

확정급여형 퇴직연금 수급권보호 방안

2019. 11

류건식·강성호·이상우

머 리 말

근로자의 안정적 노후보장을 위해 사용자의 지급불능리스크로부터 퇴직급부를 보호받을 수 있는 수급권보호장치의 마련이 매우 중요하다. 따라서 연금전환을 유도하고 다양한 수급권보호장치를 통해 안정적 노후보장이 이루어지도록 하는 것에 퇴직연금제도의 목표를 두고 있다.

그럼에도 불구하고, 2005년 퇴직연금 도입 이후 근본적인 수급권보호제도 개선은 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다. 지금까지 몇 번의 법률개정 작업이 있었지만 수급권보호 관련 개선은 단편적이고 부분적 개선에 불과해서 우리나라의 수급권보호 수준은 퇴직연금의 성장 수준에 비해 상대적으로 미흡한 것으로 나타나고 있다. 따라서 수급권보호제도의 국제적 차이 해소를 통해 근로자의 수급권보호 강화를 위한 종합적 대책이 체계적으로 마련될 필요가 있다.

이에 우리 원은 근로자의 수급권보호를 강화하여 노후소득보장제도의 한 축으로 퇴직연금제도가 정착될 수 있도록 확정급여형 퇴직연금 중심으로 수급권보호 정책 과제를 추진하였다. 이를 위해 현행 수급권보호제도의 현황 및 문제점을 체계적으로 평가한 후 수급권보호 정책 수립 시 고려하여 할 제반 과제를 살펴본다. 그리고 계약형 지배구조 및 기금형 지배구조상에서 수급권보호제도가 어떠한 차이가 존재하는지 미국, 일본, 영국, 독일 등 선진국과 상호 비교한 후 우리나라 실정에 부합한 수급권보호 정책 방안을 사전적 수급권보호 및 사후적 수급권보호 측면에서 체계적으로 제시하고자 하였다. 이러한 점에서 본 보고서에서 제시한 대응 방안들은 수급권보호에 대한 정책을 수립하고, 더 나아가 퇴직연금제도의 정착과 발전에 조금이나마 기여할 것으로 기대한다.

마지막으로 본 보고서에 수록된 내용은 연구자 개인의 의견이며, 우리 원의 공식 의견이 아님을 밝혀 둔다.

2019년 11월

보 험 연 구 원

원장 안 철 경

■ 목차

요약 / 1

I. 서론 / 2

1. 연구배경 / 2
2. 선행연구와 차별성 / 4
3. 연구방법 및 구성 / 7

II. 수급권보호제도의 개념 및 기능 / 9

1. 수급권의 의의 및 개념 / 9
2. 수급권 관련 지급불능리스크 / 12
3. 수급권보호장치의 필요성 및 기능 / 15

III. 우리나라 수급권보호 현황 및 문제점 / 18

1. 현황: 법체계 중심 / 18
2. 문제점: 제도평가 중심 / 27
3. 과제: 고려사항 중심 / 33

IV. 해외의 수급권보호제도 운영 및 특징 / 36

1. 퇴직연금 운영 현황: 지배구조 중심 / 36
2. 사전적 수급권보호 / 40
3. 사후적 수급권보호 / 49
4. 특징 및 시사점 / 105

V. 수급권보호 정책 방향 / 107

1. 기본방향의 설정 / 107
2. 세부 정책 방향 / 110

VI. 요약 및 결론 / 122

| 참고문헌 | / 124

■ 표 차례

〈표 II-1〉 위탁자 측면에서 본 지급불능리스크 / 12
〈표 II-2〉 수탁자 측면에서 본 지급불능리스크 / 14
〈표 II-3〉 퇴직연금 사전적·사후적 수급권보호 / 16
〈표 III-1〉 근퇴법상의 재정 검증기준 / 20
〈표 III-2〉 과거근무시간 소급 시 DB형 법정최소적립비율 / 21
〈표 III-3〉 최소적립 및 적기시정조치 관련 규정 / 22
〈표 III-4〉 채권자 우선변제제도 관련 규정 / 23
〈표 III-5〉 임금채권 보장기금제도 관련 규정 / 25
〈표 III-6〉 체당금 상한액 / 26
〈표 III-7〉 DB형 퇴직연금의 적립 현황 / 28
〈표 III-8〉 최소적립금 비율 미준수 관련 근로자 대표 통보 여부 / 29
〈표 III-9〉 2017년 체당금 지급 현황 / 32
〈표 III-10〉 2017년 기업 규모별 체당금 지급 현황 / 32
〈표 III-11〉 퇴직연금 관련 소송 사례 / 34
〈표 IV-1〉 퇴직연금 지배구조 운영 / 37
〈표 IV-2〉 부담금 적립 및 최소적립비율 / 40
〈표 IV-3〉 연금보호법 개정 이전 재정 검증 / 41
〈표 IV-4〉 연금보호법 개정 이후 재정 검증 / 42
〈표 IV-5〉 적립과부족에 대한 시정조치 / 45
〈표 IV-6〉 과거근무채무 등의 상각기간(미국) / 47
〈표 IV-7〉 예정상각기간과 최단상각기간(일본) / 47
〈표 IV-8〉 DB형 퇴직연금 지급보증제도 운영 / 50
〈표 IV-9〉 주요국의 지급보증제도 비교 / 51
〈표 IV-10〉 PBGC의 연금보험 프로그램 유형 / 52
〈표 IV-11〉 PBGC의 단일 및 복수사용자 유형별 적용 보험료 / 56
〈표 IV-12〉 PBGC의 단일 및 복수사용자 유형별 적립 / 57
〈표 IV-13〉 정상 및 실탁종결 현황 / 59
〈표 IV-14〉 단일사업자 유형에 대한 PBGC의 보장 여부 항목 / 60

■ 표 차례

- 〈표 IV-15〉 복수사업자의 퇴직연금 가입기간별 연간 연금액 및 최대보증급여 / 61
- 〈표 IV-16〉 단일사업자 유형에 적용되는 보증한도액의 예외 / 62
- 〈표 IV-17〉 단일사업자 유형의 최대 월 보증액(2019년 기준) / 62
- 〈표 IV-18〉 일본 지급보증기관 관련 사업 / 68
- 〈표 IV-19〉 일본 보증금부 감액 기준과 감액률 / 73
- 〈표 IV-20〉 일본 지급보장제도 부담금 산정방법 / 75
- 〈표 IV-21〉 퇴직 급부보전 적용 여부 / 79
- 〈표 IV-22〉 연금보호기금(PPF)의 보험료 체계 / 82
- 〈표 IV-23〉 리스크 등급 구분기준과 보험료 / 84
- 〈표 IV-24〉 리스크 등급 및 보험료 수준별 제도 수 / 85
- 〈표 IV-25〉 연금보호기금의 총보험료(Total Levy) 현황 / 86
- 〈표 IV-26〉 보험료 수입(Levy Income) 현황 비교 / 86
- 〈표 IV-27〉 PPF 보상액과 보장대상자 수 추이 / 87
- 〈표 IV-28〉 PPF 수급자와 피부양자 구성(2018년 3월) / 88
- 〈표 IV-29〉 PPF의 자산, 부채, 적립률 현황 / 89
- 〈표 IV-30〉 사업장규모별 PPF 가입사업장의 적립 현황(2018년 3월 기준) / 90
- 〈표 IV-31〉 연도별 PPF 가입사업장의 자산 및 부채 추이 / 90
- 〈표 IV-32〉 독일 PSVaG의 지급보증 주요 실적 / 95
- 〈표 IV-33〉 독일 PSVaG의 지급보증제도 보험요율 / 101
- 〈표 IV-34〉 독일 PSVaG의 퇴직 급부보전 적용 여부 / 102
- 〈표 IV-35〉 퇴직연금 신원보증보험 제도 / 104
- 〈표 V-1〉 기본방향의 모색 / 108
- 〈표 V-2〉 세부방향의 설정 / 109
- 〈표 V-3〉 완전 사외적립비율 유도(안) / 110
- 〈표 V-4〉 재정 검증 및 적기시정조치 개선(안) / 112
- 〈표 V-5〉 채권자 우선변제제도 내실화(안) / 114
- 〈표 V-6〉 계약형 지배구조의 지급보장(안) / 116
- 〈표 V-7〉 기금형 지배구조의 지급보장(안) / 117

■ 그림 차례

- 〈그림 II-1〉 미국의 최저수급권 부여 기준 / 10
- 〈그림 III-1〉 중소기업장 퇴직연금 도입 장애요소 / 35
- 〈그림 IV-1〉 기금형과 계약형 지배구조 / 37
- 〈그림 IV-2〉 미국의 기금형 지배구조 / 38
- 〈그림 IV-3〉 일본의 기금형(DB형) 지배구조 / 39
- 〈그림 IV-4〉 지급보증제도에 의한 수급권보호 / 49
- 〈그림 IV-5〉 복수사용자 유형에서 순자산 추정 / 54
- 〈그림 IV-6〉 단일사용자 유형에서 순자산 추정 / 54
- 〈그림 IV-7〉 퇴직연금제도의 자발적 종결과 비자발적 종결 / 58
- 〈그림 IV-8〉 기업연금연합회의 지급보증사업 운영 / 70
- 〈그림 IV-9〉 후생연금기금 해산 및 보증급부 지급 절차 / 71
- 〈그림 IV-10〉 일본 지급보증제도 보증범위 / 72
- 〈그림 IV-11〉 일본 지급보증제도 보증대상액 / 74
- 〈그림 IV-12〉 PPF 가입자 유형별 비중 / 81
- 〈그림 IV-13〉 PPF 가입자 근로자 수 추이 / 81
- 〈그림 IV-14〉 사용자의 지급불능 추이 / 83
- 〈그림 IV-15〉 PPF 대상자별 지급대상액 구성비 / 88
- 〈그림 IV-16〉 독일 지급보증제도 운영체계 / 96
- 〈그림 IV-17〉 독일 직접보장 지급보증제도 / 97
- 〈그림 IV-18〉 독일 지원금고 지급보증제도 / 98
- 〈그림 IV-19〉 독일 연금펀드 지급보증제도 / 99

Guarantee Schemes for Defined Benefit Corporate Pension

Since the introduction of the retirement pension, the amount of assets has reached KRW 190 trillion, and 53.4% of full-time workers are registered and the number is increasing.

Despite the quantitative growth of retirement pensions and the increasing proportion of DB retirement pensions, the policies to protect eligibility for retirement benefits (benefit guarantee) are insufficient.

The level of benefit guarantee under the Korean Workers' Retirement Benefit Act is lower than in developed countries such as the United States, despite the provision of pre-benefit guarantee provisions such as minimum funding regulations, and post-benefit guarantee such as retirement benefit claim prior payment.

Since the benefit guarantee system has been partially improved, there are still problems in the system. Therefore, this study compares domestic and overseas benefit guarantee system with pre and post qualifications, and presents policy directions.

Considering Korean retirement pensions operate in the form of contractual governance and the fact that small business have a weak financial burden, the benefit guarantee policy should be implemented.

In summary, in terms of pre-benefit guarantee, it is necessary to supplement the system so that external funds reach sufficient funds, and ensure external funds through corporate tax reductions and supporting small business. In terms of post-benefit guarantee, it is necessary to strengthen pension payment guarantees by expanding the system of the wage claim prior payment guarantee.

요약

퇴직연금 도입 이후 퇴직연금 가입자 증가로 2018년 말 적립금 규모가 190조 원에 이르고 전체 상용근로자의 약 53.4%가 가입해 양적 성장을 이루고 있다. 전체 퇴직연금 중에서 확정급여형 퇴직연금의 비중은 70% 수준에 이를 만큼 확정급여형 퇴직연금 중심으로 제도가 운영되고 있다. 이처럼 퇴직연금이 양적 성장을 이루고 확정급여형 퇴직연금의 비중이 높아짐에도 불구하고, 퇴직급부를 위한 수급권보호 정책은 미흡한 것으로 나타나고 있다. 근로자 퇴직급여보장법에 최소적립규제, 재정 검증 및 적기시정조치와 같은 사전적 수급권보호 규정, 퇴직급여 채권자 우선변제제도, 임금채권보장기금제도와 같은 사후적 수급권보호 규정이 있음에도 미국 등 선진국과 비교하는 경우 수급권보호 수준면에서 많은 차이가 존재하고 있다. 이러한 이유는 퇴직연금 도입 이후 몇 번의 법률개정 작업이 이루어졌음에도 수급권보호 관련 제도 개선은 부분적 개선에 불과하였기 때문이다. 따라서 수급권보호제도의 국제적 정합성 차이를 해소하면서도 국내 현실을 고려한 정책이 마련될 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 국내외 수급권보호제도를 사전적 수급권과 사후적 수급권별로 비교하고 정책방향을 제시하였다.

계약형 지배구조 형태로 퇴직연금이 운영되고 중소기업의 재무 부담능력이 취약한 점을 고려해 수급권보호 정책이 추진될 필요가 있다. 사전적 수급권보호 측면에서는 사외적립이 완전적립 수준에 이르도록 제도를 보완하고 영세사업장에 대한 법인세 감면, 운전자금 대출 지원으로 사외적립을 유도하는 정책이 필요하다. 과거근무채무 상각기간 및 재정재계산 기간을 점진적으로 축소하고 적립과부족에 대한 적기시정조치를 엄격히 적용하는 정책도 함께 추진되어야 할 것이다. 사후적 수급권보호 측면에서는 임금채권보장기금제도의 기능을 대폭 확대하여 지급보증제도의 역할을 담당하고 기금형 지배구조에서는 영미식 지급보증제도 도입으로 근로자의 수급권이 보장될 필요가 있다.

I. 서론

1. 연구배경

법정 퇴직금제도에서는 퇴직적립금을 사내에 장부상으로만 적립하거나 다른 자금 수요로 충당하고 있어 기업이 도산하거나 경영사정이 악화되는 경우 퇴직금의 수급권이 보장받지 못하는 문제가 발생한다. 이러한 문제를 보완할 목적으로 도입된 제도가 퇴직연금제도이다. 이에 퇴직연금제도에서는 연금전환을 유도하고 다양한 수급권보호장치를 통해 안정적 노후소득보장이 이루어지도록 하는 것에 제도의 목표를 설정하고 있다. 따라서 수급권보호장치가 체계적으로 마련되어 있느냐 여부는 퇴직연금제도의 정착과 발전에 영향을 주기 마련이다.

이러한 수급권보호의 중요성 때문에 근로자 퇴직급여보장법에서도 다양한 관련 규정을 두고 있다. 즉, 최소적립 규제 및 적기시정조치 등과 같은 사전적 수급권보호 관련 규정, 채권자 우선변제제도, 임금채권보장기금제도 등의 사후적 수급권보호 관련 규정이 이에 해당된다. 이러한 규정이나 정책 마련에는 정부 역할이 절대적이다. 따라서 근로자 퇴직급여보장법 제21조(정부의 책무) 제3항에서도 “정부는 퇴직연금의 지급 보장장치 마련 등 근로자의 수급권보호를 위한 방안을 강구하도록 노력하여야 한다”라고 별도의 규정을 두고 있다.

문제는 수급권보호 관련 규정에도 불구하고 제도적으로 많은 문제가 노출되고 있다는 데 있다. 퇴직연금제도의 성장 수준에 비해 수급권보호 수준은 상대적으로 미흡한 것으로 나타나고 있기 때문이다.

주지하는 바와 같이 퇴직연금 도입 이후 가입자가 증가해 2018년 말 적립금 규모가 190조 원에 이르고 전체 상용근로자의 약 53.4%가 퇴직연금을 가입하여 양적 성장을

이루고 있다. 특히 전체 퇴직연금 중에서 확정급여형(이하, 'DB형'이라 함) 퇴직연금의 비중은 63.8%에 이를 만큼 DB형 중심으로 운영되고 있다. 이처럼 퇴직연금제도는 도입단계를 지나 성숙단계로 진입함에 따라 퇴직연금의 지급불능 위험성 또한 증가할 개연성이 크므로 수급권보호 수준의 강화가 보다 요구된다. 그렇지만 2005년 퇴직연금 도입 이후 근본적 수급권보호제도 개선은 거의 이루어지지 않았다. 지금까지 몇 번의 법률개정 작업이 이루어 졌음에도 수급권보호 관련 개선은 부분적 개선에 불과했다. 이는 제도의 국제적 정합성과 차이가 있음을 단적으로 보여준다.

따라서 수급권보장제도의 국제적 차이 해소를 통해 근로자의 수급권보호 강화를 위한 종합적 대책이 강구될 필요가 있다. 이 경우 우리나라의 퇴직연금 지배구조가 점진적으로 기금형 지배구조로 전환되고 있는 추세라는 점, 그리고 미국 등 선진국과 달리 법정퇴직금제도가 존치하고 있는 상황에서 수급권보호 강화 조치는 중소기업 등 영세 기업에게는 또 하나의 비용부담으로 작용할 수 있다는 현실성도 함께 검토되어야 할 문제이다. 즉, 수급권보호 정책은 제도의 국제적 정합성 이외에 국내적 현실성도 함께 고려하여 설계되어야 한다는 점이다. 또한 국내 퇴직연금시장이 선진국과 달리 DB형 중심으로 운영되고 있다는 점 등도 고려해 DB형 퇴직연금에 초점을 맞추어 수급권보호 정책을 살펴보는 것 역시 필요하다.

이러한 측면에서 DB형 퇴직연금의 수급권보호 정책에 초점을 맞추어 나가되, 국내적 여건을 고려하면서도 국제적 정합성을 지향하는 방향으로 수급권보호 정책 방안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 다음과 같은 점을 사전에 고려하였다.

전술한 바와 같이 선진국과 달리 법정 퇴직금제도가 존치되고 있는 상황에서 퇴직연금 전환은 중소기업의 비용부담으로 작용할 가능성이 있어 기업의 재무적 부담 등도 고려할 점이다. 퇴직연금의 수급권보호를 통해 가입자의 이익을 보호하는 것이 우선적으로 중요하다. 그럼에도 수급권보호에 따른 기업의 재무적 부담을 전혀 고려하지 않는 것은 퇴직연금의 안정적 정착에 부정적 영향을 미칠 수밖에 없다. 기본적으로는 수급권보호를 강화하는 방향으로 제도의 개선이 이루어지되, 가능한 한 기업의 재무적 부담 정도 등도 함께 모색되어야 하기 때문이다.

둘째, 퇴직연금 지배구조 차이 및 특징을 고려하면서 수급권보호 대책을 제시하고

자 한 점이다. 이는 지배구조 차이에 따라 규제 정도가 다르고 수급권보호 형태 또한 다를 수 있기 때문이다. 기금형 지배구조로 운영되는 선진국의 경우 많은 이해관계자가 존재해 이익상충문제로 연금사기 등 다양한 수급권보호 문제가 발생하고 있다.¹⁾ 최근의 가입자 소송 대부분이 계약형 지배구조를 운영하는 국가보다 기금형 지배구조로 운영하는 국가에서 주로 발생하고 있다는 점에서 지배구조 차이를 고려한 대책이 필요하다.

셋째, 퇴직연금을 도입·운영하고 있는 선진국 사례 및 특징 등을 종합적으로 평가하여 정책방안을 제시하고자 한 점이다. 외국의 수급권보호 사례를 통해 우리 현실에 부합한 방안을 벤치마킹하고, 이에 기초하여 다양한 개선 방안을 검토해 볼 수 있기 때문이다.

이에 본 연구는 수급권보호 정책 방안을 모색하기 위해 먼저 퇴직연금 수급권보호 제도의 개념과 기능을 개관하고 수급권보호제도의 현황 및 문제, 해외의 수급권보호 사례 및 특징에 기초하여 정책 방향을 제시하고자 하였다.

2. 선행연구와 차별성

퇴직연금 수급권보호에 관련 정책은 크게 사전적 수급권보호 정책과 사후적 수급권보호 정책으로 구분되며, 제도 형태에 따라서는 DB형 수급권보호 정책과 DC형 수급권보호 정책으로 나누어 볼 수 있다. 수급권보호 정책과 직·간접적으로 관련된 선행연구로는 이순재·김재현·이봉주·김현수(2005), 이봉주(2007), 이경희·류건식(2008), 최경진(2014) 등을 들 수 있다.

이순재 외 3인(2005)은 퇴직연금의 지급보증제도를 운영하는 8개 국가의 제도를 비교·분석하여 국내 도입 시 고려되어야 할 지급보증기구의 지배구조, 지급보증방식에

1) 정부는 2018년 3월 10일 기금형 퇴직연금 도입을 위한 근퇴법 일부 개정안을 국무회의에서 의결하고 국회에 법안을 제출함. 국회 계류 중인 기금형 퇴직연금법안이 통과되면 퇴직연금을 둘러싸고 공고히 형성되어 있는 기존의 퇴직연금시장 구도에 직접적인 영향을 미칠 것으로 예상됨

대한 방향을 제시하고 성공적 도입 및 정착을 위한 기본요건을 제시하였다. 동 연구에서는 경제성장률이나 실업률과 같은 경제여건뿐만 아니라 고령화 등 사회변화가 지급보증제도에 영향을 미친다고 주장하고, 이를 고려한 제도 개선이 필요하다고 보았다. 또한 8개국의 사례분석과 국내여건 등을 감안할 때 DB형에 대한 지급보증제도는 도입이 불가피하며 도입시기 역시 퇴직연금의 조기정착을 위해 다른 국가와는 달리 비교적 조기에 이루어질 필요가 있다고 지적하였다. 이와 더불어 지급보증제도의 보장방식은 우리와 유사한 불완전 적립방식 국가들이 공통적으로 채택하고 있는 바이아웃방식을 우선적으로 고려해 볼 수 있다고 주장하였다.

이봉주(2007)는 미국과 영국의 지급보증제도 특징과 더불어 지급보증요율이 실질적으로 어떻게 적용되고 있는가 등을 검토한 후에 향후 퇴직연금 지급보증제도 도입 시 시사점을 제시하였다. 연구 결과, 지급보증기구가 제대로 기능하기 위해 갖추어야 할 요소로 모니터링, 자산믹스 규제, 리스크반영 요율 구조 등이 요구된다고 보았다. 모니터링이 제대로 이루어지기 위해서는 연금제도 자산 및 부채의 평가, 비용수익 대응주의에 입각한 지급보증기구의 회계방식이 중요하고, 자산믹스 규제 측면에서는 퇴직연금제도의 건전성 감독 및 요율산정체계를 통한 통제가, 요율제도 측면에서는 자산·부채 미스매칭 리스크를 반영하는 구조로 가는 것이 바람직하나, 우리나라의 경우 초기에는 기본보험료에 과소적립 리스크를 반영하는 방식이 현실적이라 주장하였다.

이경희·류건식(2008)은 근로자의 수급권보호 차원에서 미국, 영국, 일본 등 선진국의 퇴직연금 재무건전성 규제를 비교·분석한 후, 퇴직연금 재무건전성 규제 현황 및 문제점 등을 토대로 사전적 및 사후적 재무건전성 규제 개선 방안을 제시하였다. 분석 결과, 사전적 재무건전성 규제 측면에서는 부담금 산출, 최저적립금 산출, 최대적립금 산출목적에 따른 계산기초율 설정이 필요하며 개별회사의 특성을 고려한 적립방식을 선택할 수 있도록 계산기초율의 차별화, 연금재정 선택 관련 규정의 보완이 필요하다고 보았다. 또한 사후적 재무건전성 규제 측면에서 연금재정의 검증차원에서 연금부채 산정에 대한 계리적 기준 및 절차 마련이 중요하고 부담금각출 의무화, 각출비율수준에 따른 상각기간 설정, 연금급부액의 감액 등과 같은 시정조치 규정이 정비될 필요가 있다고 주장하였다.

최경진(2014)은 지급보증제도의 가장 중요한 요소인 지급보증가치 산정을 위해 Ronn & Verma와 Margrabe가 제시한 두 가지 방식의 옵션가치평가모형을 비교·분석하였다. 분석 결과, Ronn & Verma모형은 적립비율이 낮을수록, 자산변동성이 클수록 지급보증가치는 증가하는 것으로 나타난 반면, Margrabe모형은 적립비율이 낮을수록, 연금자산 및 연금부채 증가율의 변동 모두 클수록, 그리고 두 변동성 간 상관관계가 낮을수록 지급보증가치가 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 퇴직급여 지급보증제도 도입시 Margrabe모형을 위험기준보험료 산정 모델 중 하나로 활용할 수 있다고 주장하였다. 또한 재정건전성 검증 시 장래 지급능력 리스크를 고려한 다양한 지표 설정을 통해 가입자 중심의 재정평가방식으로서의 전환을 유도하고 재정건전성 검증결과를 공시할 수 있는 시스템을 구축하는 등 연금감독의 사전적 모니터링 강화가 요구된다고 주장하였다. 해외 수급권보호 관련 연구로는 Ippolito(2004), Bodie(2006), Wilcox(2006), Brown(2008), Devolder & Piscopo(2012), Cotter, Blake & Dowd(2012) 등을 들 수 있다. 먼저 Ippolito(2004)는 적립수준과 자산운용상의 리스크를 반영한 요율책정이 이루어진다는 전제하에 민간 금융회사가 운영하는 지급보증기구로서의 가입을 강제화하는 방안을 주장하였다.

반면 Bodie(2006), Wilcox(2006), Brown(2008) 등은 기업의 재무적 상황과 무관한 일률적 보험료 부과로 인한 기업의 모럴해저드 및 역선택을 PBGC 재정악화의 주요 원인으로 지적하고 있으며, Devolder & Piscopo(2012)는 재무건전성 평가모형을 적용하여 지급보증가치의 필요성을 검토하는 것이 바람직하다고 주장하였다. 또한 Cotter, Blake & Dowd(2012)는 영국의 지급보증 보험료부과체계가 적정보험료 수준에 미치지 못하고 있으며, 특히 재정상황이 열악한 기업일수록 그 정도가 더욱 심각한 상황이라고 보았다.

이상과 같은 국내외 수급권보호 관련 선행연구는 제도적 측면에서 수급권보호 방안을 부분적으로 제시하거나 특히 지급보증제도 중심으로 선진 운영사례를 소개하는 수준으로 분석하고 있다는 특징을 지니고 있다. 이와 달리 본 연구는 첫째, 확정급여형 퇴직연금의 수급권보호 정책을 국내 처음으로 사전적 및 사후적으로 구분해 정책의 방향성을 제시하고자 한 점, 둘째, 기금형제도와 계약형제도 간의 차이를 고려하여 수

급권보호 정책의 차별화를 모색하고자 한 점, 셋째, 국제적 정합성 이외에 제도의 적용 가능성(현실성) 등을 고려하여 정책방향을 모색한 점에서 차이가 존재한다.

3. 연구방법 및 구성

본 연구는 근로자의 퇴직연금 수급권보호를 강화하여 노후소득보장제도의 한축으로 퇴직연금제도가 정착할 수 있도록 수급권보호 정책방향을 모색하는 데 주안점을 두고자 하였다.

이를 위해 수급권보호제도의 개념 및 기능, 일본을 비롯하여 미국과 영국의 수급권보호제도를 퇴직연금 지배구조 차이를 고려해 수급권보호 프로세스 측면에서 검토하였다. 즉, 수급권보호가 어떻게 이루어지고 있는지 지배구조 현황, 사전적 수급권보호, 사후적 수급권보호 등을 프로세스별로 살펴보고자 하였다.

또한, 수급권보호 정책방향을 종합적이고 심도있게 살펴보기 위해 DB형 퇴직연금(DC형 퇴직연금 수급권보호 제외)²⁾ 중심으로 연구의 범위를 한정하였으며, 퇴직연금제도의 수급권보호 문제는 계약형제도보다 기금형제도에서 많이 발생한다는 점을 고려해, 기금형제도하에서의 수급권보호 문제도 포함하여 정책방향을 제시하였다. 이 경우 수급권보호에 따른 재정부담문제, 퇴직급여제도의 이원화(법정퇴직금제도), 지급보증제도의 도덕적 해이 문제 등도 함께 검토하여 적용 가능성을 최대한 반영하는 것으로 하였다.

이에 따라 본 연구는 서론에 이어 제2장에서는 수급권보호제도의 개념 및 기능 등을 살펴본 후에 수급권에 영향을 미치는 위탁자 및 수탁자의 지급불능리스크 및 수급권보호 기능을 살펴보는 데 초점을 맞추었다. 특히 수급권보호제도의 개념에 초점을 둔 이유는 수급권보호의 의의 및 필요성을 보다 명확히하여 수급권보호의 중요성을 재인식하고자 하였기 때문이다. 또한 계약형 지배구조상에서 수급권보호 체계가 법

2) 정부는 DC형 퇴직연금에 대해서도 수급권보호 차원에서 디폴트옵션제도 도입 및 CDC 투자 허용 등을 검토하는 한편, 저소득계층을 위한 최소 수익률 보장 논의도 이루어지고 있음

적·제도적으로 어떻게 이루어져 있는지 종합적으로 제시하고자 하였다.

제3장에서는 우리나라 수급권보호제도를 운영실태 측면에서 문제점을 평가하고 제도적 과제(수급권보호 정책 시 고려사항)는 무엇인지 살펴보았다. 제4장에서는 해외의 운영구조 현황을 지배구조 측면에서 살펴본 후에 사전적 수급권보호제도, 사후적 수급권보호제도 등으로 구분해 운영사례를 검토하고, 이에 기초한 특징 및 시사점을 제시하고자 하였다.

제5장에서는 정책방향의 설계와 세부정책방향의 제시로 크게 구분되는데, 지배구조 환경, 기업 재무부담 정도, 퇴직급여 형태, 수급권보호에 따른 도덕적 해이 등을 종합적으로 감안해 정책의 기본방향을 설정하였으며(제1절 기본방향의 설정), 이러한 기본방향에 기초한 세부정책방향을 사전적 수급권보호, 사후적 수급권보호(계약형 및 기금형별) 등으로 세분화하여 제시하였다. 마지막으로 제6장에서는 본 연구의 전체 내용을 체계적으로 요약하고 결론을 제시하였다.

II. 수급권보호제도의 개념 및 기능

2005년 퇴직연금 도입 이후 지금까지 수차례 근로자퇴직급여보장법의 개정으로 제도 개선이 이루어져 왔다. 그럼에도 수급권보호의 필요성 인식부족으로 인해 이와 관련된 제도 개선은 거의 이루어지지 않았다. 이는 무엇보다 수급권보호의 의의 및 필요성을 사용자(기업), 사업자, 정책당국 모두 제대로 인식하지 못함으로 인해, 그리고 퇴직연금제도에서 수급권보호가 차지하는 비중이 어느 정도인지 제대로 인지하지 못해 나타난 결과로 보인다. 이러한 점에서 제2장에서는 수급권보호제도의 개념 및 기능 등을 살펴본 후 수급권에 영향을 주는 지급불능리스크 그리고 수급권보호장치의 필요성과 기능에 초점을 맞추어 살펴보려고 하였다.

1. 수급권의 의의 및 개념

퇴직연금제도에 있어서 수급권이란 넓은 의미에서 근로자가 사용자의 지급불능리스크로부터 퇴직급부를 보호받을 수 있는 권리를 의미한다. 일반적으로 DC형 퇴직연금제도의 경우 가입자와 동시에 매년 근로자의 계좌로 급부액이 이전됨으로 인해 수급권은 즉시 발생하기 때문에 수급권은 큰 의미를 지니지 않는다.

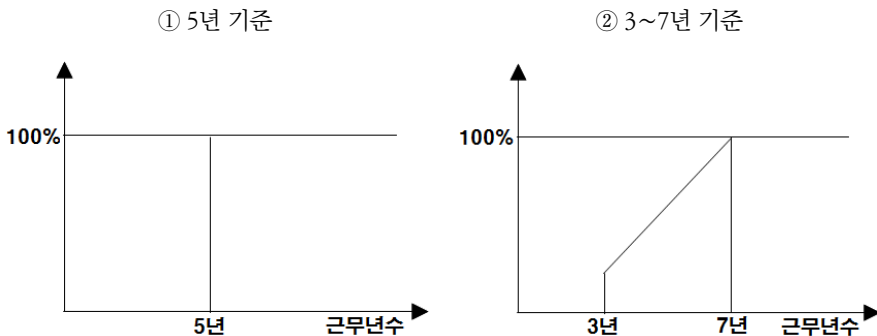
그러나 DB형 퇴직연금제도는 연금수리상 일정기간이 경과한 이후에 수급권이 발생하도록 되어 있어, 수급권을 명확히 정의할 필요가 있다. 이러한 수급권의 범위는 크게 발생급부의 내용, 대상, 부여 시기 등을 포함하여 사전적으로 법에 명문화하는 것이 일반적이다.

발생급부의 내용은 지급되는 급부의 범위를 한정하는 것으로 여기에는 급부금액,

급부대상, 연금의 종류 등이 포함되며, 수급권 대상에는 어느 범위의 근로자를 포함시킬 것인가 등 주로 수급권 발생 주체에 대한 정의로 이루어지며, 마지막으로 수급권 부여시기는 수급권이 발생하는 시점에 관한 내용을 포함한다. 이러한 수급권의 개념은 1974년 ERISA에 의해 최초로 명문화되었다.³⁾

ERISA의 수급권에 대한 정의는 최저가입기준, 수급권 부여기준, 현저한 급부발생 제한 등으로 구분할 수 있다. 먼저 최저가입기준을 살펴보면 가입이 가능한 최저요건으로 연령제한이 있는 경우에는 21세, 근무기간에 제한이 있는 경우에는 1년을 넘지 않도록 하고 있다. 기업 등 연금제공자가 가입자격을 임의로 변경하여 특정계층에게 유리하게 하는 것을 방지하려는 의도이다.

〈그림 II-1〉 미국의 최저수급권 부여 기준



자료: ERISA(2015) 규정 등에 기초해 작성함

다음으로 수급권의 부여기준은 5년 기준(Cliff Vesting)과 3~7년 기준(Graded Vesting)이 있으며, 이 두 가지 기준 중 어느 하나를 선택하도록 되어 있다. 5년 기준은 가입자의 인정근속년수를 통산하여 5년 이상인 경우에는 연령에 관계없이 발생급부 총액을 일괄부여하는 것을 말한다. 반면에 3~7년 기준은 가입자가 3년 만료까지 발생 급부의 20%의 수급권을 부여하고, 그 후 4년간에 걸쳐 매년 20%씩 부여되어 연령에

3) ERISA의 규정(제203조)에 의해 전 가입원을 공평하게 취급하는 것을 보장하고 공적연금제도가 제공하는 노령보장급부를 보완한다고 하는 측면에서 최저수급권 부여기준(Minimum Vesting Standards)을 설정하고 있음(ERISA 제203조의 최소수급요건 참조)

상관없이 근속 7년에 수급권의 전체가 부여되는 것을 말한다(〈그림 II-1〉참조).

그리고 근무연수에 따라 급격히 급부율이 증가하는 것을 제한하기 위해 ① 발생급부액은 가입최저연령에서 일반적인 퇴직연령(또는 65세)까지 근무한 경우에 지불되는 급여의 3%에 가입연수를 곱한 금액을 하회하지 않을 것(3% 규정), ② 장래기간의 발생급부 증가율이 현재의 발생급부 증가율의 133과 1/3%를 상회하지 않을 것(133과 1/3% 규정), ③ 발생급부액이 일반적인 퇴직연령까지 근무한 경우에 있어서의 예상급부에 제도 가입 시부터 현재까지의 가입연수와 제도 가입 시부터 일반적인 퇴직연령까지의 연수의 비율을 곱한 것을 초과하여야 할 것 중에서 하나를 만족하도록 하고 있다. 또한 수급자 본인이 사망할 경우에는 연금급부액의 1/2 이상을 유족에게 지급하는 형태의 유족연금방식을 제공하도록 규정하고 있다.

영국은 연금법에 의해 수급권의 부여시기를 가입기간 2년 미만, 2년 이상, 10년 이상으로 구분하고 있으며, 10년이 지나면 100% 수급권을 보장하고 65세 이하를 수급개시 연령으로 규정하고 있다.

일본의 경우 2002년 제정된 확정급부기업연금법에서 노령급부금의 수급자격 취득은 가입기간을 20년으로 정하고 있고, 중도 탈퇴 시의 일시금 지급은 3년으로 규정하고 있으며 가입자격 및 급부발생에 대한 규제는 없다.⁴⁾ 우리나라의 경우는 퇴직연금의 수급자격을 55세 이상인 자로서, 가입기간이 10년 이상인 자로 규정하고 중도퇴직 등의 경우에는 일시금을 지급받도록 하고 있다. 또한 급여액의 경우 DB형 퇴직연금은 계속근로기간 1년당 30일분의 평균임금으로, DC형 퇴직연금은 연간 임금총액의 1/12로 정하고 있다.

이상과 같이 법률에 규정된 퇴직급부(발생급부)를 지급불능리스크 등으로부터 확실하게 보장받을 수 있는 권리가 수급권이며, 퇴직연금의 소득보장적 기능 강화를 위해 가장 중요한 핵심 요소이다. 따라서 수급요건에 충족된 수급권은 어떠한 이유에서도 가장 우선적으로 보호되어야 할 가입자의 고유 권리인 셈이다.

4) 노령급부금은 연금 지급을 원칙으로 하며, 60~65세 기간 중에 지급하여야 하며, 20년 이상 근무해야 노령급부금의 지급이 가능함(확정급부기업연금법 제36조(지급요건) 참조)

2. 수급권 관련 지급불능리스크

가. 위탁자 지급불능리스크

근로자인 위탁자⁵⁾에게 퇴직급여를 지급할 수 없는 위탁자 지급불능리스크(Insolvency Risk)는 크게 두 개의 리스크로 구분된다. 하나는 지급할 재원 자체가 부족하여 지급할 수 없는 리스크(재원적립부족리스크)이고 또 하나는 지급할 재원은 존재하지만 시스템적으로 지급할 수 없는 리스크(지급불능상태리스크)이다(〈표 II-1〉참조).

〈표 II-1〉 위탁자 측면에서 본 지급불능리스크

구분	리스크 분류 및 내용	
지급불능리스크 (Insolvency Risk)	재원적립부족리스크 (Underfunding Risk)	• 사외적립부족(각출부족)리스크 • 자산운용리스크 • 부채변동리스크 • 자산·부채 미스매칭리스크
	급부(지급)불능상태리스크 (Unpayable Risk)	• 유동성리스크 • 운영리스크(Operational Risk) • 법적리스크(Legal Risk)

자료: 富士綜合研究所(2012) 등에 의해 작성함

재원적립부족리스크(Underfunding Risk)와 지급불능상태리스크(Unpayable Risk) 모두 근로자의 연금수급권에 영향을 주지만 본질적인 지급불능리스크는 재원 적립부족리스크를 들 수 있다⁶⁾

1) 재원적립부족리스크(Underfunding Risk)

재원적립 부족에 기인하는 리스크로는 사외적립부족리스크(각출부족리스크), 자산운용리스크, 부채변동리스크, 자산·부채 미스매칭리스크 등을 들 수 있다. 사외적립부

5) 협의의 위탁자는 근로자이지만 광의로는 사용자인 기업도 포함하고 있음

6) 富士綜合研究所(2012), p. 165

족리스크는 본래 필요하게 되는 수준의 부담금이 사외적립되지 않음으로써 발생하는 데, 일반적으로 부담금 적립수준이 100% 미만인 경우가 이에 해당된다. 현재 근로자 퇴직급여보장법에서 DB형 퇴직연금의 적립수준이 100분의 80(2018년 기준)으로 고용노동부장관이 고시하고 있어 완전 적립을 의무화하지 않은 상황이다. 이처럼 완전 적립이 아닌 불완전 적립이어서 발생하는 리스크가 사외적립부족리스크이다

또한 두 번째의 적립부족리스크인 자산운용리스크는 연금재정상 상정한 자산운용 수익률이 하락해 적립비율이 100% 미만이 되는 경우이며, 세 번째의 적립부족리스크인 부채변동리스크는 부채액의 변동으로 부채와 자산의 차이가 증가(임금인상률이 예측치보다 높거나 자산수익률이 예측치보다 낮은 경우)하는 경우 발생하는 리스크이다. 또한 자산운용리스크와 부채변동리스크의 복합적인 요인에 의해 적립금이 지급할 부채보다 적을 경우 자산·부채 미스매칭리스크가 발생하게 된다. 이러한 재원의 적립부족리스크(Underfunding Risk)는 퇴직연금 리스크관리의 사후적 보호장치인 근로자의 수급권보호를 위협하는 가장 대표적인 지급보증장치의 리스크이다.⁷⁾ 이들 적립부족리스크로 인해 지급보증보험료의 상승이 일어나고 지급보증장치를 이용해 도덕적 해이와 역선택이 발생하여 제도 취지 자체를 악화시킬 수 있어 철저한 관리가 요구되는 리스크인 셈이다.

2) 지급불능상태리스크(Unpayable Risk)

급여를 지급하기 어려운 상태, 즉 (급여)지급불능상태의 리스크로는 유동성리스크, 운영리스크(Operational Risk), 법적리스크(Legal Risk) 등을 들 수 있다. 유동성리스크는 운용자산의 유동성이 결여되어 급부재원에 상당하는 자산의 현금화가 원활하게 이루어지지 않는 경우 지급이 불가능하게 될 가능성이 존재하여 발생하게 된다. 두 번째의 지급불능리스크인 운영리스크는 사무처리에 하자가 존재하여 지급되어야 할 연금이 지급되지 않는 리스크이다. 실무적으로는 대단히 중요한 리스크 중의 하나이다.

세 번째의 지급불능리스크인 법적리스크는 채권자로서의 순위문제, 또는 지급금지

7) 이에 대한 자세한 내용은 성주호 외 3인(2007)을 참조하기 바람

명령 등으로 연금자산이 존재하지만 법적 요인으로 지급이 금지된 모든 경우를 포함한다. 신탁자산 등으로 보호되고 있으면 근로자 수급권 침해의 우려할 필요는 없지만 퇴직급여충당금계정 같은 특정연금자산의 경우 근로자 우선변제가 보장되는 것은 아니어서 이에 대한 법적 리스크가 발생할 가능성이 존재한다. 이 리스크는 후술하는 채권자 우선변제제도의 기능과 밀접하게 관련되어 있다.

나. 수탁자 지급불능리스크

퇴직연금제도 운영의 대리인에 해당하는 퇴직연금 사업자 등 수탁자 측면에서 본 수탁자 지급불능리스크로는 연금자산 운용과 관련된 예정이율리스크(운용상품설정리스크), 역선택으로 인한 장수리스크,⁸⁾ 법규준수리스크 등으로 구분할 수 있다(〈표 II-2〉 참조).

〈표 II-2〉 수탁자 측면에서 본 지급불능리스크

구분	리스크의 분류 및 원인	
지급불능리스크 (Insolvency Risk)	연금자산운용리스크	고이율상품(GIC) 운용
	수탁금융기관의 도산리스크	재정여건 악화
	역선택으로 인한 장수리스크	연금지급여건 악화
	법규준수리스크	수탁자 책임 위반

자료: 류건식(2010), 성주호 외 3인(2007) 등에 의해 작성

예정이율리스크 또는 운용상품설정리스크는 수탁금융기관이 최저보장수익이나 최저연금지급 등을 제공하는 경우 금리하락이나 투자환경변화로 인해 자산운용에 손실을 입어 이차역마진이 발생하게 되는 경우이다. 예를 들어, 타 금융기관 운용상품과의 경쟁력 강화와 상품차별성 차원에서 자산운용수익률 이상의 고이율 보장상품(예: 고이율 GIC 상품)을 확정적으로 보장하는 경우 저금리 지속은 이차역마진을 발생하게 된다. 이 경우 수탁금융기관의 재무건전성을 장기적으로 악화시켜 근로자의 수급권에 부정적 영향으로 작용할 수 있다. 또한 최저보장수준을 담보한 경우 가입자의 사망률 개

8) 여기에는 확정연금 지급뿐만 아니라 납입기간 중 사망, 장애 위험 등도 포함됨

선과 역선택에 따라 연금지급여건이 악화될 경우 상품제공기관인 수탁자가 장수리스크를 부담할 수도 있다.

수탁금융기관 도산리스크는 수탁자인 금융기관이 재정여건의 악화 등으로 인해 파산하여 가입근로자와 퇴직자가 수급권을 상실하게 되는 경우의 리스크인 반면, 법규 준수리스크는 근퇴법 등 퇴직연금 관련 법규를 준수하지 않음으로써 소송조치 등이 이루어지는 경우 근로자 수급권이 침해받을 수 있는 리스크이다. 연금운용의 자유화 추이에 따른 수탁자책임의 강화, 그리고 이에 관련된 수탁자책임 위반 소송사례가 미국 및 일본 등에서 빈발하고 있어 소송리스크의 관리 중요성이 대두되고 있다. 이상과 같은 위탁자 및 수탁자의 지급불능리스크는 직·간접적으로 근로자의 수급권보호에 영향을 주기 마련이다. 그럼에도 이들 리스크 모두를 지급보증장치로 보장하기는 사실상 어렵다. 위탁자 리스크 중 자산·부채 운용리스크나 수탁자 리스크 등은 사업자와 수탁자가 내부적으로 감내하여야 하는 리스크에 해당된다.

3. 수급권보호장치의 필요성 및 기능

전술한 위탁자·수탁자 지급불능리스크가 발생되는 경우 직간접적으로 근로자의 수급권에 영향을 미치기 마련이다. 따라서 퇴직연금의 도입단계, 운용단계, 지급단계마다 다양한 수급권보호장치가 필요하다. 수급권보호 장치를 기업이 도산하기 이전이나 아니면 이후냐 등 기업의 도산시점 기준으로 본다면 사전적 보호 장치와 사후적 보호 장치로 구분된다. 이 경우 사전적 보호 장치는 퇴직연금의 가입 및 운용단계의 수급권 보장 장치에 해당하는 반면, 사후적 보호 장치는 퇴직연금의 급부단계에 해당되는 장치이다(표 II-3) 참조).

〈표 II-3〉 퇴직연금 사전적·사후적 수급권보호

구분	사전적 수급권보호		사후적 수급권보호
	가입단계	운용단계	급부단계
DB형	사업자 적격요건심사 등 (부실금융기관 차단)	최소적립 및 재정 검증 등	지급보증제도 등

자료: 근로자퇴직급여보장법 규정(2017) 등에 기초하여 작성함

예를 들어, 일정한 재무건전성 및 인적·물적 요건을 충족한 경우에 한하여 퇴직연금 사업자로 등록하도록 하는 규정(가입단계 수급권보호), 그리고 최소적립비율을 어떻게 설정하고 있느냐, 연금부채에 대비해서 자산은 충분히 적립되고 있는지에 대한 규정(운용단계 수급권보호) 등은 사전적 수급권보호제도에 해당한다. 반면 기업 및 사업자의 도산 시 어느 정도 지급을 법적·제도적으로 보장하는지 등을 규정한 지급보증제도는 사후적 수급권보호제도에 해당한다. 특히 DB형 퇴직연금제도는 연금재정상태 및 경기 변화 등으로 퇴직연금의 지급불능상태에 처할 수 있기 때문에 사후적으로 보장을 하기 위해 지급보증장치가 운영된다. 이러한 퇴직연금 지급보증장치는 사용자의 재무건전성을 확보하여 근로자의 수급권을 보호하는 사후적 보호장치이며, 기업도산, 적립부실, 운영미숙 등 여러 요인과 리스크로 인해 근로자에게 노후보장을 위해 약정했던 퇴직연금 급부를 지급하지 못하는 경우를 방지하기 위한 리스크 헷징의 수단이다.

전술한 필요성에 의해 지급보증제도가 운영된다고 할지라도 모럴해저드(Moral Hazard)와 역선택(Adverse Selection) 및 체계적 리스크(Systematic Risk)로 인한 문제점을 수반할 수 있다.⁹⁾ 특히 모럴해저드는 연금지급보증제도에 대한 주요한 이론적 반대 근거가 될 수 있다. 기업이 파산할 경우 퇴직급여를 보장해주는 지급보증장치의 기능이 확대될수록 기업은 충분한 대응자산이 없음에도 불구하고 과도한 급부를 약속하게 되는 모럴해저드를 초래할 수 있기 때문이다. 예를 들어, 물가상승률을 퇴직급여에 반영해주겠다는 방식의 퇴직급여 인상약속은 사전에 적립이 불가능하기 때문에 모럴해저드에 의한 연금재정의 부실이 발생할 수 있다. 이러한 기업의 모럴해저드는 노

9) 정보의 비대칭성 및 분산(Diversification)의 어려움으로 인해 발생할 수 있는 시장실패의 가능성 때문에 지급보증제도가 필요하지만, 한편으로 모럴해저드, 역선택 및 체계적 리스크로 인한 문제점을 수반함(이순재 외 3인(2005) 및 이봉주(2007)를 참조함)

조의 영향력이 높은 대기업일수록 발생할 가능성이 높으며, 특히 재정적 어려움에 처한 기업도 이러한 모럴해저드를 야기할 유인이 있다는 것은 수급권보호장치의 확대로 인해 가장 염려되는 부작용 중 하나이다. 결국 건전한 기업이 지급하는 보험료로 불량 기업을 보조해주는 비효율성과 형평성의 문제가 발생할 수 있으며, 건전한 기업들이 DB형 퇴직연금보다는 DC형 퇴직연금제도로 전환하려는 유인이 될 수 있다.

역선택은 적용하는 보험료가 리스크를 적절히 반영하지 못할 때 발생하는 문제이다. 즉 보험료를 책정할 때 기업의 파산리스크, 연금플랜의 적립수준, 투자정책 등이 적절히 반영되지 못한다면, 결국 우량한 기업은 자산의 리스크에 비해 높은 보험료를 부담함으로써 부실기업을 보조하는 문제가 발생하기 때문이다. 이러한 상호보조의 정도가 심해지면 부실기업은 계속 잔류하고 우량기업은 지급보증제도에서 이탈하고자 하는 역선택 현상이 나타나게 된다. 최악의 경우 궁극적으로 연금지급보장기구는 부실한 연금제도만 떠안게 되고 이는 결국 납세자가 부담하는 시장실패가 나타나게 된다.¹⁰⁾ 이와 더불어 경제의 침체, 금리나 환율의 변동 같은 체계적 리스크는 여러 기업에 동시다발적으로 영향을 미쳐 지급보증제도라는 보험장치에 의해 적절히 관리되기 어렵다는 본질적 한계가 존재한다. 따라서 이러한 지급보증제도의 제반문제를 최소화하는 방향으로 제도의 설계가 이루어질 필요가 있다. 즉, 퇴직연금 지급보증제도의 도입은 경제주체의 모럴해저드와 역선택 문제를 수반할 수 있기에 리스크를 충분히 고려한 보험료 책정과 지급보증제도 도입에 따른 부작용을 방지하기 위한 제도들이 사전에 충분히 검토될 사항이다.¹¹⁾

결국 퇴직연금제도의 신뢰성을 제고하고 근로자의 수급권보호를 위해 수급권보장 장치의 기능강화는 필수적이다. 그럼에도 과도한 수급권보호장치 마련은 DB형 퇴직연금에서 DC형 퇴직연금으로의 전환을 가속화시키고 모럴해저드 등 다양한 문제를 초래할 수 있다. 따라서 제도 도입의 역기능을 충분히 보완하고 감안하는 방향으로 수급권보호제도의 정비가 필요하다.

10) 이러한 역선택 문제는 McGill(1970), Bodie and Merton(1993), Lockhart(1993) 등에 의해 오래 전부터 지적된 것임

11) 이에 대한 자세한 내용은 이순재 외 3인(2005) 등을 참조하기 바람

Ⅲ. 우리나라 수급권보호 현황 및 문제점

여기 제3장에서는 근로자퇴직급여보장법상의 수급권보호 규정이 우리나라 퇴직연금 지배구조 계약형에서 어떻게 실제 운영되고 있는지를 현황과 문제점 중심으로 수급권보호제도의 운영실태를 평가하고자 하였다. 그 이유는 제도적 장치가 존재하더라도 현실적으로 제대로 반영되지 않는다면 제도의 효용성을 위해 지속적인 제도 보완이 요구되기 때문이다. 또한 이러한 운영현황과 실태를 기초로 할 때 수급권보호 정책 마련차원에서 어떠한 문제가 존재하고 과제가 신중히 고려되어야 하는지 지배구조 등의 관점에서 살펴보고자 하였다.

1. 현황: 법체계 중심

가. 책임준비금 평가(부담금 계산)

근퇴법 등 관련 법규에서는 확정급여형 퇴직연금의 적정한 책임준비금 산정을 위해 장래법에 의한 책임준비금 평가방식과 과거법에 의한 책임준비금 평가방식을 활용하도록 하고 있다. 즉 계속기준과 비계속기준에 입각하여 책임준비금을 산정하고 이를 통해 적정한 책임준비금을 적립하도록 규정하고 있다.

특히 장래법에 의한 책임준비금 평가에서는 확정급여형 퇴직연금의 속성상 사망률, 퇴직률, 임금상승률, 기금운용수익률 등 다양한 가정이 요구된다. 우리나라 '확정급여형 퇴직연금 운용관리계약서' 별지에 속하는 연금계리기준에서는 부담금 산출이율을 "기준이율 $\pm$ 1%"로 정하고 있으며 예정퇴직률의 경우 부담금 산출 시 300명 이상 사업

장 또는 경험퇴직률 산출·적용이 가능한 단계에서는 당해 사업의 직전 3년 이상의 경험통계를 기초로 산출된 계약단계별 경험퇴직률을 사용하도록 하고 있다. 또한 300명 이상 사업장 또는 경험임금인상률 산출·적용이 가능한 단계에서는 경험통계를 기초로 산출된 계약단계별 경험승급률 및 경험임금상승률을 적용하도록 하고 있으나 이에 해당하지 않을 경우에는 표준승급률과 임금상승률을 사용하도록 하고 있다.

또한 퇴직연금 업무처리 모범규준에서 연금규약에 정해진 급여를 지급하기 위한 재원조달방식으로서 예측단위적립방식(Projected Unit Credit Method)을 적용하도록 규정하고 있다¹²⁾. 가입자별 장래 급여를 각 근무기간에 대응하는 단위로 분할·할당하고 그 단위에 해당하는 금액을 각 근무기간중에 부담금으로 납입하여 장래 급여지급의 재원을 적립하는 방식이다.

이처럼 책임준비금의 평가(부담금평가방식)로 예측단위적립방식을 적용하도록 규정하고 있지만 어떠한 산출절차 및 기준에 따라 부담금을 계산하고 산출하여야 하는지, 연금세제상의 인정범위 등은 어떠한지에 대한 세부적 규정이 없어 선언적 의미의 책임준비금 평가가 되고 있다. 또한 책임준비금 평가 시 사용자가 보험계리사와 협의하여 평가방식을 판단하고 결정하는 자율성은 거의 인정되지 않는 점이 특징이다.

나. 재정 검증

DB형 퇴직연금의 재무건전성 확보를 위해 근퇴법에서는 최소적립금을 법으로 규정하여 사용자의 파산 등으로 지급불능 상황을 대비하여 근로자의 수급권을 보호하도록 하고 있다. 퇴직급여 수급권 보장을 위해서 가장 중요한 것은 사용자가 기업의 파산 혹은 재정악화로 인한 근로자의 퇴직급여를 미지급하는 사태에 대비해서 적정수준의 퇴직급여를 사외 적립하도록 한 것이다. 근퇴법 제16조에 따라 사용자의 퇴직급여 지급능력을 확보하기 위해서 DB형 퇴직연금 운용관리 업무를 수행하는 퇴직연금 사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 사업장 적립금 수준이 기준책임준비금 대비 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하기 위한 재정 검증을 실시하도록 하고 있다.

12) 금융감독원(2015), p. 62를 참조 바람

근퇴법 제16조 1항에서 정한 최소적립금수준이란 계속기준 책임준비금¹³⁾과 비계속 기준 책임준비금¹⁴⁾ 중 큰 금액의 80% 이상(2018년 현재 기준) 수준이며 이후 2019년 말까지 90%, 2021년초부터는 100%까지 상향조정하도록 하고 있다.¹⁵⁾ 즉, 최소적립금 산출방식은 $\text{Max}(\text{계속기준 책임준비금}, \text{비계속기준 책임준비금}) \times 80\%$ 이상이다(〈표 III-1〉 참조).

〈표 III-1〉 근퇴법상의 재정 검증기준

구분	관련 내용	관련 규정
검증 기준	비계속기준, 계속기준	제16조 1항
최소적립금	- 기준 책임준비금의 80% 이상(2018년 기준) • 기준책임준비금: $\text{Max}(\text{비계속기준 책임준비금}, \text{계속기준 책임준비금})$	-

자료: 근로자퇴직급여보장법(2017) 등에 의거하여 작성함

계속기준 책임준비금은 예측단위 적립방식을 사용하여 해당 사업연도 말일을 기준으로 산정한 가입자의 예상 퇴직시점까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액의 현재가치를 차감한 금액으로 한다. 다만 임원의 경우 퇴직급여추계액을 계속기준 책임준비금으로 사용할 수 있도록 규정하고 있다.¹⁶⁾

재정 검증 시 동법 제14조 제2항에 따라서 퇴직연금제도 설정 전에 제공한 과거근로기간을 DB형 퇴직연금제도의 가입기간으로 포함시키는 경우에는 고용노동부 고시(제2015-31호)에서 정하는 차수별 최소적립비율을 적용하도록 규정하고 있다. 이 경

13) 계속기준 책임준비금은 사업연도 말 현재 가입자의 예상 퇴직시점까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액의 현재가치에서 장래 근무기간분에 대해서 발생하는 부담금 수입 예상액의 현재가치를 뺀 금액을 의미함

14) 비계속기준 책임준비금은 가입자와 가입자였던 사람의 해당 사업연도 말일까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액을 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한 금액을 의미함

15) 최소적립비율의 상향조치는 2014년 8월 사적연금 활성화 대책의 일환으로 시행됨

16) 2011년부터 도입된 국제회계기준 적용에 따라서 계속기준 책임준비금은 이자율, 퇴직률 등 계산기초율을 바탕으로 부채를 산출하는 예측단위적립방식(Projected Unit Cost Method)으로 산정함

우 가입자의 퇴직 등으로 DB형 퇴직연금제도 설정시점의 평균 과거근로기간이 변경되는 경우에도 근로자의 퇴직급여 수급권이 보호될 수 있도록 가장 최근의 데이터를 반영한 재정 검증 당시 가입자 명부를 기준으로 전체 최소적립비율을 산출하게 된다. 과거근무기간 소급 시 최소적립비율은 다음과 같이 산출한다

$$\frac{[(\text{평균 과거근로기간} \times A) + (\text{평균 퇴직연금 설정 이후의 가입기간}) \times B]}{\text{가입기간 전체}}$$

가입기간 전체

A: 해당 기간의 최소적립비율

B: 근퇴법 제16조 1항에서 정한 연도별 최소적립비율

〈표 III-2〉 과거근무시간 소급 시 DB형 법정최소적립비율

과거근로기간 연수 가입 후 연차	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 6년 미만	6년 이상 10년 미만	10년 이상
1차 년도	100분의 60	100분의 30	100분의 20	100분의 15	100분의 12
2차 년도	100분의 70	100분의 60	100분의 40	100분의 30	100분의 24
3차 년도	100분의 80	100분의 70	100분의 60	100분의 45	100분의 36
4차 년도	-	100분의 80	100분의 70	100분의 60	100분의 48
5차 년도	-	-	100분의 80	100분의 70	100분의 60
6차 년도	-	-	-	100분의 80	100분의 70
7차 년도	-	-	-	-	100분의 80

자료: 고용노동부 고시(2018)

또한 과거근무시간을 소급하여 도입하는 경우 적립금은 법정최소비율 범위 내에서 과거근무기간에 따라 단계적으로 상각하도록 규정하고 있다.

다. 적기시정조치

DB형 퇴직연금 운영관리를 수행하는 퇴직연금 사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 산정된 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 사용자에게 알리도록 하고 있다.

〈표 III-3〉 최소적립 및 적기시정조치 관련 규정

구분	관련 내용	관련 규정
적립 초과 시	- 기준 책임준비금의 100% < 적립금: 초과분은 납부할 금액과 상계 - 기준 책임준비금의 150% < 적립금: 초과분은 사용자 반환 가능	제16조 4항
적립 부족 시	- 적립금 < 기준책임준비금의 95%인 경우 재정안정화계획서에 의해 3년 이내 적립금 부족 해소	제16조 3항
적립 상황보고	- 퇴직연금 사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 적립금이 법정 최소적립금을 상회하는지 검증하고 사용자에게 통지 - 적립금이 최소적립금보다 적을 경우는 근로자 대표에게도 통보	제16조 2항

자료: 근로자퇴직급여보장법(2017) 등에 의거하여 작성함

재정 검증 결과, 〈표 III-3〉에서 보는 바와 같이 적립금이 최소적립금의 95%에 미달하는 경우 사용자는 재정안정화계획서에 따라 최대 3년 이내에 특별부담금을 납입해야 한다. 사업자는 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금을 초과하는 경우 그 초과분을 사용자의 요구에 따라 향후 납입할 부담금에서 상계할 수 있으며, 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구할 경우 사업자는 그 초과분을 사용자에게 반환할 수 있다.

라. 재계산

사업자는 퇴직연금제도를 운영함에 있어 부담금의 재산출이 필요하다고 판단되는 경우 부담금을 재계산할 수 있다. 또한 사업자는 퇴직연금제도를 운영함에 있어 부담금은 3년마다 산출하되, 부담금 산출 시 적용한 기초율이 다음과 같은 이유, 즉 ① 가입자 수가 현저히 변동하는 경우, ② 가입자의 자격 또는 급여의 수준을 변경하는 경우, ③ 기타 장래 연금재정의 균형에 상당한 영향을 미칠 것으로 예상되는 경우 등으로 인해 실제 상황과 현저한 차이가 발생할 것으로 예상되는 경우에는 다시 산출하도록 규정하고 있다.

부담금을 재계산하는 경우 가입자 명부는 부담금 재계산 기준일 이전 6개월 이내에 작성된 명부로 하도록 하고 있다. 특히 비간사기관은 간사기관이 부담금 재계산을 위해 적립금 현황 등 필요정보를 요청하는 경우 담당자 연락처 안내 등 간사기관이 해당

업무를 수행하도록 적극 협조하도록 규정하고 있다.

마. 채권자우선변제제도

채권자 우선변제제도는 사용자 도산 또는 경영위기 등으로 재정적 어려움에 처했을 때 우선적으로 근로자 임금이나 퇴직급여 중 일부를 법으로 보장하여 근로자의 수급권을 보호하기 위한 제도이다. 근로기준법 제38조에서는 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로관계로 인한 채권에 대해서 우선변제권과 최종 3개월분의 임금 및 재해 보상금에 대한 최우선 변제권을 규정하고 있다(〈표 Ⅲ-4〉 참조). 근로자퇴직급여보장법 제12조에서는 최종 3년간의 퇴직급여에 대한 최우선 변제권을 규정하고 있다.

〈표 Ⅲ-4〉 채권자 우선변제제도 관련 규정

구분	관련 내용	관련 규정
변제기간	- 사용자가 도산 등으로 재산을 처분하는 경우 근로자 퇴직급여 중 최종 3년간 퇴직급여에 대해서는 사용자의 최종재산에 대해 최우선 변제	제12조 1항
변제대상	- 퇴직금, DB형 퇴직연금의 급여, DC형 퇴직연금의 부담금 • 미납입 부담금에 대한 지연이자 등 포함	제12조 2항
우선순위	① 최종 3년간의 퇴직급여, ② 질권 또는 저당권에 우선하는 조세공과금, ③ 질권 또는 저당권에 의해 담보된 채권 순	제12조 2항
총재산 부족 시	- 최우선 변제 특권이 인정되더라도 사용자의 총재산이 충분하지 않는 경우 실제로 최우선 변제권행사로 퇴직급여 채권확보 불가능	-

자료: 근로자퇴직급여보장법(2017) 등에 의거하여 작성함

사용자가 도산 등으로 재산을 처분하는 경우 근로자 퇴직급여 중 최종 3년간의 퇴직급여에 대해서는 사용자의 총 재산에 대해 질권 또는 저당권에 의해 담보된 조세 공과금 및 다른 채권보다 최우선 변제되어야 한다. 최우선 변제대상은 퇴직금, DB형 퇴직연금의 급여, DC형 퇴직연금과 IRP의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자 등을 포함한다. 임금채권의 우선순위는 ① 최종 3월분의 임금과 최종 3년간의 퇴직급여 및 재해보상금(최우선변제), ② 질권 또는 저당권에 우선하는 조세공과금, ③ 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, ④ 임금 기타 근로관계로 인한 채권(우선변제), ⑤ 조세 공과금, ⑥ 기타 채권(일반 채권) 등이다.

사용자 도산 시 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장받을 수 있으나 이를 제외한 나머지 퇴직급여는 질권 또는 저당권에 의해 담보된 채권보다 열위에 있으므로 현실적으로 3년 이상의 퇴직급여에 대한 채권 확보는 어려움이 있다. 법인과 소유가 분리된 주식회사의 경우 사용자의 개인자산은 포함되지 않으므로 최우선변제특권이 인정되더라도 사용자의 총 재산이 충분하지 않을 경우 실제적으로 최우선변제권 행사로 퇴직급여 채권 확보가 불가능하다. 대법원은 현재 임금채권 우선변제권 자체의 경매 신청권을 인정하지 않고 있기에 근로자가 임금채권 우선변제권을 행사하기 위해서는 민사소송을 통하여 집행권한을 부여받은 후 스스로 사용자의 재산에 강제집행을 실시하는 등의 방식으로 권리를 확보해야 한다.¹⁷⁾ 근로자에게 법적으로 최우선변제권이 인정되지만 일반 근로자들이 우선변제신청 및 법원의 경매 등의 절차를 밟아서 동 제도를 실제로 활용하기는 한계가 존재한다.

바. 임금채권보장기금제도

임금채권보장제도는 사회보장적 차원에서 근로자의 최소 생계보장이라는 목적으로 국가가 사업주를 대신하여 근로자에게 미지급 임금 등의 채당금¹⁸⁾을 지급하는 제도이다.¹⁹⁾ 임금채권보장법의 목적은 경기변동과 산업구조 변화 등으로 사업을 계속하는 것이 불가능하거나 기업의 경영이 불안정하여 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자 등에게 그 지급을 보장하는 조치를 마련함으로써 근로자의 생활안정에 이바지하는 것이다. 임금채권보장법에 의해서 도입된 임금채권보장제도는 사용자의 도산으로 퇴직한 근로자가 임금·휴업수당 또는 퇴직급여를 지급받지 못한 경우 국가가 사용자를 대신해서 일정한 범위까지 지급함으로써 근로자의 퇴직급여 및 임금에 대한 수급권을 보호한다.

17) 이에 대해서는 박희진(2018), pp. 9~10를 참조하기 바람

18) 채당금은 국가가 근로자에게 체불임금을 지급하는 조건으로 추후 사업주에게 상환받기로 하고 사업주의 임금채무를 대신하여 변제한 금액을 일컬음

19) 임금채권보장기금제도는 제1차 오일쇼크 이후 1974년 1월 14일 '대통령 긴급조치' 제3호 제19조로 최초 도입되었으며, 이후 1998년 「임금채권보장법」이 시행됨

임금채권보장기금제도는 채권자 우선변제제도와 달리 사용자의 총 재산이 충분하지 않더라도 퇴직한 근로자가 지방노동관서에서 체당금 지급사유를 인정받아 청구하면 국가가 임금채권보장기금으로부터 근로자에게 체당금을 지급하고 추후 사용자에게 청구하게 된다. 임금채권우선변제권은 사업자의 도산 등으로 사용자의 재산이 근로자의 임금채권을 우선 변제하는데 부족할 경우는 실현이 불가능하다는 취약점이 있다. 사용자의 재산이 충분하더라도 법원의 경매를 통한 변제 절차를 따르기 위해서는 많은 시간과 비용이 소요되기 때문에 근로자가 임금채권우선변제제도를 통해서 임금채권을 지급받는 것은 사실상 쉬운 일이 아니다.

임금채권보장제도는 「근로자퇴직급여보장법」상 우선변제에 대한 제도적 대응으로서 사업주의 변제금과 분담금 등으로 구성된 임금채권보장기금(제18조)을 통하여 체당금을 신청하는 근로자에게 금전적 지원으로 생계를 지원하는 사회적 보장기능을 담당한다. 임금채권보장법 제정 당시에는 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금과 퇴직금의 일정범위만을 체당금의 지급범위로 설정했으나, 2001년 개정을 통해 사업주의 귀책사유로 미지급된 3개월분의 휴업수당이 체당금의 지급범위에 포함한다. 따라서 현행 체당금은 최종 3월분의 임금, 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직급여를 지급하는 제도로 그 범위가 규정되어 있다(제7조 2항).

〈표 III-5〉 임금채권 보장기금제도 관련 규정

구분	관련 내용	관련 규정
제도 취지	- 근퇴법상 우선변제에 대한 제도적 대응으로서 사업주의 변제금과 분담금으로 구성된 임금채권 보장기금을 통해 체당금을 신청하는 근로자에게 지원	임금채권 보장법 제18조
지원대상	- 최종 3월분의 임금, 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직급여 지급 • 근로자의 연령에 따라 기간별 상한액과 총 상한액이 설정 - 체당금 지급이 가능한 사업주의 요건은 300인 이하의 기업	임금채권 보장법 시행령 제7조
기금재원	- 기금 재정은 사업주의 변제금, 사업주의 부담금, 기금운용수익금 등 • 2018년 현재 부담금 비율은 업종에 관계없이 0.06%	임금채권 보장법 시행령 제8조
체당금 상한액	- 30세 미만 1,080만 원, 30세 이상~40세 미만 1,560만 원 - 40세 이상~50세 미만 1,800만 원, 50세 이상~60세 미만 1,680만 원	-

자료: 임금채권 보장법(2018) 등에 의거하여 작성함

체당금 지급에 소요되는 비용을 충당하기 위해서 1998년부터 근로복지공단에서 임금채권보장기금을 운영하고 있으며, 기금의 재정은 사업주의 변제금, 사업주의 부담금, 기금운용 수익금, 기타 수입금 등으로 조성된다. 기금조성에 가장 큰 비중을 차지하는 사용자 부담금은 당해 사업에 종사하는 근로자의 임금총액에 일정 부담금 비율을 곱해서 산출되며, 임금총액의 0.2% 범위 내에서 노·사 공의 대표로 구성된 임금채권보장기금 심의위원회의 심의를 거쳐서 결정한다. 2018년 현재 부담금 비율은 업종에 관계없이 0.06%이며, 부담금에 대한 경감기준에 따라 상시근로자 수가 5인 미만인 사업주에게는 부담금의 100분의 25가 적용된다.

퇴직금을 중간 정산한 경우 또는 퇴직연금제도의 설정 등으로 지급이 보장되는 경우는 부담금의 100분의 50에 해당하는 금액에 퇴직급여 정산·지급보장 비율을 곱하여 산정한 금액이 적용된다. 체당금 지급이 가능한 사업주의 요건은 300인 이하의 산재보험법에 적용을 받는 기업으로 6개월 이상 해당 사업을 영위하면서 파산한 사업장에 한해서 체당금 지급이 가능하다. 체당금을 지급 받을 수 있는 근로자는 근로기준법 제2조에 따라서 도산·파산 신청일의 1년 전이 되는 날부터 3년 이내에 당해 사업장에서 퇴직한 근로자여야 한다. 체당금은 근로자의 연령에 따라서 기간별 상한액과 총 상한액이 설정되며 지급 상한액은 <표 III-6>과 같다.²⁰⁾

<표 III-6> 체당금 상한액

퇴직 당시 체당금 종류	30세 미만	30세 이상~ 40세 미만	40세 이상~ 50세 미만	50세 이상~ 60세 미만	60세 이상
임금(1개월 기준) 퇴직금(1년 기준)	180만 원	260만 원	300만 원	280만 원	210만 원
휴업수당	126만 원	182만 원	210만 원	196만 원	147만 원
실수령 최대액	1,080만 원	1,560만 원	1,800만 원	1,680만 원	1,260만 원

주: 고용노동부고시 제2017-32호

20) 사업주의 도산 여부와 상관없이 법원의 확정된 종국판결 등 집행권이 있으면 일정 금액의 체당금을 지급하는 소액체당금제도는 2015년 7월부터 시행되었으며, 상한액은 최대 300만 원임

1998년 임금채권보장제도가 시작된 이래로 2018년 6월 말까지 총 2조 1,181억 원의 체당금이 52.5천 명의 퇴직자에게 지급되었으며 이 중 41.8%의 1조 639억 원이 퇴직금 관련 체당금으로 지급되었다.²¹⁾ 퇴직급여에 대한 체당금의 지급범위가 최대 3년에 불과해 3년 이상 장기근로자에 대한 수급권보호가 어렵다는 한계가 있으며 근로자가 받을 수 있는 체당금의 최대금액이 제한적이다. 체당금 지급범위와 상한선을 확대할 경우 사업주 부담금 상승으로 기업에 부담으로 작용할 가능성이 있다. 임금체불이 발생하지 않더라도 부담금을 납부해야 하고 납부로 인해서 누리는 혜택은 전혀 없다는 점에서 사업주의 모럴해저드를 발생시킬 수 있다. 임금채권보장제도를 적용하는 사용자와 근로자의 적용범위가 제한적(사실상 도산의 경우 300인 이하 기업만 해당, 파산 선고 날의 1년 전이 되는 날 이후부터 3년 이내에 해당 사업장에서 퇴직한 근로자만 해당 등)이다. 일부 대기업의 퇴직연금적립금 수준에 불과한 임금채권보장기금으로 퇴직급여에 대한 현실적인 수급권보호장치로 보기에는 어려움이 있다.

2. 문제점: 제도평가 중심

가. 불완전 사외적립 문제

근로자 퇴직급여보장법에 의해 2005년 12월부터 시행된 퇴직연금제도는 근로자의 퇴직적립금을 사외 금융기관에 적립함으로써 근로자의 퇴직급여 수급권을 사용자의 지급불능위험으로부터 보호하기 위한 제도이다.

21) 1998년 이후 체당금 지급규모는 지속적으로 늘어나고 있는 실정인데, 1998년 4,639명의 근로자에게 16억 원이 지급되었던 체당금은 2017년 45,119명에게 372억 원이 지급됨. 체당금 지급 대비 회수율은 2018년 6월 말 기준으로 58% 수준임

〈표 Ⅲ-7〉 DB형 퇴직연금의 적립 현황

(단위: 개, %, 억 원)

	구분	사용자 수	비율	적립금
2012년	적립금 부족	33,378	44.5	42,410
	정상	33,592	55.5	472,478
	소계	66,970	100	514,888
2013년	적립금 부족	39,334	44.7	62,894
	정상	48,682	55.3	569,306
	소계	88,016	100	632,200
2014년	적립금 부족	48,002	51.9	92,092
	정상	44,534	48.1	708,173
	소계	92,536	100	800,265
2015년	적립금 부족	50,010	50.8	93,817
	정상	48,447	49.2	784,713
	소계	98,457	100	878,530

자료: 금융감독원 자료를 재구성함

그럼에도 부담금의 사외적립이 제대로 이루어지지 않아 기업 도산 시 근로자의 수급권보호가 심히 우려되고 있다. 이는 감사원의 2017년 감사보고서에서도 알 수 있다. 감사보고서에 의하면 2015년 기준으로 98,457개 기업 중 부담금을 최소적립금보다 적게 적립한 기업이 50.8%인 50,010개 기업에 그치고 있는 것으로 나타나고 있기 때문이다(〈표 Ⅲ-7〉 참조). 문제는 사외적립 부족 기업의 비중이 갈수록 증가해 2017년에는 57.0%에 이르고 있다는 데 있다.²²⁾

이처럼 전체 사용자의 절반 이상이 최소적립금보다 적게 적립하고 있는 것으로 나타나 근로자의 급여지급 안정성 측면에서 문제가 있다.

특히 DB형 퇴직연금을 도입한 대·중견기업의 사외적립률은 70%에 달하는 반면, 중소기업의 사외적립률은 50%에 불과해 기업 간의 사외적립 차이가 큰 것으로 나타나고 있다는 점이다. 그럼에도 불완전 사외적립을 해소하거나 또는 제재할 마땅한 수단이 없는 것 또한 문제로 지적되고 있다. 따라서 기업의 사외적립률을 전반적으로 강화하

22) 2017년 말 기준 98,000개의 DB형 퇴직연금 설정 사업체의 57.0%가 최소적립기준을 충족하지 못하는 것으로 나타남

면서도 특히 중소기업 근로자의 수급권보호에 초점을 맞추어 대책을 마련해야 하는 문제가 존재한다.

나. 적기시정조치 유용성 문제

퇴직연금 사업자는 각 기업이 운영중인 DB형 퇴직연금의 재무건전성 여부를 판단하기 위해 사업연도 말 종료 후 6개월 이내 재정 검증을 시행하고 그 결과를 사용자 또는 노동조합에 서면으로 통보하도록 규정하고 있다. 이와 더불어 재정 검증결과, 적립금액이 최소적립금에 미달하는 경우 퇴직연금 사업자는 사용자와 노동조합에 서면으로 알리거나 사내 게시 또는 정보통신망에 의한 방법으로 고지하여야 하며, 최소적립금의 95%에 미달 시 사용자는 부족액을 3년 이내에 해소할 수 있도록 자금조달방안, 특별부담금 납입계획 등의 내용을 작성하고 3년간 보존하도록 규정하고 있다. 이러한 재정안정화계획서를 작성하지 않을 경우 500만 원의 과태료를 부과하도록 하고 있다. 그럼에도 제재조치 미흡 등으로 인해 적기시정조치가 제대로 작동하지 않고 있다. 이는 감사원의 감사보고서 결과에서도 단적으로 알 수 있다.

〈표 III-8〉 최소적립금 비율 미준수 관련 근로자 대표 통보 여부

(단위: 개, %, 명)

구분	최소적립금 비율 미준수 사용자	근로자 통보 여부			재정안정화계획서 작성 여부			
		통보 여부 확인 가능		통보 여부 확인 불가	작성대상 사업장			비대상
		통보	미통보		작성대상 사업장	작성	미작성	
총사용자 수	46,445	43,998	1,217	1,230	45,145	42,842	2,303	1,300
비율	100	94.7	2.6	2.6	97.2	94.9	5.1	2.8
근로자 수	901,667	825,737	53,370	22,560	844,654	814,638	30,016	57,013
비율	100	91.6	5.9	2.5	40.3	40.5	35.5	97.1

주: 최소적립금의 95% 이상~100% 미만의 금액을 적립한 사업장은 최소적립금 미준수 사용자인지는 하나, 재정안정화계획서 작성대상은 아님

자료: 금융감독원 자료를 재구성함

즉, 감사원이 최소적립금의 95%보다 적게 적립한 사용자의 의무사항인 재정안정화 계획서 작성 여부와 퇴직연금 사업자의 의무사항인 근로자 대표 통보 이행 여부를 46,445개 사용자를 대상으로 점검한 결과(〈표 III-8〉 참조), 재정안정화계획서를 작성하지 않고 있는 비중이 5.1%(2,303개 사용자)에 달하고 있으며, 최소적립금 미충족 여부를 고지받지 못한 사업장 수도 총 대상 사업자의 2.6%에 달하고 있는 것으로 나타나고 있기 때문이다. 따라서 적기시정조치의 실효성을 제고하기 위한 제도의 보완이 중요한 과제이다.

다. 재정 검증 내실화 문제

퇴직연금 사업자는 사업연도 종료 시마다 근퇴법 및 시행령의 규정에 근거하여 적립금이 최소적립금보다 적은지 아니면 높은지 재정 검증을 하고, 그 결과에 따라 조치를 하도록 규정하고 있다. 즉 확정급여형 퇴직연금의 재무건전성을 실질적으로 확보하도록 적립과부족에 대한 적기시정조치 규정이 2012년 근퇴법 개정을 통해 마련되었다. 그럼에도 적립금이 최소적립금을 상회하는지 여부를 사용자에게 알리고 적립부족 시 3년 이내에 적립금 부족을 해소하도록 규정하고 있을 뿐 구체적인 세부 규정은 아직 마련되고 있지 않은 실정이다. 즉 추가부담금의 납입, 부족액 상각, 부담금 이외 기여방법 등에 대한 규정이 부재하고 적립초과현상을 해소하기 위한 최대적립한도 등에 대한 규정 부재로 형식적인 재정 검증이 되고 있다. 특히 보험계리사에 의한 연금재정 평가 및 보고 의무화 규정 자체가 없어 재정 검증 결과의 신뢰성 저하가 우려된다. 더욱이 법정최소비율 범위 내에서 과거근무기간에 따라 단계적으로 상각하도록 되어 있어 제도 도입 이전 과거 근무 기간의 비중이 높은 근로자의 수급권보호가 취약한 결과를 초래할 수 있다는 점에서 재정 검증의 내실화를 위한 개선이 요구된다.

라. 사후적 수급권보호 문제

사후적 수급권보호제도에 해당하는 퇴직급여 우선변제제도와 임금채권보장기금제도

의 운영실태를 보면 대략 다음과 같은 문제가 존재한다.

첫째, 퇴직급여 우선변제제도의 수급권보호기능이 미흡하다는 점이다. 2012년 퇴직급여 우선변제제도의 개선으로 인해 퇴직연금 가입자의 수급권보장이 확대되었다고 할 수 있겠으나 여전히 유용성에는 한계가 존재하고 있다. 즉 퇴직급여 우선변제제도에 의해 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장되고 있다고 하나 3년 이상 장기근로자를 보호할 수 없다는 점에서 한계가 존재하고 있다. 그 이유는 근로자(전체임금근로자)의 평균근속연수가 6.1년에 해당되고 있음에도 불구하고 퇴직급여자 우선변제제도의 기능은 3년 수급권보장에 그치고 있기 때문이다.

둘째, 임금채권 보장기금제도의 수급권보호 역할이 제한적이라는 점이다. 그 이유는 ① 임금채권 보장기금제도가 기업의 도산 시 근로자의 수급권을 보장한다고 하지만 기준이 까다롭고 적용범위 또한 한정되어 있기 때문이다. 임금채권보장법에서는 체불 퇴직금(근퇴법에 의한 퇴직금)에 대해 최종 3년간의 퇴직금을 보장하는 것으로 한정하고 있기 때문이다(임금은 3개월분). 퇴직금 3년치라고 하더라도 지급사유는 회사가 도산하는 경우에 한하며, 여기에 도산이라 함은 법원의 판결에 의하여 인정되는 도산으로 법원이 파산을 선고하거나 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 의해 회생절차를 밟은 경우로 제한된다. 그러므로 신청인인 회사가 도산절차를 신청해야 혜택을 제공받을 수 있다. 물론 이러한 문제점을 해결하기 위해 사실상 도산이라는 제도를 운용하고 있지만 상시근로자 300인 이하의 기업만 가능하며 300인 이상의 기업은 해당되지 않는다. 또한 도산 등 사실 인정 신청도 퇴직일로부터 일정기한 이내에 하여야 하며, 현재 임금채권보장기금은 3천 980억 원 수준으로 하나의 대기업 퇴직연금 적립액 수준에도 미치지 못하고 있어 근로자의 퇴직급여에 대한 근본적이고 현실적인 수급권보호장치로 기능하기 어렵다고 할 수 있다.

또한 ② 체당금에서 퇴직급여가 차지하는 비중이 41%에 달하고 퇴직급여의 경우 사외적립 비율에 따라서 지급범위가 달라짐을 고려해서 별도의 체당금 지급대상 및 지급범위, 지급수준을 마련하고 있지 않다는 점이다. 임금과 휴업수당과 달리 퇴직급여의 목적은 노후소득이며 사용자가 사외적립을 충분히 할 경우에는 사용자 도산 시 퇴직급여에 대한 체당금은 발생하지 않는다는 점에서 임금에 대한 체당금과 퇴직급여에

대한 체당금은 성격이 상이하다는 점이 고려되지 않고 있다.²³⁾

〈표 III-9〉 2017년 체당금 지급 현황

(단위: 명, %, 백만 원)

체불 근로자 수	체당금 합계	임금	퇴직급여	휴업수당
92,700	372,421 (100)	216,764 (58.2)	153,850 (41.3)	1,807 (0.5)

자료: 박희진(2018) 등에 의거하여 작성함

계약형 지배구조의 DB형 퇴직급여에 대한 지급보장을 위해서는 현행 임금, 퇴직급여, 휴업수당에 대한 체당금을 지급하는 임금채권기금에서 퇴직급여에 해당되는 기금을 분리하여 (“퇴직급여보장기금”) 운영하는 것이 필요함에도 이를 고려하고 있지 않는 실정이다.

〈표 III-10〉 2017년 기업 규모별 체당금 지급 현황

(단위: 개, 명, %, 백만 원)

구분	계	1~4인	5~9인	10~49인	50~99인	100~ 299인	300~ 99인	500인 이상
사업장	12,887	7,574	2,648	2,344	214	104	2	1
인원	92,700	24,686	14,677	33,578	10,175	8,631	63	890
금액	372,421 (100)	71,950 (19.3)	54,308 (14.6)	148,319 (39.8)	48,908 (13.1)	43,406 (11.7)	246 (0.1)	5,284 (1.4)

자료: 박희진(2018) 및 근로복지공단(2018) 등에 의거하여 작성함

〈표 III-10〉에 의하면 전체 체불 사업장 중 근로자 수 5인 미만의 사업장이 19.3%, 5인 이상~10인 미만의 사업장이 14.6%, 10인 이상~50인 미만 사업장이 39.8%를 차지

23) 고용노동부(2006)의 “퇴직연금제도 도입에 따른 임금채권보장 개편방안 II”에 따르면 임금은 기업이 지속적으로 지출하는 현금흐름으로서 임금 체불 시 이를 충당할 별도의 적립금이 없기 때문에 기업은 차입 등을 통해 근로자의 임금채권을 변제하는데, 파산에 이르는 기업은 이런 채무변제에 대한 능력을 상실하게 됨. 반면에 퇴직급여는 미적립금에 대해서만 체당금이 발생하기 때문에 근로자의 입장에서는 임금채권은 퇴직급여채권에 비해서 우발채권(Contingent Claim)에 가깝고 퇴직급여에 대한 수급권은 잔여채권 성격을 가지고 있음(박희진(2018)을 참조 바람)

하여, 총 체불 근로자 중 73.7%가 50인 미만 사업장에서 근무하고 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 영세사업장 근로자의 수급권보호를 위한 대책이 보다 요구되는 상황이다.²⁴⁾

결국 우리나라는 근로자의 수급권보호를 위해 최소적립금 및 적기시정조치, 퇴직급여우선변제제도, 임금채권보장기금제도 등과 같은 수급권보호제도를 두고 있음에도 실질적인 수급권보호는 이루어지지 않고 있다.

3. 과제: 고려사항 중심

전술한 바와 같이 우리나라는 미국 등과 같이 근로자의 수급권보호를 위한 제도적 장치는 마련하고 있지만 불완전한 사외적립, 적기시정조치의 제재한계, 퇴직급여 우선변제제도의 기능 미흡, 임금채권 보장기금제도의 부분적 수급권보호 역할 등 여러 문제가 대두되고 있는 것이 사실이다. 이에 따라 근로자의 수급권보호 강화 차원에서 우리나라의 실정에 맞는 제도 보완이 그 어느 때보다 요구되고 있다. 이를 위해서는 우리의 현실을 고려한 제반과제가 사전에 충분히 고려될 필요가 있다고 본다.

첫째, 현재 우리나라는 미국 등과 달리 기금형 지배구조 형태가 아닌 계약형 지배구조 형태로 운용되고 있어 이를 고려한 정책마련이 주요 과제로 부각되고 있다는 점이다. 기금형 지배구조로 운영하는 경우 다양한 퇴직연금 이해관계자가 존재해 근로자와 수탁자간의 이익상충문제가 발생할 가능성이 매우 크다. 이는 퇴직연금 관련 소송의 대부분은 기금형 제도하에서 발생하고 있다는 점에서도 알 수 있다(표 III-11 참조).

24) 이에 대한 자세한 내용은 박희진(2018) 등을 참조하기 바람

〈표 III-11〉 퇴직연금 관련 소송 사례

구분	소송 사례	원인 등
운용 관련	AIJ 소송	허위 운영보고서 및 감사보고서 작성을 통해 투자실적 조작 등
	맥스웰 소송	기금의 사외적립 미충족 및 사내 사업자금 활용
	알라바마 연기금소송	수탁자의 잘못된 투자로 입은 손실 소송
	Prudential Insurance Company 소송	과대한 거래 비용 지출
	Wildwood Industries 소송	회계담당자 절도 및 고용주의 퇴직급여 횡령
급여 관련	GM 소송(디트로이트 협약)	무리한 연금급여 확보 보장으로 기업경영의 어려움 초래
	정부 퇴직연금 지급보장 소송	근로자들의 가입유도를 위해 허위로 정부의 지급보증 선전
	아트리움(Atrium Health)소송	연기금의 사외적립 부족
	IBM 소송	연금급여가 고령근로자에게 불리해지는 연령 차별
	MetLife 소송	퇴직급여의 형평성 문제 발생

자료: <http://www.pensionrights.org/tags/lawsuit>; <https://www.bsjfirm.com/ERISA-Pensions-401-k-s.shtml> 등을 참조함

따라서 엄격한 수탁자 책임과 더불어 법적·제도적인 사후적 수급권보호가 절대적이다. 예를 들어, 기금형제도를 도입한 대부분의 국가가 지급보증제도를 법적으로 도입하는 데에서도 추론할 수 있다. 따라서 수급권보호 차원에서 사후적 수급권보호 강화가 기본적으로 요구됨에도 불구하고 가능한 한 계약형 퇴직연금 지배구조라는 특수성을 종합적으로 반영해 사후적 수급권보호제도를 어떻게 보완할 것인가가 중요한 과제이다.

둘째, 미국 등은 퇴직연금제도로 퇴직급여제도가 일원화되어 있는 반면, 우리나라는 퇴직급여제도가 법정퇴직금제도, 퇴직연금제도 등으로 이원화되어 있으므로 법정퇴직금제도의 존치라는 특수성을 감안해 정책이 마련되어야 한다는 점이다. 아직까지 퇴직연금제도보다 법정퇴직금제도를 선호하는 경향이 존재하고 있기 때문이다. 따라서 법정퇴직금제도에서 퇴직연금제도로의 전환이 원활히 이루어질 수 있도록 수급권보호 정책 마련이 요구된다. 즉 법정퇴직금제도와 차별화 등을 통해 퇴직연금제도로 전환이 유인될 수 있도록 제도 개선이 이루어져야 하는 점이다.

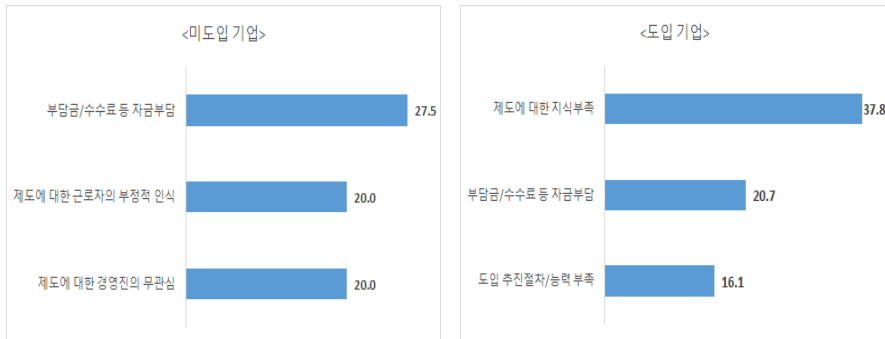
셋째, 수급권보호 강화에 따른 기업의 자금부담 가중(특히 중소기업)은 퇴직연금제

도의 정착에 부정적 영향을 줄 수 있는 점을 감안해 정책이 마련되어야 한다는 점이다. 이는 퇴직연금을 도입하지 않은 중소기업들이 퇴직연금 도입의 장애요인으로 자금부담을 크게 생각하고 있는 데에서도 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-1〉에서 보는 바와 같이 퇴직연금 미도입 중소기업장들이 퇴직연금 도입의 장애요인으로 가장 크게 생각하는 것은 자금부담(27.5%)이었으며, 이어서 퇴직연금에 대한 근로자들의 부정적 인식(20.0%)과 경영진의 무관심(20.0%)을 들고 있기 때문이다. 이미 퇴직연금을 도입한 기업의 경우도 자금부담(20.7%)을 퇴직연금 도입의 중요한 장애요인으로 인식하고 있다. 이러한 점에서 기업 자금부담 능력을 고려한 수급권보호 정책 마련 또한 중요 과제이다.

〈그림 Ⅲ-1〉 중소기업장 퇴직연금 도입 장애요소

(단위: %)



자료: 미래에셋은퇴연구소(2015) 등에 의거하여 작성함

이와 더불어 지급보증제도가 존재할 경우 기업이 파산하더라도 퇴직급부보장이 이루어지므로 기업은 제대로 적립을 하지 않거나 충분한 자산이 없음에도 불구하고 퇴직급여 수준을 대폭 인상하는 등 모럴해저드 문제가 발생할 수 있기에 이를 고려한 대책이 함께 이루어져야 한다는 점이다. 따라서 지급보증제도 도입에 따른 모럴해저드 문제를 최소화하는 방안 마련 등이 사전에 충분히 고려되어야 할 과제이다.

IV. 해외의 수급권보호제도 운영 및 특징

수급권 보호와 관련된 제도는 기본적으로 퇴직연금 지배구조 형태, 즉 계약형인지 기금형인지에 따라 차이가 존재하기 마련이다. 따라서 우리나라와 일본처럼 모든 퇴직연금 업무를 수탁기관에 일임하는 계약형 국가와, 미국 등처럼 기금운영위원회에서 퇴직연금을 운영하는 기금형 국가 간에 제도적 현황이 어떠한지 법적 측면에서 고려될 필요가 있다.

따라서 제1절에서는 동일한 형태의 퇴직연금 지배구조로 운영되는 일본과 퇴직연금 지배구조 자체가 상이한 미국 등을 중심으로 운영체제 측면에서 파악하고자 하였다. 문제는 이러한 운영체제하에서 실제 근로자를 위한 수급권보호가 어떻게 이루어지고 있는냐에 있다. 이에 제2절에는 퇴직연금 지배구조 차이에도 수급권보호제도가 어떻게 운영되고 있는지를 기능별(최소적립제도, 적기시정조치, 지급보증제도 등)로 구분하여 살펴보고자 하였다. 이처럼 수급권보호제도를 기능별로 구분한 이유는 국가별로 나열식 제시보다 기능별 제시가 비교가능성 또는 이해도 향상 측면에서 보다 효과적으로 판단되었기 때문이다. 따라서 본 장에서는 수급권보호를 둘러싼 운영 환경이 미·일 등 선진국은 어떠한지(제1절 지배구조 현황), 그리고 지배구조 환경에서 수급권보호는 실제 어떻게 구현되고 있는지(제2절 사전적·사후적 수급권보호)를 살펴본 후 우리에게 주는 시사점(제3절 수급권보호 특징)을 제시하고자 하였다.

1. 퇴직연금 운영 현황: 지배구조 중심

퇴직연금 지배구조는 <표 IV-1>처럼 연금기금의 운용형태, 사용자와 운영관리기관

및 자산관리기관의 역할관계 등 연기금운용구조로서 계약형, 기금형, 회사형 등으로 분류된다.

〈표 IV-1〉 퇴직연금 지배구조 운영

구분	계약형(규약형)	기금형(회사형 포함)
연금 관리형태	금융회사에 일괄위탁	독립적인 퇴직연금기금 설치
관리 및 운용주체	금융회사 (운영기관, 관리기관)	기금운용의 외부위탁
연금의 주요결정	계약(경영자 주도)	연기금위원회 (노사동수)
노동자 참여	DC는 근로자 직접투자	노조가 있는 경우 적극 참여
운용감독	금융기관이 대상	개별연금기금감독
대표국가	일본	미국, 일본, 영국

자료: ERISA·확정급여기업연금법 등을 기초로 작성함

계약형 지배구조(이하, ‘계약형’이라 함)는 연금제도에 대한 관리 및 기금운용 등을 일괄적으로 연금 사업자인 금융회사에 위탁하는 형태인 반면, 기금형 퇴직연금 지배구조(이하, ‘기금형’이라 함)는 퇴직연금을 제공하는 회사(Plan Sponsor)와는 별도로 독립법인 형태의 연기금(Pension Fund)을 설치해 운영하는 구조이다(〈그림 IV-1〉 참조).²⁵⁾

〈그림 IV-1〉 기금형과 계약형 지배구조



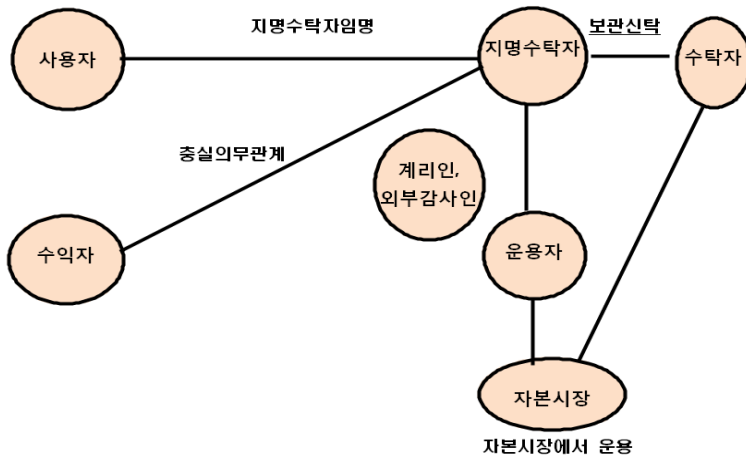
자료: ERISA·확정급여기업연금법 등을 기초로 작성함

25) 전체 사적연금제도에서 차지하는 기금형 비중은 미국의 경우 57.9%, 호주 97.6%, 일본 75.0%임(OECD, Global Pension Statistics; 企業年金聯合會 2014. 10)

기금형에서 주요정책 의사결정은 일반적으로 노·사동수로 구성되는 위원회에서 이루어지며, 기금운용 등은 직접 기금에서 수행하거나(자가관리형) 외부기관에 위탁하여 수행(외부위탁형)하는 경우가 있다. 기금형은 주로 미국, 영국 등 앵글로색슨 국가에서 채택하고 있다. 그럼에도 다음과 같은 점에서 미국과 영국 간 차이가 존재한다.

미국은 퇴직연금 지배구조는 신탁의 설정 여부, 운용자의 선임 여부 등에 따라 다른 형태의 운용구조를 지니고 있으며 지명수탁자(Named Fiduciary)가 보다 핵심적인 역할을 하고 있다는 점이다(〈그림 IV-2〉 참조). 또한 보험회사를 연금 사업자로 지정하는 경우에는 운용자와 보관기관이 선임되지 않기 때문에 퇴직연금의 지배구조가 복잡한 형태를 띠지 않을 수 있지만, 이 경우에도 지명수탁자의 선임은 강제되고 있는 점이 특징적이다.

〈그림 IV-2〉 미국의 기금형 지배구조



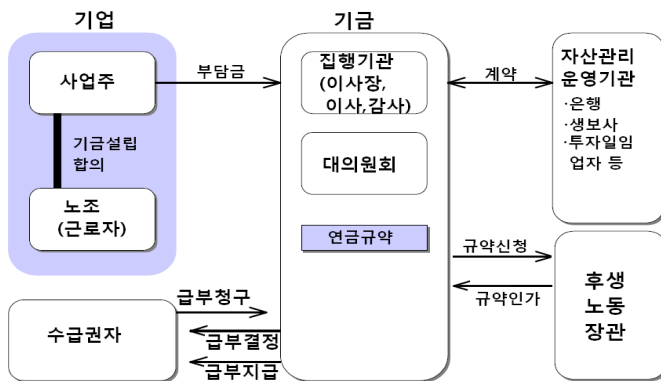
자료 : ERISA(2015) 등을 기초로 작성함

반면 영국은 1995년 Maxwell 사건 이후 연금자산을 운용하는 수탁자의 책임을 중시하는 방향으로 신탁법을 개정하여 독립된 연기금을 신탁형태로 설치·운용하는 기금형을 채택하고 있다. 이러한 기금형의 채택 배경으로는 연금제도의 운용에 근로자가 적극 참여하여 연금운용의 신뢰성을 확보하고 사용자로부터의 연금자산 분리 등을 들 수 있다. 이에 퇴직연금제도로 하여금 연기금의 운영과 감시에 대한 책임을 지는 집행

기관(Governing Body)이나 운용자인 수탁자(Trustee)를 두도록 규정하고 있다. 따라서 기업이 보험 등의 수단으로 근로자에게 퇴직급여를 보장하지 않는 한 퇴직연금을 위해서는 예외없이 독립된 법인의 형태로 기금이 설립된다. 따라서 영국에서는 연금자산을 사용자로부터 분리시키되 신탁기관을 통해 제3의 감시자를 선임하도록 하여 퇴직연금 지배구조의 분리와 감시의 원칙을 구현하고 있다.

일본은 2001년 미국과 영국의 지배구조를 벤치마킹하여 수탁자책임을 보다 강화하고 연기금의 국민경제적 역할을 제고하기 위해 기금형을 채택하되, 중소기업의 비용부담 능력을 고려하여 예외적으로 규약형을 병행하게 되었다. 즉 퇴직연금제도 도입에 따른 기업부담을 고려하여 제도의 선택을 다양화할 수 있도록 기금형 및 규약형이 함께 도입되었다. 기금형 지배구조의 경우 연금기금이 운영주체가 되어 사업주가 부담한 기여금을 적립하여 직접 또는 간접적으로 관리를 할 수 있는데, 대부분 자산운용기관에 적립금을 위탁하는 방식으로 운영되고 있다(〈그림 IV-3〉 참조).

〈그림 IV-3〉 일본의 기금형(DB형) 지배구조



자료: 노무라종합연구소

규약형 지배구조의 경우 기금형에서 기금이 가진 권한과 책임의 대부분을 사업주가 역할을 수행하게 된다. 따라서 규약형의 경우 사업주가 퇴직연금의 운영주체가 되어 사업주가 부담한 기여금을 자산관리기관에 적립하고 적립금 관리와 운용을 자산관리기관이 수행하도록 하고 있다.

2. 사전적 수급권보호

가. 재정 검증

미국 및 일본 등 대부분 국가는 우리나라와 달리 책임준비금의 적립수준, 즉 추정된 연금부채의 100% 이상을 적립하도록 규정하고 있다. 이처럼 모든 국가에서 책임준비금의 100% 이상 적립하도록 함으로써 부담금의 완전적립 또는 초과적립을 요구하고 있다(〈표 IV-2〉 참조).

〈표 IV-2〉 부담금 적립 및 최소적립비율

구분	미국	일본	영국
부담금(준비금) 적립	완전적립	완전적립	초과적립
최소적립비율 (자산/부채)	100%	100%	104%

자료: 각국의 퇴직연금 관련법 등에 의거하여 작성함

책임준비금의 적립수준뿐만 아니라 연금부채에 대비한 연금자산의 비율, 즉 적립비율(연금자산/연금부채)을 최소한 100% 기준으로 하거나 영국, 네덜란드 등처럼 적립비율 100% 이상(영국: 104%, 네덜란드: 105%²⁶⁾)의 초과적립이 이루어지도록 규정해 근로자의 수급권보호 차원에서 재무건전성 강화를 유도하고 있다.

1) 미국

미국은 매년 부담금을 재계산하며 부담금계산 과정에서 재정 검증을 통해 법정 최저부담금(Minimum Required Contribution)과 최대세금공제부담금(Maximum Tax Deductible Contribution)을 산정하게 된다. 기업주가 납입할 부담금은 최저부담금과

26) 네덜란드에서는 2006년 연금개혁을 통해 적립비율이 105%(최소적립비율) 미만인 경우 1년 이내 재무건전성 관련 문제를 어떻게 해결할 것인지를 담은 자구계획서(Recovery Plan)를 작성하도록 하고 있음. 또한 시장상황에 따라 Solvency Buffer 25%를 고려하여 적립비율이 130% 이상을 유지하도록 규정(연기금에 대한 평균적인 요구적립수준)하고 있음

최대부담금 사이에서 정해지게 된다. 이렇게 부담금이 산정되면 늦어도 다음해 8.5개월 이전에 부담금 납입이 완료되어야 한다. 만약 기한 내에 납입되지 않으면 초기에는 법정최저부담금의 10% 세금과 여기에 추가로 법정최저부담금의 100% 세금을 납입하도록 규제하고 있다. 우리나라의 경우 부담금 산출을 위한 시산과 법정 적립수준을 검증하는 재정 검증이 분리되어 있는 반면 미국의 경우는 재계산과 재정 검증이 분리되어 있지 않고 최저부담금을 결정하는 과정이 곧 재정 검증이 된다.

가) 연금보호법개정 이전 재정 검증

법정최저부담금(Minimum Required Contribution)은 크게 표준부담금, 계속기준에 의한 적립부족액의 상각액인 보충부담금(Supplemental Cost), 비계속기준에 의한 적립부족액인 추가적립비용(Additional Funding Charge)으로 구성된다. 즉 법정최저부담금은 표준부담금에 보충부담금 및 추가적립비용을 합한 금액이다.

〈표 IV-3〉 연금보호법 개정 이전 재정 검증

구분	계속기준	비계속기준
재정 검증	제도자산 < 계속기준부채(Accrued Liability) = 적립부족액(A)	제도자산 < 비계속기준부채(Current Liability 90%) = 적립부족액(B)
할인율	연금자산의 장기기대수익률	최근 4년 장기국고채수익률 가중평균
적립부족에 대한 최저부담금	계속기준에 의한 적립부족액(A)의 상각액(보충부담금)	비계속기준에 의한 적립부족액 상각액(B)(추가적립비용)

자료: ERISA(2015) 등을 기초로 작성함

이처럼 연금보호법 이전에는 계속기준과 비계속기준을 적용하여 최저부담금 수준을 산출하게 되는데, 계속기준상 최저부담금은 적립부족 발생 원인에 따라 각각 다른 상각기간이 적용되어 산출되며, 〈표 IV-3〉처럼 비계속기준상 최저부담금을 발생부채(Current Liability)와 연금자산의 비율에 따라 적립부족분을 추가적립비용으로 산출하게 된다.

나) 연금보호법 개정 이후 재정 검증

연금보호법 개정 이후에는 최소적립기준이 변경되었다. 이전에는 계속기준부채와 비계속기준부채에 의해 최저부담금수준을 산출한 반면 연금보호법 개정 이후에는 비계속기준부채(Funding Target)의 100%를 기준으로 연금자산이 적은 경우 그 차이분을 적립부족 상각대상금액(Shortfall Amortization Base)으로 하여 상각한다. 이때 적용되는 할인율은 단일할인율이 아니며 장래 퇴직급여발생시점을 3개의 구간으로 나누어 세 개의 기간별 수익률을 적용한다. 각 기간별 수익률은 매달 재무부장관이 정하며 미국 국세청에 공시된다. 기간별 수익률 적용으로 퇴직부채의 시장에 대한 민감도가 커졌을 뿐만 아니라 연금자산의 평준화기간도 48개월에서 24개월로 단축됨에 따라 적립비율의 시장에 대한 민감도가 커지게 되었다(〈표 IV-4〉 참조). 또한 적립부족분에 대한 상각기간도 최대 30년에서 대폭 단축되고 최소적립수준도 부분적립에서 완전적립(100%)으로 상향조정됨에 따라 최저부담금수준이 높아지게 되었다.

〈표 IV-4〉 연금보호법 개정 이후 재정 검증

구분	개정 이전	개정 이후
최저부담금 산출기준	계속기준부채와 비계속기준부채	비계속기준 부채 (Funding Target)
비계속기준부채 할인율	국고채수익률 가중평균(4년)	3개의 기간별 수익률 (Segment Rate)
자산평준화 기간	48개월(4년)	24개월(2년)

자료: ERISA(2015) 등을 기초로 작성함

이처럼 연금보호법 개정 이후 적립규제는 크게 강화되었다. 하지만 그로 인해 기업들의 재정적 부담은 더욱 커지게 되었으며 많은 기업들이 DB형 퇴직연금제도를 종결하거나 DC형 퇴직연금으로 전환하는 결과를 초래하기도 하였다.²⁷⁾

27) 이에 대해서는 2006년도 의회를 통과한 미국 연금개혁법(Pension Protection Act)을 참조 바람

2) 일본²⁸⁾

가) 계속기준 재정 검증

재정 검증은 매 사업연도마다 수행하는데 계속기준 재정 검증과 비계속기준 재정 검증이 있다. 계속기준 재정 검증은 사업주가 매 사업연도 결산시점 적립금이 책임준비금 및 최저적립기준액을 상회하고 있는지 측정한다. 계산결과 적립금이 후생노동시행규칙으로 정하는 책임준비금보다 작은 경우에는 후생노동시행규칙으로 정하는 바에 의해 부담금을 재계산한다. 적립금과 허용이월부족금의 합이 책임준비금보다 작은 경우 재계산한다. 부담금의 재계산은 특별보험료를 증액하는 방법으로 처리하고 있다. 허용 이월부족금 적용의 3가지 방법은 ① 정기적인 재정재계산으로 보험료 인상이 가능한 범위로서 장래 20년 표준보험료 수입현가 15% 이하의 일정비율로 하는 방법, ② 시가에 의한 적립금액의 변동을 감안하여 책임준비금 15% 이하의 일정비율로 하는 방법, ③ 이들 두 개의 방법 중 낮은 금액으로 하는 방법 등 3가지 방법 중에서 확정급여형 퇴직연금규약에서 정하는 것으로 하고 있다.

나) 비계속기준 재정 검증

비계속기준 재정 검증은 사업주가 매 사업연도 결산시점에 적립금의 액수가 최저적립기준액을 하회하고 있는지 측정한다. 적립부족의 경우 해당금액을 기준으로 하여 후생노동시행규칙으로 정하는 바에 의해 각출하여야 한다. 적립부족에 따라 각출해야 하는 부담금은 ① 다음 사업연도 최저적립기준액 예상액에서 당 사업연도의 최저적립기준액을 차감한 금액, ② 적립비율의 구분에 따라 산출금액과 “최저적립기준액 - 적립금” 이하의 범위에서 정해진 금액의 합계액(①+②)이다. 최저적립기준액은 가입자 등의 당해 사업연도 말까지의 기간에 관계되는 급부(최저보전급부)의 현가평가액이다. 최저적립기준액 산정 계산기초율의 경우, 예정이율은 최근 5년간의 20년 국고채 평균이율을 감안해 후생노동대신이 정하는 비율을 사용하는 반면, 사망률은 기준사망률 대비

28) 企業年金聯合會(2010), 企業年金の財政運營 및 確定給付企業年金法(2017) 등을 참조함

남자는 95%, 여자는 92.5% 적용하도록 하고 있다.

3) 영국

2004년 연금법 제정에 따라 최소적립요건(MFR: Minimum Funding Requirement) 방식에서 맞춤형 적립(SFF: Scheme Specific Funding) 방식으로 전환하였다. 2004년 연금법에 의해 새로이 설립된 연금감독청(The Pension Regulator)의 최대관심사도 확정급여형제도의 적립을 어떻게 규제할 것인가에 대한 것이다. 1997년 4월부터 적용된 최소적립요건(MFR)은 최소한 최저적립수준을 충족시킬 수 있는 자산을 보유하도록 규정하는 표준화된 접근방식이었다. 이는 개별연금제도의 특수성을 반영하지 못하는 것으로 제도운영자들이 장기적 관점에서 재무건전성을 유지하려는 노력보다는 단기적 시장상황에 초점을 맞추는 부작용이 발생하였다. 이에 따라 영국 정부는 MFR을 폐기하고 적립수준을 충족시킬 수 있도록 하기 위해 기업별 퇴직연금제도의 독특한 상황을 고려하여 융통성 있게 적용되는 SFF 방식을 채택하였다.

나. 적기시정조치

확정급여형 퇴직연금의 재무건전성을 실질적으로 확보하기 위해서는 적립과부족에 대한 감독당국의 적기시정조치가 뒤따라야 한다. 적립부족을 해소하기 위해서는 ① 추가부담금의 납입, ② 부족액의 상각, ③ 부금 이외의 각출을 통해서 적립부족 보충²⁹⁾ 등이 가능할 것이며, 적립초과 현상을 해소하기 위해서는 최대적립한도 설정, 부담금 일시 중단(Contribution Holidays), 연금지급기준 향상, 사용자 자산으로의 환원 등이 가능할 것이다.

그러나 적립초과액을 사용자 자산으로 환원할 수 있을 경우 사용자는 퇴직연금제도의 세제혜택을 이용하여 조세회피를 도모할 가능성이 높기 때문에 벌과금을 부과하는

29) 구체적으로는 기업이 보유하는 주식 등의 유가증권을 충당하는 방법으로, 이 방법에는 연금제도에 주식 등을 직접납부하는 방식과 퇴직금부신탁 등의 형태로 연금자산과 분리해서 관리하면서 필요에 따라 퇴직금의 지급과 연금부금에 충당하는 방법이 있음

것이 일반적이다. 적립부족 시 주요 국가의 시정조치는 다음과 같다. ① 미국의 경우 적립률이 90% 이하인 경우 추가부담금을 납입해야 하며, 캐나다의 경우 적립부족액을 5년 이내에 해소하도록 하고 있다.³⁰⁾ ② 일본의 경우에도 적립률이 90% 이하인 경우 적립부족액을 7년 이내에 해소해야 하며, 적립부족 상태가 심각할 경우에는 연금급여를 감액시킬 수도 있으며, 주식시장 하락 시에는 최저적립기준을 일시적으로 완화시켜 주고 있다(〈표 IV-5〉 참조).

〈표 IV-5〉 적립과부족에 대한 시정조치

구분	미국	일본	영국
적립 부족 시	- 추가부담금 납입(1차) · 적립률 90% 이하 - 부족액 상각(2차) · 급부개선에 따른 부족 - 급부액감액 등(3차)	- 순자산액이 최저적립 기준액의 1.05배에 미치지 못할때 7년 내 회복조치 - 연기금 부족 시 연금 급부액 감액	- 일정기간 내 추가부담금 납입 · 3년 내: 최소책임준비금의 90% · 10년 내: 최소책임준비금의 100% - 정상화계획 마련
적립 초과 시	- 부채초과분 환수, 각출휴일 등 인정 · 적립최고한도설정	사용자 부담금 납입감소 또는 중지	- 세법에 세제혜택을 받을 수 있는 적립최고한도설정 · 사용자부담금 납입 감소 및 사용자환수 가능

자료: ERISA·확정급부기업연금법·연금법 등을 기초로 작성함

영국의 경우 연금자산이 연금부채의 90%를 하회하는 경우에는 3년 이내에 그 기준을 달성하여야 하며, 100%까지 적립수준의 인상은 10년 이내로 한정하고 있다. 이와 더불어 3년마다 한번씩 의무적으로 연금수리평가를 받아야 하며, 적립수준이 100%를 하회하는 것으로 나타나면 연금기금을 운용하는 이사회는 신규 연금각출계획서를 작성, 임명연금계리사의 증명을 첨부하여 제출할 의무가 있다.

연금기금의 재무건전성 검증프로세스는 ① 3년마다 정기적인 연금수리평가, ② 연금기금으로부터 지명된 임명연금계리사와 수탁자에 의해 간행되는 매년의 연차보고서, ③ 적립수준이 최저적립수준의 100%를 하회하는 경우의 중장기적인 회복조치 및 적립

30) 계산기초율의 불리한 변동 또는 연금급여 개선에 따른 미적립채무에 대해서는 15년 이내에 해소하도록 하고 있음

수준이 최저적립기준의 90%를 하회하는 경우의 긴급한 회복조치 등과 같이 3단계로 구성되고 있다.

특히 긴급한 회복조치에서는 즉시적인 현금보전 이외에 은행에 의한 채무보증, 용도가 특정된 은행예금 내지 예비자산(Cash Reserve) 보유 등의 방법도 인정되고 있다. 또한 재정재계산 결과 적립액이 부족하다고 판정될 경우 정상화계획(Recovery Plan)을 마련하도록 규정하고 있다. 정상화계획은 사용자의 향후 사업계획, 제도가입자의 특성, 연금보장기구(PPF: Pension Protection Fund)의 보험요율 등을 감안하여 작성해야 하는데, 여기에는 적립목표를 달성하기 위한 추가 각출금액과 기간을 명시하도록 하며 중요 가정도 포함할 수 있도록 하고 있다. 또한, 계리적 가치평가와 관련된 내용, 즉 자산가치, 이연 수급자와 각출 가입자로 분리된 책임준비금, 외부 생명보험사를 통해 연금보험 가입 시 소요되는 비용 추정액, 책임준비금 계산 시 사용된 방법, 투자수익률, 임금상승률, 현재 사망률 및 20년 후 사망률 등 책임준비금 사용 시 사용한 주요 가정 등이 포함된다. 적립초과 시 주요 국가의 시정조치를 살펴보면 정규부담금과 상계하는 것이 일반적이다. 미국의 경우 적립최고한도(Full Funding Limit) 내에서 최저부담금과 최대부담금을 결정하도록 하고 있다. 일본의 경우 적립상한액을 초과하는 경우에는 정규부담금에서 공제하도록 하고 있다.

다. 과거근무채무 상각

선진국에서는 통상 과거근무채무의 발생요인을 분석하여 사안에 따라 상각기간을 달리 적용하고 있다. 미국은 연금재정의 건전성 강화를 위해 <표 IV-6>처럼 연금보호법 개정을 통해 과거근무채무 상각기간을 기존 30년에서 7년으로 대폭 단축하였다.

〈표 IV-6〉 과거근무채무 등의 상각기간(미국)

연금보호법 개정 이전	연금보호법 개정 이후
과거근무채무 30년	7년 상각으로 통일
제도 변경 30년	
가정의 변경 10년	
재정방식 변경 10년	
계리적 손익 5년	

자료: 미국 연금개혁법 규정에 기초하여 작성함

또한 〈표 IV-6〉처럼 적립부족액을 증가시키는 원인에 따라 상각기간 차이가 존재하였지만 발생원인에 상관없이 7년으로 상각기간을 통일하며 이윤은 우량회사채 수익률을 적용하도록 하였다.

반면 일본은 3~20년 범위 내에서 원리금균등상각, 탄력상각을 인정하여 상각방법의 다양화를 도모하고 있다. 여기에서 탄력상각은 원리금균등상각 방법으로 계산한 특별부담금 및 〈표 IV-7〉과 같이 예정상각기간별 최단기간(최단상각기간)에 의한 원리금균등상각으로 계산한 특별부담금을 규약으로 정해 매 사업연도의 특별부담금을 상한, 하한의 범위 내에 있도록 규약으로 정한 방법이다. 미국 등과 달리 영국은 20년 이내에서 과거근무채무를 상각하도록 규정하고 있다

〈표 IV-7〉 예정상각기간과 최단상각기간(일본)

예정상각기간	단기기간	예정상각기간	단기기간
5년 미만	3년	11~13년 미만	7년
5~7년 미만	4년	13~14년 미만	8년
7~9년 미만	5년	14~15년 미만	9년
9~11년 미만	6년	15년 이상	10년

자료: 확정급부 기업연금법(2017) 등에 기초하여 작성함

연금재정의 건전성 측면에서 볼 때 영국은 기업의 부담을 고려하여 장기간에 걸쳐 상각이 이루어지도록 하고 있는 반면, 미국과 일본은 상대적으로 수급권보호차원에서 단기기간에 과거근무채무 상각이 이루어지도록 함으로써 연금재정의 건전성을 유도하고 있다는 점이 특징적이다.

라. 재정재계산

자산평가 및 부채평가를 기초로 지급능력을 평가하게 되는데 평가주기는 1~5년으로 다양하다. 미국은 1년마다 재정재계산을 하도록 규정하여 규칙적이고 정확한 산정을 통해 퇴직연금자산의 안정성을 도모하고 있다. 영국은 재정재계산 주기가 3년인 경우에는 중간에 연금계리보고서(Actuarial Report)를 작성하도록 의무화하고 있다. 이는 가장 최근 재정재계산 실시 이후에 발생한 제반요인들이 연금부채에 미친 영향을 분석한 것으로 연금계리사가 작성하게 된다. 그 주요 목적은 퇴직연금의 재정상태에 대한 중대한 변동을 반영하여 갱신을 실시하는 데 있다.

반면 일본은 확정급여 기업연금법에서 사업주 등은 적어도 5년마다 사업주가 부담금을 재계산하도록 규정하고 있다.³¹⁾ 다만 가입자의 수가 현저히 변동된 경우, 기타 후생노동성령으로 정하는 경우에는 신속하게 부담금을 재계산하도록 하고 있다. 여기에서 후생노동성령으로 정하는 경우는 ① 기금을 합병, 분할하는 경우, ② 급부지급에 관한 권리의무를 승계하는 경우, ③ 가입자 자격 및 급부의 계산을 변경하는 경우, ④ 과거근무채무금액의 예정상각기간을 단축하려는 경우, ⑤ 확정급부기업연금에 대한 사정에 현저한 변동이 있는 경우 등을 의미한다. 시행규칙 제52조에서는 계산기준일 기준 가입자 수가 300명 미만인 확정급여 기업연금의 부담금은 별도 기준에 의해 계산할 수 있도록 규정하고 있다. 즉 계산기초율 중 예정이율 및 예정사망률만 이용할 수 있으며 장해급부금은 지급하지 않는 것으로 가정하여 계산할 수 있다. 간이기준에 기초한 확정급부기업연금의 부담금 산정을 허용하고 있는 점이 특징적이다

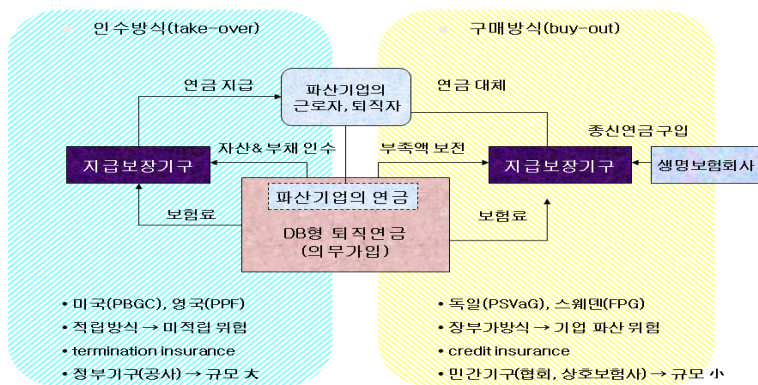
31) 확정급부 기업연금법(2017)의 제58조(재정재계산), p. 10를 참조함

3. 사후적 수급권보호

가. 지급보증제도³²⁾

퇴직연금 지급보증제도의 운영형태는 퇴직급여의 지급불능 등 보험사고 발생 시 지급보증방식에 따라 인수방식(Take Over)과 구매방식(Buy Out)으로 구분이 가능하다. 인수방식은 지급보증기구가 도산기업의 연금자산과 부채를 인수하여 제도에 가입한 기업들이 납입한 보험료로 해당 기업의 근로자와 퇴직자에게 연금지급을 보장해주는 운영방식을 말한다. 인수방식에서는 기업의 신용리스크와 같은 도산을 담보로 하고 있고, 계약 이전부터 연금을 지급하는 계약이행까지 자체운영을 하며, 통상적으로 국가기구를 통해 직접보장이 이루어진다. 근로자에게는 보다 안정적으로 지급을 보장받을 수 있는 방식이며, 퇴직연금제도가 완전적립방식인 경우 보편적으로 채택하고 있는 방식이다. 인수방식의 지급보증기구는 대규모의 자산과 부채를 유지하고 있어 조직규모와 운영비용도 상대적으로 높으나, 대규모 자산으로부터 얻은 투자수익으로 운영비용의 일부를 충당하고 있는데, 미국 및 영국 등에서 주로 채택하고 있다.

〈그림 IV-4〉 지급보증제도에 의한 수급권보호



자료 : 방하남·김재현·박홍민(2006) 등을 기초하여 작성함

32) 지급보증제도 부문에서는 미국, 영국, 일본 이외에 대표적인 구매방식형 지급보증제도를 도입한 독일사례를 추가적으로 살펴보는 것으로 함. 그 이유는 인수방식과 구매방식 간에 어떠한 차이가 있는지 등을 살펴보고 지급보증제도의 방향성을 모색하기 위함임

반면 구매방식은 지급보증기구가 도산 퇴직연금을 대체하는 연금보험을 기구에 가입한 기업이 납부한 보험료로 대신 구입해주는 방식으로 기업 도산 시 해당연금을 생명보험회사의 연금으로 대체해 주는 제도이다. 따라서 상대적으로 인수방식보다 저비용구조이며 보증보험료 수준도 낮출 수 있는 장점이 존재하는 방식이다. 안정성 측면에서는 지급보증기구가 계약 이전부터 계약이행(연금지급)까지 자체 운영하는 인수방식이 근로자 입장에서 안정감이 존재하고, 비용 측면에서는 구매방식이 부실 연기금을 정상화시킨 후 금융기관으로 이전시킴으로써 상대적으로 저비용구조이며, 보증보험료 수준도 낮출 수 있는 장점이 존재한다(그림 IV-4) 참조).

지급보증제도는 퇴직연금과 공적연금 간의 역할분담에 따라 차별화되고 있는데, 대체로 임의가입방식의 국가들은 정부에서 인수방식으로, 단체협약에 따라 공적연금의 소득비례부분을 대체하는 국가들은 민간기구에서 구매방식으로 운영되고 있다.

〈표 IV-8〉 DB형 퇴직연금 지급보증제도 운영

운용 주체	정부기관	민간기구
해당 국가	미국, 영국 등 (일본은 2017년 폐지)	독일, 스웨덴 등
운용 방식	인수방식 (지급보증기구가 도산기업의 연금자산과 부채를 인수해 제도에 가입한 기업들의 납입 보험료로 연금지급보장)	구매방식 (지급보증기구가 퇴직연금을 대체하는 연금보험을 기구에 가입한 기업이 납부한 보험료로 대신 구입)
장단점	- 안정적으로 보장받을 수 있는 장점 - 조직규모와 운영비용이 높은 단점	- 인수방식보다 저비용인 장점 - 안정성이 불안한 점이 단점
지급보장 주체	국가가 직접보장	민영보험으로 해결 (최종책임은 국가)
도입 문제	가입자의 역선택 등 도덕적 해이 방지 등이 성공 여부 결정 도덕적 해이, 역선택, 시장실패 등	

자료: 퇴직연금 관련 규정 등에 기초하여 작성함

이처럼 대부분의 주요국은 〈표 IV-8〉에서 보는 바와 같이 보증기구의 운영방법 및 운영주체에 관계없이 직·간접적으로 개입하거나 또는 영향력을 행사하여 궁극적인 책임을 부담하고 있다.

이제 인수방식으로 지급보증기구를 운영하는 미국과 영국의 사례, 그리고 구매방식으로 운영하는 대표적인 국가인 독일의 사례를 대비해 운영상의 특징을 살펴보고자 하였다. 특히 우리나라와 유사한 규약형 지배구조 형태로 운영되는 일본의 지급보증제도에 대해서는 제도의 벤치마킹 차원에서 미국, 영국, 독일 등에 대해 보다 구체적으로 살펴보는 것으로 하였다(〈표 IV-9〉참조)

〈표 IV-9〉 주요국의 지급보증제도 비교

구분	일본	미국	영국	독일
가입의무 대상	후생연금기금	적격 DB형제도	DB형 실시 사업주	DB형 실시 사업주
운영주체	기업연금연합회	PBGC	PPF (연금보증기금)	PSVaG(연금보증보 험상호조합)
대상제도	후생연금기금	적격 DB형제도	적립부족 연금제도	직접계약, 공제금고, 연금기금, 직접보험
대상자	잔여재산의 연금 수령을 희망한 자 중에서 그 배당금을 연합회에 이관한 자	제도가 완료된 제도 가입자(수급자, 수급대기탈퇴자 포함)	제도가 완료된 연금 가입자(수급자, 수급대기 탈퇴자 포함)	연금 수급자 및 가족, 기타 법률에 따라 수급자격이 있는 근로자
보증내용	해산 책임준비금 중에서 대행부분 급부현가의 30% 상당과 이를 상회하는 부분의 50% 상당의 합계	수급권 부여가 확정된 급부 등	100% 보장: 수급연령에 도달한 가입자, 건강상 조기탈퇴자 90% 보장: 기타 가입자	사회법전에 근거한 수급액 산정 기초액의 3배까지 보증
보험료	각 후생연금기금이 부담	가입된 제도에서 징수	가입된 제도에서 징수	매년 가입기업의 책임준비금 크기에 비례하여 보험료가 결정됨. 부과방식

주: 厚生労働省年金局(平成19年) 등에 의거하여 작성함

1) 미국

미국 의회는 DB제도에 속한 근로자와 퇴직자의 퇴직급여를 보장하기 위해 ERISA에

의해 PBGC(Pension Benefit Guarantee Corporation)를 설립·운용하도록 하고 있다. 동 기관의 목표는 DB제도의 지속·유지장려, 적시에 중단없는 연금지급, 지급보장을 수행하기 위한 최소수준의 낮은 보험료 유지이다. 현재 3천 7백만 명의 미국 근로자, 퇴직자 그리고 그들 가족의 퇴직소득을 보장하고 있다.³³⁾ PBGC의 재원은 DB를 운영하는 사용자가 내는 보증보험료, 인수된 기업이 보유한 자산, 파산한 사용자의 파산지분으로부터 미지급 연금부채의 회수, 투자소득 등으로 이루어진다.³⁴⁾ PBGC의 연금보험 프로그램은 두 가지 유형으로 구분된다. 사업자가 1명인 전통적인 형태의 단일사용자 유형과 복수사용자 유형이 있다.

〈표 IV-10〉 PBGC의 연금보험 프로그램 유형

구분	단일사용자 (Single-Employer)	복수사용자 (Multiemployer)
대상자	2,620만 명의 근로자와 수급자 (23,400개 퇴직연금제도)	1,060만 명의 근로자와 수급자 (1,400개 퇴직연금제도)
지급방식 및 수혜자	- 인수방식에 의해 수급자에게 직접 연금급여 제공 - 수혜자: 86만 명 이상 (4,900개 이상 퇴직연금제도)	- 연금급여와 행정비용을 충당하기 위해 대부형태로 재정지원 - 수혜자: 6.2만 명 이상(70개 이상 퇴직연금제도)
보증한도	매년 최고보증액 조정	매년 최고보증액이 조정되지 않음
재무상태	24억 달러 (자산 1,099억 달러, 부채 1,075억 달러)	539억 달러 (자산 23억 달러, 부채 562억 달러)

자료: <https://www.pbtc.gov/about/how-pbtc-operates>(PBTC at a glance)

대상자를 보면, 단일사용자 유형에 2,620만 명의 근로자와 수급자(23,400개 퇴직연금)가 있으며, 복수사용자 유형에는 1,060만 명의 근로자와 수급자(1,400개 퇴직연금)가 있다(〈표 IV-10〉 참조).

지급방식 및 수혜자 규모를 보면, 단일사용자 유형의 경우 인수방식에 의해 수급자에게 연금급여를 제공하는데, 4,900개 이상되는 퇴직연금제도에 가입되어 있는 86만

33) <https://www.pbtc.gov/about>

34) John J. Toleski(2016), pp. 1~3

명 이상에게 매월 퇴직연금을 지급하고 있다. 한편, 복수사용자 유형의 경우 연금급여와 행정비용을 충당하기 위해 대부분형태로 재정지원을 하며, 70개 이상의 퇴직연금제도에 가입해 있는 6만 2천 명 이상에게 매월 퇴직연금을 지급하고 있다.

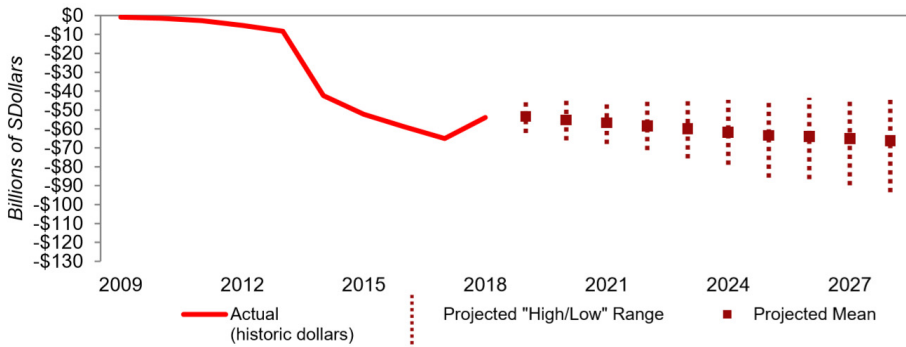
보증한도는 단일사용자는 매년 최고 보증액이 조정되나 복수사용자는 매년 최고보증액이 조정되지 않는 특성이 있다. 재무상태를 보면, 단일사용자는 자산 1,099억 달러, 부채 1,075억 달러로 24억 달러의 순자산이 있으며, 복수사용자는 자산 23억 달러, 부채 562억 달러로 539억 달러의 순자산을 보유하고 있다.³⁵⁾

이 두 유형의 재무상태를 결정하는 주요변수인 보증급여액과 적립금의 원천(Funding Sources)이 동일하지 않고 이에 따라 두 유형의 재정상황도 다른 것으로 나타나고 있다.³⁶⁾ 복수사용자 유형의 경우, 동 유형에 가입된 1,400개 퇴직연금제도 중 9%(125개)가 재정상황이 좋지 못한 것으로 나타나고 있다. 또한 이들 퇴직연금 제도들은 향후 20년 동안 재무불능상황에 직면하지 않도록 보험료를 충분히 올리기도 어려운 상황으로 보인다. 그 이유로는 이들 퇴직연금 제도는 경찰자보다 비경찰자 비중이 너무 높기 때문이다. 동 유형의 재정상태를 추정해 본 결과, 2028년에 662억 달러(명목 기준 900억 달러) 적자가 나게 될 것으로 추정되고 있다. 이러한 지불불능상황을 극복하기 위해 향후 10년 동안 추가적으로 보험료를 180억 달러 증액해야 하는 것으로 추정되고 있다(그림 IV-5) 참조). 단일사용자 유형의 경우, 상대적으로 재정상황이 좋은 것으로 나타나고 있는데, 2028년에 267억 달러(명목 기준 367억 달러)의 흑자가 발생할 것으로 추정되고 있다. 이러한 이유로 동 기간에 동 연금제도의 적립금과 PBGC에 납부하는 보험료도 더 많기 때문인 것으로 나타났다(그림 IV-6) 참조).

35) <https://www.pbtc.gov/about/how-pbtc-operates>(PBGC at a glance)

36) <https://www.pbtc.gov/news/press/releases/pr19-09>(FY 2018 PBGC Projection Report)

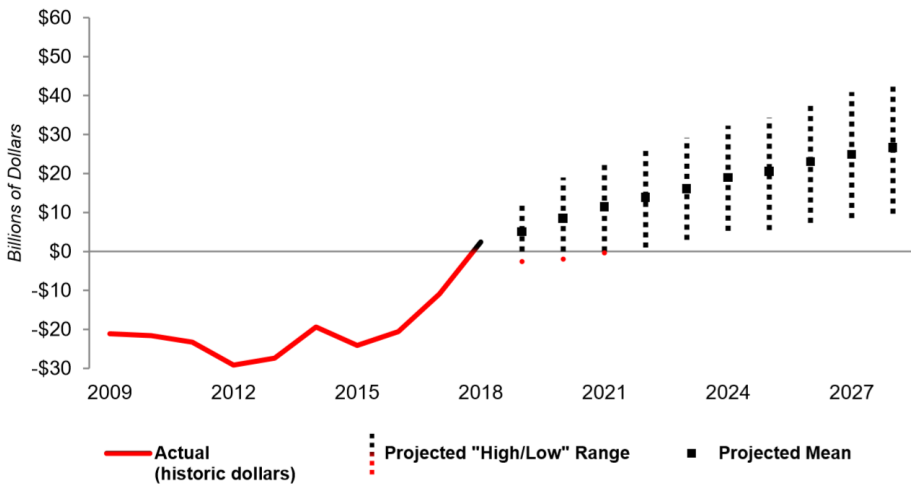
〈그림 IV-5〉 복수사용자 유형에서 순자산 추정



주: 2009~2018년은 경험치, 2019~2028년은 추정치(현재가치)임

자료: [https://www.pbgc.gov/news/press/releases/pr19-09\(FY2018 PBGC Projection Report\)](https://www.pbgc.gov/news/press/releases/pr19-09(FY2018 PBGC Projection Report))

〈그림 IV-6〉 단일사용자 유형에서 순자산 추정



주: 2009~2018년은 경험치, 2019~2028년은 추정치(현재가치)임

자료: [https://www.pbgc.gov/news/press/releases/pr19-09\(FY2018 PBGC Projection Report\)](https://www.pbgc.gov/news/press/releases/pr19-09(FY2018 PBGC Projection Report))

다음에서는 PBGC를 보다 세부적으로 살펴보기 위해 보험료, 가입대상 및 보험사고, 보험금, 법적권한에 대해 검토하고자 한다.

가) 보험료산출

PBGC는 확정급여형 퇴직연금의 기금으로부터 징수하는 보험료를 고정보험료와 변동보험료(VRP: Variable Rate Premium)로 구분하고 있으며, 유형별로 구분하여 적립된다.³⁷⁾

한편, 부실종결(Distress Termination)이나 비자발적 종결(Involuntary Termination)에 대응하여 예외적으로 종결보험료(Termination Premiums)가 있다.³⁸⁾ 이는 ERISA 및 PBGC 규정에 근거하는데, 부실종결(Distress Termination)이나 비자발적 종결(Involuntary Terminations)로 인해 연금제도가 종료되면 종료 후 3년 동안 매년 종결보험료를 PBGC에 지불해야 한다. 동 보험료 수준은 가입자 1인당 1,250달러 수준이다.

보험료에는 고정보험료(Per Participant Rate for Flat-Rate Premium)와 변동보험료(Variable-Rate Premium) 두 가지 형태가 있으며, 변동보험료 방식은 단일사용자 유형에만 적용된다.

고정보험료는 가입된 대상자 수 만큼 비례하여 해당 퇴직연금제도(기업)에서 PBGC에 보험료를 매년 납부하는 방식이다. 이를 2019년 기준으로 보면 단일사용자 및 복수사용자 유형에서 1인당 각각 80달러, 29달러이다. 해당 보험료에 대한 결정은 단일사용자 유형의 경우 예산법(The Bipartisan Budget Act of 2015)에 의거하고, 복수사용자 유형의 경우 지수법칙에 따라 결정된다.

변동보험료는 적립금 충당정도에 따라 변동되는 형태로 2019년 기준 4.3%³⁹⁾ 수준이다. 동 보험료는 가입자 1인당 연간 541달러(2019년 기준)의 한도가 정해져 있으며, 25명 이하 사업장의 퇴직연금제도에서는 더 낮은 한도가 적용될 수 있다(표 IV-11) 참조).⁴⁰⁾

37) <https://www.pbgc.gov/about/factsheets/page/multi-facts>

38) <https://www.pbgc.gov/prac/prem/premium-rates>

39) 미적립 급여액(Unfunded Vested Benefits: UVBs) 1,000달러당 43달러를 보험료로 납부함

40) <https://www.pbgc.gov/prac/prem/premium-rates>

〈표 IV-11〉 PBGC의 단일 및 복수사용자 유형별 적용 보험료

(단위: 달러)

시작연도	단일사용자				복수사용자
	고정보험료 (1인당 보험료)	변동보험료		종결보험료 (Termination Premium)	고정보험료 (1인당 보험료)
		미적립액 1,000달러당	1인당 한도		
2019	80	43	541	1,250	29
2018	74	38	523	1,250	28
2017	69	34	517	1,250	28
2016	64	30	500	1,250	27
2015	57	24	418	1,250	26
2014	49	14	412	1,250	12
2013	42	9	400	1,250	12
2012	35	9	N/A	1,250	9
2011	35	9	N/A	1,250	9
2010	35	9	N/A	1,250	9
2009	34	9	N/A	1,250	9
2008	33	9	N/A	1,250	9
2007	31	9	N/A	1,250	8
2006	30	6	N/A	1,250	8
1991~2005	19	N/A	N/A	N/A	-
1988~1990	16	N/A	N/A	N/A	-
1986~1987	8.5	N/A	N/A	N/A	-
1978~1985	2.6	N/A	N/A	N/A	-
September 2, 1974~1977	1	N/A	N/A	N/A	-

자료: <https://www.pbtc.gov/prac/prem/premium-rates>; Congressional Research Service(2019), p. 19

PBGC의 단일 및 복수사용자 유형별 적립액 규모를 살펴보면(〈표 IV-12〉 참조), 단일사용자 유형의 경우 2002년 적자가 발생한 이후 2017년까지 적자였다가 2018년에 흑자로 전환되었다. 복수사용자 유형은 2003년 적자가 발생한 이후 지속적으로 적자 상태에 있으며, 특히 2014년에 급속히 적자상태가 된 이후 2018년 현재 539억 달러의 적자를 보이고 있다.

〈표 IV-12〉 PBGC의 단일 및 복수사용자 유형별 적립

(단위: 십억 달러)

연도	단일사용자	복수사용자	잉여 및 적자	연도	단일사용자	복수사용자	잉여 및 적자
1999	7.00	0.20	7.20	2009	-21.1	-0.9	-21.9
2000	9.7	0.3	10.0	2010	-21.6	-1.4	-23.0
2001	7.7	0.1	7.8	2011	-23.3	-2.8	-26.0
2002	-3.6	0.2	-3.5	2012	-29.1	-5.2	-34.3
2003	-11.2	-0.3	-11.5	2013	-27.4	-8.3	-35.7
2004	-23.3	-0.2	-23.5	2014	-19.3	-42.4	-61.7
2005	-22.8	-0.3	-23.1	2015	-24.0	-52.3	-76.3
2006	-18.1	-0.7	-18.9	2016	-20.6	-58.8	-79.4
2007	-13.1	-1.0	-14.1	2017	-10.9	-65.1	-76.0
2008	-10.7	-0.5	-11.2	2018	2.4	-53.9	-51.4

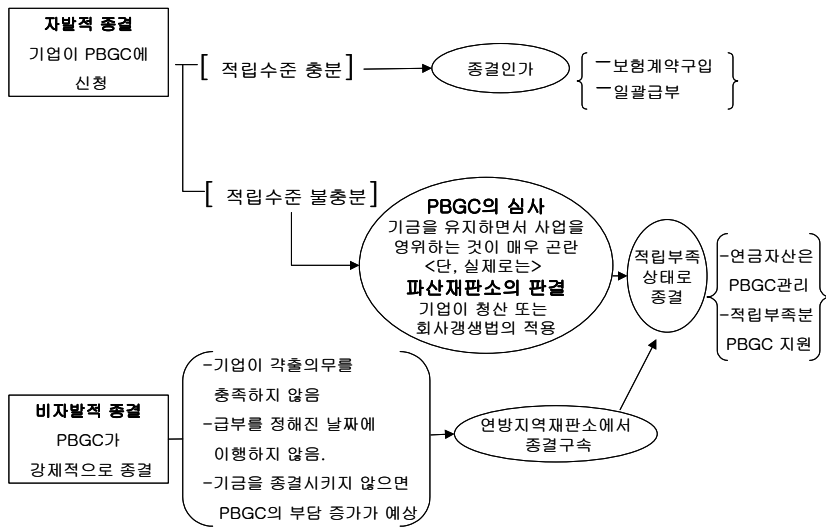
자료: PBGC Pension Insurance Data Books and FY 2018 Annual Reports; Congressional Research Service(2019), p. 11

나) 가입대상 및 보험사고

기본적으로 모든 적격 확정급여형 퇴직연금은 담보대상(일부 예외 존재)이 되며 강제보험의 성격을 지닌다. 퇴직연금제도의 적격 여부는 내국세법(Internal Revenue Code)의 규정에 의해 국세청에서 결정하며 적격제도로 인정한 이후 적격 요건에 미달하거나 적격지위를 상실하게 된다 할지라도 계속 PBGC 보험제도의 담보대상이 된다. 보험가입대상 퇴직연금제도의 가입자는 PBGC에 의해 담보되는 개인 피보험자이다. 여기서 가입자는 사용자에게 고용된 현재 근로자 또는 전 근로자로서 퇴직연금제도에 일정 급여를 받을 자격이 있는 수급권을 가진 자를 의미한다.

PBGC가 보험금을 지급하는 사유에 해당하는 보험사고는 연금제도의 종결이며, 확정급여형 퇴직연금제도에 가입한 이상, 해당기업은 도덕적으로나 법적으로 존속하는 한 부담금을 계속 납부할 의무가 있다. 연금제도의 종결은 사용자가 도산 등의 사유로 자발적으로 이루어지거나 또는 PBGC가 판단할 때 재정상태가 부실할 경우 강제적으로 이루어지며, 연금제도가 종결될 경우 급부의 발생, 수급권의 진행 등 모든 진행이 정지된다.

〈그림 IV-7〉 퇴직연금제도의 자발적 종결과 비자발적 종결



자료 : ERISA(2015) 및 PBGC 홈페이지(2018) 등에 기초하여 작성함

단일기업주 제도의 자발적 종결은 정상종결(Standard Termination)과 부실종결(Distress Termination) 두 종류가 존재하는데, 정상종결은 연금제도가 종결되기 이전 모든 급부를 지급하기에 충분한 재정상태인 경우를 말하며 부실종결은 연금제도가 모든 급부를 지급하기 불충분한 재정상태인 경우를 말한다. 반면 부실종결이 되기 위해서는 기업주가 제도를 계속 운영할 경우 기업이 파산될 정도로 심각하다는 것을 증명해야 한다(〈그림 IV-7〉 참조). 이 경우 PBGC는 발생한 급여의 대부분을 지급하는 한편 기업주가 배상하여야 할 자금을 구상받기 위해 노력하게 된다.

〈표 IV-13〉에서는 정상종결(Standard Termination)과 신탁종결(Trusted Terminations) 현황을 보여주고 있다. 2016년 기준 정상종결은 1,225건, 신탁종결은 36건으로 나타났다. 1974년부터 2016년까지 누적 종결 건수는 정상종결 140,935건, 신탁종결 4,769건으로 나타났다.

〈표 IV-13〉 정상 및 신탁종결 현황

(단위: 건)

연도	정상종결	신탁종결	연도	정상종결	신탁종결
1974~1979	7,955	586	2008	1,405	83
1980~1984	28,025	622	2009	1,294	191
1985~1989	42,599	537	2010	1,308	156
1990~1994	24,171	694	2011	1,400	100
1995~1999	15,089	444	2012	1,332	117
2000~2004	7,493	714	2013	1,481	92
2005	1,108	129	2014	1,373	61
2006	1,247	89	2015	1,197	41
2007	1,233	78	2016	1,225	36
			Total	140,935	4,769

자료: Congressional Research Service(2019), p. 6

다) 보험금

PBGC에 의해 퇴직연금 급여가 보장되어도 가입자의 모든 발생급부가 연금제도 종결 이후에 지급되는 것은 아니며, PBGC가 보장하는 유형의 급여는 제도종결 이전 수급권을 갖게 된 기초급여(Basic Benefits)이다.⁴¹⁾ 기초급여는 정상퇴직연령에서의 연금급여, 대부분의 조기퇴직급여, 가입자 유족에 대한 연금급여, 연금제도 종결 이전 발생한 장애에 대한 장애급여이다. PBGC는 건강급여, 휴가수당, 퇴직위로금, 제도 종결일 이후 발생한 사망에 대한 사망일시금, 제도 종결일 이후 발생한 장애에 대한 장애급여를 보장하지 않는다(〈표 IV-14〉 참조). 복수사용자 유형에서는 종사기간과 급여율을 기준으로 보험금 보증액을 결정한다.⁴²⁾

41) <https://www.pbtc.gov/wr/benefits/guaranteed-benefits>

42) <https://www.pbtc.gov/about/factsheets/page/multi-facts>

〈표 IV-14〉 단일사업자 유형에 대한 PBGC의 보장 여부 항목

구분	항목
보장급여	- 정상퇴직연령에서 연금급여 - 대부분의 조기퇴직급여 - 유족연금 - 연금제도 해지 이전 발생한 장애에 대한 장애급여
비보장급여	- 건강급여 및 복지급여 - 생명보험 - 휴가수당 - 퇴직위로금 - 제도 해지일 이후 발생한 장애에 대한 장애급여 - 제도 해지일 이후 발생한 사망에 대한 사망일시금

자료: <https://www.pbtc.gov/about/factsheets/page/guar-facts>

또한 PBGC가 매월 지급을 보장하는 연금은 법에 의해 연금지급 개시연령과 가입기간에 따라 최고한도가 정해져 있으며 최고한도는 사회보장연금 급여과세기준에 연동하여 매년 조정하게 된다. 복수사업자 유형에서 PBGC가 보증하는 한도액은 퇴직연금 제도를 적용받는 업종에서 30년(20년)간 종사한 경우 연간 12,870달러(8,580달러) 수준이다.⁴³⁾

복수사업자 유형에서 PBGC가 보증하는 한도액(최대보증액)에 대한 산출사례를 살펴보면 다음과 같다. 월 연금액이 50달러인 근로자가 30년 동안 DB형 퇴직연금이 적용되는 사업장에 종사한 경우에 대해 살펴보면, 동 근로자에게 적용되는 기초액은 최초 월 급여액인 11달러에 33달러의 75%를 더하여 월 35.75달러로 산출된다. 여기에 자신의 퇴직연금 가입기간(종사기간)을 곱하게 되면 월 보증연금액인 1,072.5달러가 산출된다. 마지막으로 연간 최대보증액은 월 보증연금액에 12개월을 곱하면 연간 12,870달러가 산출된다.

기초액: $\$11 \times 100\% + \$33 \times 75\% = \$35.75$

월 보증연금액: $\$35.75 \times \text{종사기간}(30\text{년}) = \$1,072.5$

연간 최대보증액: $\$1,072.5 \times 12\text{개월} = \$12,870$

43) <https://www.pbtc.gov/about/factsheets/page/multi-facts>

아래 <표 IV-15>에서 알 수 있듯이 월 연금액 10달러 수준인 경우는 보증급여(보증 연금액)와 원래의 연금급여액에서 차이가 없지만, 연금액이 증가하는 20달러 이후부터는 연금급여보다 보증급여가 적음을 알 수 있다. 예를 들어, 종사기간이 30년인 수급자의 보증율은 월 연금액이 30달러인 경우 84.2%, 50달러인 경우 75% 수준으로 감소하는 것으로 나타난다.

<표 IV-15> 복수사업자의 퇴직연금 가입기간별 연간 연금액 및 최대보증급여

(단위: 달러, %)

종사 기간	월 연금액 구분	10달러	20달러	30달러	40달러	50달러	100달러
10년	연금급여	1,200	2,400	3,600	4,800	6,000	7,200
	보증급여	1,200 (100.0)	2,130 (88.8)	3,030 (84.2)	3,930 (81.9)	4,290 (71.5)	4,290 (59.6)
20년	연금급여	2,400	4,800	7,200	9,600	12,000	14,400
	보증급여	2,400 (100.0)	4,260 (88.8)	6,060 (84.2)	7,860 (81.9)	8,580 (71.5)	8,580 (59.6)
30년	연금급여	3,600	7,200	10,800	14,400	18,000	21,600
	보증급여	3,600 (100.0)	6,390 (88.8)	9,090 (84.2)	11,790 (81.9)	12,870 (71.5)	12,870 (59.6)
40년	연금급여	4,800	9,600	14,400	19,200	24,000	28,800
	보증급여	4,800 (100.0)	8,520 (88.8)	12,120 (84.2)	15,720 (81.9)	17,160 (71.5)	17,160 (59.6)

주: 1) 2000년 12월 31일 이후부터 적용됨

2) () 안은 연금급여 대비 보증급여 비율(보증율)임

자료: <https://www.pb.gc.gov/about/factsheets/page/multi-facts>(PBGC's Multiemployer Benefit Guarantee)

단일사업자 유형은 복수사업자 유형과 비교할 때 보증방식과 한도에 있어 차이가 있다.⁴⁴⁾ 단일사업자 유형에 적용되는 최대보증액은 기본적으로 PBGC로부터 최초로 급여를 받게 되는 연령에 근거하여 그 수준이 결정된다. 다만, 사용자가 파산한 상태에서 퇴직연금제도가 채무불이행 상황일 경우 다음과 같은 예외적 규정을 적용하고 있다(<표 IV-16>, <표 IV-17> 참조).

44) <https://www.pb.gc.gov/wr/benefits/guaranteed-benefits/maximum-guarantee>

〈표 IV-16〉 단일사업자 유형에 적용되는 보증한도액의 예외

구분	적용 시점
사용자가 파산 상태가 되기 전인 경우	사용자가 파산할 당시 시점
사용자가 파산한 이후이고 연금제도는 해지되지 않은 경우	퇴직연금제도로부터 연금급여를 최초로 지급하는 시점
연금제도는 해지된 이후	PBGC로부터 최초로 급여를 지급한 시점

자료: <https://www.pbgc.gov/wr/benefits/guaranteed-benefits/maximum-guarantee>

〈표 IV-17〉 단일사업자 유형의 최대 월 보증액(2019년 기준)

(단위: 달러)

연령	개인 기준 ¹⁾	부부 기준 ²⁾	연령	개인 기준 ¹⁾	부부 기준 ²⁾	연령	개인 기준 ¹⁾	부부 기준 ²⁾
75	17,048	15,343	65	5,608	5,047	55	2,524	2,271
74	15,500	13,950	64	5,215	4,694	54	2,411	2,170
73	13,953	12,557	63	4,823	4,341	53	2,299	2,069
72	12,405	11,164	62	4,430	3,987	52	2,187	1,968
71	10,857	9,771	61	4,038	3,634	51	2,075	1,867
70	9,309	8,378	60	3,645	3,281	50	1,963	1,767
69	8,356	7,520	59	3,421	3,079	49	1,851	1,666
68	7,515	6,763	58	3,197	2,877	48	1,738	1,565
67	6,786	6,107	57	2,972	2,675	47	1,626	1,464
66	6,169	5,552	56	2,748	2,473	46	1,514	1,363
						45	1,402	1,262

주: 1) 대상자가 받게 되는 최대 월 보증액(Straight-Life Annuity)임

2) 부부기준 최대 월 보증액(Joint and 50% Survivor Annuity)은 두 배우자가 동일연령일 경우에만 적용되며, 연령이 다른 경우에는 이를 적용하지 않음

자료: <https://www.pbgc.gov/wr/benefits/guaranteed-benefits/maximum-guarantee>

PBGC 지급 대상자가 되면, 먼저 PBGC는 대상이 되는 지급자와 근로자에게 그 사실을 알리게 되고 지급액을 추정하는 과정을 거친다. 지급자인 경우 연금지급이 중단되지 않도록 PBGC가 추정한 임시 연금액을 받게 되는데, 이때 PBGC의 추정방법에 의해 연금액이 결정되므로 기존 연금액과는 차이가 발생할 수 있다. 일반적으로 PBGC가 지급자의 정확한 급여액을 산정하기까지는 약 2~3년 정도 소요된다. 한편, 퇴직하지 않은 근로자인 경우 지급 4개월 전에 PBGC에 연금액 추정을 요청하고, 3개월 전에 온라인 서비스 계정인 MyPBA를 개설할 필요가 있다.⁴⁵⁾

45) <https://www.pbgc.gov/about/how-pbgc-operates>

라) 법적 권한

PBGC는 기업이 자발적으로 제도를 종결하고자 할 경우 이를 승인할 권한을 가지고 있으며, 기업의 종결의사 유무에 관계없이 필요하다고 PBGC가 판단하는 경우 강제로 연금제도를 종결할 수 있다. 또한 PBGC는 연금제도와 관련된 특정사항에 보고를 받거나, 보고를 면제하거나, 보고사항을 추가할 권한을 가지고 있다.

퇴직연금 사업자는 PBGC에 내국세법상 적격요건 상실 시, 가입자 급여를 감축하거나 미래 급여의 발생을 중지하는 방향으로 연금제도 개정 시, 최소적립기준을 이행치 못한 경우 등이 발생한 경우 보고할 의무가 있다.

2) 일본⁴⁶⁾

일본은 우리나라 국민연금의 정액부분에 해당하는 전국민 대상의 국민연금과 소득 비례부분인 직장인 대상의 후생연금보험으로 공적연금제도가 이루어져 있다. 퇴직연금제도는 1966년에 도입한 후생연금기금과 2000년 퇴직연금제도 개혁에 따라 시행하고 있는 확정급부기업연금(2002)과 확정각출연금제도(2001)로 이루어져 있다. 이 중에서 퇴직연금 급부에 대하여 지급보증을 제공하고 있는 퇴직연금제도는 후생연금기금이 유일하다.

후생연금기금은 퇴직연금제도이지만 퇴직급여 부분에 추가적으로 후생연금보험의 보장기능이 적용제외(Contracting-Out) 방식으로 부가하여 1960년대에서 1990년대 까지 핵심적인 퇴직연금제도로 발전해 왔다. 그러나 신 퇴직연금제도의 정착과 후생연금기금에 대한 공적연금 일부 부가기능이 폐지되어 정부의 공적연금으로 복원하는 이른바 '대행환원'이 허용되면서 그 역할과 수명을 다하고 있다. 현재 후생연금기금제도는 2013년 후생연금보험 관련법 개정에 따라 2014년 4월 이후부터 신규 가입이 금지되고, 기존의 가입자들을 확정급부기업연금제도 등의 다른 퇴직연금제도로 전환을 유

46) 일본은 지급보증제도를 도입하였다가 중단(2017년)된 유일한 사례라는 점에서 일본 퇴직연금제도를 벤치마킹하는 우리 입장에서는 시사하는 바가 매우 큼. 따라서 영미 등의 사례보다 기존의 지급보증제도가 어떻게 운영되어 왔는지 보다 심도있고 자세하게 살펴보고자 하였음(특히 일본의 지급보증제도에 대해서는 체계적인 검토가 전무하는 점 등을 감안함)

도하는 이른바 ‘특례해산제도’를 실시하고 있다.

후생연금기금은 가입자 등에 대하여 장기적으로 안전하게 연금급부를 지급하는 것을 목적으로 하지만 600여 개 이상의 연기금 중에서 기업의 파산 및 경영 악화 등으로 부득이하게 연기금을 해산한 경우가 다수 발생하였다. 이 경우 대부분의 기업에서 자금난 등으로 연금재정이 부실하게 운영되어 적립부족이 발생하는 등 가입자의 수급권 보호가 큰 과제로 등장하였다. 이에 기업연금연합회⁴⁷⁾는 각 후생연금기금이 부담금을 납입하여 재원을 마련하는 방식으로 모든 후생연금기금의 공제사업 형태로 1989년에 지급보장사업을 실시하게 되었다.

가) 도입배경⁴⁸⁾

일본은 기초연금제도 도입 및 급여수준의 적정화에 의한 공적연금제도의 장기적 안정을 추진할 목적으로 1985년에 국민연금법을 개정하였다. 이후 일본에서는 공적연금의 급여수준 적정화, 생활수준의 개선, 노후생활에 대한 니즈 다양화 등의 시대적 흐름에서 공적연금을 보완하는 퇴직연금 역할에 대한 기대가 높아졌다.

이에 일본 정부는 1986년 6월 퇴직연금 보급을 위한 조건정비 및 자산운용의 효율화 추진 등의 내용을 포함한 ‘장수사회대책대강’을 각료회의(이하, ‘각의’라 함)를 거쳐 결정하였다. 1987년 7월 후생노동성의 자문기구인 기업연금연구회는 이에 대한 후속 조치로서 ‘후생연금기금의 육성보급대책 방법에 대하여’라는 보고서를 발표하고 다음과 같이 세 가지 제도 개선 방안을 제시하였다.

첫째, 가능한 한 많은 기업에서 후생연금기금이 설립될 수 있도록 설립조건을 개선할 필요가 있다. 둘째, 노후생활의 안정을 위해 종신연금 급부의 보급과 충실을 도모할 필요가 있으며, 이를 위해 특히 세제 측면에서 배려할 필요가 있다. 셋째, 노후생활의 다양한 니즈에 유연하게 대응하기 위해서는 급부 측면에서도 사업주와 종업원 쌍방의

47) 기업연금연합회는 후생연금기금 가입자에게 후생연금보험의 연금 지급을 정부 대신 집행하기 위해 1967년에 설립된 단체로 현재 후생연금기금 및 확정급부기업연금의 연금자산 통산업무 등으로 업무영역을 확대하고 있음

48) 도입배경에 대해서는 성주호 외 3인(2007) 등을 참조 바람

합의를 가능한 한 존중하는 방향으로 급부설계의 탄력화를 추진하고, 퇴직연금의 내용을 더욱 풍부하게 할 필요가 있다.

보고서는 특히, 일본의 지급보증제도 도입에 대하여 다음과 같은 방향성을 제시하였다. “퇴직연금의 수급권 보전을 위한 조치로서 미국, 독일, 스웨덴에서는 기업도산 등의 경우에 대비해 지급보증제도를 운영하고 있다. 향후 후생연금기금 보급이 더욱 확산되면 일본에서도 지급보증제도가 필요한 사태가 생길 가능성이 커지게 된다. 이를 위해 후생연금기금제도에 대한 국민의 신뢰감을 높이는 차원에서도 지급보증제도에 대한 검토를 추진할 필요가 있었다. 지급보증제도를 적용할 경우 보장하는 대상의 범위, 보험료 설정방법, 지급보증제도 가입방식 등 많은 과제가 있으므로 세심한 검토가 필요하다”

이러한 과정을 거쳐 1988년 후생연금보험법을 개정할 때 후생연금기금의 다양한 가입자 보호제도와 함께 기업의 도산 등으로 퇴직급부 지급이 곤란한 중소기업 가입자 등을 구제하기 위하여 1988년에 지급보증제도가 처음으로 도입되었다.⁴⁹⁾

후생연금기금의 보급을 확대하기 위한 다양한 조치에는 연금계리사제도 도입, 단독·종합형연금제도 요건 완화, 지역형 기금의 기준창설⁵⁰⁾ 등 설립인가 기준 개정 등이 있다. 또한, 지급보증제도의 실시 운영은 당시에 해산한 연금 가입자에 대한 통산연금⁵¹⁾을 기업연금연합회가 실시하고 있으므로 지급보증사업도 연합회가 하는 것이 현실적이라 판단했다.⁵²⁾ 법률 개정 추진 단계에서 연합회는 미국 등의 사례를 참고하여 후생대신의 인가를 받아 1990년부터 지급보증사업을 시작하였다.

49) 후생연금기금의 지급보증사업을 포함하고 있는 후생연금보험법의 개정은 1988년에 이루어졌지만, 실제로 지급보증사업이 실시된 것은 1989년부터임

50) 동일지역 내에서 동일한 조직의 모 기업을 대상으로 한 기금의 창설이 가능해졌음

51) 통산연금은 이직, 퇴직 등의 사유로 가입자가 후생연금기금에서 수령한 탈퇴일시금을 기업연금연합회에 이관 시 연합회가 연금자산을 운영하여 지급하는 연금을 말함

52) <https://www.pfa.or.jp/>

나) 확정급부기업연금제도에 도입 검토

일본의 지급보증제도는 다양한 퇴직급여제도 중 후생연금기금만을 대상으로 하고 있다. 2000년대 들어 일본의 기업연금제도를 전면 개편하는 과정에서 확정급부기업연금(2001)의 지급보증장치를 도입해야 한다는 주장이 있었다. 2001년에 통과된 확정급부기업연금법 초안에는 지급보증제도와 관련한 조항이 포함되어 있었다. 그러나 도덕적 해이를 방지할 수 있는 대책을 함께 수립해야 한다는 일본 경제인단체연합회 등의 반대로 최종 법안에서는 삭제되었다.⁵³⁾

島崎謙治(2007)은 주요 반대 이유를 다음과 같이 제시하였다. “방만한 경영을 하고 있는 기업이 지급보증제도를 악용할 경우 모럴해저드 발생 가능성이 있다. 따라서 퇴직연금의 건전한 운영을 하고 있는 기업이 적립부족을 방지하여 파산한 퇴직연금의 적립부족 기업을 보호하는 것이 바람직하지 않다. 예를 들어, 기업이 재무상태가 악화되어 부담금을 납입하지 않거나 또는 위험자산에 투자하여 대규모 운용손실이 발생한 기업이 파산한 경우에서 모럴해저드 현상을 충분히 설명할 수 있다”⁵⁴⁾

또한, 일본 경제인단체연합회는 확정급여형기업연금제도에 확대 적용하는 것에 대하여 이것이 재산권 침해뿐만 아니라 기업이 자기부담 책임원칙을 왜곡하여 도덕적 해이를 발생시킬 수 있다는 점을 강조하였다. 다만, 투기적 자산운용과 같은 협의의 모럴해저드 문제는 지급보증장치의 급부요건 및 부담금 산정기준 등의 기술적인 보완책을 강구하면 상당부분 방지할 수 있다고 보았다. 그러나 보다 본질적인 문제는 각 DB형 연금은 각 기업이 자기책임으로 재정운영을 하는 것인데, 지급보증장치를 도입하는 것은 건전한 기업과 부실한 기업이 같은 배에 타고 있는 것과 같다고 경제인단체연합회는 지적하고 있다.⁵⁵⁾

橋本基美(2001)⁵⁶⁾는 확정급부기업연금제도에 지급보증제도 도입의 주요 반대 내용을 다음과 같이 지적하였다. “미국의 PBGC(연금급부보증공사)와 같은 지급보증제도

53) 島崎謙治(2007), p. 20

54) 李洪茂(2009), pp. 103~204

55) 島崎謙治(2007), p. 22

56) 橋本基美(2001), p. 12

는 건전하게 연금을 운영하는 기업이 부실하게 연금을 운영하는 기업을 구제하는 장점이 있지만 기업의 자기부담책임원칙이 지켜지지 않는 모럴해저드 문제가 지적된다. 영국에서도 미국과 유사한 지급보증제도 도입을 검토하는 과정에서 기업의 모럴해저드 가능성이 제기되어 도입을 지연한 바 있다. 연금 자산은 규약형의 경우 금융기관 등에 외부적립, 기금형의 경우 독립된 법인에서 적립하는 것처럼 모 기업의 파산에 의해 채권자의 채권추심으로부터 연금자산을 보호하는 것이 가능하다. 또한, 엄격한 적립기준을 규정하여 퇴직연금이 갑자기 파산하는 상황을 사전에 예방할 수도 있다. 미국의 전철을 밟지 않도록 일본도 지급보증제도 확대를 지양해야 한다”

그럼에도 일본 국회는 퇴직연금 가입자 및 수급자의 수급권보호 관점에서 안전망 기능을 하는 지급보증제도에 대하여 모럴해저드 회피 등에 유의하여 지속적으로 검토할 것을 결의하였다.⁵⁷⁾ 그러나 현재까지 확정급부기업연금제도의 지급보증제도 도입은 시행되지 못하고 있다.

다) 관련 법률

근거법인 후생연금보험법은 후생연금기금이 지급보증제도에 의무적으로 가입해야 할 명시적 규정이 없고, 기업연금연합회가 지급보증장치를 운영할 수 있다는 규정(159조 3항 1호)을 두고 있을 뿐이다. 이와 같이 일본에서 지급보증장치에 대한 가입을 법률로 의무화하고 있지 않은 것은 강제가입이 재산권을 침해할 수 있다는 우려 때문이다. 다만, 후생노동성 장관이 후생연금기금 규약을 승인하는 형태를 취함으로써 모든 후생연금기금⁵⁸⁾은 지급보증장치에 대한 참여가 사실상 의무화되어 있다. 연합회의 규약 중에 “후생연금기금으로 연합회의 지급보증장치에 참가한다”는 취지 조항이 들어 있는 규약 신청을 후생노동성 장관이 인가하기 때문이다. 따라서 일본의 지급보증제도는 민간기구에 의해 운영되고 있지만 후생노동성의 연금규약 승인권과 기업연금연합회의 관리·감독을 통해 간접적으로 통제하고 있다.

57) 第151回国会確定給付企業年金法案附帶決議(2011. 5. 25)

58) 후생연금기금의 규약에 의해 기업연금연합회의 지급보증제도에 가입하는 것을 인가 요건으로 함

라) 보증사업 운영주체

지급보증사업은 1989년에 설립된 민간단체인 기업연금연합회⁵⁹⁾(Pension Fund Association)에 의해 실시되고 있다. 일본의 지급보증사업은 후생연금기금이 고용주의 도산 및 경영 악화에 의해 해산되는 경우, 연금수급자에게 일정한 연금액이 보장되도록 각 기금의 부담금을 자금으로 한 모든 기금 참가자의 공제사업방식으로 실시하였다.

마) 보증사업 주요 내용

기업연금연합회의 지급보증 관련 사업은 <표 IV-18>과 같이 연금급부확보사업, 적립기준 검증사업, 상담자문사업 등 3가지로 구성되어 있다.

〈표 IV-18〉 일본 지급보증기관 관련 사업

구분	사업 주요내용
연금급부 확보사업	기업의 파산 및 경영 악화 등으로 연기금이 해산하여 적립부족이 발생한 경우 연기금의 가입자 등의 연금급부에 일정 금액을 지급하는 사업
적립기준 검증사업	연기금이 해산하기 전에 상담업무를 진행하기 위해 연기금에 대하여 적립수준의 검증에 관한 보고를 요구하여 적립수준을 파악하는 사업
상담 자문사업	해산을 미연에 방지할 목적으로 적립부족이 진행 중 또는 상담자문을 필요한 연기금에게 전문가가 제공하는 상담자문 사업

자료: 企業年金聯合會(2014) 등에 의해 작성됨

연금급부확보사업이란 업적 악화 등으로 부득이하게 해산한 기금에 적립부족이 있는 경우 연기금의 부담금 등을 재원으로 하여 해산기금 가입자 등에게 연금급여를 지급하는 사업이다.

반면 적립기준 검증사업은 지급보증사업의 일환으로서 해산 전에 적립부족 해소 노력을 강화하기 위해 각 기금의 매 결산기마다 해산 시 책임준비금 및 최저책임준비금을 기준으로 기금의 적립 수준을 파악하고, 적립부족이 발생하는 경우, 자조노력에 의한 적립을 촉진함으로써 연금수급권을 보호하는 사업이다. 매년 결산 시 연합회가 보

59) 종전의 명칭은 후생연금기금연합회임

고양식을 송부하여 모든 기금으로부터 검증결과를 연합회에 보고하도록 하고 있으며, 그 결과는 기금전체의 이익을 위한 의견집약을 함에 있어 중요한 기초자료가 되고 있다. 적립수준을 검증하는 방법에는 계속기준에 의한 검증,⁶⁰⁾ 비계속기준에 의한 검증,⁶¹⁾ 대행할인 검증 등이 있다.

상담자문사업이란 적립부족이 발생하고 있는 기금 또는 상담자문을 필요로 하는 기금에 대해 기금운영에 정통한 자 및 연금수리 전문가 등이 기금을 방문해 재정건전화를 위한 상담 및 조언을 실시하는 사업이다. 상담 시에는 기여금과 급부설계의 타당성, 연금재정 또는 자산운용의 적절성, 기타 기금의 해산을 미연에 방지할 수 있는 대책 수립을 지원한다.

바) 보증사업 운영체계

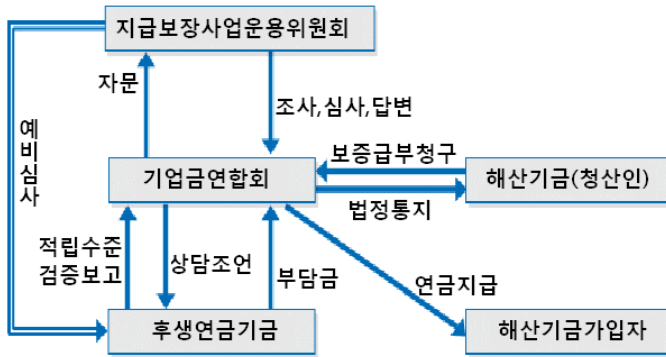
지급보증사업 운영은 모든 후생연금기금이 참가하는 공제사업방식이며, 운영 및 관리하는 연기금의 임원 등으로 구성된 ‘지급보증사업운영위원회’가 수행하고 있다. 운영 위원회는 해산한 후생연금기금이 지급보증급부를 신청할 경우 기업연금연합회 이사장으로부터 자문을 받아 신속하게 지급보증 적용 여부, 보증급부액 조사·심의하여 결과를 통지하고, 부담금 산출 및 지급보증사업에 관한 중요사항 등을 조사·심의한다.

또한, 상담자문사업이 적절히 실시되기 위해 ‘기금운영건전화특별위원회’를 설치하고 있다. 지급보증사업의 전체 운영구조는 <그림 IV-8>과 같다.

60) 순자산액을 책임준비금과 비교하는 방법임. 허용 가능한 이월부족금을 설정하고 있는 기금은 허용이월부족금을 순자산액에 더해 책임준비금과 비교함

61) 순자산액을 최저적립기준액과 비교하는 방법임

〈그림 IV-8〉 기업연금연합회의 지급보증사업 운영



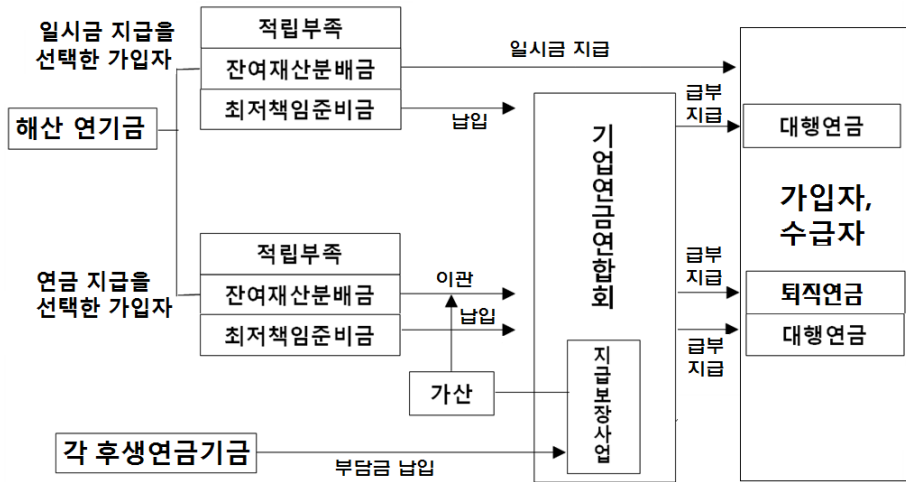
자료: https://www.pfa.or.jp/user_kaiin/shiharaihosh/shiharaihosh02.html

사) 지급보증 지급절차

기업연금연합회가 해산한 후생연금기금 가입자 등에게 지급하는 보증금부의 지급 절차 흐름은 〈그림 IV-9〉와 같다.

해산한 후생연금기금 가입자 등이 일시금 지급을 요구할 경우 해산한 연금금이 최저책임준비금을 기업연금연합회에 납입하고 남은 잔여재산을 가입자 등에게 일시금으로 배분한다. 납입된 최저책임준비금은 연합회가 가입자 등에게 지급할 후생연금보험의 대행연금 급부의 재원으로 운영 및 관리한다. 이때 일시금 지급을 선택한 가입자의 경우 후술하는 바와 같이 기업연금연합회의 지급보증 가입 대상에 제외되므로 보증금부를 별도로 지급하지 않는다.

〈그림 IV-9〉 후생연금기금 해산 및 보증급부 지급 절차



자료: 企業年金聯合會(2014) 등에 의해 작성됨

다음으로 후생연금기금 가입자 등이 연금 지급을 선택할 경우 최저책임준비금과 잔여재산분배금을 기업연금연합회에 각각 납입하거나 이관하고 연합회는 가입자 등에게 지급할 퇴직연금 급부와 대행연금 급부의 재원으로 운영 및 관리한다. 이때 연금 지급을 선택한 가입자의 경우 지급보장 가입 대상에 해당하므로 후생연금기금으로부터 지급보증 부담금을 납입받은 기업연금연합회는 퇴직연금 급부와 대행연금 급부에 추가하여 보증급부를 가입자 등에게 지급할 수 있다.

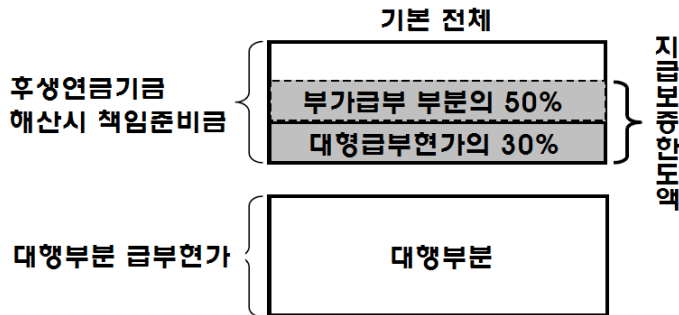
아) 지급보증 대상자

보증급부 지급요건을 충족한 연기금의 가입자 및 수급자 중에서 잔여재산 반환 분배금의 연금식 수령을 희망하고 그 분배금을 기업연금연합회에 이관한 자를 보증급부의 대상으로 한다. 잔여재산 분배금의 전부를 일시금으로 수급한 자는 보증급부의 대상에서 제외된다.

자) 보증 범위

보증급부 지급요건을 충족한 경우 지급보증한도액은 후생연금기금(후생연금보험 대행 부분 + 퇴직급여 부분)의 가입자, 대기자, 수급자 각각의 해산 시 책임준비금⁶²⁾ 중에서 <그림 IV-10>과 같이 “대행부분 급부현가의 30% 상당까지”와 “이를 상회하는 부분의 50% 상당”을 합한 금액까지를 한도로 하여 연금급부액을 지급하였다. 다만, 보증급부액의 상한은 70억 엔이지만 잔여재산 분배금을 일시금으로 수령 시에는 보증급부를 지급하지 않는다.

〈그림 IV-10〉 일본 지급보증제도 보증범위



자료: 厚生労働省年金局(平成19年) 등에 의해 작성됨

차) 보증급부 감액⁶³⁾

지급보증제도의 지급요건에 해당하여 지급보증한도액까지 급부액을 지급하더라도 모든 후생연금기금이 참여하는 공제사업의 특성상 보증급부의 공평성을 확보하기 위해 기업연금연합회 규약 제64조 제3항 및 지급보증사업영업규정 제23조에서 지급보증액의 감액을 규정하고 있다. 주요 감액 기준은 다음과 같다.

즉, ① 연기금의 운영자가 업무를 태만한 것으로 인정된 경우, ② 연기금 사업관리 또는 집행 시 적정성이 결여된 것으로 인정된 경우, ③ 잔여재산이 지급보증한도액에

62) 해산 시 책임준비금은 정령에 따라 비(非)계속기준에 의한 최저적립기준액의 산정 시 연합회의 통산연금의 예정이율 2.5%를 적용한 금액을 말함(企業年金聯合會(2014. 12), p. 218)

63) 企業年金聯合會(2014. 12), p. 218

비하여 현저하게 적은⁶⁴⁾ 경우 감액률⁶⁵⁾은 잔여재산의 지급보증한도액에 대한 비율에 따라, 보증대상액의 50% 정도를 감액한도로 한다.

④ 기타, 법규 위반 등으로 감액적용이 안되고 정상인 보증급부를 지급하는 것이 타당하지 않다고 인정된 경우 형평성을 침해했다면 적용이 타당하다고 규정하며, 다음 규정을 따라 결정한다. 미적립채무액이 70억 엔을 초과 시 보증대상감액분⁶⁶⁾을 차감하며 기금적립금이 대폭적으로 감소를 초래한 경우, 보전대상액의 30% 정도를 한도로 감액하는 것을 원칙으로 규정되어 있다.

〈표 IV-19〉 일본 보증급부 감액 기준과 감액률

감액 기준	감액률
기금 업무를 태만히 한 경우	- 보장대상액의 20% 정도를 한도
기금 사업의 관리 또는 집행의 적정성 결여	- 보장대상액의 20% 정도를 한도
잔여재산이 보증한도액에 비해 현저히 적은 경우	- 지급보증한도액에 대한 잔여재산의 비율에 따라 보장대상액의 50% 정도를 상한
기타 법규 위반 형평성 결여될 경우 - 미적립채무액이 70억 엔을 초과하는 경우 - 해산의결 후 자산보전 노력을 행하지 않아 적립금의 대폭 감소를 초래한 경우	- 미적립채무액이 70억 엔을 초과하는 금액의 비율로 감액 - 보장한도액의 30% 정도를 한도

자료: 企業年金聯合會(2014) 등에 의해 작성됨

카) 보증 대상액⁶⁷⁾

후생연금기금 가입자 중에서 일시금 지급을 선택한 가입자는 전술한 바와 같이 보증대상 자격에서 제외된다. 따라서 보증대상액은 〈그림 IV-11〉과 같이 연금 지급을 선택한 가입자의 미적립채무액(지급보증한도액에서 잔여재산을 공제한 금액)에 연금 선택 비율을 곱한 금액이다.

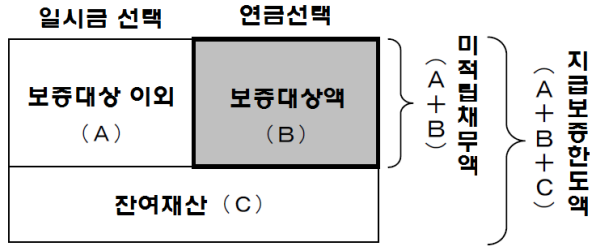
64) 잔여재산이 지급보증한도액의 1/2 이하인 경우를 말함

65) 3호의 감액율 = $[1 - (1 - \text{잔여재산의 지급보증한도액에 대한 비율}) \times \frac{1}{2}] \times 100$

66) 감액분 = 보증대상금액 × {(당해미적립채무 - 70억 엔) / 당해미적립채무}

67) 厚生労働省年金局(平成19年), p. 27

〈그림 IV-11〉 일본 지급보증제도 보증대상액



자료 : 厚生労働省年金局(平成19年) 등에 의거하여 작성함

타) 지급보증사업의 재원

사업의 재원은 각 후생연금기금의 부담금과 운용수익이고, 부담금의 수준은 연기금 해산의 발생 확률, 적립 수준, 기타 지급보증사업 재원 등의 제요인을 종합적으로 감안하여 5년에 1회 재정재계산 때 결정한다.

파) 부담금 산출

각 연기금의 지급보증장치의 부담금은 〈표 IV-20〉과 같이 가입자 수 비례, 수익 비례 및 적립부족 비례로 구성되어 있고 지급보증한도액에 각 기금의 가산부분의 급부를 반영해 산정하고 있다.

가입자 수 비례부담금은 가입자 수 등에 비례한다. 급격한 변동이 발생하지 않도록 종래방식에 비해 부담금이 증가하는 경우, 증가액은 50만 엔 이내로, 증가율 50% 이내로 한정하며, 부담금이 감소되는 연기금과 함께 5년마다 단계적으로 이행한다. 수익 비례 부분은 지급보증한도액에 비례한다.

〈표 IV-20〉 일본 지급보장제도 부담금 산정방법

구분	부담금 산출방법	합산(D)	인상 한도
가입자 수 비례부담금(A)	$A = (\text{가입자 수} + (\text{수급자 수} + \text{대기자 수}) / 2) \times 114\text{엔}(\text{일률적})$	D=A+B (단, 882만 엔 상한 적용)	또는, D가 종전방식에 비해 부담금 ¹⁾ 이 증가하는 경우, 인상액은 50만 엔 이내로, 인상율 50% 이내로 한정
수익 비례 부담금(B)	$B = \text{지급보증한도액} \times 0.083\%$		
적립부족 비례부담금(C)	$C = \text{미적립채무액} \times 0.123\%$ (C는 86.1만 엔을 상한)		-
부담금액(E)	$E = (D+C) \times 0.012$		

주: 종전 방식이란 미적립채무액이 없는 것으로 간주하여 산정한 부담금임

자료: 企業年金聯合會(2014) 등을 기초하여 작성함

적립부족 비례부담금은 미적립채무액에 비례한다. 급격한 변동이 발생하지 않도록 도입 초년도는 신방식의 비율로 계산한 금액의 1/10로 하고 10년 사이에서 단계적으로 이행하여 2년 후에는 3/10에 도달하게 하였다.

부담금의 납부시기는 매년 2회 5월(전반기)과 11월(후반기)에 이루어진다. 5월(전기)분은 연합회에서 파악한 전년도 12월 말 각 기금의 가입자 수를 토대로 납입 고지한다. 지급보증장치의 적립금이 전년도 말 목표적립액을 상회하고 당해 사업연도에 보증급부비용 등이 당해 사업연도 부담금 총액에 미달하는 경우, 지급보증장치의 사업재정에 지장이 없는 수준까지 그 미달분의 일부(최대 80%)를 다음 사업연도에 기금으로 징수할 부담금에서 선공제가 가능하다.

하) 지급요건

지급보증장치의 보장급부는 기업연금연합회의 규약 제63조에 의거하여 다음 두 요건에 해당되는 경우에 보증급부가 지급된다.

i. 다음 사유로 부득이하게 해산한 경우

- 설립사업소의 도산
- 설립사업소 또는 설립사업소가 소속된 업계의 경영 악화
- 기타 후생연금기금이 존속이 곤란한 상당한 이유가 인정될 경우

ii. 잔여재산이 지급보증 한도를 하회한 경우

거) 지급요건의 판단

지급보증장치는 기업 경영상태와 기금의 재정상태에 따라 연기금의 해산이 불가피할 경우 보증급부를 적용하고 있다. 이 경우 적용기준은 지급보증사업운영위원회에서 기업 경영상태와 기금 재정상태에 대하여 기금 해산 전에 적립부족 개선에 대한 지원 가능 여부를 판단하는 명확한 기준에 근거하고 있다. 기금해산에 따른 적립부족은 원칙적으로 모 기업에 개선책임이 있다.

단독형기금은 지급보증사업운영위원회에서 모기업 및 기금 재정상태에 대한 보증급부 적용과 기업의 경영실적과 기금의 재정상태 지표 관계를 기준으로 판단한다. ① 기업의 요건은 기금해산 직전의 수년간 계속해 경상이익이 적자이며, 채무초과 또는 누적적자가 발생하고 있을 것, ② 기금의 요건은 기금의 운영지속이 곤란한 경우⁶⁸⁾ 가입자 수가 감소하여 설립인가 기준을 현저하게 하회하는 경우이다.

기업 또는 기금의 상태가 모두 상기요건에 해당하는 경우, 보증급부의 적용대상이 되지만 상기요건에 해당되지 않으면, 기금상태와 상관없이 보증급부의 적용대상이 되지 않는다. 이 경우에는 기업의 상황 및 기금의 상태를 다음의 2가지 관점에서 종합적으로 고려하여 적용에 대해 판단한다. 즉 기금해산에 따른 적립부족의 보전이 곤란한 상황에 있었는가에 대한 인정 여부, 기금해산이 안된 경우 모기업의 사업계속이 곤란한 상황이었는가에 대한 인정 여부이다.

너) 지급보증액 산출 절차

연기금이 해산하게 되면 기업연금연합회는 다음과 같은 6단계의 절차를 거쳐 기금 전체 및 개인별 보증액을 산정해 지급한다. 즉, ① 해산한 연기금의 미적립채무액 산정,⁶⁹⁾

68) 가입자 수가 감소하여 설립인가 기준을 현저하게 하회하는 경우를 말함

69) 미적립채무액 = 지급보증한도액(개인별 지급보증한도액의 합계액) - 잔여재산
개인별지급보증한도 = 개인별 미적립채무액 + 잔여재산분배금(후생연금기금연합회 규약 제 64조 제1항 관련)

② 미적립채무액의 가입원, 대기자, 수급자 개인별로 할당,⁷⁰⁾ ③ 해산한 연기금의 보증 대상액 산정,⁷¹⁾ ④ 감액율의 결정: 감액기준에 해당하는지 여부, 감액하는 경우의 감액율을 지급보증사업운영위원회가 심의하고 그 답신에 기초하여 결정, ⑤ 해산한 연기금 보증액의 결정: ③의 보증대상액 × ④의 결정감액율, ⑥ 개인별 보증액의 할당⁷²⁾ 등으로 이루어진다.

더) 지급보증 중단 및 폐지

지급보증사업은 후생연금보험법⁷³⁾에 의거하여 기업연금연합회의 회원사인 후생연금기금의 부담에 의해 해산한 후생연금기금의 수급자 등에 대하여 노령연금 급부를 보증하는 공제사업이다. 2013년 6월 19일 ‘후생연금보험 개정 관련법’⁷⁴⁾이 제정되어 2014년 4월부터 후생연금기금의 신규 가입이 금지되고, 후생연금기금의 해산 유도 정책에 따라 많은 후생연금기금의 해산과 후생연금보험 기능의 대행반환이 진행되고 있다. 기업연금연합회가 보증급부사업을 계속할 경우 2012년 말 기준으로 지급보증 적립금(책임준비금 약 274억 엔과 기본금 96억 엔을 합한 적립금은 약 370억 엔)을 현저하게 초과하는 수준의 보증급부비 지출이 불가피할 전망이다.⁷⁵⁾

기업연금연합회가 추천한 향후 지급보증 예상지출액은 ① 현행 보장요건을 갖춘 기업에 보장급부를 실시할 경우 적립금을 상회한 보장급부비(약 1,300억 엔), ② 현행 보장요건을 갖추지 못한 기업에 일정 기준(대행자산의 1.5배 또는 최저기준액 확보)을

70) ①의 미적립채무액을 개인별지급보증한도가 동일한 비율이 되도록 가입자, 수급자 등 전원에 대해 할당함(단, 결과적으로 할당액이 0인 자, 즉 잔여재산분배금의 개인별지급보증한도에 대한 비율이 「동일한 비율」을 상회하는 자는 제외함)

71) ②에서 개인별 할당한 미적립채무액 중 연금선택자에게 관련된 개인별 미적립채무액에 그 자의 연금선택률을 곱하여 산정한 금액의 연금선택자 전원에 대해 합산함(연금규약 제64조 2항 관련)

72) ⑤에서 결정한 보증액을 개인별지급보증한도액(개인별보증액 + 잔여재산분배금 × 연금선택률)이 동일한 비율이 되도록 연금선택자 전원에 할당함(연금규약 제64조 제1항 관련)

73) 후생연금보험법 제159조 제4항 제1호

74) 정식 명칭은 ‘공적연금제도의 건전성 및 신뢰성 제고를 위한 후생연금보험법 등의 일부를 개정하는 법률’임

75) 企業年金聯合會(2014. 10), p. 1

충족하지 않은 상태에서 해산한 후생연금기금에 보장급부를 행할 경우 적립금을 현저하게 상회하는 보장급부비(약 4,000억 엔)를 전망하였다.⁷⁶⁾

이에 2013년 7월 지급보증사업운영위원회는 ‘지급보증사업 검토위원회’를 설치해서 지급보증사업에 대한 검토를 실시해야 한다는 제안을 하고 2013년 8월 2일 검토회가 설치되어 지급보증사업의 계속 여부를 검토하기에 이르렀다. 위원회에서는 대부분의 후생연금기금이 해산과 대행반환이 진행되고 있는 가운데, 존속하고 있는 소수의 후생연금기금으로부터 보장 리스크에 상당하는 부담금을 징수하는 것은 바람직하지 않으며, 지급보증사업을 종료해야 한다는 쪽으로 결론을 내렸다. 기업연금연합회는 2014년 2월 14일 개최한 이사회와 2014년 2월 25일 개최한 평의원회에서 ‘지급보증사업 종료 및 지급보증사업 적립금의 분배’에 관해서 ‘기업연금연합회 규약의 변경 및 지급보증사업 종료에 따른 경과 조치에 관한 규정’의 제정을 결의하였다.⁷⁷⁾ 또한 ‘해당 규약의 변경’에 대해서 2014년 3월 후생노동대신의 인가를 받고 지급보증사업이 2017년 11월 1일부로 완전 종료되었다.⁷⁸⁾

기업연금연합회의 지급보증사업에 적립된 금액은 2014년 12월 1일 현재 적립금액에서 해산한 후생연금기금에 보증급부의 계산 금액 및 지급보증사업 종료까지 예상되는 사업비를 공제한 금액을 2015년 3월 31일부터 2016년 6월 30일까지 분배를 완료하였다. 후생연금기금에서 이전한 확정급부기업연금에 대해서는 후생연금기금에 대한 보증급부액이 확정된 후 잔여재산 상당액을 분배하였다.

러) 지급보증제도 특징

일본 지급보증제도는 후생연금기금에만 적용되는 제한적 제도이다. 퇴직급여제도에는 후생연금기금, 확정급부기업연금, 퇴직금일시금, 확정기여형 등 다양한 형태가 있지만 이 중에서 지급보증장치가 적용되는 것은 후생연금기금이 유일하다(표 IV-21) 참조). 후생연금기금이 공적연금의 역할을 일부 대체하는 공적 성격이 매우 강한

76) 企業年金聯合會(2014. 10), p. 2

77) 企業年金聯合會(2013), p. 9

78) www.pfa.or.jp/user_kaiin/shiharaihosho/shiharaihosho02

제도이므로 후생연금기금과 확정급부기업연금이 DB형제도임에도 불구하고 지급보증장치가 후생연금기금에만 적용된다.

현재 일본에서는 퇴직급여제도의 급여보전을 위해 지급보증장치 이외에도 사외적립, 재정 검증, 재정재계산 등을 도입해 운영하고 있다는 점이다.⁷⁹⁾ 후생연금기금은 위의 모든 제도의 적용을 받는 반면, 확정급부기업연금은 지급보증장치를 제외한 나머지 3가지를 적용받고 있다.

〈표 IV-21〉 퇴직 급여보전 적용 여부

퇴직급여제도 유형	지급보증장치	사외적립	재정 검증	재정재계산
DB형	×	○	○	○
후생연금기금제도	○	○	○	○
적격퇴직연금제도	×	○	×	○
퇴직금제도	×	×	×	×
DC형	불필요	○	불필요	불필요

자료: 기업연금연합회 및 후생노동성 홈페이지 등에 기초하여 작성함

둘째, 일본 지급보증제도는 공제사업 형태로 운영된다.⁸⁰⁾ 후생연금기금 지급보증장치는 미국의 공적기관인 PBGC가 아닌 민간단체에서 운영하고 있지만 공제사업 성격을 띠고 있어 모든 후생연금기금이 참여하고 있다.

셋째, 지급보증제도 가입이 사실상 의무화되었다는 점이다. 법률상 지급보증장치에 가입해야 할 의무를 규정한 명시적 법률은 없지만 주무부처가 지급보증제도에 가입한다는 내용이 포함된 후생연금기금의 연금규약을 승인하는 형태를 취함으로써 간접적인 방식으로 참여가 의무화되어 있다.

넷째, 보증급여의 금액 지급이 가능하다는 점이다. 확정급부기업연금은 그 성격상 규약에서 정한 퇴직급여를 지급해야 함에도 불구하고 일본에서는 일정 요건하에서 급여의 삭감이 가능한 제도를 운영하고 있다.

79) 기업 도산 시 퇴직금은 급여의 지체배분과 함께 다른 채권에 우선하는 선취특권(민법308조)을 적용받기 때문에 일정정도 수급권이 보호된다고 할 수 있음

80) 島崎謙治(2007), pp. 22~23

마지막으로 기업의 모럴해저드 방지를 중시하고 있다는 점이다. 일본에서 지급보증 장치 확대 적용에 있어 가장 큰 이슈는 지급보증장치 운영과 관련하여 발생할 수 있는 모럴해저드를 어떻게 하면 방지할 수 있는가이다. 확정급부기업연금법 제정 당시 노동조합 등은 지급보증장치의 입법화를 주장했으나, 경제계에서 모럴해저드를 초래할 수 있다는 이유 등으로 반대하여 결국 입법화하는 데 실패한 바 있다.

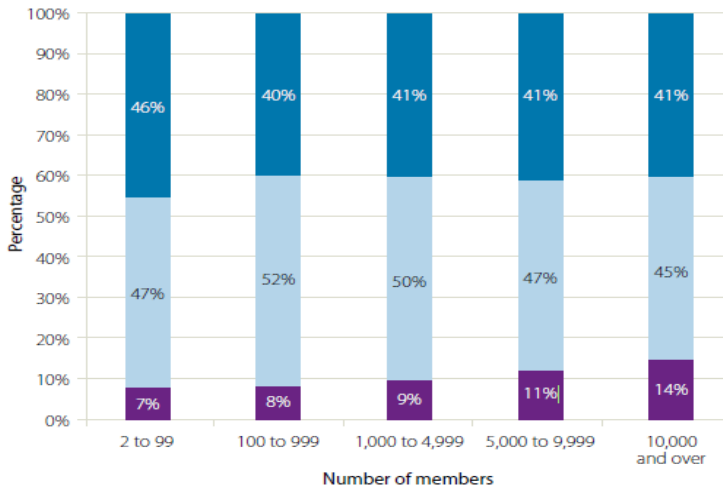
3) 영국

영국은 2004년 TPR(The Pension Regulator)을 도입하고 지급보증제도인 연금보호 기금(PPF: Pension Protection Fund)을 신설하였다. 미국의 연금지급급부공사를 모델로 하는 연금보호기금은 적립부족으로 인해 연금지급이 불가능한 경우 기업의 채무를 인수하는 형태로 운용되고 있다.

2018년 3월 현재 PPF에 가입되어 있는 사업장 수는 5,450개소이며 가입자 수는 1,040만 명에 이르고 있다. 가입자는 수급자(Pensioner Members), 대기자(Deferred Members), 근로자(Active Members)의 3가지 유형으로 구분된다. PPF 가입자의 41%는 수급자, 47%는 대기자, 11%는 근로자로 근로자 비중이 가장 낮은 것으로 나타났다.⁸¹⁾ 사업장 규모별로 보면 사업장 규모가 증가할수록 수급자나 대기자의 비중은 큰 변화가 없거나 다소 감소하였으나, 근로자 비중은 다소 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 근로자의 경우 2~99인 사업장 비중이 7%인 반면 1만 명 이상 사업장은 14%로 증가하였다(〈그림 IV-12〉 참조).

81) PPF(2018a), p. 6

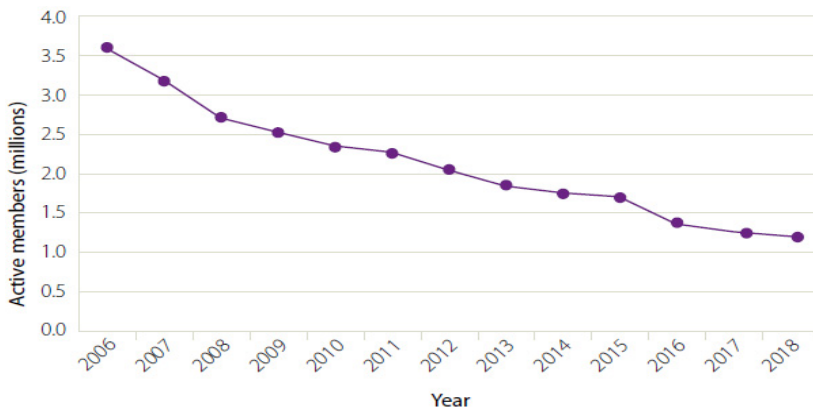
〈그림 IV-12〉 PPF 가입자 유형별 비중



주: 위 그림의 구분은 위에서부터 수급자, 대기자, 근로자 순서임
 자료: PPF(2018a), p. 20

반면 근로자를 연도별로 보는 경우 〈그림 IV-13〉에서 보는 바와 같이 PPF 가입자로서 근로자 수는 지속적으로 감소하고 있다. 즉, 2006년 360만 명 수준에서 2018년 120만 명 수준으로 지속적으로 감소하는 것으로 나타났다.

〈그림 IV-13〉 PPF 가입자 근로자 수 추이



주: PPF의 보장대상자(수급자, 대기자, 근로자) 중에서 근로자만 고려한 것임
 자료: PPF(2018a), p. 19

가) 보험료 산출

연금청에서 부과하는 보험료는 관리보험료(Administration Levy), 일반보험료(General Levy), 보상보험료(Fraud Compensation Levy) 등 3개의 보험료가 있다. 관리보험료는 PPF의 운영 경비를 충당하기 위한 보험료이며, 일반보험료(General Levy)는 연금감독, 옴부즈만, 연금관리서비스를 수행하기 위한 보험료이다. 보상보험료는 부정한 행위로 손실을 입을 경우 이를 보상을 위해 설립된 보상기금(Fraud Compensation Fund)을 지원하기 위한 보험료이다.⁸²⁾

PPF의 연금보호보험료(PPL: Pension Protection Levy)는 부채기준보험료(SBL: heme Based Levy), 리스크기준보험료(RBL: Risk Based Levy) 등으로 구분된다(표 IV-22) 참조).

〈표 IV-22〉 연금보호기금(PPF)의 보험료 체계

부채기준 보험료(SBL, 20%)	리스크기준 보험료(RBL, 80%)	
	미적립리스크	파산리스크
퇴직연금의 보호부채수준에 기초 (전년도 말 연금의 PPF에 대한 채무액에 기초)	전년도 말 연금의 적립부족액	전년도 말에 있어서 기금의 파산위험 (향후 1년간)

자료: Djuna Thurley(2018)

부채기준보험료는 퇴직연금의 부채수준에 연동하여 산출되며, 전체 보험료에서 20%를 초과할 수 없다. 산출방법은 PPF 부채(UL: Unstressed Liabilities)에 일정한 승수(SLM: Scheme Based Levy Multiplier)를 곱하여 산출된다. 모든 제도는 적립상태와 무관하게 부채기준보험료를 납부해야 한다. 승수는 PPF가 추정한 총 부채기준보험료를 모든 적격퇴직연금이 가지고 있는 보호부채로 나누어서 구하므로 매년 수정된다. 2018년 승수 값은 0.000021이다. 산출식은 부채기준보험료(SBL) = PPF 부채(UL) × 승수(SLM)이다.

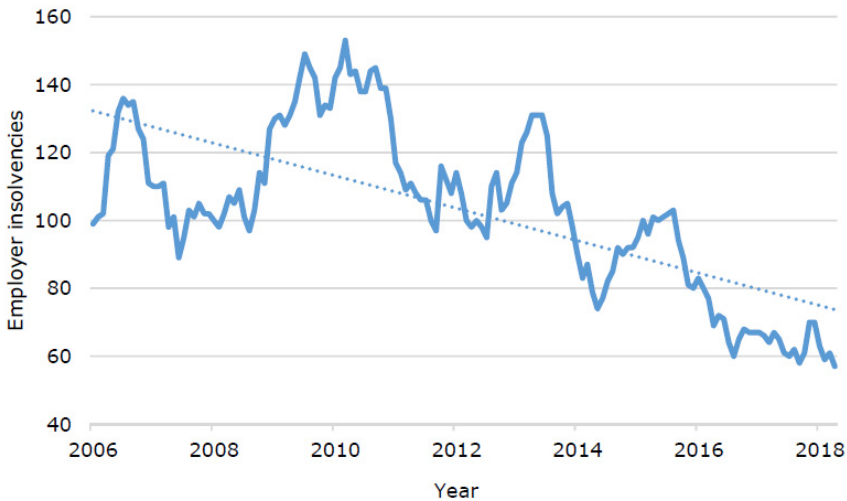
반면 리스크기준보험료는 퇴직연금의 미적립리스크와 기업주의 파산리스크에 기초

82) PPF(2018/19), p. 8

하며 부채의 0.5%를 한도로 하고 있다.⁸³⁾ 이는 부실한 연금을 보호하기 위한 것이며 형평성과 비례의 원칙을 조화하기 위한 조치라고 할 수 있다. 리스크기준 보험료를 계산하기 위해서는 개별 퇴직연금이 노출되어 있는 리스크를 측정해야 하며, PPF에서 고려하고 있는 리스크는 미적립리스크(Underfunding Risk)와 파산리스크(Insolvency Risk)이다.

파산리스크와 관련하여 2006년부터 2018년까지의 PPF 가입 기업의 지불불능 상황을 보면, 금융위기가 시작된 2008년 이후 2010년(150건)까지 다소 증가하였다가 점차적으로 낮아지는 형태를 보이고 있다(〈그림 IV-14〉 참조). 2018년 3월 기준으로 영국 기업의 지불불능비율(Insolvency Rates)은 0.4% 수준이다.⁸⁴⁾

〈그림 IV-14〉 사용자의 지급불능 추이



자료: PPF(2018b), p. 21

리스크기준보험료의 산출식은 미적립율(Underfunding) × 파산리스크(Insolvency Risk) × 조정요인(LSF: Levy Scaling Factor)이다. 여기서 조정요인은 해당연도에 징수해야 할

83) PPF(2018b), p. 33

84) 영국의 약 300만 개 기업 중에서 PPF 가입 기업의 14,000개가 지급불능에 있는 것으로 조사됨(PPF(2018a), p. 42)

추정금액과 징수금액이 일치하게 하는 변수로 2018~19년 조정요인 값은 0.48이다. 리스크기준보험료는 취약한 제도에 대한 보험료부담을 완화하기 위해 상한보험료율을 적용하고 있으며, 2018~19년 기준 0.5%이다. 즉, 리스크기준보험료의 상한보험료는 PPF 부채(UL)에 0.5%를 곱한 값이 된다.⁸⁵⁾ 위의 산식에 의해 리스크기준보험료 평균 점수⁸⁶⁾가 0~0.03%인 경우 적용되는 보험료율은 0.28%이며(1등급), 0.14~0.243%인 경우는 0.53%(5등급), 2.99% 이상인 경우는 3.83%(10등급)의 보험료율을 적용한다. 즉 점수가 높을수록 리스크가 크며 리스크가 클수록 보험요율이 증가하는 형태이다(〈표 IV-23〉 참조).

〈표 IV-23〉 리스크 등급 구분기준과 보험료

(단위: %)

등급	최소 평균점수	최대 평균점수	보험료율 (Levy Rate)
1	0.00	0.030	0.28
2	0.03	0.049	0.31
3	0.05	0.086	0.35
4	0.09	0.143	0.40
5	0.14	0.243	0.53
6	0.24	0.488	0.81
7	0.49	1.049	1.26
8	1.05	1.595	1.76
9	1.60	2.986	2.39
10	2.99	100.00	3.83

주: 2018~19년 대상자를 기준으로 함
자료: PPF(2018/19), p. 22

이러한 보험료율은 매년 변하는데, 2018~19년과 2017~18년의 경우를 비교해 보면, 리스크가 낮은 등급(Levy Band)에서 오히려 보험료가 상승하였다(〈표 IV-24〉 참조). 즉, 동 기간 동안 4등급 이상에서는 보험료율에 차이가 없었으나, 우량집단인 1~3등급

85) PPF(2018/19), p. 16

86) 평균점수는 산식에 의해 6개월 동안(2017년 10월에서 2018년 3월)의 평균 값으로 산출하
되 최대 및 최소 평균점수(Max and Min Mean Score)로 범위를 설정하는 방식임

의 보험료율은 2017~18년 0.17~0.30%, 2018~19년 0.28~0.35%로 높아졌다. 이는 해당 집단의 리스크가 증가한 것인지, 아니면 정책적으로 보험료율 조정이 있었는지는 심도 있게 살펴보아야 할 것이지만, 동 기간 리스크요인이 낮은 집단의 보험료율은 높은 것을 알 수 있다.

〈표 IV-24〉 리스크 등급 및 보험료 수준별 제도 수

(단위: %, 건)

등급 (Levy Band)	보험료율 (Levy Rate)	제도 수(A)	상한적용 수(B)	상한적용율 (B/A)
1	0.17	1,482	0	0.00
2	0.23	666	0	0.00
3	0.30	705	0	0.00
4	0.40	562	0	0.00
5	0.53	507	0	0.00
6	0.81	580	0	0.00
7	1.26	546	3	0.50
8	1.76	219	16	7.30
9	2.39	206	59	28.60
10	3.83	166	69	41.60
Total	-	5,639	147	2.60

주: 2017~18년 대상자를 기준으로 함
자료: PPF(2018a), p. 63

이러한 보험료율 적용으로 징수된 금액을 살펴보면, 2017~18년 동안 총징수액은 5억 4,100만 파운드이고, 2012~13년 이후 점진적으로 감소하는 것으로 나타났다(〈표 IV-25〉 참조). 징수대상의 대부분은 상위 100개 기업으로 총징수액의 42%를 부담하고 있다.⁸⁷⁾ 총징수액은 보험료와 기타로 구분되며, 2017~18년 기준 총징수액의 35% 수준인 1억 8,700만 파운드가 보험료로 납부되었다.⁸⁸⁾

87) PPF(2018a), p. 7

88) PPF(2018a), p. 60

〈표 IV-25〉 연금보호기금의 총보험료(Total Levy) 현황

(단위: 백만 파운드, %, 건)

연도	총보험료 ¹⁾	자산 대비 보험료 비율	상한 적용 가입제도 수
2012/13	648	0.08	427
2013/14	577	0.06	302
2014/15	579	0.06	274
2015/16	560	0.05	211
2016/17	563	0.05	187
2017/18	541	0.04	147

주: 1) 2017~18의 총 5,639개 제도를 대상으로 함
 자료: PPF(2018a), p. 61

이를 리스크기준보험료, 부채기준보험료로 구분하여 살펴보면, 2019년 3월 기준으로 각각 533.2백만 파운드(94.8%), 29.3백만 파운드로 나타났다(〈표 IV-26〉 참조).

〈표 IV-26〉 보험료 수입(Levy Income) 현황 비교

(단위: 백만 파운드)

연도	2019년	2018년
리스크기준보험료(RBL)	533.2(94.8%)	514.1(94.7%)
부채기준보험료(SBL)	29.3	28.5
전체 보험료(Total Protection Levy)	562.5	542.6

자료: PPF(2019), p. 111

나) 보장수준

PPF의 수급권보호는 100%와 90% 등 두 가지 수준으로 이루어지며, 보장수준은 자격규정에 의하여 평가일 직전의 연금가입자의 특성에 따라 결정된다. ① 100% 보장수준이 적용되는 경우는 정상적인 연금개시 연령을 초과한 경우, 정상적인 연금개시 연령에 미달하였으나 평가일 직전에 질병연금을 수령하고 있는 경우, 배우자 연금을 받는 경우 등이다. 이에 반해 ② 90% 보장수준이 적용되는 경우 정상적인 연금개시 연령에 미달한 경우, 정상적인 연금개시 연령에 미달하면서 조기 은퇴를 한 경우 등이다. 연금가입자의 보장수준을 산출할 수 없을 경우에는 즉시 PPF의 평가팀으로 하여금 결

정하도록 하고 있어 PPF가 최종적인 보장수준을 결정하는 권한을 지니고 있다.

PPF의 연간 보상액은 2018년 3월 기준 7억 2,450만 파운드로 2017년에 비해 10% 높은 것으로 나타났으며 PPF에 의해 보상받은 사람은 2018년 24만 명이며, 이 중 수급자는 14만 명, 대기자⁸⁹⁾는 11만 명 수준으로 나타났다(〈표 IV-27〉 참조).

〈표 IV-27〉 PPF 보상액과 보장대상자 수 추이

(단위: 백만 파운드, 명)

연도 (3월 말)	연간 보상액	PPF 보상자		
		수급자 수	대기자 수	전체
2007	1.4	1,457	5,621	7,078
2008	17.3	3,596	8,577	12,173
2009	37.6	12,723	18,009	30,732
2010	81.6	20,775	26,058	46,833
2011	119.5	33,069	42,063	75,132
2012	203.3	57,506	70,608	128,114
2013	331.8	80,665	91,353	172,018
2014	445.1	95,599	100,070	195,669
2015	564.0	114,028	110,681	224,709
2016	616.0	121,059	109,143	230,202
2017	661.3	129,661	110,478	240,139
2018	724.5	135,377	107,759	243,136

자료: PPF(2018a), p. 76

2018년 보상액 중 수급자(135,377명)는 전체 보상액(72,450만파운드) 중에서 82% 수준인 59,300만 파운드(1인당 4,380파운드)를 보상받은 것으로 나타났다. 대기자(107,759명)는 18%에 해당하는 13,150만 파운드(1인당 3,362파운드)를 보상받은 것으로 나타났다.⁹⁰⁾ 한편, 2018년 수급자에는 수급자 본인인 원수급자뿐만 아니라 그들의 피부양자도 포함되어 있으며, 15%가 수급자의 피부양자이다. 2018년 수급자 135,377명 중에서 원수급자(Members)는 114,403명(85%)이고, 피부양자(Dependants)는 20,974명(15%)으로 조사되었다(〈표 IV-28〉 참조).

89) 퇴직연금 제도에서 수급자나 근로자가 아닌 자로서, 수급권은 있으나 아직 행사되지 않은 미래의 수급자를 의미함(PPF(2018a), p. 90)

90) PPF(2018a), p. 75

〈표 IV-28〉 PPF 수급자와 피부양자 구성(2018년 3월)

(단위: 명, %, 백만 파운드, %)

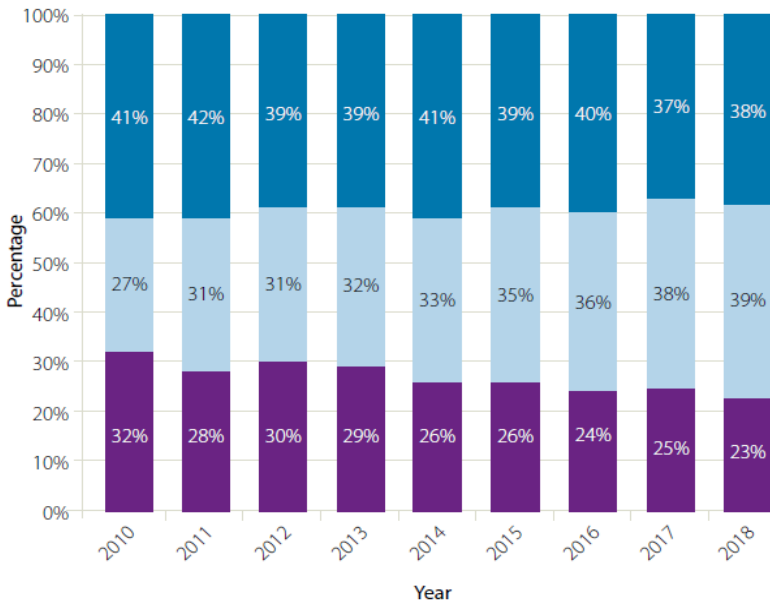
구분	수급자		보상액	
	수급자 수	비율	금액	비율
원수급자	114,403	85	532	90
피부양자	20,974	15	61	10
전체	135,377	100	593 (4,380파운드)	100

주: () 안은 1인당 보상액임

자료: PPF(2018a), p. 76

PPF 보장대상자인 수급자, 대기자, 근로자에 대해 지급되어야 할 급여(부채 기준)의 비중을 살펴보면 다음 〈그림 IV-15〉와 같다. 2010년 이후 수급자는 전체 보장대상자의 40% 수준을 유지하고 있고, 대기자는 27%에서 39%로 증가하고, 근로자는 32%에서 23%로 감소하는 추세에 있다.

〈그림 IV-15〉 PPF 대상자별 지급대상액 구성비



주: 위 그림의 구분은 위에서부터 수급자, 대기자, 근로자 순서임

자료: PPF(2018a), p. 32

다) 적립금 운용

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

다음은 PPF의 재정상황에 대해 살펴본다. 2018년 3월 기준으로 PPF의 자산, 부채 및 적립률을 살펴보면 다음 <표 IV-29>와 같다. 이에 의하면 PPF에 가입하고 있는 제도(5,450개소) 중 적자상태에 있는 제도는 63%인 3,449개소로 나타났다. 총자산은 1조 5,733억 파운드, 부채는 1조 6,438억 파운드이며 순자산은 -705억 파운드의 미적립부채가 발생해 적립률은 95.7%로 나타났다.

<표 IV-29> PPF의 자산, 부채, 적립률 현황

(단위: 개소, 십억 파운드, %)

구분	내용
총 가입제도 수	5,450
적자상태의 제도 수	3,449
흑자상태의 제도 수	2,001
총자산	1,573.30
총부채	1,643.80
순자산(순적립액)	-70.5
적자상태에 있는 제도의 부채	-187.6
흑자상태에 있는 제도의 자산	117.1
적립률	95.7

자료: PPF(2018a), p. 24

사업장 규모별로 살펴보면, 5,450개 가업사업장 중 2~99명 규모의 소사업장이 전체 35.5%를 차지하고 있으나, 이들이 적립하고 있는 자산의 비중은 1.05%, 부채의 비중도 0.98% 수준으로 낮게 나타났다. 1만 명 이상 대규모 사업장이 자산 및 부채 비중은 각각 61.6%, 60.9%로 나타났다. 적립률을 보면, 전체 기준으로 95.7%이며, 소규모 사업장인 2~99명에서 102.5%로 가장 높고 100명 이상 사업장은 적립률이 92.7~96.9% 범위에 있는 것으로 나타났다(〈표 IV-30〉 참조).

〈표 IV-30〉 사업장규모별 PPF 가업사업장의 적립 현황(2018년 3월 기준)

(단위: 개, 명, 십억 파운드, %)

구분	2~99명	100~999명	1,000~4,999명	5,000~9,999명	10,000명~	전체
가업 사업장 수	1,934 (35.5)	2392 (43.9)	756 (13.9)	171 (3.1)	197 (3.6)	5,450
가업대상자 수	84 (0.8)	838 (8.1)	1,720 (16.6)	1,200 (11.6)	6,540 (63.0)	10,382
자산	16.5 (1.05)	136.1 (8.7)	258.0 (16.4)	193.5 (12.3)	969.2 (61.6)	1,573.3
부채	16.1 (0.98)	146.5 (9.3)	278.4 (17.7)	202.3 (12.9)	1,000.5 (60.9)	1,643.8
적립률	102.5	92.9	92.7	95.7	96.9	95.7

주: ()안은 전체 대비 비중임

자료: PPF(2018a), p. 12

〈표 IV-31〉 연도별 PPF 가업사업장의 자산 및 부채 추이

(단위: 개소, 백만 파운드, %)

연도	제도가입 수	총자산 (A)	부채 (B)	미적립부채 (A-B =a+b)	적립률 (A/B)	적자상태에 있는 제도의 부채(b)	흑자상태에 있는 제도의 자산(a)
2006	7,751	769.5	792.2	-22.7	97.1	-76.3	53.5
2007	7,542	837.7	769.9	67.8	108.8	-46.8	96.5
2008	6,897	837.2	842.3	-5.1	99.4	-67.7	62.6
2009	6,885	780.4	981	-200.6	79.6	-216.7	16.0
2010	6,596	926.2	887.9	38.3	104.3	-49.1	87.4
2011	6,432	968.5	969.7	-1.2	99.9	-78.3	77.1
2012	6,316	1,026.8	1,231.0	-204.2	83.4	-231.3	27.1
2013	6,150	1,118.5	1,329.2	-210.8	84.1	-245.8	35.0

〈표 IV-31〉 계속

(단위: 개소, 백만 파운드, %)

연도	제도가입 수	총자산 (A)	부채 (B)	미적립부채 (A-B =a+b)	적립률 (A/B)	적자상태에 있는 제도의 부채(b)	흑자상태에 있는 제도의 자산(a)
2014	6,057	1,137.5	1,176.8	-39.3	96.7	-119.0	79.7
2015	5,945	1,298.3	1,542.5	-244.2	84.2	-285.3	41.1
2016	5,794	1,341.4	1,563.1	-221.7	85.8	-273.5	51.8
2017	5,588	1,541.1	1,702.9	-161.8	90.5	-246.7	84.9
2018	5,450	1,573.3	1,643.8	-70.5	95.7	-187.6	117.1

자료: PPF(2018a), p. 25

연도별 PPF 가입사업장의 자산 및 부채 추이를 살펴보면 〈표 IV-31〉과 같다. 이에 의하면 가입제도 수는 지속적으로 감소해 왔으며, 총자산과 부채는 지속적으로 증가해 왔다. 미적립부채(총자산 - 부채)는 2007년, 2010년을 제외하고 모두 부채가 자산보다 많은 것으로 나타났다. 특징적인 것은 2015년 이후 미적립부채 수준은 다소 감소하여 적립률이 개선되고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 적립률이 100% 미만이라는 점에서 재정안정화 문제가 우려되는 상황이라 하겠다.

라) 법적권한

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

4) 독일

가) 도입 배경

독일의 퇴직연금제도는 기업이 종업원에게 임의로 제공하는 사내복지제도로써 19세기부터 시작한 이후 생산직뿐만 아니라 사무직 근로자로 보급이 확산하였다. 독일의 퇴직연금제도는 근거법이 제정되기 이전까지 장기고용을 장려하기 위한 인사관리 차원에서 기업이 임의로 종업원에게 제공하는 복지제도인 탓에 종업원에게 퇴직급여를 완전히 보장하지는 못하였다. 예컨대, 근로자가 직장을 그만둘 경우 퇴직급여의 지급이 거절되는 등 기업이 종업원 이직을 제한하는 수단으로 활용하였으며, 기업이 도산으로 지급불능이 발생할 경우 종업원에게 퇴직급여를 지급하지 않거나 제한하였다. 또한 근거법 제정 전까지 상당수 독일 기업은 우리나라의 퇴직일시금과 유사하게 퇴직급여 적립금을 회계적으로 충당함에 따라 근로자가 기업의 지급불능리스크에 항상 노출되어 있었다. 이러한 독일 퇴직연금제도의 불완전성으로 인하여 많은 도산 기업 종업원들과 그리고 회사를 그만두는 종업원 등으로부터 퇴직연금을 받지 못하는 불만이 지속적으로 제기되었고, 이에 따라 근로자에게 퇴직연금 수급권을 체계적으로 보장할 수 있는 근거법 제정의 필요성이 제기되었다.

나) 관련 법률

독일 정부는 근거법인 퇴직연금법(BetrAVG)⁹¹⁾을 미국 ERISA법이 제정되던 같은 해인 1974년에 제정하였다. 이로써 독일의 모든 퇴직급여제도는 동 법률에 의한 수급권 기준과 지급보증제도 등의 포괄적 규제를 받게 되었다. 동 법률이 시행된 1975년 이후 근로자가 35세 이상이고 이미 10년 이상 퇴직연금에 가입된 상태인 경우에는 직장을 그만둘 경우에도 수급권을 부여하고,⁹²⁾ 기업 파산 시 근로자의 수급권을 보장하는 퇴직연금 지급보증제도를 도입하였다. 퇴직연금 지급보증제도와 관련한 근거는 동 법

91) Gesetz zur Foerderung der betrieblichen Altersversorgung(퇴직연금 개선을 위한 기업노령 부양법)

92) 유호선·김진수·Christina Hiessl(2018), p. 38, p. 81

제7조에서 기업의 지불능력 상실 시 퇴직급여의 보장에 대한 규정을 명시하고, 동 법 제14조에서 “PSVaG는 퇴역연금 파산 시 보증을 제공하는 법적 기구가 된다”고 명시하고 있다.

독일의 퇴직연금법(BetrAVG)은 그동안 주로 독일의 법원 판례에 의해 보호되던 근로자의 퇴직연금 수급권이 법률에 의거하여 체계적으로 보장받을 수 있는 틀이 처음으로 갖추어졌다는 점에서 의의가 있다.

다) 퇴직연금제도의 강제성 여부

독일의 퇴직연금은 기업의 자율적 의사에 의해 가입하는 임의가입 체계이지만 노·사가 퇴직연금을 도입하기로 협약하면 기업이 퇴직연금을 제공하고 퇴직연금법(BetrAVG)에 따라 근로자를 보호해야만 한다는 점에서 일본과 유사한 임의가입 법적 퇴직연금제도 체계로 운영되고 있다.

이러한 임의가입 법적 퇴직연금제도는 2001년의 연금개혁으로 명문화 되었다. 즉, 근로자가 임금액에서 일정한 금액(약 4%)을 퇴직연금에 가입할 것으로 요구할 경우 기업이 퇴직연금 가입을 거부할 수 없도록 의무화 규정이 도입된 것이다.⁹³⁾ 반대로 기업이 퇴직연금을 도입하고 싶어도 근로자가 동의하지 않으면 퇴직연금을 도입할 수 없다. 독일에서는 이를 근로자의 급여회생방식에 의한 퇴직연금 가입제도라고 부른다. 이러한 임의 가입성으로 인하여 독일 근로자의 퇴직연금 가입 비중은 60%를 넘지 못하고 있고, 2012년 이후 정체되고 있다.

독일 연방노동사회부(BMAS)에 의하면 2015년 독일 퇴직연금의 연금자산 규모는 약 5,750억 유로이고, 총 1,770만 명의 근로자가 퇴직연금에 가입하여 퇴직연금 가입률은 약 58%를 차지하고 있다.⁹⁴⁾ 퇴직연금제도의 연금보험료 납입 방식은 기업과 근로자가 공동으로 부담하는 형태가 약 60%를 차지하고, 다음으로 기업 단독 부담이 28%, 근로자 단독 부담이 25%를 차지하는 것으로 나타났다.⁹⁵⁾

93) 유호선·김진수·Christina Hiessl(2018), p. 81

94) Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016), p. 8

95) Fodor, J.(2018), p. 23

라) 보증사업 운영주체

퇴직연금법(BetrAVG)의 제정에 따라 독일경영자협회연합회, 독일기업연합회, 생명보험협회 등이 공동으로 출자하여 독립된 기구인 연금보증보험협회(Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, 이하, 'PSVaG'라 함)를 설립하였다. 동 법률 제4조에 따라 PSVaG는 독일 기업이 파산하는 경우 퇴직연금을 보증하는 것을 목적으로 1975년 1월부터 퇴직연금 지급보증사업을 실시하고 있다.⁹⁶⁾ 연방보험감독청(BaFin)이 지급보증사업을 감독하며, PSVaG의 재정 고갈 시 부채는 연방보상은행(Deutsche Ausgleichsbank: Federal Bank for Compensation Payments)으로 이전된다. 또한 법률에 따라 PSVaG는 부실기업으로 인해 급여지급액이 일반적인 수준을 초과하게 되는 경우 보장을 철회할 수 있는 권한을 부여 받는다.

PSVaG가 제공한 주요 연금보증 사례를 살펴보면 1976년 Anker 공장파산으로 최초로 지급불능사태를 수습하였으며, 1982년에는 독일 역사상 가장 큰 기업(AEG)의 파산이 법원에서 결정되어 약 6.7억 유로의 손실을 기록한 바 있다. 2002년과 2003년에는 독일 대기업인 필립 홀츠만(Philip Holzmann), 페어차일드 도니에(Fairchild Dornier), 밥콕-보시그(Babcock-Borsig)의 파산으로 인해 10억 유로 이상의 손실을 기록하였다. 2005년에는 월터 바우(Balter Bau)의 파산 등으로 인하여 12억 유로의 손실이 발생하였다. 2009년 글로벌 금융위기 시에는 독일에서 많은 기업들이 도산하여 약 40억 유로의 사상 최대의 손실을 입혔으나 2010년 이후부터 기업의 파산 수가 점차 감소하고 있다고 공시하고 있다.⁹⁷⁾

PSVaG는 통일 독일 이후 서독 기업뿐만 아니라 동독 기업에 대해서도 1991년부터 지급보증사업을 확대하였으며, 2000년부터는 정부 간 협정에 의해 독일과 기업 및 인적자원 교류가 많은 이웃 국가인 룩셈부르크의 일부 기업에 대해서도 지급보증사업을 시작하고 있다.⁹⁸⁾

96) PSVaG(2018), Annual Report, p. 11

97) <https://www.psvag.de/wir-ueber-uns/geschichte-des-psvag.html>

98) aba(2014), p. 14

마) 주요 보증실적

PSVaG⁹⁹⁾에 의하면 2018년 기준으로 지급보증제도에 가입한 사업장 수와 종사하는 근로자 수는 각각 95,000개소, 약 1,100만 명이며, 2010년 이후 가입 사업장 수가 지속적으로 증가하고 있다(표 IV-32) 참조). 독일의 퇴직연금 가입 근로자 수가 약 1,770만 명이므로 가입 근로자의 약 62%가 PSVaG에 의한 지급보증제도를 적용받고 있다.

〈표 IV-32〉 독일 PSVaG의 지급보증 주요 실적

구분	2010	2014	2015	2017	2018
가입 기업 수(개소)	83,322	94,034	94,078	94,795	95,100
책임보험 평가액(십억 유로)	289	320	327	339	345
수입보험료(백만 유로)	549.2	419.2	787.0	678.5	736.5
지급 건수(건)	679	597	515	468	372
보험금 지급액(백만 유로)	648.7	398.6	862.0	659.1	659.6
신규 수급자 수(명)	9,434	4,192	8,564	5,300	8,700
보증기금 적립규모(십억 유로)	1.0	1.8	2.0	2.5	3.0
총자산(십억 유로)	3.8	5.0	5.5	5.9	6.5
임직원 수(명)	190	232	228	228	237

주: PSVaG(2018), Annual Report, p. 35

또한, 기업이 PSVaG에 가입한 퇴직연금 책임보험금 평가액은 〈표 IV-32〉와 같이 2018년 3,450억 유로이며, 보증보험료 수입은 2.1%의 보험요율이 적용되어 총 7.4억 유로가 수입되었다. 2018년 독일 기업의 파산 건수는 총 19,302건으로 이 중에서 372건이 PSVaG의 지급보증으로 보험금이 지급된 것으로 나타났다. 이러한 낮은 지급률은 모든 독일의 기업이 퇴직연금과 지급보증제도에 가입하는 것이 아니라 일부의 기업만이 PSVaG 지급보장제도에 가입하고 있기 때문인 것으로 판단된다. 최근에는 독일 기업의 파산이 전년 대비 3.6% 감소함에 따라 PSVaG가 보증 보험금을 지급한 건수도 2010년 679건, 2017년 478건, 2018년 372건으로 감소하고 있다.

기업의 지급불능으로 발생한 신규 수급자와 총지급 보험금은 각각 8,700명, 약 6.6

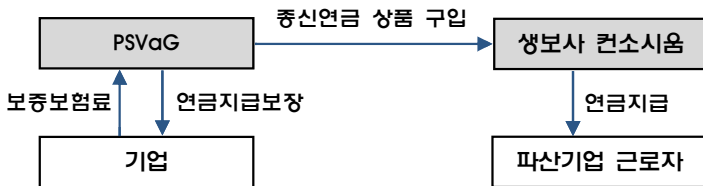
99) PSVaG(2018), Annual Report, p. 35

억 유로로 나타났다. 2018년 보증보험 기금 적립금과 총 자산 규모는 각각 300억 유로와 650억 유로로 지속적으로 증가하고 있고, 약 237명의 임직원이 PSVaG에서 근무하고 있다.

바) 지급보증 제공체계

독일 PSVaG는 기업으로부터 가입된 지급보증 리스크를 자체적으로 보유하지 않고 <그림 IV-16>과 같이 2018년 기준으로 49개 생명보험회사로 구성된 컨소시엄에서 연금상품을 구입하는 방식으로 분산하고 있다.¹⁰⁰⁾ 즉, 기업이 지급불능 시에 대비하여 PSVaG의 지급보증에 가입하고 보증보험료를 납입할 경우 그 자금을 보증기금으로 하여 생명보험회사 컨소시엄과 연금상품 구입을 위한 보험계약을 체결한다. PSVaG는 컨소시엄과 보험계약에 대한 댓가로 약정한 보험료를 납입하며, 컨소시엄은 파산 등으로 기업의 지급불능 시 파산 기업의 근로자에게 약정한 연금액을 지급하게 된다.¹⁰¹⁾

<그림 IV-16> 독일 지급보증제도 운영체계



주: 성주호 외 3인(2007)

사) 지급보증 대상 퇴직연금

독일에서는 기업의 파산 시에 대비하기 위하여 확정급여형 퇴직연금제도에 대하여 지급보증제도가 실시되고 있다. 기업이 확정급여형 퇴직연금을 운영하기 위해서는 ① 직접보장 방식, ② 지원금고 방식, ③ 직접보험 방식, ④ 연금펀드 방식, ⑤ 연금금고 방

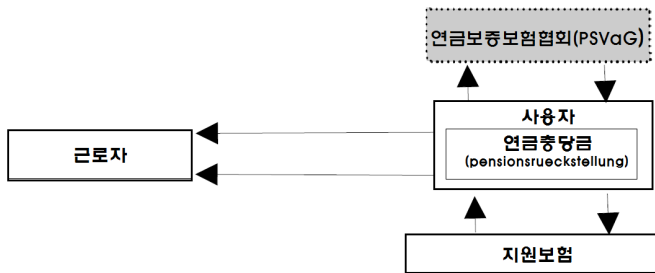
100) PSVaG(2018), Annual Report, p. 39

101) 企業年金聯合會(2014. 12), p. 382

식 중에서 적합한 방법을 선택할 수 있다. 이 중에서 퇴직연금법(BetrAVG) 제7조에 따라 지급보장제도에 의무 가입이 적용되는 확정급여형제도는 ①, ②, ③, ④이다. 직접보장과 지원금고는 연금보험료 관리와 급여 지급을 기업이 직접 또는 내부적으로 제공한다는 점에서 내부적립 방식으로 분류되고, 직접보험과 연금펀드, 연금금고는 반대로 외부적립 방식으로 분류된다.¹⁰²⁾ 직접보장과 지원금고, 직접보험의 경우 지급보증제도가 도입되던 1975년에 의무가입이 적용되었고 연금펀드는 신규 제도 도입에 따라 2001년에 추가 되었다. 지급보증제도가 적용되는 퇴직연금 내용은 다음과 같다.¹⁰³⁾

① 직접보장(Direktzusage)은 가입 비중이 50%(2017년) 이상 차지하는 독일의 대표적인 기업의 노후소득보장 형태로 한국 퇴직금제도와 유사하다. 근로자는 사용자에게 연금지급청구권을 가지며, 사용자는 근로자의 연금급여 약속에 대비하기 위하여 연금충당금을 적립하여 재원을 마련할 필요가 있다.

〈그림 IV-17〉 독일 직접보장 지급보증제도



자료: 남기창·신동호(2010), p. 186

다만, 사용자는 〈그림 IV-17〉과 같이 파산 등으로 연금지급의 지불능력을 상실할 경우에 대비하여 PSVaG와 지급보증에 가입하며, 보증사고 발생 시 근로자는 PSVaG와 계약관계에 있는 생명보험회사 컨소시엄으로부터 연금급여를 수령할 수 있다.

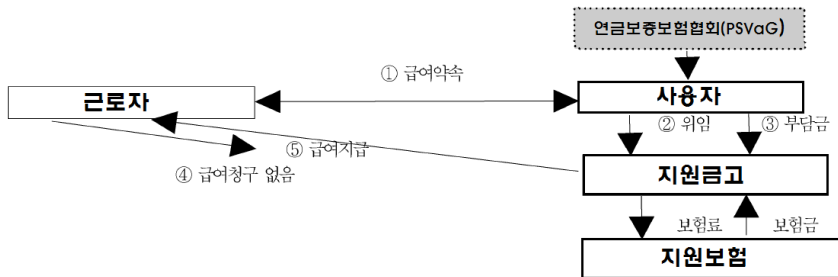
② 지원금고(Unterstützungskasse)는 〈그림 IV-18〉과 같이 중소기업을 중심으로 다

102) 日本内閣府政府税制調査、海外調査報告(2019. 4), p. 11

103) 유호선·김진수·Christina Hiessl(2018), pp. 81~82; 김원섭(2012), pp. 51~54; 菅谷和宏(2013), pp. 7~8을 기초로 작성

수의 기업들이 가입하는 일종의 퇴직연금 공제단체로서 연금자산을 기업 외부에 적립하는 외부적립 방식이다. 지원금고가 기업에게 연금자산의 담보대출을 허용하는 등 법적인 근로자의 급여청구권을 보장하지 않지만 법률에 따라 지급보증제도의 가입이 의무화되어 있다. 지원금고도 직접보장과 마찬가지로 사용자의 파산 등으로 지불능력을 상실할 경우 PSVaG와 보험계약 관계에 있는 생명보험 컨소시엄으로부터 보험금을 수령할 수 있다. 수령한 보험금을 재원으로 지원금고는 파산한 기업의 근로자에게 연금급여를 지급한다.

〈그림 IV-18〉 독일 지원금고 지급보증제도



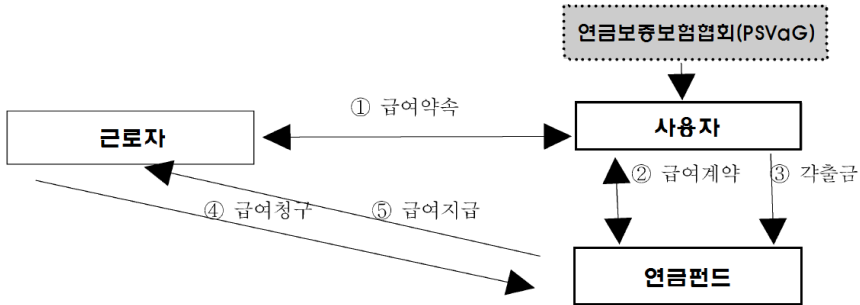
자료: 남기창·신동호(2010), p. 186

③ 직접보험(Direktversicherung)은 기업이 기업주 명의로 근로자를 위해 민영 생명보험사의 연금보험 계약을 체결하는 형태로 우리나라의 종업원퇴직보험과 유사하다 할 수 있다. 사용자(보험계약자)는 생명보험회사와 보험계약을 체결하고 근로자(보험수익자)는 생명보험회사에 연금지급청구권을 갖는다. 직접보험에서 PSVaG의 지급보증제도 가입이 원칙적으로 필요하지 않지만 다음과 같은 사유 발생 시 가입이 요구된다. 즉, 사용자가 보험계약에 근거한 급부청구권을 양도하거나 담보, 대여로 제공하여 근로자의 보험청구권이 이양되거나 근로자가 급여권이 취소될 수 있는 경우 등이다.

④ 연금펀드(Pensionsfonds)는 주로 생명보험회사가 연기금을 구성하여 단독 또는 복수의 기업들이 가입하는 퇴직연금제도 형태로 2002년에 도입되었다. 연금보험료는 〈그림 IV-19〉과 같이 사용자가 주로 부담하지만 근로자가 기여할 수 있으며, 연기금이 독자적으로 운용한 수익과 원금으로 연금을 지급할 수 있으므로 운용손실의 가능성이

있다. 연금펀드는 연기금의 자산운용에 대한 자율성이 높기 때문에 수급권보호의 관점에서 PSVaG의 지급보증제도에 의무적으로 가입하여 보증보험료를 납입해야 한다.

〈그림 IV-19〉 독일 연금펀드 지급보증제도



자료: 남기창·신동호(2010), p. 186

아) 지급보증 대상자

PSVaG의 지급보증은 직접계약, 공제금고, 연금기금, 직접보험에 가입하여 기업의 자산 등의 사유로 퇴직연금을 지급하는 것이 불가능한 근로자 또는 연금수급자, 연금 기대권자를 보호해 준다. 즉, 이미 연금을 수령하고 있는 연금 수급자와 수급자의 조기 사망 등에 의해 연금을 수령하는 가족, 기타 법률에 따라 수급 자격이 있는 근로자를 대상으로 한다.¹⁰⁴⁾

자) 지급보증 가입 요건

기업이 PSVaG로부터 연금지급을 보장하기 위해 다음의 조건을 충족해야 한다. ① 기업이 고용계약관계에 있는 근로자에게 고령, 폐질, 사망으로 인한 근무불능에 대해 연금 지급을 약속한 경우, ② 자체보장방식, 상호부조조합 또는 연금기금 중 하나의 방식으로 기업이 연금을 적립한 경우, ③ 지급불능 당시 근로자가 이미 연금수령자이거나 소멸시효 없는 수급권을 보유하고 있을 경우 등이다.

104) PSVaG(2018), Annual Report, p. 11

차) 지급보증 사고

퇴직연금법 제7조 1항에 의거하여 가입 기업이 파산 등 지급불능 사태에 직면하여 법원에 파산 신고를 한 경우를 보증사고로 하여 지급보증제도가 적용된다. 다만, 이외에도 PSVaG가 지급보장의무를 이행해야 하는 세 가지 경우가 있다. ① 파산재산 부족으로 인해 파산절차 개시 청구가 기각되는 경우, ② 법적 수단 이외의 화의가 성립할 경우, ③ 파산재산 부족으로 인해 파산절차가 개시되지 않아 영업활동을 완전히 종료하는 경우¹⁰⁵⁾ 등이다.

카) 지급보증 범위

지급보증 범위는 퇴직연금법 제7조에 따라 직접보장으로 급여가 확정된 수급 중의 연금액이나 또는 현재 연금보험료 납입 중인 근로자의 연금기대권, 조건부로 적용된 지원금고 및 직접보험의 보장급여로 제한된다. 이러한 권리에 대하여 기업의 지급불능이 발생한 경우 지급보증제도에 의해 수급권자에 대하여 급부가 보장되어 실질적인 근로자의 청구권을 보장한다.¹⁰⁶⁾

타) 보증수준

사용자의 지급불능 시 지급하는 급여는 공적연금의 의무 가입자 전체 평균 급여액의 3배까지 보증한다. 파산 2년 전에 합의된 임금인상분과 귀속되지 않는 급여는 PSVaG가 보장해주는 급여의 범위에서 제외한다. 법률에 따라 파산이 범죄행위를 수반하거나 기업의 기여가 최근까지 이루어지지 않았을 경우라도 보장된 급여는 전액 지급된다.

파) 보험료 산정

PSVaG의 재원은 매년 지급보증사업 실적에 따라 산정된 보험료에 의해 조달된

105) 성주호 외 3인(2007), p. 91

106) 杉田健(2019), p. 12

다.¹⁰⁷⁾ 퇴직연금법(BetrAVG) 제10조는 전년도 지급보증사업 지출규모에 따라 다음해의 지급보장사업의 자금이 충분히 조달될 수 있도록 부과방식으로 보험료를 산정하도록 규정하고 있다.¹⁰⁸⁾ 이에 따라 매년 보험료는 전년도 추정손실에 따라 정해지며, 보험요율은 지급보장제도에 가입한 기업의 총 연금부채 평가액을 보험료 총액으로 나누어서 산정한다. 2018년 기업의 총연금부채 평가액은 3,450억 유로이며, 총 수입보험료는 73,650만 유로이므로 보험요율은 2.1%이다. PSVaG의 보험요율은 <표 IV-33>과 같이 2014년 1.9%에서 2017년 1.3%로 감소하였으나 2018년에는 2.1%로 증가하는 등 매년 차이가 발생하고 있다.

<표 IV-33> 독일 PSVaG의 지급보증제도 보험요율

(단위: %)

구분	2010	2014	2015	2017	2018
보험요율	1.9	1.3	2.4	2.0	2.1

자료: PSVaG(2018), Annual Report, p. 35

산정된 보험료는 매년 가입 기업에게 징수를 원칙으로 하고, 지급실적에 잉여금이 발생할 경우 기업에게 반환이 가능하며, 보험요율은 경영진이 이사회에 동의를 얻어 결정한다. 보험료 산정 시 영향을 미치는 지급보증사업 지출로는 연금 지급불능으로 인한 보증급부 지급액, 예측을 초과한 연도 말 지급보증사업 추정손실액, PSVaG 관리비용, 독일 금융감독당국(BaFin)이 지정한 준비금 납입금, 독일 보험감독법 제193조에 따른 준비금 적립금 등이다.¹⁰⁹⁾

2007년부터 보험료 일시납 제도를 도입하여 일시납 보험료를 납입한 기업에게는 보험료에 2017년 기준으로 1.2% 할인율을 적용한 혜택을 제공하고 있다. 2007년 일시납 제도가 실시된 이후 2018년 3월 기준으로 12번 째 일시납 보험료는 총 6,680만 유로가 수입되었다.¹¹⁰⁾

107) 보험료=기업의 연금채무액×보험요율

108) 菅谷和宏(2013), p. 5

109) PSVaG(2018), Annual Report, pp. 11~12

110) PSVaG(2018), Annual Report, p. 19

하) 지급보증제도의 특징

독일의 지급보증제도는 법률에서 명확하게 규정하고 있다. 독일은 법적인 근거 없이 기업의 자월에 의해 지급보증제도를 도입하고 있는 일본과 달리 퇴직연금법에서의 의무적으로 지급보장제도에 가입해야 하는 퇴직연금제도의 종류를 구체적으로 명시하고 있다.

둘째, 모든 확정급여형제도가 적용되는 것은 아니라는 점이다. 독일에서는 다양한 퇴직연금제도가 존재하지만 확정급여형제도와 일부 확정급여형제도의 경우 지급보증제도의 의무 가입을 규정하고 있지는 않다. 기업이 직접보장과 지원금고, 직접보험, 연금펀드 방식으로 퇴직연금을 도입할 경우 법률에 따라 지급보증제도에 가입하는 것이 요구된다.

셋째, 지급보장제도 주요 도입 배경은 각각의 퇴직연금 종류에 따라 다르다는 점이다. <표 IV-34>와 같이 직접보장은 일종의 퇴직금제도와 유사하여 기업이 회계상으로 적립이 가능하므로 기업의 파산 시 수급권보호가 필요하며, 지원금고와 직접보험(종퇴보험)의 경우 금고 또는 보험회사가 기업에게 자금대출 등 연금자산을 경제적으로 이용이 가능하므로 수급권보호가 필요하다.

〈표 IV-34〉 독일 PSVaG의 퇴직 급부보전 적용 여부

퇴직급여제도 유형	직접보장 (Direktzusage)	지원금고 (Unterstützung skasse)	직접보험 (Direktversiche- rung)	연금펀드 (Pensionsfonds) 방식
점유율	50.4%	6.7%	10.7%	5.7%
적립방식	내부적립	외부적립	외부적립 (보험계약)	외부적립
자산운용 제한	낮음	낮음	높음	낮음
보험감독규제	×	×	○	○
지급보증제도 적용	○	○	△	○
보증보험료 부담 주체	기업	지원금고	기업	연기금
지급보증제도 적용 주요 배경	기업이 회계상 적립 가능함	지원금고가 기업에 무담보 대출 가능함	기업이 퇴직보험계약을 담보로 보험회사에 대출 가능함	연기금의 높은 투자 자율성으로 연금펀드의 운용손실 가능성이 있음

자료: 杉田健(2019); 菅谷和宏(2013); Fodor, J.(2018) 등을 기초로 작성함

넷째, 지급보증제도는 일본의 공제사업과 달리 보증보험회사 형태로 운영된다는 점이다. PSVaG는 미국과 유사하게 퇴직연금법에서 명시한 법적 지급보장제도 기구이지만 미국 PBGC와 같이 공적기관이 아니라 법적으로 상호회사 형태의 보증보험회사이다. 이에 따라 금융감독을 받지 않는 일본 후생연금기금과 달리 독일 PSVaG는 퇴직연금법 제14조 제1항의 보험회사의 감독에 관한 규정에 따라 독일 금융감독당국(BaFin)의 감독을 받아야 한다.

마지막으로 독일은 보증보험 리스크를 분산하기 위하여 생명보험회사에 위탁하는 방식으로 연금지급을 보증하고 있다는 점이다. 독일 PSVaG는 미국의 PBGC나 일본의 후생연금기금연합회와 같이 기업 파산 시 지급보증 리스크를 자체적으로 보유하지 않고 생명보험회사와 보험계약을 통해 연금상품을 구입하여 근로자의 연금액을 보장한다.

나. 신원보증보험제도: 수급권 보완 측면

미국의 경우는 퇴직연금 관계자의 적립금 사기, 횡령 등 부정행위로 인한 기금손실을 방지하기 위해 ERISA법에 신용보증보험(Fidelity Bond) 가입을 의무화하고 있다. 신용보증보험의 가입 의무화 배경은 기금형 퇴직연금 운용으로 수탁자의 적립금 사기 및 유용 사건 발생 시 근로자의 연금 수급권에 직접적인 영향으로 작용하기 때문이다. 사기 또는 부정직한 행위로 표현되는 범죄행위에는 절도, 강도, 횡령, 위조, 부당전환(Wrongful Conversion), 고의적 유용(Willful Misapplication) 등을 포함한다. ERISA법 제정 이전에는 퇴직연금 관리자들의 범죄행위로 인한 기금손실이 빈번히 발생함에 따라 근로자 수급권보호에 많은 문제점이 노출되었다. ERISA법 제정으로, 재무부로부터 승인을 받은 보험회사(Surety or Reinsurer)¹¹¹⁾를 통해 퇴직연금 관계자들의 신원보증보험 가입을 의무화하는 제도적 보완장치를 마련하였다.

신용보증보험의 형태를 보면 피보험자 설정방식에 따라 개별보증, 기명집합보증(Name Scheduled Bond), 직위집합보증(Position Schedule Bond), 포괄보증(Blanket

111) Department of the Treasury(2018. 7. 1), Department of the Treasury's Listing of Approved Sureties

Bond)이 존재한다(〈표 IV-35〉 참조). 개별보증은 보험증권에 기재된 특정1인의 사기행위로 인한 손실을 보상하며, 집합보증은 보험증권상에 피보험자 성명 또는 직책을 기재(2인 이상)하는 방식이며 포괄보증은 특정인에 국한하지 않고 수탁인 전체를 피보험자로 설정하는 방식이다.

둘째, 신원보증보험의 가입대상은 퇴직연금 기금 및 기타재산을 취급하는 모든 자로 수탁자배상책임보험 가입대상에 비해 포괄적이다. 신원보증 보험의 의무가입대상이 되는 퇴직연금 관계자(Plan Official)는 퇴직연금 기금 및 기타재산을 관리하거나 재량권을 보유한 자를 총칭한다. 신원보증보험 가입의무 불이행 시 10만 달러의 벌금 또는 10년 이하의 징역형에 처하도록 규정하고 있다.

〈표 IV-35〉 퇴직연금 신원보증보험 제도

구분	내용	특징
보험형태	개별보증보험, 기명집합보증보험 등	재무부 승인 받은 보험회사 취급 (보증보험, 재보험사 등)
가입형태 및 대상	의무가입(미이행 시 벌칙규정 존재)	10만 달러 이하 벌금 또는 10년 이하 징역
	퇴직연금 관계자(Plan Official)	범위 포괄적
담보위험	범죄행위(사기 및 부정직)에 의한 기금 손실	절도, 횡령, 위조, 유용 등
보장금액	연금자산 10%	50만~100만 달러

자료: 류건식·김동겸(2018) 등을 기초하여 작성함

셋째, 담보위험 측면에서 볼 때 퇴직연금 기금 및 기타 재산¹¹²⁾을 취급하는 수탁인인 퇴직연금 관계자(Plan Official)의 사기(Fraud) 또는 부정직(Dishonesty) 등 범죄행위로 발생할 수 있는 손실에 대한 피해를 담보한다. 범죄행위로는 절도, 강도, 횡령, 위조, 부당전환(Wrongful Conversion), 고의적 유용(Willful Misapplication)등이 포함된다. 이점에서 수탁자책임의무 위반 및 제도관리상 과실 등에 따른 법적 책임(손해배상, 소송비용)을 보상하는 수탁자책임배상보험과 차이가 존재한다. 또한 보장금액 측면에

112) “퇴직연금 기금 또는 기타 재산(Funds or Other Property)”이란 퇴직연금 제도운영 및 급부지급을 위해 사용하고 있거나 사용할 수 있는 재산을 의미함

서 ERISA법 제412조에서는 수탁자가 관리하는 연금자산의 10% 이상의 금액에 대하여 최소 1,000달러에서 최대 50만 달러 한도로 가입하도록 규정하고 있다. 수탁자가 직전년도 관리한 퇴직연금자산 규모를 연초에 평가하여 해당 자산의 최소 10%에 해당하는 금액에 대해 신용보증보험에 가입하는 형태이다.

ERISA에서는 신용보증보험에 가입하지 않은 것 자체가 수탁자의 책임의무를 위반한 것으로 보기에 수탁자배상책임보험에 가입하는 것과 신용보증보험 가입은 별개의 문제이다. 신용보증보험은 수탁자책임의무 위반으로 인해 발생한 손실(투자기회의 상실, 소송비용, 변호사비용)을 보상하지 않는다. 이는 수탁자배상책임보험에 의해 보상된다.

4. 특징 및 시사점

지금까지 주요국의 수급권보호제도 운영 사례 및 특징 등을 살펴본 결과, 전반적으로 미국 등 기금형 국가는 신의성실 원칙에 입각해 퇴직연금 운영과 관련된 규제(운용규제 등) 대부분은 완전 자율에 맡기면서도, 퇴직금부의 안정성 차원에서 수급권보호에 대한 규제만은 강화하는 것으로 나타나고 있다. 이는 재정 검증 등 사전적 수급권보호만 아니라 사후적 수급권보호 역시 엄격한 규제 수준을 유지하고 있는 데에서도 알 수 있다. 이에 반해 규약형 및 기금형 등 혼합형 방식으로 운영되는 일본은 모럴해저드 문제 등으로 사후적 수급권보호보다 사전적 수급권보호 중심으로 정책이 전환되고 있다. 그 이유는 후생연금기금이 폐지되는 환경에서 기존의 지급보증제도를 종료하고 사전적 수급권보호 중심의 정책을 추진하고 있기 때문이다.

이러한 점에서 볼 때 기금형이나 계약형 지배구조 국가 모두 사전적 수급권보호는 강화하는 정책을 추진하는 점, 기금형 지배구조 국가는 특히 지급보증장치에 의해 사후적 수급권보호가 이루어지는 점이 특징적인데, 이를 구체적으로 살펴보면 대략 다음과 같다.

첫째, 미국과 영국처럼 기금형 퇴직연금 지배구조로 운영하는 국가는 책임준비금의

적립수준이 100% 이상으로 완전적립 또는 초과적립을 요구하고 있다. 즉 근로자의 수급권보호 차원에서 재무건전성을 보다 강화하고 있으며 일본 등은 과거근무채무 상각 기간을 단기간에 이루어지도록 함으로써 연금재정의 건전성을 유도하고 있는 것이 특징적이다. 이는 최소적립수준을 80%로 설정하는 우리나라의 불완전 적립기준과 비교할 때, 그리고 우리나라 과거근무 채무 기간의 장기성을 고려할 때 미국 등과 상당한 차이가 존재하고 있다.

둘째, 미국 등 선진국은 연금재계산 검증 결과에 의해 적립과부족이 발생하는 경우 이에 따른 적기시정조치를 감독당국이 매우 엄격히 시행하고 있다. 적립부족 해소를 위한 추가부담금 납입, 부족액의 조기상각, 정상화계획 요구뿐만 아니라 연기금부족시 연금급부액 감액(예: 일본)조치까지 이루어지고 있는 실정이다. 또한 미국은 적립부족분을 납부하지 않는 경우 법정최저부담금의 10%를 패널티세로 부과하고 있으며, 영국은 현금보전 이외에 은행에 의한 채무보증 등으로도 부담금 납입을 유도하는 조치를 취하는 등 엄격한 규제가 이루어지고 있다. 더불어 적립부족에 대한 보고·신고 의무를 체계화하여 상시적인 연금재정 감독이 이루어지도록 유도하고 있는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다

셋째, 기금형 지배구조 등으로 운영하는 대부분의 국가들은 지급보증제도를 통해 사후적 수급권보호가 이루어지고 있다. 즉, 미국 및 영국 등은 인수방식으로, 독일은 구매방식으로 지급보증제도를 운영해 사후적 수급권보호를 강화하고 있는 실정이다. 그럼에도 지급보증제도의 모럴해저드 및 역선택 문제 등으로 인해, 그리고 경기환경 악화 등으로 인해 미국사례처럼 지급보증기구의 재무건전성이 악화될 수 있어 이에 대한 사전대책이 필요함으로 보여주고 있다. 이러한 점에서 미국의 운영사례 및 일본의 최근 지급보증제도 중단 사례 등이 우리에게 주는 시사점은 크다. 이와 더불어 수급권 보완제도 측면에서 미국은 수탁자배상책임보험과는 별도로 퇴직연금 관계자의 적립금 사기, 횡령 등 부정행위로 인한 기금손실을 방지하기 위해 신용보증보험 가입을 의무화하고 있는 데에도 주목할 필요가 있다.

V. 수급권보호 정책 방향

지금까지 수급권보호제도의 개념 및 기능, 수급권보호의 현황 및 문제, 해외의 수급권보호 사례 및 특징 등을 살펴보았다. 이를 토대로 제5장에서는 수급권보호 정책의 기본 방향을 설정한 후 정책의 세부방향을 제시하는 것으로 하였다. 즉, 제1절 기본방향에서는 국제적 정합성과 국내여건을 고려할 때 정책이 기본적으로 어떠한 방향으로 모색되어야 하는지 검토하고자 하였으며, 제2절 정책 세부방향에서는 사전적·사후적 수급권보호에 대한 정책 설계가 어떻게 세부적으로 추진되어야 하는지 제시하고자 하였다.

1. 기본방향의 설정

퇴직연금으로의 전환을 유도하고 다양한 수급권보호장치를 통해 안정적 노후소득 보장이 이루어지도록 하는 것이 퇴직연금제도의 근본 목적이다. 따라서 수급권보호제도가 제대로 마련되고 시행되느냐 여부는 제도의 신뢰성 제고만 아니라 제도의 정착 및 발전에도 지대한 영향을 주기 마련이다.

그럼에도 지난 14년간 수급권보호 관련 제도 개선은 부분적이고 단편적으로 이루어져 왔다. 이로 인해 국제적 정합성 차원에서 미국 등 선진국과 비교할 때 많은 제도적 차이가 존재하는 것 또한 사실이다. 전술한 바와 같이 불완전한 사외적립, 재정 검증 및 적기시정조치의 한계, 퇴직연금 우선변제기능제도의 기능 미흡 등 여러 문제가 대두되고 있는 데에서도 알 수 있다.

따라서 수급권보호제도의 국제적 정합성 차이를 해소하면서도 국내의 현실을 충분

히 고려한 정책마련을 미룰 수 없는 상황에 있다. 이러한 측면에서 해외의 수급권보호 사례 및 특징, 수급권보호 현황 및 문제 등을 검토한 결과, 대략 <표 V-1>과 같은 방향에서 정책이 모색될 필요가 있다.

〈표 V-1〉 기본방향의 모색

제도적 환경	기본방향	
• 국제적 정합성 미흡 - 사전적·사후적 수급권	수급권 보호정책 설계	• 사전적 수급권보호 중심 제도개선 - 사전적(1차) → 사후적(2차)
• 계약형 지배구조 운영 - 법정퇴직금제도 존치		• 수급권보호 강화의 역기능 보완 강구 - DB형에서 DC형으로 이전 방지 등
• 기업 재무적 부담 가중 - 중소기업 등 영세사업장		• 단계별 및 차별화된 제도개선 검토 - 기업 간 재무적 차이 감안 등 • 퇴직금제도 등과의 형평성 고려

전술한 바와 같이 우리나라는 선진국에 비해 사전적 수급권보호가 제대로 이루어지고 있지 않다는 점을 고려할 때 우선적으로 사전적 수급권보호 기능 강화에 초점을 두는 정책 설계가 바람직하다. 즉 일차적으로 사전적 수급권보호 기능을 제고한 후 이차적으로 사후적 수급권보호를 강화하는 정책이 필요하다. 그 이유는 사전적 수급권보호 장치가 제대로 작동되지 않는 상황에서는 사후적 수급권보호장치의 효용성은 크지 않기 때문이다. 즉 적립비율의 강화를 통해 퇴직급여 보장이 이루어지도록 최소적립금 제도 및 적기시정조치 등 사전적 수급권보호제도의 개선에 우선하는 정책이 요구된다.

둘째, DB형에서 DC형으로 전환되지 않도록 적절한 수준의 수급권보호 정책이 필요하다. 엄격한 수급권보호 관련 규제(지급보증 규제 등) 등은 DB형 운영 기업에게는 또 하나의 부담으로 작용해 퇴직연금시장의 개편에 영향을 줄 수 있기 때문이다. 이에 따라 모럴해저드 및 역선택 문제 등 지급보증제도의 역기능이 발생하지 않도록 제도의 설계가 중요할 뿐만 아니라 DB형 운영기업의 부담이 초기에 가중되지 않도록 적절한 사전적 수급권보호장치 마련이 절실히 요구된다. 수급권보호 강화의 역기능을 보완하고 감안하는 방향으로 제도설계가 필수적이다.

셋째, 대기업과 중소기업의 자금능력 등을 감안해 단계적이고 차별화된 정책을 검

토해 볼 필요가 있다는 점이다. 예를 들어, 자금능력 차이 등을 고려해 정책의 적용시기를 차별화하거나 자금능력이 부족한 영세기업에는 일정한 재정지원 등 다양한 방법을 모색하는 방안이 필요하다고 본다. 전술한 바와 같이 퇴직연금 미도입 중소기업이 퇴직연금 도입의 장애요소로 기업의 자금부담(27.5%)이 지적되고 있기 때문이다. 이를 위해 충분한 노사정 협의 등을 통해 사용자의 재정적 부담을 경감하는 방안 마련이 요구된다.

이와 더불어 법정퇴직금제도가 존치되는 상황에서 퇴직연금제도가 운영되고 있는 현실과 계약형 지배구조 형태로 퇴직연금이 운영되고 있는 점을 감안하여 정책이 수립될 필요가 있다는 점이다. 즉 법정퇴직금제도에서 퇴직연금제도로의 전환이 이루어지도록 제도 간의 형평성 문제를 검토하고 지급보증제도는 계약형 국가에 비해 기금형 국가 중심으로 운영되고 있는 점을 감안해 사후적 수급권보호장치의 마련이 요구된다. 또한 우리 현실을 고려할 때 영미식 이외에 서구식(독일중심) 제도의 도입 문제도 신중히 검토되어야 할 과제이다.

〈표 V-2〉 세부방향의 설정

구분	세부방향		
수급권보호 정책	사전적 수급권	• 완전 사외적립비율 유도 • 재정 검증 및 적기시정조치 개선	계약형 (사전적 수급권은 계약형·기금형)
	사후적 수급권	• 채권자 우선변제제도의 보완 • 계약형 퇴직연금의 지급보장	
		• 기금형 퇴직연금의 지급보장	기금형

이상과 같은 4가지 기본방향(사전적 수급권보호 중심 제도 개선, 수급권보호 규제의 역기능 보완, 단계별 및 차별화된 제도 개선, 법정퇴직금제도와와의 형평성 고려)에 기초해 정책의 세부방향을 제시(〈표 V-2〉 참조)하고 그 내용을 제2절에서 설명하였다.

2. 세부 정책 방향

가. 완전 사외적립비율 유도

우리나라는 미국 등 선진국과 달리 사외적립이 100% 이루어지지 않아 근로자의 수급권보호가 상대적으로 미흡한 수준이다. 즉, 적립수준이 완전적립상태가 아닌 부분적립상태에 있으므로 기업의 도산 시 완전한 수급권보호는 사실상 어렵다고 할 수 있다. 적립수준이 100%로 상향조정되는 2021년까지는 미적립상태에 놓여 있기 때문이다.

또한 근퇴법에서 규정한 비율조차도 제대로 적립하지 못한 기업의 비중이 전체기업의 약 50% 수준에 이르고 있다는 점이 큰 문제로 대두되고 있다. 즉 최소적립금보다 부족하게 적립하고 있는 사용자가 2012년도 44.5%에서 2015년도 50.8%로 지속적으로 증가하는 추세이기 때문이다. 이와 더불어 부담금이 최소적립금에 부족하게 적립하고 있다는 사실조차 기업 또는 근로자 대표에게 제대로 통보되고 있지 않는 것으로 나타나고 있다. 2016년 감사원이 근로자 대표에게 재정 검증결과를 제대로 통보해 주고 있는지 점검 결과, 42개 퇴직연금 사업자 중 7개 퇴직연금 사업자는 기업의 근로자 대표에게 최소적립금 비율 미준수 사실을 통보조차 하지 않는 것으로 나타나고 있기 때문이다. 이러한 점에서 대략 다음과 같은 방향으로 대책이 마련될 필요가 있다(〈표 V-3〉참조)

〈표 V-3〉 완전 사외적립비율 유도(안)

현황	방향
• 근퇴법 규정: 불완전 사외적립 규정 - 2021년까지 미적립 상태 • 대부분 기업: 법정 적립수준에 미달 - 2015년 50.8% • 적립금 부족 상황 등 보고체계 미준수 - 사업자 관리감독 문제 대두	• 불완전 적립 기업에 대한 제재 강화 - 과태료 수준의 적정화 등 • 일부 중소기업에 대한 지원 검토 - 법인세 감면, 운전자금 대출 및 지원 등 • 보고, 통보 등에 대한 관리감독 강화 - 상시적 감독 강화 및 제재조치 강화

먼저 사외적립수준이 초기에 100% 수준에 이르도록 제도를 개선하고, 이를 위반 시 과태료를 부과하는 기준 등을 마련¹¹³⁾하여 사외적립을 적극 유도하는 자세의 전환이 요구된다.

다음으로는 기업의 재무적 부담으로 인해 사외적립이 이루어지지 않는 중소기업에 대해서는 법인세 감면, 운전자금 대출 및 보조 등으로 적립을 유도하는 방안 검토가 필요하다. 또한 기업의 재무적 부담 정도를 사전에 파악해 이들 기업에는 사외적립기간을 일정 기간 유예해 주는 방안도 전향적으로 검토해 볼 필요가 있다. 즉 사외적립을 적극 유인하기 위한 패널티 전략과 인센티브 전략을 병행하여 시행할 필요가 있다.

이와 더불어 퇴직연금 사업자가 재정 검증 관련 업무를 적절하게 수행하고 있는지 정책당국의 철저한 관리감독이 요구된다. 부담금을 최소적립금보다 부족하게 적립하고 있는 사용자에게 대한 자료를 정기적으로 수집하고 퇴직연금 사업자가 근로자 대표에게 적립금 부족 여부, 적립금 및 부담금 납입 현황을 제대로 통보하고 있는지를 확인하는 등 사업자에 대한 감독 및 검사가 철저히 이루어져야 할 것이다.

나. 재정 검증 및 적기시정조치 개선

근로자의 수급권보호가 체계적으로 이루어지기 위해서는 사전적 수급권보호에 해당하는 재정 검증 및 적기시정조치의 개선이 무엇보다 중요하다. 그 이유는 사전적 수급권보호 체계를 어떻게 구축하느냐 여부가 직접적으로 수급권 전반에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이런 점에서 과거근무채무 상각기간, 재정재계산 기간, 재정 검증 결과에 대한 적기시정조치 등이 <표 V-4>와 같은 방향으로 이루어질 필요가 있다.

첫째, 현재 퇴직연금 업무처리 모범규준에 의하면 보충부담금(부담금계산기준일 이전의 과거근무기간분에 대하여 발생할 급여를 충당하기 위한 부담금)은 과거근무기간에 해당하는 금액에서 연금자산을 차감한 금액(과거근무채무)을 일정기준에 의해 상각될 수 있도록 산출하도록 규정하고 있다. 이렇게 산출된 과거근무채무나 재계산을

113) 현재는 불완전 사외적립을 제재할 마땅한 과태료 기준이 존재하고 있지 않음. 이에 강병원 국회의원은 2017년 최소적립금 기준을 충족하지 못하는 기업에 1,000만 원의 과태료를 부과하는 내용의 법안을 발의한 바 있음

통해 새롭게 산출된 과거근무채무는 균등상각, 탄력상각, 정률상각 중에서 하나를 선택하여 적용하도록 되어 있다. 상각기간은 최대 10년 이내에서 상각하도록 규정하고 있다. 따라서 미국의 7년, 일본의 3년(최소) 등에 비해 과거근무채무의 상각기간이 장기이다. 따라서 퇴직연금의 재무건전성 강화를 위해 점진적으로 법개정 등을 통해 상각기간을 단축하는 방안 검토가 필요하다.

〈표 V-4〉 재정 검증 및 적기시정조치 개선(안)

현황	방향
• 수급권과 재정 검증 체계와 괴리 존재 - 과거근무채무(PSL)의 장기화(10년) - 재정재계산의 장기화(3년) - 소규모 사업장에 대한 예외규정 부재 • 형식적인 적기시정조치에 불과 - 적립과부족에 대한 세부규정 부재 (현금 이외의 보전 방법, 세금인정 한도 등) - 적기부족 발생에 대한 모니터링 부재	• 재정 검증체계의 개선 - 과거근무채무 기간의 축소 지향 - 매년 재계산체제로의 전환 등 (영세사업장은 2~3년마다 시행) • 적기시정조치 내실화(관련 규정 명확화) - 적기시정조치에 대한 세부규정 마련 - 부담금에 대한 기여기준 신설 - 적립초과 시 150%까지 세액인정 등

둘째, 우리나라는 현재 퇴직연금제도 설정일로부터 매 3년마다 부담금을 재계산하도록 규정되어 있다. 다만 연금규약의 변경, 명예퇴직, 정리해고 등 장래 연금재정의 균형에 상당한 영향을 미칠 것으로 인정되는 사유가 발생한 경우에는 기간에 관계없이 부담금재계산을 실시할 수 있다. 문제는 특별 사유가 발생하지 않더라도 3년은 급변하는 현대의 금융환경에서 경제적 가정과 인구통계학적 가정을 적절히 반영하기에는 지나치게 긴 경향이 있으며 퇴직연금제도의 재무건전성이 악화된 후야야 인식하게 된다는 점이다. 따라서 오늘날과 같이 금융환경이 급변하는 상황에선 재정재계산을 매년 검증하는 방안이 요구된다. 국제회계기준도 매년 재정재계산 할 것을 요구하고 있다는 점에서 퇴직연금자산의 안정성 도모 차원에서 재검토가 이루어져야 할 것이다. 그 밖에도 규모가 작은 소기업 또는 영세기업의 경우는 2~3년에 한번 재정재계산을 하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다.

셋째, 적립과부족 시의 적기 시정조치를 미국 등 선진국수준으로 보완해 나갈 필요가 있다. 현재 근퇴법 규정에 의하면 적립금이 최소적립금을 상회하는지 여부를 사용

자에게 알리고 적립부족 시 3년 이내에 적립금부족을 해소하도록 규정하고 있을 뿐 구체적인 세부규정은 아직 마련되어 있지 않고 있다. 따라서 추가부담금의 납입, 부족액 상각, 부담금 이외의 기여 방법 등에 대한 규정부재로 형식적인 적기시정조치가 되고 있다. 이러한 점에서 적립부족 시에는 조기에 부족부담금을 사용자가 납부하도록 부담금이외의 기여 방법 등에 대한 세부규정이 마련되어야 할 것이다. 또한 기업의 재무적 유연성을 제공하고 확정급여형의 재무건전성을 높이는 차원에서 세제혜택을 받을 수 있는 부담금의 손비인정한도는 적립비율 100%에서 적립비율 150% 이상으로 상향조정 하는 등의 정책도 검토할 필요가 있다.

이와 더불어 적립부족 상황 정도를 퇴직연금 이해관계자(보험계리사 등)가 적기에 모니터링하고 신속하게 감독당국 등에 보고토록 하는 영국식 신호등 체계¹¹⁴⁾의 도입·운영도 전향적으로 검토할 필요가 있다.

다. 채권자 우선변제제도 보완

근로기준법 제38조에서는 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로관계로 인한 채권에 대해서 우선변제권과 최종 3개월분의 임금 및 재해보상금에 대한 최우선 변제권을 규정하고 있다. 또한 근로자 퇴직급여보장법 제12조에서는 최종 3년간의 퇴직급여에 대한 최우선 변제권을 규정하고 있다. 즉 최종 3년간의 퇴직급여 등은 사용자의 총재산에 대해 질권 또는 저당권에 대해 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제하도록 하고 있다. 따라서 사용자 도산 시 최소 3년간의 퇴직급여는 법적으로 보장받을 수 있으나, 이를 제외한 나머지 퇴직급여는 질권 또는 저당권에 의해 담보된 채권 보다 열위에 있다. 즉, 현실적 측면에서 3년 이상의 퇴직급여에 대한 채권 확보는 어렵다는 단점이 있다. 더욱이 문제는 설령 최우선변제권이 인정되더라도 사용자의 총재산이 충분하지 않을 경우 실제적으로 우선변제권 행사로 퇴직급여 채권 확보가 불가능하다. 그 이유는 법인과 소유가 분리된 주식회사의 경우 사용자의 개인자산은 포함되

114) 영국은 근로자의 수급권보호를 위해 사용자, 연금, 수탁자 등 퇴직연금과 관련된 사람들의 위반사항 발생 시 감독당국에 보고를 의무화하는 신호등체계(Traffic Light Framework)를 운영하고 있음

지 않기 때문이다. 따라서 퇴직급여 우선변제제도의 유용성을 제고하기 위한 제도의 보완이 이루어질 필요가 있다(표 V-5)참조).

〈표 V-5〉 채권자 우선변제제도 내실화(안)

현황	방향
• 퇴직급여 채권자 우선변제제도 한계 - 최소 3년간 법정 보장 - 평균 근로자 근무기간 6년과 괴리 • 실질적으로 변제권 행사 어려움 - 사용자의 개인자산 불포함 - 개인별 변제권 행사의 어려움 존재 등	• 채권자 우선 변제제도의 기간 확대 - 최소한 평균 근속기간으로 상향조정 - 정년연장 추세 등을 감안 • 변제권 활용이 용이하도록 방안 검토 - 신청절차 및 방법 간소화 - 변제권 행사를 위한 법적 지원 검토 등

먼저 근로자 최우선 변제권 활용이 용이하도록 신청 절차 및 방법이 보다 간소화하는 방향으로 제도의 개선이 요구된다. 근로자에게 법적으로 최우선 변제권이 인정되지만 근로자 스스로 우선변제신청 및 법원 경매 등의 절차를 밟아야 하는 구조로 되어 있어 제도를 실제 활용하기 어렵기 때문이다.

다음으로 근로자의 평균근속년수에 준하는 수준으로 퇴직급여 우선변제기간을 확대하는 방향으로 제도가 개선될 필요가 있다. 다만 우선변제 범위의 확대는 기업의 정당권자 등 제3자에게는 권리행사의 제약요소로 작용될 수 있어 사전에 충분한 논의가 전제되어야 할 것이다.

라. 계약형 퇴직연금 지급보장

1) 임금채권보장기금제도의 기능확대

주요국의 퇴직연금 지급보장제도가 단기간에 우리나라 퇴직연금제도에 도입되기에 적지 않은 선결과제가 존재한다. 따라서 현실적으로 수용할 수 있는 가시적인 대안으로서 기업의 파산 시 퇴직연금의 일부를 보전해 주는 기존 임금채권보장제도의 활용을 적극 검토할 필요가 있다. 즉 확정급여형 퇴직연금의 지급보장기금제도를 기존

임금채권 보장기금제도로 확대시키는 형태로 도입할 필요가 있다. 다만 현행 임금채권 보장기금제도를 확정급여형 퇴직연금에 그대로 적용하기에는 적지 않은 문제점을 안고 있어 다음과 같은 방향으로 제도의 개편이 요구된다.

첫째, 임금채권보장기금에 지불하는 체당금에서 퇴직급여부분을 별도로 분리하여 운영하는 방향으로 개편이 이루어질 필요가 있다. 즉 일원화된 임금채권보장기금을 임금 및 휴업수당 보장기금, 퇴직급여보장기금으로 이원화된 보장기금으로 운영하는 방안이다. 그 이유는 ① 임금과 휴업수당과 달리 퇴직급여의 목적은 노후소득이며 사용자가 사외적립을 충분히 할 경우에는 사용자 도산 시 퇴직급여에 대한 체당금은 발생하지 않는다는 점에서 임금에 대한 체당금과 퇴직급여에 대한 체당금은 성격이 상이하기 때문이다. ② 미국 등과 같은 지급보증제도를 도입한다고 하더라도 사용자와 금융회사 간의 계약관계에 의해 운영되는 계약형 지배구조에서 지급보증기구가 금융회사에 사외적립된 퇴직급여적립금을 인수하여 근로자의 수급권을 보호하는 것은 용이하지 않기 때문이다. 이런 점에서 현행 임금, 퇴직급여, 휴업수당에 대한 체당금을 지급하는 임금채권기금에서 퇴직급여에 해당하는 기금을 분리한 기금 신설이 요구된다.

둘째, 퇴직급여보장기금의 내실화를 위해 지급범위, 부담금 및 보장수준 등이 새롭게 마련될 필요가 있다. 예를 들어, 퇴직급여 지급범위를 현행 3개월에서 근로자의 근속년수 등을 반영해 대폭 상향조정(예: 3~7개월)하는 방안이 요구된다. 퇴직급여는 근속기간에 비례되므로 근속기간에 따른 보상수준을 제공하는 것이 합리적일 수 있기 때문이다. 더불어 완전 사외적립을 통한 수급권 강화를 유도한다는 차원에서 사외적립수준에 따른 상이한 부담금을 적용하고 적립수준에 따른 상이한 보장수준이 별도로 적용될 필요가 있다.

2) 구매방식형태 지급보장제 검토(제2안)

현행과 같은 계약형 지배구조는 사용자와 퇴직연금 사업자 간의 계약관계로 이루어지는 지배구조이다. 따라서 계약형 지배구조에서는 사용자 도산 시 금융회사에 신탁·보험 형태로 보관된 적립금을 지급보증제도로 이관하여야 하는 문제가 발생하게 된다.

문제는 금융회사에 보관된 적립금을 지급보증제도로 원활하게 제도적으로 이관하는 것이 용이하지 않다는 데 있다. 따라서 지급보증제도의 유형 중 정부가 주도적으로 지급보증이 이루어지는 인수방식보다 독일식 구매방식에 의한 지급보증제도의 도입이 적절할 수 있다. 구매방식은 지급보장기구가 퇴직연금을 대체하는 연금보험을 기구에 가입한 기업이 납부한 보험료로 대신 구입해 주는 방식으로 기업도산 시 해당연금을 보험회사 연금으로 대체해 주는 제도이다. 따라서 상대적으로 인수방식보다 저비용구조이며 보증보험료 수준도 낮출 수 있는 장점이 존재한다(〈표 V-6〉 참조).

〈표 V-6〉 계약형 지배구조의 지급보장(안)

현황	방향	
	1안	2안
• 임금채권보장기금제도의 기능 한계 - 협의의 지급보증제도 역할에 불과 (최종 3개월분 임금체불 및 퇴직급여보장) - 적용범위 제한적 • 임금과 퇴직급여의 성격차이 미반영 - 체당금의 41%가 퇴직급여(2017) 등	임금채권 보장기금제도의 기능 확대 운영 - 기금에서 퇴직급여 부문 별도 분리 - 지급범위, 부담금 및 보장 수준 별도 마련	구매방식(독일식) 형태의 지급보증 검토 - 계약형 지배구조 감안 - 사외적립금의 지급보증기구로의 이전문제

마. 기금형 퇴직연금 지급보장

최소적립금제도가 100%로 상향조정되더라도 시장리스크 등으로 적립금 가치를 하락시키는 경우 퇴직연금 적립금이 완전 적립되는 것은 불가능하다. 즉, 최소적립금 규제 등 엄격한 규제를 통해 사전적 수급권보호를 강화하더라도 여전히 수급권보호의 사각지대가 발생할 개연성이 크다. 특히 계약형에 비해 많은 이해관계자가 존재하는 기금형 지배구조에서는 근로자와 이해관계자 간의 이익상충문제 등 내부 요인에 의해 퇴직급여를 지급하지 못하는 상황이 나타날 수도 있어 사후적 수급권보호제도인 지급보증제도의 도입 필요성이 제기된다. 그럼에도 지급보증제도의 도입은 전술한 제반문제(모럴해저드 및 역선택 문제, 체계적 리스크 문제)를 수반하므로 이를 최소화하는 방

향으로 제도의 도입 검토가 필요하다. 이러한 측면에서 기금형 지배구조의 지급보증 제도의 도입을 ① 운영방식, ② 보장범위 및 수준, ③ 지급보증 보험료 책정, ④ 지급보증제도의 책무 및 권한, ⑤ 지급보증제도의 도입 선결과제 검토 등 5가지 측면에서 검토해 본 결과는 <표 V-7>과 같다. 이를 자세하면 설명하면 아래와 같다.

<표 V-7> 기금형 지배구조의 지급보장(안)

유형	체계	세부 방향(안)
영미식 인수방식 (Take Out)	지급보장 운영방식	- 정부주도의 지급보장 방식(인수방식형태) 선택 - 퇴직연금의 공공적 성격, 근로자 신뢰성 문제 등 고려
	지급보장 범위 및 수준	• (1안) 적립부족액의 적기시정조치 기준으로 보장 - 근퇴법상의 법정 최소적립 수준 • (2안) 완전적립수준(사외적립 100%) 보장
	지급보증 보험료 책정	• 기업의 리스크 수준을 반영한 보험료 산정 - 역선택 문제를 고려, 다양한 리스크요인 반영 - 다만 초기에는 미국식 검토 → 장기는 영국식
	지급보증제도의 책무	• 지급보증제도의 법적 독립성 보장 확보 - 퇴직연금 지급책무 명확화, 제도 종결권한 부여
	지급보증제도 선결사항	• 지급보증제도 도입 이전에 사전 선결과제 검토 - 재정 검증 등 제도개선 완수, 지급불능예측 경보체계 구축, 리스크평가기관 활용 검토 등

1) 지급보장 운영방식

지급보증제도의 운영방식은 인수방식(Take Out)과 구매방식(Buy Out) 가운데 우리와 유사한 불완전 적립방식 국가(예: 독일 등)들이 공통적으로 채택하고 있는 구매방식(Buy Out)을 우선적으로 고려해 볼 수 있다. 그러나 연기금의 비중이 증가함에 따라 금리나 환율의 변동 같은 체계적 리스크는 더욱 증가하기 마련이어서 체계적 리스크의 관리 및 통제 차원에서 볼 때 민간주도 방식이 아닌 미국이나 영국처럼 정부주도 방식으로 설계하는 방안 검토가 요구된다. 우리나라의 연금체계가 영미 등 앵글로색슨 국가와 유사하다는 점에서도 시사하는 바 크다.

특히 우리나라 퇴직연금제도는 선진국과 달리 기존 법정퇴직금제도의 연금화를 위

해 도입되어 퇴직연금의 공적 성격이 매우 강하다는 점을 충분히 고려할 필요가 있다. 또한 근로자 입장에서도 민간기업에 의해 운영되는 방식보다 정부주도의 지급보증기구로 근로자의 퇴직급여수급권이 보장되는 것이 제도의 신뢰성을 제고시킬 수 있기 때문이다. 즉, 정부가 적극 개입하여 근로자의 안정적 수급권을 보호하는 인수방식 형태로 운영방식이 강구될 필요가 있다.

2) 지급보증범위 및 수준

우리나라 근로자퇴직급여보장법에 의하면 재정 검증 결과, 적립금이 최소책임준비금의 일정비율(최소적립금)에 미치지 못할 경우 적기시정조치를 통해 적립부족액을 일정기간 내에 적립하도록 규정하고 있다. 근로법 제16조 1항에서 정한 최소적립금수준이란 계속기준 책임준비금과 비계속기준 책임준비금 중 큰 금액의 80% 이상(2018년 현재기준) 수준이며 이후 2019년 말까지 90%, 2021년 초부터는 100%까지 상향조정하도록 하고 있다. 재정 검증 결과, 적립금이 최소적립금의 95%에 미달하는 경우 사용자는 재정안정화계획서에 따라 최대 3년 이내에 특별부담금을 납입하도록 규정하고 있다. 최근 감사원 보고서(2017)에 따르면 전체 사용자의 절반 이상이 최소적립금보다 적게 적립하고 있는 것으로 나타나 근로자의 급여지급 안정성 측면에서 문제를 보이고 있다. 2015년 기준 98,457개 기업 중 부담금을 최소적립금보다 적게 적립한 기업은 50,010개 기업에 달하고 있는 것으로 나타나고 있다.

미국 및 영국 등에서는 적립금이 책임준비금의 일정비율에 미치지 못하여 적립률이 80% 이하일 때 일정기간 내 기업으로 하여금 추가부담금을 납입하도록 하고 있다. 따라서 적기시정조치의 대상이 되는 미적립채무(20%)를 지급보장기구의 적립기준으로 설정하고 있다.¹¹⁵⁾ 즉 지급보장기구의 적립금 수준은 연금부채에 대해 약 20% 수준의 적립금, 즉 적립부족액에 대해서만 지급보증공사 등과 같은 지급보증제도를 통해 보장하게 된다. 미적립금 측정 시 연금제도 초기의 파산가능성과 최소책임준비금에 대한 기업의 적립상태 여하에 따라 차이가 존재할 수 있다. 영국과 미국의 기준을 적용하면

115) 성주호 외 3인(2007)을 참조 바람

지급보증기구에서 적립할 적립금은 적기시정조치 기준이 되는 미적립률 16%에 해당하는 금액이 되는 반면,¹¹⁶⁾ 현행 근퇴법 기준을 적용하면 미적립률 4%가 지급보증기구가 적립할 기준이 된다.¹¹⁷⁾

이런 점을 감안할 때 지급보증기구에 의한 적립수준과 보장범위는 적립부족액에 대한 적기시정조치 기준으로 보장해 주는 방안을 일차적으로 고려해 볼 수 있다. 이차적으로는 완전 적립방식을 지향한다는 점에서 정책적으로 100% 사외적립 퇴직연금제도로의 전환을 유도하고 지급보증기구를 통해 완전적립수준까지 보장하는 방안을 검토하는 것이 바람직하다. 결국 지급보증기구의 보장수준을 법정최소적립수준까지 보장할 것인가 아니면 완전적립수준까지 보장할 것인가 등을 종합적으로 검토할 필요가 있다. 단기적으로는 법정최소적립수준, 장기적으로는 완전적립수준까지 보장하는 방안도 생각해 볼 필요가 있다.

3) 지급보증의 보험료 책정

지급보증제도의 가장 큰 문제점으로 역선택 문제가 지적된다. 이러한 역선택 문제가 해소되기 위해서는 기업의 리스크 수준을 반영한 보험료 산정이 필수적이다. 그럼에도 문제는 적정보험료의 산정이 실무적으로 쉽지 않다는 데 있다. 이는 기업의 리스크에 영향을 주는 요인이 매우 다양할 뿐만 아니라 축적된 통계 기반 부족 등으로 보험료를 산정하는 데 어려움이 있기 때문이다. 설령 모든 리스크를 반영해 산정할지라도 지급보증 보험료의 수준이 매우 높아지고, 이는 부실기업의 부실을 가속화시켜 오히려 보호하고자 하는 기업의 근로자 이익을 침해시킬 수 있다. 따라서 지급보증 기능이 저해되지 않는 범위 내에서 어떠한 리스크 요인을 보험요율에 포함시킬 것인가 여부가 중요하다.

116) 미국과 영국 기준을 우리에게 적용하면 실제적립률은 64%(최소적립기준 80%의 80%), 미적립률은 16%(최소적립금기준 80%의 20%)가 될 것이며, 지급보증기구가 별도로 적립하여야 할 적립금수준은 적립률 64%를 제외하고 미적립률 16%에 해당하는 금액임

117) 이 경우는 적립률 95%와 미적립률 5%를 최소적립기준 80%를 적용한 경우로 실제적립률은 76%(최소적립기준 80%의 95%), 미적립률은 4%(최소적립금기준 80%의 5%)임

영국의 PPF(Pension Protection Fund)에서는 형평성, 단순성, 균형이라는 보험료 산출 3원칙하에 기본보험료와 리스크 기준 보험료를 산출하고 있다. 리스크 기준 보험료는 과소적립리스크와 파산리스크를 반영하고 있어 미국의 PBGC(Pension Benefit Guaranty Corporation)와 비교할 때 상대적으로 가장 정형화된 보험료 산출 체계를 지니고 있다. 그 이유는 미국의 경우 신용등급이 낮지만 퇴직연금제도의 적립률이 양호한 기업을 차별하다는 것이 바람직하지 않다고 판단하고 파산리스크를 반영한 요율 체계는 도입되지 않고 있기 때문이다.¹¹⁸⁾ 이런 점에서 우리나라도 영국식 요율산출체계를 지향한다 할지라도 현재의 통계적 기반 등을 고려할 때, 기본보험료에 과소적립리스크를 반영하는 방식으로 요율체계를 정립하는 방안 검토가 요구된다.

4) 지급보증제도의 권한 및 책무

지급보증제도의 성공은 정치적 고려 등에서 자유로울 수 있는 법적 독립성에 있다. 따라서 지급보증제도의 법적인 독립성 보장을 어떻게 확보하는 것이 중요한 과제라 할 수 있다. 그 이유는 미국의 PBGC는 정치적 논리로 운영이 이루어져 재정이 적립부족 상태에 이르고 있는 반면, 영국의 PPF는 의회를 통해서만 관리감독이 이루어져 법적으로 지급보증제도의 독립성을 강화하고 있기 때문이다. 따라서 미국과 영국의 사례를 참조하여 지급보증제도의 운영방안을 모색할 필요가 있다. 또한 지급보증제도의 권한과 책임이라는 측면에서 보다 엄격한 제도마련이 필요적이다. 즉, 퇴직연금을 지급할 책무를 명확히 하는 반면, 퇴직연금제도의 퇴출 권한도 강화하는 방안 마련이 요구된다. 예를 들어, 미국 PBGC는 매월 보장한도 내에서 퇴직연금을 지급할 책무를 지니고 있지만 한편으로 기업이 자발적으로 제도를 종결하고자 할 경우 이를 승인할 권한을 가지고 있으며, 기업의 종결의사 유무에 관계없이 필요하다고 PBGC가 판단하는 경우 강제로 연금제도를 종결할 권한도 지니고 있다. 또한 PBGC는 연금제도와 관련된 특정 사항에 보고를 받거나, 보고를 면제하거나, 보고사항을 추가할 권한을 지니고 있는 점 등을 참조할 필요가 있다.

118) 이에 대한 자세한 내용은 이봉주(2007) 등을 참조하기 바람

5) 지급보증제도 도입의 선결과제

지급보증제도가 도입되기 위해서는 사전에 제도적으로 퇴직연금을 건전하게 유지할 수 있는 건전성 감독체계 등을 구축해야 할 것이다. 연금제도의 적립수준 관련 감독은 지급보증제도의 원활한 운영을 위해 필수불가결한 요소이다. 지급보증제도가 제대로 기능을 수행하기 위한 선결과제로 대략 다음과 같은 정책이 요구된다.

첫째, 퇴직연금의 미적립 리스크를 관리하기 위해 퇴직연금의 핵심감독기능인 재정검증이 효율적으로 이루어지는 방향으로 제도 개선이 요구된다. 즉 퇴직연금 미적립 금액에 대해 선진국처럼 최소적립비율의 확대, 적기시정조치와 같은 집행권한 강화, 부실연금 해산권부여 등을 통해 미적립금의 최소화에도 보다 관심을 가져야 할 것이다.

둘째, 지급불능의 경우를 조기 예측할 수 있는 경보체계의 구축 및 감독당국의 적절한 모니터링이 절실히 요구된다. 기업이 재무곤경에 처했을 때 신속하게 반응할 수 있는 조기경보제도를 운영하거나 지급불능리스크 수준 및 환경을 상시 모니터링할 수 있는 시스템 개발이 요구된다. 또한 신용평가회사 등을 통해 기업의 파산리스크를 평가하고 부담금이나 기금에 반영하는 방안도 함께 검토되어야 할 것이다.

셋째, 모럴해저드의 통제를 위해 보상 범주 등에 대한 다양한 통제장치의 운용이 이루어지고 공시 및 투자교육의 강화가 요구된다. 미국은 2006년 연금보호법 개정을 통해 퇴직연금 적립수준 강화, 가입자보상한도 설정 등에 대한 공시를 강화하고, 투자교육 의무화 등을 통해 가입자의 투자능력을 제고하는 있는 점은 우리에게 시사하는 바 크다.

더불어 퇴직연금 관계자의 적립금 사기, 횡령 등 부정행위로 인한 기금손실을 방지하기 위한 신용보증보험 의무화 등과 같은 수급권 보완제도 도입 문제를 전향적으로 검토해 볼 필요가 있다.

VI. 요약 및 결론

퇴직연금제도 도입 이후 양적인 성장을 이루고 있음에도 불구하고 제도의 정착을 위한 개선은 미흡한 것으로 나타나고 있다. 그 대표적인 것이 수급권보호제도 개선 문제가 아닌가 싶다. 퇴직연금이 도입된 지 14년이 경과되었지만 수급권보호 관련 개선은 제대로 이루어지지 않았다. 지금까지 몇 번의 법률개정 작업이 이루어졌음에도 수급권보호 관련 개선은 부분적 개선에 불과했다. 이러한 점에서 수급권보호제도의 국제적 적합성 차이 해소를 통해 근로자의 수급권보호 강화를 위한 종합적인 정책방안을 설계할 필요가 있다.

이를 위해 미·일 등 선진국의 수급권보호 실태 및 특징을 살펴본 후에 우리나라의 수급권보호제도를 비교·평가한 결과, 사외적립률 저조, 형식적인 적기시정조치, 퇴직급여 우선변제 기능 미흡, 임금채권보장기금제도의 제한적 역할 문제가 있는 것으로 나타나고 있다. 이에 따라 근로자의 수급권보호 강화 차원에서 우리나라의 실정에 맞는 제도 보완이 그 어느 때보다 요구되고 있다. 따라서 계약형 지배구조 형태로 운용되고 있으며 기업의 자금부담 가중 등을 고려할 때 대략 다음과 같은 방향으로 수급권보호 정책 마련이 필요하다고 생각된다.

먼저 사외적립수준이 조기에 완전적립되도록 제도를 개선하고, 과태료 수준 등을 적정화하여 사외적립을 적극 유도하는 자세의 전환이 요구된다. 또한 기업의 재무적 부담으로 인해 사외적립이 이루어지지 않는 영세기업을 위해 법인세 감면, 운전자금 대출 및 보조 등이 이루어질 필요가 있다

둘째, 재무건전성 강화를 위해 과거근무채무의 상각기간을 단축하고 금융환경이 급변하는 상황에서 재정재계산을 매년 검증하는 방안이 필요하다. 또한 기업의 재무적 부담 정도를 사전에 파악해 이들 기업에는 사외적립기간을 일정 기간 유예해주는 방

안도 전향적으로 검토해 볼 필요가 있다. 특히 근로자의 수급권보장과 실질적인 법령 준수를 위해서 법정 최저부담금 미적립 시 사용자에게 책임을 엄격히 묻는 제도규정을 확립할 필요가 있다. 또한 적립과부족 시의 적기 시정조치를 미국 등 선진국수준으로 보완해 나갈 필요가 있다.

셋째, 근로자 최우선 변제권 활용이 보다 용이하도록 신청 절차 및 방법을 보다 간소화하고 평균근속년수에 준하는 수준으로 퇴직급여 우선변제기간을 확대하는 방향으로 제도가 개선될 필요가 있다. 다만 우선변제 범위의 확대는 기업의 저당권자 등 제3자에게는 권리행사의 제약요소로 작용될 수 있어 사전에 충분한 논의가 전제되어야 할 것이다.

넷째, 계약형 지배구조에서는 채권자 우선변제 기간을 확대 및 임금채권보장기금제도의 기능 확대 등이 우선적으로 고려될 필요가 있다. 이를 위해 임금채권보장기금에 지불하는 채당금에서 퇴직급여부분을 별도로 분리하여 운영하는 방향으로 개편이 이루어질 필요가 있다. 또는 구매방식형태의 지급보증제도 도입을 제한적으로 검토해 볼 필요성은 있다고 본다. 계약형 지배구조에서는 사용자 도산 시 금융회사에 신탁·보협 형태로 보관된 적립금을 지급보증제도로 이관하여야 하는 문제가 있기 때문이다.

다섯째, 기금형 지배구조에서는 근로자와 이해관계자 간의 이익상충문제 등을 고려해 영미식의 지급보증제도 도입을 적극 검토될 필요가 있다. 이를 위해서는 지급보증제도에 따른 제반문제, 즉 모럴해저드 및 역선택 문제, 체계적 리스크 문제 등을 최소화하는 방향으로 검토되어야 할 것이다. 모럴해저드를 통제하기 위해 지급보증한도를 설정하고 역선택 방지를 위해 기업의 리스크 수준을 반영한 보험요율의 책정이 요구된다. 또한 보험의 원리에 입각하여 적정수준의 적립수준이 유지되어야 하며 적립수준의 과도한 변동성을 피할 수 있도록 감독체계의 개선이 요구된다.

이와 더불어 지급보장이 정착하기 위해서는 사전에 제도적으로 퇴직연금을 건전하게 유지할 수 있는 건전성 감독체계 등을 구축해야 할 것이다. 즉, 퇴직연금의 미적립 리스크를 관리하기 위해 퇴직연금의 핵심감독기능인 재정 검증이 효율적으로 이루어지는 방향으로 제도 개선이 요구된다. 또한 지급불능의 경우를 조기 예측할 수 있는 정보체계의 구축 및 감독당국의 적절한 모니터링이 필요하다. 이상과 같은 수급권 보장 제도를 충분히 논의하고 검토하기 위해 향후 전문가 포럼의 활용 등이 보다 요구된다.

참고문헌

- 감사원(2017. 4), 감사보고서(고령사회 대비 노후소득보장체계 성과분석)
- 고용노동부(2017. 10), 근로자퇴직급여보장법
_____ (2017. 10), 근로자퇴직급여보장법 시행령
_____ (2017. 10), 근로자퇴직급여보장법 시행규칙
- 금융감독원(2017), 퇴직연금 업무처리 모범규준
- 김동겸(2017), 「확정급여형 퇴직연금제도의 적립비율현황」, 『고령화리뷰』, 제13호, 국내동향
- 김병덕 (2003), 「기업연금 도입에 따른 기업 신용등급별 퇴직금 지급보증가치에 관한 연구」, 『금융연구』, 제17권, 제2호, 한국금융학회
- 김원섭(2012), 「해외 공·사연금제도(독일)」, 국민연금연구원
- 남기창·신동호(2010) 「독일 퇴직연금제도의 고찰과 한국에 주는 시사점」, 『경상논총』, 제28권 1호, 한독경상학회
- 류건식(2010), 『퇴직연금 2』, 한국금융연구원
- 류건식·김동겸(2018), 「퇴직연금의 신원보증보험 가입의무화사례 및 시사점」, 『고령화리뷰』, 제25호, 이슈분석
- 류건식·손성동(1998), 「기업연금의 도입에 따른 수급권보호제도 정립방안」, 『사회보장연구』, 제14권, 2호, 한국사회보장학회
- 류건식·이경희(2007), 「퇴직연금 수탁자리스크 감독방안」, 보험개발원 보험연구소 정책연구자료
- 류건식·이창우·이상우(2010), 『퇴직연금 규제체계 및 정책방향』, 보험연구원 조사보고서
- 박희진(2018), 『우리나라 특성을 고려한 퇴직연금 지급보증제도 설계 발전방안』, 근로복지공단 근로복지연구원
- 방하남·김재현·박홍민(2006), 「퇴직연금제도의 정착 및 활성화 방안: 지급보증제도 도입」, 퇴직연금전문연구회 발표자료

- 성주호·박진호(2007), 「확정급여형 퇴직연금의 적정부담금 산정을 위한 연금계리방안 연구」, 고용노동부 용역보고서
- 성주호·박진호·류성경·손성동(2007), 「퇴직연금의 지급보장제도설계를 위한 합리적인 요율체계 연구」, 고용노동부 용역보고서
- 유호선·김진수·Christina Hiessl(2018), 『독일의 공·사 연금제도 연구』, 국민연금관리공단
- 이경희·류건식(2008), 「퇴직연금제도의 재무건전성 규제 비교분석」, 『보험개발연구』, 제19권, 1호, 보험연구원
- 이봉주·류건식(2013), 『퇴직연금규제론』, 경희대학교 출판문화원
- 이봉주(2007), 「퇴직연금 지급보증제도의 요율체계에 관한 연구」, 보험개발원 보험연구소 정책연구자료
- _____(2008), 「한국에서의 퇴직연금지급보증제도 도입에 관한 소고」, 『리스크관리연구』, 제19권, 1호, 한국리스크관리학회
- 이순재·김재현·이봉주·김현수(2005), 「확정급여형 퇴직연금제도의 사후적 수급권 보장방안」, 『사회보장연구』, 제21권, 4호, 한국사회보장학회
- 최경진(2014), 「퇴직급여 수급권보호방안에 관한 연구」, 경희대학교 대학원
- aba-Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., “The Occupational Pension Landscape in Germany” Last updated 11 in May 2014
- Australian Prudential Regulation Authority(2005), *Superannuation guidance note SGN 120.1 Risk management*
- Bodie, Z.(2006. 7/8), “On Asset-Liability Matching and Federal Deposit and Pension Insurance”, Federal Reserve Bank of St. Louis Review
- Brown, J. R.(2008), “Guaranteed Trouble: The Economic Effects of the Pension Benefit Guaranty Corporation”, *Journal of Economic Perspectives*, 22(1)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2016), Alterssicherungsbericht 2016
- Congressional Research Service(2019), “Pension Benefit Guaranty Corporation

(PBGC): A Primer”

Cotter, J., Blake, D., and Dowd, K.(2012), “What should be one about the Under funding of Defined Benefit Pension Schemes?”, *UCD GEARY INSTITUTE DISCUSSION PAPER SERIES*

Devolder, P., and Piscopo, G.(2012), “Solvency analysis of defined benefit pension schemes”, ISBA

Djuna Thurley(2018), “Overview of the Pension Protection Fund”, BRIEFING PAPER Financial Services Authority(2006. 6), “FSA guide to pensions 1: Starting a pension”

Fodor, J.(2018. 5. 30), “German Pension System - Experience and Challenges”, Berlin Willis Towers Watson

Ippolito, R. A.(2004. 8. 24), “How to reduce the cost of federal pension insurance”, *Cato Institute’s Policy Analysis*, No. 253

John J. Topoleski(2016. 11. 3), “Pension Benefit Guaranty Corporation(PBGC): A Primer”

OECD, Global Pension Statistics

_____, Pension at a Glance 2015

PBGC, Pension Insurance Data Books

_____, FY 2018 Annual Reports

PPF(2018a), The Purple Book 2018

_____(2018b), The 2019/20 Pension Protection Levy Consultation Document

_____(2018/19), Pension Protection Fund A GUIDE TO THE PENSION PROTECTION LEVY

_____(2019), Protecting people’s futures, Annual Report & Accounts 2018/19

PSVaG(2018), Annual Report

November 2006.

The Pensions Regulator(2006), “Draft Code of practice No. 9: Internal controls”

_____(2006. 11), “Consultation document: How the Pensions

Regulator will regulate defined contribution schemes in relation to risks to members”

_____ (2005. 5), “Guidance for trustees”

Wilcox, D. W.(2006), “Reforming the Defined-Benefit Pension System in the United States”, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1:2006

厚生労働省年金局(2017. 10), 確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)

_____ (平成19年), 企業年金のリスク管理について

日本国会(2011. 5. 25), 第151回国会確定給付企業年金法案附帯決議

日本内閣府政府税制調査、海外調査報告(2019. 4)

企業年金聯合會(2014. 12), 企業年金に関する基礎資料

_____ (2014. 10), 支払保証事業のあり方に関する検討会報告

_____ (2013), 企業年金連合会決算

李洪茂(2009), 確定給付型企业年金におけるモラル・ハザードと受給権保護, 保険学雑誌, 第603号

菅谷和宏(2013. 10), 海外の企業年金および個人退職勘定制度からの示唆, 年金と経, Vol. 32, No. 3, 年金シニアプラン総合研究機構

杉田健(2019), ドイツの2017 年企業年金強化法における新しい「DC」について, 年金シニアプラン総合研究機構

岡本裕介(2015. 9), 確定拠出年金法等改正：年金制度の一層の拡充に向けて, 資本市場研究会

島崎謙治(2007), 企業年金の社会保障政策上の位置づけと受給権保護, 一橋大学経済研究所

土浪修(2002), 年金法制における運用機関の受託者責任と生命保険社, 日生基礎研究所

橋本基美(2001), 企業年金の再編促す確定給付企業年金法の制定, 資本市場クォーター 2001年夏, 野村資本市場研究所

国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律(2011年 法律 第93号)

厚生労働省, 厚生年金保険法

厚生年金基金規約

日本内閣府政府税制調査、海外調査報告(2019. 4)

富士総合研究所(2012), 企業年金の資産運用, 日本法令

<http://www.dol.gov/>(미국 노동부)

<http://www.pbgc.gov/>(미국 PBGC)

<http://www.pensionprotectionfund.org.uk/>(영국 PPF)

<https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/>(영국 연금청)

[http:// www.psvag.de/](http://www.psvag.de/)(독일 PSVaG)

<http://www.mhlw.go.jp/>(일본 후생노동성)

<https://www.pfa.or.jp/>(일본 기업연금연합회)

보험연구원(KIRI) 발간물 안내

※ 2017년부터 기존의 연구보고서, 정책보고서, 경영보고서가 연구보고서로 통합되었습니다.

■ 연구보고서

- 2017-1 보험산업 미래 / 김석영·윤성훈·이선주 2017.2
- 2017-2 자동차보험 과실상계제도 개선방안 / 전용식·채원영 2017.2
- 2017-3 상호협정 관련 입법정책 연구 / 정호열 2017.2
- 2017-4 저소득층 노후소득 보장을 위한 공사연계연금 연구 / 정원석·강성호·마지혜 2017.3
- 2017-5 자영업자를 위한 사적소득보상체계 개선방안 / 류건식·강성호·김동겸 2017.3
- 2017-6 우리나라 사회안전망 개선을 위한 현안 과제 / 이태열·최장훈·김유미 2017.4
- 2017-7 일본의 보험회사 도산처리제도 및 사례 / 정봉은 2017.5
- 2017-8 보험회사 업무위탁 관련 제도 개선방안 / 이승준·정인영 2017.5
- 2017-9 부채시가평가제도와 생명보험회사의 자본관리 / 조영현·이혜은 2017.8
- 2017-10 효율적 의료비 지출을 통한 국민건강보험의 보장성 강화 방안 / 김대환 2017.8
- 2017-11 인슈어테크 혁명: 현황 점검 및 과제 고찰 / 박소정·박지윤 2017.8
- 2017-12 생산물 배상책임보험 역할 제고 방안 / 이기형·이규성 2017.9
- 2017-13 보험금청구권과 소멸시효 / 권영준 2017.9
- 2017-14 2017년 보험소비자 설문조사 / 동향분석실 2017.10
- 2017-15 2018년도 보험산업 전망과 과제 / 동향분석실 2017.11
- 2017-16 퇴직연금 환경변화와 연금세제 개편 방향 / 강성호·류건식·김동겸 2017.12
- 2017-17 자동차보험 한방진료 현황과 개선방안 / 송윤아·이소양 2017.12
- 2017-18 베이비부머 세대의 노후소득 / 최장훈·이태열·김미화 2017.12
- 2017-19 연금세제 효과연구 / 정원석·이선주 2017.12
- 2017-20 주요국의 지진보험 운영 현황 및 시사점 / 최창희·한성원 2017.12
- 2017-21 사적연금의 장기연금수령 유도방안 / 김세중·김유미 2017.12
- 2017-22 누적전망이론을 이용한 생명보험과 연금의 유보가격 측정 연구 / 지홍민 2017.12
- 2018-1 보증연장 서비스 규제 방안 / 백영화·박정희 2018.1
- 2018-2 건강생활서비스 공·사 협력 방안 / 조용운·오승연·김동겸 2018.2
- 2018-3 퇴직연금 가입자교육 개선 방안 / 류건식·강성호·이상우 2018.2
- 2018-4 IFRS 9과 보험회사의 ALM 및 자산배분 / 조영현·이혜은 2018.2

- 2018-5 보험상품 변천과 개발 방향 / 김석영·김세영·이선주 2018.2
- 2018-6 제리적 관점에서 본 실손의료보험 개선 방안 / 조재린·정성희 2018.3
- 2018-7 국내 보험회사의 금융겸업 현황과 시사점 / 전용식·이혜은 2018.3
- 2018-8 장애인의 위험보장 강화 방안 / 오승연·김석영·이선주 2018.4
- 2018-9 주요국 공·사 건강보험 연계 체계 분석 / 정성희·이태열·김유미 2018.4
- 2018-10 정신질환 위험보장 강화 방안 / 이정택·임태준·김동겸 2018.4
- 2018-11 기초서류 준수 의무 위반 시 과징금 부과기준 개선방안 / 황현아·백영화·권오경 2018.8
- 2018-12 2018년 보험소비자 설문조사 / 동향분석실 2018.9
- 2018-13 상속법의 관점에서 본 생명보험 / 최준규 2018.9
- 2018-14 호주 퇴직연금제도 현황과 시사점 / 이경희 2018.9
- 2018-15 빅데이터 기반의 사이버위험 측정 방법 및 사이버사고 예측모형 연구 / 이진무 2018.9
- 2018-16 빅데이터 분석에 의한 요율산정 방법 비교: 실손의료보험 적용 사례 / 이항석 2018.9
- 2018-17 보험 모집 행위의 의미 및 범위에 대한 검토 / 백영화·손민숙 2018.10
- 2018-18 보험회사 해외채권투자와 환해지 / 황인창·임준환·채원영 2018.10
- 2018-19 베트남 생명보험산업의 현황 및 시사점 / 조용운·김동겸 2018.10
- 2018-20 여성 관련 연금정책 평가와 개선 방향 / 강성호·류건식·김동겸 2018.10
- 2018-21 디지털 경제 활성화를 위한 사이버보험 역할제고 방안 / 임준·이상우·이소양 2018.11
- 2018-22 인구 고령화와 일본 보험산업 변화 / 윤성훈·김석영·한성원·손민숙 2018.11
- 2018-23 퇴직연금금 디폴트 옵션 도입 방안 및 부채연계투자전략에 관한 연구 / 성주호 2018.11
- 2018-24 보험 산업의 블록체인 활용: 점검 및 대응 / 김현수·권혁준 2018.11
- 2018-25 생명보험산업의 금리위험 평가: 보험부채 중심으로 / 임준환·최장훈·한성원 2018.11
- 2018-26 보험회사의 장수위험에 관한 연구 / 김세중·김유미 2018.11
- 2018-27 보험산업 전망과 과제: 2019년 및 중장기 / 동향분석실 2018.11
- 2018-28 보험산업 중장기 전망 / 전용식·김유미·최예린 2018.12
- 2018-29 빅데이터 활용 현황과 개선 방안 / 최창희·홍민지 2018.12
- 2018-30 판매채널 변화가 보험산업에 미치는 영향 / 정원석·김석영·박정희 2018.12
- 2018-31 Solvency II 시행 전후 유럽보험시장과 시사점 / 김해식 2018.12
- 2018-32 보험회사 대출채권 운용의 특징과 시사점 / 조영현·황인창·이혜은 2018.12
- 2019-1 보험회사의 시스템리스크에 대한 고찰 / 김범 2019.1

- 2019-2 인도 보험시장 현황 및 진출 전략 / 이승준·정인영 2019.8
 2019-3 2019년 보험소비자 설문조사 / 금융소비자연구실 2019.10
 2019-4 암보험 관련 주요 분쟁사례 연구 / 백영화·박정희 2019.10
 2019-5 계약자 신뢰 제고를 위한 보험마케팅 - 상품과 수수료 중심으로 - / 정세창 2019.10
 2019-6 생명보험 전매거래에 관한 연구 / 홍지민 2019.10
 2019-7 재보험 출재전략 연구 / 김석영·이규성 2019.11

■ 연구보고서(구)

- 2008-1 보험회사의 리스크 중심 경영전략에 관한 연구 / 최영목·장동식·김동겸 2008.1
 2008-2 한국 보험시장과 공정거래법 / 정호열 2008.6
 2008-3 확정급여형 퇴직연금의 자산운용 / 류건식·이경희·김동겸 2008.3
 2009-1 보험설계사의 특성분석과 고능률화 방안 / 안철경·권오경 2009.1
 2009-2 자동차사고의 사회적 비용 최소화 방안 / 기승도 2009.2
 2009-3 우리나라 가계부채 문제의 진단과 평가 / 유경원·이혜은 2009.3
 2009-4 사적연금의 노후소득보장 기능제고 방안 / 류건식·이창우·김동겸 2009.3
 2009-5 일반화선형모형(GLM)을 이용한 자동차보험 요율상대도 산출 방법 연구 / 기승도·김대환 2009.8
 2009-6 주행거리에 연동한 자동차보험제도 연구 / 기승도·김대환·김혜란 2010.1
 2010-1 우리나라 가계 금융자산 축적 부진의 원인과 시사점 / 유경원·이혜은 2010.4
 2010-2 생명보험상품별 해지율 추정 및 예측 모형 / 황진태·이경희 2010.5
 2010-3 보험회사 자산관리서비스 사업모형 검토 / 진 익·김동겸 2010.7

■ 정책보고서(구)

- 2008-2 환경오염리스크관리를 위한 보험제도 활용방안 / 이기형 2008.3
 2008-3 금융상품의 정의 및 분류에 관한 연구 / 유지호·최 원 2008.3
 2008-4 2009년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면·이태열·신중협·황진태·유진아·김세환·이정환·박정희·김세중·최이섭 2008.11
 2009-1 현 금융위기 진단과 위기극복을 위한 정책제언 / 진 익·이민환·유경원·최영목·최형선·최 원·이경아·이혜은 2009.2
 2009-2 퇴직연금의 급여 지급 방식 다양화 방안 / 이경희 2009.3
 2009-3 보험분쟁의 재판외적 해결 활성화 방안 / 오영수·김경환·이종욱 2009.3

- 2009-4 2010년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면·황진태·변혜원·이경희·이정환·박정희·김세중·최이섭 2009.12
- 2009-5 금융상품 판매전문회사의 도입이 보험회사에 미치는 영향 / 안철경·변혜원·권오경 2010.1
- 2010-1 보험사기 영향요인과 방지방안 / 송윤아 2010.3
- 2010-2 2011년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면·김대환·이경희·이정환·최 원·김세중·최이섭 2010.12
- 2011-1 금융소비자 보호 체계 개선방안 / 오영수·안철경·변혜원·최영목·최형선·김경환·이상우·박정희·김미화 2010.4
- 2011-2 일반공제사업 규제의 합리화 방안 / 오영수·김경환·박정희 2011.7
- 2011-3 퇴직연금 적립금의 연금전환 유도방안 / 이경희 2011.5
- 2011-4 저출산·고령화와 금융의 역할 / 윤성훈·류건식·오영수·조용운·진 익·유진아·변혜원 2011.7
- 2011-5 소비자 보호를 위한 보험유통채널 개선방안 / 안철경·이경희 2011.11
- 2011-6 2012년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈·황진태·이정환·최 원·김세중·오병국 2011.12
- 2012-1 인적사고 보험금의 지급방식 다양화 방안 / 조재린·이기형·정인영 2012.8
- 2012-2 보험산업 진입 및 퇴출에 관한 연구 / 이기형·변혜원·정인영 2012.10
- 2012-3 금융위기 이후 보험규제 변화 및 시사점 / 임준환·유진아·이경아 2012.11
- 2012-4 소비자중심의 변액연금보험 개선방안 연구: 공시 및 상품설계 개선을 중심으로 / 이기형·임준환·김해식·이경희·조영현·정인영 2012.12
- 2013-1 생명보험의 자살면책기간이 자살에 미치는 영향 / 이창우·윤상호 2013.1
- 2013-2 퇴직연금 지배구조체계 개선방안 / 류건식·김대환·이상우 2013.1
- 2013-3 2013년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈·전용식·이정환·최 원·김세중·채원영 2013.2
- 2013-4 사회안전망 체제 개편과 보험산업 역할 / 진 익·오병국·이성은 2013.3
- 2013-5 보험지주회사 감독체계 개선방안 연구 / 이승준·김해식·조재린 2013.5
- 2013-6 2014년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈·전용식·최 원·김세중·채원영 2013.12
- 2014-1 보험시장 경쟁정책 투명성 제고방안 / 이승준·강민규·이해랑 2014.3
- 2014-2 국내 보험회사 지급여력규제 평가 및 개선방안 / 조재린·김해식·김석영 2014.3
- 2014-3 공·사 사회안전망의 효율적인 역할 제고 방안 / 이태열·강성호·김유미 2014.4
- 2014-4 2015년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈·김석영·김진익·최 원·채원영·

- 이아름·이해랑 2014.11
- 2014-5 의료보장체계 합리화를 위한 공·사건강보험 협력방안 / 조용운·김경환·김미화 2014.12
- 2015-1 보험회사 재무건전성 규제 - IFRS와 RBC 연계방안 / 김해식·조재린·이경아 2015.2
- 2015-2 2016년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈·김석영·김진익·최 원·채원영·이아름·이해랑 2015.11
- 2016-1 정년연장의 노후소득 개선 효과와 개인연금의 정책방향 / 강성호·정봉은·김유미 2016.2
- 2016-2 국민건강보험 보장률 인상 정책 평가: DSGE 접근법 / 임태준·이정택·김혜란 2016.11
- 2016-3 2017년도 보험산업 전망과 과제 / 동향분석실 2016.12

■ 경영보고서(구)

- 2009-1 기업후지보험 활성화 방안 연구 / 이기형·한상용 2009.3
- 2009-2 자산관리서비스 활성화 방안 / 진 익 2009.3
- 2009-3 탄소시장 및 녹색보험 활성화 방안 / 진 익·유시용·이경아 2009.3
- 2009-4 생명보험회사의 지속가능성장에 관한 연구 / 최영목·최 원 2009.6
- 2010-1 독립판매채널의 성장과 생명보험회사의 대응 / 안철경·권오경 2010.2
- 2010-2 보험회사의 윤리경영 운영실태 및 개선방안 / 오영수·김경환 2010.2
- 2010-3 보험회사의 퇴직연금사업 운영전략 / 류건식·이창우·이상우 2010.3
- 2010-4(1) 보험환경변화에 따른 보험산업 성장방안 / 산업연구실·정책연구실·동향분석실 2010.6
- 2010-4(2) 종합금융서비스를 활용한 보험산업 성장방안 / 금융제도실·재무연구실 2010.6
- 2010-5 변액보험 보증리스크관리연구 / 권용재·장동식·서성민 2010.4
- 2010-6 RBC 내부모형 도입 방안 / 김해식·최영목·김소연·장동식·서성민 2010.10
- 2010-7 금융보증보험 가격결정모형 / 최영수 2010.7
- 2011-1 보험회사의 비대면채널 활용방안 / 안철경·변혜원·서성민 2011.1
- 2011-2 보증보험의 특성과 리스크 평가 / 최영목·김소연·김동겸 2011.2
- 2011-3 충성도를 고려한 자동차보험 마케팅전략 연구 / 기승도·황진태 2011.3
- 2011-4 보험회사의 상조서비스 기여방안 / 황진태·기승도·권오경 2011.5
- 2011-5 사기성클레임에 대한 최적조사방안 / 송윤아·정인영 2011.6
- 2011-6 민영의료보험의 보험리스크관리방안 / 조용운·황진태·김미화 2011.8
- 2011-7 보험회사의 개인형 퇴직연금 운영방안 / 류건식·김대환·이상우 2011.9

- 2011-8 퇴직연금시장의 환경변화에 따른 확정기여형 퇴직연금 운영방안 / 김대환·류건식·이상우 2011.10
- 2012-1 국내 생명보험회사의 기업공개 평가와 시사점 / 조영현·전용식·이혜은 2012.7
- 2012-2 보험산업 비전 2020 : @ sure 4.0 / 진 익·김동겸·김혜란 2012.7
- 2012-3 현금흐름방식 보험료 산출의 시행과 과제 / 김해식·김석영·김세영·이혜은 2012.9
- 2012-4 보험회사의 장수리스크 발생원인과 관리방안 / 김대환·류건식·김동겸 2012.9
- 2012-5 은퇴가구의 경제형태 분석 / 유경원 2012.9
- 2012-6 보험회사의 날씨리스크 인수 활성화 방안: 지수형 날씨보험을 중심으로 / 조재린·황진태·권용재·채원영 2012.10
- 2013-1 자동차보험시장의 가격경쟁이 손해율에 미치는 영향과 시사점 / 전용식·채원영 2013.3
- 2013-2 중국 자동차보험 시장점유율 확대방안 연구 / 기승도·조용운·이소양 2013.5
- 2016-1 뉴 노멀 시대의 보험회사 경영전략 / 임준환·정봉은·황인창·이혜은·김혜란·정승연 2016.4
- 2016-2 금융보증보험 잠재 시장 연구: 지방자치단체 자금조달 시장을 중심으로 / 최창희·황인창·이경아 2016.5
- 2016-3 퇴직연금시장 환경변화와 보험회사 대응방안 / 류건식·강성호·김동겸 2016.5

■ 조사보고서

- 2008-1 보험회사 글로벌화를 위한 해외보험시장 조사 / 양성문·김진억·지재원·박정희·김세중 2008.2
- 2008-2 노인장기요양보험 제도 도입에 대응한 장기간병보험 운영 방안 / 오영수 2008.3
- 2008-3 2008년 보험소비자 설문조사 / 안철경·기승도·이상우 2008.4
- 2008-4 주요국의 보험상품 판매권유 규제 / 이상우 2008.3
- 2009-1 2009년 보험소비자 설문조사 / 안철경·이상우·권오경 2009.3
- 2009-2 Solvency II의 리스크 평가모형 및 측정 방법 연구 / 장동식 2009.3
- 2009-3 이슬람 보험시장 진출방안 / 이진면·이정환·최이섭·정중영·최태영 2009.3
- 2009-4 미국 생명보험 정산거래의 현황과 시사점 / 김해식 2009.3
- 2009-5 헤지펀드 운용전략 활용방안 / 진 익·김상수·김종훈·변귀영·유시용 2009.3
- 2009-6 복합금융 그룹의 리스크와 감독 / 이민환·전선에·최 원 2009.4

- 2009-7 보험산업 글로벌화를 위한 정책적 지원방안 / 서대교·오영수·김영진 2009.4
- 2009-8 구조화금융 관점에서 본 금융위기 분석 및 시사점 / 임준환·이민환·윤건용·최 원 2009.7
- 2009-9 보험리스크 측정 및 평가 방법에 관한 연구 / 조용운·김세환·김세중 2009.7
- 2009-10 생명보험계약의 효력상실·해약분석 / 류건식·장동식 2009.8
- 2010-1 과거 금융위기 사례분석을 통한 최근 글로벌 금융위기 전망 / 신종협·최형선·최 원 2010.3
- 2010-2 금융산업의 영업행위 규제 개선방안 / 서대교·김미화 2010.3
- 2010-3 주요국의 민영건강보험의 운영체제와 시사점 / 이창우·이상우 2010.4
- 2010-4 2010년 보험소비자 설문조사 / 변혜원·박정희 2010.4
- 2010-5 산재보험의 운영체제에 대한 연구 / 송운아 2010.5
- 2010-6 보험산업 내 공정거래규제 조화방안 / 이승준·이종욱 2010.5
- 2010-7 보험종류별 진료수가 차등적용 개선방안 / 조용운·서대교·김미화 2010.4
- 2010-8 보험회사의 금리위험 대응전략 / 진 익·김해식·유진아·김동겸 2011.1
- 2010-9 퇴직연금 규제체계 및 정책방향 / 류건식·이창우·이상우 2010.7
- 2011-1 생명보험설계사 활동실태 및 만족도 분석 / 안철경·황진태·서성민 2011.6
- 2011-2 2011년 보험소비자 설문조사 / 김대환·최 원 2011.5
- 2011-3 보험회사 녹색금융 참여방안 / 진 익·김해식·김혜란 2011.7
- 2011-4 의료시장 변화에 따른 민영실손의료보험의 대응 / 이창우·이기형 2011.8
- 2011-5 아세안 주요국의 보험시장 규제제도 연구 / 조용운·변혜원·이승준·김경환·오병국 2011.11
- 2012-1 2012년 보험소비자 설문조사 / 황진태·전용식·윤상호·기승도·이상우·최 원 2012.6
- 2012-2 일본의 퇴직연금제도 운영체제 특징과 시사점 / 이상우·오병국 2012.12
- 2012-3 솔벤시 II의 보고 및 공시 체계와 시사점 / 장동식·김경환 2012.12
- 2013-1 2013년 보험소비자 설문조사 / 전용식·황진태·변혜원·정원석·박선영·이상우·최 원 2013.8
- 2013-2 건강보험 진료비 전망 및 활용방안 / 조용운·황진태·조재린 2013.9
- 2013-3 소비자 신뢰 제고와 보험상품 정보공시 개선방안 / 김해식·변혜원·황진태 2013.12
- 2013-4 보험회사의 사회적 책임 이행에 관한 연구 / 변혜원·조영현 2013.12
- 2014-1 주택연금 연계 간병보험제도 도입 방안 / 박선영·권오경 2014.3
- 2014-2 소득수준을 고려한 개인연금 세제 효율화방안: 보험료 납입단계의 세제방식 중심으로 / 정원석·강성호·이상우 2014.4
- 2014-3 보험규제에 관한 주요국의 법제연구: 모집채널, 행위 규제 등을

- 중심으로 / 한기정·최준규 2014.4
- 2014-4 보험산업 환경변화와 판매채널 전략 연구 / 황진태·박선영·권오경 2014.4
- 2014-5 거시경제 환경변화의 보험산업 파급효과 분석 / 전성주·전용식 2014.5
- 2014-6 국내경제의 일본식 장기부진 가능성 검토 / 전용식·윤성훈·채원영 2014.5
- 2014-7 건강생활관리서비스 사업모형 연구 / 조용운·오승연·김미화 2014.7
- 2014-8 보험개인정보 보호법제 개선방안 / 김경환·강민규·이해랑 2014.8
- 2014-9 2014년 보험소비자 설문조사 / 전용식·변혜원·정원석·박선영·
오승연·이상우·최 원 2014.8
- 2014-10 보험회사 수익구조 진단 및 개선방안 / 김석영·김세중·김혜란 2014.11
- 2014-11 국내 보험회사의 해외사업 평가와 제언 / 전용식·조영현·채원영 2014.12
- 2015-1 보험민원 해결 프로세스 선진화 방안 / 박선영·권오경 2015.1
- 2015-2 재무건전성 규제 강화와 생명보험회사의 자본관리 / 조영현·조재린·
김혜란 2015.2
- 2015-3 국내 배상책임보험 시장 성장 저해 요인 분석 - 대인사고 손해배상액 산정
기준을 중심으로 - / 최창희·정인영 2015.3
- 2015-4 보험산업 신뢰도 제고 방안 / 이태열·황진태·이선주 2015.3
- 2015-5 2015년 보험소비자 설문조사 / 동향분석실 2015.8
- 2015-6 인구 및 가구구조 변화가 보험 수요에 미치는 영향 / 오승연·김유미 2015.8
- 2016-1 경영환경 변화와 주요 해외 보험회사의 대응 전략 / 전용식·조영현 2016.2
- 2016-2 시스템리스크를 고려한 복합금융그룹 감독방안 / 이승준·민세진 2016.3
- 2016-3 저성장 시대 보험회사의 비용관리 / 김해식·김세중·김현경 2016.4
- 2016-4 자동차보험 해외사업 경영성과 분석과 시사점 / 전용식·송윤아·
채원영 2016.4
- 2016-5 금융·보험세제연구: 집합투자기구, 보험 그리고 연금세제를 중심으로 /
정원석·임 준·김유미 2016.5
- 2016-6 가용자본 산출 방식에 따른 국내 보험회사 지급여력 비교 / 조재린·
황인창·이경아 2016.5
- 2016-7 해외 사례를 통해 본 중·소형 보험회사의 생존전략 / 이태열·김해식·
김현경 2016.5
- 2016-8 생명보험회사의 연금상품 다양화 방안: 종신소득 보장기능을 중심으로
/ 김세중·김혜란 2016.6
- 2016-9 2016년 보험소비자 설문조사 / 동향분석실 2016.8
- 2016-10 자율주행자동차 보험제도 연구 / 이기형·김혜란 2016.9
- 2019-1 자동차보험 잔여시장제도 개선 방향 연구 / 기승도·홍민지 2019.5

■ 이슈보고서

2019-1 실손의료보험 현황과 개선 방안 / 정성희·문혜정 2019.10

■ 조사자료집

- 2014-1 보험시장 자유화에 따른 보험산업 환경변화 / 최 원·김세중 2014.6
- 2014-2 주요국 내부자본적정성 평가 및 관리 제도 연구 - Own Risk and Solvency Assessment - / 장동식·이정환 2014.8
- 2015-1 고령층 대상 보험시장 현황과 해외사례 / 강성호·정원석·김동겸 2015.1
- 2015-2 경증치매자 보호를 위한 보험회사의 치매신탁 도입방안 / 정봉은·이선주 2015.2
- 2015-3 소비자 금융이해력 강화 방안: 보험 및 연금 / 변혜원·이해랑 2015.4
- 2015-4 글로벌 금융위기 이후 세계경제의 구조적 변화 / 박대근·박춘원·이향용 2015.5
- 2015-5 노후소득보장을 위한 주택연금 활성화 방안 / 전성주·박선영·김유미 2015.5
- 2015-6 고령화에 대응한 생애자산관리 서비스 활성화 방안 / 정원석·김미화 2015.5
- 2015-7 일반 손해보험 요율제도 개선방안 연구 / 김석영·김혜란 2015.12
- 2018-1 변액연금 최저보증 및 사업비 부과 현황 조사 / 김세환 2018.2
- 2018-2 리콜 리스크관리와 보험의 역할 / 김세환 2018.12
- 2018-3 주요국 혼합형 퇴직연금제도 현황과 시사점 / 이상우 2018.12

■ 연차보고서

- 제 1 호 2008년 연차보고서 / 보험연구원 2009.4
- 제 2 호 2009년 연차보고서 / 보험연구원 2010.3
- 제 3 호 2010년 연차보고서 / 보험연구원 2011.3
- 제 4 호 2011년 연차보고서 / 보험연구원 2012.3
- 제 5 호 2012년 연차보고서 / 보험연구원 2013.3
- 제 6 호 2013년 연차보고서 / 보험연구원 2013.12
- 제 7 호 2014년 연차보고서 / 보험연구원 2014.12
- 제 8 호 2015년 연차보고서 / 보험연구원 2015.12
- 제 9 호 2016년 연차보고서 / 보험연구원 2017.1
- 제 10 호 2017년 연차보고서 / 보험연구원 2018.1
- 제 11호 2018년 연차보고서 / 보험연구원 2019.1

■ 영문발간물

- 제 7 호 Korean Insurance Industry 2008 / KIRI, 2008.9
- 제 8 호 Korean Insurance Industry 2009 / KIRI, 2009.9
- 제 9 호 Korean Insurance Industry 2010 / KIRI, 2010.8
- 제10호 Korean Insurance Industry 2011 / KIRI, 2011.10
- 제11호 Korean Insurance Industry 2012 / KIRI, 2012.11
- 제12호 Korean Insurance Industry 2013 / KIRI, 2013.12
- 제13호 Korean Insurance Industry 2014 / KIRI, 2014.8
- 제14호 Korean Insurance Industry 2015 / KIRI, 2015.8
- 제15호 Korean Insurance Industry 2016 / KIRI, 2016.8
- 제16호 Korean Insurance Industry 2017 / KIRI, 2017.8
- 제17호 Korean Insurance Industry 2018 / KIRI, 2018.8
- 제18호 Korean Insurance Industry 2019 / KIRI, 2019.8
- 제 7 호 Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2013 / KIRI, 2014.2
- 제 8 호 Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2013 / KIRI, 2014.5
- 제 9 호 Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2014 / KIRI, 2014.8
- 제10호 Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2014 / KIRI, 2014.10
- 제11호 Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2014 / KIRI, 2015.2
- 제12호 Korean Insurance Industry Trend 4Q FY2014 / KIRI, 2015.4
- 제13호 Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2015 / KIRI, 2015.8
- 제14호 Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2015 / KIRI, 2015.11
- 제15호 Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2015 / KIRI, 2016.2
- 제16호 Korean Insurance Industry Trend 4Q FY2015/ KIRI, 2016.6
- 제17호 Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2016/ KIRI, 2016.9
- 제18호 Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2016/ KIRI, 2016.12
- 제19호 Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2016/ KIRI, 2017.2
- 제20호 Korean Insurance Industry Trend 4Q FY2016/ KIRI, 2017.5
- 제21호 Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2017/ KIRI, 2017.9
- 제22호 Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2017/ KIRI, 2017.11
- 제23호 Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2017/ KIRI, 2018.2
- 제24호 Korean Insurance Industry Trend 4Q FY2017/ KIRI, 2018.5
- 제25호 Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2018/ KIRI, 2018.8
- 제26호 Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2018/ KIRI, 2018.12
- 제27호 Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2018/ KIRI, 2019.2

- 제28호 Korean Insurance Industry Trend 4Q FY2018/ KIRI, 2019.4
 제29호 Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2019/ KIRI, 2019.10

■ CEO Report

- 2008-1 자동차보험 물적담보 손해를 관리 방안 / 기승도 2008.6
 2008-2 보험산업 소액지급결제시스템 참여 관련 주요 이슈 / 이태열 2008.6
 2008-3 FY2008 수입보험료 전망 / 동향분석실 2008.8
 2008-4 퇴직급여보장법 개정안의 영향과 보험회사 대응과제 / 류건식·서성민 2008.12
 2009-1 FY2009 보험산업 수정전망과 대응과제 / 동향분석실 2009.2
 2009-2 퇴직연금 예금보험요율 적용의 타당성 검토 / 류건식·김동겸 2009.3
 2009-3 퇴직연금 사업자 관련규제의 적정성 검토 / 류건식·이상우 2009.6
 2009-4 퇴직연금 가입 및 인식실태 조사 / 류건식·이상우 2009.10
 2010-1 복수사용자 퇴직연금제도의 도입 및 보험회사의 대응과제 / 김대환·이상우·김혜란 2010.4
 2010-2 FY2010 수입보험료 전망 / 동향분석실 2010.6
 2010-3 보험소비자 보호의 경영전략적 접근 / 오영수 2010.7
 2010-4 장기손해보험 보험사기 방지를 위한 보험금 지급심사제도 개선 / 김대환·이기형 2010.9
 2010-5 퇴직금 중간정산의 문제점과 개선과제 / 류건식·이상우 2010.9
 2010-6 우리나라 신용카드시장의 특징 및 개선논의 / 최형선 2010.11
 2011-1 G20 정상회의의 금융규제 논의 내용 및 보험산업에 대한 시사점 / 김동겸 2011.2
 2011-2 영국의 공동계정 운영체제 / 최형선·김동겸 2011.3
 2011-3 FY2011 수입보험료 전망 / 동향분석실 2011.7
 2011-4 근퇴법 개정에 따른 퇴직연금 운영방안과 과제 / 김대환·류건식 2011.8
 2012-1 FY2012 수입보험료 전망 / 동향분석실 2012.8
 2012-2 건강생활서비스법 제정(안)에 대한 검토 / 조용운·이상우 2012.11
 2012-3 보험연구원 명사초청 보험발전 간담회 토론 내용 / 윤성훈·전용식·전성주·채원영 2012.12
 2012-4 새정부의 보험산업 정책(I): 정책공약집을 중심으로 / 이기형·정인영 2012.12
 2013-1 새정부의 보험산업 정책(II): 국민건강보험 본인부담경감제 정책에 대한 평가 / 김대환·이상우 2013.1

- 2013-2 새정부의 보험산업 정책(III): 제18대 대통령직인수위원회 제안 국정과제를 중심으로 / 이승준 2013.3
- 2013-3 FY2013 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2013.7
- 2013-4 유럽 복합금융그룹의 보험회사업 매각 원인과 시사점 / 전용식·윤성훈 2013.7
- 2014-1 2014년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2014.6
- 2014-2 인구구조 변화가 보험계약규모에 미치는 영향 분석 / 김석영·김세중 2014.6
- 2014-3 『보험 혁신 및 건전화 방안』의 주요 내용과 시사점 / 이태열·조재린·황진태·송운아 2014.7
- 2014-4 아베노믹스 평가와 시사점 / 임준환·황인창·이혜은 2014.10
- 2015-1 연말정산 논란을 통해 본 소득세제 개선 방향 / 강성호·류건식·정원석 2015.2
- 2015-2 2015년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2015.6
- 2015-3 보험산업 경쟁력 제고 방안 및 이의 영향 / 김석영 2015.10
- 2016-1 금융규제 운영규정 제정 의미와 시사점 / 김석영 2016.1
- 2016-3 2016년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2016.7
- 2016-4 EU Solvency II 경과조치의 의미와 시사점 / 황인창·조재린 2016.7
- 2016-5 비급여 진료비 관련 최근 논의 동향과 시사점 / 정성희·이태열 2016.9
- 2017-1 보험부채 시가평가와 보험산업의 과제 / 김해식 2017.2
- 2017-2 2017년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2017.7
- 2017-3 1인 1 퇴직연금시대의 보험회사 IRP 전략 / 류건식·이태열 2017.7
- 2018-1 2018년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2018.7
- 2018-2 북한 보험산업의 이해와 대응 / 안철경·정인영 2018.7
- 2019-1 기후변화 위험과 보험회사의 대응 방안 / 이승준 2019.4
- 2019-2 2019년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2019.7
- 2019-3 보험생태계 강화를 위한 과제 / 김동겸·정인영 2019.8

■ Insurance Business Report

- 26호 퇴직연금 중심의 근로자 노후소득보장 과제 / 류건식·김동겸 2008.2
- 27호 보험부채의 리스크마진 측정 및 적용 사례 / 이경희 2008.6
- 28호 일본 금융상품 판매법의 주요내용과 보험산업에 대한 영향 / 이기형 2008.6
- 29호 보험회사의 노인장기요양 사업 진출 방안 / 오영수 2008.6
- 30호 교차모집제도의 활용의향 분석 / 안철경·권오경 2008.7
- 31호 퇴직연금 국제회계기준의 도입영향과 대응과제 / 류건식·김동겸 2008.7

32호 보험회사의 헤지펀드 활용방안 / 진 익 2008.7

33호 연금보험의 확대와 보험회사의 대응과제 / 이경희·서성민 2008.9

■ 간행물

○ 보험동향 / 연 4회

○ 보험금융연구 / 연 4회

※ 2008년 이전 발간물은 보험연구원 홈페이지(<http://www.kiri.or.kr>)에서 확인하시기 바랍니다.

『 도서 회원 가입 안내 』

회원 및 제공자료

	법인회원	특별회원	개인회원
연회비	₩ 300,000원	₩ 150,000원	₩ 150,000원
제공자료	- 연구보고서 - 기타보고서 - 연속간행물 · 보험금융연구 · 보험동향 · KIRI 포커스 모음집 · KIRI 이슈 모음집 · KOREA INSURANCE INDUSTRY	- 연구보고서 - 기타보고서 - 연속간행물 · 보험금융연구 · 보험동향 · KIRI 포커스 모음집 · KIRI 이슈 모음집 · KOREA INSURANCE INDUSTRY	- 연구보고서 - 기타보고서 - 연속간행물 · 보험금융연구 · 보험동향 · KIRI 포커스 모음집 · KIRI 이슈 모음집 · KOREA INSURANCE INDUSTRY
	- 영문연차보고서	-	-

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

가입문의

보험연구원 도서회원 담당

전화 : (02) 3775 - 9113 팩스 : (02) 3775 - 9102

회비납입방법

- 무통장입금 : 국민은행 (400401 - 01 - 125198)

예금주 : 보험연구원

가입절차

보험연구원 홈페이지(www.kiri.or.kr)에 접속 후 도서회원가입신청서를 작성·등록 후 회비입금을 하시면 확인 후 1년간 회원자격이 주어집니다.

자료구입처

서울 : 보험연구원 자료실 (02-3775-9113 / lsy@kiri.or.kr)

저 자 약 력

류 건 식

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

강 성 호

성균관대학교 경제학 박사
보험연구원 연구위원
(E-mail : ksh0515@kiri.or.kr)

이 상 우

홍익대학교 박사과정 수료
일본 중앙대 상학 석사
보험연구원 수석연구원
(E-mail : swlee@kiri.or.kr)

연구보고서 2019-8

확정급여형 퇴직연금 수급권보호 방안

발행일 2019년 11월

발행인 안 철 경

발행처 **보 험 연 구 원**

서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 38
화재보험협회빌딩
대표전화 : (02) 3775-9000

조판및
인 쇄 고려씨엔피

ISBN 979-11-89741-18-1 94320

979-11-85691-50-3 (세트)

정가 10,000원