

❑ 퇴직연금 지급보장체계 특징 비교 및 개선과제

김대환 연구위원, 류건식 선임연구위원

1. 검토배경

근로자의 안정적인 수급권보장 측면에서 기업도산 등에 대비한 지급보장장치가 매우 중요시되고 있음에도 불구하고, 퇴직급여에 대한 실질적인 보장장치가 마련되지 못하고 있는 실정이라서 선진국의 지급보장장치 사례 등을 비교한 후에 확정급여형퇴직연금의 사후적 지급보장체계에 대한 개선과제를 제시하고자 함.

- 퇴직연금제도는 고용관계에 기초한 노후소득보장장치로서 목표로 했거나 약속했던 퇴직급여를 지급하지 못하는 경우가 자주 발생할 수 있음.
 - 확정기여형의 경우에는 근로자가 선택한 투자수단의 수익률이 예상치보다 현저하게 낮을 경우 원금손실을 입을 수 있으며, 사용자(기업)나 사업자인 금융회사도산 시 근로자의 수급권문제가 발생할 가능성이 존재함.
 - 확정급여형의 경우에도 투자수익률의 저하, 금리의 하락, 그리고 사업자인 기업의 도산 등으로 인하여 퇴직급여 지급에 대한 약속을 이행하지 못하는 사례가 발생하게 됨.
- 퇴직연금 지급보장장치(또는 제도)는 기업 또는 금융회사가 지급불능 상황에 처해 있을 때, 해당 근로자들에 대해 연금약속을 보증하는 장치로서 근로자들의 노후소득보장의 안정성을 위해 필요한 사회적 안전장치임.
 - 우리나라 퇴직연금제도는 퇴직금의 연금화를 위한 제도로 도입되어 선진국의 퇴직연금제도와 달리 의무가입에 근거한 공적인 성격이 매우 강하기 때문에 지급보장장치의 도입필요성이 그 만큼 크다 할 수 있음.
 - 근로자의 수급권보장을 위해 예금자보호제도가 적용되는 확정기여형 및 개인퇴직계좌와 달리 확정급여형의 경우 우선변제제도, 임금채권보장기금제도, 최소적

립금제도 등이 마련되어 있지만 여전히 수급권이 완전히 보장되고 있다고 할 수 없음.

- 특히, 우리나라의 기업환경과 금융시장환경이 선진국에 비해 상대적으로 불안정하다는 점을 감안할 때 퇴직연금제도의 안정적인 발전을 위해 우리 실정에 보다 적합한 지급보증장치 도입에 대한 검토가 요구되고 있음.

□ 이러한 관점에서 근로자의 수급권보호측면에서 미국 등 선진국과 우리나라의 현행 지급보장장치를 살펴본 후에 확정급여형 퇴직연금의 지급보장장치 개선과제를 모색해 볼 필요가 있음.

2. 퇴직연금 수급권 보장장치의 현황

일반적으로 퇴직연금제도의 수급권 보장장치는 사전적 수급권 보장장치와 사후적 수급권 보장장치로 분류할 수 있는데, 우리나라의 경우 사전적 수급권 보장장치에 비해 상대적으로 기업도산 시의 사후적 수급권 보장장치수준이 미흡한 수준임.

□ 근로자의 수급권 보장장치는 일반적으로 사용자 또는 퇴직연금사업자의 도산을 기준으로 사전적 수급권 보장 사후적 수급권 보장으로 구분하고 있음.

<표 1> 사전적 · 사후적 수급권 보장장치 비교

사전적 수급권 보장장치	사후적 수급권 보장장치		
	구분	우리나라	외국
- 일정한 재무건전성 및 인적 · 물적요건 - 연금재정 건전성 기준 · 재정재계산, 재정검증 등 - 엄격한 수탁자책임 부여 · 주의 및 충실의무, 재산배분의무 등 - 퇴직연금사업자에 대한 감독 · 보고 및 조사, 시정명령조치, 퇴직연금폐지 · 중단	DB	퇴직급여우선변제제도 임금채권보장기금제도 최소적립금제도	임금보장 제도 · EU 15개국 및 미국 등 7개국 연금지급보증제도
	DC IRA	예금자보호제도	

○ 퇴직연금제도에서는 일반 금융상품보다 강화된 사전적 수급권 보장장치를 근로자 퇴직급여보장법 및 퇴직연금감독규정 등에 별도로 규정하고 있음.

- 즉, 사전적 수급권 보장장치로는 일정한 재무건전성 및 인적 · 물적요건, 연금재정 건전성 기준(재정재계산, 재정검증 등), 엄격한 수탁자책임 부여(주의 및 충실의무, 재산배분의무), 퇴직연금사업자에 대한 감독 등을 들 수 있음.

□ 반면에 사용자인 기업 및 퇴직연금 사업자가 도산하는 경우 수급권 보호가 이루어지는 사후적 수급권 보장장치로서 퇴직급여우선변제제도 및 임금채권보장기금제도, 최소적립금제도, 예금자보호제도 등이 존재함.

○ 확정기여형 퇴직연금 및 개인퇴직계좌의 경우 가입과 동시에 매월 근로자의 계좌로 급부액이 이전되기 기업 도산 시 수급권 문제가 발생하지 않음.

- 또한 금융기관 도산 시 예금자보호법에 의해 5,000만원 한도로 지급보장이 이루어지고 있음¹⁾.

1) 5,000만원 한도가 충분하지 않다는 논의는 지속되고 있으나, 퇴직연금사업자가 원인에 상관없이 지급불능 상태에 빠질 경우를 대비한 수급권보장 장치가 마련되어 있음.

- 하지만 확정급여형 퇴직연금제도는 일정기간이 경과하여 근로자가 이직 및 퇴직 시 수급권이 발생하기 때문에 퇴직급여에 대한 지급보장장치의 역할이 중요함.

<표 2> 우리나라 퇴직연금 지급보장장치의 특징 비교

구 분	퇴직급여우선변제제도	임금채권보장기금제도	최소적립금제도
관련법	근퇴법 제11조	임금채권보장법 제8조	근퇴법 제12조
보상범위	최근 3년분에 한정	최근 3년분, 상한액 설정	퇴직금의 60%
적용대상	퇴직연금제도 적용	퇴직연금제도에도 적용 (근퇴법 및 개정안)	확정급여형만 적용 (근퇴법 및 개정안)
특 징	사업주 재산이 있을시 지급	연금지급보증제도 기능 일부 담당	100% 확대 예정

3. 퇴직연금 수급권 보장장치의 문제점

우리나라는 사후적 수급권 보장장치로 퇴직급여 우선변제제도, 임금채권보장기금제도, 최소적립금제도가 있지만 여전히 유용성에는 한계가 존재함. 반면, 주요국의 경우 연금지급보증기구를 별도로 운영하여 확정급여형 퇴직연금에 가입한 근로자의 수급권을 충분히 보장하고 있음.

가. 퇴직급여 우선변제제도

- ☐ 퇴직급여 우선변제제도는 기업이 도산하였을 때 일정한 퇴직급여를 법적으로 보장하여 근로자의 수급권을 보호하는 제도임.
- 현행법에는 우선변제제도의 범위가 법정퇴직금제도에 한정되어 퇴직연금제도에 가입한 근로자의 경우 법적으로 보장받을 수 있는지 명확한 근거가 마련되어

있지 않음.

- 이러한 문제점을 보완하고자 국회에 계류 중인 근로자퇴직급여보장법 개정안에서는 기존의 “퇴직금 우선변제제도”를 “퇴직급여 우선변제제도”로 확대·개편하여 우선변제제도의 범위를 퇴직연금까지 포함시키고 있음.
 - 즉, 퇴직금의 우선변제조항을 확정급여형의 급여 및 확정기여형의 부담금에 대하여 확대 적용함으로써 퇴직연금이 우선변제대상이 됨을 명확히 함.
- 따라서 퇴직연금 체불에 대하여 퇴직금의 우선변제규정을 적용함으로써 근로자의 수급권이 보다 강화되었다고 할 수 있음.
- 퇴직급여 우선변제제도 관련이 개정될 경우 퇴직연금 가입자의 수급권보장이 확대되었다고 할 수 있겠으나 여전히 유용성에는 한계가 존재함.
- 사용자 지급의무가 있는 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금의 급여, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 조세·공과금 및 다른 채권에 우선 변제 받을 수 있도록 하고 있음.
 - 특히, 최종 3년간의 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금의 급여, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 함.
 - 이 경우 퇴직금, 확정급여 퇴직연금의 급여는 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 하되, 다만 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 가입자의 연간 임금총액의 1/12에 해당하는 금액으로 하도록 규정하고 있음.

<표 3> 퇴직급여 우선변제제도 관련 규정

현 행	개정안
제 11조(퇴직금의 우선변제) ① 퇴직금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니한다. ② 제1항의 규정에 불구하고 최종 3년간의 퇴직금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. ③ 제2항의 규정에 의한 퇴직금은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다.	제11조 (퇴직급여제도의 우선변제) ① 사용자 지급의무가 있는 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금의 급여, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니한다. ② 제1항에도 불구하고 최종 3년간의 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금의 급여, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. ③ 2항에 따른 퇴직금, 확정급여 퇴직연금의 급여는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다. 다만, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액으로 한다.

자료 : 근로자퇴직급여보장법 전부개정안, 2008.9.9.

- 따라서 기업 도산 시 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장되어 있어 근로자의 수급권은 어느 정도 보장되고 있다할 수 있으나 3년 이상 장기근로자를 보호할 수 없다는 점에서 한계가 존재하고 있음.

나. 임금채권보장기금제도²⁾

- 임금채권보장법에 의하여 도입된 임금채권보장기금제도는 퇴직한 근로자가 기업의 도산으로 인하여 임금·휴업수당 및 퇴직금을 지급받지 못한 경우 국가가 임금채권보장기금에서 사업주를 대신하여 일정한 범위까지 임금·휴업수당 및 퇴직금(이하 채당금)을 지급함으로써 근로자의 기본적인 생활안정을 도모하고 있음.
- 임금채권보장기금의 재정은 기업의 부담금(보험료)으로 이루어지는데, 부담금은 당해 사업에 종사하는 근로자의 임금총액에 일정 부담금 비율을 곱하여 결정하게 됨.
- 2011년 현재 부담금 비율은 0.08%이며, 부담금에 대한 경감기준에 따라 상시 근로자수가 5인 미만인 사업주에게는 부담금의 100분의 25가 적용됨.
 - 퇴직급여제도가 5인 미만 사업장까지 확대 적용됨에 따라 기존의 100분의 50을 100분의 25로 경감시켰으며, 퇴직연금제도를 도입한 사업주에게도 부담에 대한 경감혜택을 제공하고 있음.
- 또한 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 사업주, 퇴직연금제도를 설정하여 가입한 사업주 등에는 부담금의 100분의 50 × 전체근로자의 최종 3년간 퇴직금 중 미리 정산하여 지급한 비율 또는 퇴직연금제도의 설정 등으로 지급이 보장되는 비율이 적용됨.⁹⁾

<표 4> 임금채권보장기금 사업주 부담금 경감기준

사업주 구분	부담금 경감기준
- 전년도말 기준으로 ①퇴직금을 중간정산한 사업주 ②퇴직연금제도를 설정한 사업주	- 부담금의 100분의 50 × 전체근로자의 최종 3년간의 퇴직금 중 미리 정산하여 지

- 2) 퇴직금제도의 불안정한 운영이 지속됨에 따라 퇴직금제도의 법적 구속력을 다소 높이기 위해 1996년 노사관계개혁위원회는 사실상 근로자측의 요구에 따라 임금채권보장법의 도입, 퇴직보험제도의 도입, 퇴직금 중간정산제도 등의 도입을 수용하였다.
- 3) 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우(①인 경우) : 개산부담금 산정년도 전년도 말을 기준으로 최종 3년간의 퇴직금에 대하여 미리 정산한 지급한 비율
- 4) 확정급여형 퇴직연금제도 설정 등을 한 경우(②인 경우) : 전년도말 기준으로 전체근로자의 평균근속연수가 3년 이하인 경우에는 퇴직금 적립비율(전체근로자를 대상으로 퇴직연금상품 등에 적립된 금액을 전체근로자의 퇴직금 추계액의 합계액으로 나눈 비율), 단 평균근속연수가 3년을 초과하는 경우는 $\frac{3년 - [평균근속연수 - (1 - 퇴직금 적립비율)]}{3년}$ 을 적용
- 5) 노동부 고시 제 2005-37호

③퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁에 가입한 사업주 ④ 외국인근로자 출국만기보험 또는 출국만기일시금신탁에 가입한 사업주	금한 비율 또는 퇴직연금제도 설정 등으로 지급보장되는 비율 ³⁾⁴⁾
- 임금채권보장법시행령제14조제1항의 규정에 의하여 산정한 상시근로자가 5인 미만인 사업주	- 부담금의 100분의 25

자료 : 고용노동부공고 제2010-109호, 2010.11.23.

- ☐ 임금채권보장기금제도가 기업의 도산 시 근로자의 수급권을 보장한다고는 하지만, 기준이 까다롭고 적용범위 또한 제한적임.
- 임금채권보장법에서는 체불 퇴직금(근퇴법에 의한 퇴직금)에 대해 최종 3년간의 퇴직금을 보장하는 것으로 한정함(임금은 3개월분).

<표 5> 임금채권보장법의 보장 내용

제7조(채불 임금 등의 지급)

- ① 고용노동부장관은 사업주가 파산 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 그 근로자의 미지급 임금 등을 사업주를 대신하여 지급한다.
- ② 제1항에 따라 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 임금 등[이하 “채당금(替當金)”이라 한다]의 범위는 다음 각 호와 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자의 퇴직 당시의 연령 등을 고려하여 그 상한액을 제한할 수 있으며 채당금이 적은 경우에는 지급하지 아니할 수 있다.
 1. 「근로기준법」 제38조제2항제1호에 따른 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직금
 2. 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 3개월분으로 한정한다)
 - ③ 채당금의 지급대상이 되는 근로자와 사업주의 기준은 대통령령으로 정한다.
 - ④ 사업장 규모 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 근로자가 제1항에 따라 채당금을 청구하는 경우 고용노동부령으로 정하는 공인노무사로부터 채당금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있다.
 - ⑤ 고용노동부장관은 근로자가 제4항에 따라 공인노무사로부터 지원을 받은 경우 그에 드는 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있으며, 지원금액 및 구체적인 지급방법 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
 - ⑥ 그 밖에 채당금의 청구와 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 퇴직금 3년치라고 하더라도 지급사유는 회사가 도산하는 경우에 한하며, 여기서 도산이라 함은 법원의 재판에 의하여 인정되는 도산으로 법원이 파산을 선고하거나 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 의해 회생절차를 밟은 경우로 제한됨.
 - 그러므로 신청인인 회사가 도산절차를 신청해야 혜택을 제공받을 수 있음.
 - 물론 이러한 문제점을 해결하기 위해 ‘사실상 도산’이라는 제도를 운영하고 있지만 상시근로자 300인 이하의 기업만 가능하며, 300인 이상의 기업은 해당되지 않음.
- 또한, 임금채권보장법에 의한 채당금은 근로자들의 최소한의 생활안정을 위하여 도입된 제도이므로 금액에 월별 상한액을 설정해 두고 있음.
 - 대기업 근로자의 임금이 높다고 해서 그 금액을 모두 지급하고, 반대로 소규모 기업에서 임금이 낮은 근로자가 퇴직했다고 하여 그 낮은 금액을 지급하게 된

다면 형평성의 문제가 발생하게 됨.

- 그러므로 연령별로 기간별 상한액과 총 상한액을 두어 형평성의 문제를 해결하고 있음.

<표 6> 체당금의 연령별 상한액

퇴사일 기준 만 나이	30세 미만	30세 이상 40세 미만	40세 이상 50세 미만	50세 이상 60세 미만
체당 퇴직금(1년분 한도)	150만원	240만원	260만원	210만원
체당금 지급 상한액	900만원	1,440만원	15,60만원	1,260만원

주 : '임금채권 보장법' 제6조 및 같은 법 시행령 제6조에 따라 체당금 상한액은 고시 시행일인 2008년 1월 1일 이후에 임금채권보장법 시행령 제4조에 따른 체불임금 등의 지급사유가 발생한 체당금부터 상향 적용됨.

- 도산 등 사실인정신청도 퇴직일로부터 일정 기한 이내에 하여야 하며, 현재 임금채권보장 기금은 약 3천억원 수준으로 하나의 대기업 퇴직연금 적립액 수준에도 미치는 못하고 있어 근로자의 퇴직급여에 대한 근본적이고 현실적인 수급권 보장장치로 기능하기 어려움.

다. 최소적립금제도

- 우리나라 퇴직연금제도에서는 확정급여형제도의 재정건전성 확보를 위해 현행 퇴직금을 기초로 한 최소적립금제도를 도입하여 기업이 도산할 경우 근로자의 수급권 보호를 강화하고 있음.
- 계속기준과 비계속기준에 입각하여 적립금을 산정하고 이를 통해 적정한 최소적립금을 사외에 적립하도록 규정하고 있음.
- 장래법에 의한 최소적립금 평가에서는 확정급여형제도의 속성상 사망률, 퇴직율, 임금상승률, 기금운용수익률 등 다양한 통계지표에 대한 가정이 요구됨.

※ 최소적립금=Max(계속기준에 의한 적립금, 비계속기준에 의한 적립금)×60%이상

- 사외에 적립된 금액에 대해서는 퇴직금추계액에서 퇴직급여충당금 누계액을 차감한 금액을 한도로 손금산입의 세제혜택을 제공함.
- 최소적립금제도가 마련되어 있음에도 불구하고 그 범위가 제한적이기 때문에 기업도산 시 퇴직금에 대한 수급권이 부분적으로밖에 보장되지 않고 있음.
- 현재 최소적립금의 기준이 적정수준의 60%에 불과해 기업이 도산할 경우 나머지 40%의 퇴직금에 대한 수급권이 보장되지 못하고 있음.
- 이러한 문제점을 보완하기 위해 최소적립수준을 70%로 인상하고 매년 10%씩 상향조정하는 것으로 확정급여형퇴직연금제도의 최소적립금 규정이 개정될 예정이었으나 시행되지는 않고 있음.

<표 7> 확정급여형 최소적립금의 의무적립비율 고시안

년도	2010년	2011년	2012년	2013년 이후
의무적립비율	70%	80%	90%	100%

자료 : 노동부 고시안, 2008.9

- 최소적립금제도는 퇴직급여 우선변제제도나 임금채권보장기금제도보다 근로자의 수급권 보호차원에서 포괄적이고 혜택이 크다고 할 수 있겠으나 여전히 미흡한 부분이 존재함.
- 최소적립금 수준이 100%까지 상향조정될 경우 기업이 도산할 경우 사외 적립금으로 근로자의 수급권을 보장할 수 있기 때문에 퇴직급여 우선변제제도나 임금채권보장기금제도보다 포괄적이고 혜택이 큼.
- 하지만 최소적립금 수준이 100%까지 상향조정되더라도 근로자의 수급권이 완전히 보장되는 것은 아님.
 - 먼저 기업이 도산할 경우 최소적립금이 100%까지 상향조정되기 이전에 대해서는 여전히 수급권이 100% 보장받지 못하는 문제가 발생함.
 - 또한 일반적으로 대부분 기업들이 연말에 준비금을 쌓기 때문에 기업 도산시 1월부터 도산시기까지의 기간에 대해서는 수급권이 보장되지 않음.

- 기업이 파산할 경우 금융기관이 파산하지 않더라도 금융위기 시기처럼 자산운용 성과가 좋지 않을 경우 여전히 수급권 보호에 대한 문제가 발생함.
- 심지어 기업이 파산하지는 않았더라도 경영실적이 악화되었을 경우, 금융기관의 자산운용성과가 예상수익률에 미치지 못해 기업으로부터 추가납입을 요구하기 어려워 수급권 보호에 문제가 발생할 수 있음.
- 자산관리계약을 신탁계약 또는 보험계약(특별계정)으로 한정하여 퇴직연금사업자의 고유(일반)계정으로부터 분리되어 있으나, 신탁계약은 자사상품 운용으로 인해 대부분이 고유계정으로 이전되어 있어 금융회사의 지급불능 시 실질적 보호가 되지 않음.

라. 해외사례와 비교한 우리나라 지급보장장치의 문제점

- 주요국의 경우 확정급여형 퇴직연금에 가입한 근로자의 수급권을 보장하기 위해 연금지급보증기구를 별도로 운영하고 있으며, 운영형태는 보험사고가 발생할 경우 지급보장방식을 어떻게 하느냐에 따라 인수방식(Take-over)과 구매(Buy-out)방식으로 구분됨.
 - 우리나라처럼 퇴직연금의 가입을 임의가입방식형태로 취하고 있는 국가는 연금지급보증공사(PBGC) 등과 같은 연금지급보증제도의 도입을 통해 연금지급을 의무화함.
 - 인수방식은 미국과 영국에서 채택하고 있는데, 연금지급보증공사에서 파산연금제도의 자산과 부채를 인수하고, 공사에 가입한 기업들이 납부한 보험료로 직접 연금수급자에게 연금을 지급함.
 - 이에 반해 독일, 스웨덴 등처럼 공적연금의 소득비례부분을 대체하는 국가는 민영보험사에서 연금을 구입하는 구매방식(Buy-Out)으로 연금지급을 법적으로 보장함.
 - 연금지급보증기구에서 파산한 연금제도를 대체할 연금보험을 기업이 납부한 보험료로 대신 구입해 주는 방식으로 기업 파산 시 해당 연금을 생명보험회사의 연금으로 대체해주는 제도로 이해될 수 있음.

- 구매방식의 연금지급보증기구는 퇴직연금을 생명보험회사의 연금으로 대체해주는 매개자 역할을 하므로 조직의 규모와 운영비용이 인수방식에 비해 상대적으로 작음.

<표 8> 선진국의 연금지급보증제도 비교

운용주체	정부기관	민간기구
해당국가	미국, 영국 등	독일, 스웨덴 등
운영방식	인수방식(Take-over)	구매방식(Buy-out)
지급보장	국가가 직접보장	민영보험으로 해결 (최종 책임은 국가)

- 주요국의 연금지급보증제도의 형태는 국가별로 다양하지만 기업이 파산할 경우 근로자에게 약속한 퇴직급여액을 파산한 기업 대신 보장해주는 보험으로 이해할 수 있음.
 - 즉, 다수의 기업들이 사전에 보험료를 지불하여 일부 기업이 파산할 경우 퇴직급여 미지급이란 동질한 위험을 집단화(Risk Pooling)하여 소수의 파산 기업에게 보험금을 지급하는 보편적인 보험원리가 적용됨.
- 이처럼 미국 등 선진국은 보험의 원리를 활용하여 확정급여형 퇴직연금에 가입한 기업이 도산하는 경우 연금지급보증제도를 통해 연금지급(지급보장)을 법적으로 강제화하고 있는 실정임.
 - 국가별로 운영형태 및 규모는 다양하지만 퇴직연금에 가입한 근로자들의 퇴직급여를 기업의 파산으로부터 최대한 보장하기 위한 제도를 마련하고 있음.
- 이에 비해 우리나라는 주요국과 같은 연금지급보증제도 도입은 이루어지고 있지 않고 있으며, 퇴직급여우선변제제도, 임금채권보장기금제도, 최소적립금제도 등과 같은 협의의 퇴직급여 지급보장장치를 통해 사후적 수급권보호는 이루어지고 있는 실정임.

- 하지만 우리나라 대부분의 사후적 수급권보장치는 내용면에서는 퇴직급여의 수급권 보장장치라기 보다는 기업 파산 시 근로자의 최소 생활권을 보장하는 기능에 불과함.

4. 퇴직연금 지급보장장치 개선과제

단기적으로는 기업의 여건 등을 고려하여 임금채권보장기금제도의 활용을 적극 검토할 필요가 있으나 궁극적으로는 선진국과 같은 수급권 보장장치를 도입할 필요가 있음. 이 경우 보험료 부과 및 감독체계 등을 종합적으로 검토하고, 수급권 보장장치로 인한 도덕적 해이를 방지할 수 있는 부수적인 제도마련이 병행되어야 할 것임.

가. 단기적인 개선과제

- ☐ 주요국의 퇴직연금 지급보장제도가 단기간에 우리나라 퇴직연금제도에 도입되기에 적지 않은 선결과제가 존재함.
 - 대표적으로 확정급여형 퇴직연금의 재정검증체계가 정비되지 않아 사업주가 기여한 퇴직연금적립금이 법에서 요구하는 수준을 만족시켜주는지 여부를 객관적으로 파악하기 어려운 문제점 등이 있음.
 - 따라서 현실적으로 수용할 수 있는 가시적인 대안으로서 기업의 파산시 퇴직금의 일부를 근로자에게 보전해주는 기존 임금채권보장제도의 활용을 적극 검토할 필요가 있음.
 - 즉, 확정급여형 퇴직연금의 지급보장제도를 기존 임금채권보장기금을 확대시키는 형태로 도입할 필요가 있음.
- ☐ 다만 현행 임금채권보장기금을 확정급여형 퇴직연금에 그대로 적용하기에는 적지 않은 문제점을 안고 있어 다음과 같은 원칙아래 임금채권보장기금의 개선이 필요함
 - 첫째, 임금채권보장기금에서 퇴직금과 퇴직연금을 같이 보장할 경우 양 제도 또는 근로자 사이의 형평성에 유의할 필요가 있음.

- 우선, 보장금액이 최종 3년의 퇴직금이 절대기준으로 설정되어 있어 근로자의 근속기간과 적립비율에 따라 보장수준이 차이가 나는 문제를 지적할 수 있음.
- 둘째, 임금채권보장기금에 지불하는 채당금에서 퇴직급여부분을 별도로 분리하여 운용할 필요성이 있음.
 - 그 이유는 기업의 파산에 따른 체불임금과 휴업수당에 대한 채권자는 현 근로자이나, 퇴직(연금)급여의 채권자는 기존 퇴직자도 포함되기 때문임.
 - 특히, 임금과 휴업수당은 현 생활자금으로 활용될 근로서비스의 대가이나 퇴직급여는 노후생활자금으로서 사용되어 그 목적 또한 다르기 때문임.
- 셋째, 임금채권보장기금의 퇴직연금 지급보장 역할은 어디까지나 퇴직연금 지급보장기구가 정식으로 설립되기 이전까지로 한시적으로 수행되어야 한다는 것임.
 - 퇴직연금 지급보장제도를 당장 도입되지 않은 이유가 아직 퇴직연금제도의 법규가 정비되거나 시장이 정착되지 않았기 때문임을 고려할 때 임금채권보장기금의 지급보장 역할 역시 제한적으로 설정되어야 할 것임.
- 또한 현재 최소적립금제도 하에서 발생할 수 있는 수급권 보호문제를 보완할 수 있도록 개선이 필요함.
 - 최소적립금의 60%수준을 신속히 100%로 상향조정하여 근로자의 수급권 보호를 강화해야 함.
 - 뿐만 아니라 100%로 상향되기 이전 수준에 대해서도 퇴직금이 온전히 근로자에게 지급될 수 있도록 소급적용하는 방안을 고려할 필요가 있음.

나. 장기적인 개선과제

- 장기적으로는 미국 등 선진국과 같은 퇴직급여 지급보장장치(연금지급보증장치)를 마련하여 실질적인 수급권보호가 이루어지도록 하는 것이 바람직할 것임.
- 최소적립금제도가 100% 상향조정되더라도 여전히 수급권보호의 사각지대가 발생하는만큼 선진국과 같은 수급권보장장치를 마련할 필요가 있음.

- 이 경우 지급보장제도의 운영형태는 미국과 영국에서 채택하고 있는 인수 (take-over) 방식으로 도입되는 것이 수급권 보장차원에서 적절할 수 있음.
- 퇴직연금 지급보장제도의 보험료는 적용대상기업의 파산리스크와 퇴직급여 미 적립금 규모에 비례한 위험보험료에 기초하되, 기업에게 지나치게 부담을 주는 보험료 부과는 회피할 필요가 있음.
 - 지급보장장치는 정치적, 행정적 간섭으로부터 자유롭게 효율성과 합리성의 원칙에 의거하여 자율적으로 보험료를 책정할 수 있는 권한을 갖추어야 할 것임.
- 퇴직연금 지급보장기구의 역할과 권한에는 지급보장기금의 건전성 유지를 위해서 기업의 퇴직연금제도에 대해 일정수준 건전성 감독을 수행할 수 있는 권한이 포함되어야 할 것임.
- 이는 퇴직연금 감독기관의 설치 등 장기적인 감독체계 정비과정의 연장선상에서 검토되고 결정되어야 할 것임.
- 우리나라의 경우 퇴직급여 보장장치를 마련하더라도 주요국과 같은 대규모 적자는 발생하기 어려우며 기업이 부담하는 보험료도 상대적으로 저렴할 가능성이 높음.
- 주요국의 연금지급보증공사는 대규모 적자를 보이고 있는데 이는 확정급여형 퇴직연금을 도입한 기업이 근로자에게 종신연금을 보장하는 것이 일반적이며, 기업 파산 시 연금지급보증공사는 파산한 기업 대신 근로자에게 종신연금을 지급하기 때문임.
- 또한 미국의 경우 퇴직연금의 도입 및 폐지가 의무가 아닌 선택사항으로 연금지급보증기구를 악용하는 사례가 빈번하기 때문임.
- 하지만, 우리나라의 경우 퇴직급여제도의 가입이 의무이며⁶⁾, 기업들이 근로자에게 퇴직급여의 일시금 수령을 전제로 확정급여형 퇴직연금을 도입하는 것이 일반적임.
 - 그러므로 기업이 파산하더라도 종신토록 퇴직급여를 보장할 필요가 없으며, 파산 당시 약정한 일시금 수령액의 부족분에 대해서만 보장하기 때문에 대규모

6) 퇴직급여제도(퇴직금제도 및 퇴직연금제도)가 의무이지만 퇴직연금제도는 임의가입임. 다만, 장기적으로 퇴직급여제도는 단일화될 것으로 전망됨.

적자가 발생하기 어렵고 기업이 부담해야 하는 보험료 또한 높지 않을 것임.

□ 하지만, 일반적으로 수급권 보장장치의 기능이 강화될 경우 경제주체들의 도덕적 해이가 발생·증가할 가능성이 높음.

○ 기업이 파산할 경우 퇴직급여를 보장해주는 지급보장장치의 기능이 확대될수록 기업은 충분한 대응자산이 없음에도 불구하고 과도한 급부를 약속하게 되는 도덕적 해이를 초래할 수 있음.

- 예를 들어, 물가상승률을 퇴직급여에 반영해주겠다는 방식의 퇴직급여 인상 약속은 사전에 적립이 불가능하기 때문에 도덕적 해이에 의한 연금제정의 부실이 발생할 수 있음.

- 이러한 기업의 도덕적 해이는 노조의 영향력이 높은 대기업일수록 발생할 가능성이 높으며, 특히 재정적 어려움에 처한 기업도 이러한 도덕적 해이를 야기할 유인이 있다는 것은 수급권 보장장치의 확대에 의해 가장 염려되는 부작용 중 하나임.

- 결국 건전한 기업이 지급하는 보험료로 불량기업을 보조해주는 비효율성과 형평성의 문제가 발생할 수 있으며, 건전한 기업들이 확정급여형 퇴직연금보다는 확정기여형 퇴직연금제도로 전환하려는 유인이 발생할 수 있음.

○ 근로자 입장에서도 본인들의 퇴직급여 보장장치가 충분히 마련되어 있을 경우 기업이 적정수준의 적립금을 유지하고 있는지에 대한 감시와 기업의 경영에 대한 감시 등을 소홀히 할 수 있는 도덕적 해이가 발생함.

○ 감독당국 역시 근로자의 퇴직급여에 대한 보장장치의 기능이 강화될수록 건정성에 대한 감시기능을 게을리 할 가능성이 높아질 수 있음.

□ 수급권 강화에 따른 부작용에도 불구하고 근로자의 수급권을 강화되는 것이 우선이며, 다만 수급권 보장장치로 인한 부작용을 방지하기 위한 부수적인 제도들이 함께 고려되어야 함.

○ 수급권 강화는 경제주체들의 도덕적 해이와 같은 부작용으로 인한 사회적 비용이 발생할 수 있으므로 오히려 수급권 보장장치를 마련하지 않고 적립금에 대한 철저한 감독이 현실적일 수 있음.

- 하지만 적립금에 대한 철저한 감독을 위해서도 사회적 비용이 발생할 수 있으며, 현실적으로 수많은 기업들의 적립금 및 파산리스크에 대한 감독을 완벽히 수행하기가 어려움.
- 무엇보다 근로자의 퇴직급여 지급권을 보장해야한다는 기본적인 목표달성을 위해서는 주요국과 같은 사후적인 퇴직급여 보장장치의 마련이 바람직함.
- 다만 근로자의 지급권을 강화하는 과정에서 경제주체들의 도덕적 해이를 경감시킬 수 있는 부수적인 제도들을 마련해야 함.

〈참 고 문 헌〉

- 노동부, 『퇴직연금수급권 강화 등 선진화 방안 법제화 연구』, 2008.12.
- , 『퇴직연금의 지급보장제도설계를 위한 합리적인 보험료를 체계 연구』, 2007.12.
- , 『근로자 퇴직급여보장법 전부 개정안』, 2009.3.
- 류건식 『기업연금 지급보증제도의 개선방향』, 리스크관리연구, 한국리스크관리학회, 2006.9.
- 신기철, 『기업연금규제 및 감독체계 구축방안』, 한국개발연구원 제출보고서, 2003.10.
- , 『기업연금제도의 재무건전성 제고 방안』, 21세기근로복지연구회 및 사회보장학회 심포지움 자료집, 2004. 6.
- 신문식, “한국형 퇴직연금제의 수급권보호와 향후과제”, 일본보험학회발표논문, 2005.10
- 이봉주, “퇴직연금 지급보증제도의 효율체계에 관한 연구”, 보험연구원, 정책연구자료, 2007.3
- 이순재 · 김재현 · 이봉주 · 김현수, 『퇴직연금제도 도입에 따른 임금채권보장제도 개편방안』, 노동부, 2005.3.
- Blome, Slove, Kai Fachinger, Dorothee Franzen, Gerhard Scheuenstuhl and Yermo, "Pension Fund Regulation and Risk Management: Results from an ALM Optimization Exercise", OECD, 2007.5.
- Brunner, G, Richard Hinz, and Roberto Rocha, " Risk-based Supervision of Pension Fund: A Review of International Experience and Preliminary Assessment of First Outcomes",present in the 4th Contractual Savings Conference, Washington D.C.2008.
- Colin Pugh, " Funding Rules and Actuarial Methods", OECD, 2007.5.
- Laurens Swinkels, "Alternative Investments and the Solvency Requirements for Defined Benefits Pension Schemes", Society of Actuaries, 2004.

<별첨>

주요국의 퇴직연금 지급보증장치의 특징비교⁷⁾

가. 미국

□ 보험료 산출

- 확정급여형 퇴직연금의 기금으로부터 징수하는 보험료를 고정보험료와 변동보험료(Variable Rate Premium : VRP)로 구분하여 징수하고 있음.
 - 고정보험료는 2011년 현재 가입자 1인당 연간 35 달러이며, 변동보험료는 개별 퇴직연금제도의 미적립연금채무(Unfunded Vested Benefits : UVB)를 계산하여 1,000달러당 연간 9달러를 적용함.
 - 미적립연금부채(연금제도부채가치-연금제도자산가치)는 ERISA에서 규정한 보험수리가정과 방식을 사용하여 결정하며, 변동보험료의 산정을 위해 사용되는 적용이자율은 전통적으로 30년만기 미채무성채권 연수익률의 85%임.
 - 미적립연금부채는 등록된 계리사에 의해 일반적으로 인정된 보험수리원칙 및 실무에 의거하여 산정되었다는 확인을 받아야 함.
 - 변동보험료가 부과되지 않는 경우에는 계리사에 의해 미적립연금부채가 없다고 확인된 연금제도, 가입자수가 500인 미만인 연금제도, 정상폐지된 제도 등임.
- 보험료를 조정하기 위해서는 국회의 승인이 필요하며, 1991년부터 변동보험료의 최대한도는 폐지되었으나 가입자 1인당 보험료는 물가인상분을 반영하여 지속적으로 인상되어 왔음.
 - 복수기업주 제도에 대한 보험료는 2011년 현재 가입자 1인당 5달러이고 변동보험료는 부과되지 않음.

7) 여기에서는 확정급여형과 관련된 사후적 수급권보호장치인 예금자보호제도 등은 논외로 하고 확정급여형과 관련된 사후적 수급권보호장치 중심으로 살펴봄(류건식(2006.9), 이봉주(2007.3), 이순재 외(2005.3)를 참고하여 정리).

□ 법적 권한

- PBGC는 기업이 자발적으로 제도를 폐지하고자 할 경우 이를 승인할 권한을 가지고 있으며, 기업의 폐지의사 유무에 관계없이 필요하다고 PBGC가 판단하는 경우 강제로 연금제도를 폐지할 수 있음.
- 또한 PBGC는 연금제도와 관련된 특정사항에 보고를 받거나, 보고를 면제하거나, 또한 보고사항을 추가할 권한을 가지고 있음
- 퇴직연금사업자는 PBGC에 내국세법상 적격요건 상실시, 가입자 급여를 감축하거나 미래 급여의 발생을 중지하는 방향으로 연금제도 개정시, 최소적립기준을 이행치 못한 경우 등이 발생한 경우 보고할 의무가 있음.

□ 보험가입대상

- 기본적으로 모든 적격 확정급여형 퇴직연금제도는 담보대상(일부예외존재)이 되며 강제보험의 성격을 지님.
- 퇴직연금제도의 적격여부는 내국세법(Internal Revenue Code)의 규정에 의해 국세청에 의해 결정되며 적격제도로 인정한 이후 적격 요건에 미달하거나 적격지위를 상실하게 된다할지라도 계속 PBGC 보험제도의 담보대상이 됨.
- 보험가입대상 퇴직연금제도의 가입자는 PBGC에 의해 담보되는 개인 피보험자가 됨.
- 가입자라 함은 사용자에게 고용된 현재 근로자 또는 전 근로자로서 퇴직연금제도하에 일정 급여를 받을 자격이 있는 수급권을 가진 자를 말함.

□ 보험사고

- PBGC가 보험금을 지급하는 사유에 해당하는 보험사고는 연금제도의 폐지이며, 확정급여형 퇴직연금제도에 가입한 이상, 해당기업은 도덕적으로나 법적으로 존속하는 한 부담금을 계속할 납부할 의무가 있음.
- 연금제도의 폐지는 사용자가 도산 등의 사유로 자발적으로 이루어지거나 또는 PBGC가 판단할 때 재정상태가 부실할 경우 강제적으로 이루어지며, 연금제도가 폐지될 경우 급부의 발생, 수급권의 이행 등 모든 진행이 정지됨.

- 단일기업주 제도의 자발적 폐지는 정상폐지(standard termination)와 부실폐지(distress termination) 두 종류가 존재함.
 - 정산폐지란 연금제도가 폐지되기 이전 모든 급부를 지급하기에 충분한 재정상태인 경우를 말하며 부실폐지란 연금제도가 모든 급여를 지급하기 불충분한 재정상태인 경우를 말함.
 - 부실폐지가 되기 위해서는 기업주가 제도를 계속 운영할 경우 기업이 파산될 정도로 심각하다는 것을 증명해야 함.
 - 이 경우 PBGC는 발생한 급여의 대부분을 지급하는 한편 기업주가 배상하여야 할 자금을 구상받기 위해 노력하게 됨.

□ 보험금

- PBGC에 의해 퇴직연금 급여가 보장되어도 가입자의 모든 발생급부가 연금제도 폐지이후에 지급되는 것은 아니며, PBGC가 보장하는 유형의 급여는 제도폐지 이전 수급권을 갖게 된 기초급여(basic benefits)임.
 - 기초급여는 정상퇴직연령에서의 연금급여, 대부분의 조기퇴직급여, 가입자 유족에 대한 연금 급여 ㉠ 연금제도 폐지 이전 발생한 장애에 대한 장애 급여임.
- PBGC는 건강급여, 휴가수당, 퇴직위로금, 제도폐지일 이후 발생한 사망에 대한 사망일시금, 제도 폐지일 이후 발생한 장애에 대한 장애 급여를 보장하지 않음.
 - 또한 PBGC가 매월 지급을 보장하는 연금은 법에 의해 연금지급 개시연령과 가입기간에 따라 최고한도가 정해져 있으며 최고한도는 사회보장 연금 급여과 세기준에 연동하여 매년 조정됨.
 - 그러나 일단 지급받는 금액이 결정되면 사망시까지 인플레이에 대한 조정은 이루어지지 않음.

나. 영국

□ 보험료산출

- 2004년 연금법은 1995년 연금법의 최소적립기준과 퇴직연금 감독청을 각각 개선하여 대체한 제도인 SSF(Scheme Specific Funding)와 TPR(The Pension Regulator)을 도입하고 지급보증제도인 연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund)을 신설함.
- 연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund)는 적립부족으로 인하여 연금지급이 불가능하게 되는 경우, 기업채무를 인수하는 기금으로 미국의 연금지급급부공사(PBGC)를 모델로 하여 2005년부터 도입·운영되고 있음.

<표 9> 연금보호기금의 보험료 체계

고정보험료(20%)	리스크기준보험료(80%)	
	미적립리스크	파산리스크
퇴직연금의 보호부채수준에 기초 (전년도말 연금의 PPF에 대한 채무액에 기초)	전년도말 연금의 적립부족액 (PPF와 연금자산의 차)	전년도말에 있어서 기금의 파산위험 (향후 1년간)

- FY2006년부터 PPF의 보험료체계는 FY2005년의 초기보험료를 대체한 연금보호보험료와 관리보험료로 이루어지고 있음.
- 연금보호보험료(Pension Protection Levy)는 연금기준보험료(scheme based levy, 최대 20% : 퇴직연금의 보호부채수준에 기초), 리스크기준보험료(risk based levy, 최대 80% : 퇴직연금의 미적립리스크와 기업주의 파산리스크에 기초)로 구분됨.
- 연금기준보험료는 PPF 부채에 일정한 승수를 곱하여 산출되며, 승수는 PPF가 추정된 총 연금기준보험료를 모든 적격퇴직연금이 가지고 있는 보호부채로 나누어서 구하므로 매년 수정됨.

- 이에 반해 리스크기준보험료는 보호부채의 0.5%를 한도로 하는데, 이는 부실한 연금을 보호하기 위한 것이며 형평성과 비례의 원칙을 조화하기 위한 조치라고 할 수 있음.
- 리스크기준 보험료를 계산하기 위해서는 개별 퇴직연금이 노출되어 있는 리스크를 측정해야 하며, 현재 PPF에서 고려하고 있는 리스크는 미적립리스크(underfunding risk)와 파산리스크(insolvency risk)임.

□ 법적 권한

- PPF는 법에 따라 리스크기준보험료를 산정하기 위해 모든 적격연금에 대하여 자산과 보호부채에 대한 계리평가를 마치도록 권한을 가지고 있음.
- PPF는 노동부가 관할하는 연금법에 의하여 설립된 기구이므로 노동부 산하의 법정 정부기관이며, 수급권보호는 파산연금으로부터 이전된 자산과 가입연금에 대한 보험료로 연금을 직접 지급하므로 인수방식으로 분류할 수 있음.
- PPF의 운용책임을 지는 이사회가 기구를 움직이는 실체이기 때문에 법에서는 PPF의 권한 및 의무 등 제반활동에 대해 이사회를 대상으로 규정하고 있음.
- PPF는 2005년 9월부터 퇴직연금이 부정행위에 의한 손실을 입었을 경우 근로자의 수급권을 보장하여 주는 사기보상기금(Fraud Compensation Fund)의 운용까지 책임을 지고 있음.

□ 보장수준

- PPF의 수급권보호는 100%와 90% 등 두가지 수준으로 이루어지며, 보장수준은 자격규정에 의하여 평가일 직전의 연금가입자의 특성에 따라 결정됨.
- 100% 보장수준 적용: 정상적인 연금개시 연령을 초과한 경우, 정상적인 연금개시 연령에 미달하였으나 평가일 직전에 질병연금을 수령하고 있는 경우, 배우자 연금을 받는 경우 등임.
- 90% 보장수준 적용: 정상적인 연금개시 연령에 미달한 경우, 정상적인 연금개시 연령에 미달하면서 조기 은퇴를 한 경우 등임.
- 연금가입자의 보장수준을 산출할 수 없을 경우에는 즉시 PPF의 평가팀으로 하여금 결정하도록 하고 있어 PPF가 최종적인 보장수준을 결정하는 권한을 가지

고 있음.

□ 자산운용

- PPF의 이사회는 법에 의하여 PPF의 자산을 선량하게 관리할 목적으로 투자할 수 있는 권한을 부여받고 있음.
 - 투자목적은 적격퇴직연금가입자에 대한 수급권보호를 위해 충분한 자금을 확보하는 것임.
- 이사회는 적절한 투자전략과 선관원칙에 의한 자산관리를 통해 PPF 기금을 항상 적절한 수준으로 유지하고자 노력하며 자산운용상 효과적인 책임완수를 위하여 전문성과 정보 및 인적자원을 갖추고 있음.
 - 이사회는 2000년 금융시장 및 서비스법에 의하여 자격을 갖춘 투자자문회사로부터 서면으로 자문을 받고 있으며 자문내용은 투자의 적합성, 분산투자의 필요성 및 투자원칙을 포함하고 있음
- 투자전략의 수행은 이사회 산하 투자위원회가 책임을 지고 있다. 투자 위원회는 PPF 자산에 대한 전략적 관리를 이사회로부터 위임받아 수행하며 분산투자에 대한 책임을 지고 있음.

다. 일본

- 일본의 퇴직연금 지급보증사업은 1989년 후생연금연합회(현재 : 기업연금연합회)에 의하여 후생연금기금을 위해 설립됨.
 - 후생연금기금이 고용주의 도산 및 경영악화에 의해 해산되는 경우, 연금수급자에게 일정한 연금액이 보장되도록 각 기금의 각출금을 자금으로 한 모든 기금 참가자의 공제사업으로 실시됨.
- 민간협회에 의해 지급보증사업이 운영되고 있지만 제도는 정부의 비공식적이고 강력한 영향력 아래 놓여 있으며, 지급보증사업은 연금금부확보사업, 적립기준의 검증사업 및 방문상담조언사업 등 세부분으로 이루어지고 있음.

<표 10> 후생연금기금의 연금지급보증체계

구 분	세부내용
지급보증기관	퇴직연금 지급보증사업 (후생연금기금협회사업: 1989)
가입대상	후생연금기금의 후생연금(국민연금)대행부분(약 1,169만 명)
지급보장금액	대행부분의 급부현가의 30%+이를 상회하는 부분의 50%
보험료	① 인수비례부분: 가입원수에 비례 ② 수익비례부분: 지급보증 한도액의 0.119% ③ 적립부족비례부분: 미적립채무의 0.352% (상한: ①+② 1,260만 엔, ③ 246.4만 엔)

자료 : 신문식·류건식, 「한국형 퇴직연금제의 수급권보호와 향후과제」, 일본보험학회발표 논문, 2005.10 등에 의해 작성

- 기업도산 등에 의해 기금이 해산되는 경우 기금의 가산부분급부에 대하여 가입자, 대기자, 수급자 각각의 가산부분 해산시 책임준비금중 “대행부분 급부현가의 30%상당까지”와 “이것을 상회하는 부분의 50%상당”을 합한 금액까지를 한도로 하여 연금급부액을 지급함
- 일본의 경우 국민연금의 후생연금부분을 기업이 대행하는 후생연금기금에 대한 보증제도가 운영되고 있을 뿐, 2002년 확정급부 기업연금법이 시행되고 있음에도 불구하고, 이에 대한 지급보증제도는 도입되지 않고 있는 실정임.

라. 주요국의 지급보장장치 비교

<표 11> 주요국의 지급보장장치

구 분	내 용
미 국	• PBGC는 노동부 산하 연방정부기구(Federal Agency) • 미국에서 구매방식이 아닌 인수방식의 PBGC를 설립한 것은 당시 PBGC가 부담해야 하는 리스크를 감당코자 하는 민영보험사가 없었기 때문임. • PBGC의 주요 수입원은 확정급여형 연금제도 기업주가 납부하는 수입 보험료, 투자수익, PBGC가 차입한 제도 자산, 미적립 연금제도 기업으로부터의 회수금 등임.
영 국	• Pension Act 2004에 근거해 연금보호기금(Pension Protection Fund, PPF)을 설립하여 도입하여 제도가 파산한 경우 PPF가 당해 연금제도를 인수한 후 이전된 자산과 가입 연금에 대한 보험료로써 연금을 직접 지급하는 Take-Over 형제도(90%까지 지급 보장하나 연금수령 연령에 따라 차등적 액수를 지급, 현재 분담금은 위험비례 80%, 가입자 규모비례 20% 방식으로 산정)
홍 콩	• MPF나 자발적인 연금제도에 대한 명시적인 정부의 보증은 없음. 구성원들은 기금 관리자 및 수탁자의 부정 및 사기로 인한 적립된 급부의 손실에 대해 보호를 받는데, 기본적으로 정부에서 초기에 6억 홍콩달러를 보조하였으며, 자산가치의 0.03%의 분담으로 이를 유지하고 있음.
스웨덴	• ITP는 FPG⁸⁾/PRI⁹⁾ 가입을 통해 기업 스스로 연금지급을 책임지거나, Alecta에 보험료를 납입하여 연금지급을 전가하는 방법 중 선택하여 운영됨. • FPG는 ITP 도입을 계기로 스웨덴의 기업연합회의 제청에 의하여 1961년 설립된 것으로, 기업의 연금의무를 보장하기 위한 상호신용보험회사임.

8) Försäkringsbolaget Pensiongaranti: Pension Guarantee

9) PRI Pensionstjänst AB

10) 1974년 12월에 퇴직연금법이 기업의 노후보장제도 개선에 관한 법이라는 명칭으로 제정되어, 퇴직연금제도에 관한 법적인 규정이 정해졌다. 규정 중에는 고용주의 지급불능 시 지급보장에 관한 내용, PSV설립에 관한 내용 등이 들어있었다.

11) Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG)

12) 현재의 독일 보험협회

13) 후생연금기금의 지불보장사업을 포함하고 있는 후생연금보험법의 개정은 1988년에 이루어졌지만, 실제로 지불보장사업이 실시된 것은 1989년부터임

14) 과거에는 후생연금기금연합회였음

구 분	내 용
	기업의 연금지급 불능 시 대신 연금을 지급하는 신용보험을 공급하여 근로자의 연금액 전액을 보장함. 연금자산을 기업의 영업에 사용할 수 있도록 유보시키는 기능을 함. 기업이 연금자산의 재차입을 통해 장기적이고 저렴하게 이용가능함.
독 일	1974년에 제정된 퇴직연금법¹⁰⁾에 입각하여 1975년에 사적 퇴직연금의 지급보증을 담당하는 연금보장협회(PSVaG¹¹⁾)가 설립됨. 당시 독일 경영자연합회, 독일 산업조합, 생명보험협회¹²⁾가 주축이 되어서 협회를 창설함. - 독일의 지급보장기구(PSVaG)는 상호회사 형태의 민간기관으로서 기업으로부터 받은 보험료를 받은 후, 기업 파산시 미적립된 연금부채를 보험금으로 보전한 후, 생명보험회사의 종신연금을 대체 구입해줌. 또한, 기업들은 장부가방식으로 인해 절약하는 자본조달비용에 대한 대가로서 지급보장장치의 보험료를 부담함.
일 본	1988년 후생연금보험법을 개정할 때 후생연금기금의 보급을 확대하기 위한 다양한 조치와 함께 중소기업에의 후생연금기금 보급을 위한 환경정비의 일환으로 지불보장제도가 도입¹³⁾됨. - 후생연금기금의 지급보장사업은 민간단체인 기업연금연합회¹⁴⁾(pension fund association)에서 주관하고 있음. 운영은 민간단체에서 하지만 모든 후생연금기금은 이 제도에 가입해야 함.