



# 일본 기업연금제도의 현상과 개혁 전망 :

적격퇴직연금과 후생연금기금의 동향 및 유식자회의의 토의 내용

김명중 (일본 닛세이초연구소 연구원)

## ■ 머리말

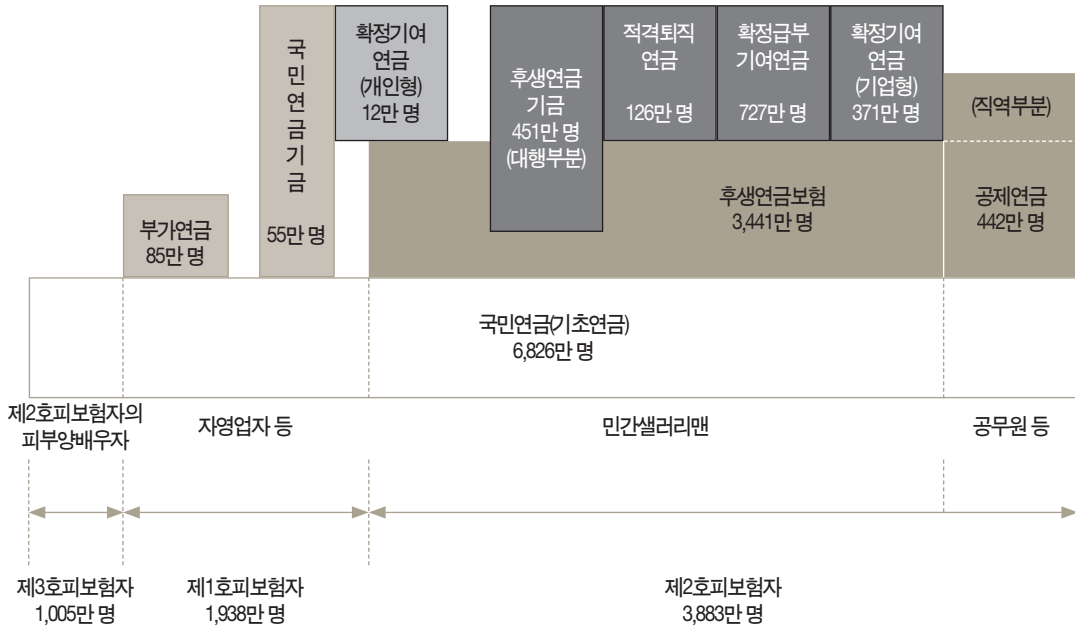
지금 일본에서는 AIJ투자고문에 의한 연금자산 소실문제를 계기로, 후생연금기금 등의 자산운용 및 재정운영에 관한 제도개혁에 대해 준비작업이 조금씩 진행되고 있는 상황이다. 후생노동성은 2012년 3월 14일에 '후생연금기금 등의 자산운용 및 재정운영에 관한 특별대책본부'를 발족시키고, 4월 13일에는 '후생연금기금 등의 자산운용 및 재정운영에 관한 유식자회의'(이하 유식자회의)를 설치하여, 후생연금기금 등 기업연금의 자산운용규제와 재정운영에 대한 논의를 실시하고, 지난 7월에 보고서로 정리하였다.

이 글에서는 일본의 기업연금제도의 시초라고 할 수 있는 적격퇴직연금과 후생연금기금제도를 중심으로 일본의 기업연금의 현황과 유식자회의에서 논의된 기업연금의 향후 방향성에 대한 논의를 소개하고자 한다.

## ■ 일본의 기업연금제도의 체계

일본의 연금제도는 다층구조로 전 국민에 공통적인 국민연금(1층 부분)과, 후생연금보험, 공제연금의 피용자연금(2층 부분), 그리고 후생연금기금 등 기업연금(3층 부분)으로 구분할 수 있다(그림 1).

[그림 1] 일본 연금제도의 구조



주: 가입자 수는 2011년 3월 말 기준.

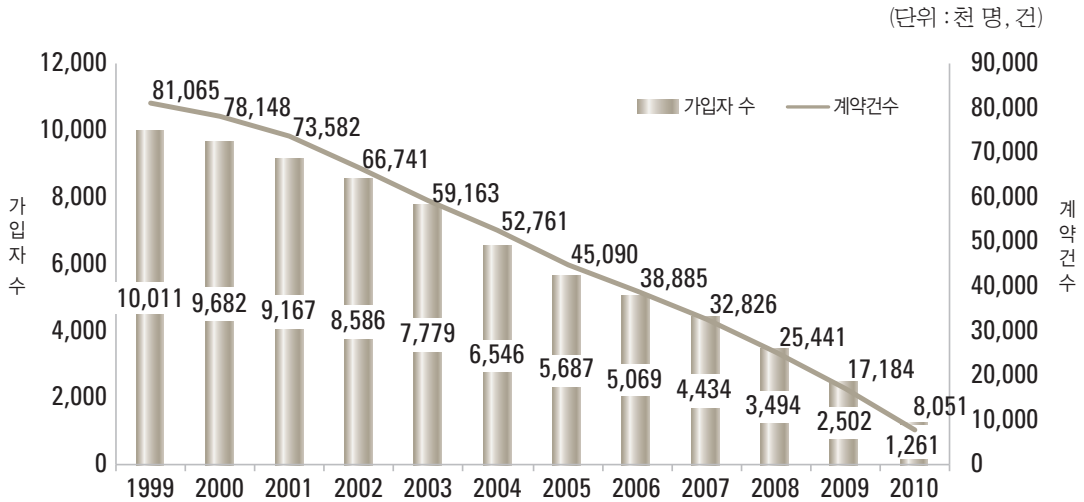
자료: 기업연금연합회(2011. 12), 『企業年金に関する基礎資料』.

일본의 기업연금제도의 시초는 적격퇴직연금제도와 후생연금기금제도라고 할 수 있는데, 전후 고도의 경제성장으로 인해 퇴직자 수와 퇴직금에 대한 지불금액이 급속히 증가하자 퇴직금의 지불부담 평준화를 목적으로 1962년에 법인세 및 소득세법에 근거한 적격퇴직연금제도가, 1966년에는 후생연금보험법에 근거한 후생연금기금제도가 창설되었다.

## 적격퇴직연금제도

1962년에 창설된 적격퇴직연금제도는 법인세법에서 규정한 일정한 조건(적격요인)이 충족된 기업이 국세청의 승인을 받아 퇴직금을 생명보험회사 및 신탁은행 등 금융기관에 적립하는 제도로, 후생연금기금과 함께 대표적인 기업연금제도로써 보급되어 왔다. 일본정부는 적격퇴직연금

[그림 2] 적격퇴직연금의 계약건수와 가입자 수 동향



자료 : 기업연금연합회(2011. 12), 『企業年金に関する基礎資料』를 이용해 필자 작성.

제도의 보급을 위해 사업주가 부담하는 기여액을 전액 손비로 처리하는 등 세금우대<sup>1)</sup>를 적용하였고, 이로 인해 가입자 수는 한 때 천만 명을 넘어서기도 했다(그림 2).

하지만, 수급권 보호에 대한 장치가 충분하지 않다고 지적(적립의무, 지급요건, 정보개시 등)되어, 2001년 확정급부기업연금법의 성립과 함께, 2002년 4월부터 적격퇴직연금제도의 신규 설립이 중지되었다. 또한 기존 제도도 2012년 4월 이후부터 세제상의 우대조치가 중지되어, 실질적으로 적격퇴직연금은 2012년 3월 31일부로 폐지되었다.

적격퇴직연금은 2012년 3월 31일 기준, 후생연금기금 123명 사업주, 확정급부기업연금 15,064명 사업주(약 2할), 확정기여연금 7,747명 사업주(약 1할), 중소기업퇴직공제제도 25,499명 사업주(약 3할)로 이행되었다(그림 3). 한편, 기업연금을 해약하는 등 타 제도로의 이행을 실시하지 않은 사업소도 34.4%에 이르는 것으로 밝혀졌다.

1) 사업주가 부담하는 보험료는 전액 손비 처리된다. 보험금은 급여소득으로 간주되지 않으며, 수급 시에 과세된다(연금은 잡소득, 일시금은 퇴직소득).

[그림 3] 적격퇴직연금의 기업연금 등으로의 이행 상황



자료 : 기업연금연합회(2011. 12), 『企業年金に関する基礎資料』를 이용해 필자 작성.

## 후생연금기금제도

### 후생연금기금제도의 개요

후생연금기금제도는 기업이 후생연금기금이라고 하는 공법인을 설립하여 후생연금의 일부를 정부에 대신하여 지급함과 동시에, 기업형편에 따라 추가급부를 실시하는 것에 의해 종업원에게 보다 두터운 노후소득을 보장하는 것을 목적으로 1965년 후생연금보험법의 일부를 개정하여 도입되었다.

사업주가 후생연금기금을 설립하려고 할 때에는 후생연금기금을 설립하고자 하는 적용사업소에 근무하는 피보험자 1/2 이상의 동의를 얻어, 규약을 만든 후 후생노동대신의 인가를 받을 필요가 있다. 또한 적용사업소에 피보험자 1/3 이상으로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 동의를 얻어야 한다. 기금의 설립을 위한 인원요건<sup>2)</sup>은 설립형태에 따라 다음과 같이 구분된다.

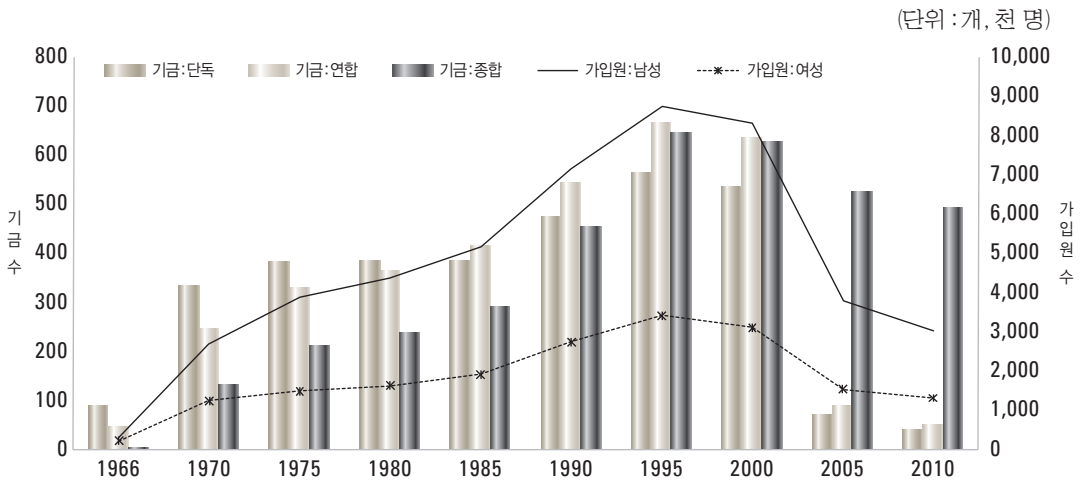
2) 4월 이전에 설립한 후생연금기금이 합병 및 분할하여 설립한 경우의 인원요건 : 단독 500명 이상, 연합 800명 이상, 종합 3,000명 이상.

- 단독설립 : 상시근로자 1,000명 이상
- 연합설립 : 상시근로자 1,000명 이상
- 종합설립 : 상시근로자 5,000명 이상

### 후생연금기금의 동향

피크시에 1,800개 기금을 넘었던 후생연금기금은, 2000년대 전반에 해산하는 기금이 증가하고 2002년부터 대항반환이 가능해짐에 따라 확정급부기업연금으로 이행하는 기금이 많아져, 2010년도 말에는 588개 기금으로 감소하였다. 설립형태로는, 단독설립기금과 연합설립기금의 상당 부분이 확정급부기업연금으로 이행함에 따라, 현재 기금의 8할 이상이 종합설립기금으로 구성되어 있는 상태이다. 가입원 수는 1995년에 1,213만 명으로 피크에 달한 이후, 계속적으로 감소해 2010년에는 3/4 수준인 430만 명까지 감소하였다(그림 4).

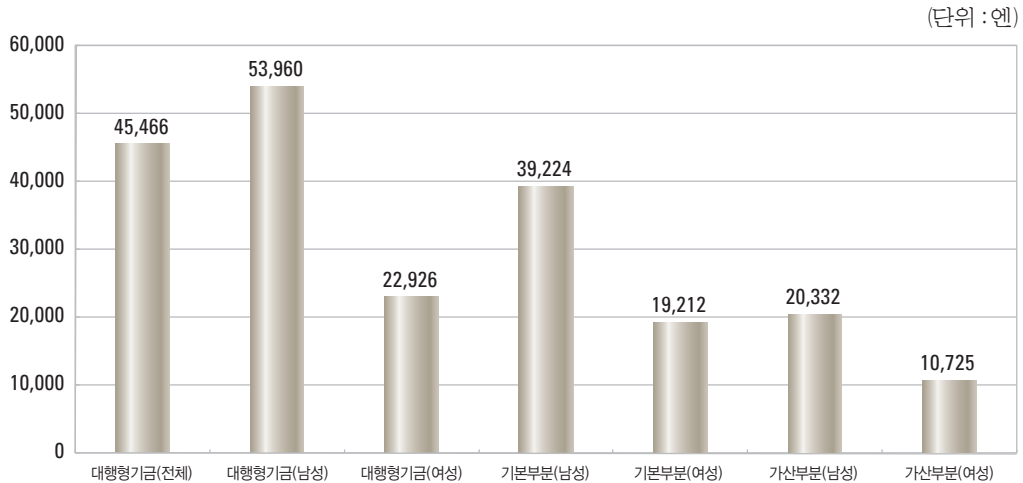
[그림 4] 후생연금기금 수와 가입원 수의 동향



자료 : 기업연금연합회(2011. 12), 『企業年金に関する基礎資料』를 이용해 필자 작성.

연금수급자 수는 2002년의 332만 명에서 2003년에는 275.1만 명으로 감소하였으며, 2010년의 대항형기금의 평균연금월액은 45,466엔(남성 53,960엔, 여성 22,926엔)인 것으로 밝혀졌다. 가산형기금의 평균연금월액은 기본부분의 경우 남성이 39,363엔, 여성이 19,212엔으로 나타났

[그림 5] 평균연금월액의 추이



자료 : 기업연금연합회(2011. 12), 『企業年金に関する基礎資料』를 이용해 필자 작성.

으며, 가산부분의 경우에는 남성 20,332엔, 여성 10,725엔인 것으로 조사되었다(그림 5).

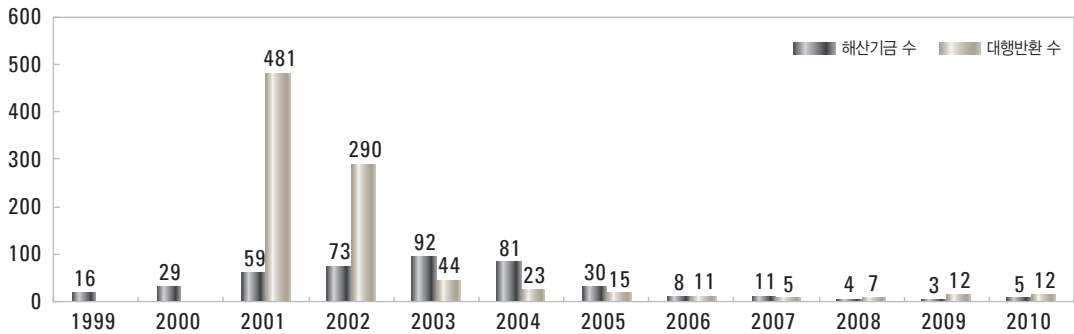
## 후생연금기금의 해산과 대행반환

후생연금기금은 경영상황이 크게 악화되거나 기여금의 상승으로 인해 기여금이 기업 경영에 부담이 되는 경우에 해산하는 것이 인정된다.

해산이유에 대한 기준을 충족한 사업주가 기금을 해산하려 할 때에는 가입자 3/4 이상의 동의를 얻는 등의 절차를 거쳐 대의원 정수 3/4 이상의 다수에 의한 의결을 실시한 후, 후생노동대신의 인가를 얻어 해산하게 된다. 2011년도 말 시점에서 총 470개의 기금이 해산되었는데, 해산시기는 운용환경이 악화되고 기업연금 개정이 진행된 2000년대 전반에 집중되었다. 또한 2002년부터 대행반환이 가능해졌는데, 단독 및 연합설립을 중심으로 2011년도 말까지 900개 기금이 대행반환을 실시하였다(그림 6).

후생연금기금을 해산하는 경우에는 대행급부에 필요한 금액과 해산 시에 최소한도로 보유하지 않으면 안 되는 금액을 일괄적으로 기업연금연합회에 납부할 필요가 있다. 해산 시에 적립금 부족이 발생하면 원칙적으로 사업주가 기여금을 납부하게 되는데 추가납부부분에 대해서는 일정 요건을 충족할 경우 급부감액을 실시하여 적립금 부족을 해소할 수 있다. 한편 대행부분의 급

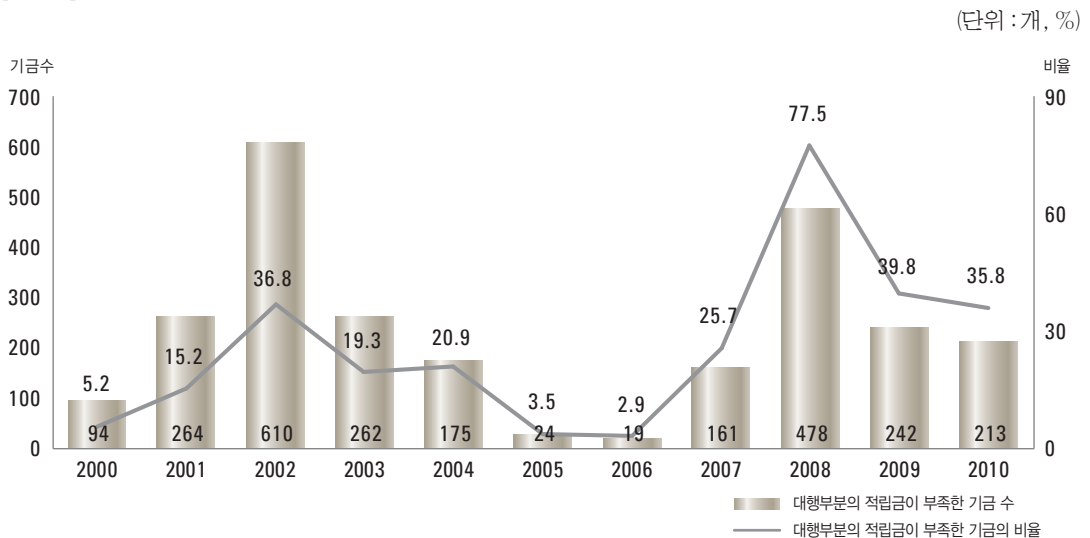
[그림 6] 연도별 후생연금기금의 해산 수와 대행반환 수



자료 : 기업연금연합회(2011. 12), 『企業年金に関する基礎資料』.

부감액은 인정되지 않기 때문에 기업은 대행부분에 필요한 금액이 부족할 때에는 해산 시에 부족분을 일괄적으로 납부할 필요가 있다. [그림 7]은 최저책임준비금을 보유하고 있지 않은 이른바 대행부분에 필요한 금액이 부족한 기금의 수를 나타내고 있는데 2010년도 말 시점에서 213개 기금이 대행부분에 대한 준비금이 부족한 걸로 나타났다(전체의 약 4할).

[그림 7] 대행부분의 적립금이 부족한 기금 수와 비율



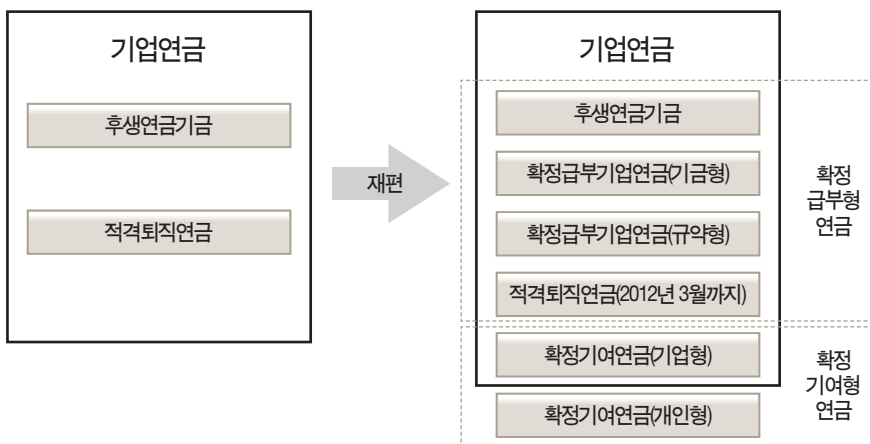
자료 : 기업연금연합회(2011. 12), 『企業年金に関する基礎資料』.

일본정부는 대행부분의 준비금이 부족한 기금이 해산할 경우에는 해산 시에 최저책임준비금의 일괄납부가 불가능한 기금에 대해서 2011년 8월부터 5년간에 한해서 특별적으로 분할납부를 인정하고 있다. 원칙적으로 5년으로 설정되어 있는 분할납부기간은, 부득이한 사정이 있는 경우에는 10년, 분할납부기간 중에 예정대로 납부할 수 없는 사정이 있는 경우에는 최대 15년까지 분할납부기간의 연장이 가능하다.

## 기업연금의 재편

일본에서는 적격퇴직연금과 후생연금기금이 기업연금의 중심이 되어 근로자의 노후소득보장에 커다란 역할을 담당해 왔지만, 저출산고령화의 진전 및 경기침체의 장기화 등 일본의 기업연금을 둘러싼 정세가 크게 변동함에 따라 기업연금에 대한 제도적 정비가 요구되었다. 또한 중소기업에 제도를 보급하고, 산업구조 및 운용형태의 유동화 등에도 대응할 수 있는 연금제도의 필요성에 대한 요구가 높아졌다. 이러한 배경하에서 확정급부기업연금법 및 확정기여연금법이 2001년에 각각 제정되어, 기업연금에 대한 기업의 선택지가 보다 확대되었다(그림 8). <표 1>은 각 기업연금제도의 도입건수와 가입자 수 그리고 주요 특징을 나타내고 있다.

[그림 8] 기업연금 재편 이후 기업연금의 종류와 준비형태



자료 : 기업연금연합회 (2011. 12), 『企業年金に関する基礎資料』.



〈표 1〉 기업연금제도와 특징

기업연금	주요 특징	도입건수 (2011년도 말)	가입자 수 (2010년도 말)
① 적격퇴직연금 (1962년 창설)	- 법인세법, 소득세법에 근거 - 사업주가 실시주체 - 기업이 신탁회사 등과 계약하여 모체기업의 외부에서 연금자금을 관리 및 운용	8,051건	126만 명
② 후생연금기금 (1966년 창설)	- 후생연금보호법에 근거 - 모체기업과 별도의 법인격을 가진 후생연금기금을 설립 - 기금이 국가의 노령후생연금의 일부를 대행하고 기업 실적에 따라 독자적인 추가급부를 지급 - 확정급부기업연금법의 실시로 대행부분을 국가에 반납하고(대행반납), 확정급부기업연금으로 이행하는 것이 가능해짐	588 기금	430만 명
③ 확정기여연금 (2001년 창설)	- 확정기여출연금법에 근거. - 기여금이 개인별로 명확히 구분되어 적금과 그 운용 이익의 합계총액을 근거로 급부액이 결정되는 방식 - 가입자 본인이 운용방식을 결정 - 기업형과 개인형이 있으며, 기업연금이 없는 기업의 종업원이나 자영업자 등은 개인형에 가입	3,705건	371만 명
④ 확정급부기업연금 (2001년 창설)	- 확정급부기업연금법에 근거. - 사업주가 실시주체가 되는 계약형과 모체기업과 별도의 법인격을 가진 기업연금을 창립하는 기금형이 존재 - 계약형은 노사가 합의한 연금계약에 근거하여 기업과 신탁회사등이 계약을 체결, 모체기업 외에 연금자금을 관리·운용하여 급부를 실시 - 기금형은 기금이 연금 자산을 관리·운용하여 급부를 실시	10,044건	727만 명

주: 확정기여연금 개인형의 가입자 수는 12만 명(2010년도 말).

자료:堀江奈保子(2012),「企業年金の現状と改革の見通し」, みずほ総合研究所.

## ■ 기업연금 개혁의 검토상황<sup>3)</sup>

후생노동성은 AIJ문제가 발생하자 2012년 3월 5일 ‘AIJ문제대책특별프로젝트팀’을 설치하였다. 이후 AIJ문제와 관련한 실태조사를 실시함과 동시에 시대에 적합한 후생연금기금 등 자산운용규제 등의 방향성을 검토할 목적으로 ‘후생연금기금 등의 자산운용 및 재정운영에 관한 특별

3) 후생노동성,「厚生年金基金等の資産運用・財政運用に関する有識者会議報告」, 2012년 7월 6일.

대책본부'를 3월 14일에 설치하여 'AIJ문제대책특별프로젝트팀'을 통합하였다. 또한 4월 13일에는 기업연금의 자산운용규제와 재정운영의 양면에서 지금까지의 시책을 검증하고 향후 방향성에 대해서 논의를 하기 위해 유식자회의를 설치하였다. 유식자회의는 7월 초순에 보고서를 정리하여 발표하였는데, 향후 후생노동성 등이 이를 참고로 하여 개혁안을 만들 방침이다.

유식자회의의 논점은 자산운용규제, 재정운영, 후생연금기금제도라고 할 수 있는데, 자산운용규제에 대해서는 기업연금 운용가이드라인의 수정, 자산관리운영체제의 강화에 대한 집중적인 논의가 이루어졌다. 재정운영에 대해서는 기업연금 예정이율의 변경, 급부수준의 삭감, 해산기준 등의 수정을 협의하였으며, 후생연금기금제도에 대해서는 운용환경이 악화하여 적립금 부족이 늘어나도 제도상의 문제 등에 의해 해산하기 힘든 후생연금기금의 취급에 대한 논의가 진행되었다. 다음은 유식자회의에서 논의된 주요 내용이다.

## 자산운용규제에 대한 구체적인 방향성

### 수탁자 책임의 명확화(분산투자의 철저)

- 기금의 이사장과 이사가 선관주의의무를 적절히 시행하게 하기 위해 현재의 법령과 가이드라인에 정해져 있는 분산투자를 보다 철저히 실시
- 이를 위해 우선 각 기금이 목표로 하는 수익률과 리스크, 기금의 성숙도 및 적립수준 등을 고려하여 채권, 주식 등 자산종류별로 배분비율을 정한 정책적 자산구성 비율을 기본적으로 책정. 모든 기금의 정책적 자산구성 비율의 책정 의무화
- 특정 운용수탁기관의 특정 상품에 대한 집중투자는 각 기금의 운용기본방침에 있어서 기금으로서의 방침을 명확화
- 행정이 각 기금의 분산투자상황을 적절히 파악하기 위해 각 기금의 운용기본방침에 대해서 후생노동대신에 신청하는 것을 의무화
- 충실의무의 철저

### 기금의 자산관리운영체제 강화에 필요한 사항

- 운용수탁기관의 선임 및 평가

→ 현재 가이드라인에는 운용수탁기관의 선임 및 평가에 대한 구체적인 프로세스에 따른 유의사항 등이 기재되어 있지만, 가이드라인을 보다 충실히 하기 위해 선진적인 사례를 참고하면서 구체적인 사례 추가

● 기금의 거버넌스 및 정보 개시

→ 기금의 대의원은 대의원회와 가입원, 사업주 등에 대해 자산관리운용업무와 관련된 정기적인 보고를 실시하도록 되어 있는데, 기금의 거버넌스를 보다 강화하기 위해 이러한 업무의 집행상황에 대한 점검을 적절하게 실시

→ 감사에 의한 내부통제를 강화하기 위해 각 기금의 감사기관규정을 수정하여 감사체크리스트에 개정 후의 가이드라인 반영

→ 대의원 선출에 있어서 노동조합의 관여 강화

● 자산관리운용업무에 종사하는 임직원의 자질 향상

→ 임직원의 자질을 향상시키기 위해 자산운용에 관한 실무경험과 자격보유상황 등을 감안하여 관련 연수의 수강과 동시에 대의원회의 등에서 진척상황을 보고하는 등 보다 적극적인 대책 추진

→ 기금의 자산관리운용업무를 담당하고 있는 임직원에게 대해서 가이드라인 준수에 대한 서명 의무화

**외부전문가 등에 의한 지원체제와 행정에 의한 사후 체크 강화**

● 9할 이상 기금에서 자산운용위원회를 설치

● 자산운용위원회는 이사, 대의원, 사업주의 재무 및 노무관련업무를 담당하는 임원 등으로 구성

● 합의제가 특징

● 전문적 지식 및 경험을 가진 자를 구성원에 추가하고 자산운용위원회의 회의록을 작성하고 보존하는 것이 바람직

● 위원회의 내용에 대해서는 이사회 및 대의원회에 보고하고, 사업주 및 가입원 등에게 주지시키는 것이 중요

## 재정운용에 대한 구체적인 방향성

- 대행부분의 재정운영에 논의가 집중
  - 현행 기금의 약 8할은 대행급부로, 기금의 재정문제의 대부분은 대행제도의 방향성과 관련
  - 유식자회의에서는 대행부분의 적립금 부족 문제 등 대행부분의 재정운영에 대해 논의 집중
- 예정이율 인하
  - 예정이율 인하는 재정건전화와 포트폴리오 전체 리스크를 경감할 수 있다는 점에서 바람직
  - 예정이율 인하에 의해 발생하는 적립금 부족은 기여금을 인상하여 대응하는 것을 기본으로 하고, 기여금을 가능한 한 평준화하여 예정이율을 인하하기 쉬운 방안을 검토
- 적립금 부족에 대한 대응
  - 종합형기금의 모체라고 할 수 있는 중소기업의 경영실태 등을 고려하여 현재 기준 중 모체기업의 경영악화 이유와 절차, 수급자의 급부 인하 시의 요건이 되고 있는 일시금 수급에 대한 선택지 제공 등을 완화. 추가납입분에 대한 급부는 현행 기준 유지
- 공적연금 대행부분의 훼손을 방지하기 위한 조치
  - 재정이 건전화될 가능성이 낮은 기금은 해산을 장려
  - 이를 위해 현재의 해산기준 완화

## 후생연금제도 등에 대한 구체적인 방향성

### 대행제도의 향후 방향성

- 대행제도의 향후 방향성을 고려
  - 대행제도의 향후 방향성은 대행부분이 가지고 있는 공적연금의 성격을 기본적으로 유지할 필요
  - 유식자회의에서는 ‘대행제도가 공적연금인 후생연금보험의 재정에 미치는 영향’과 ‘대행제도가 중소기업의 기업연금의 유지 및 보급에 미친 역할’에 대해 논의
- 대행제도가 공적연금인 후생연금보험의 재정에 미치는 영향

- 과거 10년간의 최저책임준비금에 대한 평균 적립상황을 보면 약 3할에 해당하는 기금이 대행적립금이 부족한 상황
- 전체 약 6할에 해당하는 기금이 최저책임준비금에 대한 연금급부 등 적립금이 10% 미만
- 대행부분이 공적연금 재정의 일부를 차지하고 있는 이상, 장래적으로 기금제도의 존재가 공적연금의 보험료 인상과 연금적립금의 감소에 연결될 리스크 존재
- 공적연금인 후생연금보험의 피보험자 중에 기업연금을 실시하지 않고 있는 중소기업의 종업원도 상당수 포함되어 있는 것을 고려하면, 이러한 리스크를 지니고 있는 제도를 더 이상 존속시킬 것이 아니라 일정 기간을 두고 폐지하는 것이 바람직
- 대행제도가 중소기업의 기업연금의 유지 및 보급에 미친 역할
  - 재정상황은 기금마다 차이가 있으므로, 개별 기금별 상황을 분석할 필요
  - 자산운용의 실적도 단년도가 아닌 장기적으로 평가
  - 현장의 노력을 유지하여 제도 유지
  - 종합형 기금의 추가납입부분의 급부수준은 높지 않은 게 현실. 대행부분이 없다면 스케일 메리트가 작동하기 힘들어 확정급부기업연금과 확정기여연금으로 이행한다고 해도 효율적인 자산운용은 불가능
  - 중소기업의 기업연금을 유지하는 관점에서 대행제도는 유지

### 대행부분의 재정운영의 방향성

- 최저책임준비금의 방향성
  - 대행급부비의 계산에 사용되는 계수(0.875)를 조속한 시일 내에 수정
- 대행적립금 부족 문제에 대한 대응
  - 자주적인 노력을 지원하는 관점에서 특례 해산의 현행 납부액에 대한 특례조치와 연대 채무 시스템의 개정 검토

### 중소기업 기업연금의 방향성

- 2001년에 성립된 「기업연금2법」에 의해, 기업연금의 새로운 선택지로서 대행부분을 가지지 않는 「확정급부기업연금제도」와 「확정기여연금제도」가 창설. 2010년도 말 기준, 확정

- 급부기업연금제도의 규약 수는 1만 건, 확정기여제도의 실시 사업주 수는 약 1.5만 건
- 규약형 「확정급부기업연금제도」와 「확정기여연금제도」는 도입 시에 인원 수 요건 없이 소규모 기업이라도 기업연금을 설립하는 것이 가능. 실제로 규약형 「확정급부기업연금제도」의 약 7할은 가입원 규모가 300명 미만, 「확정기여연금제도」의 약 8할은 가입원 규모가 300명 미만. 하지만 중소기업 전체에 대한 보급률은 낮은 상태
  - 따라서 중소기업에 기업연금을 보급시키기 위한 관점에서 급부설계의 탄력화와 제도운영 비용의 삭감을 꾀하기 위한 규제완화와 세제개정 등 다양한 대책을 검토할 필요
  - 가입원 규모가 적고 운용자산이 소규모인 기업연금은 운용 보수를 비롯한 비용 문제가 부담이 되고 있는 게 사실. 따라서 공동운영을 할 수 있는 기반을 구축하고, 희망하는 경우에는 운용을 위탁할 수 있는 시스템 준비
  - 노후생활에 대비한 자조노력을 지원하는 관점에서 세제우대조치가 적용되는 퇴직개인계좌의 창설 등에 대해서 외국의 사례를 참고하여 검토

## ■ 맺음말

저출산·고령화의 진전을 배경으로 공적연금의 노후소득 보장 기능이 점점 약해질 것으로 예상되고 있는 가운데, 향후 기업연금을 비롯한 사적연금의 역할은 점점 증가할 것으로 보인다. 하지만 최근 들어 운용리스크 등을 감당하기 어렵다는 이유로 기업연금을 포기하는 중소 및 영세기업이 급증하고 있다. 기업연금 수는 10년 전에 비해 약 7할 정도 감소한 것으로 파악되고 있다.

현재 회사원 중 기업연금을 받을 수 있는 자의 비율은 10년 전의 63%에서 48%로 저하한 상태로, 이러한 상태가 계속되면 기업연금이 공적연금을 보완해 노후소득 보장의 역할을 충분히 감당하기가 어려워질 것으로 보인다. 특히 중소 및 영세기업에서 근무하는 근로자의 임금수준은 대기업과 비교하여 낮은 편으로, 후생연금의 급부수준도 낮은 경우가 일반적이다. 따라서 근무처의 기업연금이 없어질 경우 노후생활에 대한 불안으로 인해 소비지출에 보다 신중하게 될 가능성이 높아질 것으로 보인다.

최근 민주당은 장래적으로 후생연금기금을 폐지하는 것을 제안하고 있는데, 이에 대해서는 보다 신중한 검토가 필요할 것으로 판단된다.

적격퇴직연금의 사례에서도 볼 수 있듯이 후생연금기금이 폐지되면 타 제도로 이행하지 않고 해산하는 기업이 다수 있을 가능성이 높다. 실제 후생연금기금의 약 84%를 차지하고 있는 종합 설립형기금의 경우 중소기업의 비율이 상당히 높은 게 사실이다.

따라서 향후 일본에서의 기업연금에 대한 논의는 어떻게 하면 중소기업을 기업연금에 가입시킬 수 있을지에 대한 논의와 제도의 정비에 집중될 가능성이 높다. 또한 최근의 기업연금은 확정 급부형보다 확정기여형이 증가하고 있는 경향이다. 따라서 제도에 대한 충분한 정보 제공과 사전 및 사후 교육에 대한 철저한 준비가 어느 때보다 요구되고 있다고 할 수 있다. 향후 일본의 기업연금제도의 개정에 주목하는 바이다. **KLI**