

주요국 혼합형 퇴직연금제도 현황과 시사점

2018. 12

이상우

■ 목차

요약 / 1

I. 서론 / 11

1. 연구배경과 목적 / 11
2. 연구방법 및 구성 / 12

II. 국내 퇴직연금제도 현황과 문제점 / 14

1. 제도 현황 / 14
2. 제도 문제점 / 17

III. 혼합형제도 해외 사례 / 24

1. 미국 / 24
2. 일본 / 39
3. 네덜란드 / 73
4. 영국 / 84

IV. 요약 및 시사점 / 94

1. 요약 / 94
2. 시사점 / 95

| 참고문헌 | / 98

■ 표 차례

- 〈표 II-1〉 근로자퇴직급여보장법 퇴직연금제도 종류 / 14
- 〈표 II-2〉 DB형·DC형제도 특징 비교 / 15
- 〈표 II-3〉 DB형제도 문제점 요약 / 19
- 〈표 II-4〉 DC형제도 문제점 요약 / 21
- 〈표 II-5〉 DB형제도 최소적립비율 / 23
- 〈표 III-1〉 미국 DB형·DC형·CBP 비교 / 28
- 〈표 III-2〉 미국 연령별 PEP 부담률 / 30
- 〈표 III-3〉 미국 혼합형제도 유형과 비교 / 34
- 〈표 III-4〉 미국 주요 퇴직연금 안정성 비교 / 35
- 〈표 III-5〉 미국 대기업 퇴직연금 종류별 가입 비중 추이 / 37
- 〈표 III-6〉 일본 CBP 관련 법규 요약 / 42
- 〈표 III-7〉 일본 CBP 특징 / 45
- 〈표 III-8〉 일본 DB형·DC형·CBP 비교 / 47
- 〈표 III-9〉 일본 전문위원회 권고 주요 내용 / 52
- 〈표 III-10〉 일본 공무원 CBP제도 / 54
- 〈표 III-11〉 일본 사회보장심의회 퇴직연금제도 개혁 방안 / 56
- 〈표 III-12〉 일본 2016년 재흥전략 퇴직연금제도 개혁 관련 / 57
- 〈표 III-13〉 일본 사회보장심의회 탄력적인 급부 방안 / 60
- 〈표 III-14〉 일본 퇴직연금 종류별 기업회계 인식 / 67
- 〈표 III-15〉 일본 DB형·DC형·리스크분담형DB 비교 / 68
- 〈표 III-16〉 일본 DB형 기업의 규모별 CBP 가입률 / 71
- 〈표 III-17〉 일본 후생노동성 승인 리스크분담형DB 규약 수 / 71
- 〈표 III-18〉 일본 Fujitsu그룹 퇴직급부제도 변경의 영향 / 72
- 〈표 III-19〉 네덜란드 공·사연금 체계 / 73
- 〈표 III-20〉 네덜란드 CDC제도 개요 / 77
- 〈표 III-21〉 네덜란드 DC와 CDC 비교 / 78
- 〈표 III-22〉 네덜란드 CDC 적립비율과 물가 조정률 / 78

■ 표 차례

- 〈표 III-23〉 네덜란드 CDC제도 장단점 / 80
- 〈표 III-24〉 퇴직연금제도 리스크 부담 주체 비교 / 81
- 〈표 III-25〉 네덜란드 퇴직연금시장 개요 / 82
- 〈표 III-26〉 네덜란드 퇴직연금 유형별 연기금 수 추이 / 82
- 〈표 III-27〉 네덜란드 퇴직연금 종류별 가입자 수 추이 / 83
- 〈표 III-28〉 영국 퇴직연금제도 유형 / 85
- 〈표 III-29〉 영국 연금법상 DA제도 정의 / 88
- 〈표 III-30〉 영국 DWP의 2014년 퇴직연금개혁안 / 89
- 〈표 III-31〉 영국 DA제도 장단점 / 92
- 〈표 IV-1〉 주요국 혼합형제도 연금모델 요약 / 95

■ 그림 차례

- 〈그림 II-1〉 DB형제도 체계 / 18
- 〈그림 II-2〉 DC형제도 체계 / 20
- 〈그림 II-3〉 퇴직연금 유형별 구성비 추이 / 22
- 〈그림 III-1〉 미국 노후소득보장 시스템 / 24
- 〈그림 III-2〉 미국 퇴직연금 유형 및 체계 / 25
- 〈그림 III-3〉 미국 Floor Plan / 31
- 〈그림 III-4〉 미국 Offset Plan / 32
- 〈그림 III-5〉 미국 Floor (Offset) Plan / 32
- 〈그림 III-6〉 미국 Target Benefit Plan / 33
- 〈그림 III-7〉 미국 퇴직연금 종류별 가입 기업 수 추이 / 38
- 〈그림 III-8〉 미국 DB형·개인계정 연금제도 신규 가입 비중 추이 / 38
- 〈그림 III-9〉 일본 연금 체계 / 39
- 〈그림 III-10〉 일본 CBP 구조 / 43
- 〈그림 III-11〉 일본 DB형과 CBP 급부 곡선 비교 / 46
- 〈그림 III-12〉 일본 BR제도 운영 체계 / 48
- 〈그림 III-13〉 일본 국채금리와 BRP Topix 수익률 / 49
- 〈그림 III-14〉 일본 BR제도 퇴직급여 산정 방법 / 50
- 〈그림 III-15〉 일본 공무원연금제도 개혁 전후 비교 / 51
- 〈그림 III-16〉 일본 공무원 CBP 운영 체계 / 53
- 〈그림 III-17〉 일본 공무원 CBP제도 급부 종류 / 54
- 〈그림 III-18〉 일본 주가지수와 DB형제도 적립액 부족 비율 추이 / 58
- 〈그림 III-19〉 일본 DB형과 DC형제도 운용리스크 부담 구조 / 59
- 〈그림 III-20〉 일본 새로운 퇴직연금제도 개념도 / 61
- 〈그림 III-21〉 일본 제도 개선 전후 DB형제도 부담 구조 / 62
- 〈그림 III-22〉 일본 DB형제도와 리스크분담형DB 리스크 부담 주체 / 63
- 〈그림 III-23〉 일본 리스크분담형DB 적립 부족 시 대비한 기업의 부담 탄력제도 / 63
- 〈그림 III-24〉 일본 리스크분담형DB 구조와 재정 기준 / 65

■ 그림 차례

- 〈그림 Ⅲ-25〉 일본 퇴직연금제도 가입자 수 추이 / 69
- 〈그림 Ⅲ-26〉 일본 상장기업 퇴직연금 도입 구성비 추이 / 70
- 〈그림 Ⅲ-27〉 네덜란드 DC와 CDC 운용 체계 비교 / 76
- 〈그림 Ⅲ-28〉 네덜란드 CDC 적립비율 하락 시 퇴직급부 산각방법 / 79
- 〈그림 Ⅲ-29〉 네덜란드 퇴직연금 종류별 연기금 구성비 추이 / 83
- 〈그림 Ⅲ-30〉 영국 연금제도 개요 / 84
- 〈그림 Ⅲ-31〉 영국 퇴직연금 가입자 추이 / 93

요약

I. 서론

- 우리나라의 퇴직연금제도는 확정급여(DB)형과 확정기여(DC)형 성격의 단순한 구조로 시작하여 가입되고 있는 실정임
 - 외국의 경우 DB형과 DC형 그리고 다양한 형태의 혼합형 퇴직연금제도가 시행되고 있어 기업과 근로자의 다양한 선택 권리를 보장하고 있음
 - 혼합형제도는 운영리스크를 기업이나 근로자 일방이 부담하는 현행 퇴직연금의 경직성을 개선하고 다양한 선택지를 제공할 수 있는 대안이 될 수 있음
- 본 연구는 가입자의 다양한 선택지 제공과 노사가 공동으로 운영책임을 분담할 수 있는 연금모델인 혼합형제도의 주요국 도입 사례를 조사함
 - 먼저 국내 퇴직연금제도 현황과 문제점을 점검하고 다음으로 미국, 일본, 네덜란드, 영국을 대상으로 혼합형제도의 주요내용과 최근 동향을 살펴봄

II. 국내 퇴직연금제도 현황과 문제점

- 우리나라의 근퇴법은 혼합형제도를 명시하지 않고 퇴직연금제도 성격상 DB형과 DC형 중에 가입하도록 하는 입법 태도를 취하고 있음
 - 퇴직연금제도가 2005년 임의제도로 실시된 후 2022년부터 강제가입제도로 전환됨에 따라 사적자산인 퇴직연금제도에 대한 가입자 권익이 강화될 필요성이 있음
- 혼합형제도(Hybrid Pension Plan)는 DB형과 DC형제도의 특성을 결합한 연금제도

를 의미함

- 대표적인 혼합형제도는 미국과 일본의 Cash Balance Plan, 일본의 리스크분담형 DB, 네덜란드 Collective DC 등임
- 혼합형제도는 종류에 따라 국가별 관련 법률에서 DB형 또는 DC형으로 분류되어 규제되고, 기업회계 기준상 DB형 또는 DC형으로 분류되어 회계 처리됨

■ 현행 퇴직연금제도 하에서 기업과 근로자가 DB형제도 또는 DC형제도 선택 가입시 단점이 있음

- DB형제도는 기업이 적립금 운용과 운용책임을 짐으로써 운용손실 발생 시 추가 비용부담 가능성이 있으며, 운용이익이 발생하더라도 근로자의 추가적 이익이 없음
- DC형제도는 근로자가 적립금 운용과 운용책임을 짐으로써 운용이익 발생하더라도 기업의 부담금 경감이 없으며, 적립금 운용실적이 악화될 경우 근로자의 퇴직급여 수준이 DB형보다 낮을 수 있음

■ 현행 퇴직연금제도는 이원적 연금제도 측면에서 다양한 문제점이 상존함

- 기업과 근로자의 가입 선택지가 획일적이어서 가입자 권리가 제한되고 노사 간 제도 선택 시 대립 가능성이 상존함
- 적립금 자산운용 시 운용과 운용책임이 기업 또는 근로자 한쪽으로 편중되어 경직적임
- DC형의 경우 적립금 운용과 운용책임에 대한 근로자의 불안감과 부정적 인식이, DB형의 경우 적립금 운용과 책임에 대한 기업의 부담감이 있음
- DB형의 경우 최소적립 기준 이하를 충족한 기업이 약 50%에 불과하는 등 수급권이 여전히 불안한 실정임

III. 혼합형제도 해외 사례

1. 미국

- 미국은 Cash Balance Plan(CBP)이 처음으로 도입되고 다양한 혼합형제도가 가장 발전한 국가임
 - 1985년 Bank of America가 처음으로 CBP를 도입한 이후 발전함
 - 미국에서 1980년대 다양한 고용형태와 임금체계가 발전하면서 이·전직 시장에서 경력직 우수 근로자 확보를 위한 기업복지제도로써 확산됨
- 미국의 혼합형제도는 법률에 따라 DB형과 DC형제도로 분류되어 규제됨
 - DB형제도: CBP, Pension Equity Plan
 - DC형제도: Target (Benefit) Plan, Age-Weighted Profit-Sharing Plan
- CBP는 기업이 약정한 이율에 따라 근로자의 퇴직급여가 변동하는 금리연동형 DB 제도로 설명할 수도 있음
 - CBP는 기업이 매년 근로자 개인별 명목계정에 장부상으로 부담금을 부담하고 기업이 실제 연금자산을 일괄적으로 운용하여 약정한 이율(장부상 잔액)에 따라 퇴직급여가 변동하는 제도임
 - 보장이율은 Prime Rate, PBGC Rate, CPI지수 등을 단독·혼합하여 사용함
 - 퇴직급여는 개별 명목계정에 누적되어 있는 적립금과 보장이자의 잔액임
- CBP 특징은 장부상 부담과, 명목계좌, 최소이율 보증, 기업 운용, 리스크 분담 기능임
 - 기업의 부담금은 실제 납입하는 것이 아니라 장부상으로 부담함
 - 근로자가 자신의 적립금을 확인할 수 있는 명목계정이 존재함
 - 적립금은 기업이 자율적으로 일괄 운용하되 약정한 이율을 보장하여 최소이율 보장 기능이 있음

- 운용리스크는 기업, 금리 리스크는 근로자가 각각 부담함
- Pension Equity Plan(PEP)은 연공주의 임금체계에서 유리한 사외강제적립 퇴직일 시금제도로 설명할 수 있음
 - PEP는 기업이 근로자에게 퇴직일시금을 지급하기 위하여 근로자 퇴직시점의 평균임금을 기준으로 일정률을 매년 적립하는 퇴직급여제도이며, 퇴직금 누진제로 설계 가능함
 - 특징은 기업의 부담금을 장부상에 기록, 의무적 사외적립, 사외적립금을 기업이 일괄 운용하는 것 등임
- Floor Offset Plan(FOP)은 근로자가 DB형제도와 DC형제도에 병행 가입하는 제도로 설명할 수 있음
 - FOP는 근로자가 일부를 Offset Plan(DB형), 나머지 일부를 Floor Plan(DC형)에 동시에 가입하고 DC형제도 퇴직급여액이 DB형 퇴직급여수준을 하회할 경우 기업이 그 차액을 최저보장하는 연금제도임
- Age-Weighted Profit-Sharing Plan은 기업의 이익을 퇴직급여에 반영하는 이익분배제도로 설명할 수 있음
 - 충분한 자금을 적립할 시간 여력이 없는 고연령 근로자에게 더 많은 혜택을 주도록 DB형제도에 이익배분제도를 가미한 연금제도임
 - 기업의 이익배분은 고연령일수록 배분율이 높아지는 등 차이를 둠
- Willis Towers Watson에 의하면 미국 대기업을의 퇴직연금제도 가입은 2017년 기준으로 DC형제도가 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타남
 - 미국 Fortune 500 기업의 퇴직연금 가입 비중은 DC형 83.8%, 혼합형 13.0%, DB형 3.2%임
 - 혼합형제도의 경우 대기업을의 DC형제도 가입 확산에 따라 2003년 21.6%에서

2017년 13.0% 비중으로 감소하고 있음

2. 일본

- 일본은 미국의 CBP를 벤치마킹하여 도입한 이후 다양한 혼합형제도가 개발되고 최근에는 독자적인 연금모형을 개발하여 시행함
 - 일본 CBP는 1990년대 후반 거품경제 붕괴에 따른 고용 및 임금체계 환경 변화, 장기 저금리에 따른 대규모 적립 부족, 국제회계기준 도입에 따른 기업 경영부담 가중, 근로자의 DC형 도입 반대 시 대안 등을 배경으로 도입함
- 일본 CBP제도는 미국 CBP 기본구조와 동일함
 - 다만, 미국과 같은 퇴직연금지급보장기구(PBGC)에 의한 지급보장이 없고, 보장이율에 임금지수를 포함, 보장이율 선택 시 노사합의에 따라 국채이율에 일정을 부가 가능, 법률에서 보장이율의 상·하한 설정을 명시하는 등의 차이가 있음
- Benchmark·Related·Plan(BR제도)은 운용실적 연동형 CBP제도로 설명할 수 있음
 - BR제도는 국채금리가 마이너스까지 하락하여 DB형 또는 기존 CBP의 원금손실 가능성이 확대됨에 따라 이를 개선하기 위해 2014년에 도입됨
 - BR제도는 기존 CBP와 달리 기업이 적립금을 TOPIX 등 특정지수에 투자하여 발생한 실적이 퇴직급여액에 직접 반영되는 구조로 운용리스크를 기업과 근로자가 공동으로 부담함
 - BR제도 기본 구조는 일본 CBP와 동일하지만, 운용이익 발생 시 근로자의 퇴직급여에 반영되는 반면, 법률에 따라 수익률이 0% 이하로 감소 시 납입된 부담금 원금의 범위 내에서 기업이 보장하는 차이가 있음
- 공무원 Cash Balance Plan(공무원 CBP)은 공무원 퇴직급여부분에 대한 민간의 CBP를 적용한 제도로 설명할 수 있음

- 공무원 CBP는 공무원 공제연금 개혁에 따라 퇴직급여 일부분에 대하여 민간의 CBP를 2015년에 도입함
 - 기본 구조는 일본 CBP와 동일하지만, 퇴직 시 지급 방식은 종신연금(50%), 20년 유기연금(50%) 지급 등 차이가 있음
- 일본은 아베노믹스 정책과 리먼쇼크 경험에 의해 새로운 혼합형제도인 리스크분담형DB를 개발하여 2017년부터 실시함
- 배경은 리먼쇼크 직후 JAL 파산 등 퇴직연금 재정 악화 등으로 기업에서 경영위기가 발생했던 경험, 금융위기 발생시 기업경영의 제약요인을 제거하여 기업 경쟁력을 확보하는 정부 정책, 2014년부터 변경된 기업회계 기준 등임
- 일본 리스크분담형DB는 DB형제도에 적립금 운용리스크를 노사가 분담하는 기능을 탑재한 제도로 설명할 수 있음
- 종전의 DB형 세법기준에 의해 기업이 부담금을 사전에 과대 적립할 수 없도록 한 문제점을 개선하여 적립 부족 발생에 대한 사전 적립을 허용함
 - 리스크분담형DB는 리먼쇼크와 같은 대규모 금융위기 발생 시의 적립 부족 상태를 상정하여 자금여력이 있는 평상시에 기업이 사전에 매년 추가적으로 부담(기업 리스크 부담부분)하여 적립할 수 있음
 - 다만, 상정한 적립 부족 상태를 초과할 경우 기업의 추가 부담 등 재정개선이 없이 근로자의 퇴직급여를 감액(근로자 리스크 부담부분, 반대의 경우 증액)이 가능하도록 급여 조정장치를 둠
 - 퇴직급여 감액 기준이 되는 재정 악화 리스크 상당액은 리먼쇼크 발생 등과 같이 20년에 1회 발생할 수 있는 연금자산 감소액으로 정의함
- 리스크분담형DB 특징은 적립 부족 발생 시 대비한 사전적립과 급여조정장치, 회계 기준상 DC형제도로 인식하는 점임
- 미래 적립 부족에 대비하여 사전에 기업이 추가 부담하므로 사후에 기업의 추

가 부담이 필요치 않음

- 예상을 초과한 적립 부족 발생 시 연금액을 감액하거나 적립잉여가 발생할 경우 퇴직급여액을 증액할 수 있음
- 리스크분담형DB는 DB법률에 의해 규제되지만 기업회계 기준에 의해 DC형과 동일하게 회계 처리함

■ 대표적 도입 사례인 Fujitsu그룹은 리스크분담형DB제도를 도입하여 재무적 개선 효과가 발생하였음

- 2018년 6월에 기존 DB형에서 리스크분담형DB로 가입 전환하여 2018년 1Q(4~6월) 매출액 감소에도 불구하고 전년동기 대비 약 34배 영업이익이 증가함

■ 일본 상장기업의 퇴직연금제도 종류별 구성비는 DB형(35.7%), 혼합형제도(34.0%), DC형(30.3%)의 순으로 높음

- 특히, 혼합형제도 구성비는 2005년 18.2%, 2011년 28.0%, 2017년 34.0%로 지속적으로 증가하고 있는 추세임

3. 네덜란드

■ 네덜란드는 산별노조 연기금과 DB형제도 중심시장에서 Collective DC(CDC) 연금 모델을 2006년에 개발하여 시행함

- 도입 배경은 고령화에 따른 연금수급자 급증, 2002년 IFRS 도입에 따른 회계적 부채 급증, 2000년 초 닷컴버블 붕괴에 따른 DB형 도입기업의 연금재정 악화 등임

■ CDC는 노사가 적립금을 집단적으로 운용(Pooling)하여 운용실적이 근로자 퇴직급여액에 반영되는 연금제도임

- 기업의 부담금은 DC형과 같이 근로자 개인별 연금계정에 납입되는 것이 아니

라 연기금에 통합되고, 노사가 참여하여 집단적으로 운용한 실적이 퇴직급여액에 반영됨

- 책임준비금 기준 미만 시 DB형제도와 동일하게 퇴직급여액을 감액 또는 증액하는 급여조정장치를 시행함(근로자 리스크 분담부분)

- 특징은 집단운용으로 규모의 경제에 의한 효율성 제고와 비용절감이 가능함
 - 적립 부족 시 근로자 퇴직급여액 축소 또는 임금협상 시 부담금 인상으로 노사 운용리스크 분담이 가능함
 - 적립금 운용은 DB형 규제가 적용되면서 회계상으로 DC형으로 처리하여 연금 재정 안정성 확보와 기업의 재무적 리스크 경감을 추구함
 - 퇴직급여 삭감 시 연금 수령자보다 현역세대의 퇴직급여채무를 먼저 삭감하므로 세대 간 연대와 신뢰가 중요하나 세대 간 분쟁 가능성이 상존함
- Nederlandsche Bank(2018)에 의하면 기업의 CDC 연기금 비중이 2007년 10.7%에서 2017년 11.4%로 정체 중임

4. 영국

- 영국은 네덜란드 CDC를 참고하여 Defind Ambition(DA)제도 도입 등 퇴직연금제도 개혁을 위한 연금법을 2015년에 제정함
 - CDC 도입 배경은 전통적 DB형 시장에서 IFRS제도 도입, 주식시장 침체로 퇴직연금 재정 악화에 따라 기업의 부담을 경감하기 위한 목적임
 - 그러나 DA제도 도입을 주장한 정부 각료 교체와 시장에서 반대 등으로 정책순위에서 밀려나면서 현재까지 시행 유보 중임
- Pension Schemes Act(2015)는 종전의 DB형, DC형 이외에 처음으로 제3분야인 Shared Risk Scheme 또는 DA제도를 정의함

- 동법에서는 Shared Risk Scheme 또는 DA제도를 “DB형제도가 아니면서 가입자에게 어떠한 연금급부 지급을 약속하는 연금제도”로 정의함
 - 법률에서 정의만 명시하고 하위규정 등 세부 시행방안은 마련되지 못함
- 영국에서 네덜란드 CDC 도입을 반대한 주요 이유는 다음과 같음
- 네덜란드식 CDC의 연금사회주의 의식과 높은 부담금에 의한 강제가입 방식은 영국과 차이가 있고, 네덜란드에서 가입률이 낮아 효과 의문임
 - DA제도 도입 시 강제적으로 기업 부담금을 높일 가능성, 영국 노사관계가 협력적이지 못하여 운용리스크 분담 관련 노사 협상 시 분쟁 예상 등임

IV. 요약 및 시사점

- 향후 퇴직연금제도 도입 제2기(2022년)에 대비하여 가입자 권리를 강화할 수 있도록 가입할 수 있는 선택지를 다양화할 필요가 있음
- 퇴직연금제도 강제화가 실시되는 2022년부터 가입자 권익이 강화될 필요가 있고, 고용형태와 임금체계 변화에 대비하여 가입할 수 있는 종류를 다양화할 필요가 있음
- 미국과 일본은 노동시장에서 적응성을 높이기 위해 퇴직연금제도를 지속적으로 개선하여 다양하게 발전시키고 있음
- 미국은 CBP를 도입한 이후 다양한 형태의 혼합형제도를 발전시켰으며, 일본도 2002년 CBP를 도입 이후 이를 개선한 BR제도(2014년)와 리스크분담형DB(2017)를 도입하고, 공무원에게도 CBP를 도입한 바 있음
- 일본, 영국, 네덜란드에서는 퇴직급여제도를 개선하여 기업의 경쟁력을 강화하고 있음

- 최근 주요국은 저금리 장기화, 운용실적 악화, 적립 부족 발생으로 기업의 재정적 부담이 증가함에 따라 기업경영의 제약 요인이 될 수 있는 퇴직급여제도의 문제점을 개선하고 있음
- 특히, 일본은 미래의 적립 부족에 대비하여 자금여력이 있는 평상시 추가 적립함에 따라 기업의 유동성 리스크를 사전에 경감할 수 있는 리스크분담형DB를 시행하고 있음
 - 동 제도는 회계기준상 DC로 간주하여 퇴직급여채무에 대한 회계적 부담을 제거하는 등 재무구조 개선 효과를 거두고, 경영 안정성을 높이고 있음
- 일본에서 리먼쇼크 발생 당시의 퇴직연금 재정위기를 반면교사하여 기업의 지속가능성을 높이고 연금 수급권을 확보할 수 있는 퇴직연금제도 개선이 필요함
 - 일본은 2008년에 기업의 영업실적 악화와 퇴직연금 재정 불안이 동시에 발생하여 많은 기업이 도산하거나 퇴직연금에서 연금감액 위기가 발생한 바 있음
 - 우리나라의 경우도 연금재정 악화에 대비하여 책임준비금 기준 개선과 함께 적립 부족을 사전에 대비할 수 있는 다양한 퇴직연금제도의 개발이 필요함

I. 서론

1. 연구배경과 목적

우리나라의 퇴직연금제도는 퇴직금 일시금제도에서 퇴직연금제도로 도입 변경에 따른 사회적 비용을 경감하고 근로자의 이해를 높이기 위해 단순한 구조로 2005년에 시작되었다. 즉, 근로자퇴직급여보장법에 따라 기업이 근로자의 퇴직급여에 대한 확정책임이 있는 확정급여형제도와 기업이 부담하되 근로자의 자산운용 실적이 자신의 퇴직급여에 연동하는 확정기여형제도가 현재까지 시행되고 있다. 이에 따라 기업이 퇴직급여제도를 신규로 설정할 경우 근로자의 동의를 얻어 확정급여형제도와 확정기여형제도¹⁾ 중 하나 이상을 선택하여 가입할 수 있다.

현행 우리나라의 퇴직연금제도는 사외적립 퇴직급여제도로서 근로자의 연금수급권을 보장하여 안정적인 노후소득을 제공하는 것을 가장 우선시함에 따라 수요자인 기업과 근로자의 니즈를 충분히 반영하지 못하고 있는 실정이다. 그 결과 가입할 수 있는 퇴직연금 종류가 제한되어 기업과 근로자가 선택할 수 있는 권리가 제한되고 있다. 또한, 현행 확정급여형제도의 경우 기업이 자산운용의 책임을 전부 부담하고 확정기여형제도의 경우 근로자가 자산운용 책임을 전부 부담함으로써 운용리스크를 기업 또는 한쪽이 전부를 부담하는 편중성을 초래하고 있다.

이러한 확정급여형과 확정기여형으로 이루어진 현행 퇴직연금제도의 구조는 고용 현장에서 노사가 퇴직연금제도 선택을 망설이게 하는 주요 요인으로 작용하기도 한다. 우리나라에서는 전체 기업의 78%인 약 160만 개 기업이 퇴직연금제도를 아직까지 도입하지 못하고 있다.

1) IRP는 성격상 운용리스크를 근로자가 부담하므로 확정기여형제도로 분류함

외국에서는 확정급여형제도와 확정기여형제도, 이들의 특성을 혼합한 다양한 종류의 퇴직연금제도를 발전시켜 우리나라와 차이를 보이고 있다. 미국에서는 1980년대부터 다양한 혼합형제도를 개발하여 혼합형제도 백화점으로 불리고 있다. 우리나라와 퇴직급여제도가 비슷한 일본의 경우 이미 20여 년 전에 혼합한 제도를 도입하였으며, 최근에는 일본 정부가 새로운 개념의 혼합형제도를 도입하여 사적연금제도를 활성화시키고 있다. 외국에서는 퇴직연금제도의 획일성을 개선하고 고용환경 변화에 따라 기업과 근로자에게 다양한 퇴직연금제도를 제공할 수 있는 대안으로 혼합형제도를 활용하고 있다. 또한, 적립금 운용과 운용책임을 노사가 공동으로 부담하여 위험을 분산하기 위한 수단으로서 혼합형제도를 활용하기도 한다.

본 연구는 현행 우리나라 퇴직연금제도의 획일성과 경직적 구조를 개선하기 위해 기업과 근로자의 다양한 니즈에 부합할 수 있는 퇴직연금제도가 외국에 있는지, 현재 기업 또는 근로자 일방에게 편중된 운용리스크를 공동으로 분담할 수 있는 사례가 있는지에 대한 문제 인식하에서 출발하였다. 이러한 맥락에서 본 연구에서는 확정급여형제도와 확정기여형제도로 이원화되어 있는 현행 우리나라의 퇴직연금제도 한계와 문제점을 살펴보고, 다양한 퇴직연금제도를 실시하고 있는 대표적인 국가의 혼합형제도 도입 사례를 조사하고자 한다.

2. 연구방법 및 구성

본 연구는 외국에서 시행하고 있는 다양한 형태의 혼합형제도에 대하여 국내 선행 연구와 미국, 영국, 네덜란드, 일본 등의 문헌을 입수하여 조사하였다.

현재까지 혼합형제도의 전반적인 개발 사정에 대한 국내 선행연구는 부족한 실정이다. 다만, 고광수 외(2007)는 미국을 중심으로 주요국의 다양한 퇴직연금제도 사례를 연구한 바 있으나 최근 외국의 동향을 반영하지 못하고 있다. 또한, 박준범(2015)은 미국과 일본에서 도입한 Cash Balance Plan을 간략하게 소개하고 법적인 측면에서 국내 도입방안을 제시한 바 있다. 류건식 외(2016)는 퇴직연금시장에서 경쟁력 확보를 위해

외국에서 하이브리드형 퇴직연금을 적극 활용하고 있다고 보고하였다.

본 연구의 조사대상 국가는 첫 번째로 미국을 대상으로 하였다. 미국은 1980년대 Cash Balance Plan을 처음 도입한 이후 다양한 고용형태와 임금체계 변화에 따라 Pension Equity Plan, Floor Offset Plan, Target Benefit Plan, Age-Weighted Profit-Sharing Plan 등이 개발되었다. 두 번째 국가인 일본은 2001년 퇴직연금제도 개혁 시 Cash Balance Plan을 도입한 이후 2014년에 실적연동형CBP인 Benchmark·Related·Plan과 2015년 공무원 CBP제도가 도입되었다. 또한, 2017년에 아베 노믹스 정책의 일환으로 노사 운용책임을 공동으로 부담하는 리스크분담형DB가 처음으로 도입되었다. 세 번째 국가인 네덜란드는 기존 DC형제도의 문제점을 개선하여 근로자 집단이 자산 운용하는 연금모델인 네덜란드 Collective DC를 처음으로 도입하였다. 네 번째 국가인 영국은 혼합형제도의 분류 기준을 처음으로 명시한 연금법을 2015년에 제정하였다.

본 연구는 서론에 이어 제2장에서는 우리나라 퇴직연금제도 근거법상의 가입 유형과 혼합형제도의 개념을 정리하고, 우리나라의 경직적인 현행 퇴직연금제도의 문제점을 제시하고자 한다. 제3장은 미국, 일본, 네덜란드, 영국의 혼합형제도와 최근 동향을 조사하였다. 국가별로 먼저 퇴직연금 체계, 도입 배경, 혼합형제도 구조와 특징, 혼합형제도 시장현황의 순으로 조사하였다. 대부분의 국가에서는 법률상 혼합형제도를 독립적으로 분류하고 있지 않아 공식적인 제도 가입 통계를 입수하기가 곤란하다. 이에 실제 가입통계가 아닌 정부 또는 조사기관이 자체적으로 실태 조사한 보고서 등에 의존하여 혼합형시장 현황을 조사하였다. 제4장에서는 본 연구의 전체내용을 체계적으로 요약하고 시사점을 제시하였다.

II. 국내 퇴직연금제도 현황과 문제점

1. 제도 현황

가. 퇴직연금제도 종류

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

<표 II-1> 근로자퇴직급여보장법 퇴직연금제도 종류

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

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

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

나. 종류별 특징

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

〈표 II-2〉 DB형·DC형제도 특징 비교

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

자료: 박준범(2015)을 보완함

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

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

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

다. 혼합형제도 정의

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

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

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

2) EBRI(2009)

3) OECD(2013)

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

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

6) Cash Balance Pension Plans으로 호칭하기도 함

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

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

2. 제도 문제점

가. 확정급부형제도 문제점

1) 기업 측면

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

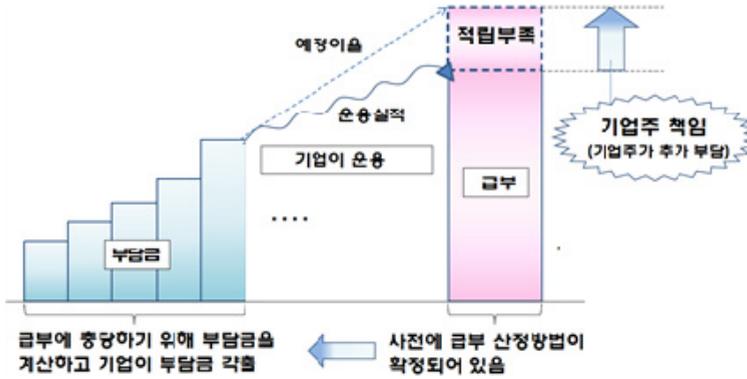
그러나 반대로 임금인상률보다 적립금을 운용한 운용수익률이 낮아 연금재정에 적립 부족이 발생할 경우 <그림 II-1>과 같이 추가적인 자원 마련을 통해 해소해야 한다. 또한, DB형제도는 퇴직급여가 퇴직직전의 1개월분 평균임금을 기준으로 근속연수를 곱하여 산정되므로 근무기간 중에 매년 1개월 평균임금을 기준으로 부담금이 결정되는 DC형제도보다 기업의 비용 부담이 크다.

7) 제3장 해외 사례를 참조 바람

8) 실적배당형 CBP와 유사함

9) 금융감독원(2007. 12)

〈그림 II-1〉 DB형제도 체계



자료: 社会保障審議會(2015)

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

2) 근로자 측면

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

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

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

10) 권순원 외(2010)

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

〈표 II-3〉 DB형제도 문제점 요약

구분	주요 내용
기업	<ul style="list-style-type: none"> • 운용손실 발생 시 추가 부담 가능성 • 근로자 임금상승과 근속연수 증가에 따라 부담금 증가 • 퇴직급부채무를 부채로 회계처리 • 경영 악화와 적립 부족 동시 발생 시 유동성 부족 직면 가능성 • 운용책임, 급부지급 등 운영관리업무 부담
근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 운용이익 발생 시 근로자 이익 없음 • 퇴직시점에 임금피크제 등 임금 감소 시 퇴직급여 감소 • 미적립 시 근로자 수급권 불안 • 전직 시 통산성 낮음

나. 확정기여형제도 문제점

1) 기업 측면

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

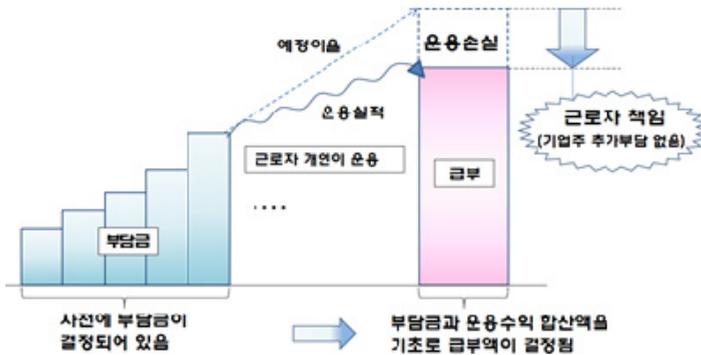
그러나 적립금 운용수익이 근로자의 퇴직급여에 반영되는 구조이므로 운용성과에 따른 기업의 부담금 경감이 없고, 근로자의 자산운용 등에 필요한 투자교육 등을 기업이 제공해야 하는 책임이 있다.

2) 근로자 측면

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

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

<그림 II-2> DC형제도 체계



자료: 社会保障審議會(2015)

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

〈표 II-4〉 DC형제도 문제점 요약

구분	주요 내용
기업	<ul style="list-style-type: none"> • 운용이익 발생 시 부담금 경감 없음 • 근로자별 자산운용 기록정보 입수 곤란 • 개별 계정관리, 근로자 교육 등 운용관리 비용 소요
근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 자산운용에 대한 근로자의 위험 부담 • 운용손실 발생 시 원금 손실 가능성 • 운용수익률<임금상승률의 경우 DB형에 비해 연금액 불리 • 투자지식 기업보다 낮고, 규모 경제에 의한 효율적 자산운용 곤란 • 장기근속 근로자의 경우 부담금 수준이 보통 DB형보다 낮음

다. 현행 제도 문제점

1) 제도 획일성

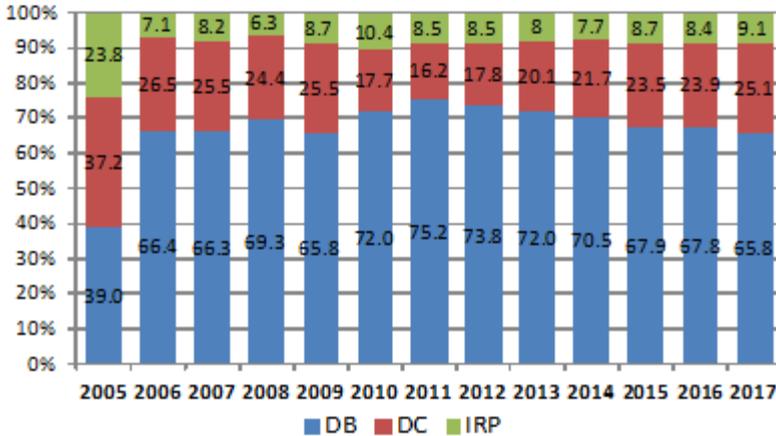
현재 우리나라는 기업과 근로자의 퇴직연금 가입 시 선택이 제한되어 있다. 전술한 바와 같이 우리나라는 현재 법률에 따라 DB형제도와 DC형제도 중에서만 선택할 수 있기 때문이다. 이러한 배경에는 우리나라에서 퇴직연금제도 도입 당시 기존 퇴직일시금제도를 사외적립 연금제도로 대체할 경우의 부작용과 사회적 비용을 줄이기 위해 가능한 퇴직일시금제도와 유사하고 단순 구조에 의한 기본적 형태로 출범하는 것이 최우선 과제였기 때문이다. 이에 따라 우리나라는 계약형의 단순한 구조하에 DB형과 DC형의 두 가지 연금제도만이 도입되었다.

2) 제도의 편중화

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

〈그림 II-3〉 퇴직연금 유형별 구성비 추이

(단위: %)



주: 적립금 기준

자료: 고용노동부 퇴직연금 도입 현황(각 연도)

3) 부정적 인식

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

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

4) DB형제도 수급권 확보

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

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

<표 II-5> DB형제도 최소적립비율

(단위: %)

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

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

Ⅲ. 혼합형제도 해외 사례

1. 미국

가. 퇴직연금제도 현황

미국은 세제적격 퇴직연금, DC형제도, Cash Balance Plan, IRA 등 근대적 사적연금 제도가 도입되고 시장중심 원리에 의해 세계에서 사적연금제도가 가장 잘 발전된 나라이다. 이에 많은 국가에서 사적연금제도의 사례로서 미국의 사적연금제도를 연구하고 있다.

미국은 <그림 Ⅲ-1>과 같이 공적연금(Public Pension), 퇴직연금(Occupational Pension), 개인연금(Private Pension)의 전형적인 3층 연금 체계를 구축하고 있다.

<그림 Ⅲ-1> 미국 노후소득보장 시스템

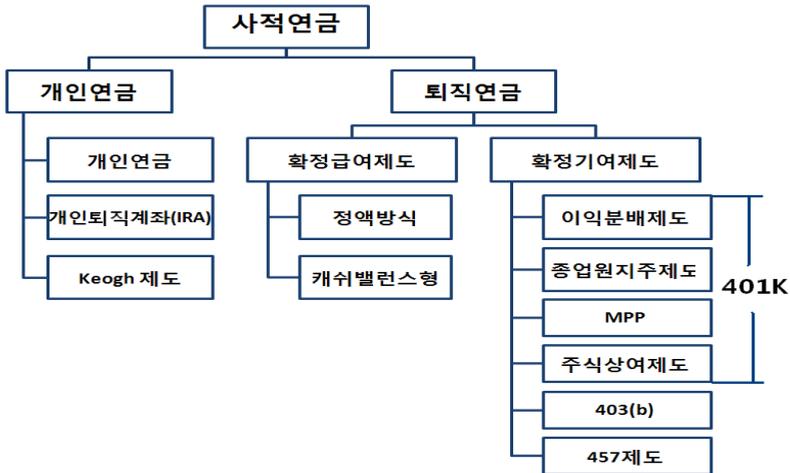
3층	개인연금 및 개인퇴직계좌(IRA)			
2층	확정급여형 퇴직연금	확정기여형 퇴직연금	IRA형 (사용자 보조)	공무원 퇴직연금
1층	사회보장연금 Old-Age, Survivors and Disability Insurance(OASDI)			

주: 음영은 사적연금부분임
자료: 류건식(2013)

1층에 해당되는 공적연금으로는 노인, 유족, 장애에 대하여 국가가 지급하는 제도인 OASDI(Old Age, Survivors and Disability Insurance)가 국민의 기본적 노후생활을 보장하는 제도로서 가입이 의무화되어 있다.

2층의 퇴직연금제도는 근로자의 노후생활보장을 위해 사용자와 수급자가 자발적으로 가입할 수 있는 임의 제도로 Employee Retirement Income Security Act(1974, 이하, 'ERISA'라 함)에 따라 <그림 III-2>와 같이 Defined Benefit Plan(DB형)과 Defined Contribution plan(DC형)의 두 가지 퇴직연금제도를 기본으로 허용하고 있다. DC형 제도에는 401k, Profit-Sharing Plan, Money-Purchase Plan, Thrift Plan 등의 종류가 있다. 퇴직연금제도 중에서는 ERISA법상으로는 DB형 또는 DC형으로 분류되지만 Cash Balance Plan과 같이 DB형과 DC형 특성을 혼합한 혼합형제도가 미국에서 일반적으로 활용되고 있다.

<그림 III-2> 미국 퇴직연금 유형 및 체계



자료: 류건식(2013)

나. Cash Balance Plan

1) 도입 배경¹¹⁾

Cash Balance Plan 어원은 Cash가 일시금 지불을 의미하고, Balance가 계정잔액을 의미한다는 뜻에서 비롯되었다. 1970년대 미국에서 기업의 근로자가 정년 퇴직 시 DB형제도에 의해 종신연금을 받던 전통적 방식에서 벗어나 퇴직 시 근로자 자신의 계정에서 퇴직일시금으로 현금을 확인할 수 있다는 의미인 Cash Balance Plan가 사용되었다고 한다.¹²⁾

미국에서 가장 대표적인 혼합형제도 유형은 1985년 Bank of America에 의해 도입된 Cash Balance Plan(이하, 'CBP'라 함)이다. CBP는 1990년대 후반 확정급부형제도 도입 기업들이 CBP로 전환하는 사례가 크게 증가하였지만 1999년 IBM에 전환을 발표한 것으로 계기로 논쟁이 시작하면서 2001년에 법률 개정이 이루어졌다.

2) CBP 체계

CBP는 법률상¹³⁾ DB형제도로 분류되어 기본적으로 DB형제도이지만 DC형제도의 일부 속성을 가미하고 있다.

CBP는 근무기간 중 적립된 부담금과 그 이자를 받을 수 있는 근로자 개인별 가상계정이 존재(DC형)하고 근로자가 회사를 퇴사할 경우 기업이 가상계정(Hypothetical Account)¹⁴⁾에 누적된 적립금과 이자 합산액을 보장하는 제도이다.

CBP는 DC형제도와 유사하게 근로자 개인별 연금계정에 매년 부담금을 신용거래(Annual Pay Credit)하는 것으로 표현하지만 기업이 부담금을 장부상으로 기록한다고 말할 수 있다. 즉, CBP는 근로자의 퇴직급여 적립금이 DC형제도와 같이 개인별 연금

11) <https://www.ebri.org/publications/books/index.cfm?fa=databook>

12) 浦田春河(2002)

13) ERISA 210조(복수기업연금제 및 기타 특별규칙)

14) EBRI(2009)

계정에 현금으로 실제로 적립되어 있는 것이 아니라 장부상 기록된다. 이때 장부상에 기록된 것은 가입자가 현재까지 계정에 적립해온 일시금 현가로서 이것이 곧 퇴직 시 가입자가 받을 급여액으로 표시되고 기업이 이를 보장하므로 DB형제도로 분류한다. 기업의 부담은 매년 근로자 급여의 일정부분을 원천징수하여 계정에 명목적(Notional Account)으로 배분하므로 근로자 계정에 현금자산이 존재하지 않는다. CBP 실제자산은 기업이 DB형제도와 동일하게 연금펀드로 운용하며, 여기서 발생한 투자수익률은 명목계정에 부리되는 이자율과 관계가 없다. 따라서 CBP의 연금 가입자별 명목계정은 현금자산과 대응하지 않는 가상계정이라는 점에서 DC형제도 연금계정과 다소 차이가 존재한다. 또한, CBP는 DC형과 달리 기업이 보증하는 퇴직급여액을 기업이 장부상으로만 개인에게 공시한다. 연금자산이 기업이 보증한 금액보다 많으면 적립 과잉이 되고 연금자산이 보증한 금액보다 적으면 적립 부족 상태가 되는 것이다. 적립 부족 시 기업이 운용리스크를 지므로 추가적인 부담이 요구된다.

CBP 퇴직급여는 전통적 확정급부형제도와 동일하게 퇴직급여 재원부분에 예정이율, 예정탈퇴율 등의 기초율을 사용하여 수리적으로 계산한다. CBP는 균일 급여 배분(Uniform Pay Credit) 방식으로 근속연수와 무관하게 일정액을 배분하지만, 기업의 사정에 따라 가입자 연령과 근속연수에 따라 더 많은 급여 배분을 할 수도 있다. 근속연수 등급별 퇴직배분(Service-Graded Pay Credit)은 근속연수가 오래될수록 보상이 커지고, 연령 등급별 퇴직배분(Age-Graded Pay Credit)은 나이가 많은 중간관리자 이상이 다른 회사로 이탈(Mid-Career Transfer)을 방지하기 위한 추가적 유인을 제공하기도 한다. 이러한 점에서 CBP는 경력 평균 퇴직연금제도(Career-Average Plan)라고 할 수 있다.¹⁵⁾

CBP 부담금 배분은 가입자의 근속연수 등에 따라 결정되어 ‘연봉액×x%’¹⁶⁾로 규정되며, 이자수익(잔액×y%)에 적용되는 이자율은 고정이율을 사용하지 않고 당해기업의 사정에 따라 또는 소비자물가지수나 미국 재무부가 공표하는 연금채권 이자율

15) 고흥수 외(2007)

16) Willis Towers Watson(2017)에 의하면 Fortune 100 기업의 혼합형제도 부담율은 3~15%인 것으로 나타남

(Prime Rate), PBGC Rate, GIC Rate 등에 따라 결정된다. 따라서 CBP에 적용한 채권 이자율이 임금상승률과 동일하다면 DB형 퇴직급여와 동일한 급여를 받을 수 있지만 채권이자율이 상승하거나 하락할 경우 퇴직급여도 변동하게 된다.

3) CBP 특징

CBP제도의 특징은 <표 III-1>과 같이 명목가상계정, 근로자의 계정잔액 확인 가능, 기업의 보장금리, 기업의 적립금 일괄운용 등으로 요약할 수 있다.

<표 III-1> 미국 DB형·DC형·CBP 비교

구분	DB형	DC형	CBP
가상계정 유무	없음	있음	있음
연금잔액 확인	불가능	가능	가능
보장금리	없음	높음	있음
일괄 운용	기업이 운용	근로자가 운용	기업이 운용
부담금 산출	수리적 산출	급여의 일정을 또는 정액	수리적 산출
운용리스크 부담	기업	근로자	기업
자산운용 지시	기업	근로자	기업
조기 퇴직 우대제도 설계	가능	불가능	가능
지급보증	있음	없음	있음
주요 대상	동일 기업에 장기 근속하는 근로자	저연령, 근속기간이 짧은 근로자	저연령, 근속기간이 짧은 근로자

자료: 浦田春河(2002)을 기초로 작성함

첫 번째로 CBP제도는 기업이 실제 부담금을 연금계정에 납입하는 DC형제도와 달리 통상 연봉의 5~8% 수준의 부담금을 근로자별 가상계정에 장부상으로 기록하는 점이 가장 큰 특징이다.

두 번째 특징은 기업이 적립된 부담금과 부리된 이자 합산액에 대하여 근로자 개인별 가상계정에 표시하여 안내하여야 한다. 따라서 CBP는 DC형과 유사하게 근로자가 계정에서 퇴직급여액 잔액을 확인할 수 있다는 점에서 본인의 퇴직급여액을 확인할 수

없는 DB형제도의 단점을 보완하고 있다.

세 번째 특징은 CBP가 근로자 측면에서는 기업이 일정수준의 이율을 보장함으로써 운용리스크를 전적으로 근로자가 부담하는 DC형제도 단점을 보완하고 있다. 법률적으로 보장이율에 대한 최소 또는 최대한도 규제는 없으나 일반적으로 금융시장의 통상 이자율과 비슷하게 정해진다. 기업 측면에서는 비록 기업이 운용리스크를 부담하지만 보장금리를 시장금리에 연동시킬 경우 금리 하락 시 자산운용에 대한 리스크가 낮아지는 장점이 있다. 그러나 기업의 연금펀드 운용을 시장금리에 연동시키지 않고 다른 투자방법으로 운용하여 손실 또는 보장금리 이하의 수익이 발생할 경우 기업의 추가 부담이 요구되는 단점이 있다.

네 번째 특징은 DC형과 같이 가상계정에 적립된 연금자산으로 운용하는 것이 아니라 DB형과 유사하게 기업의 책임하에 연금재원을 연금펀드 등으로 운용하는 것이다. 따라서 연금자산을 근로자 개인별로 운용하는 DC형과 달리 기업이 일괄적으로 운용하므로 규모의 경제에 의한 효율적 운용이 가능하다. 기업 측면에서 볼 때는 기금운영이 완전적립이 아니고 비교적 자유롭다는 점에서 DB형제도의 성격을 띠고 있다. 그러나 기업이 연금재원 운용에 융통성을 누릴 수 있다는 점이 CBP제도 강점이자 약점이기도 하다. 즉 기업 도산 시 피용자의 수급권 보장이 DC형제도보다 약하다는 단점을 가지고 있다.¹⁷⁾ 또한, 투자위험을 보호하지만 장수위험을 보호하지 않고, 수익률이 낮을 경우 인플레이션 위험으로부터 보호되지 못할 수도 있다.

따라서 CBP제도는 다른 DB형제도와 마찬가지로 ERISA법의 규제를 받고 있으며 연금급여보장기구(Pension Benefit Guaranty Corporation)의 기금종료보험(Plan Termination Insurance)에 가입하여야 적격연금이 된다. 대부분 재정적 어려움에 직면한 기업에서 가입하는 이 제도는 매년 근로자 가상계정에 부담금을 납입하여 정산함에 따라 퇴직직전 급여를 기초로 근로자 퇴직연금 부담금을 산출하는 DB형제도보다 비용부담이 적은 제도로 전환하기 위한 수단으로 활용되고 있다. 이러한 장점으로 인하여 1985년에 처음 설립된 이 제도는 현재 미국 전역에서 600만 명 이상의 근로자를 가입시키는 제도로 성장하였다.

17) 여기구 외(2009. 11)

다. Pension Equity Plan

Pension Equity Plan(이하, 'PEP'라 함)은 최종 평균급여(Final Average Pay)와 근속 연수에 연동하는 형태로 어떤 면에서는 우리나라의 퇴직금제도와 매우 유사하다고 볼 수 있다. PEP는 최종임금방식(Final-Pay Formula)을 선호하는 고령의 장기근속 근로자 또는 미래에 높은 연봉이 기대되는 근로자에게 전기간 평균임금을 기준으로 퇴직 급여액을 산출하는 CBP의 불리한 단점을 보완하기 위하여 1993년에 미국에서 시작되었다. 최종 일시금 퇴직급여를 계산하기 위하여, 근로자의 근속연수에 연동하는 PEP 크레딧이 정해지고 이것이 최종 급여에 적용된다. PEP도 결정된 일시금이 연금으로 지급될 수도 있지만 일시금으로 지급될 수도 있다.

PEP 최종 일시금을 계산하기 위해서는 정율 또는 근속연수 등에 따라 PEP 크레딧이 정해지고 이것이 최종 평균임금에 적용된다. 근로자의 급여가 계속 상승한다고 가정할 때, 퇴직 전 짧은 기간의 급여를 평균하면 근로자에게 유리한 PEP 일시금이 계산된다. 최종 3개월 또는 1년으로 한다면 우리나라의 퇴직금제도와 유사하다.

PEP와 CBP의 유사점은 PEP와 CBP 모두 근로자의 최종 퇴직급여가 연금액이 아니라 현재까지 명목계정에 표시된 금액으로 근로자가 언제든지 알 수 있다는 것이다. PEP는 근로자 최종 CBP에 PEP 부담률이 곱해져서 퇴직급여인 일시금이 결정되기 때문에 CBP에서와 같은 이자율 개념이 없다. 예를 들면 <표 III-2>와 같이 PEP 부담률은 연령에 근거하여 상승하는 것이 일반적인데, 상당수의 경우 PEP의 경우 부담률을 두 배로 증가시키기도 한다.

<표 III-2> 미국 연령별 PEP 부담률

(단위: %)

연령	부담률
30세 미만	7
30~34세	8
35~39세	10
40~44세	12
45세 이상	14

자료: 고광수 외(2007)

PEP 특징은 개별 근로자의 계정 관리가 불필요하다는 것이다. 일시금으로 퇴직연금의 수준이 정해지지만, 일시금 자체가 최종 평균임금과 정해진 부담률에 의해 결정되기 때문에 근로자별 개별 계정을 유지할 필요가 없다. 기록 관리가 복잡한 DC Plan에 비해 상당한 장점이다. PEP도 DB형 퇴직연금제도로 ERISA의 규제가 적용된다.

라. Floor Offset Plan

Floor Offset Plan(이하, 'FOP'라 함)은 Defined Benefit Floor Plan(이하, 'DB Floor Plan'이라 함)과 Defined Contribution Base Plan(이하, 'DC Plan'이라 함)으로 분리된 제도로 구성되는 혼합형제도이다.

DB Floor Plan은 사용자의 퇴직연금 설립 목적과 제약 조건에 따라 최저 급여 수준을 정하는 표준적인 공식을 사용한다. DB Floor Plan은 DB형의 산식에 의해 최소 보장 퇴직급여액(Floor)을 산정한 뒤, DC 플랜에 의해 운영한 퇴직급여액과 Floor 값을 비교하여 큰 값을 지급한다. 즉, Floor Plan은 <그림 III-3>과 같이 DC Floor Plan에 의한 급여가 DB Floor Plan에 의한 최저급여 보증(Floor)금액 이상이면 연금 가입 근로자는 DC Plan의 계정잔액을 급여로 받고 DB Floor Plan으로부터는 아무런 급여를 받지 못한다.¹⁸⁾

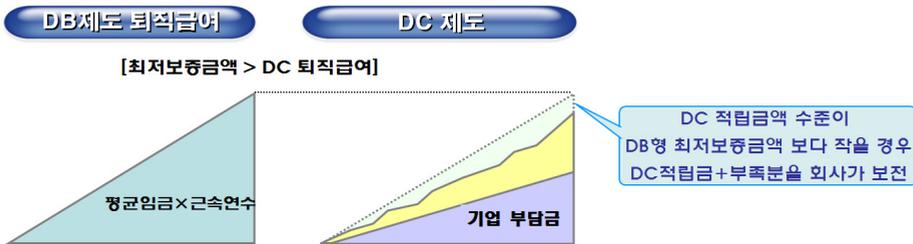
<그림 III-3> 미국 Floor Plan(DC 급여보장)



반대의 경우에는 <그림 III-4>와 같이 기업이 DC Floor Plan과 최저 급여의 차이를 DB Floor Plan이 보전(Offset)해 주어서 결국 최저 급여를 수급할 수 있다.

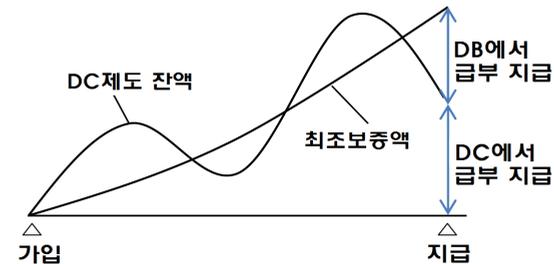
18) 고흥수 외(2007)

〈그림 III-4〉 미국 Offset Plan(최저보증금액 보장)



Floor Plan 투자 위험은 보통 고용주에게 있다. DC Floor Plan에서 최저보증액을 하회하는 운용리스크는 〈그림 III-5〉와 같이 기업(DB형)이 부담하기 때문에 원칙적으로 운용대상의 선택은 개별 가입자에게 허용되지 않는다.

〈그림 III-5〉 미국 Floor (Offset) Plan



자료: 社会保障審議會(2014)

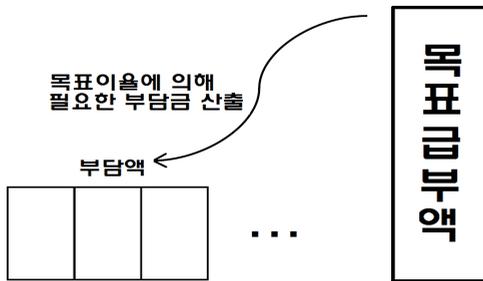
마. Target Benefit Plan

Target Benefit Plan(이하, 'TBP'라 함)은 적립금 운용성과에 따라 퇴직급여액이 변동하는 측면에서 법률상 DC형제도로 분류하고, 운용성과에 관계없이 연금규약에서 정해진 부담률에 따라 기업이 부담한다는 측면에서 DC형제도인 Money Purchase Pension Plan의 한 형태로 분류한다.¹⁹⁾

19) 고흥수 외(2007)

TBP는 사전에 퇴직급여액 목표를 가상으로 설정하고 <그림 III-6>과 같이 그 목표액에서부터 수리계산에 의해 역산한 부담금을 적립하는 제도로 목표 퇴직급여제도라고 부르기도 한다. 목표액은 DB Plan의 공식을 이용하여 각 가입 근로자가 정년 퇴직연령(대개 65세)에 수령할 금액을 퇴직급여(Target Benefit)로 정한다. 예를 들어, 최종 급여 평균의 10%에 근속연수를 곱한 금액이다. 목표 퇴직급여를 지급하기 위하여 연금수리에 의해 계산된 사용자 기여는 사용자의 고정된 의무이다. 목표 퇴직급여를 제공하기에 충분한 기여 금액을 결정하기 위하여 연금 제도에서 인정된 연금수리 방법을 사용하여야 하며, 기여율은 개별 가입 근로자에 따라 달라질 수 있다.

<그림 III-6> 미국 Target Benefit Plan



자료: 社会保障審議會(2014)

실제 퇴직급여액은 납입한 부담금과 그 운용실적의 합계에 따라 변동하므로 운용성과가 목표 퇴직급여액보다 많을 수도 있고 적을 수도 있지만 적더라도 기업에 의한 차액 지급보장은 없고 근로자가 운용실적에 대한 리스크를 부담한다.²⁰⁾ 그러므로 기업의 추가적인 부담은 없다. 목표 퇴직급여액을 설정하여 부담금을 계산하는 방법을 제외할 경우 DC형제도와 동일하다고 볼 수 있다.

바. AWPS

Age-Weighted Profit-Sharing Plan(이하, 'AWPS'라 함)은 말 그대로 고연령 이익분

20) 社会保障審議會(2014)

배제도이다. 연령이 높은 근로자에게 혜택을 많이 주기 위하여 DB형 퇴직연금에 Profit Sharing Plan의 유연성을 결합한 하이브리드 제도이다.

1980년대 캘리포니아 주 소재 근로자 1천 명 규모의 기업이 처음으로 시작한 이후 고액연봉자의 합법적 연금제도로 주목받으면서 1990년대 크게 성장하였다. AWPS는 모든 가입 근로자가 급여에 따라 일정률의 부담(a flat of pay)을 받는 전통적 이익분배 제도와 달리 고령자에게 더 많은 이익의 기여를 하는 점이 특징이다. AWPS는 퇴직 시점까지 충분한 자금을 축적하기 어려운 고령 근로자를 위해 Profit-Sharing Plan 할당 공식이 주어진다. 연령별 기여는 AWPS 가입 근로자의 연령에 따라 달라진다.

또한, AWPS는 전통적 이익배분제도와 동일하게 연금수리적 평가계산, 미적립채무, PBGC와 관련된 규제가 적용되지 않는다. 기업의 부담수준은 경영실적에 따라 매년 연봉의 0~15% 범위에서 기업의 자유재량으로 부담한다. 세계적격 AWPS는 근로자 25명 이하의 소규모 기업을 위한 퇴직연금제도이다.

사. 혼합형제도 비교

미국은 현재 Cash Balance Plan, Pension Equity Plan, Floor (Offset) Plan, Target (Benefit) Plan, Age-Weighted Profit-Sharing Plan 등의 혼합형제도를 시행하고 있다 (<표 III-3> 참조). 이 중에서 CBP와 Pension Equity Plan은 DC제도와 유사하지만 DB법의 규제가 적용되며, Target (Benefit) Plan, Age-Weighted Profit-Sharing Plan은 DB형제도를 기초로 하지만 DC법의 규제가 적용된다.

<표 III-3> 미국 혼합형제도 유형과 비교

근거법 및 분류	제도명	주요 내용
DC제도에 기초한 DB제도 규제 적용	CBP	<ul style="list-style-type: none"> • 개인별 부담액(기준급여×일정률)에 사전에 설정된 지표 금리를 부리한 원리금 합계로 급부액이 결정되는 제도 • 가상 개인별 계정 설정 • 운용리스크는 기업이 부담

〈표 III-3〉 계속

근거법 및 분류	제도명	주요 내용
DC제도에 기초한 DB제도 규제 적용	Pension Equity Plan (연금지분제도)	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 최종평균임금×근속연수 부담률에 기초하여 급부액이 결정되는 제도 • 퇴직일시금 제도와 유사 • 개인별 계정이 없음 • 운용리스크는 기업이 부담
DB와 DC제도 병행	Floor (Offset) Plan(최저보증제도)	<ul style="list-style-type: none"> • 자산운용 결과 DC형 기준 급부액이 DB형 기준 최저보증급부액보다 적을 경우 DC형 급부액+차액을 기업이 보전 • 개인별 계정 설정 • 운용리스크는 기업이 부담
DB제도에 기초한 DC제도 규제 적용	Target (Benefit) Plan	<ul style="list-style-type: none"> • 사전에 목표 급부금액을 설정하고 이에 대한 사용자 부담금이 결정됨 → 실제수령액은 운용실적에 의해서 결정 • 운용리스크는 근로자가 부담
	Age-Weighted Profit-Sharing Plan	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 대비를 위해 충분한 자금을 적립할 시간 여력이 없는 고령자 종업원을 대상으로 많은 금액의 각출이 요구되며 연령요소를 이익배분방식에 가미한 제도

자료: 리そな企業年金研究所(2013)

운용리스크 부담과 급부 안정성 측면에서 주요 혼합형제도를 비교하면 CBP와 Pension Equity Plan, Floor (Offset) Plan은 〈표 III-4〉와 같이 운용리스크를 기업이 부담하지만, Target (Benefit) Plan과 DC형제도는 근로자가 운용리스크를 부담한다.

〈표 III-4〉 미국 주요 퇴직연금 안정성 비교

구분	운용리스크 부담 주체	급부 안정성	미래 수령할 금액
DB형제도			
CBP			
Floor Offset Plan			
Target Benefit Plan			
DC형제도			

자료: 리そな企業年金研究所(2013)

즉, 급부의 안정성 측면에서 CBP, Pension Equity Plan, Floor (Offset) Plan은 기업이 운용리스크를 부담하여 최소한의 퇴직급여를 보장하므로 DB형제도에 가까워 급여 안정성이 높은 반면, Target (Benefit) Plan과 DC형제도는 근로자가 운용실적이 퇴직 급여에 연동하므로 안정성이 낮다.

아. 혼합형시장 현황

미국에서는 1990년대 경력이 많은 우수한 근로자를 유치하고 전통적 DB제도를 보완하기 위한 목적에서 대기업을 중심으로 CBP가 확대되기 시작하였다.

미국에서 CBP제도 도입이 크게 증가하고 있는 주요 이유는 첫째, 고용시장에서 근로자가 회사 이직이 활발해지면서 이에 대응하기 위하여 CBP가 주목 받게 되었다. 특히, 노동시장에서 경력이 많고 우수한 근로자를 경쟁적으로 유치하기 위한 인재확보 관점에서 연금제도 등의 복지제도 강화 필요성을 인식한 기업들이 크게 증가하였다.²¹⁾

둘째, 근로자가 선호하게 된 이유는 전통적인 DB형 가입자의 경우 퇴직 시 연금액이 퇴직 직전의 급여를 기초로 결정되므로 중도 퇴직한 근로자에 대해서는 일종의 패널티가 존재하였다. 기존의 DB형은 잦은 이직 등으로 인하여 근속기간이 줄어들어 근로자에게 수급권 측면에서 매우 불리하게 된다. 즉, DB형을 채택하고 있는 기업은 이직이 잦은 근로자에게 수급권을 부여하기가 매우 어렵기 때문에 DB형에 DC형 특색이 가미된 CBP 가입이 활성화되었다.

셋째, 기업의 관심이 증대된 직접적인 이유는 기존 확정급부형 제도를 도입하고 있는 대기업을 중심으로 계약 이전, 개인별 계정, 관리비용 및 급부증가액의 조정 등과 같은 이점을 활용하기 위함이다.

넷째, 기업이 DB형 또는 DC형제도를 운영하면서 경험한 제도적 단점을 CBP가 보완하고 기업과 근로자가 선호하는 DB형·DC형제도 장점을 혼합한 제도적 특징 때문이다. CBP는 급부액이 사전에 결정된 급부산식에 의하여 지급되는 DB형 성격과 자산운용 실적에 따라 급부액이 변동하는 DC형제도 특징을 결합한 제도이다. 즉, 기업의

21) 浦田春河(2002)

CBP 부담금에 관한 수리적 계산방법과 투자에 대하여 기업이 전부 책임지지 않는 점에서 기업 입장에서 매력에 있으며, 근로자가 가상계정에서 자신의 연금자산금액을 확인할 수 있어 근로자의 편의가 제고된다.

Willis Towers Watson(2018)이 Fortune 500대 기업을 대상으로 실시한 퇴직연금 가입 조사에 의하면 대부분의 대기업이 DC형제도를 도입하고 있는 것으로 나타났다. 2017년 대기업의 퇴직연금제도 가입 구성비는 <표 III-5>와 같이 DC형 83.8%, 혼합형 13.0%, DB형 3.2%의 순으로 나타났다.

<표 III-5> 미국 대기업 퇴직연금 종류별 가입 비중 추이(Fortune 500)

(단위: %)

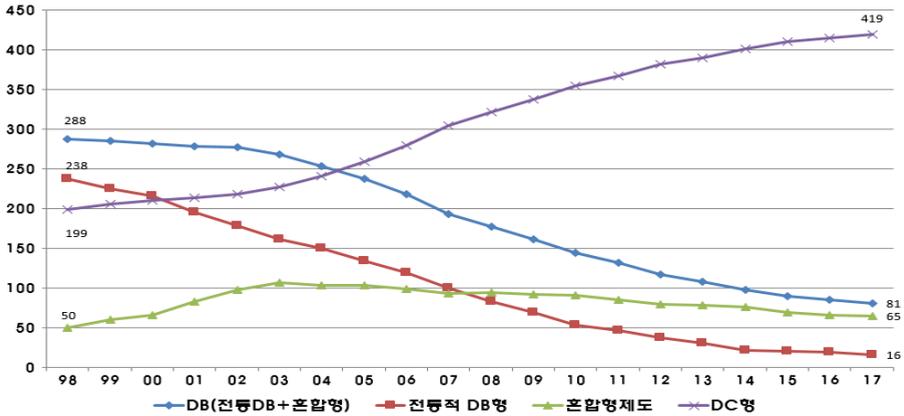
구분		1998	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2017
DB	전통적 DB형	48.9	43.9	32.5	23.9	13.8	7.4	4.2	3.2
	하이브리드형	10.3	13.4	21.6	19.9	18.4	16.0	13.8	13.0
	계	59.1	57.3	54.1	43.8	32.3	23.4	18.0	16.2
DC형		40.9	42.7	45.9	56.2	67.7	76.6	82.0	83.8

주: Fortune 500 companies
 자료: Willis Towers Watson(2018)

CBP를 포함한 혼합형제도 가입 비중은 <표 III-5>와 같이 1998년 10.3%에서 2017년 13.0%로 크게 증가하지 못하고 있고, 가입 기업 수도 <그림 III-7>과 같이 2003년을 정점으로 정체하고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 III-7〉 미국 퇴직연금 종류별 가입 기업 수 추이(Fortune 500)

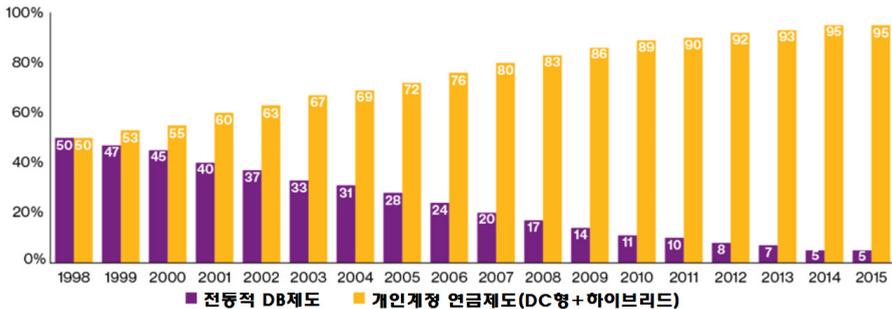
(단위: 개)



주: Fortune 500 companies
 자료: Willis Towers Watson(2018)

대기업의 신규 가입 건수는 DC형제도 중심으로 성장하고 있는 것으로 나타났다. 〈그림 III-8〉과 같이 1998년 이후 2015년까지 DB형제도 신규 가입 기업 수가 지속적으로 감소하고 있는 반면 DC형제도의 경우 신규 가입 수가 지속적으로 증가하고 있다. 하이브리드제도의 신규 가입 수도 1998년 46개에서 2015년 72개로 증가하였다.

〈그림 III-8〉 미국 DB형·개인계정 연금제도 신규 가입 비중 추이(Fortune 500)



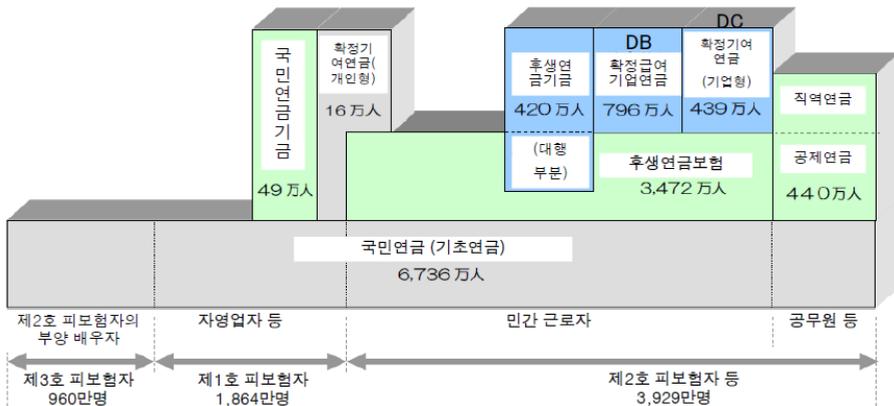
주: Fortune 500 companies
 자료: Willis Towers Watson(2016)

2. 일본

가. 퇴직연금제도 현황

일본은 우리나라와 연금 체계가 가장 유사한 국가 중에 하나로 다양한 공·사연금제도를 운영하고 있어 중점적으로 살펴보고자 한다. 우리나라 국민연금, 공무원연금 등 공적연금제도 이외에 퇴직일시금, 퇴직보험(신탁), 개인연금 등 사적연금제도 도입시 대표적인 참고 사례 국가였다. 특히 우리나라와 일본은 경제사회 구조, 고령화 추세 등 다양한 분야에서 유사점이 많고 고도 성장기조에서 저성장기조로 전환하는 경험까지 같이하고 있다. 또한 연금제도의 근간이 되는 종신고용과 연공서열 급여체계 등의 전통적 고용방식에서 성과급과 연봉제, 비정규직 증가 등 능력과 실력 위주의 고용방식으로 전환되고 있다는 공통점이 있다. 최근에는 근로자 정년연장, 공무원연금 개혁, 공적연금 수급개시 연령 상향 정책 등을 추진하면서 우리나라에 앞서 빠르게 초고령 사회에 대비하고 있다.

〈그림 III-9〉 일본 연금 체계



자료: 厚生労働白書(2017)

일본의 연금 체계는 〈그림 III-9〉와 같이 공적연금과 사적연금으로 구성되는 다층 노후소득보장체제로 이루어져 있다. 즉, 국민연금(1층)과 후생연금보험(2층) 등의 공적

연금 기반 위에 퇴직연금, 개인연금 등 사적연금이 보완하는 체계를 갖추고 있다. 다만, 일본은 공적연금제도를 기초부분과 소득비례부분으로 이원화하여 국민연금과 후생연금보험으로 분리하여 시행하고 있는 점이 우리나라 국민연금제도와 차이가 있다.

현재 일본의 퇴직연금제도는 세제적격 퇴직연금(Tax-Qualified Pension Plans)과 후생연금기금이 1962년과 1965년에 각각 시행되었다. 이 두 연금제도는 일본 고도 경제성장기에 일본식 고용제도를 기반으로 1990년대까지 퇴직급여제도의 주축이 되어 2000년에 약 2천만 명이 가입할 정도로 발전하였지만 현재는 세제적격 퇴직연금제도가 폐지되고 후생연금기금은 명맥만 유지되고 있다. 2001년 퇴직연금제도 개혁에 따라 2002년 확정각출연금제도와 확정급부기업연금제도 등 신 퇴직연금제도가 도입되었기 때문이다.

나. Cash Balance Plan(2002)

1) 도입 배경

1990년대 중반부터 거품경제 붕괴, 경제성장 둔화, 초저금리 시대 도래, 저금리 장기화와 주가하락이 지속됨에 따라 연금자산의 수익률이 급격히 악화되었고 근로자 퇴직급부채무에 대한 기업의 재정적 부담이 크게 증가하고 있었다. 기업 대부분이 1990년대에 5.5% 예정이율을 보장하였기 때문에 1% 이하로 하락한 시중금리로는 연금 지급에 필요한 적립금을 확보할 수 없게 되었다.

이에 따라 1990년대 중반부터 기업들은 지속적이고 심각한 퇴직연금 적립 부족에 시달리게 되었다. 2000년에 후생연금기금 가입 기업의 약 70% 이상 기업에서 적립 부족이 발생하고, 2002년에는 상장기업 근로자 퇴직급부채무 약 75.2조 엔에서 약 53.0%가 적립되어 35조 엔이 부족한 것으로 나타났다. 상당수 기업들은 버블경제 붕괴 이후 기업 경영악화에 시달리면서도 부실한 연금재정을 개선하기 위해 추가적으로 재원을 마련하는 등 자구노력을 해야만 했다. 이러한 가운데 과거 고도 성장기에 도입한 전통적 퇴직연금제도에 대한 회의감이 커지고 적립 부족에 대한 기업의 재무적 경

감과 근로자의 안정적인 수급권을 보호할 수 있는 미국식 DC형제도가나 CBP 등 새로운 퇴직연금제도로 패러다임 변경을 적극적으로 검토하게 되었다.

두 번째 배경으로 2000년 퇴직연금 관련 회계기준 변경은 기업에게 새로운 퇴직연금제도 도입의 검토하게 되는 계기가 되었다. 일본에서 2000년 4월부터 국제회계기준을 반영한 퇴직급여회계기준이 도입되어 기업의 퇴직급여에 관한 재무상황이 상세하게 공표되었다. 종전에는 퇴직연금의 퇴직급여채무를 별도로 회계처리하지 않았지만 신 회계기준에서는 장래에 발생하는 비용의 현재가치로서 퇴직급여채무와 연금자산의 차액인 적립 부족액을 대차대조표에 퇴직급여충당금으로 계상하게 되었다. 그 결과 그 간 감추어진 퇴직급여 부채가 명확하게 되었다. 일본생명(2000)²²⁾ 조사에 의하면 자사에 가입한 기업들이 회계상으로 퇴직급여채무 3.6조 엔을 적립해야 하지만 회계제도 변경으로 1.3조 엔을 추가로 적립해야 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 적립 부족액은 장래 기업의 이익을 압박하는 요인이 되었다.

세 번째 도입 배경으로 정부가 DC형제도 활성화를 추진하고 있는 가운데 운용리스크를 기업이 부담하는 DB형제도보다 DC형제도 도입을 중소기업이 선호하지만 근로자가 반대할 경우 차선책으로 근로자에게 제안할 수 있는 중간형 연금제도 도입이 요구되었다. 기업 측면에서는 혼합형제도가 운용책임을 근로자와 일정부분 공동 분담하는 것이 가능하므로 DB형제도를 대신할 수 있으며, 근로자 측면에서는 저금리 상황에서 추가적인 수익확보가 가능하다는 점에서 DC형제도보다 상대적으로 니즈가 높은 것으로 알려졌다.

이에 일본 정부는 과거 심각한 적립 부족 문제와 퇴직급여회계 대응책으로서 DB형과 같이 고정된 예정이율을 보장하지 않고 시장금리 등에 연동시켜 급여액을 조정할 수 있는 CBP를 도입할 경우 향후 퇴직급여채무와 미래의 적립 부족 발생을 억제할 수 있을 것으로 기대하였다. 이에 따라 일본 정부는 2001년 관련 법률을 제정하여 확정각출연금과 확정급여기업연금, Cash Balance제도를 2001년과 2002년에 각각 시행하였다.

22) 이흥무(2005)

2) CBP 체계

CBP는 일본에서 DB형제도로 분류되어 확정급부기업연금법에 의거하여 규제된다. 확정급부기업연금법 제1조에서는 그 급부액수에 대해서 가입기간 동안 급부금액 기타 이와 유사한 것으로 시행령에서 정하는 방법으로 산정하도록 명시하고 있다. 구체적인 급여액 산정 방법은 <표 III-6>과 같이 가입 기간에 따른 정액, 가입기간 전부 또는 일부 급여 금액의 평균금액 또는 누적액에서 가입 기간에 비례한 일정률 등을 이용하는 방법, 가입기간 중 규약에서 정하는 각 기간에 대해서 정액 또는 급여 금액에 일정 비율을 곱하여 산정한 금액을 재평가한 것으로 명시하고 있다.²³⁾

〈표 III-6〉 일본 CBP 관련 법규 요약

확정급부기업연금법 시행령 제24조	확정급부기업연금법 시행령 규칙 제22조 2항
<p>(급부금액의 계산 방법) 제24조 법제32조 제2항의 정령에서 정하는 방법은 다음의 각 호에 방법으로 한다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) (생략) 2) (생략) 3) 가입자였던 기간 중 규약에 정한 각각의 기간에 대해 평균액 또는 급여액, 그 외 이와 유사한 것에 일정비율을 곱하는 방식에 의해 산정된 것(각출부여액)의 재평가를 실시하고, 가입자였던 기간의 누계액(가상개인 계정잔고)을 규약에 정한 수치(연금현가율)로 나누는 방법 4) (생략) <ol style="list-style-type: none"> 2. (생략) 3. 연금 지급 급부액은 당해 급부가 지급되어지는 기간에 있어 규약으로 정하는 것에 의해 당해 급부액을 개정하는 것이 가능하다 4. 제1항 제3호의 재평가 또는 전항 금액의 개정은 후생노동성령으로 정하는 것에 의해 정을 또는 국채의 이자, 기타 후생노동성령에서 정한 것에 기초한 것 	<p>(규약에서 정하는 산정 방법) 제26조 (생략)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 영 제24조 제1항 제3호에서 정하는 수치는 지급하는 급부별 급부액산정기초에 따라 정하는 것으로 한다 3. 전2항의 수치 산정의 기초가 되는 예정이율 및 예정사망율은 다음과 같다 <ol style="list-style-type: none"> 1) 예정이율은 전회 재정계산 계산기준일 하한 예정이율 가운데 가장 낮은 하한 예정이율을 하회하지 않을 것 2) 예정사망율은 전회 재정계산에 사용한 예정사망률로 한다 <p>(급부금액 재평가 등에 이용하는 이율) 제29조 영 제24조 제4항에서 규정하는 후생노동성령으로 정하는 것은 다음과 같다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 정률 2) 국채 이자율, 기타 객관적 예측 가능한 것 3) 전2호에서 명시한 이율을 조합한 것 4) 전2호에서 명시한 이율에 그 상한 또는 하한을 정한 것 <ol style="list-style-type: none"> 2. 전항각호의 이율은 0을 하회하지 않을 것

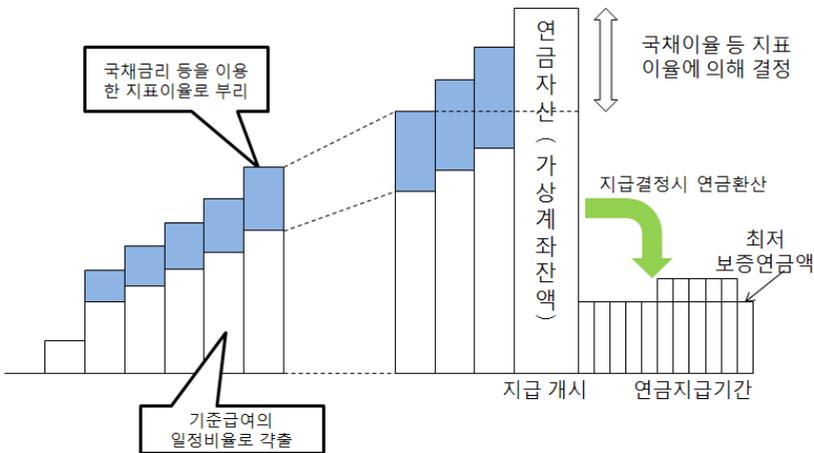
자료: 確定給付企業年金法 施行令, 施行規則(2018)

23) DB법 제24조 ①항 3호

이러한 법규에 의해 정액제, 최종급여 비례제, 전 기간 급여 비례제, 포인트형 제도 등 일본 전통적인 퇴직급여제도에 추가적으로 국채 등에 의해 재평가되는 CBP의 시행이 가능해졌다.

일본 CBP는 매년 기업이 부담한 적립금에 변동금리가 적용되는 DB형제도로 설명할 수 있다. 즉, <그림 III-10>과 같이 기업이 매년 근로자 가상계정에 납입한 부담금 합산액과 매년 보증이율에 의한 보증이자 합산액을 퇴직급여액으로 산출하여 지급하는 연금제도이다. 근로자는 자신의 가상계정에 표시된 일시금 형태의 잔액으로 CBP 퇴직급여액을 확인할 수 있으며, 연금재원은 퇴직 시 표시된 일시금에 퇴직 시부터 연금수급개시까지 거치기간 중 국채금리 등 보증이율에 가산된 금액이 된다.

<그림 III-10> 일본 CBP 구조



자료: 이상우 외(2012)

기업의 부담금은 매년마다 정액 또는 급여의 일정비율(부담률) 등의 방법에 따라 가입자별 가상 개인계정에 배분되며 부담금 총액이 원금에 해당한다.

보증이율은 연금규약에서 정하는데, 고정이율이 아니라 대부분이 일정률 또는 특정금리지표를 적용하지만 일정율과 특정금리지표를 조합하여 사용한다. 특정금리지표는 기업에 따라 다르지만 대부분이 국채이율, 소비자물가지수, 임금지수 등을 적용하며, 노사합의에 따라 국채이율에 일정률을 더하거나 이자율 상·하한을 설정하는 등을

통하여 다양한 상품설계가 가능하다. 규정에 따라 보증이율이 최소 0보다 커야 하므로 기업이 납입한 부담금에 대한 원금이 보장되지만 국채이율 등이 하락하여 퇴직급여가 감소할 경우 금리 리스크를 근로자가 부담한다고 볼 수 있다.

기업은 연금규약에 따라 각 근로자의 가상계정을 설정하여 매년(또는 분기별) 부담금을 납입하고 적립금을 운영하므로 근로자가 국채금리가 부리된 적립금 현황을 확인할 수 있는 장점이 있다. 이렇게 DB형이면서도 시장금리에 따라 급여액이 변동한다는 점 때문에 DC형과 닮은 특징을 갖고 있어 연금제도로서는 혼합형제도로 분류된다.

3) CBP 특징²⁴⁾

가) 기업이 자산운용을 실시

CBP 급부액은 시장금리에 의해서 변동하는데 그 급부를 지급하기 위한 연금자산의 적립과 운용은 DB와 마찬가지로 기업이 담당하기 때문에 자산운용에 대한 리스크는 회사가 부담한다. 이는 근로자 자신이 자산운용을 실시하는 DC형제도와 다르다.

나) 개인의 퇴직금액 확인 가능

CBP는 재직 중 기준급여의 일정비율을 근로자 가상계정에 납입하고 이를 정해진 이율에 의해 적립하는 제도이다. 이 계정의 잔액에 대해 일정 기간마다 근로자에게 공지를 함으로써 근로자 자신의 퇴직 예상금액을 파악하기가 쉬워진다. 다만, DC형제도 연금계정과 달리 CBP계정은 어디까지나 가상계정이며 실제 지급액은 계정잔액에서 근속연수 등 퇴직 사유별 계수를 곱해서 계산된다.

다) 적립 부족 시 기업의 부담 경감

운용성과에 따른 적립금 과부족은 기업이 책임진다. 기업이 적립금을 운용하여 근로자에게 제시한 보증이율 이상의 이익이 발생되면 장래의 납입부담이 줄어들고 반대

24) 枇杷高志·増田潔史(2005)을 기초로 작성

로 운용수익률이 보장이율을 하회할 경우 적립 부족이 발생하여 기업의 부담금이 증가한다. 이는 DB형제도 적립 부족 시에도 유사하지만 CBP의 경우 국채금리 등의 보증이율을 보수적인 금융지표를 사용하므로 CBP보다 비교적 높은 예정이율을 보장하는 DB형제도보다 적립 부족 시 기업의 추가적 부담이 경감될 수 있다.

〈표 III-7〉 일본 CBP 특징

DB형과 유사한 특징	DC형과 유사한 특징
<ul style="list-style-type: none"> • 급여액이 보증됨 <ul style="list-style-type: none"> - 급여액은 사전에 규약에 정해진 방법에 의해 산정됨. 단 급여 산정식은 종래의 DB형 연금과는 다름 • 기업이 운용 책임을 짐 <ul style="list-style-type: none"> - 연금자산 운용은 기업이 수행하므로 운용 리스크 또한 기업이 부담 • 근로자 개별 운용지시 불가 	<ul style="list-style-type: none"> • 개인별 수령액이 명료함 <ul style="list-style-type: none"> - 급여산정식은 「납입부담금」 + 「지표금리에 이자수입」 • 개인별 적립금 관리 • 회사 부담이율의 사전결정으로 기업의 운용리스크 경감

자료: 枇杷高志·増田潔史(2005)

라) 퇴직급여채무 금리리스크 경감

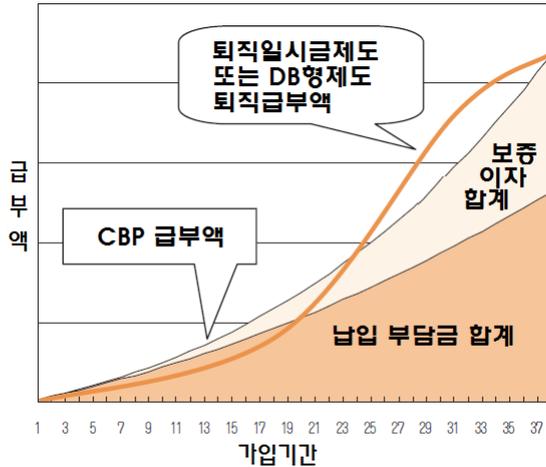
퇴직급여채무의 금리변동 리스크를 경감할 수 있다. 기존 DB형제도는 시장금리가 하락하면 퇴직급여채무(Projected Benefit Obligation: PBO)를 계산하는 할인율도 하락해 퇴직급여채무가 증가하는 금리변동 리스크를 가지고 있다. 그러나 CBP는 급여액이 장래의 시장금리에 연동하는 구조여서 시장금리가 하락하면 장래의 급여예상액도 감소하기 때문에 할인율 하락에 의한 퇴직급여채무의 증가가 어느 정도 완화되는 특징이 있다.

마) 단기 근속자에 우대 가능

일본 기업의 경우에도 미국과 마찬가지로 〈그림 III-11〉과 같이 급부액 증가 곡선이 중·고령층에서 급격히 증가하는 장기근속자 우대형 퇴직일시금이나 DB형제도의 급여커브(S커브)보다 다소 완화된(Flat) CBP제도로 전환하는 것을 선호하였다. DB형제도에서 CBP로 전환하는 경우 CBP 급부액이 종전의 DB형제도 S커브보다 저연령 또는 단

기근속자의 급부액이 상대적으로 높지만, 반대로 장기근속자의 경우 급부액이 감소하게 된다.

〈그림 III-11〉 일본 DB형과 CBP 급부 곡선 비교



자료: 리そな企業年金研究所(2010)

CBP가 단기근속자에게 유리한 제도이지만 일부 기업에서는 단기근속자의 급부액을 낮추고 장기근속 근로자의 급부율을 높이는 방향으로 CBP제도를 설계하여 근로자에게 제공하기도 한다. 즉, CBP 퇴직일시금에 장기근속자 연수에 비례하는 가산율을 부가하는 등 퇴직사유별 가산율을 가산 또는 감산하여 산출할 수도 있다.

4) CBP제도 비교²⁵⁾

퇴직급부 안정성은 <표 III-8>과 같이 CBP가 시장금리에 따라 변동하지만 원리금이 보장된다는 측면에서 일반적으로 DB형제도보다 안정성이 낮고, DC형제도보다 높은 수준이다. 금리변동 리스크를 CBP가 DC형과 동일하게 근로자가 부담하고, 자산운용 리스크를 DB형제도와 동일하게 기업이 부담하므로 리스크 부담 측면에서는 중립적

25) 浦田春河(2002)

제도라고 평가할 수 있다.

이외에도 자산 운용, 퇴직급부채무 회계처리, 퇴직사유와 급부 관계, 급부금액 명확성, 중도퇴직 시 수급권 등을 CBP와 DC형·DB형제도를 비교·요약하면 <표 III-8>과 같다.

<표 III-8> 일본 DB형·DC형·CBP 비교

구분	DB형	DC형	CBP
급부 안정성	운용성과에 관계 없이 규약대로 급여를 지급	근로자의 운용성과에 따라서 급부가 변동하는 원금 손실도 있음	시장금리에 따라서 급부는 변화하지만 원금은 보증
금리 변동 리스크	기업이 부담	근로자가 부담	근로자가 부담
자산 운용리스크	기업이 부담	근로자가 부담	기업이 부담
자산 운용	기업이 일괄 운용	근로자가 각자 운용	기업이 일괄 운용
퇴직급부채무 회계처리	필요	불필요	필요
퇴직사유와 급부 관계	사유별로 계수 설정 가능	가입 3년 이상으로 퇴직 사유에 관계없이 전액 수급권 부여	사유별로 계수 설정 가능
급부금액 명확성	불명확	명확	비교적 명확
중도퇴직 시 수급권	가능	60세까지 수취 불가	가능
이직시 자산 이관	어려움	가능	어려움
부담금 상한	없음	있음	없음
근로자 부담	추가 부담 가능	추가 부담 가능	추가 부담 가능
타 연금에서 이관 시 적립 부족금	분할 적립	타 연금 제도/ 일시금제도에서 이관 시 일괄 적립/ 8년 분할 적립	분할 적립

자료: 枇杷高志·増田潔史(2005)

다. Benchmark·Related·Plan(2014)

1) 도입 배경

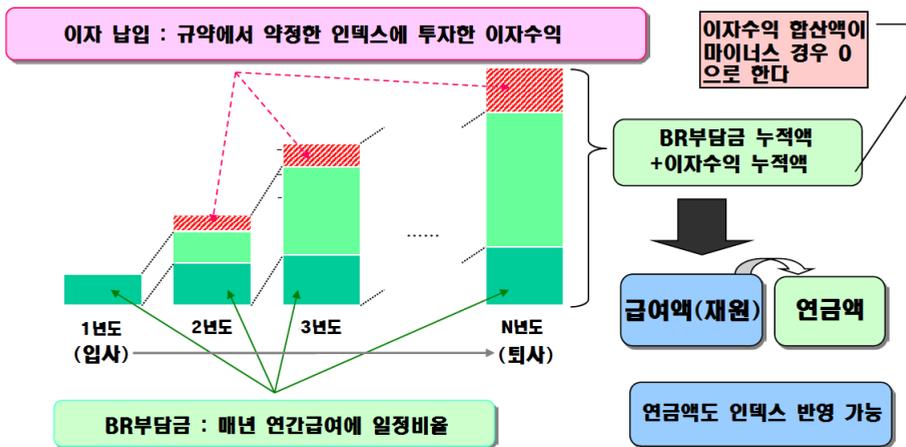
일본 연금계리사회는 일본에서 CBP제도에 관심이 높아지는 가운데 종전의 국채금

리 중심의 CBP를 확장하여 원금은 보장하되 일본의 특정지수 등에 따라 CBP 급부액이 변동하는 새로운 CBP제도를 정부에 제안하였다. 즉, 연금계리사회는 새로운 CBP를 제안하는 '일본 하이브리드형 기업연금 확충' 보고서를 2009년에 후생노동성에 제출하였다. 이에 후생노동성은 2012년 후생연금기금 설립 인가요건 및 확정급부기업연금 시행규칙을 개정하고 운용지표연동형확정급부제도(Benchmark·Related·Plan, 이하, 'BR제도'라 함)를 2014년부터 시행하게 되었다.²⁶⁾

2) BR제도 체계²⁷⁾

BR제도는 적립금에 대한 이자부분이 기업의 퇴직연금 자산운용 수익에 연동하여 일종의 지수연계형 CBP제도라고 설명할 수 있다.

〈그림 III-12〉 일본 BR제도 운영 체계



자료: 佐野邦明(2009)

즉, BR제도는 〈그림 III-12〉와 같이 기업의 책임하에 퇴직연금 자산을 특정한 경제지수·금융상품지수에 연계하여 얻은 매년도 이자 수익에 따라 퇴직급여가 변동하므로

26) 社会保障審議会(2014)

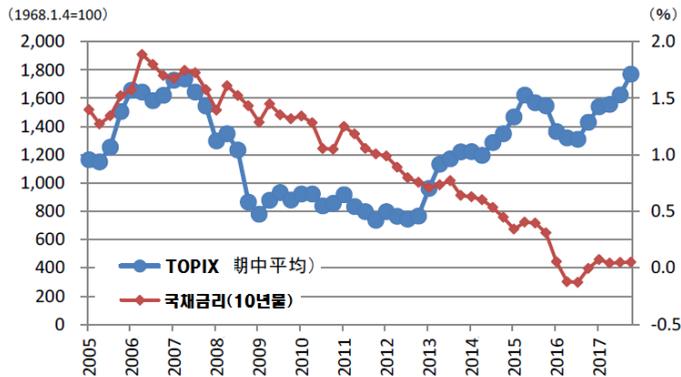
27) 佐野邦明(2009)

회사는 자산운용에 대한 부담을 덜 수 있으며, 근로자는 기업이 일괄적으로 운용하므로 DC형제도와 비교하여 자산운용에 대한 부담을 줄일 수 있는 장점이 있다.

3) BR제도 특징

BR제도 퇴직급부는 일정한 급여 산정식에 기초한 부담금 누적액과 일정한 경제지표에 근거한 이자 누적액(단, 지표이율 < 0, 하한규제)을 합산하여 산출하므로 기존 CBP와 본질적인 구조는 같다. 다만, 기존 CBP는 기업이 연금자산을 운용하여 국채금리 이상의 이자를 보장하는 반면, BR제도는 기업이 연금자산을 실제 경제지표에 투자하여 경제지표에 연동한 수익률을 보장하므로 차이가 있고, 이자부분을 산정하는 지표에 주식 등 위험자산을 포함하여 연금규약에 명시한 다양한 인덱스를 종합한 종합지수에 의해 결정된다는 점에서 기존 CBP와 차이가 있다.

〈그림 III-13〉 일본 국채금리와 BRP Topix 수익률

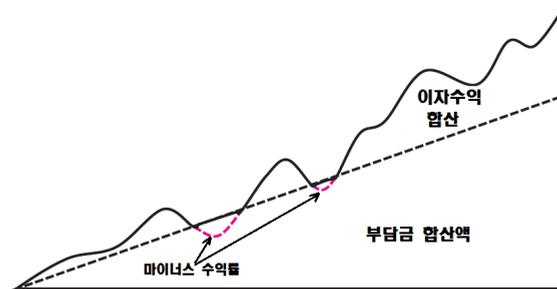


주: TOPIX는 도쿄증권거래소가 1부 상장종목을 대상으로 산출·발표하는 주가지수임
 자료: 東京証券取引所, 財務省

BR제도에 적용할 수 있는 경제지표는 CBP에서 사용하는 것이 가능한 정률·국채이율, 전국소비자물가지수, 평균임금지수 등에 추가하여 NOMURA-BPI(종합)·배당형 TOPIX, 시티그룹 세계국채지수·MSCI-KOKUSAI지수(엔화 기준)·콜론 등을 이용한 인덱스와 이들을 종합한 인덱스 수익률을 사용할 수 있다.

다만, 이러한 종합지수를 반영한 수익률도 경제 및 금융시장 악화 등으로 특정연도에 일시적으로 <그림 III-13>과 같이 마이너스가 될 가능성이 있다. 이에 대비하여 법률 시행규칙은 가입 시부터 퇴직 시까지 마이너스 이자수익을 포함한 매년도 이자수익을 합산하여 전체 합산한 이자수익이 마이너스가 될 경우 이자수익을 0으로 처리하고 <그림 III-14>와 같이 기업이 납입한 부담금 합산액을 보장하도록 규정하고 있다.

<그림 III-14> 일본 BR제도 퇴직급여 산정 방법



자료: 리そな企業年金研究所(2013)

따라서 BR제도는 인덱스에 의한 수익률이 퇴직급여에 반영되므로 경제사정에 따라 수익률이 악화될 경우 퇴직급여가 퇴직일시금 수준보다 큰 폭으로 감소할 수 있지만 이자수익 하한 규제가 적용되어 원금이 보장된다고 볼 수 있다. 반대의 경우 퇴직급여가 퇴직일시금 수준보다 크게 증가할 수 있지만 노사가 합의한 연금규약에서 자율적으로 상한을 규정하여 장래에 일시적 수익 악화에 기업이 대비할 수 있다.

또한, BR제도는 종합지수에 연동되어 급부가 변동하므로 근로자에게 지급해야 할 퇴직급여(부채)와 연금자산액이 동일하게 증가하거나 감소하게 된다. 따라서 기업 입장에서는 연금재정의 불안을 억제할 수 있고, 기존 CBP보다 기업의 운용리스크를 감소시키는 효과가 있다. 반면, 수익률이 악화될 경우 BR제도가 퇴직일시금이나 확정급부형제도의 퇴직급여 수준보다 낮아져 운용결과에 대한 책임을 근로자가 일부 부담하게 된다. 따라서 이러한 측면에서 BR제도는 기업과 근로자가 운용리스크를 공동으로 분담하는 제도라고 볼 수 있다. 다만, 기업이 종합지수 등으로 운용하지 않고 다른 자

자산운용 방법으로 운용하는 것이 가능한데, 이 경우 근로자에게 보장한 종합지수 수익률 만큼 자산운용 실적이 악화되어 이차손이 발생할 경우 기업이 운용리스크를 전부 부담하게 된다.

라. 공무원 Cash Balance Plan

1) 도입 배경

일본 공제연금제도(공무원 2층)는 2015년 개혁 전까지 국가공무원공제연금(1958), 지방공무원공제연금(1962), 사립학교 교직원공제연금제도로 별도의 연금제도로 관리되었다. 공제연금은 <그림 III-15>와 같이 기초연금(1층)과 소득비례연금(2층, 노사가 각각 50% 부담하는 퇴직급여부분(퇴직수당+직역가산부분)으로 구성되었다.

공무원 공제연금은 근로자의 공적연금과 퇴직급여제도보다 유리하게 설계되어 급여수준이 높고, 각종 특혜와 정부 보조금이 지원된다는 오랫동안 비판을 받아왔다. 일본 인사원(2012)²⁸⁾에 의하면 공무원과 민간 근로자의 평균 퇴직급여를 비교한 결과, 공무원은 고급여 퇴직수당과 직역가산(평균 약 243만 엔) 지급으로 인하여 동일조건(20년 근무시)의 근로자와 비교 시 약 403만 엔이 더 많은 것으로 조사되었다.

<그림 III-15> 일본 공무원연금제도 개혁 전후 비교

	민간 직장인	[개혁전] 공무원/사학교직원	[개혁후] 공무원/사학교직원
3층	기업연금	[직역가산부분 (19,625円)]	CBP 퇴직금부
2층	노령후생연금 (98,125円)	공제연금 [소득비례부분 (98,125円)]	노령후생연금
1층	노령기초연금 (64,400円)	노령기초연금 (64,400円)	노령기초연금

자료: 国家公務員共済組合連合会(2018)

28) 人事院(2012. 3)

이에 일본 정부는 2012년 8월 법률²⁹⁾을 제정하여 “공무원 및 사립학교 교직원 등의 공제연금은 일반 민간 근로자와 동일한 후생연금에 통합하고 퇴직수당 일부 감액, 직역가산부분을 폐지”하는 등의 공제연금 개혁을 2015년 10월부터 실시하였다.

그러나 인사원³⁰⁾은 공제연금 개혁을 실시할 경우 직역가산부분 폐지로 인하여 공무원 연금급여 수준이 오히려 민간 근로자의 평균 연금액보다 200만 엔 부족하게 된다고 예상하였다. 이에 일본 전문위원회³¹⁾는 공제연금 개혁 시행에 따른 이러한 부작용을 방지하기 위하여 <표 III-9>와 같이 직역가산 폐지로 줄어든 부족분에 대하여 민간 기업이 실시하고 있는 CBP제도 도입을 정부에 권고하였다.

<표 III-9> 일본 전문위원회 권고 주요 내용

주요 내용
1. 민간 기업연금에 상당하는 노사 절반의 연금(‘연금급 지급식 퇴직급여’)을 도입할 것
2. 연금 일부를 일시금으로 지급할 수 있는 선택 구조로 할 것
3. DB형과 DC형제도 장점을 혼합한 Cash Balance Plan 방식을 채택
4. 복무규율 유지를 위한 적절한 수준의 공무상 장애유족 연금을 마련하기 위해서 종신연금을 설정하는 등 공무의 특수성을 배려하여 연금제도를 만들 것

자료: 国家公務員等の退職給付の今後の在り方を検討するために設置された有識者会議(2012. 7. 5)를 요약함

일본 정부는 공무원연금 관련 법률을 개정하여 직역가산 폐지로 줄어든 부족분에 대해 정부가 부담하고 공무원의 추가적인 기여에 의해 운영되는 Cash Balance Plan 연금제도로서 ‘연금지급식 퇴직급부제도’를 2015년 10월부터 시행하게 되었다.

당초 전문위원회는 민간에서 실시하고 있는 DB형이나 DC형 퇴직연금제도 도입을 검토하였다. 그러나 DB형의 경우 연금재정의 건전성 유지, DC제도의 경우 국가안전 및 시장정보 등 공무원이 직무상 입수한 정보를 통하여 자산운용, 공무원 투자교육을 실시할 경우에 발생하는 부작용 등을 이유로 퇴직연금 급부가 특정한 경제·금융지표에 연동되는 CBP제도를 도입하게 되었다.

29) 피용자 연금제도 일원화 등을 도모하기 위해 후생연금보험법 등의 일부를 개정하는 법률(2012. 8. 10)

30) 人事院(2014)

31) 国家公務員等の退職給付の今後の在り方を検討するために設置された有識者会議(2012. 7. 5)

2015년 10월 1일부터 '직역가산부분'이 폐지되었지만 폐지일 이전까지 공제연금에 가입했던 기간부분에 대해서는 폐지일 이후에도 가입 기간에 따라 직역가산부분이 지급된다. 그러므로 2015년 10월 1일 이전과 이후 모두 가입된 기간이 있는 가입자에 대해서는 폐지일 이전 가입 기간분의 직역가산금과 폐지일 이후 가입 기간분의 '연금지급식 퇴직급부'가 모두 지급된다.

2) 공무원 CBP 운영 체계

연금지급식 퇴직급부제도 적용대상은 2015년 공무원 등 공제연금제도 개혁 대상이 된 중앙공무원을 비롯하여 지방공무원, 국립학교 교직원, 사립학교 교직원 등을 대상으로 한다. 공식적인 명칭은 연금지급식 퇴직급부(이하, '공무원 CBP'라 함)이지만 사립학교 교직원 측에서는 퇴직연금으로 불리기도 한다.

공무원 CBP는 개혁 시 발생한 공무원의 퇴직급여 부족분을 민간의 CBP를 적용하여 정부가 제공하는 연금제도로 설명할 수 있다. 그러므로 공무원 CBP의 기본적인 구조는 연금자산에 국채금리 등을 적용하여 부리하는 민간의 CBP와 동일하다. 다만, 공무원 연금제도상의 일부 특징이 공무원 CBP에 반영되었다.

〈그림 III-16〉 일본 공무원 CBP 운영 체계



자료: 国家公務員共済組合連合会(2018)

공무원 CBP는 〈그림 III-16〉과 같이 퇴직 시 퇴직급부의 절반을 유기연금(20년 지급형)으로 지급하고 나머지 절반을 중신연금으로 지급하는 급부방식을 채택하고 있다.

일본에서 표준급여소득인 월 36만 엔을 받는 공무원이 40년 가입할 경우를 모델 가입자로 부르는데, 공무원 CBP제도는 모델 가입자가 월 1.8만 엔의 연금액을 수령하는 것을 상정하여 연금제도를 설계하였다.

유기형연금은 <그림 III-17>과 같이 20년간 지급이 원칙이지만 본인의 희망에 따라 10년 지급 또는 일시금 수령도 가능하며, 지급보장 기간 내 본인 사망 시 유족연금으로 지급할 수 있다.

<그림 III-17> 일본 공무원 CBP제도 급부 종류



자료: 總務省(2017)

공무원 CBP제도 지급연령은 <표 III-10>과 같이 원칙적으로 65세이지만 60~70세에서 선택이 가능하고 본인 사망 시 종신부분의 연금 지급이 종료되고 잔액은 유족에게 일시금으로 지급된다.

<표 III-10> 일본 공무원 CBP제도

구분	주요 특징
연금 방식	• 연금 50%는 유기연금, 50%는 종신연금
지급 연령	• 원칙적으로 65세이지만 60~70세에서 선택 가능
지급 기간	• 유기연금은 10년/20년을 선택, 일시금 선택도 가능
사망 시	• 본인 사망 시 종신연금 부분은 종료, 잔액은 유족에게 일시금으로 지급
상해 시	• 공무원 상해 또는 질병으로 장애·사망 시 장애·유족 연금 지급
급부설계	• 재정운영은 적립 방식 • 급부설계는 Cash Balance 방식 • 추가 부담 위험을 억제하기 위하여 보험요율 상한선을 법에서 명시 • 보험요율은 노사 합산 1.5%
CBP 방식	• 연금급부 수준을 국채이율과 예정사망률에 연동하여 퇴직급부채무와 연금자산의 차이를 최소한으로 억제
지급제한	• 복무 규율 준수차원에서 퇴직 시까지 공무원 품위 위배 시 지급제한 조치

자료: 国家公務員等の退職給付の今後の在り方を検討するために設置された有識者会議(平成24年7月5日)을 요약함

재정운영은 공무원 개인 가상계정으로 납입된 부담금과 적립된 이자를 연금재원으로 하는 적립방식을 채택하며, 급부설계는 국채이율 등을 적용하여 거치된 연금재원에 연금이자 부리되는 CBP제도로 운영한다. 다만, 자산운용 실적 악화 시 연금재정 적자에 따른 추가적인 부담금을 제한하기 위하여 법률에서 보험요율의 상한을 노사 공동 부담 1.5%로 명시하였다.

마. 리스크분담형DB(2017)

1) 도입 배경

가) 2016년 퇴직연금제도 개혁

일본 리스크분담형DB제도의 거시적인 도입 배경은 공적연금의 급부 축소, 퇴직연금 가입률 감소, 기업과 개인의 니즈 다양화 등으로 퇴직연금제도의 전면적인 개혁이 요구되었기 때문이다.

일본은 저출산·고령화에 대비하기 위하여 2010년 이후 공적연금 보험료 고정화와 매크로 경제 슬라이드 도입 등으로 공적연금 급부 수준이 축소되어 사적연금제도의 역할 확대가 요구되었다. 그러나 2001년 퇴직연금제도 개혁에 의해 시행된 신 퇴직연금 제도는 일본 정부가 제도 활성화 정책을 추진함에도 불구하고 중소기업의 퇴직연금 가입률이 하락³²⁾하는 등 효과가 기대에 미치지 못하는 상황이 계속되었다. 일본의 중소기업들이 상대적으로 재무상태가 열악하여 적립 부족 시 재원조달 의무가 있는 DB형제도 가입 니즈가 낮고, 전환 가입 시 적립해소 의무가 요구되는 DC형제도 가입 전환에 부정적이었기 때문이다.

이에 일본의 사회보장심의회³³⁾는 사적연금 활성화를 위한 퇴직연금제도 개혁방안을 2015년 1월에 일본 총리에게 제출하였다. 핵심적인 방안은 <표 III-11>과 같이 ① 중소기업

32) 기업의 도입률이 2002년 3월 말 63%에서 2014년 3월 말 47%로 하락함(후생노동성)

33) 법률에 의거한 총리 자문기관으로 사회보장제도 전반에 대한 조사, 심의, 조언, 권고 등의 자문역할을 수행하며, 권고는 법률적 효력이 발생함

업 퇴직연금 활성화, ② 유연하고 탄력적인 급여 설계, ③ 라이프 스타일 다양화에 대응, ④ 확정기여연금 운용개선 촉진, ⑤ 기업연금 지배구조 개선이다.

〈표 III-11〉 일본 사회보장심의회 퇴직연금제도 개혁 방안

구분	주요 내용
① 중소기업 퇴직연금 활성화	<ul style="list-style-type: none"> 기업연금 보급·확대를 위해 중소기업 중심의 대책 강구 - 수탁보증형DB제도 보급·확대를 위해 가입 및 운영절차 완화 등 - DC형 ① 연합회 등의 투자교육 공동 실시, ② '표준형DC'의 창설, ③ 미가입 중소기업 근로자에게 혜택을 제공할 수 있는 '개인형DC 소규모 기업 부담금 매칭제도'를 창설
② 유연하고 탄력적인 급여 설계	
③ 라이프 스타일 다양화에 대응	<ul style="list-style-type: none"> 고용형태 다양화와 개인의 노후준비에 대한 자조노력을 지원할 수 있도록 공무원 등의 개인형 DC 가입 확대 DB형, DC형, 중소기업 퇴직금 공제제도 간의 통산성 확대
④ 확정기여연금 운용개선 촉진	<ul style="list-style-type: none"> 근로자 자산운용 시 어려움을 개선할 수 있는 대책을 강구 - 가입자의 투자지식 향상을 위해 계속교육의 노력 의무화 명시 - 운용상품 제공 수를 제한하는 등 운용상품 규정 정비 실시 - 리스크·리턴 특성이 서로 다른 상품 제공 등 분산투자 방법을 명시 - "디폴트펀드 등 기본 운용 방법" 활성화를 위한 제도 개선
⑤ 기업연금 지배구조 개선	<ul style="list-style-type: none"> DB형의 정착을 위해 지배구조 체계 정비 - 자산운용규제에 대해 후생연금기금 법규를 참고하여 재검토 - 정보공시 개선을 위해 자산운용 기본방침을 전면 공시하고 연간 1회 이상 자산운용 수익 공시 등 실시

자료: 社会保障審議會(2015. 9)

이에 아베 정부는 사회보장심의회가 제출한 퇴직연금제도 개선 방안을 2016년 일본재흥전략³⁴⁾의 세부대책으로 2015년 6월 공식적으로 의결하였다. 여기에는 〈표 III-12〉와 같이 금융·자본시장 활성화를 위해 신규로 검토할 구체적인 대책으로 리스크 분담형DB 도입 등을 포함한 DB형제도의 개선책도 포함되었다. 구체적으로는 현행 DB형제도를 기업 친화적 환경으로 개선하고 현재 기업이 부담하고 있는 운용리스크를 근로자와 유연하게 분담할 수 있도록 하는 새로운 연금제도 도입을 제기하였다. 또한 동 연금제도가 미래 경기변동에 연동하여 퇴직급여가 탄력적으로 지급되도록 개선을 요구하였다.

34) 아베노믹스 3년차 전략

〈표 III-12〉 일본 2016년 재흥전략 퇴직연금제도 개혁 관련(2015. 6. 30)

5-2. 금융·자본 시장 활성화, 공적·준공적 자금 운용
 (3) 신규로 검토할 구체적 대책
 i) 금융·자본시장 활성화 등 ⑥ 확정급여 기업연금제도 개선
 기업에게 기업연금을 운영하기 편리한 환경으로 정비하기 위하여 현행 확정 DB형제도의 운용리스크를 기업과 근로자가 유연하게 분담할 수 있는 하이브리드형 기업연금제도 도입과 미래 경기변동에 보다 탄력적으로 운용할 수 있도록 제도 개선안을 2015년 중에 확정한다

자료: 内閣部(2015)에서 요약

나) 리스크분담형DB제도 도입 배경

일본이 리스크분담형DB제도를 도입하게 된 핵심적인 배경은 다음과 같다.

첫째, 정부가 DC형제도의 활성화 정책을 추진하였으나 기업 현장에서는 중소기업들이 DC형제도 가입을 주저하는 등 효과가 기대에 미치지 못하였다. 중소기업 근로자의 반대와 투자교육 실시 부담, 금융상품 지식 부족으로 근로자가 원리금보장상품으로 편중 운용함에 따라 적정한 운용 수익률을 거두기가 어려웠기 때문이었다. 후생노동성(2012)에 의하면 기존의 적격퇴직연금제도³⁵⁾에서 DC형제도로 전환 가입 기업의 비중이 10%에 불과하고 나머지 약 30%는 중소기업퇴직연금공제회로 전환하였으며, 약 40%는 퇴직연금제도에서 완전히 탈퇴하였다.

둘째, 일본 기업들은 리먼사태 당시 DB형제도 연기금 고갈이 기업경영 악화에도 크게 영향을 미침에 따라 DB형제도의 지속 가능성에 대한 의문이 발생하였다. 일본 기업들은 2008년 리먼사태 발생 시 영업실적과 연금재정이 동시에 악화되었고 이를 개선하기 위하여 추가적으로 재원을 마련해야 하는 이중고를 겪은 바 있었다.³⁶⁾ 〈그림 III-18〉과 같이 IT 거품붕괴와 리먼쇼크가 발생했던 2002년과 2008년에 주가가 폭락하고 연금재정도 크게 악화되었다.

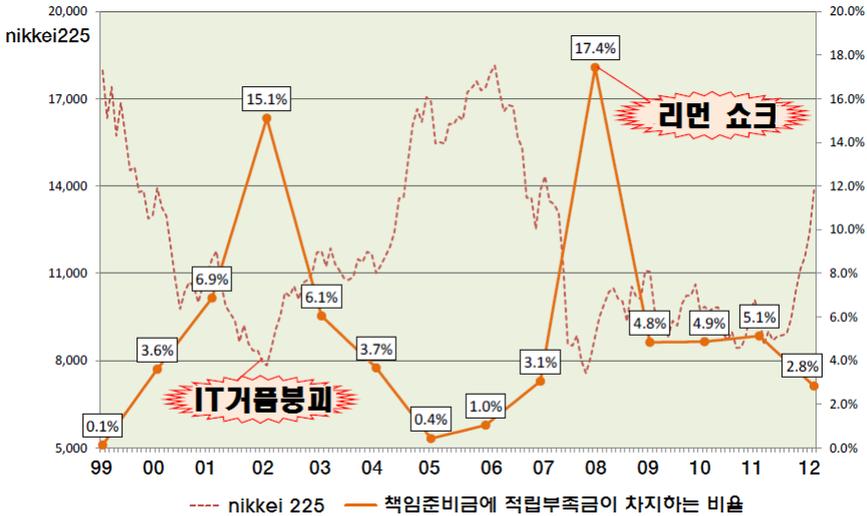
실제로 당시 일본에서 DB형제도 도입 기업들의 상당수가 최소적립비율을 확보하지 못하는 등 적립 부족으로 연금재정 위기에 직면하기도 하였다. 후생노동성에 의하면

35) 적격퇴직연금제도는 2002년 약 920만 명과 약 73,500개 기업이 가입한 구 퇴직연금제도로 2001년 퇴직연금제도 개혁 시 법률에서 2012년 폐지를 예고하였음

36) 社会保障審議会(2015. 9. 11)

2008년 Nikkei 300 기업의 전체 퇴직급여채무액 총 56.8조 엔 중에서 적립금 33.2조 엔과 미적립금 21.4조 엔으로 적립비율이 61%에 불과한 실정이었다.

〈그림 III-18〉 일본 주가지수와 DB형제도 적립액 부족 비율 추이



자료: 社会保障審議會(2015. 9)

이러한 현상은 Nikkei 300과 같은 대기업뿐만 아니라 일본 내 많은 기업도 비슷한 실정이었다. 일부 기업의 경영악화로 추가적인 자원 마련이 어려운 상태에서 근로자의 임금과 연금액을 감액해야 하는 경영위기에 직면하기도 하는 등 사회적 문제로 발전하기도 하였다. 대표적 사례로 JAL은 누적된 영업실적 부진으로 인한 유동성 부족상태에서 연기금에서 약 4천억 엔의 적립 부족³⁷⁾으로 인한 부채 급증의 이중고까지 겹쳐 재무구조 악화로 2008년에 법정관리를 신청하였다. 당시 일본 사회는 JAL이 공적 연금 투입을 통한 기업회생을 시도하면서 임금과 퇴직급여 등에서 자구노력을 하지 않는 경영개선 계획에 대하여 비판적이었다.

셋째, 기업의 경쟁력 확보를 위해 기업경영 위기 요인이 되는 DB형제도 부담구조를 개선할 필요성이 있었다. 현재 DB형제도를 도입하고 있는 기업들에게 재무구조 악화

37) 2008년 JAL 연기금 적립비율은 51% 수준임

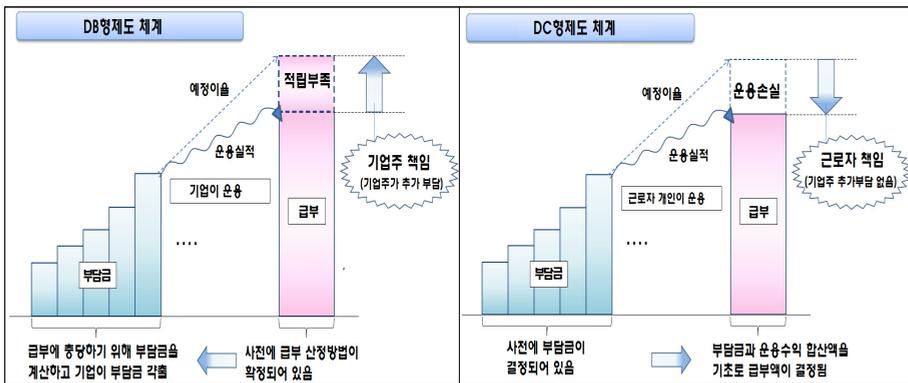
와 연금재정 적자가 동시에 발생하는 대형 금융위기에 대비하여 새로운 연금제도의 필요성이 제기되었다. 현행 DB형제도는 연금재정이 악화될 경우 기업이 사후에 추가적으로 재원을 부담하는 구조이므로 적립 부족 위기에 대비하여 기업이 평소 재정적으로 여유가 있을 때 사전에 미리 부담할 수 있는 구조가 요구되었다.

2) 사회보장심의회의 방안

일본 사회보장심의회는 기업들에게 운용리스크를 분산할 수 있는 새로운 연금제도의 필요성을 제기하였다. 현행 DB형제도는 운용리스크를 기업이 전부 부담하는 반면 DC형제도의 경우 가입자가 전부 부담하며, CBP도 DB형제도와 유사하게 기업이 운용리스크를 부담하는 구조이다.

DB형제도의 경우 <그림 III-19>와 같이 적립 부족 시 기업이 추가적인 재원을 마련해야하지만, DC형제도 경우도 DB형제도 퇴직급여액 이상의 수익률을 거두지 못할 경우 부족한 은퇴자금을 가입자 본인이 조달하거나 부족한 상태에서 노후를 보내야 한다. 사회보장심의회³⁸⁾는 이러한 확실적인 운용리스크 편중 구조가 노사의 퇴직연금제도 선택권을 제한하고 있다고 지적하였다.

<그림 III-19> 일본 DB형과 DC형제도 운용리스크 부담 구조



자료: 社会保障審議會(2014)

38) 社会保障審議會(2015)

이에 사회보장심의회는 선진국 사례를 참고한 혼합형제도 도입과 현행 DB형 법률 하에서 유연하게 재원을 부담할 수 있는 방안을 <표 III-13>과 같이 정부에 제시하였다.

<표 III-13> 일본 사회보장심의회 탄력적인 급부 방안

구분	주요 내용
유연하고 탄력적인 급부설계	<ul style="list-style-type: none"> · 선진국 사례를 참고하여 혼합형제도 도입 권고 - 노사 간의 기업연금 선택지의 확대, 기업연금제도 보급 확대를 위하여 선진국의 사례를 참고하고 기업 현장의 니즈와 기존 CBP와 차이 등을 감안하여 제도 도입을 전제로 적극 검토할 것을 권고 - DB형의 경우 노사합의하에 사전에 약속한 급부에 추가적으로 운용 실적에 따른 유연한 급부를 조합하여 설계 가능한 방안을 검토하고, 관계기관과 협의를 통해 기업회계상 촉진 방안을 검토 - DC형의 경우 자산을 집단형으로 운용하는 방식이나 DB형제도에서 이윤보증형 방식을 검토할 필요
기업의 유연한 부담제도	<ul style="list-style-type: none"> · DB형제도의 유연한 부담금 납입 제도 권고 - 사전에 경기변동 등 리스크에 대비하여 리스크 부담금을 미리 적립하거나 적립 부족을 해소하기 위하여 유연하게 부담금 납입하는 제도 도입 - 이 경우 자발적인 기업 부담으로 세제상 불이익이 없도록 세무당국과 업무 협의 필요

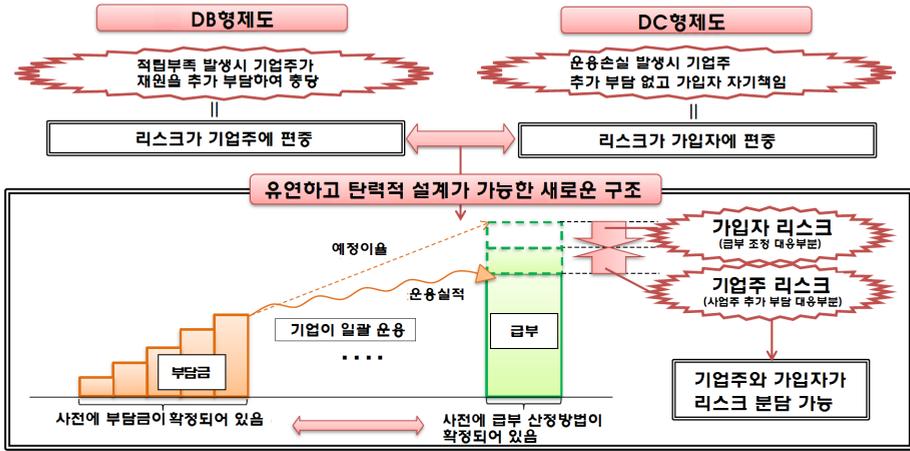
자료: 社会保障審議會(2015. 9)

이러한 방안을 고려하여 사회보장심의회는 <그림 III-20>과 같이 기업이 일괄 운용하여 거둔 운용 수익률이 보장한 예정이율보다 낮아 적립 부족이 발생할 경우 운용채임을 기업(추가 부담)과 근로자(퇴직급여 조정)가 분담하는 방식의 기본 개념을 확립하고, 운용리스크를 노사가 분담하는 측면에서 리스크분담형DB제도로 명칭하였다.³⁹⁾

일본 정부는 리스크분담형DB제도 도입 시 노사의 퇴직연금 선택폭 확대, 기업의 퇴직연금 운용리스크 경감, 기업의 퇴직연금 가입 확대, 기업의 자산운용 부담 경감에 따른 투자활성화 등을 기대하고 있다.

39) 社会保障審議會(2015)

〈그림 III-20〉 일본 새로운 퇴직연금제도 개념도



자료: 社会保障審議會(2015. 9)

3) 리스크분담형DB 체계

일본 정부는 기존 DB형제도 체계 하에서 리스크분담형DB형제도를 도입하기 위하여 법률 개정 없이 확정금부기업연금법시행령을 2016년 4월에 개정하였다.⁴⁰⁾ 일본은 리스크분담형DB제도를 기업(DB형) 또는 개별 근로자(DC형) 각각이 운용리스크를 부담하는 기존제도와 달리 기업과 가입 근로자가 공동으로 부담하는 측면에서 기존 퇴직연금제도와 구분하기 위해 ‘제3의 퇴직연금제도’라고 부르기도 한다.

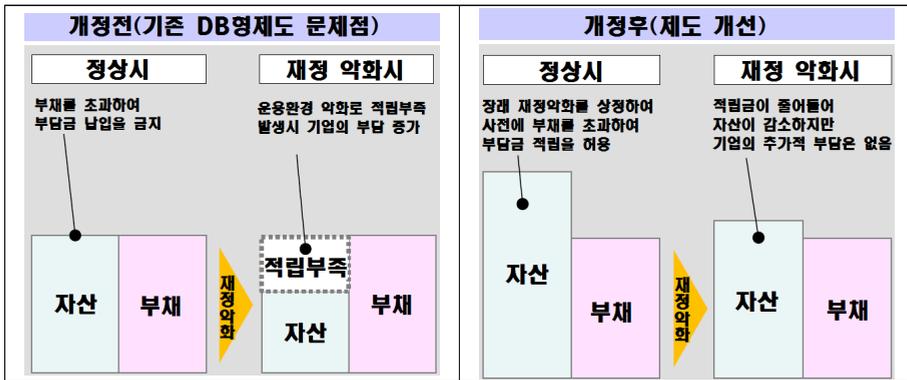
리스크분담형DB제도는 기업이 운용리스크를 부담하는 DB형제도와 근로자가 리스크를 부담하는 DC형제도의 특징을 반영하고 있다는 측면에서 혼합형제도로 분류된다. 즉, 리스크분담형DB제도는 DB형 가입 중에 대규모 연금재정 위기가 발생할 경우를 상정하여 기업이 사전에 추가 부담금(이하, ‘리스크 대응 부담금’이라 함)을 적립하고, 이를 초과하는 위기가 발생한 경우 근로자가 리스크를 부담하는 측면에서 급여액을 감액할 수 있도록 기능을 추가한 제도로 설명할 수 있다. 다만, 연금재정에서 운용이익이 발생할 경우 증액도 가능하다.

현행 DB형제도는 〈그림 III-21〉과 같이 장래의 예상한 퇴직급여채무를 초과하여 과

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

도한 부담금 납입을 법률에서 허용하지 않고 있다. 이를 허용할 경우 퇴직급여채무 비용에 대한 손비처리 등으로 수익을 기업이 자의적으로 과대 계상할 가능성이 있기 때문이다. 그러므로 경기 침체에 기업의 실적이 악화될 경우 적립 부족으로 부담금 추가 각출이 필요하게 되어 기업경영에 악영향을 줄 가능성이 높다.

〈그림 III-21〉 일본 제도 개선 전후 DB형제도 부담 구조



자료: 日本生命(2015)

일본에서는 리먼쇼크 당시 연금재정 상태가 극도로 악화되어 급부 감액 위기에 몰리는 사례가 발생하여 연금 수급권 보호 문제가 대두되기도 하였다. 이러한 문제를 개선하기 위하여 후생노동성령(시행령)은 다음과 같은 개정 내용을 담고 있다.

첫째, 장래의 연금재정 악화에 대비하여 기업이 〈그림 III-22〉와 같이 재무적 여력이 있는 평상시에 퇴직급여채무를 초과하여 사전에 계획적으로 부담금을 납입할 수 있는 기업 부담 탄력제(기업의 리스크 대응부분)를 도입하였다. 기업 부담 탄력제는 대형 금융위기 발생 시 기업에게 재원 마련의 부담감을 경감시켜주기 위하여 평상시에 적립 부족에 대비한 부담금을 매년 각출할 수 있도록 노사가 합의하는 제도이다.

둘째, 기업이 평상시 부담금을 각출하여 대비하였음에도 불구하고 실제 연금재정 악화로 적립 부족이 발생한 때에는 〈그림 III-22〉와 같이 가입자에게 일정부분 리스크를 분담시켜 연금 수급자를 포함하여 가입 근로자의 급부 일부를 감액할 수 있도록 급부 조정장치(가입자의 리스크 대응부분)를 도입하였다.

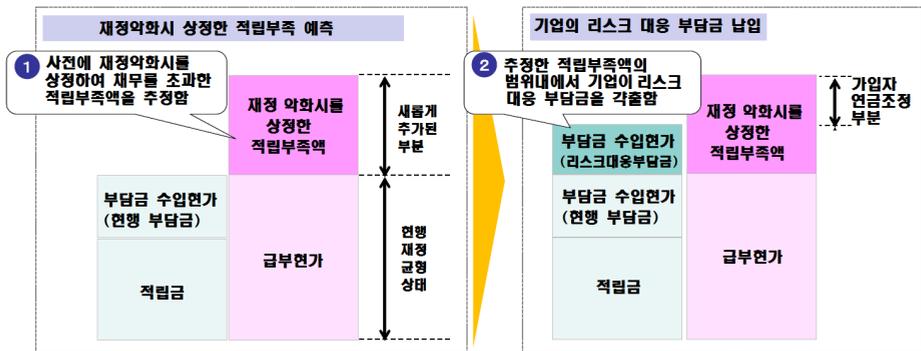
〈그림 III-22〉 일본 DB형제도와 리스크분담형DB 리스크 부담 주체

	기존 DB제도	리스크분담형DB
장래 재정 악화에 대비	채무액까지 부담금 납입 가능	채무를 초과한 부담금 납입 허용 기업주 부담
실제 재정 악화 발생시 대비	적립부족시 부담금 증액	적립부족시 급부액 감액 가입자 부담

자료: 日本生命(2015)

이를 위해서는 우선 연금재정 악화 시를 상정한 적립 부족액(재정 악화 리스크 상당액)을 추정할 필요가 있으며, 기업은 추정된 적립 부족액 범위 내에서 일정액을 리스크 대응 부담금으로 추가하여 납입할 수 있다. 다만, 대형 금융위기 발생으로 상정한 적립 부족을 초과할 경우 기업이 추가적 부담금을 납입하지 않고 〈그림 III-23〉과 같이 가입근로자의 연금 급부를 감액할 수 있다. 재정 악화 리스크 상당액과 기업의 리스크 대응 부담금은 연금계리사 등의 확인이 요구되며, 노사는 재정악화 리스크 상당액에 대하여 어느 정도 분담할 것인가에 대해 사전 합의로 정하는 것이 가능하다.

〈그림 III-23〉 일본 리스크분담형DB 적립 부족 시 대비한 기업의 부담 탄력제도



자료: 日本生命(2015)

재정 악화 리스크 상당액은 20년에 1회 정도 확률로 발생할 수 있는 금융위기를 상

정한 경우의 연금자산 감소액으로 정의되며, 구체적인 추정에는 표준 산출방법과 특별산출방법이 있다. 표준적인 산출방법은 운용자산이 전통상품에 80%를 초과하여 투자되는 경우 사용하는 방법으로 20년간 시장지수실적에서 추정되는 각 자산의 표준편차를 기초로 정규분포 5%의 CVaR(Conditional Value at Risk)로 계산되어 각각의 자산별 리스크 계수를 적용한다.⁴¹⁾ 특별산출방법은 운용자산이 파생상품 등에 20% 이상 투자되는 경우 사용하는 방법으로 시장환경 등의 변화에 의해 자산 변동뿐만 아니라 부채 측면의 리스크도 가산할 수 있도록 하는 방법을 현재 감독당국이 검토 중이다.

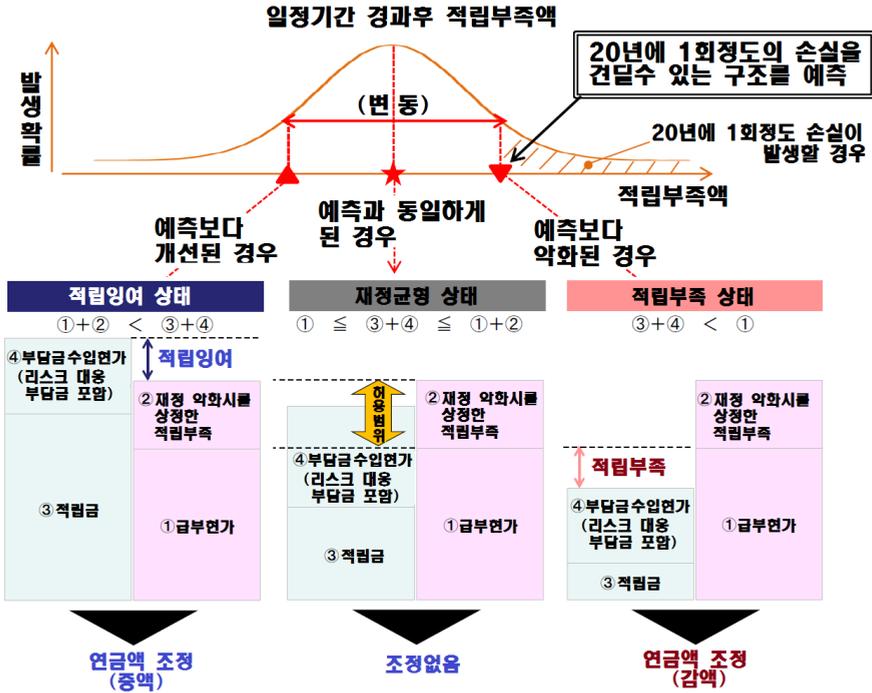
리스크분담형DB의 재정운영기준은 기존 DB형제도의 장래 급부 대비에서 장래 급부와 재정 악화 리스크에 대비하는 체계로 변경되었다. 따라서 리스크분담형DB의 재정균형 상태는 <그림 III-24>와 같이 “급부현가액 ≤ 적립금과 부담금 수입현가액(기업의 리스크 대응 부담금 포함) ≤ 급부현가액과 재정 악화 시 상정한 적립 부족액”으로 정의하고, 재정 악화 시를 상정한 적립 부족액의 일정 범위를 허용한다.

또한, 재정부족 상태는 “적립금과 부담금 수입 현가액(기업의 리스크 대응 부담금 포함) ≤ 급부현가액”이고, 반대로 재정잉여 상태는 “급부현가액과 재정 악화 시 상정한 적립 부족액 ≤ 적립금과 부담금 수입현가액(기업의 리스크 대응 부담금 포함)”의 상태로 정의한다. 이에 따라 기업이 재정 악화 시 상정한 적립 부족에 대비하여 리스크 대응 부담금을 각출(기업의 리스크 부담 부분)하였음에도 불구하고 적립 부족 상태가 발생할 경우 가입자가 일정부분 리스크를 분담하는 차원에서 가입자 연금급여를 감액할 수 있지만, 반대로 적립잉여 상태가 발생할 경우 가입자의 연금급여를 증액할 수도 있다. 이러한 기업과 가입 근로자의 리스크 분담 수준은 노사합의에 의해 결정할 수 있다.

급부산정은 기존 DB형 급부산정식에 적립상태에 따른 조정률을 반영하는 것으로 매년도 규약에서 정해진다. 즉, 리스크분담형DB 급부산정식은 근로자의 급부산정식이 최종급여비례방식의 경우 “퇴직 직전 평균임금×가입기간×조정률”이며, 조정률은 매년도 재정 결산 시 적립상태에 따라 정할 수 있다. 재정균형 상태의 경우 조정률은 1.0이 되며, 적립 부족 상태의 경우 “(적립금+부담금 수입현가)/조정률 하지 않은 경우 급부현가”가 되어 1.0보다 작아진다.

41) 三菱UFJ信託銀行(2018. 5)

〈그림 III-24〉 일본 리스크분담형DB 구조와 재정 기준



자료: 日本生命(2015)

4) 리스크분담형DB 특징

리스크분담형DB제도 특징은 첫째, 자산운용 악화에 대비하여 기업과 가입 근로자가 리스크를 분담하는 기능을 탑재한 제도이다. 동 제도는 기업이 연기금 재정 악화 시를 대비하여 자금여력이 있는 평상시에 매년 기업이 추가적으로 부담하고 예상한 리스크를 초과하여 운용손실이 발생할 경우 가입자가 연금급여 감액, 반대의 경우 증액할 수 있는 제도이다.

둘째, 대형 금융위기 발생 시 기업의 일시적 유동성 부족 등에 대비할 수 있는 퇴직 연금제도이다. 일반적으로 대형 금융위기 발생 시 기업이 영업실적과 재무구조 악화로 일시적 유동성 부족 상태 빠질 가능성이 있으며, 이러한 상태에서 기업에게 연기금 적립 부족 해소를 요구할 경우 기업경영 악화를 더욱 가중시킬 가능성이 높다. 대표적인

사례로 일본 JAL은 법정관리 상태에서 근로자가 정상적인 연금액을 받을 수 없는 사태에 직면하기도 하였다. 리스크분담형DB제도는 기업의 이러한 유동성 위기 시에 추가적인 부담을 덜어주고 적립수준에 따라 근로자의 연금액을 보장할 수 있는 장점이 있다.

셋째, DB형제도이지만 연금급여가 사전에 확정되지 않고 적립수준에 따라 변동하는 DC형제도의 성격을 가미하고 있다. 대형 금융위기가 발생하여 자산운용 실적이 악화 되더라도 사전에 기업이 추가 부담함으로써 적립 부족을 해소 있고, 또 리스크분담형DB에서 일정기간 후 초과 적립이 발생할 경우 연금액이 증액되어 기존의 DB형제도 수준보다 급부액이 높아질 수 있다. 반대로 적립 부족상태가 지속될 경우 급부액이 조정에 따라 감액되어 기존 DB형제도 수준보다 급부액이 낮아질 수 있다.

넷째, 재정 악화에 따른 적립금 부족 시 재직 중 가입자는 물론 이미 퇴직하여 수급 중인 연금 수급자에게도 연금급여 조정이 시행된다. 따라서 현재 연금 수령 중인 수급자에게도 재직 중 가입자와 동일하게 기업의 추가 부담금으로 해소되지 않는 리스크에 대해 연금조정이 시행된다.

다섯째, 연금자산의 운용은 기업이 일괄적으로 하지만 재정 악화 리스크 상당액에 대한 기업의 리스크 부담부분과 근로자의 리스크 부담부분은 노사가 합의하여 결정할 수 있다. 즉, 재정 악화에 대비한 리스크 산출액에서 기업이 얼마나 추가 부담해야 할지 또는 근로자가 연금급여를 어느 수준으로 조정해야 할지를 노사가 합의하여 결정할 수 있다.

여섯째, 자산운용을 위한 투자방법 결정 과정에서 근로자의 참여가 요구된다. 리스크분담형DB제도는 기업의 일괄적 운용으로 인한 대규모 운용손실이 발생할 경우 기업과 근로자가 공동으로 리스크를 분담하는 제도이므로 근로자에게도 일정한 자산운용권을 부여하고 있다. 즉, 운용자산의 포트폴리오 구성 등 운용 방법 결정 시 근로자의 참여를 의무화하고 있다.

일곱째, 리스크분담형DB제도는 일본 기업회계 기준에 따라 연금자산과 연금채무를 청산하는 개념의 DC형제도로 분류되어 기업의 재무적 부담을 경감하는 장점이 있다. 일본 기업회계 기준⁴²⁾은 <표 III-14>와 같이 기업이 퇴직급부에 충당하기 위해 추가적으로

42) 企業會計基準委員會(2016)

부담하지 않는 급여제도를 DC형제도로 정의하고 기업의 부담금에 대해 손비처리를 인정하고 있다. 이에 일본 기업회계 기준위원회는 리스크분담형DB에 대해 퇴직급여채무를 인식하지 않는 DC형제도로 인식하는 기업연금회계 기준을 적용하기로 하였다.

〈표 III-14〉 일본 퇴직연금 종류별 기업회계 인식

구분	DB형제도	리스크분담형DB	DC형제도
부담금 추가 각출 의무	필요	불필요	불필요
퇴직급여채무 인식	필요	불필요	불필요

주: 企業會計基準委員會(2016)을 기초로 작성함

5) 연금제도 비교

리스크분담형DB와 다른 연금제도와 차이점은 첫째, DB형제도와 같이 기업이 일괄적으로 운용하지만 DC형제도와 유사하게 운용성과에 따라 급여액이 변동하고 대규모 적립 부족 시 원금손실의 가능성도 배제할 수 없는 구조이다.

둘째, 〈표 III-15〉와 같이 DB형·DC형제도와 달리 자산운용리스크를 공동 부담하고 있다. 기업은 미래 적립 부족에 대비하여 사전에 추가 부담(기업 리스크 대응)하며, 근로자는 예상을 초과한 적립 부족 시 연금액의 감액(근로자 리스크 대응)이 가능하다.

셋째, 리스크분담형DB는 자산운용 의사결정 시 DB형제도와 달리 가입자의 참여권을 인정하고 있다. 즉, 기업이 일괄 운용하지만 운용성과에 따른 급여수준이 변동하는 성격이 있으므로 근로자에게 자산운용 방법 결정에 대한 의사를 표시할 수 있는 권리를 인정하고 있다.

넷째, 법률적으로 DB형제도로 분류되지만 DC형 회계기준을 적용한다. 리스크분담형DB는 연금자산과 연금부채를 청산하는 DC형제도로 간주되어 기업회계에서 퇴직금부채무를 계상하지 않는다. 이외에 퇴직사유와 급부관계, 급부금액 명확성, 중도 퇴직 시 수급권 등을 비교·요약하면 〈표 III-15〉와 같다.

〈표 III-15〉 일본 DB형·DC형·리스크분담형DB 비교

구분	DB형	DC형	리스크분담형DB
급부 안정성	운용성과에 관계 없이 규약대로 급여를 지급	근로자의 운용성과에 따라서 급부가 변동하는 원금 손실도 있음	적립수준(운용성과)에 따라 변동
금리 변동 리스크	기업이 부담	근로자가 부담	기업이 부담
자산 운용리스크	기업이 부담	근로자가 부담	기업과 근로자가 공동 부담
자산 운용	기업이 일괄 운용	근로자가 각자 운용	DB형과 동일 (단, 가입자 의사결정 참여)
퇴직급부채무 회계처리	필요	불필요	불필요
퇴직사유와 급부 관계	사유별로 계수 설정 가능	가입 3년 이상으로 퇴직 사유에 관계없이 전액 수급권 부여	DB형과 동일
급부금액 명확성	불명확	명확	DB형과 동일
중도퇴직 시 수급권	가능	60세까지 수취 불가	DB형과 동일
이직 시 자산 이관	어려움	가능	DB형과 동일
부담금 상한	없음	있음	DB형과 동일
근로자 부담	추가 부담 가능	추가 부담 가능	DB형과 동일
타 연금에서 이관 시 적립 부족금	분할 적립	타 연금 제도/ 일시금제에서 이관 시 일괄 적립/8년 분할 적립	DB형과 동일

자료: 枇杷高志(2016)을 기초로 작성함

바. 일본 혼합형 시장 현황

1) CBP시장 현황

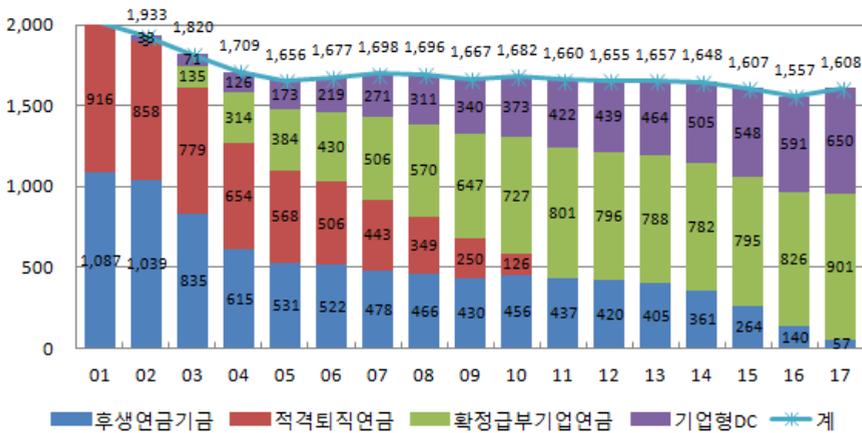
일본 퇴직연금제도는 2000년까지 구 제도인 후생연금기금(1965)과 적격퇴직연금(1962)을 중심으로 2천만 명 이상이 가입하는 퇴직급여제도로 발전하였다. 그러나 2001년 퇴직연금제도 개혁 이후 일본 정부가 신 퇴직연금제도 가입을 활성화하는 정책을 추진하면서 신 제도인 확정급부기업연금(이하, 'DB'라 함)과 확정각출연금제도(이하, 'DC'라 함)가 지속적으로 성장하고 있다. 다만, 2000년대 신규 취업인구 감소와 단케이세대(베이비부머) 등이 대규모 은퇴하면서 전체 가입자 수는 〈그림 III-25〉와 같

이 2007년 이후 정체되고 있다.

일본은 전통적으로 DB형제도가 주도하는 시장이지만 최근 들어 DC형제도 가입 및 전환하는 기업들이 크게 늘어나 최근 5년간 DC형제도가 DB형제도 가입자보다 더 빠르게 증가하고 있는 추세이다. 퇴직연금 총 가입자 수는 <그림 III-25>와 같이 2017년 약 1,600만 명이며 이 중에서 DB형과 DC형제도가 약 900만 명과 약 650만 명으로 구성된다.

<그림 III-25> 일본 퇴직연금제도 가입자 수 추이

(단위: 만 명)



자료: 企業年金連合會(2018); 厚生労働省(2018)을 기초로 작성함

일본에서도 CBP가 DB형제도로 분류되어 CBP의 정확한 가입자 수 등의 가입 현황을 공식적인 통계에서 확인하기는 어렵다. 다만, 일본 인사원(2017)의 CBP 도입률을 기초로 추정하면 일본에서 약 220만 명 이상이 CBP에 가입한 것으로 추정된다. 또한, 요코하마국립대학(2013)⁴³⁾이 일본 상장기업을 대상으로 퇴직연금 가입 실태를 조사한 결과, 혼합형제도 가입 비중이 2011년 31.2%로 나타났다. 이를 기초로 최근 5년간 추세를 반영할 경우 상장기업의 혼합형제도 가입 비중은 2017년에 34.0%로 추정된다.

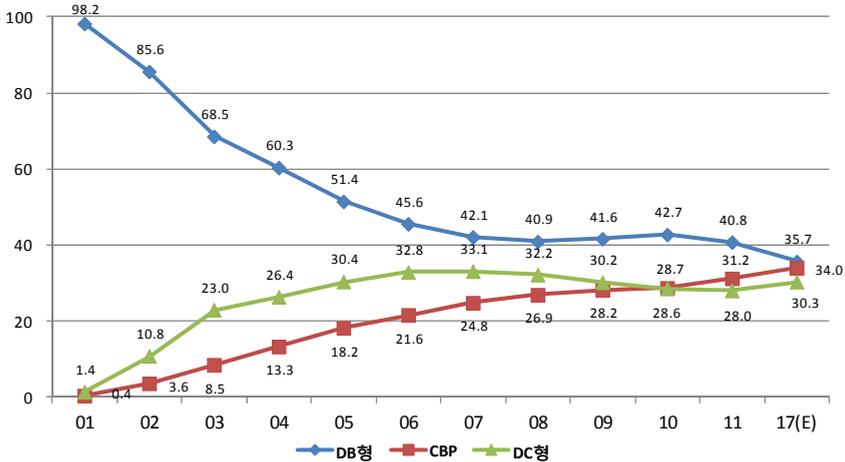
퇴직연금 유형별 도입 구성비는 <그림 III-26>과 같이 전통적 DB형제도 가입 비중이 크게 감소하고 있는 반면, 혼합형제도와 DC형제도 가입은 점진적으로 증가하고 있는

43) 毛海健雄(2013)

추세이다. 혼합형제도는 일부 기업에서 시행 이전부터 임의로 시행하였으나 2002년 관련 법률이 시행되면서 가입 기업이 크게 증가하여 2011년에는 혼합형제도 가입 비중이 DC형제도를 역전하기도 하였다.

〈그림 III-26〉 일본 상장기업 퇴직연금 도입 구성비 추이

(단위: %)



자료: 毛海健雄(2013); 厚生労働省(2018) 자료를 참고로 작성함

일본 정부기구인 인사원(2017)이 DB형제도를 도입한 13,415개 기업을 대상으로 조사한 결과, 혼합형제도 도입률이 2016년 24.4%인 것으로 나타났다.

제도 유형별로는 전통적인 DB형제도(57.7%), CBP(16.7%), 기타 CBP(7.7%)의 순으로 높게 나타났다. 기업 규모별로는 1천 명 이상이 47.5%, 500~1,000명 미만 30.5%, 100~500명 미만 22.7%, 50~100명 미만 15.4%로 기업규모가 큰 기업일수록 혼합형제도 도입률이 높은 것으로 나타났다. 연도별로는 2011년과 2016년 비교 시 CBP와 전통적 DB형이 큰 차이는 없으나, 근로자 수가 적은 기업에서 2016년에 혼합형 가입률이 증가한 것으로 나타났다. 현재 DB형(CBP 포함)·DC형제도 가입자 비중이 70:30 수준인 것을 감안할 경우 2017년 전체 제도에서 DB형, DC형, CBP가 차지하는 비중은 각각 50%, 30%, 20%인 것으로 추정된다.

〈표 III-16〉 일본 DB형 기업의 규모별 CBP 가입률¹⁾

(단위: %)

구분	전체		1,000명 이상		500~1,000명 미만		100~500명 미만		50~100명 미만	
	2011	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2016
CBP	16.0	16.7	34.5	26.5	22.0	19.9	15.0	16.7	8.2	10.2
기타 CBP ²⁾	6.7	7.7	18.8	21.0	12.3	10.6	5.5	6.0	2.2	4.2
혼합형 계	22.7	24.4	53.3	47.5	34.3	30.5	20.5	22.7	10.4	15.4
전통적 DB형제도	57.8	57.7	38.8	45.5	52.6	59.1	58.8	59.1	65.4	59.0
불명확	19.5	17.9	7.9	7.1	13.1	10.4	20.7	18.2	24.0	26.6

주: 1) 신 DB형제도와 후생연금기금제도 도입 기업 대상 실태조사
 2) 기타 CBP는 적립 시 이율은 변동하지 않고 급부 시 이율이 변동하는 연금제도임
 자료: 人事院(2012.4); 人事院(2017)을 기초로 작성함

2) 리스크분담형DB 시장 현황

후생노동성에 의하면 리스크분담형DB제도는 〈표 III-17〉과 같이 2018년 10월 현재 총 6개 기업이 도입하여 아직까지 미흡한 수준인 것으로 나타났다.

〈표 III-17〉 일본 후생노동성 승인 리스크분담형DB 규약 수

구분	2018. 2. 1	2018. 10. 1
리스크 대응 부담금	23건	100건
리스크분담형DB	2건	6건

주: 확정급부기업연금 연금 규약 수 약 13,400건을 대상으로 함
 자료: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000145209.html>

다만, 기업의 경영사정 등으로 기존의 DB형제도에서 리스크분담형DB를 바로 가입 전환하지 못하여 리스크 대응 부담금제도를 도입한 기업이 약 100개인 것으로 나타났다. 리스크 대응 부담금제도는 전술한 바와 같이 기존 DB형제도에서 장래 적립 부족에 대비하여 자금여력이 있는 평상시에 매년 기업이 추가 부담금을 납부하는 제도이지만 근로자의 연금급여 조정 기능은 탑재하지 않고 있다.

3) 리스크분담형DB 도입 사례

리스크분담형DB제도 도입 대표적 사례로 일본 가전회사인 Fujitsu그룹이 대기업 중에서 처음으로 2018년 6월에 기존 DB형제도에서 리스크분담형DB를 전환 가입하였다. 동사의 2018년 1분기 영업실적 발표(IFRS)에 의하면 매출액 감소에도 불구하고 근로자 약 7만 명이 가입 중인 퇴직연금제도를 변경함에 따라 영업순이익이 전년동기 대비 34배 증가한 727억 엔을 실현하였다고 보고하였다. Fujitsu그룹은 리스크분담형DB를 도입한 이후 기업연금회계제도 적용으로 적립 부족액이 <표 III-18>과 같이 2,152억 엔(2018. 3)에서 1,141억 엔(2018. 6)으로 개선되어 영업이익에 큰 영향을 준 것으로 나타났다. 리스크분담형DB를 전환 가입으로 인한 영업이익 효과는 2018년 1분기 919억 엔이고, 2018년도 869억 엔 규모로 전망된다. Fujitsu그룹은 리스크분담형DB의 도입 목적을 “저금리 지속 등 퇴직연기금 운용환경이 변화하는 가운데 미래에 연금재정 악화 시 추가적인 자원 마련 등 예상치 못하는 유동성 리스크를 억제하여 지속적이고 안정적인 퇴직연금제도를 운영하는 것”이라고 명시하고 있다.⁴⁴⁾

〈표 III-18〉 일본 Fujitsu그룹 퇴직금부제도 변경의 영향

(단위: 억 엔)

구분	2018. 1Q	2018. 2Q~4Q(e)	2018(e)
영업이익 ¹⁾	919	50 ↓	869
구분	2017	2018. 1Q	전년 대비
퇴직연금 자산	427	466	39
퇴직연금 부채	2,580	1,608	971
적립 부족액	2,152	1,141	1,010

주: 1) DB형제도에서 리스크분담형DB제도로 변경에 따른 일시적 이익임
 자료: 富士通株式会社(2018. 7. 26)

44) 富士通株式会社(2018)

3. 네덜란드

가. 퇴직연금제도 현황

네덜란드의 노후소득보장 체계는 <표 III-19>와 같이 1층의 공적연금인 기초연금과 2층의 퇴직연금제도, 3층의 개인연금으로 구분할 수 있다. 네덜란드 연금제도는 기초연금과 직역연금의 균형적 발전 및 두 연금 체계 간의 합산 목표 소득대체율이 80%가 되도록 유기적으로 연계되어 있는 점이 가장 큰 특징이다.

<표 III-19> 네덜란드 공·사연금 체계

층	제도명	주요 내용
3층	개인연금	· 가입 유인으로 세금공제혜택 부여
2층	직역연금 단체협약	· 연금 및 저축기금에 관한 법률(Pensions & Savings Fund Act) 및 EU 연금관리지침(Pension Directive)에 근거 · 공무원연금제도(ABP), 산업연금기금(BPFs), 별기업연금(OPfs), 직접보험제도 등
1층	공적연금	· 노령연금(AOW) · 유족연금(ANW) · 장애연금(WIA)

자료: The Pensions Regulator(2008)

퇴직연금제도는 법률에서 DB형제도와 DC형제도로 분류하고 있다. 네덜란드는 가입된 퇴직연금제도의 80% 정도가 DB형제도로 운영되고 있다. DB형제도 가입자 중에서 약 60%가 급여를 산정하기 위한 소득기준을 생애평균소득(Career Average-Salary)⁴⁵⁾을 적용하고 10%가 최종소득, 그리고 나머지는 두 가지를 혼합하거나 정액으로 정하고 있다.⁴⁶⁾

네덜란드 퇴직연금시장은 운용리스크를 누가 부담하는가에 따라 DB형, DC형, Collective Defined Contribution(이하, 'CDC'라고 함) 시장으로 구분하고 있다. 2016

45) 연금액 산정 기간을 가입 기간(근로소득 활동기간) 전체의 소득을 대상으로 하는 방식임

46) The FEW(2017)

년도 가입자 수 기준으로 DB형제도 76.5%, CDC제도 13.1%, DC형제도 7.1%를 차지하고 있다.

네덜란드 퇴직연금제도는 운영주체에 따라, ① 산업별 기금형(Branch Pension Fund or Industrial-Wide Pension Fund)제도, ② 단일회사 기금형(Corporate or Company Pension Fund), ③ 보험회사 위탁형(Direct Insurance),⁴⁷⁾ ④ 전문직 연합연금(Professional Association Pension Fund or Occupational Pension Fund), 그리고 ⑤ WYSIWYG(Individual Pension Account: 개인연금계정)로 나눌 수 있다.

산업별 연금제도는 중소기업을 중심으로 특정 산업에 속한 모든 기업에 적용되는 연금제도이며, 동일 업종의 여러 개 기업이 모여 단일한 기금을 설립해 운영하는 형태로 2017년 말 현재 전체 노동자의 87%가 가입한 네덜란드 대표적인 퇴직연금제도이다. 이러한 퇴직연금제도는 대부분이 DB형의 형태를 띠고 있으나 CDC⁴⁸⁾로의 전환 가입도 이루어지고 있다.

네덜란드 퇴직연금제도 특징은 첫째, 가입이 법적으로 강제되어 있지는 않으나 연금을 임금의 일종으로 간주하기 때문에 기여 및 급여에 관한 사항이 노사 간 합의를 통해서 결정된다. 산업별 연금제도의 경우 산별차원에서 사용자와 노조가 퇴직연금 설계에 대해 합의하면 해당 산별노조에 속한 모든 기업들은 여기에 강제된다. 두 번째 특징은 연금시스템이 연대성에 기초하고 있어 현역세대와 고령세대, 고소득자와 저소득자, 남성과 여성 간의 연대정신이 높다. 예컨대 연금자산에서 수익이 적을 경우 현역세대 근로자가 노령세대에 자원을 이전하고, 반대로 수익이 높으면 기업과 현역세대의 연금 기여금이 감소하기 때문이다. 세 번째 특징은 영국과 미국에서는 자산운용이 기업의 연금관리이사 등이 이사회에서 의사결정이 내려지는 데 반해 네덜란드는 노사 간의 합의에 의해 자산운용 방침이 결정된다. 연금펀드 운영 시 사용자, 근로자 대표뿐만 아니라 산별노조대표도 연금펀드이사회에 참여하고 있다.

47) 한편 보험회사 위탁형은 별도의 기금을 설립하지 않고 보험회사의 단체연금보험에 가입하는 제도로써 주로 중소기업에서 많이 채택하고 있음

48) CDC는 운용리스크가 개인이 아닌 근로자 집단에게 이전되고 급여산정은 DB형과 동일하게 이루어짐

나. 도입 배경

네덜란드 직역연금은 보편적 공적연금이 도입되기 이전인 1952년 연금저축법, 2000년 산업별 기금 및 전문직종 자영자 기금의 강제가입법, 2007년의 연금법에 의해 체계화되었다. 1952년에 기업의 직역연금 강제가입이 시행되어 왔으나 2007년부터 노사합의에 의하여 가입을 결정하도록 하는 준 강제 제도로(Quasi-Mandatory Occupational Schemes) 변경되어 전체 근로자의 약 95%가 가입해 있을 정도로 보편화되어 있다.

네덜란드 DB형제도는 2000년까지 매우 건전한 적립수준을 유지했으나 2000년 주식시장 붕괴와 2007년 이후 미국발 금융위기로 인하여 적립비율이 크게 하락하였다. 이에 따라 DB제도의 운용리스크가 표면화되고 기업의 부담이 증가할 가능성이 높아지면서 집단 운용형 DC제도 도입이 검토되었다.

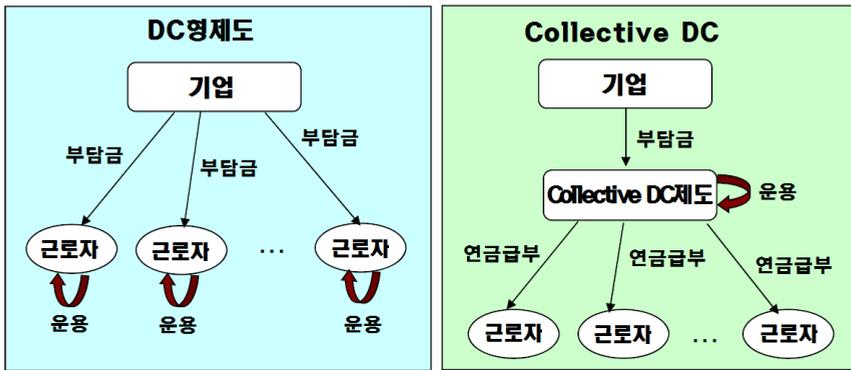
네덜란드 CDC제도는 최소한의 퇴직급여 수준이 보장되고 전체 적립금을 동시에 운영한다는 점에서 DB형제도와 유사하나, 퇴직급여 수준이 적립금 운용성과에 따라 변할 수 있다는 점에서는 DC형제도와 유사하다.

다. CDC체계

네덜란드의 CDC는 국내외에서는 집단형DC, 집단적DC로 부르며, 법률상 DB형제도로 분류되지만 DC형제도와 유사하게 운용실적에 따라 급여액이 변동되는 연금제도이다. 기본적인 구조는 기업이 사전에 약정하여 납입한 부담금을 적립하고 연기금이 적립금을 집단적으로 운용한 결과, 퇴직급부채무에 대한 적립수준을 급여액에 자동 연동시켜 조정하여 지급하는 체계이다.

CDC의 대표적 특징은 <그림 III-27>의 DC형과 같이 근로자 개별적으로 운영하는 것이 아니라 근로자 적립금을 집합하여 집단적으로 운영한 실적이 전체 근로자 퇴직급여에 일률적으로 반영되는 체계라고 말할 수 있다.

〈그림 III-27〉 네덜란드 DC와 CDC 운용 체계 비교



자료: 板津直孝(2016)

지배구조는 〈그림 III-27〉과 같이 기업과 근로자가 체결한 노동협약과 연금계약에 따라 기업이 일정한 부담금을 연기금에 납입하면 적립된 연기금이 연금자산을 노사로 구성된 이사회에 운용방침에 따라 금융기관 등의 연금펀드 등에 집단적으로 운용하는 절차로 이행하는 구조이다. 급부설계는 DB형제도와 동일하게 사전에 확정된 급여 산정식에 의해 지급되지만 적립금 운용실적 악화로 적립 부족이 발생할 경우 근로자가 추가 부담하거나 연금급여액을 감액할 수 있으므로 근로자별 최종 퇴직급여액이 확정된 것이 아니다.

네덜란드 CDC는 〈표 III-20〉과 같이 기업이 사전에 확정된 일정률로 연기금에 부담금을 납입하지만 DC형제도와 같이 자산운용 실적에 따라 급부액이 결정되므로 기업의 추가적인 부담 책임이 없다. 따라서 기업은 자산운용 리스크를 부담하지 않고 근로자별 연금계정도 제공하지 않으며, 연금 수령은 적립된 연기금 자산에서 지급된다. DC형제도 운용 체계와 다른 점은 DC형제도의 경우 기업이 근로자 개별 연금계정에 부담금을 납입하여 자산운용 한 실적이 개별 근로자 급여에 반영되지만 CDC는 개별 연금계정이 존재하지 않고 집단적으로 운용한 실적이 집합된 연금자산에 반영되어 근로자의 퇴직급여에 일률적으로 반영되는 점이다.

〈표 III-20〉 네덜란드 CDC제도 개요

형식	주요 내용
개요	<ul style="list-style-type: none"> · 법령상 DB형제도로 규정되어 급부 산정방식(평균임금×2%×근속연수)이 사전에 정해짐 · 목표 적립수준이 높아 부담금 각출이 요구되지만 부담금이 일정 기간 고정 · DC형과 달리 근로자 개인별 계정 없고 자산은 집단 운용
기여 수준	<ul style="list-style-type: none"> · 100%를 넘는 적립수준을 목표로 하여 부담금을 각출 · 설정한 부담금은 일정 기간(5~7년) 유지 · 다만, 적립비율 일정수준 미달 시 노사 임금협약 개정하여 부담금 수준을 인상하는 것이 가능
적립 기준	<ul style="list-style-type: none"> · DB형제도와 동일하게 적립기준이 적용됨 ① 연금채무 기준으로 105% 이상 적립함 ② 자산구성 등에 따른 충분한 리스크 완충장치(영균적으로 연금채무의 25% 수준)
급부체계 (적립 부족 시 대응)	<ul style="list-style-type: none"> · 부담금 수준이 일정하되 적립 부족이 발생할 경우 원칙적으로 부담금 증액이 아닌 급부로 조정(당국에 감액 신청은 불필요하고 적립수준에 따라 단계적으로 급부 감액, 가입자뿐 아니라 수급자도 감액)
기업 회계	<ul style="list-style-type: none"> · 부담금이 일정기간 고정되어 있어 DC제도로 회계처리 되므로 퇴직급여 채무를 계상하지 않음

자료: 社会保障審議會(2014)

라. CDC 특징

네덜란드 CDC는 법적으로는 DB, 회계상으로는 DC로 인식되는 DB와 DC의 특징이 혼합되어 있는 형태의 제도이다. CDC제도 특징을 요약하면 퇴직급여 산식이 정해져 있다는 점, 근로자 개인 연금계정은 없고, 근로자가 가입된 연기금이 집단적으로 적립금을 운용한다는 점에서 DB이며, DC형제도와 유사하게 퇴직급여 수준이 적립금 운용 성과에 따라 변동될 수 있다는 점, 적립 부족 시 추가적인 부담 책임이 기업에게 있는 것이 아니라 근로자에게 있다는 점을 들 수 있다.

CDC는 〈표 III-21〉과 같이 근로자 개인의 책임 하에 자산운용이 실시되는 DC형제도와 달리 연기금을 집단적으로 운용하므로 연기금에 가입된 근로자의 연대책임 원칙이 적용된다. 따라서 운용실적이 악화되어 연금재정에 적립 부족 상태에 놓일 경우 근로자 추가 납입 부담이 발생하거나 임금·물가 슬라이드 부분의 인하 또는 연금액 인하 등의 급부조절장치를 마련하여 재정 균형 상태를 유지하고 있다.

〈표 III-21〉 네덜란드 DC와 CDC 비교

구분	DC	CDC
고용주 부담	자산운용 실적 악화에 따른 추가 부담금 없음	자산운용 실적 악화에 따른 추가 부담금 없음
개인계정	있음	없음
적립금 운용	근로자 개인별 자기책임	집합 운용으로 근로자 단체 책임
급부액	자산운용 실적에 따라 결정	자산운용 실적에 따라 결정
세대 간 리스크	세대 간 리스크 공유 없음	현역세대와 수령세대 간 공유

자료: 第一生命保險(2015)을 기초로 작성함

네덜란드 CDC는 적립 비율을 반영한 급부액의 결정 방법을 적용하고 있다. DB형제도와 동일하게 “퇴직연금액=재직 기간의 평균임금×일정 비율(2%)×근속연수×물가조정률(물가 연동)”에 의해 결정된다.

네덜란드는 퇴직연금 재정검증체계(Financial Assessment Framework: FTK)는 최소 적립률을 105% 이상 확보하고, 적립률이 105% 이하로 감소할 경우, 1년 이내에 105%로 유지하도록 규정하고 있다. 즉, 〈표 III-22〉와 같이 적립비율이 140% 이상의 경우 급여인상 등의 물가상승률이 조정률에 반영되고, 105~140%의 경우 급여 과거분 소급인상은 없고 급여 인상을 삭감이 조정률에 반영되며, 105% 이하의 경우 감독당국 사전 승인 없이 명목연금 급부액 삭감 조치가 취해지는 등 적립비율 구간에 따라 〈표 III-22〉와 같이 물가연동 조정조치가 취해진다.

〈표 III-22〉 네덜란드 CDC 적립비율과 물가 조정률

적립비율	조정률	퇴직금부 반영 여부
140% 이상	물가 조정률= $1+\alpha$ ($\alpha \geq$ 물가상승률)	물가상승률 반영
105~140%	물가 조정률= $1+\beta$ ($\beta <$ 물가상승률)	물가상승률 부분 반영
105% 이하	물가 조정률=(적립비율/105%)	연금 급부액 삭감(2011년 시행)

주: α = 급여 인상율+급여 과거분 소급 인상율

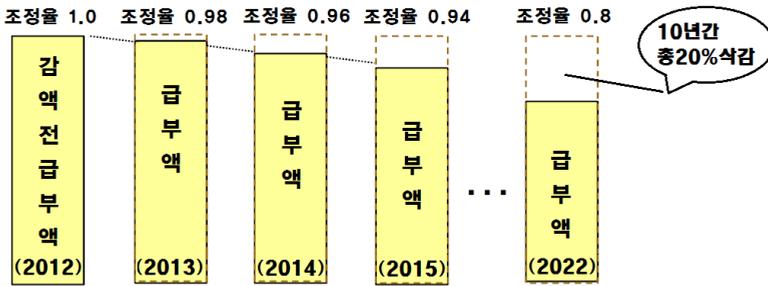
β = (적립비율-105%)/(140%-105%)*급여 인상율

자료: 前田俊之(2015. 9. 9)

네덜란드에서 CDC제도 도입 초기에는 적립비율이 상당히 높은 수준이어서 연금재

정 악화를 예상하지 않고 조정률을 설정하였으나 미국발 금융위기 시 적립비율이 악화됨에 따라 2011년에 제도 개선이 추진되었다. 이에 따라 <그림 III-27>과 같이 예컨대 적립비율이 2011년 105%에서 2012년 84%로 하락한 경우 향후 10년간 총 20%의 퇴직급부가 삭감되도록 방법을 개선하였다.

<그림 III-28> 네덜란드 CDC 적립비율 하락 시 퇴직급부 삭감방법



자료: 前田俊之(2015. 9. 9)

이처럼 적립상태가 악화되면 급부를 삭감하는 조치가 이행되므로 기업 입장에서 추가적인 재원 마련에 대한 부담 위험은 없다. 연기금이 연금자산을 집단운용 방식으로 운용 전문가에게 자산운용을 위탁하므로 DC형제도에서 근로자에게 제공하는 투자교육도 필요 없다. CDC제도는 DC제도와 동일하게 퇴직급여채무를 기업회계상 부채로 계상할 필요가 없다. 또한 CDC제도는 근로자별 연금계정을 제공하지 않기 때문에 근로자 입장에서는 급부액이 변동하는 DB형제도로 인식할 수도 있다. 법률적으로는 DB형제도이므로 네덜란드 연금재정기준(FTK)에 대응하기 위한 지급여력의 적립이 요구된다. 급부현가가 일정하지 않으므로 감독당국은 평균적인 급부현가에 대응하기 위한 부담금 납입을 기업에게 의무하고 있다. 네덜란드 회계기준은 납입하는 부담금이 5년간 일정한 경우 DC형제도로 간주하고 있다.

네덜란드 CDC제도는 투자리스크가 기업에서 근로자로 넘어간다는 면에서 기업의 부담이 줄어들지만 미국의 401(k)형 DC형보다는 가입자의 이익을 보장하고 있다. 기업에서 근로자로 이전된 리스크가 개인이 아닌 집단으로 분산되기 때문에 그만큼 리스크가 경감된다.

네덜란드 CDC제도 장점은 <표 III-23>과 같이 기업의 추가적인 납입 부담이 없고 근로자의 투자 의사결정이 필요하지 않으며, 적립비율이 기준을 하회할 경우 10년간 급부액에 균등하게 반영하여 평준화할 수 있다. 또한 규모의 경제에 의해 운용비용 및 관리비용의 절감이 가능하다.

<표 III-23> 네덜란드 CDC제도 장단점

장점	단점
<ul style="list-style-type: none"> · 고용주의 추가 납입 부담 없음 · 근로자 개인의 투자 의사결정 필요치 않음 · 적립비율 악화 시 10년간 급부액에 반영하여 급부의 평활화 가능 · 규모의 경제에 의한 관리비용 및 운용비용 경감 가능 · 연기금에서 연금이 지급되므로 보험회사의 연금보험 구입 불필요, 비용 절감 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 목표 급여액 미달 시 급부 감액 가능 · 급부 감액 시 분쟁 발생 가능성 · 근로자 투자기회 없음 · 세대 간 공평성 문제 제기 가능성 · 자산운용 실시하는 주체와 자산운용리스크를 부담하는 주체가 일치하지 않음

자료: Lesley-Ann Morgan(2013)을 요약함

반면 단점은 자산운용 결과, 목표로 급부액에 미달할 경우 물가상승분 이상의 급부 감액이 자동적으로 이어질 가능성이 있으므로 근로자로부터 운용책임에 대한 불만이 제기될 수 있다. 또한 현역세대와 수급세대 간의 공평성 문제가 제기될 가능성이 있다. 운용리스크를 근로자 간에 공유하므로 어떻게 제도를 설계하느냐에 따라 세대 간 리스크 이전이 발생할 수 있다. 예컨대 주식시장 침체 등으로 연금재정이 악화되어 급부 감액이 요구될 경우 연금 수급자의 급부 감액에 앞서 현역 세대의 급부 감액이 먼저 시행되므로 운용리스크가 고령자에서 저연령자로 이전하게 된다. 이 때문에 CDC는 가입자와 수급자 간의 신뢰가 바탕이 되지 않으면 제도 운영이 불가하다. 자산운용 실시자와 자산운용리스크 부담자가 일치하지 않으므로 양 주체가 납득할 수 있는 운용 메커니즘을 만드는 것이 요구된다.

퇴직연금제도상에서 자산운용 지시자와 자산운용리스크 부담자를 비교하면 <표 III-24>와 같다. 일반적인 퇴직연금제도는 투자상품과 마찬가지로 자산운용을 실시하는 주체와 운용실적에 대하여 책임을 지는 주체가 동일하다. DB형과 DC형, CBP(지수연

동형)는 자산운용 주체와 리스크 부담 주체가 동일하다. 그러나 CDC는 운용주체와 리스크 부담 주체가 상이하다. 즉, CDC의 경우 기업과 근로자의 대표로 구성된 운용위원회에서 자산운용 방법을 결정하지만 운용된 성과에 따라 근로자의 퇴직급여가 변동되는 측면에서 운용리스크를 근로자가 부담한다.

〈표 III-24〉 퇴직연금제도 리스크 부담 주체 비교

구분	DB	DC	CBP (금리연동형)	CBP (실적연동형)	Collective DC
자산운용 주체	기업	근로자	기업	기업	노사 ²⁾
리스크 부담 주체	기업	근로자	기업 ¹⁾	원금 이상: 근로자 원금 이하: 기업	노사

주: 1) 연금규약에 따라 노사가 부담할 수 있음

2) 노사 대표가 연기금 구성에 참여함

일반적으로 연금의 수급단계에서는 리스크 허용도가 낮지만, 집단형DC형에서는 납입단계 근로자의 자산과 함께 운용되기 때문에 높은 수익을 기대할 수 있다. 또한, 근로자 입장에서 투자 지식이 없는 개인을 대신해 전문가가 투자를 수행할 수 있고, 집단적으로 운용되기 때문에 운용 코스트를 절감할 수 있는 장점이 있다.

마. 혼합형 시장현황

네덜란드는 현재까지 대부분이 퇴직연기금이나 DB형제도 중심으로 운영되고 있는 반면 CDC 가입은 미흡한 수준인 것으로 나타났다.

네덜란드에서 노동조합이나 개별기업 단위로 설립한 퇴직연금 연기금 수는 〈표 III-25〉와 같이 2017년 말 기준으로 약 350개이며, 연기금 종류별로는 DB형제도 78%, CDC형제도 11.4%, DC형제도 10.6%의 순으로 나타났다. 퇴직연금 가입자 수는 〈표 III-25〉와 같이 약 548만 명이고 종류별 가입자 비중은 DB형제도 90.7%, DC형제도 7.5%, CDC형제도 1.8%의 순으로 CDC형제도 가입자가 약 10만 명에 불과한 수준이다. CDC 가입자 수 비중이 연기금 비중보다 낮은 것은 기업들이 대기업이나 개별 기업이 연합하여 가입하는 DB형제도와 달리 CDC의 경우 대부분 중소기업 등이 개별 기업단위로 가입하기 때문이다.

〈표 III-25〉 네덜란드 퇴직연금시장 개요(2017년)

구분	연기금 수 /가입자 수	구성비		
		DB형	CDC	DC형
연기금 수	350개	78.0%	11.4%	10.6%
가입자 수	548만 명	90.7%	1.8%	7.5%

자료: De Nederlandsche Bank(2018)

네덜란드 퇴직연금기금은 2000년대 이후 연기금의 효율성 제고를 위하여 연기금 간의 합병이 지속적으로 추진됨에 따라 연기금 수가 2007년 913개에서 2017년 350개로 감소하였다. 특히, 2013년 12월에 260개 연기금, 560만 명 가입 근로자, 290만 명 연금 수급자를 보유하는 전 직역연금기금노동조합(UvB), 회사형기금연합회(OPF), 산업형기금연합회(VB)이 퇴직연금연맹(Pension Federation)으로 통합 출범함에 따라 네덜란드 노동인구의 80%와 연금자산 1조 유로를 보유하는 거대 퇴직연금기금이 등장하였다.

네덜란드 퇴직연금시장은 1990년대까지 DB형제도가 90% 이상을 차지하는 등 DB형 중심으로 발전해오다가 〈표 III-26〉과 같이 2000년대 이후 DB형제도를 유지하는 연기금 수가 크게 감소하였다.

〈표 III-26〉 네덜란드 퇴직연금 유형별 연기금 수 추이

(단위: 개)

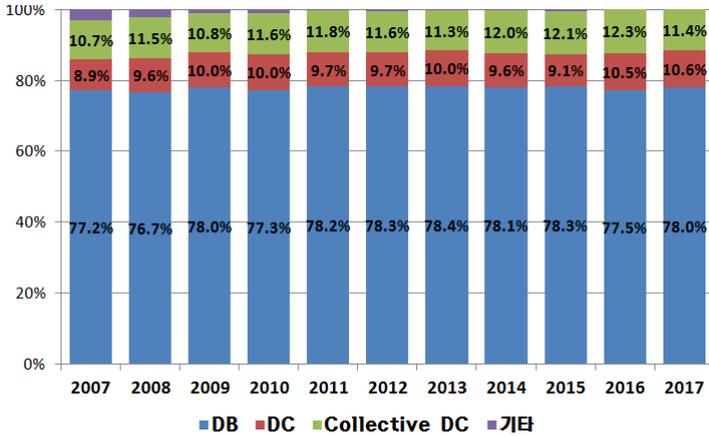
구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
DB	705	696	715	648	618	526	473	422	336	296	273
DC	81	87	92	84	77	65	60	52	39	40	37
CDC	98	104	99	97	93	78	68	65	52	47	40
기타	29	21	11	9	2	3	2	1	2	0	0
총 연기금 수	913	908	917	838	790	672	603	540	429	382	350

자료: De Nederlandsche Bank(2018)

기업이 DB형제도를 유지하기 어려운 주요 원인은 2000년대 초 연금자산 가치와 부채를 시가로 평가하는 기업회계제도 도입과 닛켄기업 거품붕괴 등에 의한 주식시장 침

체 등 운용시장 환경 변화이다. 이러한 회계제도와 운영환경 변화는 퇴직급여채무 비용부담 리스크가 큰 DB형이 기업으로 하여금 지속 가능한 퇴직급여제도인지 의문을 갖게 되는 계기로 작용하였다.

〈그림 III-29〉 네덜란드 퇴직연금 종류별 연기금 구성비 추이



자료: De Nederlandsche Bank(2018)

네덜란드 종류별 연기금 가입자 수는 〈표 III-27〉과 같이 가입자 기준으로 보면 산업별 연기금형(494만 명), 단일회사 기금형(50만 명), 전문직 연합연금(5만 명)의 순으로 많다.

〈표 III-27〉 네덜란드 퇴직연금 종류별 가입자 수 추이

(단위: 만 명)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Industry-Wide Pension Funds	504	511	498	501	509	506	499	489	486	486	494
Company Pension Funds	84	81	78	75	71	66	62	60	57	55	50
Occupational Pension Funds	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5

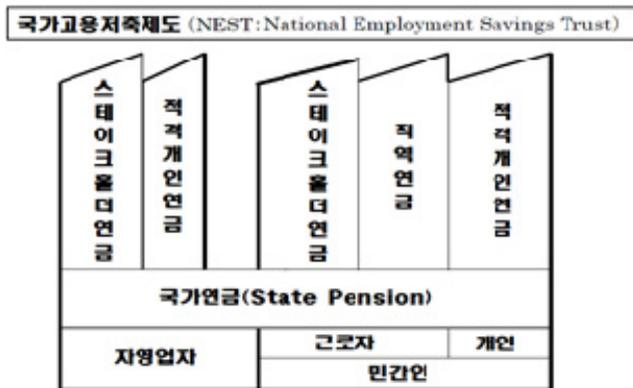
자료: De Nederlandsche Bank(2018)

4. 영국

가. 퇴직연금제도 현황

영국 연금제도는 <그림 III-30>과 같이 공적연금인 국가연금(New State Pension, 2016)과 사적연금제도인 직역연금(Occupational Pension)과 개인연금(Personal Pension)으로 구분할 수 있다. 국가연금제도는 근로자, 자영업자를 대상으로 노령, 장애, 사망 사고에 대한 기초소득을 보장하는 부가연금제도이지만 Pension Act(2014) 제정에 따라 종전의 부가연금제도인 국가이층연금(S2P: State Second Pension) 폐지 등 공적연금 개혁으로 2016년 4월 새롭게 통합 출범하게 되었다.

<그림 III-30> 영국 연금제도 개요(2016년 이후)



자료: 厚生労働省(2017)

사적연금인 직역연금제도에는 민간 기업의 퇴직연금제도와 국가공무원연금제도가 있다. 퇴직연금제도는 <표 III-28>과 같이 DB형인 Salary Related Scheme과 DC형인 Money Purchase Scheme으로 구분된다. Salary Related Scheme은 연금급여 산정 시 최종임금, 근속연수 및 지급률에 따라 결정되는데, 최근에는 최종임금 대신 재직기간평균균방식(Career Average Revalued Earnings)으로 전환되는 추세에 있다. Money Purchase Scheme은 퇴직 시 적립금으로 연금상품을 구입하여 수령하는 형태가 일반적이다.

〈표 III-28〉 영국 퇴직연금제도 유형

구분	Occupational Salary Related	Occupational Money Purchased	Group Personal Pensions	Individual Personal Pensions
연금제도 운용주체	사용자			근로자 개인
제도 유형	DB	DC		
적립 의무	미적립	적립		

자료: 杉田健(2015)

국가고용저축제도(National Employment Saving Trust: 이하, 'NEST'라 함)가 2012년에 단계적으로 실시하여 2018년부터 영국 모든 기업을 대상으로 시행되고 있다. NEST는 정부가 공적연금 역할 축소 정책에 따라 모든 취업자의 노후소득을 보장하기 위해 정부 보조금과 세제지원을 제공하는 자동가입형(Auto-Enrolment) DC형제도이다. 영국은 민간기업의 퇴직연금은 전통적으로 DB형제도 중심으로 발전해왔다. 그러나 공적연금 개혁으로 사적연금의 역할이 확대되어 고용시장에서 신규 취업하는 근로자에게 기업이 DC형제도를 제공하는 사례가 2010년 이후부터 크게 증가하고 최근에는 대부분의 기업들이 신입 직원에게 DB형제도를 제공하지 않고 있는 추세이다.

나. 도입 배경

영국은 NEST제도 등의 도입을 통해 직역연금 가입을 강화하기 위한 The Pension Act(2008)가 제정되었으며, 2014년에는 국가이층연금 폐지와 공적연금 수급연령 상향 조정을 핵심으로 한 Pension Act(2014)가 제정되었다. 2015년에는 근로자의 퇴직연금 선택의 다양성을 제공하기 위하여 Defind Ambition제도 근거법인 Pension Schemes Act(2015)가 제정되었다. 그러나 Defind Ambition제도는 나중에 설명하는 바와 같이 영국 내 정치적 사정과 내부 반대의견 등으로 현재까지 실시하지 못하고 있다.

영국 고용연금부(Department for Work & Pensions, 이하, 'DWP'라 함)는 공적연금의 역할 축소 로드맵에 따른 사적연금 활성화를 위해 2013년 11월 퇴직연금개혁안인

‘미래세대를 위한 직역연금 재설계’ 보고서를 발표했다.⁴⁹⁾ 이 보고서에서 새로운 퇴직연금제도 도입을 제안하였으며 도입의 주요 배경은 공적연금제도 역할 축소, 저출산·고령화와 현역 세대의 미래에 대한 노후준비 미흡, 영국에서 DB형제도 가입 급감, DC제도 급부의 불확실성으로 요약할 수 있다.

영국은 다른 선진국과 마찬가지로 저출산·고령화로 공적연금 부담의 핵심인구가 크게 감소하여 현역 세대의 부담이 크게 가중될 것으로 전망되고 있다. 이에 영국 정부는 현역 세대의 노후 저축 활성화와 은퇴세대의 공적연금 수급개시 연령을 상향 조정하는 정책을 추진하고 있다. 이러한 가운데 현역세대 중에서 약 40%인 1,100만 명이 퇴직 후 예상되는 수입에 비추어 적절한 저축을 못하고 있는 것으로 조사되었다.⁵⁰⁾

이에 DWP는 영국에서 DB형제도 가입이 크게 감소⁵¹⁾하고 있는 현실을 감안하여 퇴직연금제도의 ‘리스크 공유제도(Shared Risk Scheme)’를 장려하는 것이 영국이 처한 현역세대 노후저축 문제를 개선할 수 있다고 판단하고 네덜란드 CDC를 참고한 영국식 Defind Ambition(이하, ‘DA’라 함) 도입을 위한 기초안을 2014년에 제안하였다.⁵²⁾ 영국에서 DB형제도가 완전히 소멸되는 것을 예방하기 위한 대안으로서 기업의 비용 부담이 큰 DB형제도의 유연화가 필요했기 때문이다.

한편, 영국은 최근 기업에 취업하는 신규 근로자의 DC형제도 가입이 크게 증가하고 있고 NEST제도가 2012년부터 시행됨에 따라 향후 DC형제도가 퇴직연금시장에 주축이 될 것으로 예상하였다. 그러나 DC형제도는 기업보다 투자지식이 상대적으로 부족한 개인이 투자하는 점, 운용성과에 따라 급여액이 변동하는 연금급여 불안정성, 개인이 위험자산에 과도하게 투자하여 원리금 손실이 발생할 경우 근로자 노후소득 불안 등의 문제점이 영국 의회에서 지적되었다.

DWP는 이러한 DB형제도 가입 감소와 DC형제도의 문제를 개선하기 위하여 집단적으로 자산운용을 하고 연금급여에 최저 보증요소를 가미한 집단형 DC제도(CDC)를 제

49) Department for Work & Pensions(2014)

50) Department for Work & Pensions(2013. 10. 28)

51) DWP는 1995년 500만 명 이상인 DB형제도 가입자 수가 2013년 190만 명 미만으로 하락했다고 보고하였음

52) Department for Work & Pensions(2014)

안하게 되었다. 이에 영국 정부는 집단형 DC제도 도입을 위한 Pension schemes Act를 2015년에 제정하고 네덜란드에서 사용하는 용어와 구분하기 위하여 법률에서 Defined Ambition이라고 명시하였다.

그러나 법률에서 DA제도에 대한 기본적인 체계만 도입되었을 뿐 2018년 12월 현재 까지 구체적인 시행령 등이 마련되지 못하고 있다. 영국 내 정치적 일정과 DA제도 도입에 적극적이었던 당시 고용연금부장관 등 핵심 주체들이 교체되어 DA제도 시행이 후순위 개혁 정책으로 밀려났기 때문이다.⁵³⁾

다. DA체계

영국 정부는 Pension Schemes Act(2015, 이하, '연금법'이라 함)에서 퇴직연금제도를 종전에 허용된 Defined Benefit(DB형)와 Defined Contribution(DC형)에 기업과 근로자가 리스크를 공유하는 개념의 새로운 퇴직연금제도로 Shared Risk(리스크 공유제도) 또는 Defined Ambition라는 정의를 <표 III-29>와 같이 추가하였다. 즉, 영국 DA제도는 미국과 같이 혼합형제도를 법률상 DB형 또는 DC형제도로 분류하지 않고 법률상 독립된 연금제도로 분류하고 있다.

영국의 연금법은 <표 III-29>와 같이 DB형제도를 “가입자에게 확정된 퇴직급여를 종신동안 지급하는 제도”라고 정의하고, 리스크 공유제도를 “DB형제도가 아니면서 가입자에게 어떠한 연금급부 지급을 약속하는 연금제도”로 정의하였다.

53) Williams, Jonathan(2015)

〈표 III-29〉 영국 연금법상 DA제도 정의

구분	주요 특징
확정급여형제도(Defined Benefits Scheme)	a. 모든 가입자에게 수급 연령부터 평생동안 계속된 퇴직급여를 지급하는 것으로 연금규약에서 명시
	b. 가입자에게 확정된 퇴직급여 및 기타 퇴직급여 지급할 것을 약속한 경우
	c. 가입자에게 지급될 퇴직급여 및 기타 퇴직급여가 사전에 확정된 경우
	d. 법규에 명시된 다른 요건이 충족되어야 함
리스크 공유제도(Shared Risk Scheme 또는 Defined Ambition)	a. 가입자에게 어떠한 퇴직급여 지급을 약속함
	b. 그러나 DB형제도가 아닌 경우
확정급여형제도(Defined Contributions Scheme)	가입자에게 확정된 퇴직급여 지급을 약속하지 않은 연금

자료: Pension schemes Act(2015)

연금법에서는 큰 틀에서 리스크 공유제도 또는 DA제도 정의를 명시하고 이보다 자세한 설명은 연금법 해설서(Explanatory Notes)에서 제시하고 있다.

즉, DA는 “네덜란드 CDC를 벤치마킹 한 것으로 기존 DB형제도보다 기업의 확정급여 지급에 대한 부담이 적고, 기존 DC형제도와 달리 근로자에 대한 연금급부 보증을 강화한 연금제도이다”라고 설명하고 있다. 부담금 납입은 기업과 근로자가 공동으로 납입할 수 있지만 기업에게 부담금 납입에 대한 책임이 부여된다. 자산운용은 연기금 등이 신탁형 형태로 집단운용 및 투자하며, 연금급부는 원금과 운용수익, 납입한 부담금 일부로 구입한 거치형연금·연금보장계약에 의해 지급된다. 연금급부에는 원금 또는 원리금보증 요소가 제공되고, 연기금이 적립된 부담금으로 연금상품을 가입하기 위해 연금소득적립 방식을 도입할 예정이다.

영국 DWP가 2014년에 검토한 DA제도 도입 방안에는 〈표 III-30〉과 같이 ① 고용주 적립 부족에 의한 채무 경감, ② 가입자의 리스크 공유화에 의한 세대 간 리스크 공유와 이전, ③ 급여액이 보장되지 않음 등이 포함되었다.

〈표 III-30〉 영국 DWP의 2014년 퇴직연금개혁안

구분	주요 특징
DB형 유연화 (Flexible DB Schemes)	① 연금급부 물가슬라이드 강제 폐지
	② 고용주는 연금재정 사정에 따라 탄력적으로 급부수준 조정 가능
	③ 근로자가 중도 퇴직 시 고용주는 DB제도 적립금을 DC제도로 이전함
	④ 연금지급개시 연령을 평균수명에 따라 자동 조절
DC제도 지속가능성을 위한 보장기능 강화(Greater Certainty for DC Shemes)	① 원금을 보장(신규로 DC제도 가입을 시작한 근로자)
	② 일정한 수익을 보장
	③ 노후소득보장기능을 부가(일정연령 도달 후 연금자산에서 자동적으로 보험료 납입되는 최저보장연금을 매입)
	④ 퇴직 후 수입보증(보험료의 일정금액을 거치연금 매입으로 지출)
Collective DC 도입(Support for Collective DC Shemes)	① 고용주 적립 부족에 의한 채무 경감
	② 자산의 일괄 운용(개인계정을 설정하지 않고 개인의 운용지도 없음)
	③ 가입자의 리스크 공유화에 의한 세대 간 리스크 공유와 이전
	④ 급부가 약속되지 않음

자료: Department for Work & Pensions(2014)

라. DA제도 특징

현재 DA제도의 세부적인 규칙 등이 제정되지 않아 DWP가 법률 제정직전에 DA제도 도입을 검토한 보고서에서 특징을 소개하고자 한다.⁵⁴⁾

첫째, 기업이 확정된 요율에 의한 부담금을 납입할 책임이 있지만 적립 부족에 대한 기업의 책임이 없다. 즉, DA제도는 기업이 DB형제도와 달리 적립 부족에 관련된 채무 부담에 대한 책임을 지지 않는다. DB형과 유사하게 연금자산을 집단적으로 운용하지만 DC형과 같이 자산운용 실적이 악화되어 적립 부족이 발생하더라도 기업이 채무부담이나 추가적인 재원 부담이 없다.

둘째, 전체 연금자산을 집단적으로 운용하는 것이다. 즉, DC형제도와 달리 DA제도는 근로자 개인별 연금계정이 설정되지 않는다. 또한 퇴직 시에는 가입자가 개별적으

54) Department for Work & Pensions(2013. 11. 7)

로 연금상품에 가입하는 것이 아니라 연기금에서 집단적으로 적립된 연금자산에서 연금급부가 지급된다. 이러한 특성으로 근로자가 개별적으로 운용하는 DC형제도와 달리 DA제도는 연기금 등이 전체 연금자산을 운용하므로 개인보다 상대적으로 전문적이며 다양하고 복잡한 금융상품에 투자 및 운용하여 비교적 안정적인 수익을 실현할 수 있는 장점이 있다. 그러나 집단형 DC제도는 자산운용을 보수적으로 결정하는 경향이 있으므로 공격적 투자성향의 근로자가 위험자산 등에 적극적으로 투자할 수 있는 DC형제도보다 수익률이 낮을 수 있다.

셋째, 규모의 경제를 통한 효율적 연금관리와 위험 분산이 가능하다. 영국 정부는 DA제도 도입 검토 시 집단이 운용하는 DA제도가 개인이 운용하는 DC제도보다 평균적으로 운용수익률을 30%p 이상 증가시키는 효과가 있다고 분석하였다. 또한, DA제도가 집합운용으로 운용자산 규모가 클수록 자산운용과 제도 관리비용의 효율성을 제고할 수 있는 장점이 있다고 판단하였다.⁵⁵⁾ 네덜란드에서는 여러 개 기업이 하나의 집단형 DC제도로 운영함으로써 제도 관리와 운용 효율성을 실현하고 있다. 또한, 가입자 수가 많을수록 리스크를 공유할 수 있는 풀이 커져 위험을 분산할 수 있는 장점이 있다.

넷째, 확정된 급여 지급을 약속하지 않는다. DA제도는 연금법상 연기금 등이 급부설계 단계에서 퇴직 시 수령할 목표 급부액을 설정하도록 규정하고 있지만 자산운용 실적에 따라 실제 연금 수령액이 목표 급부액보다 줄어들 수 있다. 또한, 자산운용 결과 손실이 발생할 경우 연금급부가 감액되는 등 급부조정 장치가 마련되어 있다.

다섯째, 세대 간의 리스크 공유가 가능한 연금 체계이다. DA제도에서 운용은 근로자 개인별 연금계정을 설정하지 않고 일괄 운용하고 연금급여도 연기금에서 제공하므로 가입한 근로자 전체가 리스크를 공유하지만 제도 설계에 따라 세대 간 리스크 전이가 발생한다. 예컨대 연기금의 자산운용 실적이 목표치를 크게 하회하는 등의 원인으로 연금급부 감액이 필요할 경우 현재의 연금 수령자 급부 감액에 우선하여 현역 가입자 목표액을 감액하도록 설계할 수 있다. 이 경우 자산운용리스크는 납입단계에 있는

55) 영국 정부는 집단형DC 운용 수익률이 일정한 조건하에 전통적 DC형제도 수익률을 상회하는 것으로 분석한 바 있음(神山哲也, 田中健太郎 2014)

현역 근로자가 부담하므로 가입자가 연기금 제도 관리자에 대한 높은 신뢰가 없으면 성립하지 않는다.

여섯째, 연기금에 적립된 적립금은 연금상품을 가입하기 위해 연금소득 적립방식을 도입할 예정이다. DA제도는 납입된 부담금을 두 가지 목적으로 구분하여 적립한다. 즉, 연금 소득적립 방식(Pension Income Builder)은 연기금이 근로자에게 일정한 연금 급부를 지급하기 위해 적립금 일부를 거치연금상품을 구입하는 데 충당하기 위해 적립하는 방식이다. 이를 제외한 나머지 적립금은 자산운용을 하기 위해 적립하는 방식을 의미한다.

마. DA제도 도입 문제점

영국 정부는 DA제도 도입이 연금자산 규모의 경제 실현으로 비용 효율성과 수익률을 제고할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 전체 퇴직연금 가입자의 적립금을 집단으로 운영하기 때문에 DC형제도보다 규모의 경제로 자산운용이 가능하고 이를 통한 비용 절감과 수익률 제고가 가능할 것으로 예상하고 있다.

기존 퇴직연금제도는 기업회계제도상의 문제로 채권시장에 대한 의존도가 높아 수익률 개선에 어려움이 있었으나, DA제도는 자산운용의 자율성이 보다 확대되어 수익률 제고가 가능할 것으로 전망되고 있다. 그러나 CDC제도는 네덜란드에서 사회주의적인 성향, 높은 세제, 강제노조 가입 등의 환경 하에 도입된 제도이므로 영국과 상당한 차이가 있고, 제도 도입의 실효성이 떨어질 것이라는 반대 의견도 있다. 영국 정부가 향후 기업들의 부담금 수준을 높이도록 강제할 가능성이 있기 때문에 기업들이 CDC제도의 선택을 기피할 가능성이 있다. 네덜란드식 CDC의 경우 적립금 부족 시 책임소재가 모호해 질 수 있고 이를 해소하기 위해서는 원만한 노사협력 및 합의가 필요하다. 영국의 노사관계가 이를 충족할 만큼 상호 협력적이지 않다는 지적도 있다.

〈표 III-31〉 영국 DA제도 장단점

구분	장점	단점
기업	<ul style="list-style-type: none"> · 확정된 부담금 이외에 추가적인 부담 책임이 없음(DB형) · 사망률과 투자 리스크를 근로자와 공유 가능 · 집단운용으로 관리비용 절감 	<ul style="list-style-type: none"> · 장수리스크에 대한 노사 간 준비금이 필요하므로 소규모 기업에 적합하지 않음 · 연금계리 컨설팅 비용 발생
근로자	<ul style="list-style-type: none"> · 개인별 미래 수령할 연금액 추정 가능 · 개인별 자산운용 의사결정이 필요치 않음 · 집합 운용으로 규모의 경제에 의한 운용 효율성 제고 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 임의 가입 시 장수리스크에 대한 역선택 발생 가능 · 대규모 자산운용 손실 발생 시 연금 급부 감액이 가능 · 급부 감액 시 납입 근로자의 미래 급부를 우선 감액 · 적은 수의 납입 근로자가 많은 수의 수급자 리스크를 부담할 수 있음 · 납입 근로자의 우려로 탈퇴 가능성

자료: Lesley-Ann Morgan(2013)을 요약함

바. 시장현황

영국의 직역연금 가입자 수는 2017년 860만 명으로 2012년 NEST제도 도입 이후 크게 증가하고 있는 추세이다.

영국 퇴직연금시장은 전통적으로 DB형제도 중심으로 성장해왔다. 그러나 2000년대 중반 이후 기업들이 근로자에 대한 DB형제도를 더 이상 제공하지 않고 DC형제도로 가입을 유도하고 있는 추세이다. 특히, 금융시장 변동성과 장수리스크 확대 등으로 DB제도 운영에 따른 기업들의 부담이 커 근로자에게 연금급부 지급 책임이 있는 DB형제도에 대한 기업 수요가 크게 감소하고 있다.

2010년부터는 대부분의 기업이 신규 채용자에게 DC형제도를 제공하기 시작하면서 DC형제도 가입자 수가 크게 증가하고 있다. 또한 DC형제도로 분류되는 자동가입형 NEST제도가 2012년에 도입된 이후 중소기업을 중심으로 DC형제도의 가입자 수가 크게 증가하면서 DC형제도 성장을 견인하고 있다.⁵⁶⁾

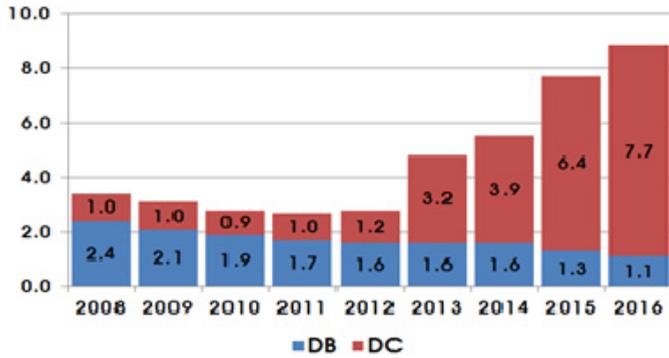
이에 따라 DB형제도 가입자 수는 〈그림 III-31〉과 같이 2008년 240만 명에서 2016

56) Office for National Statistics(2017)

년 110만 명으로 감소하였다. 반면, DC형제도 가입자 수는 2012년 이후 크게 증가하여 2008년 100만 명에서 2017년 770만 명으로 증가하였다.

〈그림 III-31〉 영국 퇴직연금 가입자 추이

(단위: 백만 명)



자료: Office for National Statistics(2017)

IV. 요약 및 시사점

1. 요약

조사 결과 주요국에서는 다양한 종류의 퇴직연금제도를 도입하여 가입자에게 선택할 수 있는 권리를 보장하고, 혼합형제도를 도입하여 적립금 운용과 그 책임을 노사가 유연하게 분산하거나 공동으로 분담하고 있는 것으로 나타났다.

국가별 혼합형제도를 요약하면 미국의 CBP는 금리연동방식의 DB제도, PEP는 사외강제적립형 퇴직일시금, FOP는 퇴직금최소보장 DC형, TBP는 목표 퇴직급여 부담금 변동제도, AWPS는 고연령 이익분배제도로 설명할 수도 있다. 일본 BR제도는 실적연동형 CBP, 리스크분담형DB는 기업(사전 추가적립)과 근로자가 운용책임(급여조정장치)을 공동으로 분담하는 제도라고 설명할 수 있다. 그리고 네덜란드 CDC제도는 근로자 연기금 집단운용형DC 또는 집단형DC, 영국의 DA는 네덜란드 CDC와 동일하다고 설명할 수 있다. 이 중에서 특히 일본의 리스크담형DB는 법률상 DB형 규제를 받지만, 기업회계 기준상 DC형제도로 분류되어 기업의 재무적 부담 경감과 퇴직급여의 탄력화를 추구한 새로운 개념의 퇴직연금제도로 주목할 필요가 있다.

미국 CBP는 운용책임의 분산 또는 분담의 대표적인 사례로 적립금 운용에 대하여 기업이 운용리스크를, 근로자가 금리 리스크를 부분적으로 부담한다. 일본의 BR제도와 리스크분담형DB는 운용리스크를 기업과 근로자가 공동으로 분담하는 연금모델이다. 네덜란드의 CDC는 명목적으로 운용리스크를 근로자 연기금(Pool)이 부담하지만 노사 간의 임금협상에서 부담률을 사후에 조정하는 것이 가능하므로 사실상의 운용리스크 분담 모델이라고도 할 수 있다. 그러나 영국에서는 CDC가 사회적 연대의식이 강하기 때문에 성공적으로 도입하기가 어렵다는 비판을 제기한바 있다.

혼합형제도의 대표적인 사례를 분류하면 <표 IV-1>과 같이 미국 CBP, 일본 리스크분담형DB, 네덜란드 CDC로 구분할 수 있다. 미국의 CBP는 일본 CBP와 일본 BR, 공무원 CBP에 영향을 주어 미국 CBP 모델에 속한다. 네덜란드 CDC는 영국의 DA제도 도입에 큰 영향을 주었다. 반면, 일본 리스크분담형DB는 기존 외국의 혼합형제도와 다른 구조로 개발되었다.

<표 IV-1> 주요국 혼합형제도 연금모델 요약

구분		주요 내용
미국	Cash Balance Plan	<ul style="list-style-type: none"> · 개인별의 부담액(기준급여×일정률)에 사전에 설정된 지표 금리를 부리한 원리금 합계로 급부액이 결정되는 제도 · 가상 개인별 계정 설정 · 운용리스크는 기업이 부담
일본	리스크분담형DB	<ul style="list-style-type: none"> · 기본적으로 DB형제도이면서 노사가 운영리스크를 부담 · 기업이 적립 부족에 대비하여 사전에 분담하고, 리먼쇼크 발생 등 예상을 초월한 적립 부족 시 근로자의 연금급여 감액 가능 · 노사가 자산운용 방법을 합의하여 결정 · 기업 회계상은 DC형제도로써 취급됨
네덜란드	Collective DC	<ul style="list-style-type: none"> · DC제도 요소를 도입한 DB제도 · 납입금 수준을 일정기간 고정하고 그 기간 동안 연금채무에 대한 적립수준에 따라 연금액 슬라이드 등을 조정하는 체계 · 기업 회계상은 DC형제도로써 취급됨

2. 시사점

주요국 혼합형제도 조사 결과 시사점은 다음과 같다.

첫째, 향후 퇴직연금제도 도입 제2기를 맞이하여 가입자 권리를 강화할 수 있도록 선택할 수 있는 연금 종류를 다양화할 필요가 있다. 우리나라 퇴직연금제도는 2005년에 기본적인 연금구조에 의해 시작된 이후 2022년에 모든 사업장을 대상으로 강제화가 적용되는 퇴직연금제도 도입 제2기를 맞이할 예정이다. 제1기 시대와 달리 제2기 시대에서는 저금리와 저성장, 인구고령화를 배경으로 다양한 형태의 고용과 임금체계가 등장할 것으로 예상된다. 퇴직연금제도도 이러한 환경변화에 대비하고 가입자의 권

익을 보호하기 위한 차원에서 기존의 단순한 연금구조에 벗어나 다양한 형태로 도입이 모색될 필요가 있다. 그 핵심은 혼합형제도 도입을 중심으로 다양한 퇴직연금제도가 도입될 것으로 예상된다. 미국과 일본에서는 이미 20~30여 년 전에 CBP를 도입한 바 있다.

둘째, 미국과 일본은 수요자의 니즈에 부합하기 위하여 혼합형제도를 지속적으로 발전시키고 있어 시사하는 바가 크다. 미국은 CBP를 도입한 이후 전술한 바와 같이 다양한 형태의 혼합형제도를 도입하였다. 또한, 일본은 2002년 미국을 모델로 CBP를 도입한 이후 BR제도를 2014년에 도입하였다. 최근에는 기업과 근로자가 운용리스크를 분담하는 방식의 리스크분담형DB를 개발 및 도입하여 일본에서 주목받고 있다.

셋째, 일본, 영국, 네덜란드에서는 기업의 경쟁력을 강화하는 방향으로 퇴직연금제도를 개선하고 있다. 최근 주요국에서는 저금리 장기화에 따른 퇴직연금 재정 악화가 기업의 재무적 부담에 영향을 주는 문제가 대두되고 있다. 일본 리스크분담형DB는 기업이 미래의 적립 부족을 상정하여 사전에 부담금을 추가 적립하여 기업의 적립 부족 리스크를 경감하고, DC형으로 인식되어 퇴직급여채무에 대한 회계적 부담을 제거, 재무구조 개선과 경영위기 시 기업경영의 안정성을 높이고 있다. 대표적인 사례로 일본의 후지츠그룹은 최근 매출액 감소에도 불구하고 2018년에 리스크분담형DB제도 가입이 2018년도 영업이익 개선에 큰 영향을 주고 있다. 일본 정부는 리스크분담형DB가 기업의 재무구조 개선은 물론 금융위기 발생 시 기업의 지속가능성을 높이는 데 기여할 것으로 기대하고 있다. 기업의 재무구조 개선 측면에서 네덜란드 CDC는 법률상 DB형이지만 회계상 DC로 인식되며 영국 DA도 향후 네덜란드 CDC의 규제체계를 참고할 것으로 예상된다. 이러한 연금모델은 책임준비금 적립에 의한 근로자의 수급권을 확보하고 평상시는 물론 경영위기 시에 기업의 재무적 부담을 경감하는 데 효과가 있을 것으로 예상된다.

넷째, 일본의 2008년 퇴직연금 재정위기를 반면교사할 필요가 있다. 일본은 리먼쇼크 당시 경영위기 상태에서 퇴직연금 재정 악화가 기업 도산과 연금감액 위기를 초래한 경험을 바탕으로 리스크분담형DB제도를 도입하였다. 우리나라의 경우 퇴직연금 자산규모가 160조 원을 넘어 양적으로 발전하고 있지만 향후 금융위기 발생 시 연금재

정 악화에 대한 대비는 부족한 실정이다. 현재 기준책임준비금제도가 시행되고 있으나 주요국에 비해 적립기준이 낮은 수준이다. 또한 적립기준이 부족할 경우 3년간 균등 상각하여 해소할 수 있으나 경영위기에 내몰린 기업이 적립 부족을 당장 해소하기란 사실상 어려울 수 있다. 이 경우 퇴직급여채무에 대해 법적으로 우선권이 보장되지만 기업 도산 시 근로자의 연금 수급권에도 사실상 리스크가 발생할 수 있다. 그러므로 우리나라도 미래의 대규모 연금재정 악화에 대비하여 책임준비금 기준 개선과 함께 외국의 사례를 참고하여 적립 부족을 사전에 대비할 수 있는 다양한 퇴직연금제도의 개발과 도입이 모색될 필요가 있다.

참고문헌

- 고광수·우승현(2007), 「퇴직연금제 형태의 다양화 연구」, 『사회복지정책』, Vol. 30
- 권순원·위권우·김봄이(2010), 「우리나라 기업의 퇴직연금 선택요인에 관한 연구」, 『한국경제의 분석』, 제16권 제3호
- 감사원(2017), 『고령사회 대비 노후소득보장체계 성과분석』
- 금융감독원(2007. 12), 「퇴직연금 가입 시 알아두면 유익한 사항」
- 김성숙 외(2008), 『공적연금제도 이해』, 국민연금연구원
- 류건식(2013), 「미국의 사적(私的)소득보장체계의 특징과 시사점」, 『월간생명보험』, 통권 제412호, 생명보험협회
- 류건식·이상우(2007), 『주요국의 퇴직연금개혁 특징과 시사점』, 보험연구원
- 류건식·강성호·김동점(2016. 5), 『퇴직연금시장 환경변화와 보험회사 대응방안』, 보험연구원
- 민주노총(2004), 『근로자퇴직연금제도 도입 비판과 대책』
- 박준범(2015), 「근로자 노후소득 보장 수단으로서의 Cash Balance Plan 도입 방안 연구」, 『월간 생협』, 2015 MAY, Vol. 435
- 방하남 외 5(2002), 『기업연금제도 도입 방안 연구(II)』, 한국노동연구원
- 어기구·김원섭·이승협(2009. 11), 「주요국 노후보장체계와 퇴직연금의 역할정립 방안」, 노동부연구용역
- 이상우·오병국(2012), 『일본 퇴직연금제도 운영 체계의 특징과 시사점』, 보험연구원
- 이흥무(2005), 「퇴직연금수급권 보호의 취약성과 낮은 적립수준에 대한 선진국의 사례(下)」, 『월간손해보험』, 2005년 10월호, 손해보험협회
- 한국노총(2010), 『퇴직연금제도 도입 매뉴얼』
- De Nederlandsche Bank(2018), Number of pension schemes Data
- Department for Work & Pensions(2014), “Reshaping workplace pensions for Future generations”, Government response to the consultation

- _____ (2013. 11. 7), “Reshaping workplace pensions for future generations”
- _____ (2013. 10. 28), “Long term State Pension sustainability: increasing the State Pension age to 67”
- EBRI(2009), *Fundamentals of Employee Benefit Programs*
- Kravitz(2015), “2015 National Cash Balance Research Report”
- Morgan, Lesley-Ann(2013. 7. 15), “Define Contribution: Collective DC – digging a deeper hole”, Schrodgers Talking Point
- Office for National Statistics(2017), “Occupational Pension Schemes Survey: UK, 2017”
- OECD(2013), *Pensions at a Glance 2013*
- The Pensions Regulator(2008), “the purple book 2008 DB Pensions Unvers Resk Profile”
- The FEW(2017), *An Outsider’s Summary of the Dutch Pension System*
- Williams, Jonathan(2015. 10. 15), “UK government halts work on collective DC, defined ambition”, IPE.com
- Willis Towers Watson(2018), Retirement offerings in the Fortune 500: A retrospective
- _____ (2017) 2015 FTSE DC Survey and the 2016 Fortune 100 Survey
- _____ (2016), A Continuing Shift in Retirement Offerings in the Fortune 500
- 板津直孝(2016), リスク分担型企業年金とIFRS - オランダの集団型確定拠出年金(CDC)のケース -, 野村資本市場研究所
- 浦田春河(2002), 米国におけるキャッシュ・バランス・プランについて, 一橋大学経済研究所

神山哲也, 田中 健太郎(2014), 英国における集団運用型確定拠出型年金導入の議論, 野村
資本市場研究所

企業会計基準委員会(2016), 企業会計基準第26号 退職給付に関する会計基準

企業年金連合会(2018), 企業年金に関する基礎資料

久保知行(2009), わかりやすい企業年金, 日経文庫

毛海健雄(2013), 企業年金の制度ミックスに関する研究, 横浜国立大学大学院

国家公務員等の退職給付の今後の在り方を検討するために設置された有識者会議(2012.

7. 5), 「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」報告書

国家公務員共済組合連合会(2018), 被用者年金制度の一元化など

厚生労働省(2018), 企業年金制度の現状等について

_____ (2017), 厚生労働白書

_____ (2012), 企業年金制度の現状等について

佐野邦明(2009), ハイブリッド年金について考える, 退職給付ビッグバン研究会資料

社会保障審議会(2015), 社会保障審議会企業年金部会における議論の整理

_____ (2015. 9), 確定給付年金の弾力的運営について

_____ (2014), 柔軟で弾力的な給付設計

人事院(2017), 平成28年民間企業の勤務条件制度等調査(民間企業退職給付調査)

_____ (2014), 「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係
る本院の見解について」

_____ (2012. 4), 平成23年民間企業の勤務条件制度等調査(民間企業退職給付調査)

_____ (2012. 3), 民間企業退職給付調査の 実施状況 参考資料

総務省(2017), 「年金払い退職給付」について

第一生命保険(2015), 「日本再興戦略」で提言された確定給付企業年金の制度改善について

内閣部(2015), 「日本再興戦略」改訂 2015

日本生命(2015), DB 制度の拠出弾力化・ハイブリッド型年金について

枇杷高志・増田潔史(2005), キャッシュバランスプラン, AZInsight, Vol. 9, KPMG

枇杷高志(2016), 新しいタイプの企業年金, KPMG

富士通株式会社(2018. 7. 26), 2018年度第1四半期決算概要

前田俊之(2015. 9. 10), 第3の企業年金をどう考えるか(その3)~イギリス、DCからDA
へ~, ニッセイ基礎研究所

_____ (2015. 9. 9), 第3の企業年金をどう考えるか(その2), ~オランダ、DB からDA
へ~, ニッセイ基礎研究所

_____ (2015. 9. 8), 第3の企業年金をどう考えるか(その1)~オランダ、イギリス、そし
て日本~, ニッセイ基礎研究所

三菱UFJ信託銀行(2018. 5), DB 法改正と今後の年金運用

吉田和生(2009), 確定拠出年金制度とキャッシュバランスプランの導入要因

りそな企業年金研究所(2013), ハイブリッド型年金制度について

_____ (2010), キャッシュ・バランス・プラン(CBP)について

東京証券取引所(<https://www.jpx.co.jp/>)

財務省(<https://www.mof.go.jp>)

보험연구원(KIRI) 발간물 안내

※ 2017년부터 기존의 연구보고서, 정책보고서, 경영보고서, 조사보고서가 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 계리적 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 위반시 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 사이버 보험 역할제고 방안 / 임준·이상우·이소양 2018.11
- 2018-22 인구 고령화와 일본 보험산업 변화 / 윤성훈·김석영·한성원·손민숙 2018.11
- 2018-23 퇴직연금기금 디폴트 옵션 도입방안 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 / 김재중·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

■ 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 생명보험 상품별 해지를 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·신종협·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 금융상품판매전문회사의 도입이 보험회사에 미치는 영향 / 안철경·변혜원·권오경 2010.1
 2010-1 보험사기 영향요인과 방지방안 / 송윤아 2010.3

- 2010-2 2011년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면·김대환·이경희·이정환·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 지급 방식 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(구)

- 2008-1 보험회사 글로벌화를 위한 해외보험시장 조사 / 양성문·김진익·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·김중훈·변귀영·유시용 2009.3
- 2009-6 복합금융 그룹의 리스크와 감독 / 이민환·전선애·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 / 신중협·최형선·최 원 2010.3
- 2010-2 금융산업의 영업행위 규제 개선방안 / 서대교·김미화 2010.3
- 2010-3 주요국의 민영건강보험의 운영 체계와 시사점 / 이창우·이상우 2010.4
- 2010-4 2010년 보험소비자 설문조사 / 변혜원·박정희 2010.4
- 2010-5 산재보험의 운영 체계에 대한 연구 / 송윤아 2010.5
- 2010-6 보험산업 내 공정거래규제 조화방안 / 이승준·이종욱 2010.5
- 2010-7 보험종류별 진료수가 차등적용 개선방안 / 조용운·서대교·김미화 2010.4
- 2010-8 보험회사의 금리위험 대응전략 / 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 운영 체계 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·이해량 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 따른국내 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

■ 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 해외 사례 / 강성호·정원석·김동겸 2015.1
 2015-2 경증치매자 보호를 위한 보험사의 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·이항용 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

■ 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

■ 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
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

■ 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 중간잔산의 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 운영 체계 / 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 보험사업 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·

- 송윤아 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

■ Insurance Business Report

- 26호 퇴직연금 중심의 근로자 노후소득보장 과제 / 류건식·김동겸 2008.2
- 27호 보험부채의 리스크마진 측정 및 적용 사례 / 이경희 2008.6
- 28호 일본 금융상품판매법의 주요내용과 보험산업에 대한 영향 / 이기형 2008.6
- 29호 보험회사의 노인장기요양 사업 진출 방안 / 오영수 2008.6
- 30호 교차모집제도의 활용의향 분석 / 안철경·권오경 2008.7
- 31호 퇴직연금 국제회계기준의 도입영향과 대응과제 / 류건식·김동겸 2008.7
- 32호 보험회사의 헤지펀드 활용방안 / 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.

『 도서회원 가입안내 』

회원 및 제공자료

	법인회원	특별회원	개인회원
연회비	₩ 300,000원	₩ 150,000원	₩ 150,000원
제공자료	<ul style="list-style-type: none"> - 연구보고서 - 기타보고서 - 연속간행물 · 보험금융연구 · 보험동향 · KIRI 포커스 모음집 · KIRI 이슈 모음집 · KOREA INSURANCE INDUSTRY 	<ul style="list-style-type: none"> - 연구보고서 - 기타보고서 - 연속간행물 · 보험금융연구 · 보험동향 · KIRI 포커스 모음집 · KIRI 이슈 모음집 · KOREA INSURANCE INDUSTRY 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - 9080 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 (02-3775-9115 / cbyun@kiri.or.kr)

저 자 약 력

이 상 우

홍익대학교, 박사과정 수료

일본 중앙대 상학 석사

보험연구원 수석연구원

(E-mail : swlee@kiri.or.kr)

조사자료집 2018-3

주요국 혼합형 퇴직연금제도 현황과 시사점

발행일 2018년 12월

발행인 한 기 정

발행처 **보 험 연 구 원**

서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 38

화재보험협회빌딩

대표전화 : (02) 3775-9000

조판및
인 쇄 고려씨엔피

정가 10,000원