

연구보고서 2005-7

퇴직연금제도 재정평가체계에 관한 연구

2005. 10

류건식 · 이상우

**보험개발원
보험연구소**

머리말

향후 법정퇴직금제도의 비중감소, 신규기업에 대한 퇴직연금제도의 도입유도 등이 정부의 정책적 차원에서 본격적으로 이루어지는 경우 퇴직연금시장의 규모는 기대 이상으로 확대될 것으로 예상된다. 따라서 보험회사는 퇴직연금시장의 경쟁력제고 차원에서 개별기업의 특성에 부합한 연금제도를 설계하고 자문하여 줌으로써 확정급여형 퇴직연금제도로의 전환을 적극 유도할 필요성이 있다. 즉 보험회사는 어떻게 기업의 특성에 부합한 연금재정 적정성 평가모델을 제시하고, 건전성 관련 연금재정 평가관련 제반규정에 입각하여 연금제도를 설계해 주느냐가 퇴직연금 마케팅 및 컨설팅전략차원에서 매우 중요시 될 것으로 생각된다. 그 이유는 기업의 재무부담 및 종업원의 수 등에 따라 기업마다 선호하는 연금재정의 적정성 평가모델 선택이 매우 상이할 수밖에 없기 때문이다.

이와 같은 관점에서 본 보고서는 확정급여형 퇴직연금제도에서 연금재정 건전성평가관련 규정을 법적·제도적 차원에서 어떻게 구축할 것인가를 제시함과 더불어 퇴직연금 컨설팅차원에서 어떠한 연금재정 적정성 평가모델을 제시토록 하는 것이 바람직한가를 체계적으로 살펴보았다. 이를 위해 연금재정의 적정성 평가모델별에 따른 실증분석을 실시하여 보험회사의 컨설팅전략차원에서 연금재정 적정성평가모델의 특징과 선택방안을 제시함과 더불어, 연금재정의 건전성 평가측면에서 연금재정의 평가체계 구축방안을 체계적으로 모색하였다는 점에서 우리에게 주는 시사점은 매우 크다고 본다.

마지막으로 본 보고서의 내용은 연구담당자 개인의 의견이며 우리원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2005년 10월

보험개발원

원장 김 창 수

목 차

요 약	1
I. 서론	14
1. 연구 목적	14
2. 선행 연구	16
3. 연구방법 및 구성	18
II. 퇴직연금 재정평가의 개념 및 절차	2
1. 퇴직연금 재정평가 개념 및 특징	21
2. 퇴직연금 재정평가 단계 및 절차	24
3. 퇴직연금 재정평가체계의 구축 필요성	26
III. 퇴직연금재정의 적정성 평가	8
1. 연금재정의 적정성 평가모델 분류 및 특징	30
2. 연금재정 평가모델의 장단점비교 및 선택과제	35
3. 연금재정의 적정성 평가체계	41
4. 시사점	45
IV. 퇴직연금재정의 건전성 평가	8
1. 연금재정의 검증측면	48
2. 과거근무채무 상각 및 재정재계산 측면	69
3. 연금지급의 보증측면	72
4. 시사점	79

V. 연금재정 평가모델에 의한 시나리오 분석	28
1. 분석대상 및 분석방법	82
2. 분석결과	83
3. 분석상의 한계 및 시사점	87
VI. 연금재정평가체계 구축방향 및 향후과제	88
1. 기본방향	90
2. 세부방향	92
3. 향후 추진과제	100
VII. 결 론	103
<참고문헌>	116
[부록] 1. 근로자퇴직급여보장법령	118
2. 퇴직연금감독규정	134

<표 차례>

<표 II-1> 연금재정의 평가체계 특징	32
<표 II-2> 연금재정평가 절차	52
<표 III-1> 과거근무채무 발생유무에 따른 분류	13
<표 III-2> 연금계산기초율 관련 내용 비교	14
<표 III-3> 미·일의 연금계산기초율 관련 세부내용 비교	34
<표 III-4> 대규모계약집단 및 소규모계약집단 비교	44
<표 IV-1> 부담금의 납입시기 및 납입수준 비교	84
<표 IV-2> 최저보전급부 산출방법의 특징비교	25
<표 IV-3> 사망률·예정이율 등의 기초율	35
<표 IV-4> 적립비율에 따른 추가각출	55
<표 IV-5> 계속기준과 비계속기준에 의한 재정검증비교	16
<표 IV-6> 퇴직연금 재정검증과 관련된 제반규정	26
<표 IV-7> 퇴직연금 재정검증후의 결과처리	36
<표 IV-8> 적립과부족시 각국의 시정조치 비교	46
<표 IV-9> 선진국의 연금계리사 제도 및 역할	56
<표 IV-10> 근로자퇴직급여보장법상의 연금계리업무전문인력 규정	76
<표 IV-11> DB형 퇴직연금 계리업무전문인력 규정	86
<표 IV-12> 과거근로기간에 대한 DB형 퇴직연금 적립금수준	97
<표 IV-13> 부담금의 재정재계산 주기 비교	17
<표 IV-14> 지급보증기구의 지배구조 비교	37
<표 IV-15> 한국과 일본의 연금지급보증제도 비교	57
<표 V-1> 분석대상 및 모델, 분석내용	28
<표 V-2> 기업부담능력 추정 결과	48
<표 V-3> 근로자 연령별 부담금 추정결과	68
<표 V-4> 급부비용 추정결과	78

<그림 차례>

<그림 Ⅱ-1> 확정급여형 퇴직연금의 재정평가체계	22
<그림 Ⅲ-1> 연금재정의 적정성 평가모델 분류	30
<그림 Ⅲ-2> 개인평준방식	23
<그림 Ⅲ-3> 도달연령방식	33
<그림 Ⅲ-4> 가입연령방식	43
<그림 Ⅲ-5> 단위적립방식/예측단위적립방식	53
<그림 Ⅳ-1> 급부현가·각출금수입현가·책임준비금·적립금의 관계	15
<그림 Ⅳ-2> 최저적립기준액의 사고	15
<그림 Ⅳ-3> 적립수준의 회복방법	45
<그림 Ⅳ-4> 최저보전급부의 산출	65

요 약

I. 서론

- 연금재정평가체계의 정형화는 향후 DB형 퇴직연금제도의 조기 정착과 발전에도 밀접한 관련성이 있을 뿐만 아니라 퇴직연금제도의 선진화에도 크게 기여할 것임.
- 특히 DB형 퇴직연금을 중심으로 진출하고자 하는 보험회사입장에서는 어떻게 연금재정의 적정성 평가모형을 설정하고 제반규정에 입각하여 제도설계를 해주느냐가 컨설팅전략측면에서 중요시됨.
- 그 이유는 기업의 재무부담 및 근로자의 수 등에 따라 기업마다 선호하는 연금재정의 적정성 평가모형 선택이 상이할 수 밖에 없기 때문임.
- 이와 같은 관점에서 본 연구는 DB형 퇴직연금제도하에서 연금재정평가관련 규정을 법적·제도적 차원에서 어떻게 설정하여 나갈 것인가를 제시함과 더불어 퇴직연금컨설팅차원에서 연금재정의 적정성 평가모형 운용 등을 살펴보고자 함.

II. 퇴직연금 재정평가의 개념 및 절차

- 퇴직연금제도의 재정평가란 정부나 기업이 일정한 법적·제도적 틀하에서 상시적으로 연금재정을 검증하여 근로자의 수급권을 보호하면서 안정적으로 연금재정을 확보하기 위한 제반과정임.
- DB형 퇴직연금의 재정평가체계는 연금재정의 건전성평가체계와

연금재정의 적정성평가체계로 구분됨.

- 이러한 정형화된 연금재정의 건전성평가체계하에서 보험회사는 기업이 적정한 연금재정평가모형을 선택할 수 있도록 연금제도를 설계하고 자문해 주어 수탁기능의 제고가 요구됨.
- 퇴직연금의 재정평가단계는 퇴직연금제도의 선택과 관련된 재정평가단계(사전적 재정평가단계), 퇴직연금제도의 운용과 관련된 재정평가단계(사후적 재정평가단계)로 구분됨.
 - 사전적 재정평가단계: 확정급여형 퇴직연금제도로의 전환유도와 관련된 연금제도설계의 사전적 준비단계
 - 사후적 재정평가단계: DB형 퇴직연금제도로의 전환이후 기업특성에 부합한 연금재정의 적정성 평가모형 선택단계
- 이에 반해 퇴직연금의 재정평가절차는 ① 기업환경을 고려한 DB형 선택절차, ② 연금재정의 적정성평가절차, ③ 연금재정의 건전성평가절차 순으로 이루어지게 됨.
 - 재정평가체계 구축필요성: DB형 퇴직연금제도의 안정화기반구축, 연금재정 검증체계의 선진화지향, 보험회사의 퇴직연금시장 컨설팅능력 강화, 선진형 퇴직연금시장으로의 전환대비 등

III. 퇴직연금재정의 적정성 평가

□ 연금재정의 적정성 평가모형 분류 및 특징

- 연금재정의 적정성 평가모형은 개별기업의 연금수급상황(재정상황)을 상시적으로 시나리오별에 따라 평가하여 준다는 점에서 기

업의 입장에서는 평가모델의 선택과 적용이 매우 중요함.

- C.L. Trowbridge의 분류방법 등이 자주 이용되는데, 주요 특징은 연금급부액과 할인율은 독립적이라는 가정(극한방정식), 퇴직·사망 및 신규가입자 등의 상황이 매년 동일한 경우를 전제로 한다는 정상상태를 가정하고 있다는 점임.
- 적정성 평가모델: 개인평준방식, 도달연령방식, 일시납적증방식, 예측단위적립방식, 종합보험료방식 등의 적정성 평가모델이 존재

□ 연금재정 평가모델의 장단점 비교 및 선택과제

- 부과방식: 기업도산시 수급권의 권리를 보장받을 수 없게 된다는 문제가 있는 반면, 연금수리의 장기추계가 불필요하고 연금제도시행초기에 보험요율이 낮아 시행하기 용이하다는 단점이 존재함.
- 도달연령방식 : 고령 근로자가 많은 경우 제도발족후의 초기보험료가 기업의 부담능력을 초과하여 높게 될 우려가 있다는 문제가 있는 반면, 근로자의 수급권보호에 강하다는 특징이 존재함.
- 가입연령방식: 인플레이에 대응하는 등의 이유로 연금액을 인상할 때에 비교적 대처가 용이하며, 고령자의 보험료각출부담이 경감될 수 있다는 장점 등이 존재함.
- 종합보험료방식 : 폐쇄형은 재계산시에 계산기초를 변경하더라도 보험료에 급격한 변화를 주지 않고 수정가능하며, 개방형은 책임준비금계산의 대상자를 현재 가입중인 자로 한정할 수 있음.
- 이와 같은 연금재정의 적정성 평가모델 선택시 ① 수급권보장 관련 법적·제도적 장치 명문화여부 ② 연금급부수준과 기업비용부담

여부 ③ 피보험자집단 크기 등을 고려하여야 할 과제가 존재함.

□ 연금재정의 적정성 평가체계

- 연금계산기초율 관련 측면 : 선진국의 경우 할인율은 장기국채수익율을 기준으로 할인하도록 규정하고 있으며 사망률의 경우에도 감독기관이 표준값을 제시하는 경우가 있으나 그 외의 할인율은 특별히 규정하지 않고 자체적인 경험치를 활용하고 있는 실정임.
- 한국의 경우 선진국처럼 소규모집단과 대규모집단별로 구분하지 않고 300인 이하 기업의 경우는 자사의 경험율 또는 참조율을 사용
- 연금평가 적정성모델(재정방식)측면 : 규제당국에서 재정방식적용에 대해 규제하는 사례는 없으며, 연금수리관점에서 장래에 걸쳐 재정균형을 유지할 수 있는 재정방식은 모두 인정됨.
- 특히 계리사회 등에서 업무표준을 정하여 실무지침으로 활용하고 있으나, 특정재정방식을 제한하지 않고 원칙만을 제시함.

IV. 퇴직연금 재정의 건전성 평가

□ 연금재정의 검증측면

- 연금재정의 검증규정측면 : 미국은 재정검증을 통하여 최저부담금과 최대부담금을 산정하고 있으며, 일본 및 영국 역시 계속기준 및 비계속기준에 의해 재정검증을 실시함,
- 우리나라는 매사업연도말 적립금이 계속기준과 비계속기준에 의한

책임준비금의 일정수준을 상회하고 있는 지를 검증하고 있으며, 그 기준은 책임준비금의 60%를 기준으로 하고 있음.

- 적립과부족시의 조치측면 : 일반적으로 적립부족시 일정기간내 추가부담금을 납부하도록 규정하고 있는데, 영국은 적립부족액비율에 따라 상각기간에 차이를 두고, 미국은 발생원인에 따라 상각기간에 차이가 존재함.
- 우리나라의 경우 적립과부족시 적기시정조치에 대한 구체적인 방안이 없는 실정임.
- 연금재정의 검증주체측면 : 미국 등에서는 책임준비금적립의 적정성 검증차원에서 국세청에 등록된 연금계리사의 확인을 요구하고 있으나, 우리나라는 연금수리개념 부족 등으로 보험계리사의 역할 규정이 미약함.

□ 과거근무채무(PSL) 상각 및 재정재계산 측면

- 과거근무채무 상각측면 : 미국의 경우 30년에 걸쳐 상각하고 있으며, 일본은 7년~20년에 걸쳐 상각하고 있는 것으로 나타나고 있고, 일본은 단기간에 과거근무채무상각이 이루어지도록 함으로써 연금재정의 건전성을 유도하고 있다는 점이 특징적임.
- 우리나라의 경우 아직 확정되지 않았으나, 현재 노동부장관 고시에 의하면 과거근무 채무의 100분의 60만을 일정 기간내에 상각하도록 규정
- 재정재계산 측면 : 통상 3년~5년을 주기로 부담금을 재계산하고 있는데, 미국은 3년에 1번, 일본은 최소한 5년마다 1번 재정재계산을 하도록 규정하고 있음.

- 우리나라의 경우 재정 재계산 주기에 대한 구체적인 안이 마련되어 있지 않은 상태임.

□ 연금지급의 보증측면

- 제도 종료시에는 연금수급자에 대한 급부 필요액을 우선 보장하도록 되어 있으며, 많은 국가에서 연금지급 보장장치를 마련하고 있는 실정임.
- 대체로 임의가입방식의 국가들은 정부에서 Take-over방식으로, 단체협약에 따라 공적연금의 소득비례부분을 대체하는 국가들은 민간기구에서 Buy-out 방식으로 운영되고 있음.
- 우리나라의 경우 선진국과 같은 지급보증제도는 도입되고 있지 않으나, 1998년도에 도입된 임금채권보장제도 및 예금자보호법상의 보호규정(5,000만원) 등에 의해 부분적 수급권보호장치가 마련되어 있음,
- 따라서 퇴직연금사업자 및 기업 도산시 실질적 수급권보호 확보가 어려운 것으로 나타나 장기적으로 기업부담을 고려하여 연금지급급부공사(PBGC)와 같은 별도의 수급권보증기구 설치 검토가 요구됨.

V. 연금재정 평가모델에 의한 시나리오 분석

□ 분석대상 및 방법

- 본 연구에는 근로자수를 고려하여 연금재정의 적정성 평가모델을

분석하기 위해 대규모계약집단보다는 300명이하의 소집규모계약집단에 초점을 맞추어 분석함.

- 기업연령방식 등 5개의 적정성 평가모델을 적용하여 1인당 부담보험료, 급부비용, 연령대별 보험료수준 등을 산출함으로써 개별기업의 특성에 부합한 모델선택시의 제반시사점을 모색함.
- 분석가정으로는 50세부터 54세까지의 연령대별 근로자로 구성된 기업을 가정하였으며, 분석방법은 연금수리적 접근방법하에 분석하되, 부채측면을 중심으로 분석함.

분석대상 및 모델, 분석내용

	분석대상	분석모델	분석내용
내용	소규모계약집단	5개의 적정성모델	급부비용 및 부담보험료, 고연령시의 부담금 추정 등
특징	승급률 및 탈퇴율 미감안	가입, 도달, 일시납, 종합보험료 방식적용	모델별 차이비교

□ 분석결과

- 기업부담능력을 고려하여 분석한 결과
 - 단기에는 모델Ⅲ(폐쇄형 종합보험료방식), 모델 I (도달연령방식), 모델 V(일시납적증방식)순으로 1인당 보험료수준이 높게 나타남.
 - 단기와 중기 차이를 비교하여 볼 때 모델 I (도달연령방식)의 경우가 다른 모델에 비해 상대적으로 기간이 경과 할 수록 부담보험료의 증감폭은 크게 나타남.

- 따라서 초년도 기업부담이 없는 기업일수록 모델Ⅳ인 폐쇄형 종합 보험료방식의 선택이 바람직하지만 기간이 경과함에 따른 부담의 감소폭을 고려할 때는 모델Ⅰ과 모델Ⅴ의 선택이 바람직함.

○ 피보험자의 속성을 고려하여 분석한 결과

- 모델Ⅰ(도달연령방식)은 모델Ⅱ(가입연령방식)에 비하여 상대적으로 고연령층의 보험료부담이 큰 것으로 나타남.
- 고연령층에 감에 따라 부담금의 증대는 모델Ⅰ(도달연령방식), 모델Ⅱ(가입연령방식), 모델Ⅲ(폐쇄형 종합보험료방식), 모델Ⅴ(일시납적증방식)순으로 큰 것으로 나타남.
- 결국 고연령층 보험료부담을 감수하면서 까지 도달연령방식을 선택하고자 하는 기업이 있을 수 있지만 대부분기업의 경우 고연령층이 많을 경우 보험료부담을 경감시키고자 하는 것이 뚜렷할 것임.

○ 급부비용을 고려하여 분석한 결과

- 기간이 1년차에서는 모델Ⅰ(도달연령방식)에서 가장 급부비용이 큰 반면 모델Ⅴ가 가장 급부비용이 작은 것으로 나타남.
- 이에 반해 5년차에서는 모델Ⅱ(가입연령방식)이 약 2,139만원으로 급부비용이 가장 크게 나타나고 있는 반면, 모델Ⅲ(폐쇄형 종합보험료방식)이 972만원으로 급부비용이 가장 낮게 나타남.

□ 분석상의 한계 및 시사점

- 부채측면 뿐만 아니라 자산측면을 고려하지 못했다는 점, 대규모 계약집단의 특성을 제대로 반영하지 못하였다는 점, 다양한 형태의 기업과 재정방식 등을 적용하지 못했다는 점 등을 분석상의 한계로 지적할 수 있음.
- － 이러한 분석상의 한계는 추후 퇴직연금제도가 도입되고 이를 통해 실질적 데이터의 입수가 가능해질 때, 그리고 선진국처럼 다양한 분석모델의 적용이 제도적으로 가능해질 때 해결될 것으로 보임.
- 이와 같은 제반문제가 해결되고 선진형 퇴직연금제도로의 전환이 이루어지는 경우, 개별기업의 특성에 부합한 DB형 퇴직연금제도를 컨설팅차원에서 설계하여 줄 필요가 존재함.
- － DB형 퇴직연금제도의 설계는 궁극적으로 근로자의 속성, 기업의 부담능력 등을 감안하여 이루어질 수 밖에 없으며, 이는 결국 다양한 퇴직연금 재정설계모형의 선택으로 귀착될 수 밖에 없음.
- 문제는 기업이 DB형 퇴직연금제도의 도입을 결정할 때 기업의 재무부담 등 이외에도 많은 변수를 고려하여 이루어 진다는 점을 감안, 보험회사의 컨설팅전략은 다변화되는 것이 바람직함.

VI. 연금재정 평가체계 구축방향 및 향후과제

□ 기본방향

- 연금재정의 평가체계 확립은 연금재정의 건전성을 확보함으로써 궁극적으로 근로자의 수급권보호 강화로 이어진다는 점에서 퇴직연금제도에서는 매우 중요한 검토과제임.

- 지금까지 살펴본 바와 같이 현행 우리나라의 연금재정의 평가체계는 연금재정의 건전성평가체계 측면에서 뿐만 아니라, 연금재정의 적정성 평가체계 측면에서 지속적인 보완이 요구됨.
- 이와 같은 관점에서 볼 때 연금재정 평가체계는 기본적으로 다음과 같은 방향으로 이루어질 필요성이 존재함.
- 개별기업특성에 부합한 다양한 연금재정 적정성 평가모델이 제공되는 방향으로 퇴직연금제도 설계가 이루어질 필요성이 존재
- 연금수리개념에 입각하여 연금재정의 평가체계가 구축될 수 있는 방향으로 제도적 장치를 마련될 필요성이 존재
- 자율적인 연금재정 적정성 평가모델의 선택폭을 증대시키는 방향으로 제도의 보완이 이루어지는 것이 바람직
- 연금재정의 적정성평가에 관련된 운용가이드라인의 설정이 이루어지는 방향으로 퇴직연금리스크중시의 감독정책 수립 필요
- 개별기업특성에 부합한 다양한 연금재정 적정성 평가모델이 제공되는 방향으로 퇴직연금제도 설계가 이루어질 필요성이 존재

□ 세부방향

<연금재정의 건전성 평가측면>

- 연금재정의 검증규정측면
- 연금재정의 검증측면에서 최소책임준비금의 60% 이상으로 적립수준을 단계적으로 상향조정 또는 점진적으로 폐지하는 방안이 바

람직함.

- 특히 적립비율에 따른 추가각출규정을 신설하고, 적립수준에 따른 적립부족 해소방법을 기간별에 따라 세분화할 필요성이 존재함.

○ 연금재정의 검증체계 정비측면

- 보험계리사 등을 통해 책임준비금의 적정성을 확인·검증토록 하고, 회계감사시 보험계리사의 의견을 반영하여 연금재정의 적정성 검증이 충실히 이루어지도록 법적·제도적 보완장치의 마련이 더불어 요구됨.

○ 과거근무채무 상각측면

- 장기적으로 적립금의 100% 범위에서 연금적립비율에 따라 상각 기간을 달리하는 것이 필요

○ 적립과부족시 조치측면

- 최저각출의무 및 추가각출의무 규정을 명문화하고 최저각출의무의 경우 각출관리계정을 설치하여 「통상비용 + 미적립채무의 상각」을 최저한의 각출로 규정함과 더불어 세법에서 손금산입이 가능한 각출금의 연간한도액 규정이 필요함.
- 연금제도가 정착한 이후에는 비계속기준에 대한 추가각출의무를 두어 일정한 연금부채를 상회하게 되면 각출휴일을 설정하는 것도 장기적으로 검토해 볼 필요성이 있음.

○ 연금재정의 재계산조치 및 연금지급측면

- 연금재정의 재계산주기를 최소한 3년에 한번하도록 규정하는 것이 필요함.
- 또한 연금재정 건전성을 평가하여 문제가 있을 경우 법적·제도적

으로 보증해 주는 사후적 연금재정 건전성규제제도로써 연금지급 보증장치 마련을 장기적으로 신중하게 검토해 볼 필요성이 있음.

<연금재정의 적정성 평가측면>

○ 연금계산기초율별 규제기준안의 마련

- 부담금산출에 사용되는 예정이율은 연금자산의 포트폴리오로부터 예상되는 장래의 기대운용수익률을 고려하여 연금사업자가 설정하는 것이 필요함.
- 재정건전성확보를 위한 적립금 산출에 사용되는 이율은 장기 시장 예측에 적합한 이율을 산출하여 적용하되, 적립금의 급격한 변동으로 인한 시장혼란을 최소화 하기 위하여 시장여건의 고려가 바람직함.

○ 연금재정 평가모델 관련 측면

- 단기적으로는 연금제도 초기인 점을 고려, 표준방안을 마련하고 통일된 적정성 평가모델적용도 검토해 볼 필요성이 있음.
- 장기적으로는 연금재정 적정성평가 모델적용을 개별회사의 특성을 고려하여 판단한다는 차원에서, 법적·제도적 규정이 아닌 자율적 판단에 일임하는 방향으로 이루어지는 것이 바람직함.
- 연금재정 적정성 평가모델은 미리 선택한 모델을 계속해서 사용하는 것을 원칙으로 하되, 특별한 경우에 대비한 연금재정 적정성 평가모델의 재검토 규정마련이 필요함.

○ 연금재정 평가기준 가이드라인 설정

- 필요한 연금재정 평가를 위한 기본적인 지침 및 가이드라인이 규제 감독적측면에서 제시됨으로써 적정한 연금재정이 평가되도록 할 필요성이 존재함.

○ 기업별 DB형 연금재정 평가능력제고

- 기업의 재무구조를 반영한 DB형 설계를 차별화하면서, 기업의 특수한 환경변화에 대응할 수 있는 평가모델의 변경방식연구 등이 보험회사 컨설팅차원에서 지속적으로 이루어질 필요성이 있음.

□ 향후과제

- 연금재정 평가체계 구축의 추진과제 측면에서는 연금수리능력이 있는 연금계리사(보험계리사) 등과 같은 전문 연금계리 전문인력의 확보와 양성이 무엇보다도 중요함.

- 또한 향후 퇴직연금 관련법에 보다 구체적으로 연금수리의 개념을 포함시킬 필요가 있으며, 우리나라의 실정에 맞는 연금재정의 검증가이드라인이 보험계리사회 등을 중심으로 마련되어야 할 것임.

- 연금재정의 적정성 평가모델 선택과 운용문제는 결국 연금ALM분석기법의 선진화문제와 직접적으로 관련되어 있기 때문에 연금재정의 평가체계를 다양화시키는 작업이 연금ALM분석기법의 선진화차원에서 이루어지는 것이 바람직함.

- 연금부채의 평가 및 연금자산의 평가, 연금비용의 산정 등을 위해 퇴직연금회계처리기준의 마련이 회계제도의 국제적 정합성 측면에서 검토가 요구됨.

I. 서론

1. 연구 목적

2005년 12월 퇴직연금제도 도입시, 보험회사는 퇴직연금시장에서의 경쟁력제고 및 선점차원에서 개별기업특성에 부합한 연금제도의 설계¹⁾ 제시 등을 통해 퇴직연금제도로의 전환(특히 DB형 퇴직연금제도중심으로의 전환)을 적극 유도할 필요성이 있다. 특히, 법정퇴직금제도의 비중 감소, 그리고 신규기업에 대한 퇴직연금제도 도입유도 등이 향후 정부 정책에 의해 적극적으로 이루어지는 경우를 대비하여 장기적으로 미국 등과 같은 연금재정평가체계²⁾의 구축방안 마련이 매우 중요하다³⁾.

퇴직연금제도중에서 확정급여형 퇴직연금제도는 연금재정평가모델(모델의 특성분석)별로 기업의 부담능력 및 근로자의 속성 등을 고려하고, 이에 기초하여 기업의 특성에 부합한 적절한 연금재정평가모델이 선택되도록 보험회사는 기업을 대상으로 적절한 제도설계(컨설팅)가 이루어져야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 우리나라의 경우 아직까지 구체적인 연금재정평가 적정성 모델에 관한 제반규정(재정방식의 설정)이 미비할 뿐만 아니라, 연금재정평가와 관련성이 있는 제반규정 즉 과거 근무채무상각규정, 재정재계산 규정, 연금재정검증 규정 등이 아직까지 실질적으로 마련되어 있지 않은 실정이어서 확정급여형 퇴직연금제도의

-
- 1) 여기에서의 연금제도 설계의미는 확정급여형을 선택하려는 기업을 대상으로 연금재정측면에서 적절한 재정검증모델을 자문해 주고 기업의 특성에 부합하도록 제도설계에 관해 컨설팅해 주는 일련의 프로세스를 의미한다.
 - 2) 본고에서의 연금재정평가체계는 안정적인 연금재정을 위하여 관련제도 및 규정, 정책뿐만 아니라 기업입장에서의 확정급여형 퇴직연금리스크측면도 포괄하는 개념이다. 즉 연금재정의 건전성 및 적정성과 관련된 체계로 정의하였다.
 - 3) 현재 도입되는 퇴직연금제도는 연금수리적용 및 보험계리사의 활용 등 여러면에서 미국 등의 퇴직연금제도와 상이한 전환기적 퇴직연금제도(한국형 퇴직연금제도)의 성격을 다분히 지니고 있다. 따라 향후 점진적으로 선진형 퇴직연금제도로의 전환을 가정한 사전적 준비작업이 지속적으로 이루어질 필요성이 있다.

정착차원에서 정형화된 법적·제도적 정비가 절실히 요구되고 있다.⁴⁾ 즉 연금재정평가와 관련된 제반규정은 확정급여형 퇴직연금제도의 운용에 지대한 영향을 미친다는 점에서 미국 등 선진국의 사례를 통하여 우리나라 특성에 부합하도록 제정되고 보완될 필요성이 있다. 또한 연금재정평가체계의 정형화는 향후 확정급여형 퇴직연금제도의 조기정착과 성장에도 밀접한 관련성이 있을 뿐만 아니라, 퇴직연금제도의 선진화에도 크게 기여할 것으로 판단된다.

특히, 확정급여형 퇴직연금을 중심으로 진출하고자 하는 보험회사의 입장에서는 어떻게 연금재정 적정성 평가모형을 설정하고 제반규정에 입각하여 기업에 제도설계를 해주느냐는 컨설팅전략에 장기적으로 지대한 영향을 미칠 것으로 보인다⁵⁾. 그 이유는 기업의 재무부담 및 인구구조 등에 따라 기업마다 선호하는 연금재정의 적정성 평가모형 선택이 상이할 수 밖에 없기 때문이다⁶⁾. 이와 같은 관점에서 본 연구는 확정급여형 퇴직연금제도하에서 연금재정 건전성평가관련 규정을 법적·제도적 차원에서 어떻게 구축할 것인가를 제시함과 더불어 특히 퇴직연금 컨설팅차원에서 어떠한 연금재정 적정성 평가모형을 제시토록 하는 것이 바람직한가를 체계적으로 살펴보고자 하였다.

따라서 본 연구는 다양한 퇴직연금재정 적정성 평가모형의 특징(장단점)을 비교·검토하여 보고 연금재정의 평가체계를 크게 연금재정의 건전성평가체계와 연금재정의 적정성평가체계로 구분하여 분석하기로 했다. 다음으로 이를 선진국 연금재정의 평가체계와 대비하여 살펴보고 향후 연금재정의 평가체계 개선방향을 모색하고자 하였다. 이를 위해

-
- 4) 이미 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등은 확정되었으나 세부적으로 운영에 필요한 제반규정은 마련되어 있지 않을 뿐더러, 마련되어 있어도 법정퇴직금 존치하에 퇴직연금제도가 도입되는 특성상, 규정자체도 없는 경우가 많은 실정이다.
 - 5) 여기에서 연금재정의 적정성 평가모형은 연금수리적으로는 연금재정방식을 의미하며, 적정성이라는 의미는 평가모형에 의해 퇴직연금제정에 대한 리스크를 고려하여야 한다는 점에서 적정성평가모형이라는 용어를 사용하는 것으로 하였다.
 - 6) 미국 등에서는 연금재정방식에 의한 확정급여형 제도설계 다원화가 퇴직연금컨설팅의 주요 핵심으로 인식하고 있다.

연금재정의 적정성 평가모델별에 따른 실증분석을 실시하여 보험회사의 컨설팅전략차원에서 연금재정 적정성평가모델의 특징과 선택방안을 제시하고자 하였다.

2. 선행 연구

연금재정의 평가체계에 관한 선행연구를 보면 국내의 경우 퇴직연금 제도의 도입이 현재까지 이루어지지 않아 선행연구는 그다지 많지 않은 실정이다. 이와 관련된 국내의 대표적인 연구로는 이순재·이봉주·김현수·김재현(2005)⁷⁾의 연구와 류건식·이태열(2004)⁸⁾의 연구 등을 들 수 있다. 이순재·이봉주·김현수·김재현(2005)의 연구는 연금재정의 건전성 평가체계에 초점을 맞추어 퇴직연금제도의 도입에 따른 연금지급보증제도의 필요성을 지적하고 향후 우리나라의 지급보증제도 도입방향을 제시하고 있다. 특히 지급보증제도의 도입시기는 선호하는 연금플랜의 형태에 따라 정책적으로 조정될 수 있다는 점과 퇴직연금의 조기 정착과 안정적 운영을 위해 각국의 지급보증제도를 세부적으로 조사할 필요성이 있다고 보았다. 류건식·이태열의 연구 역시 연금재정의 적정성 평가체계측면보다는 연금재정의 건전성평가체계에 초점을 두고 연금지급상의 건전성 문제 등을 선진국과 비교하여 언급하였다. 즉 연금제도 도입 초기에는 최소책임준비금제도를 시행하되, 장기적으로는 미국 등과 같은 연금지급급부공사의 설립 등이 필요하다고 주장하였다. 또한 신기철(2003)⁹⁾의 연구는 기업연금제도의 재무건전성 제고방안 측면에서

7) 이순재·김재현·이봉주·김현수, 『퇴직연금제도 도입에 따른 임금채권보장제도 개편방안』, 노동부, 2005.3.

8) 류건식·이태열, 『퇴직연금 규제감독체계에 관한 연구』, 보험개발원, 보험연구소, 2004.7.

9) 신기철, 「기업연금제도의 재무건전성제고방안」, 『노동연구원 전문가포럼자료』, 2003.3.

확정급여형 기업연금제도의 재무건전성을 제고하기 위한 제반사항을 살펴보고 우리나라의 여건을 감안한 규제 및 감독방안에 대한 정책제안을 하였으며, 성주호(1998)¹⁰⁾의 연구에서는 퇴직연금제도의 재정을 계리적 접근방법에 의해 체계적으로 접근함으로써 보다 심층적으로 연금재정측면에서 대응방안 및 추진과제를 제시하고 있다는 점이 특징적이다.

다음으로 해외의 선행연구중에서 內藤修治(2000)¹¹⁾의 연구는 연금재정의 적정성 평가체계측면에서 퇴직연금수리 모형특성의 특성과 이에 따른 보험료의 수준을 비교분석하였다는 점이 특징적이다. 즉 연금수리 모형을 보험료수준정도에 따른 차이를 분석하고, 그 이유를 보험수리적으로 설명하고 있다. 다음으로 田村正雄(1992)¹²⁾의 연구는 퇴직연금재정방식을 활용하여 민감도분석을 시안적으로 실시하였다는 점에서 연금재정의 적정성평가체계 접근방법에 기초하고 있다. 다음으로 日本生命保險文化研究所(1999)¹³⁾의 논문은 후생연금기금의 전망을 재정방식에 의해 장기추계하고 있어, 가장 가까운 연금재정의 적정성 평가체계를 기초로 한 연구에 근접하고 있다는 평가를 받고 있어, 이 연구를 활용한 연금재정의 적정성평가체계 분석이 최근 활발하게 이루어지고 있다. 또한 외국의 선행연구로는 Helmut Reisen (1997)¹⁴⁾, N.G.Terry · P.J. White(1997)¹⁵⁾, Helmut Reisen (1997)의 연구가 있는데, 특히 Helmut Reisen (1997)에서는 연금재정의 문제를 연금투자 측면에서 다루었다는 점이 특징적이다. 또한 Andrew H. Chen(1997)의 연구는 연금재정을 DC형 퇴직연금제도 중심으로 추정하고 있다는 점이 DB형 퇴직연금제

10) 성주호, 『퇴직연금 계리 및 재정』, 보험개발원, 보험연구소, 1998.6

11) 內藤修治, 『年金數理』, 日本保險計理士會, 1989.4

12) 田村正雄, 『年金財政』, 株式會社 社會保險廣報社, 1992.2.

13) 日本生命保險文化研究所, 『企業年金』, 1999, p. 80

14) Helmut Reisen, "Liberalizing Foreign Investments by Pension Funds: Positive and Normative Aspects", *OECD Working Paper*, January 1997.

15) N.G.Terry and P.J.White, "The role of pension schemes in recruitment & motivation : Some survey evidence", *Employee Relations*, Vol.19 No.2, 1997. pp.160-175.

도를 기초로 하여 연금재정의 적정성을 평가하고 있는 기존의 선행연구가 매우 차이가 존재한다고 할 수 있으며, Michal W. Peskin(1998)의 연구는 DB형 플랜을 자산배분 및 펀드의 정책적 측면에서 연금재정의 적정성 평가중요성을 강조하고 있다는데 특징이 있다.

3. 연구방법 및 구성

본 연구에서는 타 금융기관보다 보험회사가 특히 강점이 존재한다고 생각되는 확정급여형 퇴직연금시장을 중심으로 보험회사의 시장지배력을 강화한다는 차원에서, 확정급여형 퇴직연금제도 진출시 적절한 연금재정평가체계를 연금재정의 건전성평가체계와 연금재정의 적정성평가체제로 양분하여 살펴보고자 하였다.

① 연금재정의 건전성평가체계에서는 근로자퇴직급여보장법 및 시행령, 그리고 감독규정상에 있는 연금재정의 건전성평가 관련 제반규정 및 정책¹⁶⁾을 미국 등 선진국의 건전성관련규정 및 정책 등과 비교·검토하여 보고, 이를 통해 향후 바람직한 연금재정의 건전성평가체계 구축방향을 제시하고자 하였다. 실제 연금재정의 건전성평가문제는 연금제도 도입시기에 한번에 끝나는 문제가 아니라 환경변화의 특성에 부응하여 지속적으로 보완될 문제라는 점에서, 그리고 한국형 퇴직연금제도가 지향하여야 할 궁극적인 목표는 선진형 퇴직연금제도로의 전환을 통한 안정적인 퇴직연금제도의 정착에 있다는 점에서, 단기적인 관점이 아닌 중장기적인 관점에서 접근되어야 할 문제라 할 수 있다. 특히 연금재정의 건전성평가는 기업입장에서 볼 때 리스크통제(risk control)개념이 아니라 보험회사의 지급여력제도처럼 연금재정의 건전성규제의 성격, 즉 리스크재무(risk financing)개념과 매우 유사하다고 할 수 있다.

16) 2005년 10월 초순까지 구체적인 퇴직연금 감독규정이 마련되지 않은 상태이기 때문에 검토중인 안을 기준으로 살펴보았다.

근로자의 수급권보호차원에서 어떠한 연금재정 건전성 관련 규정 및 정책 등을 수립하느냐 여부는 퇴직연금제도의 조기정착과 발전에 지대한 영향을 미친다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에는 근로자퇴직급여보장법 및 시행령, 그리고 감독규정 등을 기초로 연금재정의 건전성과 관련된 규정 및 정책만을 발췌하여 이를 연금재정의 건전성평가관점에서 미국 등 선진국과 체계적으로 비교·분석하고자 하였다.

② 연금재정의 적정성평가체계에서는 기업이 확정급여형 퇴직연금제도를 선택하는 경우 기업의 특성에 부합한 연금재정 적정성평가모델(재정방식 또는 연금수리모형)을 어떠한 기준하에서 선택할 것인가, 그리고 모델의 특징은 무엇인가, 어떠한 기업이 어떠한 모델을 선택하는 것이 바람직한 것인가 등을 보험회사의 컨설팅(제도설계)차원에서 살펴보고자 하였다. 연금재정의 적정성평가를 기업의 입장에서 볼 때에는 자사의 기업부담(보험료부담) 등을 고려하여 어떻게 자산운용을 실시함으로써 어떻게 연금재정의 적정성을 유지할 것인가 등과 관련되어 있다는 점에서 리스크재무 개념보다는 리스크관리 개념과 근접한다고 할 수 있다. 이와 같은 관점에서 연금재정의 적정성 평가체계는 기업특성에 맞는 연금재정의 적정성 평가모델을 어떻게 설정하여 연금ALM관리¹⁷⁾를 도모하느냐에 달려 있다고 할 수 있다. 즉 연금ALM관리는 연금재정의 적정성 평가의 기초가 되는 계산기초율의 설정과, 계산기초율하에서의 연금재정의 적정성평가모델의 선택 등을 통하여 이루어진다는 점에서 계산기초율관련 규제, 연금재정 적정성평가모델 선택 등이 매우 중요하다고 생각된다. 따라서 본고에서는 연금재정 적정성평가모델의 기초가 되는 계산기초율관련 규정, 다양한 연금재정의 적정성평가모델 특성을 중심으로 연금재정의 적정성평가체계를 검토하고자 하였다.

이에 따라 본 연구는 제 I 장 서론에 이어 제 II 장은 퇴직연금제도의

17) 연금재정방식과 연금ALM관리는 연금재정의 적정성을 평가하는 방법이라는 점에서 유사하지만 연금재정방식을 기초로 연금ALM관리로의 전환이 이루어진다는 점에서는 다소간의 차이가 존재한다.

연금재정평가에 관한 이론적 접근으로 ① 퇴직연금재정평가의 개념 및 범주 ② 퇴직연금 재정평가의 단계 및 절차 ③ 퇴직연금재정평가체계 구축의 필요성 등을 살펴보고자 하였다. 제Ⅲ장은 퇴직연금재정의 적정성평가를 구체적으로 살펴보기 위하여 먼저 적정성평가모델을 **재분류**하고, 각각의 모델에 대한 특징 및 장단점을 비교분석하였으며, 제3절에서 연금재정의 적정성 평가체계를 구체적으로 살펴보았다. 제Ⅳ장은 퇴직연금재정의 건전성평가를 설명한 장으로, 연금재정의 건전성평가**체계**를 ① 연금재정의 검증측면, ② 과거근무채무(PSL) 상각 및 재정재계산측면, ③ 연금지급의 보증측면 등 건전성평가체계 ② 연금재정의 적정성평가체계 등으로 각각 구분하여 살펴보았다. 제Ⅴ장 연금재정평가모델에 의한 시나리오분석에서는 가입연령방식, 도달연령방식, 폐쇄형종합보험료방식, 개방형종합보험료방식, 일시납적증방식 등 5개의 적정성평가모델을 통하여 기업의 재정부담, 연령대별 보험료수준 등을 분석하였으며, 보험회사 컨설팅전략차원에서 기업특성에 부합한 모델선택방안을 모색하고자 하였다. 마지막으로 제Ⅵ장에서는 매크로적으로 기본방향을 설정하고, 기본방향하에서 연금재정의 건전성평가체계 및 연금재정의 적정성평가체계 방향성을 세부적으로 모색하고자 하였으며, 이를 위한 제반과제를 정리하였다.

II. 퇴직연금 재정평가의 개념 및 절차

1. 퇴직연금 재정평가 개념 및 특징

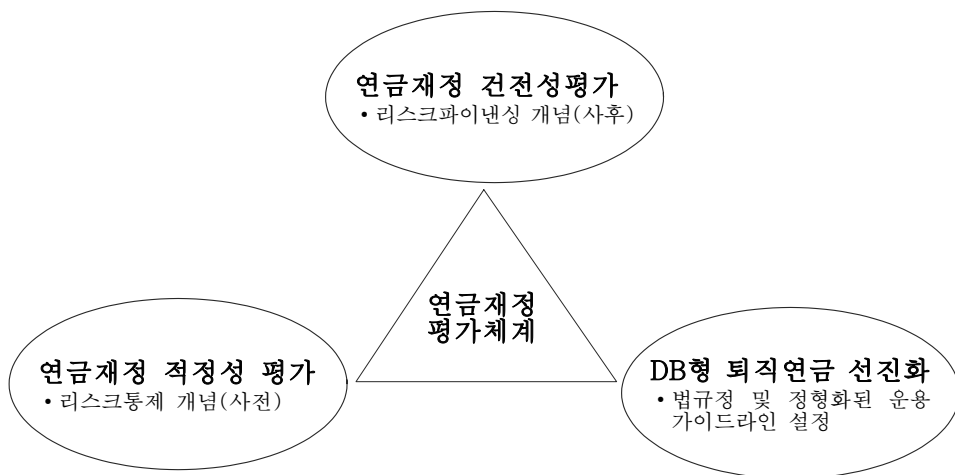
일반적으로 퇴직연금제도의 재정평가(Funding Valuation)란 정부나 기업이 일정한 법적·제도적 틀 하에서 상시적으로 연금재정을 검증하여 근로자의 수급권을 보호하면서 안정적으로 연금재정을 확보하기 위한 제반과정이라고 할 수 있다. 이를 위해서는 확정급여형 퇴직연금제도를 실질적으로 운영하는 기업의 입장에서 재정평가와 정책당국의 법적·제도적 장치에 의한 재정평가가 필수적이다. 전자인 기업입장에서의 재정평가는 결국 자사의 부채구조를 고려한 연금자산 운용의 적정성을 평가한다는 점에서 기업의 리스크관리라는 의미를 다분히 지니고 있는 반면, 후자인 정책당국입장에서의 재정평가는 법적·제도적장치에 의해 연금재정의 건전성을 유도하는 점에서 정부의 리스크감독 및 규제라는 의미를 지니고 있다고 할 수 있다.

이는 보험회사의 리스크관리(Risk Management)개념이 종래 해당보험회사가 실질적으로 수행하는 리스크통제(Risk Control)뿐만 아니라 최근에서는 리스크감독 및 재무(Risk Financing)개념, 즉 감독당국이 법적·제도적으로 시행하는 리스크중시의 감독 및 검사체계 등까지 포괄하는 개념으로 확대되고 있는 것과 무관하지 않는다고 할 수 있다.

이와 같은 관점에서 볼 때 퇴직연금 재정평가는 정부의 연금재정 건전성 평가이외에 확정급여형 퇴직연금제도를 선택하는 개별기업이 자사의 요율지표(예정이율, 예정사망율, 예정승급률 및 예정탈퇴율 등과 같은 다원화된 계산기초율)를 고려하여 장래 자사의 연금재정 적정성여부를 사전에 평가하는 것을 의미한다고 할 수 있다. 따라서 근로자퇴직급여보장법 및 시행령, 그리고 감독규정상에 있는 연금재정의 건전성 관련 규정 및 정책 등은 직접적으로 연금재정의 건전성평가와 관련성이

있다¹⁸⁾. 이에 반해 개별기업의 인적구조를 고려하여 적절한 연금적정성 평가모델(연금수리모형)을 선택하는 일련의 과정은 연금재정의 적정성 평가(또는 연금ALM관리)와 직접적으로 관련성이 존재한다. 연금재정의 적정성평가는 기업의 특성에 부합한 모델을 선택하는 것에서부터 출발한다는 점에서 도달연령방식 등과 같은 재정방식의 선택이 가장 중요하게 된다. 그 이유는 기업의 특성과 부합한 연금재정방식의 선택이 제대로 이루어지지 않는 경우에는 기업의 리스크관리는 사실상 요원하기 때문이다.

<그림 II-1> 확정급여형 퇴직연금의 재정평가체계



<그림 II-1>는 확정급여형 퇴직연금의 재정평가체계를 보여주고 있다. 즉 <그림 II-1>에서 보는 바와 같이 확정급여형 퇴직연금의 재정평가체계는 일반적으로 ① 연금재정의 건전성 평가체계 ② 연금재정의 적

18) 예를 들면 연금재정의 검증규정, 연금재정의 검증주체측면, 과거근무채무상각관련 규정, 적립과부족시의 시정조치 관련 규정, 연금재정의 재계산 관련 규정 및 연금지급급부 관련 규정 등과 연금재정의 건전성과 직간접적으로 관련성이 있는 감독정책 등이 이에 해당된다.

정성 평가체계로 보고 있지만¹⁹⁾, 최근에는 ③ 확정급여형 퇴직연금제도 선진화를 위한 제도개선 및 가이드라인의 설정 등도 퇴직연금의 재정평가체계 범주로 보고 있는 실정이다. 결국 연금재정의 건전성평가체계가 구축됨에 따라 확정급여형 퇴직연금제도의 메리트가 상대적으로 확정급여형 퇴직연금제도의 메리트보다 증대될 수밖에 없기 때문에 연금재정의 정형화된 건전성평가체계 구축이 이루어지는 경우, 확정급여형 퇴직연금제도에 강점이 있는 보험회사에게 유리하게 작용될 것으로 보인다²⁰⁾. 즉 연금재정의 건전성평가체계는 보험회사의 제도설계 및 컨설팅에 간접적인 영향을 주게 된다.

<표 II-1> 연금재정의 평가체계 특징

	연금재정의 평가체계	
	규제감독적 측면(감독당국)	경영전략적 측면(기업)
구분	연금재정의 건전성 평가 (계속기준, 비계속기준 등)	연금재정의 적정성평가 (연금부채대비 연금자산변동)
개념	Risk Finance(STOCK)	Risk Control(FLOW)
변수	각출정책, 제도종료 및 보험료재계산 정책 등	재정방식(계산기초율) 등
고려 사항	연금의 건전성 등	재정부담, 인적구조 등
보험사	컨설팅 간접 영향	컨설팅 직접 영향
	DB형체계의 정형화 → 보험사수탁증대 → 퇴직연금 보험사우위 확보	

19) 협의로는 연금재정의 건전성평가체계와 연금재정의 적정성평가체계를 연금재정의 평가체계로 불리고 있는데, 본고에서는 협의의 개념을 연금재정의 평가체계로 보고자 한다.

20) 이는 확정급여형 성격을 지닌 기존의 퇴직보험(신탁)시장에서 약 80%이상의 시장점유율을 보이고 있다는 점에서도 알 수 있다.

이와 같은 정형화된 연금재정의 건전성평가체계하에서 보험회사는 기업이 적정한 연금재정평가모델을 선택할 수 있도록 연금제도를 설계해주고 상시적으로 자문해 줌에 따라 확정급여형 퇴직연금시장에서의 보험회사 수탁기능을 보다 제고시켜 나아가는 전략이 강구될 필요성이 있다(<표Ⅱ-1>참조).

2. 퇴직연금 재정평가 단계 및 절차

가. 퇴직연금 재정평가 단계

퇴직연금의 재정평가단계는 크게 퇴직연금제도의 선택과 관련된 재정평가단계(사전적 재정평가단계)와 퇴직연금제도의 운용과 관련된 재정평가단계(사후적 재정평가단계)로 구분할 수 있다. 먼저 퇴직연금제도의 선택과 관련된 재정평가평가 단계는 기업별로 복리후생제도, 노사관계, 재정상태에 따라 퇴직연금제도의 도입목적이 개별기업마다 상이할 수 있기 때문에 퇴직연금제도 옵션, 즉 ① 현행 법정퇴직금제도의 존속 ② 확정급여형 퇴직연금제도로의 전환 100% ③ 확정기여형 퇴직연금제도 100% ④ 확정기여형 퇴직연금제도 + 퇴직금(과거분) ④ 기타 등과 같은 옵션 중에서 어떠한 방식으로의 전환이 가장 바람직한지를 특히 퇴직연금의 재정평가차원에서 충실히 자문하여 줌으로써 확정급여형 퇴직연금제도로의 전환을 적극 유도하는 단계라 할 수 있다. 이 경우 연금재정 건전성평가체계의 특징 등을 통하여 확정급여형 퇴직연금제도 도입시의 제반효과를 근로자 및 기업 등을 대상으로 체계적으로 교육시킬 필요성이 있다. 이와 같은 측면에서 사전적 재정평가단계는 확정급여형 퇴직연금제도로의 전환유도와 관련된 연금제도설계의 사전적 준비 단계라 할 수 있다.

다음으로 퇴직연금제도의 운용과 관련된 재정평가단계는 기업의 특

성에 부합한 연금재정의 적정성 평가모형을 설정하고 이를 통해 여러 가지 시나리오에 의한 연금재정 적정성 여부를 어떻게 검증하여야 하는 단계이다. 즉 확정급여형 퇴직연금제도 선택시 기업의 특성에 부합한 재정평가모형의 설계, 효과, 재정추이 등을 통해 제도운용관점에서 재정평가를 하는 단계라 할 수 있다. 따라서 사후적 재정평가단계는 확정급여형 퇴직연금제도로의 전환이 확정된 이후, 기업의 특성에 부합한 연금재정의 적정성 평가모형을 선택하게 되는 단계라는 점에서 사전적 재정평가단계와 근본적인 차이가 존재한다.

나. 퇴직연금 재정평가 절차

퇴직연금 재정평가 단계와 관련하여 퇴직연금 재정평가 절차를 요약·정리하면 <표Ⅱ-2>와 같다. 퇴직연금 재정평가 절차는 크게 3가지 절차를 거치게 되는데, 즉 ① 기업환경을 고려한 확정급여형 선택절차 ② 연금재정의 적정성 평가절차 ③ 연금재정의 건전성 평가절차 순으로 이루어지게 된다.

<표 Ⅱ-2> 연금재정평가 절차

절차 I	기업특성	가입자성향	경영전략목표
	확정급여형 선택(확정기여형 배제)		
절차Ⅱ	피보험자수	수급권보호	기업재정부담
	연금재정의 적정성평가(운용측면)		
절차Ⅲ	연금재정의 건전성평가(검증측면)		

첫 번째의 연금재정평가 절차에서는 기업내부적인 요인뿐만 아니라

기업외부적인 요인까지도 함께 고려되어야 한다는 점이다. 즉 해당기업의 특성, 향후의 경영전략 목표 등과 같은 기업내부적 요인도 연금재정 평가시 주요한 요인으로 작용하지만 노동 및 금융시장의 환경변화 등도 함께 고려하여 매크로적인 관점에서 해당기업의 연금재정 흐름을 파악하여야 한다는 점이다²¹⁾.

두 번째의 연금재정평가 절차에서는 개별기업의 피보험자수, 기업의 재정부담정도 등을 종합적으로 고려하여 여러 연금재정 적정성평가모델 중 가장 적합한 모델을 그룹화하고, 이 모델의 적정성을 부채구조(Liability Management)와 자산구조(Asset Management)를 고려하여 평가하여야 할 필요성이 있다는 점이다. 이 경우 부채구조의 변화를 신중히 고려하여 모델의 판단과 적정성 여부를 검증하는 것이 가장 중요하다고 할 수 있다.

세 번째의 연금재정평가 절차에서는 연금재정의 건전성평가를 통하여 연금재정의 적정성평가결과를 모니터링할 필요성이 있다는 점이다. 즉 연금재정의 건전성평가결과, 결과가 부정적으로 나타나는 경우에는 원인분석 및 연금재정 적정성평가방법 변경 등을 통하여 안정적인 연금재정이 확보될 수 있도록 하는 전략이 바람직하다. 결국 연금재정의 건전성평가 결과가 적정성평가체계에 영향을 미치게 되는 것을 의미한다..

3. 퇴직연금 재정평가체계의 구축 필요성

가. 확정급여형 퇴직연금제도의 안정화기반 구축

퇴직연금제도 중에서 확정급여형 퇴직연금제도로의 전환이 적극적으로 이루어지기 위해서는 사전에 연금재정의 건전성관련 규정이 정형화

21) 확정급여형 퇴직연금제도의 선택여부는 어떤 면에서 금융시장의 환경변화, 노동시장의 구조 등과 같은 기업외부적 요인에 의해 보다 좌우될 수 있다.

되고 자사의 특성에 부합한 연금제도의 설계, 즉 연금재정의 적정성평가모델 선택이 가능해 져야 할 것이다. 그 이유는 확정급여형 퇴직연금제도가 수급권보호측면에서 연금재정의 건전성관련 규정이 제대로 이루어지지 않은 경우, 기업뿐만 아니라 근로자 역시 확정급여형 퇴직연금제도에 대해 선택의 유인효과가 거의 존재하지 않을 수 있기 때문이다.²²⁾ 따라서 확정급여형 퇴직연금제도의 안정적 운영을 확보하여 충실한 노후소득보장체계를 구축하기 위해서는 무엇보다도 연금재정의 평가체계가 법적·제도적으로, 그리고 연금제도의 설계시스템 측면에서 사전에 정비될 필요성이 있다. 확정기여형 퇴직연금제도보다 확정급여형 퇴직연금제도는 기업에게 운영리스크부담이 있으며, 연금재정의 건전성감독책임이 정책당국에 있기 때문에 정형화된 연금재정의 평가체계구축을 통한 제도적 장치마련에 의한 재무건전성확보가 특히 요구된다. 결국 규제감독측면에서의 재정 평가장치 마련과 더불어 기업특성을 고려한 연금재정평가가 이루어짐으로써 DB형 퇴직연금제도 운용의 안정적 기반 확보 및 제도의 선진화도모가 필요하다.

나. 연금재정 검증체계의 선진화 지향

확정급여형 퇴직연금제도를 선택하는 기업의 입장에서는 보다 체계화된 연금재정평가 프로세스의 구축 등으로 안정화된 재정운영이 이루어지고, 이를 통한 근로자의 수급권보호에 기여하고자 하는 니드가 존재하게 된다. 즉 ① 보다 체계적인 방법으로 연금자산에 의해 연금급부의 안전성을 증대시킬 필요성이 있기 때문에 시나리오별에 따른 연금재정의 적정성검증이 절대적으로 요구된다는 점 ② 기업의 특성에 맞게 매년 합리적으로 연금비용을 배분함으로써 상이한 세대에 속하는 근로

22) 이는 과도하지 않은 연금재정의 건전성규제하에서 가능하다. 그 이유는 너무 과도한 연금재정의 건전성규제는 확정급여형 퇴직연금제도의 회피요인으로 작용될 수 있기 때문이다.

자 및 주주간의 형평성을 적극 도모할 필요성이 존재한다는 점 ③ 과거 근무채무 등 미적립 채무를 연금재정의 적정성평가방법에 의해 적절하게 배분하거나 변화시킴으로써 각출기간을 상당하게 유연하게 할 수 있다는 점 ④ 새로운 제도에 가입하는 경우에도 전 근무기간에 걸쳐 적절하게 인식할 필요성이 있다는 점 등이 기업입장에서의 연금재정 평가체계 구축필요성으로 작용하고 있다. 특히 여러 시나리오별에 따른 연금재정의 건전성변화정도는 기업이 향후 경영전략을 수립하는 데에 결정적인 판단수단으로 작용한다는 점에서 연금재정의 검증체계 구축은 연금재정 검증체계의 선진화에 기여하게 된다.

다. 보험회사의 퇴직연금시장 컨설팅능력 강화

확정급여형 퇴직연금제도에 대한 연금재정의 평가체계 구축은 직간접적으로 보험회사의 컨설팅 능력 강화에 영향을 미치게 된다. 그 이유는 확정급여형 퇴직연금제도의 안정성이 확보된 가운데, 다양한 퇴직연금 재정의 평가모델을 통하여 예정이율, 예정사망을 등과 같은 연금계산기초율 변화를 기초로 연금재정의 민감도 분석이 다양하게 이루어지는 경우, 은행 등 타금융권에 비해 상대적으로 연금제도의 설계능력이 강화될 수 있다. 이러한 연금제도의 설계능력 강화는 필연적으로 확정급여형 퇴직연금시장에 대한 보험회사의 위상제고로 이어질 수 밖에 없고, 이는 결국 확정급여형 퇴직연금시장이 보험회사의 안정적인 이익 기반으로 작용할 수 있는 토대를 마련하게 될 수 있다.

즉 은행 등과 차별화된 연금재정의 적정성 평가방법, 자문능력 등은 확정급여형 퇴직연금시장에서의 보험회사 경쟁력 강화로 이어질 수 밖에 없다는 점에서 체계화된 연금재정의 평가체계 마련여부는 향후 보험회사의 주요한 과제로 부각될 것이다. 그 이유는 연금재정의 평가체계 구축여부가 수탁기관의 능력을 판단하는 주요 잣대로 평가되고, 이

를 통해 확정급여형 퇴직연금제도의 선호도 증대로 이어질 수 밖에 없기 때문이다.

라. 사전적으로 선진형 퇴직연금시장으로의 전환대비

도입될 퇴직연금제도는 법정 퇴직금제도하에서 확정급여형 퇴직연금제도나 확정기여형 퇴직연금제도를 자율적으로 선택할 수 있는 임의 선택형 퇴직연금제도의 성격을 지니고 있다. 따라서 현재와 같은 우리나라의 상황하에서는 선진국에 비해 상대적으로 연금재정의 평가체계구축 필요성이 낮을 수도 있다. 그 이유는 특정연령방식 등과 같은 단일화된 재정방식을 사용하도록 독려하고 있을 뿐만 아니라, 근로자의 연금수급 니드를 고려한 보험료각출 및 재정방식의 적용면에서 어느 정도 한계가 존재하기 때문이다. 그러나 법정퇴직금제도의 선택이 점차로 축소되고 폐지되는 경우, 그리고 선진국처럼 퇴직연금제도의 유형이 다양화되어 가는 경우, 선진화된 연금재정 평가체계의 구축이 절실히 요구된다. 이와 같은 관점에서 볼 때 바람직한 연금재정의 평가체계마련은 선진화된 퇴직연금제도로의 전환을 적극 대비한다는 차원에서 필수적으로 검토되어야 할 과제라 할 수 있다.

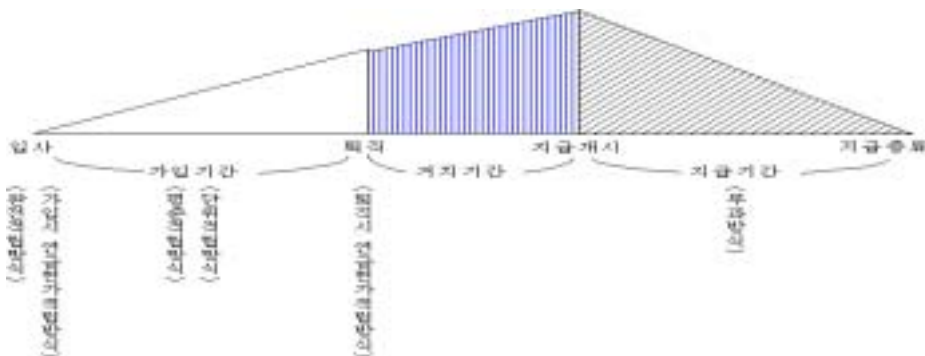
Ⅲ. 퇴직연금재정의 적정성 평가

1. 연금재정의 적정성 평가모델 분류 및 특징

가. 적정성 평가모델의 분류

연금재정의 적정성평가모델은 퇴직연금제도를 지속하기 위하여 수입 보험료와 연금지급과의 균형을 어떠한 방식으로 도모하여 나갈 것인가를 연금수리적 모델관점에서 검증하는 일련의 과정을 의미한다. 이러한 연금재정의 적정성 평가모델은 개별기업의 연금수급상황(재정상황)을 상시적으로 시나리오별에 따라 평가하여 준다는 점에서 기업의 입장에서 연금재정의 적정성 평가모델 선택과 적용이 매우 중요하다.

<그림 Ⅲ-1> 연금재정의 적정성 평가모델 분류



일반적으로 정형화된 연금재정 적정성평가모델 분류방법은 존재하지 않는다. 다만 연금수리적 접근에 의한 분류방법으로는 C.L.Trowbridge의 분류방법(<그림Ⅲ-1>참조) 등이 자주 이용되고 있다²³⁾.

Trowbridge 분류방법의 주요 특징은 ① 극한방정식²⁴⁾에 있어서 연

금급부액 B와 할인율 d는 완전히 독립적이며, ② 극한의 상태에 있어서 각종 재정방식의 차이는 보험료수입액 P와 연금자산액(기금잔고) F의 상대적 크기에 좌우된다고 가정(정상상태가정²⁵⁾)하고 있다는 점이다.

<표 III-1> 과거근무채무 발생유무에 따른 분류

	적립방식	과거근무채무(PSL)발생 유무		
		제도발족시	추가가입시	증액시
전 기 납 방 식	개인평준방식	미발생	미발생	미발생
	도달연령방식	미발생	미발생	가입시 연령부터 증액시 연령까지
	가입연령방식 (各歲)	가상가입시 연령부터 제도가입시 연령까지	미발생	가상가입시 연령부터 증액시 연령까지
일 시 납 적 증 방 식	가입연령방식 (00)	특정연령으로부터 제도발생시의 연령까지	특정연령으로부터 추가가입시의 연령까지	특정연령부터 증액시 연령까지
	일시납 (가입시)	미발생	미발생	미발생
	일시납 (가입시)	미발생	미발생	가입시부터 증액시까지
	일시납 (가상가입시)	가상가입시부터 증액시까지	미발생	가상가입시부터 증액시까지

자료: 日本生命保險文化研究所, 『企業年金』, 1999, p. 80

즉, 연금재정의 적정성 평가모형을 분류하는 기준으로 적립수준 F의 크기에 따라 분류하고 있다는 점이 특징적이다²⁶⁾.

- 23) 적정성평가모형 분류방식은 Charles L. Trowbridge의 논문인 Fundamentals of Pension Funding(Transactions Vol VI 1952)를 참조
- 24) 연금제도가 정상상태가 되면 매년 급부총액과 보험료총액이 일정하게 되는데 연금자산의 운용수익률이 예정이율과 같아지면 연금자산 총액도 변동하지 않는 일정한 값이 되는 상태가 극한(極限)상태이다. 현실에 있어서는 이와 같은 극한상태에 도달하는 경우는 거의 없지만 연금제도의 재정방식을 거시적 입장에서 연구하는데 대단히 유용한 개념이 된다.
- 25) 연금제도에서 퇴직·사망 및 신규가입자 등의 상황이 매년 동일한 경우를 전제로 하면 결과적으로 가입자와 수급자의 연령구성이 변동하지 않는 상태에 이르게 되며, 또한 퇴직자의 연령구성도 일정하게 되는데, 이와 같은 상태를 정상(定常)상태이다.

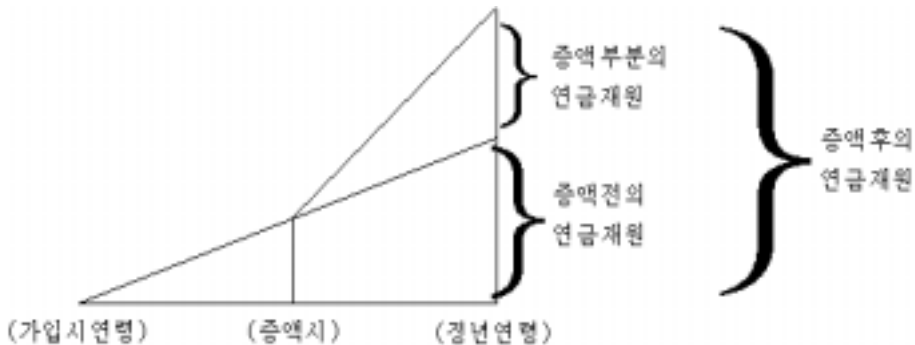
이러한 연금재정의 적정성평가모델 변경은 재계산시, 증액시, 새로운 예정탈퇴율을 사용할 때 이외에는 인정되지 않는 다고 하는 제약이 가해져 있기 때문에 설계에 있어서는 각 방식의 상이함을 충분히 이해하고 장래의 증액변경 등도 고려할 필요성이 증대하고 있다. 특히 과거근무채무(PSL : Past Service Liabilities)의 발생유무에 따른 연금재정의 적정성평가모델을 전기납방식과 일시납 적증방식을 분류하면 <표Ⅲ-1>과 같다.

나. 적정성 평가모델의 특징

1) 개인평준방식(전기납방식)

개인평준방식을 적용한 경우 가입 및 증액시의 보험료계산은 각 시점의 연령을 사용하기 때문에 과거근무채무는 전혀 발생하지 않는 것이 특징이다.

<그림 Ⅲ-2> 개인평준방식(전기납방식)



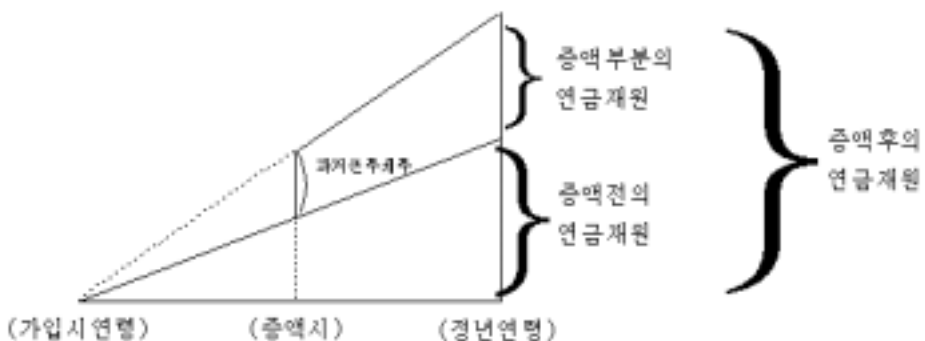
26) B: 연금급부액, P: 연금보험료액, F: 기금잔고(연금자산액), d: 할인율($i/(1+i)$) 이
 라 할 때, $\sum_{t=0}^{\infty} Bv^t = \sum_{t=0}^{\infty} Pv^t + F$ ($B = P + d \cdot F$)와 같은 극한 방정식이 성립된다.

먼저 가입시의 경우, 가입시의 연령으로 보험료를 계산하면 퇴직시까지 전기간에 걸쳐 보험료는 같은 금액이 된다. 이에 반해 증액분 급부의 보험료는 증액시 연령으로 계산하며 퇴직시까지의 전기간에 걸쳐 평균보험료를 납입하므로 과거근무채무는 전혀 발생하지 않는다는 특징을 지니고 있다.

2) 도달연령방식(전기납방식)

도달연령방식은 보험료계산에 각 가입자의 가입시 연령을 사용하기 때문에 증액분 급부액에 대응하는 보험료도 가입시부터 정년까지의 기간에 걸쳐 적립하는 구조로, 실제의 적립(증액분 급부에 대응하는 보험료)은 증액시에만 이루어지기 때문에 가입시부터 증액시까지의 기간에 대응하는 적립부족액(과거근무채무)이 발생한다. 즉 가입시에는 개인평균준식과 동일하지만, 증액시에는 변경후 책임준비금과 연금자산과의 차액이 과거근무채무가 되며, 연금자산은 1회차 증액에 있어서는 변경전 책임준비금과 일치하게 된다.

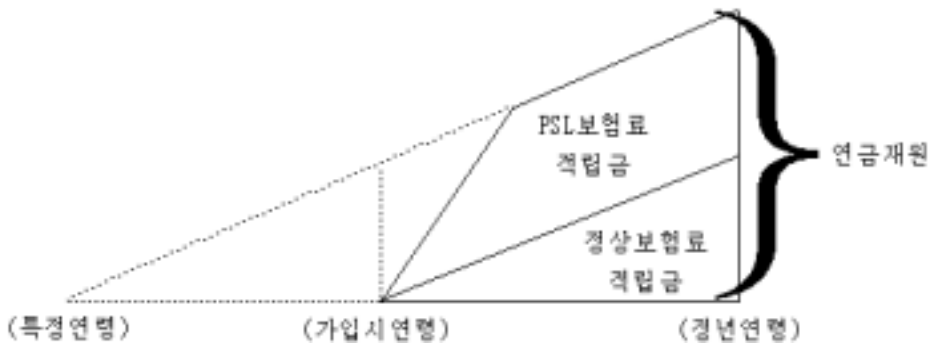
<그림 III-3> 도달연령방식(전기납방식)



3) 가입연령방식(00세 : 특정연령방식)

가입연령방식의 경우, 가입 및 증액시 보험료계산은 특정연령을 사용하므로 가입과 증액시 모두 과거근무채무가 발생한다. 가입시의 경우 보험료는 각 피보험자의 가입시 연령과는 무관하게 전원에 대해 특정연령으로 계산하며 가입시부터 퇴직시까지 전기간에 걸쳐 같은 금액이므로 특정연령부터 가입시까지의 보험료에 대응하는 부족분이 과거근무채무로 계상되게 된다. 이에 반해 증액시의 경우는 증액분 급부의 보험료도 특정연령으로 계산한다. 또한 변경후의 책임준비금과 연금자산과의 차액이 과거근무채무가 되며 제도발족시부터 매년 발생하는 추가가입의 과거근무채무와 함께 완전 대체되는 형태로 새로운 과거근무채무가 결정되게 된다.

<그림 III-4> 가입연령방식(특정연령방식)

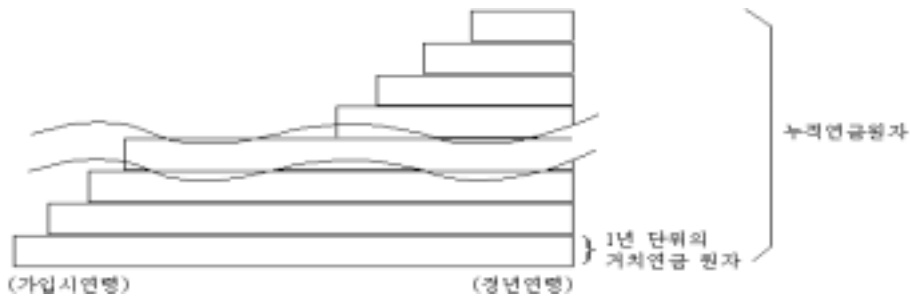


4) 일시납적증방식(단위적립방식)

가입자 퇴직 시의 예상급여를 각 가입연도에 대응하는 “단위(Unit)”로 분할, 할당하고, 각 단위의 현가상당액을 가입기간 중의 각 연도에 표준부담금으로 납입하게 된다. 단위적립방식은 퇴직시의 예상급부를 산출하는 데 급여인상률을 반영하지 않고 산출시점의 급여를 적용하며,

예측단위적립방식은 급여인상률을 반영하여 퇴직시의 급여를 적용하게 된다는 특징을 지니고 있다. 특히 예측단위적립방식²⁷⁾을 사용하는 경우, 각 시기에 할당된 금액은 퇴직시까지의 급여상승 등에 따라 증가하게 된다.

<그림 III-5> 단위적립방식/예측단위적립방식



2. 연금재정 평가모델의 장단점비교 및 선택과제

가. 평가모델의 장단점비교

1) 부과방식²⁸⁾

부과방식은 보험료의 사전적립을 행하지 않고 적립금에 관련된 이식을 급부의 재원으로 완전히 기대하고 있지 않기 때문에 실제보험료는 재정방식중 가장 크다고 할 수 있다. 먼저 부과방식의 단점

27) 예측단위적립방식은 미리급여상승분을 예측하여 부금을 산정하는 재정방식이다.

28) 부과방식은 수입원으로서 이식수입을 고려하지 않아 적립금을 전혀 보유하지 않거나 보유하고 있어도 위험준비금적인 역할만을 하게 된다. 또한 부과방식은 급여지출의 변화가 직접 보험료의 변화로 나타나므로 제도성숙화의 각 단계마다 보험료율의 차이가 발생한다.

으로는 ① 연금이나 퇴직일시금의 지급사유가 발생하였을 때마다 필요한 재원을 조달하기 때문에 기업측은 비용부담의 압박이 가중되고 ② 피보험자측에서는 사전적립방식이 아니므로 기업의 도산시에 수급권의 권리를 보장받을 없게 된다는 문제 등을 지적할 수 있다. 즉 보험료의 전액을 기업이 부담하고 있는 경우에 기업업적이 악화되어 제도의 계속이 불가능하게 되면 연금수급중인 자에게는 연금의 지급이 중지되고 수급개시전의 자는 연금기대를 완전하게 할 수 없게 된다. 이에 반해 부과방식의 장점은 ① 연금수리가 거의 없어 연금의 실질가치유치대책이 불필요하며 ② 연금수리의 장기추계가 불필요하고 ③ 연금제도시행초기에 보험요율이 낮아 우선 시행하기 용이하다는 점을 들 수 있다.

2) 도달연령방식

도달연령방식²⁹⁾은 일시납적증방식의 특징과 종합방식의 특징을 조합한 것으로, 일시납적증방식과 유사하게 급부를 과거근무채무에 기초한 부분과 장래근무에 기초한 2부분으로 구분하여 연금제도설립전의 과거근무에 기초한 부분은 완전히 과거근무채무로 하지만 연금제도 설립후의 과거근무에 기초한 비용은 종합방식과 유사한 방식에 따라 종업원의 장래근무기간에 지불하는 것으로 하여 결정하게 된다. 정상보험료는 통상 급여의 일정비율로 하고 있으며, 또한 정상보험료는 기간이 경과함에 따라 체감하는 경향도 있지만 종합방식 또는 개인평준방식의 경우보다 연금제도 설립후 초기의 비용이 높지 않은 실정이다. 특히 도달연령방식에서는 고령자의 종업

29) 도달연령방식, 가입연령방식, 종합보험료방식(폐쇄형)의 어느 것이나 결국은 동등한 적립수준을 유지하게 되기 때문에 이들 3가지 방식은 동일한 범주에 속한다고 말할 수 있다.

원이 많은 경우에는 제도발족후의 초기 보험료가 기업의 부담능력을 초과하여 높게 될 우려가 있기 때문에 우리나라의 경우 비용부담의 평준화라는 관점에서 이 방식이 고려되어야 할 것이다.

3) 가입연령방식

가입연령방식에서는 가입연령 x 와 정년퇴직하여 연금이 개시되는 연령 r 을 정하여 연금액을 예정하는 방법에 따라 매년의 보험료액 또는 급여에 대한 보험요율을 정해 둔다. 실제의 가입연령이나 급여에 있어 개인마다 차이가 있더라도 전원이 표준적인 과정을 거치는 것으로 하여 계산을 행하게 된다. 예를 들면 급여에 대한 보험요율이 정해져 있을 경우, 그것을 전원의 급여총액에 곱하여 그 해의 제도전체의 보험료액을 정할 수 있다.³⁰⁾ 이와 같은 가입연령방식은 ① 사전적립방식으로써 수급자의 권리가 타 재정방식보다도 보장된다는 점 ② 예정탈퇴율을 사용하는 단체에 사용가능하기 때문에 그 적용범위가 넓어 기업연금의 목적인 노후생활보장에 부합한다는 점 ③ 인플레이에 대응하는 등의 이유로 연금액을 인상할 때에 비교적 대처가 용이하다는 점 ④ 젊은 가입자(특정연령)의 보험요율을 적용해서 보험료액을 산정하므로 고령자의 보험료각출부담이 경감될 수 있다는 장점이 존재하고 있다.

4) 종합보험료방식

(1) 폐쇄형

개인마다 보험료를 계산하여 그 합을 연금제도 전체로 보험료로

30) 二見 隆, 『生命保險數學(下卷)』, 生命保險文化研究所, 1992. pp, 217~218.

하였지만, 개인에 착안하지 않고 제도전체로서 필요한 보험료를 정하는 방법이 미국 등에서 행하여지고 있는데 이 방식을 폐쇄형 종합보험료방식이라고 한다. 이 방식의 특징은 인플레이션 등에 대응하여 연금액의 개정이 있다하더라도 가입연령의 경우처럼 후발 과거근무채무를 발생시키는 일이 없이, 필요액이 자연적으로 보험료에 추가되어 진다는 점이다. 또한 재계산시에 계산기초를 변경하더라도 보험료에 급격한 변화를 주지 않고 수정할 수 있다. 단 종합보험료 방식에서도 당해연도의 초에 있어서 제도가 보유하는 자산이 0이 되므로 고령자가 많은 기업 등에서는 초기의 보험료가 높기 때문에 가입연령방식의 과거근무채무를 채용하는 경우가 있다.

(2) 개방형

지금까지 설명한 재정방식에서는 책임준비금계산의 대상자는 제도의 현재 가입중인자로 한정하고 있다. 그러나 계속하여 가입자가 들어오는 제도에서는 후속가입자의 가입상황까지 상정하여 후속가입자를 포함한 전체에서 수지가 상등하는 재정방식이 채택되고 있는 경우가 있다. 이 방식이 개방형 종합보험료방식인데, 이 경우는 후속가입에 관한 가정이 계산상 중요한 요소가 된다. 또한 이 방식에서도 경우에 따라서는 제도설립시에 과거근무채무를 설정하여 그것을 몇 년간 상각하는 방법이 이용되고 있는데, 이 방식을 특히 개방기금방식이라 부르고 있다. 일본의 후생연금 및 후생연금기금의 대행부분에 대해서는 개방기금방식이 이용되고 있다.

5) 일시납적증방식³¹⁾

31) 일시납적증방식은 국가에 따라 발생급부비용방식(accrued benefit cost method), 단위적증방식(unit credit method), 단위구입방식(unit purchase method), 각출

일시납적증방식은 구입 완료된 연금액은 보증되는데 반해 ① 근로자에 의해 최후의 연금액이 얼마가 되는 가를 쉽게 판단할 수 없고 ② 또한 연금제도의 발족시점에서 퇴직연령에 가까운 고령의 근로자에 대해서는 적은 연금으로 밖에 기대할 수 밖에 없다는 문제점이 있다. 일시납적증방식의 경우는 보험료각출시마다 장래의 급부에 대한 수급권이 증가·확정되어 간다는 특징이 있다. 따라서 각 근무연도에 대응하는 정상보험료(normal cost)는 그 연도에 발생한 급부단위를 전액 지급하는데 필요액이 되고, 종업원의 각 근무연도에 대응하는 급부단위는 완전히 동액 또는 급여의 일정비율이지만, 그의 정상보험료는 종업원의 연령이 높아짐에 따라 증가하게 된다. 그 이유는 종업원의 연령이 높아짐에 따라 통상 퇴직연령까지 생존하여 근무할 가능성이 높은 반면, 적립금을 투자하여 이식을 얻을 기간이 짧기 때문이다. 이와 같은 일시납적증방식은 도달연령방식 등 보다 고령자의 보험료부담이 높기 때문에 보험료각출 문제 등을 고려하여야 하며, 피보험자집단의 크기와 물가변동에 적절히 대응할 수 있는 재정방식이 채택되도록 하는 것이 중요하다.

나. 선택과제

기업특성에 맞는 적절한 연금재정의 적정성 평가모델 선택시, 기업의 입장에서 선택하여야 할 과제를 요약·정리하면 대략 다음과 같다. 첫째, 기업이 평가모델을 선택하는데 있어서 가장 우선적으로 고려하여야 할 사항은 ① 근로자의 수급권보장에 대한 법적·제도적 장치가 명문화되어 있는지 여부 ② 평가모델이 회사실정에 적합한가의 여부 등이다. 퇴직연금의 주체가 되는 기업이 만일 도산

체증방식(step rate method), 일시납보험료방식(single premium method) 등으로 부르고 있다.

하게 된다면 기업의 퇴직금지급능력이 미흡하여 회사의 자체능력으로는 종업원의 퇴직금을 완불할 수 없는 최악의 사태가 일어날 수 있다. 퇴직연금제도가 도입되어 퇴직연금기금이 사외에 적립된다하더라도 연금재정상 미적립채무가 계상되어 있는 계약에서는 퇴직금의 보전이 충분하다고 할 수 없을 것이다. 퇴직연금제도의 목표가 종업원의 안정적인 노후소득보장에 있다면 근로자의 연금수급권이 법적으로 보장받아야 하는 것은 당연하다. 따라서 퇴직연금제도가 도입될 때에는 퇴직금 등의 보장을 위한 특별법을 제정할 필요가 있다. 그러나 이러한 법적·제도적 장치가 존재한다 하더라도 수급권보장에 적절한 재정방식의 채택 없이는 근로자의 수급권보장은 완전할 수 없다고 할 수 있다. 따라서 퇴직연금제도에서는 근로자의 수급권보장차원에서 연금재정의 평가모형을 선택하여야 할 필요성이 존재한다.

둘째, 연금의 평가모형을 선택하는데 있어 고려하여야 할 과제로는 연금의 급부수준과 기업의 비용부담능력 등이라 할 수 있다. 퇴직연금의 목적은 근로자의 퇴직후 노후생활을 보장하는데에 있기 때문에 기업이 근로자에게 얼마만큼의 급부를 지급하고 또한 그에 부합한 실제적인 비용부담의 결정, 즉 평가모형 선택상의 문제가 존재한다. 퇴직연금에서는 각자의 급여 및 부담능력에 의한 각출금의 차이가 연금급부에 커다란 영향을 미치게 되며, 공적연금처럼 인플레이션 등에 의한 실질급여액의 감소에 대해 재정적 보조가 없으므로 연금급부기간 등에 적합한 연금평가모형의 채택이 매우 중요하다고 할 수 있다.

셋째, 연금재정과 피보험자 집단의 크기 등을 종합적으로 고려하여 평가모형을 선택할 필요성이 있다는 점이다. 연금재정입장에서 볼 때에는 과거근무채무를 발생시키지 않는 연금평가모형을 채택하

여 이용하는 것이 재정적인 안정을 기할 수 있는 면이 있듯이, 개별 기업의 피보험자집단 크기 등을 종합적으로 고려하여 연금제정의 평가모델을 선정하는 것이 기업의 입장에서는 매우 중요한 문제로 부각되고 있다.

3. 연금제정의 적정성 평가체계

가. 연금계산 기초율 관련 측면

퇴직연금제도의 재정계획을 수립하기 위해서는 부담금 및 급부의 금액과 발생시기를 추계하고 이자수입을 예측함으로써 금후의 수입과 지출을 예측하여야 한다. 이러한 예측을 위한 계산에 사용되는 전제조건을 계산기초율 또는 단순히 기초율이라 하는데, 계산기초율에는 예정이율, 예정사망률, 예정퇴직율, 예정승급율 등이 있다. 각 계산기초율을 결정함에 있어서는 대상이 되는 연금제도의 실태에 맞추어 안전성을 고려할 필요가 있을 뿐 아니라, 계산기초율 전체를 정합성을 가진 체계로서 파악할 필요가 있다.

<표 III-2> 연금계산기초율 관련 내용 비교

국가	세부내용
미국	- 할인율: 30년 국채수익률
일본	- 사망률: 후생노동대신이 정함(경험치사용가능) - 할인율: 10년 국채수익률 근방에서 자율적 사용
영국	- 사망률: 표준사망률 보다 낮게 책정(보수적 책정) - 할인율: 국채 대표수익률
한국	- 현재 관련규정 마련중인 상태

자료: 금융감독원 조사연구실, 『퇴직연금의 재무건전성감독모델』, 2005.6.

선진국의 계산기초율의 경우, 할인율은 장기국채수익률을 기준으로 할인하도록 규정하고 있으며, 사망률의 경우에도 감독기관이 표준 값을 제시해 주는 경우가 있으나 그 외의 기초율(예정승급률, 예정탈퇴율 등)의 경우는 특별히 규정하지 않고 자체적인 경험치를 활용하도록 하고 있다. 계속기초율 사항을 미국과 일본을 중심으로 보다 세분화하여 살펴보면 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3>에서 보는 바와 같이 우리나라와 유사한 일본의 경우, 부담금산출이율, 최소적립금 산출이율, 적립상한액 산출이율 등과 같은 예정이율은 후생노동대신이 정하는 율로 하도록 되어 있으며, 예정사망율인 부담금산출 예정사망률은 후생노동대신이 정하는 율로 하되, 실적 및 예측에 기초하여 일정한 범위 내에서 정한 율을 기준사망율에 곱한 것으로 할 수 있도록 하고 있다. 특히 최소적립금 산출 예정사망율의 경우 기준사망율에 남자는 0.95를 곱하고 여자는 0.925를 곱하여 사용하도록 하고 있다는 점이 특징적이다. 예정탈퇴율은 당해 확정급부기업연금의 가입자의 탈퇴실적 및 예측에 기초하여 정해지는 것으로 하고 있는데 산출기준은 최근 3년을 포함한 3년 이상의 실적을 기초로 하여 산출하고 있으며, 예정승급율은 계산기준일 시점의 정지상태 급여분포에서 급여곡선을 적당한 방법에 의하여 산출하고 있다.

이에 반해 우리나라의 경우 소규모집단 및 대규모집단으로 구분하지 않고, 300인이상의 기업은 예정퇴직율 및 예정승급율을 자사의 경험율을 사용할 수 있는 반면, 300인이하의 기업은 예정퇴직율 및 예정승급율을 자사의 경험율 또는 참조율을 사용을 검토하고 있다. 특히 경험통계가 없거나 신설회사의 경우는 참조율을 사용하도록 할 예정으로 있다. 다만 모든 기업은 공통적으로 적용되는 예정이율을 사용하고, 예정사망율의 경우 국민생명표를 할인하여 사용할 수 있도록 하고 있다는 점이 매우 특징적이다.

<표 III-3> 미·일의 연금계산기초율 관련 세부내용 비교

	일본	미국
예 정 이 율	부담금 산출이율 (2002년: 1.2%) <산출기준> 10년만기 국고채수익률의 1년평균과 10년만기 국고채수익률의 5년평균 중 낮은 이율 <관련규정> 확정급부기업연금법, 시행규칙 제43조(급부금액의 계산에 이용되는 기초율): 후생노동대신이 정한 율(하한이율) 이상 * 300인미만 단체는 하한이율이상 4.0%이하의 범위내에서 이율결정	부담금 산출이율 (2002년: 1.2%) <산출기준> 연금자산의 구성과 투자정책을 고려하여 연금계리사가 자율적으로 결정 <관련규정> 국세법(Internal Revenue Code) 412(c)(3) * 부담금산출에 적용되는 예정이율은 제한이 없으며, 연금계리사의 합리적인 판단에 의해 결정
	최소 적립금 산출이율 (2002년: 2.5%) <산출기준> 당해 사업연도의 말일에 속하는 년의 전5년간 발행되는 국고채(기간 20년)의 이율을 감안(20년 국고채수익률의 5년평균)하여 후생노동대신이 정하는 율 <관련규정> 확정급부기업연금법, 시행규칙 제55조(최저적립기준액)	최소 적립금 산출이율 (2002년: 2.5%) <산출기준> -과거근무채무를 30년에 상각한 부담금과 정상부담금의 합계 -(구규정)사용되는이율은최근4년간 발행된 30년 국고채수익률의 가중평균값의 최고 10%, 최저 10%한도에서 결정(단, 범위이율이 너무 높다고 판단되는 경우 최저 20% 한도에서 결정 -(신규정)2004년 10월 국고채수익률에서 회사채수익률로 변경 <관련규정> 국세법(Internal Revenue Code) 412(b)(2)(3) * 2004년 기준 국고채 기준 수익률은 4.72%~5.51%이고, 회사채 기준 수익률은 5.89%~6.55%
	적립 상한액 산출이율 (2002년: 1.2%) <산출기준> 당해 사업연도의 말일에 있어 하한예정이율 <관련규정> 확정급부기업연금법, 시행규칙 제62조(적립상한액의 산정방법)	적립 상한액 산출이율 (2002년: 1.2%) <산출기준> 과거근무채무를 10년에 상각한 부담금과 정상부담금의 합계 <관련규정> 국세법(Internal Revenue Code) 412(a)(1) * 국세법에서 과거근무 상각기간 설정
예 정 사 망 율	부담금 산출예정사망률 - 가입자 : 0이상 - 남자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.9이상 1.0이하 - 여자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.85이상 1.0이하 - 장해급부금의 수급권자 : 1.0이상 * 300인미만 단체의 경우 제일 낮은 범위율을 곱하여 사용	부담금 산출예정사망률 - 가입자 : 0이상 - 남자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.9이상 1.0이하 - 여자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.85이상 1.0이하 - 장해급부금의 수급권자 : 1.0이상 * 300인미만 단체의 경우 제일 낮은 범위율을 곱하여 사용
	최소적립금 산출예정사망률 - 남자는 0.95, 여자는 0.925를 곱하여 사용 - 확정급부기업연금법, 시행규칙 제55조(최저적립기준액)	최소적립금 산출예정사망률 - 남자는 0.95, 여자는 0.925를 곱하여 사용 - 확정급부기업연금법, 시행규칙 제55조(최저적립기준액)
	적립상한액 산출예정사망률 - 가입자 : 0이상 - 남자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.9이상 1.0이하 - 여자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.85이상 1.0이하 - 장해급부금의 수급권자 : 1.0이상 * 300인미만 단체의 경우 제일 낮은 범위율을 곱하여 사용 확정급부기업연금법, 시행규칙 제62조(적립상한액의 산정기준)	적립상한액 산출예정사망률 - 가입자 : 0이상 - 남자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.9이상 1.0이하 - 여자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.85이상 1.0이하 - 장해급부금의 수급권자 : 1.0이상 * 300인미만 단체의 경우 제일 낮은 범위율을 곱하여 사용
예정탈퇴율	- 최근 3년을 포함한 3년 이상의 실적을 기초로 산출 - 확정급부기업연금법, 시행규칙 제43조(급부금액의 계산에 이용되는 기초율)	- 최근 3년을 포함한 3년 이상의 실적을 기초로 산출 - 확정급부기업연금법, 시행규칙 제43조(급부금액의 계산에 이용되는 기초율)
예정승급률	급부 및 부담금의 결정방식에 급여를 사용하는 제도의 경우에 필요한 기초율, 계산기초율 시점의 정지상태의 급여분포에서 급여곡선을 적당한 방법에 의하여 산출	급부 및 부담금의 결정방식에 급여를 사용하는 제도의 경우에 필요한 기초율, 계산기초율 시점의 정지상태의 급여분포에서 급여곡선을 적당한 방법에 의하여 산출

주: 예정사망율, 예정탈퇴율, 예정승급율은 일본기준임

나. 연금재정의 적정성모델(재정방식)측면

외국의 경우 제도운영(funding)과 관련하여 규제당국에서 재정방식 적용에 대하여 규제하는 사례는 없는 것으로 나타나고 있다. 연금수리 관점에서 장래에 걸쳐서 재정균형을 유지할 수 있는 재정방식은 모두 인정되고 있으며, 제도내용 및 가입자의 특성을 고려하여 연금계리사가 기업주와 협의하여 결정하고 있다. 특히 계리사회 등에서 업무표준(Actuarial Standard)을 정하여 실무지침으로 활용하고 있으나, 특정 재정방식을 제한하지 않고 원칙만을 제시하고 있다.

<표 III-4> 대규모계약집단 및 소규모계약집단 비교

구분	대규모계약집단			소규모계약집단		
	일본	미국	영국	일본	미국	영국
피보험 자수	300명 이상	200명 이상	200명 이상	10~300명 이하	300명 이하	200명 이하
기본율	예정이율 예정사망율 예정탈퇴율 예정승급율			예정이율 예정사망율		
적립 방식	도달연장방식 개입연장방식 가입연장방식 특정연장방식 일시납적중방식	계리사 자율 선택	계리사 자율선택	특장연장방식	계리사자율 선택	계리사자율 선택

주 : 대규모계약집단과 소규모계약집단은 가입자수를 기준으로 구분

미국의 경우는 연금계리사의 자주성을 인정하여 자율적으로 재정방식을 선택하도록 되어 있으며, 일본은 법 규정에 의해 획일적으로 규정하고 있기 때문에 일본에서는 보험계리사가 스스로 판단할 수 있는 범위는 극히 협소하다고 할 수 있다. 그 이유는 개별 제도의 각각에 대해 그것에 적합한 재정방식을 채택하는 관점보다는 수리계산의 안전성을 보다 중시하고 있기 때문이다.

우리나라의 경우 선진국처럼 연금재정의 적정성 평가모델에 대한 구체적인 안이 아직 마련되지 않은 실정이다. 다만 지금까지 거의 확정된 내용을 보면 선진국처럼 소규모집단과 대규모집단별로 연금재정의 적정성평가모델 선택을 하는 것이 아니고 근로자의 수 등에 관계없이 동일한 연금재정의 적정성 평가모델을 선택하도록 하고 있다는 점 등이 특징적이다. 따라서 기업의 근로자수를 고려하지 않기 때문에 근로자의 수에 따른 연금재정의 적정성모델의 선택차이는 근본적으로 존재하지 않는다고 할 수 있다.

또한 별도의 보험계리사 모델선택 관련 규정 등이 존재하지 않기 때문에 미국 등과 같이 보험계리사와 사용자간의 자율적 판단에 의해 연금재정의 적정성 평가모델이 이루어질 가능성은 매우 희박할 뿐만 아니라, 예측단위적립방식(Projected Unit Credit Method) 등과 같은 단일의 연금재정 적정성평가모델 선택을 일률적으로 제시하는 것으로 추진되고 되어, 선진국처럼 기업의 재무부담 및 근로자의 수 등을 감안한 다양한 재정방식의 선택은 사실상 어렵다고 할 수 있다. 이와 같은 측면에서 우리나라는 상대적으로 선진국에 비해 적정성평가모델 선택의 다양성이 부족하고 보수적인 연금재정 적정성평가모델 규정이라고 할 수 있다³²⁾.

4. 시사점

연금재정의 적정성 평가에서 가장 중요한 것은 연금계산 기초출하에서 기업특성에 부합한 적정성평가모델을 어떻게 설정하고 선택하느냐

32) 법정퇴직금제도가 존치하고 있는 우리나라의 현실을 어느 정도 감안하여 단순한 연금재정의 적정성평가방법을 선택하고 있다는 점에서 근본적으로 퇴직연금제도가 발달하고 있는 미국 등 선진국의 적정성평가모델 선택방법과는 매우 차이가 존재한다. 다만 향후 법정퇴직금제도가 축소 또는 폐지되는 경우 한국형이 아닌 선진형 퇴직연금제도로의 전환이 불가피할 것으로 보이기 때문에 이를 고려한 연금재정의 적정성 평가모델관련 규정 및 장치마련이 사전적으로 이루어질 필요성이 있다고 본다.

이다. 따라서 정형화된 연금계산기초율 규정마련과 더불어 적정성 평가 모델 관련 규정의 체계화는 연금재정의 적정성평가체계차원에서 매우 중요시 되고 있다.

특히 연금재정 적정성평가 관련 제반규정은 궁극적으로 연금ALM관점에서 기업의 연금재정 적정성여부를 측정하는 데에 많은 영향을 줄 수 있다는 점에서, 그리고 보험회사가 개별기업을 대상으로 연금제도를 설계하여 주고 다양한 자문해 줌으로써 보험회사의 컨설팅 경쟁력을 강화시키는데 그 기본이 된다는 점에서 우리나라의 특성에 부합한 연금재정 적정성 평가 규정작업이 절실히 요구되고 있다. 이와 같은 관점에서 선진국의 연금재정 적정성 평가체계와 우리나라의 연금재정 적정성 평가체계를 비교·분석한 결과, 대략 다음과 같은 시사점이 존재한다.

연금계산의 기초율측면에서 볼 때 2005년 10월말 현재에도 연금계산 기초율관련 작업이 지속적으로 이루어지고 있는데, 현재 검토중인 내용에 의하면 선진국처럼 소규모집단과 대규모집단을 구분하여 연금계산기초율의 설정문제를 검토하지 않고, 단지 근로자 300명이상 기업과 근로자 300명이하 기업으로 임의 구분하여 300명이상 기업의 경우는 자사의 경험율(승급율 및 탈퇴율)을 사용하도록 하는 반면, 300명이하 기업의 경우는 자사의 경험율 또는 참조율을 사용하도록 하고 있다는 점이 특징적이라 할 수 있다. 특히 경험통계를 산출할 수 없거나 신규기업의 경우는 참조퇴직율과 참조승급율을 사용하도록 권장하고 있다. 또한 우리나라의 경우 선진국처럼 연금재정의 적정성 평가모델에 대한 구체적인 방안이 아직까지 마련되어 있지 않다. 다만 지금까지 검토되고 있는 내용을 보면 선진국처럼 소규모집단 및 대규모집단별로 연금재정 적정성평가모델의 선택차이가 존재하는 것이 아니고 근로자의 수 등을 고려하지 않은 채 일률적으로 동일한 연금재정의 적정성 평가모델을 선택하도록 하고 있다는 점 등에서 선진국과 다소 차이가 존재하고 있다. 또한 연금(보험)계리사에 의한 모델선택 관련 규정 및 기준 등이 마련되

지 않고 있어 향후 선진국처럼 보험계리사와 사용자간의 자율적 판단에 의해 연금재정의 적정성 평가모델 선택이 이루어지도록 하는 방향검토도 퇴직연금제도의 선진화차원에서 이루어져야 할 과제라 할 수 있다.

Ⅳ. 퇴직연금재정의 건전성 평가³³⁾

1. 연금재정의 검증측면

가. 연금재정의 검증규정

1) 미국

매년 부담금을 재계산하며 부담금계산과정에서 재정검증을 통해 최저부담금(Minimum Required Contribution)과 최대부담금(Maximum Tax Deductible Contribution)을 산정하게 된다. 재계산 및 재정검증이 별도로 구분되지 않고 최저부담금을 결정하는 과정이 곧 재정검증이 된다. 최종부담금은 최저부담금과 최대부담금내에서 결정된다. 부담금 재계산 작업이 이루어지는 기간 동안은 전년도 현재부채에 의해 납입시기 및 납입수준을 정하게 된다. 재계산이 완료되면 확정된 기준에 의한 부담금 정산이 이루어지며, 늦어도 다음해 8.5개월 이전에 최저기준 및 최고기준의 범위내에서 부담금의 납입이 완료 되도록 하고 있다.

<표 IV-1> 부담금의 납입시기 및 납입수준 비교

구분	세부내용
현재부채(CL) ≤ 전년도 적립자산	해당년도내 직전 부담금을 납입하거나 재계산완료 후 산출된 부담금을 납입
현재부채(CL) > 전년도 적립자산	해당년도 3.5개월부터 3개월 간격으로 전년도 부담금의 25% 수준을 각각 납입

33) 재정평가체계의 특징비교는 퇴직연금제도의 선진국이라 할 수 있는 미국, 일본, 영국 등을 중심으로 살펴보고자 한다.

가) 최저부담금 산출

계속기준과 비계속기준을 적용하여 최저부담금 수준을 산출하게 되는데, ① 계속기준상 최저부담금은 부채를 증가 또는 감소시키는 요인의 상각기간을 각각 최대로 적용하여 산출하게 되며 ② 비계속기준상 최저부담금은 현재부채와 적립자산의 비율에 따라 산출(추가적립비용)하게 된다.

$$\begin{aligned} \text{최저부담금} &= \text{계속기준} + \text{비계속기준} - \text{선납부담금} \\ &= \text{계속기준} [\text{NC} + \text{과거근무부채 상각 부담금 (30년)} \\ &\quad \pm \text{제도변경으로 인한 채무증가 및 감소액(30년)} \pm \\ &\quad \text{기초율변경으로 인한 채무증가 및 감소액(10년)} \pm \\ &\quad \text{보험수리적 손익(5년)} \pm \text{기타}] + \text{비계속기준 [추가} \\ &\quad \text{적립비용}^{34)}] - \text{선납부담금}^{35)} \end{aligned}$$

나) 최대부담금 산출

계속기준과 비계속기준을 각각 적용하여 산출한 부담금 중 큰 금액을 최대부담금으로 산출하게 된다. 계속기준상 최대부담금은 부채를 증가 또는 감소시키는 요인의 상각기간을 10년으로 적용하여 산출하게 된다. 즉

$$\begin{aligned} \text{최대부담금} &= \text{NC} + \text{과거근무부채 상각부담금(10년상각)} \pm \text{제도변경} \\ &\quad \text{으로 인한 채무증가 및 감소액(10년)} \pm \text{기초율 변경으로 인한 채무} \\ &\quad \text{증가 및 감소액(10년)} \pm \text{보험수리적 손익(10년)} \pm \text{기타} \end{aligned}$$

다만, 계속기준상 최소부담금과 비교하여 더 큰 금액을 최대부담금으로 한다. 이에 반해 비계속기준상 최대부담금은 미적립채무(현재부채-적립자산)로 설정하게 되어 있다.

34) 추가적립비용(additional funding charge)의 경우 현재이자율로 계산한 CL과 연금자산을 비교하여 적립율이 90%미만이면 적립부족액을 4~6년에 걸쳐 추가비용으로 부담한다.

35) 직전년도에 적립수준이상으로 납부한 부담금이 있으면 차감

최종 최대부담금 = $\text{Max}(\text{계속기준상 최대부담금}, \text{비계속기준상 최대부담금})$

최저부담금과 최대부담금을 결정하는 경우 「 $\text{Min}(\text{NC} + \text{AL}^{36}) - \text{Asset}, \text{Asset} - 170\%^{37}) \text{CL}$ 」와 같은 산식에 의해 산정되는 적립최고한도(Full Funding Limit)가 중요한 기준이 된다. 즉 최저부담금이나 최대부담금은 적립최고한도를 초과할 수 없도록 하고 있다.

2) 일본

가) 계속기준 재정검증

계속기준에서는 사업년도말에서의 향후 급부현재가치(급부현재가)에서, 규약에서 정한 보험료에 의해 향후 보험료수입 현재가치(보험료수입현재가)를 공제한 금액을 산정하는데, 이 금액이 책임준비금이다³⁸⁾. 따라서 연도말 적립금이 책임준비금을 상회하는 여부를 결정한다. 결산시점에서의 급부현재가, 보험료수입현재가, 책임준비금, 적립금의 관계를 도시하면 <그림 IV-1>과 같다.

이 경우 적립부족액(책임준비금-적립금)이 허용 이월부족금을 초과하는 경우 부담금을 재계산하도록 하고 있다. 부담금의 재계산은 특별보험료를 증액하는 방법으로 처리하고 있다. 허용 이월부족금 적용 3가지 방법은 ① 정기적인 재정재계산으로 보험료인상이 가능한 범위로서 장래 20년 표준보험료수입현재가의 15%이하의 일정비율로 하는 방법 ② 시가에 의한 적립금액의 변동을 감안하여 책임준비금의 15%이하의 일정비율로 하는 방법 ③ 이들 두 개의 방법 중 낮은 금액으로 하는 방법

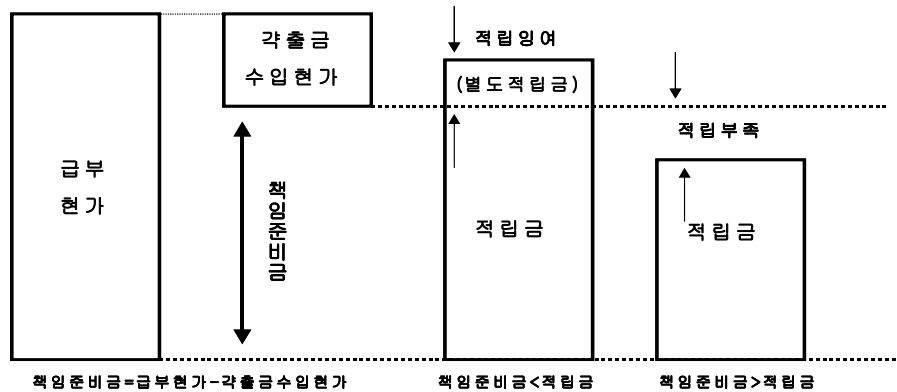
36) Accrued Liability(AL)은 제도가 계속될 것이라는 가정 하에 산출되는 부채로 PBO개념으로 사용되기도 한다.

37) CL에 곱해지는 계수는 매년 변동하며, 이에 대한 것은 정책당국에서 정한다.

38) 법제60조 제2항, 규칙 제53조 제1항

등 3가지의 방법 중에서 각 확정급부형 퇴직연금규약에서 정하는 것으로 하고 있다.

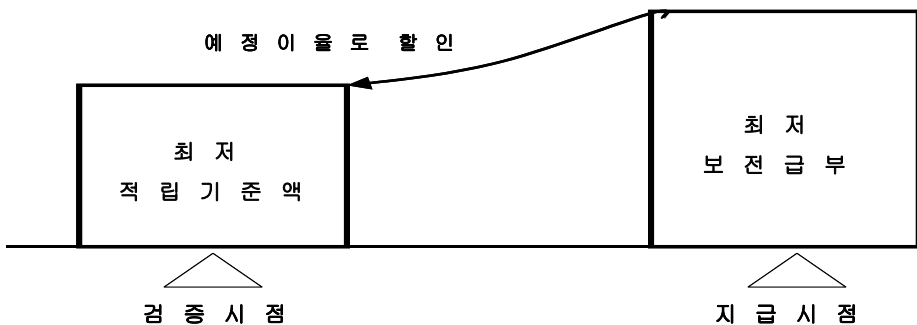
<그림 IV-1> 급부현가·각출금 수입현가·책임준비금·적립금의 관계



나) 비계속기준 재정검증

매사업연도말 적립금이 최저적립기준액을 상회하는지를 검증하게 된다. <그림IV-2>에서 보는 것처럼 최저적립기준액에 상응하는 적립금이 적립되어 있으면 최저보전급부에 관계된 가입자 및 수급자의 수급권은 기본적으로 보호될 수 있다.

<그림 IV-2> 최저적립기준액의 사고



최저적립기준액은 가입자 등의 당해 사업연도말까지의 가입자기간과 관계되는 급부(최저보전급부)의 현가평가액이다. 당해 사업연도말일까지의 가입자기간에 관한 부분(최저보전급부:규약에 근거하여 재정된 연금 급부)의 산출방법은 <표Ⅳ-2>와 같은데 가입자는 가입기간 대응방식 및 지급기준 방식 중에 선택하도록 되어 있다.

<표 Ⅳ-2> 최저보전급부 산출방법의 특징비교

방식		내용	산식
가입 기간 대응 방식	개념	-표준퇴직연령에서의 예상급부액에서, 현시점까지의 가입기간에 상당하는 분을 안분율을 곱하여 산출하는 방법	$\frac{\text{현재급여} \times \text{표준자격상실연령지급률} \times \text{현시점가입기간}}{\text{표준자격상실연령가입기간}}$
	산식	- 표준자격상실연령에 도달하여 가입자격을 상실한 경우에 지급되는 급부액×(사업연도말일까지 가입기간÷전가입기간) * 급부액은 해당사업연도말 기준적용	
지급 액기 준방 식	개념	-현시점에서 퇴직했다고 가정한 경우의 급부액에 연령에 따라 정해진 비율을 곱하여 산출하는 방법	$\frac{\text{현재급여} \times \text{표준자격상실연령지급률} \times \text{현시점지급률}}{\text{표준자격상실연령지급률}}$ $= \text{현재급여} \times \text{현시점지급률}$ (= 요지급액, 퇴직금추계액)
	산식	당해사업연도말일에 가입자격을 상실한 경우에 지급되는 급부금×연령별비율	

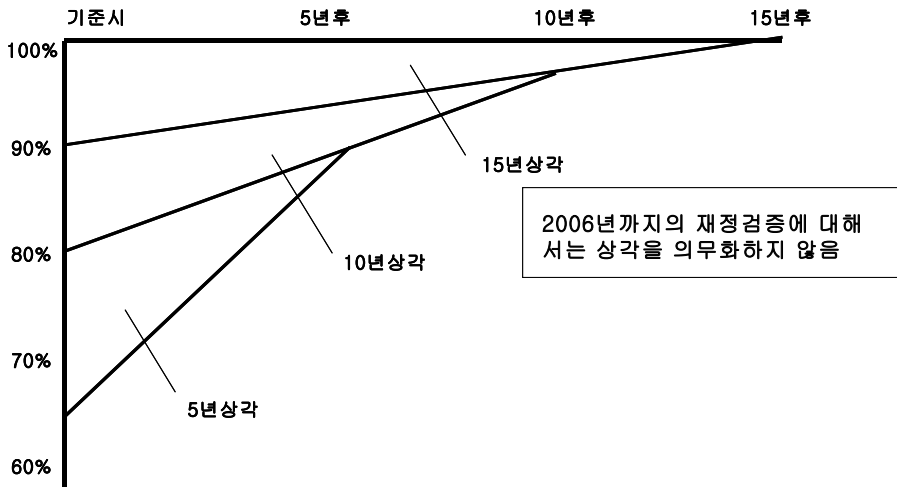
특히, 최저적립기준액의 계산기초율(현가 평가시 기초율)은 ① 예정이율의 경우 최근 5년간 20년 국채이율을 고려하여 후생노동대신이 정한율(2002년: 2.5%), ② 예정사망율의 경우 기준사망률에 가입자 등이 남자일 경우에는 95%, 여자일 경우에는 92.5%를 각각 곱하여 얻은 율로 하도록 되어 있으며, 2007년 3월 31일까지 경과조치로서 최저적립기준액의 90%를 적용할 수 있도록 하고 있다. 비계속기준의 재정검증에서는 제도종료를 가정하고 있기 때문에 적립금의 평가는 시가자체를 이용하는 것으로 되어 있다. 비계속기준의 재정검증에 있어 적립금액이 최저적립기준액을 하회한 경우 사업주는 보험료를 추가 각출하는 것으로 되어 있다. 구체적인 방법은 2가지이며, 어느 방법을 선택해도 가능하다.

<표 IV-3> 사망률·예정이율 등의 기초율

		사망률		예정이율	기타기초율
		가입자	수급자등(주1)		
계속 기준 부협 료계 산	일반 기업연금·후 생연금기금	기준 사망률(주2) × 0%(가능)	남자×(1.0~0.9) 여자×(1.0~0.85)	장기 기대수익률에 기 초하여 설정(기업연금 마다). 단, 하한예정이 율(주3)이상(16년도 0.9%)	원칙, 직전 3년간의 실적 및 장래예측
	300인미만 기업연금	×0% (사망률을 불충족)	남자×0.9 여자×0.85	하한예정이율이상 4.0%이하	없음
비계속기준		—	남자×0.95 여자×0.925	직전 5년간의 30년국 채(15년까지는 20년국 채) 이율을 감안하여 후생노동대신이 결정, 16년도 2.29%(노사합 의 또는 대의원회 의 결을 거쳐 0.8~0.1.2 를 곱하는 경우 가능)	전회의 재정재계산에서 사용한 것
적립상한액(주4) (수리채무의 산정)		×0%	남자×0.9 여자×0.85	하한예정이율 (16년도 0.9%)	전회의 재정재계산 에서 사용한 것
선택일시금		—	—	하한예정이율로 계산 한 보증기간분의 현재 상당액 이하	—
허용 이월부족금		—	—	계속기준으로 사용한 이율	전회의 재정재계산 으로 사용한 것(일 반 기업연금)
일시금 급부액은 연금 현가상당액 을 상회하지 않 음(영제23조·부칙 제24조)		전회의 재정계산에 이용한 율		하한예정이율 (16년도 0.9%)	—
혼합형연금 연금 환산율(영제24조 제1항제3호)		전회의 재정계산에서 이용한 율 (부칙 제26조 제3항 제2호)		보험료계산에 이용한 예정이율의 하한이율 이상(16년도 0.9%)	—

- 주: 1. 수급자등은 가입자 또는 가입자이었던 자
 2. 기준사망률은 후생노동대신이 정한 율
 3. 하한예정이율은 10년국채응모자이율의 직전 5년간의 평균 또는 직전 1년
 간에 발행한 10년국채응모자이율의 평균 중 낮은 율로 하여 후생노동대
 신이 정한 율
 4. 적립상한액은 상기 『적립상한액』의 기초율에 의해 산출한 수리채무와
 상기 『최저적립기준액』 중 큰 금액의 1.5배

<그림 IV-3> 적립수준의 회복방법



첫번째는 최저적립기준액에 대한 적립금의 비율에 따라 최대 15년 이내에 적립부족을 해소하기 위해 필요한 보험료의 액을 계산하고, 이것을 다음사업년도의 보험료액과 비교하여 부족하면 그 부분을 각출하는 방법이다.³⁹⁾ 다만 경과조치로서 2007년 3월말까지의 사이는 최저적립금액의 90%수준까지 회복하기 위해 필요한 보험액에 부족한 부분을 추가 각출하면 되도록 되어 있다.

두번째는 종래 후생연금기금제도에 행하고 있는 방법으로 적립부족의 정도로 보지 않고 시뮬레이션에 의해 7년 이내에 적립부족을 해소하는 방법이다.⁴⁰⁾ 후생연금기금의 탄력화조치에 의해 비계속기준에서도 장기적인 시점에서 재정운영을 행할 수 있도록 하고 있다. 구체적으로는 해당년도 적립부족이 최저적립기준액의 20% 이내이며, 더욱이 그

39) 규칙 제58조 제1호, 제59조

40) 2003년 급부설계 및 재정기준의 개선조치로 확정급부기업연금에도 도입되었으며, 또한 2007년 3월말까지는 7년을 10년으로 대체하는 등의 조치가 강구되고 있다.

전의 3사업년도 중 2사업년도에서도 적립부족이 최저적립기준액의 10% 이내 경우에는 비계속기준기준에 기초하여 보험료의 추가각출을 행하지 않더라도 되도록 되어 있다⁴¹⁾.

<표 IV-4> 적립비율⁴²⁾에 따른 추가각출

적립비율	2007년 3월 31일까지	2007년 4월 1일 이후
80% 미만	$(\text{부족액} - \text{최저적립기준액} \times 0.2) / 5 + \text{최저적립기준액} / 100$	$(\text{부족액} - \text{최저적립기준액} \times 0.2) / 5 + \text{최저적립기준액} / 60$
80% ~ 90%	$(\text{부족액} - \text{최저적립기준액} \times 0.1) / 10$	$(\text{부족액} - \text{최저적립기준액} \times 0.1) / 10 + \text{최저적립기준액} / 150$
90% 이상	-	부족액 / 15

적립부족이 발생하고, ① 다음사업년도 최저적립기준예상액 - 당해 사업년도 최저적립기준액 ② 적립률(적립금÷최저적립기준액)별 추가부담액 등 ①, ②의 합계액(최저적립기준부금)이 次사업년도 부금액을 초과하는 경우, 그 초과액을 次次사업연도 부금액에 추가하여 각출하지 않으면 않도록 되어 있다. 다만 적립률이 90%이상이고, 과거 3년중 2개년이상 100%이상인 경우 추가각출이 불필요하게 된다.

다) 최저적립기준액과 수급권

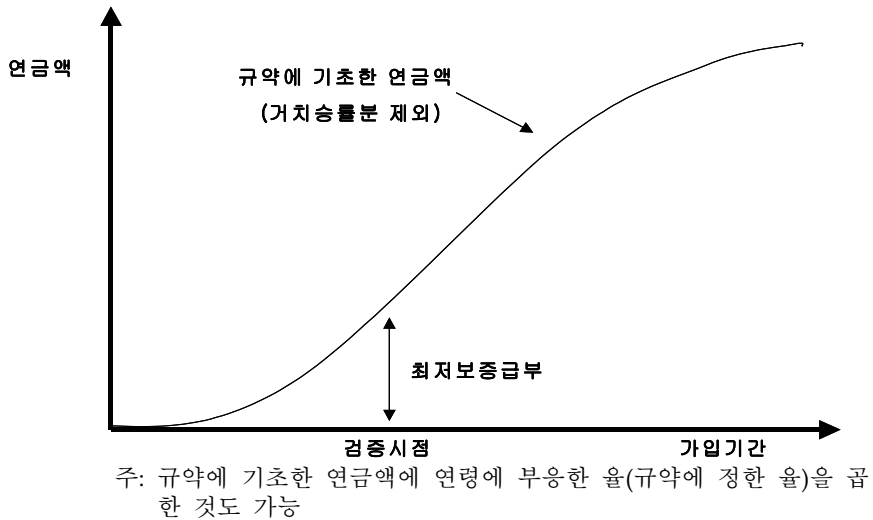
비계속기준의 척도가 되고 있는 최저적립기준액은 평가시점까지의 가입자기간에 관련된 급부로서 규약에서 정한 것의 예상액 현가로서 계산되고 있다. 최저보전급부의 현가상당액(최저적립기준액) 계산에 있어서 예정사망률은 기초사망율을 기초로 하여 장래의 사망률저하를 감안한 율을 이용하고, 30년 국채(2003년까지는 20년 국채)의 응모자이율을

41) 규칙 제59조 제2항, 부칙 제2조

42) 당해 사업연도년말일에 있어서의 적립금의 최저적립기준액에 대한 비율을 말한다.

기초로 후생노동대신이 정한 예정이율(할인율)로 할인한다. CB플랜에서는 지표이율의 장래전망을 감안하여 최저보전급부를 계산하는 것으로 되어 있다.

<그림 IV-4> 최저보전급부의 산출



라) 보험료의 수정

확정급부기업연금에서는 매사업년도의 결산에 있어 계속기준과 비계속기준의 재정검증을 행하여 필요에 따라 보험료를 수정한다. 이중 계속기준의 적립부족에 해당되는 경우에는 재정재계산을 행하여 보험료 금액을 수정하게 되며, 재정재계산은 재정계산의 하나가 된다.

이에 대해 비계속기준의 적립부족에 따라 각출하여야 할 보험료 금액을 계산하는 것은 재정결산에 포함되지 않는다. 재정계산에 있어서는 전회의 재정계산에 있어 사용된 보험료계산의 전제조건(기초율)을 수정하는 것이 된다. 다만 계속하여 이용하는 것이 적절한 기초율에 대해서는 계속하여 이용할 수 있다. 또한, 일반적으로 연월의 경과와 더불어 사회경제환경이 변화하기 때문에 전회 재정계산에서 이용한 예정이율

및 예정사망율 등의 기초율은 연월의 경과와 더불어 현실과 괴리가 발생할 가능성이 있다. 이 때문에 기초율의 타당성 등에 대하여 정기적으로 검토할 필요가 있으며 적어도 5년마다 재정재계산을 행하도록 하고 있다.

더욱이 규약형 기업연금을 합병 또는 분할하는 경우, 규약형기업연금과 기금형 기업연금간으로 이행하는 경우, 가입자수가 전회 재정계산시에 비해 현저히 증감하는 경우 가입자자격 또는 급부설계를 변경하는 경우, 설립사업소단위에서 급부지급에 관련된 권리의무를 이전·승계하는 경우, 과거근무채무의 예정상각기간을 단축하려고 하는 경우, 확정급부기업연금에 관련된 사정이 현저하게 변화한 경우에도 재정재계산을 하도록 하고 있다.⁴³⁾ 재정재계산을 행하는 경우에는 지금까지의 적립부족에 대해서는 적립부족을 향후의 보험료에 반영시킨다.

마) 기초율

첫째, 기초율의 설정과 설정의 방향이다. 재정계산에서는 예정이율, 예정사망율, 예정탈퇴율, 기타 기초율을 사용하여야 하며, 예정이율은 적립금의 운용수익예측에 기초하여 합리적으로 설정해야 한다. 예정사망율은 가입자 등의 성·연령별로, 후생노동대신이 정한 기준사망율을 이용하되, 다만 기준사망율에 일정한 안정율을 하는 것도(사망율을 낮게 설정하는 경우) 가능하도록 하고 있다. 예정탈퇴율은 가입자가 제도로부터 탈퇴하여 간다고 예측한 율이며 원칙적으로 과거 3년 이상의 실적과 예측에 기초하여 설정하도록 하고 있으며, 기타 기초율은 급여의 상승률예측에 해당하는 예정승급율(급여설계에 의해 상이)등이 존재한다. 이들 기초율에 대해서도 제도의 실적과 예측에 기초하여 설정하는 것으로 되어 있다.

기초율 설정시 고려사항의 예로서 예정이율에 대해서는 적립금운용

43) 법제58조 제2항, 규칙 제50조

의 기대수익률 자체를 이용한다고 하는 사고가 존재한다. 일정한 리스크 허용하에서 운용하고 있는 경우, 기대수익률 이상의 수익을 올리는 것도 가능하지만 기대수익률 이하의 수익을 올리는 경우도 존재한다. 기대수익률 자체를 예정이율로서 설정하고 있는 경우에는 운용수익이 기대수익 보다 낮은 경우 추가적인 보험료인상이 필요하게 된다. 장래의 보험료 상승을 가능한 한 피하고 싶다고 생각하면 자산운용리스크평가에 기초하여, 즉, 일정한 안전율 하에서 확실히 확보할 수 있다고 생각되는 수익률을 예정이율로서 설정할 수 있다. 이처럼 기초율의 설정에 있어서는 재정운영상의 리스크관리관점도 감안하는 것이 바람직하다.

둘째, 기초율 설정의 기준이다. 보험료계산의 기초가 되는 예정이율은 국채이율을 감안하여 후생노동대신이 설정한 율(보험료계산의 기준 일에서의 하한예정이율) 보다 낮아서는 안 된다. 하한예정이율은 최근 5년간에 발행된 10년 국채 응모자이율의 평균 또는 최근 1년간에 발행된 10년 국채 응모자 이율의 평균 중 낮은 이율을 기본으로 하여 설정하는 것으로 한다. 또한 2004년도중의 하한 예정이율은 최근 1년간에 발행된 10년 국채 응모자이율 평균의 0.9%로 하고 있다. 확정급부기업연금의 사업주부담보험료는 세제상 전액 손금산입 되는 것을 감안하여 설정하고 있다. 예정사망율의 설정에 있어 기초사망율에 곱한 안전율에 대해서는 기탈퇴자 또는 그 유족에 대해 남성은 0.9~1.0의 범위내로 하고 있다.⁴⁴⁾ 안전율의 하한은 장래인구추계의 기초인 장래생명표의 사망률을 감안하여 설정하고 있다. 예정사망율에 기초하여 기준사망율이 표시하고 있는 것은 각 기업연금 독자적으로 예정사망율을 설정할 수 없는 경우가 많기 때문에 기준치를 표시할 필요가 있다는 사정도 있다.

3) 영국

44) 규칙 제43조 제2항 제2호

영국 역시 최저적립기준(MFR: Minimum Funding Requirement)은 연금기금의 재무건전성을 확보하기 위한 하나의 기준으로서 채용된 것으로, 연금급부채무에 적합한 연금자산보유를 의무화하는 것을 목적으로 하고 있다. 구체적으로 연금자산이 연금부채의 90%를 하회하는 경우에는 1년 이내에 그 기준을 달성하여야 하며, 100%까지 적립수준의 인상은 5년 이내로 한정하고 있다. 이와 더불어 3년마다 한번씩 의무적으로 연금수리평가를 받아야 하며, 적립수준이 100%를 하회하는 것으로 나타나면 연금기금을 운용하는 이사회는 신규 연금각출계획서를 작성, 임명연금계리인의 증명을 첨부하여 제출할 의무가 있다. 연금기금의 재무건전성 검증프로세스는 ① 3년마다 정기적인 연금수리평가 ② 연금기금으로부터 지명된 임명연금수리인과 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 구성되고 있다. 특히 긴급한 회복조치에서는 즉시적인 현금보전이외에 은행에 의한 채무보증, 용도가 특정된 은행예금 내지 예비자산(cash reserve)보유 등의 방법도 인정되고 있다.

4) 캐나다

매 3년마다 부담금을 재계산하며, 부담금 계산과정에서 재정검증을 통해 부담금의 최저한도 및 최고한도를 설정하고 있다. 재계산 및 재정검증이 별도로 구분되지 않고 최저부담금을 계산하는 과정이 곧 재정검증이 된다. 최저한도, 최고한도 계산시 계속기준과 비계속기준을 고려하여 산출하도록 시행령(Pension Benefit Regulation)에 규정되어 있다. 다음의 경우, 즉 ① 적립률(Transfer Ratio: TR)⁴⁵⁾이 80%미만인 경우 또는

45) 적립률= 연금자산액 ÷(비계속기준부채 - 수수료)

② 적립률이 90%미만이고 적립부족액⁴⁶⁾이 5,000만 달러이상인 경우에는 매년 재계산(재정검증포함)을 실시하도록 되어 있다. 부담금은 표준보험료(Normal Cost)와 특별보험료(Special Payment)로 구분되며 월납으로 납입이 의무화되어 있다. 부담금재계산작업이 이루어지는 기간(9월 30이전 완료) 동안은 재계산기준으로 납입하게 되며, 재계산이 완료되면, 확정된 기준에 의한 부담금정산이 이루어지고 늦어도 다음해 120일 이전에 최저기준 및 최고기준의 범위 내에서 부담금 납입이 완료되도록 되어 있다. 특히 부담금산출과 관련하여 재정방식, 기초율 등은 계리사에 의해 적정하게 이루어질 수 있도록 원칙만 규제(Accepted Actuarial Practice)하고 있으며, 연금수리관련 세부기준은 계리사회(Canadian Institution of actuary)에서 제정한 계리표준(actuarial standard)에 따르도록 의무화되어 있다.

계속기준평가와 비계속기준 평가를 실시하여, 적립부족이 발생하는 경우, 일정기간 동안 상각해 가는 특별보험료(Special Payment)를 산출하게 된다. 계속기준에 의한 경우 ① 미적립채무발생시(채무> 자산) 일정기간(15년)동안 분할하여 적립부족에 충당하는 특별보험료를 산출하는 반면 ② 일정기간(5년)동안 분할하여 적립부족에 충당하는 특별보험료를 산출하게 된다. 특히 계속기준에 의한 재정검증결과, 적립초과가 발생하는 경우 초과잉여금은 향후 표준보험료와 상계하도록 하고 있다.

최저부담금 및 최대부담금(최대보험료) 한도의 산정은 다음과 같이 산정하도록 되어 있다. 즉 최저부담금(Minimum Contribution)한도는 「 $NC + (PSL^{set-up} + PSL^{admend})$ 의 상각액+ $(SP^{GC} + SP^{solve})$ -잉여금」에 의해 산정하며, 최대보험료(Maximum Contribution)한도는 「 $NC + (PSL^{set-up} + PSL^{admend}) + \text{Max} [UL^{GC}, (SD + \text{연금자산조정액})] - \text{초과잉여금}$ 」⁴⁷⁾에 의해 산정한다.

46) 적립부족액 = 비계속기준부채 -수수료-연금자산액

47) 여기에서 UL^{GC} 는 계속기준하의 미적립채무, SD는 적립부족액을 의미

<표 IV-5> 계속기준과 비계속기준에 의한 재정검증 비교

	계속기준평가	비계속기준 평가
자산	시가평가 또는 일정기간동안 시가평가를 Smoothing	시가평가액-청산기준수수+연금자산조정액(연금자산조정액 : 특별보험료의 5년 현재액)
채무	제도의 계속유지관점에서 장기예측에 의한 기초율(NC산출기준과 동일)을 적용하여 산출	제도청산관점에서 산출
적립 부족 발생시	미적립채무발생시(채무) 자산) 일정기간(15년)동안 분할하여 적립부족에 충당하는 특별보험료산출(SP^{GC})	일정기간(5년)동안 분할하여 적립부족에 충당하는 특별보험료 산출(SP^{solve})
적립 초과 발생시	잉여금이 초과잉여금한도를 넘어서는 경우 초과잉여금은 향후 NC와 상계	-

주: 초과잉여금한도 = $\min [(채무의 20\%), (채무의 10\%와 NC \times 2 \text{ 중 큰 값})]$

5) 한국⁴⁸⁾

가) 계속기준 재정검증

매 사업년도말 적립금이 계속기준에 의한 책임준비금의 일정수준을 상회하고 있는 지를 검증하게 되는데, 검증기준일은 계약단체별 매 사업년도말일 기준이며, 적립금평가는 ① 시가평가 ② 또는 일정기간의 시가평가액을 평활(smoothing)하는 방법중에서 선택하도록 되어 있다. 이 경우 책임준비금은 급여현재에서 장래부담금수입현재와 과거부담금수입현재의 합을 공제하여 산정하도록 되어 있다. 단 과거근무채무의 상각기간은 10년 이내 정률 또는 정액으로 하도록 되어 있다.

48) 근로자퇴직급여보장법 및 시행령을 기초로 작성

<표 IV-6> 퇴직연금 재정검증과 관련된 제반규정

근퇴법 제12조	근퇴법시행령 제4조	근퇴법시행규칙 제3조
5.재정건전성확보에 관한 사항. 이 경우 다음각호의 어느 하나에 해당하는 금액중 더 큰 금액이 적립하도록 명시하여야 한다. 가. 매사업연도말일 현재 급여에 소요되는 비용예상액의 현재가치와 부담금수입예상액의 현재가치를 추정하여 노동부령이 정하는 방식에 의하여 산정한 금액으로서 대통령령이 정하는 수준(계속기준) 나. 가입자 및 가입자이었던 자의 당해 사업연도말일까지의 가입기간에 대한 급여에 소요되는 비용예상액을 노동부령이 정하는 방식에 의하여 산정한 금액으로서 대통령령이 정하는 수준(비계속기준)	법제12조 제5호 가목 및 나목의 규정에 의한 “대통령령이 정하는 수준”은 각목별로 산정된 금액의 100분의 60이상으로 한다. 다만 법제12조제3호 후단의 규정에 의하여 당해 퇴직연금의 설정전에 제공한 근로기간을 가입기간으로 한 경우에는 그 기간을 고려하여 노동부장관이 정하여 고시하는 수준으로 한다.	① 법제12조제5호가목은 급여에 사용되는 비용예상액의 현재가치에, 장래근무기간분에 대하여 발생하는 급여지급을 위하여 산정되는 부담금의 현재가치와 과거근무기간에 대한 급여지급을 위하여 산정되는 부담금의 현재가치의 합을 공제하여 산정한. ② 법제12조제5호나목은 가입자별 예상급여를 합하여 산정한 다. 이 경우 가입자별 예상급여는 당해 가입자의 근속연수에 법제12조제4호의 규정에 의한 급여수준을 곱하여 산정한다.

나) 비계속기준 재정검증

매 사업년도말 적립금이 비계속기준에 의한 책임준비금(=퇴직급여추계액)의 일정수준을 상회하고 있는 지를 검증하게 되는데, 검증기준일은 계속기준처럼 계약단체별 매 사업년도 말일을 기준으로 하고 있으며, 적립금의 평가 역시 시가평가 또는 일정기간의 시가평가액을 평활(smoothing)하는 방법 중에서 선택하도록 하고 있다. 이 경우 책임준비금(=퇴직급여추계액)은 $\sum$ 퇴직금지급을 위한 평균임금 $\times$ 근속연수와 같은 산식에 의해 산출하도록 되어 있다.

<표 IV-7> 퇴직연금 재정검증후의 결과처리

	적립부족	초과적립
산정 방식	평가적립금 <Max(계속기준에 의한 책임준비금×60%, 비계속기준에 의한 책임준비금×60%) *단, 과거근무기간을 가입기간으로 설정한 경우에는 그 기간을 고려하여 별도 기준필요	평가적립금≥Max(계속기준에 의한 책임준비금, 비계속기준에 의한 책임준비금)×일정비율* *당해 확정급여형 퇴직연금재정의 안정성을 확실히 확보할 수 있는 기준 설정 필요
처리 방안	적립부족에 해당하는 금액을 일정기간 동안 상각하여 납입 등을 종합적으로 검토중임.	초과금액에 해당하는 금액을 다음 사업년도 납입부담금에서 공제 등을 검토

나. 적립 과부족시의 조치측면

적립부족시 통상적으로 일정기간내 추가부담금을 납입하도록 규정하고 있는데, 영국의 경우에는 적립부족액비율에 따라 상각기간에 차이를 두고 있으며, 미국 등은 발생원인에 따라 상각기간에 차이를 두고 있다.

이에 반해 적립한도 초과시 우선 사용자의 부담금납입을 감소 또는 중지하고, 국가에 따라서는 연금급부를 인상하는 경우도 있다. 특히 해당 초과분에 대한 사용자의 환수가 있을 경우에는 특별세가 부과되는 것이 일반적인 것으로 나타나고 있다.

우리나라의 경우 적립과부족시 적기시정조치에 대한 구체적인 방안이 마련되어 있지 않은 상태이다. 즉 근로자퇴직급여보장법 및 시행령, 시행규칙뿐만 아니라 지난 10월 28일 확정된 퇴직연금감독규정에서도 연금재정에 따른 과부족 발생시 법률적·행정적 조치 관련규정자체가 없어 연금재정의 검증 등이 실질적 근로자 수급권보장이 아닌 선언적

근로자 수급권보장 수준에 그칠 우려가 존재한다. 즉 사용자가 자의적으로 적립을 하지 않아 도산에 이르게 되는 경우, 사전에 이를 규제할 여타의 과태료부과 및 처벌 규정, 행정조치 규정 등이 전무하여 근로자의 수급권보장을 위한 실질적 안정장치 마련이 시급히 요구되고 있다. 이와 관련 노동부에서는 최근 퇴직연금 운용기준 및 규약심사기준 등을 통해 적립과부족시 시정조치 사항을 마련한다는 일부계획을 가지고 있으나, 현재까지 이에 대한 구체적인 검토작업이 이루어지고 있지 않다는 점에서 엄격한 적립과부족시 시정조치규정이 존재하는 선진국과 근본적인 차이가 존재한다.

<표 IV-8> 적립과부족시 각국의 시정조치 비교

	적립부족시	적립초과시
미국	-추가부담금납입(적립률90%이하) ·연금급부개선에 따른 부족액(30년상각) ·계산기초변경에 따른 부족액(10년상각) ·산업별 특성을 고려, 상각기간 조정	-국세법에 의해 규제 ·현재채무규모초과분은 환수 가능 (특별세 부과)
일본	-적립금이 청산기준부채의 90%에 미달하는 경우 동 부족액을 7년내 해소 ·연기금부족이 심각한 경우, 가입자 및 조의 동의 하에 연금급부 감소가능 ·주식시장하락의 경우 최소책임준비금의 일시적 완화	-사용자부담금납입 감소 또는 중지
영국	-일정기간내 추가부담금 납입 ·3년내 최소책임준비금의 90%도달 ·10년내 최소책임준비금의 100%도달	-세법에 세제혜택을 받을 수 있는 적립 최고한도를 규정 ·사용자부담금납입감소(5년간)또는 연금 소급인상 ·이후 초과분은 사용자 환수가능 (특별세부과)
한국	구체적인 규정이 없음	

자료: 금융감독원 조사연구실, 『퇴직연금의 재무건전성감독모델』, 2005.6.pp.36~37

다. 연금재정의 검증주체 측면

미국에서는 책임준비금적립의 적정성 검증차원에서 책임준비금 등

연금수리부분에 대해 국세청에 등록된 연금계리사의 확인을 요구하고 있다. 즉 퇴직연금의 운용실태를 매년, 국세청 및 노동부에 보고하도록 되어 있으며 이 보고서를 토대로 국세청 및 노동부에서 정해진 원칙에 의해 샘플을 추출하여 책임준비금의 적정성을 검토하도록 하고 있다. 이처럼 퇴직연금의 책임준비금 적정성은 기업의 인수·합병시에 중요한 검토항목이며, 통상 연금계리사에 의한 검증절차와 회계법인에 의한 회계처리의 적정성에 대해 검사를 받도록 하고 있다.

<표 IV-9> 선진국의 연금계리사 제도 및 역할

구분	미국	영국	일본	한국
유형	연금계리사	연금계리사	연금계리사 (연금수리인)	보험계리사
역할	-연금재정건전성 검증 -회계감사에 의견 반영 -감독정책에 간접 관여 -연금투자컨설팅	-연금재정건전성 검증 -제3자감독기능의 역할 -회계감사에 의견 반영 -연금투자컨설팅	-연금재정건전성 검증 -후생연금기금 재정 추계 -회계감사에 의견 반영(간접적)	-근퇴법 등 퇴직연금관련법에 규정 전무 -보험계리사 이외에도 DB형제리 업무 허용검토

퇴직연금 책임준비금을 부적정하게 적립하였을 경우에 결산 감사의견이 부적정하게 나타나게 되며, 이는 회사의 주가에 직접적인 영향을 미치게 되기 때문에 이러한 회계제도에 의해서 간접적인 감독이 이루어지고 있다. 또한 미국은 퇴직연금의 재정검증을 위해 산하 연금지급금 부공사(PBGC) 등에서 연금계리사 등을 고용하고 있다.

영국의 경우 연금계리사는 1995년 연금법 제48조에 의해 연금감시자로서 역할하도록 규정하고 있으며, 또한 개별 연금기금의 재정을 상시 체크하여 연금재정악화를 조기발견, 사전적 대응책을 마련하기 위해 연금계리사 등을 중심으로 한 독립적인 퇴직연금감독기구(OPRA)를 설치·운용하고 있다. 연금계리사 등으로 구성된 OPRA는 수탁자의 해임

및 업무정지, 운영이 부적절한 퇴직연금에 대해 해산 또는 개선 등의 명령을 내릴 수 있는 권한을 부여받고 있다⁴⁹⁾.

일본 또한 후생연금기금 재정이 연금수리에 기초하여 운용하는 가를 검증하기 위하여 연금계리사제도가 운용되고 있으며 연금계리업무 등에 대해서는 연금계리사의 확인을 받도록 하거나 보험회사에 위탁하고 있다. 특히 기금이 후생대신에게 제출하는 연금수리에 관한 서류에는 적정한 연금수리에 기초하여 운용되고 있다는 것을 연금계리사가 서명·날인토록 하고 있다.

우리나라의 경우는 현행 근로자퇴직급여보장법상 퇴직연금사업자가 되고자 하는 경우 인적·물적 요건 등 대통령령이 정하는 요건을 갖추어 노동부장관에 등록하도록 규정하고 있다. 특히 확정급여형 퇴직연금 제도를 설정한 사업자는 연금제도설계 및 연금계리 등 운영관리업무를 수행하기 위한 연금계리업무에 관한 전문인력을 갖추도록 퇴직연금사업자 등록요건의 규정(시행령 제6조제1항제2호)하고 있으며, 「연금계리업무에 관한 전문 인력의 요건은 노동부장관이 정하여 고시한다」라고 규정하고 있다(<표Ⅳ-10>참조).

이에 따라 퇴직연금감독규정 제3조(퇴직연금사업자 등록의 세부요건)⁵⁰⁾에서 확정급여형 퇴직연금을 취급하고자 하는 운용관리기관은 퇴직연금계리 전문인력을 갖추도록 규정하고 있다. 그러나 퇴직연금계리 전문인력의 범위에 <표Ⅳ-11>에서 보는 바와 같이 보험계리사이외에 퇴직일시금신탁, 퇴직보험업무, 금융상품개발 등과 같은 업무에서 3년이상 종사한 자도 포함시킴으로써 퇴직연금계리 전문인력의 범위를 매우 광범위하고 포괄적으로 규정하고 있다.

49) 즉 연금제도와 관련해서 연금계리사 등이 부과된 의무를 준수하지 않는 것이 OPRA의 역할수행에 영향을 미치게 되는 경우 즉시 서면보고토록 하고 있다.

50) 2005년 10월 28일에 퇴직연금감독규정이 확정되었다.

<표 IV-10> 근로자퇴직급여보장법상의 연금계리업무 전문인력 규정

근로자 퇴직급여보장법	시행령
제14조(퇴직연금사업자의 등록) 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자로서 퇴직연금사업자가 되고자 하는 자는 재무건전성 및 인적·물적요건 등 대통령령이 정하는 요건을 갖추어 노동부장관에게 등록하여야 한다. 1. 간접투자자산운용법 제2조 제16호의 규정에 의한 자산운용회사 2. 보험업법 제2조제5호의 규정에 의한 보험사 3. 은행법 제2조제1항제2호의 규정에 의한 금융기관 4. 증권거래법 제28조제1항의 규정에 의한 증권업허가를 받은 주식회사 5. 그밖에 제1호 내지 제4에 준하는 자로서 대통령령이 정하는 자	제6조(퇴직연금사업자 등록요건) ① 법 제14조의 규정에 의한 “대통령령이 정하는 요건”은 다음 각호와 같다. 1. 생략 2. 운영관리업무 및 자산관리업무에 관한 전문성을 갖춘 인력과 업무수행에 필요한 전산요원 등 필요한 인력을 갖추는 것. 이 경우 법 15조제1항제2호의 규정에 의한 연금계리업무에 관한 전문인력의 요건은 노동부장관이 정하여 고시한다. 3. 생략
제15조(운영관리업무에 관한 계약의 체결) ① 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 다음의 업무(운영관리업무)수행을 내용으로 하는 계약을 퇴직연금사업자와 체결하여야 한다. 다만 제2호의 업무는 확정급여형퇴직연금에 한한다 1. 사용자 또는 가입자에 대한 적립금운용 방법 및 운용방법별 정보의 제공 2. 연금제도설계 및 연금계리 3. 적립금 운용현황의 기록·보관·통지 4. 생략 ② 제1항의 규정에 의하여 운영관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 대통령령이 정하는 일부업무를 인적·물적요건 등 대통령령이 정하는 요건을 갖춘자에게 처리하게 할 수 있다.	제7조(운영관리업무의 일부수행) ① 법 제15조제2항의 규정에 의한 “대통령령이 정하는 일부업무”는 동조 제1항제2호내지 제4호의 업무로 한다. ② 법 제15조제2항의 규정에 의한 “대통령령이 정하는 요건”은 다음 각호와 같다. 1. 법 제15조제1항제2호의 업무를 수행하고자 하는 자는 제6조제1항제2호의 규정에 의하여 노동부장관이 정하여 고시하는 인력을 갖추는 것 2. 생략

즉, 우리나라의 경우는 비전문가 등도 DB형 퇴직연금계리 전문인력으로 규정하여 연금재정의 적정성 검증 등과 같은 제3자적 감시기능을 담당하게 하고 있는 반면, 미국 등 선진국은 연금수리의 중요성을 인식하여 연금계리사(보험계리사) 등으로 DB형 퇴직연금 계리 전문인력으로 한정시키고 있다는 점이 근본적인 차이라 할 수 있다⁵¹⁾.

<표 IV-11> DB형 퇴직연금 계리업무 전문인력 규정

요건	세부내용	근거
기본요건	- 보험계리사로서 보험계리업무 또는 법제14조 각호의 1의 금융기관에서 3년이상 종사한자 - 퇴직일시금신탁 또는 퇴직보험업무에서 3년이상 종사한 자 - 법제14조 각호의 1의 금융기관에서 금융상품개발업무에 3년이상 종사한자	퇴직연금감독규정 제3조 제1항제1호
세부요건	감독원장이 인정하는 교육과정을 이수한자	

결국 우리나라의 경우는 확정급여형 퇴직연금제도의 연금재정 검증 관련 규정에 연금수리의 개념자체가 없어 보험계리사의 역할규정이 전무할 뿐만 아니라 비전문 퇴직연금 담당자까지 연금계리업무의 취급을 인정하도록 하고 있어 제3자적 감시기능상의 한계를 보이고 있다⁵²⁾. 이에 따라 국제적 정합성추세와 근로자의 수급권보호라는 측면에서 전문

51) 선진국은 퇴직연금계리전문인력의 역할을 연금설계전문가로서의 역할이외에 연금리스크관리전문가 및 연금재정검증전문가로서의 역할전환을 강력히 요구하고 있는 실정이다.

52) 현행처럼 비전문가에 의한 퇴직연금계리업무 취급시 예상되는 문제로는 ① 근로자의 수급권보호 미흡 ② 제3자적 감시·관리기능 약화로 도덕적 해이증대 ③ 퇴직연금제 운용의 국제적 정합성 훼손 등을 들 수 있다.

가위주의 연금재정 검증주체 한정이 조속히 이루어질 필요성이 있다.

2. 과거근무채무 상각 및 재정재계산 측면

가. 과거근무채무 상각측면

과거근무채무(PSL)의 상각기간은 적정 책임준비금의 적립에 가장 큰 영향을 미치는 요소 중의 하나이다. 과거근무채무의 상각기간을 장기로 할 경우에는 근로자의 수급권보장은 그만큼 취약해지나, 상각기간을 짧게 할 경우에는 그만큼 기업의 자금부담을 초래하여 도입자체를 어렵게 하는 요인으로 작용할 수 있다. 외국에서는 통상 과거근무채무의 발생요인을 분석하여 사안에 따라 상각기간을 달리 적용하고 있다. 미국의 경우는 30년에 걸쳐서 상각(1974년 당시 40년 상각) 하고 있는 반면, 캐나다의 경우는 15년에 걸쳐서 상각하고 있으며 일본은 7년~20년에 걸쳐서 상각하고 있는 것으로 나타나고 있다. 연금재정의 건전성측면에서 볼 때 미국은 기업의 부담을 고려하여 장기간에 걸쳐 상각이 이루어지도록 하고 있는 반면, 일본은 수급권보호차원에서 단기간에 과거근무채무 상각이 이루어지도록 함으로써 연금재정의 건전성을 유도하고 있다는 점이 특징적이다.

우리나라의 경우 과거근무채무에 대한 특별한 규정은 존재하고 있지 않고 있다. 다만 근로자퇴직급여보장법 제12조(확정급여형 퇴직연금제도의 설정) 제3호 후단 및 동법 시행령 제9조 단서 규정⁵³⁾에 의하여 당해 퇴직연금설정이전에 제공한 근로기간(이하 “과거근로기간”)을 퇴직

53) 근로자퇴직급여보장법 시행령 제9조(확정급여형 퇴직연금의 적립금수준)의 단서규정에 의하면 “다만, 법 제12조제3호 후단의 규정에 의하여 당해 퇴직연금의 설정전에 제공한 근로기간을 가입기간에 포함시키는 경우 당해 근로기간에 대한 적립금의 수준은 그 기간을 고려하여 각각 각목별로 산정된 금액의 100분의 60 이하의 범위안에서 노동부장관이 고시한다”라고 규정되어 있다.

연금 가입기간으로 하는 경우, 동기간에 대한 적립금 수준은 그 기간을 고려, 계속기준 및 비계속기준별로 산정된 책임준비금액의 100분의 60 이하 범위안에서 <표Ⅳ-12>과 같이 과거근무채무를 상각하도록 하고 있다.⁵⁴⁾

<표 Ⅳ-12> 과거근로기간에 대한 DB형 퇴직연금 적립금수준

과거근로기간 연차구분	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 6년 미만	6년 이상 10년 미만	10년 이상
1차년도	100분의 60	100분의 30	100분의 20	100분의 15	100분의 12
2차년도	-	100분의 60	100분의 40	100분의 30	100분의 24
3차년도	-	-	100분의 60	100분의 45	100분의 36
4차년도	-	-	-	100분의 60	100분의 48
5차년도	-	-	-	-	100분의 60

<표Ⅳ-12>에서의 적립금의 수준은 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 제5호의 각목별로 산정된 금액에서 차지하는 비중으로 해당연도말일까지 적립하여야 하는 수준이며, 가입기간 전체(과거근로기간과 퇴직연금 설정시점 이후의 가입기간을 합산)에 대한 적립금 수준은 다음의 산식에 의하여 산정하도록 규정하고 있다.⁵⁵⁾

$$\frac{[(\text{과거근로기간} \times \text{적립금 수준}) + (\text{퇴직연금 설정시점 이후의 가입기간} \times \frac{60}{100})] \times \text{급여수준}^{56)}}{\text{가입기간 전체} \times \text{급여수준}}$$

54) 노동부고시 제 2005-29호(2005년 10월 5일)

55) 과거근로기간에 대한 적립금 수준이 100분의 60인 연도의 다음연도부터의 적립금 수준은 가입기간 전체에 대하여 100분의 60을 유지하여야 한다.

56) 급여수준이라 함은 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제4호의 규정에 의한 급여수준을 말한다.

따라서 과거근무채무에 대한 상각기간은 과거근무기간에 따라서 차이가 존재하고 있다. 즉 과거근로기간이 1년미만인 경우에는 1차년도에, 과거근로기간이 1년이상 3년미만인 경우는 2차년도에, 과거근로기간이 3년이상 6년미만인 경우에는 3차년도에, 과거근로기간이 5년이상 10년미만인 경우는 4차년도에, 과거근로기간이 10년이상인 경우는 5차년도에 계속기준 및 비계속기준별로 산정된 책임준비금액의 100분의 60이 되도록 과거근무채무를 상각하도록 하고 있다는 점이 특징적이다. 즉 과거근무채무 전액을 상각하는 것이 아니고 과거근무채무의 100분의 60만을 일정기간안에 상각하고 있다는 점, 정액균등법의 상각방법을 선택하고 있다는 점, 단순히 과거근로기간을 기준으로 상각기간의 차이를 두고 있다는 점 등에서 선진국의 상각방법과 차이가 존재한다. 특히 상각이 모두 완료되는 경우에도 100분의 40만큼의 미적립채무는 여전히 존재할 수 밖에 없다는 점에서 향후 기업도산시 근로자의 수급권보장문제가 주요 현안과제로 대두될 것으로 보인다.

나. 재정 재계산

계산기초의 실제상황이 변경되어 지속될 것으로 예상되는 경우 또는 퇴직연금급부기준, 재정방식이 변경되는 경우, 부담금산출과 책임준비금 평가의 근본적 토대로 변경된 것으로 일시적인 적립과부족의 해결될 수 없으므로 재계산이 필요하게 된다. 통산 3년~5년을 주기로 부담금을 재계산하고 있다.

<표 IV-13> 부담금의 재정재계산 주기 비교

국가	미국	일본	영국	한국
주기	1년	최소한 5년	3년	미확정

<표Ⅳ-13>에서 보는 바와 같이 미국은 매년 부담금을 재정재계산하고 있으며, 미국은 3년에 1번, 일본은 최소한 5년마다 1번, 재정재계산을 하도록 규정하고 있다. 우리나라의 경우 부담금의 재정재계산에 대해 퇴직연금 감독규정 작업반에서 5년 등으로 부담금의 재정재계산 주기를 설정하는 것이 바람직하다는 일부 논의가 있었으나, 노동부에서 이를 향후 검토하기로 함으로써 현재까지 부담금의 재정재계산주기는 확정되어 있지 않은 실정이다. 따라서 부담금의 재정재계산주기의 확정이 조속히 이루어져 퇴직연금 계산기초율의 변동, 과도한 적립부족 등에 따른 연금재정의 건전성 악화문제를 제도적으로 조속히 해결할 수 있는 대응책마련이 강구되어야 할 것으로 보인다. 또한 연금재정의 검증과 관련된 일련의 제반규정이 체계적으로 마련될 때, 연금재정의 건전성강화를 통한 근로자의 수급권보호는 확보될 것으로 보인다.

3. 연금지급의 보증측면

제도 종료시에는 연금수급자에게 대한 급부 필요액을 우선 보장하도록 되어 있으며, 많은 국가에서 지급보장 장치를 마련하고 있다. 이와 관련하여 대부분의 주요국은 보증기구의 운영방법 및 운영주체에 관계없이 직간접적으로 개입하거나 또는 영향력을 행사하여 궁극적인 책임을 부담하고 있다. <표 Ⅳ-14>에서 보는 바와 같이 안정성측면에서는 지급보증기구가 계약이전부터 계약이행(연금지급)까지 자체 운영하는 take-over방식이 근로자입장에서 안정감이 존재하며, 비용측면에서는 buy-out방식이 부실 연기금을 정상화시킨 후 금융기관으로 이전시킴으로써 상대적으로 저비용구조이며 보증보험료 수준도 낮출 수 있는 장점이 존재한다. 정부기구가 운영주체가 되는 것이 근로자들에게 신뢰감을 줄 수 있으나 민간기구도 법정기관이며 정부가 최종보증자임을 감안하면 안정적 측면에서 차이는 거의 존재하지 않을 것으로 생각된다. 지급

보증제도는 퇴직연금과 공적연금간의 역할분담에 따라 지급보증제도의 특성이 차별화되고 있는데, 대체로 임의가입방식의 국가들은 정부에서 take-over방식으로, 단체협약에 따라 공적연금의 소득비례부분을 대체하는 국가들은 민간기구에서 buy-out방식으로 운영되고 있다.

<표 IV-14> 지급보증기구의 지배구조 비교

	정부기관	민영기관
국가	미국, 영국, 캐나다, 스위스	독일, 스웨덴, 핀란드, 일본
운영방식	Take - over(예외: 캐나다)	Buy-out(예외: 스위스)
지급보증의 안정성	국가기관 직접보증으로 안전성 우위	민영보험으로 해결 (단, 최종적인 책임은 국가)
비용효율성	자산운용수익으로 비용을 일부 충당하는 이점	비교적 단순한 운영으로 비용우위
운용의 독립성	독립성 확보가 어려울 수 있으므로 관련 법규나 정관 등 규정에 독립성 명확하게 확보 필요	원칙적으로 독립성 측면에서 유리하지만 관련 법규나 정관 등 규정에 따라 결정

자료: 이순재·김재현·이봉주·김현수, 『퇴직연금제도 도입에 따른 임금채권 보장제도 개편방안』, 노동부, 2005.3.p.97.

미국의 경우는 적립상태가 나쁜 연금기금에 대하여 그 개선을 촉진하기 위해 연금지급급부공사를 설치·운영하고 있다. 연금지급급부공사는 확정급여형 퇴직연금의 기금으로부터 징수하는 보증료를 고정부분과 변동부분(Variable Rate Premium : VRP)으로 구분하여 변동부분을 적립부족액인 미적립확정채무(Unfunded Vested Benefits : UVB)에 연동시킴으로써 모럴해저드를 방지하고 있다. 구체적으로는 적립부족 1,000달러에 대해서 9달러의 VRP를 부과하고 있다. 또한 연금기금에 대한 감시를 강화하고 적립상황을 개선하기 위한 정보공개가 이루어지고 있으며, 그 주요한 내용은 다음과 같다.

- ① Form 5500의 작성을 의무화하고 있다. 내국세입청(IRS), 미국노동

성(DOL) 및 PBGC가 연금기금 또는 사업주의 사무부담을 경감하기 위해서 공동으로 작성한 양식이 Form 5500인데, 이 Form 5500의 제출을 거의 모든 연금기금에 대해서 의무화하고 있다. 그 내용은 연금자산과 연금채무, 수리계산상의 가정, 각출에 관한 정보이다.

② Employer Annual Report(4010 Filing)의 제출이다, 5천만달러 이상의 미적립확정채무(UVB)가 있는 사업주에게 PBGC가 제출을 요청하게 되며, 여기에는 연금종료채무(Termination Liability : TL) 등 상세한 정보가 포함되지만, 가입자 및 외부자에게는 공개되지 않도록 하고 있다.

③ Participant Notice(PN)를 들 수 있다. 변동보험료(VRP)를 지불하고 동시에 추가각출(Deficit Reduction Contribution : DRC) 테스트를 충족하는 경우, 즉 연금자산이 현재채무(Current Liability : CL)의 80%이하인 경우에 사업주가 가입자에게 행하는 통지이다. PN에는 적립상황 및 플랜이 종료되는 경우에 PBGC가 보증하는 급부액의 상한이 공개된다.

이처럼 미국은 엄격한 적립수준에 대한 규제에도 불구하고 2001년 이후 대규모 확정급여형 퇴직연금의 파탄이 속출하고 PBGC에 대한 1건당 지불보증청구액이 거액화되고 있다⁵⁷⁾. 이에 따라 PBGC의 재정상황은 급격히 악화되어 2003년에 113억달러라는 채무초과 현상을 보이고 있다.⁵⁸⁾ 현재 PBGC는 재정재건을 위해 다양한 대응책(적립률의 엄격화⁵⁹⁾, 변동보험료 산출방법의 변경⁶⁰⁾)이 논의되고 있지만 그 중에는 확

57) 파탄한 기업마다 지불보증청구액의 등급을 매기면 2001~2003년 사이에 파탄한 기업이 상위 10사중 6사(Bethlehem Steel, LTV Steel, National Steel, Pan American Air, US Airlines Pilots, Trains World Airlines)를 차지하고 그 청구액 합계액은 PBGC가 지금까지 접수한 청구액 누계의 약 61%를 차지하고 있다.

58) 2003년의 Annual Report에 따르면 기업이 안고 있는 UVB 총액은 830~850억 달러이지만 현재의 PBGC의 채무액은 453억달러, 채무초과금액이 113억 달러이기 때문에 PBGC가 안고 있는 잠재적인 채무(PBGC의 2003년 보증보험료 수입 : 약 9.5억달러)는 크다고 할 수 있다.

59) 현재채무(CL)에서 연금종료채무(TL)로의 연금채무변경을 의미하는데, 이 경우, 연금채무가 크게되어 적립부족이 확대되고 적립상황이 나쁜 플랜기업은 보다 많은 부금각출을 요구당하는 제도가 될 것이다.

60) 미국회계검사원(GAO)은 기업의 재무건전성 등에 근거한 변동보험료산출방법을

정급여형 퇴직연금을 가입한 기업의 부담증가를 따르는 것도 적지 않아 향후 기업부담은 더욱 가중될 것으로 예상하고 있다.

일본의 퇴직연금 지급보증사업은 1989년 후생연금연합회에 의하여 후생연금기금을 위해 설립되었다. 후생연금기금이 고용주의 도산 및 경영악화에 의해 해산되는 경우, 연금수급자에게 일정한 연금액이 보장되도록 각 기금의 각출금을 자금으로 한 모든 기금참가자의 공제사업으로 실시되었는데, 모든 후생연금기금은 이 제도에 가입하도록 하고 있다. 비록 민간협회에 의해 운영되고 있지만 제도는 정부의 비공식적이고 강력한 영향력 아래 놓여 있으며, 지급보증사업은 연금급부확보사업, 적립기준의 검증사업 및 방문상담조언사업 등 세부분으로 이루어지고 있다.

<표 IV-15> 한국과 일본의 연금지급보증제도 비교

	일본	한국
지급보증기관	퇴직연금 지급보증사업 (후생연금기금협회사업: 1989)	<직접적인 지급보증제도>
가입대상	후생연금기금의 후생연금(국민연금)대행 부분(약 1,169만명)	-현재 기업의 재정부담 등을 고려하여 지급보증제도의 미도입
지급보장금액	대행부분의 급부현가의 30%+이를 상회 하는 부분의 50%	<간접적인 지급보증제도> -퇴직금 우선변제 제도 등에 의한 지 급보증
보험료	① 인수비례부분: 가입원수에 비례 ② 수익비례부분: 지급보증한도액의 0.119% ③ 적립부족비례부분: 미적립채무의 0.352%(상한: ①+② 1,260만엔, ③ 246.4만엔)	-임금채권보장보장제도에 의한 임금 채권 보장기금에 의한 수급권장치 -예금자보호법에 의한 확정형 보험상 품, 금리연동형 상품 등의 지급보증

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

일본은 <표 IV-15>에서 보는 바와 같이 고용주 도산 등에 의해 기금

제안하고 있는데, 이것은 확정급여형 퇴직연금의 리스크가 연금기금이 아니라 기업에 있음을 강하게 의식한 것이라고 할 수 있다.

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

영국의 연금보호기금(PPF: Pension Protection Fund)는 적립부족으로 인하여 연금지급이 불가능하게 되는 경우, 기업채무를 인수하는 기금인데, 이 기금은 미국의 연금지급급부공사(PBGC)를 모델로 하여 2003년에 도입되었다. 확정급여 퇴직연금 사업자는 강제가입(단, 공적부문, 비적격 연금제도는 제외)하게 되며, 통상 퇴직연령이상 사람은 100%, 이외의 사람은 90%의 급부를 보장하게 된다. 상한은 대략 연간 15,000 파운드(약 5,000만원)수준이다. 각출은 「인원수당 + 리스크기준 각출」에 의해 이루어지며 인원수당 각출은 1인당 11파운드(약 2만원), 리스크기준 각출은 적금수준 등에 의하고 있다. 또한 제도발족시에는 인원수당 각출만이 실시되고 있으며 장래 반반이 될 까지 리스크기준 각출을 인상할 예정으로 있다. 영국의 연금보호기금은 2005년 4월이후의 지급불능에 대하여 실시하도록 되어 있으나, 연금보호기금 자체가 문제가 존재하는 경우 정부가 지원할 것인가에 대해서는 아직 결론이 나 있지 않은 실정이다. 특히 연금보호기금의 도입은 사업주의 연금비용을 상승시키기 때문에 정부는 연금급부의 슬라이드 상한을 인하하는 것을 제안하고 있다. 미국 연금지급급부공사처럼 연금보호기금의 설치가 재무력이 약한 기업의 채무를 재무력이 강한 기업의 비용으로 충당하는 것이 아닌가 하는 우려가 영국에서도 나타나고 있다. 이에 대해 정부는 리스크기준을 마련하는 것과 급부요건을 엄격하게 하는 것으로 대응하고 있다. 즉 기업측의 노력을 전제로 하고, 기업측의 노력만으로 대응할 수

없는 경우 연금보험기금이 채무를 인수하는 것으로 되어 있다⁶¹⁾.

한국의 경우는 미국 등 선진국과 같은 지급보증제도는 도입되어 있지 않지만, 퇴직금 우선변제제도 및 임금채권보장제도(1998년도입) 등과 같은 협의의 지급보증장치는 마련되어 있는 상황이다. 즉 근로자퇴직금보장법 제11조(퇴직금의 우선변제)이외에 임금채권보장제도의 도입으로 근로자가 기업의 도산으로 임금 등을 지급받지 못할 경우 최종 3개월분의 임금 휴업수당 및 최종 3년간의 퇴직금 중 체불액을 임금채권보장기금에서 사업주 대신 지불하기 때문에 어느 면에서는 연금지급보증과 관련된 기능을 일부 담당하고 있다고 할 수 있다. 또한 금융기관의 도산시 예금자보호법에 의해 현재 5,000만원까지 지급보장이 되고 있어 기업 및 금융기관 도산시 협의의 지급보증장치는 마련되어 있다고 할 수 있다.

가. 퇴직금 우선변제제도

퇴직금을 민사소송으로 사용자에게 청구시, 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 담보채권이나 조세·공과금을 제외하고는 타 채권보다 우선하여 변제받을 수 있다. 특히 최종 3년간의 퇴직금은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권에 의해 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제받을 수 있도록 규정하고 있다.⁶²⁾ 이 경우 퇴직금은 계속근로연수 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액을 의미한다.

나 임금채권보장제도⁶³⁾

61) 이흥무, 「퇴직연금 수급권보호의 취약성과 낮은 적립수준에 대한 선진국의 사례(下)」, 『손해보험지』 10월호, 2005.10., pp. 2-3.

62) 근로자퇴직급여보장법 제11조(퇴직금의 우선변제)

63) 퇴직금제도의 불안정한 운영이 지속됨에 따라 퇴직금제도의 법적 구속력을 다소 높이기 위해 1996년 노사관계개혁위원회는 사실상 근로자측의 요구에 따라 임금

임금채권보장법은 사업주가 파산 등의 사유로 퇴직한 근로자가 지급 받지 못한 임금과 퇴직금을 사업주를 대신하여 정부가 지급토록 한 것이다. 이를 위한 재원마련을 위하여 임금채권보장기금을 조성하고 여기에 기업이 임금총액의 0.2%(2005년도 0.04%)안에서 기여하도록 하였다. 2000년 7월부터 상시 근로자 5인미만 사업장도 이 법이 확대 적용되었다. 또한 체불임금 보장범위에 휴업수당도 포함되고 체불임금 지급보장 대상 근로자를 도산신청일 1개월전 이후 1년 이내에 퇴직한 근로자에서 현재 도산 신청일 6개월전 이후 2년 이내에 퇴직한 근로자로 확대하여 체당금의 지급실적이 늘어났다. 임금채권보장에 있어서 체불임금이나 퇴직금은 전액 보장되는 것이 아니고 연령별로 기준이 되는 임금에 상한을 두고 있다. 변제한도는 최종임금의 3월분과 최종 3년간의 퇴직금으로 제한하고 있다⁶⁴⁾. 그리고 제9조에서는 퇴직보험 등에 가입한 사업주에 대하여는 사업주의 부담금을 경감할 수 있도록 하였다⁶⁵⁾. 근로자 1인이 임금채권보장법에 의해 지급받을 수 있는 체불임금의 최대액은 1,020만원이다. 퇴직연금제도의 도입으로 임금채권보장제도를 퇴직일시금제도에만 국한하여 운영할지 혹은 퇴직연금제도의 연금지급보장에도 적용되어야 할지 논의되어야 할 것이다.

다. 예금자보호제도

우리나라의 예금자보호법상의 규정을 보면 퇴직연금의 경우 5,000만원을 한도로 정하고 있어 수탁기관 도산시 종업원의 수급권이 충분히

채권보장법의 도입, 퇴직보험제도의 도입, 퇴직금 중간정산제도 등의 도입을 수용하였다. 임금채권보장법에 대한 자세한 내용은 김원식, 「퇴직연금제도의 문제점과 발전방향」, 『보험개발연구』 제16권 제1호 2005년 3월, pp.104-106 참조.

64) 근로기준법 제37조(임금채권 우선변제)

65) 노동부장관은 근로기준법 제34조 제4항의 규정에 의한 퇴직보험 등에 가입한 사업주에 대하여는 임금채권보장기금의 부담금을 경감할 수 있다. 이 경우 그 경감기준은 노동부장관이 위원회의 심의를 거쳐 정한다.

보장될 수 없는 한계가 존재하고 있다. 따라서 연금자산을 수탁하여 운영하는 금융기관의 도산시 최고 5,000만원까지만 보장됨으로써 퇴직보험의 본래목적인 노후생활의 안정을 기할 수 없을 뿐만 아니라 1은행 1인당 5000만원이라는 타 예금과의 형평성에서도 문제가 존재하고 있다. 즉 퇴직연금의 경우 타 예금처럼 여러 은행에 5000만원씩 분산 예치하는 것이 매우 어려울 뿐만 아니라 타 예금의 예치기간이 비교적 단기간인 점에 비하여 퇴직연금은 매우 장기간에 걸쳐 예치되기 때문에 예금사고발생의 리스크가 그 만큼 크다고 할 수 있다. 또한 퇴직연금은 납입보험료와 운용수익을 연금재원으로 하는 제도이므로 운용수익이 제대로 보장되지 않는 것은 제도도입의 취지를 스스로 훼손하고 있다고 할 수 있다. 따라서 이와 같은 문제점을 고려하지 않은 채 일률적으로 예금자보호법을 적용하는 것은 종업원의 수급권보장측면에서 매우 많은 문제점이 존재한다고 할 수 있다.

이상과 같은 협의의 수급권보장장치가 일부 마련되어 있다고 할지라도, 기업 및 금융기관 도산시 근로자에게 완전한 수급권 보장이 어렵다는 점에서 퇴직금우선변제제도, 임금채권보장제도, 예금자보험제도 등에 의한 수급권보장에 일정한 한계가 존재하기 마련이다. 이와 같은 관점에서 볼 때 향후 퇴직연금제도 도입과 성격에 부합하도록 임금채권보장범위를 확대하는 문제, 기업의 부담능력을 고려하여 연금지급부공사(PBGC) 등과 같은 지급보증제도를 도입하는 문제 등을 근로자의 수급권보호차원에서 신중히 검토될 필요성이 있다고 본다.

4. 시사점

지금까지 연금재정의 건전성평가체계를 ① 연금재정의 검증측면 ② PSL상각 및 재정재계산측면 ③ 연금지급의 보증측면에서 미국, 일본, 영국 등의 선진국과 대비하여 살펴보았다. 퇴직연금제도의 시행을 불과

1달 앞두고 있는 현시점에서 우리나라의 연금재정 건전성평가체계를 선진국의 연금재정 건전성체계를 비교분석 한 결과, 전반적으로 선언적 연금재정중심의 건전성평가체계만 구축되어 있어, 실질적으로 연금재정의 건전성 강화를 통해 근로자의 수급권보호를 위한 제도적 장치마련은 미흡한 것으로 판단된다.

첫째, 연금재정의 검증측면에서 볼 때, ① 미국 등 선진국의 경우 계속기준 및 비계속기준별에 따른 연금재정 검증규정이 퇴직연금관련법에 보다 구체적으로 제시되어 있는 반면, 우리나라의 경우 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등에 구체적인 규정마련이 없어 연금재정의 검증방법 및 과정측면에서 자의적인 판단이 개입될 여지가 있다는 점 ② 적립과 부족시 조치측면의 경우, 선진국은 적립과부족에 따른 적기시정조치가 적립비율 수준 등에 따라 체계화되어 반면, 우리나라의 경우 근로자퇴직급여보장법 및 시행령, 시행규칙, 퇴직연금감독규정 등에 이와 관련된 규정이 전무하여 실질적인 근로자수급권보호를 기대하기 어려운 실정이라는 점 ③ 연금재정의 검증주체측면에서도 선진국은 DB형 퇴직연금계리 전문인력의 범위를 연금수리의 중요성 때문에 연금(보험)계리사로 한정하고 있는 반면, 우리나라의 경우는 상품개발담당자, 퇴직보험(신탁) 담당자까지 DB형 퇴직연금계리 전문인력 범위를 확대하고 있다는 점 등에서 특징이 존재한다. 즉 연금재정의 검증측면에서 볼 때 보다 체계화된 법적·제도적인 보완장치 마련이 강구될 필요성이 있는 것으로 나타나고 있다. 둘째, PSL상각 및 재정재계산측면에서 볼 때 ① 선진국과 달리 우리나라의 경우는 아직 구체적인 과거근무채무상각과 관련된 규정이 없는 실정이다. 다만 존재하고 있는 관련 규정을 보면 과거근무채무의 100분의 60만을 일정기간안에 상각하도록 규정하고 있으며, 단순히 과거근로기간을 기준으로 상각기간의 차이를 두고 있다는 점 등이 선진국의 상각방법과 차이가 존재한하다고 할 수 있다. 따라서 상각이 모두 완료되는 경우에도 100분의 40만큼의 미적립채무는 여전히

존재할 수 밖에 없다는 점에서 향후 기업도산시 근로자의 수급권보장문제가 주요 현안과제로 대두될 가능성이 있는 것으로 보인다. ② 재정재계산측면에서 볼 때 미국은 3년에 1번, 일본은 최소한 5년마다 1번, 재정재계산을 하도록 규정하고 있는 반면, 우리나라의 경우 부담금의 재정재계산에 대해 퇴직연금 감독규정 작업반에서 5년 등으로 부담금의 재정재계산 주기를 설정하는 것이 바람직하다는 일부 논의가 있었으나, 노동부에서 이를 향후 검토하기로 함으로써 현재까지 부담금의 재정재계산주기는 확정되어 있지 않는 실정이다. 즉 PSL상각 및 재정재계산 등에 대한 구체적인 보완장치마련이 시급한 것으로 나타나고 있다.

셋째, 연금지급의 급부측면에서 볼 때 선진국의 경우, 사후적인 지급보장장치라 할 수 있는 지급보증제도의 도입이 이루어지고 있는 반면, 우리나라는 퇴직금우선변제제도, 임금채권보장제도 등과 같은 부분적인 지급보장제도만이 존재하고 있다는 점이 특징적이다. 즉 퇴직금채권 최우선변제규정 등과 같은 지급보장장치가 일부 마련되어 있으나 기업 및 퇴직연금사업자의 도산시 실질적 수급권확보가 어려운 것으로 나타나고 있다. 이에 따라 선진국의 연금재정의 건전성평가체계를 벤치마킹하면서 우리나라의 특성에 부합하도록 적정한 연금재정의 건전성평가체계의 구축과 보완이 근로자의 수급권보호와 확정급여형 퇴직연금제도의 정착 측면에서 지속적으로 이루어져야 할 것으로 보인다. 너무 과도한 연금재정의 건전성평가체계 구축은 어느 면에서 기업부담가중으로 작용될 수도 있으나 퇴직연금제도의 궁극적인 목표가 연금전환을 통한 근로자의 노후소득보장체계 확립에 있다는 점을 감안, 최소한도의 연금재정 건전성평가체계 구축은 마련되어야 할 것이다.

V. 연금재정 평가모델에 의한 시나리오 분석

1. 분석대상 및 분석방법

여기에서는 대표적인 연금재정 적정성 평가모델인 가입연령방식, 도달연령 방식, 폐쇄형 종합보험료방식, 개방형 종합보험료방식, 일시납 적증방식 등의 모델을 적용, 1인당 부담보험료, 급부비용, 연령대별 보험료수준 등을 산출함으로써 개별기업의 특성에 부합한 연금재정의 적정성 평가모델 선택시의 시사점 등을 모색하고자 하였다. 이를 위해 본 연구에서는 근로자의 수를 고려하여 연금재정 적정성 평가모델을 분석하기 위해 대규모계약집단보다는 300인 이하의 소규모계약집단에 초점을 맞추어 분석하고자 하였다⁶⁶⁾. 분석을 위한 데이터는 특정기업의 데이터를 기초로 하여 이루어졌으며 분석을 위한 제가정은 대략 다음 <표 V-1>이 설정하였다.

<표 V-1> 분석대상 및 모델, 분석내용

	분석대상	분석모델	분석내용
내용	소규모집단계약	5개의 적정성모델	- 급부비용 및 부담보험료, 고연령시의 부담금 추정 등
특징	승급률 및 탈퇴율 미감안	가입, 도달, 일시납, 종합보험료 방식적용	- 모델별 차이비교

분석을 위한 제가정으로 ① 50세부터 54세까지 연령대별 근로자로 구성된 기업을 가정하였으며 ② 다음해부터 매년 50세인 근로자 4명이 취업하는 것으로 가정하고 ③ 현재 우리나라의 경우 일반적으로 55세에

66) 예정이율, 예정사망율, 예정승급률 및 탈퇴율과 같은 기업의 데이터는 대외비를 공개되지 않고 있어 대규모계약집단보다는 소규모계약집단을 중심으로 분석한다.

정년퇴직한다는 점을 고려하여 55세에 퇴직하는 것으로 가정하였다. 또한 연금수급은 정기연금만 수령하는 것으로 가정하였으며, 연금수령은 연금연액(연초)기준 100만원, 5년 확정연금으로 가정하였고 분석을 위한 예정이율은 4.5%를 적용하였다. 분석방법은 연금재정의 적정성모델에 기초하여 수리적인 방법을 기초하였으나, 본 연구에서는 자산운용의 수익률과 보험료수준 등을 비교하지 않고 부채측면을 중심으로 분석하고자 하였다⁶⁷⁾.

2. 분석결과

가. 기업부담능력

기업이 적정성 평가 분석모델을 선정하는데 있어서 가장 중요한 요소는 기업의 부담능력이라 할 수 있다. 확정급여형 퇴직연금제도에서 운영에 따른 제반리스크는 기업이 부담하기 때문에 여러 모델 중에서 자사의 부담능력 고려시 어떠한 분석모델(재정방식)이 효율적 인가를 사전에 검토할 필요성이 있다. 왜냐하면 기업은 자금의 여력이 있는 경우 보험료부담이 높은 적정성평가모델을 설정할 수도 있지만, 일반적으로 기업의 자금부담 능력에는 한계가 존재하기 마련이기 때문이다. 이와 같은 관점에서 확정급여형 퇴직연금시장에 진출하는 금융기관 이와 같은 기업의 특성 등을 고려하여 연금재정의 적정성모델을 선택하도록 컨설팅하여 주고 적합한 연금제도를 설계하여 줄 필요성이 있다. 미국

67) 본 분석은 일정한 가정하에 모델별 특성차이를 객관적으로 비교분석하고 이를 통해, 기업의 특성에 맞는 모델이 선택되도록 보험회사가 제시하는데 분석목적이 있었기에, 일정한 데이터를 다양한 적정성 평가모델에 적용하여 기업부담 등의 차이분석을 하고 이들이 주는 시사점을 제시하는데에 초점을 맞추었다. 따라서 적정성평가모델 분석에서 가장 비중이 큰 부채측면과 관련된 분석이 중심이 되어 이루어졌으며, 자산측면을 함께 고려한 분석, 즉 연금ALM적 차원의 분석(자산배분에 따른 자산운용수익률 고려) 등은 분석 대상에서 제외시켰다.

등 선진국에서는 연금계리사가 자율적으로 기업의 특성에 맞는 연금재정의 적정성모델을 선택하여 주고 있다는 점에서 연금재정의 적정성모델별에 따른 마케팅 및 컨설팅전략을 수립하는 것이 바람직하다. 이와 같은 관점에서 우선 기업의 재무부담 측면을 고려, 1인당 부담보험료를 추정한 결과는 대략 다음 <표 V-2>와 같다.

<표 V-2> 기업부담능력 추정 결과

(단위: 원)

	모델 I	모델 II	모델 III	모델 IV	모델 V
단기	968,991	833,460	972,005	784,786	901,030
중기	742,827	823,003	972,005	784,786	844,873
증감(순위)	▽226,164	▽10,457	0		▽56,157

- 주: 1. 모델 I 는 도달연령방식, 모델 II 는 가입연령방식, 모델 III 는 폐쇄형 종합보험료방식, 모델 IV 는 개방형 종합보험료방식, 모델 V 는 일시납적증방식 등을 의미
 2. 단기는 2년차, 중기는 5년차를 의미하며, 기업부담능력은 1인당 부담금 금액 추정치를 사용
 3. 모델 III 의 경우 6년 이후부터는 1인당보험료부담이 0이 된다는 점에서 모델 IV 와 차이점 존재

<표 V-2>에서 보는 바와 같이 단기에는 모델 III (폐쇄형 종합보험료방식), 모델 I (도달연령방식), 모델 V (일시납적증방식) 순으로 1인당 부담보험료수준이 높은 것으로 분석되고 있다. 단기와 중기와의 차를 비교하여 볼 때 모델 I (도달연령방식)의 경우가 다른 모델에 비해 상대적으로 기간이 경과할수록 부담보험료의 증감 폭은 큰 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 측면을 고려할 때 초년도 기업부담이 없는 기업일수록 모델 IV 인 폐쇄형 종합보험료방식의 선택이 바람직하다고 생각되며, 기간이 경과함에 따른 부담의 감소폭을 고려할 때에는 모델 I 과 모델 V 의 선택이 바람직하다. 문제는 기업의 재무적 여건을 정확하게 판단하여

연금재정의 적정성모델에 관한 컨설팅이 이루어지기 위해서 기업의 재무적 여건이외에 기업의 리스크부담 능력, 근로자의 집단 속성 등을 고려하여야 할 것이다.

나. 피보험자의 속성

다음으로 보험회사 등 금융기관이 연금제도를 설계하여 줄 때 고려하여야 할 사항은 기업에 속해 있는 근로자의 속성, 즉 고연령층이 많은 집단인가, 아니면 저연령층이 많은 집단인가 등을 충분히 고려하여 연금재정의 적정성평가모델을 제시하여야 한다는 점이다. 그 이유는 고연령층이 많은 기업의 경우는 일반적으로 제도초기에 고연령층에 의한 부담금비중이 큰 연금재정의 적정성평가모델을 상대적으로 선택하지 않으려는 경향이 있기 때문이다.

따라서 보험회사 등은 기업집단에 속하는 근로자의 구조를 종합적으로 고려하여 적절한 연금제도설계를 기업에게 제시해 주어야 할 것이다. 즉 연금재정의 적정성 평가모델별로 연령이 증대함에 따라, 즉 고연령층이 많고 적음에 따라 나타나는 보험료부담수준을 분석할 필요성이 있다. 이와 같은 관점에서 모델별에 따른 연령별 보험료부담수준을 추정한 결과는 <표 V-3>과 같다.

<표 V-3>에서 보는 바와 같이 모델 I (도달연령방식)은 모델 II(가입연령방식)에 비하여 상대적으로 고연령층의 보험료부담이 큰 것으로 나타나고 있으며, 고연령층이 될수록 부담금의 증대는 모델 I (도달연령방식), 모델 II(가입연령방식), 모델 III(폐쇄형 종합보험료방식), 모델 V(일시납적증방식), 모델 IV(개방형 종합보험료방식) 순으로 큰 것으로 분석되고 있다. 고연령층의 보험료부담을 감수하면서 도달연령방식을 선택하고자 하는 기업도 있을 수 있지만, 대부분기업의 경우 고령층이 많을 때에는 보험료부담을 경감시키고자 하는 경향이 뚜렷하게 나타난다는

점에서 근로자 연령별 보험료수준을 고려한 컨설팅은 보험회사의 마케팅 전략차원에서 매우 중요하다.

<표 V -3> 근로자 연령별 부담금 추정결과

(단위: 원)

	모델 I	모델 II	모델III	모델IV	모델 V
저연령	742,8270		711,249	574,254	659,314
고연령	958,899	789,325	755,767	610,198	700,581
증감(순위)	△216,072	△46,498	△ 44,518	△35,944	△41,267

- 주: 1. 모델 I 는 도달연령방식, 모델 II 는 가입연령방식, 모델 III 는 폐쇄형 종합 보험료방식, 모델 IV 는 개방형 종합보험료방식, 모델 V 는 일시납적증방 식임.
2. 저연령과 고연령 차이는 비교분석의 편리성을 위해 1년차를 기준으로 함.

다. 급부비용을 고려한 분석결과

기업의 입장에서 연금재정의 적정성평가모델 선택은, 기업부담능력, 근로자 연령별 부담금 정도 이외에 매크로적인 관점에서 총부담 수준, 즉 표준비용과 추가비용의 합인 급부비용의 정도를 고려하여 이루어지기 마련이다. 그 이유는 총급부비용의 정도는 기업의 손익구조 등에 직접적으로 영향을 미치기 때문에 기업의 입장에서는 오히려 총부담 수준인 급부비용이 주요 연금재정의 적정성평가모델 선택 요인으로 작용할 수 있다.

<표 V -4>는 급부비용의 추정결과를 나타낸 표이다. <표 V -4>에서 보는 바와 같이 기간이 1년차에서는 모델 I (도달연령방식)이 가장 급부비용이 큰 반면, 모델 V (일시납적증방식)가 가장 급부비용이 적은 것으로 분석되고 있다. 이에 반해 5년차에서는 모델 II (가입연령방식)이

약 2,139만원으로 급부비용이 가장 크게 나타나고 있지만 모델Ⅲ(폐쇄형 종합보험료방식)이 972만원으로 급부비용이 가장 낮게 나타나고 있다는 점 등을 고려하여 보험회사는 연금재정의 적정성모델을 제시할 필요성이 있다.

이와 더불어 기업은 개별기업의 자산운용능력에 따른 수익률 변화에 따라서, 즉 AM(Asset Management)능력(연금자산 배분능력)에 따라 연금재정의 평가모델선택방법도 달라질 수 있다는 점 등도 유의할 필요성이 있다.

<표 V-4> 급부비용 추정결과

(단위: 원)

기간	모델 I	모델 II	모델 III	모델 IV	모델 V
1년	23,539,863	16,941,108	19,440,100	15,695,720	13,186,280
3년	21,167,508	20,655,243	16,524,085	19,619,650	16,482,850
5년	19,313,502	21,398,070	9,720,050	20,404,436	17,142,164

주: 모델 I는 도달연령방식, 모델 II는 가입연령방식, 모델 III는 폐쇄형 종합보험료방식, 모델 IV는 개방형 종합보험료방식, 모델 V는 일시납적증방식 등을 의미

3. 분석상의 한계 및 시사점

먼저 분석상의 한계점으로 ① 연금재정의 적정성모델분석을 부채측면 뿐만 아니라 자산측면을 고려하여 분석하지 못하였다는 점, 즉 자산운용의 포트폴리오변화에 따른 수익률변화를 일정하다고 가정하여 분석하였다는 점 ② 분석 데이터의 입수어려움 등을 고려하여 소규모계약집단에 초점을 맞추어 분석하다 보니 대규모계약집단의 특성을 반영하지 못하였다는 점 ③ 그리고 일정한 정상상태를 가정하여 분석하였다는 점 ④ 다양한 형태의 기업과 재정방식 등을 적용하지 못하였다는 점 등이

지적될 수 있다. 이와 같은 분석상의 한계는 추후 퇴직연금제도가 도입되고 이를 통해 실질적 데이터의 입수가 가능하여질 때, 그리고 선진국 처럼 다양한 분석모델의 적용이 법적·제도적으로 가능해질 때 해결될 수 있다. 이와 같은 제반문제가 해결되고 선진형 퇴직연금제도로의 전환이 이루어지는 경우, 보험회사는 개별기업의 특성에 부합한 확정급여형 퇴직연금제도를 컨설팅차원에서 설계하여 줄 필요성이 있다. 이와 같은 확정급여형 퇴직연금제도의 설계는 궁극적으로 근로자의 속성, 기업의 부담능력 등을 감안하여 이루어질 수밖에 없으며, 이는 결국 다양한 퇴직연금 재정설계 모형의 선택, 즉 연금재정의 적정성평가모형의 선택으로 귀착될 수밖에 없다. 이와 같은 연금재정의 적정성평가모형의 활용은 연금ALM관리와 밀접하게 관련되어 있어 연금리스크관리차원에서 연금재정의 적정성평가모형이 검토될 필요성이 있다.

기업의 부담능력측면에서 볼 때 ① 초년도 기업부담이 없는 기업일수록 모델Ⅳ인 폐쇄형 종합보험료방식의 선택이 바람직하다고 생각되며, 기간이 경과함에 따른 부담의 감소폭을 고려할 때에는 모델Ⅰ과 모델Ⅴ의 선택이 바람직한 것으로 나타나고 있다. 또한 ② 고연령층으로 감에 따라 부담금의 증대는 모델Ⅰ(도달연령방식), 모델Ⅱ(가입연령방식), 모델Ⅲ(폐쇄형 종합보험료방식), 모델Ⅴ(일시납적증방식), 모델Ⅳ(개방형 종합보험료방식) 순으로 큰 것으로 나타나 고령층을 고려하는 기업은 도달연령방식보다 오히려 가입연령방식 등을 제시할 필요성이 있는 것으로 나타나고 있다.

이와 더불어 ③ 표준비용과 과거근무채무보험료의 합인 급부비용의 정도를 감안한 컨설팅전략이 개별기업의 특성을 고려하여 이루어지는 것이 바람직하다. 문제는 기업이 확정급여형 퇴직연금제도의 도입을 결정할 때 기업의 재무부담 이외에도 많은 변수를 고려하여 이루어진다는 점을 감안(M&A전략 등), 보험회사의 컨설팅전략이 다변화되고 다원화될 필요성 있다.

Ⅵ. 연금재정평가체계 구축방향 및 향후과제

2005년 12월부터 도입되는 퇴직연금제도는 우리나라의 여건과 상황을 반영하여 현행 법정퇴직금제도를 존치하고, 계약형 퇴직연금 지배구조 체계를 도입하고 있다는 점에서 선진국의 퇴직연금제도 형태와 차이가 존재한다.

이점에서 한국형 퇴직연금제도는 선진형 퇴직연금제도의 전단계인 전환기적 퇴직연금제도의 성격을 다분히 지니고 있다. 따라서 선진국에 비해 상대적으로 안정적인 자산운용과 근로자의 수급권보호가 특히 중시될 밖에 없는 상황이라 할 수 있으며, 이에 따른 법적·제도적 장치의 보완과 제도의 개선이 지속적으로 요구되고 있다. 즉 선진국처럼 자기책임하의 경영원칙이 뚜렷하고 신탁제도의 발전에 따른 기금형 퇴직연금 지배구조의 확립, 다양한 퇴직연금제도의 도입 등이 이루어지기에는 많은 시간과 노력이 필요하다.

그럼에도 불구하고 최근의 퇴직연금관련법, 즉 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등을 종합하는 경우 전환기적 퇴직연금제도의 성격을 충분히 감안한다 할 지라도 법적·제도적으로 검토되어야 할 과제는 여전히 존재하고 있다. 그 중에서도 연금전환에 따른 근로자 수급권보호라는 퇴직연금제도의 본래목적 측면에서 볼 때, 그리고 근로자 수급권 보호의 전제조건인 연금재정의 적정성 검증(퇴직연금 리스크관리) 측면에서 볼 때 연금재정평가체계와 관련된 제반규정 및 정책 등이 제대로 마련되어 있지 않은 실정이다. 연금재정의 평가체계 구축은 연금재정의 건전성을 확보함으로써 궁극적으로 근로자의 수급권보호 강화로 이어진다는 점에서 퇴직연금제도에서는 매우 중요한 검토과제이다.

이에 본 연구는 연금재정의 평가체계를 연금재정의 건전성평가체계와 연금재정의 적정성평가체계로 구분하여 구축의 방향을 체계적으로 제시하고자 한다. 즉 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등과 같은 퇴직

연금관련법을 기초로 하여 선진국의 연금재정 평가체계와 대비하여 그 방향성과 향후과제 등을 모색하여 보는데에 초점을 맞추었다. 그 이유는 전환기적 퇴직연금제도가 정착된 이후에는 점진적으로 선진형 퇴직연금제도로의 전환이 불가피하여 연금재정의 평가체계 가이드라인 역시 선진국의 퇴직연금제도를 토대로 모색될 수밖에 없기 때문이다.

1. 기본방향

지금까지 살펴 본 바와 같이 현행 우리나라의 연금재정의 평가체계는 연금재정의 건전성 평가체계 측면에서 뿐만 아니라 연금재정의 적정성 평가체계 측면에서 지속적인 보완이 요구되고 있다. 이와 같은 측면에서 볼 때 연금재정의 평가체계는 구축은 대략 다음과 같은 방향으로 이루어질 필요성이 있다.

① 개별기업의 특성에 부합한 다양한 연금재정 적정성 평가모델이 제시되는 방향으로 퇴직연금제도의 설계가 이루어질 필요성이 있다는 점이다. 즉 개별기업의 재무능력, 피보험자의 수, 수급권보호 등을 종합적으로 고려하여 개별기업의 특성에 맞는 모델을 설계해 줄 수 있는 능력이 보험회사의 제도설계차원에서 절실히 요구된다. 그 이유는 개별기업마다 처하고 있는 환경이 상이하고 추구하는 전략 또한 매우 상이할 수 밖에 없기 때문이다. 대기업 뿐만 아니라 중소기업 역시 제조업, 금융업 등 업종별에 따라 퇴직연금제도에 대한 선호도가 상이하기 때문에 이들 기업의 성격에 맞는 차별화된 연금설계능력을 제공하여 주는 것이 중요하다고 본다.

② 연금수리개념에 입각하여 연금재정의 평가체계가 구축될 수 있는 방향으로 제도적 장치를 마련할 필요성이 있다는 점이다. 보다 정형화된 연금재정의 평가체계가 구축되기 위해서 확정급여형 퇴직연금제도의 기초가 되는 연금수리개념을 퇴직연금관련법에 적극 포함시킴으로써 연

금수리라는 제도적 큰 틀하에서 연금재정의 평가체계가 체계적으로 구축되도록 적극 유도하는 것이 바람직하다. 이는 향후 미국 등과 같이 선진형퇴직연금제도로 전환되는 점을 고려하여 연금수리 및 연금재정의 적정성 차원에서 연금재정의 평가체계 구축이 요구된다. 즉 연금수리의 적정성 및 책임준비금의 확인·검증 등과 관련된 규정 신설 등으로 법적·제도적차원의 연금재정평가 관련규정이 정비되어 나갈 필요성이 있다.

③ 자율적인 연금재정 적정성 평가모델의 선택폭을 증대시키는 방향으로 제도가 보완되는 것이 필요하다는 점이다. 미국 등처럼 기업의 특성에 부합한 연금재정 적정성 평가모델이 연금계리사와 기업과의 자율적인 조율과 판단하에 이루어지도록 연금재정 적정성 평가모델의 선택폭을 점진적으로 다양화하는 것이 바람직하다. 즉 고령화 연령층의 근로자분포, 기업재무부담 등을 고려한 확정급여형 퇴직연금제도로의 전환이 가능하도록 적극 유도하는 것이 요구된다.

④ 연금재정의 적정성 평가에 관련된 운용가이드라인의 설정이 이루어지는 방향으로 퇴직연금 리스크중시의 감독정책 수립이 요구된다는 점이다. 연금재정의 적정성 평가를 표준화시키기 위해 정형화된 운용가이드라인(예정이율 변화에 따른 등 민감도분석)설정이 연금재정평가차원에 이루어지도록 적극 검토할 필요성이 있다. 이는 자율적이고 상시적인 연금재정의 적정성평가를 통해 확정급여형 퇴직연금제도의 건전성 확보에 크게 기여할 수 있기 때문이다.

⑤ 적절한 확정급여형 연금재정평가체계의 마련이 이루어지는 방향으로 퇴직연금관련법의 지속적인 보완이 요구된다는 점이다. 적절한 연금재정 평가체계라는 의미는 과도한 연금재정의 평가체계는 자칫 확정급여형 퇴직연금제도로의 유인효과를 상쇄할 수 있다는 점에서 안전성이 유지되는 범위내에서 수익성이 최대한 창출될 수 있는 방향으로 연금재정의 평가체계가 정비되어야 한다는 것을 의미한다. 즉 과도한 연금재정

평가체계의 정비는 자칫 확정급여형 퇴직연금제도의 선호기피현상으로 나타날 수 있기 때문에 사후적 감독규제보다는 사전적 감독규제에 초점을 맞추는 것이 바람직하다는 점이다. 이와 같은 점에서 볼 때 제도 정착차원에서 확정급여형 연금재정평가체계의 단계적 구축이 필요하다.

이와 더불어 보험회사의 컨설팅능력과 연금재정평가를 상호연계하는 방향으로 보험회사의 퇴직연금시스템이 지속적으로 보완되어야 한다는 점이다. 연금재정평가체계의 정형화여부는 수탁기관의 컨설팅 등에 직접적으로 영향을 미치게 되기 때문에 확정급여형 퇴직연금제도 정착의 한 축인 수탁기관의 선호도를 지향하는 방향으로 연금재정평가체계의 탄력화를 도모하는 것이 요구된다.

2. 세부방향

가. 연금재정 건전성 평가 측면

1) 연금재정의 검증규정 측면

현행 근로자퇴직급여보장법 제12조 및 시행령 제4조에 의하면 계속기준 및 비계속기준에 의한 책임준비금의 일정수준을 상회하는 지를 검증하도록 하고 있으며, 책임준비금의 일정수준은 계속기준 및 비계속기준별로 산정된 책임준비금의 100분의 60이상으로 규정하고 있다. 즉 책임준비금의 적립기준을 책임준비금의 60%로 규정하고 있는데, 이는 퇴직연금제도 도입초기, 퇴직연금제도로의 전환에 따른 기업의 자금부담가중 등을 고려하여 결정되었다. 그럼에도 불구하고 최소책임준비금의 한도를 선진국 등에 비해 상대적으로 낮은 책임준비금의 100분의 60이상으로 함에 따라 기업 도산시 근로자의 수급권보호에는 일정한 한계가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 따라서 연금재정의 검증측면에서 책임

준비금의 60%이상에서 단계적으로 상향조정하여 점진적으로 폐지하는 방안이 바람직하다. 특히 연금재정의 검증차원에서 ① 적립비율에 따른 추가각출 규정을 마련하고 ② 적립수준에 따른 적립부족 해소방법을 기간별에 따라 세분화하며 ③ 계속기준과 비계속기준에 의한 재정검증기준을 구체화하는 것 또한 요구된다.

2) 연금재정의 검증주체 측면

선진국의 경우 연금계리사의 역할은 퇴직연금의 운용시 공인회계사 등과 같은 감사인의 역할이상으로 지대한 것으로 나타나고 있다. 그 이유는 다양한 계산기초율에 의한 퇴직연금제도의 설계가 불가피할 뿐만 아니라 책임준비금의 적정성검증 등과 같은 고도한 전문적 연금수리지식이 절대적으로 요구되고 있기 때문이다. 이에 따라 연금재정을 객관적인 입장에서 검증하도록 퇴직연금 운용기관에서 독립시킨 사외이사적 성격의 연금계리사제도를 운용함으로써 연금계리사에 의한 연금재정의 감시 및 감독강화를 철저히 하고 있다. 이와 같은 측면에서 볼 때 우리나라도 장기적으로 선진국처럼 연금계리사제도의 도입이 절대적으로 요구되지만, 단기적으로는 제도상의 미비 등 현실적 제약을 고려하여 일정 자격요건을 지닌 보험계리사를 활용하는 것이 바람직하다. 이 경우 연금계리사와 회계감사인, 그리고 재무제표 작성자간의 역할과 책임에 대한 한층 명확한 기준이 사전적으로 설정되어야 할 것이다. 왜냐하면 연금회계의 도입에 따라 연금부채의 계산 등 연금수리적 전문지식이 요구되어 이와 같은 사항을 어떻게 감사할 것인가 하는 문제가 필요하기 때문이다. 결국 장기적으로는 현재와 같은 포괄적 전문인력 범위를 점진적으로 보험계리사 등과 같은 연금전문가를 중심으로 규정함으로써, 이를 통해 책임준비금의 적정성을 확인·검증토록 하고, 회계감사시 보험계리사의 의견을 반영하여 연금재정의 적정성 검증이 충실히 이루어지도록 법적·제도적 보완장치의 마련이 요구된다.

3) 과거근무채무상각 측면

현재 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등에는 과거근무채무의 상각에 관한 구체적인 규정이 마련되어 있지 않은 실정이다. 다만, 노동부장관 고시에 의하면 과거근무채무의 100분의 60만을 일정기간(1년~5년)안에 상각하도록 규정하고 있으며, 단순히 과거근로기간을 기준으로 상각기간의 차이를 두고 있을 뿐이다. 법정퇴직금제도에서 퇴직연금제도로의 전환시 가장 문제가 되는 것이 근로자의 과거근무분에 대한 채무(과거근무채무)를 어떻게 상각하여 갈 것인가를 결정하는 것이 매우 중요하다. 즉 과거근무채무의 상각은 퇴직연금제정의 건전성과 직접적으로 영향을 미치기 때문에 가능하면 과거근무채무 상각기간을 충분히 두는 데에는 일정한 한계가 존재한다고 할 수 있다. 그러나 과거근무채무 상각기간이 단기이면 일수록 연금제정의 건전성을 나아질 수 있으나, 사용자에게는 큰 부담으로 작용될 수 있기 때문에, 과거근무채무상각기간의 설정은 연금제정의 건전성과 기업의 부담능력 등을 종합적으로 고려하여 이루어지는 것이 바람직하다. 연금제도 도입초기에는 퇴직연금제도로 적극 전환을 유도한다는 차원에서 가능한 한 충분한 상각기간을 부여하는 것이 바람직하나, 퇴직연금제도의 정착단계로 들어서는 성숙단계에서는 연금제도 초기에 비해 짧은 과거근무채무 상각기간을 설정하는 것이 바람직하다.

이와 같은 점에서 볼 때, 연금제도초기에 해당하는 2005년~2008년까지는 현행처럼 과거근무채무를 100분의 60이하에서 5년에 걸쳐 상각하도록 하되, 장기적으로는 과거근무채무를 적립금의 100분의 100이하에서 연금적립비율에 따라 상각기간을 달리하는 것이 바람직하다. 상각기간은 퇴직연금제도가 성숙단계에 접어드는 2008년을 기준으로 10년 이내의 단기간으로 설정하여 근로자의 수급권강화, 연금제정의 건전성도 필요성이 있다.

4) 적립과부족시의 조치측면

미국 등 선진국은 적립부족시 통상적으로 일정기간내 추가부담금을 납입하도록 규정하고 있으며, 적립초과시에는 ① 채무초과분에 대한 환수조치가 이루어지거나 ② 세법에 세제혜택을 받을 수 있는 최고한도를 규정하고 있으며 ③ 사용자의 부담금 납입중지 등을 할 수 있는 규정을 마련하고 있다. 이와 같은 적립과부족시의 조치관련 규정은 연금재정의 건전성에 직접적인 영향을 미치게 되기 때문에 우리나라의 경우에는 ②와 ③과 같은 방향으로 퇴직연금관련세법의 명문화가 요구된다. 이와 더불어 퇴직연금각출과 관련해서는 다음과 같은 제반규정이 장기적으로 퇴직연금관련세법 보완차원에서 신중히 검토될 필요성이 있다.

① 최저각출의무 및 추가각출의무 규정을 명문화하고 최저각출의무의 경우 각출관리계정(Funding Standard Account)을 설치하여 「통상비용 + 미적립채무의 상각」을 기업이 반드시 각출하지 않으면 안되는 최저한의 각출로 규정함과 더불어 세법에서 손금산입이 가능한 각출금의 연간한도액 규정이 필요하다. 각출관리계정의 이용 등에 의해 기업의 매년 각출에 유연성을 부여하되, 유연한 규정을 이용하지 않고 최저각출의무를 이행하지 않는 경우는 그에 상응하는 벌칙규정이 설정되는 것이 바람직하다. 그 이유는 계속기업을 전제로 하는 최저각출의무를 위반하는 경우 충분한 연금재정의 건전성은 확보하기 어렵기 때문이다.

② 연금제도가 정착한 이후에는 비계속기준에 대한 추가각출의무를 두어 일정한 연금부채를 상회하게 되면 각출의 휴일(Contribution Holiday)을 설정하는 것도 장기적으로 검토해 볼 필요성이 있다. 이와 관련 미국 등에서는 기금의 자산가치가 원칙적으로 ABO(Accumulated Benefit Obligation)의 150%를 초과하는 경우 세법상으로 그 기금은 이미 충분히 적립되어 있다고 간주, 각출의 손금산입이 인정하지 않고 있는 실정이다. 이와 같은 관점에서 볼 때 향후 추가각출의 기준, 각출의 손금산입 한도 등과 관련된 규정을 퇴직연금관련세법 등에 대한 구체적인

으로 제시할 필요성이 있지만, 단기적으로는 재정건전성 강화차원에서 적립금의 최고한도설정문제는 신중히 검토될 필요성이 있다.

결국 적립과부족 시정조치측면에서 볼 때 적립초과시는 크게 문제가 되지 않지만 적립부족시에는 재정의 건전성에 미치는 영향이 크므로 최저 각출의무 규정의 신설, 부족액 추가각출의무 위반시 패널티세(penalty tax)의 부과 등이 퇴직연금관련 세법의 정비차원에서 신중한 검토가 요구된다.

5) 연금재정의 재계산측면

연금기초율의 변화는 직간접적으로 연금재정의 건전성에 영향을 미치게 된다. 실제 계산기초율의 적용으로 적립과부족이 지속적으로 발생하는 경우 연금재정의 균형측면에서 연금재정의 재계산을 실시하게 되고, 이를 통해 적정한 계산기초율의 적용이 이루어지게 된다. 연금재정의 재계산은 원칙적으로 1년에 한번씩 이루어지는 것이 원칙적이다. 그러나 연금재정의 재계산에 따른 운영비용의 증가는 기업의 부담으로 작용되기 때문에 적정한 연금재정의 재계산 주기가 설정될 필요성이 있다.

우리나라의 경우는 연금재정의 재계산주기를 최소한 3년에 한번 이루어지도록 규정하는 것이 필요하다. 연금재정의 재계산 주기가 5년이 상 장기이면 일수록 자칫 연금재정의 악화를 지속시키는 결과를 초래할 수도 있기 때문에 연금재정의 재계산주기를 최소한 3년에 한번으로 퇴직연금관련법상에 구체적으로 명문화시킬 필요성이 있다. 즉 최소한 3년에 한번정도 연금재정 재계산이 이루어지도록 하는 경우 계산기초율을 탄력적으로 적용하는 것이 연금재정의 건전성평가차원에서도 바람직하다고 본다. 이는 종래 일본이 시장금리가 지속적으로 하락하고 있음에도 불구하고, 5.5%의 예정이율을 20년까지 적용함으로써 기업의 연금안정화에 심각한 영향을 미쳤다는 점에서 너무 과도한 연금재정의 재계산주기 설정은 바람직하지 않다고 본다.

6) 연금지급보증 장치측면

기업의 연금재정 건전성을 평가하여 문제가 있는 경우, 법적·제도적^{으로} 보증해 주는 사후적 연금재정 건전성규제제도로서 연금지급보증장치 마련을 장기적으로 신중하게 검토해 볼 필요성이 있다. 그 이유는 퇴직금의 최우선변제규정 등과 같은 수급권 보호장치만으로는 기업 및 퇴직연금사업자의 도산시 실질적 수급권확보가 사실상 어렵기 때문이다. 따라서 장기적으로는 미국의 연금지급금부공사(PBGC) 등과 같은 별도의 지급보증기구의 설립·운용이 연금재정의 건전성측면에서 종합적으로 검토될 필요성이 있다. 다만, 지급보증기구의 설립·운용은 어느 면에서 기업의 추가부담능력을 증대시킬 수 있으므로 설립시기 및 방법 등은 기업의 부담능력과 더불어 경제여건의 변화 등을 종합적으로 감안하여 중장기적인 관점에서 검토가 요구되고 있다. 단기적으로는 퇴직연금제도 도입과 성격에 부합하도록 현행 임금채권 보장범위를 확대·적용하는 문제 등에 대한 종합적 검토가 근로자의 수급권 보호차원에서 우선적으로 이루어질 필요성이 있다.

나. 연금재정 적정성 평가 측면

1) 연금계산기초별 규제기준안의 마련

부담금 산출에 사용하는 예정이율은 연금자산의 포트폴리오로부터 예상되는 장래의 기대운용수익률을 고려하여 연금사업자가 설정하는 것을 원칙으로 할 필요성이 있다. 이를 위해 장기적으로 평준화된 부담금의 납입과 안정적인 자산운용을 유도하기 위하여 제도도입 초기 5~7년간 범위이율을 설정하여 운영하는 것이 바람직하다. 또한 재정건전성 확보를 위한 적립금 산출에 사용하는 이율은 장기 시장예측에 적합한 이율을 산출하여 적용하되, 적립금의 급격한 변동으로 인한 시장혼란을 최소화하기

위해 시장 여건을 고려할 필요성이 있다. 이 경우 적립상한액 산출에 사용하는 예정이율은 부담금 산출에 적용되는 예정이율의 하한이율을 적용하고 퇴직연금사망률은 금융감독원에 신고된 위험률(퇴직연금 생존·사망률)을 적용하는 것이 바람직하다. 특히 예정퇴직률과 예정승급률은 가입단체의 5년 이상 경험통계를 기초로 산출하여 적용할 필요성이 있다. 장기적으로는 선진국처럼 소규모계약집단과 대규모계약집단으로 구분하여 퇴직률과 승급률을 달리 적용하는 방안의 검토가 필요하다고 본다.

2) 연금재정 평가모델 관련 측면

연금재정의 적정성 평가모델은 대략 다음과 같은 방향하에서 이루어지는 것이 연금재정의 적정성 평가체계측면에서 요구된다.

① 단기적으로는 연금제도 초기인 점을 고려, 표준방안을 마련하고 통일된 연금재정 적정성 평가모델의 적용도 검토해 볼 필요성이 있다. 그 이유는 연금재정 적정성 평가모델기반의 제도운영 경험이 없는 상황에서 시행시기까지 다양한 재정방식 운영을 위한 사업준비는 현실적으로 불가능한 상황이라 할 수 있기 때문이다. 즉 도입초기의 혼란을 최소화 하고 원활한 제도시행을 위해서는 통일된 재정방식 적용기준을 수립하여 전 금융권 공동으로 적용하는 것이 필요하다. 이를 위해 감독당국과 금융권이 공동으로 재정방식 적용에 대한 업무처리매뉴얼을 마련하고, 운용관리표준계약서에 반영하여 통일화하는 것이 요구된다. ② 장기적으로는 연금재정 적정성평가 모델적용을 개별회사의 특성을 고려하여 판단한다는 차원에서, 법적·제도적 규정이 아닌 자율적 판단에 일임하는 방향으로 이루어지는 것이 바람직하다. 그 이유는 자기책임 원칙하에 자율적 판단을 중심으로 하되, 일정한 모델적용 가이드라인은 계리사회 등이 중심이 되어 마련할 필요성이 존재하기 때문이다. 이와 같은 관점에서 볼 때 연금재정의 적정성 평가모델은 부담금의 장기적 현금흐름에 대한 검토와 근로자의 연령별 구조, 기업의 재무구조 등 기

업 여건을 고려하여 선정되어야 할 것이다. 결국 연금수리적으로 타당성이 있는 다양한 재정방식이 적용될 수 있으며, 법적·제도적인 규제 형태로 획일화시키는 것은 적정하지 않다. ③ 연금재정 적정성평가 모델의 재검토 규정마련이 필요하다. 연금재정 적정성 평가모델은 미리 선택한 모델을 계속해서 사용하는 것을 원칙으로 하되, 특별한 경우를 대비한 연금재정 적정성 평가모델의 재검토 규정마련이 필요한데, 선진국처럼 ㉠ 연금재정의 적정성 평가모델의 변경이 합리적이라고 판단 될 때에는 변경 가능하도록 할 필요성이 있으며, 또한 ㉡ 제도의 통합·분할, 퇴직연금기금의 합병·분할 그 외 가입자가 구성이 크게 변동하는 경우 ㉢ 경제상황의 변동에 수반해, 장래의 가입자구성이 변동하는 경우 ㉣ 제도 내용이 변경되어 현재 사용하고 있는 방식이 부적절하다고 생각되는 경우 ㉤ 간단하고 쉬운 기준을 사용하게 될 경우 또는 사용하지 않는 경우 등이다.

3) 연금재정 평가기준 가이드라인 설정

필요한 연금재정 평가를 위한 기본적인 지침 및 가이드라인이 규제·감독적측면에서 제시되어 적정한 연금재정이 평가되도록 할 필요성이 존재한다. 기본적으로 검증되어야 할 민감도분석의 종류 및 절차 등에 대해 체계적인 평가기준이 보험계리사회 등을 중심으로 마련되어야 할 것으로 보인다. 즉 대내외적인 환경변화 요인을 객관적으로 검증할 수 있도록 표준화된 평가기준 가이드라인의 설정이 마련되어야 할 것이다. 이와 같은 연금재정의 평가기준마련으로 상시적으로 연금재정의 적정성을 평가할 수 있는 체계의 확립이 가능해질 뿐만 아니라 연금부채구조를 고려한 연금자산의 배분이 적정하게 이루어지는 기초가 됨으로써 연금ALM관리의 선진화를 도모할 수 있는 장점이 존재한다. 또한 부채측면의 변화뿐만 아니라 연금자산운용수익률 등의 자산측면의 변화를 종합적으로 평가할수 있는 계산기초율의 변화에 따른 민감도분석이

이루어질 필요성이 있다.

4) 기업별 DB형 연금재정 평가능력 제고

향후 퇴직연금재정의 적정성 평가모델이 다양화됨에 따라 보험회사의 수탁능력이 적정성 평가모델의 설계 등에 의해 결정될 가능성이 있다. 이처럼 연금재정 적정성 평가모델의 선택이 다양화되는 경우 보험회사는 연금재정의 효율적 ALM관리를 위해 다양한 연금재정 적정성 평가모델의 적용 및 평가기법을 선진화시켜 나갈 필요성이 있다. 즉 동일한 연금ALM기법이라 할지라도 보험회사마다 리스크 분석방법이 다양하고, 적용방법 또한 상이할 수 밖에 없기 때문에 기업별에 차등화된 연금ALM기법의 활용이 요구된다. 이와 같은 점에서 연금ALM기법의 기능을 지닌 연금재정의 적정성 평가모델을 중소기업마다, 대기업마다 기업속성별로 어떻게 차별화하여 평가능력을 제고하느냐 여부는 향후 확정급여형 퇴직연금시장에서 보험회사의 경쟁력여부를 가늠하는 주요한 잣대가 될 것이다. 결국 기업의 재무구조를 반영한 DB형 설계를 차별화하면서, 기업의 특수한 환경변화에 대응할 수 있는 평가모델의 적용방식연구 등이 보험회사 컨설팅차원에서 지속적으로 이루어질 필요성이 있다.

3. 향후 추진과제

지금까지 살펴본 바와 같이 연금재정의 평가체계가 구축되기 위해서는 대략 다음과 같은 향후 추진과제가 검토될 필요성이 있다.

첫째, 연금수리능력이 있는 연금계리사(보험계리사) 등과 같은 연금계리 전문인력의 확보와 양성이 무엇보다도 중요하다. 확정급여형 퇴직연금제도하에서 연금재정의 적정성 여부를 확인·평가하는 제 3자적 감시자는 연금계리사 등과 같은 전문인력이라고 할 수 있다. 특히 현행과

같은 법정퇴직금제도가 점차 축소 또는 폐지되는 경우 선진형 퇴직연금 제도의 전환이 가속화될 수 있기 때문에, 이를 대비한 전문인력 양성프로그램이 보험회사의 경쟁력확보차원에서 수립되어야 할 것이다.

둘째, 현행 근로자퇴직급여보장법 및 시행령상에는 연금수리(연금계리)개념이 거의 없어 선진국과 같은 확정급여형 퇴직연금제도의 성격을 제대로 반영하지 못하고 있는 실정이다. 즉 확정급여형 퇴직연금제도는 연금수리라는 큰 제도적 틀하에서 이루어질 수 밖에 없는 연금제도라는 인식부족으로 매우 독특한 한국형 퇴직연금제도의 성격으로 변질되어 가는 우려가 존재한다. 퇴직연금관련법에 연금수리라는 개념정리가 제대로 되지 못해 나타나고 있는 현상이라는 점에서 향후 퇴직연금 관련법에 보다 구체적으로 연금수리의 개념을 포함시킬 필요가 있다. 이는 퇴직연금재정의 평가체계를 구축하는데 가장 기본이 되는 필수요건이라 할 수 있다. 그 이유는 연금수리개념이 없는 퇴직연금재정의 평가체계 구축은 이루어질 수 없을 뿐만 아니라 확정급여형 퇴직연금제도의 도입이 갖는 의미는 전무하기 때문이다.

셋째, 우리나라의 실정에 맞는 연금재정의 검증가이드라인이 보험계리사회 등을 중심으로 마련되어야 할 것이다. 확정급여형 퇴직연금제도의 운영에 있어서 가장 중요한 것은 연금수리적 관점에서 연금재정 검증가이드라인의 마련이라 할 수 있기 때문에, 연금재정의 평가체계 구축차원에서 체계화된 연금재정 검증가이드라인 마련이 지금부터 종합적으로 검토되어야 할 것이다.

넷째, 연금재정의 적정성 평가모델 선택과 운용문제는 결국 연금 ALM분석기법의 선진화문제와 직접적으로 관련되어 있기 때문에 연금재정의 평가체계를 다양화시키는 작업이 연금ALM분석기법의 선진화차원에서 이루어지는 것이 바람직하다. 즉 연금ALM분석기법의 특성을 통해서 연금재정의 적정성 평가모델을 구축하고, 이를 통해 기업의 연금재정상태를 검증하는 프로세스가 확립되는 것이 필요하다.

마지막으로 우리나라의 퇴직연금제도를 고려한 퇴직연금 회계제도의 제정이 절실히 요구된다. 즉 연금재정 평가는 연금부채 및 연금자산의 평가, 연금비용의 산정 등에서 출발한다는 점에서 적절한 연금재정의 평가체계가 구축되기 위해 선진국의 퇴직연금회계제도에 대한 사전적 연구와 더불어, 이를 기초한 퇴직연금회계제도 도입문제를 종합적으로 검토되어야 할 것이다. 즉 계속기준 및 비계속기준하에서 연금부채 및 연금자산을 어떻게 산정할 것인가, 그리고 연금비용을 어떻게 계상할 것인가 등은 향후 연금재정의 평가체계 구축이라는 측면에서 가장 핵심적인 과제로 부각될 것이다.

VII. 결 론

2005년 12월부터 우리나라도 선진국과 같은 확정급여형 퇴직연금제도와 확정기여형 퇴직연금제도가 도입된다. 이와 같은 퇴직연금제도를 운용하는데 있어 가장 고려하여야 할 사항은 어떻게 퇴직연금제도를 안정적으로 운영하여 근로자의 수급권을 충실하게 보호하느냐 하는 점이다. 근로자의 수급권 보호를 위해서는 법적·제도적으로 연금재정과 관련된 제반 규정이 체계적으로 마련되고, 개별기업의 특성에 부합한 모델을 설정하여 상시적으로 연금재정의 적정성 평가 등이 적절하게 이루어질 필요성이 있다. 따라서 연금재정의 평가체계 구축여부가 퇴직연금제도의 성패를 좌우한다고 해도 과언이 아니다. 이와 같은 관점에서 본고는 연금재정의 평가체계를 연금재정의 건전성 평가체계와 연금재정의 적정성 평가체계로 구분하여 살펴보았다. 특히 연금재정의 적정성 평가체계는 여러 가지 재정방식모델(적정성 평가모델)하에서 기업의 부담능력 및 근로자의 수 등을 고려할 때, 어떠한 평가모델을 선택하는 것이 개별기업입장에서 바람직한가를 실제데이터를 활용하여 시나리오별로 분석하였다. 지금까지 분석한 결과를 토대로 확정급여형 퇴직연금제도의 연금재정평가체계 구축방향을 제시하여 보면 대략 다음과 같다.

먼저 기본방향측면에서는 ① 개별 기업특성에 부합한 다양한 연금재정 적정성 평가모델이 제공되는 방향으로 퇴직연금제도 설계가 이루어질 필요성이 있다는 점, ② 연금수리개념에 입각하여 연금재정의 평가체계가 구축될 수 있는 방향으로 제도적 장치를 마련할 필요성이 있다는 점 ③ 자율적인 연금재정 적정성 평가모델의 선택폭을 증대시키는 방향으로 제도가 보완되는 것이 필요하다는 점 ④ 연금재정의 적정성 평가에 관련된 운용가이드라인의 설정이 이루어지는 방향으로 퇴직연금 리스크중시의 감독정책 수립이 요구된다는 점 ⑤ 적절한 확정급여형 연

금재정평가체계의 마련이 이루어지는 방향으로 퇴직연금관련법의 지속적인 보완이 요구된다는 점, ⑥ 보험회사의 컨설팅능력과 연금재정평가를 상호연계하는 방향으로 보험회사의 퇴직연금시스템이 지속적으로 보완되어야 한다는 점 등이 요구된다.

연금재정의 건전성 평가체계측면에서 보면 첫째 책임준비금의 적립기준을 책임준비금의 60%이상으로 단계적으로 상향조정 또는 점진적으로 폐지하는 방안이 바람직하며, 적립비율에 따른 추가각출 규정을 신설하고, 적립수준에 따른 적립부족 해소방법을 기간별에 따라 세분화할 필요성이 있다. 둘째, 장기적으로 보험계리사 등을 통해 책임준비금의 적정성을 확인·검증토록 하고, 회계감사시 보험계리사의 의견을 반영하여 연금재정의 적정성 검증이 충실히 이루어지도록 법적·제도적 보완장치의 마련이 더불어 요구된다. 셋째, 과거근무채무 상각은 장기적으로 적립금의 100분의 100이하에서 연금적립비율에 따라 상각기간을 달리하는 것이 바람직하다. 넷째, 적립과부족시의 조치측면에서는 최저각출의무 및 추가각출의무 규정을 명문화하고 최저각출의무의 경우 각출관리계정을 설치하여 「통상비용 + 미적립채무의 상각」을 기업이 반드시 각출하지 않으면 안되는 최저한의 각출로 규정함과 더불어 세법에서 손금산입이 가능한 각출금의 연간한도액 규정이 필요하다. 연금제도가 정착한 이후에는 비계속기준에 대한 추가각출의무를 두어 일정한 연금부채를 상회하게 되면 각출휴일을 설정하는 것도 장기적으로 검토해 볼 필요성이 있다. 다섯째, 연금재정의 재계산주기를 최소한 3년에 한번 이루어지도록 규정하는 것이 필요하다. 마지막으로 연금지급측면에서는 기업의 연금재정 건전성을 평가하여 문제가 있을 경우 법적·제도적으로 보증해 주는 사후적 연금재정건전성규제제도로서 연금지급보증장치 마련을 장기적으로 신중하게 검토해 볼 필요성이 있다.

연금재정 적정성 평가체계 측면에서는 첫째, 연금계산기초별 규제기준안의 마련이 절실히 요구되고, 둘째, 연금재정의 적정성 평가모델은

대략 다음과 같은 방향하에서 이루어지는 것이 연금재정의 적정성 평가 체계측면에서 요구된다. ① 단기적으로는 연금제도 초기인 점을 고려, 표준방안을 마련하고 통일된 연금재정 적정성 평가모델의 적용도 검토해 볼 필요성이 있다. ② 장기적으로는 연금재정 적정성평가 모델적용을 개별회사의 특성을 고려하여 판단한다는 차원에서, 법적·제도적 규정이 아닌 자율적 판단에 일임하는 방향으로 이루어지는 것이 바람직하다. ③ 연금재정 적정성평가 모델의 재검토 규정마련이 필요하다. 연금재정 적정성 평가모델은 미리 선택한 모델을 계속해서 사용하는 것을 원칙으로 하되, 특별한 경우에 대비한 연금재정 적정성 평가모델의 재검토 규정마련이 필요하다. 셋째, 필요한 연금재정 평가를 위한 기본적인 지침 및 가이드라인이 규제·감독측면에서 제시됨으로써 적정한 연금재정이 평가되도록 할 필요성이 있다. 넷째, 기업의 재무구조를 반영한 DB형 설계를 차별화하면서, 기업의 특수한 환경변화에 대응할 수 있는 평가모델의 적용방식연구 등이 보험회사 컨설팅차원에서 지속적으로 이루어질 필요성이 있다

연금재정 평가체계 구축의 추진과제 측면에서는 ① 연금수리능력이 있는 연금계리사(보험계리사) 등과 같은 전문 연금계리 전문인력의 확보와 양성이 무엇보다도 중요하다는 점 ② 향후 퇴직연금 관련법에 보다 구체적으로 연금수리의 개념을 포함시킬 필요가 있다는 점 ③ 우리나라의 실정에 맞는 연금재정의 검증가이드라인이 보험계리사회 등을 중심으로 마련되어야 할 것이라는 점 ④ 연금재정의 적정성 평가모델 선택과 운용문제는 결국 연금ALM분석기법의 선진화문제와 직접적으로 관련되어 있기 때문에 연금재정의 평가체계를 다양화시키는 작업이 연금ALM분석기법의 선진화차원에서 이루어지는 것이 바람직하다는 점 ⑤ 우리나라에 도입되는 퇴직연금제도를 고려한 퇴직연금 회계제도의 제정이 절실히 요구된다는 점 등을 들 수 있다.

참고문헌

- 이순재·김재현·이봉주·김현수, 『퇴직연금제도 도입에 따른 임금채권보장제도 개편방안』, 노동부, 2005.3.
- 류건식·이태열, 『퇴직연금 규제감독체계에 관한 연구』, 보험개발원, 보험연구소, 2004.7.
- 류건식, 「퇴직연금 기금운용의 규제 및 감독방안」, 보험개발원 주최 정책세미나, 2003년 10월., pp. 67-120.
- 신기철, 「기업연금제도의 재무건전성제고방안」, 『노동연구원 전문가포럼자료』, 2003.3.
- 성주호, 『퇴직연금 계리 및 재정』, 보험개발원, 보험연구소, 1998.6
- 금융감독원 조사연구실, 『퇴직연금의 재무건전성감독모델』, 2005.6.
- 금융감독원, 「퇴직연금 감독규정(초안)」, 2005.10.
- 퇴직연금 감독규정 작업반, 「퇴직연금 계산기초율 적용기준」, 2005.5.
- 노동부, 근로자퇴직급여보장법, 2005. 1.
- 노동부, 근로자퇴직급여보장법 시행령, 2005. 7.
- Helmut Reisen, "Liberalizing Foreign Investments by Pension Funds: Positive and Normative Aspects", *OECD Working Paper*, January 1997.
- N.G.Terry and P.J.White, "The role of pension schemes in recruitment & motivation : Some survey evidence", *Employee Relations*, Vol.19 No.2, 1997. pp.160-175.
- Charles L. Trowbridge, *Fundamentals of Pension Funding*(Transactions Vol VI 1952)
- 內藤修治, 『年金數理』, 日本保險計理士會, 平成元年 4月
- 田村正雄, 『年金財政』, 株式會社 社會保險廣報社, 1992.2.
- 日本生命保險文化研究所, 『企業年金』, 1999,
- 山口修, 『確定拠出年金のすべて』, 金融財政事情研究會, 2003. 5.
- 富士綜合研究所(2002), 『企業年金の資産運用』, 日本法令, 2002년 11월, p. 165
- 中央三井信託銀行 確定拠出年金研究會 著, 『企業のための制度設計Guide, 金融財政事情研究會』, 平成12年 12月.

[부록]

☐ 근로자퇴직급여보장법령

☐ 퇴직연금감독규정

보험개발원(KIDI) 발간물 안내

■ 연구보고서

- 96-1 손해보험 가격자유화 이후의 보험시장 전망과 대응방안 / 최용석, 1996.4
- 96-2 보험회사 종합금융기관화 전략 / 오영수, 1997.2
- 96-3 자동차사고 피해자의 사회적 보호제도에 관한 연구 : 자동차보험 무보험 운전
자 문제를 중심으로 / 서영길, 박중영, 1997.3
- 96-4 자동차보험 요율체계의 적정성 분석에 관한 연구 / 서영길, 박중영, 장동
식, 1997.3
- 96-5 보험회계제도에 관한 연구, / 김규승, 양성문, 장강봉, 1997.3
- 96-6 분리계정제도의 도입타당성과 세부도입방안 / 이근영, 박태준, 장강봉, 1997.3
- 96-7 사회환경변화와 민영보험의 역할 (I) : 총론 / 오영수, 이경희, 김란, 1997.3
- 96-8 생명보험 가격자유화 방안 : 예정이율 및 계약자배당을 중심으로 / 정
봉은, 노병윤, 목진영, 1997.3
- 96-9 생명보험 모집조직의 효율화 방안 / 김규승, 박홍민, 장재일, 1997.3.
- 97-1 보증보험의 발전방안 연구 / 이희춘, 신동호, 이기형, 이준섭, 1997.5.
- 97-2 남북 경험 증대 및 통일에 대비한 보험산업 대응방안 연구 : 독일 모델을
중심으로 / 신동호, 안철경, 조혜원, 1997.11
- 98-1 보험산업의 M&A에 관한 연구 : 주요국의 M&A 추세 및 유인을 중심으
로 / 김호경, 박태준, 1998.1
- 98-2 생명보험회사의 적정성장에 관한 연구 / 이원돈, 이승철, 장재일, 1998.2
- 98-3 생명보험 예정사업비의 합리적 결정에 관한 연구 / 이원돈, 노병윤, 장강봉, 1998.2
- 98-4 사회환경변화와 민영보험의 역할(II) : 연금개혁과 보험회사의 역할 /
오영수, 이경희, 1998.3
- 98-5 주요국의 새로운 보험판매채널 활용사례분석 및 국내사의 운용전략 /
정재욱, 정영철, 한성진, 1998.3
- 98-6 보험기업 경영진단시스템 : 생명보험회사를 중심으로 / 김호경, 김혜성, 1998.3
- 98-7 퇴직연금 계리 및 재정 / 성주호, 김진억, 1998.6
- 98-8 생명보험 예정이율의 안전성 분석 및 운용방안 / 이원돈, 이승철, 장강봉, 1998.10
- 99-1 사회환경변화와 민영보험의 역할(III) : 의료보험개혁과 보험회사의 역할
/ 오영수, 이경희, 1999.2
- 99-2 자동차보험 자기부담금제도에 관한 연구 / 이득주, 서영길, 장동식, 1999.3
- 99-3 국민연금 민영화방안에 관한 연구 : 국민연금의 효율성 제고를 위한 접
근방안 / 성주호, 김진억, 1999.3

99-4	손해보험 상품개발시스템 및 전략에 대한 연구 / 신동호, 이희춘, 차일권, 조혜원, 1999.3
99-5	생존분석기법(Survival Analysis)을 이용한 생명보험 실효·해약 분석 / 강중철, 장강봉, 1999.3
99-6	보험사기 성향 및 규모추정 : 손해보험을 중심으로 / 박일용, 안철경, 1999.7
99-7	사업비차배당제도의 도입 및 대응방안 / 노병윤, 장강봉, 1999.12
99-8	보험사기 적발 및 방지방안 / 안철경, 박일용, 1999.12
2000-1	손해보험의 부가보험요율 산출 및 운영방안 연구 / 이희춘, 조혜원, 2000.3
2000-2	ART를 활용한 손보사의 위험관리 방안 연구 / 신동호, 2000.3
2000-3	생명보험회사 투자포트폴리오 결정요인과 투자행동 / 목진영, 2000.3
2000-4	생명보험상품의 손익기여도 분석 / 노병윤, 장강봉. 2000.3
2000-5	보험산업의 전자상거래 구축 및 효율적 운영방안 / 안철경, 박일용, 오승철 2000.3
2000-6	금융겸업화에 대비한 보험회사의 경영전략 / 김현수, 2000.6
2000-7	보험회사 지식자산의 가치측정모형 연구 / 이도수, 김해식. 2000.8
2000-8	환경변화에 대응한 생보사의 상품개발전략 / 류건식, 이경희. 2000.9
2000-9	향후 10년간 국내보험산업 시장규모 및 트렌드 분석 / 동향분석팀. 2000.11
2000-10	보험회사의 판매채널믹스 개선방안 연구 / 정홍주. 2000.12
2001-1	사이버시장 분석 및 향후 과제 / 안철경, 장동식, 2001.1
2001-2	OECD 국가의 생명보험산업 현황 및 효율성에 관한 연구 / 정세창, 권순일, 김재봉, 2001.1
2001-3	손해보험 종목별 투자수익 산출 및 요율 적용 방안 / 이희춘, 조혜원, 2001.1
2001-4	생명보험회사의 리스크관리 실태분석 / 류건식, 이경희, 2001.3
2001-5	보험회사의 북한 진출에 관한연구 / 신동호, 안철경, 박홍민, 김경환 2001.3
2001-6	생명보험회사의 예정이율 리스크에 관한 연구 / 류건식, 이도수, 2001.4
2001-7	보험회사 CRM에 관한 연구 : CRM 성공요인 및 성과분석을 중심으로 / 안철경, 조혜원 2001.8
2001-8	생명보험산업의 자산운용규제 개선 방향에 관한 연구 / 김재현, 이경희, 2001.10

2001-9	건강보험에서의 보험회사 역할 확대방안 / 박홍민, 김경환, 2001.10
2001-10	노령화사회의 진전에 따른 민영장기간병보험 발전방안 / 김기홍, 2001.12
2001-11	국제보험회계기준 연구 / 김해식, 2001.12
2002-1	국내외 보험사기 관리 실태 분석 / 안철경, 김경환, 조혜원, 2002. 3
2002-2	기업연금시장 활성화와 보험회사 대응전략 / 박홍민, 이경희, 2002. 3
2002-3	보험회사 리스크 감독 및 관리방안 연구 / 류건식, 정석영, 이정환, 2002. 5
2002-4	생명보험회사의 시장지위별 마케팅 경쟁 / 신문식, 김경환, 2002. 5
2002-5	생명보험사 RBC제도에 관한 연구 / 류건식, 천일영, 신동현, 2002. 10
2002-6	생명보험회사의 고객유지전략 / 신문식, 장동식, 2002. 10
2002-7	방카슈랑스 환경에서의 보험회사 대응전략 / 정세창, 박홍민, 이정환, 2002. 12
2002-8	생명보험사 보험리스크 평가에 관한 연구 / 류건식, 신동현, 배윤희, 2002. 12
2003-1	민영건강보험의 언더라이팅 선진화 방안 / 오영수, 이경희, 2003. 3
2003-2	보험회사의 실버산업 진출방안 / 박홍민, 권순일, 이한덕, 2003. 3
2003-3	보험회사 사이버마케팅의 활용전망 / 신문식, 장동식, 2003. 3
2003-4	생명보험사 RAS체제에 관한 연구 / 류건식, 김해식, 정석영, 2003. 7
2003-5	보험소비자를 위한 보험교육방안 / 이기형, 조재현, 2003. 11
2003-6	보험설계사 조직의 개편방안 / 신문식, 이경희, 이정환, 2003. 12
2004-1	부유층 시장에 대한 보험회사의 자산관리사업 운영방안 / 신문식, 이경희, 2004. 3
2004-2	퇴직연금 규제감독체계에 관한 연구 / 류건식, 이태열, 2004.7
2004-3	보험회사의 퇴직연금 리스크 관리전략 / 류건식, 김세환, 2004.7
2004-4	퇴직연금 활성화를 위한 세제체계 연구 / 임병인, 김세환, 2004.9
2004-5	신용리스크 전가시장과 보험회사 참여에 대한 연구 / 주민정, 조재현, 2004.10
2004-6	보험회사의 퇴직연금 마케팅 전략 / 류건식, 신문식, 2005.1
2004-7	예금보험제도의 개선 방안 / 이순재, 2005.1
2005-1	보험산업의 비전과 대응전략 / 신문식, 임병인, 조재현, 2005.8
2005-2	전환기의 손해보험회사 발전 방안 / 정중영, 2005.8

- 2005-3 손해보험회사 RBC제도에 관한 연구 / 이기형, 나우승, 김해식, 2005.6
- 2005-4 저금리 추이에 따른 이차역마진 현상과 대응방안 / 김석영, 나우승, 2005.9
- 2005-5 예금보험제도의 국제적 정합성 평가와 개선방안 / 류건식, 김해식, 2005.9
- 2005-6 모집조직다변화에 따른 보험모집제도 개선방안/ 신문식,조재현,박정희,2005.10

■ 연구조사자료

- 96-1 주요국의 보험브로커제도 및 관련법규 현황 / 김기홍, 김평원, 정봉은, 유지호, 1996.2
- 96-2 독일 보험감독법, 1996.2
- 96-3 주요국의 생산물 배상책임보험제도 운영현황 / 이기형, 김란, 조혜원, 1996.10
- 96-4 캡티브 보험사 설립에 관한 연구 / 김평원, 오평석, 안철경, 조혜원, 1996.12
- 96-5 미국 보험회사의 파산과 지불능력규제 / 이재복, 1997.3
- 97-1 국제보험세미나 (IIS) 발표 논문집 (제 33차), 1997.7
- 97-2 태평양보험회의 (PIC) 발표 논문집 (제 18차), 1997.9
- 98-1 전문직 위험과 배상책임보험 (I) / 김영옥, 차일권, 1998.2
- 98-2 손해보험 가격평가방법에 관한 연구 / 서영길, 박중영, 장동식, 1998.3
- 98-3 자동차보험 의료비통계를 이용한 자동차사고 상해에 관한 분석 / 자동차보험본부, 1998.3
- 98-4 보험회사의 적대적 M&A와 대응수단에 관한 연구 / 김호경, 박상호, 장재일, 1998.8
- 98-5 MAI협상의 진전과 국내보험산업에의 시사점 / 정영철, 한성진, 1998.8
- 98-6 보험회사의 리스크 증대와 대응 / 이기형, 박중영, 장기중, 1998.10
- 98-7 전문직 위험과 배상책임보험(II) : 의료사고위험을 중심으로 / 신동호, 차일권, 1998.11
- 99-1 전문직 위험과 배상책임보험(III) : 임원배상책임보험 / 엄창희, 1999.1
- 99-2 최근 우리나라 보험산업의 현황 및 제도 변화 / 김호경, 박상호, 1999.3
- 99-3 자동차보험 의료비통계를 이용한 자동차사고 상해에 관한 분석 / 자동차보험본부, 1999.3
- 99-4 미국의 퇴직연금 회계제도 연구 / 김해식, 1999.6
- 99-5 우리나라 보험산업의 구조조정 : 외국사례 및 생명보험산업을 중심으로 / 정봉은, 이승철, 1999.7
- 99-6 주요국의 보험법제 비교 / 이원돈, 정봉은, 신동호, 안철경, 1999.7
- 99-7 지진재해와 지진보험 : 일본의 지진보험을 중심으로 / 이상우, 1999.7

- 99-8 주요국의 보험계리인제도 / 최용석, 노병윤, 1999.8
- 99-9 생명보험 계약심사제도 / 장강봉, 1999.11
- 99-10 자동차보험 의료비통계를 이용한 자동차사고 상해에 관한 분석 / 자동차보험본부, 2000.2
- 2000-1 세계 재보험시장의 발전과 규제환경 / 엄창희, 2000.3
- 2000-2 보험사의 지식경영 도입방안 / 김해식, 2000.3
- 2001-1 보험회사 겸업화 추세와 국내 보험회사의 대응전략 / 이경희, 2001.1
- 2001-2 자동차보험 의료비통계를 이용한 자동차사고 상해에 관한 분석 / 보험2본부, 2001.1
- 2001-3 지방재보험 제도 도입방안 / 안철경, 엄창희, 2001.3
- 2001-4 금융·보험 니드에 관한 소비자 설문 조사 / 동향분석팀, 2001.3
- 2001-5 종업원복지 재구축을 위한 보험회사의 역할 / 오영수, 박홍민, 이한덕, 2001.6
- 2001-6 보험환경 변화와 보험제도 변화(I) / 보험1본부, 2001.11
- 2001-7 보험환경 변화와 보험제도 변화(II) / 보험연구소, 2001.11
- 2002-1 보험니드에 관한 소비자 설문조사 / 보험연구소, 2002.3
- 2002-2 국내 유사보험 감독 및 사업현황 / 김진선, 안철경, 권순일, 2002.9
- 2003-1 2003년 보험소비자 설문조사 / 동향분석팀, 2003.3
- 2003-2 보험회사의 경영리스크 관리방안 / 천일영, 주민정, 신동현, 2003.3
- 2004-1 2004년도 보험소비자 설문조사 / 동향분석팀 2004.3
- 2004-2 보험회계의 국가별 비교 / 김해식 2004.6.
- 2005-1 금리시나리오 모델 생성 연구 / 김석영 2005.3
- 2005-2 2005년도 보험소비자 설문조사 / 신문식, 김세환, 조재현, 2005.3

■ 정책연구자료

- 97-1 금리변동에 따른 보험회사의 금리리스크 분석 / 이원돈, 노병윤, 장강봉, 1997.10
- 97-2 '98년도 보험산업 전망과 과제, 1997.11
- 98-1 '99년도 보험산업 전망과 과제, 1998.11
- 99-1 2000년도 보험산업 전망과 과제, 1999.11
- 99-2 예금보험제도 개선방안에 관한 연구 : 보험산업 중심으로- / 이승철, 1999.12
- 2000-1 2001년도 보험산업 전망과 과제, 2000.10
- 2001-1 신용보험의 활성화 방안 연구 / 신동호, 김경환, 2001.1
- 2001-2 2002년도 보험산업 전망과 과제, 2001.11
- 2001-3 세계금융서비스 산업의 겸업화와 감독기구의 통합 및 시사점 / 정세창, 권순일, 2001.12
- 2002-1 2003년도 보험산업 전망과 과제, 2002.11
- 2003-1 주요국의 방카슈랑스 규제 / 안철경, 신문식, 이상우, 조혜원, 2003.7
- 2003-2 2004년도 보험산업 전망과 과제, 2003.12
- 2004-1 2005년도 보험산업 전망과 과제, 2004.11
- 2005-1 영국 통합금융업법상 보험업의 일반성과 특수성 /한기정, 2005.2

■ 연구논문집

- 1호 보험산업의 규제와 감독제도의 미래 / Harold D. Skipper, Robert W. Klein, Martin F. Grace, 1997.6
- 2호 세계보험시장의 변화와 대응방안 / D. Farny, 전천관, J. E. Johnson, 조해균, 1998.3
- 3호 제1회 전국대학생 보험현상논문집, 1998.11
- 4호 제2회 전국대학생 보험현상논문집, 1999.12

■Insurance Business Report

- 1호 일산생명 파산과 시사점, 1997.5
- 2호 OECD 회원국의 기업연금제도 / 정재욱, 정영철, 1997.10
- 3호 손해보험의 금융재보험 동향 / 이기형, 김평원, 1997.11
- 4호 금융위기에 대한 대책과 보험산업 / 김호경, 1997.12
- 5호 멕시코 보험산업의 IMF 대응사례와 시사점 / 정재욱, 1998.3
- 6호 주요국 기업연금보험 개요 및 세제 / 양성문, 1998.3
- 7호 일본의 보험개혁과 보험회사의 대응 / 이기형, 장기중, 1998.5
- 8호 구조조정에 따른 보험산업의 대응전략 : 상품, 마케팅, 자산운용, 재무건정성을 중심으로 / 노병윤, 안철경, 이승철, 1999.2
- 9호 보험산업에서의 정보기술(IT)의 활용 : 손해보험 중심으로 / 최용석, 1999.3
- 10호 자동차보험 가격자유화의 영향과 대책 / 박중영, 1999.3
- 11호 IMF체제 이후 보험산업의 환경변화와 전망 / 양성문, 김해식, 1999.3
- 12호 최근의 환경변화와 생명보험회사의 대응 / 강중철, 목진영, 1999.10
- 13호 21세기 보험산업 환경변화와 보험회사의 전략적 대응방안 / 오영수, 최용석, 이승철, 1999.12
- 14호 중국의 WTO 가입과 보험시장 개방 / 정희남, 2002.4
- 15호 주 5일 근무제 도입에 따른 보험산업의 영향과 대응 / 동향분석팀, 2002. 9
- 16호 2010년 보험산업 트렌드 분석 및 시사점 / 조혜원, 2003.5
- 17호 유럽보험회사 파산사례의 리스크 분석 및 감독방안 / 신동현, 2003.5
- 18호 미국 배상책임보험의 최근 현황과 시사점 / 이기형, 조재현, 2003.8
- 19호 공정가치회계가 보험사 경영에 미치는 영향 / 이기형, 김해식, 2004.10

■ 영문 발간물

- Environment Changes in the Korean Insurance Industry in Recent Years :
1호 Institutional Improvement, Deregulation and Liberalization / Hokyung Kim, Sango Park, 1995.5
- 2호 Korea Insurance Industry 2000 / Insurance Research Center, 2001.4
- 3호 Korea Insurance Industry 2001 / Insurance Research Center, 2002.2
- 4호 Korea Insurance Industry 2002 / Insurance Research Center, 2003.2
- 5호 Korea Insurance Industry 2003 / Insurance Research Center, 2004.2
- 6호 Korea Insurance Industry 2004 / Insurance Research Center, 2005.2
- 7호 Korea Insurance Industry 2005 / Insurance Research Center, 2005.9

■ CEO Report

- 2000-1 일본 제일화재의 파산에 따른 국내 손보산업에의 시사점 / 양성문, 김혜성, 2000.5
- 2000-2 일본 제백생명의 파산에 따른 국내 생보산업에의 시사점 / 보험연구소, 2000.6
- 2000-3 최근 금융시장 불안과 보험회사 자산운용 개선방안/ 김재현, 2000.10
- 2000-4 보험회사의 보험사기 적발 및 방지활동과 기대효과 / 안철경, 2000.11
- 2001-1 부동산권리보험 도입현황과 시사점 / 신문식, 권순일, 2001.8
- 2001-2 자동차보험 가격경쟁 동향과 향후과제 / 서영길, 기승도, 2001.8
- 2001-3 일반 손해보험 가격자유화 추진 경과와 향후 과제 / 이희춘, 문성연, 2001.10
- 2002-1 금융재보험의 도입과 향후과제 / 보험연구소, 2002.4
- 2002-2 PL법 시행에 따른 PL보험 시장전망과 선진사례 시사점 / 손해보험본부, 2002.6
- 2002-3 종신보험상품의 예상 리스크 및 시사점 / 생명보험본부, 2002.6
- 2002-4 주 5일 근무제와 자동차보험 / 자동차보험본부, 2002.9
- 2002-5 CI(Critical Illness)보험의 개발과 향후 운영방안 / 생명보험본부, 2002.10

- 2002-6 자동차보험시장 동향 및 전망 / 자동차보험본부, 2002.10
- 2003-1 장기손해보험 상품운용전략 / 장기손해보험팀, 2003.2
- 2003-2 2003년 보험소비자 설문조사 / 동향분석팀, 2003.3
- 2003-3 인구의 노령화와 민영보험의 대응 / 오영수, 2003.6
- 2003-4 국가재해관리시스템 개편에 따른 보험제도 운영방향 / 손해보험본부, 2003.7
- 2003-5 생명보험산업에서의 경험통계 활용방안 / 생명보험본부, 2003.7
- 2003-6 OECD의 기업연금 재정안정화 논의와 시사점 / 동향분석팀, 2003.8
- 2003-7 퇴직연금시장 전망과 보험회사의 대응과제 / 류건식, 남효성, 박홍민, 2003.12
- 2004-1 자동차보험 예정기초율 연구 및 전략적 시사점 / 자동차보험본부, 2004.2
- 2004-2 보험회사의 방카슈랑스 제휴 성공전략 / 연구조정실, 2004.2
- 2004-3 보험부채의 공정가치 평가와 향후과제 / 생명보험본부, 2004.2
- 2004-4 자동차보험 손해율 악화원인 분석 및 전략적 시사점 / 자동차보험본부, 2004.2
- 2004-5 생명보험가입자의 사망원인 분석 및 시사점 / 생명보험본부, 2004.3
- 2004-6 역모지기 시장전망 및 대응방안 / 생명보험본부, 2004.3
- 2004-7 자동차 보험 관련 법령 개정 동향 및 시사점 / 자동차보험본부, 2004.4
- 2004-8 EU 지급여력제도 개선추세 및 시사점 / 생명보험본부, 2004.6
- 2004-9 퇴직연금시대 도래와 보험회사의 진입전략 / 보험연구소, 2004.7
- 2004-10 자동차보험 관련 법령 개정 동향 및 시사점 / 자동차보험본부 2004.4
- 2004-11 손보사의 자연재해보험시장 참여 전략 / 손해보험본부, 2004.9
- 2004-12 국제보험회계기준에 대한 해외보험사 CEO들의 인식과 시사점 / 이기형, 김해식, 2004.11
- 2004-13 자동차보험시장 동향 및 전망 / 자동차보험본부 2004. 11
- 2004-14 적재물배상책임보험 도입과 향후과제 / 손해보험본부 2005. 1

2005-1	생명보험 계약자 속성분석 및 시사점 / 생명보험본부, 2005.3
2005-2	민영건강보험의 리스크관리 방안 / 보험연구소, 2005.4
2005-3	차명모델별 자동차보험료 차등화 도입방안 / 자동차보험본부, 2005.3
2005-4	FY2005 수입보험료 전망 / 보험연구소, 2005.6
2005-5	최근 환경변화에 대응한 합리적인 차량수리비 관리방안 / 자동차기술연구소, 2005.7
2005-6	자연재해 리스크 관리와 CAT 모델 / 손해보험본부, 2005.7
2005-7	교통사고 발생추이 및 감소방안 / 자동차보험본부, 2005.7
2005-8	국가 암조기검진사업 및 국민건강보험 확대에 따른 암보험 대응방안 / 보험연구소, 2005.10

정기간행물

■ 월간	_____
○ 보험통계월보	
■ 계간	_____
○ 보험동향	
■ 계간	_____
○ 보험개발연구	
■ 연간	_____
○ 보험통계연감	
■	_____
○ 보험개발연구	

도서회원 가입안내

회원 및 제공자료

구분 내용	법인회원	특별회원	개인회원	연속간행물 구독회원
연회비	₩300,000원	₩150,000원	₩150,000원	간행물별로 다름
제공자료	- 연구조사보고서 ·연구보고서(10~15회/년) ·조사연구자료(5~10회/년) ·정책연구자료(3~5회/년) ·기타 보고서 - 연속간행물 ·보험개발연구(3~4회) ·보험동향(계간)	- 연구조사보고서 ·연구보고서(10~15회/년) ·조사연구자료(5~10회/년) ·정책연구자료(3~5회/년) ·기타 보고서 - 연속간행물 ·보험개발연구(3~4회) ·보험동향(계간)	- 연구조사보고서 ·연구보고서(10~15회/년) ·조사연구자료(5~10회/년) ·정책연구자료(3~5회/년) ·기타 보고서 - 연속간행물 ·보험개발연구(3~4회) ·보험동향(계간)	- 보험개발연구 (연간 3회~4회 ₩30,000) - 보험통계월보 (월간 ₩ 50,000) - 보험동향 (계간 ₩ 20,000)
	- 본원 주최 각종 세미나 및 공청회 자료 - 보험통계월보 - 영문발간자료	-	-	

※ 특별회원 가입대상 : 도서관 및 독서진흥법에 의하여 설립된 공공도서관 및 대학도서관

가입문의

보험개발원 도서회원 담당
전화 : 368-4230, 4407 팩스 : 368-4099

회비납입방법

- 무통장입금 : 국민은행 (067-25-0014-382) / 한미은행 (110-55016-257)
예금주 : 보험개발원
- 지로번호 : 6937009

가입절차

보험개발원 홈페이지(www.kidi.or.kr)의 Knowledge Center에서 도서회원가입신청서를 작성·등록 후 회비입금을 하시면 확인 후 1년간 회원자격이 주어집니다

자료구입처

서울 : 보험개발원 보험자료실, 교보문고, 종로서적, 영풍문고, 을지서적, 서울문고, 세종문고 부산 : 영광서적

저자약력

류건식

전북대학교 경제학박사, 보험계리사
현 보험연구소 연구위원 (재무연구팀장)
(keon@kidi.or.kr)

이상우

日本 中央大學校 商學 碩士
현 보험연구소 선임연구원
(swee@kidi.or.kr)

연구보고서 2005-7

퇴직연금제도 재정평가체계에 관한 연구

발 행 일 2005년 10월 30 일

발 행 인 김 창 수

편 집 인 오 영 수

발 행 처 보 험 개 발 원

서울특별시 영등포구 여의도동 35-4

대표전화 (02) 368-4000

인 쇄 소 신우씨앤피

ISBN 89-5710-029-6 94320

定價 10,000원