

퇴직연금 지배구조체계 개선방안

2013. 1

류건식 · 김대환 · 이상우

머 리 말

우리나라에 퇴직연금제도가 도입된 이후 7년이 채 되지 않았음에도 퇴직연금의 적립금 규모가 급증하고 가입률이 증가하는 등 퇴직연금시장은 외형적인 성장을 이루고 있다. 특히, 퇴직연금제도에서 나타난 여러 문제점을 보완한 근로자 퇴직급여보장법 및 시행령이 개정되어 본격적으로 시행됨에 따라 높은 퇴직연금시장의 성장이 기대되고 있다. 그럼에도 불구하고 미국 등 선진국에 비해 근로자가 퇴직연금제도 운영에 참여하는 기회가 매우 부족하고 퇴직연금 이해관계자를 감시·감독하는 일련의 시스템은 미흡한 것으로 나타나고 있다. 즉, 근로자의 참여가 퇴직연금제도의 운용과정에서 거의 배제되어 근로자의 제도 선택 폭이 제약되고 있으며, 제도 운용에 대한 수탁자책임이 미흡하고 운용에 대한 감시장치가 제대로 마련되지 않고 있다. 또한 공시기능 미흡으로 유용한 정보가 근로자에게 제공되지 않아 근로자와 퇴직연금을 운용하는 이해관계자간 이해상충문제가 발생할 가능성이 증대하고 있다. 따라서 근로자의 권익을 보호하기 위해 현행 퇴직연금 지배구조상에 나타나고 있는 제반문제를 체계적으로 검토하여 OECD 수준에 부합한 지배구조의 개선이 이루어질 필요가 있다. 이를 통해 가입자의 수급권보호, 제도의 안정적 정착, 퇴직연금의 노후소득보장을 강화하여 다층노후소득보장체계의 기능을 제고하는 것이 바람직하다.

이러한 측면에서 본 보고서가 현행 계약형 퇴직연금지배구조체계를 유지하되 최대한 가입자를 만족시킬 수 있는 방향에서 그리고 계약형 퇴직연금지배구조에서 기금형 퇴직연금 지배구조로 전환하는 방향에서 지배구조체계 개선방안을 모색한 것은 매우 의의가 있다고 할 수 있다. 아무쪼록 본 보고서가 우리나라 실정에 부합한 퇴직연금 지배구조체계를 정책적으로 마련하는데 유익한 정보로 이용될 것으로 기대해 본다. 마지막으로 본 보고서의 내용은 연구자 개인의 의견이며, 우리원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2013년 1월
보 험 연 구 원
원장 김 대 식

■ 목차

요약 / 1

I. 서론 / 11

1. 연구배경 / 11
2. 선행연구 / 13
3. 연구방법 및 범위 / 17

II. 퇴직연금 지배구조 의의 및 체계 / 19

1. 지배구조 의의 및 특징 / 19
2. 지배구조 유형 / 23
3. 지배구조 기준 및 요소 / 24
4. 지배구조 개선 효과 / 29

III. 퇴직연금 지배구조 현황 및 제반문제 / 33

1. 운용현황 / 33
2. 제반 문제 / 37

IV. 주요국 퇴직연금 지배구조 운용형태 / 53

1. 미국 / 53
2. 영국 / 61
3. 일본 / 74
4. 종합평가 / 105

V. 퇴직연금 지배구조 개선방안 / 111

1. 기본방향 / 111
2. 파라메타적 개선: 부분적 개선 / 112
3. 패러다임적 개선: 전면적 개선 / 120

| 참고문헌 | / 122

| 부 록 | / 126

■ 표 차례

- 〈표 II-1〉 퇴직연금 지배구조의 특징 / 21
- 〈표 II-2〉 퇴직연금 지배구조별 차이 / 23
- 〈표 II-3〉 연금지배구조의 요소 및 세부내용 / 29
- 〈표 II-4〉 연금지배구조의 Best-Practice / 31
- 〈표 III-1〉 퇴직연금의 서비스 구조 형태 / 34
- 〈표 III-2〉 근퇴법상 신탁계약 방식과 연금사업자의 금지행위 / 35
- 〈표 III-3〉 신탁업감독규정 개정(2005. 11. 25) 전후 비교표 / 36
- 〈표 III-4〉 퇴직연금 신탁계약의 집중투자한도 도입 / 36
- 〈표 III-5〉 퇴직연금 도입 주도자 / 37
- 〈표 III-6〉 제도유형별 도입 주도자 / 38
- 〈표 III-7〉 제도도입 시 노사합의과정 / 38
- 〈표 III-8〉 도입주도자별 · 기업규모별 합의과정 / 39
- 〈표 III-9〉 운용 · 자산관리기관 수 및 일치여부 / 40
- 〈표 III-10〉 기업규모별 사업자 수 / 40
- 〈표 III-11〉 도입제도 유형별 사업자 수 / 41
- 〈표 III-12〉 은행 및 증권사의 자사상품 비중(2011. 8월 말) / 41
- 〈표 III-13〉 번들형 운용에 따른 문제 / 43
- 〈표 III-14〉 퇴직연금 운용 감시 기능 현황 및 문제 / 45
- 〈표 III-15〉 퇴직연금 사업자 주요 공시 / 46
- 〈표 III-16〉 DB형 퇴직연금의 급여 지급능력 확보 규정 / 48
- 〈표 III-17〉 퇴직연금 지급보장 장치 비교 / 51
- 〈표 III-18〉 수급권보호의 현황 및 특징(문제점) / 52
- 〈표 IV-1〉 연금플랜의 4가지 운용구조와 지배구조 형태 / 56
- 〈표 IV-2〉 노동부 장관에 대한 보고 의무 / 58
- 〈표 IV-3〉 가입자 및 수급권자에 대한 공시 의무 / 59
- 〈표 IV-4〉 TPR과 타 기관과의 협조 체제 / 72
- 〈표 IV-5〉 일본의 기금형과 규약형 지배구조체제 / 74

■ 표 차례

- 〈표 IV-6〉 일본 퇴직연금 지배구조와 특징 / 78
- 〈표 IV-7〉 보험계약의 종류와 운용형태 / 79
- 〈표 IV-8〉 신탁계약·투자일임계약의 종류와 운용형태 / 80
- 〈표 IV-9〉 퇴직연금의 선관주의 의무 근거법 조항 / 82
- 〈표 IV-10〉 퇴직연금 및 금융관련 법률에서 충실의무 근거 조항 / 82
- 〈표 IV-11〉 연금제도 내부자의 수탁자 책임 규정 / 83
- 〈표 IV-12〉 연금제도 운용기관 수탁자 책임 규정 / 84
- 〈표 IV-13〉 사용자의 규약형과 기금형의 의무 / 85
- 〈표 IV-14〉 퇴직연금 유형별 생명보험계약의 구성원과 보험계약 성질 / 90
- 〈표 IV-15〉 확정급부기업연금의 연금계리사 주요 업무내용 / 92
- 〈표 IV-16〉 규약형과 기금형 일반감사의 주요 내용 / 94
- 〈표 IV-17〉 업무현황 주지 방법 / 97
- 〈표 IV-18〉 재정재계산, 재정계산의 기준일 / 103
- 〈표 IV-19〉 퇴직연금 지배구조 패러다임적 평가 / 106
- 〈표 IV-20〉 퇴직연금 지배구조 파라메타적 평가 / 110
- 〈표 V-1〉 파라메타적 지배구조 개선(안) / 119
- 〈표 V-2〉 퇴직연금 지배구조 개편(안) / 121

■ 그림 차례

- 〈그림 II-1〉 DB형 퇴직연금과 이해상충문제 / 22
- 〈그림 II-2〉 지배구조 예산과 리스크 예산의 관계도 / 30
- 〈그림 III-1〉 퇴직연금제도 운용체계 / 33
- 〈그림 III-2〉 DB형 퇴직연금기업의 적립비율 / 49
- 〈그림 IV-1〉 미국의 퇴직연금 지배구조 / 53
- 〈그림 IV-2〉 미국 지명수탁자와 일반수탁자의 책임분담 위임 관계도 / 55
- 〈그림 IV-3〉 영국의 퇴직연금 지배구조 / 62
- 〈그림 IV-4〉 일본의 규약형(DB형) 지배구조 / 75
- 〈그림 IV-5〉 일본의 기금형(DB형) 지배구조 / 77

Study on Improving the Governance of Retirement Pension Plans

Since the retirement pension plan was introduced in 2005, the market size and subscription rate of retirement pension market have been rapidly increased faster than expected by experts. Especially, through repeated reform of related law which is called ERISA in the United State, the retirement pension plan will be more expanded both qualitatively and quantitatively.

However, employees have little opportunity to involved in decision making and monitoring the management of their retirement pension plans relative to other countries such as United State, United Kingdom, Japan, and so on. Even though conflicts arise among stockholders, employees have no tools to solve the conflicts and even do not notice them since employees are little provided with information regarding their plans.

Thus, this study investigates the problems of the retirement pension plans and compares them with OECD's retirement pension plans and suggest various improvements focusing on the governance of the retirement pension plans.

We hope that this study would contribute to reduce the conflicts among stockholders and improve our retirement pension plans through better governance system for employees.

요약

I. 서론

- 본 보고서는 퇴직연금 가입자의 권익을 보호하고 다층적 노후소득보장체계로서 퇴직연금제도가 정착하기 위해 주요 선진 사례를 비교하여 우리나라의 지배구조를 종합 평가하고, 지배구조체계 개선방안을 제시함.
 - 이를 위해 OECD의 퇴직연금 지배구조 가이드라인, 기금형 및 계약형 퇴직연금지배구조를 채택하고 있는 국가들의 특징비교, 우리나라 퇴직연금 지배구조상의 제반문제 등을 검토함.

II. 퇴직연금 지배구조 의의 및 체계

- OECD의 연금지배구조 가이드라인은 “연금펀드 소유자인 가입자 및 수급권자에 대한 연금이 약속대로 지급되도록 연금펀드를 운영하는 메커니즘이다”라고 정의함.
 - 퇴직연금에서는 주식투자를 함으로써 발생하는 주주행동, 퇴직연금을 대상으로 하는 기업의 내부통제, 수급권보호 등 3분야에 대한 법령·규제, 임의규범과 시장 기능에 의해 규율하는 구조로 해석함.
- 지배구조는 연금기금의 운용형태, 사용자와 운영관리기관 및 자산관리기관의 역할관계 등 연금기금운용구조로서 계약형, 기금형, 회사형 등으로 분류됨.
 - 계약형 퇴직연금 지배구조(이하 ‘계약형’이라 함)는 연금제도에 대한 관리 및 기금운용 등을 일괄적으로 연금사업자인 금융회사에 위탁하는 형태임.

- 금융회사가 연금제도에 관한 전 과정을 일괄하여 수탁하는 형태이므로 금융회사와 가입자인 근로자 간에 이해상충이 발생할 가능성이 큼.
 - 기금형 퇴직연금 지배구조(이하 ‘기금형’이라 함)는 주로 미국, 영국 등 앵글로색슨국가에서 채택되고 있으며, 퇴직연금을 제공하는 회사와는 별도로 독립법인 형태의 연기금을 설치해 운영하는 구조임.
 - 노사 간의 신뢰를 기반으로 기금에서 직접, 또는 전문적인 펀드매니저를 고용하여 기금을 운용하므로 계약형보다 금융시장의 발전에 긍정적인 영향을 줄 수 있음.
 - 회사형 퇴직연금 지배구조(이하 ‘회사형’이라 함)는 산업별로 별도의 연기금을 설립해 회사처럼 운용하는 구조임.
 - 산업별로 연금관리공단을 설치하여 운영하고 퇴직연금이 국민연금의 대체역할을 하는 북유럽 일부 국가에서 채택하고 있으며, 회사 도산 시 퇴직연금의 지급불능사태가 발생하지 않는 장점이 있음.
- 퇴직연금 지배구조 가이드라인(2009)은 ① 퇴직자산관리, ② 수탁자책임 및 권한, ③ 감시모니터링, ④ 시장작동기능, ⑤ 가입자보호시스템 등 5가지 지배구조 요소별로 범주화하고 있음.
- 보험 및 신탁계약 등을 통한 자산관리, 운용 및 관리기관 간 역할 등과 관련된 퇴직자산 관리, 사용자(기금), 수탁기관(운용 및 자산관리기관), 자산운용사 등의 책임과 관련된 수탁자 책임
 - 감시자(연금계리사, 외부감사인)의 의무위반 행위감시와 관련된 감시모니터링, 보고·신고·공시·통지의무 등과 관련된 시장작동기능
 - 사전적 수급권보호(리스크감독 등) 및 사후적 수급권보호(연금지급보장)와 관련된 가입자보호시스템

Ⅲ. 퇴직연금 지배구조 현황 및 제반문제

■ 우리나라 퇴직연금제도는 계약형 지배구조를 채택함.

- 운영구조: 퇴직연금제도의 도입이 결정된 후 사용자는 근로자 대표의 퇴직연금규약을 작성하여 신고하는데 동 규약은 퇴직연금제도의 설계서에 해당하는 것으로서 법률에서 정한 사항을 모두 포함함.
- 서비스 구조: 연금사업자가 운용관리업무와 자산관리업무를 겸업할 수 있도록 허용하고 있어 대부분의 연금사업자들이 운용관리와 자산관리서비스를 함께 제공하는 번들형(Bundle형) 서비스로 제공함.
- 계약구조: 근로자퇴직급여보장법은 보험계약과 신탁계약(특정금전신탁)에 의해 자산관리계약을 체결하도록 규정함.

■ 우리나라 계약형 퇴직연금 지배구조의 제반 문제점

- 가입자 참여 및 선택 측면: 퇴직연금제도를 도입한 대부분의 기업에서 회사의 주도로 퇴직연금이 도입되었으며 노사합의 과정 역시 형식적으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 조사됨.
- 자사상품 허용 측면: 퇴직연금 신탁계정과 고유계정거래가 예외적으로 허용됨에 따라 실제 영업 시 자사 원리금 보장상품(예: 예금, ELS)을 과도하게 편입하고 있는 것으로 나타남.
- 번들형 중심 운영 측면: 연금서비스의 제공방식이 사용자의 편리성을 기반으로 하는 번들형 중심으로 퇴직연금계약 체결이 이루어지다 보니 상대적으로 투자상품의 다양성 및 사업자의 견제기능 등은 미흡한 실정임.
- 수탁자 책임 측면: 최근 국내 일부 대기업집단 소속 금융회사들이 계열 관계사와 체결하는 퇴직연금 계약은 금융위기 시 관계사가 연쇄도산 할 수 있는 위험이 내재되어 있음.
- 감시기능 측면: 계약형 퇴직연금 지배구조상 수탁자에 대한 감시기능을 정책당국에 위임하고 있는 형태를 띠고 있지만 제3자에 의한 상시적인 감

시기능은 작동하지 못하고 있음.

- 시장기능 측면: 급부에 대한 정보, 상품 및 가격을 비교하기 위한 통합공시가 미진한 수준이며 적격조건, 사용자의 각출금 계산방식 등과 같은 기본공시뿐만 아니라 수리 보고서 등과 같은 계리적 공시는 전무함.
- 수급권보호 측면: DB형제도의 경우 책임준비금의 60% 이상을 적립하도록 법률이 개정되어 2016년부터 100%로 상향조정될 예정이지만 그 이전까지 미 적립될 개연성이 높아 수급권 보호에 한계가 존재함.

IV. 주요국 퇴직연금 지배구조 운영형태

1. 주요국의 지배구조 형태

- 미국은 기금형 지배구조를 채택하고 있으며 기본적으로 영국의 지배구조와 유사함.
 - 다만, 미국의 퇴직연금 운영구조는 영국과 같이 단순하지 않고 신탁의 설정여부, 운용자의 선임여부 등에 따라 4가지 다른 형태의 운용구조를 지니고 있으며, 지명수탁자가 핵심적인 역할을 하고 있음.
 - 일반적으로 지명수탁자는 연금자산의 운용을 제외한 모든 기능에 대해 직접적인 책임을 지거나 감독책임을 지는 관리자로서의 역할을 함.
 - 지명수탁자의 지위는 신탁을 설정한 플랜인가에 따라, 신탁을 설정한 플랜의 경우 운용권한을 신탁수탁자 또는 투자운용자에게 위임하느냐에 따라 상이함.
- 영국은 1995년 Maxwell 사건 이후 연금자산을 운용하는 수탁자의 책임을 중시하는 방향으로 신탁법을 개정하여 독립된 연기금을 신탁형태로 설치·운용하는 기금형을 채택하고 있음.

- 기금형의 채택 배경은 연금제도의 운용에 근로자가 적극 참여하여 연금운용의 신뢰성을 확보하고 사용자로부터 연금자산 분리 등을 들 수 있음.
 - 퇴직연금제도로 하여금 연기금의 운영과 감시에 대한 책임을 지는 집행기관이나 운용자인 수탁자를 두도록 규정함.
 - 영국은 근로자와 사용자가 각각 수탁자를 선임하고, 사용자가 수탁자에게 연금자산을 양도함으로써 연금자산을 사외로 유보하고 있으며 수탁자, 연금계리사, 외부감사인 등으로 하여금 연금사업자를 감시함.
- 일본은 기금형과 규약형이 양립하며 지배구조에 따라 운영주체와 기여금 부담, 적립금관리 및 운용 등에 대한 권한과 책임이 상이함.
- 일본은 영미식 지배구조를 벤치마킹하여 수탁자책임을 보다 강화하고 연기금의 역할을 제고하기 위해 기금형을 채택하되, 중소기업의 비용부담 능력을 고려하여 예외적으로 규약형을 병행하도록 함.
 - 즉, 기업부담을 고려하여 제도의 선택을 다양화할 수 있도록 기금형 및 규약형이 함께 도입되었다고 할 수 있음.
 - 기금형의 경우 연금기금이 운영주체가 되어 사업주가 부담한 기여금을 적립하여 직접 또는 간접적으로 관리를 할 수 있는데 대부분 자산운용기관에 적립금을 위탁하는 방식으로 운영됨.
 - 규약형의 경우 기금형에서 기금이 가진 권한과 책임의 대부분이 사업주가 역할을 수행하므로 사업주가 퇴직연금의 운영주체가 되어 사업주가 부담한 기여금을 자산관리기관에 적립하고 적립금 관리와 운용을 자산관리기관이 수행함.

2. 종합평가

- (패러다임적 평가) 단일의 퇴직연금 지배구조, 즉 계약형 퇴직연금지배구조만을 운영함으로써 나타나는 지배구조체계상의 평가결과임.

〈요약 표 1〉 퇴직연금 지배구조 패더라임적 평가

구분	한국형 (계약형)	영미형 (기금형)	일본형 (기금형, 계약형)
제도 선택권	취약	보통	양호
가입자 참여	미흡	양호	보통
자본시장 발전	낮음	높음	보통
공정시장 경쟁	낮음	높음	높음
연금운영 매체	미흡	발달	발달
기업비용 부담	거의 없음	높은 수준	높은 수준
이해상충 문제	보통	보통 이상	보통 이상

■ (파라메타적 평가) 현행 지배구조체계의 골격은 유지하되, 감시 및 시장기능 등에 영향을 미치는 지배구조의 요소 평가결과

〈요약 표 2〉 퇴직연금 지배구조 파라메타적 평가

구분	계약형		OECD 기준
	한국	일본	
퇴직자산 관리	신탁계약 이해상충(자행 예금 허용) 및 통합운용으 로 도덕적 해이 노출가능성	• 신탁계약 기본 원리 충실 • 사후관리서비스 철저	• 연금에 대한 운용과 감독책임 강화 • 신탁계약 기본원칙 준수 및 이사회역할 제고
수탁자책임 및 권한	사용자권한과 책임과의 불균형, 사업자규제의 미흡	수탁자 책임 및 권한 엄격	수탁자별 책임 및 권한 명확화
감시 모니터링	제3자적 감시기능미작동	연금계리사 등의 역할 강화	연금계리사, 감사인 역할 강화
시장 작동기능	공시, 보고 등 감시 체계 미흡	공시 및 보고체계 정형화	공시 및 보고, 통지의무 권고
가입자보호 시스템	실질적 수급권보호 장치 부재	사전적 및 사후적 가입자 보호시스템 구축	• 리스크베이스감독 • 실질적인 가입자 보호 시스템 구축 독려

V. 퇴직연금 지배구조 개선방안

1. 기본방향

- 현행 우리나라의 지배구조를 선진국 수준으로 지속적으로 개선할 필요가 있음.
 - 즉, OECD에서 제시한 지배구조 가이드라인 및 일본 등 선진국의 운용체계에 기초하여 현행 지배구조상 문제점의 개선이 필요함.
- 단기적으로는 파라메타적 지배구조의 확립에 주력하되, 장기적으로는 근본적인 지배구조체계를 개선하여 가입자를 보호하는 것이 바람직함.

2. 파라메타적 개선(부분적 개선)

- 현재 은행에 대한 예외적인 자행예금 운용 허용조치로 인한 불공정경쟁 시장을 개선하기 위해서 신탁계약 원리에 기초한 계약구조 확립이 필요함.
 - 특정금전신탁으로 한정된 법률의 취지, 수탁자의 충실의무 규정과의 상충 문제를 법적·제도적으로 검토하여 자행예금의 편입비율 70%(2013년 4월 이후 편입비율 50%)를 조속히 폐지(또는 일정유예기간 인정 후 폐지)할 필요가 있음.
- 번들형 서비스 제공으로 인한 사업자의 서비스 획일화와 서비스 질 저하를 개선하기 위해서 언번들형 서비스 체계로 점진적 전환이 필요함.
 - 이를 위해 퇴직연금 관련법에 운용관리업무와 자산관리업무를 취급할 수 있는 적격기준(최소기준)을 마련하고, 이에 부합한 사업자만이 서비스를 제공하도록 할 필요가 있음.
- 선진형 퇴직연금 지배구조로 전환하기 위해서는 연금운용자 등 수탁자 책임 강화가 필요함.

- 이를 위해 수탁기관인 퇴직연금사업자의 수탁자 책임과 권한을 명확화할 필요가 있으며, 특히 확정급여형 퇴직연금사업자의 책임규정이 별도 제정되어야 할 것임.
 - DB형에서 퇴직연금의 최종지급책임을 지는 사업자에 대해 충실의무 등 수탁자 책임을 강화하여 사용자의 역할과 책임 간의 불균형을 해소할 필요성이 있음.
 - 법률상 퇴직연금제도가 안정적으로 정착하고 가입자의 수급권이 충분히 보장되기 위해서는 정부의 책임을 보다 구체적으로 제시하고 그 범위도 확대할 필요가 있음.
- 퇴직연금의 이해상충 문제를 개선하기 위해서 시장기능 제고를 통한 정보 비대칭성 완화가 필요함.
- 보고의무 측면에서 감독당국은 수탁자와 사용자로 하여금 계리적 가치평가, 각출금이 계획대로 납부되고 있는지, 수리보고서 등에 대한 보고를 정기적으로 받을 필요가 있음.
 - 공시의무 측면에서는 감독규정에서 종합적인 비교공시가 이루어지도록 하고 특히 급부에 관한 정보, 상품 및 가격에 대한 정보 등에 대해 체계적인 공시가 이루어지도록 관련 규정의 정비가 요구됨.
- 근로자와 수탁자 간의 이해상충문제 감소와 근로자의 수급권 보호를 위해 선진국 수준의 철저한 감시기능 장치가 마련되어야 할 것임.
- 영미식 연금계리사제도를 도입하여 연금사업자가 충실의무를 위반하는지 여부 등을 감시·보고토록 하고 연금재정의 건전성을 상시적으로 검증할 수 있도록 할 필요가 있음.
 - 연금계리사가 제3의 감시자로서의 역할을 하기 위해서는 미국 및 일본을 참고하여 법률에서 연금계리에 대한 정의 및 연금계리사의 기능 및 업무 등을 규정화하는 것이 바람직함.

- 감시기능을 강화하기 위해 수탁자에게 연금계리사 및 공인회계사 선임 의무를 법적으로 부여하거나 정부차원에서 독립적인 감시기구를 설립하는 방안도 전향적으로 검토해볼 필요가 있음.

〈요약 표 3〉 파라메타적 지배구조 개선(안)

구분	현행	개선(안)
계약 구조	<ul style="list-style-type: none"> • 신탁계약 기본 취지와 괴리 - 자행예금의 편입비율 70% (신탁업 감독규정) 	<ul style="list-style-type: none"> • 신탁원리에 기초한 계약체계 - 자행예금의 예외적 운용금지 (퇴직연금 감독규정 개정)
서비스체계	<ul style="list-style-type: none"> • 번들형 서비스체계 - 서비스가 부수업무로 전락 - 사업자 퇴출 가시화 	<ul style="list-style-type: none"> • 언번들형 서비스체계로 전환 - 운용 및 자산관리업무기준 마련 - 사업자 간 상호견제 기능제고
수탁자책임	<ul style="list-style-type: none"> • 수탁자책임 규정의 비정형화 • 사용자에 대한 책임미흡 • 제한적인 정부책임 	<ul style="list-style-type: none"> • 수탁자책임과 권한 명확화 • 사용자의 수탁자책임 강화 • 정부책임의 범위 및 역할 확대
시장기능	<ul style="list-style-type: none"> • 비교공시기능의 미흡 • 형식적인 보고 및 신고의무 • 통지의무 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 장기수익률 및 비교공시 구체화 • 보고 및 신고의무제 검토 • 통지의무 명확화
감시기능	<ul style="list-style-type: none"> • 계리사 등에 의한 감시미흡 - 연금재정의 적정성검증 미흡 • 연금회계 감시체계 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 계리사에 의한 연금재정 검증 • 제3자 감시자 선임 의무화 • 독립적인 감시기구 도입검토
수급권보호	<ul style="list-style-type: none"> • 형식적인 수급권보호 • 예금보험제도의 비현실성 • 연금지급보장기구 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 최소적립금수준 상향조정 및 적기시정조치 구체화 • 예금보상한도 현실화 • 연금지급보장제도 도입검토

■ 근로자의 실질적인 수급권 보호를 위해 최소적립기준 및 적기시정 조치 등과 같은 연금재정 건전성 강화장치와 예금자보호제도, 연금지급보증제도 등과 같은 연금지급 보증장치가 근로자 수급권 보호차원에서 체계적으로 정비되어야 할 것임.

3. 패러다임적 개선(전면적 개선)

- 파라메타적 개선의 추진을 전제로 할 경우 가입자의 제도 선택권, 가입자 참여, 자본시장 발전, 공정시장 경쟁 차원에서 장기적으로 선진 지배구조체계의 전환할 필요가 있음.

〈요약 표 4〉 퇴직연금 지배구조 개편(안)

구분	일본식(1안)	미국/영국식(2안/3안)
지배구조 선택 유형	혼합형 (계약형, 기금형)	단일형 (기금형)
지배구조 선택 기준	기금형 (근로자 300명 이상)	모두 기금형 선택 (근로자기준 없음)
지배구조 인프라 비용	낮음 (감시기능장치 등)	높음

- 미국, 영국, 일본식의 3가지 지배구조 모델형태 중에서 우리나라 실정에 부합한 안으로는 우선적으로 일본식 지배구조 모델이 고려될 수 있음.
 - 일본식 모델은 계약형, 기금형 중에서 하나의 지배구조를 선택할 수 있는 복수형 지배구조 형태를 채택하고 있어 영미식 모델보다 가입자의 제도 선택 폭이 상대적으로 큼.
 - 또한 영미식 모델보다 상대적으로 단순하여 인프라 구축을 위한 제도 정비가 용이하다는 장점이 존재함.
 - 또한 우리나라와 가장 유사한 퇴직연금 운용 시스템을 지니고 있어 지배구조 개편에 따른 혼란이 상대적으로 적을 수 있음.
- 완전 자율적 기능을 기반으로 운영되고 있는 신탁형중심의 영국식 지배구조로 전환하기에는 이해상충문제를 보완하기 위한 완충장치(보완장치) 준비에 시간적·제도적 비용이 요구됨.
 - 이러한 점에서 볼 때 일본식(1안), 미국식(2안), 영국식(3안) 순으로 지배구조의 개편 방안을 검토할 필요가 있음.

I. 서론

1. 연구배경

우리나라에 퇴직연금제도가 도입된 지 7년이 채 되지 않았음에도 2012년 5월 현재, 퇴직연금의 적립금규모는 52조 4,537억 원에 이르고 전체 상용근로자의 40.5%인 3,701,108명이 가입하고 있을 만큼 퇴직연금시장은 외형적인 성장을 이루고 있다. 특히, 퇴직연금제도에서 나타난 여러 문제점을 보완한 근로자 퇴직급여보장법 및 시행령(이하 ‘근퇴법 및 시행령’이라 함)이 개정되어 지난 7월 26일부터 본격적으로 시행됨에 따라 높은 퇴직연금시장의 성장이 기대되고 있다.

이러한 퇴직연금시장의 외형 성장에도 불구하고 미국 등 선진국에 비해 근로자가 퇴직연금제도 운영에 참여하는 기회가 매우 부족하고 퇴직연금 이해관계자를 적절히 감시·감독하여 퇴직연금을 안정적으로 지급하는 일련의 시스템은 상대적으로 미흡한 것으로 나타나고 있다.

즉, 근로자의 참여가 퇴직연금제도의 운용과정에서 거의 배제되어 근로자의 제도 선택폭이 제약되고 있으며, 제도운용에 대한 수탁자책임이 미흡하고 운용에 대한 감시장치가 제대로 마련되어 있지 않고 있다. 또한 공시기능의 미흡으로 유용한 정보가 근로자에게 제공되고 있지 않아 근로자와 퇴직연금을 운용하는 이해관계자 간 이해 상충 문제(이익충돌문제)¹⁾가 발생할 가능성이 커지고 있다.

이는 퇴직연금제도의 도입 시급성에 기인하는 바 크다 할 수 있다. 퇴직연금

1) 이해상충에 따른 근로자의 이익은 단순히 운용성과 등과 같은 재무적 이익뿐만 아니라 퇴직연금제도의 운용과정에서 근로자가 당연히 제공받아야 할(금전적으로 환산할 수 없지만) 서비스 질 등과 같은 비재무적이익 모두를 포괄하는 개념이다.

제도 도입에 초점을 맞추다보니 기금형 지배구조보다 제도운용이 매우 단순하고 근로자의 참여가 배제되는 계약형 지배구조를 선택할 수밖에 없었으며, 이해상충문제와 관련된 제반 제도(수탁자책임관련 규정, 감시 및 시장기능장치 등) 또한 시간적 여유를 갖고 정비하기 어려웠다고 할 수 있다.

따라서 근로자의 권익을 보호하기 위해 현행 퇴직연금 지배구조(pension governance)에서 나타나고 있는 문제점을 체계적으로 검토하여 OECD 수준에 부합한 지배구조 개선이 이루어질 필요가 있다. 이를 통해 가입자의 수급권보호, 제도의 안정적 정착, 퇴직연금의 노후소득보장을 강화하여 다층 노후소득보장체계로의 기능을 제고하는 것이 바람직하다.

이러한 측면에서 본 연구는 대략 다음과 같은 두 가지 방향에서 퇴직연금 지배구조 개선방안을 모색하고자 한다. 하나는 현재의 퇴직연금 지배구조체계를 유지하되, 퇴직연금가입자의 권익을 보다 보호할 수 있는 방향에서 지배구조 개선 방안 모색이다. 즉, 현행 퇴직연금 지배구조가 OECD의 퇴직연금 지배구조 개선 기준, 그리고 동일한 지배구조를 채택하고 있는 선진국 수준에 부합하도록 방안을 모색하는 것이다. 또 하나는 현행 계약형 퇴직연금지배구조에서 다른 퇴직연금 지배구조로의 전환을 고려한 지배구조 개선 방안 모색이다. 즉, 계약형 지배구조 이외에 기금형 지배구조의 선택도 허용하거나, 계약형 지배구조를 폐지하고 기금형, 회사형 등으로 전환하는 경우의 개선방안 모색이다. 첫 번째 방안은 지배구조를 부분적으로 개선한다는 점에서 파라메타적 개선방안 성격을 지니고 있는 반면, 두 번째 방안은 지배구조 자체를 전면적으로 개편한다는 점에서 패러다임적 개선방안의 성격을 지니고 있다.

결국 본 연구는 현행 계약형 지배구조체계를 유지하면서도 최대한 가입자를 만족시킬 수 있는 방향에서 지배구조 개선방안을 모색하고, 향후 기금형(회사형 포함) 등 다양한 지배구조로의 전환까지 고려한 지배구조 개선방안을 제시하고자 하였다.

2. 선행연구

지배구조를 다룬 국내 선행연구는 많지 않다. 위경위·권순원·설원식·이재현(2008)²⁾은 우리나라의 경우 현행법에서 기금의 운영을 계약 금융회사에 일괄 위탁하는 계약형을 허용하고 있어서 제도의 정착 이후 기금형 제도운영이 발전할 수 있도록 법·제도를 정비할 필요가 있다고 하였다. 선진국의 경우 대부분이 계약형과 기금형이 병존하는 것이 상례이고 미국이나 유럽 국가들의 경우 기업에 노사가 참여하는 신탁제도하의 대규모 연금플랜들은 기금형이 주류를 이루고 있다고 주장하면서, 계약형의 경우 퇴직연금에 대한 지급보장은 계약 당사자인 금융회사에 대해 적용되는 예금자보호제도를 통해 부분적인 보호만 가능하기 때문에, 퇴직연기금을 독립 운영하는 기금형 제도를 설정하고 연기금의 지배 및 운영과정에 근로자 대표들이 참여하도록 허용함으로써 사용자들이 갖는 일방적 책임을 경감하고 근로자들의 의사가 연기금의 지배와 운영에 반영에 반영될 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 보았다. 기금형 퇴직연금을 도입하는 경우 기금의 안전성을 국가가 보증하는 방식도 심각하게 고려할 필요가 있다고 주장하였다.

임영재·이중기(2003)³⁾는 퇴직연금제도가 제대로 작동하기 위해서는 퇴직연금 지배구조를 장기적으로 개선할 필요가 있다고 보았다. 개선방향으로는 우선 연금관계에 제3자를 선임하여 연금사무 관리업무와 운용감독의 일차적 책임을 부여하고 연금의 설정단계에서는 사용자의 역할을 축소할 필요가 있다고 하였다. 또한 제3감시자가 수행하는 역할과 관련해 부담하는 의무와 역할에 상응하는 보수를 지급할 필요가 있으며 근퇴법과 같이 사용자가 연금사업자를 선정하는 경우에는 수탁자의 의무사항으로 연금사업자의 객관적 선정문제에 대해서도 규정하는 것이 요구된다고 보았다. 특히, 근퇴법은 연금계리사, 외부감사인

2) 위경위·권순원·설원식·이재현(2008. 12), 「퇴직연금 활성화 과제 법제화 방안연구」, 노동부 연구용역보고서, pp. 54~55.

3) 임영재·이중기(2003. 12), 「기업연금의 지배구조 설계에 관한 소고」, KDI 정책연구시리즈 2003-03.

의 역할에 침묵하고 있지만, 연금제도의 장기적인 안정성을 확보하기 위해서는 영국과 미국의 퇴직연금에서와 같이 연금계리업무와 회계감사업무를 담당하는 연금계리사와 외부감사인의 역할이 강조되어야 한다고 주장하였다. 이와 더불어 근로자, 사용자, 제3감시자, 연금사업자 간의 관계를 고려한 통일적인 지배구조를 정립한 후 연금사업의 내용에 따라 구체적인 변경을 가하는 요인을 고려해야 한다고 보았다.

홍경식(2007)⁴⁾은 우리나라 퇴직연금제도의 지배구조는 퇴직연금제도 도입 그 자체에 초점을 맞추고 있기 때문에 많은 문제점을 내포하고 있다고 보고, 조속한 시일 내에 글로벌스탠더드에 기반한 개선이 요구된다고 보았다. 우리나라의 퇴직연금 지배구조의 문제점으로 지배구조 관련 법규가 정비되어 있지 않으며 사용자의 역할과 책임 간의 불균형, 연금사업자에 대한 규제의 불충분 제3자 감시장치의 부재 등을 지적하면서 장기적으로 지배구조 관련 법규의 체계화, 사용자책임 규정의 강화, 연금사업자에 대한 사후평가 강화, 제3의 감시자 역할 강화, 확정급여형과 확정기여형 지배구조의 통일이 요구된다고 주장하였다.

류건식(2009)⁵⁾은 지배구조의 개선차원에서 퇴직연금 감시기능체계의 구축이 매우 중요하다고 보고 감시기능과 관련된 규정을 선진국 수준으로 보완 또는 강화하여 사용자와 근로자, 그리고 퇴직연금사업자 간의 이해상충문제를 해소할 필요가 있다고 주장하였다. 이를 위해서는 미·일 등 선진국의 감시기능체계를 벤치마킹하면서 연금계리사 및 외부감시자의 역할강화, 보고 및 신고의무 강화 등이 근로자 이익의 보호와 감시기능강화차원에서 기본적으로 다루어져야 한다고 보았다. 이와 같은 측면에서 퇴직연금 감시기능체계는 대략 감시기능 관련 법규의 체계화, 사용자 책임 등에 관한 규정강화, 외부감사인, 연금계리사 등 감시자의 역할 강화, 체계적인 내부통제시스템 관련 규정 마련, 근로자에 대한 보고·통지·공시의무 재정비 등의 측면에서 초점을 맞추어 개선되어야 한다고

4) 홍경식(2007. 6), 「퇴직연금제도의 지배구조에 관한 연구」, 동국대학교 행정대학원.

5) 류건식(2009. 4), 「퇴직연금지배구조 확립 및 감시기능체계」, 보험동향 봄호, 테마진단, 보험연구원.

주장하였다.

鎌田孝一(2009)⁶⁾은 장기적인 주식시장 침체와 저금리에 따른 연금재정의 부실로 퇴직연금제도를 폐지하는 사례가 증대함에 따라 기업의 기여금 부담을 억제하기 위한 연금지배구조의 개선이 필요하다고 보았다. 퇴직연금펀드로 주식 투자하는 경우 주주로서 투자처인 회사의 활동을 감시하는 주주행동, 기업이 약속한 연금급여를 명확히 하기 위한 내부통제활동, 가입자 및 수급권자의 적립금을 보호하기 위한 수급권보호 등 3가지가 연금지배구조에서 중요하지만 그 중에서도 수급권보호는 퇴직연금 지배구조에서 검토되어야 할 가장 중요하고 핵심적인 요소라고 주장하였다. 또한 수급권보호의 강화를 위해서는 수탁자책임의 명확화와 더불어 미국과 같은 강력한 수급권보호 법제가 필요하다고 보았으며 지급보장제도도 후생연금 이외에 확정급부형 퇴직연금에 대해서도 도입되어야 한다고 보았다. 특히 영세기업에 대한 배려차원에서 비계속기준에 의한 재정검증을 더욱 엄격히 하는 것이 필요하다고 주장하였다.

森戸英幸(2007)⁷⁾은 확정급여형 퇴직연금의 운용실패가 기업재무에 많은 영향을 미치므로 기업 이해와 가입자 이해를 어떻게 조화시켜 연금재정을 건전성을 도모하느냐가 퇴직연금 지배구조차원에서 중요한 문제로 부각되고 있다고 보았다. 이와 같은 문제를 해소하기 위해서는 일본의 확정급여형 기업연금법 규정 중 수탁자책임과 관련된 부분을 미국 ERISA법 또는 OECD의 지배구조 개선 권고 기준에 부합하도록 보완할 필요가 있으며, 자산운용의 전문성 확보, 가입자 및 수급자의 급부감액에 대한 종합적인 검토가 요구된다고 주장하였다.

大楠泰治(1998)⁸⁾는 자금의 흐름에 따른 후생연금기금의 3단계 지배구조(연금가입자·수급권자와 연기금 간을 제 1지배구조, 연기금과 수탁자(기관투자자) 간을 제 2지배구조, 수탁자와 투자대상기업 간을 제 3지배구조)를 설명하면

6) 鎌田孝一(2009. 9), 年金支配構造の多面性とその核心について, 横浜国際社會科學研究 第14卷 第3号.

7) 森戸英幸(2007. 3), 企業年金 支配構造, 中央經濟社.

8) 大楠泰治(1998. 6), コーポレート・ガバナンス革命 企業年金の再構'ダイヤモンド社'.

서 연기금 운용에 따른 자금이 흐름이 어떻게 각각의 지배구조에 영향을 미치는지 검토하였다. 즉, 가입자의 연기금에 대한 지배구조, 연기금의 수탁자에 대한 지배구조 등에서 연기금, 수탁자가 지는 책임과 의무의 중요성을 지적하고 이에 부합한 제도개선이 필요하다고 주장하였다.

또한 島岐謙治(2009)⁹⁾는 퇴직연금의 수급권보호는 적정한 외부적립, 수탁자 책임의 확립, 정보공개 및 적절한 지배구조 등 일련의 구조에 의해 이루어진다고 보았다. 따라서 수급권의 개념을 명확히 하고 어느 범주까지 법적 보호 대상이 되는지 분명히 할 필요가 있다고 보았다.

Ambachtsheer, A., Cappelle, R. and Lum, H(2006)¹⁰⁾은 지명수탁자를 중심으로 연금 지배구조체제를 구축하는 것이 효율적인 연금제도의 운영관리에 필요한 요건 중 하나라고 주장하고, 이를 뒷받침하기 위해 효율적인 연금지배구조의 여부와 운용실적 간에는 양의 상관관계가 있다는 연구결과를 제시하였다. 또한 확정급부형 퇴직연금과 확정기여형 퇴직연금 간의 효율성을 평가하는 판단기준으로 연금급여의 충분성, 지불 가능한 범위의 기여율에 위험이 없는지 여부, 기업 및 연금제도가 파탄할 기본적인 리스크가 없는지 여부, 인플레이션 위험이 없는지 여부, 연금제도의 투명성, 연금지급기관 조직의 효율성 등 8가지를 제안하고 전통적인 확정급부형 퇴직연금과 확정기여형 퇴직연금은 8가지 기준 모두를 충족하는 제도인지 지적하고 최적 연금시스템의 구축을 목표로 하는 연금혁명의 필요성을 강조하고 있다.

이상의 국내외 선행연구는 OECD의 퇴직연금 지배구조 가이드라인, 기금형 및 계약형을 채택하고 있는 국가들의 특징비교, 우리나라 지배구조상의 제반 문제 및 종합평가 등을 통해 지배구조 개선방안 제시가 이루어지지 않았다. 즉, 근로자의 이해상충에 영향을 줄 수 있는 극히 일부사항에 초점을 맞추어 단편적인 개선방안 모색에 중점을 두었다고 할 수 있다. 이에 반해 본 연구는 국내 처음으

9) 島岐謙治(2009. 5), 企業年金の受給權保護について, 年金と經濟, 第27卷4号.

10) Ambachtsheer, A., Cappelle, R. and Lum, H, "Pension Fund Governance Today: Strengths, Weaknesses, and Opportunities for Improvement", Working Paper (<http://www.roman.utoronto.ca/icpm>).

로 가입자보호를 위한 지배구조의 확립차원에서 국내외 퇴직연금 지배구조의 특징을 비교·평가한 후 지배구조의 개선방안을 패러다임적 측면과 파라메타적 측면으로 구분하여 체계적으로 모색하였다는 점에서 선행연구와 차이가 있다.

3. 연구방법 및 범위

본 연구의 목적은 퇴직연금가입자의 권익을 보호하고 안정적으로 퇴직연금 제도가 다층노후소득보장체계로 자리매김하기 위해 어떠한 형태로 지배구조체계가 개선되어야 하는가를 모색하기 위함에 있다. 지배구조체계의 개선은 지배구조 자체를 개선하는 패러다임적 개선과, 지배구조 요소만을 개선하는 파라메타적 개선으로 구분된다. 패러다임적 개선은 최근 퇴직연금을 둘러싼 환경변화를 고려할 때 현행 지배구조체계에서 다른 지배구조체계로 전환하거나 새로운 지배구조체계를 도입하는 전면적 개선인 반면, 파라메타적 개선은 현행 지배구조체계는 유지하되, 문제점 등을 지배구조요소별로 개선하는 부분적 개선이다. 이와 같은 지배구조의 개선방안을 모색하기 위해, 먼저 퇴직연금지배구조의 의미 및 체계를 살펴본 후에 우리나라 퇴직연금지배구조상의 문제점을 체계적으로 검토할 필요가 있다. 또한 미·일 등 선진국의 지배구조 운용체계를 비교하여 우리나라의 지배구조를 종합적으로 평가하고, 이를 기초로 지배구조체계 개선방안을 제시할 필요가 있다.

이를 위해 II장에서는 퇴직연금 지배구조의 의의와 특징에 대해서 체계적으로 살펴보고 2009년 OECD가 제시한 지배구조 개선 기준(가이드라인)과 그 의미를 지배구조요소별로 살펴본다. 특히 퇴직연금 지배구조는 기업지배구조와 달리 다양한 이해관계자가 존재하고 근로자의 권익보호가 최우선이라는 점에서 퇴직연금의 지배구조 특징을 검토하였다. 또한 퇴직연금 지배구조 개선의 효과는 다양한 측면에서 고려될 수 있지만 여기에서는 양적 성과인 운용성과중심으로 개선효과를 제시하고자 하였다.

Ⅲ장에서는 우리나라 지배구조 운용체계의 현황, 지배구조상의 제반문제를 지배구조체계상의 문제와 지배구조요소상의 문제로 구분하여 살펴보고자 하였다.

Ⅳ장에서는 OECD기준을 기초로 지배구조 요소별로 영국, 일본, 미국 등 선진국의 지배구조 운용체계 특징을 제시한다. 지배구조의 운용체계 및 특징은 기금형과 규약형(일본)으로 구분하되, 기금형은 영국, 일본, 미국의 기금형을 중심으로, 계약형은 일본의 규약형을 중심으로 검토하고자 한다. 또한 선진국과 우리나라의 지배구조를 비교하여 종합적으로 평가하고자 하였다.

Ⅴ장에서는 조사·분석한 내용 등을 기초로 우리나라 퇴직연금 지배구조체계의 개선 방안을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 퇴직연금 지배구조 의의 및 체계

1. 지배구조 의의 및 특징

가. 의의

OECD 원칙(OECD 기업 지배구조 원칙)¹¹⁾에서는 기업 지배구조의 의의를 “주식회사의 소유자인 주주가 회사의 경영자를 감시(monitering)하는 활동, 즉 주주 등으로부터 회사경영을 수탁하고 있는 경영자가 주주 등 위탁자의 이익에 상반되는 행동을 하지 못하도록 방지하는 일련의 구조(mechanism)이다”라고 규정하고 있다.

이와 같은 기업 지배구조의 의의를 퇴직연금에 응용한 것이 OECD의 연금지배구조 가이드라인이다. 이 가이드라인에서는 “연금펀드 소유자인 가입자 및 수급권자에 대한 연금이 약속대로 지급되도록 연금펀드를 운영하는 메커니즘이다”라고 퇴직연금의 지배구조를 정의하고 있다. 이 정의는 ① 주식회사의 주주로서 연금펀드가 행하는 의결권행사 등의 주주행동, ② 퇴직연금을 대상으로 한 지배구조의 활동으로써 기업이 주주 가치를 유지하면서 약속한 급여를 확실히 실행하기 위해 효율적인 조직체제를 구축하는 내부통제활동, ③ 각출된 연금 적립금인 연금펀드를 효율적으로 운용·관리하고 퇴직연금의 가치를 증대시키는 일련의 활동 등을 의미한다.

즉, OECD의 기업지배구조에 기초하여 OECD의 연금지배구조 가이드라인에서 정의한 연금지배구조는 퇴직연금이 주식투자를 함으로써 발생하는 주주행

11) OECD 원칙이 지배구조의 논의에 널리 이용되고 있다.

동, 퇴직연금을 대상으로 하는 기업의 내부통제, 수급권보호 등 3분야에 대한 법령·규제, 임의규범과 시장의 기능에 의해 규율하는 메커니즘으로 생각할 수 있다.¹²⁾ 결국 연금 지배구조의 의의는 연금가입자 및 수급권자의 이익을 보호하기 위해 연금운영에 종사하는 관련자에 대해 실시하는 3가지의 다면적인 활동을 총칭하는 광의의 개념이다.

나. 특징

기업에서 소유자와 경영자가 분리되는 경우, 소유자와 경영자의 이해상충 문제가 발생할 수 있다. 그 이유는 경영자가 경영판단을 하는데 소유자들의 이익보다는 자신의 이익을 극대화하기 위해 경영권을 행사할 수 있기 때문이다.

소유자와 경영자의 분리로 인한 이익충돌문제는 기업에서만 발생하는 것은 아니다. 펀드운용관계 및 퇴직연금관계에서도 소유자와 경영자의 분리로 인한 이해상충문제가 발생하게 된다.

예를 들어, 펀드의 실질적인 소유자인 투자자들의 이익(수익자들에게 배당할 이익)과 자산운용사의 이익(운용수수료)은 일치하지 않을 수 있기 때문에 자산운용사가 펀드자산을 운용함에 있어 투자자들과 자산운용사 간 이해상충문제가 발생할 수 있다. 이러한 펀드관계에서의 이익충돌문제는 일반기업에서와 비슷한 방법으로 해결될 수 있다.

퇴직연금에서도 소유자와 경영자의 분리로 인해 이해상충문제가 발생할 수 있다. 연금소유권자인 근로자 또는 사용자는 자신들이 직접 연금자산을 운용할 능력이 없기 때문에 연금사업자인 금융기관에 연금자산의 운용을 위탁한다. 이 경우 연금소유권자의 이익(연금수익권을 갖는 근로자의 수익 또는 연금출연채

12) 주주행동 및 내부통제활동은 기업지배구조 활동의 일부인데 반해 수급권보호를 위한 연금펀드자체의 효율적인 운용관리는 기업지배구조 활동과 별개로 협의의 퇴직연금 지배구조라 할 수 있다. 이것은 기업경영을 위한 기업지배구조와 다른 퇴직연금 운용을 위한 지배구조로 독자적인 메커니즘이며 연금지배구조의 본질적인 부분이다.

무를 지는 사용자의 이익)과 연금자산을 운용하는 금융기관의 이익(운용수수료)이 일치하지 않을 수 있어 소유와 경영의 분리로 인한 이해상충이 발생하게 된다.

〈표 II-1〉 퇴직연금 지배구조의 특징

구분		특징	
개 념	본인 (principal)	근로자(소유자)	소유와 운영분리
	대리인 (Agent)	수탁자(경영자)	
대리인수		다수 (운영재량권자 = 수탁자)	퇴직연금 대리인·사용자, 운용관리기관, 자산 관리기관, 자산운용자, 정부
지배구조 형태		매우 다양·복잡 • 제도별(DB, DC, IRP) • 근로자와 수탁자별 • 지배구조유형별(기금형 등)	기업지배구조 + α
지배구조요소		책임의무부과, 감시, 수급권보호 장치, 공시의무 등	근로자 ↔ 사용자, 수탁기관, 정부 간의 이해상충 고려

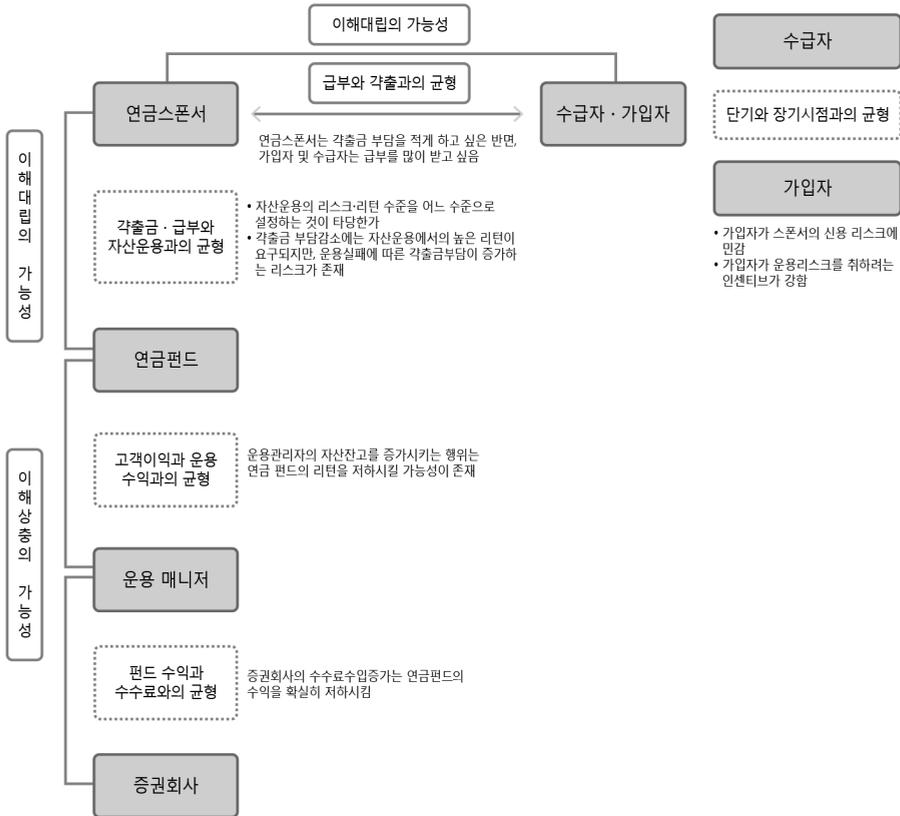
특히, 퇴직연금에서는 소유자와 경영자의 분리 문제 외에 연금소유자측면에서 출연자(사용자)와 수익자(근로자)가 분리되는 현상이 발생한다. 따라서 퇴직연금의 지배구조문제는 투자신탁의 지배구조문제보다 복잡해져 소유자와 경영자 간의 이해상충 해소장치를 마련하는 방법뿐만 아니라 출연자(사용자)와 수익자(근로자) 간의 이해상충 방지체계가 요구된다.

1) 연금가입자의 대리인 문제

DB형에서는 사용자가 전적으로 운용 책임을 부담하게 된다. 따라서 사용자가 연기금의 운용과정에서 손실을 입게 되는 경우, 손실보상을 위해 근로자의

임금을 축소하거나 관련 비용을 절감하고자 하는 시도가 있을 수 있다. 이처럼 운용손실이 발생하는 경우 기업이 100% 책임을 져야 함에도 불구하고 근로자들에게 전가시키는 행위가 DB형에서 나타날 수 있다.

〈그림 II-1〉 DB형 퇴직연금과 이해상충문제



자료: 堀内貞之(2011. 5).

DC형은 연금상품의 선택과 운용 책임이 근로자에게 귀속되어 책임소재가 분명하기 때문에 대리인 문제가 발생하지 않을 것 같지만 현실은 그렇지 않다. 근로자들은 상품선택, 연금운용 과정에서 전문성과 정보가 매우 제한적이므로 퇴직연금사업자 또는 상품의 선정과정에서 사용자인 기업의 의견을 많이 반영할 수 밖에 없다. 즉, DC형의 경우에도 사용자는 근로자의 대리인 역할을 상당부분

할 수 밖에 없어 사용자의 이익을 극대화하는 방식의 의사결정을 하게 될 가능성이 상대적으로 높다.

2. 지배구조 유형

지배구조는 연금기금의 운용형태, 사용자와 운영관리기관 및 자산관리기관의 역할관계 등 연금기금운용구조로서 계약형, 기금형, 회사형 등으로 분류된다.

〈표 II-2〉 퇴직연금 지배구조별 차이

구분	계약형	기금형(회사형 포함)
연금관리형태	금융회사에 일괄위탁	독립적인 퇴직연금 기금설치
관리 및 운용주체	금융회사 (운영기관, 관리기관)	기금운용의 외부위탁
연금의 주요결정	계약 (경영자 주도)	연기금위원회 (노사동수)
노동자참여	DC는 근로자 직접투자	노조가 있는 경우 적극 참여
운용감독	금융기관이 대상	개별연금기금감독

계약형 퇴직연금 지배구조(이하 ‘계약형’이라 함)는 연금제도에 대한 관리 및 기금운용 등을 일괄적으로 연금사업자인 금융회사에 위탁하는 형태이다. 계약형은 금융회사가 연금제도에 관한 제도설계(컨설팅), 연금관리 및 기금운용 등의 전과정을 일괄하여 수탁하는 형태이기 때문에 연금사업자인 금융회사와 가입자인 근로자 사이에 이해상충이 발생할 가능성이 크다. 특히 보험회사, 투신사 등 제2금융권 회사들의 상당수가 대규모 기업집단에 속하는 경우 감염효과(contagion effect)가 있을 가능성이 있다.

기금형 퇴직연금 지배구조(이하 ‘기금형’이라 함)는 퇴직연금을 제공하는 회사(plan sponsor)와는 별도로 독립법인 형태의 연기금(pension fund)을 설치해

운영하는 구조이다. 기금형에서 주요정책 의사결정은 일반적으로 노사동수로 구성되는 위원회에서 이루어지며, 기금운용 등은 직접기금에서 수행하거나(자가관리형) 외부기관에 위탁하여 수행(외부위탁형)하는 경우가 있다. 기금형은 주로 미국, 영국 등 앵글로색슨국가에서 채택하고 있다. 대체로 기금형은 노사간의 신뢰를 기반으로 기금에서 직접, 또는 전문적인 펀드매니저를 고용하여 기금을 운용하기 때문에 기금을 일괄적으로 금융회사에 위탁하는 계약형보다 금융시장의 발전에 긍정적인 영향을 줄 수 있다.

회사형 퇴직연금 지배구조(이하 ‘회사형’이라 함)는 산업별로 별도의 연기금을 설립해 회사처럼 운용하는 구조이다. 회사형은 산업별로 연금관리공단을 설치하여 운영하는데 퇴직연금이 국민연금의 대체역할을 하고 사회적 연대(social solidarity)가 공고한 네덜란드, 프랑스, 덴마크 등의 국가에서 채택하고 있다. 회사형 지배구조는 산업별로 퇴직연금을 운용하기 때문에 특정회사가 도산하더라도 퇴직연금의 지급불능사태가 발생하지 않는 장점이 있다.

3. 지배구조 기준 및 요소

OECD는 2000년에 15개 항목의 “퇴직연금 규제에 관한 핵심원칙”을 제시하고 2003년에는 “퇴직연금 규제에 관한 핵심원칙과 그 시행요령”이 공표되었다. 퇴직연금 지배구조에 관한 사항은 퇴직연금 규제에 관한 핵심원칙에 포함되어 있었지만 2005년부터 기업지배구조의 원칙을 반영한 별도의 연금지배구조 가이드라인이 제정되어 시행되고 있다.

가. 연금 지배구조의 가이드라인

1) 연기금 자산관리

독립적인 자산관리기관이 연기금 자산을 보유하고 보관을 성실히 이행하기

위해서는 연기금 운영자에 의해 지명된 경우 연기금의 자산은 자산관리기관의 자산과 법적으로 분리되어야 한다. 자산관리기관은 보관하고 있는 자산 전부 또는 그 일부를 제3자에게 위임하여 그 책임을 면책되는 일이 없도록 하여야 한다.

2) 수탁기관의 책임 명시

연기금 지배구조에서 운영과 감시의 책임이 명확하게 구분되어야 한다. 또한 연금플랜·기금의 가입자 및 수급자를 대신하여 연금자산을 소유하는 연금 단체가 설립되는 제도에서는 조직의 법적 형태, 내부적인 지배구조 체계, 주요 목적이 정관이나 부수 정관계약, 신탁 문서, 이와 유사한 문서에서 명확하게 제시되어야 한다. 연금이 금융회사가 관리하는 분리계정으로 설립되는 경우에는, 연금 부담자, 가입자, 수급자, 금융회사 간에 맺어진 계약은 연금 관리에 대하여 후자의 책임을 명확하게 제시할 필요가 있다. 우량한 연금의 지배구조는 'risk-based'이어야 하며, 책임구분은 자산에서 비롯되는 위험의 성격 및 정도를 반영해야 한다.

3) 연기금 운영자의 책임 강화

모든 연기금은 연기금의 운영권을 가진 연기금 운영자를 가지고 있어야 한다. 그리고 이러한 운영자는 계약조건을 충실히 이행하고 연금 가입자와 수급자의 이익보호를 보장하는 데 궁극적인 책임이 있다. 연기금 운영자의 책임은 퇴직 후 소득의 안정적인 재원으로서의 역할을 한다는 목표와 부합하여야 한다. 연기금 운영자는 그 일부 기능을 외부 서비스제공자에 위탁하는 경우에도 연금에 대한 최종 책임을 져야 한다. 예를 들어, 연기금 운영자는 외부 서비스제공자의 모니터링 및 감독에 대해 책임을 져야 한다. 적절한 감독 메커니즘은 운영자가 비영리 단체인 경우에도 설립해야 한다.

4) 연기금 운영자의 설명 책임

연기금 운영자는 연금 가입자, 수급자, 감사위원회, 감독당국에 설명의무를 진다. 제도 가입자와 수급자에 대한 책임은 제도 가입자, 수급자, 그들이 조직한 관리기관 구성원의 임명을 통해 수행하는 것이 가능하다. 운영자는 또한 연금 부담자에 대해 연금 제공자로서 책임에 상응하는 설명을 할 의무가 있다. 운영자의 책임을 보장하기 위해 운영자는 신중(prudence)하는 등 운영자에게 부여된 의무에 대해 법적 책임을 저야한다. DC 플랜에서는 책임 운영자의 책임과 의무를 명확하게 세이프 하버 규칙(safe harbour rules)에서 요구하고 있다.

5) 연기금 운용자 자격기준 강화 및 전문성 확보

연기금 운영자의 구성원은 연금 지배구조의 높은 수준의 정직, 역량, 경험, 전문성을 확보하기 위해 최소 적합성 기준(minimum suitability standards) 또는 비적합성 기준(non-suitability standards)을 충족하도록 하고 있다. 운용자는 연기금이 시행하는 모든 기능을 모니터링하거나 이러한 기능을 위탁한 위탁처 및 통보기관을 감시하는 데 필요한 기술 및 지식을 겸비해야 하며, 적절한 교육을 통해 지식의 강화에 운영자는 노력해야 한다. 어떤 개인에 대한 관리기관이 지명을 부적격하다고 판단한 경우 명확히 규제 안에서 제시되어야 한다.

6) 자문 및 전문가 선임

연기금 운영자는 하부 위원회(sub committees)의 지원을 받을 수 있으며, 연금조직의 내부직원 또는 외부서비스 제공자에 위탁하는 것도 가능하다. 운영자가 충분한 정보하에 의사결정을 하기 위한 전문지식이 부족할 경우 감독당국이 전문적인 조언을 구하거나 또는 기능별 업무를 수행하는 데 필요한 전문가를 선임하도록 요구할 수 있다. 운영자는 정보의 질이나 독립성 등에 대한 조언을 받

아 이를 평가하고 전문가 및 외부서비스 제공자가 적절한 서비스 질과 경험을 가지고 있는지 확인할 필요가 있다.

7) 독립적인 감사

정기적 감사(periodic audit)를 수행할 수 있도록 수탁기관, 연기금 운영자 및 사용자 등은 독립적인 감사를 선임하도록 하고 있다. 일반적인 감독체계에 의하면 회계감사는 수탁기관 등에게 즉각 보고해야 하고, 수탁기관 등이 적절한 조치를 취하지 않을 경우 재무상태에 중대한 영향을 줄 수 있다는 사실을 연기금 관리 및 회계조직 등에게 즉시 보고하도록 하고 있다.

8) 연금계리사 선임

모든 확정급여형제도에 대해 연기금 운영자는 연금계리사를 선임해야만 한다. 연금계리사가 연기금이 적절한 법적 규제를 준수하지 않을 경우에는 이를 연기금 운영자에게 알려야 하며, 이를 만약 연기금 운영자가 적절한 조치를 취하지 않을 경우에는 지체 없이 감독당국에 보고하도록 하고 있다.

9) 리스크 기준 내부통제기준 마련(Risk - based internal controls)

연기금의 운영과 감시책임이 있는 모든 사람과 기관이 연기금 운영기관의 규정, 규약, 신탁증서, 기타 이와 관련된 모든 문서에 명시되어 있는 운영목적에 부합하게 행동하고 법률을 준수할 수 있도록 적절한 내부통제를 마련하도록 요구하고 있다. 연기금의 규모와 복잡성에 따라 이러한 내부통제는 성과평가, 보상체계, 정보시스템과 프로세스, 리스크관리 절차, 내부통제 등을 포함하도록 하고 있다. 또한, 연기금 운영기관과 연금조직 구성원은 모두 운영상의 책임이 있는 이해관계자이므로 이해상충 방지 기준을 명확히 해야 한다. 특히 운영자에

의한 의사결정의 독립성 및 공정성을 재고하기 위해 기금과 관련된 정보의 신뢰성을 확보할 필요가 있으며, 일부 특정인이 알지 못하는 정보나 민감한 정보의 부적절한 이용을 방지하기 위해 적절한 내부통제기준을 마련해야 한다.

10) 보고체계의 확립

연기금 운영과 관련된 모든 사람들과 기관들 사이의 보고채널은 정확한 정보가 효과적이고 적시에 전달될 수 있도록 적절히 갖추어야 한다.

11) 공시

연기금 운영자는 모든 당사자(가입자, 수급자, 감독당국 등)에게 적절한 정보를 정확하게 적시에 제공하도록 하고 있다.

이 퇴직연금 지배구조 가이드라인에서는 수탁자책임의 명확화와 기금운영자의 책임강화, 연기금 운용자의 자격기준 강화 및 전문성 확보, 연금계리사의 선임, 리스크기준 내부통제시스템 기준 마련, 보고 및 공시체계 확립 등을 요구하고 있다.

나. 지배구조 요소

OECD가 2009년에 발표한 퇴직연금 지배구조 가이드라인 11개는 ① 퇴직자산관리, ② 수탁자책임 및 권한, ③ 감시모니터링, ④ 시장작동기능, ⑤ 가입자보호시스템 등 5가지 지배구조 요소별로 범주화할 수 있다.

〈표 II-3〉 연금지배구조의 요소 및 세부내용

지배구조 요소	세부 내용
퇴직자산관리	• 자산관리기관의 법적 분리(보험 및 신탁계약) 등
수탁자책임 및 권한	• 수탁기관의 책임명시, 기금운용자의 책임강화 • 연기금 운용자의 설명책임 • 연기금 운용자 자격기준 강화 및 전문성 확보
감시모니터링	• 자문 및 전문가선임 • 독립적인 감사, 연금계리사 선임 • 적절한 내부통제기준 마련
시장작동기능	• 보고체계의 확립, 공시 강화
가입자보호시스템	• 사전적 수급권보호(리스크감독 등), 사후적 수급권보호(연금지급보장)

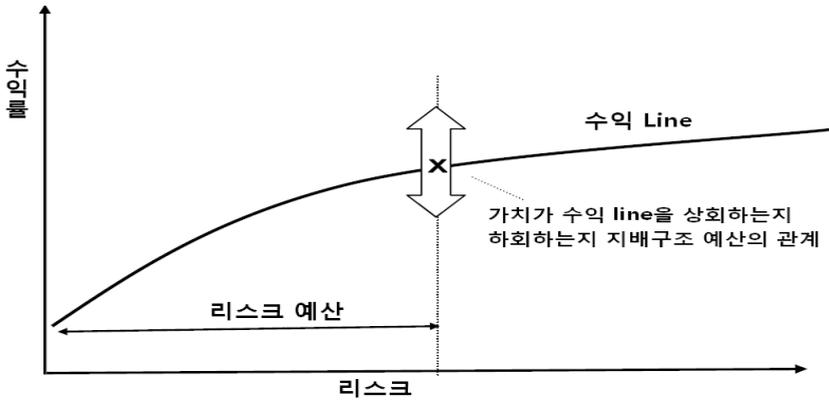
즉, OECD의 퇴직연금 지배구조 11개 가이드라인은 보험 및 신탁계약 등을 통해 자산관리, 운용 및 관리기관 간 역할 등과 관련된 퇴직자산 관리, 사용자(기금), 수탁기관(운용 및 자산관리기관), 자산운용사 등의 책임과 관련된 수탁자책임, 감사자(연금계리사, 외부감사인)의 의무위반 행위감시와 관련된 감시모니터링, 보고·신고·공시·통지의무 등과 관련된 시장작동기능, 사전적 수급권보호(리스크감독 등) 및 사후적 수급권보호(연금지급보장)와 관련된 가입자보호시스템 등으로 분류할 수 있다.

4. 지배구조 개선 효과¹³⁾

Gordon L. Clark와 Urwin(2008)은 50억~1,000억 달러 규모인 영미권과 유럽권, 아시아 국가의 10개 연기금 지배구조와 운영성과의 관계를 조사하였다.

13) 개선효과를 객관적으로 분석한 결과가 없다는 점을 고려, 여기에서는 선행연구결과에 기초하여 지배구조개선이 운용성과에 미치는 영향 중심으로 살펴보았다.

〈그림 II-2〉 지배구조 예산과 리스크 예산의 관계도



자료: Clark, Gordon and Roger Urwin(2008).

분석결과, 연기금의 지배구조가 좋을수록 장기간 위험 조정 후 수익이 증가하는 것으로 나타났으며, 일정한 기대 수익이 정해진다면 지배구조의 좋고 나쁨에 따라 그 기대 수익이 증가하거나 감소할 수도 있는 것으로 나타났다(〈그림 II-4〉 참조).

Clark와 Urwin(2008)이 말하는 “지배구조가 우량하다”는 의미는 지배구조가 Best-Practice(최우량)하다는 것을 의미한다. 연기금의 본질은 명확하게 정해진 운용목표에 대해 리스크를 인수하는 것이며, 이때 지배구조에 소요되는 예산(Governance budget)이 높을수록 리스크 인수는 신중하게 고려되고 엄격하게 관리된다는 것이다. 또한 Best-Practice(최우량 집행)를 실시하는 연기금은 자신이 목표로 하는 수익률보다 2% 상회한 것으로 나타나고 있다.

〈표 II-4〉 연금지배구조의 Best-Practice

구분	연금지배구조의 Best Practice 내용
조직일관성에 관한 BP (3개 경험치)	<ul style="list-style-type: none"> • 명확한 방침 존재(Mission clarity) • 투자집행 전문가 존재(Investment executive) • 시간과 경영자원의 적절한 배분 (Appropriate time and resource budget)
인재에 관한 BP (3개 경험치)	<ul style="list-style-type: none"> • 리더십 존재(Leadership) • 요구되는 능력(Required competencies) • 효과적인 보수체계(Effective compensation)
프로세스에 관한 BP	<ul style="list-style-type: none"> • 강한 신념과 운용철학 존재 (Strong belief and investment philosophy) • 조직의 강약을 인지(Competitive positioning) • 알파 · 베타에 대한 이해와 리스크예산(Risk budget) • 시의 적절한 투자판단(Real-time decisions) • 외부 매니저의 선택(Manager line-up process) • 학습할 수 있는 체제(Learning organization)

분석을 위해 Clark와 Urwin(2008)은 연금지배구조의 Best-Practice를 조직의 일관성(institutional coherence), 인재(people), 프로세스(process)에 관한 Best-Practice로 세분화하고 조직의 일관성에 관한 Best-Practice로는 명확한 방침 존재 등 3개 항목, 인재에 관한 Best-Practice로는 리더십의 존재 등 3개 항목, 프로세스에 관한 Best-Practice로는 강한 신념과 운용철학 존재 등 6개 항목으로 분류하였다(〈표 II-4〉 참조).

이에 반해 Keith Ambachtsheer, Ronald Capell, Hubert Lum은 2005년 미국, 유럽, 캐나다, 오스트레일리아, 뉴질랜드에 있는 88개 연기금 이사들을 대상으로 앙케트 조사를 실시하였다. 앙케트 조사결과와 데이터 입수가 가능한 81개 연기금의 운용성과 관계를 분석한 결과, 연기금의 지배구조를 중시하는 기금일수록 운용성고가 보다 높은 상관관계가 존재한다고 보았다. 앙케트 조사 내용은 연기금의 감독, 연기금의 관리(management), 연기금의 운용(operation) 등과 관련된 45개 설문으로 이루어졌으며 연기금이사는 6점부터 1점까지 점수를 부여하도록 하였다.

평가된 값의 평균치가 이사진의 태도점수(CEO 점수)가 되는데, 조사한 88개 연기금의 CEO 점수 평균은 4.9, 표준편차는 0.7인 것으로 나타났다.¹⁴⁾

또한 운용성과는 패시브 운용의 수익 대비 초과수익으로 산출한 NVA(Net Value Added/투자과 관련된 비용 공제 후)를 사용하였다. 산출결과 각기금의 2005년 CEO 점수와 1995년부터 2004년까지 NVA의 4년 평균치(예를 들면, 2005년 NVA는 2002, 2003, 2004, 2005년의 4년 평균치를 의미한다) 간에는 어느 정도(내지 연도에 따라서는) 높은 상관계수가 있는 것으로 나타나고 있다. 즉, CEO점수가 높은 기금일수록 NVA가 높다는 것을 알 수 있다.¹⁵⁾ 이러한 결과를 종합하면 지배구조의 개선이 이루어지는 경우 운용성과의 향상에 어느 정도 긍정적인 영향을 주는 것을 알 수 있다.

14) 1997년에 동일한 질문내용으로 앙케트 조사를 한 결과에서는 CEO 태도점수의 평균이 4.8, 표준편차는 0.6으로 나타났다.

15) 2001년부터 2004년에 걸쳐 상관계수는 각각 0.4, 0.6, 0.8, 0.4인 것으로 나타났다.

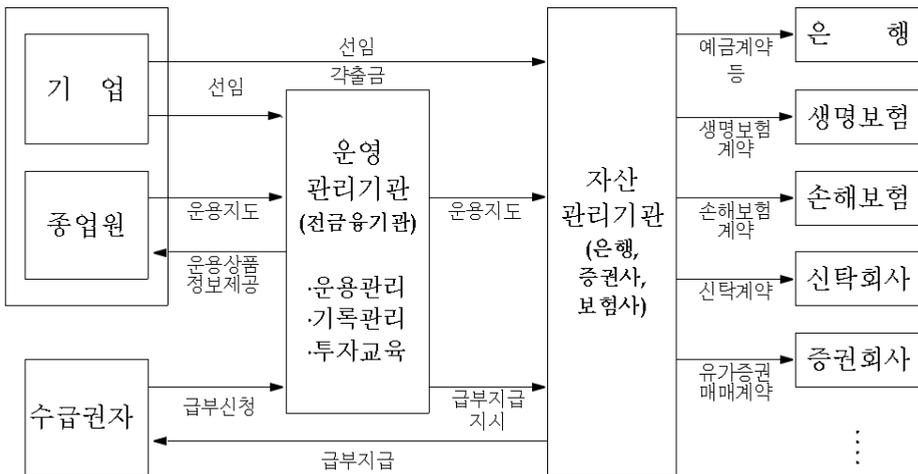
Ⅲ. 퇴직연금 지배구조 현황 및 제반문제

1. 운용현황

가. 운용 구조

우리나라 퇴직연금제도는 계약형 지배구조를 가지고 있다. 노사합의 아래 퇴직연금제도의 도입이 결정된 후에는 사용자는 다시 근로자 대표의 퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부에 신고하는데 동 규약은 퇴직연금제도의 설계서에 해당하는 것으로서 근로법에서 정한 사항을 모두 포함하여야 한다.

〈그림 Ⅲ-1〉 퇴직연금제도 운용체계



또한 사용자는 퇴직연금사업자와 퇴직연금계약을 맺어 퇴직연금업무를 퇴직연금사업자에게 위탁하여야 한다. 퇴직연금의 설정 내용이 노사 간 규약에 명시되며 퇴직연금계약에 의해 근로자의 수급권보호를 위한 일체의 행위가 퇴직연금사업자에게 위탁되므로 계약형 지배구조가 된다.

나. 서비스 구조

우리나라는 근퇴법에서 퇴직연금제도를 위한 운영관리계약과 자산관리계약을 동일한 퇴직연금사업자가 체결하는 것을 금지하지 않고 있다. 즉, 근퇴법에서는 퇴직연금사업자가 운용관리업무와 자산관리업무를 겸업할 수 있도록 허용하고 있어 대부분의 퇴직연금사업자들이 운용관리서비스와 자산관리서비스를 함께 제공하는 번들형(Bundle형) 서비스 구조를 띠고 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 퇴직연금의 서비스 구조 형태

구분	계약체결 형태
Bundle형	단일 사업자와 퇴직연금 계약체결(운용관리계약 + 자산관리계약)
UnBundle형	복수의 사업자와 퇴직연금 계약체결 <ul style="list-style-type: none"> • 운용관리계약과 자산관리계약을 각각 체결(1:1방식) • 하나의 운용관리계약과 여러 개의 자산관리계약을 체결하는 방법(1:N방식) • 여러 개의 운용관리계약과 여러 개의 자산관리계약을 체결하는 방법(N:N방식)

이에 반해 복수의 퇴직연금사업자와 퇴직연금계약을 체결하는 언번들(UnBundle) 서비스형태, 즉 운용관리계약과 자산관리계약을 각각 체결하는 방식(1:1방식), 하나의 운용관리계약과 여러 개의 자산관리계약을 체결하는 방식(1:N방식), 여러 개의 운용관리계약과 여러 개의 자산관리계약을 체결하는 방식(N:N방식)에 의한 서비스 제공은 제대로 이루어지고 있지 않은 실정이다.

다. 계약 구조

근퇴법 제16조 제2항에 의하면 연금사업자는 보험계약과 신탁계약(특정금전 신탁)에 의해 자산관리계약을 체결하도록 규정하고 있다. 즉, 근퇴법은 연금사업자가 자산관리기관과 퇴직연금의 자산관리 계약을 체결하고자 할 때 특정금전신탁으로 운영되는 신탁계약 또는 특별계정으로 운영되는 보험계약 방법에 의해 자산관리업무를 하도록 제한하고 있다. 신탁계약의 자산관리업무를 수행할 수 있는 기관은 신탁업무를 겸영할 수 있는 금융기관으로 하고 있으며, 근퇴법에서는 수탁자인 연금사업자에게 가입자의 손실 보장을 약속하거나 특별이익을 제공하는 행위를 금지하고 있다(〈표 Ⅲ-2〉 참조).

〈표 Ⅲ-2〉 근퇴법상 신탁계약 방식과 연금사업자의 금지행위

구분	근퇴법	동법 시행령
신탁계약에 의한 특정금전 신탁	<ul style="list-style-type: none"> 자산관리업무 수행(제16조 제2항) - 사용자가 자산관리업무 계약을 체결하고자 하는 때에는 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 보험계약 또는 신탁 계약의 방법에 의하여야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> 자산관리업무 수행계약의 형태 (시행령 제15조) - 대통령령이 정하는 보험계약 또는 신탁계약이라 함은 보험업법에 의한 특별계정으로 운영하는 보험계약 또는 자본시장법에 의한 특정금전신탁계약을 말한다.
연금사업자 책무	<ul style="list-style-type: none"> 연금사업자의 책무(제20조 제3항) - 계약 체결 시 가입자 또는 사용자의 손실의 일부 또는 전부를 부담할 것을 약속하는 행위금지(1호) - 가입자 또는 사용자에게 특별한 이익을 제공하는 것을 약속하는 행위 금지(2호) 	<ul style="list-style-type: none"> 연금사업자 금지행위(제20조) - 사용자 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 가치상승 또는 하락에 대한 단정적이거나 합리적 근거가 없는 판단을 제공하는 행위(1호) - 사용자 또는 가입자의 운용지시 등 업무수행과 관련하여 알게 된 정보를 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하는 행위(2호)

우리나라는 신탁계약에 대해 은행의 자기은행 예금(이하 ‘자행예금’이라 함) 운용을 엄격히 금지해 오다가 2005년 퇴직연금제도의 도입 이후 자행예금 운

용을 허용하게 되었다. 즉, 우리나라의 신탁법제는 신탁제도의 원리에 입각하여 신탁경영금융기관이 자행예금을 취급하는 것을 원칙적으로 금지하는 법률적 태도를 취해왔으나 2005년 11월 자행예금에 대해 예외를 두도록 하는 「신탁업감독규정」이 개정되면서 가능하게 되었다(〈표 Ⅲ-3〉 참조).

〈표 Ⅲ-3〉 신탁업감독규정 개정(2005. 11. 25) 전후 비교표

개정 전	개정 후	비고
제10조의3(예금 및 금전채권 매입의 구체적 범위) ① “금융기관에 대한 예금”은 신탁업을 경영하는 금융기관이 당해 금융기관에 예금하는 경우를 제외한다. (단서 신설)	제10조의3(예금 및 금전채권 매입의 구체적 범위) ① “금융기관에 대한 예금”은 신탁경영금융기관이 이 당해 금융기관에 예금하는 경우를 제외한다. 다만, 계좌별 수탁액이 3억 원 이상인 특정금전신탁 또는 「근로자퇴직급여보장법」에 의한 특정금전신탁으로서 원리금보장이 필요한 경우는 당해 금융기관에 예금할 수 있다.	특정금전신탁에 한하여 자행예금 허용

이후 금융위원회는 2011년 10월에 퇴직연금 감독규정을 일부개정(퇴직연금 신탁계약의 집중투자한도 도입)하여 퇴직연금 신탁계약의 자사원리금 보장상품 편입비율 축소에 관한 규정을 신설하여 2011년 12월부터 시행하고 있다(〈표 Ⅲ-4〉 참조).

〈표 Ⅲ-4〉 퇴직연금 신탁계약의 집중투자한도 도입

구분	퇴직연금 감독규정	적용 제외규정
집중투자 한도 도입	신탁계약의 자사원리금 보장상품 편입비율 70%	<ul style="list-style-type: none"> • DB형: 회사별 적립금이 10억 미만인 경우 • DC·IRA형: 예금자보호법에 따라 보호되는 금액 이내

이 규정에 의하면 퇴직연금 신탁계약 시 수탁 받은 금융회사의 자사 원리금 보장상품을 투자상품으로 편입하는 비율의 상한선을 70%로 설정하는 것으로

되어있다. 다만, 적립금 규모가 작은 사업장 또는 예금자 보호법에 따라 보호되는 경우 등 규제실익이 작은 경우에는 적용 배제하는 것으로 하였다.

2. 제반 문제

가. 가입자 제도 참여 및 선택측면

현재 연금의 도입 및 운영관련 의사결정에 있어 경영자 주도성이 지배적인 것으로 나타나고 있다. 지금까지 퇴직연금제도를 도입한 대부분의 기업에서 회사의 주도로 퇴직연금이 도입되었으며 노사합의 과정 역시 형식적으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 조사되고 있다. 도입기업의 절반 이상이 사용자 주도로 퇴직연금을 도입했으며 근로자가 가입을 주도한 경우는 4.6%에 불과한 것으로 조사되고 있다.

이처럼 개별 계약형 연금 지배구조하에서는 연금 운영과 관련된 의사결정에 있어 경영자의 영향력이 큰 것으로 이해되고 있다. DB형의 경우 기업이 의사결정의 전권을 행사하며 그 책임 또한 기업에게 귀속되기 때문에 기업의 권한과 책임이 절대적이다.

〈표 Ⅲ-5〉 퇴직연금 도입 주도자

구분	%	주도형태
전적으로 사용자에게 의해	11.7%	사용자 주도 58.0%
사용자가 주도한 편	46.3%	
노사가 대등하게	37.3%	노사 주도 37.3%
근로자가 주도한 편	3.9%	근로자 주도 4.6%
전적으로 근로자에게 의해	1.3%	

주: 퇴직연금 도입기업 300개 기업 대상.
자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 10.

그러나 DC형의 경우 의사결정 권한이 근로자들에게 집중되어 선택과 책임이 모두 근로자에게 귀속됨에도 불구하고 실제 의사결정에 있어서는 기업의 의사가 중요하게 반영되는 것으로 나타나고 있다. 이는 DC형 퇴직연금 기업의 55.8%가 사용자 주도로 도입된 반면, 근로자가 가입을 주도한 경우는 7.7%에서 그치고 있는 것에서도 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-6〉 제도유형별 도입 주도자

(단위: %)

구분	사용자가 주도	노사가 주도	근로자가 주도
DB	64.3	34.3	41.2
DC	55.8	36.4	7.7
DB&DC	41.2	52.9	5.9

주: 퇴직연금 도입기업 300개 기업 대상.

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 10.

특히 퇴직연금 도입 시 노사합의 과정은 사측의 결정 이후 근로자의 형식적인 동의절차를 거치는 경우가 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 이는 앞서 기업의 60% 가량이 사측의 주도로 퇴직연금을 도입하였던 것과 같은 맥락에서 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-7〉 제도도입 시 노사합의과정

구분	%
사측결정 이후 근로자의 형식적인 동의절차	11.7%
근로자 개개인의 의견수렴 후 노사합의진행	46.3%
노사 간 지속적인 협의를 통해 의견수렴	37.3%
사측결정 이후 근로자대표의 찬반투표	3.9%

노사합의 과정은 도입주도자가 누구인지에 따라 크게 달라지는 것으로 나타나고 있다. 우선 사측이 도입을 주도하는 경우 도입과정 역시 사측의 일방적인

결정에 의해 이루어지는 비중이 높은 것을 볼 수 있다. 반면, 근로자가 도입을 주도하거나 양측이 동등하게 도입에 관여 하는 경우에는 사측이 일방적으로 도입과정을 이끌어가는 비중은 극히 낮은 것으로 나타나고 있다. 또한 기업규모 별로 보면 300인 이상 대기업보다 300인 미만 중소기업이 상대적으로 사측결정 이후 근로자의 형식적인 동의절차를 거치는 경우가 많이 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-8〉 도입주도자별 · 기업규모별 합의과정

(단위: %)

구분	도입주도자			기업규모별		
	근로자	노사	사용자	100인 미만	100~299인	300인 이상
사측결정 이후 근로자의 형식적인 동의절차	7.1	12.5	48.9	37.8	31.3	25.0
근로자 개개인의 의견수렴 후 노사합의진행	64.3	38.4	23.0	35.1	24.0	30.4
노사 간 지속적인 협의를 통해 의견수렴	21.4	33.9	13.8	16.2	27.1	26.8
사측결정 이후 근로자 대표의 찬반투표	7.1	15.2	14.4	10.8	17.7	17.9

이는 근로자들의 퇴직연금에 대한 정보부족, 자산운용과 관련된 지식과 경험의 부족 등 때문이며 이상의 중요한 내용과 관련된 정보가 사업자들에게 집중되어 있기 때문이다. 따라서 운영의 책임이 근로자에게 귀속되는 DC형의 경우에도 기업과 사업자의 권한이 지배적으로 행사됨을 알 수 있다.

또한 현재 퇴직연금 도입기업의 대부분은 1~2개의 금융기관만을 퇴직연금 사업자로 두고 있으며 운용관리기관과 자산관리기관이 동일한 것으로 조사되고 있다. 평균 퇴직연금사업자 수는 운용관리기관과 자산관리기관 모두 1.3개였으며 80% 이상의 기업이 단 1개의 금융기관만을 선택한 것으로 나타나고 있다. 또한 94%의 기업이 운용관리기관과 자산관리기관이 모두 일치한다고 응답함으로써 서비스의 차별화가 미흡하고 사업자에 대한 감시기능이 제대로 이루어지지 않는 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-9〉 운용·자산관리기관 수 및 일치여부

운용·자산관리기관 수					
구분	평균	1개	2개	3개	4개 이상
운용관리기관 수	1.3개	80.7%	12.3%	4.3%	2.7%
자산관리기관 수	1.3개	80.6%	12.0%	4.7%	2.7%
운용·자산관리기관 일치여부					
구분	전부일치	일부일치	불일치		
일치여부(%)	94.0%	2.3%	3.7%		

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 123.

퇴직연금 사업자 수는 기업규모별, 제도유형별로 차이가 있지만 전반적으로 2개 이하의 퇴직연금 사업자를 선정하고 있는 것으로 나타나고 있다. 기업규모별로 보면 100인 미만 소기업의 퇴직연금사업자 수는 평균 1.1개로 90%가 단 1개의 사업자만을 보유하고 있지만, 300인 이상 대기업의 평균사업자 수는 1.8개로 소기업에 비해 0.7개 많은 것으로 나타나고 있다. 대기업에서 사업자를 1개만 선정한 비중은 55%였으며 2개는 25%, 3개 이상의 사업자를 선정한 비중은 20%였다.

〈표 Ⅲ-10〉 기업규모별 사업자 수

기업규모별		100인 미만		100~299인		300인 이상	
		운용관리 기관	자산관리 기관	운용관리 기관	자산관리 기관	운용관리 기관	자산관리 기관
사업자 수 (%)	1개	90.5	89.9	80.2	81.2	55.4	55.4
	2개	7.4	6.8	12.5	12.5	25.0	25.0
	3개	0.7	2.0	5.2	4.2	12.5	12.5
	4개 이상	1.4	1.4	2.1	2.1	7.1	7.1
평균(개)		1.1	1.1	1.3	1.3	1.8	1.8

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 124.

다음으로 제도 유형별로 보면 DB&DC형 도입기업의 사업자 수가 DB형 및 DC형에 비해 상대적으로 많은 것으로 나타나고 있으며, 실제 DB형 및 DC형 도입기업에서 사업자 수가 단 1개인 기업이 80%가 넘었으나 DB&DC형에서는 60%만이 1개의 사업자를 선정한 것으로 조사되고 있다.

〈표 Ⅲ-11〉 도입제도 유형별 사업자 수

도입제도유형별		DB		DC		DB&DC	
		운영관리 기관	자산관리 기관	운영관리 기관	자산관리 기관	운영관리 기관	자산관리 기관
사업자 수 (%)	1개	82.5	83.9	83.7	82.9	61.8	58.8
	2개	10.2	9.5	11.6	10.9	23.5	26.5
	3개	5.1	4.4	3.1	4.7	5.9	5.9
	4개 이상	2.2	2.2	1.6	1.6	8.8	8.8
평균(개)		1.3	1.3	1.2	1.2	1.7	1.7

자료: 미래에셋퇴직연금연구소(2010), p. 124.

나. 자사상품 허용 측면

퇴직연금 신탁계정과 고유계정거래가 예외적으로 허용됨에 따라 실제 영업 시 자사 원리금 보장상품(예: 예금, ELS)을 과도하게 편입하고 있는 것으로 나타나고 있다(〈표 Ⅲ-12〉 참조).

〈표 Ⅲ-12〉 은행 및 증권사의 자사상품 비중(2011. 8월 말)

구분	은행 (예금)	증권 (원리금보장형ELS)
신탁계약 원리금보장상품 중 자사상품 비중	99.8%	82.7%

이와 같은 자행예금을 통한 퇴직연금의 운용은 근로자의 운용자산 선택권 에

부정적인 영향을 초래한다는 문제가 있다. 퇴직연금가입자에게 과도한 금리 제시 등으로 퇴직적립금이 자행예금인 원리금보장상품에 대부분 투자되는 경우 자칫 주식, 채권 등 다양한 투자운용상품을 선택할 수 있는 기회가 없어지는 결과를 초래한다. 이 경우 신탁계약이 아닌 단순히 자행예금을 운용하는 계약이라 할 수 있다. 또한 자행예금에는 은행의 파산리스크에 영향을 받을 뿐만 아니라, 이율을 보장하는 경우 금리리스크가 존재하여 은행의 수익성 악화, 근로자의 수급권보호에 부정적 영향을 줄 수 있다.

둘째, 근퇴법 및 기존 신탁개념과의 상충문제를 야기 시킨다는 문제가 있다. 고유계정인 자행예금(불특정금전신탁)으로 퇴직연금 운용을 예외적으로 허용한 자본시장법 감독규정은 근퇴법에서 신탁계약을 특정금전신탁으로 한정한 입법취지에 근본적으로 반하는 결과를 초래한다. 퇴직연금운용의 근거법인 근퇴법에 기초하여 퇴직연금계약이 이루어지도록 하는 것이 원칙이라는 점에서 그러하다. 또한 금융기관의 자행예금거래를 엄격히 제한하고 있는 기존 신탁개념과 상충될 뿐만 아니라 금융기관 등 수탁자는 반드시 자신보다 근로자 이익만을 위해서 운용하여야 한다는 충실의무(수탁자책임) 개념과도 배치된다.

셋째, 퇴직연금가입자 간의 형평성논란, 금융기관 간의 차별규제 문제 등도 노출시키는 문제가 있다. 퇴직연금시장에서 고금리 혜택을 받지 못하는 일부 퇴직연금가입자는 동일한 제도에 대한 차등적 가격제공, 또는 특별이익으로 인식할 가능성이 존재하기 때문이다. 특히, 근로자 수가 적고 기업의 퇴직적립금 규모가 적어 은행이 고금리를 제시하기 어려운 중소형 및 영세기업의 경우에 이러한 현상이 두드러질 수 있다. 또한 타금융기관의 경우 은행과 동일하게 신탁업무가 가능하나, 고금리(특판금리)를 제공할 수 있는 자행예금을 취급하지 못함으로써 동일한 수익률 또는 신탁서비스를 제공하기 어렵다는 점에서는 동일행위 동일규제 원칙에도 배치된다할 수 있다.

마지막으로 재무건전성이 강한 대형은행 위주로 퇴직연금가입의 쏠림현상이 나타나, 대형은행과 시중은행 간, 대형은행과 타금융기관 간의 양극화 현상은 심화되는 반면, 양질의 가입자 교육 등을 제공받지 못할 가능성이 존재한다.

다. 번들형 중심 운영 측면

번들형은 한 사업자로 단일화 된 운영창구를 통해 운용 및 자산관리서비스가 제공(one stop shop)되기 때문에 사업자 간 마찰이 발생하지 않아 원활한 업무 흐름을 유지할 수 있으며, 업무처리가 간단하고 사용자의 제도관리 또한 용이하나 제도의 유연성은 언번들형에 비해 떨어진다.

〈표 Ⅲ-13〉 번들형 운용에 따른 문제

구분	번들형	언번들형
상호견제	낮음	높음
제도의 유연성	낮음	높음
비용설정	단일사업자체제 의존	사업자 간 비교를 통해 수수료가 낮은 운용 및 자산관리기관 선정
투자상품의 다양성 및 상품변경의 용이성	상품 line-up에 의존	높음
부가서비스 차별화	미흡	가능

이에 반해 언번들형은 운용 및 자산관리 각각의 전문사업자를 선정하여 서비스를 제공받는 형태이기 때문에 각 서비스의 전문성을 높일 수 있으며 사업자 간 자율적인 상호견제 및 감시기능이 제고될 뿐만 아니라 투자상품의 다양성이 확보되는 장점이 있으나 여러 사업자 통제의 어려움과 이로 인한 잠재적 손실 가능성, 사업자 간 정보의 비대칭 및 커뮤니케이션 문제 등의 단점이 있다.

퇴직연금서비스의 제공방식은 사용자의 규모나 특성, 선호 등에 따라 달라져야 하나, 업무처리가 간단하고 사용자의 제도관리가 용이한 번들형 중심으로 퇴직연금계약이 체결되고 있다. 이와 같이 사용자의 편리성을 기반으로 하는 번들형 중심으로 퇴직연금계약 체결이 이루어지다 보니 상대적으로 투자상품의 다양성 및 사업자의 견제기능 등은 미흡한 실정이다(〈표 Ⅲ-14〉 참조). 따라서 퇴직연금사업자가 운영관리기관으로서 자산관리기관인 자신을 견제하는 상황이

시장에서는 벌어지고 있다. 이는 곧 현재 정부와 감독기관의 규제감독체계가 미비하고 관련 인력이 절대적으로 부족한 상황임에도 불구하고 이를 보완할 시장자율기능이 붕괴되었음을 의미한다. 그 예로서 확정급여형에서 근로자 수급 권보호를 위해 가장 중요한 적립률을 정부나 감독기관 그리고 운영관리기관 조차 제대로 파악하지 못하고 있다. 결국 번들형 운용체계에 따른 서비스 질이 악화될 우려가 있을 뿐만 아니라 수탁자의 이해를 반영한 관리보다는 사업자(자산관리기관 + 운용관리기관)의 이해만을 반영한 대리인 문제를 야기할 수 있는 문제가 있다.

라. 수탁자 책임 측면

사용자는 퇴직연금제도를 운용함에 있어서 제도의 종류와 연금사업자의 선정 등에 막대한 영향력을 행사하고 있다. 그에 반해 퇴직연금제도를 이용한 이익추구행위에 대해서는 추상적인 수준이긴 하지만 규정을 가지고 있으나, 제도의 선택 및 연금사업자 선정에 오류가 발생할 때의 책임에 대해서는 별다른 규정이 없는 실정이다.

미국 또는 영국의 퇴직연금제도와 달리 근퇴법에서는 퇴직연금의 사무관리 기능과 연금사업자에 대한 감독기능을 수행할 일차적 의무수임인을 두고 있지 않는 것이다. 따라서 사용자는 퇴직연금의 설정단계에서 뿐만 아니라 설정이후의 단계에서도 연금사무관리와 연금운용에 대해 깊이 관여한다. 이러한 점은 영국에서 맥스웰 사건 이후에 사용자를 연금관계에서 경영시하는 입법태도와는 완전히 정반대의 태도이다. 즉, 우리나라의 퇴직연금제도에서 사용자의 지위는 두드러지는 반면 책임은 그에 미치지 못하는 수준이라 할 수 있다.

이 결과 최근 우리나라에서는 일부 그룹소속 금융기관들이 서로 관계사에 퇴직연금을 가입하는 경우가 발생하고 있다. IMF 금융위기에서 경험한 바와 같이 재벌체제하에 있는 관계사들은 관계사의 문제로 인해 연쇄 도산할 수 있는 위험에 노출되어 있는 것이 사실이다. 이러한 사실을 무시하고 관계사 밀어주기식

으로 퇴직연금제도를 상호교환하여 가입하는 것은 근로자의 노후생활보장을 훼손할 수 있는 가능성이 높다고 할 수 있다. 이러한 현상이 나타날 수밖에 없는 것은 현행 퇴직연금제도를 둘러싼 규제감독체제가 사용자 책임에 대한 규정은 미약한 상태에서 지나치게 사용자에게 많은 권한을 부여하고 있기 때문이다.

마. 감시기능 측면

우리나라는 계약형 퇴직연금 지배구조상 수탁자에 대한 감시기능을 정책당국에 위임하고 있는 형태를 띠고 있어 상시적인 감시기능은 작동하지 못하고 있다. 즉, 근로자의 권익을 보호할 감시자가 정책당국 이외에 별도로 없는 상황이며 근퇴법에 제3자적 감시자인 연금계리사나 외부감사인에 대한 내용 및 역할도 정해져 있지 않고 있다. 확정급여형에서 연금계리에 대한 언급은 있으나 구체적으로 연금계리에 대한 정의나 방법 그리고 감시자의 권한에 대한 구체적인 규정이 존재하지 않고 있다.

또한 우리나라의 근로자 퇴직급여보장법 및 시행령, 퇴직연금 감독규정 등에 내부 모니터링과 관련된 규정은 존재하지 않는다. 즉, 성과 평가를 어떻게 하고 리스크관리 절차와 관련된 규정이 마련되어 있지 않아 연금제도의 운용 및 관리가 자체적으로 검증이 어려워 운용리스크의 노출가능성이 매우 크다고 할 수 있다.

〈표 Ⅲ-14〉 퇴직연금 운용 감시 기능 현황 및 문제

구분	현행	문제
연금계리사	<ul style="list-style-type: none"> • 사업자 등록 요건에 보험계리 전문가 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업자 견제기능 미흡 • 재무건전성 확인 검증 형식적
외부감사인	<ul style="list-style-type: none"> • 별도의 관련 규정 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 연금회계의 적정성 판단의 어려움 • 전문적 자문에 한계
내부모니터링 기능	<ul style="list-style-type: none"> • 내부모니터링 관련 규정 및 내용 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 내부의 견제기능 미작동

바. 시장기능 측면

퇴직연금사업자는 법 제20조 제7항 및 감독규정 제21(퇴직연금사업자의 공시)에서 일정한 사항에 대하여 퇴직연금사업자의 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 공시하도록 하고 있다. 우리나라 퇴직연금 감독규정에서는 적립금 운용금액 및 적립금 운용수익률, 퇴직연금사업자가 수행하는 업무의 종류 및 업무수행방법(위탁여부 등), 운용관리수수료 및 자산관리수수료, 사용자 또는 가입자에게 제공한 적립금 운용방법 및 수익률, 운용관리계약 및 자산관리계약 등을 공시하도록 규정하고 있다. 이 경우 금융감독원장은 각 협회를 통해 필요한 사항을 비교 공시할 수 있도록 하고 있다.

금융위원회는 2011년 10월에 퇴직연금 감독규정을 일부 개정하여 원리금보장여부에 따라 수익률을 구분 공시하고 평균수익률 및 최고·최저수익률 등을 추가 공시하고 있다. 또한 적립금 운용금액 및 수익률은 매년공시에서 매분기 공시로, 퇴직연금사업자가 제시한 적립금 운용방법 및 운용방법별 수익률은 매년공시에서 매월 공시로 공시주기를 단축하였으며, 퇴직연금사업자의 등록내용과 변경사항을 공시토록 하였다. 그럼에도 급부에 대한 정보, 상품 및 가격을 비교하기 위한 통합공시는 거의 이루어지지 않고 있어 가입자의 정보 비대칭성이 해소되지 않고 있다. 특히 적격조건, 사용자의 각출금 계산방식 등과 같은 기본공시뿐만 아니라 수리 보고서 등과 같은 계리적 공시는 전혀 이루어지지 않고 있는 실정이다.

〈표 Ⅲ-15〉 퇴직연금 사업자 주요 공시

구분	공시 내용
수익률 공시방식	<ul style="list-style-type: none"> 원리금보장여부에 따라 수익률 구분공시 평균수익률 및 최고·최저수익률 추가공시
공시기간	<ul style="list-style-type: none"> 적립금 운용금액 및 수익률: 매분기 공시 적립금운용방법 및 방법별 수익률: 매월 공시
사업자 등록 내용 공시	<ul style="list-style-type: none"> 사업자 등록내용과 변경사항 공시
사업자 및 협회 정정공시	<ul style="list-style-type: none"> 자기회사 및 협회 홈페이지에 최소 3영업일 이상 게시

또한 금융감독원은 퇴직연금사업자 감독을 효율적으로 하기 위한 일환으로 일정한 보고의무를 퇴직연금사업자에게 부과하고 있다. 즉, 퇴직연금사업자는 약관 및 표준계약을 제정·변경하는 경우에는 반드시 금융위원회에 보고하도록 한 강제규정을 두고 있다. 그러나 보고의무가 단순히 표준계약서의 제정 및 변경 등으로 한정되어 있을 뿐 연금재정의 건전성과 관련된 보고체계가 제대로 마련되어 있지 않고 있다. 또한 통지의무측면에서는 퇴직연금 관련 중요 사건발생에 대한 통지 관련 감독규정이 정비되어 있지 않은 실정이다.

사. 수급권보호 측면

1) 현황

가) 최소 적립 제도

2011년 6월 30일 국회 본회의를 통과한 근로자퇴직 급여보장법 제16조(급여 지급능력 확보 등)에 의하면 “확정급여형 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 급여지급능력을 확보하기 위해 계속기준에 의한 책임준비금 또는 비계속기준에 의한 책임준비금 중 더 큰 금액(기준책임준비금)에 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율을 곱하여 산출한 금액 이상을 적립금으로 적립하여야 한다”라고 규정하고 있다. 즉, 개정 근로자퇴직급여 보장법에서는 최소적립금을 “기준책임준비금의 60% 이상으로 대통령령이 정한 비율을 곱한 금액”으로 정의하였다.

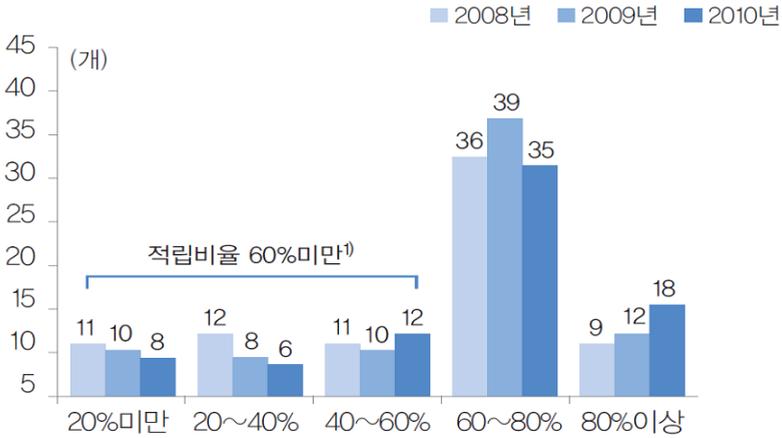
〈표 Ⅲ-16〉 DB형 퇴직연금의 급여 지급능력 확보 규정

구분		관련 내용	관련규정
최소적립금		기준 책임준비금의 60% 이상 - 기준책임준비금 = Max (비계속기준 준비금(추계액) 계속기준준비금(주로예측 단위적립방식))	제16조 1항
적립과부족시 조치	적립 초과	• 적립금 > 기준 책임준비금 - 납부할 부담금과 상계 • 적립금 > 기준 책임준비금 × 150% - 초과분을 사용자에게 반환	제16조 4항
	적립 부족	• 적립금 < 대통령령으로 정하는 수준 - 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금 부족 해소	제16조 3항
적립상황 보고	사업자	사업자는 매사업연도 6개월 이내에 산정된 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 사용자에게 보고	제16조 2항
		최소적립금보다 적립금이 적을 경우에는 그 확인결과를 근로자 대표에게도 보고	제16조 2항 단서

또한 확정급여형 퇴직연금제도의 운영관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매사업연도 종료 후 6개월 이내에 산정된 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 사용자에게 알리며, 최소적립금보다 적은 경우에는 그 확인 결과를 근로자 대표에게도 알리도록 하고 있다. 또한 사용자는 확인결과 적립금이 대통령령으로 정하는 수준에 미치지 못하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금을 해소하도록 하고 있다. 다만, 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금을 초과한 경우 사용자는 그 초과분을 향후 납입한 부담금에서 상계할 수 있으며 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 그 초과분을 사용자에게 반환하도록 규정하고 있다.

이처럼 개정된 근로자 퇴직급여보장법에서는 현행 기준책임준비금의 60%에 그쳤던 최소적립금을 “기준책임준비금의 60% 이상으로 대통령령에서 정하는 비율을 곱한 금액”으로 상향조정하였다. 또한 적립과부족 시에 따른 적기시정 조치가 이루어지도록 퇴직연금제도의 운영기준을 강화하였다.

〈그림 Ⅲ-2〉 DB형 퇴직연금기업의 적립비율



주: 이들 기업에는 DB형 도입 시 과거분을 퇴직금제도로 남겨두거나 과거분을 5개년 동안 나누어 적립하는 기업이 포함되었을 수 있음.

자료: 2010년 말까지 DB형만을 도입했다고 발표된 근로자 500인 이상 기업 중 코스피 및 코스닥 상장사 79개 기업(지주사 및 금융회사 제외)의 3개년 재무제표(K-GAAP 기준)를 토대로 작성함.

그럼에도 2016년 법인세법 사내 퇴직급여충당금 손금 인정폐지 계획에 맞추어 기준 책임준비금의 100%가 될 개연성이 크기 때문에 2016년 이전에는 최대 기준책임준비금의 40%가 미적립 채무로 남은 결과가 초래하여 가입자의 수급권 보호에 한계가 존재한다. 이러한 상황에서 최소부담금을 정하는 기준인 최저적립비율이 선진국의 90~100%에 미치지 못하는 수준에서 결정되는 경우 DB형 퇴직연금의 적립부족은 심화될 것이다. 이는 2010년 말까지 DB형만 도입한 것으로 신고한 상시 근로자 500인 기업 중 79개사의 재무정보를 조사한 결과에서도 여실히 나타나고 있다. 조사결과, 대부분의 기업이 근로자퇴직급여보장법상의 기준에 따라 기준책임준비금의 60~70% 이하를 사외에 적립하고 있는 것으로 나타나고 있다.

특히, 2008년부터 2010년까지 3개년 동안 동 기업들의 사외적립비중(퇴직급여추계액 대비)은 점차 높아지고는 있으나, 2010년 말에도 적립비중이 60%에 미치지 못하는 기업이 26개나 되는 것으로 나타나고 있다.

특히, 국제회계기준의 도입으로 인해 DB형 퇴직연금 부채의 변동성이 커 적

립하여야 할 부채규모가 빠르게 증가할 것으로 보인다. 즉, 국제회계기준의 도입에 따른 예측단위적립방식의 적용으로 계속기준의 책임준비금이 증대하고, 이는 기준책임준비금의 증대에 영향을 미칠 것이다. 그 이유는 예측단위적립방식에 따른 DB형 퇴직연금 채무는 이자율(할인율), 퇴직률 등 계산기초율을 바탕으로 산출되므로 이들의 움직임에 따라 DB형 퇴직연금채무가 변동하기 때문이다. 금융감독원이 실시한 국제회계기준 도입에 따른 재무영향 분석자료에서도 예측단위적립방식으로 채무를 산정하는 경우 퇴직연금 추계액(비계속기준)보다 큰 것으로 나타나 DB형 퇴직연금 가입기업의 적립부담이 보다 가중될 것으로 보인다.

나) 지급 보증 장치

사용자인 기업 및 퇴직연금 사업자가 도산하는 경우 수급권 보호가 이루어지는 지급보증장치로는 퇴직급여우선변제도 및 임금채권보장기금제도, 예금자보호제도 등이 존재한다.

① 개정된 근로자 퇴직급여보장법에서는 기존의 퇴직금 우선변제제도를 퇴직급여 우선변제도 확대·개편하여 우선 변제제도의 범위를 퇴직연금까지 포함시키고 있다. 개정된 근로자 퇴직급여보장법에서는 사용자 지급의무가 있는 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금의 급여, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 조세·공과금 및 다른 채권에 우선 변제 받을 수 있도록 하고 있고 최종 3년간의 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금의 급여, 확정기여형 퇴직연금의 부담금은 사용자의 총 자산에 대하여 질권 또는 저당권에 의해 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다고 규정하고 있다. 따라서 기업 도산 시 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장되어 있다. ② 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(체당금)을 지급하는

제도로, 체불 퇴직금에 대해 최종 3년간의 퇴직금을 보장하고 있다. 임금채권보장기금의 재정은 기업의 부담금으로 충당하며, 부담금은 당해 사업에 종사하는 근로자의 임금총액에 일정 부담금 비율을 곱하여 결정하게 된다. 2011년 현재 부담금 비율은 0.08%이며 부담금에 대한 경감기준에 따라 상시근로자 수가 5인 미만인 사업주에게는 부담금의 100분의 25가 적용된다. 임금채권보장법에 의한 체당금은 근본적으로 근로자들의 최소한도의 생활안정을 위하여 도입된 제도이므로 금액에 월별 상한액을 설정하고 있다.

〈표 Ⅲ-17〉 퇴직연금 지급보장 장치 비교

구분	보상범위	적용대상	특징	관련법
퇴직급여 우선변제제도	최근 3년분에 한정	퇴직급여 대상	사업주재산이 있을 시 지급	근퇴법 제12조
임금채권 보장기금제도	최근 3년분, 상한액 설정	임금·휴업수당 및 퇴직금	지급보증제도 일부기능	임금채권보장법 제8조
예금자 보호제도	5,000만 원 한도	DC형/IRA	-	예금자보호법

③ 확정기여형 퇴직연금 및 개인퇴직계좌의 경우에는 원리금 보장분에 한하여 금융기관 도산 시 예금자보호법에 의하여 5,000만 원 한도로 지급보장이 이루어지고 있다.

2) 문제점

이처럼 우리나라는 근로자의 수급권보호를 위해 최소적립금 제도, 퇴직급여 우선변제도, 임금채권보장기금제도, 예금자보호제도 등과 같은 수급권보호제도를 두고 있다. 그러나 최소적립금 제도와 적기시정조치(prompt corrective action)가 마련되어 있음에도 불구하고 그 범위가 제한적이기 때문에 기업이 도산할 경우 퇴직연금에 대한 수급권이 부분적으로 밖에 보장되지 않고 있다. 현

재 최소적립금의 기준이 적정수준의 60%에 불과해 기업이 도산할 경우 나머지 40%의 퇴직금에 대한 수급권이 보장되지 못하고 있다.

〈표 Ⅲ-18〉 수급권보호의 현황 및 특징(문제점)

구분		제반 특징
사전적 수급권보호	최소적립 수준	최대 40%의 미적립채무 발생
	적기시정조치	재제조치 관련 규정 미흡
사후적 수급권보호	<ul style="list-style-type: none"> • 채권자 우선변제 • 임금채권보장기금 	실질적 수급권보호에 한계
	<ul style="list-style-type: none"> • 예금자보호제도 	장기성 특성 미반영

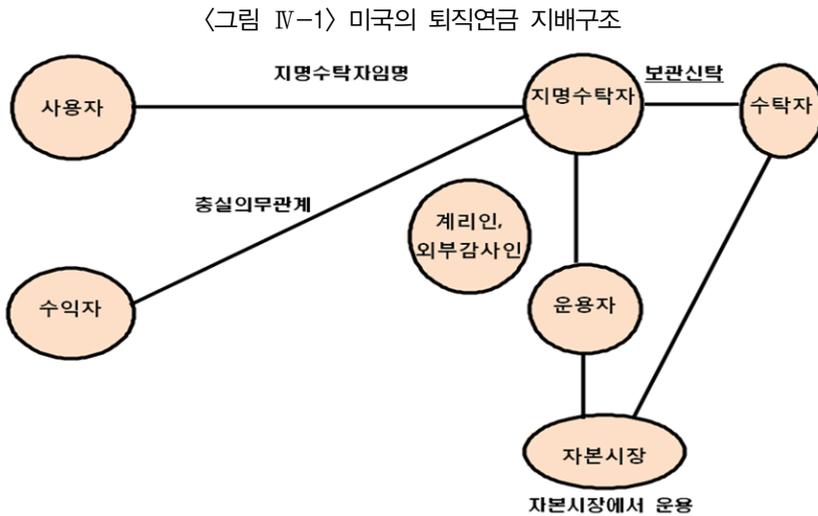
또한 퇴직급여 우선변제제도에 의해 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장되고 있다고 하나 3년 이상 장기근로자를 보호할 수 없다는 점에서 한계가 존재하고 있다. 임금채권보장기금제도 역시 체불퇴직금에 대해 최종 3년간의 퇴직금을 보장하는 것으로 한정하고 있고 연령별로 상한액이 두고 있어 근본적이고 현실적인 수급권보호 장치로 기능하기 어렵다고 할 수 있다.

IV. 주요국 퇴직연금 지배구조 운용형태

1. 미국

가. 지배구조 개관

미국의 퇴직연금 지배구조는 기금형 형태를 띠고 있으며 기본적으로 영국의 지배구조와 유사하다. 그러나 미국의 퇴직연금 운영구조는 영국과 같이 단순하지 않고 신탁의 설정여부, 운용자의 선임여부 등에 따라 4가지 다른 형태의 운영구조를 지니고 있으며, 퇴직연금 지배구조에서 지명수탁자(named fiduciary)가 핵심적인 역할을 하고 있다.



물론 보험회사를 연금사업자로 지정하는 경우에는 운용자와 보관기관이 선임되지 않기 때문에 퇴직연금의 지배구조가 복잡한 형태를 띠지 않을 수 있지만, 이 경우에도 지명수탁자의 선임은 강제되고 있다.

나. 퇴직자산 관리

DB형 지배구조에서는 사업주와 근로자의 단체협약에 의해 지명수탁자를 지명하고 기금운용 및 관리는 보험형, 신탁형, 자문계약 또는 자가운용형이 존재한다. 보험형은 보험회사에 기금을 위탁하는 것으로 일반계정 또는 특별계정을 이용하며 신탁형은 신탁계약에 의해 신탁수탁자인 은행, 신탁회사 등이 기금을 운용하게 된다. 특히 DB형은 미래의 연금지급액을 추정하여 필요한 책임준비금을 적립하는 제도로 연금수리 및 회계처리에 대한 투명성 및 엄격한 감독이 중요하므로 연금계리사 및 외부감사인의 선임이 강제되고 있다. 또한 퇴직연금과 관련된 다양한 전문가들이 제도설계 및 기금운용에 참여하게 된다는 점이 특징적이다. 즉, 계약형 지배구조와 달리 제도운용, 기금운용, 연금제도 운영에 대한 컨설팅 및 외부감사 등이 별도로 전문화된 기관에 의해 수행하게 된다.

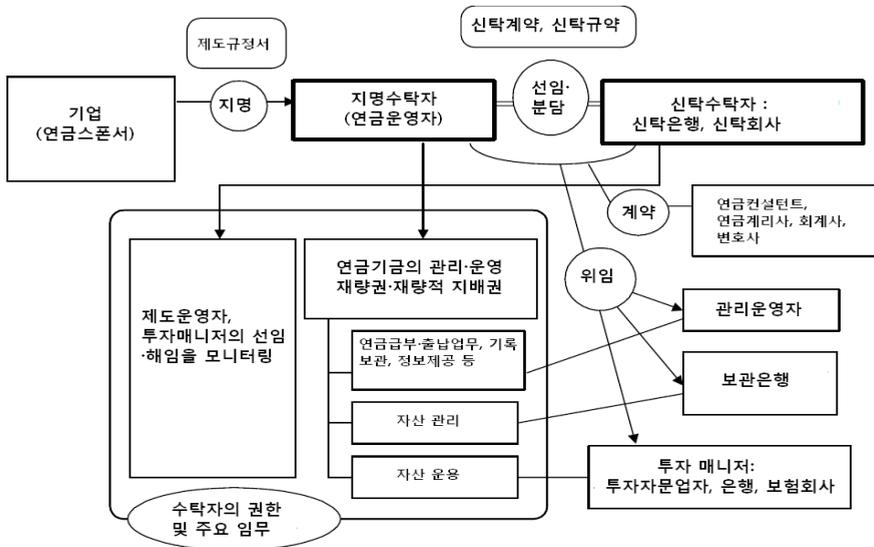
DC형 지배구조에서는 제도운용 수탁기관이 제도설계 컨설팅, 기록 및 관리, 일상적인 제도관리, 가입자 커뮤니케이션 등의 업무를 담당하게 되며 연금제도 도입에 대한 노동조합과의 교섭·합의 및 퇴직연금규약의 작성·신고 등과 같이 제도도입을 위한 업무가 필요하다. 자산관리 수탁기관은 신탁수탁자와 보험사로 구분되며 신탁계약을 통한 자산관리 및 운용, 보험계약을 통한 자산관리 및 운용을 하게 된다. 특히 신탁수탁자는 뮤추얼펀드, 은행 신탁 등과 계약하여 운용하며 보험회사는 일반계정과 특별계정으로 운용하게 된다. 또한 운용관리 업무와 자산관리업무의 특성을 고려하여 기본적으로 운용관리업무 사업자와 자산관리업무 사업자로 구분하여 운영하고 있다. 즉, 동일한 사업자가 운용관리 업무와 자산관리업무를 하지 못하도록 제한하고 있다.

다. 수탁자 책임

1) 지명수탁자의 선임과 역할

ERISA에서 연금플랜을 포함한 모든 근로자 급부플랜은 설립문서(written instrument)에 따라 운용할 것을 요구하고 있다. 이 설립문서에는 연대하여 플랜 운영과 관리를 통제하고 운용할 1명 이상의 지명수탁자 임명을 의무화하고 있다. 따라서 미국의 지명수탁자 임무는 영국의 수탁자 임무와 거의 유사하다. 일반적으로 지명수탁자는 연금자산의 운용을 제외한 모든 기능에 대해 직접적인 책임을 지거나 감독책임을 지는 관리자로서의 역할을 하고 있다.

〈그림 IV-2〉 미국 지명수탁자와 일반수탁자의 책임분담 위임 관계도



자료: 노무라기초연구소.

연금플랜에서 규정하는 경우에는 몇 명의 지명수탁자에게 수탁자책임을 공동으로 책임 지을 수 있으며 타인에게 위임할 수 있다. 지명수탁자의 지위는 신탁을 설정한 플랜인가에 따라, 신탁을 설정한 플랜의 경우 운용권한을 신탁수탁자 또는 투자운용자에게 위임하느냐에 따라 <표 IV-1>과 같이 상이하다.

〈표 IV-1〉 연금플랜의 4가지 운용구조와 지배구조 형태

운영구조	지배구조 형태
신탁이 설정되고 운용권이 신탁수탁자에게 넘어간 경우	<ul style="list-style-type: none"> 자산운용권은 신탁수탁자가 행사하게 되고 지명수탁자는 연금플랜에 관한 그 밖의 관리권한을 보유 신탁수탁자에 대한 견제장치가 중요하며 지명수탁자가 그 역할수행(신탁수탁자에 대한 운용감독이 중요)
신탁이 설정되고 지명수탁자가 운용권을 계속 보유한 경우	<ul style="list-style-type: none"> 신탁수탁자는 사실상 보관자 역할만을 담당하며 지명수탁자는 연금플랜의 사무관리기능 외에 운용 권한까지 행사 지명수탁자의 권한행사에 대한 견제장치가 필요 (충실의무 부과, 신탁수탁자로 하여금 지명충실의무자 감독)
신탁이 설정되고 운용권을 투자운용자에게 위임하는 경우	<ul style="list-style-type: none"> 투자운용은 투자운용자가, 자산 보관은 신탁수탁자가, 그 밖의 연금플랜 관리권은 지명수탁자가 보유 투자운용자의 권한행사에 대한 견제가 중요 (지명수탁자와 신탁수탁자가 투자운용자의 감독권행사)
신탁을 설정하지 않은 경우	<ul style="list-style-type: none"> 근로자급부플랜자산이 보험사의 보험증권으로만 구성된 경우 신탁설정이 강제화 되지 않음 보험회사 선정 등 지명충실의무자의 역할이 중요 (지명수탁자 충실의무부과로 보험사선정 등 권한행사 견제)

2) 신탁수탁자의 역할

근로자급부플랜의 모든 자산은 원칙적으로 신탁에 의해 보유되어야 하므로 ERISA하에서 신탁수탁자의 선임은 강제된다. 신탁수탁자는 신탁약관 또는 설립문서에 의해 지명되거나 지명수탁자가 직접 선임하도록 규정하고 있다. 이와 같이 지명 또는 선임된 신탁수탁자는 연기금의 운용통제권을 갖게 된다. 다만, 지명수탁자는 신탁수탁자에 대한 지시권을 유보할 수 있고 연기금의 운용권을 투자운용사에게 위임할 수 있다. 후자의 경우 신탁수탁자는 자산보관자로서의 기능만을 가지게 된다.

연금자산이 보험계약으로 구성되는 경우는 신탁을 설정하지 않아도 되므로 신탁수탁자에 대한 선임은 없게 된다. 신탁수탁자도 ERISA법에서 충실의무자로 간주되므로 ERISA법상의 충실의무와 책임에 관한 규정이 적용된다.

라. 감시 가능

미국은 근로자와 사용자 사이 및 소유자와 연금사업자 사이의 이익충돌을 방지하기 위해 연금계리사 등과 같은 제3자적 감시기능장치를 별도로 두고 있다. 책임준비금 적립의 적정성 검증차원에서 책임준비금 등 연금수리부분에 대해 연금계리사의 확인을 요구하고 있다.

즉, 보고와 공시를 하는 제도관리자는 연차보고서를 작성하게 되는데, 이 연차보고서에는 연차수리보고서를 반드시 포함하도록 하고 있다. ERISA법 제103조(a)(4)(A) 및 (d)에서는 “관리자는 등록연금계리사¹⁶⁾ 합동위원회에 등록되어 있는 연금계리사를 고용하여 매년 수리보고를 작성하지 않으면 안 된다”라고 규정하고 있어¹⁷⁾ 수리보고서를 작성하는 것이 연금계리사의 주된 기능이다.

ERISA법은 연금계리사에게 엄격한 행위규범을 요구하고 있으며 이 규범에 위반하는 경우 면허정지 및 취소와 같은 행정처분을 받게 된다. 다만, ERISA법에는 연금계리사가 업무과오를 하게 된 경우 민사책임에 대한 직접적인 규정¹⁸⁾이 없다. 따라서 연금계리사가 행위규범위반(의무위반) 즉 업무과오를 하였다 라도 ERISA법에 있어 민사책임을 물을 수 없다. 다만, 제 502조(a)에서는 소송에 의한 구제조치를 규정하고 있어, 이 구제가 인정되면 업무과오를 행한 연금계리사는 민사책임을 지게 된다.¹⁹⁾ 또한 퇴직연금 책임준비금을 부적정하게 적립하

16) 등록연금계리사(enrolled actuary)는 등록연금계리사 합동위원회(Joint Board for the Enrollment of Actuaries)에 등록되어 있는 연금계리사.

17) ERISA법은 제3041조에서 등록연금계리사 합동위원회(Joint Board for the Enrollment of Actuaries)를 설치하도록 하고 있다. 이 등록연금계리사 합동위원회는 연금급부보증공사(PBGC)처럼 ERISA법이 설치를 정한 행정기관의 하나이다. 따라서 등록연금계리사가 그 행위규정에 기초하여 행위를 행한 경우, 등록연금계리사 합동위원회는 면허정지나 취소와 같은 처분을 행할 수 있다(제3042조). 이것은 행정처분이라 할 수 있으므로 행위규범위반의 연금계리사는 행정상의 책임을 지게 된다.

18) ERISA법제409조(수탁자의무위반에 대한 책임): 제도수탁자는 책임(responsibility), 책무(obligation) 또는 의무(duty)에 위반한 경우, 그 위반으로 인해 제도가 입은 손해를 개인적으로 배상하여야 하며, 수탁자가 제도자산을 사용함으로써 얻은 이익은 제도에 반환하여야 한다.

19) 별도의 특별한 권한을 부여하고 있지 않는 한, 연금계리사는 수탁자는 아니므로 수

였을 경우에 결산 감사의견이 부적정하게 나타나게 되며, 이는 회사의 주가에 직접적인 영향을 미치기 때문에 외부감사인에 의해 회계업무감사가 이루어지고 있다.

마. 시장 기능

1) 보고 의무

보고는 일반적으로 노동부 장관, 즉 노동성에 하게 되지만 연금급부보증공사에 보고하는 경우도 있다. 또한 세계 적격연금제도에서는 노동성에 보고했던 동일한 내용을 세계 당국인 국세청에도 보고하도록 하고 있다. 보고의무자는 관리자이지만 보고해야할 문서에 따라서는 사용자도 보고의무자가 된다.

〈표 IV-2〉 노동부 장관에 대한 보고 의무

구분	보고내용	ERISA법
수탁자 (관리자)	연차보고서(annual report)	제103조
	제도종료 시 종료보고 및 그 후속보고서	제101조(c)
사용자	잉여연금자산의 의료급부제도로의 이관통지	제101조(e)(2)

2) 공시의무

공시는 가입자 또는 수급권자에게 한다. 정례적인 공시와는 별도로 개별 가입자 또는 수급권자의 청구에 따라서도 공시를 하여야 하며 공시의무자는 보고의무자와 동일하게 관리자이지만 일부의 경우는 사용자도 공시의무자가 된다.

이처럼 보고 및 공시는 일부 사용자인 경우를 제외하고 관리자가 한다. ERISA

탁자책임은 지지 않는다.

법 제3조(16)(A)에서는 ① 퇴직연금 관련법에서 지명된 자 ② 관리자가 지명하지 않은 경우는 제도제공자(plan sponsor) ③ 관리자가 지명되지 않고 제도제공자도 불분명한 제도인 경우는 노동부장관이 규칙에 따라 정한 자를 관리자로 정의하고 있다. 따라서 관리자가 결정되지 않은 제도에서는 고용자 등 제도 제공자가 관리자가 된다.

〈표 IV-3〉 가입자 및 수급권자에 대한 공시 의무

구분	보고내용	ERISA법
관리자 공시 의무	제도요약 설명서(summary plan description) <ul style="list-style-type: none"> • 제도관리자(수인자 포함)의 성, 주소, 역할 등 • 적용되는 노사협정의 조항 • 가입자자격, 수급권자 자격 • 불가몰수 연금급부 • 수급에 대한 실격, 부적격, 상실조건 • 제도의 재정상태, 급부지급을 위한 조직 • 제도의 종료일 등 • 의료급부의 권리 및 부인된 경우 구제방법 등 	제102(a), (b)
	연차보고서(annual report)	제104(b)(3)
	각 가입자에 대한 수급권 통지 <ul style="list-style-type: none"> • 총기발생 급부액 • 불가몰수 연금급부, 불가몰수되는 기일 	제105조(a)
관리자 정보제공 의무	가입자 또는 수급권자의 서면 요청 내용 <ul style="list-style-type: none"> • 최근 요약 제도설명서 • 최근 연차보고서 • 종료보고서 • 노사협정, 신탁협정 • 계약 • 기타 제도 설립 또는 운용을 위한 문서 	제104조(b)(4)
사용자 통지의무	최저적립기준(제302조) 미달 원인통지	제101조(d)
	잉여연금자산의 의료급부제도로 이관통지	제101조(e)(1)

왜냐하면 ERISA법 제3조(16)(B)에서 제도제공자(plan sponsor)를 ① 단독의 고용자에 의해 설립 또는 운용되고 있는 종업원 급부제도의 경우에는 그의 고용자 ② 종업원조직에 따라 설립 또는 운영되고 있는 제도의 경우에는 그의 종업

원조직 ③ 2인 이상의 고용자, 1인 이상의 고용자 및 1인 이상의 종업원 조직이 공동으로 설립 또는 운영하는 제도의 경우 그 제도를 설립 또는 운영하는 관계자협회(association), 위원회(committee), 신탁수탁자합동이사회(joint board of trustee), 대표자 회의 등으로 규정하고 있기 때문이다.

또한 보고 및 공시는 수탁자가 없는 제도에서도 이루어지므로 관리자와 수탁자가 정확히 일치하지 않지만, 수탁자가 있는 제도에서는 신탁수탁자 등의 수탁자가 관리자를 겸하는 경우도 많다. 이에 따라 관리자를 겸하고 있는 수탁자가 보고나 공시를 해태한 경우 책임에 대해서는 수탁자로서의 책임이 아닌 관리자로서의 책임으로 간주하고 있다.

바. 수급권 보호

1) 적립기준

2006년 8월에 연금보호법(PPA: Pension Protection Act)을 제정하여 기업이 부담해야 하는 최저 부담금 산정기준을 변경해 연금채무 100% 적립을 의무화하고 미적립 연금채무를 7년 동안 상각하는 것으로 하였다. 미적립 연금채무발생 시 기업은 정상비용에다 미적립 이월부채 상각분을 추가적으로 각출하도록 하고 있다. 또한 연금자산이 목표적립액의 80% 이하인 기업에 대해서는 연금급여 인상을 금지하도록 규정하고 있다. 이는 부실기업이 부도직전에 근로자들에게 실행가능성이 없는 추가 연금 혜택지급을 약속하는 것과 같은 도덕적 해이를 방지하기 위함이다. 다만, 연금채무 100% 적립의무는 2008년부터 2011년까지 4년간에 걸쳐 점진적으로 달성하도록 하고 있다.

2) 연금보증기구

연금지급급부공사(PBGC)는 DB형의 지속성과 유지를 지원하고 퇴직자들이

연금급부를 중단 없이 받을 수 있도록 하며 최저수준에서 연금보험료를 유지하기 위해서이다. PBGC는 일반세금으로 운영되지 않고 연금플랜을 운영하는 연금후원자(기업)로부터 보험료를 받아 운영되고 있다.

PBGC는 기금 부족상태인 회사는 모니터링하여 연금플랜에 위협에 빠뜨릴 수도 있는 회사거래를 파악하고 보호조치를 취하고 있다. 기금부족 연금플랜을 파악하는 중요한 정보원천 중 하나는 PBGC에 연간 제출해야 하는 연차보고서이다. 연차보고서는 기금부족 적립상태에 있는 연금플랜을 가지고 있는 회사가 제출 대상이다.

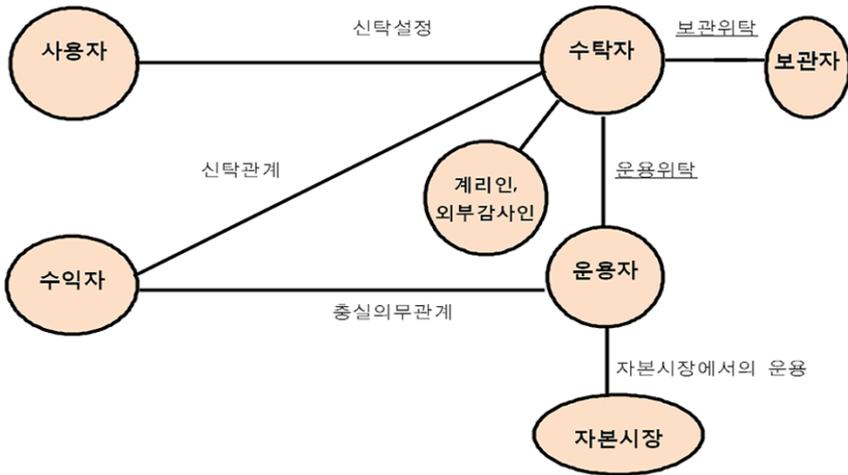
PBGC의 고정보험료는 단일 기업주 플랜의 경우 2006년 1월부터 30달러인 반면, 복수기업주 플랜은 8달러이다. 또한 2006년 연금보호법 개정으로 해산된 연금플랜에 대해 가입자 1인당 연간 1,250달러씩 3년간 추가로 징수하는 청산보험료가 신설되었는데 청산보험료는 적립금이 불충분한 상태에서 해산한 부실청산 및 PBGC에 의한 비자발적 청산의 경우에만 부과된다.

2. 영국

가. 지배구조 개관

1995년 Maxwell사건 이후 연금자산을 운용하는 수탁자의 책임을 중시하는 방향으로 신탁법을 개정하여 독립된 연기금을 신탁형태로 설치운용하는 기금형을 채택하고 있다. 이러한 기금형의 채택 배경으로는 연금제도의 운용에 근로자가 적극 참여하여 연금운용의 신뢰성을 확보하고 사용자로부터 연금자산을 분리 등을 들 수 있다.

〈그림 IV-3〉 영국의 퇴직연금 지배구조



이에 퇴직연금제도로 하여금 연기금의 운영과 감시에 대한 책임을 지는 집행 기관(governing body)이나 운용자인 수탁자(trustee)를 두도록 규정하고 있다. 따라서 기업이 보험 등의 수단으로 근로자에게 퇴직급여를 보장하지 않는 한 퇴직연금을 위해서는 예외 없이 독립된 법인의 형태로 기금이 설립된다.²⁰⁾ 따라서 영국에서는 연금자산을 사용자로부터 분리시키되 신탁기관을 통해 제3의 감시자를 선임하도록 하여 퇴직연금 지배구조의 분리와 감시의 원칙을 구현하고 있다.

즉, 영국의 퇴직연금제도에서는 근로자와 사용자가 각각 수탁자를 선임하고, 사용자가 수탁자에게 연금자산을 양도함으로써 연금자산을 사외로 유보하고 있다. 또한 수탁자, 연금계리사, 외부감사인 등으로 하여금 연금사업자를 감시하도록 하고 연금자산의 출연정도 등에 대해서는 근로자와 사용자가 수탁자회를 통해 협상할 수 있도록 함으로써 ① 연금자산의 독립된 보관장치, ② 연금사업자에 대한 감시자의 선임, ③ 근로자·사용자 간의 이익충돌 해소장치를 갖추고 있다.²¹⁾

20) 영국은 기본적으로 기금형을 채택하고 있으나 예외적으로 신탁계약에 기초하지 않은 Contract(not trusted based) DC 등으로 운용(협약의 계약형 구조)되는 경우도 있다.

나. 연금자산의 관리

영국의 퇴직연금에서는 신탁의 설정을 통해 연금자산의 독립성을 확보하고 있다. 즉, 사용자는 연금자산을 수탁자에게 양도함으로써 신탁을 설정하는데 일단 신탁이 설정되면 수탁자가 수탁 받은 연금자산은 수탁자의 소유재산이 되므로 법적으로 사용자의 자산과 완전히 구분된다. 이처럼 사용자가 연금자산을 운용하지 못하도록 법적으로 차단함으로써 근로자의 수급권 보호가 가능하도록 하고 있다. 또한 수탁자는 신탁법상의 수탁자로 연금자산의 보관 등과 관련하여 신탁법상 수익권을 갖는 근로자에 대해 엄격한 충실의무를 부담하도록 하고 있다.

영국법상 신탁의 설정이 연금법(pension act 1995)에 의해서 강제되지 않는다. 하지만 퇴직연금이 세제혜택을 받기 위해서는 세법상의 요건을 충족시켜야 하는데, 세제상의 혜택은 철회불능신탁(irrevocable trusts)으로 설립된 퇴직연금에 대해서만 부여되므로 사실상 신탁의 설정이 강제되고 있다. 따라서 대부분의 퇴직연금은 세법상 요건을 충족시키는 신탁약관(trust) 또는 신탁선언(declaration of trust)에 의해 설립된다.

다. 수탁자 책임

퇴직연금의 핵심은 연금자산을 수탁받아 운용하는 수탁자이다. 퇴직연금에서 수탁자는 가장 중심적인 역할을 수행한다. 사용자가 신탁설정을 통해 퇴직연금을 설정한 경우 수탁자는 가입자 또는 수익자에 대해 연금자산의 운용 및 연금사무의 관리에 대한 기본적인 의무와 책임을 부담하게 된다.

21) 영국의 퇴직연금 지배구조는 기본적으로 기금형 퇴직연금 지배구조의 성격을 띠고 있다. 기금형 퇴직연금에는 신탁계약에 기초하는 경우와 신탁계약에 기초하지 않는 경우 Contract(not trusted based) DC 등으로 구분되는데, 후자의 경우 협의의 계약형 구조의 성격을 지니고 있다는 점이 특징적이다.

1) 수탁자의 자격 및 구성

수탁자의 의미는 특정영역의 금융기관을 의미하는 것이 아니고 기능적 지위(신탁법상의 수탁자)를 의미한다. 따라서 개인 및 법인은 모두 신탁법상의 수탁자가 될 수 있다.

따라서 수탁자는 개인, 회사, 선임된 근로자(elected employee), 또는 가입 근로자의 대표, 복수사용자 연금제도인 경우 주된 사용자(principal employer)일 수 있다. 하지만 실제로는 노사가 선출한 몇 명의 개인이 공동수탁자가 되거나 퇴직연금목적의 법인을 설립하고 노사가 선출한 개인이 그 신탁법인의 이사로 선임된다. 법인수탁자가 선임된 경우 퇴직연금의 수탁자는 형식상 법인이 되지만 실제 수탁자의 결정을 행하는 주체는 법인수탁자의 이사회가 된다. 또한 영국에서는 수탁자 충원에 근로자가 어느 정도 영향력을 미칠 수 있다.

수탁자 가운데 3분 1 이상은 근로자가 지명한 수탁자인 근로자지명수탁자(member-nominated trustee)로 충원하도록 되어 있다. 근로자 지명수탁자제도를 통해 가입자들은 연금사업자 선정 등 운용에 대한 직접적인 통제를 할 수 있다. 이에 반해 사용자는 사용자의 이사 또는 이사였던 자 등을 수탁자로 임명하는데, 이들은 상근하지 않는 경우가 일반적이다. 근로자가 선임하는 수탁자도 비전문가인 경우가 많고 상근하지 않기 때문에 수탁자에 대해 보수를 지급하지 않는 퇴직연금도 많다.

2) 사용자의 역할과 지위

영국 퇴직연금에서 사용자는 연금자산의 출연자이기는 하지만 연금제도의 운용과 거의 분리되어 있다. 예를 들어 사용자는 3분의 2 이상의 수탁자를 선임할 수 있지만 사용자에 의해 선임된 수탁자도 연금제도의 이익을 위해 행동하여야 하며 사용자의 이익을 위해 행동하지 않도록 규정하고 있다. 이와 같은 사용자의 수탁자 책임은 Maxwell사건²²⁾ 이후 보다 엄격해지고 있다.

3) 사업자(자산운용자)의 역할과 지위

연금자산을 자본시장에 투자하는 경우 수탁자는 일반적으로 금융감독기관인 FSA(Financial Services Authority)²³⁾의 자산운용업 인가를 받은 자산운용사에게 투자권한을 위임한다. 수탁자는 자본시장에서 투자를 행할 전문지식이 결여되어 있거나 또는 전문지식이 있더라도 퇴직연금을 위해 상근하지 않는 경우가 대부분이기 때문이다. 이 경우 수탁자로부터 운용위탁을 받은 자산운용사(fund manager)는 연금자산의 운용을 담당하게 되고 자산운용사의 운용행위는 FSMA 2000(Financial Services and Markets Act 2000)하에서 FSA의 규제를 받는 규제대상행위가 된다.

실질적인 연금자산의 운용은 자산운용사가 담당하므로 근로자의 최대수익을 위해서는 수탁자로 하여금 최선의 자산운용사를 선정해 최선의 자산운용을 하도록 하는 것이 매우 중요하다.²⁴⁾ 이에 따라 수탁자에게 전문가의 주의의무를 부과하고 있으며 운용원칙을 구체화하여 자산운용사를 어떻게 선정해 평가할 것인가에 관한 수탁자 의무를 규정하고 있다.

또한 자산운용사는 수탁자와 운용위탁계약을 체결하므로 기본적으로 수탁자에 대해 계약상 의무를 지게 된다. 이러한 의무는 수탁자에 대한 충실의무와 선량한 관리자의 주의의무 등으로 구성되고 있다. 또한 자산운용사에게 위임된 업무에 대해서는 투자재량을 지닌다 해도 가입자의 신탁자산을 운용하는 것이므로 가입자와 이해상충의 가능성이 발생할 수 있다. 이 경우 자산운용사에 대해 취약한 지위를 갖는 가입자를 보호하기 위해 자산운용사에게 충실의무가 부과되고 있다.

22) Maxwell사건 이후 사용자가 퇴직연금에 직접적으로 관여하는 경우 자칫 연금가입자의 손해로 이어질 수 있다는 부정적 인식이 더욱 확산되었다.

23) 영국의 금융감독체계 개편에 따라 2012년 말에 시장감독기구인 FCA(Financial Conduct Agency)가 FSA의 해당업무를 이관 받을 예정이다.

24) Pension Act 1995는 사실상 자산운용업자의 선임을 강제한다. 왜냐하면 pension Act 95는 기업연금계획의 자산이 FSMA 2000에서 정의하는 투자로 구성되거나 또는 투자를 포함하는 경우 일정한 개인 혹은 법인을 자산운용자로 임명할 것을 강제하기 때문이다.

라. 감시가능

연금사업자가 자신에게 부과된 충실의무를 위반하여 자신의 이익을 위하여 행사할 가능성이 있다. 따라서 영국에서는 연금사업자를 선임한 수탁자에 대하여 일차적인 연금사업자 감시의무를 부과하고 있다. 그런데 영국에서 수탁자는 연금계리사와 외부감사인도 선임하므로 이들에 의해 수탁자와 같이 연금사업자에 대한 감시의무를 부담하고 있다.

DB형에서는 연금계리사, 외부감사인의 선임이 강제된다. 연금계리사는 가입자의 사망, 퇴직, 탈퇴 등 퇴직연금의 변동을 예상하는 작업 및 지급의무가 생긴 수익권과 장래에 발생할 수익권 등을 예측하는 작업을 수행하고 있다. 영국의 연금계리사는 1995년 연금법에 의해 연금감시자로서 역할을 하도록 규정하고 있으며, 개별연금기금의 재정을 상시 체크하여 연금재정악화를 조기발견, 사전적 대응책을 마련하기 위해 연금계리사의 기능을 강화하고 있다.

또한 퇴직연금의 수탁자, 연금사업자, 사용자, 외부감사인, 변호사의 위법사실을 발견한 경우 즉시 연금감독기관에 보고할 의무를 진다.

수탁자에 임명된 외부감사인은 연금펀드의 회계감사업무를 담당하면서 수탁자, 연금사업자, 사용자, 연금계리사, 변호사의 위법사실을 발견한 경우 연금계리사와 마찬가지로 즉시 연금감독기관에 보고할 의무를 진다. 이처럼 연금법은 연금계리사와 외부감사인에 대하여 연금관련자에 대한 감시의무를 부과하고 있다.

DC형에서는 외부감사인의 임명만 강제되고 연금계리사의 임명은 강제되지 않는다. 즉, 연금지배구조와 관련해 DC형의 경우에는 연금계리사의 선임이 면제된다. 하지만 실제로는 연금계리사도 선임되어 연금자산의 투자자문역할을 수행하고 있다. 따라서 DC형의 경우도 외부감사인과 연금계리사는 DB형에서와 같이 연금감독기관에 대한 보고의무를 진다.

마. 시장기능

DC형에서는 투자의 위험을 근로자가 부담한다. 따라서 연금사업자가 근로자의 투자결정에 필요한 정보를 근로자에게 잘 제공하도록 하는 것이 매우 중요해진다. 따라서 DC형 지배구조에서는 근로자가 투자를 실행하는데 필요한 조언이나 정보를 연금사업자가 잘 제공할 수 있도록 수탁자의 연금사업자 통제 의무를 부여하는 것이 중요하다. 특히 근로자에 대한 조언, 정보장치와 관련해서는 수탁자의 의무를 어떻게 부과하는가 하는 문제와 아울러 금융감독기관의 근로자에 대한 투자자 교육이 매우 중요한 역할을 수행한다. 실제 영국의 금융감독기관인 FSA에서는 웹사이트 등에서 연금의 투자활동에 대한 많은 정보를 제공하고 있다.

또한 연금 운영자는 모든 당사자에 대해 적절한 정보를 정확하게 공시하도록 하고 있는데 먼저 기본 정보의 공시를 하도록 하고 있다. 즉, 적격요건, 연금 수급연령, 급부증액여부, 사업 및 감사보고서 등을 기본적으로 공시하여야 한다. 또한 수수료는 자산 최고 및 업계 평균을 비교하여 공시하여야 하며 상품, 가격 등에 대한 공시를 요구하고 있다. 또한 연금제도의 운영과 관련하여 중대한 위법사항이 발견될 경우에는 관련자들이 감독당국에 보고하도록 하는 등 신고의무를 두고 있으며, 감독당국은 보고된 정보를 활용하고 있다. 특히, 보고자들이 보고여부를 판단할 수 있도록 신호 등 체제를 두고 있으며 퇴직연금관련 중요사건발생에 대한 통지관련 감독규정을 두고 제도관련사건과 사용자관련 사건에 대해 수탁자에게 통지의무를 두고 있다.²⁵⁾

25) 이에 대한 자세한 내용은 류건식·이경희(2007. 4), 「퇴직연금의 수탁자리스크감독 방안」, 보험개발원 보험연구소 정책조사자료 참조.

바. 수급권보호

1) 적립기준

2004년 연금법 개정에 따라 적립요건이 최소적립요건(MFR: Minimum Funding Requirement)에서 맞춤형적립요건(SSF: Scheme Specific Funding)으로 전환되었다. 즉, 영국정부는 MFR을 폐기하고 적립수준을 충족시킬 수 있도록 하기 위해 기업별 퇴직연금제도의 독특한 상황을 고려하여 융통성 있게 적용되는 SSF 방식을 채택하게 되었다. 또한 영국은 책임준비금의 적립수준, 즉 추정된 연금부채의 100%를 적립하도록 규정하고 있다. 이처럼 책임준비금의 100%를 적립하도록 함으로써 완전적립을 요구하고 있다.

영국의 경우 연금자산이 연금부채의 90%를 하회하는 경우에는 3년 이내에 그 기준을 달성하여야 하며, 100%까지 적립수준의 인상은 10년 이내로 한정하고 있다. 이와 더불어 3년마다 한 번씩 의무적으로 연금계리평가를 받아야 하며, 적립수준이 100%를 하회하는 것으로 나타나면 연기금을 운용하는 이사회는 신규 연금기여계획서를 작성, 임명연금계리사의 증명을 첨부하여 제출할 의무가 있다. 연기금의 재무건전성 검증프로세스는 ① 3년마다 정기적인 연금계리평가 ② 연기금으로부터 지명된 임명연금계리사와 수탁자에 의해 간행되는 매년의 연차보고서 ③ 적립수준이 최저적립수준의 100%를 하회하는 경우의 중장기적인 회복조치 및 적립수준이 최저적립기준의 90%를 하회하는 경우의 긴급한 회복조치 등과 같이 3단계로 이루어지고 있다. 특히, 긴급한 회복조치에서는 즉시적인 현금보전 이외에 은행에 의한 채무보증, 용도가 특정된 은행예금 내지 예비자산(cash reserve)보유 등의 방법도 인정되고 있다. 또한 재정재계산 결과 적립액이 부족하다고 판정될 경우 정상화계획(recovery plan)을 마련하도록 규정하고 있다. 정상화계획은 사용자의 향후 사업계획, 제도가입자의 특성, 연금보장기구(PPF: Pension Protection Fund)의 보험요율 등을 감안하여 작성해야 하는데, 여기에는 적립목표를 달성하기 위한 추가 기여금액과 기간을 명시하도록 하

며 중요 가정도 포함할 수 있도록 하고 있다. 또한, 계리적 가치평가와 관련된 내용, 즉 자산가치, 이연 수급자와 기여 가입자로 분리된 책임준비금, 외부 생보사를 통해 연금보험 가입 시 소요되는 비용 추정액, 책임준비금 계산 시 사용된 방법, 투자수익률, 임금상승률, 현재 사망률 및 20년 후 사망률 등 책임준비금 사용 시 사용한 주요 가정 등이 포함된다. 적립초과 시 주요 국가의 시정조치를 살펴보면 정규부담금과 상계하는 것이 일반적이다.

2) 연금감독기구

가) 목적 및 감독수단

퇴직연금감독청인 TPR은 ① 연금제도 가입자의 수급권 보호 ② 연금제도의 건전한 관리 ③ 연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund) 위험의 최소화를 목적으로 2004년에 설립·운용되고 있다. TPR의 기본 감독방침은 퇴직연금 운용에서 발생하는 문제점을 조기에 방지하는 것이며 이를 위해 조사, 시정명령 및 여러 행정조치 등을 수행할 권한을 지니고 있다. TPR의 감독권한으로는 조사권한, 조치권한, 예방권한 등 3가지를 들 수 있다.

TPR의 첫 번째 권한은 조사(investigating schemes) 권한이다.

TPR은 기본적으로 매년 감독기관에 제출하는 보고서에서 정보를 수집하고 있다. 보고서는 모든 연금이 매년 감독기관에 제출해야 하는 보고서이며 가입자, 사용자, 수탁인, 관리인 및 적립상태, 투자 등 연금에 관한 제반 정보를 담고 있다. 연금의 적립상태는 매우 중요한 사항으로서 계리적 평가에 의해 연금의 미적립이 발견되는 경우 수탁자는 보전계획과 부담금 계획 등을 TPR에 보고하도록 하고 있다. 또한 TPR은 내부고발자(whistleblower)로부터 심각한 위법에 대한 보고를 받으며 수탁자와 사용자로부터 중대 사항에 대한 보고를 받는다. 위법에 대한 내부고발은 매우 중요한 정보이므로 보고할 의무가 수탁자, 사용자, 관리인 및 자문 전문가 등도 있다. 또한 연금 수탁자 및 관리인은 연금의 주

소, 수탁자, 연금종류 등 등록에 관한 변동사항에 대해 즉각적인 보고를 하도록 하고 있다.

TPR의 두 번째 권한은 조치(putting things right) 권한이다. TPR은 연금가입자 이익을 위하여 필요한 조치를 취해야 한다고 판단하는 경우 문제의 성격과 상황에 따라 다양한 형태의 조치를 할 수 있다. 즉 개인, 기업 또는 제 3자에게 일정기간에 특정한 행동을 취하도록 적기시정을 요구할 수 있으며, 연기금을 대신하여 사용주로부터 기일을 어기고 미납부 된 분담금을 수납할 수 있다. 또한 가입자 이익에 침해된다고 판단하는 경우 동결조치 명령을 내릴 수 있으며 역할에 부적절하다고 판단되는 수탁자에 대해 금지명령을 취할 수 있다. 특히, 위법시 벌금을 부과하며 특정한 범죄행위에 대해서는 기소권이 있다.

TPR의 세 번째 권한은 예방(acting against avoidance) 권한이다. TPR은 사용자인 고용주가 연금채무를 이행하지 않고 연금보호기금(PPF)에 책임을 전가한다고 판단하는 경우 이를 예방할 권한을 지닌다. 즉, 법정채무를 회피하려는 고의적인 시도가 있을 경우 연기금 또는 연금보호기금에 채무를 이행토록 지시할 수 있으며, 연금자산과 관련하여 낮은 가격에 거래가 발생 시 이를 연기금에 복귀(또는 동등한 가치)시킬 수 있도록 명령할 수 있다.

나) 조직 및 리스크 감독체계

TPR의 최고 의사결정기관은 위원회이며 위원회는 1명의 의장과 운영이사, 3명의 상임이사, 5명의 비상임이사 등 총 10명의 위원으로 구성되어 있다. 모든 위원은 노동연금성 장관(secretary of state for work and pension)이 공개경쟁을 거쳐 임명한다. 따라서 TPR은 독립성을 확보하고 있음에도 불구하고 노동연금성의 산하기관으로 볼 수 있다. TPR의 예산은 피감기관인 연기금에 대한 부과금으로 대부분 의존하고 있다. 한편 관리비용을 줄이기 위해 TPR은 PPF를 위한 보험료도 포함하여 부과금을 징수하고 있다.

TPR은 연금법에서 제시한 3가지 궁극적인 목적으로 달성하기 위해 DB의 적

립강화, 지배구조의 개선, DC의 위험축소 및 위험기준 규제 적용 등 네 가지 우선과제를 두고 있다. TPR의 핵심 업무는 퇴직연금의 리스크를 파악하고 감소시키는 것이다. 여기에서 리스크란 불충분한 적립, 불완전하고 부정확한 기록, 자신의 역할 및 책임에 관한 수탁자의 이해부족 또는 오해, 사기의 가능성을 의미한다. TPR은 개별 연금의 정보를 수집하여 리스크를 평가하는데 측정된 리스크의 성격에 따라 차별적인 감독조치를 수행한다. TPR은 리스크 및 개입(risk and intervention) 모델을 개발하여 감독을 위한 개입은 교육, 활성화 및 집행의 형태로 이루어지고 있다.

다) TPR과 다른 기관과의 협조체계

TPR이 퇴직연금 감독체계의 핵심적 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 다른 기관의 협조 없이는 소기의 목적을 달성하기 어려워 노동연금성 및 사후적 수급권보호 기관인 PPF와의 유기적 협조가 이루어지고 있다. 그 이유는 노동연금성이 TPR과 업무수행을 관장하는 전반적인 규제와 법률의 틀을 제공하고 TPR과 PPF의 책무에 있어 주된 역할을 하기 때문이다. 노동연금성은 이들 기관의 운영에 대해 책임지지 않으며 관여하지 않지만 중대한 우려나 언론의 관심을 야기할 만한 이슈에 대해서는 보고를 받아야 할 상황이 발생하게 된다.

이에 따라 TPR은 노동연금성과 유기적 협조체계를 유지할 필요가 있다. 또한 TPR의 목적 중 하나가 PPF의 위험을 감소시키는 것이 때문에 PPF와 관계가 중요하며 PPF는 연금을 인수하고 가입자에게 연금혜택을 지급하며 중대한 사항의 파악 및 우려 시 이를 노동연금성에 알려야 하므로 노동연금성과 유기적 협조가 이루어지고 있다. 또한 TPR은 효율적인 퇴직연금 감독을 위해 은행, 보험, 증권 등 다른 금융산업을 통합 감독하는 FSA(Financial Service Authority)와 유기적 관계를 이루고 있는데, 이는 FSA의 피감기관인 금융기관이 퇴직연금제도에 수탁자 또는 운용자로서 직간접적으로 참여하고 있기 때문이다. 이와 같이 TPR이 PPF, 노동연금성 및 FSA와 함께 효율적인 퇴직연금감독을 수행하기 위해 상호 협조체계를 구축하여 운영하고 있다.

〈표 IV-4〉 TPR과 타 기관과의 협조 체제

구분	역할 및 타 기관과의 협조	
TPR	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 work-base pension에 대해 책임을 지며, 특별히 펀딩, 지배 구조, 고용주와 이들에 대한 자문자에 대한 정보, 교육 지원 • 노동연금성 장관을 대신하여 일반경비부과금 징수 • 연기금과 관련 문제, 중대한 국제문제, 법 개정문제 등 중대한 문제가 파악되고 우려될 경우 정부에 즉각 보고(DB의 경우 PPF) • PPF의 위험을 감소하기 위해 연기금의 지배구조를 개선하고 청산 절차를 밟으며, 고용주가 책임을 회피할 것으로 판단 시 미적립분을 보전할 수 있는 수단 강구 • 기업의 존속성 의문 시 PPF와 함께 각자의 목적에 따라 최선의 결과가 나오도록 협력체제 구축 	
타 기관	노동연금성	<ul style="list-style-type: none"> • TPR과 PPF의 업무수행을 관장하는 전반적인 규제와 법률의 틀 제공 • 연금계획의 검증과 승인, 성과측정 및 평가, 재무보고서수령 및 정보 교환과 추이 및 위험분석수행 • TPR 및 PPF로부터 중대한 이슈에 대한 보고를 받을 권한
	PPF	<ul style="list-style-type: none"> • 자격을 가진 연금가입자에게 수급권 보장 • 연금자격 심사, 심사기간 동안 연금 관리 • 중대한 사항의 파악 및 우려 시 노동연금성에 보고
	FSA1)	<ul style="list-style-type: none"> • 개인연금을 판매하는 기관의 건전성 감독 • 개인연금에 대한 소비자 불만을 다루는 Financial Ombudsman Service에 대한 책임 • 퇴직연금에 대해 간접적인 관심(퇴직연금과 개인연금의 감독을 위해 TPR과 시의적절한 협조도모) • 모든 형태의 연금을 포함한 금융시스템에 대한 일반의 이해를 도모하는 법률적 책임

주: 1) FSA는 금융감독체계 개편에 따라 FSA 해체와 새로운 감독기구가 2012년 말에 출범할 예정임.
 자료: 노동부(2007. 10), 「퇴직연금 재정건전성 및 투명성 확보를 위한 체계적 감독방안」, pp. 57~60에서 발췌함.

3) 연금보호기금

연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund)은 적립부족으로 인하여 연금지급이 불가능하게 되는 경우, 기업채무를 인수하는 기금으로 미국의 연금지급보증공사를 모델로 하여 2005년부터 운용되고 있다. PPF는 법에 따라 리스크기준

보험료를 산정하기 위해 모든 적격연금에 대하여 자산과 보호부채에 대한 계리 평가를 마치도록 권한을 가지고 있다. 또한 PPF는 노동부가 관할하는 연금법에 의하여 설립된 기구이므로 노동부 산하의 법정 정부기관이며, 수급권 보호는 파산연금으로부터 이전된 자산과 가입연금에 대한 보험료로 연금을 직접 지급하므로 인수방식으로 분류할 수 있다.

PPF의 운용책임을 지는 이사회가 기구를 움직이는 실체이기 때문에 법에서는 PPF의 권한 및 의무 등 제반활동에 대해 이사회를 대상으로 규정하고 있다. PPF는 2005년 9월부터 퇴직연금이 부정행위에 의한 손실을 입었을 경우 근로자의 수급권을 보장하여 주는 사기보상기금(Fraud Compensation Fund)의 운용까지 책임을 지고 있다. 따라서 PPF의 주요기능은 확정급여형 제도의 수급권보장, 보험료 징수, 자산운용 및 사기보상기금의 운용 등으로 요약할 수 있다.

한편, PPF의 이사회는 법에 의하여 PPF의 자산을 선량하게 관리할 목적으로 투자할 수 있는 권한을 부여받고 있다. 따라서 이사회는 적절한 투자전략과 선관원칙에 의한 자산관리를 통해 PPF 기금을 항상 적절한 수준으로 유지하고자 노력하며 자산운용상 효과적인 책임완수를 위하여 전문성과 정보 및 인적자원을 갖추고 있다. 또한 이사회는 2000년 금융시장서비스법에 의하여 자격을 갖춘 투자자문회사로부터 서면으로 자문을 받고 있으며 자문내용은 투자의 적합성, 분산투자의 필요성 및 투자원칙을 포함하고 있다. 투자전략의 수행은 이사회 산하 투자위원회가 책임을 지고 있다. 투자위원회는 PPF 자산에 대한 전략적 관리를 이사회로부터 위임받아 수행하며 분산투자에 대한 책임을 지고 있다.

PPF의 수급권 보호는 100%와 90% 등 두 가지 수준으로 이루어진다. 보장수준은 자격규정에 의하여 평가일 직전의 연금가입자의 특성에 따라 결정된다. 우선 100% 보장수준이 적용되는 경우는 ① 정상적인 연금개시 연령을 초과한 경우 ② 정상적인 연금개시 연령에 미달하였으나 평가일 직전에 질병연금을 수령하고 있는 경우 ③ 배우자 연금을 받는 경우 등이다. 이에 반해 90% 보장수준이 적용되는 경우는 ① 정상적인 연금개시 연령에 미달한 경우 ② 정상적인 연금개시 연령에 미달하면서 조기 은퇴를 한 경우 등이다. 연금가입자의 보장수준

을 산출할 수 없을 경우에는 즉시 PPF의 평가팀으로 하여금 결정하도록 해야 한다. 따라서 PPF가 최종적인 보장수준을 결정하는 권한을 가지고 있다고 할 수 있다.

3. 일본

가. 지배구조의 개관

일본의 퇴직연금 지배구조는 기금형과 규약형으로 구분되며, 지배구조에 따라 운영주체와 기여금 부담, 적립금관리 및 운용 등에 대한 권한과 책임이 <표 IV-5>와 같이 상이하다.

<표 IV-5> 일본의 기금형과 규약형 지배구조체계

구분	확정금부형		확정각출형
	기금형	규약형	
운영주체	기업연금기금	사업주 (연금계리업무 위탁가능)	사업주 (근로자는 운용지시)
부담금 부담	사업주	사업주	사업주 (근로자 추가납 가능)
적립금 관리	기업연금기금	자산관리운용기관	자산관리운용기관
적립금 운용	자산운용기관 (자가운용가능)	자산관리운용기관	자산관리운용기관

일본은 2001년 영국 등 앵글로 색슨국가의 지배구조를 벤치마킹하여 수탁자 책임을 보다 강화하고 연금금의 국민경제적 역할을 제고하기 위해 기금형을 채택하되, 중소기업의 비용부담 능력을 고려하여 예외적으로 규약형을 병행하도록 하였다. 즉, 퇴직연금제도 도입에 따른 기업부담을 고려하여 제도의 선택을

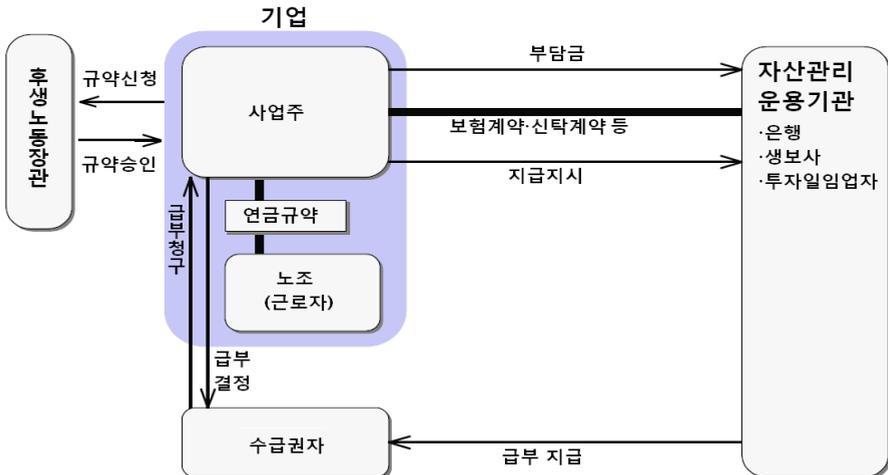
다양화할 수 있도록 기금형 및 규약형이 함께 도입되었다고 할 수 있다.

기금형 지배구조의 경우 연금기금이 운영주체가 되어 사업주가 부담한 기여금을 적립하여 직접 또는 간접적으로 관리를 할 수 있는데 대부분 자산운용기관에 적립금을 위탁하는 방식으로 운영되고 있다. 이에 반해 규약형 지배구조의 경우 기금형에서 기금이 가진 권한과 책임의 대부분이 사업주가 역할을 수행하게 된다. 따라서 규약형의 경우 사업주가 퇴직연금의 운영주체가 되어 사업주가 부담한 기여금을 자산관리기관에 적립하고 적립금 관리와 운용을 자산관리기관이 수행하도록 하고 있다.

1) 규약형 지배구조

규약형 지배구조는 사업주가 종업원의 동의를 얻어 연금에 관한 규약을 작성하고 그 규약에 기초하여 후생노동대신의 승인을 얻음으로써 적용된다. 운용주체는 사업주이지만 규약의 변경을 포함해 제도운영은 기본적으로 노사합의에 기초하여 이루어지고 있다.

〈그림 IV-4〉 일본의 규약형(DB형) 지배구조



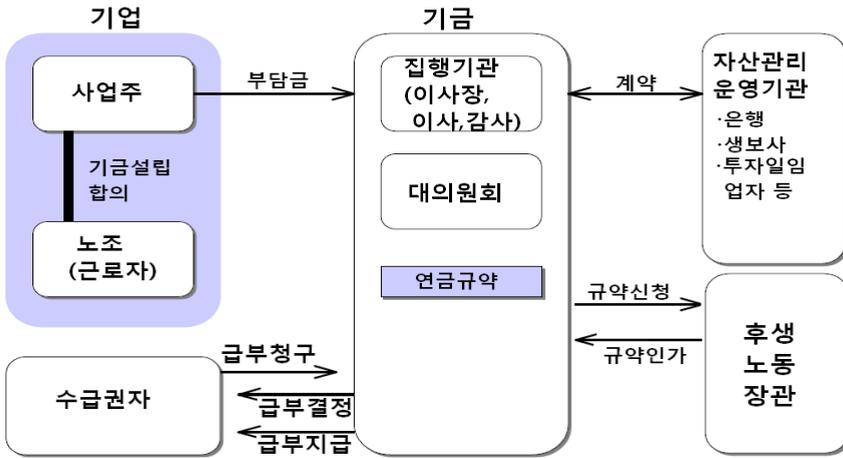
자료: 노무라종합연구소.

이에 따라 사업주는 노·사가 합의하여 작성한 연금규약에 따라 신탁계약과 보험계약, 투자일임계약 중에서 하나의 자산관리 운용기관을 선정하여 자산관리 운용계약을 체결할 수 있다. 대표적인 자산관리 운용기관에는 은행(신탁겸업 은행)과, 생명보험회사, 자산운용회사(신탁업 겸업회사) 등이 있으며, 이들 금융회사와 하나의 계약을 체결하여 기업의 외부에서 연금자산이 관리·운용되어야 한다. 자산관리 운용기관의 업무는 운용업무와 관리업무로 나누어지며, 보험회사를 선정하지 않을 경우 연금계리업무는 위탁할 수 있도록 하고 있다. 이에 따라 규약형 지배구조의 구성원은 <그림 Ⅲ-4>과 같이 사업주와 근로자 또는 수급권자, 운영관리회사, 자산관리회사 등으로 구성되며, 운용기관은 사업주가 운용기관에 납입하는 부담금에 대한 반대급부로 가입자에 일정한 급부를 제공한다. 급부 지급은 사업주가 급부 지급에 대한 근로자의 청구를 접수하여 지급사유 요건의 확인절차를 거쳐 자산관리 운용기관이 급부의 지급을 실시한다.

2) 기금형 지배구조

사업주가 종업원의 동의를 얻어 연금규약을 작성하고 연금기금 설립에 대해 후생노동장관의 승인을 받은 경우 기금형 지배구조에 따라 퇴직연금사업을 영위할 수 있다. 이 경우 기금은 법인이 되며 사업주와 가입자로 조직되어 있다. 기금 설립 후 운영은 연기금에 의해 이루어지며 기금운영은 사업주가 선정하는 대의원과 가입자가 선정하는 대의원이 동수 참여하는 대의원회에서 기본적인 의사결정을 하게 된다.

〈그림 IV-5〉 일본의 기금형(DB형) 지배구조



자료: 노무라종합연구소.

노사 각각의 대의원에서 호선된 이사 및 사업주가 선정한 대의원인 이사 중에서 이사장을 선출하고 있다. 기금이라는 법인이 수반되므로 300명 이상의 근로자를 보유하고 있는 기업에 대해서만 기금형 지배구조를 허용하고 있다.

기금형의 경우 일정한 연금자산 규모(500억 엔) 이상의 연기금에 대해서는 금융회사에 적립금 운용을 위탁하지 않고 기금 스스로가 운용할 수 있다.

〈표 IV-6〉 일본 퇴직연금 지배구조와 특징

OECD기준 지배구조 구성	후생연금기금 (후생연금보험법)	기금형기업연금 (확정급부기업연금법)	규약형기업연금 (확정급부기업연금법)
감독	기금설립, 제도내용 변경 후생노동대신의 인가(§111)	기금설립, 제도내용 변경 후생노동대신의 인가(§3)	규약 시, 규약 변경 시 후생노동대신 승인(§3)
급부약속	사용자&노조 등이 연금규약(§115)	사용자&노조 등이 연금규약(§11)	사용자&노조 등이 연금규약(§4)
통치 구조	대의원회(§117)	대의원회(§18,§9)	비명시
통치 기관	이사회, 이사, 감사(§119)	이사회 이사장(§ 21,§22) 이사(§21) 감사(§22)	비명시
자산 관리	기금이 신탁·생명보험 등 수탁운용기관과 계약, 자가운영(§136의 3)	기금이 신탁·생명보험 등 수탁운용기관과 계약, 자가운영(§66)	사업주가 신탁·생명보험 등 자산관리·운영기관과 자산관리·운용·기여금 납입·급부에 관한 계약(§65)
운영기본 방침	기금 작성의무(령§136의 4)	기금 작성의무(령§45)	사업주 작성의무(령 §45)
적립금 운용 지침	기금작성 및 위탁운영 기관에 교부의무(규칙42)	기금작성 및 위탁운영기관에 교부의무(령 § 45)	사업주에게 작성 및 위탁 운영기관에 교부의무(령§45)
운영 집행이사	관리운영업무를 집행하는 이사의 설치의무(령 §39의 15)	관리운영업무를 집행하는 이사의 설치의무(령 §39의 15)	비명시
설명책임 충실 의무	이사의 기금에 대한 충실의무(§120의 2) 운영수탁기관의 기금에 대한 충실의무(§136의 5)	사업주가 가입자·수급권자에게 충실의무(§69), 이사의 기금에 대한 충실의무(§70), 운영수탁기관의 기금에 대한 충실의무(§72)	사업주가 가입자·수급권자에게 충실의무(§69), 운영수탁기관의 가입자·수급권자에게 충실의무(§71)
내부통제	내부통제는 규약이 정하는 사항으로 명확한 법령의 규정은 없다	내부통제는 규약이 정하는 사항으로 명확한 법령의 규정은 없다	사업주 내부통제에 대한 규정 없음
보고	감독당국에게 사업 결산 보고의무(§177)	감독당국에게 사업 결산 보고의무(§100)	감독당국에게 사업 결산 보고의무(§100)
정보 공시	가입자에 대한 기금의 주지의무(§177의 2) 수급자·수급대기자에 대한 기금의 주지노력 의무(동)	기금가입자에 대한 기금의 주지의무(§73) 수급자·수급대기자에 대한 기금의 주지노력 의무(동)	가입자에 대한 기금의 주지 의무(§177의 2) 수급자·수급대기자에 대한 기금의 주지노력 의무(동)
구제	규약에 명시된 경우	규약에 명시된 경우	규약에 명시된 경우

나. 연금자산의 관리

일본에서 시행되고 있는 규약형과 기금형은 공통적으로 노·사 간에 합의한 연금규약에 의해 사업주 또는 기금이 퇴직연금사업자를 선정하고 연금급부와 적립금의 관리·운용을 위하여 운용관리 계약을 체결하도록 되어 있다.²⁶⁾ 일반적으로 기금형에서는 신탁회사(또는 보험회사)를 위탁자로 지정한 기금이 신탁계약(또는 보험계약)의 위탁자 겸 수익자가 된다. 이에 반해 규약형에서는 신탁회사(또는 보험회사)를 수탁자로 지정한 사업주가 신탁계약(또는 보험계약)의 위탁자가 되며, 수익자는 퇴직급여를 수령하는 수급권자가 된다.

〈표 IV-7〉 보험계약의 종류와 운용형태

계약형태	자산운용 형태	자산운용규제
일반계정	<ul style="list-style-type: none"> • 다른 보험자산과 통합하여 운용 - 투자방법의 제시는 불가능 	보험업법에 근거
제1특약	<ul style="list-style-type: none"> • 일반계정에서 분리된 특별계정으로 통합형 또는 개별 자산별 운용 - 일반계정에서 전환은 사업주·기금이 결정 - 투자방법 제시 불가(통합형), 자산운용별운용 비율 지정 가능(개별형) 	운용규제 없음
제2특약	<ul style="list-style-type: none"> • 개별 기금별 단독 운용 - 단독운용으로 통합운용 불가 - 투자방법 제시 가능 	운용규제 없음

주: 후생연금기금제도 기준.

자료: 기업연금연합회(2010. 12), 기업연금에 관한 기초자료.

생명보험계약에는 일반계정계약과 제1 및 제2 특별계정계약의 종류가 있다 (〈표 IV-7〉 참조). 일반계정은 생명보험사의 운용계약으로 개인보험이나 퇴직연금 자산 등을 통합하여 하나의 계정에서 운용하는 계정으로 원금과 일정한 이

26) 대표적인 계약의 종류에는 생명보험사의 생명보험계약, 은행 및 신탁겸업 금융회사의 신탁계약, 투자일임업자가 취급하는 투자일임계약 등이 존재한다. 이외에도 후생연금기금과 확정각출연금에서는 각각 자가운용과 손해보험계약이 존재한다.

율이 보증되고 있어 생명보험사가 운용리스크를 부담한다. 이에 반해 제1특별계정계약은 생명보험사가 퇴직연금 자산을 일반계정으로부터 분리하여 특별계정으로 통합운용을 실시하는 보험계약으로 일반계정에 특약을 부가하는 형태를 취하며, 제1특약은 다시 특별계정 자산을 통합 또는 자산별 운용에 따라 통합형과 개별자산 특약으로 구분하고 있다. 제2특약은 운용확대에 대비하여 개발된 생명보험사의 상품이며, 일반계정에서 분리된 특별계정에서 각 기업 등마다 개별적으로 운용한다. 기금은 자산배분에 대해서 생명보험회사와 협의를 통하여 지시할 수 있다.

〈표 IV-8〉 신탁계약·투자일임계약의 종류와 운용형태

계약형태	운용기관	자산운용 형태
연금신탁	신탁회사	<ul style="list-style-type: none"> • 직접투자와 공동운영 방법으로 구분 - 공동운영에는 자산형태별과 복수자산형 구분
지정신탁계약	신탁회사	<ul style="list-style-type: none"> • 단독운용과 공동운용 가능, (단, 대부분이 공동운용) - 투자방침의 제시 가능 - 공동수탁계약과 개별계약 가능
투자일임계약	투자일임업자	<ul style="list-style-type: none"> • 개별후생연금기금별 단독운용 - 공동운용은 허용되어 있으나 현재 상품개발 실적 없음 - 투자방침의 제시 가능 - 연금자산 관리를 위해 신탁은행과 특정신탁계약을 체결할 필요

주: 후생연금기금제도 기준.

자료: 기업연금연합회(2010. 12), 기업연급에 관한 기초자료.

신탁회사의 운용에는 〈표 IV-8〉과 같이 연금신탁과 연금지정신탁의 계약방법이 있다. 연금신탁은 해당 사업주 등만의 자산에 의해 직접 유가증권 등의 구매·매각을 하는 직접투자와 복수 사업주 등의 자산을 공동으로 운용하는 공동운용의 두 가지 방법이 있다. 또한, 공동운용에는 자산형태별(주식만 운용)의 공동운용과 복수자산(주식, 채권, 외국 주식 등)으로 구성되는 공동운용의 두 가지 종류가 있다. 어느 공동운용을 어느 정도 비율로 투자할지에 대해서는 사업주 등이 신탁회사와 협의해 결정하게 된다.

다. 수탁자 책임

일본은 영미권 국가의 법률을 계승한 신탁법에서 수탁자 책임(fiduciary duty)을 명시하고 있다. 수탁자의 범위에는 대표적으로 퇴직연금 실시 사업주와 퇴직연금사업자인 금융회사가 되며, 기금형의 경우 기금과 기금의 구성원이 수탁자에 해당된다. 퇴직연금사업자는 업무에 따라 크게 운영관리기관과 자산관리기관으로 분류할 수 있으며, 수탁자에 해당되는 주요 금융회사는 신탁업무 겸영 은행, 보험회사, 투자일임업자, 신탁업무 겸영 금융회사 등이 있다. 또한, 최근에는 자산운용 및 퇴직연금의 전문적인 지식이 있는 자산운용 전문가, 컨설턴트 등도 일정한 재량권이 있는 것으로 간주하고 있다.

1) 수탁자 책임 관련 규정

가) 주의 의무

일본 민법에서 규율하고 있는 주의의무는 ‘자기 재산과 동일하게 주의’(법 제 659조), ‘선량한 관리자로서의 주의’(법 제644조)로 구분되지만 운용기관이 부담해야 할 주의의무는 후자의 선관주의 의무로 되어 있다. 선관주의 의무는 ‘선량한 관리자로서의 주의의무’로 수탁자가 업무 등을 관리하는 경우 해당 직업 또는 지위를 갖고 있는 자로서 일반적으로 요구되는 정도의 주의의무를 부담해야 하는 것으로 명시하고 있다. 즉, 민법(제644조)은 “수임자는 위임의 취지에 따라 선량한 관리자로서 주의를 하여 위임업무를 처리할 의무를 진다”고 명시하여 주의의무를 명시하고 있다.

〈표 IV-9〉 퇴직연금의 선관주의 의무 근거법 조항

구분	주의의무
사용자·기금이사	민법§644
신탁회사	신탁법§29
생명보험회사	없음
투자일입업자	금융상품거래법§42

자료: 中央三井信託(2010).

신탁법(제29조)에서는 “수탁자는 신탁의 취지에 따라 신탁업무를 처리해야 한다. 수탁자는 신탁업무를 처리할 경우 선량한 관리자로서 주의를 하여 이를 수행하여야 한다. 단, 신탁행위에 특별한 규정을 정한 경우에는 그 정한 바에 따라 주의를 하여 처리해야 한다”고 민법의 정신을 계승하여 주의의무를 명시하고 있다.

나) 충실의무

후생연금기금과 확정급부기업연금의 관련 법률에서는 사용자와 기금 이사에 관한 규정, 신탁회사, 생명보험사, 투자일입업자 등 운영기관에 대하여 충실의무를 각각 규정하고 있다. 또한 운영기관의 개별 행위에 대해서는 신탁법 또는 금융상품거래법 등 각 금융권의 개별법에서도 충실의무를 규정하고 있다.

〈표 IV-10〉 퇴직연금 및 금융관련 법률에서 충실의무 근거 조항

구분	후생연금기금 ¹⁾	확정급부기업연금 ²⁾
사용자·기금이사	법 §120의 2, 3	법 §69, 법 §70
신탁회사	법 §136의 5 신탁법 §30, 31, 32	법 §71, 법 §72 신탁법 §30, 31, 32
생명보험회사	법 §136의 5	법 §71, 법 §72
투자일입업자	법 §136의 5 금융상품거래법 §42	법 §71, 법 §72 금융상품거래법 §42

주: 1)과 2)의 근거법은 각각 후생연금보험법과 확정급부기업연금법임.

자료: 中央三井信託(2010).

일본의 기금형에서는 이사가 적립금관리운용(후생연금기금) 또는 업무 전반에 대해 충실의무를 규정하고 있다. 이에 반해 규약형에서는 사업주가 업무 전반에 대해 충실의무 또는 주의의무를 부담하도록 규정하고 있다. 이러한 후생연금기금에서는 충실의무 또는 주의의무에 대한 금지행위를 정령에서 위임하고 있는데 반해 다른 연금제도의 경우는 법률에서 금지행위를 구체적으로 규정하고 있다.

또한 기금형은 기금 이사가 위임계약의 상대방인 기금, 규약형의 경우 사업주가 수급권자를 포함한 가입자 등을 의무상대방으로 한다. 또한, 충실의무를 위반한 경우 기금형의 경우 기금 이사에게 민사상 책임 규정이 있다.

〈표 IV-11〉 연금제도 내부자의 수탁자 책임 규정

구분	후생연금보험법	확정각출연금법	확정급부기업연금법	
	후생연금기금	확정각출연금	규약형	기금형
의무 부담자	이사	사업주	사업주	이사
대상업무	적립금 관리운용	전반	전반	전반
일반적의무	충실의무	주의의무, 충실의무	충실의무	충실의무
금지행위	정령위임	구체적 규정	구체적 규정	구체적 규정
의무 상대방	기금	가입자 등	가입자 등	기금
민사책임	연대책임 규정	규정 없음	규정 없음	연대책임 규정 (관리운용)
행정감독	있음	있음	있음	있음

자료: 土浪 修(2001), 年金法制における運用機関の受託者責任と生命保険会社.

또한 기업형의 경우 운영관리기관에게 주의의무와 충실의무를 부여하고 개인형의 경우 자산관리기관에게 충실의무를 부과하고 있다. 기금형의 경우 운용관리기관에 대한 구체적인 금지규정을 동 법률에서 규정하고 있으나 개인형의 경우 명시적으로 규정하지 않고 있다. 다만, 자산관리기관은 금융권의 개별 법률에 따라 일정한 행위가 금지 또는 제한된다. 또한 운용기관은 기업형에 가입한 가입자 및 수급권자를 의무 상대방으로 충실의무를 위반한 경우 금융상품판

매법을 준용한 동 법률의 민사상 책임이 부여된다. 한편, 확정급부기업연금법은 운용기관이 가입자 및 수급권자(규약형), 기금(기금형)에 대한 충실의무를 각각 규정하고 있지만 민사상의 책임에 대한 규정을 명시하고 있지는 않다.

〈표 IV-12〉 연금제도 운용기관 수탁자 책임 규정

구분	확정각출연금법	확정각출연금법	확정급부기업연금법	
	기업형	개인형	규약형	기금형
규정방법	법률	법률	법률	법률
의무 부담자	운용관리기관	자산관리기관 (신탁, 생보)	운용기관	운용기관
일반적의무	주의의무, 충실의무	충실의무	충실의무	충실의무
금지행위	구체적 규정	규정 없음	규정 없음	규정 없음
의무 상대방	가입자 등	가입자 등	가입자 등	기금
민사책임	금융상품판매법 에 준하는 수준	규정 없음	규정 없음	규정 없음

자료: 土浪 修(2001), 年金法制における運用機関の受託者責任と生命保険会社.

2) 수탁자의 역할

가) 사업주 역할

사업주는 사업이 법인일 경우 그 법인이며, 그렇지 않을 경우에는 그 대표자를 의미한다. 퇴직연금제도의 운용 시 사업주가 지는 기본적인 의무에는 주무관청에 신고의무, 피보험자에 통지 및 교부의무, 부담금 기여 및 납입 의무를 진다. 신고의무는 사용자가 주무관청에 퇴직연금 도입을 신고하는 의무로 기금형의 경우 사용자는 피보험자 1/2 이상의 동의(피보험자의 1/3 이상이 조직한 노동조합이 있는 경우는 그 노동조합의 동의 필요)를 얻고 기금규약을 작성하여 후생노동장관의 승인을 받아 기금설립에 대해 후생성장관의 인가를 받을 필요가 있다.²⁷⁾ 규약을 변경할 경우에도 피보험자의 과반수 이상의 동의를 얻어 후

생노동장관의 승인을 받아야 한다.²⁸⁾ 다만, 법령에서 정한 경미한 규약의 변경의 경우에는 후생노동장관에게 지체 없이 신고해야 한다.

규약형의 경우 사용자는 연금규약에서 정한 바에 따라 연금 또는 일시금 급부의 지급을 수급권자가 청구할 경우 이를 심사하여 급부 지급을 결정하여²⁹⁾ 자산관리운용기관에 통보해야만 한다. 이를 위해 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 기여금을 납부하고, 자산관리운용기관에 납부할 의무가 있다. 사용자의 가장 기본적인 의무이다. 또한 사용자는 법령에서 정하는 바에 따라 적립금의 관리 및 운영에 대한 퇴직연금 계약을 퇴직연금사업자와 체결해야 한다.

〈표 IV-13〉 사용자의 규약형과 기금형의 의무

구분	기금형	규약형
공통업무	<ul style="list-style-type: none"> • 주무관청에 신고의무 • 피보험자에 통지 및 교부의무 • 부담금 기여 및 납입 의무 	
규약인가	인가신청	승인신청
사업자 선정	기금이 선정	사업주가 선정
계약체결	기금이 계약체결	사업주가 계약체결
급부지급	<ul style="list-style-type: none"> • 기금이 급부 지급심사 • 기금이 급부 지급결정 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주가 급부 지급심사 • 사업주가 급부 지급결정

나) 연기금의 역할

기금은 기업이 사외에 설립하는 법인이며, 연금기금 업무와 관련한 의사결정기구로 사용자 및 가입자의 대표자로 구성되는 대의원회, 집행기관으로서 이사회, 감사를 두게 된다.

기금의 의무는(규약형제도의 경우 사용자)는 보험료 및 적립금을 안전하고

27) 후생연금보험법(제111조) 및 확정급부 기업연금법(제5조), 다만, 확정급부 기업연금법에서 규약형의 경우 사업주에 대한 규정이 상대적으로 많다.

28) 확정급부 기업연금법(제6조, 이하 동법).

29) 동법 제29조.

효율적으로 관리할 의무가 있는 등³⁰⁾ 기본적으로 사용자의 의무와 동일하다. 또한, 기금은 기금업무 현황에 대해 관계자에게 공시하는 것이 지배구조의 기본이다. 일본은 2001년 법률 개정을 실시하여 후생연금기금의 업무현황에 대해 가입자에게 주지시키도록 의무화하였다. 이는 가입자에게 국한되어 있는 것이 아니고 수급자에게도 공시하도록 노력 의무가 부과되어있다.

규약형의 경우 이러한 의무에 대하여 사용자의 관련 법률에서 행위준칙으로 규정하고 있다.

① 대의원회

대의원회는 연금기금을 운영하기 위한 중요사항에 대하여 심의, 결정하는 의사결정기관이다. 대의원회는 연금기금에 대한 사용자와 가입자의 의사를 각각 반영하기 위해 각각 대의원을 선정하는 것이 요구된다. 대의원은 사용자측이 임명한 대의원과 가입자측이 투표한 선출직 대의원이 동수로 구성되며 임기는 3년을 이내로 규약에 정한다. 대의원회는 정기회의와 임시회의가 있으며, 심의사항에는 규약의 변경, 매년도 예산, 사업 보고 및 결산, 기금 해산, 기타 규약에서 정하는 사항 등의 중요사항을 의결한다. 이사장은 대의원회의 의장이 맡는다.

대의원회의 회의는 대의원 절반 이상의 참석으로 개최할 수 있으며, 의사결정은 출석한 대의원의 과반수 이상의 찬성으로 의결된다. 만약 찬성이 동수일 경우에는 의장이 결정한다.

② 이사회

연금기금의 기본적 업무에 대한 의사결정을 집행기관이다. 이사회는 임명직 대의원 중에서 선정된 임명이사와 선출직 대의원에서 선정된 이사가 각각 동수로 구성되며, 이사의 임기는 대의원과 동일하게 3년 이내에서 규약에서 정한 기간으로 한다. 이사장은 임명직 이사 중에서 1명을 이사장으로 선출하며, 기금의

30) 후생연금보험법 136조의 3, 확정급부기업연금법 제67조.

대표자로서 업무를 집행한다. 상무이사는 이사장이 이사회에 동의를 거쳐 이사 중에서 지명하게 되어 있다. 이사장은 매사업 연도마다 1회 이상의 대의원회를 소집하여야 한다.

③ 운용 집행이사

연금기금은 이사장의 지명 및 이사회에 승인을 거쳐 운용집행 이사를 선출해야 한다. 운용 집행이사는 연금기금의 자산운용과 관련되는 업무를 집행하는 것이다. 운용 집행이사는 연금기금의 재정상태에 전문적이고, 운용업무를 적절하게 집행할 수 있는 자이며, 연금기금의 업무 운영에 열의를 가지는 자를 선출할 수 있다.

3) 사업자 수탁자책임

기금형제도와 규약형제도(자가운용 제외)는 기여금 및 적립금의 운용 실시를 하기 위하여 외부의 퇴직연금사업자(운영관리기관)와 운용관리계약을 체결해야 한다.³¹⁾ 연금제도의 운영 주체(사용자 또는 기금)인 계약자는 법률에서 정한 계약의 상대방인 은행 및 보험회사, 신탁회사 등의 퇴직연금사업자를 선택할 수 있다.

기금 또는 사용자는 신탁회사 또는 신탁업무를 영위하는 금융회사, 생명보험회사, 농협 등과 각각 신탁계약, 생명보험계약, 생명공제계약을 선택하여 계약을 체결할 수 있다. 신탁계약에 의한 신탁재산 운용은 법률에 따라 투자자문업자³²⁾와 투자일임계약을 체결하는 것이 가능하다.

반면, 운영관리기관은 정당한 사유가 있는 없는 한 자산관리업자와 자산관리 운용계약을 체결해야만 한다.³³⁾ 퇴직연금 실시 주체와 퇴직연금사업자 간의 관

31) EP법 제136조의 3 및 DB법 제65조·제66조.

32) 금융상품거래법 제2조 9항에 규정된 금융상품거래업자인 투자자문업자.

33) EP법 제130조의 2 제3항, DB법 제65조 제3항.

계는 기금형제도의 경우 기금이 운영관리계약의 가입자이며, 청구권 자가 된다. 확정기여연금의 경우 자산관리기관이 계약자이고 계약상의 청구권 자이다. 이에 대해 규약형제도는 계약자는 사용자가 되고 수급권자가 계약상의 청구권자가 된다. 다만, 이러한 기본적인 권리관계 이외에 구체적인 권리 내용 등은 계약 방법과 제공하는 운용상품, 서비스에 따라 차이가 있다.

가) 신탁회사의 수탁자 책임

연금신탁은 신탁회사, 신탁 업무를 영위하는 금융회사와의 신탁계약의 체결로 가능하다. 신탁계약은 위탁자와 수탁자 간으로 구성된다. 신탁에서 수탁자가 지는 중요한 의무는 신탁업무를 처리하는 의무가 있다(신탁법 29조 1항). 이 의무에 따라 신탁의 처리 시 구체적인 의무로서 선관주의의무(신탁법 29조 2항), 충실의무(신탁법 30조), 공정의무(신탁법 33조), 분별관리의무(34조), 보고 및 장부 등의 작성의무(신탁법 36조, 37조), 손실보전의무(신탁법 40조)가 부여되고 있다. 개정된 신탁법에서는 자기 집행의무는 부정(28조)되고 있지만 제3자에 대한 위탁 규칙이 규정되었다(35조).

나) 생명보험회사의 수탁자 책임

생명보험계약은 계약 당사자의 일방(보험회사)이 계약 상대방(보험계약자) 또는 제3자의 생사에 대하여 일정한 급부(보험금)을 지급할 것을 약속하고 상대방이 이에 대한 반대급부로 일정한 보험료를 부담할 것을 약속하는 계약이다. 이 보험계약은 보험계약자와 보험회사 사이에 이루어지는 개별적인 계약으로 일본의 보험법(제2조, 제40조)³⁴⁾은 보험계약 체결 시 보험회사에게 보험계약의 교부·명시 의무를 지우고 있으며, 보험회사가 보험계약자로부터 보험계약의 청약과 함께 보험료 상당액을 받은 때에는 보험계약의 성립을 인정하고 있다.

34) 일본 보험법은 구 상법의 보험계약편이 별도의 개별법으로 제정되어 2010년에 시행되었다.

이때 보험회사는 보험계약의 성립의 표시로 보험증권을 교부하는 것이 보통이다.

생명보험계약에서 보험계약의 당사자인 보험계약자 자신을 피보험자로 하는 경우가 많고 이것을 자기의 생명보험계약이라고 하고 보험계약자가 자기 이외의 제3자를 보험수익자로 하는 것을 타인을 위한 보험계약이라 한다. 즉, 타인을 위한 보험계약이라 함은 보험계약자(사업주 또는 기금)가 타인(근로자)의 이익을 위하여 자기의 이름으로 체결하는 계약을 말한다.³⁵⁾ 퇴직연금은 보험계약 당사자인 사업주 또는 연금기금이 피보험자인 근로자의 퇴직급여를 보장하기 생명보험회사와 생명보험계약을 체결할 경우 타인을 위한 생명보험계약이며, 민법상(제873조)의 제3자의 계약에 해당한다. 타인을 위한 생명보험계약의 경우 자기를 위한 생명보험계약과 마찬가지로 보험계약 시 피보험자의 동의를 요구된다(보험법 34조). 다만, 사망보험계약 이외의 경우와 단체생명보험계약의 경우 피보험자의 동의가 필요하지 않으며, 보험계약자가 보험수익자를 지정할 경우에도 보험수익자의 동의 없이도 보험계약의 효력이 발생한다.

타인을 위한 보험계약의 효과로서 피보험자 또는 보험수익자는 수익에 대한 의사표시 없이 당연히 보험계약상의 보험금 청구권을 취득한다. 즉, 보험사고 발생 시 보험회사에 대한 보험금을 청구할 권리를 취득한다는 것이다(보업법 제24조). 다만, 퇴직연금의 경우 가입자 또는 수급권자가 퇴직급여를 수령하기 위해서는 사업주 또는 연금기금에게 퇴직급여 지급 신청과 심사절차를 거칠 필요가 있다.

퇴직연금 유형별로 자기 또는 타인을 위한 계약인지 구분하여 살펴보면 <표 IV-14>와 같이 기금형제도는 연금기금이 보험계약자이자 보험금 수익자이므로 자기를 위한 보험계약이다. 확정각출연금에서는 자산관리기관이 보험계약자이자 보험금 수익자이므로 자기를 위한 보험계약에 해당한다. 다만, 확정급부기업 연금의 규약형의 경우 사업주가 보험계약자이고 가입자 또는 수급권자가 보험수익자이므로 타인을 위한 보험계약에 해당한다.

35) 일본생명보험협회(2004).

〈표 IV-14〉 퇴직연금 유형별 생명보험계약의 구성원과 보험계약 성질

구분	기금형태도	규약형태도	확정각출연금
보험자	자산관리운용기관	자산관리운용기관	상품제공기관
보험계약자	연금기금	사업주	자산관리기관
보험수익자	연금기금	가입자 또는 수급권자	자산관리기관
연금청구권자	수급권자	수급권자	수급권자
보험계약 성질	자기를 위한 보험계약	타인을 위한 보험계약	자기를 위한 보험계약

자료: 五十嵐(信行(2009)을 요약.

생명보험계약에 대한 생명보험회사가 지는 보험법상의 중요한 의무는 보험계약의 성립 후 보험사고 발생 시 보험금 지급 의무이며, 보험약관상 보험회사가 지는 의무는 특별계정 운용 시의 성실운용 의무가 있다. 성실의무의 내용은 유상으로 타인 재산을 관리하는 신탁회사 등의 경우 선관주의 의무와 같은 높은 수준의 주의의무가 부여되지만 생명보험 특별계정의 주의의무는 신탁계약과 같이 타인의 재산은 아니지만 자신의 재산보다는 높은 수준의 주의의무가 요구된다.³⁶⁾

라. 감시기능

1) 연금업무 감사

연금기금의 감사는 기금의 사업운용이 건전하게 수행되도록 감시하는 내부 감사기관이다. 대의원회는 기금 대의원 중에서 임명직 또는 선출직 대의원 중에서 각각 1명씩으로 투표로 결정한다. 다만, 감사는 이사 또는 기금의 직원을 겸할 수 없다. 기금의 감사는 감사가 필요하다고 인정될 경우 자발적으로 실시하거나, 대의원회의 요구에 따라 감사를 실시할 수 있다. 감사에는 정기감사와 특별감사가 있으며, 정기감사에는 종합감사와 월례감사로 구분된다.

36) 제4회 후생연금기금의 자산운용에 관한 수탁자책임가이드라인 연구회(1996).

대의원회는 법률에 따라 감사에 대하여 기금의 업무에 관한 감사를 요구하고 그 결과의 보고를 청구할 수 있으며,³⁷⁾ 감사는 감사 결과에 의거하여 필요하다고 인정될 때에는 이사장 또는 대의원회에 의견을 제출할 수 있다. 기금이 지방후생국장 등에 제출하는 결산보고서의 경우 당해 보고서에 감사의 의견을 첨부하여 대의원회에 제출하도록 명시하고 있다.

감사는 기금으로부터 위임받은 감사 업무를 수행하므로 감사로서 일반적으로 요구되는 정도의 주의를 가지고 이사 업무 집행의 상황을 감사해야 한다. 또한, 이사장이 이해상충 행위로 인하여 그 대표권이 제한되었을 경우 전문가인 감사가 기금을 대표할 수 있으며, 이 경우 감사는 대표권 행사 시 기금에 대해 이사장과 같은 책임을 진다.³⁸⁾

2) 연금수리 감시

일본은 DB형연금제도인 후생연금기금과 확정급부기업연금에서 연금재정이 연금수리에 기초하여 운용하는지 여부를 검증하기 위해 연금계리사제도가 운용되고 있다. 즉, 후생연금보험법(제130조의 3, 제159조의 3)과 확정급부기업연금법(제97조)은 퇴직연금을 실시하는 “사업주 또는 기금은 후생노동장관에게 제출하는 연금수리에 관한 업무 서류로서 후생노동성령에서 정한 서류가 적정한 연금수리에 의거하여 작성되었는지 후생연금보험법 제176조의 2 제2 항가 규정하는 연금수리인(이하 ‘연금계리사’라 함)이 확인하고 서명 날인”하도록 규정하고 있다.³⁹⁾

일본 연금계리사제도는 “연금가입자 등의 수급권을 보호하고 연금재정 건전성을 확보하기 위하여 연금수리에 기초하여 적정한 연금재정이 운영되고 있는지 검증이 필요”하다는 취지에 따라 1988년에 도입한 제3자의 전문적인 감시인

37) 확정급부기업연금법 제19조.

38) 확정급부기업연금법 제22조.

39) 확정급부기업연금법 제97조.

제도이다.

확정급부기업연금을 중심으로 한 연금계리사의 업무내용은 <표Ⅳ-15>와 같이 사업주 또는 연금기금이 후생노동대신에 제출하는 연금수리 관련서류에 대한 연금수리 적정성을 검증하는 업무이며, 연금계리사는 관련서류에 대한 검증 후 지적사항 또는 서류에 대한 본인 소견을 첨부 할 수 있다.

<표 Ⅳ-15> 확정급부기업연금의 연금계리사 주요 업무내용

항목	주요 내용
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	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)

자료: 확정급부기업연금법 제97조를 요약.

일본에서는 후생연금보험법의 개정에 따라 지정연금계리사제도가 도입되어 1997년부터 시행되고 있다. 지정연금계리사제도란 후생연금기금 등이 특정한 연금계리사(반드시 후생노동대신의 인정을 받은 자)를 지정하여 후생노동대신에 제출하는 연금수리 관련 서류에 대해 정확히 작성되었는지를 확인함과 함께 계속적으로 연금기금의 재정상황을 진단이나 재정운영에 대한 소견을 제시하는 업무를 수행한다.

한편, 사업주 또는 연금기금은 연금수리 관련 업무를 제3자에게 위탁할 경우

다음과 같은 적격요건을 갖춘 연금계리사를 선정하여 후생노동대신에 승인을 받는 것이 요구된다.

- ① 일본계리사회 정회원(또는 이에 준한다고 인정되어지는 경우)
- ② 연금계리 업무에서의 5년 이상의 실무 경험
- ③ 재정계산확정보고의 책임자로서의 2년 이상의 경험
- ④ 충분한 사회적 신용

다만, 연금계리사의 정회원이 되기 위해서는 일본계리사회가 주관하는 자격 시험에 합격하고 일정한 전문가 과정을 이수해야 한다. 2010년 10월 말 기준으로 591명의 연금계리사가 등록되어 활동하고 있다. 현재 일본에서는 연금수리 업무의 성실한 수행과 자질 향상을 위하여 사단법인 연금계리사회가 1989년에 설립되었다. 연금계리사회는 지속적인 연금계리사의 자질 향상과 연금수리 업무 개선을 통해 퇴직연금 등의 재정 건전성 개선을 목적으로 하며, 자체적인 실무기준과 운용규칙을 제정하여 연금계리사의 규범과 직무를 관리하고 있다.

3) 주무부처 감사

후생노동성은 퇴직연금제도를 실시하는 사업주 또는 기금, 관련 사업자에 대해 법령, 규약, 행정지도 등에 적정하게 사업을 운영하고 있는지 보고를 징수하거나 검사를 실시할 수 있다. 확정급부기업연금제도를 중심으로 감사제도를 살펴보면 현재, 후생노동성에 대한 감사는 확정급부기업연금법(제101조 및 제102조)에 근거하고 세부적인 규정으로 2010년 12월 “확정급부기업연금 감사 실시요강”이 제정 및 시행되고 있다. 이하 감사 실시 요강을 중심으로 감사제도를 살펴보고자 한다.

퇴직연금제도의 감사에는 퇴직연금 실시 3년이 경과된 사업주와 기금을 대상으로 일반감사와 특별감사가 정기적으로 실시된다.

일반감사에는 다음과 같은 업무내용에 대해 후생노동성이 서면 감사와 현장 감사를 실시할 수 있다.

- ① 지방후생국에 의한 감사계획 수립
- ② 지방후생국에 의한 서면 감사 실시 대상 선정
- ③ 지방후생국으로부터 감사 통지 서면 감사 양식 제출
- ④ 실시 사업주(또는 기금)로부터 감사 서면 양식에 의한 답변 제출
- ⑤ 지방후생국으로부터 감사 결과 알림(답변 제출로부터 약 2개월 이내)
- ⑥ 지방후생국으로부터 현장 감사 알림
- ⑦ 지방후생국에 의한 현장 감사 실시
- ⑧ 지방후생국으로부터 감사 결과 통지(현장 감사 종료 후 약 1개월 이내)

〈표 IV-16〉 규약형과 기금형 일반감사의 주요 내용

규약형	기금형
<ul style="list-style-type: none"> • 시행현황 • 가입자 관련 사항 • 급부 관련 사항 • 부담금 관련 사항 • 재무 및 회계 관련 사항 • 업무현황의 주지(설명, 교육 등) 현황 • 자산운용에 관한 사항 • 개인정보 보호에 관한 사항 	<ul style="list-style-type: none"> • 시행현황 • 가입자 관련 사항 • 급부 관련 사항 • 부담금 관련 사항 • 재무 및 회계 관련 사항 • 업무현황의 주지 현황 • 자산운용에 관한 사항 • 대의원 및 이사 등에 관한 사항 • 복지사업에 관한 사항 • 개인정보 보호에 관한 사항

자료: 확정금부기업연금 감사 실시요강을 요약.

다만, ⑥~⑧은 서면 감사를 실시한 사업주와 기금의 감사 중 답변 내용을 근거로 사실 관계를 확인할 필요가 있다고 인정되는 경우에 실시되며, 서면 감사 주요내용은 〈표 III-17〉과 같다. 특별감사는 다음에 해당하는 경우 사업주와 기금을 대상으로 실시된다.

- ① 기업 연금의 운영에 관하여 수급자 및 가입자 등에서 법령 위반 통지가 있는 사업주와 기금 중에서 특별히 감사를 할 필요하다고 인정되는 경우
- ② 일반감사의 현장 감사에서 시정 또는 개선 명령을 실행한 사업주와 기금 중 특별 감사를 할 필요하다고 인정되는 경우 등이다.

마. 시장기능

1) 설명의무

후생연금기금과 확정급부기업연금의 관련법령은 사업주 및 연금기금의 이사, 자산관리운용기관에게 충실의무를 부여하고 있다. 즉, 퇴직연금을 도입하는 사업주 및 연금기금의 이사는 법령에 의거하여 가입자 또는 수급권자를 위하여 충실히 그 업무를 수행해야 하며, 자산관리운용기관은 법령 및 자산관리운용계약을 준수하고 가입자 또는 수급권자를 위하여 충실히 그 업무를 수행해야 한다고 규정하고 있다.⁴⁰⁾ 이에 입각하여 사업주, 기금이사, 자산관리운용기관은 가입자 및 수급권자에게 알 권리의 충족을 통한 퇴직연금의 수급권을 보호하기 위하여 충실하게 설명해야할 노력의무가 있다.

2) 보고 및 공시의무

후생연금기금과 확정급부기업연금의 관련법령은 정보공시를 다음과 같이 규약의 주지, 주무관청 보고 관련서류 비치, 퇴직연금 현황의 주지의 3가지 유형으로 구분하고 있다.

첫째, 가장 최초로 이루어지는 정보공시는 규약의 주지의무로 이것이 교육의무에 해당한다. 사업주 또는 연금기금은 퇴직연금 규약을 승인 받은 후 지체없이 가입자에게 연금규약에 대하여 충분히 이해할 수 있도록 교육하는 것이 요구된다.⁴¹⁾

둘째, 사업주와 연금기금은 퇴직연금 업무 및 결산에 관한 보고서를 매사업년마다 작성하여 후생노동대신에게 제출해야 하며, 퇴직연금 실시 사업장 또는 연

40) 확정급부기업연금법 제69조, 제70조, 제72조 및 후생연금보험법 제120조, 제135조의 5 관련.

41) 법 제5조 관련.

금기금의 주된 사무소는 주무관청에 보고한 상술한 보고서, 가입자 원부, 대의원 회의록(기금형)을 의무적으로 비치해야 한다. 가입자 등은 사업주 또는 연금기금에 대하여 상술한 서류 열람을 청구할 수 있도록 열람 청구권을 인정하고 있다. 다만, 사업주 등은 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 이를 거부할 수 없다. 퇴직연금 업무 보고서는 가입자 및 급부 종류별 수급권자 현황, 급부지급 현황 및 부담금 납부현황, 적립금 운용 현황, 기금의 사업내용 및 그 실시 현황 등의 정보로 구성되며, 퇴직연금 결산 보고서는 대차대조표, 손익계산서, 적립금액과 책임준비금액 및 최저적립기준액 및 적립상한과의 비교 및 적립에 필요한 부담액 관련서류 등의 정보로 구성된다.

셋째, 사업주와 연금기금은 퇴직연금 가입자 등에게 퇴직연금 현황에 대하여 공시하는 것이 요구된다. 확정급부기업연금법은 “사업주 및 기금은 후생노동성령이 정하는 바에 따라 그 확정급부기업연금에 관련되는 업무현황에 대하여 가입자에게 주지시켜야 하며, 사업주 및 기금은 업무현황에 대하여 사업주 등이 급부지급에 관한 의무를 지고 있는 자(수급권자)에게도 가능한 한 유사한 조치를 취하도록” 노력 의무를 부여하고 있다. 이는 후생연금기금에서도 마찬가지이다.⁴²⁾

특히, 퇴직연금 현황의 공시는 매 사업연도 1회 이상 다음 사항을 사내게시판, 간행물, 사내LAN 또는 홈페이지, 설명회의 방법으로 제공하는 것이 요구된다.⁴³⁾

- ① 급부종류별 표준급부액과 급부설계
- ② 가입자 수 및 급부종류별 수급자 수
- ③ 급부종류별 지급액과 기타 급부지급 현황
- ④ 사업주 등이 기금 또는 자산관리운용기관에 납부하는 부담금 징수 현황
- ⑤ 연금급부 등 적립금액, 책임준비금액, 그 최저적립기준액
- ⑥ 적립금 운용수익 · 손실 현황, 자산구성비, 기타 적립금 운용현황

42) 확정급부기업연금법 제73조 및 후생연금보험법 제177조의 2 관련.

43) 확정급부기업연금시행규칙 제87조 및 후생연금기금규칙 제56조의 2 관련.

- ⑦ 자산운용에 관한 기본방침의 개요
- ⑧ 기타 중요한 사항

〈표 IV-17〉 업무현황 주지 방법

공시사항	공시방법
• 실시 사업장에서 잘 보이는 장소에 비치하는 방법	사내게시판
• 서면을 가입자에게 교부하는 방법	간행물
• 자기 테이프, 자기 디스크, 기타 이에 준하는 매체에 기록 • 실시 사업장에 가입자가 해당 기록의 내용을 지속적으로 확인 할 수 있는 장치를 설치하는 방법	사내LAN, 홈페이지
• 기타 공시가 확실하게 되는 방법	설명회

자료: 확정급부기업연금시행규칙 제87조 및 후생연금기금규칙 제56조의 2를 요약.

이외에도 사업주 또는 연금기금은 퇴직연금 가입자격 상실 시, 수급권 권리 이전 신청 및 탈퇴 일시금 이전에 관한 필요한 사항을 가입자 또는 수급권자에게 ① 급여 관련 사항, ② 이전신청 기간 및 절차, ③ 탈퇴일시금의 산정 기간 및 산출방법, ④ 탈퇴일시금의 통산불가 취지(가입 1년 미만 경우), 본인 부담금 과세방법, 제도변경 시 그 변경 내용, 수수료 등을 설명하는 것이 요구된다.

한편, 연금기금의 경우 기금의 이사장이 퇴직연금 실시 사업주에게 정보를 제공할 의무가 부여된다. 즉, 수탁자 책임 가이드라인은 “기금의 이사장은 사업주에 대하여 정기적 사업주의 요청이 있을 경우 관리운용업무의 현황에 관한 정보를 제공해야만 한다”고 명시하고 있다.

3) 교육의무

사업주 또는 연금기금은 퇴직연금 규약을 승인 받은 후 지체 없이 가입자에게 연금규약에 대하여 충분히 이해할 수 있도록 교육하는 것이 요구된다.⁴⁴⁾

44) 확정각출연금법 제5조 관련.

확정각출형 퇴직연금 가입자가 취급 금융기관을 선택하여 적립 및 투자한 투자수익의 책임이 근로자에 있다는 점에서 근로자 교육이 매우 중요하며, 특히 안정적인 투자방식에 대한 교육은 매우 중요하다.

확정각출연금법은 투자교육의 실시에 대하여 사업주의 노력의무를 규정하고 있다. 즉, “사업주는 그 실시하는 기업형연금의 가입자 등에게 실시하는 운용지도를 원활하게 하기 위하여 자산운용에 관한 기초적인 자료의 제공, 기타 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다”고 규정하고 있다.⁴⁵⁾ 또한, 일본은 가입자 교육을 운용관리기관에 위탁을 할 수 있고 운용관리기관은 전문교육기관에 재위탁하는 것이 가능하다. 즉, “사업주는 운영관리업무를 위탁할 때에는 기업형연금 가입자 등에 대하여 자산운용에 관한 자료의 제시, 기업형연금 규약의 작성 또는 변경에 관한 상담조언, 기타 운영관리업무의 실시에 필요한 업무를 당해 확정각출연금운영관리기관(당해 확정각출연금 운영관리기관으로부터 재위탁을 받은 확정각출연금운영관리기관을 포함)에 위탁 할 수 있다”고 명시하고 있다.⁴⁶⁾ 구체적인 실행의 내용, 실행의 시기 및 횟수 등은 법률상에서 규정하지 않고 법령해석 통지에서 기본방침 및 실시내용, 제공방법 등이 기재되어 있다.

동 법률해석통지⁴⁷⁾는 “자산의 운용에 관한 정보제공의 업무를 이행하는 사업주 등은 적어도 다음에 기재된 사항을 제도에의 가입 시뿐만 아니라 가입 후에도 개개의 가입자의 필요성에 따라 가입자 등에게 정보를 제공해야 한다”고 명시하고 있다.

투자내용의 주요 내용은 크게 확정각출연금제도의 구체적인 내용, 금융상품 구조와 특징, 자산운용의 기초 지식으로 구성되어 있다. 또한 동 법률해석통지는 가입자 등에게 운용지시에 도움을 주기 위해 가입자가 그 자격을 취득할 때 및 자격 취득 후에 있어서 집합연수, 사내방송, 비디오, 자료배포, 그 외의 방법으로 제공할 수 있다. 또, 사업주는 업무상 연수를 포함하여 자산의 운용에 관한

45) 확정각출연금법 제22조 관련.

46) 확정각출연금법 시행령 제7조 제2항 관련.

47) 법령해석통지 제21~24.

기초적인 정보를 제공하도록 노력하여야 한다.

또한, 투자교육과 관련된 사업주와 운용관리기관의 금지행위는 특정한 운용상품의 추천하거나 강요하는 행위를 할 수 없도록 규정하고 있다.⁴⁸⁾

바. 수급권보호

1) 적립의무

확정급부기업연금을 실시하는 사업주는 규약에서 정한 바에 따라 매년 1회 이상 정기적으로 부금을 거출할 의무가 있으며, 가입자도 규약에 따라 부담금을 부담할 수 있다.⁴⁹⁾

퇴직연금의 적립수준은 책임준비금을 추정된 연금부채의 100% 수준으로 적립하도록 규제하고 있다. 또한 책임준비금의 적립수준뿐만 아니라 재정건전성의 확보를 위해 연금부채에 대비한 연금자산의 비율, 즉 적립비율 역시 최저 100%를 기준으로 설정하고 있다. 아울러 통상 과거근무채무의 발생요인을 분석하여 과거근무채무의 상각을 최소 7년에서 최장 20년 이내 상각하도록 규정하고 있으며, 원리금균등상각, 탄력상각, 정율상각을 인정하여 상각방법의 다양화를 도모하고 있다.

원리금균등상각은 과거근무채무 액수를 3년 이상 20년 이내 범위에서 규약에서 정한 기간에 균등하게 상각하는 방법이다. 탄력상각은 원리금균등상각방법으로 계산한 특별부담금 및 정해진 예정상각기간으로 원리금균등상각 방법으로 계산한 특별부담금을 규약으로 정하고 매 사업연도의 특별부담금을 상한, 하한의 범위 내에 있도록 하는 방법이다.

일본은 확정급부기업연금의 퇴직연금의 재무건전성을 확보하기 위해서는 적립과부족에 대한 해소가 필요하며, 적립률이 90%를 하회하면 적립과부족액을 7년

48) 확정각출연금법 시행규칙 제23조 제3호, 제100조 제6호.

49) 확정급부기업연금법 제55조.

이내에 해소해야 하며, 적립부족 상태가 심각할 경우에는 연금급여를 감액시킬 수도 있고, 주가 하락 시에는 최저적립기준을 일시적으로 완화시킬 수 있다. 다만, 적립상한액을 초과하는 경우 부담금에서 공제할 수 있다.

2) 부담금 산출

부담금은 표준부담금, 보충부담금 및 그 외의 부담금으로 구분된다. 표준부담금은 ‘표준부담금 수입현가(=예상 표준부담금의 현가) \geq 급여현가(=급여에 필요로 하는 비용의 예상액수의 현가에 상당하는 금액)’의 조건을 만족하여야 한다. 또한, 연 1회 이상 정기적으로 납입하며 재정계산 시 과거근무 채무가 음수일 경우에는 표준부담금에 해당 과거근무채무액을 급여현가로 나누어 산정된 음수의 부담금을 표준부담금에 합산하여 표준부담금으로 정할 수 있다. 보충부담금은 표준부담금만으로는 장래에 걸쳐서 재정균형을 유지할 수 없는 경우에 표준부담금에 추가에 사업주가 납입하는 부담금을 말한다.

3) 책임준비금 기준

책임준비금은 당해 사업연도 말일에 있어서의 급부에 필요한 비용 예상액의 현가에서 부금수입 예상액의 현가를 공제한 금액을 기준으로 하여, 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 산정된 금액으로 한다.⁵⁰⁾ 확정급부기업연금의 책임준비금은 당해 사업연도 말일에 있어서의 급부에 필요한 비용 예상액의 현가에서 부담금 수입 예상액의 현가를 공제한 금액을 기준으로 한다.⁵¹⁾

책임준비금 = 장래의 예정급부현가 - 장래의 예정부금수입현가

50) 확정급부기업연금법 60조 제2항 관련.

51) 확정급부기업연금법 제60조 제2항, 시행규칙 제53조 제1항 관련.

책임준비금(적립금)의 적립은 “사업주 및 기금은 매 사업연도 말일에 있어서 급부에 충당하여야 할 적립금을 가입자 및 수급권자에 관련된 책임준비금 및 최저적립기준액을 하회하지 않는 금액으로 적립하여야 한다”고 명시하고 있다.⁵²⁾ 최저적립기준액은 가입자 및 수급권자의 당해 사업연도 말일까지의 가입자간에 관련된 급부로서 규약에서 정하는 것에 필요한 비용 예상액을 계산하고, 이들 예상액 합계액의 현가로서 성령에서 정하는 바에 따라 산정된 금액으로 평가한다.⁵³⁾ 최저적립기준액을 평가하기 위한 예정이율 및 예정사망률은 다음과 같이 한다.⁵⁴⁾

- ① 예정이율은 당해 사업연도 이전 최근 5년간 발행된 20년 국채수익률을 감안하여 후생노동대신이 정하는 율로 한다.
- ② 예정사망률은 기준사망률 × 0.95(남자) 또는 0.925(여자)로 한다.⁵⁵⁾

일본의 확정급부기업연금은 책임준비금(적립금) 부족 시의 부담금의 재계산을 실시하여야 한다. 즉, 사업주 및 기금은 매 사업연도의 결산 시 적립금 금액이 책임준비금액 및 최저적립기준액을 상회하고 있는지의 재정검증을 실시하여야 한다.⁵⁶⁾ 사업주 등은 전 조의 규정에 의한 계산의 결과 적립금액이 책임준비금액에 비추어 산정한 금액을 하회하고 있는 경우에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 다음과 같이 부금액을 재계산해야 한다.⁵⁷⁾

$$\begin{aligned} & \text{「책임준비금액에 비추어 산정한 금액」} \\ & = \text{「해당사업연도 말일의 책임준비금액」} - \text{다음의 ①부터 ③까지 중 어느 쪽} \\ & \quad \text{액수(허용 이월부족금)} \end{aligned}$$

52) 확정급부기업연금법 제59조·제60조 제1항 관련.

53) 확정급부기업연금법 제60조 제3항 관련.

54) 확정급부기업연금법 시행규칙 제55호 제1항 관련.

55) 확정급부기업연금법 시행규칙 제55조 제1항 제2호 관련.

56) 확정급부기업연금법 제61조 관련.

57) 확정급부기업연금법 제62조 관련.

① 적립부족에 따른 부금을 재계산하는 경우에 해당 재정재계산에 의한 부금액의 인상이 가능한 범위로서 해당 사업연도 이후 20년간의 표준부금의 예상액의 현가에 규약에서 정하는 비율을 곱해 얻은 금액. 단, 표준부금액의 예상액의 현가는 제43조 제2항 제1호의 규정에 근거하여 정한 예정수익률(=부금액의 계산에 사용하는 예정수익률)을 사용하여 계산할 것. 또 규약에서 정하는 비율은 15/100을 넘지 않을 것

4) 재정검증

재정검증은 매 사업연도마다 수행하는데 계속기준 재정검증과 비계속기준 재정검증이 있다. 계속기준 재정검증은 사업주가 매 사업연도 결산시점 적립금이 책임준비금 및 최저적립기준액을 상회하고 있는 지 여부를 측정한다. 계산결과 적립금이 후생노동시행규칙으로 정하는 책임준비금보다 작은 경우에는 후생노동시행규칙으로 정하는 바에 의해 부담금을 재계산한다.

비계속기준 재정검증은 사업주가 매 사업연도 결산시점에 적립금액이 최저적립기준액을 하회하고 있는 지 여부를 측정하고 적립부족의 경우 해당 금액을 기준으로 후생노동시행규칙으로 정하는 바에 의해 부담금으로 납입해야 한다. 최저적립기준액은 사업연도 말까지의 가입기간과 관련되는 급여로 시행령이 정하는 기준에 따라 규약으로 정하는 금액이다. 매 사업연도 결산에 적립금이 규정하는 적립상한액을 초과하는 경우에는 초과액수를 기준으로 후생노동시행규칙으로 정하는 바에 의해 부담금에서 공제한다.

5) 재정재계산

확정급부기업연금을 실시하는 경우 사업주 등은 장래에 걸쳐 약속한 급부가 지급되도록 연금자산의 적립을 하는 것이 필요하다. 구체적으로, 적어도 5년에 한 번, 장래에 걸쳐 연금재정의 균형을 도모하도록 재정재계산을 하여 필요한

부금을 산정하고 여기에 근거하여 적립을 한다. 다만, 다음 표 중 기금을 합병하는 경우 신속하게 부금액을 재계산해야 한다.⁵⁸⁾

〈표 IV-18〉 재정재계산, 재정계산의 기준일

재정재계산, 재정계산이 필요한 경우	계산기준일
① 확정급부기업연금을 실시하려고 하는 경우	실시 1년 전 이내
② 규약형기업연금의 통합 또는 분할 <ul style="list-style-type: none"> • 합병 또는 분할에 의해 기금을 설립하는 경우 • 급부의 지급에 관한 권리 의무의 승계(규약형) 	실시 1년 전 이내 실시 1년 전 이내 또는 실시 중인 확정급부기업연금의 사업연도의 말일
③ 적어도 5년 마다 행하는 재정재계산	부담금 산출 1년 전 이내
④ 기금을 합병하는 경우(합병에 따라 기금을 설립하는 경우를 제외한다)	부담금 산출 1년 전 이내

6) 최저보전급부

최저보전급부란 기준일까지의 가입자 기간에 따라 발생했거나, 발생했다고 간주되는 급부를 말한다. 수급자에 대해서는 급부액이 확정되어 있기 때문에 연금급부액 그 자체가 최저보전급부가 된다. 가입자에 대해서는 ‘기준일까지의 가입자 기간에 관련된 급부’의 계산방법으로서 2가지 방법이 정해져 있다. 사업주 등은 어느 쪽인가의 방법을 선택하여 규약에 정하게 된다. 가입자는 퇴직하지 않았기 때문에 그 계산방법을 규약에서 정함으로써 보전해야 할 수급권의 범위를 명확히 하고 있다.

가입자의 최저보전급부의 계산방법은 두 가지가 있다. 구체적으로 살펴보면 확정급부기업연금법 시행규칙 제54조 제1항 제1호 및 제2호에 계산방법이 규정되어 있다. 1호 방법은 종래부터 후생연금기금에서 채용하고 있는 방법으로 일반적으로는 ‘정년에 퇴직했다고 가정한 경우의 예상 급부액’에 ‘일정률’을 곱하

58) 확정급부기업연금법 제58조 관련.

여 계산한다. 일정률은 ‘(기준일까지의 가입자 기간으로 정해지는 지급률) ÷ (정년까지의 가입자 기간으로 정해지는 지급률)’로 계산된다. 2호 방법은 ‘기준일시점에서 퇴직했다고 가정한 경우의 급부액’에 ‘당해 가입자의 연령에 따라 사업주 등이 정한 비율’을 곱하여 계산한다. 즉, 2호 방법은 가입자의 최저보전급부의 범위를 사업주 등이 임의로 설정할 수 있다. 단, 최저보전급부는 가입기간 중의 수급권 범위를 정할 뿐만 아니라 실제의 해산 시에는 잔여 재산의 분배 기준이 되는 매우 중요한 개념이므로 노사 간(기금형의 경우는 대의원회)에 충분한 검토를 한 후에 결정할 필요가 있다.

8) 지급보장제도

일본은 1988년 후생연금보험법 개정 시 후생연금기금의 보급을 확대하기 위한 다양한 조치와 함께 중소기업에의 후생연금기금 보급을 위한 환경정비의 일환으로 지급보장제도가 도입되었다. 이후 퇴직연금 전체로 지급보장제도의 확대를 추진하기 위해 검토하기도 하였으나 실시되지 못하고 있으며, 아직까지 후생연금기금으로만 제한되고 있다.

후생연금기금의 지급보장사업은 민간단체인 기업연금연합회가 주관하고 있으며, 운영은 민간단체에서 하지만 모든 후생연금기금은 이 제도에 가입해야 한다. 기업연금연합회의 지급보장 관련 사업은 연금급부 확보사업, 적립기준의 검증사업, 방문상담 조연사업 등 3가지로 구성되어 있다.

개별 연금기금의 지급보장장치의 부담금은 인수비례, 수익비례 및 적립부족비례로 구성되어 있고 개정에 따라 지급보장한도액에 각 기금의 가산부분의 급부를 반영해 산정하고 있다. 인수비례각출금은 가입원 수 등에 비례하며, 종래 방식에 비해 부담금이 증가하는 경우, 증가액은 50만 엔 이내로, 증가율 50% 이내로 한정한다. 수익비례부분은 지급보증한도액에 비례한다. 적립부족비례각출금은 미적립채무액에 비례하며, 급격한 변동이 발생하지 않도록 도입 초년도는 신방식 요율로 계산한 금액의 10%로 하는 등 추가 부담금액을 제한하고 있

다. 부담금의 납부시기는 매년 2회 5월(전반기)과 11월(후반기)에 이루어진다.

지급보장장치의 보장급부는 기업연금연합회의 규약 제 63조에 의거하여 다음 두 요건에 해당되는 경우에 지급된다.

① 연금기금이 다음의 원인에 의해 부득이하게 해산된 경우

- 설립사업소의 도산
- 설립사업소 또는 설립사업소에 속하는 업계실적 악화
- 기타 기금존속이 지극히 곤란하다고 인정되는 경우

② 잔여재산이 가입자별 기금해산 개인지급보증한도의 총액보다 적은 경우

지급보장장치에서는 기업도산이 아닌 기금 해산에 대해서도 기업정황과 환경 및 기금상태상 해산이 불가피하였다면 보장급부를 적용하고 있다. 이 경우의 적용기준은 지급보증사업운영위원회에서 기업정황과 환경 및 기금상태에 대하여 기금해산 전에 적립부족보전에 대한 지원 가능여부를 판단하는 명확한 기준에 근거하고 있다. 기금해산 시 가산급부에 대하여 가입자, 대기자, 수급자 각각의 가산부분 해산 시 책임준비금 중 대행분 급부현가의 30%와 초과분 50%의 합한 금액까지를 한도로 연금급부액을 지급하고 있다.

4. 종합평가

지금까지 우리나라 퇴직연금 지배구조의 운용체계, 퇴직연금 지배구조상의 제반 문제점을 퇴직연금 지배구조체계 및 지배구조 요소 측면에서 살펴보았다. 이제 이와 같은 퇴직연금 지배구조의 제반 문제점과 선진국의 지배구조(OECD 지배구조 원칙) 특징 등을 종합적으로 고려하여 패러다임적 평가와 파라메타적 평가를 하고자 한다.

가. 패러다임적 평가

패러다임적 평가는 지금과 같이 단일의 퇴직연금 지배구조, 즉 계약형 퇴직연금 지배구조만을 운영함으로써 나타나는 지배구조체계상의 평가이다. 즉, 현행 지배구조에 대한 구조적 평가라는 점에서 패러다임적 평가는 시스템적 평가의 의미를 지닌다.

〈표 IV-19〉 퇴직연금 지배구조 패러다임적 평가

구분	한국형 (계약형)	영미형 (기금형)	일본형 (기금형, 계약형)
제도 선택권	취약	보통	양호
가입자 참여	미흡	양호	보통
자본시장발전	낮음	높음	보통
공정시장경쟁	낮음	높음	높음
연금운영매체	미흡	발달	발달
기업비용부담	거의 없음	높은 수준	높은 수준
이해상충문제	보통	보통 이상	보통 이상

우리나라와 같은 계약형 퇴직연금지배구조 운용은 연기금 운용관련 비용(이사회 설립 등), 연금 전문인력 양성 비용 등과 같은 추가비용이 거의 들지 않아 기업의 비용부담면에서 볼 때 효과적이다. 특히 감독당국이 엄격하게 퇴직연금 사업자를 관리 감독하는 경우에는 시장기능에 입각하여 운용하는 기금형 퇴직연금 지배구조보다 근로자와 수탁자 간의 이해상충 가능성은 오히려 줄어들 수 있다. 결국 기업의 비용부담, 근로자와 수탁자 간의 이해상충 측면에서는 선진국과 같이 기금형으로 운영하는 것보다 오히려 현재와 같이 계약형으로 운용하는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 이에 반해 우리나라의 계약형 지배구조는 대략 다음과 같은 측면에서 영미형의 지배구조, 일본형의 지배구조에 비해 문제가 있는 것으로 평가된다.

첫째, 기업 및 근로자의 지배구조 선택 다양성 부족을 들 수 있다. 우리나라는 단일의 계약형 지배구조만 선택하도록 되어 있어 기업 및 근로자 등에 대한 제도 선택권이 제약되어 있다. 예를 들어, 일본처럼 가입자의 특성에 따라 계약형 지배구조 또는 기금형 지배구조를 선택할 수 있는 권한이 전혀 없어 지배구조의 선택폭이 매우 낮다고 할 수 있다. 또한 독일처럼 기업의 특성을 고려한 지배구조 선택이 불가능하고 영미 등 앵글로 색슨국가처럼 다양한 형태의 기금형 선택이 어려워 지배구조 선택의 다양성이 매우 부족한 것으로 평가된다. 즉, 획일적인 지배구조 운용으로 인해 지배구조의 다양성이 매우 부족한 상황이다.

둘째, 가입자의 퇴직연금 운용 참여 제한을 들 수 있다. 현재 연금의 도입 및 운영관련 의사결정에 있어 경영자 주도성이 지배적인 것으로 나타나고 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 퇴직연금제도를 도입한 대부분의 기업에서 회사의 주도로 퇴직연금이 도입되었으며 노사합의 과정 역시 형식적으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 조사되고 있다. 즉, 도입기업의 절반 이상이 사용자 주도로 퇴직연금을 도입했으며 근로자가 가입을 주도한 경우는 5%에 불과한 것으로 조사되고 있다. 이처럼 개별 계약형 연금 지배구조하에서는 연금 운영과 관련된 의사결정에 있어 경영자의 영향력이 큰 것으로 이해되고 있다. DB형의 경우 기업이 의사결정의 전권을 행사하며 그 책임 또한 기업에게 귀속되기 때문에 기업의 권한과 책임이 절대적이다. 그러나 DC형의 경우 의사결정 권한이 근로자들에게 집중되어 선택과 책임이 모두 근로자에게 귀속됨에도 불구하고 실제 의사결정에 있어서는 기업의 의사가 중요하게 반영되는 것으로 나타나고 있다. 이는 근로자들의 퇴직연금에 대한 정보부족, 자산운용과 관련된 지식과 경험의 부족 등 때문이며 이상의 중요한 내용과 관련된 정보가 사업자들에게 집중되어 있기 때문이다. 따라서 운영의 책임이 근로자에게 귀속되는 DC형의 경우에도 기업과 사업자의 권한이 지배적으로 행사됨을 알 수 있다.

셋째, 주식시장 등 자본시장 발전의 제약을 들 수 있다. 퇴직연금 지배구조를 어떠한 형태로 가져가느냐에 따라 노동 및 금융시장 발전 등에도 직간접적으로 영향을 미치게 된다. 따라서 어떠한 지배구조를 선택할 것인가는 근로자의 수

급권, 금융정책 및 시장의 여건, 그리고 노사 간의 충분한 협의 등을 종합적으로 판단하여 결정할 문제이다. 그럼에도 이러한 시장여건 및 협의과정을 전혀 거치지 않고 단지 가입자의 지식수준이 미흡하고 금융시장이 불안하다는 자체적인 판단하에 정부주도하에 단순한 계약형 지배구조를 선택함으로써 연금자산이 금융산업에 미치는 역할뿐만 아니라 연기금의 국민경제적 역할이 매우 미흡한 수준인 것으로 평가된다.

넷째, 퇴직연금시장의 공정경쟁 제약을 들 수 있다. 계약형 지배구조의 퇴직연금제도 하에서 사용자와 퇴직연금사업자가 퇴직연금의 계약당사자가 되어 퇴직연금 계약을 체결하므로 퇴직연금사업자 선정 시 근로자보다 기업의 관여도가 실무적으로는 훨씬 높다고 할 수 있다. 기업과 퇴직연금사업자가 직접적으로 계약을 체결하는 방식의 경우 기업의 이해관계에 따라 퇴직연금사업자를 선정할 개연성을 배제할 수 없으며, 이러한 개연성은 노·사가 참여하는 방식의 기금형 보다 계약형이 높다고 볼 수 있다. 특히, 우리나라 특유의 주거래은행 관행과 대규모 기업집단이 존재하는 경우 기업이 은행으로부터의 자본조달과 그룹 내 계열 퇴직연금사업자를 위해 퇴직연금시장에서 선택의 자유를 제한 또는 희생하는 등의 공정한 거래질서가 저해될 가능성이 상존한다.

이와 더불어 현행 계약형 지배구조에서는 퇴직연금 관련 기관의 참여(퇴직연금 중간매체 즉 컨설팅 회사 등) 및 발전에 제약이 크다 할 수 있다. 즉, 다양한 퇴직연금 이해관계자 출현의 어려움이 존재하고 있다.

나. 파라메타적 평가

패더라임적 평가가 퇴직연금 지배구조 체계상의 평가라면 파라메타적 평가(모수적 평가)는 퇴직연금 지배구조 요소상의 평가라 할 수 있다. 즉, 현행과 같은 지배구조체계의 골격은 유지하되, 근로자의 수급권보호 등에 영향을 미치는 지배구조의 요소를 국제적 정합성에 부응하도록 개선하기 위해 파라메타적 평가가 요구된다. 따라서 퇴직자산관리, 수탁자책임 및 권한, 감시모니터링, 시장

작동기능, 가입자보호시스템 등 5가지 지배구조 요소별로 평가하면 대략 다음과 같다.

첫째, 퇴직자산관리 측면에서 볼 때 일본은 본연의 신탁계약 원리를 지향하여 은행의 자행예금 운용 등이 허용되지 않고 기본적으로 운용관리업무와 자산관리업무의 구분운용을 원칙으로 하고 있는 반면, 우리나라는 신탁계약의 자행예금 허용 등으로 이해상충문제가 발생할 가능성이 높고 사업자의 통합운용에 따른 도덕적 해이 가능성이 크며 사후관리서비스 제공이 충실히 이루어지지 않고 있는 것으로 평가된다.

둘째, 수탁자책임 및 권한 면에서 볼 때 수탁자에 개념이 불분명하고 사용자 및 사업자 등 수탁자에 대한 책임과 권한이 미흡한 것으로 평가된다. 이에 반해 일본의 경우 확정급여형 기업연금법과 확정기여형 기업연금법 등에서 수탁자에 대한 책임과 권한을 명시적으로 제시하고 있어 우리나라보다 엄격한 수탁자 책임을 적용하고 있다.

셋째, 우리나라 근퇴법상에는 연금계리사, 외부감사인 등에 대한 역할과 책임 관련 규정이 전무하여 제3자적 감시기능이 제대로 이루어지지 않고 있다. 이에 반해 일본은 연금계리 관련 규정, 연금계리사의 역할 등을 명확하게 함으로써 자율적 감시기능을 통한 근로자와 수탁자 간의 이해상충문제를 해소하고 있다.

〈표 IV-20〉 퇴직연금 지배구조 파라메타적 평가

구분	계약형		OECD 기준
	한국	일본	
퇴직자산 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 신탁계약 이해상충(자행 예금허용) 및 통합운용으로 도덕적해이 노출 가능성 	<ul style="list-style-type: none"> • 신탁계약 기본 원리충실 • 사후관리서비스 철저 	<ul style="list-style-type: none"> • 연기금에 대한 운용과 감독책임강화 • 신탁계약 기본원칙 준수 및 이사회역할 제고
수탁자책임 및 권한	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자권한과 책임과의 불균형, 사업자규제의 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> • 수탁자 책임 및 권한 엄격 	<ul style="list-style-type: none"> • 수탁자별 책임 및 권한 명확화
감시 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> • 제3자적 감시기능 미작동 	<ul style="list-style-type: none"> • 연금계리사 등의 역할강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 연금계리사, 감사인 역할 강화
시장작동 기능	<ul style="list-style-type: none"> • 공시, 보고 등 감시체계 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> • 공시 및 보고체계 정형화 	<ul style="list-style-type: none"> • 공시 및 보고, 통지 의무 권고
가입자보호 시스템	<ul style="list-style-type: none"> • 실질적 수급권보호장치 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 사전적 및 사후적 가입자 보호 시스템 구축 	<ul style="list-style-type: none"> • 리스크베이스감독 • 실질적인 가입자 보호시스템 구축 독려

넷째, 기금형 지배구조를 채택하고 있는 영미 등 앵글로 색슨국가보다 계약형 지배구조를 채택하고 있는 우리나라와 일본의 시장기능(공시·보고·통지의무 등) 수준이 상대적으로 낮다. 문제는 우리나라와 동일한 계약형 지배구조를 채택하고 있는 일본과 비교하는 경우에도 우리나라의 시장기능 수준이 낮다는데 있다. 즉, 우리나라의 공시는 주로 수익률 공시위주로 이루어지고 있는 반면, 일본의 경우는 수익률 공시 이외에 체계적인 보고 및 통지의무가 이루어지고 있다.

다섯째, 우리나라는 상대적으로 일본에 비해 가입자의 보호시스템이 체계적으로 정비되어 있지 않은 것으로 평가된다. 우리나라는 최소적립수준이 책임준비금의 60% 이상으로 되어 있는 반면, 일본은 기본적으로 책임준비금의 100%를 적립하도록 되어 있어 사전적 수급권보호 장치가 일본이 보다 충실하다고 할 수 있다. 또한 일본 후생연금기금에서는 연금지급보증기구가 존재한 반면, 우리나라는 임금채권보장기금제도 등과 같은 협의의 연금지급보증기구만 존재하여 상대적으로 사후적 수급권보호 장치가 미흡한 실정이다.

V. 퇴직연금 지배구조 개선방안

1. 기본방향

퇴직연금제도가 도입된 지 6년이 경과하여 제도 성숙기에 진입하고 있다. 퇴직연금 적립금 규모도 이미 52조 원을 초과하고 있으며 퇴직연금 가입률도 40.5%에 이르고 있어 외형적으로는 퇴직연금제도가 안정적으로 정착되는 것으로 보인다.

또한 제도초기보다 퇴직연금제도에 대한 가입자의 이해 및 인식이 점점 증대되고 있으며 퇴직연금의 노후소득보장적 역할 및 기능에 대해서도 인지하여 퇴직연금 가입비율이 증대하고 있다. 특히 가입자의 투자지식 수준 향상으로 DC형에 대한 니즈와 라이프사이클에 따른 적극적인 투자 운용이 이루어지고 있다.

그럼에도 가입자 보호를 위한 퇴직연금 지배구조의 개선은 여전히 미흡한 것으로 보인다. 계약형 지배구조의 선택으로 퇴직연금 운용의 의사결정 등에 가입자가 직접 참여할 기회가 적을 뿐만 아니라, 제도자체의 문제점, 즉 사업자에 대한 감시 및 견제기능 미흡, 수탁자책임의 불명확, 수급권보호장치의 부재 등으로 가입자와 수탁자 간의 이해상충이 발생할 여지가 커 자칫 근로자의 권익에 부정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

따라서 가입자를 보다 보호하기 위해서는 먼저 현행 지배구조의 개선이 선진국의 수준으로 이루어질 필요가 있다. 즉, OECD에서 제시한 지배구조 가이드라인 및 일본 등 선진국의 운용체계에 기초하여 현행 지배구조상의 문제점이 개선되어야 할 것이다. 즉, 지배구조에 직간접적으로 영향을 미치는 요소에 대한 개선이 필요하다.

이러한 파라메타적 지배구조 개선이 전제된 후에 전면적인 지배구조 개선(패러다임적 개선)작업이 본격적으로 이루어질 필요가 있다. 즉, 단기적으로는 파라메타적 지배구조의 확립에 주력하되, 장기적으로는 근본적인 지배구조 체계를 개선하여 가입자를 보호하는 것이 바람직하다. 이러한 패러다임적 개선이 이루어지기 위해서는 지배구조의 인프라가 구축되어야 한다. 즉, 가입자가 적극적으로 퇴직연금 운용에 참여할 수 있는 전문성의 확보, 개편에 따른 비용부담 가중 문제를 해결할 수 있는 건전성확보, 지배구조 개편에 따른 이해상충문제의 증대를 해결하기 위한 제반 연금감독시스템의 확충과 제도적 규정이 사전에 마련되어야 할 것이다. 또한 개편에 따른 이익과 비용을 예측한 후 우리나라에의 현실적 적용가능성을 검토하여 볼 필요가 있다.

2. 파라메타적 개선⁵⁹⁾: 부분적 개선

가. 신탁계약 원리에 기초한 계약구조 확립

현재 은행에 대한 예외적인 자행예금 운용 허용조치의 영향으로 인해 퇴직연금시장이 공정경쟁이 아닌 불공정경쟁으로 변모하고 있어, 퇴직연금시장의 경쟁질서 확립과 근로자의 수급권보호차원에서 자산관리기관의 신탁계약의 경우, 신탁계약 기본취지 및 원리에 부합하도록 원칙적으로 자행예금의 허용을 금지하는 것이 바람직하다. 이를 위해서는 특정금전신탁으로 한정된 근퇴법 취지, 내부거래를 엄격히 제한하고 있는 기존 신탁개념, 수탁자의 충실의무 규정과의 상충문제를 법적·제도적으로 검토하여 현행 자행예금의 편입비율 70%를 조속히 폐지(또는 일정유예기간 인정 후 폐지)하고, 특히 신규 퇴직연금 가입자에 대

59) 파라메타적 개선(부분적 개선)은 현재와 같은 계약형 지배구조를 변경하지 않은 채 개선될 사항을 의미하기 때문에, 지배구조자체를 변경하거나 전환하는 패러다임적 개선과 비교하는 경우 상대적으로 단기의 개념이라 할 수 있다.

해서는 자행예금의 운용을 처음부터 금지하도록 하는 방안 마련이 필요하다. 즉, 기본 신탁계약과의 괴리해소, 은행의 파산 및 금리리스크 감소, 그리고 근로자의 운용자산 선택폭 확대, 및 근로자의 수급권보호차원 등에서 자행예금에 대한 원리금 보장상품 운용 허용을 금지하는 방향으로 법 개정이 전면적으로 이루어져야 할 것이다.

나. 언번들형 서비스 체계로 점진적 전환

현재 운용관리업무와 자산관리업무를 동일한 사업자가 취급하고 있어 사업자 간 공정한 경쟁에 의한 서비스의 차별화 및 제공이 적절히 이루어지지 않고 있다. 또한 운용관리업무와 자산관리업무의 특성이 명확함에도 불구하고 퇴직연금시장의 M/S 확보차원에서 리스크완충능력, 서비스제공능력 등을 감안하지 않고 이들 업무 모두에 진출함으로써 사업자의 경영부담이 가중되고 서비스의 질저하로 이어질 가능성이 존재한다.

실제 동일한 사업자가 운용관리업무 및 자산관리업무를 모두 취급하게 함으로써 가입자에게 매우 중요한 투자교육서비스, 은퇴설계서비스, 자산운용서비스 등과 같은 사후관리 서비스 제공이 퇴직연금제도의 핵심 업무가 아닌 부수적인 업무로 전락하고 있는 실정이다.

따라서 현행 번들(Bundle)형 서비스체계중심에서 언번들(UnBundle)형 서비스체계로 전면 전환할 필요가 있다. 이를 통해 ① 가입자가 운용 및 자산관리 각각의 전문사업자를 선정하여 서비스를 제공받도록 함으로써 각 서비스의 전문성을 높이고 ② 사업자 간 자율적인 상호견제 및 감시기능을 제고시키며 ③ 투자상품의 다양성이 확보되도록 할 필요가 있다.

이를 위해서는 무엇보다 근로자 퇴직급여 보장법 등 퇴직연금 관련법에 운용관리업무와 자산관리업무를 취급할 수 있는 적격기준(최소기준)을 마련하고 이에 부합한 사업자만이 서비스를 제공하도록 할 필요가 있다.

즉, 운용관리업무와 자산관리업무를 동시에 취급할 수 있는 기준, 운용관리업

무 또는 자산관리업무를 취급할 수 있는 기준 등이 설정되어 이 기준에 부합한 금융기관으로 하여금 서비스를 제공하도록 할 필요가 있다. 이는 서비스 및 재무능력 등이 갖춘 사업자를 가입자가 선정하도록 함으로써 양질의 서비스를 제공받고 사업자 부실에 따른 근로자의 권익을 보호하기 위함이다. 결국 기본적으로 운용관리업무와 자산관리업무의 취급요건(사업자요건)을 명문화하여, 동일한 사업자의 모든 업무 취급을 제한함으로써 가입자에게 양질의 서비스를 제공하고 사업자 간의 상호견제기능 제고를 통해 가입자와 수탁자 간의 이해상충문제를 해소하는 것이 바람직하다.

다. 연금운용자 등 수탁자 책임 강화

OECD의 퇴직연금 지배구조 가이드라인에서는 적절한 지배구조가 확립되기 위해서는 연기금에 대한 운용과 책임이 명확히 구분되고 각각에 대한 기준안이 마련되어야 한다고 규정하고 있다. 특히, 계약형처럼 연금운용이 금융기관에 의해 운영될 경우에는 각출금 납입자, 연금가입자, 수급자, 그리고 금융기관 간 맺는 계약서상에 금융기관의 운용에 대한 명확한 책임과 범위가 기술되어야 하며, 금융기관의 의사결정들을 모니터링하고 감독할 수 있는 체계 마련이 필요하다고 제시하고 있다. 이러한 점에서 우선적으로 수탁기관인 퇴직연금사업자의 수탁자 책임과 권한을 명확화 할 필요가 있으며, 특히 확정급여형 퇴직연금사업자의 책임규정이 별도 제정되어야 할 것이다.

2011년 6월 30일 국회를 통과한 근퇴법 제33조(퇴직연금사업자의 책임)에서는 운용 및 자산관리 계약체결의무, 특별이익 제공금지 등 충실의무, 가입자 교육의무 등을 부과하고 있지만 미국 및 영국 등과 같이 수탁자책임을 충실의무, 주의의무, 자산관리의무, 정보관리의무 등으로 체계화되어 있지 않고 그 범위도 설정되어 있지 않고 있다. 따라서 사업자에 대한 수탁자 책임을 4대 의무별로 보다 세분화하여 구분하고, 책임과 권한을 구체화하는 것이 바람직하다. 우리나라와 같은 계약형 지배구조에서는 연금운용을 일괄 위탁받은 사업자의 역할이

매우 중요하다는 점을 고려하여 이에 부응한 책임이 부여되어야 할 것이다.

둘째, 계약형 지배구조하에서는 사업자에게 운용을 일괄위탁하기 때문에 상대적으로 사용자인 기업에 대한 수탁자 책임은 사업자에 비해 낮을 수 있다. 그러나 실제로는 앞에서 설명한 바와 같이 사용자는 퇴직연금제도를 운영함에 있어 제도의 종류와 사업자 선정에 막대한 영향력을 행사하고 있다. 그럼에도 근퇴법 제32조(사용자책무)에서는 단순히 교육의무, 제3자 특별이익 제공금지의 무만을 제시하고 있을 뿐 제도 선택 및 사업자 선정에 문제가 발생했을 때 책임에 대해서는 별다른 규정이 없는 실정이다. 따라서 DB형에서 퇴직연금의 최종 지급책임을 지는 사업자에 대해 충실의무 등 수탁자 책임을 강화하여 사용자의 역할과 책임 간의 불균형을 해소하도록 노력할 필요가 있다.

셋째, 계약형 지배구조에서는 정부의 책무가 매우 중요한데, 근퇴법 제34조(정부의 책무 등)에서는 퇴직연금제도를 활성화되도록 지원방안을 마련하여야 한다, 근로자의 수급권 보호를 위한 방안을 마련하여야 한다 등 매우 선언적 책무규정으로만 이루어져 그 실효성이 의문시되고 있다. 뿐만 아니라 정부의 책무를 미국 등 선진국과 달리 매우 한정(사업자를 적절히 관리·감독해야할 리스크 감독의무 등 제외)하여 설정함으로써 제한적인 범위 내에서만 책임을 인정하고 있다. 그러나 퇴직연금제도가 안정적으로 정착하고 가입자의 수급권이 충분히 보장되기 위해서는 정부의 책임을 보다 구체적으로 제시하고 그 범위도 확대할 필요가 있다. 즉, 사전적 리스크감독(risk based supervision)과 사후적 수급권보호라는 차원에서, 그리고 세제정책, 다양한 퇴직연금 개발정책 등 연금제도의 정착이라는 차원에서 정부의 역할범위를 검토하고 확대시켜야 할 것이다.

라. 시장기능 제고를 통한 정보 비대칭성 완화

근로자 등 가입자와 수탁자 간의 이해상충 문제 발생은 주인인 가입자에게 적절한 정보가 제공되지 않음으로 인해 발생하게 된다. 가입자에게 양질의 정보가 제공되는 경우 가입자와 근로자 간의 정보의 비대칭성을 완화되고 이는 가입자

의 권익보호로 이어져 궁극적으로 근로자의 수급권보호에 직간접적으로 영향을 미치기 마련이다. 따라서 퇴직연금 운용에 관련된 공시가 적시에 제공되고 가입자에게 설명이 제대로 이루어질 필요가 있으며 또한 가입자가 운용상황 등을 제대로 판단할 수 있는 내용이 보고되고 통지될 필요가 있다. 즉, 공시·설명·보고·통지의무 등과 같은 시장기능 제고 의무들이 제대로 법제화되고 실행될 때 본인·대리인 문제(principal agency problem)는 어느 정도 완화될 것이다. 그 이유는 이러한 시장기능이 원활히 작동할 때 연금운용의 감시기능이 더욱 제고되어 정보의 비대칭성에 따른 이해상충문제는 감소되기 마련이기 때문이다.

이러한 점에서 볼 때 근퇴법상의 시장기능은 미국 등 선진국뿐만 아니라 OECD의 지배구조 개선 가이드라인 수준에도 매우 미흡하다. 공시의무면에서는 수익률 공시 등 자산운용관련 공시가 이루어지고 있지만 체계적인 비교공시 기능 등이 제대로 이루어지고 있지 않으며, 보고의무는 금융감독원이 퇴직연금 사업자 감독을 효율적으로 하기 위한 일환으로 일정한 보고의무를 퇴직연금사업자에게 부과하고 있을 뿐이다. 또한 사용자의 신고(근퇴법 제13조) 및 통지의무(근퇴법 제16조)가 존재하고 있지만 신고의무는 퇴직연금제도의 설정에 국한되고 있으며 통지의무는 개정된 근퇴법에서 신설되어 근로자에게 적립부족 결과를 통지하도록 하는 의무를 사업자에게 부과하고 있는 정도이다. 이와 같은 우리나라의 시장기능제고 의무(공시·설명·보고·통지의무)는 수탁자별로 체계화되어 있는 선진국과 OECD의 지배구조 개선 가이드라인과 많은 괴리가 존재하여 시장기능 활성화를 위한 개선이 절실히 요구되고 있다.

이를 위해서는 감시기능 강화를 위한 시장기능 관련 규정(시장기능제고의무)의 재정비가 이루어질 필요가 있다. 예를 들어 보고의무측면에서 감독당국은 수탁자와 사용자로 하여금 계리적 가치평가, 각출금이 계획대로 납부되고 있는지, 수리보고서 등에 대한 보고를 정기적으로 받을 필요가 있으며, 영국의 기금형 수준은 아니더라도 퇴직연금 운용 이해관계자의 위법사항 등에 대해서는 최소한의 통지의무가 적용될 필요가 있다. 또한 공시의무측면에서는 감독규정에서 종합적인 비교공시가 이루어지도록 하고 특히 급부에 관한 정보, 상품 및 가

격에 대한 정보 등에 대해 체계적인 공시가 이루어지도록 관련규정의 정비가 요구된다. 퇴직연금 관련 중요 사건 발생에 대한 신고의무제 도입은 기금형 지배구조로 전환을 고려해 장기적으로 검토되어야 할 것이다.

마. 감시기능 시스템 확립

퇴직연금 지배구조의 확립을 위해 가장 핵심적인 사항은 대리인에 대한 감시와 통제기능이다. 근로자와 수탁자 간의 이해상충문제 감소와 근로자의 수급권 보호를 위해 선진국 수준의 철저한 감시기능장치가 마련되어야 할 것이다. 물론 우리나라의 경우 퇴직연금사업자의 등록을 위한 인적요건으로 운용관리기관에 대한 연금계리·자산운용·전산업무 전문인력 요건과 자산관리기관에 대한 전산업무 전문인력 요건을 규정하고는 있다. 그러나 연금계리 전문인력은 퇴직연금사업자의 등록요건에 부합하기 위한 조건에 불과하여 미·일 등 선진국처럼 운용관리업무 및 자산관리업무의 감시기능이나 재무건전성 확인·검증의 역할은 전혀 이루어지고 있지 않고 있다. 즉, 연금재정과 관련된 계리업무나 수탁기관이 위법한 사항 또는 중대한 사항에 대한 보고 규정 미비로 인해 수탁자 등에 대한 감시기능이 미흡한 실정이다. 따라서 퇴직연금제도에 대한 감시기능 제고 차원에서 대략 다음과 같은 방향으로의 제도개선이 요구된다.

첫째, 미국 등 선진국처럼 별도의 연금계리사 제도가 도입되어 연금계리사로 하여금 연금재정의 적정성이 검증·확인되도록 할 필요가 있다. 영미식 연금계리사제도를 도입하여 연금사업자가 충실의무를 위반하는지 여부 등을 감시·보고토록 하고 연금재정의 건전성을 상시적으로 검증할 수 있도록 할 필요가 있다. 따라서 현행 보험계리사제도를 이원화하여 기능별 계리사제도로 전환하는 것이 바람직하다고 본다.

둘째, ERISA법에서처럼 근로자 퇴직급여보장법에 연금계리사의 기능(연차보고서 작성 등)과 의무 등을 명문화하여 제3의 감시자로서 연금계리사 역할을 강화할 필요가 있다. 이를 위해서는 ERISA법 및 일본 기업연금법 등의 규정을 참

조하여 근로자 퇴직급여보장법에 연금계리에 대한 정의 및 연금계리사의 기능 및 업무 등을 규정화하는 것이 바람직하다.

셋째, 운용관리업무와 자산관리업무에 대한 감시기능을 강화하기 위해 수탁자에게 연금계리사 및 공인회계사 선임(고용) 의무를 법적으로 부여하거나 또는 비용의 효율성을 고려, 정부차원에서 수탁자의 도적적 해이 등을 상시감독할 수 있는 독립적인 감시기구를 설립하는 방안도 전향적으로 검토해볼 필요가 있다. 즉, 의무적으로 자산관리기관 등 사업자가 연금계리사 및 공인회계사 등을 선임하여 이들로 하여금 연금재정 및 연금회계와 관련된 사항 등을 감시하고 특이사항에 대해서는 가입자 또는 감독당국에 보고토록 하는 감시시스템 구축이 바람직하다.

바. 실질적인 수급권 보호 시스템 구축

근로자의 수급권 보호는 퇴직연금 지배구조에서 다루어야 할 가장 핵심적인 사항이다. 이러한 수급권 보호는 연금재정의 건전성을 어떻게 관리감독하고 기업 및 금융기관의 도산에 따른 연금지급을 어떻게 법적으로 보장하느냐에 따라 영향을 받기 마련이다. 따라서 최소적립기준 및 적기시정조치 등과 같은 연금재정 건전성 강화장치와 예금자보호제도, 연금지급보증제도 등과 같은 연금지급 보증장치가 근로자 수급권 보호차원에서 체계적으로 정비되어야 할 것이다. 우리나라는 미국 등 선진국에 비해 이와 같은 수급권보호 시스템이 잘 정비되어 있지 못한 실정이다. 따라서 실질적인 수급권 보호가 이루어지도록 대략 다음과 같은 방향으로 수급권 보호시스템이 구축될 필요가 있다.

먼저, 현재 최소적립금의 기준이 적정수준의 60%에 불과해 기업이 도산할 경우 나머지 40%의 퇴직금에 대한 수급권이 보장되지 못하기 때문에 최소적립금의 기준을 적정수준의 100%로 상향조정할 필요가 있다. 또한 적기시정조치에 따른 적립과부족에 따른 책임주체를 명확히 하고 위반 시 엄격한 제재조치를 취하는 방향으로 개선이 요구된다. 또한 확정기여형 퇴직연금 및 개인퇴직계좌의

경우에는 원리금 보장분에 한하여 금융기관 도산 시 예금자보호법에 의하여 5,000만 원 한도로 지급보장이 이루어지고 있으나 퇴직연금의 특수성을 감안하여 보상한도를 기존 보상한도와 차별화(현실적 상향조정)하여야 하는 것이 바람직하다. 또한 퇴직급여 우선변제제도에 의해 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장되고 있다고 하나 3년 이상 장기근로자를 보호할 수 없다는 점에서 한계가 존재하고, 임금채권보장기금제도 역시 체불퇴직금에 대해 최종 3년간의 퇴직금을 보장하는 것으로 한정하고 있어 현실적인 수급권보호장치로 기능하기 어렵다. 따라서 정부의 지원을 전제로 실질적인 수급권보호가 가능하도록 미국식 연금지급보장제도의 도입(연금지급보장기구의 설립)을 검토하는 것이 바람직하다. 지금까지 설명한 6가지의 파라메타적 개선(안)을 요약·정리하면 <표 V-1>과 같다.

<표 V-1> 파라메타적 지배구조 개선(안)

구분	현행	개선(안)
계약 구조	<ul style="list-style-type: none"> • 신탁계약 기본 취지와 괴리 - 자행예금의 편입비율 70% (신탁업 감독규정) 	<ul style="list-style-type: none"> • 신탁원리에 기초한 계약체계 - 자행예금의 예외적 운용금지 (퇴직연금 감독규정 개정)
서비스체계	<ul style="list-style-type: none"> • 번들형 서비스체계 - 서비스가 부수업무로 전략 - 사업자 퇴출 가시화 	<ul style="list-style-type: none"> • 언번들형 서비스체계로 전환 - 운용 및 자산관리업무 기준 마련 - 사업자 간 상호견제기능 제고
수탁자책임	<ul style="list-style-type: none"> • 수탁자책임 규정의 비정형화 • 사용자에 대한 책임 미흡 • 제한적인 정부책임 	<ul style="list-style-type: none"> • 수탁자책임과 권한 명확화 • 사용자의 수탁자책임 강화 • 정부책임의 범위 및 역할 확대
시장기능	<ul style="list-style-type: none"> • 비교공시기능의 미흡 • 형식적인 보고 및 신고의무 • 통지의무 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 장기수익률 및 비교공시 구체화 • 보고 및 신고의무제 검토 • 통지의무 명확화
감시기능	<ul style="list-style-type: none"> • 계리사 등에 의한 감시 미흡 - 연금재정의 적정성 검증 미흡 • 연금회계 감시체계 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 계리사에 의한 연금재정 검증 • 제3자 감시자 선임 의무화 • 독립적인 감시기구 도입 검토
수급권보호	<ul style="list-style-type: none"> • 형식적인 수급권보호 • 예금보험제도의 비현실성 • 연금지급보장기구 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 최소적립금수준 상향조정 및 적기 시정조치 구체화 • 예금보상한도 현실화 • 연금지급보장제도 도입 검토

〈표 V-1〉과 같은 파라메타적 개선(안)을 우선순위별로 볼 때 계약구조개선, 서비스체계 개선, 시장 및 감시기능, 수탁자책임, 수급권보호⁶⁰⁾ 순으로 이루어지는 것이 바람직하다. 그 이유는 시장 및 감시기능 미흡, 수탁자책임 불명확화, 수급권 보호장치 부재 등에 따른 영향보다 계약구조 및 서비스체계 개선의 미흡으로 나타나는 영향이 매우 단기적이고 현실화되고 있기 때문이다. 즉, 자행예금으로 허용으로 인해 현재 근로자의 운용상품선택폭이 크게 제한되고 있으며 서비스의 차별화 미흡은 근로자에 대한 서비스 부실화를 가져오고 있기 때문이다.

3. 패러다임적 개선⁶¹⁾: 전면적 개선

현행 계약형 지배구조 체계하에서 지배구조 개선이 이루어진 후 가입자의 제도 선택권, 가입자 참여, 자본시장 발전, 공정시장 경쟁이라는 차원에서 장기적으로는 선진국형 지배구조체계로의 전환을 검토해 볼 필요가 있다. 이 경우 기금형 지배구조 등 다른 지배구조로 전환하기 위한 인프라가 사전에 철저히 구축될 필요가 있다.

이러한 패러다임적 지배구조 개선으로는 일본식 지배구조형태, 미국식 지배구조형태, 영국식 지배구조형태를 고려해 볼 수 있다. 이러한 3가지 지배구조형태 중에서 우리나라 실정에 부합한 안으로 일본식 지배구조형태(1안)가 고려될 수 있다(〈표 V-2〉 참조).

일본식 지배구조형태는 계약형, 기금형 중에서 하나의 지배구조를 선택할 수 있는 복수형 지배구조 형태를 띠고 있어 영미의 지배구조 형태보다 가입자의 제도선택폭이 상대적으로 크며 영미의 기금형보다 일본의 기금형 운용체계가 상

60) 파라메타적 개선이 이루어지기 위해서는 현행 퇴직연금 지배구조상 많은 문제점이 있다는 것을 고용노동부 등 정책당국이 사전에 충분히 인지한 후 개선방향의 틀을 마련하여 사업자, 기업, 근로자 간의 유기적 합의가 이루어질 필요가 있다.

61) 패러다임적 개선(전면적 개선)은 향후 지배구조를 전환할 때 고려되어야 할 사항이라는 점에서 향후 과제(장기적인 측면)라고 볼 수 있다.

대적으로 단순하여 인프라 구축을 위한 제도정비가 용이하다는 장점이 존재하기 때문이다. 또한 우리나라와 가장 유사한 퇴직연금 운용 시스템을 지니고 있어 지배구조 개편에 따른 혼란이 적을 수 있다.

〈표 V-2〉 퇴직연금 지배구조 개편(안)

구분	일본식 (1안)	미국/영국식 (2안/3안)
지배구조 선택 유형	혼합형 (계약형, 기금형)	단일형 (기금형)
지배구조 선택 기준	기금형 (근로자 300명 이상)	모두 기금형 선택 (근로자 기준 없음)
지배구조 인프라 비용	낮음 (감시기능장치 등)	높음

다음으로 미국식 지배구조 형태(2안), 영국식 지배구조 형태(3안) 수준으로 지배구조 개편을 검토할 수 있다. 미국식 지배구조와 영국식 지배구조는 동일한 기금형 지배구조 형태를 띠고 있으나 미국식 지배구조가 영국식 지배구조보다 연금계약 구조, 수탁자책임, 시장 및 감시기능, 그리고 수급권보호 체계 등 지배구조의 요소면에서 우리나라 현실을 고려할 때 접근가능성이 높다는 장점이 있다.

즉, 완전 자율적 기능을 기반으로 운영되고 있는 신탁형중심의 영국식 지배구조로 전환하기에는 이해상충문제를 보완하기 위한 완충장치(보완장치) 준비에 시간적·제도적 비용이 요구되기 때문이다. 이러한 점에서 볼 때 일본식, 미국식, 영국식 순으로 지배구조의 개편 방안을 검토하는 것이 바람직하다.

참고문헌

- 김재현(2011), 「퇴직연금제도 지배구조와 자산관리계약에 관한 연구」, 사회보장학회발표자료.
- 류건식(2009. 4), 「퇴직연금지배구조 확립 및 감시기능체계」, 보험동향 봄호, 테마진단, 보험연구원.
- 류건식·이경희(2007. 4), 「퇴직연금의 수탁자리스크 감독방안」, 보험개발원 보험연구소, 정책조사자료.
- 맹수석(2011), 「퇴직연금제도의 법적 쟁점 - 수탁자책임을 중심으로」, 2011년도 춘계보험학회 학술대회 발표자료.
- 위경우·권순원·설원식·이재현(2008. 12), 「퇴직연금 활성화 과제 법제화 방안 연구」, 노동부 연구용역보고서.
- 임영재·이중기(2003. 12), 「기업연금의 지배구조 설계에 관한 소고」, KDI 정책연구시리즈 2003-03.
- 한기정(2009), 「생명보험신탁의 법적 문제에 관한 고찰」, 『보험금융연구』, 제20권 제2호.
- 홍경식(2007. 6), 「퇴직연금제도의 지배구조에 관한 연구」, 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- Ambachtsheer, A., Cappelle, R. and Lum, H, “Pension Fund Governance Today: Strengths, Weaknesses, and Opportunities for Improvement”, *Working Paper*(<http://www.roman.utoronto.ca/icpm>).
- Allen(2003), Franklin and Douglas Gale, A comparative Theory of corporate governance, *Wharton Financial Institutions Center Working Paper*.
- Ambachtseer, Keith P.(2001), “A Framework for Public Pension Fund Management”, *Paper presented at 2001 World Bank Public Pension Fund Management Conference*, Washington.

- Becht, Marco, Patrick Bolton, and Ailsa Röell(2002), *Corporate governance and control*, European Corporate Governance Institute Finance Working Paper No 02/2002.
- Besley, T. and Prat, A.(2003), “Pension Fund Governance and the Choice between Defined Benefit and Defined Contribution Plans”, *Center for Economic Policy Research Discussion Paper No. 3955*.
- Clark, Gordon and Roger Urwin(2008), “Best-practice pension fund governance”, *Journal of Asset Management*, Vol.9, 1: 2-21.
- Hess, D. and Impavido, G.(2003), “Governance of Pension Funds: Lessons from Corporate Governance and International Evidence”, *World Bank Policy Research Working Paper*.
- Impavido, Gregorio(2008), *Governance Of Public Pension Plans*, The World Bank.
- IOPS(2008), *GUIDELINES FOR THE SUPERVISORY ASSESSMENT OF PENSION FUNDS*.
- Mitchell. Olivia S., and Ping-Lung Hsin(1997), “Public Sector Pension Governance and Performance”, In Salvador Valdés-Prieto, ed., *The Economics of Pension: Principle, Policies and International Experience*, Cambridge University Press.
- Nöcker Ralf(2001), “Pensions Governance: The Control of occupational pension scheme in the UK and Germany”, *Journal of Pension Management*, vol 3. pp. 227~248.
- OECD(2004), OECD Principles of Corporate Governance.
- _____(2005), OECD Guidelines for Pension Fund Governance.
- _____(2006), OECD Guidelines on Pension Fund Asset Management.
- _____(2007), OECD GUIDELINES ON FUNDING AND BENEFIT SECURITY IN OCCUPATIONAL PENSION PLANS, Recommendation of the Council.

- _____ (2009), OECD GUIDELINES FOR PENSION FUND GOVERNANCE.
- _____ (2009. 6), OECD guidelines for pension fund governance.
- Stewart, F. and Yermo, J. (2008), "Pension Fund Governance, Challenges and Potential Solutions", *OECD Working Paper on Insurance and Private Pension* No. 18, OECD.
- Useem, Michael, and Olivia, S. Mitchell (2000), "Holders of Pursue Strings: Governance and Performance of Public Retirement System", *Social Science Quarterly*.
- 毛海健雄(2011. 1), 企業年金の制度ミックスに関する研究, 横浜国際社会科学
研究.
- 山口登(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 Fiduciary
Service Research Center.
- 島崎謙治(2009. 5), 企業年金の受給権保護について, 年金と経済, 第27巻4号.
- 森戸英幸(2007. 3), 企業年金 支配構造, 中央経済社.
- 鎌田孝一(2009. 9), 年金支配構造の多面性とその核心について, 横浜国際社会
科学研究 第14巻 第3号.
- 大楠泰治(1998. 6), コーポレート・ガバナンス革命 企業年金の再構 ダイヤモン
ド社.
- 大橋 善晃(2008), 保険および私的年金に関するOECD 調査報告書, 日本証券経
済研究所.
- 堀内貞之(2011. 5), 變貌する年金ガバナンスの姿, NRI国際年金研究シリーズ,
野村総合研究所.
- 星野雄介(2008), 厚生年金基金のガバナンスに関する一考察, 埼玉学園大学紀要
(経営学部篇) 第7号.
- 浦田健一郎(2006), 企業年金における受託者責任とガバナンスの現状と課題, 証
券アナリストジャーナル, 44巻4号, 社団法人日本証券アナリスト協会.

- 若園智明(2006), 年金基金の受託者責任とガバナンス機能の有効性, 証券経済研究, 第53号 財団法人 日本証券経済研究所.
- 森戸英幸(2007), 企業年金ガバナンス, 中央経済社.
- 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REPORT.
- 鎌田孝一(2009), 年金ガバナンスの多面性とその核心について, 横浜国際社会科学 研究 第14 卷第3 号.
- 五十嵐信行(2009), 年金加入者等と運用機関との関係, 博士 學位論文, 一橋大学 大学.
- 石垣修一(2005), エリサ法から読む確定給付企業年金法の受託者責任, みずほ 年金レポート.
- 臼杵政治(2007), 企業年金の規制とガバナンス.

부 록: OECD의 연금 지배구조 기준

I. 지배구조 체계

1. 책임 명시

연기금의 적절한 지배구조를 위해서는 연기금에 대한 운용과 감독책임이 명확히 구분되고 각각에 대한 기준안이 마련되어야 한다. 기금형처럼 연금가입자 및 수급자를 대신하여 연기금을 보유하는 독립적인 단체가 존재할 경우에는 법이나 계약 등의 문서상에 연금단체의 존재 목적과 내부 지배구조, 책임 등이 명확히 기술되어야 한다.

반면, 계약형처럼 연기금이 금융기관에 의해 운영될 경우에는 각출금 납입자, 연금가입자, 수급자, 그리고 금융기관 간 맺는 계약서상에 금융기관의 연기금 운용에 대한 명확한 책임과 범위가 기술되어야 한다. 또한 금융기관의 의사결정들을 모니터링하고 감독할 수 있는 체계가 마련될 필요가 있다.

특히 어떤 형태의 지배구조이든 연기금을 운용하고 관리하는 조직의 설립목적은 그 조직이 관리하는 연기금의 형태에 따라 달라져야 한다. 예를 들어, 확정기여형의 경우 조직의 주요 목적은 리스크를 감안한 투자수익이 극대화될 수 있도록 연기금을 운용하는 것이 될 것이며, 확정급여형의 경우 각출금에 대한 책임, 수급권 보호, 가입자가 사망하거나 은퇴할 경우 연금을 적절하게 지급하는 역할 등이 포함하게 된다. 주요 목적과 함께 서류상에 각출금의 수령, 기록관리(record-keeping), 계리적 분석, 연기금 축적에 대한 기준, 자산운용 전략, 공시, 금융교육 등은 누가 담당하는지에 대한 명확한 정보가 서류상에 기술되어야 한다.

바람직한 연기금의 감독체계는 리스크에 기반(risk based)되어야 하는데, 감독에 대한 책임은 연기금이 직면하는 리스크의 성격과 수준에 따라 구분되어야 한다. 예를 들어, 매우 복잡한 자산운용 전략을 도입할 경우에는 소위원회(sub-committee)와 같은 하위 조직이 연기금의 자산운용에 감독을 수행하는 것이 적절하다.

연기금을 관리하고 운영하는 조직뿐만 아니라 각출금 납입자, 연금 가입자, 수령자 등에 대한 책임과 권리에 대해서도 서류상에 명확히 기술되어야 한다. 또한 이러한 여러 이해관계자의 의사가 반영될 수 있도록 연금단체 의사결정자 중 일부를 해당 이해관계자들이 지명할 수 있는 체계가 마련될 필요가 있으며, 일반적인 서비스 등을 수행할 전문 인력은 연금단체에서 직접 고용하는 것이 일반적이다.

2. 이사회

연기금의 운용과 관리에 관한 전반적인 감독과 통제는 이사회가 수행하게 되는데, 이사회는 연금단체의 내부에 마련될 수 있지만, 외부에 마련될 수도 있다. 이러한 감독 전반을 수행하는 이사회는 개인(감독이사)이나 단체(감독위원회) 형태를 취할 수 있다. 연금단체는 연기금의 운영을 담당하는 조직과 감독조직으로 구분된 2층 구조의 체계로 구성되는 것이 바람직하다. 이렇게 연금단체의 주요 기능이 연기금의 운용과 감독으로 구분될 수 있는데 이사회는 감독에만 집중하고 구체적인 연기금의 운용과 관련해서는 연금단체 내부의 전문가나 하위 위원회, 또는 외부 전문가에게 위임하는 것이 적합하다.

감독기능을 수행하는 별도의 감독위원회를 설립할 수 있는데, 이러한 감독위원회는 회계감사관이나 계리사를 선임할 수 있는 기능까지 부여받을 수 있다. 이러한 감독위원회는 연금단체의 지배구조상 내부에 존재할 수도 있으며 필요에 따라서는 외부에 둘 수도 있는데, 감독위원회의 구성원은 사용자, 근로자 등에 의해 선출될 수 있다. 계약형 구조에서는 연금가입자나 연금수령자들이 정기

적인 미팅을 통해 일부 감독기능을 수행하게 된다.

비록 이사회가 특정 책임을 연금단체 내부 전문가나 외부 전문가에게 위임하였더라도, 최종 책임은 이사회가 지게 된다. 특히 이사회는 연기금 관련 이해관계자에게 제공되는 서비스가 계약과 동일하게 적절히 수행되는지 여부도 지속적으로 감독하고 이에 대한 책임을 져야 한다. 또한 투자전략을 세우고 관련 리스크를 모니터링하는 역할도 이사회에 책임이며, 이사회는 필요에 따라 하위위원회나 외부 전문가로부터 조언을 구하여 업무를 수행할 필요가 있다.

이사회에 책임은 매우 광범위할 수 있지만 최소한 다음과 같은 책임은 져야 한다. 첫째, 연기금의 주요 기능과 목적을 명확히 설정하고 연기금 운용과 관련한 주요 리스크를 충분히 인지하며, 연기금의 자산배분, 각출금에 대한 규정, 위험관리 규정 등을 마련해야 한다. 둘째, 연기금 운용이 계약서나 법률에 위배되는지 등의 여부를 감독하고 연금이 수급자에게 적절한 시기에 적절한 액수가 지급되는지 등을 감독한다. 셋째, 자산운용 전문가, 회계 감독자, 계리사 등을 선임·해임하고 보상하며 감독하는 기능을 수행하게 된다. 넷째, 이해관계자들 간 발생하는 이해상충 문제를 다루는 방법, 공시, 투자규제 등이 법률에 위배되지 않도록 해야 한다.

뿐만 아니라 연기금과 관련한 제반 운영이 효율적인지를 감독하여 이해관계자들에게 불필요한 비용이 유발되지 않도록 해야 하며, 사용자로부터 근로자에게 비용이 전가되지 않도록 감독해야 한다. 또한 근로자뿐만 아니라 사용자도 불필요한 비용을 부담하지 않도록 감독해야 한다.

특히 확정기여형 퇴직연금의 연기금과 관련해서는 연금가입자에게 디폴트 펀드(default fund)와 같은 적절한 투자전략이 제공되는지, 제시된 투자전략이 적절히 이행되고 있는지, 수수료는 투명하고 적절한 수준에서 제시되고 있는지, 제시된 투자전략별로 예상된 수익률 등이 적절히 제공되고 있는지 등의 여부까지 감독해야 한다.

3. 연금단체의 책임

연금단체에게는 감독기능을 수행할 수 있는 권한이 부여되는 동시에 감독기능과 조직의 운영이 적절히 이루어질 수 있도록 책임도 부여되어야 한다. 예를 들어, 연금단체가 감독과 운영을 적절히 수행하지 못함으로 인해 사용자나 가입자 등에게 금전적 피해가 발생할 경우에는 적절한 보상이 이루어질 수 있는 체계가 마련될 필요가 있다. 특히 잘못된 감독과 운영으로 인한 배상책임이 적절히 이행될 수 있도록 보험을 활용하는 방안이 적절하다.

감독과 운영 과정에서 발생할 수 있는 비용을 배상하는 것도 중요하지만, 감독과 운영이 적절하게 이루어져서 불필요한 비용 발생이 발생하지 않도록 이사회는 정기적인 미팅을 통해 이를 논의하고, 이러한 미팅에서 합의된 의사결정은 관련 이해관계자들에게 적절히 공시되어야 한다. 물론 미팅 때마다 이루어진 의사결정 모든 것을 수시로 공시하다보면 연금단체의 운영부담이 발생하기 때문에 1년에 한번 등 정기적으로 공시를 하도록 하고, 미팅에서 이루어진 의사결정 중 중요한 것은 즉시 이해관계자들에게 공시하는 것이 바람직하다.

또한 중요한 정보들은 정기적으로 감독위원회(supervisory board)에 보고되어야 하며, 연기금 운용과 관련한 정보들은 정부 감독당국에 보고되어야 한다. 뿐만 아니라 이사회 구성원들의 선임이 투명하게 이루어져야 하며, 의사결정이 일부 구성원에 의해 독단적으로 이루어지지 않도록 다수결의 원칙 등을 활용하여 의사결정권을 분산시킬 필요가 있다.

이사회 일부 멤버는 연금가입자 및 연금수령자들에 의해 선출되는 것이 바람직하며, 선출 역시 다수결의 원칙을 활용하여 객관적인 선출과정을 거칠 필요가 있다. 또한 선임과정에서 선출이 투명하게 이루어지고 합리적인 의사결정이 이루어지도록 지원자들의 연령, 경력 등에 대한 자세한 정보가 적시에 제공되어야 한다.

4. 적합성(자격기준)

이사회의 멤버들은 최소한의 적격성 원칙(minimum fit and proper criteria)에 위배되지 않는 사람이어야 한다. 예를 들어, 자동탈락 기준 등을 설정하여 ‘사기로 유죄판결을 받은 자’, ‘절도 등과 같은 범죄자’, ‘자산운용을 잘못하여 다수에게 금전적 피해를 입힌 자’, ‘개인파산자’ 등은 이사회에 멤버가 될 수 없도록 해야 한다.

이사회에의 구성원들은 임무를 적절히 수행할 수 있는 전문성이 확보된 자이어야 하며, 특히 이사회에의 모든 기능들을 열거하여 특정 전문인력이 보완되어야 하는지에 파악해서 적절한 전문가가 적시에 선임되도록 하여야 한다. 이사회 구성원들 모두가 자산운용에 대한 기본적인 지식을 보유하는 것이 바람직하겠지만, 특히 투자전략이 적절히 설계되었는지 등을 감독할 수 있는 관련 전문성과 경험을 충분히 보유하고 있는 전문가가 이사회에의 구성원에 반드시 포함되어야 한다. 또한 구성원들이 선임될 당시 제공할 수 있는 투자교육 등의 프로그램을 마련하고 기 멤버들에게도 보수교육을 제공하여 전문성을 유지시킬 필요가 있다.

5. 전문가 자문

이사회는 필요에 따라 적합한 전문가를 찾아 자문을 구하거나 내부 하위위원회에게 적합한 자문을 구하도록 해서 의사결정 과정에 전문가의 의견을 활용할 필요가 있다. 특히 연기금의 투자나 자산-부채 운영 등에 대해 컨설팅이나 외부 전문가를 활용할 필요가 있다. 물론 이사회는 자문을 담당하는 전문가들을 선임하는 권한과 함께 해임할 수 있는 권한을 보유하도록 지배구조체계가 마련되어야 한다.

자산운용, 기록관리(record keeping), 연금 지급 등과 관련한 업무들을 내부 전문가나 외부의 전문 서비스 업체에 위임할 수 있다. 물론 사용자가 보유하고

있는 전문가(성)를 활용할 수도 있겠지만 계리사와 같은 전문인력을 사용자가 보유하고 있지 않기 때문에 전문성이 부족한 경우가 일반적이다. 무엇보다 내부 전문가나 외부 전문가 또는 기관에 특정 업무를 위임할 경우에는 실제로 업무를 수행하는 사람들이 적합한 전문성과 경험을 보유하고 있는지 사전에 충분히 검증하여야 한다.

6. 회계감사 기능

회계감사를 수행하는 감독관은 연기금의 재무회계를 검토하고 검증하는 업무가 주요 업무이며, 재무회계의 검토 및 검증은 주기적으로 수행되어야 한다. 연기금의 재무회계를 검증하는 빈도와 범위는 연기금의 규모, 복잡성, 성격에 따라 다양하게 설정될 수 있다. 회계감독관은 회계 감독 과정에서 이해관계자 간 이해가 상충되는지 여부와 리스크 관리가 적절히 이루어지고 있는지를 확인하는 의무까지 부여받을 수 있다.

회계감독관은 회계감사를 수행하는 과정에서 연기금의 재무상태와 회계 조직의 운영 등이 적절한지 등을 검토하여 부적절하다고 판단될 경우에는 즉각 감독기구에 보고하는 고발(whistle-blowing)해야 한다. 회계감독관이 회계와 관련한 부적절성을 감독기구에 보고했음에도 불구하고 감독기구가 적합한 조치를 취하지 않을 경우에는 다른 정부 감독기구나 감독자에 즉각 보고해야 한다. 또한 계리관련 리포트 등에 이에 대한 사실을 언급할 필요가 있다.

회계상 문제점을 바로잡을 수 있도록 회계감독관은 연금단체, 감독기구, 그리고 사용자로부터 독립성이 확보되는 것이 중요하다. 일반적으로 회계감독관은 연금단체의 이사회에 의해 선임되며, 2층 구조의 지배구조하에서는 감독기구에 의해 선임된다. 또는 예외적으로 감독을 수행하는 정부에서 직접 회계감사관을 임명하는 것도 가능하다.

7. 계리사 기능

확정급여형 퇴직연금처럼 사용자나 금융기관이 투자리스크와 장수리스크에 관계없이 근로자에게 퇴직급여를 보장해야 하는 모든 연금제도에서는 계리사가 필요하며, 계리사는 이사회에서 선임하게 된다. 장수리스크는 연금수령자의 기대수명이 예상보다 길어지면서 실제 연금지급액이 증가하는 리스크를 의미한다.

뿐만 아니라 연기금의 투자는 기본적으로 연금수령자의 은퇴자산의 충분성을 고려하여 이루어져야 하기 때문에 확정급여형 퇴직연금에서조차도 계리사의 역할이 필요할 수 있다. 다만, 이 경우 확정급여형 퇴직연금에서의 계리사보다는 역할 범위가 협소할 수 있다.

계리사는 연금단체에 고용된 직원일 필요는 없으며 자산운용을 직접 관리하는 금융기관의 직원일 필요도 없다. 즉, 계리사는 사용자에 의해 고용된 전문가일 수 있으며, 근로자들에 의해 고용된 전문가일 수도 있고 외부 전문 계리법인이나 컨설팅 회사의 전문계리사일 수도 있다. 또한 이사회 구성원 중에 계리사가 반드시 포함될 필요도 없다. 만약 계리사가 근로자나 사용자에 의해 고용된 경우에는 연금관련 이해관계자 간 이해상충이 발생하지 않도록 감독하는 것이 중요하다.

계리사의 기능은 광범위할 수 있지만 최소한 연기금의 가치를 산정하고 연금지급이 충분히 가능한지 등 연기금의 재정건전성을 판단하는 것이 가장 중요한 기능이다. 계리사는 또한 향후 지급할 연금액이 충분히 적립될 수 있는 각출금의 수준을 결정하게 된다.

계리사도 회계감사관처럼 고발(whistle-blowing)기능을 수행하여야 하는데, 연기금의 적립수준이 최소적립기준(minimum funding requirement)에 미달하는 경우에는 즉각 이사회에 보고하여야 한다. 만약 이사회가 연기금의 부족분을 충당할 수 있도록 적합한 조치를 취하지 않을 경우에는 정부의 감독기구나 감독관에게 즉각 보고해야 한다. 또한 계리관련 리포트 등에 이에 대한 사실을 언급할 필요가 있다.

8. 연기금관리사

필요에 따라서는 연기금의 운용을 관리하는 연금단체나 금융기관으로부터 독립된 연기금관리사가 선임될 필요가 있으며, 이러한 연기금관리사는 연기금 이사회에 의해 선임되는 것이 일반적이다. 독립된 연기금관리사를 두는 것은 연기금의 충분성과 법적 안전성을 확보·강화하기 위해서 매우 효과적이다.

연기금관리사는 주로 연기금이 안전하게 관리되기 위해 필요하지만, 이밖에도 현금관리, 투자 관련 회계와 보고, 연기금 투자를 평가하는 서비스를 제공하는 기능도 수행할 수 있다. 또한 회계감독관처럼 연기금의 투자와 관련하여 고발자로서의 기능을 수행할 수도 있다.

II. 지배구조의 메커니즘

1. 리스크에 기반한 내부 통제

연기금의 운영과 감독은 리스크에 기반하여 이루어질 필요가 있으며, 그러한 구체적인 운영 및 감독의 범위는 연기금의 규모와 형태, 직면하는 리스크의 규모와 형태에 따라 다양하게 결정된다. 하지만 연기금의 규모 및 형태, 리스크의 규모와 형태에 관계없이 리스크가 적절히 관리되기 위해서는 일정한 운영원칙이 존재한다.

첫째, 연기금을 운용하고 감독하는 사람 또는 조직의 기능이 주기적으로 평가되어야 한다. 둘째, 연기금의 운용과 감독이 적절히 수행될 수 있는 유인이 제공될 수 있도록 보상체계에 대한 정기적인 검토가 필요하다. 셋째, 정보제공 과정, 소프트웨어 시스템의 작동, 회계 및 재무 보고 체계에 대한 주기적인 검토가 이루어져야 한다. 넷째, 이해상충이 발생하는지를 확인하고 모니터링 해야 하며, 이해상충을 해결할 수 있는 규정을 마련하여 이해상충이 발생할 경우 마련된 규

정에 따라 조정이 이루어져야 한다. 다섯째, 우월한 정보력을 부적절하게 활용하는 행위를 제재할 수 있는 메커니즘이 필요하다. 여섯째, 적절한 리스크 측정과 리스크 관리체계가 마련되어 있어야 한다. 마지막으로, 법규를 위반하는지 여부를 정기적으로 평가하는 체계가 마련되어야 한다.

연금단체의 내부 구성원이나 외부의 연금계리사, 자산관리사 등의 행위를 정기적으로 평가하는 메커니즘도 필요하다. 또한 이사회 자체적으로 분석을 하든 아니면 독립된 외부 전문기관(가)에게 위임을 하여 연금단체의 내부통제 기능이 적절히 수행되고 있는지를 점검하는 것도 필요하다.

연기금 관리·운용과 관련된 모든 사람들과 조직을 평가할 수 있는 객관적인 평가지표를 마련하고 정기적으로 평가가 이루어져야 한다. 또한 객관적인 평가 지표와 평가결과는 관련 의사결정자에게 보고가 이루어져야 하며, 필요에 따라서는 이해관계자들에게도 제공될 필요가 있다. 연기금 관련 기능들이 제대로 수행되기 위해서는 평가된 결과에 따른 보상체계가 적절하게 이루어져야 한다.

2. 보고

연기금 운용 및 관리에 관한 정보가 충분하게, 적시에, 쉽게 이해할 수 있게, 정확하게 이사회에 제공되어야 잘못된 것을 바로잡고 목표하는 바가 적절히 수행될 수 있는 체계가 마련된다. 뿐만 아니라 이사회는 연기금과 관련한 계리사, 자산운용자, 컨설턴트, 연기금관리사, 그리고 기타 서비스를 제공하는 전문가들이 본인들의 임무를 충실히 수행할 수 있도록 그들에게도 필요한 정보가 적절하게 보고될 수 있게 노력해야 한다.

3. 공시

이사회는 적절한 자료를 모든 관련 경제주체들(연금가입자, 연금수령자, 감독기구, 사용자 등)에게 투명하고 정확한 정보를 적시에 제공하여야 한다. 특히 연

금가입자 및 연금수령자에게 제공되는 특정 정보는 ‘연금가입자와 연금수령자의 권리 보호를 위한 OECD 규정(OECD Guidelines for the Protection of the Rights of Members and Beneficiaries)’에 의거해 기술되어 제공되는 것이 바람직하다.

연기금 운용수익률이나 수수료 등과 같은 정보는 일반 대중이 쉽게 비교하고 이해할 수 있도록 웹사이트 등에 공시할 필요가 있다.⁶²⁾

62) 공시와 관련한 추가적인 정보가 필요할 경우 “the OECD Guidelines for Multinational Enterprises”와 “the OECD Principles of Corporate Governance”를 참고하기 바란다.

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
- 2013-1 생명보험의 자살면책기간이 자살에 미치는 영향 / 이창우, 윤상호 2013. 1

■ 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 : ㉠ 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 근로법 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
 2012-3 보험연구원 명사초청 보험발전 간담회 토론 내용 / 윤성훈, 전용식, 전성주, 채원영 2012. 12
 2012-4 새정부의 보험산업 정책(I): 정책공약집을 중심으로 / 이기형, 정인영 2012. 12

■ 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 도서회원이가입신청서를 작성·등록 후 회비입금을 하시면 확인 후 1년간 회원자격이 주어집니다.

자료구입처

서울 : 보험연구원 보험자료실, 교보문고, 영풍문고, 반디앤루니스

부산 : 영광도서

저자약력

류건식

전북대학교 경제학 박사
보험연구원 선임연구위원
(E-mail : keon@kiri.or.kr)

김대환

University of California, Davis 경제학 박사
보험연구원 연구위원(고령화연구실 실장)
(E-mail : dhkim@kiri.or.kr)

이상우

홍익대학교 금융보험학 박사과정 수료
보험연구원 수석연구원
(E-mail : swlee@kiri.or.kr)

정책보고서 2013-2

퇴직연금 지배구조체계 개선방안

발행일	2013년 1월
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 978-89-5710-159-9

정가 10,000원