

## VI. 연금재정평가체계 구축방향 및 향후과제

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

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

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

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

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

## 1. 기본방향

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. 세부방향

### 가. 연금재정 건전성 평가 측면

#### 1) 연금재정의 검증규정 측면

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

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

## 2) 연금재정의 검증주체 측면

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

### 3) 과거근무채무상각 측면

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

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

#### 4) 적립과부족시의 조치측면

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

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

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

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

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

### 5) 연금재정의 재계산측면

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

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

## 6) 연금지급보증 장치측면

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

## 나. 연금재정 적정성 평가 측면

### 1) 연금계산기초별 규제기준안의 마련

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

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

## 2) 연금재정 평가모델 관련 측면

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

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

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

### 3) 연금재정 평가기준 가이드라인 설정

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

이루어질 필요성이 있다.

#### 4) 기업별 DB형 연금재정 평가능력 제고

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

### 3. 향후 추진과제

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

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

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

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

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

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

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