

연구 2006-22-3

## 노후생활보장을 위한 퇴직연금의 조기정착 방안

유근춘, 윤석명  
김대철, 류건식  
홍세영

韓國保健社會研究院

## 머 리 말

사람은 누구나 언젠가 노년을 맞이한다. 통상 노년에는 근로를 통해 생활을 영위하는 것이 어려워진다. 따라서 인간의 행복을 위해서는 이러한 어려움에 대해 대처를 하는 것이 중요하고 모든 사회는 이에 대해 어떠한 형태로든 준비를 나름대로 한다고 볼 수 있다. 이러한 노후생활보장을 위해 가장 중요한 수단이 노후소득보장이라 할 수 있다.

현대의 국가들에서 지금까지 중요한 노후소득보장수단으로 사용되던 것은 사회연대성에 입각한 대규모의 공적연금체제이다. 그러나 현재 거의 모든 국가들에서 급속한 노령화, 저성장과 고실업의 경제상태, 가족의 부양기능의 약화 등으로 인해 대부분의 공적연금체제가 재정불안정 문제에 직면했고 장기적인 지속가능성에 대한 우려가 높아지고 있다.

이러한 상황에서 다양한 형태로 연금제도의 개혁이 시도 되고 있다. 그러한 노력 중에 공통적인 방향이 다양한 노후소득보장수단 간에 연계가 잘 이루어지도록 하여 제도적용의 보편성, 급여의 적절성 그리고 제도의 지속성을 달성하도록 하는 것이다. 이러한 다층소득보장체계를 구성하는 중요한 요소가 공적연금과 사적연금이다. 우리나라의 경우 사적연금으로 개인연금과 퇴직연금이 제도로서 도입이 되어 있으나 아직 활성화가 되어 있지 않아 공적연금과 연계하여 노후소득보장 문제를 푸는데 커다란 제약으로 남아 있다.

따라서 본 연구에서는 2005년 12월에 도입된 퇴직연금이 조기정착 될 수 있는 방안을 찾아보았다. 이를 위해 먼저 우리나라 노후소득보장체제의 현황과 문제점을 전반적인 관점과 퇴직연금이라는 좁은 관점의 양 측면에서 살펴보았다. 이는 전체적인 관점을 갖는 것이 실효성 있는 정책방안을 위해 중요하다는 것과 우리나라의 현실과 여건에 부합한 정책방안을 찾기 위해서는 우리나라의 현실을 기반으로 해야 한다는 관점에 입각한다. 다음으로 주요국의 사례연구를

통해 우리보다 먼저 연금제도를 도입하여 이미 성숙단계에 진입한 주요 국가들이 고령사회에 대비하여 어떠한 방향으로 제도 개선을 도모하며 구체적인 대처 방안에서는 어떠한 공통점이 있는가를 알아본다. 이도 전반적인 노후소득보장 체계의 관점과 퇴직연금의 관점으로 나누어 연구가 이루어진다. 외국의 사례연구는 우리나라의 노후소득보장체계의 구축과 퇴직연금의 역할과 개선방안이 이미 문제를 겪은 나라들의 경험과 동떨어져서 이루어져서는 안 된다는 관점에 입각한다. 마지막으로 우리나라의 현실진단과 외국의 경험에서 얻은 시사점을 바탕으로 우리나라 퇴직연금의 개선을 통한 조기정착 방안이 제시된다.

이 연구에는 본 연구원의 유근춘 박사의 책임 하에 윤석명 연구위원, 김대철 선임연구원, 홍세영 연구원이 공동으로 참여하였다. 외부연구진으로는 보험개발원 보험연구소 재무연구팀장 류건식 박사가 참여하였다. 연구진들은 본 보고서를 읽고 세심하게 검토해주신 본원의 원종욱 연구위원과 김수봉 부연구위원께도 감사를 표한다.

2006년 12월

한국보건사회연구원

원 장 김 용 문

## 목 차

Abstract .....	11
요 약 .....	13
I. 서론 .....	33
1. 연구의 필요성과 목적 .....	33
2. 연구의 구성 .....	34
II. 우리나라 노후소득보장체계의 현황과 문제점 .....	36
1. 전반적인 노후소득보장체계의 현황과 문제점 .....	36
2. 퇴직연금제도의 도입과 현황 및 문제점 .....	67
III. 주요외국의 사례연구 .....	78
1. 전반적인 연금개혁 동향 및 노후소득보장체계 구축방향 .....	78
2. 주요국의 퇴직연금 운용 및 역할사례 .....	85
IV. 우리나라 퇴직연금의 조기정착 방안 .....	119
1. 공사연금의 연계필요성과 관련현안 .....	119
2. 퇴직연금제도의 제반과제 .....	121
3. 퇴직연금제도의 개선을 통한 조기정착 방안 .....	142
V. 결론 .....	161
1. 결론 .....	161
2. 본 연구의 기여, 제한점 그리고 개선방향 .....	167
참고문헌 .....	168

## 표 목 차

〈표 I- 1〉 고령화의 진전과 개인리스크 .....	32
〈표 II- 1〉 연도별 경로연금 집행현황 .....	41
〈표 II- 2〉 공적연금제도의 일반 현황 (2004. 12월말 기준) .....	42
〈표 II- 3〉 연도별 국민연금 지역가입자 및 납부예외자 규모추이 .....	43
〈표 II- 4〉 현행제도 유지시 국민연금의 장기재정 전망 .....	44
〈표 II- 5〉 공무원연금 재정수지 추이 .....	46
〈표 II- 6〉 퇴직금 제도 적용대상자 추이 .....	47
〈표 II- 7〉 개인연금저축과 신연금저축 비교 .....	50
〈표 II- 8〉 금융기관별 개인연금 보유계약건수와 신규계약건수 추이 .....	51
〈표 II- 9〉 합계출산율 변동 추이 .....	52
〈표 II-10〉 노인부양비 추세 .....	52
〈표 II-11〉 국가별 인구고령화 속도 추이 .....	53
〈표 II-12〉 주요 경제지표 변동 추이 .....	54
〈표 II-13〉 65~69세 노인가구 소득구성의 국가비교 .....	55
〈표 II-14〉 퇴직연금 가입현황 .....	58
〈표 II-15〉 경로연금 지급현황 .....	59
〈표 II-16〉 정부 개정안에 따른 가입기간, 소득수준별 예상 소득대체율 (1999년 가입자 기준) .....	60
〈표 II-17〉 법정퇴직금의 수급액 분포 .....	61
〈표 II-18〉 공무원연금 장기재정수지 추계(불변가격 기준) .....	64
〈표 II-19〉 군인연금 재정현황 .....	65
〈표 II-20〉 선진국의 공적연금제도 비교 .....	66
〈표 II-21〉 공적연금(국민연금)에 대한 근로자의 만족도 .....	67

〈표 II-22〉 금융기관별 개인연금 취급실적 및 유지율현황 .....	69
〈표 II-23〉 개인연금의 세대가입률(%) .....	69
〈표 II-24〉 OECD국가 공사연금체계 특징(민간부문 근로소득자 기준) .....	71
〈표 II-25〉 제도설계 및 운영관련 근로자퇴직급여 보장법 내용 .....	75
〈표 II-26〉 수급권 및 건전성 관련 근로자퇴직급여 보장법 내용 .....	76
〈표 III- 1〉 주요 OECD 국가의 고령화 속도 .....	79
〈표 III- 2〉 연금급여 수준 인하를 위한 개혁조치 .....	81
〈표 III- 3〉 형태별 연금자산의 변동추이 .....	87
〈표 III- 4〉 퇴직연금 기금의 운용실태 .....	88
〈표 III- 5〉 퇴직연금 운용상품 점유율 .....	89
〈표 III- 6〉 일본의 퇴직연금 개혁의 주요내용(I) .....	95
〈표 III- 7〉 일본의 퇴직연금 개혁의 주요내용(II) .....	98
〈표 III- 8〉 후생연금기금의 시장점유율 .....	101
〈표 III- 9〉 적격퇴직연금의 시장점유율 .....	101
〈표 III-10〉 확정급부 퇴직연금의 시장점유율 .....	102
〈표 III-11〉 퇴직연금 기금의 운용실태 .....	103
〈표 III-12〉 퇴직연금 운용상품 점유율 .....	104
〈표 III-13〉 가입자규모별 급여형태별 내역 .....	105
〈표 III-14〉 적용제외제도 가입현황 .....	107
〈표 III-15〉 퇴직연금의 역할 및 형태 .....	115
〈표 IV- 1〉 퇴직연금제도 유형별 상품운용관련 규정 .....	125
〈표 IV- 2〉 DC형 위험자산 투자한도 .....	126
〈표 IV- 3〉 DB형 위험자산 투자한도 .....	126
〈표 IV- 4〉 근로자퇴직급여보장법상의 수탁자책임관련 사항 .....	128
〈표 IV- 5〉 미국의 수탁자책임 규정 .....	130
〈표 IV- 6〉 연금제도 내부자에 대한 수탁자책임규정 .....	132
〈표 IV- 7〉 운용기관 등에 대한 수탁자책임규정 .....	133

〈표 IV- 8〉 가입자보호의무 및 금지행위 .....	134
〈표 IV- 9〉 수탁자책임 위반 시 제재조치 .....	135
〈표 IV-10〉 지급보증기구의 지배구조 비교 .....	138
〈표 IV-11〉 한국과 일본의 연금지급보증제도 비교 .....	139
〈표 A- a〉 퇴직소득세와 연금소득세의 시뮬레이션 결과 .....	145
〈표 A- b〉 근속년수별 퇴직소득세와 연금소득세의 시뮬레이션 결과 .....	146

## 그림 목차

[그림 II-1] 현행 우리나라 노후소득보장체계의 구성 .....	39
[그림 II-2] 생애주기별 수급자 백분율 및 수급률 분포(총괄) .....	40
[그림 II-3] GDP 대비 국민연금기금 비중 추이 .....	45
[그림 II-4] 바람직한 노후소득보장체계 구축방향 .....	56
[그림 II-5] 65세 이상 노인 공적소득보장 수혜자 비율 .....	57
[그림 II-6] 현행 제도와 정부 개정안(2003년) 비교 .....	63
[그림 III-1] 보험료율 결정에 영향을 미치는 변수의 상호작용 .....	82
[그림 III-2] 선진국의 다층소득보장체계 .....	85
[그림 III-3] 500대 연금수신기관의 업종별 점유율(2000년 기준) .....	88
[그림 III-4] 퇴직연금 개혁원인 및 특징 .....	91
[그림 III-5] 일본의 퇴직연금 체계 .....	92
[그림 III-6] 사적연금개혁후의 연금체계 .....	93
[그림 IV-1] 계약형 퇴직연금제도 지배구조 .....	124



## Abstract

### **A Study on Measures for the early establishment of Korean Retirement Pension**

To have a good functioning old age income security system is very important in the rapidly aging society. One of common measures for it is the framework of a multi-pillar system. This study investigate the present situation and problems of newly introduced mandatory retirement pension that is supposed to be an important pillar of Korean multi-pillar system. And then the measures for the improvement and early establishment are presented.

There are three parts of policy suggestions: measures for introduction, management and benefit provision of the retirement pension. The followings are important results. The tax policy builds an important tool for conversion of the current Retirement Allowance into retirement pension. The fund accumulation external to the sponsoring firm has to be favored by the tax scheme comparing with the internal accumulation. The income deduction for the retirement pension premium should be expanded. The choice for the workers in the retirement pension must be broader than now.

For the better management the concrete standardized rule for the responsibility of the fiduciary financial institutions must be introduced. Also the standardized financial proof system for pension is necessary.

To protect the benefit entitlements the systematic device must be introduced. For example an institution like Pension Benefit Guaranty Corporation(PBGC) in the U.S. can be a model case.

## 요 약

### I. 연구의 필요성, 목적 및 내용

#### □ 연구의 필요성

- 인구의 고령화에 따라 수명연장에 따른 기대여명의 증가와 더불어 개인에게는 생존리스크, 건강리스크, 자산리스크 등이, 기업에 대해서는 종업원 노후보장 제공을 위해 보험료 등이 지출됨에 따른 재무리스크 등이, 정부에 대해서는 각종 노후보장제도의 유지 및 지원을 위해 재정지출이 늘어나기 때문에 재정리스크 등이 나타나게 됨.
- 생존리스크는 개인이 예상했던 기대여명보다 오래 생존하는데 반해 노후를 위한 수입은 오히려 부족하게 되어 나타나는 리스크임.
- 건강리스크는 고연령이 됨에 따라 신체적, 지적, 정신적인 질병 등으로 인해 나타나는 리스크임. 건강리스크는 궁극적으로는 질병의 치료 및 간병에 소요되는 비용의 크기로 나타나게 됨.
- 우리나라도 2000년에 이미 고령화 사회에 접어들었고 2020년을 전후로 고령사회에 진입할 것으로 예상되고 있음. 세계에서 가장 빠른 진입 속도임.
- 결국 노령화 사회의 진전에 따라 대표적으로 나타날 수 있는 문제는 노후소득보장문제와 노후의료보장문제로 국한될 수 있음. 노후소득수입보다도 노후의료지출이 많다면 심각한 노후문제를 낳을 수 있지만 노후소득수입보다 노후의료지출이 상대적으로 낮다면 보다 안정적인 노후생활을 유지할 수 있을 것임.
- 이러한 측면에서 볼 때 국민연금, 개인연금, 퇴직연금 등을 중심으로 한

연금소득은 주된 노후소득보장으로 자리매김할 것으로 보임. 즉 별도의 금융자산 등이 없는 상태에서 연금소득을 중심으로 한 노후소득은 고령화시대의 주된 노후소득보장 수단이 될 것임.

- 따라서 연금제도를 어떻게 구축하느냐 하는 문제, 즉 연금제도의 보완·개선문제는 노후소득보장체계측면에서 중요한 현안과제라 할 수 있음. 특히 최근과 같이 국민연금제도의 재정부담이 가중되고 있으며 기대이하로 개인연금제도의 기능이 약화되고 있는 상황 하에서 2005년 12월에 도입된 퇴직연금제도가 과연 어떻게 조기 정착하고 발전하여 가느냐의 여부는 고령화를 대비한 노후소득보장 확보측면에서 매우 중요한 문제가 되고 있음.

#### □ 연구의 목적

- 본 연구는 전체 노후소득보장체계의 현황과 문제점 그리고 개혁방향에 대한 논의를 기반으로 퇴직연금의 역할을 명확히 밝히고 이러한 전반적인 체계 하에서 퇴직연금제도가 본연의 역할을 할 수 있는 개선방안을 도입, 운용, 지급 그리고 단기 및 중장기로 나누어 제시함으로써 다층노후소득보장체계에서 중요한 역할을 하는 퇴직연금제도의 조기정착에 기여함을 목적으로 함.

#### □ 연구의 내용

- II장에서는 우리나라 노후소득보장체계의 현황과 문제점을 전반적인 관점과 퇴직연금의 관점의 두 가지 측면에서 알아봄. 이는 우리나라의 현실과 여건에 부합한 논의를 하기 위해 중요한 논의임.
- III장에서는 주요국의 사례를 연구함. 이도 전반적인 노후소득보장체계의 관점과 퇴직연금의 관점으로 나누어 연구가 이루어 짐. 이 연구는 우리보다 먼저 연금제도를 도입하여 이미 성숙단계에 진입한 주요 국가들이 고령사회에 대비하여 어떠한 방향으로 제도 개선을 도모하며 구체적인

대처방안에서는 어떠한 공통점이 있는가를 알아봄으로써 우리나라의 노후소득보장체계의 구축과 퇴직연금의 역할과 개선방안에 대한 시사점을 얻기 위한 것임.

- IV장에서는 우리나라 퇴직연금의 개선방안을 도입, 운용, 지급 그리고 단기 및 중장기에 대해 알아봄으로써 퇴직연금제도의 조기 정착에 대한 정책적 시사점을 제시함.
- V장에서는 결론과 연구의 기여, 제한점 그리고 개선가능성에 대한 논의를 함.

## II. 우리나라 노후소득보장체계의 현황과 문제점

### 1. 전반적인 노후소득보장체계의 현황과 문제점

#### □ 논의의 배경

- 현재 우리나라는 외견상 국민 기초생활보장, 경로연금, 국민연금, 퇴직(연)금, 개인연금 등을 통한 노후소득보장체계를 구축하고 있으나 제한적으로 지급되는 공공부조, 다수의 국민연금 납부예외자 문제 및 소득 하향 신고, 일부 근로자에게만 적용되는 퇴직금과 개인연금으로 인해 실질적인 의미에서 안정적인 노후생활을 위한 다층소득보장체계와는 일정한 괴리가 있는 것이 현실이고 이로 인해 상당수의 노인들이 노후소득보장의 사각지대에 노출되어 있는 실정임.
- 특히 세계에서 유래를 찾아보기 어려울 정도로 급속하게 인구 고령화가 진행될 것으로 예상되는 우리나라의 경우 노후소득의 적절성과 제도 유지비용 등을 종합적으로 고려한 효과적인 노후소득보장체계 구축이 시급한 상황임.
- 더욱더 최근 정부의 국민연금 개혁방향도 전체적인 노후소득보장이라는

큰 틀에서 각 연금간의 역할 규명 및 재정안정화 모색을 검토할 필요성이 강력하게 제기되고 있음. 따라서 이런 정부대책이 실효성을 거두기 위해서는 무엇보다도 퇴직연금제도의 안정적인 발전이 필수적으로 됨.

□ 현 노후소득보장체계의 현황과 내용

- 현재 우리나라의 노후소득보장제도는 공공부조 형식으로 2000년 10월부터 생활보호제도에서 명칭이 개정된 국민기초생활보장제도와 1998년 7월부터 저소득층 노인을 대상으로 한 경로연금제도가 도입·운영되고 있으며 사회보험 형태의 공적연금제도, 추가적인 소득보장제도인 퇴직(연)금과 개인연금 등으로 구성되어 있음.
- 기본적인 노후소득보장은 공적연금을 1층으로, 퇴직연금의 2층과 개인연금 등의 3층으로 구성된 다층구조를 형성하고 있으며 공적연금 적용대상에서 제외된 저소득 노인에게 경로연금을 지급하며, 빈곤선 이하 계층에 대해서는 최종안전망으로서 기초생활보장제도가 존재하고 있음.
- 사회보험 형태의 공적연금제도에는 일반 국민들을 대상으로 하는 국민연금제도와 특수직역종사자를 대상으로 하는 공무원연금, 사립학교교원연금, 군인연금 등 특수직역연금제도가 있음.

□ 현 노후소득보장체계의 문제점 및 정책과제

<현 노후소득보장체계를 둘러싼 사회·경제적 환경변화>

- 급속한 인구고령화 추세
- 저성장·고실업의 선진국형 경제 시대 진입
- 가족의 부양기능 약화와 공적소득보장 및 기업연금의 중요성 부각

<현 노후소득보장체계의 문제점 및 정책과제>

- 인구고령화 시대에 대비한 바람직한 노후소득보장체계의 기본방향을 정함에 있어 이해 집단별로 다소 차이는 있을지언정 대다수의 공감을 얻을 수 있는 정책목표로 크게 다음의 세 가지를 생각할 수 있음.
- 첫째, 제도적용의 보편성(coverage)
- 둘째, 급여의 적절성(adequacy of benefit)
- 셋째, 제도의 지속 가능성(sustainability)

2. 퇴직연금제도의 도입과 현황 및 문제점

□ 공적연금제도의 재정부담

- 문제는 국민연금의 재정불안문제를 해결하기 위해서는 급여수준조정, 재정지원확대 등 다양한 방안을 검토할 수 있으나, 현재 국민들은 대체로 정부의 재원지원확대를 희망하고 있는 상황이라는 점임.
- 그러나 정부의 재원지원확대는 재정부담증가 등의 문제가 있기 때문에 많은 선진국들에서는 공적연금의 비중을 축소하고 사적연금의 비중을 확대하는 방향으로 연금개혁을 추진하고 있는 실정임.

□ 개인연금제도의 기능 미약

- 신개인연금은 취급기간 및 가입자격, 세제혜택이 확대되고, 금융회사간 계약이전이 가능하도록 설계됨으로써 노후보장체계의 한 축으로서 개인연금제의 역할이 기대되었음.
- 그럼에도 불구하고 2001년 전 금융회사의 개인연금 유지율은 33.2%에 불과한 것으로 나타나 매우 저조한 유지율을 기록하고 있는데, 이렇게 저조한 계약유지율은 개인연금제의 발전에 가장 큰 장애의 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타나고 있음.

□ 퇴직연금제도의 역할 증대

- 사적연금인 퇴직연금(퇴직연금)의 역할과 기능은 공적연금과의 연계속에서 고려될 필요성이 있는데, 실제로 선진국들의 경험에서 볼 때 퇴직연금의 형태나 가입의 강제여부 등은 공적연금의 특성과 실질적인 노후소득보장정도에 따라 다르게 설계되고 있으나 전체적으로 퇴직연금의 역할이 증대됨.

□ 한국형 퇴직연금제 도입 및 특징

<퇴직연금관련법의 확정>

- 기존 퇴직금제도가 인구고령화와 노동시장 여건변화(연봉제확산 등)에 대응하기 어려울 뿐만 아니라 기업도산시 근로자 수급권보장에 미흡(퇴직금 장부상적립 등)하다는 점을 고려, 근로자 수급권강화차원에서 퇴직연금제도가 2005년 12월부터 도입됨.

<한국형 퇴직연금제도의 특징>

- 제도설계측면에서 급여제도의 설정시 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻도록 하였으며, DB설정 요건에서는 퇴직금일시금이 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금 상당액이상을 지급하도록 규정하고 있음.
- 특히 DC형의 경우 매반기 1회이상 위험과 수익구조가 다른 3가지 이상 운용방법을 제공하도록 규정(원리금보장상품 1개이상포함)하고 있으며, 자산관리업무의 경우 보험계약 또는 신탁계약의 형태로 위탁가능하도록 하였다는 점이 특징적임.

<퇴직연금 제도의 제반 문제 존재>

- 한국형 퇴직연금제도는 연금전환의 인센티브 불충분, 실질적 근로자 수 급권보장장치 미흡이라는 측면에서 문제점이 노출되고 있어 퇴직연금제도의 정착과 발전을 위한 지속적인 제도보완이 요구되고 있음.

### Ⅲ. 주요외국의 사례연구

#### 1. 전반적인 연금개혁의 동향 및 노후소득보장체계 구축방향

□ 전 세계적으로 연금개혁이 진행되는 배경

- 전 세계적으로 1980년대 이전까지는 공적연금의 확대에 치중한 반면, 1980년대 중반이후부터는 연금개혁의 필요성과 개혁방향에 논의가 집중되고 있음.
- 이같은 상황에서 1994년에 발간된 세계은행 보고서(Averting the Old Age Crisis)는 연금개혁의 필요성과 구체적인 연금개혁 방향을 제시함으로써 연금개혁 논쟁에 불을 지폈으며, 이후 전통적인 사회보장제도로서 공적연금의 역할을 강조하는 국제노동기구(ILO), 국제사회보장협회(ISSA)와 연금개혁 방향에 대한 이론적 논쟁에 돌입하게 되었음.
- 세계은행이 1994년의 보고서를 통해 공적연금 개혁 필요성을 언급하게 된 배경으로는 당시 세계 대부분 국가의 노후소득보장체계가 사회연대성에 입각한 대규모의 공적연금제도에 의존하고 있음에도 불구하고 이들 국가 대부분이 공적연금 재정불안정 문제에 직면하고 있었다는 점을 들 수 있음. 특히 서구식 공적연금제도를 상대적으로 일찍 도입한 남미 대부분의 국가가 공적연금 재정 불안정 또는 기금 파탄상태에 직면해 있었으며, 구미 선진국들도 심각한 연금재정 불안정을 경험하고 있었음.



- 개발도상국 및 저개발국가의 연금재정 불안정은 기본적으로 보험료 부담수준에 비해 급여수준을 지나치게 높게 보장한 ‘저부담·고급여’체계에 기인하나 이에 덧붙여 급속한 인구구조 고령화 또한 연금재정 불안정의 주요 요인으로 지적되고 있었음. 이처럼 전 세계적으로 진행되고 있는 평균수명 증가, 출산율 하락에 따른 급속한 인구고령화는 연금재정을 더욱 불안정하게 만드는 커다란 위협요인으로 작용하고 있음.
- 공적연금제도가 제도적용과 급여측면에서 급속하게 확대된 반면, 급속한 인구고령화와 경제성장 둔화로 인해 부과방식 속성을 내포하고 있는 공적연금제도의 장기적인 지속 가능성에 대한 우려가 고조되고 있는 상황임. 이처럼 공적연금제도의 장기적 지속가능성을 보장할 수 없게 된 상당수 국가들이 현재 다양한 형태로의 연금제도 개혁을 도모하고 있음.

#### □ 선진국의 연금개혁 동향

##### <직접적인 재정안정화 방안>

- 이미 우리나라보다 연금제도를 일찍 도입하여 성숙된 서구 선진국의 경우 경제 침체와 평균수명 연장 등으로 인해 기존의 부과방식 연금제도가 더 이상 유지되기 어려울 것으로 전망됨에 따라 국가별로 서둘러 재정 안정화 방안을 마련하고 있음. 연금 재정안정화를 주요 내용으로 하는 각국의 제도 개선방향은 대부분 급여 수준은 과거에 비해 낮추고 부담수준은 인상하는 것이었음.

##### <간접적인 재정안정화 방안>

- 이런 보험료 인상 및 소득대체율 인하와 같은 직접적인 재정안정화 정책과 함께 상당수 국가들은 국민들의 정치적 저항을 최소화하기 위해 수급개시연령 상향조정, 급여조정방식의 변경, 급여계산방식의 변경을

통한 간접적인 재정안정화 방안도 채택하고 있음.

< 적립방식 속성의 강화 >

- 또한 중요한 재정안정조치로 부과방식으로 운영되는 공적연금제도의 적립방식속성을 강화하거나, 더 나아가서는 다층 소득보장체계 구축을 통해 장기적인 관점에서 재정 불안정 문제를 해결하려는 노력들이 진행 중에 있음

<기업연금 등 사적연금의 역할 강화 >

- 1990년대 중반 이후 전 세계적으로 진행되고 있는 연금제도 개혁에 있어 가장 두드러진 특징은 사적연금의 확대, 부분 민영화 등 공적연금의 개혁과 공·사연금의 역할 분담을 고려한 다층 노후소득보장체계 구축을 지향하고 있다는 점임.
- 이런 추진 방향은 연금재정의 지속가능성을 확보하기 위해 공적연금 급여수준을 낮추더라도 이를 퇴직연금, 개인연금 등 사적연금을 통해 급여적절성을 확보하는 역할을 담당하도록 해야 한다는 것임.

<기타 조치 >

- 기존 선진국 연금제도의 안정을 저해하는 요인으로 평균 수명 증대와 함께 노동시장에서의 조기퇴출 경향이 지적되고 있음. 이에 따라 선진국에서는 퇴직연금 수급개시연령 상향조정, 조기노령연금 폐지 및 축소, 연기 연금 급여율 인상 등의 조치를 취함으로써 고령노동을 장려하고 있음.

- 대부분의 선진국에서는 고령근로자가 조기퇴직하는 것을 방지하고 법정 퇴직연령 이후에도 계속 노동시장에 잔류할 수 있도록 공적연금제도에 서의 유인장치를 강화하고 있음
- 또한 상당수 유럽국가들은 확정급여 혹은 확정기여형태로 기업연금제도를 도입하고 있으나 어떤 형태의 기업연금이던지 간에 모두 노동시장의 유연성을 제고할 수 있는 방향으로 제도를 운영하고 있음.

#### □ 우리나라에의 시사점

- 지금까지 제시된 선진국의 연금개혁 동향을 통해 우리에게 시사하는 바는 인구고령화에 대비한 조속한 공적연금 재정안정화 추진과 다층소득 보장체계의 구축으로 요약됨.
- 노후소득보장체계에서 1층인 공적연금의 비중이 상대적으로 높은 독일과 프랑스는 장기적인 측면에서 공적연금의 재정 불안정이 불가피할 것으로 전망되어 최근에 보험료 인상, 급여수준 하락, 연금수급연령 연장 등 재정안정화를 위해 큰 진통을 치렀음. 이와 함께 공적연금 개혁으로 인한 급여하락분을 사적연금을 통해 보충하기 위해 기업연금과 개인연금을 활성화하고 있음.
- 반면 공적연금과 사적연금의 균형된 발전을 바탕으로 다층소득보장체계가 비교적 잘 구축된 영국과 네덜란드는 향후 예상되는 고령사회에서도 공적연금제도의 지속 가능성을 확보함에 따라 재정여력을 취약계층에 대한 추가적인 소득보장을 위한 재원으로 활용하는 방안 마련에 더욱 중점을 두고 있음.
- 즉 공적연금의 재정불안정이 예상되는 국가들은 향후 도래할 고령사회에 대처하기 위해 서둘러 연금재정안정화 방안을 마련하고 있는 반면, 이미 공적연금의 재정안정을 상당부분 달성한 국가들은 여유 재원을 저소득층의 소득보장을 위해 효과적으로 활용할 수 있는 방안마련에

몰몰하고 있는 것임.

- 향후 도래할 고령사회에 대처하기 위한 선진국의 대처전략이 OECD 국가 중 가장 빠른 속도로 고령화가 진행될 우리나라에게 시사하는 바는 하루빨리 공적연금의 재정건전성을 확보할 수 있는 방향으로 국민연금을 포함한 공적연금의 재정안정화 노력이 시급하다는 것임.

## 2. 주요국의 퇴직연금 운용 및 역할사례

### □ 퇴직연금 운용사례

#### A. 미국퇴직연금시장의 특징

- 미국의 경우, 퇴직연금시장을 둘러싼 금융기관간 경쟁패턴은 보험사, 은행신탁,투자자문사 및 특화형 운용기관, 종합형 서비스제공기관 순으로 이루어졌음.
- 2002년말 현재 미국의 퇴직연금 자산은 약 3조 7천억달러로 1990년 대비 2.2배 가량 성장하였으며, 퇴직연금에 참여하고 있는 종업원 수는 약 8,400만명에 이르고 있음.
- 특히 1990년대 이후 미국 경제의 장기호황이 이어지면서 자산의 책임하에 연금자산의 운용이 이루어지는 확정각출형 퇴직연금이 폭발적으로 성장하기 시작하였음.
- 특히 2001년 『경제성장과 조세경감조정법』(Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act of 2001)에서의 사적연금에 대한 세제확대조치는 확정급부형보다 확정각출형에 보다 유리하게 작용하였음.

## B. 일본퇴직연금시장의 특징

- 퇴직연금시장은 신타은행과 생명보험사가 시장을 양분하는 구도를 보여 왔으나 제도 및 세분시장별로는 다소간의 차이가 있음.
- 즉 전반적으로 신타은행이 시장을 주도하는 가운데 적격퇴직연금시장 및 중소기업시장에서는 생명보험사가 시장을 주도하는 형태를 띄고 있음.
- 후생연금기금의 시장점유율을 보면 신타은행이 계약건수 및 자산잔고, 가입자수 모든 영역에서 압도적인 시장점유율을 보이고 있는 가운데 점유율 역시 지속적으로 상승하고 있음.
- 생명보험사의 시장점유율을 보면 계약건수 기준으로는 26%를 차지하고 있으나, 자산잔고 및 가입자수 기준으로는 각각 17.2%와 18.3%에 불과한 실정임.

## C. 영국퇴직연금시장의 특징

- 영국 직역연금제도는 공적연금의 적용제외제도 영향을 받아 미국 퇴직연금의 제도설계와 상당한 차이가 있음.
- 조기 수급권 부여, 수급대기중 생계비조정, 기간비례의 지급율 등의 특징으로 인해 연금가입 중 중도탈퇴에 대한 페널티는 미국의 제도처럼 그다지 엄격하지 않고, 미국보다 전직자에게 유리하게 설계되도록 되어 있음.

### □ 퇴직연금 역할사례

- 선진국은 퇴직연금제도를 단순히 유능한 근로자를 채용하기 위한 인센티브차원뿐만 아니라 국민연금을 퇴직연금이 완전히 대체하거나 부분 대체함으로써 사회보장기능으로서의 역할을 강화하기 위한 측면에서 도

입·활용하고 있음.

- 즉 노후소득보장체계 강화차원에서 퇴직연금제도의 역할을 보다 증대하는 방향으로 퇴직연금제도가 활용되고 있음.
- 이와 더불어 공적연금부문의 개혁을 통해 정부의 재정부담을 축소하는 대신에, 퇴직연금 등과 같은 사적연금의 역할이 보다 강화하는 방향으로 연금제도가 개선 보완되고 있다는 점임.
- 공사연금과의 역할분담 강화
- 사회보장기능 및 역할강화
- 연금재정 안정화 및 수급권보호

#### IV. 우리나라 퇴직연금의 조기정착방안

<퇴직연금제도의 단기적 개선 및 조기정착방안>

□ 퇴직연금전환을 위한 제도적 장치

- 퇴직연금전환을 위해 중간정산제도 또는 중도인출제도를 점진적으로 폐지
- 퇴직연금수령방법을 기본으로 하고, 퇴직일시금 수령요건을 엄격하게 시행
- 실질적 퇴직연금세제혜택이 주어지도록 퇴직급여불입액 중 소득공제 한도를 현재의 300만 원 이상으로 확대할 필요성이 주장되고 있으나 실제 평균근로자의 불입가능액이 168만 원 정도로 추산되어 확대 시에는 상당한 고소득층 근로자가 주로 혜택을 받게 되는 것으로 추정됨. 이 경우 조세회피나 소득분배 그리고 세수감소측면에서 문제가 있을 수 있음을 고려해야 함.
- 소득공제의 경우 현 퇴직연금세제에 있어 연금수령액이 높은 고임금근

로자일수록, 또는 근속년수가 장기로 갈수록 퇴직일시금에 대한 세금이 연금소득세보다 작아져 유인효과가 없는 것으로 분석이 됨. 따라서 이에 대한 추가적 고려가 필요함.

- 사용자 각출금의 경우 임원이나 특수관계자가 퇴직연금에 가입이 가능하여 인건비로의 위장과 과세이연을 통한 조세회피에 이용될 가능성이 있어 외국에서는 사용자 부담분에 대해서도 한도를 정하고 있으나 우리나라는 이에 대한 구체적 규정이 없는 상황이어서 이를 고려할 필요성 있음
- 사용주의 입장에서는 기금의 외부적립이라는 새로운 부담을 지게 되므로 기업각출분에 대한 세제혜택 등을 부여함으로써 퇴직연금제도로의 전환에 따른 인센티브를 적극 부여하는 것이 바람직
- 연금의 안정성이 확실히 보장되는 사외적립의 경우 퇴직연금제도의 발달을 위해 사내적립과의 세제상의 차별을 도입할 필요성이 존재
- 기업의 퇴직급여충당금을 손비한도를 대폭적으로 축소함으로써 퇴직금의 사외적립수준을 제고. 이 경우에도 사내적립의 손금산입의 한도를 축소시키는 과정에서 사외적립의 과소산입문제가 작아지기는 하나 그 가능성이 여전히 남아 이에 대한 고려가 필요함
- 세제혜택을 부여하기 위해 설정되는 세제 적격요인은 연금제도가 건전하게 운영되고 부실화 가능성을 사전에 예방하는 역할을 수행하는 중요한 제도적 요인임. 그러나 우리나라는 포괄적인 세제적격요인만을 간접적으로 규정하고 있어 구체화가 필요함
- 현재 법제도하에서는 제도전환을 위한 유일한 개입수단은 기존제도와 새로운 제도를 차별화하는 세제밖에 없어서 적절한 세제개혁이 적시에 이루어지지 않으면 새로운 퇴직연금제도의 정착 및 확산이 지연될 위험성이 존재

- 근로자의 상품선택의 폭을 보다 확대시키는 방향의 퇴직연금제도의 설계
  - 우리나라 근로자의 경우 10년 만기연금 상품, 종신연금 순으로 연금상품의 선호도가 높음
  - 향후 다양한 연금상품의 개발과 설계가 이루어지도록 연금계산기초율 변경의 탄력화, 재정방식의 자율선택 등이 이루어지도록 할 필요성
  - 그 이유는 다양한 연금지급방식에 의한 근로자의 상품선택폭 확대가 가능하고 노후소득보장에 부합한 퇴직연금설계가 가능할 수 있기 때문임
- 정형화된 수탁자 책임규칙의 도입
  - 자율투자규제체계로 전환고려한 수탁자책임의 명확화
    - 향후 시행령 및 시행규칙 제정 시 사용자, 운용기관마다 수탁자책임 범위를 명확히 하고 벌칙, 행정처분, 배상책임 등을 수탁자책임 위반 사항별로 차별화하여 반영하는 것이 바람직
  - 수탁자책임을 둘러싼 소송(배상책임)에 대응한다는 차원에서 향후 수탁자배상책임보험의 도입에 대한 전향적 검토필요
- 투자교육 등 정보공시의 강화
  - 자산운용이 자율화되면 기업은 자기책임원칙에 입각하여 운용기관 및 금융상품·서비스를 선택하기 때문에 운용기관 측의 충분한 정보공시와 투자교육이 이루어지도록 기준이 마련되어야 할 것임
  - 이와 같은 정보공시의 철저는 운용기관 및 제공 상품·서비스에 대한 신뢰성을 향상시킬 뿐만 아니라 금융자본시장에 대한 신뢰성확보에도 긍정적인 영향을 미칠 것
  - 따라서 종업원이 운용지시에 필요한 정보, 사용자가 소송면책이 되기 위한 요건 등에 관해 보다 구체적인 기준설정이 필요



□ 자율투자규제체계로의 점진적 전환

- 점진적으로 금융시장의 성숙과 종업원의 금융지식습득 등을 고려, 영미식 선관주의원칙(prudent man rule)을 지향하여 나아가는 것이 바람직
- 결국 제도도입초기에는 어느 정도의 양적규제가 요구되지만 점진적으로는 투자규제완화라는 국제적 추세에 비추어 볼 때 점진적으로 자율투자규제체계로의 전환이 요구

□ 연금재정 검증체계의 정형화

- 연금재정 검증규정책임
  - 준비금의 적립기준을 최소책임준비금 60%로 규정하고 있는데, 이는 퇴직연금제도 도입초기, 퇴직연금제도로의 전환에 따른 기업의 자금부담가중 등을 고려하여 결정
  - 그럼에도 불구하고 최소책임준비금의 한도를 선진국 등에 비해 상대적으로 낮은 책임준비금의 100분의 60이상으로 함에 따라 기업의 도산시 근로자의 수급권보호에는 일정한 한계가 존재
  - 따라서 연금재정의 검증측면에서 최소책임준비금 60%이상에서 단계적으로 상향조정하여 점진적으로 폐지하는 방안이 바람직
- 연금재정 검증주체에 대한 고려
- 과거근무채무상각에 대한 구체적인 규정 필요
  - 과거근무채무 상각기간이 단기일수록 연금재정의 건전성을 나아질 수 있으나, 사용자에게는 큰 부담으로 작용될 수 있기 때문에, 과거근무채무상각기간의 설정은 연금재정의 건전성과 기업의 부담능력 등을 종합적으로 고려
  - 연금제도 도입초기에는 퇴직연금제도로 적극 전환을 유도한다는 차원에서 가능한 한 충분한 상각기간을 부여하는 것이 바람직하나, 퇴직연금제도의 정착단계로 들어서는 성숙단계에서는 연금제도 초기에 비해

짧은 과거근무채무 상각기간을 설정하는 것이 바람직

- 적립과부족시의 조치가 연금재정의 건전성에 직접적인 영향을 미치기 때문에 관련된 규정을 관련세법 등에 신중히 검토하여 명시할 필요가 있음.
- 적절한 연금재정 재계산 주기가 구체적으로 명문화될 필요 있음

□ 근로자 수급권보호 장치의 체계화

- 협의의 수급권보장장치가 일부 마련되어 있다고 할지라도, 기업 및 금융기관 도산시 근로자에게 완전한 수급권 보장이 어렵다는 점에서 퇴직금 우선변제제도, 임금채권보장제도 등에 의한 수급권보장에 일정한 한계가 존재
- 향후 ① 퇴직연금제도 도입과 성격에 부합하도록 임금채권보장범위를 확대하는 문제, ② 기업의 부담능력을 고려하여 연금지급부공사(PBGC) 등과 같은 지급보증제도를 도입하는 문제 등을 근로자의 수급권보호차원에서 신중히 검토될 필요성

<퇴직연금제도의 중장기적인 개선 및 조기정착방안>

□ 연금수리 틀 하의 연금제도 개편(확정급여형 퇴직연금제)

- 연금수리의 적정성 검증 등을 통한 확정급여형 퇴직연금제의 안정적인 운용이 절실히 필요
- 즉 연금수리 기본틀 하에서의 확정급여형 퇴직연금제 운용이 이루어짐으로써 퇴직연금제 운용의 국제적 정합성 부합, 제3자적 감시기능 강화, 근로자의 수급권보호 등을 장기적으로 도모하는 것이 바람직

□ 다양한 퇴직연금제도의 도입추진

- 퇴직연금제도의 내용이 다양해지는 경우 기업 측에서는 기업의 특성 및

환경에 맞게 제도를 설계, 운영할 수 있는 이점이 있고,

- 근로자 측에서도 그 만큼 선택의 폭이 넓어져서 노사양측에 플러스효과를 가져올 가능성이 많다고 할 수 있음

#### □ 퇴직연금 리스크감독체계의 정비

- 퇴직연금운용과 관련된 리스크의 증대에 효율적으로 대응하기 위하여 사용자 또는 수탁기관측면에서 과연 어떻게 연기금운용에 대한 리스크관리체제를 수립하고 시행하고 있는가를 감독하는 상시적 리스크감독체계의 구축이 필요
- 퇴직연금리스크감독기준은 현재 시행되고 있는 보험회사의 리스크관리모범규준을 준용하여 마련하는 것이 바람직하며 리스크감독규정은 확정기여형 퇴직연금제도와 확정급여형 퇴직연금제도로 각각 구분하여 각 제도의 특성에 부합하도록 규정을 제정할 필요성
- 퇴직연금사업자의 과당경쟁을 지양한다는 차원에서 적절한 수익구조 가이드라인제시(운용관리기관 및 자산관리기관에 대한 적정수수료체계설정 유도 등)가 리스크감독정책차원에 검토가 이루어지는 것이 바람직
- 특히 자산운용책임이 근로자에게 있는 확정기여형 퇴직연금의 경우, 불완전판매로 인한 고객손실은 근로자의 노후소득에 바로 영향을 미치기 때문에 금융기관 내부의 자격제도를 운영하는 것이 필요

#### □ 퇴직연금 지배구조의 정비·보완

- 지배구조는 연기금의 운용형태, 사용주와 운영관리기관 및 자산관리기관간의 역할관계 등 연기금의 운용구조로서 계약형, 기금형, 회사형 등으로 분류하거나 DC형 또는 DB형 지배구조로 분류
- 대체로 기금형은 노사간의 신뢰를 기반으로 한다는 점에서 기금을 일괄 금융기관에 위탁하는 계약형보다 금융시장의 발전에 긍정적인 효과를

줄 것으로 예상

- 계약형 퇴직연금 지배구조 유지 시 퇴직연금 운용관련 다양한 운용제도가 도입하기 어려울 뿐만 아니라 계약형은 금융회사가 모든 절차를 관리하기 때문에 금융회사와 사용자와의 금전계약에 의해 계약이 좌우될 수도 있음. 이러한 이유로 기금형 또는 회사형 지배구조로 전환권장

□ 공사연금간의 상호 연계성 도모

- 민영연금은 공적연금의 재정위기를 보완하는 역할을 담당할 수 있음
- 공적연금의 재정위기문제를 해결하면서 퇴직연금제도의 활성화를 도모한다는 차원에서 공적연금제와의 효율적 연계를 통한 다층보장체계 구축이 필요
- 공사연금의 역할분담 차원에서 현행 공적연금의 보험료 수준은 적정한가, 그리고 공적연금 - 퇴직연금- 개인연금의 비율이 어느 정도가 되는 것이 적정한가를 사전에 검토할 필요

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성과 목적

### 가. 연구의 필요성

인구의 고령화는 수명연장에 따른 기대여명의 증가와 더불어 개인에게는 생존리스크, 건강리스크, 자산리스크 등이, 기업에 대해서는 종업원 노후보장 제 공을 위해 보험료 등이 지출됨에 따른 재무리스크 등이, 정부에 대해서는 각종 노후보장제도의 유지 및 지원을 위해 재정지출이 늘어나기 때문에 재정리스크 등이 나타나게 된다.

〈표 I -1〉 고령화의 진전과 개인리스크

부 문	리스크 유형	특징
	생존리스크	사망률(mortality)의 안정적 예측은 가능하나, 물가 및 금리 등 거시적 변수와 근로기간에 종속적
개 인	건강리스크	의료기술의 발달로 인한 비용증가와 의료서비스 공급과 수요의 모 럴해저드에 취약 → 수술 및 치료 등 생존위험률(morbidity)의 장기 예측 어려움
	자산리스크	물가, 금리 및 부동산가격 등 거시지표의 장기변동, 개인의 투자성 향 및 금융지식 등에 영향

생존리스크는 개인이 예상했던 기대여명보다 오래 생존하는데 반해 노후를 위한 수입은 오히려 부족하게 되어 나타나는 리스크이다. 개인은 건강관리 수 준 제고, 의료기술의 발전 등으로 수명이 급격히 연장되고 있는데 반해 사회

제도적으로는 근로기간이 짧아지는 문제를 지니고 있다. 만일 이러한 사회제도가 개선되지 않는다면 장수가 ‘재앙’이 되는 생존리스크가 확대될 것이다. 건강리스크는 고령이 됨에 따라 신체적, 지적, 정신적인 질병 등으로 인해 나타나는 리스크이다. 건강리스크는 궁극적으로는 질병의 치료 및 간병에 소요되는 비용의 크기로 나타나게 된다. 연령이 높을수록 암 발병확률, 수술율 등이 높아지며 평균입원일 수도 높아지게 된다. 물론 과거에 비해 동일한 연령의 고령자 건강상태가 좋아지는 것은 확실하지만, 수명연장에 따라 은퇴 이후 소요되는 의료비용이 급격히 증가하여 건강리스크는 증가될 것이다. 이와 같이 고령화의 진전에 따라 개인은 생존리스크, 건강리스크, 자산리스크 등과 같은 제반리스크에 직면하기 때문에 이를 고려한 노후소득보장체계의 구축이 절실히 요구된다.

우리나라도 2000년에 이미 고령화 사회에 접어들었고 2020년을 전후로 고령사회에 진입할 것으로 예상되고 있다. 이는 지금까지 세계에서 가장 빠른 진입 속도다. 이는 인구의 고령화가 거스를 수 없는 흐름으로서 우리나라가 머지않은 미래에 고령 인구 중심의 사회로 변화할 것이라는 의미이다.

따라서 인구의 고령화가 미래 전망의 중요한 요소가 되고 있다. 무엇보다도 고령화가 주목을 받는 이유는 고령화로 인한 노후소득보장에 미치는 영향이 매우 크다는 데 있다. 특히 고령화에 따른 장수리스크(longevity risk) 증가와 상해, 질병 등에 따른 노인의료비 지출 증대는 또 하나의 노후의료보장문제를 내고 있다. 결국 노령화 사회의 진전에 따라 대표적으로 나타날 수 있는 문제는 노후소득보장문제와 노후의료보장문제로 국한될 수 있다. 즉 노후소득수입보다도 노후의료지출이 많다면 심각한 노후문제를 낳을 수 있지만 노후소득수입보다 노후의료지출이 상대적으로 낮다면 보다 안정적인 노후생활을 유지할 수 있을 것이다.

이러한 측면에서 볼 때 국민연금, 개인연금, 퇴직연금 등을 중심으로 한 연금소득은 주된 노후소득보장으로 자리매김할 것으로 보인다. 즉 별도의 금융자산 등이 없는 상태에서 연금소득을 중심으로 한 노후소득은 고령화시대의 주된 노후소득보장 수단이 될 것이다. 따라서 연금제도를 어떻게 구축하느냐 하는 문

제, 즉 연금제도의 보완·개선문제는 노후소득보장체계측면에서 중요한 현안과 제라 할 수 있다. 특히 최근과 같이 국민연금제도의 재정부담이 가중되고 있으며 기대이하로 개인연금제도의 기능이 약화되고 있는 상황 하에서 2005년 12월에 도입된 퇴직연금제도가 과연 어떻게 조기 정착하고 발전하여 가는가의 여부는 고령화를 대비한 노후소득보장 확보측면에서 매우 중요한 문제가 되고 있다.

#### 나. 연구의 목적

본 연구는 전체 노후소득보장체계의 현황과 문제점 그리고 개혁방향에 대한 논의를 기반으로 퇴직연금의 역할을 명확히 밝히고 이러한 전반적인 체계 하에서 퇴직연금제도가 본연의 역할을 할 수 있는 개선방안을 도입, 운용, 지급 그리고 단기 및 중장기로 나누어 제시함으로써 다층노후소득보장체계에서 중요한 역할을 하는 퇴직연금제도의 조기정착에 기여함을 목적으로 한다.

## 2. 연구의 구성

II장에서는 우리나라 노후소득보장체계의 현황과 문제점을 전반적인 관점과 퇴직연금의 관점의 두 가지 측면에서 알아본다. 이는 우리나라의 현실과 여건에 부합한 논의를 하기 위해 중요한 논의이다.

III장에서는 주요국의 사례를 연구한다. 이도 전반적인 노후소득보장체계의 관점과 퇴직연금의 관점으로 나누어 연구가 이루어진다. 이 연구는 우리보다 먼저 연금제도를 도입하여 이미 성숙단계에 진입한 주요 국가들이 고령사회에 대비하여 어떠한 방향으로 제도 개선을 도모하며 구체적인 대처방안에서는 어떠한 공통점이 있는가를 알아봄으로써 우리나라의 노후소득보장체계의 구축과 퇴직연금의 역할과 개선방안에 대한 시사점을 얻기 위한 것이다.

IV장에서는 우리나라 퇴직연금의 개선방안을 도입, 운용, 지급 그리고 단기

및 중장기에 대해 알아봄으로써 퇴직연금제도의 조기정착에 대한 정책적 시사점을 제시한다.

V장에서는 결론과 연구의 기여, 제한점 그리고 개선가능성에 대한 논의를 한다.



## Ⅱ. 우리나라 노후소득보장체계의 현황과 문제점

먼저 전반적인 노후소득보장체계의 현황과 문제점을 밝힌 후 다음으로 우리나라의 퇴직연금의 도입과 현황 및 문제점을 다룬다.

### 1. 전반적인 노후소득보장체계의 현황과 문제점

#### 가. 논의의 배경

현재 우리나라는 외견상 국민 기초생활보장, 경로연금, 국민연금, 퇴직(연)금, 개인연금 등을 통한 노후소득보장체계를 구축하고 있으나 제한적으로 지급되는 공공부조, 다수의 국민연금 납부예외자 문제 및 소득 하향 신고, 일부 근로자에게만 적용되는 퇴직금과 개인연금으로 인해 실질적인 의미에서 안정적인 노후생활을 위한 다층소득보장체계와는 일정한 괴리가 있는 것이 현실이고 이로 인해 상당수의 노인들이 노후소득보장의 사각지대에 노출되어 있는 실정이다. 특히 세계에서 유래를 찾아보기 어려울 정도로 급속하게 인구 고령화가 진행될 것으로 예상되는 우리나라의 경우 노후소득의 적절성과 제도 유지비용 등을 종합적으로 고려한 효과적인 노후소득보장체계 구축이 시급한 상황이다.

더욱더 최근 정부의 국민연금 개혁방향도 전체적인 노후소득보장이라는 큰 틀에서 각 연금간의 역할 규명 및 재정안정화 모색을 검토할 필요성이 강력하게 제기되고 있다. 2003년 10월 국민연금법 개정안이 처음 제출된 이후 제대로 된 논의조차 하지 못한 상태에서 정부는 최근 급여수준을 40%로 인하하고 사각지대 해소를 위해 기존의 공공부조제도를 확대·개편한 기초노령연금을 도입하는 새로운 연금개혁안을 발표하였다. 정부가 최근 제시한 개혁안의 주요 골자는 장기적으로 국민연금 급여수준을 40%로 추가인하 하는 것인데, 이는 다

층소득보장체계의 그림, 즉, 2005년 12월부터 도입된 퇴직연금으로 예상되는 급여수준(20% 안팎)을 고려하였기 때문일 것이다. 다시 말하면, 퇴직 후에도 퇴직 전 생활소득의 70~80% 수준이 유지되어야 한다는 가정 하에, 실질적인 의미에서 다층소득보장체계가 제대로 구축되지 않을 중·단기에는 50%의 급여수준을 유지하되, 퇴직연금과 개인연금 성숙정도를 감안하여 장기적인 관점에서 급여수준을 40%로 추가로 인하하는 안을 검토하고 있다는 것을 의미한다. 따라서 이런 정부대책이 실효성을 거두기 위해서는 무엇보다도 퇴직연금제도의 안정적인 발전이 필수적으로 보인다.

그러나 선진화된 노후소득보장체계 구축에 필수적이라 여겨지는 퇴직연금의 경우 상당수 근로자들이 이 제도 도입의 전제가 되는 퇴직금제도의 혜택에서 배제되고 있다는 측면에서 보편적인 제도적용의 장애요인으로 작용하고 있다. 만약 퇴직연금의 혜택으로부터 소외된 집단들 대다수가 사회적 취약계층일 것으로 추정되는 상황에서 국민연금 소득대체율을 40%로 하향조정할 경우, 퇴직연금에서 배제된 이들 집단의 상당수가 최저생계비에도 못미치는 연금급여를 수급할 것으로 예상되기 때문이다. 따라서 40% 소득대체율의 국민연금개혁안이 제시된 현 상황에서는, 국민연금, 퇴직연금, 개인연금으로 이루어지는 노후소득보장체계에서 각 연금제도간 효과적인 연계구축이 시급하다 할 것이다.

다른 한편에서는 노후소득보장에서의 사각지대 문제를 들어 재정안정화를 주요 골자로 하는 국민연금법 개정안 대신 현행 국민연금제도의 기본 틀을 바꾸는 제도개선이 필요하다는 주장이 꾸준히 제기되고 있다. 특히 가입시점 및 수급시점에서 발생할 현행 국민연금 사각지대문제 해소를 위해 기초연금 도입 필요성에 대한 주장들이 강력하게 제기되고 있다. 국민연금제도 개선방향에 대한 이견으로 인해, 우리나라의 경우 출산율 저하 및 평균 기대여명의 증가 등 외적요인에 기인하는 재정 불안정 요인이 그 어느 국가보다도 심각한 상황임에도 불구하고, 향후 예상되는 고령사회에 대처하기 위한 효과적인 연금개혁, 나아가서 노후소득보장체계 구축방향에 대한 국민적 공감대 형성이 수월하지 않은 형국이다.

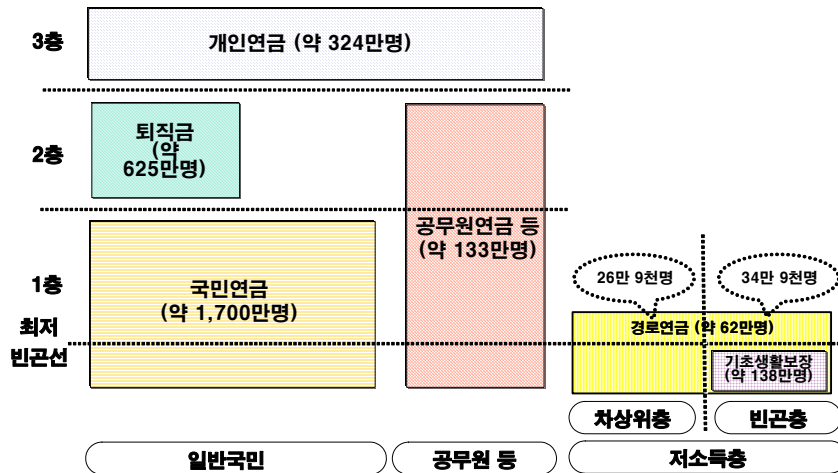
이러한 상황에서 소득보장의 사각지대를 해소하기 위해서는 이미 도입되어 개별적으로 관리·운영되고 있는 국민연금제도, 퇴직연금제도, 개인연금제도 등 연금제도 간의 효과적인 연계체계 구축이 시급하다 할 것이고 무엇보다도 2005년 말 도입된 퇴직연금제도의 적용대상 확대와 발전이 중요하다고 할 것이다. 상기의 문제의식 하에 먼저 전반적인 우리나라 노후소득보장체계의 현황과 문제점을 살펴보고자 한다.

#### 나. 현 노후소득보장체계의 현황과 내용

현재 우리나라의 노후소득보장제도는 아래 [그림 II-1]과 같이 공공부조 형식으로 2000년 10월부터 생활보호제도에서 명칭이 개정된 국민기초생활보장제도와 1998년 7월부터 저소득층 노인을 대상으로 한 경로연금제도가 도입·운영되고 있으며 사회보험 형태의 공적연금제도, 추가적인 소득보장제도인 퇴직(연)금과 개인연금 등으로 구성되어 있다. 기본적인 노후소득보장은 공적연금을 1층으로, 퇴직연금의 2층과 개인연금 등의 3층으로 구성된 다층구조를 형성하고 있으며<sup>1)</sup> 공적연금 적용대상에서 제외된 저소득 노인에게 경로연금을 지급하며, 빈곤선 이하 계층에 대해서는 최종안전망으로서 기초생활보장제도가 존재하고 있다. 사회보험 형태의 공적연금제도에는 일반 국민들을 대상으로 하는 국민연금제도와 특수직역종사자를 대상으로 하는 공무원연금, 사립학교교원연금, 군인연금 등 특수직역연금제도가 있다. 아래에서는 공공부조제도의 현황을 간략하게 서술하고 공적연금, 퇴직연금, 개인연금으로 구성되는 3층 체계를 중심으로 세부적으로 서술하고자 한다.

주1) 특수직역종사자의 경우 퇴직수당이 연금제도에 내어 있음.

[그림 II-1] 현행 우리나라 노후소득보장체계의 구성



주: 2004년 3월 기준임.

자료: 노인철, 「EU의 연금개혁 시사점과 우리의 대응」, 사회문화정책관계장관회의 발표자료, 2005. 4.

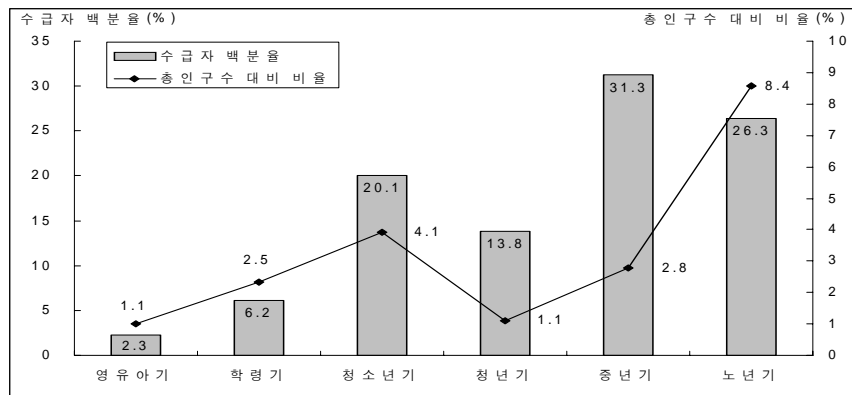
### 1) 공공부조제도

#### 가) 국민기초생활보장제도

일반적인 공공부조제도인 국민기초생활보장제도는 노령계층을 위한 특별한 제도라기보다는 연령, 근로능력 등 인구적 특성에 관계없이 어느 누구든 국가가 정한 최저생활수준에 미달하는 소득을 가진 경우 최저생활이 가능하도록 해 주는 보편적인 최종안전망이다. 1998년 IMF 경제위기 이후 대량실업과 소득감소로 저소득 및 취약계층의 어려움이 가중되고 가정해체와 한부모 가구의 급증, 노인단독가구의 증가 등의 각종 사회적 문제가 증가됨으로써 사회안전망의 구축이 시급하게 되었다. 이에, 지난 40년간 시혜적 단순보호차원의 생활보호제도로부터 저소득층에 대한 국가책임을 강화하는 종합적 빈곤대책을 제시할 필요성으로 인해 2000년 10월부터 국민기초생활보장제도가 시행되었다. 2004년

12월 현재 65세 이상 기초보장노인 수급자는 35만명으로 전체 65세 노령인구 중 8.4%를 차지하고 있고 경제적으로 취약한 노령집단의 특성상 전체 기초보장수급자의 26.3%를 65세 이상 노인계층이 차지하고 있다.

[그림 11-2] 생애주기별 수급자 백분율 및 수급률 분포(총괄)



주: 생애주기는 영유아기(0~4세), 학령기(5~9세), 청소년기(10~19세), 청년기(20~39세), 중년기(40~64세), 노년기(65세 이상)로 분류함.

자료: 보건복지부, 「2004년 국민기초생활보장 수급자 현황」, 2005. 7.

#### 나) 경로연금제도

경로연금제도는 공적연금의 가입기회를 갖지 못한 현 노령계층에게 연금혜택을 부여하기 위하여 1998년 7월에 도입된 제도로, 1991년부터 생활보호대상 노인에게 지급되던 노령수당제도를 흡수·통합하였다. 따라서 경로연금제도는 공적소득보장의 사각지대에 놓여있는 현 노령계층을 위한 무각출 연금제도로의 역할과 기초보장 수급노인계층에 대한 부가급여로서의 역할을 복합적으로 가지고 있는 제도라고 할 수 있다. 현행 경로연금제도는 국민연금의 제도성숙에 따라 공적연금의 보완적인 무각출 연금의 기능이 점차 소멸될 것이므로 나머지 공공부조 수급 노령계층에 대한 부가급여의 기능이 점점 강화될 것으로 예상된다. 2004년 12월 현재 65세 이상 경로연금수급자는 618천명으로 전체 65세 이

상 노령인구의 14.8%에 해당되며 경로연금 수급자 중 기초보장수급자를 제외한 경로연금만 수급하는 저소득노인은 258천명으로 65세 이상 노인의 6.5%에 달하고 있다.

〈표 II-1〉 연도별 경로연금 집행현황

(단위 : 명)

구분	'98년	'99년	'00년	'01년	'02년	'03년	'04년
기초수급자	263,199	288,303	327,928	334,175	333,526	346,113	360,360
저소득수급자	286,903	286,397	259,756	230,856	282,817	273,479	258,171
계	550,102	574,700	587,684	565,031	616,343	619,592	618,531

자료: 보건복지부, 「경로연금 현황자료」, 2005. 4.

## 2) 공적연금제도

우리나라의 공적연금제도는 크게 일반국민을 대상으로 하는 국민연금과 공무원연금, 사립학교교직원연금, 군인연금의 특수지역연금으로 구성되어 있다. 도입시기를 살펴보면 1960년 공무원연금을 시초로 1963년에 군인연금, 1975년에 사립학교교직원연금, 1988년에 국민연금이 실시되었다. 국민연금과 특수지역 연금은 급여형태, 급여산식에서 차이점이 존재한다. 순수 노령연금만 지급하는 국민연금과 달리 특수지역연금은 노령연금, 퇴직금, 산재보상 등의 성격이 혼재되어 있어 퇴직직전 소득에 비례하는 높은 수준의 연금을 보장하고 있는 점이 특징이다. 또한 급여산식이 균등부분과 소득비례부분의 합으로 구성된 국민연금과 다르게 특수지역연금은 소득비례부분으로만 구성되어 있어 소득재분배 기능이 없다. 이 밖에 급여와 보험료율 수준, 급여연동방식, 최소가입기간, 연금수급개시연령 등에서도 두 제도는 많은 차이점이 존재하고 있다. 그러나 두 제도는 불균형한 수급구조로 인해 연금재정의 장기불안정이라는 공통된 문제점에 노출되어 있다.

〈표 II-2〉 공적연금제도의 일반 현황 (2004. 12월말 기준)

구분	국민연금	특수지역연금			
		공무원연금	사학연금	군인연금	
도입연도	1988년	1960년	1975년	1963년	
관장기관 (집행기관)	보건복지부 (국민연금 관리공단)	행정자치부 (공무원연금 관리공단)	교육인적자원부 (사학연금 관리공단)	국방부 (복지보건관실 연금 과)	
적용대상	18세이상 60세미만 국민	국가 및 지방공무 원, 법관, 경찰관	사립학교교직원	하사이상 직업군인	
가입자 수	17,070천명	965천명	229천명	161천명	
연금수급자 수	1,401천명	195천명	20천명	63천명	
'04년도 급여지출규모	2조 9,140억원	4조 9,264억원	8,695억원	1조 4,213억원	
기금	누적기금	155조 5천억원	3조 3,218억원	6조 3,235억원	4천 5백억원
	기금고갈	2047년	2002년	2029년	1973년
보험료	보험료율	표준소득월액의 9%	보수월액(소득월액의 70%)의 17%		
	소득상한	있음(45등급 360만원)	없음		
	분담형태	사용자 및 근로자 각 4.5%(지역 9%)	국가 및 공무원 각 8.5%	-교원 개인 8.5%, 법인 5%, 국73.5% -사무직: 개인 및 법 인 각 8.5%	국가 및 군인 각 8.5%
급여종류	급여종류	-노령연금: 가입기간 10 년 이상 -장애 및 유족연금: 가 입 중 장애, 사망	- 퇴직연금: 가입기간 20~33년 - 장애 및 조기 사망시: 단기급여지급		
	급여수준	60%(40년 가입, 생애평균 소득대비)	76%(33년 가입, 최종 3년 보수대비)		
노령 (퇴직) 연금	연간 지급률	가입 1년당 1.5% 가산	20년까지 50%, 1년당 2.0% 가산		
	급여산정기 준	전가입자 평균소득 및 생애가입기간 평균소득	최종 3년간 평균보수월액		
	연금액 조정	소비자물가상승률(CPI)	매년 물가상승률, 단 3년마다 재직자 보수 상승률 감안		
	수급요건	10년이상 가입, 60세 도 달(33년부터 65세)	20년 이상 가입, 퇴직시(60세 또는 정년 도달시)	19.5년 이상 가입, 퇴 직시	
지급방식	연금형	연금과 일시금 선택 가능			

주: 군인연금은 2004년 4월 기준임. 급여지출규모는 '03년도 기준임.

자료: 1) 국민연금관리공단, 공무원연금관리공단, 사립학교교직원연금관리공단 홈페이지  
참조

2) 공적연금연계기획단, 회의자료 참조

가) 국민연금제도

1988년에 도입된 국민연금제도는 1999년 4월 도시지역 자영자에게 확대·적용됨으로써 명실상부한 전국민 연금으로서의 모습을 갖추게 되었다. 그러나 도시지역 확대에 국민연금제도가 외형상으로는 큰 발전을 이룩하였으나 저부담·고급여 구조로 인한 고질적인 재정불안정, 적용 사각지대 문제, 지역가입자의 소득 하향신고로 인한 세대내 형평성 문제 등이 존재하고 있다.

지역가입자의 소득과악이 현실적으로 어려운 가운데 상당수의 지역가입자가 실제로 소득활동에 종사함에도 불구하고 소득활동을 하지 않는 것으로 신고되어 지역가입자의 납부예외비율이 높고 소득을 신고한 가입자 중 실제 보험료를 납부하는 가입자의 비중도 절반에 불과한 실정이다. 이렇게 국민연금 가입대상자이면서도 보험료 납부예외 상태이거나 체납으로 인하여 실질적으로 제도에 들어오지 못하는 지역가입자가 그대로 방치될 경우 현 노령계층 뿐만 아니라 미래의 노령계층도 가입기간을 충족하지 못하여 연금 사각지대에 노출될 가능성이 높아 이를 고려한 장기적인 관점의 노후소득보장체계 구축방향의 제시가 시급한 실정이다.

<표 II-3> 연도별 국민연금 지역가입자 및 납부예외자 규모추이

(단위 : 천명, %)

구 분	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
계	10,822	10,419	10,180	9,994	9,964	9,413	9,124	
납부 예외	인원 (비율)	5,513 (50.9)	4,446 (42.7)	4,476 (44.0)	4,250 (42.5)	4,565 (45.8)	4,683 (49.7)	4,634 (50.8)
전가입자 대비 비율	33.9	27.4	27.5	25.8	26.6	27.4	27.1	

자료: 국민연금관리공단, 내부자료, 2006.

사회보험방식으로 운영됨에 따라 불가피하게 발생하고 있는 제도 적용의 사각지대문제와 함께 장기적인 관점에서의 재정 불안정 문제 역시 시급히 해결하여야 할 정책과제라 할 수 있다. 이미 1998년 말 연금법 개정으로 소득대체율



을 10% pt(70% → 60%) 하향 조정하는 조치를 취하였음에도 불구하고 급속한 인구고령화, 저성장 시대로의 진입 등으로 인해 기금고갈시점이 앞당겨질 것으로 전망됨에 따라 추가적인 재정안정화 방안 마련이 시급한 실정이다.

〈표 II-4〉 현행제도 유지시 국민연금의 장기재정 전망

(단위: 십억원)

연도	적립기금	수입			지출		수지차	적립률	보험료율 (%)	적립기금 (2000년 불변가격)
		총수입	보험료 수입	이자 수입	총지출 <sup>1)</sup>	연금급여				
2002	92,798	19,513	13,446	6,067	2,210	2,106	17,303	34.2	9.00	86,547
2010	328,694	50,080	27,739	22,341	11,094	10,921	38,986	26.1	9.00	241,995
2020	908,028	109,073	50,174	58,899	35,010	34,701	74,064	23.8	9.00	497,441
2030	1,581,638	170,648	80,235	90,413	111,103	110,576	59,544	13.7	9.00	644,728
2035	1,715,359	186,032	94,311	91,721	181,177	180,504	4,855	9.4	9.00	603,168
2036	1,702,972	189,069	97,543	91,525	201,456	200,749	-12,387	8.5	9.00	581,372
2040	1,447,808	191,224	111,041	80,184	289,188	288,329	-97,964	5.3	9.00	439,146
2047	-96,159	139,326	139,326	0	473,542	472,333	-334,216	0.5	9.00	-23,715
2050	-	154,610	154,610	0	561,966	560,567	-407,356	-	9.00	-
2060	-	201,822	201,822	0	895,032	892,859	-693,210	-	9.00	-
2070	-	271,210	271,210	0	1,286,469	1,283,095	-1,015,259	-	9.00	-

주: 1) 총지출은 연금급여와 관리운영비의 합임.

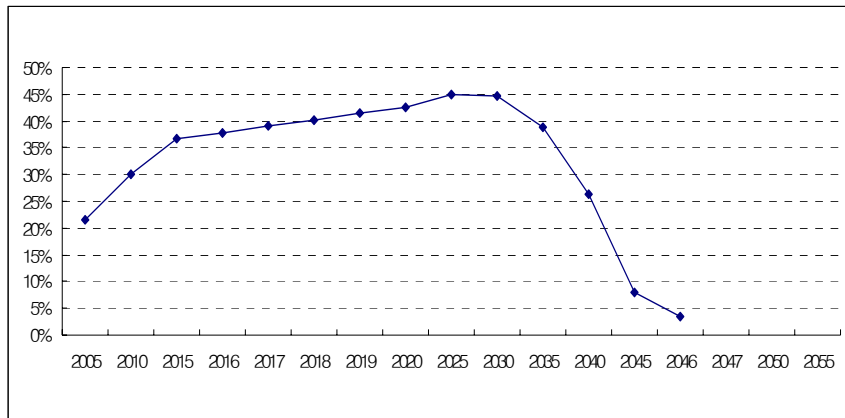
자료: 국민연금발전위원회, 『2003 국민연금 재정계산 및 제도 개선방안』, 2003. 6.

또한 국민연금기금은 2005년 말 현재 156조원으로 현행 부분적립방식을 그대로 유지할 경우 2015년에는 기금규모가 572조원(경상기준)에 이를 전망이어서 국가경제 및 금융시장에 미치는 영향이 막대할 것으로 예상된다. 주2) 국내총생산(명목 GDP) 대비 적립금 규모 변화 추이를 살펴보면 아래 [그림 II-3] 에서와 같이 2005년 22%에서 기금규모가 최대가 되는 2030년 경 약 45%에 이를 전망이어서 무엇보다도 효율적·안정적 기금운용방안을 마련하는 것이 필요할

주2) 국내 주식 및 채권시장에서 차지하는 국민연금 적립기금 비중은 2004년 6월 말 현재 각각 2.56%, 14.48%로, 전체 금융자산에서 차지하는 비중은 현재는 크지 않지만 향후 기금규모의 급격한 확대시 시장에서의 국민연금기금의 비중은 지속적으로 증가할 수 밖에 없을 것으로 보인다.

것으로 판단된다. 이 뿐만 아니라 국민연금기금은 2030년경에 정점에 이른 후 연금수급자가 급증함에 따라 감소추세로 전환되어 기금적립기에 기금감소에 따른 시장에서의 영향을 최소화 할 수 있는 대책도 필요할 것으로 보인다. 따라서 국내 자본시장에 미치는 영향을 감소시키기 위해서는 국민연금기금의 유출입을 대비한 유동성 확보 방안을 염두에 둔 기금운용 정책을 수립할 필요가 있을 것으로 보인다.

[그림 II -3] GDP 대비 국민연금기금 비중 추이



자료: 고광수 외, 『공적 연기금의 투자정책에 관한 연구』, 2004. 9.

#### 나) 특수직역연금제도

공무원, 사립학교교직원, 군인 등 특수직역 종사자를 대상으로 하고 있는 특수직역연금제도는 퇴직(퇴역) 또는 사망과 공무(직무)로 인한 부상·질병·폐질에 대한 적절한 급여를 제공하는 종합적인 사회보장제도라고 할 수 있다. 이로 인해 퇴직시(33년 가입) 최종급여의 76%를 연금으로 지급함으로써 일반 국민을 대상으로 하는 국민연금에 비해 급여수준이 높으며, 불균형한 수급구조와 제도의 성숙에 따른 수급자의 누적적 증가로 인해 재정 불안정이 심각한 상황이다. 공무원연금은 1998년부터 적자로 반전되어 2001년에 기금이 완전 고갈되었고

KDI 보고서(2002)에 따르면 향후 70년간 현재의 제도가 그대로 유지될 경우 공무원연금의 연간적자규모는 불변가격 기준으로 2070년에 28조원으로 급격히 증가하는 것으로 추계되고 있다. 군인연금은 1977년에 이미 기금이 고갈되어 매년 발생하는 적자분을 일반예산에서 보전하고 있다. 사학연금의 경우도 현행 체제로 갈 경우 기금이 2012년경부터 적자로 반전되고, 2018년경에는 기금이 고갈될 것으로 전망되고 있다. 따라서 앞으로 추가적인 재정안정화 조치가 없다면 결국 국민이 부담해야 할 국고보조금은 지속적으로 늘어날 수 밖에 없음을 시사하고 있다.

〈표 II-5〉 공무원연금 재정수지 추이

(단위: 억원)

연도	기금총액	증가액(A+B)	연금수지차(A)			기금운용수익(B)
			수입	지출	수지차	
1982	7,704	2,213	2,684	1,611	1,073	1,140
1985	17,830	3,158	3,733	2,337	1,396	1,762
1990	35,786	4,007	7,898	7,236	662	3,345
1991	40,436	4,650	9,809	9,177	632	4,018
1992	44,918	4,482	12,767	12,095	672	3,810
1993	49,003	4,085	16,082	16,147	△65	4,150
1994	52,414	3,411	17,520	19,351	△1,831	5,242
1995	51,495	△919	19,988	26,373	△6,385	5,466
1996	56,805	5,310	24,760	24,321	439	4,871
1997	62,015	5,210	27,312	28,076	△764	5,974
1998	47,844	△14,171	33,164	50,698	△17,534	3,363
1999	26,290	△21,554	45,634	73,154	△27,520	5,966
2000	17,752	△8,538	34,374	43,832	△9,458	920
2001	20,896	3,144	35,191	35,191	-	3,144
2002	27,276	6,380	39,512	35,736	3,776	2,604
2003	30,675	3,399	44,139	44,139	-	3,399
2004	33,218	2,543	49,264	49,264	-	2,543

주: 1) 연금수입: 당해년도 공무원기여금과 국가부담금의 합계

2) 연금지출: 당해년도 연금급여지급에 소요된 금액

3) 기금운용수익: 적립된 연금기금을 운용하여 증식시킨 금액

자료: 공무원연금관리공단, 『2004년 공무원연금통계』, 2005.

3) 퇴직(연)금제도

1953년 근로기준법(1953.5.10, 법률 제286호)에 근거하여 회사의 귀책사유로 인한 해고수당 성격으로 도입되었던 퇴직금 제도는 도입 당시 기업의 선택에 의한 임의제도이었으나 1961년 제1차 개정(법률 제791호)에서 30인 이상 사업장에 대해 강제적으로 적용하면서 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직근로자에게 지급하도록 하였다. 이렇게 30인 이상 사업장에만 적용하던 퇴직금 제도를 1975년 4월에 근로기준법 시행령 제1조를 개정함으로써 16인 이상의 사업장으로 확대되었고, 1987년에는 10인, 1989년에는 5인 이상으로 확대되었다.

그러나 현행 퇴직금 제도는 5인 이상을 고용하는 사업장에서 1년 이상 근속한 상시근로자의 경우에만 적용되고 있어 그 적용대상이 여전히 제한적이라는 문제점을 안고 있다. 다시 말하면 임시·일용직 근로자와 5인 미만 영세사업장 근로자에게는 퇴직금이 적용되지 않아 퇴직금 지급권을 가진 근로자 비율이 전체 임금근로자의 50%에도 미치지 못하고 있다.주3)

<표 II-6> 퇴직금 제도 적용대상자 추이

(단위: 천명, %)

연 도	적용대상 규모	적용대상자수	임금근로자 대비	경제활동인구 대비
1966	30인 이상	453	16.3	5.1
1975	16인 이상	1,448	30.5	11.9
1980	16인 이상	2,841	44.0	19.7
1985	10인 이상	3,786	46.7	24.3
1990	5인 이상	5,366	49.0	28.9
1995	5인 이상	6,168	48.2	29.6
2001	5인 이상	6,151	46.1	27.7

자료: 김수완 외, 『다층노후노후소득보장체계 구축 연구』, 국민연금연구원, 2005.

주3) 노동부의 「경제활동인구부가조사」에 따르면 2002년 8월 현재 퇴직금 제도 적용대상 근로자는 5,888천명으로 전체 임금 근로자 12,479천명의 47.2%에 해당되고 있다. 퇴직금 제도의 적용대상 규모는 주무부서인 노동부와 연구기관에 따라 다른 결과가 도출되는데, 현재는 퇴직금 관련법에서 노동부에서 산출한 47.2%를 공식적인 자료로 사용하고 있다.

한편 지급금액에 대해서는 근속연수에 대해서만 비례 적용하되, 법정최저기준을 정하고 단체협약에 따라 누진율의 적용을 가능토록 하였다. 동 누진율의 개념은 1953년의 해고수당에서 10년 이상 장기 근속한 이후에 해고되는 근로자에게 지급하는 해고수당에서 선례가 있었던 것으로 결과적으로 대기업, 공기업, 금융회사들이 누진율을 적용하는 계기가 되었으며, 이들 기업의 방만한 경영을 초래한 요인 중의 하나로 지적되어 IMF 경제위기 이후 대부분 폐지되었다.

1996년에는 근로기준법을 개정(1996.12.31, 법률 제5245호)함으로써 사내유보된 퇴직충당금의 기업운용자금으로 전용 방지와 기업의 도산, 폐업 또는 경영악화 등의 경우 퇴직금을 지급하지 못하는 경우에 대비하여 퇴직 전에도 퇴직금을 지급받을 수 있는 중간정산제도를 실시하도록 하였다. 그러나 퇴직금 중간정산제도는 노후소득보장장치로서의 퇴직수당이나 실직시의 실업수당의 성격을 동시에 갖추고 있던 법정퇴직금제도를 단순한 임금후불적인 성격으로 전락시키는 계기가 되어 추가적인 노후소득보장으로서의 역할을 더욱 약화시킨 측면이 있는 것으로 평가되었다. 특히 최근 연봉제를 채택하는 기업이 늘어남에 따라 매년 퇴직금을 중간 정산하여 연봉에 포함시켜 지급하는 기업이 늘어남에 따라 퇴직금제도의 노후소득보장장치나 해고수당의 기능은 유명무실해지고 있다. 이 밖에 퇴직금의 지불불능상태에 대비하여 퇴직금일시금의 연금화 및 사외적립을 위한 퇴직보험 신설, 사업주가 파산 등의 사유로 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금과 퇴직금을 사업주를 대신하여 정부가 지급하도록 하는 임금채권보상제도 등이 시행되었다.

이처럼 현행 퇴직금제도는 1961년에 도입된 이후 40여년이 경과하는 동안 인구고령화, 노동시장의 유연화 등 사회경제적 여건이 급변함에 따라 사용자에게는 큰 부담으로 다가오나 근로자에게는 별 도움이 되지 못하고 있었다. 또한 법정복지제도가 상대적으로 보호의 필요성이 큰 취약 근로자를 적용 제외함으로써 형평성 원칙에 역행하고 있어 개선의 필요성이 거듭 제기되었다. 따라서 노사에게 불이익이 없도록 하면서 노후소득 보장이라는 당초의 목적에 맞게 2001년 7월 노사정위원회에서 본격적인 퇴직금제도 개선방안을 논의하기 시작

하였으나 세부 사항에 대한 노사간 합의를 이루지 못한 채 종결되었다. 그 이후 노동부가 노사정위원회의 논의내용을 토대로 정부안을 확정하여 2004년 국회를 통과함으로써 2005년 말부터 퇴직연금제도가 시행되었다.

#### 4) 개인연금제도

1994년 저축률 하락에 따른 대책의 하나로 긴급하게 시행된 개인연금제도는 당시 금융실명제 도입에 따라 자금이 지하경제로 흘러가는 것을 막고 자본시장에 유입하려는 의도와 국내 금융산업을 육성하려는 금융정책적 차원에서 도입되었다. 특히 1993년 정기적금의 과세우대제도가 폐지되면서 이를 대체하는 세제혜택을 지닌 저축제도로서의 기능을 띠게 됨에 따라 노후소득보장 기능을 제대로 수행하지 못하였다.<sup>주4)</sup> 이로 인한 문제점을 개선하기 위해 1994년 도입되었던 세제적격 개인연금이 2001년부터 도입된 신개인연금제도로 대체되었다. 신개인연금제도는 연간 240만원까지 소득공제되고 이자소득에 대해서도 비과세 하되, 연금소득에 대해서는 과세하는 소위 과세 이연 개인연금제도라 할 수 있다. 또한 이 제도는 국민연금이나 법정 퇴직금제도에 대한 고려 없이 도입된 관계로 법정퇴직금제도 설정여부나 액수와는 무관하게 가입할 수 있었다. 한편 2001년 신개인연금제도에서 가장 두드러진 변화는 가입자가 본인의 개인연금 계좌를 세제상의 불이익을 받지 않고 다른 금융기관으로 이전할 수 있도록 하는 계약이전제도를 도입하였다. 개인연금상품이 운용수익률의 차이에 따라 향후 수령하는 연금액이 크게 변동할 수 있다는 점을 감안할 때 자신의 연령 및 경제상태 변화에 따른 적절한 금융기관으로의 변경은 노후보장 대비 차원에서 매우 중요한 사항이라 할 수 있다.

주4) 예를 들어, 가입 후 5년이 경과되었을 경우 소득공제부분에 대한 추징이 없었고 단지 이자소득세만 납부하면 되었다. 즉 소득공제를 받았던 부분을 합하면 이자소득상품과 유사한 세제혜택이 부여되므로 긴급자금이 필요할 경우 해지할 소지가 컸다(최기홍, 2004).

〈표 II-7〉 개인연금저축과 신연금저축 비교

구 분		개인연금저축	신연금저축
가 입 대 상		만20세이상 국내거주자	만18세이상 국내거주자
취 급 기 관		보험회사, 은행(신탁), 투신운용사, 우체국(보험), 농·수협 단위조합(생명공제)	보험회사, 은행(신탁), 투신운용사, 우체국(보험), 농·수협 단위조합 및 중앙회(생명공제), 증권투자회사, 신용협동조합중앙회(생명공제)
소득공제	범위	연간 납입금액의 40%	연간 납입금액의 100%
	한도	72만원	240만원
이자소득세		비과세	연금소득세(5%) 부과
중도해지 또는 일시금 수령시		이자소득세 부과	기타소득세(20%) 부과
5년 이내 중도해지시		소득공제 추징 해지시까지 납입금액의 4% (연간 72천원 한도)	해지가산세 부과 해지시까지 납입금액(연간 240만원 한도)의 5%
저축 기간	적립기간	10년이상 만55세 이후	좌 동
	연금지급기간	적립기간 만료후 5년이상	좌 동
저 축 금 액		월 100만원 또는 분기300만원	좌 동
근 거 법		조세특례제한법 제86조	조세특례제한법 제86조의2
기 타		2000. 12월말까지 가입	2001. 1. 1일부터 시행

자료: 금융감독원, 「개인연금제도의 운용현황」, 2002.

그러나 개인연금의 경우에도 전체 노후소득보장의 관점에서 볼 때 낮은 개인 연금 가입률과 유지율이 가장 큰 문제점으로 존재하고 있다. 2001년말 현재 보유계약건수는 373만건으로 총 취업자수 대비 17.7% 수준이고 1994년부터 2001년까지의 총 신규가입건수는 1,158만건이나 785만건이 실효·해지 등의 사유로 탈퇴하여 2001년말까지 유지율은 33.2%이다. 연도별로 보면 1994년 487만건이 신규로 가입되었으나 이후 점차적으로 실적이 감소하여 기존상품과 세제내용이 변경된 신연금저축이 도입된 2001년에는 24만건 가입에 불과한 실정이다.

〈표 II-8〉 금융기관별 개인연금 보유계약건수와 신규계약건수 추이

(단위: 천건, %)

구 분	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	유지율 <sup>1)</sup>
은 행	1,840 (2,340)	1,740 (325)	1,617 (181)	1,801 (120)	1,486 (105)	1,340 (82)	1,309 (102)	1,334 (144)	39.2
생명보험	1,643 (1,893)	2,182 (1,488)	2,406 (1,079)	2,139 (548)	1,692 (257)	1,598 (208)	1,651 (292)	1,506 (26)	26.0
손해보험	390 (446)	664 (399)	820 (308)	753 (177)	607 (88)	582 (78)	628 (178)	611 (47)	35.5
투신운용	233 (187)	373 (259)	344 (61)	304 (62)	246 (7)	224 (20)	210 (7)	205 (3)	33.8
우 체 국	-	-	-	-	83 (16)	67 (9)	71 (16)	77 (16)	-
합 계	4,107 (4,865)	4,960 (2,471)	5,187 (1,630)	4,997 (908)	4,115 (473)	3,811 (397)	3,869 (595)	3,733 (237)	33.2 <sup>2)</sup>
(증감율)	-	20.8	4.6	△3.7	△17.6	△7.4	1.5	△3.5	

주: 1) 유지율 = 2001년보유계약건수 / '94~'01년의 신규가입건수 합계

2) 우체국 실적 제외

자료: 금융감독원, 「개인연금제도의 운용현황」, 2002.

#### 다. 현 노후소득보장체계의 문제점 및 정책과제

##### 1) 현 노후소득보장체계를 둘러싼 사회·경제적 환경변화

###### 가) 급속한 인구고령화 추세

우리나라는 향후 여성의 경제활동참가율 증가, 높은 학력수준, 늦은 결혼 추세로 인한 출산율의 급격한 감소 및 의료기술 향상과 생활수준 향상으로 인한 평균수명 연장에 따라 65세 노인인구에 비해 근로가능인구가 급속하게 감소할 것으로 예측되고 있다. 통계청 조사에 따르면 합계출산율은 1970년의 4.53명 수준에서 2002년의 1.17명을 고비로 2003년은 다소 증가하여 1.19명으로 나타났으나 여전히 외국에 비해 낮은 수준이고, 이런 낮은 출산율 추세는 정부의 적극적인 출산정책이나 급격한 사회구조의 변화가 발생하지 않는 한 지속될 것으로 보인다.



〈표 II-9〉 합계출산율 변동 추이

(단위: 명)

연도	1970	1980	1990	2000	2003	2010	2020	2030	2050
합계출산율	4.53	2.83	1.59	1.47	1.19	1.21	1.24	1.28	1.30

주: 합계출산율은 한 여자가 가임기간(15~49세) 동안 낳을 평균 출생아수임.

자료: 통계청, 『장래인구 특별추계』, 2005. 1.

이러한 출산율의 감소는 우리나라 인구구조에 상당한 영향을 미쳐 전체 인구 중 노인인구가 차지하는 비중이 갈수록 증가하고 있다. 65세 이상 인구를 15~64세의 경제활동인구로 나눈 노인부양비율은 2005년 현재 12.6%이나 평균수명 증가로 인하여 2020년 21.8%, 2030년 37.3%, 2050년 69.4%로 크게 높아질 전망이다. 이에 반해 경제활동인구인 15~64세의 비율은 2016년 36,496천명(73.2%)을 고비로 점차적으로 감소하게 될 것으로 추계되고 있다.

〈표 II-10〉 노인부양비 추세

(단위 :%)

연도	인구구성비(%)			총부양비(%) <sup>1)</sup>	노인부양비 <sup>2)</sup>
	0-14세	15-64세	65세 이상		
1980	34.0	62.2	3.8	60.7	6.1
1990	25.6	69.3	5.1	44.3	7.4
2000	21.1	71.7	7.2	39.5	10.1
2010	16.3	72.8	10.9	37.3	14.9
2020	12.6	71.7	15.7	39.4	21.8
2030	11.2	64.7	24.1	54.7	37.3
2050	9.0	53.7	37.3	86.1	69.4

주: 1) 총부양비 = [(014세인구)+(65세이상인구)]/(15~64세인구)×100

2) 노인부양비 = (65세이상인구)/(15~64세인구)×100

자료: 통계청, 『장래인구 특별추계』, 2005. 1.

노인인구의 절대적 증가와 함께 더욱 심각한 문제는 우리나라의 인구고령화 속도가 선진국에 비해 유례없이 급속하게 진행되고 있다는 점이다. 우리나라의

인구고령화 속도는 노령인구 비율이 7%(고령화사회)에서 14%(고령사회)로 도달하는데 걸린 기간이 19년이며, 14%에서 20%(초고령사회)는 불과 7년에 불과하여 기타 선진국에 비해 훨씬 빠른 속도로 고령사회로의 진입할 것으로 예상된다. 이런 급속한 인구고령화로 인해 세대간 부양기능을 가진 국민연금의 경우 장기적인 재정불안정 문제에 노출되어 있다.

〈표 II-11〉 국가별 인구고령화 속도 추이

구분	도달년도			소요년수	
	7%	14%	20%	7% → 14%	14% → 20%
일 본	1970	1944	2006	24	12
프랑스	1864	1979	2020	115	41
독 일	1932	1972	2012	40	40
영 국	1929	1976	2021	47	45
이탈리아	1927	1988	2007	61	19
미 국	1942	2013	2028	71	15
한 국	2000	2019	2026	19	7

자료: 1) UN, 「The Sex and Age Distribution of World Population」, 각년도.

2) 일본 국립사회보장·인구문제연구소, 「인구통계자료집」, 2000.

#### 나) 저성장·고실업의 선진국형 경제 시대 진입

1960~70년대 급속하게 성장하던 우리나라 경제는 IMF 외환위기를 전후하여 성장동력의 약화 등으로 성장속도가 둔화됨에 따라 향후에는 과거와 같은 10% 이상의 높은 경제성장률을 달성하기 어려울 것으로 예측된다. 또한 우리나라는 청년 실업 및 중고령근로자의 비자발적 조기퇴직 등으로 인한 고실업률 시대에 점차 진입할 것으로 예상된다. 이런 경제성장률 둔화와 높은 실업률은 향후 연금급여비용을 부담할 후세대의 소득기반을 약화시켜 비용부담 문제를 더욱 심각하게 할 것으로 보인다.

〈표 II-12〉 주요 경제지표 변동 추이

구 분	2002~2010	2011~2020	2021~2030
실질임금상승률 (명목임금상승률)	3.5% (6.5%)	3.0% (6.0%)	2.5% (5.5%)
물 가 상 승 률	3.0%		

주: 1) 위의 수치는 국민연금발전위원회에서 재정계산에 활용한 장기추계 경제변수임.

2) 참고로 우리나라의 연도별 실질경제성장률 추이는 1986년 10.6%에서 외환위기 직후인 1998년 -6.9%를 거쳐 2005년 현재 4.0%임(한국은행 홈페이지).

자료: 국민연금발전위원회, 2003 국민연금 재정계산 및 제도개선방안, 2003.

#### 다) 가족의 부양기능 약화와 공적소득보장 및 기업연금의 중요성 부각

핵가족화, 이혼율 증가 개인주의의 확산, 여성의 사회참여 증가 등에 따라 가족 구조가 변모하여 전통적인 가족을 통한 노인부양기능은 점차 약화되고 가정내 및 사회적 소외 현상이 증가될 전망이다. 또한 선진국의 경우 자녀지원 등 사적이전의 비중은 미미하며 공적연금과 같은 공적소득보장제도가 중요한 노후소득원의 역할을 담당하고 있다. 우리나라 노인들의 소득은 현재 주로 근로소득과 자녀지원에 의존하고 있으나 가족구조의 다원화에 따른 사적부양의 역할 감소와 선진국들에서의 경험에 비추어 볼 때, 향후 사적 소득이전이 노후소득원에서 차지하는 비중은 급속하게 감소할 것으로 전망된다. 이것은 결국 사적 이전소득을 대체할 소득원이 개발되지 않는다면, 향후 노후빈곤 사태의 발생 가능성을 배제할 수 없으며, 공적소득보장의 중요성이 커질 수 밖에 없다는 것을 의미한다. 또한 〈표 II-13〉에서 보여주듯이 선진국의 경우 1970년대 인구고령화에 따른 공적연금의 재정고갈이 커다란 문제로 대두됨에 따라 이에 대한 해결책으로 사적연금의 역할제고가 강조되어 왔다는 것을 간접적으로 알 수 있다. 이에 따라 보편적인 사회보장제도로서의 공적연금이 실질적인 노후소득보장을 하는 데 제도의 성격상 그리고 재정상 한계가 있기 때문에 공적연금의 기능을 보완할 수 있도록 향후 노후소득보장에서 사적연금의 역할비중이 높아질 것으로 보인다.

〈표 II-13〉 65~69세 노인가구 소득구성의 국가비교

(단위 :%)

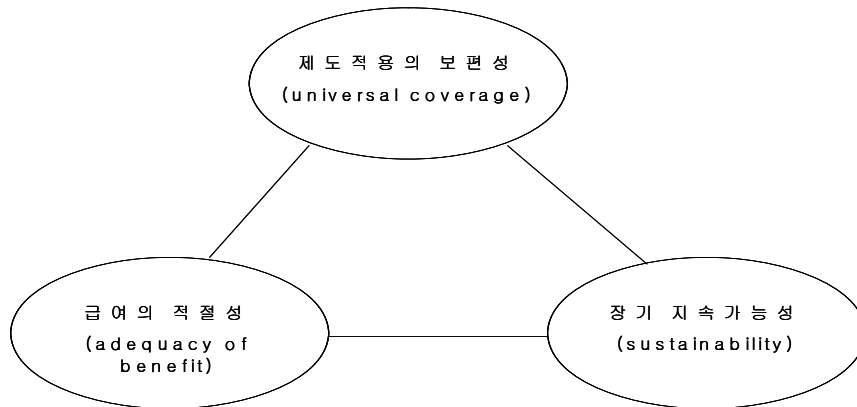
국가	근로소득	자산소득	공적연금 (A)	기업연금 (B)	합계(A+B)	기타 (자녀지원 등)
캐나다(1997)	22.4	6.5	46.6	20.2	66.8	4.3
독일(1994)	17.2	3.3	70.0	9.5	79.5	0.2
네덜란드(1994)	7.9	5.3	57.5	28.6	86.1	0.7
스웨덴(1995)	16.1	5.0	62.0	16.4	78.4	0.5
스위스(1992)	15.1	19.2	43.1	21.8	64.9	0.8
영국(1995)	15.6	10.0	46.3	27.3	73.6	0.8
미국(1997)	28.8	12.2	41.3	17.4	58.7	0.3
한국(2000)	45.7	16.8	14.1	-	14.1	23.4

자료: 국민연금연구원, 『연금개혁 및 다층 소득보장체계 구축』, 사회경제정책 패키지 워크샵 자료, 2006.

2) 현 노후소득보장체계의 문제점 및 정책과제

인구고령화 시대에 대비한 바람직한 노후소득보장체계의 기본방향을 정함에 있어 이해 집단별로 다소 차이는 있을지언정 대다수의 공감대를 얻을 수 있는 정책목표로 크게 ‘제도적용의 보편성(universal coverage)’, ‘급여의 적절성(adequacy of benefit)’, ‘제도의 지속 가능성(sustainability)’으로 구분할 수 있다. 요약하면 효과적인 노후소득보장체계 구축을 통해 재정적으로 지속가능하면서도 노인들의 노후생활을 적절하게 보장해 줄 수 있는 체계를 마련하자는데 있다. 여기서 ‘제도적용의 보편성’이란 일단 가급적 많은 국민이 노후소득보장제도를 통해 제도의 실질적인 혜택을 받을 수 있어야 한다는 의미이고 ‘급여의 적절성’은 국민에게 적절한 수준의 연금급여가 지급되어야 함을 의미한다. 반면에 ‘제도의 지속가능성’은 여러 세대에 걸쳐 장기간 운영되는 공적연금제도의 속성상 제도의 장기 지속성을 확보할 때에만 세대간 소득재분배를 통한 노후소득보장이라는 본연의 기능을 수행할 수 있음을 강조하고 있다. 아래에서는 이런 정책 목표 하에 현행 노후소득보장체계의 문제점 및 정책과제를 살펴보고자 한다.

[그림 II -4] 바람직한 노후소득보장체계 구축방향

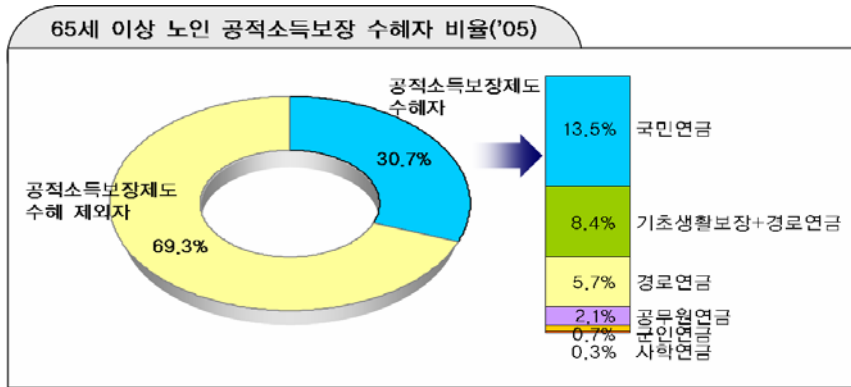


## 가) 제도적용의 보편성(coverage)

2005년 현재 우리나라 65세 이상 노인 4,365천명<sup>주5)</sup> 중 어떤 제도라도 공적으로 소득을 보장받고 있는 규모는 약 1,344천명으로 65세 이상 노인 대비 30.7%에 불과하여 65세 이상 노인의 69.3%가 공적소득보장제도에서 배제되어 있는 실정이다. 노후소득보장의 중심축인 공적연금의 경우 국민연금제도의 미성숙으로 인해 65세 노인 인구 중 공적제도를 통한 소득보장이 매우 제한적으로 이루어지고 있다. 국민연금과 특수직역연금을 합한 공적연금 지급률은 65세 이상 노인의 경우 16.6% 수준으로 현재 노령계층 중 공적연금을 통해 소득을 보장받고 있는 경우는 극히 제한적임을 알 수 있다. 한편 연령상 국민연금에 가입할 수 없었던 저소득 노인(1933년 7월 1일 이전 출생자)을 보호하기 위해 경로연금제도가 도입되었으나, 지급자격을 엄격하게 제한함에 따라 65세 이상 전체 노인의 14.2%에 불과한 665천명이 경로연금을 지급하고 있으며 급여수준 역시 3.5만원~5만원에 불과하여 실질적인 의미에서 노후소득보장제도로 자리 잡지 못하고 있다.

주5) 2005년 통계청 인구주택총조사 기준임.

[그림 II -5] 65세 이상 노인 공적소득보장 수혜자 비율



자료: 보건복지부, 「국민연금 개혁방향」, 『노사정위원회 발표자료』, 2006.

또한 부양의무제도와 재산기준에 의하여 수급자가 결정되는 기초생활보장과 경로연금의 경우 두 제도 중 어느 하나에도 적용되지 못하는 계층이 존재함에 따라, 현행 기초생활보장제도와 경로연금제도를 통한 현재의 저소득 노령계층의 소득보장에는 한계가 있다는 지적이 제기되고 있다. 이같은 현 노령계층의 노후소득보장에 대한 사각지대와 함께 실업 및 생계곤란 등으로 인한 국민연금 납부예외자가 2005년 12월 현재 463만명으로 전체 가입자의 27%를 상회하고 있어 장래의 추가적인 사각지대 발생이 불가피한 실정이다. 이처럼 현 노령층에서 발생하고 있는 소득보장의 사각지대 문제 못지않게 사회보험 방식의 국민연금제도를 유지할 경우 현 근로계층이 노인계층이 되었을 때 발생할 소득보장의 사각지대 문제 역시 심각한 사회문제로 대두될 가능성이 높다.주6)

2005년 말부터 시작된 퇴직연금의 경우에도 2006년 3월말 현재 5,825개 사업장(5인 이상 사업장의 1.2%)에서 퇴직연금제도를 도입하고 있으며 사업장 규

주6) 향후 도래할 고령사회에 대비하기 위한 국민연금 재정안정화 방안의 골자가 급여수준의 하향 조정 및 부담수준의 상향 조정이라고 할 때, 동일기간 가입시 과거에 비해 급여수준의 적절성 차원에서 문제가 발생할 대상이 증가할 가능성이 높다. 이들 집단 역시 광의의 개념에서 노후소득보장의 사각지대에 노출된다고 가정할 경우 노후소득보장의 사각지대 규모가 더 증가할 수 있기 때문이다.

모면에서는 100인 미만 중소기업이 전체의 97%를 차지하여 주로 영세사업장 위주로 도입하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 도입추세는 제도 도입 초기라는 점을 감안할 경우 비교적 순조롭게 확산되고 있는 편이나, 정부는 임의 가입제, 노사의 관망태도 등을 고려할 때 제도의 조기 정착을 위해서 지속적인 확산 노력이 필요할 것으로 보인다. 한편, 주로 영세사업장 위주로 도입하고 있어 취약 근로자의 노후소득보장이라는 본래의 정책의도에는 부합하는 측면이 있으나, 저출산·고령화 사회를 대비한 다층노후소득보장 체계로 발전시키기 위해서는 파급력이 큰 공기업 등 대규모 사업장에서도 도입을 촉진시킬 필요가 있다.

〈표 II-14〉 퇴직연금 가입현황

구 분	합 계	확정급여형(DB)	확정기여형(DC)	IRA 특례
가입자 수	41,654	8,692(20.9%)	17,030(40.9%)	15,932(38.2%)
사업장당 가입자수	8.2명(5,090개소)	31.8명(277개소)	18.3명(931개소)	4.1명(3,882개소)
적립금(억원)	527.3	171.9(32.6%)	222.8(42.6%)	132.6(24.8%)

주: '06.3월말 퇴직연금사업자와 실제 계약을 체결한 사업장 및 근로자 기준임.

자료: 노동부, 「퇴직연금제 추진현황 및 향후계획」, 『경제정책조정회의자료』, 2006.

개인연금은 최근 계약을 저조, 해약을 증가 등으로 인해 노후소득보장 기능이 낮은 것으로 평가되고 있다. 또한 금융기관들이 개인연금을 홍보하는 과정에서 국민연금과의 보완성을 강조하기 보다는 개인연금이 국민연금보다는 유리하다는 식으로 접근함으로써 오히려 국민들에게 국민연금을 사적연금과 대체적 관계로 인식시킨 경향도 있었다. 따라서 노후소득보장체계의 관점에서 사적연금인 퇴직연금 및 개인연금은 공적연금과의 유기적인 관계를 통한 보완적 관계임을 강조하는 동시에 사적연금의 활성화가 필요하다. 이런 정책적 목표를 함께 추구하기 위해서는 향후 사적연금에 대한 세제혜택의 대상과 범위의 체계적인 검토가 필요할 것으로 보인다.

나) 급여의 적절성(adequacy of benefit)

급여의 적절성 측면에서는 공적 소득보장제도를 통해 최저생활수준을 보장함으로써 노인 빈곤 문제를 해결하되, 공적연금의 성숙과 사적연금과의 연계를 포함한 다층 소득보장체계를 통해 은퇴 전의 소득수준을 유지할 수 있도록 적절한 노후소득을 보장해야 할 것이다. 먼저 빈곤방지 차원에서 차상위 계층 노인들을 보호하기 위해 1998년에 도입된 경로연금의 급여수준이 3.5~5만원에 불과하여 실질적인 의미에서의 노후소득보장기능이 결여되어 있다. 경로연금은 국민기초생활보장노인 수급자의 경우 80세 이상 노인은 월 5만원, 65~79세 노인은 4.5만원이며 차상위 저소득노인 수급자의 경우 독신은 3.5만원, 부부수급시 한쪽 배우자는 25%를 감액한 2.63만원을 지급하고 있다.

〈표 II-15〉 경로연금 지급현황

지급대상자	지 급 액	
① 65세이상 국민기초생활보장수급자 (특례수급자 포함)	80세 이상	월 50,000원
	65~79세	월 45,000원
② 1933.7.1일 이전 출생한 저소득노인 (7.1일생 포함)	無배우자	월 35,000원
	부부동시 수급자	월 26,250원

자료: 윤석명·이정우·김대철, 『고령시대를 대비한 소득보장체계 구축방안』, 국민연금연구센터, 2003.

다층 소득보장체계를 통한 적절한 노후소득보장 측면에서는 일반적으로 퇴직 전 소득의 60~70%를 보장한다고 전제할 경우 국가별로 제도는 다양하지만 공적연금이 40~50%를, 기업(연)금이 약 20%의 소득대체율을, 나머지 부분을 개인연금과 개인저축 등에 의지할 수 있다. 급여산식에서 보장하는 국민연금의 명목 소득대체율은 평균소득자의 경우 40년 가입시 60%로 설계되어 있으나 우리나라 근로자의 경우 노동시장 진입시기가 상대적으로 늦고, 직장의 정년이 짧아 근로생애기간이 서구 국가들에 비해 상당히 짧아 대부분 근로자들의 가입기간은 25~30년 정도에 그칠 수밖에 없다는 것을 고려할 경우 실질 소득대체율은 평균소득자들의 경우 30~45%선에 그치게 될 것으로 추정된다.



또한 인구고령화에 따른 장기적인 재정불안정으로 인해 급여수준을 2030년까지 50% 수준으로 하향조정하는 2003년 국민연금법 개정안이 국회에 제출된 후 많은 사람들은 국민연금 소득대체율을 50%로 낮추면 짧은 평균가입기간(21.7년)에 따른 월연금액이 34만 원 인원에 불과하여 용돈수준밖에 되지 않는다는 것을 지적하였다. 다시 말하면, 이론상의 소득대체율과 실질적인 소득대체율 사이에 괴리가 발생하고 있어 대부분의 가입자들이 퇴직 후 실질적으로 혜택을 받는 급여수준이 급여산식에서 보장하는 소득대체율보다 훨씬 낮은 수준이 될 것이라는 점이다. 정부개정안에 따른 예상 소득대체율을 나타내는 <표 II-16> 을 통해 알 수 있는 바와 같이 1999년에 국민연금제도에 참여한 평균소득자의 경우 향후 20년을 가입할 경우 27%, 30년 가입할 경우에는 40% 정도의 소득대체율이 예상되고 있다. 1999년 연금 가입자의 상당수가 실질적인 의미에서 20년 이상 가입하기 어렵다는 현실을 인정할 경우(도시지역 자영자의 경우 제도도입 당시 이미 중장년층에 진입한 연령층이 상당한 비중을 차지하고 있기 때문임) 흔히 언급되는 50~60%의 소득대체율은 단지 명목상의 소득대체율에 불과할 뿐 실질적인 소득대체율은 15% 인원에 지나지 않을 것이라는 점을 주목할 필요가 있다. 따라서 적정 노후소득보장수준을 위해서는 퇴직연금 및 개인연금을 통하여 추가적으로 20~30%가 더 확보될 수 있도록 해야 할 것이다.

<표 II-16> 정부 개정안에 따른 가입기간, 소득수준별 예상 소득대체율(1999년 가입자 기준)

(단위: %)

가입기간	1/4 분위	2/4 분위	평균소득	3/4 분위	4/4 분위
10년	18.79	15.89	13.55	12.05	9.71
20년	36.93	31.23	26.62	23.67	19.06
30년	54.19	45.81	39.04	34.70	27.92
40년	71.55	60.47	51.51	45.77	36.81

주: 1999년 가입자를 비교기준으로 설정한 이유는 1999년 4월의 국민연금의 도시지역 자영자 확대를 고려하였기 때문임.

자료: 윤석명·김대철·신화연, 「국민연금제도의 점진적 개혁방안」, 『응용경제』, 제7권 제2호, 한국응용경제학회, 2005.

현행 8.3% 정도를 사용주가 부담하고 있는 법정퇴직금의 경우 확정각출형(DC) 기업연금제도로 전환하여 일정 이율(5~6%) 이상으로 운영한 후 연금으로 지급받을 경우 생애평균소득의 25% 대체효과가 있는 것으로 추정되고 있으나(35년 근속, 2000년 퇴직 가정) 한국 근로자들의 평균 근속기간과 근로생애(25~30년)를 고려할 경우 실질적인 소득대체율은 20~25% 정도로 추정된다(세계은행, 2000). 국민연금의 급여수준을 전제로 한 다층소득보장체계의 관점에서 본다면 퇴직금은 퇴직 이전의 생활수준을 영위하는데 충분한 급여를 제공한다고 할 수 있다. 그러나 퇴직금의 절반 이상(53.1%)이 기본생활비로 사용되고 있어 사실상 퇴직금이 실업수당의 역할을 하고 있는 점에 비추어 볼 때 현행 법정퇴직금은 노후생활보장 기능이 극히 미미하다는 지적이 있다. 따라서 안정적인 정년 보장과 함께 현행 실업급여의 보장 범위가 현실화되어야만 퇴직금의 노후생활보장 기능이 강화될 것이라고 예상하고 있다(민주노동당, 2004). 이런 퇴직금의 급여수준 문제 보다 더욱 심각한 것은 잦은 직장이동으로 인해 정년 퇴직연령에서 수령한 퇴직금은 노후소득보장을 준비하기에는 낮은 수준이 될 것이다. 또한 퇴직금중간정산제가 1997년부터 시행됨에 따라 퇴직이전에라도 근로자의 요구가 있을 경우 퇴직금을 중간 정산할 수 있게 되었다. 이런 퇴직금의 중간정산 허용은 퇴직연령 도달 시 퇴직금의 규모를 감소시켜 퇴직금이 적절한 노후소득보장의 기능을 담당하기 어렵도록 작용하였다.

〈표 II-17〉 법정퇴직금의 수급액 분포

(단위: 만원)

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

자료: 방하남, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 한국노동연구원, 1998.

개인연금의 경우에는 공적연금과 달리 연금급여가 물가변동에 따라 인상되지 않는다. 따라서 개인연금을 수급할 수 있는 시점인 55세에 수급한 연금급여 수준은 시간이 갈수록 그 실질적 급여수준이 현저하게 낮아진다. 또한 개인연금

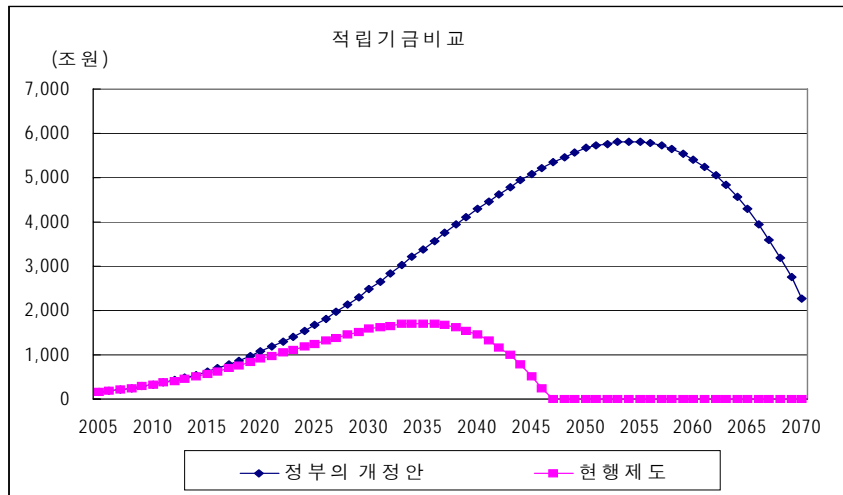
의 보험료 액수가 작을수록 거래비용(transaction costs)이 연금급여 수준에 상당한 영향을 주기 때문에 이런 거래비용을 최소화하는 방안이 필요하다.

#### 다) 제도의 지속 가능성(sustainability)

마지막으로 제도의 지속 가능성 확보는 급속한 인구고령화에 따른 각 개별 제도의 재정적자상태가 심각함에 따라 우리나라의 노후소득보장체계 구축에 있어 가장 우선시되어야 하는 정책목표가 되어야 할 것이다. 즉, 인구고령화 및 이에 따른 후세대의 부담 능력을 감안하여 공적연금 지출의 급격한 증가를 억제할 수 있도록 재정안정화 방안을 강구하고 사적연금이 재정건전성을 유지할 수 있도록 정부의 규제 및 감독을 강화해야 할 것이다. 다층소득보장체계에서 가장 핵심적인 제도인 국민연금의 장기재정은 현재의 ‘저부담·고급여’체계와 급속한 인구고령화 하에서는 매우 심각한 것으로 나타났다. 2003년 국민연금발전위원회에서 추진된 장기재정추계에 따르면 현행 제도를 그대로 유지할 경우 보험료수입은 2005년 약 19조에서 2070년에는 약 271조에 이르게 되지만 급여지출은 2005년 약 4조에서 2070년에는 약 1,283조에 이를 정도로 연금급여지출이 급격히 증가하게 되어 보험료수입보다 급여지출이 커지게 될 것으로 전망되고 있다. 이에, 적립기금은 2035년에 1,715조(2000년 불변가격으로는 603조)로 최고점에 도달한 후 2036년에 당년도 수지적자가 발생하고 2047년에는 기금이 소진되는 것으로 나타났다. 따라서 세대간 부담의 형평성을 제고하고 기금고갈로 인한 제도불신을 해소하기 위해 정부는 2003년 국민연금발전위원회를 구성하여 2070년까지도 기금이 소진되지 않도록 하는 보험료는 올리고 급여수준은 하향조정하는 장기재정안정화 방안을 마련하였다. 제출된 개정법안의 주요 골자는 소득대체율을 현행 60%에서 2008년에 50%로 인하하되, 보험료율은 현행 9%에서 2010년부터 매 5년마다 1.38%pt씩 2030년에 15.90% 수준까지 인상하는 것이었다. 그러나 구체적인 개혁방안에 대한 팽팽한 의견대립으로 지난 3년간 국민연금 개혁에 대한 논의가 지지부진한 가운데, 2006년 6월 보건복지부는 당초 개정안을 수정하여 장기적으로 소득대체율을 40%로 인하하고 보험료율을

12~13%로 인상하는 수정안을 발표하였다.

[그림 II-6] 현행 제도와 정부 개정안(2003년) 비교



자료: 국민연금발전위원회, 『2003 국민연금 재정계산 및 제도개선방안』, 2003.

이런 재정불안정 문제는 제도가 도입된 지 40여년이 경과한 공무원 연금제도가 더욱 심각한 상황이다. 2000년 재정안정화 조치에도 불구하고 공무원연금 제도는 여전히 불균형한 수급구조를 가지고 있으며 시간이 갈수록 제도의 성숙화가 진행되면서 향후 30여 년간 연금수급자가 누적적으로 증가함에 따라 정부가 보전해야 할 연간적자규모는 매우 빠른 속도로 증가할 전망이다. KDI 보고서(2002)에 따르면 향후 70년간 현재의 제도가 그대로 유지될 경우 공무원연금의 연간적자규모는 불변가격 기준으로 2005년 3,003억원에 불과하나 2070년에 28조원으로 급격히 증가하는 것으로 추계되었다. 추계결과에서 막대한 규모의 부채가 증가한 이유는 급여지출에 비해 보험수리적으로 이에 상응하는 필요보험료율 수준이 크게 미달했기 때문에 앞으로 추가적인 재정안정화 조치가 없다면 결국 국민이 부담해야 할 국고보조금은 지속적으로 늘어날 수 밖에 없음을 시사하고 있다.

〈표 II-18〉 공무원연금 장기재정수지 추계(불변가격 기준)

(단위: 억원, %)

연도	총지출(A)	총기여금수입(B)	정부보전액(A-B)	적립기금	실질GDP	정부보전/GDP
2005	41,474	38,472	3,003	24,754	6,846,863	0.04
2010	67,388	47,805	19,583	29,503	8,891,936	0.22
2020	151,290	58,271	93,019	40,141	12,735,119	0.73
2030	241,811	62,726	179,085	47,436	16,228,873	1.10
2040	285,810	78,683	207,128	52,921	18,649,531	1.11
2050	314,823	89,529	225,294	59,097	21,640,844	1.04
2060	342,864	94,869	247,994	65,995	24,142,695	1.03
2070	379,070	103,096	275,975	73,698	26,933,780	1.02

자료: 문형표, 「공무원연금의 재정운영방식에 대한 연구」, 『2002년도 국가예산과 정책목표』, 한국개발연구원, 2002.

군인연금의 경우에는 공무원연금보다 재정상태가 더욱 심각하다. 군인연금은 기여금·부담금 등으로 조성된 기금의 운용수익금으로 연금을 지급하는 방식으로 출발하였으나 조기퇴직(45~55세), 훈련과 전투 등으로 인한 높은 사상율, 전투기간의 2배 가산, 시행초기 1959년 이전 복무자에 대한 기여금 부담없이 연금기간 소급적용 등 군복무 특수성과 군인연금제도의 보상적 성격에 따라 시행초기부터 연금 수급자가 발생함에 따라 연금수요가 증대되어 1973년부터 연금재정 부족상태가 지속되고 있다. 이에 연금재정 부족분을 충당하기 위해 기여금을 1963년 3.5%에서 2004년 말 현재 8.5%까지 인상하고 기존 연금수급권자의 연금인상을 현역 보수연동에서 소비자물가상승률로 전환하는 등 연금재정 안정을 위해 노력하였으나 여전히 연금부족액이 매년 지급 소요액의 50% 정도에 달하고 있다. 더욱이 IMF 관리체제 이후 조성된 기금마저 연금지급에 사용함에 따라 2004년말 현재 기금조성액이 2,505억원으로 연간 연금지급 소요의 2개월분에 불과할 정도로 연금재정이 매우 취약한 실정이다.

〈표 II-19〉 군인연금 재정현황

(단위: 백만원)

연도	합 계	자 체 세 입		기 금 전입금	일 반 회 계 전 입 금		
		본 인 기여금	반환금 및 기타		법정부담금		국고보조
					기여금 부 담	퇴직수당 및 기타	
'63	718	225	11	10	471	1	
'65	718	235	96	45	340	2	
'70	4,751	1,947	20		2,770	13	
'75	13,041	3,824	53	250	3,571	28	5,315
'80	68,172	14,133	394		11,949	56	41,640
'85	181,130	31,895	340		27,460	2,864	118,571
'90	390,591	59,555	357		59,130	90	271,459
'95	852,263	100,757	561	0	99,790	150,945	500,210
'00	1,043,064	165,594	789	93,800	165,858	160,098	456,925
'01	1,193,247	213,489	846	0	213,489	214,018	551,405
'02	1,252,132	237,968	1,012	0	237,968	206,221	568,963
'03	1,421,457	254,354	1,947	68,400	252,049	213,383	631,324
'04	1,542,789	268,597	929	162,900	268,597	227,087	614,679

주: 1) 자체수입 중 반환금 및 기타 : 공무채취임자 반환금, 과분지급액 환수, 구상금 ('96년부터 발생)등

2) 일반회계전입금 중 퇴직수당 및 기타 : 퇴직수당, 재해보상급여, 연금관리비 등

3) '63~'03년도 결산액, '04년도는 예산편성기준

자료: 국방부, 『군인연금통계연보』, 2005.

이런 공적연금의 재정불안정 문제는 전체 노후소득보장체계의 부담기여율과 연관되어 있다. 우리나라의 경우 현재 국민연금 보험료가 9%, 특수직역연금의 경우 17% 수준으로 되어있다. 국민연금 사업장 가입자의 경우 퇴직금에 대한 보험료 8.3%를 고용주가 추가로 부담하므로 현행 노후소득보장체계에서 국민이 부담하는 보험료의 수준은 약 17.3% 수준이 된다. 그러나 상기에서 보듯이 국민연금제도의 장기적 지속가능성을 위해 필요보험료율이 16% 정도인 것으로 추정되고 있어 미래에 노후소득보장을 위한 보험료율은 약 23~24% 수준으로 상향될 것이다. 서구 선진국의 경우 국가별로 다소 차이가 있으나 공적연금이 장기

적으로 재정지속 가능하도록 하기 위해 대체로 약 20%수준에서 보험료 수준을 통제하는 것을 목표로 한다는 점을 감안하면 우리나라도 공적연금제도의 보험료 수준을 국민연금과 퇴직금을 합하여 20% 수준으로 통제할 필요가 있다. 퇴직금의 경우 대부분 사외적립이 아니라 사내유보 형태로 운영됨에 따라 사외적립되지 못한 부분은 미래에 미적립퇴직금 채무가 증가하는 것이 되고 이것은 구조조정 시 일시금 부담이 가중되어 경영의 예측가능성을 저해할 수 있다.

〈표 II-20〉 선진국의 공적연금제도 비교

국 가	소득대체율 <sup>1)</sup>	기여기간	보험료율	수급연령
오스트리아	80%	45년	22.80%	남자 65세, 여자 60세
벨기에	독신 : 60% 부부 : 75%	남성:45년 여성:43년	16.36%	남자 65세, 여자 63세
캐나다	25%		9.40%	65세
프랑스	50%	40년	16.45% (노: 6.65%, 사: 9.8%)	60세
독 일	70%→64%	45년	19.50%	65세
미 국	55%	35년	12.40%	65세→67세(2003~2027)
스페인	100%	35년	28.30% <sup>2)</sup>	65세
스웨덴	70%	30년	19.86%	65세
이탈리아	구연금제도 80% 신연금제도 60%	40년	32.70%	구연금제도 남자 63세 여자 58세 신연금제도 57~65세
일 본 (후생연금)	59.3%→50.2%	40년	13.58%→18.30%(2017)	65세(2001~2013)
노르웨이	70%	40년	21.90% <sup>2)</sup>	67세

주: 1) 완전노령연금(full pension)의 소득대체율

2) 연금외 다른 사회보장 보험료율 포함

자료: 1) Kalische, D. Aman, T., and Buchele, L.(1998). Social and Health Policies in OECD Countries, OECD. DEELSA/ELSA/WD(98)4/ANN

2) Social Security Administration(1999), Accountability Report For Fiscal Year 1999, USA.

3) Social Security Administration(2003), Social Security Programs Throughout the World, USA

## 2. 퇴직연금제도의 도입과 현황 및 문제점

### 가. 공적연금제도의 재정부담

정부는 1998년 법개정으로 연금급여율을 평균소득자의 경우 40년 가입기준 70%에서 60%로 하향조정하고, 연금수급 개시연령도 단계적으로 상향조정토록 하는 등 수급·부담구조의 불균형을 개선을 시도하였으나 여전히 『고급여-저부담』에 의한 구조적 재정불균형문제는 해결되지 않고 있다. 특히 현행 국민연금의 총기여액 대비 총급여액을 현재가치화하여 비교할 경우 소득계층에 관계없이 모든 연금제도가 1.0을 훨씬 초과하는 등 연금재정의 만성적인 재정불안이 우려되고 있다.<sup>주7)</sup>

이는 실제 우리나라 근로자를 대상으로 설문조사 해 본 결과(2004년 8월기준), <표 II-21>에서 보는 바와 같이 공적연금(국민연금)에 대한 근로자의 만족도는 평균값 1.53을 나타냄으로써 극히 불만족한 수준을 보이고 있는 것으로 나타나고 있다는 점, 그리고 기초연금과 소득비례연금으로의 공적연금제도의 개혁 등을 매우 바라고 있다는 점 등에서도 단적으로 알 수 있다.<sup>주8)</sup>

<표 II-21> 공적연금(국민연금)에 대한 근로자의 만족도

변수	평균값	낮음					높음
		①	②	③	④	⑤	
공적연금만족정도	1.53	51.4	30.5	17.9	0.3	0.0	

문제는 국민연금의 재정불안문제를 해결하기 위해서는 급여수준조정, 재정지원확대 등 다양한 방안을 검토할 수 있으나, 현재 국민들은 대체로 정부의 재원지원확대를 희망하고 있는 상황이라는 점이다. 그러나 정부의 재원지원확대는 재정부담증가 등의 문제가 있기 때문에 많은 선진국들에서는 공적연금의

주7) 김용하, 「공적연금의 재정평가와 향후의 정책방향」, 한국사회보험연구소, 2002.11.

주8) 류건식, 『보험회사의 퇴직연금 마케팅 전략』, 보험개발원 보험연구소, 2004. 11월..



비중을 축소하고 사적연금의 비중을 확대하는 방향으로 연금개혁을 추진하고 있는 실정이다.

이러한 점을 놓고 볼 때 향후 공적연금의 재정부담 및 세대간 갈등문제 등을 해결하고 보다 안정된 노후대책을 마련하기 위해서는 개인의 자조노력을 강화할 수 밖에 없을 것을 보이고 이는 곧 개인연금시장의 성장을 위한 정책적 기반이 확대될 필요성이 있음을 보여주고 있다.

#### 나. 개인연금제도의 기능 미약

1994년부터 판매한 구개인연금은 조세특례제한법에 따라 보험료 납입시 소득 공제와 연금지급시 이자소득에 대한 비과세혜택이 적용되므로 가입시 엄격한 적격요건이 요구되는 개인의 자조적 노후대책의 수단이라 할 수 있는데, 이러한 구개인연금은 은행, 투신, 보험사를 중심으로 1994년부터 판매되다가 2001년 1월부터 허용된 신개인연금 판매로 중단되었다. 특히 신개인연금은 취급 기간 및 가입자격, 세제혜택이 확대되고, 금융회사간 계약이전이 가능하도록 설계됨으로써 노후보장체계의 한 축으로서 개인연금제의 역할이 기대되었다.

그럼에도 불구하고 2001년 전 금융회사의 개인연금 유지율은 33.2%에 불과한 것으로 나타나 매우 저조한 유지율을 기록하고 있는데, 이렇게 저조한 계약 유지율은 개인연금제의 발전에 가장 큰 장애의 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타나고 있다.<sup>주9)</sup> 금융회사별 계약 유지율은 은행이 39.2%로 가장 높고, 다음으로 손해보험, 투신, 생명보험 순으로 나타나 우체국을 제외할 경우 생명보험이 가장 낮은 유지율을 기록하고 있는 것으로 나타나고 있고 있는 실정이다.<sup>주10)</sup>

주9) 금융감독원, 『개인연금제도의 운용현황』, 2002.7.

주10) 개인연금과 관련된 자료는 금융감독원에서 제공하고 있는데, 현재 제공된 자료는 대부분 2001년도 자료이기 때문에 여기에서는 불가피하게 2001년 개인연금 자료를 기준으로 하였다.

〈표 II-22〉 금융기관별 개인연금 취급실적 및 유지율현황

(단위: 천건, %)

구분	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	유지율 <sup>1)</sup>
은행	1,840	1,740	1,617	1,801	1,486	1,340	1,309	1,334	39.2
생명보험	1,643	2,182	2,406	2,139	1,692	1,598	1,651	1,506	26.0
손해보험	390	664	820	753	607	582	628	611	35.5
투신운용	233	373	344	304	246	224	210	205	33.8
우체국	-	-	-	-	83	67	71	77	-
합계	4,107	4,960	5,187	4,997	4,115	3,811	3,869	3,733	33.22
(증감율)	-	20.8	4.6	△3.7	△17.6	△7.4	1.5	△3.5	

주: 1) 유지율 = 2001년보유계약건수 / '94'01년의 신규가입건수 합계

2) 우체국 실적 제외

자료: 금융감독원 및 통계청

특히 개인연금의 세대가입율을 보면, 보험계약의 세대가입율은 1996년의 39.2%를 정점으로 계속하락하여 2001년에는 25.6%를 기록하고 있으며, 신계약의 세대가입율은 도입초년도인 1994년의 38.5%를 정점으로 그 이후 급속히 하락하여 2001년에는 1.6%에 불과한 실정이다.

〈표 II-23〉 개인연금의 세대가입률(%)

구분	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
보유계약세대가입률	32.5	38.3	39.2	37.0	29.9	27.1	27.0	25.6
신계약세대가입률	38.5	19.1	12.3	6.7	3.4	2.8	4.2	1.6

주: 1) 세대가입률= 개인연금건수/연도별가구수

2) 통계청이 발표하는 공식 가구수는 5년단위(1995,2000)로 발표되기 때문에 연도별 가구수는 연간가구증가수를 계산하여 산출하였음.

자료: 금융감독원 및 통계청

이처럼 판매실적의 부진과 더불어 세대가입율 등이 하락하는 주된 이유로는 장기상품으로서 만 55세부터 연금의 수급권이 부여되는 개인연금의 특성으로 인한 것이며, 특히 외환위기 이후 개인의 노후보장 수단으로써 개인연금에 대한 의존이 크게 감소하고 있다. 또한, 소득감소, 저금리 추세지속, 신개인연금에 대한 세제혜택 불만족, 해약에 따른 패널티미흡, 보험회사의 소극적인 판매정책 등의 영향에 기인한 것으로 분석된다.

#### 다. 퇴직연금제도의 역할 증대

사적연금인 퇴직연금(퇴직연금)의 역할과 기능은 공적연금과의 연계속에서 고려될 필요성이 있는데, 실제로 선진국들의 경험에서 볼 때 퇴직연금의 형태나 가입의 강제여부 등은 공적연금의 특성과 실질적인 노후소득보장정도에 따라 다르게 설계되고 있다.

〈표 II-24〉 OECD국가 공사연금체계 특징(민간부문 근로소득자 기준)

국가명	연금 지급 GDP	공 적 연 금				퇴직연금	
		소득 대체율		소득 상한액 <sup>3)</sup>	구 성 <sup>4)</sup>	가입율 <sup>5)</sup>	가입 방식
		실제 <sup>1)</sup>	산식 <sup>2)</sup>				
오스트레일리아	2.6	30	41	n.a.	◦ 기초연금(일반재정) ◦ 소득비례연금을 확정각출형 퇴직연금으로 완전대체(노 3%, 사 9%)	92	강제
캐나다	5.2	33	52	Yes	◦ 기초연금(조세방식) ◦ 소득비례연금(노사 각 3.5%)	48	임의
오스트리아	8.8	40	80	Yes	◦ 기초연금(조세방식) ◦ 소득비례연금(노 10.25%, 사 12.55%)	11	임의
덴마크	6.8	40	56	n.a.	◦ 기초연금(조세방식) ◦ 소득비례연금(노 1/3, 사 2/3)+1% 개인구좌+단체협약 퇴직연금	80	단체협약
핀란드	11.5	65	60	n.a.	◦ 기초연금(보험료+정부보조) ◦ 소득비례연금을 확정급부형 퇴직연금이 완전대체(노 4.7%, 사 10.34%~24.35%), 자영업자 21%	100	단체협약
프랑스	10.6	56	65	n.a.	◦ 기초연금(보험료+정부보조) ◦ 소득비례연금 + 법정 명목확정각출형 퇴직연금	100	강제
독일	11.1	46	55	Yes	◦ 기초연금 없음(사회부조) ◦ 소득비례연금(노사 각 9.75%)	42	임의
이탈리아	13.3	49	80	No	◦ 기초연금(조세방식) ◦ 소득비례연금(노 8.9%, 사 23.9%)	5	임의
일본	6.6	54	52	Yes	◦ 기초연금(보험료+정부보조) ◦ 소득비례연금(노사 각 8.675%), 적용제외 가능	50	임의

국가명	연금 지급 GDP	공 적 연 금			퇴직연금		
		소득 대체율		소득 상한 액 <sup>3)</sup>	구 성 <sup>4)</sup>	가입 율 <sup>5)</sup>	가입 방식
		실제 <sup>1)</sup>	산식 <sup>2)</sup>				
네덜란드	6.0	39	46	Yes	◦ 기초연금(보험료+정부보조) ◦ 소득비례연금(단체협약에 따라 퇴직연금이 완전 대체)	83	단체협약
스페인	10.0	34	100	Yes	◦ 기초연금(조세방식) ◦ 소득비례연금(노 4.7%, 사 23.6%)	15	임의
스웨덴	9.4	n.a.	74	No	◦ 개혁전: 기초연금(「보험료+정부보조」), 개혁후: 사회부조 ◦ 소득비례연금(사 13%, 노 1%, 신규 노사 각 9.25%), 이중 2.5% DC형 개인구좌	90	단체협약
스위스	6.7	n.a.	49	Yes	◦ 기초연금(조세방식) ◦ 소득비례연금(정부 운영: 노사 각 4.9%), 법정퇴직연금(연령, 소득 등에 따라 노사 각 7%~18%)	90	강제
영국	4.5	23	50	Yes	◦ 기초연금(조세방식) ◦ 소득비례연금(노사 각 소득수준에 따라 2%~10%), 적용제의 가능	50	임의
미국	4.1	30	56	Yes	◦ 기초연금(조세방식) ◦ 소득비례연금(노사 각 6.2%)	46	임의

주: 1. 공적연금 실제 소득대체율은 평균연금지급액/평균소득액

2. 산식상의 소득대체율은 현재 적용되는 연금제도에 20세에 참여해서 해당 제도의 적격퇴직연령까지 지속적으로 근속한 후 퇴직한 경우의 가상 소득대체율임.
3. 공적연금 소득상한액은 보험료 산출시 적용되는 최고 소득기준의 적용 여부임.
4. 이탈리아는 구제도, 호주 및 스웨덴은 신제도 기준임. 표에서 보험료+정부보조는 연금재정의 부족분을 정부 일반재정에서 지원해 주는 경우를 말함.
5. 퇴직연금이 공적연금을 법정, 또는 단체협약으로 대체할 경우에는 공적연금의 구성항목에 포함.

미국과 경우와 같이 노후소득보장에서 공적연금의 역할이 상대적으로 적을 경우 퇴직연금이 주도적인 역할을 하도록 법·제도가 정비되어 있으며, 영국과 일본은 적연금이 두가지 기능, 즉 기초보장과 소득비례부분을 퇴직연금으로 적용제외하는 방향으로 유도하고 있다. 한편 프랑스, 헝가리, 스위스, 스웨덴, 네덜란드, 핀란드 등에서는 퇴직연금이 공적연금의 기능을 일부 대행 또는 대체하고 있으며, 이 경우 퇴직연금제도가 법적으로 강제화되어 있다. 스웨덴이나 독일처럼 공적연금의 역할이 클 경우 퇴직연금은 보조적인 역할을 하고 있다.

이상에서 볼 때, 대부분의 선진국에서는 공적연금과 사적연금인 퇴직연금이 노후소득보장을 위한 역할분담을 하고 있으며 퇴직연금이 임의제도로 운영되고 있는 국가의 경우도 실질적인 노후소득보장역할이나 제도참여율에 있어서 법정제도와 다름이 없는 기능을 하고 있는 국가가 대부분인 것을 알 수 있다.<sup>주11)</sup> 대부분의 선진국가들이 공·사연금에 의한 노후소득대체율을 60~70%대로 설정하고 있으며 퇴직연금은 공적연금인 국민연금을 보충하거나 부분으로 대체하고 있고 호주의 경우처럼 완전대체하고 있는 경우도 있다. 그러나 최근 선진국의 연금개혁과정에서는 퇴직연금의 역할이 더욱 중요하게 부각되고 있는데, 이는 공적연금의 장기 재정추계에 따라 후세대의 부담가중과 건전성의 문제가 심각하게 제기되었기 때문이다.<sup>주12)</sup>

우리나라도 퇴직금제도와 공적연금제도와 연계성 미흡 등에 대해 ① 1997년 노사개혁위원회에서의 개선논의 ② 2000년 노사정위원회에서의 개선논의 ③ 2000년 공사연금제도 개선실무위원회에서의 개선논의 ④ 2000년 세계은행(World Bank)백서에서의 한국연금제도 개선제시 ⑤ 2002년 노사정위원회 경제사회소위원회에서의 개선논의 등에서 많은 지적이 있어 왔으며, 이 과정에서 퇴직금제도의 문제점을 개선하기 위한 퇴직연금제도의 도입필요성이 지속적으로 제기되어 왔다. 특히 세계은행에서는 한국의 경우 공적연금으로서 국민연금

주11) 방하남·신기철·김인재·우재룡·김호경·박성재, 『퇴직연금제도 도입방안 연구(II)』, 한국노동연구원, 2002, pp. 44-49.

주12) OECD staff, Survey of Investment Regulation of Pension Funds in OECD Countries, April 2001 참조.

과 퇴직금제도가 있어서 노후소득보장을 위한 잠정적 재원체계는 존재하고 있으나 적정노후소득대체율에 대한 국가차원의 개념이 정립되어 있지 않고 국민·근로계층간, 근로자와 자영업자간 기여율과 노후소득보장수준이 제도적으로 일관성이 없고 실질적 차이가 크다는 종합적인 평가를 내리는 등 퇴직연금제 도입을 공사연금 연계차원에서 강력하게 제기하였다.<sup>주13)</sup>

#### 라. 한국형 퇴직연금제 도입 및 특징

##### 1) 퇴직연금관련법의 확정

기존 퇴직금제도가 인구고령화와 노동시장 여건변화(연봉제확산 등)에 대응하기 어려울 뿐만 아니라 기업도산시 근로자 수급권보장에 미흡(퇴직금 장부상 적립 등)하다는 점을 고려, 근로자 수급권강화차원에서 퇴직연금제도가 2005년 12월부터 도입되었다.

기존 퇴직금제도는 퇴직금부채의 누적으로 기업부담이 가중되고, 5인이하 사업장의 미적용으로 근로자 절반이상이 실질적 혜택을 받지 못하고 있다는 한계가 존재하고 있다. 이에 따라 도입된 퇴직연금제도는 확정급여형, 확정기여형 등을 노사간 자율적으로 선택가능한 임의형 퇴직연금제도라는 점, 그리고 2008년부터 5인미만 사업장까지 확대적용하며 퇴직보험(퇴직신탁)시행을 5년 유예하고 있다는 특징을 지니고 있다.

또한 근로자들의 잦은 직장이동, 퇴직금의 중간정산 등으로 퇴직일시금이 노후자금으로 활용되지 못하고 있다는 점을 고려하여 은퇴시에 연금 또는 일시금으로 받을 수 있는 개인퇴직계좌(IRA)제도도 함께 도입되었다.

그럼에도 불구하고 한국형 퇴직연금제도는 연금전환의 인센티브 불충분, 실질적 근로자 수급권보장장치 미흡 등 여러 측면에서 문제점이 노출되고 있어 퇴직연금제도의 정착과 발전을 위한 지속적인 제도보완이 요구되고 있다.

주13) World Bank, Republic of Korea : The Korean Pension System a Crossroads, Report No. 20404-KO, May 10.2000.

2) 한국형 퇴직연금제도의 특징

제도설계측면에서 급여제도의 설정시 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 얻도록 하였으며, DB설정 요건에서는 퇴직금일시금이 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금 상당액이상을 지급하도록 규정하고 있다. 특히 DC형의 경우 매반기 1회이상 위험과 수익구조가 다른 3가지 이상 운용방법을 제공하도록 규정(원리금보장상품 1개이상포함)하고 있으며, 자산관리업무의 경우 보험계약 또는 신탁계약의 형태로 위탁가능하도록 하였다는 점이 특징적이다.

이 경우 위탁계약의 조건은 보험업법 제108조의 특별계정으로 운영하는 보험계약 또는 신탁업법 시행령 제3조 제2항제1호의 규정에 의한 특정금전신탁계약에 의하도록 규정되어 있다.

또한 무주택자의 주택구입 등 특별한 경우 이외에는 중도인출이 불가능하도록 규정하고 있으며 연금제도 설계 및 연금계리(DB형에 한함)의 경우는 재위탁이 가능하도록 규정하고 있다. 즉 연금제도의 설계 및 연금계리업무의 재위탁시, 해당 퇴직연금사업자는 전문인력, 전산설비, 사무공간 등을 갖추고 있도록 규정되어 있다.

<표 II-25> 제도설계 및 운영관련 근로자퇴직급여 보장법 내용

구분	세부내용	규정	
제도설계 관련 규정	급여제도 설정	근로자 과반수로 조직된 노동조합의 동의	법제4조3항
	퇴직금우선변제	최종 3년간 퇴직금은 질권, 저당권보다 우선변제	법11조2항
	DB형설정요건	일시금금액이 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금에 상당하는 금액이상	법12조4항
		55세이상, 가입기간 10년이상인 가입자에게 연금지급	법제12조6항 가호
	DC형설정요건	사용자는 매년 1회이상 정기적으로 부담금 납부	법제13조2항
		매반기1회이상 위험과 수익구조가 다른 세가지이상의 적립금 운용방법 제시	법제13조4항
운용상품제공	DC형과 IRA에는 대통령이 정하는 원리금보장 운용방법이 하나 이상 포함될 것	시행령 제9조	



구분	세부내용	규정	
제도설계관련규정	운용상품제공	적립금의 안정적 운용을 위하여 분산투자 등 대통령령이 정하는 운용방법 및 기준 등에 따를 것	시행령제 10조
	업무의 위탁	사용자 및 퇴직연금사업자로부터 분리되는 보험계약 또는 신탁계약의 형태로 위탁 -채무건전성, 인적·물적요건을 갖춘 퇴직연금사업자 위탁 연금제도의 설계 및 연금계리(DB형에 한함)	법제13조 제5호
	중도인출허용	무주택자의 주택구입, 가입자 또는 그 부양가족의 6월이상 요양, 천재지변 등 담보제공이 불가피하다고 노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건을 갖춘 경우	

〈표 II-26〉 수급권 및 건전성 관련 근로자퇴직급여 보장법 내용

구분	세부내용	규정	
수급권 및 건전성 관련 규정	퇴직연금사업자 건전성 요건	자기자본비율이 일정기준(금융산업구조개선에 관한 법률상의) 이상일 것 -은행(BIS자기자본비율8%이상), 증권사(영업용순자본비율 150% 이상), 보험사(지급여력비율 100%이상)	법제14조, 동법시행령 제13조
	근로자의 수급권보장	60%이상 적립(책임준비금액과 최저적립기준액중 더 큰 금액을 적립하도록 규정)	법제12조
	책무와 감독	사용자에 책무부과하고 위반시 제재 - 매년 1회이상 가입자에게 교육실시 - 자기 또는 제3자 이익을 위해 업무계약체결금지 - 운영·자산관리업무자료고의로 누락·허위작성하여 제공금지	법제19조
		퇴직연금사업자에 책무부과하고 위반시 제재 - 법령 및 계약준수의무, 성실의무 - 계약체결회피 또는 강요금지의무 - 손실을 부담할 것을 약속하거나 강요금지의무 - 손실부담을 약속하거나 특별한 이익제공약속금지 등 정부의 책무 - 활성화방안 강구, 연구사업지원, 지급보장장치 강구	법제 20조 법제23조
투자한도설정	DC 및 IRA에 있어서 위험자산에 간접적으로 투자하는 운용방법의 경우 위험자산에 대한 총 투자한도 - 총투자한도를 운용방법별로 40%를 초과할 수 없음 * 금감위가 정하되(노동부와 사전협의), 퇴직연금형태 별로 기준을 달리 정할 수 있음	동법시행령 제17조제1항제2호	

이와 더불어 지급여력비율 100%이상인 보험사의 경우에만 퇴직연금사업자로서 등록이 가능하도록 하고, 기업이 적립금의 60%이상을 적립하도록 규정함으로써 연금재정의 건전성을 강화하고자 하였다. 특히 사용자 및 퇴직연금사업자에 대해 신의성실원칙 및 충실의무 등과 같은 수탁자책임의무 규정을 두어 수탁자책임 위반시 과태료 및 형사처벌 등의 제재조치가 이루어지도록 하고 있다. 또한 위험자산에 간접적으로 투자하는 운용방법의 경우 위험자산에 대한 총 투자한도(총투자한도를 운용방법별로 40%를 초과할 수 없음)를 설정함으로써 확정기여형 퇴직연금제도의 안정적 운영에 초점을 맞추고 있다. 이 경우 위험자산에 대한 총 투자한도는 금융감독위원회가 정하되(노동부와 사전협의), 퇴직연금형태별로 기준을 달리 정할 수 있도록 규정하고 있다.

### 3) 퇴직연금 제도의 제반 문제 존재

한국형 퇴직연금제도는 연금전환의 인센티브 불충분, 실질적 근로자 수급권 보장장치 미흡이라는 측면에서 문제점이 노출되고 있어 퇴직연금제도의 정착과 발전을 위한 지속적인 제도보완이 요구되고 있다. 예를 들어 한국형 퇴직연금제도는 1년미만 근로자 등에 대해서는 적용제외를 시키고 있으며, 기업 및 퇴직연금사업자의 도산시 실질적 수급권 확보가 어렵고, 퇴직연금세제혜택이 300만원에 지나지 않아 퇴직연금제도 도입의 유인효과로 작용하기 어렵다는 문제점 등이 존재하고 있다.

### Ⅲ. 주요외국의 사례연구

#### 1. 전반적인 연금개혁의 동향 및 노후소득보장체계 구축방향

##### 가. 전 세계적으로 연금개혁이 진행되는 배경

전 세계적으로 1980년대 이전까지는 공적연금의 확대에 치중한 반면, 1980년대 중반이후부터는 연금개혁의 필요성과 개혁방향에 논의가 집중되고 있다. 이같은 상황에서 1994년에 발간된 세계은행 보고서(Averting the Old Age Crisis)는 연금개혁의 필요성과 구체적인 연금개혁 방향을 제시함으로써 연금개혁 논쟁에 불을 지폈으며, 이후 전통적인 사회보장제도로서 공적연금의 역할을 강조하는 국제노동기구(ILO), 국제사회보장협회(ISSA)와 연금개혁 방향에 대한 이론적 논쟁에 돌입하게 되었다(윤석명 2004a).

세계은행이 1994년의 보고서를 통해 공적연금 개혁 필요성을 언급하게 된 배경으로는 당시 세계 대부분 국가의 노후소득보장체계가 사회연대성에 입각한 대규모의 공적연금제도에 의존하고 있음에도 불구하고 이들 국가 대부분이 공적연금 재정불안정 문제에 직면하고 있었다는 점을 들 수 있다. 특히 서구식 공적연금제도를 상대적으로 일찍 도입한 남미 대부분의 국가가 공적연금 재정 불안정 또는 기금 파탄상태에 직면해 있었으며, 구미 선진국들도 심각한 연금 재정 불안정을 경험하고 있었다. 개발도상국 및 저개발국가의 연금재정 불안정은 기본적으로 보험료 부담수준에 비해 급여수준을 지나치게 높게 보장한 ‘저부담·고급여’체계에 기인하나 이에 덧붙여 급속한 인구구조 고령화 또한 연금 재정 불안정의 주요 요인으로 지적되고 있었다. 이처럼 전 세계적으로 진행되고 있는 평균수명 증가, 출산율 하락에 따른 급속한 인구고령화는 연금재정을 더욱 불안정하게 만드는 커다란 위협요인으로 작용하고 있다. 공적연금제도가 제도적용과 급여측면에서 급속하게 확대된 반면, 급속한 인구고령화와 경제성

장 둔화로 인해 부과방식 속성을 내포하고 있는 공적연금제도의 장기적인 지속 가능성에 대한 우려가 고조되고 있는 상황이다. 이처럼 공적연금제도의 장기적 지속가능성을 보장할 수 없게 된 상당수 국가들이 현재 다양한 형태로의 연금 제도 개혁을 도모하고 있다.

〈표 III-1〉 주요 OECD 국가의 고령화 속도

국 가	65세 이상 인구의 비중이 7%에 도달할 시점	65세 이상 인구의 비중이 14%에 도달할 시점	(실제 또는 예상) 소요 기간
한국	2000	2022	19
일본	1970	1994	24
핀란드	1958	1994	36
독일	1932	1972	40
그리스	1951	1992	41
포르투갈	1951	1992	41
폴란드	1966	2013	47
영국	1929	1976	47
스위스	1930	1982	52
이탈리아	1927	1988	61
캐나다	1945	2010	65
미국	1942	2013	71
스웨덴	1887	1972	85
프랑스	1864	1979	115

주: 65세 이상 인구 비중은 총인구 대비 65세 이상 연령층을 의미함.

자료: OECD(2001), 통계청(2004).

#### 나. 선진국의 연금개혁 동향

##### 1) 직접적인 재정안정화 방안

이미 우리나라보다 연금제도를 일찍 도입하여 성숙된 서구 선진국의 경우 경제 침체와 평균수명 연장 등으로 인해 기존의 부과방식 연금제도가 더 이상 유지되기 어려울 것으로 전망됨에 따라 국가별로 서둘러 재정 안정화 방안을

마련하고 있다. 연금 재정안정화를 주요 내용으로 하는 각국의 제도 개선방향은 대부분 급여 수준은 과거에 비해 낮추고 부담수준은 인상하는 것이었다.

- 기여율 상향조정 및 부담한계선 설정  
독일: 19.1%→20%(2020년), 22%(2030년), 네덜란드: 17.9%→18.25%
- 급여수준(소득대체율) 하향조정  
영국(2층 연금): 25%→20%(2008), 독일: 70→64%(2030),  
프랑스: 50→45%

## 2) 간접적인 재정안정화 방안

이런 보험료 인상 및 소득대체율 인하와 같은 직접적인 재정안정화 정책과 함께 상당수 국가들은 국민들의 정치적 저항을 최소화하기 위해 수급개시연령 상향조정, 급여조정방식의 변경, 급여계산방식의 변경을 통한 간접적인 재정안정화 방안도 채택하고 있다. 대표적인 방식으로는 최근에 주목받고 있는 급여연동방식의 변화를 꼽을 수 있다. 기존의 임금상승률에서 물가상승률로 급여연동방식을 변경함으로써 실질적으로 급여를 축소시키는 것이다. 이와 함께 급여산식에서의 기준소득 변경, 수급자격 발생요건 강화 등과 같은 간접적인 급여 축소 방안 역시 여러 국가에서 선호되고 있다.

〈표 III-2〉 연금급여 수준 인하를 위한 개혁조치

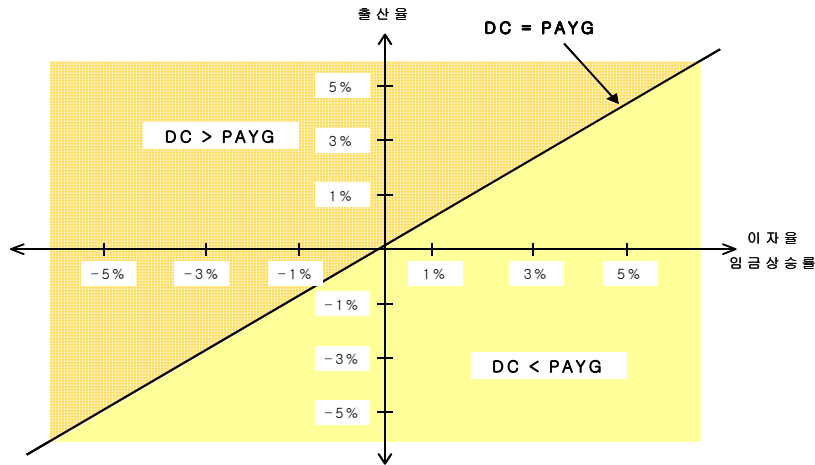
국가	급여인하 조치					기타 제한조치
	급여연동: 임금에서 물가로	인정소득의 변경	기여기간 확대	수급자격요건 변경	기대여명 증가에 대한 보험수리적 조정	
호주						+
캐나다						
핀란드	+	+		+	+	
프랑스		+	+	+		
독일	+			+		
이태리	+	+	+	+	+	
일본	+					
한국	+					
네덜란드						
스웨덴		+	+	+	+	
스위스						
영국		+				+
빈도	5	5	3	5	3	2

주: (+)는 평균급여수준 하락효과를, (-)는 평균급여수준 상승효과를 각각 표시함.  
 자료: OECD(2003).

### 3) 적립방식 속성의 강화

또한 중요한 재정안정조치로 부과방식으로 운영되는 공적연금제도의 적립방식속성을 강화하거나, 더 나아가서는 다층 소득보장체계 구축을 통해 장기적인 관점에서 재정 불안정 문제를 해결하려는 노력들이 진행 중에 있다. 대표적인 예로, 스웨덴과 이탈리아는 기존의 확정급여형 부과방식 연금제도를 명목확정기여형(NDC)으로 전환함으로써 적립속성을 강화하고 있다. Thomson(1988)도 대부분 OECD국가들의 경우 지난 30년 동안 지속적으로 출산률이 감소하고 임금상승률이 하락하여 부과방식 속성의 보험료율이 적립방식의 보험료율보다 높아지는 상황임을 강조하면서 이러한 경제·사회적 변수들의 변화방향에 부합하는 방향으로 재정방식 및 연금제도를 운영하여야 할 것이라는 결론을 도출하고 있다.

[그림 III-1] 보험료율 결정에 영향을 미치는 변수의 상호작용



자료: Thomson, Lawrence, Older and wiser : the economics of public pensions, Urban Institute Press, Washington, D. C., 1998.

#### 4) 기업연금 등 사적연금의 역할 강화

1990년대 중반 이후 전 세계적으로 진행되고 있는 연금제도 개혁에 있어 가장 두드러진 특징은 사적연금의 확대, 부분 민영화 등 공적연금의 개혁과 공·사연금의 역할 분담을 고려한 다층 노후소득보장체계 구축을 지향하고 있다는 점이다. 이런 추진 방향은 연금재정의 지속가능성을 확보하기 위해 공적연금 급여수준을 낮추더라도 이를 퇴직연금, 개인연금 등 사적연금을 통해 급여 적절성을 확보하는 역할을 담당하도록 해야 한다는 것이다. 프랑스, 스위스, 네덜란드, 호주 등은 기업주가 제공하는 기업연금을 강제화하여 공적연금의 소득비례부분을 대행하는 역할을 하고 있거나 영국처럼 기업 혹은 개인연금에 가입할 경우 공적연금의 일부분을 적용제외(contracting-out) 시킬 수 있다. 스웨덴에서는 공적연금 보험료의 2.5%를 완전적립방식의 개인계정을 2층에 포함하도록 하는 개인퇴직구좌제도가 강제되어 있다. 이런 개인퇴직구좌제도는 관리비용을 최소

화하면서도 개인의 선택자유를 보장해주는 동시에 연기금의 적립을 통해 금융 시장 발전에 기여할 수 있는 방식으로 도입되었으나 만족할만한 성과를 거두지 못하는 것으로 나타났다.

#### 5) 기타 조치

기존 선진국 연금제도의 안정을 저해하는 요인으로 평균 수명 증대와 함께 노동시장에서의 조기퇴출 경향이 지적되고 있다. 이에 따라 선진국에서는 퇴직 연금 수급개시연령 상향조정, 조기노령연금 폐지 및 축소, 연기연금 급여율 인상 등의 조치를 취함으로써 고령노동을 장려하고 있다. 대부분의 선진국에서는 고령근로자가 조기퇴직하는 것을 방지하고 법정퇴직연령 이후에도 계속 노동시장에 잔류할 수 있도록 공적연금제도에서의 유인장치를 강화하고 있다. 특히 독일을 비롯한 유럽연합국가들은 향후 예상되는 고령사회에서의 공적연금 재정 불안정 문제 해결 및 고령근로자의 취업 측면에서 부분근로를 특징으로 하는 부분연금제도를 도입·운영하고 있다.

또한 상당수 유럽국가들은 확정급여 혹은 확정기여형태로 기업연금제도를 도입하고 있으나 어떤 형태의 기업연금이던지 간에 모두 노동시장의 유연성을 제고할 수 있는 방향으로 제도를 운영하고 있다. 즉, 전직이나 이직의 경우에도 기업연금 수급권에 불이익이 발생하지 않는 방향으로 제도 개선을 도모함으로써 날로 다양해지는 노동시장의 유연성에 부합시키려고 노력하고 있다.

#### 다. 우리나라에의 시사점

지금까지 제시된 선진국의 연금개혁 동향을 통해 우리에게 시사하는 바는 인구고령화에 대비한 조속한 공적연금 재정안정화 추진과 다층소득보장체계의 구축으로 요약된다. 노후소득보장체계에서 1층인 공적연금의 비중이 상대적으로 높은 독일과 프랑스는 장기적인 측면에서 공적연금의 재정 불안정이 불가피할 것으로 전망되어 최근에 보험료 인상, 급여수준 하락, 연금수급연령 연장 등 재정안정화를 위해 큰 진통을 치렀다. 이와 함께 공적연금 개혁으로 인한 급여



하락분을 사적연금을 통해 보충하기 위해 기업연금과 개인연금을 활성화하고 있다. 반면 공적연금과 사적연금의 균형된 발전을 바탕으로 다층소득보장체계가 비교적 잘 구축된 영국과 네덜란드는 향후 예상되는 고령사회에서도 공적연금제도의 지속 가능성을 확보함에 따라 재정여력을 취약계층에 대한 추가적인 소득보장을 위한 재원으로 활용하는 방안 마련에 더욱 중점을 두고 있다.

즉 공적연금의 재정불안정이 예상되는 국가들은 향후 도래할 고령사회에 대처하기 위해 서둘러 연금재정안정화 방안을 마련하고 있는 반면, 이미 공적연금의 재정안정을 상당부분 달성한 국가들은 여유 재원을 저소득층의 소득보장을 위해 효과적으로 활용할 수 있는 방안 마련에 골몰하고 있는 것이다. 향후 도래할 고령사회에 대처하기 위한 선진국의 대처전략이 OECD 국가 중 가장 빠른 속도로 고령화가 진행될 우리나라에게 시사하는 바는 하루빨리 공적연금의 재정건전성을 확보할 수 있는 방향으로 국민연금을 포함한 공적연금의 재정안정화 노력이 시급하다는 것이다.

향후 도래할 고령사회에 대처하기 위해 급여수준은 낮추고 부담수준은 높이는 국민연금 재정안정화가 시급함에도 불구하고 우리나라에서 이같은 정책처방에 대한 국민적 공감대 형성이 수월하지 않은 이면에는 국민연금을 제외한 여타 노후소득원이 제한되어 있어 국민연금의 소득대체율을 하향조정할 경우 대다수 국민의 노후소득이 부적절한 수준까지 하락할 수 있다는 우려에 기인하고 있다. 이러한 우려에 대해 선진국의 연금개혁 동향을 통해 도출할 수 있는 시사점으로는 가급적 빠른 시일 내에 노후소득원을 다양화할 국가적인 노력이 필요하다. 고령사회에서 근로세대의 부담능력 등을 감안할 때 노후 안정적인 생활영위가 가능한 수준의 공적연금 급여제공이 어려울 것이라는 현실적인 한계를 인정할 경우, 이를 보완할 추가적인 노후소득원 확보노력이 시급하다는 것이다. 이러한 문제는 공적연금과 사적연금의 균형적인 발전을 통하여 해결하는 것이 최선의 대안이 되리라는 것이 영국과 네덜란드의 사례를 통해 얻을 수 있는 시사점이라 할 수 있을 것이다.

[그림 III-2] 선진국의 다층소득보장체계



자료: 노인철, "EU의 연금개혁 시사점과 우리의 대응", 사회문화정책관계장관회의의 발표 자료, 2005. 4.

## 2. 주요국의 퇴직연금 운용 및 역할사례

### 가. 퇴직연금 운용사례

#### 1) 미국

##### 가) 퇴직연금제 발전과정

미국의 퇴직연금제도는 1875년 철도운송기업인 American Express사가 최초로 도입한 이래 크게 3단계 과정을 거쳐 발전하여 왔다.

1단계(도입시 : 1875년~대공황)는 퇴직근로자의 노후생활보장보다는 고령종업원의 퇴직축진 및 숙련노동자 확보 등의 노무관리강화차원에서 39개 대기업에서 퇴직연금을 도입한 단계이다. 19세기말에서 20세기 초반 미국의 경제구조가 소규모 독립생산자 중심에서 대기업중심으로 이행하면서 고령노동자를 젊은 숙련노동자로 대체할 필요성이 증대하였다. 이에 따라 1895~1904년에 걸친 대

합병시기에 1,800개의 기업이 157개 대기업으로 통합되었고 1871~1913년 사이 미국에서는 약 2,500만명의 이민자들로 인해 젊은 숙련노동자들이 비교적 풍부해졌다.

2단계(성장기: 대공황~1950년대)는 제2차 세계대전기간중 발표된 임금안정화 정책과 퇴직연금에 대한 세제혜택(1942년 연방세법 개정), 전후의 단체교섭 항목에 연금제도가 포함되면서 급속히 확대된 단계이다. 임금안정화 정책으로 임금인상이 불가능하여 기업들은 부족한 노동력을 유치하기 위해 세제적격 퇴직연금도입, 임금인상 대신 부가급여를 제공하는 방식으로 임금정책을 전환하기 시작하였다. 전후에는 노동조합이 연금문제를 단체교섭 협의항목에 추가함으로써 1952년 GM의 퇴직연금 도입을 시작으로 1년만에 지난 100년동안 설립된 기금의 4배인 8,000여개의 퇴직연금이 설립되었다.

3단계(성숙기~현재)는 가입자의 권익강화와 확정각출형의 급성장으로 질적 전환기를 맞이한 단계이다. 1974년 연금수급권 강화에 초점을 맞춘 퇴직연금법(ERISA)이 제정되고 1986년에는 퇴직연금관련 정보공시를 강화한 연금회계기준이 제정되었다. 퇴직연금법 제정이후 확정급부형에 대한 규제강화, 노동시장의 유연성증대등으로 확정각출형이 급성장, 1995년 연금자산기준으로 확정각출형이 확정급부형을 추월하기에 이르렀다.

#### 나) 퇴직연금시장의 특징

미국의 경우, 퇴직연금시장을 둘러싼 금융기관간 경쟁패턴은 보험사, 은행신탁,투자자문사 및 특화형 운용기관, 종합형 서비스제공기관 순으로 이루어졌다. 2002년말 현재 미국의 퇴직연금 자산은 약 3조 7천억달러로 1990년 대비 2.2배 가량 성장하였으며, 퇴직연금에 참여하고 있는 종업원 수는 약 8,400만명에 이르고 있다.

특히 1990년대 이후 미국 경제의 장기호황이 이어지면서 자산의 책임하에 연금자산의 운용이 이루어지는 확정각출형 퇴직연금이 폭발적으로 성장하기 시작하였다. 1986년 대비 2001년 현재 연금자산은 확정급부형이 221% 증가에 그

친 반면 확정각출형은 401(k) 자산의 증대에 힘입어 1,273% 증가하였다. 401(k) 자산규모는 전체 확정각출형 플랜의 75%수준이며, 이는 확정각출형 전체자산의 40%에 달하는 수준이다.

〈표 III-3〉 형태별 연금자산의 변동추이(단위: 10억달러)

연도	1985	1990	1995	2000	2002
총연금자산 (%)	1226.3 (100.0)	1634.5 (100.0)	2923.4 (100.0)	4515.4 (100.0)	3657.7 (100.0)
DB형 (%)	795.4 (64.9)	899.9 (55.1)	1460.5 (49.9)	2004.0 (44.4)	1585.1 (43.3)
DC형 (%)	430.9 (35.1)	734.6 (44.9)	1462.9 (50.1)	2511.4 (55.6)	2072.6 (56.7)

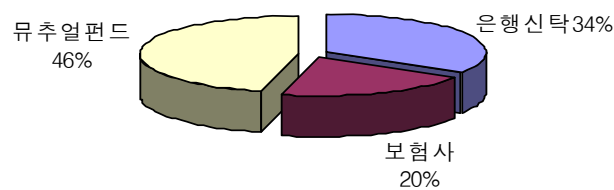
특히 2001년 『경제성장과 조세경감조정법』(Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act of 2001)에서의 사적연금에 대한 세제확대조치는 확정 급부형보다 확정각출형에 보다 유리하게 작용하였다.

#### 다) 퇴직연금제도의 운용

1980년대 후반이후 미국 주식시장의 활황으로 DB형의 성장세가 둔화되고 고도의 사무관리능력 및 정보기술을 앞세운 자산운용사가 DC형 시장에 진입하면서 생명보험사의 퇴직연금시장 M/S가 급격히 축소되었다.

Watson-Wyatt, Towers Perrin 등과 같은 컨설팅사는 전문화된 컨설팅능력을 무기로 생명보험사의 DB형 시장 M/S를 잠식하기에 이르렀다. 컨설팅회사는 기업의 제도설계, 사무관리 등의 업무를 대행하고 수수료를 받고 자산운용은 은행, 자산운용사 등과의 연계를 통해 제공하는 비즈니스모델을 구축하고 있다. 이처럼 퇴직연금시장에서의 보험회사 비중의 감소와 상대적으로 종합형 서비스제공능력이 뛰어난 뮤추얼펀드(Mutual Fund)사는 약 46%의 시장점유율 차지하고 있다( [그림 III-3] 참조).

[그림 III-3] 500대 연금수신기관의 업종별 점유율(2000년 기준)



미국의 퇴직연금 운용실태는, 저위험 운용상품의 투자비중이 증가하는 추이를 보이고 있는 반면, 주식펀드 등과 같은 고위험 운용상품의 투자비중은 감소 추이를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 일본에 비해 위험자산에 대한 투자비중이 50%이상을 차지하는 것으로 나타나 연금기금이 주식시장 활성화에 상당한 영향을 주고 있다.

〈표 III-4〉 퇴직연금 기금의 운용실태

(단위:%)

년도	금전신탁	원리금보장	주식펀드	국채펀드	밸런스펀드	자사주	기타
1998	5.0	11.0	50.0	6.0	8.0	18.0	2.0
2004	6.2	15.8	40.3	10.9	9.2	16.1	1.5

자료: 일본 후생노동성, 「확정각출형연금 연락회의 자료(12회)」, 2004. 12

특히 퇴직연금상품 점유율면에서 볼 때 20대~30대에서 주식펀드 등 고위험 운용상품의 점유율이 50%이상으로 나타나 적극적인 위험자산 선호 경향을 보이고 있다. 또한 연령이 증가할수록 안정형 운용상품 점유율은 증가추이를 보

이고 있으며, 자사주 점유율은 40대와 50대가 타 연령대보다 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 III-5〉 퇴직연금 운용상품 점유율

(단위:%)

	20대	30대	40대	50대	60대
금전신탁	6.9	5.2	5.7	6.4	7.3
원리금보장형	7.3	7.4	11.4	17.5	26.7
주식펀드	50.5	51.4	44.4	37.3	40.3
국채펀드	9.1	8.6	9.7	11.5	13.7
밸런스펀드	11	9.8	9.7	9.1	8.0
자사주	13.6	15.9	17.6	16.6	12.7
기타	1.5	1.5	1.5	1.5	1.4

자료: 일본 후생노동성, 「확정각출형연금 연락회의 자료(12회)」, 2004. 12

## 2) 일본

### 가) 퇴직연금제도의 개관

일본은 확정급부형인 적격퇴직연금제도가 1962년, 후생연금기금제도가 1996년에 각각 도입되었다. 적격 퇴직연금제도는 기업이 신탁계약 또는 보험계약을 체결하여 사외에 연금급부를 목적으로 자산을 적립하는 제도이다. 이에 반해 후생연금기금제도는 공적연금인 후생연금보험의 보수비례부분을 대행하는 제도로, 일정기준이상의 퇴직연금을 대행부분과 함께 운용할 수 있다. 대행부분과 퇴직연금 부분의 비율은 기금에 따라 상이하지만 대체로 1 대 1 정도이다. 후생연금기금은 대기업에서 설립이 많은 반면, 적격퇴직연금은 중소기업에서 많이 도입되고 있다.

이와 같은 후생연금기금 및 적격퇴직연금 모두 일시금을 선택할 수 있다. 일본의 퇴직연금제도는 고도성장을 배경으로 크게 성장하여 왔으며, 2001년말 현재 가입자 수는 약 2천 1백만명, 연금자산은 약 80조엔(2000년 말 현재 후생

연금기금은 55조엔, 적격 퇴직연금은 22조엔)에 이르고 있다. 적격퇴직연금제도에서는 종업원의 수급권 확보를 목적으로 하고 있으며, 보험료는 전액 손급처리가 허용되고 있다. 종업원은 계약상 보험료 각출자는 아니지만, 보험료의 일부를 부담하는 것은 인정된다.

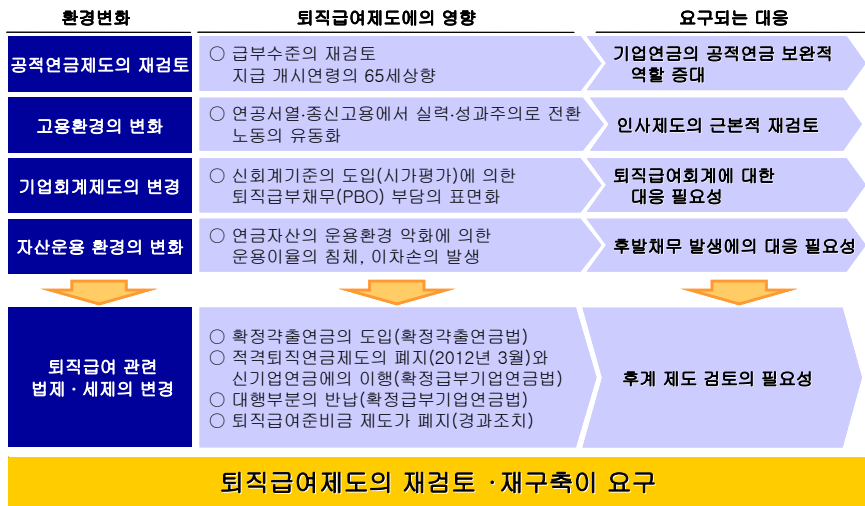
1965년 소득에 비례하는 공적연금인 후생연금의 급부가 1만엔 수준으로 인상되면서 부담이 증가하게 된 기업들은 퇴직금과 후생연금의 중복가입문제를 제기하게 되었다. 이에 따라 1966년에 후생연금기금이 도입되어 공적연금 중 노령후생연금의 운용을 대행, 퇴직금과 공적연금의 조정역할을 수행하게 되어 후생연금기금을 조정연금이라 부르기도 한다.

후생연금기금은 원칙적으로 종신연금이며, 적격퇴직연금이 정기연금인 것과는 차이가 있다. 또한, 후생연금기금은 가입인원수가 단독설립 500명 이상, 연합설립 800명 이상, 종합설립 3,000명 이상이라는 제한이 있는 반면 적격퇴직연금의 경우는 15명 이상(연금신탁계약의 경우 100명 이상)으로 되어 있어 소규모사업장의 경우 지역 또는 업종별로 단체를 구성해서 후생연금기금을 설립하였다.

#### 나) 퇴직연금제도의 개편

퇴직일시금과 적격퇴직연금 및 후생연금기금으로 유지되어왔던 기존 노후소득보장제도의 틀이 2001년 10월에 확정각출연금법 및 2002년 4월에 확정급부퇴직연금법이 시행됨에 따라 새로운 체계로 전환되었다.

[그림 III-4] 퇴직연금 개혁원인 및 특징



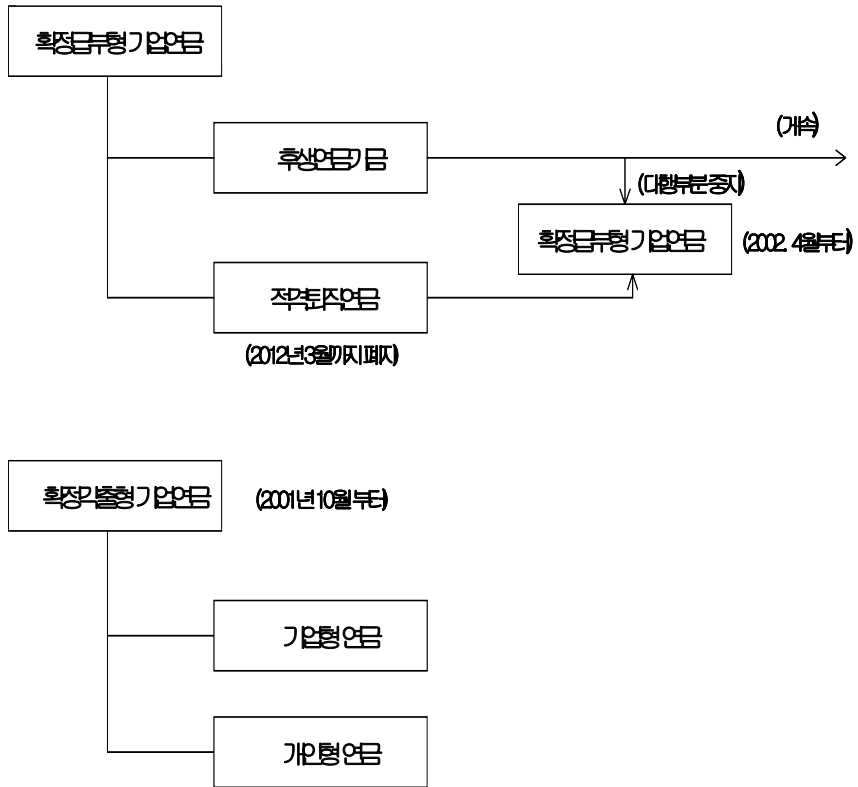
자료: 박홍민외, 『해외출장자료』, 보험개발원, 2004.9.

이후 적격퇴직연금은 10년 이내에 새로운 확정급부연금으로 이행하도록 되어있으며, 후생연금기금 역시 대행반납을 통해 퇴직금부분만을 남기고 대행부분을 국가에 반납하도록 하고 있다.주14) 그 결과, 일본 근로자의 노후소득보장제도는 퇴직일시금제도, 퇴직금 선불제도, 확정급부연금(DB형), 확정각출연금(DC형) 등으로 구성된다.

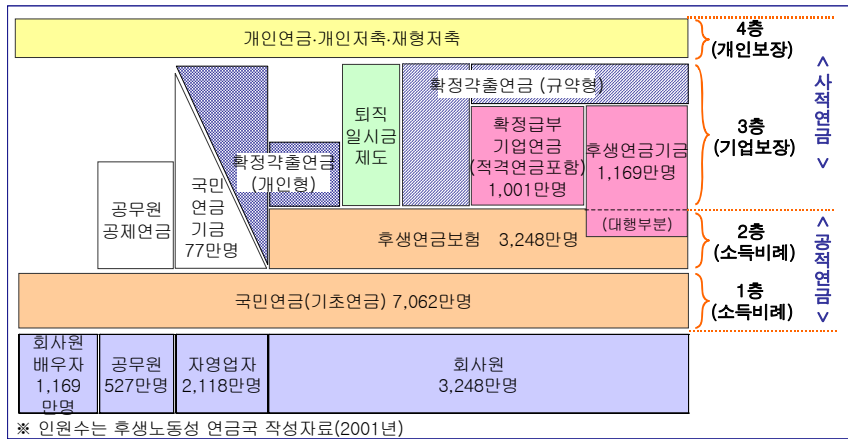
주14) 즉 후생연금기금을 채택하고 있는 기업은 대행부분을 중지하고 확정급부퇴직연금에 가입할 수 있으며, 적격퇴직연금을 도입하고 있는 기업은 2012년 3월까지 확정급부퇴직연금이나 확정각출연금으로 전환하여야 한다.



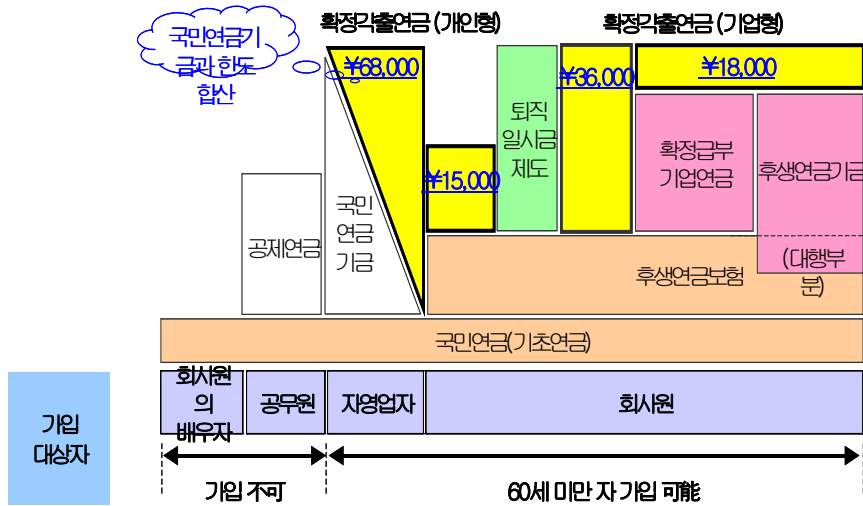
[그림 III-5] 일본의 퇴직연금 체계



[그림 III-6] 사적연금개혁후의 연금체계



- 적격퇴직연금 : 퇴직금의 보전을 행하기 위하여, 그 퇴직금제도의 전부 또는 일부를 사외로 이행하는 제도
- 후생연금기금 : 기금설립, 후생연금보험의 일부를 국가를 대신하여 급부하는 제도
- 후생연금보험 : 보험료는 노·사 각각 ½씩, 중업원 부담분은 기초연금과 함께 원천징수
- 국민연금(기초연금) : 20세~60세의 모든 국민이 가입, 보험료는 소득에 관계없이 매월 일정액(¥13,300)



자료: 박홍민외, 『해외출장자료』, 2004.9.

일본의 퇴직연금개혁은 ① 공적연금제도의 재검토 ② 연공서열·종신고용에서 실적·성과주의 고용환경변화 ③ 기업회계제도의 변화 ④ 자산운용환경의 변화 등에 기인한 바 크다. 즉 국민연금의 재정악화로 인한 재정위기를 타파하기 위하여 일본은 후생연금 모델세대의 급부액을 월 23.8만엔에서 월 20만엔으로 인하함으로써 소득대체율을 59%에서 50%로 인하하는 내용의 연금개혁법이 가결됨에 따라, 노후소득보장차원에서 신퇴직연금제도를 도입, 퇴직연금제도를 보다 확고하게 할 필요가 있었다.

특히 2000년 4월 1일 이후 개시하는 사업연도부터는 국제회계기준에 따른 퇴직급부회계기준이 도입됨에 따라 기업이 지급되는 퇴직금과 퇴직연금제도에서 지급하는 퇴직연금을 동일하게 간주, 그 내용이 재무제표에 기재하도록 되어 있어 감추어진 부채가 표면화되었다는 점이다. 2000년 당시 기업의 퇴직급여충당금 현황을 살펴보면 적립율이 64%로 나타나고 있으며, 이와 같은 적립부족액은 기업의 이익을 압박하는 상황이 되었다. 이러한 상황에서 기업은 확정각출연금에 주목을 하게 되었고, 기업은 운용에 대한 책임을 지지 않는 대신, 종업원이 운용의 책임과 성과를 가지게 되는 연금이 선택안으로 필요하게 됨으로써 확정각출연금의 도입이 가시화되었다.

〈표 III-6〉 일본의 퇴직연금 개혁의 주요내용( I )

비고	후생연금기금		DB형		적격퇴직연금		DC형
	기본부분	가산부분	기금형	규약형		특례퇴직연금	(기업형)
근거법 (보급시기)	후생연금보험법 (1966.10.1~)		확정급부퇴직연 금법 (2002.4.1~)		법인세법 (1962.4.1~)	조세특별조 치법 (1993.4.1~)	확정각출퇴 직연금법 (2001.10.1~)
제도주체	후생연금기금		퇴직연 금기금 (법인)	후 생 연 금적용사 업 소 의 사업주	기업 · 개인사업주 등		사업주
대상 자 · 가입 자 격 자	대상자	후생연금 적용사업 소의 피보험자	(左記 중) 퇴직금지급 대상이 되는 종업원등	후생연금적용사 업소의 피보험자	퇴직금지급대상이 되는 종업원(상근임원은 불가, 사용인 겸 임원은 可)		후생연금적 용 사업소의 피보험자(60 세미만)
	가입자 자격 (일부가입 의 가부)	전원가입	전원가입 원칙 (규약에 규정可)	전원가입 원칙 (규약에 규정可)	전원가입원 칙(연령 · 근 속기간 또는 이들의 조합 에 의해 설 정 可)	전원가입원 칙(대기기 간설정可)	전원가입원 칙(근속기간 등에 의해 설정可)
	설립인수 요건	있음 (500명이상)		있음 (300명 이상)	없음 (법령상 요건없 음)	없음 (법령상요건 없음)	있음 (500명미만)

비고	후생연금기금		DB형		적격퇴직연금		DC형 (기업형)
	기본부분	가산부분	기금형	규약형		특례퇴직연금	
급부내용 및 지급요건	노령급부	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 60세도달이 지급사유 원칙</li> <li>· 종신연금</li> <li>· 가입1개월이상으로 수급자격 부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 60세도달, 퇴직이 지급사유원칙</li> <li>· 연금은 종신을 기초로, 보충기간을 부여하는 경우 등</li> <li>· 가입20년이상으로 수급자격부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 60~65세도달이 지급사유(適年에서 이행한 제도의 이행시점 수익자등에 대해서는 특례조치존재)원칙</li> <li>· 가입20년이상은 반드시 수급자격부여(適年에서이행한 제도의 이행시점 수익자 등에 대해서는 적용하지 않음)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정년퇴직, 중도퇴직이 지급사유</li> <li>· 연금은 종신 또는 정기(5년이상, 特例適年은 종신을 기초로 하여 보충기간을 부여하는 경우도 가능, 일시금화도 가능)</li> <li>· 수급자격은 연금규정에 규정(중도탈퇴연금에 대해서는 단기근속, 저연령이 아닐 것. 특례연금은 가입기간20년이하(기타의 요건을 설정한 경우는 80% 요건존재)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 60세도달이 지급사유 원칙</li> <li>· 연금 또는 일시금</li> <li>· 70세까지는 수급개시 필요</li> <li>· 근속3년이상에서 반드시 수급권 부여</li> </ul>	
	탈퇴 일시금	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노령급부 지급사유 중 연령요건을 충족시키지 않고 퇴직</li> <li>· 퇴직시에 지급</li> <li>· 가입3년이상은 반드시 수급자격부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노령급부요건에 미달한 퇴직(適年에서이행한 제도의 이행시점 수익자 등에 대해서는 특례조치존재)</li> <li>· 퇴직시에 지급</li> <li>· 가입3년이상은 반드시 수급자격부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임의</li> <li>· 퇴직이 지급사유</li> <li>· 일시금</li> <li>· 퇴직시에 지급</li> <li>· 수급자격은 연금규정으로 규정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가입3년내의 이직·전직 등에 의해 제도가 입불능</li> <li>· 일시금</li> <li>· 자격상실로부터 2년내에 지급</li> </ul>	
	장해급부	없음 (厚年본체에 존재)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임의 지급방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임의 지급 방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)</li> </ul>	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 70세까지의 임의시기에 지급개시</li> <li>· 지급방법, 수급자격은 규약에 규정(일시금 가능)</li> </ul>	

비고	후생연금기금		DB형		적격퇴직연금		DC형 (기업형)
	기본부분	가산부분	기금형	규약형		특례퇴직연금	
급부내용 및 지급요건	없음 (厚年本체에 존재)	입의 지급방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)	입의 지급방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)	입의 지급방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)	입의 지급방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)	입의 지급방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)	일시금
각출금	부담	면제보험료는 노사절반, 초과분은 사업주부담 주류	전액사업주부담이 주류(일부가입자부담도 가능)	전액사업주부담(일부가입자부담도 가능)	전액사업주부담이 주류(일부가입자부담도 가능)	전액사업주부담	전액사업주부담
	각출	매월	연1회이상 정기적	연 1회이상 정기적	연 1회이상 정기적	매월	
	현물각출	可	可	可	可	불가	
	입의탈퇴사업소의 각출금일괄징수	2002년 4월부터 법률상 규정	법률상 규정	법률상 규정	없음	-	
자산운용	생보,신탁,투자일임,자가운용	생보,신탁,투자일임,생명공제,자가운용	생보,신탁,생명공제,투자일임	생보,신탁,생명공제,투자일임	생보,신탁,생명공제,투자일임	생보,손보,신탁,투자신탁,예저금등	

〈표 III-7〉 일본의 퇴직연금 개혁의 주요내용(II)

비고	후생연금기금		DB형		적격퇴직연금		DC형 (기업형)
	기본부 분	가산부분	기금형	규약형		특례 퇴직 연금	
적립의무	규정존재		규정존재		규정없음		-
재정검증	검증1	적립금과 책임준비금 비교(계속기준) →적립부족:각출금계산(PSL대체)	적립금과 책임준비금 비교(계속기준) →적립부족: 보험료 재계산	규정없음		-	
	검증2	적립금과 최저적립기준액 비교(비계속기준) →적립부족의 경우: 회복계획(7년 이내로 회복 要)	적립금과 최저적립기준액 비교(비계속기준) →적립부족의 경우: 회복계획(7년 이내로 회복 要)				
재계산	5년마다 1번		적어도 5년마다 1번		적어도 5년마다 1번		
결산시	4/1~3/31		임의(규약으로 규정)		계약마다 별개		
행정결산보고서	기금스스로 매사업년도 종료후 6월이내		사업자등 스스로 매사업년도종료후 4월이내		행정 보고없음		행정보고없음
초과적립금	유보(별도적립금)		유보		유보불가 (재정재계산시, RARE계약은 매결산시에 반환)		-
각출정책	존재 (결산시점의 적립금>적립상한액의 경우)		존재 (결산시점의 적립금>적립상한액의 경우)		없음		-
제도종료(해산)시 적립부족 해소의무	존재 (2002년 4월부터 최저적립기준액 원칙, 단당분간최저책임준비금으로 可)		존재 (최저적립기준액)		없음		-

수  
급  
권  
보  
호

비고	후생연금기금		DB형		적격퇴직연금		DC형 (기업형)
	기본부 분	가산부분	기금형	규약형		특례 퇴직 연금	
수 급 권 보 호	재정재계산시특 례적조치		-		가입자수가 일정이하의 퇴직연금에 대해, 재정재계산 등을 위한 간단한 기준을 설정		-
수 탁 자 책 임	규정존재 (이사의 의무·손해배상책임 ·금지행위, 수탁기관의 행위준칙 등)		규정존재 (사업주등 퇴직연금의 관리·운 용과 관련된 자(수탁기관포함)의 책임,행위준칙을 명확화)		규정없음		규정존재 (사업주·운영 관리기관등에 충실의무·금지 행위 등)
정 보 개 시	규정존재 (가입원에 대한 주지의무, 재무상황 등의 개시의무 및 후생노동대신에 대한 보고의무 등)		규정존재 (종업원에 대한 규약주지의무, 재무상황 등의 개시의무 및 후생노동대신에 대한 보고의무 등)		명확한 규정없음 (노동기준법상, 연금규정의 주지의무존재)		규정존재 (사업주·운 용관리기관 등에 정보제공의무 존재)
지 급 보 증	후생연금기금연합회 에 의한 지급보증사업존재		계속검토		없음		
세 제 조 치	각출시	· 사업주: 전액손금 · 본인: 사회보험료 공제	· 사업주: 전액손금 · 본인: 생명보험료 공제	· 사업주: 전액 손금 · 본인: 생명보 험료공제	전액손금		
	운용시	대행 급부상당분의 2.84배를 초과하는 적립금에 특별법인 세를 과세 *특별법인세는 2002 년까지 과세정지	특별법인세를 과세	특별법인세를 과제(특례 적격 퇴직연금은대행 급부상당분의 1.84배를 초과하 는 적립금에 과 제)	특별법인세를 과제		



비고		후생연금기금		DB형		적격퇴직연금		DC형 (기업형)
		기본부 분	가산부분	기금형	규약형		특례 퇴직 연금	
세 제 조 치	지급시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연금: 공적연금등 공제</li> <li>· 퇴직(탈퇴)일시금: 퇴직소득공제적용</li> <li>· 유족일시금: 비과세</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연금: 공적연금 등 공제적용</li> <li>· 퇴직(탈퇴)일시금: 퇴직소득공제적용</li> <li>· 유족연금 · 일시금: 상속세과세</li> <li>· 장애연금 · 일시금: 비과세</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연금: 공적연금 등 공제적용</li> <li>· 퇴직(탈퇴)일시금: 퇴직소득공제적용</li> <li>· 퇴직연금 · 일시금: 상속세과세</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연금: 공적연금 등 공제적용</li> <li>· 퇴직일시금: 퇴직소득공제적용</li> <li>· 탈퇴일시금: 특별공제적용</li> <li>· 사망일시금: 상속세과세</li> </ul>

다) 퇴직연금시장의 특징

퇴직연금시장은 신탁은행과 생명보험사가 시장을 양분하는 구도를 보여 왔으나 제도 및 세분시장별로는 다소간의 차이가 있다. 즉 전반적으로 신탁은행이 시장을 주도하는 가운데 적격퇴직연금시장 및 중소기업시장에서는 생명보험사가 시장을 주도하는 형태를 띄고 있다. 후생연금기금의 시장점유율을 보면 신탁은행이 계약건수 및 자산잔고, 가입자수 모든 영역에서 압도적인 시장점유율을 보이고 있는 가운데 점유율 역시 지속적으로 상승하고 있다. 생명보험사의 시장점유율을 보면 계약건수 기준으로는 26%를 차지하고 있으나, 자산잔고 및 가입자수 기준으로는 각각 17.2%와 18.3%에 불과한 실정이다.

〈표 III-8〉 후생연금기금의 시장점유율

구분	계약건수(%)					자산잔고(%)					가입자수(%)				
	98	99	00	01	02	98	99	00	01	02	98	99	00	01	02
은행	73.0	73.3	73.3	73.3	74.0	71.1	75.2	77.2	80.3	82.8	79.4	78.7	80.4	80.7	81.7
생보	27.0	26.7	26.7	26.7	26.0	28.9	24.8	22.8	19.7	17.2	20.6	21.3	19.6	19.3	18.3

주: 연도는 FY기준임.

그러나 적격퇴직연금시장에서는 생명보험사들이 계약건수 기준으로 절대적인 우위를 보이고 있으며, 자산잔고 기준에서는 오히려 신탁은행이 우위를 보이고 있다. 이는 적격퇴직연금시장의 경우 생명보험사는 중소기업시장에서, 신탁은행은 대기업시장에서 각각 우위를 점하고 있기 때문이다.

〈표 III-9〉 적격퇴직연금의 시장점유율

구분	계약건수(%)					자산잔고(%)					가입자수(%)				
	98	99	00	01	02	98	99	00	01	02	98	99	00	01	02
은행	10.7	11.3	11.9	12.3	13.2	47.3	51.4	54.7	56.6	57.8	42.0	42.2	42.6	42.6	43.9
생보	88.3	87.7	87.2	86.9	86.0	51.8	47.6	44.2	42.3	40.9	56.9	56.6	56.1	56.1	54.7
공채	1.0	1.0	0.9	0.8	0.8	0.9	1.0	1.1	1.1	1.3	1.1	1.2	1.3	1.3	1.4

주 : 연도는 FY기준임.

이에 반해 확정급부 퇴직연금시장의 경우 기존 퇴직연금시장과 마찬가지로 신한은행이 시장을 주도하는 가운데, 생명보험사가 중소기업시장에서 선전하고 있다. 2003년 3월말 현재 확정급부퇴직연금 가입건수는 15건이며, 이중 신한은행에 가입한 건수가 12건으로 전체의 80%를 점유하고 있다. 생명보험사는 수탁건수에서는 20%를 차지하고 있으나, 자산잔고면에서는 4.2%에 불과하며 소규모 기금위주의 수탁이 이루어지고 있다.

〈표 III-10〉 확정급부 퇴직연금의 시장점유율

	수탁건수		자산잔고	
	기금(건)	점유율(%)	금액(억엔)	점유율(%)
신한은행	12	80	3,430	95.8
생보사	3	20	149	4.2
계	15	100	3,580	100

한편 금융사업중에서도 몇 안되는 성장분야로서 다양한 업종의 금융기관들이 참여하고 있는 확정각출연금시장에서는 금융그룹차원에서 대응하고 있는 대형은행 3개그룹과 독자노선을 걷고 있는 野村DC, 日本생명, 損保저팬 등이 시장을 주도하고 있다. 2003년 5월말 현재 후생노동성이 승인한 기업형 확정각출연금의 규약 412건중 三井 住友그룹이 58건, 三菱東京그룹이 53건, 미즈호그룹이 52건 등으로 대형은행계 3개그룹이 시장점유율 40%를 차지하고 있다. 이어서 野村DC 37건, 손보저팬 시그나 證券이 23건을 기록하고 있다.

이상과 같이 대형은행계 그룹이 강세를 보이고 있는 것은 수탁경쟁의 초기단계에서 대출을 비롯한 기존의 거래관계가 중요한 요소로 작용하고 있는 가운데, 그룹의 역할을 집중하는 전략이 주효했기 때문이었다. 확정각출연금제도가 도입된 초기단계에서 나타난 특징적인 현상의 하나는 중소기업시장에서 경쟁이 치열하다는 점이다. 중소기업시장을 공략하는 기관들은 주로 기존의 퇴직연금

시장에서 실적이 적었던 금융기관 및 신규참여 금융기관들이다. 신규참여한 동경해상 및 손보저팬은 2002년 6월말 확정각출연금을 가입한 75개사 중 각각 14개사와 6개사의 연금계약을 수탁하였다. 확정각출퇴직연금의 금융상품별 점유율을 보면 일본의 전통적 투자패턴과 달리 투신상품이 높은 비중을 보이고 있는 반면, 보험상품의 점유율은 기업형과 개인형 모두 매우 저조한 것으로 나타나고 있다.

라) 퇴직연금제도의 운용

일본의 경우 주식투자신탁 등과 같이 운용리스크가 높은 상품의 비중이 감소하고, 예·적금 및 보험상품 등의 비중은 증가하는 추이를 보이고 있다. 이는 안정적 상품운용을 바탕으로 한 연금자산 규제가 근로자의 위험회피 성향에 영향을 미친 결과라 할 수 있다.

〈표 III-11〉 퇴직연금 기금의 운용실태(단위:%)

년도	보험상품	주식	채권	주식투자신탁	공사채투자신탁	신탁상품	예·적금
1998	8.0	2.0	4.0	36.0	5.0	1.0	45.0
2004	11.0	2.0	4.0	25.0	5.0	4.0	50.0

자료: 일본 후생노동성, 「확정각출형연금 실태조사결과」, 2004. 3

퇴직연금 상품 점유율 측면에서는 전 연령대에서 보험상품의 선호 경향이 높은 반면, 연령이 증가할수록 주식투자의 비중은 점점 낮아지고 있는 경향을 보이고 있다. 이 경우 10~20대는 타 연령대에 비해 예·적금의 비중이 낮고 주식 및 공사채 투신의 비중이 높은 반면, 40~50대는 이와 반대의 선호 경향을 보여 대조적이라 할 수 있다.

〈표 III-12〉 퇴직연금 운용상품 점유율

(단위: %)

	10대	20대	30대	40대	50대
보험상품	11	11	11	11	13
주식	2	1	1	1	0
채권	1	4	4	3	2
주식투자신탁	36	34	28	28	23
공사채투자신탁	9	3	5	5	4
신탁상품	0	4	4	3	2
예적금	40	44	48	50	56
합계	100	100	100	100	100

자료: 일본 후생노동성, 「확정각출형연금 실태조사결과」, 2004. 3.

### 3) 영 국

#### 가) 퇴직연금제도의 운용

영국 퇴직연금감독청의 연차보고서에 의하면 2004년 3월말 현재 약 9만 5천 개의 직역연금이 있으며, 확정기여형 78%, 확정급여형 10.5%, 혼합형 3%로 이루어져 있다. 공무원을 제외한 민간 직역연금제도는 약 9만 4천개로 규모별 급여형태별 내역은 〈표 III-13〉 과 같다.

〈표 III-13〉 가입자규모별 급여형태별 내역

총가입자수	확정급여형	확정급여형	혼합형	불명
2~11	64,275	2,552	1,969	7,041
12~99	6,354	3,085	407	792
100~999	1,783	3,196	460	246
1000~4999	231	722	178	36
5000~9,999	33	125	35	10
10,000~	21	154	48	15
합계	72,697	9,834	3,097	8,140

주: 실제로 ‘가동중’의 제도수이지만, 폐쇄, 동결을 시행한 제도를 포함한 수치임.  
 자료: OPRA

나) 퇴직연금제도의 설계 특징

영국 직역연금제도는 공적연금의 적용제외제도 영향을 받아 미국 퇴직연금의 제도설계와 상당한 차이가 있다. 조기 수급권 부여, 수급대기중 생계비조정, 기간비례의 지급율 등의 특징으로 인해 연금가입 중 중도탈퇴에 대한 페널티는 미국의 제도처럼 그다지 엄격하지 않고, 미국보다 전직자에게 유리하게 설계되도록 되어 있다.

확정급여형 제도설계의 특징 1. 수급권은 2년 부여 2. 연금의 생계비 조정이 의무화 3. 지급율은 기간비례에서 설계
--

다) 적용제외제도(contract-out)

영국의 연금제도는 일정한 요건 충족 시, 공적 소득비례연금의 적용제외를

선택할 수 있도록 허용하고 있다. 즉, 이 제도는 공적연금의 소득비례부분에 대해 퇴직연금감독청에서 정하는 요건을 충족하는 퇴직연금 또는 개인연금이 가입하였을 경우에 가입을 면제해주는 제도이다. 따라서 적용제외에 의한 퇴직연금 및 개인제도를 선택하게 될 경우 그에 상응하는 공적 소득비례연금의 각출 부담을 면제받을 수 있다.

#### (1) 적용제외제도 도입 현황

2000~2001년의 공적소득비례연금 대상자 중 적용제외제도의 형태별 가입현황을 보면 공적소득비례연금이 가입한 노동자 수보다, 적용제외제도에 의한 사적연금이 가입한 노동자의 수가 훨씬 더 많다(〈표 III-14〉 참조). 이는 적용제외 요건이 비교적 완화되었기 때문이며, 공적소득비례연금에서 퇴직연금으로의 적용제외 비율은 2001년 기준 61%로 상당히 높은 편이다. 특히 적용제외가 가능한 사적연금 범위가 1986년부터 개인연금 및 확정기여형 퇴직연금 등으로 추가되면서 그 비중은 더욱 크게 증가하고 있는 실정이다. 2000년 영국 퇴직연금 감독청이 조사한 결과, 규모가 큰 연금플랜일수록 적용제외를 선호하는 경향이 뚜렷히 나타나고 있으며, 특히 확정기여형에서 현저히 나타나고 있다.

공적 소득비례연금이 도입된 1978년 이후의 가장 큰 변화는 확정기여형에 의한 적용제외가 인정되기 시작한 1986년 연금개혁부터 공적 소득비례연금의 가입자가 감소하고 있다고 있다는 점이다. 적용제외의 직역연금제도를 제공하는 사업장도 직역연금제도에 가입하지 않고, 개인별로 개인연금제도를 이용한 적용제외를 선택할 수 있도록 하고 있다.

〈표 III-14〉 적용제외제도 가입현황

연금형태	가입자수(천명)	가입률
적용제외 가입자	14,332	61.2%
적격 개인연금	(5,727)	(40.0%)
확정기여형	(316)	(2.2%)
확정급여형	(7,877)	(55.0%)
혼합형	(413)	(2.9%)
소득비례연금 가입자	9,082	38.8%
합계	23,414	100.0%

자료: "Second Tier Pension Provision 1978/79 to 2000/01", Department for Work and Pensions, 12.2003

(2) 적용제외 요건

① 적용제외 확정급여형제도

1997년 3월까지의 가입기간에 대해 기존 가입자에게 최저보증연금을 보증해야 한다. 다시 말해 최저보증연금은 적용제외가 아닌 경우 공적 소득비례연금에서 지급되는 연금급여를 의미한다. 1988년도 이후부터 급여는 고용주에 3% 상한으로 소매물가지수에 따라 최저보증연금부분의 증액이 의무가 되고, 이를 초과하는 인플레이션 부분은 국가가 지급하도록 하고 있다. 1997년 4월부터 최저보증연금 Test는 폐지되고, 제도전체의 급여수준 Test를 거치면 된다.

세부적으로는 ① 1995년 연금법에 따라 연령·유족연금 급여(기준제도)와 비교하여 90% 이상인 자의 급여가 동등 이상, ② 급여수준이 기준제도의 100%



이상이 되어야 하며, ③ 기준제도 테스트의 채택에 따라 직역연금의 인플레이 조정(5%상한)이 급여전체에 반영되고, ④ 1997년 4월부터 소득비례연금부분에는 정부가 인플레이의 보상을 지급하도록 하고 있다.

퇴직연금감독청은 급부수준, 급부의 질적 내용, 지급능력 등의 요건을 검증하여 적용제외를 인정하도록 하고 있다.

## ② 적용제외 확정기여형 제도

사업주는 모든 가입자에게 정율의 리베이트 보험료 상당액의 보험료를 제도에 납입해야 하며, 국세청은 연 1회 추가적으로 연령에 따른 부가적 리베이트를 제도에 납입<sup>15)</sup>하도록 하고 있다. 일반적으로 사업주 및 가입자는 리베이트 보험료를 상회하는 보험료를 각출하는 경우가 많다. 또한, 최저보증 각출부분은 타 연금과 분리하여 관리하며 가입자가 지급개시 연령전 사망시 유족에 급여를 지급하고 있다. 또한, 1997년 4월 이후 적립분은 5% 상한의 소매물가지수에 연동하는 인플레이 조정이 이루어지도록 하고 있다.

## ③ 적격개인연금 및 스테이홀더연금

적용제외로 선택이 가능한 개인연금이 적격 개인연금인데, 적격 개인연금의 경우 적용제외에 해당되는 것은 소득비례연금과 제2국가연금에 의한 증액부분까지이다. 환급요율을 포함한 적용제외 내용은 적격개인연금에 의한 것과 동일하다.

## (3) 연금보상제도

연금보상제도는 1998년 연금법에 따라 1997년 4월 출범하였는데, 사업주 도산과 함께 불성실한 행위로 연금자산에 손실이 발생하였다는 합리적인 근거가

주15) 리베이트 환급보험료의 합계를 최저보증각출(PR)이라 한다.

있는 경우 보상하도록 규정하고 있다. 이 연금보장제도는 2004년 연금법에 의해 연금보호기금으로 발전되게 되었다.

#### (4) 확정급여형제도의 재정운영 : 최저적립요건

영국의 직역연금제도는 일본 퇴직연금과 같이 보험료를 외부기관에 연금자산으로 적립하고 있어, 재정운영은 일본과 동일하다. 장기적인 관점에서 ① 계속기준에 의한 적립 ② 1995년 연금법에 따라 1997년부터 도입된 “최저적립요건” 적립의 두 가지 기준을 충족하도록 하고 있다.

최저적립요건에 따라 평가되는 연금채무는 평가일까지 근무기간에 따른 급여의 현가가치인데, 적립수준이 이 기준에 충족하지 않을시 수탁자는 일정기간 내에 적립수준을 회복하도록 규정하고 있다. 적립수준의 회복은 ① 적립수준이 90%를 채우지 못할 경우, 1년 이내 10% 이상 인상 ② 적립수준이 90%~100%의 경우, 5년 이내 100% 이상 인상 등 2가지 방법이 존재한다. 이 기준은 이후, 1년에서 3년으로, 10년 이내 100%로 회복하도록 완화되었다. 계속기준과 비계속기준의 2가지 방법이 존재하는 점에서 영국이 미일 재정운영과 유사하지만 최저적립요건은 적용하는 할인율이 Risk Free Rate가 아니라는 점에서 차이가 존재한다.

채무평가는 수급자와 수급자 이외로 구분되어 수급자는 국채금리를 적용한 평가를 기본으로 하는 반면, 수급자 이외의 지급개시전 기간은 주식 기대수익률로 할인하게 된다.

#### 라) 2004년 연금법과 연금정책

##### (1) 퇴직연금제도 해산기준의 수정

2003년 6월 영국정부는 퇴직연금 개혁의 1단계로 확정급여형제도를 해산하는 사업주가 수탁자로부터 급여를 보호하기 위해 보험회사로부터 구입한 보험비용 전액을 청구할 수 있는 가입자보호 기준을 공포·시행하였다. 종전에는 적립금

이 최소적립요건을 갖출 경우 플랜의 해산이 가능했지만 연금플랜 해산 기준으로 불충분하였다.

이 때문에 해산시에 배분된 자산은 사전에 약속한 연금급여의 원금을 하회하여 노동자의 연금이 삭감되는 경우도 있다. 보험가입비용은 회계기준에 의거한 채무를 상회하도록 되어 있고 최저적립요건과 비교할 경우 기준이 급격히 상승하여 연금플랜 해산을 정지시키는 효력이 있다.

## (2) 2004년 연금법의 주요내용

2004년 2월에 통과된 연금개혁법안은 2005년 4월부터 시행되었으며, 주요내용은 다음과 같다.

- ① 재정지원제도의 창설 : 연금보호기금의 업무개시(2005년 4월 예정)전에 이미 연금플랜 해산처리를 시작한 적립부족 연금제도 가입자에게 일정한 재정지원 제공
- ② 연금보호기금(Pension Protection Fund : PPF) 도입 : 적립부족의 연금제도 가입자에 일정한 최저급여 보증
- ③ 퇴직연금감독기구(OPRA)를 조기대응과 리스크에 대비한 연금규제기관(The Pension Regulator)에 이관
- ④ 공적연금의 지급개시연령을 연장할 수 있도록 선택권 부여
- ⑤ 최저적립요건을 제도 고유의 적립기준으로 전환
- ⑥ 2005년 4월 이후 발생할 연금에 대한 물가인상률 상한을 종전의 5%에서 2.5%로 변경함. 또한, 확정기여형 연금, 적격개인연금, 관리연금제도(스테이크홀더연금)의 인상 요건을 폐지
- ⑦ 사업이전시 새로운 사업주는 기존 사업주의 연금제도 가입자인 종업원에게 장래 연금권을 제공할 것을 의무화
- ⑧ 제도변경 당시 사업주는 종업원으로부터 의견수렴을 의무화
- ⑨ 퇴직연금 및 저축에 관한 재무적 정보의 이용가능성 확보
- ⑩ 연금제도 수탁자가 연금법규제, 신탁법 및 자신의 연금제도에 관한 최저수

준의 지식을 알고 있도록 법적 의무 도입( 연금제도 수탁자의 위원중 최소한 1/3은 가입자 선출의 위원으로 하며, 1/2로 증원 가능)

⑩ 연금제도 수탁자가 동의할 경우 또는 수리 확보를 전제로 기 발생 급여의 지급형태 변경

(3) 2004년 연금법의 주요 특징

① 연금보험기금(PFF) 및 재정지원제도

㉠ 연금보호기금의 보증

연금보증기금은 통상연금연령에 도달한 가입자에 100%의 연금수급을 보증한다. 다른 모든 가입자는 발생연금급여의 90%를 통상연금연령부터 지급된다. 가입자는 연금제도의 규정에도 불구하고 연금가치의 25%를 일시금으로 받을 수 있으며, 연금보호기금에서 지급개시후 연금은 소매물가상승율(2.5%이내) 지수에 따라 증가된다.

연금제도 규정의 권리에도 불구하고 지수 증가는 1997년 4월 5일 이후 연금 계산상의 근무에 대해서만 적용되며, 그 이전의 근무에 대한 연금은 증액되지 않는다. 거치연금은 설정일로부터 통상연금연령까지 소매물가상승율(5%이내)에 연동하여 재평가된다.

㉡ 연금보상의 상한

보상액은 소득에 연동하여 증액되며, 65세 연금액에 대한 상한은 연간 2.5만 파운드르 제한된다.

## ㉠ 연금보호징수금

연금보호기금의 당초 비용은 초년도에 적용된 정액징수금이 부가된다. 향후 징수금의 수준, 계산방법, 지급방법에 관한 규칙을 설정하도록 하고 있으며, 규칙의 재정시점에서는 결정되지 않는다. 이후 회계연도에 관해서는 정액 및 리스크 기준의 체계에 의한 징수금으로 부가된다. 비용중 적어도 80%는 리스크 기준의 징수금에 의해 부가하도록 하고 있다.

정액의 징수금은 연금가입자수, 현역가입자의 총급여, 채무평가액 중에서 1개 또는 복수의 「연금제도의 요소」에 의해 결정되도록 되어 있다. 리스크기준징수금은 연금제도의 적립상황을 반영하는데, 사업주가 파산할 가능성, 연금제도의 투자전략 관련 리스크 및 기타 요소가 고려될 가능성도 있다.

## ㉡ 재정지원제도

연금보호기금 도입시 문제는 기업의 지급불능에 따라 해산된 연금제도의 기존 가입자의 보상 문제라 할 수 있다. 정부가 연금법안의 보완조치로, 재정지원제도의 도입을 결정하였지만 금융업계의 반발로 인해 세부적인 재원지원제도의 결정이 지연되고 있고, 정부의 예산규모만 결정된 상태이다. 확정급여형제도의 해산에 따른 보상조치는 미국의 경우 퇴직연금의 확산단계에서 도입된 반면, 영국은 확정급여형제도의 해산·폐쇄·동결에 의한 연금제도의 감소 단계에서 도입되어 그 성공 여부에 관심이 집중되고 있다.

## ② 공적연금의 지급개시연령 선택

기초연금, 부가연금(공적소득비례연금 및 제2국가연금)은 65세에 지급시작(여성 60세에서 65세에 단계적으로 인상됨)되지만 지급개시를 연장할 수 있도록 규정되어 있다. 연장시에는 1년마다 7.5%(2010년부터 10.4%) 증액되며, 또한 지

급개시에 증액부분의 원금을 일시금으로 수령하는 것 역시 가능하다. 이러한 조치는 정부가 계획하고 있는 정년제 폐지에 부응하기 위한 것이다.

### ③ 적립기준의 변경

최저적립요건은 1997년부터 ① 약속했던 노령연금 전액을 지급받지 못할 가능성이 높다는 점 ② 투자행동을 왜곡하고 있다는 점 등이 지적되어 왔다. 2001년 3월에 발표한 Myners보고서는 적립기준에 따라 자산운용이 이루어져 상장주식이나 길드채권에 투자가 집중되었다고 보고 있다.

새로 도입된 「제도고유의 적립기준」에서는 연금 수탁자에 적립전략이나 적립부족의 개선방법을 규정한 「적립방법서」 작성을 의무화하고 있는데, 이 적립방법서는 투자방법서를 보완하는 역할을 하고 있다. 이에 따라 최저적립요건은 폐지된다.

또한, 연금제도 가입자에 정보제공을 강화하여 연금수탁자와 연금제공 사업주간의 협상에서 연금감독기관의 중재기능을 강화하고 있다. 법률은 「제도고유의 적립기준」에 관해 세부적 기준을 규정하고 있지 않고, 연금수탁자가 자율적으로 설정하는 입장을 취하고 있다.

### ④ 물가인상을 제한

연금에 관한 물가인상 요건의 상한은 2005년 4월 이후 연금계산상의 근무기간에 속하는 급여에 대해 5%에서 2.5%로 인하시켰으며, 또한 확정기여형연금, 적격개인연금, 스테이크홀더연금의 비례요건이 폐지되었다. 이에 따라 고령자가 선택 가능한 개인연금상품의 선택권은 확대되었다.

### ⑤ 수탁자의 인식과 의무

연금수탁자는 신탁증서 및 규제, 투자 및 적립원칙의 방법서, 연금제도 관리

정책에 관한 기타의 서류를 준비하도록 되어 있다. 또한 연금수탁자는 연금 및 신탁법, 적립 및 투자에 관한 문제 등의 특정 문제에 대한 충분한 인식과 이해력을 갖추도록 하고 있다.

#### ⑥ 은퇴계획

노후소득법률은 개인이 금융정보를 이용가능 하도록 정부에 ① 저축부족을 해소하기 위해 선택방법을 설명하기 위해 인터넷에서 은퇴계획기능을 제공할 것 ② 종업원의 연금 및 저축정보를 제공할 것<sup>주16)</sup> 등의 책임을 부여하고 있다.

#### ⑦ 연금감독기관(Pensions Regulator)

연금감독기관(Pension Regulator)은 직역연금감독기구(OPRA)의 권한에 다음과 같은 추가적인 권한, 즉 ① 가입자 이익을 위해 확정급여형제도를 동결할 것, ② 법령준수의 불이행이 예상되는 자를 통지할 것, ③ 파산한 사업주의 자산매각에 의문이 있을시 재판소에 거래 취소를 신청할 것 등을 부여하고 있다.

#### 나. 퇴직연금 역할사례

선진국은 퇴직연금제도를 단순히 유능한 근로자를 채용하기 위한 인센티브차원뿐만 아니라 국민연금을 퇴직연금이 완전히 대체하거나 부분대체함으로써 사회보장기능으로서의 역할을 강화하기 위한 측면에서 도입·활용하고 있다. 즉 노후소득보장체계 강화차원에서 퇴직연금제도의 역할을 보다 증대하는 방향으로 퇴직연금제도가 활용되고 있다(〈표 III-15〉 참조).

주16) 영국은 이러한 요건의 내용을 검토하기 위해 사전테스트를 계획하고 있다.

〈표 III-15〉 퇴직연금의 역할 및 형태

국가	가입강제여부 (법정·임의)	제도 형태 (확정급여/확정기여)	근로자 가입 비율	퇴직연금역할
미국	임 의	확정급여형 또는 확정기여형	46%	보 완
영국	임 의	확정급여형 또는 확정기여형	50%	적용제외 또는 보완
일본	임 의	확정급여형 또는 확정기여형	37%	적용제외 또는 보완
독일	임 의	확정급여형	92%	보 완
스웨덴	법정(강제)	확정급여형(확정기여형전환)	90%	부분대체
프랑스	법정(강제)	확정급여형(명목확정기여형)	100%	부분대체
호주	강 제	확정기여형	-	완전대체
캐나다	임 의	확정급여형	41%	보 완
네덜란드	강 제	확정급여형	90%	부분대체
덴마크	강 제	확정기여형	80%	부분대체
핀란드	강 제	확정급여형	-	부분대체
스위스	법정(강제)	확정급여형 또는 확정기여형	100%	부분대체
이탈리아	임 의	확정기여형	5%	보 완

이와 더불어 공적연금부문의 개혁을 통해 정부의 재정부담을 축소하는 대신에, 퇴직연금 등과 같은 사적연금의 역할이 보다 강화하는 방향으로 연금제도가 개선 보완되고 있다는 점이다.



## 1) 공사연금과의 역할분담 강화

국민연금과의 역할관계에 따라 가입의 강제화 여부가 결정되고 있는데, 국민연금과의 역할분담을 보면 ① 오스트레일리아, 칠레, 홍콩 등은 국민연금의 완전대체(강제가입) ② 스위스, 프랑스, 네덜란드 등은 국민연금의 부분대체(강제가입) ③ 미국, 영국 등은 국민연금의 보완(임의가입) 등의 형태로 나타나고 있다.

즉 오스트레일리아, 칠레, 홍콩 등에서는 국민연금의 역할을 퇴직연금 또는 개인연금으로 완전대체하고 있는데, 이 경우 법으로 퇴직연금의 가입이 강제되며, 확정기여형으로만 운용이 이루어지고 있다.

이에 반해 프랑스, 네덜란드, 덴마크, 핀란드 등에서는 퇴직연금이 국민연금의 소득비례부분을 대체하고 있는데, 프랑스는 법의 가입이 강제화되어 있는 반면, 네덜란드, 덴마크 등은 단체협약에 의해 가입이 강제화되고 있다. 그러나 미국, 영국, 독일, 이탈리아 등에서는 퇴직연금이 국민연금의 보완역할을 하기 때문에 임의로 퇴직연금의 가입이 이루어지고 있다.<sup>주17)</sup>

## 2) 사회보장기능 및 역할강화

국민연금의 대체역할을 할 경우 퇴직연금은 사회보장제도로서의 기능이 크고, 보완역할을 할 경우, 유능한 근로자를 채용하기 위한 인센티브로서의 기능이 큰 것으로 나타나고 있다.

미국은 사회안전망차원에서 최소한의 국민연금제도를 운영하고 세제혜택을 부여하여 자발적인 퇴직연금 및 개인연금 가입을 장려하고 있다. 퇴직연금 가입은 기업주의 자발적인 사항으로 유능한 직원을 채용하기 위한 인센티브제도의 기능이 강조되고 있다. 영국, 일본도 사회안전망차원의 최소한의 국민연금제

주17) 특히 국민연금의 소득비례부분을 대체하는 퇴직연금을 운용하는 프랑스, 네덜란드, 핀란드 및 스웨덴(최근 확정기여형으로 전환)은 확정기여형으로 운용되고 있으며, 사적연금의 강화를 통한 국민연금제도의 개혁을 한 스위스, 헝가리, 오스트레일리아 등은 확정기여형으로 운용하고 있다.

도를 운영하고 퇴직연금 및 개인연금은 임의가입하되, 일정요건을 갖춘 퇴직연금가입시 국민연금가입을 면제하는 제도(適用除外)를 실시(영국은 개인연금도 인정)하고 있다.

프랑스는 국민연금제도를 이원화하여 전국민에서 공통적으로 적용되는 기초연금은 정부에서 운용하고, 소득에 따라 연금액이 달라지는 소득비례연금은 법정퇴직연금으로 각 산업별로 관리하고 있다. 독일, 이탈리아는 퇴직연금이 임의제도이기는 하나 국민연금제도의 역할이 커서, 인센티브로서의 기능도 미미한 실정이다.

이상을 종합하여 보면 퇴직연금이 유능한 근로자의 채용과 장기근속을 유도하기 위한 제도로서 1800년대말부터 1950년대 걸쳐 임의제도로 도입되었으나, 이후 프랑스, 네덜란드, 덴마크 등은 노후소득보장장치 확대차원에서 법 또는 단체협약에 의해 퇴직연금 가입을 강제화함으로써 퇴직연금제도의 역할을 보다 강화시키고 있는 실정이다.

종합적으로 살펴보면 퇴직연금 도입초기에는 임의제도로 출발하였으나, 국민연금제도와와의 관계 등을 고려하여 강제화로 전환되어 가고 있는 점이 특징적이다. 특히 최근 국민연금의 구조적인 제도개혁과정에서 확정기여형 퇴직연금을 국민연금의 대체용으로 가입을 강제화하고 있는 국가가 늘어나고 있는 추세이며, 확정기여형 퇴직연금 위주로 영국, 일본 및 네덜란드 등의 국가에서도 확정기여형 퇴직 퇴직연금으로 전환이 늘어나는 추세이다. 이는 첨단산업의 등장 등으로 기업의 수명이 짧아지고 근로자들의 직장이동이 늘어남에 따른 근로자 노후소득보장제도의 안정화를 위한 기하기 위한 것이다.

### 3) 연금재정 안정화 및 수급권보호

OECD 주요국의 연금제도의 운용을 보면, 대체로 인구의 고령화, 경제상황의 변화, 『작은정부』의 요구 등으로 인해, 각출과 급부의 관계를 보다 강화하는 방향으로의 전환 및 각출형의 도입, 적립 방식의 중시, 운영의 민영화 등이 도모되고 있다는 점이다.<sup>주18)</sup>

이는 무엇보다도 세대간의 부담 불균형의 시정을 도모하고 종래 공적부문이 행하여 왔던 기능의 일부를 시장의 경쟁원리가 유효하게 작용하는 민간부문에 이전함에 따라 효율성을 도모한다고 하는 공통적 특징을 지니고 있다. 또한 영미의 퇴직연금 개혁처럼 퇴직연금이 충분이 그 역할을 다 하도록 수급권보호를 강화하기 위한 제도개선이 행하여지고 있다는 점이 특징적이다.

---

주18) 吉原健二, 『21世紀の企業年金』, 東洋經濟新報社, 平成9年 9月. pp. 243-244.

## IV. 우리나라 퇴직연금의 조기정착방안

### 1. 공사연금의 연계필요성과 관련현안

일반적으로 국가, 고용주 그리고 개인의 3가지 주체를 지주(pillar)로 하는 공적연금제- 퇴직연금제- 개인연금제 등의 다층(multi tiers) 보장체계의 한 축으로서 퇴직연금제가 구상되고 있다. 우리나라에서 각 보장체계의 연관성에 대한 정책결정에 관해서는 아직도 거시적인 측면에서 사회적 합의가 완전히 이루어지지 않았다고 생각된다. 먼저 근로자 노후소득보장체계로서 퇴직연금제를 도입할 때에 ① 공적연금제도와 별도로 퇴직금제도를 대체하는 퇴직연금제도를 실시할 것인가 ② 퇴직금을 공적연금과 고용보험에 포함시키고 임의적인 퇴직연금제를 실시할 것인가 ③ 공적연금을 보완하는 제도로서 퇴직연금제를 설계할 것인가 하는 점이 결정될 필요성이 있다.

또한 위와 같은 형태의 도입방안 중 어느 것을 선택할 것인가는 공적연금의 형태, 급여 및 보험료 수준의 적정성 및 경제·사회적 여건 등을 감안하여 적합한 형태를 결정해야 할 것이다.<sup>주19)</sup>

특히 선진국의 경우 공사연금의 역할분담차원에서 적용제외방식을 통한 공사연금의 연계가 활발히 이루어지고 있는 추세를 보이고 있는데, 이 경우 현행 공적연금의 보험료수준은 적정한가, 그리고 공적연금 - 퇴직연금- 개인연금의 비율이 어느 정도가 되는 것이 적정한가가 검토될 필요성이 있다. 우리나라의 경우도 공적연금의 연금급여에서 기초보장과 소득비례부분을 분리 운용할 필요성이 있다는 방향으로 공사연금의 연계방안이 모색되어야 한다는 논의가 있어

주19) 이에 대한 자세한 내용은 이기화, 「선진국의 연금제도 개혁동향 및 시사점」, 『생명보험』 2004. 10 및 김재훈, 「근로자퇴직연금제도 설계의 법적 기초에 관한 연구」, 한림법학 FORUM 제13권, 한림대학교 법학연구소, 2003. 12., pp.107~148 등을 참조.

왔는데, 이는 공적연금의 재정위기문제를 해결하면서 퇴직연금제도의 활성화를 도모한다는 차원에서 국민연금과의 효율적 연계를 통해 다층보장체계의 구축이 보다 용이하기 때문이라 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 보다 효율적인 공사연금 연계방안이 모색되기 위해서는 우선 ① 우리나라만의 적정한 소득대체율 산정이 선행되어야 할 것이다. 즉 소득대체율 산정을 위해 소득(소비포함)을 퇴직전 소득을 볼 것인지 아니면 퇴직 후 소득(또는 최저생계비개념)으로 볼 것인지 등 소득에 대한 개념을 정확하게 정의하고 이를 토대로 선진국의 소득대체율과 객관적으로 비교분석할 필요성이 존재한다는 점이다. ② 또한 근로자들의 노동진입시기(취업시기)와 더불어 직장의 정년을 고려한 근로생애기간을 산출, 이에 따른 실질소득대체율이 산정된 연후에 적용제외방식 등과 같은 공사연금 연계방안의 적정성이 심층적으로 모색될 필요성이 있다는 점이다. ③ 특히 연금자산에 지대한 영향을 미치는 금리 변동성을 감안한 연금자산의 추계, 그리고 공적연금을 부담하는 다음세대의 적정한 출산율 산정 등이 인구동태학적 측면에서 선행되어야 공사연금 연계에 대한 노사정의 합의를 이끌어 낼 수 있다는 점이다. ④ 한편으로는 퇴직금제도와 퇴직연금제와의 관련에서도 현재 퇴직연금제를 실시하는 궁극적인 정책목표가 무엇인가를 재차 명확하게 설정하는 자세의 전환이 더불어 요구될 뿐만 아니라 ⑤ 급여수준의 적정성 검증, 퇴직연금의 적용제외수준 등에 대한 종합적인 검토작업이 선행되어야 한다는 점 등이 고려되어야 할 것이다.

문제는 공사연금을 포함한 총 노후소득보장체계의 사회적 적정수준에 대한 합의가 전제될 필요성이 있다는 점에서 향후 연금체계 전반에 걸친 충분한 노사간의 토론과 합의가 더욱 요구된다는 데에 있다. 결국 공사연금의 균형적 발전을 통한 다층노후보장체계의 확립이라는 차원에서 공사연금의 연계방안이 체계적으로 모색됨으로써 보다 안정적인 노후소득보장체계의 구축과 정착이 절실히 요구된다.

## 2. 퇴직연금제도의 제반과제

### 가. 연금제도의 도입측면

#### 1) 제도설계 측면

##### 가) 연금수리개념 미흡

퇴직연금제도의 본래목적이 기본적으로 『연금전환의 유도를 통해 종업원의 충실한 노후소득보장』에 있기 때문에 연금전환의 전제조건이라 할 수 있는 연금수리원리에 기초한 상품설계능력 등이 퇴직연금제도의 운용성패를 좌우한다고 해도 과언이 아니다. 계산기초율만 하더라도 기존보험의 계산기초율인 예정이율, 예정사망율, 예정사업비율외에 예정승급율, 예정탈퇴율 등 다원화된 연금계산기초율을 종합적으로 감안하여야 할 뿐만 아니라 보험료산정을 위한 제반 연금수리모형(재정방식)을 적용, 개별기업특성에 부합한 각출율(표준요율과 과거근무채무요율) 및 책임준비금 등을 산정한다는 점에서 그리고 제도의 급부설계, 5년마다의 재정재계산, 결산, 제도해산 및 종료시 보유한 적립금이 책임준비금에 부합하는지 여부 검증 등 적정한 연금수리에 의해 재정검증을 행하게 된다는 점에서 기존의 보험수리 영역을 훨씬 초과하는 연금수리개념이 퇴직연금제도는 요구하고 있다.

그럼에도 불구하고 현행 퇴직연금관련법에서는 미국 및 일본 등 선진국과 달리 연금수리 관련 규정이 전무하여 퇴직연금제도의 역할이 연금전환을 통한 근로자의 노후보장체계 구축이 아니라 단순히 저축기능으로서의 역할로 그치고 있다는 문제점이 존재한다.

특히 DB형퇴직연금제는 기본적으로 예정이율, 예정사망율, 예정승급률, 예정탈퇴율등 다원화된 연금계산기초율하에서 여러 재정방식을 적용, 연금보험료율 및 책임준비금을 산정하는 연금수리프로세스를 거치는 제도이기 때문에 연금수리라는 큰 틀하에서 퇴직연금재정의 검증 및 확인 등이 이루어져, 연금재정의 건전성 검증이 체계적으로 이루어질 필요성이 있다. 이와는 달리 영국 및 미국,

그리고 일본 등은 퇴직연금관련법에 연금수리개념을 정확히 규정하고 있으며, 연금수리개념에 입각하여 보험(연금)계리사 등과 같은 퇴직연금 전문가에 의하여 연금재정의 건전성 여부를 상시적으로 관리감독하고 있는 상황이다.

① 실제 영국은 1995년 연금법(pensions act)48조 및 2004년의 연금법(연금감독기구인 Pensions Regulator창설) 등에 의해 연금계리사가 연금감시자로서 실질적 역할을 하도록 법률로 규정되어 있다. 즉 개별 연금기금의 재정을 상시체크하여 연금재정악화를 조기발견, 사전적 대응책을 마련하기 위해 연금계리사 등을 중심으로 한 독립적인 퇴직연금감독청(OPRA: Occupational Pension Regulatory Authority)를 설치·운영하고 있다. 또한 연금계리사 등으로 구성된 OPRA는 수탁자의 해임 및 업무정지, 운영이 부적절한 퇴직연금에 대해 해산 또는 개선 등의 명령을 내릴 수 있는 권한까지도 부여받고 있는 실정이다.

② 미국 역시 책임준비금적립의 적정성 검증차원에서 책임준비금 등 연금수리 부문에 대해 국세청에 등록된 연금계리사의 확인을 요구하고 있다. 또한 퇴직연금의 운용실태를 매년 국세청 또는 노동부에 보고하도록 되어 있으며, 이 보고서를 토대로 국세청 및 노동부에서 정해진 원칙에 의해 샘플을 추출하여 책임준비금의 적정성을 검토하고 있다. 이처럼 퇴직연금의 책임준비금 적정성은 기업의 인수·합병시에 중요한 검토항목이며, 통상 연금계리사에 의한 검증절차와 회계법인에 의한 회계처리의 적정성에 대해 검사를 받게 된다. 특히 퇴직연금 책임준비금을 부적정하게 적립하였을 경우에 결산감사의견이 부적정으로 나타나 회사의 주가에 직접적인 영향을 미치게 되기 때문에 연금회계규정제정에 의해서 간접적인 감독이 이루어지고 있다. 또한 퇴직연금의 재정검증차원에서 노동부 산하 연금지급보증공사(PBGC) 등은 연금계리사를 고용·운영하고 있다.

③ 일본은 후생연금기금재정이 연금수리에 기초하여 운용하는가 여부를 검증하기 위해 연금수리인제도(영미의 연금계리사 성격)가 운용되고 있으며 연금계리업무 등에 대해서는 연금수리인의 확인을 받도록 하거나 보험회사에 위탁하고

있다. 특히 후생연금기금이 후생대신에게 제출하는 연금수리에 관한 서류에는 적정한 연금수리에 기초하여 운용되고 있다는 것을 연금수리인이 확인하고 서명·날인하도록 규정하고 있다.

따라서 현행 퇴직연금관련법에 연금수리 관련 규정을 추가 또는 보완하여 연금수리라는 큰 틀하에서 퇴직연금의 재정검증이 체계적으로 이루어져 근로자의 수급권이 충실히 이루어지도록 할 필요성이 있다.

#### 나) 연금전환 장치미흡

근로자의 퇴직시 아무런 제한없이 퇴직일시금을 지급하도록 하고 있을 뿐만 아니라 무주택자의 주택구입시 등에도 중도인출이 허용됨에 따라 연금전환을 통한 노후소득보장 시스템에 한계가 노출될 수 있다.

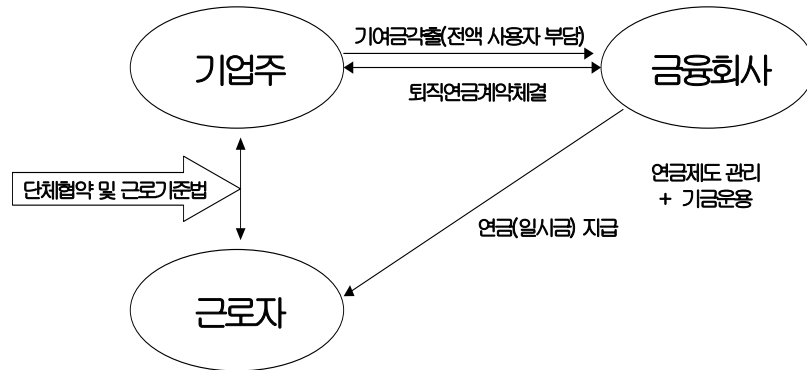
또한 현행 퇴직연금관련법은 상시근로자 5인미만의 사업장도 퇴직급여제도를 설정하고 있으나, 계속근로기간이 1년미만인 근로자 등에 대해서는 적용제외시킴으로써 비정규직 근로자들을 퇴직급여제도의 사각지대로 남겨두는 결과를 가져오고 있다. 즉 현행 퇴직금제도하에서 퇴직금지급부담을 줄이기 위하여 사용자들이 비정규직 근로자들의 사용을 선호하고 있는 점을 감안할 때 계속근로기간이 1년미만인 근로자들을 적용제외하는 경우 비정규직 근로자의 사용을 조장할 우려마저 있다고 할 수 있다.

#### 다) 단순한 계약형 지배구조 설정

우리나라 퇴직연금제도의 운용체계는 확정급여형 및 확정기여형 퇴직연금제도의 운용체계이며 운용구조는 계약형 퇴직연금제도 지배구조를 지향하고 있다. 계약형 퇴직연금제도 지배구조는 연금제도에 대한 관리 및 기금운용 등을 일괄하여 금융회사에 위탁하는 형태이다.



[그림 IV-1] 계약형 퇴직연금제도 지배구조



그림에서 보는 바와 같이 노사 간의 단체협약 또는 관련법에 의하여 연금제도 설치에 관한 합의가 이루어지면 사용자와 금융회사와의 연금계약에 따라 금융회사에 연금제도에 대한 관리 및 기금운용을 일괄하여 위탁하게 된다. 계약형 퇴직연금제도 지배구조는 금융회사가 연금제도에 관한 제도설계(컨설팅), 연금관리 및 기금운용 등의 전 과정을 일괄하여 수탁하는 형태로 근로자의 숫자가 적은 중소기업에 적합한 형태라고 볼 수 있다. 그러나 이와 같은 계약형 퇴직연금 지배구조는 신탁제도의 미발달, 근로자의 투자지식 취약, 금융시장의 미발달 등을 전제로 하고 있기 때문에 장기적으로 퇴직연금제도의 도입에 따른 자본시장의 육성 및 새로운 퇴직연금관련 제도의 도입에는 부정적인 영향으로 작용할 수 있다.

## 2) 연금세제 측면

퇴직연금 관련세제는 다음과 같이, 즉 ① 기업의 퇴직급여충당금 손비한도 축소(퇴직급여추계액 중 40%에서 30%로 축소), ② 퇴직급여불입액중 소득공제한도 300만원으로 확대 ③ 퇴직연금수령시 소득공제한도 600만원에서 900만원으로 확대 ④ 기존퇴직금에 대한 소득공제한도 50%에서 45%로 하향조정 등으로

2005년 개정되었다. 그러나 세제를 보면 세금공제혜택이 개인연금가입자에게 제공하였던 240만원에 퇴직연금가입분까지 합쳐 300만원을 공제하는 것으로 나타나 퇴직연금전환의 유인효과로는 매우 미흡한 실정이라 할 수 있다.

나. 연금제도의 운용측면

1) 운용상품선택폭 제약

우리나라는 자율규제보다는 연금상품의 안정성 운용차원에서 양적규제방식을 지향하고 있어 근로자의 운용상품 선택폭이 비교적 낮은 편이며, 자기책임하의 연금운용이 요구되는 DC형 투자한도가 DB형 투자한도에 비해 오히려 제약적이라 할 수 있다.

〈표 IV-1〉 퇴직연금제도 유형별 상품운용관련 규정

	확정급여형 퇴직연금제도 설정	확정기여형 퇴직연금제도 설정
세부 내용	-연금은 55세이상으로 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급하며, 연금지급 기간은 5년 이상일 것	- 매반기 1회 이상 적립금운용방법의 변경이 가능 - 매반기 1회 이상 위험과 수익구조가 다른 3가지 이상의 적립금 운용방법이 제시
	사용자가 자산관리업무와 관련된 계약을 체결하고자 하는 때에는 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법 일 것	제17조(운용관리업무의 수행) 확정기여형 퇴직연금과 개인퇴직계좌의 경우에는 대통령령이 정하는 원리금보장방법이 하나이상 포함될 것
	-분산투자 유도를 위해 동일기업 발행 주식 등에 대한 투자한도 설정	-동일회사 발행 유가증권(간접투자증권 제외) 및 계열회사채권 등에 각각 300% 및 10%의 투자한도 설정

즉 DC형의 경우 간접투자 운용방법의 위험자산 총 투자한도는 40%이내이며, 주식, 주식형·혼합형 수익증권에의 투자는 엄격히 금지하도록 규정하고 있다.

이에 반해 DB형의 경우 주식관련 위험자산에 대해 적립금의 30%이내 등 간접 투자증권에 대해 40%이내로 투자한도를 제한하고 있다.

〈표 IV-2〉 DC형 위험자산 투자한도

	자산종류	투자한도	참고
금지 자산	주식, 주식형·혼합형 수익증권	—	▪ 법령 규정사항
위험 자산	외국 유가증권에 대한 직간접투자	30%	▪ DB의 주식형 수익증권 투자 한도에 준해서 규제
분산 투자	동일회사 발행 유가증권	30%	▪ DB에 비해 투자한도 다소 완화
	계열기업 등이 발행한 채권 등	10%	

〈표 IV-3〉 DB형 위험자산 투자한도

위험 자산		투자한도
개별 투자	국내외 상장주식, 신종사채(전환사채 등) 및 후순위채권, 주식형 간접투자증권, 외국 간접투자증권	30%
	혼합형 간접투자증권, 고위험 간접투자증권, 고위험 채 간접투자기구의 발행증권신탁회사 발행 수익증권, 외국 채권 등에 50% 이상 투자하는 간접투자증권, 외국 투자 적격 채권	40%
분산 투자	동일회사 발행주식	10% (총주식수 10%)
	동일법인 채권 등	5%
	동일계열(차주) 채권 등	15%
	계열회사 및 지분법 적용회사 발행 채권 등	5%

이러한 위험자산의 투자제한 등은 퇴직연금자산의 안전성이 확보된다는 긍정적인 측면도 있으나, 기업 및 근로자의 수익률 제고에는 한계 요소로 작용할 수 있다. 즉, 안전성을 중시하는 투자정책으로 금융시장의 활성화에 미치는 영향은 상대적으로 낮게 나타날 것으로 보인다. 결국 이와 같은 현행 연금자산 운용규제는 양적규제(Legal List Rule)방식을 지향하고 있어 상대적으로 근로자의 연금상품운용 선택폭은 제한적일 수밖에 없을 것으로 보인다.

## 2) 비정형화된 수탁자책임 규정 설정

우리나라 근로자퇴직급여보장법안에 의하면 수탁자책임으로 ① 사용자 책임 ② 퇴직연금사업자 책임 등으로 구분하고 있으며, 수탁자책임위반시 1,000만원 또는 500만원이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있다. 사용자는 부담금의 수준 및 납부시기 등 대통령이 정하는 사항에 대하여 가입자에 교육을 시켜야 하는 가입자 교육의무(필요시 퇴직연금사업자에게 교육실시위탁가능)를 규정하고 있으며, 또한 가입자는 ① 자기 또는 가입자이외의 제3자의 이익을 도모할 목적으로 자산관리업무위탁계약을 체결하는 행위, ② 퇴직연금사업자와 체결한 계약에 의해서 발생된 권리를 양도하거나 담보에 제공하는 행위 등을 금지하도록 규정하고 있다.

〈표 IV-4〉 근로자퇴직급여보장법상의 수탁자책임관련 사항

구 분	수탁자책임관련 사항	관련근거
사용자	근로자 교육실시의무	제19조 (사용자의 책임)
	금지의무 · 근로자이익상반행위 금지 · 권리양도 및 담보제공 금지 · 퇴직연금제도 운영저해 금지	
퇴직연금 사 업 자	법령준수 및 충실의무	제20조 (퇴직연금사업자 등의 책임)
	자산관리계약체결 거부금지	
	가입자손실보전금지	
	특별이익제공금지 가입자정보제공금지 특정한 운용방법제시금지	
정 부	세제 등 지원방안 강구 의무	제21조 (정부의 책임)

운용기관(퇴직연금사업자)은 ① 선량한 관리자의 의무, ② 퇴직연금취급실적 제출의무, ③ 이익제공 사전약속금지 의무 등을 준수하도록 하고 있다. 특히 사무관리업무를 수행하는 자는 업무범위의 취득 정보사용금지의무, 특정운용방법 제시금지의무가 존재한다. 업무범위의 취득정보사용금지의무는 가입자의 성명·주소 등의 정보를 퇴직연금의 운영과 관련된 업무수행에 필요한 범위를 벗어나서 사용하는 행위를 금지하는 것이며, 특정운용방법제시금지의무는 자기 또는 가입자이외 제3자의 이익을 도모할 목적으로 특정한 운용방법을 가입자에게 제시하지 않아야 하는 의무이다.

그럼에도 불구하고 선진국의 수탁자책임 규정과 비교하여 보면 우리나라의 수탁자책임규정이 구체적이지 못하고 제재조치 등의 면에서도 매우 취약한 것으로 나타나, 수탁자책임 규정의 명확화 등이 보다 요구되고 있다.

#### 가) 미국의 수탁자책임규정

1974년에 제정된 미국의 ERISA법에 의하면 퇴직연금의 수탁자를 정의하고

그 수탁자의무(fiduciary duty)인 충실의무, 주의의무(선량한 관리자의 의무), 분산투자자의무, 문서준수의무를 엄격히 규정하고 있다.<sup>주20)</sup> 이를 구체적으로 살펴 보면 먼저 충실의무란 수탁자가 수익자이익을 위해서만 행동하여야 하는 의무로 이에 기초하여, 수탁자의 이익상반행위를 금지<sup>주21)</sup>하고 있으며, 또한 선관주의의무(선량한 관리자의 의무)란 1830년 매사추세츠주 최고재판소의 판결에서 연유된 선량한 관리자의 의무(선관주의의무), 즉 『사려분별, 능력있는 사람이 자기의 자산을 운용하는 때』에 사용하는 주의를 태만하지 않도록 하는 의무이다.

그리고 연금기금의 자산을 신중하게 분산투자하도록 한 분산투자의무(404조 (a)(1)(c))와 연금기금이 정한 문서 및 투자가이드라인을 준수토록 한 문서준수의무 등을 규정하고 있으며, 이는 광의의 Prudent Man Rule이라고 할 수 있다.

주20) 류건식, 「미국퇴직연금의 운영과 재정제도」, 『사회보장연구 제13권』, 1998, p.142.

주21) 이익상반행위 금지의무는 연금기금자산을 수탁자 개인 계정에서 거래하는 행위를 금지하는 의무를 말한다.

〈표 IV-5〉 미국의 수탁자책임 규정

구분	내 용
목적	연금자산의 부적절한 관리에 대한 법적 책임 부과
대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지명수탁자: 연금제도 전반에 대한 운영의 책임 부여</li> <li>· 신탁수탁자: 보험계약을 제외한 연금기금자산의 운용은 반드시 신탁계약 이어야 하는데, 이 자산의 운용에 대하여 독점적 지배권과 책임 부여</li> <li>· 투자매니저: 지명수탁자에 임명된 투자자문, 은행, 보험사에서 운용되는 기금자산에 대해 책임부여</li> </ul>
기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가입자 및 수급자에 대한 급부와 관리비용 이외의 유용금지</li> <li>· 같은 정도의 능력을 가진, 같은 정도의 문제에 정통하고 있는 수탁자가 동일한 특징과 목적을 가진 사업을 취급할 때 발생할 수 있는 주의, 기술, 신중함과 근면함을 가지고 행동할 것을 요구</li> <li>· 기금과 이해관계자의 거래를 배제하며, 대규모손실을 피하기 위하여 리스크가 최소화될 수 있도록 분산투자를 요구</li> </ul>
벌칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위반행위의 결과로서 전 손실에 대해 개인적 책임부과</li> <li>· 부정한 방법에 의한 이익의 환원</li> <li>· 금지거래에 대해서는 발생시부터 거래액에 대해 연 5%, 일정기간에 시정 한 경우는 100%의 특별세부과</li> </ul>

주: ERISA법상의 수탁자의 범위

- ① 연금운영에 재량권한 또는 통제권을 행사하는 자
- ② 연금자산에 대한 운용 및 처분에 관한 재량권한을 행사하는 자
- ③ 연금자산운용 등에 관하여 보수를 받고 조언하는 자
- ④ 외부전문기관( 펀드매니저, 연금컨설팅 등) 자 등(연금의 운영에 관한 자산의 의사결정에 관하여 공동수탁자로서의 수탁자책임부담)

자료: 류건식, 「미국퇴직연금의 운영과 재정제도」, 『사회보장연구』 제13권, 1998., p.142.

따라서 명확하게 연금기금의 문서<sup>주22)</sup>로 되어 있는 것을 입수하고자 하지 않았거나 읽고 이해하고자 하지 않으면 수탁자책임 위반에 해당된다. 이처럼 퇴직연금의 기금운용에 관여하는 자는 충실의무 및 선의의 주의의무에 의한 수탁

주22) 법률상 어떠한 것이 준수해야 하는 문서에 해당되는지가 분명치 않으나 판례에서는 신탁 계약서 및 투자계약서외에 계서문서 및 부속문서 등이 해당하는 것으로 본다.

자책임이 요구되며 노동성 연금복지급부국이 관할하게 된다. 특히 수탁자의 행위목적이 손해를 불러오거나 불성실하지 않더라도 수탁자가 기울이는 노력이 배타적 목적<sup>주23)</sup>을 위해서가 아니라면 수탁자책임위반이 되는 경우도 존재하고 있다.

나) 일본의 수탁자책임 규정

일본의 경우, 확정기여형은 사용자, 확정급여형은 사용자(규약형), 기금이사(기금형)에게 업무전반의 충실의무를 공통적으로 규정하고 있다. 확정기여형 연금법에서는 사용자에게 연금운용방법 선정 시 주의의무를 준수토록 규정하고 있다. 이 경우 의무를 지는 상대방의 경우 기금이사는 위임계약 상대방에 해당하는 기금, 사용자는 가입자 등이다.

---

주23) 배타적 목적(Exclusive Purpose Rule)은 연금기금가입자 및 수익자의 이익만을 위하여 이익을 제공하거나 연금기금에 관한 합리적인 비용을 부담한다라는 목적임.



〈표 IV-6〉 연금제도 내부자에 대한 수탁자책임규정

법 률 (대 상)	후생연금보험법 (후생연금기금)	확정각출 연 금 법 (기업형)	확정급부 퇴직연금법 (규약형)	확정급부 퇴직연금법 (기금형)
의 무 자	이사	사용자	사용자	이사
대상업무	적립금 관리운용	전반	전반	전반
일반적 의 무	충실의무 (주무대신 처분준수)	충실의무 (주무대신처분 준수) 운용방법 선정시 전문가의 주의의무		충실의무 (주무대신 처분 준수)
금지의무	政令 위임	구체적으로 규 정	구체적으로 규 정	구체적으로 규정
의 무 상대방	기금	가입자 등	가입자 등	기금

자료: 土浪修, 『前掲書』, 2002, p.106.

확정각출연금법에서는 수탁자책임의 공통규정인 충실의무를 운영관리기관 및 자산관리기관에게 부여하였다.

〈표 IV-7〉 운용기관 등에 대한 수탁자책임규정

법률 (대상)	확정각출 연금법 (기업형)		확정 급부 기금연금법 (규약형)	확정 급부 퇴직연금법 (기금형)
	법정	법정	법정	법정
규정방법	법정	법정	법정	법정
의무자	운용관리기관	자산관리기관 (신탁, 생보)	운용기관	운용기관 자기운용의 거래상대방
일반적 의무	충실의무 (주무장관 처분준수), 운용방법선정시 전문가의 주의의무	충실의무 (주무장관 조항 없음)	충실의무 (주무대신 조항 없음)	충실의무 (주무대신 조항 없음)
금지의무	구체적으로 규정	규정 없음	규정 없음	규정 없음
의무 상대방	가입자 등			기금

자료: 土浪 修, 『前掲書』, 2002, p.107.

## 〈표 IV-8〉 가입자보호의무 및 금지행위

가입자의 보호규정	벌칙	행정 처분	민사 책임
가입자에 대한 충실의무(43조, 44조, 99조) 기업, 운영관리기관, 자산관리기관은 가입자에 대해 충실하게 그 업무를 수행하여야 한다		●	●
개인정보의 보호의무(43조, 99조) 기업이나 운영관리기관은 가입자에 관한 정보를 업무상 필요한 범위 내에서 보관·사용하여야 한다		●	●
전문적 식견에 기초한 운용상품의 선정(23조, 73조) 운영관리기관은 운용상품의 선정을 하게 될 때 전문적인 신견에 기초하여 행하여야 한다		●	●
자기 또는 제3자의 이익도모행위 금지 (43조, 100조) 자기 또는 가입자이외의 제3자의 이익을 도모하기 위하여 기업이 운영관리기관과 위탁계약을 체결하거나 운영관리기관이 특정한 운용상품을 제시하면 안된다		●	●
이익보전이나 손실부담금지(100조)	●	●	●
고의로 사실의 미고지 또는 부실고지하는 행위금지(100조)	●	●	●

주: 행정처분은 기업, 운영관리기관, 자산관리기관 등에 대한 검사 및 업무개선명령 등을 의미

자료: 中島富三, 『確定釀出年金』, 國政情報센터 2002. 8. p.54.

〈표 IV-9〉 수탁자책임 위반 시 제재조치

위반 사항	위반 요건	벌칙 내용
이익보전 손실부담의 금지위반 등	운영관리기관이 업무상 발생한 가입자 등의 손실을 일부라도 전가하거나 직접적·간접적으로 재산상 이익을 제공하여 가입자의 이익에 추가하는 행위 등	3년 이하의 징역 또는 300만엔 이하의 벌금(118조)
계약시 사실미고지의 금지위반 등	운영관리기관이 운영관리계약을 체결할 때, 또는 해약을 하지 못하도록 하기 위해, 계약상의 중요사항에 대해 고의로 사실을 고지하지 않거나 부실을 고지하는 행위 등	1년 이하의 징역 또는 100만엔이하의 벌금 또는 추징(119조)
보고 징수 위반 등	기업이 후생노동장관에 대해 기업형연금의 실시 상황에 관하여 보고를 하지 않거나, 허위보고를 하는 경우, 임점검사를 행하는 공무원의 질문에 답하지 않거나 허위진술, 검사거부, 방해, 기피 등을 하는 경우	6개월 이하의 징역 또는 20만엔 이하의 벌금(120조)
운영개선 명령위반	주무장관은 운영관리기관의 업무에 있어, 가입자 등의 이익을 침해한 사실이 있다고 인정하는 경우는 업무의 운영개선을 할 수 있는데, 운영관리기관이 이 명령에 위반하는 경우 등	20만엔이하의 벌금(121조)
양벌규정	법인의 대표자나 근로자 등이 그 법인의 업무에 관하여 118조부터 121조까지의 위반행위를 한 경우에는 행위자를 처벌하는 것 이외에 그 법인에 대해서도 벌금형이 부과됨.	각조의 벌칙(위반행위자), 각조의 벌금(법인)(122조)
가입자에의 통지위반	가입자가 이·전직하여 개인별관리자산을 전환하는 경우, 운영관리기관이나 국민연금기금연합회가 그 가입자에게 전환된 취지를 통지하지 아니한 경우 등	20만엔이하의 과태료(123조)
가입자의 제출위반 등	기업이 기업형연금 가입자의 성명·주소·기타 사항을 운영관리기관에 통지하지 아니한 경우 (기업이 기록관련업무 모두를 겸하는 경우 제외) 등	10만엔이하의 과태료(124조)

자료1: 中島富三, 『前掲書』, 2002, pp. 55-56.

운영관리기관은 주무장관의 감독을 받으며 자산관리기관은 연금법에 기초한 감독은 없으며, 자산관리기관은 가입자 등에 대한 충실의무가 규정되어 있다. 특히 확정기여연금의 운용관리기관 및 자산관리기관의 경우 의무 상대방은 가입자 등이며 확정급여형 운용기관의 경우 가입자 등(규약형), 기금(기금형)이 의무상대방이다.<sup>주24)</sup> 일본은 ERISA법 가입자보호사항 등을 기초로 기업, 운영관리기관, 자산관리기관 등에 대해 다양한 책무와 금지행위를 규정하고 있다.

결국 사용자와 퇴직연금사업자에게 주의의무, 충실의무 등과 같은 수탁자책임을 부과하고 있으나 상대적으로 미·일등 선진국에 비해 수탁자책임의 범위가 포괄적이고 구체적이지 못해 법적·제도적으로 수탁자책임위반에 따른 소송리스크 대응에 한계가 존재하기 때문에 수탁자책임범위의 명확화, 면책범위의 설정과 더불어 사용자 및 퇴직연금사업자 등 수탁자유형별에 따른 제재수단 및 조치의 차별화가 바람직하다.

#### 다. 연금제도의 지급측면

##### 1) 사전적 수급권보호장치 관련 법제정 취약

퇴직연금제도가 시행된지 1년이 경과된 현시점에서 우리나라의 연금재정 건전성평가체계를 선진국의 연금재정 건전성체계를 대비시켜 보면 전반적으로 선연적 연금재정중심의 건전성평가체계만 구축되어 있어, 실질적으로 연금재정의 건전성 강화를 통해 근로자의 수급권보호를 위한 제도적 장치마련은 미흡하다.

먼저 연금재정의 검증측면에서 볼 때, ① 미국 등 선진국의 경우 계속기준 및 비계속기준별에 따른 연금재정 검증규정이 퇴직연금관련법에 보다 구체적으로 제시되어 있는 반면, 우리나라의 경우 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등에 구체적인 규정마련이 없어 연금재정의 검증방법 및 과정측면에서 자의적인

주24) 中島富三, 『確定給出年金』, 國政情報센터 2002. 8., p.54.

판단이 개입될 여지가 있다는 점 ② 적립과부족시 조치측면의 경우, 선진국은 적립과부족에 따른 적기시정조치가 적립비율 수준 등에 따라 체계화되어 반면, 우리나라의 경우 근로자퇴직급여보장법 및 시행령, 시행규칙, 퇴직연금감독규정 등에 이와 관련된 규정이 전무하여 실질적인 근로자수급권보호를 기대하기 어려운 실정이다는 점 ③ 연금재정의 검증주체측면에서도 선진국은 DB형 퇴직연금계리 전문인력의 범위를 연금수리의 중요성 때문에 연금(보험)계리사로 한정하고 있는 반면, 우리나라의 경우는 상품개발담당자, 퇴직보험(신탁) 담당자까지 DB형 퇴직연금계리 전문인력 범위를 확대하고 있다는 점 등에서 특징이 존재한다. 즉 연금재정의 검증측면에서 볼 때 보다 체계화된 법적·제도적인 보완장치 마련이 강구될 필요성이 있는 것으로 나타나고 있다. 둘째, PSL상각 및 재정재계산측면에서 볼 때 ① 선진국과 달리 우리나라의 경우는 아직 구체적인 과거근무채무상각과 관련된 규정이 없는 실정이다. 다만 존재하고 있는 관련 규정을 보면 과거근무채무의 100분의 60만을 일정기간안에 상각하도록 규정하고 있으며, 단순히 과거근로기간을 기준으로 상각기간의 차이를 두고 있다는 점 등이 선진국의 상각방법과 차이가 존재한다고 할 수 있다. 따라서 상각이 모두 완료되는 경우에도 100분의 40만큼의 미적립채무는 여전히 존재할 수 밖에 없다는 점에서 향후 기업도산시 근로자의 수급권보장문제가 주요 현안과제로 대두될 가능성이 있는 것으로 보인다. ② 재정재계산측면에서 볼 때 미국은 3년에 1번, 일본은 최소한 5년마다 1번, 재정재계산을 하도록 규정하고 있는 반면, 우리나라의 경우 부담금의 재정재계산에 대해 퇴직연금 감독규정 작업반에서 5년 등으로 부담금의 재정재계산 주기를 설정하는 것이 바람직하다는 일부 논의가 있었으나, 노동부에서 이를 향후 검토하기로 함으로써 현재까지 부담금의 재정재계산주기는 확정되어 있지 않은 실정이다. 즉 PSL상각 및 재정재계산 등에 대한 구체적인 보완장치마련이 시급한 것으로 나타나고 있다.

## 2) 사후적 수급권 보호 장치 부재

제도 종료시에는 연금수급자에게 대한 급부 필요액을 우선 보장하도록 되어

있으며, 많은 국가에서 연금보장 장치를 마련하고 있다. 이와 관련하여 대부분의 주요국은 보증기구의 운영방법 및 운영주체에 관계없이 직간접적으로 개입하거나 또는 영향력을 행사하여 궁극적인 책임을 부담하고 있다

〈표 IV-10〉 지급보증기구의 지배구조 비교

	정부기관	민영기관
국가	미국, 영국, 캐나다, 스위스	독일, 스웨덴, 핀란드, 일본
운영방식	Take-over(예외: 캐나다)	Buy-out(예외: 스위스)
지급보증의 안정성	국가가 직접 보증으로 안전성 우수	민영보험으로 해결 (단, 최종적인 책임은 국가)
비용 효율성	자산 운용 수익으로 비용을 일부 충당하는 이점	비교적 단순한 운영으로 비용 우수
운용의 독립성	독립성 확보가 어려울 수 있으므로 관련 법규나 정관 등 규정에 독립성 명확하게 확보 필요	원칙적으로 독립성 측면에서 유리하지만 관련 법규나 정관 등 규정에 따라 결정

자료: 이순재외, 「퇴직연금제도 도입에 따른 임금채권보장제도 개편방안」, 노동부, 2005.3.p.97.

정부기구가 운영주체가 되는 것이 근로자들에게 신뢰감을 줄 수 있으나 민간기구도 법정기관이며 정부가 최종보증자임을 감안하면 안정적 측면에서 차이는 거의 존재하지 않을 것으로 생각된다. 지급보증제도는 퇴직연금과 공적연금간의 역할분담에 따라 지급보증제도의 특성이 차별화되고 있는데, 대체로 임의가입방식의 국가들은 정부에서 take-over방식으로, 단체협약에 따라 공적연금의 소득비례부분을 대체하는 국가들은 민간기구에서 buy-out방식으로 운영되고 있다. 미국의 경우는 적립상태가 나쁜 연금기금에 대하여 그 개선을 촉진하기 위해 연금지급부공사(PBGC)를 설치·운영하고 있다. 연금지급부공사는 확정급여형 퇴직연금의 기금으로부터 징수하는 보증료를 고정부분과 변동부분(Variable Rate Premium : VRP)으로 구분하여 변동부분을 적립부족액인 미적립

확정채무(Unfunded Vested Benefits : UVB)에 연동시킴으로써 모럴해저드를 방지하고 있다. 구체적으로는 적립부족 1,000달러에 대해서 9달러의 VRP를 부과하고 있다.

일본의 퇴직연금 지급보증사업은 1989년 후생연금연합회에 의하여 후생연금기금을 위해 설립되었다. 후생연금기금이 고용주의 도산 및 경영악화에 의해 해산되는 경우, 연금수급자에게 일정한 연금액이 보장되도록 각 기금의 각출금을 자금으로 한 모든 기금참가자의 공제사업으로 실시되었는데, 모든 후생연금기금은 이 제도에 가입하도록 하고 있다. 비록 민간협회에 의해 운영되고 있지만 제도는 정부의 비공식적이고 강력한 영향력 아래 놓여 있으며, 지급보증사업은 연금급부확보사업, 적립기준의 검증사업 및 방문상담조연사업 등 세부분야로 이루어지고 있다.

<표 IV-11> 한국과 일본의 연금지급보증제도 비교

	일본	한국
지급보증기관	퇴직연금 지급보증사업 (후생연금기금협회사업: 1989)	<직접적인 수급권보호제도>
가입대상	후생연금기금의 후생연금(국민연금) 대행부분(약 1,169만명)	-현재 기업의 재정부담 등을 고려하여 지급보증제도의 미도입
지급보장금액	대행부분의 급부현가의 30%+이를 상회하는 부분의 50%	<간접적인 수급권보호제도> -퇴직금 우선변제 제도 등에 의한 수급권 보호장치
보험료	① 인수비례부분: 가입원수에 비례 ② 수익비례부분: 지급보증한도액의 0.119% ③ 적립부족비례부분: 미적립채무의 0.352%(상한: ①+② 1,260만엔, ③ 246.4만엔)	-임금채권보장보장제도에 의한 임금채권 보장기금에 의한 수급권장치 -예금자보호법에 의한 확정형 보험상품, 금리연동형 상품 등의 수급권보호장치

자료: 류건식·신문식, 「한국형 퇴직연금제의 수급권보호와 향후과제」, 일본보험학회 발표논문, 2005.10.



일본은 고용주 도산 등에 의해 기금이 해산되는 경우 기금의 자산부분급부에 대하여 가입자, 대기자, 수급자 각각의 자산부분 해산시 책임준비금중 “대행부분 급부현가의 30%상당까지”와 “이것을 상회하는 부분의 50%상당”을 합한 금액까지를 한도로 하여 연금급부액을 지급하고 있다. 이처럼 일본의 경우 국민연금의 후생연금부분을 기업이 대행하는 후생연금기금에 대한 보증제도가 운영되고 있을 뿐, 2002년 확정급부 퇴직연금법이 시행되고 있음에도 불구하고, 이에 대한 지급보증제도는 도입되지 않고 있는 실정이다.

영국의 연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund)은 적립부족으로 인하여 연금지급이 불가능하게 되는 경우, 기업채무를 인수하는 기금인데, 이 기금은 미국의 연금지급급부공사(PBGC)를 모델로 하여 2003년에 도입 되었다. 확정급여 퇴직연금 사업자는 강제가입(단, 공적부문, 비적격 연금제도는 제외)하게 되며, 통상 퇴직연령이상 사람은 100%, 이외의 사람은 90%의 급부를 보장하게 된다. 상한은 대략 연간 15,000파운드(약 5,000만원)수준이다. 각출은 「인원수당 + 리스크기준 각출」에 의해 이루어지며 인원수당 각출은 1인당 11파운드(약 2만원), 리스크기준 각출은 적금수준 등에 의하고 있다. 또한 제도발족시에는 인원수당 각출만이 실시되고 있으며 장래 반반이 될 까지 리스크기준 각출을 인상할 예정으로 있다. 영국의 연금보호기금은 2005년 4월이후의 지급불능에 대하여 실시하도록 되어 있으나, 연금보호기금 자체가 문제가 존재하는 경우 정부가 지원할 것인가에 대해서는 아직 결론이 나 있지 않은 실정이다. 특히 연금보호기금의 도입은 사업주의 연금비용을 상승시키기 때문에 정부는 연금급부의 슬라이드 상한을 인하하는 것을 제안하고 있다. 미국 연금지급급부공사 처럼 연금보호기금의 설치가 재무력이 약한 기업의 채무를 재무력이 강한 기업의 비용으로 충당하는 것이 아닌가 하는 우려가 영국에서도 나타나고 있다. 이에 대해 영국정부는 리스크기준을 마련하는 것과 급부요건을 엄격하게 하는 것으로 대응하고 있다. 즉 기업측의 노력을 전제로 하고, 기업측의 노력만으로 대응할 수 없는 경우 연금보험기금이 채무를 인수하는 것으로 되어 있다.

한국의 경우는 미국 등 선진국과 같은 지급보증제도는 도입되어 있지 않지

만, 퇴직금 우선변제제도 및 임금채권보장제도(1998년도입) 등과 같은 협의의 지급보증장치는 마련되어 있는 상황이다. 즉 근로자퇴직급여보장법 제11조(퇴직금의 우선변제)이외에 임금채권보장제도의 도입으로 근로자가 기업의 도산으로 임금 등을 지급받지 못할 경우 최종 3개월분의 임금 휴업수당 및 최종 3년간의 퇴직금 중 체불액을 임금채권보장기금에서 사업주 대신 지불하기 때문에 어느 면에서는 연금지급보증과 관련된 기능을 일부 담당하고 있어 기업 및 금융기관 도산시 협의의 수급권보장장치는 마련되어 있다고 할 수 있다.

#### 가) 퇴직금 우선변제제도

퇴직금을 민사소송으로 사용자에게 청구시, 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 담보채권이나 조세·공과금을 제외하고는 타 채권보다 우선하여 변제받을 수 있다. 특히 최종 3년간의 퇴직금은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권에 의해 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제받을 수 있도록 규정하고 있다.<sup>주25)</sup> 이 경우 퇴직금은 계속근로연수 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액을 의미한다.

#### 나) 임금채권보장제도<sup>주26)</sup>

임금채권보장법은 사업주가 파산 등의 사유로 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금과 퇴직금을 사업주를 대신하여 정부가 지급토록 한 것이다. 이를 위한 재원마련을 위하여 임금채권보장기금을 조성하고 여기에 기업이 임금총액의 0.2%(2005년도 0.04%)안에서 기여하도록 하였다. 2000년 7월부터 상시 근로자 5

주25) 근로자퇴직급여보장법 제11조(퇴직금의 우선변제)

주26) 퇴직금제도의 불안정한 운영이 지속됨에 따라 퇴직금제도의 법적 구속력을 다소 높이기 위해 1996년 노사관계개혁위원회는 사실상 근로자측의 요구에 따라 임금채권보장법의 도입, 퇴직보험제도의 도입, 퇴직금 중간정산제도 등의 도입을 수용하였다. 임금채권보장법에 대한 자세한 내용은 김원식, “퇴직연금제도의 문제점과 발전방향”, 보험개발연구 제16권 제1호 2005년 3월., pp.104-106 참조.

인미만 사업장도 이 법이 확대 적용되었다. 또한 체불임금 보장범위에 휴업수당도 포함되고 체불임금 지급보장 대상 근로자를 도산신청일 1개월전 이후 1년 이내에 퇴직한 근로자에서 현재 도산 신청일 6개월전 이후 2년 이내에 퇴직한 근로자로 확대하여 체당금의 지급실적이 늘어났다. 임금채권보장에 있어서 미불임금이나 퇴직금은 전액 보장되는 것이 아니고 연령별로 기준이 되는 임금에 상한을 두고 있다. 변제한도는 최종임금의 3월분과 최종 3년간의 퇴직금으로 제한하고 있다.<sup>주27)</sup> 그리고 제9조에서는 퇴직보험 등에 가입한 사업주에 대하여는 사업주의 부담금을 경감할 수 있도록 하였다.<sup>주28)</sup> 근로자 1인이 임금채권 보장법에 의해 지급받을 수 있는 체불임금의 최대액은 1,020만원이다. 퇴직연금 제도의 도입으로 임금채권보장제도를 퇴직일시금제도에만 국한하여 운영할지 혹은 퇴직연금제도의 연금지급보장에도 적용되어야 할지 검토가 요구되고 있다. 이와 같이 우리나라는 협의의 수급권보호장치만 마련되어 있을 뿐, 미국의 연금지급급부공사 등과 같은 근로자의 수급권보호장치는 마련되어 있지 않은 실정이다.

주27) 근로기준법 제37조(임금채권 우선변제)

주28) 노동부장관은 근로기준법 제34조 제4항의 규정에 의한 퇴직보험 등에 가입한 사업주에 대하여는 임금채권보장기금의 부담금을 경감할 수 있다. 이 경우 그 경감기준은 노동부장관이 위원회의 심의를 거쳐 정한다.

### 3. 퇴직연금제도의 개선을 통한 조기정착 방안

#### 가. 단기적 개선 측면

##### 1) 연금제도 도입측면

##### 가) 퇴직연금전환을 위한 제도적 장치 마련필요

##### (1) 퇴직연금 이외의 수령방법의 제한 혹은 폐지

퇴직연금전환을 위해 중간정산제도 또는 중도인출제도를 점진적으로 폐지함과 더불어 퇴직연금수령방법을 기본으로 하고, 퇴직일시금 수령요건을 엄격하게 시행하는 것이 바람직하다.

##### (2) 세계측면에서의 현행 퇴직연금세계의 효과 분석<sup>주29)</sup>

##### (가) 퇴직연금제도의 확산과 세계의 일반적 관계와 우리나라 현황

**세계는 퇴직연금제도의 도입과 확산 및 정착에 영향을 미치는 결정적 변수이다.** 퇴직연금에 대한 과세우대조치를 중심으로 하는 세계가 퇴직연금제도의 조기정착과 활성화에 크게 기여한다(ex. 미국의 401(k)제도) 이러한 과세 우대조치는 특히 연금보험료 납입자에 대한 **소득공제**와 기업의 부담금에 대한 **손금산입**규정의 입구세제에 의해 구성되며 **기업이나 근로자의 선택에 영향을 미친다.** 우리나라의 경우 더욱 퇴직연금세계의 역할이 중요하다. 그 이유는 오랜 법정퇴직금제도하에서 연금보다는 일시금에 대한 유인이 강하고 사내적립이 보편화되어 있다는데 있다.

우리나라의 퇴직연금세계는 2005년 12월 퇴직연금제도의 시행과 함께 도입되었다. 이에 따르면 입구세제로서 기업과 근로자의 불입금에 대한 소득공제와 손금산입 허용이 존재하며, 운용수익에 대한 비과세, 그리고 출구세제로서 퇴직급여에 대한 소득세 과세가 존재한다.

주29) 문성환, 2006, p.29-41의 결과를 사용함.

이에 대해 추가적인 세제혜택을 요구하는 주장도 있다. 이에 따르면 첫째로 현재 영세업체 중심으로 도입이 되고 있는데 대기업이나 대형사업장까지 확대하기 위해서는 막대한 비용이 예상되는 이들 대기업이나 사업장에 추가적인 세제혜택필요하다는 것이고, 둘째로는 근로자들의 추가 불입금에 대한 소득공제의 한도를 대폭 확대해야한다는 주장이 있다.

그러나 반대로 지나친 세제상의 혜택이 문제로 제기될 가능성도 고려하여야 한다. 그 내용에는 조세회피나 조세귀착의 불공평성과 세수의 감소 등의 부작용이 해당된다. 이런 문제들을 방지하기 위해서는 세법상 적격요인이나 각출금에 대한 적절한 한도조정이 필요하나 우리나라 퇴직연금세제의 경우 이런 측면에서 다소 미비점이 있는 것으로 지적되고 있다. 세제혜택을 부여하기 위해 설정되는 **적격요인**은 연금제도가 건전하게 운영되고 부실화될 가능성을 사전에 예방하는 역할을 수행하는 것으로서 중요한 제도적 요인이 된다.

#### (나) 우리나라 현행 퇴직연금세제 효과분석 내용

먼저 퇴직연금세제의 유인효과 분석을 위해서는 다음과 같은 두 가지 분석이 이루어진다. 유인효과는 **일시금에서 연금으로의 유인**에 초점이 맞추어진다.

첫째로 근로자의 연금선택에 대한 유인효과를 분석한다. 이는 시뮬레이션을 통해 **계층별, 근속연수별로 연금소득세와 퇴직소득세의 세부담 크기를 비교**하여 이루어진다.

둘째로 사용자의 의사결정시 핵심사항은 증가된 비용에 대한 손비처리 규정이다. 현행 사용자의 퇴직연금부담금에 대한 손비처리가 충분한 정도인가를 분석하기 위해 보험계리와 연금회계의 개념에 많이 의존하여 분석이 이루어진다.

다음으로 조세우대 조치로 인한 여러 부작용에 대한 분석을 하기 위해 미국과 일본의 세제적격요건과 각출금 한도 규정 등을 우리나라에 적용하여 분석을 한다.

(다) 분석결과

A. 세제측면에서 유인효과 분석

세제측면에서 퇴직일시금을 연금으로 전환할만한 충분한 세제상의 유인이 있다는 것은 퇴직시점에서 퇴직급여를 일시금으로 받는 것보다 연금으로 받는 것이 세부담이 적어야 한다는 것이다. 이를 알아보기 위해 시뮬레이션을 한 결과는 다음과 같다.(시뮬레이션 가정 문성환, 2006, p.30-31 참조)

a. (소득계층별분석)근로소득공제와 마찬가지로 **계층별로 연금소득에 대해 상이한 공제율을 적용하고 종합과세 형태**(따라서 가정필요 p.32주10)를 취하고 있는 우리나라의 연금소득 과세제도의 특징상 퇴직일시금과 연금소득에 대한 세부담의 상대적 크기는 소득계층에 따라 달라질 것이다.

<표 A-a> 퇴직소득세와 연금소득세의 시뮬레이션 결과

(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세 현재가치			
		5년	10년	15년	20년
1분위	979,389	178,992	0	0	0
2분위	2,598,774	2,623,812	904,544	0	0
3분위	4,218,161	7,192,650	3,269,718	2,044,896	0
4분위	5,837,548	16,837,700	5,919,623	4,425,623	3,488,784
5분위	7,456,935	22,468,750	18,120,250	7,075,529	5,954,729

\*출처: 문성환, 2006, p.32, 표 17.

연금수령기간을 5년으로 하지 않는 한 전반적으로 연금소득세의 부담이 퇴직소득세보다 가볍다. 그러나 연금수령액이 높은 고임금근로자로 갈수록(특히 연금수령액이 2,000만 원 이상) 연금수령기간과 상관없이 일시금으로 받는 것이 세부담 측면에서 유리하다(Ibid., p.32-33).

b. (근속연수별 분석)현행 퇴직일시금에 대한 연분연승법의 영향을 살펴보기 위해 근속연수에 따른 퇴직소득세와 연금소득세를 산출하여 비교한다.

&lt;표 A-b&gt; 근속년수별 퇴직소득세와 연금소득세의 시뮬레이션 결과

(단위: 원)

근속연수	퇴직소득세	연금소득세 현재가치			
		5년	10년	15년	20년
10	1,567,756	399,214	0	0	0
15	3,149,365	1,559,014	754,302	216,853	0
20	5,643,399	10,225,234	3,625,710	2,741,414	2,173,356
25	9,347,972	38,555,475	21,836,219	19,321,519	17,434,990
28	12,259,038	69,199,318	38,691,745	35,516,995	33,135,295

\*출처: 문성환, 2006, p.33, 표 18.

퇴직소득세는 근속년수에 비례해서 완만하게 증가하는데 비해, 연금소득세는 급격히 증가한다. 퇴직일시금에 대해서는 **과세표준을 근속년수로 나누어 낮은 한계세율을 적용한 후 다시 근속연수를 곱해 세액을 계산하는 연분연승법을 적용하는** 관계로 증가가 크지 않다. 따라서 근속년수가 장기로 갈수록 퇴직일시금의 세부담이 낮아진다. 특히 20년 이상부터는 거의 모든 연금수령기간에서 연금소득세가 퇴직소득세보다 커진다. 이는 안정적인 직장을 가진 공기업이나 대기업의 근로자들이 일시금을 받는 것이 세부담 측면에서 유리함을 시사한다(p.33-35).

기업에게 퇴직연금은 사용자 부담분 전액에 대해 실제적인 지출을 발생시키므로 기업들의 비용증가 압력이 클 것으로 예상된다. 특히 대기업이나 대형사업장의 경우 그 부담이 크므로 세제를 통해 증대된 비용부담에 비례하여 적절히 손금산입의 폭을 넓혀주는 것이 필요하다. 이 경우 손금산입의 정도가 과연 충분한 것인지를 검토할 필요가 있다. 현재도 하에서 사내적립에 대한 손금산입의 한도를 35% 그리고 30%로 축소시키는 경우 사외적립에 대한 한도가 커져 현 확정급여형 하에서 사용자 부담분에 대한 과소산입 문제가 부분적으로 해결될 수 있으나 이의 가능성이 여전히 존재하여 이에 대한 고려가 필요하다.

B. 조세회피와 형평성<sup>30)</sup>

퇴직연금에 대해서는 다층 소득보장에서의 중요한 역할 때문에 다양한 세제상의 우대조치가 인정되고 있으나 다음과 같은 조세회피와 형평성의 문제가 발생할 수 있다. 첫째로 손금산입 및 소득공제 한도가 너무 높은 경우 퇴직연금이 조세회피의 수단일 수 있다. 둘째로 우리나라의 경우 현 공적연금의 소득대체율이 매우 높은 실정에서 퇴직연금에 대한 과도한 세제지원은 전체연금의 소득대체율을 지나치게 높일 가능성이 있어 조기은퇴, 세수감소 등의 부작용을 야기할 수 있다. 세제로 퇴직연금제도를 제공할 수 있는 기업의 근로자는 상대적으로 안정적인 고소득층에 속하므로 퇴직연금제도에 대한 지나친 조세지원은 형평성 측면에서도 문제가 될 수 있다. 따라서 사용자와 근로자의 보험료에 대한 손금산입과 소득공제에 대한 적절한 한도를 두는 것이 필요하다.

## a. 소득공제 한도의 경우

근로자 추가 출연금에 대한 소득공제 한도를 현행의 300만 원 이상으로 대폭 확대할 것을 주장하는 의견이 있다. 그러나 이는 연금으로의 유인효과만을 고려하고, 다른 고려사항 들 예를 들면 **근로자들의 실제적인 예상 납입액, 소득 공제로 인한 조세귀착의 불공평성과 세수감소, 기존 공적연금과의 형평성** 등을 고려하지 않고 있으므로 이들 고려사항을 종합적으로 고려하여 신중히 판단해야 한다. 현실적으로 국민연금 지역가입자 중 개인연금 가입자의 월평균 납부액이 14만원임을 고려할 때, 확정기여형에서 근로자들이 추가 납입하는 금액도 이 수준에서 크게 벗어나지 않으리라 생각되며, 이 경우 연 불입액은 168만원으로 300만원의 한도에서 크게 못 미친다. 또한 회사의 출연금에 추가하여 자신의 퇴직계좌에 불입하는 경우 300만원 한도를 초과할 수도 있겠으나, 이런 유형의 노동자는 상당한 고소득층의 근로자일 경우로 예상되므로 더 이상의 확대는 **조세회피나 소득분배** 그리고 **세수감소** 측면에서 부정적 효과를 가질 가능성이 높다.

주30) 문성환, 2006, p.42-44의 내용을 참조함.



## b. 사용자의 각출금 한도의 경우

이에 대해 현행 세법은 아무런 한도를 두고 있지 않고 있다. 이 경우 다음과 같은 문제가 있을 수 있다고 생각된다. 즉 임원이나 특수관계자는 퇴직연금에 임의 가입이 가능하며, 따라서 자신의 특수한 지위나 힘을 이용하여 이익 중 많은 부분을 자신의 퇴직연금 보험료로 분배함으로써 **확정기여형의 인건비로 위장합과 동시에 과세이연을 통한 조세회피**를 도모할 수 있다. 이러한 이유로 대부분의 국가에서는 사용자의 부담분에 대해서도 세제혜택을 받을 수 있는 각출금의 한도를 일정수준으로 정해 놓고 있다. 우리나라의 경우 법인세법 제26조와 시행령 제45조에 과다경비 등을 규제하는 법적 근거는 가지고 있으나 이를 구체화하고 있는 시행령은 아직 제정되고 있지 않은 상태여서 현재로서는 과다한 퇴직연금 불입액에 대해 아무런 규제를 할 수 없는 상황이다.

C. 조세법률주의: 세계적격요인<sup>31)</sup>

미국이나 일본 등은 엄격한 세계적격기준에 의해 세제혜택의 내용을 차별화하고 있으나 우리나라의 퇴직연금세제는 이와 같은 구체적 세계적격기준을 갖추지 못하고 있다. 근로자퇴직급여보장법에 따른 퇴직연금만이 세제혜택을 받을 수 있다는 의미에서 우리나라 역시 세계적격요인이 간접적으로 존재한다고 할 수 있으나 이러한 **포괄적인 세계적격요인**은 다음과 같은 측면에서 문제가 있다. 첫째로 조세우대요건은 엄격히 해석해야 한다는 조세법의 기본원칙에 반한다. 둘째로 근로자퇴직급여보장법상의 세계적격요건은 어디까지나 '간접적으로' 유추한 것이므로 그 요건이 명확하지 않아 퇴직연금에 가입한 기업이나 근로자에게 과도한 세제지원이 이루어질 수 있다. 셋째로 근로자퇴직급여보장법상의 적격요인들에는 소득재분배 악화나 조세회피 또는 세수상실 방지와 같은 조세정책적인 목표가 결여되어 있다.

---

주31) 문성환, 2006, p.44-46을 참조함.

## (라) 종합

현재 법제도하에서는 제도전환을 위한 유일한 개입수단은 기존제도와 새로운 제도를 차별화하는 세제밖에 없어서 적절한 세제개혁이 적시에 이루어지지 않으면 새로운 퇴직연금제도의 정착 및 확산이 지연될 위험성이 존재할 수 있다. 대다수 외국제도에서는 사내적립이 세제혜택을 받지 못하고 있는 반면, 우리나라의 퇴직금은 사내에 적립할 경우도 세제혜택을 부여하고 있으므로 연금의 안정성이 확실히 보장되는 사외적립의 경우 퇴직금제도의 발달을 위해 사내적립과의 세제상의 차별성을 기할 필요성이 있다. 현행 우리나라의 퇴직금관련세제는 혜택에 있어서 이러한 제도차별적인 요소가 결여되어 있어 제도전환의 가장 강력한 유인인 세제정책이 제 기능을 발휘하지 못하고 있는 실정이다.

또한 구체적인 세제구성에 있어 그 유인효과를 분석한 결과를 참고하여 구성할 필요가 있다. 소득공제의 경우 현 퇴직연금세제에 있어 연금수령액이 높은 고임금근로자일수록, 또는 근속년수가 장기로 갈수록 퇴직일시금에 대한 세금이 연금소득세보다 작아져 유인효과가 없는 것으로 분석이 된다. 따라서 이에 대한 추가적 고려가 필요하다. 기업의 부담금 손비처리에 있어서도 사내적립의 손금산입의 한도를 축소시키는 과정에서 사외적립의 과소산입문제가 작아지는 하나 그 가능성이 여전히 남아 이에 대한 고려가 필요하다.

불입액에 대한 소득공제액의 인정한도를 현재의 300만 원 이상으로 하는 제안에 대해서는 실제 평균근로자의 불입가능액이 168만 원 정도로 추산되어 확대 시에는 상당한 고소득층 근로자가 주로 혜택을 받게 되는 것으로 추정된다. 이 경우 조세회피나 소득분배 그리고 세수감소측면에서 문제가 있을 수 있음을 고려해야 한다. 사용자 각출금의 경우 임원이나 특수관계자가 퇴직연금에 가입이 가능하여 인건비로의 위장과 과세이연을 통한 조세회피에 이용될 가능성이 있어 외국에서는 사용자 부담분에 대해서도 한도를 정하고 있으나 우리나라는 이에 대한 구체적 규정이 없는 상황이다.

세제혜택을 부여하기 위해 설정되는 세제 적격요인은 연금제도가 건전하게 운영되고 부실화 가능성을 사전에 예방하는 역할을 수행하는 중요한 제도적 요

인이다. 그러나 우리나라는 포괄적인 세제적격요인만을 간접적으로 규정하고 있어 구체화가 필요하다.

#### 나) 퇴직연금 설계의 탄력화 도모

퇴직연금제도의 설계는 근로자의 상품선택의 폭을 보다 확대시키는 방향으로 이루어져야 할 것이다. 우리나라의 근로자의 경우 10년만기 연금상품, 종신연금 순으로 연금상품의 선호도가 높은 것으로 나타나, 향후 다양한 연금상품의 개발과 설계가 이루어지도록 탄력적인 퇴직연금상품의 계산기초율이 절실히 요구되고 있다. 일본의 경우도 퇴직연금상품의 계산기초율변경 등을 통하여 보험회사들이 상품설계를 탄력적으로 이루어지도록 제도적 장치를 마련하고 있다. 따라서 퇴직연금관련법 등을 개정하여 연금계산기초율 변경의 탄력화, 재정방식의 자율선택 등이 이루어지도록 할 필요성이 있다. 그 이유는 다양한 연금지급 방식에 의한 근로자의 상품선택폭 확대가 가능하고 노후소득보장에 부합한 퇴직연금설계가 가능할 수 있기 때문이다.

## 2) 연금제도 운영측면

### 가) 정형화된 수탁자책임률의 도입

#### ① 수탁자책임의 명확화

연금운용의 규제완화패턴 및 영·미식으로의 이행 추이 등을 고려할 때, 확정기여형의 경우는 장기적으로는 **Prudent Man Rule**에 입각한 수탁자책임의 명확화가 요청될 것으로 예상된다. 즉 사용자, 운용관리기관, 자산관리기관 등 연금기금운용과 관련된 이해관계자마다의 수탁자책임을 명확히 하고 이를 위반시 제재조치를 구체화할 필요성이 있다. 향후 시행령 및 시행규칙 제정시 사용자,

운용기관마다 수탁자책임 범위를 명확히 하고 벌칙, 행정처분, 배상책임 등을 수탁자책임 위반사항별로 차별화하여 반영하는 것이 바람직(계약시 사실 미고지 금지의무 등 포함)하다.

#### ② 수탁자배상책임보험의 도입에 대한 전향적 검토필요

수탁자책임을 둘러싼 소송(배상책임)에 대응한다는 차원에서 향후 수탁자배상책임보험의 도입문제 등에 대해서도 전향적으로 검토할 필요성은 존재한다. 다만 현재 PBGC와 같은 연금급부보증공사가 존재하지 않아 Fidelity Bond의 발행은 불가능하며, 수탁자배상책임보험 역시 이를 취급할 손해보험사들의 준비가 미진한 상황이라 단기적으로 도입하기에는 어려움이 존재할 것으로 예상된다. 이와 더불어 종업원에 대한 정보제공의 충실, 서류의 관리·문서의 명확화, 그리고 운용기관 자체적으로 수탁자책임가이드라인의 책정 등이 이루어지도록 감독당국차원의 지원·독려대책이 요청된다.

#### 나) 투자교육 등 정보공시의 강화

자산운용이 자율화되면 기업은 자기책임원칙에 입각하여 운용기관 및 금융상품·서비스를 선택하기 때문에 운용기관측의 충분한 정보공시와 투자교육이 이루어지도록 기준이 마련되어야 할 것이다. 이와 같은 정보공시의 철저는 운용기관 및 제공상품·서비스에 대한 신뢰성을 향상시킬 뿐만 아니라 금융자본시장에 대한 신뢰성확보에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다. 따라서 종업원이 운용지시에 필요한 정보, 사용자가 소송면책이 되기 위한 요건 등에 관해 보다 구체적인 기준설정이 필요하다고 본다. 즉 ①사용자 → 가입자(자산·부채 정보공시 의무화 등), ② 사용자 → 근로자대표회의, ③ 운용기관 → 사용자, ④ 사용자 → 주주·투자자 등 각각과 관련된 정보공시를 체크하여 감독규제에 반영하는 것이 요구된다.

#### 다) 자율투자규제체계로의 점진적 전환

점진적으로 금융시장의 성숙과 종업원의 금융지식습득 등을 고려, 영미식 선관주의원칙(prudent man rule)을 지향하여 나아가는 것이 바람직하다. 즉 영미처럼 신탁제도의 발달에 따른 기업형 지배구조가 정착되고 종업원의 자기책임원칙하에 다양한 운용상품을 자율적으로 선택하도록 운용의 폭을 보다 넓여 나갈 필요성이 있다고 본다. 이를 위해서는 무엇보다도 ① 연금운용의 전문·특화형 추진 ② 금융상품·서비스의 다양화 ③ 종합적 코스트관리와 운용고도화에 부응한 리스크감독정책 등과 같은 사전적 준비가 철저하게 이루어져야 할 것이다. 결국 제도도입초기에는 어느 정도의 양적규제가 요구되지만 점진적으로는 투자규제완화라는 국제적 추세에 비추어 볼 때 점진적으로 자율투자규제체계로의 전환이 요구된다. 결국 현행과 같은 이중삼중의 투자규제는 과감하게 완화될 필요성이 있으며, 이를 통해 근로자의 투자선택폭이 확대되는 것이 바람직하다고 본다.

### 3) 연금제도 지급측면

#### 가) 연금재정검증체계의 정형화

##### ① 연금재정 검증규정

현행 근로자퇴직급여보장법 제12조 및 시행령 제4조에 의하면 계속기준 및 비계속기준에 의한 책임준비금의 일정수준을 상회하는 지를 검증하도록 하고 있으며, 책임준비금의 일정수준은 계속기준 및 비계속기준별로 산정된 책임준비금의 100분의 60이상으로 규정하고 있다. 즉 책임준비금의 적립기준을 최소 책임준비금 60%로 규정하고 있는데, 이는 퇴직연금제도 도입초기, 퇴직연금제도로의 전환에 따른 기업의 자금부담가중 등을 고려하여 결정되었다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 최소책임준비금의 한도를 선진국 등에 비해 상대적으로 낮은 책임준비금의 100분의 60이상으로 함에 따라 기업의 도산시 근로자의 수급권보호에는 일정한 한계가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 따라서 연금재정의 검증측면에서 최소책임준비금 60%이상에서 단계적으로 상향조정하여 점진적으로 폐지하는 방안이 바람직하다. 특히 연금재정의 검증차원에서 ① 적립비용에 따른 추가각출 규정을 신설하고 ② 적립수준에 따른 적립부족 해소방법을 기간별에 따라 세분화하고 ③ 계속기준과 비계속기준에 의한 재정검증기준을 구체화하는 것 등이 요구된다.

## ② 연금재정 검증주체

선진국의 경우 연금계리사의 역할은 퇴직연금의 운용시 공인회계사 등과 같은 감사인의 역할이상으로 지대한 것으로 나타나고 있다. 그 이유는 다양한 계산기초율에 의한 퇴직연금제도의 설계가 불가피할 뿐만 아니라 책임준비금의 적정성검증 등과 같은 고도한 전문적 연금수리지식이 절대적으로 요구되고 있기 때문이다. 이에 따라 연금재정을 중립적인 입장에서 검증하도록 퇴직연금 운용기관에서 독립시킨 사외이사적 성격의 연금계리사제도를 운용함으로써 연금계리사에 의한 연금재정의 감시 및 감독강화를 철저히 하고 있다. 이와 같은 측면에서 볼 때 우리나라도 장기적으로 선진국처럼 연금계리사제도의 도입이 절대적으로 요구되지만, 단기적으로는 제도상의 미비 등 현실적 제약을 고려하여 일정자격요건을 지닌 보험계리사를 활용하는 것이 바람직하다.

이 경우 연금계리사와 회계감사인, 그리고 재무제표 작성자간의 역할과 책임에 대한 한층 명확한 기준이 사전적으로 설정되어야 할 것이다. 왜냐하면 연금회계의 도입에 따라 연금부채의 계산 등 연금수리적 전문지식이 요구되어 이와 같은 사항을 어떻게 감사할 것인가 하는 문제가 필요하기 때문이다. 결국 퇴직연금 관련법에 연금재정의 적정성검증차원에서 보험계리사 등을 통해 책임준비금의 적정성을 확인·검증토록 하고, 회계감사시 보험계리사의 의견을 반영하

여 연금재정의 적정성 검증이 충실히 이루어지도록 법적·제도적 보완장치의 마련이 더불어 요구된다.

### ③ 과거근무채무상각

현재 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등에는 과거근무채무의 상각에 관한 구체적인 규정이 마련되어 있지 않은 실정이다. 그 이유는 연금재정의 적정성 평가모델에 관련된 규정이 구체적으로 마련되지 않은 것과 무관하지 않는다. 법정퇴직금제도에서 퇴직연금제도로의 전환시 가장 문제가 되는 것이 근로자의 과거근무분에 대한 채무(과거근무채무)를 어떻게 상각하여 갈 것인가를 결정하는 것이 매우 중요하다. 즉 과거근무채무의 상각은 퇴직연금재정의 건전성과 직접적으로 영향을 미치기 때문에 가능하면 과거근무채무 상각기간을 충분히 두는 데에는 일정한 한계가 존재한다고 할 수 있다. 그러나 과거근무채무 상각기간이 단기이면 일수록 연금재정의 건전성을 나아질 수 있으나, 사용자에게는 큰 부담으로 작용될 수 있기 때문에, 과거근무채무상각기간의 설정은 연금재정의 건전성과 기업의 부담능력 등을 종합적으로 고려하여 이루어지는 것이 바람직하다. 연금제도 도입초기에는 퇴직연금제도로 적극 전환을 유도한다는 차원에서 가능한 한 충분한 상각기간을 부여하는 것이 바람직하나, 퇴직연금제도의 정착단계로 들어서는 성숙단계에서는 연금제도 초기에 비해 짧은 과거근무채무 상각기간을 설정하는 것이 바람직하다.

이와 같은 점에서 볼 때, 연금제도초기에 해당하는 2006년~2008년까지는 15년~20년에 걸쳐 과거근무채무를 상각하는 것이 바람직하고, 연금제도의 성숙기에 해당하는 2008년 이후에는 10년~15년이내로 상각기간을 설정할 필요성이 있다. 이처럼 미국 등의 상각기간(30년상각)에 비해 연금제도초기 상각기간을 상대적으로 단기간으로 설정(15년~20년)한 이유로는 근로자의 수급권강화, 연금재정의 건전성 도모 필요성 등을 들 수 있다.

## ④ 적립과부족시의 조치

미국 등 선진국은 적립부족시 통상적으로 일정기간내 추가부담금을 납입하도록 규정하고 있으며, 적립초과시에는 ① 채무초과분에 대한 환수조치가 이루어지거나 ② 세법에 세제혜택을 받을 수 있는 최고한도를 규정하고 있으며 ③ 사용자의 부담금 납입중지 등을 할 수 있는 규정을 마련하고 있다. 이와 같은 적립과부족시의 조치관련 규정은 연금재정의 건전성에 직접적인 영향을 미치게 되기 때문에 우리나라의 경우에는 ②와 ③과 같은 방향으로 퇴직연금관련세법의 명문화 요구된다. 이와 더불어 퇴직연금각출과 관련해서는 다음과 같은 제반규정이 장기적으로 퇴직연금관련세법 보완차원에서 신중히 검토될 필요성이 있다.

① 최저각출의무 및 추가각출의무 규정을 명문화하고 최저각출의무의 경우 각출관리계정(Funding Standard Account)을 설치하여 「통상비용 + 미적립채무의 상각」을 기업이 반드시 각출하지 않으면 안되는 최저한의 각출로 규정함과 더불어 세법에서 손금산입이 가능한 각출금의 연간한도액 규정이 필요하다. 각출관리계정의 이용 등에 의해 기업의 매년 각출에 유연성을 부여하되, 유연한 규정을 이용하지 않고 최저각출의무를 이행하지 않는 경우는 그에 상응하는 벌칙 규정이 설정되는 것이 바람직하다. 그 이유는 계속기업을 전제로 하는 최저각출의무를 위반하는 경우 충분한 연금재정의 건전성은 확보하기 어렵기 때문이다.

② 연금제도가 정착한 이후에는 비계속기준에 대한 추가각출의무를 두어 일정한 연금부채를 상회하게 되면 각출의 휴일(Contribution Holiday)을 설정하는 것도 장기적으로 검토해 볼 필요성이 있다. 이와 관련 미국 등에서는 기금의 자산가치가 원칙적으로 ABO(Accumulated Benefit Obligation)의 150%를 초과하는 경우 세법상으로 그 기금은 이미 충분히 적립되어 있다고 간주, 각출의 손금산입이 인정하지 않고 있는 실정이다. 이와 같은 관점에서 볼 때 향후 추가각출의 기준, 각출의 손금산입 한도 등과 관련된 규정을 퇴직연금관련세법 등에 대



한 구체적으로 제시할 필요성이 있지만, 단기적으로는 재정건전성 강화차원에서 적립금의 최고한도설정문제는 신중히 검토되어야 할 것이다. 결국 적립과부족 시정조치측면에서 볼 때 적립초과시는 크게 문제가 되지 않지만 적립부족시에는 재정의 건전성에 미치는 영향이 크므로 최저각출의무 규정의 신설, 부족액 추가각출의무 위반시 패널티세(penalty tax)의 부과 등이 퇴직연금관련 세법의 정비차원에서 신중한 검토가 요구된다.

#### ⑤ 연금재정 재계산

연금계산기초율의 변화는 직간접적으로 연금재정의 건전성에 영향을 미치게 된다. 실제 계산기초율의 적용으로 적립과부족이 지속적으로 발생하는 경우 연금재정의 균형측면에서 연금재정의 재계산을 실시하게 되고, 이를 통해 적절한 계산기초율의 적용이 이루어지게 된다. 연금재정의 재계산은 원칙적으로 1년에 한번씩 이루어지는 것이 원칙적이다. 그러나 연금재정의 재계산에 따른 운영비용의 증가는 기업의 부담으로 작용되기 때문에 적절한 연금재정의 재계산 주기가 설정될 필요성이 있다. 우리나라의 경우는 연금재정의 재계산주기를 최소한 3년에 한번하도록 규정하는 것이 필요하다. 연금재정의 재계산 주기가 5년이상 장기이면 일수록 자칫 연금재정의 악화를 지속시키는 결과를 초래할수도 있기 때문에 연금재정의 재계산주기를 최소한 3년에 한번으로 퇴직연금관련법상에 구체적으로 명문화시킬 필요성이 있다. 즉 최소한 3년에 한번정도 연금재정 재계산이 이루어지도록 하는 경우 계산기초율을 탄력적으로 적용하는 것이 연금재정의 건전성평가차원에서도 바람직하다고 본다. 이는 종래 일본이 시장금리가 지속적으로 하락하고 있는데에도 불구하고, 5.5%의 예정이율을 20년까지 적용함으로써 기업의 연금안정화에 심각한 영향을 미치게 되었다는 점에서 너무 과도한 연금재정의 재계산주기 설정은 바람직하지 않은 것으로 판단된다.

## 나) 근로자 수급권보호장치의 체계화

기업의 연금재정 건전성을 평가하여 문제가 있을 경우 법적·제도적으로 보증해 주는 사후적 연금재정 건전성규제체도로써 연금지급보증장치 마련을 종합적으로 검토해 볼 필요성이 있다. 그 이유는 퇴직금채권 최우선변제규정 등과 같은 수급권 보호장치만으로는 기업 및 퇴직연금사업자의 도산시 실질적 수급권확보가 어렵기 때문이다.

즉 협의의 수급권보장장치가 일부 마련되어 있다고 할지라도, 기업 및 금융기관 도산시 근로자에게 완전한 수급권 보장이 어렵다는 점에서 퇴직금우선변제제도, 임금채권보장제도 등에 의한 수급권보장에 일정한 한계가 존재하기 마련이다. 이와 같은 관점에서 볼 때 향후 ① 퇴직연금제도 도입과 성격에 부합하도록 임금채권보장범위를 확대하는 문제, ② 기업의 부담능력을 고려하여 연금지급부공사(PBGC) 등과 같은 지급보증제도를 도입하는 문제 등을 근로자의 수급권보호차원에서 신중히 검토될 필요성이 있다고 본다. 즉 장기적으로는 미국의 연금지급부공사(PBGC) 등과 같은 별도의 수급권보증기구가 설립·운영이 연금재정의 건전성측면에서 종합적으로 검토될 필요성이 있다. 다만, 수급권보증기구의 설립·운영은 어느 면에서 기업의 추가부담능력을 증대시킬 수 있으므로 설립시기 및 방법 등은 기업의 부담능력과 더불어 경제여건의 변화 등을 종합적으로 감안하여 중장기적인 관점에서 검토될 필요성이 있다. 이 경우 미국 등과 같은 연금지급보증공사를 설립하되, 기업이 납부하는 보험료에 대해 일정기간 손금산입을 인정하는 방안 등을 종합적으로 검토할 필요성이 있다.

## 나. 중장기적 개선측면

## 1) 연금수리틀하의 연금제도 개편

근퇴법상(시행령 또는 시행규칙포함)에 연금수리, 연금수리업무에 관한 서류, 연금수리관계서류의 확인 등과 관련된 규정을 신설하여, 연금수리기본틀하에서

확정급여형 퇴직연금제도가 운용되도록 할 필요성이 존재한다. 일본의 경우만 보더라도 확정급부퇴직연금법 제96조(연금수리), 제97조(연금수리관계서류의 연금수리인에 의한 확인), 시행규칙 제116조 (연금수리에 관한 업무에 관한 서류), 후생연금기금규칙(연금수리인의 요건) 제76조 등과 같은 연금수리관련 규정을 두고 있다.

- 제96조(연금수리): 사업주 등은 적정한 연금수리에 의거하여 급부의 설계, 부금액의 산정 및 결산을 하여야 한다.

- 제97조(연금수리관계서류의 연금수리인에 의한 확인): 후생노동성령으로 정하는 것에 대해서는 당해서류가 적정한 연금수리에 의거하여 작성되어 있음을 후생연금보험법 제176조 제2호제2항에 규정하는 연금수리인이 확인하고 서명날인한 것이어야 한다.

- 후생연금기금규칙 제76조(연금수리인의 요건): 기금의 연금에 해당하는 급부의 설계, 보험료액의 산정 등을 행하기 위해 필요한 지식 및 경험을 지닌자로서 후생노동대신이 정하는 기준(일본보험계리인회의 자격시험에 합격한 자)에 해당하고 더욱이 기금 등의 연금수리와 관련된 업무에 5년이상 종사한 경험이 있는 자

이는 연금수리의 적정성 검증 등을 통한 확정급여형 퇴직연금제의 안정적인 운용이 절실히 필요하기 때문이다. 즉 연금수리 기본틀하에서의 확정급여형 퇴직연금제 운용이 이루어짐으로써 퇴직연금제 운용의 국제적 정합성 부합, 제3자적 감시기능 강화, 근로자의 수급권보호 등을 장기적으로 도모하는 것이 바람직하다.

## 2) 다양한 퇴직연금제도의 도입추진

하이브리드형 퇴직연금제도 등과 같은 다양한 퇴직연금제도의 도입이 적극 검토됨으로써 퇴직급여제도의 다양성을 확보하여 가는 것이 필요하다. 특히 고용주와 피용자가 함께 기금을 적립하는 개인연금제도, 기업의 영업이윤을 종업

원들에게 분배해 주는 이윤분배제도, 종업원 주주제도 등을 포함하는 미국의 다양한 확정각출형 연금제도는 근로자의 퇴직연금선택폭을 넓혀주는 효과를 줄 수 있다. 이처럼 퇴직연금제도의 내용이 다양해지는 경우 기업측에서는 기업의 특성 및 환경에 맞게 제도를 설계, 운영할 수 있는 이점이 있고, 근로자측에서도 그 만큼 선택의 폭이 넓어져서 노사양측에 플러스효과를 가져올 가능성이 많다고 할 수 있다.

### 3) 퇴직연금 리스크감독체계의 정비

퇴직연금운용과 관련된 리스크의 증대에 효율적으로 대응하기 위하여 사용자 또는 수탁기관측면에서 과연 어떻게 연기금운용에 대한 리스크관리체제를 수립하고 시행하고 있는가를 감독하는 상시적 리스크감독체계의 구축이 필요하다. 퇴직연금리스크감독기준은 현재 시행되고 있는 보험회사의 리스크관리모범규준을 준용하여 마련하는 것이 바람직하며 리스크감독규정은 확정기여형 퇴직연금제도와 확정급여형 퇴직연금제도로 각각 구분하여 각 제도의 특성에 부합하도록 규정을 제정할 필요성이 있다. 특히 현행처럼 계약형 퇴직연금지배구조하에서는 ① 금융기관에 대한 기금운용감독 초점 ② 사용자와 금융기관간 불공정 계약 등에 대한 감독이, 영미식 지배구조하에서는 ① 수탁기관의 대리인문제감독 ② 수탁자책임 감시기능여부 등에 대한 감독이 리스크감독차원에서 이루어질 필요성이 있다. 또한 퇴직연금사업자의 과당경쟁을 지양한다는 차원에서 적정한 수익구조 가이드라인제시(운용관리기관 및 자산관리기관에 대한 적정수수료체계설정 유도 등)가 리스크감독정책차원에 검토가 이루어지는 것이 바람직하다고 본다. 특히 자산운용책임이 근로자에게 있는 확정기여형 퇴직연금의 경우, 불완전판매로 인한 고객손실은 근로자의 노후소득에 바로 영향을 미치기 때문에 금융기관 내부의 자격제도를 운영하는 것이 필요하다.

#### 4) 퇴직연금 지배구조의 정비 · 보완

지배구조는 연금기금의 운용형태, 사용주와 운영관리기관 및 자산관리기관간의 역할관계 등 연금기금의 운용구조로서 계약형, 기금형, 회사형 등으로 분류하거나 DC형 또는 DB형 지배구조로 분류된다. 이와 같은 연금기금의 지배구조를 어떠한 형태로 가져가느냐에 따라 노동 및 금융시장 발전 등에도 직·간접적으로 영향을 미치게 된다. 대체로 기금형은 노사간의 신뢰를 기반으로 한다는 점에서 기금을 일괄 금융기관에 위탁하는 계약형보다 금융시장의 발전에 긍정적인 효과를 줄 것으로 예상된다. 따라서 장기적으로는 금융시장의 발전 및 신탁제도의 정착 등을 감안, 현행과 같은 계약형 퇴직연금지배구조형태에서 미국 등과 같이 기금형 또는 회사형 퇴직연금지배구조로 전환할 필요성이 있다고 본다. 그 이유는 계약형 퇴직연금 지배구조 유지시 퇴직연금 운용관련 다양한 운용제도가 도입하기 어려울 뿐만 아니라 계약형은 금융회사가 모든 절차를 관리하기 때문에 금융회사와 사용자와의 금전계약에 의해 계약이 좌우될 수도 있기 때문이다.

#### 5) 공사연금간의 상호 연계성 도모

공적연금의 위기를 해결하기 위한 정부의 재원지원 확대는 재정부담 증가 등 많은 문제를 야기하기 때문에 많은 선진국들에서는 공적연금의 비중을 축소하고 민영연금의 비중을 확대하는 방향으로 연금개혁을 추진하고 있는 실정이다. 이러한 측면에서 민영연금은 공적연금의 재정위기를 보완하는 역할을 담당하고 있다고 할 수 있다. 결국 공적연금의 재정위기문제를 해결하면서 퇴직연금제도의 활성화를 도모한다는 차원에서 공적연금제와의 효율적 연계를 통한 다층보장체계 구축이 필요하다. 이 경우 공사연금의 역할분담 차원에서 현행 공적연금의 보험료 수준은 적정한가, 그리고 공적연금 - 퇴직연금 - 개인연금의 비율이 어느 정도가 되는 것이 적정한가를 사전에 검토할 필요가 있다. 즉 공적연금제와 민영연금제간의 역할분담과 연계 방안 등이 노사정의 합의를 바탕으로 종합적으로 검토되는 것이 바람직하다.

## V. 결 론

### 1. 결론

<우리나라의 노후소득보장체계의 현황과 여건변화에 따른 개혁방향과 퇴직연금의 역할과 문제점>

현재 우리나라 전반적인 노후소득보장체계는 외견상 국민 기초생활보장, 경로연금, 국민연금, 퇴직(연)금, 개인연금 등을 통한 노후소득보장체계를 구축하고 있으나 제한적으로 지급되는 공공부조, 다수의 국민연금 납부예외자 문제 및 소득 하향 신고, 일부 근로자에게만 적용되는 퇴직금과 개인연금으로 인해 실질적인 의미에서 안정적인 노후생활을 위한 다층소득보장체계와는 일정한 괴리가 있는 것이 현실이고 이로 인해 상당수의 노인들이 노후소득보장의 사각지대에 노출되어 있는 실정이다.

이러한 상황에서 급속한 인구고령화 추세, 저성장·고실업의 선진국형 경제시대 진입, 가족의 부양기능 약화와 공적소득보장 및 기업연금의 중요성 부각 등의 사회경제적 환경변화는 노후소득의 적절성과 제도 유지비용 등을 종합적으로 고려한 효과적인 노후소득보장체계 구축을 위하여 전체적인 노후소득보장이라는 큰 틀에서 각 연금간의 역할 규명 및 재정안정화 모색을 검토할 필요성을 증가시키고 있다. 이런 정책방향이 실효성을 거두기 위해서는 무엇보다도 퇴직연금제도의 안정적인 발전이 필수적으로 되었다.

이러한 전체적 맥락과 함께 기존 퇴직금제도가 인구고령화와 노동시장 여건변화(연봉제확산 등)에 대응하기 어려울 뿐만 아니라 기업도산 시 근로자 수급권보장에 미흡(퇴직금 장부상적립 등)하다는 점을 고려하여 근로자 수급권강화 차원에서 퇴직연금제도가 2005년 12월부터 도입되었다. 이렇게 도입된 한국형 퇴직연금제도는 연금전환의 인센티브 불충분, 실질적 근로자 수급권보장장치

미흡이라는 측면에서 문제점이 노출되고 있어 퇴직연금제도의 정착과 발전을 위한 지속적인 제도보완이 요구되고 있는 실정이다.

#### <주요외국의 현황과 문제점, 그리고 노후소득보장체계의 발전방향이 주는 시사점>

한편 주요외국에서도 1980년대 중반이후 연금개혁의 필요성과 개혁방향에 대한 논의가 주요주제로 되었다. 이는 한편으로는 공적연금제도가 제도적용과 급여측면에서 급속하게 확대된 반면, 다른 한편으로는 인구고령화와 경제성장 둔화로 인한 부과방식 속성의 공적연금제도의 장기적인 재정적 지속가능성을 보장할 수 없게 된 상황이 발생했기 때문이다. 이러한 상황에서 주요 선진국들은 급여수준을 낮추고 부담수준을 인상하는 직접적 재정안정화 방안을 취하거나 수급개시연령 상향조정, 급여조정방식의 변경, 급여계산방식의 변경 등의 간접적 재정안정화 방안을 채택했다. 또한 이외에도 적립방식 속성의 강화, 공사연금 간의 역할 분담을 중심으로 한 다층 노후소득보장체계 구축지향 등의 체계적 개혁을 도모하였으며 고령노동을 장려하는 조치와 노동시장의 유연성을 제고할 수 있는 기업연금이 추가적으로 도입되었다. 외국의 경험을 볼 때 공사연금이 균형적으로 발전하여 다층소득보장체계가 상대적으로 잘 구축된 나라가 공적연금의 비중이 상대적으로 높은 나라와 달리 재정건전성이 확보되어 저소득층의 노후소득보장을 위한 여유재원 운용이 가능한 것 등 더 성공적인 결과를 보이고 있다. 이러한 국가에서 퇴직연금은 국민연금을 완전히 대체하거나 부분 대체하는 등 사회보장 기능을 하면서 그 역할이 보다 증대되는 방향으로 활용되고 있다.

#### <우리나라 퇴직연금의 문제점과 단기 및 중장기 개선 및 조기정착방안>

이러한 외국의 경험을 참고하고, 우리나라의 노후소득보장체계의 상황과 퇴직연금의 문제점을 고려할 때 우리나라에서도 퇴직연금의 역할 강화를 통한 실질적 다층소득체계의 구축이 중요하다. 그러나 2005년 12월에 퇴직연금제도의

도입이 이루어짐으로써 외형상으로는 선진국과 같이 다층 노후보장체계에 의한 노후소득보장이 가능하게 되었음에도 불구하고 내용면에서 보면 국민연금제도는 『저부담-고급여』 체계에 의한 구조적 재정불균형문제가 발생하고 있으며, 개인연금제도 역시 최근 개인연금 세대가입율의 급감 등으로 자조노력에 의한 노후보장강화라는 본래의 제 역할을 다하지 못하고 있는 실정일 뿐만 아니라, 도입된 퇴직연금제 역시 제도의 정착과 발전을 위한 세부정책이 보다 요구되는 실정이다. 따라서 노후소득보장차원에서 퇴직연금제도의 개선방안이 단기와 중장기적으로 모색될 필요성이 있다.

#### <퇴직연금제도의 단기적 개선 및 조기정착방안>

도입의 측면에서 기존의 퇴직금 중심에서 퇴직연금으로의 전환을 위한 제도적 장치가 필요하다. 이를 위해서는 제도적으로 중간정산제도 또는 중도인출제도를 점진적으로 폐지하고, 퇴직연금수령방법을 기본으로 하며, 퇴직일시금 수령요건을 엄격하게 시행하는 것이 필요하다. 세제의 유인효과는 일시금에서 연금으로의 유인효과에 초점이 맞추어져야 한다. 이에 대한 효과분석을 통한 제도설계가 필요하다. 소득공제의 경우 현 퇴직연금세제에 있어 연금수령액이 높은 고임금근로자일수록, 또는 근속년수가 장기로 갈수록 퇴직일시금에 대한 세금이 연금소득세보다 작아져 유인효과가 없는 것으로 분석이 되었다. 따라서 이에 대한 추가적 고려가 필요하다. 실질적 퇴직연금세제혜택이 주어지도록 퇴직급여불입액 중 소득공제 한도를 현재의 300만 원 이상으로 확대할 필요성이 주장되고 있으나 실제 평균근로자의 불입가능액이 168만 원 정도로 추산되어 확대 시에는 상당한 고소득층 근로자가 주로 혜택을 받게 되는 것으로 추정된다. 이 경우 조세회피나 소득분배 그리고 세수감소측면에서 문제가 있을 수 있음을 고려해야 한다. 사용자 각출금의 경우 임원이나 특수관계자가 퇴직연금에 가입이 가능하여 인건비로의 위장과 과세이연을 통한 조세회피에 이용될 가능성이 있어 외국에서는 사용자 부담분에 대해서도 한도를 정하고 있으나 우리나라는 이에 대한 구체적 규정이 없는 상황이어서 이를 고려할 필요성이 있다.



사용주의 입장에서는 기금의 외부적립이라는 새로운 부담을 지게 되므로 기업 각출분에 대한 세제혜택 등을 부여함으로써 퇴직연금제도로의 전환에 따른 인센티브를 적극 부여하는 것이 바람직하다. 이를 위해 연금의 안정성이 확실히 보장되는 사외적립의 경우 퇴직연금제도의 발달을 위해 사내적립과의 세제상의 차별을 도입할 필요성이 존재한다. 기업의 퇴직급여충당금을 손비한도를 대폭적으로 축소함으로써 퇴직금의 사외적립수준을 제고 할 수 있으나, 이 경우에도 사내적립의 손금산입의 한도를 축소시키는 과정에서 사외적립의 과소산입문제가 작아지기는 하나 그 가능성이 여전히 남아 이에 대한 고려가 필요하다. 세제혜택을 부여하기 위해 설정되는 세제 적격요인은 연금제도가 건전하게 운영되고 부실화 가능성을 사전에 예방하는 역할을 수행하는 중요한 제도적 요인이다. 그러나 우리나라는 포괄적인 세제적격요인만을 간접적으로 규정하고 있어 구체화가 필요하다. 현재 법제도하에서는 제도전환을 위한 유일한 개입수단은 기존제도와 새로운 제도를 차별화하는 세제밖에 없어서 적절한 세제개혁이 적시에 이루어지지 않으면 새로운 퇴직연금제도의 정착 및 확산이 지연될 위험성이 존재하므로 이에 대한 중점적 관심이 필요하다.

또한 다양한 연금상품의 개발과 설계가 이루어지도록 연금계산기초율 변경의 탄력화, 재정방식의 자율선택 등이 이루어져야 한다.

운영의 측면에서 제도도입초기에는 어느 정도의 양적규제가 요구되지만 점진적으로는 투자규제완화라는 국제적 추세에 비추어 볼 때 점진적으로 자율투자규제체계로의 전환이 요구되며, 이에 따라 정형화된 수탁자 책임규칙의 도입이 요구된다. 자산운용이 자율화되면 기업은 자기책임원칙에 입각하여 운용기관 및 금융상품·서비스를 선택하기 때문에 운용기관 측의 충분한 정보공시와 투자교육이 이루어지도록 기준이 마련되어야 할 것이다.

지급측면에서는 연금재정 검증체계의 정형화를 위해 연금재정 검증규정책임과 연금재정 검증주체에 대한 고려가 있어야 한다. 또한 과거근무채무상각에 대한 구체적인 규정이 필요하며, 적립과부족시의 조치가 연금재정의 건전성에 직접적인 영향을 미치기 때문에 관련된 규정을 관련세법 등에 신중히 검토하여

명시할 필요가 있다. 적정한 연금재정 재계산 주기가 구체적으로 명문화될 필요가 있다. 근로자 수급권보호 장치의 체계화는 지급측면에서 조기정착을 위한 중요한 고려사항이다. 향후 퇴직연금제도 도입과 성격에 부합하도록 임금채권 보장범위를 확대하는 문제, 기업의 부담능력을 고려하여 연금지급부공사(PBGC) 등과 같은 지급보증제도를 도입하는 문제 등을 근로자의 수급권보호차원에서 신중히 검토할 필요성이 있다.

#### <퇴직연금제도의 중장기적 개선 및 조기정착방안>

연금수리의 적정성 검증 등을 통한 확정급여형 퇴직연금제의 안정적인 운용, 즉 연금수리 기본 틀 하에서의 확정급여형 퇴직연금제 운용이 이루어짐으로써 퇴직연금제 운용의 국제적 정합성 부합, 제3자적 감시기능 강화, 근로자의 수급권보호 등을 장기적으로 도모하는 것이 바람직하다. 또한 근로자와 기업 양쪽에 선택의 폭을 넓힐 수 있는 다양한 퇴직연금제도의 도입이 추진되어야 한다.

다음으로 퇴직연금 리스크감독체계의 정비가 있어야 한다. 퇴직연금운용과 관련된 리스크의 증대에 효율적으로 대응하기 위하여 사용자 또는 수탁기관측면에서 과연 어떻게 연금운용에 대한 리스크관리체제를 수립하고 시행하고 있는가를 감독하는 상시적 리스크감독체계의 구축이 필요하다. 이를 위한 감독기준은 현재 시행되고 있는 보험회사의 리스크관리모범규준을 준용하여 마련하는 것이 바람직하며 리스크감독규정은 확정기여형 퇴직연금제도와 확정급여형 퇴직연금제도로 각각 구분하여 각 제도의 특성에 부합하도록 규정을 제정할 필요성이 있다. 퇴직연금사업자의 과당경쟁을 지양한다는 차원에서 적정한 수익구조 가이드라인제시(운용관리기관 및 자산관리기관에 대한 적정수수료체계설정 유도 등)가 리스크감독정책차원에서 검토되는 것이 바람직하다. 특히 자산운용 책임이 근로자에게 있는 확정기여형 퇴직연금의 경우, 불완전판매로 인한 고객 손실은 근로자의 노후소득에 바로 영향을 미치기 때문에 금융기관 내부의 자격 제도를 운영하는 것이 필요하다.

또한 장기적으로 퇴직연금 지배구조의 정비·보완이 필요하다. 지배구조는 연금기금의 운용형태, 사용주와 운영관리기관 및 자산관리기관간의 역할관계 등 연금의 운용구조로서 계약형, 기금형, 회사형 등으로 분류하거나 DC형 또는 DB형 지배구조로 분류한다. 대체로 기금형은 노사간의 신뢰를 기반으로 한다는 점에서 기금을 일괄 금융기관에 위탁하는 계약형 보다 금융시장의 발전에 긍정적인 효과를 줄 것으로 예상된다. 계약형 퇴직연금 지배구조 유지 시 퇴직연금 운용관련 다양한 운용제도가 도입하기 어려울 뿐만 아니라 계약형은 금융회사가 모든 절차를 관리하기 때문에 금융회사와 사용자와의 금전계약에 의해 계약이 좌우될 수도 있다. 이러한 이유로 기금형 또는 회사형 지배구조로 전환이 권장된다.

마지막으로 장기적인 고려 중 가장 중요한 것은 공적연금의 재정위기문제를 해결하면서 퇴직연금제도의 활성화를 도모한다는 차원에서 공적연금제와의 효율적 연계를 통한 다층보장체계 구축이 필요하다. 공사연금의 역할분담 차원에서 현행 공적연금의 보험료 수준은 적정한가, 그리고 공적연금 - 퇴직연금 - 개인연금의 비율이 어느 정도가 되는 것이 적정한가를 사전에 검토할 필요가 있다.

지금까지 살펴본 바와 같이 퇴직연금제도를 비롯한 연금제도는 고령화시대를 대비하기 위한 대표적인 노후소득보장체계라 할 수 있다. 따라서 현행 퇴직연금제도상에 나타나고 있는 제반문제를 파악하고 이를 체계적으로 보완·개선할 필요성이 있다. 물론 이러한 퇴직연금제도의 보완과 개선은 단기간 내에 해결될 문제는 아니라 생각된다. 무엇보다도 우리나라의 현실과 여건에 부합한 방향으로 퇴직연금제도가 보완·개선이 요구되지만 중장기적으로는 국제적인 정합성을 고려하면서 보완·개선될 필요성이 있다. 이를 위해서는 한편으로 우리나라보다 일찍이 퇴직연금제도가 도입·운용되고 있는 선진사례를 벤치마킹하면서 다른 한편으로 제도개선에 대한 충분한 노사정간의 합의와 노력을 전제로 한다는 자세의 전환이 그 어느 때 보다도 중요하다.

## 2. 본 연구의 기여, 제한점 그리고 개선방향

본 연구는 우리나라 노후소득보장체계의 전반적인 관점에서 현황과 문제점 그리고 개혁방향을 먼저 논의하고, 외국의 관련 경험을 살펴본 후 이를 기반으로 퇴직연금이 차지하는 위치와 역할을 명확히 하였다는 점에서 기여가 있다고 생각된다.

또한 퇴직연금의 개선방안을 도입, 운용, 급여 그리고 단기 및 중장기로 나누어 제시함으로써 퇴직연금의 조기정착에 도움이 될 수 있다고 생각된다.

그러나 논의를 함에 있어 세제측면에서 기존의 효과분석을 인용하여 제시한 것 외에 수리분석적 연구를 충분히 하지 못한 제한점이 있다. 이는 본 연구를 통해 다양한 수리분석적 연구의 필요성을 인지할 수 있었으므로 추후 연구를 통해 보완이 될 수 있다고 생각된다.

더 나아가 근본적으로 다음과 같은 제한점과 개선방향이 있다고 생각된다. 노후소득보장체계의 전반적인 측면에서 보면 노후소득보장은 근본적으로 특정 시기에 생산된 재화와 서비스를 세대 간에 배분하는 것이기 때문에 재정적인 측면을 위주로 한 개선방안에서는 실질적인 세대 간 부양부담 문제를 해결할 수 없다는 제한점이 있다. 이러한 측면에서 실제로 일하는 사람 수를 늘림으로써 재화와 서비스의 총생산량을 늘리는 것이 근본적인 해결책이 된다. 상기한 재정측면의 개선방안과 이러한 근본적인 해결책 사이에 연결고리를 찾는 것이 중요한 미래의 과제라 생각된다.

## 참 고 문 헌

- 국민연금발전위원회, 『2003 국민연금 재정계산 및 제도 개선방안』, 2003.
- 국민연금연구센터, 『해외연금동향(V)』, 조사연구자료 2000-26, 국민연금관리공단, 2000.
- 국민연금제도개선기획단, 『전국민연금 적용확대에 대비한 국민연금제도 개선』, 1997.
- 권문일 외, 『노후소득보장체계의 재구축』, 대통령자문 고령화 및 미래사회위원회 · 보건복지부, 2005.5.
- 금융감독원, 『주요국의 사적연금제도의 감독정책방향』, 금융감독원과 World Bank 공동개최 Workshop 자료(1999.12.20-21), 2000.
- 김수완 · 김순옥 · 안상훈, 『다층노후소득보장체계 구축 연구』, 국민연금연구원, 2005.
- 김용하, 「공적연금의 구조개혁 현황과 향후 과제」, 2005년도 제2차 재정개혁 심포지엄, 한국 · 재정공공경제학회, 국가경영전략연구원 NSI 포럼, 한국경제신문사 공동주최, 국가경영전략연구원, 2005a.
- , 「국민연금제도의 포괄적 개혁방안」, 『응용경제』, 제7권 제2호, 한국응용경제학회, 2005b.
- , 「퇴직연금활성화를 위한 제도적 정착과제」, FY2005년 동계 금융정책 심포지엄 발표자료, 2005c, pp. 3-39.
- 김원식, 「퇴직연금제도의 문제점과 발전방향」, 『보험개발연구』, 제16권제1호, 2005년 3월, pp.104-106.
- 남재현, 『주요국의 퇴직연금 현황과 시사점』, 한국금융연구원 기타보고서, 2005.8.
- 노동부, 『근로자퇴직급여보장법』, 2005. 1.

- 노동부, 『근로자퇴직급여보장법 시행령』, 2005. 7.
- 노동부고시 제 2005-29호(2005년 10월 5일)
- 노인철, 「EU의 연금개혁 시사점과 우리의 대응」, 사회문화정책관계장관회의 발표자료, 2005. 4.
- 류건식, 「퇴직연금 기금운용의 규제 및 감독방안」, 보험개발원, 한림대학교 공동주최, 『퇴직연금 도입관련 정책세미나(주제발표)자료집』, 2003. 10.
- 류건식, 「연금개혁과 사적연금: 퇴직연금제등을 중심으로」, 『한국사회보장학회 추계학술대회 세미나집』, 2004. 10.22.
- 류건식·손성동, 「기업연금도입에 따른 수급권보호제도정립방안」, 『사회보장연구』 제14권2호, 한국사회보장학회, 1998.12., pp. 207-239.
- 류건식·손성동, 「기업연금의 지급보증제도 개선방안」, 『리스크관리연구』 제55집, 한국리스크관리학회, 1999.12., pp.140-167.
- 류건식·이태열, 「퇴직연금 기금운용의 규제 및 감독방안」, 『보험개발연구』, 보험개발원 제14권 제3호 통권 제40호., 2003. 12. pp. 99-146.
- 류건식·이태열, 『퇴직연금제도의 규제감독체계에 관한 연구』, 보험개발원 보험연구소 연구보고서, 2004.7.
- 류건식·이상우, 『퇴직연금제도의 재정평가체계에 관한 연구』, 보험개발원 보험연구소 연구보고서, 2004.7.
- 문성환, 『퇴직연금세제 관련 현안분석과 개선방향』, 국회예산정책처 경제현안 분석 제9호, 2006.5.
- 문형표, 「공무원연금의 재정운영방식에 대한 연구」, 『2002년도 국가예산과 정책목표』, 한국개발연구원, 2002.
- , 「국민연금 재정전망과 개혁방향」, 한국사회보장학회 춘계정책토론회, 2005.
- 박홍민의, 『해외출장보고서』, 보험개발원 생명보험본부, 2004.9.20.
- 방하남 외, 『퇴직금제도 개선방안』, 한국노동연구원·노동부, 2001.

- 방하남 외, 『퇴직연금제도 실행방안(II)』, 한국노동연구원, 2003.
- 방하남·문형표, 『고령사회에 대비한 퇴직금(퇴직연금)제도의 역할』, 한국노동연구원, 2005.
- 배준호·김상호, 『연금, 이렇게 바꾸자』, 한국경제연구원, 2005.
- 보건복지부, 「국민연금 개혁방향」, 『노사정위원회 발표자료』, 2006.
- 서병남, 『기업연금보험론(I)』, 보험연수원, 1999.3.
- 신기철, 『기업연금제도의 재무건전성제고방안』, 노동연구원 전문가포럼자료, 2003.3.
- \_\_\_\_\_, 「기업연금도입이 금융시장에 미칠 영향」, 『증권예탁지』, 2003. 4., pp. 1-40.
- 신문식, 『일본출장보고서』, 보험개발원 보험연구소, 2004.6.
- 윤석명, 「세계은행 연금개혁안 평가」, 『보건복지포럼』, 통권 제39호, 한국보건사회연구원, 1999.
- \_\_\_\_\_, 「공적연금과 사적연금의 균형적 발전에 관한 연구」, 『사회보장연구』, 제16권 제1호, 한국사회보장학회, 2000a.
- \_\_\_\_\_, 「공적연금제도의 문제점과 개선방향」, 『재정논집』, 제15집 1호, 한국재정학회, 2000b.
- \_\_\_\_\_, 「외국연금개혁 동향과 우리나라의 연금개혁 방향-Parametric reform을 중심으로-」, 2004년 한국사회보장학회 추계학술발표대회 발표문, 2004a.
- \_\_\_\_\_, 「선진국의 연금제도 개혁사례」, 『경영계』, 한국경영자총협회, 2004b.
- \_\_\_\_\_, 「연금제도의 지속가능성 확보가 우선시돼야」, 『나라경제』, 6월호, KDI경제정보센터, 2005a.
- \_\_\_\_\_, 「2005년 세계은행 연금보고서의 주요내용 및 시사점」, 『연금포럼』, 여름호, 국민연금연구원, 2005b.
- \_\_\_\_\_, 「공적연금의 구조개혁 현황과 향후과제(발표자 김용하) 토론문」, 2005년도 제2차 재정개혁 심포지엄, 한국·재정공공경제학회, 국가경

- 영전략연구원 NSI 포럼, 한국경제신문사 공동주최, 국가경영전략  
연구원, 2005c.
- 윤석명·주은선, 『공적연금 유형의 국제비교(I)』, 국민연금연구센터, 2000.
- 윤석명·이정우·김대철, 『고령시대를 대비한 소득보장체계 구축방안』, 국민연  
금연구센터, 2003.
- 윤석명·김대철·신화연, 「국민연금제도의 점진적 개혁방안」, 『응용경제』, 제  
7권 제2호, 한국응용경제학회, 2005.
- 윤석명·김대철·신화연·김문길, 『사회보험형 및 사회수당형 기초연금 도입시  
예상효과에 관한 연구』, 국민연금연구원, 2005.
- 윤석명·김대철·신화연·김문길, 『중장기 사회보장지출추이에 입각한 국민연  
금 기여 및 급여수준에 관한 연구』, 국민연금연구원, 2005.
- 이기화, 「선진국의 연금제도 개혁동향 및 시사점」, 『월간생협』, 2004.10., pp.  
21-38.
- 이봉주·류건식, 「기업연금제도의 변천과 재정운용」, 『보험학회지』, 제51집,  
한국보험학회, 1998.3., pp. 201-230.
- 이봉주·이순재·김재현·김현수, 「확정급여형 퇴직연금제도의 사후적 수급권  
보장방안」, 『사회보장연구』 제21권제4호. 한국사회보장학회,  
2005.10, pp. 89-116.
- 이중기·임영재, 「기업연금제도에서의 정책적 고려요소: 지배구조의 설정과 연  
금에 대한 규제감독을 중심으로」, 최경수 편, 『인구구조 고령화  
의 경제적 영향과 대응과제(II)』, 한국개발연구원, 2004, pp.  
605-664.
- 이흥무, 「퇴직연금 수급권보호의 취약성과 낮은 적립수준에 대한 선진국의 사  
례(下)」, 『손해보험지』 10월호, 2005.10., pp. 20-43.
- 이흥무, 「일본 기업연금제도의 개혁과 과제」, 21세기 근로복지연구회 및 한국  
사회보장학회주관 세미나 발표자료.
- 임병인·김세환, 『퇴직연금 활성화를 위한 세계체계 연구』, 보험개발원, 2004.



- 전영준, 「기업연금도입을 위한 조세제도 개편방향」, 최경수 편, 『인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(II)』, 한국개발연구원, 2004, pp. 558-604.
- 최경수 · 문형표 · 신인석 · 한진희, 『인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제 (I)』, 한국개발연구원, 2003.
- 최경수 편, 『인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(II)』, 한국개발연구원, 2004
- 최기홍, 『국민연금과 개인연금의 비교분석』, 국민연금연구원, 2004.
- 통계청, 『장래인구 특별추계』, 2005. 1.
- 한국개발연구원, 「인구고령화와 재정운영방향」, 기획예산처 세미나자료, 2005.
- 한국개발연구원, 『인구구조 고령화의 경제·사회적 파급효과와 대응과제』, 고령화사회 대비 협동연구 총괄보고서, 2005.
- 한나라당 TF(2004), 「국민연금제도 개선방안」, 『한나라당 공청회 자료』, 2004. 9.

Ambachtsheer, Keith, *Pension Funds and the Bottom Line : Managing the Corporate Pension Fund as a Financial Business*, 1991.

Arbeiterkammer Kaernten, “Die neue Abfertigung(새로운 퇴직금제도)”, AK-Wahlservice kaernten.arbeiterkammer.at, 2004.

Bodie, Z., Mitchell, O. S., and Turner, J. A., *Securing employer-based pensions: an international perspective*, Pension Research Council. Wharton School of the University of Pennsylvania, 1996.

Bodie, Z., “Pensions as Retirement Income Insurance.” *Journal of Economic Literature* 28, 1990, pp.28-49.

Davis, E. Philip, *Pension Funds*, Oxford University Press, 1995.

Disney, R., *Can We Afford to Grow Older? : A Perspective on the*

- Economics of Aging*, The MIT Press, 1988.
- EU, "Communication from the commission to the council, the european Parliament, the european economic and social committee and the committee of the regions", Commission of the European Communities, 2002.
- Fabozzi, Frank J., *Pension Fund Investment Management : A Handbook for Sponsors and Their Advisors*, 1990.
- Holzmann, Asher and Sin, Yvonne, "Pension Systems in East Asia and the Pacific: Challenges and Opportunities", The World Bank, 1999.
- IMF, "Korea: Selected Issues", IMF Country Report No. 01/101, 2001.
- Investment Company Institute, *Mutual Funds and the Retirement Market, Fundamentals*, July 1999.
- Jackson, R. and Howe, N., *The 2003 aging vulnerability index: An assesment of the capacity of twelve developed countries to meet the aging challenges*, The Center for Strategic and International Studies, 2003.
- McGill, D.M., Brown, K. N., Haley, J. J. and Schieber, S. J., *Fundamentals of Private Pensions*, 8th ed., New York: Oxford University Press, 2005.
- OECD, *Economic Survey - Korea 2001*, 2001.
- \_\_\_\_\_, *2003 Annual Review - Korea*, ECO/EDR(2003)2, 2003a.
- \_\_\_\_\_, *Policies for an Ageing Society: Recent Measures and Areas for Further Reform*, ECO/WKP(2003)23, 2003b.
- \_\_\_\_\_, *Survey of Investment Regulation of Pension Funds*, 2003c.
- \_\_\_\_\_, *Draft Guidelines on Pension Fund Asset Management*, 2003d.
- \_\_\_\_\_, *Coping With Ageing: A Dynamic Approach to Quantify the*

- Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries*, ECO/WKP(2003)25, 2004.
- Olson, Russel L., *The Independent Fiduciary : Investment for Pension Funds and Endowment Funds*, 2000.
- Poterba, J.M., Venti, S.V. and Wise, D.A., "Lump-sum Distribution from Retirement Saving Plans", *Inquiries in the Economics of Aging*, NBER, 1998.
- Reisen, Helmut, "Liberalizing Foreign Investments by Pension Funds: Positive and Normative Aspects", OECD Working Paper, January 1997.
- Riepe, Mark W. and Lummer, Scott L., *Pension Investment Handbook*, A Panel Publication Aspen Publishers, Inc., 1996.
- SSA, *Social Security Programme Throughout the World: Asia and Pacific*, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Social Security Programme Throughout the World: Americas*, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Social Security Programme Throughout the World: Europe*, 2004.
- Terry, N.G. and , P.J., "The role of pension schemes in recruitment and motivation : Some survey evidence", *Employee Relations*, Vol.19 No.2, 1997, pp.160-175.
- Thompson, L., *Older and wiser : the economics of public pensions*, Urban Institute Press, Washington, D.C., 1998.
- Weaver, R. K., "The Politics of Public Pension Reform", CRR WP 2003-06, 2003.
- Whitehouse, Edward, "The Tax Treatment of Funded Pensions", The World Bank(SP Discussion Paper No. 9910), April 1999.
- World Bank, "The Korean Pension System at a Crossroads", Report No. 20404-KO, 2000.

- Yang, Tongxuan, "Understanding the Defined Benefit vs Defined Contribution Pension Choice", ARIA, 2004, 8.
- Yun, Sukmyung, "Financing challenges facing social security scheme: The Case of Korea", Social security in a world of changing priorities, International Social Security Association, 2004.
- Yun, Sukmyung, "Rapid aging and old-age income security in Korea". *Economic and Labour Relations Review*, New South Wales University, 2005a.
- Yun, Sukmyung, "Public Pension Reform Directions for Korea in the Changing Socioeconomic Environment", University of Toronto, 2005b.
- 吉原健二, 『21世紀の企業年金』, 東洋經濟新報社, 平成9年 9月.
- 柳建植・申文植, 「勤勞者退職年金の選好度分析:韓國のケース中心に」, 『保險學雜誌』, 第 589号, 日本保險學會, 平成 17年6月(2005.6), PP.52~75.
- 富士總合研究所 企業年金コンサルティング室編, 「確定據出型 年金導入」, 『日本法令』, 平成 12年 4月(2000.4).
- 富士綜合研究所(2002), 『企業年金の資産運用』, 日本法令, 2002년 11월, p. 165.
- 山口 修, 『確定據出年金のすべて』, 金融財政事情研究會, 2002.5.
- 日本生命保險文化 センター, 『2002 企業の福利厚生制度に関する調査』, 2003.5.
- 第一生命ニコ-ヨク401(k)研究會 編著, 『401(k)プランのすべて』, 金融財政事情研究會, 平成 11年 4月(1999.4).
- 中島富三, 『確定據出年金』, 國政情報센터 2002. 8.
- 土浪修, 『年金法制における運用機關の受託者責任と生命保險社』, 日生基礎研究所, 2002.9.

연구보고서 2006-22-3

---

노후생활보장을 위한 퇴직연금의 조기정착 방안  
A Study on Measures for the early establishment of  
Korean Retirement Pension

---

발행일	2006년 12월 일	값 6,000 원
저 자	유 근 춘 외	
발행인	김 용 문	
발행처	한국보건사회연구원	
	서울특별시 은평구 불광동 산42-14 (우: 122-705)	
	대표전화: 02) 380-8000	
	<a href="http://www.kihasa.re.kr">http://www.kihasa.re.kr</a>	
등 록	1994년 7월 1일 (제8-142호)	
인 쇄	대명기획	

© 한국보건사회연구원 2006

---

ISBN 978-89-8187-645-6 93330