

[별첨]

일본의 퇴직연금제도 운영체계 특징과 시사점

I. 서론

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

II. 연금체계와 발전과정

- 일본은 종전 후 고도 경제성장기에 원활한 노동공급을 확보하기 위하여 퇴직급여충당금제도를 1952년 시행한 이후 퇴직일시금제도의 보급이 확대됨.
 - 일본은 경제단체, 노동계, 보험협회 등의 요구에 따라 1962년에 세제 적격퇴직연금제도를 도입함.
 - 1960년대 초 높은 급여상승과 공적연금의 연금액 인상으로 부담이 가중됨에 따라 공·사연금에서 기업의 부담을 개선하기 위하여 1966년에 영국의 입법례를 참고한 후생연금기금제도를 도입함.
- 퇴직연금제도 시행 이후 지속적으로 보급이 확대되었으나 1990년대 후반 다음과 같은 배경으로 퇴직연금제도 개혁 추진의 필요성이 급진전됨.
 - 고령화의 급진전으로 사적연금제도의 역할 확대가 필요함.
 - 거품경제 붕괴기에 연금 수익률 악화로 급격한 적립부족 현상이 초래됨.
 - 퇴직급여회계제도 도입으로 퇴직급여채무 급증과 기업 부담 증가가 발생됨.

- 고용과 급여가 능력과 성과주의 중심으로 전환, 다양한 고용형태 등장 등 고용환경이 급변함.
- 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 제도임.

- 거품경제 붕괴 이후 수익률 악화로 기업 부담이 증가하는 구조적인 문제가 발생함에 따라 2002년부터 조정연금의 기능을 종료함.
- 기금 조직은 노·사 참여에 의한 이사회, 대의원회, 사무국으로 구성되며, 이사장, 이사, 감사 등이 기금의 관리와 감시 역할을 수행함.
 - 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 위탁됨.
 - 부담금은 공적연금에 직접적인 납입을 면제 받는 부분과 기업이 전액 부담하는 기업의 가산부분(퇴직급여 등 보장)으로 구분됨.
- 급여는 노령급부, 탈퇴일시금, 장애·유족급여(선택 가능)가 보장되며, 20년 이상 가입 시 늦어도 65세 이후부터 일시금, 종신연금, 유가연금으로 노령급부 지급이 가능함.
 - 1990년대 후반 자산운용배분의 양적규제가 폐지되어 자율적 운용이 가능한 대신 운용지침 준수 의무, 주의 의무, 충실 의무 등의 수탁자(연기금 및 퇴직연금 사업자 등) 책임이 적용됨.
 - 부담 의무, 공시 의무, 적립 의무, 결산(매년) (비)계속기준에 의한 재정검증, 재정재계산(5년), 적립금 부족 해소 및 잉여금 제도 내 유보, 연금계리사제도, 지급보장제도 등의 엄격한 수급권 보호 장치가 작동됨.
 - 법률 위반 시 공적연금에 준하는 엄격한 처벌 기준 적용됨.
 - 직장 이동 또는 기금 해산으로 중도 탈퇴 시 기업연금연합회로 통산 가능함.
 - 세제혜택은 기여단계에서 기업주 부담 손비처리, 근로자 부담금 전액 사회보험료 소득공제, 운용단계에서 비과세(한시적), 수급단계에서 연금을 잡소득(일시금은 퇴직소득세 관세)으로 과세함.

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 제공됨.
- 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)함.
- 동 연금은 세제적격 연금, 제도폐지 등의 측면에서 우리나라의 퇴직보험(신탁)과 유사하며, 급여보장 등의 수급권 보호가 미흡한 단점이 상존함.
- 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 감소함.
- 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 감소함.

- 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 급감함.

IV. 신 퇴직연금제도의 운영체제

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 퇴직연금제도임.
- 규약형은 기업이 주체가 되어 동의와 승인절차를 거친 연금규약을 기초로 수탁자와 연금계약 체결, 연금관리 및 적립금 운용을 위탁하는 방식임.
- 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 가능함.

- 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, 유가연금으로 노령급부가 지급할 수 있음.
- 특별한 사유 시 5년 이내에도 일시금 지급도 가능함.
- 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 적용함.
- 다양하고 엄격한 수급권 보호 장치가 작동되며, 법률 위반 시 최고 징역형 등 엄격한 처벌 기준이 적용됨.
- 지급보장제도가 없으며, 기업경영 위기 시 급부감액 가능하나 일본항공을 제외한 적용 사례는 없음.
- 세제혜택은 적격퇴직연금제도와 동일함.

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 구조임.

- 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 가능함.
 - 급여는 노령·장애급여, 사망일시금, 탈퇴일시금을 보장하며, 노령급여는 연금(5년 이상 20년 이하 유가연금), 일시금(연금 지급 5년 후부터 지급), 연금·일시금 혼합지급 가능함.
 - 노령급여는 원칙적으로 가입기간 10년 이상의 경우 60세부터 지급이 가능하지만 재취업 등으로 60세 이상 가입자가 10년 미만 가입한 경우에도 지급할 수 있도록 탄력적으로 운영됨.
 - 근속 3년 이상 가입자가 이직할 경우 개인자산의 수급권을 부여하고, 3년 미만 가입 후 탈퇴할 경우 다른 회사의 기업형연금 또는 개인형연금으로 자산을 이체할 수 있음.
- 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 계약이 가능함.
 - 수수료는 가입수수료, 업무관리 수수료, 교육·운용정보 제공 수수료, 자산운용 수수료(개인 자산별로 부담)로 구분됨.

- 법률에서 정보공시, 투자교육 등의 제공의무와 수탁자 책임을 명시하고 불법적인 행위 적발 시 최고 징역형으로 처벌할 수 있도록 규정함.
- 연금 가입 후 전직 또는 퇴직하는 경우 다른 회사의 DC형제도로 통산, 개인형 확정각출연금(다른 회사에 DB형이 있는 경우)으로 통산 가능함.
- 원금보장상품에 대하여 1인당 1천만 엔 한도에서 예금자보호제도가 적용됨.
- 인증시험을 통해 DC Planner를 양성하여 위탁교육, 연금권유 등에 활용됨.
- 세제혜택은 기여단계에서 기업주 부담 손비처리(1인당 연간 최고 612,000엔 한도), 종업원 부담금 소득공제(연간 최고 306,000 한도), 운용단계와 수급단계의 세제는 확정급부기업연금과 동일함.

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 기능함.
- 적립금 운용구조는 개별연금자산을 근로자의 운용성고가 급여에 반영되는 기업형 확정각출연금의 기본 원리와 동일함.
- 현재 동 연금의 적격 심사 등을 포함한 전반적인 운영관리는 국민연금기금연합회가 담당하고 금융회사에 운영관리 및 자산관리업무를 위탁하는 구조로 운영됨.
- 가입자격은 20세 이상 60세 미만인 자영업자, 자유직업인, 학생 등과 퇴직연금 미 실시 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 가능함.

- 급여내용 및 급여방식, 수급자격, 운용규제, 수탁자 책임 및 의무 등의 기업형 확정각출연금과 동일함.
- DB형에서 DC형제도로 이전 시 제도 가입 3월 이내에 적립금 자동이전, 기업형 확정각출연금의 자격을 상실할 경우 6월 이내 적립금 자동이전이 각각 가능함.
- 수수료는 가입수수료(기금연합회에 납입), 업무관리 수수료(위탁 금융회사에 납입)로 구성됨.
- 세제지원은 납입단계에서 부담금 한도 내 보험료 소득공제(1인당 276,000엔 한도), 운용단계와 수급단계의 세제는 기업형 확정각출연금과 동일함.

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 요인임.
 - 이에 따라 가입자 수 및 적립금 규모가 확정급부기업연금과 확정각출연금의 순으로 급격히 증가하고 있는 추세임.
- 확정급부기업연금은 2010년도 727만 명이 가입하여 41.7조 엔이 적립됨.
 - 2010년도 608개의 기금형과 9,436개의 규약형제도가 운영됨.
 - 계약 건수는 10,044건으로 시행이후 연평균 125.5% 증가함.
 - 가입자 수는 727만 명으로 시행이후 연평균 98.6% 증가함.
 - 적립금 규모는 41.7조 엔으로 2004년도 대비 21.7조 엔 증가함.

□ 기업형 확정각출연금은 2010년도 371만 명이 가입하여 5.5조 엔이 적립됨.

○ 규약 수는 3,705건으로 시행이후 연평균 55.4% 증가함.

○ 가입자 수는 371만 명으로 시행이후 연평균 51.6% 증가함.

○ 사업장 수는 14,628개로 시행이후 연평균 32.7% 증가함.

□ 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 요인임.

○ 가입자 구성비는 근로자와 자영업자가 각각 65.1%와 34.9%를 차지함.

○ 자동/직접전환 비중은 각각 41.9%와 58.1%이며, 건당 자동이전 연금자산액은 평균 22.2만 엔 수준임.

V. 제도의 특징 비교

□ 도입체계 비교

○ 기존 제도(후생연금기금, 적격퇴직연금)는 통합 법률에 근거하나 신 제도(확정급부기업연금, 확정각출연금)는 각각 독립된 법률에 근거함.

○ 후생연금기금은 공적연금과 퇴직연금의 기능이 공존하는 조정연금 역할 수행, 적격퇴직연금은 국내 퇴직보험(신탁)과 유사하며 최근 폐지됨.

○ 기금형은 후생노동성의 인가제, 규약형의 경우 승인제이며, 기금형은 기금, 규약형은 기업이 운영주체임.

○ 후생연금기금과 확정각출연금은 매월 기여, 확정급부기업연금은 연 1회 이상 기여를 원칙으로 함.

- 후생연금기금은 종신연금 지급이 원칙이나 확정급부기업연금, 확정각출연금은 종신연금 또는 유기연금으로 선택 가능, 다만, 신 제도는 연금 지급 5년 경과 후 일시금 청구가 가능함.
- 기업형 확정각출연금은 가입기간 10년 미만의 경우에도 61세 이상의 경우 탄력적으로 지급됨.
- 확정급부기업연금, 확정각출연금은 근로자의 추가 기여가 가능함.

□ 운영체계 비교

- 신 제도의 연금사업자는 생명보험회사, 신탁회사(신탁 겸업 금융회사 포함), 농협, 투자일임업자가 가능하며, 확정각출연금제도는 손해보험회사도 참여 가능함.
- 공통적으로 적립금운용과 관련된 특별한 비율규제(적격퇴직연금 제외)가 없으나 확정각출연금의 경우 반드시 원리금보장상품 포함이 원칙임.
- 확정급부기업연금은 수급권 보호 및 수탁자 책임의 규정이 있으나 확정각출연금은 정보공시와 수탁자 책임 규정만 존재함.
- 후생연금기금과 확정급부기업연금은 연금계리사에 의해 수리적 검증이 실시됨.
- DB·DC형제도 복수사용자에 의한 공동가입이 허용(적격퇴직연금 제외)됨.
- 퇴직연금사업자가 공동인수 방식으로 계약체결이 가능(적격퇴직연금 제외)함.
- 후생연금기금과 확정급부기업연금에서 캐쉬밸런스 플랜이 허용됨.
- 확정각출연금은 부담금 법정 한도 내 부담이 가능함.
- 후생연금기금과 확정급부기업연금은 법률에 따라 급부감액이 가능함.

□ 종료체계 비교

- 통산방식은 동일 제도 간, 다른 제도 간, 후생연금기금·확정급부기업연금제도에 기업연금연합회·개인형연금으로 규약에 따라 적립금 이전이 가능함.

- 중도 탈퇴 시 의사표시가 없을 경우 연금자산 자동이전 시스템이 적용됨.
- 후생연금기금에서만 지급보장제도 적용, 확정각출형연금의 원리금보장상품에 대한 예금자보호가 적용됨.
- 기여·운용·지급 단계에서 ETT(Exempt-Tax-Tax)방식이지만 각 제도별 세제 지원 수준이 다르며, 운용단계에서 이자소득세 등을 한시적 유예함.

VI. 시사점

- 일본의 퇴직연금제도는 DB형과 DC형제도의 특성을 반영한 독립된 개별적 법률에서 각각 규율하고 있어 선진형 제도를 모색하고 있는 국내에 시사하는 바가 큼.
- 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 처벌기준이 규율됨.
- 일본은 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.

- 개인형 퇴직연금 도입으로 퇴직연금의 수급권 및 운용의 연속성 강화, 안정적인 노후자금 마련 등의 긍정적 효과가 나타날 것임.
- 국민의 노후소득보장수준을 증대시키는 효과를 가져와 정부의 재정리스크 감소가 예상되며, 자영업자 등의 가입범위의 확대는 노후소득보장체계상의 사각지대 해소에 기여할 것임.
- 다양한 금융상품의 출현, 은퇴관리자로서의 역할증대, 금융산업의 성장전인 등과 같은 부수적인 효과가 기대됨.