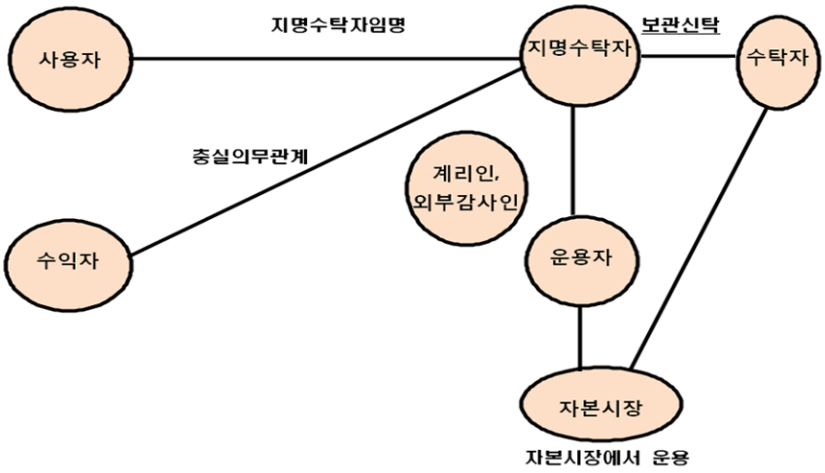
Ⅳ. 주요국 퇴직연금 지배구조 운용형태

1. 미국

가. 지배구조 개관

미국의 퇴직연금 지배구조는 기금형 형태를 띠고 있으며 기본적으로 영국의 지배구조와 유사하다. 그러나 미국의 퇴직연금 운영구조는 영국과 같이 단순하지 않고 신탁의 설정여부, 운용자의 선임여부 등에 따라 4가지 다른 형태의 운용구조를 지니고 있으며, 퇴직연금 지배구조에서 지명수탁자(named fiduciary)가 핵심적인 역할을 하고 있다.

〈그림 Ⅳ-1〉 미국의 퇴직연금 지배구조



물론 보험회사를 연금사업자로 지정하는 경우에는 운용자와 보관기관이 선임되지 않기 때문에 퇴직연금의 지배구조가 복잡한 형태를 띠지 않을 수 있지만, 이 경우에도 지명수탁자의 선임은 강제되고 있다.

나. 퇴직자산 관리

DB형 지배구조에서는 사업주와 근로자의 단체협약에 의해 지명수탁자를 지명하고 기금운용 및 관리는 보험형, 신탁형, 자문계약 또는 자가운용형이 존재한다. 보험형은 보험회사에 기금을 위탁하는 것으로 일반계정 또는 특별계정을 이용하며 신탁형은 신탁계약에 의해 신탁수탁자인 은행, 신탁회사 등이 기금을 운용하게 된다. 특히 DB형은 미래의 연금지급액을 추정하여 필요한 책임준비금을 적립하는 제도로 연금수리 및 회계처리에 대한 투명성 및 엄격한 감독이 중요하므로 연금계리사 및 외부감사인의 선임이 강제되고 있다. 또한 퇴직연금과 관련된 다양한 전문가들이 제도설계 및 기금운용에 참여하게 된다는 점이 특징적이다. 즉, 계약형 지배구조와 달리 제도운용, 기금운용, 연금제도 운영에 대한 컨설팅 및 외부감사 등이 별도로 전문화한 기관에 의해 수행하게 된다.

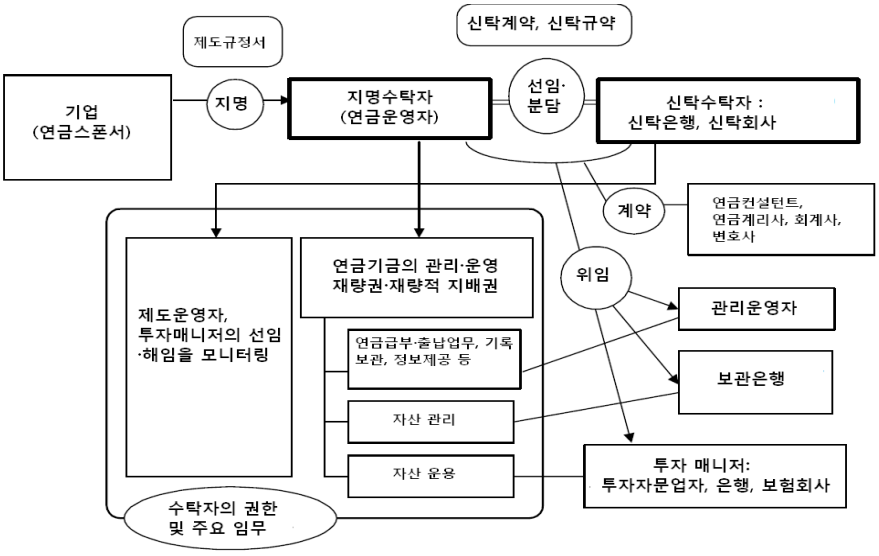
DC형 지배구조에서는 제도운용 수탁기관이 제도설계 컨설팅, 기록 및 관리, 일상적인 제도관리, 가입자 커뮤니케이션 등의 업무를 담당하게 되며 연금제도 도입에 대한 노동조합과의 교섭 · 합의 및 퇴직연금규약의 작성 · 신고 등과 같이 제도도입을 위한 업무가 필요하다. 자산관리 수탁기관은 신탁수탁자와 보험사로 구분되며 신탁계약을 통한 자산관리 및 운용, 보험계약을 통한 자산관리 및 운용을 하게 된다. 특히 신탁수탁자는 뮤추얼펀드, 은행 신탁 등과 계약하여 운용하며 보험회사는 일반계정과 특별계정으로 운용하게 된다. 또한 운용관리업무와 자산관리업무의 특성을 고려하여 기본적으로 운용관리업무 사업자와 자산관리업무 사업자로 구분하여 운영하고 있다. 즉, 동일한 사업자가 운용관리업무와 자산관리업무를 하지 못하도록 제한하고 있다.

다. 수탁자 책임

1) 지명수탁자의 선임과 역할

ERISA에서 연금플랜을 포함한 모든 근로자 급부플랜은 설립문서(written instrument)에 따라 운용할 것을 요구하고 있다. 이 설립문서에는 연대하여 플랜 운영과 관리를 통제하고 운용할 1명 이상의 지명수탁자 임명을 의무화하고 있다. 따라서 미국의 지명수탁자 임무는 영국의 수탁자 임무와 거의 유사하다. 일반적으로 지명수탁자는 연금자산의 운용을 제외한 모든 기능에 대해 직접적인 책임을 지거나 감독책임을 지는 관리자로서의 역할을 하고 있다.

〈그림 Ⅳ-2〉 미국 지명수탁자와 일반수탁자의 책임분담 위임 관계도



자료: 노무라기초연구소.

연금플랜에서 규정하는 경우에는 몇 명의 지명수탁자에게 수탁자책임을 공동으로 책임 지울 수 있으며 타인에게 위임할 수 있다. 지명수탁자의 지위는 신탁을 설정한 플랜인가에 따라, 신탁을 설정한 플랜의 경우 운용권한을 신탁수탁자 또는 투자운용자에게 위임하느냐에 따라 〈표 Ⅳ-1〉과 같이 상이하다.

〈표 Ⅳ-1〉 연금플랜의 4가지 운용구조와 지배구조 형태

운영구조	지배구조 형태
신탁이 설정되고 운용권이 신탁수탁자에게 넘어간 경우	• 자산운용권은 신탁수탁자가 행사하게 되고 지명수탁자는 연금플랜에 관한 그 밖의 관리권한을 보유 • 신탁수탁자에 대한 견제장치가 중요하며 지명수탁자가 그 역할 수행(신탁수탁자에 대한 운용감독이 중요)
신탁이 설정되고 지명수탁자가 운용권을 계속 보유한 경우	• 신탁수탁자는 사실상 보관자 역할만을 담당하며 지명수탁자는 연금플랜의 사무관리기능 외에 운용 권한까지 행사 • 지명수탁자의 권한행사에 대한 견제장치가 필요 (충실의무 부과, 신탁수탁자로 하여금 지명충실의무자 감독)
신탁이 설정되고 운용권을 투자운용자에게 위임하는 경우	• 투자운용은 투자운용자가, 자산 보관은 신탁수탁자가, 그 밖의 연금플랜 관리권은 지명수탁자가 보유 • 투자운용자의 권한행사에 대한 견제가 중요 (지명수탁자와 신탁수탁자가 투자운용자의 감독권행사)
신탁을 설정하지 않은 경우	• 근로자급부플랜자산이 보험사의 보험증권으로만 구성된 경우 신탁설정이 강제화 되지 않음 • 보험회사 선정 등 지명충실의무자의 역할이 중요 (지명수탁자 충실의무부과로 보험사선정 등 권한행사 견재)

2) 신탁수탁자의 역할

근로자급부플랜의 모든 자산은 원칙적으로 신탁에 의해 보유되어야 하므로 ERISA하에서 신탁수탁자의 선임은 강제된다. 신탁수탁자는 신탁약관 또는 설립문서에 의해 지명되거나 지명수탁자가 직접 선임하도록 규정하고 있다. 이와 같이 지명 또는 선임된 신탁수탁자는 연기금의 운용통제권을 갖게 된다. 다만, 지명수탁자는 신탁수탁자에 대한 지시권을 유보할 수 있고 연기금의 운용권을 투자운용사에게 위임할 수 있다. 후자의 경우 신탁수탁자는 자산보관자로서의 기능만을 가지게 된다.

연금자산이 보험계약으로 구성되는 경우는 신탁을 설정하지 않아도 되므로 신탁수탁자에 대한 선임은 없게 된다. 신탁수탁자도 ERISA법에서 충실의무자로 간주되므로 ERISA법상의 충실의무와 책임에 관한 규정이 적용된다.

라. 감시 기능

미국은 근로자와 사용자 사이 및 소유자와 연금사업자 사이의 이익충돌을 방지하기 위해 연금계리사 등과 같은 제3자적 감시기능장치를 별도로 두고 있다. 책임준비금 적립의 적정성 검증차원에서 책임준비금 등 연금수리부분에 대해 연금계리사의 확인을 요구하고 있다.

즉, 보고와 공시를 하는 제도관리자는 연차보고서를 작성하게 되는데, 이 연차보고서에는 연차수리보고서를 반드시 포함하도록 하고 있다. ERISA법 제103조(a)(4)(A) 및 (d)에서는 "관리자는 등록연금계리사[16] 합동위원회에 등록되어 있는 연금계리사를 고용하여 매년 수리보고를 작성하지 않으면 안 된다"라고 규정하고 있어[17] 수리보고서를 작성하는 것이 연금계리사의 주된 기능이다.

ERISA법은 연금계리사에게 엄격한 행위규범을 요구하고 있으며 이 규범에 위반하는 경우 면허정지 및 취소와 같은 행정처분을 받게 된다. 다만, ERISA법에는 연금계리사가 업무과오를 하게 된 경우 민사책임에 대한 직접적인 규정[18]이 없다. 따라서 연금계리사가 행위규범위반(의무위반) 즉 업무과오를 하였더라도 ERISA법에 있어 민사책임을 물을 수 없다. 다만, 제 502조(a)에서는 소송에 의한 구제조치를 규정하고 있어, 이 구제가 인정되면 업무과오를 행한 연금계리사는 민사책임을 지게 된다.[19] 또한 퇴직연금 책임준비금을 부적정하게 적립하

16) 등록연금계리사(enrolled actuary)는 등록연금계리사 합동위원회(Joint Board for the Enrollment of Actuaries)에 등록되어 있는 연금계리사.

17) ERISA법은 제3041조에서 등록연금계리사 합동위원회(Joint Board for the Enrollment of Actuaries)를 설치하도록 하고 있다. 이 등록연금계리사 합동위원회는 연금급부보증공사(PBGC)처럼 ERISA법이 설치를 정한 행정기관의 하나이다. 따라서 등록연금계리사가 그 행위규정에 기초하여 행위를 행한 경우, 등록연금계리사 합동위원회는 면허정지나 취소와 같은 처분을 행할 수 있다(제3042조). 이것은 행정처분이라 할 수 있으므로 행위규범위반의 연금계리사는 행정상의 책임을 지게 된다.

18) ERISA법제409조(수탁자의무의반에 대한 책임): 제도수탁자는 책임(responsibility), 책무(obligation) 또는 의무(duty)에 위반한 경우, 그 위반으로 인해 제도가 입은 손해를 개인적으로 배상하여야 하며, 수탁자가 제도자산을 사용함으로써 얻은 이익은 제도에 반환하야 한다.

19) 별도의 특별한 권한을 부여하고 있지 않는 한, 연금계리사는 수탁자는 아니므로 수

였을 경우에 결산 감사의견이 부적정하게 나타나게 되며, 이는 회사의 주가에 직접적인 영향을 미치기 때문에 외부감사인에 의해 회계업무감사가 이루어지고 있다.

마. 시장 기능

1) 보고 의무

보고는 일반적으로 노동부 장관, 즉 노동성에 하게 되지만 연금급부보증공사에 보고하는 경우도 있다. 또한 세제 적격연금제도에서는 노동성에 보고했던 동일한 내용을 세제 당국인 국세청에도 보고하도록 하고 있다. 보고의무자는 관리자이지만 보고해야할 문서에 따라서는 사용자도 보고의무자가 된다.

〈표 Ⅳ-2〉 노동부 장관에 대한 보고 의무

구분	보고내용	ERISA법
수탁자 (관리자)	연차보고서(annual report)	제103조
	제도종료 시 종료보고 및 그 후속보고서	제101조(c)
사용자	잉여연금자산의 의료급부제도로의 이관통지	제101조(e)(2)

2) 공시의무

공시는 가입자 또는 수급권자에게 한다. 정례적인 공시와는 별도로 개별 가입자 또는 수급권자의 청구에 따라서도 공시를 하여야 하며 공시의무자는 보고의무자와 동일하게 관리자이지만 일부의 경우는 사용자도 공시의무자가 된다.

이처럼 보고 및 공시는 일부 사용자인 경우를 제외하고 관리자가 한다. ERISA

탁자책임은 지지 않는다.

법 제3조(16)(A)에서는 ① 퇴직연금 관련법에서 지명된 자 ② 관리자가 지명하지 않은 경우는 제도제공자(plan sponsor) ③ 관리자가 지명되지 않고 제도제공자도 불분명한 제도인 경우는 노동부장관이 규칙에 따라 정한 자를 관리자로 정의하고 있다. 따라서 관리자가 결정되지 않은 제도에서는 고용자 등 제도 제공자가 관리자가 된다.

〈표 Ⅳ-3〉 가입자 및 수급권자에 대한 공시 의무

구분	보고내용	ERISA법
관리자 공시 의무	제도요약 설명서(summary plan description) • 제도관리자(수인자 포함)의 성, 주소, 역할 등 • 적용되는 노사협정의 조항 • 가입자자격, 수급권자 자격 • 불가몰수 연금급부 • 수급에 대한 실격, 부적격, 상실조건 • 제도의 재정상태, 급부지급을 위한 조직 • 제도의 종료일 등 • 의료급부의 권리 및 부인된 경우 구제방법 등	제102(a), (b)
	연차보고서(annual report)	제104(b)(3)
	각 가입자에 대한 수급권 통지 • 총기발생 급부액 • 불가몰수 연금급부, 불가몰수되는 기일	제105조(a)
관리자 정보제공 의무	가입자 또는 수급권자의 서면 요청 내용 • 최근 요약 제도설명서 • 최근 연차보고서 • 종료보고서 • 노사협정, 신탁협정 • 계약 • 기타 제도 설립 또는 운용을 위한 문서	제104조(b)(4)
사용자 통지의무	최저적립기준(제302조) 미달 원인통지	제101조(d)
	잉여연금자산의 의료급부제도로 이관통지	제101조(e)(1)

왜냐하면 ERISA법 제3조(16)(B)에서 제도제공자(plan sponsor)를 ① 단독의 고용자에 의해 설립 또는 운용되고 있는 종업원 급부제도의 경우에는 그의 고용자 ② 종업원조직에 따라 설립 또는 운영되고 있는 제도의 경우에는 그의 종업

원조직 ③ 2인 이상의 고용자, 1인 이상의 고용자 및 1인 이상의 종업원 조직이 공동으로 설립 또는 운영하는 제도의 경우 그 제도를 설립 또는 운영하는 관계자협회(association), 위원회(committee), 신탁수탁자합동이사회(joint board of trustee), 대표자 회의 등으로 규정하고 있기 때문이다.

또한 보고 및 공시는 수탁자가 없는 제도에서도 이루어지므로 관리자와 수탁자가 정확히 일치하지 않지만, 수탁자가 있는 제도에서는 신탁수탁자 등의 수탁자가 관리자를 겸하는 경우도 많다. 이에 따라 관리자를 겸하고 있는 수탁자가 보고나 공시를 해태한 경우 책임에 대해서는 수탁자로서의 책임이 아닌 관리자로서의 책임으로 간주하고 있다.

바. 수급권 보호

1) 적립기준

2006년 8월에 연금보호법(PPA: Pension Protection Act)을 제정하여 기업이 부담해야 하는 최저 부담금 산정기준을 변경해 연금채무 100% 적립을 의무화하고 미적립 연금채무를 7년 동안 상각하는 것으로 하였다. 미적립 연금채무발생 시 기업은 정상비용에다 미적립 이월부채 상각분을 추가적으로 갹출하도록 하고 있다. 또한 연금자산이 목표적립액의 80% 이하인 기업에 대해서는 연금급여 인상을 금지하도록 규정하고 있다. 이는 부실기업이 부도직전에 근로자들에게 실행가능성이 없는 추가 연금 혜택지급을 약속하는 것과 같은 도덕적 해이를 방지하기 위함이다. 다만, 연금채무 100% 적립의무는 2008년부터 2011년까지 4년간에 걸쳐 점진적으로 달성하도록 하고 있다.

2) 연금보증기구

연금지급급부공사(PBGC)는 DB형의 지속성과 유지를 지원하고 퇴직자들이

연금급부를 중단 없이 받을 수 있도록 하며 최저수준에서 연금보험료를 유지하기 위해서이다. PBGC는 일반세금으로 운영되지 않고 연금플랜을 운영하는 연금후원자(기업)로부터 보험료를 받아 운영되고 있다.

PBGC는 기금 부족상태인 회사는 모니터링하여 연금플랜에 위험에 빠뜨릴 수도 있는 회사거래를 파악하고 보호조치를 취하고 있다. 기금부족 연금플랜을 파악하는 중요한 정보원천 중 하나는 PBGC에 연간 제출해야 하는 연차보고서이다. 연차보고서는 기금부족 적립상태에 있는 연금플랜을 가지고 있는 회사가 제출 대상이다.

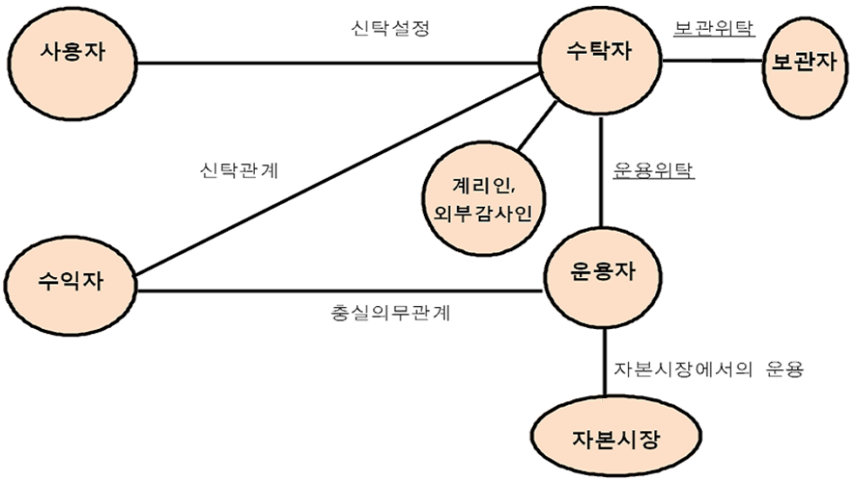
PBGC의 고정보험료는 단일 기업주 플랜의 경우 2006년 1월부터 30달러인 반면, 복수기업주 플랜은 8달러이다. 또한 2006년 연금보호법 개정으로 해산된 연금플랜에 대해 가입자 1인당 연간 1,250달러씩 3년간 추가로 징수하는 청산보험료가 신설되었는데 청산보험료는 적립금이 불충분한 상태에서 해산한 부실청산 및 PBGC에 의한 비자발적 청산의 경우에만 부과된다.

2. 영국

가. 지배구조 개관

1995년 Maxwell사건 이후 연금자산을 운용하는 수탁자의 책임을 중시하는 방향으로 신탁법을 개정하여 독립된 연기금을 신탁형태로 설치운용하는 기금형을 채택하고 있다. 이러한 기금형의 채택 배경으로는 연금제도의 운용에 근로자가 적극 참여하여 연금운용의 신뢰성을 확보하고 사용자로부터 연금자산을 분리 등을 들 수 있다.

〈그림 Ⅳ-3〉 영국의 퇴직연금 지배구조



이에 퇴직연금제도로 하여금 연기금의 운영과 감시에 대한 책임을 지는 집행기관(governing body)이나 운용자인 수탁자(trustee)를 두도록 규정하고 있다. 따라서 기업이 보험 등의 수단으로 근로자에게 퇴직급여를 보장하지 않는 한 퇴직연금을 위해서는 예외 없이 독립된 법인의 형태로 기금이 설립된다.[20] 따라서 영국에서는 연금자산을 사용자로부터 분리시키되 신탁기관을 통해 제3의 감시자를 선임하도록 하여 퇴직연금 지배구조의 분리와 감시의 원칙을 구현하고 있다.

즉, 영국의 퇴직연금제도에서는 근로자와 사용자가 각각 수탁자를 선임하고, 사용자가 수탁자에게 연금자산을 양도함으로써 연금자산을 사외로 유보하고 있다. 또한 수탁자, 연금계리사, 외부감사인 등으로 하여금 연금사업자를 감시하도록 하고 연금자산의 출연정도 등에 대해서는 근로자와 사용자가 수탁자회를 통해 협상할 수 있도록 함으로써 ① 연금자산의 독립된 보관장치, ② 연금사업자에 대한 감시자의 선임, ③ 근로자 · 사용자 간의 이익충돌 해소장치를 갖추고 있다.[21]

20) 영국은 기본적으로 기금형을 채택하고 있으나 예외적으로 신탁계약에 기초하지 않은 Contract(not trusted based) DC 등으로 운용(협의의 계약형 구조)되는 경우도 있다.

나. 연금자산의 관리

영국의 퇴직연금에서는 신탁의 설정을 통해 연금자산의 독립성을 확보하고 있다. 즉, 사용자는 연금자산을 수탁자에게 양도함으로써 신탁을 설정하는데 일단 신탁이 설정되면 수탁자가 수탁 받은 연금자산은 수탁자의 소유재산이 되므로 법적으로 사용자의 자산과 완전히 구분된다. 이처럼 사용자가 연금자산을 운용하지 못하도록 법적으로 차단함으로써 근로자의 수급권 보호가 가능하도록 하고 있다. 또한 수탁자는 신탁법상의 수탁자로 연금자산의 보관 등과 관련하여 신탁법상 수익권을 갖는 근로자에 대해 엄격한 충실의무를 부담하도록 하고 있다.

영국법상 신탁의 설정이 연금법(pension act 1995)에 의해서 강제되지 않는다. 하지만 퇴직연금이 세제혜택을 받기 위해서는 세법상의 요건을 충족시켜야 하는데, 세제상의 혜택은 철회불능신탁(irrevocable trusts)으로 설립된 퇴직연금에 대해서만 부여되므로 사실상 신탁의 설정이 강제되고 있다. 따라서 대부분의 퇴직연금은 세법상 요건을 충족시키는 신탁약관(trust) 또는 신탁선언(declaration of trust)에 의해 설립된다.

다. 수탁자 책임

퇴직연금의 핵심은 연금자산을 수탁받아 운용하는 수탁자이다. 퇴직연금에서 수탁자는 가장 중심적인 역할을 수행한다. 사용자가 신탁설정을 통해 퇴직연금을 설정한 경우 수탁자는 가입자 또는 수익자에 대해 연금자산의 운용 및 연금사무의 관리에 대한 기본적인 의무와 책임을 부담하게 된다.

---

21) 영국의 퇴직연금 지배구조는 기본적으로 기금형 퇴직연금 지배구조의 성격을 띠고 있다. 기금형 퇴직연금에는 신탁계약에 기초하는 경우와 신탁계약에 기초하지 않는 경우 Contract(not trusted based) DC 등으로 구분되는데, 후자의 경우 협의의 계약형 구조의 성격을 지니고 있다는 점이 특징적이다.

1) 수탁자의 자격 및 구성

수탁자의 의미는 특정영역의 금융기관을 의미하는 것이 아니고 기능적 지위(신탁법상의 수탁자)를 의미한다. 따라서 개인 및 법인은 모두 신탁법상의 수탁자가 될 수 있다.

따라서 수탁자는 개인, 회사, 선임된 근로자(elected employee), 또는 가입 근로자의 대표, 복수사용자 연금제도인 경우 주된 사용자(principal employer)일 수 있다. 하지만 실제로는 노사가 선출한 몇 명의 개인이 공동수탁자가 되거나 퇴직연금목적의 법인을 설립하고 노사가 선출한 개인이 그 수탁법인의 이사로 선임된다. 법인수탁자가 선임된 경우 퇴직연금의 수탁자는 형식상 법인이 되지만 실제 수탁자의 결정을 행하는 주체는 법인수탁자의 이사회가 된다. 또한 영국에서는 수탁자 충원에 근로자가 어느 정도 영향력을 미칠 수 있다.

수탁자 가운데 3분 1 이상은 근로자가 지명한 수탁자인 근로자지명수탁자(member-nominated trustee)로 충원하도록 되어 있다. 근로자 지명수탁자제도를 통해 가입자들은 연금사업자 선정 등 운용에 대한 직접적인 통제를 할 수 있다. 이에 반해 사용자는 사용자의 이사 또는 이사였던 자 등을 수탁자로 임명하는데, 이들은 상근하지 않는 경우가 일반적이다. 근로자가 선임하는 수탁자도 비전문가인 경우가 많고 상근하지 않기 때문에 수탁자에 대해 보수를 지급하지 않는 퇴직연금도 많다.

2) 사용자의 역할과 지위

영국 퇴직연금에서 사용자는 연금자산의 출연자이기는 하지만 연금제도의 운용과 거의 분리되어 있다. 예를 들어 사용자는 3분의 2 이상의 수탁자를 선임할 수 있지만 사용자에 의해 선임된 수탁자도 연금제도의 이익을 위해 행동하여야 하며 사용자의 이익을 위해 행동하지 않도록 규정하고 있다. 이와 같은 사용자의 수탁자 책임은 Maxwell사건[22] 이후 보다 엄격해지고 있다.

3) 사업자(자산운용자)의 역할과 지위

연금자산을 자본시장에 투자하는 경우 수탁자는 일반적으로 금융감독기관인 FSA(Financial Services Authority)[23]의 자산운용업 인가를 받은 자산운용사에게 투자권한을 위임한다. 수탁자는 자본시장에서 투자를 행할 전문지식이 결여되어 있거나 또는 전문지식이 있더라도 퇴직연금을 위해 상근하지 않는 경우가 대부분이기 때문이다. 이 경우 수탁자로부터 운용위탁을 받은 자산운용사(fund manager)는 연금자산의 운용을 담당하게 되고 자산운용사의 운용행위는 FSMA 2000(Financial Services and Markets Act 2000)하에서 FSA의 규제를 받는 규제대상행위가 된다.

실질적인 연금자산의 운용은 자산운용사가 담당하므로 근로자의 최대수익을 위해서는 수탁자로 하여금 최선의 자산운용사를 선정해 최선의 자산운용을 하도록 하는 것이 매우 중요하다.[24] 이에 따라 수탁자에게 전문가의 주의의무를 부과하고 있으며 운용원칙을 구체화하여 자산운용사를 어떻게 선정해 평가할 것인가에 관한 수탁자 의무를 규정하고 있다.

또한 자산운용사는 수탁자와 운용위탁계약을 체결하므로 기본적으로 수탁자에 대해 계약상 의무를 지게 된다. 이러한 의무는 수탁자에 대한 충실의무와 선량한 관리자의 주의의무 등으로 구성되고 있다. 또한 자산운용사에게 위임된 업무에 대해서는 투자재량을 지닌다 해도 가입자의 신탁자산을 운용하는 것이므로 가입자와 이해상충의 가능성이 발생할 수 있다. 이 경우 자산운용사에 대해 취약한 지위를 갖는 가입자를 보호하기 위해 자산운용사에게 충실의무가 부과되고 있다.

---

22) Maxwell사건 이후 사용자가 퇴직연금에 직접적으로 관여하는 경우 자칫 연금가입자의 손해로 이어질 수 있다는 부정적 인식이 더욱 확산되었다.

23) 영국의 금융감독체계 개편에 따라 2012년 말에 시장감독기구인 FCA(Financial Conduct Agency)가 FSA의 해당업무를 이관 받을 예정이다.

24) Pension Act 1995는 사실상 자산운용업자의 선임을 강제한다. 왜냐하면 pension Act 95는 기업연금계획의 자산이 FSMA 2000에서 정의하는 투자로 구성되거나 또는 투자를 포함하는 경우 일정한 개인 혹은 법인을 자산운용자로 임명할 것을 강제하기 때문이다.

라. 감시기능

연금사업자가 자신에게 부과된 충실의무를 위반하여 자신의 이익을 위하여 행사할 가능성이 있다. 따라서 영국에서는 연금사업자를 선임한 수탁자에 대하여 일차적인 연금사업자 감시의무를 부과하고 있다. 그런데 영국에서 수탁자는 연금계리사와 외부감사인도 선임하므로 이들에 의해 수탁자와 같이 연금사업자에 대한 감시의무를 부담하고 있다.

DB형에서는 연금계리사, 외부감사인의 선임이 강제된다. 연금계리사는 가입자의 사망, 퇴직, 탈퇴 등 퇴직연금의 변동을 예상하는 작업 및 지급의무가 생긴 수익권과 장래에 발생할 수익권 등을 예측하는 작업을 수행하고 있다. 영국의 연금계리사는 1995년 연금법에 의해 연금감시자로서 역할을 하도록 규정하고 있으며, 개별연금기금의 재정을 상시 체크하여 연금재정악화를 조기발견, 사전적 대응책을 마련하기 위해 연금계리사의 기능을 강화하고 있다.

또한 퇴직연금의 수탁자, 연금사업자, 사용자, 외부감사인, 변호사의 위법사실을 발견한 경우 즉시 연금감독기관에 보고할 의무를 진다.

수탁자에 임명된 외부감사인은 연금펀드의 회계감사업무를 담당하면서 수탁자, 연금사업자, 사용자, 연금계리사, 변호사의 위법사실을 발견한 경우 연금계리사와 마찬가지로 즉시 연금감독기관에 보고할 의무를 진다. 이처럼 연금법은 연금계리사와 외부감사인에 대하여 연금관련자에 대한 감시의무를 부과하고 있다.

DC형에서는 외부감사인의 임명만 강제되고 연금계리사의 임명은 강제되지 않는다. 즉, 연금지배구조와 관련해 DC형의 경우에는 연금계리사의 선임이 면제된다. 하지만 실제로는 연금계리사도 선임되어 연금자산의 투자자문역할을 수행하고 있다. 따라서 DC형의 경우도 외부감사인과 연금계리사는 DB형에서와 같이 연금감독기관에 대한 보고의무를 진다.

마. 시장기능

DC형에서는 투자의 위험을 근로자가 부담한다. 따라서 연금사업자가 근로자의 투자결정에 필요한 정보를 근로자에게 잘 제공하도록 하는 것이 매우 중요해진다. 따라서 DC형 지배구조에서는 근로자가 투자를 실행하는데 필요한 조언이나 정보를 연금사업자가 잘 제공할 수 있도록 수탁자의 연금사업자 통제의무를 부여하는 것이 중요하다. 특히 근로자에 대한 조언, 정보장치와 관련해서는 수탁자의 의무를 어떻게 부과하는가 하는 문제와 아울러 금융감독기관의 근로자에 대한 투자자 교육이 매우 중요한 역할을 수행한다. 실제 영국의 금융감독기관인 FSA에서는 웹사이트 등에서 연금의 투자활동에 대한 많은 정보를 제공하고 있다.

또한 연기금 운영자는 모든 당사자에 대해 적절한 정보를 정확하게 공시하도록 하고 있는데 먼저 기본 정보의 공시를 하도록 하고 있다. 즉, 적격요건, 연금수급연령, 급부증액여부, 사업 및 감사보고서 등을 기본적으로 공시하여야 한다. 또한 수수료는 자산 최고 및 업계 평균을 비교하여 공시하여야 하며 상품, 가격 등에 대한 공시를 요구하고 있다. 또한 연금제도의 운영과 관련하여 중대한 위법사항이 발견될 경우에는 관련자들이 감독당국에 보고하도록 하는 등 신고의무를 두고 있으며, 감독당국은 보고된 정보를 활용하고 있다. 특히, 보고자들이 보고여부를 판단할 수 있도록 신호 등 체제를 두고 있으며 퇴직연금관련 중요사건발생에 대한 통지관련 감독규정을 두고 제도관련사건과 사용자관련사건에 대해 수탁자에게 통지의무를 두고 있다.[25)]

25) 이에 대한 자세한 내용은 류건식・이경희(2007. 4), 「퇴직연금의 수탁자리스크감독방안」, 보험개발원 보험연구소 정책조사자료 참조.

바. 수급권보호

1) 적립기준

2004년 연금법 개정에 따라 적립요건이 최소적립요건(MFR: Minimum Funding Requirement)에서 맞춤형적립요건(SSF: Scheme Specific Funding)으로 전환되었다. 즉, 영국정부는 MFR을 폐기하고 적립수준을 충족시킬 수 있도록 하기 위해 기업별 퇴직연금제도의 독특한 상황을 고려하여 융통성 있게 적용되는 SSF 방식을 채택하게 되었다. 또한 영국은 책임준비금의 적립수준, 즉 추정된 연금부채의 100%를 적립하도록 규정하고 있다. 이처럼 책임준비금의 100%를 적립하도록 함으로써 완전적립을 요구하고 있다.

영국의 경우 연금자산이 연금부채의 90%를 하회하는 경우에는 3년 이내에 그 기준을 달성하여야 하며, 100%까지 적립수준의 인상은 10년 이내로 한정하고 있다. 이와 더불어 3년마다 한 번씩 의무적으로 연금계리평가를 받아야 하며, 적립수준이 100%를 하회하는 것으로 나타나면 연기금을 운용하는 이사회는 신규 연금기여계획서를 작성, 임명연금계리사의 증명을 첨부하여 제출할 의무가 있다. 연기금의 재무건전성 검증프로세스는 ① 3년마다 정기적인 연금계리평가 ② 연기금으로부터 지명된 임명연금계리사와 수탁자에 의해 간행되는 매년의 연차보고서 ③ 적립수준이 최저적립수준의 100%를 하회하는 경우의 중장기적인 회복조치 및 적립수준이 최저적립기준의 90%를 하회하는 경우의 긴급한 회복조치 등과 같이 3단계로 이루어지고 있다. 특히, 긴급한 회복조치에서는 즉시적인 현금보전 이외에 은행에 의한 채무보증, 용도가 특정된 은행예금 내지 예비자산(cash reserve)보유 등의 방법도 인정되고 있다. 또한 재정재계산 결과 적립액이 부족하다고 판정될 경우 정상화계획(recovery plan)을 마련하도록 규정하고 있다. 정상화계획은 사용자의 향후 사업계획, 제도가입자의 특성, 연금보장기구(PPF: Pension Protection Fund)의 보험요율 등을 감안하여 작성해야 하는데, 여기에는 적립목표를 달성하기 위한 추가 기여금액과 기간을 명시하도록 하

며 중요 가정도 포함할 수 있도록 하고 있다. 또한, 계리적 가치평가와 관련된 내용, 즉 자산가치, 이연 수급자와 기여 가입자로 분리된 책임준비금, 외부 생보사를 통해 연금보험 가입 시 소요되는 비용 추정액, 책임준비금 계산 시 사용된 방법, 투자수익률, 임금상승률, 현재 사망률 및 20년 후 사망률 등 책임준비금 사용 시 사용한 주요 가정 등이 포함된다. 적립초과 시 주요 국가의 시정조치를 살펴보면 정규부담금과 상계하는 것이 일반적이다.

2) 연금감독기구

가) 목적 및 감독수단

퇴직연금감독청인 TPR은 ① 연금제도 가입자의 수급권 보호 ② 연금제도의 건전한 관리 ③ 연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund) 위험의 최소화를 목적으로 2004년에 설립 · 운용되고 있다. TPR의 기본 감독방침은 퇴직연금 운용에서 발생하는 문제점을 조기에 방지하는 것이며 이를 위해 조사, 시정명령 및 여러 행정조치 등을 수행할 권한을 지니고 있다. TPR의 감독권한으로는 조사권한, 조치권한, 예방권한 등 3가지를 들 수 있다.

TPR의 첫 번째 권한은 조사(investigating schemes) 권한이다.

TPR은 기본적으로 매년 감독기관에 제출하는 보고서에서 정보를 수집하고 있다. 보고서는 모든 연금이 매년 감독기관에 제출해야 하는 보고서이며 가입자, 사용주, 수탁인, 관리인 및 적립상태, 투자 등 연금에 관한 제반 정보를 담고 있다. 연금의 적립상태는 매우 중요한 사항으로서 계리적 평가에 의해 연금의 미적립이 발견되는 경우 수탁자는 보전계획과 부담금 계획 등을 TPR에 보고하도록 하고 있다. 또한 TPR은 내부고발자(whistleblower)로부터 심각한 위법에 대한 보고를 받으며 수탁자와 사용주로부터 중대 사항에 대한 보고를 받는다. 위법에 대한 내부고발은 매우 중요한 정보이므로 보고할 의무가 수탁자, 사용주, 관리인 및 자문 전문가 등도 있다. 또한 연금 수탁자 및 관리인은 연금의 주

소, 수탁자, 연금종류 등 등록에 관한 변동사항에 대해 즉각적인 보고를 하도록 하고 있다.

TPR의 두 번째 권한은 조치(putting things right) 권한이다. TPR은 연금가입자 이익을 위하여 필요한 조치를 취해야 한다고 판단하는 경우 문제의 성격과 상황에 따라 다양한 형태의 조치를 할 수 있다. 즉 개인, 기업 또는 제 3자에게 일정기간에 특정한 행동을 취하도록 적기시정을 요구할 수 있으며, 연기금을 대신하여 사용주로부터 기일을 어기고 미납부 된 분담금을 수납할 수 있다. 또한 가입자 이익에 침해된다고 판단하는 경우 동결조치 명령을 내릴 수 있으며 역할에 부적절하다고 판단되는 수탁자에 대해 금지명령을 취할 수 있다. 특히, 위법 시 벌금을 부과하며 특정한 범죄행위에 대해서는 기소권이 있다.

TPR의 세 번째 권한은 예방(acting against avoidance) 권한이다. TPR은 사용자인 고용주가 연금책무를 이행하지 않고 연금보호기금(PPF)에 책임을 전가한다고 판단하는 경우 이를 예방할 권한을 지닌다. 즉, 법정채무를 회피하려는 고의적인 시도가 있을 경우 연기금 또는 연금보호기금에 채무를 이행토록 지시할 수 있으며, 연금자산과 관련하여 낮은 가격에 거래가 발생 시 이를 연기금에 복귀(또는 동등한 가치)시킬 수 있도록 명령할 수 있다.

나) 조직 및 리스크 감독체계

TPR의 최고 의사결정기관은 위원회이며 위원회는 1명의 의장과 운영이사, 3명의 상임이사, 5명의 비상임이사 등 총 10명의 위원으로 구성되어 있다. 모든 위원은 노동연금성 장관(secretary of state for work and pension)이 공개경쟁을 거쳐 임명한다. 따라서 TPR은 독립성을 확보하고 있음에도 불구하고 노동연금성의 산하기관으로 볼 수 있다. TPR의 예산은 피감기관인 연기금에 대한 부과금으로 대부분 의존하고 있다. 한편 관리비용을 줄이기 위해 TPR은 PPF를 위한 보험료도 포함하여 부과금을 징수하고 있다.

TPR은 연금법에서 제시한 3가지 궁극적인 목적으로 달성하기 위해 DB의 적

립강화, 지배구조의 개선, DC의 위험축소 및 위험기준 규제 적용 등 네 가지 우선과제를 두고 있다. TPR의 핵심 업무는 퇴직연금의 리스크를 파악하고 감소시키는 것이다. 여기에서 리스크란 불충분한 적립, 불완전하고 부정확한 기록, 자신의 역할 및 책임에 관한 수탁자의 이해부족 또는 오해, 사기의 가능성을 의미한다. TPR은 개별 연금의 정보를 수집하여 리스크를 평가하는데 측정된 리스크의 성격에 따라 차별적인 감독조치를 수행한다. TPR은 리스크 및 개입(risk and intervention) 모델을 개발하여 감독을 위한 개입은 교육, 활성화 및 집행의 형태로 이루어지고 있다.

다) TPR과 다른 기관과의 협조체계

TPR이 퇴직연금 감독체계의 핵심적 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 다른 기관의 협조 없이는 소기의 목적을 달성하기 어려워 노동연금성 및 사후적 수급권보호 기관인 PPF와의 유기적 협조가 이루어지고 있다. 그 이유는 노동연금성이 TPR과 업무수행을 관장하는 전반적인 규제와 법률의 틀을 제공하고 TPR과 PPF의 책무에 있어 주된 역할을 하기 때문이다. 노동연금성은 이들 기관의 운영에 대해 책임지지 않으며 관여하지 않지만 중대한 우려나 언론의 관심을 야기할 만한 이슈에 대해서는 보고를 받아야 할 상황이 발생하게 된다,

이에 따라 TPR은 노동연금성과 유기적 협조체계를 유지할 필요가 있다. 또한 TPR의 목적 중 하나가 PPF의 위험을 감소시키는 것이 때문에 PPF와 관계가 중요하며 PPF는 연금을 인수하고 가입자에게 연금혜택을 지급하며 중대한 사항의 파악 및 우려 시 이를 노동연금성에 알려야 하므로 노동연금성과 유기적 협조가 이루어지고 있다. 또한 TPR은 효율적인 퇴직연금 감독을 위해 은행, 보험, 증권 등 다른 금융산업을 통합 감독하는 FSA(Financial Service Authority)와 유기적 관계를 이루고 있는데, 이는 FSA의 피감기관인 금융기관이 퇴직연금제도에 수탁자 또는 운용자로서 직간접적으로 참여하고 있기 때문이다. 이와 같이 TPR이 PPF, 노동연금성 및 FSA와 함께 효율적인 퇴직연금감독을 수행하기 위해 상호 협조체계를 구축하여 운영하고 있다.

〈표 Ⅳ-4〉 TPR과 타 기관과의 협조 체제

구분		역할 및 타 기관과의 협조
TPR		• 모든 work-base pension에 대해 책임을 지며, 특별히 펀딩, 지배구조, 고용주와 이들에 대한 자문자에 대한 정보, 교육 지원 • 노동연금성 장관을 대신하여 일반경비부과금 징수 • 연기금과 관련 문제, 중대한 국제문제, 법 개정문제 등 중대한 문제가 파악되고 우려될 경우 정부에 즉각 보고(DB의 경우 PPF) • PPF의 위험을 감소하기 위해 연기금의 지배구조를 개선하고 청산절차를 밟으며, 고용주가 책임을 회피할 것으로 판단 시 미적립분을 보전할 수 있는 수단 강구 • 기업의 존속성 의문 시 PPF와 함께 각자의 목적에 따라 최선의 결과가 나오도록 협력체제 구축
타기관	노동연금성	• TPR과 PPF의 업무수행을 관장하는 전반적인 규제와 법률의 틀 제공 • 연금계획의 검증과 승인, 성과측정 및 평가, 재무보고서수령 및 정보 교환과 추이 및 위험분석수행 • TPR 및 PPF로부터 중대한 이슈에 대한 보고를 받을 권한
	PPF	• 자격을 가진 연금가입자에게 수급권 보장 • 연금자격 심사, 심사기간 동안 연금 관리 • 중대한 사항의 파악 및 우려 시 노동연금성에 보고
	FSA1)	• 개인연금을 판매하는 기관의 건전성 감독 • 개인연금에 대한 소비자 불만을 다루는 Financial Ombudsman Service에 대한 책임 • 퇴직연금에 대해 간접적인 관심(퇴직연금과 개인연금의 감독을 위해 TPR과 시의적절한 협조도모) • 모든 형태의 연금을 포함한 금융시스템에 대한 일반의 이해를 도모하는 법률적 책임

주: 1) FSA는 금융감독체계 개편에 따라 FSA 해체와 새로운 감독기구가 2012년 말에 출범할 예정임.
자료: 노동부(2007. 10), 「퇴직연금 재정건전성 및 투명성 확보를 위한 체계적 감독방안」, pp. 57~60에서 발췌함.

3) 연금보호기금

연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund)은 적립부족으로 인하여 연금지급이 불가능하게 되는 경우, 기업채무를 인수하는 기금으로 미국의 연금지급보증공사를 모델로 하여 2005년부터 운용되고 있다. PPF는 법에 따라 리스크기준

보험료를 산정하기 위해 모든 적격연금에 대하여 자산과 보호부채에 대한 계리평가를 마치도록 권한을 가지고 있다. 또한 PPF는 노동부가 관할하는 연금법에 의하여 설립된 기구이므로 노동부 산하의 법정 정부기관이며, 수급권 보호는 파산연금으로부터 이전된 자산과 가입연금에 대한 보험료로 연금을 직접 지급하므로 인수방식으로 분류할 수 있다.

PPF의 운용책임을 지는 이사회가 기구를 움직이는 실체이기 때문에 법에서는 PPF의 권한 및 의무 등 제반활동에 대해 이사회를 대상으로 규정하고 있다. PPF는 2005년 9월부터 퇴직연금이 부정행위에 의한 손실을 입었을 경우 근로자의 수급권을 보장하여 주는 사기보상기금(Fraud Compensation Fund)의 운용까지 책임을 지고 있다. 따라서 PPF의 주요기능은 확정급여형 제도의 수급권보장, 보험료 징수, 자산운용 및 사기보상기금의 운용 등으로 요약할 수 있다.

한편, PPF의 이사회는 법에 의하여 PPF의 자산을 선량하게 관리할 목적으로 투자할 수 있는 권한을 부여받고 있다. 따라서 이사회는 적절한 투자전략과 선관원칙에 의한 자산관리를 통해 PPF 기금을 항상 적정한 수준으로 유지하고자 노력하며 자산운용상 효과적인 책임완수를 위하여 전문성과 정보 및 인적자원을 갖추고 있다. 또한 이사회는 2000년 금융시장서비스법에 의하여 자격을 갖춘 투자자문회사로부터 서면으로 자문을 받고 있으며 자문내용은 투자의 적합성, 분산투자의 필요성 및 투자원칙을 포함하고 있다. 투자전략의 수행은 이사회 산하 투자위원회가 책임을 지고 있다. 투자위원회는 PPF 자산에 대한 전략적 관리를 이사회로부터 위임받아 수행하며 분산투자에 대한 책임을 지고 있다.

PPF의 수급권 보호는 100%와 90% 등 두 가지 수준으로 이루어진다. 보장수준은 자격규정에 의하여 평가일 직전의 연금가입자의 특성에 따라 결정된다. 우선 100% 보장수준이 적용되는 경우는 ① 정상적인 연금개시 연령을 초과한 경우 ② 정상적인 연금개시 연령에 미달하였으나 평가일 직전에 질병연금을 수령하고 있는 경우 ③ 배우자 연금을 받는 경우 등이다. 이에 반해 90% 보장수준이 적용되는 경우는 ① 정상적인 연금개시 연령에 미달한 경우 ② 정상적인 연금개시 연령에 미달하면서 조기 은퇴를 한 경우 등이다. 연금가입자의 보장수준

을 산출할 수 없을 경우에는 즉시 PPF의 평가팀으로 하여금 결정하도록 해야 한다. 따라서 PPF가 최종적인 보장수준을 결정하는 권한을 가지고 있다고 할 수 있다.

3. 일본

가. 지배구조의 개관

일본의 퇴직연금 지배구조는 기금형과 규약형으로 구분되며, 지배구조에 따라 운영주체와 기여금 부담, 적립금관리 및 운용 등에 대한 권한과 책임이 〈표 Ⅳ-5〉와 같이 상이하다.

〈표 Ⅳ-5〉 일본의 기금형과 규약형 지배구조체계

구분	확정급부형		확정갹출형
	기금형	규약형	
운영주체	기업연금기금	사업주 (연금계리업무 위탁가능)	사업주 (근로자는 운용지시)
부담금 부담	사업주	사업주	사업주 (근로자 추가납 가능)
적립금 관리	기업연금기금	자산관리운용기관	자산관리운용기관
적립금 운용	자산운용기관 (자가운용가능)	자산관리운용기관	자산관리운용기관

일본은 2001년 영국 등 앵글로 색슨국가의 지배구조를 벤치마킹하여 수탁자 책임을 보다 강화하고 연기금의 국민경제적 역할을 제고하기 위해 기금형을 채택하되, 중소기업의 비용부담 능력을 고려하여 예외적으로 규약형을 병행하도록 하였다. 즉, 퇴직연금제도 도입에 따른 기업부담을 고려하여 제도의 선택을

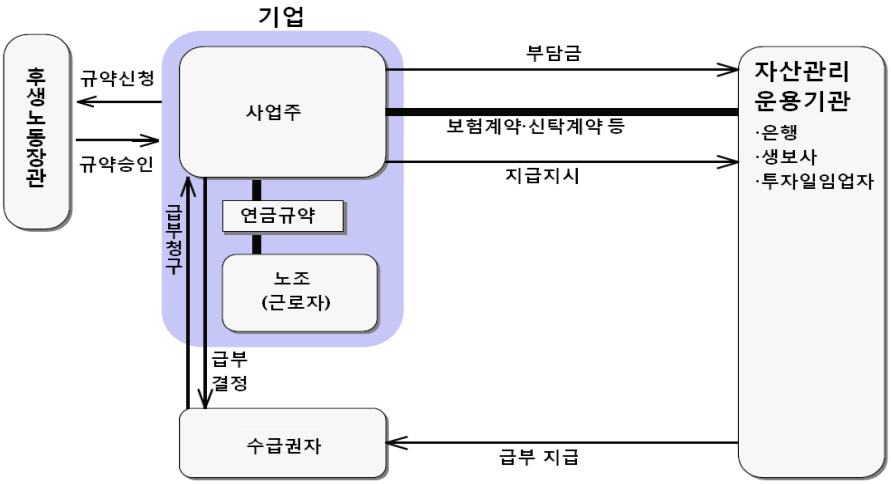
다양화할 수 있도록 기금형 및 규약형이 함께 도입되었다고 할 수 있다.

기금형 지배구조의 경우 연금기금이 운영주체가 되어 사업주가 부담한 기여금을 적립하여 직접 또는 간접적으로 관리를 할 수 있는데 대부분 자산운용기관에 적립금을 위탁하는 방식으로 운영되고 있다. 이에 반해 규약형 지배구조의 경우 기금형에서 기금이 가진 권한과 책임의 대부분이 사업주가 역할을 수행하게 된다. 따라서 규약형의 경우 사업주가 퇴직연금의 운영주체가 되어 사업주가 부담한 기여금을 자산관리기관에 적립하고 적립금 관리와 운용을 자산관리기관이 수행하도록 하고 있다.

1) 규약형 지배구조

규약형 지배구조는 사업주가 종업원의 동의를 얻어 연금에 관한 규약을 작성하고 그 규약에 기초하여 후생노동대신의 승인을 얻음으로써 적용된다. 운용주체는 사업주이지만 규약의 변경을 포함해 제도운영은 기본적으로 노사합의에 기초하여 이루어지고 있다.

〈그림 Ⅳ-4〉 일본의 규약형(DB형) 지배구조



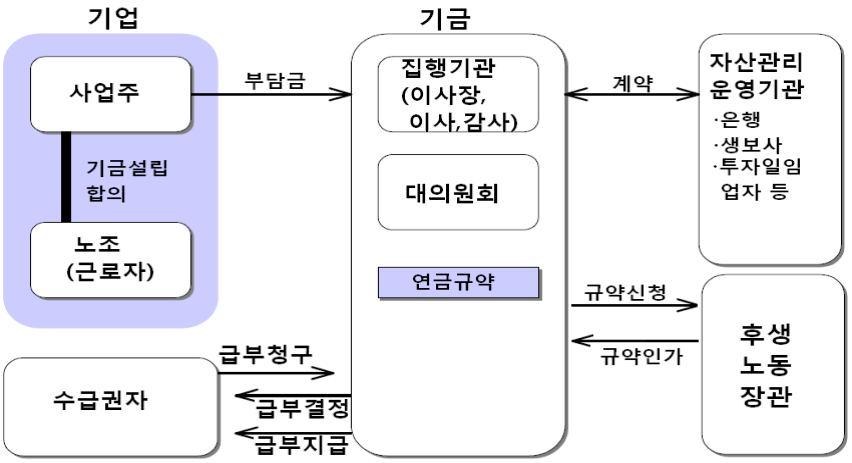
자료: 노무라종합연구소.

이에 따라 사업주는 노 · 사가 합의하여 작성한 연금규약에 따라 신탁계약과 보험계약, 투자일임계약 중에서 하나의 자산관리 운용기관을 선정하여 자산관리 운용계약을 체결할 수 있다. 대표적인 자산관리 운용기관에는 은행(신탁겸업 은행)과, 생명보험회사, 자산운용회사(신탁업 겸업회사) 등이 있으며, 이들 금융회사와 하나의 계약을 체결하여 기업의 외부에서 연금자산이 관리 · 운용되어야 한다. 자산관리 운용기관의 업무는 운용업무와 관리업무로 나누어지며, 보험회사를 선정하지 않을 경우 연금계리업무는 위탁할 수 있도록 하고 있다. 이에 따라 규약형 지배구조의 구성원은 〈그림 Ⅲ-4〉과 같이 사업주와 근로자 또는 수급권자, 운영관리회사, 자산관리회사 등으로 구성되며, 운용기관은 사업주가 운용기관에 납입하는 부담금에 대한 반대급부로 가입자에 일정한 급부를 제공한다. 급부 지급은 사업주가 급부 지급에 대한 근로자의 청구를 접수하여 지급사유 요건의 확인절차를 거쳐 자산관리 운용기관이 급부의 지급을 실시한다.

2) 기금형 지배구조

사업주가 종업원의 동의를 얻어 연금규약을 작성하고 연금기금 설립에 대해 후생노동장관의 승인을 받은 경우 기금형 지배구조에 따라 퇴직연금사업을 영위할 수 있다. 이 경우 기금은 법인이 되며 사업주와 가입자로 조직되어 있다. 기금 설립 후 운영은 연기금에 의해 이루어지며 기금운영은 사업주가 선정하는 대의원과 가입자가 선정하는 대의원이 동수 참여하는 대의원회에서 기본적인 의사결정을 하게 된다.

〈그림 Ⅳ-5〉 일본의 기금형(DB형) 지배구조



자료: 노무라종합연구소.

노사 각각의 대의원에서 호선된 이사 및 사업주가 선정한 대의원인 이사 중에서 이사장을 선출하고 있다. 기금이라는 법인이 수반되므로 300명 이상의 근로자를 보유하고 있는 기업에 대해서만 기금형 지배구조를 허용하고 있다.

기금형의 경우 일정한 연금자산 규모(500억 엔) 이상의 연기금에 대해서는 금융회사에 적립금 운용을 위탁하지 않고 기금 스스로가 운용할 수 있다.

〈표 Ⅳ-6〉 일본 퇴직연금 지배구조와 특징

OECD기준 지배구조 구성	후생연금기금 (후생연금보험법)	기금형기업연금 (확정급부기업연금법)	규약형기업연금 (확정급부기업연금법)
감독	기금설립, 제도내용 변경 후생노동대신의 인가(§111)	기금설립, 제도내용 변경 후생노동대신의 인가(§3)	규약 시, 규약 변경 시 후생노동대신 승인(§3)
급부약속	사용자&노조 등이 연금규약(§115)	사용자&노조 등이 연금규약(§11)	사용자&노조 등이 연금규약(§4)
통치 구조	대의원회(§117)	대의원회(§18,§9)	비명시
통치 기관	이사회, 이사, 감사(§119)	이사회 이사장(§ 21,§22) 이사(§21) 감사(§22)	비명시
자산 관리	기금이 신탁 · 생명보험 등 수탁운용기관과 계약, 자가운영(§136의 3)	기금이 신탁 · 생명보험 등 수탁운용기관과 계약, 자가운영(§66)	사업주가 신탁 · 생명 보험 등 자산관리 · 운영 기관과 자산관리 · 운용 · 기여금 납입 · 급부에 관한 계약(§65)
운영기본 방침	기금 작성의무(령§136의 4)	기금 작성의무(령§45)	사업주 작성의무(령 §45)
적립금 운용 지침	기금작성 및 위탁운영 기관에 교부의무(규칙42)	기금작성 및 위탁운영기관에 교부의무(령§ 45)	사업주에게 작성 및 위탁 운영기관에 교부의무(령§45)
운영 집행이사	관리운영업무를 집행하는 이사의 설치의무(령 §39의 15)	관리운영업무를 집행하는 이사의 설치의무(령 §39의 15)	비명시
설명책임 충실 의무	이사의 기금에 대한 충실 의무(§120의 2) 운영수탁기관의 기금에 대한 충실의무(§136의 5)	사업주가 가입자·수급권자에게 충실의무(§69), 이사의 기금에 대한 충실의무(§70), 운영수탁기관의 기금에 대한 충실의무(§72)	사업주가 가입자 · 수급권자에게 충실의무(§69), 운영수탁기관의 가입자 · 수급권자에게 충실의무(§71)
내부통제	내부통제는 규약이 정하는 사항으로 명확한 법령의 규정은 없다	내부통제는 규약이 정하는 사항으로 명확한 법령의 규정은 없다	사업주 내부통제에 대한 규정 없음
보고	감독당국에게 사업 결산 보고의무(§177)	감독당국에게 사업 결산 보고의무(§100)	감독당국에게 사업 결산 보고의무(§100)
정보 공시	가입자에 대한 기금의 주지의무(§177의 2) 수급자 · 수급대기자에 대한 기금의 주지노력 의무(동)	기금가입자에 대한 기금의 주지의무(§73) 수급자 · 수급대기자에 대한 기금의 주지노력 의무(동)	가입자에 대한 기금의 주지 의무(§177의 2) 수급자 · 수급대기자에 대한 기금의 주지노력 의무(동)
구제	규약에 명시된 경우	규약에 명시된 경우	규약에 명시된 경우

나. 연금자산의 관리

일본에서 시행되고 있는 규약형과 기금형은 공통적으로 노 · 사 간에 합의한 연금규약에 의해 사업주 또는 기금이 퇴직연금사업자를 선정하고 연금급부와 적립금의 관리 · 운용을 위하여 운용관리 계약을 체결하도록 되어 있다.[26] 일반적으로 기금형에서는 신탁회사(또는 보험회사)를 위탁자로 지정한 기금이 신탁계약(또는 보험계약)의 위탁자 겸 수익자가 된다. 이에 반해 규약형에서는 신탁회사(또는 보험회사)를 수탁자로 지정한 사업주가 신탁계약(또는 보험계약)의 위탁자가 되며, 수익자는 퇴직급여를 수령하는 수급권자가 된다.

〈표 Ⅳ-7〉 보험계약의 종류와 운용형태

계약형태	자산운용 형태	자산운용규제
일반계정	• 다른 보험자산과 통합하여 운용 - 투자방법의 제시는 불가능	보험업법에 근거
제1특약	• 일반계정에서 분리된 특별계정으로 통합형 또는 개별 자산별 운용 - 일반계정에서 전환은 사업주 · 기금이 결정 - 투자방법 제시 불가(통합형), 자산운용별운용 비율 지정 가능(개별형)	운용규제 없음
제2특약	• 개별 기금별 단독 운용 - 단독운용으로 통합운용 불가 - 투자방법 제시 가능	운용규제 없음

주: 후생연금기금제도 기준.
자료: 기업연금연합회(2010. 12), 기업연금에 관한 기초자료.

생명보험계약에는 일반계정계약과 제1 및 제2 특별계정계약의 종류가 있다(〈표 Ⅳ-7〉 참조). 일반계정은 생명보험사의 운용계약으로 개인보험이나 퇴직연금 자산 등을 통합하여 하나의 계정에서 운용하는 계정으로 원금과 일정한 이

26) 대표적인 계약의 종류에는 생명보험사의 생명보험계약, 은행 및 신탁겸업 금융회사의 신탁계약, 투자일임업자가 취급하는 투자일임계약 등이 존재한다. 이외에도 후생연금기금과 확정갹출연금에서는 각각 자가운용과 손해보험계약이 존재한다.

율이 보증되고 있어 생명보험사가 운용리스크를 부담한다. 이에 반해 제1특별계정계약은 생명보험사가 퇴직연금 자산을 일반계정으로부터 분리하여 특별계정으로 통합운용을 실시하는 보험계약으로 일반계정에 특약을 부가하는 형태를 취하며, 제1특약은 다시 특별계정 자산을 통합 또는 자산별 운용에 따라 통합형과 개별자산 특약으로 구분하고 있다. 제2특약은 운용확대에 대비하여 개발된 생명보험사의 상품이며, 일반계정에서 분리된 특별계정에서 각 기업 등 마다 개별적으로 운용한다. 기금은 자산배분에 대해서 생명보험회사와 협의를 통하여 지시할 수 있다.

〈표 Ⅳ-8〉 신탁계약 · 투자일임계약의 종류와 운용형태

계역형태	운용기관	자산운용 형태
연금신탁	신탁회사	• 직접투자와 공동운영 방법으로 구분 - 공동운영에는 자산형태별과 복수자산형 구분
지정신탁계약	신탁회사	• 단독운용과 공동운용 가능, (단, 대부분이 공동운용) - 투자방침의 제시 가능 - 공동수탁계약과 개별계약 가능
투자일임계약	투자일입업자	• 개별후생연금기금별 단독운용 - 공동운용은 허용되어 있으나 현재 상품개발 실적 없음 - 투자방침의 제시 가능 - 연금자산 관리를 위해 신탁은행과 특정신탁 계약을 체결할 필요

주: 후생연금기금제도 기준.
자료: 기업연금연합회(2010. 12), 기업연금에 관한 기초자료.

신탁회사의 운용에는 〈표 Ⅳ-8〉과 같이 연금신탁과 연금지정신탁의 계약방법이 있다. 연금신탁은 해당 사업주 등만의 자산에 의해 직접 유가증권 등의 구매 · 매각을 하는 직접투자와 복수 사업주 등의 자산을 공동으로 운용하는 공동운용의 두 가지 방법이 있다. 또한, 공동운용에는 자산형태별(주식만 운용)의 공동운용과 복수자산(주식, 채권, 외국 주식 등)으로 구성되는 공동운용의 두 가지 종류가 있다. 어느 공동운용을 어느 정도 비율로 투자할지에 대해서는 사업주 등이 신탁회사와 협의해 결정하게 된다.

다. 수탁자 책임

일본은 영미권 국가의 법률을 계승한 신탁법에서 수탁자 책임(fiduciary duty)을 명시하고 있다. 수탁자의 범위에는 대표적으로 퇴직연금 실시 사업주와 퇴직연금사업자인 금융회사가 되며, 기금형의 경우 기금과 기금의 구성원이 수탁자에 해당된다. 퇴직연금사업자는 업무에 따라 크게 운영관리기관과 자산관리기관으로 분류할 수 있으며, 수탁자에 해당되는 주요 금융회사는 신탁업무 겸영은행, 보험회사, 투자일임업자, 신탁업무 겸영 금융회사 등이 있다. 또한, 최근에는 자산운용 및 퇴직연금의 전문적인 지식이 있는 자산운용 전문가, 컨설턴트 등도 일정한 재량권이 있는 것으로 간주하고 있다.

1) 수탁자 책임 관련 규정

가) 주의 의무

일본 민법에서 규율하고 있는 주의의무는 '자기 재산과 동일하게 주의'(법 제659조), '선량한 관리자로서의 주의'(법 제644조)로 구분되지만 운용기관이 부담해야할 주의의무는 후자의 선관주의 의무로 되어 있다. 선관주의 의무는 '선량한 관리자로서의 주의의무'로 수탁자가 업무 등을 관리하는 경우 해당 직업 또는 지위를 갖고 있는 자로서 일반적으로 요구되는 정도의 주의의무를 부담해야 하는 것으로 명시하고 있다. 즉, 민법(제644조)은 "수임자는 위임의 취지에 따라 선량한 관리자로서 주의를 하여 위임업무를 처리할 의무를 진다"고 명시하여 주의의무를 명시하고 있다.

〈표 Ⅳ-9〉 퇴직연금의 선관주의 의무 근거법 조항

구분	주의의무
사용자 · 기금이사	민법§644
신탁회사	신탁법§29
생명보험회사	없음
투자일입업자	금융상품거래법§42

자료: 中央三井信託(2010).

신탁법(제29조)에서는 "수탁자는 신탁의 취지에 따라 신탁업무를 처리해야 한다. 수탁자는 신탁업무를 처리할 경우 선량한 관리자로서 주의를 하여 이를 수행하여야 한다. 단, 신탁행위에 특별한 규정을 정한 경우에는 그 정한 바에 따라 주의를 하여 처리해야 한다"고 민법의 정신을 계승하여 주의의무를 명시하고 있다.

나) 충실의무

후생연금기금과 확정급부기업연금의 관련 법률에서는 사용자와 기금 이사에 관한 규정, 신탁회사, 생명보험사, 투자일임업자 등 운영기관에 대하여 충실의무를 각각 규정하고 있다. 또한 운영기관의 개별 행위에 대해서는 신탁법 또는 금융상품거래법 등 각 금융권의 개별법에서도 충실의무를 규정하고 있다.

〈표 Ⅳ-10〉 퇴직연금 및 금융관련 법률에서 충실의무 근거 조항

구분	후생연금기금[1)]	확정급부기업연금[2)]
사용자 · 기금이사	법 §120의 2, 3	법 §69, 법 §70
신탁회사	법 §136의 5 신탁법 §30, 31, 32	법 §71, 법 §72 신탁법 §30, 31, 32
생명보험회사	법 §136의 5	법 §71, 법 §72
투자일입업자	법 §136의 5 금융상품거래법 §42	법 §71, 법 §72 금융상품거래법 §42

주: 1)과 2)의 근거법은 각각 후생연금보험법과 확정급부기업연금법임.
자료: 中央三井信託(2010).

일본의 기금형에서는 이사가 적립금관리운용(후생연금기금) 또는 업무 전반에 대해 충실의무를 규정하고 있다. 이에 반해 규약형에서는 사업주가 업무 전반에 대해 충실의무 또는 주의의무를 부담하도록 규정하고 있다. 이러한 후생연금기금에서는 충실의무 또는 주의의무에 대한 금지행위를 정령에서 위임하고 있는데 반해 다른 연금제도의 경우는 법률에서 금지행위를 구체적으로 규정하고 있다.

또한 기금형은 기금 이사가 위임계약의 상대방인 기금, 규약형의 경우 사업자가 수급권자를 포함한 가입자 등을 의무상대방으로 한다. 또한, 충실의무를 위반한 경우 기금형의 경우 기금 이사에게 민사상 책임 규정이 있다.

〈표 Ⅳ-11〉 연금제도 내부자의 수탁자 책임 규정

구분	후생연금보험법	확정갹출연금법	확정급부기업연금법	
	후생연금기금	확정갹출연금	규약형	기금형
의무 부담자	이사	사업주	사업주	이사
대상업무	적립금 관리운용	전반	전반	전반
일반적의무	충실의무	주의의무, 충실의무	충실의무	충실의무
금지행위	정령위임	구체적 규정	구체적 규정	구체적 규정
의무 상대방	기금	가입자 등	가입자 등	기금
민사책임	연대책임 규정	규정 없음	규정 없음	연대책임 규정 (관리운용)
행정감독	있음	있음	있음	있음

자료: 土浪 修(2001), 年金法制における運用機関の受託者責任と生命保険会社.

또한 기업형의 경우 운영관리기관에게 주의의무와 충실의무를 부여하고 개인형의 경우 자산관리기관에게 충실의무를 부과하고 있다. 기금형의 경우 운용관리기관에 대한 구체적인 금지규정을 동 법률에서 규정하고 있으나 개인형의 경우 명시적으로 규정하지 않고 있다. 다만, 자산관리기관은 금융권의 개별 법률에 따라 일정한 행위가 금지 또는 제한된다. 또한 운용기관은 기업형에 가입한 가입자 및 수급권자를 의무 상대방으로 충실의무를 위반한 경우 금융상품판

매법을 준용한 동 법률의 민사상 책임이 부여된다. 한편, 확정급부기업연금법은 운용기관이 가입자 및 수급권자(규약형), 기금(기금형)에 대한 충실의무를 각각 규정하고 있지만 민사상의 책임에 대한 규정을 명시하고 있지는 않다.

〈표 Ⅳ-12〉 연금제도 운용기관 수탁자 책임 규정

구분	확정갹출연금법	확정갹출연금법	확정급부기업연금법	
	기업형	개인형	규약형	기금형
규정방법	법률	법률	법률	법률
의무 부담자	운용관리기관	자산관리기관 (신탁, 생보)	운용기관	운용기관
일반적의무	주의의무, 충실의무	충실의무	충실의무	충실의무
금지행위	구체적 규정	규정 없음	규정 없음	규정 없음
의무 상대방	가입자 등	가입자 등	가입자 등	기금
민사책임	금융상품판매법에 준하는 수준	규정 없음	규정 없음	규정 없음

자료: 土浪 修(2001), 年金法制における運用機関の受託者責任と生命保険会社.

2) 수탁자의 역할

가) 사업주 역할

사업주는 사업이 법인일 경우 그 법인이며, 그렇지 않을 경우에는 그 대표자를 의미한다. 퇴직연금제도의 운용 시 사업주가 지는 기본적인 의무에는 주무관청에 신고의무, 피보험자에 통지 및 교부의무, 부담금 기여 및 납입 의무를 진다. 신고의무는 사용자가 주무관청에 퇴직연금 도입을 신고하는 의무로 기금형의 경우 사용자는 피보험자 1/2 이상의 동의(피보험자의 1/3 이상이 조직한 노동조합이 있는 경우는 그 노동조합의 동의 필요)를 얻고 기금규약을 작성하여 후생노동장관의 승인을 받아 기금설립에 대해 후생성장관의 인가를 받을 필요가 있다.[27] 규약을 변경할 경우에도 피보험자의 과반수 이상의 동의를 얻어 후

생노동장관의 승인을 받아야 한다.[28] 다만, 법령에서 정한 경미한 규약의 변경의 경우에는 후생노동장관에게 지체 없이 신고해야 한다.

규약형의 경우 사용자는 연금규약에서 정한 바에 따라 연금 또는 일시금 급부의 지급을 수급권자가 청구할 경우 이를 심사하여 급부 지급을 결정하여[29] 자산관리운용기관에 통보해야만 한다. 이를 위해 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 기여금을 납부하고, 자산관리운용기관에 납부할 의무가 있다. 사용자의 가장 기본적인 의무이다. 또한 사용자는 법령에서 정하는 바에 따라 적립금의 관리 및 운영에 대한 퇴직연금 계약을 퇴직연금사업자와 체결해야 한다.

〈표 Ⅳ-13〉 사용자의 규약형과 기금형의 의무

구분	기금형	규약형
공통업무	• 주무관청에 신고의무 • 피보험자에 통지 및 교부의무 • 부담금 기여 및 납입 의무	
규약인가	인가신청	승인신청
사업자 선정	기금이 선정	사업주가 선정
계약체결	기금이 계약체결	사업주가 계약체결
급부지급	• 기금이 급부 지급심사 • 기금이 급부 지급결정	• 사업주가 급부 지급심사 • 사업주가 급부 지급결정

나) 연기금의 역할

기금은 기업이 사외에 설립하는 법인이며, 연금기금 업무와 관련한 의사결정기구로 사용자 및 가입자의 대표자로 구성되는 대의원회, 집행기관으로서 이사회, 감사를 두게 된다.

기금의 의무는(규약형제도의 경우 사용자)는 보험료 및 적립금을 안전하고

27) 후생연금보험법(제111조) 및 확정급부 기업연금법(제5조), 다만, 확정급부 기업연금법에서 규약형의 경우 사업주에 대한 규정이 상대적으로 많다.

28) 확정급부 기업연금법(제6조, 이하 동법).

29) 동법 제29조.

효율적으로 관리할 의무가 있는 등[30] 기본적으로 사용자의 의무와 동일하다. 또한, 기금은 기금업무 현황에 대해 관계자에게 공시하는 것이 지배구조의 기본이다. 일본은 2001년 법률 개정을 실시하여 후생연금기금의 업무현황에 대해 가입자에게 주지시키도록 의무화하였다. 이는 가입자에게 국한되어 있는 것이 아니고 수급자에게도 공시하도록 노력 의무가 부과되어있다.

규약형의 경우 이러한 의무에 대하여 사용자의 관련 법률에서 행위준칙으로 규정하고 있다.

① 대의원회

대의원회는 연금기금을 운영하기 위한 중요사항에 대하여 심의, 결정하는 의사결정기관이다. 대의원회는 연금기금에 대한 사용자와 가입자의 의사를 각각 반영하기 위해 각각 대의원을 선정하는 것이 요구된다. 대의원은 사용자측이 임명한 대의원과 가입자측이 투표한 선출직 대의원이 동수로 구성되며 임기는 3년을 이내로 규약에 정한다. 대의원회는 정기회의와 임시회의가 있으며, 심의사항에는 규약의 변경, 매년도 예산, 사업 보고 및 결산, 기금 해산, 기타 규약에서 정하는 사항 등의 중요사항을 의결한다. 이사장은 대의원회의 의장이 맡는다.

대의원회의 회의는 대의원 절반 이상의 참석으로 개최할 수 있으며, 의사결정은 출석한 대의원의 과반수 이상의 찬성으로 의결된다. 만약 찬성이 동수일 경우에는 의장이 결정한다.

② 이사회

연금기금의 기본적 업무에 대한 의사결정을 집행기관이다. 이사회는 임명직 대의원 중에서 선정된 임명이사와 선출직 대의원에서 선정된 이사가 각각 동수로 구성되며, 이사의 임기는 대의원과 동일하게 3년 이내에서 규약에서 정한 기간으로 한다. 이사장은 임명직 이사 중에서 1명을 이사장으로 선출하며, 기금의

30) 후생연금보험법 136조의 3, 확정급부기업연금법 제67조.

대표자로서 업무를 집행한다. 상무이사는 이사장이 이사회의 동의를 거쳐 이사 중에서 지명하게 되어 있다. 이사장은 매사업 연도마다 1회 이상의 대의원회를 소집하여야 한다.

③ 운용 집행이사

연금기금은 이사장의 지명 및 이사회의 승인을 거쳐 운용집행 이사를 선출해야 한다. 운용 집행이사는 연금기금의 자산운용과 관련되는 업무를 집행하는 것이다. 운용 집행이사는 연금기금의 재정상태에 전문적이고, 운용업무를 적정하게 집행 할 수 있는 자이며, 연금기금의 업무 운영에 열의를 가지는 자를 선출할 수 있다.

3) 사업자 수탁자책임

기금형제도와 규약형제도(자가운용 제외)는 기여금 및 적립금의 운용 실시를 하기 위하여 외부의 퇴직연금사업자(운영관리기관)와 운용관리계약을 체결해야 한다.[31] 연금제도의 운영 주체(사용자 또는 기금)인 계약자는 법률에서 정한 계약의 상대방인 은행 및 보험회사, 신탁회사 등의 퇴직연금사업자를 선택할 수 있다.

기금 또는 사용자는 신탁회사 또는 신탁업무를 영위하는 금융회사, 생명보험회사, 농협 등과 각각 신탁계약, 생명보험계약, 생명공제계약을 선택하여 계약을 체결할 수 있다. 신탁계약에 의한 신탁재산 운용은 법률에 따라 투자자문업자[32]와 투자일임계약을 체결하는 것이 가능하다.

반면, 운영관리기관은 정당한 사유가 있는 없는 한 자산관리업자와 자산관리운용계약을 체결해야만 한다.[33] 퇴직연금 실시 주체와 퇴직연금사업자 간의 관

31) EP법 제136의 3 및 DB법 제65조 · 제66조.

32) 금융상품거래법 제2조 9항에 규정된 금융상품거래업자인 투자자문업자.

33) EP법 제130조의 2 제3항, DB법 제65조 제3항.

계는 기금형제도의 경우 기금이 운영관리계약의 가입자이며, 청구권 자가 된다. 확정기여연금의 경우 자산관리기관이 계약자이고 계약상의 청구권 자이다. 이에 대해 규약형제도는 계약자는 사용자가 되고 수급권자가 계약상의 청구권자가 된다. 다만, 이러한 기본적인 권리관계 이외에 구체적인 권리 내용 등은 계약방법과 제공하는 운용상품, 서비스에 따라 차이가 있다.

가) 신탁회사의 수탁자 책임

연금신탁은 신탁회사, 신탁 업무를 영위하는 금융회사와의 신탁계약의 체결로 가능하다. 신탁계약은 위탁자와 수탁자 간으로 구성된다. 신탁에서 수탁자가 지는 중요한 의무는 신탁업무를 처리하는 의무가 있다(신탁법 29조 1항). 이 의무에 따라 신탁의 처리 시 구체적인 의무로서 선관주의의무(신탁법 29조 2항), 충실의무(신탁법 30조), 공정의무(신탁법 33조), 분별관리의무(34조), 보고 및 장부 등의 작성의무(신탁법 36조, 37조), 손실보전의무(신탁법 40조)가 부여되고 있다. 개정된 신탁법에서는 자기 집행의무는 부정(28조)되고 있지만 제3자에 대한 위탁 규칙이 규정되었다(35조).

나) 생명보험회사의 수탁자 책임

생명보험계약은 계약 당사자의 일방(보험회사)이 계약 상대방(보험계약자) 또는 제3자의 생사에 대하여 일정한 급부(보험금)을 지급할 것을 약속하고 상대방이 이에 대한 반대급부로 일정한 보험료를 부담할 것을 약속하는 계약이다. 이 보험계약은 보험계약자와 보험회사 사이에 이루어지는 개별적인 계약으로 일본의 보험법(제2조, 제40조)[34]은 보험계약 체결 시 보험회사에게 보험계약의 교부 · 명시 의무를 지우고 있으며, 보험회사가 보험계약자로부터 보험계약의 청약과 함께 보험료 상당액을 받은 때에는 보험계약의 성립을 인정하고 있다.

34) 일본 보험법은 구 상법의 보험계약편이 별도의 개별법으로 제정되어 2010년에 시행되었다.

이때 보험회사는 보험계약의 성립의 표시로 보험증권을 교부하는 것이 보통이다.

생명보험계약에서 보험계약의 당사자인 보험계약자 자신을 피보험자로 하는 경우가 많고 이것을 자기의 생명보험계약이라고 하고 보험계약자가 자기 이외의 제3자를 보험수익자로 하는 것을 타인을 위한 보험계약이라 한다. 즉, 타인을 위한 보험계약이라 함은 보험계약자(사업주 또는 기금)가 타인(근로자)의 이익을 위하여 자기의 이름으로 체결하는 계약을 말한다.[35] 퇴직연금은 보험계약 당사자인 사업주 또는 연금기금이 피보험자인 근로자의 퇴직급여를 보장하기 생명보험회사와 생명보험계약을 체결할 경우 타인을 위한 생명보험계약이며, 민법상(제873조)의 제3자의 계약에 해당한다. 타인을 위한 생명보험계약의 경우 자기를 위한 생명보험계약과 마찬가지로 보험계약 시 피보험자의 동의가 요구된다(보험법 34조). 다만, 사명보험계약 이외의 경우와 단체생명보험계약의 경우 피보험자의 동의가 필요하지 않으며, 보험계약자가 보험수익자를 지정할 경우에도 보험수익자의 동의 없이도 보험계약의 효력이 발생한다.

타인을 위한 보험계약의 효과로서 피보험자 또는 보험수익자는 수익에 대한 의사표시 없이 당연히 보험계약상의 보험금 청구권을 취득한다. 즉, 보험사고 발생 시 보험회사에 대한 보험금을 청구할 권리를 취득한다는 것이다(보업법 제24조). 다만, 퇴직연금의 경우 가입자 또는 수급권자가 퇴직급여를 수령하기 위해서는 사업주 또는 연금기금에게 퇴직급여 지급 신청과 심사절차를 거칠 필요가 있다.

퇴직연금 유형별로 자기 또는 타인을 위한 계약인지 구분하여 살펴보면 〈표 Ⅳ-14〉와 같이 기금형제도는 연금기금이 보험계약자이자 보험금 수익자이므로 자기를 위한 보험계약이다. 확정갹출연금에서는 자산관리기관이 보험계약자이자 보험금 수익자이므로 자기를 위한 보험계약에 해당한다. 다만, 확정급부기업연금의 규약형의 경우 사업주가 보험계약자이고 가입자 또는 수급권자가 보험수익자이므로 타인을 위한 보험계약에 해당한다.

35) 일본생명보험협회(2004).

〈표 Ⅳ-14〉 퇴직연금 유형별 생명보험계약의 구성원과 보험계약 성질

구분	기금형제도	규약형제도	확정갹출연금
보험자	자산관리운용기관	자산관리운용기관	상품제공기관
보험계약자	연금기금	사업주	자산관리기관
보험수익자	연금기금	가입자 또는 수급권자	자산관리기관
연금청구권자	수급권자	수급권자	수급권자
보험계약 성질	자기를 위한 보험계약	타인을 위한 보험계약	자기를 위한 보험계약

자료: 五十嵐信行(2009)을 요약.

생명보험계약에 대한 생명보험회사가 지는 보험법상의 중요한 의무는 보험계약의 성립 후 보험사고 발생 시 보험금 지급 의무이며, 보험약관상 보험회사가 지는 의무는 특별계정 운용 시의 성실운용 의무가 있다. 성실의무의 내용은 유상으로 타인 재산을 관리하는 신탁회사 등의 경우 선관주의 의무와 같은 높은 수준의 주의의무가 부여되지만 생명보험 특별계정의 주의의무는 신탁계약과 같이 타인의 재산은 아니지만 자신의 재산보다는 높은 수준의 주의의무가 요구된다.[36)]

라. 감시기능

1) 연금업무 감사

연금기금의 감사는 기금의 사업운용이 건전하게 수행되도록 감시하는 내부감사기관이다. 대의원회는 기금 대의원 중에서 임명직 또는 선출직 대의원 중에서 각각 1명씩으로 투표로 결정한다. 다만, 감사는 이사 또는 기금의 직원을 겸할 수 없다. 기금의 감사는 감사가 필요하다고 인정될 경우 자발적으로 실시하거나, 대의원회의 요구에 따라 감사를 실시할 수 있다. 감사에는 정기감사와 특별감사가 있으며, 정기감사에는 종합감사와 월례감사로 구분된다.

36) 제4회 후생연금기금의 자산운용에 관한 수탁자책임가이드라인 연구회(1996).

대의원회는 법률에 따라 감사에 대하여 기금의 업무에 관한 감사를 요구하고 그 결과의 보고를 청구할 수 있으며,[37] 감사는 감사 결과에 의거하여 필요하다고 인정될 때에는 이사장 또는 대의원회에 의견을 제출할 수 있다. 기금이 지방후생국장 등에 제출하는 결산보고서의 경우 당해 보고서에 감사의 의견을 첨부하여 대의원회에 제출하도록 명시하고 있다.

감사는 기금으로부터 위임받은 감사 업무를 수행하므로 감사로서 일반적으로 요구되는 정도의 주의를 가지고 이사 업무 집행의 상황을 감사해야 한다. 또한, 이사장이 이해상충 행위로 인하여 그 대표권이 제한되었을 경우 전문가인 감사가 기금을 대표할 수 있으며, 이 경우 감사는 대표권 행사 시 기금에 대해 이사장과 같은 책임을 진다.[38]

2) 연금수리 감시

일본은 DB형연금제도인 후생연금기금과 확정급부기업연금에서 연금재정이 연금수리에 기초하여 운용하는지 여부를 검증하기 위해 연금계리사제도가 운용되고 있다. 즉, 후생연금보험법(제130조의 3, 제159조의 3)과 확정급부기업연금법(제97조)은 퇴직연금을 실시하는 "사업주 또는 기금은 후생노동장관에게 제출하는 연금수리에 관한 업무 서류로서 후생노동성령에서 정한 서류가 적정한 연금수리에 의거하여 작성되었는지 후생연금보험법 제176조의 2 제2 항가 규정하는 연금수리인(이하 '연금계리사'라 함)이 확인하고 서명 날인"하도록 규정하고 있다.[39]

일본 연금계리사제도는 "연금가입자 등의 수급권을 보호하고 연금재정 건전성을 확보하기 위하여 연금수리에 기초하여 적정한 연금재정이 운영되고 있는지 검증이 필요"하다는 취지에 따라 1988년에 도입한 제3자의 전문적인 감시인

37) 확정급부기업연금법 제19조.
38) 확정급부기업연금법 제22조.
39) 확정급부기업연금법 제97조.

제도이다.

확정급부기업연금을 중심으로 한 연금계리사의 업무내용은 〈표Ⅳ-15〉와 같이 사업주 또는 연금기금이 후생노동대신에 제출하는 연금수리 관련서류에 대한 연금수리 적정성을 검증하는 업무이며, 연금계리사는 관련서류에 대한 검증 후 지적사항 또는 서류에 대한 본인 소견을 첨부 할 수 있다.

〈표 Ⅳ-15〉 확정급부기업연금의 연금계리사 주요 업무내용

항목	주요 내용
업무내용	후생노동대신에 제출하는 연금수리 관련 서류 확인 및 소견 제시
업무기준	연금계리사의 공정성 · 중립적 업무 수행을 위해 법률 및 연금수리인회의 실무기준 마련
연금계리사 요건	① 일본계리사회 정회원(또는 이에 준하는 경우) ② 연금계리 업무에서 5년 이상의 실무 경험 ③ 재정계산확정보고의 책임자로서 2년 이상 경험 ④ 충분한 사회적 신뢰
확인업무	① 급부 설계의 기초에 대한 서류 ② 부담금 계산의 기초에 대한 서류 ③ 재정재계산보고서 ④ 결산에 관계되는 서류 중 연금수리에 관한 확인이 필요한 항목 ⑤ 종료 시 적립액 및 최저 적립기준액에 대한 명세서 ⑥ 법령을 기준으로 계산된 급여의 현가(現價)가 표시된 서류
자격 현황	2010년 10월 말 기준 591명(정회원 492명, 준회원 99명)

자료: 확정급부기업연금법 제97조를 요약.

일본에서는 후생연금보험법의 개정에 따라 지정연금계리사제도가 도입되어 1997년부터 시행되고 있다. 지정연금계리사제도란 후생연금기금 등이 특정한 연금계리사(반드시 후생노동대신의 인정을 받은 자)를 지정하여 후생노동대신에 제출하는 연금수리 관련 서류에 대해 정확히 작성되었는지를 확인함과 함께 계속적으로 연금기금의 재정상황을 진단이나 재정운영에 대한 소견을 제시하는 업무를 수행한다.

한편, 사업주 또는 연금기금은 연금수리 관련 업무를 제3자에게 위탁할 경우

다음과 같은 적격요건을 갖춘 연금계리사를 선정하여 후생노동대신에 승인을 받는 것이 요구된다.

① 일본계리사회 정회원(또는 이에 준한다고 인정되어지는 경우)

② 연금계리 업무에서의 5년 이상의 실무 경험

③ 재정계산확정보고의 책임자로서의 2년 이상의 경험

④ 충분한 사회적 신용

다만, 연금계리사의 정회원이 되기 위해서는 일본계리사회가 주관하는 자격시험에 합격하고 일정한 전문가 과정을 이수해야 한다. 2010년 10월 말 기준으로 591명의 연금계리사가 등록되어 활동하고 있다. 현재 일본에서는 연금수리 업무의 성실한 수행과 자질 향상을 위하여 사단법인 연금계리사회가 1989년에 설립되었다. 연금계리사회는 지속적인 연금계리사의 자질 향상과 연금수리 업무 개선을 통해 퇴직연금 등의 재정 건전성 개선을 목적으로 하며, 자체적인 실무기준과 운용규칙을 제정하여 연금계리사의 규범과 직무를 관리하고 있다.

3) 주무부처 감사

후생노동성은 퇴직연금제도를 실시하는 사업주 또는 기금, 관련 사업자에 대해 법령, 규약, 행정지도 등에 적정하게 사업을 운영하고 있는지 보고를 징수하거나 검사를 실시 할 수 있다. 확정급부기업연금제도를 중심으로 감사제도를 살펴보면 현재, 후생노동성에 대한 감사는 확정급부기업연금법(제101조 및 제102조)에 근거하고 세부적인 규정으로 2010년 12월 “확정급부기업연금 감사 실시 요강”이 제정 및 시행되고 있다. 이하 김사 실시 요강을 중심으로 감사제도를 살펴보고자 한다.

퇴직연금제도의 감사에는 퇴직연금 실시 3년이 경과된 사업주와 기금을 대상으로 일반감사와 특별감사가 정기적으로 실시된다.

일반감사에는 다음과 같은 업무내용에 대해 후생노동성이 서면 감사와 현장감사를 실시할 수 있다.

① 지방후생국에 의한 감사계획 수립

② 지방후생국에 의한 서면 감사 실시 대상 선정

③ 지방후생국으로부터 감사 통지 서면 감사 양식 제출

④ 실시 사업주(또는 기금)로부터 감사 서면 양식에 의한 답변 제출

⑤ 지방후생국으로부터 감사 결과 알림(답변 제출로부터 약 2개월 이내)

⑥ 지방후생국으로부터 현장 감사 알림

⑦ 지방후생국에 의한 현장 감사 실시

⑧ 지방후생국으로부터 감사 결과 통지(현장 감사 종료 후 약 1개월 이내)

〈표 Ⅳ-16〉 규약형과 기금형 일반감사의 주요 내용

규약형	기금형
• 시행현황 • 가입자 관련 사항 • 급부 관련 사항 • 부담금 관련 사항 • 재무 및 회계 관련 사항 • 업무현황의 주지(설명, 교육 등) 현황 • 자산운용에 관한 사항 • 개인정보 보호에 관한 사항	• 시행현황 • 가입자 관련 사항 • 급부 관련 사항 • 부담금 관련 사항 • 재무 및 회계 관련 사항 • 업무현황의 주지 현황 • 자산운용에 관한 사항 • 대의원 및 이사 등에 관한 사항 • 복지사업에 관한 사항 • 개인정보 보호에 관한 사항

자료: 확정급부기업연금 감사 실시요강을 요약.

다만, ⑥~⑧은 서면 감사를 실시한 사업주와 기금의 감사 중 답변 내용을 근거로 사실 관계를 확인할 필요가 있다고 인정되는 경우에 실시되며, 서면 감사 주요내용은 〈표 Ⅲ-17〉과 같다. 특별감사는 다음에 해당하는 경우 사업주와 기금을 대상으로 실시된다.

① 기업 연금의 운영에 관하여 수급자 및 가입자 등에서 법령 위반 통지가 있는 사업주와 기금 중에서 특별히 감사를 할 필요하다고 인정되는 경우

② 일반감사의 현장 감사에서 시정 또는 개선 명령을 실행한 사업주와 기금 중 특별 감사를 할 필요하다고 인정되는 경우 등이다.

마. 시장기능

1) 설명의무

후생연금기금과 확정급부기업연금의 관련법령은 사업주 및 연금기금의 이사, 자산관리운용기관에게 충실의무를 부여하고 있다. 즉, 퇴직연금을 도입하는 사업주 및 연금기금의 이사는 법령에 의거하여 가입자 또는 수급권자를 위하여 충실히 그 업무를 수행해야 하며, 자산관리운용기관은 법령 및 자산관리운용계약을 준수하고 가입자 또는 수급권자를 위하여 충실히 그 업무를 수행해야 한다고 규정하고 있다.[40] 이에 입각하여 사업주, 기금이사, 자산관리운용기관은 가입자 및 수급권자에게 알 권리의 충족을 통한 퇴직연금의 수급권을 보호하기 위하여 충실하게 설명해야할 노력의무가 있다.

2) 보고 및 공시의무

후생연금기금과 확정급부기업연금의 관련법령은 정보공시를 다음과 같이 규약의 주지, 주무관청 보고 관련서류 비치, 퇴직연금 현황의 주지의 3가지 유형으로 구분하고 있다.

첫째, 가장 최초에 이루어지는 정보공시는 규약의 주지의무로 이것이 교육의무에 해당한다. 사업주 또는 연금기금은 퇴직연금 규약을 승인 받은 후 지체없이 가입자에게 연금규약에 대하여 충분히 이해할 수 있도록 교육하는 것이 요구된다.[41]

둘째, 사업주와 연금기금은 퇴직연금 업무 및 결산에 관한 보고서를 매사업년마다 작성하여 후생노동대신에게 제출해야 하며, 퇴직연금 실시 사업장 또는 연

40) 확정급부기업연금법 제69조, 제70조, 제72조 및 후생연금보험법 제120조, 제135조의 5 관련.

41) 법 제5조 관련.

금기금의 주된 사무소는 주무관청에 보고한 상술한 보고서, 가입자 원부, 대의원 회의록(기금형)을 의무적으로 비치해야 한다. 가입자 등은 사업주 또는 연금기금에 대하여 상술한 서류 열람을 청구할 수 있도록 열람 청구권을 인정하고 있다. 다만, 사업주 등은 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 이를 거부할 수 없다. 퇴직연금 업무 보고서는 가입자 및 급부 종류별 수급권자 현황, 급부지급 현황 및 부담금 납부현황, 적립금 운용 현황, 기금의 사업내용 및 그 실시 현황 등의 정보로 구성되며, 퇴직연금 결산 보고서는 대차대조표, 손익계산서, 적립금액과 책임준비금액 및 최저적립기준액 및 적립상한과의 비교 및 적립에 필요한 부담액 관련서류 등의 정보로 구성된다.

셋째, 사업주와 연금기금은 퇴직연금 가입자 등에게 퇴직연금 현황에 대하여 공시하는 것이 요구된다. 확정급부기업연금법은 "사업주 및 기금은 후생노동성령이 정하는 바에 따라 그 확정급부기업연금에 관련되는 업무현황에 대하여 가입자에게 주지시켜야 하며, 사업주 및 기금은 업무현황에 대하여 사업주 등이 급부지급에 관한 의무를 지고 있는 자(수급권자)에게도 가능한 한 유사한 조치를 취하도록" 노력 의무를 부여하고 있다. 이는 후생연금기금에서도 마찬가지이다.[42]

특히, 퇴직연금 현황의 공시는 매 사업연도 1회 이상 다음 사항을 사내게시판, 간행물, 사내LAN 또는 홈페이지, 설명회의 방법으로 제공하는 것이 요구된다.[43]

① 급부종류별 표준급부액과 급부설계
② 가입자 수 및 급부종류별 수급자 수
③ 급부종류별 지급액과 기타 급부지급 현황
④ 사업주 등이 기금 또는 자산관리운용기관에 납부하는 부담금 징수 현황
⑤ 연금급부 등 적립금액, 책임준비금액, 그 최저적립기준액
⑥ 적립금 운용수익 · 손실 현황, 자산구성비, 기타 적립금 운용현황

42) 확정급부기업연금법 제73조 및 후생연금보험법 제177조의 2 관련.
43) 확정급부기업연금시행규칙 제87조 및 후생연금기금규칙 제56조의 2 관련.

⑦ 자산운용에 관한 기본방침의 개요

⑧ 기타 중요한 사항

〈표 Ⅳ-17〉 업무현황 주지 방법

공시사항	공시방법
• 실시 사업장에서 잘 보이는 장소에 비치하는 방법	사내게시판
• 서면을 가입자에게 교부하는 방법	간행물
• 자기 테이프, 자기 디스크, 기타 이에 준하는 매체에 기록 • 실시 사업장에 가입자가 해당 기록의 내용을 지속적으로 확인할 수 있는 장치를 설치하는 방법	사내LAN, 홈페이지
• 기타 공시가 확실하게 되는 방법	설명회

자료: 확정급부기업연금시행규칙 제87조 및 후생연금기금규칙 제56조의 2를 요약.

이외에도 사업주 또는 연금기금은 퇴직연금 가입자격 상실 시, 수급권 권리이전 신청 및 탈퇴 일시금 이전에 관한 필요한 사항을 가입자 또는 수급권자에게 ① 급여 관련 사항, ② 이전신청 기간 및 절차, ③ 탈퇴일시금의 산정 기간 및 산출방법, ④ 탈퇴일시금의 통산불가 취지(가입 1년 미만 경우), 본인 부담금 과세방법, 제도변경 시 그 변경 내용, 수수료 등을 설명하는 것이 요구된다.

한편, 연금기금의 경우 기금의 이사장이 퇴직연금 실시 사업주에게 정보를 제공할 의무가 부여된다. 즉, 수탁자 책임 가이드라인은 "기금의 이사장은 사업주에 대하여 정기적 사업주의 요청이 있을 경우 관리운용업무의 현황에 관한 정보를 제공해야만 한다"고 명시하고 있다.

3) 교육의무

사업주 또는 연금기금은 퇴직연금 규약을 승인 받은 후 지체 없이 가입자에게 연금규약에 대하여 충분히 이해할 수 있도록 교육하는 것이 요구된다.[44]

44) 확정갹출연금법 제5조 관련.

확정갹출형 퇴직연금 가입자가 취급 금융기관을 선택하여 적립 및 투자한 투자수익의 책임이 근로자에 있다는 점에서 근로자 교육이 매우 중요하며, 특히 안정적인 투자방식에 대한 교육은 매우 중요하다.

확정갹출연금법은 투자교육의 실시에 대하여 사업주의 노력의무를 규정하고 있다. 즉, "사업주는 그 실시하는 기업형연금의 가입자 등에게 실시하는 운용지도를 원활하게 하기 위하여 자산운용에 관한 기초적인 자료의 제공, 기타 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다"고 규정하고 있다.[45] 또한, 일본은 가입자 교육을 운용관리기관에 위탁을 할 수 있고 운용관리기관은 전문교육기관에 재위탁하는 것이 가능하다. 즉, "사업주는 운영관리업무를 위탁할 때에는 기업형연금 가입자 등에 대하여 자산운용에 관한 자료의 제시, 기업형연금 규약의 작성 또는 변경에 관한 상담조언, 기타 운영관리업무의 실시에 필요한 업무를 당해 확정갹출연금운영관리기관(당해 확정갹출연금 운영관리기관으로부터 재위탁을 받은 확정갹출연금운영관리기관을 포함)에 위탁 할 수 있다"고 명시하고 있다.[46] 구체적인 실행의 내용, 실행의 시기 및 횟수 등은 법률상에서 규정하지 않고 법령해석 통지에서 기본방침 및 실시내용, 제공방법 등이 기재되어 있다.

동 법률해석통지[47]는 "자산의 운용에 관한 정보제공의 업무를 이행하는 사업주 등은 적어도 다음에 게재된 사항을 제도에의 가입 시뿐만 아니라 가입 후에도 개개의 가입자의 필요성에 따라 가입자 등에게 정보를 제공해야 한다"고 명시하고 있다.

투자내용의 주요 내용은 크게 확정갹출연금제도의 구체적인 내용, 금융상품 구조와 특징, 자산운용의 기초 지식으로 구성되어 있다. 또한 동 법률해석통지는 가입자 등에게 운용지시에 도움을 주기 위해 가입자가 그 자격을 취득할 때 및 자격 취득 후에 있어서 집합연수, 사내방송, 비디오, 자료배포, 그 외의 방법으로 제공할 수 있다. 또, 사업주는 업무상 연수를 포함하여 자산의 운용에 관한

45) 확정갹출연금법 제22조 관련.
46) 확정갹출연금법 시행령 제7조 제2항 관련.
47) 법령해석통지 제21~24.

기초적인 정보를 제공하도록 노력하여야 한다.

또한, 투자교육과 관련된 사업주와 운용관리기관의 금지행위는 특정한 운용상품의 추천하거나 강요하는 행위를 할 수 없도록 규정하고 있다.[48)]

바. 수급권보호

1) 적립의무

확정급부기업연금을 실시하는 사업주는 규약에서 정한 바에 따라 매년 1회 이상 정기적으로 부금을 거출할 의무가 있으며, 가입자도 규약에 따라 부담금을 부담할 수 있다.[49)]

퇴직연금의 적립수준은 책임준비금을 추정된 연금부채의 100% 수준으로 적립하도록 규제하고 있다. 또한 책임준비금의 적립수준뿐만 아니라 재정건전성의 확보를 위해 연금부채에 대비한 연금자산의 비율, 즉 적립비율 역시 최저 100%를 기준으로 설정하고 있다. 아울러 통상 과거근무채무의 발생요인을 분석하여 과거근무채무의 상각을 최소 7년에서 최장 20년 이내 상각하도록 규정하고 있으며, 원리금균등상각, 탄력상각, 정율상각을 인정하여 상각방법의 다양화를 도모하고 있다.

원리금균등상각은 과거근무채무 액수를 3년 이상 20년 이내 범위에서 규약에서 정한 기간에 균등하게 상각하는 방법이다. 탄력상각은 원리금균등상각방법으로 계산한 특별부담금 및 정해진 예정상각기간으로 원리금균등상각 방법으로 계산한 특별부담금을 규약으로 정하고 매 사업연도의 특별부담금을 상한, 하한의 범위 내에 있도록 하는 방법이다.

일본은 확정급부기업연금의 퇴직연금의 재무건전성을 확보하기 위해서는 적립과부족에 대한 해소가 필요하며, 적립률이 90%를 하회하면 적립부족액을 7년

48) 확정갹출연금법 시행규칙 제23조 제3호, 제100조 제6호.

49) 확정급부기업연금법 제55조.

이내에 해소해야 하며, 적립부족 상태가 심각할 경우에는 연금급여를 감액시킬 수도 있고, 주가 하락 시에는 최저적립기준을 일시적으로 완화시킬 수 있다. 다만, 적립상한액을 초과하는 경우 부담금에서 공제할 수 있다.

2) 부담금 산출

부담금은 표준부담금, 보충부담금 및 그 외의 부담금으로 구분된다. 표준부담금은 '표준부담금 수입현가(=예상 표준부담금의 현가)≥급여현가(=급여에 필요로 하는 비용의 예상액수의 현가에 상당하는 금액)'의 조건을 만족하여야 한다. 또한, 연 1회 이상 정기적으로 납입하며 재정계산 시 과거근무 채무가 음수일 경우에는 표준부담금에 해당 과거근무채무액을 급여현가로 나누어 산정된 음수의 부담금을 표준부담금에 합산하여 표준부담금으로 정할 수 있다. 보충부담금은 표준부담금만으로는 장래에 걸쳐서 재정균형을 유지할 수 없는 경우에 표준부담금에 추가에 사업주가 납입하는 부담금을 말한다.

3) 책임준비금 기준

책임준비금은 당해 사업연도 말일에 있어서의 급부에 필요한 비용 예상액의 현가에서 부금수입 예상액의 현가를 공제한 금액을 기준으로 하여, 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 산정된 금액으로 한다.[50] 확정급부기업연금의 책임준비금은 당해 사업연도 말일에 있어서의 급부에 필요한 비용 예상액의 현가에서 부담금 수입 예상액의 현가를 공제한 금액을 기준으로 한다.[51]

책임준비금 = 장래의 예정급부현가 − 장래의 예정부금수입현가

50) 확정급부기업연금법 60조 제2항 관련.

51) 확정급부기업연금법 제60조 제2항, 시행규칙 제53조 제1항 관련.

책임준비금(적립금)의 적립은 "사업주 및 기금은 매 사업연도 말일에 있어서 급부에 충당하여야 할 적립금을 가입자 및 수급권자에 관련된 책임준비금 및 최저적립기준액을 하회하지 않는 금액으로 적립하여야 한다"고 명시하고 있다.[52] 최저적립기준액은 가입자 및 수급권자의 당해 사업연도 말일까지의 가입자기간에 관련된 급부로서 규약에서 정하는 것에 필요한 비용 예상액을 계산하고, 이들 예상액 합계액의 현가로서 성령에서 정하는 바에 따라 산정된 금액으로 평가한다.[53] 최저적립기준액을 평가하기 위한 예정이율 및 예정사망률은 다음과 같이 한다.[54]

① 예정이율은 당해 사업연도 이전 최근 5년간 발행된 20년 국채수익률을 감안하여 후생노동대신이 정하는 율로 한다.

② 예정사망률은 기준사망률 × 0.95(남자) 또는 0.925(여자)로 한다.[55]

일본의 확정급부기업연금은 책임준비금(적립금) 부족 시의 부담금의 재계산을 실시하여야 한다. 즉, 사업주 및 기금은 매 사업연도의 결산 시 적립금 금액이 책임준비금액 및 최저적립기준액을 상회하고 있는지의 재정검증을 실시하여야 한다.[56] 사업주 등은 전 조의 규정에 의한 계산의 결과 적립금액이 책임준비금액에 비추어 산정한 금액을 하회하고 있는 경우에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 다음과 같이 부금액을 재계산해야 한다.[57]

「책임준비금액에 비추어 산정한 금액」
= 「해당사업연도 말일의 책임준비금액」 − 다음의 ①부터 ③까지 중 어느 쪽 액수(허용 이월부족금)」

52) 확정급부기업연금법 제59조 · 제60조 제1항 관련.
53) 확정급부기업연금법 제60조 제3항 관련.
54) 확정급부기업연금법 시행규칙 제55호 제1항 관련.
55) 확정급부기업연금법 시행규칙 제55조 제1항 제2호 관련.
56) 확정급부기업연금법 제61조 관련.
57) 확정급부기업연금법 제62조 관련.

① 적립부족에 따른 부금을 재계산하는 경우에 해당 재정재계산에 의한 부금액의 인상이 가능한 범위로서 해당 사업연도 이후 20년간의 표준부금의 예상액의 현가에 규약에서 정하는 비율을 곱해 얻은 금액. 단, 표준부금액의 예상액의 현가는 제43조 제2항 제1호의 규정에 근거하여 정한 예정수익률(=부금액의 계산에 사용하는 예정수익률)을 사용하여 계산할 것. 또 규약에서 정하는 비율은 15/100을 넘지 않을 것

4) 재정검증

재정검증은 매 사업연도마다 수행하는데 계속기준 재정검증과 비계속기준 재정검증이 있다. 계속기준 재정검증은 사업주가 매 사업연도 결산시점 적립금이 책임준비금 및 최저적립기준액을 상회하고 있는 지 여부를 측정한다. 계산결과 적립금이 후생노동시행규칙으로 정하는 책임준비금보다 작은 경우에는 후생노동시행규칙으로 정하는 바에 의해 부담금을 재계산한다.

비계속기준 재정검증은 사업주가 매 사업연도 결산시점에 적립금액이 최저적립기준액을 하회하고 있는 지 여부를 측정하고 적립부족의 경우 해당 금액을 기준으로 후생노동시행규칙으로 정하는 바에 의해 부담금으로 납입해야 한다. 최저적립기준액은 사업연도 말까지의 가입기간과 관련되는 급여로 시행령이 정하는 기준에 따라 규약으로 정하는 금액이다. 매 사업여도 결산에 적립금이 규정하는 적립상한액을 초과하는 경우에는 초과액수를 기준으로 후생노동시행규칙으로 정하는 바에 의해 부담금에서 공제한다.

5) 재정재계산

확정급부기업연금을 실시하는 경우 사업주 등은 장래에 걸쳐 약속한 급부가 지급되도록 연금자산의 적립을 하는 것이 필요하다. 구체적으로, 적어도 5년에 한 번, 장래에 걸쳐 연금재정의 균형을 도모하도록 재정재계산을 하여 필요한

부금을 산정하고 여기에 근거하여 적립을 한다. 다만, 다음 표 중 기금을 합병하는 경우 신속하게 부금액을 재계산해야 한다.[58)]

〈표 Ⅳ-18〉 재정재계산, 재정계산의 기준일

재정재계산, 재정계산이 필요한 경우	계산기준일
① 확정급부기업연금을 실시하려고 하는 경우	실시 1년 전 이내
② 규약형기업연금의 통합 또는 분할 • 합병 또는 분할에 의해 기금을 설립하는 경우 • 급부의 지급에 관한 권리 의무의 승계(규약형)	실시 1년 전 이내 실시 1년 전 이내 또는 실시 중인 확정급부기업연금의 사업연도의 말일
③ 적어도 5년 마다 행하는 재정재계산	부담금 산출 1년 전 이내
④ 기금을 합병하는 경우(합병에 따라 기금을 설립하는 경우를 제외한다)	부담금 산출 1년 전 이내

6) 최저보전급부

최저보전급부란 기준일까지의 가입자 기간에 따라 발생했거나, 발생했다고 간주되는 급부를 말한다. 수급자에 대해서는 급부액이 확정되어 있기 때문에 연금급부액 그 자체가 최저보전급부가 된다. 가입자에 대해서는 '기준일까지의 가입자 기간에 관련된 급부'의 계산방법으로서 2가지 방법이 정해져 있다. 사업주 등은 어느 쪽인가의 방법을 선택하여 규약에 정하게 된다. 가입자는 퇴직하지 않았기 때문에 그 계산방법을 규약에서 정함으로써 보전해야 할 수급권의 범위를 명확히 하고 있다.

가입자의 최저보전급부의 계산방법은 두 가지가 있다. 구체적으로 살펴보면 확정급부기업연금법 시행규칙 제54조 제1항 제1호 및 제2호에 계산방법이 규정되어 있다. 1호 방법은 종래부터 후생연금기금에서 채용하고 있는 방법으로 일반적으로는 '정년에 퇴직했다고 가정한 경우의 예상 급부액'에 '일정률'을 곱하

58) 확정급부기업연금법 제58조 관련.

여 계산한다. 일정률은 '(기준일까지의 가입자 기간으로 정해지는 지급률) ÷ (정년까지의 가입자 기간으로 정해지는 지급률)'로 계산된다. 2호 방법은 '기준 일시점에서 퇴직했다고 가정한 경우의 급부액'에 '당해 가입자의 연령에 따라 사업주 등이 정한 비율'을 곱하여 계산한다. 즉, 2호 방법은 가입자의 최저보전 급부의 범위를 사업주 등이 임의로 설정할 수 있다. 단, 최저보전급부는 가입기간 중의 수급권 범위를 정할 뿐만 아니라 실제의 해산 시에는 잔여 재산의 분배 기준이 되는 매우 중요한 개념이므로 노사 간(기금형의 경우는 대의원회)에 충분한 검토를 한 후에 결정할 필요가 있다.

8) 지급보장제도

일본은 1988년 후생연금보험법 개정 시 후생연금기금의 보급을 확대하기 위한 다양한 조치와 함께 중소기업에의 후생연금기금 보급을 위한 환경정비의 일환으로 지급보장제도가 도입되었다. 이후 퇴직연금 전체로 지급보장제도의 확대를 추진하기 위해 검토하기도 하였으나 실시되지 못하고 있으며, 아직까지 후생연금기금으로만 제한되고 있다.

후생연금기금의 지급보장사업은 민간단체인 기업연금연합회가 주관하고 있으며, 운영은 민간단체에서 하지만 모든 후생연금기금은 이 제도에 가입해야 한다. 기업연금연합회의 지급보장 관련 사업은 연금급부 확보사업, 적립기준의 검증사업, 방문상담 조언사업 등 3가지로 구성되어 있다.

개별 연금기금의 지급보장장치의 부담금은 인수비례, 수익비례 및 적립부족비례로 구성되어 있고 개정에 따라 지급보장한도액에 각 기금의 가산부분의 급부를 반영해 산정하고 있다. 인수비례갹출금은 가입원 수 등에 비례하며, 종래 방식에 비해 부담금이 증가하는 경우, 증가액은 50만 엔 이내로, 증가율 50% 이내로 한정한다. 수익비례부분은 지급보증한도액에 비례한다. 적립부족비례갹출금은 미적립채무액에 비례하며, 급격한 변동이 발생하지 않도록 도입 초년도는 신방식 요율로 계산한 금액의 10%로 하는 등 추가 부담금액을 제한하고 있

다. 부담금의 납부시기는 매년 2회 5월(전반기)과 11월(후반기)에 이루어진다.

지급보장장치의 보장급부는 기업연금연합회의 규약 제 63조에 의거하여 다음 두 요건에 해당되는 경우에 지급된다.

① 연금기금이 다음의 원인에 의해 부득이하게 해산된 경우

- 설립사업소의 도산
- 설립사업소 또는 설립사업소에 속하는 업계실적 악화
- 기타 기금존속이 지극히 곤란하다고 인정되는 경우

② 잔여재산이 가입자별 기금해산 개인지급보증한도의 총액보다 적은 경우

지급보장장치에서는 기업도산이 아닌 기금 해산에 대해서도 기업정황과 환경 및 기금상태상 해산이 불가피하였다면 보장급부를 적용하고 있다. 이 경우의 적용기준은 지급보증사업운영위원회에서 기업정황과 환경 및 기금상태에 대하여 기금해산 전에 적립부족보전에 대한 지원 가능여부를 판단하는 명확한 기준에 근거하고 있다. 기금해산 시 가산급부에 대하여 가입자, 대기자, 수급자 각각의 가산부분 해산 시 책임준비금 중 대행분 급부현가의 30%와 초과분 50%의 합한 금액까지를 한도로 연금급부액을 지급하고 있다.

4. 종합평가

지금까지 우리나라 퇴직연금 지배구조의 운용체계, 퇴직연금 지배구조상의 제반 문제점을 퇴직연금 지배구조체계 및 지배구조 요소 측면에서 살펴보았다. 이제 이와 같은 퇴직연금 지배구조의 제반 문제점과 선진국의 지배구조(OECD 지배구조 원칙) 특징 등을 종합적으로 고려하여 패러다임적 평가와 파라메타적 평가를 하고자 한다.

가. 패러다임적 평가

패러다임적 평가는 지금과 같이 단일의 퇴직연금 지배구조, 즉 계약형 퇴직연금지배구조만을 운영함으로써 나타나는 지배구조체계상의 평가이다. 즉, 현행 지배구조에 대한 구조적 평가라는 점에서 패러다임적 평가는 시스템적 평가의 의미를 지닌다.

〈표 Ⅳ-19〉 퇴직연금 지배구조 패러다임적 평가

구분	한국형 (계약형)	영미형 (기금형)	일본형 (기금형, 계약형)
제도 선택권	취약	보통	양호
가입자 참여	미흡	양호	보통
자본시장발전	낮음	높음	보통
공정시장경쟁	낮음	높음	높음
연금운영매체	미흡	발달	발달
기업비용부담	거의 없음	높은 수준	높은 수준
이해상충문제	보통	보통 이상	보통 이상

우리나라와 같은 계약형 퇴직연금지배구조 운용은 연기금 운용관련 비용(이사회 설립 등), 연금 전문인력 양성 비용 등과 같은 추가비용이 거의 들지 않아 기업의 비용부담면에서 볼 때 효과적이다. 특히 감독당국이 엄격하게 퇴직연금사업자를 관리 감독하는 경우에는 시장기능에 입각하여 운용하는 기금형 퇴직연금 지배구조보다 근로자와 수탁자 간의 이해상충 가능성은 오히려 줄어들 수 있다. 결국 기업의 비용부담, 근로자와 수탁자 간의 이해상충 측면에서는 선진국과 같이 기금형으로 운영하는 것보다 오히려 현재와 같이 계약형으로 운용하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 이에 반해 우리나라의 계약형 지배구조는 대략 다음과 같은 측면에서 영미형의 지배구조, 일본형의 지배구조에 비해 문제가 있는 것으로 평가된다.

첫째, 기업 및 근로자의 지배구조 선택 다양성 부족을 들 수 있다. 우리나라는 단일의 계약형 지배구조만 선택하도록 되어 있어 기업 및 근로자 등에 대한 제도 선택권이 제약되어 있다. 예를 들어, 일본처럼 가입자의 특성에 따라 계약형 지배구조 또는 기금형 지배구조를 선택할 수 있는 권한이 전혀 없어 지배구조의 선택폭이 매우 낮다고 할 수 있다. 또한 독일처럼 기업의 특성을 고려한 지배구조 선택이 불가능하고 영미 등 앵글로 색슨국가처럼 다양한 형태의 기금형 선택이 어려워 지배구조 선택의 다양성이 매우 부족한 것으로 평가된다. 즉, 획일적인 지배구조 운용으로 인해 지배구조의 다양성이 매우 부족한 상황이다.

둘째, 가입자의 퇴직연금 운용 참여 제한을 들 수 있다. 현재 연금의 도입 및 운영관련 의사결정에 있어 경영자 주도성이 지배적인 것으로 나타나고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 퇴직연금제도를 도입한 대부분의 기업에서 회사의 주도로 퇴직연금이 도입되었으며 노사합의 과정 역시 형식적으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 조사되고 있다. 즉, 도입기업의 절반 이상이 사용자 주도로 퇴직연금을 도입했으며 근로자가 가입을 주도한 경우는 5%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. 그러나 DC형의 경우 의사결정 권한이 근로자들에게 집중되어 선택과 책임이 모두 근로자에게 귀속됨에도 불구하고 실제 의사결정에 있어서는 기업의 의사가 중요하게 반영되는 것으로 나타나고 있다. 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.

셋째, 주식시장 등 자본시장 발전의 제약을 들 수 있다. 퇴직연금 지배구조를 어떠한 형태로 가져가느냐에 따라 노동 및 금융시장 발전 등에도 직간접적으로 영향을 미치게 된다. 따라서 어떠한 지배구조를 선택할 것인가는 근로자의 수

급권, 금융정책 및 시장의 여건, 그리고 노사 간의 충분한 협의 등을 종합적으로 판단하여 결정할 문제이다. 그럼에도 이러한 시장여건 및 협의과정을 전혀 거치지 않고 단지 가입자의 지식수준이 미흡하고 금융시장이 불안하다는 자체적인 판단하에 정부주도하에 단순한 계약형 지배구조를 선택함으로써 연금자산이 금융산업에 미치는 역할뿐만 아니라 연기금의 국민경제적 역할이 매우 미흡한 수준인 것으로 평가된다.

넷째, 퇴직연금시장의 공정경쟁 제약을 들 수 있다. 계약형 지배구조의 퇴직연금제도 하에서 사용자와 퇴직연금사업자가 퇴직연금의 계약당사자가 되어 퇴직연금 계약을 체결하므로 퇴직연금사업자 선정 시 근로자보다 기업의 관여도가 실무적으로는 훨씬 높다고 할 수 있다. 기업과 퇴직연금사업자가 직접적으로 계약을 체결하는 방식의 경우 기업의 이해관계에 따라 퇴직연금사업자를 선정할 개연성을 배제할 수 없으며, 이러한 개연성은 노 · 사가 참여하는 방식의 기금형 보다 계약형이 높다고 볼 수 있다. 특히, 우리나라 특유의 주거래은행 관행과 대규모 기업집단이 존재하는 경우 기업이 은행으로부터의 자본조달과 그룹 내 계열 퇴직연금사업자를 위해 퇴직연금시장에서 선택의 자유를 제한 또는 희생하는 등의 공정한 거래질서가 저해될 가능성이 상존한다.

이와 더불어 현행 계약형 지배구조에서는 퇴직연금 관련 기관의 참여(퇴직연금 중간매체 즉 컨설팅 회사 등) 및 발전에 제약이 크다 할 수 있다. 즉, 다양한 퇴직연금 이해관계자 출현의 어려움이 존재하고 있다.

나. 파라메타적 평가

패더라임적 평가가 퇴직연금 지배구조 체계상의 평가라면 파라메타적 평가(모수적 평가)는 퇴직연금 지배구조 요소상의 평가라 할 수 있다. 즉, 현행과 같은 지배구조체계의 골격은 유지하되, 근로자의 수급권보호 등에 영향을 미치는 지배구조의 요소를 국제적 정합성에 부응하도록 개선하기 위해 파라메타적 평가가 요구된다. 따라서 퇴직자산관리, 수탁자책임 및 권한, 감시모니터링, 시장

작동기능, 가입자보호시스템 등 5가지 지배구조 요소별로 평가하면 대략 다음과 같다.

첫째, 퇴직자산관리 측면에서 볼 때 일본은 본연의 신탁계약 원리를 지향하여 은행의 자행예금 운용 등이 허용되지 않고 기본적으로 운용관리업무와 자산관리업무의 구분운용을 원칙으로 하고 있는 반면, 우리나라는 신탁계약의 자행예금 허용 등으로 이해상충문제가 발생할 가능성이 높고 사업자의 통합운용에 따른 도덕적 해이 가능성이 크며 사후관리서비스 제공이 충실히 이루어지지 않고 있는 것으로 평가된다.

둘째, 수탁자책임 및 권한 면에서 볼 때 수탁자에 개념이 불분명하고 사용자 및 사업자 등 수탁자에 대한 책임과 권한이 미흡한 것으로 평가된다. 이에 반해 일본의 경우 확정급여형 기업연금법과 확정기여형 기업연금법 등에서 수탁자에 대한 책임과 권한을 명시적으로 제시하고 있어 우리나라보다 엄격한 수탁자 책임을 적용하고 있다.

셋째, 우리나라 근퇴법상에는 연금계리사, 외부감사인 등에 대한 역할과 책임 관련 규정이 전무하여 제3자적 감시기능이 제대로 이루어지지 않고 있다. 이에 반해 일본은 연금계리 관련 규정, 연금계리사의 역할 등을 명확하게 함으로써 자율적 감시기능을 통한 근로자와 수탁자 간의 이해상충문제를 해소하고 있다.

〈표 Ⅳ-20〉 퇴직연금 지배구조 파라메타적 평가

구분	계약형		OECD 기준
	한국	일본	
퇴직자산 관리	• 신탁계약 이해상충(자행 예금허용) 및 통합운용으로 도덕적해이 노출 가능성	• 신탁계약 기본 원리충실 • 사후관리서비스 철저	• 연기금에 대한 운용과 감독책임강화 • 신탁계약 기본원칙 준수 및 이사회역할 제고
수탁자책임 및 권한	• 사용자권한과 책임과의 불균형, 사업자규제의 미흡	• 수탁자 책임 및 권한 엄격	• 수탁자별 책임 및 권한 명확화
감시 모니터링	• 제3자적 감시기능 미작동	• 연금계리사 등의 역할강화	• 연금계리사, 감사인 역할 강화
시장작동 기능	• 공시, 보고 등 감시체계 미흡	• 공시 및 보고체계 정형화	• 공시 및 보고, 통지 의무 권고
가입자보호 시스템	• 실질적 수급권보호장치 부재	• 사전적 및 사후적 가입자 보호 시스템 구축	• 리스크베이스감독 • 실질적인 가입자 보호시스템 구축 독려

넷째, 기금형 지배구조를 채택하고 있는 영미 등 앵글로 색슨국가보다 계약형 지배구조를 채택하고 있는 우리나라와 일본의 시장기능(공시 · 보고 · 통지의무 등) 수준이 상대적으로 낮다. 문제는 우리나라와 동일한 계약형 지배구조를 채택하고 있는 일본과 비교하는 경우에도 우리나라의 시장기능 수준이 낮다는데 있다. 즉, 우리나라의 공시는 주로 수익률 공시위주로 이루어지고 있는 반면, 일본의 경우는 수익률 공시 이외에 체계적인 보고 및 통지의무가 이루어지고 있다.

다섯째, 우리나라는 상대적으로 일본에 비해 가입자의 보호시스템이 체계적으로 정비되어 있지 않은 것으로 평가된다. 우리나라는 최소적립수준이 책임준비금의 60% 이상으로 되어 있는 반면, 일본은 기본적으로 책임준비금의 100%를 적립하도록 되어 있어 사전적 수급권보호 장치가 일본이 보다 충실하다고 할 수 있다. 또한 일본 후생연금기금에서는 연금지급보증기구가 존재한 반면, 우리나라는 임금채권보장기금제도 등과 같은 협의의 연금지급보증기구만 존재하여 상대적으로 사후적 수급권보호 장치가 미흡한 실정이다.