연구조사자료 2007-4

주요국의 퇴직연금개혁 특징과 시사점

2007. 4

류건식 · 이상우

보험개발원
보험연구소

머 리 말

최근 저출산 심화, 수명연장, 인구 고령화의 진전 등으로 근로자의 안정적인 노후소득보장체계 확립이 정책당국의 중요한 현안과제로 급부상하고 있다. 특히 근로자의 수명연장에 따른 기대여명 증가는 공적연금과 사적연금 등에 의한 노후소득보장 대책에 근로자의 관심을 증대시키고 있다. 미국 등 선진국에서는 공적연금제도의 재정부담 심화, 공사연금간의 역할분담, 그리고 충실한 노후소득보장체계 구축 차원에서 공적연금의 역할은 점차 감소하고 있는 반면, 개인연금 및 퇴직연금 등과 같은 사적연금의 역할은 증대하는 방향으로 연금개혁이 이루어지고 있다.

우리나라도 1988년 국민연금제도, 1994년 개인연금제도, 2005년에 퇴직연금제도를 도입하여 선진국과 같은 3층 노후보장체계를 구축하고 있지만, 국민연금의 재정부담 가중, 개인연금의 기능 미흡 등으로 연금개혁의 필요성이 대두되고 있다. 특히 2005년에 도입된 퇴직연금제도의 경우에도 수급권보호 및 연금전환정책 등 여러 측면에서 제도적 보완·개선이 지속적으로 요구되고 있는 상황이다.

이에 따라 최근 선진국의 연금개혁 특징 및 패러다임의 변화 등을 체계적으로 살펴보는 것은 연금개혁이 중요한 현안과제로 부각되고 있는 우리나라의 현실에 비추어 볼 때, 여러 시사점을 제공할 것으로 보인다. 이 보고서는 OECD국가 중에서 연금개혁이 주도적으로 이루어진 대표적인 국가를 심도 있게 살펴보고 연금개혁 측면에서 우리에게 주는 제반시사점을 제시하였다. 마지막으로 이 보고서의 내용은 연구자 개인의 의견이며, 우리 원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2007년 4 월

보 험 개 발 원

원장 김 창 수

목 차

요약 ····· **1**

Ⅰ. 서론 ····· **7**

Ⅱ. 퇴직연금개혁의 배경 및 동향 ····· **9**

1. 연금개혁의 배경 ····· 9
2. 연금개혁의 동향 ····· 11

Ⅲ. 주요국의 퇴직연금개혁 특징 ····· **16**

1. 영국 ····· 16
2. 미국 ····· 32
3. 일본 ····· 49
4. 호주 ····· 68
5. 독일 ····· 70
6. 스웨덴 ····· 75
7. 프랑스 ····· 84

Ⅳ. 종합적 평가 및 시사점 ····· **90**

Ⅴ. 결론 ····· **95**

참고문헌 ····· **97**

표 목 차

<표 Ⅱ-1> 고령화의 진전과 개인리스크 ····· 9
<표 Ⅱ-2> OECD국가 공사연금체계 특징 ····· 13
<표 Ⅲ-1> 가입자규모별 급여형태별 내역 ····· 16
<표 Ⅲ-2> 확정급여형 제도설계의 특징 ····· 17
<표 Ⅲ-3> 적용제외의 3가지 선택방법 ····· 18
<표 Ⅲ-4> 적용제외제도 가입현황 ····· 18
<표 Ⅲ-5> 최저보증연금의 인상률 ····· 21
<표 Ⅲ-6> 영국의 연금개혁과정과 연금개혁내용 ····· 25
<표 Ⅲ-7> 가입자규모별 급여형태별 가입내역 ····· 33
<표 Ⅲ-8> 제도수와 가입종업원수 추이 ····· 33
<표 Ⅲ-9> 채무의 발생요인과 상각기간 ····· 35
<표 Ⅲ-10> 미・일의 추가 적립기준 특징비교 ····· 36
<표 Ⅲ-11> 수급권 보호 강화차원의 연금개혁 ····· 40
<표 Ⅲ-12> 일본 퇴직연금개혁의 주요내용(Ⅰ) ····· 55
<표 Ⅲ-13> 일본 퇴직연금개혁의 주요내용(Ⅱ) ····· 56
<표 Ⅲ-14> 일본의 확정기여형 연금 특징 ····· 58
<표 Ⅲ-15> 확정기여형 연금의 운용상품 ····· 64
<표 Ⅲ-16> 프랑스의 연금제도 형태 및 특징 ····· 85
<표 Ⅲ-17> 프랑스의 연금개혁 주요내용 ····· 88
<표 Ⅳ-1> 퇴직연금 형태 및 역할의 국제비교 ····· 90
<표 Ⅳ-2> 퇴직연금 가입형태의 국제비교 ····· 91

그 림 목 차

<그림 Ⅲ-1> DB형과 CB형과의 차이비교 ····· 46
<그림 Ⅲ-2> 퇴직연금 개혁원인 및 특징 ····· 51

<그림 Ⅲ-3> 일본 연금개혁의 개념도 ····· 52
<그림 Ⅲ-4> 일본 사적연금개혁후의 연금체계(Ⅰ) ····· 52
<그림 Ⅲ-5> 일본 사적연금개혁후의 연금체계(Ⅱ) ····· 53
<그림 Ⅲ-6> 기업형 갹출연금의 지배구조 ····· 59
<그림 Ⅲ-7> 개인형 갹출연금의 지배구조 ····· 59
<그림 Ⅲ-8> ITP노령연금의 급여수준 ····· 80
<그림 Ⅲ-9> FPG/PRI제도의 관리체계 ····· 81

요 약

Ⅰ. 서 론

□ 고령화의 진전에 따라 다양한 노후소득보장체계 중에서 특히 퇴직연금 등을 비롯한 제반 사적 연금제도의 역할이 점점 증대

○ 이러한 연금제도의 역할변화는 연금개혁을 통해 이루어지는 데, 연금개혁의 세부내용은 각 국가의 여건 등에 따라 차이 존재

□ 우리나라도 국민연금의 재정부담, 개인연금의 기능미약 등으로 연금 전반에 걸친 근원적인 연금개혁의 필요성이 지속적으로 대두됨.

○ 이에 따라 미국, 일본, 영국 등의 연금개혁 동향 및 특징을 비교·검토한 후, 연금개혁의 방향성을 조망해 볼 필요성이 있음.

Ⅱ. 퇴직연금개혁의 배경 및 동향

□ 연금개혁의 배경

○ 고령화 진전의 가속화 등으로 연금을 통한 노후소득보장 니즈(개인 리스크 증대)가 점점 증대하고 있으며, 공적연금에 대한 정부의 재정부담 심화 등이 주요 원인으로 작용

□ 연금개혁의 동향

○ 연금개혁의 트렌드는 대체로 공사연금 역할 분담중심의 연금개혁, 시장경쟁원리중심의 연금개혁, 수급권보호중심의 연금개혁 등을 지향

Ⅲ. 주요국의 퇴직연금개혁 특징

□ 영국, 미국, 일본, 호주, 독일, 스웨덴, 프랑스의 연금개혁(퇴직연금개혁에 초점) 과정과 주요 내용을 조사하고, 이를 토대로 시사점 도출

< 영국 >

□ 1995년 이전의 연금개혁은 적용제외제도의 확대 및 퇴직연금의 수급권보호 충실 등에 초점, 2004년의 연금개혁은 수급권보장 강화 이외에 연금재정의 적정성 검증, 연금운용의 관리감독 등에 초점

○ 1995년 이전의 연금개혁 : 퇴직연금감독청의 설립 및 수급권 강화, 적립기금 확보 차원의 최저적립기준 적용, 연금보상제도에 의한 지급보증 등과 같은 수급권보호와 적용제외 요건 완화 등

○ 2004년 연금법과 연금개혁 : 재정지원제도 창설, 연금보호기금 도입(PPF), 공적연금의 지급개시연령 선택, 적립기준의 변동, 수탁자책임의 강화 등

< 미국 >

□ 공적연금인 사회보장연금(OASDI)와의 연계 속에서 퇴직연금개혁이 추진되며, 개혁방향은 자기책임 하에 제도설계·운영의 탄력화 도모, 수급권보호의 확립, 연금재정의 건전성 확보, 수탁자책임의 확립 등임.

○ 1980년대말과 1990년대 연금지급보증공사(이하 PBGC)의 장기적인 건전성 위협으로 제도종료보험의 보험료 적정화, PBGC에 의한 퇴직연금재정관여 등 수급권보호 강화를 기초로 한 퇴직연금보호법

등을 제정

○ 2001년 엔론사태 후 확정급여형 정보공시 확대, PBGC 재정악화에 따른 2004년 연금적립균형법 제정(적립기준완화), 2005년 PBGC 보험료의 리스크보험료 확대 등의 지급보증제도 건전화 도모

< 일본 >

□ 국민연금의 재정악화로 인한 재정위기를 타파하고, 공적연금의 축소와 퇴직연금의 확대차원에서 2001년 신퇴직연금제도 도입·추진

○ 즉, 공적연금의 역할 축소와 퇴직연금의 역할 증대, 후생연금기금과 세제적격연금의 통합, 퇴직급부에서의 연금비중 확대와 일시금 축소 등이 연금개혁의 초점임.

○ 특히 종업원 수급권보장 강화와 수탁자책임의 확립 등에 퇴직연금 개혁이 이루어져 안정적인 노후소득보장체계 구축을 적극 도모함.

< 호주 >

□ 생산성보상연금의 기여금 비율을 상향조정해야 한다는 목소리가 커지고 입법의 필요성이 제기됨에 따라 1992년 기업가입을 의무화한 강제적 퇴직연금제를 법정퇴직연금으로 도입

○ 이에 고용주의 기여금비율도 점진적으로 상향조정되었으며 퇴직연금의 기여율비율은 1998년 6%에서 2002년 9%선 유지

○ 이와 같은 연금개혁으로 인해 호주의 퇴직연금시장은 비약적인 성장을 거듭, 현재 근로자의 대부분이 퇴직연금제 가입

< 독일 >

□ 노후보장에 대한 정부의 부담을 줄이기 위해 공적부분은 슬림화하는 한편, 세제지원 등을 통한 사적부분의 활성화를 추진

○ 2001년 연금개혁에서는 수급권부여 가입기간 단축, 확정기여형 퇴직연금 도입 등이, 2002년 연금개혁에서는 공적연금의 보험료인상이나 부과대상의 확대 등 세입원의 확대, 공적연금 총지출의 억제 그리고 사적연금의 확대 등이 이루어짐.

○ 2003년 8월 연금개혁 핵심 : 단기적으로 연금인상 수년간 동결, 연금수령연령 65세에서 2011년 67세로 조정, 최종 순수입의 48%인 연금액을 2030년까지 40%로 단계적 인하

○ 2004년 6월에 퇴직연금간의 이전가능, 일시금지급 원칙적 금지 등의 개혁이 이루어졌는데, 공적연금을 보완하는 개인연금 등의 사적연금 활성화가 핵심 내용임.

< 스웨덴 >

□ 스웨덴의 협약연금(퇴직연금)은 공적연금의 제약속에서 서로 관련을 맺으면서 발달해왔고, 1999년대의 개혁과정에서도 서로 영향을 주고 발달

○ 공적연금은 1999년부터 대대적인 개혁이 진행되었으며 확정급여형 블루칼라연금제도(DB형)는 1996년 확정기여형 블루칼라연금제도(DC형)로 전환

○ 화이트칼라연금제도의 비용급증에 직면, 화이트칼라연금제도를 블루칼라 연금제도와 같은 확정기여형제도로의 변경을 추진

< 프랑스 >

□ 연금재정의 부실을 방지하는데 초점이 맞추어져 있으며 특히 민간부문에 비해 개혁이 미진한 공공부문에 주안점을 두고 개혁추진

○ 즉 공공부문 연금개혁 등을 통한 연금제도의 재정안정화 도모 및 제도간의 형평성 제고에 초점

○ 2003년 연금개혁에서는 특별제도의 완전연금 보험료 납부기간 연장(37.5세에서 40년으로 조정), 일반제도와 특별제도 모두 2012년부터 41년, 2020년부터 42년으로 단계적 상향조정

- 특수제도 연금의 연동기준 보수 상승률 → 물가상승률로 전환(2004년 1월부터)하고 2008년부터 모든 연금제도의 보험료 인상 등

Ⅳ. 종합적 평가 및 시사점

□ 선진국은 공적연금의 재정부담 등을 고려하면서 공사연금과의 조화 속에서 개혁이 추진되고 있으며, 국민연금을 퇴직연금이 완전히 대체하거나 부분 대체하여 사회보장기능으로서 역할강화

○ 보완기능(사회보장기능 小: 퇴직연금역할 미미) → 대체기능(사회보장기능 大 : 퇴직연금역할 확대)으로 전환 트렌드

- 적용제외가 활성화되기 위해서는 연금세제의 혜택 등 유인효과가 매우 클 수밖에 없음(퇴직연금가입의 미강제성으로 인해).

○ 즉 공적연금부문의 개혁을 통해 정부의 재정부담을 축소하는 대신에, 퇴직연금과 같은 사적연금의 역할은 보다 강화하는 방향으로 연금개혁 추진

- 특히 연금개혁의 세부내용을 볼 때 퇴직연금이 충분히 그 역할을

다하도록 수급권보호를 강화하기 위한 제도개선마련 등이 핵심임.

퇴직연금 형태 및 역할의 국제비교

국가		가입강제 여부	제도 형태 (DB형/DC형)	근로자 가입비율	퇴직연금 역할
분석대상	미국	임 의	DB형 또는 DC형	46%	보 완
	영국	임 의	DB형 또는 DC형	50%	적용제외 또는 보완
	일본	임 의	DB형 또는 DC형	37%	적용제외 또는 보완
	독일	임 의	DB형	92%	보 완
	스웨덴	법정(강제)	DB형(DC형 전환)	90%	부분대체
	프랑스	법정(강제)	DB형(명목DC형)	100%	부분대체
	호주	강 제	DC형	-	완전대체
분석제외	캐나다	임 의	DB형	41%	보 완
	네덜란드	강 제	DB형	90%	부분대체
	덴마크	강 제	DC형	80%	부분대체
	핀란드	강 제	DB형	-	부분대체
	스위스	법정(강제)	DB형 또는 DC형	100%	부분대체
	이탈리아	임 의	DC형	5%	보 완

○ 선진국처럼 연금개혁은 기업, 근로자 등 이해관계자의 합의가 전제되어야 하므로 단기적인 연금개혁 추진보다 중장기적인 연금개혁 로드맵 속에서 단계적으로 이루어지는 것이 바람직함.

- 연금개혁은 인구의 고령화 진전 등과 같은 사회경제적 변화 속에서 피해갈 수 없는 가장 중요한 핵심과제라는 점에서 미래지향적인 관점에서 연금개혁의 방향성이 체계적으로 제시되어야 함.

Ⅰ. 서론

최근 저출산 심화, 수명연장, 인구 고령화의 진전 등으로 근로자의 안정적인 노후소득보장체계 확립이 정책당국의 중요한 현안과제로 급부상하고 있다. 근로자의 수명연장에 따른 기대여명 증가로 공적연금과 사적연금 등에 의한 노후소득보장 대책에 근로자의 관심이 증대되고 있다.

공적연금은 정부의 재정부담과 밀접하게 관련되어 있어 공적연금의 역할은 점차 감소하고 있는 반면, 개인연금 및 퇴직연금 등과 같은 사적연금의 역할은 증대하는 방향으로 선진국 연금개혁이 이루어지고 있는 실정이다.

이러한 연금제도의 역할분담은 연금개혁을 통해 이루어지게 되는데, 연금개혁의 세부내용은 각 국가마다 그 국가의 여건과 현실 등에 따라 차이가 존재하고 있다. 즉 기본적인 연금개혁의 골격은 다소 유사할 지라도 연금개혁의 추진배경 및 내용, 그리고 지향하는 개혁목표에서는 개별국가의 특수성에 따라 차이가 존재하는 것으로 나타나고 있다.

우리나라도 1988년 국민연금제도, 1994년 개인연금제도, 2005년에 퇴직연금제도를 도입하여. 선진국과 같은 3층 노후보장체계를 구축하고 있지만 국민연금의 재정부담 가중, 개인연금의 기능미흡 등으로 연금개혁의 필요성이 대두되고 있다. 특히 2005년에 도입된 퇴직연금제도의 경우에도 수급권보호 및 연금전환정책 등 여러 측면에서 제도적 보완·개선이 지속적으로 요구되고 있는 상황이다.

이에 따라 최근 선진국의 연금개혁 특징 및 패러다임의 변화 등을 체계적으로 살펴보는 것은 연금개혁이 중요한 현안과제로 부각되고 있는 우리나라의 현실에 비추어 볼 때, 여러 시사점을 제공할 것으로 보인다. 즉 각국의 연금개혁배경, 연금개혁 내용 및 특징, 연금개혁의 방향성 등을 살펴봄으로써 보다 국제적 추세에 부합한 연금개혁이 이루어지도록 하는데 도움이 될 것으로 보인다.

따라서 본 연구는 OECD국가 중에서 연금개혁이 주도적으로 이루어진 대표적인 국가를 심도 있게 살펴보고 연금개혁측면에서 우리에게 주는 제반시사점을 제시하고자 하였다.

이를 위해 제2장에서는 매크로적인 측면에서 연금개혁의 배경과 동향을 살펴보았으며, 제3장에서는 미국・일본 등 OECD 주요국의 연금개혁 특징을 심도 있게 분석한 후, 이를 기초로 제4장에서 연금개혁 차원의 시사점을 살펴보고 종합적 평가를 하였다.

Ⅱ. 퇴직연금개혁의 배경 및 동향

1. 연금개혁의 배경

가. 고령화의 진전속도 가속화

인구의 고령화는 수명연장에 따른 기대여명의 증대로 개인 및 기업, 정부에 각각 다른 리스크를 발생시키는데, 개인의 경우 생존리스크, 건강리스크, 자산리스크가, 기업의 경우는 종업원에 대한 노후보장 제공을 위해 보험료 등이 지출됨에 따른 재무리스크가 발생하게 된다. 이에 반해 정부의 경우는 각종 노후보장제도의 유지 및 지원을 위해 재정지출이 늘어남으로써 재정리스크가 발생하게 된다(<표Ⅱ-1>참조).

<표 Ⅱ-1> 고령화의 진전과 개인리스크

부문	리스크 유형	특 징
개인	생존리스크	사망률(mortality)의 안정적 예측은 가능하나, 물가 및 금리 등 거시적 변수와 근로기간에 종속적
	건강리스크	의료기술의 발달로 인한 비용증가와 의료서비스 공급과 수요의 모럴해저드에 취약 → 수술 및 치료 등 생존위험률(morbidity)의 장기예측 어려움
	자산리스크	물가, 금리 및 부동산가격 등 거시지표의 장기변동, 개인의 투자성향 및 금융지식 등에 영향

자료 : 오영수・류건식・임병인・김재현, 「고령화리스크의 진전과 노후보장체계의 재구축」,『금융연구』, 제19집, 한국금융연구원, 2005.8., pp. 129~207.

생존리스크는 개인이 예상했던 기대여명보다 오래 생존하게 되어 노후를 위한 수입이 부족하게 됨으로써 발생하는 리스크를 말한다. 개인은 건강관리 수준 제고, 의료기술의 발전 등으로 수명이 급격히 연장되고 있지만, 오히려 사회제도적으로는 근로기간이 짧아지는 문제를 안고 있다. 만일 이러한 사회제도가 개선되지 않는다면 장수가 '재앙'이 되는

생존리스크는 확대될 것이다. 건강리스크는 연령이 높아짐에 따라 신체적, 지적, 정신적인 질병 등으로 인해 의존상태에 있게 되어 발생하는 리스크를 말한다. 건강리스크는 궁극적으로 질병의 치료 및 간병에 소요되는 비용의 크기로써 나타나게 된다. 연령이 높을수록 암 발병확률, 수술률 등이 높아지며 평균입원일 수도 높아지게 된다. 물론 과거에 비해 동일한 연령의 고령자 건강상태가 좋아진 것은 확실하지만, 수명연장에 따라 은퇴 이후 소요되는 의료비용은 급격히 증가함으로써 건강리스크를 증가시킬 것이다.[1] 이처럼 고령화의 진전에 따른 제반리스크, 특히 생존리스크를 보다 적절하게 통제・관리하여 나아가기 위해 연금개혁을 통한 안정적인 노후대책이 요구되고 있다.

나. 정부의 재정부담 심화

우리나라 정부는 1998년 법 개정에 따라 연금급여율을 평균소득자의 경우 40년 가입기준 70%에서 50%로 하향조정하고, 연금수급 개시연령도 단계적으로 상향조정토록 하는 등 수급・부담구조의 불균형을 개선을 시도하였으나 여전히 「고급여—저부담」에 의한 구조적 재정불균형 문제는 해결되지 않고 있다. 특히 현행 국민연금의 총기여액 대비 총급여액을 현재가치화 하여 비교할 경우 소득계층에 관계없이 모든 연금제도가 1.0을 훨씬 초과하는 등 연금재정의 만성적인 재정불안이 우려되고 있다. 문제는 국민연금의 재정불안문제를 해결하기 위해서는 급여수준조정, 재정지원확대 등 다양한 방안을 검토할 수 있으나, 현재 국민들은 대체로 정부의 재원지원확대를 희망하고 있는 상황이라는 점이다.

그러나 정부의 재원지원확대는 재정부담 증가 등의 문제가 있기 때문에 많은 선진국들에서는 공적연금의 비중을 축소하고 사적연금의 비중을 확대하는 방향으로 연금개혁을 추진하고 있는 실정이다. 이러한 점을 놓고 볼 때 향후 공적연금의 재정부담 및 세대 간 갈등문제 등을 해결하고 보다 안정된 노후대책을 마련하기 위해서는 개인의 자조노력을

---

1) 오영수・류건식・임병인・김재현(2005), pp. 129~207.

강화할 수밖에 없을 것으로 보이며, 이는 곧 개인연금시장의 성장을 위한 정책적 기반이 확대될 필요성이 있음을 보여주고 있다. 이처럼 정부의 재정부담 완화차원에서 연금개혁이 사적연금의 역할 강화 방향으로 이루어지고 있다.

다. 노후소득보장의 충실화

근로자의 충실한 노후소득보장체계를 구축한다는 차원에서의 연금개혁을 들 수 있다. 노후소득보장의 충실화란 첫째, 건전성을 기반으로 하는 3층 노후소득보장체계를 의미하는 것으로 근로자의 수급권보장 강화 차원에서의 연금개혁을 의미하며, 둘째, 근로자가 노후생활에 지장이 없을 만큼의 소득보장체계가 법적·제도적으로 구축되어야 함을 의미한다.

이의 전제조건은 당연히 공적연금뿐만 아니라 사적연금까지 개혁이 이루어지는, 즉 연금제도 전체적 틀 하에서 노후소득보장체계가 구축되는 것이라 할 수 있다. 결국 어떻게 충실한 노후소득보장체계를 마련하느냐 여부는 연금개혁의 동인으로 작용하고 있으며, 이는 단순히 부문적인 연금개혁보다는 3층 노후보장차원에서 전면적인 연금개혁의 방향으로 이루어지고 있다.

2. 연금개혁의 동향

가. 공사연금 역할분담 중심의 연금개혁

사적연금인 퇴직연금의 역할과 기능은 공적연금과의 연계속에서 고려될 필요성이 있는데, 실제로 선진국의 경험에서 볼 때 퇴직연금의 형태나 가입의 강제 여부 등은 공적연금의 특성과 실질적인 노후소득보장정도에 따라 다르게 설계되고 있다(<표 Ⅱ-2>참조).

미국은 노후소득보장에서 공적연금의 역할이 상대적으로 적을 경우

퇴직연금이 주도적인 역할을 하도록 법·제도가 정비되어 있으며, 영국과 일본은 공적연금이 두 가지 기능, 즉 기초보장과 소득비례부분을 퇴직연금으로 적용제외 하는 방향으로 유도하고 있다. 한편 프랑스, 헝가리, 스위스, 스웨덴, 네덜란드, 핀란드 등에서는 퇴직연금이 공적연금의 기능을 일부 대행 또는 대체하고 있으며, 이 경우 퇴직연금제도가 법적으로 강제화되어 있다. 스웨덴이나 독일처럼 공적연금의 역할이 클 경우 퇴직연금은 보조적인 역할을 하고 있다. 따라서 대부분의 선진국에서는 공적연금과 사적연금인 퇴직연금이 노후소득보장을 위한 역할분담을 하고 있으며, 퇴직연금이 임의제도로 운영되고 있는 국가의 경우도 실질적인 노후소득보장 역할이나 제도 참여율에 있어서 법정제도와 다름이 없는 기능을 하고 있는 국가가 대부분이다.[2)]

대부분의 선진국들이 공·사연금에 의한 노후소득대체율을 60~70%대로 설정하고 있고, 퇴직연금은 공적연금인 국민연금을 보충하거나 부분으로 대체하고 있으며, 호주의 경우처럼 완전대체하고 있는 경우도 있다.

그러나 최근 선진국의 연금개혁과정에서는 퇴직연금의 역할이 더욱 중요하게 부각되고 있는데, 이는 공적연금의 장기 재정추계에 따라 후세대의 부담가중과 건전성의 문제가 심각하게 제기되었기 때문이다.[3)]

---

2) 방하남 외 5인,『기업연금제도 도입방안 연구(Ⅱ)』, 한국노동연구원, 2002, pp. 44～49.

3) OECD staff, *Survey of Investment Regulation of Pension Funds in OECD Countries*, April 2001 참조.

<표 II-2> OECD국가 공사연금체계 특징

(민간부문 근로소득자 기준)

국 가 명	연금지급 GDP	공적연금				퇴직연금	
		소득 대체율		소득 상한액	구 성	가입율	가입방식
		실제	산식				
오스트리아	8.8	40	80	Yes	◦기초연금(조세방식) ◦소득비례연금(노 10.25%, 사 12.55%)	11	임의
덴 마 크	6.8	40	56	n.a.	◦기초연금(조세방식) ◦소득비례연금(노 1/3, 사 2/3)+1% 개인구좌+단체협약 퇴직연금	80	단체협약
핀 란 드	11.5	65	60	n.a.	◦기초연금(보험료+정부보조) ◦소득비례연금을 확정급여형 퇴직연금이 완전대체(노 4.7%, 사 10.34%~24.35%), 자영업자 21%	100	단체협약
프 랑 스	10.6	56	65	n.a.	◦기초연금(보험료+정부보조) ◦소득비례연금 + 법정 명목확정기여형 퇴직연금	100	강제
독 일	11.1	46	55	Yes	◦기초연금 없음(사회부조) ◦소득비례연금(노사 각 9.75%)	42	임의
이탈리아	13.3	49	80	No	◦기초연금(조세방식) ◦소득비례연금(노 8.9%, 사 23.9%)	5	임의
일 본	6.6	54	52	Yes	◦기초연금(보험료+정부보조) ◦소득비례연금(노사 각 8.675%), 적용제외 가능	50	임의
네덜란드	6.0	39	46	Yes	◦기초연금(보험료+정부보조) ◦소득비례연금(단체협약에 따라 퇴직연금이 완전 대체)	83	단체협약
스 페 인	10.0	34	100	Yes	◦기초연금(조세방식) ◦소득비례연금(노 4.7%, 사 23.6%)	15	임의
스 웨 덴	9.4	n.a.	74	No	◦개혁전: 기초연금(「보험료+정부보조」), 개혁후: 사회부조 ◦소득비례연금(사 13%, 노 1%, 신규 노사 각 9.25%), 이중 2.5% DC형 개인구좌	90	단체협약
스 위 스	6.7	n.a.	49	Yes	◦기초연금(조세방식) ◦소득비례연금(정부 운영: 노사 각 4.9%), 법정퇴직연금(연령, 소득 등에 따라 노사 각 7%~18%)	90	강제
영 국	4.5	23	50	Yes	◦기초연금(조세방식) ◦소득비례연금(노사 각 소득수준에 따라 2%~10%), 적용제외 가능	50	임의
미 국	4.1	30	56	Yes	◦기초연금(조세방식) ◦소득비례연금(노사 각 6.2%)	46	임의

자료: Bertelsmann Foundation, "*International Reform Monitor: Social Policy Labour Market Policy and Industrial Relations*", Today's Survey, April 2002 및 Andre Laboul, "Private Pension Systems: Regulatory Policies," OECD.

나. 시장 경쟁원리 중심의 연금개혁

최근 선진국의 연금개혁은 인구의 고령화와 경제상황의 변화, 「작은 정부」의 요구 등을 배경으로 공적연금의 경우, 갹출과 급부의 관계를 보다 강조하는 방향으로 전환 및 갹출제의 도입, 적립방식의 중시, 운영의 민영화 등이 도모되고 있다. 이들은 세대간의 부담불균형 시정을 도모하고 종래 공적부문이 행하여 왔던 기능의 일부를 시장의 경쟁원리가 유효하게 작동되도록 민간부문에 이전함으로써 효율성을 높인다는 공통의 특징을 지니고 있다.

다. 수급권보호 중심의 연금개혁

대체로 퇴직연금 개혁은 퇴직연금제도가 충분히 그 역할을 수행할 수 있도록 수급권보호 강화 차원에서 이루어지고 있다. 즉 퇴직연금 개혁은 근로자의 수급권 보호라는 큰 틀 하에서 이루어지고 있으나, 세부적으로는 ① 자기책임을 확립하고 운용주체의 자율성을 존중하여 퇴직연금제도의 탄력화·자유화 도모, ② 수급권보호를 확립하여 연금재정의 건전성을 확보하는 체계구축, ③ 수탁자책임의 확립과 더불어 정보공시의 강화 등 3대 축을 중심으로 개혁의 기본방향이 추진되고 있다. 먼저 사회경제환경의 변화, 종업원 및 기업의 다양한 니즈에 탄력적으로 대응하기 위해 퇴직연금제도의 탄력화·자유화를 적극 도모하고 있다. 이를 위해 OECD국가는 퇴직연금의 설정 및 급부설계, 운용의 탄력화·자유화를 적극 도모하는 반면, 정부의 관여는 최소한도로 하고 있다.

둘째, 퇴직연금의 주된 역할이 종업원의 노후생활 안정에 기여하는 연금급부의 확보에 있다는 점에서 수급요건의 적정화 및 급부책임의 명확화, 지급보증제도의 정비를 행함과 더불어 적립기준의 강화 등 연금재정의 건전화를 위한 조치가 강구되고 있다.

마지막으로 퇴직연금제도의 자유화 속에서 퇴직연금운용의 자기책임이 요구되고 수탁기관을 포함한 퇴직연금관계자의 책무가 보다 중요하

게 되기 때문에 수탁자책임의 확립에 노력하고 있다. 또한 정보공시가 자기책임과 밀접한 관련성이 있다는 점에서, 제도운용이 적정하게 행하여지고 있는가를 검증하는 데 주안점을 두고 있다.

Ⅲ. 주요국의 퇴직연금개혁 특징

1. 영국

가. 퇴직연금제도의 개관

영국의 공적연금제도는 기초연금이 정액급여로서 낮은 급여수준에 머무르고 있으나, 직역연금제도는 노동자 특히, 저소득층의 경우 퇴직 후 소득의 주요 자금으로 활용되고 있다. 영국 퇴직연금청의 연차보고서에 의하면 2004년 3월말 현재 약 9만 5천개의 직역연금이 있으며, 최근 1년간 약 6,500개가 감소하였다. 연금제도는 확정기여형이 78%, 확정급여형이 10.5%, 혼합형이 3%를 보이고 있는데, 공무원을 제외한 민간 직역연금제도는 약 9만 4천개로 규모별 급여형태별 내역은 <표Ⅲ-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1> 가입자규모별 급여형태별 내역

총가입자수	확정기여형	확정급여형	혼합형	불명
2~11	64,275	2,552	1,969	7,041
12~99	6,354	3,085	407	792
100~999	1,783	3,196	460	246
1000~4999	231	722	178	36
5000~9,999	33	125	35	10
10,000~	21	154	48	15
합계	72,697	9,834	3,097	8,140

주: 실제로 가동중의 제도수이지만, 폐쇄, 동결을 시행한 제도를 포함한 수치임.
자료: 퇴직연금감독청(Occupational Pension Regulatory Authority)

1) 확정급여형의 설계 특징

영국의 직역연금제도는 공적연금의 적용제외제도로 인해 미국 퇴직연금의 제도설계와 상당한 차이가 있다. <표 Ⅲ-2>에서 보는 것처럼 수급

권 부여, 수급대기 중 생계비조정, 기간비례의 지급율 등의 특징으로 인해 연금가입 중 중도탈퇴에 대한 페널티는 미국처럼 그다지 엄격하지 않고, 미국보다 전직자에게 유리하게 설계되도록 되어 있다.

<표 III-2> 확정급여형 제도설계의 특징

1. 수급권은 2년 부여 2. 연금의 생계비 조정이 의무화 3. 수급율은 기간비례에서 설계

2) 적용제외제도

영국의 연금제도는 일정한 요건 충족시, 공적 소득비례연금의 적용제외(contract-out)를 선택할 수 있도록 허용하고 있다. 즉, 이 제도는 공적연금의 소득비례부분에 대해 퇴직연금감독청에서 정하는 요건을 충족하는 퇴직연금 또는 개인연금에 가입하였을 경우에 가입을 면제해주는 제도이다. 따라서 적용제외에 의한 퇴직연금 및 개인제도를 선택하게 될 경우 그에 상응하는 공적 소득비례연금(SERPS)의 갹출부담을 면제받을 수 있다(<표 Ⅲ-3>참조).

가) 적용제외제도 도입 현황

2000년~2001년의 공적소득비례연금 대상자 중 적용제외제도의 형태별 가입현황을 보면 공적소득비례연금에 가입한 노동자 수보다, 적용제외제도에 의한 사적연금에 가입한 노동자의 수가 훨씬 더 많은 것으로 나타나고 있다(<표Ⅲ-4>참조). 이는 적용제외 요건이 비교적 완화되었기 때문이며, 공적소득비례연금에서 퇴직연금으로의 적용제외 비율은 2001년 기준 61%로 상당히 높은 편이다. 특히 적용제외가 가능한 사적연금 범위가 1986년부터 개인연금 및 확정기여형 퇴직연금 등으로 추가되면서 그 비중은 더욱 크게 증가하고 있는 실정이다. 2000년 영국 퇴직연금감독청이 조사한 결과, 규모가 큰 연금플랜일수록 적용제외를 선호하

는 경향이 현저히 나타나고 있으며, 특히 확정급여형에서 현저히 나타나고 있는 것으로 분석되고 있다.

공적 소득비례연금(SERPS)이 도입된 1978년 이후 가장 큰 변화는 확정기여형에 의한 적용제외가 인정되기 시작한 1986년 연금개혁부터 공적 소득비례연금의 가입자가 감소하고 있다는 점이다. 적용제외 직역연금제도를 제공하는 사업장도 직역연금제도에 가입하지 않고, 개인별로 개인연금제도를 이용한 적용제외를 선택할 수 있도록 하고 있다.

<표 III-3> 적용제외의 3가지 선택방법

1. 적용제외 확정급여형 제도의 적용
2. 적용제외 확정기여형 제도의 적용
3. 적격개인연금 또는 관리연금 선택

<표 III-4> 적용제외제도 가입현황

연금형태	가입자수(천명)	가입률
적용제외 가입자	1,4332	61.2%
적격 개인연금	(5,727)	(40.0%)
확정기여형	(316)	(2.2%)
확정급여형	(7,877)	(55.0%)
혼합형	(413)	(2.9%)
소득비례연금 가입자	9,082	38.8%
합계	23,414	100.0%

자료: "*Second Tier Pension Provision 1978/79 to 2000/01*", Department for Work and Pensions, 12. 2003

나) 적용제외 요건

① 적용제외 확정급여형제도

1997년 3월까지의 가입기간에 대해 기존 가입자에게 최저보증연금(

GMP: Guaranteed Minimum Pension)을 보증하도록 하고 있다. 최저보증연금(GMP)은 적용제외가 아닌 경우 공적 소득비례연금에서 지급되는 연금급여를 의미한다.

1988년도 이후부터 급여는 3% 상한으로 소매물가지수에 따라 최저보증연금부분의 증액이 의무화 되고, 이를 초과하는 인플레 연동부분은 국가가 지급하도록 하고 있다. 1997년 4월부터 최저보증연금(GMP) 테스트는 폐지되고, 제도전체의 급여수준 테스트를 거치도록 하고 있다.

세부적으로는 ① 1995년 연금법에 따라 연령·유족연금 급여(기준제도)와 비교하여 90% 이상인 자의 급여가 동등 이상, ② 급여수준이 기준제도의 100% 이상이 되어야 하며, ③ 또한 기준제도 테스트의 채택에 따라 직역연금의 인플레 조정(5%상한)이 급여전체에 반영되고, ④ 1997년 4월부터 소득비례연금부분에 정부가 인플레의 보상을 지급하도록 하고 있다.

소득비례연금 적용시에 제시된 급부보다 총액수준에서 많아야 하고, 1995년 연금법에 의한 조건을 충족해야 하며, 1997년 4월 시행된 참조기준제도(Reference Schedule)에서 제시된 퇴직, 유족, 사망급부보다 높고 적격퇴직연금이어야 하는 것으로 되어 있다. 퇴직연금감독청은 급부수준, 급부의 질적 내용, 지급능력 등의 요건을 검증하여 적용제외를 인정하도록 하고 있다.

② 적용제외 확정기여형 제도

사업주는 모든 가입자를 대상으로 정율의 리베이트 보험료 상당액의 보험료를 납입해야 하며, 국세청은 연 1회 추가적으로 연령에 따른 부가적 리베이트를 제도에 납입[4]하도록 하고 있다. 일반적으로 사업주 및 가입자는 리베이트 보험료를 상회하는 보험료를 갹출하는 경우가 많다. 또한, 최저보증 갹출부분은 타 연금과 분리하여 관리하며, 퇴직시 종신연금의 구입에 충당되도록 하며, 가입자가 지급개시 연령전 사망시 유

4) 리베이트 환급보험료의 합계를 최저보증갹출(PR)이라 한다.

족에 급여를 지급하고 있다. 또한, 1997년 4월 이후 적립분은 5% 상한의 소매물가지수에 연동하는 인플레 조정이 이루어지도록 하고 있다.

③ 적격개인연금 및 관리연금제도(Stakeholder Pension)

적용제외로 선택이 가능한 개인연금을 적격 개인연금이라고 하며, 적격 개인연금의 경우 적용제외에 해당되는 것은 소득비례연금과 제2국가연금에 의한 증액부분까지이다. 환급률을 포함한 적용제외 내용은 적격 개인연금과 동일하다.

3) 제도의 복잡성

영국의 직역연금제도는 공적연금제도와 복잡하게 얽혀 있어 분리시켜 설명하기가 상대적으로 어렵다. 즉, 공적연금제도를 개정할 경우, 적용제외제도가 직역연금제도의 설계에 영향을 미치므로 확정급여형제도의 관리가 상당히 복잡하게 되어 있다. 적용제외의 범위나 기준이 매년 달라 연금 급여액의 산정은 가입기간을 파악하지 않고 정할 수가 없도록 되어 있다. 예를 들어 A가입자가 1970년부터 2010년까지 40년간 재직하였다고 가정하는 경우, A의 연금액은 1997년까지 가입기간에 대해 최저보증연금(GMP)부분과 기타부분으로 분리하여 관리하게 된다.[5)]

영국의 직역연금은 연금분할에 대응해야 하는데, 이는 2002년 12월에 공포한 연금제도 간소화의 제안 배경이 되었다.

---

5) 최저보증연금(GMP)은 1978년부터 1988년까지 물가연동이 없고, 1989년부터 1997년까지는 최고 3%의 물가상승률에 연동되는 반면, 기타부분은 연금규정이 정한 상승률에 연동된다(1997년 이후부터 2005년까지는 최고 5%의 물가상승률, 2005년부터는 최고 2.5%의 물가상승률에 연동).

<표 III-5> 최저보증연금의 인상률

1978년~1988년 : 연동되지 않음.
1989년~1997년 : 물가상승률 최고 3% 반영
- 기타부분 : 연금규정이 정한 상승률 연동
1997년~2005년 : 물가상승률 최고 5% 반영
2006년~현재 : 물가상승률 최고 2.5% 반영

4) 일본의 적용제외제도와 차이

일본 대행반환제도와 적용제외와의 가장 큰 차이는 일단 선택한 행위를 원래대로 되돌린다는 점이다. 연금제도 해산시 후생연금기금은 대행부분을 후생연금기금연합회에 이전함으로써 기금가입원은 기금제도가 존재하지 않는 것과 같이 노령후생연금을 지급하는 것이 가능하다. 확정급여 퇴직연금제도의 도입에 따라 후생연금기금이 대행부분을 국가에 반환하는 조치도 허용하도록 되어 있다. 이에 반해 적용제외에는 이러한 조치는 존재하지 않는다. 예를 들어 확정급여형제도의 해산시 규약에서 약정한 급여를 제공할 보험구입에 필요한 자산을 보유하지 않더라도 정부의 지원제도는 존재하지 않고 있다.

5) 연금보상제도

연금보상제도는 1998년 연금법에 따라 1997년 4월 출범하였는데, 연금보상이사회는 사업주 도산과 함께 불성실한 행위로 연금자산에 손실이 발생한 것으로 인정되는 합리적인 근거가 있을 경우 보상하도록 규정하고 있다. 이 연금보장제도는 2004년 연금법에 의해 연금보호기금으로 발전되게 되었다.

6) 확정급여형제도의 재정운영 : 최저적립요건

영국의 직역연금제도는 일본 퇴직연금제도와 같이 보험료를 외부기관에 연금자산으로 적립하고 있어, 재정운영은 일본과 동일하다고 할 수 있다. 장기적인 관점에서 ① 계속기준에 의한 적립, ② 1995년 연금법에 따라 1997년부터 도입된 “최저적립요건” 적립의 두 가지 기준을 만족하도록 하고 있다.

최저적립요건에 따라 평가되는 연금채무는 평가일까지 근무기간에 따른 급여의 현가가치인데, 적립수준이 이 기준에 충족하지 않을 경우 수탁자는 일정기간 내에 적립수준을 회복시키도록 하고 있다. 적립수준의 회복에는 ① 적립수준이 90%를 채우지 못할 경우 1년 이내 10% 이상 인상, ② 적립수준이 90%~100%의 경우, 5년 이내 100% 이상 인상 등 2가지 방법이 존재한다. 이 기준은 이후 1년에서 3년으로, 10년 이내 100%로 회복하도록 완화되었다. 계속기준과 비계속기준의 2가지 방법이 존재하는 점에서 영국이 미국과 일본의 재정운영과 유사하지만 최저적립요건은 적용하는 할인율이 무위험이자율이 아니라는 점에서 차이가 존재한다.

채무평가는 수급자와 수급자 이외로 구분되어 수급자는 국채금리를 적용한 평가를 기본으로 하는 반면, 수급자 이외의 지급개시전 기간은 주식 기대수익률로 할인하게 된다. 따라서 연금제도의 해산시 그때까지 약속한 급여를 보증기준으로 하지 않고 있다. 적립기준은 2004년 연금법에 의해 「제도 고유의 적립기준」으로 대체되었다.

나. 영국 퇴직연금개혁 주요 내용

1) 1995년 이전의 퇴직연금개혁

영국의 공적연금제도는 정액급부의 기초연금과 소득비례의 부가연금으로 구분되며 부과방식으로 운영되고 있다. 이해 반해 대기업을 중심으로 오래전부터 발전·보급되어 온 퇴직연금에 대해, 모든 종업원에 대해 부가연금에 있어서의 최저보장연금의 수준이상 급부를 행하는 조

건으로 SERPS의 적용제외가 인정되고 있다. 적용제외가 인정되기 위해 소득비례연금의 급여수준을 상회하는 급여보장, 유족급여, 인플레에 대한 보호장치 및 기타 사업주 자산과의 분리 등의 요건을 충족하도록 하고 있다. 미국 ERISA와 같은 퇴직연금법은 존재하지 않으며 퇴직연금 대부분은 적격요건을 충족하여 세제혜택을 받고 있는 실정이다. 1986년에는 SERPS의 재정악화 및 처칠 보수당정권에 의한 작은 정부론을 배경으로 하여 갹출형 퇴직연금 및 적격개인연금에 대해 SERPS의 적용제외를 인정하는 등 적용제외의 확충을 도모하였으며 퇴직연금제의 건전성 강화 조치가 이루어졌다.

가) 퇴직연금감독청의 설립과 수급권강화

영국에서는 종래부터 적용제외제도만을 관할하는 직역연금위원회가 존재하고 있었으나 퇴직연금감독청이 창설되었다.

퇴직연금감독청은 포괄적인 감독기관을 설립함으로써 판례법에 기초한 법이 준수되지 않는 경우 연금수탁자의 의무불이행을 방지하고 연금수급권의 보호를 보다 확실하게 할 목적을 가지고 있다. 따라서 연금수탁자의 의무이행뿐만 아니라 최저적립기준(MFR: Minimum Funding Requirement)의 충족부터 각종 정보공시규정의 준수에 이르는 세세한 내용까지 감시·감독하는 권한을 가지고 있다. 직역연금의 운용이 부적절하고 임명연금계리인의 보고를 받는 경우 당해 직역연금에 대한 조사권한이 부여되며, 그 결과에 따라서는 연금수탁자의 업무정지·해임도 가능하게 된다. 또한 포괄적인 감독기관이기 때문에 관할관청간의 이해대립도 회피할 수 있다. 구체적으로는 징수기관인 직역연금사무국(PSO : Pension Scheme Office)은 연금자산의 과잉적립억제를 목적으로 하며, OPB는 연금수급권의 담보가 되는 연금자산의 충분한 적립을 요구한다는 점에서 차이가 있다. 더욱이 연금수탁자의 의무위반행위는 복수의 분산된 관할관청에 의해 적용제외 및 세제적격의 취소행위로 이르게 되고 이는 결국 가입종업원의 불이익으로 이어질 수 있기 때문에 OPRA는 연금수탁자의 의무위반에 대한 개별적인 벌칙규정을 정하고 특히 상

한의 벌칙을 부과하는 권한도 부여되어 있다.

나) 적립기금확보차원의 최저적립기준(MFR)의 적용

최저적립기준(MFR: Minimum Funding Requirement)은 연금기금의 재무건전성을 확보하기 위한 하나의 기준으로서 채용된 것으로, 연금급부채무에 적합한 연금자산보유를 의무화하는 것을 목적으로 하고 있다. 구체적으로 연금자산이 연금부채의 90%를 하회하는 경우에는 1년 이내에 그 기준을 달성하여야 하며, 100%까지 적립수준의 인상은 5년 이내로 한정하고 있다. 이와 더불어 3년마다 한 번씩 의무적으로 연금수리평가를 받아야 하며, 적립수준이 100%를 하회하는 것으로 나타나면 연금기금을 운용하는 이사회는 신규 연금갹출계획서를 작성, 임명연금계리인의 증명을 첨부하여 제출할 의무가 있다. 연금기금의 재무건전성 검증프로세스는 ① 3년마다 정기적인 연금수리평가 ② 연금기금으로부터 지명된 임명연금수리인과 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 구성되고 있다. 특히 긴급한 회복조치에서는 즉시적인 현금보전이외에 은행에 의한 채무보증, 용도가 특정된 은행예금 내지 예비자산(cash reserve)보유 등의 방법도 인정되고 있다.[6)]

다) 연금보상제도에 의한 지급보증

연금보상제도(PCS: Pension Compensation Scheme)는 주로 모기업의 도산에 의해 연금급부채무의 불이행상태가 발생하고 동시에 연금기금의 자산이 부정유용 및 사기행위에 의해 손해를 입고 있는 경우에 대해 일정한 상한금액까지 보전하는 것을 목적으로 한다.

---

6) 류건식・이태열,『퇴직연금 규제감독체계에 관한 연구』, 보험개발원, 2004. 7.

<표 III-6> 영국의 연금개혁과정과 연금개혁내용

연금개혁 과정	연금개혁의 주요내용
부가연금 제도창설전	- 1920년대부터 퇴직연금 창설 시작 - 1950년대 본격보급
1975년법 (노동당)	- 부가연금제도 창설과 적용제외제도 · 1975년 사회보장연금법에 의해 소득비례연금제도로 부가연금제도 도입(실시는 1978년) · 부가연금과 퇴직연금의 조정을 위해 적용제외 제도를 도입 - 적용제외의 요건 · 급부는 최저보장연금액(GMP)보다 많을 것 · 지급시기는 부가연금 지급개시전일 것 · 유족연금이 존재할 것 등
1986년 개정 (보수당)	- 적용제외 요건 완화 등 · 면제보험료 상당액 이상을 갹출하는 DC형 퇴직연금, 적격개인연금(갹출형)의 경우에도 적용제외 가능 · 1986.1.1 이후부터 적용제외 대상의 피용자에게 1993.4월까지 정부장려금을 지급 - 수급권보호 강화 · 지급 개시후 최저보장 연금상당의 연금급부(1988.4월이후 대응분)에 대해 3%를 상한으로 하여 물가 변동율 의무화
1995년 연금법 (보수당)	- 연금기금의 자산운용 사고(맥스웰사건), 남녀 급여차별금지 등의 판결에 영향을 받아 수급권보호 강화 - 적용제외요건의 완화 · DB형 적용제외 요건을 개별급여가 최저보장연금액을 상회하는 경우 그 퇴직연금급부가 정부에서 정한 일정 기준을 상회하면 됨 · 면제보험요율산정에 연령요소를 도입하여 가입자의 연령이 높을 수록 보험요율도 높도록 하는 구조 - 수급권보호 강화 · 1997년 4월이후 기간에 대응하는 급부에 대해 5%를 상한으로 하는 물가슬라이드를 도입 · 연금보상제도(PCS) 창설 · 비계속기준 최저준비금(Minimum Funding Requirement) · 관계자의 책임명확화(수탁자책임등) · 종업원의 퇴직연금 운영에의 참가보장(일본의 기금이사 등에 해당하는 수탁자의 1/3이상은 종업원)

보상액・보전액은 부정행위에 의한 상실자산액의 90%상당액, 또는 적립부족액의 90%상당액 중 적은 쪽이다. 나머지 10%는 제도종료・해산에 대한 자기책임액이며, 사전적으로는 위험분배에 의한 도덕적 해이 억제기능을 수행한다. 보전방법은 연금보상위원회가 가맹연금기금에 대하여 사후적으로 부과하는 것으로 운영한다.[7] 이에 따라 모기업의 도산리스크 및 제도종료리스크를 대상으로 하는 지급보증사업과는 성격을 달리한다고 할 수 있다. 이처럼 1995년 연금법에서는 최저적립기준(MFR)의 도입 및 행정에 의한 감독강화, 연금보상제도(PCS)의 창설 등 연금수급권을 확보하는 조치가 강구됨과 더불어 상한 5%까지의 물가슬라이드를 퇴직연금에 의무화하였다.

2) 1995년 이후의 퇴직연금개혁 : 2004년 연금법과 연금개혁

가) 퇴직연금제도 해산기준의 수정

2003년 6월 영국정부는 퇴직연금제도 개혁의 1단계로 확정급여형제도를 해산하는 사업주가 수탁자로부터 급여를 보호하기 위해 보험회사로부터 구입한 보험비용 전액을 청구할 수 있는 가입자보호 기준을 공포하여 시행하기 시작하였다. 종전에는 적립금이 최소적립요건을 갖출 경우 플랜의 해산이 가능했지만 연금플랜 해산 기준으로서 불충분하였다. 이 때문에 해산시에 배분된 자산은 사전에 약속한 연금급여의 원금을 하회하여 노동자의 연금이 삭감되는 경우도 있다. 보험구입비용은 회계기준에 의거한 채무를 상회하도록 되어 있고 최저적립요건과 비교할 경우 기준이 급격히 상승하여 연금플랜 해산을 정지시키는 효력이 있다. 예컨대 영국 증권거래소의 기업회계기준에 의한 적립부족은 2004년 7월 시점에서 420억 파운드이며, 한편 동 시점의 보험구입비용에 대한 적립부족은 1,250억 파운드를 초과하고 있다.

나) 2004년 연금법의 주요내용

---

7) 吉原健二,『21世紀の企業年金』, 東洋経経済新報社, 1997, pp. 200～215.

2004년 2월에 통과된 연금개혁법안은 2005년 4월부터 시행되었으며, 주요내용은 다음과 같다.

① 재정지원제도의 창설 : 연금보호기금(PPF)의 업무개시(2005년 4월 예정)전에 이미 연금플랜 해산처리를 시작한 적립부족 연금제도 가입자에게 일정한 재정지원 제공

② 연금보호기금(PPF)의 도입 : 적립부족의 연금제도 가입자에 일정한 최저급여 보증

③ 퇴직연금감독기구(OPRA)를 조기대응과 리스크에 대비한 연금규제기관(The Pension Regulator)에 이관

④ 공적연금의 지급개시연령을 연장할 수 있도록 선택권 부여

⑤ 최저적립요건을 제도 고유의 적립기준으로 전환

⑥ 2005년 4월 이후 발생할 연금에 대한 물가인상율 상한을 종전의 5%에서 2.5%로 변경함. 또한, 확정기여형 연금, 적격개인연금, 관리연금제도(Stakeholder Pension Schemes)의 인상 요건을 폐지

⑦ 사업 이전시 새로운 사업주는 기존 사업주의 연금제도 가입자인 종업원에게 장래 연금권을 제공할 것을 의무화

⑧ 제도변경 당시 사업주는 종업원으로부터 의견수렴을 의무화

⑨ 퇴직연금 및 저축에 관한 재무적 정보의 이용가능성 확보

⑩ 연금제도 수탁자가 연금법규제, 신탁법 및 자신의 연금제도에 관한 최저수준의 지식을 알고 있도록 법적 의무 도입(연금제도 수탁자의 위원중 최소한 1/3은 가입자 선출의 위원으로 하며, 1/2로 증원 가능)

⑪ 연금제도 수탁자가 동의할 경우 또는 기 발생 급여의 지급형태 변경 가능 등을 들 수 있다.

다) 2004년 연금법의 주요특징

① 연금보호기금(PPF) 및 재정지원제도

연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund)은 지불능력이 없는 위험

성이 높은 사업주가 적립부족제도 가입자를 위해 최저수준의 급여 제공을 목적으로 확정급여형제도를 대상으로 하고 있다. 이에 반해, 종전에 연금보상위원회가 보장하는 사기·횡령에 의한 연금자산 손실보상제도(DB, DC 적용)의 기능은 연금보호기금(PPF)에서 이루어진다.

㉠ 연금보호기금의 보증

연금보증기금은 통상연금연령(NPA: Normal Pension Age)에 도달한 가입자에 100%의 연금수급을 보증한다. 다른 모든 가입자는 발생연금 급여의 90%를 NPA에서 지급된다. 가입자는 연금제도의 규정에도 불구하고 연금가치의 25%를 일시금으로 받을 수 있으며, 연금보호기금(PPF)에서 지급개시후 연금은 소매물가 상승율(2.5%이내) 지수에 따라 증가한다. 연금제도 규정에도 불구하고 지수 증가는 1997년 4월 5일 이후 연금계산상의 근무에 대해서만 적용되며, 그 이전의 근무에 대한 연금은 증액되지 않는다. 거치연금(통상 연금연령 미만의 현역가입자 연령)은 설정일로부터 통상연금연령(NPA)까지 소매물가 상승율(5%이내)에 연동하여 재평가된다.

㉡ 연금보상의 상한

보상액은 소득에 연동하여 증액되며, 65세 연금액에 대한 상한은 연간 2.5만 파운드로 제한된다.

㉢ 연금보호징수금

연금보호기금(PPF)의 당초 비용은 초년도에 적용된 「1회 제한」의 정액징수금이 부가된다. 향후 징수금의 수준, 계산방법, 지급방법에 관한 규칙을 설정하도록 하고 있다. 회계연도에는 정액 및 리스크 기준의 체계에 의한 징수금으로 부가된다. 비용중 적어도 80%는 리스크 기준의 징수금에 의해 부가하도록 하고 있다.

정액의 징수금은 연금가입자수, 현역가입자의 총급여, 채무평가액 중에서 1개 또는 복수의 「연금제도의 요소」에 의해 결정하도록 되어 있

다. 리스크기준징수금은 연금제도의 적립상황을 반영하는데, 사업주가 파산할 가능성, 연금제도의 투자전략 관련 리스크 및 기타 요소가 고려되고 있다.

㉣ 재정지원제도

연금보호기금(PPF) 도입시 문제는 기업의 지급불능에 따라 해산된 연금제도의 기존 가입자의 보상 문제라 할 수 있다. 정부가 연금법안의 보완조치로, 재정지원제도의 도입을 결정하였지만 금융업계의 반발로 인해 세부적인 재원지원제도의 결정이 지연되고 있고, 정부의 예산규모만 결정된 상태이다. 확정급여형제도의 해산에 따른 보상조치는 미국의 경우 퇴직연금의 확산단계에서 도입된 반면, 영국은 확정급여형제도의 해산·폐쇄·동결에 의한 연금제도의 감소 단계에서 도입되어 그 성공여부에 관심이 집중되고 있다.

② 공적연금의 지급개시연령 선택

기초연금, 부가연금(공적소득비례연금 및 제2국가연금)은 65세에 지급이 시작(여성은 60세에서 65세에 단계적으로 인상됨)되지만 지급개시를 연장할 수 있도록 규정되어 있다. 연장 시에는 1년마다 7.5%(2010년부터 10.4%) 증액되며, 또한 지급개시에 증액부분의 원금을 일시금으로 수령하는 것 역시 가능하다. 이러한 조치는 정부가 계획하고 있는 정년제 폐지에 부응하기 위한 것이다.

③ 적립기준의 변경

최저적립요건은 적용된 1997년부터 다음 2가지 문제, 즉 ① 약속했던 노령연금 전액을 지급받지 못할 가능성이 높다는 점 ② 투자행동을 왜곡하고 있다는 점 등이 지적되어 왔다. 2001년 3월에 발표한 Myners Report에서 적립기준을 먼저 작성하는 경우, 이 적립기준에 따라 자산운용이 이루어져 결과적으로 상장주식이나 길드채권에 투자가 집중된다는 비판을 제기하였다.

새로 도입된 「제도고유의 적립기준」에서는 연금 수탁자에 적립전략이나 적립부족의 개선방법을 규정한 「적립방법서」작성을 의무화하고 있는데, 이 적립방법서는 투자방법서를 보완하는 역할을 하고 있다. 이에 따라 최저적립요건은 폐지된다. 또한, 연금제도 가입자에 정보제공을 강화하여 연금수탁자와 연금제공 사업주간의 협상에서 연금규제기관의 중재기능을 강화하고 있다. 법률은 「제도고유의 적립기준」에 관해 세부적 기준을 규정하고 있지 않고, 연금수탁자가 자율적으로 설정하는 입장을 취하고 있다.

④ 물가인상율 제한

연금에 관한 물가인상 요건의 상한은 2005년 4월 이후 연금계산상의 근무기간에 속하는 급여에 대해 종전 5%에서 2.5%로 인하시켰으며, 또한 확정기여형연금, 적격개인연금, 관리연금(Stakeholder Pension)의 비례요건이 폐지되었다. 이에 따라 고령자가 선택 가능한 개인연금상품의 선택권은 확대되었다고 할 수 있다.

⑤ 수탁자의 인식과 의무

연금수탁자는 신탁증서 및 규제, 투자 및 적립원칙의 방법서, 연금제도 관리정책에 관한 기타의 서류를 준비하도록 되어 있다. 또한 연금수탁자는 연금 및 신탁법, 적립 및 투자에 관한 문제 등의 특정 문제에 대한 충분한 인식과 이해력을 갖추도록 하고 있다.

⑥ 은퇴계획

법률은 개인이 금융정보를 이용가능 하도록 정부에 다음과 같은 다양한 권한, 즉 ① 저축부족을 해소하기 위해 선택방법을 설명하기 위해 인터넷에서 은퇴계획기능을 제공할 것, ② 사업주에 종업원의 연금 및 저축정보나 조언의 제공을 강제로 할 것[8], ③ 필요에 따라 제도에 「종합연금예측」(공적 및 사적연금급여의 통합 보고)의 제공을 강제로 할

8) 영국은 이러한 요건의 내용을 검토하기 위해 사전테스트를 계획하고 있다.

것 등을 부여하고 있다. 사전테스트는 이미 실시되고 있으며, 영국은 「종합연금예측」작성을 위해 사업주에 대한 종업원의 공적연금부분의 급여계획서를 무상으로 제공할 계획으로 있다.

⑦ 연금규제기관

새롭게 설치된 연금규제기관(The Pension Regulator)은 직역연금감독기구(OPRA)의 권한에 다음과 같은 추가적인 권한, 즉 ① 가입자 이익을 위해 확정급여형제도를 동결할 것, ② 법령준수의 불이행이 예상되는 자에 대해 통지할 것, ③ 파산한 사업주의 자산매각에 의문이 있을 시 재판소에 거래 취소를 신청할 것, ④ 수탁자와 사업주가 합의가능할 경우 '갹출계획'을 부과하여 연금제도의 장래 급여발생을 변경할 것 등이 부여되어 있다.

⑧ 연금법 제67조의 개정

1995년 연금법 제67조의 취지는 「그때까지 획득한 가입자의 연금권리는 당해 가입자의 동의 없이 변경하는 것이 불가능하다」라는 것이었다. 2004년 개정에 따라 이러한 요건에 추가적으로 변경후 급여조건이 변경전과 비교하여 수리적으로 동일 가격일 경우 변경 가능하도록 하고 있다. 여기에는 제도수탁자의 승인이 필요로 하는 등 일정한 보호 조치가 존재하며, 이외에 확정급여형에서 확정기여형으로 변경이 인정되지 않았다. 복잡한 규정에 따른 비례형 연금을 수리적으로 동일 가격의 단순 연금으로 전환함에 따라 관리비용의 억제가 가능하다는 특징이 있다.

다. 시사점

1995년 이전의 영국 연금개혁의 특징은 적용제외제도의 확대와 퇴직연금의 수급권보호 충실에 있다고 할 수 있다. 즉 영국에서는 수차례 개정을 통해 소득비례 부가연금의 적용제외를 서서히 확대하는 한편, 퇴직연금의 수급권보호 강화를 도모하여 왔다고 할 수 있다. 이에 반해 2004년의 영국 연금개혁의 특징은 수급권보장의 강화이외에 연금재정의

적정성 검증, 연금운용에 관한 관리감독 등에 보다 초점을 맞추어 이루어지고 있다고 할 수 있다.

2. 미국

가. 퇴직연금제도의 개관

1999년 노동성이 발표한 바에 의하면 민간부문 근로자의 퇴직연금 가입율은 <표Ⅲ-7>과 같이 미국 근로자의 2명 중 1명이 퇴직연금에 가입하고 있는 것으로 나타나고 있다. 기업규모가 작을수록 가입율이 낮은데 확정급여형제도의 경우 이러한 추세가 현저하게 나타나고 있다.

퇴직연금 형태별 가입율 추이는 <표Ⅲ-8>처럼 확정급여형제도가 1985년 17만건에서 5만 3,000건으로 70%로 급격히 감소하고 있는 반면, 확정급여형제도는 약 3,000만명에서 약 2,500만명으로 16%의 감소추이를 보이고 있다. 이처럼 연금제도수의 감소 요인은 주로 가입자수가 적은 소규모의 연금플랜이 해산되었기 때문이다.

1) 확정급여형의 제도설계

미국에는 퇴직연금을 포괄적으로 규제하는 연방법 「퇴직급여소득보장법」이 존재하며, 이 법에서 제도설계 및 제도운영에 관한 규제를 체계적으로 규정하고 있다.

가) 연금수급권

ERISA법은 연금수급권의 개념을 명확히 하고 있다는 점이 특징이며, 대부분 퇴직연금 수급권 보호에 관한 제반 사항과 관련되어 있다. 특히 법 제2조(의회의 견해와 정책제언)에서는 “이 법은 근로자의 발생급여에 수급권을 부여, 적립에 관한 최소기준을 적용, 지급보증제도 등의 도입을 통해 공정성과 건전성을 개선하고 사적연금제도의 가입자 및 유가족의 이익을 보호하는 데 있다.”라고 규정함으로써 종업원의 수급권보

호에 초점을 맞추고 있다.

<표 III-7> 가입자규모별 급여형태별 가입내역

	확정급여형	확정기여형	합계
종업원 100인 이상	44.6%	51.4%	71.6%
종업원 100인 미만	12.1%	30.7%	37.3%
합계	27.1%	40.2%	53.1%

주: 확정급여형과 확정기여형 동시가입 기업 중복포함

<표 III-8> 제도수와 가입종업원수 추이

(단위: 천건)

	70년	75년	80년	85년	90년	94년	97년
DB	-	103	148	170	113	74	53
DC	-	208	341	462	599	616	647
합계	-	311	489	632	712	690	700
가입종업원수							(단위: 백만명)
DB	-	26.8	29.7	28.9	26.3	24.6	25.0
DC	-	3.9	6.2	11.6	16.1	20.9	20.0
합계	26.3	30.7	35.9	40.4	42.0	45.5	45.0

주: 주된 연금제도에 관한 것임.

또한, 연금수급권의 기본이념인 발생급여에 대해서는 제3조(정의)에서 “발생급여는 확정급여형제도의 경우, 제도에서 규정된 통상의 퇴직연금에서 지급이 시작된 연금의 형태(각 개인에 발생한 급여)를 의미한다”라고 규정되어 있다. ERISA법에서 확정급여형제도의 연금급여는 근로를 기준으로 발생하며, 그 발생급여를 종업원의 권리로서 규정하고 있다.

세부적으로는 ① 발생급여 기준, ② 발생급여를 종업원의 권리로서 부여하는 2가지 사항에 대해 엄격히 규정하고 있다. 이러한 근로자의 공정성 확보와 효율적 노동시장의 달성을 위해 장기근무자 우대를 배제하는 관점에서 결정되어 있다. ①과 관련된 규제는 「급여 발생규제」라 하며, 급여승률을 근무기간에 걸쳐 균등하게 배분하는 차원에서 3가

지 규제가 존재한다. ②와 관련된 규제는 「수급권부여 규제」라고 하며, 조속한 시기에 근로자에게 무조건의 청구권을 부여하는 차원에서 2가지 규제가 존재한다.

나) 연생유족연금이 연금급여의 기본

ERISA법에 의하면 확정급여형제도는 1년 이상의 결혼기간이 있는 근로자에게 배우자의 이의가 없는 한, 「적격한」연생유족연금으로서 지급하도록 규정하고 있다. 「적격한」연생유족연금의 연금액은 일반적으로 본인의 단생연금(종신연금)과 수리적으로 유사하게 결정되며, 본인 사망시 배우자의 유족연금은 그때까지 연금의 50% 이상을 요건으로 하고 있다.

미국 퇴직연금에서 지급형태의 기본은 연생유족종신연금인데, 미국 퇴직연금은 전통적으로 연생유족연금이나 종신연금 이외의 지급방법에 관해 근로자에 선택권을 제공하는 것은 거의 존재하지 않는다. 그 이유는 주로 퇴직연금을 사용하거나 종신연금을 선택하지 않음으로써 예상 이상의 장수로 생활자금이 고갈되는 사태를 방지하기 위함이다.

다만, 일시금 지급의 선택권이 금지된 것은 아니다. 사실 최근 확대되고 있는 혼합형(CB: Cash Balance) 퇴직연금제도에서는 대부분이 근로자에게 일시금의 선택권을 제공하고 있는 실정이다. 특히 세법에서 일시금은 기본급여로서 종신연금과 수리적으로 유사한 금액으로 규정하고 있다.

또한 퇴직연금제도를 제공하는 기업도 연금지급을 대신하여 일시금의 지급으로 청산하는 방법이 있다. 장래의 연금급여의 원금(현재가치)이 5,000달러 미만일 경우 기업이 일시금에 의한 청산이 가능하도록 규정하고 있는데, 이는 소액 연금을 관리하는 불편을 감안한 조치라 할 수 있다. 지급 기간중 연금의 증액은 일반적으로 기업의 재량에 의해 급여증액을 조정하도록 하고 있어 영국과 같이 연금제도에서 규제하고 있지 않는 상태이다.

다) 확정급여형 재정운용

미국 확정급여형 재정운영은 ERISA법 제302조의 최소적립기준의 규제를 받게 된다. ① 계속기준(종전 최소적립기준)에 의한 적립계획 준수, ② 비계속기준(추가적적립요건)에 의한 연금채무 확보, ③ 완전적립한도에 의한 추가적 보험료 갹출제도 등 3가지 방법이 존재하고 있다(단일기업주의 경우). 연금제도 제공자인 기업은 이처럼 포괄적으로 편성된 「최소 적립기준 계정」을 설정하여 각 연도의 납입보험료 과부족을 관리하게 된다.

① 종전의 최소적립기준

적용되고 있는 재정방식에 근거한 표준비용과 미적립발생채무의 상각비용을 더한 금액이 최소한 필요한 보험료이다. 상각비용은 매년 정액이지만 <표Ⅲ-9>와 같이 채무의 발생요인별 상각기간이 다르다.

<표 III-9> 채무의 발생요인과 상각기간

발생요인	상각기간
ERISA법 시행시 적용의 미적립채무	40년
ERISA법 시행후 적용의 미적립채무	30년
제도의 개정	30년
제도운영상의 손익	5년(15년)
기초율의 변경	10년(30년)

자료: ( )는 다수사업주제도에 적용된 상각기간임.

② 추가적 적립요건에 의한 증가액

추가적 적립요건에는 현재채무라는 개념이 사용된다. 추가적 적립요건은 현재채무에 대한 적립율이 90% 미만의 단일기업주에 적용되지만, 적립율이 80% 이상의 경우 직전 2년간 적립율이 90% 이상이면 면제되도록 되어 있다. 현재채무는 발생급여(제공한 근무를 기준으로 발생한

급여)의 평가액이며, 계산에 이용된 기초율중 할인율과 사망률에 대해 기준이 설정되어 있다. 할인율은 평가일 직전 4년간 평균국채금리(30년 만기)를 기준으로 하고 있다.

보험료는 추가적 적립요건을 만족하기 위해 부족 소멸보험료를 하회해서는 않도록 되어 있으며, 이는 현재 채무를 기준으로 한 적립율에 따른 부족액에 18%~ 30%의 비율을 곱한 금액이다. <표Ⅲ-10>은 미국과 일본의 추가적 적립기준(비계속기준)을 비교한 것이다.

<표 III-10> 미・일의 추가 적립기준 특징비교

	미국	일본
기 준	추가적 적립요건	최저적립기준 (비계속기준)
대상 급여	평가일까지 받은 급여	최저보전급여 (평가일까지 받은 퇴직급여 중 거치이율을 제외한 부분)
할 인 율	과거 4년 평균 국채 수익률 30년 만기기준(2004~2005년은 우량사채 수익률)	과거5년 평균 국채 수익률(20년만기)
적립부족 판정과 대응	-적립수준 90% 하회시(80% 이상의 경우 최근 2년간 적립수준이 90% 이상이면 면제) ・적립수준에 따라 정해진 적립부족액 일정비율(18%~30%갹출)	-적립수준 100% 하회시(80% 이상 또는 최근 3년중 2년 이상, 100% 이상일 경우 면제) ・80%미만 부분을 5년, 80%~90% 부분을 10년으로 회복, 90%~100% 부분을 15년으로 상각

2) 지급보증제도

퇴직연금 해산에 따른 지급보증제도는 ERISA법 제4장에 상세하게 규정하고 있다. 지급보증제도는 퇴직연금 해산에 따른 연금원금 부족으로 급여보증을 이행할 수 없을 경우, 가입자 및 유족을 구제하기 위해 연금지급보증공사가 운영하는 제도이다.

① 적용범위: 확정급여형연금

② 보증대상의 보험사고: 단일기업주의 자발적 연금해산은 두 종류로

구분

- 표준해산 : 연금플랜이 해산되기 이전 모든 급여를 지급하기에 충분한 재정 상태인 경우로, 이 경우 ERISA법에 근로자가 보장된 급여를 일시금이나 보험사의 연금으로 수령 받으면 연금지급보증공사의 보장책임은 종료됨.
- 부실해산 : 해산시점에 급여를 지급하기에 불충분한 재정상태인 경우로 기업주는 제도를 계속 운영할 경우 기업이 파산될 정도로 심각하다는 것을 증명할 필요성이 존재(연금지급보증공사는 발생한 급여의 대부분을 지급하는 한편 기업주로부터 자금을 구상받기 위해 노력하며, 부실해산의 경우 일정한 요건충족 필요)

<일정한 요건>

- 파산법에 따라 사업주가 청산을 신청한 경우
- 파산법에 따라 사업주가 법정관리에 있으며, 연금종료가 인정된 경우
- 사업주가 연금지급보증공사에 대해 다음을 증명한 경우
  - ⅰ.종료하지 않으면 부채 지급 및 사업계속이 불가능
  - ⅱ.종업원 감소만의 이유로 연금비용 부담이 부당하게 증가

3) 보증대상의 급여

표준해산의 경우 각 가입자에 급여책임을 배분하여 남은 자산을 연금규정에 따라 가입자 등에 배분하여 사업주에게 반환한다.

부실해산의 경우 연금지급보증공사(PBGC)에 의한 보증은 다음과 같다. 우선 급여채무는 보증급여와 비보증급여로 분리한다. 보증급여는 기본적으로는 수급권 부여완료의 급여를 말하며, 조기퇴직을 위해 별도로 설정한 할증적 일시금 등은 포함되지 않는다. 또한 보증급여는 급여월액에 두 가지 제한이 있다. 첫째, 법정금액으로 2001년 시점에서 3,392달러이며 둘째, 각 가입자의 5년간 평균급여의 최고액이다.

급여채무 중 보증급여에 대응하는 채무를 초과하는 부분은 비보증급여 및 자산의 적립형태에 따라 다르다. 자산이 보증급여를 상회한 경우, 연금자산은 해산의 경우와 동일하게 배분된다. 사업주는 일반적으로 미적립 급여채무에 관해 지급의무가 있다. 연금자산 이외에 추가갹출을 행하는 것은 현실적으로 곤란하지만, 연금지급보증공사가 회수한 실적에 따라 실적 범위내에서 급여보증을 하게 된다. 따라서 비보증급여에 대해서 각 가입자는 비보증급여에 회수율을 곱한 금액을 보증하도록 하고 있다.

자산이 보증급여를 하회할 경우 연금지급보증공사는 제도자체의 신탁수탁자가 된다. 보증급여에 대해서는 연금지급보증공사가 보증하도록 되어있으나. 모럴해저드의 관점에서 제도설립 또는 5년 미만 플랜의 해산에 대해서는 보증이 삭감된다.

4) 보험료 등

연금지급보증공사의 수입은 ① 보험료, ② 투자수익, ③ 미적립채무 관련 사업주로부터의 징수금, ④ 재무성 차입금, ⑤ 적립부족으로 해산한 플랜 자산 등으로 이루어져 있다.

가) 보험료

단일기업주 플랜 관련 지급보증제도의 보험료는 당초 가입자 1명당 연간 1달러에서 시작되었다. ERISA법 제정 당시 적립부족 플랜의 임의해산도 지급보증 대상으로 포함시킴에 따라 단일기업주의 보증사업 재정은 악화되었다. 이에 따라 연금지급보증공사는 주로 지급보증대상 보증사고 제한 및 보험료 인상에 따라 재정 건전성을 도모하여 왔다. 현재 보험료는 고정보험료와 변동보험료로 구성되며, 고정보험료는 현재 가입자 1인당 연간 19달러이며, 변동보험료는 개별 퇴직연금기금의 미적립 연금부채를 계산하여 1,000달러당 연간 9달러를 적용하고 있다. 보험료를 개정하기 위해 의회 승인이 필요하며, 1991년부터 변동보험료의 최대한도는 폐지되었지만 가입자 1인당 보험료인 19달러는 지속되고 있

다. 2003년 보험료 수입은 9억 3,700만 달러에 이르고 있다.

나) 미적립채무 관련 사업주 징수금

사업주는 플랜해산에 대한 미적립 급여채무를 지급할 필요가 있다. 당초 사업주의 지급액은 사업주의 순자산 30%까지 제한되어 있었으나, 1986년 단일기업 사업주 연금개정법에 의해 한도가 폐지되었으며, 연금제도의 부실 해산시 연금지급보증공사는 사업주의 채무이행에 대한 교섭당사자이지만 미적립채무에 관한 지급청구는 퇴직연금 이외의 채권자와 경쟁하게 되는 등 복잡한 문제가 내재되어 있다.

나. 1990년대 이전의 연금개혁 특징

미국에서는 1974년 제도종료보험(Plan Termination Insurance) 도입 및 수탁자책임의 명확화 등 수급권보호를 목적으로 한 종업원 퇴직소득보장법(ERISA)이 제정되어 퇴직연금이 순조롭게 보급·확대되어 왔다. 그러나 거액의 적립부족에 따른 퇴직연금의 해산에 의해 제도종료보험의 실시주체인 연금지급급부보증공사의 재정은 악화되어 수차례 법안에 개정되었으나 상황은 크게 개선되지 못하였다(<표Ⅲ-11>참조).

이에 1987년 통합예산균형법(OBRA: Omnibus Reconciliation Act)을 제정하여 기금적립에 대한 제도제공자들의 자유재량범위를 축소하기 위하여 최소적립요건을 강화하였다. 그럼에도 불구하고 80년대말과 90년대 연금지급보증공사의 장기적인 건전성이 위협을 받게 되자 1994년에 퇴직연금의 적립요건 강화이외에 제도종료보험의 보험료적정화 및 연금지급보증공사에 의한 퇴직연금재정의 관여 등 수급권보호강화를 기초로 한 퇴직보호법(RPA: Retirement Protection Act)을 제정하여 최소적립원칙을 대폭 변경하였다[9]. 그러나 이와 같은 확정급여형 퇴직연금제도에 대한 과도한 규제조치 등으로 인하여 사용주의 비용부담이 상대적으로 덜 드는 확정기여형 퇴직연금제도로 이전하는 기업이 많아짐에 따라 확

9) 류건식·이태열(2004), pp. 56～57.

정기여형 퇴직연금시장의 비중이 최근 급속도로 확대되고 있는 실정이다.

<표 III-11> 수급권 보호 강화차원의 연금개혁

구분	세부내용
70년대 (ERISA)	-최소적립기준 금액설정(=정상비용+미적립 과거근무채무상각액) -전체적립금의 최저한도액 규정 -이상의 두가지 규정의 준수여부를 판단하기 위한 적립기준계정 설정 -적립부족발생시 기업은 부족적립금누적액의 5%에 해당하는 징벌세를 물어야 하며, 기업이 이를 이행하지 않을 경우 세율은 100%로 상승
80년대 (OBRA)	-공제한도(deductible limit)가 미적립현재부채보다 많아야 한다고 규정 -분기별 최저적립요건 충족요구 -최소적립요건규정에 사용된 여러 상각기간의 단축 -그러나 OBRA87은 세법상 적립한도액을 PBO에서 ABO로 변경함으로써 연금기금의 적립수준을 저하시키는 요인으로 작용하였음.
90년대 (RPA)	-부족적립금 축소를 위한 갹출금(Deficit Reduction Contribution: DRC)계산시 사용된 공식 및 부가적립비용에서 3가지 주요한 변화를 가함. -필요적립 현재부채규모 상향조정(35%→60%), 60%이하일 경우 신규 미적립부채계산시 30% 적용 -당해 신규발생급부에 대한 예상 현재부채의 증가액을 DRC항목에 포함 -모든 상각비용을 추가적립비용계산시 DRC에 상쇄

자료: 류건식・이태열(2004.7), pp. 56-57.

나. 1990년대 이후의 연금개혁 논의

1) 확정급여형 퇴직연금의 개요

1990년대 경제성장으로 재정적 문제없이 순조롭게 추진되던 확정급여형 퇴직연금도 2000년 이후 주식시장 불황, 저금리 영향으로 적립부족이 크게 발생하게 되었다. 실제로 미국 재무성 보고서에 따르면 2003년 S&P 500사중 확정급여형 퇴직연금을 도입한 362사중 80%가 적립부족 상태이며, 부족액은 합계 1,650억 달러, 적립비율은 87%에 이르고 있다.

적립부족의 증가에 따라 기업신용평가가 하락하는 경우도 발생하였으며, 또한 2001년 11월 엔론사태 이후 기업회계 및 퇴직연금에 대한 불신으로 재무회계기준심의회(Financial Accounting Standards Board)는 2003년 12월부터 확정급여형 퇴직연금의 정보공시를 점진적으로 확대하여 왔다. 이에 퇴직연금의 추가갹출이 곤란한 기업이나 퇴직연금의 해산 및 급여지급을 정지하는 기업도 늘어나게 되었다.

이와 더불어 2002년부터 2004년에 걸친 철광업 및 항공업계의 확정급여형 퇴직연금 해산은 결과적으로 지급보증제도의 재정악화라고 하는 새로운 문제를 초래하게 되었다. 실제 연금지급보증공사는 2004년말 230억달러의 거액의 누적 적자를 기록하고 2003년에는 연금지급보증공사 스스로가 해결책을 제시하기도 하였다.

이러한 과정 속에서 확정급여형 퇴직연금의 재정문제에 대해 2004년 연금적립 균형법이 성립되어 여러 가지 대책이 강구되었다. 이 법률은 적립부족에 따른 추가적 기여가 곤란한 기업에 대하여 적립기준을 일시적으로 완화하는 한시적 조치이었다. 그 주요 내용은 2001년 11월 이후 30년 만기 국채의 발행정지로 인해 한시적 기간 동안 적립목적의 할인율과 연금지급보증공사에 대한 리스크보험료 산정에 이용되는 할인율 기준을 30년 만기 국채의 이율에서 우량사채의 이율로 변경하는 것이었다. 이에 따라 2003년 12월 시점의 기준이율은 적립목적에서 5.07%에서 5.81%로, 연금지급보증공사의 리스크보험료는 4.31%에서 4.94%로 인상되어, 연금채무의 평가액이 감소하게 되었다.

이는 일반기업을 구제하기 위한 조치임에도 불구하고 장기적으로 연금기금이나 연금지급보증공사의 재정을 악화시킬 가능성과 적자발생을 일시적으로 지연시키는 것에 불과하였다. 이러한 가운데 부시 정부는 2005년 1월 퇴직연금의 수급권보호를 강화하기 위한 포괄적 제한을 제시하기에 이르렀다. 이 제안은 2003년 연금지급보증공사 제안에 기초하여 ① 수급권 보호를 강화하기 위한 적립기준의 수정, ② 가입자, 운용기관, 규제당국에 정보공시 충실, ③ 리스크보험료 확대와 지급보증제도

의 재정건전화 등 3가지를 주축으로 하고 있다. 이 중에서 ①에 대해서는 ⓐ 모기업의 재정상황에 따라 적립규제를 계속기준 또는 비계속기준으로 통일하고, ⓑ 기업재무나 연금재정에 문제가 있을시 급여증액이나 일시금 지급을 정지하는 한편, 경제가 개선될 때는 비과세로 추가적 보험료기여를 행하도록 하는 등의 대책이 포함되었다.

2) 401k 제도와 자사주 투자

주가 하락시에 가장 큰 문제는 종업원지주제도의 문제라 할 수 있다. 401k 형태로서 종업원지주제도가 세법 제401k의 요건을 충족하고 있어 401k의 자산 중에서 자사주의 비율이 높은 실정이다. 종업원이 급여 일부를 401k에 갹출한 경우 기업이 갹출액의 일정 부분을 지원하는 구조이지만 이 재원은 자사주로 충당하는 경우가 많았는데, 그 이유는 대략 다음과 같다.

예를 들어 루센트 테크놀리지(Lucents Technology)의 경우 자사 주식이 1999년 12월 82달러에서 2001년 8월 92% 하락한 6달러를 기록하였다. 동회사는「1999년말 이후 자사 주식이 퇴직형 투자대상으로 부적절할 정도로 심각한 경영상태에 있음을 임원이 인지하였음에도 불구하고 연금가입자에 자사주의 투자 및 계속보유를 권유하였다」라는 이유로 2001년 7월 수탁자책임 불이행에 대한 소송에 직면하기에 이르렀다. 2000년 6월 당시 401k 자산(205억달러)에서 자사주가 차지하는 비중이 42%로 가입자 8만명이 입은 손해는 엄청난 금액이 되었다.

종업원지주제도에서는 50세까지 종업원은 제공된 자사 주식을 보유해야 하며, 이 부분은 401k의 투자선택 방법에 관한 요건(최소한 3개월마다 운용대상을 전환해야 한다 등)에는 적용되지 않았다. 이에 따라 기업이 파산할 경우에는 종업원은 어쩔 도리가 없었다. 2001년 12월에 파산한 엔론 역시 동일하다고 할 수 있다.

당시 종업원지주제도를 포함한 엔론의 401k는 당시 기록관리회사의 변경에 따라 동결(lock-up)되었으며, 그 기간중 회사의 경영위기에도 불

구하고 종업원은 자산총액의 57%를 점유한 자사주를 매각하지 못하여 퇴직연금의 대부분을 상실해버리고 말았다. 뿐만 아니라 동결기간에 임원이 보유한 자사주식을 처분하여 매각한 사실이 발각되어 큰 문제가 대두되었다.

엔론의 401K 부작용을 개선하기 위해 부시 정부는 2002년 2월 401k 가입자보호를 위한 정책을 제시하였는데, 그 주요 내용은 ① 기업이 기여한 자사주는 3년 가입 또는 3년 근무 후 자유롭게 처분할 수 있도록 한다는 것, ② 동결(lock-up)기간 중 임원이 업무와 관련하여 매입한 증권의 거래는 금지하며, 동결기간은 30일 전까지 고지한다는 것, ③ 자사정보의 가입자 제공을 연간 4회로 확대함과 동시에 금융 어드바이저에 의한 가입자 정보제공을 의무화한다는 것 등이었다. 엔론사태를 계기로 기업감사 및 정보공시의 강화 등 포괄적인 기업개혁을 목적으로 한 법안이 통과되기에 이르렀다.

3) 혼합형(CB)

가) 혼합형(CB)

1990년대 확정급여형제도의 트렌드는 다양한 형태의 혼합형(하이브리드)제도 도입이라 할 수 있다. 혼합형제도는 확정급여형과 확정기여형의 양자의 특성을 가지고 있다는 의미에서 확정급여형으로도 분류되고 확정기여형으로도 분류되고 있다. 확정급여형제도로 분류되는 혼합형제도의 대표적인 방식이 혼합형(CB: Cash Balance) 제도이다.

혼합형 제도는 각 연금 가입자별 개인계정이 개설되어 있는데, 이 계정은 자산과 대응하지 않는 가상계정이라는 점에서 401k의 계정과는 다소 차이가 존재한다. 근무를 계속함에 따라 다음 2가지 요소에서 가상잔액이 증가하며, 증가잔액은 「크레딧」이라 한다.

① 급여 크레딧

각 가입자의 급여에 대한 일정률로 산출되는 「유사보험료」이며, 가

상잔액의 원금 증가부분이다.

② 이자 크레딧

급여크레딧을 「원금」이라하면 「이자」에 해당되는 것이 이자 크레딧이 된다. 이자 산출을 위해 이율이 일정한 경우도 있지만 연방채권의 이율 등 일정한 지표를 기준으로 매년 변경하기도 한다. 확정급여형제도가 연금액을 우선적으로 산출하는 것인데 반해 혼합형 제도는 가입자별로 할당된 퇴직 가상잔액(크레딧의 누적)을 기초로 가정한 이율을 사용하여 연금액을 계산하게 된다. 일본은 가상잔액의 계산방법이 변동이율에 의한 예금의 원리금 합계방식이다.

나) 선택일시금의 계산방식 문제

혼합형에서 사업주가 선택일시금의 옵션을 선택하는 ERISA법상의 의무는 존재하지 않는다. 일시금 옵션을 제공하는 것은 노동자와의 협의에 의해 결정되며, 혼합형은 설계에서부터 일시금선택 옵션을 제공한다는 것에 불과하다. 또한, 선택일시금이 법률상 혼합형에서 관리되는 가상잔액과 일치한다는 보장은 없다.

혼합형에서는 예정이율과 사망률에 의해 가상계좌의 잔액을 연금액으로 전환하게 되는데, 이 연금액이 ERISA법상 수급권의 기초가 되는 발생급여가 된다. 선택일시금은 연금을 기초로 산출되지만 일시금액이 적절하도록 30년만기 국채이율을 할인율로 사용하도록 하는 등 규칙이 세법에 규정되어 있다.

따라서 연금규정에서 가상잔액을 연금으로 전환시 예정이율, 사망률과 세법에서 규정한 선택일시금 산출을 위한 이율, 사망률이 일치하지 않는 한 가상잔액과 선택일시금은 다르게 된다. 혼합형의 초기단계에서 선택일시금이 가상잔액보다 적어(즉, 예정이율이 법령상 이율보다 낮을 시) 가상잔액의 노령연금을 수급할 수 없는 경우가 자주 발생되어 소송이 제기되어 「선택일시금은 가상잔고를 하회할 수 없다」는 결론에 이르게 되었다.

다) 급여곡선에 의한 발생문제

미국의 전통적인 확정급여형은 퇴직시(65세) 연금액이 퇴직시 급여를 기초로 결정되므로 중도 퇴직한 자에 대해서는 엄격한 패널티가 존재하고 있다. 기존의 확정급여형이 잦은 이직 등으로 인하여 근속기간이 줄어드는 젊은 종업원에게 수급권 측면에서 매우 불리하게 된다. 즉, 확정급여형을 채택하고 있는 기업은 이직이 잦은 젊은 종업원에게 수급권을 부여하기가 매우 어렵기 때문에 확정급여형에 수급권이 쉽게 부여될 수 있는 확정기여형 특색이 가미된 혼합형이 활성화되었다.

전통적인 확정급여형은 일정연령 및 근속연수 요건(예: 연령+근무연수=80)을 충족하면 65세에 도달하지 않더라도 퇴직시부터 연금급여를 받을 수 있는 특혜가 부여되게 된다(조기퇴직제도). 조기퇴직제도는 연금이 65세 즉시 지급개시 된다는 것을 의미하므로 급여원금이 일시에 증가하게 된다. 혼합형에서는 급여원금인 가상계정을 일시에 증가시키는 것이 매우 어렵기 때문에 결국 조기퇴직의 우대조치도 제공하지 않는 것이 된다.

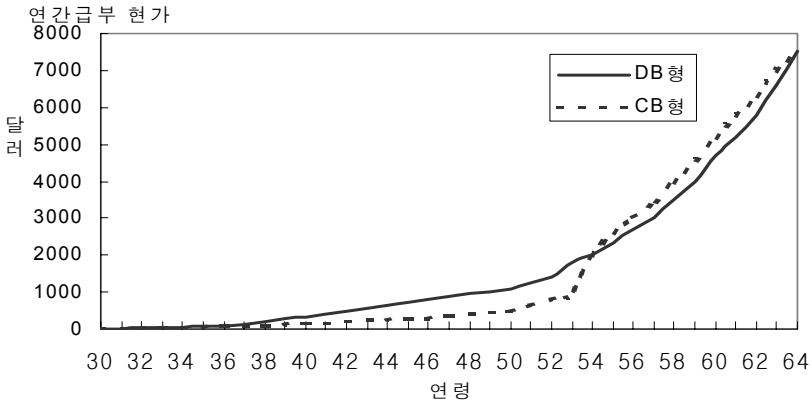
이러한 혼합형의 도입은 조기퇴직 유인을 방관하는 것을 의미하지만 기업에 저항이 없었던 것은 경제호황을 배경으로 고령자의 퇴직을 장려할 필요성이 크지 않았기 때문이다. 전통적 확정급여형과 혼합형(CB)의 급여커브의 차이는 <그림Ⅲ-1>과 같이 나타낼 수 있다.[10]

이와 같은 급여 커브의 차이가 혼합형제도의 이행문제를 일으키고 있다. 혼합형의 가상잔액이 ERISA법상의 발생급여는 아니므로 이행에 있어서 보호될 수 있는지 여부는 불확실하다고 볼 수 있다. 물론 발생급여로서 연금액은 감소하지 않는 것을 요건으로 하지만 가상잔액과 발생급여 중 높은 쪽을 보증하는 경우, 기업으로서 상당한 비용증가가 있을 수 있다.

---

10) 전통적인 확정급여형제도는 55세 도달시 조기 퇴직급여를 제공하고 있다.

<그림 III-1> DB형과 CB형과의 차이비교



이에 따라 ① 이행시 발생급여분은 보증하지만 혼합형의 급여액이 근접할 때까지는 급여를 증액시키지 않으며, ② 일정연령 이상의 가입자에게는 어떠한 연금플랜에 가입하여야 하는지를 선택하는 등의 배려가 필요하다. ①의 경우 이행후 혼합형제도의 급부가 종전의 발생급여에 근접할 때까지 크레딧은 동결되지만 그동안 연금의 증액에서 완전히 하락하지 않는 현상이 발생한다. 이러한 하락현상과 함께 급여크레딧이 급여의 일정률일 경우 받을 수 있는 연금액은 이자크레딧의 적용기간이 짧은 고연령의 종업원층이 저연령층보다 불리하므로 급여설계 자체에 대해서도 「고용에서 연령차별금지법」에 저촉되는 것은 아닌가하는 우려가 확대되고 있다.

이러한 가운데 1999년 IBM이 운영한 종전의 연금제도에서 혼합형으로의 이전으로 소송이 발생하게 되었다. 즉 IBM의 법적문제 발생을 계기로 소송이 이어졌으며, 국세청도 혼합형제도 이전의 세제적격성을 인정하지 않을 방침을 결정하게 되었다. 2002년 12월, 국세청으로부터 기업의 이전규칙에 대한 방법제시가 있었고, 2003년 7월, IBM의 혼합형제도 이전이 연령차별금지법에 저촉된다는 판결을 받았으며, 의회가 주도하여 전면적인 이전금지조치가 이루어지게 되었다. 이 가운데 소송리스

크를 회피하기 위해 기존 확정급여형이나 기존에 이전했던 혼합형에의 갹출을 정지시키고 그 만큼을 401k제도에 대해 갹출 조치를 한 기업도 많이 존재하였다.

2004년 12월, 국세청은 의회 요구에 따라 새로운 이전규칙을 제안하게 되었다. 그 주요 내용은 ① 이전후 5년간 기존 연금제도가 지속될 경우에 받을 수 있는 급여를 보증한다는 것, ② 어떠한 조정도 금지하며, 모든 종업원에 대한 이전직후 급여 크레딧를 부여한다는 것, ③ 연방재판소에서 서로 다른 판결의 발생으로 불확정한 급여설계 문제에 대해서 고연령 또는 장기근속의 종업원일수록 급여 크레딧이 높으면 연령차별금지법 위반에 해당되지 않는 것으로 한다는 것 등이었다.

그럼에도 불구하고 이후 이러한 의회 제안을 기초로 하여 규칙을 공포하기 위해 필요한 지출을 금지하는 법률이 성립되었고, 2004년 6월 재무성 및 국세청 등은 다시한번 이 제안을 제시하게 되었다. 이러한 이전규칙을 둘러싼 논란이 계속되었지만, 미국 전역에서 600만명 이상의 가입자와 1,300개 이상의 혼합형이 존재하기 때문에 조속한 규제의 설정이 요구되고 있는 실정이다.

다. 2006년의 연금개혁 특징

2006년 8월 3일, 미국 연금개혁법 개정안이 의회를 통과하였는데 미국의 연금개혁은 확실성 등 6대 연금개혁 기본원칙에 입각하여 이루어졌다. 미국 확정급여형 퇴직연금의 연금개혁 내용을 요약·정리하면 다음과 같다.

① 자산이 부족한(under funded) 연금의 경우 자산충당기간의 단축 즉 향후 5년에 걸쳐 100% 확보토록 요구, 즉 자산이 60%에도 못 미치는 부실한 연금의 경우에는 기업으로 하여금 연금에 추가 출연토록 요구

② 호황기에 많은 연금출연이 가능토록 인센티브 부여(세금이 감면되는 연금출연규모를 150%까지 허용)

③ 자산이 부족한 연금의 혜택 확대 제한(자산이 80% 미만시 추가적인 연금혜택 증가 금지)

④ 연금지급보증공사(PBGC)의 건전성 확보를 위해 요율 인상, 즉 자산이 80% 미만의 경우 향후 3년에 걸쳐 PBGC에 내는 보험료를 19달러에서 30달러로 인상(통상 기업은 5년)

⑤ 근로자의 401(K) 이용 활성화를 도모하기 위해 ⓐ 현재는 근로자 개인이 원할 경우 가입이 가능하나, 401(k)에 자동가입 ⓑ 자동증가(automatic increase) ⓒ가입시최초투자제안(default investments)을 종래 수익이 낮은 MMA(money market account)에서 근로자의 욕구에 따라 다양화 ⓓ 투자조언(advice) 등과 같은 규정마련

이상과 같은 연금개혁으로 확정급여형 연금은 다소 개선추이를 보여왔으나 법 개정으로 보다 개선되어 현재 연금부족규모가 830억 달러로 축소되어 자산 대비 부채의 비율도 93%까지 상승될 것으로 보인다. 또한 401(K) 활성화 대책으로 향후 5년간 550만명이 추가로 확정기여형 연금에 가입할 것으로 보이며, 이에 따른 대형 401(K) 운용사들의 자산이 크게 증가될 것으로 보인다. 이와 더불어 연금자산의 헤지펀드를 활용한 투자가 활성화될 것으로 기대(헤지펀드자산의 25%까지 연금자산 허용)하고 있다.

라. 시사점

미국 연금개혁은 공적연금인 사회보장연금(OASDI: Old Age, Survivors, and Disability Insurance)과의 연계 속에서 이루어지고 있으며 개혁의 기본방향은 자기책임 하에 제도설계・운영의 탄력화 도모, 수급권보호의 확립과 연금재정의 건전성확보, 수탁자책임의 확립과 정보공시의 강화라는 세가지 틀에서 이루어지고 있다.

3. 일본

가. 일본 퇴직연금제도 개관

일본은 확정급여형인 적격퇴직연금제가 1962년에, 후생연금기금제도가 1996년에 각각 도입되었다. 적격 퇴직연금제도는 기업이 신탁계약 또는 보험계약을 체결하여 사외에 연금급부를 목적으로 자산을 적립하는 제도를 의미한다. 후생연금기금제도는 공적연금인 후생연금보험의 보수비례부분을 대행하는 것을 말하며, 일정기준이상의 퇴직연금을 대행부분과 함께 운용할 수 있다. 대행부분과 퇴직연금 부분의 비율은 기금에 따라 상이하지만 대체로 1:1 정도이다. 후생연금기금은 대기업 및 업계 단위의 설립이 많은 반면, 적격퇴직연금은 중소기업에서 많이 채용하고 있다.

이와 같은 후생연금기금 및 적격퇴직연금에서도 일시금을 선택할 수 있다. 이러한 퇴직연금제도는 도입 이후 고도성장을 배경으로 크게 성장하여 왔으며, 2001년말 현재 가입자 수는 약 2천 1백만명, 연금자산은 약 80조엔(2000년 말 현재 후생연금기금이 55조엔, 적격 퇴직연금이 22조엔)에 이르고 있다.

적격퇴직연금이란 종업원의 퇴직연금의 급부에 관하여 사업주가 신탁은행, 생명보험회사 또는 농업협동조합연합회와 체결한 연금신탁계약, 연금보험계약 또는 연금공제계약에 근거해서 지급되는 연금 가운데, 법인세법의 요건을 충족하는 것으로서 국세청장의 승인을 받은 제도를 말한다. 적격퇴직연금은 종업원의 수급권 확보를 목적으로 하며, 보험료는 전액 손금처리가 허용된다. 종업원은 계약상 보험료 갹출자는 아니지만, 보험료의 일부를 부담하는 것은 인정된다.

1965년 소득에 비례하는 공적연금인 후생연금의 급부가 1만엔 수준으로 인상되면서 부담이 증가하게 된 기업들은 퇴직금과 후생연금의 중복해소를 요구하게 되었다. 이에 따라 1966년에 후생연금기금이 도입되어

공적연금 중에서 노령후생연금의 운용을 대행함으로써 퇴직금과 공적연금의 조정역할을 수행하게 되었는데, 이에 따라 후생연금기금을 조정연금이라고 불린다.

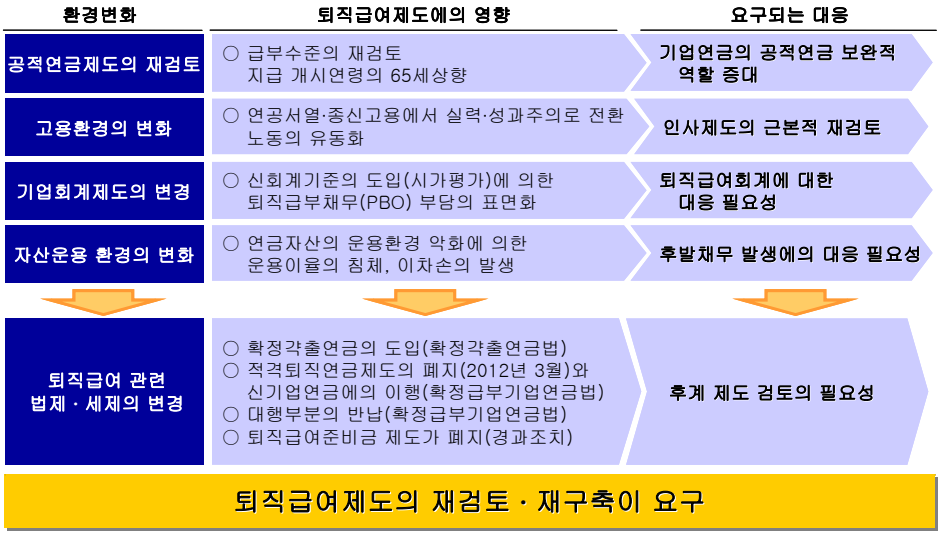
후생연금기금은 원칙적으로 종신연금으로, 적격퇴직연금이 정기연금(종신연금이나 일시금도 가능)인 것과는 차이가 있다. 또한 후생연금기금은 가입인원수가 단독설립 500명 이상, 연합설립 800명 이상, 종합설립 3,000명이상이라는 제한이 있으나, 적격퇴직연금의 경우는 15명 이상(연금신탁계약의 경우 100명 이상)이다. 따라서 소규모사업장의 경우 지역 또는 업종별로 단체를 구성해서 후생연금기금을 설립하였다. 후생연금기금의 세법상 취급은 국가공무원을 대상으로 하는 국가공무원 공제조합의 장기급부에 대응하는 수준까지는 공적연금으로 취급되고, 이를 초과하는 부분은 사적 연금인 적격퇴직연금과 같이 취급된다.

후생연금기금은 공적연금 중에서 노령후생연금의 운용을 대행함에 따라 운용수익율이 예정이자율을 상회하던 버블기에는 기업에 대한 특혜로 작용하였다. 즉, 공적연금의 예정이자율은 낮게 설정되었으므로 공적연금의 보험료 운용으로 인한 초과수익을 부가부분의 연금증액으로 사용하고, 퇴직연금 상당부분을 그만큼 감액하거나 복지시설 등을 만들 수 있었다. 그 결과 기업이 부담하는 소득비례연금인 후생연금과 퇴직연금에 해당하는 가산연금의 부금합계액을 줄일 수 있게 한 것이다. 이 노령후생연금과 부가부분에 퇴직연금을 가산한 형태가 후생연금기금이다. 그러나 최근에는 저금리에 따른 운용손실로 인한 적립부족이 문제가 되고 있어, 기업이 적립부족액을 채워서 대행부분을 반납하고 있다.

나. 일본 연금개혁의 배경

퇴직일시금과 적격퇴직연금 및 후생연금기금으로 유지되어왔던 기존 노후소득보장제도의 틀이 2001년 10월에 「확정기여연금법」 및 2002년 4월에 「확정급여형기업연금법」이 시행됨에 따라 새로운 체계로 전환되고 있다.

<그림 III-2> 퇴직연금 개혁원인 및 특징

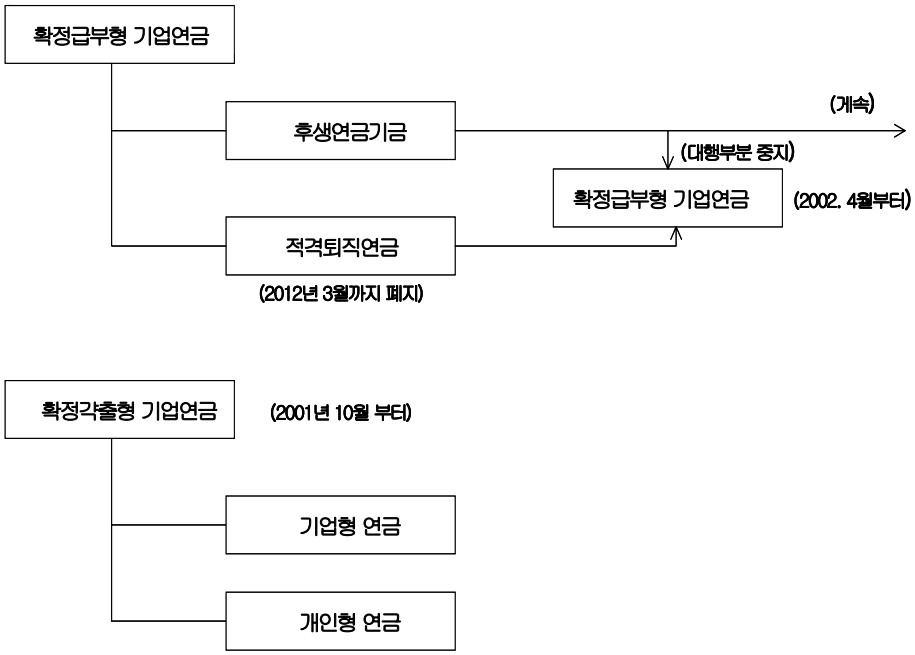


자료: 박홍민 외, 『해외출장자료』, 보험개발원, 2004.9.

이후 적격퇴직연금은 10년 이내에 새로운 확정급여형연금으로 이행하도록 되어있으며, 후생연금기금 역시 대행반납을 통해 퇴직금부분만을 남기고 대행부분을 국가에 반납하고 있다.[11] 그 결과, 일본 근로자의 노후소득보장제도는 퇴직일시금제도 및 새로운 형태로서의 퇴직금 선불제도와 퇴직연금으로서 확정급여형 연금(DB형)과 확정기여형 연금(DC형)으로 구성된다.

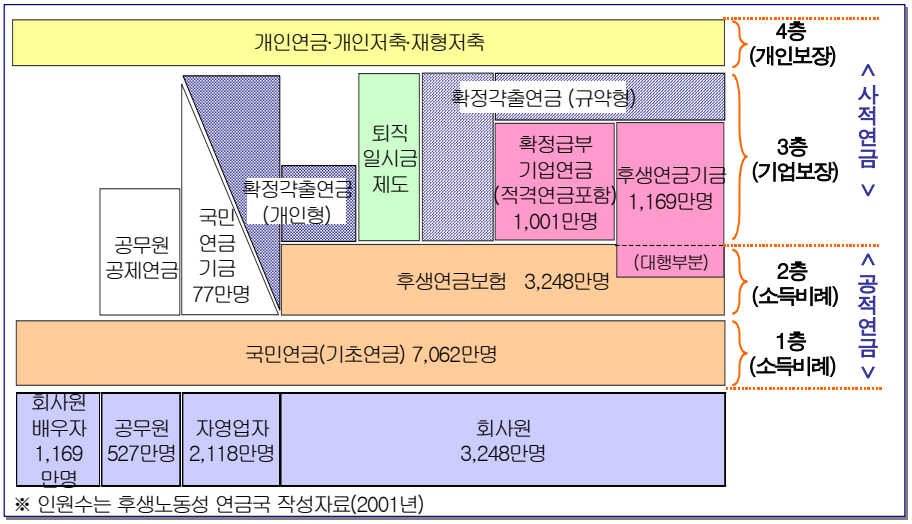
11) 즉, 후생연금기금을 채택하고 있는 기업은 대행부분을 중지하고 확정급여형 퇴직연금에 가입할 수 있으며, 적격퇴직연금을 도입하고 있는 기업은 2012년 3월까지 확정급여형 퇴직연금이나 확정기여형 퇴직연금으로 전환하여야 한다.

<그림 III-3> 일본 연금개혁의 개념도



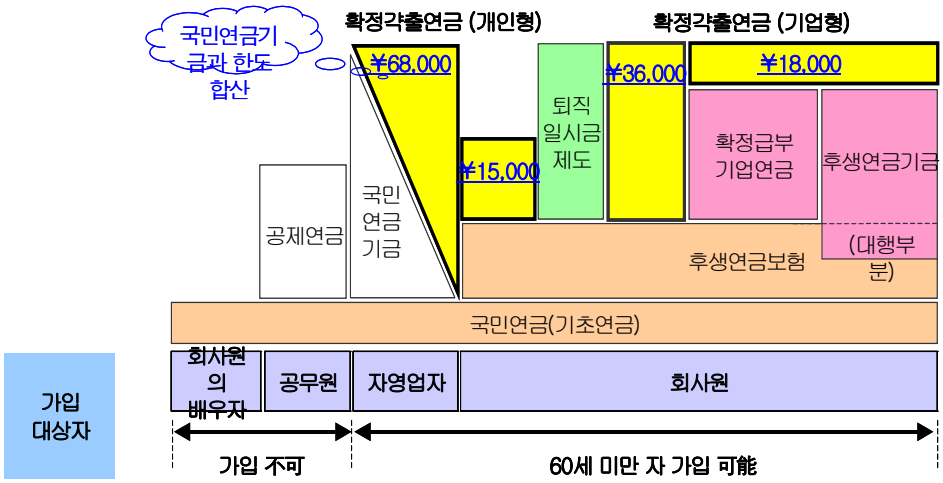
이와 같은 일본 퇴직연금개혁은 ① 공적연금제도의 재검토 ② 연공서열·종신고용에서 실력·성과주의로의 고용환경변화 ③ 기업회계제도의 변화 ④ 자산운용환경의 변화 등에 기인한 바 크다. 즉 국민연금의 재정악화로 인한 재정위기를 타파하기 위하여 일본은 후생연금 모델세대의 급부액을 월 23만 7천엔에서 월 20만엔으로 인하해서 소득대체율을 59%에서 50%로 인하하는 내용의 연금개혁법이 가결됨에 따라, 노후소득보장차원에서 신퇴직연금제도를 도입, 퇴직연금제도를 보다 확고하게 할 필요가 있었다.

<그림 III-4> 일본 사적연금개혁후의 연금체계(Ⅰ)



■ 적격퇴직연금 : 퇴직금의 보전을 행하기 위하여, 그 퇴직금제도의 전부 또는 일부를 사외로 이행하는 제도행)
■ 후생연금기금 : 기금설립, 후생연금보험의 일부를 국가를 대신하여 급부하는 제도
■ 후생연금보험 : 보험료는 노·사 각각 ½씩, 종업원 부담분은 기초연금과 함께 원천징수
■ 국민연금(기초연금) : 20세~60세의 모든 국민이 가입, 보험료는 소득에 관계없이 매월 일정액(￥13,300)

<그림 III-5> 일본 사적연금개혁후의 연금체계(II)



자료: 박홍민(2004. 9)

이와 더불어 2000년 4월 1일 이후 개시하는 사업연도부터는 국제회계기준에 따른 퇴직급부회계기준이 도입, 기업이 지급되는 퇴직금과 퇴직연금제도에서 지급하는 퇴직연금을 동일하게 간주해서 그 내용을 재무제표에 기재하게 됨으로써 감추어진 부채가 표면화하게 되었다는 점이다. 2000년 당시의 기업의 퇴직급여충당금 현황을 살펴보면 적립율이 64%로 파악되고 있는데, 이와 같은 적립부족액은 기업의 이익을 압박하는 상황이 되었다고 할 수 있다. 이러한 상황에서 기업은 확정기여형 연금에 주목을 하게 되었고, 기업은 운용에 대한 책임을 지지 않는 대신, 종업원이 운용의 책임과 성과를 가지게 되는 연금이 선택안으로 필요하게 됨으로써 확정기여형 연금의 도입이 가시화되었다.

다. 일본 연금개혁의 주요내용

일본 퇴직연금의 세부개혁내용을 요약・정리하면 <표Ⅲ-12>와 같은데, 여기에서는 퇴직연금개혁의 핵심이라고 할 수 있는 확정기여형 퇴직연금을 대상으로 살펴보면 대략 다음과 같다.

<표 III-12> 일본 퇴직연금 개혁의 주요내용(Ⅰ)

비교		후생연금기금		DB형	
		기본부분	가산부분	기금형	규약형
근거법 (보급시기)		후생연금보험법 (1966.10.1～)		확정급여퇴직연금법 (2002.4.1～)	
제도주체		후생연금기금		퇴직연금기금 (법인)	후생연금적용 사업소의 사업주
가입자격	대상자	후생연금적용사업소의 피보험자	(左記 중)퇴직금지급대상이 되는 종업원등	후생연금적용사업소의 피보험자	
	가입자 자격	전원가입	전원가입 원칙 (규약에 규정可)	전원가입 원칙 (규약에 규정可)	
	설립인수 요건	있음 (500명이상)		있음 (300명이상)	없음 (법령상요건없음)
급부내용 및 지급요건	노령급부	·60세도달 지급사유 원칙 ·종신연금 ·가입 1개월 이상으로 수급자격 부여	·60세도달 퇴직이 지급사유원칙 ·연금은 종신을 기초로,보증기간을 부여하는 경우 등도 가능(일시금화도 可) ·가입20년이상으로 수급자격부여	·60～65세 도달이 지급 사유(適年에서 이행한 제도의 이행시점 수익자등에 대해서는 특례조치 존재)원칙 ·가입20년이상은 반드시 수급자격부여 (適年에서 이행한 제도의 이행시점 수익자 등에 대해서는 적용하지 않음)	
	탈퇴 일시금	없음	·노령급부 지급사유 중 연령요건을 충 족시키지 않고 퇴직 ·퇴직시에 지급 ·가입3년 이상은 반드시 수급자격부여	·노령급부 요건에 의한 연령이 미달한 퇴직(適年에서 이 행한 제도의 이행시점 수익자 등에 대해서는 특례조치존재) ·퇴직시에 지급 ·가입3년 이상은 반드시 수급자격부여	
	장해급부	없음 (厚年본체에 존재)	임의 지급방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)	임의 지급방법등은 규약에 규정 (연금 또는 일시금)	
	유족급부	없음 (厚年본체에 존재)	임의 지급방법 등은 규약에 규정(연금 또는 일시금)	임의 지급방법등은 규약에 규정 (연금 또는 일시금)	
갹출금	부담	면제보험료는 노사절반, 초과분은 사업주부담 주류	전액사업주부담이 주류(일부가입자부담도 가능)	전액사업주부담 (일부가입자부담도 可)	
	갹출	매월		연1회이상 정기적	
	현물갹출	可		可	
	갹출금 일괄징수	임의탈퇴사업소의 갹출금 일괄징수: 2002년 4월부터 법률상 규정		임의탈퇴사업소의 갹출금 일괄징수: 법률상 규정	
자산운용		생보,신탁,투자일임, 자가운용		생보.신탁,투자일임, 생명공제,자가운용	생보,신탁,생명공제 ,투자일임

<표 III-13> 일본 퇴직연금 개혁의 주요내용(II)

비교			후생연금기금		DB형	
			기본부분	가산부분	기금형	규약형
수급권보호	적립의무		규정존재		규정존재	
	재정검증	검증1	적립금과 책임준비금 비교(계속기준) →적립부족:갹출금계산(PSL대체)		적립금과 책임준비금 비교(계속기준)→적립부족: 보험료재계산	
		검증2	적립금과 최저적립기준액 비교(비계속기준) →적립부족의 경우: 회복계획(7년 이내로 회복 要)		적립금과최저적립기준액비교(비계속기준)→적립부족의 경우: 회복계획(7년 이내로 회복 要)	
	재계산		5년마다 1번		적어도 5년마다 1번	
	결산시		4/1~3/31		임의(규약으로 규정)	
	행정결산보고서		기금 매사업년도 종료후 6월이내		사업자 등 매사업연도 종료후 4월이내	
	초과적립금		유보(별도적립금)		유보	
	갹출정책		존재 (결산시점의 적립금>적립상한액의 경우)		존재 (결산시점의 적립금>적립상한액의 경우)	
	제도종료(해산)시 적립부족 해소의무		존재 (2002년 4월부터 최저적립기준액 원칙, 단 당분간 최저책임준비금으로 可)		존재 (최저적립기준액)	
	재정재계산시 특례적조치		-		가입자수가 일정이하의 퇴직연금에 대해, 재정재계산 등을 위한 간단한 기준을 설정	
수탁자책임			규정존재 (이사의 의무·손해배상책임·금지행위, 수탁기관의 행위준칙 등)		규정존재 (사업주등퇴직연금관리·운용과 관련된 자(수탁기관포함)의 책임,행위준칙을 명확화)	
정보공시			규정존재 (가입원에 대한 주지의무, 재무상황 등의 개시의무및후생노동대신에 대한 보고의무 등)		규정존재 (종업원에 대한 규약주지의무, 재무상황 등의 개시의무 및 후생노동대신에 대한 보고의무 등)	
지급보증			후생연금기금연합회에 의한 지급보증사업존재		계속검토	
세제조치	갹출시		·사업주: 전액손금 ·본인: 사회보험료공제		·사업주: 전액손금 ·본인: 생명보험료공제	
	운용시		대행급부상당분의 2.84배를 초과하는 적립금에 특별법인세를 과세 *특별법인세는 2002년까지 과세정지		특별법인세를 과세	
	지급시		·연금: 공적연금등 공제 ·퇴직(탈퇴)일시금: 퇴직소득공제적용 ·유족일시금 : 비과세		·연금: 공적연금 등 공제적용 ·퇴직(탈퇴)일시금:퇴직소득공제적용 ·유족연금·일시금: 상속세과세 ·장애연금·일시금: 비과세	

(<표 III-13> 계속)

비교			적격퇴직연금		DC형 (기업형)
수급권보호	적립의무			특례퇴직연금	
	재정검증	검증1	규정 없음		-
		검증2	규정 없음		
	재계산		적어도 5년마다 1번		-
	결산시		계약마다 별개		
	행정결산보고서		행정 보고없음		행정보고 없음
	초과적립금		유보불가 (재정재계산시, RARE계약은 매결산시에 반환)		-
	갹출정책		없음		-
	제도종료(해산)시 적립부족 해소의무		없음		-
	재정재계산시특례적조치		-		-
수탁자책임			규정없음		규정존재 (사업주・운영관리기관등에 충실의무・금지행위 등)
정보개시			명확한 규정없음 (노동기준법상,연금규정의 주지의무존재)		규정존재 (사업주・운용관리기관 등에 정보제공의무존재)
지급보증			없음		
세제조치	갹출시		・사업주:전액손금 ・본인: 생명보험료공제		전액손금
	운용시		특별법인세를 과제(특례적격퇴직연금은대행급부상당분의 1.84배를 초과하는 적립금에 과제)		특별법인세를 과제
	지급시		・연금:공적연금등 공제적용 ・퇴직(탈퇴)일시금:퇴직소득 공제적용 ・퇴직연금・일시금:상속세 과세		・연금:공적 연금 등 공제연금 적용 ・퇴직일시 금:퇴직소 득공제적용 ・탈퇴일시 금:특별공제적용 ・사망일시 금:상속세 과세

1) 확정기여형 연금의 구조

일본에서 도입된 확정기여형 연금은 기업이 부금을 부담하는 기업형과 개인이 임의로 적립을 하는 개인형의 두 종류가 있다. 기업형은 퇴직금을 연금화한 퇴직연금의 한 종류이며, 개인형은 노후를 위하여 자조노력지원제도이다. 즉 기업형은 퇴직금이며, 개인형은 저축인 셈이다. 기업형은 모든 민간기업에서 도입할 수 있으며, 기업의 갹출은 완전히 개인단위로 이루어지고 적립잔액도 개인별로 관리된다.

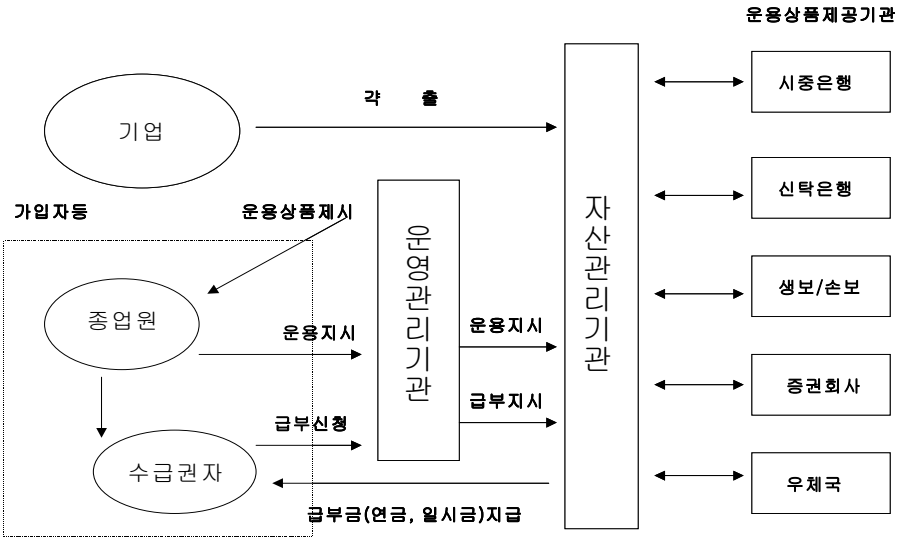
<표 III-14> 일본의 확정기여형 연금 특징

	기업형	개인형
실시자	사업주	국민연금기금연합회
가입자	기업에 근무하는 피보험자	자영업자, 샐러리맨중 퇴직연금 대상자가 아닌 자
갹출자	사업주	가입자
자격확인등	사업주	국민연금기금연합회
운용방법제시	금융기관등의 운용관련 운영관리기관	
운용지도	개인별 관리자산에 대해 가입자가 자기책임으로 운용방법을 지도	
기록관리등	기록관련 운영관리기관	
적립금의 관리 및 급부	신탁은행 등 자산관리기관	국민연금기금연합회 (유가증권 등의 보관은 위탁)

자료: 山口 修,「確定醵出年金のすべて」,金融財政事情研究會, 2003. 5., p.111.

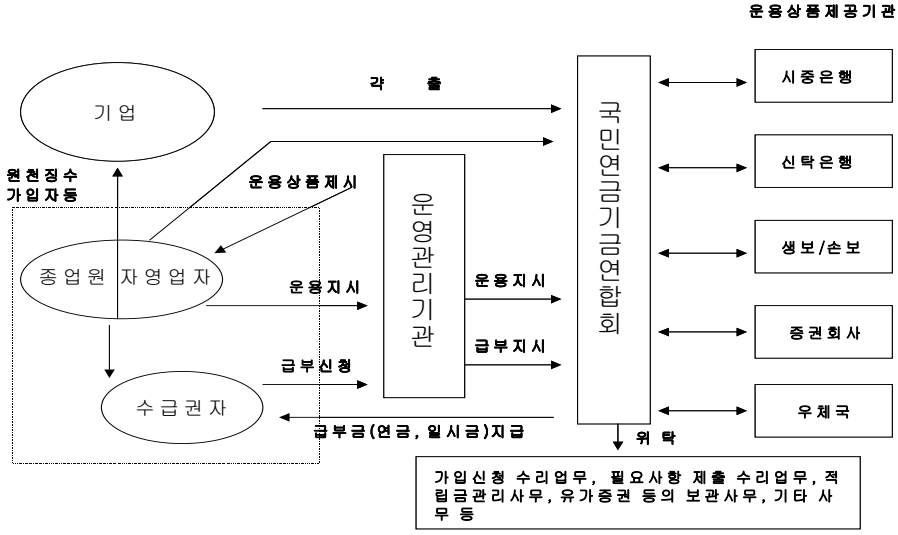
즉 기업형의 경우 기업이 자산관리기관에게 지급한 보험료를 기업재산과의 분리를 행하며 가입자등의 운용지시에 의해 각 운영상품제공기관에 배분하는 형태로 운용을 하는 구조를 띠고 있다.

<그림 III-6> 기업형 갹출연금의 지배구조



자료: 山口修(2003. 5), p.233.

<그림 III-7> 개인형 갹출연금의 지배구조



자료: 山口 修(2003), p.234.

즉 자산관리기관은 기업형연금의 운영에 있어서 기업이 갹출한 보험료를 받아 확정기여형 연금의 자금으로써 기업의 재산과 분리하여 보전하고 운영관리기관의 지시에 기초하여 연금자산을 각 운용상품으로 배분하거나 수급권자에게 급부지급을 행하게 된다. 자산관리기관인 신탁은행, 생명보험사, 손해보험사, 농협협동조합연합회 중에서 보험료를 갹출한 사용자(기업)가 선임하게 된다.

이에 반해 개인형연금의 경우 제1호가입자(자영업자)는 직접, 제2호가입자(퇴직연금 및 확정기여형 연금이 없는 사원)는 기업이 종업원급여에서 원천징수하여 연합회에 보험료를 지급하고 가입자의 운용지시에 기초하여 각 운용상품에 배분하는 형태로 되어 있다. 이경우 연합회업무중 가입신청의 수리사무, 필요사항제출의 수리업무 및 작립금관리사무 등은 위탁 가능하도록 하고 있으며, 국민연금기금 연합회는 개인형연금의 운영에 관하여 기업형연금에 있어서의 기업의 역할과 자산관리기관의 역할을 하게 된다.

기업의 노사합의에 근거하여 기업형 연금규액을 정하고 주무장관의 승인을 받는다. 이 규약은 사무소별 또는 부문별로 다르게 하는 것도 가능하며, 복수의 플랜도 가능하다. 또한 복수기업이 공동으로 규약을 정하는 것도 가능하다. 기업형연금의 도입에 대해서는 신규종업원으로부터의 도입 등 일정자격을 정하는 것도 인정된다. 60세미만의 급여생활자가 대상(공무원제외)이 된다. 피용자연금(후생연금 등)의 피보험자는 원칙적으로 전원가입자가 되는데, 기업형 연금규약에서 일정한 자격을 정한 때에는 가입자의 범위를 한정할 수 있다.

가) 일정한 직종

일정한 직종에 속하는 종업원만을 가입자로 할 수 있다. 여기에서 말하는 직종이란 연구직, 영업직, 사무직 등을 말한다. 노동협약 또는 취업규칙에 준하는 것으로 이러한 직종에 속하는 종업원에 관련된 급여와 퇴직금 등의 노동조건이 다른 직종에 속하는 종업원의 노동조건과는 별도로 규정된 것이어야 한다.

나) 일정한 근속기간

일정한 근속기간이상(또는 미만)의 종업원만을 가입자로 할 수 있다. 따라서 제도개시후 신규로 채용한 종업원에 한하여 가입시키는 것도 가능하다.

다) 일정한 연령

『일정한 연령미만』의 종업원만을 가입자로 할 수 있다. 일정한 연령으로 구분한 가입자 자격에 차이를 두는 것은 합리적인 이유가 없기 때문에 기본적으로는 인정되지 않지만, 기업형 연금의 개시시에 50세이상의 종업원은 자기책임으로 운용하는 기간이 짧고 60세 이후에 정년퇴직해도 연금수급자격이 되지 못하는 불합리성이 생길 수 있기 때문에 50세 이상의 종업원을 가입자로 하지 않을 수 있다. 또한 견습기간중 또는 시험사용기간 중인 종업원에 대해서는 가입자로 하지 않을 수 있다.

2) 급부형태

갹출된 갹출금은 운용수익과 함께 연금자산으로 적립되어 원칙적으로 60세 도달후에 가입자에 대한 급부로 지급된다. 그 급부형태는 노령급부금, 장해급부금, 사망일시금의 3종류가 있다. 노령급부금은 기본적으로 연금으로 지급된다. 연금으로 지급하는 방법은 5년이상의 정기연금 또는 종신연금으로 지급하게 된다. 단 규약에 규정이 있는 경우에는 연금의 일부 또는 전부를 일시금으로 수급할 수 있다. 근속 3년이상의 가입자에 대해서는 수급권을 100%부여한다. 즉 근속 3년이상의 가입자가 이직한 경우에는 퇴직사유에 관계없이 개인별 관리자산 전액의 수급권을 부여하고 이직한 기업의 기업형 연금 또는 개인형 연금으로 당해 자산을 이체한다. 노령급부금은 『노령(60세도달)』을 지급사유로 하고 있기 때문에 실제로 퇴직한 경우에도 60세 도달전의 경우에는 수급할 수 없다. 한편 가입기간에 따라 수급개시 가능연령이 마련되어 있어 늦어

도 65세부터는 수급할 수 있게 하고 있고, 70세까지는 수급을 개시하여야 한다. 한편 장해급부금은 가입자가 고도장해가 된 경우에 수급할 수 있다. 이 장해급부금도 기본적으로는 연금이지만 규약에 규정이 있는 경우에는 일시금으로 수급도 가능하다. 사망일시금은 가입자가 사망한 경우에 지급되는 것이다.

3) 통산제도

이직한 경우 이직기업에 기업형 연금이 있으면 이직처의 기업형 연금으로, 없는 경우 또는 실직한 상태인 경우에는 국민연금기금연합회가 실시하는 개인형연금에 해당하는 가입자의 연금자산을 옮기게 된다. 또한 개인형 연금가입의 경우도 이직 기업에 기업형연금제도가 있는 경우에는 이직처의 기업형 연금으로 해당 연금자산을 옮기게 된다. 문제가 되는 것은 퇴직해서 전업주부가 되는 경우 등 가입자였던 사람이 확정기여형 연금의 가입자가 될 수 없는 상태가 된 경우이다. 이 경우에는 국민연금기금연합회가 관리하는 연결계정으로 불리우는 특별계정에 연금자산을 옮기게 된다. 이 계정에는 운용지시가 가능하나 추가의 갹출은 할 수 없다. 이와 같이 확정기여형 연금에 가입할 수 없는 상태가 된 사람의 갹출기간이 3년 이하인 경우에는 특별히 탈퇴일시금으로 수급도 가능하다. 기업형 가입자가 이직하거나 이직한 때의 처리는 다음과 같다. 이직처 기업의 퇴직연금과 기업형의 유무에 따라 가입의 가부가 결정된다. 퇴직연금도 기업형도 없는 때에는 개인형으로 가입하고 퇴직연금은 있으나 기업형이 없는 경우는 개인별 관리자산을 국민연금기금연합회에 이체해서 부금을 추가하지 않고 그때까지의 적립금에 대한 운용지시만 행한다. 운용지시자란 부금의 갹출은 없으나 자산운용만을 행하는 사람이다. 기업형 가입자가 60세에 도달하여 기업형의 가입자격을 상실하면 부금갹출은 없으나 기업형 운용지시자로서 자산운용은 최고 69세까지 가능하다.

4) 운용상품의 선정

기업형 가입자는 연금규약에 지정된 복수의 운용방법(운용상품의 범위)에 근거하여 운용관련 운용관리기관이 제시한 운용상품중에서 개별 금융상품의 구입을 지정한다. 이것을 운용의 지시라고 한다. 확정기여형 연금의 자산운용에는 다음 다섯가지의 원칙이 있다. ① 운용의 지시(운용상품의 선택)는 가입자가 행한다. ② 연금규약에는 적어도 3종류이상의 운용방법을 제시한다. ③ 운용상품의 한가지는 반드시 원금확보형상품을 포함한다. ④ 운용방법의 변경은 적어도 3개월에 한번 할 수 있도록 연금규약에 작성한다 ⑤ 근무처의 자사주와 자사발생사채는 3종류의 운용방법에는 포함하지 않는다.

확정기여형 연금의 운용상품은 3개월에 한번 바꾸어 예치할 수 있고 이직시에 적립금을 현금화하여 이체하기 때문에 환금성이 필수이며 유가증권은 시가평가가 조건이다. 원금확보형 상품이란 운용수익이 낮아도 만기까지 보유하면 원금이 반드시 되돌아오는 금융상품으로 예금보험제도 등의 법률에서 보호되는 금융상품을 성령에서 개별로 지정하고 있다.

省令에서는 운용상품을 <표Ⅲ-15>와 같이 세가지로 구분하고 있다. 제1호부터 제3호의 운용방법은 세가지 이상의 운용상품과 별개로 운용방법을 리스크 정도에 따라 분류한 것이다. 사업주는 매년 제출하는 사업주보고서에서 이 분류에 의한 운용방법의 선정 및 제시의 상황을 당국이 보고한다.

금융기관이 제공하는 운용상품은 시가평가가 가능하고 유동성이 풍부한 것 등의 요건을 만족하는 것으로 구체적으로는 예적금, 유가증권(공사채, 주식, 투자신탁), 신탁, 생명보험・손해보험 상품 등의 금융상품이다. 주식 등의 개별유가증권도 여기에 포함된다. 그러나 동산이나 부동산의 투자는 인정되지 않는다.

이와 같이 같은 종류의 금융상품, 예를 들면 운용방법이 다른 주식투신을 3가지 준비해도 연금규약의 승인기준에 적합하지 않고 반드시 상기 제1호 운용방법에 있는 보험상품을 포함한 예적금과 국채 등의 원금

확보형을 준비해야 한다. 사업주는 가입자 등을 위해 충실하게 업무를 수행할 의무를 지고 있기 때문에 운용상품의 선정에 있어서는 거래은행과 증권회사가 추천하는 운용상품을 그대로 채용하면 문제가 될 수 있다.

<표 III-15> 확정기여형 연금의 운용상품

종류	구분	기타	
원금 확보형	・예적금, 금융채, 금전신탁, 대부신탁(예금보험제도 등의 대상이 되는 것) ・지방채, 정부보증채 ・이율보증형적립생명보험(GIC), 적립상해보험(손보) ・정기연금보험	1이상	3 이상
일반적인 운용상품	・투자신탁, 투자법인의 투자증권 ・공공법인채, 외국의 공공채 ・신탁상품(원금보전계약이 있는 금전신탁 이외 신탁) ・변액보험 등		3 이상
개별유가증권	・SPC출자증권 ・개별사채, 개별주식 ・개별사채투신, 개별주 투신등	상품선정하는 경우는 상기한 ①,②를 3이상 선정	

5) 운용지시 및 정보제공

운용관련 운영관리기관은 가입자 등에게 운용상품을 제시하고 운용상품에 관한 정보를 제공한다. 이 때 운용관련 운영관리기관은 자산운용에 관한 전문적인 지식에 근거하여 운용방법을 선정하는 것이 의무화되어 있다. 전문적 지식이란 자산운용의 전문가로서 필요한 주의를 기울여 오로지 가입자 등의 이익을 위해 운용상품을 선정하는 것을 말한다. 즉 운용관련 운영관리기관은 제시한 운용의 방법에 대하여 이익의 예측 및 손실의 가능성과 기타 가입자 등이 운용지시를 하기 위해 필요

한 정보를 연금가입자 등에게 제공해야 한다.

운용방법의 구체적인 제시방법에 대해서는 다음과 같은 규정이 있다. ① 선정한 운용상품이 3개 이상의 리스크·리턴 특성이 다른 구분에 속할 것 ② 개별사채, 개별주식을 선정할 때에는 그와는 별도로 3가지 이상을 선정할 것 ③ 운용상품의 제시는 그 운용상품을 선정한 이율을 가입자 등에게 제시하도록 하고 있다. 운용방법은 예적금의 이율·생명보험계약의 예정이율·채권의 수익률 등 운용수익율의 예측과 수익변동의 가능성이 상호간 유사하지 않는 세가지 이상의 방법을 제시해야 한다

가입자는 이와 같이 제시된 운용상품중에서 운용상품을 선택하게 되는데 시장동향 등에 따라 운용상품을 변경하는 것이 가능하다. 이 운용상품의 변경은 3개월에 1회이상 가능하게 할 필요가 있다. 가입자가 적절한 운용상품의 선택을 하기 위해서는 투자에 관한 충분한 지식이 필요하게 된다. 이를 위해 운영관리기관은 개별 운용상품과 관련된 정보제공을 하게 되는데, 제시한 개별 운용상품의 추천을 해서는 안된다. 또한 기업형 연금을 실시하는 기업과 국민연금기금연합회는 스스로 또는 운용관리기관 등에 위탁하여 가입자에 대하여 연금자산의 운용 등에 관한 일반적인 정보를 제공하도록 되어 있다.

한편 가입자는 연금규약에서 정해진 운용관련 운영관리기관이 제시한 운용방법(예·저금, 공사채, 투자신탁, 주식, 신탁, 보험상품 등)의 안에서 금융상품을 지정할 것을 운용지시 한다. 운영관련 운영관리기관은 운용상품을 선택한 이유와 그 상품의 과거 10년간의 운용성적, 앞으로의 이익과 손실의 예측, 가입자가 부담하는 수수료 등의 운용방법의 내용을 가입자에게 설명한다. 운용지시를 행하기 위해 필요한 정보의 내용에 대해 성령 제20조에서 다음과 같이 정하고 있다.

① 운용방법의 내용으로 이익의 예측 및 손실의 가능성에 관한 사항(이익의 예측을 나타내는 것이 곤란한 경우에는 그 취지를 설명), 자금의 갹출단위와 갹출한도액, 이자·배당 등의 이익분배의 방법 ② 과거 10년간(운용실적이 10년간 없을 때에는 당해기간)의 이익 또는 손실실

적 ③ 개인별 관리자산의 지분계산방법 ④ 운용방법으로 예금(예금보험제도 등이 대상인가의 정보와 그 보호내용), 금융채(예금보험제도 등의 대상인가의 정보와 그 보호내용), 금전신탁(대부신탁: 예금보험제도 등의 대상인가의 정보와 그 보호내용), 생명보험・손해보험계약(예금보험제도 등의 대상인가의 정보와 그 보호내용) ⑤ 금융상품의 판매 등에 관한 법률 3조1항에 규정하는 중요사항 ⑥ 기타 필요한 정보

가입자는 운용방법(금융상품)중에서 몇 개라도 선택할 수 있고 각각의 운용방법에 충당하는 액수를 결정하여 기록관련 운영관리기관에 신청한다. 이것은 법정사항이기 때문에 연금규약에서 운용방법의 숫자를 제한할 수는 없다. 또 가입자의 운용지시는 적어도 3개월에 1회할 수 있게 하는 것이 연금규약의 인가요건이다. 운용지시의 회수는 모든 가입자에게 균등하게 주어져 있으나, 운용의 지시시기는 연금규약에서 지정할 수 없다. 유가증권의 운용은 단기적인 가격변동이 크고 지시의 시기를 특정일에 지정하면 시장변화에 맞춘 운용지시가 될 수 없기 때문이다. 운용방법의 변경절차는 가입자가 직접 기록관련 운용관리기관에 연락한다. 운용방법중에 개별주식에 대한 투자가 있는데, 상장주식의 어떤 것이라도 투자할 수 있는 방법은 인정되지 않고 자사주 또는 모회사 주식에 대한 투자에 한정되어 있다.

가입자 등이 운용방법을 증권투자신탁에 지정한 경우, 추가구입하는 투신의 기준가격은 다음과 같이 된다. 투신의 구입은 자산관리기관이 행하며, 가입자는 운용방법을 지시할 뿐으로 지시한 시간에 따라 기준가액은 변화한다. 투자신탁협회는 주식투자신탁의 매입 및 해약청구신청의 접수시한에 대하여 자주적인 원칙을 정하고, 청구신청의 접수를 적어도 오후 3시까지 마감한 후 투자신탁 위탁업자에게 연락한다. 이 자주적 원칙이 확정기여형 연금에 그대로 적용되는 것인가는 불명확하지만 오후 3시까지 지시된 매입 또는 해약의 신청은 그날의 기준가액에 따라 처리된다. 또한 외국증권에 투자하는 투신은 신청일의 다음 영업일 기준가액으로 거래된다. 이와 같이 유가증권의 운용에는 운용의 지

시일과 구입금액(시가)에 대하여 가입자는 구조를 잘 이해할 필요가 있다.

또한 증권투자신탁의 수수료는 판매수수료(판매회사), 신탁보수(신탁은행과 운용기관), 신탁재산유보금(투신을 구입·해약할 때에 기준가액에서 공제되는 자금, 수익자간의 공평성 시정과 단기해약의 방지를 위해 설정)으로 분해된다. 판매수수료가 높은 주식투신을 구입하면 구입액의 3% 가까운 수수료가 드는 경우도 있어 가입자는 운용상품의 선택에 있어서 수수료의 내용을 잘 파악할 필요가 있다. 최근 설정된 확정기여형 연금을 대상으로 한 주식투신은 판매수수료가 없는 것이 증가하고 있는데, 확정기여형 연금은 장기간 보유되는 성질이 있어 판매수수료를 0으로 하여 신탁보수를 높게 하는 경우도 있어서 주의가 필요하다.

라. 시사점

일본의 연금개혁은 ① 공적연금의 역할축소와 퇴직연금의 역할확대, ② 후생연금기금과 세제적격연금의 통합 ③ 퇴직급부에서의 연금비중확대와 일시금축소 ④ 개인의 자조노력이라는 기본적 틀하에서 이루어져 왔다. 즉 공적연금의 역할축소와 퇴직연금의 역할확대는 연금의 재정안정성을 적극 도모한다는 차원에서 추진되었다고 할 수 있으며 후생연금기금과 세제적격연금의 통합 및 확정기여형 퇴직연금제 도입 등은 사적연금의 역할증대차원에서 이루어졌다. 특히 연금개혁의 주요특징이 종업원의 수급권보장강화와 수탁자책임의 확립 등에 맞추어지고 있다는 점에서 연금전환을 통한 노후소득보장체계 구축을 적극 도모하고자 하였다.

4. 호주

가. 연금개혁의 배경

1992년 강제적인 보증퇴직연금이 도입되기 전에는 가장 보편적인 노후소득보장 장치였던 노령연금도 난관에 봉착되어 있었는데, 그 이유는 연금규모가 충분하지 않았기 때문이다. 독신 노인이 지급받는 연금규모는 남성평균 임금수준의 25%에 불과하였다. 노인 부부의 경우에도 20%씩 부부합산 40% 정도에 그쳐 노인들의 풍족한 은퇴생활과는 거리가 있었다고 할 수 있다.

이에 따라 1980년 초 집권한 노동당 정부는 이 같은 문제점을 개혁하기 시작하기에 이르렀다. 정부의 예산압력을 줄이고 국민들에겐 저축의 욕을 높이도록 사적연금 개혁에 나서기로 한 것이다. 그 결과로 나타난 것이 현재 대표적인 노후소득보장 장치인 보증퇴직연금 도입과 과감한 퇴직연금 세제혜택이라 할 수 있다.

나. 연금개혁의 특징

1) 강제적 보증퇴직연금제도 도입

퇴직연금(Sperannuation)은 1950년 초 공무원사회에 우선적으로 도입되었으며, 시간이 흘러 고용의 대가로서 기업들에게도 퍼져나갔지만 중간 또는 간부급 화이트칼라에만 해당되었다. 이에 따라 1980년초 호주노동조합총연맹은 모든 노동자들이 퇴직연금에 대한 권리를 갖도록 해야 한다는 캠패인을 대대적으로 전개하였다.

1983년 집권한 노동당 정부는 1985년 호주노총과 생산성보상연금(Productivity Award Sperannuation)제도에 합의하고 1986년에 시행하였다. 이 제도로 당시 물가상승률을 고려한 임금상승률을 6%로 제한하는 대신에 이중 절반인 3%를 임금으로 주기로 한 것이다. 대신 근로자의 노후소득보장을 위해 고용주가 3%에 상응한 기여금을 퇴직연금에

내도록 하고 있다. 그러나 생산성보상연금의 기여금 비율을 상향조정해야 한다는 목소리가 커지고 입법의 필요성이 제기됨에 따라 노동당 정부는 1992년 기업들의 가입을 의무화한 강제적 보증퇴직연금(Sperannuation Gurantee)을 법정퇴직연금으로 도입하게 되었다. 이에 따라 고용주의 기여금비율도 점전적으로 상향조정되었으며, 근로자 급여의 3%로 출발한 보증퇴직연금의 기여금비율은 1998년 6%에서 1999년 7%, 2000년 8%, 2002년 9%로 늘어나 현재 9%선을 유지하고 있다.

이와 같은 연금개혁으로 인해 호주의 퇴직연금시장은 비약적인 성장을 거듭하였으며, 보증퇴직연금(이전에는 산업별·기업별 자율에 의해 가입)이 도입된 지금 근로자 대부분이 퇴직연금에 가입되어 있다.

2) 충분한 연금세제혜택의 부여

퇴직연금기여액에 대해서는 최저세율을 적용하고 있으며, 소득수준에 따라 단계별로 15%에서 47%까지 소득세가 부과되고 있다. 2005~2006년의 경우 연간 9만 5000달러 이상, 2006~2007년에는 12만 5000달러 이상 소득자는 47%의 세금을 내도록 되어 있다.

이에 반해 연금개혁으로 인해 퇴직연금소득은 최저세율인 15%가 적용됨으로써 세제혜택 규모가 2005년에 130억 호주달러에 이르고 있다. 이는 세제혜택을 주어서라도 퇴직연금을 활성화하려는 호주정부의 의지가 반영된 결과라 할 수 있다. 즉 고령화문제로 촉발된 공적연금의 부담을 사적연금(퇴직연금)이 덜어 준다면 정부로서는 비용측면에서 오히려 유리하기 때문이다.

다. 시사점

호주는 퇴직연금시장을 활성화하기 위해서 기존의 임의가입방식에서 강제성을 지닌 법정퇴직연금제도로 전환하는 퇴직연금개혁을 추진함으로써 근로자의 대부분이 퇴직연금제도에 가입하는 성과를 거두었다고 할 수 있다.

특히 충분한 연금세제혜택을 부여함으로써 퇴직연금제도로의 전환을 적극 유도하고자 하였는데, 이와 같은 법정퇴직연금제 도입 및 과감한 세제혜택부여는 저조한 퇴직연금제도의 도입 현상을 보여주고 있는 우리나라에게 주는 시사점은 상대적으로 크다고 할 수 있다.

5. 독일

가. 연금개혁의 배경

슈뢰더 정부는 지난 2001년에 제2의 연금제도를 도입하였는데, 당시 재직중인 노동장관의 이름을 원용한 “리스터 개인연금제도”는 개인이 민간연금에 가입하거나 기업이 연금제를 도입할 경우 국가가 세제혜택을 주는 연금제도이다. 이는 1957년 부과방식 연금제도가 도입된 이후 가장 획기적인 변화라 할 수 있다. 즉, 자신이 보험료를 낸 만큼 나중에 연금을 되돌려 받는 적립형 방식을 국민연금 보충차원에서 도입한 제도이다. 노후보장에 대한 부담을 줄이기 위해 공적부분은 슬림화하는 한편, 세제지원 등을 통한 사적부분의 활성화를 추진하여 전반적으로 보장수준을 유지하는 것이 2001년 연금개혁의 핵심이다.

세부적으로는 “세대간 형평성 조정계수”를 도입, 연금급여가 2030년까지 서서히 줄어들도록 설계되었다. 평균 연금급여액은 종전의 70%에서 2030년까지 64%로 낮아졌고, 보험료율 인상은 2030년까지 최대 22%로 억제되었다.

이런 긴축재정으로 인하여 급여가 줄어드는 결함을 보완하기 위해 적립방식에 의한 사적연금을 도입하여 과거보다 높은 소득대체율의 확보를 가능하도록 하였다. 2001년부터 시행된 이른바 사적연금인 리스터 개인연금은 현행 국민연금(법적의무연금)에 병행하는 임의 가입방식의 개인연금이다.

리스터개인연금은 2001년부터 연소득의 0.5%에서 점차적으로 금액을

상향조정하여 2008년부터는 연소득의 4% 한도에서 개인연금계좌에 적립할 수 있으며, 소득이 일정규모 이하 또는 부양자녀가 있는 자의 적립에 대해서는 연방정부가 보험료 일부를 국고에서 지원하도록 하고 있다. 세제적격연금이 되기 위해서는 연금지급이 공적연금 지급개시 이후이어야 하며 원금보증형, 종신연금이 될 것 등의 요건이 부합하여야 한다.

자조노력에 의한 본인부담의 개인연금이지만 1999년에 도입된 임금일부의 퇴직연금 전환체계를 통하여 연금기금 등의 퇴직연금 체계에서도 가입이 가능하게 되었다. 리스터개인연금의 보험료에는 국고보조금 및 보험료소득공제의 정부지원이 이루어진다. 보험료 보조금을 받기 위해 보험요율이 2001년 1%에서 단계적으로 인상하여 2008년에 4%가 되어야 한다. 보험료소득공제의 한도는 2008년까지 사회보험료 산정기준소득의 4%한도로 되어 있으며, 2002년 기준으로 2,100 유로(보조금 포함)이다. 또한, 보조금지급은 보험료기여에 인센티브가 없는 저소득층을 염두에 두고 도입한 조치이며, 2008년에는 연간 154유로의 기초보조와 자녀 1인당 185 유로의 합계액(도입시는 각각 38 유로, 46 유로)이다.

나. 독일 연금개혁의 특징

1) 2001년 연금개혁

2001 연금개혁은 리스터개인연금의 보완적 기능을 하는 퇴직연금 등에 대해서도 대대적인 개선이 추진되었다.

첫째, 새로운 퇴직연금이 도입되었다는 점이다. 독일의 퇴직연금은 60%에 이르는 종업원 퇴직적립금 방식, 종업원이 피보험자가 되는 직접보험, 독립된 법인체인 연금금고 및 공제기금의 4가지 체계가 존재하며, 자본시장에 기여할 수 있는 연금기금(적립방식)에 의해 운영이 가능하도록 되어 있다. 연금기금은 공법인 또는 연금협회의 형태로 기업과는 법적으로 독립기관이며, 기업단위 및 업계단위에서 설립이 가능하다. 또한, 은행 및 보험회사 등의 금융기관이 설립할 수도 있다. 연금기금의

자산운용은 선관주의 투자원칙(prudent investment rule)에 따라 투자되도록 하며, EU 지역내의 투자에 관한 자산배분규제는 없지만 EU지역 이외의 투자는 자산액의 30% 한도로 되어 있다. 수급권보호의 관점에서 최저적립기준이 설정되어 있는 것과 함께 파산시에 지급보증제도가 적용된다.

둘째, 수급권부여에 관한 가입기간 단축 등이 이루어졌다는 점이다. 독일에서 퇴직연금의 수급권은 1974년 퇴직연금개혁법에 의해 「몰수불가능한 권리」로서 연금수급권의 부여에 관한 최저기준이 처음으로 규정되었지만, 이 기준이 크게 단축되어 가입기간 5년 또는 30세(종전 10년 또는 35세)에 도달한 경우에는 수급권을 부여하도록 하였다. 또한 본인부담 급여에 대해서는 1999년 연금개혁법에 의해 「임금전환」의 도입과 함께 수급권을 즉시에 부여하도록 하였다.

셋째, 종업원에 수급의 일부를 퇴직연금에 납입하도록 기업에 대해 요구하는 권리가 부여되었다는 점이다. 도입결정은 노사합의에 위임하고 있지만 실질적으로는 기업이 어떠한 방식으로 외부적립형의 퇴직연금의 가입이 요구되고 있다.

넷째, 연금금고와 새롭게 도입된 연금기금은 2002년부터 신개인연금의 비과세 혜택과 별개로 사회보험료 산정기준소득의 4%한도의 범위에서 납입시・적립비과세, 급여시・과세(지출과세방식)하게 되었다는 점이다. 또한, 독일에서는 외부적립의 퇴직연금에 사업주 보험료는 손금산입이 되는 한편 종업원의 소득은 즉시 과세되는데, 이 조치는 사업주보험료, 종업원보험료 양자 모두 가능하게 되었다. 또한 임금전환을 장려하기 위해 종업원보험료에 대해서는 2008년까지 사회보험료 비과세, 그 이후는 과세(사업주보험료는 항상 사회보험료 비과세)가 되었다.

다섯째, 사업주부담의 연금에 대해 종전에 인정되지 않았던 확정기여형연금이 도입되게 되었다는 점이다. 확정기여형연금은 미국 401k 제도 및 일본의 확정기여형연금과 달리 가입자가 운용하는 것이 아니라 사업주가 최소한의 급여를 보증하는 체계로 되어 있다.

2) 2002년 연금개혁: 뤼룹위원회(Rurup-Kommission)

2002년 11월 독일 슈뢰더 정부는 파산위기에 처해 있는 사회보험의 재정확보를 위해 연금보험 및 의료보험 양로보험 시스템의 개혁을 추진하기에 이르렀다. 연금보험료를 상향 조정하고, 가입 대상자 월 소득액 상한을 인상하였다. 이에 따라 약 150만명의 중산층이 연금보험 가입 대상자에 포함되었으며, 이는 바로 중산층의 부담으로 연결되었다. 이러한 사회보험 개혁의 국민들의 반발에 직면하게 되어 결국 이들의 이해관계를 조정할 수 있는 기구가 필요하게 되었다.

2002년 12월 독일 정부는 민간 전문가를 중심으로 각 사회보험개혁위원회를 설립하고 이 위원회의 위원장인 뤼룹교수의 이름을 따 뤼룹위원회라 부르고 있다. 이 뤼룹위원회는 연금, 의료 및 양로보험의 재정을 장기적으로 안정화시킴으로써 독일의 사회보장시스템이 지속적으로 유지될 수 있는 방안을 모색하는데 목적을 두고 있다. 뤼룹위원회는 2003년 8월 사회보장을 인구구성의 변화에 따라 재조정하여야 장기적으로 유지할 수 있다는 연구결과를 제출하였고, 연방사회성은 이를 토대로 정부안을 마련하였다.

연금보험의 핵심 문제는 실업의 증가와 노령화 진전으로 기존의 연금제도를 안정적으로 운영하기가 불가능하다는 점이다. 연금보험의 경우 경기침체와 높은 실업률로 인해 연금보험료 수입이 감소하는 반면, 고령화로 인해 지출은 늘어나 적자가 거의 100억 유로에 이르는 상황이다. 장기적 관점에서 독일의 사회는 점점 더욱 노령화되고, 출산율은 점점 낮아지고 있다. 이에 따라 시간이 갈수록 보험료를 지불하는 사람이 감소하는 반면, 연금 수령자는 계속 늘어나 부담감은 더욱 확대되었다. 보험요율이 현재 20.4%수준으로 조만간 25% 수준으로 높아질 수밖에 없기 때문에 개혁이 필수적이라 할 수 있다.

2001년 적립방식의 개인연금제도를 도입하는 리스터개혁부터 시작된 연금제도 개혁은 공적연금의 보험료 인상이나 부과대상의 확대 등 세입

원 확대와 공적연금 총지출의 억제 그리고 사적연금의 확대 등으로 집약된다.

2003년 8월 뤼룹위원회가 마련한 연금보험의 개혁 핵심은 ① 단기적으로 연금 인상 수년간 동결 ② 현행 65세인 만기인 연금수령 시작 나이를 2011년부터 2035년 까지 67세로 단계적 상향 ③ 최종 순수입의 48%인 연금액을 2030년까지 40%로 단계적 인하 등이다.

또한 ④ 수입의 22% 이내로 보험료율 억제 목표 설정 ⑤ 연금 지불준비금 기준을 낮춰 보험료 인상요인 흡수 ⑥ 리스터개인연금과 기업 및 민간보험 가입 유도·지원책 강화 등도 포함되었다. 이 위원회는 특히 향후 연금 수령 시작 나이를 보험료를 내는 노동인구와 연금을 받는 노인인구비율 변화에 따라 조정할 수 있도록 하는 지속성 계수의 도입을 주장하였다[12].

이러한 뤼룹보고서를 바탕으로 독일 정부는 세대간 형평성 조정계수를 대체하는 새로운 장기 재정안정장치로서 지속성 계수를 도입하는 것을 골자로 하여 2004년 3월 연금개혁을 단행하기에 이르렀다.

3) 2004년 이후의 연금개혁

2004년 6월에는 기존의 납입단계·과세, 급여단계·비과세이었던 공적연금세제를 2005년 이후 단계적으로 납입시 비과세(2025년 종료), 급여시 비과세(2040 종류)의 지출과세방식으로 전환하는 세제개정이 추진됨과 더불어 리스터개인연금 및 퇴직연금에 대해서도 개정이 추진되었다. 리스터개인연금은 이용자의 선호도가 높기 때문에 ① 원금의 30% 한도로 일시금 지급을 허용하고, ② 정부보조금 등의 신청 절차를 보험회사 등의 제도 제공자가 대리할 수 있도록 허용하였다.

퇴직연금은 ① 2001년에 도입된 지출과세 한도에 대해 4%의 정율을 부과하여 연간 1800 유로 한도를 새로이 허용하고, 기타 적용대상을 연금금고와 연금기금, 직접보험에까지 확대하였다. 또한 ② 유아 휴가 중

12) 오승구, 『독일 경제위기를 어떻게 볼 것인가』, 삼성경제연구소, 2005. 3.

본인 납입을 허용, ③ 일시금 지급을 원칙적으로 금지, ④ 종업원은 연금급여 예측 등의 정보제공을 받을 수 있도록 하고, ⑤ 퇴직연금간 이전이 가능하도록 개선하였다.

특히, ⑤에 대해서는 전직자 본인, 신구 사업주의 제3자가 합의한 경우 전직자에 수급권이 부여된 연금급여를 수리적으로 같은 연금급여로서 이동 회사의 퇴직연금으로 이전 가능하도록 하였다. 이때 이전전의 퇴직연금이 외부적립(연금금고 또는 연금기금, 직접보험)인 경우 이전 회사에 외부적립의 퇴직연금으로 급여의무를 이전하는 것이 가능하도록 하고, 이전 회사에 외부적립이 없는 경우 이전 회사가 자료를 준비하도록 하고 있다.

이와 같이 2004년의 세제개정 및 퇴직연금개혁은 공적연금을 보완하는 개인연금 등의 사적연금 활성화를 핵심내용으로 담고 있지만 개혁이 완료되었다고 말할 수는 없다. 소득대체율 67%의 기준인 순소득 추계에 있어서 피용자의 일정비율이 리스터개인연금의 보험료를 부담하여 그 만큼 순소득이 감소하는 것이 전제가 되어 있다. 따라서 리스터개인연금의 가입확대가 예상대로 되지 않을 경우에는 급여수준이 67%가 되지 않을 가능성이 존재한다. 이에 따라 리스터개인연금은 국민의 반대가 높은 마지막 수단으로서 지급개시 연령을 끌어 올리는 조치에 이르지 못한 채 마무리되어 향후 그 움직임에 관심이 집중되고 있다.

6. 스웨덴

가. 퇴직연금제도의 개관 : 협약연금제도[13)]

퇴직연금에 해당되는 스웨덴의 협약연금(negotiated pension)은 공적연

13) 스웨덴의 직역연금제도는 노사쌍방의 대등한 관계에서 단체협약에 의한 다수사업주 제도로서 직장연금제도가 대부분을 차지하며, 사업주와 중앙노동합단체와의 단체협약에 근거하고 있다.

금에 더해 노동과 자본의 단체협약에 의해 제공되는 연금으로서 우리나라의 2층 연금으로서의 역할을 하고 있다. 직역연금(occupational pension)이라는 용어가 더 일반적이지만 스웨덴의 경우 노동과 자본간에 매번 이루어지는 협약이 제도내용 구성 및 가입에 구속력을 지니게 된다. 이에 따라 스웨덴의 사례에 관해 언급할 때에는 이러한 특성을 반영하여 협약연금이라고 지칭하는 것이 일반적이다.

스웨덴 노동시장의 특징은 노동의 당사자인 노·사의 상호관계를 통한 상호합의에 의한 문제해결을 해결하도록 요구해왔다. 이를 위해 협약연금은 단체협상을 맺는 중앙노조연맹 단위에 따라 모두 네 개의 분리된 체계로 조직·발전되어 왔다.

1) 협약연금제도의 유형

스웨덴의 협약연금은 공적연금의 제약 속에서 서로 관련을 맺으면서 발달해왔고, 1990년대의 개혁과정에서도 역시 서로 영향을 주고 받으며 나란히 변화하여 왔다. 스웨덴 노동시장의 대부분은 스웨덴사용자연합과 중앙노조단체인 블루칼라노동조합연맹, 사무직노동자 협약기구[14]와의 사이에 체결된 단체협약에 근거한 각각의 협약연금제도가 적용되게 된다. 협약연금은 이러한 중앙노조단체 단위에 따라 모두 네 개의 분리된 체계로 조직·발전되어 왔다. 민간부문에는 사무직노동자 협약기구를 대상으로 한 화이트칼라연금과 블루칼라노동조합연맹을 대상으로 한 블루칼라연금이 있고, 공공부문에는 중앙정부공무원연금과 지방정부공무원연금로 구성되어 있다.

2) 협약연금제도의 발전과정[15]

---

14) PTK(Privattja nstema nnakartellen): 민간부문 사무직노동자 협약기구. TCO와 SACO가 함께 구성하여 SAF와의 중앙교섭을 담당함. ITP, ITPK 등의 협약연금 또한 이들이 교섭한다.

15) 주은선,『금융자본의 자유화와 스웨덴연금개혁의 정치』, 서울대학교, 2004.4, pp.28-59.

20세기초 유일한 소득비례연금인 협약연금은 일부 노동자들에게만 적용되어 왔다. 당시 협약연금 가입 노동자는 화이트칼라 노동자의 약 50%에 불과하였으며, 협약연금 혜택을 전혀 받지 못하는 대부분의 블루칼라노동자들에게 연금의 불평등은 매우 큰 불만사항이 되었다. 블루칼라노동조합연맹은 사용자연합의 협약연금 제안에도 불구하고, 이 문제를 개별교섭이나 블루칼라노동조합연맹 차원의 협약연금 확보보다는 공적소득비례연금제도의 도입을 통해 해결하고자 노력하였다.

협약연금제도의 위상에 큰 변화를 가져온 것은 공적소득비례연금제도의 도입이었다. 공무원연금 급여는 공적소득비례연금 수준과 연계되면서, 공적소득비례연금제도의 성숙에 따라 감소한 반면 화이트칼라노동자들의 협약연금 급여는 조정되지 않았다. 다만 부문별로 분산되어 있던 연금제도를 사용자연합과의 협약에 의해 화이트칼라연금제도로 통합시켰다. 그러나 협약연금 급여율에 변화가 없는 경우에도 공적소득비례연금제도의 도입은 종전의 협약연금제도에 대한 위상을 변화시켰다고 할 수 있다.

과거에 협약연금은 기초연금 위에서 소득유지 기능을 하는 2층 연금이었으나, 공적소득비례연금제도 도입 이후에는 기초연금과 공적소득비례연금제도를 보충하는 3층 연금으로 바뀌었으며, 협약연금의 기능은 점차 부차적인 것이 되었다.

이와 같은 협약연금의 위상 축소는 대상의 보편화와 더불어 동시에 이루어졌으며, 공적소득비례연금제도 도입 10년후인 1971년에 결국 블루칼라노동조합연맹과 사용자연합은 확정급여형 블루칼라연금제도를 도입하는데 합의하기에 이르렀다. 목표는 화이트칼라노동자와의 연금수준의 격차를 줄이는 것이었고, 이는 협약연금제도를 획기적으로 확장시킨 계기가 되었다. 또한 화이트칼라를 고용하는 사용자연합 산하의 기업들에 대한 권장사항이었던 협약연금 가입이 1974년에 의무화됨에 따라 90%이상의 노동자들이 준강제적인 협약연금에 가입하게 되었다.

한편 스웨덴 전체 연금제도에 커다란 영향을 미친 사건으로 1976년

화이트칼라 보충협약연금의 도입을 들 수 있다. 사무직노동자 협약기구와 사용자연합은 협약을 통해 기존의 화이트칼라연금제도에 부가적으로 확정기여 방식의 화이트칼라 보충연금을 추가하였다. 확정급여방식이 주종을 이루던 스웨덴 연금제도에서 이는 매우 특이한 것이었다. 화이트칼라 보충연금 도입의 중요한 배경은 임금정책으로 인한 임금인상 제한이 고임금노동자들에 대한 우회적인 보상의 필요성을 증대시키고, 협약연금이 거의 모든 노동자들을 포괄하게 되면서 기업복지 본연의 핵심노동자들에 대한 차별적인 보상 및 이를 통한 통제기능이 약화되었다는 데에 기인한다.

결국 화이트칼라 보충연금 도입은 한편으로 블루칼라노동자들보다 상대적으로 좋은 보상을 받고자 하는 상층 화이트칼라노동자들의 욕구에 대한 대응이며, 다른 한편으로는 협약연금 본연의 차별적보상을 통한 통제 기능을 강화하고자 한 자본가들의 요구를 반영하는 것으로 보여진다. 더불어 화이트칼라 보충연금은 고임금 화이트칼라 노동자에게 국한된 것이었지만 스웨덴의 의무가입 연금제도로서는 최초로 금융시장에서의 투자성과에 따라 급여가 결정되는, 개별화된 보장의 틀을 도입한 것이다.

나. 화이트칼라 연금제의 특성

1) 도입 배경

1960년대초 화이트칼라 노동자를 위해 도입한 화이트칼라연금제도는 도입당시 하나의 권고에 불과하였다가 공적소득비례연금제도의 도입과 함께 1974년부터 사용자연합에 가입된 기업근로자에게는 의무보험으로 강화되었다. 공적연금은 1999년부터 대대적인 개혁이 진행되었으나 화이트칼라연금은 기본적으로 도입당시의 제도와 큰 변화가 존재하지 않았다. 현재 화이트칼라연금제도에는 60만명의 근로자와 50만명의 수급대기자・연금수급자가 있으며, 사용자연합의 회원 또는 비회원을 포함

하여 3만개 기업이 가입하고 있다.

2) 급여내용

화이트칼라연금제도의 급여종류로는 노령연금, 확정기여형 보충연금, 장애연금 및 배우자연금 등이 있다. 이 가운데 노령연금은 65세를 기점으로 종신연금 형태로 지급되며, 퇴직시의 급여수준을 기준으로 하고 있다. 공적연금의 급여대상의 상한인 소득기준액의 7.5배를 초과하는 급여에 대한 급여와 상한까지 급여에 대한 저율의 급여로 구성된다. 퇴직시급여를 기준으로 30년 가입기간의 노령연금 급여수준은 공적연금제도와 합산하여 <그림 Ⅲ-8>과 같다.

스웨덴의 공적연금제도는 NDC와 FDC와 2개의 계정으로 운용되고 있으나 양 제도에는 소득기초액의 7.5배를 상한으로 한 급여에 대한 각 보험요율을 곱한 것이 가산된다.

화이트칼라연금의 노령연금 급여는 소득기준액의 7.5배까지 부분의 10%, 7.5배~20배까지 부분의 65%, 20배~30배 부분의 32.5%를 지급한다. 공적연금과 합산으로 소즉기준액 20배의 급여에서 약 13배, 30배의 급여에서 약 16배의 급여수준이 되며, 가입기간이 30년 미만인 경우 기간비례에서 감액된다. 제도자체에 물가상승은 규정되어 있지 않으나 과거실적에서는 Alecta 배당으로서 상승률을 실시하고, FPG 및 PRI제도에도 의무화되어 있다.

3) 코스트

비용에 영향을 주는 요인으로서 기업의 연금구성과 임금수준이 있다. 특히 임금수준은 소득기초액의 7.5배를 초과하는 부분의 지급율이 일시에 6.5배(10%→65%)로 증가하므로 비용 변화에 가장 큰 요소가 된다.

4) 운영방식

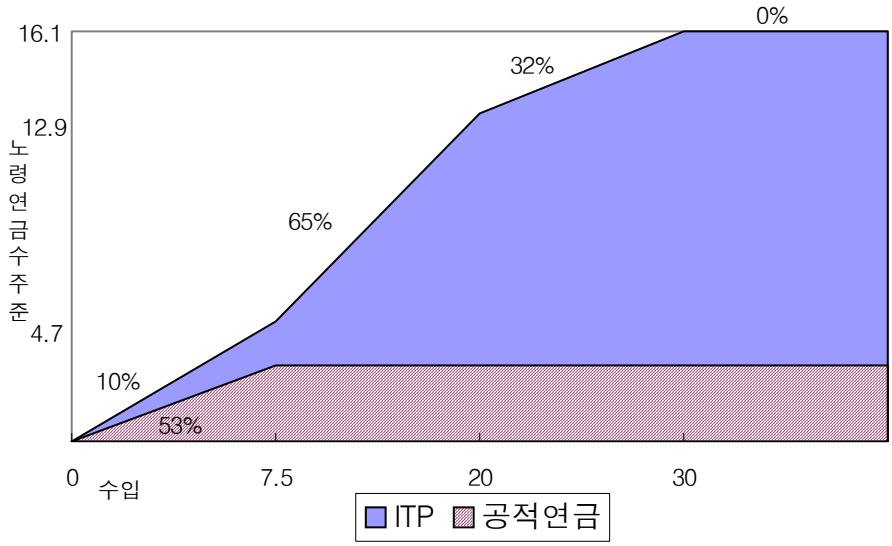
화이트칼라연금제도의 주요부분인 노령연금의 경우 기업은 두 가지 방법을 선택할 수 있다. 첫째, 보험회사(Alecta)를 운영하는 방법(보험제

도)과 둘째, 퇴직급여충당금과 신용보험을 운영하는 방법(FPG/PRI)이 존재한다.

화이트칼라연금를 실시하는 기업은 이 두 가지 방법으로 연금을 제공하여야만 한다. 2003년 화이트칼라연금제도의 노령연금적립금은 총 3,000억 크로네이며, 이중 보험회사에 2천억 크로네, FPG/PRI에 ,1000억 크로네가 적립되어 있다. 한편, 2005년 화이트칼라연금을 실시하는 기업중 약 94%가 보험회사를 운영하여 대부분을 차지하고 있고, FPG/PRI를 운영하는 기업은 6%에 불과하다. 또한, 퇴직급여충당금제도는 주로 대기업이 운영하고 있다.

<그림 III-8> ITP노령연금의 급여수준

(공적연금과 합산기준: 소득기준액에 대한 배율로 표시)



5) Alecta

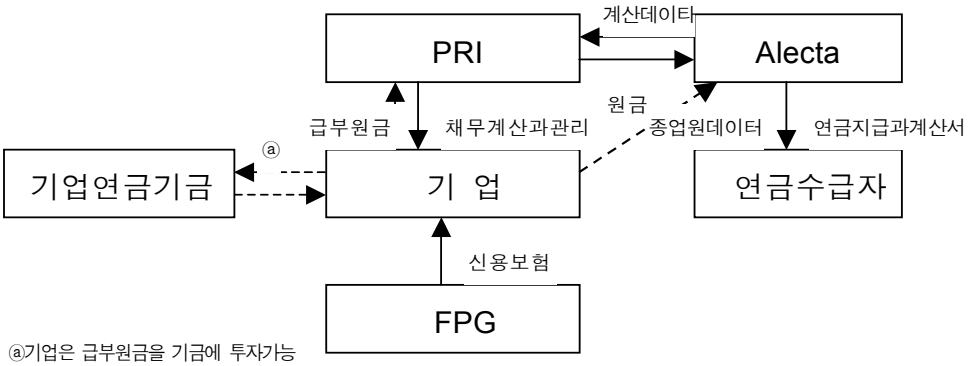
Alecta는 퇴직연금기금을 운영하는 상호보험회사로서 약 2700개의 기업이 도입하고 있다. 이사회는 노조와 사용자에서 선출된 노사대표로

각각 동일한 인원수로 구성되어 있다. 보험회사(Alecta)의 운영은 보수적으로 산출된 기초율에 의거하여 비교적 양호한 적립수준을 유지하고 있다. 이익이 발생한 경우 물가상승을 반영한 발생급여를 재평가하기 위한 재원으로 충당하도록 하고 있다. 현재, 적립수준은 약 120%에 이르고 있는데 이 수준은 110%~130%로 유지하도록 하고 있기 때문이다. 1990년 자산운용규제 완화에 따라 3000억 크로네를 넘는 적립금 운용은 현재 30% 이상을 주식에 투자하고 있다.

6) FPG 및 PRI

FPG/PRI제도는 기업이 보험회사에 연금보험료를 납입하는 대신 화이트칼라연금제도의 노령연금 채무를 부채로서 대차대조표상에 기재하고 있다. 충당금에 해당하는 연금자산을 기업의 영업에 사용할 수 있도록 유보시켜 사업용 자산으로서 이용 가능하다는 장점이 있다. FPG/PRI제도는 현재 약 1,800개 회사에서 도입되고 있으며, 이중 85%의 기업이 상장회사로서 대기업이 대부분이다.

<그림 III-9> FPG/PRI제도의 관리체계



가) 제도의 관리 및 운영

개별 노동자의 데이터 관리는 FPG/PRI와 Alecta가 함께 수행하며, 급여는 Alecta가 지급하고, Alecta가 PRI를 통해서 기업에 대해 급여원

금을 청구한다. 기업은 충당금을 계상하지만 충당금의 계산은 PRI가 수행한다. 충당금제도의 일부에 대해 연금기금을 설정할 수도 있다.

동 제도를 운영하는 경우 충당금을 계상하고, 추가로 FPG가 제공하는 신용보험을 구입할 필요가 있다. 기업이 도산한 경우 FPG가 Alecta로부터 보험을 구입하여 제공함에 따라 노동자의 급여를 보호한다.

나) 충당금

충당금의 구성요소는 현재가치, 연금보충원금, 특별인상연금의 3가지가 있으며, Alecta에서 지급되는 급여 인상에 대비한다.

다) 신용보험

FPG는 운용기업에 의해 운영되며, 가맹기업에 도산시의 연금급여를 보증하는 신용보험을 제공하고 있다. 신용보험가입시에는 엄격한 신용사정이 이행될 필요에 대비하여 담보의 제공이나 모회사의 보증을 요구할 수도 있다. 2003년부터 보험요율은 연금채무의 0.3%이나 연금기금에 의해 적립된 부분(재산입부분 제외)에 0.1%가 적용된다.

7) 국제회계기준과의 관계

EU가 2005년부터 국제회계기준이 적용됨에 따라 스웨덴의 화이트칼라연금제도도 국제회계기준(IAS) 제19호 '종업원급여'의 적용을 받게 되었다. FPG/PRI제도에서 종전의 PRI가 산출한 연금채무를 충당금으로 계상하고 있지만, 2005년부터 IAS기준에 근거한 계상을 요구하고 있다.

Alecta사가 수행하는 보험체계도 국제회계기준의 적용이 예정되어 있다. 특히, 보험체계는 국제회계기준상의 보험제도가 아니고, Alecta가 운용하는 다수사업주제도로 생각되어 각 참가기업의 채무와 자산의 지분에 따라 퇴직급여회계를 적용해야만 한다.

8) 화이트칼라 보충연금

당초 화이트칼라연금제도는 확정급여형만 존재하였으나 1977년 확정기여형제도인 화이트칼라 보충연금이 추가도입되었다. 1990년에 개인이

복수의 보험회사 중에서 보험료(급여 2%)를 관리하는 회사를 선택할 수 있다.

다. 블루칼라 협약연금제의 특징

1) 배경

블로칼라노동자의 연금제도는 1996년 블루칼라연금제도의 합의하에 노령연금제도를 폐지하고, 새로이 확정기여형제도를 발족하는 등 근본적인 개혁에 착수하였다. 종전의 28세이상의 약 100만명의 노동자를 대상으로 급여에서 2%의 보험료를 갹출하는 것에서 출발하였으나 블루칼라연금제도의 합의에 의해 2001년이후부터 22세 이상(2002년부터 21세 이상)의 약 130만명의 노동자를 대상으로 급여에서 3.5%의 보험료를 갹출하도록 제도를 변경하게 되었다.

2) 제도의 개요

노동자는 20개 이상의 보험회사 중에서 업무제공자를 선택할 수 있다. 사용자연합의 회원인 사용자단체에 가입된 기업은 블루칼라연금제도를 제공하고 있으며, 2005년 현재 미가입 기업을 포함하여 약 10만개에 이르는 기업이 동 제도를 도입하고 있다. 확정기여형제도인 블루칼라연금제도의 보험요율은 3.5%이지만 질병보험의 보험요율 0.72%와 기타 급여비용을 반영하면 약 5.75%에 이른다.

3) DB형에서 DC형으로의 전환

1971년 화이트칼라 노동자와의 연금수준 차이를 줄이기 위해 도입한 확정급여형 블루칼라연금제도는 이후 1996년 확정기여형 블루칼라연금제도로 변경되었다. 노령연금은 화이트칼라연금제도 노령급여 중 소득기초액의 7.5배부분(노령연금 지급율에서 10%)뿐이었다. 블루칼라연금제도의 재정운용은 퇴직시 연금현가 적립방식에 의거하여 기업의 성숙도 등에 관계없이 회원기업이 부담하도록 되어 있었으며, 기업간의 불만과

이의제기에 따라 현재의 확정기여형제도로 개정되었다. 확정급여형 블루칼라연금제도에서 확정기여형 블루칼라연금로 이전은 이전시 가입자에 일정의 잔액을 확보할 필요가 있었지만 확정급여형 블루칼라연금제도의 운영 보험회사인 AMF와 AFA가 이익금을 환원하여 가입자에게 제공되었다.

4) 협약연금제에 대한 평가

협약연금제도 도입에 대한 기업측면의 긍정적 평가는 간단하고, 저렴한 관리운영, 통일적인 제도, 안정성, 기업재편에 대응할 수 있는 용이성 등을 들 수 있다. 그럼에도 불구하고 제도의 경직성, 독자성이 부족하고, 비용 증가의 우려가 있다는 부정적 평가도 존재하고 있다. 한편 노동자 측면에서는 기업도산에 대한 급여보증, 포터빌리티 등의 긍정적 평가와 개별 노동자의 다양성에 적응하기 어렵다는 등의 부정적 평가도 상존하고 있다. 사용자연합은 화이트칼라연금제도의 비용 급증에 직면하여, 화이트칼라연금제도를 블루칼라연금제도와 같은 확정기여형제도로의 변경을 목표로 화이트칼라연금제도의 제도변경을 검토하고 있다.

7. 프랑스

가. 연금개혁의 개관

인구의 고령화, 노동인구의 지속적 감소, 경제성장 부진 등으로 연금재정 고갈이 우려되는 상황에서, 1990년대 초반이후 연금개혁이 여러차례 추진되었으나 연금재정의 장기적 균형을 달성하는데 미흡하였으며 특히 1995년에는 알랭 쥐페 당시 총리가 공적 부분 연금제도의 개혁을 시도하였으나 노동계의 거센 반발로 실패하였다. 그 후 2002년 5월 취임한 장-피에르 라파랭(Jean- Pierre Raffarin)총리는 1995년 이후 중단되었던 연금제도 개혁을 재추진하였다.

<표 III-16> 프랑스의 연금제도 형태 및 특징

구분		연금제도 특징
연금제도 종류	일반 연금 제도	- 프랑스 연금제도의 근간으로서 전체 근로자의 2/3에 해당하는 15백만명이 가입되어 있으며 9백만명이 수혜 - 기초제도(basic scheme)와 부가제도(supplementary scheme)로 구성된 2중(two-tier) 구조 ・기초제도: 강제부과방식(compulsory PAYG)으로 16개의 CNAVTS 기금(National Employees' Old-Age Insurance Fund)으로 구성 ・부가제도 : 기초제도를 보완하기 위해 임의가입기금을 추가 설치함으로써 도입되었으며 1972년에 강제가입으로 전환 *임의가입기금 : 1947년과 1961년에 각각 설립된 AGIRC(General Association of Pensions Institutions for Management Staff)와 ARRCO(Association of Supplementary Pension Schemes) 등 2개 연맹에서 통합관리
연금제도 종류	특별 연금 제도	병원직원, 광부, 농부, 공무원 등 공공부문 근로자 등과 같이 직업의 특성을 고려할 필요가 있는 직종이나 비전문 자영업자(목수, 배관공), 상인, 전문직 등 연금제도로부터 소외되기 쉬운 직종을 대상
연금제도 특징		- 기초제도 및 공공부문 근로자를 위한 특별연금제도는 기여기간 비례방식을 채택하고 있으며, 부가제도의 경우에는 기여액이 점수로 계상된 후 이에 따라 연금이 차등 지급되는 점수비례방식(point system) - 최저급여 보장제도를 통해 65세 이상 노인의 노후소득을 보장 ・연간 최저급여보장액은 독신의 경우 6,835유로, 부부의 경우 12,257유로이며 소득조사 실시후 지급

프랑스의 연금제도는 세대간・세대내 연대(solidarity)원칙을 구현할 수 있는 강제부과방식(compulsory PAYG scheme)을 기본으로 하고 있으며 사회보장비와 세금으로 연금급여재원을 조달하고 있다. 전체 연금

제도의 98%가 강제부과방식이며 정부재정에 부담을 주지 않은 적립방식의 개인 및 퇴직연금제도는 미미한 실정이다. 프랑스의 연금제도는 크게 일반연금제도(general pension scheme)와 특별연금제도(special pension scheme)로 구분되며 기초제도만 26개나 될 정도로 직종별로 세분화되어 있다.

프랑스의 경우 연금이 근로자소득의 3/4이상을 차지할 정도로 연금의 소득대체율이 높은 편이어서 퇴직자는 경제활동자와 비슷한 생활수준의 영위가 가능하게 된다. 일반연금대상자, 비전문 자영업자, 상인 등은 40년의 기여기간을, 공공부문 근로자는 37.5년의 기여기간을 준수하고 법정 퇴직연금인 60세가 넘으면 완전연금(full-rate pension)을 수령하게 된다.

나. 프랑스 연금제도 문제점

전체 인구중 60세이상 노령인구의 비중이 2000년 20.5%에서 2020년 26.6%, 2050년에는 32%로 높아져 연금수급자가 급증할 전망이다. 즉 인구의 고령화가 진전되면서 기대수명이 2050년에 84세(남자 80.6세, 여자 87.3세)로 늘어남에 따라 연금수령기간도 현재 20년에서 2050년에 25년으로 확대될 것으로 전망되고 있다. 그러나 출산율저하에 따른 노동인구 감소, 노동참여율 저조 등으로 연금기여액은 점차 줄어들 전망이다. 실제 프랑스 여성의 출산율이 1965년 2.5명에서 2002년에는 1.8명으로 저하하는 등 1970년대 이후 출산율이 급격히 낮아짐에 따라 노동인구도 2050년까지 약 8%로 감소될 것으로 예상되고 있다. 또한 수학기간 연장, 취업난 등으로 신규인력의 노동시장 진입시기가 지연되고 있는 데다, 조기퇴직제의 실시로 55~59세, 60~64세의 취업률이 49.3%, 9.9%에 그치고 평균퇴직연령도 58.1세(공공부문은 55세)로 EU 국가들 중 거의 최저수준을 보이는 등 노령자의 노동참여율도 저조한 실정이다. 특히 제도상의 허점으로 인해 정년후 근로동기가 미약한데, 이는 40년(공공부문은 37.5년)의 기여기간을 준수하고 60세만 넘으면 완전연금이 보장

되는 데다 60세 이후 취업시에는 연금액 적립에 한도가 있어 퇴직연령 이후 일을 하더라도 연금기여액만 늘어나는데 기인한다.

이같은 인구변화추세로 경제활동인구가 노령인구를 부양하는 정도를 나타내는 노령자 부양비율(elderly dependency ratio: 15~64세 인구대비 65세 이상 인구비율)이 현재의 32%에서 2050년에는 46%로 상승하고 연금기여자 대비 수령자비율도 2000년 2:1에서 2020년에는 1:1로 악화될 전망이다. 이에 따라 GDP 대비 연금지급액 비중이 200년 12.6%에서 2020년 14.3%, 2040년 16.7%로 계속 높아지고 연금기금도 2005년 이후 적자로 돌아서 2020년 GDP 대비 1.8%, 2040년에는 3.8%로 적자규모가 크게 확대될 전망이다. 연금기여액 대비 수령액 비율을 보면 공무원 연금제도는 2005년에, 일반 연금제도는 2010년에 적자로 전환될 것으로 보고 있다. 이외에도 연금제도가 직장별로 세분화되어 있어 제도간 형평의 문제가 발생할 소지가 있고 특히 개혁의 정도가 제도별로 차이를 보임에 따라 일부부문의 반발을 초래하고 있다. 특히 공공부문 연금제도가 1993년 에두아르 발라뒤르(Edouard Balladur)총리에 의해 개혁이 추진되었던 민간부문 연금제도에 비해 상대적으로 관대하여 더욱 심각한 적자요인을 내재하고 있다.

다. 프랑스 연금개혁 주요내용

라파랭 총리의 연금개혁은 1995년 추진되었던 개혁안을 바탕으로 세대간·세대내 연대를 중시하는 원칙을 지키기 위하여 현행 부과방식(PAYG: Pay-as-you-go)을 유지하면서 연금재정의 부실을 방지하는데 초점이 맞추어져 있으며 특히 민간부문에 비해 개혁이 미진한 공공부문에 주안점을 두고 있다.

공공부문 근로자의 연금기여기간을 현행 37.5년에서 2008년까지 40년으로 연장하는 한편, 연금기여율도 현행 7.85%에서 2008년부터는 10.35%로 상향조정하여 민간부문과의 형평을 도모하고 연금재정의 제약요인을 제거하는 데 있다. 공공부문 및 민간부문의 연금기여기간을 다같이 2012년

까지 41년, 2020년까지는 42년으로 연장하여 40년간의 기여로 20년간 혜택을 받는 현행제도를 42년간의 기여로 21년간 혜택을 받는 제도로 변경하였다. 또한 공공부문 근로자의 법정 퇴직연령을 현행 60세에서 65세로 상향조정하고 연금지급액 재평가기준을 연평균 임금상승률에서 물가상승률로 변경하여 민간부문과 형평을 유지하도록 하고 있다.

<표 III-17> 프랑스의 연금개혁 주요내용

	1993년 연금개혁	2003년 연금개혁
연금개혁 목적	인구구조의 고령화와 경제사정 악화(실업률상승)에 따른 일반 연금제도의 재정불안정완화	공공부문 연금개혁 등을 통한 연금제도의 재정안정화도모 및 제도간 형성제고
연금개혁 내용	- 완전노령연금을 수급하기 위한 보험료 납부기간 연장 ·2003년까지 10년에 걸쳐서 37년 6개월(150분기)의 납부기간을 40년(160분기)으로 연장(매년1분기씩 상향조정) - 기준임금을 과거 최고임금 10년분의 평균에서 25년분의 평균으로 변경(1994년부터 2008년까지 매년1년씩 상향조정) ·연금 인상기준을 임금상승률에서 물가상승률로 변경	- 특별제도의 완전연금 보험료 납부기간의 연장 ·현행 37년 6개월에서 2008년까지는 일반제도와 동일한 40년으로 조정 - 일반제도와 특별제도 공히 2012년부터 41년, 2020년부터 42년으로 단계적 상향조정 - 특별제도 연금의 연동기준 보수상승률→물가상승률로 전환(2004년1월 부터) - 2008년부터 모든 연금제도의 보험료 인상 등

40년의 기여기간 후에도 계속근로시 연간 3%의 연금을 가산하는 반면 조기퇴직을 할 경우의 삭감액을 현행 연간 2%에서 3%로 증액하여 실질퇴직연령의 상승을 도모하고자 하고 있다. 대다수의 전문가들은 이번 개혁이 프랑스경제에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보고 있으며, 피용 노동부장관이 언급한 것처럼 향후 지속될 연금개혁의 한 과정이 될 것으로 기대하고 있다. 그러나 일부 전문가들은 연금재정의 고갈을 막

기 위해서는 노령자의 노동참여율을 높이고 전반적인 실업을 축소시킬 수 있는 보다 근본적인 대책이 필요하다고 보고 있다.

라. 시사점

1993년 일반제도 연금개혁에서는 실질적인 연금삭감이 이루어짐에 따라 기존수급자는 물론 퇴직이 임박한 가입자 및 미래 수급자 모두의 반발을 초래하였다. 더욱이 일반제도와 특수제도간의 형평성 문제도 제기됨에 따라 연금개혁에 대한 강한 저항도 있었다. 그렇지만 정부는 인구고령화 등으로 인한 연금재정개혁의 불가피성을 국민에게 설득하고 1996년까지 공공부문 연금개혁을 약속함으로써 제도개혁에 성공하였다.

1996년에 예정되었던 특수제도 연금개혁은 공공부문 노조의 반발로 무산됨에 따라 2003년에 다시 장피에르 라파랭 총리내각이 연금개혁을 시도하였는데, 이때에도 개혁에 반대하는 공공부문 노조의 파업으로 연일 몸살을 앓았지만 결국 재정안정화의 필요성이 대해 이해 당사자간의 절충으로 개혁에 성공하였다. 사회보장의 본고장인 유럽에서 국민의 강한 저항에도 불구하고 이러한 연금개혁이 추진되고 있는 것은 무엇보다도 연금재정이 계속 악화되고 있기 때문이었다. 프랑스를 포함한 유럽이 강한 저항에도 불구하고 연금개혁을 강하게 밀고 나가는 또 다른 이유는 최근 세계은행도 지적했듯이 유럽이 연금개혁을 하지 않고서는 유럽 경제통합에 필요한 재정수요의 조달문제 및 유럽경제의 침체 등 현안과제를 해결할 수 없다는 절박한 인식 때문이라 할 수 있다.

Ⅳ. 종합적 평가 및 시사점

지금까지 살펴 본 바와 같이 퇴직연금제도의 개혁은 단순히 유능한 근로자를 채용하기 위한 인센티브차원의 개혁보다는 국민연금을 퇴직연금이 완전이 대체하거나 부분대체함으로써 사회보장기능으로서의 역할을 강화하기 위한 개혁의 성격을 다분히 지니고 있다고 할 수 있다. 즉 노후소득보장체계 강화차원에서 퇴직연금제도의 역할을 보다 증대하는 방향으로 퇴직연금제도의 개혁이 추진되고 있다(<표Ⅳ-1>참조).

<표 Ⅳ-1> 퇴직연금 형태 및 역할의 국제비교

국가		가입강제 여부	제도 형태 (DB형/DC형)	근로자 가입비율	퇴직연금 역할
분석대상	미국	임 의	DB형 또는 DC형	46%	보 완
	영국	임 의	DB형 또는 DC형	50%	적용제외 또는 보완
	일본	임 의	DB형 또는 DC형	37%	적용제외 또는 보완
	독일	임 의	DB형	92%	보 완
	스웨덴	법정 (강제)	DB형(DC형 전환)	90%	부분대체
	프랑스	법정 (강제)	DB형(명목DC형)	100%	부분대체
	호주	강 제	DC형	-	완전대체
분석제외	캐나다	임 의	DB형	41%	보 완
	네덜란드	강 제	DB형	90%	부분대체
	덴마크	강 제	DC형	80%	부분대체
	핀란드	강 제	DB형	-	부분대체
	스위스	법정 (강제)	DB형 또는 DC형	100%	부분대체
	이탈리아	임 의	DC형	5%	보 완

이와 더불어 공적연금부문의 개혁을 통해 정부의 재정부담을 축소하는 대신에, 퇴직연금 등과 같은 사적연금의 역할은 보다 강화하는 방향으로 연금개혁이 추진되고 있다는 점이다. 이와 같은 퇴직연금제도의 역할 정도는 <표 Ⅳ-2>에서 보는 바와 같이 퇴직연금 가입형태에 따라

차이가 존재하고 있다. 퇴직연금제도의 가입이 강제화되어 있는 경우는 그 만큼 사적연금의 역할이 증대될 밖에 없다는 점에서 선진국들은 공적연금과 사적연금과의 역할 등을 고려하여 퇴직연금제도 가입의 강제화 여부를 결정하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅳ-2> 퇴직연금 가입형태의 국제비교(2006년 8월 현재)

국가	강제가입	임의가입수준		
		상	중	하
오스트레일리아	1992			
오스트리아			√	
벨기에			√	
캐나다			√	
덴마크	1964/1985			
핀란드	1956/1985			
프랑스				√
독일			√	
그리스				√
헝가리	1998			
아이슬랜드			√	
이탈리아				√
일본			√	
룩셈부르크				√
멕시코	1997			
네덜란드		√		
뉴질랜드				√
노르웨이	2006			
폴란드	1999			
포르투갈				√
슬로바키아	2005			
스페인				√
스웨덴	2000			
터어키				√
영국			√	
미국			√	

자료: www.oecd. org.

가. 공사연금과의 역할분담 강화

국민연금과의 역할관계에 따라 가입의 강제화 여부가 결정되고 있는데, 국민연금과의 역할은 ① 오스트레일리아, 칠레, 홍콩 등은 국민연금의 완전대체(강제가입) ② 스위스, 프랑스, 네덜란드 등은 국민연금의 부분대체(강제가입) ③ 미국, 영국 등은 국민연금의 보완(임의가입) 등의 형태로 구분할 수 있는 것으로 나타나고 있다. 즉 오스트레일리아, 칠레, 홍콩 등에서는 국민연금의 역할을 퇴직연금 또는 개인연금으로 완전대체하고 있는데, 이 경우 법으로 퇴직연금의 가입이 강제되며, 확정기여형으로만 운용이 이루어지고 있다. 이에 반해 프랑스, 네덜란드, 덴마크, 핀란드 등에서는 퇴직연금이 국민연금의 소득비례부분을 대체하고 있는데, 프랑스는 법의 가입이 강제화되어 있는 반면, 네덜란드, 덴마크 등은 단체협약에 의해 가입이 강제화되고 있다. 그러나 미국, 영국, 독일, 이탈리아 등에서는 퇴직연금이 국민연금의 보완역할을 하기 때문에 임의로 퇴직연금의 가입이 이루어지고 있다.[16]

나. 사회보장기능 및 역할강화

국민연금의 대체역할을 할 경우 퇴직연금은 사회보장제도로서의 기능이 크고, 보완역할을 할 경우, 유능한 근로자를 채용하기 위한 인센티브로서의 기능이 큰 것으로 나타나고 있다. 미국은 사회안전망차원에서 최소한의 국민연금제도를 운영하고 세제혜택을 부여하여 자발적인 퇴직연금 및 개인연금 가입을 장려하고 있다. 퇴직연금 가입은 기업주의 자발적인 사항으로 유능한 직원을 채용하기 위한 인센티브제도의 기능이 강조되고 있다. 영국, 일본도 사회안전망차원의 최소한의 국민연금제도를 운영하고 퇴직연금 및 개인연금은 임의가입하되, 일정요건을 갖춘

16) 특히, 국민연금의 소득비례부분을 대체하는 퇴직연금을 운용하는 프랑스, 네덜란드, 핀란드 및 스웨덴(최근 확정기여형으로 전환)은 확정급여형으로 운용되고 있으며, 사적연금의 강화를 통한 국민연금제도의 개혁을 한 스위스, 헝가리, 오스트레일리아 등은 확정기여형으로 운용하고 있다.

퇴직연금 가입시 국민연금가입을 면제하는 제도(適用除外)를 실시(영국은 개인연금도 인정)하고 있다. 프랑스는 국민연금제도를 이원화하여 전국민에서 공통적으로 적용되는 기초연금은 정부에서 운용하고, 소득에 따라 연금액이 달라지는 소득비례연금은 법정퇴직연금으로 각 산업별로 관리하고 있다. 독일, 이탈리아는 퇴직연금이 임의제도이기는 하나 국민연금제도의 역할이 커서, 인센티브로서의 기능도 미미한 실정이다.

이상을 종합하여 보면 퇴직연금이 유능한 근로자의 채용과 장기근속을 유도하기 위한 제도로서 1800년대말부터 1950년대 걸쳐 임의제도로 도입되었으나, 이후 프랑스, 네덜란드, 덴마크 등은 노후소득보장장치 확대차원에서 법 또는 단체협약에 의해 퇴직연금 가입을 강제화함으로써 퇴직연금제도의 역할을 보다 강화시키고 있는 실정이다. 종합적으로 살펴보면 퇴직연금 도입초기에는 임의제도로 출발하였으나, 국민연금제도와의 관계 등을 고려하여 강제화로 전환되어 가고 있는 점이 특징적이다. 특히나 최근 국민연금의 구조적인 제도개혁과정에서 확정기여형 퇴직연금을 국민연금의 대체용으로 가입을 강제화하고 있는 국가가 늘어나고 있는 추세이며, 영국, 일본 및 네덜란드 등의 국가에서도 확정기여형 퇴직 퇴직연금으로의 전환이 늘어나는 추세이다. 이는 첨단산업의 등장 등으로 기업의 수명이 짧아지고 근로자들의 직장이동이 늘어남에 따른 근로자 노후소득보장제도의 안정화를 위한 기하기 위한 것이라 할 수 있다.

다. 연금재정 안정화 및 수급권보호

OECD 주요국의 연금개혁의 특징을 보면, 대체로 인구의 고령화, 경제상황의 변화, 『작은정부』의 요구 등으로 인해, 갹출과 급부의 관계를 보다 강화하는 방향으로의 전환 및 갹출형의 도입, 적립 방식의 중시, 운영의 민영화 등이 도모되고 있다는 점이다. 이는 무엇보다도 세대간의 부담 불균형의 시정을 도모하고 종래 공적부문이 행하여 왔던 기능의 일부를 시장의 경쟁원리가 유효하게 작용하는 민간부문에 이전함

에 따라 효율성을 도모한다고 하는 공통적 특징을 지니고 있다. 또한 영미의 퇴직연금 개혁처럼 퇴직연금이 충분이 그 역할을 다 하도록 수급권보호를 강화하기 위한 제도개선이 행하여지고 있다는 점이 특징적이다.

Ⅴ. 결론

지금까지 살펴본 바와 같이 OECD국가는 지속적으로 연금개혁을 시행·추진하고 있다. 이와 같은 선진국의 연금개혁은 대체로 노후소득보장의 충실이라는 근본적인 원인이외에 인구고령화 진전속도의 가속화, 정부의 재정부담 심화 등과 같은 사회적·정책적 원인이 맞물리면서 적극적으로 추진되고 있다.

이들 연금개혁의 요인에 대응하기 위해 선진국은 연금개혁의 추진방향(연금개혁의 트렌드)을 대략 다음과 같이 ① 공적연금과 사적연금간의 역할을 어떻게 분담할 것인가 하는 공사연금 역할분담차원의 연금개혁, ② 가능한 한 『작은 정부』를 지향함으로써 시장기능의 역할을 제고하기 위해 시장경쟁원리차원의 연금개혁, ③ 근로자의 안정적인 노후보장이 가능하도록 제도를 보완·개선하는 수급권보호차원의 연금개혁 등으로 설정, 추진되고 있는 실정이다. 물론 이와 같은 연금개혁의 방향성은 총체적으로 볼 때(매크로적인 관점에서 볼 때) 동일하지만. 다만 국가마다 어디에 보다 초점을 맞추고 있느냐 여부에 따라서는 다소간의 차이가 존재하고 있을 뿐만 아니라 그 연금개혁의 효과 역시 다르다 할 수 있다.

우리나라의 경우 근본적인 연금개혁 필요성이 최근 강조되고 있다. 즉 특수직역연금의 과도한 연금지급과 이로 인한 재정부담 가중, 고급여-저부담에 의한 국민연금제도의 구조적 재정불균형문제 등으로 총체적인 연금개혁이 필요성이 제기되고 있으며, 이와 같은 총체적인 연금개혁은 2005년 퇴직연금제도의 지속적인 보완과 개선이라는 연장선상에서 즉, 퇴직연금제도와 연계해서 이루어지질 필요성이 있다고 본다.

이와 같은 측면에서 볼 때 단순히 공적연금제도 차원에서 뿐만 아니라 사적연금제도의 역할 강화차원에서 연금개혁이 이루어지고 있는 선진국의 연금개혁 사례 등은 우리에게 많은 시사점을 제공하여 주고 있

다고 할 수 있다. 연금개혁은 기업, 근로자, 정부 등 이해관계자의 광범위한 합의가 전제되어야 가능하기 때문에 단기적인 연금개혁 추진방안 모색보다 중장기적인 연금개혁 로드맵 속에서 단계적으로 점진적으로 이루어지는 것이 바람직하다고 본다. 연금개혁은 인구의 고령화 진전 등과 같은 사회경제적 변화 속에서 피해갈 수 없는 가장 중요한 핵심과제라는 점에서 미래지향적인 관점에서 연금개혁의 방향성이 체계적으로 제시될 때가 아닌가 생각된다.

참고문헌

남재현,『주요국의 퇴직연금 현황과 시사점』, 한국금융연구원 기타보고서, 2005.8.

류건식·이태열,『퇴직연금제도의 규제감독체계에 관한 연구』, 보험개발원, 2004.7.

류건식,「연금개혁과 사적연금: 퇴직연금제등을 중심으로」,『한국사회보장학회 추계학술대회 세미나집』, 2004.10.

오영수·류건식·임병인·김재현, 「고령화리스크의 진전과 노후보장체계의 재구축」,『금융연구』, 제19집, 한국금융연구원, 2005.8.

박영곤·윤석명, 『서유럽 주요국들의 연금제도 분석 및 시사점』대외경제정책연구원, 2002.12.

방하남·신기철·김인재·우재룡·김호경·박성재,『기업연금제도도입방안 연구(Ⅱ)』,한국노동연구원, 2002.10.

방하남, 『선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점』, 한국노동연구원, 2000. 1.

이기화,「선진국의 연금제도 개혁동향 및 시사점」, 월간생협, 2004.10

정승국, 『복지국가체제와 기업연금의 비교연구 스웨덴, 독일, 영국(노동사회, 71권)』, 한국노동사회연구소, 2002.1소

주은선, 『금융자본의 자유화와 스웨덴 연금개혁의 정치』, 서울대학교 대학원 박사학위 논문, 2004.4.

주은선, 『2001년도 하계 학술대회 발표논문집』,「제3의 길 "스웨덴의 명목확정기여방식 연금개혁과 한국에의 함의」, 한국정책학회, 2001.8.

국민연금연구센터, 『해외연금동향(조사자료 2000-26』, 국민연금관리공단, 2000. 9.

Investment Company Institute, Mutual Funds and the Retirement

Market, *Fundamentals,* July, 1999.

Keith Ambachtsheer, Pension Funds and the Bottom Line : Managing the Corporate Pension Fund as a Financial Business, 1991.

Frank J. Fabozzi, Pension Fund Investment Management : A Handbook for Sponsors and Their Advisors, 1990.

Russel L. Olson, The Independent Fiduciary : Investment for Pension Funds and Endowment Funds, 2000.

Tongxuan Yang, "Understanding the Defined Benefit vs Defined Contribution Pension Choice" ARIA, 2004, 8.

Wonku Hong,"The Effect of Defined Contribution Pension on Retirement "ARIA, 2004, 8.

N.G.Terry and P.J.White, "The role of pension schemes in recruitment and motivation: Some survey evidence", *Employee Relations*, Vol.19 No.2, 1997.

World Bank, "Old-Age Income Support in theTwenty-first Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform", 2005.5

第一生命ニコーヨーク401(k)研究會 編著,『401(k)フランのすべて』, 金融財政事情研究會, 1999.4.

富士總合研究所　企業年金コンサルティング室編,「確定據出型　年金導入」,『日本法令』, 2000.4.

山口 修,『確定醵出年金のすべて』, 金融財政事情研究會, 2002.5.

山口 修,『確定醵出型年金の導入戰略』, 東洋經濟新報社, 1999.2.

中島富三, 『確定醵出年金』, 國政情報센터 2002.8.

富士綜合研究所,『企業年金の資産運用』,日本法令, 2002.9.

吉原健二,『21世紀の 企業年金』, 東洋經濟新報社, 1997.11.

www.OECD.org

보험개발원(KIDI) 발간물 안내

■ 연구보고서

96-1 손해보험 가격자유화 이후의 보험시장 전망과 대응방안 / 최용석, 1996.4

96-2 보험회사 종합금융기관화 전략 / 오영수, 1997.2

96-3 자동차사고 피해자의 사회적 보호제도에 관한 연구 : 자동차보험 무보험 운전자 문제를 중심으로 / 서영길, 박중영, 1997.3

96-4 자동차보험 요율체계의 적정성 분석에 관한 연구 / 서영길, 박중영, 장동식, 1997.3

96-5 보험회계제도에 관한 연구, / 김규승, 양성문, 장강봉, 1997.3

96-6 분리계정제도의 도입타당성과 세부도입방안 / 이근영, 박태준, 장강봉, 1997.3

96-7 사회환경변화와 민영보험의 역할 (I) : 총론 / 오영수, 이경희, 김란, 1997.3

96-8 생명보험 가격자유화 방안 : 예정이율 및 계약자배당을 중심으로 / 정봉은, 노병윤, 목진영, 1997.3

96-9 생명보험 모집조직의 효율화 방안 / 김규승, 박홍민, 장재일, 1997.3.

97-1 보증보험의 발전방안 연구 / 이희춘, 신동호, 이기형, 이준섭, 1997.5.

97-2 남북 경협 증대 및 통일에 대비한 보험산업 대응방안 연구 : 독일 모델을 중심으로 / 신동호, 안철경, 조혜원, 1997.11

98-1 보험산업의 M&A에 관한 연구 : 주요국의 M&A 추세 및 유인을 중심으로 / 김호경, 박태준, 1998.1

98-2 생명보험회사의 적정성장에 관한 연구 / 이원돈, 이승철, 장재일, 1998.2

98-3 생명보험 예정사업비의 합리적 결정에 관한 연구 / 이원돈, 노병윤, 장강봉, 1998.2

98-4 사회환경변화와 민영보험의 역할(Ⅱ) : 연금개혁과 보험회사의 역할 / 오영수, 이경희, 1998.3

98-5 주요국의 새로운 보험판매채널 활용사례분석 및 국내사의 운용전략 / 정재욱, 정영철, 한성진, 1998.3

98-6 보험기업 경영진단시스템 : 생명보험회사를 중심으로 / 김호경, 김혜성, 1998.3

98-7 퇴직연금 계리 및 재정 / 성주호, 김진억, 1998.6

98-8	생명보험 예정이율의 안전성 분석 및 운용방안 / 이원돈, 이승철, 장강봉, 1998.10
99-1	사회환경변화와 민영보험의 역할(Ⅲ) : 의료보험개혁과 보험회사의 역할 / 오영수, 이경희, 1999.2
99-2	자동차보험 자기부담금제도에 관한 연구 / 이득주, 서영길, 장동식, 1999.3
99-3	국민연금 민영화방안에 관한 연구 : 국민연금의 효율성 제고를 위한 접근방안 / 성주호, 김진억, 1999.3
99-4	손해보험 상품개발시스템 및 전략에 대한 연구 / 신동호, 이희춘, 차일권, 조혜원, 1999.3
99-5	생존분석기법(Survival Analysis)을 이용한 생명보험 실효·해약 분석 / 강중철, 장강봉, 1999.3
99-6	보험사기 성향 및 규모추정 : 손해보험을 중심으로 / 박일용, 안철경, 1999.7
99-7	사업비차배당제도의 도입 및 대응방안 / 노병윤, 장강봉, 1999.12
99-8	보험사기 적발 및 방지방안 / 안철경, 박일용, 1999.12
2000-1	손해보험의 부가보험요율 산출 및 운영방안 연구 / 이희춘, 조혜원, 2000.3
2000-2	ART를 활용한 손보사의 위험관리 방안 연구 / 신동호, 2000.3
2000-3	생명보험회사 투자포트폴리오 결정요인과 투자행동 / 목진영, 2000.3
2000-4	생명보험상품의 손익기여도 분석 / 노병윤, 장강봉. 2000.3
2000-5	보험산업의 전자상거래 구축 및 효율적 운영방안 / 안철경, 박일용, 오승철, 2000.3
2000-6	금융겸업화에 대비한 보험회사의 경영전략 / 김헌수, 2000.6
2000-7	보험회사 지식자산의 가치측정모형 연구 / 이도수, 김해식. 2000.8
2000-8	환경변화에 대응한 생보사의 상품개발전략 / 류건식, 이경희. 2000.9

2003-1 민영건강보험의 언더라이팅 선진화 방안 / 오영수, 이경희, 2003. 3

2003-2 보험회사의 실버산업 진출방안 / 박홍민, 권순일, 이한덕, 2003. 3

2003-3 보험회사 사이버마케팅의 활용전망 / 신문식, 장동식, 2003. 3

2003-4 생명보험사 RAS체제에 관한 연구 / 류건식, 김해식, 정석영, 2003. 7

2003-5 보험소비자를 위한 보험교육방안 / 이기형, 조재현, 2003. 11

2003-6 보험설계사 조직의 개편방안 / 신문식, 이경희, 이정환, 2003. 12

2004-1 부유층 시장에 대한 보험회사의 자산관리사업 운영방안 / 신문식, 이경희, 2004. 3

2004-2 퇴직연금 규제감독체계에 관한 연구 / 류건식,이태열 2004.7

2004-3 보험회사의 퇴직연금 리스크 관리전략 / 류건식, 김세환 2004.7

2004-4 퇴직연금 활성화를 위한 세제체계 연구 / 임병인, 김세환 2004.9

2004-5 신용리스크 전가시장과 보험회사 참여에 대한 연구 / 주민정, 조재현 2004.10

2004-6 보험회사의 퇴직연금 마케팅 전략 / 류건식, 신문식, 정석영 2004.12

2004-7 예금보험제도의 개선방안 / 이순재 2005.1

2005-1 보험산업의 비전과 대응전략 / 신문식, 임병인, 조재현 2005.

2005-2 전환기의 손해보험회사 발전방안 / 정중영 2005.

2005-3 손해보험사 RBC제도에 관한 연구 / 이기형, 나우승, 김해식 2005.5

2005-4 저금리 추이에 따른 이차역마진 현상과 대응방안 / 김석영, 나우승 2005.9

2005-5 예금보험제도의 국제적 정합성 평가와 개선방안 / 류건식, 김해식 2005.10

2005-6 모집조직 다변화에 따른 보험모집제도 개선방안 / 신문식, 조재현, 박정희 2005.11

2005-7	퇴직연금제도 재정평가체계에 관한 연구 / 류건식, 이상우 2005.11
2005-8	민영건강보험의 의료비 지급·심사제도 개선방안 / 조용운, 김세환 2005.11
2005-9	보험산업 주요지표의 중장기 전망 / 동향분석팀 2005.12
2006-1	보험회사의 은행업 진출 방안 / 류근옥 2006.1
2006-2	보험시장 퇴출에 관한 연구 / 김헌수 2006.3
2006-3	보험지주회사제도 도입 및 활용방안 / 안철경, 이상우 2006.8
2006-4	보험회사의 리스크공시체계에 관한 연구 / 류건식, 이경희 2006.12
2007-1	국제보험회계기준 도입에 따른 영향 및 대응방안 / 이장희, 김동겸 2007.1

■ 연구조사자료

96-1 주요국의 보험브로커제도 및 관련법규 현황 / 김기홍, 김평원, 정봉은, 유지호, 1996.2

96-2 독일 보험감독법, 1996.2

96-3 주요국의 생산물 배상책임보험제도 운영현황 / 이기형, 김란, 조혜원, 1996.10

96-4 캡티브 보험사 설립에 관한 연구 / 김평원, 오평석, 안철경, 조혜원, 1996.12

96-5 미국 보험회사의 파산과 지불능력규제 / 이재복, 1997.3

97-1 국제보험세미나 (IIS) 발표 논문집 (제 33차), 1997.7

97-2 태평양보험회의 (PIC) 발표 논문집 (제 18차), 1997.9

98-1 전문직 위험과 배상책임보험 (Ⅰ) / 김영욱, 차일권, 1998.2

98-2 손해보험 가격평가방법에 관한 연구 / 서영길, 박중영, 장동식, 1998.3

98-3 자동차보험 의료비통계를 이용한 자동차사고 상해에 관한 분석 / 자동차보험본부, 1998.3

98-4 보험회사의 적대적 M&A와 대응수단에 관한 연구 / 김호경, 박상호, 장재일, 1998.8

98-5 MAI협상의 진전과 국내보험산업에의 시사점 / 정영철, 한성진, 1998.8

98-6 보험회사의 리스크 증대와 대응 / 이기형, 박중영, 장기중, 1998.10

98-7 전문직 위험과 배상책임보험(Ⅱ) : 의료사고위험을 중심으로 / 신동호, 차일권, 1998.11

99-1 전문직 위험과 배상책임보험(Ⅲ) : 임원배상책임보험 / 엄창회, 1999.1

99-2 최근 우리나라 보험산업의 현황 및 제도 변화 / 김호경, 박상호, 1999.3

99-3 자동차보험 의료비통계를 이용한 자동차사고 상해에 관한 분석 / 자동차보험본부, 1999.3

99-4 미국의 퇴직연금 회계제도 연구 / 김해식, 1999.6

99-5 우리나라 보험산업의 구조조정 : 외국사례 및 생명보험산업을 중심으로 / 정봉은, 이승철, 1999.7

99-6 주요국의 보험법제 비교 / 이원돈, 정봉은, 신동호, 안철경, 1999.7

99-7 지진재해와 지진보험 : 일본의 지진보험을 중심으로 / 이상우, 1999.7

99-8	주요국의 보험계리인제도 / 최용석, 노병윤, 1999.8
99-9	생명보험 계약심사제도 / 장강봉, 1999.11
99-10	자동차보험 의료비통계를 이용한 자동차사고 상해에 관한 분석 / 자동차보험본부, 2000.2
2000-1	세계 재보험시장의 발전과 규제환경 / 엄창회, 2000.3
2000-2	보험사의 지식경영 도입방안 / 김해식, 2000.3
2001-1	보험회사 겸업화 추세와 국내 보험회사의 대응전략 / 이경희, 2001.1
2001-2	자동차보험 의료비통계를 이용한 자동차사고 상해에 관한 분석 / 보험2본부, 2001.1
2001-3	지방채보험 제도 도입방안 / 안철경, 엄창회, 2001.3
2001-4	금융·보험 니드에 관한 소비자 설문 조사 / 동향분석팀, 2001.3
2001-5	종업원복지 재구축을 위한 보험회사의 역할 / 오영수, 박홍민, 이한덕, 2001.6
2001-6	보험환경 변화와 보험제도 변화(I) / 보험1본부, 2001.11
2001-7	보험환경 변화와 보험제도 변화(II) / 보험연구소, 2001.11
2002-1	보험니드에 관한 소비자 설문조사 / 보험연구소, 2002.3
2002-2	국내 유사보험 감독 및 사업현황/ 김진선, 안철경, 권순일, 2002.9
2003-1	2003년 보험소비자 설문조사 / 동향분석팀 , 2003.3
2003-2	보험회사의 경영리스크 관리방안/천일영, 주민정, 신동현, 2003.3
2004-1	2004년도 보험소비자 설문조사 / 동향분석팀 2004.3
2004-2	보험회계의 국가별 비교 / 김해식 2004.
2005-1	금리 시나리오 생명모델 연구 / 김석영 2005.3
2005-2	2005년도 보험소비자 설문조사 / 신문식,김세환,조재현 2005.3
2006-1	2006년도 보험소비자 설문조사 / 김세환,조재현,박정희 2006.3
2006-2	주요국 방카슈랑스의 운용사례 및 시사점 /류건식, 김석영, 이상우, 박정희, 김동겸 2006.7
2007-1	보험회사 경영성과 분석모형에 관한 비교연구 / 류건식·장이규·이경희·김동겸 2007.2

■ 정책연구자료

97-1	금리변동에 따른 보험회사의 금리리스크 분석 / 이원돈, 노병윤, 장강봉, 1997.10
97-2	'98년도 보험산업 전망과 과제, 1997.11
98-1	'99년도 보험산업 전망과 과제, 1998.11
99-1	2000년도 보험산업 전망과 과제, 1999.11
99-2	예금보험제도 개선방안에 관한 연구 : 보험산업 중심으로- / 이승철, 1999.12
2000-1	2001년도 보험산업 전망과 과제, 2000.10
2001-1	신용보험의 활성화 방안 연구 / 신동호, 김경환, 2001.1
2001-2	2002년도 보험산업 전망과 과제, 2001.11
2001-3	세계금융서비스 산업의 겸업화와 감독기구의 통합 및 시사점 / 정세창, 권순일, 2001.12
2002-1	2003년도 보험산업 전망과 과제, 2002.11
2003-1	주요국의 방카슈랑스 규제 / 안철경, 신문식, 이상우, 조혜원, 2003.7
2003-2	2004년도 보험산업 전망과 과제, 2003.12
2004-1	2005년도 보험산업 전망과 과제/동향분석팀, 2004.11
2005-1	영국 통합금융업법상 보험업의 일반성과 특수성 /한기정, 2005.2
2005-2	2006년도 보험산업 전망과 과제/동향분석팀 2005.12
2006-1	2007년도 보험산업 전망과 과제 / 동향분석팀 2006.12
2006-2	의료리스크 관리의 선진화를 위한 의료배상보험에 대한 연구 / 차일권, 오승철, 2006.12
2007-1	퇴직연금 수탁자리스크 감독방안 / 류건식, 이경희, 2007.1
2007-2	보험상품의 불완전판매 개선방안 / 차일권, 이상우, 2007.3
2007-3	퇴직연금지급보증제도의 요율체계에 관한 연구/ 이봉주, 2007.4

■ 연구논문집

1호	보험산업의 규제와 감독제도의 미래 / Harold D. Skipper, Robert W. Klein, Martin F. Grace, 1997.6
2호	세계보험시장의 변화와 대응방안 / D. Farny, 전천관, J. E. Johnson, 조해균, 1998.3
3호	제1회 전국대학생 보험현상논문집, 1998.11
4호	제2회 전국대학생 보험현상논문집, 1999.12

■ 영문발간물

1호	Environment Changes in the Korean Insurance Industry in Recent Years : Institutional Improvement, Deregulation and Liberalization / Hokyung Kim, Sango Park, 1995.5
2호	Korean Insurance Industry 2000 / Insurance Research Center, 2001.4
3호	Korean Insurance Industry 2001 / Insurance Research Center, 2002.2
4호	Korean Insurance Industry 2002 / Insurance Research Center, 2003.2
5호	Korean Insurance Industry 2003 / Insurance Research Center, 2004.2
6호	Korean Insurance Industry 2004 / Insurance Research Center, 2005.2
7호	Korean Insurance Industry 2005 / Insurance Research Center, 2005.8
8호	Korean Insurance Industry 2006 / Insurance Research Center, 2006.10

■ Insurance Business Report

1호 일산생명 파산과 시사점 / 이기형, 1997.5

2호 OECD 회원국의 기업연금제도 / 정재욱, 정영철, 1997.10

3호 손해보험의 금융재보험 동향 / 이기형, 김평원, 1997.11

4호 금융위기에 대한 대책과 보험산업 / 김호경, 1997.12

5호 멕시코 보험산업의 IMF 대응사례와 시사점 / 정재욱, 1998.3

6호 주요국 기업연금보험 개요 및 세제 / 양성문, 1998.3

7호 일본의 보험개혁과 보험회사의 대응 / 이기형, 장기중, 1998.5

8호 구조조정에 따른 보험산업의 대응전략 : 상품, 마케팅, 자산운용, 재무건정성을 중심으로 /노병윤, 안철경, 이승철, 1999.2

9호 보험산업에서의 정보기술(IT)의 활용 : 손해보험 중심으로 / 최용석, 1999.3

10호 자동차보험 가격자유화의 영향과 대책 / 박중영, 1999.3

11호 IMF체제 이후 보험산업의 환경변화와 전망 / 양성문, 김해식, 1999.3

12호 최근의 환경변화와 생명보험회사의 대응 / 강중철, 목진영, 1999.10

13호 21세기 보험산업 환경변화와 보험회사의 전략적 대응방안 / 오영수, 최용석, 이승철, 1999.12

14호 중국의 WTO 가입과 보험시장 개방 / 정회남, 2002.4

15호 주 5일 근무제 도입에 따른 보험산업의 영향과 대응 / 동향분석팀, 2002. 9

16호 2010년 보험산업 트렌드 분석 및 시사점 / 조혜원, 2003.5

17호 유럽보험회사 파산사례의 리스크 분석 및 감독방안 / 신동현, 2003.5

18호 미국 배상책임보험의 최근 현황과 시사점 / 이기형, 조재현, 2003.8

19호 공정가치회계가 보험사 경영에 미치는 영향 -보험사 CEO 대상 설문조사 결과 / 이기형, 김해식 2004.10

20호 선진 보험사 재무공시 특징 및 트렌드(유럽 및 캐나다를 중심으로) / 장이규 2006.11

21호 지급여력 평가모형 트렌드 및 국제비교 / 류건식, 장이규 2006.11

22호 선진보험그룹 글로벌화 추세와 시사점 / 안철경, 오승철 2006.12

■ CEO Report

2000-1 일본 제일화재의 파산에 따른 국내 손보산업에의 시사점 / 양성문, 김혜성, 2000. 5

2000-2 일본 제백생명의 파산에 따른 국내 생보산업에의 시사점 / 보험연구소, 2000. 6

2000-3 최근 금융시장 불안과 보험회사 자산운용 개선방안/김재현, 2000. 10

2000-4 보험회사의 보험사기 적발 및 방지활동과 기대효과 / 안철경, 2000. 11

2001-1 부동산권리보험 도입현황과 시사점 / 신문식, 권순일, 2001. 8

2001-2 자동차보험 가격경쟁 동향과 향후과제 / 서영길, 기승도, 2001. 8

2001-3 일반 손해보험 가격자유화 추진 경과와 향후 과제 / 이희춘, 문성연, 2001. 10

2002-1 금융재보험의 도입과 향후과제 / 보험연구소, 2002. 4

2002-2 PL법 시행에 따른 PL보험 시장전망과 선진사례 시사점 / 손해보험본부, 2002. 6

2002-3 종신보험상품의 예상 리스크 및 시사점 / 생명보험본부, 2002. 6

2002-4 주 5일 근무제와 자동차보험 / 자동차보험본부, 2002. 9

2002-5 CI(Critical Illness)보험의 개발과 향후 운영방안 / 생명보험본부, 2002. 10

2002-6 자동차보험시장 동향 및 전망 / 자동차보험본부, 2002. 10

2003-1 장기손해보험 상품운용전략 / 장기손해보험팀, 2003. 2

2003-2 2003년 보험소비자 설문조사 / 동향분석팀, 2003. 3

2003-3 인구의 노령화와 민영보험의 대응 / 오영수, 2003. 6

2003-4 국가재해관리시스템 개편에 따른 보험제도 운영방향 / 손해보험본부, 2003. 7

2003-5 생명보험산업에서의 경험통계 활용방안 / 생명보험본부, 2003. 7

2003-6 OECD의 기업연금 재정안정화 논의와 시사점 / 동향분석팀, 2003. 8

2003-7 퇴직연금시장 전망과 보험회사의 대응과제 / 류건식, 남효성, 박홍민, 2003. 12

2004-1 자동차보험 예정기초율 연구 및 전략적 시사점 /자동차보험본부 , 2004. 2

2004-2 보험회사의 방카슈랑스 제휴 성공전략 / 연구조정실, 2004. 2

2004-3 보험부채의 공정가치 평가와 향후과제 / 생명보험본부, 2004. 2

2004-4 자동차보험 손해율 악화원인 분석 및 전략적 시사점 / 자동차보험본부, 2004. 2

2004-5 생명보험가입자의 사망원인 분석 및 시사점 / 생명보험본부, 2004. 3

2004-6 역모기지 (Reverse Mortgage) 시장전망 및 대응방안 /생명보험본부, 2004. 3

2004-7 자동차 보험 관련 법령 개정 동향 및 시사점 /자동차보험본부, 2004. 4

2004-8 EU 지급여력제도 개선추세 및 시사점 / 생명보험본부, 2004. 6

2004-9 퇴직연금시대 도래와 보험회사의 진입전략 / 보험연구소,2004. 7

2004-10 자동차보험 관련 법령 개정 동향 및 시사점 / 자동차보험본부 2004. 4

2004-11 손보사의 자연재해보험시장의 참여전략 /손해보험본부, 2004. 9

2004-12 국제보험회계기준에 대한 해외보험사 CEO들의 인식과 시사점 / 보험연구소 2004. 10

2004-13 자동차보험시장 동향 및 전망 /자동차보험본부, 2004. 11

2004-14 적재물배상책임보험 도입과 향후과제 /손해보험본부, 2004. 12

2005-1 생명보험 계약자 속성분석 및 시사점 / 생명보험본부, 2005. 3

2005-2 민영건강보험의 리스크관리 방안 / 보험연구소, 2005. 4

2005-3 차명모델별 자동차보험료 차등화 도입방안 / 자동차보험본부, 2005. 3

2005-4 FY2005 수입보험료 전망 / 보험연구소, 2005. 6

2005-5 최근 환경변화에 대응한 합리적인 차량수리비 관리방안 / 자동차기술연구소, 2005. 7

2005-6 자연재해 리스크 관리와 CAT 모델 / 손해보험본부, 2005. 7

2005-7 교통사고 발생추이 및 감소방안 / 자동차보험본부, 2005. 7

2005-8 국가 암조기검진 사업 및 국민건강보험 확대에 따른 암보험 대응방안 / 보험연구소, 2005. 10

2006-1 생보사 개인연금보험 생존리스크 분석 및 시사점 / 생명보험본부, 2006. 1

2006-2 보험회사의 퇴직연금 운용전략 / 보험연구소, 2006.1

2006-3 생보사 FY2006 손익 전망 및 분석 / 생명보험본부, 2006.2

2006-4 의무보험제도의 현황과 과제 / 손해보험본부, 2006.2

2006-5 자동차보험 지급준비금 분석 및 과제 / 자동차보험본부, 2006.3

2006-6 보험사기 관리실태와 대응전략 / 정보통계본부, 2006.3

2006-7 자동차보험 의료비 지급 적정화 방안 / 자동차보험본부, 2006.3

2006-8 자동차보험시장 동향 및 전망 / 자동차보험본부, 2006.4

2006-9 날씨위험에 대한 손해보험회사의 역할 강화 방안 / 손해보험본부, 2006.4

2006-10 장기손해보험 상품운용전략 -손익관리를 중심으로- / 손해보험본부, 2006.5

2006-11 자동차 중고부품 활성화 방안 / 자동차기술연구소, 2006.5

2006-12 장기간병보험시장의 활성화를 위한 상품개발 방향 / 보험연구소, 2006.6

2006-13 보험산업 소액지급결제시스템 참여방안 / 보험연구소, 2006.7

2006-14 생명보험 가입형태별 위험수준 분석 / 리스크·통계관리실, 2006.8

2006-15「민영의료보험법」제정(안)에 대한 검토 / 보험연구소, 2006.9

2006-16 모기지보험의 시장규모 및 운영방안 / 손해보험본부, 2006.9

2006-17 생명보험 상품별 가입 현황 분석 / 생명보험본부, 2006.10

2006-18 자동차보험 온라인시장의 성장 및 시사점 / 자동차보험본부, 2006.10

정기간행물

■ 월간

○ 보험통계월보

■ 계간

○ 보험동향

○ 보험개발연구

■ 연간

○ 보험통계연감

도서회원 가입안내

회원 및 제공자료

구분 / 내용	법인회원	특별회원	개인회원	연속간행물 구독회원
연회비	₩ 300,000원	₩ 150,000원	₩ 150,000원	간행물별로 다름
제공자료	-연구조사보고서 ・연구보고서(10~15회/년) ・조사연구자료(5~10회/년) ・정책연구자료(3~5회/년) ・기타 보고서 -연속간행물 ・보험개발연구(3-4회) ・보험동향(계간)		-연구조사보고서 ・연구보고서(10~15회/년) ・조사연구자료(5~10회/년) ・정책연구자료(3~5회/년) ・기타 보고서 -연속간행물 ・보험개발연구(3-4회) ・보험동향(계간)	- 간행물별 년간 구독료는 다음과 같음 ・보험개발연구 (연간3회~4회 ₩ 30,000) ・보험통계월보 (월간 ₩ 50,000) ・보험동향 (계간 ₩ 20,000)
	-본원 주최 각종 세미나 및 공청회 자료 -보험통계월보 -영문발간자료		-	

※ 특별회원 가입대상 : 도서관 및 독서진흥법에 의하여 설립된 공공도서관 및 대학도서관

가입문의

보험개발원 도서회원 담당
전화 : 368-4230,4407 팩스 : 368-4099

회비납입방법

- 무통장입금 : 국민은행 (067-25-0014-382) / 한미은행 (110-55016-257)
  예금주 : 보험개발원
- 지로번호 : 6937009

가입절차

보험개발원 홈페이지(www.kidi.or.kr)의 Knowledge Center에서 도서회원가입신청서를 작성•등록 후 회비입금을 하시면 확인 후 1년간 회원자격이 주어집니다.

자료구입처

서울 : 보험개발원 보험자료실, 교보문고, 종로서적, 영풍문고, 을지서적, 서울문고, 세종문고, 부산 : 영광서적

저자약력

류 건 식
전북대학교 경제학박사, 보험계리사
현 보험개발원 선임연구위원 및 재무연구팀장
(E-mail : keon@kidi.or.kr)

이 상 우
일본 中央大學 상학석사
현 보험개발원 선임연구원
(E-mail : swlee@kidi.or.kr)

연구조사자료 2007-4
주요국의 퇴직연금개혁 특징과 시사점

발 행 일 2007년 4월 일
발 행 인 김 창 수
편 집 인 유 형 균
발 행 처 보 험 개 발 원
서울특별시 영등포구 여의도동 35-4
대표전화 (02) 368-4000

ISBN 978-89-5710-054-7 정가 10,000원