

# 일본 등 주요국의 기업연금 동향과 개혁 논점

배준호

한신대학교 사회과학대학 교수

## I. 들어가며

2007년 10월 현재 미국과 네덜란드처럼 기업 연금이 크게 뿌리를 내린 국가에서도 Roth IRA 나 집단형 확정기여연금(collective DC)과 같이 비교적 최근에 선을 보인 기업연금 상품이 확대 보급되고 있고 일본, 독일처럼 상대적으로 기업 연금이 덜 발달한 국가에서도 신제도를 도입하는 등 기업연금의 보급확대를 시도하는 다양한 노력이 전개되고 있다. 이들 4개국의 정부는 소 자녀화와 장수화라는 인구구조 변화에 직면하여 근로자의 노후 소득보장을 추구하고면서 점차 공적연금의 비중을 줄이고 대신 기업연금과 개인연금 등 사적연금의 비중을 늘리려는 정책을 전개하는 점에서 공통된 모습을 보여주고 있다.

기업연금이 크게 활성화한 미국의 경우 퇴직 급여회계 도입에 따른 적립기준 강화, 연금급여 보증공사(PBGC) 보험료 인상에 따른 기업의 추가부담, 근로자의 자조노력 지원 측면에서 그간의 주도적 제도인 확정급여형연금이 확정기여형연금으로 이행해 가고 있다. 특히 401(k) 플랜과 IRA 보급 확대가 두드러지고 있으며 IRA의

경우 1980년대부터 직장에 연금플랜이 있는 근로자도 가입하면서 지금은 자산 잔고가 401(k) 플랜을 넘어섰다. 2001년에는 세법이 개정되어 401(k) 플랜, IRA 모두 기여한도액이 높아지고 휴대성이 강화되었다.

사실상 기업연금 가입이 강제화되어 있는 네덜란드의 경우, 연금기금의 안정적 운용을 위한 감독과 관련한 각종 가이드라인이 어느 나라 보다 엄격히 관리, 운영되고 있다. 최근 집단형 확정기여연금(collective DC) 도입되고 있는데 이 제도는 퇴직급여회계 도입, 물가연동, 장수화라는 여건 변화 속에서 재무, 회계에 미치는 영향이 약하고 환경변화에 대한 지속가능성이 높은 제도로 평가받고 있다. 집단형 확정기여연금은 가입자나 수급자별 개인별 자산이 없어 제도 틀로는 확정급여형 연금이지만 일정조건하에 명목급여 삭감이 가능한 방식으로 제도상 리스크를 가입자와 수급자가 집단으로 떠맡는다는 점에서 확정기여형연금이다.

위의 두 국가에 비해 기업연금이 덜 발달한 일본의 경우, 아직도 퇴직(일시)금 제도가 광범위하게 남아 있고 이로 인해 기업연금 제도의 발달

이 상대적으로 더디다. 주된 제도인 후생연금기금도 중소, 영세기업에는 잘 보급되지 않아 퇴직일시금이나 적격퇴직연금에 크게 의존하고 있다. 근자에 도입된 확정기여연금(2001년 10월 도입)에 250만명(2007년 4월말 기준), 확정급여기업연금(2002년 4월 도입)에 478만명(2007년 7월 1일 기준)이 가입하는 등 신 제도는 착실히 확대되고 있다(그림 1 참조). 다만 여전히 기업연금의 주축은 확정급여형이라는 점에서 확정기여형이 주축이 된 미국의 동향과 차별화되고 있다.

앞의 3개국에 비해 기업연금이 가장 덜 보급된 독일의 경우, 5종의 기업연금이 있다. 직접계약, 공제금고, 직접보험, 연금금고, 연금기금이 그 것으로 이중 연금기금은 사업주가 기업연금 운영기금에 보험료를 납부하고 해당기금이 연금급여를 주는 방식이다. 연금기금의 경우 2001년 연금개혁시 공적연금 급여 인하에 따른 대체 조치로 중소기업 근로자 등에 원금이 보증되고 원칙적으로 60세 이후 지급, 종신연금 요건의 확정기여형 기업연금을 도입한 바 있으며 본인 부담금을 소득공제해주고 있다. 독일 정부는 기업연금과 리스터연금(개인연금) 등 사적연금의 보급확대를 위해 이후에도 추가적 지원조치를 도입하고 있다.

이하 II절에서 일본의 기업연금 동향을 조망하고 III절에서 미국, 독일, 네덜란드의 최근 기업연금 동향을 간략히 개관하고 IV절에서 향후

예상되는 일본의 기업연금 개혁에 따른 주요 논점을 정리하여 본고의 결론을 대체한다<sup>1)</sup>.

## II. 2007년 일본의 기업연금 동향

일본의 기업연금제도는 1962년에 창설된 적격퇴직연금이 법에 기초한 최초의 제도로 임금 상승에 따른 퇴직금 증가를 예상하고 임금부담을 평준화하기 위해 도입되었다. 이후 1966년에 도입된 후생연금기금은 현재까지 기업연금의 중심적 제도로 자리 잡아 왔는데 최근 들어 기업회계기준 변경, 금융시장 규제완화, 고용관행 변화의 흐름에 따라 퇴직급여제도가 바뀌는 등 제도를 둘러싼 환경이 급변하고 있다. 후생연금기금은 공적연금인 후생연금이 확충되면서 경제계로부터 후생연금과 퇴직금의 조정을 꾀해야 한다는 요구가 커지면서 기업(연금)측에 후생연금의 일부를 대행시켜 후생연금과 기업연금을 조정시키기 위해 도입되었다.

후생연금기금은 동종기업에 의한 종합형후생연금기금이 설립되기도 하였지만 중소, 영세기업의 경우 이러한 제도가 잘 보급되지 않고 퇴직일시금이나 적격퇴직연금에 크게 의존하는 사례가 많아 이들의 노후소득보장을 위한 자조노력을 지원할 수 있는 방안 모색이 과제로 남아 있다.

1) II절 이하의 기술내용은 상당부분이 일본의 후생노동성 연금국장 산하 자문기구의 하나인 기업연금연구회가 2007년 7월에 발표한 "기업연금제도 시행상황 검증결과"에 기술된 내용이다. 다만 필자가 독자의 이해를 돕기 위해 기술내용을 취사선택하고 배치순서를 바꾸었다. 이 연구회의 사무국 역할은 연금국 기업연금국민연금기금과에서 맡고 있다.

그림 1. 일본의 기업연금 체계와 가입자 현황(2006년 3월말 기준)

개인연금(연금형상품 전세대의 24.4%, 개인연금보험 전세대의 21.8%, 2006년 6월)							셋째 기동: 개인연금
후생 연금 기금 (615만)	적격 퇴직 연금 (506만, 2006.12)	확정 급여 기업 연금 (478만, 2007.7)	확정기여 연금- 기업형 (173만)	확정기여 연금- 개인형 (6.3만)	지역가산 부분		〈임의가입〉
			(250만, 2007.4)				둘째 기동: 기업연금
후생연금 (3,302만)				공제연금 (464만)	국민 연금 기금 (73만)	확정 기여 연금- 개인형	〈임의가입〉
국민연금(기초연금) (7,029만)							첫째 기동: 공적연금 〈강제가입〉
근로자 (3,302만)			공무원 (464만)	자영업자 / 3호 피보험자 (2,190만 / 1,092만)			

- 주: 1) 제3호 피보험자는 근로자, 공무원 세대의 피부양 배우자  
 2) 적격퇴직연금은 2012년 3월 말까지 후생연금기금, 확정급여기업연금, 중소기업퇴직연금공제제도 등으로 이행하든가 폐지해야 함.  
 3) 확정기여연금기업형은 타 기업 연금가입자 1.8만 엔, 타 기업연금 미가입자 4.6만 엔이 한도, 기업 기여가 허용되고 가입자 기여는 허용되지 않음.  
 4) 확정기여연금 개인형에는 근로자(기업형 미도입 사업장)와 자영업자가 가입.  
 5) 국민연금기금과 확정기여연금의 통합 가입한도(6.8만 엔) 있음.  
 6) 농림공제(가입자 45만)는 2002년 4월부터 후생연금으로 통합.  
 7) 둘째 기동의 기업연금은 공제연금 지역가산 부분을 제외하면 대부분 임의가입.  
 8) 개인연금의 연금형 상품은 개인연금보험(민간보험사의 개인연금보험, 변액개인연금보험, 우체국 연금보험, JA 연금공제를 총칭)외에 손보사의 개인연금, 전로사이(全勞濟) 연금공제 등 개인계약 연금형상품의 총칭, 공적연금, 기업연금, 재형 연금은 포함되지 않음.

자료: 厚生労働省, 『厚生労働白書』 2007 외, 生命保険文化センター 「平成18年度 생명보험에 관한 전국실태조사(속보판)」 2006.9.  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/01/index.html>.

[그림 1]에 제시되고 있듯이 비교적 최근에 도입된 제도인 확정기여연금(2001년 10월 도입)에 250만명(2007년 4월말 기준), 확정급여기업연금(2002년 4월 도입)에 478만명(2007년 7월 1

일 기준)이 가입하여 두 제도는 착실히 보급이 확대되고 있다. 기업연구회는 위의 제도를 규정하고 있는 법의 부칙에 규정된 “시행후 5년 경과 시점에서 필요하다고 판단될 경우 관련 규정을

검토하여 필요한 조치를 취한다”는 규정에 의거해 2006년 10월에 설치되어 운영되고 있다. 두 제도는 2006년 10월과 2007년 4월에 시행후 5년을 맞는다. 그동안 연구회는 히어링 작업을 마치고 기업연금 성격 및 개별 과제, 기업연금의 리스크관리 등한 논의 진행 등 일련의 검증작업을 추진해 왔다.

법률의 규정에 따르면 후생연금기금은 후생연금 등 공적연금을 보완하는 성격이 강한 반면 확정기여연금과 확정급여기업연금은 후생연금 기금 만큼 보완성이 강하지는 않다. 이렇게 볼 수 있는 것은 후생연금기금은 후생연금의 일부를 대행하고 있고 급여수준이 국가공무원공제조합의 장기급여 수준에 준해 퇴직전소득의 6할 확보(공적연금 급여와 합산하여<sup>2)</sup>) 등 노력목표가 확실하고 급여의 일부(공적연금의 일정비율 이상 급여와 가산부분의 일정비율 이상)가 종신연금이어야 하기 때문이다. 한편 최근 도입된 두 제도<sup>3)</sup>는 공적연금의 대행부분이 없고 급여수준과 급여내용 등에 관한 규제가 후생연금기금보다 느슨하다.

최근 도입된 확정기여연금과 확정급여기업연금은 후생연금기금의 대행반납, 적격퇴직연금, 퇴직일시금으로부터의 이행분에 크게 의존하고 있고 후생연금기금 및 적격퇴직연금이 퇴직(일시)금과의 조정을 위해 도입된 제도라는 점을 감

안하면 실제적제도로 일본의 기업연금은 퇴직 일시금과 밀접한 관계를 지니고 있다고 말할 수 있다.

후생연금의 대행부분이 없는 위의 두 제도가 도입되고 후생연금기금에서 대행형이 쇠퇴하고 가산형이 대두하면서 그동안 공적연금을 대체하고 보완하는 것이 주된 기능이었던 기업연금이 기업의 퇴직급여 충실화를 중시하는 유연한 제도로 바뀌고 있다. 즉 창설이후 후생연금기금은 후생연금과 급여가 동일하게 설계되어 선택 일시금이 없는 대행형이 중심이었는데 고용관행 변화와 다양화 등으로 기업연금에 대한 수요가 바뀌면서 추가 급여부분을 기업이 독자적으로 설계하는 가산형이 주축이 되고 있다.

확정기여연금의 경우 다른 기업연금, 퇴직금으로부터의 이행이 약 6할을 점하고 중소기업을 중심으로 한 신규 가입이 약 4할을 점하고 있다.

확정급여기업연금의 경우 대행반납과 적격퇴직연금으로부터의 이행이 약 8할을 점하고 신규 가입은 5% 정도에 불과하며 이 신규가입의 일부는 향후 발생할 퇴직금에서 이행해온 것으로 추정된다.

적격퇴직연금의 경우 그동안 꾸준히 줄어들고 있지만 2006년말 기준 3만 9천건에 506만명이 가입해 있는데 이들도 2012년 3월까지의 타 제도로 이행해 가야 한다. 지금의 예상으로는 중

2) 그렇다고 후생연금기금이 통합(integration) 제도는 아니다. 통합제도에서는 기업연금액이 최종(연금)급여에서 공적연금액을 공제한 금액으로 산정된다.

3) 물론 이 두 제도도 “국민의 고령기 소득확보와 관련한 자주 노력을 지원하고 공적연금 급여와 더불어 국민의 생활안정과 복지 향상에 기여”하는 것을 목적으로 천명하므로 공적연금과 일정한 관계를 지니고 있음은 분명하다.

## 해외제도 하이라이트

소기업퇴직금공제제도로 3할, 확정기여연금으로 1할, 확정급여기업연금으로 3%가 옮겨가고 나머지는 생명보험상품 등으로 옮겨거나 단순 해약될 것으로 전망된다.

후생연금기금은 2007년 7월 1일 현재 기금수가 642개로 피크시의 1/3 정도로 줄었다. 이렇게 줄어든 것은 2000년부터 3기 연속하여 마이너스 수익률을 보였고 퇴직급여회계 도입으로 2001년도부터 대행반납과 해산이 활발히 진행되었기 때문이다. 최근 운용환경이 개선되면서 단독형, 연합형의 대행반납과 해산이 일단락되면서 축소세가 약해졌는데 남아있는 기금의 8할은 중소기업이 모여서 설립한 종합형이다.

이처럼 일본의 기업연금 제도와 주변 환경이 크게 바뀌고 있는데 기본적인 방향은 공적연금의 역할 축소를 기업연금 등 사적연금이 보완해 나가야 할 입장이라는 점에서 향후 노후소득보장에서 기업연금의 역할은 상대적으로 커질 전망이다. 후생연금과 국민연금 등의 공적연금은 2004년의 연금법 개정으로 거시경제연동 등의 제도가 도입되어 장기적으로 소득대체율이 지금보다 상당수준(표준모델의 경우 9% 포인트 정도) 낮아질 전망이다.

덧붙여 일본은 21세기 초반에 도입한 위의 두 제도에 앞선 1997년 연금적립금 기준과 관련하여 비계속기준<sup>4)</sup>을 도입한 바 있다. 이 기준은 후

생연금기금 해산시 그 간의 가입기간에 대응한 연금급여를 수급자와 가입자에게 지급할 수 있는 적립금을 적립해야 한다는 것이다. 한편 2000년 4월에는 기업의 퇴직급여에 신뢰계기준이 도입되어 퇴직급여적립 부족금을 '퇴직급여충당금'으로 대차대조표상에 부채 계상토록 강제화되었다. 이 조치로 후생연금기금의 대행 반납이 가속화하고 위의 두 제도가 도입되게 이르렀다.

### III. 미국, 독일, 네덜란드의 기업연금 동향

#### 1. 미국

퇴직급여회계 도입에 따른 확정급여형연금이 모기업 재무에 주는 영향의 현재화, 적립기준 강화<sup>5)</sup>, 연금급여보증공사(PBGC) 보험료 인상에 의한 추가적인 기업부담 발생, 노동시장 유통화, 고용형태 변화, 다양화에 의한 노동이동에 적합한 기업연금 수요 확대, 기업연금 운영에 따른 종업원 개인의 자조노력 확대 요청 등을 배경으로 확정급여형연금에서 확정기여형연금으로 이행해 왔다.

산업구조변화로 확정급여형연금 실시기업이 속한 산업이 축소하고 신흥산업 기업에 의한 확정기여형연금 도입 형태로 확정기여형 연금이

4) 이때까지는 후생연금기금 재정검증 방법으로 기금의 계속적 존속을 전제로 장래 보험료 수입을 고려하여 장래에 걸쳐 확실하게 연금급여를 지급할 수 있는지를 검증하는 계속기준뿐이었다.

5) 적립기준이 비계속기준으로 통일되고 적립수준이 100%로 변경되고 최대 적립목표의 150%에 해당하는 보험료를 손금으로 다룰 수 있도록 허용되었다.

증가하였다고 평가되고 있다.

최근 대기업이 확정급여형 연금과 확정기여형 연금을 병용하면서 확정급여형연금을 동결하는 조치를 취하는 기업이 많다. 그 배경에는 경쟁력향상을 위한 비용절감, 장래의 확정급여형연금비용과 리스크에 대한 우려에서 필요 보험료를 줄이기 위한 일시동결이나 종업원에게 확정기여형연금 등을 적용시키면서도 종래제도를 종결시키는 것은 문제가 있다고 판단하여 동결조치를 취하는 것으로 보인다.

한편 퇴직급여회계는 점점 즉시 인식하는 방향으로 개정이 이루어질 전망으로 향후 확정급여형연금의 감소경향에 박차를 가하는게 아닐까 라는 지적도 있다.

확정급여형연금의 급여내용은 종신연금이 원칙이며 적립기준이 강화되면서 과거근무기간에 관련한 감액을 인정하지 않는 '베스팅vesting' 조치가 취해져 보다 엄격한설계와 운영이 요구되고 있다. 이러한 사실을 담보하기 위한 구조로 지불보증제도가 있는데 한편으로 이것이 비용증대를 초래하여 적립기준의 추가적 강화로 이어졌다고 보는 시각도 있다. 이러한 이유로 확정급여형 연금이 감소경향을 보인다고 보는 이들도 있다.

이와 달리 확정기여형연금은 보급이 확산되고 있으며 401(k) 플랜이 그 중심에 있다. 이 플랜에서는 가입자가 희망하면 운용지시 작업의 일부를 전문가에게 위탁할 수 있는 상품, 서비스 활용도 허용되고 있다.

IRA<sup>6)</sup> 역시 보급이 확대되고 있다. 이는 본시 직장에 연금플랜이 없는 종업원을 대상으로 시작한 것인데 1980년대의 제도개정으로 직장에 연금플랜이 있는 종업원도 가입할 수 있게 되면서 보급이 촉진되어 지금은 401(k) 플랜으로부터 자산이환(移換) 등을 받아 잔고가 이미 401(k) 플랜을 넘어서고 있다. 또 직역판 IRA에 의해 중소기업의 연금플랜 제공이 촉진되고 과세후 기여인 Roth IRA가 1998년에 도입되는 등 세제개정도 활발해져 보급확대의 원인이 되고 있다. 2001년 세제개정으로 401(k) 플랜, IRA 모두 기여한도액이 높아지고 후대성이 충실해지는 등 제도에 대한 가입유인이 강화되었다.

이하 최근 가입자가 확대되고 있는 Roth IRA(이하 로스IRA)에 대해 좀더 살펴보자. William V. Roth Jr. 가 주도하여 도입되었으며 기존 IRA와 구분하여 누구라도 이용할 수 있다. 기존 IRA에 비해 노후의 고소득자를 세제상 우대하며<sup>7)</sup> 인출에 따른 제약이 약한 점이 특징적

6) 개인이 퇴직자산 저축을 하는 경우 우대세제가 적용되는 것으로 일본의 개인형 확정기여연금과 유사하다. 기업연금 가입자도 가입할 수 있다. 우리의 경우 2005년 12월에 도입된 퇴직연금 상품중 개인퇴직계좌(IRA)가 있으며 개인형과 기업형이 있다. 2007년 4월말 기준 전체 퇴직연금 적립금 1조 792억원 중 개인퇴직계좌는 15.1%(1,636억원)를 점하고 있으며 개인형이 9.7%(1,049억원), 기업형이 5.4%(587억원)를 보이고 있다. 금융감독원(07.6.5) "퇴직연금 적립금 운용규제 개선 추진".  
7) 로스 IRA는 은퇴전보다 은퇴시 높은 세율을 적용받은 가입자에게 세제상 이익이 크다. 가령 재직시 15% 세율을 적용받는 납세자가 통상의 IRA에 가입하면 150달러의 세부담이 줄지만 은퇴시 30% 세율을 적용받는다면 통상의 IRA로부터 받는 연금액에 300달러 세금이 부과되어 2배의 세부담을 해야 한다.

## 해외제도 하이라이트

이다. 투자처는 주식과 뮤추얼펀드 등의 증권에 집중되지만 파생금융상품, 수표(note), 양도성예금증서, 부동산에도 투자할 수 있다. 가장 큰 장점은 희망시 인출할 수 있으며 인출시의 제약과 요건이 느슨하다는 점과 나이에 근거한 강제 연금지급규정이 없다는 점이다. 로스 IRA의 사촌인 로스 401(k)를 비롯한 다른 모든 납세이연 은퇴플랜은 70.5세부터 인출 즉 연금지급이 허용되며(보다 정확히는 70.5세에 달한 후 맞이하는 4월 1일부터) 59.5세를 넘어 인출하는 경우 연간 최저 연금을 지급하지만 로스 IRA에는 이러한 강제규정이 적용되지 않는다. 기여금총액 한도 내 언제든지 인출이 허용되며 이 때의 인출금에는 연방소득세가 비과세되며 기여금총액 초과 인출금도 연방소득세가 비과세되는 경우가 많으며 별도의 별칭이 없다. 아울러 설정(운용)기관에 따라 자신이 운용지침을 정하는 IRA(self-directed IRA) 등 통상적인 자산운용방식과 다른 창조적인 방식의 운용이 가능하다.

IRA 기여금 한도액은 <표 1>과 같으며 이 금

액 한도내에서 통상의 IRA와 로스 IRA로 자유롭게 구분하여 적립가능하다. 부부는 배우자별로 아래 금액 한도내에서 운용가능하다. 자본이득, 배당, 이자 등을 포함하여 계정내 거래에는 세금이 부과되지 않는다.

통상의 IRA에서 로스IRA로 이관한 자금의 경우 해당 자금이 5년 이상의 운용기간(seasoning period)을 충족하면 전액 인출할 수 있다. 가입자가 59.5세에 이르거나 장애자가 될 경우 해당 자금이 5년 이상의 운용기간을 거쳤다면 자동적으로 인출자격이 부여된다. 최초의 거주용 주택 구입시 1만달러까지 인출이 허용되며 해당 주택은 로스 IRA 가입자나 그 배우자, 직계가족에게만 소유가 허용되며 이들은 2년전에 집을 소유한 적이 없어야 한다. 로스IRA는 가입자가 사망하면 배우자가 유일한 상속인이 되며 배우자는 자신의 IRA에 사망배우자 IRA를 별도의 부담없이 하나의 계정으로 만들 수 있다.

표 1. IRA 기여금 한도

(단위: 달러)

연 도	49세 이하	50세 이상
1998~2001	2,000	2,000
2002~2004	3,000	3,500
2005	4,000	4,500
2006~2007	4,000	5,000
2008	5,000	6,000
2009~	인플레이 반영하여 500달러 단위로 한도액 증액	

자료: Wikipedia 'Roth IRA'.

## 2. 독일

소자녀고령화 현상이 진행되면서 보험료 납부자가 줄고 연금수급자가 증가하기 때문에 과도한 보험료 부담을 지우기 않기 위해 독일 정부는 급여수준을 억제해야 한다고 판단, 공적연금이 가장 중요한 노후소득보장 수단이긴 하나 기업연금, 개인연금과 함께 노후를 지탱할 수 있도록 해야 한다는 점을 분명히 하고 있다.

기업연금의 종류는 크게 5종이 있는데 1) 총당금의 계상하여 사업주가 직접급여의무를 지는 '직접계약' 2) 기업연금을 운영하는 금고에 대해 사업주가 보험료를 납부하고 해당금고가 급여를 주는 '공제금고' 3) 사업주가 생명보험으로 기업연금을 제공하는 '직접보험' 4) 생명보험과 유사한 운영기관인 연금금고에 사업주가 보험료를 납부하고 해당금고가 급여를 주는 '연금금고' 5) 기업연금 운영기금에 대해 사업주가 보험료를 납부하고 해당기금이 급여를 주는 '연금기금'이 그것이다. 특히 연금기금에 대해 말하면 2001년의 연금개혁으로 공적연금액 급여수준 인하시의 대체조치로 중소기업 근로자 등에 대한 연금보조를 위해 연금지급개시시 원금보증이 확보되고 원칙적으로 60세 이전에 지급하지 않으며 원칙적으로 종신연금 형태로 지급하는 요건의 확정기여형 기업연금, 개인연금에 대한 공적조성을 행하는 리스터 연금이 시행되고 있다. 조성내용은 기업연금, 개인연금에

관련한 본인 부담금에 대해 조성금을 지급하거나 소득공제를 허용하는 것이다.

수급권과 관련하여 급여약속근속기간이 5년 이상인 30세 이상의 퇴직자 및 도산시 근로자에 대해 수급권을 부여하고 있다.

## 3. 네덜란드

기업연금으로 기업을 넘어서 산업별로 시행되는 직역연금인 '산업연금기금'과 대부분의 대기업이 채용하고 있는 '회사연금기금'이 있다. 확정급여형연금이 중심이고 적립기준은 엄격히 되어 있고 적립상황도 안정되어 있다.

신회계기준의 도입영향으로 급여설계가 최종 급여비례형에서 전기간평균급여비례형으로 변경되고 보험회사의 자산초과최저한(solvency margin)<sup>8)</sup> 규제와 유사한 기준(FTK) 도입, 적립비율이 105%가 되면 급여삭감을 가능하게 하는 등의 환경변화가 있다. 또 퇴직급여회계 도입에 따른 기업연금의 모기업 재정예의 영향, 물가연동 시행에 따른 인플레이션, 장수화에 의한 중신부분 급여증가 등을 배경으로 모기업 재무, 회계에의 영향이 약하고 운용환경 변화에 대해 지속가능성이 높은 기업연금에 대한 수요가 높아져 집단형 확정기여연금(collective DC) 도입이 진행되고 있다. 가입자 및 수급자별 개인별 자산은 없고 제도 틀로는 확정급여형 연금으로 분류되지만 일정조건하에서 명목급여액 삭감이 가

8) 보험당국에 의해 설정된 기준으로 보험회사의 자산이 부채를 초과해야 하는 최저한의 수준을 지칭한다.

## 해외제도 하이라이트

능하므로 리스크를 가입자와 수급자가 집단으로 떠맡는 다는 점에서 확정기여형연금의 성격도 지니고 있다.

수급권의 경우 1년이상 근무하면 재직중이라도 기간비례연금의 수급권 부여가 의무화되어 있다.

#### IV. 일본의 기업연금 개혁 논점

##### 1. 동향에 입각한 논점

국내외 기업연금 동향을 조망하면 다음과 같은 논점이 지적될 수 있다.

1) 특히 미국에서는 퇴직급여회계 도입, 확정기여형연금의 수차례에 걸친 규제완화 등을 계기로 확정급여형 연금에서 확정기여형연금으로 이동이 일어나고 있다. 일본에서는 여전히 확정급여형 기업연금 비율이 높지만 확정기여연금의 신장세가 두드러지고 있다. 향후 확정기여형 기업연금과 확정급여형 기업연금의 역할분담에 대해 어떻게 생각할 것인가. 또 네덜란드의 집단형 확정기여연금과 확정급여기업연금의 캐시밸런시플랜 등 새로운 형태에 대해 어떻게 평가할 것인가.

2)와 연관된 얘기지만 확정급여형 기업연금안에서 지금 중소기업이 모여 설립하는 종합형이 중심이 되어 있는 후생연금기금의 위치를 어떻게 볼 것인가

2) 주요국에서는 캐시밸런시 플랜 등으로 선택일시금을 도입하는 흐름도 있지만 여전히 장

수화리스크에 대한 헤지 기능이 높은 종신연금이 중심적 존재이고 공적연금과 기업연금으로 현역세대 소득의 일정비율을 확보하는 통합(integration) 제도를 운용하는 나라도 있다. 일본에서는 규제완화의 흐름 속에서 공적연금과 보완관계가 강하지 않고 유기연금 중심의 확정기여연금, 확정급여기업연금이 기업연금의 중심이 되어 있는데 이 현상을 어떻게 평가할 것인가. 주요국에서는 공적연금, 기업연금, 개인연금의 역할분담이 명확히 되어 있는 국가도 있는데 확정기여연금의 기업형과 개인형의 역할분담을 포함하여 일본의 3자 역할분담을 어떻게 볼 것인가.

현재 후생연금기금의 바람직한 수준과 확정기여연금의 기여한도액 설정의 기본이 되어 있는 퇴직전소득의 6할이라는 노후 소득확보 목표에 관한 수준에 대해 어떻게 생각할 것인가.

##### 2. 성격에 입각한 논점

기업연금의 성격과 역할에 주목할 경우 다음과 같은 논점이 지적될 수 있다. 먼저 기업연금은 급여와 상여금 등의 처우와 더불어 근로자의 노후소득보장을 꾀하고 근로의욕을 높이며 보다 좋은 인재를 채용할 때에 효과를 발휘하는 것으로 기업의 활성화에도 기여하는 좋은 수단이다. 따라서 어떻게 기업연금을 설계할 것인가는 기업, 근로자 실정에 따라 각 기업 노사합의에 맡겨야 할 것이다.

한편 기업연금은 공적연금과 더불어 종업원의 노후소득 확보에 따른 자조노력을 지원하는

것도 되므로 적립기준, 사업주 행위준칙 등 수급권 보호를 위한 규제가 필요하다.

순수한 자사연금은 별도지만 법률에 근거한 제도로서 규제, 지원을 행하는 기업연금에 대해 1) 급여와 상여금 등의 처우와 더불어 근로자의 근로의욕을 높이고 보다 좋은 인재를 모아 기업을 활성화하기 위한 수단 2) 공적연금과 더불어 근로자의 노후소득 확보에 관한 자조노력 두 가지 성격과 역할을 함께 지니고 있는데 이 중 어느 쪽을 중시할 것인가

### 3. 향후 기업연금의 발전방향

위에서 살펴보았듯이 최근의 국내외 기업연금 동향, 기업연금의 성격과 역할을 고려할 경우 향후 기업연금의 방향성에 대해 크게 두 가지 방향이 고려될 수 있을 것이다.

1) 노사합의를 기본으로 한 기업과 종업원의 실정 및 수요에 입각한 가능한 최대수준의 자유스러운 제도, 가령 확정급여형 기업연금의 선택 일시금 상한액 완화, 확정기여연금의 중도탈퇴 요건 완화 등

2) 공적연금과의 관계를 중시한 근로자 노후소득보장기능을 보다 강화한 제도, 가령 급여수준의 목표설정, 종신연금의 원칙화, 선택일시금 폐지

향후 예상할 수 있는 방향으로 우선 노사합의를 기본으로 한 자유스러운 제도로 하는 방향에서 규제완화를 일층 강화하면 기업과 근로자의 실태 및 수요에 보다 근접한 제도로 할 수 있지만 대신 근로자 노후소득보장기능이 낮아질 우

려가 있다. 또 현행 기업연금의 공적지원(세제상 조치)은 기업연금이 연금으로 지급되어 공적연금과 더불어 기업 근로자의 노후소득보장에 기여하는 것을 전제로 퇴직일시금과 다른 조치가 행해지고 있기 때문에 기업연금에 관한 지원조치 방식이 과제가 된다.

다음으로 공적연금과의 관계를 중시하여 근로자 노후소득보장기능을 한층 강화한 제도로 하기 위해 규제를 강화할 경우, 근로자 노후소득보장이 확실해지는 한편 사실상 기업연금을 기업의 퇴직급여제도로 활용하는 것이 곤란해져 기업연금 자체가 활용되지 못할 가능성이 생겨 결과적으로 기업의 퇴직급여제도 시행률이 낮아질 우려가 있다.

기업연금은 위에서 살펴보았듯이 그 역할이 커질 것으로 기대되어온 점을 고려되어 공적연금과의 관계를 중시한 제도중심에서 노사합의를 기본으로 한 자유스러운 제도중심으로 변화해왔는데 현시점에서 기업연금의 향후 방향으로 어떠한 방향을 지향할 것인가에 대해서는 관계자간에 합치된 의견이 있다고 할 수 없다.

향후 예상되는 방향으로 기업연금 전체에 대한 한층의 자유화 추구, 기업연금 메뉴로 공적연금과의 관계에서 한층 다양한 선택방식 고려, 기업연금 전체에 대해 공적연금과의 관계를 중시하는 방향으로 전환 등의 여러 가지 방향이 고려될 수 있는데 이들 사안은 기업연금의 본질에 관한 문제로 기업연금 관련 세제에 대한 근본적인 검토와 더불어 앞으로 좀더 검토가 필요한 분야라고 할 것이다. **GSST**