

II. 국내 퇴직연금제도 현황과 문제점

1. 제도 현황

가. 퇴직연금제도 종류

현재 우리나라 근로자퇴직급여보장법(이하, ‘근퇴법’이라 함)은 미국과 일본의 Cash Balance Plan제도와 같이 확정급여형과 확정기여형의 두 가지 성격을 혼합한 퇴직연금제도를 허용하고 있지 않다. 현행 근퇴법은 <표II- 1>과 같이 신규 사업장이 퇴직급여제도를 설정할 경우 확정급여형 퇴직연금제도(이하, ‘DB형제도’라 함), 확정기여형 퇴직연금제도(이하, ‘DC형제도’라 함) 중에서 하나 이상 퇴직급여제도를 설정해야 한다고 명시할 뿐 혼합형제도를 정의하거나 연금제도의 한 종류로 분류하고 있지 않다. 또한 Cash Balance Plan제도가 DB형제도로 분류되더라도 운용실적 악화로 퇴직급여가 DB형제도보다 적을 경우 현행 법률을 위반할 소지가 있어 실무상으로 혼합형제도를 설계하는데 제한이 있다.

<표 II-1> 근로자퇴직급여보장법 퇴직연금제도 종류

조문	내용	비고
제2조 (정의)	6. “퇴직급여제도”란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형 퇴직연금제도 및 퇴직금제도를 말한다 7. “퇴직연금제도”란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형 퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도를 말한다	2011년 퇴직금제도 금지
제4조(퇴직 급여제도의 설정)	① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다	2022년 모든 사업장 실시

자료: 근로자퇴직급여보장법(법률 제10967호, 2011. 7. 25. 전부개정)

이에 따라 근로자는 퇴직연금제도 가입시 DB형제도 또는 DC형제도 중에서 선택하거나 두 개를 동시 가입하는 것이 가능하지만 두 가지 성격이 혼합된 혼합형제도에 가입하는 것은 사실상 곤란하다. 다만, 근로자 10인 미만 사업장의 경우 특례조치로서 개인형 퇴직연금제도(이하, 'IRP'라 함) 가입이 가능하지만 IRP는 기본적 성격이 근로자 개인의 자기책임 하에 운용된다는 점에서 DC형제도로 분류된다. 일본에서는 IRP를 법률에서 개인형 확정각출연금제도로 명칭하고 있다.

나. 종류별 특징

혼합형제도는 DB형과 DC형제도의 두 가지 특성을 응용하여 개발된 연금제도이므로 먼저 DB형과 DC형제도의 기본 원리를 살펴볼 필요가 있다.

〈표 II-2〉 DB형·DC형제도 특징 비교

구분	DB형제도	DC형제도
퇴직급여 수준	퇴직 시 평균임금(1개월)×근속연수	매년 평균임금 1개월분 적립금 누계 ±운용수익
부담금	자산운용 수익에 따라 기업의 부담 변동	기업부담 확정, 개인 추가납입 가능
적립금 운용	사용자	근로자
위험부담/책임	물가, 투자수익률 변동 등 기업이 모든 책임	물가, 투자수익률 변동 근로자 개인 책임
적립금 운용방법	기업이 자산 전체를 일괄 운용	개인이 자산을 운용
이율	고정	운용수익 연동
계정관리	기업이 일괄 관리	근로자별 잔고 관리
통산성(이동성)	곤란	가능
투자교육	불필요	필요
선호기업	대기업, 제조업, 장기근속근로자	중소기업, 단기근속근로자

자료: 박준범(2015)을 보완함

우리나라의 DB형제도는 근로자가 퇴직할 때 지급받는 급여의 수준이 사전에 확정되어 있는 제도이다. 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 급여 수준은 계속근로기간 1

년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 된다. 즉, 퇴직 시 평균임금(1개월)에 근속연수를 곱한 금액이 퇴직급여가 된다. 기업은 약속한 급여를 보장하기 위하여 매년 적정수준의 부담금을 납입해야 하며, 그 사외 적립한 기금의 운용결과에 대한 책임도 진다. 따라서 DB형제도는 적립금 운용책임과 적립금 운용리스크를 기업이 부담하는 성격을 띤다(〈표 II-2〉 참조).

반면, DC형제도는 퇴직급여 지급을 위해 기업이 사전에 정해진 부담금을 정기적으로 납입하고 근로자가 자기책임하에 자산을 운용하여 그 운용성과에 따라 퇴직급여 수준이 결정되는 제도이다. 기업이 매년 납입하는 부담금 수준은 근로자 연간 임금총액의 1/12(평균임금 1개월분) 이상이다. 따라서 DC형제도는 적립금 운용과 적립금 운용리스크를 퇴직연금 가입자인 근로자가 부담한다.

다. 혼합형제도 정의

혼합형 퇴직연금제도는 말 그대로 DB형제도와 DC형제도의 두 가지 연금제도 장점을 결합한 연금제도로 미국 노동부와 OECD가 각각 Hybrid Pension Plan,²⁾ Hybrid DB Plan³⁾이라는 용어를 사용하지만 국내에서는 혼합형제도로 번역하고 있다.⁴⁾ 일본에서는 DB형(제1)과 DC형(제2)의 종류와 구분하기 위하여 제3의 퇴직연금제도라고 부르기도 한다.⁵⁾

혼합형제도는 국가별 관련 법률에 따라서 DB형제도 또는 DC형제도로 분류되어 규제되는데 2015년에 제정된 영국 연금법에서는 처음으로 독립적 영역으로 분류하기도 하였다.

혼합형제도의 대표적인 국가는 미국과 일본의 Cash Balance Plan⁶⁾이다. Cash

2) EBRI(2009)

3) OECD(2013)

4) 방하남 외(2002)는 DB-DC 혼합형(Hybrid)으로 번역, 김성숙 외(2008)는 혼합형 퇴직연금제도를 Hybrid Corporate Pension Plan으로 번역함

5) Nikkei News(2016. 4. 28), 第3の企業年金を承認・厚労省、労使でリスク分担

6) Cash Balance Pension Plans으로 호칭하기도 함

Balance Plan이 시작된 미국에서는 DB형제도 또는 DC형제도를 기반으로 응용하여 다양하게 발전시키고 있다. Pension Equity Plan, Floor Offset Plan, Target (Benefit) Plan, Age-Weighted Profit-Sharing Plan⁷⁾ 등이 대표적이다.

일본은 미국을 참고하여 관련 법률에서 2002년에 Cash Balance Plan을 도입한 이후 Benchmark·Related·Plan(2014),⁸⁾ 공무원 CBP(2015), 리스크분담형(2017)을 개발하여 발전시키고 있다. 네덜란드에서는 근로자 적립금을 통합하여 집단적으로 운용하는 Collective CD제도가 시행 중이다.

2. 제도 문제점

가. 확정급부형제도 문제점

1) 기업 측면

기업 측면에서 DB형제도는 임금인상률보다 운용수익률이 높아 적립금을 운용하여 예상을 초과한 운용이익이 발생하면 퇴직급여 적립에 대한 기업의 부담금을 줄일 수 있는 장점이 있다. 즉, 기업이 납입할 부담금 수준이 적립금 운용 실적에 따라 변동한다고 볼 수 있다.⁹⁾

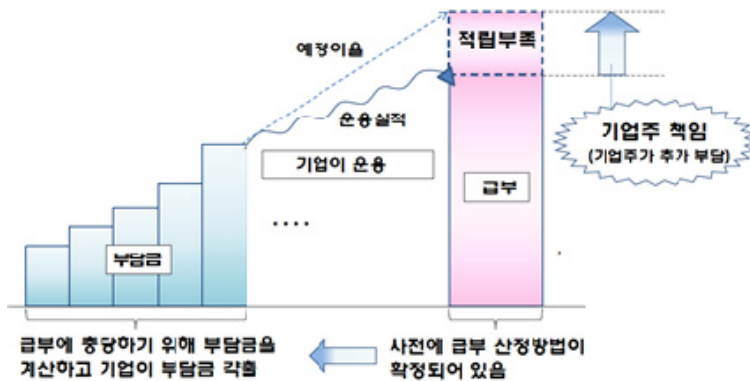
그러나 반대로 임금인상률보다 적립금을 운용한 운용수익률이 낮아 연금재정에 적립 부족이 발생할 경우 <그림 II-1>과 같이 추가적인 재원 마련을 통해 해소해야 한다. 또한, DB형제도는 퇴직급여가 퇴직직전의 1개월분 평균임금을 기준으로 근속연수를 곱하여 산정되므로 근무기간 중에 매년 1개월 평균임금을 기준으로 부담금이 결정되는 DC형제도보다 기업의 비용 부담이 크다.

7) 제3장 해외 사례를 참조 바람

8) 실적배당형 CBP와 유사함

9) 금융감독원(2007. 12)

〈그림 II-1〉 DB형제도 체계



자료: 社会保障審議會(2015)

아울러 DB형제도 운영관리에 대한 기업의 업무 부담과 퇴직금부채무를 부채로 인식하는 기업회계제도로 인하여 경영이익이 증가하거나 감소하는 요인으로 작용하는 등 기업 재무구조에 영향을 줄 수 있다.

2) 근로자 측면

근로자 입장에서 DB형제도는 퇴직연금의 최종 급여수준이 사전에 확정되어 있어서 안정적이고, 기업의 운용실적에 상관없이 확정된 연금급여가 보장되는 장점이 있다.¹⁰⁾

그러나 퇴직급여가 퇴직 직전의 임금을 기준으로 금부가 지급되므로 재직기간 중에 임금피크제 및 연봉제 등으로 퇴직 시 임금이 감소할 경우 퇴직급여 수준이 감소하는 문제가 발생할 수 있다. 또한 현재 기업이 근로자 퇴직급여 지급을 위해 적립해야 하는 최소적립기준이 있으나 이를 지키지 못하고 있는 기업들이 다수 나타나고 있는 실정이다. 이러한 기업에서 경영악화로 파산할 경우 임금 체불 등으로 근로자가 퇴직급여액의 일부를 보장받지 못하는 경우도 발생할 수 있다.

이러한 DB형제도에 잠재하고 있는 위험성으로 인하여 DB형제도가 시작된 미국에서는 1960년대 경제 발전기에 대기업에서 숙련노동자에게 연공주의 임금체계 하에 퇴

10) 권순원 외(2010)

직급여를 제공하기 위한 수단으로 DB형제도 도입이 확대되었다. 따라서 DB형제도는 장기근속 근로자에 대한 보상 기능이 강한 제도로써 주로 파산위험이 적고 안정된 대기업이나 공기업 등이 근로자의 장기근속을 유도하기 위한 수단으로 활용되어 왔다.

〈표 II-3〉 DB형제도 문제점 요약

구분	주요 내용
기업	• 운용손실 발생 시 추가 부담 가능성 • 근로자 임금상승과 근속연수 증가에 따라 부담금 증가 • 퇴직급부채무를 부채로 회계처리 • 경영 악화와 적립 부족 동시 발생 시 유동성 부족 직면 가능성 • 운용책임, 급부지급 등 운영관리업무 부담
근로자	• 운용이익 발생 시 근로자 이익 없음 • 퇴직시점에 임금피크제 등 임금 감소 시 퇴직급여 감소 • 미적립 시 근로자 수급권 불안 • 전직 시 통산성 낮음

나. 확정기여형제도 문제점

1) 기업 측면

기업 입장에서 DC형제도는 부담할 금액이 매년 근로자 임금의 1/12 이상으로 사전에 확정되고, 근로자가 운용 책임을 지므로 적립 부족에 대한 기업의 책임이 없다. 또한, 기업이 매년 부담금을 납부하여 연금자산과 부채를 청산하는 구조이므로 적립 부족에 대한 기업의 재무적 부담이 없다.

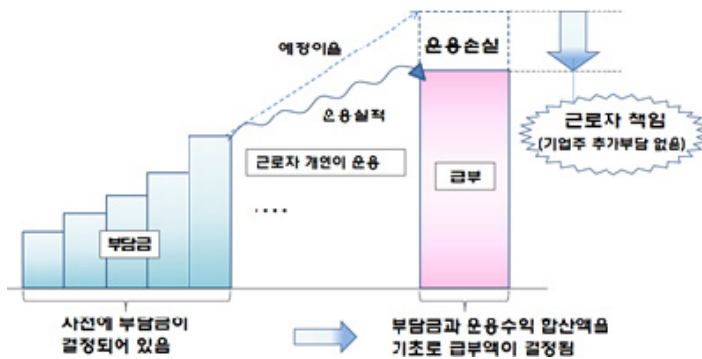
그러나 적립금 운용수익이 근로자의 퇴직급여에 반영되는 구조이므로 운용성과에 따른 기업의 부담금 경감이 없고, 근로자의 자산운용 등에 필요한 투자교육 등을 기업이 제공해야 하는 책임이 있다.

2) 근로자 측면

근로자 입장에서 살펴보면 적립금 운용실적이 본인의 퇴직급여에 반영되므로 자산 운용 실적이 좋아서 높은 운용수익률을 실현할 경우 DB형제도보다 높은 수준의 연금액을 기대할 수 있다. 또한, 개인의 자금여력에 따라 추가 납입이 가능하고, 매년 기업이 부담금을 근로자 개인계좌에 직접 납입하는 구조이므로 기업 파산 등 기업의 지급 불능 사태가 발생하더라도 근로자가 안전하게 수급권을 확보할 수 있다.

그러나 근로자가 자산 운용하여 운용손실이 발생할 경우 <그림 II-2>와 같이 원금 손실이 발생하여 예상한 것보다 연금액을 적게 받을 가능성이 있다. 즉, 운용수익률이 임금상승률을 하회할 경우 DB형제도보다 연금액 수준이 낮아지는 문제가 발생할 수 있다. 또한, 개인의 투자지식이 기업보다 상대적으로 낮고, 근로자 개인별로 자산 운용하므로 규모의 경제에 의한 효율적인 운용에 한계가 있다. 기업에서 오래 근무한 근로자의 경우 DC형제도 부담금 수준이 퇴직직전 임금을 기준으로 하는 DB형제도보다 낮아 불리할 수 있다.

<그림 II-2> DC형제도 체계



자료: 社会保障審議會(2015)

따라서 DC형제도는 파산 위험이 높거나 기업의 재무상태 등의 불안으로 임금채불 위험이 있는 중소기업 이하에서 주로 실시하고 있다.

〈표 II-4〉 DC형제도 문제점 요약

구분	주요 내용
기업	• 운용이익 발생 시 부담금 경감 없음 • 근로자별 자산운용 기록정보 입수 곤란 • 개별 계정관리, 근로자 교육 등 운용관리 비용 소요
근로자	• 자산운용에 대한 근로자의 위험 부담 • 운용손실 발생 시 원금 손실 가능성 • 운용수익률<임금상승률의 경우 DB형에 비해 연금액 불리 • 투자지식 기업보다 낮고, 규모 경제에 의한 효율적 자산운용 곤란 • 장기근속 근로자의 경우 부담금 수준이 보통 DB형보다 낮음

다. 현행 제도 문제점

1) 제도 획일성

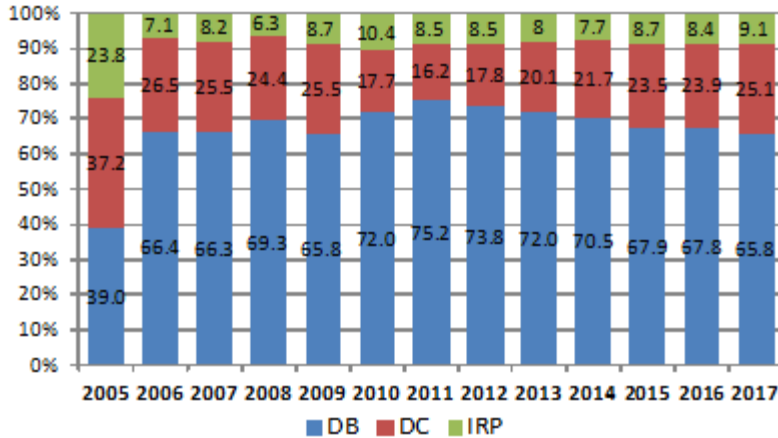
현재 우리나라는 기업과 근로자의 퇴직연금 가입 시 선택이 제한되어 있다. 전술한 바와 같이 우리나라는 현재 법률에 따라 DB형제도와 DC형제도 중에서만 선택할 수 있기 때문이다. 이러한 배경에는 우리나라에서 퇴직연금제도 도입 당시 기존 퇴직일 시금제도를 사외적립 연금제도로 대체할 경우의 부작용과 사회적 비용을 줄이기 위해 가능한 퇴직일시금제도와 유사하고 단순 구조에 의한 기본적 형태로 출범하는 것이 최우선 과제였기 때문이다. 이에 따라 우리나라는 계약형의 단순한 구조하에 DB형과 DC형의 두 가지 연금제도만이 도입되었다.

2) 제도의 편중화

우리나라의 퇴직연금 유형별 가입 적립금 기준은 〈그림 II-3〉과 같이 2017년 DB형 65.8%, DC형 25.1%로 퇴직연금제도 시행 10년이 경과하였으나 구성비의 큰 변화 없이 DB형제도 중심으로 적립금이 운영되고 있는 실정이다. 기업 규모별로는 중소기업의 경우 DB형·DC형이 균형 있게 도입되고 있는 반면 대기업은 70% 이상이 DB형 중심으로 도입하고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 II-3〉 퇴직연금 유형별 구성비 추이

(단위: %)



주: 적립금 기준

자료: 고용노동부 퇴직연금 도입 현황(각 연도)

3) 부정적 인식

현행 퇴직연금제도는 적립금 운용책임을 기업 또는 근로자가 전부를 부담하는 경직된 구조로 이루어져 있다. 이에 따라 근로자 수가 많고 노동조합이 잘 조직된 대기업에서는 기업의 운용책임을 부담하는 연금형태를 선호하여 DB형제도 중심으로 가입되고 있다. 반대로 근로자 수가 적고 노동조합이 잘 조직되지 못한 중소기업에서는 기업이 근로자가 운용책임을 부담하는 형태의 DC형제도 중심으로 가입되고 있는 실정이다.

이러한 두가지 연금제도로 이원화된 경직적 구조는 기업과 근로자에게 퇴직연금제도 가입에 대한 부정적 인식에 영향을 주고 퇴직연금제도 가입 시 선택의 기회를 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 특히, DC형제도에 대한 근로자의 부정적 인식이 큰데 민주노총(2004)은 퇴직연금제도 도입 당시 확정기여형제도의 심각성을 지적하여 퇴직연금제도 도입을 반대한 바 있다. “확정기여형이 무엇보다 기금운용의 위험성이 기업이 아니라 노동자 개인의 부담으로 된다는 점에서 기업들이 이 제도를 절대적으로 선호하고 있기 때문이다”, “노조 조직률이 12%에 그치는 현실에서 노조가 없는 88%의 노동자들은 사용자의 의도대로 확정기여형 기업연금을 선택할 가능성이 높다”고 지적한 바 있다.

4) DB형제도 수급권 확보

일본의 경우 거품경제 붕괴 등 경기 악화 시기에 기업영업 실적 악화와 적립 부족 현상이 장기간 동시에 발생하여 상당수 기업들이 유동성 부족으로 법정관리 등 기업이 극한의 상태에 내몰리는 사례가 다수 발생하기도 하였다. 기업 파산위기 발생시 퇴직급여제도 우선 변제권으로 근로자가 일부를 보호받을 수 있지만 일자리를 지키기 위하여 연금감액을 포함한 기업 경영개선 계획을 동의할 수밖에 없는 구조에서 안전한 연금 수급권을 확보하는 데에는 한계가 있었다.

현재 우리나라의 경우 <표 II-5>와 같이 DB형제도 최소적립비율이 책임준비금의 80%에 불과하여 기업 도산 시 근로자의 퇴직연금 수급권 보호가 완전히 확보되지 못하고 있는 실정이다. 더욱이 감사원(2017)의 감사 결과에 의하면 현재 DB형제도 가입 기업의 최소적립비율을 충족하고 있는 기업의 비율이 50.8%에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 연금재정 부실 기업이 도산할 경우 근로자가 최소 20% 이상의 퇴직급여액을 보장 받지 못할 가능성이 크다.

〈표 II-5〉 DB형제도 최소적립비율

(단위: %)

구분	2012~2013년	2014~2015년	2016~2018년	2019~2020년	2021년~
비율	60	70	80	90	100

자료: 고용노동부(2017. 12. 18), “과거근로기간에 대한 확정급여형퇴직연금제도의 최소적립비율 고용노동부고시”, 제2017-68호