노총연구원 연구서 92

퇴직금과 기업연금

이 호 창

한국노총 중앙연구원

발 간 사

최근 정부는 기업연금제도의 도입을 적극 추진하고 있다. 정부는 현행 퇴직금 제도가 노동자의 수급권을 제대로 보장하지 못하고 기업측의 비용부담을 가중시키고 있는 문제점을 해결하고 노동자의 노후소득보장 장치를 마련하기 위하여 기업연금제도를 도입할 필요가 있다고 주장한다.

그러나 정부가 도입하려고 하는 기업연금제는 △노동자 퇴직적립금을 불안정한 주식시장에 쏟아 부어 노후연금을 불안정하게 하고, △도입과정에서 영세사업장, 비정규 노동자를 소외시키며, △기업비용의 감소만을 염두에 둔 제도로 노동자의 노후소득보장 방안으로 전혀 적합하지 않다. 퇴직금의 수급권 보장이 문제라면 기업연금제 도입이 아니라 현행의 퇴직보험제를 강화하여 퇴직금의 안정적 수급을 보장하는 것이 타당하다.

노후소득보장제도, 사회적인 연금제도의 영역에서 국가가 해야 할 역할은 안정적 보장 방안을 마련하는 것과, 취약 노동자의 소외나 배제가 없도록 제도를 보완해야 할 일이다. 주식시장을 활성화하는 방안을 기본으로 일부 고소득층 노동자들의 추가 재산 형성을 위한 제도로만 될 것이 명확한 기업연금제를 정부가 앞장서서 도입하겠다는 것은 바람직하지 않다.

이번 연구보고서는 퇴직금제도의 운영실태 및 기업연금의 도입방안에 대한 검토를 통해 퇴직금제도의 개선방안을 모색하고 기업연금 도입방안의 문제점을 살펴보고 있다. 이를 통해서 기업연금의 도입은 철저하게 노동자의 노후소득보장이라는 관점에서 중장기적으로 검토될 필요가 있으며, 우선적으로는 현행의 퇴직보험제를 강화하여 퇴직금의 안정적 수급을 보장하는 것이 시급하다는 점을 보여주고 있다. 이 연구보고서가 현행 기업연금제 도입논의의 문제점을 환기시키고, 노동자의 노후소득의 철저한 보장이라는 관점에서 퇴직금제도의 개선을 논의하는데 도움이 될 수 있기를 바란다. 끝으로 이 보고서에 실린 내용은 연구자의 개인적인 견해일 분 한국노총의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀둔다.

2001년 12월

한국노동조합총연맹

위 원 장 이 남 순

목 차

제1장 머리말 ····· 1

제2장 퇴직금제도의 현황과 개선과제 ····· 2
1. 퇴직금제도의 성격과 역할 ····· 2
2. 퇴직금제도의 현황과 운영실태 ····· 4
3. 퇴직금제도의 문제점과 개선과제 ····· 8

제3장 기업연금의 형태와 도입시의 고려사항 ····· 12
1. 기업연금의 형태 ····· 12
2. 기업연금제도 도입과 관련된 고려사항들 ····· 16

제4장 정부의 기업연금제도 도입방안과 그 문제점 ····· 18
1. 정부의 기업연금제도 도입방안 ····· 18
2. 기업연금제도 도입방안의 문제점 ····· 21

제5장 맺음말 ····· 25

참고문헌 ····· 28

<부록> 미국의 기업연금제도 ····· 29

표 목 차

<표 2-1> 퇴직금의 사용용도 ····· 3
<표 2-2> 법정퇴직금제도의 적용확대추이 ····· 5
<표 2-3> 퇴직급여충당금의 실태 ····· 6
<표 2-4> 퇴직금누진제의 실태 ····· 7
<표 2-5> 퇴직금중간정산제 실태 ····· 8
<표 2-6> 퇴직보험제도의 실태 ····· 10
<표 3-1> 기업연금의 형태 ····· 12
<표 3-2> 확정급부제도와 확정갹출제도 ····· 13
<표 3-3> 보험계약과 신탁계약의 차이 ····· 15
<표 3-4> 외국의 세제적격 퇴직급부제도에 대한 세제혜택 ····· 16
<표 3-5> 기업연금 도입시 고려되어야 할 사항 ····· 17
<표 5-1> 퇴직금보험 가입실적 ····· 20

제 1 장
머리말

최근 정부는 기업연금제도의 도입을 적극 추진하고 있다. 정부는 현행 퇴직금 제도가 노동자의 수급권을 제대로 보장하지 못하고 기업측의 비용부담을 가중시키고 있는 문제점을 해결하고 노동자의 노후소득보장 장치를 마련하기 위하여 기업연금제도를 도입할 필요가 있다고 주장한다. 그러나 실제로는 불안정한 주식시장에 노동자 퇴직적립금을 투자해 주식시장을 안정화시키는 것이 주된 목표로 보인다.

본 연구는 퇴직금제도의 운영실태 및 기업연금의 도입방안에 대한 검토를 통해 퇴직금제도의 개선방안을 모색하고 기업연금 도입방안의 문제점을 살펴보려고 한다. 이를 통해 기업연금의 도입은 철저하게 노동자의 노후소득보장이라는 관점에서 중장기적으로 검토될 필요가 있으며, 우선적으로는 현행의 퇴직보험제를 강화하여 퇴직금의 안정적 수급을 보장하는 것이 시급하다는 점을 보여주려고 한다.

연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 2장에서는 퇴직금제도의 현황과 문제점에 대한 고찰을 통해 개선과제를 도출한다. 3장에서는 기업연금의 형태와 그것이 도입될 때 반드시 고려되어야 할 사항을 살펴본다. 4장에서는 정부의 기업연금제 도입방안을 검토하고 그것이 어떤 문제점을 갖고 있는지 살펴본다. 5장에서는 앞선 논의를 종합해 퇴직금제도의 개선방향을 제시하고 기업연금 도입방안의 문제점을 정리한다.

제 2 장
퇴직금 제도의 현황과 개선과제

1) 퇴직금 제도의 성격과 역할

일반적으로 퇴직금 제도의 성격과 관련해서는 세 가지 학설, 즉 공로보상설(功勞補償說), 임금후불설(賃金後拂說), 생활보장설(生活保障說)이 대표적으로 거론된다. 통상 공로보상설이 경영자의 입장에 선 것으로, 임금후불설이나 생활보장설은 노동자의 입장에 가까운 것으로 보는 경향이 있다.

공로보상설은 경영자가 재직 중의 노동과 공적에 대한 위로와 감사의 표시로 노동자에게 퇴직금을 지급한다는 것으로 퇴직금의 시혜적 성격을 강조하고 있다. 퇴직금 제도의 구체적인 운용에 있어 퇴직사유별로 퇴직금 지급액에 차이가 있고 근속연수가 늘어남에 따라 누진율 적용으로 퇴직금 액수가 높아지게 된다.

임금후불설은 재직 중의 임금이 노동력 가치 이하로 지급되기 때문에 이 임금미지급분을 퇴직 시에 일괄적으로 정산하는 것이 퇴직금이라는 입장으로 퇴직금의 권리적 성격을 강조하고 있다. 임금후불설의 입장을 취하는 경우 공로보상설에서 인정되는 징계해고 시 퇴직금의 감액 또는 미지급 등은 노동자의 퇴직금에 대한 권리를 부당하게 침해하는 것이 된다.

생활보장설은 생애노동능력이 정년까지 소모되었다고 한다면 노동불능 상태가 되어 퇴직한 후의 생활을 보장하는 것은 사회성의 관점에서 봤을 때 기업의 의무가 된다는 것이다. 즉 생활보장설은 퇴직금을 퇴직 후의 생활을 보장하는 수단으로서 파악한다.

퇴직금의 성격과 관련된 이러한 세 가지 학설 중에서 한국의 학설과 판례는 퇴직금은 노동자에게 지급되지 않았던 임금을 퇴직 시에 사후적으로 지급하는 것이라는 임금후불설을 취하고 있다.(김형배, 『근로기준법』, 박영사, 8판(신판) 2000, 300-1)

그러면 퇴직금은 어떤 역할과 기능을 수행하고 있는가? 일반적으로 퇴직금은 노동자에게 ① 노후생활 안정을 위한 생활재원 ② 실업과 같은 사태가 발생했을 때의 비상

생활재원 ③ 주택마련, 자녀교육, 경조사 등 목돈이 필요한 상황에서의 충당재원으로서의 의미를 갖는다.[1] 이 세 가지 기능 모두가 현실적인 것이지만 고령화의 급속한 진행과 함께 적정한 노후소득의 확보가 매우 중요해 지고 있다는 점을 고려할 때 퇴직금이 노후생활 안정을 위한 생활재원으로서 어느 정도 활용되는가 하는 점에 특히 주목할 필요가 있다.

법정퇴직금은 아니지만 우리와 비슷한 퇴직금 제도를 갖고 있는 일본의 경우에는 퇴직금이 주로 정년 후의 노후생활비로 충당되고 있다. 산와(三和)종합연구소의 설문조사(1996)에 따르면, 노동자가 생각하는 퇴직금의 사용목적에서 노후생활비로 충당한다는 응답이 78.9%로 압도적 다수를 차지하고 있다.(그림 참조)

하지만 한국의 경우에는 상당히 다른 모습을 보이고 있다. 한국에서는 퇴직금이 정년 후 노후소득으로서 사용되기보다는 종종 비상생활재원이나 목돈충당재원으로서 활용되고 있다. 한국노동연구원이 실시한 설문조사(1998)에 따르면, "받은 퇴직금을 주로 어떤 용도에 썼거나 쓸 계획인가"라는 질문에 대해 '본인과 가족의 기본 생활비'로 쓴다고 응답한 비율이 과반수를 넘는 53%에 이르는 데 비해 '미래를 위해 저축 혹은 투자한다'고 응답한 비율은 약 21%에 지나지 않았다(<표 2-1> 참조) 이것은 실업

<표 2-1> 퇴직금의 사용용도

용 도	비 율(%)
기본생활비	53.1
미래를 위한 저축/투자	20.9
본인의 사업자금	4.3
직업훈련 및 교육수강	4.1
주택마련/이전/전세금 등	4.6
자녀의 학비 혹은 결혼비용	3.5
채무변재	7.6
기타	2.1

자료: 한국노동연구원(1998)

1) 한편 경영자 관점에서 봤을 때 퇴직금 제도는 ① 종업원의 장기근속을 유도하고 기업정착을 촉진하는 수단으로서의 역할 ② 고령노동자의 정년퇴직의 원활한 진행을 도모하는 수단으로서의 역할 ③ 재직 중의 공로에 대한 보상으로서의 역할 ④ 노동자의 기업귀속의식을 증진시키는 역할 ⑤ 고용조정의 촉진수단으로서의 역할 등을 한다고 할 수 있다.

기간을 거치면서 대부분의 노동자들이 퇴직금을 생계비로 혹은 퇴직 당시의 목돈수요에 써버리기 때문에 미래의 노후소득보장으로서의 퇴직금은 그만큼 고갈되어버리는 것을 의미한다.

퇴직금이 이렇게 노후소득으로서가 아니라 빨리 소비되게 된 데는 한국의 사회복지제도가 가지고 있는 한계와 기업의 빠른 정년퇴직 관행 등 노동시장의 구조적인 요인들이 복합적으로 작용하고 있기 때문이다. 즉 노동자들의 생애후반기에 퇴직금이 주로 소비되는 주요지출항목들인 자녀들의 학자금, 결혼자금 및 주택마련자금 등이 선진국의 경우 대부분 신용대부 혹은 국가로부터 보조 등에 의해 재원충당이 되는 반면 우리 나라는 개인의 저축에 의해 해결이 되어야 하기 때문에 그만큼 중간 퇴직 시마다 일시금으로 지급되는 퇴직금은 생애단계에 따른 비용지출항목들에 묶여 있어 노후소득을 위한 투자나 저축으로 전환되지 못하고 있는 현실이다.

한국 기업의 고용관행도 퇴직금의 이른 소비와 관련이 있다. 선진국의 경우 자발적 조기퇴직자들을 제외하고는 대부분의 퇴직이 공적연금 수급연령(대부분 65세)에 이루어지는데 비해 한국 노동자들의 평균 퇴직연령은 공적연금인 국민연금의 수급연령(현재 60세, 향후 상향조정됨) 보다 훨씬 이른 나이(평균 55세)에 노동시장에서 비자발적으로 은퇴를 하고 있다. 그렇기 때문에 한국 노동자들의 경우 실제 퇴직연령과 연금의 수급개시연령간에 짧게는 수년에서 길게는 10년 이상의 간극이 존재하며 일찍 퇴직을 한 노동자들은 퇴직후의 생계유지를 위해 퇴직금을 자기사업에 투자하는 경우가 많다(방하남 외 2001: 12-3).

2) 퇴직금 제도의 현황 및 운영실태

한국에서는 퇴직금 제도가 법정퇴직금 제도로 운영되고 있다. 근로기준법 제34조 제1항에는 “사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 노동자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만 근로연수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니한다”고 규정되어 있다.

1961년 퇴직금제도가 법적으로 강제화 된 이후 법정퇴직금제도의 적용대상 사업장의 범위가 확대되어 1989년부터는 5인 이상의 종업원을 갖는 사업장에 대해 법정퇴직금제도가 적용되고 있다. 5인 미만의 사업장에 대해서는 아직까지 법정퇴직금제도가 적용되지 않고 있다. 법정퇴직금의 적용을 받는 노동자의 수를 보면 1998년 현재 약 5백 80만명에 이르며 이것은 전체 취업자의 약 30%에 해당된다.

〈표 2-2〉 법정퇴직금제도의 적용확대추이

연도	적용대상 규모	적용대상자수(약)	취업자대비	경제활동인구대비
1966	30인이상	453,000	5.4%	5.0%
1975	16인이상	1,448,000	12.2	11.7
1980	16인이상	2,84,000	20.7	19.7
1985	10인이상	3,786,000	23.9	24.3
1990	5인이상	5,366,000	29.8	29.0
1998	5인이상	5,786,000	30.1	29.7

자료 : 노동부, 『사업체 노동실태조사보고서』, 각년도; 민재성·문형표·안종범·김용하 (1992)

그러나 법정퇴직금제도가 있다고 해서 노동자들이 퇴직금 지급을 실질적으로 보장받고 있는 것은 아니다. 그것은 많은 기업들이 퇴직금 지급에 사용될 퇴직급여충당금을 사외적립하지 않고 사내유보하고 있으며 사내유보된 퇴직급여충당금을 회사의 운영자금으로 변칙적으로 활용하고 있기 때문이다.

당연한 얘기지만, 퇴직급여충당금의 사외적립이 이루어지면 퇴직금의 지급보장성은 한결 강화된다. 하지만 한국기업에서는 퇴직급여충당금을 사외적립하고 있는 비율이 상당히 낮은 수준에 머물고 있다. 한국노동연구원의 조사(한국노동연구원 2000)에 따르면, 퇴직급여충당금의 일부라도 사외적립하고 있는 사업체의 비율은 26.4%에 지나지 않았으며, 사외적립의 평균비율도 14.2%에 불과했다. 또한 사외적립액을 퇴직금예상총액으로 나눈 퇴직금지급준비율이 10.8%에 머물고 있으며 특히 300인 미만 사업체의 경우에는 7.3%라는 매우 낮은 수치를 보이고 있다. 반면 사내유보 퇴직급여충당금을 운전자금으로 일부라도 활용하고 있는 사업체의 비율은 47.9%나 되며 퇴직급여충당금의 운전자금 평균활용비율은 40.7%에 이르고 있다(<표 2-3> 참조).

이처럼 많은 기업들이 퇴직급여충당금을 사내유보하고 그 퇴직급여충당금을 회사의 운영자금으로 변칙적으로 활용하고 있기 때문에 회사가 도산하거나 재정적으로 어려운 상황에 빠질 경우 노동자들이 종종 퇴직금을 수령할 수 없게 되는 상황이 발생하고 있다.[2] 노동부 집계에 따르면, 2001년 4월 말 현재 임금채권 체불액은 6,267억원에 이르는데 이 중 체불된 퇴직금이 33.2%를 차지하고 있다.

<표 2-3> 퇴직급여충당금의 실태

(단위: %)

		전산업			제조업		
		전체	300명 미만	300명 이상	전체	300명 미만	300명 이상
사외적립 여부 및 비율	적립기업체 비율	26.4	18.7	61.1	26.2	19.5	69.0
	사외적립 비율	14.2	10.5	30.9	13.5	10.3	33.4
퇴직금지급준비율 (사외적립/퇴직금예상액)		10.8	7.3	26.7	10.4	7.4	29.3
사내유보활용 여부 및 비율	활용기업체 비율	47.9	49.2	42.2	49.3	50.6	41.3
	사내활용평균비율	40.7	42.1	34.3	41.8	43.1	33.3

근로기준법에 규정된 법정퇴직금은 “계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금”으로 되어있는데 이것은 최저한도이기 때문에 그 이상의 기준을 취업규칙 또는 단체협약에서 자유롭게 규정할 수 있다. 퇴직금누진제는 법정퇴직금 지급 최저한도를 일정한 기준에 따라 상향하여 규정한 퇴직금제도라고 할 수 있다.

한국노동연구원의 조사(한국노동연구원 2000)에 따르면, 퇴직금누진제가 규정되어 있는 기업체의 비율은 17.3%이다. 퇴직금누진제 기업체의 비율은 금융 및 보험업이거

2) 과거에는 회사가 파산하는 경우에도 관행상 임금채권(퇴직급 포함)이 회사의 우선변제요건으로 인정되어 퇴직금의 수급이 어느 정도 보호될 수 있었다. 그러나 1997년 8월 헌법재판소가 임금채권의 우선변제효력이 헌법에 불합치 한다는 판정을 내리고 그에 따라 동년 12월 근로기준법 제37조 제2항이 개정되면서 최종 3년간의 퇴직금에 대해서만 우선변제가 인정되게 되었다.

나, 기업규모가 크거나, 노조가 조직되어 있거나, 설립연도가 오래된 기업일수록 상대적으로 높게 나타나고 있다. 퇴직금누진제를 규정하고 있는 기업체를 대상으로 누진제의 구체적인 형태를 살펴보면, ① 근속연수에 비례적으로 누진율을 적용하는 기업체 31.2% ② 근속연수에 차등적으로 누진율을 적용하는 기업체가 68.8%로 나타나고 있다.

<표 2-4> 퇴직금누진제의 실태

(단위: %, 월)

		전산업			제조업		
		전체	300명 미만	300명 이상	전체	300명 미만	300명 이상
누진제 여부 및 형태	적용기업체 비율	17.3	13.0	36.8	14.1	10.4	37.4
	근속연수 비례	31.2	41.2	15.7	37.5	50.7	14.8
	근속연수 차등	68.8	58.8	84.3	62.5	49.3	85.2
근속연수별 지급률	5년차	5.1	5.1	5.3	5.1	5.0	5.2
	10년차	10.4	10.2	11.1	10.2	10.1	10.8
	15년차	15.7	15.4	16.9	15.3	15.2	16.3
	20년차	21.0	20.6	22.8	20.4	20.2	21.8

퇴직금제도의 운영 현황과 관련해 또 하나 주목할 것이 퇴직금중간정산제이다. 1997년 3월 제정된 근로기준법 제34조 제3항에서는 “사용자는 노동자의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 노동자가 퇴직하기 전에 당해 노동자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산시점부터 새로이 기산한다”고 규정하여 노동자 요구에 따른 퇴직금중간정산제를 법적으로 인정하고 있다.

앞선 조사에 따르면, 1998-99년 2년 동안 퇴직금중간정산을 실시한 기업체의 비율은 1998년의 25.5%에서 1999년에는 32.4%로 증가하고 있다. 퇴직금중간정산 기업체의 비율은 기업규모가 크거나, 노조가 조직되어 있거나, 설립연도가 오래되었거나, 금융 및 보험업, 전기·가스 및 수도사업에 속한 기업일수록 상대적으로 높게 나타나고

있다. 퇴직금중간정산을 실시한 기업체를 대상으로 실시사유를 보면, 노동자측의 요구(76.6%)가 사용자측의 편의(23.4%)보다 높게 나타나고 있다. 그러나 상대적으로 낮은 비율이긴 하지만 사용자측의 편의에 따라 중간정산이 실시되고 있다는 것은 퇴직금중간정산이 노동자 요구와 상관없이 실시되고 있음을 보여주는 것이다(<표 2-5> 참조).

<표 2-5> 퇴직금중간정산제 실태

(단위: %)

		전산업			제조업		
		전체	300명 미만	300명 이상	전체	300명 미만	300명 이상
지급근거 규정	취업규칙	22.3	21.0	27.9	20.3	19.8	27.0
	단체협약	7.9	5.0	21.2	6.9	4.2	24.2
	규정없음	69.8	74.0	50.9	72.3	76.9	48.8
실시기업체 비율	1998년	25.5	22.3	40.1	26.8	25.0	38.9
	1999년	32.4	28.5	50.2	32.4	29.3	51.8
실시사유	노동자측 요구	76.6	75.2	80.4	81.5	81.0	83.8
	사용자측 편의	23.4	24.8	19.6	18.5	19.0	16.2

퇴직금중간정산제는 노동자에게 근무당시까지의 퇴직금 수급권을 보장하고 근로기간 중의 목돈수요를 충당할 수 있도록 해준다는 점에서 긍정적인 측면이 있지만, 정년 후 노후소득으로서 퇴직금이 활용될 수 있는 여지를 더욱 낮춘다는 문제점도 갖고 있다. 중간정산을 통해 확보된 퇴직금이 당시의 목돈수요에 사용될 경우 미래의 노후소득보장으로서의 퇴직금의 역할은 그만큼 약화될 수밖에 없다.

3) 퇴직금제도의 문제점과 개선과제.

노동자의 입장에서 봤을 때 현행 퇴직금제도의 문제점은 크게 세 가지로 압축할 수

있다.

첫째, 아직도 많은 노동자들이 퇴직금 지급을 법적으로 보장받지 못하고 있다는 점이다. 현재 법정퇴직금제도는 5인 이상 사업장에 대해서만 적용되고 있기 때문에 5인 미만 사업장에 근무하는 노동자들은 퇴직금 지급을 법적으로 보장받지 못하고 있다. 1998년 현재 약 580만명이 법정퇴직금의 적용을 받는 것으로 파악되고 있는데 이것은 당시 전체 임금노동자 1220만명의 절반에도 못 미치는 수치이다. 5인 미만 사업장에 근무하는 노동자들의 근로조건이 매우 열악하다는 점을 고려할 때 이들이 아직까지도 법정퇴직금의 적용대상으로부터 배제되고 있다는 사실은 매우 심각한 문제라고 할 수 있다.

둘째, 법정퇴직금제도에도 불구하고 많은 노동자들이 퇴직금 지급을 실질적으로 보장받지 못하고 있다는 점이다. 이것은 무엇보다 많은 기업들이 퇴직금 지급에 사용될 퇴직급여충당금을 사외적립하지 않고 사내유보하고 있으며 사내유보된 퇴직급여충당금을 회사의 운영자금으로 변칙적으로 활용하고 있기 때문이다. 따라서 회사가 도산하거나 재정적으로 어려운 상황에 빠질 경우 노동자들이 퇴직금을 수령할 수 없게 되는 상황이 종종 발생하고 있다.

퇴직금의 보장성을 강화하기 위한 가장 좋은 방안은 퇴직금을 사외적립 하도록 하는 것이다. 현행 근로기준법 제34조 제4항에서는 노동자를 피보험자 또는 수익자로 하는 퇴직보험에 가입할 경우 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다고 규정하고 있는데 퇴직보험은 법정퇴직금을 사외에 예탁하도록 하고 있다. 이 점에서 본다면 퇴직보험은 퇴직금의 수급권을 보장함에 있어 매우 효과적인 제도라고 할 수 있다.[3)]

그러나 문제는 이 퇴직보험 가입이 의무화된 것이 아니기 때문에 기업들이 제한된

---

3) 과거 종업원퇴직적립보험(종퇴보험)에서도 퇴직금의 사외적립이 이루어지기는 했다. 그러나 종퇴보험의 경우 가입자(기업)가 동 보험을 담보로 한 연계차입이 가능했으므로(퇴직보험에서는 이것이 금지됨) 기업 도산 시 금융기관이 상계처리 하거나 기업주가 보험회사에서 받은 퇴직금을 다른 채무를 상환하는 데 사용함으로써 노동자가 퇴직금을 받지 못하는 사례가 종종 발생하였다. 결국 종퇴보험은 노동자의 수급권과는 별 상관이 없는 제도였으며 기업의 절세와 대출수단으로만 이용되었기 때문에 많은 문제점을 갖고 있었다. 종퇴보험은 2000년 10월부터 완전히 폐지되어 이제는 판매가 금지되었고 퇴직보험만이 유일한 사외적립방법으로 남게 되었다.

범위 내에서만 퇴직보험을 활용하고 있다는 점이다. 한국노동연구원의 조사(2000)에 의하면, 퇴직보험에 가입되어 있는 기업체의 비율은 26.2%로 나타나고 있으며, 기업 규모가 크거나 노조가 조직되어 있거나 설립년도가 오래된 기업일수록 퇴직보험 가입률이 상대적으로 높게 나타나고 있다.(<표 6> 참조) 퇴직보험 가입이 임의적인 상황 속에서 현재의 퇴직보험은 사라져 가는 종업원단체퇴직보험(종퇴보험)을 대체하는 효과 정도를 거두고 있는 실정이다. 퇴직보험은 노동자에게 퇴직금 수급권을 보장해 준다는 점에서 의미가 있지만 그 가입 여부가 임의적인 상황 속에서 퇴직보험에 들어 있지 않은 많은 기업의 노동자들에게 퇴직금의 수급권 확보는 여전히 문제가 되고 있다.

셋째, 현행 퇴직금은 그 중요성이 매우 증대하고 있는 노후소득보장의 기능을 제대로 담당하고 있지 못하다. 노령화 사회(aging society)로 접어들면서 적정한 노후소득 확보를 통해 노후생활을 안정화시키는 것이 무엇보다 중요한 사회적·개인적 과제가 되고 있다. 한국에서는 국민연금 도입 이후 국민연금이 노후소득에 중요한 기여를 할 것으로 보고 있지만, 현실적으로 국민연금만으로 필요한 노후소득이 확보될 것으로 기대하기는 힘들다. 특히 현재의 국민연금 재정 및 운영상황 등은 많은 이들의 우려를

<표 2-6> 퇴직보험제도의 실태

(단위: %)

		전산업			제조업		
		전체	300명 미만	300명 이상	전체	300명 미만	300명 이상
가입여부	가입기업체 비율	26.2	21.8	46.2	27.1	23.1	53.0
가입사유	퇴직금부담완화 자율적 가입	88.8	89.2	88.1	90.9	91.9	88.4
	단협/노동자 요구 타율적 가입	11.2	10.8	11.9	9.1	8.1	11.6
미가입사유	보험료 부담 또는 경영실익 없음	56.6	55.3	67.3	58.9	57.9	72.4
	금융상품 또는 제도자체 모름	37.5	39.4	22.0	36.1	37.2	21.9
	기타	5.9	5.3	10.7	5.0	4.9	5.7

불러일으키고 있다. 국민연금제도의 개선을 통해 국민연금이 노후소득보장에 중요한 역할을 하도록 하는 것도 중요하지만, 퇴직금이 노후소득보장의 일정 기능을 담당하도록 하는 것도 필요한 일이다. 하지만 퇴직금의 기능에서 보았듯이, 한국에서는 퇴직금이 노후소득을 위한 투자나 저축으로 전환되지 못하고 종종 비상생활재원이나 목돈 충당재원으로서 활용되고 있는 실정이다. 퇴직금이 노후소득보장의 일정 기능을 담당하지 못하는 상황 속에서 노후생활의 안정이 흔들리게 될 가능성이 높다.

이러한 현행 퇴직금제도의 문제점을 고려할 때 노동자 및 노동운동 차원에서 퇴직금제도의 개선과제는 ① 법정퇴직금 적용대상의 5인 미만 사업장으로의 확대 ② 사외적립 의무화를 통한 퇴직금 수급권의 확보 ③ 퇴직금의 노후소득보장 기능의 강화방안 마련으로 정리할 수 있다. 이 중에서 첫 번째와 두 번째는 기존 퇴직금제도의 개선---법정퇴직금의 적용대상의 확대와 퇴직보험의 강제화 등---을 통해 그 목표가 충족될 수 있으나 세 번째는 기존의 퇴직금제도의 틀 내에서는 다소 달성되기 어려운 점이 있다. 노후소득보장기능을 강화하기 위해서는 역시 기업연금 문제가 제기되지 않을 수 없다.

제 3 장
기업연금의 형태와 도입시의 고려사항

1. 기업연금의 형태

기업연금은 종업원의 퇴직 후 생활을 안정시키기 위해 기업이 지급하는 퇴직연금제도를 말한다. 노령(화)사회로 접어들면서 퇴직 후 안정적인 노후소득의 확보가 매우 중요해 지고 있는 가운데 기업연금은 많은 국가에서 다층적인 노후소득보장체계의 중요한 구성부분이 되고 있다.

아직 기업연금제도가 도입되지 않은 한국의 경우에는 퇴직금이 기업연금과 유사한 위상을 갖는다고 할 수 있다. 그러나 앞서 보았듯이, 한국에서는 중간 퇴직 시마다 일시금으로 지급되는 퇴직금이 생애단계에 따른 비용지출항목들에 묶여 있어 노후소득

<표 3-1> 기업연금의 형태

기준	형태	내 용
수탁기관	보험형	생명보험회사가 연금제도의 사무처리, 기금운용, 연금지급 등을 일괄하여 수행하는 제도
	신탁형	회사가 자사조직, 신탁은행, 투자신탁 등을 수탁기관으로 지정하여 기금을 운용하는 방식으로 특정기관은 기금운용 또는 사무처리만을 담당함
급여/ 갹출금 확정방법	확정급부제도 (DB)	임금수준과 근속년수에 의해 계산된 일정한 급부공식에 따라 매월의 연금액을 일정액 또는 임금의 일정율로 미리 정하고 연금수리에 의해 역산하여 갹출금이 결정되는 제도
	확정갹출제도 (DC)	매월의 갹출금을 기준급여의 일정율 등으로 정하고 퇴직자의 급부수준은 갹출금과 그 운용수익에 의해 실적분배되는 제도
분담주체	비갹출제도	전체 재원을 사용자가 부담하는 형태
	갹출제도	사용자, 종업원이 공동으로 재원을 부담하는 형태
세 제 적격성	적격연금	일정한 법적 기준을 만족할 경우 연금재원의 갹출금, 연금자산의 운용수익, 연금급부에 세제혜택을 부여받는 제도
	비적격연금	적격기준을 만족하지 않는 기업 임의의 연금제도를 총칭

을 위한 투자나 저축으로 전환되지 못함으로 인해 노후소득보장기능을 제대로 하지 못하고 있다는 점에서 노후소득보장기능을 갖는 다른 나라의 기업연금과 기능상 차이가 있다.

기업연금제도는 하나의 최선의 형태가 존재하지 않고 각 형태 나름대로 상황적 적용성과 장단점을 가지고 있어서 도입하는 나라의 제도적 환경(노사관계, 금융시장, 사회보장제도 등)을 고려하여 가장 합리적인 형태를 채택하면 될 것이나 대부분의 경우 다양한 형태가 동시에 존재하는 것이 현실이다.

기업연금의 형태는 운영형태(수탁기관), 급여·갹출 형태, 갹출금의 분담주체, 세제 적격성에 따라 다양한 형태로 분류된다.

1) 확정급부제도(DB)와 확정갹출제도(DC)

일반적으로 확정급부제도하에서는 일정한 급부공식에 의해 약속된 연금급여를 보장하는 방식으로 급여보장을 위한 부담금의 갹출을 사용자가 부담하나, 확정갹출제도하에서는 급여를 확정하는 것이 아니라 갹출률을 정하여 조성된 적립금과 이의 운용수익에 의해 급여가 결정되므로 기금운영의 리스크를 종업원이 부담하게 된다.

확정급부제도에서는 기금의 적립, 수급권의 부여, 급여의 보장 등과 관련하여 제도의 관리감독이 복잡해지는 반면 급여가 확정되어 보장되므로 노동자측의 리스크는 거

<표 3-2> 확정급부제도와 확정갹출제도

구 분	확정급부제도	확정갹출제도
갹출금	변동가능	확정
급부	확정(급여의 일정비율)	운영실적에 따름
위험부담	물가, 이자율변동 회사부담	물가, 이자율변동 종업원부담
기업부담	축소가능	축소 불가능
통산제도 도입	복잡	용이
연금수리	복잡	없음
선호	장기근속자에 유리	단기근속자(젊은층)이 선호

의 없는 반면, 확정갹출형에서는 대부분 개인의 퇴직계정에 퇴직금이 적립되어 운영되므로 확정급부형에서의 관리감독의 문제나 기금의 이동문제가 없는 반면 기금운영의 결과에 대한 리스크를 노동자가 져야하는 단점이 있다.

미국의 경우에는 일반적으로 대기업이 확정급부제도를, 중소기업이나 신생기업들이 확정갹출제도를 많이 이용하고 있다. 연금제도의 수는 확정갹출제도가 압도적으로 많으나, 가입자수는 비슷하며 적립기금의 액수는 확정급부제도가 많다.

특히 70년대 후반이후 제도의 운영상 편리성(관리감독이 적음)과 금융시장의 호조건 때문에 확정갹출제를 채택하는 기업이 급속히 증가하여 가입자와 적립금이 급속히 증가하였다.

2) 갹출연금과 비갹출연금

기업연금의 갹출금을 사용자가 부담하느냐 아니면 종업원이 부담하느냐에 따라서 갹출연금과 비갹출연금으로 나누어진다. 영국의 경우는 직역연금이 주로 공적연금의 적용제외에 의하여 성장한 관계로 직역연금 쪽으로 전환시키려는 의도에서 노사가 같이 부담하는 경향이 있다. 일본의 경우는 기업연금이 기존의 퇴직일시금을 대체하고 있기 때문에 종업원의 기득권보호 차원에서 전액 사용자가 갹출금을 부담하고 있다. 미국의 확정갹출형 연금제도에서는 사용주측이 주로 기금갹출을 하고 종업원도 부가적으로 기여할 수 있도록 하되 세제상의 상한선이 있다.

3) 계약형과 신탁형

기업연금제도는 그 계약의 형태 또는 연금기금을 받아 운영하는 기관에 따라 보험형과 비보험형으로 구분한다. 계약형은 약관에 의거 기업을 계약자, 종업원을 피보험자겸 수익자로 설정하여 사용주와 보험회사가 보험계약을 맺어 운영하고 연금을 지급하는 형태이다. 비보험형은 기업의 기업연금규정에 의가 기업을 위탁자, 종업원을 수익자로 하여 투자신탁기관과 연금신탁계약을 맺어 기금을 운영하고 그 결과가 수익자

개인들에게 퇴직금으로 배분되도록 하는 방식이다.

<표 3-3> 보험계약과 신탁계약의 차이

		연금보험계약	연금신탁계약
계약의 개요	형태	약관에 의거 기업을 계약자, 종업원을 피보험자겸 수익자로 하는 생명보험계약	기업의 기업연금규정에 의거 기업을 위탁자, 종업원을 수익자로 하는 연금신탁계약
	연금자산	보험자의 자기자산	수탁자의 자산이 아닌 타인자산
	계약상의 책임	보험자	기업이 최종책임
가입자 범위	규모	소규모까지 가능	일정규모 이상
	연령	제한	없음
보증성	예정이율	있음	없음
	연금지급	있음	없음(기업책임)
	계약실행	있음	없음(기업책임)

4) 세제적격연금

기업연금은 공적연금을 보완하여 노후소득보장기능을 수행하는 준공적연금으로 인정되며, 제도 성숙기에는 노동자 대다수가 직·간접으로 관련되기 때문에 엄격한 세제적격요건을 적용하여 이를 충족한 기업연금에 대해서는 갹출단계, 적립단계, 수급단계에서 세제상의 우대조치를 취하고 있다.

주요 세제혜택으로는 ①갹출금의 손비 인정, ②투자수익에 대한 면세 또는 과세이연, ③급부지급까지의 소득세이연, ④퇴직일시금에 대한 세제우대 등이 있다.

<표 3-4> 외국의 세제적격 퇴직급부제도에 대한 세제혜택

구분		갹출금	운용수익	연금급부
미국		- 종업원갹출금 소득공제 불인정 - 기업갹출금 급여의 25% 또는 3만불중 적은액수 손비인정	ERISA규정의 연금수리상 완전적립 범위내에서 비과세	- 종업원갹출분: 비과세 - 기업갹출분: 과세
영국		- 종업원갹출금 AVC를 포함한 년간급여의 15%까지 소득공제 - 기업갹출금: 손비인정	최대적립한도내 적립금의 투자수익 비과세 토지개발세 부과	- 종업원갹출분 면세 일시금 이상에 대해 10% 세율 적용 - 기업갹출분 최종급여의 1.5배 이내 일시금 비과세 - 제반연금급부: 과세
일본	적격연금	- 종업원갹출금 : 생명보험료 공제 - 기업갹출금: 손비인정	비과세 (적립금에 1% 특별법인세)	기업갹출분만 과세 (단, 사망일시금은 소득세 면제, 상속세 과세)
	조정연금	- 종업원갹출금 : 사회보험료 공제 - 기업갹출금: 손비인정	비과세 (대행급부의 2.7배 이상 적립금에 1% 특별법인세)	- 제반급부: 과세 (사망일시금은 비과세)

주 : 1. ERISA: Employee Retirement Income Security Act (종업원퇴직소득보장법)
2. AVC: Additional Voluntary Contribution (추가 갹출금)

2. 기업연금제도 도입과 관련된 고려사항들

기업연금제도의 설계시 고려되어야 할 제도적 사항들로는 (1)장기적 관점에서 노후소득보장체계 내에서의 공적연금(국민연금)과 사적연금(기업연금)간의 역할분담모형의 설정, (2)현행 법정퇴직금제도가 존재하는 환경 하에서 기업연금제도의 도입전략, (3)도입가능한 기업연금제도의 형태, (4)도입을 할 경우 제도적용의 강제성여부 및 적용범위, (5)퇴직금제도에서 기업연금제도로의 이행방법(퇴직금 적용세대에 대한 이행방법 포함), (6)기업연금을 위한 적정수준의 보험료와 급여의 설정, (7)가입근로자에 대한 연금수급권과 통산성의 확보문제, (8)연금기금의 건전성 유지 및 급여보장

을 위한 감독 및 규제방안, (9)기금의 운용 및 규제의 방법, (10)기업연금 관련 세제의 정비과제 등이 기본적으로 포함되어야 한다.

<표 3-5> 기업연금 도입시 고려되어야 할 사항

기업연금제도 도입관련 이슈	논 점	고 려 사 항
적용의 강제성 여부 및 적용범위	강제 임의	임의제도가 대부분 ; 강제제도의 경우는 1차보장의 대체되거나 Contract-Out을 Option으로 하고 있음
퇴직금제도의 유지 여부	전환모형 및 전략	퇴직금제도와 연금이 공존하고 있는 경우는 드무나; 일본의 경우는 공존, 홍콩의 경우는 Off-Setting 허용
기업연금의 형태	DB DC Hybrid	초기에는 DB형이 주도적이며, DC형은 최근에 증가 추세에 있음. 그러나 여전히 DB형이 대부분임
갹출부담 설정	퇴직금으로부터의 전환	사용자 부담이 주됨. 근로자의 갹출은 Optional
연금급여 설계	퇴직금과의 수위조정	근로기준법상의 법정급여수준이 DC형태의 연금도입을 어렵게 함
보전성; 중간정산	허용여부, 정도	중간정산을 허용하는 경우는 극히 드물며, Transfer 혹은 Portability
수급권보호 및 보장	Vesting Rights Benefit Guarantee	DB형의 경우 직장이동시, 연금간의 Transfer를 위해 필요
투자운용	계약형 신탁형	DB형의 경우 계약형이 보편적 신탁형은 최종급여보장 규제가 어려움
관리감독	DB: 관리감독, 규제 DC: 개별계좌형태 운용	DB형의 경우 운영(기업), 관리감독 (정부) 부담이 큼 DC형의 경우 부담이 적음(개인 책임)
세제정책	적립, 운용, 급여단계	EET 형태가 주도적

제 4 장
정부의 기업연금제도 도입방안 및 문제점

1. 정부의 기업연금제도 도입방안

1) 도입 취지 및 기본 방향

정부는 현행 퇴직금 제도가 수급권을 제대로 보장하지 못하고 자본측의 비용 부담이 가중되는 문제점을 해결하고 노동자의 노후소득보장 장치를 마련하기 위하여 기업연금제도를 도입한다고 밝히고 있다. 그러나 실제로는 불안정한 주식시장에 노동자 퇴직적립금을 투자해 주식시장을 안정화시키는 것이 주된 목표라고 할 수 있다.

2) 퇴직금 제도의 기업연금제도로의 전환

가. 전환(퇴직금→기업연금) 방법

정부안은 기업연금으로 현행 퇴직금제를 대체하겠다는 입장을 분명히 하고 있다. 전환방법은 현행 퇴직금제도를 유지하면서 기업연금을 임의제도로 도입하는 방식으로 한다.

사업장별로 노사합의에 의하여 일정한 요건을 갖춘 기업연금을 선택하는 경우 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주함으로써 자연스럽게 기업연금으로 현행 퇴직금제도를 대체하도록 한다. 한국노동연구원 등의 안에 따르면 '임의기업연금과 퇴직금 제도 병행 -> 적격기업연금과 퇴직금제도 병행 -> 퇴직금제도 폐지, 강제기업연금 도입'의 단계로 퇴직금의 기업연금으로의 대체 일정을 제시하고 있다.

나. 국민연금과의 연계

국민연금과의 연계문제는 추후 검토하고, 일단 국민연금과 별개로 도입한다고 밝힘으로써 공적연금의 강화라는 주제는 배제하고 있다. 사적연금인 기업연금이 도입되면

공적연금인 국민연금의 약화를 초래할 가능성이 높다.

3) 기업연금 형태 : 확정급부형(DB형) 또는 확정갹출형(DC형)

정부안은 확정급부형, 확정갹출형 모두 도입하여 노사에게 선택권을 부여하도록 제시하고 있으나 실제 도입과정에서는 기업측에 의해 확정갹출형이 선호될 가능성이 많다. 정부도 참고자료 등을 통해서 다른 나라에서 확정갹출형이 늘어나는 추세라는 점 등을 강조하고 있는 상황이다.

4) 갹출 및 급여 관련

가. 갹출 주체

현행 퇴직금을 사업주가 전액 부담하므로 퇴직금 수준에 상응하는 갹출금은 사용자가 전액 부담하고 다만 그 이상의 노동자의 추가 갹출은 허용한다는 안을 제시하고 있다.

나. 갹출률 및 급여수준

확정급부형의 경우 현행 퇴직금 수준을 보장하는 수준으로 규정하나, 확정갹출형의 갹출률은 연금제도별로 전문가의 의견을 들어 연금수리적 기준에 근거하여 노사가 확정하고 필요시 중앙차원의 노사협의체에서 가이드라인을 제시한다고 밝히고 있다. 그러나 실제로 기업연금의 운용 과정에서 기업이 부담하는 기여율은 현행 퇴직금보다 낮은 수준으로 정해질 가능성이 높다고 하겠다.

다. 급여의 지급보장

적격요건을 갖춘 기업연금은 퇴직금제도에 갈음하기 때문에 일정형태의 지급보장 장치가 필요하여, 우선은 지급보장을 위한 기술적 장치를 마련하되 장기적으로는 미국과 같은 공적보장기구를 설치하거나 임금채권보장제도를 개편하여 그 지급을 보장하는 방안을 검토한다고 밝히고 있다.

라. 수급자격 및 기금간 이동(통산)

수급자격은 현행 퇴직금제도와 동일하게 근속기간 1년 이상으로 규정한다. 기금간 통합계산(확정급부형)은 미국식의 개인퇴직적립구좌(IRSA, Individual Retirement Savings Account)를 도입하여 해소한다.

마. 급여지급 형태(일시금의 허용 여부)

급여는 연금 또는 일시금을 선택할 수 있도록 하되, 일시금 선택시 세제상의 불이익을 줌으로서 연금수급을 유도한다.

바. 중간정산 허용여부 및 조건

원칙적으로 중간인출을 불허하되 장기간의 실직, 주택구입 등의 경우 인출 또는 대부를 허용한다(한도설정).

5) 제도운영 및 기금관리

연금제도 및 기금의 운영에 소용되는 사회적 비용 및 제도 초기의 운영의 용이성 등을 고려하여, 일정한 요건을 갖춘 전문기관에 위탁하여 관리토록 한다. 추후 제도도입 이후 추이를 지켜 보아가며 기금형태 등의 도입을 검토한다.

6) 조세제도 관련

기업연금에 대한 유인을 확대하기 위하여 세제상 지원을 한다. 기업연금의 과세체계는 현행 소득세법의 과세체계와 같이 사용자의 갹출분에 대해서 손비처리하고(exempt), 운용수익에 대하여도 비과세(exempt)하되, 수급시에는 과세(taxed)한다.

2. 기업연금제도 도입방안의 문제점

1) 연금기금의 자본시장 투자로 노후소득보장 불안정화

기업연금제 도입의 핵심적인 문제점은 노동자들의 노후소득보장을 위한 적립금을 주식시장에 투입하겠다는 발상이다. 정부는 지속적으로 주식시장 활성화 방안의 하나로 기업연금제 도입을 언급해왔다. 또한 주가가 600선이 무너지는 시점이었던 지난 10월 11일 경제정책조정회의에서 "장기 안정적인 주식수요기반 확충을 위한 기관투자자 육성을 위해" 기업연금제 도입을 서둘러 결정한 것이다. 결국 노동자들의 노후소득보장은 이름뿐이고 실제로는 떨어지는 주가를 떠받치기 위해 기업연금제 도입을 시도하고 있는 것이다. 이렇게 될 경우 연금액수는 주식시장의 상황과 성과에 따라 좌지우지될 것이다.

더욱이 현재 세계경제는 미국주식시장 거품의 붕괴와 남미 등의 금융위기 가능성 등 그 불안정이 매우 심화되고 있다. 한국 경제도 최근 벤처 거품과 부동산 거품 등이 걷히고 세계 경제의 불안정화가 심화되면서 주식시장이 매우 불안정한 상황에 처해있다. 따라서 특히 한국의 자본시장 상황을 고려할 때 기업연금제를 도입할 경우 노동자의 노후소득기금은 더욱 불안정한 상황에 직면할 수 밖에 없다.

2) 확정갹출형 기업연금의 심각성

기업연금제의 형태에 대하여 정부는 일단 확정갹출형과 확정급부형 중 노사가 선택하여 도입하도록 하는 방안을 제시하고 있으나, 확정갹출형이 주된 형태가 될 것이라고 전망하고 있다. 이는 확정갹출형이 ①기금운용의 위험성이 기업이 아니라 노동자 개인의 부담으로 된다는 점 ②기업이 부담해야 하는 적립금의 수준이 현재의 퇴직금보다 낮아지게 될 것이라는 점에서 기업들이 이 제도를 절대적으로 선호하고 있기 때문이다. 정부도 국제적으로 확정갹출형이 최근에 늘어나고 있다는 추세를 제시하며 이를 간접적으로 유도하고 있는 상태이다.

실제로 최근 미국에서는 확정갹출형 연금제도의 일종인 401(k)를 도입하고 있던 엔론 등이 회계조작과 주가거품 붕괴를 맞아 노동자들에게 돌아갈 연금이 휴지조각이 되어버리면서 안정적인 노후소득보장이라는 기업연금제의 실효성이 의문시되고 있는 상태이다.

확정급부형이든 확정갹출형이든 노동자의 노후소득보장을 위한 기금이 주식시장 운명에 내맡겨진다는 점에서 불안정하기는 마찬가지이나, 확정갹출형의 경우 그 위험 부담이 직접 노동자에게 부과된다는 점에서 훨씬 더 심각하다.

3) 영세사업장, 비정규 노동자 소외

기업연금이 설사 일정하게 노후소득보장 기능을 한다고 하더라도 이 제도가 전체 노동자에게 혜택이 되는 제도가 되는 것은 불가능하다. 정부안에 따르면 기업이 임의적으로 도입하도록 하기 때문에 지불능력이 충분한 기업들을 중심으로 도입될 것이고, 지불능력이 불충분한 영세소기업은 도입 자체가 어려워 기업연금제도 자체에서도 배제될 것이다. 정부안은 5인 이상 사업장으로만 대상 기업을 한정하고 있어 영세소기업 노동자는 아예 적용에서 배제된다.

현재 기업연금제의 역사가 100년이 넘는 미국의 경우에도 기업연금 가입률은 노동자수 대비 50% 수준이다. 기업연금제에 가입되어 있지 않은 노동자의 대부분은 소기업, 저임금노동자, 비정규노동자, 이주노동자로 구성되어 있다. 실제 1998년 현재 미국 기업연금의 가입자수의 비중을 속성별로 살펴보면 연소득 5만달러 이상의 고임금 노동자의 74.6%가 기업연금제에 가입되어 있으나 임금수준이 낮아질수록 가입률이 떨어져 연소득 5천달러 이하의 노동자는 12.6%만이 기업연금에 가입되어 있다. 기업규모별로도 100명 이상 사업장은 가입률이 54.2%인데 비해 25명미만 사업장은 18.3%에 그치고 있다. 노동시간별로도 연 2천시간 이상 노동자의 55.6%가 기업연금제에 가입되어 있는 것에 반해 1천시간 미만 일하는 노동자의 경우는 11.8%만이 가입되어 있다. 결국 기업연금은 전체 노동자의 노후소득보장을 위한 제도로서보다는 상대적으로 고임금을 받는 대기업의 정규노동자의 추가 재산 형성을 위한 제도로만 자리잡을 가

능성이 크다.

이러한 연금제도를 이른바 다층보장체계라는 이름으로 정부가 주도해서 도입하고자 하는 것은 전혀 바람직하지 않다. 공적연금의 강화라면 모를까 사회 전체 구성원이나 전체 노동자의 노후소득보장이나, 소득분배와는 무관한 기업연금제를 국가가 주도하는 것은 있을 수 없는 일이다. 그럼에도 정부가 계속 이를 추진한다면 이는 전체 노동자의 노후소득보장으로서가 아니라, 이를 명분으로 막대한 시장이 될 연금기금을 주식시장에 끌어들이겠다는 것이 주목적이라는 사실을 반증하는 셈이 된다.

4) 기업연금 도입 과정에서 기업비용 줄여주기

정부의 기업연금제 도입 취지를 살펴보면 한편으로 노동자의 노후소득보장을 내세우고 있고, 다른 편에서는 기업부담의 완화를 밝히고 있다. 노동자 노후소득보장이 이름뿐이 될 가능성이 많은 상황에서 기업연금제는 기업부담과 비용의 경감만을 가져올 가능성이 높다. 기금운용의 책임이 개인에게 부과되는 확정갹출형에서는 더욱 그렇다.

현행 퇴직금제도는 퇴직직전 3개월의 평균임금을 기준으로 근속년수 1년에 1달치 이상의 평균임금을 노동자 퇴직 시에 지급하도록 되어있다. 그러나 기업연금의 도입 과정에서 이러한 적립금의 수준은 현재보다 낮아질 가능성이 매우 높다. 정부안에 따르면 확정급부형의 경우 일단 현재 퇴직금 수준을 유지한다고 되어있지만, 확정갹출형의 경우 기업이 낼 적립금은 현행 퇴직금보다 크게 낮아질 가능성이 있다. 실제로 최근 언론보도 등에 따르면 재정경제부에서는 이를 현재 퇴직금 수준(8.3%+∝)에서 6% 내외로 크게 낮추는 방안을 검토하고 있는 상태라고 알려져 있다.

확정갹출형을 절대적으로 선호하고 있는 기업 입장을 고려하면 기업연금은 실제 도입 과정에서 기업이 부담해온 퇴직적립금의 수준은 크게 낮아질 것이 명확하다 할 것이다. 이렇게 되면 기업의 퇴직금 적립 부담은 지금보다 크게 줄어들게 되고, 당연히 퇴직 후 노후소득 보장의 수준도 현행 퇴직금보다 줄어들게 될 것이다.

5) 공적연금의 약화와 소득재분배 기능의 악화

현행 공적연금인 국민연금은 불충분하게나마 노후소득보장의 기초적인 역할을 하고 있다. 특히 연금 갹출과 지급 과정에서 일정하게 소득재분배기능을 담당하고 있어, 국가가 추진하는 사회복지제도로서의 기본적인 의의를 담고 있다고 평가할 수 있다. 그러나 정부 일각에서는 최근 고령화사회로의 진입과 이에 따른 국민연금재정의 적자 문제와 함께 국민연금 기여금이 지나치게 높다는 문제를 제기하고 있다. 이러한 상황에서 기업연금제의 도입은 사적연금의 강화를 통한 국민연금의 약화를 야기할 가능성이 높다.

기업연금제를 통한 사적연금의 제도화와 강화는 필연적으로 연금제도의 중요한 기능인 소득재분배를 악화시키게 될 것이다. 기업연금제 자체가 소득재분배와는 전혀 관련 없는 제도이고, 특히 비정규, 영세소기업 노동자들은 제도 자체에서 소외될 것이기 때문이다. 오히려 기업연금제를 통해 지불능력이 상대적으로 높은 대기업의 고임금 노동자층과 그렇지 않은 노동자 사이의 복지수준은 더욱 그 격차가 벌어지게 될 것이다. 또한 공적연금제도가 노동자 소득에 따른 차등적인 소득대체율로 소득재분배 기능을 하는 것에 비해, 기업연금제는 소득에 비례하는 급여체계를 가지게 될 것이고, 기금의 운영과정에서 이 격차는 더욱 벌어지게 될 것이기 때문에 공적연금이 달성해 놓은 소득재분배 기능을 크게 악화시키게 될 것이다.

6) 정부의 일방적, 무리한 추진

정부는 노동자에게 심대한 영향을 미치는 제도의 도입을 추진하면서 일방적으로 무리하게 추진하고 있다. 노동자 전체의 임금저축인 퇴직금을 대체하고, 기업연금을 도입하겠다는 엄청난 정책도입을 시도하면서 공론화의 과정도 없이 경제정책조정회의를 통해 기습적으로 정부 방침을 확정하고 내년 상반기 도입이라는 '초고속' 추진 일정을 제시하고 있다. 이러한 무리한 정책 추진은 제도의 직접적인 주체일 수 있는 노동자의 의사를 철저히 무시하고 배제하는 것이다.

제 5 장
맺음말

현재 한국의 자본시장 및 노사관계 상황 등을 고려할 때 퇴직금을 기업연금제로 전환하는 방안은 앞서 살펴본 대로, 노동자의 퇴직기금을 불안정한 자본시장에 맡김으로써 안정적인 노후소득보장방안이 될 수 없다는 점, 비정규, 영세사업장 노동자들의 소외를 낳아 정부가 추진하는 사회적 제도로 추진하기에는 적합하지 않다는 점 등 때문에 결코 바람직한 개선 방안이 될 수 없다.

현행 퇴직금 제도는 ① 퇴직금이 외부 적립되지 않고 장부상으로만 적립되어 사내 운전자금으로 사용됨으로써 수급권이 매우 불안정하다는 점, ② 5인 이상 사업장만 실시되는 등 저임금, 비정규 노동자들에는 적용되지 않는다는 점 ③ 파산기업 노동자의 퇴직금 보장 미비 등이 핵심적인 문제점으로 지적되고 있다. 따라서 퇴직금의 외부적립으로 수급의 안정성 강화, 전체 노동자들의 복지제도로 정립되기 위해 영세소기업에의 도입 확대 등의 방향에서 퇴직금제도가 개선될 필요가 있다.

가. 퇴직보험 가입 의무화로 외부적립 강제화

현행 퇴직금의 수급권 보장 문제를 해결하기 위해서는 근로기준법을 개정해 퇴직연금보험 가입을 의무화해야 한다. 1997년 3월 13일 개정된 근로기준법 제 34조는 퇴직금 중간정산 또는 퇴직연금보험을 허용했다. 그러나 이 조항은 의무화된 조항이 아니라 임의조항으로 퇴직보험에 가입해 있는 기업의 비율은 매우 낮은 상황이다.

한국노동연구원 조사에 따르면 1999년말 현재 퇴직보험에 가입하고 있는 기업의 비율은 26.2%에 불과하고(노동부, 퇴직금제도에 관한 기업의 운영실태 및 개선의견조사, 2000.11), 2001년 현재 퇴직보험 등을 통한 사외적립액은 11조5천억원 규모로 전체 퇴직부채 규모로 추정되는 80조원의 일부에 불과하다(<표 5-1>).

<표 5-1> 퇴직금보험 가입실적

퇴직보험(생보·손보)	퇴직일시금신탁(은행, 투신)	계
9조3,280억원	2조1,952억원	11조5,232억원

주: 퇴직보험은 2001.9월말 기준, 퇴직일시금신탁은 2001.12월말 기준
자료: 노동부, '기업연금제도 도입 관련 자료', 2002. 10

퇴직보험제도는 퇴직적립금을 사내에 유보하는 것이 아니라 사외 보험회사 등에 위탁적립하는 제도로 노동자 개인을 피보험자로 하여 노동자에게 직접적으로 수급권을 보장하는 제도이다. 이는 대부분의 기업이 퇴직금을 사외적립하지 않고 기업내부의 운용자금으로 사용하고 있는 조건에서 기업도산이나 자금부족 등으로 퇴직금을 지급하지 못하는 상황을 방지하여 그 수급권을 보장할 수 있는 제도이다. 또한 기업측의 입장에서도 퇴직일시금의 지급에 따른 기업부담을 줄여주고 기업의 자금운용에도 중장기적으로 도움을 주게 될 것이다. 따라서 노동자의 요구가 있는 경우에는 노동자를 피보험자로 하는 퇴직연금보험에 가입하도록 의무화할 필요가 있다.

나. 퇴직금제의 전 사업장으로 확산

노동부는 퇴직금제에 가입되어 있는 노동자는 740만명으로 2001년 현재 취업자의 34.6%뿐이라고 밝히고 있다(노동부, 2002). 전체 피용자수로 보면 50% 정도를 상회하고 있는 정도이다. 이처럼 현행 퇴직금제도가 노동자 일부의 제도로 된 것은 현행 제도가 5인 이상 사업장 노동자만을 그 대상으로 하고 있기 때문이다. 따라서 현행 퇴직금을 5인 미만 전 사업장으로 확대하여 제도로부터 소외된 영세사업장 노동자들의 노후소득을 보장하도록 해야 한다.

다. 임금채권보장 강화

현행 임금채권보장법은 기업주가 파산 등의 이유로 퇴직한 노동자가 지급받지 못한

임금과 퇴직금을 기업주를 대신해 정부가 지급하도록 규정하고 있다. 이를 위해 기업이 임금총액의 0.2% 한도 내에서 기여금을 내서 임금채권보장기금을 마련하도록 하고 있다. 그러나 현재 임금채권보장제도에서는 지급 한도가 최종임금 3개월분과 최종 3년간의 퇴직금으로 제한되어 파산기업 노동자의 퇴직금 보장에는 한계가 있다. 또한 지급액의 경우 연령별로 차등화된 상한선을 두어 제도의 의의를 더욱 경감시키고 있다. 상황이 이러한데도 정부는 10월 23일 국무회의를 통과한 2003년 기금운용계획에서 오히려 임금채권부담률을 현행보다 낮추는 방안을 채택하는 등 제도 약화를 꾀하고 있다. 파산 기업 노동자의 퇴직금을 보장하기 위해서는 지급한도를 늘리고, 연령별로 차등화된 상한선을 폐지하는 등 임금채권보장법을 강화할 필요가 있다.

이상에서 살펴본 것처럼 정부가 도입하려고 하는 기업연금제는 △노동자 퇴직적립금을 불안정한 주식시장에 쏟아 부어 노후연금을 불안정하게 하고, △도입과정에서 영세사업장, 비정규노동자를 소외시키며, △기업비용의 감소만을 염두에 둔 제도로 노동자의 노후소득보장 방안으로 전혀 적합하지 않다. 퇴직금의 수급권 보장이 문제라면 기업연금제 도입이 아니라 현행의 퇴직보험제를 강화하여 퇴직금의 안정적 수급을 보장해야 한다.

이 제도의 도입을 정부가 나서서 주도하고 있는 것도 정상적이지 않다. 노후소득보장제도, 사회적인 연금제도의 영역에서 국가가 해야 할 역할은 안정적 보장 방안을 마련하는 것과, 취약 노동자의 소외나 배제가 없도록 제도를 보완해야 할 일이다. 주식시장을 활성화하는 방안을 기본으로 일부 고소득층 노동자들의 추가 재산 형성을 위한 제도로만 될 것이 명확한 기업연금제를 정부가 앞장서서 도입하겠다는 것은 바람직하지 않다.

참 고 문 헌

고광수, 김영갑(2000), 『미국의 종업원퇴직연금제도와 시사점』, 한국증권연구원.

노동부(2000), 『퇴직금제도 개선방안 연구』.

노동부(2000), 『퇴직금제도에 관한 기업의 운영실태 및 개선의견조사』.

노동부(2001), 『퇴직금제도 개선방안』.

노동부(2002), 『기업연금제도 도입 관련 자료』.

노사관계개혁위원회(1997), 『퇴직금 지급제도 개선방안』.

민주노총(2002), 『기업연금제 무엇이 문제인가』, 기업연금토론자료집(2002. 11).

방하남(1997), 미국의 기업연금제도 연구, 한국노동연구원.

방하남(1998), 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 한국노동연구원.

방하남, 김원식, 김호경, 이호영, 신기철(2000), 『기업연금제도 도입방안 연구』, 한국노동연구원.

방하남, 신기철, 김인재, 우재룡, 김호경, 박성재(2001), 『기업연금제도 개선방안 연구(2)』, 한국노동연구원.

윤석명, 김원식, 박상현(1999), 『공적연금과 사적연금의 균형적 발전방안』, 한국보건사회연구원.

이해영(1997), 『일본의 퇴직금제도』, 한국노동연구원.

<부 록>

미국의 기업연금제도

Ⅰ. 개요와 문제점

- 미국의 기업연금은 1875년 아메리칸 익스프레스의 기업연금을 최초로 도입해서 현재 120연의 역사를 가지고 있는 제도임. 미국의 연금제도는 크게 공적연금인 사회보장(Social Security)과 기업연금으로 대별됨.

- 1920년대 초기 성장하다가 1929년 대공황과 함께 기업연금제도는 급격하게 쇠퇴하여 1930년대에는 401(k)와 같은 확정갹출형 기업연금이 1만여개나 됐으나, 공황이 끝난 뒤 300여개만이 생존해 퇴직자 대부분이 연금 혜택을 받지 못했음.

- 1940년대 이후 재확대 되어 현재까지 전체 노동자의 50%가 기업연금제에 가입되어 있음.

- 1974년 기업연금의 수급권 보장을 목적으로 퇴직소득보장법(ERISA, Employee Retirement Income Security Act) 도입, 정부가 기업연금제에 대한 감독과 보호, 지원에 나섬.

- 1990년대 들어 경제 활황과 주식시장 활성화와 함께 기업연금제 가운데 확정급부형이 퇴조하고 확정갹출형이 늘어나는 추세임.

- 미국의 기업연금제도는 현재 정부가 추진하고 있는 기업연금제의 모델임. 즉 임의적인 기업연금제로 기업에서 자발적으로 선택해서 이 제도를 시행하고 있음. 기업

은 우수한 인력의 확보와 직접임금비용의 감소라는 유인 때문에 기업연금제를 시행하고 있음.

- 미국의 기업연금제는 주식시장과 밀접한 관련을 맺고 있음. 실제 기업연금의 투자는 채권, 부동산 등도 있지만 주식시장에의 투자가 주종을 이룸.

- 미국의 기업연금제는 확정급부형과 확정갹출형이 있으나, 1990년 주식시장의 활성화와 함게 확정갹출형이 상대적으로 늘어나는 추세임. 그러나 최근 거품의 붕괴와 회계부정에 따른 주식시장의 악화로 노후소득보장이라는 연금 제도의 취지가 흔들리고 있는 상태임.

- 1974년 퇴직소득보장법과 함께 기업연금에 대한 정부의 개입이 본격화됨. 이의 취지는 기업연금에 대한 노동자의 수급권을 보장하기 위한 것이었음. 이는 한편으로 연금보장공사(PBGC)를 통해 기업이 부도가 나거나 기금이 모자라도 정부가 이의 급부를 보장하고, 자발적 기업연금 가운데 일정한 자격기준을 정해 적격기업연금으로 인정하여 이에 대한 세제 지원으로 기업연금제도에 대한 유인을 제공하고 있음.

- 미국의 기업연금제는 시행한지 120년이 지났지만 현재 기업연금에 가입되어 있는 노동자의 비율은 50% 수준에 불과함. 가입하지 않은 50%의 노동자의 대부분은 비정규노동자, 이민노동자, 영세사업장 노동자 등 주로 저임금 노동자층임. 결국 미국의 기업연금은 고임금층은 더 가지게, 저임금층은 더 못가지게 하는 제도로 노동자간 총 소득 격차를 심화시키고 있음.

- 실제 1998년 현재 미국 기업연금의 가입자수의 비중을 속성별로 살펴보면 연소득 5만달러 이상의 고임금 노동자의 74.6%가 기업연금제에 가입되어 있으나 임금수준이 낮아질수록 가입률이 떨어져 연소득 5천달러 이하의 노동자는 12.6%만이 기

업연금 대상임. 기업규모별로도 100명이상 사업장은 가입률이 54.2%인데 비해 25명미만 사업장은 18.3%에 그치고 있음. 노동시간별로도 연 2천시간 이상 노동자의 55.6%가 기업연금제에 가입되어 있는 것에 반해 1천시간 미만 일하는 노동자의 경우는 11.8%만이 그 대상임. 결국 미국의 기업연금은 전체 노동자의 노후소득보장을 위한 제도로서 보다는 상대적으로 고임금을 받는 대기업의 정규노동자의 추가 재산 형성을 위한 제도로만 자리잡고 있다고 할 수 있음.

<표 1> 미국 노동자의 속성별 기업연금 가입률(1998년)

구분		가입률
전체		47.2
임금수준	연 5,000달러 미만	12.6
	연 5,000-9,999달러	18.2
	연 10,000-14,999달러	30.1
	연 15,000-19,999달러	44.0
	연 20,000-24,999달러	53.8
	연 25,000-29,999달러	61.7
	연 30,000-49,000달러	69.5
	연 50,000달러 이상	74.6
기업규모	25명 미만	18.3
	25-99명	35.1
	100명 이상	54.2
노동시간	연 1-999시간	11.8
	연 1,000-1,499시간	19.1
	연 1,500-1,999시간	37.5
	연 2,000시간 이상	55.6

자료 : EBRI, Issue Brief, An Analysis of the Retirement and Pension Plan Coverage Topical Module of SIPP. 2002.5

- 특히 기업연금을 도입하고 있는 회사들(HP나 IBM 사례)는 기업 측(특히 고성장을 기록하고 있는 IT 산업에서), 어떻게 우수한 인력을 확보하는가 하는 관점에서

주로 도입된 것임. 따라서 전 사회적, 제도적으로 도입을 논의할 주제는 아닌 것으로 판단됨. 미국의 경우 기업 자발적으로 도입된 제도에 대해서 근 50년 이상 운용되어 오다, 그 기금의 안정성이 문제가 되자, 그제서야 미국이 이의 안정성 보장을 위해 적격 기업연금에 대한 규제와 세제지원을 하면서 정부의 개입부분이 생긴 것임.

- 기업연금은 주식시장의 등락에 따라(주식시장에 의존적인 제도) 심대하게 영향을 받는 제도이기 때문에 특히 한국의 경제상황, 주식시장 동향을 볼 때, 부실한 주식시장에 노동자 돈 끌어들이기 이상이 되기는 어려움.

- 사회보장연금(국민연금)의 급여공식은 저소득 노동자들에게 상대적으로 높은 율의 소득대체율을 적용하고 고소득 노동자들에 대해서는 낮은 율의 소득대체율을 적용하고 있음. 반면에 기업연금의 급여방식은 임금비례이기 때문에 공적연금에 나타나는 소득재분배 기능이 왜곡되고 있음.

- 현재 미국기업연금의 수급 방식도 연금 방식보다는 일시금 방식이 압도적으로 많음. 이는 미국의 기업연금이 전체 노동자의 노후소득보장을 위한 연금제도로서 보다는 지불능력이 많은 기업의 노동자들이 주식시장에 대한 투자를 통해 추가적인 재산형성을 위한 제도로서 기능하고 있음을 반증하는 것임.

- 미국노총은 AFL-CIO는 기업연금제도에 대하여 소극적으로 대응하고 있으나, 확정갹출형보다 확정급부형을 선호하고 있음. 특히 엔론 사태 등으로 미국의 대표적인 확정갹출형 연금제도인 401(k)의 문제점을 지적하고 있음.

- 기업연금의 형태는 보상체계 관리차원에서 기업이 전적으로 결정하며 노조나 노동자가 보상체계 설계에 참여하거나 결정권을 갖지는 않는 구조로 노동자의 경영참가의 수단으로서도 거의 의미가 없음.

Ⅱ. 미국의 기업연금제도

1. 미국의 공사연금제도 개요

◦ 미국의 연금제도는 소득비례연금으로 구성되는 공적연금, 세제유인이 주어지는 자발적(임의적) 사적연금제도로 구성되어 있음.

- 공적연금은 노령연금과 노인의료보험을 포괄하고 있는 사회보장(Social Security)이라고 불리우는 노후보장제도 안에 포함되어 있음.

◦ 미국의 공적연금(OASDI: Old Age, Survivors, Disability Insurance)은 노사가 각각 6.2%씩 기여하는 사회보장세를 재원으로 운영되는 부과방식의 확정급여형 연금제도임.

- OASDI에는 약 95%의 노동자가 가입하고 있으며 1995년 기준 제조업노동자들의 소득대체율은 32.3%임.
- 기금규모가 매우 큼(2000년 기준 GDP의 7%).
- 소득요건을 충족하지 못하는 빈곤층에게는 기초연금격의 소득보장보조금을 일반재정을 재원으로하여 지급하고 있음.

◦ 기업연금제도는 매우 다양한 형태이며, 기업차원에서는 유능한 인력을 확보하고 동기를 유발하는 장치로서 기능하고 있음.

- 확정급부형 연금제도가 감소하고(특히 1990년대) 확정갹출형 연금제도가 늘어나고 있는 추세임.
- 노사가 급여의 일정비율을 갹출하여 개별계정에 출연하는 401(k)적격연금제도, 종업원주주제도(Employee Stock Ownership Plan), 이윤분배제도(Profit Sharing Plan) 등 다양한 형태를 띠고 있음.

◦ 그 외의 보완적 제도로서는 (1) 일반 기업연금의 적용대상이 아닌 자영업자를

위한 Keogh Plan과 (2) 혜택을 받지 못하는 적용제외 노동자 및 추가연금을 원하는 개인들을 위한 개인퇴직연금계정(Individual Retirement Account)이 있음.

◦ 사회보장(Social Security)의 공적연금, 기업연금, 개인연금을 포함하여 미국의 연금체계를 도표로 정리하면 다음과 같음.

- 1984년 이후 임용된 연방공무원에 대해서는 OASDI의 당연적용대상으로 포괄함(가입은 주·지방정부에 의해 임의로 선택할 수 있지만 가입 이후에는 탈퇴 불가)

- •공적연금제도
  - 사회보장의 노령연금제도
  - 특수직역 퇴직연금제도 (연방정부공무원, 주정부공무원, 철도회사직원)
- •사적연금제도
  - 기업연금제도
    - 확정급부형제도
    - 401(k)적격제도
    - 403(b)적격제도
    - 457적격제도
    - 이윤분배제도
    - 종업원주주제도(ESOP)
  - 자영자연금제도 — Keogh Plan
  - 개인연금제도 — 개인퇴직연금계정(IRA)

2. 기업연금 관련법 및 관련기구

◦ 기업주들로 하여금 노동자들에게 퇴직연금을 제공하도록 유인하기 위해 미국정부는 기업의 연금 프로그램에 대해 세제혜택을 부여하고 있음.

- 기업은 재량대로 연금 프로그램을 운영할 수 있지만 정부가 제공하는 세제혜택을 받기 위해서는 연금 프로그램이 일정한 기준을 충족하는 적격연금(qualified pension plan)이어야 함.
- 연금보험공사(PBGC)는 기업 도산 등으로 인하여 기업의 연금지불능력이 없어지는 경우에 수급권을 보장하기 위해 2차보험기관적 성격의 연방정부기관을 두고 있음

가. 연방세법(IRC: Internal Revenue Code)

◦ IRC는 세제혜택을 받기 위한 제도의 설계 및 운영과 관련된 적격요건, 그리고 세제혜택사항을 제시하는 형태로 정부기관의 사적연금 규제 사항을 정하고 있음

- 개인퇴직연금계정(IRA: Individual Retirement Account)에 관한 규정들은 연방세법 제400조에 제시되어 있음

나. 퇴직소득보장법(ERISA: Employee Retirement Income Security Act)

◦ ERISA는 연방 노동법(Federal Labor Law)의 일부로서 1974년에 제정되었으며 적격 연금제도에 대한 연방 규제의 非세제 측면을 주로 다루고 있어 세제측면을 다루고 있는 연방세법과 함께 적격기업연금을 규제하는 법의 양대 근간을 이루고 있음.

- ERISA는 연금제도의 불균등한 발전을 시정하고 종업원에 대한 연급수급권을 보호하고자 가입자격, 수급권의 부여, 기금의 설립 및 종료, 연금의 이체 등에 대한 규정을 담고 있음.
- 연금의 적격성·제도참여·권리이전·보고 및 공시·최소한의 자금확보·수익구조 등에 관한 규정과 여러 가지 준수 요건들을 기술함으로써 기금운영에 관

한 기준을 구체적으로 규정하고 있고,

- 기업주에 의한 연금자산의 임의적 유용을 금지하고, 참여자와 수익자의 이익을 위하여 공인된 수탁자(Trustee)에 의한 연금운영을 요구하고 있으며 연금수탁자의 책임도 규정.
- 또한 연금급부의 보장을 위한 감독기관으로 연금보험공사(PBGC: Pension Benefit Guarantee Corporation)의 설립과 운영을 규정하고 있고,
- 우리의 개인연금에 해당하는 개인퇴직연금계정(IRA)의 설정 근거도 규정하고 있음.

◦ ERISA의 제반 규정은 개인별 퇴직구좌가 아닌 단체기금으로 적립운영되어 수급권 보장장치가 필요한 확정급부형(DB) 연금제도에 대해서는 전면 적용되며

- 개인구좌로 운영이 되는 확정갹출형(DC) 연금제도에 대해서는 부분적으로 적격연금이 되는 데 지켜야할 기본적 사항들에 대해서만 규제를 하고 있음(<표 1> 참조).

<표 2> ERISA의 연금규제내용

제도의 종류 / ERISA규정	연금제도	
	확정급부제도	확정갹출제도
가입자격 수급권부여 기금운영정보 수탁자의 책임	적용	적용
적립방식 연금수리보고 연금종료보험		비적용

다. 연금보험공사(PBGC: Pension Benefit Guarantee Corporation)

◦ PBGC는 ERISA의 Title IV에 의거 기업 도산 등으로 인하여 기업이 연금수급을

보장하지 못할 때 노동자들의 연금수급을 보장하기 위해 설치된 기관으로서 독립적인 연방정부기관임.

- 노동부장관을 의장으로 하고, 재무부장관, 상무부장관 등으로 구성된 이사회에 의해 통제됨.
- 현재 약 44,000개 이상의 DB형 기업연금제도에 참여하고 있는 약 4,200만 노동자(전노동자의 1/3)의 퇴직소득을 보호하는 역할을 하고 있음.

3. 적격기업연금(qualified pension plans)

◦ 적격연금제도(qualified pension plan)란 제반 기업연금 관련법령과 규정에서 요구하는 규제요건들을 충족함으로써 세제상의 혜택이 주어지는 사용자 후원 퇴직연금프로그램을 가리킴.

- 어떤 기업연금제도가 ERISA의 적격요건에 해당하면 기업연금으로서의 적격성이 인정되고, 여기에 IRC의 규정까지 충족하면 세제적격 기업연금이 되어 세제혜택이 주어짐
- 따라서, 적격기업연금이란 ERISA와 IRC를 모두 만족하여 세제혜택이 주어지는 연금제도를 가리킴.
- 연금의 제공자인 사용자와 참여자인 노농자(수익자 포함)에게 모두 세제상의 유인을 제공하고 있음.

◦ IRC와 ERISA가 규정하고 있는 ①가입자격과 참여범위(eligibility and coverage), ②급부와 갹출(benefits and contributions), ③재원마련 및 건전성유지(funding), ④수급권의 부여(vesting), ⑤보고와 공시(reporting and disclosure), ⑥분배(distributions)에 관한 적격요건들을 준수하는 대가로 기업연금 제도는 다음과 같은 세제혜택을 누림.

- 일정 한도 내의 연금제도 사용자 기여금에 대해 소득공제 혜택을 부여함.
- 노동자 기여금에 대해서도 소득공제가 이루어지며 연금수급시점까지 과세가 이

연됨.

- 종업원 기여금과 마찬가지로 연금자산 수익에 대해서도 과세가 이연되고 배분시에 과세가 이루어짐.
- 최종 연금수급시에는 과세.

가. 가입자격 및 참여범위

◦ 가입자격은 기업주가 임의로 정할 수 있으나 가입연령 및 근무연한에 관련된 자격제한은 법적 규제를 받음

- 적격연금이 되기 위해서는 최소가입연령을 21세 이하로 정해야 하며, 가입자격 근속년수도 1년 이하로 정해야 함.
- 근속기간은 12개월동안 1000시간 이상 근무하는 경우에 1년간 근무한 것으로 산정하며 연간 1,000시간(주당 20시간) 미만 근무를 하는 임시직 종업원은 제도가입에서 제외할 수 있음.(임시직, 단시간 노동자는 적용 제외할 수 있음)
- 가입과 동시에 100%의 수급권을 부여받기 위해 필요한 최소근속기간은 3년임.
- 연금가입자 범위가 해당 기업의 전체 노동자(고액급여자 제외)의 70% 이상이어야 함

나. 연금혜택 및 기금적립과정의 차별 금지

◦ 연금혜택이나 고용주 기여금이 종업원 사이에 차별적이지 않아야 함.

- 기업의 경영진이나 고위간부 등 특정인 혹은 집단에게 상대적으로 유리한 방식으로 제도를 설계하면 안됨.
- 그러나 연금액 및 갹출금을 개개 노동자의 급여수준을 기준으로 정하는 것은 허용함.
- 사회보장(Social Security)의 노령연금과 연계하는 방식을 통해 연금급여액을 고임금 노동자들에게 상대적으로 유리하게 설계할 수 있음 -> 따라서 사회보장의 소득재분배 기능이 기업연금에서는 악화될 소지가 있음.

다. 기금의 적립 및 운영에 관한 규제

<기금적립>

◦ 적격연금은 노동자의 은퇴이전에 기금을 적립하고 있어야 하며 고용주의 기금운용은 규제를 받음.

- 고용주들은 보통 연금갹출금을 신탁기금(trust fund)에 적립하거나 보험계약을 맺음.
- 연방세법 제415조는 연간 연금급여한도액을 $90,000로, 연간 고용주 갹출금의 한도를 $30,000로 제한하여 적격연금이 고임금 노동자들의 세금회피수단으로 이용되는 것을 막고 있음.
- 이 한도액은 높은 수준으로 실제로 이 상한의 적용을 받는 고임금 노동자는 극히 소수임.

<운영정보 공개>

◦ ERISA 대상이 되는 기업주들은 SPDs(summary plan descriptions), 즉 연금운영에 관한 종합보고서를 정부와 연금가입자들에게 정기적으로 제출해야 함.

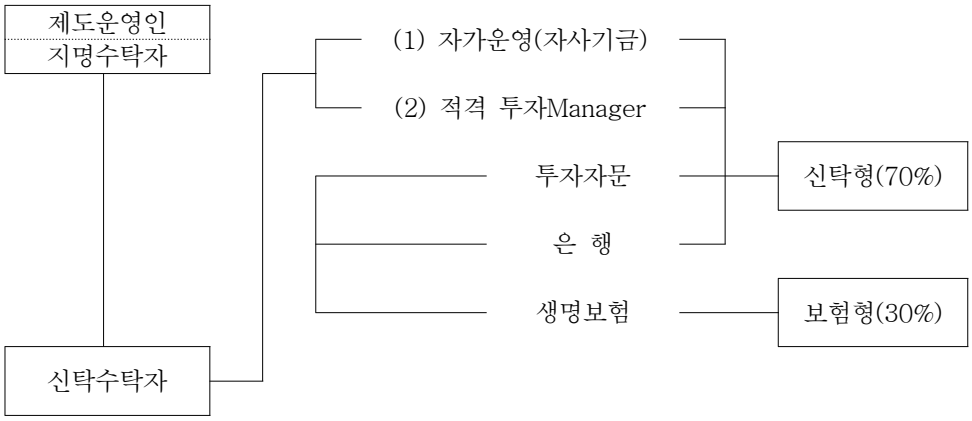
- 가입자들은 자신의 연금급여에 대한 정확한 정보와 현실적인 기대감을 가질 수 있고,
- 정부는 제도가 합법적으로 적용, 운영되고 있는지 용이하게 감독,
- 기업은 SPDs 이외에도 가입자들이 연금의 재정적 상태를 알 수 있도록 가입자들에게 연금의 재정상태에 대한 정보를 공개해야 하는데 이 정보는 요약된 형식으로 제공됨.
- 그 외에도 가입자는 연금과 관련된 다른 자료들(예: 연간회계보고, 보험계약, 기금운영보고서 등)을 열람할 수 있는 권리가 있음.

<수탁자 요건>

◦ 연금제도를 신설할 경우 미국 기업은 제도의 총괄 운영을 위해 제도운영인을 정하고 이들에 의해 수탁자를 지명해야 함.

- 지명수탁자는 제도의 운영과 관리에 관한 권한을 가지며 연금자산 운영을 감시하고 통제하는 일을 함.
- 수탁자에는 고용주, 공직자, 수탁자(trustee), 연금행정가 등이 포함됨.

◦ 연금의 신탁방식은 크게 신탁형과 보험형으로 나눌 수 있는데 신탁형은 신탁기금의 운영을 기업내부에서 행하는 자사운영(in-house management)형과 외부투자회사에 위탁하는 외부위탁형이 있음(<그림 1>).
- ERISA 규정에 의하면 기업연금자산의 운영을 수탁할 수 있는 적격수탁자는 (a)1940년 투자자문법에 의해 등록된 투자자문회사, (b)동법에 의한 은행임.
- 보험형은 생명보험회사가 수탁기관이 되는 것으로서 제도운영과 기금운용을 일반패키지 형태로 계약하는 것이 일반적임.



〔그림 1〕 기업연금의 수탁구조

◦ 미국 기업연금자산의 신탁기관별 분포는 신탁제도형이 70% 가까이 차지하고 있으며 투자대상은 신탁형의 경우 주로 주식 및 채권임.
- 외부위탁형에서 적격수탁자는 수탁기금을 신탁계정에 의해 별도로 관리하며 주식, 채권, 저당대부(mortgage), 부동산 등에 투자하나 주식, 채권이 주요 투자대상임.

- 보험형에서는 기금이 일반계정으로 운용될 경우 보험자산 전체의 투자구성에 따라서 채권, 저당대부가 중심이 되고 분리계정으로 운용될 경우에는 주로 주식과 채권임.

라. 수급권 부여에 관한 규정

◦ ERISA는 연금가입후 일정기간이 지난 후에는 해당 노동자에게 일정률의 법적 연금수급권을 부여하도록 규정하고 있음.

- 정년퇴직시에는 완전한 연금급여 수급권을 부여하는데 근무기간 동안에도 수급권은 연금제도의 설계시에 정한 규정에 따라서 부분적으로 축적됨.
- 따라서 정년퇴직이 아닌 중도 퇴직의 경우에도 가입노동자는 부분적인 수급권을 주장 할 수 있음.
- 노동자 기여분이 있는 연금의 경우 기금 적립과정에서 노동자가 기여한 갹출액에 대해서는 100%의 수급권을 부여하고 고용주의 갹출액에 대해서는 미리 정한 규정에 따라서 부분적인 수급권을 부여하는 것이 관례임.

◦ ERISA 규정에 의하면 고용주는 다음의 세 가지 원칙 중 하나의 수급권부여계획을 설정할 수 있음.

- 확정급부형 연금제도의 경우 10년 수급권부여계획이 가장 간단하고 고용주에게 유리하기 때문에 가장 많이 채택하고 있고 ,
- 확정갹출형 연금제도의 경우 다른 두 가지 계획중 하나 혹은 그보다 더 일찍 조기수급권을 부여하는 제도들을 채택하고 있음.

① 10년 수급권부여계획(10-Year Vesting)

- 10년의 근속에 대하여 고용주가 기부한 갹출금의 100% 수급권을 부여하는 계획으로 이 계획을 채택할 경우 10년 미만의 근속에 대해서는 수급권을 전혀 부여하지 않아도 됨.

② 5-15년 수급권부여계획(5- to 15-Year Vesting)

- 가입기간 5년이 되면 25%의 수급권을 부여하고 이후 매1년의 가입기간이 증가함에 따라 5%의 수급권을 추가적으로 부여하며 가입기간이 10년이상이 되면 매1년마다 10%의 수급권을 추가적으로 부여하는 계획임

<표 3> 5-15 방식에 의한 수급권 부여

가입기간	수급권확보율	가입기간	수급권확보율
5년	25%	11년	60%
6년	30%	12년	70%
7년	35%	13년	80%
8년	40%	14년	90%
9년	45%	>15년	100%
10년	50%		

③ 45법칙(45 Rule)에 의한 수급권부여계획

<표 4> 45법칙에 의한 수급권 부여

최소근속년수	최소근속년수 + 나이	수급권확보율
5	45	50%
6	47	60%
7	49	70%
8	51	80%
9	53	90%
10	55	100%

- 수급권부여계획에서 노동자의 연령을 고려하여 근속기간이 5년 이상일 경우 나이와 근속년수를 합한 값이 45이상일 경우 근속기간과 나이를 고려하여 고용주 갹출분의 수급권을 늘려주는 계획임 (<표 4>).

- 다만 10년 이상의 근속자에 대해서는 나이에 상관없이 50% 이상의 수급권을 부여하고 10년 근속 이후에는 매 근속년수에 대해 10%씩의 추가 수급권을 부여해야 함.
- 수급권을 부여하는 데 있어서 노동자의 근속년수는 반드시 고려되어야 할 사항인데 근속년수에는 연금에 실제로 가입하기 이전의 기간도 포함됨(단 18세 이상).

◦ 위와 같은 규정에도 불구하고 기업연금에 대한 감독권을 가지고 있는 국세청(IRS)은 새로 설립되는 연금들에 대해 '4-40수급권부여계획'을 권장하고 있음.
- 수급권을 갖기 직전에 문제가 있는 종업원들을 해고하는 등의 연금수급권에 대한 고용주 권한 남용을 방지하기 위하여,
- 4-40방식에 의한 수급권부여계획은 3년 이상의 근속년수에 비례하여 수급권을 부여함으로써 위의 세가지 기초적인 계획들보다 더 조기에 기업들이 노동자에게 수급권을 부여하게 함 (<표 5>).

<표 5> 4-40 방식에 의한 수급권 부여

근속년수	수급권	근속년수	수급권
1-3	0%	8	70%
4	40%	9	80%
5	45%	10	90%
6	50%	11	100%
7	60%		

마. 수급권의 보호에 관한 규정

◦ ERISA의 근본적인 입법취지는 노동자 연금수급권의 보호하는 데 있음
- 이를 위해 연금수급권의 부여 및 보증, 중간정산제도, 제도종료보험 등에 관해 규정하고 있음.
- 연금수급권 부여계획을 문서로 작성.

① 이직시 중간정산제도

- 중간정산제도는 종업원이 이직을 하게 되는 경우 그간에 부여된 수급권의 비율에 따라서 연금 혹은 일시금이 정산됨.
- 노동자는 이를 개인퇴직연금계정(IRA)에 이체하여 정년퇴직시까지 연금으로 계속 적립함.
- 노동자가 일시금을 원하면 일시금으로 받을 수도 있음.

② 연금종료보험

- IRS는 기업의 연금이 제도자체가 공식적으로 종료되었거나 공식적으로 종료되지 않았더라도 고용주가 더 이상 갹출금을 내지 않을 경우 연금이 종료된 것으로 간주하는데
- 수급권의 보호를 위한 최종적 정부규제는 연금의 종료시 적용되는 규제인 지급보증제도임
- 지급보증제도 가운데 대표적인 것은 기업연금의 지급보증을 위해 운영하는 연금보험공사(PBGC: Pension Benefit Guarantee Corporation)에 의한 연금종료보험(plan termination Insurance)임.
- 연금종료보험의 적용대상이 되는 제도는 확정급부제도(defined benefit plan)이며 확정갹출제도(defined contribution plan)는 가입자의 개인계정에 근거하여 운영되고 기금이 완전적립되기 때문에 그 계정에 축적된 액수만큼의 연금을 받을 수 있어 연금종료보험의 적용대상이 아님.
- 확정급부제도를 채택하고 있는 기업연금의 해당 기업주들은 기업의 도산 혹은 폐업 등의 사고로 종업원들에게 연금을 지불하지 못하게 되었을 때를 대비해 PBGC에 매년 연금보장보험료를 납부해야 함.
- 매년 가입자 1인당 일정액을 PBGC에 납부하는데, 적립률이 낮을수록 보험료가 높음.
- 연금이 종료될 경우 수급권자들은 PBGC에 의해 수급권을 보장받는데 확정급부연금의 경우는 그간 축적된 만큼의 연금수급권을 부여받게 되는데 기금이 부

족할 경우 PBGC가 나머지 수급권을 보장함.

- 다만 PBGC는 법적으로 보장하는 연금급여의 상한을 정하고 있는데 이는 매년 조정됨 1999년에 종료되는 연금제도의 경우 65세 이상의 퇴직 노동자는 월 $3,051.4까지 수급할 수 있었음(<표 6>)

<표 6> PBGC에 의한 연금급여 월별 최대 보장액 변화 추이

연 도	65세	62세	60세	55세
1999	$3,051.14	$2,410.40	$1,983.24	$1,373.01
1998	$2,880.68	$2,275.74	$1,872.44	$1,296.31
1997	$2,761.36	$2,181.47	$1,794.88	$1,242.61
1996	$2,642.05	$2,087.22	$1,717.33	$1,188.92

바. 기업연금에 관한 세제규정

- 세제혜택을 부여하는 대신 기업연금제도의 운용을 정부가 의도하는 방향으로 유도하기 위해 관련법에서 세제혜택을 받기 위한 적격요건을 규정하여 기업연금제도가 갖추어야 할 최소한의 요건을 준수하게 함.
- 세제혜택은 미국의 기업연금 발전에 유인을 제공하여 기업연금의 대부분은 세제적격연금으로서 성장해 왔음.
- 고용주가 적격연금에 출연하는 기여금은 일정 한도까지는 과표에서 공제함.
- 연금의 수혜자인 노동자에 대해서도 노동자가 실제로 연금을 수급할 때까지 과세가 이연됨.
- 퇴직금을 일시금으로 수급하는 경우에도 특별세율을 적용하고 적립금의 투자이익에 대한 세금을 면제.

◦ 기업연금에 대한 현행 조세상의 규정은 IRC와 ERISA인데 전자는 기금갹출과 급여 단계에서의 세제혜택에 대하여 규정하고 있고 후자는 확정급부제의 적립기금에 대한 세제혜택을 규정하고 있음.

- IRC에 의하면 확정갹출제의 사용자부담금은 당년도 피용자 기본급여의 25%

범위내에서 전액 원금으로 산입되어 세금감면을 받으나 노동자의 갹출금은 소득공제가 인정되지 않음.

- 연금수급시에는 사용자 갹출분이 전액 소득세 과세대상이 되며 노동자 기여분은 과세대상에서 제외됨.
- 이처럼 IRC는 갹출단계에서 소득세를 부과하지 않으면 급여단계에서 소득세를 부과하고 갹출단계에서 소득세를 부과하면 급여단계에서 면세함.
- 노동자보다 더 많이 갹출하는 사용자 부담분을 갹출단계에서 과세하지 않고 급여단계에서 과세함으로써 IRC의 세제규정은 연금수급자에게 유리하게 설계되어 있음.
- ERISA는 보험수리상 필요한 확정급부제의 완전적립금의 범위 내에서 적립금과 기금운용수익에 대해 비과세함(즉, 비과세되는 적립금 한도는 당년도말 기준으로 수급권을 확보한 노동자에게 기업이 장차 지급해야할 연금급부액 현재가의 100%)
- 이로 인해 완전적립금의 범위 내에서는 기업이 매년 갹출금을 탄력적으로 납부함으로써 조세감면의 혜택을 누릴 수 있음.

◦ 완전적립금을 초과하는 적립기금에 대해서는 매년 10%의 면허세(excise tax)를 부과함에도 불구하고 연금자산의 기금적립율이 100%를 초과하는 미국 기업연금의 비율은 해마다 증가하고 있음(<표 7>).

<표 7> 단일기업주 연금제도의 연도별 기금적립률 추이(%)

기금적립률	1981	1983	1985	1987	1989
0-49%	17	6	3	3	3
50-74%	17	13	6	3	4
75-99%	21	17	13	10	11
100%이상	45	64	78	84	82
합 계	100	100	100	100	100

자료: EBRI(1995), Databook of Employee Benefits, Washington D.C.

- 특히 1987년 이후에는 기금적립율이 100%를 초과하는 기업연금의 비율이 80%를 넘어서고 있음.
- 이는 경제의 불확실성이 증대한 점, 기업이 연금기금으로 출연하지 않으면 법인소득으로 간주되어 고율의 조세가 부과된다는 점, 그리고 기업이 도산하면 초과적립금이 기업주에게 반환된다는 점에 기인함.

◦ ERISA는 세제 혜택 외에 제재규정도 가지고 있는데 수탁자 등이 이 법에서 규정하고 있는 금지된 거래를 하거나 최저적립을 하지 않는 경우 금지된 거래의 거래액 및 최저적립부족액의 5%를 과징금으로 부과함.
- 그 후에도 일정 기간 내에 기업이 최저적립부족액을 보전하지 않으면 그 차액만큼 전액을 조세로 부과함.

4. 확정갹출형 기업연금제도와 확정급여형 기업연금제도

◦ 적격기업연금제도는 '급부수준에 맞는 재원을 조달하기 위해 갹출액 수준이 정의되는가, 아니면 갹출액에 따라 급부수준이 정해지는가'에 따라 확정급부형(DB형)과 확정갹출형(DC형)으로 분류할 수 있음.
- DC형 기업연금제도는 각 참여자에게 개인 계정을 제공하고 급여는 참여자 계정에 기여된 갹출금, 운용수익, 운용비용, 참여자 계정에 할당될 수 있는 다른 참여자 계정의 몰수금에 전적으로 의존함.
- DB형 기업연금제도는 일정한 공식으로 표현되는 급여수준과 함께 수급자격을 미리 정하고 보험수리적 계산에 의해 기여금을 출연하여 기금을 구성한 뒤 미리 정한 요건을 충족하면 소정의 급여를 지급하는 제도임.
- DB형과 DC형의 가장 큰 차이는 개인계정의 유무에 있음.

가. DB형 기업연금

◦ DB형 기업연금에서는 노동자의 미래 연금급여가 미리 정해진 공식에 의해 결정

되는데 일반적으로 노동자의 연봉, 근무기간 등을 고려하여 결정되며 일반적으로 노동자 갹출이 없음.

- 노동자 개인별로 계정이 있는 것은 아니지만, 각 참여 노동자는 확정급부 전체에 대한 청구권을 가짐.
- 사용자는 참여자에게 미래 급부를 제공하기 위한 재원을 마련하기 위하여 연금제도를 위해 만들어진 신탁에 정규적인 갹출을 하며, 사용자는 보장된 수준의 퇴직 급부를 제공하기 위하여 필요한 위험을 감수하여야 함.
- DB형 기업연금 후원자가 최종 퇴직급부를 결정하기 위하여 이용하는 방법은 다음과 같음.

① 균일급부방식 : 연금제도에 의해 인정된 모든 근무기간에 대해 균일한 금액을 지급함.

② 경력평균방식 : 참여자의 근무기간 연평균 임금의 일정 비율에 근속연수를 곱한 액수를 퇴직 시점에 지급함

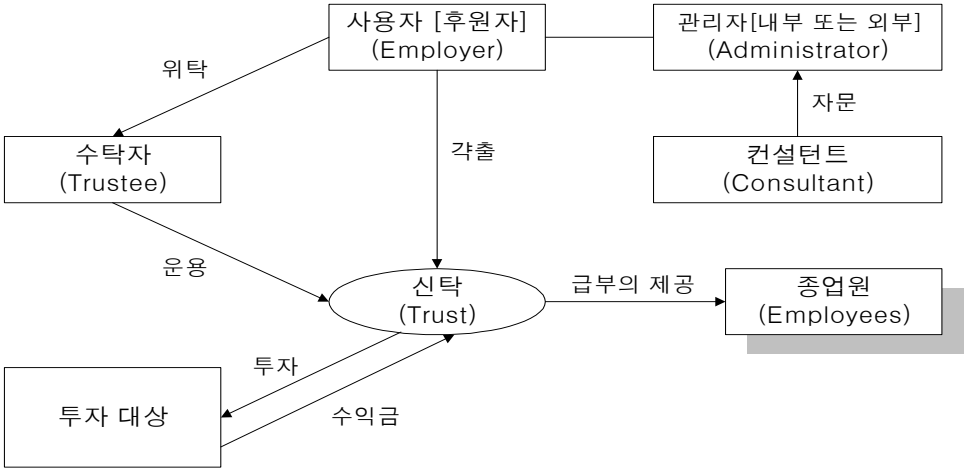
③ 최종임금방식 : 퇴직 직전 일정 기간 동안의 평균임금을 급여액의 기초로 하는데 보통 최종 5년간을 대상으로 하며, 급여액은 평균임금의 일정 비율에 근무기간을 곱하여 계산함.

◦ DB형 제도에서는 사용자가 기여해야 하는 금액을 미리 지정하지 않는 대신 참여 노동자가 퇴직하는 경우 약속된 급부를 제공하기에 충분한 재원을 확보하는 보험료율을 산출하는 방법으로 기여금 수준이 결정됨.

- 사용자는 노동자에게 정해진 미래 급부 제공을 약속하였기 때문에 투자위험을 감수하는데 이는 높은 투자수익을 올리면 적은 액수를 기여해도 되지만 투자수익이 낮거나 손해가 나는 경우 급부 재원을 조달하기 위해 많은 기여금을 내야 함.
- 참여 노동자에게 미래 급부를 보장해 주는 재원인 갹출금의 수준은 매년 계산되며 재원이 불충분하면 사용자는 추가적으로 기여하거나 기여수준을 높여야 함.

◦ DB형 기업연금제도의 구조를 그림으로 묘사하면 <그림 2>와 같음

- 사용자가 수탁자에게 연금 펀드를 위탁하면 수탁자는 연금 펀드를 신탁계정으로 운영함.
- 갹출은 후원자인 사용자에 의해서만 이루어지고 지정된 관리자는 지속적으로 연금제도를 관리하는데 관리는 회사에서 내부적으로 하거나 외부에 위탁을 줄 수도 있음.
- 관리자는 컨설턴트의 도움을 받기도 하지만 수탁자가 컨설턴트의 업무를 하는 경우가 많음.
- DB형의 경우에는 기본적으로 연금 펀드의 운용 책임이 사용자에게 있기 때문에 사용자가 수탁의무를 지지만, 수탁자도 사용자의 위탁을 받았기 때문에 공동의 수탁의무를 짐.
- 수탁자는 연금 펀드인 신탁계정을 운용하고, 노동자는 적격한 퇴직 연령이 되어 퇴직할 경우 연금 펀드의 신탁으로부터 퇴직 급부를 연금 또는 일시금으로 분배받음.



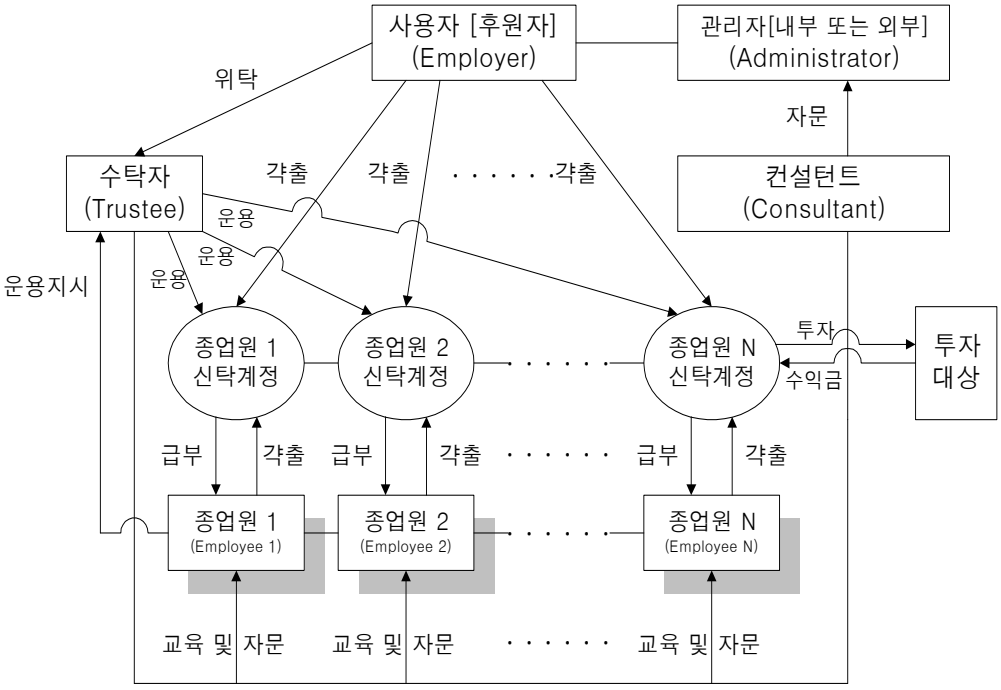
〔그림 2〕 DB형 기업연금제도의 구조

나. DC형 기업연금

◦ DC형 기업연금은 노동자 개개인을 위한 개인 계정에 갹출하는 형식으로 운영됨.

- DC형 기업연금제도에서는 현재의 갹출은 확실히 이루어지지만 퇴직 시점에서의 급부 수준은 보장되지 않음.
- 모든 갹출이 노동자 개인 계정으로 운영되고 투자 의사결정이 참여 노동자에 의해 이루어지기 때문에 노동자 스스로가 투자 위험을 감수해야 하며,
- 참여하는 노동자들이 얻는 급부규모는 갹출금과 투자 수익금에 의해 결정되므로 연금제도의 투자 성과는 각 참여자의 계정에 직접적으로 영향을 미치게 됨.
- 일반적으로 노동자가 갹출할 수 있는 연간 한도는 노동자의 연간 과세소득의 일정 비율로 결정됨.
- DC형 기업연금에는 401(k) plan, 403(b) plan, 457 plan 등이 있음

◦ DC형 연금제도를 그림을 통해 살펴보면 <그림 3>과 같음.



〔그림 3〕 DC형 기업연금 제도의 구조

- 사용자가 수탁자에게 연금 펀드를 위탁하는 것은 DB형과 비슷하지만 연금 펀드가 노동자 개인들의 신탁계정으로 운영된다는 점이 다름.
- 갹출은 기여자인 노동자 또는 사용자 어느 일방에 의해 이루어질 수도 있지만 401(k)적격의 경우 노동자 갹출에 대해 대응 갹출을 해주는 경우가 일반적임.
- DB형과 마찬가지로 관리는 회사에서 내부적으로 하거나 외부에 위탁을 줄 수도 있으며, 관리자는 컨설턴트의 도움을 받기도 함.
- 컨설팅의 경우 참여 노동자에 대한 교육이 주종을 이루는데, 제도설명과 자산구성에 대한 설명이 핵심적임.
- DC형에서는 개별계정이 노동자 개인명의로 되어 있기 때문에 회사의 간섭이나 부당한 인출이 불가능한데 비해, 사용자가 아닌 노동자 개인이 자신이 선호하는 자산구성을 갖는 기업연금 펀드를 선택하므로 자신의 계정에 대한 투자 책임은 노동자 각자가 져야 함.

다. DB형과 DC형의 비교

◦ DB형과 DC형 기업연금을 각종 기준항목별로 비교하면 <표 8>과 같음.
- DB형의 펀드형태는 노동자 전체 계정이고 DC의 펀드 형태는 노동자 개인 계정임.
- DB형의 기여주체는 사용자인 반면 DC의 기여주체는 일반적으로 노사양측 모두임.
- DB형의 연금펀드 운용 주체와 책임은 사용자에 있는 반면, DC형에서는 노동자 개인에 있고, 그에 따라 운용비용도 DB형에서는 사용자가 부담하며 DC형에서는 노동자가 부담함.
- 노동자의 입장에서 볼 때 DB형은 위험회피적 제도이며 DC형은 위험도가 높으나 주식 시장이 활황일 때 고수익을 누릴 수도 있음.
- 급여보장을 위해서는 DB형에서는 재보험 형태의 급부보장장치가 필요하나 DC형에서는 필요없음.

<표 8> DB형과 DC형 기업연금의 비교

항 목	DB형	DC형
펀드의 형태	노동자 전체의 신탁계정	노동자 개인별 신탁계정
갹출	사용자	노사 일방 혹은 공동
운용	사용자 (책임)	노동자 (책임)
운용비용부담	사용자	노동자
이식성	낮음	높음
노동자의 재입사 유인	있음	없음
급부수준 결정요인	공식, 근속기간이 중요	기여액과 투자수익
급부의 보장	PBGC가 최소 급부 보장	보장이 필요 없음
규제 및 감독	많이 요구됨	거의 없음

<표 9> 제도별 연금제도수, 참여자수, 활동참여자수, 자산액, 기여액, 급여액(1998년)

(단위: 천명, 백만달러, %)

제도형태	제도수	참여자수	활동상태 참여자수	자산	기여금	급여
전체 합계	730,031	99,455	73,328	4,021,849	201,886	273,115
DB형	56,405 (7.7)	41,552 (41.8)	22,994 (31.4)	1,936,600 (48.2)	34,985 (17.3)	111,249 (40.7)
DC형	673,626 (92.3)	57,903 (58.2)	50,335 (68.6)	2,085,250 (51.8)	166,900 (82.7)	161,866 (59.3)
Profit sharing and thrift-savings	542,869	48,488	42,402	1,764,380	147,465	137,145
Stock bonus	4,700	3,416	2,858	145,097	7,233	10,969
Target benefit	5,378	139	127	6,009	310	532
Money purchase	99,163	5,143	4,381	150,036	10,924	11,639
Annuity-403(b)(1)	15,185	91	87	677	98	53
Custodial account-403(b)(7)	1,599	6	5	99	7	6
IRAs or annuities(Code 408)	750	23	15	958	39	65
Other DC	3,981	597	459	17,994	825	1,457

주: 1) 제도수에는 참여자가 1명인 제도는 제외되어 있음. 참여자수는 활동상태, 퇴직자, 아직 수급단계에 이르지 않는 이직참여자를 포함함. 2개이상의 제도에 가입한 참여자는 중복계산.

3) 활동상태참여자는 취업상태의 참여자, 아직 해약하지 않은 채 수급권을 확보하지 못한 피용자를 포함함.

4) 자산은 퇴직급여지급에 관한 집단보험계약 아래 생명보험회사가 가지고 있는 펀드를 제외함. 제외된 펀드비중은 총연금기금자산의 대략 10-15%가량.

5) 기여액은 사용자와 피용자 기여분을 포함함

6) 급액액에는 트러스트펀드가 직접 지급하는 급여와 제도가 insurance carrier에 지급하는 premium payment를 포함함. insurance carrier가 직접 지급하는 급여는 제외함.

자료: EBRI.

◦ 모든 회사들이 일시금지급제도를 두고 있으며 2001년 기준으로 95%의 참여자가 일시금으로 수령하고 있음.

- 노후소득보장을 위한 연금제도로 운영되기 보다는 노동자 재산형성을 위한 투자 수단으로 이용된다는 반증임.

<표 9> 참여자의 최종수급형태

수급형태	지급형태별 회사비율		수급형태별 참여자 비율	
	1999	2001	1999	2001
일시금	100%	100%	94%	95%
Installment Payment	60%	54%	8%	8%
연금	31%	30%	2%	2%

주: 중복응답 허용
자료: EBRI

〔저자약력〕

• 이 호 창

【주요경력】

- 연세대 경영학과 졸업
- 연세대 사회학과 박사
- 일본 立敎대 사회학부 박사후기과정(1995~1997)
- 한국노총 중앙연구원 부원장
- 현 한국노동교육원 (부)연구위원

【주요연구논문】

- 『팀신화와 노동의 선택』(공편) 1996
- 『노동조합교육의 현황과 과제』 1998
- 『고용정책·고용보험제도와 노조의 참여』(공저) 1999
- 『일본의 직업능력개발정책의 변화와 현황』 1999
- 『작업장 재편과 노조의 대응방향』 1999

노총연구원 연구서 92

퇴직금과 기업연금	
2001년 12월 21일 인 쇄 2001년 12월 31일 발 행	
발 행 인	이 남 순
발 행 처 주 소	한국노동조합총연맹 서울시 영등포구 여의도동 35번지 (代) 02-782-3884
등 록	81. 8. 21 (13-31호)
인 쇄	성 문 사 (代) 02-2268-0520

가격 : 5,000원