

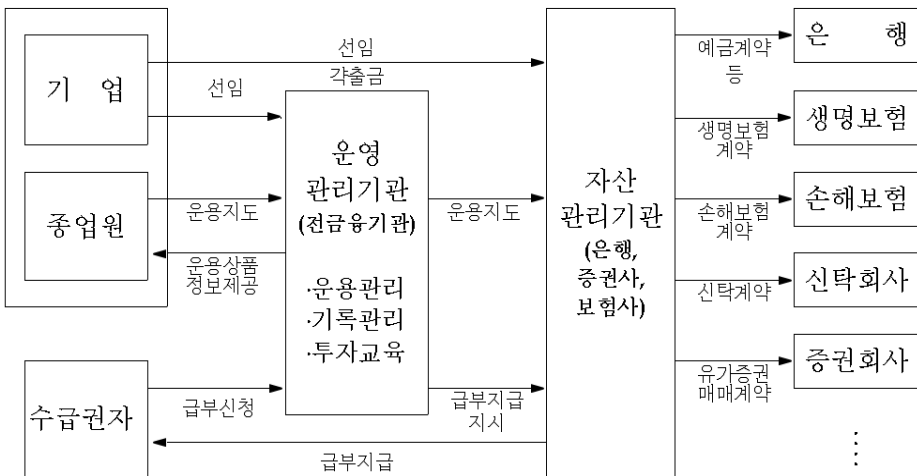
Ⅲ. 퇴직연금 지배구조 현황 및 제반문제

1. 운용현황

가. 운용 구조

우리나라 퇴직연금제도는 계약형 지배구조를 가지고 있다. 노사합의 아래 퇴직연금제도의 도입이 결정된 후에는 사용자는 다시 근로자 대표의 퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부에 신고하는데 동 규약은 퇴직연금제도의 설계서에 해당하는 것으로서 근로법에서 정한 사항을 모두 포함하여야 한다.

〈그림 Ⅲ-1〉 퇴직연금제도 운용체계



또한 사용자는 퇴직연금사업자와 퇴직연금계약을 맺어 퇴직연금업무를 퇴직연금사업자에게 위탁하여야 한다. 퇴직연금의 설정 내용이 노사 간 규약에 명시되며 퇴직연금계약에 의해 근로자의 수급권보호를 위한 일체의 행위가 퇴직연금사업자에게 위탁되므로 계약형 지배구조가 된다.

나. 서비스 구조

우리나라는 근퇴법에서 퇴직연금제도를 위한 운영관리계약과 자산관리계약을 동일한 퇴직연금사업자가 체결하는 것을 금지하지 않고 있다. 즉, 근퇴법에서는 퇴직연금사업자가 운용관리업무와 자산관리업무를 겸업할 수 있도록 허용하고 있어 대부분의 퇴직연금사업자들이 운용관리서비스와 자산관리서비스를 함께 제공하는 번들형(Bundle형) 서비스 구조를 띠고 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 퇴직연금의 서비스 구조 형태

구분	계약체결 형태
Bundle형	단일 사업자와 퇴직연금 계약체결(운용관리계약 + 자산관리계약)
UnBundle형	복수의 사업자와 퇴직연금 계약체결 <ul style="list-style-type: none"> • 운용관리계약과 자산관리계약을 각각 체결(1:1방식) • 하나의 운용관리계약과 여러 개의 자산관리계약을 체결하는 방법(1:N방식) • 여러 개의 운용관리계약과 여러 개의 자산관리계약을 체결하는 방법(N:N방식)

이에 반해 복수의 퇴직연금사업자와 퇴직연금계약을 체결하는 언번들(UnBundle) 서비스형태, 즉 운용관리계약과 자산관리계약을 각각 체결하는 방식(1:1방식), 하나의 운용관리계약과 여러 개의 자산관리계약을 체결하는 방식(1:N방식), 여러 개의 운용관리계약과 여러 개의 자산관리계약을 체결하는 방식(N:N방식)에 의한 서비스 제공은 제대로 이루어지고 있지 않은 실정이다.

다. 계약 구조

근퇴법 제16조 제2항에 의하면 연금사업자는 보험계약과 신탁계약(특정금전 신탁)에 의해 자산관리계약을 체결하도록 규정하고 있다. 즉, 근퇴법은 연금사업자가 자산관리기관과 퇴직연금의 자산관리 계약을 체결하고자 할 때 특정금전신탁으로 운영되는 신탁계약 또는 특별계정으로 운영되는 보험계약 방법에 의해 자산관리업무를 하도록 제한하고 있다. 신탁계약의 자산관리업무를 수행할 수 있는 기관은 신탁업무를 겸영할 수 있는 금융기관으로 하고 있으며, 근퇴법에서는 수탁자인 연금사업자에게 가입자의 손실 보장을 약속하거나 특별이익을 제공하는 행위를 금지하고 있다(〈표 Ⅲ-2〉 참조).

〈표 Ⅲ-2〉 근퇴법상 신탁계약 방식과 연금사업자의 금지행위

구분	근퇴법	동법 시행령
신탁계약에 의한 특정금전신탁	<ul style="list-style-type: none"> 자산관리업무 수행(제16조 제2항) - 사용자가 자산관리업무 계약을 체결하고자 하는 때에는 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 보험계약 또는 신탁 계약의 방법에 의하여야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> 자산관리업무 수행계약의 형태 (시행령 제15조) - 대통령령이 정하는 보험계약 또는 신탁계약이라 함은 보험업법에 의한 특별계정으로 운영하는 보험계약 또는 자본시장법에 의한 특정금전신탁계약을 말한다.
연금사업자 책무	<ul style="list-style-type: none"> 연금사업자의 책무(제20조 제3항) - 계약 체결 시 가입자 또는 사용자의 손실의 일부 또는 전부를 부담할 것을 약속하는 행위금지(1호) - 가입자 또는 사용자에게 특별한 이익을 제공하는 것을 약속하는 행위 금지(2호) 	<ul style="list-style-type: none"> 연금사업자 금지행위(제20조) - 사용자 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 가치상승 또는 하락에 대한 단정적이거나 합리적 근거가 없는 판단을 제공하는 행위(1호) - 사용자 또는 가입자의 운용지시 등 업무수행과 관련하여 알게 된 정보를 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하는 행위(2호)

우리나라는 신탁계약에 대해 은행의 자기은행 예금(이하 ‘자행예금’이라 함) 운용을 엄격히 금지해 오다가 2005년 퇴직연금제도의 도입 이후 자행예금 운

용을 허용하게 되었다. 즉, 우리나라의 신탁법제는 신탁제도의 원리에 입각하여 신탁경영금융기관이 자행예금을 취급하는 것을 원칙적으로 금지하는 법률적 태도를 취해왔으나 2005년 11월 자행예금에 대해 예외를 두도록 하는 「신탁업감독규정」이 개정되면서 가능하게 되었다(〈표 Ⅲ-3〉 참조).

〈표 Ⅲ-3〉 신탁업감독규정 개정(2005. 11. 25) 전후 비교표

개정 전	개정 후	비고
제10조의3(예금 및 금전채권 매입의 구체적 범위) ① “금융기관에 대한 예금”은 신탁업을 경영하는 금융기관이 당해 금융기관에 예금하는 경우를 제외한다. (단서 신설)	제10조의3(예금 및 금전채권 매입의 구체적 범위) ① “금융기관에 대한 예금”은 신탁경영금융기관이 이 당해 금융기관에 예금하는 경우를 제외한다. 다만, 계좌별 수탁액이 3억 원 이상인 특정금전신탁 또는 「근로자퇴직급여보장법」에 의한 특정금전신탁으로서 원리금보장이 필요한 경우는 당해 금융기관에 예금할 수 있다.	특정금전신탁에 한하여 자행예금 허용

이후 금융위원회는 2011년 10월에 퇴직연금 감독규정을 일부개정(퇴직연금 신탁계약의 집중투자한도 도입)하여 퇴직연금 신탁계약의 자사원리금 보장상품 편입비율 축소에 관한 규정을 신설하여 2011년 12월부터 시행하고 있다(〈표 Ⅲ-4〉 참조).

〈표 Ⅲ-4〉 퇴직연금 신탁계약의 집중투자한도 도입

구분	퇴직연금 감독규정	적용 제외규정
집중투자 한도 도입	신탁계약의 자사원리금 보장상품 편입비율 70%	<ul style="list-style-type: none"> DB형: 회사별 적립금이 10억 미만인 경우 DC·IRA형: 예금자보호법에 따라 보호되는 금액 이내

이 규정에 의하면 퇴직연금 신탁계약 시 수탁 받은 금융회사의 자사 원리금 보장상품을 투자상품으로 편입하는 비율의 상한선을 70%로 설정하는 것으로

되어있다. 다만, 적립금 규모가 작은 사업장 또는 예금자 보호법에 따라 보호되는 경우 등 규제실익이 작은 경우에는 적용 배제하는 것으로 하였다.

2. 제반 문제

가. 가입자 제도 참여 및 선택측면

현재 연금의 도입 및 운영관련 의사결정에 있어 경영자 주도성이 지배적인 것으로 나타나고 있다. 지금까지 퇴직연금제도를 도입한 대부분의 기업에서 회사의 주도로 퇴직연금이 도입되었으며 노사합의 과정 역시 형식적으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 조사되고 있다. 도입기업의 절반 이상이 사용자 주도로 퇴직연금을 도입했으며 근로자가 가입을 주도한 경우는 4.6%에 불과한 것으로 조사되고 있다.

이처럼 개별 계약형 연금 지배구조하에서는 연금 운영과 관련된 의사결정에 있어 경영자의 영향력이 큰 것으로 이해되고 있다. DB형의 경우 기업이 의사결정의 전권을 행사하며 그 책임 또한 기업에게 귀속되기 때문에 기업의 권한과 책임이 절대적이다.

〈표 Ⅲ-5〉 퇴직연금 도입 주도자

구분	%	주도형태
전적으로 사용자에게 의해	11.7%	사용자 주도 58.0%
사용자가 주도한 편	46.3%	
노사가 대등하게	37.3%	노사 주도 37.3%
근로자가 주도한 편	3.9%	근로자 주도 4.6%
전적으로 근로자에게 의해	1.3%	

주: 퇴직연금 도입기업 300개 기업 대상.
자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 10.

그러나 DC형의 경우 의사결정 권한이 근로자들에게 집중되어 선택과 책임이 모두 근로자에게 귀속됨에도 불구하고 실제 의사결정에 있어서는 기업의 의사가 중요하게 반영되는 것으로 나타나고 있다. 이는 DC형 퇴직연금 기업의 55.8%가 사용자 주도로 도입된 반면, 근로자가 가입을 주도한 경우는 7.7%에서 그치고 있는 것에서도 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-6〉 제도유형별 도입 주도자

(단위: %)

구분	사용자가 주도	노사가 주도	근로자가 주도
DB	64.3	34.3	41.2
DC	55.8	36.4	7.7
DB&DC	41.2	52.9	5.9

주: 퇴직연금 도입기업 300개 기업 대상.

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 10.

특히 퇴직연금 도입 시 노사합의 과정은 사측의 결정 이후 근로자의 형식적인 동의절차를 거치는 경우가 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 이는 앞서 기업의 60% 가량이 사측의 주도로 퇴직연금을 도입하였던 것과 같은 맥락에서 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-7〉 제도도입 시 노사합의과정

구분	%
사측결정 이후 근로자의 형식적인 동의절차	11.7%
근로자 개개인의 의견수렴 후 노사합의진행	46.3%
노사 간 지속적인 협의를 통해 의견수렴	37.3%
사측결정 이후 근로자대표의 찬반투표	3.9%

노사합의 과정은 도입주도자가 누구인지에 따라 크게 달라지는 것으로 나타나고 있다. 우선 사측이 도입을 주도하는 경우 도입과정 역시 사측의 일방적인

결정에 의해 이루어지는 비중이 높은 것을 볼 수 있다. 반면, 근로자가 도입을 주도하거나 양측이 동등하게 도입에 관여 하는 경우에는 사측이 일방적으로 도입과정을 이끌어가는 비중은 극히 낮은 것으로 나타나고 있다. 또한 기업규모 별로 보면 300인 이상 대기업보다 300인 미만 중소기업이 상대적으로 사측결정 이후 근로자의 형식적인 동의절차를 거치는 경우가 많이 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-8〉 도입주도자별 · 기업규모별 합의과정

(단위: %)

구분	도입주도자			기업규모별		
	근로자	노사	사용자	100인 미만	100~299인	300인 이상
사측결정 이후 근로자의 형식적인 동의절차	7.1	12.5	48.9	37.8	31.3	25.0
근로자 개개인의 의견수렴 후 노사합의진행	64.3	38.4	23.0	35.1	24.0	30.4
노사 간 지속적인 협의를 통해 의견수렴	21.4	33.9	13.8	16.2	27.1	26.8
사측결정 이후 근로자 대표의 찬반투표	7.1	15.2	14.4	10.8	17.7	17.9

이는 근로자들의 퇴직연금에 대한 정보부족, 자산운용과 관련된 지식과 경험의 부족 등 때문이며 이상의 중요한 내용과 관련된 정보가 사업자들에게 집중되어 있기 때문이다. 따라서 운영의 책임이 근로자에게 귀속되는 DC형의 경우에도 기업과 사업자의 권한이 지배적으로 행사됨을 알 수 있다.

또한 현재 퇴직연금 도입기업의 대부분은 1~2개의 금융기관만을 퇴직연금 사업자로 두고 있으며 운용관리기관과 자산관리기관이 동일한 것으로 조사되고 있다. 평균 퇴직연금사업자 수는 운용관리기관과 자산관리기관 모두 1.3개였으며 80% 이상의 기업이 단 1개의 금융기관만을 선택한 것으로 나타나고 있다. 또한 94%의 기업이 운용관리기관과 자산관리기관이 모두 일치한다고 응답함으로써 서비스의 차별화가 미흡하고 사업자에 대한 감시기능이 제대로 이루어지지 않는 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-9〉 운용·자산관리기관 수 및 일치여부

운용·자산관리기관 수					
구분	평균	1개	2개	3개	4개 이상
운용관리기관 수	1.3개	80.7%	12.3%	4.3%	2.7%
자산관리기관 수	1.3개	80.6%	12.0%	4.7%	2.7%
운용·자산관리기관 일치여부					
구분	전부일치	일부일치	불일치		
일치여부(%)	94.0%	2.3%	3.7%		

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 123.

퇴직연금 사업자 수는 기업규모별, 제도유형별로 차이가 있지만 전반적으로 2개 이하의 퇴직연금 사업자를 선정하고 있는 것으로 나타나고 있다. 기업규모별로 보면 100인 미만 소기업의 퇴직연금사업자 수는 평균 1.1개로 90%가 단 1개의 사업자만을 보유하고 있지만, 300인 이상 대기업의 평균사업자 수는 1.8개로 소기업에 비해 0.7개 많은 것으로 나타나고 있다. 대기업에서 사업자를 1개만 선정한 비중은 55%였으며 2개는 25%, 3개 이상의 사업자를 선정한 비중은 20%였다.

〈표 Ⅲ-10〉 기업규모별 사업자 수

기업규모별		100인 미만		100~299인		300인 이상	
		운용관리 기관	자산관리 기관	운용관리 기관	자산관리 기관	운용관리 기관	자산관리 기관
사업자 수 (%)	1개	90.5	89.9	80.2	81.2	55.4	55.4
	2개	7.4	6.8	12.5	12.5	25.0	25.0
	3개	0.7	2.0	5.2	4.2	12.5	12.5
	4개 이상	1.4	1.4	2.1	2.1	7.1	7.1
평균(개)		1.1	1.1	1.3	1.3	1.8	1.8

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 124.

다음으로 제도 유형별로 보면 DB&DC형 도입기업의 사업자 수가 DB형 및 DC형에 비해 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있으며, 실제 DB형 및 DC형 도입기업에서 사업자 수가 단 1개인 기업이 80%가 넘었으나 DB&DC형에서는 60%만이 1개의 사업자를 선정한 것으로 조사되고 있다.

〈표 Ⅲ-11〉 도입제도 유형별 사업자 수

도입제도유형별		DB		DC		DB&DC	
		운영관리 기관	자산관리 기관	운영관리 기관	자산관리 기관	운영관리 기관	자산관리 기관
사업자 수 (%)	1개	82.5	83.9	83.7	82.9	61.8	58.8
	2개	10.2	9.5	11.6	10.9	23.5	26.5
	3개	5.1	4.4	3.1	4.7	5.9	5.9
	4개 이상	2.2	2.2	1.6	1.6	8.8	8.8
평균(개)		1.3	1.3	1.2	1.2	1.7	1.7

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 124.

나. 자사상품 허용 측면

퇴직연금 신탁계정과 고유계정거래가 예외적으로 허용됨에 따라 실제 영업 시 자사 원리금 보장상품(예: 예금, ELS)을 과도하게 편입하고 있는 것으로 나타나고 있다(〈표 Ⅲ-12〉 참조).

〈표 Ⅲ-12〉 은행 및 증권사의 자사상품 비중(2011. 8월 말)

구분	은행 (예금)	증권 (원리금보장형ELS)
신탁계약 원리금보장상품 중 자사상품 비중	99.8%	82.7%

이와 같은 자행예금을 통한 퇴직연금의 운용은 근로자의 운용자산 선택권 에

부정적인 영향을 초래한다는 문제가 있다. 퇴직연금가입자에게 과도한 금리 제시 등으로 퇴직적립금이 자행예금인 원리금보장상품에 대부분 투자되는 경우 자칫 주식, 채권 등 다양한 투자운용상품을 선택할 수 있는 기회가 없어지는 결과를 초래한다. 이 경우 신탁계약이 아닌 단순히 자행예금을 운용하는 계약이라 할 수 있다. 또한 자행예금에는 은행의 파산리스크에 영향을 받을 뿐만 아니라, 이율을 보장하는 경우 금리리스크가 존재하여 은행의 수익성 악화, 근로자의 수급권보호에 부정적 영향을 줄 수 있다.

둘째, 근퇴법 및 기존 신탁개념과의 상충문제를 야기 시킨다는 문제가 있다. 고유계정인 자행예금(불특정금전신탁)으로 퇴직연금 운용을 예외적으로 허용한 자본시장법 감독규정은 근퇴법에서 신탁계약을 특정금전신탁으로 한정한 입법취지에 근본적으로 반하는 결과를 초래한다. 퇴직연금운용의 근거법인 근퇴법에 기초하여 퇴직연금계약이 이루어지도록 하는 것이 원칙이라는 점에서 그러하다. 또한 금융기관의 자행예금거래를 엄격히 제한하고 있는 기존 신탁개념과 상충될 뿐만 아니라 금융기관 등 수탁자는 반드시 자신보다 근로자 이익만을 위해서 운용하여야 한다는 충실의무(수탁자책임) 개념과도 배치된다.

셋째, 퇴직연금가입자 간의 형평성논란, 금융기관 간의 차별규제 문제 등도 노출시키는 문제가 있다. 퇴직연금시장에서 고금리 혜택을 받지 못하는 일부 퇴직연금가입자는 동일한 제도에 대한 차등적 가격제공, 또는 특별이익으로 인식할 가능성이 존재하기 때문이다. 특히, 근로자 수가 적고 기업의 퇴직적립금 규모가 적어 은행이 고금리를 제시하기 어려운 중소형 및 영세기업의 경우에 이러한 현상이 두드러질 수 있다. 또한 타금융기관의 경우 은행과 동일하게 신탁업무가 가능하나, 고금리(특판금리)를 제공할 수 있는 자행예금을 취급하지 못함으로써 동일한 수익률 또는 신탁서비스를 제공하기 어렵다는 점에서는 동일행위 동일규제 원칙에도 배치된다할 수 있다.

마지막으로 재무건전성이 강한 대형은행 위주로 퇴직연금가입의 쏠림현상이 나타나, 대형은행과 시중은행 간, 대형은행과 타금융기관 간의 양극화 현상은 심화되는 반면, 양질의 가입자 교육 등을 제공받지 못할 가능성이 존재한다.

다. 번들형 중심 운영 측면

번들형은 한 사업자로 단일화 된 운영창구를 통해 운용 및 자산관리서비스가 제공(one stop shop)되기 때문에 사업자 간 마찰이 발생하지 않아 원활한 업무 흐름을 유지할 수 있으며, 업무처리가 간단하고 사용자의 제도관리 또한 용이하나 제도의 유연성은 언번들형에 비해 떨어진다.

〈표 Ⅲ-13〉 번들형 운용에 따른 문제

구분	번들형	언번들형
상호견제	낮음	높음
제도의 유연성	낮음	높음
비용설정	단일사업자체제 의존	사업자 간 비교를 통해 수수료가 낮은 운용 및 자산관리기관 선정
투자상품의 다양성 및 상품변경의 용이성	상품 line-up에 의존	높음
부가서비스 차별화	미흡	가능

이에 반해 언번들형은 운용 및 자산관리 각각의 전문사업자를 선정하여 서비스를 제공받는 형태이기 때문에 각 서비스의 전문성을 높일 수 있으며 사업자 간 자율적인 상호견제 및 감시기능이 제고될 뿐만 아니라 투자상품의 다양성이 확보되는 장점이 있으나 여러 사업자 통제의 어려움과 이로 인한 잠재적 손실 가능성, 사업자 간 정보의 비대칭 및 커뮤니케이션 문제 등의 단점이 있다.

퇴직연금서비스의 제공방식은 사용자의 규모나 특성, 선호 등에 따라 달라져야 하나, 업무처리가 간단하고 사용자의 제도관리가 용이한 번들형 중심으로 퇴직연금계약이 체결되고 있다. 이와 같이 사용자의 편리성을 기반으로 하는 번들형 중심으로 퇴직연금계약 체결이 이루어지다 보니 상대적으로 투자상품의 다양성 및 사업자의 견제기능 등은 미흡한 실정이다(〈표 Ⅲ-14〉 참조). 따라서 퇴직연금사업자가 운영관리기관으로서 자산관리기관인 자신을 견제하는 상황이

시장에서는 벌어지고 있다. 이는 곧 현재 정부와 감독기관의 규제감독체계가 미비하고 관련 인력이 절대적으로 부족한 상황임에도 불구하고 이를 보완할 시장자율기능이 붕괴되었음을 의미한다. 그 예로서 확정급여형에서 근로자 수급 권보호를 위해 가장 중요한 적립률을 정부나 감독기관 그리고 운영관리기관 조차 제대로 파악하지 못하고 있다. 결국 번들형 운용체계에 따른 서비스 질이 악화될 우려가 있을 뿐만 아니라 수탁자의 이해를 반영한 관리보다는 사업자(자산관리기관 + 운용관리기관)의 이해만을 반영한 대리인 문제를 야기할 수 있는 문제가 있다.

라. 수탁자 책임 측면

사용자는 퇴직연금제도를 운용함에 있어서 제도의 종류와 연금사업자의 선정 등에 막대한 영향력을 행사하고 있다. 그에 반해 퇴직연금제도를 이용한 이익추구행위에 대해서는 추상적인 수준이긴 하지만 규정을 가지고 있으나, 제도의 선택 및 연금사업자 선정에 오류가 발생할 때의 책임에 대해서는 별다른 규정이 없는 실정이다.

미국 또는 영국의 퇴직연금제도와 달리 근퇴법에서는 퇴직연금의 사무관리 기능과 연금사업자에 대한 감독기능을 수행할 일차적 의무수임인을 두고 있지 않는 것이다. 따라서 사용자는 퇴직연금의 설정단계에서 뿐만 아니라 설정이후의 단계에서도 연금사무관리와 연금운용에 대해 깊이 관여한다. 이러한 점은 영국에서 맥스웰 사건 이후에 사용자를 연금관계에서 경영시하는 입법태도와는 완전히 정반대의 태도이다. 즉, 우리나라의 퇴직연금제도에서 사용자의 지위는 두드러지는 반면 책임은 그에 미치는 못하는 수준이라 할 수 있다.

이 결과 최근 우리나라에서는 일부 그룹소속 금융기관들이 서로 관계사에 퇴직연금을 가입하는 경우가 발생하고 있다. IMF 금융위기에서 경험한 바와 같이 재벌체제하에 있는 관계사들은 관계사의 문제로 인해 연쇄 도산할 수 있는 위험에 노출되어 있는 것이 사실이다. 이러한 사실을 무시하고 관계사 밀어주기식

으로 퇴직연금제도를 상호교환하여 가입하는 것은 근로자의 노후생활보장을 훼손할 수 있는 가능성이 높다고 할 수 있다. 이러한 현상이 나타날 수밖에 없는 것은 현행 퇴직연금제도를 둘러싼 규제감독체제가 사용자 책임에 대한 규정은 미약한 상태에서 지나치게 사용자에게 많은 권한을 부여하고 있기 때문이다.

마. 감시기능 측면

우리나라는 계약형 퇴직연금 지배구조상 수탁자에 대한 감시기능을 정책당국에 위임하고 있는 형태를 띠고 있어 상시적인 감시기능은 작동하지 못하고 있다. 즉, 근로자의 권익을 보호할 감시자가 정책당국 이외에 별도로 없는 상황이며 근퇴법에 제3자적 감시자인 연금계리사나 외부감사인에 대한 내용 및 역할도 정해져 있지 않고 있다. 확정급여형에서 연금계리에 대한 언급은 있으나 구체적으로 연금계리에 대한 정의나 방법 그리고 감시자의 권한에 대한 구체적인 규정이 존재하지 않고 있다.

또한 우리나라의 근로자 퇴직급여보장법 및 시행령, 퇴직연금 감독규정 등에 내부 모니터링과 관련된 규정은 존재하지 않는다. 즉, 성과 평가를 어떻게 하고 리스크관리 절차와 관련된 규정이 마련되어 있지 않아 연금제도의 운용 및 관리가 자체적으로 검증이 어려워 운용리스크의 노출가능성이 매우 크다고 할 수 있다.

〈표 Ⅲ-14〉 퇴직연금 운용 감시 기능 현황 및 문제

구분	현행	문제
연금계리사	<ul style="list-style-type: none"> • 사업자 등록 요건에 보험계리 전문가 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업자 견제기능 미흡 • 재무건전성 확인 검증 형식적
외부감사인	<ul style="list-style-type: none"> • 별도의 관련 규정 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 연금회계의 적정성 판단의 어려움 • 전문적 자문에 한계
내부모니터링 기능	<ul style="list-style-type: none"> • 내부모니터링 관련 규정 및 내용 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 내부의 견제기능 미작동

바. 시장기능 측면

퇴직연금사업자는 법 제20조 제7항 및 감독규정 제21(퇴직연금사업자의 공시)에서 일정한 사항에 대하여 퇴직연금사업자의 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공시하도록 하고 있다. 우리나라 퇴직연금 감독규정에서는 적립금 운용금액 및 적립금 운용수익률, 퇴직연금사업자가 수행하는 업무의 종류 및 업무수행방법(위탁여부 등), 운용관리수수료 및 자산관리수수료, 사용자 또는 가입자에게 제공한 적립금 운용방법 및 수익률, 운용관리계약 및 자산관리계약 등을 공시하도록 규정하고 있다. 이 경우 금융감독원장은 각 협회를 통해 필요한 사항을 비교 공시할 수 있도록 하고 있다.

금융위원회는 2011년 10월에 퇴직연금 감독규정을 일부 개정하여 원리금보장여부에 따라 수익률을 구분 공시하고 평균수익률 및 최고·최저수익률 등을 추가 공시하고 있다. 또한 적립금 운용금액 및 수익률은 매년공시에서 매분기 공시로, 퇴직연금사업자가 제시한 적립금 운용방법 및 운용방법별 수익률은 매년공시에서 매월 공시로 공시주기를 단축하였으며, 퇴직연금사업자의 등록내용과 변경사항을 공시토록 하였다. 그럼에도 급부에 대한 정보, 상품 및 가격을 비교하기 위한 통합공시는 거의 이루어지지 않고 있어 가입자의 정보 비대칭성이 해소되지 않고 있다. 특히 적격조건, 사용자의 각출금 계산방식 등과 같은 기본공시뿐만 아니라 수리 보고서 등과 같은 계리적 공시는 전혀 이루어지지 않고 있는 실정이다.

〈표 Ⅲ-15〉 퇴직연금 사업자 주요 공시

구분	공시 내용
수익률 공시방식	<ul style="list-style-type: none"> 원리금보장여부에 따라 수익률 구분공시 평균수익률 및 최고·최저수익률 추가공시
공시기간	<ul style="list-style-type: none"> 적립금 운용금액 및 수익률: 매분기 공시 적립금운용방법 및 방법별 수익률: 매월 공시
사업자 등록 내용 공시	<ul style="list-style-type: none"> 사업자 등록내용과 변경사항 공시
사업자 및 협회 정정공시	<ul style="list-style-type: none"> 자기회사 및 협회 홈페이지에 최소 3영업일 이상 게시

또한 금융감독원은 퇴직연금사업자 감독을 효율적으로 하기 위한 일환으로 일정한 보고의무를 퇴직연금사업자에게 부과하고 있다. 즉, 퇴직연금사업자는 약관 및 표준계약을 제정·변경하는 경우에는 반드시 금융위원회에 보고하도록 한 강제규정을 두고 있다. 그러나 보고의무가 단순히 표준계약서의 제정 및 변경 등으로 한정되어 있을 뿐 연금재정의 건전성과 관련된 보고체계가 제대로 마련되어 있지 않고 있다. 또한 통지의무측면에서는 퇴직연금 관련 중요 사건발생에 대한 통지 관련 감독규정이 정비되어 있지 않은 실정이다.

사. 수급권보호 측면

1) 현황

가) 최소 적립 제도

2011년 6월 30일 국회 본회의를 통과한 근로자퇴직 급여보장법 제16조(급여 지급능력 확보 등)에 의하면 “확정급여형 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 급여지급능력을 확보하기 위해 계속기준에 의한 책임준비금 또는 비계속기준에 의한 책임준비금 중 더 큰 금액(기준책임준비금)에 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율을 곱하여 산출한 금액 이상을 적립금으로 적립하여야 한다”라고 규정하고 있다. 즉, 개정 근로자퇴직급여 보장법에서는 최소적립금을 “기준책임준비금의 60% 이상으로 대통령령이 정한 비율을 곱한 금액”으로 정의하였다.

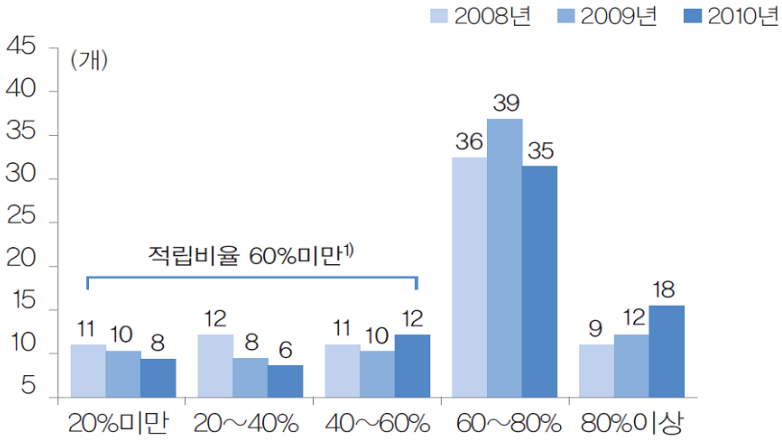
〈표 Ⅲ-16〉 DB형 퇴직연금의 급여 지급능력 확보 규정

구분		관련 내용	관련규정
최소적립금		기준 책임준비금의 60% 이상 - 기준책임준비금 = Max (비계속기준 준비금(추계액) 계속기준준비금(주로예측 단위적립방식))	제16조 1항
적립과부족시 조치	적립 초과	• 적립금 > 기준 책임준비금 - 납부할 부담금과 상계 • 적립금 > 기준 책임준비금 × 150% - 초과분을 사용자에게 반환	제16조 4항
	적립 부족	• 적립금 < 대통령령으로 정하는 수준 - 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금 부족 해소	제16조 3항
적립상황 보고	사업자	사업자는 매사업연도 6개월 이내에 산정된 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 사용자에게 보고	제16조 2항
		최소적립금보다 적립금이 적을 경우에는 그 확인결과를 근로자 대표에게도 보고	제16조 2항 단서

또한 확정급여형 퇴직연금제도의 운영관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매사업연도 종료 후 6개월 이내에 산정된 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 사용자에게 알리며, 최소적립금보다 적은 경우에는 그 확인 결과를 근로자 대표에게도 알리도록 하고 있다. 또한 사용자는 확인결과 적립금이 대통령령으로 정하는 수준에 미치지 못하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금을 해소하도록 하고 있다. 다만, 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금을 초과한 경우 사용자는 그 초과분을 향후 납입한 부담금에서 상계할 수 있으며 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 그 초과분을 사용자에게 반환하도록 규정하고 있다.

이처럼 개정된 근로자 퇴직급여보장법에서는 현행 기준책임준비금의 60%에 그쳤던 최소적립금을 “기준책임준비금의 60% 이상으로 대통령령에서 정하는 비율을 곱한 금액”으로 상향조정하였다. 또한 적립과부족 시에 따른 적기시정 조치가 이루어지도록 퇴직연금제도의 운영기준을 강화하였다.

〈그림 Ⅲ-2〉 DB형 퇴직연금기업의 적립비율



주: 이들 기업에는 DB형 도입 시 과거분을 퇴직금제도로 남겨두거나 과거분을 5개년 동안 나누어 적립하는 기업이 포함되었을 수 있음.

자료: 2010년 말까지 DB형만을 도입했다고 발표된 근로자 500인 이상 기업 중 코스피 및 코스닥 상장사 79개 기업(지주사 및 금융회사 제외)의 3개년 재무제표(K-GAAP 기준)를 토대로 작성함.

그럼에도 2016년 법인세법 사내 퇴직급여충당금 손금 인정폐지 계획에 맞추어 기준 책임준비금의 100%가 될 개연성이 크기 때문에 2016년 이전에는 최대 기준책임준비금의 40%가 미적립 채무로 남은 결과가 초래하여 가입자의 수급권 보호에 한계가 존재한다. 이러한 상황에서 최소부담금을 정하는 기준인 최저적립비율이 선진국의 90~100%에 미치지 못하는 수준에서 결정되는 경우 DB형 퇴직연금의 적립부족은 심화될 것이다. 이는 2010년 말까지 DB형만 도입한 것으로 신고한 상시 근로자 500인 기업 중 79개사의 재무정보를 조사한 결과에서도 여실히 나타나고 있다. 조사결과, 대부분의 기업이 근로자퇴직급여보장법상의 기준에 따라 기준책임준비금의 60~70% 이하를 사외에 적립하고 있는 것으로 나타나고 있다.

특히, 2008년부터 2010년까지 3개년 동안 동 기업들의 사외적립비중(퇴직급여추계액 대비)은 점차 높아지고는 있으나, 2010년 말에도 적립비중이 60%에 미치지 못하는 기업이 26개나 되는 것으로 나타나고 있다.

특히, 국제회계기준의 도입으로 인해 DB형 퇴직연금 부채의 변동성이 커 적

립하여야 할 부채규모가 빠르게 증가할 것으로 보인다. 즉, 국제회계기준의 도입에 따른 예측단위적립방식의 적용으로 계속기준의 책임준비금이 증대하고, 이는 기준책임준비금의 증대에 영향을 미칠 것이다. 그 이유는 예측단위적립방식에 따른 DB형 퇴직연금 채무는 이자율(할인율), 퇴직률 등 계산기초율을 바탕으로 산출되므로 이들의 움직임에 따라 DB형 퇴직연금채무가 변동하기 때문이다. 금융감독원이 실시한 국제회계기준 도입에 따른 재무영향 분석자료에서도 예측단위적립방식으로 채무를 산정하는 경우 퇴직연금 추계액(비계속기준)보다 큰 것으로 나타나 DB형 퇴직연금 가입기업의 적립부담이 보다 가중될 것으로 보인다.

나) 지급 보증 장치

사용자인 기업 및 퇴직연금 사업자가 도산하는 경우 수급권 보호가 이루어지는 지급보증장치로는 퇴직급여우선변제도 및 임금채권보장기금제도, 예금자보호제도 등이 존재한다.

① 개정된 근로자 퇴직급여보장법에서는 기존의 퇴직금 우선변제제도를 퇴직급여 우선변제도 확대·개편하여 우선 변제제도의 범위를 퇴직연금까지 포함시키고 있다. 개정된 근로자 퇴직급여보장법에서는 사용자 지급의무가 있는 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금의 급여, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 조세·공과금 및 다른 채권에 우선 변제 받을 수 있도록 하고 있고 최종 3년간의 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금의 급여, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 사용자의 총 자산에 대하여 질권 또는 저당권에 의해 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다고 규정하고 있다. 따라서 기업 도산 시 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장되어 있다. ② 임금채권보장법에 의하여 도입된 임금채권보장기금제도는 퇴직한 근로자가 기업의 도산으로 인하여 임금·휴업수당 및 퇴직금을 지급받지 못한 경우 국가가 임금채권보장기금에서 사업주를 대신하여 일정한 범위까지 임금·휴업수당 및 퇴직금(체당금)을 지급하는

제도로, 체불 퇴직금에 대해 최종 3년간의 퇴직금을 보장하고 있다. 임금채권보장기금의 재정은 기업의 부담금으로 충당하며, 부담금은 당해 사업에 종사하는 근로자의 임금총액에 일정 부담금 비율을 곱하여 결정하게 된다. 2011년 현재 부담금 비율은 0.08%이며 부담금에 대한 경감기준에 따라 상시근로자 수가 5인 미만인 사업주에게는 부담금의 100분의 25가 적용된다. 임금채권보장법에 의한 체당금은 근본적으로 근로자들의 최소한도의 생활안정을 위하여 도입된 제도이므로 금액에 월별 상한액을 설정하고 있다.

〈표 Ⅲ-17〉 퇴직연금 지급보장 장치 비교

구분	보상범위	적용대상	특징	관련법
퇴직급여 우선변제제도	최근 3년분에 한정	퇴직급여 대상	사업주재산이 있을 시 지급	근퇴법 제12조
임금채권 보장기금제도	최근 3년분, 상한액 설정	임금·휴업수당 및 퇴직금	지급보증제도 일부기능	임금채권보장법 제8조
예금자 보호제도	5,000만 원 한도	DC형/IRA	-	예금자보호법

③ 확정기여형 퇴직연금 및 개인퇴직계좌의 경우에는 원리금 보장분에 한하여 금융기관 도산 시 예금자보호법에 의하여 5,000만 원 한도로 지급보장이 이루어지고 있다.

2) 문제점

이처럼 우리나라는 근로자의 수급권보호를 위해 최소적립금 제도, 퇴직급여 우선변제도, 임금채권보장기금제도, 예금자보호제도 등과 같은 수급권보호제도를 두고 있다. 그러나 최소적립금 제도와 적기시정조치(prompt corrective action)가 마련되어 있음에도 불구하고 그 범위가 제한적이기 때문에 기업이 도산할 경우 퇴직연금에 대한 수급권이 부분적으로 밖에 보장되지 않고 있다. 현

재 최소적립금의 기준이 적정수준의 60%에 불과해 기업이 도산할 경우 나머지 40%의 퇴직금에 대한 수급권이 보장되지 못하고 있다.

〈표 Ⅲ-18〉 수급권보호의 현황 및 특징(문제점)

구분		제반 특징
사전적 수급권보호	최소적립 수준	최대 40%의 미적립채무 발생
	적기시정조치	재제조치 관련 규정 미흡
사후적 수급권보호	<ul style="list-style-type: none"> • 채권자 우선변제 • 임금채권보장기금 	실질적 수급권보호에 한계
	• 예금자보호제도	장기성 특성 미반영

또한 퇴직급여 우선변제제도에 의해 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장되고 있다고 하나 3년 이상 장기근로자를 보호할 수 없다는 점에서 한계가 존재하고 있다. 임금채권보장기금제도 역시 체불퇴직금에 대해 최종 3년간의 퇴직금을 보장하는 것으로 한정하고 있고 연령별로 상한액이 두고 있어 근본적이고 현실적인 수급권보호 장치로 기능하기 어렵다고 할 수 있다.