

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

방하남 · 김진수 · 이정우

한국노동연구원

차 례

I. 선진국의 기업연금제도	1
1. 사적연금(기업연금)의 최근 경향	1
2. 기업연금에 의한 노후소득보장	6
3. 주요 선진국의 기업연금제도	8
II. 선진국의 기업연금제도 개혁과 시사점	46
1. 미국의 기업연금제도와 시사점	46
2. 홍콩의 연금제도개혁과 시사점	55
3. 스위스 연금체계와 시사점	59
4. 영국 연금제도의 개혁과 시사점	71
III. 한국의 퇴직금제도 개선방향	79
1. 현행 퇴직금제도의 문제점	79
2. 퇴직연금 도입의 필요성	85
3. 퇴직연금 도입의 기대효과	86
4. 퇴직연금 도입시 문제점	88
부록 : 퇴직연금관련 근로기준법 및 시행령	91

표 차례

<표 I-1> 주요국의 GDP대비 사회보장지출총액의 비율	2
<표 I-2> 주요국의 노인부양비(Old-Age Dependency Ratio) 전망 ·	2
<표 I-3> 주요국의 공적연금 및 기업연금제도 내용개관 : 1994	3
<표 I-4> 노후소득 중 공적연금·사적연금이 차지하는 비율 : 독일 (1992)	6
<표 I-5> 노후소득 중 공적연금·사적연금이 차지하는 비율 : 영국 (1988)	7
<표 I-6> 노후소득 중 공적연금·사적연금이 차지하는 비율 : 미국 (1992)	7
<표 I-7> 주요국의 65세 이상 노령가구 소득중 기업연금이 차지하는 비중	7
<표 I-8> 5~15년 방식에 의한 수급권 부여	15
<표 I-9> 45법칙에 의한 수급권 부여	15
<표 I-10> 4-40 방식에 의한 수급권 부여	16

I. 선진국의 기업연금제도

1. 사적연금(기업연금)의 최근 경향

- 노후소득의 3층보장체제(사회보장, 기업연금, 개인저축) : 이상과 현실 사이
 - 대부분의 나라들에서 세 가지 소득보장 장치 중 부분적으로만 혜택을 받는 계층이 다수를 차지
 - 연금제도는 노후소득보장에 있어서 정부·기업·개인의 역할에 대한 사회문화적 전통과 정치경제체제의 산물(사회적 연대와 형평 대 개인의 책임과 선택 등의 가치체계 ; 자유시장경제체제 대 사회민주주의 체제)
 - 동시에 한 나라의 기업연금체제는 그 나라의 사회보장(공적연금)체제에 의해 크게 영향을 받음.

- 선진국 노후소득보장에서의 기업연금의 역할증대
 - 이유로는 ① 가속화되어 가는 인구의 노령화로 인한 공적연금의 재정 안정도의 약화(공적연금액의 삭감 압력) ② 노후소득보장에서 정부의 역할 축소 및 시장기제에의 의존도 증가 ③ 조기퇴직 경향 등을 들 수 있음.
 - 예 : 스페인(1987)과 이탈리아(1993) : 이전에는 기업연금제도가 잘 발달되지 않았으나 사적연금제도의 발전 및 규제를 위해 포괄적인 법·제도를 도입(특히 이탈리아는 국가적 차원에서 저축의 증대를 통한 국내자본 축적의 증진, 국내 금융시장의 확대발전이라는 부수적

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

인 효과를 거두기 위한 것이었음. 즉 공기업의 민영화 과정에서 발생하는 거대 규모의 자산매각이 용이하도록 하기 위한 것임)

- 다수의 국가들에서 공적연금의 재정안정을 위하여 급여 수준을 낮추거나(일본, 1994; 미국 1983; 영국, 1986; 독일, 1989, 이탈리아, 1993), 수급연령을 높이거나(미국·독일·일본), 완전수급 가입기간을 강화하거나, 임금연동 대신 물가연동시스템으로 급여슬라이딩 제도를 바꾸거나 하였음.

<표 I-1> 주요국의 GDP대비 사회보장지출총액의 비율

국 가	1960	1975	1980	1985
미 국	4.1	6.7	6.9	7.2
캐나다	2.8	3.7	4.4	5.4
프랑스	6.0	10.0	11.5	12.7
독 일	9.7	12.6	12.1	11.8
이탈리아	5.5	10.4	12.0	15.6
일 본	1.3	2.6	4.4	5.3
영 국	4.0	6.0	6.3	6.7

자료 : Mitchell(1993)

<표 I-2> 주요국의 노인부양비(Old-Age Dependency Ratio) 전망

(단위 : %)

국 가	1990	2010	2025
미 국	21	22	34
캐나다	19	24	38
프랑스	24	27	38
독 일	24	34	42
이탈리아	24	34	44
일 본	19	37	49
영 국	27	29	39

자료 : Mitchell(1993)

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

<표 I -3> 주요국의 공적연금 및 기업연금제도 내용개관 : 1994

국가	공적연금		기업연금		재정총당	세제혜택	
	적용	급여종류 ----- 평균총소득 대체율	재정 ----- 과세율(사용자/ 비용인분담률)	강제성 ----- 적용률(전근 로자대비) ----- 제도형태			급여종류 ----- 사회보장 연금+기업 연금의 소득대체율
미국	모든 근로자	평균임금에 연계 ----- 41%	부분적립방식 ----- 충입금의 12.4%의 사회보장제	임의제도 ----- 50% ----- 확정급부 및 확정각출제도	연금 및 일시금 ----- 68%	적립방식 ----- 수급권 보호	사용자 각출 은 세금감면, 비용자 각출 금은 과세. 급여 수급시 과세
프랑스	모든 근로자	최종 10년 간의 평균 임금에 연 계 ----- 50%	부과방식 ----- 16.4%(비용자: 6.565%; 사용 자: 9.8%)	강제 ----- 100% ----- 확정급부	연금 ----- 67%	부과방식 ----- 보장없음	노사각출금 모두 세금 감면; 연금수 급시 과세
독일	모든 근로자	평생 평균 임금과 연계 ----- 50%	부과방식 ----- 17.5%	임의 ----- (42%, 서독) ----- 확정급부	일시금 및 연금 ----- 60%	회계장부 상만 적립 (기금적립 안함) ----- 보장	사용주 각출 분 세금감면
일본	전국민 공적연 금+전근 로자임 금연계 연금	공적연금은 근로연수에 연계; 기업 연금은 임 금에 연계 ----- 47%	부분적립 ----- 소득의 14.5%	임의제도 ----- 39% ----- 확정급부	일시금 및 연금 ----- 60%	적립, 장부 상 적립, 비적립 ----- 일부만 보 장	각출금은 세 금감면; 연금 수급시 과세
영국	모든 근 로자: 이중구 조-국민 연금+소 득연계 연금	근로생애 기간동안의 평균소득에 연계 ----- 40%	부과방식 ----- 소득의 19.4% (사용자: 10.4%, 근로자: 9%) 저소득근로자 들은 낮은 세 율 적용	임의 ----- 29% ----- 확정급부제 도	일시금 혹 은 연금 ----- 68%	기금적립 ----- 보장 안됨	노사의 각출 금에 대한 감면 ----- 연금수급시 과세; 일정 한도의 일시 금에 대해서 는 비과세

자료 : Turner and Watanabe(1994)

□ 사적연금제도와 관련된 주요 정책이슈들

- 노후소득보장을 위해 공적연금과 사적연금의 상대적 역할분담을 어느 정도로 해야 하는가? 즉, 노후소득보장의 민영화(privatization)-사전연금 의존도 정도 이슈
 - 노후소득보장 체계에서 공적연금의 적용범위가 넓고 소득대체율이 높은 경우 기업연금의 역할은 상대적으로 그 중요성이 낮아지고(예: 독일), 반대로 공적연금의 소득대체율이 높지 않을 경우 기업연금의 역할이 중요하게 됨(예: 영국·일본·미국)(※특히 영국과 일본은 공적연금의 부분적 민영화인 경우 적용제외(Contracting Out System) 제도를 채택하고 있음)
 - 칠레의 경우 공적연금을 100% 민영화한 극단적인 예에 속함(근로자 100% 기여의 개인퇴직계좌 제도로 운영)
 - 우리나라의 경우 현행 공적연금의 소득대체율의 적정성, 현행 퇴직일 시금제도의 노후소득보장 기능에 대한 비판적 재고, 퇴직금제도의 기업연금제도로의 전환 필요성 및 가능성에 대한 검토가 요구됨.
- 사적연금제도: 법정(강제)제도 또는 임의제도란?
 - 강제제도 : 프랑스, 칠레, 스웨덴, 호주, 멕시코, 스위스, 한국 등
 - 임의제도 : 미국, 캐나다, 독일, 영국, 일본 등(임의제도가에서 정부는 적용대상 및 지불보장 등에 대한 규정을 유지)
- 사적연금에 대한 정부의 세제혜택 및 보조금지원 여부
 - 즉 정부가 기업연금을 적극 권장하느냐 아니면 허용만 하느냐의 차이 (2차 보장으로서 기업연금이 차지하는 사회적 비중이 큰 나라들의 경우 임의제도로 운영하면서 각종 세제정책을 통하여 간접적으로 규제하고 있음)

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 영국은 공적연금의 적용제외를 하는 근로자들에 대해 1% 지원금 지급
- 캐나다, 일본, 미국은 적격기업연금(Qualified Pension Plan)에 대해 세제혜택을 제공

- 기업연금의 형태 : 확정급여제도(Defined Benefit Plan: DBP)로 할 것인가, 확정기여제도(Defined Contribution Plan: DCP)로 할 것인가?
 - 독일, 일본, 네덜란드 : DBP
 - 호주, 칠레, 싱가포르 : DCP
 - 미국, 캐나다 : DBP -> DCP

- 지불보장에 대한 정부의 규제
 - 칠레, 핀란드, 독일, 일본, 멕시코, 스웨덴 : 지불보장 정부 규제
 - 호주 : 정부 규제 없음.
 - 칠레, 아르헨티나, 멕시코, 스위스 : DCP만 지불보장

- 기업연금의 재원 : 고용주, 근로자, 공동부담
 - 일본, 미국 : 고용주가 100% 기여
 - 아르헨티나, 칠레 : 근로자가 100% 기여
 - 영국, 캐나다 : 고용주와 근로자가 함께 기여

- 기업연금의 기금적립
 - 독일, 일본 : 적립방식이 주도
 - 캐나다, 네덜란드, 영국, 미국 : 적립된 기금에 대해 세제혜택

2. 기업연금에 의한 노후소득보장

○ 일본

- 국민연금(노령연금, 장애연금, 유족연금) : 65세부터 수급
 - 연금수급액에서 기본연금이 약 20%, 소득비례연금(후생연금)이 약 80%를 차지함.
 - 1992년 기준 평균기본연금 : 월 35,000엔; 후생연금 : 월 151,000엔
 으로 월 약 1,700달러 정도로 선진국 중에서도 높은 편임(미국의 경우 1993년 기준 평균 사회보장수급액이 7,300달러(년)으로 일본의 3분의 1 수준이었음).

○ 독일

- 공적연금이 노후소득의 약 70%를 차지하고, 사적연금의 비율은 낮음
 (미국의 경우 40% 정도여서 대조됨).

<표 I-4> 노후소득 중 공적연금·사적연금이 차지하는 비율 : 독일(1992)

공적연금	공무원연금	기업연금	기 타
68.8	14.4	5.3	11.7

○ 영국

- 독일에 비하여 노후소득에서 기업연금이 차지하는 비중이 큼(약 50%).
- 기본연금 월 약 170파운드, 기업연금 월 약 190파운드 : 총 360파운드(그러나 기업연금은 전체 노동력의 50%만이 실제로 기업연금의 혜택을 받고 나머지는 공적연금만을 받는다고 보아야 함).

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

<표 I-5> 노후소득 중 공적연금·사적연금이 차지하는 비율 : 영국(1988)

공적연금	기업연금	개인저축	소득활동
51	23	17	8

○ 미국

- 1992년 현재 노령인구의 92%가 공적연금수급, 기업연금은 32%만이 수급
- 노후소득 중 공적연금이 차지하는 비중은 40%, 기업연금 19%, 저축 21%, 소득활동 17%임.
- 전통적으로 미국 퇴직근로자들은 기업연금을 연금(Annuity)의 형태로 지급받아 왔으나 최근에는 Defined Contribution Plan이 늘면서 일시금지급(lump sum payment)이 늘고 있는 추세임.
- 기업연금에 의한 소득대체율은 중앙값이 약 23%이며, 공적연금에 의한 대체율은 약 43%로 총 66%임(단 62세 이후).

<표 I-6> 노후소득 중 공적연금·사적연금이 차지하는 비율 : 미국(1992)

공적연금	기업연금	개인저축	소득활동
40	19	21	17

<표 I-7> 주요국의 65세 이상 노령가구 소득 중 기업연금이 차지하는 비중

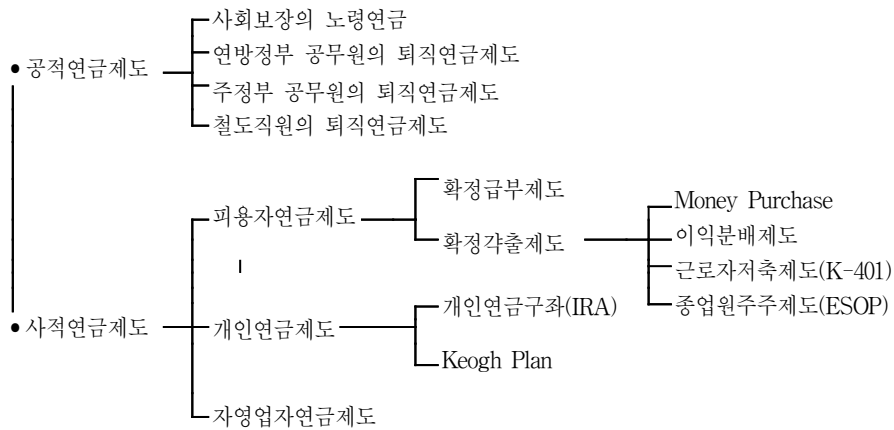
국 가	연도	노후소득 중 기업연금의 비중
호 주	1985	14.0
캐나다	1987	11.9
네덜란드	1987	22.1
영 국	1986	14.1
미 국	1986	11.3

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 노후소득 중 기업연금이 차지하는 비중은 네덜란드가 가장 높고 (22%), 그 다음으로는 영국과 호주(약 14%)임.

3. 주요 선진국의 기업연금제도

가. 미국의 연금제도



* OASDI : Old Age, Survivors, and Disability Insurance

* IRA : Individual Retirement Account

1) 기업연금제도와 ERISA

- 미국의 기업연금은 매우 다양하며, 제도의 선택은 전적으로 기업의 자율에 맡겨져 있지만, 세제혜택을 받기 위하여 지켜야 할 제도설계상의 기본원칙들이 있음. 특히 이같은 원칙들은 1974년도 종업원퇴직소득보상법(ERISA : Employee Retirement Income Security Act) 제정 이후 더욱 강화됨.
 - 예를 들어 기업내 인구특성별로 가입자격에 제한을 두어서는 안된다는 것과 개별 근로자들이 퇴직시 받게 될 연금의 수급액이 명확하게

명시되어야 한다는 것 등임.

- 기업연금의 확대에 사회적 영향이 커지는 가운데 기업별 연금규정의 상이성, 빈번한 전직에 따른 수급권의 상실, 기업도산시 수급권 보장 등 다양한 문제점이 표출됨에 따라 표준적인 연금제도의 확립이 필요하게 되어 1974년 종업원퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act : ERISA)이 입법화되었음.
- 이 법은 연금수급권 보호의 관점에서 가입자격, 수급권 부여의 기준, 정보공개(disclosure)의 의무 등을 명확히 하였고 연금급부보증공사(Pension Benefit Guaranty Corporation : PBGC)를 설치하도록 규정하여 연금제도종료보험(Pension termination insurance)을 통해 연금지급 책임을 지도록 하는 등 사적연금제도의 기본 골격을 형성함.

2) 기업연금제도의 종류

○ 확정급부제도

- 확정급부제도(Defined Benefit Pension Plan)는 퇴직시 일정액의 소득 제공을 보장하는 방식으로, 연금수준은 일반적으로 피용자의 근속기간과 퇴직전 일정기간의 평균임금을 기초로 하여 결정됨.
- 확정급부형은 연금액을 계산하는 방식에 따라 단위방식과 균일방식으로 구분됨. 단위방식(Unit Formula)은 기준 단위에 따라 연금지급액을 결정하는 것을 말하며, 기준 단위로 급여와 근속연수가 사용되는데 급여를 기준으로 하는 정률단위방식과 근속연수만을 고려하여 지급하는 정액단위방식으로 구분됨.
- 정률단위방식 : 평균급여수준에 일정 비율을 곱하고 여기에 다시 근속연수를 곱한 금액이 연금지급액이 됨.
- 정액단위방식 : 근속기간 동안 연간 총급여가 변동되더라도 미리

확정되어 있는 일정 금액에 근속연수를 곱하여 연금지급액이 결정
됨.

- 균일방식(Flat Formula)은 최소한 요구되는 근속연수 이상을 근무한
종업원에 대해 근속연수와 무관하게 일정한 연금을 지급하는 방식이
며, 일반적으로 최소 근속기간이 15~20년 정도로 매우 장기간임.
- 연금지급액은 전기간 총급여 평균치의 일정 비율(대개 30~50%)을
지급하거나 총급여수준에 관계없이 균일한 금액을 지급함.
- 비록 근속기간을 채우지 못한 경우라도 기준금액에서 비례적으로 체
감하여 연금을 지급하는 것이 일반적임.

○ 확정각출제도

- 확정각출제도(Defined Contribution Pension Plan)는 사용자의 각출
액(보통 급여의 일정 비율)이 확정되며, 퇴직시 각출액과 그에 대한
투자수익의 누계금액이 퇴직자에게 지급됨.
- 확정각출형은 특성상 기업마다 다양한 형태를 채택할 수 있으나, 종
업원퇴직소득보장법상 Money Purchase Plan, 이익분배제도, 종업원
지주제도, 절약저축제도 등을 인정하고 있음.

○ Money Purchase Plan

- Money Purchase Plan은 기업 단독 혹은 종업원과 공동으로 급여의
일정 비율을 각출하여 연금을 구입하는 방식임.
- 연금구입방식은 거치연금으로 매년 구입하는 방식과 각출금 및 수익
을 퇴직시까지 적립하였다가 일시에 구입하는 방식이 있음.
- 기업 입장에서는 각출금의 예산관리가 비교적 용이하고 종업원에게
는 연금수급권 상실위험이 비교적 적다는 장점이 있음.

○ 세제적격 이익분배제도

- 세제적격 이익분배제도(Qualified Profit-Sharing Plan)는 기업이 매년 이익 중 일정 부분을 적립하여 퇴직자의 연금재원으로 활용하는 방식으로 최종 급여가 사용자의 각출액에 따라 결정된다는 점에서 일종의 확정각출방식임.
- 이익배분형태가 현금으로 지급될 경우 기업 측면의 손비로는 인정되지만 종업원에게는 과세되며, 이연기준으로 지급될 때 세제적격 혜택이 부여됨(각출액이 확정되어 있지 않다는 점에서 일반적인 확정각출제와 구분됨).

○ 종업원지주제도

- 종업원지주제도(Employee Stock Ownership Plan)는 기업의 이익을 분배하는 대신에 주식형태로 기업 자체를 분배하는 방식임.
- 퇴직시 급부는 보통주로 지급되며, 퇴직 종업원이 회사측에 주식을 되팔 경우 우선순위 선매권이 있음.

○ 종업원 저축 제도

- 종업원저축제도(Employee Savings Plans)는 기존의 퇴직연금제도를 채택하고 있는 기업에서 종업원들의 급부수준 제고를 목적으로 기본적인 연금각출 이외에 일정 규모의 추가각출을 원할 경우, 기업은 이 추가각출금의 일정 비율을 종업원 각출분에 더하여 각출해 줌으로써 종업원의 저축을 장려할 수 있음.
- 절약저축제도는 종업원의 세후소득 저축을 촉진하기 위해 개발되었음.
 - 종업원의 각출금 자체는 과세대상이지만, 모든 투자수익은 급여지급시까지 과세 이연됨.
 - 특정 조건하에서 중간 인출이 허용되며, 이때는 10%의 세금이 부과됨.

- 대부분의 절약저축제도에는 사용자의 부분적인 대응각출(matching)이 있으며, 대개는 종업원의 각출액 1달러에 50센트를 각출함(급여의 6% 한도).

○ 단순 종업원연금제도

- 1979년 이후 사용자는 개인퇴직계정(IRA)을 사용하여 단순 종업원연금제도(Simplified Employee Pension Plans; SEP)를 설립할 수 있게 되었음.
- SEP은 사용주가 근로자 개인의 IRA에 각출을 하는 SEP-IRA 형과 401(k)형과 유사한 급여감축 SEP(Salary Reduction SEP : SARSEP)형이 있음.
- SEP는 사용자가 종업원의 개인퇴직계정에 각출을 하여 덜 복잡한 퇴직급여제도를 운영할 수 있도록 마련되었음.
- 직전 5년 중 적어도 3년간 근무한 종업원을 대상으로 함. 사용자가 각출하는 것이 일반적이지만 1986년 세계개혁법 이후 급여감축 SEP가 가능하게 되었음.
- 1996년 연방세법의 개정에 따라 새로운 급여감축 SEP은 설정될 수 없게 됨. 이와 함께 새로운 단순연금제도인 SIMPLE plan이 도입되었음.

■ 개인퇴직계정(Individual Retirement Account : IRA)

- 1970년대 기업연금의 발전과 자영자 연금(Keogh Plan)의 도입에도 불구하고 약 4,000만명의 근로자가 세계혜택을 보지 못하였음. 더욱이 이들은 세후 퇴직저축에 대하여도 이자소득세를 납부해야 했음.
- 이에 따라 1975년에 사업주에 의하여 설립된 적격연금제도나 기타 세금우대제도에 가입하고 있지 않은 근로자에게 개인퇴직계정을 설정할 수 있도록 하였음. 그리고 배우자 보유 IRA에 대하여 배우자를

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

위한 각출이 가능하며 배우자의 급여혜택도 가능하게 되었음.

- 그후 1981년 경제재건조세법(Economic Recovery Tax Act : ERTA)에 의하여 미국의 전근로자에게 IRA의 적용이 확대되었음.
 - 1986년 세제개혁법(Tax Reform Act : TRA)에서는 기업연금제도에 가입중인 근로자의 경우에 대하여 세금공제 혜택의 적용을 일정 소득수준 이하의 납세자만으로 제한하였음.
- 생명보험 상품에 의해 개설하는 개인퇴직연금(Individual Retirement Annuity)과 신탁상품, 자금관리 상품에 의하여 개설하는 개인퇴직계정(Individual Retirement Account)이 있음.
 - IRA계정은 계정보유자가 투자의 선택 결정을 할 수 있고 금융기관에 투자를 완전히 일임할 수도 있음.
 - 세제혜택을 받기 위해서는 인출이 제한되며 각출금이 고정되어서는 안됨.

○ Savings Incentive Match Plan for Employees(SIMPLE)

- 1997년부터 100인 이하 소기업의 사업주는 저축장려형 대응각출연금(Savings Incentive Match Plan for Employees)이라는 단순화된 퇴직연금을 설립할 수 있게 되었음.
 - SIMPLE은 세계적격연금제도에 적용되는 대부분의 비차별 심사과 관리규제가 적용되지 않음.
 - SIMPLE은 IRA형과 401(k)형이 있음.

○ 비영리기관 종사자 연금제도

- 특정한 비영리 조직(IRC Section 501(c) 조직)은 Section 403(b) Plans라 불리는 개인퇴직계정을 설립할 수 있음.
 - 연금 구입에 지출되는 각출액은 세금이 이연되며, 종업원들은 퇴직계정 각출액 상당의 임금 감소에 동의하여야 함.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

· 실제로는 401(k) Plans과 동일한 방식으로 운영됨.

- 401(k)제도(Section 401(k) Plans, Cash or Deferred Plans)
 - 401(k)제도는 절약저축제도와 유사하지만 미래의 절세뿐 아니라 현재의 절세 효과도 있다는 차이가 있음.
 - 401(k)제도하에서 종업원은 현행의 급여 감축에 동의하고, 그에 해당하는 만큼의 금액을 401(k)제도에 적립함.
 - 401(k) 각출금은 사용자가 지불한 것으로 간주되어 종업원의 과세 소득에는 포함되지 않으며, 각출금에 대해서는 즉시 100% 수급권이 보장됨.
 - 사망, 장애, 퇴직, 전직 또는 심각한 재정적 난관시 외에는 59½세 이전의 인출은 허용되지 않음.

3) 기업연금의 수급권 부여

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

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- ① 10년 수급권(10-Year Vesting) : 10년의 근속에 대하여 고용주가 기부한 각출금의 100% 수급권을 부여하는 계획으로 이 계획을 채택할 경우 10년 미만의 근속에 대해서는 수급권을 전혀 부여하지 않아도 된다.
- ② 5~15년 수급권(5- to 15-Year Vesting) : 이 계획은 <표 I -8>에 따라 수급권을 부여한다.

<표 I -8> 5~15년 방식에 의한 수급권 부여

(단위 : %)

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

<표 I -9> 45법칙에 의한 수급권 부여

(단위 : %)

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

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

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

45 이상일 경우 고용주의 각출분에 대하여 <표 I -9>에 제시된 비율의 수급권을 점차적으로 부여하는 방법임.

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

○ 4-40방식

- 고용주들에 의한 수급권의 남용의 대표적인 예로는 수급권이 부여되기 바로 전에 문제가 있는 종업원들을 해고하는 것임.
- 따라서 IRS는 새로 설립되는 연금들에 대해 정부가 권장하는 대표적인 수급권 부여계획인 4-40방식을 채택하도록 하고 있는데 4-40방식에 의한 수급권 계획은 <표 I -10>과 같이 근속연수에 따라 수급권을 부여하는 것임

<표 I -10> 4-40 방식에 의한 수급권 부여

(단위 : %)

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

○ 수급권의 보호

- ERISA의 근본적인 입법취지는 근로자들을 위한 연금수급권의 보호임.
- 수급권의 보호를 위해 ERISA법에서는 연금수급권의 부여 및 보충,

중간정산제도, 제도종료보험 등에 관해 규정하고 있음.

① 이직시 중간정산제도

- 중간정산제도는 종업원이 이직을 하게 되는 경우 그간에 부여된 수급권의 비율에 따라서 연금 혹은 일시금이 정산되는바, 근로자는 이를 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account)에 이관하여 정년퇴직시까지 연금으로 계속 적립되게 하는 방법(그러나 근로자가 일시금을 원할 경우 일시금으로 지불됨)

② 연금종료보험

- 수급권 보호대책과 관련되어서 가장 중요한 정책은 지급보증제도이며 지급보증제도 가운데 대표적인 것이 연금급여보장기구(PBGC : Pension Benefit Guarantee Corporation)로 기업연금의 지급보증을 위한 연금종료보험(Plan Termination Insurance)을 운영하고 있음.
- 연금종료보험의 적용대상이 되는 제도는 확정급부제도(Defined Benefit Plan)이며 확정각출제도(Defined Contribution Plan)는 가입자의 개인계좌에 근거하여 운영되고 기금이 완전 적립되기 때문에 적용되지 아니함.
- 확정급부제도를 채택하고 있는 기업연금의 해당 기업주들은 기업의 도산 혹은 폐업 등의 사고로 종업원들에게 연금을 지불하지 못하게 되었을 때를 대비해 PBGC에 매년 연금보장보험금을 납부해야 함(단독기업연금제도는 매년 가입자 1인당 2.6달러를, 복수기업연금제도에서는 매년 가입자 1인당 1달러를 PBGC에 납부해야 함)
- 연금이 종료될 경우 수급권자들은 PBGC에 의해 수급권을 보장받게 되는데 확정각출연금의 경우는 개인별 계좌가 있기 때문에 그 계좌에 축적된 액수만큼의 연금을 받게 되고, 확정급부연금의 경우

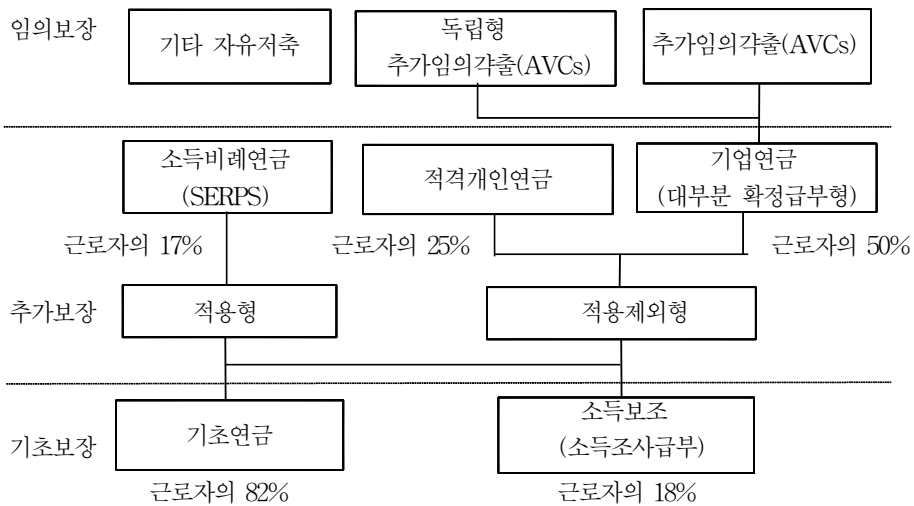
선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

는 그간 축적된 만큼의 연금수급권을 부여받음.

나. 영국의 연금제도

- 영국의 연금제도에는 전국민 대상의 정액연금인 기초연금과 피용자를 대상으로 하는 소득비례연금으로 이루어지는 공적연금제도가 있고 기업 연금과 개인연금 등의 민영연금제도가 있음.
- 영국의 연금제도에서 가장 중요한 특징은 공적연금의 소득비례부분을 민영연금제도가 대행하는 적용제외(Contract-Out)제도가 채택되고 있다는 점임.
 - 현재 기업연금과 개인연금을 활용한 소득비례연금에 대한 적용제외가 활발하게 이루어지고 있음.

■ 영국의 연금제도



주 : 1996년 기준

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

1) 공적연금제도

- 1996년 기준으로 전체 근로자의 82% 가량이 각종 연금제도에 가입하고 있는 것으로 조사됨.
 - 전체근로자의 50% 가량이 적용제외형 기업연금에 가입하고 있으며, 적용제외형 개인연금에 대한 가입자의 비율도 25%에 이르고 있음.
 - 소득비례연금(State Earnigs Related Pension Scheme : SERPS)의 가입자 규모는 전체 근로자의 17% 가량으로 적용제외제도의 시행 이후 지속적으로 감소하여 왔음.

□ 기초연금

- 기초연금을 지급받기 위한 각출조건은 근로기간의 90% 이상 국민보험료(National Insurance Contributions : NIC)를 납입하는 것임.
 - 남자 44년, 여자 39년이며, 향후 남녀 모두 49년으로 연장됨.
 - 납입되어야 할 국민보험료는 최고소득(UEL)을 상한으로 자신의 소득에서 최저소득(LEL)을 초과하는 부분에 대하여 적용됨.
 - 1997년 기준 최저소득은 주당 62파운드, 최고소득은 주당 465파운드로서 매년 물가수준의 변동에 따라 변경됨.
- 1997년 기준으로 기초연금은 독신가구는 주당 62.45파운드, 부부는 주당 99.80파운드가 지급됨.
- 기초연금의 지급개시연령은 남성 65세, 여성 60세이나 2010년부터 시작하여 2020까지 남녀 모두 65세가 되도록 단계적으로 여성의 연금수급연령을 상향 조정함.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

□ 소득비례연금

- 소득비례연금(State Earnings Related Pension Scheme : SERPS)은 최저소득한도(LEL) 이상의 소득을 얻고 있는 근로자들을 대상으로 정책의 기초연금 이외에 추가적인 혜택을 제공하기 위한 목적으로 1978년 도입되었음.
 - 현재 근로자의 약 17% 가량이 SERPS에 의해 보장받고 있음.
- 소득비례연금(SERPS)의 급부액은 재평가된 전근로기간 평균임금의 20%임.
- 소득비례연금(SERPS)의 지급개시연령은 기초연금과 마찬가지로 남성 65세, 여성 60세이나 2020년에는 남녀 모두 65세가 되도록 여성의 지급연령을 단계적으로 상향 조정함.

■ 국민연금보험료(1997~98)

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

주 : 1997~98 회계연도의 최저소득한도는 62파운드/주, 최고소득한도는 465파운드/주임.
 자료 : Bacon & Woodrow, *Pension Pocket Book*, 1998.

2) 기업연금제도

- 영국의 기업연금은 확정급부형인 Salary Related Schemes와 확정각출

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

형인 Money Purchase Schemes이 기본임.

- 별도의 기업연금이 아닌 단체연금을 활용할 수 있음. 각 기업연금은 가입자가 임의로 추가각출을 할 수 있도록 허용하여야 함.
 - 기업연금을 가지고 있지 않은 기업은 종업원의 개인연금에 각출을 하거나, 기업연금에 상응하는 정도의 종업원의 인상된 급여를 지급하기도 함.
- 기업은 여러 가지 선택안 중에서 자신의 목적에 맞는 제도를 선택할 수 있으며, 다만 특정 제도를 선택하였을 때 모든 종업원을 그 제도에 강제 가입시킬 수는 없음.
- 1973년 사회보장법은 기업연금의 총괄적인 관리·감독을 위해 기업연금 위원회(Occupational Pension Board; OPB)를 설치함.
- 모든 기업연금의 설립은 OPB의 인가를 받도록 하였음. 1995년 연금법에 의해 Occupational Pensions Regulatory Authority(OPRA)로 대체됨.
- 1975년 사회보장법은 기업연금에 의한 소득비례연금의 적용제외제도를 도입하여 현행 기업연금의 운영에 적용하고 있음(*최초의 적용제외제도는 1959년 국민연금법 개정에서 채택되었음).
- 1986년의 사회보장법(Social Security Act, 1986)은 연금재정의 장기적 안정을 목적으로 급여비례연금의 삭감 등을 포함하는 조치와 사적연금의 장려책을 포함하고 있음.
- 이때 회사가 제도를 지정하여 종업원에게 강제로 가입시키는 것을 금지함.
 - 개인의 선택폭을 최대한 넓히고, 연금시장의 경쟁을 촉진한다는 취지

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

에서 은행, 투자신탁, 건축조합 등 금융기관의 연금시장에 대한 참여를 허용함.

- 1995년 제정된 연금법(Pensions Act, 1995)은 공적·기업·개인 연금 등 모든 분야에 영향을 미치고 있음(*대부분의 조항들이 1997년 4월 이후 적용되기 시작함).
 - 공적연금 수급 연령의 통일 : 현행 여성 60세, 남성 65세→ 남녀 65세
 - OPB를 대신하여 1997년 Occupational Pensions Regulatory Authority(OPRA) 설립
 - 연금의 Indexing을 임금 대신 소비자물가지수와 연동
 - 연금적립의무 강화 : 연금채무액의 100%
 - 연금지급을 보장하기 위한 연금보증국(Pension Compensation Board) 설립
- 현행 관리·감독 체계는 크게 보아 지역연금의 설립 및 적용제외는 OPB, 세제는 Inland Revenue의 연금국(Pension Scheme Office; PSO, 1992년 3월까지 Supreannuation Funds Office이라 불림)에서 관장하고 있음.

□ 급여비례방식(Salary Related Schemes)

- 급여비례방식(Salary Related Schemes)이란 근속연수와 급여를 기준으로 연금급부액이 계산되는 확정급부형의 연금제도임.
 - 기준이 되는 급여로는 퇴직시점의 급여 혹은 퇴직직전 1년간의 평균급여, 특정기간 내의 최상위 급여 등 다양하게 사용되고 있음. 최종급여방식(Final Salary Schemes)이 대표적임.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 예를 들어 최종급여방식을 사용할 경우 가입자는 자신의 최종연도 총급여의 1/60에 가입연도를 곱한 금액을 연금으로 지급받음.
 - * 1/60 : 기업마다 다소 차이가 있으며 60% 가량의 기업연금이 채택
- 30년 동안 납입한 가입자의 최종 급여가 24,000파운드인 경우 가입자는 연간 12,000파운드를 지급받게 됨($30/60 \times \pounds 24,000 = \pounds 12,000$).
- 영국의 국세청에서는 최종 급여의 2/3 이상의 연금 수령을 허용하지 않고 있음. 연금수령 상한액은 연간 84,000파운드(1997~98)임.
- 가입자는 납입액의 일부만을 부담하며, 나머지는 고용주가 부담하게 됨. 소득비례연금의 적용제외와 병용할 수 있으며, 풀형태로 펀드에 투자되어 차후 연금급여를 지급하게 됨.
- 가입자의 이직시 최종급여방식으로 연금이 거치되거나 다른 연금으로의 동일금액 상당액을 이체하게 됨.

□ Money Purchase Schemes

- Money Purchase Schemes을 채택하는 기업은 일반적으로 급여의 일정비율로 납입액의 수준을 결정함.
 - 기업은 종업원의 연령, 직급 및 근무기간 등을 감안하여 제도를 설계할 수 있으며, 확정된 납입수준을 결정하기 때문에 장기 예산계획에 맞출 수가 있으며, 미래 비용을 조정하는 것이 가능함.
- 직원들은 자기 자신과 회사의 납입액이 저축된 개별 구좌를 가지게 됨.
 - 퇴직시 개별구좌가 폐쇄되는 시점까지 투자되고 축적된 펀드로 퇴직연금을 구입함. 퇴직연금은 납입액의 수준, 납입액의 투자성과, 퇴직시의 펀드와 연금의 교환비율(Annuity Rate)에 영향을 받음.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 퇴직시에 적립된 기금을 이연시켜 연금화하는 것도 가능함.
- 가입자가 퇴직시까지의 투자성과 변동에 따른 위험을 지게 됨.
- 최종급여방식과 마찬가지로 Money Purchase Schemes에서도 현재 가입자와 이미 퇴직한 회원들에게도 상세한 자료를 제공해야 함.

□ 단체개인연금(Group Personal Pension Schemes)

- 단체개인연금은 개별 개인연금계약을 모아 놓은 것이며, 기업은 급여에서 공제하여 기업의 납입분과 함께 연금사에 보험료를 지급하며, 대부분의 개인연금은 보험회사에서 취급함.
 - 동일기업의 종업원들이 다량의 개인연금계약을 구입하기 때문에 보험사와 특별한 규정을 협상할 수 있음.
 - 개별 계약의 집합체이기에 따로 신탁업법에 따른 제도를 만들 필요는 없으며, 경비 지급의 효율성 때문에 많은 회사가 채용하고 있음.
 - 가입자는 소득비례연금의 적용제외(Contract-Out)에 관한 선택권도 허용됨.
- 가입자는 이미 다른 개인연금에 가입한 경우에도 1개 이상의 개인연금에 가입할 수 있어, 기존 연금과 새로운 연금을 동시에 불입할 수 있음.

□ 추가적 임의 각출(Additional Voluntary Contributions : AVC)

- 근로자들은 기업연금에 개인적으로 연금을 추가 납입할 수 있음.
 - 특히 Money Purchase Schemes과 Final Salary Schemes인 경우 법적으로 AVC를 운영하여야만 함.
 - 근로자들은 회사에서 제공하는 AVC 이외에 개인적으로 연금에 가

- 입하여 '독립 AVC(Free-standing AVC)'로 알려진 개인별 AVC로 납부할 수도 있음.
- 최종급여방식하에서 AVC를 통해 가입자들은 두 가지 방식으로 연금액을 증액할 수 있음.
 - 확정된 급여공식에 따라 가입자들은 추가 납입액으로 연금혜택을 더 받을 수 있음. 예를 들어, 최종 급여의 30/60으로 수혜율이 정해진 회원의 수혜율을 35/60으로 증대시킬 수 있음.
 - 개인별로 가입한 Money Purchase AVC Scheme은 최종급여방식으로 받는 연금외에 확정각출방식의 연금을 받을 수 있음. 두 가지의 AVC는 합산하여 급여의 15% 이상 납입할 수 없으며, 연금액이 최종 급여의 2/3를 초과할 수 없다는 국세청의 규정을 충족시켜야 함.
 - Money Purchase Schemes과 단체 개인연금하에서 AVC를 통해 근로자는 자신의 급여의 15%가 넘지 않은 범위 내에서 납입 비율을 증가시킬 수 있음. 근로자와 회사의 납입 총액은 연금 수혜액이 최종 급여의 2/3가 넘지 않도록 조정되어야 함.

3) 개인연금

- 개인연금(Personal Pension)은 개인이 소득세가 면제되는 각출을 통해 적립하는 기금임. 50세 이전에는 인출이 불가능함.
 - 1988년 7월 이후 판매되었으며 75세 이하의 과세소득이 있는 사람은 누구나 개인연금에 가입할 수 있음.
- 개인연금을 통해 소득비례연금에서 적용제외가 가능하며, 개인연금에 대한 각출에는 소득과 연령에 따른 제한이 있음.
 - 단, 기준이 되는 소득에는 상한이 정해져 있음(1997년 84,000파운

드).

4) 적용제외제도

- 영국에서는 공적연금의 소득비례연금을 초과하는 급부를 행하는 기업연금에 대하여 공적연금의 소득비례연금에 대한 각출금을 면제하는 적용제외제도를 도입하고 있음.
 - 1959년 영국 최초의 소득비례연금인 State Graduated Retirement Pension Scheme에서의 급부 이상을 담보하는 확정급부형 기업연금제도에 대해서만 적용제외제도를 도입하였음.
 - 1978년 SERPS 도입시에도 확정급부형 기업연금에 의한 적용제외제도를 계속 유지함.
 - 확정각출형 기업연금과 개인연금에 의한 적용제외는 1986년의 사회보장법 개정으로 가능해짐.

- 적용제외제도가 도입된 배경은 유사한 급부수준 및 범위를 제공하는 두 개의 연금제도가 존재함으로써 야기될 급부의 중복성을 단일화하여 기업의 각출금 부담을 축소하는 것임.
 - 최초의 적용제외제도가 도입되기 전인 1956년에 이미 기업연금 가입자가 근로인구의 33%에 해당하는 800만명(민간부문 430만명, 공공부문 370만명)에 이르고 있었음.

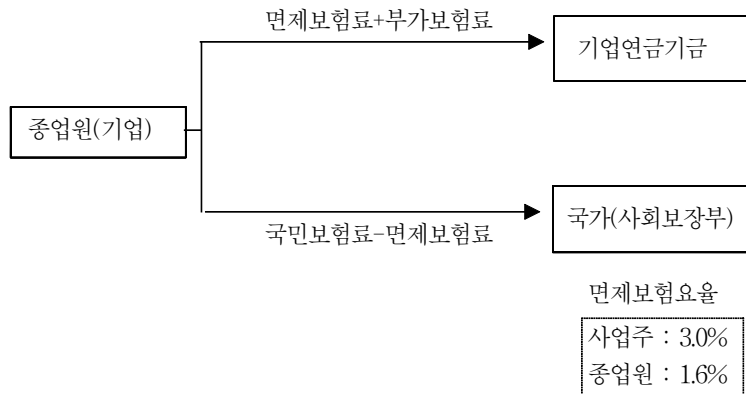
- 확정급부형 기업연금제도
 - 확정급부형 기업연금제도가 국민연금의 소득비례연금으로부터 적용제외되기 위해서는 기업연금감독기관(Occupational Pensions Regulatory Authority)으로부터 적용제외증명서(Contracting-Out Certificate)

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

를 발급받아야 함.

- 기업연금 감독기관은 확정급부형 기업연금제도에 대하여 급부수준, 급부의 질적 검증, 지급능력 등의 요건에 대한 검증 후 적용제외 증명서를 발급함.
- 기업연금의 급부수준은 소득비례연금 적용시에 제시된 급부보다 총액수준에서 높아야 함. 1995년 연금법에 의해 정의되고 1997년 4월부터 시행된 참조기준제도(Reference Scheme)에서 제시된 퇴직, 유족, 사망급부보다 높아야 함.
 - 이와 같이 최소 급부요건을 충족하는 연금제도를 적격퇴직연금(Contract-Out Salary Related Scheme: COSR)이라고 함.
 - 적용제외된 근속연수에 대하여 직역연금 지급액은 가입기간 1년마다 기준급여의 1.25%(1/80)에 상당하는 급여를 제공하여야 함.
 - 남녀 모두 65세부터는 연금지급이 개시되어야 하며, 퇴직연령이 연장될 경우에는 일주일마다 1/7%씩 최소연금수준을 증가시켜야 함.
 - 1997년 4월 이전의 적용제외 요건은 소득비례연금의 최소보장연금액(Guaranteed Minimum Pension) 이상을 보장하는 것이었음.
- 고용주 및 종업원은 국민보험료로부터 소득비례연금 면제분을 제외한 금액을 국가에 납입하고, 면제분에 부가보험료를 더하여 기업연금에 납입함.
 - 소득비례연금의 면제보험료(Rebate)는 종업원 급여액의 4.6%(고용주 3.0%, 종업원 1.6%)임.
 - 부가보험료는 기업 독자의 추가연금으로서의 기업 및 종업원으로부터 각출, 임의부가연금으로서의 피용자로부터의 각출로 구성됨.
- 기업이 적용제외의 승인을 받았다 하더라도 근로자는 기업의 향후 재무건전성 및 자신의 이직가능성 등을 충분히 고려하여 가입 여부를 결정할 수 있으며, 아울러 규정된 국민연금 수급연령 전에 다시 소득비례연금에 재가입할 수도 있음.

■ 적용제외 기업연금의 보험료흐름



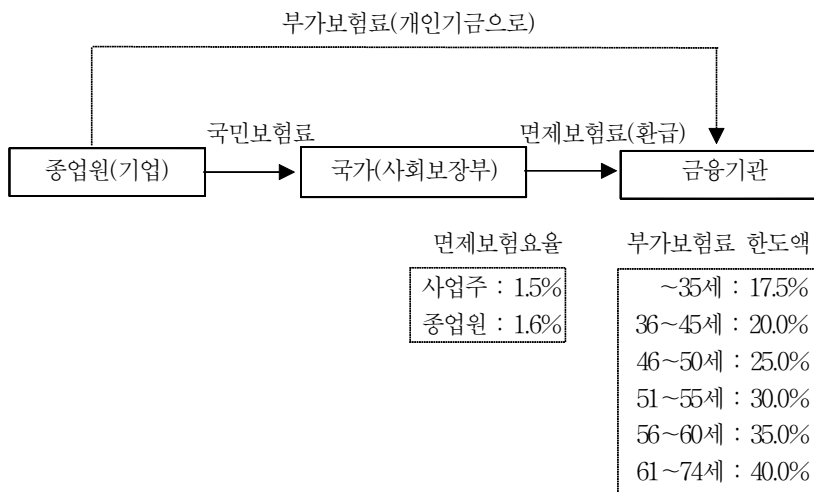
5) 개인연금제도

- 개인연금제도가 적용제외되기 위해서는 기업연금감독기관(OPRA)으로부터 사회보장법에서 규정된 적격개인연금(Appropriate Personal Pension Schemes : APPS)으로 판정을 받아 적격제도증명서(Appropriate Schemes Certificate)를 발급받아야 함.
 - 심사의 주요기준은 가입의 적격성, 최소보증각출금 등에 대한 검증임.
 - 개인연금 가입자가 적격증명을 얻기 위해서는 기업연금을 가입하지 않았거나 혹은 가입했더라도 기업연금제도가 적용형이어야 함.
- 개인연금의 각출금의 크기가 소득비례연금에 가입한 경우의 각출금 부담분에 대응하는 금액 이상이어야 함.
 - 개인연금의 최소각출금(Guaranteed Minimum Contribution)은 적용제외에 따른 면제보험료와 정부보조금(소득대비 일정비율, 적용제외 첫해에만 해당)의 합으로 구성됨.
 - 최소각출금과 그로 인한 이자수익은 보호된 권리를 형성하여 보호된 권리연금을 생보사로부터 구입하는 데 사용됨.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 면제보험료는 근로자 개인에게 지급되지 않고 개인연금펀드에 직접 지급됨.

■ 적격개인연금 보험료 흐름



- 제도도입시 사회보장청은 초기에 50만명 가량이 개인연금에 가입하여 총 175만명에 이를 것으로 예상하였으나 실제로 1990년 4월까지 400만명이 가입하였고, 1993년 회계연도에는 570만명에 달하였음.

□ 확정각출형 기업연금제도

- 확정각출형 기업연금제도가 적용제외되기 위해서는 적격개인연금처럼 기업연금감독기관(OPRA)의 적격제도증명서를 발급받아야 함.
- 확정각출형 기업연금제도와 개인연금제도를 하나의 확정각출형 연금제도로 취급하고 있어 개인연금의 가입의 적격성 검증을 제외하고는 거의 유사함.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 확정급부형 연금제도를 유지하기 어려운 중소기업에도 적용제외의 길을 열어주기 위한 것임.
 - 당시 보수당 정부의 국가의 역할 축소라는 기본철학을 반영하고 있음.
- 확정급부형에 의해 많은 기업연금이 적용제외되었고 확정각출형 기업연금은 소규모 기업에서 많이 선택되기 때문에, 확정각출형 적용제외제도의 가입자는 상대적으로 적음.

■ 영국의 연금제도별 가입현황

(단위 : 천명)

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

주 : 1) SERPS(State earnings-Related Pensions), COSR(Contracted-Out Salary Related Schemes), COMP(Contracted-Out Money Purchase Schemes), APPS(Appropriate Personal Pension Schemes)

2) 1992년 회계연도 기준

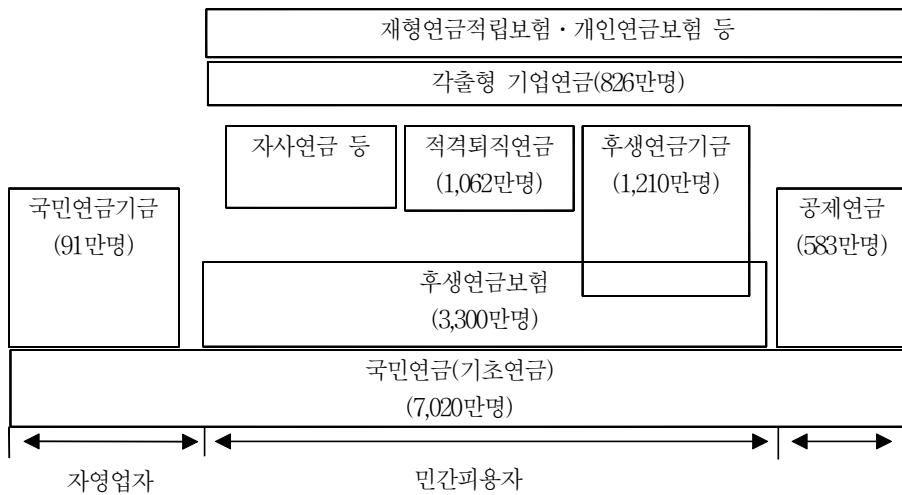
자료 : BACON & WOODROW, *Pension Pocket Book*, 1998.

다. 일본의 연금제도

- 일본의 연금제도에는 전국민 공통의 정액연금인 국민연금(기초연금)과 직종에 따른 소득비례연금으로 이루어지는 공적연금제도가 있고, 기업연금과 개인연금 등의 민영연금제도가 있음.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

■ 일본의 연금제도(1997년 기준)



1) 공적연금제도

- 일본의 공적연금제도는 전국민 대상의 기초연금인 국민연금과 사업장 근로자에게 소득비례연금을 지급하는 피용자의 후생연금과 공제연금이 있음. 자영업자를 위한 추가적인 연금으로 국민연금기금이 있음.

□ 제도의 변천

- 일본의 후생연금과 국민연금은 각각 1941년과 1959년에 창설되었지만, 현재와 같이 국민연금이 기초연금을 제공하고 후생연금이 추가적인 소득비례연금을 제공하는 틀을 가지게 된 것은 1985년 연금제도 개혁 이후부터임.
- 우선 1985년 4월 국민연금법과 후생연금법이 개정되었고, 동년 12월 각종 공제조합법이 개정되어 신연금제도는 1986년 4월부터 시행되었음.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 구연금제도에서는 농업·어업·상업 등 자영업자는 국민연금에 가입하고, 민간의 피용자와 공무원은 후생연금보험과 공제조합에 가입하는 ‘중적분할’ 구조이며, 그들의 피부양 배우자는 국민연금에 임의가입하게 되어있었음.
 - 국민연금에 가입하지 않은 부인의 경우 이혼하면 무연금상태가 된 다든가 또는 장애보험보장이 부족해지는 문제가 있었음.
 - 신연금제도에서는 20세 이상의 전국민을 국민연금에 가입하게 하여, 국민연금에서 공통의 기초연금을 받을 수 있도록 하였음.
- 후생연금보험과 공제조합은 원칙적으로 보수비례연금을 지급하는 ‘기초연금 추가분’ 제도로 자리매김을 하고, 전체적으로는 ‘2층구조’의 연금제도로 재편성하였음.
 - 한편 특수직역연금의 통합작업의 하나로 선원보험의 직무외 연금 부문은 후생연금보험에 완전히 통합되었음.
- 1989년 자영자에게 소득비례연금을 지급할 수 있도록 국민연금기금 제도를 도입하였음.

□ 국민연금

- 국민연금은 전국민을 대상으로 정부(사회보험청)가 정액의 기초연금을 제공하는 연금제도임.
 - 1985년의 연금 대개혁 이후 일본에 거주하는 모든 국민을 대상으로 기초연금을 제공하는 제도로 발전하였음.
 - 1996년 기준 가입자는 3,131만명이며, 보험료는 월 12,300엔, 연간 급여 한도는 785,000엔임.
- 국민연금의 급여지출에 필요한 재원은 일반국민의 보험료, 피용자연금제도로부터의 각출금, 정부의 지원금과 적립금 운용수입으로 조달됨.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 국민연금의 각출금과 보험료는 기초연금에 필요한 비용을 피보험자 총수에 따라 인원수로 나누어 공평하게 부담함.
- 정부는 지원금 형태로 기초연금 각출금의 3분의 1, 제도운영비, 20세 이전의 장애연금의 급부금 및 각종 급여혜택의 일정부분을 지원하고 있음.

□ 후생연금

- 후생연금은 피용자의 노령, 장애, 사망 등의 사고에 대하여 연금을 지급하여 피용자와 그 가족의 생활안정을 목적으로 하는 연금임.
- 후생연금은 5인 이상의 종업원을 고용하고 있는 사업장에 근무하는 종업원을 가입대상으로 하고 있음(1996년 기준 가입자는 3,281만명)
- 필요한 재원은 보험료, 정부의 지원금, 적립금 운용수입 등으로 충당됨.
- 보험료는 피보험자의 표준보수월액에 보험요율을 곱하여 얻은 금액을 사업주와 피보험자가 절반씩 부담하며, 사업주가 일괄하여 매월 납부함. 보험요율은 1994년 11월부터 일반 165/1,000, 선원과 갱내원의 경우 183/1,000으로 인상되었으며, 1996년 10월부터는 각각 17.3%와 19.15%로 인상됨.
- 정부지원금은 국민연금에 대한 후생연금보험 각출금의 3분의 1을 부담함. 또한 1961년 3월까지의 보험료 각출로 발생한 후생연금급여의 20% 정도 부담함.
- 후생연금의 급여에는 노령후생연금, 장애후생연금, 유족후생연금이 있음.
- 소득(보수)비례연금액은 [평균표준보수월액×(10/1000~7.5/1000)×피보험자기간의 월수×슬라이드율]로 계산됨.

2) 기업연금제도

- 일본의 기업연금제도는 민간기업이나 단체가 그 종업원을 대상으로 운영하는 적격퇴직연금보험 및 후생연금기금과 공익법인이나 학교법인, 의사회, 변호사회 등이 주로 운영하고 있는 비적격연금보험 등 세 가지로 대별됨.
 - 국민연금제도의 시행으로 연금제도에 대한 국민의 인식이 제고되고 대기업을 중심으로 퇴직금 부담의 증가에 대한 완화책의 일환으로 기업연금제도의 도입이 활성화됨.

■ 일본 기업연금의 가입현황

(단위 : 만명, 건)

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

자료 : 라이프디자인연구소, 『기업연금백서』(평성9연판), 1997.

□ 발전과정

- 일본의 연금제도는 전통적으로 퇴직금제도가 존재하는 사회여건하에서 도입되어 서구와는 다른 양상을 나타내고 있음.
- 1950년대 후반 들어 노동조합의 퇴직금 인상요구가 본격화되자 상당수의 기업이 기업연금 도입을 고려하였으나 일시금제도가 뿌리 깊은 상황과 연금화에 의한 혜택 부족으로 그 보급이 매우 제한적이었음.
 - 이런 여건을 반영하여 일경련과 신탁협회, 생보협회 등이 퇴직금의 연금화에 대한 세제혜택을 요구하였는데 그 내용은 대체로 기업각 출금에 대한 손금산입, 종업원 각출금에 대한 소득공제, 연금의 비

과세 등이었음.

- 이에 따라 1962년 적격연금제도가 도입되었음.
- 한편 이와는 별도로 공적연금인 후생연금보험의 재정불균형과 공사 연금의 조화측면에서 1965년에 후생연금보험법이 개정되어 후생연금의 노령연금 중 보수비례부분을 기업연금이 대행할 수 있는 후생연금기금이 실시됨으로써 적격연금제도와 더불어 2대 기업연금제도로 자리잡게 되었음.

□ 적격퇴직연금

- 적격퇴직연금제도는 법인세법 시행령 제159조에서 정하고 있는 12가지 세제 적격요건을 만족하여 국세청장의 승인을 받은 퇴직연금제 도입.
 - 1997년 미국의 ERISA를 모델로 한 퇴직연금관련 통합연금법이 제정되었음.
- 적격연금의 보험료는 기업이 전액 부담하는 것이 원칙이나 50% 한도 내에서 종업원이 일부 각출하는 방식을 취하는 것도 가능함.
- 적격연금의 급부는 가입자의 정년퇴직 시점부터 지급 개시되며 본인이 희망하는 경우에는 지급개시 시기까지 거치기간을 설정할 수 있음.
 - 또한 중도퇴직자의 연금수급자격에 대해서는 근속 20년 이상 또는 연령 45세 이상으로 하는 것 중에 선택이 가능함.
 - 급부기간은 최저 5년 이상을 확보하면 되며 반드시 종신연금으로 할 필요는 없음. 일반적으로 10년 확정연금을 선택하는 경우가 많음.
 - 또한, 연금수령 대신에 일부를 일시금으로 수령하는 것도 가능함. 현실적으로 대부분이 일시금을 선택하고 있는데 이는 적격연금이

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 퇴직일시금의 대체 성격이 강하기 때문임.
- 기업연금의 공적연금 보완적 역할 및 장기자금의 축적 기능에 대한 중요성이 부각되면서 연금제도에 대한 세제상의 혜택이 부여되고 있음.
 - 적격연금 보험계약에 기초한 기업부담 보험료는 당해 사업연도의 소득계산시 전액 손금산입이 가능하며, 종업원의 각출보험료는 생명보험료 소득공제의 대상임.
 - 종업원이 급부로 수령한 연금은 잡소득으로 과세되며, 퇴직일시금은 가상퇴직소득으로, 유족일시금은 상속세로 과세됨.

□ 후생연금기금

- 국가의 후생연금과 기업의 퇴직금제도의 기능 및 비용부담 측면에서 중복되는 부분을 조정하여 단일화한 것으로 조정연금이라고도 함 (1965년 도입).
 - 후생연금보험의 노령연금 중 보수비례부분을 대행함과 동시에 독자적으로 부가급여(플러스 알파분, 30% 이상)를 지급함.
- 기금은 후생성 장관의 인가를 받아 설립된 특별법인으로, 생보사(신탁은행)와 연금 및 일시금 급부에 대해 보험(신탁)계약을 체결하고 연금자산의 관리운용을 위탁하는 것이 의무화되어 있음.
- 기업이 단독으로 설립하는 형태(단독설립: 500명 이상)가 원칙이나, 모회사가 중심이 되어 자회사를 포함하는 형태(연합설립: 1,000명 이상) 및 동일업종의 몇개 기업이 모인 형태(총합설립: 3,000명 이상)도 인정됨.
- 후생연금기금의 급부는 대행형, 가산형, 융합형으로 지급됨.
 - 대행형 : 후생연금보험 중 노령연금의 대행 기능이 강하며, 제도발족 초기에 대행이점 추구로 이 형태가 많았으나, 현재는 본래의 설

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

립취지에 벗어나기 때문에 인정되지 않으며, 기설립된 대행형 기금도 가산형으로의 이행이 요청되고 있음.

- 가산형 : 대행형과 같은 기본부분에 기업 자체의 연금(퇴직금의 연금화, 적격퇴직연금의 도입)을 가산부분으로 추가시킨 급부형태임. 가산부분에는 퇴직일시금으로 충당되는 경우가 많아 급부액도 두터워지고 조정기능이 한층 발휘됨.
- 융합형 : 급부 전체를 구분하지 않고 기업 자체의 연금체계로 단일 설계하는 형태로, 각종 공제조합에서 사용되는 방법으로 공제형이라고도 함.
- 1994년 현재 대행부분만 지급하는 대행형은 전체 조정연금제도의 16.0%, 가산부분까지 포함하는 가산형은 83.3%, 독자적 자사연금과 병합하여 실시하는 융합형은 0.7%를 차지하고 있음.

■ 급여형태별 조정연금의 현황

(단위 : 건, %)

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

주 : 1994년 3월 기준
 자료 : 라이프디자인연구소 『기업연금백서 평성9연관』, 1997.

□ 비적격연금제도

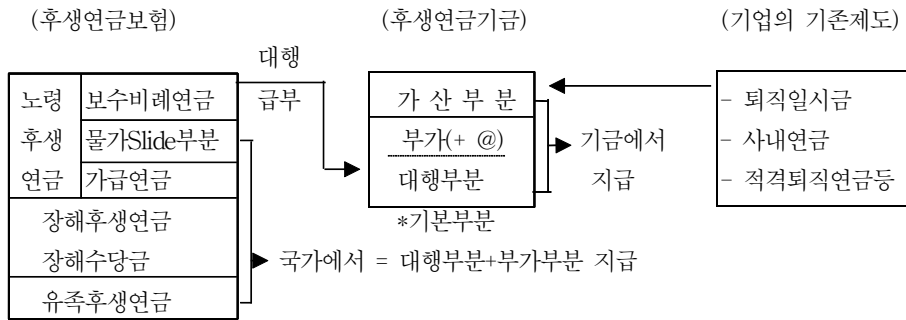
- 비적격연금제도는 세법상의 적격요건을 구비하지 못한 연금제도로서 광의로는 자사연금제도를 포괄하는 개념이지만 사외적립된다는 점에서 구분됨.
- 비적격연금제도는 특별한 규제가 없기 때문에 까다로운 적격요건을

구비하지 못하거나 자유로운 재량권을 원하는 기업, 그리고 사업주 각출금의 손금산입 이점이 없는 공익법인이나 학교법인 등이 주로 채택하고 있음.

3) 적용제외제도

- 일본에서는 후생연금보험에서 담보하는 노령후생연금을 초과하는 기업 연금에 대해 노령후생연금의 각출금을 면제하는 적용제외제도를 도입하고 있음.
 - 기업연금의 적용제외를 위해서는 후생대신의 인가를 받은 후 후생연금기금이라는 공법인을 설립해서 운영해야 함.
- 1965년 후생연금보험의 급부수준이 40% 가량 상승하면서 노사양측의 보험료에 대한 부담이 증가하면서 이미 기업연금 보험료를 부담하고 있는 기업의 중복부담을 해소하기 위하여 1966년 후생연금보험의 노령후생연금에 대하여 적용제외제도가 도입됨.
- 적용제외를 위한 승인조건은 적격 혹은 비적격 기업연금제도에 관계없이 다음과 같음.
 - 노사의 합의하에 이루어야 함.
 - 후생연금보험의 노령후생연금 이상을 담보하는 기업연금제도이어야 함.
 - 종업원의 수가 500명 이상인 기업연금이어야 함(단독설립 500명 이상, 연합설립 800명 이상, 종합설립 3,000명 이상).
 - 생보사 혹은 신탁은행과의 연금계약에 의해 자산의 운용 및 관리를 하는 사외적립의 완전적립을 원칙으로 하는 후생연금기금을 설립해야 함.

■ 후생연금보험의 적용제외 체계



라. 칠레의 연금제도

1) 공적연금제도의 도입과 문제점

□ 공적연금제도의 특징

- 칠레에서는 1924년 연금기금제도가 처음 도입되어 스페인으로부터 독립한 이후 정착되기 시작하였고 1981년의 연금제도 개혁시까지 선진국과 비슷한 공적연금제도가 시행되고 있었음.
 - 공적연금제도는 군인, 공무원 등 직업에 따라 불입액 및 급부액이 구별되는 직능별 연금기금제도였음.
 - 이에 따라 연금수급자격은 각 제도별로 연령, 근로기간, 성별 등에 따라 다른 양상을 보이게 되었음.
 - 이 제도는 부과방식(Pay-as-you-go)으로 운영되었음.
- 공적연금 가입자 및 수급자의 대부분이 3개의 주요연금제도에 가입하고 있었으며 1960~80년대의 기간에는 60~70%대의 가입률을 기록하였음.
 - 공적연금의 가입자 비율은 1973년 약 80%로 최고에 달하였으나

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

이후 가입률이 차차 감소하여 1980년에 이르러서는 64%로 감소하였음.

- 이는 높은 급여세를 부담으로 인한 강제각출의 회피, 실업률의 증대, 자영업자의 증가 등에 기인한 것으로 분석됨.

■ 연금제도 개혁 전 사회보장제도의 가입자(1980년)

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

□ 공적연금제도의 문제점

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

■ 주요 연금제도별 평균각출률

(단위 : %)

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

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 신규근로자나 근로자단체의 가입시 계리적인 조사 등이 수반되지 않는 경우가 많아 재정불균형이 나타날 경우 각출률이 급격히 인상되어 1974년의 경우 근로자가 임금의 50%에 이르는 사회보장관련 각출금을 부담할 정도였음.
- 근로자로부터 사회보장관련 세금을 징수하여 이를 노인, 장애인, 유족 등의 급부에 사용하는 부과방식의 연금제도였기 때문에 노령인구가 급증함에 따라 재정적자가 큰 폭으로 증가하였음.
 - 연금기금의 재정보전을 위한 정부의 재정지원은 매년 GDP의 2.59%씩 증가하였음.
 - 출생률은 1960년대부터 급격히 하락하기 시작하여 1970년대에 이미 인구의 노령화가 급속히 진행되었음(근로자/연금수혜자 비율 : 1960년 10.8 → 1980년 2.2).
- 당시 연금기금은 명목가치가 고정된 채권과 담보의 형태로 자산을 보유하고 있었는데 1970년대의 고인플레이션의 지속으로 연금기금이 보유한 자산의 실질가치가 크게 하락되었음.
- 각 연금제도가 독립적으로 성장하여 왔기 때문에 연금제도의 복잡성과 연금지급의 비효율성이 문제로 대두되었음.
 - 연금제도와 관련하여 1981년 당시 2천개의 법률과 3천개의 부속법률이 있었고 30개 이상의 각종 연금제도와 70개에 달하는 각종 급부가 존재하였음.
 - 육체노동자, 화이트칼라, 군인 등 직종에 따라 각 제도의 수혜자격이 근속기간과 연령 등에 따라 서로 상이하였음.
- 연금의 급부수준은 제도적 합리성에 의해 결정되기보다는 오히려 집권당의 정치적 프로세스에 영향을 받는 경우가 많았음.
 - 사회보장세로 부과되는 연금불입액이 매월 임금을 기준으로 결정되는 반면, 연금수령액은 퇴직 전 5년간의 임금을 기준으로 지급하는 것이 관행이었음.

2) 민영연금기금제도의 도입

- 사회보장관련 지출이 급증하여 정부 총지출의 50% 이상이 공적연금 보전에 소요되자 칠레 정부는 부담능력을 고려하여 전년도 재정흑자가 GDP의 4.4%, 공공부문 저축률이 7.4%에 달한 상태에서 1981년 연금 개혁을 실시함.
 - 기존제도와는 달리 민영연금기금사가 근로자로부터 매월 일정액을 받아 적립금을 운용하는 방식을 도입하고 근로자가 퇴직연령에 도달하게 될 때 자신의 계정에 적립된 재원을 통해 연금을 받게됨.

- 연금기금법이 제정되어 연금제도를 개혁하게 됨에 따라 공적연금제도에서 민영연금제도로의 이전이 진행되고 있음.
 - 각출률 고정, 연금재정의 민간운용, 정부에 의한 엄격한 제도감독 등에 기초하여 개인계정(Individual Capitalization Account : ICA)에 적립금을 쌓는 방식의 단일연금제도를 채택함.
 - 기존제도 가입자가 민영연금으로 옮기는 것과 자영업자의 민영연금 가입은 자유로우나 신규 노동시장 진입자는 강제적으로 민영연금에 가입해야 함.
 - 기존제도에 의한 급부수혜자가 없어질 때까지 양 제도가 공존하게 됨.

- 사회보장제도의 개혁으로 인한 비용 발생분은 정부재정을 통해 부담하는 방식을 선택하여 현세대의 이중 부담을 배제하였음.
 - 기존 구제도의 운영은 연금정상화공사(Pension Normalization Institute: INP)가 담당하게 되어 주요연금제도를 통합하여 운영함.
 - 부과방식 연금제도가 유지되면서 그 가입자 중 일부가 민영연금으로

옮겨가게 됨에 따라 정부가 공적연금재정의 수입 감소를 지원해야 함.

- 구제도 가입자가 신제도로 이동하는 경우 이동자의 전환 전까지의 각출금, 즉 구제도 기여액(Past Service Bonuses)에 해당하는 재원은 인정채권(Recognition Bond)의 발행을 통해 퇴직시까지 이연시킴.

3) 신제도의 주요 내용

○ 개인계정(ICA)의 도입

- 각 가입자는 근로기간 동안 개인의 고유계정에 각출금을 매월 적립한 후 민영기관인 연금기금사가 이를 직접 운용토록 함.
- 가입자는 임금의 17%에 해당하던 사회보장관련 급여세 중 8%를 면제받는 대신 연금기금사의 개인계정에 월임금의 10%를 불입하게 됨.
- 근로자가 민영연금제도에 가입하는 경우 사용자 분담금은 폐지되며 가입자의 급여가 18% 인상됨에 따라 6.5%의 실질임금 인상효과가 발생함.
 - 민영연금은 각 개인의 불입액으로 자신의 연금을 수령하기 때문에 가입자가 소득을 축소신고할 필요가 없어지게 됨.
- 연금재정의 민간운용
 - 민영연금기금의 운용 및 관리를 담당하는 민영연금기금사(Administrator of Pension Funds : AFP) 설립을 허용함.
- AFP는 연금의 관리와 기금운용이 주목적인 회사로서 연금과 관련된 업무 이외의 타업무를 겸업할 수 없음.
- 각사는 가입자들로부터 각출금을 받아 개인계정에 적립하고 모든 적립금을 하나의 펀드로 운용하여 가입자가 수급자격을 갖게 될 경우 급부를 지급함.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- AFP는 연금관리의 대가로 가입자로부터 수수료를 받을 수 있으나 현재 임금의 3% 정도로서 전체 업계가 동일한 수준이며 여기에는 기금사가 생보사에 가입하는 상해·유족연금의 보험료가 포함되어 있음.

○ AFP의 자유로운 선택

- 가입자는 민영연금제도 가입시 연금기금사의 선택이 가능하며 가입 후 일정기간이 지나면 AFP간의 이동도 자유로움.

□ 민영연금제도의 내용

- 정부의 역할

- 정부는 가입자가 퇴직할 때 해당 가입자의 개인계정에 적립된 연금재원이 연금수급에 불충분할 경우 최저연금 급부를 보장함.
- 가입자 보호를 위해 감독기관은 지난 1년간 수익률 평균을 기준으로 최저한도를 설정하고 이에 미달하는 AFP에 대해서는 청산조치를 시행할 수 있음.
- 감독기관을 통해 AFP의 급부관리와 투자 등에 대한 감독을 수행하며 AFP나 생보사의 파산시 가입자에게 최저연금을 보장하고 상해·유족연금 보험료를 보장해 줌.

- 수급자격 및 급부

- 노령연금은 지급개시 연령을 남성 65세, 여성 60세로 일원화하였으며 현 적립액으로 수급가능한 연금액이 최저연금의 110%를 초과하거나 과거 10년간 평균임금의 50%를 넘는 경우에는 조기수급도 가능함.
- 연금급부액은 과거 10년간 평균소득의 70%에 해당하는 금액이며 상해 및 유족연금의 지급은 AFP가 생보사에 가입한 단체보험의

보험금으로 지급됨.

□ 연금의 수급방법 선택

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

① 단계적 인출방식(Programmed Withdrawal)

- 퇴직후에도 가입자가 AFP에 개인계정을 그대로 유지하면서 매년 일정액을 인출하는 방식으로 매년 그 금액이 조정되어짐.
- 이 방식은 AFP가 연금자원을 관리하므로 수급자가 계정의 소유권을 갖는 대신 수명연장 위험과 재무적 위험을 수급자 본인이 부담하게 됨.

② 생보사의 개인연금 구입

- 이 방식은 수급자가 자신의 계정에 적립된 연금자원을 인출하여 생보사의 개인연금상품을 구입하는 것임.
- 이 경우 생보사가 연금과 관련된 모든 위험을 부담한다는 장점이 있음.

③ 혼합방식

- 생보사와 연금지급 시기와 금액을 정하여 개인연금을 구입하고 나머지 기간에는 AFP에 일부 남겨지는 적립금을 인출하는 방식으로 연금수령액은 인출액의 50% 이상이어야 함.

II. 선진국의 기업연금제도 개혁과 시사점

1. 미국의 기업연금제와 시사점

- 미국의 사회보장제도는 전통적으로 시장메커니즘(market mechanism)이 가지고 있는 합리성(rationality)에 대한 믿음과 개인의 책임성(individual responsibility)에 대한 사회적 강조를 바탕으로 국가는 시장의 실패에 대한 예방과 조치가 필요할 경우 혹은 시장의 메커니즘에 맡겨 둘 수 없는 정책영역이 존재할 경우에만 최소한의 제도적 개입을 하는 시장의존적 체제라고 볼 수 있음. 사회복지 정책의 두 기준이 되는 효율성(efficiency)과 형평성(equity) 가운데 미국의 복지정책에는 유럽의 다른 복지선진국들에 비해 전자, 즉 경제적 효율성에 무게가 자연적으로 더 실리게 되는 것이 특징임.
- 그러나 미국은 역사적으로 모든 사회정책 및 제도의 수립에 있어서 사회적 형평성의 문제도 항상 의식적으로 고려하는 사회정책을 펴기 때문에 우리가 미국의 기업연금 연구를 통하여 배울 수 있는 한 가지 교훈은 경제적 효율성을 다치지 않으면서 어떻게 시장의 힘으로부터 사회적 형평성을 구해 낼 것인가, 혹은 흔히 우리가 말하는 경제적 생산성을 유지하면서 어떻게 사회적 부의 재분배라는 정책목표를 성취할 수 있을 것인가에 대한 것들일 것임.
- 동시에 또 우리가 주목해야 할 것은 사회복지제도간의 유기적 연계임. 미국의 사회보장 및 기업연금을 포함한 각종 복지제도들은 위에서 언급

한 대로 시장의 상황, 보다 구체적으로 말하면, 자본주의 경제의 경기주기에 어느정도 탄력적으로 반응하면서 설립, 성장해 온 부분이 크기 때문에 각 제도간에는 시장 메커니즘만이 키워낼 수 있는 유기적 연계가 잘 이루어져 있으며, 우리나라에서처럼 수입해서 심은 형식적 제도들간에 흔히 보이는 마찰이나 비효율성이 적은 것이 그 특징임.

- 다음은 한국의 현행 퇴직금제도를 염두에 두면서 발전적 개선을 위해 미국의 기업연금제도가 시사하는 바를 주요 사항별로 정리해 봄.

가. 퇴직일시금의 연금화 방안

- 미국의 퇴직금제도는 연금제도임. 미국의 연금제도도 그 나름대로의 사회적 형평성 및 효율성의 문제, 재정상의 문제를 안고 있는 것은 사실임. 그러나 그러한 문제가 있음에도 불구하고 미국의 기업연금은 수많은 근로자들의 노후소득보장에 있어서 필수불가결한 사회경제적 역할을 하고 있으며, 동시에 이 제도로 인해서 미국의 근로자들이 노후생활에 대한 염려없이 직장생활에 전념할 수 있고 또한 기업측에서는 우수한 노동력을 확보하며, 또 장기근속의 유인효과가 있어 생산성을 높일 수 있음.
- 기업연금제도의 사회적 필요성은 기본적인 생계보장을 목적으로 하는 사회보장에만 노후생활보장을 의존할 수 없기 때문에 추가적인 보장을 필요로 하는 데 있음. 대부분의 사람들이 생의 대부분을 피고용자로서 경제활동을 하는 현대 산업사회에서 사회보장을 보충하는 기업연금에 대한 의존성은 더 높아져 가고 있는데 그 배경에는 ① 의료기술의 발달로 평균수명이 연장되어 퇴직후의 노후생활 기간이 과거에 비해 현저히 길어진 점(이와 함께 미국도 사회보장의 재정안정화의 일환으로 노령연

금 수급개시 연령을 향후 장기적으로 상향조정할 계획임), ② 현대 산업 사회에서 가족체계의 핵가족화로 과거의 확대가족체계에서 기대할 수 있었던 가족세대간의 상호부조에 의한 노후생활보장체계가 점점 사라져 가고 있다는 점(한국의 가족내 세대간 상호보장체제도 점차 약화될 것으로 전망됨), ③ 우리나라의 경우 근로생애 기간동안의 소득에 대한 가계소비지출(예: 자녀의 학자금보조, 주택마련, 자녀의 결혼비용 마련 등)의 필요가 높아 퇴직 후의 생활을 위한 저축의 여유가 별로 없다는 점 등 가족체계의 인구학적 변화와 소득에 대한 사회적 요구가 자리잡고 있음.

- 특히 제3의 요인, 즉 생애주기에 따른 목돈 마련의 요구는 우리나라의 퇴직금의 지급형식을 대부분 수급자의 선호에 의해서 일시금으로 묶어 놓는 요인인 동시에 퇴직금이 그 본래의 기능 중의 하나인 노후소득보장의 역할을 제대로 수행하지 못하게 하는 요인이기도 함. 따라서 퇴직금, 즉 기업연금이 그 본래의 역할을 할 수 있는 사회적 환경을 마련하기 위해서는 근로생애 기간동안 개별 근로자의 퇴직일시금에 대한 의존도를 낮추고 퇴직일시금의 연금화 방안을 동시에 모색해야 할 것으로 봄.
- 우리나라에 퇴직금제도가 최초 도입이 될 당시의 정책적 의도는 ① 중도퇴직시 구직기간 동안의 생계유지, 즉 실업보험의 역할과 ② 노령퇴직시 노년기간 동안의 소득보장에 있었음. 그러나 1995년 고용보험의 도입으로 퇴직금의 첫번째 기능은 그 정당성이 약해졌고, 산업화의 초기와는 달리 현재는 근로자들의 직장간 이동률이 높고 명예퇴직 등으로 대부분의 퇴직금 정산이 중도퇴직에 의한 것이어서 근로생애 기간동안의 연금축적이 이루어지지 않고 있다는 사실은 두 번째 기능의 현실적 합성마저 약해져 있는 현실임. 이러한 현실은 현행 퇴직금제도에 대한

사회경제적 기능의 현실적 재평가와 함께 정책적 선택에 의한 연금제로의 이행을 심각하게 생각해 볼 것을 촉구하고 있음.

- 현행 퇴직금제도를 연금제도로 전환을 할 경우 우려되고 고려되어야 할 사항들이 많기는 하지만 외국의 사례(즉 일본의 예)가 존재하고 또한 오랜 역사적 발전과정을 거친 선진국들의 제도연구를 통해 충분히 합리적인 개선방향을 설정할 수 있을 것임. 다만, 우리나라 근로자들이 미래의 정기적인 소득원으로서의 연금보다는 일시금을 선호하는 이유들 중에는 국가경제와 기업의 미래에 대한 불확실성 그리고 현재 일시금으로 확보할 수 있는 퇴직금을 미래에 연금으로 수급할 경우 우리나라처럼 인플레이션이 높은 경제에서 그 실질가치를 장래에 보상받을 수 없다는 심리적 불안감 등이 있을 것임. 따라서 제도의 합리적 개선을 위해서는 근로자들의 이러한 제도적·사회심리적 불안요인들에 대한 사회적 해소책이 먼저 마련되어야 할 것임. 이 문제는 기술적으로는 연금의 수급권의 보장 및 실질가치의 보전 등의 문제로 귀착이 됨.

나. 연금의 수급권 보장과 관련된 문제

- 퇴직금 혹은 연금을 위한 기금을 어디에 적립하는가의 문제는 자금관리 및 수급자에 대한 연금지급의 안정성 등과 관련된 중요한 사항임. 한국의 퇴직금제도에 대한 문제점을 이야기할 때 가장 자주 논의되는 부분이 지불보장성(funding)의 문제인데 이는 퇴직금적립금 관리와 수급권 보호가 제대로 이루어지지 못하고 있음을 반영함. 적립금은 사내에 적립하는 방식과 사외에 적립하는 방식 두 가지로 나눌 수 있음. 사내적립의 경우 기업의 운영자금으로 활용이 가능하나 지급의 안전성 보장이 미흡한 반면, 사외적립은 기업의 자금활용이 제한되나 세제혜택을 통하여 이러한 문제를 다소 해결할 수 있으며, 연금수급권을 확실히 보장할

수 있음.

- 미국의 기업연금제도도 본격적으로 도입되기 시작한 시점인 1960년대 후반 당시에는 underfunded and unregulated system 이었음. 그로 인해 생기는 여러 가지 문제점들에 대한 개선책으로 ERISA(Employee Retirement Income Security Act)가 1974년에 제정되었음. 그 이후 미국의 모든 기업연금은 ERISA법의 규정에 따라서 적격연금으로서 판정을 받게 되며 적격연금의 경우에만 세제상의 혜택을 받게 됨. 한국의 경우 기존의 법정퇴직금을 임의제도로 기업연금화할 경우 미국처럼 Qualified Pension Plan 시스템을 원용하여 연금화하는 퇴직금적립금에 대해서는 세제상의 추가적인 혜택을 줌으로써 연금화로 유인하는 정책을 쓸 수 있을 것임.
- 미국 기업연금의 경우 기금운영에 대한 총괄적 책임은 지명수탁자(trustee)에게 부과되어 있으며, 기금의 일부(10% 이내)를 당해 회사 증권에 투자하는 것 이외에는 사외적립을 의무화하고 있음. 수탁구조는 지명수탁자가 최종 권한과 책임을 지면서 일부 권한과 책임을 외부기관에 위임하는데 외부 수탁기관은 일반적으로 기업연금의 설계에서부터 제도운영, 자산운용을 맡아서 처리해 줌으로써 기업으로 하여금 번거로운 업무처리나 복잡한 연금수리업무에서 해방시켜 줄 뿐만 아니라, 자산운영의 결과에 따라 연금재정과 제정운영에도 큰 영향을 미침. 그러나 사외적립 기업연금의 경우도 완전한 지급보장은 어려움. 회사도산이나 임의적인 연금제도 종료시 기납입된 각출금은 보장될 수 있으나, 과거 근무채무 또는 미납 각출금 등은 지급불능이 되기 때문임. 따라서 이를 제도적으로 보완할 수 있어야 할 것임.
- 미국에서는 확정급부형(Defined Benefit Plan) 제도를 대상으로 회사도산 또는 임의로 제도가 종료되고 연금자산이 일정한 기준에 미달될

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

경우 PBGC가 기취득한 수급권에 대하여 지급을 보장하는 제도종료보험을 시행하고 있음. 또한 확정각출제도의 경우 퇴직연금이 개별 구좌에 적립이 되기 때문에 수급권의 100% 보장이 이루어지고 있음. 유럽 등에서도 관할당국이 주기적으로 연금제도의 건전성과 재정형태를 점검하고 필요시 시정명령을 내리는 등 보완조치를 시행하고 있음.

- 우리나라에서도 일정한 기준하에서 수급권을 부여하되, 만일 충분한 재원이 적립되지 못하여 규정된 수급권을 보장하지 못하는 사태에 대비하여 정부 주관으로 재보험기관을 설립하고, 연금지급의 안전성을 보장하는 것이 바람직할 것임. 만일 이런 보장기관의 설립이 어려운 경우에는 주기적인 보고를 의무화하고, 기업도산시에는 기취득한 수급권의 연금지급에 필요한 부분을 최우선 변제토록 하거나, 임의로 제도를 종료하려는 기업에 대하여 사전에 충분한 기간을 두어 공시케 하는 등의 규제가 도입되어야 할 것임.
- 연금기금은 Trust Law에 따라 기업의 경영과는 완전히 독립적으로 운용되어야 한다는 것이 근로자들의 연금수급권 보장을 위해 필수적인 제도적 장치임. 이러한 안전성의 관점에서 연금기금의 투자에 대해서도 해당 기업에 10% 이상 투자하지 못하도록 규정하고 있음.

다. 기업연금세제와 관련된 문제

- 각국의 기업연금은 경제·사회적 필요성에 의해 자생적으로 발전되어 왔으나 발달과정에서 간과할 수 없는 요인이 바로 세제혜택임. 미국의 경우 기업연금이 발달한 주된 이유는 1940년대 임금통제정책으로 인해 정상적인 급여인상이 통제된 상황에서 행해진 적격연금에 해당하는 기업각출금에 대한 세제혜택 때문임. 조세혜택으로 인해 종업원부담보다

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

는 기업부담이 유리해진 각 기업은 노동력 확보를 위해 부수적 메리트로서 비각출기업연금을 채택함으로써 기업연금이 확산되게 되었음.

※ 기업연금에 대한 Tax Treatment를 어떻게 설계하느냐가 기업연금의 발전에 결정적인 변수로 작용한다는 것을 미국·영국의 경우 등에서 잘 살펴볼 수 있음.

- 특정한 소득이나 제도와 관련된 세제는 조세체계 내에서 형평성을 유지하도록 설계되는데, 기업연금의 경우도 대개 여타 세제보다 유리하게 형성되어 왔음. 이는 기업연금이 노후생활의 안정화 및 소득재분배 기능을 수행할 뿐 아니라 공적연금의 보완기능을 수행하며, 제도성숙기에는 국민의 대다수가 직·간접으로 관련되기 때문임. 이런 기업연금에 대한 조세혜택은 국가나 공공기관에서 정하는 일정한 요건을 충족한 적격제도에만 주어짐. 물론 까다로운 적격요건을 충족시키기 어려운 기업이나 조세기관 등에서는 자체적으로 고유한 연금제도를 채택하는 경우도 있으나 전체적으로 기업연금제도는 적격제도를 중심으로 발전되고 있음.
- 우리나라 퇴직금의 경우도 소득세법과 법인세법에 “부동산소득, 사업소득 또는 산림소득이 있는 거주자나 내국법인이 퇴직급여에 총당하기 위하여 퇴직급여총당금이 필요경비로 계상한 때는 소정의 범위 안에서 이를 당해 사업연도의 소득금액의 계산에서 필요경비로 산입한다”고 규정하고 있고, 근로자의 퇴직을 보험금의 지급사유로 하고 근로자를 피보험자와 수익자로 하는 보험(단체퇴직보험)의 보험료도 법인의 손금으로 인정하고 있음.
- 대다수 외국제도에서는 기금의 안정성 보장이 미흡하다는 이유로 사내

적립이 세제혜택을 받지 못하고 있는 반면, 우리나라는 사내에 적립할 경우도 세제혜택을 부여하고 있으므로 연금의 안정성이 확실히 보장되는 사외적립의 경우 연금수급의 안정화를 위해서 뿐만 아니라 퇴직금제도의 발달을 위해서도 사내적립과의 세제상의 차별을 도입할 필요가 있을 것임. 미국의 기업연금이 기업이 자의적으로 설립하고 운영할 수 있는 임의적 제도임에도 일정한 공공성을 유지하면서 질서있게 발전할 수 있었던 것은 기업연금을 적격연금(Qualified Plan)과 비적격연금으로 구분하고 적격연금의 경우만 세제상의 혜택을 줌으로써 대부분의 기업연금이 정부가 정하는 일정한 요건을 만족시키도록 유도한 역사적 과정의 산물이었음. 현행 우리나라의 퇴직금관련 세제는 혜택에 있어서 이러한 제도차별적인 요소가 결여되어 있어 제도개선의 가장 강력한 유인인 세제정책이 제기능을 발휘하지 못하고 있다고 볼 수 있음.

라. 기업연금의 적용상의 보편성 및 형평성문제

- 미국의 기업연금은 현재 전피용근로자의 50% 정도를 포괄하고 있음. 우리나라의 퇴직금제도는 최초 30인 이상의 사업체 대상에서, 1975년에 16인 이상, 1988년에 10인 이상, 1989년의 법개정 이후 5인 이상의 사업체로 그 적용대상을 계속 확대해 왔음에도 불구하고 그 적용률이 1990년 기준 전취업자 대비 30% 정도에 머물고 있음. 이러한 상대적으로 낮은 적용률은 우리나라의 취업구조상 5인 이하 영세사업체에 종사하는 근로자들이 상대적으로 비중이 큰 점을 들 수 있고 경제 전체로는 자영업자의 비중이 선진국에 비해 상대적으로 높기 때문일 것임.
- 기업연금이 국민연금과 더불어 노후소득보장의 이층체계를 형성하는 선진국의 복지체제로 발전하기 위해서는 퇴직연금제도의 적용상의 보편화가 요구되고 있음. 이러한 점에서 미국의 제도연구에서 살펴본 대로 기

업연금의 혜택을 받지 못하는 근로자들이 가입할 수 있는 개인퇴직계좌 (Individual Retirement Account) 제도나 영세기업의 고용주와 피용자들을 위한 KEOGH제도와 유사한 제도의 설치를 정책적으로 생각해 볼 수 있을 것임.

- 이와 관련하여 고용주와 피용자가 함께 기금을 적립하는 개인연금제도 (401k Plan), 기업의 영업이익을 종업원들에게 분배해 주는 이윤분배제도(Profit Sharing Plan), 종업원지주제도(ESOP) 등을 포함하는 미국의 확정각출(Defined Contribution) 연금제도는 우리나라의 퇴직금제도의 내용을 다양화할 필요가 있음을 시사해 줌.
- 제도의 내용이 다양해짐으로써 기업측에서는 기업의 특성 및 영업사정에 맞게 제도를 설계·운영할 수 있는 이점이 있고 근로자측에서도 그만큼 선택의 폭이 넓어져서 노사양측에 플러스효과를 가져올 수 있는 가능성이 많을 것임. 확정각출제도는 근로자들을 위한 퇴직연금 마련이라는 과제를 기업의 경영사정에 연계되게 함으로써 기업은 많은 경비를 필요로 하는 제도운영상의 유연성을 확보할 수 있고, 근로자들은 기업이 보다 많은 이윤을 창출할 수 있게 함으로써 자신도 이익을 얻는 호혜적인 제도라고 볼 수 있음.
- 미국의 기업연금의 최근 추세는 현재 Defined Benefit Plan에서 Defined Contribution Plan으로 전환하고 있는 추세임. 그 이유는 우선 ERISA에 의한 기업연금의 규제가 주로 Defined Benefit Plan에 대해서 적용되기 때문에 기업들은 규제가 약한 Defined Contribution을 선호하게 되며, 근로자들의 직장이동이 빈번해짐에 따라 Portability가 높은 DC Plan을 근로자들이 선호하고 있으며, DC Plan의 경우 DB plan보다 기금의 운용 및 투자에 대해서 가입자인 근로자의 재량권이 더 크

기 때문임.

2. 홍콩의 연금제도개혁과 시사점

가. 홍콩의 노후소득보장제도

- 홍콩의 사회보장 철학은 기본적으로 Laissez-faire 정책으로 비교사회적으로 볼 때 그간 보장의 여러 측면에서 발전이 낙후된 시스템으로 볼 수 있음(예: 최저임금제도, 실업급여 같은 복지국가에서 가장 기본적인 제도들이 결여되어 있음)
- 홍콩의 사회보장시스템에는 미국·영국 등의 국가에서 보편화된 1층보장인 공적연금제도가 없음. 퇴직후의 노후소득보장은 그간 한국과 비슷한 퇴직급여제도(Long Service Payment/Severance Payment)에 의해 부분적으로 담당되어 왔음. 퇴직급여제도는 법정 강제제도로서 5년 이상 근속하고 퇴직하는 근로자들에게 지급되는, 공로보상 성격의 근속급여 혹은 전별급여라고 볼 수 있음.
- 법정 강제제도인 공적연금제도는 없으나 법정 퇴직금제도 이외에 세제 혜택을 받는 직업연금제도(Occupational Retirement Scheme Ordinance : ORSO)가 임의제도로서 1995년에 처음 도입되어 시행되어오고 있음(현재 19,000개의 scheme에 약 1백만명의 근로자들이 가입되어 있음).

나. ORSO 제도

- ORSO제도는 미국의 기업연금제도와 비슷하게 임의제도이며 퇴직후 노

후소득보장을 목적으로 하나 미국의 기업연금제도와 다른 점은 ① 급여가 대부분 일시금(lump sum)으로 지급됨으로써 퇴직시까지의 보존성(preservation)이 약하고, ② Trustee에 관한 법적인 공인제도가 없으며, ③ 연금의 이동성(transportability)이 없어서 한 기업에서 다른 기업으로 이동을 할 경우 서로 연계가 어려우며, ④ 기여(contribution)에 대한 법적인 규제가 없다는 것 등임. 이러한 점들이 기존의 ORSO 제도를 노후소득보장의 본격적인 이층보장체제로 보기에는 미흡한 점들임.

- 노후소득보장의 기초인 Old-Age Pension이 존재하고 있지 않고, 존재하고 있는 임의 기업연금제도는 제도적으로 여러 가지 미흡한 점들이 많이 존재하고 있어서, 본격적인 이층보장의 역할을 하지 못하고 있는 상황에서 홍콩 정부는 2000년부터 법정 강제제도인 Mandatory Provident Fund를 도입하기로 하였다.

다. MPF 제도의 도입

- Mandatory Provident Fund는 제도의 법적인 규제면에서 미국의 적격 기업연금제도, 영국의 Occupational Pension, 스위스의 Private Pension 등과 유사함. 우선 기여에 있어서 사용자와 근로자가 각각 4,000-20,000 홍콩달러의 범위 내에서 임금의 5%씩을 미니멈으로 기여하게 되어 있으며(minimum contribution requirement), 공적이고 독립적인 Trustee를 설립해야하며(approved trustee), 수급권을 100% 보장해야하고(immediate vesting right), 65세 연금수급개시 연령까지 기금을 보전해야 하며(preserved to age 65), 개인구좌로 운영되므로 100% 이동성(fully portable)이 있음.

라. Integration of MPF with ORSO

- 새로운 제도의 도입과 함께 홍콩 정부는 transition cost를 최소화하기 위해 기존의 임의제도와 연계-통합방안을 동시에 규정하고 있음. 즉 기존의 ORSO가 MPF의 요구조건들을 모두 만족시킬 경우 MPF가 적용 제외(exempt)된다는 것임. 따라서 기존의 기업연금제도가 MPF의 규정들을 만족시키거나 만족시키도록 개정될 경우 새로운 MPF제도를 설립할 의무가 없게 되는 것임. 그리고 적용제외를 받은 ORSO의 기존 멤버들에 대해서는 MPF에서의 요구하는 최소 수급권 및 기여율에 대한 규제가 적용되지 않음.
- 홍콩의 경우 MPF를 도입하는 데 있어서 이러한 임의제도로서의 ORSO가 존재하고 있음으로써 transition cost가 minimize되는 효과가 있다고 볼 수 있음. 따라서 한국의 경우도 홍콩의 경우를 참조하여 기업연금 도입을 위한 예비단계로서 임의제도로서의 기업연금제도를 세제상의 혜택과 함께 도입하여 몇 년 시행한 후 법정 제도로 전환하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것임.
- 기업연금제도를 도입할 경우 미국과 같이 임의 제도로 도입할 것인가 아니면 법정 제도로 도입할 것인가에 대한 논의가 있을 수 있으며, 이에 대한 대답은 현재 한국의 제도적 상황 및 노사관계의 현실을 고려할 경우 간단치는 않은 것이 사실임. 가장 중요한 것은 퇴직금제도가 법정 제도로 존재하고 있으며 근로자들은 퇴직금을 기득권으로 인식하고 있기 때문에 퇴직금을 대신하는 연금제도를 임의제도로 도입할 경우 한국의 노사관계에 부정적인 영향을 미치게 될 것이기 때문임. 한편 임의 제도가 아닌 강제 제도로 도입할 경우 현재 법정률인 8.3%(1 month salary per year)의 퇴직금이 중소기업이나 영세기업에게는 경영상의

부담이 될 것이라는 것임.

- 제도의 적용에 있어서 MPF 제도는 자영업자들까지 강제 적용대상에 포함함으로써 적용에 있어서 보편성은 있으나 실제 적용관리 및 enforcement를 위한 관리운영 인프라가 아직 구축되고 있지 않아서 자영업자들의 가입 및 연금보험료 contribution을 어떻게 관리할 것인가가 분명치 않은 점이 제도 자체와는 별개로 운영상의 난점으로 남아 있음.
- 새로이 도입된 기업연금제도의 감독을 위해 MPFA(Mandatory Provident Fund Authority)가 이미 설립되어 제도의 시행을 위한 준비 작업을 하고 있으며 연금상품들에 대한 자격인정업무를 담당하고 있음. 그럼에도 불구하고 홍콩의 경우 미국의 PBGC와 같은 연금수급권에 대한 보장장치의 도입이 고려되고 있지 않아서 기업연금의 지불보장장치는 미흡하다고 볼 수 있음. 특히 영세사업장이 많은 홍콩의 경우 기업의 도산 및 폐업으로 인한 피해는 근로자 개인들의 부담으로 남게 될 것임. 물론 대부분의 scheme이 Defined Contribution Plan으로 도입되어 기금이 개인계좌에 적립되기 때문에 Defined Benefit Plan에서와 같은 정도의 위험은 없을 것임. 그러나 연금상품이 어떤 종류냐에 따라서 기업의 도산으로 연금 contribution이 중단됨으로써 생기게 되는 개인 가입자의 피해는 크게 작게 존재하게 될 것으로 봄.

마. 한국 기업연금제도에 대한 시사점

- 한 가지 한국의 경우 기업연금제도를 도입하는 데 있어서 기업의 부담 측면에서 다행스러운 점은 어쨌든 퇴직금에 대한 기여금이 법정률로 정해져 있다는 것임. 따라서 퇴직금제도를 갈음하는 기업연금제도가 도입

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

될 경우 기업 측면에서 볼 때 이론적으로는 기여금에 있어서 새로운 부담이 생기는 것은 아님. 그럼에도 불구하고 현실적으로는 대부분의 기업에서 퇴직적립금이 book reserve로서만 존재하고 따라서 퇴직금제도가 largely unfunded system으로 존재하고 있어서 어떤 형식으로 전환이 되든지 새로운 제도의 funding 문제가 주요한 이슈로 남아 있음.

- 새로 도입될 MPF제도의 미흡한 점은 기존의 법정 퇴직금제도 (Severance Payment)에 의한 Off-setting을 허락한 것임. Off-setting이 허락될 경우 실제적으로는 법정 제도로 있는 퇴직금제도와 ORSO를 하나로 통합하여 기업연금화한 것으로 볼 수밖에 없다는 점임.(단, 기업에서 MPF 이상의 연금프로그램을 설정하려고 할 경우 Top-up 프로그램으로 설정할 수 있음). 그러나 1차 보장이 존재하고 있는 한국의 경우 기업연금제도를 도입할 경우 초기의 funding 문제에 있어서 기업의 부담을 고려하여 기존의 멤버들에 대해서는 퇴직금적립금이 사외적립된 경우 Off-setting을 허락하고 신규 멤버들에 대해서는 Full-funding을 강제하는 조정안을 생각해 볼 수 있을 것임.

3. 스위스의 연금체계와 시사점

- 우리나라의 노후보장체계에 있어서 문제점으로 지적되는 내용은 특수직역 종사자와 일반근로자를 대상으로 하는 연금의 재정적 불안정과 기존의 퇴직금제도의 기업연금 전환을 위한 공적연금 체계와 기업연금과의 관계 그리고 기업연금과 개인연금간의 관계를 설정하여야 하는 과제를 안고 있음. 이러한 측면에서 스위스의 노후보장 체계는 우리나라 공·사연금의 개선에 매우 중요한 방안의 하나로서 관심의 대상이라 할 수 있음.

- 이는 현재 사회보험의 개편이 남미를 중심으로 민영화 경향을 보이고 있는 점과 비교하여 볼 때 우리나라의 노후보장에 대한 개선방향이 일반적인 추세와는 다른 선택을 하고자 하는 것으로 판단될 수도 있을 것임. 그러나 남미나 헝가리 등의 경우에는 공적연금의 재정상황 등이 이미 위험 수위를 넘어 더 이상 지탱할 수 없는 수준에 이르고 있어 체제 자체를 포기하는 형태로 선택의 여지가 없었음. 반면에 우리나라의 경우에는 공적연금 도입이 늦었기 때문에 제도 개선을 통하여 재정을 안정화할 수 있는 가능성이 충분히 있고, 법정 퇴직금제도가 현재까지 유지됨으로 인하여 기업연금으로의 전환이 가능한, 나름대로 특수한 상황이 고려될 수 있는 유리한 상황에 있는 차이점이 있기 때문임. 따라서 스위스의 3층보장체제는 현행 우리나라 노후보장체제를 개선하여 공적 부분과 사적 부분의 조화를 통한 안정적인 노후보장 체계로의 확립이 가능할 것이라는 점에서 매우 유의하여 분석할 대상 국가로 판단하고 있음.

가. 스위스 노후보장의 기본형태

- 스위스의 노후보장은 다른 국가와 비교하여 볼 때 독특한 형태를 취하고 있음. 기초보장에 있어서 전국민에 대하여 동시에 적용하는 성격에 따라 모든 국민이 기초보장을 받을 수 있도록 하는 전국민 노령 및 유족연금(Aletrs-und Hinterlassenenversicherung : AHV)과 장애연금(Invalidenversicherung : IV) 체제를 갖추어 전국민에 대한 노령 및 사망 그리고 장애에 대한 기초보장 체제를 갖추고 있음. 이러한 기초보장에 추가적으로 기업연금(BV : Berufliche Vorsorge)제도를 두어 2층보장의 기능을 수행하고 있음. 그런데 기업연금이라는 제도명이 시사하는 바와 같이 1층보장의 노령 및 유족연금(AHV), 장애연금(IV)과는 달리 2층보장에 있어서의 기업연금(BV)은 근로자계층에 대하여서는 당연

적용이 이루어지도록 하고 있는 반면에, 자영자에 대하여 임의가입 규정을 두고 있음. 이는 같은 기초 및 소득비례 체제 형태를 갖추고 있으면서 2층보장에서 자영자에 대하여도 당연적용을 하고 있는 스웨덴과 차이를 두고 있음을 볼 수 있음.

- 한편 이러한 1층 및 2층보장 체제 외에 각 개인의 선택 및 결정에 의하여 본인의 완전한 자율적인 의지에 의하여 노후를 보장하도록 하는 3층보장 체제에 민영보험 또는 기타 금융기관의 자유계약에 의한 보장으로 구성되어 있음.
- 노후보장에 있어서 스위스는 나름대로의 세분화된 형태로서 3층보장의 특징을 갖고 발전하고 있음. 스위스 노후보장의 유형은 기초보장을 전국민에 당연적용함으로써 노후에 인간생활에 필수적인 소득을 보장하고 있음. 기초보장 형태인 급여수급권자에 대한 범위는 포괄적인 반면 급여수준이 기존 소득에 비하여 낮은 기초보장으로, 기업연금은 2층보장의 형태에서 소득비례적 요소로, 전체 노후보장 체제를 복수보장 체제로 운영하게 되어 기업연금은 노후보장의 중요한 기능 및 역할을 수행하게 되는 특징이 있음. 기업연금의 경우 스위스의 특징은 그 자체를 기초연금과 같이 정형화하거나 민영보험처럼 계약에 의하여 자유롭게 할 수 있는 형태와는 달리 일부 규정을 정형화하고 그 이상의 사항에 대해서는 기업의 자율권을 부여하여 노사간의 합의 또는 사용자의 판단에 따라 추가적인 보장을 할 수 있도록 한 점은 매우 중요한 사항이라 할 수 있음. 이는 우리나라의 퇴직금제도가 급여의 8.3% 수준으로 사용자가 전액 부담하도록 하고 있는 상황에서 기업연금으로 전환할 경우에 이를 정형화하게 하게 되면 실제 3층보장의 의의를 잃게 되고 소득보장의 공적노후보장체계를 제도적으로만 나누는 형태가 되어 실제로는 유럽 대륙의 소득비례연금이나 스웨덴의 과거 기초·소득비례연금 체계가

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

되어 국가부담의 측면에서 확실한 한계 설정이나, 소득비례연금에서 나타나는 재정적자로 인한 체제 유지의 어려움 등의 문제를 우리의 경우에도 갖게 될 위험이 크다는 것임.

- 스위스의 경우 자영자 계층에 대한 노후보장체제는 기초보장 형식을 견지하고 있는 2층보장체제 또는 3층보장체제의 경우에는 1층보장에서 전 국민 또는 외국인을 포함한 모든 주거자에 대하여 당연적용을 하는만큼 자영자 역시 제도적용을 받게 되며 2층보장에 있어서는 근로자는 당연가입으로, 자영자는 임의가입으로 구별하는 방식을 도입하여 운영하고 있음.

나. 스위스 기초연금과 시사점

- 스위스의 노후보장체계에 있어서 기업연금(BV)은 노후에 있어서 소득에 비례한 보장의 기능을 수행하도록 하고 있음. 이를 위해서는 확고한 기초보장의 도입과 제기능 발휘가 중요한 관건이라 할 수 있음.
- 스위스는 이러한 기초보장을 수행하기 위하여 철저한 보편주의에 입각한 체제를 1층보장에 적용하고 있는데, 적용대상에 있어서 근로자를 비롯한 경제활동계층은 물론 스위스에 거주하는 모든 사람을 포함하고 있어 스위스에 거주하는 외국인도 적용을 받도록 하고 있음. 한편 외국에 거주하는 자국민에 대해서도 임의가입을 허용하고 있음. 따라서 스위스의 1층보장체제 적용대상에서 제외되는 계층은 스위스 주재 외교관이나 유학생 정도에 불과함.
- 구체적으로 당연적용 대상은 스위스에 거주권을 가지고 있는 모든 사람과 스위스내에서 경제활동을 하는 계층을 포함하고 있음. 또한 스위스

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

국민으로서 스위스에 법인을 둔 외국인 사용자를 위하여 스위스 국외에 체재하는 경우로 당연적용에 포함하고 있음.

- 임의적용 대상은 당연적용에서 제외된 모든 계층으로 외국에 체류하고 있는 스위스 국민의 경우를 대표적으로 들 수 있음. 이 경우 가입에 대한 연령을 제한하고 있는데, 가입제한 연령은 50세임.
- 기초연금에 있어서 가장 중요한 것은 가입자에 대한 소득대체율로 기초 연금의 소득대체율은 평균 약 35% 수준임. 이에 대한 재정충당을 위하여 기초보장제도는 노령 및 유가족연금(AHV)과 장해연금(IV)으로 제도가 분리운영되어 있는데, 노령 및 유가족연금(AHV)의 경우에는 각출 부담 최고액에 의하여 일정소득 이상의 계층에 대하여 각출부담 면제제도가 없으며 근로자와 사용자가 각각 4.2%(총 8.4%)을 부담하도록 하고 있음. 장해연금(IV)에 있어서도 근로자와 사용자가 각각 0.6%(총 1.2%)를 부담하도록 하고 있음. 자영자의 경우에는 자영자 소득에 따라서 부담률에 차등을 두고 있는데, 노령 및 유가족연금(AHV)의 경우 최저 4.2%에서 최고 7.8%이며, 장해연금(IV)의 경우 0.646%에서 1.2%로 차등화하여 부과하고 있음.
- 이에 따라 자영자의 경우 보험료 부담은 최저 총 4.846%에서 9.0%까지 소득수준이 높을수록 각출부담률도 상향 조정되도록 하고 있으며, 각출 부담 면제를 위한 소득 최고상한선 규정은 없음. 한편 비경제활동 계층으로 재산소득자에 대해서는 소득 정도와 연령에 따라 단계를 나누고 각 단계에 따른 차등화된 정액 각출을 하도록 하고 있음.
- 노령 및 유가족연금(AHV)의 경우 최저 부담은 연 299sFr.이며 최고 8,400sFr.임. 장해보험(IV)의 경우는 43sFr.에서 1,200sFr.을 부담하도록

하고 있음. 비경제활동계층으로 보험에 가입된 계층에 대해서도 20세가 지난 첫해부터 각출부담 의무를 규정하고 있음. 한편 각출의무에서 제외되는 경우가 있는데, 17세 미만의 미성년자로서 경제활동을 하는 계층과 보험에 가입된 남편을 둔 전업주부, 남편의 사업을 같이 도와주는 부인으로서 남편으로부터 임금 등을 받지 않는 경우, 경제활동을 하지 않는 유족(미망인) 등을 들 수 있음.

- 이러한 기초보장에 있어서 한국의 경우는 현행 국민연금이 9%의 부담으로 연금급여를 소득대체율 60%(40년 가입)수준으로 규정하고 있는 점을 감안할 때 우리나라의 경우 연금개선 작업에 있어서 부담과 소득대체율간의 조정이 이루어져야 할 것임. 부담과 소득대체율에 있어서 중요한 점은 첫째 현행 국민연금의 부담부분을 유지하면서 수지상 원칙에 따라 급여수준을 조정하는 방안으로 할 것인가 또는 급여수준을 유지하기 위하여 장기적으로 부담부분을 상향 조정할 것인가에 대한 논의가 이루어져야 한다는 것임. 이러한 상황에서 스위스의 노후보장체계는 국민연금을 기초보장으로 기능을 하도록 하는 방안에 대한 시사점을 주고 있음. 즉, 현행 부담수준을 유지하면서 급여수준을 부담수준과 적절한 관계에 있도록 하고, 소득에 비례한 보장에 있어서는 퇴직금을 기업연금으로 전환하여 보장이 이루어질 수 있도록 한다는 것임.
- 둘째는 기초보장에 있어서 국가의 재정부담부분임. 현재 우리나라 국민연금은 가입자의 부담에 전적으로 의존하는 재정방식을 운영하고 있음. 즉, 재정부담이 사용자와 근로자 그리고 자영자나 농어민의 경우 가입자 본인이 전액을 보험료로 부담하고 국고보조는 국민연금의 관리운영비 수준에도 못미치고 있는 것이 사실임. 이에 따라 국민연금을 기초보장 형태로 전국민에 대한 기초보장을 하도록 하는 기능을 부여할 경우에는 이를 위한 국가의 재정적 지원이 있어야 함.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 스위스에 있어서 기초연금의 경우 국고보조가 재정안정을 위하여 지원되게 되는데 다른 국가와 비교하여 볼 때 지방정부의 부담 비중이 상대적으로 높음. 노령 및 유가족연금(AHV)에 대한 국고보조는 전체의 20%로 규정하고 연방정부가 15%를 그리고 지방정부가 5%를 각각 부담하도록 하고 있으나, 현재 연방정부의 국고보조는 약 17.5%, 지방정부(Kanton)가 3%를 보조하고 있어, 전체 재정의 약 20%를 국고보조로 충당하고 있음. 장해연금(IV)의 경우에는 전체 재정의 약 50%를 국가에서 재정을 보조하도록 하고 있는데, 규정에는 연방정부가 3분의 2(33%), 지방정부가 3분의 1(17%)을 각각 부담하도록 하고 있으나, 현재 국고보조는 전체 재정의 50% 수준으로 연방정부가 4분의 3을 지방정부가 4분의 1를 각각 부담하고 있음.
- 이외에 노령 및 유가족연금(AHV) 수급권자로서 급여수준이 낮아 기초생활에 지장이 있다고 판단되는 경우에는 정부에서 별도로 보조를 하는 기초보장보조(EL)가 이루어지고 있는데, 이에 대한 재원은 전적으로 연방정부와 지방정부에 의하여 조달되도록 하고 있음. 기초보장보조(EL)에 대한 재정 부담은 연방정부와 지방정부가 각각 2분의 1씩 부담하도록 규정하고 있으나, 1994년 현재 약 23%를 그리고 지방정부가 나머지 77%를 연방정부가 부담하고 있음. 이러한 재정부담이 규정에도 불구하고 지방정부의 부담은 경감되고 연방정부의 부담이 지속적으로 증가하는 추세에 있는 것을 알 수 있음.

다. 스위스 기업연금(Berufliche Vorsorge)과 시사점

- 스위스의 기업연금은 스위스의 보장체계인 3층보장에서 2층보장에 해당되며 1985년에 법제화되었음. 기업연금은 1층보장에 의한 전국민 기초보장에 추가적으로 소득에 비례하는 연금급여로서 기존의 소득에 비례

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

한 보장이 이루어지도록 하고 있음. 스위스 기업연금은 1층보장(AHV, IV, EL)이 당연적용되는 것과는 달리 최소한의 규정에 의한 임의성이 포함되어 있는 특징을 가지고 있음. 즉 근로자에 대한 기업연금 시행은 의무화하고 있으나, 보험료 부담 수준의 최소규정(Mindestvorschriften)만을 제시하고 있으며, 이외의 사항에 대해서는 기업의 자율에 따르도록 하고 있기 때문임.

- 스위스의 기업연금은 과거 노·사간의 자율적인 제도로 이미 19세기부터 존재하여 왔으며, 이러한 제도를 법제화하여 체계화한 것으로 볼 수 있음. 따라서 스위스 기업연금은 기업에 존재하고 있는 자율적인 제도를 체계화하고 기업연금을 시행하지 않고 있는 기업에 대한 제도 도입을 의무화함으로써 모든 근로자에게 기업연금이 적용될 수 있도록 하였다는 데에 그 의의를 둘 수 있음.
- 이러한 스위스의 기업연금제도는 우리나라에 있어서 법정퇴직금이 현재 모든 기업에 의무적으로 시행되고 있는 점을 고려한다면 퇴직금의 기업연금화라는 제도적 개편의 기술적 문제를 제외하고는 상당한 부분이 제도 변화 및 개편에 있어서 무리 없는 전환이 가능하다는 점을 시사하고 있음.
- 스위스 기업연금의 규정에 따르면 기업연금 보험료 부담은 근로자와 사용자가 공동으로 부담하도록 하고 있는데, 사용자의 부담분이 근로자의 부담분보다 최소한 같거나 높게 부담하도록 규정하고 있음. 또한 기업연금의 부담률은 최소한 근로자 소득의 7% 이상으로 하여야 하며, 최고 18%까지 부담할 수 있도록 하고 있음. 이 규정에 따라 기업은 자율적으로 노·사간의 합의에 따라 부담률을 정하고 있는데, 현재 기업연금의 평균 부담률은 9~10% 수준을 유지하고 있음. 한편 노령 이외의

위험, 즉 사망 또는 장애에 대한 보장(Risikoversicherung)에 대하여서는 근로자 임금의 1.5~3% 사이에서 결정하도록 하고 있는데 현재는 약 2% 수준에 머물고 있음.

- 스위스의 부담 수준에 있어서 최소 기준만을 법으로 제시함으로써 기업마다 나름대로의 수준을 자율적으로 결정하도록 하고 있으며, 이는 우리나라에 있어서도 기업간의 근로자에 대한 복지 차별화를 통하여 기업의 인사관리정책의 일부분으로 자리할 수 있도록 하는 점도 중요한 시사점이라 할 수 있음. 다만, 노사간의 부담수준이 우리나라의 경우 법정 퇴직금의 재정부담을 사용자가 전액 부담하도록 하고 있어 이를 기업연금으로 전환할 경우 노·사간 절반씩 부담하는 형태가 되기에는 어려울 것임. 그러나 장기적으로 볼 때 사용자의 근로자 채용에 있어서 원가계산은 근로자가 받게 되는 순소득에 있는 것이 아니라 총비용 개념으로 접근할 것이며, 근로자의 경우에 있어서는 오히려 총비용보다는 순소득에 관심을 갖게 되기 때문에 이러한 부담 당사자에 대한 문제는 제도의 성숙과 함께 자연스럽게 해결될 사항으로 판단됨.
- 그런데 우리나라 법정퇴직금을 기업연금화하는 데 있어서 스위스 제도와는 별도의 접근이 필요한 부분이 있는데, 관리운영에 관한 사항을 들 수 있음. 스위스의 기업연금 관리운영은 분산관리 운영체계에 의하고 있는데, 기업이나 보험자 또는 독립법인이 관리운영 주체가 될 수 있음. 현재 스위스의 기업연금 관리운영 주체는 약 18,000개의 법인에 달하고 있는데, 이 중 17,400개가 사법인이고 600개가 공법인으로 구성되어 있음. 사법인은 원칙적으로 민영보험회사, 공단, 조합, 노동조합 등 다양한 형태로 이루어져 있음.
- 기업연금 주체는 부보된 위험을 전적으로 조합이 책임지거나 부분 또는

전부를 제3의 보험자에게 전가할 수 있도록 하고 있는데, 기업연금의 이러한 관리운영 주체의 위험부분을 확고히 보장하기 위하여 조합 스스로 위험을 지는 경우는 법이 규정하고 있는 지불준비금 계정에 제한된 형태로서 처리하거나 재보험을 들도록 하고 있음. 이에 따라 분산관리 운영체계에서 발생할 수 있는 보험의 기술적 위험(versicherungstechnische Risiken) 특히 우연에 의한 위험(Zufallsrisiko)에서 벗어날 수 있도록 하고 있음. 기업은 원칙적으로 다양한 관리운영 주체에 대한 선택에 자유가 있음.

- 또한 스위스 기업연금의 재정방식은 적립방식(Kapitaldeckungsverfahren)으로 보험료 부담에 의하여 재정 조달이 이루어지며, 국고보조는 없음. 따라서 각 개인은 각자의 연금계좌를 갖는 형식이 이루어지게 됨.
- 이와 같이 스위스의 기업연금 관리운영은 수많은 관리운영 주체에 의하여 이루어지고 있는데, 이러한 상황은 스위스의 공적법인과 사적법인이 존재하고 있는 점을 인정함으로써 형성된 형태라 할 수 있음. 따라서 스위스 기업연금의 관리운영체계는 규모의 경제(scale of economy) 측면이나 효율성 측면에서 가입자에게 바람직한 제도 형태로 평가하기는 어렵다고 볼 수 있음.
- 이러한 측면에서 우리나라의 경우 관리운영 측면에 있어서 몇 가지 사항을 고려하여야 할 시사점을 찾을 수 있음. 첫째는 관리운영 주체에 있어서 민영보험자의 참여가 허용되어야 할 것이나, 이러한 참여를 민영보험자 자체로서 참여하도록 할 것인가 또는 스위스처럼 별도의 기업연금 관리운영 주체로서 참여하도록 할 것인지에 대한 여부를 결정하여야 한다는 것임.

- 둘째는 기업연금의 관리운영 주체로서 자격기준의 마련에 관한 문제를 들 수 있을 것임. 스위스의 경우 모든 가능한 관리운영 주체가 거의 아무런 조건 없이 기본적인 자격만 충족시키면 관리운영에 참여할 수 있고, 또한 퇴출될 수도 있도록 하고 있음. 이러한 형태를 우리나라에 도입하는 경우에 모든 생명보험회사가 참여할 수 있다는 결론에 도달하게 되는데, 현재 우리나라 생보사의 재무구조나 재정능력 그리고 보험기술적 능력에 있어서 차이가 심하게 나타나고 있는 점을 감안할 때 무조건적인 참여는 바람직하지 못할 것이라는 우려가 제기될 수 있음. 반면에 생보사 중 일정조건을 갖춘 경우에 한하여 관리운영 참여를 허가할 경우에는 몇 개의 생명보험회사만이 특히 재벌기업에 속해 있는 기업만이 참여하여 우리나라 기업연금의 재정이 재벌에 집중되는 문제점이 야기될 수도 있다는 것임. 따라서 이에 대한 대안으로 일반적인 참여를 허가하되 이에 대한 감독 및 관리를 철저하게 하는 방안과 외국기업에 대한 시장개방을 활성화함으로써 장기적으로는 국내 기업의 경쟁력을 강화시켜 근본적인 해결책을 강구하는 방안에 대한 논의가 있어야 할 것임.
- 셋째는 다양한 관리운영 주체의 참여로 인하여 발생할 수 있는 가입자에 대한 급여지급 불능 사태에 대한 대비책의 마련을 들 수 있음. 이는 관리운영 주체가 민영보험사 등으로 구성되면 각각의 주체들은 언젠가 파산 또는 재정불능 상태에 빠질 수 있어 이로 인한 급여지급 불능 사태가 발생하지 않도록 하여야 하는 제도적 장치가 마련되어야 한다는 것임. 스위스의 경우 이를 위하여 급여지급을 이루어지도록 하는 별도의 제도적 장치(PBGC)를 마련하여 운영하고 있는데, 미국의 방식과 어떠한 차이가 있으며, 기능 수행에 대한 효과성 및 효율성에 대한 분석을 통하여 제도도입 여부 및 운영방법에 대한 논의가 있어야 할 것임. 또한 기업이 파산 또는 도산으로 인하여 기업연금의 보험료를 채납하는

경우에 스위스의 경우 이를 위한 별도의 급여지급 안정장치 (Auffangsnetz)를 마련하고 있음. 이러한 방식은 미국에서는 찾아볼 수 없는 제도적인 장치로서 이는 스위스의 기업연금이 일정 수준까지는 강제적용이기 때문에 추가적으로 마련된 장치로 볼 수 있음. 따라서 우리나라의 경우도 기업연금의 도입이 법정퇴직금이 전환되는 점을 고려하여 별도의 장치가 마련되어야 한다는 점에서 스위스의 제도적 장치에 관심을 가져야 할 것임.

라. 결론

- 이상과 같이 스위스의 3층보장체계는 우리나라 노후보장의 개선방향에 있어서 매우 중요한 모델의 하나로 공적연금의 국가적 책임 범위의 합리성 확보, 기업의 근로자에 대한 노후보장체계에 있어서 각 기업에 대한 기본적인 의무 부여와 기업의 선택에 따른 자율적 차등화의 인정, 그리고 개인연금의 세제혜택과 연결된 자영자의 노후보장과 추가적인 개인의 노후보장을 이루도록 하는 측면에서 시사하는 바가 매우 큼.
- 현재 제3세계의 연금개혁 추세가 강력한 민영화 경향을 보이고 있고, 이는 사회보험으로서 중요하게 인식되고 있는 소득재분배를 배제하고 있는 점을 고려해 볼 때, 사회적 연대와 안정성을 확보하여야 한다는 측면에서도 그리 바람직하지 못하다는 비판이 제기되고 있으며, 또한 이미 우리나라에 도입 운영되고 있는 기존의 공적연금제도는 제도개선을 통하여 충분히 제기능을 발휘하도록 할 수 있는 가능성이 있으며, 기업연금을 근로자와 사용자에게 새로이 재정적 부담을 주지 않는 상황에서 도입할 수 있는 법정퇴직금이라는 제도가 이미 존재하고 있음.
- 다만, 현재 우리나라의 공적 그리고 사적연금체계는 아직도 미숙하여

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

여러 가지 보완하여야 할 중요한 과제를 안고 있는 것이 사실임. 특히 세계 혜택에 있어서 현행 개인연금에 대한 혜택이 보험료 납부와 급여 수급에 모두 적용되고 있는 점은 기업으로 하여금 기업연금을 통한 노후보장을 유도하는 데에 커다란 걸림돌로 작용하는 문제에 대한 해결책도 마련되어야 함.

- 그러나 이보다 앞서 노후보장에 대한 사회적 인식의 확산과 사회보험을 운영하는 정부와 공단에 대한 신뢰를 높여 개선에 대한 국민적 지지를 높여야 함과 아울러 과정의 투명성을 확보함으로써 개별집단의 이익이 비정상적으로 반영되지 않도록 하는 노력도 병행하여야 할 것임.

4. 영국의 연금제도 개혁과 시사점

가. 연금제도의 발전과정과 문제점

1) 발전과정

- 영국 공적연금제도의 형성은 1942년의 Beveridge 보고서에 중요한 근거를 두고 있음. Beveridge는 본 보고서에서 다음과 같은 기본원칙을 제시하였음.
 - 정액부담과 정액급여의 원칙 : 사회적 신분이나 소득의 고저에 상관 없이 동일한 부담과 동일한 급여가 제공되어야 함.
 - 보편주의의 원칙 : 모든 국민은 제반 사회적 위험(특히 노령, 실업, 장애)으로부터 보호를 받을 권리가 있음.
 - 급여수준의 적절성 : 급여는 인간의 생존에 필요한 최소한의 수준에서 이루어져야 함(절대적 빈곤문제의 해결). 이러한 의미에서 급여는 물가연동방식을 적용하여 재조정되어야 함.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 제도의 단계적 성숙 : 사회보험 재정의 건전성을 유지하기 위하여 급여는 일정한 경과기간을 거쳐 단계적으로 인상되어야 함.
- 그러나 영국의 공적연금제도는 정치적 고려로 인하여 Beveridge의 기본원칙과 다른 방향으로 발전하게 되었음.
 - 완전연금의 수급권이 당초 계획보다 조기에 보장되었음.
 - 연금급여는 물가상승률보다 빠른 속도로 인상되었음.
 - 급여지출의 상승으로 인한 보험재정의 적자요인을 해소하고, 동시에 저소득계층의 보험료 부담을 완화하기 위하여 소득비례 보험료(earnings-related contribution)의 징수가 이루어지게 되었음.
- 연금제도의 관대한 운영에도 불구하고 노령계층간 소득불평등 문제는 점차 심화되는 경향을 보였음.
 - 기업연금제도의 발달에 따라 공무원, 대기업 또는 사무직 근로자로 종사하였던 노령계층의 경우 안정된 노후를 보장받고 있었던 반면,
 - 거의 절반에 가까운 연금수급계층의 경우 별도의 공공부조성 급여를 통하여 생계를 유지할 수 있었음.
- 이러한 노령계층간 분배의 양극화 문제를 해결하기 위하여 1978년 추가로 소득비례연금제도(State Earnings Related Pension Scheme)를 도입하였음.
 - 소득비례연금의 임금대체율은 개개인의 전체 가입기간 가운데 최고 소득 20년을 기준으로 25%로 설계되었음.
 - 완전소득비례연금은 20년 가입기간 요건을 충족할 경우 제공되도록 하였음(당초 계획으로는 45년을 가입요건으로 하였음).
 - 제도도입 당시 기존 기업연금 가입자의 경우 소득비례연금 적용제외(Contracting-Out)를 실시하고, 그에 상응하는 만큼의 보험료를 감

면해 주었음.

2) 문제점

- 연금제도의 방만한 운영과 인구구조의 고령화 추세로 인하여 연금재정의 적자요인이 급속하게 증가하였음. 영국 재정연구소(Institute of Fiscal Study)의 1982년 연구결과에 따르면
 - 소득비례연금과 기초연금의 보험료 수준은 2030년 각각 11~12%와 13~14%로 추계되었으며,
 - 여기에다 실업보험료와 장애보험료를 추가할 경우 총보험료 수준은 현재 15%에서 35%로 대폭적으로 인상될 것으로 예상되었음.

나. 연금개혁의 동향

- 주된 방향은 급여의 삭감과 민영화로 요약해 볼 수 있음.
 - 1981년 연금개혁
 - 기초연금의 급여 재조정이 순수 물가연동방식으로 전환되었음.
 - 이에 따른 급여의 누적적인 삭감효과는 현재까지 대략 37%로 추정되고 있음.
 - 1988년 연금개혁
 - <소득비례연금제도의 개혁>
 - 소득비례연금의 소득대체율을 종전 25%에서 20%로 인하하였음.
 - 미망인의 유족연금 급여수준을 종전 100%에서 50%로 삭감하였음.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 연금의 산정기준 소득을 종전의 최고소득 20년에서 평생소득으로 전환하였음.
- 이러한 제반 조치에 따라 소득비례연금의 재정은 장기적으로 50%의 절감효과를 가지게 된 것으로 추정되고 있음.

<적용제의 규정의 활성화>

- 소득비례연금제도 적용제외 규정을 개인연금 가입자에게까지 확대 적용하였음.
- 개인연금 가입자의 경우 기업연금과 같은 수준의 소득비례보험료 면제는 물론 세금면제 혜택을 제공하였음.
- 1989년 개인연금이나 확정기여방식의 기업연금에 최초로 가입하고 적용면제 신청을 한 사람에 대하여 추가적으로 2%의 소득공제 혜택을 제공하였음.

- 1995년 연금개혁

- 연금수급연령을 2020년부터 남녀 공히 65세로 하도록 하였음.
- 소득비례연금 산정공식을 재조정하여 급여의 삭감이 이루어지도록 하였음.
- 이러한 조치에 따라 소득비례연금의 경우 50%의 추가적인 재정절감효과가 발생할 것으로 예상됨.

다. 정부의 연금개혁안

- 1998년 영국 정부는 중·장기적 차원의 연금개혁안 'Partnership in Pensions'을 제시한 바 있음.
 - 연금개혁안 발표의 배경으로서 수차례에 걸친 연금급여의 삭감조치로 인하여 연금수급계층의 빈곤문제가 확대되어 오고 있다는 점임.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

현재 전체 연금수급계층 가운데 대략 3분의 1이 공공부조 급여에 의존하고 있음.

- 연금개혁안의 주된 내용은 최저소득보장제도의 구축, 소득비례연금제도의 개혁 그리고 신탁연금보험(Stakeholder Pension)의 도입임.

① 최저소득보장제도(Minimum Income Guarantee)의 구축

- 자산조사를 바탕으로 모든 연금수급계층에게 주당 최소한 75파운드 의 소득을 보장함. 참고로 기초연금 급여수준은 현재 66.75파운드임.
- 여기서 최저소득은 예산이 허용하는 범위 내에서 매년도 소득수준의 상승률에 연계하여 재조정하도록 함.

② 소득비례연금제도의 개혁

- 현행의 소득비례연금제도(SERPS)는 2층보장연금(State Second Pension)으로 개편함.
- 2층보장연금은 정액의 형태로 하고, 1949년 제도 가입시 주당 대략 43파운드가 제공되도록 하고 있음.
- 그리고 장애인의 간호 또는 5세 미만 아동의 양육으로 인해 보험료를 납부할 능력이 없는 계층에 대해서는 해당기간 동안 Credit을 제공함.
- 정액 형태의 2층보장연금으로 인하여 저소득계층의 경우 경제적 이익이 발생하게 되며, 동시에 중산층 이상 소득계층의 경우 적용면제(Contracting-Out)의 유인이 작용하게 될 것으로 예상됨.

③ 신탁연금보험(Stakeholder Pension)의 도입

- 신탁연금보험의 목표집단
 - 신탁연금보험의 주된 대상은 연소득이 9,000~20,000파운드인 근로자로서, 고용관계의 불안정성으로 인하여 규칙적인 보험료의 납부

가 곤란한 자가 됨.

- 국가는 이들 계층을 대상으로 유연성과 안정성을 확보하고, 동시에 최소한의 관리비용으로 운영이 가능한 신탁연금보험의 가입을 장려함.

- 신탁연금보험의 기본요건

- 신탁연금보험의 급여는 원칙적으로 확정기여방식으로 함.
- 신탁연금보험의 기본요건 : ① 관리비용은 가입자 개인별 적립기금을 기준으로 1% 이내로 함. ② 가입자는 최소한 10파운드의 보험료를 납부하여야 함. ③ 가입자 개인의 사유로 인하여 보험료의 납부를 중단하거나, 다른 연금보험 상품으로 이동할 경우에도 별도의 과징금이 부과될 수 없음. ④ 신탁연금보험 관리자는 가입자에게 연금자산의 가치, 보험료 총액, 관리비용 수수료 등에 대한 정보를 정기적으로 제공하여야 함.

- 신탁연금보험 가입절차

- 기업연금제도를 자체적으로 제공할 능력이 없는 사용주는 신탁연금보험 보험자를 의무적으로 지정하여야 함.
- 사용주는 근로자에게 해당 신탁연금보험 상품에 대한 정보를 제공하고 이와 관련한 협의를 하여야 함.
- 사용주는 근로자의 보험료를 징수하여 이를 신탁연금보험 보험자에게 전달하여야 함.

- 신탁연금보험의 감독

- 신탁법(trust law)에 근거하여 감독이 이루어지며, 이 경우 신탁연금보험 기본요건의 준수 여부 그리고 가입자의 이익에 준한 제도 운영 등이 감독의 대상이 됨.

- 신탁연금보험에 대한 과세체계
 - 현행 개인연금의 경우 과세체계는 가입자의 연령이나 소득에 따라 복잡하게 이루어져 있음.
 - 반면, 신탁연금보험의 경우 과세체계를 단순화하여 개인당 연간 보험료 납부액 3,600파운드에 대하여 기초공제가 이루어지도록 함.

라. 시사점

○ 노후소득보장에 있어서 국가의 역할 축소와 시장원리의 강화

- 국가의 책임은 국민의 기초생활보장으로 제한하고 생활수준 보장의 문제는 시장원리에 일임함으로써 노후소득보장에 있어서 국가와 민간의 합리적 역할분담 도모.
- 이러한 역할분담을 통하여 인구의 고령화 추세로 인한 국가 또는 국민경제의 부담을 최소화하고 있음.
- 노후소득보장에 대한 국가의 개입을 최소한의 수준에서 억제하고, 과도한 소득재분배적 기능을 제한함으로써 시장기능의 활성화를 도모하고 있음.
- 적립방식에 기초한 기업연금 또는 개인보험의 활성화
 - 국민경제 전체적으로 저축율을 제고하고, 동시에 국내 자본시장의 발전에 기여
 - 투자의 증대를 통한 경제성장 효과
- 확정기여방식의 기업 및 개인연금제도 활성화
 - 확정기여방식 연금제도의 경우 자본시장 여건의 중·장기적 변화에 유연하게 대처할 수 있으며, 나아가 보험 공급자의 위험을 최소화할 수 있는 장점을 가지고 있음.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 이에 따라 보험상품의 공급 증가 등 보험시장의 활성화를 기대할 수 있음.
- 그러나 노후소득보장에 대한 국가역할의 축소와 시장기능의 강화는 다음과 같은 문제점이 지적될 수 있음.
 - 제도의 전환과정에서 발생하는 비용(transition costs)의 부담 문제 : 연금제도의 개혁에 따라 대다수의 근로자가 기업연금이나 개인연금으로 이동하게 될 경우 부과방식의 공적연금은 연금의 지급에 있어서 심각한 재정위기에 봉착하게 될 가능성이 높음.
 - 보험상품의 불합리한 판매의 문제(problem of over-selling) : 민간 보험 공급자간 가입자 유치경쟁의 결과 국가의 공적연금 가입이 유리한 사람도 왜곡된 정보로 인하여 민간보험에 가입하는 경우가 발생할 수 있음.
 - 노후소득보장의 불안정성 : 이러한 문제는 금융시장의 불안정성 그리고 보험시장의 미성숙으로 인하여 발생할 가능성이 있음. 나아가 확정기여방식의 기업연금이나 개인연금의 경우 시장의 불안정성과 제반 정보부족 문제(information deficit)로 인하여 그 비용이 전적으로 보험 가입자에게 전가될 위험이 있음.
- 연금수급계층간 소득불균형 문제의 심화
 - 소득재분배적 기능을 우선적 목표로 하는 공적연금의 역할 축소는 필연적으로 노후소득의 불균형을 심화시킬 위험성이 있음.

Ⅲ. 한국의 퇴직금제도 개선방향

1. 현행 퇴직금제도의 문제점

퇴직금제도의 사회경제적 기능

- 퇴직금제도는 경제개발 초기 사회보장제도가 미비하였던 우리나라에서 ① 근속기간 동안의 낮은 임금에 대한 추후보상의 기능(후불임금), ② 정년퇴직 후 혹은 중간퇴직기간 동안의 소득보장적 기능(노령연금, 실업급여), ③ 기업의 인사관리적 기능을 동시에 수행해 왔음(기업복지).

- 그러나 우리나라의 경우 퇴직금이 법정 제도로 시행되고 있기 때문에 기업임의제도로 시행되고 있는 일본이나 미국에 비해 인사관리적 기능이 취약하며, 더욱이 중간퇴직시마다 일시금으로 정산되기 때문에 퇴직 후 노후소득보장의 기능을 거의 하지 못하고 있음.

퇴직금의 제도적 기능에 대한 재검토 요구

- 1988년 국민연금, 1995년 고용보험제도의 시행으로 퇴직금의 사회보장적 성격은 상당부분 잠식되었으며, 이에 두 사회보험과의 연계하에서 퇴직금제도의 기능 및 운영방식에 있어 전면 재검토되어야 할 것임.

누적퇴직충당금의 증가로 인한 기업의 재정부담의 악화 초래

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 퇴직금은 퇴직시에 대비하여 기업이 근로자들에게 매달 지급하는 임금의 8.3%(법정률)+누진율만큼을 계속 적립해 나가야 하기 때문에 누적 퇴직금은 현재 근무하고 있는 근로자들이 일시에 퇴직할 경우 지급해야 하는 퇴직금 채무의 총액이라고 할 수 있음.
- 이 총액은 근로자의 임금수준, 누진율 등에 의해 정해지는데, 누진율은 근속연수가 길수록 증가되기 때문에 근무자들의 평균 근속기간이 길수록 누적퇴직금 또한 커지게 됨. 현재 우리나라 기업들의 퇴직금 부담의 원천은 바로 1980년 후반 이후 임금의 급상승, 평균근속연수의 증가로 인한 누적퇴직금의 기하급수적인 증가에 기인한 것이라고 볼 수 있음.

■ 기업의 평균 누적퇴직총당금 규모(1996년도)

(단위 : 만원, %)

퇴직급여총당금누적액	누적퇴직총당금/ 자본금	누적퇴직총당금/ 총자산	누적퇴직총당금/ 근로자수
548,529.36	0.34	0.032	1,313.13

주 : 종사근로자 30인 이상 사업체 500개를 대상으로 표본조사
 자료 : 방하남, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 1998, 49쪽에서 재인용.

- 1996년 현재 기업당 퇴직급여총당금 누적액은 평균 54억 8천만원으로 추정됨. 또한 자본금 대비 누적퇴직총당금은 34%, 총자산 대비 누적퇴직총당금은 3.2%, 근로자 1인당 누적퇴직총당금은 1,313만원으로 나타남으로써 경영상의 상당한 압박요인으로 작용하고 있음.
- 또한 일부 기업 특히 대기업과 공기업들에서의 과도한 누진율 적용은 기업경영상의 압박요인으로 작용하고 있고, 경직된 연공임금체계와 근속기간의 장기화에 따른 누적퇴직금 부담의 증가는 조기퇴직, 명예퇴직 제도 등의 형태로 근로자의 고용안정을 역으로 위협하는 방향으로 작용

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

하고 있음.

※ 민간기업 및 투자기관의 근속기간별 퇴직금 누진율

(단위 : 개월)

근속기간	민간기업	투자기관	일본중소기업
10년	13.3	15.5	5.5
20년	30.3	33.0	15.5
30년	47.9	52.5	26.0

□ 고용형태 및 임금체계의 유연화에 따른 현행 퇴직금제도의 비현실성

- 계약직, 임시직, 시간제 근로자의 증가는 과거 장기근속자에게 유리한 혜택을 제공하도록 되어 있는 퇴직금제도가 더 이상 노후의 소득보장 기능을 수행할 수 없게 되었음을 의미함.
 - 즉 근로기준법은 “사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 함. 다만 근로연수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니함.”라고 하여(동법 제34조 제1항 본문), 계속 근로연수가 1년 미만인 근로자에 대해서는 적용제외되고 있음.
 - 더욱이 기업의 임금체계가 점차 연봉제로 전환될 경우 현재와 같은 퇴직금제도(근속연수에 따른 누진율)의 존속은 기업의 퇴직금 지급부담을 가중시키게 될 가능성이 높으며,¹⁾ 또한 매년 연봉이 달라짐에 따라(즉 평균임금이 불안정해짐에 따라) 퇴직금의 총액이 불안정해지

1) 연봉제를 도입할 경우, 평균임금이 높아져서 기업으로서는 부담해야 할 퇴직금의 지급액수가 높아질 가능성이 있음. 즉 현행 근로기준법은 퇴직금이 근로자의 퇴직후 생활보장과 그동안 미지급된 임금에 대한 후불임금으로서 성질을 갖는다는 점을 고려하여 평균임금을 그 산정기초로 하여 현재의 실질임금을 보장하도록 하고 있음. 따라서 체력단련비, 식대, 차량유지비, 학자금 보조비 등이 연봉에 산입되는 경우 평균임금이 높아짐으로써 퇴직금의 지급액수가 높아지게 되는 것임.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

게 되어 개인의 퇴직후의 설계에 영향을 주고 이는 노사간 갈등의 소지로 이어질 수 있음.

- 따라서 근로기준법에서 허용되고 있는 퇴직보험제도를 활용하여 기업연금화하는 것이 바람직할 것임.

□ 퇴직금 지급보장의 문제

- 퇴직금충당금은 사내적립과 사외적립으로 나누어지는데, 사내적립분의 경우 현실적으로 기업의 운전자금 등으로 운영되고 있어 사외적립분이 많을수록 퇴직금의 지불보장성이 높다고 볼 수 있음.
- 우리나라 기업의 기업당 평균 퇴직급여충당금의 규모는 약 55억원 정도이고, 이 중 사외적립되어 있는 금액은 기업당 약 26억 5천만원 정도로 사외적립률은 48% 정도로 추정됨.

■ 기업의 퇴직금 적립현황(1996년도)

(단위 : 만원, %)

사외적립액	누적퇴직급여 충당금	사외적립비율
264,709	548,529	0.48

주 : 종사근로자 30인 이상 사업체 500개를 대상으로 표본조사
 자료 : 방하남, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 1998, 51쪽에서 재인용

- 즉 현재 우리나라 기업의 누적퇴직충당금의 약 50% 정도가 사내유보되어 기업의 운전자금으로 쓰이고 있으므로 기업의 도산 폐업시 퇴직금의 지불보장이 사회적 문제로 대두될 수 있음(1997년 현재 우리나라 임금체불액의 70%가 퇴직금임).
- 또한 국가 경제의 악화로 인한 기업의 경영사정 악화, 중소기업의 도산, 퇴직금 최우선변제조항에 대한 헌법불합치 선언 등은 이러한 지불보장성을 더욱 약화시키고 있음.

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 퇴직금의 기업연금화는 이러한 지불보장성의 문제를 제도적으로 해소할 수 있으며, 기업의 퇴직금비용이 표준화됨으로써 경영계획이 보다 투명하게 될 수 있는 토대를 제공해 줌.

□ 퇴직금 부채규모의 추정

- 1996년에 지급한 퇴직금의 규모는 퇴직금수급자 1인당 1,362만원으로 나타나며, 이렇게 지급된 퇴직금은 자본금 대비 24.4%, 인건비 대비 14.73%에 해당함.

■ 기업의 평균퇴직금 지급액(1996년도)

(단위 : 만원, %)

퇴직금수급자당 지급금액	지급퇴직금/자본금	지급퇴직금/인건비
1,362.65	21.40	14.73

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

- 여기서 실제 퇴직금을 수급한 수급자 1인당 추정액 1,362만원은, 앞에서 본 누적퇴직금/퇴직근로자수, 즉 근로자 1인당 누적되어 있는 퇴직금의 액수 1,313만원과 유사한 금액임.
- 근로자 1인당 누적퇴직금에 기업의 총근로자수를 곱하면 근로자들이 일시에 퇴직할 경우 기업이 부담하게 되는 예상퇴직금 채무의 규모가 될 것임.
 - 또한 이 예상퇴직금 채무의 규모가 1996년 회계연도 동안 기업이 퇴직근로자들에게 실제 지급한 퇴직금 규모(1,362만원)와 거의 일치하고 있음.
- 따라서 우리나라 30인 이상 규모 기업체들이 잠정적으로 지고 있는 근로자 1인당 퇴직금 채무액의 규모가 약 1,300만원 정도인 것으로

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

추정해 볼 수 있음.²⁾

- 이러한 퇴직금 채무액의 규모를 기업특성에 따라 보다 정치하게 분석해 보면, 기업의 규모, 업종, 조직형태, 노조유무, 기업의 역사별로 상당한 차이를 보이고 있음.

■ 기업특성별 누적퇴직총당금 및 퇴직금 지급액

(단위 : 만원)

특 성	구 분	누적퇴직총당금/ 근로자수	퇴직금수급자당 지급금액
기업규모별	100인 미만	571.59	601.46
	100~300인 미만	773.83	1,020.66
	300~1000인 미만	1,168.52	1,263.92
	1,000인 이상	1,553.94	1,649.37
업종별	의류 및 섬유	821.77	845.88
	제조업	1,274.81	1,603.38
	건설업	1,475.76	1,465.35
	도소매 및 운수·창고업	1,004.96	1,095.77
	금융 및 기타 서비스업	1,873.80	1,684.89
조직형태별	주식회사	1,170.22	1,316.51
	정부투자 및 기타	2,474.61	1,865.10
노조유무별	있다	1,594.70	1,748.24
	없다	741.16	709.92
기업역사별	10년 미만	814.47	516.12
	10~20년 미만	901.77	886.32
	20~30년 미만	1,331.02	1,200.55
	30년 이상	1,694.07	2,108.14
전 체		1,313.13	1,362.65

주 : 종사근로자 30인 이상 사업체 500개를 대상으로 표본조사.

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

2) 참고로 30인 이상의 사업장에 적용되는 고용보험의 이직자들을 대상으로 한 1997년 조사에서도 40대 이상의 이직자들의 평균퇴직금 수령액이 약 1,400만원 정도로 추정되었음.

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

2. 퇴직연금 도입의 필요성

인구구조의 노령화 및 고령화 현상

- 평균수명의 증가 및 출산율의 저하현상으로 인한 인구구조의 고령화 및 노령화현상은 근로자의 노후소득보장 및 복지체계에 대한 관심을 갖게 하였음.
- 이에 1988년 국민연금제도가 시행되었으나 아직 완전히 정립되지 않았고, 완전 노령연금 수급자에 대한 법정 소득대체율도 55%에 머물고 있기 때문에 충분한 노후생활보장이 어렵고, 따라서 국민연금을 보완하는 제도로써 기업퇴직연금의 도입이 필요함.

기업경영의 안정성 도모를 위한 제도 필요

- 국민연금, 고용보험 등 종업원의 퇴직시 보장수단의 신설로 기업부담이 크게 증대하고 있으며, 퇴직금 누진제의 확산에 따른 퇴직일시금에 대한 기업부담이 증대하고 있는 현실에서 퇴직연금의 도입을 통해 자금부담의 이연평준화 및 자금계획 수립이 용이한 제도가 요구되고 있는 실정임.

근로자의 안정된 노후생활보장을 위한 준비의 필요

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 고용보험의 도입으로 퇴직금의 실업보상적 성격은 의미를 상실하게 되었고, 퇴직일시금으로 받은 목돈에 대해 개인별 자산운용 경험과 지식의 부족으로 노후보장에 실패할 위험이 높음.
- 또한 기존 법정퇴직금제도의 적립 및 운용, 근로자의 수급권 등에 대한 문제점이 부각되면서 퇴직연금으로의 전환 문제가 대두되고 있음.

3. 퇴직연금 도입의 기대효과

가. 기업 측면

퇴직금비용의 평준화 및 자금관리의 계획화

- 기업은 종업원의 퇴직시 일시적으로 다액의 지출을 필요로 하지 않으므로 기업으로서는 자금관리가 원활해짐.
- 퇴직일시금의 경우 퇴직금지급액은 정년퇴직자수와 근속연수의 변동에 따라 큰 차이가 날 수 있어 퇴직금의 자금계획수립이 어렵지만 퇴직연금제도는 보험수리적으로 계산된 보험료를 사외에 적립하는 것이므로 증대하는 기업 퇴직금 부담의 평준화를 이룰 수 있음.

절세효과로 기업의 실질부담 경감

- 퇴직연금이 도입되면 기업주의 각출금 전액에 대하여 세제혜택이 주어져 기업주의 실질부담이 경감될 것임. 그러나 최근 기업경영의 악화로 단기적으로는 절세효과가 감소될 것임.

노사관계의 안정

- 퇴직연금은 퇴직일시금에 비하여 종업원에게 노후의 생활불안을 해소시키고 안정감을 부여함으로써 고용안정과 우수한 인재확보를 기대할 수 있고, 기업의 영속적 발전을 전제로 한 것이므로 이 제도의 실시는 종업원의 회사에 관한 관심을 높이고 노사관계가 장기적으로 안정될 수 있는 여지를 마련해 줌.

기업실정에 따른 퇴직금구조의 융통적 설계

- 일반적인 임금정책에서와는 달리 퇴직연금제도는 기본적으로 제도의 설계와 집행에 자율성과 융통성이 부여되어 있어 급부의 종류, 수급권자의 범위, 각출형태 및 수탁기관 등이 조정될 수 있으므로 기업의 특성에 맞는 제도의 설계가 가능함.

나. 근로자 측면

수급권 보장으로 인한 안정된 노후 생활자금 보장

- 퇴직연금제도를 도입할 경우 사전에 연금수리에 의한 적정금액을 사외의 금융기관에 적립하게 되므로 퇴직금의 수급권을 안전하게 확보할 수 있고 퇴직후에 장기적이고 계속적으로 급부가 지속될 수 있으므로 노후 소득보장에 기여할 것임.

퇴직일시금 운용시 위험부담 해소

- 퇴직금을 일시금으로 받을 경우 효과적인 관리·운용은 개인별 능력에

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

좌우되어 자금운용의 지식과 경험이 부족한 개인의 경우 노후보장에 실패할 가능성이 많음.

- 하지만 연금의 경우 이러한 위험성이 없으며, 특히 정해진 기간에 일정 연금을 정기적으로 지급받을 수 있기 때문에 퇴직연금을 통한 안정된 노후소득을 보장받을 수 있음.

세제혜택을 통한 실질소득의 증가

- 현재 퇴직소득에 대해 과세하고 있으나, 국민연금의 급부에 대해서는 비과세되고 있어 퇴직연금제도가 실시될 경우 공적연금의 보완기능을 고려하여 공적연금과 유사한 세제로 도입될 것으로 예상됨. 이 경우 연금수급시 연금과세 혜택에 따라 실질소득의 증가를 가져올 수 있음.

4. 퇴직연금 도입시 문제점

퇴직금 사외유보에 따른 제도이행기의 기업의 자금 부담

- 현행 퇴직금의 재원은 대부분 사내에 유보되어 기업의 운전자금으로 사용되고 있으므로 퇴직연금의 재원이 사외에 강제로 적립될 경우 자금관리상 상당한 어려움이 따를 것으로 예상됨.
- 특히 지금까지 퇴직급여충당금을 사외적립하지 않는 기업에게 과거근무채무(Past Service Liability) 상각분의 일정액을 매년 적립하도록 강제화할 경우에는 기업의 자금부담은 클 것임.

정년까지 근무할 수 있는 사회적 여건의 선형 필요

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 만약 퇴직연금 지급시기가 55세나 60세로 될 경우 조기퇴직하는 근로자의 경우 노후소득보다는 당장 생활에 필요한 급부가 문제가 될 수 있음.
- 따라서 퇴직연금제도 도입시 선행되어야 할 것은 정년까지 근무할 수 있는 사회적 여건과 더 나아가 정년을 연장하는 것임.
- 인플레이션에 대한 보장장치 필요
 - 퇴직시점에 예정이자율에 기초한 연금급부의 보험수리적 현가와 퇴직일 시금의 가치를 같게 하는 연금급부액을 산정하였을 때 현재와 같은 인플레이션하에서는 연금급부가 인플레이션에 대한 보장을 받지 못하므로 이에 대한 검토가 있어야 함. 이 경우 지수연계상품개발로 대처 가능함.

부록 : **【퇴직연금관련 근로기준법 및 시행령】**

■ 근로기준법 제34조 **【퇴직금제도】**

- ① 사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로써 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 함. 다만, 근로연수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항의 퇴직금제도를 설정함에 있어 하나의 사업내에 차등제도를 두어서는 아니된다.
- ③ 사용자는 근로자의 요구가 있는 때에는 제1항의 규정에도 불구하고 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산시점부터 새로이 기산한다.
- ④ 사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 '퇴직연금등'이라 한다)에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 제1항에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 다만, 퇴직연금보험에 의한 일시금의 액은 제1항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적어서는 아니된다.

■ 시행령 제11조 **【퇴직보험 등】**

- ① 법 제34조 제4항에서 “대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁”이라 함은 다음 각호의 요건을 갖춘 보험 또는 신탁(이하 “퇴직연금등”이라 한다)을 말한다. <개정 98. 2. 24>
 - 1. 삭제<98. 2. 24>-보험업법에 의한 보험사업자가 운영하는 보험일 것
 - 2. 퇴직하는 근로자가 금융기관(이하 ‘보험사업자등’이라 한다)에 대하여

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

- 직접 일시금 또는 연금을 선택하여 청구할 수 있을 것
3. 보험계약이 해지되는 경우에 환급금은 피보험자 또는 수익자(이하 '피보험자 등'이라 한다)인 근로자에게 지급되는 것일 것
 4. 보험에 의한 일시금·연금 또는 해지환급금을 받을 피보험자 등의 근로자의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없는 것일 것
 5. 보험사업자 등이 퇴직보험의 계약체결 전에 계약의 내용을 피보험자 등에게 주지시키고 계약체결 후에는 그 사실을 통지하는 것일 것
 6. 보험사업자 등이 매년 보험료의 납부상황과 일시금 또는 연금의 수급예상액을 피보험자 등에게 통지하는 것일 것
- ② 제1항 제3호 본문의 규정에 의한 해지환급금의 지급은 법 제34조 제1항의 규정에 의하여 지급할 퇴직금 중 그 해당금액을 미리 지급한 것으로 본다.
- ③ 사용자는 법 제34조 제4항의 규정에 의한 퇴직보험 등에 의한 일시금의 액이 법 제34조 제1항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적을 경우에는 그 차액을 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 한다.

◆ 筆者 略歷

· 방 하 남

- 미국 위스콘신대 사회학 박사
- 현 한국노동연구원 연구조정실장

· 김 진 수

- 오스트리아 빈 국립대 사회경제학 박사
- 현 강남대 산어복지학과 교수

· 이 정 우

- 독일 베를린대 경제학 박사
- 현 인제대 사회복지학과 교수

선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점

• 발행연월일	2000년 1월 20일 인쇄 2000년 1월 25일 발행
• 발 행 인	박 환 구
• 발 행 처	한국노동연구원 115101 서울특별시 영등포구 여의도동 16-2 중소기업회관 9층 ☎ 대표 (02)782-0141 Fax : (02) 786-1862
• 조판 · 인쇄	(주)거목 (02) 706-7077
• 등 록 일 자	1988년 9월 14일
• 등 록 번 호	제13-155호

© 한국노동연구원 정가 5,000원