재무구조가 개선될 가능성이 크고 동시에 회계 정보의 국제적 비교 가능성을 제고할 수 있는 의의가 있으므로 지속적인 연구가 수행되어야 할 것이다.

## 제9장

### 결론

#### 1. 기업연금제도의 도입 필요성

##### 가. 노령화 사회로의 이행과 전통적 가족부양체계의 약화

인구구조의 변화에 따라서 사회보장체계의 비용 부담 및 혜택과 관련하여 연령세대별 이해관계가 상충되는바 노령인구 비중의 증가는 일반적으로 사회(특히 노후소득)보장의 수요를 증가시키는 반면 필요 재원의 각출을 감소시킴으로써 재정 부담의 압박요인으로 작용하게 된다. 선진국의 경우 65세 이상 노령인구 비중이 1970년대 이후 이미 15% 수준에 도달함으로써 공적연금의 재정이 큰 문제로 대두되었으며 이의 해결방안으로서 사적연금의 역할 제고가 강조되고 있다(OECD, 1992; Turner and Beller, 1992).

우리나라의 경우 아직까지는 공적연금의 미성숙으로 재정 부담이 크지 않으며 선진국에 비해 노령인구 비중도 상대적으로 낮은 상황이다. 그러나 경제발전과 사회인식의 변화를 감안해 볼 때 노령화는 급속히 확대될 것이며, 1960년대 ‘베이비 붐’ 세대가 국민연금의 주된 수혜자가 되는 2020년경부터 공적연금의 재정수지가 중요한 문제로 대두될 전망이다. 따라서 문제가 본격화되기 이전에 가능한 신속히 대응책을 모색하는 것이 바람직하며, 그 중 핵심적인 대응방안의 하나가 기업연금이라고 할 수 있다(박경숙·박능후, 1991).

아울러 가족구조의 지속적인 핵가족화는 전통적인 가족 내 노인부양체

계의 점차적인 약화를 가져올 수밖에 없을 것이며 이는 노인부양에 대한 사회적 책임과 비용의 증가를 의미한다. 선진 서구사회에서의 기업연금의 발달은 위에서 언급한 인구구조의 노령화와 가족부양체계의 해체와 사회적 연관성을 가지고 있다. 한편 우리나라의 전통적인 가족부양체계는 그 정신과 가치체계는 값진 것이지만 제도적으로는 선진 복지사회로의 발전방향과 맞지 않는 것이며 사회정책적으로도 바람직하지 못한 것이다. 먼저 가족부양체계는 노령세대의 부양에 대한 사회적 책임의식과 제도의 발전을 지연시키는 결과를 낳게 되며 동시에 가구간 사회경제적 불평등이 노인세대의 생활 수준에 그대로 반영되는 사회적 형평성의 문제도 존재하게 된다.

#### 나. 다층 노후소득보장체계(Multi-pillar System)의 구축 필요성

퇴직금제도는 어느 정도 근로자의 노후생계보호에 기여해 왔으나 중도 퇴직시마다 일시금으로 지급되어 정년퇴직시까지의 보전성이 약해 장기적인 노후소득보장이 어려우며 일부 제도의 적용이 아직 제한적이고 고용이 안정된 근로자에게만 실질적인 혜택이 주어진다는 한계점을 갖고 있다. 또한 1988년부터 시행되고 있는 국민연금도 현재의 제도로는 대부분의 퇴직 근로자들에게 최소한의 생계유지 수준 이상의 급부를 보장하기 어렵다고 하겠다.

선진국의 사회보장의 역사를 보면 공적연금제도가 노후소득보장을 하는데 한계가 있기 때문에 사적 기업연금의 역할을 지속적으로 증가시켜 왔다. 역사상 어느 사회에서도 근로자들의 퇴직후 노후소득보장을 공적연금 단독으로 보장할 수 있었던 예는 존재하지 않는다. 따라서 현재는 노후의 소득보장에서 공적연금과 기업연금이 차지하는 비중에 있어서 기업연금의 비중이 높아져 가는 것이 세계적인 추세이다(Turner and Watanabe, 1995). 이는 보편적인 사회보장제도로서의 공적연금이 노후의 실질적인 소득보장을 하는데는 제도의 성격상 그리고 재정상 한계가 있기 때문에 공적연금의 기능을 보완할 수 있게 사적 보장인 기업연금의 역할을 점차 확대하여 온 결과이다(표 9-1).

현행 퇴직금제도도 부분적으로 퇴직 후 노후소득원의 역할을 부분적으로 하고는 있지만 이는 근로생애 동안 고용이 안정된 극히 제한된 일부의 근로자들에게만 해당되는 사항이며 짧은 이직 및 짧은 근속기간(평균 4~5

년)으로 특징지어지는 우리나라 대부분의 근로자들에게는 이직시마다 지급되어 소비되는 일시적 목돈의 역할을 하고 있다는 것이다.

따라서 근로생애 동안 목돈에 대한 수요가 특히 높은 우리나라 근로자들의 생애단계에 따른 일시금의 필요성에 대한 사회적 고려가 있어야 하지만 그러나 동일한 퇴직금을 일시금 대신 연금으로 수급할 경우 일시금의 필요를 희생하는 대신 노후소득보장의 요구를 강화하는 데 도움이 될 것이다. 더욱이 지금 세계적인 추세가 사회보장에서 기업연금 특히 사적보장의 역할이 강화되고 있는 상황에서 복지선진국으로의 첫걸음을 위해서 기업연금제도는 반드시 도입되어야 할 것이다.

<표 9-1> 노후소득원의 구성비율 추이: 영국

(단위: %)

노후소득원	1980	1984	1988
사회보장	61	61	51
기업연금	16	18	23
근로소득	11	8	8
개인저축	11	13	17
전 체	100	100	100

자료: Turner and Watanabe(1995:138).

## 2. 기업연금제도의 도입을 위한 선결과제

기업연금제도가 도입되어 제기능을 하기 위해서는 선행적으로 해결되어야 할 몇 가지 구조적인 문제점 및 중요한 제도적인 장치 혹은 보장이 필요하다.

### 가. 기업연금을 위한 기금 적립의 과제

퇴직금제도의 기업연금제도의 전환을 법정 강제화할 경우 부담 주체인 기업측에서 우선적으로 문제되는 것은 기금의 재정충당 문제일 것이다. 퇴직일시금을 연금화할 경우 그간 퇴직급여충당금을 운영자금으로 사용하고 사외적립해 오지 않은 대부분의 기업들에게는 일시에 거액의 퇴직급여충

당금을 연금위탁기관에 내어놓아야 하는 재정상의 부담 문제가 발생하게 된다. 이럴 경우 그간 문제가 되어 오던 퇴직금의 지불보장 문제는 일시에 해결되는 효과가 있지만 현실적으로 이러한 제도가 기업측의 저항 없이 시행될 수 있는 가능성은 극히 낮다고 보아야 할 것이다. 따라서 퇴직급여충당금이 적립되어 있지 않은 경우 과거근무채무(past service liability)에 해당하는 금액을 매년 분할상각하는 점진적 이전방법을 고려해 볼 수 있을 것이다.

미국의 경우도 1970년대 중반 ERISA법이 제정되어 연금기금의 적립에 대한 규제가 강화되었을 때 분할상각의 방법을 활용하였다. 일본의 경우도 경제위기 이후 경제구조 합리화의 일환으로 국제회계기준(international accounting standard)이 도입된 이후 대부분의 대기업들이 미적립된 연금기금에 대한 분할상각 계획을 세워야 했다. 일본의 사례는 기업의 퇴직금(혹은 기업연금)에 대한 부채(unfunded liability)의 존재는 자본시장의 국제화에 필수적인 기업경영의 투명화에 결정적인 걸림돌이 될 수 있음을 보여주는 것이다.

한편 퇴직금을 임의 제도화한 후 여러 가지 유인정책이나 제도를 통하여 퇴직금을 연금화하는 방안이다. 퇴직금을 임의 제도화할 경우의 우려는 현재의 법정 제도하에서 퇴직금제도를 실시하던 많은 기업들, 특히 중소기업들이 비용상의 이유로 퇴직금제도를 실시하지 않게 될 경우 이는 실질적인 임금삭감에 해당되고 근로자들의 저항이 심할 것이다. 이러한 문제점들을 어느 정도 완화하기 위한 절충안으로는 제도시행은 법정 제도로 존속케 하고 지급률을 자율화하는 것이다. 그러나 그렇게 할 경우도 재정능력이 없거나 경영이 어려운 중소기업들 혹은 노조의 힘이 약한 기업들에서는 형식적으로 제도는 실시하되 지급률을 아주 낮게 책정하여 유명무실한 제도로 만들어 버릴 수도 있을 것이다.

#### 나. 기업연금 수급권 보장의 과제

퇴직금을 연금화할 경우 원칙적으로는 중간정산이나 퇴직시 일시금으로 지급되지 않고 연금 형태로 한시적으로 혹은 평생 분할지급이 되는 것이다. 따라서 기업연금은 기업의 존속 여부 및 경영상태 그리고 신뢰성 등에 의해 지급보장이 결정적인 영향을 받게 된다. 물론 기업연금을 실시할 경

우 그 기금은 외부, 즉 금융기관 등에 예치하여 운영이 되도록 하겠지만 그렇게 하더라도 기업 도산시에는 기금의 지속적인 조달이 중단되게 됨으로써 연금의 지속적인 지급은 어렵게 될 것이다. 따라서 기업연금제도는 일정 형태의 연금지급보장기구의 설립과 함께 실시되어야 한다는 것이다.

우리나라 현행 퇴직금제도의 기업 연금화에 대한 논의는 퇴직적립금의 퇴직시점까지의 보전성(preservation) 문제(기금적립)와 퇴직적립금의 퇴직 이후의 지급방법의 문제(연금화)가 독립적으로 논의될 필요가 있다. 전자는 중간 퇴직시마다 일시금으로 정산되는 현행 퇴직금제도 대신 근로생애 동안의 퇴직적립금을 정년퇴직 연령까지 보전하는 문제이며, 후자는 그렇게 적립된 퇴직금을 어떻게 지급하느냐의 문제로 일시금으로 지급하는 방법(lump sum payment)과 연금화(annuitize)하는 방법이 있다. 현행 퇴직금제도의 기업 연금화를 논의할 때 후자보다는 전자가 더 중요하고 우선적으로 해결되어야 할 사항일 것이다. 선진국에서도 기업연금(private pension)과 관련된 제도운영의 핵심 문제는 근로생애 동안 적립되는 연금기금의 운영 및 투자의 문제라는 것을 염두에 두어야 할 것이다. 퇴직적립금의 연금화는 기금의 성공적인 적립 후의 문제이다. 퇴직적립금의 연금화를 위해서는 연금시장(annuity market)이라는 금융인프라의 문제가 새롭게 대두되며 그러한 문제가 적절히 해소되지 않은 상태에서는 연금기금의 적립단계에서의 운영상의 규제 문제와 지급보장의 문제 등이 다시 도출될 수밖에 없기 때문이다.

#### 다. 금융시장의 발전과 안정화의 과제

기업연금제도가 도입될 경우 확정급부형이건 확정각출형이건 연금기금은 현행 퇴직금제도와는 달리 외부 지명신탁자(trustee)에 의해 운영이 될 것이며 이는 장기적으로 거대한 투자자본을 형성하게 되며 이 기금의 효율적인 운영을 위해서는 자본시장(capital market)의 발달 및 안정화가 필수적이다. 아울러 연금기금의 적립 및 운영은 수급권자인 다수의 근로자와 연금 운영 주체간의 장기금융계약(long-term financial contract)이 형성되게 되는 것이며 적립기금의 안정성과 수익성은 수많은 근로자들의 노후생활의 안정에 직결되는 것이므로 국가 차원에서의 감독기구(supervisory agency)의 설립과 운영 또한 필수적이다. 이러한 제도적 안전장치에 대해

서는 이미 기업연금이 노후소득보장의 중요한 축으로 자리잡은 미국과 영국, 스위스 등의 선진시스템으로부터 많은 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

#### 라. 공·사 연금 제도간의 연계의 과제

기업연금이 도입되어 노후소득보장의 다중보장체계를 갖추기 위해서는 어떤 형태로든 기여 단계에서 혹은 급여 단계에서 공적연금인 국민연금과의 연계가 고려되어야 할 것이다. 사적연금과 공적연금 간의 연계가 이루어지는 형식으로는 미국식의 연금급부를 통한 연계제도(방하남, 1997)와 영국 혹은 일본식의 공적연금의 적용제외(contract out)제도를 들 수 있다.

미국의 제도에서는 공적연금과 사적연금이 각각 독립적으로 발전하여 왔고 또 법적으로도 완전 독립되어 있으나 공적연금과 사적연금 간의 연계가 급여를 통해 이루어지고 있다. 즉 기업연금의 급부 수준이 공적연금의 급부수준에 따라 조정되는 것이다. 이는 공·사 보장제도가 독립적으로 존재 발전해 나가지만 제도와 개인의 생활보장이 실제로 만나는 최종급여에 있어서 서로 연계가 되는 제도이다.

다음으로는 영국과 영국제도를 원용한 일본의 예를 들 수 있다(Turner and Watanabe, 1995). 영국은 공적연금에 대한 직역연금의 적용제외로 각 직역연금(Occupational Pension)이 공적연금의 소득비례 부분을 대체할 경우 공적연금의 소득비례부분을 적용제외시켜 주는 제도를 시행하고 있다(Daykin, 1995). 일본의 경우도 유사하게 기업의 후생연금기금제도를 통해 국민연금에 대한 적용제외제도를 시행하고 있다(Bodie, Mitchell and Turner, 1995; Clark, 1991; Turner and Daily, 1991; 이해영, 1997 참조)

### 3. 기업연금 도입의 기대효과

#### 가. 기업측면

##### 1) 퇴직금비용의 평준화 및 자금관리의 계획화

퇴직일시금의 경우 퇴직금지급액은 정년퇴직자수와 근속연수의 변동에 따라 큰 차이가 날 수 있어, 퇴직금의 자금계획 수립이 어렵지만 퇴직연금 제도는 보험수리적으로 계산된 보험료를 사외에 적립하는 것이므로 증대



하는 기업 퇴직금 부담의 평준화를 이룰 수 있다. 따라서 기업연금제도를 도입할 경우 제도 전환기의 비용 발생이라는 문제점이 있기는 하지만 종업원의 퇴직시 일시적으로 다액의 지출을 필요로 하지 않으므로 기업으로서 자금관리가 계획적으로 이루어질 수 있는 장점이 있다. 또한 기업연금이 도입되면 기업주의 각출금 전액에 대하여 세제 혜택이 주어져 제도 설계의 형태에 따라 기업주의 실질부담이 경감되는 효과도 기대할 수 있다.

## 2) 생산성 향상과 노사관계의 안정

동시에 퇴직연금은 퇴직일시금에 비하여 종업원에게 노후의 생활불안을 해소시키고 안정감을 부여함으로써 고용안정과 우수한 인재 확보를 기대할 수 있고, 기업의 영속적 발전을 전제로 한 것이므로 이 제도의 실시는 종업원의 생산성을 높이고 노사관계가 장기적으로 안정될 수 있는 여지를 마련해 줄 수 있을 것이다. 실제로 선진국의 경우 기업의 연금제도는 종업원의 회사에 대한 일치감을 높이고 경영성과가 개별 근로자의 연금적립금과 연계되는 확정각출제도(Defined Contribution)의 경우 우수인력의 확보 및 생산성 향상에 가장 중요한 보상도구로 작용하고 있다.

## 3) 기업 실정에 따른 퇴직금구조의 융통적 설계

일반적인 임금정책과는 달리 퇴직연금제도는 기본적으로 제도의 설계와 집행에 자율성과 융통성이 부여되어 있어 급부의 종류, 수급권자의 범위, 각출 형태 및 수탁기관 등이 조정될 수 있으므로 기업의 특성에 맞는 제도의 설계가 가능하다. 우리나라의 경우 퇴직금에 대한 법정 지급률이 정해져 있어 기업 차원의 융통성이 제한되어 있는 것이 현실이지만 향후 기업연금제도가 성숙할 경우 이러한 제도적 경직성은 해소될 것으로 기대된다.

### 나. 근로자 측면

#### 1) 장기저축과 수급권 보장으로 인한 안정된 노후생활자금 보장

기업연금이 가져올 수 있는 근로자 측면에서의 이익은 수급권의 보장으로 인한 안정된 노후 소득원의 확보이다. 즉 퇴직연금제도를 도입할 경우 사전에 연금수리에 의한 적정금액을 사외 금융기관에 적립하게 되므로 퇴직금의 수급권을 안전하게 확보할 수 있고 퇴직후에 장기적이고 계속적으

로 급부가 지속될 수 있으므로 노후소득보장에 기여할 것이다. 또한 퇴직금을 일시금으로 받을 경우 효과적인 관리·운용은 개인별 능력에 좌우되어 자금운용의 지식과 경험이 부족한 개인의 경우 노후 보장에 실패할 가능성이 많다. 그러나 연금의 경우 이러한 위험성이 감소되며, 정해진 기간에 일정 연금을 정기적으로 지급받을 수 있기 때문에 보다 안정된 노후 소득을 보장받을 수 있는 장점이 있다.

## 2) 세제 혜택을 통한 실질소득의 증가

기업연금의 급여에 대해서는 대부분의 경우 면세를 적용하는 것이 관례이며 우리나라의 경우도 예외가 될 수는 없을 것이다. 현재는 퇴직소득에 대해 과세하고 있으나, 퇴직연금제도가 실시될 경우 공적연금의 보완 기능을 고려하여 공적연금과 유사한 세제로 도입될 것으로 예상된다. 이 경우 연금수급시 연금과세 혜택에 따라 실질소득의 증가를 가져올 수 있는 장점도 있다.

## 참고문헌

### ◆ 퇴직금제도에 관한 국내 문헌

- 고광수·김영갑, 『미국의 종업원 퇴직연금제도와 시사점』, 한국증권연구원, 2000.
- 김명석, “우리나라 퇴직금제도의 변천에 관한 연구”, 이화여대 석사학위논문, 1990.
- 김성기, 『기업회계기준 해설』, 다산출판사, 1996.
- 김용하, 「한국 법정퇴직금제도의 개선방안」, 『2000년 노사정위원회 노사관계위원회 토론자료집』, 2000. 1. 18.
- 김원식·이호영, 「국민적 연금체계의 확립을 위한 기업연금제도 도입방안」, 한국공공경제학회, 『21세기의 국민적 연금체계 구상』, 2000. 11. 2.
- 김인기, 『기업연금제도와 우리나라의 도입방안』, 대한투자신탁 경제연구소, 1991.
- 김정배, 『노동기준법』, 박영사, 1989.
- 류근식, 「연금회계제도의 적용과 기업연금의 위험관리」, 『리스크관리연구』, 제10집, 1998년 가을호.
- \_\_\_\_\_, 「우리나라 기업연금회계제도의 도입과제」, 『보험학회지』 제53집, 한국보험학회.
- 류건식·손성동, 「기업연금의 운용과 수탁자책임」, 『보험조사월보』, 1998.3.
- \_\_\_\_\_, 『기업연금의 이론 및 실무』, 삼성생명금융연구소, 1998.
- 민재성, “국민연금, 퇴직금 및 기업연금의 상호관계”, 「국민연금과 퇴직금의 정책과제: 퇴직일시금의 연금화문제」, 1991년 한국사회보장학회 춘계학술발표, 1991.

- 민재성·김원식, 『한국의 퇴직금제도와 개선방안』, 한국개발연구원, 1991.
- \_\_\_\_\_, 『한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안』, 한국개발연구원, 1990. 11.
- 민재성·문형표·안중범·김용하, 『국민연금제도와 퇴직금제도 조정실시에 따른 우리나라 소득보장제도의 보완발전방안』, 한국개발연구원, 1992.
- 민재성·박재용, 『퇴직금제도의 문제점과 개선방향』, 한국개발연구원, 1984.
- 박경숙·박능후, 『기업연금의 발전요인과 한국에서의 도입방향』, 한국보건사회연구원, 1991.
- 박영범, 『한국기업의 퇴직금제도』, 한국노동연구원, 1992.
- 방하남, 『공기업 및 공공부문 퇴직급여제도 개선방안』, 한국노동연구원, 1998.
- \_\_\_\_\_, 『미국의 기업연금제도 연구』, 한국노동연구원, 1997.
- \_\_\_\_\_, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 한국노동연구원, 1998.
- \_\_\_\_\_, 『미국의 기업연금제도 연구』, 한국노동연구원, 1997.
- \_\_\_\_\_, 『공기업 및 공공부문 퇴직급여제도 개선방안』, 한국노동연구원, 1998.
- 방하남·김진수·이정우, 『선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점』, 한국노동연구원, 2000. 1.
- 성주호·김진익, 『퇴직연금 처리 및 재정』, 보험개발원, 1998.
- 손성동, 『기업연금회계에 관한 연구』, 삼성금융연구소, 1999.
- 신수식, “기업연금제도의 도입을 위한 정책과제”, 한국사회보장학회, 「국민연금과 퇴직금의 정책과제: 퇴직일시금의 연금화문제」, 1991 춘계학술발표, 1991.
- 양성문, 『주요국 기업연금보험 개요 및 세제』, 보험개발원 보험연구소, 1998. 3.
- 오창수, 『보험수리학』, 박영사, 1999.
- 윤석명·김원식·박상현, 『공적연금과 사적연금의 균형적 발전방안』, 한국보건사회연구원, 1999.
- 이근창, “한국퇴직금 제도효과와 발전방향에 관한 연구”, 중앙대 박사학위논문, 1986.

- 이해영, 『일본의 퇴직금제도 - 역사적 변모과정과 현황 -』, 한국노동연구원, 1997. 3.
- 임상엽, 『세법개론』, 상경사, 2000.
- 전춘옥, 『고용관행의 변화에 따른 퇴직급여 회계와 세무에 관한 연구』, 한국상장회사협의회, 2000.
- 전춘옥·이효익·이석영, 「퇴직급여 회계규정의 문제점과 개선방안 연구」, 『회계저널』, 제7권 제2호, 1998.
- 정성배, “기업연금회계제도에 관한 연구”, 전북대학교 박사학위논문, 1992.
- 정재욱·정영철, 『OECD 회원국의 기업연금제도』, 보험개발원, 1997. 10.
- 정희환, “누진제퇴직금 불이익변경에 관한 연구”, 숭실대학교 석사학위논문, 1994.
- 홍원구, 『미국 401(k)형 기업연금 연구』, 삼성금융연구소, 1998.
- \_\_\_\_\_, 『보험상품세제연구』, 삼성금융연구소, 1998.
- 공사연금제도개선실무위원회, 『공사연금제도 개선의 기본구상(국무총리 최종보고서)』, 2000. 8.
- 금융감독원(자산운용감독국), 「미국식 종업원지주제도(ESOP) 도입가능성 검토」, 2000.
- 노동부, 『일본의 임금·퇴직금·기업연금 규정집』, 근로기준정책자료 96-07, 1996.
- 노사관계개혁위원회, 『'97 노사관계개혁 참고자료집』, 1997.
- 보험개발원 보험연구소, 「퇴직보험 운영전략 세미나」, 1998. 8. 26.
- 생명보험협회, 「선진국의 기업연금정책(1)(2)」, 『월간생협』 1997. 5~6.
- 한국노동연구원, 『공기업 및 공공부문 퇴직급여제도 개선방안』, 1998. 12.
- \_\_\_\_\_, 『기업의 퇴직금제도 운영실태조사』, 1997.
- \_\_\_\_\_, 「퇴직금제도에 관한 기업의 운영실태 및 개선의견조사」, 2000.
- 한국사회보장학회, 「국민연금과 퇴직금의 정책과제 - 퇴직일시금의 연금화문제」, 1991년 춘계학술발표, 1991. 4. 30.

◆ 기업연금제도 일반에 관한 외국문헌

Bodie, Zvie, Olivia Mitchell, and John A. Turner (eds), *Securing Employment-Based Pensions: An International Perspective*,

- Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1995.
- Brown, Jeffrey R., *Private Pension, Mortality Risk, and The Decision to Annuitize*, NBER, 1999. 6.
- Brown, Jeffrey R., and Olivia S. Mitchell, *Mortality Risk, Inflation Risk & Annuity Products*, NBER, 2000. 7.
- Bulow, Jeremy I., "What are Corporate Pension Liability?," *The Quarterly Journal of Economics*, 1982. 8.
- Burton, T. Beam and Kenn B. Tacchino, "Employee Benefit Planning", *Journal of The American Society of CLU & ChFC*, November 1997
- Chan, Desmond, *Pensions in Asia*, Presentation Paper, 1999
- Dan M. McGill, Kyle N. Brown, John J. Haley, and Sylvester J. Schieber, *Fundamentals of Private Pensions*, University of Pennsylvania Press, 1996.
- Duskin, E. (eds), *Private Pensions and Public Policy*, Paris: OECD Social Policy Studies No. 9, 1992.
- EBRI, *Databook on Employee Benefits*, Washington D.C., 1995.
- \_\_\_\_\_, *Pension in a Changing Economy*, Washington D.C., 1993.
- \_\_\_\_\_, *Fundamentals of Employee Benefit Programs*, Washington D.C., 1990.
- Fenton, J. (et al.), *Tolley's Pensions Handbook*, Second Edition, Tolley Publishing Company, 1995.
- Fields, G. S. and O. S. Mitchell, *Retirement, Pensions, and Social Security*, Cambridge, Mass: MIT Press, 1984.
- Gordon, M., *Social Security Policies in Industrial Countries*, Cambridge : Cambridge University Press, 1988
- James, E., "The Political Economy of Social Security Reform," Paper presented at the Flagship Course in Pension Reform by World Bank Institute(March 6-17, 2000).
- Langbein, J., and B. A. Wolk, *Pension and Employee Benefit Law*, Second Edition, The Foundation Press, 1995.

- Lassila, Dennis R. and Bob G. Kilpatrick, *U.S. Master Compensation Tax Guide*, CCH, 1997.
- McGill, Dan M. and Donalds S. Grubbs, Jr., *Fundamentals of Private Pensions*, Pension Research Council, 1996.
- Mitchell, O. S., and G. S. Fields, "Rewards for Continued Work" in *Horizontal Equity, Uncertainty, and the Economics of Wellbeing*, M. David and T. Smeeding, (eds.) Chicago : University of Chicago Press, 1985.
- Michael, S. Gordon, Olivia S. Mitchell, and Marc M. Twinney (ed), *Positioning Pensions for Twenty-First Century*, PRC, 1997.
- Milkovich, G. T., and J. M. Newman, *Compensation*, Chicago : Irwin, 1996.
- Munnell, A. H., *Economics of Private Pensions*, Washington D.C. : The Brookings Institution, 1982.
- Norman, H. Godwin and Kim G. Key, "An Overview of Cash Balance Pension Plans", *Journal of Pension Planning and Compliance*, Vol.26, Iss.2, Summer 2000.
- OECD, *Private Pension in OECD Countries: Australia*, Labor Market and Social Policy Occasional Papers No.23, 1997.
- \_\_\_\_\_, *Private Pensions and Public Policy*, Elizabeth Duskin (ed.), Paris: OECD Social Policy Studies No. 9. 1992.
- Quadagno, J., *The Transformation of Old Age Security*, Chicago : The University of Chicago Press, 1988.
- Turner, J. and D. Beller (eds), *Trends in Pensions, Pension and Welfare Benefit Agency*, U.S. Department of Labor. Washington, D.C.: U.S. GPO, 1990.
- Turner, J. and N. Watanabe, *Private Pension Policies in Industrialized Countries: A Comparative Analysis*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995.
- Whitehouse, E.R., *Tax Treatment of Funded Pensions*, World Bank, 1988.

World Bank, *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*, Oxford University Press, 1999.

\_\_\_\_\_, *Pensions in East Asia and the Pacific: Hong Kong*, (Annex B3).

◆ 제외국의 퇴직금·기업연금관련 참고문헌

■ 미국의 제도

Beam, B. T. and J. J. McFadden, *Employee Benefits*, Irwin, 1985.

EBRI, *Fundamentals of Employee Benefit Programs*, Washington D.C., 1995.

Hinz, R. P., "Overview of the U.S. Private Pension System", Paper presented at the Flagship Course in Pension Reform by World Bank Institute(March 6-17, 2000).

Rosenbloom, J. S., *The Handbook of Employee Benefits*, Vol I. Dow Jones-Irwin. 1992.

Towers Perrin, *The Handbook of 401(k) Plan Management*, IRWIN, 1997.

■ 일본의 제도

堅原 朗, 「厚生年金基金の形成・展開と改革の課題」, 『保険學雜誌』, 第561號, 1998. 6.

橋本基美, 「資産運用ビジネスにおける受託者責任」, 『財界觀測』, 野村總合研究所, 1999. 2.

門田伸一, 「規制緩和後の適格退職年金受託のあり方」, 『生命保險經營』, 1998. 5.

井瀉正彦・野村亞紀子, 「健全性確保の觀點から見た米國企業年金制度」, 『財界觀測』, 1997年 5月號, 野村總合研究所.

村上清, 『企業年金の知識』, 日本經濟新聞社, 1998.

坪野剛司, 『轉換期の企業年金制度』, ぎょうせい, 1995.

浦田春河, 『401(k)プラン』, 東洋經濟新報社, 1998.

厚生年金基金聯合會 編, 『21世紀の企業年金』, 東洋經濟新報社, 1997.



노동부, 『일본의 임금·퇴직금·기업연금 규정집』, 근로기준정책자료 96-07, 1996.

Jackson, G., “Japan Defined Contribution Plan” Paper Presentation to the KITCA Seminar, 2000.

■ 영국의 제도

Dilort, A. (et al.), *Pensions Policy in the UK: An Economic Analysis*, IFS, U.K., 1994.

Johnson, P., “The Reform of the Pensions in the U.K.” *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 69, No. 4, 2000.

■ 스위스의 제도

Hepp, S., “Mandatory Occupational Pension Schemes in Switzerland: The First Ten Years”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol. 69, No. 4, 1998.

Nussbaum, W., “The Swiss Pension Benefit System,” Mimeo.

■ 칠레의 제도

Edwards, S., “The Chilean Pension Reform: A Pioneering Program.” Paper presented at the Flagship Course in Pension Reform by World Bank Institute(March 6-17, 2000).

Schmidt-Hebbel K., “Chile’s Pension Revolution Coming of Age”, Paper presented at the Flagship Course in Pension Reform by World Bank Institute(March 6-17, 2000).

■ 홍콩의 제도

A Guide to the Mandatory Provident Fund (AIA Pensions and Trustee Co. LTD, 1999)

A Guide to the Occupational Retirement Schemes Ordinance (The Office of the Registrar of Occupational Retirement Schemes, 1999).

Chan, Desmond, *Pensions in Asia*, Presentation Paper, 1999.

Wong, A., “MPF Sytem of Hong Kong”, Paper presented at the Flagship Course in Pension Reform by World Bank Institute(March 6-17, 2000).

World Bank, *Pensions in East Asia and the Pacific: Hong Kong* (Annex B3)

■ 이탈리아의 제도

Beltrameti, Luca, “Private Pensions in Italy: The Role of the Severance Payment (TFR)” Paper presented at the International Workshop on Private Pension Design and Supervision (Dec. 20-21, 1999, Seoul).

■ 호주의 제도

Bateman, Hazel and John Piggott, “Mandatory Retirement Savings in Australia”, Paper presented at the Flagship Course in Pension Reform by World Bank Institute(March 6-17, 2000).

OECD, *Private Pension in OECD Countries: Australia*, Labor Market and Social Policy Occasional Papers No.23.

## 부록

### 미국의 확정각출형(DC) 기업연금제도

각출형제도는 가입자별로 개인별 계정을 설정, 각 가입자에 대한 급부는 개인별 계정에서의 각출액, 계정에 배분되는 비용과 투자수익, 몰수금 등을 종합적으로 고려하여 산정된다.

각출형제도에서 각출액의 납부는 급여의 10%와 같은 구체적인 규정을 통해 이루어지는 경우도 있고, 구체적인 방법을 규정하지 않고 사업주의 자유재량에 위임하는 제도도 있다. 사업주의 자유재량에 위임하는 경우에는 각출금을 가입자의 계정에 배분하는 방법, 예를 들어 보수에 비례하는 등의 방법을 규정하고 있다.

개인별 계정은 적어도 연 단위로 투자수익(investment income) 및 미 실현 평가액을 포함한 전체 투자수익 지분을 적어도 연 단위로 개인별 계정에 배분한다. 제도 중에는 투자수익을 분기별, 매월, 매일 배분하는 경우도 있다. 최근에는 투자수익을 가입자 계정에 매일 배분하는 방법이 급속히 확산되고 있다. 은행 예금구좌 및 연금계약 등과 같이 장부가 기준으로 관리되는 경우도 있지만 대부분의 자산은 시장가치의 변화에 따라 변동한다. 각출형제도의 자산 총액은 전액 개인별 계정에 배분되므로 평가시점의 전체 계정잔고의 합계는 제도 자산의 시장가치 총계와 일치하는 것이 보통이다.

가입자가 수급권을 취득하기 이전에 중도퇴직한 경우, 그 자의 계정잔고는 몰수되어 장래 사업주의 각출금을 줄이는 데 사용되거나 다른 가입자의 계정잔고를 증가시키는 데에 충당된다. 가입자가 급부수급 자격을 획득한 경우, 급부액은 그 가입자의 계정잔고로부터 지급할 수 있는 금액과 같다.

그 급부는 일시금지급, 분할지급 혹은 가입자에 대한 종신연금 및 가입자와 배우자에 대한 연생종신연금의 형태로 지불된다.

현재 미국에서 실시되고 있는 각출형제도의 주요 형태로는 ① 이익분배제도, ② Money Purchase제도, ③ 절약저축제도, ④ 주식상여제도, ⑤ 종업원지주제도 등이 있다.

## 1. 이익분배제도

이익분배제도는 연금제도 및 주식상여제도(stock bonus plan)와 함께 내국세입법하의 세 가지 기본적인 적격제도 형태 중의 하나이다. 이익분배제도는 각출형제도의 한 형태로서 대규모 사업주 및 소규모 사업주 모두에게 인기가 높다. 소규모 사업주는 연금제도를 제공할 여유가 없다고 느끼거나, 급부형 연금제도에 부수하는 재정상의 의무 및 수리상의 복잡함을 회피하고자 하거나, 이러한 제도의 운영비가 대폭 저렴하다는 것을 인식한 경우, 특히 이익분배제도를 선호하는 경향이 있다. 많은 대규모 사업주 역시 이익분배제도를 연금제도를 보충하는 것으로서 운영하고는 있지만 종업원의 노후보장의 주요 재원으로서의 이연이익분배제도는 주로 중소기업에서 많이 이용되고 있다.

### 가. 제도의 설계

내국세입법 및 내국세입청 규칙의 적격성은 이익분배제도에 대해서도 연금제도와 동일하게 적용되며, 동일한 세제상의 취급을 받는다. 따라서 적격성을 요구하는 이익분배제도는 적격연금제도에 적용되는 일반적인 적격요건의 대부분을 충족하여야 한다. 다만 중요한 예외가 있는데, 그것은 급부설정방식이다. 즉 연금제도의 급부는 명확한 방법하에서 결정되는 것에 비해, 이익분배제도의 급부금은 기본적으로 기업의 이익에서 납부되는 각출금을 바탕으로 하므로 급부 수준을 명확하게 결정할 수 없다는 점이다. 이것이 이익분배제도와 연금제도의 주요 차이점이다. 나아가 수급권을 획득하기 이전에 중도퇴직한 가입자로부터의 몰수금액은 가입자의 계정에 배분할 수 있고, 투자손익 역시 제도 가입자의 분배액에 직접적인 영향을 미친다. 따라서 누적액이 커지게 되면 충분한 퇴직소득급부를 행할 수 있

지만, 투자실적 등 기타의 이유에 의해 누적액이 크게 감소하는 경우에는 퇴직소득금액이 상당히 적어질 수도 있다.

적격한 이익분배제도는 종업원 및 그 유족에 대한 급부를 위해서만 설립되고 운영되어야 한다. 나아가 적용범위, 급부, 각출금과 기타에 관해 주주, 임직원 및 고급종업원에게 유리한 차별조항을 두어서는 아니된다. 이 보편적 차별금지 요건과 다수의 규칙이 연금제도의 경우와 마찬가지로 이익분배제도의 설계에 강한 영향력을 미친다.

#### 나. 각출금

전통적인 이익분배제도에 대한 필요각출금(required contribution)은 모두 사업주가 부담한다. 그러나 각출금의 금액(amounts) 및 원천(source)이 회사의 누적이익 및 당기이익과 특정한 관계를 가질 필요는 없다. 종업원각출금이 사업주각출금의 조건으로 요구되는 경우도 있는데, 그러한 제도는 전문적으로 말하면 이익분배저축제도(profit-sharing thrift plan)이다. 순수한 이익분배제도와 절약저축제도(thrift plan) 중에는 임의의 종업원각출금을 인정하는 경우도 있다.

##### 1) 각출 의무

내국세입법은 이익분배제도에 대해 적격요건으로 사전에 규정된 명확한 각출금 산정식을 요구하고 있지는 않다. 그러나 내국세입법의 규칙에서는 적격한 이익분배제도에 대한 각출금이 계속적이고도 실질적인 것(recurring and substantial)을 요구하고 있다. 이 요건은 제도가 선의에 의해 설립된 것이며, 영속적으로 운영하는 것을 명확히 의미하는 것이다.

사업주의 입장에서 볼 때 이익분배제도에 대한 자유재량식 각출금 납부방식의 명확한 이점은 탄력성이다. 즉 각출금은 회사의 당년도 이익 및 운전자본의 필요성에 기초할 수 있으며, 환경변화에 비추어 매년 조정할 수도 있다. 실제로 사업주는 적자 연도에도 상당 금액의 각출금을 납부하는 경향이 있다. 그러나 탄력성의 정도는 각출금이 실질적이고 계속적일 것을 요구하는 내국세입법의 요건에 의해 다소 제약된다.

자유재량에 의한 산정방식에는 결점도 있다. 즉 각출액이 가입자의 기대를 하회하는 경우, 제도 및 사업주에 대한 가입자의 신뢰가 훼손될 우려가

있다. 최선의 상황하에서 사업주측이 최선의 의도를 가지고 각출을 행하여도 자유재량방식은 가입자의 재산 계획이라는 입장에서 볼 때 바람직하지 못한 영향을 미칠 수 있다. 나아가 노동성의 임금·시간관리국은 사전에 결정된 산정식의 사용을 촉구하기 위해 자유재량 산정식하에서의 이익분배제도에 대한 각출금은 일정한 경우를 제외하고 잔업수당 산정상의 정규 임금에 가산하여야 한다고 규정하고 있다. 다만 사업주각출금이 잔업수당을 포함한 기준으로 가입자에게 배분되는 경우 및 제도가 滿額(full)이면서 즉시 수급권이 부여(immediate vesting)되는 경우에는 자유재량 각출금을 잔업수당률의 계산에서 고려할 필요는 없다. 많은 사업주는 이익분배제도를 통해 1개월분 급여상당액(즉 정규 연간보수액의 약 8%)의 지급을 목표로 하고 있다. 따라서 잔업수당률(overtime pay rates)의 이익분배제도 각출금액의 산입 유무는 사소한 문제라고 할 수 없다.

이와 같은 자유재량방식의 결점 때문에 대부분의 대기업은 명확하게 사전에 결정된 산정식을 채용하고 있다. 한편 대부분의 중소기업은 재무상의 탄력성에 강한 관심을 가지고, 또한 구속적인 사전 각출금의 약속이 없어도 노동자의 신뢰를 확보할 수 있다고 생각하여 자유재량방식 혹은 혼합방식(이익으로부터 일정한 최저한의 고정각출금과 자유재량의 추가각출금을 납부하는 것)을 선택하고 있다.

## 2) 각출금 산정식

사전에 각출금을 약속하지 않은 제도 제공자는 연간 각출금을 어떠한 방법으로 결정하여도 무방하다. 따라서 어떠한 형태의 산정식을 채용해도 되며, 재무상 및 인사관리상의 여러 가지 사항을 고려하여 완전히 임의의 방법으로 각출금을 결정할 수도 있다. 그러나 사전에 각출을 약속하고 그것을 제도 규약에 포함하기로 결정한 제도 제공자는 각출금 산정방식을 명확하고 정확하게 기술하여야 한다.

많은 변형이 존재할 수 있지만, 일반적으로 사용되는 각출금 산정방식에는 ① 이익의 일정비율, ② 대상보수의 일정비율, ③ 종업원각출금의 일정비율 등이 있다.

각출금 산정방식은 애매함 및 분쟁, 불신감 등을 피하기 위해 조항을 주의 깊게 규정하여야 한다. 이 규정은 사업주가 사용하고 있는 회계 제도 및 용어와 명백하게 일관되어 있어야만 한다. 경우에 따라서는 회사의 이

익규모를 결정하기 위해 외부 전문가의 자문을 구하여야 한다. 경영진과 대상종업원이 특정년도 및 일정기간 동안의 이익금에 대해 견해를 달리하는 경우에는 조정자, 재판소가 임명하는 전문가, 기타 제3자가 이익분배의 각출금 수준을 결정하기도 한다.

제도 규약은 각출금이 세전이익 및 세후이익 중 어느 이익에 기반하는가를 규정하여야만 한다. 이론상으로는 세후이익이 각출금 기준으로 적합하나, 이익분배제도에 대한 사업주각출금은 소득세에 대한 과세공제가 가능하므로 세후이익은 그 회계년도의 각출금이 확정되지 않으면 결정할 수 없다. 따라서 각출금 자체가 세후이익을 사용하는 것으로 규정되어 있는 경우, 각출금액의 결정에는 대수적인 산식을 사용할 필요가 있다. 이러한 방법은 세전이익에 적당한 감액률을 곱하면 동일한 결과를 얻을 수 있으므로 각출금 산정식이 불필요하게 복잡해지는 것은 아니다. 실제로 많은 제도는 세후이익을 사용하는 각출금 산정식을 채용하고 있다. 또한 이익에는 자산매각 등 경상의 손익을 제외하여 규정하는 경우도 있다.

각출금 산정식이 이사회에서 결정한 이익의 일정 비율 및 일정 비율의 대상이 투자자본의 적정수익을 초과하는 이익부분만으로 되는 경우도 있다. 예를 들어 제도 중에는 기업 순자산의 10%를 상회하는 이익 부분에 대해서만 분배대상으로 한다고 규정하는 경우도 있다. 이 분기점이 이익의 일정액 및 배당의 일정액 형태로 규정되는 경우도 있다. 이익이 증가함에 따라 제도에 각출되는 이익의 비율이 증가하는 산정식도 있다. 반대로 이익이 증대함에 따라 각출비율이 감소하는 예도 적지 않다. 일반적으로는 각출금이 대상보수의 1개월분에 상당하도록 설계된 각출금 산정식을 채용하고 있다.

각출금 산정식에는 각출금을 대상종업원 보수의 일정비율로 하는 경우도 있다. 연금제도와 마찬가지로 보수의 기준은 특히 잔업, 휴가, 질병 등을 주의 깊게 취급하여야 한다. 1993년 이후부터는 15만 달러(물가슬라이드 존재)를 초과하는 보수는 산입할 수 없다. 보수 기준의 각출금은 당기이익으로 조달할 수 있는 금액을 한도로 하거나, 각출물을 당기이익의 수준에 연동시키는 경우도 가능하다. 각출금이 이익 및 대상보수의 일정 비율로 표시되는 경우, 일반적으로 사업주각출금은 손금산입 한도를 초과하지 않도록 설계되고 있는데, 현재 손금산입 한도는 연간 보수의 15%이다.

제도 제공자는 언제든지 각출금 산정식을 변경할 권리를 가지고 있다.

각출금이 감소하는 경우 종업원의 근로의욕이 악화될 수도 있지만, 실제 기업들은 사업환경의 변화에 대응하기 위해 때로는 각출금의 약속 금액을 삭감하기도 한다. 그러나 이와 같은 변경이 명확히 급부의 삭감으로 연결되는 경우에는 내국세입청이 제도의 일부 종료로 간주하므로 이 때에는 완전하게 수급권을 부여하여야 한다. 제도 전체가 폐지되는 경우도 있는데, 제도 폐지가 설립 후 수년 이내에 행해지면 과세상 불리한 취급을 받는 경우도 있다.

### 3) 사업주각출금의 과세공제 한도

내국세입법의 제404조(a)(3)항은 적격한 이익분배제도에 대한 사업주각출금의 과세공제 가능금액에 일정한 제한을 부과하고 있다. 즉 사업주가 제도의 적용을 받는 종업원 총보수의 15%에 상당하는 금액까지의 각출금에 대해서만 과세공제된다.

1987년 이전에 시작된 과세 연도에서는 어떤 연도의 각출금이 과세공제 가능한 상한액, 즉 대상보수의 15%를 넘지 않는 경우에는 권리이월(credit carryover)이 발생하였다. 이 미사용 권리는 이월되어 각출금이 제도 가입자 총보수의 15%를 초과하는 이후의 연도에 충당할 수 있었다. 따라서 이 권리이월을 이용할 경우 각출금에 대한 과세공제 가능금액은 그 해 대상보수의 15%를 초과하는 경우도 있을 수 있다. 누적 가능한 권리이월 금액에는 한도가 없지만, 어떤 과세 연도에 사용 내지 적용할 수 있는 최대 한도는 그 해 대상보수의 15%이다. 또한 권리이월을 사용할 경우에도 과세공제 가능금액에는 권리가 사용되는 연도의 대상보수의 25%로 제한되어 있다. 즉 대상보수의 25%가 전체 한도이므로 누적된 권리이월의 실질적인 사용한도는 연간 15%가 아니라 10%이다.

각출금 이월은 어떤 연도의 각출금이 과세공제 가능한 상한액을 초과하는 경우에 발생한다. 각출금 이월액 중 다음 해에 과세공제 가능한 상한액은 대상보수의 15%에서 다음해의 각출액을 공제한 금액이다. 즉 25%의 한도는 각출금 이월에는 적용되지 않는다. 각출금 이월은 기간 및 금액에 대해 무제한적으로 누적할 수 있고, 각출금 지불액이 과세공제 가능한 상한액에 도달하지 못하는 이후의 연도에 과세공제를 받을 수 있다.

사업주가 동일한 종업원집단을 대상으로 적격한 급부형 연금제도와 적격한 각출형제도의 쌍방을 운영하고 있는 경우, 1년간 두 가지 제도를 합



한 과세공제 가능한 상한액은 대상보수의 25%이다. 이 경우에는 25%의 합산한도뿐 아니라 두 가지 제도 각각에 대한 사업주각출금의 과세공제에 관한 별도의 한도도 적용된다. 즉 연금제도에 대한 각출금이 대상보수의 5%에 불과한 경우에도 이익분배제도의 각출금에 대한 과세공제 가능액은 대상보수의 20%가 아닌 15%이다. 나아가 내국세입법의 최저 적립요건에 의해 연금제도에서 대상보수의 25%를 상회하는 금액이 각출되는 경우, 연금제도에 대한 필요각출금 전액은 과세공제되지만, 이익분배제도에 대한 과세공제 가능한 각출금은 없다.

#### 다. 배 분

이익분배제도에 대한 사업주각출금은 일반적으로 일괄적으로 각출한다. 나아가 누적 제도자산은 통상 합동으로 운용되며, 그 신탁에 투자수익이 부가된다. 제도는 가입자 및 그 유족의 이익만을 위해 운영되므로 이 합동 자산 속에 개별 가입자의 지분을 결정하는 구조가 필요하다. 이것은 제도의 각 가입자에 대한 개인별 계정을 설정하여 관리함으로써 이루어진다. 각각의 계정에는 제도의 배분 규정에 따라 제도자산의 지분이 부여된다. 이 규정은 사업주각출금, 투자수익 및 지분에 완전한 수급권이 부여되기 이전에 제도를 탈퇴한 종업원으로부터 몰수한 계정잔고의 배분에 관계한다.

##### 1) 사업주각출금

전통적인 이익분배제도에서 사업주각출금은 가장 중요한 재원이며, 제도가 내국세입청의 적격기준을 충족시키기 위해서는 고급여종업원에게 유리한 차별을 두지 않도록 가입자에게 배분되어야 한다. 이익분배제도에서는 일정한 각출금 산정식을 요구하지는 않지만, 각출금을 개별 가입자에게 배분하는 기준을 규정하여야 한다. 이 규정이 배분산정식인데, 통상 각출금에 대해서만 적용된다.

사업주각출금을 배분하는 가장 일반적인 기준은 종업원의 보수이다. 즉 각 대상가입자는 자신의 연간 보수가 전체 가입자의 연간 보수총액에서 차지하는 비율에 따라 사업주각출금을 받게 된다. 여기서 보수에는 기본급만을 포함시키는 경우도 있고, 기본급, 잔업수당, 상여, 기타 현금수당을 포함

하는 경우도 있다. 과세대상이 되는 총보수가 사용되지 않는 경우에는 그 규정이 고급여종업원에게 유리한 차별적인 조항이 없다는 것을 나타내야 한다.

배분은 제도년도(통상은 사업주의 회계년도)의 기말일 현재 제도에 가입하고 있는 종업원에게 행해지는 것이 보통이다. 제도 중에는 중도퇴직한 종업원에게 연간 배분의 비례배분액을 부여하는 경우도 있다. 즉 해당 연도 중 3개월간 제도에 가입하여 퇴직한 종업원은 동일소득 수준에서 1년간 제도에 가입하고 있을 경우에 수령하게 될 각출금 지분의 4분의 1을 받는다. 종업원의 탈퇴가 퇴직, 사망 혹은 장애에 의한 경우에는 특히 그러한 취급을 받게 된다. 각출금의 비례배분은 단체교섭 단위가 제도년도 말 이외의 시점에서 제도로부터 탈퇴하는 경우 단체교섭의 쟁점이 되는 경우도 있다.

당기보수를 기준으로 하는 사업주각출금의 배분은 근무년수에 가중치를 부여하는 것은 아니다. 근무년수가 반영되지 않는 경우 제도시행 시점에서 근무년수가 긴 중고령의 종업원은 자기계정에 충분한 퇴직소득을 가져올 정도의 잔고를 축적하는 것이 거의 불가능하다. 이에 일부 제도에서는 제도시행 이전의 근무를 가미한 배분산정식을 채용하는 경우도 있다.

근무년수를 반영하는 가장 보편적인 방법은 단위방식(unit system)이다. 이 방식에서 가입 단위는 보수와 근무년수를 고려하여 종업원에게 부여된다. 이들 두 가지 요소에 배분되는 비중은 그 결과가 고급여종업원에게 유리하게 차별적이지 않는 한, 제도 제공자의 자유재량에 위임된다. 예를 들어 연간보수의 300달러당 가입 1단위가 부여되고, 나아가 1단위가 제도시행 전후를 묻지 않고 해당 기업에서의 근속 1년마다에 부여하는 경우도 있다. 근무년수에 보다 많은 비중을 두고자 하는 사업주는 예를 들어 근속 1년마다 2단위를 배분하거나, 반대로 보수의 600달러에 1단위를 부여하면 된다. 각 제도의 연도 말에 다양한 종업원계정에 부여되는 단위 수가 집계되고 이 합계 단위 수로 사업주각출금액을 나누어 단위금액이 결정된다.

근무년수를 가미하는 배분산정식은 고급여종업원에게 유리한 차별을 두고 있는가 여부를 조사하기 위해 내국세입청에 의한 특별심사를 받는다. 고급여종업원은 제도시행시에 통상 장기 근무기간을 가지고 있으므로 배분산정식에서 근무의 비중을 높이면 내국세입청이 그 산정식을 차별적인

것으로 받아들이는 경우도 있을 수 있다. 실제로 대부분의 경우 내국세입청은 차별의 결과가 될 가능성이 있으므로 단위 방식을 승인하지 않을 수도 있다.

## 2) 투자수익

이익분배제도의 자산의 정의는 신탁수탁자에 속하지만, 합동자산의 지분은 제도 가입자의 개인별 계정에 배분된다. 이들 자산은 순차적으로 가입자에 배분되어야 하는 투자수익을 낳는다. 투자수익을 배분하는 유일한 논리적 방법은 개인별 계정잔고를 기준으로 하는 것이다.

이익분배제도의 투자수익은 총수익기준으로 산정된다. 수익에는 배당, 이자, 실현 손익 및 미실현 평가손익이 포함된다. 내국세입청은 이익분배제도의 자산에 대하여 적어도 연 1회의 평가를 요구하고 있다. 제도관리상의 유연성과 제도 가입자간의 형평성을 높이기 위해 많은 제도는 보다 빈번한 평가를 요구하고 있으며, 월차 및 일차의 평가를 행하는 경우도 있다.

## 3) 몰수(Forfeitures)

완전한 수급권(fully vested)이 발생되기 이전에 이익분배제도로부터 탈퇴하는 가입자는 그 계정의 수급권이 부여되지 않는 부분을 몰수당한다. 제도에 따라서는 탈퇴한 종업원으로부터 몰수한 금액을 연금제도의 경우와 마찬가지로 사업주의 필요각출금(required contribution)에서 공제하는 경우도 있지만 몰수금을 잔존가입자 사이에 배분하는 것이 주류이다.

일반적으로 몰수금은 투자수익과 동일한 방법으로 취급, 계정잔고를 기준으로 하여 잔존가입자 사이에 재배분하고 있다.

## 2. Money Purchase 연금제도

Money Purchase 연금제도와 이익분배제도의 주요한 차이는 전자에 대한 각출금은 제도규약에 규정된 일정한 산정식에 기초하는 것이어야 한다는 점이다. 이익분배제도에서는 명확하게 결정할 수 있는 급부규칙의 적용을 받지 않으므로 임의의 사업주각출금이라 할 수 있다. Money Purchase 연금제도는 명확하게 결정할 수 있는 급부규칙의 대상이 되며, 따라서 각

출금이 고정되어야 한다.

#### 가. 제도의 설계

Money Purchase 연금제도는 급부형 연금제도와 동일한 기본적인 목적, 즉 종업원에게 퇴직소득을 제공한다는 목적을 가지고 있다. 그러나 Money Purchase 연금제도는 이익분배 및 주식상여제도와 마찬가지로 각출형제도이므로 연금제도와 각출형제도의 쌍방에 대한 내국세입법 및 내국세입청의 기준을 충족하여야 한다. 또한 연금제도로서 Money Purchase제도는 다양한 종업원퇴직소득보장법(ERISA)의 규칙을 준수하여야 한다.

Money Purchase 연금제도는 종업원에 대한 퇴직소득의 제공방법으로서 급부형제도와는 상당히 상이하다. 급부형제도는 확정된 급부 산정식을 사용, 사업주각출금은 그 급부를 지급하는 것에 필요한 것으로서 각출된다. 이에 비해 Money Purchase 연금제도는 각출금산정식에 따르며 최종적인 퇴직급부는 축적한 사업주각출금과 그것에 부수하는 수익과 손실에 기초한다.

급부형 연금제도와 마찬가지로 Money Purchase제도는 제412조의 최저 적립요건 및 적격한 연생유족연금의 요건의 대상이 된다. 각출형제도와 마찬가지로 Money Purchase제도는 제도에 대한 각출금의 연간 제한과 제도자산의 순차평가 대상이 된다. 이 요건의 이중성은 Money Purchase제도의 설계에 커다란 영향을 미치고 있다.

##### 1) 전통적인 Money Purchase 연금제도의 설계

전통적인 Money Purchase 연금제도에 대한 각출금 산정식은 통상 사업주에게 종업원 보수의 일정비율(예를 들면 5% 또는 10%)을 매년 각출할 것을 요구하는, 매우 간명한 것이다. 실제로 Money Purchase제도에 대한 각출금 산정식은 이익분배제도에 대한 각출금 산정식과 매우 유사하다.

Money Purchase제도와 다른 각출형제도와와의 가장 일반적인 차이의 하나는 Money Purchase제도에 있어서의 연금선택권의 존재이다. 적격한 연생유족연금을 통괄하는 규칙은 제412조의 최저 적립기준의 대상이 되지 않는 각출형제도만을 대상으로 하고 있다. 최저 적립요건의 대상이 되는 연금제도로서 Money Purchase제도는 가입자에게 적격한 연생유족연금의 급부선택권을 제공하여야 한다. 가입자의 급부는 개인별 계정이므로

Money Purchase제도로부터의 연금급부는 독립된 연금 제공자의 연금계약 구입을 통해 지급되는 것이 보통이다.

2) 목표급부제도

목표급부제도는 보다 급부형제도에 가깝게 설계된 Money Purchase제도이다. 사업주각출금은 다양한 합리적인 전제에 기초하여 종업원에 대한 목표급부를 달성하기 위해 필요한 것으로서 수리적으로 결정된다. 따라서 목표급부제도는 각출금 산정식이 아니라 급부 산정식을 갖는 것인데, 최종적으로 종업원에게 지불되는 실제의 급부는 종업원의 개인별 계정에 기초하므로 그 계정의 수익과 손실에 의해 변동한다. 바꾸어 말하면 목표급부제도와 전통적인 Money Purchase제도 및 이익분배제도와와의 차이는 목표급부제도가 급부 산정식에 각출금의 기초를 두고 있다는 점이다. 한편 목표급부제도와 급부형제도의 차이는 목표급부제도는 종업원이 투자의 손실 위험을 여전히 부담하는 점이다.

나. 각출금

사업주는 규정된 각출금 산정식에 기초하여 Money Purchase제도에 대한 필요각출금 전액을 각출한다.

1) 각출금 산정식

목표급부제도를 제외한 Money Purchase제도에 있어서의 각출금 산정식은 대상보수의 일정 비율로써 표시된다. 보수의 정의는 1993년 이후는 150,000달러(인플레이조정 있음)를 초과하는 보수는 고려할 수 없다는 요건을 포함하여 이연이익분배제도(deferred profit-sharing) 및 급부형제도와 동일한 요건을 적용받는다.

2) 사업주각출금의 과세공제 한도

사업주는 최저 적립기준하에서 필요한 각출금에 상당하는 금액을 손금 산입할 수 있다. 각출금 산정식하에서 필요한 각출금은 제도에 대한 표준 비용이므로 Money Purchase제도에 대한 모든 필요한 각출금은 각출형제도의 가입자별 계정에 대한 배분한도에 따른다. 실제로는 대상가입자 보수

의 25%까지 각출금의 과세공제가 인정되고 있다.

### 3. 절약저축제도(Thrift and Savings Plans)

동일 사업장 내의 종업원집단이 각출형제도에 대하여 임의 각출금을 납부하는 협정을 통상 종업원저축(savings)제도 내지 절약저축(thrift)제도로 부른다. 사업주가 각출금을 납부하지 않는 경우, 이 협정은 순절약저축제도라고 부른다. 순절약저축제도에서는 사업주가 모든 관리비용을 부담하는 것이 보통이며, 이것이 종업원의 저축을 더욱 장려하는 요인이 된다. 대부분의 절약저축제도에서는 종업원각출금의 일정비율로써 사업주보조각출금을 정하고 있다. 내국세입법에서는 절약저축제도와 관련한 개별 규정을 가지고 있지 않으므로 절약저축제도가 세제우대조치를 받기 위해서는 연금제도, 이익분배제도, 주식상여제도 중 하나에 적격하여야 한다.

절약저축제도가 이익분배제도로써 적격한 것과 연금제도로써 적격한 것 사이에는 두 가지 제도의 법적 요건의 상이함을 반영하여 중요한 차이가 존재한다. 연금제도에하에 사업주각출금은 명확한 방식에 의해 결정되지만, 이익분배제도는 각출금의 결정에 유연성을 가질 수 있다. 또한 이익분배제도는 재직중의 종업원에게 지급할 수 있지만 연금제도에서는 원칙적으로 불가능하다. 연금제도는 연금형태(종신연금 혹은 확정연금)의 지급이 가능하지만, 이익분배제도는 연금 제공을 전혀 요청받지 않고 있다. 마지막으로 이익분배제도는 즉시이연선택제도(CODA 즉 401(k)제도)로 사용할 수 있지만, 연금제도에 대해서는 허용되지 않는다. 절약저축제도의 대다수는 이익분배제도로써 적격하다. 많은 절약저축제도는 즉시이연선택제도라 할 수 있다. 처음부터 401(k)제도로써 설계된 것도 있으며, 변경에 의해 401(k)제도로 된 것도 있다.

#### 가. 절약저축제도의 이점

이익분배제도를 설립하여 운영할 때 사업주가 요구하는 목표는 모두 절약저축제도를 통해 달성할 수 있다. 모두에게 적합한 목표는 경쟁력 있고 생산적이고 충실한 노동력을 확보하는 것이다. 절약저축제도의 매력은 제도의 성격에 따라 결정되지만 가장 중요한 것은 제도에 대한 사업주각출금의 기준과 수급권 부여 규정이다. 절약저축제도는 가입자의 입장에서 볼 때

사업주각출금의 약속이 명확하게 결정되고 있다는 점에서 이익분배제도보다 유리한 측면이 있다. 또한 종업원은 자기의 각출금에 대해 적어도 사업주보조각출금(보통은 종업원각출액의 25% 이상)만큼 당초의 수익률을 보장받는 매력에 있다. 종업원각출금이 있는 제도는 적어도 종업원 자신의 각출금에 대한 인출을 유연하게 인정하고 있다.

절약저축제도는 종업원에게 많은 이점을 제공한다. 첫 번째 이점은 급여이체를 통해 편리하고 규칙적인 저축이 가능하다는 점이다. 두 번째로 적립되는 자금은 전문가의 투자관리 혜택을 받을 수 있고 그 비용은 사업주가 부담한다는 점이다. 세 번째 이점은 제도가 내국세입법의 적격요건을 충족하는 경우에 종업원의 개인별 계정에 부가된 투자수익에 대한 비과세 혜택이다. 실제 거의 모든 절약저축제도는 사업주각출금을 포함하고 있으며, 그것이 종업원의 입장에서 절약저축제도의 네 번째 가장 매력적인 이점의 기초가 된다. 사업주는 (일정 한도는 적용되지만) 종업원의 저축 1달러에 50센트 이상을 통상 각출하고 있으며, 이것이 실제로 종업원의 각출금에 대한 충분한 수익을 보장하고 있다. 각출금 수준으로 가장 낮은 25%의 사업주보조각출금조차도 종업원의 적립금을 크게 증가시킨다. 사업주는 적격한 절약저축제도에 대한 각출금을 과세공제할 수 있으며, 그 각출금은 완전한 수급권이 부여된 시점에서 종업원의 과세소득이 되지 않는다. 인출시점에서 투자수익과 함께 통상의 소득으로서 과세된다.

#### 나. 제도의 설계

적격한 절약저축제도는 내국세입법 및 종업원퇴직소득보장법(ERISA)에 규정된 일반적 요건을 충족하여야 한다. 따라서 제도는 이들 법령 및 규칙에 의한 제약을 엄두에 두고 설계되어야 한다.

#### 다. 적용범위

절약저축제도의 대부분은 제공 기업의 모든(내지 실질적으로 모든) 종업원을 적용대상으로 하고 있다. 전 종업원이 대상이 되지 않는 경우에 제외되는 집단은 통상 시간급 및 파트타임 종업원(연간 근무가 1,000시간 미만인 자)이다. 단체교섭 단위의 구성원인 종업원은 그 교섭단위가 제도를

받아들임으로써 대상이 된다. 제도 중에는 사업주의 연금제도(각출형 또는 비각출형) 내지 단체생명보험제도에 가입하고 있는 종업원으로 가입대상을 한정하고 있는 제도도 있다.

#### 1) 가입자격

절약저축제도의 가입자격은 통상 아주 관대하다. 대다수 제도의 가입자격 규정은 종업자퇴직소득보장법(ERISA)의 요건보다도 관대하다. 대부분의 제도에서는 근무요건(통상은 1년 이하)밖에 없다. 근무와 연령의 요건을 조합하고 있는 제도는 통상 21세를 사용하고 있다. 제도 중에는 연령 및 근무를 요건으로 하지 않고 신규 채용 종업원이 곧바로 가입자격을 얻는 경우도 있다. 가입연령의 상한은 종업자퇴직소득보장법(ERISA)에서 인정되고 있지 않으므로 존재하지 않는다.

#### 2) 실제의 가입

절약저축제도의 가입은 가입자격이 있는 종업원에 한해서는 제한이 없다. 그러나 가입자격이 있는 종업원이라 하더라도 매우 높은 비율로 가입을 선택하는 것이 보통이다. 최근의 조사에 의하면 가입자격이 있는 고급여임종업원의 91%, 비고급여종업원의 70%가 가입하고 있다.

절약저축제도에의 가입 기회를 부여받은 종업원들의 반응은 사업주보조각출금 산정식, 수급권 부여규정, 투자선택사항의 이용 가능성에 강한 영향을 받는다. 사업주각출금의 존재는 가장 영향력이 큰 요인으로 존재한다. 1992년의 조사에 의하면 비고급여종업원의 가입률은 보조가 없는 제도에서는 46%인 데 비하여 종업원각출금의 75% 이상의 보조가 있는 제도에서는 72%를 기록하고 있다.

### 다. 각출금

#### 1) 종업원각출금

절약저축제도에서는 각출금의 허용 범위를 정하고 종업원이 자신의 각출률을 선택하는 것이 보통이다. 다음으로 이에 대응하여 사업주가 종업원을 위해 각출금액을 결정한다. 사업주각출금은 종업원각출금의 전액 또는 일부를 기준으로 할 수 있다. 사업주 보조의 기초가 되는 부분은 종업원의



기본 각출금이며, 나머지가 종업원의 추가 임의각출금이다.

1993년 Watson Wyatt사의 조사에 의하면 종업원의 기본 각출금 허용 범위는 보수의 2~10%까지이며, 6%가 가장 일반적으로 사용되고 있다. 기본 각출률을 보수의 6% 이상으로 하기 위해서는 그것이 차별적이지 않다는 것을 내국세입청에 입증하여야 하므로 기피하는 경향이 있다.

일부 제도에서는 기본 각출률의 상한이 종업원의 근무년수 및 연령(또는 양쪽)에 관계하며, 고연령 및 근무년수가 오랜 종업원에게 고율의 각출을 인정하고 있지만, 이러한 조치는 고급여여종업원에게 유리하게 차별적이지 않다는 것을 내국세입청에 입증해야 하므로 일반적인 경향은 아니다.

대부분의 제도는 사업주각출금의 보조를 받지 않는 추가 임의각출금을 인정하고 있다. 종업원은 여력이 있는 경우 투자수익에 대한 세제우대조치 등을 받기 위해 추가 각출금을 납입할 것이다. 내국세입청은 추가 임의각출금에 대해 보수의 10%라는 한도를 설정하고 있다. 따라서 보수의 2~6%의 기본 각출금을 정하고 있는 제도에서 종업원각출금의 합계는 기본 각출금의 상한 6%에 추가 각출금의 상한 10%를 더하여 보수의 16%로 제한되고 있다. 종업원이 각출 자격을 가지는 적격제도를 사업주가 복수로 운영하고 있는 경우 이들 제도에 대한 연간 임의각출금의 상한은 보수의 10%이다.

기본 각출금의 경우와 마찬가지로 종업원은 제도에 규정된 범위 내에서 추가각출률을 선택한다. 추가 각출률의 최고는 2~10% 범위이다. 제도 중에는 보충 임의 각출금을 인정하고 있는 경우, 즉 종업원이 어떤 해에 상한인 10%를 각출하지 않을 경우 그 다음 해에 10%의 각출금을 추가하여 각출할 수 있는 경우도 있다. 이 보충 각출금은 내국세입법 제415조의 제한을 받는다.

보다 유연성을 강화하기 위해 절약저축제도는 가입자에게 각출률의 적절한 변경을 인정하고 있다. 마찬가지로 의미로 가입자에게는 제도에 대한 각출을 일정 기간(1년간이 많음) 중단해도 제도에의 가입 자격이 상실되지 않는 특권이 부여되고 있다. 가입자는 중단 기간중에도 수급권 부여 및 기타 목적을 위한 제도의 가입상태를 계속 취득하는데, 다만 사업주는 그 가입자를 위한 각출금은 납부하지 않는다. 관리비용과 복잡함을 최소화하기 위해 대부분의 제도에서는 변경할 수 있는 횟수에 제한을 두고 있다. 예를 들어 가입자는 12개월에 1회씩 각출금의 변경 및 중단이 인정되는 경우가

있다. 같은 취지로 대부분의 제도는 각출금의 중단이 적어도 일정 기간(6개월이나 1년 등. 그러나 전자 쪽이 일반적임) 계속하는 것이어야 한다고 규정하고 있다.

제도 중에는 가입자에게 다른 적격제도로부터의 적립각출금을 절약저축 제도로 이관하는 것을 인정하는 경우도 있다. 또한 각출제의 급부형 연금 제도가 비각출제의 제도로 변경한 경우에 사업주가 적립된 종업원각출금을 그 종업원의 절약저축제도의 계정으로 이체하는 경우도 있다. 이와 같은 일괄납입 각출금의 인출에 특별한 제한을 두는 경우도 있다. 그러나 이 특별한 종업원각출금에 대한 사업주 보조는 없다.

## 2) 사업주각출금

사업주각출금은 통상 그 종업원의 각출액에 의해 결정된다. 가장 일반적인 방법은 제도의 룰에 따라 종업원의 기본 각출금을 보조하는 것이다. 사업주의 보조는 통상 각 종업원각출금의 일정률이다. 그러나 제도 중에는 보조범위를 정하여 추가 요인(종업원의 근무년수 및 가입년수 혹은 기업의 이익수준 등)에 의해 변동하는 경우도 있다. 사업주각출금을 종업원의 기본 각출금으로 하는 제도에서 가장 대표적인 보조각출금은 종업원 기본 각출률의 50%이다.

많은 제도들에서는 기업의 이익 발생을 추가적인 사업주각출금(기본적인 보조각출금을 상회하는 것)으로 제공하고 있다. 이들 제도에서는 사업주각출금의 최저액을 보장하고 있으며, 추가각출금의 금액과 시기는 강제적으로 이익 수준에 관련하는 산정식으로 규정하고 있는 경우도 있는 반면, 임의적으로 이사회가 결의가 있을 때마다 발생하는 경우도 있다. 종업원각출금의 50% 이하의 사업주각출금을 보조하는 제도에서 추가각출금을 제공하는 경향이 강하다.

### 마. 각출금의 투자

가입자가 절약저축제도에 납입하는 각출금은 사업주가 그 가입자를 위해 납입하는 각출금과 함께 제도 관리자가 가입자 명의의 개인별 계정에 부가된다. 그러나 각출금의 법적 소유권은 신탁수탁자에 부여된다. 종업원 퇴직소득보장법(ERISA)은 항상 100%의 수급권을 부여하여야 하는 종업

원각출금과 그 수익에 대하여 독립된 계정을 요구하고 있다.

#### 1) 투자매체

많은 적든 초기의 절약저축제도는 제도의 신탁수탁자에게 종업원각출금과 사업주각출금 모두 제도를 제공하는 기업의 유가증권(대표적으로는 보통주식)에 투자할 것을 지시하였다. 이것은 가입자가 회사의 지분을 획득하면 회사에 대한 충성심이 향상되고 생산성도 높아질 것이라는 일반적으로 믿고 있는 생각에 기초한 것이었다. 이와 같은 제도는 증권거래위원회(SEC)에 등록할 필요가 있었다. 일부의 제도에서는 사업주각출금만은 사업주의 유가증권에 투자할 필요가 있었으나, 종업원각출금에 대해서는 별도의 투자 수단의 이용이 가능하였다. 오늘날에도 많은 절약저축제도가 사업주각출금의 일부를 사업주의 보통주식에 투자할 것을 요구하고 있다.

절약저축제도에 대한 투자정책의 발전 속에서 사업주 중에는 자사의 유가증권에 투자할 것을 요구하는 것(나아가서는 허용하는 것조차도)이 과연 현명한 것인가에 대해 의문시하는 경우도 나오고 있다. 중대한 문제는 종업원이 직업의 보장과 재정적 보장의 쌍방을 동일한 회사에 의존해야 하는 가라는 점이다. 사업주의 주가가치가 하락한 경우에는 종업원퇴직소득보장법(ERISA)의 수탁자 책임 규정을 적용받을 가능성이 있다. 나아가 ERISA법이 제도 투자의 분산을 강조하고 있다는 점도 자사주에 제도자산을 투자하는 것에 대한 일부의 사업주의 태도에 영향을 미치고 있다. 마지막으로 가입자가 자기 계정의 일부만을 사업주의 유가증권에 투자하는 선택사항을 가진 경우에는 제도를 증권거래위원회에 등록하고, 종업원에게 회사 내용의 설명서를 발행할 필요가 있는 경우도 있다. 이와 같은 우려 및 의문에도 불구하고 많은 제도가 가입자에게 선택에 의한 사업주 유가증권에 대한 투자 기회를 부여하고 있다.

오늘날의 대표적인 절약저축제도는 적어도 가입자 자신의 각출금에 대해서는 다수의 투자 수단을 제공하고 있다. 1993년 Watson Wyatt의 조사에 의하면 중규모와 대규모 제도의 70% 이상이 종업원각출금의 투자에 대하여 네 가지 이상의 선택사항을 제공하고 있다. 사업주 보조가 있는 제도의 60%는 사업주각출금에 대해 네 가지 이상의 투자의 선택사항을 제공하고 있다. 단지 19%만이 사업주각출금을 사업주 유가증권에 투자할 것을 요구하고 있을 뿐이다.

## 2) 투자지도의 변경

제도 가입자가 향유할 수 있는 투자의 자유도에 관한 중요한 측면은 제도의 신탁수탁자에 대한 투자 지도를 변경할 권리이다. 가입자 자신의 각출금, 사업주각출금 혹은 모두에 관하여 가입자에게 투자 결정권을 부여하는 제도에서는 적어도 연 1회 장래의 각출금에 대한 지도를 변경하는 것이 보통이다. 6개월마다 변경을 인정하는 곳도 있으며, 빈번하게 변경을 인정하고 있는 제도도 있다.

대부분의 제도는 투자 펀드의 이체를 연 1회로 제한하고 있다. 그러나 연 1회 이상 인정하는 제도는 소수이고, 가입기간 전체적으로 횟수를 제한(3회의 이관 등)하고 있는 제도도 있다.

### 바. 수급권 부여

가입자 자신의 각출금 및 이의 수익은 어떠한 경우에도 즉시 완전한 수급권이 부여된다. 사업주각출금과 그 투자 수익은 가입자의 사망, 장애, 퇴직시에 완전한 수급권이 부여된다.

## 4. 즉시이연선택제도(401(k)제도)

401(k)제도의 가장 일반적인 형태는 종업원에 의한 급여의 감액과 사업주에 의한 일정액의 보조각출금을 인정하는 것이다. 예를 들면 종업원이 보수의 10%를 초과하지 않는 선택각출금의 납입을 행하는 것을 인정하고 보수의 6%를 넘지 않는 범위에서 선택각출금 총액의 절반에 상당하는 사업주각출금을 제공하는 제도이다.

### 가. 적격요건

즉시이연선택제도는 이 제도가 적격성을 갖추며, 선택한 각출금이 사업주각출금으로 취급되고, 과세소득에서 제외되기 위해서는 401(k)의 요건을 충족하여야 한다.

적격한 즉시이연선택제도는 이익분배제도 및 주식상여제도의 하나의 형

태이다. 그것은 종업원이 사업주로부터 현금으로 수취할 것인가, 제도에 대한 선택각출금으로 수취할 것인가를 선택할 수 있는 제도이다.

선택각출금을 선택하는 경우 이에 기초하여 발생하는 급부에 대한 종업원의 권리는 몰수불능이어야 한다. 즉 즉시 완전한 수급권이 부여되어야 한다. 그러나 통상의 이익분배제도와는 달리 401(k)제도는 가입자가 재직 중 59.5세 이후나 재정적으로 곤궁하다는 증명을 할 수 있는 경우를 제외하고는 선택각출금에 기초한 발생 급부를 지불할 수 없다. 재정적 곤궁시의 지불은 선택된 이연액에 한정되고, 이연액에 배분된 수익은 제외된다.

401(k)제도의 적용범위가 내국세입법에 합치하는가 여부를 판정하기 위해서는 실제로 이연제도에의 가입을 선택한 종업원이 아니라 가입자격이 있는 종업원을 고려할 필요가 있을 뿐이다. 가입자격이 있는 종업원은 법의 적용범위 요건을 충족하는 집단이어야 한다.

#### 나. 실제이연비율(ADP)의 심사

어떤 연도의 401(k)제도하에서의 선택각출금이 차별적인가 여부를 판단하기 위해서는 먼저 실제이연비율(actual deferral percentage)을 가입자격이 있는 종업원 각각에 대하여 계산하여야 한다. 어떤 종업원의 실제이연비율이란 그 종업원을 위해 신탁에 실제로 불입한 선택각출금을 분자로 하고, 그 제도 연도에 대한 그 종업원의 보수를 분모로 한 분수이다. 선택각출금이 종업원에 대하여 불입되지 않는 경우에는 그 자의 실제이연비율은 0%이다.

선택각출금은 401(k)제도가 두 가지 심사기준 중 하나를 충족하면 차별적인 것이 아니다. 양 심사기준에서는 모든 가입자격이 있는 종업원은 내국세입법 제414조(q)에서 정의하고 있는 고급여종업원과 그 이외로 나누어진다. 개인별 실제이연비율의 평균이 이들 두 집단의 각각에 대하여 계산되고, 두 가지 평균이 비교된다.

첫 번째 심사기준은 고급여종업원의 실제이연비율 평균이 저급여종업원의 실제이연비율 평균의 1.25배 이내이면 합격이다. 예를 들면 저급여종업원의 실제이연비율 평균이 10%라면 고급여종업원의 실제이연비율이 12.5%(10%×1.25) 이내라면 첫 번째 심사기준은 합격이다.

다른 하나의 심사기준은 고급여종업원의 실제이연비율 평균이 저급여종

업원 실제이연비율 평균의 2배 이내로 두 가지 비율의 차이가 2% 이내이면 합격이다. 예를 들어 저급여종업원의 실제이연비율 평균이 2%이고 고급여종업원의 실제이연비율 평균이 4%라면, 4%는 2%의 2배이고 그 차이가 2% 이내이므로 심사기준은 합격이다. 이와 같은 요건은 아래의 표에 예시되고 있다. 동일한 규칙이 선택각출금이 통상의 보수에 부가되는 추가의 사업주의 지불금인가 또는 급여를 감액한 각출금인가의 판정에도 적용된다.

[비고급여종업원의 평균 각출비율과 고급여종업원의 최대 허용각출비율]

비고급여종업원의 평균각출비율(①)	고급여종업원의 최대 허용각출비율(②)	비고급여자의 평균에 대한 고급여자의 최대 비율(③=②/①)	비율차(④=②-①)
1.00	2.00	2.00	1.00
2.00	4.00	2.00	2.00
4.00	6.00	1.50	2.00
8.00	10.00	1.25	2.05
10.00	12.50	1.25	2.50

401(k)제도는 선택각출금과 비선택각출금 모두를 포함할 수 있다. 그 경우 제도는 비선택각출금도 일반적인 비차별 규제의 충족을 조건으로 하여 결합한 각출금이 401(k)제도의 요건(비율심사기준, 몰수불능성, 지급제한)을 충족하여야 한다. 혹은 이와 같이 결합한 제도는 선택각출금이 401(k)제도의 비율심사기준을 만족하고, 비선택각출금이 비차별성에 대한 일반 규정을 만족하든가, 결합한 각출금이 비차별성에 대한 일반 규정을 만족하는 경우에는 요건을 충족할 수 있다.

사업주보조각출금(employer-matching contribution)을 포함한 모든 제도는 저급여종업원 사이에서 높은 가입률을 획득하고 있으며, 심사기준을 충족하고 있다. 사업주보조 비율의 증가 및 즉시 내지 매우 빠른 수급권 부여의 제공은 일반적으로 종업원의 가입을 증가시키고 비율심사기준의 만족을 용이하게 하고 있다.

사업주의 이익분배 각출금만으로 조달하는 제도의 경우 사업주는 전 중

업원을 위해 다음 두 가지 각출금으로 구성되는 총계 4%의 각출금 불입을 결정할 수 있다. 즉 모든 가입자격이 있는 종업원에게 자동적으로 신탁에 불입되는 보수의 2%에 상당하는 비선택각출금의 지불과 종업원이 보수의 2%에 상당하는 금액의 현금 수취 및 신탁에의 입금을 지시할 수 있는 선택각출금 지불이다. 이 방법에서 고급여종업원의 모두가 이연을 선택하여 평균이연비율이 4%가 되고, 저급여종업원의 모두가 현금을 선택하여 평균이연비율이 2%가 되는 경우에도 비율심사기준을 충족할 수 있다. 그러나 이 사업주가 위의 방법 대신에 4% 전부의 선택을 허용하는 경우에는 저급여종업원과 고급여종업원의 평균이연비율이 각각 0%와 4%가 되어 제도가 심사기준을 충족하지 못할 가능성도 있다.

#### 다. 초과각출금의 시정과 벌칙

제도는 고급여종업원에게 초과각출금, 즉 실제이연비율 심사기준을 충족하는 상한액을 상회하는 선택각출금을 이 초과각출금에 배분할 수 있는 수익과 함께 환급하는 경우가 있다. 이와 같은 초과각출금은 어떠한 제약 및 벌칙없이 환급할 수 있다. 제도는 초과각출금을 환급하는 대신에 종업원에게 지불한 후에 종업원의 세후 각출금으로서 제도에 다시 불입되는 것으로 취급함으로써 이를 시정할 수 있다. 사업주는 그 제도 연도의 종료후 2개월 반 이내에 환급하지 않는 초과각출금에 대하여 10%의 세금을 납부하여야 한다. 반환된 초과각출금과 수익은 이연된 연도의 가입자의 소득에 산입된다. 초과각출금이 이연의 다음 제도 연도 말까지 시정되지 않는 경우에는 그 제도는 적격성을 상실하게 된다.

#### 라. 선택각출금에 대한 7,000달러 한도

개인의 선택이연액은 연간 7,000달러로 제한되어 있다. 이 한도액에는 모든 401(k)제도, 절세연금(법 제403(b)조), SEPs하의 연간 선택이연액의 모두가 포함된다. 선택이연액이 절세연금하에서 각출된 경우에는 7,000달러 한도는 9,500달러로 증액된다. 7,000달러 한도는 1988년부터 물가지수에 슬라이드되지만 9,500달러는 슬라이드되지 않는다. 1996년에는 누적 물가지수에 의해 7,000달러 한도는 9,500달러로 상승하고 있으므로 이들 두 종류의 한도의 차이는 없어지게 되었다.

개인이 과세년도 동안 자기 한도를 초과하면, 초과한 이연액은 그것에 배분되는 수익과 함께 차년도의 4월 15일까지 벌금 및 제약 없이 그 개인에게 반환될 수 있고, 통상은 아무것도 각출되지 않은 것처럼 취급된다. 이와 같은 경우에는 초과이연액에 배분되는 수익은 초과이연액이 당초 발생한 연도의 과세소득이 된다. 개인은 복수의 제도하에서 이연을 행한 경우에는 초과가 어떤 제도에 적용되는가를 결정할 수 있다. 초과이연액은 4월 15일까지 그 개인에게 반환되지 않는 경우에는 이연된 연도와 최종적으로 반환된 제도의 양쪽의 과세소득에 산입된다.

## 5. 주식상여제도

내국세입법 제401조(a)는 연금제도, 이익분배제도 및 주식상여제도라는 세 종류의 적격제도를 인정하고 있다. 재무성 규칙 1.401-1(b)(iii)은 주식상여제도를 “이익분배제도의 급부와 유사한 급부를 지급하기 위해 사업주가 설립하여 운영하는 제도이지만 급부가 사업주 회사의 주식으로 지급되는 점에 차이가 있다.”로 정의되어 있다. 주식상여제도하에서 가입자는 원칙적으로 사업주의 유가증권 형태로 급부의 지급을 받을 권리를 가지고 있어야 한다. 현금을 선택할 수 있는 권리의 제공도 가능하다. 다만, 사업주의 정관 및 조령이 종업원 및 적격제도의 신탁에 대해 사업주의 공개유가증권의 실질적으로 모든 소유를 금지하고 있는 경우에는 사업주의 유가증권 대신에 현금으로 지급한다고 제도는 규정할 수 있다.

지급되는 사업주의 유가증권이 확립된 시장에서 쉽게 거래할 수 없는 경우 가입자에게는 공정가격으로 그들 증권을 사업주에게 매각할 권리(put option)가 부여되어야 한다. 이 요건이 없으면 주식의 지급은 종업원의 입장에서 거의 가치없는 것이 될 우려도 존재한다.

가입자가 별도의 선택을 하는 것이 없다면, 급부 지급은 통상 퇴직연령 이후의 퇴직, 장해, 사망의 경우에는 그 연도 종료후 1년 이내에, 그 이외 퇴직의 경우에는 6년 이내에 개시되어야 한다. 또한 가입자가 별도의 선택을 하는 것이 없다면 급부 지급은 5년 이내(계정잔고가 50만 달러를 초과하는 경우에는 길어도 무방)의 기간에 걸쳐 거의 동액의 정기적 급부 형태로 지급되어야 한다.



주식상여제도하에서의 대표적인 각출금 산정식은 급부의 약속을 대상보수의 일정 비율로 표시하거나, 사업주에게 이익의 X%의 각출(단, 연 Y달러 이상)을 요구하는 것이다. 후자의 산정식 형태는 사업주의 주식으로 지급을 행할 필요가 없는 점이 특징인 이익분배제도하에서도 사용할 수 있다.

## 6. 종업원지주제도(ESOPs)

### 가. 종업원지주제도의 요건

적격한 종업원지주제도가 되기 위해 각출형제도는 많은 요건을 충족하여야 한다. 먼저 이 제도는 적격한 주식상여제도이지만 적격한 주식상여제도와 적격한 Money Purchase 연금제도와와의 조합이어야 한다. 따라서 종업원지주제도는 주식상여제도와 Money Purchase 연금제도에 적용되는 모든 요건의 적용을 받는다. 종업원지주제도는 다른 제도의 일부로 할 수도 있다.

두 번째로 종업원지주제도는 주로 사업주의 적격 유가증권에의 투자를 행하는 것이어야 한다. ‘주로’라는 것은 절반 이상을 의미한다. 사업주의 유가증권은 사업주 혹은 동일 총괄그룹 기업의 보통주나 우선주로 일정한 법적요건을 충족하여야 한다. 거의 대부분 보통주가 사용되고 있으며, 대부분의 종업원지주제도는 일시적인 현금투자 이외는 사업주의 유가증권에만 투자하고 있다.

세 번째로 종업원지주제도는 제도 규약에 명기되어 있어야 한다. 나아가 종업원지주제도는 그 제도가 주식상여제도이든 주식상여제도와 Money Purchase 연금제도와와의 조합이든 주식상여제도에 대한 이하의 네 가지 요건을 충족하여야 한다.

첫째, 종업원지주제도의 가입자는 급부 지급을 원칙적으로 사업주의 유가증권 형태로 받을 권리를 가져야 한다. 현금을 선택할 수 있는 권리의 제공도 가능하다. 다만, 사업주의 정관 및 조령이 종업원 및 적격제도의 신탁 모두에게 사업주의 공개 유가증권의 모든 소유를 금지하고 있는 경우에는 사업주의 유가증권 대신에 현금으로 지급할 수 있다고 제도는 규정할

수 있다. 둘째, 지급될 사업주의 유가증권이 증권시장에서 쉽게 거래할 수 없는 경우 가입자에게는 공정가격으로 그들 유가증권을 사업주에게 매각할 권리(put option)가 부여되어야 한다. 셋째, 가입자가 별도의 선택을 하지 않으면 급부의 지급은 5년 이내(계정잔고가 50만 달러를 초과하는 경우에는 길어도 무방)의 기간에 걸쳐 거의 같은 금액의 정기적 급부 형태로 이루어져야 한다.

#### 나. 단순한 종업원지주제도의 운영

단순한 종업원지주제도(차입형이 아닌 것)의 기능은 이익분배제도와 매우 유사하다. 각출액은 산정식에 기초한 경우도 있으며, 사업주의 재량으로 결정되는 경우도 있다. 산정식은 이익 및 사업자의 보수에 기초할 수 있다. 각출금의 약속은 대상보수의 일정 비율로 표시되는 경우가 많다. 종업원지주제도를 401(k)제도 및 절약저축제도하에서의 사업주보조각출금에 관한 것으로 이용하는 사업주도 있다.

종업원지주제도에 대한 각출은 현금 또는 사업주의 유가증권으로 이루어진다. 현금 각출의 경우에는 그 현금의 일부 내지 전부로 사업주나 증권시장으로부터 주식이 구입된다. 주식과 주식 구입에 충당되지 않은 각출금은 종업원계정에 배분된다. 주식 배당금은 가입자에게 현금으로 지급되는 경우도 있으며, 추가 각출금으로서 종업원 계정에 부가되어 추가 주식구입에 이용되는 경우도 있다.

지급은 이익분배제도의 경우와 동일한 시점에서 이루어질 수 있다. 앞서서 요약한 요건에 따라 지급은 현금 또는 주식으로 이루어질 수 있다. 사업주의 유가증권 지급은 세제상의 우대조치를 받는다.

법 415조(c)는 각출형제도하에서 개인에게 배분되는 각출금과 몰수금액을 제한하고 있다. 적절한 종업원지주제도에 대한 각출액의 한도는 고급여 종업원에 대한 사업주각출금이 전체의 3분의 1을 초과하지 않는 경우에는 인상된다. 이 특별한 규칙은 3만 달러의 배분 한도를 6만 달러로 증액시키지만 종업원지주제도하에서 가입자에게 배분되는 주식금액을 초과하는 것을 인정하는 것은 아니다.

#### 다. 차입형 종업원지주제도의 운영

이하에서 별도로 서술하는 경우를 제외하고는 차입형 종업원지주제도의 기능은 비차입형 종업원지주제도와 동일하다. 차입형 종업원지주제도에서는 제도가 설정한 신탁의 신탁수탁자가 대출기관으로부터 차입을 행하고, 그 차입금을 사업주의 주식 구입에 이용한다. 취득된 사업주 주식은 신탁수탁자가 소유하고, 제도로부터 가입자에 대한 각출이 시행됨에 따라 서서히 배분된다. 주식은 통상 사업주 기타 관계자에 의해 보증되어도 차입의 담보로 설정된다. 신탁은 주식 배당 이외에는 스스로 수입을 만들 수 없으므로 사업주인 회사 및 기타 외부 관계자가 차입을 보증하는 것이 보통이다.

차입금(이자 포함)은 신탁수탁자에 의한 사업주의 현금 각출로부터 변제된다. 또한 제도는 사업주에게 차입금의 반제에 충분한 금액의 각출을 요구한다. 차입금의 반제가 차입 원본을 감소시킴에 따라 주식의 일부가 차입금의 담보에서 제외된다. 담보에서 제외된 주식만을 종업원에게 배분한다고 제도가 규정하고 있는 경우도 있지만 조기에 주식을 종업원계정에 배분하는 경우도 있다.

종업원에 대한 지급은 비차입형의 종업원지주제도와 동일하게 이루어진다. 다만, 가입자가 자기계정에 배분된 주식의 모두가 담보에서 제외되기 전에 지급받을 권리를 취득한 경우, 그 가입자는 담보 설정에서 제외된 주식만을 수취하고, 수급권을 취득한 지분의 나머지는 담보에서 제외되는 날의 다음날에 수급받게 된다.

#### 라. 종업원지주제도의 이용

종업원지주제도는 이익분배제도의 변형으로 볼 수 있다. 이와 같이 종업원지주제도는 이익분배제도가 채용되는 여러 가지 이유에 기초하여 채용될 가능성이 있는 종업원 급부의 하나이다. 종업원지주제도는 종업원의 근로의욕 향상, 종업원의 참여의식 부여, 사업의 이익 증가에 대한 종업원의 동기부여에 특히 유효하다고 많은 사람들이 믿고 있다. 그러나 주식가치가 하락하면 근로의욕 효과는 마이너스가 될 우려도 있다.

종업원지주제도는 사업주의 다양한 재무상 기타 목적을 만족하기 위해

채용되기도 한다. 공개주식의 구입에 의해 사업주는 주식 공개의 기업을 신탁과 소수의 주요 주주가 소유하는 기업으로 전환하는(비공개화라고 부름) 데에 종업원지주제도를 이용할 수 있다. 또한 기업 매수의 회피 목적으로 주식을 우호자의 손으로 이관하는 경우에도 이용할 수 있다. 차입형 종업원지주제도는 기업의 한 부분을 그 부분의 경영자 및 기타 자에게 매각하기 위해 이용할 수 있다.

#### 마. 종업원지주제도의 매각에 대한 유산세 공제

일정한 조건하에서 사업주의 주식이 유산으로 종업원지주제도에 매각되는 경우에는 유산세의 대상이 되는 유산총액에서 매각액의 50%가 공제된다. 유산세의 대상이 되는 유산에 대해 이 공제는 매우 대폭적인 세 부담의 경감이 될 수 있다. 종업원지주제도의 방법은 세 부담의 경감을 분배하도록 그 유산의 거래가 가능하므로 매우 유리한 구입가격의 설정이 가능하다. 경우에 따라서는 이 유산과 관련한 매각거래가 종업원지주제도의 다른 장점과 더불어 특히 동족 회사의 사망한 주요 주주의 지분 취득과 관련하여 종업원지주제도 도입의 이유가 되는 경우도 있다.

#### 마. 종업원지주제도의 소유주식의 배당에 대한 공제

기업은 통상 주주에게 지불하는 배당에 대해서는 공제대상이 되지 않는다. 그러나 종업원지주제도가 소유하고 있는 주식에 지불되는 배당에 대해서는 예외적으로 사업주에게 공제가 인정되고 있다. 이 특례는 배당이 가입자에게 지불되는 경우에도 차입형 종업원지주제도에서 차입금 반제에 충당되는 경우에도 적용된다.

#### 사. 종업원지주제도의 차입금 이자

법은 은행, 보험회사 및 일정한 타대출기관에 유가증권의 취득을 위해 종업원지주제도가 이용하는 차입금 이자의 2분의 1에 해당하는 금액에 대해서는 공제를 인정하고 있다. 결과적으로 대출기관은 사업주에 대해서보다도 종업원지주제도에 대하여 저리로 대출을 하는 경우가 많다. 종업원지주제도는 조달액을 기업의 주식과 교환으로 사업주에게 양도한다. 이것은

사업주에게 다른 수단보다도 낮은 비용의 자금조달을 가능하게 하는 효과를 가져오는 경우도 있다. 사업주는 종업원 급부의 제공비용을 부담하여야 하지만, 그 비용은 공개주식의 증가에 의해 간접적으로 발생하고, 1주당 이익의 저하로 연결되는 것이다.

#### 아. 투자의 분산

종업원지주제도의 각 가입자는 55세에 도달하고 가입기간이 10년을 충족한 최초의 연도에 이어 5년간에 투자를 분산할 권리를 가진다. 이하에서는 별도로 서술하는 경우를 제외하고 제도는 사업주의 유가증권 이외의 세 가지에 투자할 수 있는 선택권을 제공하여야 한다. 그 5년의 각년도 사이 종업원에게는 계정잔고 총액의 25%에 달할 때까지 사업주의 유가증권으로부터 타투자의 선택사항으로의 이전이 인정되어야 한다. 5년째의 25%는 50%가 된다.

#### 자. 수탁자의 요건과 금지거래

종업원지주제도는 원칙적으로 사업주의 유가증권 보유에 관한 10%의 제한을 면제하고 있다. 그러나 종업원지주제도가 종업원퇴직소득보장법(ERISA)의 일반적인 수탁자 요건을 면제받고 있다는 의미는 아니다. 예를 들어, 사업주 주식을 공정시장가격보다 높은 가격으로 구입한 경우 수탁자는 책임을 추궁당하는 경우가 있다.

차입형 종업원지주제도가 체결하는 차입거래는 해당하는 면제 규정이 없는 경우 ERISA법과 내국세입법 쌍방의 금지거래에 해당한다. 이 문제를 해결하기 위해 의회는 타법적 요건과 함께 종업원지주제도의 법률상의 정의를 만족하는 종업원지주제도에 대해서는 면제를 규정하였다. 이를 위해서는 종업원지주제도는 주식상여제도나 주식상여제도와 Money Purchase연금제도의 조합제도이며, 적격한 사업주의 유가증권에 주로 투자하도록 설계되고, 구체적인 규칙상의 요건을 충족할 필요가 있다. 내국세입법의 정의로부터 추가 가입자 및 수급자의 편의를 위한 것이며, 이율이 합리적이고 동시에 제도가 제공하는 담보가 적격한 사업주의 유가증권으로 한정되는 경우에는 거래금지에 관한 규칙을 적용받지 않는다.

#### 차. 독립 감정인

사업주 주식의 공정시장가치가 종업원지주제도의 운용에 있어서 중대한 역할을 수행한다. 가입자가 현금으로 지급을 받는 경우 그 금액은 그 자의 계정에 배분된 주식의 공정시장가치와 동일하여야 한다. 마찬가지로 종업원지주제도는 구입한 주식에 대해 공정시장가치를 초과하는 금액을 지불할 수 없다. 그 주식이 증권시장에서 정상적으로 거래되고 있는 경우에는 공정시장가치는 쉽게 확인할 수 있다. 회사의 주식이 비공개이거나 일반적으로 거래되지 않는 경우 내국세입법은 독립적인 감정인에 의한 평가를 요구할 수 있다.

### 11. 이점과 결점

위에서 서술한 바와 같이 종업원지주제도는 종업원 급부로서의 가치에 더하여 사업주에게 몇 가지 잠재적인 이점을 제공한다. 그러나 종업원지주제도에는 결점도 있다. 이 제도는 다른 적격제도보다도 다액의 관리경비를 요하는 경우가 많다. 증권법하에서 등록이 필요한 경우가 있다. 주식가치가 급락하면 종업원의 큰 불만을 초래할 우려도 있다.

차입형 종업원지주제도에는 또 다른 결점이 있을 수 있다. 첫째 차입자금으로 구입되는 미배분 신탁계정에 보유되어 있는 주식에 대해서는 이 신탁이 조기에 종료하면 사업주에게 반환되지 않는다. 둘째, 이 제도는 법의 ‘전적인(종업원의) 이익’ 요건에 대해서보다도 사업주의 목적 쪽에 강하게 기울어 있다는 이유로 부적격제도로 인정될 위험을 안고 있다. 마지막으로 신탁계정에 보유되어 있는 사업주의 주식가치가 상승하면 차입금을 반제하기 위해 현금이 아닌 증가한 주식을 각출함으로써, 그렇지 않으면 얻을 수 있는 과세공제를 사업주는 포기하게 된다. 간단히 말하면 신탁을 통하여 사업주가 아닌 종업원이 주식가치의 장래 상승의 이익을 향유하는 것이다.

종업원지주제도의 가입자는 사업주각출금 및 주식 소유에 따르는 모든 이익을 향유한다. 가입자의 입장에서 본 이 제도의 중요한 결점은 그들 재정상의 안전성이 사업주의 명운에 너무 강하게 결부되어 있다는 점이다.

## ◆ 저자 약력

- 방하남(한국노동연구원 연구조정실장)
- 김원식(건국대 경제학과 교수)
- 김호경(한국노동연구원 연구위원)
- 이호영(MetLife-Korea 상무)
- 신기철(금융감독원 연금감독 팀장)

### 기업연금제도 도입방안 연구

- |          |   |
|----------|---|
| · 발행 연월일 | 2001년 5월 20일 인쇄<br>2001년 5월 25일 발행  |
| · 발 행 인  | 이 원 덕   |
| · 발 행 처  | 한국노동연구원   |
| · 주 소    | ☐☐☐☐-☐☐☐☐ 서울특별시 영등포구<br>여의도동 16-2 중소기업회관 9층<br>☎ 대표 (02)782-0141 Fax : (02)786-1862 |
| · 조판·인쇄  | 한국컴퓨터인쇄정보(주) (02)2273-8111  |
| · 등록 일자  | 1988년 9월 14일  |
| · 등록 번호  | 제13-155호  |

© 한국노동연구원      정가 7,000원

ISBN 89-7356-287-8

## 한국노동연구원

서울특별시 영등포구 여의도동 16-2

중소기업회관 9층

150-010

전화: (02) 782-0141

팩스: (02) 786-1862, 782-0311

[www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr)