

일본의 퇴직연금제도 운영체계 특징과 시사점

2012. 12

이상우 · 오병국

머 리 말

국내에 퇴직연금제도가 시행된 이후 가입자와 퇴직연금 적립금이 급증하는 등 비약적으로 성장한 이면에는 퇴직연금의 가입이 주로 대기업을 중심으로 이루어져 전체 사업장으로 적극 보급되지 못하고 있는 모습이 있다. 정부는 퇴직연금제도의 안정적인 정착을 위하여 신규 사업장에 우선적으로 퇴직연금을 설정하도록 하는 등의 법률을 최근 개정하여 지난 7월부터 시행하고 있다. 법률 개정에 대한 효과가 나타나는 데에는 다소 시간이 소요될 것으로 예상되지만 안정적이고 균형적인 퇴직연금제도가 정착되기 위해서는 인내심을 갖고 제도에 대한 지속적인 평가를 통해 제도 개선을 계속해 나갈 필요가 있다.

퇴직연금제도를 포함한 연금제도는 산업혁명기에 안정적인 노동력을 조달하기 위한 간접적인 수단으로 독일과 영국, 미국에서 창설되어 일본 등을 거쳐 우리나라에 전해진 제도이다. 그러므로 우리나라 실정에 부합한 연금제도의 발전과 지속적인 제도 개선을 위해서는 연금제도의 사례연구가 대단히 중요하다고 할 수 있다. 특히, 일본은 퇴직일시금제도가 퇴직연금제도로 발전된 대표적인 국가로 종신고용과 연공급여체계 등 전통적 고용방식에서 최근 능력과 실력 위주의 고용방식으로 전환되고 있다는 점에서 공통점이 많으며 우리나라와 밀접한 관계가 있다.

특히, 고도 경제성장기에서 저성장기로 전환되면서 급변하는 환경변화에 부합하기 위해 추진한 일본의 퇴직연금개혁은 우리나라에 시사하는 바가 크며, 개혁 전후의 일본의 다양한 퇴직연금 운영체계를 비교하여 평가하는 것은 우리나라의 나아갈 바를 가늠해 보는 데 큰 의미가 있다.

아무쪼록 본 보고서가 안정적이고 선진형 퇴직연금제도로 도약하기 위해 검토되는 사례연구로서 적극 활용되기를 기대해 본다.

마지막으로 본 보고서의 내용은 연구자 개인의 의견이며, 우리원의 공식적인 의견이 아님을 밝혀둔다.

2012년 12월

보 험 연 구 원

원장 김 대 식

■ 목차

요 약 / 1

I. 서론 / 13

1. 연구 배경과 목적 / 13
2. 연구 범위와 방법 / 15

II. 연금체계와 발전과정 / 17

1. 공·사연금 체계 / 17
2. 공적연금제도의 변천 / 25
3. 퇴직연금제도의 변천 / 31

III. 기존 퇴직연금제도 운영체계 / 46

1. 후생연금기금 / 46
2. 적격퇴직연금 / 72
3. 시장 현황 / 82

IV. 신 퇴직연금제도 운영체계 / 93

1. 확정급부기업연금 / 93
2. 기업형 확정각출연금 / 121
3. 개인형 확정각출연금 / 152
4. 시장 현황 / 166

V. 제도의 특징 비교 / 185

1. 기존 제도의 특징 / 185
2. 신 제도의 특징 / 190
3. 제도 간 특징 비교 / 197

VI. 결론 및 시사점 / 206

| 참고문헌 | / 210

■ 표 차례

- 〈표 Ⅱ-1〉 공적연금의 주요내용 / 18
- 〈표 Ⅱ-2〉 개인연금 취급 금융회사 / 23
- 〈표 Ⅱ-3〉 공적연금제도의 기원과 성립 과정 / 26
- 〈표 Ⅱ-4〉 공적연금제도의 발전 과정 / 28
- 〈표 Ⅱ-5〉 공적연금제도의 개혁 과정 / 29
- 〈표 Ⅱ-6〉 사회보장 급부금 추이 / 30
- 〈표 Ⅱ-7〉 일반회계 지출 항목 중 사회보장비 추이 / 31
- 〈표 Ⅱ-8〉 퇴직금제도의 기원과 성립 과정 / 32
- 〈표 Ⅱ-9〉 퇴직연금제도 성립 과정 / 35
- 〈표 Ⅱ-10〉 퇴직연금제도 성립 과정 / 36
- 〈표 Ⅱ-11〉 퇴직연금제도 개혁 과정 / 41
- 〈표 Ⅱ-12〉 퇴직연금 가입자 수 추이 / 45
- 〈표 Ⅲ-1〉 후생연금기금의 평균 연금월액 및 수급자 수 / 54
- 〈표 Ⅲ-2〉 후생연금보험법상 복수사업장의 기금설립 및 인적요건 / 55
- 〈표 Ⅲ-3〉 후생연금기금 도입체계의 주요내용 / 57
- 〈표 Ⅲ-4〉 후생연금기금 운용규제 완화 추이 / 59
- 〈표 Ⅲ-5〉 퇴직연금 수탁자 책임의 근거법 조항 / 64
- 〈표 Ⅲ-6〉 후생연금기금 운용체계의 주요내용 / 66
- 〈표 Ⅲ-7〉 후생연금기금 종료체계의 주요내용 / 72
- 〈표 Ⅲ-8〉 적격퇴직연금 도입체계의 주요내용 / 77
- 〈표 Ⅲ-9〉 적격퇴직연금 운용체계의 주요내용 / 78
- 〈표 Ⅲ-10〉 적격퇴직연금에서 타 제도로 선택방법과 주요 특징 / 79
- 〈표 Ⅲ-11〉 적격퇴직연금의 세제적격 요건 / 80
- 〈표 Ⅲ-12〉 적격퇴직연금 종료체계의 주요내용 / 81
- 〈표 Ⅲ-13〉 후생연금기금 가입현황 추이 / 82
- 〈표 Ⅲ-14〉 후생연금기금 가입률 및 점유율 추이 / 83
- 〈표 Ⅲ-15〉 후생연금기금 가입현황 추이 / 84

■ 표 차례

- 〈표 Ⅲ-16〉 후생연금기금과 병행하고 있는 타 퇴직연금제도 / 85
- 〈표 Ⅲ-17〉 후생연금기금 해산 추이 / 85
- 〈표 Ⅲ-18〉 후생연금기금 수급자 수와 평균지급액 추이 / 88
- 〈표 Ⅲ-19〉 후생연금기금 일시금 선택률 추이 / 89
- 〈표 Ⅲ-20〉 적격퇴직연금 가입 및 제도전환 추이 / 91
- 〈표 IV-1〉 확정급부기업연금법상 복수사용자제도 요건 / 97
- 〈표 IV-2〉 확정급부기업연금 도입체계의 주요내용 / 104
- 〈표 IV-3〉 퇴직연금 수탁자 책임의 근거법 조항 / 109
- 〈표 IV-4〉 기금형의 수탁자 책임 내용 / 109
- 〈표 IV-5〉 규약형의 수탁자 책임 내용 / 109
- 〈표 IV-6〉 확정급부기업연금의 연금계리사 주요 업무내용 / 112
- 〈표 IV-7〉 확정급부기업연금 운용체계의 주요내용 / 113
- 〈표 IV-8〉 확정급부기업연금 급부 감액 요건 / 118
- 〈표 IV-9〉 확정급부기업연금 종료체계의 주요내용 / 121
- 〈표 IV-10〉 기업형연금의 부담금 납입 한도 / 128
- 〈표 IV-11〉 기업형연금 가입자의 타 퇴직급여제도 병행가입 비율 / 128
- 〈표 IV-12〉 기업형 확정각출연금의 가입기간별 수급연령 / 130
- 〈표 IV-13〉 확정각출연금법상 복수사용자 규정 / 131
- 〈표 IV-14〉 단독형과 종합형의 수수료 비교 / 134
- 〈표 IV-15〉 기업형연금 도입체계의 주요내용 / 134
- 〈표 IV-16〉 확정각출연금의 운용상품 제시방법 / 136
- 〈표 IV-17〉 손보사의 확정각출형 적립식 상해보험의 주요 특징 / 137
- 〈표 IV-18〉 확정각출연금 도입 기업주 중대 위반행위 및 처벌 / 142
- 〈표 IV-19〉 확정각출연금의 퇴직연금사업자 중대 위반행위 및 처벌(Ⅰ) / 143
- 〈표 IV-20〉 확정각출연금의 퇴직연금사업자 중대 위반행위 및 처벌(Ⅱ) / 144
- 〈표 IV-21〉 기업형연금 운용체계의 주요내용 / 147
- 〈표 IV-22〉 확정각출연금 간의 통산장치 / 148

■ 표 차례

- 〈표 IV-23〉 기업형연금제도의 손비처리 한도(연간) / 151
- 〈표 IV-24〉 기업형연금 종료체계의 주요내용 / 152
- 〈표 IV-25〉 기업형연금과 개인형연금의 차이 / 154
- 〈표 IV-26〉 개인형연금제도 납입 한도액(월) / 158
- 〈표 IV-27〉 개인형연금 도입체계의 주요내용 / 159
- 〈표 IV-28〉 개인형연금 운용체계의 주요내용 / 161
- 〈표 IV-29〉 개인형연금 종료체계의 주요내용 / 166
- 〈표 IV-30〉 확정급부기업연금이 행하는 타 퇴직급여제도 / 168
- 〈표 IV-31〉 기업형연금 복수사용자제도 도입현황 / 174
- 〈표 IV-32〉 확정각출연금의 기업 규모별 운용상품 수 연도별 추이 / 176
- 〈표 IV-33〉 기업형출연금의 기업 규모별 운용상품 수 / 176
- 〈표 IV-34〉 기업형연금 가입기업의 병행 연금제도 비중 / 177
- 〈표 IV-35〉 기업형연금 가입 기업규모별 병행 현황 / 178
- 〈표 IV-36〉 다른 연금제도에서 기업형연금으로 자산 이전 현황 / 178
- 〈표 IV-37〉 기업형연금시장 점유율 순위 / 179
- 〈표 IV-38〉 개인형연금 1인당 월평균 보험료 납입수준 / 182
- 〈표 IV-39〉 개인형연금 자동이전 건당 자산액 추이 / 184
- 〈표 V-1〉 퇴직연금제도 수급권 보호제도 / 187
- 〈표 V-2〉 적격퇴직연금과 후생연금기금의 비교 / 189
- 〈표 V-3〉 캐시밸런스 플랜과 다른 퇴직연금의 비교 / 192
- 〈표 V-4〉 퇴직연금제도 간 도입체계 비교 / 198
- 〈표 V-5〉 퇴직연금제도 간 운영체계 비교 / 202
- 〈표 V-6〉 퇴직연금 탈퇴 시 통산방법 / 204
- 〈표 V-7〉 퇴직연금제도 간 종료체계 비교 / 205

■ 그림 차례

- 〈그림 Ⅱ-1〉 일본의 사적연금 체계 / 22
- 〈그림 Ⅱ-2〉 공·사연금 역할 분담 체계 / 24
- 〈그림 Ⅱ-3〉 기존 퇴직연금제도 적립금 및 가입자 수 추이 / 37
- 〈그림 Ⅱ-4〉 퇴직연금제도 개혁 주요 배경 / 39
- 〈그림 Ⅱ-5〉 퇴직연금 개혁 전후 퇴직연금제도 선택 유형 / 42
- 〈그림 Ⅲ-1〉 후생연금기금 운영구조 / 48
- 〈그림 Ⅲ-2〉 기금의 대행반환과 이전 방법 / 51
- 〈그림 Ⅲ-3〉 후생연금기금 대행제도 운영구조 / 53
- 〈그림 Ⅲ-4〉 후생연금기금 수급자의 월평균 연금액 / 54
- 〈그림 Ⅲ-5〉 후생연금기금 설립 형태 / 56
- 〈그림 Ⅲ-6〉 후생연금기금 급부설계 형태 / 56
- 〈그림 Ⅲ-7〉 후생연금기금 재정운영 절차 / 61
- 〈그림 Ⅲ-8〉 후생연금기금 해산 및 지급 절차 / 69
- 〈그림 Ⅲ-9〉 기업연금연합회의 지급보장사업 운영 / 70
- 〈그림 Ⅲ-10〉 적격퇴직연금의 운영체계 / 73
- 〈그림 Ⅲ-11〉 적격퇴직연금제도 기업규모별 가입건수 / 74
- 〈그림 Ⅲ-12〉 후생연금기금의 금융권역별 수탁 자산액 추이 / 86
- 〈그림 Ⅲ-13〉 후생연금기금 운용 수익률 추이 / 87
- 〈그림 Ⅲ-14〉 적격퇴직연금 계약건수 및 가입자 수 추이 / 90
- 〈그림 Ⅲ-15〉 적격퇴직연금의 타 퇴직연금제도 전환 현황 / 91
- 〈그림 Ⅲ-16〉 적격퇴직연금 금융권역별 수탁 자산액 추이 / 92
- 〈그림 Ⅳ-1〉 확정급부기업연금 규약형 운영구조 / 94
- 〈그림 Ⅳ-2〉 확정급부기업연금 기금형 운영구조 / 95
- 〈그림 Ⅳ-3〉 퇴직연금 공동인수 및 분할인수 시 간사제도 / 98
- 〈그림 Ⅳ-4〉 캐시밸런스 플랜의 구조 / 102
- 〈그림 Ⅳ-5〉 확정급부기업연금의 재정운용 절차 / 107
- 〈그림 Ⅳ-6〉 확정급부기업연금에서 타 연금제도로 이전 / 115

■ 그림 차례

- 〈그림 IV-7〉 확정급부기업연금 해산 및 종료 절차 / 116
- 〈그림 IV-8〉 확정급부기업연금의 급부 금액 절차 / 119
- 〈그림 IV-9〉 기업형연금 체계 및 수탁자별 현황 / 123
- 〈그림 IV-10〉 종합형 확정각출연금의 대표기업형 / 132
- 〈그림 IV-11〉 종합형 확정각출연금의 업무 위탁형 / 133
- 〈그림 IV-12〉 종합형 확정각출연금의 금융회사 주도형 / 133
- 〈그림 IV-13〉 개인형연금의 체계 및 수탁자별 역할 / 153
- 〈그림 IV-14〉 개인형·기업형 확정각출연금 가입자의 이전 유형 / 163
- 〈그림 IV-15〉 확정급부기업연금 계약건수 및 가입자 수 / 167
- 〈그림 IV-16〉 확정급부기업연금의 금융권역별 수탁자산액 추이 / 169
- 〈그림 IV-17〉 확정급부기업연금의 운용자산 구성비 추이 / 170
- 〈그림 IV-18〉 확정급부기업연금 운용수익률 추이 / 171
- 〈그림 IV-19〉 기업형연금 가입자 수 및 규약 승인 수 추이 / 172
- 〈그림 IV-20〉 기업형연금의 기업규모별 규약 수 및 실시 법인 수 추이 / 173
- 〈그림 IV-21〉 기업형연금 자산규모 및 운용상품 구성비 추이 / 175
- 〈그림 IV-22〉 개인형연금 가입자 및 사업장 수 추이 / 181
- 〈그림 IV-23〉 개인형연금 자동/직접 전환 구성비 추이 / 182
- 〈그림 IV-24〉 개인형연금 자동전환 사유별 구성비 / 183

The Features of Retirement Pension System in Japan and Their Implications

Retirement pension system was introduced in Korea in 2005 so that workers can be guaranteed stable income in their old age. Since its introduction, enterprises have joined it increasingly and it has been growing rapidly with about 3.28 million members and about 50 trillion won of pension assets after seven years of its enforcement. Yet, in spite of this external growth, the participation rate of retirement pension was 9.2% in the whole places of business at the end of 2011, and most of its plans are principal and interest guaranteed products, which shows that it is insufficient as a guaranteed channel for stable and balanced income in retirement.

On the other hand, major advanced countries experiencing population aging for a long time have continuously change their systems by expanding the role of private pension system as well as have reduced the role of public pension.

In particular, in Japan where retirement pension was vitalized for a long time, its retirement pension system was reformed at early 2000s, and the role of private pension has been emphasized more, which indicates an important point to Korea. Furthermore, Japan is similar to Korea in the respect of the economic structure of slow growth, population aging, multi-pillar old age income security system, and retirement pension system, so it can be used a lot for the investigation into Korean systems.

This research is expected to help the retirement pension system to be

established as workers' stable means to secure old age income, and to be referred to for the future study into the pension system demanded for development as an advanced system and as the case study for the management strategies and policy development.

요 약

I. 서론

- 본 보고서는 다양한 퇴직연금제도가 존재하는 일본의 퇴직연금 운영체계 및 특징을 살펴보고, 향후 우리나라가 지속적인 제도 개선을 통해 선진형 연금 제도로 도약하는 데 필요한 시사점을 도출함.

II. 연금체계와 발전과정

- 일본은 종전 후 고도 경제성장기에 원활한 노동공급을 확보하기 위하여 퇴직 급여충당금제도를 1952년 시행한 이후 퇴직일시금제도의 보급이 확대됨.
 - 일본 경제단체, 노동계, 보험협회 등의 요구에 따라 1962년에 세제 적격 퇴직연금제도를 도입
 - 1960년대 초 높은 급여상승과 공적연금의 연금액 인상으로 부담이 가중됨에 따라 공·사연금에서 기업의 부담을 개선하기 위하여 1966년에 영국의 입법례를 참고한 후생연금기금제도를 도입
- 퇴직연금제도 시행 이후 지속적으로 보급이 확대되었으나 1990년대 후반 다음과 같은 배경으로 퇴직연금제도 개혁 추진의 필요성이 급진전됨.
 - 고령화의 급진전으로 사적연금제도의 역할 확대 필요
 - 저품질경제 붕괴기에 연금 수익률 악화로 급격한 적립부족 현상 초래
 - 퇴직급부회계제도 도입으로 퇴직급여채무 급증과 기업 부담 증가
 - 고용과 급여가 능력과 성과주의 중심으로 전환, 다양한 고용형태 등장 등 고용환경 급변

- 2001년 퇴직연금 관련 법률의 제정을 통하여 퇴직연금제도의 개혁을 추진함.
 - 2001년 확정각출연금법과 확정급부기업연금법 제정
 - 미적립분 회계 및 연금자산의 시가 평가 등의 퇴직급여회계제도 도입
 - 기존의 후생연금기금이 존치하는 가운데 동 기금의 공적연금 기능 정부 환원(대행제도 폐지)(2002)
 - 적격퇴직연금 종료(2012. 3) 결정
 - 퇴직연금 활성화를 위해 퇴직급여 충당금 손비인정 폐지
 - 신 제도로의 전환을 촉진하기 위한 통산장치 강화
 - 후생연금기금연합회의 명칭개정 및 통산센터 역할 수행 허용
- 최근 확정각출연금 활성화를 위해 기업의 부담금을 상향조정(2010년)하고, 확정각출연금에 종업원의 매칭 기여를 허용(2012년부터)함.

Ⅲ. 기존 퇴직연금제도의 운영체계

1. 후생연금기금

- 후생연금기금은 후생연금보험법에 따라 기업이 후생노동성의 인가를 거쳐 사외에 법인형태의 연기금을 설치하는 방식의 DB형 퇴직연금임.
 - 동 연금은 공적연금과 사적연금의 중복 조정을 위해 영국의 적용제외(contracting-out) 방식을 참고한 제도
 - 거품경제 붕괴 이후 수익률 악화로 기업 부담이 증가하는 구조적인 문제가 발생함에 따라 2002년부터 조정연금의 기능을 종료
 - － 현재 동 연금은 공적연금 부분을 정부로 환원하여 순수한 퇴직연금제도로 존속하거나, 기금 해산, 신 퇴직연금제도 등으로 전환 중임.

- 기금 조직은 노·사 참여에 의한 이사회, 대의원회, 사무국으로 구성되며, 이사장, 이사, 감사 등이 기금의 관리와 감시 역할을 수행
 - 적용대상은 상시 근로자 1천 명 이상 사업장(단독형) 또는 5천 명 이상의 두 개 이상 사업장(종합형 방식)을 대상으로 하며, 기금은 적립금을 생명보험회사, 신탁회사, 투자일임업자에게 보험·신탁계약으로 위탁
 - 부담금은 공적연금에 직접적인 납입을 면제 받는 부분과 기업이 전액 부담하는 기업의 가산부분(퇴직급여 등 보장)으로 구분됨.

- 급여는 노령급여, 탈퇴일시금, 장애·유족급여(선택 가능)가 보장되며, 20년 이상 가입 시 늦어도 65세 이후부터 일시금, 종신연금, 유기연금으로 노령급여 지급 가능
 - 1990년대 후반 자산운용배분의 양적규제가 폐지되어 자율적 운용이 가능한 대신 운용지침 준수 의무, 주의의무, 충실의무 등의 수탁자(연기금 및 퇴직연금사업자 등) 책임이 적용됨.
 - 또한, 부담의무, 공시의무, 적립의무, 결산(매년) (비)계속기준에 의한 재정검증, 재정재계산(5년), 적립금 부족 해소 및 잉여금 제도 내 유보, 연금 계리사제도, 지급보장제도 등의 엄격한 수급권 보호 장치가 작동
 - 법률 위반 시 공적연금에 준하는 엄격한 처벌 기준 적용
 - 직장 이동 또는 기금 해산으로 중도 탈퇴 시 기업연금연합회로 통산 가능
 - 세제혜택은 기여단계에서 기업주 부담 손비처리, 근로자 부담금 전액 사회보험료 소득공제, 운용단계에서 비과세(한시적), 수급단계에서 연금을 잡소득(일시금은 퇴직소득세 관세)으로 과세

2. 적격퇴직연금

- 적격퇴직연금은 세제적격요건을 충족한 계약을 국세청장이 승인하는 퇴직연금제도로 사업주가 금융회사와 계약을 체결함.

- 기업 및 근로자에게 세제혜택을 제공하기 위해 미국의 적격연금제도를 모방하여 1962년에 도입한 DB형제도로 법인세법에 근거함.
- 계약목적, 계약형태, 가입자 범위, 예정이율, 연금수리 등 14개 적격요건을 충족할 경우 기업 및 근로자에게 세제혜택 제공
- 세제혜택은 기여단계에서 사업주 부담 손비처리, 근로자 부담금 전액 생명보험료 소득공제, 운용단계에서 과세(한시적 비과제), 수급단계에서 연금을 잡소득(일시금은 퇴직소득세 관세)으로 과세(단, 가입자 기여분을 제외)
- 동 연금은 세제적격 연금, 제도폐지 등의 측면에서 우리나라의 퇴직보험(신탁)과 유사하며, 급여보장 등의 수급권 보호가 미흡한 단점이 상존
- 이에 따라 2001년 퇴직연금 개혁 시 신규계약 금지 및 제도 종료(2012년 3월)가 결의되어 현재 계약전환 절차가 활발히 진행 되고 있음.

3. 시장 현황

- 후생연금기금과 적격퇴직연금으로 양분되던 기존의 퇴직연금시장은 신 퇴직연금제도 등장 이후 신 제도의 보급 확대 정책에 의해 기존제도에서 이탈 현상이 확대되고 있음.
 - 후생연금연기금 수는 2000년도 1,801개에서 2010년도 588개로 감소, 가입자 수도 1,140만 명에서 430만 명으로 감소, 적립금 규모도 53.2조 엔에서 17.4조 엔으로 감소
 - 적격퇴직연금 가입기업 수는 2000년도 78,148개에서 2010년도 8,051개로 감소, 가입자 수도 1,000만 명에서 126만 명으로 감소, 적립금 규모도 22.4조 엔에서 3.1조 엔으로 감소
 - 이에 따라 전체 퇴직연금시장에서 후생연금기금의 점유율은 2000년도 54.1%에서 2010년도 25.8%로 급감, 적격퇴직연금의 점유율도 2000년도 45.9%에서 2010년도 7.6%로 급감

IV. 신 퇴직연금제도의 운영체계

1. 확정급부기업연금

■ 확정급부기업연금은 기존의 확정급여형제도 원리를 계승하되 문제점을 개선한 제도로 확정급부기업연금법 제정에 의해 2002년 4월부터 시행되고 있음.

- 동 연금의 특징은 기금형과 규약형 중에서 선택 가능하다는 것임.
- 기금형은 기업이 후생노동성의 인가를 거쳐 법인형태의 연기금을 설치하고 기금 등이 주체가 되어 위탁 금융회사를 선정하는 후생연금기금의 지배구조 원리와 동일하지만 대행제도 없이 순수한 퇴직연금제도로 시행
- 규약형은 기업이 주체가 되어 동의와 승인절차를 거친 연금규약을 기초로 수탁자와 연금계약 체결, 연금관리 및 적립금 운용을 위탁하는 방식

■ 기금형의 적용대상은 종업원 300명 이상이 종사하는 하나 이상의 사업장(규약형은 요건 없음)이므로 여러 개의 사업장이 종합형, 연합형 방식으로 가입 가능하며, 하나의 사업장이 여러 개의 퇴직급여제도 병행실시가 가능함.

- 종합형 방식은 대규모 기업집단 등 자본관계가 있는 관계사가 공동으로 설립할 수 있는 방식이며, 연합형은 자본관계가 없는 동종업계·동일지역의 협회, 조합 등의 단체에 의해 공동으로 가입하는 방식임.
- 부담금은 연 1회 이상 정기적으로 사업주가 부담하는 것이 원칙이지만 총 부담금의 50% 범위 내에서 종업원의 일부 부담 가능
- 기금 또는 사업주가 운영관리 및 자산관리 계약을 체결할 수 있음.

■ 급여는 노령급부, 장애·유족급여(선택 가능), 탈퇴일시금이 보장되며, 20년 이내 가입할 경우 지급은 60~65세에 일시금(단, 연금지급 5년 이후 신청 가능), 종신연금, 유기연금으로 노령급부가 지급할 수 있음.

- 다만, 특별한 사유 시 5년 이내에도 일시금 지급도 가능

- 급부액 산정은 연금규약에 따라 급여비례와 정액방식, 포인트제, DB형과 DC형의 혼합형인 CBP(Cash Balance Plan)로 설계할 수 있음.
- 1990년대 후반 자산운용의 비율규제 폐지 이후 자율성을 확대한 사후규제로 전환되었으나 대신 수탁자 책임을 엄격히 적용
- 다양하고 엄격한 수급권 보호 장치가 작동되며, 법률 위반 시 최고 징역형 등 엄격한 처벌 기준 적용
- 지급보장제도가 없으며, 기업경영 위기 시 급부감액 가능하나 일본항공을 제외한 적용 사례는 없음.
- 세제혜택은 적격퇴직연금제도와 동일

2. 기업형 확정각출연금

- 확정각출연금은 고용 및 급여체계 변화에 대비하고 개인의 운용성과에 따른 노후소득보장 확보를 목적으로 2001년 10월부터 시행되고 있음.
 - 확정각출연금법은 미국의 401k를 참고한 기업형 확정각출연금과 우리나라의 개인형 퇴직연금과 유사한 개인형 확정각출연금을 규율함.
 - 동 연금은 기업이 종업원 동의와 후생노동성의 승인을 받은 연금규약을 기초로 운영관리 및 자산관리 계약을 체결하고 사전에 정한 부담금을 개인별계좌에 기여함.
 - 종업원의 적립금 운용성과가 급여에 반영되는 구조
- 모든 민간 사업장(4인 이하 포함)과 사립학교 교직원 등을 적용대상으로 전원 가입을 원칙으로 하지만 가입자 범위를 지정할 수도 있음.
 - 부담금은 현재 월 51,000엔을 한도로 사업주의 매월 기여를 원칙으로 하며 확정각출연금과 다른 퇴직연금제도를 병행하여 가입할 경우 월 25,500엔까지 사업주가 기여할 수 있음(지속적으로 한도액 상향조정 중).

- 2012년부터 사업주의 부담 수준을 넘지 않는 범위에서 종업원의 매칭 (Matching) 기여가 가능하며, 이 경우에도 부담금은 한도 내에서 가능
 - 급여는 노령·장애급여, 사망일시금, 탈퇴일시금을 보장하며, 노령급부는 연금(5년 이상 20년 이하 유가연금), 일시금(연금 지급 5년 후부터 지급), 연금·일시금 혼합지급 가능
 - 노령급여는 원칙적으로 가입기간 10년 이상의 경우 60세부터 지급이 가능 하지만 재취업 등으로 60세 이상 가입자가 10년 미만 가입한 경우에도 지급할 수 있도록 탄력적으로 운영
 - 근속 3년 이상 가입자가 이직할 경우 개인자산의 수급권을 부여하고, 3년 미만 가입 후 탈퇴할 경우 다른 회사의 기업형연금 또는 개인형연금으로 자산을 이체
- 운용관리기관은 신탁회사(겸업 금융회사 포함), 생명보험회사, 손해보험회사, 투자일임업자(겸업 금융회사 포함), 농협 등임.
- 운용관리기관은 가입자에게 1개 이상의 원금보장상품을 포함한 일반적인 운용상품, 개별 유가증권 등 총 3개 이상의 운용상품을 제시해야 함.
 - 단독형, 종합형, 연합형 방식의 복수사용자 계약 가능
 - 수수료는 가입수수료, 업무관리 수수료, 교육·운용정보 제공 수수료, 자산 운용 수수료(개인 자산별로 부담)로 구분
- 법률에서 정보공시, 투자교육 등의 제공의무와 수탁자 책임을 명시하고 불법적인 행위 적발 시 최고 징역형으로 처벌할 수 있도록 규정
- 연금 가입 후 전직 또는 퇴직하는 경우 다른 회사의 DC형제도로 통산, 개인형 확정각출연금(다른 회사에 DB형이 있는 경우)으로 통산 가능
 - 원금보장상품에 대하여 1인당 1천만 엔 한도에서 예금자보호제도 적용
 - 인증시험을 통해 DC Planner를 양성하여 위탁교육, 연금권유 등에 활용

- 세제혜택은 기여단계에서 기업주 부담 손비처리(1인당 연간 최고 612,000엔 한도), 종업원 부담금 소득공제(연간 최고 306,000 한도), 운용단계와 수급단계의 세제는 확정급부기업연금과 동일

3. 개인형 확정각출연금

- 동 연금은 노후보장의 사각지대 개선과 퇴직연금제도 간의 통산성을 확보하기 위하여 2002년 4월부터 시행됨.

- 퇴직연금 미가입 근로자, 자영업자 등의 노후소득 장치, 직장이동 및 퇴직, 퇴직급여 정산 등의 사유발생 시 연금자산을 이전할 수 있는 통산장치로서 기능
- 적립금 운용구조는 개별연금자산을 근로자의 운용성고가 급여에 반영되는 기업형 확정각출연금의 기본 원리와 동일
- 현재 동 연금의 적격 심사 등을 포함한 전반적인 운영관리는 국민연금기금연합회가 담당하고 금융회사에 운영관리 및 자산관리업무를 위탁하는 구조로 운영

- 가입자격은 20세 이상 60세 미만인 자영업자, 자유직업인, 학생 등과 퇴직연금 미실시 사업장의 60세 미만의 근로자, 퇴직연금 탈퇴자임.

- 부담금은 자영업자의 경우 후생연금보험(공적연금)의 적용에서 제외됨에 따라 근로자(월 23,000엔 한도)보다 많은 월 68,000엔까지 납입 가능
- 급여내용 및 급여방식, 수급자격, 운용규제, 수탁자 책임 및 의무 등의 기업형 확정각출연금과 동일
- DB형에서 DC형제도로 이전 시 제도 가입 3월 이내에 적립금 자동이전, 기업형 확정각출연금의 자격을 상실할 경우 6월 이내 적립금 자동이전
- 수수료는 가입수수료(기금연합회에 납입), 업무관리 수수료(위탁 금융회사에 납입)로 구성

- 세제지원은 납입단계에서 부담금 한도 내 보험료 소득공제(1인당 276,000엔 한도), 운용단계와 수급단계의 세제는 기업형 확정각출연금과 동일

4. 시장 현황

- 신 퇴직연금제도 시행 이후 확정급부기업연금과 확정각출연금 중심으로 활발한 가입 및 전환이 이루어지고 있음.
 - 기존 제도의 기능 대폭 축소로 인한 신 제도로의 전환 급증, 기업의 인사·고용환경 변화, 다양한 통산장치 마련 등 신 제도 보급 정책이 주요 요인
 - 이에 따라 가입자 수 및 적립금 규모가 확정급부기업연금과 확정각출연금의 순으로 급격히 증가하고 있는 추세
- 확정급부기업연금은 2010년도 727만 명이 가입하여 41.7조 엔이 적립됨.
 - 2010년도 608개의 기금형과 9,436개의 규약형제도가 운영
 - 계약 건수는 10,044건으로 시행이후 연평균 125.5% 증가
 - 가입자 수는 727만 명으로 시행이후 연평균 98.6% 증가
 - 적립금 규모는 41.7조 엔으로 2004년도 대비 21.7조 엔 증가
- 기업형 확정각출연금은 2010년도 371만 명이 가입하여 5.5조 엔이 적립됨.
 - 규약 수는 3,705건으로 시행이후 연평균 55.4% 증가
 - 가입자 수는 371만 명으로 시행이후 연평균 51.6% 증가
 - 사업장 수는 14,628개로 시행이후 연평균 32.7% 증가
- 개인형 확정각출연금은 2010년도 12만 5천 명이 가입하여 미흡한 수준임.
 - 동 연금 이외에 다양한 통산장치 마련, 세제지원 지원 미흡, 자영업자가 가입할 수 있는 국민연금기금제도(DB형) 별도 운영 등이 주요 요인

- 가입자 구성비는 근로자와 자영업자가 각각 65.1%와 34.9%를 차지
- 자동/직접전환 비중은 각각 41.9%와 58.1%이며, 건당 자동이전 연금자산액은 평균 22.2만 엔 수준

V. 제도의 특징 비교

■ 도입체계 비교

- 기존 제도(후생연금기금, 적격퇴직연금)는 통합 법률에 근거하나 신 제도(확정급부기업연금, 확정각출연금)는 각각 독립된 법률에 근거
- 후생연금기금은 공적연금과 퇴직연금의 기능이 공존하는 조정연금 역할 수행, 적격퇴직연금은 국내 퇴직보험(신탁)과 유사하며 최근 폐지됨.
- 기금형은 후생노동성의 인가제, 규약형의 경우 승인제이며, 기금형은 기금이 운영주체, 규약형은 기업이 운영주체
- 후생연금기금과 확정각출연금은 매월 기여, 확정급부기업연금은 연 1회 이상 기여를 원칙
- 후생연금기금은 종신연금 지급이 원칙이나 확정급부기업연금, 확정각출연금은 종신연금 또는 유기연금으로 선택 가능, 다만, 신 제도는 연금 지급 5년 경과 후 일시금 청구 가능
- 기업형 확정각출연금은 가입기간 10년 미만의 경우에도 61세 이상의 경우 탄력적으로 지급 가능
- 확정급부기업연금, 확정각출연금은 근로자의 추가 기여 가능

■ 운영체계 비교

- 신 제도의 연금사업자는 생명보험회사, 신탁회사(신탁 겸업 금융회사 포함), 농협, 투자일임업자가 가능하며, 확정각출연금제도는 손해보험회사도 참여 가능

- 공통적으로 적립금운용과 관련된 특별한 비율규제(적격퇴직연금 제외)가 없으나 확정각출연금의 경우 반드시 원리금보장상품 포함이 원칙
- 확정급부기업연금은 수급권 보호 및 수탁자 책임의 규정이 있으나 확정각출 연금은 정보공시와 수탁자 책임 규정만 존재
- 후생연금기금과 확정급부기업연금은 연금계리사에 의해 수리적 검증 실시
- DB·DC형제도 복수사용자에 의한 공동가입 허용(적격퇴직연금 제외)
- 퇴직연금사업자가 공동인수 방식으로 계약체결 가능(적격퇴직연금 제외)
- 후생연금기금과 확정급부기업연금에서 캐쉬밸런스 플랜 허용
- 확정각출연금은 부담금 법정 한도 내 부담 가능
- 후생연금기금과 확정급부기업연금은 법률에 따라 급부감액도 가능

■ 종료체계 비교

- 통산방식은 동일 제도 간, 다른 제도 간, 후생연금기금·확정급부기업연금 제도에서 기업연금연합회·개인형연금으로 규약에 따라 적립금 이전 가능
- 중도 탈퇴 시 의사표시가 없을 경우 연금자산 자동이전 시스템 적용
- 후생연금기금에서만 지급보장제도 적용, 확정각출형연금의 원리금보장 상품에 대한 예금자보호 적용
- 기여·운용·지급 단계에서 ETT(Exempt-Tax-Tax)방식이지만 각 제도별 세제지원 수준이 다르며, 운용단계에서 이자소득세 등을 한시적 유예

Ⅵ. 시사점

- 일본의 퇴직연금제도는 DB형과 DC형제도의 특성을 반영한 독립된 개별적 법률에서 각각 규율하고 있어 선진형 제도를 모색하고 있는 국내에 시사하는 바가 큼.
 - 또한, 일본은 근로자 참여형의 기금형과 규약형 방식이 공존하여 수요자 선택의 다양성이 확보됨.

- 현재 국내 개정 법률은 DC형제도만 복수사용자제도를 허용하고 있는 반면 일본은 DB형·DC형제도에서 복수사용자제도를 허용하고 적극적으로 활용함.
- 우리나라의 퇴직연금은 자산운용의 비율규제가 엄격히 시행되고 있으나 일본은 자산운용 비율규제 철폐 이후 사후적 규제로 전환됨.
- 일본은 수급권 보호 및 수탁자 책임제도가 명시되고, 세부적인 지침이 마련되어 있으며, 수탁자의 불법행위 적발 시 최고 징역형에 처하는 등 엄격한 처벌 기준이 규율됨.
- 또한 일시금 지급청구 숙려기간(연금지급 이후 5년이 경과한 시점에서 청구)을 두는 등 일시금 선택을 제한하고 있음.
- 가입기간을 충족하지 못하더라도 61세부터 연금을 지급할 수 있도록 연금 수급자격의 유연성을 부여하고 있어 베이비부머들의 재취업 및 고용확대에 기여함.
- DC형의 경우 부담금 납입 법정 한도가 존재하여 이를 초과할 경우 다른 퇴직연금제도에 가입이 요구되는 등 연금제도 병행가입을 유도하고 있음.

I. 서론

1. 연구 배경과 목적

근로자의 안정된 노후소득을 보장하기 위하여 2005년 12월에 퇴직연금제도가 시행된 이후 정부의 시책과 기업 및 근로자들의 관심이 높아지면서 지속적으로 퇴직연금 시장이 성장하고 있다. 고용노동부에 의하면 퇴직연금 시행 6년 6개월 만에 370만 명의 근로자가 퇴직연금에 가입하여 약 54조 원의 퇴직연금 자금이 적립되는 등 비약적으로 성장한 것으로 나타났다. 이러한 추세가 지속될 경우 향후 2020년에는 약 230조 원의 퇴직연금 자산이 적립될 것으로 예상되는 등 장미빛 전망도 예측되고 있다.

그러나 이러한 외형적인 성장에도 불구하고 현행 퇴직연금제도는 안정적이고 균형적인 노후소득보장 수단으로 정착하는 데는 다소 한계가 있어 보인다. 퇴직연금 가입이 우리나라 전체 사업장에서 11%의 비중에 불과하고 근로자 4인 이하 사업장의 가입률이 6%에도 미치지 못하여 보편적인 퇴직연금제도로 정착되지 못하고 있기 때문이다. 또한, 연금자산의 운용이 주로 원리금보장성 상품으로 지나치게 편중되어 퇴직급여제도로서 퇴직연금의 장점인 자산운용의 다양성을 확보하지 못하고 있다. 다행히 퇴직연금제도의 보급을 위하여 신규 사업장 설립 시 퇴직연금제도를 우선적으로 설정하는 등을 주요 내용으로 한 근로자퇴직급여보장법이 전면 개정되어 지난 7월부터 시행되고 있지만 보편적이고 균형 있는 제도로써 정착하는 데에는 다소 시간이 걸릴 것으로 예상된다.

이에 반해 오래 전부터 연금제도가 잘 발전된 미국, 영국, 프랑스, 일본 등의 주요 연금 선진국들은 연금제도에서 정부의 역할을 지속적으로 축소하는 가운데 사적연금의 역할을 확대하는 제도적 노력을 지속적으로 펼쳐오고 있다. 이

들 국가들은 사적연금의 가입률이 높고 안정적으로 퇴직연금제도를 정착해 나가고 있으며, 다양한 자산운용 방법으로 연금자산을 투자하여 효율적으로 노후소득 재원을 확보하는 등 중요한 노후소득보장 수단으로 활용하고 있다. 이 중에서 연금제도의 백화점이라고 부를 정도로 다양한 연금제도가 시행되고 있는 일본의 경우 고도 성장기형의 퇴직연금제도에서 탈피하여 저성장 경제구조에 적합한 21세기형 퇴직연금제도로 도약하기 위하여 과감한 개혁을 단행한 바 있다. 특히, 일본은 우리나라와 다음과 같은 점에서 유사한 점이 많아 우리나라의 퇴직연금제도를 연구하는데 의의가 있다.

첫째, 정치를 제외한 경제·사회·인구·금융·사회보장 등 다양한 분야에서 체계의 유사성이 높고 고도 성장기에서 저성장 경제구조로 전환을 유사한 시기에 경험하였다.

둘째, 퇴직급여제도와 관계 깊은 종신고용과 연공급여 체계의 대표적인 국가로 각각 외환위기와 거품경제 붕괴 이후 능력과 실적위주의 고용방식으로 전환되고 있다는 점에서 유사하다.

셋째, 공적연금(국민연금, 공무원연금 등), 퇴직연금, 개인연금 등의 다층적 노후소득보장체계가 유사하고 고용과 급여제도가 유사하여 우리나라의 공·사연금 도입 초기 일본의 사례가 적극 참고가 되기도 하였다.

넷째, 확정급여 및 확정기여형 퇴직연금, 개인형 퇴직연금의 기본구조, 계약형 퇴직연금 지배구조 운영, 퇴직보험(신탁) 도입과 종료, 시장경쟁 구조 등의 부분에서 유사하며, 퇴직보험(신탁)제도의 종료를 유사한 시기에 경험하였다.

이에 본 연구는 우리나라보다 앞서 경제·사회구조 변화에 적응하기 위하여 선진형 제도로 전환한 일본의 퇴직연금 사례가 우리나라의 지속적인 제도개선에 적용 가능한 선행 모델인지 또는 일본의 운영체계에서 유익한 방안이 무엇인지 살펴보고자 한다. 본 연구는 향후 우리나라가 선진형 퇴직연금제도로써 도약하는데 필요한 연금제도 연구와 경영전략 및 정책개발의 사례연구로서 활용되는 것에 목적을 두며, 아울러 간략하게나마 일본의 퇴직연금 모델에 대한 국내 시사점을 도출하고자 한다.

2. 연구 범위와 방법

본 연구는 일본의 퇴직연금제도를 고도성장기의 연금모델과 저성장기의 연금모델로 구분하여 이들 연금제도의 운용체계와 주요 특징을 비교하는 데 초점을 둔다.

일본의 퇴직연금제도는 크게 시대에 따라 두 개의 모델로 구분할 수 있다. 즉, 1960년대의 기존 퇴직연금제도와 2000년대 초에 시행된 확정급부기업연금과 확정각출연금 등의 신 퇴직연금제도가 있다. 2001년 퇴직연금제도 개혁 이후 현재 일본 퇴직급여제도는 신 연금제도를 중심으로 재편되고 있지만 기존의 퇴직연금제도인 후생연금기금과 적격퇴직연금이 현재 병존하고 있다.

연구범위는 고도 경제성장기와 저성장 경제기의 연금모델인 기존 퇴직연금제도와 신 퇴직연금제도를 대상으로 하고, 이들 연금제도에 대한 운영체계와 시장현황, 주요 특징을 중심으로 한다. 다만, 기존 퇴직연금에서는 공적연금과 퇴직연금이 결합된 조정연금제도가 존재하고 있다. 그러므로 가장 먼저 공·사연금제도의 역할 분담체계에 대한 이해를 돕기 위하여 일본 연금제도의 변천과 연금체계를 간략하게 살펴보고자 한다.

연구방법은 일본의 문헌연구를 중심으로 국내에 소개된 노동부의 퇴직연금 관련 보고서를 일부 활용하여 조사하고자 한다. 주로 활용되는 일본의 문헌은 최근 전문서적, 연구보고서, 논문, 세미나자료, 계간지, 일본 정부부처, 연구소 등의 홈페이지를 통해 최근 사정을 반영하고자 한다.

연구체계는 먼저 일본 퇴직연금제도를 기존 제도와 신 제도로 구분하여 제도별 기본 구조를 파악한 후 류건식(2010. 9)이 제시한 퇴직연금제도의 도입체계, 운용체계, 종결체계의 제도운영 프로세스(process)별로 주요 내용을 파악한다. 도입체계에는 퇴직연금 가입 시 가입요건, 기여방법, 급부종료와 방법 등이 있으며, 운용체계는 운용방법 및 규제, 수급권을 보호하기 위한 적립의무, 재정검증, 재정재계산, 수탁자 책임, 정보공시 등이 있다. 종료체계는 퇴직연금 탈퇴 및 종료와 관련된 항목으로 지급보장제도, 종료 규제, 통산제도, 세제혜택 등이

있다. 다음으로 제도의 특징비교는 연금 종류별 운용체계의 파악을 통해 고유한 일본적 특징을 도출하고, 이를 기초로 운영프로세스별로 각 제도의 특징과 차이점을 제시한다.

본 보고서의 구성은 다음과 같다. 서론에 이어 제Ⅱ장에서는 공적연금과 사적연금이 어떠한 역할분담 체계로 운영되는지 파악하기 위하여 먼저 공·사연금 체계를 살피고자 한다. 다음으로 과거 퇴직금제도가 연금화로 전환되었던 주요 배경과 공적연금의 제도 개선이 퇴직연금제도 개선에 어떠한 영향을 주었는지 두 연금제도의 역사적 변천과정을 조명하기로 한다. 특히, 2001년의 퇴직연금제도 개혁이 퇴직급여제도에 어떠한 변화를 주었는지 살펴보고 이후 퇴직연금제도 변화에 대해 살펴보기로 한다. 제Ⅲ장은 과거 고도 경제성장을 배경으로 도입된 두 가지의 기존 퇴직연금제도에 대한 기본구조와 구체적인 내용을 제도운영 프로세스별로 구분하여 모색하고 퇴직연금 개혁 이후 이 두 연금제도의 가입과 시장 변화를 도표를 활용하여 살펴보기로 한다. 제Ⅳ장은 신 퇴직연금제도에 대하여 제Ⅲ장과 마찬가지로 기본구조와 주요 운영체계를 모색하고, 최근 시장 변화를 살펴보기로 한다. 제Ⅴ장에서는 이상에서 살펴본 퇴직연금제도 체계에서 현재 국내에서 실시되지 않고 있는 주요 특징을 각 연금제도별로 도출하고, 제도운영 프로세스별로 구분하여 종류별 특징을 비교하고자 한다. 끝으로 제Ⅵ장은 일본 퇴직연금제도가 주는 시사점을 간략하게 제시하고 결론을 맺는다.

Ⅱ. 연금체계와 발전과정

1. 공 · 사연금 체계

가. 공적연금 체계

일본의 공적연금제도는 누구를 적용대상으로 하느냐의 구분에 따라 크게 국민연금(후생연금보험 적용대상자 이외), 후생연금보험(근로자), 공제조합(공무원, 교원 등)의 세 가지 종류로 구분할 수 있다. 다만, 본 절에서 공무원 등 특수직역군을 대상으로 하는 공제조합은 제외한다.

1) 국민연금

일본은 전 국민의 연금화를 위하여 1959년 국민연금법이 제정되고 1961년 국민연금(National Pension)이 시행되었다. 그 이전에 이미 후생연금보험이 1944년부터 시행되고 있었지만 엄밀한 의미에서 당시의 후생연금보험은 노동자를 대상으로 하는 연금제도로써 국민연금제도의 역할을 수행하지는 못하였다. 따라서 일본의 전 국민 연금화 체계는 노동자에게 먼저 시행된 이후 일반 국민으로 확대하면서 연금체계가 확립되었다고 할 수 있다.

국민연금은 국민연금법 제정 당시 연금제도의 혜택을 받지 못하는 5인 미만의 사업장에서 종사하는 근로자와 20세에서 59세까지의 자영업자, 농림수산업 종사자 등에게 적용하였다가 1985년 법률 개정예 따라 기초연금제도로 기능에 조정된 이후 근로자, 주부 등을 적용대상에 포함하였다. 일본의 공적연금제도는

국민연금(1층)과 후생연금보험(2층)으로 구성된다. 근로자가 1층과 2층에 가입할 경우 2층의 기능과 구분하기 위해 1층을 기초연금(Basic Pension)이라고 하고, 근로자가 아닌 일반 국민이 1층만 가입할 경우 국민연금이라고 한다.¹⁾

〈표 II-1〉 공적연금의 주요내용

구분	제도 내용
제도명	국민연금(기초), 후생연금(소득비례연금), 공제연금(특수직역)
가입연령	국민연금(20~60세 미만 강제가입), 후생연금(70세 미만)
적용수준	경제활동인구 대비 비율: 94.0%(2003)
보험료 (2012년)	• 국민연금: 14,980엔(월, 정액), • 후생연금: 16.412%(8월까지, 피용자, 사용자 균등 부담)
노령연금 개시연령 및 요건	• 국민연금(65세): 최소 25년, 최고 40년 • 후생연금: 60세(2013년)~65세(2025년)
급여수준	• 급여수준(자료: 일본사회보험청, 일본통계청) - 국민연금: 월평균소득의 16.8%(급여비용의 절반을 정부가 부담) - 후생연금: 월평균소득의 36.7%
재정방식	• 국민연금: 부과방식 • 후생연금: 일정한 적립금을 갖는 수정부과방식
국고부담	• 당년도 국민연금 수급액의 1/2 부담

자료: 국민연금연구원(2010); 厚生労働白書(2012).

국민연금은 일정한 수급요건을 충족하는 피보험자에게 정액의 노령·장해·유족 등의 기초급여를 지급한다. 동 연금은 소득에 관계없이 일정 연령 이상의 모든 국민에게 강제적으로 적용된다. 즉, 20세 이상 60세 미만의 5인 미만 사업장의 근로자, 자영업자, 피용자의 배우자, 학생 등을 가입대상으로 한다.

다만, 5인 이상의 근로자 및 공무원 등은 소득에 비례하여 두텁게 보장할 필

1) 2005년 세계은행은 기초연금(0층), 공적연금(1층, DB, NDC)을 포함한 신 다층소득보장체제를 권고한 바 있다(Holzmann and Hinz 2005). 또한, 우리나라의 국민연금제도 개선기획단(1997)은 국민연금을 기초연금과 소득비례연금으로 구분할 것을 장기적으로 검토하는 안을 제안한 바 있다.

요성에 따라 2층의 소득비례연금에 가입할 경우 1층의 기초연금에 자동으로 가입한 것으로 간주된다. 따라서 사업장에서는 1층과 2층에 대한 개별적인 보험료 납입형태가 아니라 통합 보험료 방식으로 부과되어 납입하는 보험료가 각각의 연금재정에 충당된다.

국민연금 보험료는 자영업, 농업종사자 등의 경우 2012년 4월 말 기준 월 14,980엔의 정액의 보험료를 부과하는 것을 원칙으로 매년 상향조정 되고 있으며,²⁾ 정부 위탁기관인 일본연금기구가 수납한다. 이에 반하여 근로자 및 그 배우자에 대한 보험료³⁾는 피보험자가 속하는 연금제도의 재원에서 보험자가 일괄 징수한다.⁴⁾

국민연금의 재원은 국민연금법에 따라 연금보험료 이외에 기초연금 급부비용에 대하여 정부가 일반회계에서 1/2을 지원하고 있다.

기초노령연금의 수급요건은 25년 이상의 보험료 납부기간과 65세에 도달해야 연금의 수급자격이 발생하지만, 60세부터 수령할 경우 감액이 가능하다. 따라서 국민연금은 40년 가입할 경우 월 65,541엔(2012년 4월 말 기준)의 기초노령연금이 지급된다.

2011년 3월 말 기준의 국민연금 가입자 수는 자영업자 1,938만 명, 근로자 및 공무원 등 3,883만 명, 배우자 1,005만 명을 포함하여 총 6,826만 명이 가입하고 있다.⁵⁾

2) 2008년 4월부터 매년 280엔씩 인상하여 2017년까지 16,900엔으로 조정된다(厚生労働白書 2012).

3) 2008년부터 저 소득자와 일정소득 이하 근로자의 배우자는 일부·전부 보험료 납부가 면제된다.

4) 후생연금보험에서 국민연금 각출금은(보험료·기여금 산정대상액) × [(후생연금보험 피보험자 수 + 그 배우자 수) / 국민연금 총 피보험자 수]로 산출한다.

5) 厚生労働白書(2012. 8).

2) 후생연금보험

후생연금보험(Employees' Pension Insurance)은 공장의 남성 노동자를 적용 대상으로 하는 노동자연금보험법이 1942년 제정 및 시행되었다가 1944년에 후생연금보험법으로 법률명이 변경되어 현재에 이르고 있다.

현재의 후생연금보험은 기초연금을 보완하는 소득비례연금으로 주로 급여소득이 있는 70세 미만의 5인 이상 사업장의 근로자를 적용대상으로 한다.

연금재원은 후생연금보험법에 따라 국가가 부담하는 사무비 이외에 기여된 보험료 수입으로 충당하는 것이 원칙이다. 다만, 상술한 바와 같이 기초연금 급여비에 대하여 정부가 1/2을 지원한다.⁶⁾ 보험료는 보험자인 정부에 의해 월별로 징수되는데 표준보수월액에 16.412%(2011년 9월 말 기준)를 기업주와 피용자가 각각 절반씩 부담한다.⁷⁾ 다만, 표준보수월액은 상한 620,000엔과 하한 98,000엔⁸⁾을 기준으로 일정비율이 설정되어 있다. 정부가 징수하는 보험료에는 전술한 바와 같이 기초연금의 보험료도 포함되어 있다. 따라서 피보험자는 후생연금보험료를 지불하면 동시에 기초연금 보험료까지 포함하여 지불하는 것이 된다.

수급요건은 국민연금의 노령연금 수급요건(납입기간 25년 이상)을 충족한 자 중에서 60세 이상⁹⁾에게 후생연금을 지급할 수 있다. 보장수준은 후생연금보험의 표준모델(40년 가입의 월평균 360,000엔 소득의 부부수급 기준)의 경우 2012년 기준으로 월 230,940엔(기초연금을 포함)이 지급되는데 이는 2011년 대비 약 900엔이 적은 금액이다. 2011년 3월 말 후생연금보험의 가입자 수는 총 3,441만 명이다.¹⁰⁾

6) 후생연금보험법 제80조.

7) 후생연금보험법 제82조, 2006년 10월부터 매년 0.354%씩 인상 2017년 이후 18.30%로 고정한다(厚生労働白書 2012).

8) 국민연금연구원(2010), 「OECD주요국의 공적연금제도와 개혁동향」, p. 130.

9) 후생연금 수급요건을 2013년 60세에서 2025년 65세로 상향조정함.

10) 厚生労働白書(2012).

동 연금제도는 국민연금을 보완하여 소득에 비례한 노후소득을 보장하는 역할을 하며, 표준보수 상한과 하한을 설정함으로써 세대 내, 세대 간¹¹⁾ 소득재분배의 기능을 담당한다. 후생연금은 기초연금과 마찬가지로 국가가 운영관리의 주체가 되어 공적으로 운영되고 있다.

나. 사적연금 체계

일본의 사적연금은 공적연금제도와 달리 임의제도로 운영되며, 크게 퇴직급여제도로서 기업이 보장하는 퇴직연금과 여유로운 노후생활에 대비하기 위하여 개인의 자조적인 노력에 의해 가입하는 개인연금으로 구분할 수 있다. 이외에도 국민연금기금, 중소기업퇴직금공제 등 다양한 직역연금이 존재하지만 이하 퇴직연금과 개인연금을 중심으로 살펴본다.

1) 퇴직연금제도

일본의 퇴직연금제도는 공적연금을 보완하여 민간 기업이 근로자의 노후소득을 보장하기 위한 퇴직급여제도로서 임의로 가입하는 사적연금이다. 일본의 퇴직급여제도는 우리나라와 달리 법률상 강제하는 규정이 없으며,¹²⁾ 기업의 임의에 맡기고 있는 것이 특징이다. 그러므로 일본의 기업들은 퇴직급여제도를 근로자에게 제공하지 않을 수도 있지만 대부분의 기업들은 1930년대의 노동운동 이후 관행상 퇴직급여제도를 운영하는 것이 일반적이다.¹³⁾

현재 일본에서 시행 중인 퇴직연금제도는 1960년대에 도입된 후생연금기금

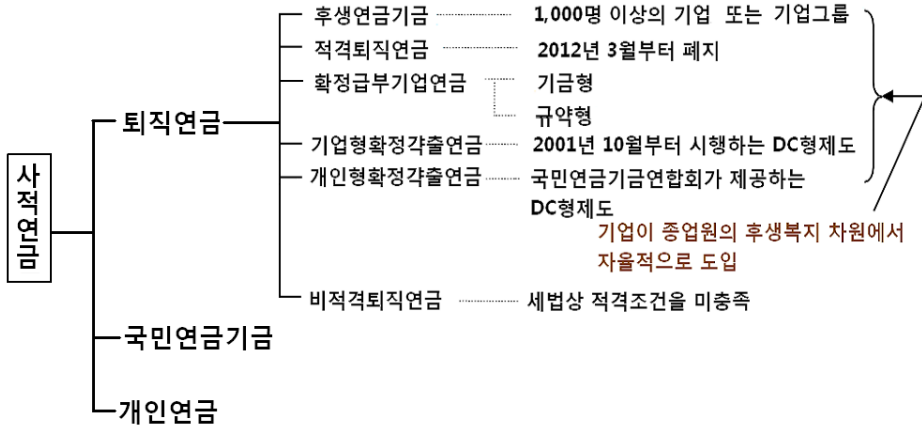
11) 보험료 납입 세대가 납부한 보험료를 기준으로 하여 수급자에게 연금을 지급하는 방식(부과방식)에 의해 운영된다.

12) 다만, 퇴직급여제도를 도입할 경우 근로기준법상 취업규칙에 명시하도록 규정하고 있는데 취업규칙에 명시할 경우 법률적으로 구속력이 발생한다.

13) 일본의 인사원(2012. 3)에 의하면 퇴직급여제도를 도입하고 있는 기업의 비중이 93.5%에 이르는 것으로 나타났다.

과 적격퇴직연금, 2000년대 초에 도입된 확정급부 기업연금과 확정각출연금으로 구분할 수 있다. 본 보고서에서는 퇴직연금제도 구분의 편의를 위해 전자를 기존 퇴직연금제도, 후자를 신 퇴직연금제도로 호칭하고자 한다.

〈그림 II-1〉 일본의 사적연금 체계



자료: 山口登(2009).

일본의 퇴직연금은 임의의 퇴직급여제도로써 퇴직일시금을 대체하고 생산연령기의 잉여소득을 미래의 노후생활보장으로 이전하는 소득대체 역할을 하며, 재해, 장애, 사망 사고 시 본인 또는 유가족에게 급여를 지급함으로써 위험분산 또는 가족의 경제적 불안을 제거하는 역할을 해왔다.

2) 국민연금기금

국민연금기금제도는 국민연금만 가입하고 있는 자영업자 등에게 소득비례 공적연금에 가입된 근로자와의 노후소득 격차 개선을 목적으로 임의방식에 의한 추가적인 확정형 연금급여를 제공하기 위하여 1969년과 1991년에 도입 및 전면 개정 실시되었다. 국민연금기금은 후생노동대신의 허가를 받은 공적인 법인으로 전국 47개 도도부현(특별시·광역시·도) 단위로 설립된 지역형과 25개

의 직종별로 설립된 직능형의 2가지 종류가 있다. 지역형의 경우가 가입자 1천 명 이상이 공법인에서, 직능형의 경우 입자 3천 명 이상의 직능단체에서 설립이 가능하다. 국민연금기금에 가입은 임의이지만 일단 가입하면 원칙적으로 개인적 사정에 따라 임의로 탈퇴할 수 없다.¹⁴⁾

3) 개인연금

개인연금은 공적연금을 보완하여 개인의 여유로운 노후소득보장을 위해 가입하는 제4층 부분의 사적연금제도이다. 세제요건을 충족하는 연금상품에 가입할 경우 국가가 세제혜택을 통해 개인의 자조적인 노후대비를 장려하고 있다. 개인연금의 종류는 크게 보험형과 저축형이 있다.

보험형은 생존보험의 하나로서 질병, 상해, 사망 등의 보장을 특약형태로 부가할 수 있으며, 기본적인 급부의 조건에는 생존률과 사망률이 적용되고 보험료는 성별, 연령마다 다르다. 저축형 개인연금은 운용실적이 연금액에 반영되는 연금으로 개인이 적립한 적립금을 연금의 형태로 수령하며 자신이 적립한 금액의 원금이 보장되는 연금상품이다.

〈표 II-2〉 개인연금 취급 금융회사

구분	취급 금융회사 등
보험형	생명보험회사, 우체국은행, 농협, 공제조합
저축형	손해보험회사, 은행, 증권회사

자료: DCプランナー実務研究会(2006).

세제혜택이 제공되는 개인연금은 10년 이상 보험료를 납입, 60세부터 연금 지급, 연금수급 기간 10년 이상, 연금수급자와 피보험자가 동일 등의 적격요건을 충족할 경우 보험료 소득공제혜택 등이 제공된다. 보험료 소득공제는 1984년

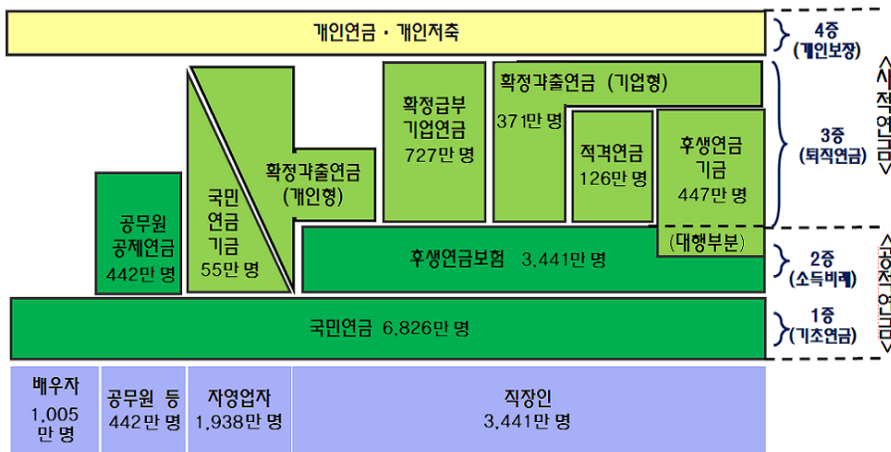
14) DCプランナー実務研究会(2006).

세법 개정에 근거하여 생명보험료 공제와 별도로 분리된 개인연금보험료 공제가 적용되며, 생명보험과 동일하게 연간 6만 8천 엔(2012년 신규 계약 적용)¹⁵⁾ 한도로 소득공제 혜택이 제공된다.

다. 공·사연금의 체계

일본의 연금제도는 공적연금과 사적연금으로 구성되는 다층구조의 연금체제로 이루어져 있다(〈그림 II-2〉 참조).

〈그림 II-2〉 공·사연금 역할 분담 체계



자료: 厚生労働白書(2012).

공적연금(1층·2층)은 기초부분과 소득비례부분을 통합한 우리나라의 국민연금제도와 달리 국민연금과 후생연금보험의 역할 조정에 따라 이원제도 형태로 운영되고 있다. 공적연금제도의 양축을 구성하고 있는 국민연금과 후생연금보험의 보험자는 정부이다. 이외에도 공무원, 사립학교 교직원 등 특수직종에 종사하는 피용자를 대상으로 하는 공무원연금 및 교직원공제연금 등의 특수직

15) 日本生命保険協會(2011, 4).

종 연금제도가 운영되고 있다.

사적연금은 공적연금을 보완하여 근로자의 노후소득을 보장하는 퇴직급여제도로 퇴직연금(3층)이 있으며, 개인의 추가적인 보장을 통해 풍요로운 노후소득을 대비하기 위해 가입하는 개인연금(4층)이 있다. 다시 말해서, 일본의 연금제도는 국민연금과 후생연금보험 등의 공적연금 기반 위에 퇴직연금, 개인연금 등의 사적연금이 보완하는 체계를 갖추고 있다.

2. 공적연금제도의 변천

가. 공적연금제도 기원과 성립 과정

일본의 연금제도는 메이지유신 이후 근대화에 기여한 정도에 따라 일부 특수 직종에서 일반 직종으로, 노동자에서 사무 직종으로, 남성 노동자에서 여성 노동자로, 일반 직종에서 전 국민으로 적용범위를 확대하는 방향으로 정착되었다고 볼 수 있다.

일본 공적연금의 도입은 공무원을 대상으로 시행된 은급(恩給)제도¹⁶⁾에서 유래되었다고 볼 수 있다. 은급제도는 19세기 후반 일본이 근대국가로 전환하는 과정에서 기여도가 높은 군인 및 고위 공무원에게 퇴직이나 재직 중의 사고로 인하여 부상 및 사망 등을 당할 경우 국가가 일정한 보상을 제공할 필요가 있었다. 이에 일본은 군인(1875년)을 대상으로 제공하던 은급을 경찰(1982년), 고위 공무원(1884년)으로 각각 확대하였으며, 1923년 은급법이 통합 제정되면서 일반 공무원으로 적용 범위가 확대되었다.

16) 은급제도는 일정기간 재직한 공무원이 퇴직, 재직 중 부상 또는 사망할 경우 국가가 공무원이나 그 유가족에게 급여를 제공하는 국가 보상제도로 이후 1958년 국가공무원공제, 1962년 지방공무원공제 등의 공무원연금제도에 통합되었다.

〈표 II-3〉 공적연금제도의 기원과 성립 과정

연도	주요 변천내용
1875	해군은급, 육군은급(1876년), 문관은급(1984년) 제공
1923	은급법 제정으로 일반 공무원으로 은급 확대
1942	공장 남성노동자를 대상으로 노동자연금보험법 실시
1944	후생연금보험법으로 개칭 (사무직 노동자 적용 확대)
1948	국가공무원공제조합법 제정(구법, 국가공무원연금제도 법률)
1958	국가공무원공제조합법 제정(신법, 국가공무원연금제도 법률)에 따라 은급제도를 흡수 통합
1959	국민연금법 제정(자영업자, 5인 미만사업장 노동자, 농민 등으로 확대)
1961	국민연금 실시에 따라 전 국민 연금시대

자료: 厚生労働省, 公的年金財政状況報告 附屬資料(2010); 厚生労働白書 參考資料(2012).

일본에서 공무원이 아닌 일반인을 대상으로 시작된 연금제도는 독일의 비스마르크형 사회보험방식에 영향을 받아 공장 노동자를 적용대상으로 하기 위해 1941년에 제정된 노동자 연금보험법에서 출발한다. 노동자연금보험은 전쟁자금 확보와 전시 군수물자를 조달하기 위해 저임금 노동자들의 생산성 확대를 보상하기 위한 차원에서 남성 노동자를 적용대상으로 시작되었다. 이후 제2차 대전 종전 직전인 1944년에 기존의 노동자연금보험법이 후생연금보험법으로 명칭이 변경되면서 사무직 남성 근로자와 여성 근로자까지 적용대상을 확대한 후생연금보험이 시행되었다.

한편, 후생연금보험에서 적용이 제외된 자영업자 및 농림수산업 종사자, 5인 미만 사업장 근로자 등의 직업군에게도 사회 안정망 확충을 위하여 사회보험료 기여를 통한 공적연금 제공의 필요성이 제기되었다. 이에 일본은 1959년 국민연금보험법을 제정하여 기여형 국민연금제도를 1961년에 실시하게 되었다. 즉, 일본에서는 1961년 국민연금제도를 실시함으로써 기존에 실시되었던 공적연금과 함께 비로소 전 국민연금제도의 시대를 맞이하게 되었다.

나. 공적연금제도 발전 과정

일본은 1960년대와 1970년대에 걸쳐 고도 경제성장기를 맞이하면서 국민연금의 급여 수준이 지속적으로 개선되는 등 크게 발전하게 되었다. 고도 경제성장으로 인한 국민들의 소득수준이 향상되면서 보험료 인상과 급여 개선이 지속적으로 추진됨에 따라 1965년 후생연금 월 급여 ‘1만 엔 시대¹⁷⁾’가 시작되었다. 이후 1969년의 개정으로 급여 수준이 다시 인상되어 ‘2만 엔 연금’이 실현되었지만 1973년에는 절대적인 급여수준이 아닌 상대적인 수준¹⁸⁾으로 제시되도록 개정되었다.

1975년에는 처음으로 적자국채가 발생되었는데 지속적으로 연금급여 총액이 증가하는 반면, 세수가 급격히 줄어들었기 때문이다. 그 당시까지 연금재정이 보험료 인상 없이 공적비용 부담 증가를 통해 운용된 결과 저부담-고급여의 연금구조가 정착되었고 이러한 구조는 향후 연금제도의 지속가능성에 대한 위기 의식이 확산되는 결과를 낳았다.¹⁹⁾

일본은 고령화 사회에 진입한 이후 1980년대 들어서 연금제도가 급속하게 성숙됨으로써 일부 직역 또는 자영업자와 관련된 연금제도가 재정위기를 맞기도 하였다. 이때부터 일본은 고령화의 급속한 진전에 대비하여 공적연금제도를 안정적으로 운영할 수 있도록 기반을 확보하기 위해 획기적인 개혁이 필요하였다. 이에 국민연금은 1985년 연금법을 전면 개정하여 공무원이나 근로자, 자영업자, 주부, 학생(학생은 1991년부터 적용) 등 직업에 무관하게 20세 이상 60세 미만의 일본에 거주하는 모든 거주자에게 적용하는 기초연금으로 변화하였는데²⁰⁾ 주부나 장애인 등에게도 정액의 기초연금을 지급하는 연금권이 보장되었다. 이

17) 후생연금보험에 20년 가입한 남성 모델의 연금액이며, 1966년에는 국민연금에 25년 가입한 월 보험료 5천 엔 모델의 경우 부부에게 월 1만 엔 급여 지급.

18) 후생연금의 급여를 40%에서 60% 상향 조정하는 연금사전정립방식을 도입하였다.

19) 김양희·김은지(2010), p. 53.

20) 기초연금의 도입은 주부와 장애인에게 기초적인 연금을 지급하는 연금권이 확립되었다는 점에 의의가 있다.

로써 기존의 후생연금보험과 공무원연금 등은 기초연금에 추가하여 근로자의 소득에 비례하여 연금을 지급하는 소득비례연금으로서 2층 체계로 정립하게 되었다.

한편, 1994년 개정 시에는 정액부분(국민연금)의 지급개시 연령을 2001년부터 단계적으로 65세까지 연장하는 것이 결정되었다.

〈표 II-4〉 공적연금제도의 발전 과정

연도	주요 변천내용
1965	후생연금보험 표준모델 급여 '1만 엔 연금' 시대
1966	국민연금 부부형 표준모델 급여 '1만 엔 연금' 시대
1969	국민연금 표준모델 급여 '2만 엔 연금' 시대
1985	기초연금제도 도입으로 공제연금의 체계화 시작
1986	전업주부의 기초연금 적용
1994	기초연금의 지급개시 연령을 2001년부터 상향 조정 결정

자료: 厚生労働省, 公的年金財政状況報告 附屬資料(2010); 厚生労働白書 參考資料(2012).

다. 공적연금제도 개혁 과정

일본은 1990년대 중반 거품경제 붕괴 이후 저성장 경제구조로 전환되면서 종전의 연공서열과 종신고용으로 대표되는 일본식 고용관계에서 성과주의 중심의 고용관계 및 급여체제로 전환되기 시작하였다. 이에 일본 정부는 저출산·고령화의 급진전과 저성장 경제구조에 대비하기 위하여 2000년 이후 본격적으로 연금관련 법제의 개정을 추진하였다.²¹⁾

2000년에는 공적연금인 후생연금보험의 노령연금 지급개시 연령을 향후에 단계적 상향조정(2013년 60세 → 2025년 65세)할 것을 결정하고, 연금의 급여율을 5%로 인하하였으며, 연금급여를 물가에 연동하는 방식을 도입하였다.

21) 이미 1994년 기초연금의 표준적인 연금개시 연령을 60세에서 65세로 상향 조정하는 등 공적연금의 역할 조정을 시작하였다.

〈표 II-5〉 공적연금제도의 개혁 과정

연도	주요 변천내용
2000	• 후생연금 급여율 인하 • 연금급여를 물가에만 연동하는 방식으로 전환(급여 삭감) • 소득비례연금 수급개시연령의 단계적 상향조정
2004	• 연금수준(소득비례연금) 점진적 인하 • 국민/후생연금 보험료의 점진적 인상 • 경제슬라이드의 도입 등 준 DC화
2007	• 고령 소득자 후생연금의 지급정지제도 시행 • 이혼 시 후생연금분할제 도입 • 노령후생연금 연기지급제도 시행
2010	사회보험청을 일본연금기구로 재편

자료: 厚生労働省, 公的年金財政状況報告 附屬資料(2010); 厚生労働白書 參考資料(2012).

2004년 개정 시에는 연금생활자의 강력한 반대에도 불구하고 노동인구의 감소와 평균수명의 상승을 연금액에 반영하는 거시경제슬라이드 방식으로 전환하여 연금급여 수준을 점진적으로 인하하는 사실상의 준 확정기여형으로 변경하였다. 또한, 국민연금 및 후생연금 보험료의 점진적 인상,²²⁾ 매 5년마다 재정 검정 실시, 기초연금 급부비에 대한 법정 국고부담 비율을 기존의 1/3에서 2009년부터 1/2로 상향조정 하는 등의 조치를 취하였다.

2007년에는 70세 이후 일정 이상의 소득발생 시 후생연금보험 지급정지제도 시행(노령후생연금과 임금의 합계가 48만 엔을 초과하는 경우에 전액 또는 일부정지), 이혼 시 후생연금 분할제 도입, 노령후생연금 연기 지급제도(66세 이후 수령하도록 신청가능)가 시행되었다.

그러나 이러한 일본 정부의 공적연금제도 개정은 각종 특수직역연금제도²³⁾와 국민연금제도를 통합하거나, 기초연금과 후생연금보험(소득비례연금)을 통합하는 등의 근본적 연금제도 개혁(structural reform) 없이 기존의 제도를 유지

22) 국민연금보험료를 2008년 4월부터 매년 280엔씩 인상하여 2017년 이후 16,900엔으로 고정, 후생연금보험료를 2004년 10월부터 매년 0.354%씩 인상하여 2017년 이후 18.30%로 상향 조정하고 있다(厚生労働白書 2012).

23) 군인연금, 국가공무원연금, 지방공무원연금, 사립학교교직원연금 등.

하면서 보험료와 급여 등의 주요 변수를 조정하는 모수적 개혁(parametric reform)에 불과하였다.²⁴⁾

그 결과 공적연금을 포함한 지체된 사회보장 개혁은 정부의 재정에 큰 부담을 가져왔다. 일본은 인구감소 및 저출산·고령화의 진전 등으로 노인부양비율이 증가하고 베이비부머의 은퇴 시작 등으로 수급자 수가 지속적으로 증가함에 따라 사회보장 지출이 급격히 증하고 있다. 1985년 35.7조 엔에 불과하던 사회보장 지출이 2011년에 107.8조 엔으로 증가하였는데, 그 중에서 우려되는 것은 연금 급부 지출 비중이 높고 최근 급격히 증하고 있는 것이다. 2011년의 연금급부 지출은 사회보장 지출 중에서 약 50%를 차지하는 53.6조 엔 규모로 1985년 이후 그 규모가 약 2.2배 증가하였다.

〈표 II-6〉 사회보장 급부금 추이

구분	1961년	1985년	2011년
국민소득액(조 엔)	16.1	260.6	351
급부비총액	0.8(100%)	35.7(100%)	107.8(100%)
(연금)	0.4(51.3%)	16.9(47.3%)	53.6(49.7%)
(의료)	0.4(48.7%)	14.3(40.0%)	33.6(31.2%)
(복지 등)	연금에 포함	4.5(12.6%)	20.6(19.1%)
급부비총액/국민소득액	4.91%	13.69%	30.70%

자료: 厚生労働白書(2012).

연금급부 지출의 증가는 정부재정에 영향을 주고 있다. 일본은 법률에 따라 사회보장 지출의 약 1/2 범위 내에서 정부가 매년 부담하고 있기 때문이다. 2008년 사회보험 지출로 94.1조 엔이 지출되었으며 사회보험료 57.4조 엔을 제외한 36.7조 엔을 정부재정에서 충당하였다. 2012년 일반회계 세출 중에서 사회보장이 차지하는 비율은 약 30%에 달하며, 사회보장 지출이 최근 10년간 178% 증가하였다.

24) 일본은 공적연금이 도입된 100여 년 동안 우리나라와 같은 기초연금과 소득비례연금의 통합 없이 분리연금제도를 현재까지 유지하고 있다.

〈표 II-7〉 일반회계 지출 항목 중 사회보장비 추이

(단위: 조 엔, %)

1999	2005	2010	2011	2012
16.1 (19.7)	20.4 (24.8)	27.3 (29.6)	28.7 (31.1)	26.4 (29.2)

주: ()는 예산 지출 항목 중 사회보장 비중.

자료: 厚生労働白書(2012).

이러한 일본 정부재정에 영향을 주는 연금재정 악화는 국민연금의 경우 적립 기금 없이 당해 연도에 필요한 재원을 당해 연도 가입자에게 부과하는 기여금이 나 세금으로 조달하는 부과방식을 채택하고 있어, 기여금의 부담을 늘리지 않고 연금급여의 실질가치를 늘릴 수 있는 정책을 추진하고 있는 것이 주요 요인이다. 이에 일본 정부와 여당은 일본 재정위기 발생 가능성에 대한 국내외적인 우려가 확산됨에 따라 현재 ‘사회보장과 세제 개혁’을 추진 중이다.

3. 퇴직연금제도의 변천

일본의 퇴직급여제도는 전통적인 고용관행인 종신고용과 연공서열의 임금제도를 계승한 독창적인 제도에서 시작되었다고 할 수 있다. 그러나 1990년대의 거품경제 붕괴에 인한 저성장 경제구조로의 전환은 종전의 일본식 고용관행에서 탈피하여 성과주의 중심으로 한 새로운 퇴직급여체제로 변화를 모색하는 중요한 전환점이 되었다. 다음은 일본의 독창적인 퇴직급여제도의 역사에 대하여 살펴보기로 한다.

가. 퇴직금제도의 기원과 성립 과정

일본 퇴직금제도의 역사는 17세기 도쿠가와(德川) 막부시대의 상가에서 시작된 노랭와케(暖簾分け)의 관행²⁵⁾에서 시작된다. 노랭와케는 명성이 높은 상가

에서 오랫동안 헌신적으로 종사한 종업원이 독립할 때 그 상가의 상호 또는 상표(노랭)와 자금, 단골 고객의 일부를 나누어 주는 관행에서 시작된다. 따라서 이러한 관행은 연공서열과 종신고용의 전통적 고용관계를 바탕으로 한 고용주의 은혜적 보상제도라고 말할 수 있으며, 이후 일본의 퇴직금제도의 성립과 퇴직금의 성격에 영향을 준다.

일본의 퇴직금제도는 자본주의 발달과정에서 생성된 것으로 초기에는 주로 노동이동의 방지책으로 보급되었다. 즉, 일본은 19세기의 만주사변과 20세기의 제1차 세계대전에서 물자조달의 생산성을 높이기 위하여 숙련노동자의 이동 및 독립을 막기 위한 수단으로 이들 노동자에게 근속 상여금이 지급되었다가 공장의 노무관리 대책으로 기업복지제도를 확충하기 시작하였고 미츠비시조선소 등 일부 대기업을 중심으로 노사 각출에 의한 해고수당 및 퇴직금부를 실시하였다.

〈표 II-8〉 퇴직금제도의 기원과 성립 과정

연도	주요 변천내용
17C	일부 상점에서 퇴직 후 공로 보상 실시
1914	미츠비시상점 해고수당 및 퇴직금부 실시
1918	내무대신이 해고수당 지급을 위한 준비금 축적 권고
1920	노동조합의 해고수당 지급 등 해고조건 요구
	대기업 중심의 퇴직급여 시행
1936	• 퇴직적립금 및 퇴직수당법 제정 - 6월 이상 고용 및 근로자 50인 이상 사업장 적용
1944	• 후생연금보험법 제정으로 퇴직수당법 폐지

자료: 厚生労働省, 公の年金財政状況報告 附屬資料(2010); 厚生労働白書 參考資料(2012).

25) ‘노랭’은 바람이나 햇빛을 가리기 위해 상점의 출입구에 드리워진 천으로 된 발을 지칭하는 것으로 이 발에 상호나 점포를 대표하는 문양이 그려져 있으며, 이 문양을 보고 그 점포가 어느 정도 명성이 있는지 판단하기도 함(김성숙 외 2008, p. 35; 丹野勲 2011, p. 45).

1930년대 초에는 노동운동이 심화되어 퇴직금 관행이 일반기업으로 보급이 확산되었고 임시노동자에 대해서도 일정한 퇴직금제도가 제공될 필요성이 노동조합으로부터 제기되었다. 이에 일본 정부는 1936년 법정 퇴직금제도의 근거법인 퇴직금 및 퇴직수당법이 일본에서 처음으로 제정되어 6개월 이상 고용 및 노동자 50인 이상의 사업소에 대해 퇴직금제도가 시행되었다. 그러나 법정 퇴직금제도는 1942년 공적연금제도인 후생연금보험으로 흡수된 이후 법적 근거가 없어 현재까지 임의 퇴직금제도로써 운영되고 있다.²⁶⁾

나. 퇴직연금 성립 과정

후생연금보험법이 제정 되면서 급여중복 및 부담가중 등의 이유로 잠시 폐지되었던 퇴직금제도는 2차 대전 후 노동조합의 요구에 의해 다시 부활하여 대기업으로 확산되었다. 1950년대 초에는 일부 제지회사 및 전자회사들이 미국 퇴직연금(employee pension plan)을 모방한 사내연금을 도입하기도 하였다. 동 연금은 퇴직 시 임의 각출금과 퇴직일시금을 신탁회사에 납입한 후 신탁회사에서 연금이 지급되는 방식이었으며, 1952년과 1955년 사이에 대기업을 중심으로 도입된 연금은 비각출식으로 종전의 퇴직일시금을 연금제도로 전환한 자사연금제도의 형태를 띠었다. 자사연금의 급부재원은 퇴직급여충당금에 의하거나 퇴직일시금과 같이 사내에서 준비하는 사내연금이 대부분이었다.

이후 퇴직금제도는 퇴직일시금·퇴직연금의 적립에 대한 비과세 혜택이 제공되는 퇴직급여충당금제도(1952년)의 도입에 따라 일반기업으로 가입이 확대되었으며, 1950~1960년대 고도 성장기를 거치면서 높은 임금상승에 따른 퇴직금채무의 급증을 우려하여 연금화로 변천되는 과정을 거치게 되었다.

자사연금과 병행하여 대부분의 기업에 급속하게 보급된 퇴직금제도는 고도 성장과정에서 점차 퇴직금 지불부담이 증가하게 되었고, 이에 퇴직일시금에 대한 세법 개정이 필요하였다. 퇴직금의 사내적립에 대한 우대조치로서 1952년

26) 일본 퇴직금제도 기원에 대해서는 김창선(1998) pp. 229~231 참조.

법인세법 개정에 의해 퇴직급여충당금이 인정되었다.

1960년대 대기업을 중심으로 도입된 자사연금 등의 퇴직연금이 급속하게 육성 및 발전하기 위해서는 세제상의 우대조치가 필요하였다. 당시 일본 사회가 퇴직일시금을 선호하는 경향이 강했을 뿐만 아니라 세제 면에서도 퇴직금의 연금화에 그다지 혜택이 주어지지 않았다.

이에 일본경제인단체연합회, 노동계, 생명보험협회, 신탁협회 등은 정부가 세제혜택을 포함한 퇴직연금제도 도입을 강력히 요구하였으며, 그 내용은 기업 부담금에 대한 손비처리 인정, 종업원 기여금에 대한 소득공제, 연금의 비과세 등이었다. 이에 일본 정부는 대기업 편중의 우대조치를 우려하여 반대하였으나, 이후 자영업자의 국민연금 확대적용, 중소기업퇴직금공제제도 시행, 경제단체와 금융회사의 지속적인 요구에 의해 1962년 법인세법 및 소득세법을 개정하여 이러한 요건을 갖춘 세제 적격퇴직연금을 도입하였다.

한편, 1950년대 말에서 1960년대 초의 고도 경제성장기 동안 물가, 임금상승은 공적연금인 후생연금보험의 실질가치를 저하시키게 되어 점진적으로 공적연금의 연금액을 상향조정하게 되었다. 연금액의 인상은 필연적으로 기업에 상당한 재정적 부담으로 귀결되었다. 이에 기업측은 퇴직금 급부가 증가하고 있는 상태에서 퇴직금과 공적연금의 조정 없이 공적연금의 급여 인상은 불가능하다고 강력히 반대하였다. 이때 경제단체는 퇴직금이 그동안 사회보장을 대신해왔고 양 제도의 기능이 중복되고 있어 후생연금보험의 소득비례부분과 중복적인 기능을 갖는 퇴직연금을 후생연금보험에서 적용을 제외시키기 위한 조정연금인 영국의 적용제외제도²⁷⁾를 제시하였다. 이에 대해 노동계의 반대가 있었지만 일본 정부는 기업의 요청과 달리 공법인 형태의 기금형제도의 도입과 노·사 합의를 전제조건으로 하는 등 가입자 보호를 보완하는 형태로 1966년 후생연금기금이 도입되었다. 동 연금 시행 이후 근로자들은 동 연금에 가입함으로써

27) 영국의 적용제외(Contract out)제도는 일정한 요건을 갖춘 기업연금이나 개인연금에 가입할 경우 공적연금의 직용을 배제해 주는 제도이며, 자세한 내용은 류건식 외 (2007) pp. 16~20 참고.

써 소득비례 공적연금에 가입한 것이 간주되어 공·사연금 간의 보험료 부담에 대한 중복을 개선할 수 있게 되었다.

〈표 II-9〉 퇴직연금제도 성립 과정

연도	주요 변천내용
1952	퇴직급여충당금제도 도입 및 손비인정(100%)
1952~1955	• GM의 퇴직연금을 모델로 임의 각출식 자사연금제도 시행 • 60여개의 기업에서 퇴직일시금을 연금화 시행
1956	퇴직급여충당금제도 도입 및 손비인정(50%)
1957	경제단체의 세제적격퇴직연금 도입 요구
1961	경제단체의 공적연금과 퇴직연금의 중복 기능 개선 제안
1962	세제적격퇴직연금제도 시행
1966	후생연금기금제도 도입

자료: 厚生労働省, 公的年金財政状況報告 附屬資料(2010); 厚生労働白書 參考資料(2012).

다. 퇴직연금 발전 과정

일본 정부는 적격퇴직연금과 후생연금기금이 시행된 이후 대부분의 기업들이 도입하고 있는 퇴직일시금제도를 퇴직연금제도로 전환을 적극 장려하기 위하여 기존의 퇴직금제도에 대한 법인세 우대조치를 축소하는 정책을 추진하게 된다. 기존 퇴직금제도에 대한 우대조치를 축소할 경우 부담금 전액이 손비인정되는 퇴직연금제도에 기업이 가입을 선택할 가능성이 높기 때문이다. 이에 따라 퇴직급여충당금비용에 대한 손비인정은 1952년 100%에서 1956년, 1980년, 1994년을 거쳐 점진적으로 축소되었으며, 2002년 퇴직급여충당금이 완전 폐지되었다.

1980년대에는 퇴직연금 가입자의 수급권을 보호하기 위한 다양한 제도적 장치가 마련되었다. 즉, 1988년 후생연금보험법 개정을 통해 퇴직연금 적립 상태의 적정성을 확인하기 위하여 미국 및 영국 등에서 실시하고 있는 연금계리사제도를 도입하였다. 또한 기업의 도산 등으로 퇴직연금 적립 부족이 발생하여 퇴직금부 지급이 곤란한 중소기업 가입자 등을 구제하기 위하여 미국, 독일, 스웨

덴 등에서 실시하고 있는 지급보장사업이 같은 해 실시되었다. 아울러 감독당국에 결산보고서를 제출할 경우 기금의 감사의견을 기금 대의원회에 제출하고 그 결의를 받도록 하는 감사기능을 강화하였다.

1990년대에는 퇴직연금제도의 보급을 더욱 확대하기 위하여 설립 기준완화와 자산운용의 자율성 확대를 위한 다양한 개선이 이루어졌다. 1991년에는 후생연금보험법을 개정하여 연합형 후생연금기금 설립을 기존의 근로자 1천 명 이상의 사업장에서 800명 이상 사업장으로 완화하였으며, 1993년에는 상가변영회, 지역 공제조합 등이 단체로 후생연금기금에 가입할 수 있는 지역종합형 설립방식이 허용되었다. 또한, 1991년에는 자산운용의 자율성을 확대하기 위해 후생연금기금의 자가운용을 허용하고 운용방법을 대폭 확대하였다. 특히, 1997년 법률 개정에서는 자본시장 활성화를 위하여 기존의 엄격한 비율규제(5:3:3:2)²⁸⁾의 자산운용방식을 완전 철폐하였고, 예정이율의 설정을 4.0%~6.5%의 범위 내에서 탄력적으로 설정하도록 하였다.

〈표 II-10〉 퇴직연금제도 성립 과정

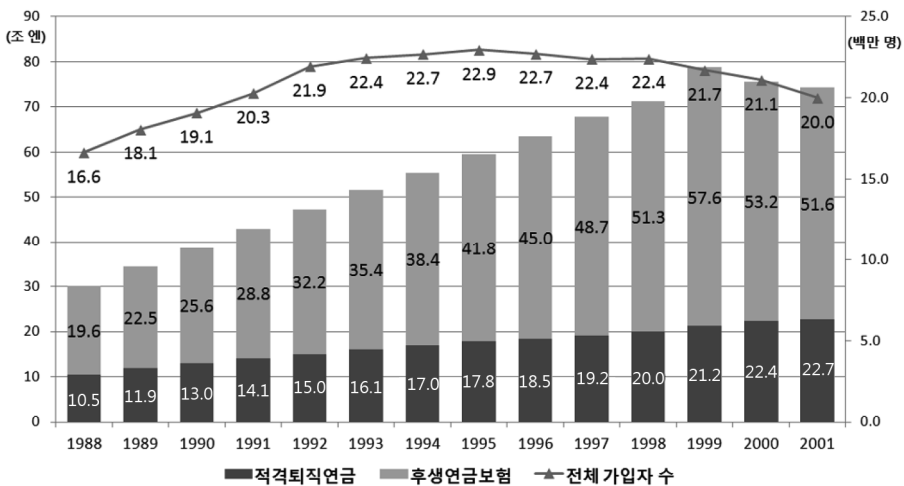
연도	주요 변천내용
1980	퇴직급여충당금제도 도입 및 손비인정(40%)
1988	• 후생연금보험법 개정 - 연금계리사제도 도입 - 지급보장사업 실시 - 감사의견 제출
1989	지급보장사업 실시
1990	후생연금기금의 자산운용방법 확대
1993	특례적격퇴직연금 시행
1996	운용기본방침 수립 의무화
1997	• 예정이율, 급부수준 탄력화 • 자산운용의 5:3:3:2 규제 완전 철폐
1998	퇴직급여충당금 손비인정(20%)
2000	퇴직급여회계제도 도입

자료: 厚生労働省, 公的年金財政状況報告 附屬資料(2010); 厚生労働白書 參考資料(2012).

28) 제3장 제1절 다. 운용체계 참조.

이러한 퇴직연금제도의 보급 확대 정책과 공적연금의 일부 기능을 대신하는 후생연금기금의 기업 선호, 금융회사의 적극적인 가입 유치 등으로 인하여 퇴직급여시장은 기존의 퇴직일시금제도가 존치하는 가운데 퇴직연금시장이 급성장하였다. 후생연금기금과 적격퇴직연금을 합산한 적립금은 1988년 30.1조 엔에서 지속적으로 증가한 결과 2001년 81조 엔으로 늘어났으며, 특히, 후생연금기금 시장의 성장이 두드러졌다. 양 제도의 가입자 수도 1988년 1,660만 명에서 2001년 2,020만 명으로 성장하였다. 그러나 1990년대 후반 이후 적립금 규모와 가입자 수는 거품경제 붕괴와 경기침체 등으로 인하여 정체하기 시작한다.

〈그림 II-3〉 기존 퇴직연금제도 적립금 및 가입자 수 추이



라. 퇴직연금제도 개혁 과정

1) 퇴직연금제도의 개혁 배경

일본은 1990년대까지 특별한 퇴직연금의 제도적 개선 없이 확정급여형 퇴직연금제도인 적격퇴직연금과 후생연금기금이 대표적인 퇴직연금제도로 활용되어 왔다.

그러나 1990년대 중반 이후 고령화의 급진전과 함께 일본의 거품경제 붕괴로 인한 잃어버린 10년의 장기 불황이 경제 및 노동시장환경에 큰 영향을 미치면서 퇴직연금제도 개편의 큰 전환기를 맞이하게 되었다. 이에 따라 일본은 신 퇴직연금제도의 도입을 골자로 한 퇴직연금 개혁을 2001년에 추진하게 되었다. 퇴직연금제도 개혁을 추진하게 된 주요 배경을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 가장 근본적인 배경에는 저출산·고령화의 진전에 대비하기 위한 공적 연금의 개혁으로 사적연금제도의 역할이 확대될 필요성이 제기되었다. 일본은 OECD 주요국가의 연금개혁의 배경과 유사하게 고령화로 인하여 공적연금의 재정이 악화되자 이를 개선하기 위해 공적연금의 소득대체율을 점진적으로 하향조정하고, 사적연금이 이를 보완하기 위해 퇴직연금제도의 노후소득보장 기능을 강화하는 연금개혁이 필요하였다.

둘째, 1990년대 중반 거품경제가 붕괴되면서 경제성장이 급격히 하락하였다. 또한, 저금리 장기화와 주가하락이 지속됨에 따라 연금자산의 수익률이 2000년부터 3년간 마이너스를 기록하는 등 급격히 악화되어 적립부족이 발생하였다. 적립부족으로 인한 기업의 퇴직연금 적립 부담이 급격하게 증가한 것이다. 1990년대 후반 후생연금기금 가입 기업의 대부분이 예정이율을 5.5%로 산출하여 부담금 산정을 하고 있었기 때문에 실제 운용수익률과의 차이만큼 적립 부족이 발생하였다. 후생노동성에 의하면 후생연금기금의 적립부족이 1999년 18% (적립부족의 기금 수 비중)에서 2000년 91%로 급증하였다. 이로 인해 퇴직연금의 적립부족 문제가 커다란 사회이슈로 대두되었고 기업의 기여금 부담은 증폭되었다. 이에 따라 기업부담이 경감되고 종업원이 적립금 운용성과를 책임지는 확정기여형연금 등의 다양한 퇴직연금제도 필요성이 대두되었다.

셋째, 퇴직급여회계제도의 변경으로 퇴직급여채무가 급증함에 따라 기업의 부담금 추가납입이 기업을 압박하였다. 2000년 4월부터 기업의 국제회계기준을 준용한 퇴직급여회계기준이 도입됨에 따라 장래에 발생하는 비용의 현재가치로서 퇴직급여와 연금자산의 차액인 적립부족액을 대차대조표에 퇴직급여충당금으로 계상하게 되었다. 그 결과 그간 감추어진 퇴직급여 부채가 표면화되었

다. 일본생명(2000)²⁹⁾의 조사에 의하면 2000년 당시의 기업의 퇴직급여충당금의 적립률은 64%에 불과하였다. 세계최대의 민간 전력회사로 상장기업인 도쿄전력이 자체 산출한 바에 따르면 1999년 자사의 퇴직급여비용이 약 3.5조 엔에서 회계기준 변경을 적용할 경우 4.5조 엔으로 급증하는 결과³⁰⁾가 나타났다.

〈그림 II-4〉 퇴직연금제도 개혁 주요 배경

환경변화	퇴직급여제도에 영향	퇴직급여제도의 과제
국민연금의 기능 축소	○ 급부수준의 제검토 · 지급 개시연령의 65세 상향, 소득대체를 하향화	퇴직연금의 공적연금 보완적 기능 확대
고용환경의 변화	○ 연공서열·종신고용에서 실력·성과주의로 전환 · 조기퇴직 및 비정규직 증가 등 고용형태 다양화	고용환경 변화에 부합한 다양한 퇴직연금제도 필요성
거품경제 붕괴로 연금운용 환경의 변화	○ 연금자산의 운용환경 악화에 의한 · 버블붕괴 이후 주가하락, 초저금리 등으로 운용 이율 침체, DB형의 예정이율(5.5%)로 운용 불가능 · 이차손의 발생, 적립금 부족, 기업 추가부담 발생	후생연금기금 대행부분 제검토, 종업원이 적립금 운용성과에 책임지는 DC형 등의 도입검토
기업회계제도의 변경으로 회계부담 가중	○ 국제회계기준을 준용한 퇴직금부회계제도 도입 · 신뢰회계기준의 도입(시가평가)에 의한 퇴직금부채무(PBO) 부담의 표면화, 적립비율 53%(2002) · 퇴직급여 적립 부족분에 회계상 손익에 반영	회계부담이 경감되는 다양한 퇴직연금제도 도입 검토

넷째, 거품경제 붕괴 이후 대부분의 기업들이 장기불황을 겪으면서 고용 및 급여체계가 연공서열·종신고용에 의한 전통적 일본식 경영방식에서 능력·성과주의 중심으로의 고용 및 급여체제로 변화하고 있었다. 또한, 기업의 경영합리화로 인하여 계약직 등의 비정규직 근로형태가 크게 증가하여 근로기간이 점진적으로 단축되었다. 아울러 1990년대 중반 거품경제 이후 기업의 수익성 악화로 기업의 도산이 크게 증가하였다. 이에 따라서 퇴직연금 적립부족과 퇴직

29) ニッセイ基礎研究所(2000, 12), p. 1.

30) 미래에셋퇴직연금연구소(2009).

연금의 수급권 확보를 위한 소송이 증가하였으며, 기존의 적격퇴직연금의 미흡한 수급권 보호에 대한 문제 인식이 확대되었다.³¹⁾

2) 퇴직연금개혁의 주요 내용

가) 신 퇴직연금제도의 도입 등

일본은 이상과 같이 공적연금의 점진적 역할 축소, 연금자산의 운용환경 변화, 퇴직연금회계제도의 변화, 노동시장과 기업의 경영환경 변화 등 시대적 변화에 따라 새로운 퇴직연금제도가 필요하게 되었다. 즉, 퇴직연금에 대한 기업의 운용책임 경감과 근로자의 수급권 보호가 강화되는 확정기여형 형태 등의 다양한 퇴직연금제도의 도입이 요구되었다. 이에 일본 정부는 신 확정급부형 기업연금과 확정각출연금을 도입하는 한편, 기존의 퇴직연금의 기능을 점진적으로 축소하기 위한 관련 퇴직연금제도 개혁을 추진하였다. 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 2001년에 미국의 401(k)를 참고하여 만든 확정각출연금과 기존의 적격퇴직연금을 보완한 확정급부기업연금을 도입하기 위하여 ‘확정각출연금법’과 ‘확정급부기업연금법’을 각각 2001년에 제정하였다. 이를 근거로 2001년 10월에 기업형 확정각출연금, 2002년 4월에 개인형 확정각출연금과 확정급부기업연금,³²⁾ 캐시밸런스 플랜이 도입되었다.

둘째, 기존의 퇴직연금제도의 문제점을 개선한 새로운 퇴직연금제도가 등장함에 따라 새로운 연금제도의 가입 활성화를 위하여 기존의 연금제도의 기능을 축소할 필요가 있었다. 즉, 확정급부기업연금으로 대신하는 기존의 적격퇴직연금은 2001년까지만 신규 가입이 가능하고 2012년 3월부터 완전폐지가 예고되었다.

31) 기업의 연봉제 실시 비중이 1994년 4.3%에서 2002년 12.3% 크게 증가하였으며, 이 시기에 20·30대를 중심으로 수백만의 프리타(free Arbeiter)가 양산되었다.

32) 확정각출연금과 확정급부기업연금은 각각의 근거법에서 명시하고 있는 용어를 그대로 사용하고자 한다.

셋째, 후생연금기금 및 적격퇴직연금 등 이미 기존의 퇴직연금제도를 설립·운영하고 있는 가입 기업에게 신 퇴직연금제도로 자산이전 또는 가입을 장려하기 위해 관련 법률의 개정 및 보완을 추진하였다. 주로 기존 가입기업에 대한 연금자산의 전부 또는 일부의 계약이전 또는 기존 연금의 탈퇴 등을 규율한 것들이 대부분이었다.

넷째, 기존의 후생연금기금은 확정급부기업연금의 도입 후 기업이 대신했던 공적연금 기능의 일부를 정부로 환원하는 공적연금 대행제도의 의무화가 2002년부터 폐지됨에 따라 후술하는 바와 같이 연금기금의 기능이 대폭 축소되게 되었다.

다섯째, 퇴직연금을 도입하지 않고 퇴직금제도를 운영하는 기업들의 퇴직연금제도 전환을 촉진하기 위하여 퇴직금충당금에 대한 손비인정을 완전 폐지하는 등 기업의 세제지원을 신 퇴직연금제도에 집중하였다.

〈표 II-11〉 퇴직연금제도 개혁 과정

연도	연도	주요 변천내용
퇴직연금 개혁 단계	2001	확정급부기업연금법 제정(2002년 4월 시행) 확정각출연금법 제정(2001년 10월 시행)
	2002	퇴직급여충당금 폐지 캐시밸런스 플랜 도입
	2002	후생연금기금 대행제도 국가로 환원 • 다수가 확정급여퇴직연금(기금형)으로 이행
	2004	확정각출연금 부담금 한도 상향 조정
	2010	• 일본연금기구 출범 • 확정각출연금 부담금 한도 상향 조정
	2012	• 적격퇴직연금제도 폐지 • 확정각출연금 매칭기여 허용

자료: 厚生労働省年金局(2006).

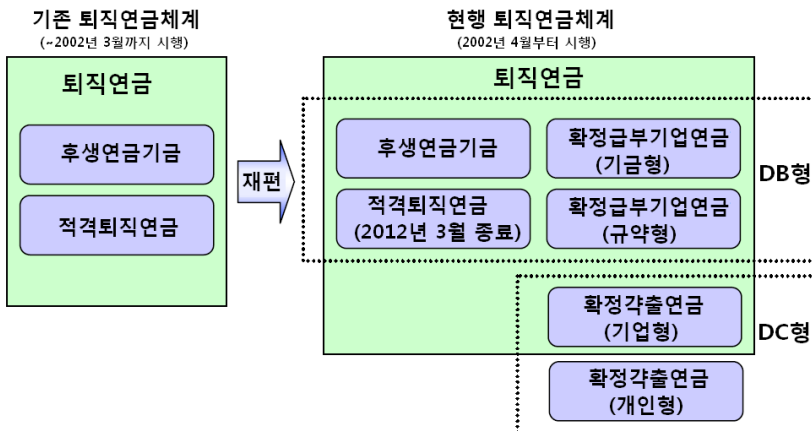
나) 신 퇴직연금제도 도입 후 변화

일본은 퇴직연금제도 개혁의 추진에 따라 적격퇴직연금과 후생연금기금 위주로 가입되었던 기존 연금제도의 틀이 확정각출연금법과 확정급부기업연금법이 각각 시행됨에 따라 확정급부기업연금과 확정각출연금을 중심으로 한 신 연금 체계로 전환되었으며, 현재에도 진행 중에 있다. 두 개의 법률 시행과 동시에 일본 기업들도 적격퇴직연금의 종료계획(2002년)과 후생연금기금의 기능 축소에 대비하여 기존의 퇴직급여제도에서 신 퇴직연금제도로 빠르게 전환을 추진 중에 있다.

퇴직연금에 신규로 가입하는 기업의 경우 <그림 II-5>와 같이 DB형인 후생연금기금과 확정급부기업연금(기금형, 규약형), DC형인 기업형·개인형 확정각출연금에 가입이 가능하다. 다만, 적격퇴직연금(DB형)의 경우 2002년부터 신규가입이 금지됨에 따라 2013년 3월까지 적립금 관리만이 가능하다. 또한, 2012년 3월 이후에는 적립금을 다른 퇴직급여제도로 이관하여야 한다.

이외에도 일본의 퇴직급여제도는 우리나라와 달리 임의제도로 노·사간의 합의하여 사업장의 특성에 따라 퇴직금제도, 퇴직연금제도, 중소기업퇴직금공제 중에 가입하는 것이 가능하다.

〈그림 II-5〉 퇴직연금 개혁 전후 퇴직연금제도 선택 유형



자료: 佐川あぐり(2012).

마. 최근의 퇴직연금제도 동향

2002년 신 퇴직연금 실시 이후 신 제도로 전환을 더욱 장려하기 위해 통산성 확보, 부담금 한도 인상, 매칭기여 등을 포함한 퇴직연금 관련법의 개정이 2004년과 2005년, 2011년에 각각 이루어졌다. 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 기존 퇴직급여제도와 신 퇴직연금제도 간의 통산성을 확대하였다. 2004년에 연금제도를 개정하면서 퇴직연금제도의 통산조치를 강화함으로써 2005년 10월부터 후생연금기금, 확정급부 기업연금, 확정각출연금(기업형, 개인형) 및 기업연금연합회 간에 개인의 연금자산을 이관할 수 있는 선택권이 확대되었다.

둘째, 2004년 10월부터 확정각출연금의 기업 부담금 한도를 상향 조정하여 부담금 한도를 초과하는 적립금에 대해서는 다른 퇴직연금제도에 가입을 유도함으로써 병행 가입을 확대하였다.

셋째, 2004년 10월부터 자산이전 시 이전 한도액 설정을 규정하고 있는 적격 퇴직연금의 해당규정을 폐지하였다. 종전에는 확정각출연금의 부담금 한도와 과거근무기간을 기초로 산출한 금액이 한도가 되었지만 적립자산의 이전에 대해서는 상한을 철폐하여 이전의 편의성을 확대하였다.

넷째, 그동안 민원의 대상이 되었던 중도탈퇴 요건(탈퇴일시금 지급요건)을 2005년 10월부터 크게 완화하였다. 확정각출연금의 경우 60세부터 지급을 원칙으로 함에 따라 가입기간이 3년을 초과할 경우 중도탈퇴 시에 일시금 지급이 불가능 하였다.

이에 따라 많은 가입자들은 중도탈퇴 시 소액에 불과한 퇴직적립금을 탈퇴일시금으로 지급하지 않는 확정각출연금제도에 많은 불만을 제기하기도 하였다. 그 결과 기업형연금에서 개인형연금으로 이전 후 탈퇴하는 가입자에 대한 탈퇴일시금 요건을 기존의 가입기간 3년에 추가하여 50만 엔 이하의 자산액일 경우 탈퇴일시금 지급이 가능하도록 개정되었다.³³⁾

다섯째, 확정각출연금을 도입한 기업의 부담액 한도에 임금 상승을 반영하기

33) 中小企業庁(2006), 企業年金制度移行事例集, pp. 6~7.

위하여 부담금 한도 상향 조정을 2010년부터 시행하였으며, 아울러 기업 부담에 대한 후술하는 근로자 매칭(Matching) 기여를 2012년부터 허용하였다. 이에 따라 2012년부터는 매칭기여에 대한 근로자의 보험료 소득공제가 가능해졌다.

1) 개혁 이후 시장 변화

일본은 고도 경제성장기에서 저성장 경제 및 산업구조로 전환되고, 전통적 경영방식에서 성과주의 경영 및 고용형태가 확산³⁴⁾되면서 신 퇴직연금제도를 중심으로 기업의 근로자 노후소득보장에 대한 책임이 더욱 중요해지고 있다.

일본의 퇴직연금 시장은 〈표 II-12〉과 같이 후생연금기금과 적격퇴직연금이 1999년에 각각 1,169만 명, 1,001만 명의 가입자 수를 기록하는 등 그 동안 가장 주요한 퇴직급여제도로 발전하여 왔다. 그러나 기존 퇴직연금제도는 2001년 신 퇴직연금제도가 도입 되면서 가입자 수 등이 큰 폭으로 감소하고 있는 추세이다. 후생연금기금과 적격퇴직연금의 가입자 수는 1999년을 정점으로 급격히 감소하여 2010년 말 기준으로 각각 430만 명과 126만 명으로 급감하였다.

특히, 적격퇴직연금의 신규가입이 금지됨에 따라 동 연금의 시장 위축이 현저하게 높게 나타났다. 이에 따라 전체 퇴직연금 가입자 중에서 기존 연금제도가 차지하는 비중은 2010년 말을 기준으로 33.4%를 차지하여 신 퇴직연금제도에 주도권을 내주었다. 이러한 기존 연금시장의 시장 위축 현상은 당분간 지속될 것으로 전망된다.

34) 종신고용이 점차 사라지고 시간제, 임시직, 계약직 등 비정규직이 크게 증가함에 따라 비정규직 비율이 1990년 20%에서 2011년 약 35.2%(1,733만 명)로 증가하였다(總務省 2012, 2, 20).

〈표 II-12〉 퇴직연금 가입자 수 추이

(단위: 개, 만 명)

구분	후생연금기금		적격퇴직연금		확정급부기업연금			기업형DC		개인형DC
	기금 수	가입자	계약 수	가입자	규약형	기금형	가입자	규약 수	가입자	가입자
1999	1,835	1,169	81,605	1001	-	-	-	-	-	-
2000	1,801	1,140	78,148	968	-	-	-	-	-	-
2001	1,737	1,087	73,582	916	-	-	-	70	9	-
2002	1,656	1,039	66,741	858	15	-	3	361	33	1
2003	1,357	835	59,163	779	164	152	135	845	71	3
2004	838	615	52,761	654	478	514	314	1,402	126	5
2005	687	531	45,090	568	833	597	384	1,866	173	6
2006	658	522	38,885	506	1,335	605	430	2,313	219	8
2007	626	478	32,826	443	2,480	619	506	2,710	271	9
2008	617	466	25,441	349	4,397	611	570	3,043	311	10
2009	608	430	17,184	250	6,797	610	647	3,301	340	11
2010	588	430	8,051	126	9,436	608	727	3,705	371	13

자료: 企業年金聯合會(2012).

반면, 신 퇴직연금시장은 확정급부기업연금을 중심으로 지속적이고 빠르게 성장하고 있다. 확정급부기업연금은 가입자 수가 2002년 3만 명에서 2010년 말 727만 명으로 증가하였다. 또한, 확정각출연금은 적격퇴직연금 가입 기업의 대부분을 차지하는 중소기업을 중심으로 유입이 크게 늘어났다. 확정각출연금(기업형 및 개인형 포함)의 가입자 수는 2001년 9만 명 불과하였으나 2009년 384만 명으로 증가하였다. 전체 연금시장에서 2010년 말 신 연금제도의 가입자 비중은 59.6%를 차지하며, 신 퇴직연금 시장에서 DB형과 DC형의 가입비중은 65.4%와 34.6%를 차지한다.

일본 신 퇴직연금시장의 성장 배경에는 기존 연금제도의 기능 축소와 제도 종료, 노동환경과 회계제도의 변화에 대응한 신 제도로의 전환이 기업들에게 필요하였기 때문이다. 특히, 후생연금기금의 경우 일부 기능이 폐지됨에 따라 연금 성격이 유사한 확정급부기업연금으로 전환에 대한 필요성이 높다. 또한, 적격퇴직연금의 경우 연금자산의 운용리스크를 회피하기 위하여 퇴직급여를 매년 정산하는 개념의 DC형 연금으로의 전환에 대한 기업들의 가입 니즈(needs)가 높다.

Ⅲ. 기존 퇴직연금제도 운영체계

1. 후생연금기금

가. 개요

후생연금기금(Employee Pension Funds)은 제2장에서 설명한 바와 같이 공적 연금과 퇴직연금과 중복 조정을 위해 1966년에 실시된 조정연금제도로 퇴직연금제도이면서 공적연금의 일부 역할을 수행하는 것이 대표적인 특징이다. 즉, 후생연금기금은 기업이 규약에 의해 사외에 법인형태로 기금을 설치하는 개념의 퇴직연금 기금제도이며, 또한 국가를 대신하여 소득비례 공적연금의 일부 기능을 수행하는 준 공적연금의 역할을 한다. 동 기금은 급부를 대신 지급(대행제도)함과 동시에 기업의 실정에 따라 독자적인 추가급여(퇴직급여 등)를 실시하는 확정급여형제도로써 종업원에게 보다 두터운 노후보장 제공을 목적으로 한다.

나. 도입체계

1) 설립요건

후생연금기금은 퇴직연금제도이지만 공적연금과 사적연금의 조정연금제도로 공적연금인 후생연금보험법에 근거한다. 기금 설립은 사용자가 근로자의 동의절차를 거쳐 작성한 연금규약을 후생노동대신의 인가를 받아 기업의 외부에 독립적인 특별 법인으로 기금을 설립한다. 기금의 체계는 기업과 가입 근로자

가 참여하는 대의원, 이사, 감사, 이사장으로 구성되며, 기금의 역할은 일반적인 퇴직연금(DB형)에서 기업과 유사한 역할을 한다. 즉, 연금자산에 대한 적립관리 및 운용, 급여 지급을 위하여 퇴직연금사업자인 수탁 금융회사를 선정하여야 한다. 아울러 기금은 기여 부담금의 결정 및 수납, 가입자의 기록 관리, 급부의 재정·지급의 업무 등을 수행한다.³⁵⁾

2) 가입자격

후생연금기금은 후생연금보험의 적용 사업장으로 상시 근로자 수 1,000명 이상인 하나 또는 둘 이상(단, 종합형의 경우 5,000명)의 기업 등을 가입 대상으로 한다. 즉, 단독형으로 기금을 설립할 경우 1,000명 이상을 고용하는 기업에 종사하는 근로자를 대상으로 하며, 종합형으로 기금을 설립하는 경우 둘 이상의 기업에서 5,000명 이상을 고용하는 기업의 근로자를 대상으로 한다.

가입 근로자의 자격 상실 즉 탈퇴는 사망, 70세 도달, 동 사업장에 탈퇴하는 경우에 이뤄진다. 이러한 특성으로 인하여 가입 기업의 대부분이 대기업으로 이루어져 있다.³⁶⁾

3) 대행제도(contracting-out)

후생연금기금의 가장 큰 특징은 소득비례 공적연금의 역할을 대신하고 기업이 퇴직급여 등의 추가적인 급여보장을 제공하는 것이다.

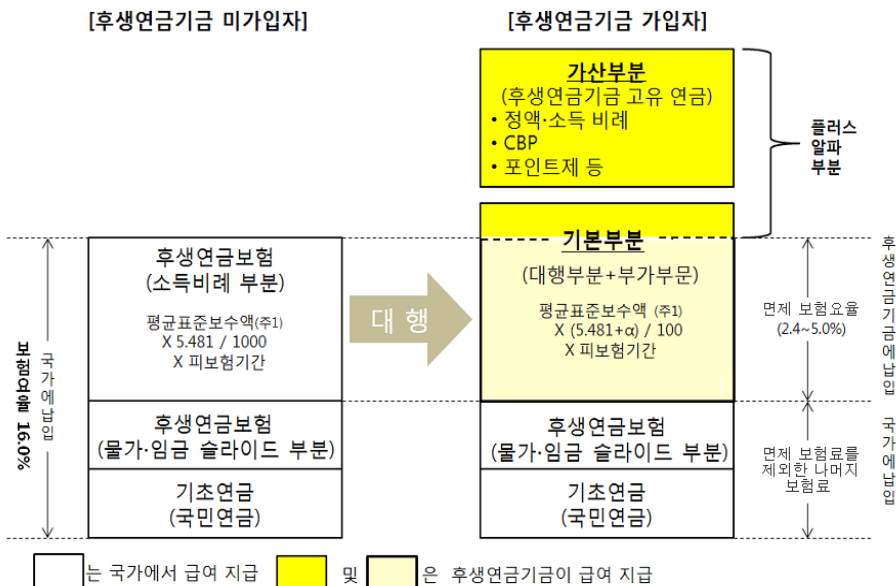
일본에는 신 퇴직연금제도가 등장하기 이전까지 적격퇴직연금과 후생연금기금의 퇴직연금제도가 존재하였다. 따라서 적격퇴직연금 등의 퇴직급여제도에 가입된 근로자의 경우 입사와 동시에 소득비례 공적연금인 후생연금보험에 당연 가입하게 되어 각각의 피보험자로서 구성된다. 반면, 후생연금기금에 가입한

35) 후생연금보험법 제115조 관련.

36) 후생연금보험법 제123·124·126조 관련.

근로자의 경우 동 기금이 후생연금보험의 보장부분을 대신하여 제공하므로 별도로 후생연금보험에 가입이 필요치 않는다. <그림 Ⅲ-1>에서 왼쪽은 후생연금 기금 이외의 다른 퇴직급여제도에 가입된 근로자의 공적연금의 보장구조의 그림이며, 오른쪽은 후생연금기금 가입 근로자의 기금 보장구조의 그림이다. <그림 Ⅲ-1>과 같이 오른쪽의 후생연금기금은 왼쪽 후생연금보험(노령연금)의 소득비례부분 중에서 재평가 슬라이드 부분 제외한 부분에 대하여 기금이 대신하여 급부를 제공하는 역할을 하는데, 이를 일본에서는 ‘대행제도’라고 부른다. 후생연금기금이 대행급부를 제공함에 따라 후생연금보험에서는 이 부분만큼의 보험료 납입이 적용제외 될 필요가 있는데, 이를 ‘면제보험료’라고 부른다.

〈그림 Ⅲ-1〉 후생연금기금 운영구조



주: 1) 평균표준보수액이란 매월의 표준보수월액과 표준상여액 총액을 당해 피보험기간으로 나눈 금액을 의미함.

자료: 企業年金聯合會(2012).

아울러 기업은 후생연금기금의 본래의 기능인 퇴직급여 등의 보장을 실시할 수 있는데 이때 추가적인 보장부분을 일본에서 ‘플러스 알파’라고 부르며, 총 급

여에서 플러스 알파부분을 10% 이상으로 설계할 수 있다. 그러나 후생연금기금의 후술하는 바와 같이 대행제도 강제 적용이 2002년에 폐지된 이후 기업의 자율성이 확대되었다. 이에 따라 2005년 4월부터 신규로 후생연금기금을 설립하여 대행제도를 적용하는 경우 대행부분의 50% 이상으로 설계하도록 개정되어 퇴직급여 등의 급여 즉 플러스 알파부분의 보장이 강화되었다.

따라서 <그림 Ⅲ-1>에서 왼쪽 그림은 국가가 운영주체가 되어 보험료 납입 및 급여를 제공하는 경우이며, 오른쪽 그림은 국가를 대신하여 기업이 연기금 운영주체가 되어 기본부분과 가산부분의 보험료를 적립하며, 나머지 공적연금 부분은 국가가 운영주체가 된다.

4) 기여

후생연금기금은 급부에 필요한 재원을 조달하기 위해 급부액의 산출기초가 되는 부담금을 매월 징수하며, 기업주는 부담금을 납부할 의무를 진다. 다만, 부담금은 기업주와 근로자가 절반씩 부담하는 것이 원칙이며, 기업주가 추가적으로 급여를 보장할 경우 가입자 부담금이 전술한 면제보험료의 50% 이상 유지되는 범위에서 부담비율을 조정할 수 있다.

현재 면제보험료는 <그림 Ⅲ-1>의 오른쪽 그림과 같이 2.4~5%의 범위 내에서 기업주와 근로자가 균등 부담한다. 이에 따라 후생연금기금 가입 근로자의 경우 후생연금보험의 강제 적용대상이므로 사업장에 종사함으로써 기초연금과 후생연금보험에 자동적으로 가입되어 보험료를 부담하게 된다.

근로자 1인당 부담하는 보험료는 <그림 Ⅲ-1>에서 보는 바와 같이 공적연금에 해당하는 부분인 기초연금과 후생연금보험의 보험료를 노·사가 16.058% (2010년 9월 기준)를 절반씩 부담하는데 이 중에서 면제보험료 부분(대행부분)은 후생연금기금에 납부하며, 기초연금 부분은 국가에 납부한다. 아울러 퇴직급여 등 추가적인 급여부분의 부담금은 기업이 후생연금기금에 납부한다.

후생연금기금은 급부액의 산출 기초에 따라 월 부담금을 징수한다. 부담금의

종류에는 표준부담금, 보충부담금 및 기타 부담금으로 구분된다. 표준부담금은 급부에 필요한 재원을 충당하기 위해 징수하는 부담금액으로 장래에 걸쳐 평균화하고 표준부담금 수입현가(=예상 표준부담금의 현가)가 급여현가(=급여에 필요로 하는 비용의 예상액현가에 상당하는 금액)를 상회하는 조건을 만족하여야 한다. 보충부담금은 표준부담금만으로는 장래에 걸쳐서 재정균형을 유지할 수 없는 경우 추가로 기업주가 납입하는 부담금을 말한다.

부담금의 산정방식은 급부액의 산정방식과 동일하다. 다른 방법을 적용하는 경우에는 미래의 임금인상 등이 재정의 건전성에 미치는 영향에 유의하여야 한다. 기업주 등은 적어도 5년마다 부담금을 재계산하여야 한다. 재계산 시 부담금 산정에 적용하는 적립금은 계산기준일의 보험수리적 자산에서 별도 적립금의 차감액으로 정한다. 계산기준일이 사업연도 말일이 아닌 경우 보험수리적 자산을 과대평가하지 않도록 유의하여 추산한 금액을 보험수리적 자산으로 정할 수 있다.³⁷⁾

부담금은 예정이율, 예정사망률, 예정탈퇴율, 예정승급지수, 신규 가입원의 연령, 기타 급부에 필요한 비용 예상기초율에 의거하여 계산하는 것으로 한다.

5) 대행제도 반환

연금기금의 예정이율은 실제 적립금을 운용한 수익률이 예정이율에 미치지 못하면 적립부족액이 발생하게 된다. 일본은 1990년대의 거품경제 붕괴 이후 저금리가 지속³⁸⁾되는 등 자산운용 환경이 악화됨에 따라 기금 적립금의 수익률이 악화되는 사태에 직면하였다. 그 당시 기금의 상당수가 예정이율을 5.5%로 설정하고 있었으나 2000년 운용수익률이 -9.83%³⁹⁾로 급감하는 등 부족한 수익

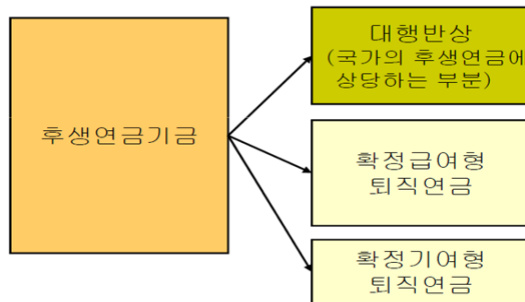
37) 후생연금보험법 제139조·140조·141조 관련.

38) 1995년~2000년 동안 일본은행의 재할인율이 0.5% 수준이다.

39) 企業年金聯合會(2012)의 통계에 의하면 기금의 운용수익률은 1999년 13.09%(99) → -9.83(00) → -4.16(01) → -12.46(02)로 나타났다.

률에 상당하는 금액이 적립부족액이 되고 이것이 누적되는 현상이 발생하였다. 후생연금기금의 대행제도는 확정급여형이므로 운용실적이 기대 이상으로 좋으면 기업이 일시적으로 부담금 납입을 줄일 수 있는 장점이 있지만, 운용실적이 저조하게 되면 평소 이상으로 추가 적립금을 쌓아야 하는 부담을 안게 되는 단점이 있다. 이와 함께 연금자산의 시가평가와 적립부족의 재무제표 계상을 요구하는 퇴직급여회계제도(2000)의 도입은 기업의 압박을 더욱 가중 시켰다. 일본 기업연금연합회에 의하면 1999년 기금의 18%가 적립부족상태였으나 2000년에는 91%의 기금이 적립부족 상태에 빠졌다.⁴⁰⁾

〈그림 Ⅲ-2〉 기금의 대행반환과 이전 방법



이러한 후생연금기금의 재정악화를 개선하기 위해 일본 정부는 공적연금부분(대행부분)에 대한 기업의 부담을 경감하기 위하여 신 퇴직연금제도를 도입하면서 2002년 4월부터 후생연금기금의 대행부분에 대한 의무가입을 폐지하고 공적연금부분을 원래대로 공적연금으로 정부에 반환할 수 있도록 허용하였다. 이에 따라 2002년 이후 상당수의 기업들은 〈그림 Ⅲ-2〉와 같이 후생연금기금의 대행부분을 자발적으로 정부에 반환하고 신 퇴직연금제도로 이행하는 등 퇴직연금의 구조조정을 추진 중에 있다.⁴¹⁾

대행제도 반환은 일정 시점이 지난 후 대행부분의 운영 중지와 지금까지 운영

40) 企業年金聯合會(2012).

41) 中嶋邦夫(2002); 堀江奈保子(2003).

하였던 대행부분의 반납 등 2단계로 이루어진다. 전자를 장래반환, 후자를 과거 반환이라고 한다. 2002년 시행 당시 약 1,700개의 기금 중에서 약 500개의 기금이 대행반환을 실시한 이후 현재에도 기업의 공적연금으로 대행반환이 지속되고 있다.

6) 급부

후생연금보험법(제130조)은 기금에게 수급권 부여를 명시하고 있다. 즉, 후생연금기금은 기금 가입자 또는 수급자에게 지급사유가 발생할 경우 일정한 급부를 지급해야만 한다.

지급요건은 상술한 <그림 Ⅲ-1>과 같이 기본 부분의 경우 기금에 1개월 이상 가입할 경우이며, 가산부분은 20년 이상 가산부분의 가입한 경우를 원칙으로 한다. 또한 가입자 또는 수급자에게 사망 또는 장애사고가 발생할 때에는 정령에 따라 유족급부, 장애급부를 지급해야 한다.

후생연금기금의 급부 지급 시기는 소득비례 공적연금의 급부가 지급되는 시점에 맞추어져 있다. 즉, 기금의 노령연금의 지급개시는 늦어도 65세부터 가능하지만 가령 65세 이전에 특별한 사정에 의해 노령후생연금(기본부분과 가산부분)의 지급이 시작된 가입자 또는 노령후생연금의 지급 시기를 연장한 경우 그 연령부터 지급이 시작된다. 대행부분인 기본부분은 후생연금보험과 동일한 지급연령부터 수급이 가능하며, 가산부분은 기업의 정년연령 등을 감안하여 지급이 가능하다.⁴²⁾ 이러한 지급개시 연령의 애매한 기준은 후생연금보험의 노령연금 지급개시 연령이 2013년 60세에서 2025년까지 65세로 단계적 상향 조정되고 있어 이에 맞추기 위해서이다.

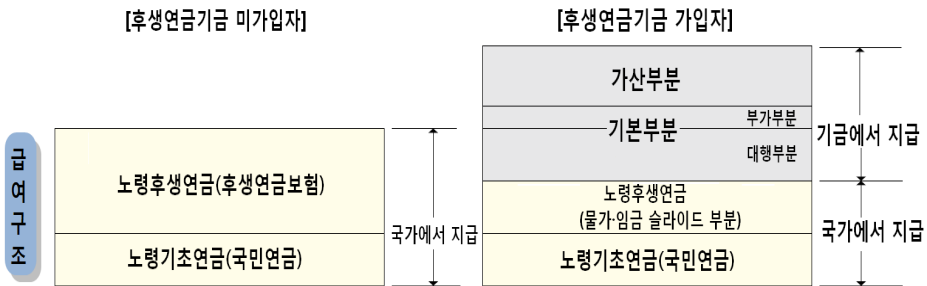
이외에도 정령에 따라 일정 이상 가입기간의 경우 가산부분에 대해 탈퇴일시금을 지급할 수 있다. 탈퇴 시 가입기간이 짧거나 일정 연령·연수 이하의 중도 탈퇴자에게는 기본부분이 기업연금연합회로 이전된다. 연금 급부액은 가입원

42) 후생연금보험법 제131조 관련.

의 표준급여가 가입기간에 따라 산정된다.⁴³⁾

후생연금기금에는 <그림 Ⅲ-3>과 같이 대행제도 등으로 구성되는 기본부분과 근로자의 퇴직급여 보장 등 기업이 추가적으로 지급할 수 있는 가산부분으로 구성되어있다. 기본부분은 종신연금 지급을 원칙으로 하며, 가산부분은 종신연금이나 일시금 등 다양한 형태로 지급이 가능하다. 따라서 후생연금기금의 가입자의 경우 기본부분과 가산부분을 기금에서 급여를 보장하지만 다른 퇴직연금에 가입한 후생연금기금 미가입자는 노령기초연금과 노령후생연금을 국가에서 급여를 보장하게 된다.

<그림 Ⅲ-3> 후생연금기금 대행제도 운영구조

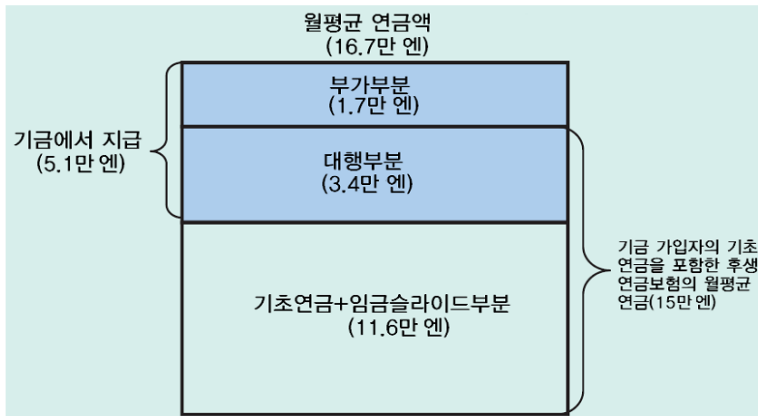


자료: 厚生労働白書(2012).

후생노동성 연금국(2011)에 의하면 후생연금기금에 가입한 연금수급자의 평균적인 연금급여(가산부분 제외)는 <그림 Ⅲ-4>와 같이 기초연금과 임금슬라이드부분(노령후생연금)의 11.6만 엔, 후생연금기금에서 지급하는 대행부분(3.4만 엔), 부가부분(1.7만 엔)을 합산한 5.1만 엔을 합산하여 월 16.7만 엔이다. 후생연금기금은 이외에도 퇴직급여에 해당하는 가산부분을 추가로 지급하게 된다.

43) 후생연금보험법 제144조의 2 관련.

〈그림 Ⅲ-4〉 후생연금기금 수급자의 월평균 연금액



주: 기금의 급부는 일시금 수급자를 제외한 2009년도 연금수급자의 평균액임.
 자료: 厚生労働省年金局(2011).

기업연금연합회의 실태조사(2011)에 의하면 기금에서 지급하는 수급자의 월평균 연금지급액은 도입형태에 따라 상이하지만, 가산형이 3.9만 엔으로 대행형 4.5만 엔 보다 적은 것으로 나타났다. 이는 가산형 수급자의 대부분이 급여수준이 낮은 사람으로 구성되어 있어 급여수준이 높은 수급자와 평균화에 따른 결과인 것으로 판단된다. 또한, 전체적인 월 평균액이 적은 이유는 후술하는 바와 같이 일본의 경우 대부분의 기업이 2개 이상의 퇴직급여제도를 운영하고 있으므로 다른 퇴직급여제도에서 급부금이 지급되고 있기 때문이다.

〈표 Ⅲ-1〉 후생연금기금의 평균 연금월액 및 수급자 수

구분	평균	대행형	가산형
평균연금월액	4만 엔	4.5만 엔	3.9만 엔
수급자 수	2,751천 명	341천 명	2,409천 명

주: 2011년 3월 말 기준.
 자료: 企業年金聯合會(2012).

7) 복수사용자제도

퇴직연금에 공동으로 가입하는 형태를 우리나라에서는 복수사용자제도라고 하는데 일본에서는 후생연금기금에서 처음으로 도입하였다.

〈표 Ⅲ-2〉 후생연금보험법상 복수사업장의 기금설립 및 인적요건

후생연금보험법	후생연금기금령
○ 제110조(설립) ① 하나 또는 둘 이상의 적용사업소에 대해 정령에서 정하는 수 이상의 피보험자를 사용하는 사업주는 당해 하나 또는 둘 이상의 적용사업소에 대해 기금을 설립할 수 있다. ② 적용사업소의 사업주는 공동으로 기금을 설립할 수 있다. 이 경우 피보험자의 수는 합산하여 정령에서 정한 수 이상이어야 한다.	○ 제1조(설립 시 필요 피보험자 수) ① 후생연금보험법 제110조 제1항의 정령에서 정하는 수는 1,000명으로 한다. ② 법 제110조 제2항의 정령에서 정하는 수는 5,000명으로 한다. 다만, 1의 적용사업소의 사업주가 다른 적용사업소의 사업주와 업무, 장부상의 자본금 기타 밀접한 관계를 가지는 것으로서 후생노동성령에서 정하는 요건에 해당하는 경우 1,000명으로 한다.

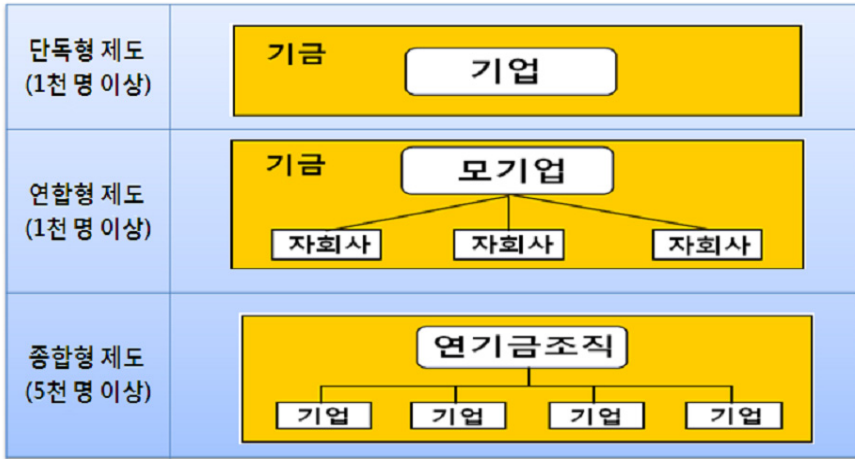
후생연금보험법(110조)은 〈표 Ⅲ-2〉와 같이 하나 또는 둘 이상의 사업장이 공동으로 기금을 설립할 수 있도록 허용하고 있으며, 이를 일본에서는 단독형, 연합형, 종합형 등으로 구분하여 부르고 있다. 따라서 일본의 후생연금기금은 이상의 3가지 형태에 의해 기금을 설립할 수 있다.

단독형은 기업이 단독으로 도입하는 경우 하나의 기업이 1개의 기금만을 설립할 수 있는 방식으로 가입자 수는 미래에 기금운영에 지장을 초래하지 않도록 상시 1,000명(2005년 4월 이전 이하 동일, 500명) 이상을 필요로 한다.

연합형은 대규모 기업집단 등 자본관계(발행주식의 20% 이상 직·간접으로 보유)가 있는 관계사가 공동으로 설립할 수 있는 방식으로 상시 가입자 수는 1,000명(동 800명) 이상이다.

종합형은 자본관계와 관련 없이 동종업계 또는 동일지역 내 기업들이 공동으로 도입하는 방식으로 주로 협회, 조합 등의 단체에 의해 공동으로 도입되는 경우가 많으며, 상시 가입원 수는 5,000명(동 3,000명) 이상이다.

〈그림 Ⅲ-5〉 후생연금기금 설립 형태

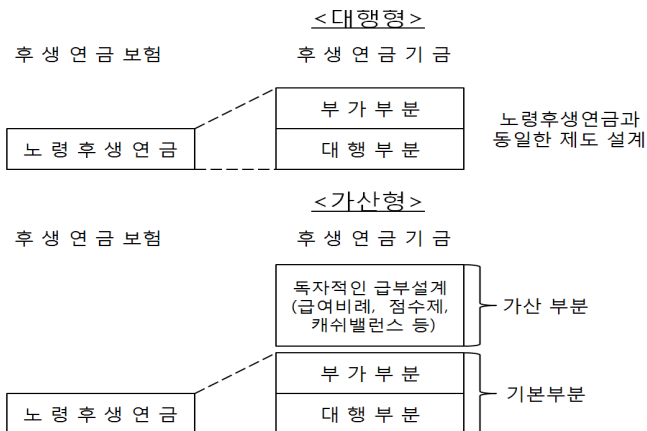


자료: 吉原健二(2005).

8) 대행형과 가산형 급여지급

급부형태는 설립형태에 따라 대행형과 가산형으로 분류할 수 있으며, 기업의 사정에 따라 기본적인 퇴직급여 또는 두터운 퇴직급여를 보장할 수 있다.

〈그림 Ⅲ-6〉 후생연금기금 급부설계 형태



자료: 企業年金聯合會(2012).

대행형은 후생연금보험의 소득비례부분과 플러스알파라고 부르는 부가부분을 단순 대행하여 하나의 급여로 지급하는 것으로 후생연금기금제도 도입 직후 대부분이 대행형으로 설계되었다. 그러나 1975년 8월 이후부터 대행형의 신규 설립이 인가되지 않는다.

가산형은 대행형 급부에 기업의 독자적인 급여설계를 추가하여 지급하는 것으로 기업상황에 맞는 유연한 제도설계가 가능하다는 장점이 있기 때문에 대부분의 기금이 가산형을 선택하고 있다.

〈표 Ⅲ-3〉 후생연금기금 도입체계의 주요내용

구분		기본부분	가산부분
근거법 / 도입시기		후생연금보험법 / 1965년 개정	
운영주체 / 인가		후생연금기금 / 후생노동대신 인가	
퇴직연금사업자		생명보험회사, 신탁회사, 투자일임업자	
가입 요건	가입 대상	근로자	퇴직금지급 대상 근로자
	인적 요건	단독형(1,000명 이상), 연합형(1,000명 이상), 종합형(5,000명 이상)	
급부 내용	연금형태	종신연금	종신연금, 유기연금
	퇴직급여	늦어도 65세부터 지급개시	
부담금		면제보험료는 노사절반	전액 기업주 부담이 주류 (일부 가입자부담도 가능)

다. 운용체계

1) 운용방법

후생연금기금의 자산운용은 외부의 운용기관에 위탁하는 것이 원칙이지만, 일정한 요건을 갖추어 후생노동성대신의 인가를 받은 기금의 경우에는 자가운용도 가능하다. 외부 운영기관의 위탁운용은 후생연금보험법에 따라 신탁회사

에 신탁계약, 생명보험회사(또는 농협중앙회)의 보험계약, 투자일임업자와 투자일임계약 중에서 계약을 체결하여야 한다.

신탁회사의 상품에는 연금신탁과 연금지정 금전신탁이 있으며 두 가지 모두 기금을 위탁자 겸 수익자로 하는 자익신탁이다. 생명보험회사의 상품은 기금을 계약자 겸 보험금수취인, 가입자를 피보험자로 하는 보험계약이며, 운용은 일반 계정과 특별계정의 2가지 형태가 있다. 투자일임업자의 투자일임계약은 투자자문회사(독자적인 자산관리 불가)에 운용의 판단을 일임하는 계약으로 운용위험은 모두 위탁자가 부담한다.⁴⁴⁾

2) 운용규제

일본에서는 과거 후생연금기금의 적립금 자산운용에 대해 이른바 5:3:3:2규제와 3:3:2규제에 의해 자산배분이 이루어지도록 규제되어 왔다. 즉, 5:3:3:2규제는 연금신탁자산에 대한 운용 시 자산배분을 원금보장상품 5% 이상, 주식 30% 이하, 외화자산 30% 이하, 부동산 20% 이하로 제한하는 규제이며, 3:3:2규제는 생명보험 특별계정에 의한 연금자산 운용 시 주식 30% 이하, 외화자산 30% 이하, 부동산 20% 이하로 제한하는 규제이다.⁴⁵⁾

그러나 1990년대 거품경제 붕괴 이후 저금리 및 주가 폭락 등 자산운용 환경 급격히 악화됨에 따라 환경변화와 규제완화를 통해 연금자산의 안전성과 효율성을 제고할 필요성이 대두되었다.

44) 후생연금보험법 제136조의 2·3 관련.

45) 橋本基美(2000).

〈표 Ⅲ-4〉 후생연금기금 운용규제 완화 추이

연도	주요 변천내용
1990년	• 기금의 자산일부 운용에 투자자문업자의 참여 허용 • 500억 엔 이상의 연기금 규모의 경우 자가운용을 허용
1995년	• 운용확대의 요건인 기금 설립 후 8년을 3년으로 단축
1996년	• 운용확대의 대상이 자산액의 1/3에서 1/2로 확대 • 연금신탁의 자산배분규제를 철폐
1997년	• 생명보험 제1특약상품의 자산배분규제를 철폐 • 기금에 대한 자산배분규제의 완전 철폐
1998년	• 운용확대 대상자산액의 상한 철폐 • 시가기준에 의한 자산평가로의 전환
1999년	• 운용규제의 철폐에 따른 운용확대 폐지

자료: 橋本基美(2000); 吉原健二(2005, 3).

이에 일본 정부는 후생연금보험법을 개정하여 일정한 요건을 충족한 기금에 대해서 1990년부터 자가운용과 투자자문업자의 시장 참여를 허용하였다. 이후 1996년 법 개정에서는 연금신탁의 자산배분규제(5:3:3:2규제)가 철폐되었으며, 1997년 법 개정에서는 생명보험 제1특약상품의 자산배분규제(3:3:2규제)가 철폐되었다. 이에 따라 이러한 자산운용 규제 완화를 통해 현재는 대부분의 양적 운용규제가 철폐되었다.⁴⁶⁾

다만, 사전적인 규제의 폐지로 인한 부작용 방지를 위해 수탁자에게 후술하는 선관주의와 신의성실의 의무를 부여하는 등 사후적인 규제를 강화하는 방향으로 제도 개선이 추진되었다.

3) 재정운영

적립의무란 연금급부 지급을 위해 기업 또는 기금의 외부에 연금자산 예치를 규정한 것이다.

46) 厚生白書(1997); 吉原健二(2005, 3)을 기초로 재작성.

후생연금기금은 기금의 안정적인 운용과 기업의 부담 평준화를 위해서 연금 자산의 적립방법이 매우 중요하다. 재정방식은 약정된 급부지급을 위해 기금운 용에 필요한 재원을 조달하는 방식으로 일정한 재정계획이 필요한데 이러한 재 정계획 수립을 위한 방침을 말한다.

재정방식에는 재원조달 시점과 방법에 따라 부과방식과 적립방식으로 구분 되는데 후생연금보험법은 기금이 연금급여 등 적립금을 적립하도록 하여 적립 방식을 규정하고 있다.⁴⁷⁾ 적립방식은 사전에 기금을 적립하여 지급사유가 발생 할 때 지급액에 충당하는 방식으로 재원을 매기별로 평준화하여 적립하는 방식 이라는 점에서 평준적립방식(Level cost method) 이라고도 한다.

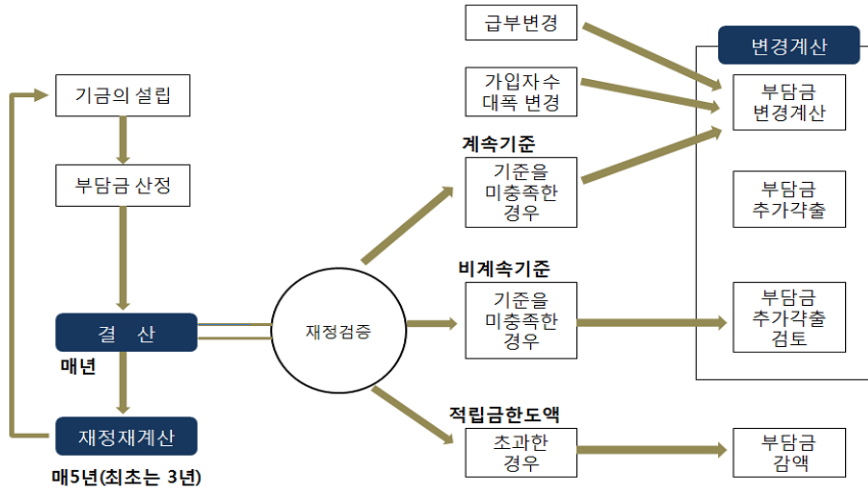
후생연금기금은 재정방식에 대해 최소한 예정이율, 예정사망률, 예정탈퇴율 등을 산출기준으로 하여 적립하도록 규정하고 있다.⁴⁸⁾

후생연금기금은 기금 재정이 안정적으로 운영되고 있는지 또는 적립부족이 발생하고 있지 않는지 검증하는 체계가 필요하다. 후생연금기금은 매사업연도 종료 후 결산보고서 등을 후생노동성에 보고하는 것이 요구된다. 결산 시에는 매 사업연도마다 수행하는데 계속기준 재정기준과 비계속 기준에 따른 2가지 기준에 따라 검증을 실시한다.

47) 후생연금보험법 제136조의 2 관련.

48) 후생연금보험법 제140조 관련.

〈그림 Ⅲ-7〉 후생연금기금 재정운영 절차



자료: 吉原健二(2005).

계속기준은 〈그림 Ⅲ-7〉처럼 기업주가 매 사업연도 결산시점 적립금 순자산액이 책임준비금 기준액을 상회하고 있는 지 여부를 측정한다. 계산결과 적립금이 법령에서 정하는 책임준비금보다 작은 경우에는 후생노동시행규칙에서 정하는 바에 의해 부담금을 재계산한다.

비계속기준은 후생연금기금이 해산한 경우 가입자 등의 수급권을 확보하기 위해 검증을 실시한다. 즉, 기금이 〈그림 Ⅲ-7〉과 같이 매 사업연도 결산시점에 적립금 순자산액이 최저 적립기준액을 하회하고 있는 지 여부를 측정하고 적립부족의 경우 해당 금액을 기준으로 법령에서 정하는 바에 의해 부담금으로 납입해야 한다. 최저 적립기준액은 사업연도 말까지의 가입기간과 관련되는 급여로 법령이 정하는 기준에 따라 규약으로 정하는 금액이다.

반면, 매 사업연도 결산에 적립금 순자산액이 적립상한액을 초과하는 경우에는 초과액수를 기준으로 법령에서 정하는 바에 의해 부담금에서 공제한다.

재정재계산은 〈그림 Ⅲ-7〉과 같이 부담금 산정에 적용되는 계산 기초율을 정기적으로 개정하고 개정한 기초율을 기초로 부담률을 재계산하는 것을 목적으로 한다. 후생연금기금은 ‘재정운용에 관한 규정’에 따라 적어도 5년에 1회 부담

금을 재계산하여야 한다. 다만, 기금 최초 설립 시에는 3년에 1회 재계산한다. 재계산 시 부담금 산정에 적용하는 적립금은 계산기준일의 보험수리적 자산에서 별도 적립금의 차감액으로 정한다. 계산기준일이 사업연도 말일이 아닌 경우 보험수리적 자산을 과대평가하지 않도록 유의하여 추산한 금액을 보험수리적 자산으로 정할 수 있다.⁴⁹⁾

4) 수급권 보호

후생연금기금은 공적연금의 일부를 대행하는 역할을 수행함에 따라 전술한 기업주 부담의무, 기금의 적립의무, 수급권 부여, 재정검증, 재정 재계산, 적립금 처리, 지급보장 장치 등의 엄격한 수급권 보호가 적용되고 있다. 이를 요약하면 후생연금보험법령은 가입자 등에게 퇴직급부를 제공하기 위하여 기업주의 부담과 기금의 적립의무를 명시하고 있으며, 1개월 이상 가입한 가입자에게 가입기간에 상당한 기본급여를 수급할 권한을 부여하고 있다. 또한, 매년 1회 이상 기금 적립결산을 통해 계속 또는 비계속 기준으로 재정검증을 실시하며, 5년마다 재정 재계산을 해야 한다. 아울러 재정검증 결과, 적립금에 부족이 발생할 경우 추가적인 부담을 위하여 부담금 재계산을 실시하는 반면, 적립금 잉여가 발생할 경우 기업주에게 반환하지 않고 일정한도의 부담금을 공제하거나 기금에서 별도로 유보할 수 있다.

5) 수탁자 책임

후생연금기금 관련 법령은 연기금이 기금의 운영과 감시에 대한 책임을 지는 집행기관(governing body)과 운영자(administer)를 수탁자로 둘 것을 요구한다.⁵⁰⁾ 집행기관이나 운영자가 퇴직연금제도를 운영하거나 관리하는데 재량권

49) 厚生年金基金の財政運営基準解説(1999); 厚生年金基金の財政運営について(2011).

(discretion)을 가지고 있거나 제도의 자산을 통제할 경우에는 행사하는 재량권이나 통제의 범위 내에서 수탁자가 되는 것이다.

일반적으로 수탁자는 투자자문사, 제도의 관리를 위해 재량권을 행사하는 모든 개인들, 제도 운영위원회의 모든 구성원, 위원회의 대표를 포함하며, 일본의 경우 자산관리기관, 컨설턴트를 포함하기도 한다.

일본은 1999년 자산운용 규제가 완전히 철폐로 인한 가입자의 수급권 확보를 위하여 운용수탁자로서의 행동을 규율하는 수탁자 책임의 이념이 인식되게 되었다. 이에 후생노동성은 1997년 4월 자산운용관계자의 역할 및 책임에 관한 가이드라인을 제시하였다. 동 가이드라인은 과거에 명확하지 않았던 선량한 관리자의 주의의무와 충실의무의 구체적인 내용을 명확히 명시하고 있다. 후생연금 기금은 기금·이사 등을 법률에 따라 구성하여야 하며 이들에게 충실의무·주의의무 등 수탁자 책임을 엄격하게 명시하고 있다.⁵¹⁾

후생연금기금은 기업주로부터 독립한 법인이며, 의사 결정과 업무집행 등을 담당하는 기관으로서 <표 Ⅲ-5>와 같이 대의원회 및 임원(이사·이사장·운용 집행이사·감사)의 충실의무와 주의의무가 법률에서 명시되어 있다. 이사는 민법에 따라 기금에 대하여 선관주의 의무와 함께 기금에 대한 충실의무가 적용된다. 또한 이사는 이익상충 행위 즉, 자기 또는 기금 이외의 제3자의 이익을 도모하기 위한 목적의 업무상 행위가 금지된다.

가이드라인은 이사의 이익 상충행위에 대한 금지사항을 담고 있다. 이에 따르면 충실의무에 대해 이사가 직무 수행함에 있어서 가입자의 이익만을 고려해야 하며, 그 직분을 이용하여 자기 또는 가입자 이외 사람의 이익을 도모하는 것이 금지된다. 또한, 이사는 기업주의 이익을 고려하는 것이 가입자의 이익에 위배될 경우는 기금에 대한 충실의무를 위반할 수 있다는 취지를 기업주에게 설명하여 이해시킬 수 있도록 노력해야 한다고 주의의무를 명시하고 있다. 아울러 신탁회사, 생명보험회사, 투자일임업자에게도 충실의무 및 주의의무가 적용된다.

50) 후생연금보험법 제120조·제130조 관련.

51) 土浪修(2004).

〈표 Ⅲ-5〉 퇴직연금 수탁자 책임의 근거법 조항

구분	총실의무	주의의무
사업주·기금이사	법 ¹⁾ §120의 2, 3	민법§644
신탁회사	법 §136의 5 신탁법 §30, 31, 32	신탁법§29
생명보험회사	법 §136의 5	—
투자일입업자	법 §136의 5 금융상품거래법 §42	금융상품거래법§42

주: 1) 후생연금보험법을 지칭함.

자료: 企業年金聯合會(2012).

후생연금기금의 수탁자 책임에서 특이한 것은 기금의 임·직원 업무행위에 대해 공공성을 부여하고 있다는 것이다. 즉, 법률은 기금의 임·직원이 형법 기타 벌칙의 적용에 관하여 법령에 의해 공무에 종사하는 직원으로 간주한다고 명시하고 있다.⁵²⁾ 이는 전술한 바와 같은 후생연금기금이 준 공적연금의 성격으로 인하여 공적연금 정부기구의 역할을 대신하고 있기 때문에 기금 구성원의 업무가 이에 상당하다는 것을 간접적으로 규정한 것으로 판단된다.

6) 수탁자의 금지행위

기금의 이사는 법령·후생노동대신의 처분·규약·대의원회의 의결을 존중하여 기금을 위해 충실하게 업무를 수행하여야 하며, 특히 기금의 이사는 자기 또는 기금 이외의 제3자의 이익을 도모할 목적으로 적립금의 관리·운용을 해하는 행위를 하여서는 아니 된다. 만약 기금이사가 그 업무를 태만히 하는 때에는 손해배상의 연대책임을 진다. 기금은 이사가 규정을 위반할 경우 규약에서 정하는 바에 따라 대의원회의의 의결을 거쳐 교체할 수 있다.⁵³⁾

또한, 운용기관은 법령 및 계약내용을 준수하고 기금을 위하여 충실히 그 업무를 수행하여야 한다.⁵⁴⁾

52) 후생연금보험법 제121조 관련.

53) 후생연금보험법 제120조의 2·3 관련.

7) 공시의무

기금은 업무와 관련된 사항에 대하여 매 사업연도 1회 이상 가입자에게 주지시켜야 한다. 또한, 가입자 이외에 기금이 연금 또는 일시금 등의 급부를 지급하고 있는 수급권자에게도 가능한 한 동일한 조치를 취하게끔 노력하도록 한다. 공시내용은 확정급부기업연금과 유사하므로 다음 장에서 설명하기로 한다.

8) 연금계리사제도

일본에서는 후생연금기금의 재정이 연금수리에 기초하여 운용하는지 여부를 검증하기 위해 연금계리사제도가 운용되고 있다.

후생연금기금 또는 기업연금연합회는 연금수리인(이하 ‘연금계리사’이라 함)으로부터 후생노동대신에게 제출하는 연금수리 관련 서류가 적정한 연금수리에 기초하여 작성되었는지 확인받아 서명날인 받아야 한다.⁵⁵⁾ 현재 일본에서는 연금계리업무에 연금계리사의 확인을 받도록 하거나 보험회사에 위탁하고 있는 상황이다.

특히, 일본에서는 영국의 지명수리인제도를 모방하여 지정연금계리사제도를 1997년부터 도입하고 있다. 지정연금계리사는 각 기금별 자율적이고 건전한 재정운영이 가능하기 위해 각 기금이 후생노동대신의 인정을 받은 특정 연금계리사를 지정하여 계속적으로 기금의 재정상황을 진단받고 재정운영에 대한 어드바이스를 받는 제도를 말한다.

지정연금계리사의 업무는 재정검증 및 재정계산에 관련된 연금수리 관련서류의 확인(서명 날인)과 의견 제시, 지속적인 재정진단 및 의견서 작성 등이다. 지정연금계리사는 가입원 수·사업장 수·표준급여의 변화, 선택일시금의 선택상황, 과거근무채무의 상각 및 적립수준의 정상화 계획현황, 부담금미납 결손상황 발생 시 의견서를 기금에 제출한다.

54) 후생연금보험법 제136조의 5 관련.

55) 후생연금보험법 제130조의 3, 제159조의 3, 176조의 2 관련.

〈표 Ⅲ-6〉 후생연금기금 운용체계의 주요내용

구분	주요내용
운용상품	생보, 신탁, 투자일임, 자가운용
운용규제	없음(단, 운용지침 준수 의무)
적립의무	규정존재
재정검증	계속기준, 비계속기준의 관점에서 재정검증
재계산	5년마다 1번
적립금 부족	일정 기간 내 해소
적립금잉여	기금 내 유보하고 일정한도 초과 시 부담금 공제
연금계리제도	1997년 지정연금수리인제도 도입
수탁자책임	(법률 및 가이드라인상 기금이사 의무, 손해배상책임·금지행위, 수탁기관의 행위준칙 등으로 수탁자 책임을 엄격히 규율)
정보공시	(B/S, I/S, 사업보고서를 가입원에게 열람, 가입원에게 사업현황 공시, 후생노동대신에게 보고 등)

라. 종료체계

1) 중도탈퇴자에 대한 급여

기금 가입자가 전직 등으로 퇴사하면 기금에서 탈퇴하게 되는데 이러한 단기간 탈퇴자 및 복수의 기금에서 탈퇴·가입을 반복한 자에 대한 급여를 각각의 기금에서 관리하는 것은 관리 운영상 비효율적이다. 이에 효율적인 적립금 관리 및 연금수급자의 편의를 도모하기 위하여 가입 후 10~15년 이내에 기금을 탈퇴한 사람에 대해서 연금 적립금을 기업연금연합회에 이체하여 동 연합회가 일괄하여 연금을 지급하고 있다. 기업연금연합회는 법령에 따라 중도탈퇴자 및 해산한 기금에 관련된 노령연금급여의 지급을 공동으로 행하기 위해 설립된 단체이다.⁵⁶⁾

56) 후생연금보험법 제149조 관련.

탈퇴일시금의 지급요건은 가입자가 사망 이외의 가입자격 상실요건에 해당되고, 규약에서 정한 탈퇴일시금의 지급요건을 갖춘 경우이다. 한편, 당초에는 일시금을 동 연합회로 이체하는 체계는 아니었지만 현재는 동 연합회에 일시금을 이체하여 기본부분과 합하여 연금으로 수급할 수 있게 되었다.

2) 기금 해산 · 이전 규제 완화

후생연금기금은 대행제도의 정부로 반환 및 신 퇴직연금제도의 보급 확대를 위하여 2004년 법률을 개정하여 다음과 같이 기금 해산 및 타 연금제도로의 이전규제가 크게 완화 되었다.

- ① 후생연금기금 등이 보다 원활하게 신제도로 전환할 수 있도록 후생연금기금 등의 해산 시 특례조치를 신설하였다. 기금을 해산하는 경우 최저책임준비금을 보유를 요건으로 하였으나, 법률 개정에 따라 한시적으로 3년간 유예가 적용되었다. 이에 따라 최저책임준비금의 분합납부와 납부액의 감액도 인정되었다.
- ② 후생연금기금(기업연금연합회 포함)과 확정급부기업연금 간에 규약에서 정하고 있는 경우 근로자가 신청하면 탈퇴일시금 상당액의 연금자산으로 상호 간의 이전이 가능하게 되었다.
- ③ 후생연금기금 등에서 기업형 또는 개인형연금으로 이전할 경우 근로자가 신청하면 또는 자동으로 해당 제도로 자산이관(기업형의 경우 전직회사, 개인형의 경우 국민연금기금연합회)이 가능하게 되었다.⁵⁷⁾
- ④ 확정급부형기업연금의 중도탈퇴 내지 제도 종료 시에도 개인이 기업연금연합회에 신청하면 통산을 통해 연금화할 수는 길도 열어두었다.
- ⑤ 후생연금기금은 공적연금의 일부를 대행하는 중요한 기업연금으로 기업이 도산이나 근로자의 이직에 대응하기 위한 통산장치가 필요하였는데,

57) 어기구(2009).

이러한 통산업무를 수행하는 기관으로서 종전 후생연금기금연합회의 기능을 확대하여 기업연금연합회로 통합 확대 개편하였다.

- ⑥ 후생연금기금에서 확정급부기업연금으로 이전 할 경우 예정이율의 인하, 근로자 및 수급자의 연금급여 감액, 수급자의 급여액만 실세금리에 연동시키는 캐시밸런스 플랜이 가능하도록 개선하였다.⁵⁸⁾

3) 해산방법

기금의 해산은 대의원의 3/4 이상이 의결하였거나 기금의 사업이 지속 불가능하게 되어 후생노동대신이 인가한 경우와 후생노동대신이 해산 명령을 내린 경우 가능하다.⁵⁹⁾ 기금이 해산한 경우 해산당일 적립액이 최저 적립기준액을 하회한 경우 기금이 부족한 금액을 해당 기업의 부담으로 일괄 징수해야 한다.

다만, 기금(기업)이 해산 후 확정각출연금제도로 이전할 경우 해산한 기금은 연금규약에 따라 잔여재산의 전부 또는 일부를 기업형 확정각출연금제도의 자산관리기관에 개인별관리자산으로 이전할 수 있다.⁶⁰⁾

해산기금이 발생하면 지급보장기구는 다음과 같은 6단계의 절차를 거쳐 기금 전체 및 개인별 보장액을 산정해 지급한다.

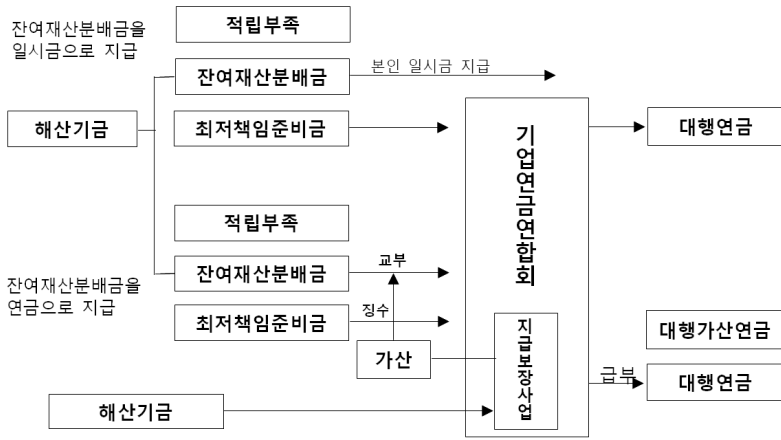
- ① 해산기금의 미적립 채무액 산정
- ② 미적립 채무액의 가입원, 대기자, 수급자 개인별로 할당
- ③ 해산기금의 보증 대상액 산정
- ④ 감액율의 결정(감액기준에 해당하는지 여부, 감액하는 경우의 감액률을 지급보장사업운영 위원회가 심의하고 그 답신에 기초하여 결정)
- ⑤ 해산기금 보증액의 결정(③의 보증 대상액 × ④의 결정 감액률)
- ⑥ 개인별 보증액의 할당

58) Resona銀行(2004).

59) 후생연금보험법 제145조 관련.

60) 후생연금보험법 제144조의 3 관련.

〈그림 Ⅲ-8〉 후생연금기금 해산 및 지급 절차



자료: 이순재 외 3인(2005).

4) 지급보장제도

기업의 도산 및 경영악화에 의해 후생연금기금이 해산되는 경우 수급자 및 가입자에 대하여 일정한 연금급여가 확보되도록 1989년부터 지급보장제도가 도입되었다. 다만, 대행부분에 대해서는 최종적으로 국가가 급여 책임을 지기 때문에 지급보장은 추가부분만을 대상으로 하고 있다.

현재 지급보장제도는 모든 후생연금기금이 의무적으로 참가하는 강제 공제 사업으로 운용되고 있다. 지급보장제도의 재원은 각 기금으로부터의 징수금이며, 적립금 운용을 포함하여 사업의 운영은 기업연금연합회가 담당한다. 지급보장사업은 연금급부확보사업, 적립기준의 검증사업 및 방문상담 조연사업 등 세 부분으로 이루어진다.

지급보장사업은 기금의 설립사업소의 도산 등에 의해 기금이 해산된 경우 기금의 가산부분금부에 대하여 가입자 등에게 해산 시 책임준비금 중 대행부분 금부현가의 30%와 초과분 50%를 합산한 범위를 지급보장 한도로 하여 연금을 지급하는 사업이다. 지급보장 장치의 보장금부는 기업연금연합회의 규약 제 78조에 의거하여 다음 두 요건에 해당되는 경우에 지급된다.

① 다음 사유로 부득이하게 해산한 경우

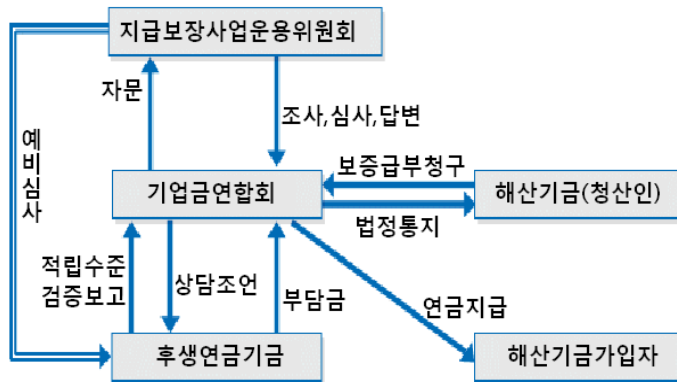
- 설립사업소의 도산
- 설립사업소 또는 설립사업소가 소속된 업계의 경영악화
- 기타 후생연금기금이 존속이 곤란한 상당한 이유가 인정될 경우

② 잔여재산이 지급보장 한도를 하회한 경우

지급보장사업은 매년 결산 시 각 후생연금기금의 적립수준을 검증하는 사업을 수행하고 있다. 이는 연금의 수급권의 보호를 위해 기금이 해산에 이르는 것을 방지하기 위함이며, 지급보장사업을 수행하는 기업연금연합회는 각 기금에게 적립수준의 검증과 관련된 보고를 요구할 수 있다.

사업의 운영은 모든 기금이 참가하는 공제사업방식이며, 운영 및 관리는 기금의 대표자들로 구성된 지급보장사업운영위원회가 행하고 있다. 또한, 방문상단 조연사업이 적절히 실시되기 위해 기금운영건전화특별위원회를 설치하고 있다.

〈그림 Ⅲ-9〉 기업연금연합회의 지급보장사업 운영



자료: 企業年金聯合會(2012).

5) 세제지원

후생연금기금은 준 공적연금의 역할을 수행함에 따라 공적연금의 과세와 거의 유사한 수준으로 제공한다.

부담금 납입단계에서 사용자 부담금은 법인세법(74조)에 따라 기업의 비용으로 전액 손비처리가 되며, 근로자가 기여한 부담금은 소득세법에 따라 전액 사회보험료 소득공제가 적용된다. 후생연금기금의 보험료 소득공제는 다른 퇴직연금이 생명보험료 소득공제를 적용한 것과 차이가 있다.

운용단계에서는 연금 적립금 잔액의 1.173%(국세 1%, 지방세 0.173%)에 해당하는 특별법인세⁶¹⁾가 과세되며 다른 퇴직연금제도에서도 동일하게 과세가 된다. 다만, 일본 정부의 과세 유예조치에 따라 퇴직연금의 특별법인세 과세가 2001년부터 한시적으로 유예되고 있다. 2001년부터 시행된 특별법인세의 과세 유예조치는 여러 차례 유예조치 연장을 거쳐 2013년까지 연장되고 있다.⁶²⁾

수급단계에서 연금소득은 우리나라의 기타소득에 해당하는 잡소득으로 간주되어 소득세법(35조)에 따라 과세대상이 된다. 과세기준은 공적연금과 퇴직연금의 연금소득액에서 공적연금 소득공제와 기타 소득공제를 차감한 금액에 대하여 소득세를 과세하여 산출한다. 다만, 장해급부금 및 유족급부금 등은 후생연금보험법(136조)에 따라 비과세가 적용된다. 또한, 퇴직일시금을 수령할 경우 퇴직소득세가 과세된다.

61) 일본에서는 이자·배당 소득세를 금융회사가 대납하여 납세하는 형태를 취하고 있어 특별법인세라는 용어를 사용하고 있다(류건식·이상우 2008). 특별법인세 과세는 퇴직연금제도의 경우 부담금을 납입한 시점에 각 근로자의 연금수령액이 확정되지 않아 연금수령 시까지 과세가 지연된 상태이며, 일본에서는 지연된 연금 적립금에 대해 특별법인세가 과세된다(<http://www.pfa.or.jp>).

62) 厚生労働省(2010, 11).

〈표 Ⅲ-7〉 후생연금기금 종료체계의 주요내용

구분		기본부분	가산부분
지급보장제도		기업연금연합회에서 실시	
중도탈퇴자 급여		없음	• 가입기간 3년 이상 지급 가능 • 퇴직 시에 지급
기금의 분할·합병		기금 대의원의 의결과 주무장관 인가 필요하며, 신규 기업 및 회원기업 탈퇴 시 사업장의 전부 동의 절차 준수	
제도종료 시 적립부족		해소 의무 존재	
통산제도		• 기업연금연합회·DC제도로 자산이전 가능 • 규약에 따라 후생연금기금, 확정급부기업연금으로 이전 가능	
세 제 조 치	기여 시	• 기업주: 전액손금 • 가입자: 전액 사회보험료 공제	
	운용 시	• 특별법인세 2014년 3월 말까지 유예	
	지급 시	• 연금: 잡소득으로 과세(단, 공적연금 등 공제) • 퇴직(탈퇴)일시금: 퇴직소득세 과세	
		• 유족일시금: 비과세	

2. 적격퇴직연금

가. 개요

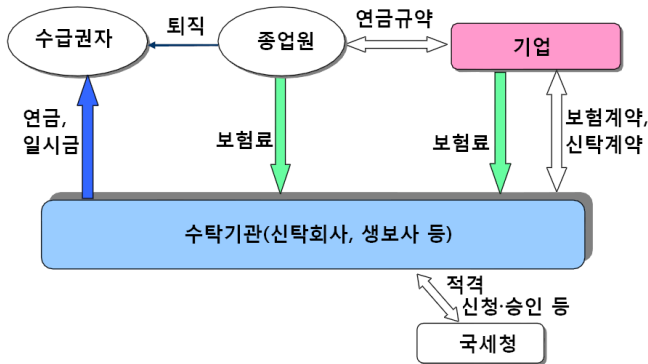
적격퇴직연금(Tax-Qualified Pension Plans)은 미국의 적격연금제도(qualified pension plan)를 모방하여 1962에 도입된 퇴직연금제도이다.

동 연금은 정부가 사외적립을 통하여 퇴직급여 재원 마련하는 기업을 장려하기 위하여 세제상의 혜택을 제공하는 퇴직연금제도로써 도입되었다. 동 연금은 고도 경제성장기에서 임금상승 등에 의한 퇴직금 부담의 평준화, 고용의 안정, 노무관리의 효율성을 확대하는 수단으로 널리 활용되기도 하였다.

동 연금은 기업이 〈그림 Ⅲ-10〉과 같이 수탁 금융회사와 연금계약을 체결하고 장래의 퇴직급여 지급을 위해 연금자산을 사외에 적립하는 확정급여형 퇴직

연금제도로써 세법상 적격요건⁶³⁾을 충족하여 국세청장의 승인을 받을 경우 기업과 종업원에 세제혜택이 제공된다.

〈그림 Ⅲ-10〉 적격퇴직연금의 운영체계



자료:堀江奈保子(2009. 8).

동 연금은 시행 이후 후생연금기금과 함께 40여 년간 일본의 대표적인 퇴직 연금제도로 순조롭게 성장을 하였다. 그러나 1990년대 이후 적립금 운용환경이 급격히 악화되면서 퇴직급여의 수급권 보호 등에 대한 문제가 지속적으로 제기 되어 신 퇴직연금제도의 등장과 함께 장래에 폐지를 결정하게 되었다. 즉, 동 연금은 확정급부기업연금법(2001)에 따라 2002년 4월 이후부터는 신규계약 체결은 인정되지 않으며, 기존의 계약도 2012년 4월 1일부터는 세제상의 우대조치를 받을 수 없게 되어 2012년 3월부터 사실상 종료된다.⁶⁴⁾

그러므로 2002년 4월부터 적격퇴직연금 가입 기업이 세제상의 우대조치를 받기 위해서는 후생연금기금, 확정급부기업연금(규약형, 기금형), 확정각출연금, 기타 퇴직급여제도로 이전할 필요가 있다. 다만, 세제혜택이 필요하지 않는 비영리회사의 경우 계약유지를 지속할 수도 있다.

63) 법인세법 시행령 제159조에 규정하는 모든 요건은 퇴직연금의 지급만을 목적으로 할 것, 가입자격, 수급자격, 연금액 결정, 연금수리, 과거근무채무의 상각 등이 정해져 있었으나, 신 퇴직연금제도가 도입됨에 따라 적격연금의 신규계약이 폐지되었고 동 조문은 삭제되었다.

64) 確定給付企業年金法 부칙 제1조·제5조 관련.

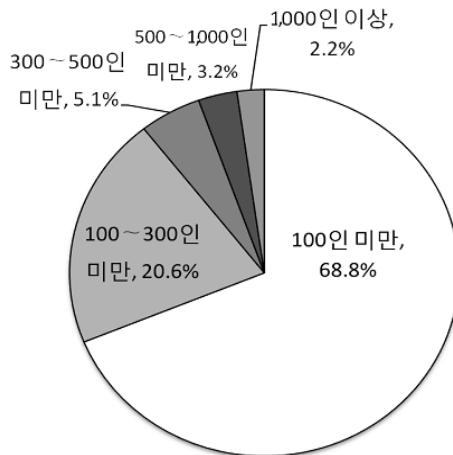
나. 도입체계

1) 가입요건

적격퇴직연금은 기업 가입의 편의성을 위하여 연금수급 자격 및 급여수준 등에서 비교적 자유로운 설계를 할 수 있는 등 중소기업에게 적합한 연금모델이다. 즉, 동 연금은 근로자 15인 이상(특례형의 경우 500인 이상)의 법인 사업장에 종사하는 근로자를 대상으로 한다.⁶⁵⁾ 그러므로 법인의 임원(사용인 겸직 임원은 제외), 개인사업자 등의 가입은 불가능하다.⁶⁶⁾ 가입기간은 원칙적으로 가입자격 취득 직후로 하며 구체적 기간은 자율적으로 정할 수 있다.

적격퇴직연금에 가입한 기업규모별 비중은 <그림 Ⅲ-11>과 같이 근로자 수 100명 미만의 기업과 100~300명의 기업이 각각 68.8%와 20.6%를 차지하여 대부분이 중소기업 이하의 기업이 가입하고 있다.

〈그림 Ⅲ-11〉 적격퇴직연금제도 기업규모별 가입건수



주: 2010년도 기준.
자료: 企業年金聯合會(2012).

65) 日本アクチュアリー会(2006).

66) 法人税法施行令 부칙 제16조 관련.

2) 제도 유형

적격퇴직연금은 법인세법에 근거한 적격퇴직연금(근로자 15인 이상)과 조세 특례법에 근거한 특례퇴직연금(500명 미만)으로 구분된다. 특례형은 인적요건, 연금수급자격, 지급기간, 급부수준 등의 요건에 미달할 경우 적격퇴직연금보다 낮은 수준의 세제혜택이 제공된다.

3) 계약형태

적격퇴직연금은 기업주가 수탁 금융회사와에 적격퇴직연금 계약을 체결함으로써 시작된다. 즉, 기업주는 신탁회사의 신탁계약, 생명보험회사의 생명보험계약, 농협의 생명보험공제계약 중에서 선택하여 계약을 체결할 수 있다.⁶⁷⁾ 수탁 금융회사는 근로자 퇴직 시 퇴직연금을 지급하기로 약정하며, 이에 대한 반대급부로 기업주는 근로자를 수익자로 하여 부담금을 납입한다.

4) 부담방법

부담금은 연간 1회 이상 정기적으로 사업주가 부담하는 것이 원칙이지만 총 부담금의 50%를 넘지 않는 범위에서 근로자가 추가로 부담하는 것이 가능하여 노사의 공동부담이 가능하다.

부담금은 정액 또는 급여의 일정비율을 곱한 방법 등에 기초하여 산출된 금액에 따를 것이 사전에 정해져야 한다. 부담금 및 급부금의 산출은 예정이율이 기준이율 이상이야 할 것, 예정사망율, 예정승급률 또는 예정탈퇴율은 산출시점의 상황에 따라 합리적으로 계산할 것 등 적정한 연금수리 기준에 근거해야 한다.⁶⁸⁾

67) 법인세법 부칙 제20조 관련.

68) 법인세법시행령 부칙 제16조 관련.

5) 지급요건

적격퇴직연금은 퇴직을 지급사유로 하는 퇴직급부제도이므로 재직 중인 경우 퇴직급부를 지급하지 않는 것이 원칙이다.

연금지급은 연령 및 근속기간, 기타 사유 등에 따라 연금계약에서 합리적으로 결정할 수 있는데, 이때 고려되어야 할 점은 지급개시 연령이 사망 또는 질병으로 퇴직하는 경우를 제외하고 사회통념상 지차지게 낮지 않아야 하는 원칙이 적용된다는 것이다. 지급 개시연령은 정년연령으로 하는 것이 일반적이지만 명시하지 않을 경우 공적연금인 기초연금의 지급 개시연령으로 한다. 다만, 근속 기간이 적을 경우에는 연금 외에 일시금 지급이 가능하다.

6) 급부수준

적격퇴직연금의 급부는 퇴직 시 퇴직연금과 유족연금이 지급되지만 후생연금 기금과 같이 장애급부는 지급되지 않는다. 연금의 지급기간은 종신연금을 원칙으로 하는 후생연금기금과 달리 5년 이상의 유기형 또는 종신행으로 지급된다. 그러나 근속 기간이 적을 경우에는 연금 외에 일시금 지급이 가능하다.⁶⁹⁾

지급방법은 연금 이외에 일정한 사유에 의해 일시금을 가입자가 선택할 수 있다. 이에 해당되는 사유는 재해, 심각한 질병, 후유증을 동반하는 심신장애, 사망, 주택의 취득, 가족의 결혼 또는 진학, 채무변제, 연금액이 소액일 경우 등이 있다.

연금 급부는 적정한 연금수리에 근거하여 급부를 산출할 필요가 있다. 2009년을 기준으로 살펴보면 연평균 연금액은 124.4만 엔(월 103,678엔)이며, 일시금 평균 금액은 392만 엔 이다.⁷⁰⁾

69) 법인세법시행령 부칙 제16조 관련.

70) 企業年金聯合會(2012).

〈표 Ⅲ-8〉 적격퇴직연금 도입체계의 주요내용

구분		적격퇴직연금	특례퇴직연금
시행시기		1962. 4. 1	1993. 4. 1
근거법		법인세법	조세특별조치법
운영주체		기업 등	
설립		국세청장관 승인	
퇴직연금사업자		생명보험회사, 신탁회사, 투자일임업자	
가입 요건	대상자	퇴직금지급대상이 되는 종업원 (상근임원은 불가, 사용인 겸 임원은 가능)	
	인적 요건	• 계약 체결 시: 15인 이상 • 계약 유지 시: 10인 이상	• 단독형(500명 미만) • 종합형(500명 미만)
급부 내용 · 지급 요건	지급기간	일시금 또는 5년 이상 유기연금	원칙적으로 종신연금
	노령급부	정년퇴직, 중도퇴직이 지급사유	
	장애급부	없음	
	유족급부	임의, 지급방법 등은 규약에 규정 (연금 또는 일시금)	
부담금	부담금	전액 기업주 부담이 주류 (일부가입자부담도 可)	
	기여	연 1회 이상 정기적	
	현물기여	가능	

다. 운용체계

동 연금은 법인세법상 수탁 금융회사에 대한 특별한 자산운용 규제가 존재하지 않으므로 해당 금융회사의 근거법인 신탁법과 보험업법 등의 자산운용규제를 준수해야 한다.

그러나 동 연금은 법인세법상 최소 적립의무, 적립금의 부족과 해소 방법, 잉여금 발생 시 기업주에 반환, 재정검증 절차, 수탁자 책임에 대한 법규 및 가이드라인, 정보공시, 지급보장제도 등의 수급권 보호 규정이 존재하지 않아 기업의 도산 및 종업원 전직 시 수급권 보호가 미흡한 연금모델로 평가된다.

〈표 Ⅲ-9〉 적격퇴직연금 운용체계의 주요내용

구분	적격퇴직연금
운용상품	신탁상품, 생명보험, 생명보험공제
운용규제	보험업법 및 신탁법 등의 자산운용 규제 적용
재정검증	규정 없음
적립부족	규정 없음
적립금 잉여	기업주에 반환
수급권 보호	수급권 보호(최소 적립의무, 미적립 해소의무, 재정검증, 수탁자 책임, 정보공시), 수탁자 책임, 지급보장제도 규정 없음
수탁자 책임	규정 없음
지급보장제도	규정 없음

라. 종료체계

1) 지급보장제도

적격퇴직연금은 지급보장제도가 없다.

2) 타 제도로 이전 방식

적격퇴직연금의 취급은 2002년 4월부터 신규계약은 인정하지 않고, 기존 계약은 세제혜택을 받기 위해서는 2012년 3월까지 기존 제도를 해약하고 다른 퇴직연금 제도로 이동이 필요하다.

동 연금에서 타 제도로 이동 시 세제혜택의 지원이 지속될 수 있는 퇴직급여 제도는 후생연금기금, 확정급부기업연금(기금형·규약형), 기업형 확정각출연금, 중소기업퇴직금공제 등이다. 이 중에서 후생연금기금, 확정급부기업연금은 DB형이기 때문에 급여와 근속연수 등에 따라 장래의 연금액이 사전에 결정되고, 기업이 운용위험을 지며, 기업의 재무제표 상에 퇴직연금채무를 계상할 필

요가 있다. 또한, 매년 수급권 보호를 위한 적립수준의 검증이 필요하며, 적립수준이 일정한 기준에 미달한 경우에는 추가적인 부담금을 기여한다. 아울러 후생연금기금은 공적연금의 기능을 일부 대행하고 일정 수준을 종신연금으로 지급해야 하는 특징이 있다.

반면, 확정각출연금은 기업이 운영위험을 지지 않고 퇴직급부채무의 계상이 불필요한 특징이 있다. 또한 확정각출연금은 직원이 퇴직할 경우 원칙적으로 60세 이전엔 중도인출이 없고, 운영위험은 근로자가 부담하므로 근로자에 대한 투자교육이 필요하다는 특징이 있다.⁷¹⁾

〈표 Ⅲ-10〉 적격퇴직연금에서 타 제도로 선택방법과 주요 특징

선택 방식	주요 특징
후생연금기금	장래의 급부를 확인하고, 일정 수준은 종신연금으로 지급 • 후생연금(공적연금)의 일부를 대행 • 기업이 운영위험을 부담, 운용실적에 따라 부담금의 추가 기여가 필요 • 재무제표 상 퇴직급부채무 계상 필요
확정급부기업연금 (기금형·규약형)	• 장래의 급부액이 확정 • 적격퇴직연금과 구조가 비슷하기 때문에 자사의 퇴직급여제도에 부합한 급부설계 가능 • 기업이 운영위험을 부담, 운용실적에 따라 부담금의 추가 기여가 필요 • 재무제표상 퇴직급부채무 계상 필요
확정각출연금 (기업형)	• 근로자가 직접 운용지시 하고, 운용실적에 따라 지급금액 변동 • 근로자가 운영위험을 부담하므로 기업은 근로자에게 충분한 설명 및 투자교육을 책임부담 • 60세 이전에 은퇴해도 원칙적으로 중도인출 불가 • 재무제표상 퇴직급부채무 계상 필요
제도 폐지 후 청산	• 적립금은 근로자, 수급자 등에게 귀속 • 해약환급금은 일시소득으로 과세대상
계속	• 세제혜택 없음

자료:堀江奈保子(2009).

71) 堀江奈保子(2009).

3) 세제적격 요건

적격퇴직연금은 법인세법 시행령 제159조에서 정하고 있는 적격요건을 충족하고 국세청장관의 승인을 받아야 한다. 동 시행령에서 규정하고 있는 14가지의 세제적격요건은 <표 Ⅲ-11>과 같이 요약할 수 있다.

<표 Ⅲ-11> 적격퇴직연금의 세제적격 요건

요건	내용
① 계약의 목적	퇴직연금(일시금 포함) 지급을 목적으로 할 것
② 계약의 형태	신탁계약과 생명보험계약, 생명보험공제계약
③ 가입자의 범위	법인의 임원(사용인 겸직 임원은 제외), 개인사업주 또는 이와 생계를 같이 하는 친족은 가입 불가능
④ 예정이율	예정이율은 재정 재계산 시 이외에는 변경하지 않을 것
⑤ 적정한 연금수리	보험료 및 급부금은 계산기초율 등 적정한 연금수리에 근거하여 합리적으로 계산
⑥ 보험료의 사전결정	정액 또는 급여에 일정비율을 곱하는 방법
⑦ 과거근무 채무상각	정액, 급여의 일정비율 또는 채무현재액의 일정비율
⑧ 초과유보액의 취급	계약 후 5년 이내에 일정기간이 경과 시 마다 당해 계약에 관한 신탁 재산 또는 적립금액을 재평가하여 연금적립금액이 예정 급부액을 초과하는 경우 그 초과부분을 보험료로 충당하거나 기업주에게 환급
⑨ 기업주에 대한 적립금의 반환금지	급부를 위한 적립금은 다음의 경우를 제외하고는 기업주에 반환금지 • 후생연금기금, 신 DB제도, DC제도, 기타 제도로 이행 • 운용기관 간의 적립금 이전
⑩ 해약환급금의 종업원 귀속	계약의 전부·일부가 해약된 경우 해약 시의 적립금은 종업원에게 반환
⑪ 급부감액	기여금의 불입이 곤란한 경우를 제외하고 감액을 행하지 않을 것
⑫ 차별적 취급 금지	종업원 간의 차별적 취급 금지
⑬ 금지행위	기업주가 수탁기관으로부터 유리한 조건으로 대출 등의 특별이익 수수의 금지, 신탁계약의 경우 기업주는 신탁재산의 운용에 대하여 개별적인 지시 금지
⑭ 계약의 계속성	당해계약이 상당기간 계속된다고 인정되어야 함

자료: 企業年金聯合會(2012).

4) 세제지원

적격퇴직연금에 대한 세제혜택은 기여, 운용, 지급단계로 구분되어 적용된다. 먼저 기여단계의 세제는 기업주가 기여하는 부담금은 전액 손비처리 하되, 가입자의 부담금은 생명보험료 소득공제 대상이 된다. 세법 개정예 따라 보험료 소득공제 한도가 인상되어 2012년부터 6만 8천 엔(소득세 4만 엔과 주민세 2만 8천 엔)의 소득공제 혜택이 제공된다.

운용단계에서는 다른 퇴직연금제도와 동일하게 자산운용이자에 대해 비과세 혜택을 제공하며, 적립금(근로자 부담금 제외)에 대해 1.173%(국세 1%, 지방세 0.173%)의 특별법인세 과세하는데 단 2014년 3월 말까지 과세가 유예되고 있다. 적립금의 1%는 손비처리가 되어 해당소득에 대한 과세가 연금소득의 지급 시까지 이연된다.

지급단계에서는 퇴직연금은 잡소득세 대상으로 공적연금공제 대상이 되며, 일시금은 퇴직소득세 과세대상으로 퇴직소득공제가 적용된다. 다만, 여기서 지급금 중에서 근로자의 부담금이 있는 경우에는 급부금액에서 이 부분에 상당하는 금액을 공제한 금액이 과세대상이 된다. 유족급부금은 상속세의 과세대상이 된다.

〈표 Ⅲ-12〉 적격퇴직연금 종료체계의 주요내용

구분		적격퇴직연금
지급보장제도		없음
탈퇴 일시금		• 가입기간 3년 이상 지급 가능 • 퇴직 시에 지급
통산제도		기업연금연합회·DC제도로 자산이전 가능 (단, 규약에서 정할 경우 후생연금기금, 신 DB제도로 이전 가능)
세제 조치	기여 시	• 기업주: 전액손금 • 가입자: 생명보험료 소득공제
	운용 시	• 특별법인세 2014년 3월 말까지 유예
	지급 시	• 연금: 가입자 기여분 제외하여 잡소득으로 과세

3. 시장 현황

가. 후생연금기금의 시장 현황

1) 가입 현황

후생연금기금은 과거 고도 경제성장기에 대표적인 퇴직급여제도로 성장해 왔다. 기금형제도가 높은 임금인상을 반영한 퇴직급여를 사외에 적립할 수 있고 기금 설립을 통해 근로자의 관여도를 높일 수 있는 장점이 널리 인식되었기 때문이다. 그러나 동 기금은 저금리 장기화 및 자산운용 환경 악화로 인한 기금 탈퇴와 정부의 신 퇴직연금제도의 활성화 정책 등에 따라 현재 급격한 쇠퇴기를 거치고 있으며, 기금 탈퇴자의 신 제도로의 유입현상이 크게 확대되고 있다.

후생연금기금의 가입현황을 살펴보면 1966년도 142개 기금에 50만 명이 가입한 이후 가장 절정기인 2000년도 1,801개 기금에 약 1,140만 명이 가입하였으나 신 퇴직연금제도 도입된 2001년도부터 급격히 감소하기 시작한다. 연기금 가입이 2001년도 이후 지속적으로 감소하여 <표 Ⅲ-13>과 같이 2010년도 588개 기금에 약 4,300만 명이 가입하는 수준으로 급감하였다.

<표 Ⅲ-13> 후생연금기금 가입현황 추이

구분	1966	1970	1980	1990	2000	2001	2005	2009	2010
기금 수 (개)	142	713	991	1,474	1,801	1,737	687	608	588
가입자 수 (천 명)	500	3,910	5,964	9,845	11,396	10,871	6,310	4,307	4,302

자료: 企業年金聯合會(2012).

이에 따라 후생연금기금의 가입률도 급격히 하락하고 있는데 가장 절정기인 2000년도의 경우 <표 Ⅲ-14>과 같이 전체 근로자 중에서 가입한 비율이 35.4%에 육박하였다. 그러나 2001년도부터 감소하기 시작하면서 2004년도 가입률이

10%대로 추락한 이후 2008년도 이후부터는 12%대 수준으로 지속하고 있다. 현재 후생연금기금의 신 퇴직연금제도로 이전이 대부분이 완료된 상태이므로 향후 가입률의 큰 변화는 없을 것으로 판단된다.

〈표 Ⅲ-14〉 후생연금기금 가입률 및 점유율 추이

구분	2000	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
가입률 ¹⁾ (%)	35.4	34.4	18.6	16.0	14.0	13.4	12.7	12.6	12.5
점유율 ²⁾ (%)	54.1	54.0	35.9	31.9	31.0	28.0	27.3	25.6	14.9

주: 1) 5인 이상 근로자(후생연금보험 적용사업소) 대비 가입자 수 기준.

2) 퇴직연금시장에서 가입자 수 점유율.

자료: 企業年金聯合會(2012).

후생연금기금은 전술한 바와 같이 단독형 이외에 연합형, 종합형의 형태로 하나 이상의 기업이 공동으로 기금을 설립할 수 있다.

기금의 형태별 가입현황을 살펴보면 〈표 Ⅲ-15〉와 같이 최근 기금 수가 연합형보다 종합형이 현저하게 많다. 이는 종합형의 경우 유사 동종업계 등이 공동으로 기금을 설립하는 방식인 반면, 연합형의 경우 자회사가 있는 대기업에서 활용되는 방식으로 최근 대기업을 중심으로 기금 이탈이 상대적으로 급증하고 있기 때문이다. 특히, 대기업이 공동으로 설립하는 형태의 경우 주로 중소기업의 공동 설립하는 형태보다 가입 기업들 간의 제도 해산 또는 이전 등에 대한 동의 절차 등의 의사결정이 상대적으로 신속하게 이루어질 가능성이 높다. 이러한 특성이 연합형 기금 수 감소에 큰 영향을 미친 것으로 판단된다.

〈표 Ⅲ-15〉 후생연금기금 가입현황 추이

연도	기금 수(개)			
	단독형	연합형	종합형	합계
1966	90	47	5	142
1970	334	246	133	713
1980	387	364	240	991
1990	475	545	454	1,474
2000	536	636	629	1,801
2001	506	605	626	1,737
2005	71	91	525	687
2009	53	59	496	608
2010	42	51	495	588

자료: 企業年金聯合會(2012).

단독형, 연합형, 종합형의 기금 수는 가입 절정기인 2000년도에 각각 536개, 636개, 629개로 거의 유사한 수준이었다. 그러나 2001년도 신 퇴직연금제도 등장 이후 단독형과 연합형의 기금 수가 급감하기 시작함에 따라 2010년도 현재 종합형 기금이 대부분을 차지한다. 현재 단독형, 연합형, 종합형의 기금 수는 각각 42개, 51개, 495개가 존재하고 있다.

일본의 퇴직급여제도 가입의 특징 중에 하나는 우리나라와 달리 하나의 퇴직급여제도에 가입하는 것이 아니라 기업 또는 근로자별 하나 이상의 다양한 퇴직급여제도에 가입하고 있다는 것이다. 병행 가입할 수 있는 퇴직급여제도 종류에는 퇴직일시금, 퇴직금공제, 사립학교교직원 공제, 후생연금기금, 적격퇴직연금, 확정급부기업연금, 확정각출연금 등이 있다.

일본에서 지급보장사업 및 기금의 재정검증 확인업무를 수행하는 기업연금 연합회가 2010년도에 전체 기금(588개)을 대상으로 퇴직연금 가입 실태조사를 하였다. 이 실태조사에 의하면 후생연금기금과 타 퇴직급여제도를 동시에 병행하여 시행하고 있다는 기금 수가 571개로 전체에서 97.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 퇴직급여제도를 시행하고 있는 일본 기업의 대부분이 복수의 퇴

직급여제도를 병행하여 실시하고 있으며, 근로자들이 최소한 하나 이상의 퇴직급여제도를 가입하고 있는 것을 의미한다.

후생연금기금이 병행하고 있는 퇴직급여 유형을 살펴보면(복수응답 포함) 적격퇴직연금이 420개로 가장 많고 중소기업퇴직금공제가 417개, 특정퇴직금공제제도 340개, 확정각출연금 289개, 확정급부기업연금 254개의 순으로 나타났다. 그 결과 후생연금기금의 타 퇴직급여와 병행은 신 퇴직연금제도 보다는 적격퇴직연금과 중소기업퇴직금공제 등 기존의 퇴직급여제도를 더 선호하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 Ⅲ-16〉 후생연금기금과 병행하고 있는 타 퇴직연금제도

(n=571)

확정급부 기업연금	화정각출 연금	적격퇴직 연금	사학 공제	중소기업 퇴직금공제	특정퇴직금공제 제도	기타
254	289	420	4	417	340	282

주: 복수응답 포함.

자료: 企業年金聯合會(2011).

후생연금기금 해산 수는 자산운용이 급격히 악화되면서 2000년도 이후 적립금 운용이 마이너스 수익률을 기록함에 2000년도와 2001년도에 각각 29개, 59개의 기금이 해산하였다. 또한, 신 퇴직연금제도로의 전환정책에 따른 대행제도 반환 허용(2002) 직후 73개로 크게 증가하였다. 그 이후 해산 수는 2003년도 92개로 정점을 기록한 뒤 2006년도 8개로 줄어들면서 점차 감소하는 추세를 보이고 있다.(〈표 Ⅲ-17〉 참조)

〈표 Ⅲ-17〉 후생연금기금 해산 추이

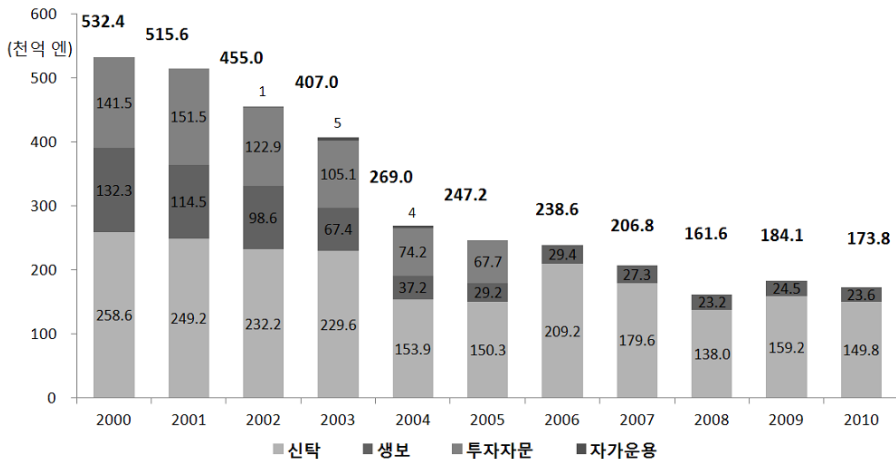
연도	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2007	2008	2009	2010
해산 수 (개)	29	59	73	92	81	8	11	4	3	5

자료: 企業年金聯合會(2012).

2) 연금자산 및 운용 현황

후생연금기금의 자산규모는 절정기인 2000년도에 53.2조 엔을 상회하였으나 기금 이탈현상에 따른 기금자산의 지속적인 감소로 2010년도 약 17.4조 엔에 머무르고 있다. 특히, 기금 자산은 법률 개정 등에 따라 후생연금기금의 타 퇴직연금 제도로 통산성을 강화한 2004년도의 경우 기금 가입률이 큰 폭으로 하락하면서 <그림 Ⅲ-12>와 같이 자산규모가 전년 대비 약 13.8조 엔이 감소한 26.9조 엔이었으나 이후 점진적으로 하향 안정화되는 추세를 보이고 있다.

<그림 Ⅲ-12> 후생연금기금의 금융권역별 수탁 자산액 추이



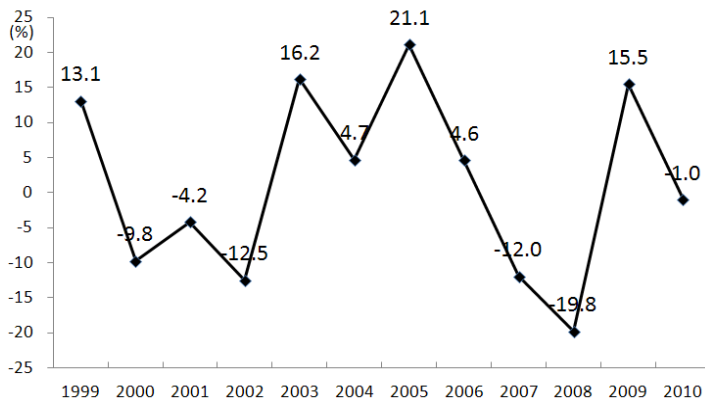
자료: 企業年金聯合會(2011)

기금의 자산운용은 1990년대 초까지만 해도 신탁은행이나 생보사에 한정되었으나 그 이후 자금운용의 효율화 관점에서 투자자문사에 위탁운용하고 자가운용이 허용되는 등 자산배분규제와 운용규제가 크게 완화되었다. 그 결과 기금운용은 신탁, 생보와 함께 투자자문을 통해 다양하게 운용되어 왔으나, 2000~2006년도 간의 추이를 살펴볼 때 여전히 신탁과 생보를 통한 운용비중이 높게 나타났다.

한편, 후생연금기금의 수익률은 주가 폭락 및 초저금리 시대 장기화 등 자산운용 환경이 급격히 악화됨에 따라 <그림 Ⅲ-13>과 같이 2000년도에 -9.83%로 급락한 이후 2002년도에 -12.55%의 최악의 수익률을 기록하기도 하였다.

그 이후 주식시장이 안정되고 자산운용 환경의 불확실성이 제거되는 등 일본 경제가 다소 안정되면서 2004년도 4.7%, 2005년도 21.1%, 2006년도 4.2% 등 양(+)의 운용수익률을 유지하였다. 그 이후 미국발 글로벌 금융위기의 영향으로 2007년도와 2008년도에는 각각 -12.03%, -19.8%의 운용수익률을 기록하였으나 2009년도에 다시 15.5%로 양의 수익률로 급반전하였으며, 유럽 재정위기로 인하여 다시 -1.0%의 수익률로 변화하는 추세를 보이고 있다.

<그림 Ⅲ-13> 후생연금기금 운용 수익률 추이



주: 운용수익률은 '수정종합이율(= (종합수익 / 기중 평균잔액) × 100)'임.
 자료: 企業年金聯合會(2011)

3) 지급현황 추이

후생연금기금의 지급자는 기업의 기금 이탈현상으로 2001년도부터 2009년도 까지 지속적으로 감소하였다. 기금 지급자 수는 <표 Ⅲ-18>과 같이 2002년도 약 332만 명으로 정점에 도달하였으나 2010년도 약 275만 명으로 정점대비 약 57만 명이 감소하였다.

후생연금기금이 수급자에게 지급하는 월평균 지급액은 <표 Ⅲ-18>과 같이 2001년도 약 4만 7천 엔에서 2010년도 4만 엔으로 감소하였다. 특히, 일시금 수급자를 제외한 월평균 수급액은 2001년도 약 6만 8천 엔에서 2010년도 2만 7천 엔으로 급감하였다. 이처럼 월평균 지급액이 적은 이유는 전술한 바와 같이 근로자의 퇴직급여제도 병행 가입 때문이며, 평균지급액이 지속적으로 감소하고 있는 이유는 급여수준이 상대적으로 높은 대기업이 대거 이탈하고 있기 때문으로 판단된다.

기금의 평균 지급액을 항목별로 살펴보면 2001년도 월평균 지급액은 대행부분과 가산부분이 각각 약 2만 9천 엔(63% 비중)과 약 1만 7천 엔(37% 비중)으로 대행부분이 현저하게 높다. 이는 기금 수급자들이 월평균 수급액 중에서 소득 비례 공적연금에 해당하는 대행부분으로 63%를 수급하고 나머지 37%를 퇴직급여로 수급하는 것을 의미한다. 이러한 추세가 지속됨에 따라 2010년도 대행부분과 가산부분의 월평균 지급액은 각각 3만 3천 엔(81.4% 비중)과 7만 4천 엔(18.6% 비중)으로 더욱 격차를 보이고 있다.

<표 Ⅲ-18> 후생연금기금 수급자 수와 평균지급액 추이

구분 (연도 말)	전체			추가급여부분 완전일시금 선택자 제외		
	수급자 수 (명)	월평균연금액(엔)		수급자 수 (명)	월평균연금액(엔)	
		대행 + 추가	추가부분만		대행 + 추가	추가부분만
2001	3,156,953	47,473	17,562	1,383,468	68,384	37,297
2002	3,319,693	49,867	18,731	1,452,648	72,106	39,910
2003	3,014,435	46,952	16,389	1,212,769	69,168	36,942
2004	2,488,282	40,345	11,073	960,819	55,860	24,915
2005	2,329,853	34,530	7,056	857,687	45,473	15,822
2006	2,232,250	37,983	7,913	808,776	49,754	17,859
2010	2,751,436	40,000	7,425	1,016,799	27,260	14,412

자료: 企業年金聯合會(2011).

한편, 후생연금기금의 일시금과 연금 지급 비중은 최근 3년간 비슷한 수준으로 나타나 후생연금기금이 연금제도임에도 불구하고 일시금 선택률이 다른 퇴직연금제도에 비해 높은 것으로 평가된다. 후생연금기금의 일시금 선택 비율을 살펴보면 <표 Ⅲ-19>와 같이 2000년도 43.0%로 연금 선택률이 57%로 다소 높았으나 기업의 기금 이탈현상이 높았던 2006년도에 59.2%로 정점에 달하였다가 다시 감소하는 추세를 보이고 있다. 이에 따라 2010년도 현재 일시금과 연금 선택의 비율은 각각 48%와 52%로 비슷한 수준인 것으로 나타났다. 일시금 수급률이 높은 것은 기금의 월 평균지급액이 비교적 소액⁷²⁾이고, 수급자의 일시적인 생활자금 수요, 일시금과 연금 지급에 대한 세제혜택이 큰 차이가 없기 때문인 것으로 판단된다.

<표 Ⅲ-19> 후생연금기금 일시금 선택률 추이

연도	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2007	2008	2009	2010
비중 (%)	43.0	47.6	50.8	57.1	53.7	59.2	51.2	52.8	50.2	48.0

자료: 企業年金聯合會(2012).

나. 적격퇴직연금 시장현황

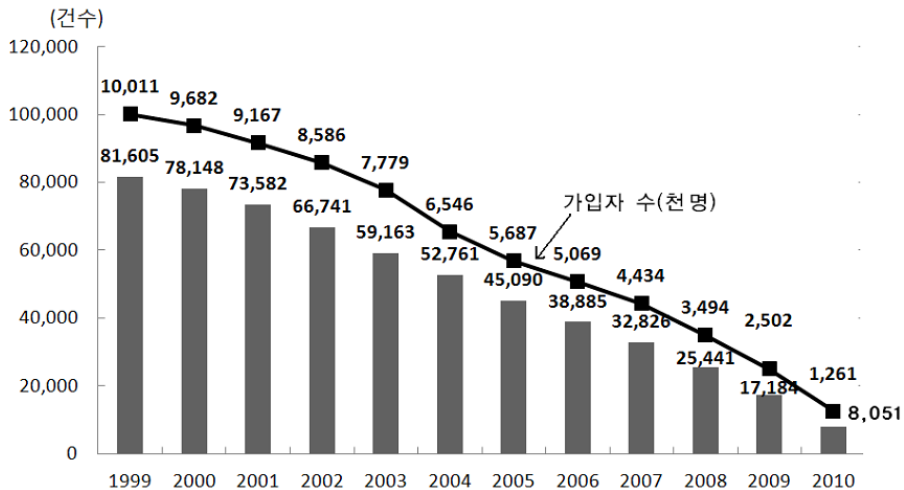
1) 가입 현황

적격퇴직연금은 최소 15인 이상의 근로자를 고용하고 있는 기업이 단독으로 퇴직연금사업자와 체결하는 퇴직연금제도로 주로 중소기업 등에 의해 활용되어 왔다. 동 연금은 가장 활발하게 가입되던 1995년도에 계약건수가 약 9만 건, 가입자 수가 약 1,000만 명 이상으로 크게 확산되어 있었다. 또한, 2001년도 퇴직연금 대개편 직전에도 가입자 수와 가입 기업의 수가 약 917만 명과 73,582개

72) 2010년도 기금 수급자의 월평균 지급액은 27,260엔에서 40,000엔 사이에 있다.

사업소로 후생연금기금 가입자규모(1,087만 명) 다음으로 가장 많은 가입자 수를 기록하였다.

〈그림 Ⅲ-14〉 적격퇴직연금 계약건수 및 가입자 수 추이



자료: 生命保險協會・信託協會・農協, 企業年金の受託現況(2012).

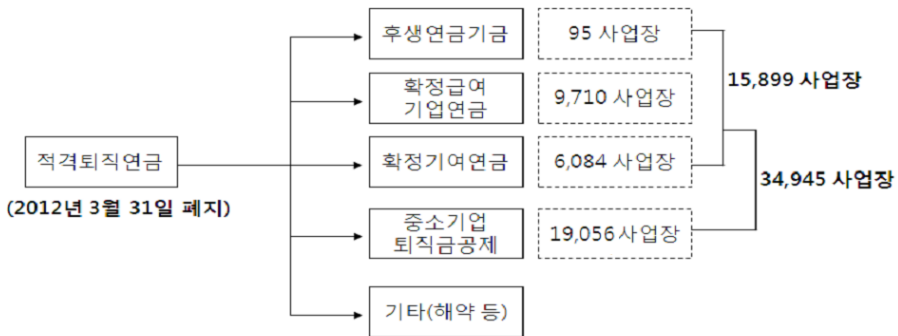
그러나 신규로 제정된 확정급부연금법에 의해 2002년 4월 이후부터는 적격퇴직연금의 신규계약의 체결은 인정되지 않는다. 또한, 신제도 적용으로부터 10년 후인 2012년 4월 1일부터는 기존의 계약도 세제상의 우대조치를 받을 수 없게 되어 사실상 2012년 3월 31일 이후로 적격퇴직연금이 폐지된다. 만일 계속해서 세제상의 우대조치를 받기 위해서는 연금계약을 취소하거나 후생연금기금이 나 확정급부기업연금 또는 확정각출연금 등의 기업연금제도로 전환하도록 되어 있다.

이에 따라 2001년 이후 가입현황을 살펴보면 가입기업 수는 〈그림 Ⅲ-14〉와 같이 2001년도 73,582개소에서 2009년도 17,184개소로 56,398건 감소하였고, 가입자 수는 2001년도 917만 명에서 2009년도 250만 명으로 667만 명 줄어들게 되면서, 2012년 3월 제도폐지를 앞두고 순조로운 전환이 이뤄지고 있는 것으로

판단된다.

이와 같은 제도변화에 따라서 2001년도에 적격퇴직연금 가입기업(73,582개소) 중에서 <그림 Ⅲ-15>와 같이 2010년도 기준으로 34,945개 기업이 타 퇴직급여 제도로 이동하여 전환율이 47.5%를 기록하였고, 특히 확정급여 기업연금, 확정기여연금 등 신 퇴직연금제도로의 전환율은 21.5%이다.

<그림 Ⅲ-15> 적격퇴직연금의 타 퇴직연금제도 전환 현황



자료: 厚生労働省(2010).

적격퇴직연금의 2001년도에서 2010년도 사이 다른 퇴직급여제도로 전환은 기업 규모가 작을수록 전환율이 높은 것으로 나타났다. 2001~2010년도 중 적격퇴직연금의 기업규모별 제도 전환은 100인 미만의 소기업(90.2%)에서 가장 활발하게 이뤄졌고, 다음으로 100~999인 중소기업(86.1%), 300~999인 중소기업(84.0%), 1천 명 이상 대기업(83.4%)의 순으로 나타났다.

<표 Ⅲ-20> 적격퇴직연금 가입 및 제도전환 추이

(단위: 사업소 개수, %)

구분	100인 미만	100~299인	300~999인	1,000인 이상
2001년도(a)	56,406	11,891	4,194	1,091
2010년도(b)	5,541	1,656	672	181
c(=a-b)	50,865	10,235	3,522	910
감소율(c/a)	90.2	86.1	84.0	83.4

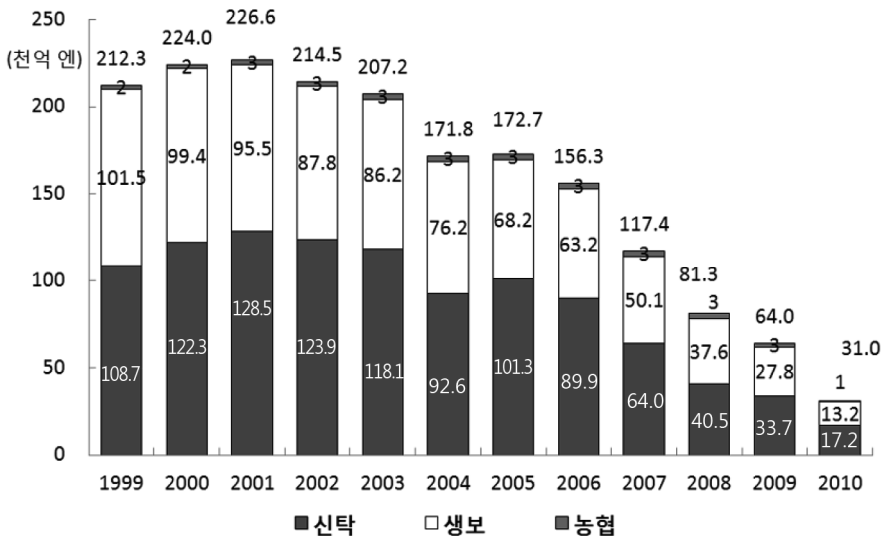
자료: 企業年金聯合會(2012).

2) 연금자산 및 운용 현황

적격퇴직연금의 연금자산 규모는 타 퇴직급여제도로 전환현상에 따라 지속적으로 감소하고 있다. 연금자산 규모는 <그림 Ⅲ-16>과 같이 2001년도 22.7조 엔에서 2010년도 3.1조 엔으로 9년 만에 19.6조 엔 감소하였다.

적격퇴직연금 자산의 금융권역별 수탁실적은 신탁, 생보, 농협의 순으로 높으며, 연금자산 규모 감소에 따라 각각의 수탁실적이 감소하고 있다. 연금자산의 신탁, 생보, 농협의 수탁비중은 2010년도 각각 55.4%, 42.4%, 2.1%의 순으로 나타났다. 또한, 수탁금액 추이를 살펴보면 신탁회사의 수탁금액 감소폭이 가장 큰 것으로 나타났다. 신탁회사⁷³⁾는 2001년도 12.8조 엔에서 2010년도 1조 7천억 엔으로 11.1조엔 감소하였으며, 다음으로 생명보험회사는 2001년도 9.5조 엔에서 2010년도 1조 3천억 엔으로 8.2조 엔 감소하였다.

<그림 Ⅲ-16> 적격퇴직연금 금융권역별 수탁 자산액 추이



자료: 企業年金聯合會(2012).

73) 신탁업 겸영 금융회사 포함한다.

Ⅳ. 신 퇴직연금제도 운영체계

1. 확정급부기업연금

가. 개요

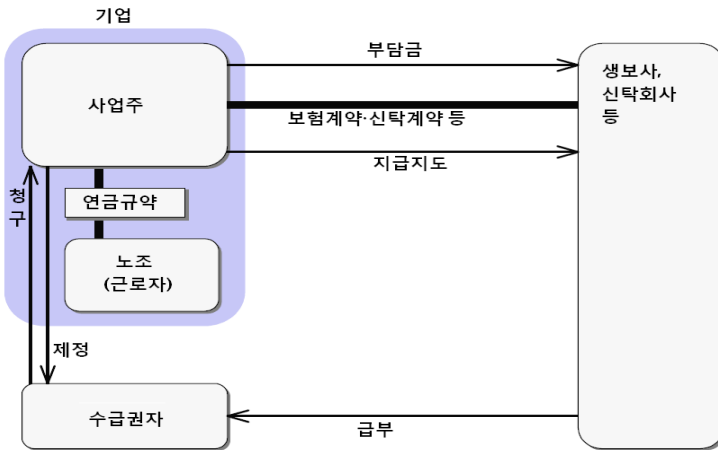
확정급부기업연금(Defined Benefit Corporate Pension Plans)은 확정급부기업연금법 근거에 의해 퇴직급여가 사전에 확정되고 부담금이 기업주의 적립금 운용결과에 따라 변동되는 연금제도로 2002년 4월부터 시행되고 있다.

동 연금제도가 도입되기 전 일본에서는 1990년대 거품경제 붕괴 이후 자산운용 환경의 악화에 따른 적립금 운용 역마진 발생과 기업의 부담증가, 이로 인한 기업의 경영환경 악화와 도산 기업 확대 등으로 가입자의 수급권 보호가 크게 약화되자 기업이 정부를 대신하여 운영하던 공적연금의 역할(대행제도)을 환원할 수 있도록 대행제도를 폐지하였다. 이에 일본 정부는 제도 변경에 따른 기존 제도 가입자의 혼란을 방지하기 위하여 후생연금기금과 유사한 기금형 방식을 도입하되 수급권 보호가 강화되고, 기업이 공적연금을 대신 맡아 운영하지 않지 않는 확정급여형의 퇴직연금제도를 도입하게 되었다.

확정급부기업연금의 대표적인 특징은 하나의 제도에 두 가지 종류의 서로 다른 성격의 연금이 존재한다는 것이다. 즉, 동 연금에는 규약형 연금과 기금형 연금으로 구분된다. 또 하나의 특징은 동 연금이 기존의 퇴직연금제도의 문제점을 개선한 한편 기존의 퇴직연금의 성격을 일부 계승하고 있다는 것이다. 즉, 기존 제도 가입자의 신 제도로 전환을 유도하기 위하여 후생연금기금과 유사한 기금형제도, 적격퇴직연금과 유사한 규약형제도를 각각 도입하고 있다.

각 연금별로 살펴보면 규약형(Agreement-Type)은 <그림 IV-1>처럼 기업주가 종업원의 동의를 얻어 규약을 작성하고 그 규약에 대하여 후생노동대신의 승인을 얻음으로써 제도 도입의 효력이 시작된다. 제도 운영주체인 기업주는 퇴직연금사업자와 연금자산의 관리 및 운영, 퇴직급여 지급업무에 대한 위탁 계약을 체결하여 부담금을 납입하면 퇴직연금사업자는 반대급부로 기업주의 급부 지급 지시에 의해 수급권자에게 급부를 제공한다.

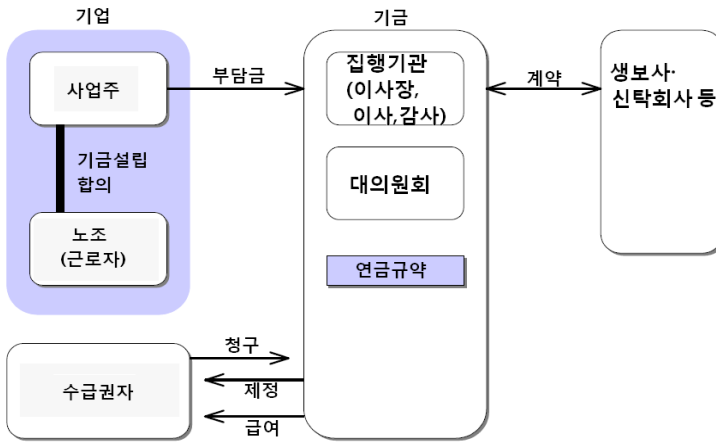
〈그림 IV-1〉 확정급부기업연금 규약형 운영구조



자료: 吉原健二(2005, 2).

기금형(Fund-Type)은 <그림 IV-2>와 같이 종업원의 동의를 얻은 기금 설립에 관한 연금규약을 기업주가 후생노동대신의 인가를 받으며, 운용주체인 연금기금은 기업주가 납입한 부담금을 적립관리 및 운용하고, 연금급부를 제공할 책임을 진다. 다만, 연금자산의 관리·운용을 기금이 주체가 되어 실시하지만 일반적으로 퇴직연금연금사업자에게 위탁하는 것이 대부분이다.

〈그림 IV-2〉 확정급부기업연금 기금형 운영구조



자료: 吉原健二(2005, 2).

나. 도입체계

1) 인적요건

규약형의 실시에 있어서 가입자 수의 요건은 정해져 있지 않기 때문에 가입자의 인원수는 관계없지만 기금형은 기금에 가입된 단독 또는 복수 사업장의 총 가입자 수가 상시 종업원 300명 이상을 가입요건으로 한다.⁷⁴⁾ 즉, 기금의 설립 시 가입 인원이 지속적으로 유지되어야 한다는 것을 의미한다. 따라서 기업의 M&A 등으로 기금이 합병하거나 분리되더라도 상시 인원이 지속적으로 300명 이상이 되어야 한다.

2) 가입요건

확정급부기업연금은 후생연금보험의 피보험자를 적용대상으로 하며, 후생연금 피보험자는 다음과 같다.⁷⁵⁾

74) 확정급부기업연금법 제12조 관련.

- ① 후생연금보험의 피보험자(즉, 민간 사업장의 근로자)
- ② 사립학교교직원공제의 가입자
- ③ 농림수산업공제조합의 조합원

동 연금은 하나의 사업장이 동 연금에 가입할 경우 실시 사업장의 종업원 전원이 가입하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 사업장의 다양한 고용형태를 반영하여 연금규약에서 일정한 자격요건이 없거나 희망하는 종업원을 제외하는 것이 가능하다.

따라서 종업원의 일부가 확정급부기업연금에 가입하는 것을 연금규약에 명시할 경우 그 일부의 종업원만을 대상으로 할 수 있다. 다만, 동 연금의 가입에서 제외된 종업원이 퇴직연금의 가입을 희망할 경우 확정각출연금 또는 퇴직수당제도가 적용될 필요가 있다.⁷⁶⁾

3) 병행 가입

확정급부기업연금은 원칙적으로 하나의 사업장에 하나의 확정기업연금을 실시하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 다음의 열거하는 경우 확정기업연금을 포함한 둘 이상의 퇴직연금제도를 실시할 수 있다.⁷⁷⁾

- ① 실시사업소의 기업주의 범위가 다른 경우(즉, 하나의 기업에서 서로 다른 확정급여기업연금을 시행 가능)
- ② 각 가입자에 적용된 노동협약·취업규칙이 다를 경우(즉, 동일 직장에 종업원의 성격이 다를 경우)
- ③ 확정급부기업연금을 실시 중인 기업이 합병 후 1년을 경과하지 않은 경우
- ④ 대행제도 정부환원 이후 5년을 경과하지 않은 경우

75) 확정급부기업연금법 제2조 관련.

76) 확정급부기업연금법 제3·5조 관련.

77) 확정급부기업연금법 제3조 관련.

다만, 후생연금기금과의 병행은 하나의 확정급부기업연금만이 가능하며, 후생연금기금과 규약형 또는 후생연금기금과 기금형의 조합으로도 병행이 가능하다.

4) 복수사용자제도

확정기업연금제도는 후생연금기금과 마찬가지로 둘 이상의 기업이 공동으로 기금을 설립하는 것이 가능하다. 즉, 기업이 단독으로 규약형연금을 실시하거나 둘 이상의 기업이 공동으로 기금형에 가입하는 것이 가능하다. 우리나라에서는 둘 이상이 공동으로 가입하는 형태를 복수사용자제도라고 호칭하고 있는데 일본에서는 이러한 동 제도를 실시할 경우 <표 IV-1>처럼 각 사업장 별로 종업원의 동의를 받도록 요구하고 있다. 또한, 둘 이상의 기업주가 공동으로 기금형에 가입할 경우에도 최소 가입 인원이 유지되도록 명시하고 있다.

<표 IV-1> 확정급부기업연금법상 복수사용자제도 요건

확정급부기업연금법	확정급부기업연금법시행령
제3조(확정급부기업연금의 실시) ③ 둘 이상의 사업소에 대하여 확정급부기업연금을 실시하는 경우의 동의는 각 사업소에서 얻어야 한다. 제12조(기금 설립인가 기준 등) ⑤ 사업주가 공동으로 기금을 설립하는 경우에는 당해 사업주의 신청시 정령에서 정하는 수 이상의 가입자가 유지되거나 유지될 것으로 예상될 것	제6조(기금의 설립에 필요한 피용자연금피보험자등의 수) ① 법 제12조 제1항 제4호 및 제5호의 정령에서 정하는 수는 300명이다.

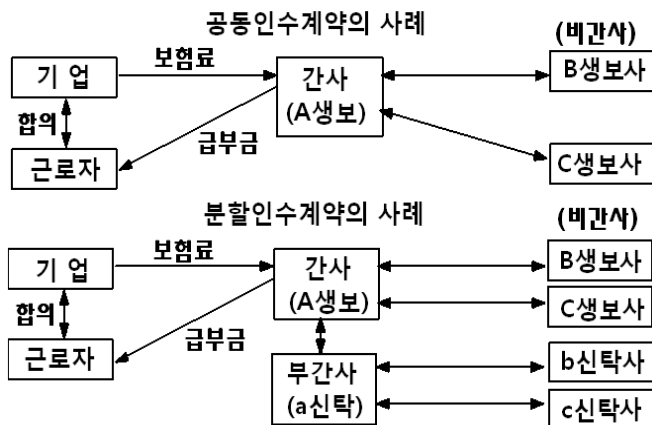
5) 간사제도

확정급부기업연금은 둘 이상의 퇴직연금사업자가 선정될 경우 퇴직연금 실무상 간사제도를 통하여 퇴직연금사업자 역할 분담 가능하다.

간사제도는 <그림 IV-3>와 같이 복수의 퇴직연금사업자가 공동으로 계약을 인수하는 경우 또는 하나의 퇴직연금을 분할하여 인수하는 경우에 중복된 업무처리를 특정 퇴직연금사업자(간사회사)가 일괄하여 수행하고, 나머지 퇴직연금사업자(비간사회사)는 업무처리 대행에 따른 수수료를 간사회사에게 지급하는 제도이다. 간사제도는 중복된 업무처리를 일원화하여 계약관계자의 업무효율을 증대시키고, 중복 가입에 따른 제반 문제를 사전에 배제하여 퇴직연금제도의 건전한 운영 및 수탁기관의 공신력 제고에도 필요하다.

실무에서 일본의 간사제도는 <그림 IV-3>과 같이 퇴직연금사업자의 역할에 따라 간사, 부간사, 비간사 회사로 업무를 구분하는 것이 가능하다. 간사회사는 계약체결, 보험료 계산 및 수급/배분, 퇴직보험금의 지급, 단체와의 제반 연락사무, 비간사회사에 대한 연락사무 등을 담당하고, 부간사회사는 보험료 등의 동 업계 내 배분, 급부금의 업계 내 취합 및 종결업무, 동 업계 내의 수지상황 보고 및 계약체결 변경업무를 담당한다. 반면, 비간사회사는 적립금의 관리운영만을 맡으며 비간사회사는 간사회사에게 별도의 간사수수료를 지급하는 역할을 한다.⁷⁸⁾

<그림 IV-3> 퇴직연금 공동인수 및 분할인수 시 간사제도



자료: 방하남 외(2001).

78) 방하남 외(2001)을 기초로 재작성하였다.

6) 기여

기업주는 급부에 필요한 비용을 충당하기 위해 사전에 규약에서 정한 바에 따라 산정한 부담금을 연간 1회 이상 정기적으로 납부할 의무를 진다. 다만, 다음의 요건을 충족할 경우에 종업원이 부담금의 일부를 기여할 수 있다.⁷⁹⁾

- ① 기여수준은 총 부담금의 50%를 초과 하지 않을 것
- ② 부담금의 기여 또는 부담금 기여 증액의 경우 종업원 동의 절차 필요
- ③ 공동부담에 대한 규약을 하더라도 기여를 원치 않을 경우 개별적으로 기여 불가를 신청할 수 있음.

다만, 부담금은 다음의 요건을 충족해야 한다.

- ① 가입자 중에서 특정한 자에 대하여 부당하게 차별적인 것이 아닐 것
- ② 정액방식 또는 급여비례방식, 포인트제에 의한 부담방식, 혼합방식 등을 기준으로 적정하고 합리적으로 산출할 것

부담금은 급부에 필요한 예상 비용 및 예상 운용 수입액에 비추어 미래에 재정균형을 유지할 수 있게 기초율에 따라 계산되어야 한다. 기초율에는 예정이율, 예정사망률, 예정탈퇴율, 예정승급지수, 신규 가입원의 연령, 캐시밸런스 지표이율 예측방식 등이 있다.

부담금의 계산은 후생연금기금과 동일하게 표준부담금, 보충부담금, 기타 부담금으로 구분하여 정하며, 부담금 산정 방식은 급여액 산정방식과 유사하다.⁸⁰⁾

79) 확정급부기업연금법 제55조 관련.

80) 확정급부기업연금법 제57조 관련.

7) 급부유형⁸¹⁾

확정급부기업연금은 급부와 적립금 등과 관련하여 최소한의 규정을 두고 있으며, 노사합의에 기초하여 실시 사정에 따라 유연한 제도설계가 가능하다.

기업주 또는 기금(이하 ‘기업주’ 등)은 동 연금을 실시하는 경우 노령급부금과 탈퇴일시금을 지급하도록 한다. 또한, 기업주 등은 규약에서 정하는 바에 따라 장애급부금과 유족급부금을 추가하여 지급할 수 있다.

노령급부는 가입자 등의 노령을 이유로 지급한다. 수급연령은 60~65세 사이에서 규약이 정한 연령을 원칙으로 하고 있지만, 별도 규약에서 정한 경우 50세 이상 60세 미만의 퇴직 시에도 지급이 가능하다. 노령급부의 지급요건은 후생연금기금제도와 같이 20년 이상의 가입기간을 연금수급의 지급조건으로 하지 않고 있다. 즉, 노령급부를 수급하기 위한 가입기간을 20년 이내로 연금규약에서 정해야만 한다.

노령급부의 지급방법은 종신연금 또는 5년 이상의 유기연금 등으로 지급하는 것을 원칙으로 하며, 다음의 기준이 연금규약에 정한 경우 일시금으로 지급할 수 있다.

- ① 연금으로 지급할 노령급부금에 대한 보증기간이 설정되어 있을 것(단, 보증기간은 20년 이내)
- ② 노령급부금의 수급권자의 선택에 의해 일시금으로 지급할 것
- ③ 노령급부금 수급권 취득시점 또는 연금수급 개시 후 5년이 경과한 시점에 일시금으로 선택하여 지급할 수 있다. 다만, 5년이 경과하지 않는 경우에도 특별한 사유의 발생으로 일시금을 지급할 수 있다.

노령급부의 일시금을 선택할 수 있는 특별한 사유란 수급권자 또는 그의 가족이 자연재해, 화재 등으로 주택 등의 재산에 큰 손해가 발생한 경우, 수급권자가

81) 확정급부기업연금법 제29·36·38·39·40조 관련.

채무를 변제하는 것이 곤란한 경우, 수급권자가 장애 또는 장기 입원한 경우가 여기에 해당한다.

다만, 이때 일시금 선택이 과다하게 발생하는 것을 예방하기 위해 일시금 지급 상한액은 최근 재정계산에서 이용된 하한 예정이율(국채 수익률을 기초로 설정)로 재평가한 현재액을 상한으로 하여 지급하며, 최소한 통상의 퇴직일시금과 동일 금액이어야 한다.

탈퇴 일시금은 가입자가 사망 이외의 가입자격 상실요건에 해당되고, 가입자 기간이 3년 이상인 자에 대해 연금급부를 받을 수 없는 경우 규약에서 정한 바에 따라 탈퇴 일시금을 지급하는 것이 가능하다.

8) 급부액 산정

급부액은 가입자 기간 또는 당해 가입자 기간에서 급여액 기타 이와 유사한 것에 비추어 적정하고 합리적으로 산정된 것이어야 하며, 또한, 특정한 자에 대하여 부당하게 차별적인 것이 아니 된다.

급부액의 산정방법에는 일정급여를 기준으로 기준년수에 따른 지급률로 산정하는 급여비례방식과 일정금액을 기준으로 기준년수에 따른 지급률로 산정하는 정액방식, 포인트제, 캐시밸런스 방식이 있다.⁸²⁾

가) 캐시밸런스 플랜

캐시밸런스 플랜(Cash Balance Plan 이하 'CBP'이라 함)은 미국에서 DB형과 DC형의 장점을 살리기 위해 고안된 혼합형연금제도의 일종으로 최근 일본에서 주목을 받고 있다.

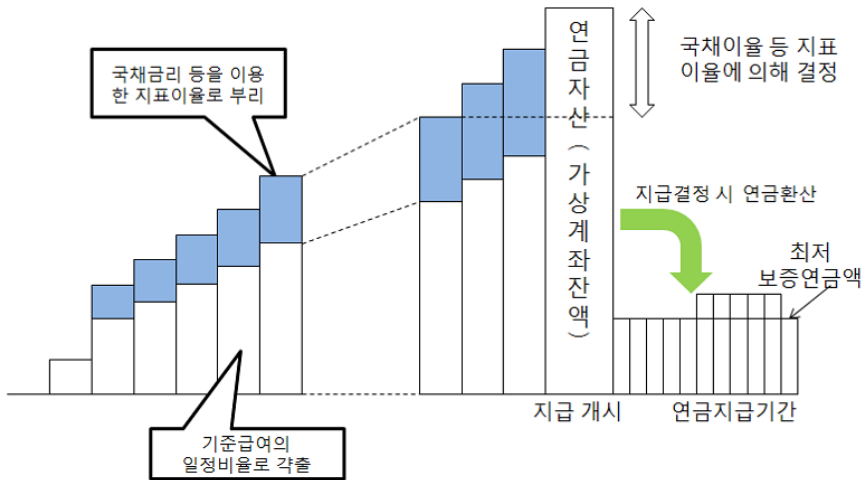
일본의 확정급부기업연금과 후생연금기금에서 2002년 4월부터 처음으로 도입한 CBP는 일종의 변동금리가 적용되는 확정급부기업연금으로 설명할 수 있

82) 확정급부기업연금법 제32조 관련.

다. 즉, CBP는 기업이 미리 정해진 규약에 의해 가입자별로 가상 개인구좌를 만들어 연금규약에서 정해진 기여를 매분기마다 행하고(DC형), 기업이 연금자산을 일괄해서 운용(DB형), 장래의 어떤 시점부터 일정한 연금을 지급하는 제도(DB형)이다.

다만, 장래의 일정 연금액이 장래의 급여와 퇴직금지급률에 따라 정해지는 DB형과 달리 매년 기여액을 시장 동향에 따라 정기적으로 변경되는 지표이율에 의해 적립함으로써 정해진다. 지표이율은 국채금리에 일정률을 더하거나 이율의 상하한을 설정하는 등의 방법이 있으며, 이를 통하여 다양한 상품설계가 가능하다. 이렇게 DB형이면서도 시장금리에 따라 급여액이 변동한다는 점 때문에 DC형과 닮은 특징을 갖고 있어 연금제도로서는 혼합형제도로 분류 된다.

〈그림 IV-4〉 캐시밸런스 플랜의 구조



자료: 水上孝(2009. 3), p. 110.

나) 포인트제

포인트제는 근속 중의 기여도, 자격 등을 평가하기 위해 부여한 직능 Point와 퇴직 시 근속년수별로 정해진 Point 누적점수에 1 Point당 단가를 곱해 퇴직금을 산정하는 방식이다.

포인트제는 후생연금기금의 가산부분과 확정급부기업연금에서 도입하고 있는 대표적인 정액방식이다. Point제도를 채택하는 경우에는 다음의 요건을 갖추어야 한다.

- ① 승격 규정이 노동협약 등에서 명확히 정해져 있을 것
- ② 동일 가입기간의 경우, 최대 Point와 최소 Point에 심한 격차가 없을 것(대략 15배 이내)
- ③ Point는 자의적으로 정해진 것이 아니고 수리 계산이 가능할 것

9) 최저 보전급부

최저 보전급부란 기준일까지의 가입기간에 따라 발생했거나, 발생했다고 간주되는 급부를 말하는 것으로 수급권 보호의 관점에서 중요하다.

일반적으로 수급권자의 급부는 결정되었거나 사실상 확정되어 있지만 가입자에 대해서는 가입기간이 확정되어 있지 못하기 때문에 급부가 미 확정상태이다. 따라서 가입자에 대해서도 수급권 보호를 위하여 퇴직 전이라도 과거의 가입기간에 따른 수급권 범위의 명확화가 필요하다.

수급권자의 경우 이미 급부가 확정되어 있기 때문에 연금규약에 지급되는 연금급부가 최저 보전급부이다. 반면, 가입자의 경우 다음에 열거하는 방법 중 기업주가 사전에 연금규약에서 정한 급부가 최저 보전급부이다.⁸³⁾

- ① 장래 퇴직시점의 예상 급부액에서 현 시점까지의 가입기간 비율을 곱하여 산출한 방법
- ② 현 시점까지 퇴직하였다고 가정한 경우 급부액에 연령에 따른 율을 곱하여 산출한 방법

83) 확정급부기업연금법시행규칙 제54조 관련.

〈표 IV-2〉 확정급부기업연금 도입체계의 주요내용

구분		기금형	규약형
시행시기		2002. 4. 1	
근거법		확정급부기업연금법	
운영주체(급부결정)		연금기금(법인)	기업주
설립·규약변경		후생노동대신 인가	후생노동대신 승인
퇴직연금사업자		생명보험회사, 신탁회사, 투자일임업자	
가입 요건	대상자	근로자, 사립교직원, 농림어업인	
	인적요건	300명 이상	없음
노령 연금	연금형태	종신연금 또는 5년 이상	
	지급요건	가입 20년 이하 시 자격부여	
	지급 개시연령	• 60세 이상 65세 이하, 규약에서 정한 경우 • 50세 이상 60세 미만의 퇴직 시도 추가 가능	
장해급부		자유설계, 지급방법 등은 규약에 규정 (연금 또는 일시금)	
유족급부		자유설계, 지급방법 등은 규약에 규정 (연금 또는 일시금)	
부담금	부담	전액 기업주 부담(일부 종업원 부담도 可)	
	기여	연1회 이상 정기적	
	현물기여	가능	

다. 운용체계

1) 운용방법

기업주(규약형) 또는 기금(기금형)은 적립금의 관리·운용을 위하여 다음의 하나의 계약을 체결해야 한다.⁸⁴⁾

- ① 신탁회사의 신탁계약
- ② 생명보험회사의 생명보험계약

84) 확정급부기업연금법 제65·66조 관련.

- ③ 농협의 생명보험공제계약
- ④ 투자일임업자의 투자일임투자신탁계약

다만, 기금형의 경우 다음과 같은 자가운용체계를 갖추고 있을 경우 기금 스스로가 금융회사 등과 계약을 체결(직접운용)하여 예·저금, 유가증권 매매 등의 방법으로 적립금을 운용할 수 있다. 이 경우 지체 없이 당국에 신고해야 한다.

- ① 적립금 관리업무에 관한 법령에서 정한 운용방침의 마련
- ② 운용업무를 담당하는 이사의 선임
- ③ 기금에서 전문지식 또는 경험이 있는 자를 둘 것

2) 운용규제

일본에서는 전술한 1990년대의 자산운용의 양적규제가 폐지된 이후 자율성을 확대한 질적규제로 전환되었다. 따라서 확정급부기업연금의 적립금 운용에 관한 특별한 규제는 없다. 다만, 기업주 또는 기금의 적립금 운용은 법령에 따라 안전하고 효율적으로 이루지는 것이 요구되며, 자율적 운용에 대한 부작용 방지 차원에서 최소한의 기본원칙을 자율적으로 준수하도록 명시하고 있다. 즉, 기업주 또는 기금(300인 미만 가입자, 운용자산 3억 엔 미만인 규약형 연금 실시 기업주)은 적립금 운용에 관해 다음 기재사항을 명시한 기본방침을 마련하여야 한다.⁸⁵⁾

- ① 운용의 목적
- ② 운용의 목표에 관한 사항
- ③ 운용관련 자산구성에 관한 사항
- ④ 운용수탁기관 선임에 관한 사항
- ⑤ 운용업무 관련 보고내용 및 방법에 관한 사항

85) 확정급부기업연금법시행규칙 제82·83조 관련.

- ⑥ 운용수탁기관의 평가 관련 사항
- ⑦ 운용업무 관련 준수해야 할 사항
- ⑧ 기타 운용업무에 필요한 사항

아울러 기업주 또는 기금은 적립금 관리 및 운영에 관하여 분산투자자의무 및 운용체계를 마련해야 한다. 즉, 적립금을 특정한 운용방법에 집중하지 않도록 노력하고 기금 관리운영업무를 수행하는 집행이사를 두도록 명시하고 있다. 또한, 연금계약 및 기금자산의 권리 양도 및 담보 제공을 금지한다.⁸⁶⁾

3) 재정운영

기업주 또는 기금은 매 사업연도 말에 급부에 충당할 적립금을 적립할 의무가 있다.⁸⁷⁾ 이를 위해 확정급부기업연금은 장기적인 관점에서 안정적인 재정적 기반을 확보할 수 있도록 연금규약에서 정한 미래의 급부에 충당하기 위하여 부담금을 산출할 필요가 있다. 이때 부담금은 예정이율, 예정사망률, 예정탈퇴율 등의 기초율에 따라 산출되는데 시간의 경과에 따라 발생하는 실제치와 예상치의 차이로 인하여 재정 건전성이 악화될 가능성도 있다.

이러한 부작용을 방지하기 위하여 법률은 기업주 또는 기금에게 매 사업연도 종료 후 결산을 실시하여 결산보고서 및 사업보고서를 후생노동대신에 제출하도록 명시하고 있다. 결산에서는 예측치와 실제치의 괴리를 검증하여 부담금의 가감 여부를 판정한다. 재정검증에는 후생연금기금에서 설명한 바와 같은 계속기준과 비계속기준에 따라 검증을 실시한다.

계속기준은 <그림 IV-5>와 같이 매 사업연도 결산 시 수리 상의 자산액이 책 임준비금을 하회하여 일정한 기준을 초과한 경우 부담금을 재계산(재정재계산)한다.

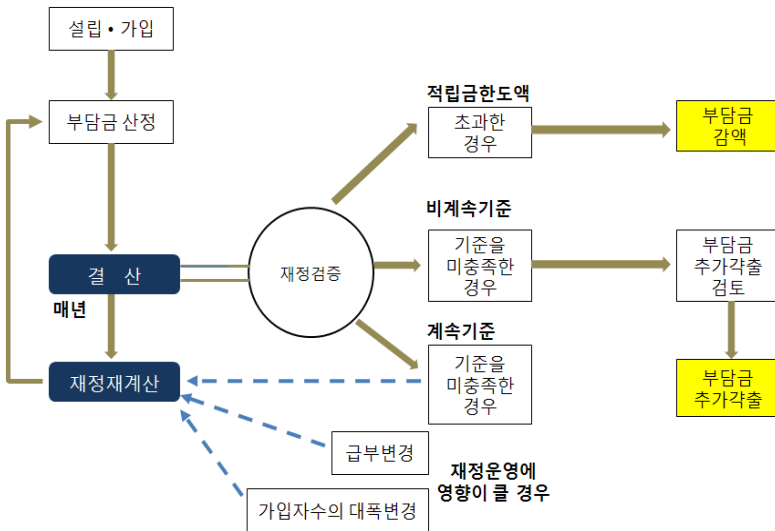
86) 확정급부기업연금법시행령 제46·47·48조 관련.

87) 확정급부기업연금법 제59조 관련.

그러나 계속기준을 충족할 경우에도 급격한 재정 건전성 악화에 따른 연금의 해산 또는 종료로 가입자 등에게 전부 또는 일부의 급부를 지급하지 못하는 가능성을 배제하지 못한다. 이에 확정급부기업연금은 매 사업연도 결산 시 연금의 해산·종료한 경우를 가정한 비계속기준의 검증을 실시한다. 검증 시 순자산액이 최저 적립기준액을 하회할 경우 추가로 부담금을 납입해야 한다.

이외에도 매 사업연도 결산 시 적립상한액 검증을 실시한다. 즉, 결산 시 순자산액이 적립상한액을 상회한 경우 재정 건전성이 장기적으로 확보되었다고 간주하여 한도 초과액을 해소하기 위하여 산출한 금액을 부담금에서 감액한다.⁸⁸⁾

〈그림 IV-5〉 확정급부기업연금의 재정운영 절차



자료: 企業年金聯合會(2012).

한편, 동 연금은 〈그림 IV-5〉와 같이 부담금 산정에 적용되는 계산 기초율을 정기적으로 개정하여 부담률을 재계산하는 것이 필요하다. 이를 재정재계산이라고 하는데 법령은 다음과 같이 재정운영에 심각한 영향을 주는 경우 재정재계산을 실시하도록 명시하고 있다.⁸⁹⁾

88) 확정급부기업연금법 제60·61·64조 관련.

- ① 최소한 5년 이내(새로운 부담금 적용 시)
- ② 계속기준을 충족하지 못한 경우
- ③ 기타 가입자 수의 급격한 변동, 합병, 분할, 급부변경 시 신속히 재계산

4) 수탁자 책임

일본은 자산운용의 양적규제 폐지 이후 연금 자산운용의 재량이 대폭 확대되면서 그 만큼 연금 수탁자 책임이 한층 강화되었다. 수탁자 책임의 개념은 신탁 수탁자가 부담하는 의무를 의미하는 것으로 원래 영·미의 신탁계념에서 출발하였다. 오늘날에는 타인을 위해 재량권을 가진 전문적인 능력을 제공하는 자의 개념으로 확대되었으며, 확정급부기업연금의 운영에 있어서 폭넓게 적용되고 있다.

대표적인 수탁자 책임에는 충실의무, 주의의무, 분산투자의무, 법령준수의무, 이익상충행위 금지 등이 있으며, 개별 금융사업법 등에서 규정하고 있다. 즉, 개별법은 가입자 등의 수급권 보호를 도모하는 관점에서 <표 IV-3>과 같이 기업주와 기금 등, 신탁회사, 생명보험회사, 투자일임업자에게 가입자 등에 대한 제도 가입자의 이익을 위해서만 행동할 것(충실의무)을 명시하고 있다. 또한, 기업주 및 기금, 퇴직연금 수탁자에게 의무를 신중하게 수행할 것(주의의무), 분산 투자의무, 연금제도 규정을 준수할 것 등의 책임을 규정하고 동시에 이익 상충행위의 금지 등의 행위준칙이 제시되어 있다.

수탁자 책임은 수탁자의 재량권 남용을 막는다는 차원에서 그 책임이 명확히 법률에 의해 명시되고, 위반 시 행정당국은 다양한 제재조치를 부여하는 등 일반적인 계약관계보다 엄격히 관리되고 있다. 수탁자는 퇴직연금제도의 가입자·수익자를 대신하여 이들의 수급권 보호를 위해 행동하기 때문에 법에서는 중요한 수탁자 책무를 부여하고 있다.

89) 확정급부기업연금법 제58조 관련.

〈표 IV-3〉 퇴직연금 수탁자 책임의 근거법 조항

구분	총실의무	주의의무
기업주 · 기금이사	법 §69, 법 §70	민법§644
신탁회사	법 §71, 법 §72 신탁법 §30, 31, 32	신탁법§29
생명보험회사	법 §71, 법 §72	—
투자일입업자	법 §71, 법 §72 금융상품거래법 §42	금융상품거래법§42

주: 상기의 법은 확정급부기업연금법을 지칭함.
자료: 企業年金聯合會(2012).

기금형의 경우 〈표 IV-4〉와 같이 연금자산에 대한 법적권한이 연기금을 지배하는 수탁자에게 귀속된다.

〈표 IV-4〉 기금형의 수탁자 책임 내용

의무자	의무 상대방	의무 개요	책임 개요
기금의 이사	기금 등	법령·후생노동대신의 처분, 규약·대의원 의결 준수	행정처분, 기금에 대한 손해배상책임
		기금을 위해 충실히 업무 수행	
수탁 금융회사		법령·자산관리운용계약 준수	개별 금융법령의 행정처분
		가입자를 위해 충실히 업무 수행	

자료: 吉原健二(2005. 3).

반면, 계약형의 경우 금융회사에서 관리하는 계좌에 보유하게 되므로 일본에서는 기금형이 계약형에 비해 상대적으로 높은 수탁자 의무가 부여되고 있다.

〈표 IV-5〉 계약형의 수탁자 책임 내용

의무자	의무상대방	의무 개요	책임 개요
기업주	가입자 등	법령·후생노동대신의 처분, 규약 준수	행정처분
		가입자를 위해 충실히 업무 수행	
자산운용관리 기관		법령·후생노동대신의 처분, 규약 준수	개별 금융법령의 행정처분
		가입자를 위해 충실히 업무 수행	

자료: 吉原健二(2005. 3).

5) 수탁자 행위준칙

가) 기업주의 금지행위

규약형의 경우 기업주는 법령에 의거하여 하는 후생노동대신의 처분 및 규약을 준수하여 가입자 등을 위하여 충실히 그 업무를 수행하여야 하며, 다음의 행위가 금지된다.⁹⁰⁾

- ① 자신 또는 가입자 등 이외의 제3자 이익을 도모할 목적으로 자산관리운용계약을 체결하는 것
- ② 적립금 운용에 관하여 특정한 방법을 지도하는 것, 기타 적립금의 관리 및 운용의 적정을 해치는 행위, 특별이익을 제공한 행위

나) 기금 이사의 금지행위

기금형의 경우 기금 이사는 법령에 의거하여 하는 후생노동대신의 처분, 규약 및 대의원회의 의결을 준수하고 기금을 위하여 충실히 그 업무를 수행하여야 하며, 다음의 행위가 금지된다.⁹¹⁾

- ① 자신 또는 당해 기금 이외의 제 3자의 이익을 도모할 목적으로 기금자산운용계약을 체결하는 것
- ② 자신 또는 당해 기금 이외의 제3자 이익을 도모할 목적으로 적립금의 운용에 관하여 특정한 방법을 지도하는 것

기금의 이사가 기금의 업무에 관하여 그 임무를 소홀히 한 때에는 그 이사는 기금에 대하여 연대하여 손해배상 책임을 지며, 기금은 이 규정에 위반한 이사를 규약이 정하는 바에 따라 대의원회의 의결을 거쳐 교체할 수 있다.

90) 확정급부기업연금법 제69조 관련.

91) 확정급부기업연금법 제70조 관련.

다) 자산관리기관의 금지행위

자산관리운용기관은 법령 및 자산관리운용계약을 준수하고 가입자 또는 기금 등을 위하여 충실히 그 업무를 수행하여야 한다.⁹²⁾

6) 정보공시

기업주 등은 가입자에게 연금규약에 대하여 주지시켜야 하며, 퇴직연금 업무와 관련된 사항에 대하여 매년 1회 이상 가입자에게 다음 사항을 주지시켜야 한다. 또한, 가입자 이외에 기금이 연금 또는 일시금 등의 급부를 지급하고 있는 수급권자에게도 가능한 한 동일한 조치를 취하게 노력하도록 한다.⁹³⁾

- ① 급부종류별 표준급부액과 급부설계
- ② 가입자 수 및 수급자 수
- ③ 급부종류별 지급액과 기타 급부지급 현황
- ④ 부담금 징수 현황
- ⑤ 연금급부 등 적립금액, 책임준비금액, 그 최저적립기준액
- ⑥ 적립금 운용수익·손실 현황, 자산구성비, 기타 적립금 운용현황
- ⑦ 기본방침
- ⑧ 기타 중요한 사항

기업주의 가입자에 대한 주지의무는 종업원 등에 필요한 정보를 공개함으로써 종업원 측에서도 적정한 운영이 이루어지고 있는가를 확인할 수 있도록 한 조치이다. 또한, 기업주 등은 부금의 납부상황, 자산 운용상황, 재무상황 등에 대하여 후생노동대신에 대한 보고를 할 필요가 있다.

92) 확정급부기업연금법 제71조 관련.

93) 확정급부기업연금법 제73조 관련.

7) 연금계리사제도

동 연금은 후생연금기금과 마찬가지로 종업원과 수탁자 간의 이익상충을 방지하기 위해 제3자의 감시기능 장치인 연금계리사 제도를 도입하고 있다. 연금계리 관련 서류를 규제감독당국에 제출하기 위해서는 연금계리사를 통한 연금계리의 적정성을 확인하도록 규정하고 있다.

〈표 IV-6〉 확정급부기업연금의 연금계리사 주요 업무내용

항목	주요내용
업무내용	후생노동대신에 제출하는 연금수리 관련 서류 확인 및 소견 제시
업무기준	연금계리사의 공정성·중립적 업무 수행을 위해 법률 및 연금수리인회의 실무기준 마련
연금계리사 요건	① 일본계리사회 정회원(또는 이에 준하는 경우) ② 연금계리 업무에서 5년 이상의 실무 경험 ③ 재정계산확정보고의 책임자로서 2년 이상 경험 ④ 충분한 사회적 신뢰
확인업무 (시행규칙 제116조)	① 급부 설계의 기초에 대한 서류 ② 부담금 계산의 기초에 대한 서류 ③ 재정재계산보고서 ④ 결산에 관계되는 서류 중 연금수리에 관한 확인이 필요한 항목 ⑤ 종료 시 적립액 및 최저 적립기준액에 대한 명세서 ⑥ 법령을 기준으로 계산된 급여의 현가(現價)가 표시된 서류
자격 현황	2010년 10월 말 기준 591명(정회원 492명, 준회원 99명)

즉, 법률에 의거하여 기업주 등이 후생노동대신에게 제출하는 연금수리에 관한 업무서류에 대해서는 당해 서류가 적정한 연금수리에 의거하여 작성되어 있음을 연금계리사가 확인하고 서명 날인하도록 규정하고 있다.⁹⁴⁾ 연금계리사가 확인해야 하는 서류는 〈표 IV-6〉과 같으며(규칙 §116), 연금수리인은 서류에 대한 확인 후 지적 사항 혹은 서류에 대한 본인의 소견을 적을 수 있다. 현재 연금계리업무의 경우 대부분이 전문성이 있는 보험회사에 업무를 위탁하고 있는 실정이다.

94) 확정급부기업연금법 제97조 관련.

〈표 IV-7〉 확정급부기업연금 운용체계의 주요내용

구분		기금형	규약형
운용상품	생보, 신탁, 생명공제, 투자일임계약		
	자가운용 가능		자가운용 불가능
운용규제		없음(단, 운용지침 준수 의무)	
수급권 보호	적립의무	규정존재	
	재정검증	• 계속기준: 적립금과 책임준비금 비교 → 적립부족: 재정재계산 • 비계속기준: 적립금과 최저적립금 비교 → 적립부족: 추가 부담	
	재계산	적어도 5년마다 1번	
	적립금부족	일정 기간 내 해소	
	적립금잉여	유보	
	결산 시	임의(규약으로 규정)	
	행정결산 보고서	사업자 등 스스로 매사업 연도종료 후 4월 이내	
	기여정책	존재(결산시점의 적립금 > 적립상한액의 경우)	
	재정재계산 시 특례적조치	가입자 수가 일정 이하 수준의 기업연금에 대해 재정재계산 등을 위한 간단한 기준을 설정	
수탁자책임		규정존재(기업주, 수탁기관 등에게 충실의무, 분산의무, 이익상충금지 등 수탁자 금지행위 명확화)	
정보공시		규정존재(종업원에 대한 규약 주지의무, 재정상황 등의 공시의무 및 후생노동대신에 대한 보고의무 등)	

라. 종료체계

1) 지급보장제도

확정급부기업연금은 지급보장제도를 시행하고 있지 않다. 다만, 확정급부기업연금의 도입 당시 퇴직연금 가입자 및 수급자의 수급권 보호를 위해 지급보장의 필요성이 제기되었으나 확정급부기업연금에서는 후생연금기금과 같이 공적 연금을 기능이 없고, 모럴 헤저드가 발생할 수 있다는 이유에서 도입하지 못하였다. 확정급부기업연금의 지급보장제도를 도입하는 것은 제도개선의 장기과제로 현재까지 검토 중에 있다.⁹⁵⁾

2) 통산제도

확정급부기업연금은 법률에 따라 동 연금에서 다른 연금으로 또는 다른 연금에서 동 연금으로의 자산의 전부 또는 일부의 이전 즉 통산하는 것이 가능하다. 즉, 확정급부기업연금을 실시하고 있는 기금 또는 기업주는 가입자 등의 동의절차(기금형의 경우 기금 대의원 의결절차)와 후생노동대신이 승인(기금형의 경우 하가) 절차를 거쳐 다음의 경우에 해당할 경우 연금의 권리와 의무를 이전하거나 연금자산을 이전하는 것이 가능하다(〈그림 IV-6〉 참조).⁹⁶⁾

- ① 후생연금기금에서 규약형과 기금형연금으로 이전⁹⁷⁾
- ② 규약형연금에서 후생연금기금으로 이전⁹⁸⁾
- ③ 규약형연금에서 기금형연금, 또는 기금형연금에서 규약형연금으로 이전
- ④ 확정급부기업연금에서 기업형 확정각출연금으로 이전⁹⁹⁾
- ⑤ 기금형에서 후생연금기금으로 이전¹⁰⁰⁾
- ⑥ 적격퇴직연금에서 확정급부기업연금으로 이전

다만, 〈그림 IV-6〉과 같이 후생연금기금에서 확정급부기업연금으로 자산의 전부 또는 일부를 이전하는 경우 대행부분을 정부의 공적연금으로 반환하고 나머지 부분에 대하여 확정급부기업연금으로 권리·의무 또는 자산 이전이 가능하다. 또한, 확정급부기업연금에서 기업형 확정각출연금으로 자산의 전부 또는 일부를 이전하는 경우 해당 연금의 자산관리기관에 적립금을 이전할 수 있다. 이전 가입자가 희망할 경우 이전 상당액을 일시금으로 지급할 수도 있다.

95) 厚生労働省企業年金研究会(2007. 7).

96) 日本アクチュアリー会(2006) 및 DCプランナー実務研究会(2006)를 재작성하였다.

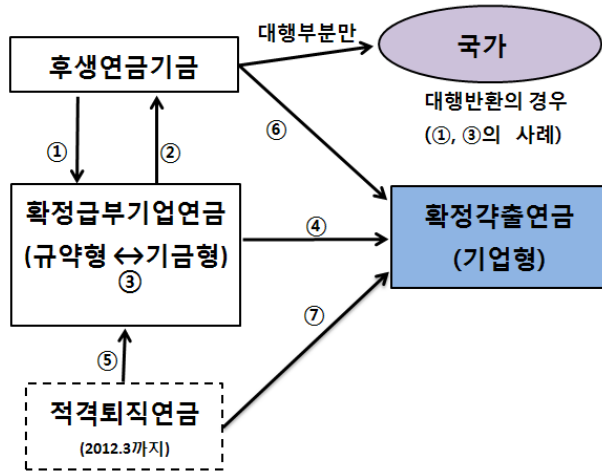
97) 확정급부기업연금법 제111·112조.

98) 확정급부기업연금법 제108조.

99) 확정급부기업연금법 제117조 관련.

100) 확정급부기업연금법 제109조 관련.

〈그림 IV-6〉 확정금부기업연금에서 타 연금제도로 이전



자료: DCプランナー実務研究会(2006).

3) 연금의 합병

규약형 기업연금 실시 기업주는 실시 사업장 별로 노동조합 등의 동의 절차와 후생노동대신의 승인 절차를 거쳐 당해 규약형 기업연금을 합병 또는 분할하는 것이 가능하다. 반면, 기금형 기업연금은 기금 대의원의 3/4 이상의 찬성과 후생노동대신의 허가 절차를 거쳐 당해 기금의 합병 또는 분할하는 것이 가능하다.¹⁰¹⁾

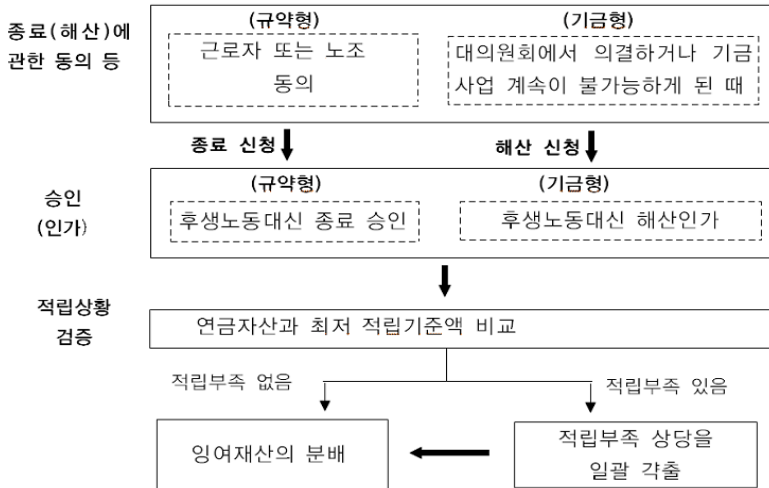
4) 연금의 종료

확정금부기업연금은 〈그림 IV-7〉과 같이 법령에서 정한 사유에 의해 해산(기금형) 또는 종료(규약형)할 수 있으며, 종료(해산)일 기준으로 적립금이 최저 적립기준을 하회할 경우 기업주는 부족액을 부담금으로 일괄하여 부담해야 한다.¹⁰²⁾

101) 확정금부기업연금법 제82조 관련.

102) 확정금부기업연금법 제87조 관련.

〈그림 IV-7〉 확정급부기업연금 해산 및 종료 절차



자료: 企業年金聯合會(2012).

기금형은 다음에 해당하는 경우 해산할 수 있다.¹⁰³⁾

- ① 대의원회의 대의원 3/4 이상 찬성을 의결한 경우 또는 연금기금의 사업이 계속하는 것이 불가능하다고 인정하여 후생노동대신에게 허가 받은 경우
- ② 후생노동대신으로부터 연금기금 해산 명령을 받은 경우

규약형은 다음에 해당하는 경우 종료할 수 있다.¹⁰⁴⁾

- ① 실시 기업별 노동조합의 동의와 후생노동대신의 승인을 받은 경우
- ② 규약의 승인효력이 상실한 경우
- ③ 규약의 승인이 취소된 경우

아울러 동 연금에서 잔여재산이 남을 경우 연금규약에서 정한 바에 따라 종료

103) 확정급부기업연금법 제85조 관련.

104) 확정급부기업연금법 제84조 관련.

일에 기업주 등이 가입자 등에게 분배해야 한다. 이 경우 가입자 등은 잔여재산을 기업연금연합회에 이전하는 것이 가능하다.¹⁰⁵⁾

5) 급부의 감액

확정급부기업연금은 연금의 지속가능성이 곤란한 특별한 사정이 있을 경우 가입자 및 수급자의 수급권 보호 관점에서 부득이하게 사업자 등이 연금규약에서 약속한 연금액을 감액할 수 있다. 이는 현재 가입자에 대한 미래채무에 대한 감액은 물론 현재 수급하고 있는 수급자에 대한 과거채무에 대해서도 감액할 수 있다는 것을 의미한다.¹⁰⁶⁾ 다만, 이 경우에도 기업의 경영악화, 보험료 부담 증가 등으로 엄격히 제한하고 있으며, 연금 가입자 또는 수급자의 동의 절차 등 법령에서 정하는 절차에 따라 감액을 실시할 수 있다.

후생노동성이 정하는 급부감액의 사유는 다음과 같다.¹⁰⁷⁾

- ① 실시사업소의 노동협약 등이 변경됨에 따라 급부설계를 변경하는 경우
- ② 실시사업소의 경영이 악화되어서 어쩔 수 없이 급부 감액을 하는 경우
- ③ 급부 감액을 하지 않으면 부담금이 크게 상승하여 부담금의 기여가 곤란하게 될 것으로 예상되어 어쩔 수 없이 급부 감액을 하는 경우 등이다. 다만, 이를 이유로 급부를 감액하는 경우 연금의 시행 또는 최근 급부수준의 변경 시부터 원칙적으로 5년이 경과할 필요가 있다.
- ④ 다른 규약형(기금형)기업연금과 통합(합병)할 때 기업주 등이 가입자 등의 급부 지급의무를 승계하는 경우 어쩔 수 없이 급부를 감액하는 경우, 여기서 어쩔 수 없는 경우란 합병 등에 의해 급부를 감액하지 않으면 급부수준

105) 확정급부기업연금법 제89조 관련.

106) 미국의 ELISA법에서는 미래 발생할 급부에 대해서 기업주가 감액할 수 있다고 추정된다(森戸英幸 2006, 『企業年金の法と政策』).

107) 확정급부기업연금법 시행령 제4조 및 시행규칙 제5조 관련.

에 큰 폭의 격차가 생기기 때문에 이 격차를 시정할 필요가 있는 경우를 말한다.

- ⑤ 급부를 감액하여 확정거출연금을 도입하는 경우에 감액에 관련된 부금을 확정각출연금의 기업주 부금으로 충당하는 경우, 또는 감액에 관련된 연금 자산을 개인별 관리자산에 이관하는 경우
- ⑥ 2012년 3월 말까지의 경과조치로서, 적격퇴직연금에서 이행할 때에 어쩔 수 없이 급부 감액하는 경우(대상은 가입자에 한정한다)이다.

〈표 IV-8〉 확정급부기업연금 급부 감액 요건

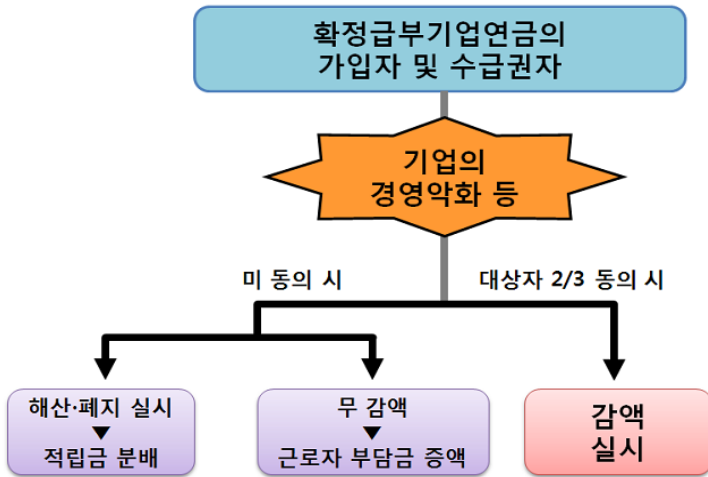
구분	가입자 감액	수급자 감액
감액요건 (시행령 제5조)	① 노동협약 등의 변경 ② 기업의 경영악화 ③ 부담금 대폭 상승 ④ 제도의 통합 · 합병 ⑤ DC연금으로의 이전 ⑥ 적격퇴직연금에서의 이전	수급자는 원칙적으로 인하 대상이 아니지만, 만일 동 연금제도를 존속시키기 위해 불가피하다고 인정되는 경우로 한정되며 다음의 요건을 충족해야 한다. ① 기업의 경영 악화 ② 부담금 대폭 상승
동의방법 (시행규칙 제6조)	① 노동조합의 동의: 가입자가 1/3이상 가입한 노동조합의 동의 ② 가입자의 2/3 이상 동의	① 급수설계의 변경에 대하여 전 수급권자의 2/3의 동의 ② 수급권자 중 희망하는 자는 최저 적립금기준액 상당액을 일시금으로 지급할 수 있다.

후생노동성령으로 정하는 절차는 〈그림 IV-8〉과 같이 노동조합 및 가입자의 동의가 필요하다. 또한 급부 감액 시의 가입자에 대해서는 수급권을 보전하기 위한 적절한 경과조치를 강구할 필요가 있으며, 경과조치를 강구하는 것이 곤란한 경우에는 그 의사를 가입자에게 충분히 설명할 필요가 있다.

수급권 등의 급부감액은 원칙적으로 행해져야 하는 것이 아니고, 만약 행하는 경우에도 확정급부기업연금을 존속하기 위해 어쩔 수 없는 경우에 한하여 행할 수 있다. 구체적인 절차는 기업주, 가입자 및 수급권자 등의 3자에 의한 협의의 장소를 준비하는 등 수급권자 등의 의향을 충분히 반영시킬 수 있는 조치를 강

구할 것, 전 수급권자 등에 대하여 사전에 급부설계의 변경에 관한 충분한 설명과 의향확인을 하는 것이 필요하며, 그 전에 전 수급권자 등의 3분의 2 이상의 동의를 받을 필요가 있다.¹⁰⁸⁾

〈그림 IV-8〉 확정급부기업연금의 급부 감액 절차



자료: 확정급부기업연금법시행규칙 제6조를 기초로 작성함.

일본 후생노동성은 연금 감액의 적용에 대한 심사를 엄격하게 하고 있다. 이에 따라 확정급부기업연금법에 따른 연금 감액의 사례는 법정관리에 의한 경영이 악화된 일본항공(JAL)이 유일하다. 그러나 최근 NTT(한국의 KT와 유사) 등 일부 기업들이 후생노동성의 감액신청의 허가 반려에 반발하여 법원에 소송을 추진하고 있는 등 논란이 고조되고 있다.

108) 확정급부기업연금법시행규칙 제6조 관련.

6) 세제지원

확정급부기업연금에 대한 세제는 규약형과 기금형이 있지만 세제상의 취급은 동일하며, 주요내용은 다음과 같다.

부담금 납입단계에서 기업주의 부담금은 전액 손비처리 되며, 종업원이 기여한 부담금은 생명보험료공제 대상이 된다. 2012년부터 개정 시행되고 있는 일본 생명보험료 공제제도에는 일반생명보험료(보장성보험), 건강·간병보험료, 연금보험료로 구분된다. 연금보험료 공제대상은 개인연금 및 확정급부기업연금에서 개인이 부담한 보험료가 적용되며, 확정각출연금의 개인 부담은 적용되지 않는다. 현재 연금보험료 공제는 현재 연간 6만 8천 엔을 한도로 한다.

운용단계에서는 후생연금기금에서 설명한 바와 같이 연금 적립금 잔액의 1.173%(국세 1%, 지방세 0.173%)에 해당하는 특별법인세가 과세된다. 다만, 퇴직연금의 특별법인세 과세가 2001년부터 한시적으로 유예되고 있다.

수급단계에서 연금소득은 다음과 같이 잡소득(기타소득)으로 간주되어 과세 대상이 되며, 과세대상은 전체 급부액에서 종업원이 부담금 상당액을 제외한 부분이 된다.

$$\text{잡소득 세액} = \text{공적연금 및 퇴직연금 연간 수입} - \text{공적연금 등 소득공제} - \text{각종 소득공제} \times \text{세율}$$

장해급부금 및 유족급부금 등은 비과세가 적용되며, 퇴직일시금을 수령할 경우 퇴직소득세가 과세된다.

〈표 IV-9〉 확정급부기업연금 종료체계의 주요내용

구분		주요내용
지급보장제도		없음
탈퇴 일시금		• 가입기간 3년 이상 지급 가능 • 퇴직 시에 지급
제도종료 (해산) 시 적립부족 해소의무		존재 (최저적립 기준액)
통산제도		기금형 · 규약형 상호 간 또는 후생연금기금과 상호 간 권리의무 이전, 자산이전 가능, 확정각출연금으로 이전 가능
세제 조치	기여 시	• 기업주: 전액손금 • 가입자: 생명보험료 공제
		• 특별법인세 2014년 3월 말까지 유예
	지급 시	• 연금: 가입자 기여분 제외 잡소득 과세
		• 퇴직(탈퇴)일시금: 퇴직소득세 과세
		• 유족연금 · 일시금: 상속세 과세 대상 • 장애연금 · 일시금: 비과세

2. 기업형 확정각출연금

가. 개요

확정각출연금(Defined Contribution Pension Plans)은 인구사회 · 경제 변화에 대비하여 기업 또는 개인이 부담한 자금을 개인의 책임하에 운용한 성과에 따라 노후소득을 확보하기 위한 목적¹⁰⁹⁾으로 2001년 10월부터 도입되었다. 동 연금제도가 도입된 배경은 전술한 바와 같이 추가적인 기여를 통한 공 · 사연금 제도의 소득대체율 증대의 필요성, 퇴직연금회계제도 실시에 따른 퇴직급여 부

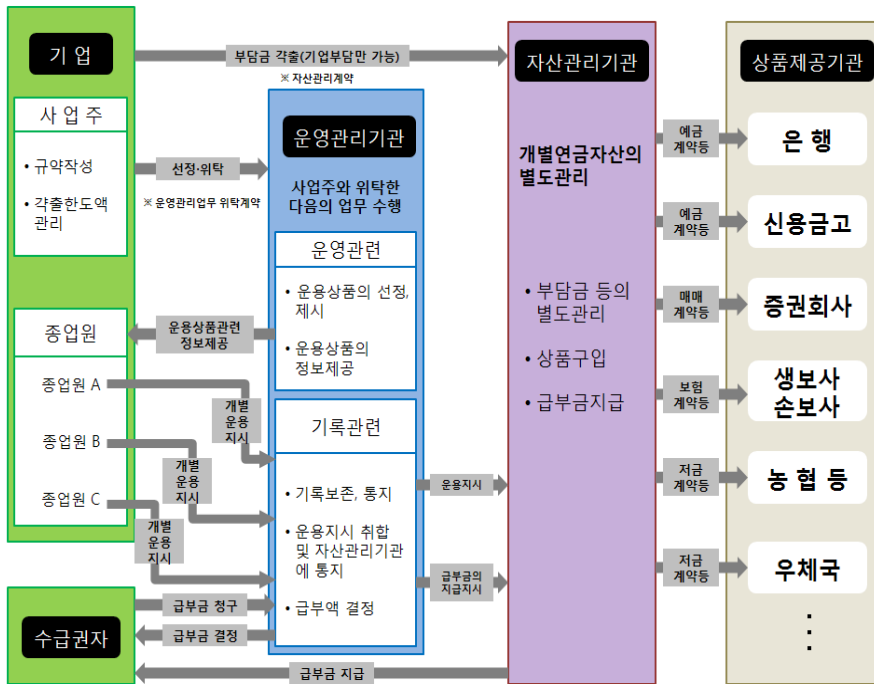
109) 확정각출연금법 제1조.

채의 계상으로 인한 기업경영의 부담 증가, 전통적 고용·급여방식에서 탈피한 능력·성과주의 중심으로의 고용 및 급여체제로 변화 등과 같은 시대적인 변화를 수용하기에는 기존의 퇴직연금제도가 많은 한계가 있었기 때문이며, 이에 따라 새로운 확정각출형 퇴직연금제도의 도입이 필요하였다.

이러한 퇴직급여제도의 시대적 변화를 수용하여 확정각출연금은 성과급 및 연봉제 기업에 확산되고 있으며, 퇴직연금제도가 충분히 보급되지 못한 중·소·영세기업의 근로자 및 자영업자의 노후소득 확보와 전직(轉職) 시 연금자산의 통산제도로써 활용되고 있다.

동 연금제도는 부담금이 사전에 확정되고 퇴직급여가 종업원의 적립금 운용 성과가 반영되는 미국의 401k와 유사한 구조로 확정각출연금법에 따라 규제된다. 동 연금제도는 기업주(개인형의 경우 개인)가 납입한 부담금이 개인별 계좌에 적립되어 명확하게 구분되고, 적립금과 그 운영수익의 합산을 기초로 하여 급부액이 결정되며, 운용자산은 개인의 지시에 의해 운영되어 그 결과에 대해서는 가입자 개인이 책임을 지는 '자기책임 원칙'이 적용되는 연금제도이다. 기업형 확정각출연금의 주요 체계는 <그림 IV-9>와 같다.

〈그림 IV-9〉 기업형연금 체계 및 수탁자별 현황



주: 1) 운영관리기관은 자산관리기관 및 상품제공기관을 겸영하는 것이 가능함.

2) 기업주는 운영관리기관업무를 수행하는 것이 가능함.

자료: 厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp>).

확정각출연금법은 확정각출연금을 기업형 확정각출연금(Corporate Type, 이하 ‘기업형연금’이라 함)과 개인이 임의로 적립하는 개인형(Individual Type) 확정각출연금으로 구분하고 있으며,¹¹⁰⁾ 기본적인 구조와 원리는 유사하다.

110) 확정각출연금법 제2조 관련.

나. 도입체계

1) 이해관계자의 역할

가) 기업주

기업주가 기업형연금을 실시하고자 할 경우 종업원의 동의절차에 따라 법률에서 요구하는 기준의 연금규약을 작성하고, 이를 후생노동대신에 승인을 신청을 받아야 한다. 다만, 기업형연금 규약을 변경할 경우에는 후생노동대신에게 신고해야 한다.¹¹¹⁾

또한, 기업주는 법령에서 정한 바에 따라 운영관리업무 및 자산관리업무의 전부 또는 일부를 퇴직연금사업자와 계약을 체결하여 위임할 수 있다. 또한, 기업주는 가입기간 중 계산기초에 따라 산정한 부담금을 기여할 의무를 부담한다.¹¹²⁾

나) 종업원

종업원은 기업주가 작성한 연금규약을 노동조합 등의 의결을 통해 의결하고 납입한 부담금을 개인별 계좌에서 적립 및 운영을 지시하며, 급여사유 발생 시 운영관리기관에 급부를 청구할 수 있다. 제도의 운용은 기업주, 운영관리기관, 자산관리기관이 분담한다. 그 외에 자산운용을 담당하는 운용기관이 있는데, 자산운용기관은 가입자가 지정한다.

일본에서는 가입자를 가입자, 운용지시자, 수급자로 구분하고 있다. 가입자는 현재 연금에 가입하여 부담금을 납입하고 있는 자이며, 운영지시자는 추가적인 기여를 하지 않고 개인별 관리자산의 운용을 지시만 하는 자를 말한다. 운용지시자는 중도퇴직 또는 정년퇴직으로 가입자격을 상실하거나 장애급부금을 수급하고 있는 자의 경우 운영지시자로서 자격을 취득한다.¹¹³⁾

111) 확정각출연금법 제3조 관련.

112) 확정각출연금법 제7·8조 관련.

다) 운영관리기관

퇴직연금사업자에는 운영관리기관, 자산관리기관, 상품제공기관으로 구분된다. 운영관리기관의 업무는 크게 기록관련 업무, 운용지시 취합 및 자산관리기관 또는 국민연금기금연합회에 통지 업무, 급부 결정, 가입자 등에게 운용방법 선정 및 제시, 운용정보 제공 등으로 구분된다.¹¹⁴⁾ 운영관리기관은 업무의 전부 또는 일부를 다른 운영관리기관에 재위탁할 수 있으며, 자산관리기관 및 상품제공기관과 겸영하는 것도 가능하다. 또한, 기업형은 기업 자신이 운영관리기관의 업무도 행하는 것을 인정하고 있다.¹¹⁵⁾

운영관리업무를 영위할 수 있는 후생노동대신의 등록을 받은 법인으로 신탁회사, 은행, 보험회사, 농협, 신용금고, 노동금고, 신협, 농림금고, 수협조합 등이 운영관리업무를 수행할 수 있다.¹¹⁶⁾

한편, 국민연금기금 및 후생연금기금은 특별법에 따라 확정각출연금의 운영관리기관이 될 수 있다. 또한, 국가도 운영관리업무를 수행할 수 있으며 총무대신이 이를 관리한다.¹¹⁷⁾

라) 자산관리기관

자산관리기관의 업무는 기업이 기여한 보험료를 받아 확정각출연금의 자금으로써 기업의 재산과 분리하여 보전(적립금 보전)하고 운영관리기관의 지시에 기초하여 연금자산을 각 운용상품으로 배분(상품제공 금융회사에 상품구입), 수급권자에게 급부지급(급부 지급) 업무로 구분할 수 있다. 자산관리업무가 가능한 금융회사는 신탁회사(신탁업무 겸영 금융회사 포함), 은행, 생명보험사, 손해보험사, 농협으로 제한한다.¹¹⁸⁾

113) 확정각출연금법 제15조 관련.

114) 확정각출연금법 제2조 관련.

115) 확정각출연금법 제7조 관련.

116) 확정각출연금법 제88조 관련.

117) 확정각출연금법 제108·109조, 시행령 제34조 관련.

2) 승인절차

기업주는 기업형 연금규약을 정하여 후생노동대신에게 승인 신청을 하며, 후생노동대신은 다음 기준에 따라 연금규약을 승인한다.¹¹⁹⁾

- ① 법률에서 정한 기업형 연금규약의 필수사항을 기재할 것
- ② 실시 사업장에 일정한 가입 자격을 정한 경우 다른 퇴직급여제도에 적용되는 자에 비하여 부당하게 차별적이지 아니할 것
- ③ 기업주 부담금 산정방법이 정액 또는 급여에 일정비율을 곱하는 방법, 기타 이와 유사한 방법으로 정해져 있을 것
- ④ 제시되는 운용방법의 수 또는 종류가 규정에 반하지 아니할 것
- ⑤ 기업형연금 가입자 및 운용지도자(이하 '가입자' 등)에 의한 운용지시가 최소 3개월에 1회 이상일 것
- ⑥ 기업형연금의 급부액 산정방법이 정령에서 정하는 기준에 부합할 것
- ⑦ 가입자가 자격 상실 시 근로기간이 3년 이상일 경우 또는 장해급부금 수급권이 있는 경우에 개인별 관리자산을 전부 이전할 것
- ⑧ 급부금 산정방법이 법령의 기준에 부합할 것
- ⑨ 기타 정령에서 정하는 요건

후생노동대신은 동 연금규약을 승인한 때에는 신속하게 기업주에게 통지하며, 기업주는 지체 없이 승인받은 규약을 실시 사업장의 가입자에게 주지시켜야 한다.

연금규약은 사업장별 또는 부문별로 다르게 하는 것도 가능하며, 복수의 기업이 공동으로 규약을 정하는 것도 가능하다. 기업형연금의 도입에 대해서는 신규 종업원으로부터의 도입 등 일정자격을 정하는 것도 인정된다.

118) 확정각출연금법 제8조 관련.

119) 확정각출연금법 제3·4조 관련.

3) 가입대상

기업형연금의 도입은 후생연금보험과 사학공제연금을 실시하고 있는 적용사업소의 기업주가 실시할 수 있다. 따라서 가입대상자는 60세 미만 후생연금보험의 피보험자인 민간 사업장의 근로자, 사립학교교직원공제 가입자인 교직원, 농협공제조합의 가입자 등이다. 따라서 민간 사업장의 경우 퇴직급여제도가 존재하는 4인 이하를 포함한 모든 사업장의 종업원을 대상으로 한다. 다만, 연금규약에서 가입대상에 일정한 자격을 정할 경우 사업장의 대표이사과 임원 등도 가입이 가능하다.

종업원의 전원 가입이 원칙적이지만 해당 기업이 고용형태가 다양하여 연금규약에서 일정한 자격을 정할 경우 가입자의 범위를 한정할 수 있다. 여기서 일정한 자격은 가입하더라도 연금수급이 불가능한 일정한 연령, 일정한 직종(연구직, 영업직, 사무직 등), 일정한 근속기간 이상의 종업원으로 가입자격을 제한할 수도 있다. 그러나 사망, 퇴직, 연금규약에서 정한 가입자격을 상실, 60세에 도달할 경우 가입자의 자격을 상실한다. 다만, 60세 이상의 경우 수급자로서 자격이 발생한다.¹²⁰⁾

4) 부담금

기업주는 기업형연금 가입기간의 계산기초가 되는 각월에 부담금을 각출하며, 부담금은 연금규약이 정하는 바에 따라 산출한다. 기업주의 부담은 〈표 IV-10〉과 같이 종업원 1인 기준의 월 부담금 한도를 초과할 수 없다. 종업원 1인 기준의 월 부담금 한도는 종업원이 기업형연금만 가입한 경우, 기업형연금과 DB형 퇴직연금¹²¹⁾에 병행 가입하는 경우에 따라 차등하여 적용한다.

따라서 전자의 경우는 월 51,000엔(연간 612,000엔)이며, 후자의 경우는 월

120) 확정각출연금법 제9·11조 관련.

121) DB형은 후생연금기금, 확정급부기업연금, 적격퇴직연금을 의미한다.

25,500엔(연간 306,000엔)까지 기여하는 것이 가능하다.¹²²⁾ 부담금 상한액은 2002년에 월 36,000엔(병행 가입 월 18,000엔)에 불과하였으나 급여상승 등이 반영되어 지속적으로 상향 조정되고 있고 2010년 1월에 개정 시행된 바 있다.

〈표 IV-10〉 기업형연금의 부담금 납입 한도

구분	확정각출연금 가입	확정각출연금 + DB형연금 병행가입
상한액	월 51,000엔(연간 612,000엔)	월 25,500엔(연간 306,000엔)

주: 1) 종업원 1인당 기준임.

2) 확정각출연금과 퇴직일시금·중소기업퇴직금공제 등을 병행할 경우에도 월 51,000엔의 한도가 적용(企業年金聯合會 2012).

자료: 松澤繁(2011. 9)을 기초로 작성함.

기업연금연합회(2010. 12)의 제3회 확정각출연금 실태조사에 의하면 월 51,000엔 또는 월 25,500엔을 상한으로 정하고 있는 연금규약의 비중은 각각 61.6%와 38.4%로 나타나 월 51,000엔의 비중이 현저하게 높은 것으로 나타났다.¹²³⁾

확정각출연금에서 부담금 상한을 두고 있는 이유는 자기책임이 강조되는 기업형연금 가입 집중 현상을 분산하여 종업원들의 타 퇴직연금 병행 가입을 유도하기 위한 것으로 판단된다. 또한 조사결과, 기업형연금제도 가입 기업 중에서 약 71.6%의 기업이 DB형연금 등 다른 퇴직급여제도를 병행하여 가입하고 있는 것으로 나타났다(〈표 IV-11〉 참조).

〈표 IV-11〉 기업형연금 가입자의 타 퇴직급여제도 병행가입 비율

구분	DC형만	DC형 + 1개 제도	DC형 + 2개 제도
가입 비중	28.4%	48.3%	23.3%

자료: 企業年金聯合會(2010.12), 第3會 確定拠出年金に関する實態調査調査結果.

122) 확정각출연금법시행령 제11조 관련.

123) 企業年金聯合會(2012).

한편, 최근 기업주 부담 원칙에서 종업원의 추가적인 기여를 허용하는 종업원 매칭(Matching)이 법률 개정예 따라 2012년부터 허용되었다. 종업원 매칭기여는 종업원의 충분한 노후소득보장 확보를 위하여 기업주 기여에 일정한 범위 내에서 종업원 추가적으로 기여할 수 있는 것이다. 연금규약 변경에 따라 매칭기여를 도입하는 경우 종업원의 추가 기여액은 총 부담금 상한 이내에서 기업의 부담을 넘지 않는 범위로 가능하다.¹²⁴⁾ 즉, 종업원의 추가 기여는 <표 IV-10>과 같이 부담금 한도 내(전자의 경우 월 51,000엔, 후자의 경우 월 25,500엔)의 1/2을 넘지 않는 범위에서 가능하다.

이에 따라 하나의 기업형연금에 가입한 기업이 월 25,500엔을 부담할 경우 총 부담금 한도(월 51,000엔) 내에서 종업원 개인이 추가로 기여할 수 있는 부담금은 월 25,500엔까지 가능하다. 또한, 기업형연금과 DB형 퇴직연금을 병행하여 가입한 종업원의 경우 가입한 기업이 월 12,750엔을 부담할 경우 총 부담금 한도(월 25,500엔) 내에서 종업원이 추가로 기여할 수 있는 부담금은 월 12,750원을 넘지 않는 범위에서 기여하는 것이 가능하다.¹²⁵⁾

5) 급부형태

기업형연금의 급부형태는 노령급부금, 장애급부금, 사망일시금의 3가지 종류로 구성되어 있다.¹²⁶⁾ 급부를 받을 권리는 수급권자의 청구에 의해 운영관리기관이 결정하며, 운영관리기관은 지체 없이 그 내용을 자산관리기관에 통지해야 한다.

노령급부금은 원칙적으로 가입기간 10년 이상, 60세 도달할 경우 연금지급이 시작된다. 이는 가입기간이 10년 이상 경과되었더라도 가입자의 연령이 60세가 되지 못하면 노령급부금을 원칙적으로 지급할 수 없는 것이다.

124) りそな企業年金研究所(2012).

125) 杉田智(2011, 11).

126) 확정각출연금법시행령 제28조 관련.

그러나 가입자의 연령이 60세 이상일 경우 10년의 가입기간을 충족하지 못해도 지급할 수 있도록 통산가입기간이라는 개념을 도입하여 60세 이상 각 연령별 통산가입기간을 지정하고 있다. 즉, 가입자의 연령이 61세가 도달한 경우 가입기간이 10년이 미치지 못한 8년의 통산가입기간에도 노령급부금의 지급이 가능하며, 62세 가입자의 경우 6년 이상의 가입으로 연금지급이 가능하다(〈표 IV-12〉 참고). 다만, 연금의 지급은 늦어도 65세부터는 지급할 수 있게 하고 있고, 가입자가 지급신청을 하지 않더라도 70세부터는 지급을 개시해야 한다.¹²⁷⁾

〈표 IV-12〉 기업형 확정각출연금의 가입기간별 수급연령

가입기간	수급개시 연령
10년 이상의 경우	60세부터
8년 이상의 경우	61세부터
6년 이상의 경우	62세부터
4년 이상의 경우	63세부터
2년 이상의 경우	64세부터
1개월 이상의 경우	65세부터

자료: 확정각출연금법 제33조 요약.

장해급부금은 가입자가 고도장애인 경우 지급되며, 사망급부와 함께 연금이나 일시금의 선택적 수급이 가능하다. 사망이나 장애를 제외하고는 우리나라처럼 중도인출이 불가하다. 그러나 이직 시에는 기업형 또는 개인형연금으로 연금자산의 이전이 가능하다.

6) 급부방식

노령급부의 지급방법은 연금을 지급을 원칙으로 하되, 제한적으로 일시금, 연금과 일시금을 혼합하여 지급할 수 있다.¹²⁸⁾

127) 확정각출연금법 제33·34조 관련.

연금 지급은 5년 이상 20년 이하의 유기연금으로 지급이 가능하며, 일시금은 노령연금 지급 5년 경과 후부터 일시금 지급을 청구할 수 있다. 연금으로 지급할 수 있는 금액은 노령급부금 청구 시 개인별 연금자산의 5% 이상 50% 미만으로 제한하고 있다. 다만, 보험계약 또는 공제계약의 경우 종신연금으로 전부를 지급할 수 있다.

노령급부의 수급 자격은 근속 3년 이상의 가입자에 대해서 부여한다. 또한, 근속 3년 이상의 가입자가 이직한 경우에는 퇴직사유에 관계없이 개인별 관리 자산 전액의 수급권을 부여하고 이직한 기업의 기업형연금 또는 개인형연금으로 당해 자산을 이체한다.

한편, 장해급부금 등의 예외적인 경우를 제외하고 60세에 도달하지 않으면 확정각출연금은 중도급부를 지급하지 아니한다. 다만, 동 연금 가입 이후 3년 이내에 탈퇴하는 등 특별한 사정이 있는 경우 탈퇴일시금을 지급한다.

7) 복수사용자제도

확정각출연금은 다른 퇴직연금과 마찬가지로 기업주 또는 기금이 단독 또는 공동으로 기업형연금을 실시할 수 있도록 복수사용자제도를 허용하고 있다. 다만, 복수사용자제도를 허용하고 있는 다른 퇴직연금과 달리 피보험자 수에 대해서 특별한 요건을 두고 있지는 않다.

〈표 IV-13〉 확정각출연금법상 복수사용자 규정

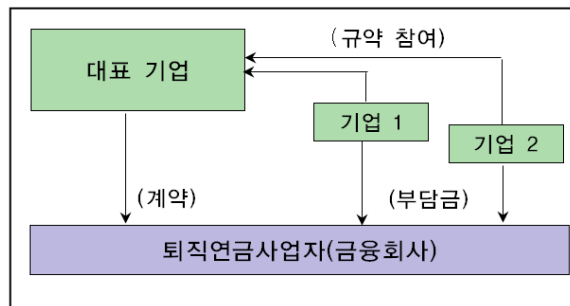
구 분	확정각출연금법
둘 이상 사업장의 퇴직연금 정의	○ 제2조(정의) ② 이 법률에서 “기업형연금”이라 함은 후생연금적용사업소의 사업주가 단독 또는 공동으로 제2장의 규정에 의거하여 실시하는 연금제도를 말한다.

128) 확정각출연금법시행규칙 제4조 관련.

복수사용자제도에는 연합형, 종합형 방식이 있다. 공동가입 하는 경우에도 참여 기업들은 서로 다른 운용관리기관을 선정할 수도 있고, 종합형에 참여하더라도 참여기업은 가입자격, 부담금액, 부담금의 중단사유, 타 제도의 이행과 같은 연금설계에서 단독으로 자유롭게 결정할 수 있는 유연성이 있다. 종합형 규약에 참여하기로 노사합의가 이루어지면, 기업형을 단독으로 설립할 때 필요한 운용관리기관 선임절차를 생략할 수 있고, 규약승인 시 필요한 운용관리기관 선임이유서도 불필요하도록 하고 있다.

기업형연금의 사업장 수에 따른 점유율을 보면 단독형 38%, 연합형 25%, 종합형 37%로 구성되는 등 복수형 제도가 총 기업형연금 가입 사업장수의 62%를 점유하고 있다. 현재 종합형제도는 전통적인 종합형인 대표기업형뿐만 아니라 업무위탁형, 금융회사 주도형 등으로 유연하게 운영되고 있다.

〈그림 IV-10〉 종합형 확정각출연금의 대표기업형

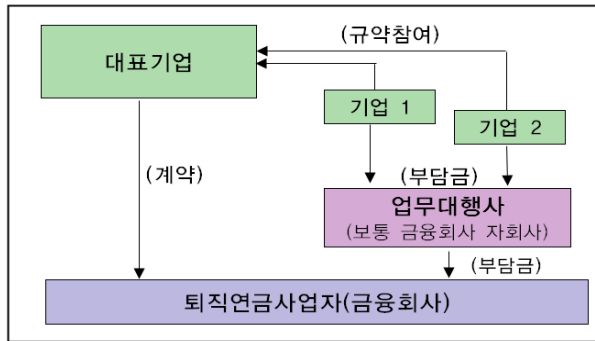


자료: 박지순(2009).

대표기업형은 가입을 희망하는 다수의 기업 중에서 하나의 기업이 대표기업이 되어 표준규약을 작성하고 금융회사와 계약을 체결하는 등의 역할을 수행하지만 부담금은 개별 기업이 납부하는 것이 일반적이다.

업무위탁형은 대표기업이 기업주의 역할을 하지만 부담금 수납 및 수수료 취합 등의 업무처리 등을 아웃소싱 전문업체에 위탁하는 방식이다.

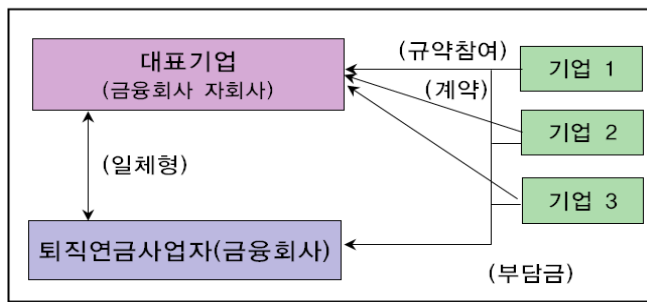
〈그림 IV-11〉 종합형 확정각출연금의 업무 위탁형



자료: 박지순(2009).

금융회사 주도형은 금융회사의 아웃소싱 전문 자회사를 대표기업으로 등록시켜 사전에 단순 및 표준화된 퇴직연금제도를 개발하여 중소기업 등에게 제공하는 형태를 말한다.

〈그림 IV-12〉 종합형 확정각출연금의 금융회사 주도형



자료: 박지순(2009).

일반적으로 복수사용자제도는 퇴직연금 가입 및 운영과정에서 공동구매의 효과를 거둘 수 있다. 특히, 종합형의 경우 기업이 단독으로 퇴직연금을 가입하는 것보다 비용 및 관리의 효율성이 높아 주로 상공회의소·각 협회·공제조합·지역단지에 소속된 기업회원을 중심으로 중소기업이 주로 활용하고 있다. 현재 후코쿠(富局)생명이 취급하고 있는 종합형제도는 단독형에 비하여 수수료가 약 49.5% 절감되고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-14〉 단독형과 종합형의 수수료 비교

구분	단독형	종합형	비고
연간관리비 (관리비 · 신탁수수료 등)	549,570엔	277,200엔	49.5% 절감

주: 가입자 50명 대상이며, 교육비 등은 제외함.

자료: 富局生命, <http://www.fukoku-life.co.jp>.

〈표 IV-15〉 기업형연금 도입체계의 주요내용

구분		주요 내용
시행시기		2001. 10
근거법		확정각출연금법
운영주체		기업
제도도입		후생노동대신에 승인
가입자격		60세 미만의 일반 근로자, 사립교직원, 임원 등
운용관리기관		은행, 생보사, 손보사, 신용금고, 증권사, 농협 등
운용기관업무		운용상품의 제시·정보제공, 가입자의 운용지시, 가입자별 지분 등에 관한 기록관리 등을 수행
자산운용관리		자산관리기관(운영관리기관과 겸업 가능)
자산관리기관업무		기업 부담금을 연금자산으로 적립하여 개인별 관리
기여	의무	기업이 원칙(단, 2012년부터 종업원 메칭기여 가능)
	한도	• 다른 퇴직연금 미가입 시: 연간 61.2천 엔 • 다른 퇴직연금 병행 가입 시: 연간 30.6만 엔
급부방식		연금 또는 일시금(단, 연금지급 개시 5년 이후부터 가능)
수급자격		• 3년 이상 가입 시 수급권 부여 • 10년 이상 가입 60세부터 가능 노령연금지급 가능 (단, 10년 미달 시 60세부터 연령별 지급 가능)
급부내용		노령급부금, 장애급부금, 사망일시금, 탈퇴일시금

자료: 山口 修(2002); 日本アクチュアリー会(2006); 企業年金聯合會(2012)를 기초로 작성함.

다. 운용체계

1) 운용상품

기업주는 적립금의 관리에 대하여 특정금전신탁(신탁은행 또는 기금), 생명보험계약(생명보험회사), 생명공제계약(농협), 손해보험계약(손해보험회사) 중에서 하나의 계약만을 체결해야 한다.¹²⁹⁾

2) 운용규제

운용관리기관은 가입자에게 운용상품을 제시하는 경우 연금규약에서 정한 1개 이상의 원금보장형 운용상품을 제시해야 하며, 구체적인 선정 방법은 다음과 같다.¹³⁰⁾

- ① 선정한 운용상품은 리스크·수익 구조의 특성이 서로 다른 3가지 이상일 것
- ② 개별사채, 개별주식을 선정할 경우 이것과 성격이 다른 3가지 이상의 운용상품을 제시할 것
- ③ 운용상품의 제시 시점에 가입자에게 운용상품 선정 이유서 제출할 것

기업형연금 가입자는 연금규약에 정한 운용방법에 따라 운용관리기관이 제시한 운용상품 중에서 다음과 같은 원칙에 따라 개별 금융상품의 가입을 지시할 수 있다.¹³¹⁾

- ① 운용의 지시(운용상품의 선택)는 가입자가 행한다.
- ② 운용지시는 제시 운용방법 중에서 하나 또는 둘 이상의 방법을 선택한다.

129) 확정각출연금법 제8조 관련.

130) 확정각출연금법시행령 제12조 관련.

131) 확정각출연금법 제4·25조, 시행령 제12조 관련.

- ③ 운용방법의 변경은 적어도 3개월에 한 번 할 수 있도록 연금규약에 규정한다.
- ④ 가입 기업의 자사주와 자사발행 사채는 3종류의 운용방법에는 포함하지 않는다.

따라서 운용관리기관은 <표 IV-16>과 같이 가입자에게 1개 이상의 원금보장 상품을 포함한 일반적인 운용상품, 개별 유가증권 등 총 3개 이상의 운용상품을 제시하여야 한다. 다만, 주식 등의 위험자산을 선정할 경우 1개 이상의 원금보장 형과 2개 이상의 일반적인 운용상품을 포함하여 선정하는 것이 요구된다.¹³²⁾

<표 IV-16> 확정각출연금의 운용상품 제시방법

① 원금 보장형	· 예저금, 금융채, 금전신탁, 대부신탁(예금보험제도 등의 대상이 되는 것)	1개 이상
	· 국채, 지방채, 정부보증채	
	· 이율보증형 적립 생명보험(GIC), 적립상해보험(손보)	
	· 정기연금보험(간이보험)	
② 일반적인 운용상품	· 투자신탁, 투자법인의 투자증권	상품선정하는 경우는 상기한 ①, ③을 3개 이상 선정
	· 공공법인채, 외국의 공공채	
	· 신탁상품(「원금보전 계약이 있는 금전신탁」 이외의 신탁)	
	· 변액보험 등	
③ 개별 유가증권	· SPC 출자증권	
	· 개별 사채, 개별 주식	
	· 개별 사채투신, 개별주 투신 등	

3) 운용상품의 변경

가입자는 이와 같이 제시된 운용상품 중에서 운용상품을 선택하게 되는데 시장 동향 등에 따라 운용상품을 변경하는 것이 가능하다. 이 운용상품의 변경은 3개월에 1회 이상 가능하게 할 필요가 있다. 운용방법의 변경 절차는 가입자가 직접

132) 확정각출연금법 제23조.

기록관련 운영관리기관에 연락한다. 운용방법 중에 개별주식에 대한 투자가 있는데, 상장주식의 어떤 것이라도 투자할 수 있는 방법은 인정되지 않고 자사주 또는 모회사 주식에 대한 투자에 한정되어 있다.

4) 손해보험회사의 운용상품

확정각출연금의 운용상품 중 손해보험회사의 적립형상해보험이 약 35%가 운용되는 등 적극 활용되고 있다. 손해보험회사는 원금보장형 운용상품으로 적립형상해보험을 운용상품으로 제공할 수 있다. 현재, 토쿄해상니치도화재, 손보재팬, 아이오이손해보험 등 대형 보험회사를 중심으로 제공하고 있는데 토쿄해상의 경우 2009년 10월 기준으로 확정각출연금 가입 기업 중 4,000개 이상의 기업이 동 상품으로 운용하고 있다.

〈표 IV-17〉 손보사의 확정각출형 적립식 상해보험의 주요 특징

항목	주요내용
가입기간 / 보증기간	• 5년 갱신형/5년 보증
보증이율	• 부담금 납입 시 적용되는 이율을 보증기간만료일까지 보증 • 보증이율은 사전에 설정한 금리변동기준에 매월 결정되며, 5년간 변경 불가
만기 시	• 적립금을 보험료로서 자동 적립됨
중도탈퇴 시	• 원금보장
수수료	• 보증이율 제시 시 보험관계비용 등을 공제함 • 판매수수료, 계약유지수수료 없음
급부금	• 상해로 인한 사망 시 별도 적립금의 10% 수준의 사망보험금 지급
보험계약 관계자	• 상품제공기관: 손보사 • 보험계약자: 자산관리기관 • 피보험자: 가입자

동 상품은 자산관리기관(상품제공기관과 운용상품 계약)과 상품제공기관(자산관리기관에 운용상품 제공)을 겸업하고 있는 손해보험회사가 적립형상해보험

을 직접 제공할 수 있다. 또한, 손해보험회사(상품제공기관)가 다른 자산관리기관에 동 상품을 운용상품으로 제공할 수도 있다. 즉, 손해보험회사가 은행 등을 포함한 타 금융회사의 원금보장형 상품으로 적립형상해보험을 제공할 수 있다는 의미이다. 동 상품은 적립형상해보험을 운용상품으로 투자한 확정각출연금의 가입자가 상해를 입을 경우 의료비 또는 이를 원인으로 사망할 경우 사망보험금을 지급하는 등 투자와 보장성보험을 동시에 제공하는 것이 특징이다(〈표 IV-17〉 참조).

5) 수수료 체계

기업형연금의 관리에 소요되는 비용은 제도가입 수수료, 업무관리 수수료, 교육·운용정보 제공 수수료, 자산운용 수수료로 구분된다. 아래에 제시된 ①~③의 수수료는 노사합의에 의해 부담이 결정되며, ④의 수수료는 개인별 연금자산에서 부담한다.

- ① 제도가입수수료는 연금 가입 시 운영관리기관에 납입하는 개인계좌 개설 비용과 자산관리기관에게 납입하는 자산위탁 계약료 등이다
- ② 업무관리수수료는 제도 가입 후 개인계좌 관리 및 자산관리기관에 운용지시에 소요되는 비용이다. 동 수수료는 운영관리비용(운영관리기관에 납입), 업무관리비용(기록관리기관에 납입), 자산관리비용(자산관리관에 납입)으로 구성된다.
- ③ 교육·운용정보 제공 수수료
- ④ 자산운용수수료는 투자신탁 위탁 시 수수료와 신탁보수, 정보 제공료 등

6) 수탁자 책임

일본의 확정각출연금은 퇴직급여 지급의 책임이 기업에 있는 확정급부형과 달리 종업원 개인의 자기책임에 의해 급여가 결정된다. 그러므로 확정급부형제도와 같은 급부보장, 재정검증, 재정재계산 등의 재정운영 의무가 없는 대신 운용단계에서 확정급부형보다 엄격한 수탁자 책임이 적용될 필요가 있다.

확정각출연금법은 퇴직연금 수탁자 책무를 기업 등 기업주의 책무, 운영관리기관의 책무, 자산관리기관의 책무 등으로 구분하고, 이해관계자들의 행위에 대해 엄격하게 규제하고 있다.

7) 수탁자 행위준칙

가) 기업주의 책임

법률은 기업주 등에게 법령과 연금규약을 지키고 가입자 등을 위해 충실하게 업무를 수행하도록 충실의무를 부여하고 있다. 또한, 기업주의 가장 중요한 책임은 사업주의 부담금을 납입할 의무이며, 법률은 매월 말까지 부담금을 납부하도록 규정하고 있다. 아울러, 기업주 등에게 기초적인 자료 제공 및 기타 필요한 조치를 강구하도록 노력의무가 있으며 가입자에게 설명할 의무도 있다. 이외에도 기업주 등은 가입자 등의 개인정보를 보관하고 사용하는데, 개인정보의 이용은 업무의 수행에 필요한 범위 내에 한정되어 있다. 단, 가입자 등의 동의와 정당한 이유가 있을 때에는 이에 한정하지 않는다.¹³³⁾

나) 운영관리기관의 책임

운영관리기관은 법령과 운영관리업무 계약을 지키고, 가입자 등을 위해 충실(충실의무)하게 업무를 수행해야 한다. 운영관리기관이 관리하는 가입자 등의

133) 확정각출연금법 제21·22·43조 관련.

개인정보는 업무를 수행하는 범위 내에서 사용해야 한다.¹³⁴⁾

다) 자산관리기관의 책임

자산관리기관은 법령과 자산관리업무 계약을 지키고 가입자 등을 위해 충실하게 업무를 수행해야 한다.¹³⁵⁾ 자산관리기관의 기능은 가입자의 재산(개인별 관리자산)을 분별 관리함으로써 관리된 자산은 최종적으로 가입자 등의 급부금이 된다. 계약의 개시부터 종료까지 50~60년간에 걸친 장기의 계약이 되므로, 신뢰할 수 있는 자산관리기관을 선정하는 것이 중요하다.

8) 수탁자 금지행위

가) 기업주의 금지행위

기업주에게는 가입자 등을 보호하기 위해 법령에서 다음의 행위가 금지된다.¹³⁶⁾

- ① 자기 또는 제3자 이익을 도모할 목적으로 연금 계약을 체결하는 것
- ② 제3자 이익을 도모할 목적으로 특정한 운용방법을 제시하도록 하는 것
- ③ 운영관리기관에 특정한 운용방법에 대하여 지시를 행하는 것 또는 행하지 않을 것을 가입자 등에게 권유하게 하는 것
- ④ 가입자 등에게 특정한 운용방법에 대하여 지시를 하는 것 등
- ⑤ 제3자에게 운용의 지시를 위탁할 것을 가입자에게 권유하는 것
- ⑥ 특정한 운영관리기관의 선택을 권유하는 것
- ⑦ 가입자 등의 판단에 영향을 미치는 사실을 고의로 알리지 않거나 부실한 것을 알리는 것(동)이다.

134) 확정각출연금법 제89조 관련.

135) 확정각출연금법 제14조 관련.

136) 확정각출연금법 제43조 및 시행령 제23·24조 관련.

기업주가 운영관리업무를 일부 또는 전부를 수행하는 경우 다음의 행위가 금지된다.¹³⁷⁾

- ① 기업주 이익을 우선하여 퇴직연금사업자를 선정하거나 특정한 운용방법을 종업원에게 권유하는 것은 가입자 등의 이익을 침해하는 행위
- ② 기업주가 운영관리업무를 행하는 경우는 특정한 운용방법을 추천하거나, 제시한 운용의 방법에 대하여 부실한 것을 알려 이익 또는 손실이 확실하게 생기는 것으로 오해하게 하는 행위가 금지되어 있다
- ③ 법령에서 금지된 행위에 의해 가입자 등이 손실을 입은 때에는 손실을 보전하는 의무가 있다.

나) 운영관리기관의 금지행위

운영관리기관의 다음 행위는 법령에서 금지되어 있으며, 이를 위반할 시에는 운영관리기관의 등록 취소 등 다양한 행정조치가 부과된다.¹³⁸⁾

- ① 가입자 등의 손실을 부담하는 것을 약속하는 것
- ② 가입자 등 또는 기업주에게 특별한 이익의 제공을 약속하는 것
- ③ 가입자 등의 손실을 보전하고, 또는 이익을 추가하는 것
- ④ 체결에 있어서 중요한 사항에 대하여 사실을 알리지 않거나 부실을 알리는 것
- ⑤ 제3자의 이익을 위해 특정한 운용방법을 가입자 등에게 제시하는 것
- ⑥ 가입자 등에게 특정한 운용방법에 대하여 지시를 하거나 하지 않을 것을 권유하는 것
- ⑦ 가입자 등의 보호에 결여되고 공정을 해치고 신용을 떨어뜨릴 염려가 있는 행위

137) 확정각출연금법 제43조 관련.

138) 확정각출연금법 제100조 관련.

- ⑧ 중요한 정보를 제공을 하지 않음으로 인해 생긴 손해는 손해배상책임의무를 부여하고 있다.

9) 중대 법률 위반행위

확정각출연금법은 사용자의 연금과 관련된 업무를 수행함에 있어서 <표 IV-18>의 법률 위반행위에 대해 징역 또는 벌금, 과태료 등의 처분을 내리도록 명시하고 있다.

<표 IV-18> 확정각출연금 도입 기업주 중대 위반행위 및 처벌

구분	위반 사항	법률 위반 내용	처벌 내용
법령 준수 의무	보고 및 임점검사	주무장관에게 퇴직연금 실시현황 미보고 · 허위보고, 임점검사 시 불성실 답변 · 허위 진술, 또는 검사를 거부, 방해 또는 기피할 경우(§51)	6월 이하 징역 또는 50만 엔 이하 벌금(§120)
	규약 승인 신청	규약을 변경 신고를 지체 하거나, 미신고 또는 허위신고 할 경우(§6①)	20만 엔 이하의 과태료 (§123)
	시정 명령 이행	기업주가 법령, 규약이나 주무장관의 처분을 위반하고 있거나, 기업주의 연금 운영이 현저히 적정하지 않다고 인정될 때에는 기업주에게 그 위반의 시정 또는 개선을 위한 필요한 조치를 취하도록 명령할 수 있으며, 이 명령을 위반할 시(§52①)	
	규약 변경 통지	IRA규약을 변경할 경우 지체없이 주무장관에 신고하지 않거나 허위로 신고한 경우(§58①)	
	기한 내 미보고 및 허위보고	기업주가 퇴직연금 관련 보고서를 기한 내 작성 및 보고를 하지 않거나 허위보고를 할 경우(§50)	
	기록관리에 정보 미통지	기업주가 퇴직연금 규약의 승인을 받을 때 기록관리기관에게 기한 내 법에서 정한 사항을 통지하지 않을 경우 (§16①)	10만 엔 이하의 과태료 (§124)
	기한 내 신고 위반	기업주가 퇴직연금규약의 승인 효력을 상실할 경우 주무장관에게 IRA가입자 소정의 사항을 연합회에게 신고하지 않거나 허위 신고를 한 경우(§47)	
문서 준수 의무	장부 미보존 및 허위 작성	운영관리업무를 하는 기업주가 운영관리업무에 관한 장부서류의 작성이나 보존을 하지 않거나 허위의 장부서류를 작성할 경우(§49)	20만 엔 이하의 과태료 (§123)

운영관리기관에 대해서도 확정각출연금법은 종업원의 수급권 보호를 위해 <표 IV-19>의 법률 위반행위에 대해 징역 또는 벌금, 과태료 등의 처분을 내리도록 명시하고 있다.

<표 IV-19> 확정각출연금의 퇴직연금사업자 중대 위반행위 및 처벌(Ⅰ)

구분	위반 사항	법률 위반 내용	처벌 내용
충실 의무	중요사항 미고지, 부실고지	운영관리기관이 운영관리계약을 체결할 때, 또는 해약을 하지 못하도록 하기 위해, 계약상의 중요사항에 대해 고의로 사실을 고지하지 않거나 부실을 고지하는 행위 등(§100④)	1년 이하의 징역 또는 100만 엔 이하의 벌금 (§119)
주의 의무	손실부담의 금지위반	운영관리기관계약을 체결 시 상대방에게 가입자 등의 손실의 전부·일부를 부담할 것을 약속할 경우(§100①)	3년 이하의 징역 또는 300만 엔 이하의 벌금 (§118)
	특별이익 제공 행위	운영관리계약시 상대방에게 가입자·거래 상대방에게 특별이익을 제공할 것을 약속할 경우(§100②)	
	추가적 이익제공 금지위반	운영관리기관이 업무상 발생한 가입자 등의 손실의 전부·일부를 보상하거나 가입자 등의 이익에 추가하기 위해 가입자·제3자에 대하여 재산상의 이익을 제공 또는 제3자를 시켜서 제공하는 행위 (§100③)	
법령 준수 의무	미등록 영업행위	주무장관의 등록을 받지 않고 운영관리업을 영위하는 경우(§88①)	1년 이하의 징역 또는 100만 엔 이하의 벌금 (§119)
	부정한 방법으로 등록	운영관리업을 부정한 수단으로 주무장관의 등록을 받은 경우(§88①)	
	명의대여 금지	운영관리업자의 명의를 타인에게 빌려주어 운영관리업을 하게 할 경우(§95)	
	업무정지 명령 후 업무영위 행위	주무장관으로부터 운영관리업무의 전부 또는 일부의 정지 명령에 반하여 운영관리업을 영위할 경우 (§104②)	6월 이하의 징역 또는 50만 엔 이하의 벌금 (§120)
	등록신청서 허위 기재	운영관리기관 등록신청서 또는 등록 관련 서류에 허위로 기재하여 제출할 경우(§89①)	50만 엔 이하의 벌금 (§121)
	변경신고 위반	운영관리기관이 등록신청서 변경 사항을 기한 내 신고를 하지 않거나 허위신고를 한 경우(§92①)	
	운영개선 명령위반	주무장관은 운영관리기관의 업무에 있어 가입자 등의 이익을 침해한 사실이 있다고 인정하는 경우는 업무의 운영개선을 할 수 있는데, 운영관리기관이 이 명령에 위반하는 경우 등(§104)	

〈표 IV-20〉 확정각출연금의 퇴직연금사업자 중대 위반행위 및 처벌(Ⅱ)

구분	위반 사항	법률 위반 내용	처벌 내용
법령 준수 의무	기한 내 신고 위반	운영관리기관이 합병, 파산 등으로 등록 효력을 상실할 경우 주무장관에게 신고하지 않거나 허위 신고를 한 경우(\$66①)	10만 엔 이하의 과태료(\$124)
	보고징수 및 임점검사 위반	운영관리기관이 주무장관에게 그 업무상황에 대해 보고를 하지 않거나 허위보고, 임점검사 시 공무원의 질문에 대하여 답변을 하지 않거나 허위 진술, 또는 검사를 거부, 방해, 또는 기피할 경우(\$103)	6월 이하의 징역 또는 50만 엔 이하의 벌금(\$120)
문서 준수 의무	영업소 표식 비치 위반	운영관리기관이 영업소마다 일반인이 보기 쉬운 장소에 시행령에서 정한 양식의 표식을 비치하지 않을 경우(\$94①)	50만 엔 이하의 벌금(\$121)
	의무자 의외의 자가 표식 게시	운영관리기관 이외의 자가 운영관리기관에 관한 표식 또는 유사 표식을 게시할 경우(\$94②)	
	열람거부 또는 허위 기재	운영관리기관이 시행령에서 정한 바에 따라 그 업무상황을 기재한 서류를 가입자 등의 열람 요구에 응하지 않거나 또는 허위기재가 있는 서류를 비치하거나 가입자 등에게 열람시킬 경우(\$96)	
	장부 미보존 및 허위 작성	운영관리기관이 그 업무의 장부서류의 작성 또는 보존을 하지 않거나 허위로 장부서류를 작성할 경우(\$101)	
	보고서 미제출 및 허위 기재	운영관리기관이 보고서를 제출하지 않거나 허위 기재 한 보고서를 제출할 경우(\$102)	6월 이하의 징역 또는 50만 엔 이하의 벌금(\$120)

10) 설명의무

기업주 및 국민연금기금연합회(개인형연금 관리법인)는 가입자의 전직 등으로 현재의 확정각출연금에서 수령한 탈퇴일시금의 이전 신청 및 신청기간 등에 관련된 사항을 가입자에게 설명해야 한다. 또한, 기업주는 가입자가 가입자격을 상실하거나 소속된 기업형연금이 종료된 경우에는 개인별 관리자산의 이전에 관한 사항을 해당인에게 설명해야 한다.¹³⁹⁾

139) 확정각출연금법시행규칙 제16조 관련.

11) 정보공시

확정각출연금제도는 가입자가 자기책임 하에 운용상품을 선택하고 그 운용 성과에 따라 급부가 결정되는 제도이다. 따라서 가입자가 적절한 운용상품의 선택을 하기 위해 투자에 관한 충분한 정보와 지식을 공유하는 것은 대단히 중요한 일이다.

확정각출연금법은 기업주(기업형) 또는 국민연금기금연합회(개인형)에게 가입자 등의 운용지시에 필요한 자산운용의 기초적인 자료제공 할 수 있도록 필요한 조치를 강구하도록 명시하고 있다.¹⁴⁰⁾ 이를 정보제공 내지 투자교육의무라고 하는데 법률에서는 기업주 등에게 그 의무를 부여하고 있고, 이를 운영관리기관에게 위탁할 수 있도록 규정하고 있다. 이에 따라 일본에서는 보편적으로 정보제공 또는 투자교육과 관련된 서비스를 운영관리기관이 제공하고 있다. 특히, 확정각출연금에서 기업주 등을 대신하여 투자교육 또는 정보제공 서비스를 제공하는 운영관리기관의 역할은 아주 중요하다.

가입자는 운영관리기관이 제시한 운용방법 중에서 금융상품을 지정해야만 하는데 이를 운용지시라고 한다. 운영관리기관은 가입자가 운용지시를 행하기 위해 필요한 정보를 법령에서 정하는 바에 따라 구체적으로 설명하여야 한다.¹⁴¹⁾ 이에는 운용상품을 선택한 이유와 해당 상품의 과거 10년간 운용성적, 향후 이익과 손실의 예측, 가입자가 부담하는 수수료 등의 운용방법에 관한 내용 등이 포함된다.

12) 투자교육

투자교육을 위탁받은 운영관리기관은 연금에 가입 시는 물론 가입 후에도 개별 가입자 등의 지식수준과 니즈 등에 근거하여 가입자 등이 충분히 이해할 수

140) 확정각출연금법 제22조 관련.

141) 확정각출연금법시행규칙 제20조 관련.

있도록 필요하고 적절한 정보 제공을 해야 한다. 구체적으로는 다음과 같은 사항이 있다.¹⁴²⁾

가) 교육방법

운영관리기관은 기업주로부터 위탁받은 정보제공 또는 투자교육 서비스를 적절하게 제공하기 위해 다양한 교육방법을 통해 이를 구현할 필요가 있다.

자산운용에 관한 투자교육의 방법은 자산운용에 관한 가입자의 수준(지식과 경험 등)에 따라 자료와 비디오 배포(전자매체 포함), 설명회 개최 등을 활용할 수 있으며, 이 중에서 최적의 방법을 실시하여야 한다. 또한, 기업주 등은 가입자 등에게 투자교육을 이해시키는데 대한 책임이 있으며, 가입자 등이 그 내용에 대한 질의나 답변을 요구할 경우 신속하게 대응하여야 한다. 기업주가 운영관리기관에게 투자교육을 위탁하는 경우 기업주는 개별 가입자에게 자료를 배포하고 설명회를 실시하는 등 최대한 협력하여야 한다.¹⁴³⁾

나) 확정각출연금의 주요 현황

일본의 연금제도 개요, 확정각출연금의 현재 위치, 확정각출연금제도의 주요 내용(가입 자격, 부담금 한도, 운용상품의 범위, 운용상품의 대체 기회, 급부의 종류, 수급요건, 급부개시 시기, 수급 방법, 자산현황, 세제, 운영관리 기관과 자산관리기관의 역할 행위준칙 등)이 포함된다.

다) 금융상품의 구조와 특징

예적금, 신탁상품, 투자신탁, 채권, 주식, 보험상품 등 각 금융상품의 성격이나 특징, 종류, 기대 수익과 위험, 가격에 영향을 미치는 요인 등이 포함된다.

142) 확정각출연금법시행규칙 제20조 관련.

143) 厚生労働省(2001, 8).

라) 자산운용의 기초 지식

자산운용할 때 유의점, 위험의 종류와 내용, 위험과 수익의 관계, 장기 운용의 개념과 효과, 분산 투자의 개념과 그 효과 등이 포함된다.

〈표 IV-21〉 기업형연금 운용체계의 주요내용

구분	주요내용
운용주체	종업원
운용지시	개인별 관리자산을 가입자가 자기책임으로 운용방법을 지시
운용상품 규제	• 운용상품: 예·저금, 공사채, 투자신탁, 보험, 주식 등 • 운용사는 3개 이상의 상품을 선택할 수 있게 제시해야 하며 3개월에 1회 이상 상품변경 기회 및 운용상품 등에 대한 정보 제공
재정계산	지급보장, 재정검증, 재정재계산 등 실시의무 없음
수탁자 책임	기업, 국민연금기금연합회, 운영관리기관, 자산관리기관의 법령·규약 준수 의무, 충실의무, 주의의무 부여
행위준칙과 처벌	기업주, 운영관리기관의 금지행위, 중대 법률 위반행위 명시 및 위반 시 강력한 행정적·형벌적 처벌
설명 의무	기업 등은 가입자가 탈퇴할 경우 이전방법에 대한 설명
정보공시	기업 등은 운용상품 가입자에게 운용상품 권유 이유, 과거 운용 성적, 향후 이익과 손실 예측, 수수료 등의 운용방법 정보 제공
투자교육 의무	기업 등은 가입자에게 적합한 교육방법으로 연금의 주요현황, 금융상품 구조와 특징, 자산운용의 기초지식 등에 대한 교육 제공 의무
업무위탁	기업 등은 정보공시, 투자교육 등을 운영관리기관에 위탁 가능

라. 종료체계

1) 통산제도

기업형 및 개인형 확정각출연금 가입자는 전직 또는 퇴직하는 경우 확정각출연금 간에 개인별 연금자산을 통산하는 것이 가능하다. 〈표 IV-22〉와 같이 기업형연금 가입자의 전직 시 전직회사가 기업형연금을 실시하여 기업형연금에 가입하게 되는 경우 개인별 연금자산은 전직회사의 기업형연금으로 이전하는 것이 가능하다.

또한, 기업형연금 가입자의 전직 시 전직회사가 기업형연금을 실시하지 않고 다른 퇴직급여제도를 운영(또는 자영업자가 되거나, 퇴직하는 경우)하는 경우 개인별 연금자산은 개인형연금으로 이전하는 것이 가능하다.

〈표 IV-22〉 확정각출연금 간의 통산장치

이동 후 현재	기업형 실시 기업으로 이직 시	기업형 미실시 기업으로 이직 시	자영업자	퇴직하는 경우
기업형연금 실시 기업 가입자	기업형에 연금자산 이전	개인형에 이전	좌동	좌동
개인형연금 실시 기업 가입자	상동	개인형 유지	좌동	좌동
개인형연금 가입 자영업자	상동	개인형 유지	—	개인형 유지

자료: 大島俊春(2008).

2) 중도탈퇴

기업형연금은 원칙적으로 가입 후 60세 이전에 중도 탈퇴하는 것이 허용되지 않는다. 그러나 기업형연금 가입자가 전직 또는 중도 퇴직으로 전업주부나 공무원이 되어 기업형연금이나 개인형연금에 가입하지 못할 시 다음과 같은 일정한 요건을 갖추어 중도탈퇴를 신청하는 것이 가능하다.¹⁴⁴⁾

- ① 기업형연금 가입자 · 운용지시자, 개인형연금 가입자 · 운영지시자가 아닌 경우
- ② 개인별 연금자산액이 1만 5천 엔 이하의 경우
- ③ 기업형연금 가입자격 상실 후 6개월이 넘지 않는 경우

3) 예금자보호 제도

확정각출연금제도는 가입자의 운용결과에 따라 최종급여가 결정되는 연금제도이다. 따라서 확정급부형제도와 같은 지급보장 장치가 없다. 다만, 가입자가 자기책임 하에 운용하는 원리금보장상품에 대해서는 예금자 보호제도의 대상이 된다.

일본의 예금자 보호제도는 은행 및 생명보험, 손해보험 등의 금융권역별로 예금자 보호기구가 운영되고 있으며, 금융권역별로 예금자를 보호하고 있다. 금융기관이 도산한 경우, 예금보험의 대상이 되는 예금 등은 금융기관별로 예금자 1인당 원금 1,000만 엔까지와 그 이자가 예금보험기구에서 지급된다. 보험계약의 보상한도는 책임준비금의 90%로 하는 것이 보험업법 등에서 정해져 있으며, 보험계약자 보호 기구에서 지급한다.

4) 연금설계사

일본에서는 일본상공회의소 등이 인증시험을 통해 DC Planner를 양성하여 활용하고 있다. 현재, DC Planner는 연금의 가입의 판매채널로 활용하기 보다는 기업의 인사담당자 또는 금융회사의 퇴직연금 담당자를 DC 교육 전문가로 양성하여 기업을 대상으로 확정각출연금의 전문지식을 전달하거나 홍보하는 등으로 주로 활용되고 있는 실정이다. DC Planner가 수행하는 업무는 확정각출연금 가입 또는 미가입 기업, 일반인 대상으로 확정각출연금 위탁교육, 연금전

144) 확정각출연금법 부칙 제2조의 2 관련.

반에 대한 지식 전달, 은퇴·퇴직·노후생활에 대한 기업 교육 담당, 확정각출연금의 홍보 및 권유 등이다.

다만, 일본의 DC Planner는 법정 자격제도가 아니므로 직접 확정각출연금 계약에 참여하지 못하는 한계가 있다. 주로 금융회사의 직원, 기업의 경영자·복리후생 담당자, 개인 등을 중심으로 DC Planner를 양성하고 있다.

DC Planner는 새로운 연금제도를 적절하게 운영·관리하는 실무가로서, 법령을 준수하고, 가입자 보호 차원에서 설명 책임이나 수탁자 책임을 수행한다. DC Planner 자격의 인증시험은 현행 퇴직연금제도 전반에 걸치는 지식, 투자에 관한 기초지식, 라이프 플랜 지식 등을 평가하여 1급과 2급으로 구분하고 있다.¹⁴⁵⁾

5) 세제지원

납입단계에서 기업 부담금은 전술한 법정 부담금 한도 내에서 손비 처리된다. 다만, 기업형연금만 가입한 경우와 기업형연금과 다른 퇴직연금을 병행하여 가입한 경우의 법정 부담금 한도가 다르므로 개별적인 한도에 따라 손비처리가 다르게 적용된다. 즉, 종업원 1인당 법정 납입한도는 전자의 경우 연간 612,000엔까지, 후자의 경우 연간 306,000엔이므로 동 한도까지 손비처리가 가능하다.¹⁴⁶⁾ 부담금 납입한도는 〈표 IV-23〉와 같이 2002년 연간 432,000엔에 불가하였으나 물가 상승 등에 따라 2004년 552,000엔, 2010년 612,000엔으로 상향조정이 이루어졌다.

145) <http://www.kentei.ne.jp/planner>.

146) 杉田智(2011, 11).

〈표 IV-23〉 기업형연금제도의 손비처리 한도(연간)

구분	2001. 10	2004. 10	2010. 1
타 퇴직연금이 없는 경우	432,000엔	552,000엔	612,000엔
타 퇴직연금이 있는 경우	216,000엔	276,000엔	306,000엔

주: 종업원 1인당 기준임.

자료: 松澤繁(2011, 9)을 기초로 작성함.

2012년부터 종업원의 매칭기여가 허용되면서 종업원 부담금에 대한 소득공제(소규모기업공제부담금 공제)가 시행되고 있다. 매칭기여는 소득세법에 따라 기업의 부담분을 넘지 않는 범위에서 종업원이 추가로 기여 할 수 있으므로 다른 퇴직연금에 가입하지 않고 기업형연금에만 가입한 경우 연간 612,000엔에서 최고 50%(306,000엔) 범위에서 소득공제가 가능하다. 또한, 기업형연금 가입자가 다른 퇴직연금에 병행 가입하고 있는 경우 연간 306,000엔에서 최고 50%(153,000엔) 범위에서 소득공제가 가능하다.¹⁴⁷⁾

운용단계에서는 전술한 확정급부기업연금과 마찬가지로 2013년까지 한시적으로 특별법인세 1% 과세가 유예된다.

급부단계에서 노령연금은 공적연금과 합산한 연금 수입에서 공적연금 등의 소득공제와 각종 소득공제를 제외한 잔액에 대하여 소득세가 과세되며, 일시금 지급의 경우 소득공제 없이 퇴직소득으로 과세한다. 또한, 장애급부금은 비과세 대상이고, 사망일시금은 상속세법상 상속재산으로 상속세 과세대상이 되며, 탈퇴일시금은 소득세 및 개인주민세 과세대상이 된다.

147) 厚生労働省年金局(2011) 및 법인세법 제75조 관련.

〈표 IV-24〉 기업형연금 종료체계의 주요내용

구분		주요내용
제도 간 이전	DC형 간	• 기업형 → 기업형 가능 • 기업형 → 개인형 가능 • 기업형 → 개인형 운영지시자로 잔류 가능
	DB형 · DC형 간	• DB형 → 개인형 가능 • DC형 → DB형 연금자산 이전 불가능
연금자산의 자동이전		기업형연금 자격상실 후 이전 미신청으로 6월 경과 시 국민연금기금연합회로 자동이전
중도탈퇴		연금자산이 소액이거나 자격 상실 후 6월 이내
예금자 보호		예금성상품, 원금보장형 금전신탁상품의 경우 1천만 엔한도 보험상품 책임준비금의 90% 한도
연금설계사		• 상공회의소 등이 자율적으로 DC Planner 자격자 양성 • 위탁교육, 지식전달, 홍보 · 권유 업무 담당
세제혜택		• 기여 시: 가입자 부담(소득공제), 기업 부담(손비처리) • 운용 시: 연금자산에 특별법인세 과세 • 급부 시: 연금(공적연금 등 공제), 일시금(퇴직소득공제)

3. 개인형 확정각출연금

가. 개요

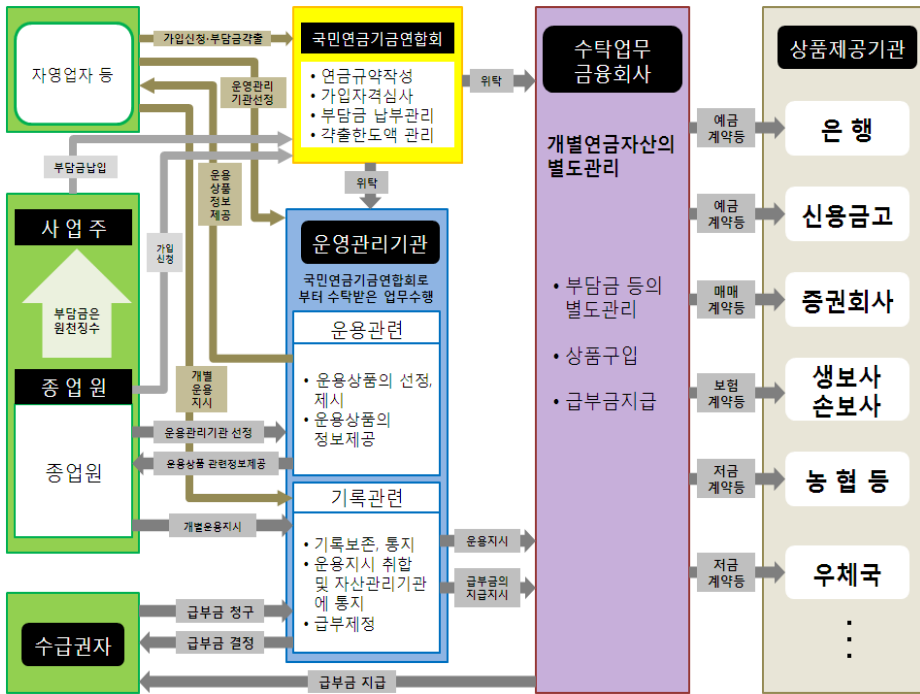
개인형 확정각출연금(이하 ‘개인형연금’이라 함)은 퇴직연금 사각지대 개선과 기업형연금 시행 이후 통산성제도 개선에 대한 후속조치로서 확정각출연금법 제정에 따라 2002년 4월부터 도입되었다.

개인형연금은 국민연금기금연합회(이하 ‘기금연합회’라 함)가 법률에 따라 자영업자 및 퇴직연금에 가입하지 않은 종업원을 주요대상으로 실시하는 연금제도이다. 동 연금은 사전에 확정된 부담금을 개인별계좌에 적립하여 연금자산의 운용성과에 따라 급부액이 변동되는 연금제도로 미국의 IRA와 유사하다. 다만,

다양한 IRA와 차등화된 세제가 존재하는 미국과 달리 일본의 개인형연금은 단순하고 세제혜택도 일률적이어서 크게 활성화되지 못한 실정이다.

개인형연금에서도 기업형연금과 마찬가지로 자산운용에 있어서 ‘자기책임의 원칙’이 적용되며, 가입기간별 수급개시 연령, 운용규제, 수탁자 책임, 수탁자 행위준칙, 부담금한도 및 세제지원 등이 유사하다.

〈그림 IV-13〉 개인형연금의 체계 및 수탁자별 역할



자료: 厚生労働省(<http://www.mhlw.go.jp>).

다만, 개인형연금은 기업형연금과 달리 퇴직연금 탈퇴자 연금자산의 통산장치, 영세기업 등 미가입 기업에 대한 퇴직연금의 기능, 자영업자에 대한 노후소득보장 장치로서의 차별화된 기능 수행하고 있다(〈표 IV-25〉 참조).

현재 개인형연금 가입자의 적격 심사 등을 포함한 전반적인 운영관리는 기금연합회가 담당하며, 기금연합회는 금융회사에 업무를 위탁하는 구조로 운영하고 있다.

〈표 IV-25〉 기업형연금과 개인형연금의 차이

구분	기업형	개인형
실시자	기업주	국민연금기금연합회
가입 자격	근로자, 사립교직원, 임원 등	• 자영업자 등 (학생, 자유직업 등 포함) • 퇴직연금 미가입 근로자
자격 확인 등	기업주	국민연금기금연합회
제도 도입	노사합의로 연금규약을 승인 받은 기업	연금규약을 정한 기금연합회에 신청
계약	기업은 자산관리기관, 운용관리기관과 계약하고, 가입자의 개인계좌를 작성	자영업자는 기금연합회, 운용관리기관과 계약
기여	기업주 부담의무에 추가적으로 가입자 매칭기여 가능	가입자
운용	가입자가 지시하는 형태이지만, 기업의 일괄운용도 가능	가입자가 지시하는 형태
급부	연금 또는 일시금 (단, 연금 지급 후 5년부터)	연금 또는 일시금 (단, 연금 지급 후 5년부터)
적립금 관리·급부	자산관리기관(등록 사업자, 신탁회사, 은행, 보험회사 등)	국민연금기금연합회 (단, 금융회사에 위탁 가능)

나. 도입체계

1) 가입자격

개인형연금에 가입하기를 희망하는 자는 법령에서 정하는 바에 따라 기금연합회에 신청하여 개인형연금 가입자가 될 수 있다. 즉, 가입자격은 20세 이상 60세 미만인 국민연금의 제1호 피보험자(자영업자, 자유직업, 학생 등)와 퇴직연금을 실시하지 않고 있는 사업장에 고용된 60세 미만의 근로자, 퇴직연금에서 탈퇴한 근로자가 가입 대상자가 된다.

가입 신청자는 가입 신청서를 기금연합회에 신고해야 하는데 이때 제출하는 서류는 다음과 같다.

- ① 성명, 성별, 주소, 생년월일, 국민연금번호
- ② 매월 부담금액
- ③ 기업형연금 가입자였던 자는 그 내용

기금연합회는 가입 신청서류 접수하는 당일 심사절차를 거쳐 개인형연금 적격 자격을 부여한다.¹⁴⁸⁾

2) 승인절차

개인형연금을 운영관리 하는 기금연합회는 다음과 같이 법률에서 정하는 바에 따라 연금규약을 작성하여 이를 후생노동대신에 승인을 받아야 한다.¹⁴⁹⁾ 다만, 규약을 변경할 경우에도 마찬가지이다.

- ① 기금연합회의 명칭 및 소재지
- ② (재)위탁을 받은 연금운영관리기관의 명칭 및 주소와 업무
- ③ 개인형연금 가입자에 의한 연금운영관리기관의 지정에 관한 사항
- ④ 개인형연금 가입자가 기여하는 부담금 결정 또는 변경방법에 관한 사항
- ⑤ 운용방법의 제시 및 운용지도에 관한 사항
- ⑥ 개인형연금의 급부액 및 그 지급방법에 관한 사항
- ⑦ 개인형연금의 실시에 소요되는 사무비의 부담에 관한 사항
- ⑧ 기타 법령에서 정하는 사항

후생노동대신은 기금연합회의 연금규약 승인 신청이 있을 경우 다음 요건의 적합성을 확인하여 승인하여야 한다.¹⁵⁰⁾

148) 확정각출연금법 제62조 및 시행규칙 제38조 관련.

149) 확정각출연금법 제55·57·58조 관련.

150) 확정각출연금법 제56조 관련.

- ① 법률에 따른 연금규약 작성 여부
- ② 제시되는 운용방법의 수 또는 종류가 제73조과 제23조 규정을 준용하는지 여부(기업형연금 운영규제 참조)
- ③ 가입자 등의 운용지시는 3개월에 1회 이상
- ④ 급부액 산정방법이 법령 기준에 합치할 것
- ⑤ 기타 법령에서 정하는 사항

3) 국민연금기금연합회의 역할

개인형연금은 국민연금기금연합회가 운영관리주체가 되어 실시하며, 동 연합회가 세제적격 심사절차를 통해 가입자격을 검증한다. 가입 신청은 동 연합회를 통하여 가입하는 것이 가능하지만 금융회사의 창구를 통해 가입하는 것이 대부분이다. 동 연합회가 법률에 따라 운영관리업무 전부 또는 일부를 운용관리기관인 금융회사에 위탁하기 때문이다.

자산관리업무의 경우 동 연합회가 겸업하는 것이 가능하지만 현재 수탁금융회사를 지정하여 위탁하고 있으며, 동 연합회는 연금규약의 작성 및 승인신청, 가입자의 적격심사, 부담금 납부관리, 개인별 부담한도액 초과유무 관리의 업무만을 담당한다.

이러한 업무위탁 관계에 따라 개인형연금의 가입자 등(운용지시자 포함)은 연금의 운영관리업무와 관련하여 운영관리기관을 직접 지정할 필요가 있다.

한편, 기금연합회는 적어도 5년마다 개인형연금 가입자 수의 동향, 기업형연금의 실시상황, 국민생활의 동향 등을 감안하여 연금규약의 내용에 대하여 개선이 필요하다고 인정할 때에는 연금규약을 변경하여야 한다.¹⁵¹⁾

151) 확정각출연금법 제59조 관련.

4) 운영관리기관의 역할

기금연합회는 법률이 정하는 바에 따라 운영관리업무를 연금운영관리기관에 위탁하여야 하며, 연금운영관리기관은 정당한 사유를 제외하고 위탁 계약의 체결을 거절할 수 없다. 다만, 연금운영관리기관은 위탁받은 운영관리 업무의 일부를 다른 연금운영관리기관에 재위탁할 수 있다.¹⁵²⁾

기금연합회가 위탁할 수 있는 업무는 가입 신청접수, 신청수리, 적립금 관리 업무, 기록관리업무, 적립금 운용계약에 관한 예금, 유가증권, 기타 금융상품에 보관업무, 부담금 수납 및 환급, 가입자의 운용지시에 따른 운용상품 계약체결, 급부 지급, 법 제37조(운용규제) 준용업무 등이다.¹⁵³⁾

한편, 개인형연금 가입자는 사정에 따라 운영관리기관을 변경할 필요가 있을 경우 개별적으로 지정 변경할 수 있으며, 이 경우 즉시 기금연합회에 신고해야 한다. 운영관리기관은 후생노동대신 및 금융청 장관의 등록을 받은 자산운용전문가로서 가입자에게 운용상품의 제시 등의 충실 의무가 부과된다.¹⁵⁴⁾

운영관리업무를 수행할 수 있는 금융회사는 은행, 신탁회사(점영 금융회사 포함), 보험회사, 금고 등이다.¹⁵⁵⁾

5) 기여

개인형연금 가입자는 가입 기간을 기초로 산출된 부담금을 매월 기여하는 것을 원칙으로 한다. 부담금 납입은 근로자와 자영업자로 구분하여 개인이 부담할 수 있는 상한을 두고 있다. 근로자의 경우 월 23,000엔(연간 276,000엔)까지, 자영업자의 경우 68,000엔(연간 816,000엔)까지 기여하는 것이 가능하다.¹⁵⁶⁾

152) 확정각출연금법 제60조 및 시행규칙 제37조 관련.

153) 확정각출연금법 제61조 관련.

154) 확정각출연금법 제65·66조 관련.

155) 확정각출연금법 시행령 제34조 관련.

156) 확정각출연금법 제67·68조 관련.

부담금 한도를 차등 적용하는 것은 근로자의 경우 기초연금인 국민연금 외에도 후생연금보험에 가입되어 있으나, 자영업자는 기초연금밖에 가입할 수 없어 사적연금의 부담금 한도를 확대한 것이다. <표 IV-26>에서 보는 바와 같이 근로자의 부담금 상한액은 급여 인상 등을 반영하여 2001년 월 15,000엔에서 2010년 1월에 현재의 금액으로 개정되었으나, 자영업자의 부담금 상한액은 동결되고 있다.

부담금의 납입은 기업의 경우 근로자의 급여에서 매월 원천징수하여 국민연금기금연합회에 부담금을 대납하는 것이 가능하며, 자영업자 등은 직접 납입한다. 이때 근로자와 자영업자가 기여하는 부담금은 한도 범위 내에서 납입하는 것이 가능하다.¹⁵⁷⁾

〈표 IV-26〉 개인형연금제도 납입 한도액(월)

구분	2001. 10	2004. 10	2010. 1
근로자	15,000엔	18,000엔	23,000엔 (엔 276,000엔)
자영업자	68,000엔	68,000엔	68,000엔 (엔 816,000엔)

자료: 企業年金聯合會(2012).

6) 급부형태와 지급요건

개인형연금의 급부는 노령급부와 장애급부, 사망일시금 등으로 구분되며, 세 부내용은 기업형연금과 동일하다. 또한, 노령연금의 지급은 기업형연금과 동일하게 개시연령 구간별로 의무가입 기간을 두어 차등적으로 적용하고 있다.

157) 확정각출연금법 제70·71조 관련.

〈표 IV-27〉 개인형연금 도입체계의 주요내용

구분		주요내용
시행시기		2002. 4
근거법		확정각출연금법
운영주체/ 적격심사		국민연금기금연합회(단, 운용관리기관에 위탁 가능)
제도가입		후생노동대신에 승인
대상자		자영업자, 퇴직연금 미가입 사업장의 근로자, 퇴직연금 탈퇴자 등
운용관리기관		은행, 생보사, 손보사, 신용금고, 증권사 등
기 여	기여	가입자 본인
	한도	• 자영업자: 연간 81.6만 엔 • 근로자: 연간 27.6만 엔
급부방식		기업형과 동일(연금 또는 일시금)
수급자격		기업형과 동일(60세 지급 원칙)
급부내용		기업형과 동일(노령급부금, 장애급부금, 사망일시금, 탈퇴일시금)

다. 운영체계

1) 운용규제

개인형연금은 가입자가 직접 운용지시를 할 수 있으며, 기업형과 동일하게 최소 하나 이상의 원금보장형을 포함한 3가지 이상의 금융상품을 선택지로 하여 설정하고 있다.

자산잔고는 개인의 가입자마다 기록 관리하며, 가입자가 이직하게 되면 이직 한 사업장의 제도로 연금자산을 이전시켜 연금자산을 보호한다.

2) 기업형연금의 법규의 준용

개인형연금 가입자 등의 개인별 관리자산의 운용에 대하여 제4절(운용규제) 기업형연금 운용규제를 기금연합회가 준용해야 한다.

즉, 법 제22조(사업주의 책무), 제23조(운용방법 선정 및 제시), 제24조(운용 방법에 관한 정보 제공), 제25조(운용 지시), 제26조(운용방법 제외 시 관련 동의), 제27조(개인별 관리자산액의 통지) 등이다.

또한, 개인형연금 급부에 관하여 제5절(급부규제) 기업형연금 운용규제를 기금연합회가 준용해야 한다.

즉, 노령연금, 장애급부, 사망일시금과 관련된 제28조(급부의 종류), 제29조(지급 결정), 제30조(급부액), 제31조(연금급부 지급기간 등), 제32조(수급권양도 등의 금지), 제33조(노령급부금 지급요건), 제34조(70세 도달 시의 지급), 제35조(지급방법), 제36조(실권), 제37조(장애급부금 지급요건), 제38조(지급방법), 제39조(실권), 제40조(사망일시금 지급요건), 제41조(유족의 범위 및 순위), 제42조(결격)

또한, 기금연합회는 제43조 제1항과 제3항에서 명시한 법령준수 및 충실의무, 제3자 이익도모 금지 등 법에서 정한 가입자 보호를 위한 행위 등을 준용해야 한다.

3) 수수료 체계

개인형연금의 관리비용은 크게 가입수수료와 업무관리수수료로 구분할 수 있다. 가입수수료는 가입 시 국민연금기금연합회에 납입하는 가입자격 적격심사 비용이며, 가입자격 심사 시만 지급하므로 한 번만 지급하면 된다.

업무관리수수료는 매월 납입되는 부담금에서 차감되는 것으로 업무관리수수료(국민연금기금연합회에 납입), 업무위탁수수료(위탁 금융회사에 납입), 운영관리수수료(운영관리기관에 납입)로 구성된다.

〈표 IV-28〉 개인형연금 운용체계의 주요내용

구분	주요내용
운용지시자	가입자
운용규제	없음(단, 1개 이상의 원금보장형 포함하여 3개 이상 상품 제시)
수탁자 책임	국민연금기금연합회 및 운영관리기관의 법령준수의무, 충실의무, 주의의무 부여
수탁자 의무	설명 의무, 정보공시 의무
행위준칙	기업형연금과 동일
수수료 체계	가입수수료, 업무관리수수료 등
자산운용관리	국민연금기금연합회가 금융회사에 업무 위탁
자산관리기관업무	자산관리기관은 존재하지 않지만 국민연금기금연합회가 자산관리와 관련된 업무를 금융회사에 위탁하는 방식

라. 종료체계

1) 자격상실

개인형연금 가입자는 다음에 해당할 경우 즉시 가입자격을 상실한다.¹⁵⁸⁾ 다만, 이 경우 가입자격을 상실하더라도 운용지시자로 개인별 운영자산을 관리할 수 있는 자격은 잔존할 수 있다. 기금연합회는 가입자 자격을 상실한 자가 운용지시자 자격을 신청할 경우 가입자 자격상실과 개별관리자산이 있는지 여부 등을 확인하여 신청 당일 자격을 부여한다.¹⁵⁹⁾

158) 일본은 법률에서 가입자에 대한 정의를 우리나라와 다르게 적용하고 있다. 우리나라의 경우 부담금 납입하는 자와 단순히 개인별 계좌에 적립금만 보유하고 있는 자를 가입자로 통합하여 사용하고 있으나 일본의 경우 이를 구분하여 사용하고 있다. 즉, 개인형연금 가입자는 개인형연금에서 부담금을 각출하고 그 개인별 관리자산의 운용을 지시하는 자를 말하며, 운용지시자는 개인별 관리자산을 단순히 운용 지시만 하는 자를 말한다(확정각출연금법 제2조).

159) 확정각출연금법 제62·64조 관련.

- ① 가입자의 연령이 60세 도달
- ② 국민연금의 피보험자 자격을 상실한 경우
- ③ 공무원이 된 경우
- ④ 운용지시자가 되는 경우
- ⑤ 퇴직연금에 가입하는 경우
- ⑥ 사망하는 경우
- ⑦ 국민연금법에 의해 국민연금보험료 납부 제외자
- ⑧ 기업형연금 가입자
- ⑨ 공제조합원 및 사립학교교직원공제 가입자가 된 경우
- ⑩ 후생연금기금, 확정급부기업연금 기업형연금 가입자 및 적격퇴직연금 수입자가 된 경우

2) 통산장치

가) 확정각출연금 간의 통산

기업형 및 개인형연금 가입자는 전직 또는 퇴직하는 경우 확정각출연금 간에 개인별 연금자산을 통산하는 것이 가능하다(〈그림 IV-14〉 참조).

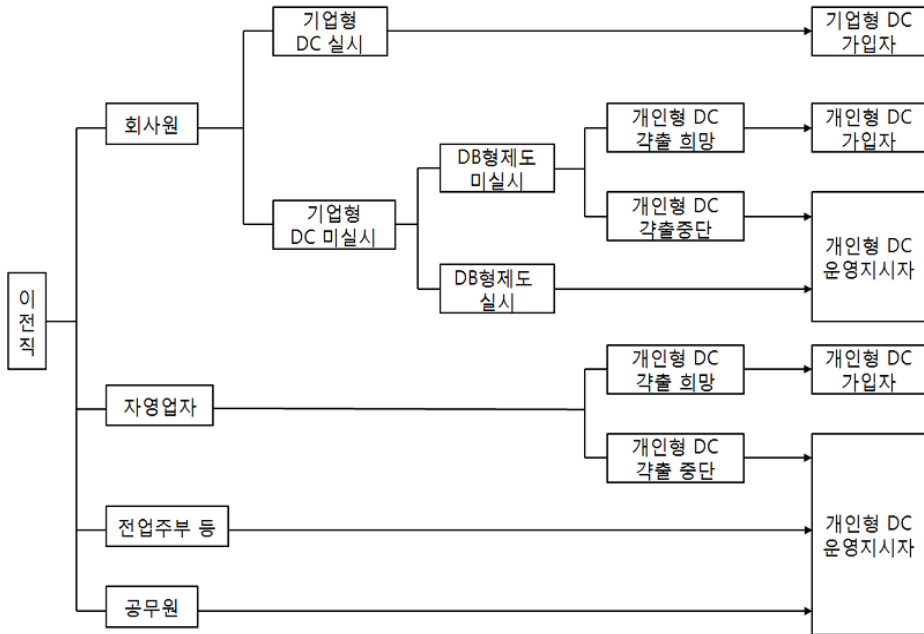
기업형연금 가입자가 전직 시 전직회사에 기업형연금이나 확정급부 기업연금을 실시하지 않은 경우나 자영업자가 된 경우 개인형연금의 부담금 기여를 희망할 경우 개인형 연금에 개인별 관리자산을 이전하여 개인형연금의 가입자가 될 수 있다.

또한, 다음 열거된 사항의 경우 국민연금기금연합회가 관리하는 개인형연금의 연결계정(특별계정)에 개인별 연금자산을 이전하여 개인형연금의 운용지시자가 될 수 있다.¹⁶⁰⁾

160) 企業年金聯合會(2012).

- ① 전직 시 전직회사가 기업형연금이나 확정급부형제도를 실시하지 않으며, 개인형연금에 추가 기여를 희망하지 않는 경우
- ② 전직 시 전직회사가 기업형연금을 실시하지 않으나 확정급부형제도를 실시하고 있는 경우
- ③ 자영업자가 되어 개인형연금에 추가 기여를 희망하지 않는 경우
- ④ 전업주부 등으로 신분이 변경되거나 공무원이 되는 경우

〈그림 IV-14〉 개인형·기업형 확정각출연금 가입자의 이전 유형



자료: 企業年金聯合會(2012).

그러나 이와 같이 확정각출연금에 가입할 수 없는 상태가 된 사람의 기여기간이 3년 이하인 경우에는, 특별히 탈퇴일시금으로 수급이 가능하다.

나) 확정급부제도와 확정각출연금 간의 통산

가입자가 후생연금기금 및 확정급부기업연금의 가입을 중도에 탈퇴한 이후 확정각출연금의 가입자가 된 경우 탈퇴한 제도에서 지급되는 탈퇴일시금에 대해서는 가입자의 개별 신청에 따라 지급되지 않고 곧바로 확정각출연금으로 직접 이전하는 것이 가능하다. 이 경우 신청기간은 직전회사의 후생연금기금 또는 확정급부기업연금의 가입자격 상실 후 1년 이내 또는 전직회사의 확정각출연금 가입자격 취득 후 3개월 이내에서 가장 빠른 날을 선택할 수 있다.

또한, 기업연금연합회로부터 향후 연금 수급자격이 있는 자가 확정각출연금의 가입자가 된 경우 가입자 개별 신청에 의해 연금자산을 확정각출연금으로 이전하는 것이 가능하다. 다만, 신청기간은 확정각출연금 가입자격 취득 후 3개월 이내로 제한하고 있다. 그러나 확정각출연금에서 후생연금기금, 확정급부기업연금, 기업연금연합회로 개인별 자산을 이전하는 것은 불가능하다.¹⁶¹⁾

다) 자동 통산장치

기업형연금의 가입자가 자격상실 후 6개월 이내에 다른 기업형연금 또는 개인형연금에 연금자산을 이전하지 않거나 탈퇴일시금의 지급신청을 하지 않을 경우 개인별 연금자산을 국민연금기금연합회로 자동이전 된다(단, 운용지시자는 제외). 이 경우 동 연합회는 본인에게 이 사실을 통지하고, 특정 운영관리기관은 수수료를 징수하며, 특정운영관리기관에 의한 기록의 전환관리와 동 연합회에 의한 자산관리가 실시된다.¹⁶²⁾

161) 企業年金聯合會(2012).

162) 확정각출연금법 제83조 관련.

2) 중도탈퇴

개인형연금에 가입 후 가입자가 다음에 열거하는 경우 국민연금기금연합회(운용지시자의 경우 운영관리기관)에 탈퇴 일시금을 신청하는 것이 가능하다.¹⁶³⁾

- ① 60세 미만일 것
- ② 기업형연금 가입자가 아닐 것
- ③ 개인형연금에 가입될 수 없는 자로 자격이 변경될 경우(전업주부, 공무원 등)
- ④ 장애급부금의 수급권자가 아닐 것
- ⑤ 통산납입기간이 1개월 이상 3년 이하일 것
- ⑥ 가입자격 상실 후 2년 이내일 것
- ⑦ 개인별관리자산이 1만 5천 엔 이하의 경우
- ⑧ 기업형연금에서 개인형연금으로 이전하여 개인형연금에 보험료 부담을 할 수 없게 되어 개인별관리자산이 50만 엔 이하의 경우

3) 세제지원

납입단계에서 근로자 및 자영업자의 부담금은 소득공제(소규모기업공제부담금 공제) 대상이 되어 근로자(연간 276,000엔 한도) 및 자영업자(연간 816,000엔)별로 부담금 법정 납입한도의 범위에서 소득공제가 제공된다.

운용단계에서는 특별법인세 과세가 한시적으로 유예된다(타 연금과 동일).

급부단계에서는 다른 퇴직연금과 동일하게 공적연금과 개인형연금의 연금소득에서 연금공제와 각종 소득공제를 차감한 과세표준 금액에 대하여 소득세가 과세된다. 그러나 일시금의 경우에는 퇴직소득세가 적용된다.

163) 확정각출연금법 부칙 제3조 관련.

〈표 IV-29〉 개인형연금 종료체계의 주요내용

구분		주요내용
가입자 보호		• 기업형연금과 동일
통산 장치	DC형 간	- 개인형 → 기업형 가능(기업형 실시 기업에 취업 시) - 개인형 → 개인형 가능(기업형 미실시 기업에 취업 시) - 개인형 → 개인형 운영지시자로 잔류 가능
	DB형 · DC형 간	- DB형 → 개인형 가능 - 개인형 → DB형 연금자산 이전 불가능
연금자산의 자동이전		기업형연금 자격상실 후 6월 경과 시 국민연금기금연합회로 자동이전
투자교육		• 국민연금기금연합회가 제공
세제혜택		• 기여단계: 본인 소득공제 • 운용단계: 비과세 • 연금수급단계: 과세
제도전환		• 기업형과 동일

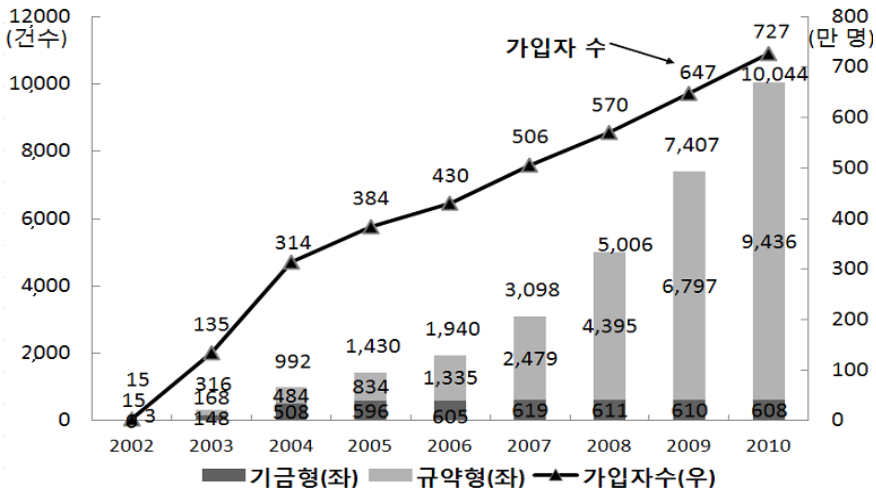
4. 시장 현황

가. 확정급부기업연금

1) 가입 현황

확정급부기업연금은 일본 정부가 신 연금제도의 보급을 확대하기 위해 기존 연금제도를 폐지 또는 기능을 축소하는 등의 정책을 통해 신 연금제도로 전환을 적극적으로 장려한 결과 시행 후 8년 만에 가입자 수가 700만 명을 상회하는 등 급성장하고 있다. 향후 일본 정부의 지속적인 신 연금제도 중심의 보급정책을 지속할 경우 확정급부기업연금의 성장은 당분간 지속될 것으로 예상된다.

〈그림 IV-15〉 확정급부기업연금 계약건수 및 가입자 수



자료: 企業年金聯合會(2012).

가입현황을 먼저 살펴보면, 〈그림 IV-15〉와 같이 2002년도 15건에 불과하던 연금규약 승인 건수는 연 평균 125.5% 증가하여 2010년도 10,044건이 승인되었다. 이에 따라 가입자 수도 2002년도 3만 명에서 2010년도 727만 명으로 연평균 98.6%의 성장을 기록하였다. 동 연금은 연금규약 설계단계에서 기금형이나 또는 규약형의 연금체계를 선택할 수 있는데 2010년도 기금형과 규약형의 연금규약 승인 건수는 각각 608건, 9,436건으로 기금형이 현저하게 적다. 기금형의 경우 여러 기업이 공동으로 가입하는 연금규약이 많기 때문이다.

또한, 기업연금연합회(2011)의 설문조사에 의하면 승인된 전체 연금규약 중에서 64%가 다른 퇴직연금제도를 병행하여 가입하고 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 〈표 IV-30〉과 같이 조사대상 574개 연금규약 중에서 DC형이 175개로 가장 많고, 적격퇴직연금 95개, 중소기업퇴직금공제 34개, 다른 DB형 22개, 기타 17개, 후생연금기금 7개의 순을 나타냈다. 그 결과 확정급부기업연금을 실시하고 있는 기업들의 타 퇴직급여와 병행은 DC형이 가장 많은 것으로 조사되었다.

〈표 IV-30〉 확정금부기업연금이 행하는 타 퇴직급여제도

(n=574)

구분	사례 수	후생연금 기금	다른 DB형	DC형	적격퇴직 연금	중소기업 퇴직금공제	기타
전체	574	7	22	175	95	34	17
기금형	512	6	22	147	85	34	15
규약형	62	1	0	28	10	0	2

주: 복수응답 포함.

자료: 企業年金聯合會(2011).

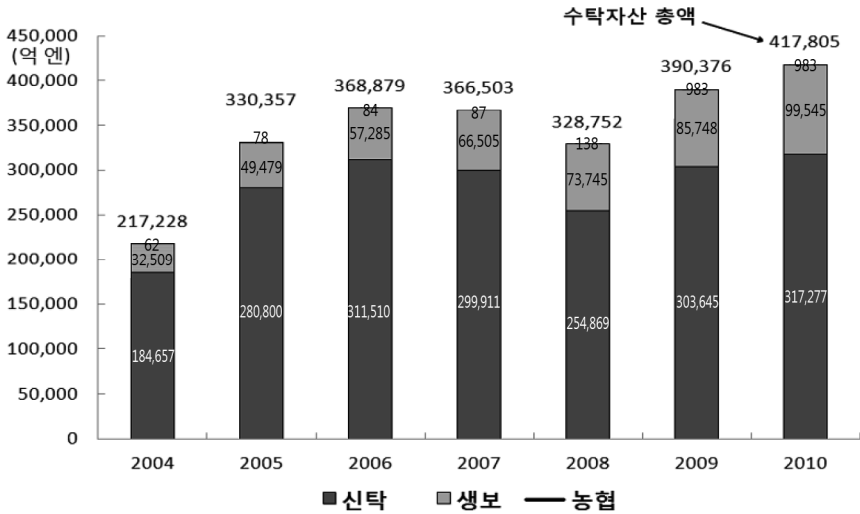
2) 연금자산 및 운용 현황

확정금부기업연금의 자산규모는 2010년도 41.7조 엔 수준으로 2004년도 대비 약 20조 엔이 증가하는 등 급성장하고 있다. 최근 2008년의 글로벌 금융위기로 인한 운용실적 악화로 연금 자산액이 일시적으로 감소하였지만 적격퇴직연금 및 후생연금기금 등으로부터의 연금전환이 확대될 가능성이 높아 당분간 연금자산의 증가 추세는 지속될 것으로 예상된다.

확정금부기업연금의 연금사업자는 신탁계약과 생명보험계약, 농협공제계약을 취급할 수 있는 신탁회사(겸업 금융회사), 생명보험회사, 농협 등이다. 연금사업자의 2010년도 수탁현황은 〈그림 IV-16〉과 같이 신탁회사(은행, 증권회사)가 약 31.7조 엔으로 가장 높은 비중(76.0%)을 차지하고, 다음으로 생명보험회사와 농협이 각각 23.8%와 0.2%의 비중을 차지하고 있다. 다만, 신탁업은 은행 및 증권회사 등의 금융회사가 주 업무 또는 부수업무로 겸업하는 것이 가능함에 따라 신탁전업회사(신탁은행), 시중은행, 투자신탁회사, 투자자문 등에서 체결한 연금자산인 것으로 추정된다.

금융권역별 수탁추이를 살펴보면, 신탁회사의 경우 2004년도 18.5조 엔에서 2010년도 31.7조 엔으로 13.2조 엔 증가하였고, 생명보험회사의 경우 2004년도 3.3조 엔에서 2010년도 9.9조 엔으로 6.7조 엔 늘어났다.

〈그림 IV-16〉 확정급부기업연금의 금융권역별 수탁자산액 추이



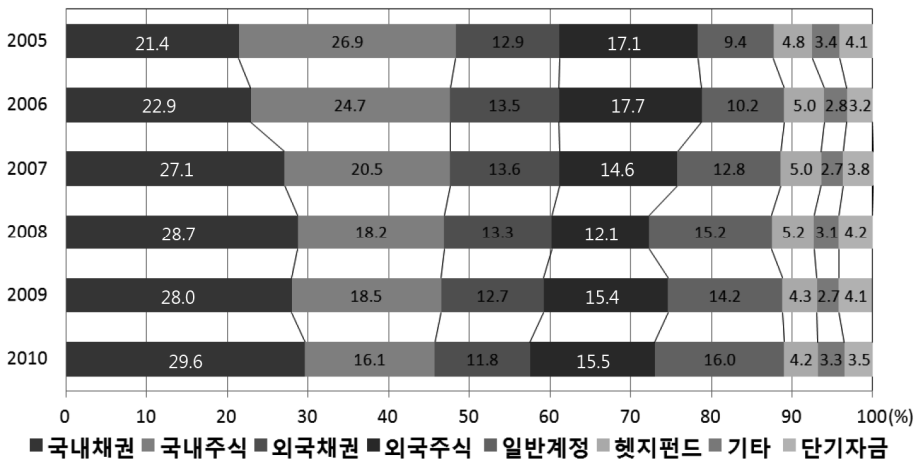
자료: 企業年金聯合會(2012).

동 연금의 운용자산 구성은 〈그림 IV-17〉과 같이 2010년도 기준으로 안전자산인 국내채권이 29.6% 비중으로 가장 높고, 다음으로 국내주식 16.1%, 일반계정 16.0%, 외국주식 15.5%, 외국채권 11.8%, 헤지펀드 4.2%의 순으로 높은 것으로 나타나 연금자산에 대한 양적규제의 폐지에도 불구하고 원리금보장형 운용상품의 비중이 높은 것으로 나타났다.

일본의 원리금보장형 위주의 운용상품 편중현상은 우리나라의 93% 이상 (2010년도)과 독일(62%)¹⁶⁴⁾의 수준에 비해 낮은 수준이지만 최근 글로벌 금융위기 이후 불확실성이 확산됨에 따라 안전자산에 대한 선호도가 점진적으로 높아지고 있는 추세이다. 전체에서 원리금보장형 상품이 차지하는 비율은 2005년도 43.7%에 불과하였으나, 2007년도 5.35%, 2010년도 57.4%로 지속적으로 증가하고 있다. 이는, 국내채권과 일반계정의 구성비가 큰 폭으로 증가하고 있는 반면, 국내·외 주식과 헤지펀드, 기타 상품의 구성비가 큰 폭으로 감소하고 있기 때문이다.

164) 일본은 P13 시장(13 Pension Market) 중 독일(62%) 다음으로 원리금보장상품비중이 높은 국가임. 참고로 우리나라는 93.4%, 네덜란드는 48%, 프랑스는 46%임(Towers Watson 2010).

〈그림 IV-17〉 확정급부기업연금의 운용자산 구성비 추이

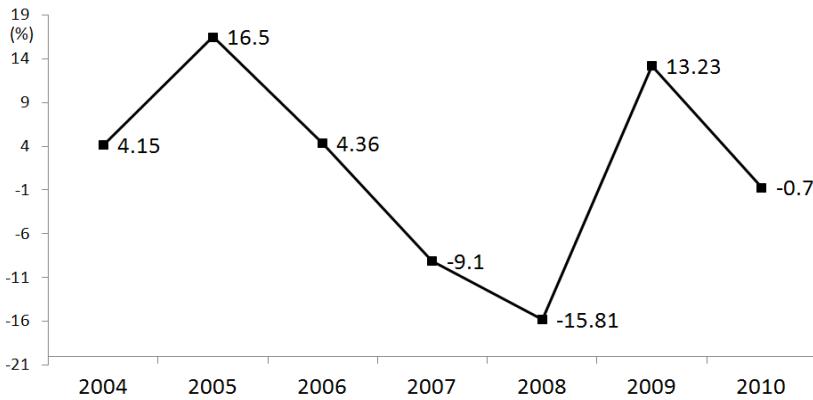


자료: 企業年金聯合會(2011).

연도별 운용상품별 구성비를 살펴보면, 〈그림 IV-17〉과 같이 국내채권이 2005년도 21.4%에서 2010년도 29.6%로 8.2%p 증가하고 일반계정이 2005년도 9.4%에서 2010년도 16.0%로 6.6%p 증가하였다. 반면, 외국채권이 2005년도 12.9%에서 2010년도 11.8%로 1.1%p 감소, 외국주식이 2005년도 17.1%에서 2010년도 15.5%로 1.6%p 감소하였으며, 헷지펀드도 동일시기에 0.5%p 감소한 것으로 나타났다.

확정급부기업연금의 자산운용은 1990년대 장기적인 초 저금리 현상을 감안할 경우 시중금리보다 운용수익률이 높은 수준이지만 글로벌 금융위기 시에는 운용수익률이 큰 폭으로 감소하는 등 일본 국내외 운용환경에 따라 수익률 등락을 거듭하고 있는 실정이다.

〈그림 IV-18〉 확정급부기업연금 운용수익률 추이



자료: 企業年金聯合會(2011).

연도별 운용수익률은 〈그림 IV-18〉과 같이 2004년도 4.15%에서 2005년도 16.5% 급등한 이후 2007년과 2008년 미국발 글로벌 금융위기로 인한 운용환경이 악화되면서 -15.8%까지 감소하였다가 운용환경의 개선과 기업들의 연금자산 운용 개선 노력¹⁶⁵⁾으로 2009년도 13.23%의 수익률을 기록하였으며, 그리스의 재정위기로 인한 세계경제의 불확실성이 확대되기 시작하면서 2010년도 운용수익률이 -0.7%로 다시 하락하였다.

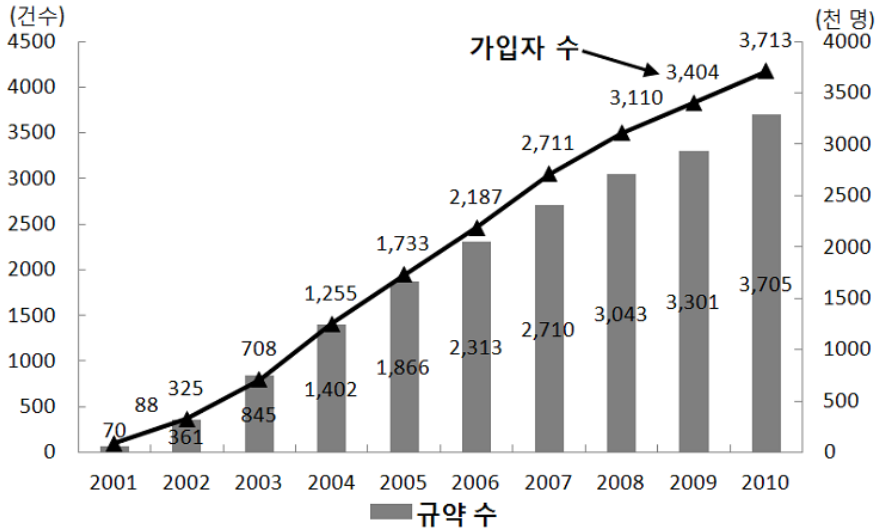
나. 기업형 확정각출형연금

1) 가입 현황

기업형연금의 가입은 2010년도 기준으로 총 14,628개 기업에서 총 371만 명이 가입하고 있으며, 이들 기업이 규제당국에 승인을 받은 규약 수는 총 3,705개에 이르는 등 급성장 하고 있다(〈그림 IV-19〉참조).

165) 예컨대 이통업체 KDDI는 퇴직연금자산을 퇴직자, 현직 종업원, 잉여금 등의 3개의 계정으로 분리하여 특성에 따른 포트폴리오 구성 및 목표수익률의 차등화를 시도하여 운영성과의 효율성을 달성하였다. 또한, 마츠시타전기는 주식·채권 대신 미상장 주식 등의 투자자산을 다양화하여 리스크를 분산함으로써 운영실적을 개선하였다.

〈그림 IV-19〉 기업형연금 가입자 수 및 규약 승인 수 추이

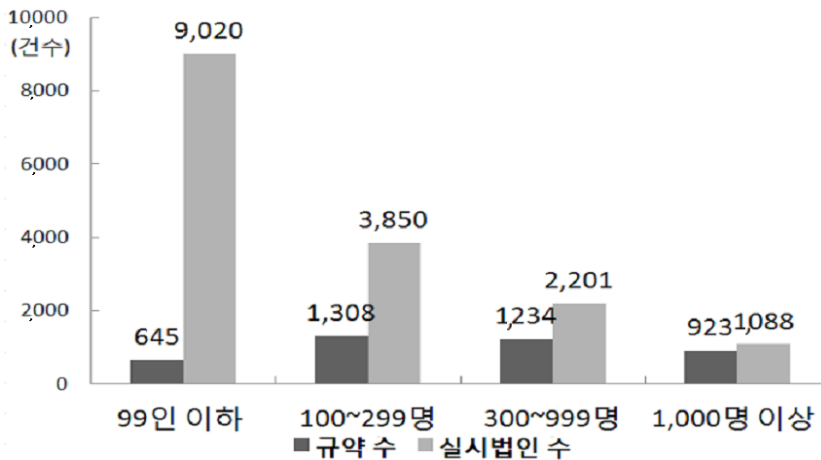


자료: 企業年金聯合會(2012).

일본 정부의 신 퇴직연금제도의 보급 확대 정책에 따라 기업형연금의 가입실적이 지속적으로 증가하고 있으며, 특히 적격퇴직연금의 신규가입 금지 및 제도 종료 영향으로 인하여 중소기업을 중심으로 기업형연금으로 전환이 급격하게 증가하고 있다. 후생연금기금이 주로 근로자 1천 명 이상의 사업장 또는 여러 개의 사업장이 공동으로 기금을 설립하는 형태인 반면 적격퇴직연금은 근로자 15인 이상의 사업장을 적용대상으로 하므로 비교적 몸집이 작은 가입 중소기업들이 적격퇴직연금에서 기업형연금으로 이동한 것으로 나타났다.(<표 IV-36> 참조)

가입자 수는 <그림 IV-19>와 같이 2001년도 8.8만 명에서 2010년도 371만 명으로 연평균 51.6% 성장하였으며, 가입기업 수도 2002년도 1,522개소에서 2010년도 14,628개로 연평균 32.7% 증가하였다. 또한, 연금규약 수도 2001년도 70개에서 2010년도 3,705개로 연평균 55.4% 성장하였다.

〈그림 IV-20〉 기업형연금의 기업규모별 규약 수 및 실시 법인 수 추이



자료: 厚生労働省(2012.4).

한편 기업형연금은 규모가 작은 사업장 일수록 더 실시 사업장 수가 많은 것으로 나타나 대표적인 중소기업형 퇴직연금제도인 것을 알 수 있다. 〈그림 IV-20〉과 같이 후생노동성(2012. 4)이 조사한 기업형연금의 기업규모별 규약 수 및 실시 법인 현황을 살펴보면, 99인 이하의 기업의 경우 총 9,020개의 기업이 가입하여 55.8%의 가입 비중을 차지하여 가장 높고 다음으로 100~299인 기업이 3,850개(23.8% 비중), 300~999인 기업이 2,201개(13.6% 비중)의 순으로 나타났다. 반면, 규약 수는 100~299인 구간의 기업이 1,308개로 가장 많고 다음으로 300~999인 구간의 기업이 1,234개, 1천 명 이상 923개, 99인 이하 645개로 많은 것으로 나타났다. 99인 이하의 기업의 경우 규약 수가 가장 적는데 반하여 가입기업 수가 가장 많은 것은 99인 이하의 기업이 후술하는 공동가입 형태인 복수사용자제도를 가장 적극적으로 활용하고 있는 결과로 볼 수 있다. 가입 사업장 수(14,628개) 대비 승인 규약 수(3,705개)가 적은 이유는 기업형연금에서도 다른 퇴직연금과 마찬가지로 여러 사업장이 공동으로 가입하는 복수사용자제도가 허용되고 있기 때문이다.

후생노동성(2009)의 조사에 의하면 〈표 IV-31〉과 같이 기업형연금에서 하나의 사업주가 연금제도에 가입하는 단독형의 경우 조사대상 기업의 8,862개(기

업형연금 가입) 기업 중에서 3,396개 기업으로 38%에 불과하고 연합형(25%) 및 종합형 방식(37%)의 복수형제도에 의한 가입의 비중이 62%를 차지하고 있는 것으로 나타나 복수사용자제도가 활성화되고 있는 것을 알 수 있다. 이는 기업형 연금을 선호하는 중소기업 등의 경우 개별단위의 사업장 가입보다 특수 관계 회사 간 공동으로 가입하는 연합형 방식이나 동종업체 또는 동일지역의 기업 등이 공동으로 가입하는 종합형 방식을 통하여 연금자산을 관리운영 하는 것이 퇴직연금 가입 절차와 관리, 비용적인 측면에서 유리하기 때문이다.

〈표 IV-31〉 기업형연금 복수사용자제도 도입현황

구분		단독형 제도	복수형제도		합계
			연합형	종합형	
사업장 수 (비율)	2006년도	2,752개 (38%)	2,586개 (35%)	1,960개 (27%)	7,298개 (100%)
	2007년도	3,396개 (38%)	2,228개 (25%)	3,238개 (37%)	8,862개 (100%)
자산(2007년 기준) (비율)		15.1조 엔 (42%)	12.3조 엔 (34%)	8.9조 엔 (24%)	36.3조 엔 (100%)

주: 2007년 5월 기준 자료임.

자료: 厚生労働省(2009).

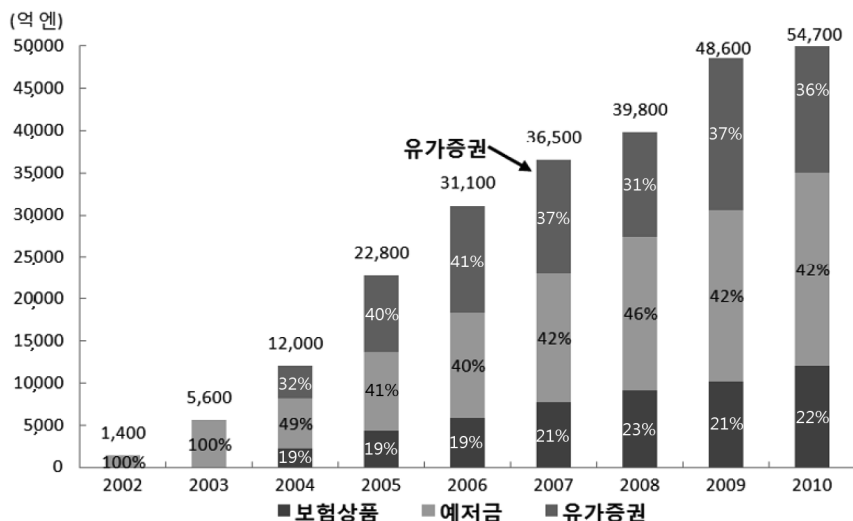
2) 연금자산 및 운용 현황

가입자가 지속적으로 증가함에 따라 연금자산 규모도 급증하고 있는 추세이다. 연금자산 규모가 2002년도 1,400억 엔에 불과하던 것이 2008년의 글로벌 금융위기에도 불구하고 연금자산이 지속적으로 유입된 결과 2010년도 5조 4,790억 엔으로 약 38배 증가하는 등 급성장하고 있다.

다만, 2000년대 후반 이후 글로벌 금융위기와 유럽의 재정위기 등으로 운용환경이 악화됨에 따라 최근 예·저금 및 보험상품 등 안전자산에 대한 선호도가 높아지고 있는 경향을 보이고 있다. 연금자산의 구성비를 살펴보면 〈그림 IV

-21)과 같이 2010년도에 예·저금 42%, 유가증권 36%, 보험상품 22%의 순으로 나타났으며, 신탁상품은 거의 없는 것으로 나타났다.

〈그림 IV-21〉 기업형연금 자산규모 및 운용상품 구성비 추이



자료: 企業年金聯合會(2012).

특히 예·저금 및 보험상품의 경우 구성비가 2003년도 68%로 최고치를 갱신한 이후 2006년도까지 감소하는 경향을 보이다가 2007년 글로벌 금융위기 당시 일시적으로 증가한 이후 운용환경의 개선으로 최근 다시 감소하고 있는 경향을 보이고 있다. 이러한 예·저금 및 보험상품 등과 같은 원리금보장형 중심의 선호 현상은 2011년의 유럽 재정위기 등 세계경제의 급격한 변화에 따라 좌우될 가능성이 높을 것으로 예상된다.

후생노동성이 기업형연금 규약을 대상으로 실시한 조사결과에 의하면 〈표 IV-32〉과 같이 평균적으로 운용하는 금융상품의 수가 2009년도 평균 15개에서 2011년도 평균 18개로 증가하는 등 최근 3년 동안 평균 운용상품 수가 증가하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 대기업(300인 이상)이 중소기업(300 미만)보다 평균 운용상품 수가 많으며, 운용상품 수의 증가도 더 많은 것으로 나타났다. 또한, 운용상품 중에서도 유가증권이 압도적으로 많은 것으로 나타났다.

〈표 IV-32〉 확정각출연금의 기업 규모별 운용상품 수 연도별 추이

(단위: 개)

구분	300인 미만 ¹⁾	300인 이상	전체
2009년도	14	16	15
2010년도	14	17	16
2011년도	16	20	18

주: 가입자 수 300인 미만 규약의 평균 운용상품 수.

자료: 厚生労働省(各年度), 企業型年金の運用実態について.

후생노동성이 승인된 기업형연금 규약 4,110건을 대상으로 한 실태조사(2012. 4)에 의하면, 〈표 IV-33〉와 같이 기업형연금이 운용하고 있는 평균적인 상품의 수는 유가증권이 12.9개로 가장 많고 다음으로 보험상품 2.3개, 예·저금 2.1개, 신탁 0.5개의 순으로 나타났다.

〈표 IV-33〉 기업형출연금의 기업 규모별 운용상품 수

(단위: 개)

구분	300인 미만 ¹⁾	300인 이상	전체
예·저금	1.6	2.6	2.1
신탁	0.5	0.5	0.5
유가증권	11.9	13.9	12.9
생보·손보	2.1	2.5	2.3

주: 1) 가입자 수 300인 미만 규약의 평균 운용상품 수.

2) 신탁은 금전신탁, 유가증권은 금전신탁을 제외한 증권투자신탁 등.

자료: 厚生労働省(2012.4), 企業型年金の運用実態について.

이를 가입자 300인 미만 또는 300인 이상이 가입한 연금규약을 기준으로 살펴보면 300인 이상의 그룹이 평균적으로 많은 수의 운용상품으로 투자하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 유가증권의 경우 대기업(300인 이상의 그룹)이 평균 13.9개인 반면 중소기업(300인 미만 그룹)의 경우 11.9개의 상품에 투자하고 있는 것으로 조사되었다.

3) 병행 연금 및 타 연금에서 자산 이전

후생노동성(2012. 4)이 기업형연금과 다른 퇴직연금의 병행가입 실태를 조사한 결과 총 16,785개 기업형연금 실시 기업 중에서 33.9%가 다른 퇴직연금과 병행하여 가입하고 있는 것으로 나타났다(〈표 IV-34〉 참조).

기업형연금이 병행하고 있는 연금제도의 종류별로 비중을 살펴보면, 확정급부기업연금이 16.3%로 가장 높고 다음으로 후생연금기금 16.0%, 후생연금기금·확정급부기업연금이 1.5%로 나타났으며, 병행하고 있지 않는 기업의 비중도 66.1%로 나타났다.

〈표 IV-34〉 기업형연금 가입기업의 병행 연금제도 비중

후생연금기금	확정급부기업연금	사학연금	후생연금기금 확정급부기업연금	병행 안함	계
16.0%	16.3%	0.1%	1.5%	66.1%	100%

주: 1) 가입 사업자 수 기준.

자료: 厚生労働省(2012. 4), 企業型年金の運用実態について.

이를 기업형연금의 병행 가입형태를 기업 규모별로 살펴보면, 〈표 IV-35〉와 같이 후생연금기금 및 확정급부기업연금의 병행은 대체적으로 중소기업의 비중이 높고 대기업의 비중이 낮은 것으로 조사되었다. 즉, 후생연금기금과의 병행은 99인 이하의 중소기업 비중(49.9%)이 높고 1,000 이상의 대기업의 비중(3.2%)이 가장 낮은 것으로 나타났다.

한편, 병행하지 않을 경우도 중소기업일수록 높은 것으로 나타났다. 결과적으로 대기업의 경우 전체적인 병행 가입률이 높지만 각 연금별로 살펴보면 병행한 기업은 중소기업이 많은 것으로 조사되었다.

〈표 IV-35〉 기업형연금 가입 기업규모별 병행 현황

구분	99인 이하	100~299인	300~999인	1,000인 이상	계
후생연금	49.9%	33.1%	13.8%	3.2%	100.0%
신DB	30.9%	22.6%	25.0%	21.4%	100.0%
후생연금·신DB	21.8%	23.8%	36.5%	17.9%	100.0%
병행하지 않음	65.2%	21.2%	10.0%	3.6%	100.0%

주: 1) 가입 사업자 수 기준.

2) 후생연금: 후생연금기금, 신DB: 확정급부기업연금.

3) 사학연금 제외.

자료: 厚生労働省(2012.4), 企業型年金の運用実態について.

다른 퇴직급여제도에서 기업형연금으로 유입된 자산 이전현황을 살펴보면, 〈표 IV-36〉과 같이 다양한 퇴직급여제도에서 기업형연금으로 이전한 것을 알 수 있는데 특히 적격퇴직연금에서 이전이 후생연금기금에서의 이전보다 현저하게 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-36〉 다른 연금제도에서 기업형연금으로 자산 이전 현황

후생	신DB	적격	퇴직금	후생 · 신DB	후생 · 적격	신DB · 적격	후생 · 퇴직금
0.8%	1.1%	36.5%	12.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%
적격 · 퇴직금	신DB · 퇴직금	신DB · 적격 · 퇴직금	후생 · 적격 · 퇴직금	없음	계	적격 소계	퇴직금 소계
11.0%	0.4%	0.1%	0.1%	37.3%	100.0%	48.0%	23.9%

주: 1) 가입 사업자 수 기준.

2) 후생: 후생연금기금, 신DB: 확정급부기업연금, 적격: 적격퇴직연금.

자료: 厚生労働省(2011.12), 確定拠出年金の施行状況について.

기업형연금으로 자산이전의 비중이 가장 높은 종목은 종료가 예고된 적격퇴직연금이 36.5%로 가장 높은 비중을 차지하며, 다음으로 퇴직금 12.1%, 적격퇴직연금 · 퇴직금 11.0%의 순으로 나타나 냈다. 이에 따라 적격퇴직연금에서의 자산 이전은 총 48%를 차지하며, 퇴직금에서 자산이전은 총 23.9%를 차지하여 약 50%가 적격퇴직연금에서 자산이 이전되고 있는 것으로 조사되었다.

4) 시장경쟁 현황

기업형연금제도 관련 퇴직연금사업자 등록 수는 2010년 7월 말 기준으로 약 194개사이다. 퇴직연금 사업자의 시장점유율을 기준으로(2009년 3월 말 기준) 1위 미즈호금융그룹, 2위 DCJ(미즈비시금융그룹), 3위 일본생명그룹, 4위 노무라금융그룹 등이며, 특히 상위 10위권은 보험사 5사, 은행 4사, 증권사 1사가 차지하고 있다.

〈표 IV-37〉 기업형연금시장 점유율 순위

순위	금융기관	모회사 업종	적립금액(억 엔)
1	미즈호금융그룹	은행	6,352
2	DCJ(미즈비시금융그룹)	은행	4,222
3	니혼생명그룹	보험	4,553
4	NSAS(노무라금융그룹)	증권	3,188
5	스미토모신탁	신탁은행	4,134
6	다이이치생명그룹	보험	2,590
7	토쿄해상니치도화재그룹	보험	2,528
8	J-PEC (미즈이스미토모은행 + 스미토모생명 합작사)	신탁은행	2,132
9	중앙미츠이에셋신탁	보험	1,898
10	손보재팬DC증권	보험	1,027

주: 2009년 3월 말 기준.

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2009).

이처럼 보험회사는 200개의 퇴직연금사업자가 경쟁하는 기업형 연금시장에서 시장점유율 상위 10위 이내 중 절반을 차지할 정도로 경쟁력을 갖추고 있다. 그 이유로는 현재 시장점유를 주도하고 있는 보험그룹들이 대부분이 다양한 금융 및 서비스 등 관계 자회사를 소유하고 있어, 이들 자회사들이 보유하고 있는 고객기반을 마케팅에 적극적으로 활용하는 등 그룹이 전사적으로 인적 및 물적

자원을 집중하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

또한, 가입의 편의성과 수수료 절감이 가능한 표준형 제도를 지방은행과 판매 제휴 방식으로 중소기업에게 제공하여 개인고객 기반으로 한 생명보험회사의 한계를 극복하는 영업전략을 추진하고 있다.

다. 개인형 확정각출형연금

1) 가입 현황

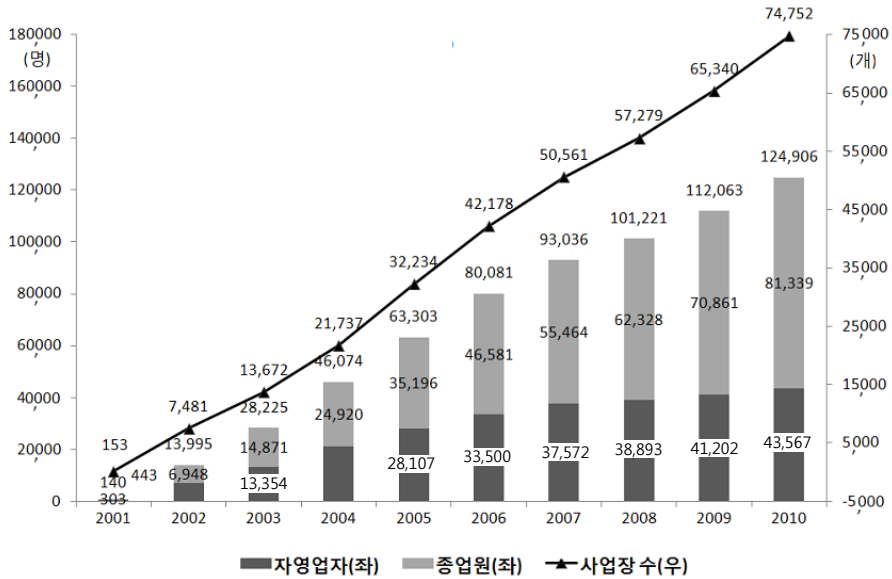
개인형연금은 퇴직연금의 통산장치 및 영세기업 등의 노후소득보장 수단으로 활용되면서 가입이 지속적으로 증가하고 있지만 시행 8년이 경과한 2010년도 현재 가입자 수가 약 35만 5천 명에 불과하는 등 다른 신 연금제도에 비하여 기대에 미치지 못하고 있는 실정이다. 이는 개인형연금의 보험료 납입한도 및 세제혜택 등의 제도적 한계가 존재하며, 영세기업과 자영업자 등이 가입할 수 있는 다양한 퇴직급여제도¹⁶⁶⁾가 존재하고 있어 개인형연금의 유인이 적은 것으로 판단된다.

또한, 일본의 장기불황으로 자금조달에 어려움을 겪고 있는 영세기업 및 자영업자의 가입 여력이 부족하며, 가입을 강제화 할 수 없는 일본의 퇴직급여제도에도 원인이 있다고 분석된다.

구체적인 개인형연금의 가입현황을 살펴보면, <그림 IV-22>와 같이 가입 사업장 수는 2001년도 153개소에서 2010년도 74,752개소로 증가하였다.

166) 국민연금기금, 중소기업퇴직금공제, 소규모기업공제 등의 다양한 퇴직급여제도가 존재한다. 국민연금기금은 자영업자 및 60~65세의 민간 사업장 종사자를 대상으로 하는 연금, 중소기업퇴직금공제는 300인 이하의 중소사업장 종사자를 대상으로 하는 퇴직금제도, 소규모기업공제는 20인 이하의 건설업, 제조업, 운수업, 부동산업, 농업 등의 개인기업주 또는 회사 임원을 대상으로 하는 퇴직금제도 등이 존재한다.

〈그림 IV-22〉 개인형연금 가입자 및 사업장 수 추이



자료: 企業年金聯合會(2012).

또한 가입자 수는 2001년도 443명에서 2010년도 12만 4,906명으로 약 180배 증가하였으며, 직종별 가입자 수도 근로자가 2001년도 140명에서 2010년도 8만 1,339명, 자영업자가 2001년도 303명에서 2010년도 4만 3,567명으로 증가하였다. 다만, 일본에서는 가입자격을 상실한 운용지시자(230,420명)가 존재하므로 이를 포함할 경우 총 355,326명에 이른다.

〈표 IV-38〉은 개인형연금의 1인당 납입 월평균 보험료를 자영업자와 근로자를 구분하여 나타낸 표이다. 표에서 보는 바와 2010년도 1인당 납입 월평균 보험료는 16,422엔이며, 이 중에서 자영업자의 월평균 보험료가 22,161엔으로 근로자(13,348엔) 보다 높은 것으로 나타났다.

이처럼 자영업자의 납입 보험료가 더 높은 것은 보험료 소득공제 한도와 연계된 월 납입 한도가 근로자보다 자영업자가 더 높게 설정되어 있기 때문이다. 또한, 자영업자의 소득공제 한도가 더 높은 이유는 근로자가 자영업자보다 공적연금의 보장이 더 두텁게 적용되고 있어 세제지원의 형평성을 확보하기 위함이다.

〈표 IV-38〉 개인형연금 1인당 월평균 보험료 납입수준

근로자	자영업자	평균
13,348엔	22,161엔	16,422엔

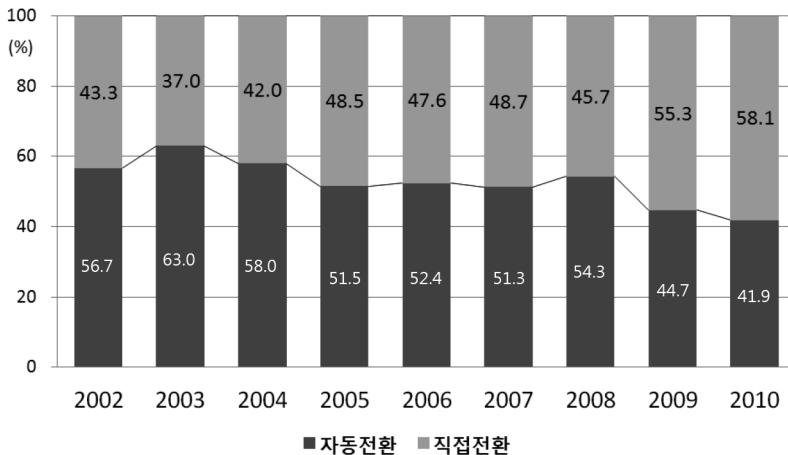
자료: 企業年金聯合會(2012).

2) 자동전환 실태

일본에서는 다른 퇴직연금제도에서 탈퇴하여 개인형연금으로 전환하는 경우는 크게 ‘근로자 본인이 직접 전환하는 경우’와 ‘개인형연금 전환 신청을 하지 않아도 자동으로 전환되는 경우¹⁶⁷⁾’의 두 가지로 구분할 수 있다.

2002년 개인형연금 시행 이후 2010년도까지 전환형태를 살펴보면(〈그림 IV-23〉 참조), 2002년도 자동전환에 의한 가입비중이 직접전환보다 낮았으나 2009년도 이후 자동전환의 가입비중이 직접전환을 역전하였다.

〈그림 IV-23〉 개인형연금 자동/직접 전환 구성비 추이



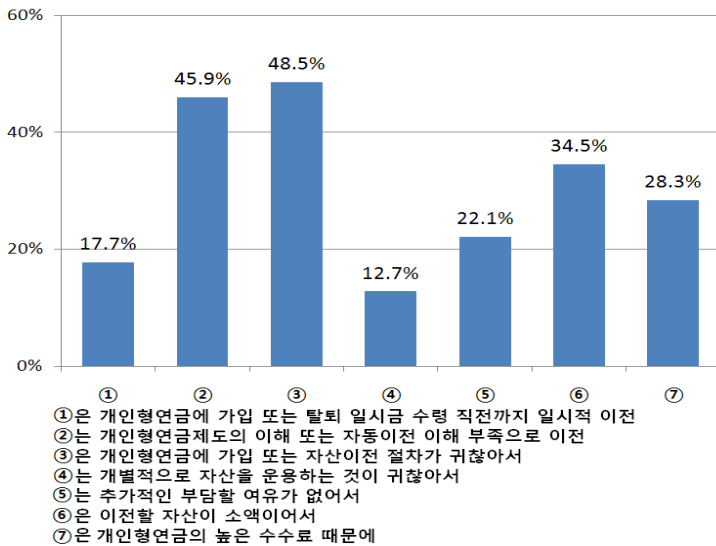
자료: 国民年金基金連合會(2012).

167) 직장이동, 직업변경 등으로 다른 퇴직급여제도에서 탈퇴한 후 6개월 이내에 필요한 전환절차를 거치지 않으면 국민연금기금연합회에 적립금이 자동 이전된다(國民年金基金聯合會 2012).

그 결과 2010년도 직접전환의 가입비중이 58.1%로 자동전환(41.9%)보다 높은 것으로 나타났다. 이는 타 퇴직급여제도에서 탈퇴하여 연금자산을 이전하는 수요자들의 자동전환에 대한 인식이 점진적으로 개선됨에 따라 자동전환 시기까지 기다리지 않고 적립금을 직접 전환하여 생활자금 등으로 소진하는 부작용을 회피하고자 하는 성향이 확대되고 있기 때문으로 판단된다.

일본 국민연금기금연합회(2009)의 가입실태 조사결과 자동전환으로 연금자산을 이전한 가입자들의 사유를 살펴보면 <그림 IV-24>와 같이 개인형연금에 가입하는 것이 귀찮아서 자동 전환되었다는 응답이 48.5%로 가장 높고, 다음으로 자동전환에 대한 이해 부족 45.9%, 자동전환 대상 적립금이 소액 34.5%, 개인형연금의 수수료 때문이 28.3% 등의 순으로 높은 것으로 나타났다.

〈그림 IV-24〉 개인형연금 자동전환 사유별 구성비
(복수응답 기준)



자료: 国民年金基金連合会(2009).

또한, 동 조사에 의하면 개인형연금으로 자동 이전된 건당 연금적립금 규모는 <표 IV-39>와 같이 2002년도 612,700엔에서 2008년도 221,900엔으로 63.7% 감소한 것으로 나타났다. 이는 전술한 바와 같이 최근 연금자산의 직접전환 비중

이 지속적으로 증가하고 있는 가운데 적립금 규모가 비교적 큰 연금자산의 경우 개인이 직접전환에 의해 자산을 이전하는 니즈가 높은 반면 적립금이 소액일 경우 연금자산에 대한 관심이 낮아 자동 전환될 가능성이 높기 때문에 판단된다.

〈표 IV-39〉 개인형연금 자동이전 건당 자산액 추이

(단위: 천 엔)

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
612.7	341.9	279.7	282.2	262.2	243.5	221.9

주: 2008년 이후 실태조사 미 실시.

자료: 国民年金基金連合会(2009).

V. 제도의 특징 비교

1. 기존 제도의 특징

가. 후생연금기금의 특징

첫째, 후생연금기금의 가장 대표적인 특징은 정부가 최종적으로 급여에 대한 책임을 지는 공적연금과 기업이 근로자의 노후소득을 보장하는 퇴직연금이 결합된 준 공적연금 성격을 민간이 대행하여 관리한다는 것이다.

이러한 일본의 대행제도는 영국의 적용제외 방식과 조정연금의 형태와 달리 단순히 민간이 공적연금의 일부를 대신하여 운영하는 형태로 시행되고 있다. 즉, 후생연금기금에 가입할 경우 소득비례 공적연금에 가입한 것으로 간주하여 민간의 후생연금기금이 대신하여 공적연금의 보험료를 적립 및 관리하는 방식이 적용된다. 이를 적용제외(contracting-out)방식이라고 하고 현재 영국과 일본에서 운영하고 있다.

그러나 일본의 대표적인 퇴직급여제도로 발전해 온 일본의 후생연금기금제도는 1990년대 후반 운용환경 악화로 대량의 연기금 이차손이 발생하는 등 대행연금에 대한 운용리스크가 급격히 확대됨에 따라 급격한 쇠퇴기를 맞이하게 된다. 이에 일본 정부는 기업의 부담경감 차원에서 대행부분의 강제적용을 폐지하고 기업이 자율적으로 운영하도록 개선하였다. 현재 후생연금기금에서 대행제도를 유지하고 있는 기금 수의 점유율은 현재 10%에 미치지 못하고 있다.

둘째, 기금방식에 의해 퇴직급여제도가 운영되고 있다. 후생노동성의 인가에 의해 기업이 공익법인의 기금을 설립하고, 기금이 퇴직연금 운영관리의 주체가 되어 의사결정 기구를 통해 기금의 전반적인 업무를 수행한다. 기금의 의사결정 기구는 대의원회와 이사회이며, 사용자와 근로자가 각각 선출한 대의원과 이사로 구성된다. 이외에도 기금에는 이사장과 감사가 존재한다. 이러한 기금의 지배구조는 신의성실과 선관주의에 의거한 업무와 의사결정이 요구된다.

일본이 퇴직연금에 기금형을 도입한 배경에는 기업에게 대행제도에 의한 퇴직연금제도를 허용하는 대신 후생연금기금이 공적연금의 수준으로 운영 및 관리될 필요성이 있었기 때문이다. 연금 지배구조의 공공성을 높이기 위해서 기업의 영향력이 제한되는 공익법인 형태의 기구를 통해 운영하는 방식이 요구되었다. 이러한 후생연금기금은 연금개혁 이전까지 공공성이 높은 퇴직연금으로 일본에서 근로자들이 가장 선호하는 대표적인 퇴직급여제도로 정착되어 왔다.

셋째, 높은 공공성의 성격으로 인하여 공적연금에 준하는 수급권 보호와 수탁자 책임이 부여되고 있다. 후생연금기금은 수탁자를 보호하기 위하여 상술한 기금운영의 지배구조 이외에도 적립의무, 수급권 부여, 결산과 재정검증, 재정재계산, 잉여금 또는 부족금의 처리, 지정연금계리사제도, 공시의무, 지급보장제도 등이 적용된다. 아울러 가입자의 수급권 보호를 위해 수탁자에게 엄격한 책임이 요구된다. 즉, 법률에 따른 충실의무, 주의의무, 분산투자의무, 이익상충 금지의무 등이며, 수탁자에는 기금과 기금의 구성원, 사용자, 퇴직연금사업자, 연금계리사 등으로 확대하고 있다.

일본은 1990년대 후반 퇴직연금 자산운용에 대한 사전적 규제를 폐지하는 한편 부작용 방지차원에서 수탁자 책임 등의 사후적 규제를 강화하였다. 이를 구현하기 위한 수단으로 규제당국이 제정한 수탁자 책임 가이드라인과 기업연금연합회가 제정한 수탁자 책임 핸드북을 기금 운영의 지침으로 활용하고 있다.

〈표 V-1〉 퇴직연금제도 수급권 보호제도

퇴직급여제도	지급보장 장치	사외적립	재정검증	재정재계산
확정급여기업연금	×	○	○	○
후생연금기금제도	○	○	○	○
적격퇴직연금제도	×	○	×	○
퇴직금제도	× ¹⁶⁸⁾	×	×	×
확정각출연금	불필요	○	불필요	불필요

자료: 성주호 외(2007).

넷째, 후생연금기금은 다수의 기업이 기금 설립의 공동 구성원이 되어 공동으로 가입 및 운영하는 복수사용자 가입 방식이 가능하다. 특히, 근거법은 상시 근로자 1천 명 이상을 가입 요건으로 함에 따라 1천 명 이상의 근로자 수를 조합하여 가입하도록 공동가입을 장려하고 있다. 기금의 공동운영은 기업이 단독으로 운영하는 것 보다 자금과 업무, 인력 등의 자원을 효율적으로 활용할 수 있어 비용절감의 효과가 있다. 이 방식은 토요타자동차그룹과 닛산자동차그룹과 같이 주로 그룹 계열사들이 공동으로 설립하는 연합형, 자본 및 인적관계가 없이 직장건강보험조합, 연금기금조합, 동종기업, 동일지역기업, 공제조합, 지역상공회의소 등이 활용하는 종합형으로 설립이 가능하다.

다섯째, 후생연금기금은 다른 퇴직연금과 달리 공적연금과 유사한 과세가 적용된다. 사용자 부담금은 전액 손비처리가 제공되며, 근로자 부담금은 사회보험료로 전액 소득공제 혜택이 각각 제공된다. 또한, 연금 수급 시에는 잡소득으로 간주되어 과세되지만 공적연금 공제가 적용된다.

이외에도 후생연금기금은 기금에 대한 제3자 감시 장치로서 지정연금계리사 제도가 시행되고 있으며, 기금의 중도탈퇴자에 대한 연금급부 통산과 해산기금 인수를 위한 기업연금연합회라는 법정 기구를 운영하고 있다. 아울러 후생연금기금은 현재 기금의 신 퇴직연금제도로 원활한 이동을 지원하기 위해 다양한 통산장치를 확보하고 있다.

168) 기업 도산 시 퇴직금은 급여의 지체배분과 함께 다른 채권에 우선하는 선취특권(민법308조)을 적용받기 때문에 일정정도 수급권이 보호된다고 할 수 있다.

나. 적격퇴직연금의 특징

첫째, 적격퇴직연금의 가장 대표적인 특징은 세법에 근거한 14개의 적격요건을 충족하여 국세청장이 승인할 경우 기업과 근로자에게 세제혜택을 제공하는 일본 최초의 퇴직연금제도이다. 납입단계에서 기업과 근로자 납입 부담금에 대해 전액 손비처리 및 생명보험료 소득공제가 각각 적용된다. 그러나 2012년 3월부터 적격퇴직연금의 세제혜택이 폐지됨에 따라 현재 사실상 제도가 종료되었다.

둘째, 동 연금은 사외적립에 의한 확정급여형제도이다. 동 연금은 기업주가 수탁 금융회사와 근로자를 수익자로 지정하는 퇴직연금계약을 체결하는 것으로 기업주가 부담하는 것이 원칙이다. 이에 대해 수탁 금융회사는 기업주와 체결한 약정에 따라 급부지급 사유가 발생할 경우 근로자에게 사전에 확정된 일시금 또는 연금을 지급할 책임을 진다.

셋째, 동 연금은 연금자산의 사외적립, 세제적격 연금, 보험계약과 신탁계약으로 운영측면에서 2010년 종료된 우리나라의 퇴직보험(신탁)과 유사하다. 특히, 적립의무, 재정검증, 수탁자 책임, 정보공시, 지급보장제도 등의 근로자 수급권 보장 장치가 미흡하다는 점에서 매우 유사하다.

넷째, 동 연금은 주로 중소기업이 주로 선호하는 연금모델이다. 동 연금은 후생연금기금과 달리 인적요건이 거의 없어 주로 중소기업과 개인사업장이 주로 선호하는 퇴직연금제도이다. 2009년 3월 말 기준의 가입자 구성비를 살펴보면 100인 미만의 사업장이 전체에서 약 70%를 차지하여 가입기업의 대부분이 중소기업인 것으로 나타났다.

다섯째, 연금 지급보다는 일시금 지급을 더 많은 비중을 차지한다. 2010년 기준으로 일시금 지급이 약 53%를 차지하고 있다. 일정한 사유에 의해 연금가입자는 일시금 지급을 청구할 수 있는데 청구사유에 가족의 결혼, 진학, 채무변제, 지급액이 소액의 경우를 포함하는 등 청구사유 범위가 지나치게 넓다. 이에 따라 일시금 지급이 높은 것으로 판단되며, 특히, 일시금 수령자가 채무변제 등의 생활자금으로 활용할 우려도 배제하지 못한다.

〈표 V-2〉 적격퇴직연금과 후생연금기금의 비교

구분		후생연금기금	적격퇴직연금
근거법/감독		후생연금보험법 / 후생노동성	법인세법 / 국세청
제도개요		후생연금보험의 노령후생연금(보수비례부분)과 기업이 추가로 설계한 연금급부를 이행하는 제도	세법에서 정한 적격요건을 충족하는 퇴직연금제도
운영주체		후생노동성의 인가를 받아 설립한 후생연금기금	기업(기업주)
기업규모		1,000명 이상	15인 이상의 기업
수탁기관		생보사, 신탁회사, 투자일임업자	생보사, 신탁회사, JA공제, 투자일임업자
가입자격		기금설립 사업장에 고용된 후생연금보험의 피보험자	기업 또는 단체의 종업원 (기업주 / 친족, 임원 불가)
연금 수급 자격	가입기간	1개월 이상	일반적으로 15~30년
	연령	대행부분: 후생연금과 동일 가산부분: 기업이 자유설정	기업이 자유설정
지급기간		종신연금	유기연금(보충기간 5년 이상) 종신연금
급부수준		대행부분의 30% 상회	자유설계
세제 혜택	기여	손비처리(기업 부담금), 사회보험료 공제(근로자 부담금)	손비처리(기업 부담금), 생명보험료 공제(근로자 부담금)
	연금 적립액	노령후생연금 대행부분의 2.7배를 초과하는 부분에 대해서 법인세1% + 주민세 0.73%(단, 법인세 한시 유예)	법인세1% + 주민세 0.73%(종업원 기여분 제외, 법인세 한시 유예)
	급부	연금: 잡소득 일시금: 퇴직소득 (단, 종업원 기여분 제외)	연금: 잡소득 일시금: 퇴직소득

2. 신 제도의 특징

가. 확정급부기업연금의 특징

첫째, 동 연금은 독립된 법률에 근거를 두고 제도가 운영됨에 따라 제도적 특성을 잘 반영하고 있다. 이는 우리나라의 퇴직연금의 근거법이 퇴직급여제도의 통합법 체계인 반면 동 연금제도는 개별 독립된 확정급부기업연금법에서 규율하고 있기 때문으로 명확한 대조를 보이고 있다.

둘째, 동 연금은 기금형과 규약형으로 가입이 가능하며, 기존 연금제도에서 전환이 용이하도록 편의성을 확보하고 있다. 동 연금제도가 기금형과 규약형의 지배구조를 용인하고 있는 것은 종업원의 선택의 다양성 측면과 기존 퇴직연금(기금형·규약형) 가입 기업들이 제도전환을 원활히 할 수 있도록 편의성을 부여하기 위함이다. 기존 퇴직연금 가입 기업들은 연금수리 및 급여 등 연금업무의 효율적 관리를 위해 새로운 퇴직연금제도에서도 유사한 성격의 연금으로 전환하고자 하는 니즈가 크다. 그러므로 기존의 기금형 가입기업의 경우 신 연금제도에서도 기금형으로 전환 가입하는 기업들이 많다.

셋째, 기금형 또는 규약형 가입에 따라 연금관리와 책임의 주체가 상이하다. 기금형의 경우 기금이, 규약형의 경우 기업주가 충실의무, 주의의무 등의 수탁자 책임을 진다. 적립 의무와 급여지급 책임의 경우 기금형은 기금이, 규약형은 기업이 규약에서 정한 책임을 진다. 확정급부기업연금에서 기금 또는 기업주는 각각 재정재계산, 재정검증, 적립부족 시 해소, 가입자 교육 및 업무현황 등의 정보를 공시해야할 의무를 지닌다.

넷째, 복수의 퇴직연금사업자를 선정할 수 있고 복수의 연금사업자 중에서 간사회사의 선정하는 것이 가능하다. 종업원 수가 많은 대기업이나 대규모 기업집단, 여러 개의 사업장이 공동으로 설립하는 기금 등의 경우 둘 이상의 퇴직연금사업자를 선정하는 것이 일반화되어 있다. 퇴직연금제도에 간사회사를 도입한 이유는 연금사업자 간의 역할 분담에 대한 조정이 없을 경우 연금사업자 간

의 지나친 가입 유치경쟁이 발생할 가능성이 있기 때문이다. 또한, 가입자 측면에서도 연금사업자의 중복 업무, 서비스 제공 등으로 인하여 효과적이고 양질의 서비스를 기대하기 어려운 특성이 있다. 그러므로 규모의 경제가 적용되는 대기업 등의 경우 선정된 다수의 퇴직연금사업자 간의 책임과 역할 분담을 통한 효율적인 연금사업의 운영이 매우 중요하다. 일본에서는 대기업의 경우 운영관리기관이 간사회사가 되어 다양한 퇴직연금업무에 대하여 역할을 조정하는 것이 일반적이다.

다섯째, 일본에서는 확정급부기업연금과 후생연금기금에서 혼합형인 캐시밸런스 플랜(CBP)을 도입하여 기업이 적극적으로 활용하고 있다. 후생노동성의 실태조사(2006.9)에 의하면 확정급부기업연금 가입기업(기금형을 포함) 중에서 CBP를 도입한 기업이 40%의 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다.¹⁶⁹⁾ 특히, 일본은 DB형·DC형의 병행 가입이 가능하며, 2007년 병행 가입기업의 67%가 CBP를 도입하고 있는 실정이다. CBP를 도입한 대표적인 사례로 히타치 그룹(종업원 36만 명), 미츠비시가스화학, 마츠시타전기, 미츠비시전기, 도시바 등이 있다.

169) 후생노동성이 1,670개 확정급부기업연금 도입 사례를 조사한 결과 998개가 확정급부기업연금이고 나머지 672개가 CBP로 운영하고 있는 것으로 나타났다(厚生労働省 年金局 2006, 10, p. 27).

〈표 V-3〉 캐시밸런스 플랜과 다른 퇴직연금의 비교

구분	확정급여형	확정각출형	캐시밸런스플랜
급부액	급여, 근속연수 등에 사전에 확정	운용실적에 연동 원금손실리스크 있음	일정한 이율을 보증
연금수리계산	필요	불필요	필요
자산운용	기업이 일괄운용 지시	종업원이 개별 운용지시	기업이 일괄운용 지시
이율	고정	시장금리	시장금리에 변동
운용책임	기업	종업원	기업
개인별계좌	없음	있음	가장계좌 있음
통산성	곤란	있음	있음
퇴직급부채무 의 표시	공시	불필요	공시

자료: 枇杷高志・増田潔史(2005. 6).

여섯째, 연금지급 보증기간을 최장 20년까지 설정할 수 있다. 따라서 수급자의 대부분이 지급보증기간 이내의 범위에서 지급기간을 설정하고 있으므로 사실상 유기연금으로 운영되고 있다고 볼 수 있다. 사실상 유기연금 지급은 장수리스크로 인한 기업의 추가적인 부담을 억제할 수 있다. 특히, 일본은 대표적인 고령화 국가로 연금 수급자의 생존률이 높아져 연금 적립금 부족 현상이 발생하는 장수리스크에 노출될 가능성이 비교적 높다. 기업의 추가적인 급부책임은 기업 경영에 영향을 주고 최종적으로는 가입자에게 전가될 가능성을 배제하지 못한다.

일곱째, 동 연금은 퇴직 일시금 선택을 제한하여 지급된 일시금이 생활비 보전 등에 사용되는 부작용을 방지하고 있다. 동 연금은 5년 이상의 연금지급을 원칙으로 하므로 특별한 사유를 제외하고 퇴직급여 지급사유 발생 시 5년 이상의 연금이 지급된 이후에 일시금으로 청구할 수 있도록 법률에서 규제하고 있다. 기업연금연합회의 실태조사(2008년 7월)에 의하면 동 연금의 수급자 중에서 86.8%가 연금을 선택하고 있는 것으로 나타났다.

여덟째, 하나의 기업에 여러 개의 퇴직연금 가입이 허용되어 종업원의 선택의 다양성을 확보하고 있다. 일본 대기업들은 복수의 퇴직급여제도를 운영하는 것

이 일반적이며, 낫산자동차의 경우 DB형(75%)과 DC형(25%)으로 병행하여 가입하고 있다. 퇴직급여제도별 장·단점을 혼합 운영함으로써 종업원의 퇴직급여에 효용 극대화를 기대할 수 있다.

아홉째, 기업 또는 연금제도의 특별한 사정으로 가입자의 급부를 감액할 수 있다. 급부 감액 시 명확한 사유와 절차가 필요하며, 특히 수급자 감액의 경우 감액사유를 엄격하게 제한하고 있다. 일본은 명시적인 감액제도에 대한 규정이 없어 1990년대 후반 이후 많은 퇴직연금제도가 연금급부의 감액 소송이 남발되었으며, 이러한 소송 남발 등의 문제점을 개선하기 위하여 법률에서 급부의 감액사유와 절차를 명문화 하였다.

이외에도 확정급부기업연금의 특징에는 적립비율이 90%를 하회하면 적립부족액을 7년 이내에 해소해야 하며, 적립부족 상태가 심각할 경우에는 연금급부를 감액시킬 수도 있다.

나. 확정각출연금의 특징

첫째, 확정각출연금은 가입 자격을 근로자로 한정하지 않고 다양한 계층이 가입할 수 있도록 유연성을 확보하고 있다. 즉, 확정각출연금(기업형·개인형)은 사립학교교직원, 기업주와 임원, 개인형의 경우 자영업자와 근로자는 물론 프리랜서, 학생 등도 가입할 수 있다. 따라서 일본은 직업과 직종에 관계없이 가능한 모든 소득자를 퇴직연금제도를 통해 노후소득을 보장할 수 있도록 가입 문턱이 낮다고 할 수 있다. 이러한 의미에서 확정각출연금은 확정급부기업연금과 달리 기업연금이라는 명칭을 붙이고 있지 않다.

둘째, 일본은 종업원이 기업형연금을 포함한 둘 이상의 퇴직연금에 병행하여 가입하는 것을 유도하기 위하여 기업의 납입 한도액을 제한하고 있다. 즉, 기업형연금은 기업이 종업원 1인당 연간 총 61.2만 엔을 한도로 납입할 수 있어 종업원의 급여수준이 높아 기업이 동 금액 이상의 기여가 필요할 경우 또는 종업원이 추가 기여를 희망할 경우 다른 연금과 병행하여 가입하는 것이 요구된다.

다만, 이 경우 기업형연금의 납입 한도액은 연간 61.2만 엔이 적용되는 것이 아니라 30.6만 엔으로 조정되어, 이를 초과하는 기여금에 대해서는 다른 연금의 기여금으로 적립하는 것이 요구된다. 기업의 납입 한도 제한은 다른 종류의 퇴직연금 가입을 유도하여 급부 책임의 분산을 통해 안정적인 퇴직연금제도의 정착을 유도하기 위한 것으로 해석된다. 다만, 이러한 납입한도는 최근 급여 인상 추이 등에 따라 지속적으로 상향조정되고 있다.

셋째, 기업형연금에서 기업의 부담금 기여 시 일정한 범위 내에서 종업원이 추가 기여할 수 있는 매칭(Matching)기여가 최근 허용되어 급여수준이 낮아 기업의 기여만으로 노후보장이 충분치 못한 저소득자의 기대감이 높아졌다. 특히, 기업형연금에 가입한 소기업 및 영세기업의 경우 그동안 기업이 종업원 1인당 연간 납입한도액까지만 기여금을 부담할 수 있었다. 그러나 동 연금의 보험료 소득공제가 기업의 보험료 한도액까지 지원됨에 따라 동 한도액에 미치지 못하는 저소득 종업원들의 경우 동 한도액까지 소득공제를 받지 못해 형평성의 문제가 대두되어 왔다. 이러한 문제를 개선하기 위해 일본 정부는 2011년 법률 개정을 통하여 종업원의 매칭기여가 허용하게 되었다.

넷째, 기업형연금은 가입기간을 충족하지 못할 가능성이 있는 가입자에게도 퇴직연금의 수급권을 부여하여 고령자 재취업 등에 적극 활용할 수 있다. 동 연금의 수급요건은 10년 이상 가입과 60세 도달을 수급 원칙으로 하고 있다. 이 경우 55세의 장년층이 퇴직하여 재취업할 경우 60세에 도달하더라도 가입기간이 5년에 불과하여 중도 탈퇴자로 전락하는 등 연금 수급권이 보장되지 못하는 문제점이 발생한다. 이를 개선하기 위해 동 연금은 가령 55세 가입하여 6년이 경과하더라도 62세부터 수급권을 부여하는 등 10년 미만(1개월~10년) 가입자의 경우에도 61~65세까지 수급할 수 있도록 유연성을 두고 있다. 참고로 우리나라의 경우 가입자의 수급요건이 55세 이상, 최소 가입기간 10년 이상으로 되어 있다. 최근 일본은 평균 근속기간이 감소하고 1천만 명 이상으로 추정되는 베이비부머들이 은퇴를 예정하고 있는 실정에서 이러한 수급요건의 유연화는 고령자의 재취업 및 직장이동 확대에 기여할 것으로 기대된다.

다섯째, 확정각출연금은 우리나라와 유사하게 퇴직연금의 원금보장형상품으로 국공채, 예·적금 등으로 운영할 수 있으며, 손해보험회사의 적립형 상해보험을 동 연금의 운용상품으로 제공할 수 있는 것이 큰 특징이다. 동 상품은 동 연금의 적립금 운용상품으로 적립형 상해보험에 투자한 가입자의 퇴직급여와 함께 상해로 사망할 경우 사망보험금 지급이 가능하여 노후자산과 보장성보험을 동시에 보장할 수 있는 장점이 있다. 이러한 장점으로 인하여 적립형 상해보험은 DC시장에서 손해보험회사들이 경쟁력 확보하는 수단으로 적극 활용하고 있다.

여섯째, 확정각출연금은 가입자의 자기책임 하에 운용된 성과에 따라 급여액이 변동하는 연금제도이므로 재정검증 및 재정재계산 등의 수급권 보호가 적용되지 않는다. 다만, 법률은 기업주와 퇴직연금사업자 등에게 엄격한 수탁자 책임을 부여하고 이를 위반할 경우 엄격하게 처벌하고 있다. 즉, 법률은 기업주가 퇴직연금사업자의 행위준칙과 금지행위를 명확히 제시하고, 이를 위반할 경우 최고 징역 또는 영업허가 취소 등으로 엄격한 제재조치를 규정하고 있어 건전한 퇴직연금거래 질서를 유도하고 있다. 참고로 우리나라는 최고 벌금형 조치를 취하는 것에 불과하다.

일곱째, 일본은 확정각출연금 모집을 위해 DC Planner를 양성하고 있으며, 이들을 기업이 교육 및 정보제공, 홍보 등의 수단으로 활용하고 있다. DC Planner는 주로 퇴직연금 관련업무의 직원 등을 대상으로 일본상공회의소가 인정시험을 통해 선발하고 있으며, 법정 자격제도가 아니므로 직접 연금계약에 참여하지 못하는 한계가 있다.

여덟째, 평균 근무기간 단축의 고용형태 변화에 대응하여 각 퇴직연금 제도간의 통산제도(권리와 의무의 이전 또는 연금자산의 이전 등)에 대한 명시규제가 존재한다. 기업형과 개인형연금 간 또는 DB형에서 개인형연금으로 이전이 가능하며, 제도 간 이전 시 현재의 연금자산을 단순히 운용할 수만 있는 운용지시자로도 남을 수 있다.

아홉째, 일본은 개인형연금으로 이전 또는 가입 시 정액제 운용관리 수수료가 부과되어 정률제로 운영되고 있는 우리나라와 차이가 있다. 일본은 개인형연금

에 영세기업 등의 가입비용 절감을 통한 가입 확대를 위하여 저렴한 신규 가입 수수료와 연간 관리수수를 정액으로 부과하고 있다.

열 번째, 일본은 직장 이동 시 개인형연금으로 자동전환제도를 운영하고 있다. 전직 또는 이직으로 종전 연금의 가입자격을 상실한 가입자에게 6개월 이내에 연금자산 이전의 거절에 대한 의사표시 없을 경우 과세 없이 국민연금기금연합회가 관리하는 개인형연금의 개인별 계좌로 자동 이전된다.

열한 번째, 개인형연금은 공익기관인 국민연금기금연합회가 관리운영 주체가 되어 가입접수, 세제적격 심사의 운영관리 업무 등을 담당한다. 다만, 가입 접수의 등의 경우 위탁 운영관리기관인 금융회사가 창구업무를 대행한다.

열두 번째, 확정각출연금의 세제혜택 특징은 납입단계에서 법정 부담금 납입 한도까지 세제혜택이 제공된다는 것이다. 기업형연금 및 개인형연금은 각각 기업 및 근로자의 법정 부담금 납입한도가 설정되어 있으며, 동 한도까지 기업의 손비처리 및 근로자의 보험료소득공제가 지원된다. 이와 관련한 또 다른 특징은 기업형연금은 다른 퇴직연금이 있는 경우와 없는 경우, 개인형연금은 근로자와 자영업자의 세제혜택이 차등하여 적용된다는 것이다. 기업형연금은 전술한 바와 같으며, 개인형연금은 근로자와 자영업자의 법정 부담금 납입한도가 달리 적용된다. 자영업자의 경우 근로자보다 공적연금의 소득공제 혜택이 적게 제공되기 때문에 형평성 차원에서 사적연금의 소득공제한도를 확대한 것으로 해석된다.

이외에도 확정각출연금의 특징은 퇴직 일시금 지급을 억제하기 위하여 연금 지급 개시 후 5년 경과한 시점부터 청구할 수 있도록 제한하고, 기업형연금 가입 시 복수사용자제도에 의한 공동가입이 가능하다. 특히, 종합형 가입의 경우 다양한 방식으로 가입할 수 있도록 하고 있다. 또한, 퇴직연금 자산운용의 양적 규제가 폐지된 이후 질적규제 중심으로 운영되고 있다.

3. 제도 간 특징 비교

가. 도입체계 비교

첫째, 일본의 퇴직급여제도는 우리나라와 달리 법정 퇴직금제도가 아닌 임의 제도의 성격을 지닌다. 일본의 퇴직금제도는 역사적으로 법정 퇴직금제도가 도입된 이후 임의제도로 전환된 바 있다. 이는 법정 퇴직금제도 도입 이후 당시에 공적연금 등의 사회보장이 근로자 중심으로 집중된 결과 일본사회에서 사적인 기업복지까지 강제화하는 것에 명분이 손상되었기 때문으로 해석된다. 다만, 일본의 근로기준법은 일단 노사합의에 의해 작성한 취업규칙(퇴직급여제도 포함)이 후생노동대신에 보고될 경우 법적인 효력이 발생하는 것으로 추정된다.

둘째, 현재 1960년대에 도입된 후생연금기금과 적격퇴직연금은 각각 통합법률에 근거하여 법적인 독립성이 부족하였다. 반면, 2000년대에 도입된 확정급부기업연금과 확정각출연금의 신 연금제도는 확정급부기업연금법과 확정각출연금법의 개별적으로 독립된 법률에 근거하고 있어 각 연금의 특성을 반영한 가입자 보호와 효율적인 규제가 가능하다는 차이점이 있다.

〈표 V-4〉 퇴직연금제도 간 도입체계 비교

비고		후생연금기금		적격퇴직연금	확정급부기업연금		확정각출연금
		기본부분	가산부분		기금형	규약형	
시행시기		1966. 10. 1		• 1962. 4. 1 • 1993. 4. 1(특례형)	2002. 4. 1		2001. 10. 1
근거법		후생연금보험법		• 법인세법 • 조세특별조치법(특례형)	확정급부기업 연금법		확정각출 연금법
설립		후생노동대신 인가		국세청장관 승인	후생노동대신 인가 승인		후생노동대신 승인
운영주체		후생연금기금(법인)		기업 등	기금 (법인)	기업	기업
퇴직연금 사업자		생보사, 신탁회사, 투자일임업자, 자가운용		생협사, 신탁회사, 투자일임업자	좌동(단, 기금형의 경우 자가운용 가능)		좌동(단 자가운용 제외), 손보사
가입 요건	대상자	후생 보험 가입 대상자	퇴직금 지급대상 근로자	퇴직금지급대상이 되는 근로자(임원 불가)	• 민간 근로자 등		• 민간 근로자 등 • 민간 근로자, 자영업자, 자유직업자 (개인형)
	인적 요건	• 단독형(1,000명 이상), • 연합형(1,000명 이상), • 종합형(5,000명 이상)		• 15인 이상기업 • 특례형은 - 단독형(500명 미만), - 종합형(500명 미만)	300명 이상	없음	없음
급부 내용 · 지급 요건	지급 기간	• 종신 연금 원칙	• 종신연금, • 유기연금 단, 일시금 도 가능	• 일시금 또는 5년 이상 유기연금 • (특례형은 종신연금 원칙)	5년 이상	5년 이상	연금 또는 일시금
	노령 급부	• 65부터 지급원칙 • 1개월 이상 가입자 수급권 부여	• 65부터 지급원칙 • 20년 이상 가입자 수급권 부여	• 정년퇴직, 중도퇴직 지급 • 수급자격은 규약에 규정 • 특례형은 가입기간 20년 이하	• 60~65세 도달 지급 • 가입20년 이상은 반드시 수급자격 부여	• 60세 도달 원칙 • 70세까지는 수급개시 필요 • 근속3년 이상 반드시 수급권 부여	
	장해 급부	없음	임의	없음	임의		임의
	유족 급부			임의	임의		일시금
부 담 금	부담	없음	임의	전액 사업주 부담 (일부 가입자부담도 가능)	좌동		좌동
		면제보험료 는 노사절반	우동				
	각출	매월		연 1회 이상 정기적	연1회 이상 정기적		매월
	현물 각출	가능		가능	가능		불가

셋째, 후생연금기금은 공적연금의 기능을 대행하는 영국의 조정연금과 같은 특성이 있으며, 적격퇴직연금은 국세청이 규제하는 사외적립제도로써 우리나라 과거의 퇴직보험(신탁)과 유사하다. 반면 확정급부기업연금은 공적연금과의 조정기능이 없는 순수한 퇴직연금이며, 확정각출연금은 종업원의 자기책임이 강조되는 기업형연금과 개인형연금(IRP제도와 유사)으로 구분된다.

넷째, DB형과 DC형의 구분에 따라 후생연금기금, 적격퇴직연금, 확정급부기업연금은 DB형이며, 기업형·개인형 확정각출형연금은 DC형의 연금제도이다. 또한, 지배구조의 구분에 따라 후생연금기금과 기금형 확정급부기업연금은 기금형이며, 나머지 연금은 규약형에 해당한다.

다섯째, 퇴직연금 인허가 절차는 기금형연금의 경우 후생노동대신의 인가제로 운영되고 있는 반면, 규약형연금(적격퇴직연금, 확정급부기업연금, 확정각출연금)의 경우 승인제로 운영되고 있다. 다만, 적격퇴직연금의 경우 국세청장의 승인제로 운영되고 있다.

여섯째, 퇴직연금의 운영주체는 기금형의 경우 독립된 기금조직이 관리주체가 되어 기금운영에 대한 의사결정 및 업무위탁을 하는 반면, 규약형연금의 경우 기업이 관리주체가 되어 퇴직연금사업자에게 위탁하는 차이점이 있다.

일곱째, 가입자의 특성은 적격퇴직연금의 경우 인적요건 때문에 중소기업을 중심으로 가입하는 반면 후생연금기금은 여러 개 기업이 공동으로 가입이 가능하므로 기업의 규모에 관계없이 다양한 기업들이 가입한다. 한편, 신 연금제도(기금형 제외)에서는 기업 및 종업원의 연금 가입에 대한 선택폭을 확대하기 위하여 인적인 가입요건을 가능한 배제하고 있다. 특히, 기업형연금의 경우 종업원은 물론 사립학교교직원, 기업의 대표이사 및 임원이 가입할 수 있으며, 개인형연금의 경우 20세 이상의 근로자, 퇴직연금 미가입 근로자, 자영업자, 자유직업, 소득이 있는 학생에게도 가입을 확대하였다.

여덟째, 부담금 기여는 후생연금기금의 경우 노·사의 균등부담 의무가 있는 반면, 나머지 연금의 경우 전액 기업주가 부담하는 것이 원칙이다. 다만, 확정급부형 연금제도의 경우 연금규약에서 정하여 종업원의 동의 절차를 거칠 경우 중

업원의 일부 부담이 가능하며, 확정각출연금의 경우 2012년부터 종업원의 매칭 기여가 가능하다.

아홉째, 급부종류는 모든 퇴직연금에서 노령(퇴직)급부를 기본적으로 보장하고 장애급부 또는 종업원 사망으로 인한 유족급부 등의 경우 각 퇴직연금제도의 특성에 맞게 연금규약에서 임의로 설계할 수 있다.

열 번째, 급부지급 방법에는 후생연금기금(기본부분)을 제외한 기타 퇴직연금의 경우 유기연금으로도 지급이 가능하며, 제한적으로 일시금으로도 지급이 가능하다. 특히, 신 퇴직연금에서는 일시금 지급의 남발을 방지하기 위해 일시금 지급을 일정기간 이후에 청구할 수 있도록 제한하고 있다.

열한 번째, 일본의 DC연금은 수급요건을 완화하여 10년 미만으로 가입한 경우에도 연금수급이 가능하도록 유연성을 두고 있다. 이러한 수급요건의 유연성은 향후 고령화 시대에 고령자의 재취업 등 고용확대에 적극 활용될 것으로 기대된다.

나. 운영체계 비교

첫째, 일본의 퇴직연금은 생명보험계약, 신탁계약, 투자일임계약 등으로 적립금을 운용할 수 있으므로 생명보험회사와 신탁겸업 금융회사(은행, 증권사 등), 투자일임업 겸업 금융회사 등이 퇴직연금사업자가 될 수 있다. 다만, 손해보험회사의 경우 신탁겸업회사로서 퇴직연금시장에 진입하는 것이 가능하며, 확정각출연금의 경우 손해보험계약으로 계약을 체결할 수 있다.

둘째, 일본은 적립금 운용과 관련된 특별한 규제가 존재하지 않는다. 적립금 운용규제가 1990년대 후반 자산운용규제가 열거주의 방식에서 포괄주의 방식으로 변경되면서 자산배분 규제 및 자산별 투자한도 규제 등의 양적규제가 철폐되었기 때문이다. 그러나 이 방식의 도입은 적립금 운용위험을 증가시킬 우려가 있기 때문에, 이를 보완하기 위하여 수탁자에 대한 성실의무와 주의의무, 분산투자 의무, 이익상충 금지의무 등이 적용되도록 법률 개정이 이루어졌다.

셋째, 적격퇴직연금을 제외한 DB형(후생연금기금, 확정급부기업연금)은 적

립의무, 재정검증, 재정재계산 등의 수급권 보호가 엄격하게 적용되고 있다. 이는 DB형의 경우 사전에 정해진 확정된 급부를 보장하기 위해 안정적인 적립과 연금재정의 건전성 검증, 적립금 과부족 유무 등의 확인과정이 반드시 선행되어야 하기 때문이다. 이에 반해 종업원의 운용결과에 따라 급부가 변동하는 DC형의 경우 재정 및 결산 절차를 종업원이 스스로 수행할 필요가 있다.

넷째, 후생연금기금과 확정급부기업연금은 연금수리에 기초한 연금재정을 검증하기 위해 연금계리사제도를 시행하고 있다. 연금계리사는 종업원과 수탁자 간의 이익상충을 방지하기 위해 제3자의 감시기능 장치로 중요한 역할을 한다. 특히, 후생연금기금의 경우 후생노동성이 인정한 지정연금계리사제도를 도입하고 있으며, 현재 일본에서는 약 600명의 연금계리사가 활동하고 있다.

다섯째, 일본은 DB형과 DC형(적격퇴직연금을 제외)에서 복수사용자에 의한 기업의 퇴직연금 공동 가입을 허용하고 있으며(우리나라는 DC형만 허용), 동방식으로서의 가입이 적극적으로 활용되고 있다. 복수사용자의 점유율은 후생연금기금에서 약 91%를 차지하며, DC형에서 약 62%를 차지한다. 특히, 후생연금기금의 경우 동종업계 또는 동일지역 내 기업들로 구성되는 종합형의 가입방식이 대부분을 차지한다.

여섯째, 퇴직연금사업자들이 둘 이상의 컨소시엄 형식으로 공동인수 방식의 계약체결도 가능하다. 확정급부기업연금에서 주로 활용되는 동 방식에는 공동 인수와 분할 인수의 두 가지 방식이 있으며, 이 경우 연금사업자 중에서 간사회사의 선정을 통해 역할을 조정하거나 퇴직연금 계약을 분할하는 등 연금업무에 효율화를 기할 수 있다.

일곱째, 일본은 DB과 DC형 이외에 혼합형제도인 캐시밸런스 플랜을 허용하고 있으며, 후생연금기금과 확정급부기업연금에서 동 플랜이 적극적으로 이용되고 있다. 캐시밸런스 플랜의 점유율은 확정급부기업연금 가입기업 중 약 40% 이상을 차지할 정도로 적극 활용되고 있다. 또한, 일본에서는 DB형과 DC형을 병행하여 가입하는 등 둘 이상의 퇴직급여제도에 가입하는 것이 일반적으로 널리 활용되고 있다.

〈표 V-5〉 퇴직연금제도 간 운영체계 비교

비고	후생연금기금		적격퇴직연금	확정급부기업연금		확정각출연금 (기업형)
	기본부분	가산부분		기금형	규약형	
운용상품	생보, 신탁, 생명공제, 투자일임, 자가운용		생보, 신탁, 생명공제, 투자일임	생보, 신탁, 생명공제, 투자일임 자가운용 가능	불가	생보, 손보, 신탁, 투자신탁, 농협, 예저금 등
운용규제	없음(단, 운용지침 준수 의무)		좌동	좌동		좌동
재 정 및 결 산	적립 의무	규정존재	규정 없음	규정 존재		없음
	재정 검증	- 계속기준→적립부족: 각출금계산(PSL대체) - 비계속기준→적립부족의 경우: 회복계획(7년 이내 로 해소)	규정 없음	- 계속기준→적립 부족: 보험료 재계산 - 비계속기준→ 후생연금기금과 동일		없음
	재계산	5년마다 1번	적어도 5년마다 1번	적어도 5년마다 1번		없음
	적립금 부족	일정 기간 내 해소	없음	일정 기간 내 해소		없음
	적립금 잉여	기금 내 유보하고 일정한도 초과세 부담금(공제 사업주 반환 없음)	사업주에 반환	유보		없음
	결산 시	4/1~3/31	계약마다 별개	임의(규약으로 규정)		-
	행정결산 보고서	매사업연도 종료 후 6월 이내	행정 보고 없음	매사업연도 종료 후 4월 이내		행정보고 없음
수탁자 책임	규정존재 (법률 및 가이드라인에서 기금의 이사의 의무, 손 해배상책임·금지행위, 수탁기관의 행위준칙 등 의 수탁자 책임에 엄격히 규율)		규정 없음	규정존재 (사업주, 수탁기관 등 수탁자의 책임, 행위준칙을 명확화)		규정존재 (사업주·운영관리 기관등에 충실의무· 금지행위 등)
정보공시	규정존재 (B/S, I/S, 사업보고서를 가입원에게 열람, 가입원 에게 사업현황 공시, 후생 노동대신에게 보고 등)		명확한 규정없음 (노동법상, 연금규정 의 주지의무 존재)	규정존재 (종업원에 대한 규 약주지의무, 재무상 황 등의 개시의무 및 후생노동대신에 대 한 보고의무 등)		규정존재 (사업주·운영관리 기관 등에 정보제공 의무, 주지의무, 설명 의무 존재)

여덟째, 확정각출연금의 경우 자산운용에 대한 전문적인 지식이 부족한 종업원의 과도한 투자집중을 분산하기 위하여 부담금 납입 상한을 설정하고 있다. 그러므로 납입 부담금이 동 상한을 초과할 경우 확정급부기업연금 등 다른 퇴직연금에 가입하는 것이 요구된다. 이 경우 확정각출연금 가입자가 타 연금제도에 병행 가입할 경우 부담금 납입 한도가 확정각출연금만 가입한 가입자보다 2배 이상 높은 수준으로 설정하는 등 차등화하고 있다.

아홉째, 수급권 보호가 후생연금기금과 확정급부기업연금에서 엄격하게 적용되고 있다. 대표적인 수급권 보호 장치에는 수급권 부여, 사전적립, 지급보장이 있으며, 이를 구현하기 위해 재정검증 및 재정재계산, 수탁자 책임, 설명의무, 정보공시, 가입자 교육 등의 수단이 존재한다.

열 번째, 일본은 기업의 경영악화 등으로 급부를 변경(감액 포함)할 수 있도록 허용하고 있어 수급권 보호의 대표적인 장애요인으로 손꼽힌다. 확정급부기업연금의 경우 기업 등의 특별한 사유가 있을 경우 종업원의 동의 절차를 거쳐 급부를 감액할 수 있도록 법률에서 명시하였다.

다. 종료체계 비교

첫째, 일본은 직장의 이직 또는 전직, 퇴직연금의 종료로 퇴직연금 탈퇴 시 퇴직연금의 권리·의무 또는 연금자산의 이전과 같은 다양한 방식의 통산제도가 활용되고 있다. 통산방식에는 <그림 V-6>에 보는 바와 같이 동일 제도 간 이전, 이종제도 간 이전, DB형제도에서 기업연금연합회(통산 기구)로 이전할 수 있다. 이외에도 기업형연금에서 개인형연금(국민연금기금연합회; 통산 기구)로 이전하는 방법이 있다. 특히, 적격퇴직연금의 경우 2012년 3월 종료됨에 따라 모든 퇴직급여제도로 이전할 수 있도록 과세 이연 등의 특례규정을 적용하고 있다.

〈표 V-6〉 퇴직연금 탈퇴 시 통산방법

이동 전 \ 이동 후	후생연금기금	확정급부기업연금	확정각출연금	기업연금연합회
후생연금기금	○	○	○	○
확정급부기업연금	○	○	○	○
확정각출연금	×	×	○	×
기업연금연합회	○	○	○	○

자료: 日本年金数理人会(2005).

둘째, 직장 이동 시 의사표시가 없을 경우 연금자산이 자동으로 개인별 계좌로 이전하는 자동전환제도가 작동되고 있다. 적용대상은 기업형연금 가입 종업원이 전직 또는 이직 등으로 탈퇴 시 국민연금기금연합회가 관리하는 개인형연금으로 이전할 경우가 해당되며, 퇴직소득세의 과세 이연이 가능하다. 이때 소요되는 가입수수료 및 관리수수료 등은 우리나라의 정률방식과 달리 정액의 수수료가 가입 시 부과된다.

셋째, 국민연금기금연합회가 개인형 확정각출연금의 운영주체가 된다. 동 연합회는 후생노동성을 대신하여 세제적격 심사업무와 연금규약의 작성, 부담금 납부 및 한도 관리 등의 업무를 수행하며, 금융회사에 운용관리업무를 업무를 위탁할 수 있다. 그러므로 실제 개인형연금의 가입은 연합회의 위탁 금융회사에서 신청하게 된다.

넷째, 기업의 도산 및 기금해산 등으로 종업원의 수급권을 보호하기 위하여 후생연금기금에 대하여 지급보장제도를 운영하고 있다. 후생연금기금에만 적용하는 이유는 후생연금기금이 공공적 성격이 매우 강한 제도이기 때문이다. 확정급부기업연금의 경우 기업측의 반대로 제외되었지만 최근 도입에 대한 논의가 진행되고 있다. 한편 확정각출연금에서는 원리금보장상품에 대한 예금자 보호가 적용된다.

다섯째, 퇴직연금의 과세는 기여·운용·지급단계에서 기본적으로 ETT(exempt-tax-tax)방식으로 세제혜택을 지원한다. 다만, 운용단계의 이자·배당 소득세가 2001년부터 한시적으로 과세유예되고 있다. 또한, 기여단계에서 대부

분의 퇴직연금이 생명보험보혐료 소득공제(손해보험회사에 퇴직연금에 가입한 경우에도 적용)를 지원하는 반면, 공적연금의 성격이 강한 후생연금기금의 경우 사회보험료 소득공제가 적용되는 특징이 있다.

〈표 V-7〉 퇴직연금제도 간 종료체계 비교

비고	후생연금기금		적격퇴직연금	확정급부기업연금		확정각출연금 (기업형)
	기본부분	가산부분		기금형	규약형	
통산제도	- 기업연금연합회 · 기업형 DC연금으로 자산이전 가능 - 단, 규약에서 정할 경우 후생연금기금, 확정급부 기업연금으로 이전 가능		기업연금연합회 · 기업형 DC연금으로 자산이전 가능	좌동		- DC→DC 이전 가능 - DB→DC 이전 가능 - 단, DC→DB 불가 - 연금자산 자동이전 제도 존재
지급보장	기업연금연합회에서 보증		없음	없음		예금자 보호
제도종료 (해산) 시 적립부족 해소의무	존재 (2002년 4월부터 최저적립기준액 원칙)		없음	존재 (2002년 4월부터 최저적립기준액 원칙)		없음
세 제 지 원	기 여 시	사업주: 전액손금	사업주: 전액손금	사업주: 전액손금	전액손금	
		가입자: 사회보험료공제	가입자: 생명보험료공제	가입자: 생명보험료공제	소득공제	
	운 용 시	특별법인세 2014년 3월 말까지 유예	좌동	좌동	좌동	
	지 급 시	연금: 잡소득으로 과세(단, 공적연금 등 공제)	좌동	좌동	좌동	
		일시금: 퇴직소득세 과세	좌동	좌동	좌동	
		유족일시금: 비과세	유족연금 · 일시금: 상속세 대상	좌동	사망일시금: 상속세 과세	

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 우리나라와 인구사회·고용·경제·금융·퇴직급여제도가 가장 유사하며 연금의 종합백화점이라고 불리울 정도로 다양하고 복잡한 연금체계를 운영하고 있는 일본의 연금체계와 각 퇴직연금제도별 운영체계 및 특징을 비교하고자 하였다.

일본의 퇴직연금제도는 1960년대 고도 경제성장기와 고 수익률의 자산운용 환경 하에서 시행된 적격퇴직연금과 후생연금기금, 2000년대 초 저성장 경제구조와 저금리 정책으로 전환한 이후에 시행된 확정급부기업연금과 확정각출연금으로 대별할 수 있다.

고도 경제성장기 연금모델인 후생연금기금은 영국의 적용제외제도를 참고하여 공적연금의 일부와 퇴직연금을 결합한 조정연금으로 도입되어 30여년 이상 일본의 대표적인 연금으로 성장하여 왔다. 그러나 동 연금은 1990년대 후반 거품경제가 시작되자 불어 닥친 인구구조, 경제, 사회, 고용환경, 공적연금 등의 변화에 대응하지 못하는 문제점이 나타나 기능을 상실하고 있다. 특히, 문제점으로 지적되는 후생연금기금의 조정연금 기능은 인구구조 변화와 저금리 정책 전환, 회계제도의 변화에 대응하지 못함에 따라 기업과 가입자에 큰 부담을 가중시키게 되었다. 또한, 우리나라의 퇴직보험(신탁)과 유사한 적격퇴직연금제도는 사외적립제도로써 일본 최초의 법정 퇴직연금제도였으나 종업원의 수급권을 보호할 수 있는 장치가 크게 미흡하여 안정된 퇴직급여제도로써 기능을 수행하지 못하였다.

이러한 기존 퇴직연금제도에 대한 문제점을 대폭 개선하기 위하여 일본은 2000년대 초 확정급부기업연금과 확정각출연금을 도입하는 것을 골자로 한 두

개의 새로운 법률 제정을 통해 퇴직연금제도 개혁을 추진하였다. 즉, 확정급부 기업연금법과 확정각출연금법이 각각 2001년에 제정되었다.

그 결과 현재 일본은 새로운 연금모델인 신 퇴직연금제도를 장려하는 정책전환에 따라 확정급부기업연금과 확정각출연금 시장이 크게 성장하는 반면 기존 퇴직연금 시장은 지속적으로 쇠퇴하고 있다.

일본의 퇴직연금제도 운영체제와 특징을 비교 조사한 결과 저 성장 경제구조 하에 선진형 퇴직연금제도로 전환을 모색하기 위해 지속적으로 제도개선을 추진하는 우리나라의 퇴직연금제도에 다음과 같은 시사점을 준다.

첫째, 일본은 확정급부기업연금과 확정각출연금을 각각의 독립된 개별법에 의해 규율하여 연금의 특성을 적절하게 반영하고 있어 통합법률 체제로 규제감독하고 있는 우리나라에 시사하는 바가 크다. 확정급부형과 확정기여형제도는 큰 틀에서 종업원의 안정된 노후소득보장을 정착을 목적으로 하고 있지만 기업 책임하에 확정된 급여 제공과 개인의 운용결과가 반영된 급여 제공이라는 관점에서 개별 연금이 추구하는 목적과 규제내용이 상이할 수 있다. 따라서 향후 퇴직연금제도의 특성에 부합한 연금설계, 효율적인 규제감독, 가입자 보호를 위해 개별법률 방식을 채택하고 있는 미국 및 일본 등의 주요 연금선진국의 사례를 참고하여 개선할 필요가 있다.

둘째, 일본은 수요자(기업 또는 종업원)의 니즈에 따라 다양하게 가입할 수 있는 퇴직연금제도 존재하고 있다. 대표적으로 가입할 수 있는 선택지는 기금형 또는 규약형 확정급부기업연금과 기업형 또는 개인형 확정각출연금 등이다. 특히, 기금형의 경우 독립된 기금 운영기구를 통해 종업원이 의사결정에 적극 참여할 수 있는 참여형 연금제도로 기업의 책임분산 및 기업에 집중된 권한을 적절하게 견제할 수 있다는 점에서 국내 도입에 대한 장기적인 검토가 필요하다. 또한, 일본은 기업의 사정과 비용절감을 위해 둘 이상의 기업이 공동으로 가입하는 복수사용자제도를 확정급부기업연금과 확정각출연금에서 도입하고 있으며, 현재 공동가입 이용이 일반화 되고 있다. 현재 우리나라에서는 최근 개정된 법률에 근거하여 확정기여형 퇴직연금에서만 복수사용자제도에 의한 가입

이 허용된 실정이다. 따라서 이러한 공동가입 방식은 국내에서 확정기여형제도 뿐만 아니라 확정급여형제도에서도 활용할 수 있도록 수요자의 선택 다양화를 위해 개선할 필요가 있다.

셋째, 일본은 퇴직연금 자산운용규제가 철폐된 이후 사전적 규제에서 사후적 규제로 전환하기 위하여 수탁자 책임과 다양한 수급권 보호 장치를 강화하였다. 일본은 충실의무, 주의의무, 분산투자의무, 이익상충 금지의무 등과 같은 수탁자 책임을 법률에서 명시하고, 이를 준수하기 위한 다양한 행위규제와 세부적인 행동지침이 마련되어 있으며, 법률 위반 시 엄격하게 처벌된다. 반면, 우리나라는 이러한 수탁자 책임이 법률에서 추정될 뿐이고 세부적인 행동지침의 마련이 미진하며, 수탁자의 법률 위반 시 과태료 중심의 경미한 처벌로 제한하고 있다. 향후 퇴직연금 수탁자에 대한 이해상충을 사전에 예방하고 불법행위로 인한 편익의 기회를 근절하기 위하여 일본의 사례와 같이 수탁자 책임에 대한 명확화와 엄격한 처벌 지침을 마련하여 가입자의 노후자산을 보호하는 정책적 노력이 필요하다.

넷째, 일본은 퇴직 일시금 선택을 제한하기 위하여 연금지급 이후 5년이 경과한 시점에서 일시금 청구를 할 수 있다. 일시금 지급정지의 경과기간은 일종의 일시금 수령에 대한 숙려기간으로 수급자격의 발생 시 가입자 본인 및 가족의 일시금 사용에 대한 대기수요를 일정기간 정지시키는 효과가 있다. 우리나라의 경우 수급자격 발생 시 연금 또는 일시금으로 수령이 가능하기 때문에 일시금 수령에 대한 수요가 아주 높다. 특히, 일시금 지급을 선호하는 대부분의 가입자들은 일시금을 수령하여 생활자금을 소진하고자 수급자격 발생시기에 관심이 집중될 가능성이 크다. 따라서 이러한 일시금 사용에 대한 관심과 니즈를 분산하기 위하여 일시금 지급정지 경과기간을 법률에서 도입하여 퇴직연금의 급여가 종업원의 안정된 노후소득으로 활용되는 데 기여할 수 있도록 할 필요가 있다.

다섯째, 일본은 퇴직연금(DB형)에 대한 수급권을 보호하기 위한 수단으로 일시금 지급 제한, 연금계리사, 적립의무, 재정재계산, 재정검증, 적립부족 해소, 공시·보고·교육의무 등을 도입하고 있다. 특히, 종업원과 수탁자 간의 이익

상충을 방지하기 위하여 연금계리사와 감사인(기금형)제도를 도입하여 제3자적 감시기능을 제고하고 있다. 아울러 일본은 재정검증을 통하여 적립비율이 90%를 하회하면 적립부족을 해소하는 안전장치를 도입하고 있다.

여섯째, 일본의 확정각출연금제도는 우리나라와 달리 가입기간과 수급연령의 요건을 확정하고 있지 않다. 즉, 일본은 10년 이상의 가입기간과 60세 도달을 지급요건의 원칙으로 하고 있지만 가입기간을 충족하지 못할 경우 10년 이하의 가입기간의 조정을 통해 연금 수급의 자격을 부여하고 있다. 이러한 일본의 수급자격의 유연성은 은퇴가 시작되고 있는 1천만 명 이상 베이비부머들의 재취업 또는 고용확대에 활용되고 있으며, 이를 통해 베이비부머들의 안정된 노후소득보장 확보에 기여하고 있다. 이러한 일본의 사례는 인구 고령화에 따른 고령자 노동시장 확대 등을 모색하고 있는 우리나라에 참고할 만하다.

일곱째, 일본은 하나 이상의 서로 다른 성격의 퇴직급여에 병행가입을 장려하기 위하여 기업이 확정각출연금에 납입하는 부담금 한도를 제한하여 지나친 확정각출연금 적립금 운용 집중을 분산하고 있다. 확정각출연금에 기업이 기여금으로 연간 61.2만 엔까지 납입하는 것이 가능하며, 급여수준이 높아 동 금액을 초과할 경우 다른 퇴직급여제도에 가입하는 것이 필요하다. 그러므로 일본에서 동 상한제도는 적립금을 기업의 책임하에 운용되는 다른 퇴직급여제도와 병행함으로써 종업원의 운용책임을 경감하는데 활용되고 있다. 따라서 향후 우리나라에서도 안정적인 퇴직연금제도를 정착하기 위해 확정각출연금으로 적립금 운용의 지나친 쏠림현상을 분산할 수 있도록 퇴직연금 병행가입을 유도할 수 있는 적극적인 활용방안을 마련하는 것이 필요하다.

참고문헌

- 국민연금연구원(2010), 「OECD주요국의 공적연금제도와 개혁동향」, 조사자료 2010-1.
- 김대환 외(2011), 「퇴직연금시장의 환경변화에 따른 확정기여형 퇴직연금 운영방안」, 보험연구원.
- 김성숙 외(2008. 12), 「공적연금의 이해」, 국민연금연구원.
- 김창선(1998. 6), 「한·일 퇴직금제도의 비교연구」, 생산성논집, 제12권제3호.
- 류건식 외(2007), 주요국의 퇴직연금제도 개혁, 보험연구원
- _____ (2011), 「보험회사의 개인형 퇴직연금 운영방안」, 보험연구원.
- _____ (2010), 「퇴직연금 규제체계 및 정책방향」, 보험연구원.
- 미래에셋퇴직연금연구소(2009), 『해외퇴직연금통계자료』.
- 방하남 외(2001), 「퇴직금제도 개선방안」, 노동부.
- 성주호 외(2007), 「퇴직연금의 지급보장제도설계를 위한 합리적인 보험료율 체계 연구」, 연구용역보고서, 고용노동부.
- 어기구 외(2009), 「주요국 노후보장체계와 퇴직연금의 역할정립 방안」, 노동부.
- 이상우 외(2009), 「퇴직연금제도의 수탁자 책임과 제재제도」, 2009년도 한국보험학회 하계학술대회 발표자료.
- _____ (2011), 「개인퇴직계좌제도 활성화를 위한 세제체계 개선방향」, 보험연구원.
- 이순재 외(2005. 3), 「퇴직연금제도 도입에 따른 임금채권 보장제도 개편방안」, 노동부.
- 인경석 외(2001), 「선진국 공적연금제도 개혁의 교훈과 시사점」, 국민연금연구원.
- Holzman, R.(1999), “Directions of World-Wide Pension Reforms”, the World Bank Group.
- OECD(2011), Pensions at a Glance 2011.
- Towers Watson(2011), 2011 Global Pension Asset Study.

- 有森美木(2004), 데이터で見る日本の年金制度.
- 犬飼久美(2009), 適格退職年金の法的性質, 立命館法政論集第7号.
- 石田成則(2010), 公私役割分担の考え方と年金政策, 厚生労働省.
- 遠藤孝次(2009), 個人型確定拠出年金の現状と課題 年金と経済 年金シニアプラン総合研究機構.
- 久保知行(2009), わかりやすい年金制度, 日本経済新聞社.
- 北村庄吾(2009), 確定拠出年金制度の概要, ブレインコンサルティングオフィス.
- 佐川あぐり(2012), 制度導入10年: 確定拠出年金制度の課題, 大和総研.
- 丹野勲(2011), 江戸時代の奉公人制度と日本的雇用慣行, 国際経営論集 総巻41号, 神奈川大学.
- 坪野岡司(2005), 新企業年金, 日本経済新聞社.
- 土浪修(2004), 企業年金のガバナンスと受託者責任, ニッセイ基礎研究所.
- 杉田智(2011), 従業員の年金資産を厚くするマッチング拠出, みずほ総合研究所.
- 中嶋邦夫(2002), 厚生年金基金の代行返上, ニッセイ基礎研究所.
- 西村淳(2009), 企業年金体系の変貌と法制上の課題, 退職給付ビッグバン研究会.
- _____(2009), 企業年金をめぐる現状と課題 年金と経済 年金シニアプラン総合研究機構.
- 平野嘉秋(2002), 「新しい企業年金制度」大蔵財務協会.
- 枇杷高志・増田潔史(2005), キャッシュバランスプラン(新しいタイプの企業年金), あずさ監査法人.
- 藤本健太郎(2005), 日本の年金, 日本経済新聞社.
- 橋本基美(2000), 運用機関の受託者責任, 野村資本市場研究所.
- 堀江奈保子(2003), 厚生年金基金の代行返上, みずほ総合研究所.
- _____(2009), 廃止まで2年半となった適格退職年金, みずほ総合研究所.
- 道野良樹(2006), 厚生年金基金と確定拠出年金について.
- 水上孝(2009), 給付設計, 企業年金聯合會.
- 森信茂樹・河本敏夫(2009), 「日本版IRA」導入の提言.

- 森戸英幸(2006),『企業年金の法と政策』,有斐閣.
- 山口修(2002),『確定拠出年金のすべて』,金融財政事情研究会.
- _____(2009),日本の年金制度の動向とアセットマネジメント,野村證券研究所.
- _____(2010),わが国の企業年金の現状と課題 横浜国立大學.
- 山田千秀(2011),企業年金等の拡充に向けて,厚生労働委員会調査室.
- 吉原健二(2005),企業年金概論,日本大學講義資料.
- 李洪茂(2009),年金制度が危ない,講談社.
- 企業年金聯合會(2010. 3),企業年金の財政運営.
- _____(2010. 12),第3會 確定拠出年金に関する實態調査調査結果.
- _____(2011),2010年度企業年金實態調査.
- _____(2012),企業年金に関する基礎資料.
- 企業年金研究會(2007),企業年金參考資料,厚生労働省.
- 國民年金基金聯合會(2009),自動移換者問題の解決をめざして.
- _____(2012),加入者・運用指図者の手引き.
- 國立社會保障人口問題研究所(2012),日本の將來推計人口 概要報告書.
- 人事院(2012),民間の企業年金及び退職金の實態調査の結果 參考資料.
- 總務省(2012),2111年の勞動力調査.
- 大和銀行(1997),指定年金數理人制度について,企業年金ノート no. 353.
- DCプランナー実務研究会(2006),DCプランナー1級マスター,きんざい.
- 中小企業廳(2006),企業年金制度移行事例集.
- 適格退職年金の企業年金への移行支援本部(2009. 1. 9),「適格退職年金から企業年金への移行支援のための行動計画(案)」.
- みずほ総合研究所(2002),「図解年金のしくみ(第3版)」,東洋經濟新報社.
- りそな企業年金研究所(2012),確定拠出年金における従業員拠出について.
- 内閣府(2005),『高齢社会白書平成17年版』ぎょうせい.
- _____(2012),高齢化白書.
- ニッセイ基礎研究所(2000),企業の年金・退職金積立不足の状況,

日本アクチュアリー会(2006), 年金.

日本年金数理人会(1999), 厚生年金基金の財政運営基準解説.

_____ (2003), 企業年金マネジメント・ハンドブック, 東洋経済新報社.

_____ (2005), 企業年金のポータビティ.

_____ (2006), 企業年金のポータビリティーの確保.

日本生命保険企業保険数理室(2002), 確定給付企業年金のすべて, 東洋経済新報社.

日本生命保険協会(2011), 生命保険料控除制度の改正について.

年金情報(2010), R&I, no. 536.

厚生労働省(2001), 確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令
解釋).

_____ (2010. 3), 公的年金財政状況報告.

_____ (2010. 11), 平成23年度 税制改正大綱の主な事項.

_____ (2010. 12), 確定拠出年金の施行状況について.

_____ (2012), 平成24年版 厚生労働白書.

_____ (2012. 3), 確定拠出年金制度.

_____ (2012. 4), 企業型年金の運用実態について.

_____ (2012. 5), 厚生年金基金の財政状況等.

厚生労働省年金局(2006), 企業年金の施行状況について.

_____ (2011), 年金制度のポイント.

厚生労働省企業年金研究会(2008), 企業年金研究会 第14會資料.

_____ (2007), 企業年金制度の施行状況の検証結果.

보험연구원(KIRI) 발간물 안내

■ 연구보고서

- 2008-1 보험회사의 리스크 중심 경영전략에 관한 연구 / 최영목, 장동식, 김동겸 2008.1
- 2008-2 한국 보험시장과 공정거래법 / 정호열 2008.6
- 2008-3 확정급여형 퇴직연금의 자산운용 / 류건식, 이경희, 김동겸 2008.3
- 2009-1 보험설계사의 특성분석과 고능률화 방안/ 안철경, 권오경 2009.1
- 2009-2 자동차사고의 사회적 비용 최소화 방안 / 기승도 2009.2
- 2009-3 우리나라 가계부채 문제의 진단과 평가 / 유경원, 이해은 2009.3
- 2009-4 사적연금의 노후소득보장 기능제고 방안 / 류건식, 이창우, 김동겸 2009.3
- 2009-5 일반화선형모형(GLM)을 이용한 자동차보험 요율상대도 산출방법 연구 / 기승도, 김대환 2009.8
- 2009-6 주행거리에 연동한 자동차보험제도 연구 / 기승도, 김대환, 김혜란 2010.1
- 2010-1 우리나라 가계 금융자산 축적 부진의 원인과 시사점 / 유경원, 이해은 2010.4
- 2010-2 생명보험 상품별 해지율 추정 및 예측 모형 / 황진태, 이경희 2010.5
- 2010-3 보험회사 자산관리서비스 사업모형 검토 / 진익, 김동겸 2010.7

■ 정책보고서

- 2008-2 환경오염리스크관리를 위한 보험제도 활용방안 / 이기형 2008.3
- 2008-3 금융상품의 정의 및 분류에 관한 연구 / 유지호, 최원 2008.3
- 2008-4 2009년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면, 이태열, 신종협, 황진태, 유진아, 김세환, 이정환, 박정희, 김세중, 최이섭 2008.11
- 2009-1 현 금융위기 진단과 위기극복을 위한 정책제언 / 진익, 이민환, 유경원, 최영목, 최형선, 최원, 이경아, 이해은 2009.2
- 2009-2 퇴직연금의 급여 지급 방식 다양화 방안 / 이경희 2009.3
- 2009-3 보험분쟁의 재판외적 해결 활성화 방안 / 오영수, 김경환, 이종욱 2009.3
- 2009-4 2010년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면, 황진태, 변혜원, 이경희, 이정환, 박정희, 김세중, 최이섭 / 2009.12
- 2009-5 금융상품판매전문회사의 도입이 보험회사에 미치는 영향 / 안철경,

- 변혜원, 권오경 2010.1
- 2010-1 보험사기 영향요인과 방지방안 / 송윤아 2010.3
- 2010-2 2011년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면, 김대환, 이경희, 이정환, 최원, 김세중, 최이섭 2010.12
- 2011-1 금융소비자 보호 체계 개선방안 / 오영수, 안철경, 변혜원, 최영목, 최형선, 김경환, 이상우, 박정희, 김미화 2010.4
- 2011-2 일반공제사업 규제의 합리화 방안 / 오영수, 김경환, 박정희 2011.7
- 2011-3 퇴직연금 적립금의 연금전환 유도방안 / 이경희 2011.5
- 2011-4 저출산·고령화와 금융의 역할 / 윤성훈, 류건식, 오영수, 조용운, 진익, 유진아, 변혜원 2011.7
- 2011-5 소비자보호를 위한 보험유통채널 개선방안 / 안철경, 이경희 2011. 11
- 2011-6 2012년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈, 황진태, 이정환, 최원, 김세중, 오병국 2011.12
- 2012-1 인적사고 보험금의 지급방식 다양화 방안 / 조재린, 이기형, 정인영 2012. 8
- 2012-2 보험산업 진입 및 퇴출에 관한 연구 / 이기형, 변혜원, 정인영 2012. 10
- 2012-3 금융위기 이후 보험규제 변화 및 시사점 / 임준환, 유진아, 이경아 2012. 11
- 2102-4 소비자중심의 변액연금보험 개선방안 연구: 공시 및 상품설계 개선을 중심으로 / 이기형, 임준환, 김해식, 이경희, 조영현, 정인영 2012. 12

■ 경영보고서

- 2009-1 기업휴지보험 활성화 방안 연구 / 이기형, 한상용 2009.3
- 2009-2 자산관리서비스 활성화 방안 / 진익 2009.3
- 2009-3 탄소시장 및 녹색보험 활성화 방안 / 진익, 유시용, 이경아 2009.3
- 2009-4 생명보험회사의 지속가능성장에 관한 연구 / 최영목, 최원 2009.6
- 2010-1 독립판매채널의 성장과 생명보험회사의 대응 / 안철경, 권오경 2010.2
- 2010-2 보험회사의 윤리경영 운영실태 및 개선방안 / 오영수, 김경환 2010.2
- 2010-3 보험회사의 퇴직연금사업 운영전략 / 류건식, 이창우, 이상우 2010.3
- 2010-4(1) 보험환경변화에 따른 보험산업 성장방안 / 산업연구실, 정책연구실, 동향분석실 2010.6
- 2010-4(2) 종합금융서비스를 활용한 보험산업 성장방안 / 금융제도실, 재무연구실 2010.6
- 2010-5 변액보험 보증리스크 관리연구 / 권용재, 장동식, 서성민 2010.4

- 2010-6 RBC 내부모형 도입방안 / 김해식, 최영목, 김소연, 장동식, 서성민 2010.10
- 2010-7 금융보증보험 가격결정모형 / 최영수 2010.7
- 2011-1 보험회사의 비대면채널 활용방안 / 안철경, 변혜원, 서성민 2011.1
- 2011-2 보증보험의 특성과 리스크 평가 / 최영목, 김소연, 김동겸 2011.2
- 2011-3 충성도를 고려한 자동차보험 마케팅전략 연구 / 기승도, 황진태 2011.3
- 2011-4 보험회사의 상조서비스 기여방안 / 황진태, 기승도, 권오경 2011. 5
- 2011-5 사기성클레임에 대한 최적조사방안 / 송운아, 정인영 2011. 6
- 2011-6 민영의료보험의 보험리스크 관리방안 / 조용운, 황진태, 김미화 2011. 8
- 2011-7 보험회사의 개인형 퇴직연금 운영방안 / 류건식, 김대환, 이상우 2011. 9
- 2011-8 퇴직연금시장의 환경변화에 따른 확정기여형 퇴직연금 운영방안 / 김대환, 류건식, 이상우 2011. 10
- 2012-1 국내 생명보험회사의 기업공개 평가와 시사점 / 조영현, 전용식, 이해은 2012. 7
- 2012-2 보험산업 비전 2020 : ④ sure 4.0 / 진익, 김동겸, 김혜란 2012. 7
- 2012-3 현금흐름방식 보험료 산출의 시행과 과제 / 김해식, 김석영, 김세영, 이해은 2012. 9
- 2012-4 보험회사의 장수리스크 발생원인과 관리방안 / 김대환, 류건식, 김동겸 2012. 9
- 2012-5 은퇴가구의 경제형태 분석 / 유경원 2012. 9
- 2012-6 보험회사의 날씨리스크 인수 활성화 방안: 지수형 날씨보험을 중심으로 / 조재린, 황진태, 권용재, 채원영 2012. 10

■ 조사보고서

- 2008-1 보험회사 글로벌화를 위한 해외보험시장 조사 / 양성문, 김진억, 지재원, 박정희, 김세중 2008.2
- 2008-2 노인장기요양보험 제도 도입에 대응한 장기간병보험 운영 방안 / 오영수 2008.3
- 2008-3 2008년 보험소비자 설문조사 / 안철경, 기승도, 이상우 2008.4
- 2008-4 주요국의 보험상품 판매권유 규제 / 이상우 2008.3
- 2009-1 2009년 보험소비자 설문조사 / 안철경, 이상우, 권오경 2009.3
- 2009-2 Solvency II의 리스크평가모형 및 측정방법 연구 / 장동식 2009.3

- 2009-3 이슬람 보험시장 진출방안 / 이진면, 이정환, 최이섭, 정중영, 최태영 2009.3
- 2009-4 미국 생명보험 정산거래의 현황과 시사점 / 김해식 2009.3
- 2009-5 헤지펀드 운용전략 활용방안 / 진익, 김상수, 김종훈, 변귀영, 유시용 2009.3
- 2009-6 복합금융 그룹의 리스크와 감독 / 이민환, 전선애, 최원 2009.4
- 2009-7 보험산업 글로벌화를 위한 정책적 지원방안 / 서대교, 오영수, 김영진 2009.4
- 2009-8 구조화금융 관점에서 본 금융위기 분석 및 시사점 / 임준환, 이민환, 윤건용, 최원 2009.7
- 2009-9 보험리스크 측정 및 평가 방법에 관한 연구 / 조용운, 김세환, 김세중 2009.7
- 2009-10 생명보험계약의 효력상실 · 해약분석 / 류건식, 장동식 2009.8
- 2010-1 과거 금융위기 사례분석을 통한 최근 글로벌 금융위기 전망 / 신종협, 최형선, 최원 2010.3
- 2010-2 금융산업의 영업행위규제 개선방안 / 서대교, 김미화 2010.3
- 2010-3 주요국의 민영건강보험의 운영체계와 시사점 / 이창우, 이상우 2010.4
- 2010-4 2010년 보험소비자 설문조사 / 변혜원, 박정희 2010.4
- 2010-5 산재보험의 운영체계에 대한 연구 / 송윤아 2010.5
- 2010-6 보험산업 내 공정거래규제 조화방안 / 이승준, 이종욱 2010.5
- 2010-7 보험종류별 진료수가 차등적용 개선방안 / 조용운, 서대교, 김미화 2010.4
- 2010-8 보험회사의 금리위험 대응전략 / 진익, 김해식, 유진아, 김동겸 2011.1
- 2010-9 퇴직연금 규제체계 및 정책방향 / 류건식, 이창우, 이상우 2010.7
- 2011-1 생명보험설계사 활동실태 및 만족도 분석 / 안철경, 황진태, 서성민 2011.6
- 2011-2 2011년 보험소비자 설문조사 / 김대환, 최원 2011.5
- 2011-3 보험회사 녹색금융 참여방안 / 진익, 김해식, 김혜란 2011.7
- 2011-4 의료시장변화에 따른 민영실손의료보험의 대응 / 이창우, 이기형 2011.8
- 2011-5 아세안 주요국의 보험시장 규제제도 연구 / 조용운, 변혜원, 이승준, 김경환, 오병국 2011.11
- 2012-1 2012년 보험소비자 설문조사 / 황진태, 전용식, 윤상호, 기승도, 이상우, 최원 2012. 6

■ 영문발간물

- 10호 Korean Insurance Industry 2008 / Korea Insurance Research Institute, 2008.9
- 11호 Korean Insurance Industry 2009 / Korea Insurance Research Institute, 2009.9
- 12호 Korean Insurance Industry 2010 / Korea Insurance Research Institute, 2010.9
- 13호 Korean Insurance Industry 2010 / Korea Insurance Research Institute, 2011.9
- 14호 Korean Insurance Industry 2012 / Korea Insurance Research Institute, 2012.9

■ CEO Report

- 2008-1 자동차보험 물적담보 손해율 관리 방안 / 기승도 2008.6
- 2008-2 보험산업 소액지급결제시스템 참여 관련 주요 이슈 / 이태열 2008.6
- 2008-3 FY2008 수입보험료 전망 / 동향분석실 2008.8
- 2008-4 퇴직급여보장법 개정안의 영향과 보험회사 대응과제 / 류건식, 서성민 2008.12
- 2009-1 FY2009 보험산업 수정전망과 대응과제 / 동향분석실 2009.2
- 2009-2 퇴직연금 예금보험요율 적용의 타당성 검토 / 류건식, 김동겸 2009.3
- 2009-3 퇴직연금 사업자 관련규제의 적정성 검토 / 류건식, 이상우 2009.6
- 2009-4 퇴직연금 가입 및 인식실태 조사 / 류건식, 이상우 2009.10
- 2010-1 복수사용자 퇴직연금제도의 도입 및 보험회사의 대응과제 / 김대환, 이상우, 김혜란 2010.4
- 2010-2 FY2010 수입보험료 전망 / 동향분석실 2010.6
- 2010-3 보험소비자 보호의 경영전략적 접근 / 오영수 2010.7
- 2010-4 장기손해보험 보험사기 방지를 위한 보험금 지급심사제도 개선 / 김대환, 이기형 2010.9
- 2010-5 퇴직금 중간정산의 문제점과 개선과제 / 류건식, 이상우 2010.9
- 2010-6 우리나라 신용카드시장의 특징 및 개선논의 / 최형선 2010.11
- 2011-1 G20 정상회의의 금융규제 논의 내용 및 보험산업에 대한 시사점 / 김동겸 2011.2

- 2011-2 영국의 공동계정 운영체계 / 최형선, 김동겸 2011.3
 2011-3 FY2011 수입보험료 전망 / 동향분석실 2011.7
 2011-4 근퇴법 개정에 따른 퇴직연금 운영방안과 과제 / 김대환, 류건식 2011.8
 2012-1 FY2012 수입보험료 전망 / 동향분석실 2012.8
 2012-2 건강생활서비스법 제정(안)에 대한 검토 / 조용운, 이상우 2012. 11

■ Insurance Business Report

- 26호 퇴직연금 중심의 근로자 노후소득보장 과제 / 류건식, 김동겸 2008.2
 27호 보험부채의 리스크마진 측정 및 적용 사례 / 이경희 2008.6
 28호 일본 금융상품판매법의 주요내용과 보험산업에 대한 영향 / 이기형 2008.6
 29호 보험회사의 노인장기요양 사업 진출 방안 / 오영수 2008.6
 30호 교차모집제도의 활용의향 분석 / 안철경, 권오경 2008.7
 31호 퇴직연금 국제회계기준의 도입영향과 대응과제 / 류건식, 김동겸 2008.7
 32호 보험회사의 헤지펀드 활용방안 / 진익 2008.7
 33호 연금보험의 확대와 보험회사의 대응과제 / 이경희, 서성민 2008.9

※ 2008년 이전 발간물은 보험연구원 홈페이지(<http://www.kiri.or.kr>)에서 확인하시기 바랍니다.

정기간행물

■ 간행물

- 보험동향 / 계간
- 보험금융연구 / 연 4회

『도서회원 가입안내』

회원 및 제공자료

	법인회원	특별회원	개인회원
연회비	₩ 300,000원	₩ 150,000원	₩ 150,000원
제공자료	- 연구보고서 - 정책/경영보고서 - 조사보고서 - 기타보고서 - 정기간행물 · 보험금융연구 · 보험동향	- 연구보고서 - 정책/경영보고서 - 조사보고서 - 기타보고서 - 정기간행물 · 보험금융연구 · 보험동향	- 연구보고서 - 정책/경영보고서 - 조사보고서 - 기타보고서 - 정기간행물 · 보험금융연구 · 보험동향
	- 본원 주최 각종 세미나 및 공청회 자료(PDF) - 영문보고서	-	-

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

가입문의

보험연구원 도서회원 담당

전화 : (02)3775-9113, 9080 팩스 : (02)3775-9102

회비납입방법

- 무통장입금 : 국민은행 (400401-01-125198)

예금주 : 보험연구원

가입절차

보험연구원 홈페이지(<http://www.kiri.or.kr>)에 접속 후 도서회원가입신청서를 작성 · 등록 후 회비입금을 하시면 확인 후 1년간 회원자격이 주어집니다.

자료구입처

서울 : 보험연구원 보험자료실, 교보문고, 영풍문고, 반디앤루니스

부산 : 영광도서

저 자 약 력

이 상 우

일본 중앙대학교 보험학 석사
홍익대학교 금융보험학 박사과정 수료
보험연구원 수석연구원
(E-mail : swlee@kiri.or.kr)

오 병 국

성균관대학교 경제학석사
보험연구원 연구원
(E-mail : bkfive@kiri.or.kr)

조사보고서 2012-2

일본 퇴직연금제도 운영체계의 특징과 시사점

발행일 2012년 12월

발행인 김 대 식

발행처 보 험 연 구 원
서울특별시 영등포구 여의도동 35-4
대표전화 : (02) 3775-9000

조 판 및
인 쇄 KM 고려문화사

ISBN 978-89-5710-156-8

정가 10,000원