

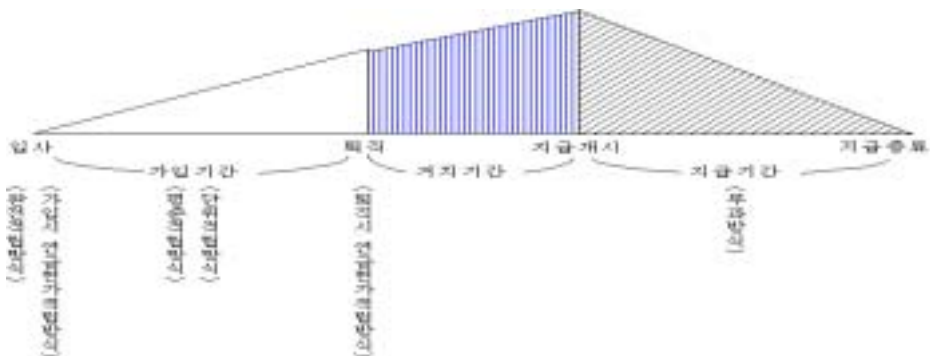
### Ⅲ. 퇴직연금재정의 적정성 평가

#### 1. 연금재정의 적정성 평가모델 분류 및 특징

##### 가. 적정성 평가모델의 분류

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

<그림 Ⅲ-1> 연금재정의 적정성 평가모델 분류



일반적으로 정형화된 연금재정 적정성평가모델 분류방법은 존재하지 않는다. 다만 연금수리적 접근에 의한 분류방법으로는 C.L.Trowbridge의 분류방법(<그림Ⅲ-1>참조) 등이 자주 이용되고 있다<sup>23)</sup>.

Trowbridge 분류방법의 주요 특징은 ① 극한방정식<sup>24)</sup>에 있어서 연

금급부액 B와 할인율 d는 완전히 독립적이며, ② 극한의 상태에 있어서 각종 재정방식의 차이는 보험료수입액 P와 연금자산액(기금잔고) F의 상대적 크기에 좌우된다고 가정(정상상태가정<sup>25</sup>)하고 있다는 점이다.

<표 III-1> 과거근무채무 발생유무에 따른 분류

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

자료: 日本生命保險文化研究所, 『企業年金』, 1999, p. 80

즉, 연금재정의 적정성 평가모델을 분류하는 기준으로 적립수준 F의 크기에 따라 분류하고 있다는 점이 특징적이다<sup>26</sup>).

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

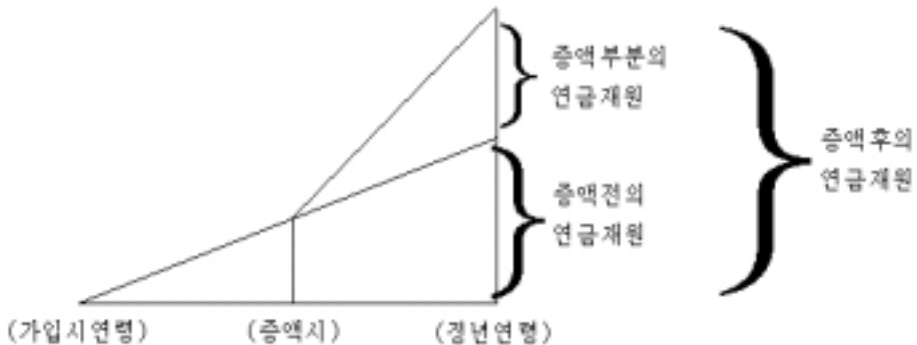
이러한 연금재정의 적정성평가모델 변경은 재계산시, 증액시, 새로운 예정탈퇴율을 사용할 때 이외에는 인정되지 않는다고 하는 제약이 가해져 있기 때문에 설계에 있어서는 각 방식의 상이함을 충분히 이해하고 장래의 증액변경 등도 고려할 필요성이 증대하고 있다. 특히 과거근무채무(PSL : Past Service Liabilities)의 발생유무에 따른 연금재정의 적정성평가모델을 전기납방식과 일시납 적증방식을 분류하면 <표Ⅲ-1>과 같다.

## 나. 적정성 평가모델의 특징

### 1) 개인평준방식(전기납방식)

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

<그림 Ⅲ-2> 개인평준방식(전기납방식)



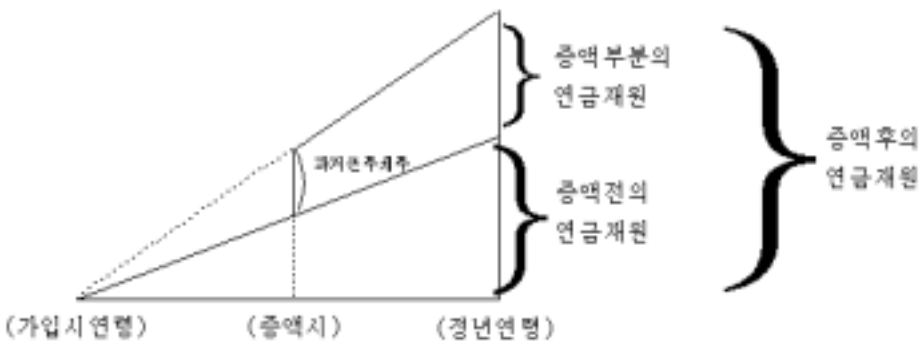
26) B : 연금급부액, P : 연금보험료액, F : 기금잔고(연금자산액), d : 할인율( $i/1+i$ ) 이  
 라 할 때,  $\sum_{t=0}^{\infty} Bv^t = \sum_{t=0}^{\infty} Pv^t + F$  ( $B = P + d \cdot F$ )와 같은 극한 방정식이 성립된다.

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

## 2) 도달연령방식(전기납방식)

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

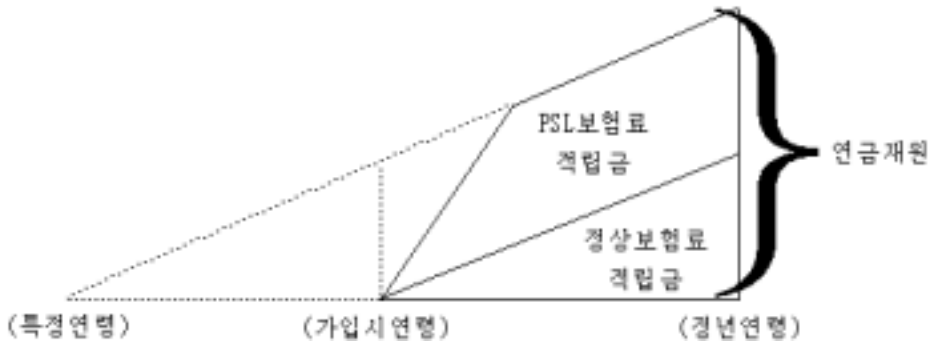
<그림 III-3> 도달연령방식(전기납방식)



### 3) 가입연령방식(00세 : 특정연령방식)

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

<그림 III-4> 가입연령방식(특정연령방식)

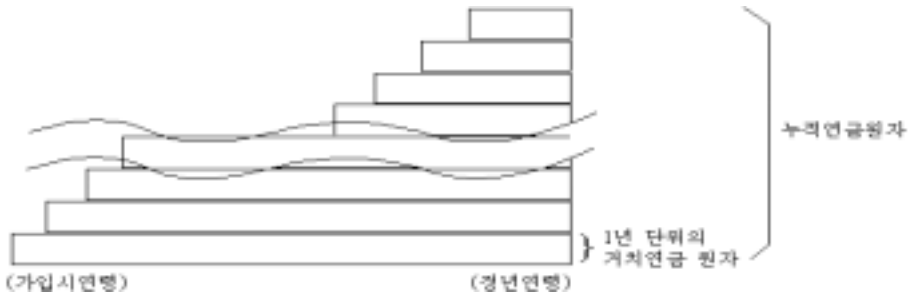


### 4) 일시납적증방식(단위적립방식)

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

예측단위적립방식은 급여인상률을 반영하여 퇴직시의 급여를 적용하게 된다는 특징을 지니고 있다. 특히 예측단위적립방식<sup>27)</sup>을 사용하는 경우, 각 시기에 할당된 금액은 퇴직시까지의 급여상승 등에 따라 증가하게 된다.

<그림 III-5> 단위적립방식/예측단위적립방식



## 2. 연금재정 평가모델의 장단점비교 및 선택과제

### 가. 평가모델의 장단점비교

#### 1) 부과방식<sup>28)</sup>

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

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

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

## 2) 도달연령방식

도달연령방식<sup>29)</sup>은 일시납적증방식의 특징과 종합방식의 특징을 조합한 것으로, 일시납적증방식과 유사하게 급부를 과거근무채무에 기초한 부분과 장래근무에 기초한 2부분으로 구분하여 연금제도설립전의 과거근무에 기초한 부분은 완전히 과거근무채무로 하지만 연금제도 설립후의 과거근무에 기초한 비용은 종합방식과 유사한 방식에 따라 종업원의 장래근무기간에 지불하는 것으로 하여 결정하게 된다. 정상보험료는 통상 급여의 일정비율로 하고 있으며, 또한 정상보험료는 기간이 경과함에 따라 체감하는 경향도 있지만 종합방식 또는 개인평균방식의 경우보다 연금제도 설립후 초기의 비용이 높지 않은 실정이다. 특히 도달연령방식에서는 고령자의 종업

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

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

### 3) 가입연령방식

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

### 4) 종합보험료방식

#### (1) 폐쇄형

개인마다 보험료를 계산하여 그 합을 연금제도 전체로 보험료로

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



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

## (2) 개방형

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

## 5) 일시납적증방식<sup>31)</sup>

---

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

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

#### 나. 선택과제

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

---

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

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

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

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

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

### 3. 연금재정의 적정성 평가체계

#### 가. 연금계산 기초율 관련 측면

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

<표 III-2> 연금계산기초율 관련 내용 비교

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

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

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

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

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

<표 III-3> 미·일의 연금계산기초율 관련 세부내용 비교

	일본	미국
부담금산출이율 (2002년: 1.2%)	<p>&lt;산출기준&gt; 10년만기 국고채수익률의 1년평균과 10년만기 국고채수익률의 5년평균 중 낮은 이율</p> <p>&lt;관련규정&gt; 확정급부기업연금법,시행규칙 제43조(급부금액의 계산에 이용되는 기초율): 후생노동대신이 정한 율(하한이율) 이상 * 300인미만 단체는 하한이율이상 4.0%이하의 범위내에서 이율결정</p>	<p>&lt;산출기준&gt; 연금자산의 구성과 투자정책을 고려하여 연금제리사가 자율적으로 결정</p> <p>&lt;관련규정&gt; 국세법(Internal Revenue Code) 412(c)(3) * 부담금산출에 적용되는 예정이율은 제한이 없으며, 연금제리사의 합리적인 판단에 의해 결정</p>
예정이율 최소 적립금 산출이율 (2002년: 2.5%)	<p>&lt;산출기준&gt; 당해 사업연도의 말일에 속하는 년의 전5년간 발행되는 국고채(기간 20년)의 이율을 감안(20년 국고채수익률의 5년평균)하여 후생노동대신이 정하는 율</p> <p>&lt;관련규정&gt; 확정급부기업연금법, 시행규칙제55조(최저적립기준액)</p>	<p>&lt;산출기준&gt; -과거근무채무를 30년에 상각한 부담금과 정상부담금의 합계 -(규정)사용되는이율은최근4년간 발행된 30년 국고채수익률의 가중평균값의 최고 10%, 최저 10%한도에서 결정(단, 범위이율이 너무 높다고 판단되는 경우 최저 20% 한도에서 결정 -(신규정)2004년 10월 국고채수익률에서 회사채수익률로 변경</p> <p>&lt;관련규정&gt; 국세법(Internal Revenue Code) 412(b)(2)(3) * 2004년 기준 국고채 기준 수익률은 4.72%~5.51%이고, 회사채 기준 수익률은 5.89%~6.55%</p>
적립 상한액 산출이율 (2002년: 1.2%)	<p>&lt;산출기준&gt; 당해 사업연도의 말일에 있어 하한예정이율</p> <p>&lt;관련규정&gt; 확정급부기업연금법, 시행규칙 제62조(적립상한액의 산정방법)</p>	<p>&lt;산출기준&gt; 과거근무채무를 10년에 상각한 부담금과 정상부담금의 합계</p> <p>&lt;관련규정&gt; 국세법(Internal Revenue Code) 412(a)(1) * 국세법에서 과거근무 상각기간 설정</p>
예정사망률	<p>부담금산출예정사망률</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자 : 0이상</li> <li>- 남자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.9이상 1.0이하</li> <li>- 여자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.85이상 1.0이하</li> <li>- 장해급부금의 수급권자 : 1.0이상</li> <li>* 300인미만 단체의 경우 제일 낮은 범위율을 곱하여 사용</li> </ul>	
	<p>최소적립금산출예정사망률</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남자는 0.95, 여자는 0.925를 곱하여 사용</li> <li>- 확정급부기업연금법, 시행규칙 제55조(최저적립기준액)</li> </ul>	
	<p>적립상한액산출예정사망률</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자 : 0이상</li> <li>- 남자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.9이상 1.0이하</li> <li>- 여자이고 가입자였던 사람 또는 그 유족 : 0.85이상 1.0이하</li> <li>- 장해급부금의 수급권자 : 1.0이상</li> <li>* 300인미만 단체의 경우 제일 낮은 범위율을 곱하여 사용</li> <li>확정급부기업연금법,시행규칙 제62조(적립상한액의 산정기준)</li> </ul>	
예정탈퇴율	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 3년을 포함한 3년이상의 실적을 기초로 산출</li> <li>- 확정급부기업연금법, 시행규칙 제43조(급부 금액의 계산에 이용되는 기초율)</li> </ul>	
예정승급률	<p>급부 및 부담금의 결정방식에 급여를 사용하는 제도의 경우에 필요한 기초율, 계산기초율 시점의 정치상태의 급여분포에서 급여곡선을 적당한 방법에 의하여 산출</p>	

주: 예정사망율, 예정탈퇴율, 예정승급율은 일본기준임

### 나. 연금재정의 적정성모델(재정방식)측면

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

<표 III-4> 대규모계약집단 및 소규모계약집단 비교

구분	대규모계약집단			소규모계약집단		
	일본	미국	영국	일본	미국	영국
피보험자수	300명이상	200명이상	200명이상	10~300명이하	300명이하	200명이하
기본율	예정이율 예정사망을 예정탈퇴율 예정승급율			예정이율 예정사망율		
적립방식	도달연방방식 개인평준방식 가입연방방식 특정연방방식 일시납적중방식	계리사 자율 선택	계리사 자율선택	특정연방방식	계리사자율 선택	계리사자율 선택

주 : 대규모계약집단과 소규모계약집단은 가입자수를 기준으로 구분

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

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

또한 별도의 보험계리사 모델선택 관련 규정 등이 존재하지 않기 때문에 미국 등과 같이 보험계리사와 사용자간의 자율적 판단에 의해 연금재정의 적정성 평가모델이 이루어질 가능성은 매우 희박할 뿐만 아니라, 예측단위적립방식(Projected Unit Credit Method) 등과 같은 단일의 연금재정 적정성평가모델 선택을 일률적으로 제시하는 것으로 추진되고 되어, 선진국처럼 기업의 재무부담 및 근로자의 수 등을 감안한 다양한 재정방식의 선택은 사실상 어렵다고 할 수 있다. 이와 같은 측면에서 우리나라는 상대적으로 선진국에 비해 적정성평가모델 선택의 다양성이 부족하고 보수적인 연금재정 적정성평가모델 규정이라고 할 수 있다<sup>32)</sup>.

#### 4. 시사점

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

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



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

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

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

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