

퇴직연금 과세제도에 관한 연구



김진수 · 김재진

서 언

퇴직연금은 기업의 도산 시에도 근로자의 수급권을 보호할 수 있도록 하면서 노후소득보장이라는 퇴직금제도의 당초 취지를 구현하기 위해서 도입되었다. 다시 말하면 인구고령화에 대응하여 기존에 일시금 위주로 운용되고 있던 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환하도록 하여 노후소득재원 확충을 통한 근로자의 노후생활 안정에 기여하려는 것이다. 특히 저출산·고령화가 빠르게 진행되고 있는 상황에서 다층노후소득보장체계를 구축할 필요가 있다. 이는 1차 사회안전망 중 하나인 국민연금을 통하여 국민의 노후생활에 대한 기본적인 보장을 하고, 2차적으로는 퇴직연금을 통하여 표준적인 생활을 보장하고, 3차적으로는 개인연금을 통하여 여유있는 생활을 보장하는 다층구조로 전환한다는 것이다.

퇴직연금의 도입으로 기존의 국민연금, 개인연금과 함께 다층의 노후소득보장체계의 형식적 요건이 갖추어졌으나, 다층노후소득보장체계가 내실을 갖기 위해서는 퇴직연금의 정착이 필수적이다. 그러나 기대와는 달리 아직도 퇴직연금으로의 전환이 미흡한 편이다. 현행 퇴직연금 관련 세제가 퇴직연금의 도입을 촉진할 만큼 역할을 못하고 있다고 판단된다. 근로자 입장에서는 퇴직금에서 퇴직연금으로 전환할 경우 세부담이 반드시 줄어든다고 보장하기 어렵고 추가 기여금에 허용되는 소득공제는 명확한 이득인데 그 규모가 한계적 수준이다. 또한 기업 입장에서는 사외적립금의 손금인정한도가 비계속기준으로 제한되어 제도 도입 이전과 차이가 없고 계속기준으로 사외적립금을 쌓아도 비용증가분만큼 손금산입되지 못하는 상황이 발생할 수 있다.

이와 같은 문제를 인식하고 본 보고서에서는 퇴직연금 과세제도의

개선방안을 마련하기 위해서 퇴직급여를 연금으로 받는 경우와 일시금으로 받는 경우의 세부담을 비교·분석하였으며, 퇴직급여충당금의 손금산입 한도가 폐지되었을 때 법인세부담액에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고 있다. 이러한 분석과 주요 외국의 제도로부터 얻을 수 있는 시사점을 바탕으로 본 보고서에서는 퇴직연금 과세제도의 기본적인 정책방향을 모색하고 있으며, 또한 분야별로 구체적인 개선방안을 제시하고 있다.

본 보고서는 본원의 김진수·김재진 박사가 공동으로 집필하였다. 저자들은 본 보고서의 초고를 읽고 유익한 의견을 제시해 준 충북대학교의 임병인 교수, 숭실대학교의 전규안 교수, 그리고 익명의 논평자 두 분께 진심으로 사의를 표하고 있다. 또한 연구에 필요한 자료의 수집 및 분석을 맡아 준 김용대·이은경 주임연구원, 우리나라, 일본 및 미국의 퇴직연금 과세제도의 정리에 도움을 준 구자은·조진권·김태훈 회계사, 원고 정리에 수고해 준 최미영·변경숙 주임연구행정원, 그리고 교정을 맡아준 연구출판팀 직원들에게 고마운 마음을 전하고 있다.

마지막으로 본 보고서의 내용은 전적으로 저자들의 개인적인 의견이며 본 연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2007년 12월

한국조세연구원

원장 황 성 현

요약 및 정책시사점

I. 주요내용

가. 배경

정부는 2005년 12월부터 퇴직연금제도를 도입하면서 이 제도가 기존의 퇴직일시금제도를 대체할 수 있도록 다양한 세제상 인센티브를 제공하였다. 첫째, 근로자가 추가적으로 불입하는 퇴직연금에 대하여 소득공제를 허용하였다. 둘째, 퇴직연금 및 퇴직일시금 수령 시 소득공제의 과표구간을 조정하고 한도를 기존의 600만원에서 900만원으로 확대하였다. 셋째, 연금불입 시 소득공제 한도를 추가하여 불입한 부분에 대해 연금수령시 비과세함으로써 이중과세를 방지하였다. 넷째, 연금불입 도중에 가입자의 주택 구입, 가입자 또는 그 부양가족의 6월 이상의 요양, 천재지변의 발생 등 근로자퇴직급여보장법상 허용하는 사유로 중도에 인출하는 경우에는 퇴직소득으로 과세하도록 하였다. 다섯째, 퇴직 시 일시금을 수령한 후 60일 이내에 확정기여형 퇴직연금 및 개인퇴직계좌로 이전하는 경우에는 이미 납부한 퇴직소득세를 환급하고, 연금수령 시 일괄하여 과세하고, 일시금으로 수령하지 않고 적립된 자산을 금융기관 간의 이전을 통해 개인퇴직계좌, 확정기여형으로 직접 이전하는 경우에는 과세이연 후 연금수령 시 일괄하여 과세하도록 하였다. 여섯째, 직장이전 등으로 퇴직연금을 이전한 후 퇴직금 수령 시 근속연수 계산방법을 이전하기 전의 근무기간과 이전 후 근무기간을 합산하고, 개인퇴직계좌의 경우에는 실제 이전된 퇴직연금에 한하여 근속

연수를 합산하도록 하였다. 일곱째, 노사합의에 의하여 사용자가 부담하는 퇴직연금 불입액을 사업자의 필요경비로 인정하였다. 여덟째, 퇴직연금충당금에 대한 필요경비산입 한도를 축소하였다.

정부가 이처럼 세법개정을 통하여 퇴직연금에 대하여 다양한 세제상 인센티브를 제공한 것은 근로자의 노후소득보장을 강화하고 장기적으로는 국가재정의 건전성을 확보하며, 기업도산 시 근로자의 수급권을 보장하는 한편, 기업의 일시퇴직금 지급에 따른 자금 부담을 경감시켜 주기 위한 것이다. 한편 세계은행, OECD 등에서도 저출산·고령화가 빠르게 진행하고 있는 우리나라에 퇴직금제도 대신 퇴직연금제도로 전환하여 다층노후소득보장체계를 구축하도록 권고한 바 있다. 이는 1차 사회안전망 중 하나인 국민연금을 통하여 국민의 노후생활에 대한 기본적인 보장을 하고, 2차적으로는 퇴직연금을 통하여 표준적인 생활을 보장하고, 3차적으로는 개인연금을 통하여 여유 있는 생활을 보장하는 다층구조로 전환하는 것이 필요하다는 인식을 바탕으로 하고 있다.

그러나 기대와는 달리 아직도 퇴직연금으로의 전환이 미흡한 편인데, 현행 퇴직연금 관련 세제가 퇴직연금의 도입을 촉진할 만큼 역할을 못하고 있다고 판단된다. 근로자 입장에서는 퇴직금에서 퇴직연금으로 전환할 경우 세부담이 반드시 경감한다고 보장하기 어렵고 추가 기여금에 허용되는 소득공제는 명확한 이득인데 그 규모가 한계적 수준이다. 또한 기업 입장에서는 사내에 적립하는 퇴직급여에 대한 퇴직급여충당금의 손금산입한도가 소폭 축소되는 데 그침에 따라 추가로 부담해야 하는 법인세 규모가 크지 않기 때문에 서둘러 퇴직연금제도로 전환할 유인이 별로 없다.

나. 분석

이러한 문제를 인식하고 본 연구에서는 퇴직연금제도의 개선방

안을 모색하기 위해 먼저 퇴직급여를 연금으로 받는 경우와 일시금으로 받는 경우의 세부담을 비교해 보았다. 확정기여형 또는 확정급여형에서 수급기간이 5년인 경우에는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 과중한 것으로 나타났다. 수급기간이 10년인 경우에는 소득이 상대적으로 높은 고소득계층에서는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 퇴직연금제도 도입 직전에 발표한 임병인·김세환(2004)의 연구결과와 비교할 때, 전반적으로 퇴직연금의 세부담이 정부의 세법개정으로 그 이전에 비하여 완화되었지만, 수급기간이 단기인 경우에는 여전히 퇴직일시금에 비하여 불리하며, 특히 고소득계층에서 이러한 현상이 심한 것으로 나타났다.

다음으로 퇴직급여충당금의 손금산입한도가 폐지되었을 때 법인세부담액에 어떤 영향을 미치는지를 분석해 보았다. 분석결과를 요약하면, 첫째, 거래소기업의 경우는 법인세부담액의 절대금액이 상당폭 증가하여 부담요인으로 작용할 것이며, 코스닥기업과 외부감사기업의 경우에는 법인세부담 증가액은 크지 않으나 법인세부담의 증가율이 상당폭 증가하여 결코 작지 않은 부담으로 체감할 것이다. 둘째, 퇴직급여충당금 증액분이 음(-)의 값을 가지는 기업을 제외하고 양(+)의 값을 가지는 기업만을 대상으로 본다면, 법인세부담의 증가는 법인세율이 현행보다 3% 내지 10% 정도 인상되는 것과 같은 효과를 가지기 때문에 이들 기업에게는 결코 작지 않은 부담으로 작용할 것으로 판단된다. 셋째, 자산의 규모가 큰 기업은 법인세부담 증가액이 이들 기업의 경영에 부담요인으로 작용할 것이며, 자산규모가 작은 기업은 법인세부담 증가액이 작지만 법인세부담 증가율이 크기 때문에 이들 기업이 체감하는 부담은 결코 작지 않을 것이다.

II. 정책시사점

이상과 같은 분석결과를 바탕으로 본 연구에서는 퇴직연금 과세 제도의 기본방향을 모색해 보았다. 기업이 도산하는 경우 수급권이 보장되지 않고 퇴직금이 노후소득보전수단으로 실질적으로 기여하지 못하고 있는 퇴직금제도의 문제점을 해결하기 위해서는 퇴직금 제도가 가능한 빠른 시일 내에 퇴직연금제도로 전환될 수 있도록 세제상 유인을 강화해야 할 것이며, 퇴직연금제도로 전환하더라도 많은 퇴직자들이 일시금 형태보다는 연금 형태를 선호하도록 세제가 뒷받침해야 할 것이다. 또한 사용자부담금과 근로자부담금에 대한 소득공제한도 및 사내유보 퇴직급여충당금 손금산입한도에 대한 정책방향이 모색되어야 할 것이다.

우리나라 퇴직연금 과세제도의 분야별 구체적인 개선방안을 다음과 같이 제안하였다. 첫째, 퇴직일시금과 퇴직연금 간 세부담 불공평을 해소해야 할 것이다. 현행 제도하에서는 퇴직자가 퇴직급여를 일시금으로 수령하면 5년 정도의 짧은 기간 동안 연금으로 수령하는 경우보다 세부담이 작아진다. 은퇴기에 접어든 경제적 약자인 퇴직자가 일시금을 택해 노후소득보장이 불안해지는 것을 방지하기 위해 연금 형태를 택하도록 유도할 필요가 있다. 연금 형태를 선호하도록 하기 위해서는 퇴직연금소득의 과표구간, 공제금액, 공제한도를 상향 조정하여 세부담을 경감하고, 퇴직소득에 대한 급여비례공제율과 근무연속별공제율의 점진적 축소를 통해 퇴직금의 세부담을 높여야 할 것이다. 또한 일정금액 이하의 퇴직연금을 일시금으로 수령할 때 연금수령 시보다 과세상 불리하도록 퇴직소득 및 연금소득 세제를 개정해야 할 것이다.

둘째, 퇴직급여충당금의 손금산입한도를 단계적으로 축소하고 장기적으로는 폐지해야 할 것이다. 퇴직금을 퇴직연금으로 전환하기 위해서는 퇴직급여를 가능한 사외로 적립하도록 유도해야 할 것

이다. 기업의 퇴직급여충당금 손금산입제도의 손금인정한도가 소폭 축소되는 경우에는 기업경영에 큰 부담요인으로 작용하기 어려울 것이나, 만일 퇴직급여충당금 손금산입제도의 손금인정한도가 대폭 축소되거나 이 제도가 폐지된다면 이로 인한 법인세부담의 증가액이나 증가율이 기업의 경영에 상당한 부담요인으로 작용할 것이다. 따라서 퇴직급여충당금의 손금인정한도를 가능한 빠른 속도로 축소해 나가야 할 것이다. 즉, 퇴직급여충당금의 손금인정한도를 35%에서 30%, 20%, 10% 등으로 계속 축소해야 할 것이며, 결국은 퇴직급여충당금의 손금산입제도를 폐지해야 할 것이다.

셋째, 확정급여형 사용자 부담금한도를 조정해야 할 것이다. 계속기준에 의해 사외적립금을 적립하는 기업의 경우 퇴직급여추계액 기준으로 손금산입한도를 적용받을 수밖에 없어서 비용 증가분만큼 손금에 산입하지 못하는 경우가 발생할 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 비계속기준에 의한 손금산입한도에 추가하여 계속기준에 의한 손금산입한도도 설정하고 계속기준에 의한 손비인정한도와 비계속기준에 의한 손비인정한도 중에서 큰 금액을 손금산입한도로 설정하도록 할 수 있을 것이다. 장기적인 방안으로서 확정급여형 퇴직연금제도와 마찬가지로 사용자 부담금을 전액 사외에 적립하도록 하고 사외적립금 전액을 손금산입하도록 허용할 수 있을 것이다. 다른 방안으로서는 시행 초기부터 장기적으로 연금지급 불능사태라는 문제점을 초래할 가능성을 안고 있는 확정급여형 퇴직연금제도를 폐지하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.

넷째, 확정급여형 근로자부담금 소득공제한도를 상향 조정해야 할 것이다. 퇴직연금의 한도를 개인연금저축의 한도와 통산할 것이 아니라 분리하여 적정한 한도를 두는 것이 바람직할 것이다. 그러나 퇴직연금의 한도와 개인연금저축의 한도를 현재와 같이 통산하여 운용한다면 추가기여를 유인하기 위해서 소득공제한도를 상향 조정할 필요가 있을 것이다.

목 차

I. 서론	19
II. 기존의 퇴직금제도와 관련 과세제도	23
1. 퇴직금제도의 현황과 문제점	23
가. 퇴직금제도	23
나. 퇴직금 지급요건	25
다. 퇴직금 산정	27
라. 퇴직금제도의 문제점	28
2. 퇴직소득의 과세체계	31
가. 퇴직금 계산	31
나. 퇴직소득세 계산	34
III. 우리나라의 퇴직연금제도와 관련 과세제도	37
1. 퇴직연금제도의 도입 과정	37
2. 퇴직연금제도의 유형	40
가. 확정급여형 퇴직연금	41
나. 확정기여형 퇴직연금	43
다. 개인퇴직계좌	45
라. 퇴직연금의 유형 비교	46
3. 퇴직연금제도의 도입 현황	48
4. 현행 퇴직연금 과세제도	52
가. 소득세	53
나. 법인세	58

IV. 주요국의 퇴직연금 과세제도	60
1. 미국	60
가. 미국의 퇴직연금제도	60
나. 적격퇴직연금의 종류	63
다. 퇴직연금 과세제도	72
2. 일본	87
가. 퇴직연금제도 유형	87
나. 퇴직연금 과세체계	96
3. 국제비교 및 시사점	102
V. 퇴직금과 퇴직연금의 세부담 비교분석	107
1. 기존 연구	107
가. 기본가정	107
나. 분석결과	110
다. 기존 연구결과와의 차별성	112
2. 시뮬레이션	114
가. 가정	117
나. 시뮬레이션 결과	121
3. 민감도 분석(Sensitivity Analysis)	132
4. 소결	141
VI. 퇴직급여충담금 손금산입제도의 변화가 기업의 세부담에 미치는 효과분석	143
1. 기존 연구	143
가. 기본가정	143
나. 분석결과	144
다. 기존연구의 한계	145
2. 실증분석	146

가. 기본가정	146
나. 이용자료	148
다. 분석결과	150
3. 소결	156
VII. 퇴직연금 과세제도의 정책방향	157
1. 현행 퇴직연금제도의 평가	157
2. 현행 퇴직연금 과세제도의 문제점	161
가. 퇴직일시금 및 퇴직연금의 세부담	161
나. 사내유보 퇴직급여충당금의 손금산입 한도	163
다. 확정급여형 퇴직연금제도의 사용자 부담금 손금산입 한도	165
라. 확정기여형 퇴직연금제도의 근로자부담금 소득공제한도	168
3. 퇴직연금 과세제도의 기본방향	170
4. 퇴직연금 과세제도의 개선방안	173
가. 퇴직일시금 및 퇴직연금의 세부담 조정	173
나. 사내유보 퇴직급여충당금 손금산입한도 단계적 축소 및 폐지	175
다. 확정급여형 사용자부담금 한도 설정	176
라. 확정기여형 근로자부담금 소득공제한도 상향 조정	178
VIII. 결 론	181
참고문헌	186

표목차

<표 II- 1> 퇴직소득의 범위	2
<표 II- 2> 퇴직금 계산예제	2
<표 II- 3> 퇴직소득의 과세체계	3
<표 II- 4> 급여비례 공제금액	3
<표 II- 5> 근속연수별 공제금액	3
<표 III- 1> 퇴직연금제도의 논의 과정	9
<표 III- 2> 확정급여형 규약기재사항	2
<표 III- 3> 확정기여형 규약기재사항	4
<표 III- 4> 퇴직연금의 유형 비교	7
<표 III- 5> 퇴직연금제도 도입 사업장 수	8
<표 III- 6> 퇴직연금제도 가입 근로자 수 및 적립금액	5
<표 III- 7> 부담금 적립단계에서의 소득공제	6
<표 III- 8> 연금수령 단계 과세	6
<표 III- 9> 소득의 유형별 과세	7
<표 III-10> 사용자 부담금에 대한 손금산입한도	8
<표 IV- 1> 미국의 퇴직연금제도 형태	8
<표 IV- 2> 미국의 퇴직연금제도 소개	0
<표 IV- 3> 개인소득세 신고서(Form 1040)상 퇴직연금제도 관련 항목	72
<표 IV- 4> 세계 적격퇴직연금의 개요	8
<표 IV- 5> 후생연금기금의 개요	9
<표 IV- 6> 확정급부형연금의 개요	9
<표 IV- 7> 확정거출형연금의 개요	9

<표 IV- 8> 중소기업퇴직금공제와 특정퇴직금공제제도의 개요	9
<표 IV- 9> 공적연금 공제	9
<표 IV-10> 퇴직소득 공제	9
<표 IV-11> 세계 적격퇴직연금 과세제도	9
<표 IV-12> 후생연금기금 과세제도	9
<표 IV-13> 확정급부형연금 과세제도	10
<표 IV-14> 확정거출형연금 과세제도	11
<표 IV-15> 퇴직연금과세제도의 국제비교	16
<표 V- 1> 경제변수 추정치(임병인 · 김세환)	108
<표 V- 2> 경제변수 추정치(문성환)	109
<표 V- 3> 경제변수 추정치(황규영)	110
<표 V- 4> 도시근로자 가구주 근로소득(2006년)	117
<표 V- 5> 임금상승률과 이자율 장기전망	118
<표 V- 6> 퇴직일시금에서의 공제액 차이	120
<표 V- 7> 적용세율의 차이	120
<표 V- 8> 기말연금의 현재가치계수(0.5%의 유지비 포함)	121
<표 V- 9> 확정급여형 퇴직일시금 및 연금지급액	121
<표 V-10> 확정기여형 퇴직일시금 및 연금지급액	122
<표 V-11> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 소득세부담의 현재가치 비교(Case 1)	124
<표 V-12> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 소득세부담의 현재가치 비교(Case 1)	124
<표 V-13> 기존 연구의 경제변수 추정치 비교	125
<표 V-14> 연금수급기간에 따른 기말연금의 현재가치계수	125
<표 V-15> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금의 연금지급액(Case 2)	126
<표 V-16> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금의 연금지급액(Case 2)	127

<표 V-17> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담 현재가치 비교(Case 2)	128
<표 V-18> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담 현재가치 비교(Case 2)	129
<표 V-19> 2008년도 종합소득세 과표구간 조정안	10
<표 V-20> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담 현재가치 비교(Case 3)	131
<표 V-21> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금 소득세와 퇴직연금의 세부담 현재가치 비교(Case 3)	131
<표 V-22> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담 현재가치 비교 (임금인상률 50% 증가, 투자수익률 50% 증가)	134
<표 V-23> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담 현재가치 비교 (임금인상률 50% 증가, 투자수익률 50% 증가)	134
<표 V-24> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담 현재가치 비교 (임금인상률 50% 감소, 투자수익률 50% 감소)	135
<표 V-25> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담 현재가치 비교 (임금인상률 50% 감소, 투자수익률 50% 감소)	136
<표 VI- 1> 퇴직급여충당금 손금산입 폐지에 따른 법인세부담액 증가	145
<표 VI- 2> 기술통계량(2006)	149
<표 VI- 3> 법인세부담의 증가액 및 증가율 (I)	151
<표 VI- 4> 법인세부담의 증가액 및 증가율(II)	153
<표 VI-5> 자산규모별 법인세부담의 증가액 및 증가율	15

<표 VII-1> 퇴직급여충당금 손금산입한도 축소에 따른 세부담
증가액 165



그림목차

[그림 III-1] 퇴직급여제도	40
[그림 III-2] 퇴직연금제도 도입 추이	49
[그림 IV-1] 일본의 연금체계	87
[그림 V-1] 퇴직소득 관련 소득세 비교를 위한 시뮬레이션 절차	116
[그림 V-2] 임금인상률과 투자수익률 감소에 따른 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금(수급기간 5년)의 세부담 현재가치 비교	138

I. 서론

국가는 국민을 사회적 위험으로부터 보호할 책임이 있다. 우리나라도 이러한 책임을 다하기 위해서 오랜 기간을 거쳐서 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 1차 사회안전망(Social Safety Net)을 완비하였다. 즉, 국민의 노후생활에 대해서는 국민연금을 통하여, 질병으로부터의 위험은 건강보험을 통하여, 직장을 잃어 실업자가 된 국민은 고용보험을 통하여, 직장에서 발생하는 업무상의 재해에 대해서는 산재보험을 통하여 보호해주고 있다.

그러나 최근에 우리나라에서 진행되는 저출산·고령화 현상은 전 세계에서 유례를 찾아보기 힘들 정도로 빠르게 진행되어 고령화 사회(Aging Society)에 진입한 지 18년 만인 2018년에 고령사회(Aged Society)에 진입할 것으로 예상되고 있다. 이처럼 저출산·고령화 현상이 급속하게 진행되면서 은퇴 후의 생활은 장기화되는 반면, 노년층을 부양하는 젊은 세대의 인구는 점차 감소하고 있어 국민은 안정적인 노후생활에 대한 불안감이 가중되고 있고, 이러한 현상은 필연적으로 사회안전망으로서의 국민연금의 역할이 점차 과중해지고 있다. 그러나 국민연금은 장기적으로 재정위기를 초래할 것이며 심지어는 기금 고갈의 가능성이 끊임없이 제기되고 있다.

따라서 국민의 노후생활을 지금처럼 공적연금인 국민연금에 과도하게 의존하기보다는 기업연금이나 개인연금과의 역할 분담이 필요하다는 공감대가 형성되고, 세계은행(World Bank), OECD 등에서도 저출산·고령화에 직면한 우리나라의 노후소득보장체계를 공적연금, 기업연금, 개인연금 등 3층 구조로 전환할 것을 권고하고 있다. 이에 따라 정부는 2005년 1월에 근로자퇴직급여보장법¹⁾을 공포하고 같은 해 12

월부터 퇴직연금제도를 도입하게 되었다. 새로 도입된 퇴직연금은 기업이 일정한 부담금을 외부 금융기관에 적립하여 이를 운용토록 한 후 근로자의 퇴직 시 연금이나 일시금으로 지급하는 기업복지제도이다. 사용자는 이 법에 따라 근로자를 위하여 퇴직급여²⁾ 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하지만 기존의 퇴직금을 반드시 퇴직연금으로 전환해야 하는 것은 아니다.

퇴직연금의 도입으로 기존의 국민연금, 개인연금과 함께 다층의 노후소득보장체계의 형식적 요건이 갖추어졌으나, 다층노후소득보장체계가 내실을 가지기 위해서는 퇴직연금의 정착이 필수적이며 이를 위해서 퇴직연금 관련 세제의 정립이 선행되어야 한다. 퇴직연금을 도입한 중요한 목적은 사내유보 위주의 현 퇴직금을 사외적립 위주의 퇴직연금으로 전환하는 것인바, 현행 퇴직금과 퇴직연금의 상대적 세부담의 차이가 퇴직연금제도의 안착과 활성화에 중요한 변수가 될 것으로 전망된다. 퇴직연금이 활성화되어야만 사외적립으로의 전환과 퇴직급여의 내실화가 이루어지게 되어 기업연금을 통한 근로자 노후소득보장체계의 구축이라는 정책목적이 달성되며, 이를 촉진할 수 있는 가장 유력한 장치가 퇴직연금 관련 세제인 것이다.

세제상의 논점은 불입, 운용, 수령의 3단계에 적용할 소득세제 및 법인세제를 어떻게 운영하느냐는 것이다. 이미 시행중인 공적연금과 개인연금에 세제상 우대조치가 도입되어 있는바, 이들과의 균형 및 또 다른 형태의 퇴직급여와의 관계도 고려되어야 한다. 그런데 2006년부터 시행되고 있는 퇴직연금 관련 세제는 퇴직연금의 보급 확대와 정착이라는 관점에서 보면 미흡한 편이다. 사용자부담금의 전액 손금산입 조치는 일정한 유인효과를 지닐 것으로 전망되지만 근로자부담금에 대해서는 유인이 아주 약하다. 기존의 세금우대 개인연금인 연금저축

-
- 1) 이 법에는 기존의 퇴직금과 새로 도입된 퇴직연금이 함께 규정되어 있다.
 - 2) 근로기준법상의 퇴직금 관련 규정이 근로자퇴직급여보장법으로 이관되었으며 퇴직금과 퇴직연금을 총칭하여 퇴직급여라고 한다.

과세와 동일한 방식을 적용하되 연금저축 기여금에 적용하는 소득공제 한도액을 60만원 늘리는 수준³⁾에 머물고 있기 때문이다.

주요국의 사례가 시사하듯이 퇴직연금은 개인연금보다 노후소득보장수단으로서 더 중요한 위치에 있다. 특히 가입자 수와 수급액의 양면에서 그렇다. 상대적으로 중상위층이 주 대상인 개인연금과 달리 퇴직연금은 중하위 소득층까지를 포괄하며 수급액도 20%의 소득대체율에 상당한 수준⁴⁾으로 많은 경우에 개인연금보다 높다. 중장기적으로 공적연금의 소득대체율 인하가 예상되고, 개인연금을 통한 중하위층의 소득보장에 한계가 있기 때문에 퇴직연금의 내실화를 통한 중하위층의 노후소득보장은 피할 수 없는 정책이라고 할 것이다. 현행 세제로서도 퇴직금의 사외적립이 늘고 퇴직급여 수급대상이 일정수준까지 늘어날 것으로 기대되지만 근로자부담금에 대한 세제상 유인조치 강화를 통해 근로자의 자조 노력에 의한 퇴직급여 강화가 과제로 남아 있다.

퇴직연금의 도입과 관련한 기존 연구로는 초기연구로 민재성·박재용(1984), 민재성·김원식(1990), 박영범(1992) 등이 있고 입법화를 앞둔 시점의 구체적인 연구로 방하남 외(2002), 노동부(2002), 임영재(2003), 김원식·방하남(2005) 등이 있다. 퇴직연금 세제에 중점을 둔 연구로는 전춘옥 외(1999), 전영준(2001), 전춘옥(2002), 방하남 외(2002), 윤태화·박일력(2004), 임병인·김세환(2004), 이한규(2005), 문성환(2006), 황규영(2007) 등이 있다. 이러한 연구의 대부분은 퇴직연금 시행 전의 연구로서 우리에게 맞는 퇴직연금에 대한 과세유형과 세제 적격기준의 모색, 도입 시의 소득세법 및 법인세법의 개편방향 등을 제시하고 있다.

이러한 관점에서 본 연구에서는 다음과 같은 분석을 통하여 2005년

3) 소득공제 한도액 연 300만원은 연금저축의 소득공제 한도액 240만원을 60만원 더 늘린 수준이다.

4) 현행 퇴직금을 퇴직연금으로 수령할 경우 소득대체율은 20% 수준으로 추정되고 있다.

말 도입되어 현재 시행되고 있는 퇴직연금 과세제도의 문제점을 주로 파악하고 그 개선방안을 제시하고자 한다. 첫째, 현행 퇴직연금제도와 퇴직연금 과세제도를 살펴보고, 미국, 일본의 퇴직연금 및 퇴직연금 과세제도가 우리에게 주는 시사점을 얻고자 한다. 둘째, 퇴직금과 퇴직연금의 세부담을 비교분석해 보고 퇴직금에 비해 퇴직연금이 불리하지 않도록 개인이 수령하는 퇴직연금에 대한 과세제도의 기본방향을 제시하고자 한다. 셋째, 퇴직급여충당금 손금산입제도가 기업의 경영에 미치는 영향을 살펴봄으로써 퇴직급여충당금 손금산입제도의 개선방안을 모색해 보고자 한다.



II. 기존의 퇴직금제도와 관련 과세제도

1. 퇴직금제도의 현황과 문제점

가. 퇴직금제도

퇴직금제도는 1961년 근로기준법의 개정으로 30인 이상 사업장에 대하여 근속 1년 이상인 근로자에 한하여 계속근로기간 1년에 대하여 적어도 30일 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 하는 제도로 시행되었다. 그 후 적용대상 사업장이 점차적으로 확대되어 1989년에는 근로자 10인 이상 사업장에서 5인 이상 사업장까지 확대적용되었다. 퇴직금 관련제도는 퇴직일시금제도, 임금채권보장제도, 퇴직금 중간정산제도, 퇴직보험제도, 퇴직금 및 퇴직금충당금에 관련된 세제 등으로 구성되어 있다.

퇴직급여란 계속적인 고용의 종료를 사유로 하여 기업 또는 특정조직이 퇴직자에게 지급하는 급부로서, 퇴직 시에 전액을 일괄하여 지급하거나, 퇴직 후 일정기간까지 매년 일정액을 연금으로 지급하는 급부를 총칭하여 퇴직급여라 한다. 우리나라 근로기준법에 의하면, 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직하는 근로자에게 퇴직금으로 지급할 수 있는 제도를 수립하여야 하며, 다만 1년 미만인 경우에는 예외로 한다고 규정하고 있다. 소득세법에서는 퇴직급여를 퇴직소득으로 보아 분류과세하고 있다.

퇴직금 또는 퇴직일시금은 근로자가 상당기간을 근무하고 퇴직할 경우에 퇴직하는 근로자에게 일시금으로 지급하는 것을 말하며, 퇴직위로금, 퇴직수당, 퇴직공로보상금 등으로 불리기도 한다. 퇴직금의 성

질에 관해서는 학설상 공로보상설, 임금후불설, 생활보장설 등이 있으나, 우리나라의 학설과 판례는 임금후불설⁵⁾을 취하고 있다.

임금채권보장제도란 퇴직 근로자가 기업의 도산 등으로 인하여 임금 및 퇴직금을 지급받지 못한 경우, 임금채권보장기금에서 일정 범위의 체불임금 및 퇴직금을 지급하고 사업주에 대해 임금 및 퇴직금 청구권을 대위(代位)하여 행사하는 제도이다. 즉, 사업주가 파산 등의 사유로 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금과 퇴직금을 퇴직 근로자의 생활 안정을 위하여 정부가 사업주를 대신하여 지급하는 것이다. 1998년 2월 임금채권보장법을 제정하여 1998년 7월부터 시행하였으며 변제한도는 최종임금의 3월분과 최종 3년간의 퇴직금으로 규정하였다.

퇴직금중간정산제도는 사용자가 근로자의 요구가 있는 경우 근로자가 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급하도록 하는 제도를 말한다. 근로자퇴직급여보장법의 제정에 따라 근로기준법 제34조 제3항에 규정되어 있던 이 규정은 삭제되고 근로자퇴직급여보장법 제8조 제2항에 규정되었다. 근로자의 동의에 따라 퇴직금을 중간정산한 경우 정산 후 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 중간정산 시부터 새로 계산한다. 퇴직금중간정산을 하였더라도 근로자가 퇴직한 것은 아니기 때문에 연차유급휴가의 산정이나 경력증명 기타 내부승진 등 인사관리에서는 근속기간은 중간정산으로 단절되지 않는다.

퇴직보험제도는 사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금 신탁에 가입하여 근로자의 퇴직 시에 일시금 또는 연금으로 수급하게 하는 경우 퇴직금제도를 설정하는 것으로 본다. 근로자퇴직급여보장법의 제정에 따라 도입되는 퇴직연금제도의 실시로 새로운 사업장은 2005년 12월 1일부터 퇴

5) 이 학설의 기본입장은 퇴직금은 근로자에게 지급되지 않았던 임금을 퇴직 시에 사후적으로 지급하는 것이라고 보는 것이다. 이는 퇴직금을 근로조건 일환으로 파악하려는 것으로서 근로관계 존속기간중에 적립해 두었던 임금을 퇴직할 때 사후적으로 지급하는 후불임금으로 보는 견해이다.

II. 기존의 퇴직금제도와 관련 과세제도 25

직보험 및 퇴직일시금신타에 가입할 수 없으며, 기존 가입 사업장의 경우도 2010년 12월 31일까지만 효력을 갖게 된다. 퇴직소득에 대한 소득세는 당해연도의 퇴직소득 과세표준을 근속연수로 나눈 금액에 기본세율을 적용하되 금액에 근속연수를 곱한 금액으로 하며, 기업은 퇴직충당금을 필요경비로 산입 가능하다. 그리고 사용자가 근로자를 피보험자로 하여 퇴직연금보험에 가입하여 근로자의 퇴직 시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 법 제34조 제4항의 법정퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 즉, “사용자가 근로자를 피보험자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 기타 이에 준하는 보험에 가입하여 근로자의 퇴직 시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다”고 규정하고 있다.

퇴직급여충당금이란 장래에 종업원이 퇴직할 때 지급하게 될 퇴직금을 미리 충당금의 형태로서 계상해 놓은 것을 말한다. 일반적으로 근로자(종업원)를 고용하고 있는 기업에서는, ① 미래의 어느 시점에서 종업원에게 퇴직금을 지급할 것이 확실하고, ② 그 원인(종업원의 계속고용)이 되는 사실도 현재 이미 존재하고 있으며, ③ 그 지출액을 합리적으로 추정할 수 있기 때문에, 매 결산기말 시점에서 예상퇴직금을 비용 및 부채(퇴직급여충당금)로 계상하여야 한다.

나. 퇴직금 지급요건

퇴직금 지급요건으로는 첫째, 퇴직금을 청구할 수 있는 자⁶⁾는 근로기준법 제14조에 의한 근로자이기 때문에 근로자와 사용자 사이에 근로관계가 존재해야 한다. 즉, 근로자와 사용자 사이에 실질적인 근로관계가 존재하면 그 고용형식의 여하에 관계없이 퇴직금⁷⁾을 청구할 수

6) 근로관계가 종료하는 모든 경우를 말하며 퇴직의 원인(본인의 임의 퇴직인 사직, 근로계약기간의 만료·사망으로 인한 자동퇴직, 사용자의 사정으로 인한 해고 또는 징계 해고 등)여하를 불문한다.

있다. 근로자가 기간제근로자든, 파견근로자든 불문한다. 다만, 단시간 근로자인 경우에는 4주간을 평균하여 1주간의 근로시간이 15시간 미만인 경우에는 퇴직금제도가 적용되지 않는다(제25조 3항). 퇴직금제도는 상시 5인 이상 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 것이기 때문에 4인 이하를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자에게는 단체협약이나 취업규칙에서 별도로 규정하지 않는 한 적용되지 않는다.

둘째, 1년 이상 계속 근로한 자라야 한다. 근로기준법 제34조의 규정에 의한 퇴직금을 청구할 수 있기 위해서는 적어도 근로연수가 1년 이상이어야 한다. 계속근로연수는 원칙적으로 근로자가 입사한 날(또는 최초의 출근의무가 있는 날)부터 퇴직일까지의 기간을 말한다. 근로자가 그 직을 보유하고 근로관계를 유지하고 있다면 휴직기간도 휴직사유에 관계없이 계속연수에 포함된다. 군복무로 휴직한 기간에 대해서는 병역법의 개정예 따라 포함되지 않는 것이 원칙이다. 일용근로자·임시공·축탁 등에 있어서는 이들이 1년 중 근로하지 않은 날이 상당기간 계속되는 경우에는 예외로 하더라도 사실상 계속해서 근로한 경우에는 그 고용형식 여하에도 불구하고 동조의 계속근로로 보아야 하며 이에 대하여 퇴직금을 지급하여야 한다.

셋째, 퇴직 또는 근로자의 퇴직금중간정산 요구가 있어야 한다. 퇴직의 사유는 제한이 없기 때문에 근로자의 일방적 의사표시에 의한 근로계약의 해지만이 아니고 근로자의 사망 또는 기업의 소멸, 일의 완료, 정년의 도래 및 해고 등 근로계약이 종료되는 모든 경우를 말한다. 퇴직사유도 제한을 받지 않기 때문에 징계해고든 직권면직된 자든 모두 퇴직금이 지급되어야 한다.

7) 근로기준법 제42조 제1항에 의하여 퇴직금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에서 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 또는 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

다. 퇴직금 산정

퇴직금은 근속연수 1년에 30일분의 평균임금을 지급하도록 되어 있다⁸⁾. 이때 평균임금이란 기본급 이외에 각종 수당 등을 모두 합한 금액이며 상여금이나 연월차수당도 포함된다. 퇴직금의 계산방법은 퇴직일 이전 3개월간의 급여와 퇴직일 이전 1년간 받은 상여금의 총액을 3/12로 계산한 금액과 퇴직 직전의 연차휴가수당 금액의 3/12로 계산한 금액을 합한 후, 이를 다시 3개월간의 총 일수(89~92일)로 나누면 1일의 평균임금이 나온다. 1일의 평균임금에 30을 곱하면 근로기간 1년치의 퇴직금이 산출된다. 단체협약이나 취업규칙에 의하여 1년에 30일분 이상의 퇴직금을 지급하는 것은 상관없으나 30일 미만을 지급하는 것은 허용되지 아니한다.

퇴직금 산정에서 계속근로연수가 중요한바, 계속근로연수란 계속하여 근로를 제공한 기간, 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말한다. 기산일은 입사일, 근로계약 체결일 등 출근의무가 있는 날이며, 마감일은 근로관계의 자동소멸, 임의퇴직, 합의퇴직, 정년퇴직, 정리해고, 징계해고 등 근로계약이 끝나는 날이다. 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복기간을 모두 합산하여 계속근로연수로 계산하여야 한다. 휴직기간은 보수 유무, 휴직사유 여하 등에 구애됨이 없이 휴직기간도 계속근로연수에 산입하여야 한다. 군복무기간은 병역법 개정으로 계속근로연수에 산입하지 않아도 무방하다. 근속기간중에 근로형태의 변경이 이루어져도 변경 전후의 기간을 합산한다. 임시고용원으로 채용되어 정규사원으로 공백기간 없이 근무한 경우에는 통산한 기간을 계속근로연수로 보아야 한다. 1년 이상으로 1년이 안 되는 단수가 있는 경우에는 월별로 나누어 이에 따른 퇴직금을 계산하여야 한다. 기업합병·

8) 만약 1년 6개월을 근무했다면 총 45일분의 평균임금이 지급되어야 한다.

조직변경 등이 있는 경우 기업체가 폐지되지 않고 동일성을 유지하는 한 근로계약관계는 합병회사의 사용자 또는 영업양수인에게 원칙적으로 자동승계되는 것이며 계속근로로 인정되어야 하므로 회사합병, 양도, 조직변경 전의 근로연수는 당연히 계속근로연수에 통산되어야 한다. 근로계약 체결시에 퇴직금제도를 설정한 바 없거나, 퇴직금의 약정이 없다 하더라도 근로기준법 제14조에 해당하는 근로자라면 특별한 사정이 없는 한 동법 제34조가 정하는 퇴직금을 청구할 수 있다.

퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금은 근로기준법 제19조에서 정한 평균임금을 말한다. 단체협약이나 취업규칙상의 평균임금 산정이 일부 흠이 있더라도 퇴직금 산정이 제34조의 법정퇴직금을 상회하는 경우에는 그 산정은 유효하다⁹⁾. 그리고 하나의 사업에 포함되는 본사·지사·공장 사이에 퇴직금 지급조건을 달리하는 제도를 둘 수 없다. 그리고 퇴직금 차등금지에 대한 사항으로 하나의 사업 내에서 직위·직종별로 차등을 두거나 누진율을 달리하는 것도 금지된다.

라. 퇴직금제도의 문제점

1961년 법정 강제적 형태로 도입된 기업복지제도인 퇴직금제도는 당시의 시대상황과 경제적 여건을 고려하여 설계되고 도입되었지만, 그동안 우리 사회는 경제 및 사회 환경에 있어서 큰 변화를 겪었다. 1997년 말 외환위기를 겪으면서 수많은 근로자들이 평생직장으로 생각하여 그동안 열심히 일해 온 직장에서 하루아침에 길거리로 내몰리면서, 개인적인 고통은 물론 가정이 붕괴되는 경우도 경험하였다. 이와 더불어 세계화가 진전되면서 노동시장의 유연성이 강조되고 있으며, 이에 따라 근로자들은 노후에 대한 불안과 염려가 과거보다 증폭되었고 사회불안의 중요한 요인이 되고 있다. 특히, 1990년대 접어들

9) 대판 1982. 11. 23, 80다1340.

II. 기존의 퇴직금제도와 관련 과세제도 29

면서 우리 사회가 세계사에 유례가 없을 정도로 빠르게 고령화되어 감에 따라 퇴직 후 노후에 대한 사회적 관심이 증대되면서 기존의 퇴직금제도의 기능과 역할에 대한 불만과 이에 따른 노사 간의 갈등이 심화되었다.

기존의 퇴직금제도에 대한 문제점¹⁰⁾은 첫째, 법정퇴직금제도는 근로자를 보호하기 위하여 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 근무한 근로자에게 근무연수 1년당 1개월분의 임금 상당액을 퇴직 시에 일시금으로 지급하도록 법으로 강제하는 제도임에도 불구하고 적용대상은 전체 근로자의 47%에 불과하여 실질적인 근로자 보호의 역할을 못한다는 것이다. 2002년 8월에 실시한 경제활동인구부가조사자료에 의하면 5인 이상 사업장의 1년 이상 근무자 수는 총 적용대상 임금근로자 1,248만명의 약 47.2%인 589만명에 불과하다. 게다가 법정퇴직금제도의 보호를 받지 못하고 있는 근로자는 주로 중소기업 종사자, 단기근속자 등 취약계층으로서 제도적 보호의 필요성이 가장 높은 계층이 오히려 제도의 보호를 받지 못하고 있다.

둘째, 퇴직금은 일시금으로 수령하게 되어 당장 현실 생활에서 필요한 용도, 즉, 생활비 등으로 소진되는 경우가 많아 근로자들에게는 사실상 퇴직 이후 소득보전 수단으로 실질적 기여를 하지 못하였다. 실제로 한국노동연구원에서 2000년도에 근로자들을 대상으로 실시한 조사에 따르면 퇴직금의 약 53.1%는 기본생활비, 약 20.9%는 저축으로 활용되고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 대부분의 근로자들은 저출산·고령화 시대에 어떠한 방식으로든지 본인의 노후를 대비해야 한다고 생각은 하지만 현실적으로는 퇴직연금에 대한 세제지원제도의 미흡 등으로 퇴직연금을 활성화하지 못하는 것으로 나타났다.

셋째, 외환위기 이후 우리 사회에서는 세계화가 진전되고, 노동시장의 유연성이 강조되면서 평생직장의 개념이 퇴색하고 있다. 따라서 퇴

10) 노동부(2004) 「근로자퇴직연금제도 도입방안」, 참조.

직급 중간정산이 확산되고, 기업들이 앞다투어 연봉제를 도입하였다. 2000년도 5인 이상의 상시근로자를 고용한 사업장을 대상으로 조사한 결과 중간정산을 실시한 사업장은 약 32.4%, 연봉제를 도입한 사업장은 약 37.5%에 이르는 것으로 나타났다. 특히 평생직장의 개념이 퇴색함에 따라 평균근속연수가 약 5.9년으로 근로자들의 직장 이동이 매우 빈번하게 발생하고 있다. 따라서 기존의 퇴직금제도하에서는 근로자들이 직장을 옮길 때마다 퇴직일시금의 수령만 가능하고, 이를 통산해서 연금화하여 노후를 대비할 방법이 없었다.

넷째, 사용자의 입장에서 기존 퇴직금제도는 미적립 채무의 증가로 경영상의 잠재적 부담으로 작용하고, 근로자의 자발적 대규모 이직 또는 회사 사정상 고용조정이 필요할 경우 불규칙적으로 발생하는 거액의 퇴직일시금에 대한 자금수요는 경영상 큰 부담으로 작용하였다.

다섯째, 우리가 외환위기 당시 경험하였듯이 그나마 퇴직금제도를 적용받고 있는 상시근로자들도 퇴직금의 사회 적립은 사용자의 재량에 맡겨지는 경우가 많아 수급권 보장이라는 퇴직금 고유의 기능이 취약하다. 따라서 예기치 않게 기업이 도산하는 경우에는 일자라도 잃고, 퇴직금도 받지 못하는 경우가 비일비재하다. 노동부 조사에 따르면 2001년도 퇴직금 체불액은 2,997억원에 달하는 것으로 나타나, 근로자들이 수급권을 보장받지 못하는 경우가 많다는 것을 방증하고 있다.

여섯째, 현행 퇴직금제도에서 퇴직금은 퇴직 직전 3개월 평균임금을 기준으로 산출되므로 퇴직금제도가 회사 내에서 장기근속자의 퇴출을 촉진하는 요인으로 작용하고 있다. 아직까지 연공서열(seniority)에 의하여 승진이 결정되거나 연봉이 책정되는 우리 사회의 임금체계하에서는 근로자의 입장에서 근속연수가 일정기간이 경과한 이후에도 임금피크제 등을 도입하여 고용은 유지하면서 임금을 하향조정하는 방안을 수용하기 어렵게 만들고 있다.

이러한 문제점으로 인하여 1988년의 국민연금 및 1995년의 고용보

험 도입 과정에서 퇴직금제도의 존폐 내지 변화의 필요성에 대한 논의가 있었으며, 그 이후에도 이러한 논란은 계속되어 왔다. 이와 더불어 우리나라가 급속히 고령사회(aged society)로 이행하면서 퇴직금제도의 노후소득보장 기능에 대한 전반적인 재검토가 필요하다는 주장이 제기되었고, 그 핵심은 기존 일시금 형태의 퇴직금제도를 연금 형태로 전환하여 안정적인 노후수입원으로서의 역할을 할 수 있도록 해야 한다는 것이었다.

2. 퇴직소득의 과세체계

가. 퇴직금 계산

퇴직소득이란 근로자가 현실적으로 퇴직함으로써 인하여 지급받는 소득을 말하며 <표 II-1>을 통해 퇴직소득의 범위를 확인할 수 있다. 근로자퇴직급여보장법에 따라 지급받는 일시금에는 퇴직연금제도에서 지급받는 일시금, 개인퇴직계좌에서 지급받는 일시금, 확정기여형퇴직연금 및 개인퇴직계좌에서 중도인출되는 금액 그리고 연금계약의 중도해지 등으로 지급받는 일시금도 포함된다.

근로의 제공으로 인한 부상·질병 또는 사망과 관련하여 근로자와 유가족이 받는 연금과 위자료 성질이 있는 급여의 퇴직소득에 대해서는 과세하지 않는다. 그리고 국민연금법, 고용보험법 등 각종 법률에 의하여 받는 노령연금·장해연금·유족연금 등으로 비과세근로소득에서 열거한 소득 중 퇴직을 할 때 또는 퇴직 이후에 받는 소득은 비과세퇴직소득에 속한다.

<표 II-1> 퇴직소득의 범위

소득구분	범 위
갑종 퇴직소득 ¹⁾	• 갑종에 속하는 근로소득이 있는 자가 퇴직으로 인하여 받는 소득 중 일시금
	• 각종 공무원에게 지급되는 명예퇴직수당
	• 갑종에 속하는 근로소득이 있는 자가 퇴직으로 인하여 받는 대통령령이 정하는 퇴직보험금중 일시금
	• 국민연금법에 의하여 지급받는 반환일시금 또는 사망일시금
	• 공무원연금법·군인연금법·사립학교교직원 연금법 또는 별정우체국법에 의하여 지급받는 일시금
	• 기타 가목 내지 마목의 규정에 의한 소득과 유사한 소득으로서 대통령령이 정하는 일시금
을종 퇴직소득 ²⁾	• 을종에 속하는 근로소득이 있는 자가 퇴직으로 인하여 받는 소득

주: 1) 갑종근로소득은 우리나라 기업 또는 외국기업의 국내지점 등으로부터 받는 근로소득을 말한다.

2) 을종근로소득은 외국기관이나 국외에 있는 외국인 또는 외국법인으로 부터 받는 근로소득을 말한다.

퇴직금 계산방법은 아래와 같다. 연차수당에 대한 퇴직금 계산은 퇴직 전전년도(2005년)에 발생한 휴가중 퇴직 전년도(2006년)에 미사용한 휴가일수의 12분의 3으로 나누어 산입하여 계산한다.

<표 II-2> 퇴직금 계산예제

입사일자	2004년 8월 20일
퇴사일자	2007년 7월 16일
재직일수	1,060일
월 기본급	1,500,000원
월 기타수당	240,000원
연간 상여금	4,000,000원
연차수당 지급기준액	20,000원

II. 기존의 퇴직금제도와 관련 과세제도 33

1) 퇴직전 3개월간 임금총액

기간	기간별 일수	기본급	기타수당
2007. 4. 16~2007. 4. 30	15일	750,000원	120,000원
2007. 5. 1~2007. 5. 31	31일	1,500,000원	240,000원
2007. 6. 1~2007. 6. 30	30일	1,500,000원	240,000원
2007. 7. 1~2007. 7. 15	15일	750,000원	120,000원
합 계	91일	4,500,000원	720,000원

2) 평균임금의 산정

연간 상여금 총액 : 4,000,000원

연차수당 : 200,000원(20,000원 × 10일)

A. 3개월간 임금총액 : 5,220,000원 = 4,500,000원 + 720,000원

B. 상여금 가산액: 1,000,000원 = 4,000,000원 × (3/12)

C. 연차수당 가산액 : 50,000원 = (20,000원×10일) × (3/12)

$$1\text{일평균임금} = \frac{\text{퇴직일 이전 3개월간에 지급받은 임금총액 (A+B+C)}}{\text{퇴직일 이전 3개월간의 총 일수}}$$

$$68,901\text{원 } 1\text{전} = \frac{5,220,000\text{원}+1,000,000\text{원}+50,000\text{원}}{91}$$

3) 퇴직금 = 1일 평균임금 × 30(일) × (총 재직일수/365)

$$6,002,881\text{원 } 64\text{전} = 1\text{일 평균임금 } 68,901\text{원 } 1\text{전} \times 30\text{일} \\ \times (2\text{년} + 10\text{개월 } 26\text{일수} = 1,060\text{일} / 365\text{일})$$

나. 퇴직소득세 계산

퇴직소득은 근속연수 동안 서서히 발생하여 집적된 소득이 일시에 실현되는 특징을 가지고 있어서 종합소득에 합산하여 누진세율로 과세하게 되면 지나치게 높은 세율을 적용받게 된다. 이러한 묶음효과(Bunching effect)를 감안하여 현행 소득세법에서는 퇴직소득을 종합소득에서 제외하여 분류과세하고 있으며 퇴직소득세의 계산구조는 다음과 같다.

<표 11-3> 퇴직소득의 과세체계

과세체계	비 고
퇴직급여액	비과세 퇴직소득은 제외
= 퇴직소득금액 - 퇴직소득공제	퇴직소득금액 - (급여비례공제 + 근속연수별 공제) = 퇴직소득 과세표준
= 퇴직소득 과세표준 × 세율	퇴직소득과세표준 × 1/근속연수 × 기본세율 8~35% × 근속연수(연분연승법) = 퇴직소득 산출세액
= 퇴직소득 산출세액 - 퇴직소득세액공제	퇴직소득세액공제 2005년부터 폐지
= 퇴직소득 결정세액	

퇴직소득공제는 퇴직소득에 대한 필요경비의 성격과 퇴직소득에 대한 세부담 경감을 위한 특별공제적 성격을 가진다. 퇴직소득공제는 퇴직소득금액을 한도로 공제하며 급여비례 공제와 근속연수별 공제의 두 가지가 있다.

II. 기존의 퇴직금제도와 관련 과세제도 35

<표 II-4> 급여비례 공제금액

$\text{급여비례 공제} = \text{퇴직소득금액} \times 45\%$
--

<표 II-5> 근속연수별 공제금액

근속연수	공제액
5년 이하	$30\text{만원} \times \text{근속연수}$
5년 초과 10년 이하	$150\text{만원} + 50\text{만원} \times (\text{근속연수} - 5\text{년})$
10년 초과 20년 이하	$400\text{만원} + 80\text{만원} \times (\text{근속연수} - 10\text{년})$
20년 초과	$1,200\text{만원} + 120\text{만원} \times (\text{근속연수} - 20\text{년})$

퇴직소득세의 산출세액을 도출하는 과정에서 세액을 경감시켜 주기 위한 방법으로 연분연승법을 사용한다. 이것은 과세표준을 근속연수로 나눈 금액에 대해 소득세 기본세율을 적용하고 다시 근속연수를 곱하여 세액을 계산하는 것을 말하는데, 이에 따라 보다 낮은 한계세율이 적용되어 세액부담이 경감되는 효과가 있다.

퇴직소득세의 계산방법을 예를 들어보면 다음과 같다. 23년 2개월간 근속하고 2007년 10월 말에 퇴직한 김갑돌씨는 2007년 1월부터 10월까지의 급여에 대하여 연말정산을 하였으며, 소득공제 부족액은 없었다. 김갑돌씨가 퇴직금으로 1억원을 받을 때의 원천징수액을 계산하여 본다(단, 1년분 퇴직소득 과세표준액이 1천만원 이하인 경우에는 8%의 세율이 적용된다).

1) 계산내용

① 퇴직소득공제액 : 6,680만원

(a) 기본공제 : 1억원 \times 45% = 4,500만원

(b) 근속연수공제 : 1,200만원 + 120만원 \times (24년 * -20년) = 1,680만원

* 근속연수가 23년 2개월이지만, 24년으로 본다.

∴ 퇴직소득공제액은 (a)와 (b)의 합한 금액

즉 4,500만원+1,680만원=6,180만원이다.

② 퇴직소득 과세표준 : 1억원(퇴직급여)-6,180만원(퇴직소득공제)=3,820만원

③ 퇴직소득산출세액은 (퇴직소득과세표준/근속연수) × 세율 × 근속연수로 계산되는데, 1년분 퇴직소득 과세표준액이 1,591,666원므로 8%의 세율이 적용된다.

퇴직소득산출세액 : $(1,591,666) \times 8\% \times 24\text{년} = 3,055,998\text{원}$

④ 원천징수액 : 3,055,998원



Ⅲ. 우리나라의 퇴직연금제도와 관련 과세제도

1. 퇴직연금제도의 도입 과정

1961년에 도입된 우리나라의 퇴직금제도는 그동안 경제사회적 여건의 변화에 따라 앞 장에서 논의한 바와 같은 문제점이 대두되면서 어떠한 형태로든 퇴직금제도의 개선이 필요하다는 인식을 사용자 및 근로자와 정부가 공통적으로 하게 되었다. 이에 따라 1998년 퇴직금제도의 개선이 노사정위원회의 의제로 채택되었으며, 2001년에는 이 의제가 경제사회소위원회로 이관되면서 본격적으로 논의하게 되었다. 또한 세계은행(World Bank)과 OECD 등은 우리 정부에 대해 퇴직금제도를 기업연금제도로 전환하여 다층노후소득보장체계를 구축하도록 권고하였다. 이와 같은 과정을 거쳐서 퇴직금제도의 개선 논의는 기존의 퇴직금제도를 일부 개선하는 방향이 아니라 다가올 고령화시대에 대응하고 노후생활 안정에 도움을 줄 수 있는 퇴직연금제도를 도입하는 방향으로 전환하게 되었다.

2001년 7월부터 2003년 7월까지 노사정위원회에서는 퇴직연금제도에 대한 협상을 벌였으며, 그 내용을 바탕으로 정부가 조정작업을 하여 2005년 1월에 「근로자퇴직급여보장법」이 공포되었으며, 2005년 12월 1일부터 이를 시행하게 되었다. 이에 따라 퇴직금제도는 근로기준법에서 분리되어 새로 도입된 퇴직연금제도와 함께 「근로자퇴직급여보장법」에 포함되었다.

「근로자퇴직급여보장법」의 통과로 2005년 12월부터 전 사업장은 퇴

직급여제도¹¹⁾ 중 하나 이상의 제도를 운영하여야 한다. 즉, 한 사업장에서 퇴직금제도와 확정기여형 및 확정급여형 퇴직연금을 동시에 실시하여 근로자별로 원하는 퇴직급여 형태를 선택할 수 있도록 하였다. 기존의 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 전환하고자 하는 경우 근로자 대표의 동의를 얻어야 한다. 이 때 근로자 대표의 동의라 함은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 말한다¹²⁾. 이 퇴직급여제도들은 각각 장단점이 있으므로 노사가 합의하여 선택하도록 하기 위한 것이다. 선택되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 사용자가 변경하고자 하는 경우에는 근로자 대표의 의견을 들어야 하며, 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우에는 근로자 대표의 동의를 얻어야 한다¹³⁾.

11) 퇴직급여제도는 퇴직금제도와 퇴직연금제도(확정급여형, 확정기여형)를 총칭한다.

12) 근로자퇴직급여보장법 제4조 제3항.

13) 근로자퇴직급여보장법 제4조 제4항.

III. 우리나라의 퇴직연금제도와 관련 과세제도 39

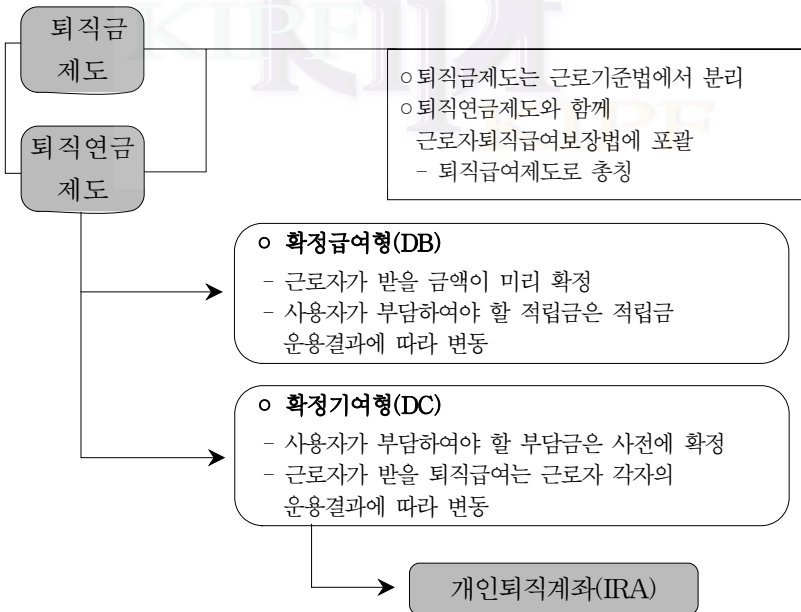
<표 III-1> 퇴직연금제도의 논의 과정

주요사안		시기	내용	
퇴직금제 시행		1961	▪ 근로자 30인 이상 사업장에 대하여 도입	
퇴직금전환금 도입		1986	▪ 국민연금 도입과 병행하여 도입	
퇴직 금제 개선방 안 논의	노사정 위원회에 의제로 채택	1998	▪ 퇴직금제 개선을 의제로 채택	
	노동부의 제안	2001.6	▪ 연구용역 결과를 기반으로 노동부가 노 사정위원회에 퇴직금제 개선방안에 대한 집중 논의 제안	
퇴직 연금제 논의 및 도입	노사정 위원회 논의	2001.7 ~ 2003.7	▪ 의제가 경제사회소위원회로 이관되어 본 격적으로 논의 ▪ 퇴직연금 도입 필요성 공감, 적용확대 이 견으로 최종합의 도출은 실패	
	정부 입법추진	2003.9 ~ 2003.10	▪ 관계부처 협의 및 입법예고	
	노사단계· 관계부처의 제출 이견 조정	2004.7.20	▪ 이견조정 완료	
	국회제출 및 의결		2004.11.8	▪ 정부안 국회제출
			2004.12.29	▪ 국회의결
			2005.1.27	▪ 공포
			2005.8.19	▪ 시행령 공포
			2005.9.22	▪ 시행규칙 공포
	세계개발안 국무회의 의결		2005. 9.27	▪ 소득공제한도를 기존의 연금불입액과 통 합하여 300만원으로 함 ▪ 사내유보하는 퇴직급여 총당금의 손비인 정 한도를 축소

2. 퇴직연금제도의 유형

퇴직금제도와 퇴직연금제도를 총칭하여 퇴직급여제도라고 한다. 퇴직연금제도는 설계 목적에 따라 연금급여 중심의 확정급여형 퇴직연금제도(DB형; Defined Benefit Retirement Pension), 기업 부담금 중심의 확정기여형 퇴직연금제도(DC형; Defined Contribution Retirement Pension)의 두 가지 유형으로 대별할 수 있다. 또한 이와 같은 두 가지 유형 이외에도 근로자가 퇴직 또는 직장 이전시 퇴직연금을 유지하기 위한 연금통산장치인 개인퇴직계좌(IRA; Individual Retirement Account)가 있다.

[그림 III-1] 퇴직급여제도



확정급여형 퇴직연금은 근로자가 지급받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금이며, 확정기여형 퇴직연금은 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금이다. 해외사례를 보면 확정급여형과 확정기여형의 장점을 결합한 혼합형도 존재하나, 현재 우리나라에서는 이를 허용하지 않는다.

가. 확정급여형 퇴직연금

확정급여형 퇴직연금제도(DB형; Defined Benefit Retirement Pension)는 근로자에게 지급될 연금급여가 근무기간과 평균임금에 의해 사전에 결정되고 그것을 보장하기 위해서 사용자가 매년 부담할 금액은 적립금 운용결과에 따라 변동되는 제도이다¹⁴⁾. 따라서 비용부담자인 사용자가 연금운용의 주체가 되므로 물가 및 이자율 변동위험을 사용자가 지게 된다.

확정급여형 퇴직연금제도를 채택하고자 하는 사용자는 근로자 대표의 동의하에 확정급여형 퇴직연금규약을 작성하여 노동부 장관에게 신고해야 한다¹⁵⁾. 확정급여형 퇴직연금규약에는 퇴직연금사업자 선정, 가입자, 가입기간, 급여수준, 재정건전성 확보, 급여 종류 및 수급자격, 계약 체결·해지 및 계약이전, 연금운용현황 통지, 급여지급 사유발생 및 지급절차, 퇴직연금의 폐지·중단 등에 관한 사항을 기재해야 한다.

확정급여형 퇴직연금의 법정규약사항을 간략히 요약하면 <표 III-2>와 같다. 가입기간은 퇴직연금 설정 이후 당해 사업에서의 근로제공기간으로 해야 하나, 설정 전에 제공한 근로기간도 가입기간에 포함할 수 있다. 퇴직 시 수령하는 급여수준은 일시금 기준으로 계속근로기간 1년당 30일분 평균임금 이상이 되어야 한다. 재정건전성 확보를 위해

14) 노동부(2005).

15) 근로자퇴직급여보장법 제12조.

서 당해사업연도 말일까지의 가입기간에 대한 급여 부담 예상액의 60% 이상을 사외의 금융기관에 적립·운용한 후 근로자의 수급권 발생 시 지급하는 것이다. 따라서 사용자는 기금운용수익률 등이 변하는 경우 그에 따른 위험부담을 지게 된다. 수급자격은 연금의 경우 가입기간이 10년 이상인 55세 이상 가입자로 제한하며, 이 경우 지급기간은 5년 이상이어야 한다. 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급이 가능하다.

<표 III-2> 확정급여형 규약기재사항

확정급여형 규약기재사항
<ul style="list-style-type: none"> ● 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항 ● 가입자(자격, 시기, 방법)에 관한 사항 ● 가입기간에 관한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 원칙적으로 장래근무기간을 가입기간으로 하되 과거 근무기간 소급 가능 ● 급여수준에 관한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 근속연수 1년당 30일분 평균임금 이상(현행 퇴직금과 동일) ● 재정건전성 확보에 관한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직급여 추계액의 60% 이상 의무적으로 사외적립 - 과거 근무채무를 포함하는 경우에는 상각기간을 둠 ● 급여의 종류 및 수급자격에 관한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 연금: 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 5년 이상 지급할 것 - 일시금 : 연금수급요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급할 것 ● 운용관리업무 및 자산관리업무의 계약의 해지 및 그 해지에 따른 계약이전에 관한 사항 ● 운용현황의 통지에 관한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 적립금의 운용수익 등 운용현황을 연 1회 이상 가입자에게 통지 ● 확정급여형 퇴직연금제도의 폐지 및 중단에 관한 사항

자료: 노동부(2005), p. 52.

위험자산 투자한도는 금융감독위원회 감독규정으로 정하고 있는데, 주식 및 주식형 간접투자증권(주식 60% 이상) 등에 대한 투자는 적립금의 30% 이내, 혼합형 간접투자증권(주식 40% 초과 60% 미만)

등에 대한 투자는 적립금의 40% 이내에서 투자할 수 있다. 적립금액 및 운용수익률 등 퇴직연금 운용현황을 매년 1회 이상 가입자에게 통보해야 한다. 중도인출은 확정급여형 퇴직연금이 중단될 경우에만 허용한다.

나. 확정기여형 퇴직연금

확정기여형 퇴직연금제도(DC형; Defined Contribution Retirement Pension)는 기업의 부담금이 사전에 확정되고 근로자가 지급받을 퇴직급여는 적립금의 운용실적에 따라 변동되는 제도이다¹⁶⁾. 연금 가입자인 개인이 적립금 운용의 주체가 되므로 물가 및 이자율 변동위험을 가입자가 감수하고 퇴직급여도 운용실적에 따라 변동한다. 계좌설정 단위가 개인이므로 이직 등의 계약이전에 따른 계좌 이동이 용이하다.

확정기여형 퇴직연금제도를 채택하는 사용자는 근로자 대표의 동의 하에 확정기여형 퇴직연금규약을 작성하여 노동부 장관에게 신고 의무가 있다¹⁷⁾. 확정기여형 퇴직연금규약에는 가입자, 가입기간, 급여종류 및 수급요건, 부담금의 부담·납부, 적립금의 운용방법 및 정보제공, 중도인출, 폐지·중단에 관한 사항을 명시해야 한다.

확정기여형 퇴직연금의 법정규약사항을 간략히 요약하면 <표 III-3>과 같다. 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 확정금액을 현금 부담해야 하며, 가입자는 사용자의 부담금 외에도 개인적으로 부담금을 추가할 수 있다. 사용자는 부담금을 연간 1회 이상 정기 납부해야 하며, 가입자의 탈퇴 시 미납된 부담금은 탈퇴일로부터 14일 이내에 납부해야 한다. 적립금은 사용자로부터 독립되고 사용자의 부담금이 100% 적립되며 개인별 계좌가 있으므로 직장을 옮겨도 계속해서 통산할 수 있으나, 운용방법 선택 결과에 따라서 연금액이

16) 노동부(2005).

17) 근로자퇴직급여보장법 제13조.

달라질 수 있다. 가입자는 금융기관이 선정·제시하는 적립금 운용방식에 대한 선택권을 가지고, 매반기 1회 이상 운용방법 변경이 가능하다. 매반기 1회 이상 위험과 수익구조가 상이한 3가지 이상의 운용방법이 제시되어야 하며 시행초기에는 원금보장상품을 반드시 포함하여 위험을 최소화하도록 한다. 운용방법별 손익 가능성에 관한 충분한 정보제공을 의무화한다.

<표 III-3> 확정기여형 규약기재사항

확정기여형 규약기재사항

- 부담금의 부담에 관한 사항
 - 연간 임금총액의 1/12 이상
- 부담금의 납부에 관한 사항
 - 매년 1회 이상 사업장 실정에 따라 자율적으로 설정
- 적립금 운용에 관한 사항
 - 매반기 1회 이상 변경 가능
- 적립금 운용방법 제공에 관한 사항
 - 매반기 1회 이상 위험과 수익구조가 상이한 세 가지 이상 적립금 운용
- 방법이 제시될 것
 - 적립금 운용방법에는 원리금 보장방법이 반드시 포함될 것
- 중도인출에 관한 사항
 - 무주택자의 주택구입, 가입자 또는 그 부양가족의 6월 이상의 요양, 천재·사변 등
- 나머지는 확정기여형을 준용
 - 퇴직연금사업자 선정
 - 가입자, 가입기간
 - 급여수준, 급여종류 및 수급자격
 - 운용관리업무 및 자산관리업무의 계약의 해지 및 그 해지에 따른 계약 이전에 관한 사항
 - 운용현황의 통지
 - 확정기여형 퇴직연금제도의 폐지 및 중단에 관한 사항

자료 : 노동부(2005) p. 53.

위험자산 투자한도는 금융감독위원회 감독규정으로 정하고 있는데, 주식과 주식형 및 혼합형 간접투자증권 등의 경우 직접투자는 금지하

되, 외국 유가증권은 30% 이내, 동일회사 발행 유가증권은 30% 이내 투자할 수 있다. 또한 이 경우에도 위험자산에 대한 투자한도가 40%를 초과할 수 없다. 확정기여형 퇴직연금의 중도인출은 퇴직연금의 중단 상황뿐 아니라, 가입 근로자가 무주택자로서 주택 구입을 희망하거나 가입자 혹은 가족이 6개월 이상 요양이 요구되는 경우에 허용한다.

다. 개인퇴직계좌

개인퇴직계좌(IRA; Individual Retirement Account)는 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자 등이 그 수령액을 적립·운용하기 위하여 퇴직연금사업자에게 설정한 저축계정을 말한다. 직장 이동성 및 단기 근속자 증가, 중간정산제 및 연봉제의 확산으로 퇴직일시금이 노후자금으로 활용되지 못하고 소액생활자금으로 조기 소진하는 경우가 많은 문제점을 해결하기 위하여 직장을 옮기더라도 일시금을 적립했다가 은퇴 시 수급할 수 있도록 통산장치로 설정된 제도이다¹⁸⁾. 또한 상시근로자 10인 미만을 사용하는 사업의 경우 사용자가 근로자 대표의 동의를 얻어 근로자 전원으로 하여금 개인퇴직계좌를 설정하게 한 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다.

적립금의 운용에 있어서 가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있어야 하며, 매반기 1회 이상 적립금 운용방법의 변경이 가능해야 한다. 퇴직연금사업자는 매반기 1회 이상 위험과 수익구조가 서로 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 제시해야 한다. 퇴직연금사업자는 적립금 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 적립금 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보를 제공해야 한다. 적립금 운용방법별 기준은 앞에서 설명한 확정기여형 퇴직연금제도(DC형)와 동일하다.

18) 노동부(2005).

수급요건은 연금의 경우 55세 이상인 가입자(5년 이상 지급), 일시금의 경우는 55세 이상으로 일시금 수급을 원하는 가입자이다. 개인퇴직계좌에 가입하면 55세까지 기다려서 일시금이나 연금을 받거나 중도 해지할 수 있다. 개인퇴직계좌에 추가 불입은 불가능하다. 개인퇴직계좌 가입 중에 새로운 직장을 잡게 되면 별도로 퇴직연금에 가입해야 한다.

확정기여형과 동일하게 중도인출이 가능하며, 그 한도는 담보대출(50%)과 달리 존재하지 않고 개인퇴직계좌의 적립금 내에서 가능하다. 중도인출의 경우 개인퇴직계좌 설정 시 부여받은 세제혜택(퇴직일시금에 대한 과세이연)이 박탈된다. 중도인출 가능 사유는 무주택가입자가 주택을 구입하는 경우, 가입자 또는 그 부양가족이 6개월 이상 요양하는 경우, 기타 천재·사변 등이다.

라. 퇴직연금의 유형 비교

퇴직연금의 유형을 간략하게 비교하면 <표 III-4>에서 보는 바와 같다. 퇴직연금의 각 유형별 특성에 따라 장단점이 존재한다. 근로자 입장에서 보면 확정기여형은 직장을 옮겨도 적립금 연결계산이 쉽고 100% 사외적립이 됨에 따라 기업과 금융기관이 도산하더라도 적립금이 보장되는 장점이 있는 반면 투자결과에 따라 법정퇴직금보다 작아질 수도 있다는 단점도 있다. 확정기여형은 퇴직금과 같은 급여가 사전에 보장되고 사외적립금이 부족하더라도 사용자가 최종 지급책임을 진다는 장점이 있으나, 현행 퇴직금제와 같이 기업이 도산할 경우 금융기관에 적립된 부분에 한해 수급권이 보장되는 단점이 있다.

사용자 입장에서 보면 확정기여형은 제도 관리가 간편하나 유동성 부담이 따를 수 있고, 확정기여형은 근로자들의 안정감을 높일 수 있으나 복잡한 제도 관리가 부담이 될 수 있다.

<표 III-4> 퇴직연금의 유형 비교

	확정급여형 (DB, Defined Benefit)	확정기여형 (DC, Defined Contribution)	개인퇴직계좌 (IRA, Individual Retirement Account)
개요	<ul style="list-style-type: none"> - 퇴직 시 지급할 급여수준·내용을 노사가 사전에 약정 - 사용자가 적립금 운용방법을 결정 - 근로자가 퇴직 시 사용자는 사전에 약정된 퇴직급여를 지급 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업이 부담할 기여금 수준을 노사가 사전에 확정 - 근로자가 적립금 운용방법을 결정 - 근로자가 일정연령에 도달하면 운용결과에 따라 퇴직급여를 지급 	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자 직장이전 시 퇴직연금 유지를 위한 연금통산장치 또는 10인 미만 사업체 적용 - 근로자가 적립금 운용방법을 결정
기업 부담	<ul style="list-style-type: none"> - 적립금 운용결과에 따라 기업부담 변동 	<ul style="list-style-type: none"> - 매년 기업의 부담금은 근로자 임금의 일정비율로 확정 (가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> - 없음. 다만, 10인 미만 사업체는 DC와 동일
퇴직 급여	<ul style="list-style-type: none"> - 근로기간과 퇴직 시 임금수준에 따라 결정 (계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> - 자산운용실적에 따라 퇴직급여 수준이 변동 	<ul style="list-style-type: none"> - 좌동
제도간 이전	<ul style="list-style-type: none"> - 복잡 	<ul style="list-style-type: none"> - 직장이동시 이전 용이 	<ul style="list-style-type: none"> - 연금이전 용이
적합한 기업·근로자	<ul style="list-style-type: none"> - 도산 위험이 없고, 정년 보장 등 고용이 안정된 기업. 	<ul style="list-style-type: none"> - 연봉제 도입기업 - 체불위험이 있는 기업 - 직장이동이 빈번한 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> - 퇴직일시금 수령자 및 소규모 기업 근로자

자료: 금융감독원.

이러한 관점에서 본다면 확정급여형 퇴직연금은 일반적으로 경영이 안정되고 영속적인 기업, 퇴직연금 수급자에 대한 관리능력이 있는 대기업 등에 적합할 것이며, 확정기여형 퇴직연금은 기업의 수명이 짧거나 경영이 불안정한 기업, 자체 퇴직연금제도를 설계하기 어려운 중소

기업, 연봉제를 실시하면서 매년 퇴직금 중간정산을 하는 기업, 직장이동이 빈번한 근로자에게 적합할 것이다. 노동부(2007)의 조사에 의하면 실제로 이러한 예상이 틀리지 않다는 것을 알 수 있다.

<표 III-5> 퇴직연금제도 도입 사업장 수

(단위: 개, %)

구분	도입 사업장 수	확정급여형 (DB)	확정기여형 (DC)	DB & DC	IRA 특례
500인 이상	142 (100.0)	60 (42.2)	38 (26.8)	44 (31.0)	-
500인 미만	30,740 (100.0)	4,959 (16.1)	11,055 (36.0)	205 (0.7)	14,521 (47.2)
합계	30,882 (100.0)	5,019 (16.3)	11,093 (35.9)	249 (0.8)	14,521 (47.0)

주: 1. () 안은 각 항목에서 차지하는 상대적인 비율임.

2. 2007년 12월말 기준임.

자료: 노동부

이미 퇴직연금제도가 보편화되어 있는 선진국에서는 확정기여형으로 전환하는 추세이다. 확정기여형은 적립금을 전액 사외 운용한다는 점에서 확정급여형보다 지급불능 위험이 낮기 때문이다.

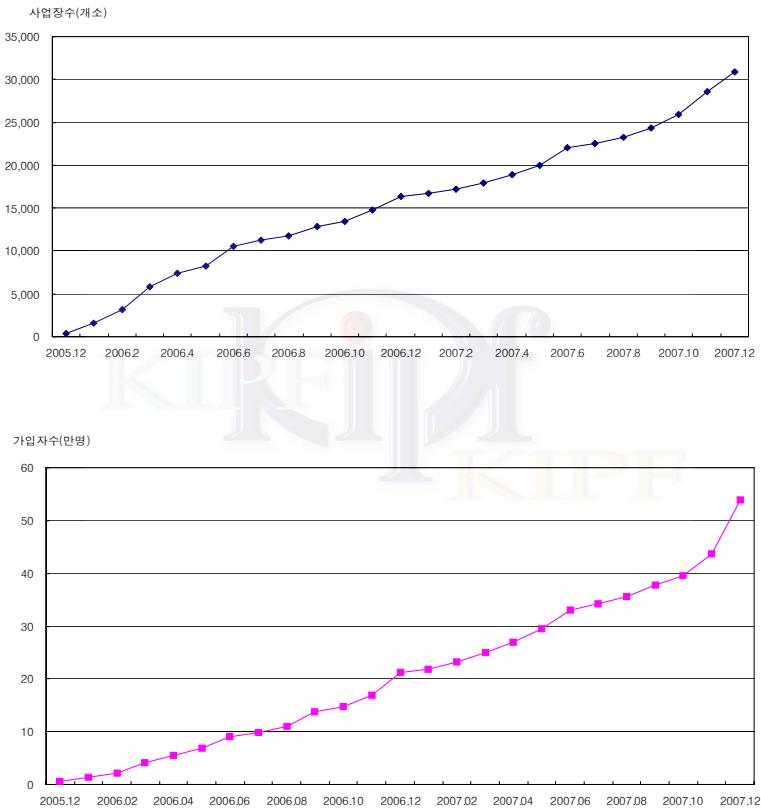
3. 퇴직연금제도의 도입 현황

퇴직연금제도는 2005년 12월 처음 도입된 후 [그림 III-2]에서 보는 바와 같이 꾸준히 확산되고 있는 추세이다. 2005년 12월에는 퇴직연금을 도입한 사업장 수가 389개, 가입자 수가 5,024명, 적립금의 규모가 163억원에 불과하였으나, 그 후 계속 증가하여 2007년 12월말에 퇴직

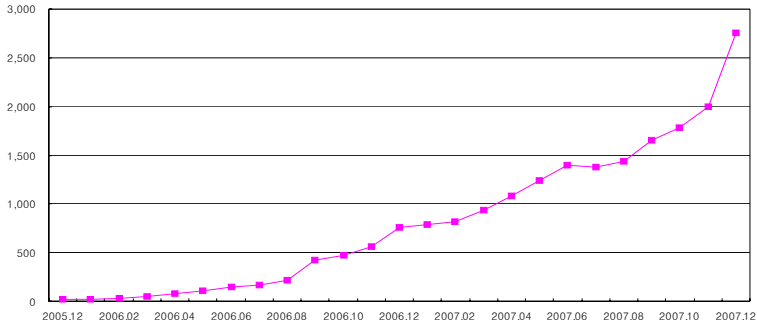
Ⅲ. 우리나라의 퇴직연금제도와 관련 과세제도 49

연금을 도입한 사업장 수는 3만 882개, 가입자 수는 53만 8,345명, 적립금의 규모는 2조 7,550억원을 기록하였다.

[그림 III-2] 퇴직연금제도 도입 추이



적립금(천억원)



2007년 12월을 기준으로 퇴직연금 가입자 수는 <표 III-6>에서 보는 바와 같이 확정급여형이 27만 4,899명으로 가장 많았으며, 그 다음이 확정기여형(20만 5,917명), 기업형 IRA(5만 3,904명), 개인형 IRA(3,625명)의 순이었다.

확정급여형의 경우 이 제도를 도입한 기업의 규모가 확정기여형을 도입한 기업의 규모에 비해 큰 편이어서 적립금의 규모는 상대적으로 더 큰 편이다. 2007년 12월말 현재 적립금의 규모를 살펴보면 확정급여형이 1조 8,276억원으로 가장 많았으며, 그 다음이 확정기여형(7,033억원), 개인형 IRA(1,315억원), 기업형 IRA(926억원)의 순이었다.

<표 III-6> 퇴직연금제도 가입 근로자 수 및 적립금액

(단위: 건, 명, 억원, %)

	확정급여형 (DB)	확정기여형 (DC)	개인퇴직계좌(IRA)		합계
			기업형	개인형	
가입자 수	274,899 (51.0)	205,917 (38.3)	53,904 (10.0)	3,625 (0.7)	538,345 (100.0)
적립금	18,276 (66.3)	7,033 (25.5)	1,315 (4.8)	926 (3.4)	13,967 (100.0)

주: 1. 2007년 12월 기준임.

2. () 안은 전체에 대한 비중임.

자료: 노동부

최근 노동부의 조사¹⁹⁾에 의하면 퇴직연금 도입은 전체 도입기업의 39.6%가 사용자측의 제안으로 제도가 도입되고 있으며, 그 다음이 퇴직금 수급권을 안정적으로 보장받기 위함(33.3%), 고령화 시대에 안정적인 노후소득(19.3%), 본인의 퇴직금의 관리/운용 파악 용이(5.2%), 세제혜택을 받기 위함(1.5%) 등의 순이었다. 아직은 퇴직연금제도의 도입 초기이기 때문에 근로자측의 관심이 부족한 편이나 퇴직연금제도가 확산되어 어느 정도 정착하는 단계에 이르면 제도 도입여부의 결정은 근로자측이 주도하게 될 것으로 예측된다.

확정급여형을 도입한 기업이 그러한 선택을 한 가장 중요한 이유는 기존 제도와 유사하여 이해 및 관리가 용이(64.6%)하기 때문인 것으로 조사되었다²⁰⁾. 그 다음이 회사가 적립금 운용 회사부담 감소 가능(26.2%), 확정기여형을 근로자 또는 노조가 반대(6.2%), 금융권에서 권유(1.5%), DB/DC 병행으로 근로자 선택 폭 확대(1.5%) 등의 순이었다. 반면 확정기여형을 도입한 기업이 그러한 선택을 한 가장 큰 이유는 퇴직금 부채가 매년 청산되어 경영상 부담이 없기 때문(47.6%)

19) 노동부(2006a).

20) 노동부(2006a).

이었다. 그 다음이 연봉제의 퇴직금 중간정산에 확정기여형이 적합함 (38.1%), 적립금 운용/급여계산 등 관리부담이 적음(17.5%), 모름 (2.4%) 등의 순이었다.

위의 조사에서도 알 수 있듯이 기업 입장에서 확정급여형 퇴직연금 제도를 도입하는 가장 큰 이유는 기존의 퇴직금제도와 유사하다는 것이고, 확정기여형 퇴직연금제도를 도입하는 가장 큰 이유는 퇴직금 부채가 매년 청산되어 경영상 부담이 없어진다는 것이다. 이러한 점에서 본다면 확정급여형 퇴직연금제도보다는 확정기여형 퇴직연금제도가 퇴직금제도의 문제점을 해결하기 위해 도입된 퇴직연금제도의 도입 목적에 부합하는 제도라고 생각된다.

4. 현행 퇴직연금 과세제도

퇴직연금에 대한 과세제도는 2006년 1월에 새로 도입되었으며 2001년부터 개편되어 시행된 연금소득 과세체계의 틀에 따라 운영되고 있다고 볼 수 있다. 2001년 개편된 과세체계의 핵심은 기여금 적립시 소득공제(exempt), 운용단계 수익 비과세(exempt), 연금 지급시 과세(tax)하는 EET형 과세유형으로의 전환이었다²¹⁾. 이는 공적연금에는 온전히 적용되지만 퇴직연금과 개인연금 같은 사적연금에는 부분적으로 적용되어 우리의 퇴직연금은 TEE와 EET가 혼합된 유형이라고 할 수 있다. 즉, 부담금 적립단계에서 부담금의 일정부분만 소득공제되고 나머지는 과세되며, 적립금 운용단계에서는 기본적으로 비과세 처리하며, 퇴직급여 수령단계에는 원칙적으로 과세하되 기여단계에서 과세된 부분에 대해서는 면세하는 방식을 채택하고 있기 때문이다. 퇴직급여는 일시금으로 지급될 경우 퇴직소득 과세체계를 적용하고 연금으로

21) EET형 과세는 미국, 영국, 프랑스, 캐나다, 독일, 덴마크, 스위스 등에서 시행중이며 스웨덴과 일본은 운용단계에 부분적으로 과세(tax)가 더해져 ETT형 체계를 운영하고 있다.

지급될 경우 새로 도입된 과세체계를 적용한다.

가. 소득세

1) 부담금 적립 단계

「국민연금법」에 의하여 부담하는 연금보험료(사용자부담금을 제외함)와 「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원연금법」, 「별정우체국법」에 의하여 근로자가 부담하는 기여금 또는 부담금은 전액 종합소득금액에서 공제할 수 있다(소득세법 제51조의 3 제1항 제1호·제2호).

이와 같은 공적연금과는 달리 근로자퇴직급여보장법에 따라 근로자가 부담하는 부담금은 조세특례제한법 제86조의 2 규정에 따른 연금저축 불입액과 통합하여 연간 300만원 한도 내에서만 소득공제를 허용하고 있다(소득세법 제51조의 3 제1항 제3호). 기존의 근로자의 연금저축불입액에 대한 소득공제 한도는 240만원이었는데, 2005년 12월 1일 퇴직연금제도를 시행하면서 이 한도를 퇴직연금 불입액과 통합하여 300만원으로 확대하였다.

2) 적립금 운용 단계

공적연금의 적립금과 마찬가지로 퇴직연금 적립금 운용 과정에서 발생하는 (이자)수익에 대해 발생단계에서는 비과세한 후 근로자가 퇴직급여(연금 또는 일시금)를 수령하는 단계에서 과세한다. 이러한 조치를 통해 급여수령시까지 과세를 이연함으로써 근로자의 실질소득을 증가시키려는 것이다.

<표 III-7> 부담금 적립단계에서의 소득공제

구분		부담금의 유형	공제한도
공적연금	국민연금	연금보험료(사용자 부담금 제외)	지출금액 전액
	특수직역연금	근로자가 부담하는 기여금 또는 부담금	지출금액 전액
사적연금	퇴직연금	근로자가 부담하는 부담금	300만원 (통합)
	개인연금	연금저축불입액	

자료: 『소득세법』의 내용을 표로 작성.

3) 퇴직급여 수령 단계

국민연금과 특수직역연금 등 공적연금의 경우에는 <표 III-8>에서 보는 바와 같이 연금의 형태로 수령하면 연금소득이 과세되며, 일시금 형태로 수령하면 퇴직소득으로 과세된다. 퇴직연금의 경우도 공적연금과 마찬가지로 연금의 형태로 수령하면 연금소득이 과세되며, 일시금 형태로 수령하면 퇴직소득으로 과세된다. 반면 개인연금의 경우 연금의 형태로 수령하면 연금소득으로 과세되지만 연금 이외의 형태로 수령하면 기타소득으로 과세된다.

<표 III-8> 연금수령 단계 과세

구분		연금으로 수령	일시금으로 수령
공적연금	국민연금	연금소득으로 과세	퇴직소득으로 과세
	특수직역연금		
사적연금	퇴직연금	연금소득으로 과세	퇴직소득으로 과세
	개인연금	연금소득으로 과세	기타소득으로 과세

자료: 『소득세법』의 내용을 표로 작성.

소득의 유형별 과세방법은 <표 Ⅲ-9>에서 보는 바와 같다. 연금소득으로 과세되는 경우 연금의 수령시 과세대상소득의 5%가 원천징수되며 이후 다른 소득과 합산하여 총 연금액이 600만원을 초과하면 종합과세되고 600만원 이하면 분리과세를 선택할 수 있다. 다만 퇴직연금의 과세대상 소득은 연금수령액에서 본인 불입액 중 소득공제 초과분을 제외한 금액으로 하며 다음과 같이 계산된다.

$$\text{퇴직연금 과세대상 소득} = \text{연금수령액} \times [1 - (\text{근로자가 소득공제 받은 금액을 초과하여 불입한 금액의 누계액}) \div (\text{총연금지급액}^{22})]$$

이는 연금불입시에 소득공제한도를 초과하여 불입한 부분에 대해 연금수령 시에 비과세함으로써 이중과세를 방지하려는 것이다. 연금소득공제는 <표 Ⅲ-9>에서 보는 바와 같은 방식으로 계산하되 연 900만원이 한도이다.

퇴직소득으로 과세되는 경우 종합소득과 구분하여 별도로 과세된다. 그 이유는 퇴직소득을 퇴직하는 연도의 다른 소득과 합하여 과세하는 경우가 매년도에 발생한 퇴직금을 각 연도의 소득과 합하여 과세한 경우보다 소득세의 누진세율로 인해 세부담이 훨씬 더 크기 때문이다. 이에 따라 퇴직소득은 연분연승법에 의하여 과세된다. 즉, <표 Ⅲ-9>에서 보는 바와 같이 퇴직급여액에서 급여비례 공제액과 근무연수별 공제액을 순차로 차감하여 구한 과세표준을 근무연수로 나눈 금액에 세율을 적용하여 계산한 금액에 근속연수를 곱하여 방법으로 세액을 계산한다.

기타소득으로 과세되는 경우 선택과세, 종합과세의 두 가지 방법 중의 하나로 과세된다. 기타소득이 연 300만원 이하인 소득자는 종합과

22) 총 연금지급액은 연금지급 개시일 현재의 원리금 합계액을 말한다.

세와 분리과세 중 선택할 수 있으며, 연 300만원을 초과하는 소득자는 종합과세된다. 분리과세를 선택하는 경우 기타소득금액의 20% 원천징수로 납세의무가 종결되며, 종합과세를 선택하는 경우 종합소득기본세율을 적용하고 원천징수분은 기납부세액으로 공제한다.

한편 확정기여형 퇴직연금제도와 개인퇴직계좌에서는 특정한 사유²³⁾가 발생하면 중도인출할 수 있다(근로자퇴직급여보장법 제13조 제5호). 이 경우 적립금의 중도인출은 근로자퇴직급여보장법에 따라 지급받는 퇴직연금일시금으로서 퇴직소득에 포함하여 과세한다(소득세법시행령 제42조의 2 제1항 제6호).

또한 퇴직 근로자는 받은 퇴직일시금 전액을 퇴직한 날부터 60일 이내에 확정기여형 퇴직연금이나 개인퇴직계좌로 이체 또는 입금하는 경우 그 퇴직급여액은 실제로 지급받기 전까지 퇴직소득으로 보지 않는다(소득세법시행령 제42조의 2 제5항).

23) 무주택자인 가입자가 주택을 구입하거나 가입자나 그 부양가족이 6월 이상 요양을 하는 경우, 천재·사변 등으로 가입자나 그 부양가족이 노동부 장관이 정하여 고시하는 기준 이상의 피해를 입는 경우가 이에 해당한다.

<표 III-9> 소득의 유형별 과세

소득의 유형	과세체계	
연금소득	○ 과세구간별 공제금액	
	총 연금액	연금소득공제액
	350만원 이하	전액공제
	350만원 초과 700만원 이하	350만원+350만원 초과금액의 40%
	700만원 초과 1,400만원 이하	490만원+700만원 초과금액의 20%
1,400만원 초과	630만원+1400만원 초과금액의 10%(공제액이 900만원을 초과하는 경우에는 900만원을 공제)	
	○ 연금소득이 연간 600만원 이상인 경우 일정한도 내에서 연금소득공제를 하고 종합과세함	
퇴직소득	○ 퇴직소득 공제=급여비례 공제+근무연수별 공제	
	○ 급여비례 공제=퇴직급여액×45%	
	○ 근무연수별 공제	
	근무연수	퇴직소득공제액
	5년 이하	30만원×근속연수
5년 초과 10년 이하	150만원+50만원×(근속연수-5년)	
10년 초과 20년 이하	400만원+80만원×(근속연수-10년)	
20년 초과	1,200만원+120만원×(근속연수-20년)	
	○ 퇴직소득을 타 소득과 분리하여 일정범위의 소득공제를 제외한 나머지 부분에 대해 소득세율을 적용함	
기타소득	○ 개인연금저축의 해지일시금(불입계약기간 만료후 연금의 형태로 지급받는 금액 포함)	
	○ 기타 소득은 다른 소득과 합쳐서 종합과세함	

자료: 『소득세법』의 내용을 표로 작성.

나. 법인세

공적연금의 사용자부담금은 법인세법상 전액 손금에 산입할 수 있도록 하고 있다. 한편 퇴직연금의 사용자부담금은 사내에 적립하는 경우와 사외에 적립하는 경우로 구분되어 과세체계가 달라진다.

먼저 내국법인이 사용자 등의 퇴직금을 지급하기 위해서 부담금을 적립하는 경우 확정기여형의 경우 사외에 전액 적립해야 하며 부담금 전액이 손금산입된다(법인세법 시행령 제44조의 2). 반면 확정급여형은 퇴직급여추계액의 60% 이상을 사외에 적립하면 되며, 부담금 전액이 손금산입되지 않고 퇴직보험료와 동일한 방식으로 손금에 산입된다(법인세법 시행령 제44조의 2). 즉, 손금산입한도액은 <표 III-10>에서 보는 바와 같이 퇴직금추계액기준 한도액과 퇴직보험예치금기준 한도액 중에서 적은 금액으로 한다.

<표 III-10> 사용자 부담금에 대한 손금산입한도

공적연금		○ 전액손금산입
퇴직연금	확정기여형	○ 전액손금산입
	확정급여형	○ 퇴직보험료와 동일하게 손금산입 ○ 사외에 불입하거나 부담하는 퇴직보험료의 손금산입한도액은 다음 ①과 ②의 금액 중 적은 금액 ① 퇴직금추계기준 한도액 : [기말퇴직금추계액 - (퇴직급여충당금 장부상 기말잔액-부인누계액)-손금산입기보험료] ② 퇴직보험예치금기준 한도액 : [기말퇴직보험예치금잔액-손금산입기보험료]

자료: 「법인세법」의 내용을 표로 작성.

한편 내국법인이 임원·사용인 등의 퇴직금을 지급하기 위해서 사내유보하는 퇴직급여충당금에 대해서는 2006년 2월 세법개정에서 퇴

III. 우리나라의 퇴직연금제도와 관련 과세제도 59

직금의 사외적립을 유도하기 위하여 손금한도를 축소하였다. 즉, 퇴직급여충당금의 손금산입한도액은 임원·사용인에게 지급한 총 급여액의 10%에서 5%로 축소하되, 이의 누적액은 임원·사용인의 퇴직금추계액의 40%에서 30%(2007년과 2008년은 35%)로 축소하였다(법인세법 시행령 제60조). 이에 따라 현행 퇴직급여충당금의 손금산입한도액은 $\text{Min}[\text{①}, \text{②}]$ 이 된다.

- ① 총 급여액 기준 : 퇴직급여의 지급대상이 되는 임원 또는 사용인(확정기여형 퇴직연금 등이 설정된 자를 제외)에게 당해 사업연도에 지급한 총급여액 \times 5%
- ② 충당금누적액 기준 : {퇴직금추계액²⁴⁾ \times 30%(2007년과 2008년은 35%) + 퇴직금전환금 계상액} - 당기말 세무상 충당금 잔액



24) 퇴직금 추계액은 당해 사업연도 종료일 현재 재직하는 임원 또는 사용인의 전원이 퇴직할 경우에 퇴직급여로 지급하여야 할 금액의 추계액을 말한다.

IV. 주요국의 퇴직연금 과세제도

1. 미국²⁵⁾

가. 미국의 퇴직연금제도

1) 퇴직연금제도의 유형

가) 확정급여형 퇴직연금제도

확정급여형 연금제도는 사용자 혹은 단체협상에 의해 결정된 연금 급여 공식에 따라 정액의 연금을 퇴직 시 지급하는 제도이다. 급여의 수준은 근로자의 임금이나 근속연수 또는 임금과 근속연수 모두를 고려해서 결정된다. 그리고 기업의 영업실적, 경기변동 등에 따라 최종 급여액이 영향을 받지 않는 정액급여제이기 때문에 수급권자의 위험 부담이 없어서 근로자에게는 안정적인 제도이다. 한편, 기업의 입장에서는 상대적으로 부담이 크고 유연성이 떨어지는 제도이다. 또한 개인 연금계좌(Individual Account)를 설정하지 않으므로 급여의 이체성(transportability)이 낮아 직장을 자주 옮기지 않는 근로자에게 유리한 제도이다.

이러한 정액급여제도는 근로자의 최종 연금급여액이 일정한 산정방식에 의해 결정되는데 연금을 위한 기금의 각출방식에는 크게 단위방식(Unit Formula)과 균일방식(Flat Formula)이 있다. 단위방식은 매

25) 미국 IRC와 IRS Publication 590 “Individual Retirement Arrangements (IRAs),” Publication 560 “Retirement Plans for Small Business 2006” 등의 내용을 요약.

근속연수에 대하여 일정한 급여공식에 의해서 연금단위가 결정되는 방식으로 연금기준임금에 일정한 급여율을 적용하여 연금단위가 결정되는 방식인 정률단위방식(Unit Rate)과 근속기간별로 연간 총 급여가 변동되더라도 연금액은 ‘일정액×근속연수’에 의해 정해지는 정액단위방식(Unit Amount)이 있다. 다음으로 균일방식은 최소 근속연수 혹은 가입연수 이상 근무하여 자격이 되는 근로자에게 근속연수와 무관하게 일정액의 연금을 지급하는 방식이다.

나) 확정기여형 퇴직연금제도

미국의 퇴직연금제도는 주로 확정기여형 상품으로 운용하고 있으며 확정기여형 퇴직연금제도는 기업이 부담해야 하는 부담금은 확정되어 있는 반면 연금급여액은 부담금의 적립수준과 운용성과에 따라 변동하는 제도이다. 따라서 당해 제도는 사용자가 부담해야 하는 금액을 확정함에 있어서 일정 부담금액 또는 부담비율만 결정하면 되고 확정급여형처럼 연금급여액을 지급하기에 충분한 부담금을 결정하기 위한 보험계리상의 계산이 요구되지 아니한다. 따라서 확정급여형보다 확정기여형의 퇴직연금제도를 채택하는 기업이 점점 증가하는 추세를 보이고 있다.

이렇게 출연된 사용자와 근로자의 부담금은 각 가입자별로 별도의 계정이 유지되며 근로자 개인 계정에 적립된 보험료 합계와 그 투자 수익을 합한 계정의 잔액이 근로자 퇴직 시 받을 급여액이 된다. 즉, 퇴직 시 받을 퇴직급여액은 근로자 계정별로 관리된 적립금의 투자 성과에 따라 다르게 결정된다. 따라서 확정기여형 연금제도에서는 부담금이 일정한 공식에 의해 결정되지만 급여액은 특정한 공식에 의하여 확정되지 않으므로 투자의 성과가 안 좋을 경우 근로자는 노후의 생활을 보장받지 못한다는 단점을 지니고 있다. 그러나 근로자가 직장을 이직할 경우, 전 직장의 연금수급권을 옮길 수 있는 통산제도로 인해 개인계정으로 운영되는 확정기여형 연금제도에서는 이전이 가능하다

는 장점을 가지고 있다.

대표적인 확정기여형 연금제도로는 이익분배형 연금제도(Profit Sharing Plan), 종업원지주제도(Employee Stock Ownership Plan, ESOP), 401(K) Plan, 403(b)²⁶⁾ Plan Money Purchase Pension Plan, 주식상여제도(Stock Bonus Plan), SIMPLE(Saving Incentive Match Plan for Employees) 등을 들 수 있다.

<표 IV-1> 미국의 퇴직연금제도 형태

구 분	종 류
확정급여형	<ul style="list-style-type: none"> • 연금신탁(Pension Plan)
확정기여형	<ul style="list-style-type: none"> • 이익분배형 연금제도(Profit Sharing Plan) • 종업원지주제도(Employee Stock Ownership Plan, ESOP) • 401(k) Plan • 403(b) Plan • Money Purchase Pension Plan • 주식상여제도(Stock Bonus Plan) • SIMPLE(Saving Incentive Match Plan for Employees)

다) 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account; IRA)

개인퇴직계좌(IRA)는 개인이 본인의 개인퇴직계좌에 저축을 할 때 일정한도 내에서 소득공제를 허용해주고 매년 발생하는 운용수익에 대하여는 인출 시까지 과세가 이연되는 과세이연 금융상품으로서 계좌의 개설은 은행, 증권회사, 보험회사, 뮤추얼펀드 등 다양한 금융기관에 할 수 있다²⁷⁾. 개인퇴직계좌(IRA)는 임금, 급여, 팁, 보너스, 수수료, 자영업소득, 위자료 등 과세되는 근로자보상(compensation)이 있는 자만이 가입할 수 있는 제한이 있다. IRA에는 몇 가지 종류가

26) 종교, 자선, 학술단체 또는 공립학교와 같은 비영리단체를 위한 퇴직연금제도이다.

27) 「세계 측면에서 본 미국의 사적연금제도(하)」, 이상윤, p. 62 인용.

있는데 첫째, 전통적 IRA(traditional IRA)는 근로자 또는 자영업자가 스스로 IRA 계좌를 개설해서 기여금을 적립할 수 있는 제도이다. 둘째, 롤오버(Rollover) IRA는 세제적격연금에서 연금급여를 받은 경우, 일부 또는 전부를 IRA에 예치가 가능한 제도이다. 셋째, IRA의 특별 유형으로 간이근로자연금(Simplified Employee Pension, SEP)이 있는데 이는 사용자 또는 근로자 모두 개설할 수 있으며 주로 소규모 사업을 영위하는 자영업자들이 이용한다. 넷째, 100인 이하의 소규모사업자들이 쉽게 이용가능한 Simple IRA가 있는데 401(k) Plan이나 이익분배형 연금제도와 같이 근로자 급여 중 일부를 연금저축으로 전환하도록 허용하는 제도이다. 마지막으로 Roth IRA는 상원의원 William V. Roth Jr.에 의해 입법화되어 1998년에 도입된 제도로서 부담금은 소득공제되지 않고 인출액은 비과세되는 제도이다. 우리나라의 비과세 저축 또는 비과세되는 7년 이상 저축성보험과 유사하다.

나. 적격퇴직연금의 종류

미국의 퇴직연금제도에 대해서는 1974년 근로자퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act, ERISA)의 시행에 따라 퇴직연금 가입자 보호를 위해 가입자격, 수급권 부여, 통산규정, 각출·급부 제한 등에 있어 일정기준을 정립하였다. 일반 원칙들은 주로 ERISA에 규정되어 있고 내국세법(Internal Revenue Code, IRC)에 자세히 규정되어 있다. 이러한 내국세법이 정한 일정한 요건을 충족시켜 출연·운용·급부단계에서 세제상의 혜택을 받는 연금제도를 적격퇴직연금(qualified retirement plan)이라고 한다.

IRS는 조세혜택을 받기 위한 적격성을 충족하기 위해서 연금제도가 충족해야 하는 요건인 적격성 규정(qualification rule)을 제시하고 있다(Publication 560). 첫째, 연금제도의 자산은 근로자와 근로자의 수익자(beneficiary)의 연금급여 외의 목적으로 유용될 수 없다. 둘째, 최

소 적용범위(coverage) 요건을 충족해야 한다. 확정급여형의 경우 최소한 다음의 근로자에게 연금급여를 지급해야 한다. Min[① 50명의 근로자, ② Max((i) 전 근로자의 40%, (ii) 2명의 근로자)] 셋째, 부담금이나 급여액(compensation)이 많은 근로자에게 유리하게 지급되지 않아야 한다. 넷째, 부담금이나 급여액은 한도를 초과하지 않아야 한다. 다섯째, 최소 수급권(vesting) 요건을 충족해야 한다. 여섯째, 일반적으로 근로자가 21세 이상이고 최소한 1년간 근무한 경우 연금제도에 가입할 수 있는 자격이 주어져야 한다. 일곱째, 다음 기간중 가장 최근 일이 종료된 시점 이후 60일 이내에 급여지급이 시작되어야 한다. (i) 가입자가 65세 또는 연금제도에서 규정하는 퇴직연령 중 빠른 날에 해당하는 연금연도, (ii) 가입자가 가입한 연도로부터 10년째 해당하는 연금연도, (iii) 가입자가 근무하지 않게 된 연금연도. 여덟째, 확정급여형과 Money Purchase Pension Plans의 경우 유족연금이 자동 지급되어야 한다. 아홉째, 연금제도 간 합병 또는 연결되거나 자산 또는 부채가 이전되는 경우 각 가입자는 그러한 사건이 발생하여 연금제도가 종결되기 직전에 받을 수 있는 급여액 이상을 받을 수 있다. 열째, 연금제도는 급여액이 양도(assigned 또는 alienated)될 수 없다는 규정을 포함해야 한다.

연방노동법(Federal Labor Law)에 속하는 ERISA법에 규정된 적격퇴직연금의 요건들을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 25세 이상으로 근속 1년 이상인 자는 전원 가입대상이다. 둘째, 연금수급권에 있어서는 통산 지급개시연령 이후의 퇴직자에 대해서는 100%, 그 이전의 퇴직자에 대해서는 다음 중 한 가지 방식에 의거하여 지급한다. 먼저, 5년 근속 후에 100% 수급권을 부여하고 3년 근속 후에 20% 수급권을 부여하고, 그 후 1년마다 20%씩 추가하여 7년 근속 후에 100%의 수급권을 부여한다. 셋째, 과거 근무채무분의 상각은 30년 이내에 완료한다. 넷째, 기업연금 폐지의 경우 적립금 부족에 의한 급부 불이행을 예방하기 위해 정부가 설계한 연금지급보증공사(Pension Benefit

Guaranty Corporation, PBGC)²⁸⁾와의 재보험계약을 체결한다. 다섯째, 감독관청에 대한 연차보고서의 제출과 가입자에 대해 제도내용 및 현황을 공개한다. 여섯째, 전직근로자는 사업주로부터 부여된 일시불급부를 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account, IRA)에 투자함으로써 과세의 이연이 가능하다.

1) 연금신탁(Pension Plan)

연금신탁은 근로자가 퇴직 시 수령하게 되는 연금액이 사전에 정해져 있는 확정급여형 연금제도이다. 사용자의 부담금은 근로자의 소득으로 보지 않고 회사의 비용으로 손금산입되는 반면, 근로자의 부담금은 개인소득세 계산시 소득공제가 허용되지 않는다. 사업주가 부담금을 전액 부담하는 경우와 근로자가 자발적으로 일부를 부담하는 경우가 있는데 사업주는 회사 이익의 다과에 관계없이 일정금액의 부담금을 매년 부담하여야 한다. 연간 기여금한도는 없으나, 연금 수령시 연금급여액은 수급권자의 3년 평균보수액과 연 180,000달러(2007년 기준) 중 적은 금액을 한도로 한다²⁹⁾.

2) 이익분배형 연금제도(Profit-Sharing Plan)

이익분배형 연금제도(Profit-Sharing Plan)는 근로자에게 회사의 이익을 분배받을 권한을 부여하거나 회사 이익을 근로자 퇴직에 사용하도록 허용된 연금제도를 말한다. 이익분배형 연금제도는 부담금은 일정공식에 의해 확정되어 있으나, 연금수령액은 확정되어 있지 않은 확

28) 1974년 ERISA법에 의하여 설립된 일종의 보험회사이다. 기업이 파산 등의 이유로 연금제도를 폐지하였을 때 연금자산이 연금부채보다 작다면, PBGC는 기업자산의 일정부분과 함께 연금자산과 연금부채를 인수하고 퇴직자들에 대한 연금급여 지급을 대행하게 된다.

29) IRC Sec 405(b)(1) 참조.

정기여형 연금제도의 일종이다. 따라서 연금수령액은 향후 근로자들의 부담금과 그 운용수익에 따라 달라진다.

아래에서 설명하는 주식상여형, 401(k)형, ESOP 등의 제도는 모두 이익분배형 연금제도의 일종이다. 이익분배형은 근로자에게 부담금을 배분하는 공식을 사전에 가지고 있어야 하는데, 가장 많이 사용되는 분배공식은 보수에 비례하여 배분이 이루어지거나, 보수와 근무연수 (Salary Plus Years of Service)에 근거하여 배분이 이루어지거나, 근무연수에 가중치를 준 보수에 근거하여 배분이 이루어지는 방법 등을 들 수 있다. 가입자별로 개별 계좌를 유지하며 사용자 부담금은 회사의 비용을 손금산입할 수 있으나 근로자 부담금은 소득공제하는 것을 불허한다.

3) 주식상여형 연금제도(Stock Bonus Plan)

주식상여형 연금제도는 현금 대신 연금급여액에 상당하는 자사주식으로 연금을 지급할 수 있는 제도이다. 이 제도는 기본적으로 확정기여형 연금제도라는 측면에서 이익분배형 연금제도와 비슷하지만 연금 지급액을 자사주식의 형태로 지급할 수 있다는 점에서 이익분배형과 주요한 차이를 나타낸다. 사용자의 부담금도 자사주식으로 할 수 있으나 의무사항은 아니며 연금 총 자산의 10%를 초과하여 자사주를 보유할 수 없다. 세제상의 이익은 급여(주식형태) 지급 시, 주가가치가 평가중(미실현 이익)인 부분에 대해서는 해당 주식 매각 시까지 과세연이 가능하다.

4) 종업원 지주제도(Employee Stock Ownership Plan, ESOP)

ESOP는 기업의 부담금 기여 시 현금 대신 자사주로 기여할 수 있

고 근로자 퇴직시 연금을 자사주 형태로 지급할 수 있다는 주식상여형의 성격을 지니고 있으나 적립금을 자사주에 우선적으로 투자한다는 특수한 형태를 가지고 있다. 사용자와 종업원의 기여금의 일부 혹은 전부를 자기회사의 주식에 우선적으로 투자하는 제도이다. 단, 연금 총 자산의 10%를 초과하여 자사주를 보유할 수 없다는 규제사항이 있다. 다른 제도와 달리, 자사주를 취득할 목적으로 차입이 가능하고 과세취급은 주식상여형과 거의 동일하다. 주식으로 기여하는 경우, 기여주식의 공정가치에 상당하는 금액을 비용으로 공제할 수 있으며 ESOP가 보유한 자사주에 대한 배당지급액은 경비로 손금산입이 가능하다.

5) Money Purchase Pension Plan(MPP)

사용자들이 부담금을 각 근로자 개인계좌에 할당시킨다는 점에서 이익분배제도와 유사하지만, 기업은 부담금을 개인계정에 반드시 불입해야 한다는 점에서 차이가 있다. 즉, 기업 단독 혹은 근로자와 공동으로 급여의 일정부분을 출연하여 연금을 구입하는 제도이다³⁰⁾. MPP제도는 비교적 개설과 관리가 용의하고 근로자에게 설명이 쉬운 장점이 있어 중소기업 및 대기업에서 널리 이용되고 있다. 매년 확정된 공식에 의해 출연하고 이익분배형과 같이 불규칙적인 이익에 근거하여 출연할 수 없다.

6) Savings Incentive Match Plan for Employees(SIMPLE)

SIMPLE은 1996년에 신설된 적격퇴직연금제도로서 전년도에 급여를 5,000달러 이상 받은 근로자가 100명 이하인 기업만이 개설할 수 있다. 그러나 다른 제도에 적용되는 적격요건을 충족하지 않아도 적격연

30) 거치연금으로 매년 구입 혹은, 기여금과 수익금을 퇴직시까지 적립하여 퇴직시 구입한다.

금으로 인정한다³¹⁾. 기업은 이 제도 이외의 다른 적격퇴직연금제도를 운영해서는 안 되며 사용자의 부담금은 회사의 법인소득세 계산시 비용으로 인정되어 손금산입된다.

7) Simplified Employee Plan(SEP)

사용자가 복잡한 퇴직연금제도 대신 IRA에 기여할 수 있는 제도이다. 사용자가 IRA에 기여하여도 근로자가 개인적으로 IRA에 기여할 수 있다. 사용자가 기여할 수 있는 한도는 45,000달러(2007년 기준)와 가입자급여(compensation)의 25% 중 적은 금액이며 기여금은 근로자의 소득으로 보지 않아 IRA계정에서 인출할 때까지 소득세를 이연해 준다. 근로자의 소득세액 산정 시 부담금의 소득공제 방법은 IRA 규정을 준용한다.

8) 401(k) Plans

대부분의 미국의 적격퇴직연금제도에서 기업의 부담금은 근로자의 소득으로 보지 않고 기업의 손비로 인정되고 있으며 근로자의 부담금에 대해서는 소득공제를 허용하지 않고 있다. 즉, 근로자 부담금에 대해서는 소득세를 과세하는 것이 원칙이다. 그러나 401(k) Plan은 일정한 한도 내에서 근로자의 부담금도 소득공제를 허용해 준다. 과세상 특별 취급을 위한 요건은 근로자는 일정 한도 내에서 매년 부담금 금액을 선택할 수 있다³²⁾. 그리고 이익분배형이나 주식상여형의 조건은 만족하여야 한다. 즉, 적격 이익분배형이거나 주식상여형의 일부여야 한다. 이와 같이 다른 연금제도와는 달리 근로자에게 소득공제를 허용하고 있기 때문에 제도 도입 이후 근로자가 가장 많이 가입하여 대표

31) 예를 들어, 무차별 요건, top-heavy plan 등.

32) 선택적 이연.

적인 일반기업의 연금제도로 자리잡게 되었다.

9) 키오플랜(Keogh Plan)

1962년 Keogh 의원이 이전에 없었던 자영업자를 위한 퇴직연금제도를 발의하여 국회를 통과함에 따라 최초로 자영업자와 자영업자의 근로자도 퇴직연금제도를 운영하게 되었다. 즉, 이 제도는 법인이 아닌 개인 기업을 위한 연금제도로 도입된 것이므로 가입자는 자영업자 본인과 자영업자의 근로자로 구성되어 있고 근로자에 대한 규정은 다른 적격연금과 동일하다. 그 당시 부담금한도가 매우 제한적이었으나 1982년에 이르러 연간 부담금한도 등 제도적 조건이 다른 근로자 퇴직연금제도와 거의 동일하게 되어 자영업자 소득의 25%와 45,000달러(2007년 기준) 중 적은 금액을 선택할 수 있게 되었다. 따라서 키오플랜은 연금신탁(Pension Plan), 이익분배형 연금제도(Profit-Sharing Plan)와 같은 차원의 제도라기보다는 이러한 제도를 바탕으로 하되 자영업자가 이용할 수 있도록 특수한 조건을 둔 제도이다.

21세 초과 2년 이상 근무한 근로자에게 모두 가입자격을 부여하고 가입한 모든 근로자에게 자영업자와 동일한 규정이 적용된다. 자영업자는 소득의 일정 부분을 자신을 위해 적립하고 근로자에게도 동일한 비율로 기여해야 한다. 그리고 자영업자는 다른 가입자의 5년 내 퇴직 등으로 발생한 부담금을 분배받지 못한다. 손금산입은 사업장의 기여금에 대해서만 적용되고 손금산입 한도는 제도의 유형에 따라 상이하다. 예를 들어, Money Purchase Plan형 키오플랜의 경우 25%, 그 외 확정기여형의 경우는 15%이며 401(k)형의 경우 존재하지 않는다.

<표 IV-2> 미국의 퇴직연금제도 소개

분류	연금제도	제도 개요
확정급부형	연금신탁 (Pension Plan)	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자가 부담금을 전액 부담하는 경우와 근로자가 자발적으로 일부를 부담하는 경우가 있음. - 사용자는 사업장 이익과 상관없이 일정금액의 부담금을 매년 부담하여야 함. - 연간 기여한도액은 없으나, 연금급여 수령시 연금급여액이 수급권자의 3년 평균보상액과 연 180,000달러(2007년 기준) 중 적은 금액을 한도로 함(IRC Sec.415(b)(1)(A) 및 파일 IRS announces 2007 참조) - 사용자 부담금은 손금산입, 근로자 부담금은 소득공제 불가
확정 기여형 ²⁾	이익분배형 (Profit-Sharing)	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자가 이익의 일정부분을 사전에 정해져 있는 공식에 의해 기여하는 제도, 전형적인 제도는 사용자가 이익의 일정 부분을 기여 - 부담금을 일정 공식(e.g. 보수비례, 보수+근무연수, 근무연수에 가중치를 준 보수 기준 등)에 의해 가입자에게 배분, 가입자별 개별 계좌 유지 - 사용자 부담금은 손금산입, 근로자 부담금은 소득공제 불가
	주식상여형 (Stock Bonus Plan)	<ul style="list-style-type: none"> - 기본 제도는 이익분배형과 동일. 현금 대신 연금급여액에 상당하는 자사주식으로 지급할 수 있는 제도. - 사용자의 기여도 자사주식으로 할 수 있으나 의무사항은 아님(연금 총 자산의 10%를 초과하여 자사주를 보유할 수 없음). - 세제상의 이익: 급여(주식형태) 수령 시, 주식가치의 평가증(미실현 이익) 부분에 대해서는 해당 주식 매각 시까지 과세이연
	종업원지주 제도 (Employee Stock Ownership Plan, ESOP)	<ul style="list-style-type: none"> - 주식상여형(Stock Bonus Plan)의 특수한 형태 - 사용자와 근로자의 기여금의 일부 혹은 전부를 자기회사의 주식에 우선적으로 투자(연금 총 자산의 10%를 초과하여 자사주를 보유할 수 없다는 규제의 예외) - 다른 제도와 달리, 자사주를 취득할 목적으로 차입 가능 - 과세취급은 주식상여형과 거의 동일 - 주식으로 기여하는 경우, 기여시 주식의 공정가치에 상당하는 금액을 손금산입 - ESOP가 보유한 자사주에 대한 배당지급액은 손금산입 가능

IV. 주요국의 퇴직연금 과세제도 71

<표 IV-2>의 계속

분류	연금제도	제도 개요
확정기여형	Money Purchase Pension Plan(MPP)	<ul style="list-style-type: none"> - 기업 단독 혹은 근로자와 공동으로 급여의 일정부분을 기여하여 연금상품을 구입하는 제도(거치연금으로 매년 구입 또는 부담금과 수익금을 퇴직 시까지 적립하여 퇴직 시 구입) - 매년 확정된 공식에 의해 기여, 이익분배형과 같이 불규칙적인 이익에 근거하여 기여할 수 없음.
	Savings Incentive Match Plan for Employees (SIMPLE)	<ul style="list-style-type: none"> - 소규모 기업(연간 5,000달러 이상 받은 근로자가 100명 미만)에서 간편하게 설립 가능한 적격제도 - 다른 제도에 적용되는 적격요건(예: 무차별 요건, top-heavy plan 등)을 충족하지 않아도 적격연금으로 인정 - 이 제도 이외 다른 제도 운영 금지
	Simplified Employee Plan (SEP)	<ul style="list-style-type: none"> - 사용자가 복잡한 퇴직연금제도 대신 IRA에 기여할 수 있는 제도로 사용자가 IRA에 기여해도 근로자가 개인적으로 IRA 기여 가능 - 사용자가 기여할 수 있는 한도 45,000달러(2007년 기준)와 가입 급여(compensation)의 25% 중 적은 금액, 부담금은 근로자의 소득으로 보지 않아 IRA계좌에서 인출할 때까지 소득세 이연 - 근로자의 소득세액 산정 시 기여금의 소득공제 방법은 IRA 규정 준용
	Section 401(k) Plans	<ul style="list-style-type: none"> - 일정조건하에서 근로자의 부담금도 소득공제 허용하는 제도 - 사용자 부담금 및 근로자의 부담금 합계-손금산입(한도는 근로자 급여액의 100%와 46,000달러(2008년 기준) 중 적은 금액) - 근로자의 선택적 이연부담금-소득공제(한도는 15,500달러(2008년 기준), 50세 이상의 근로자에 대해서는 5,000달러 추가)
	키오플랜 (Keogh Plan)	<ul style="list-style-type: none"> - 법인이 아닌 개인 기업을 위한 연금제도 - 21세 초과 2년 이상 근무한 근로자에게 모두 가입자격 부여, 제도에 가입한 모든 근로자에게 자영업자와 동일한 규정 적용, 자영업자는 소득의 일정 부분을 자신을 위해 적립하고 근로자에게도 동일한 비율로 기여해야 함. - 자영업자는 다른 가입자의 5년 내 퇴직 등으로 발생한 기여금을 분배받지 못함. - 손금산입 한도는 제도의 유형에 따라 상이(예: Money Purchase Plan형 키오플랜의 경우 25%, 그 외 확정기여형의 경우 15%, 단 401(k)형의 경우 존재하지 않음)

주: 1) 일반적으로 확정기여형 기여금의 한도는 2007년 기준 45,000달러와 가입자 보상액(compensation)의 100% 중 적은 금액으로 함(Sec 415(b)(1)).

자료: US Master Tax Guide(2006); 이상을, 「세계 측면에서 본 미국의 사적연금제도(상)(중)(하)」.

다. 퇴직연금 과세제도

개인소득세 신고서(Form 1040)상 퇴직연금제도와 관련한 항목을 살펴보면 아래의 표와 같다.

<표 IV-3> 개인소득세 신고서(Form 1040)상 퇴직연금제도 관련 항목

총소득 (Total Income)	15a. IRA 급여액(distributions) 16a. Pensions 및 Annuities
조정된 총소득 (Adjusted Gross Income, AGI)	28. SEP, SIMPLE, 적격연금(qualified plans) 32. IRA 소득공제(deduction)
세액 및 세액공제 (Tax and Credits)	51. 퇴직기여금세액공제(retirement savings contributions credit)
기타세액 (Other Taxes)	60. IRA 추가 과세(additional tax), 기타 적격퇴 직연금(other qualified retirement plans)

다음에서 그 세부적인 내용을 확정급여형 퇴직연금제도, 확정기여형 퇴직연금제도, 개인퇴직계좌로 나누어 살펴본다.

1) 확정급여형 퇴직연금: 연금신탁(Pension Plan)³³⁾

가) 연금으로 수령하는 경우

연금급여소득은 pension과 annuity로 구분된다. pension은 일반적으로 퇴직 후 연금의 형태로 정해진 일정액을 지급하는 것으로 정기적으로 지급되며 근속연수나 과거 근로자급여와 같은 요인에 기초하여 결정된다. annuity는 연금계약을 통해 1년 이상의 기간에 걸쳐 정기적으로

33) 이하의 내용은 IRS Publication 575 "Pension and Annuity Income 2007"을 요약.

로 지급되는 것으로 연금급여액이 미리 정해진 일정액으로 고정되거나 고정되지 않은 변동급여액으로 지급되며 근로자 개인이 연금계약을 구입하거나 사용자의 지원으로 구입할 수 있다.

pension과 annuity의 유형은 다음과 같다. 첫째, 고정기간연금(fixed-period annuities)은 미리 정해진 일정기간 동안 정기적으로 고정금액이 지급되는 것이다. 둘째, 평생연금(annuities for a single life)으로 평생 동안 정기적으로 정해진 금액이 지급되며 사망 시 종결된다. 셋째, 부부공동·유족연금(joint and survivor annuities)으로 첫 연금수령자가 평생 정기적으로 정해진 금액을 지급받는 것으로 첫 연금수령자가 사망한 후에는 두 번째 연금수령자가 평생 정기적으로 정해진 금액을 지급받는 것이다. 넷째, 변액연금(variable annuities)은 정해진 일정기간 또는 평생 동안 지급받는 금액이 변동 가능한 것으로 pension펀드나 annuity펀드의 수익, 생계비지수, 뮤추얼펀드의 수익과 같은 요인에 따라 지급액이 변동된다. 다섯째, 장애연금(disability pensions)으로 장애로 인해 최소 퇴직연령에 이르기 전에 퇴직하는 경우 받을 수 있다.

pension plan 또는 annuity plan의 과세문제는 첫째, 기여단계에서의 과세문제와 둘째, 급여단계에서의 과세문제로 구분할 수 있다. 먼저 기여단계의 경우, 사용자가 지급하는 기여금, 즉 연금원가는 사용자의 과세소득에서 공제가 가능하다³⁴⁾. 사용자가 지급하는 기여금은 한도가 적용되지 않는다³⁵⁾. 확정기여형의 경우 연간 기여금액에 일정한 한도를 두고 있으나, 연금수령액에 대해서는 별도의 제한을 두지 않는 것과 대조적이다³⁶⁾. 근로자의 부담금은 개인소득세 계산 시 소득금액에서 공제되지 않는다.

다음으로 급여단계의 경우, 근로자에게 지급되는 연금급여액은 근

34) IRC Sec. 404(a)(1)

35) IRC Sec. 415(a)

36) 이상윤, 「세계 측면에서 본 미국의 사적연금제도」, 『손해보험』, 2001. 6.

로자의 과세소득을 구성한다. 다만, 연금수령 시 근로자가 받는 금액은 3년 평균보수액과 연 180,000달러 중 적은 금액을 한도로 한다. 연금급여한도를 초과하는 pension plan은 적격연금의 적용을 받지 않는다³⁷⁾. pension plan 또는 annuity plan의 연금급여액에는 연금계약 투자액인 연금원가(cost)도 포함된다. 일반적으로 연금원가는 연금개시일(annuity starting date)³⁸⁾ (또는 수령일이 앞선 경우 수령일) 현재 연금계약의 순투자액을 말하며, 총 보험료(total premiums)와 기여금(contribution), 기타 지급액의 합으로 계산한다. 즉, 연금원가에는 사용자가 지급할 때 과세되었던 금액이 포함되며, 과세이연제도(tax-deferred basis)에 의해 지급액에서 원천징수된 금액과 건강·사고 급여(health and accident benefits)를 위해 불입한 기여금은 포함되지 않는다. 결국 근로자에게 과세될 과세소득은 연금급여액에서 연금원가를 공제한 금액이다.

미국 세법에 따르면, 개인소득세 신고 시 연금소득을 별도로 구분하지 않고 연금급여로부터 계산된 과세소득을 종합과세 되는 총 소득(Gross Income)으로 분류하여 과세한다.

연금급여액의 계산방법은 연금급여액의 지급방법에 따라 결정된다. 이는 정기적으로 지급하는 방법과 비정기적으로 지급하는 방법으로 크게 구분할 수 있다. 다음은 정기급여액과 비정기급여액에 대한 과세 방법이다.

【정기급여액에 대한 과세】

일반적으로 연금을 수령하는 기간에 걸쳐 pension 또는 annuity의

37) IRC Sec. 415(a)(1)

38) 연금개시일(annuity starting date)이란, 연금급여를 수령하는 첫 기간의 첫 날과 연금계약이 확정된 날 중 늦은 날에 해당한다. 예를 들어 지급기간의 기산일이 7월 1일이고 8월 1일부터 매월 지급되는 연금계약과 관련하여 1월 1일 모든 연금원가(cost)를 지불했다면, 연금개시일은 7월 1일이 되며, 이 날을 기준으로 연금계약의 원가를 계산한다.

연금원가(cost)를 초과하는 연금급여액은 과세된다. 왜냐하면 연금원가는 주로 이미 과세된 기여금이므로 연금원가가 연금급여액에서 공제되지 않을 경우에는 이중과세의 문제가 발생하게 되기 때문이다.

확정형 Roth 계좌(designated Roth accounts)를 통해 지급되는 적격급여액(qualified distribution)은 총 소득에 포함되지 않는다. 적격급여액이란 연금가입 이후 과세연도 5년이 경과한 후 연금급여액이 지급되고, (i) 59.5세에 해당하는 날 또는 그 이후 지급되거나, (ii) 본인의 사망일 또는 그 이후 연금급여수익자 또는 유산에 지급되거나, (iii) 장애로 인해 지급되는 경우를 말한다. 여기서 연금가입 이후 과세연도 5년 경과와 기산일은 가입자가 확정형 Roth 연금 기여금을 불입한 첫 과세연도에 해당한다. 따라서 2006년의 기여금의 경우 적격분배금이 지급될 수 있는 첫 해는 2011년이 된다. 확정형 Roth 연금은 별도의 연금계약으로 간주된다.

만약 연금계약에서 연금원가가 없다면 pension 또는 annuity 연금급여액은 전액 과세된다. 그 사유는 (i) pension 또는 annuity와 관련해서 불입한 것이 없거나 불입한 것이 없는 것으로 간주되거나, (ii) 사용자가 급여(salary)에서 기여금을 징수하여 불입하지 않았거나, (iii) 과거 연도에 기여금 총액을 비과세로 수령한 경우가 해당된다. 또한 연금급여액이 소득공제가 가능한 자발적 근로자 기여금의 누적액에서 지급된 경우 일반적으로 수령된 해에 전액 과세된다.

pension 또는 annuity로부터 회수할 연금원가가 있다면 연금급여액이 지급될 때마다 투자원가를 회수하는 것으로 간주하여 소득에서 제외될 수 있다. 이 경우 연금급여액은 부분 과세된다. 연금급여액 중 과세소득 계산 시 공제되는 부분, 즉 비과세 해당액은 연금이 시작될 때 계산되며 연금급여액이 변하더라도 매해 동일한 금액이 비과세된다.

비과세되는 금액을 계산하는 방법에는 간편법(simple method)과 일반법(general rule)이 있다. 간편법(simple method)은 일반적으로 연금급여액이 적격근로자제도(employee plan), 적격근로자연금제도

(employee annuity plan), 조세피난연금보상·계약(403(b) plan)과 같은 적격연금제도에 따라 지급되는 경우 적용되며 비적격연금제도에 따라 지급되는 경우는 적용되지 않는다. 또한 연금개시일 현재 75세 미만인 경우 또는 연금급여액이 5년 미만의 기간 동안 보장된 경우 중 최소한 한 가지에 해당한다면 간편법을 적용해야 한다. 일반법(general rule)은 사적연금, 영리보험, 비적격근로자연금과 같은 비적격연금제도에 따라 지급되는 경우 적용되며 일반적으로 적격연금제도에 따라 지급되는 경우에는 적용되지 않는다. 그러나 연금개시일 현재 75세 이상이고 연금수령액이 최소 5년간 보장된 경우의 적격연금제도에 따라 지급되는 경우 일반법을 적용한다. 어떤 방법을 사용할 것인지는 연금급여액을 처음 수령할 때 결정하며 연금원가(cost)를 회수하게 되는 매연도에 계속 적용된다. 만일 부분 과세되는 연금소득이 한 개 이상이라면 과세부분과 비과세부분을 각각 개별 계산해야 한다.

간편법(simple method)은 연금원가(cost)를 기대되는 매월 연금급여액의 수령횟수로 나누어 각 연금지급액의 비과세부분을 계산한다. 연금수령자의 일생에 걸쳐 지급되는 연금(annuity)에 대해서는 연금개시일(annuity starting date)의 연금수급권자 연령에 기초하여 매월 연금급여액의 수령횟수가 결정되며, 그 외의 연금에 대해서는 연금계약상의 매월 연금급여액의 수령횟수를 IRS에서 적용한다. 과세금액은 다음과 같이 계산된다.

$$\text{과세금액} = \text{연금급여액} - \text{Min}\{\text{①}, \text{②}\}$$

여기서, ① = (연금원가/매월 연금급여액의 수령횟수) × 당해 연도의 수령

$$\text{②} = (\text{연금원가} - \text{과거 비과세를 통해 회수된 연금원가})$$

일반법(general rule)은 총 기대수익에 대한 연금원가의 비율에 기초하여 각 연금급여액의 비과세부분을 결정한다. 총 기대수익은 연금

급여액이 연금계약에 따라 수령할 것으로 기대되는 총 금액을 말한다.

【비정기급여액에 대한 과세】

비정기급여액은 연금의 형태로 지급되지 않은 급여액을 포함하는 것으로 정기급여액 외의 모든 급여액을 포함한다. 예를 들어, 현금인출액, 투자수익분배금이나 배당금, 특정 대출금(loan), 반대급부 없이 이 전된 연금계약의 가치 등은 비정기급여액으로 간주된다. 일반적으로 특정 퇴직연금제도에 따른 부담금(contribution)이 특정 한도를 초과한다면, 그 초과액은 과세된다. 비정기급여액의 과세금액은 연금개시일 이전 수령과 이후 수급에 따라 달라진다. 연금개시일 이전에 수급한 경우는 적격연금인 경우와 비적격연금인 경우가 다르게 과세된다.

연금개시일과 그 이후 수급한 경우 일반적으로 모든 수급액은 총 소득에 포함된다. 예를 들어, 연금개시일 이후 생계비지수(cost-of-living) 적용에 따라 증가된 급여액은 연금개시일이 아닌 그 이후에 수급된 것으로 보아 전액 과세된다. 비정기급여액으로 인해 급여액이 줄어든 경우, 비정기급여액의 일부를 총 소득에서 제외할 수 있다. 총 소득에서 제외되는 금액은 연금계약에 따라 과거 비과세된 급여액만큼 감소된 연금원가(cost)의 일부분에 해당한다. 연금개시일 이전 적격연금을 수급한 경우 일반적으로 급여액의 일부를 연금원가(cost)로 간주하여 총 소득에서 제외하고 나머지 연금급여액만 과세할 수 있다. 이에 해당하는 적격퇴직연금제도는 적격근로자제도(employee plan), 적격근로자연금제도(employee annuity plan), 조세피난연금제도(403(b) plan)이다. 연금급여액 중 비과세 금액은 다음과 같이 계산된다.

$$\text{비과세금액} = \text{연금급여액} \times \frac{\text{연금원가(cost)}}{\text{연금계좌 잔액}}$$

연금개시일 이전 비적격연금을 수급한 경우 급여액을 우선 과세대상인 수익(earnings)에 먼저 배분하여 적용한 후 비과세대상인 연금원가(cost)에 배분하여 적용한다. 이 경우 과세금액은 다음과 같이 계산된다.

$$\text{과세금액} = \text{Min}\{\text{①}, \text{②}\}$$

여기서, ① = 비정기급여액

② = 연금수급 직전의 연금계약의 현금가치(cash value)
가 투자액을 초과한 금액

나) 일시금으로 수령하는 경우

pension, 이익분배형 연금제도(profit sharing plan), 주식상여제도(stock bonus plan) 등과 같은 적격연금의 모든 잔액을 일시금(lump-sum distribution)으로 수령하는 경우는 비정기급여액에 해당한다.

일시금으로 수령하는 것은 급여단계에서 수령하는 방식만 차이가 발생할 뿐이므로, 기여단계에서 발생가능한 과세문제는 ‘가) 연금으로 수령하는 경우’와 동일하다.

과세소득부분을 결정하는 방법은 다음 중 선택 가능하다. (i) 1974년 이전에 가입한 연금으로부터의 급여액은 자본소득(capital gain)으로 보고하고, 1973년 이후 가입한 연금으로부터의 급여액은 통상소득(ordinary income)으로 보고한다. (ii) 1974년 이전에 가입한 연금으로부터의 급여액은 자본소득(capital gain)으로 보고하고, 1973년 이후 가입한 연금으로부터의 급여액은 10년과세선택방법(10-year tax option)을 적용한다. (iii) 총 과세소득에 대해 10년과세선택방법을 적용한다. (iv) 연금급여액의 전부 또는 일부를 롤오버(roll over)³⁹⁾하며,

39) 다른 퇴직계획으로 전환하는 것을 말한다.

IV. 주요국의 퇴직연금 과세제도 79

롤오버를 적용한 부분은 비과세하고 롤오버를 적용하지 않은 부분은 통상소득으로 과세한다. (v) 연금급여액의 총 과세소득을 개인소득세 신고 시 통상소득으로 보고한다.

자본소득방법(capital gain treatment)은 1974년 이전에 가입한 연금으로부터 일시금으로 수령한 경우에만 적용된다. 자본소득으로 간주되는 부분은 20% 세율로 과세된다. 자본소득방법은 단 한번만 선택 적용될 수 있으며, 연금가입자가 1936년 1월 2일 이전 출생한 경우에만 해당한다. 일반적으로 일시금으로 수령한 경우 자본소득과 통상소득은 다음과 같이 계산된다.

$$\begin{aligned} \text{자본소득} &= \text{총과세금액} \times \frac{\text{1974년 이전 연금가입 월수}}{\text{연금가입 총월수}} \\ \text{통상소득} &= \text{총과세금액} \times \frac{\text{1973년 이후 연금가입 월수}}{\text{연금가입 총월수}} \end{aligned}$$

위 산식에서 1974년 이전 연금가입 월수를 계산할 때 연금 가입이 유효한 것으로 적용되는 연도에 해당하는 월수는 12개월로 한다. 1973년 이후 연금가입 월수를 계산할 때 연금 가입이 유효한 것으로 적용되는 연도에 해당하는 월수는 1개월로 한다. 일시금 수령액에 대해 연방상속세(federal estate tax)가 부과된 경우 과세 해당액만큼 과세되는 자본소득을 감소시켜야 한다.

10년과세선택방법(10-year tax option)은 일시금으로 수령한 연금 급여액 중 통상소득에 해당하는 부분에 대한 분리과세액을 계산하기 위해 적용되는 특별산식을 말한다. 연금급여액을 수령한 연도에 단 한번 과세되며, 이후 10년에 걸쳐서 과세되지 않는다. 10년과세선택방법

은 1936년 1월 2일 이전에 태어난 연금가입자의 경우에만 단 한 번 적용될 수 있다. 총 과세소득 중 자본소득을 제외한 부분을 통상소득으로 계산한다. 또한 자본소득방법(capital gain treatment)을 적용하지 않는 경우 10년과세선택방법에 따라 자본소득 해당액을 통상소득으로 볼 수 있다. 10년과세선택방법에는 특별세율(special tax rates)을 적용한다.

2) 확정기여형 퇴직연금: 자영업 SEP, SIMPLE, 적격연금 (Qualified Plan)⁴⁰⁾

확정기여형 퇴직연금이란 기여금의 운용의 결과로 지급받는 급여가 확정되지 않고 운용수익에 따라 달라지는 퇴직연금이다. 미국의 경우, 퇴직연금제도 중에서 이러한 확정기여형 퇴직연금이 많이 사용되고 있다. 그 이유는 확정기여형 퇴직연금의 경우 상대적으로 유리한 세제 혜택을 부여하고 있기 때문이다.

확정기여형 퇴직연금의 경우, 앞선 확정급여형 퇴직연금의 경우와 마찬가지로 기여단계와 급여단계에서 과세문제가 발생한다.

먼저 기여단계의 경우, 일반적으로 사용자가 근로자를 위해서 불입한 부담금과 자영업자가 자신을 위해 불입한 부담금은 사용자나 자영업자의 과세소득에서 공제가 가능할 뿐만 아니라, 근로자의 과세소득도 구성하지 않는다. 또한, 부담금에서 발생한 수익은 수급받기 전에는 과세되지 않는다.

401(k) plans의 경우, 사용자의 부담금은 한도 내에서 연금가입자의 과세소득에서 공제되며, 근로자의 총 소득을 구성하지 않는다. 또한, 사용자는 근로자가 세전임금(적격 Roth 기여제도의 경우는 세후임금)으로 불입하는 부담금을 제한할 수 있다. 일반적으로 그 금액은 근로

40) 이하의 내용은 IRS Publication 560 “Retirement Plans for Small Business 2006”을 요약.

자가 연금제도를 통해 수급받을 때까지 비과세되며, 확정형 Roth 계좌의 경우는 적격급여액을 수급할 경우 전액 비과세된다.

SEP의 부담금은 적격연금, 주식상여, 이익분배(profit-sharing), 연금제도(annuity plan)와 마찬가지로 간주되어 한도 내에서 손금산입이 가능하며 일반적으로 연금가입자에게 과세되지 않는다. 부담금 공제한도는 다음과 같다.

$$\text{부담금손금산입액} = \text{Min}\{\text{①}, \text{②}\}$$

여기서, ① 부담금

- ② 연금제도가 구비된 사업장으로부터 2007년 동안 가입자에게 지급된 급여액(compensation)의 25%로 그 금액은 가입자당 45,000달러를 한도로 함(보상액은 가입자당 225,000달러를 한도)

SIMPLE의 경우 사용자는 기여금을 손금산입할 수 있고, 근로자는 부담금을 총 소득에서 제외할 수 있다. SIMPLE IRA의 경우 부담금은 연방정부 소득세 원천징수 대상이 아니나 사회보장세(social security), 의료보험세(Medicare), 연방실업세(federal unemployment, FUTA) 대상에는 포함된다. 부담금은 급여차감부담금(salary reduction contribution)과 사용자 부담금으로 구성된다. 사용자는 매칭부담금(matching contribution)과 비선택적 부담금(nonelective contribution) 중 선택해야 하며, 이러한 공제가능 부담금은 적시에 공제되어야 한다. 급여차감부담금의 경우 사용자가 근로자 대신 SIMPLE IRA에 불입해야 하는 부담금은 2006년의 경우 10,000달러를 한도로 하고, 2007년의 경우 10,500달러를 한도로 한다. 매칭부담금은 달러 대 달러 방식(dollar-for-dollar basis)를 기초로 사용자가 각 근로자의 급여차감부담금의 1달러마다 1달러씩 기여하는 것으로 근로자급여액(compensation)의 3%를 한도로 한다. 매칭부담금 대신 비선택적 부담금을 적용할 수

있다. 비선택적 부담금의 경우 근로자의 급여액은 최소한 5,000달러에 해당하는 근로자를 대신하여 급여액의 2%에 해당하는 부담금을 불입해야 한다. 이는 근로자가 급여차감기여방식을 선택하는지의 여부와는 상관없이 선택 가능하다.

적격연금(qualified plans)의 경우 사용자가 불입할 수 있는 부담금과 공제가능 부담금에는 한도가 적용된다. 부담금 한도는 확정급여형과 확정기여형에 따라 달리 적용된다. 확정기여형의 경우 45,000달러(2007년 기준)와 가입자 급여액의 100% 중 적은 금액을 한도로 한다. 근로자부담금(employee contribution)은 손금불산입되며, 연금이 지급되기 전에는 근로자부담금에서 발생한 수익(earnings)은 비과세된다. 사용자부담금(employer contribution)은 손금산입되며, 연금제도에 따라 손금산입 한도가 다르게 적용된다. 이익분배형(Profit-Sharing)과 Money Purchase Pension Plan(MPP)과 같은 확정기여형의 경우 사용자부담금 공제액은 근로자가 연금에 가입한 기간 동안 근로자급여액의 25%를 초과할 수 없다. 사용자부담금 공제는 선택적 이연(elective deferrals)에는 적용되지 않으며, 근로자보상액에는 선택적 이연이 포함되고 최대 근로자보상액은 근로자 1인당 220,000달러가 적용된다.

반면에 확정급여형의 경우에는 앞서 pension plan에서 설명하였듯이 기여단계에서는 한도가 없고 급여단계에서 한도가 있다. 즉, 확정급여형인 적격연금의 경우, 수급권자의 근로자급여액(compensation)이 가장 많은 3년간 평균보상액과 연 180,000달러(2007년 기준) 중 적은 금액을 연금수령금액 한도로 한다. 확정급여형의 경우 연금수령액은 보험계리적인 가정(assumptions)과 계산(computations)에 따라 결정된다.

선택적 이연(elective deferrals)이란 근로자가 자신에게 지급되는 급여 중 일부를 차감하여 연금에 불입하는 것을 선택하도록 하는 것을 말하며, 이렇게 불입되는 금액을 사용자부담금(employer contribution)

이라고 한다. 선택적 이연을 이용할 경우 근로자는 퇴직 시점에 퇴직 관련 연금급여를 현금으로 받을지 아니면, 연금으로 받을지를 선택할 수 있으며, 사용자의 부담금 한도계산에서 제외된다.

선택적 이연에 해당하는 퇴직연금제도는 다음과 같다. (i) 현금 또는 이연규정(cash or deferred arrangements)인 Sec. 401(k) Plans, (ii) 연방근로자를 대상으로 한 Thrift Savings Plan, (iii) SARSEP(Salary reduction simplified employee pension plans), (iv) SIMPLE plans, (v) Sec. 403(b) plans, (vi) Sec. 501(c)(18)(D) plans, (vii) Sec. 457 plans.

선택적 이연(elective deferrals)으로 불리는 401(k) Plans는 가입자가 세전 근로자급여액을 현금으로 받기보다 연금제도에 부담금으로 불입하는 경우를 말한다. 이러한 현금 또는 이연규정(cash or deferred arrangement)은 일반적으로 적격연금이 이익분배형(Profit-Sharing)이거나 Money Purchase Pension Plan(MPP)에 해당하는 경우에만 연금제도에 포함할 수 있다. 401(k) Plans는 자동 등록되기 때문에 근로자가 근로자급여액을 감소시키지 않는 방법을 선택하거나 다른 비율로 근로자급여액을 감소시키는 것을 선택하지 않는 한 일정 비율(fixed percentage)로 근로자급여액을 자동 감소시킬 수 있다. 이러한 부담금은 선택적 이연의 요건을 충족하게 되며, 기여금을 산정할 때 최대 근로자급여액은 220,000달러가 적용된다. 또한 근로자가 이연할 수 있는 세전급여(salary)금액은 매해 한도가 정해져 있으며, 2006년의 경우 15,000달러, 2007년의 경우 15,500달러가 한도에 해당하고 이를 '402(g) 한도(limit)'이라 한다. 401(k) Plans에 대한 부담금은 일반적으로 사용자의 손금산입액이 되고 급여액이 수급되기 전까지 근로자에게 과세되지 않는다. 따라서 401(k) 계좌로 이체되는 현재의 근로소득은 연방개인소득세를 부담하지 않고 세부담이 이연된다. 예를 들어, 50,000달러의 소득이 있는 근로자가 3,000달러를 401(k)계좌로 이체한다면 47,000달러만이 개인소득세 과세대상에 해당한다. 또한 복리이자

와 같은 401(k)로부터 발생한 투자이득은 발생했을 때 과세되지 않고 분배될 때까지 과세이연의 혜택이 있다. 401(k) Plans에 이체되는 소득은 비과세 대상이지만 이에 대한 사회보장세(social security), 의료보험세(Medicare), 연방실업세(federal unemployment, FUTA)는 적용된다. 401(k) Plans는 사용자가 근로자부담금에 추가하여 기여할 수 있는 기여금은 ‘415 한도(limit)’라 하며, 근로자급여액의 100%와 44,000달러(2006년 기준), 45,000달러(2007년 기준), 46,000달러(2008년 기준) 중 적은 금액을 한도로 한다.

다음으로 급여단계의 경우, 적격연금으로부터의 분배금을 급여액(distribution)이라 한다. 급여액은 연금(annuity)과 같은 정기급여방식과 일시금(lump-sum)과 같은 비정기급여방식이 가능하다. 급여액에 대한 소득세 과세는 급여액이 분배된 해에 급여액의 비과세비율에 상당하는 연금원가(cost basis)를 공제한 급여액을 대상으로 한다. 대부분의 경우 연금원가 해당액이 없기 때문에 전액 과세되며, 롤오버로 인한 연금급여액은 예외에 해당한다. 정기급여액으로 수령하는 경우와 비정기급여액으로 수령하는 경우가 다르게 과세되며 구체적인 방법은 확정급여형 퇴직연금인 연금신탁(Pension Plan)의 경우를 준용하여 적용한다.

3) 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account; IRA)⁴¹⁾

IRA는 IRA의 유형과 개인 상황에 따라 IRA 부담금(contributions)은 전액 또는 부분 손금산입이 가능하고, 수령될 때까지 수익(earnings)과 이득(gains)을 포함한 IRA의 계좌는 과세되지 않는다는 과세상의 이점이 있다. 전통적 IRA는 Roth IRA와 SIMPLE IRA에 해당하지 않는 IRA를 말한다. 과세연도 말 70.5세가 아니고 과세기간 동안 과세되

41) 이하의 내용은 IRS Publication 590 “Individual Retirement Arrangements 2006”을 인용.

는 근로자급여액(compensation)을 받은 경우 전통적 IRA를 개설하고 기여금을 불입할 수 있다. 근로자급여란, 일반적으로 근무상의 소득을 말한다. 임금, 급여(salary), 수수료(commission), 자영업소득, 위자료 등을 포함되지만, 부동산소득, 이자소득, 배당금, 연금소득 등은 포함되지 않는다. 전통적 IRA의 부담금(contribution)은 소득공제되며, 일반적으로 전통적 IRA는 4,000달러(50세 이상인 경우는 5,000달러) 또는 과세되는 보상액(compensation) 중 적은 금액이 부담금 한도가 된다. 일반적으로 개인소득세 신고 시의 납세자의 세금신고 상태(filing status)는 전통적 IRA에 얼마나 부담금을 불입할 수 있는가에는 영향을 미치지 않는다. 다만, 과세연도중 수급권자 또는 수급권자의 배우자가 근무지의 퇴직연금제도 적용을 받는 경우 소득공제가 적용되는 부담금이 감소된다. 2007년의 경우 전통적 IRA에 대한 부담금의 소득공제는 조정된 총 소득(modified AGI)이 다음과 같은 경우 감소된다. (i) married filing jointly이거나 적격 미망인의 경우 83,000달러 초과 103,000달러 미만인 경우, (ii) married filing separately인 경우 10,000달러 미만인 경우, (iii) 독신이거나 세대주인 경우 52,000달러 초과 62,000달러 미만인 경우. 전통적 IRA의 부담금(contribution)은 소득공제되는 반면, 급여액(distribution)은 수령시의 과세연도에 과세된다. 이는 수령자의 동의 없이 부실예금기관의 수령자로서 州대리기관(state agency)이 수급한 경우와 같이 롤오버(rollover)하지 않은 경우의 수급액은 총 소득에 포함된다. 전통적 IRA를 통한 급여액은 IRA가 소득불공제 부담금을 포함했는가의 여부에 따라 전액 과세 또는 부분 과세된다. 만일 소득공제되는 부담금만 불입되었다면 수급액은 전액 과세된다. 반면 소득공제되지 않는 부담금을 불입한 경우 부담금만큼 연금원가(cost basis)가 인정된 부분의 수령액은 비과세되고 나머지는 과세되어 부분과세의 경우가 된다. 전통적 IRA의 투자 손실이 발생한 경우 IRA의 모든 잔액을 수급하고 총 급여액이 회수되지 않은 연금원가 해당액보다 작은 경우 개인소득세 신고시 2% AGI 한도를 적용받

는 항목별 공제(itemized deduction)로 손실을 신고할 수 있다. 전통적 IRA의 과세상의 이점은 추가 과세(additional taxes)와 벌금(penalties)으로 상쇄될 수 있다. 추가 과세 사항은 초과 기여금 불입, 조기 수령, 초과 금액의 누적과 같은 경우이다. 또한 소득불공제 부담금을 과대인식하고 소득불공제 IRA 신고를 하지 않은 경우 벌금이 부과된다. 일반적으로 수급권자, 수급권자의 수익자(beneficiary), 다른 비적격자에 의해 전통적 IRA 또는 연금(annuity)이 부적절하게 사용되는 것은 금지된 거래에 해당한다. 예를 들어, 전통적 IRA로부터 차입, 전통적 IRA에 재산 매각, 전통적 IRA를 운영한 것에 대한 비합리적인 급여(compensation) 수령 등은 금지된다.

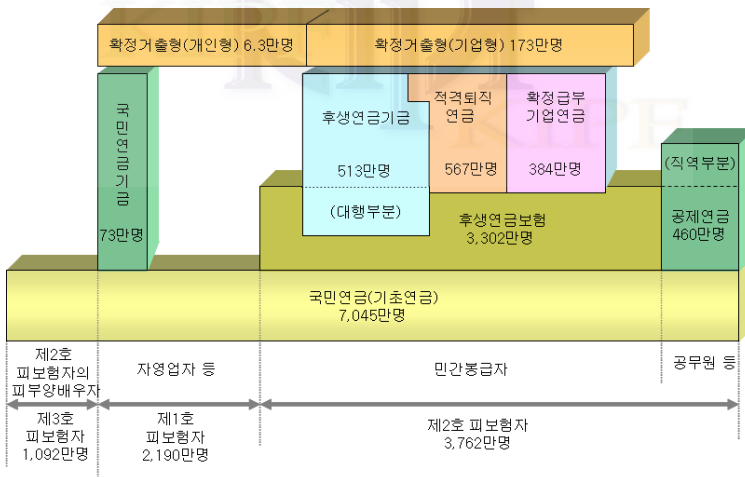
Roth IRA는 연령에 상관없이 개설이 가능하고 개인퇴직연금제도에 소득불공제 부담금을 불입할 수 있으며, 부담금은 개인소득세 신고대상이 아니다. 전통적 IRA와 달리 부담금이 소득공제되지 않지만, 일정요건을 충족하면 적격 수령액은 비과세될 수 있다. 일반적으로 과세되는 근로자급여(compensation)와 조정된 AGI(modified AGI)가 다음 금액 미만인 경우 Roth IRA에 부담금을 불입할 수 있다. (i) married filing jointly이거나 적격 미망인의 경우 160,000달러(2007년의 경우 166,000달러), (ii) married filing separately이며 과세연도중 언젠가 배우자와 동거한 경우 10,000달러, (iii) 독신, 세대주, married filing separately이면서 과세연도 중 배우자와 동거한 적이 없는 경우 110,000달러(2007년의 경우 114,000달러). Roth IRA를 통해 부담금에 대한 수익으로 수급한 급여액은 총 소득에 포함되지 않는다. 적격급여액 또는 Roth IRA로부터의 정기적 부담금에 대한 수익금은 총 소득에 포함되지 않는다. 적격급여액이란 Roth IRA를 개설하기 위해 부담금을 불입한 첫 과세연도부터 기산하여 5년 이후 수급한 것으로, 59.5세에 해당하는 날 이후 수급, 장애로 인한 수급, 사망으로 인해 수익자 또는 유산(estate)에 대한 지급을 말한다. 비적격급여액의 경우 부분과세된다.

2. 일본

가. 퇴직연금제도 유형

일본의 연금제도의 체계는 소위 3층 연금제도로 불린다. 즉, [그림 IV-1]에서 보는 바와 같이 전 국민에게 공통적으로 적용되는 기초연금제도(1층)가 있고 그 위에 국민연금기금 및 민간기업의 종업원과 공무원을 주된 대상으로 하는 후생연금보험과 공제연금(2층)이 있다. 이 단계까지는 공적연금이고 그 위의 단계가 기업연금(3층)이다. 이러한 연금 체계 및 가입자 수 등을 간단히 그림으로 살펴보면 다음과 같다.

[그림 IV-1] 일본의 연금체계



주: 2006년 3월말 기준임.

자료: www.pfa.or.jp 일본기업연금연합회.

본 연구에서 다루고자 하는 내용이 종업원의 퇴직과 관련하여 연금 형태로 지급되는 제도를 살펴보기 위한 것이므로 공적연금 성격에 해

당하는 국민연금과 국민연금기금, 후생연금보험 및 공제연금은 논의로 한다. 기존의 기업연금은 대표적으로 후생연금기금과 적격퇴직연금으로 양분되어 운영되었다. 그러나 두 제도가 서로 다른 시기에 다른 목적으로 제정되어 내용상 일관성이 없고 관할기관이 달랐기 때문에 통일적 기준을 마련하려는 움직임이 있었다. 이에 따라 2001년 6월에 「확정급부형 기업연금법」의 개편이 확정되었다. 이에 따르면 기존 적격퇴직연금을 10년 이내에 폐지하는 한편 「규약형기업연금」과 「기금형기업연금」을 신설하고 후생연금기금이 국가를 대신해 관리하고 지급하던 소위 ‘대행부분’을 국가에 반납 가능하도록 하고 있다. 또한 일본의 기업연금제도에 대하여 확정급부형연금제도와 병행하여 수급액이 운용성과에 따라 변동하는 확정거출형연금제도가 2001년 6월에 도입이 확정되었다⁴²⁾. 이에 따라 종전에 후생연금기금과 적격퇴직연금으로 운영되던 기업연금은 재편 후에는 적격퇴직연금(신설 불허), 후생연금기금, 확정급부형연금(기금형기업연금, 규약형기업연금), 확정거출형연금으로 구성된다. 또한 가입대상의 제한으로 예전에는 중요하게 다루어지지 않았지만 세제 적격퇴직연금의 폐지 예정으로 새롭게 주목받고 있는 중소기업퇴직금공제와 특정퇴직금공제에 대해서도 살펴본다.

1) 세제 적격퇴직연금

종업원의 퇴직과 관련하여 기업은 사내유보를 통하여 그 재원을 마련하였다. 그러나 해당 재원에 대하여 사용을 제한하여 사내유보를 하는 것은 아니기 때문에 해당 재원이 현금화가 어려운 자산 등으로 대체

42) 일본의 제도를 소개하면서 「確定給付型年金」은 확정급부형연금으로, 「確定據出型年金」은 확정거출형연금으로 번역하였다. 확정급부형연금은 우리나라의 확정급여형 퇴직연금에 해당하며, 확정거출형연금은 우리나라의 확정기여형 퇴직연금에 해당한다.

IV. 주요국의 퇴직연금 과세제도 89

되고 해당 자산의 가치가 하락하는 경우에는 퇴직 관련 재원의 안정적 확보가 어려운 면이 있었다. 이에 사내에 유보되었던 재원을 사전에 사외에 적립하기 위한 조치로 세제상의 우대조치를 부여하게 되었다.

세제 적격퇴직연금은 일정한 요건과 법인세법 시행령 제159조의 13 가지 적격요건을 충족하고 국세청에 승인을 받은 상품을 의미하며 1962년 4월에 도입되었다. 그러나 2002년에 시행된 「확정급부형 기업연금법」에 의거, 2012년 3월까지 다른 상품으로 이동해야 하고 신규 가입은 적용되지 않는다. 해당 제도는 규칙을 정하는 것이 비교적 자유롭다는 특징이 있다. 해당 제도를 간단히 요약하면 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 세제 적격퇴직연금의 개요

		주요 내용
근거법		법인세법
창설		1962년
운영		사업주
가입자의 조건		회사가 결정한 규칙(단, 부당한 차별 불가)으로 하고 임원·일용직·임시직은 가입 불가
지출액	금액결정	예상이익을 통하여 수리적으로 계산
	부담	사업주 부담액이 50% 이상 사원부담 가능
지급액		<ul style="list-style-type: none"> ● 퇴직연금 : 퇴직 후 5년 이상에 걸쳐 연금형태로 받으며 일시금도 가능 ● 탈퇴일시금 ● 유족지급액 : 지급방법은 임의선택

자료: www.shiruporuto.jp 금융홍보중앙위원회.

2) 후생연금기금

후생연금기금은 공적연금에 해당하는 후생연금보험의 일부를 대항

하고 기업의 실정에 맞는 퇴직급여제도를 만들 목적으로 1966년 10월에 도입된 제도이다. 후생연금기금은 대행부분과 독자부분으로 나누어 지는데 대행부분은 후생연금의 지급액 중에서 후생연금기금의 가입기간에 대한 재평가부분과 물가변동분 등 사전에 예측이 불가능한 부분을 제외한 사전적립이 가능한 부분에 대하여 후생연금기금이라는 기구가 연금지출액을 징수, 적립, 지급하는 것이고, 독자부분은 각종 규약(기금에서 만든 규칙)에 근거하여 지출되는 금액이나 지급액을 결정하는 부분이다. 가입할 수 있는 최소 종업원 수에 대한 제한 및 종신연금의 선택 등 적격퇴직연금보다 조건이 엄격하여 주로 대기업에서 운영한다. 해당 제도를 간단히 요약하면 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 후생연금기금의 개요

		주요 내용
근거법		법인세법
창설		1962년
운영		사업주
가입자의 조건		회사가 결정한 규칙(단, 부당한 차별 불가)으로 하고 임원·일용직·임시직은 가입 불가
지출액	금액결정	예상이익을 통하여 수리적으로 계산
	부담	사업주 부담액이 50% 이상
		사원부담 가능
지급액		<ul style="list-style-type: none"> ● 노령연금 : 원칙은 종신연금(일시금도 가능) ● 탈퇴일시금 ● 유족지급액 : 지급방법은 임의선택 ● 장애지급액 : 지급방법은 임의선택

자료: www.shiruporuto.jp 금융홍보중앙위원회.

3) 확정급부형연금(규약형기업연금, 기금형기업연금)

적격퇴직연금과 후생연금기금은 확정수령형인데 해당 제도하에서 적립된 기금에 대한 운영수익이 낮아져 적립부족 사태가 생기는 기업이 많아졌고 그 결과 연금지급액 인하, 기업이 해산되고 폐지되는 사례가 발생하였다. 이와 같은 문제를 해결하기 위해 2002년 4월에 도입한 것이 확정급부형기업연금으로 적립 기준, 수탁자 책임, 정보 개시 등의 통일기준 외에 세제상 우대조치도 갖추고 있다. 규약형과 기금형이 있으며 규약형은 노사합의에 의한 연금규약에 입각하여 기업이 신탁회사, 생명보험사 등과 계약하고 기업 밖에서 연금자산을 관리, 운용하여 연금 지급액을 확보하는 방식이다. 기금형은 기업과 별도의 법인격을 지닌 기업연금기금을 설립하여 연금자산을 관리, 운용하고 연금을 지급하는 방식이다.

규약형은 신적격퇴직연금이라고 불리며 회사별로 규정을 정하는 것이 가능하다. 현재의 적격퇴직연금에 비교하면 규정을 자유롭게 결정할 수 있는 정도는 낮지만 회사별 규정을 반영하기가 비교적 쉽다. 기금형은 후생연금기금의 대행부분이 없는 형태로 규칙을 결정할 때 이제까지의 후생연금기금과 달리 다소 다른 규칙을 적용하는 것도 가능하다. 현재의 후생연금기금도 대행부분을 국가로 반납하고 이 제도를 채용하는 경우가 많다. 해당 연금의 관련 규정을 간단히 요약하면 <표 IV-6>과 같다.

<표 IV-6> 확정급부형연금의 개요

		주요 내용	
		규약형	기금형
근거법	확정급부기업연금법		
창설	2002년		
운영	사업주	기업연금기금	
가입자의 조건	후생연금보험의 피보험자(가입자격을 만들 때 어떤 부담한 차별도 불가)		
지출액	금액결정	예상이익을 통하여 수리적으로 계산	
	부담	원칙은 사업주가 부담 사원의 부담도 가능	
지급액	<ul style="list-style-type: none"> ● 노령지급액 : 원칙적으로 연금(종신이나 5년 이상의 기간에 걸쳐 지급)이나 일시금 가능 ● 탈퇴일시금 ● 유족지급액 : 지급방법은 임의선택 ● 장해지급액 : 지급방법은 임의선택 		

자료: www.shiruporuto.jp 금융홍보중앙위원회.

4) 확정거출형연금

확정거출형연금은 가입자 스스로가 연금자산에 대하여 운용을 지시하는 등 자기책임원칙에 입각한 제도로 납입된 부금과 그 운용수익으로 장래 연금급여액이 사후적으로 결정되는 것이 특징이다. 따라서 부금은 가입자 개인별로 관리된다.

이전의 확정급부형연금은 공적연금을 보완하는 역할을 하고자 마련되었으나 저금리하에서 예상이익을 확보하지 못하여 기업경영에 심각한 영향을 미치게 되었다. 또한 근로자의 입장에서도 노동시장이 유연해짐에 따라 이직이 많아지면서 지출되는 부금의 금액이 확정된 확정

IV. 주요국의 퇴직연금 과세제도 93

거출형연금에 대한 요청이 있었다. 이에 따라 2001년 10월에 일본판 401k플랜이라고 불리는 확정거출형연금이 도입되었다.

확정거출형연금은 기업형연금과 개인형연금으로 구분된다. 기업형 연금은 기업이 확정지출형연금제도를 도입한 것으로 해당 기업의 종업원들에게 가입시키는 연금이고 개인형연금은 자영업자로서 국민연금 보험료납입자(면제자, 미납자 제외), 다른 기업연금 즉, 후생연금기금과 적격퇴직연금과 기업형연금에 가입하지 않은 기업의 종업원이 가입하는 연금이다.

지급은 노령지급금, 장애지급금, 사망일시금의 3가지 종류가 있다. 노령지급금과 장애지급금은 연금 및 일시금에 대한 지급금 형태에 대한 선택이 가능하며 일정조건을 충족하고 탈퇴한 경우에는 탈퇴일시금도 수취할 수 있다.

해당연금은 다른 기업연금과는 달리 사원의 연금지출에 대한 부담을 인정하지 않고 있고 전직하는 경우에 자산을 가지고 이동하는 것이 가능하다. 해당연금에 대한 규정을 간단히 요약하면 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 확정거출형연금의 개요

		주요 내용
근거법		확정거출연금법
창설		2001년
운영		사업주
가입자의 조건		60세 미만의 후생연금보험 피보험자(가입자격을 만들 때 어떤 부당한 차별도 불가)
지출액	금액결정	정액·정률이나 이의 조합
	부담	전액 사업주가 부담하되 사업주 부담분에 대한 한도를 정함 (확정수령형연금이 있는 경우에는 월 18,000엔, 확정수령형연금이 없는 경우에는 월 36,000엔)
		사원부담은 불가
지급액		<ul style="list-style-type: none"> ● 노령지급액 ● 장해지급액 ● 사망일시금 ● 탈퇴일시금 : 지급방법은 임의선택

자료: www.shiruporuto.jp 금융홍보중앙위원회.

5) 중소기업퇴직금공제제도와 특정퇴직금공제제도

중소기업퇴직금공제법(1959년)에 근거하여, 퇴직금제도를 운영할 수 없는 중소기업을 대상으로 상호부조와 국가원조를 통해 퇴직금제도 도입을 유도하고 있다. 중소기업퇴직금공제법을 따르는 것이 중소기업퇴직금공제제도이고 소득세법을 따르는 것이 특정퇴직금공제제도이다. 이 제도는 국가나 지방자치단체가 제도를 운영하고 있다는 점에서 안정성을 주어 많은 중소기업이 가입하고 있다. 해당 제도는 폐지되는 세계 적격퇴직연금에 대한 밀받침으로서 주목받고 있다.

두 제도는 거의 유사하지만 중소기업퇴직금공제제도는 국가(근로자

IV. 주요국의 퇴직연금 과세제도 95

퇴직금공제기구)에서, 특정퇴직금공제제도는 지방자치단체나 상공회의소와 같은 단체에서 운영한다는 점에서 차이가 있다. 기본적으로 회사가 외부기관과 퇴직금공제계약을 체결하고 매월 금융기관에 부금을 지출하면 종업원 퇴직 시 운영기관이 퇴직금을 종업원에게 직접 지급하는 형태이다. 중소기업퇴직금공제제도는 가입이 중소기업에 한정되어 있지만 정부의 지도가 있다고 해도 가입자나 납입하는 지출액의 결정방법에 있어서 비교적 자유로운 편이다. 지급액은 전액일시금, 전액분할, 일부일시금 일부분할 지급으로 다양하다. 예상이윤을 고려하여 수령하는 금액을 금액을 확정하는 확정수령제도의 일종이다. 해당 제도를 간단히 요약하면 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 중소기업퇴직금공제와 특정퇴직금공제제도의 개요

		주요 내용	
		중소기업퇴직금공제제도	특정퇴직금공제제도
근거법		중소기업퇴직금공제법	소득세법
창설		1959년	
운영		근로자퇴직금 공제기구 중소기업퇴직금 공제사업부	특정퇴직금공제단체 (지방자치단체나 상공회의소)
가입자의 조건		원칙적으로 사원 전원 가입 (실제적으로는 회사가 정한 규칙이 있는 경우가 많음)	
지출액	금액결정	5,000~30,000엔의 16단계에서 선택	1구좌 1,000엔으로 1구좌에서 30구좌까지 중에서 선택
	부담	원칙은 사업주가 부담 사원부담 불가능	
지급액		<ul style="list-style-type: none"> ● 퇴직금(기본·부가) ● 원칙일시금(일정조건의 경우에는 연금도 가능) 	

자료: www.shiruporuto.jp 금융홍보중앙위원회.

나. 퇴직연금 과세체계

사적연금인 퇴직연금 등에는 세제상의 우대조치가 부여되고 있다⁴³⁾. 대표적 기업연금으로는 세계 적격퇴직연금, 후생연금기금, 확정급부형연금, 확정거출형연금, 중소기업퇴직금공제, 특정퇴직금공제가 있다. 근로자가 연금 형태로 수령하는 경우 확정급부형은 수령액에서 본인부담의 납입총액 및 공적연금공제를 차감하여 소득금액을 계산하고 확정거출형은 수령액에서 공적연금공제를 차감하여 소득금액을 계산한다. 근로자가 일시금 형태로 수령하는 경우 퇴직소득으로 보아 공적연금공제 대신 퇴직소득공제를 한다.

<표 IV-9> 공적연금 공제

1월 1일의 연령	공적연금 등의 수입금액	공적연금공제액
65세 이상	330만엔 미만	120만엔
	330만엔 이상 410만엔 미만	수입금액 × 25% + 37만 5천엔
	410만엔 이상 770만엔 미만	수입금액 × 15% + 78만 5천엔
	770만엔 이상	수입금액 × 5% + 155만 5천엔
65세 미만	130만엔 미만	75만엔
	130만엔 이상 410만엔 미만	수입금액 × 25% + 37만 5천엔
	410만엔 이상 770만엔 미만	수입금액 × 15% + 78만 5천엔
	770만엔 이상	수입금액 × 5% + 155만 5천엔

자료: www.city.yokohama.jp

43) 일반의 개인저축에는 소득공제가 허용되지 않고 과세 후 소득에서 저축하면 그 이자에 소득세가 부과되는 데 비하여 퇴직연금 등은 소득공제가 허용되고 사용자부담분에 대해서는 급여로 취급되지 않는다는 점에서 세제상의 우대가 된다.

<표 IV-10> 퇴직소득 공제

근속연수	퇴직소득공제액
20년 이하의 경우	40만엔 × 근속연수(80만엔 미만인 경우는 80만엔)
20년 초과인 경우	80만엔 + 70만엔 × (근속연수 - 20년)

자료: www.city.matsubara.osaka.jp

1) 세제적격퇴직연금

연금납입액을 부담한 경우에 사용자부담금은 손금산입되며 가입자 부담금은 생명보험료 공제가 적용되고, 수령한 경우에는 후생연금기금과 동일하게 처리된다. 적격퇴직연금은 기업이 연금신탁계약에 근거하여 운영하는 것으로 국세청의 승인이 필요하다⁴⁴⁾. 자산운용이자는 비과세되지만 적립잔액의 1%에 해당하는 특별법인세 등이 부과된다. 잔고 1%는 납입금의 손금산입으로 해당소득에 대한 과세가 연금소득의 지급 시까지 이연되는 데 따른 (즉 소득세 이연에 상응한) 지연이자라는 것이다.

44) 2012년 3월까지 시한부로 운영되고 있다.

<표 IV-11> 세제 적격퇴직연금 과세제도

세제 적격 퇴직연금	과세제도		
	납입	운용	수령
법인	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주 손금산입 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주의 납입액 및 운용이익은 특별법인세의 과세대상이 됨 	-
개인	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주 부담금을 근로자의 급여로 보지 않음 • 본인 부담금은 일반의 생명보험료공제 (상한 5만원) 	-	<ul style="list-style-type: none"> • 연금 <ul style="list-style-type: none"> - 공적연금 등 공제를 적용 - (수령액-본인부담의 납입총액-공적연금 등 공제)를 소득금액으로 함 • 일시금 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직소득으로 과세되며 (수취액-본인부담의 납입총액-퇴직소득공제)$\times 1/2$로 계산

자료: 橋木俊詔·中居良司(2002).

2) 후생연금기금

후생연금기금에 대한 과세는 공적연금 과세와 거의 같다. 연금 납입 시 사용자부담금은 전액 손금산입되고 근로자부담금은 사회보험료 공제가 허용된다. 수령 시에는 잡소득으로 간주되어 과세되며 공적연금 등 공제가 적용된다. 퇴직일시금의 경우에는 퇴직소득으로 과세된다. 후생연금기금은 기업연금의 핵심제도로 기업이 후생연금기금을 설립하여 후생연금의 일부를 대행하면서 독자적으로 일정부분을 덧붙여 부과·운용 후 연금을 지급한다. 후생연금 적립잔액의 1%로 특별법인세가 부과되지만 현재는 저이자 추이로 인해 2008년 3월까지 과세가 동결되어 있다. 통상의 급여는 비과세 처리된다.

<표 IV-12> 후생연금기금 과세제도

후생연금 기금	과세제도		
	납입	운용	수령
법인	<ul style="list-style-type: none"> •사업주 손급 산입 	<ul style="list-style-type: none"> • 후생연금기 금 노력목표 인 지급수준 을 상회하는 적립금에 대 해서 특별법 인세의 과세 대상이 됨 	-
개인	<ul style="list-style-type: none"> •사업주 부담 금을 근로자 의 급여로 보지 않음 •본인 부담금 은 사회보험 료공제 (전액) 	-	<ul style="list-style-type: none"> •연금 <ul style="list-style-type: none"> - 공적연금 등 공제를 적용 - (수령액-공적연금 등 공 제)를 소득금액으로 함 •일시금 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직소득으로 과세되며(수 취액-퇴직소득공제)×1/2로 계산

자료: 橘木俊詔·中居良司(2002).

3) 확정급부형연금

확정급부형연금에는 규약형과 기금형이 있지만 세제상의 취급은 동일하므로 같이 설명한다. 확정급부형연금은 세제 적격퇴직연금과 세제상의 조치는 동일하다고 할 수 있다. 즉 연금에 대한 부담금 지출 시 사용자부담금은 손급산입되며 가입자부담금은 생명보험료 공제가 되며, 연금에 대한 수령 시에는 생명보험료 공제가 적용된다. 자산운용이자는 비과세되지만 잔고의 1%에 해당하는 특별법인세 등이 부과된다.

<표 IV-13> 확정급부형연금 과세제도

확정급부형 연금	과세제도		
	납입	운용	수령
법인	<ul style="list-style-type: none"> •사업주 손금 산입 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주의 납입액 및 운용이익은 특별법인세의 과세대상이 됨 	-
개인	<ul style="list-style-type: none"> •사업주 부담금을 근로자의 급여로 보지 않음 •본인 부담금은 일반의 생해보험료 공제(상한 5만엔) 	-	<ul style="list-style-type: none"> •연금 <ul style="list-style-type: none"> - 공적연금 등 공제를 적용 - (수령액-본인부담의 납입총액 - 공적연금 등 공제)를 소득금액으로 함 •일시금 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직소득으로 과세되며(수취액-본인부담의 납입총액-퇴직소득공제)$\times 1/2$로 계산

자료: 橘木俊詔·中居良司(2002).

4) 확정거출형연금(일본판 401K)

2001년에 도입되어 가입자가 운용방법을 선택하는 상품으로 연금 수령액은 운용실적에 따라 결정되며 기업형과 개인형이 있다. 먼저 기업형은 기업이 종업원을 위해 적립금을 납입, 적립하는 것으로 가입자 개인의 기여는 없다. 부담금은 사용자 한도 내에서 전액 손금에 산입하며 운용은 비과세(특별법인세 부과, 현재 동결중)되며 수급 시 잡 소득으로 간주되어 공적연금 등의 공제가 적용 후 과세된다. 개인형(자영업자, 기업연금 없는 기업종사자)의 경우 부담금은 일정한도 내에서 소득공제되며 적립금의 운용과 수급시의 과세처리는 기업형과 동일하다.

<표 IV-14> 확정거출형연금 과세제도

확정 거출형 연금	과세제도		
	납입	운용	지급
기업형 연금	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주의 손금산입 • 사업주부담금을 근로자의 급여로 보지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> • 자산관리기관이 수탁자인 기업형연금 관련 신탁에는 신탁재산에 귀속되는 수입 및 지출 등의 귀속원칙을 적용하지 않음 • 사업주의 납입액 및 운용이익은 특별법인세의 과세대상이 됨 • 연금지산인 신탁재산에 대한 수탁자인 자산관리기구가 받는 일정이자와 배당은 소득세과세대상이 되지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> (1) 노령지급액 • 연금 <ul style="list-style-type: none"> - 공적연금 등 공제를 적용 - (수취액-공적연금 등 공제)를 소득금액으로 함 • 일시금 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직소득으로 과세되며 (수취액-퇴직소득공제)×1/2로 계산
개인형 연금	<ul style="list-style-type: none"> • 소규모기업 공제 등 납입액에 대한 공제 	<ul style="list-style-type: none"> • 국민연금기금연합회가 설정하는 신탁은 신탁재산에 귀속되는 수입 및 지출 등의 귀속원칙을 적용하지 않음 • 제1호가입자 및 제2호 가입자의 납입액 및 운용이익은 특별법인세의 과세대상이 됨 • 국민연금기금연합회가 체결했던 연금계약관련 신탁의 신탁재산에 대하여 수탁자가 받는 일정 이자와 배당은 소득세 과세대상이 되지 않음 • 국민연금기금연합회가 작성하는 확정지출형연금의 지출에 관한 분서에 대해서는 인지세를 과세하지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> (2) 장해지급금 <ul style="list-style-type: none"> • 소득세를 과세하지 않음 (3) 사망일시금 <ul style="list-style-type: none"> • 상속세법상 상속재산으로 상속세 과세대상이 되고 법정상속인 1인당 500만 엔까지는 비과세됨

자료: 橋木俊詔·中居良司(2002).

5) 소규모기업공제제도

일정규모 이하의 중소기업(제조업, 건설업, 운수업, 부동산업 등은 종업원 수 20인 이하, 상업, 서비스업 등은 종업원 수 5인 이하)의 개인사용자와 임원을 대상으로 한 보험으로 월 각출 지출액의 한도는 7만엔까지이다. 전액이 소규모기업공제 등으로 공제되고 수령 시 일시 지불금은 퇴직으로, 분할공제금은 공적연금 등 공제를 적용받아 잡소득으로 과세처리된다.

3. 국제비교 및 시사점

미국과 일본의 퇴직연금제도를 우리나라의 퇴직연금제도와 비교해 보면 다음과 같은 몇 가지 특징이 있음을 알 수 있다. 첫째, 퇴직연금 제도를 최근에 도입한 우리나라와 달리 미국과 일본에서는 오래 전부터 퇴직연금제도가 운영되고 있다. 미국의 경우는 1974년 근로자퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act)의 제정에 따라 퇴직연금제도가 정립되었으나, 최초의 퇴직연금제도는 1875년 설립된 American Express Company Plan으로 알려져 있다⁴⁵⁾. 일본의 경우는 1962년 법인세법 시행령에 의한 세제 적격퇴직연금이 도입되면서 퇴직연금제도가 운영되고 있다. 우리나라는 1961년에 퇴직금제도를 도입하여 근로자의 퇴직 이후 소득보장에 관심을 가졌음에도 불구하고 실제로 소득보장이 필요한 시기인 노후의 소득보장에 대해서는 관심이 소홀했던 것이 사실이다. 우리나라가 고령화 사회에 진입하면서 뒤늦게나마 이러한 문제의 심각성을 깨닫고 정책대안을 모색한 결과 퇴직연금제도를 도입하게 되었던 것이다.

둘째, 미국과 일본에서는 다양한 형태의 퇴직연금제도가 운영되고

45) 노동부(2006c).

있다. 우리나라는 확정급여형 퇴직연금제도와 확정기여형 퇴직연금제도가 각각 한 가지 형태의 제도로 운영되고 있다. 반면, 미국에서는 확정급여형의 경우는 한 가지 형태의 퇴직연금제도가 시행되고 있으나, 확정기여형의 경우는 이익분배형 연금제도(Profit Sharing Plan), 종업원지주제도(Employee Stock Ownership Plan, ESOP), 401(K) Plan, 403(b)⁴⁶⁾, Plan Money Purchase Pension Plan, 주식상여제도(Stock Bonus Plan), SIMPLE(Saving Incentive Match Plan for Employees) 등 다양한 형태로 운영되고 있다. 한편 일본의 경우는 2002년 확정급여형(확정급여형)연금과 2001년 확정거출형(확정기여형)연금이 도입되었으나, 이미 오래 전에 기업연금이 후생연금기금과 적격퇴직연금으로 양분되어 운영되어 왔으며, 그 이외에도 중소기업퇴직금공제제도와 특정퇴직금공제제도도 이 제도들과 함께 운영되어 왔다.

셋째, 퇴직연금에 대한 과세제도의 내용은 <표 IV-15>에서 보는 바와 같이 국가별로 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 미국에서는 확정급여형에 해당하는 연금신탁(Pension Plan)의 경우 사용자부담금은 회사의 비용으로 손금산입되는 반면, 근로자의 부담금은 소득공제가 허용되지 않는다. 수령 시 연금급여액이 수급권자의 3년 평균보수액과 연 180,000달러 중 적은 금액을 한도로 한다. 확정기여형 중에서 대표적인 401K의 경우 사용자부담금은 종업원 총 급여의 25% 한도에서 회사의 비용으로 손금산입되고, 근로자의 부담금은 10,000달러 한도 내에서 소득공제가 허용된다. 수령 시 44,000달러와 가입자 보상액의 100% 중에서 적은 금액을 한도로 한다.

퇴직연금 과세제도의 국제비교를 좀 더 의미 있게 하기 위해서는 공적연금에 대한 과세제도의 국가별 차이도 고려할 필요가 있을 것이다. 미국의 경우는 공적연금과 대부분의 사적연금⁴⁷⁾에 대해 기여 시 과세

46) 종교, 자선, 학술단체 또는 공립학교와 같은 비영리단체를 위한 퇴직연금제도이다.

47) 사적연금은 퇴직연금과 개인연금을 포함한다.

하지만 수급 시에는 공적연금은 대부분 비과세하고, 사적연금은 원칙적으로 과세한다. 다만 401K 등에 대해서는 기여 시 소득공제를 허용하여 비과세하고 수급 시에만 과세하여 다른 사적연금이나 저축보다 우대하고 있다. 이와 같이 미국의 공적연금에 대한 과세제도는 TEE 방식이고 401K 등의 사적연금에 대한 과세제도는 EET 방식이다. 반면 일본에서는 공적연금과 사적연금을 구분하지 않고 기여 시 광범위한 소득공제를 허용하고 수급 시에도 공적연금 등 공제를 통해 70~80%의 수급자가 비과세되고 있다. 2004년도 법개정 이전에는 90% 이상의 수급자가 과세망 밖에 있었는데 고령자가 모두 경제적 약자가 아니라는 사실이 지적되면서 과세를 강화했지만 여전히 다수가 과세망 밖에 있다.

미국은 401K 등 일부 사적연금에 대해 공적연금 이상의 세제상 우대조치를 허용하고 있지만 일본에서는 사적연금보다 공적연금의 세제상 우대조치가 더 강하다. 이는 미국은 자조 노력을 통한 퇴직연금 강화를 위해 세제상 유인조치를 활용하는 반면, 일본에서는 자조 노력보다 공적수단을 통한 노후소득보장을 지원하기 위해 세제상 유인조치가 동원되고 있다. 한편 우리나라는 공적연금과 사적연금의 기여 시 광범위한 소득공제를 허용하는 대신 수급 시 비교적 엄격히 과세하여 가입자의 노후소득 증대를 지원하면서도 연금소득이 과세망을 벗어나지 않도록 하고 있다. 이 같은 과세방식은 공적연금의 경우 기여 및 수급단계에서 세제상 우대조치가 허용되어 일본방식과 유사하지만 수급 시 과세조치가 일본보다 엄한 편이다. 사적연금의 경우 미국의 401K 및 IRA와 일본의 후생연금기금에 비하면 기여 및 수급 시에 세제우대조치가 약하지만 이들 국가의 다른 퇴직연금 상품에 비하면 반드시 불리하다고 말할 수 없다. 미국과 일본 모두 연금저축을 통상적인 저축과 구별되는 특별저축으로 간주, 세제상 우대를 허용하고 있으며 우대 정도는 공적연금은 일본, 한국, 미국의 순서로, 사적연금은 일본, 미국, 한국의 순서로 낮아지고 있다고 말할 수 있다.

우리나라가 2001년의 연금세제개혁 이후 채택하고 있는 EET 방식, 즉, 과세시점을 저축시점이 아닌 저축인출시점으로 잡는 것은 전통적인 조세이론으로 볼 때 과세의 왜곡효과를 최소화할 수 있는 유력한 과세방식으로 알려져 있다. 그러나 우리나라의 퇴직연금은 순수한 EET 방식이 아니라 EET와 TEE 방식이 혼합되어 적용됨으로써 과세에 따른 왜곡이 적지 않다. 대응책으로 퇴직연금 기여금의 소득공제 한도를 대폭 상향조정하고 수급 시 엄격히 누진과세하여 가입자의 소비 및 저축 결정에 미치는 왜곡을 줄이고 과세망을 빠져나가거나 이중 과세되는 소득이 발생하지 않도록 해야 할 것이다.



<표 IV-15> 퇴직연금과세제도의 국제비교

	미국	일본	한국
기여 단계	<ul style="list-style-type: none"> - Pension Plan(확정급여형) · 사용자부담금-손금산입 · 근로자부담금-소득공제 없음 	<ul style="list-style-type: none"> - 확정급부형(확정급여형) · 사용자부담금-손금산입 · 근로자부담금-소득공제 (5만엔 한도) 	<ul style="list-style-type: none"> - 확정급여형 · 사용자부담금-퇴직보험료와 동일하게 손금산입
	<ul style="list-style-type: none"> - 401k(확정기여형) · 사용자 및 근로자의 부담금 합계-손금산입(한도는 근로자 급여액의 100%와 46,000달러(2008년기준) 중 적은 금액) · 근로자의 선택적 이연부담금 - 소득공제 (한도는 15,500달러(2008년기준), 50세 이상의 근로자에 대해서는 5,000달러 추가) 	<ul style="list-style-type: none"> - 확정거출형(확정기여형) · 사용자부담금-손금산입(한도는 확정급부형연금이 있는 경우 월 18,000엔, 확정급부형연금이 없는 경우 월 36,000엔) · 근로자부담금(개인형)-소득공제 	<ul style="list-style-type: none"> - 확정기여형 · 사용자부담금-손금산입 · 근로자부담금-소득공제(개인연금과 통합하여 300만 원 한도)
급여 단계	<ul style="list-style-type: none"> - Pension Plan(확정급여형) · 수급권자의 3년 평균보수액과 연 180,000달러(2007년 기준) 중 적은 금액을 연금급여액의 한도로 함 · 정기급여 (연금급여-비과세부분) · 부정기급여 지급개시일 이전: 모든 분배금이 income 지급개시일 이후: 비적격연금을 구분하여 별도로 과세 · 일시금 자본소득방법 10년과세선택방법 	<ul style="list-style-type: none"> - 확정급부형(확정급여형) · 연금 (수령액-본인부담의 납입총액-공적연금공제)를 소득금액으로 하여 과세 · 일시금 (수령액-본인부담의 납입총액-퇴직소득공제)\times1/2 을 소득금액으로 하여 과세 	<ul style="list-style-type: none"> - 확정급여형 · 연금-연금소득으로 과세 · 일시금-퇴직소득으로 과세
	<ul style="list-style-type: none"> - 401k(확정기여형) · 과세방법은 확정급여형을 준용하여 적용함 	<ul style="list-style-type: none"> - 확정거출형(확정기여형) · 연금 (수령액-공적연금공제)를 소득금액으로 하여 과세 · 일시금 (수령액-퇴직소득공제)\times1/2 을 소득금액으로 하여 과세 	<ul style="list-style-type: none"> - 확정기여형 · 연금-연금소득으로 과세 · 일시금-퇴직소득으로 과세

자료: 본문의 내용을 표로 작성함.

V. 퇴직금과 퇴직연금의 세부담 비교분석

1. 기존 연구

퇴직연금과 퇴직일시금 간의 세부담을 시뮬레이션 기법을 이용하여 분석한 논문으로는 임병인·김세환(2004), 문성환(2006), 황규영(2007) 등의 연구가 있다. 이들의 세 편의 연구는 그 방법론(시뮬레이션 기법)에서 거의 동일하며, 문성환(2006), 황규영(2007)의 연구는 임병인·김세환(2004)의 연구방법론을 충실히 따르고 있으며, 임병인·김세환(2004)은 시뮬레이션 기법을 이용하여 퇴직연금의 일시금 수령과 연금수령, 연금수령에서도 확정급여형/확정기여형, 개인퇴직계좌(IRA)에 부과되는 퇴직소득세를 추정하여 비교분석하였다.

가. 기본가정

1) 임병인·김세환(2004)

시뮬레이션 기법을 이용하여 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담을 비교하여 관련 세제가 형평성이 있는지, 정부의 정책 취지대로 퇴직연금 제도로의 전환이 무리없이 이루어질 것인지에 대한 최초의 의미 있는 연구인 임병인·김세환(2004)의 연구에서 사용한 가정은, 임금인상률은 2003년은 9.2%, 2004년은 6.5%를 사용하였고, 2005년 이후에는 1999년부터 2002년까지의 제조업 노동생산성의 연평균 증가율인 5.5%를 사용하였으며⁴⁸⁾, 이자율은 국민연금발전위원회에서 제시하여 국민연금 재정추계 시 사용한 예상투자수익률을 사용하였으며, 물가상승률

은 한국은행 목표치인 3%를 사용하였다⁴⁹⁾. 임금액은 통계청의 2003년 『도시가계조사』에서 발표된 도시근로자가구의 1분위에서 10분위에 속하는 가구주들의 근로소득을 사용하여 추정하였다⁵⁰⁾. 가구주의 평균연령은 분위별로 40세에서 45세에 이르고 있지만 편의상 40세로 가정하였다.

<표 V-1> 경제변수 추정치(임병인·김세환)

(단위: %)

구 분	2003	2004	2005~10	2011~20	2020~30	2031~50	2051~
임금인상률	9.2	6.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5
투자수익률	7.5	7.5	7.5	7.0	6.0	5.5	5.0
물가상승률	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0

주: 2003년 임금인상률은 노동부 매월노동통계조사의 전 산업(5인 이상) 평균 임금인상률이며, 2004년 임금인상률은 상반기 인상률을 이용한 추정치임.
자료: 임병인·김세환(2004).

2) 문성환(2006)

문성환(2006)의 연구에서는 근로자가 퇴직 후 일시금이나 연금을 선택하는 경우 세부담이 어떻게 달라지는지를 분석하기 위해 소득계층을 5분위로 나누어 세부담을 계산하였다. 이와 같은 계산방법을 취한 이유는 우리나라의 연금소득 과세제도 특징상 퇴직일시금과 연금소득에 대한 세부담의 상대적 크기는 소득계층에 따라 달라질 것이기

48) 연령별 임금수준은 2002년 자료이기 때문에 2004년 기준으로 환산하기 위하여 2003년 및 2004년도 예상 명목임금인상률을 각각 9.2%와 6.5%로 조정하였다.

49) 계산의 편의상 근속연수의 증가로 인한 승진이나 승급에 따른 임금인상분은 없는 것으로 간주하였다.

50) 이는 고임금근로자와 저임금 근로자들의 퇴직금 및 연금세제의 차이를 보기 위한 것이다.

때문이다. 그리고 현행 퇴직일시금에 대한 연분연승법의 영향을 살펴 보기 위해 근속연수에 따른 퇴직소득세와 연금소득세를 산출하고 비교하였다.

문성환(2006)의 연구에서 사용한 변수값은 명목임금상승률은 한국은행 목표치인 3%의 물가상승률에 거의 변화가 없고 실질임금 상승이 어느 정도 지속될 것이라는 가정하였고, 할인율로는 보험회사의 예정이율을 사용하였으며, 이자율은 국민연금발전위원회에서 제시하여 국민연금 재정추계 시 사용한 국민연금기금의 예상 투자수익률을 이용하였고, 물가상승률은 한국은행 목표치인 3%를 사용하였다. 퇴직연금은 확정급여형제도를 가정하였으며, 그의 연구에서 특이한 점은 계층간 또는 근속연수에 따른 상대적인 크기에 중점을 두어 제도의 선택은 중요시하지 않았으며, 따라서 평균임금은 각 계층별로 임의로 지정하여 퇴직일시금을 도출하였다.

<표 V-2> 경제변수 추정치(문성환)

(단위: %)

구 분	2002~2010	2011~2020	2021~2030	2031~2050	2051~
임금인상률	6.5	6.0	5.5	5.0	4.5
투자수익률	7.5	7.0	6.0	5.5	5.0
물가상승률	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0

자료: 문성환(2006).

3) 황규영(2007)

2007년에 발표된 황규영의 연구에서는, 명목임금상승률은 한국은행 목표치인 3%의 물가상승률에 거의 변화가 없고 실질임금 상승이 어느 정도 지속될 것이라는 가정하였다. 할인율로는 보험회사의 예정이율을 사용하였으며, 이자율은 국민연금발전위원회에서 제시하여 국민연금

재정추계 시 사용한 국민연금기금의 예상 투자수익률을 이용하였다. 2006년 현재 40세인 근로자가 퇴직연금에 가입하고 퇴직연금 수령가능시기인 55세 이후에 퇴사하는 것으로 가정하였다.⁵¹⁾ 퇴직연금은 확정급여형을 가정하였다.

<표 V-3> 경제변수 추정치(황규영)

(단위: %)

구 분	2006~2010	2011~2020	2021~2030	2031~2050	2051~
임금인상률	6.5	6.0	5.5	5.0	4.5
투자수익률	7.5	7.0	6.0	5.5	5.0
물가상승률	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0

자료: 황규영(2007).

나. 분석결과

1) 임병인·김세환(2004)

임병인·김세환(2004)의 시뮬레이션 추정결과는 아래와 같다. ① 연금의 유형과 무관하게 소득이 높을수록 연금소득세액의 현재가치와 퇴직소득세액 간의 격차가 현저하게 벌어져 소득이 높은 계층일수록 퇴직일시금을 선호할 가능성이 높은 것으로 추정되었다. ② 연금기간이 길수록 퇴직일시금과 퇴직연금 간의 세부담의 격차가 점차 감소하므로 퇴직자의 입장에서는 일시금 대신 연금으로 수령할 경우에는 급부기간을 장기간으로 가져갈수록 세부담이 감소한다. ③ 대기업일수록 그리고 근속연수가 길수록 퇴직소득세액보다 연금세액의 현재가치

51) 근로자퇴직급여보장법에 따르면 55세 이상인 근로자가 10년 이상 가입 후 퇴직하는 경우에만 연금 형태로 지급할 수 있는 것으로 되어 있으며, 연금의 지급기간은 최소한 5년 이상으로 규정하였다.

가 큰 것으로 추정되었다. ④ 개인퇴직계좌(IRA) 역시 전반적으로 연금소득세액의 현재가치가 퇴직소득세액보다 많은 것으로 나타났다. ⑤ 젊은 계층과 임금수준이 상대적으로 낮은 중소기업을 중심으로 퇴직연금제도를 선호할 유인이 일부 있지만, 대기업 소속 근로자 및 고임금 근로소득자, 그리고 장기근속자일 경우 연금소득세액이 전반적으로 퇴직소득세액보다 높아서 퇴직일시금을 선호할 가능성이 높다.

2) 문성환(2006)

확정급여형 퇴직연금을 고려한 문성환(2006)의 연구결과는 다음과 같다. ① 2005년 연금소득공제의 확대에 의해 5분위상의 고임금 근로자를 제외하고는 거의 전 계층에서 연금소득의 세부담이 퇴직일시금의 세부담보다 낮다는 것을 확인할 수 있다. 고소득층의 경우 여전히 퇴직일시금의 세부담이 퇴직연금에 비하여 낮아 퇴직일시금을 선호할 유인이 존재한다. ② 연금수령기간이 장기화될수록 연금소득에 적용되는 한계세율이 낮아지기 때문에 연금수령기간이 길수록 세부담이 낮아진다. ③ 퇴직일시금에 대해서는 과세표준을 근속연수로 나누어 낮은 한계세율을 적용한 후 다시 근속연수를 곱해 세액을 계산하는 연분연승법의 영향으로 인해 근속연수가 장기로 갈수록 퇴직일시금의 세부담이 더 낮아지는 것을 볼 수 있다. 특히 20년 이상부터는 거의 모든 연금수령기간에서 퇴직일시금에 대한 세부담이 퇴직연금에 대한 세부담보다 낮아짐을 관찰할 수 있다. 따라서 안정적인 직장을 가진 공기업이나 대기업의 일부 근로자들은 연금보다는 일시금을 더 선호할 것으로 보인다.

3) 황규영(2007)

확정급여형 퇴직연금일 경우 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담 차

이를 분석한 결과 고소득근로자나 장기근속자의 경우에는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 불리한 것으로 나타나며, 이를 해소하기 위해서는 연금소득공제를 확대하는 방안을 제시하였다. 황규영(2007)의 시뮬레이션 결과는 다음과 같다. ① 연금수령기간을 5년으로 하는 경우를 제외하고는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금의 세부담보다 전반적으로 낮다. 연금수령기간이 10년 이하일 때는 최상위계층인 5분위 계층의 퇴직연금의 세부담이 오히려 퇴직일시금보다 큰 것으로 나타났다⁵²⁾. ② 27세에 입사하여 일정기간 근속 후 퇴사하는 표준근로자의 월평균임금을 250만원, 임금상승률과 투자상승률을 각각 6%로 가정하여 추정한 결과 연금수령기간이 10년 이상인 경우에도 근속연수가 20년 이상인 장기근속의 경우 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금보다 더 큰 것으로 나타났다. ③ 퇴직금의 중간정산을 가정할 경우 연금소득세가 퇴직소득세보다 불리한 측면이 있다. 근속기간이 28년인 장기근속자의 경우에는 연금수령기간을 5년부터 20년의 어느 기간을 선택하더라도 연금소득세의 세부담이 퇴직소득세의 세부담보다 커진다.

다. 기존 연구결과와의 차별성

임병인·김세환(2004)의 분석은 퇴직연금제도가 도입되기 직전에 발표한 논문으로 현재 우리나라가 택하고 있는 퇴직소득과세 방법별로 연령, 소득계층, 연금수령방식, 연금수령기간을 고려하여 부과되는 퇴직소득에 대한 세액의 현재가치를 비교하였다. 퇴직소득세의 추정방식이 퇴직연금제도 도입 직전에 발표한 보고서임에도 불구하고 합리

52) 이처럼 소득수준이 높을수록 일시금의 세부담이 작은 이유는 일시금의 경우 퇴직소득세 과세대상이므로 세액을 계산할 때 연분연승법에 따라 낮은 세율이 적용되지만, 연금의 경우 종합소득세 과세대상이므로 고소득자의 경우 높은 세율이 적용되어 세부담이 증가하기 때문이다.

적인 가정하에 세부담을 추정하여 비교하였으며, 그 이후에 발표된 문성환(2006), 황규영(2007) 연구의 기초 및 비교대상이 된 보고서로 의미 있는 결과를 도출하였다.

그러나 퇴직연금과 관련한 환경은 그동안 많은 변화를 겪었다. 첫째, 정부가 2006년 1월부터 퇴직연금제도를 실제로 도입·시행하면서 기존의 퇴직금보다는 퇴직연금을 활성화하기 위해 세법개정을 통하여 여러 가지 세제상 혜택을 부여하였다. 둘째, 소득세의 세율이 과세표준 구간별로 1%포인트씩 인하되었다. 이러한 변화는 임병인·김세환(2004)의 연구결과에 크게 영향을 주는 주요 변수값의 변화를 초래하기 때문에 이를 반영하여 과연 정부의 의도대로 퇴직연금에 대한 세부담이 퇴직일시금에 비해 유리하여 중·장기적으로 퇴직연금이 활성화 될 것인지 판단할 필요가 있다. 이외에도 중요한 연구결과에 큰 영향을 미치는 중요한 경제변수인 예상 임금인상률과 투자수익률에서도 최근 국민연금연구원에서 발표한 수치는 임병인·김세환(2004)의 연구와 차이가 있으므로 이를 반영하였고, 임금자료도 2006년도 「도시가계자료」를 사용하였다. 따라서 본 연구의 목적은 실제로 퇴직연금제도가 도입되어 운영되고 있는 현 상황에서 임병인·김세환(2004)의 연구 이후 변화된 여러 가지 여건을 반영하여 그 동안의 정책효과를 평가하고 미래지향적인 정책대안을 제안하는 데 있다.

1) 임금자료의 선택

임병인·김세환(2004)의 분석에서는 통계청 2003년도의 「도시가계자료」상의 근로자가구주의 소득 10분위별 월평균임금을 임금자료로 이용하였으나, 임병인·김세환(2004)의 연구 시점은 퇴직연금제도의 도입을 준비하는 시기였으므로 2003년도 임금자료를 이용할 수밖에 없었던 한계가 있다. 그러나 우리나라는 2005년 12월에 근로자퇴직급여보장법이 발효되어 퇴직연금제도가 도입되어 2006년 1월부터 시행

하고 있다. 따라서 본 연구에서는 2006년도 임금자료를 이용하였다.

2) 경제변수의 추정

경제변수로서 임금인상률, 이자율, 물가상승률을 가정하여 이용하였다. 임금인상률은 일률적으로 5.5% 인상되는 것으로 가정하고 이자율은 소득세의 현재가치 계산에 이용하였는데, 국민연금 재정추계 시 사용한 예상투자수익률을 이용하였다. 물가상승률은 한국은행의 목표치인 3%를 일률적으로 사용하였다. 본 연구에서는 지금까지 관련 연구에서 사용한 국민연금발전위원회의 경제변수가 아닌 이후에 발표된 박무환(2003), 김동석(2004) 등 몇 편의 보고서 중에서 가장 최근의 추계치인 2006년에 국민연금연구원에서 발표한 경제변수치를 사용하였다. 중요 경제변수인 임금상승률, 투자수익률, 물가상승률 중에서 궁극적인 세부담이 어느 변수에 따라 가장 민감하게 반응하는지 판단하기 위하여 중요 변수에 따른 민감도 분석을 먼저 실시하였다.

3) 소득세의 추정

퇴직연금 세제체계의 개정방안 제시에 있어서 퇴직소득공제방식의 변경, 연금소득공제의 도입, 소득세제의 일원화, 비과세일시급 지급 등을 살펴보았으며, 이에 따른 연금소득세의 변화추이를 그림을 통하여 퇴직일시금의 소득세와 연금소득세의 차이를 보여주었다.

2. 시뮬레이션

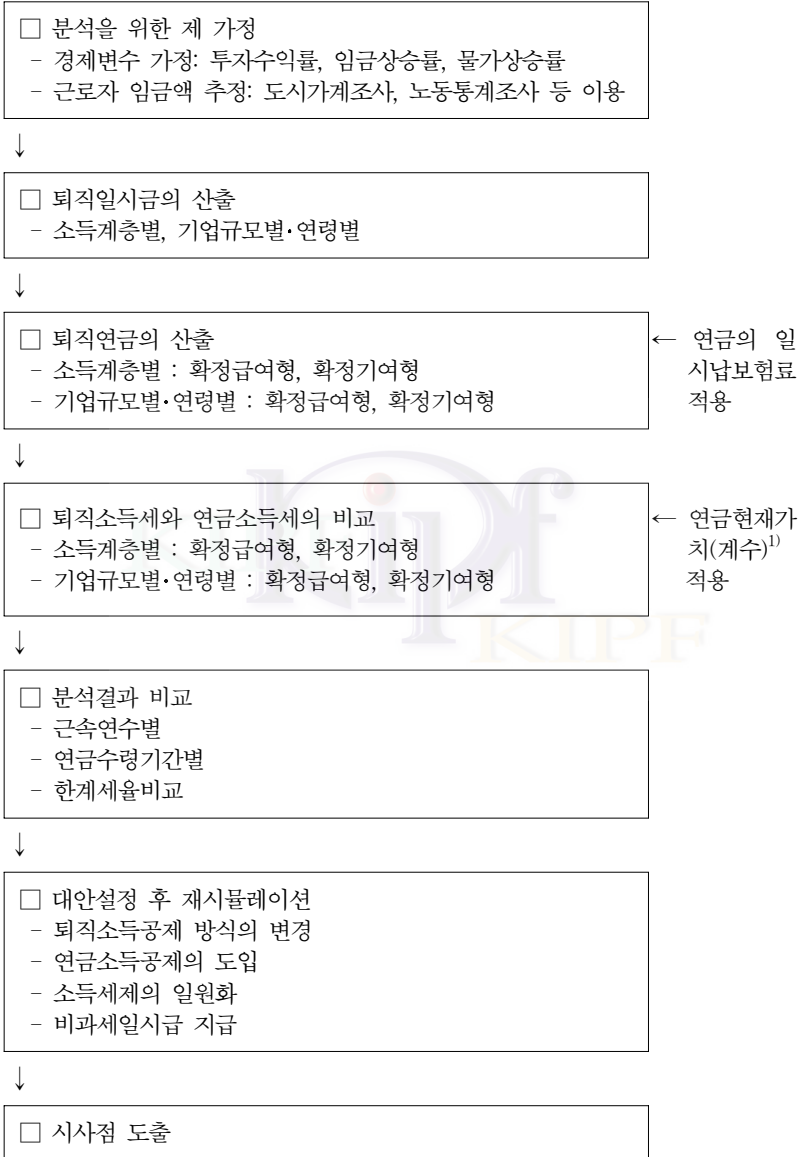
시뮬레이션은 임병인·김세환(2004)의 분석방법을 기초로 하여, 정부가 퇴직연금제도를 도입하면서 이를 활성화하기 위하여 퇴직연금 관련 소득세법을 대폭 개편한 2006년도 세제개편안을 반영하여 소득

분위별 퇴직일시금에 대한 퇴직소득세 부담과 퇴직연금에 대한 연금 소득세 부담의 현재가치를 비교하고자 한다. 시뮬레이션에서는 3가지 시나리오를 설정하였다. 【Case 1】의 시나리오로는 임병인·김세환(2004)의 경제변수를 그대로 적용하고 단지 세제개편안을 반영하고, 소득분위별 소득을 2003년도 「도시가계조사」에서 2006년도 「도시가계조사」로 변경하여 적용한 후 퇴직일시금과 퇴직연금에 대한 세부담의 현재가치를 산출하였다. 【Case 2】에서는 경제변수 중 결과에 중요한 영향을 미치는 임금상승률과 투자수익률을 최근 국민연금연구원에서 발표한 자료를 사용하여 퇴직일시금 소득세와 퇴직연금 소득세 현재가치를 산출하였다. 즉, 【Case 2】에서는 적용되는 경제변수 중 명목임금상승률과 투자수익률을 변화시켜 분석하였다. 【Case 3】에서는 금년도 정부가 국회에 제출한 세제개편안 중에서 본 연구와 관련이 있는 소득세 과표구간 조정 내용을 반영하여 시뮬레이션을 수행하였다⁵³⁾.

시뮬레이션 절차를 요약·정리하면 [그림 V-1]과 같다.

53) 정부의 개편안이 원안대로 통과된다고 가정한 것이다. 현재의 소득세 과표구간은 1996년부터 적용되어온 것으로서 11년 만에 과표구간을 조정하는 것이다.

[그림 V-1] 퇴직소득 관련 소득세 비교를 위한 시뮬레이션 절차



주: 1) 연금현재가계수 : $P = A \frac{1-(1+r)^{-n}}{r}$

가. 가정

1) 임금자료

임금자료는 가장 최근의 자료인 2006년도 통계청의 「도시가계조사」 자료의 도시근로자 가구주의 10분위별 평균소득을 이용하였다.

<표 V-4> 도시근로자 가구주 근로소득(2006년)

(단위: 세, 원)

	평균연령	가구주근로소득
1분위	48.01	703,800
2분위	43.39	1,204,400
3분위	42.21	1,494,000
4분위	42.48	1,762,600
5분위	42.42	2,036,600
6분위	42.54	2,297,100
7분위	42.73	2,598,900
8분위	43.50	3,015,600
9분위	44.24	3,559,100
10분위	45.23	4,784,800

2) 근로자

분석대상 근로자에 대한 가정은 2006년 현재 42세인 근로자를 대상으로 하였으며, 이는 2006년도 「도시가계조사」에 나타난 근로자 가구주의 분위별 평균연령 중 최저연령에 따른 것이다. 동 근로자가 55세가 되는 2019년에 퇴사하는 것으로 가정하고, 2006년 이전의 근속기간에 대한 퇴직금은 정산한 것으로 가정하고 2006년부터 적립된 퇴직금을 대상으로 하였다.

3) 경제변수의 추정치

퇴직일시금과 퇴직연금에 대한 세부담의 현재가치를 추정하는 데 있어서 가장 중요한 영향을 미치는 경제변수로는 임금인상률, 투자수익률, 물가상승률이 있다. 기존의 임병인·김세환(2004)의 연구에서는 국민연금발전위원회에서 2003년에 발표한 임금상승률과 예상투자수익률을 사용하였으나, 본 연구의 【Case 1】에서는 임병인·김세환(2004)연구에서 사용한 경제변수치를 그대로 사용하였으나, 【Case 2】와 【Case 3】에서는 국민연금연구원에서 2006년에 발표한 최신 추정치를 사용하였다.

<표 V-5> 임금상승률과 이자율 장기전망

(단위: %)

	~2010	2011~2020	2021~2030	2031~2050	2051~
경제성장률	4.4	3	2.3	1.6	0.9
임금상승률	3.2	3.1	2.9	2.7	2.4
투자수익률	5.7	4.4	3.7	3	2.3

자료: 국민연금연구원, 「국민연금 장기재정추계를 위한 거시경제변수 전망 방법론 연구: 성장모형을 중심으로」, 2006.

4) 개편된 소득세법

정부는 2005년 12월 퇴직연금제도를 도입하면서 퇴직연금과 퇴직일시금 간에 소득세 부담의 적절한 균형을 유지하고자 하였다. 이를 위해 퇴직금제도를 퇴직연금으로 전환하도록 유도하기 위하여 소득세법 제47조와 제48조를 개정하여 퇴직연금 및 퇴직일시금 수령 시의 소득공제한도를 조정하여, 2006년 1월 1일 이후 최초로 발생하는 소득분부

터 적용하였으며 공제한도도 900만원으로 확대하였다. 그 내용은 아래와 같다.

(1) 개정내용

종 전	개 정
<input type="checkbox"/> 연금수령시 일정액을 연금소득에서 공제 <ul style="list-style-type: none"> ○ 과표구간별 공제금액 <ul style="list-style-type: none"> - 250만원 이하 : 전액 공제 - 250~500만원 : 250만원 + 250만원 초과금액의 40% - 500~900만원 : 350만원 + 500만원 초과금액의 20% - 900만원 초과 : 430만원 + 900만원 초과금액의 10% ○ 공제한도 : 600만원 <input type="checkbox"/> 퇴직금 수령시 퇴직급여액의 50%를 소득공제	<input type="checkbox"/> 연금수령시 소득공제금액 확대 <ul style="list-style-type: none"> ○ 과표구간별 공제금액 <ul style="list-style-type: none"> - 350만원이하 : 전액 공제 - 350~700만원 : 350만원 + 350만원 초과금액의 40% - 700~1,400만원 : 490만원 + 700만원 초과금액의 20% - 1400만원 초과 : 630만원 + 1400만원 초과금액의 10% ○ 공제한도 : 900만원 <input type="checkbox"/> 퇴직금 수령시 퇴직급여액의 45%를 소득공제

퇴직일시금에 대한 소득공제율도 기존의 50%에서 45%로 인하하였으며, 본 연구에서는 임병인·김세환(2004)의 연구와 달리 개편된 소득공제율 45%를 적용하였다. 소득세율에 있어서도 본 연구에서는 2005년부터 과표구간별로, 새로 적용된 8~35%의 세율을 적용하였다.

<표 V-6> 퇴직일시금에서의 공제액 차이

	퇴직 소득공제	근속연수공제
임병인·김세환(2004)	50%	· 5년 이하 : 1년당 30만원 · 5년~10년 : 150만원+(근속연수-5년) ×50만원 · 10년~20년 : 400만원+(근속연수-10년) ×80만원 · 20년 초과 : 1,200만원+(근속연수-20년) ×120만원
문성환(2006)	45%	
황규영(2007)	45%	
본 연구	45%	

<표 V-7> 적용세율의 차이

	세 율
임병인·김세환 (2004)	1천만원 이하 : 100분의 9
	1천만원 초과 ~ 4천만원 이하 : 90만원+1천만원 초과액의 100분의 18
	4천만원 초과 ~ 8천만원 이하 : 630만원+4천만원 초과액의 100분의 27
	8천만원 초과 : 1,710만원+8천만원 초과액의 100분의 36
문성환(2006)	1천만원 이하 : 100분의 8
황규영(2007)	1천만원 초과 ~ 4천만원 이하 : 80만원+1천만원 초과액의 100분의 17
본 연구	4천만원 초과 ~ 8천만원 이하 : 590만원+4천만원 초과액의 100분의 26
	8천만원 초과 : 1,630만원+8천만원 초과액의 100분의 35

나. 시뮬레이션 결과

1) Case 1

임병인·김세환(2004)의 방법과 같이 0.5%의 유지비를 포함한 연금현재가계수를 이용하여 세부담에 대한 현재가치를 계산하였으며, 소득분위별 확정급여형 및 확정기여형의 퇴직일시금과 퇴직연금액은 각각 아래의 표와 같다.

<표 V-8> 기말연금의 현재가치계수(0.5%의 유지비 포함)

연령	5년	10년	15년	20년
42세	4.23343	7.39689	10.08777	12.01013

<표 V-9> 확정급여형 퇴직일시금 및 연금지급액

(단위: 원)

	퇴직일시금	확정연금			
		5년	10년	15년	20년
1분위	18,351,628	4,334,936	2,480,993	1,819,196	1,528,012
2분위	31,404,803	7,418,296	4,245,678	3,113,156	2,614,859
3분위	38,956,141	9,202,037	5,266,558	3,861,720	3,243,606
4분위	45,959,902	10,856,433	6,213,411	4,556,003	3,826,760
5분위	53,104,469	12,544,089	7,179,299	5,264,243	4,421,638
6분위	59,897,022	14,148,594	8,097,598	5,937,589	4,987,207
7분위	67,766,475	16,007,480	9,161,485	6,717,687	5,642,441
8분위	78,631,953	18,574,072	10,630,411	7,794,781	6,547,133
9분위	92,803,748	21,921,667	12,546,324	9,199,631	7,727,120
10분위	124,763,950	29,471,157	16,867,088	12,367,844	10,388,223

<표 V-10> 확정기여형 퇴직일시금 및 연금지급액

(단위: 원)

	퇴직일시금	확정연금			
		5년	10년	15년	20년
1분위	21,776,331	5,143,903	2,943,986	2,158,687	1,813,163
2분위	37,265,435	8,802,667	5,037,989	3,694,121	3,102,832
3분위	46,225,971	10,919,283	6,249,381	4,582,378	3,848,914
4분위	54,536,745	12,882,415	7,372,931	5,406,225	4,540,894
5분위	63,014,600	14,885,014	8,519,070	6,246,634	5,246,786
6분위	71,074,751	16,788,945	9,608,738	7,045,636	5,917,898
7분위	80,412,768	18,994,728	10,871,163	7,971,314	6,695,410
8분위	93,305,916	22,040,287	12,614,213	9,249,411	7,768,932
9분위	110,122,392	26,012,596	14,887,666	10,916,427	9,169,122
10분위	148,046,871	34,970,940	20,014,752	14,675,879	12,326,829

확정급여형 및 확정기여형의 퇴직일시금과 퇴직연금 소득세 부담의 현재가치를 기존의 연구결과와 비교하면 다음과 같다. 시뮬레이션 결과는 임병인·김세환(2004)의 결과보다 퇴직연금을 선택하였을 경우 세부담이 줄어드는 것으로 나타났다.

확정급여형에서 연금수급기간이 5년인 경우에는 임병인·김세환(2004)연구에서는 1분위의 경우에는 퇴직일시금과 퇴직연금 모두 소득이 면세점보다 낮아 세부담이 없는 것으로 나타났으며, 세부담이 나타나는 모든 분위에서 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 높은 것으로 나타났다. 반면 본 연구의 【Case 1】에서는 연금수급기간이 5년인 경우에는 4분위 이상의 소득계층에서만 퇴직연금의 소득세부담이 퇴직일시금에 비하여 높은 것으로 나타났다. 연금수급기간이 10년인 경우에는 7분위 이상에서 퇴직연금의 소득세부담이 퇴직일시금에 비하여 높은 것으로 나타났으나, 본 연구의 【Case 1】에서는 10분위에

서만 퇴직연금의 소득세부담이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 임병인·김세환(2004) 연구에서는 연금수급기간이 15년 이상인 경우에는 10분위에서 퇴직연금의 세부담이 더 높은 것으로 나타났지만, 본 연구에서는 퇴직연금의 소득세부담이 더 높은 분위는 나타나지 않았다.

확정기여형의 경우에는 수급기간이 5년인 경우에는 임병인·김세환(2004)에서는 소득세부담이 없는 1분위를 제외한 전 소득계층에서 퇴직연금의 소득세부담이 퇴직일시금에 비하여 더 높아 불리한 것으로 나타난 반면, 본 연구의 시뮬레이션에서는 3분위 이상에서 퇴직연금의 소득세부담이 더 높은 것으로 나타났다. 연금수급기간이 10년인 경우에는 임병인·김세환(2004)의 연구에서는 7분위 이상의 소득계층에서 퇴직연금의 세부담이 더 높았으나, 본 연구에서는 9분위 이상의 소득계층에서만 퇴직연금의 세부담이 더 높은 것으로 나타났다.

본 연구에서는 임병인·김세환(2004)의 연구결과와는 달리 확정급여형과 확정기여형 모두 연금수급기간이 15년, 20년인 경우에는 퇴직일시금보다 연금의 형태로 퇴직금을 수령하는 것이 세부담 측면에서 유리한 것으로 나타났다. 그 이유는 임병인·김세환(2004)과는 달리 근로자 가구주의 평균연령을 42세로 가정하여, 55세 정년까지의 근무기간이 다소 짧아 정년 시의 월평균임금이 임병인·김세환(2004)의 연구보다는 낮게 나타나고, 또한 2006년도에 퇴직일시금에 대한 퇴직소득공제가 50%에서 45%로 축소되었고, 반면에 연금소득공제는 최고한도가 600만원에서 900만원으로 확대되었으며, 세율도 1%포인트 인하되었기 때문인 것으로 추정된다.

<표 V-11> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의
소득세부담의 현재가치 비교(Case 1)

(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	168,192	0	0	0	0
3분위	470,246	425,156	0	0	0
4분위	750,396	871,166	0	0	0
5분위	1,036,179	1,326,144	0	0	0
6분위	1,307,881	1,763,712	222,615	0	0
7분위	1,622,659	2,327,493	723,755	0	0
8분위	2,057,278	3,105,916	1,415,685	109,068	0
9분위	2,624,150	4,966,441	2,318,168	1,011,551	78,104
10분위	3,902,558	9,832,024	4,522,261	3,046,827	2,113,380

<표 V-12> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금과 퇴직연금의
소득세부담의 현재가치 비교(Case 1)

(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	402,617	317,489	0	0	0
3분위	761,039	888,110	0	0	0
4분위	1,093,470	1,417,353	0	0	0
5분위	1,432,584	1,987,061	421,148	0	0
6분위	1,754,990	2,564,504	934,431	0	0
7분위	2,128,511	3,233,496	1,529,091	222,474	0
8분위	2,644,237	5,042,890	2,350,147	1,043,530	110,083
9분위	3,316,896	7,603,010	3,473,313	2,114,430	1,180,983
10분위	4,833,875	13,376,588	6,530,290	4,583,794	3,596,074

2) Case 2

【Case 2】에서는 【Case 1】에서 사용한 국민연금발전위원회의 경제변수가 아니라 2006년도에 발표된 국민연금연구원의 「국민연금 장기재정추계를 위한 거시경제변수 전망 방법론 연구: 성장모형을 중심으로」에서 전망한 임금상승률과 투자수익률에 물가상승률 3%를 가산하여 분석하였다.

<표 V-13> 기존 연구의 경제변수 추정치 비교

(단위: %)

구 분		2003	2004	2005~10	2011~20	2021~30	2031~50	2051~
임금 인상률 ²⁾	임병인·김세환	9.2	6.5	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5
	문성환		6.5		6.0	5.5	5.0	4.5
	황규영		6.5 ¹⁾		6.0	5.5	5.0	4.5
	본 연구		6.21 ¹⁾		6.1	5.9	5.7	5.4
투자 수익률	임병인·김세환	7.5	7.5	7.5	7.0	6.0	5.5	5.0
	문성환		7.5		7.0	6.0	5.5	5.0
	황규영		7.5 ¹⁾		7.0	6.0	5.5	5.0
	본 연구		8.7 ¹⁾		7.4	6.7	6.0	5.3

주: 1) 2006~2010.

2) 물가상승률은 임병인·김세환, 문성환, 황규영 연구와 본 연구에서 공히 3.0%로 가정.

임금상승률과 투자수익률의 변화 이외에 다른 변화는 없으며, 투자수익률의 변화에 따른 연금현재가계의 변화는 다음과 같다.

<표 V-14> 연금수급기간에 따른 기말연금의 현재가치계수
(0.5%의 유지비 포함)

	5년	10년	15년	20년
현재가계수	4.15401	7.15763	9.76081	11.52727
적용이자율	6.7%	6.7%	6.0%	6.0%

<표 V-15> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금의 연금지급액(Case 2)
(단위: 원)

	퇴직일시금	확정연금			
		5년	10년	15년	20년
1분위	19,830,293	4,773,770	2,770,509	2,031,624	1,720,294
2분위	33,935,216	8,169,265	4,741,122	3,476,680	2,943,907
3분위	42,094,996	10,133,578	5,881,132	4,312,654	3,651,775
4분위	49,663,079	11,955,452	6,938,476	5,088,008	4,308,312
5분위	57,383,312	13,813,953	8,017,077	5,878,950	4,978,048
6분위	64,723,169	15,580,886	9,042,536	6,630,922	5,614,787
7분위	73,226,697	17,627,950	10,230,572	7,502,113	6,352,475
8분위	84,967,650	20,454,364	11,870,912	8,704,979	7,371,012
9분위	100,281,325	24,140,843	14,010,400	10,273,873	8,699,485
10분위	134,816,691	32,454,583	18,835,369	13,812,039	11,695,456

<표 V-16> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금의 연금지급액(Case 2)

(단위: 원)

	퇴직일시금	확정연금			
		5년	10년	15년	20년
1분위	23,341,848	5,619,111	3,261,112	2,391,384	2,024,924
2분위	39,944,476	9,615,881	5,580,681	4,092,332	3,465,215
3분위	49,549,192	11,928,036	6,922,565	5,076,340	4,298,432
4분위	58,457,434	14,072,528	8,167,144	5,988,994	5,071,229
5분위	67,544,769	16,260,133	9,436,744	6,919,996	5,859,563
6분위	76,184,370	18,339,954	10,643,791	7,805,128	6,609,055
7분위	86,193,705	20,749,513	12,042,205	8,830,589	7,477,373
8분위	100,013,751	24,076,429	13,973,017	10,246,460	8,676,273
9분위	118,039,177	28,415,712	16,491,366	12,093,174	10,239,993
10분위	158,690,077	38,201,651	22,170,742	16,257,880	13,766,492

【Case 2】에서는 【Case 1】과는 달리 2006년도 국민연금연구원에
서 사용한 임금상승률과 투자수익률을 사용하고 나머지는 【Case 1】
과 동일하다. 즉, 임금인상률과 투자수익률이 변화하였을 경우에 세부
담이 어떻게 변화하는지 살펴보았다. 임금인상률은 임병인·김세환
(2004)에서 사용한 【Case 1】의 추정치보다 2051년 이후를 제외하고
는 【Case 2】의 추정치가 더 높다. 투자수익률에 있어서도 【Case 1】
보다 【Case 2】의 추정치가 더 높다.

확정급여형의 경우 전체적으로 각 소득분위별 소득세 부담이
【Case 1】에서보다 더 증가하였다. 【Case 2】에서 퇴직연금의 세부담
이 퇴직일시금에 비하여 상대적으로 더 높은 즉, 퇴직연금이 더 불리한 분
위는 연금수급기간이 5년인 경우 3분위 이상에서 나타났다. 그리고 퇴직연
금의 세부담이 상대적으로 더 많은 소득분위에서도 퇴직일시금과 퇴직연
금의 세부담의 격차가 더 크게 벌어졌다. 연금수급기간이 10년인 경우에는
【Case 1】에서와 마찬가지로 10분위 소득계층에서만 퇴직연금이 더

불리한 것으로 나타났으며, 세부담의 격차도 더 증가하였다.

확정급여형에서도 확정급여형과 유사한 현상이 관찰되었다. 퇴직연금이 세부담이 퇴직일시금보다 더 과중한 구간이 【Case 1】에 비하여 더 증가하였으며, 각 소득분위 내에서 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담의 격차도 【Case 2】에서 더 확대되었다. 【Case 1】에서는 연금수급기간이 15년 이상일 경우에는 전 소득분위에서 퇴직일시금의 세부담이 더 높은 것으로 나타났으나, 【Case 2】에서는 연금수급기간이 15년인 경우에는 10분위계층에서는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금보다 약간 높은 것으로 나타났다. 이처럼 확정급여형이나 확정급여형에서 공히 【Case 2】에서의 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금보다 높은 구간이 확대되는 이유는 명목임금상승률과 투자수익률이 【Case 2】에서 더 높기 때문인 것으로 판단된다.

<표 V-17> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담
현재가치 비교(Case 2)

(단위: %)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	269,409	143,977	0	0	0
3분위	595,800	663,604	0	0	0
4분위	898,523	1,145,552	0	0	0
5분위	1,207,332	1,637,189	178,713	0	0
6분위	1,500,927	2,156,877	646,126	0	0
7분위	1,841,068	2,766,085	1,187,645	0	0
8분위	2,310,706	3,945,350	1,935,327	671,298	0
9분위	2,923,253	6,276,686	2,911,119	1,646,497	788,753
10분위	4,304,668	11,534,308	5,385,294	3,845,764	2,988,020

<표 V-18> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담
현재가치 비교(Case 2)

(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	509,779	526,656	0	0	0
3분위	893,968	1,138,299	0	0	0
4분위	1,250,297	1,707,989	247,114	0	0
5분위	1,613,791	2,359,022	825,810	0	0
6분위	1,959,375	2,977,978	1,375,994	111,964	0
7분위	2,359,748	4,132,003	2,013,404	749,375	0
8분위	2,912,550	6,235,950	2,893,487	1,629,457	0
9분위	3,633,567	8,980,120	4,183,323	2,777,345	1,919,601
10분위	5,259,603	15,168,764	8,668,384	5,541,492	4,508,315

3) Case 3

정부가 2007년도 정기국회에 제출한 세법개정안에 따르면 소득세의 과표구간을 2008년부터 조정하기로 하였는데, 기존의 과표구간은 1996년부터 적용되어 온 것으로서 무려 11년 만에 조정하는 것이 된다. 그동안 물가상승률, 성과급과 연봉제의 확산 등으로 소득세 과표구간의 조정 필요성이 꾸준히 제기되어 왔으며, 최근 양극화 현상의 심화로 소득세 과표구간의 조정을 통한 소득재분배 기능을 강화해야 한다는 학계 및 국민의 의견을 반영한 것이므로 정부의 개정안이 원안대로 통과될 것으로 기대되고 있다. 이러한 과표구간의 조정은 당연히 퇴직연금에 대한 세부담에도 영향을 미칠 것이므로 【Case 3】에서는 이를 반영하여 시뮬레이션을 수행하였다. 정부가 2007년 정기국회에 제출한

소득세 과세표준 조정안은 아래와 같다.

<표 V-19> 2008년도 종합소득세 과표구간 조정안

종합소득세 과세표준	세율
1,200만원 이하	18%
1,200만원 초과 ~ 4,600만원 이하	96만원 + 1,200만원 초과금액 × 17%
4,600만원 초과 ~ 8,800만원 이하	674만원 + 4,600만원 초과금액 × 26%
8,800만원 초과	1,766만원 + 8,800만원 초과금액 × 35%

주: 2008년 1월 1일 이후 발생하는 소득분부터 적용.

【Case 3】에서는 2008년도 과세표준구간 조정안 내용을 시뮬레이션에 적용하여 퇴직연금과 퇴직일시금의 소득세부담의 현재가치를 비교한 결과 전체적으로는 【Case 2】의 결과와 대동소이하였다.

확정급여형은 연금수급기간이 5년인 경우에는 상위 소득구간인 8분위 이상의 소득계층에서 퇴직연금에 대한 연금소득세 부담이 【Case 2】보다 다소 완화되는 경향이 나타났다. 확정기여형일 경우에는 연금수급기간이 5년인 경우에는 7분위 이상의 상위 소득계층이 퇴직연금의 연금소득세 부담이 【Case 2】보다 다소 완화되는 것으로 나타났다. 연금수급기간이 10년인 경우에는 10분위 계층에서만 【Case 2】보다 퇴직연금의 세부담이 완화되는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 2008년도 세법개정안에 반영된 과세표준구간의 조정이 연금소득세에 있어서는 오히려 고소득자의 세부담을 경감시키기 때문인 것으로 판단된다.

V. 퇴직금과 퇴직연금의 세부담 비교분석 131

<표 V-20> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의
세부담 현재가치 비교(Case 3)

(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	269,409	143,977	0	0	0
3분위	595,800	663,604	0	0	0
4분위	898,523	1,145,552	0	0	0
5분위	1,207,332	1,637,189	178,713	0	0
6분위	1,500,927	2,156,877	646,126	0	0
7분위	1,841,068	2,766,085	1,187,645	0	0
8분위	2,310,706	3,607,228	1,935,327	671,298	0
9분위	2,923,253	5,532,684	2,911,119	1,646,497	788,753
10분위	4,304,668	10,790,306	5,385,294	3,845,764	2,988,020

<표 V-21> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금 소득세와
퇴직연금의 세부담 현재가치 비교(Case 3)

(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	509,779	526,656	0	0	0
3분위	893,968	1,138,299	0	0	0
4분위	1,250,297	1,707,989	247,114	0	0
5분위	1,613,791	2,359,022	825,810	0	0
6분위	1,959,375	2,977,978	1,375,994	111,964	0
7분위	2,359,748	3,695,065	2,013,404	749,375	0
8분위	2,912,550	5,491,948	2,893,487	1,629,457	0
9분위	3,633,567	8,236,118	4,183,323	2,777,345	1,919,601
10분위	5,259,603	14,424,762	7,386,420	5,541,492	4,508,315

3. 민감도 분석(Sensitivity Analysis)

위에서 수행한 3가지 경우의 시뮬레이션 결과는 변수에 대한 일정한 가정하에 얻은 것이므로, 변수값이 변하면 시뮬레이션 결과도 달라지는 것은 당연하다. 결과에 영향을 미치는 중요 변수는 임금상승률과 투자수익률 전망치이다. 정부가 2005년 퇴직연금제도를 도입하면서 제도를 활성화하기 위하여 개편한 관련 세법 내용과 【Case 3】에서 반영한 2008년부터 적용될 새로운 소득세 과세표준구간은 일정기간 현행대로 유지된다는 점에서 고정시켜 놓고, 임금상승률과 투자수익률의 전망치가 기준값(【Case 3】)에서 사용한 가정치보다 차이가 날 때 퇴직일시금과 퇴직연금의 상대적 세부담의 차이에 어떤 영향을 미칠 것인가를 민감도 분석을 통하여 알아보았다. 정부가 퇴직연금제도를 도입하면서 관련 세법을 개정하여 퇴직연금제도를 활성화하고자 하였는 바, 본 연구의 근본 취지는 이러한 세법개정 내용이 정부의 의도대로 퇴직연금제도를 활성화하기 위한 세제상 인센티브로 충분하지, 아니면 어떠한 세제상 인센티브가 추가적으로 필요한지를 판단하고 제시하는 것이다.

【Case 1】에서는 임병인·김세환(2004)에서의 연구와 마찬가지로 국민연금발전위원회에서 전망한 임금상승률과 투자수익률의 전망치를 적용하였으며, 【Case 2】 【Case 3】에서는 2006년도 국민연금연구원에서 사용한 전망치를 사용하였다. 본 연구의 민감도 분석은 【Case 3】에서 적용한 변수 값을 기준값으로 정하고 수행하였다. 즉, 2006년도 국민연금연구원에서 전망한 임금상승률과 투자수익률에 대한 추정치를 사용하였으며, 금년도 세법개정 내용을 반영하여 2008년부터 새롭게 적용될 소득세 과세표준구간을 적용하였다. 임금상승률과 투자수익률이 각각 증가 또는 감소하는 경우의 조합인 4가지 경우에 대하여 민감도 분석을 수행한 결과는 아래와 같다.

첫째, 임금상승률과 투자수익률에 대한 전망치가 기준값(【Case

3])에서 사용한 값보다 더 커짐에 따라 확정급여형과 확정기여형 모두에서 퇴직연금이 퇴직일시금보다 세부담 측면에서 점점 더 불리해지는 것으로 나타났다. 예를 들면, 임금인상률과 투자수익률이 기준값(【Case 3】)에서 사용한 값보다 50% 더 높다고 가정할 경우의 퇴직연금의 세부담의 현재가치는 【Case 3】과 비교하여 보다 광범위한 영역에서 퇴직일시금보다 불리한 것으로 나타났다. 확정급여형인 경우 【Case 3】에서는 연금수급기간이 5년인 경우에는 3분위 이상의 소득계층에서, 연금수급기간이 10년인 경우에는 10분위에서만 퇴직연금이 퇴직일시금에 비하여 세부담이 더 과중한 것으로 나타났다. 하지만, 임금인상률과 투자수익률을 기준값(【Case 3】)에서 사용한 값보다 각각 50% 더 높다고 가정할 경우, 수급기간이 5년인 경우에는 2분위 이상, 수급기간이 10년인 경우에는 5분위 이상, 수급기간이 15년인 경우에는 8분위 이상, 수급기간이 20년인 경우에는 9분위 이상의 소득계층에서 퇴직연금이 더 불리한 것으로 나타났다. 확정기여형인 경우에도 마찬가지로 임금인상률과 투자수익률에 대한 전망치가 【Case 3】에서 사용한 전망치보다 각각 50% 더 높다고 가정할 경우 연금수급기간에 따라 보다 광범위한 소득분위에서 퇴직연금이 더 불리한 것으로 나타났다.

<표 V-22> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담
현재가치 비교(임금인상률 50% 증가, 투자수익률 50% 증가)
(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	877,479	1,281,577	137,002	0	0
3분위	1,350,082	2,095,144	889,404	0	0
4분위	1,788,414	2,880,217	1,587,247	645,750	124,636
5분위	2,235,559	3,733,455	2,299,119	1,357,622	836,508
6분위	2,660,673	5,351,426	3,035,206	2,034,421	1,513,306
7분위	3,153,185	7,225,912	3,917,318	2,818,519	2,297,405
8분위	3,833,204	9,814,045	5,135,262	3,977,684	3,380,023
9분위	4,720,150	13,189,735	7,666,220	5,566,244	4,925,530
10분위	6,720,389	21,465,832	15,279,069	10,735,574	8,508,047

<표 V-23> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담
현재가치 비교(임금인상률 50% 증가, 투자수익률 50% 증가)
(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	396,050	0	0	0
2분위	1,323,636	2,047,778	847,302	0	0
3분위	1,903,518	3,086,373	1,770,497	829,000	307,885
4분위	2,441,350	4,516,691	2,642,390	1,685,250	1,164,136
5분위	2,989,996	6,604,818	3,625,038	2,558,715	2,037,601
6분위	3,511,609	8,590,063	4,559,271	3,401,692	2,868,030
7분위	4,115,920	10,890,051	5,641,618	4,484,040	3,843,326
8분위	4,950,301	14,065,681	8,542,166	5,978,454	5,337,740
9분위	6,038,580	18,582,562	12,684,127	8,140,631	7,286,897
10분위	8,492,867	30,784,723	22,025,066	17,481,571	14,966,767

V. 퇴직금과 퇴직연금의 세부담 비교분석 135

둘째, 임금상승률과 투자수익률의 전망치가 기준이 되는 【Case 3】에서 사용한 값보다 더 낮아짐에 따라 확정급여형과 확정기여형 모두에서 퇴직연금이 퇴직일시금보다 세부담 측면에서 불리한 소득분위가 점차 감소한다. 하지만, 임금인상률과 투자수익률의 전망치가 기준이 되는 【Case 3】에서 사용한 전망치보다 각각 50%까지 더 낮다고 가정 하더라도 연금수급기간이 5년인 경우에만 확정급여형에서는 7분위 이상, 확정기여형에서는 6분위 이상의 소득계층에서 여전히 퇴직연금이 퇴직일시금에 비하여 세부담 측면에서 불리한 것으로 나타났다. 수급기간이 10년 이상인 경우에는 확정급여형 또는 확정기여형에서 모두 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금보다 과중한 것으로 나타났다. 물론, 임금인상률과 투자수익률 두 가지 변수 중에서 한 가지 변수는 민감도 분석의 기준값과(【Case 3】) 동일하다고 가정하고, 나머지 변수만 기준값보다 인하할 경우에는 퇴직연금이 퇴직일시금보다 불리한 분위가, 두 가지 변수를 동시에 기준값보다 인하할 경우에 비하여 축소된다.

<표 V-24> 소득분위별 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담
현재가치 비교(임금인상률 50% 감소, 투자수익률 50% 감소)

(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	0	0	0	0	0
3분위	62,325	0	0	0	0
4분위	269,137	0	0	0	0
5분위	480,107	283,752	0	0	0
6분위	680,682	603,076	0	0	0
7분위	913,057	973,026	0	0	0
8분위	1,233,901	1,483,822	0	0	0
9분위	1,652,376	2,187,558	273,426	0	0
10분위	2,596,120	3,877,845	1,775,904	39,553	0

<표 V-25> 소득분위별 확정기여형 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담
현재가치 비교(임금인상률 50% 감소, 투자수익률 50% 감소)

(단위: 원)

소득계층	퇴직소득세	연금소득세			
		5년	10년	15년	20년
1분위	0	0	0	0	0
2분위	0	0	0	0	0
3분위	208,454	0	0	0	0
4분위	441,538	222,348	0	0	0
5분위	679,308	600,887	0	0	0
6분위	905,363	960,776	0	0	0
7분위	1,167,257	1,377,722	0	0	0
8분위	1,528,858	1,966,332	76,781	0	0
9분위	2,000,493	2,811,051	827,642	0	0
10분위	3,064,123	5,124,587	2,520,984	784,633	0

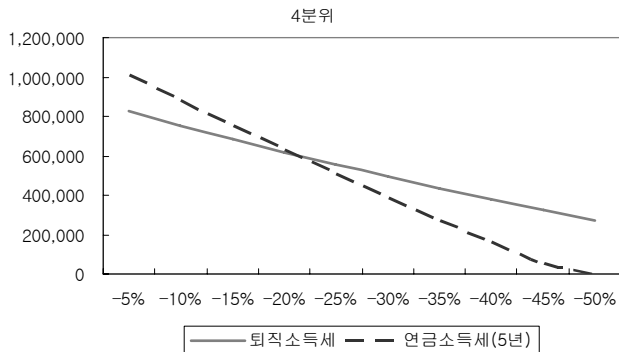
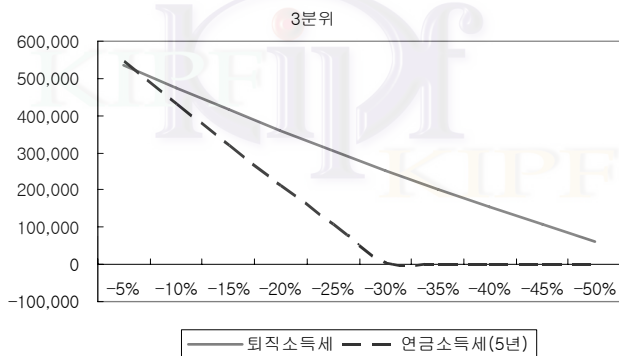
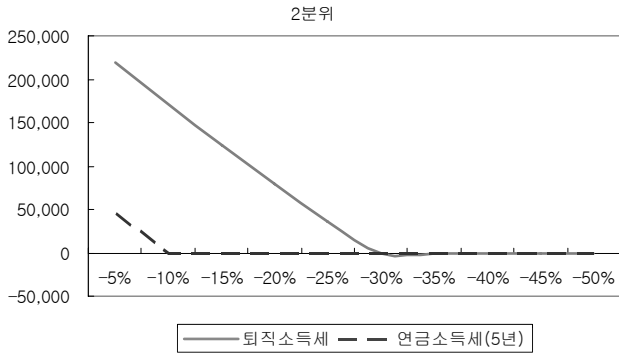
퇴직연금과 퇴직일시금의 상대적 세부담 차이가 경제변수에 대한 전망치가 변화함에 따라 어떻게 변화하는지를 알아보기 위하여 임금인상률과 투자수익률에 대한 전망치가 기준값(【Case 3】)보다 각각, 그리고 동시에 낮은 경우에 대하여 모두 민감도 분석을 수행하였다. 다음 그림은 그 중에서 확정기여형의 경우 임금인상률과 투자수익률 두 가지 변수가 모두 기준값(【Case 3】)보다 점차 낮아짐에 따라 퇴직연금(수급기간 5년)과 퇴직일시금의 상대적 세부담 차이가 어떻게 변화하는지에 대한 민감도 분석 결과를 나타낸 것이다⁵⁴⁾. 2분위의 경우에는 기준값일 경우에 이미 퇴직연금이 퇴직일시금보다 더 유리하기 때문에 임금인상률과 투자수익률이 점차 감소하더라도 퇴직연금이 계속 유리한 것으로 나타나며, 일정수준 이하로 변수값이 떨어지면, 세

54) 다양한 경우에 대하여 민감도 분석을 수행하였지만, 여기서는 그 중에서 대표적인 Case로 임금인상률과 투자수익률 두 가지 변수가 모두 기준값(【Case 3】)보다 점차 낮아지는 경우만 기술하였다.

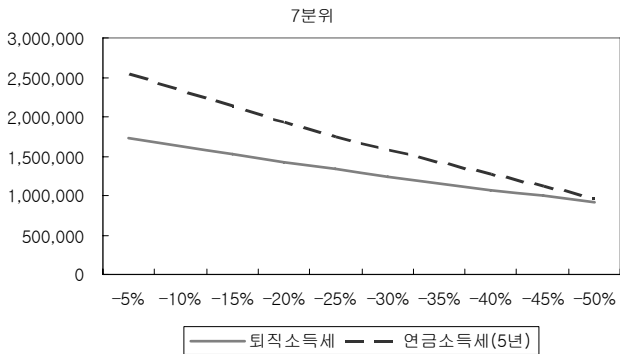
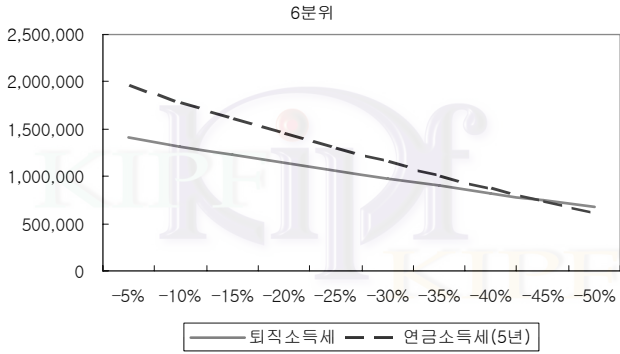
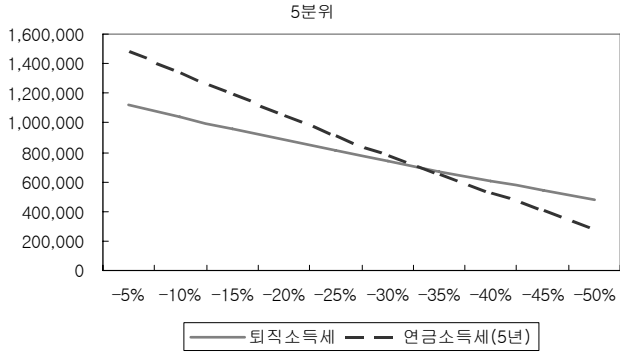
부담이 동일하게 영(0)이 된다. 3분위에서 6분위까지는 최초의 기준값에서는 퇴직연금이 더 불리하지만, 임금상승률과 투자수익률의 추정치를 기준값보다 점차 낮추어감에 따라 역전되어 임금상승률과 투자수익률 전망치가 일정수준 이하가 되면 퇴직연금이 퇴직일시금에 비하여 상대적으로 유리하게 전환된다. 그러나 7분위 이상의 소득계층에 있어서는 임금상승률과 투자수익률의 전망치를 동시에 기준값의 50% 수준까지 인하하여도 여전히 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금보다 과중한 것으로 나타났다.

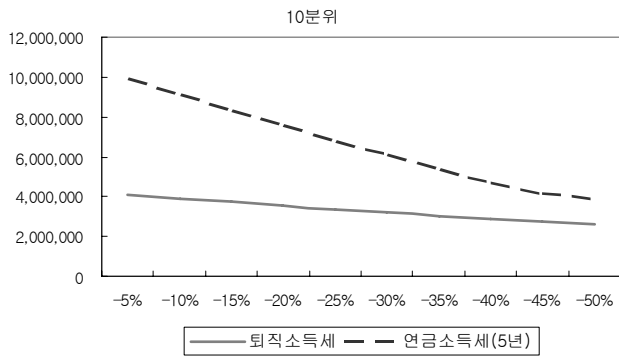
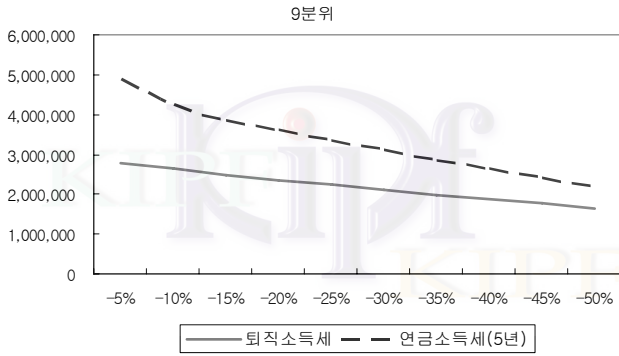
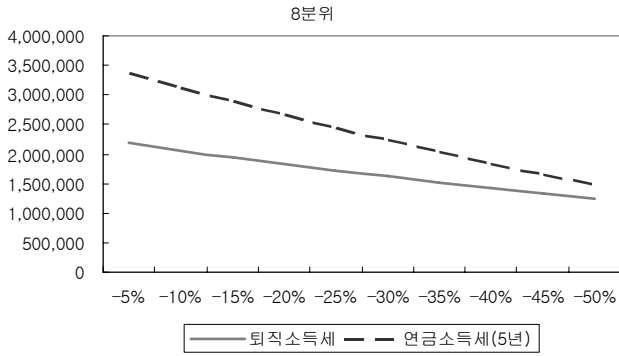


[그림 V-2] 임금인상률과 투자수익률 감소에 따른 확정급여형 퇴직일시금과 퇴직연금(수급기간 5년)의 세부담 현재가치 비교



V. 퇴직금과 퇴직연금의 세부담 비교분석 139





4. 소결

본장에서는 퇴직연금제도를 도입한 이후 정부의 의도대로 세법개정을 통하여 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 상대적으로 유리한가를 시뮬레이션을 통하여 알아보았다. 시뮬레이션에서는 앞서 기술한 바와 같이 정부가 퇴직연금을 활성화하기 위하여 시행한 퇴직연금과 관련된 개정세법 내용을 반영하였다. 이외에도 그 동안 인하된 소득세의 세율을 적용하고, 주요 경제변수인 임금인상률, 투자수익률은 2006년 국민연금연구원에서 발표한 수치를 사용하였으며, 임금자료도 2006년도 통계청의 「도시가계자료」를 사용하였다.

시뮬레이션은 세 가지 시나리오를 설정하고 수행하였다. 【Case 1】에서는 임병인·김세환(2004)에서 사용한 경제변수를 그대로 사용하고 단지 퇴직연금 관련 개정세법 내용을 반영하고, 임금자료는 2006년 자료를 사용하여 시뮬레이션을 수행하였다. 【Case 2】에서는 임금상승률, 투자수익률 등 경제변수를 최근 국민연금연구원에서 발표한 수치를 사용하여 시뮬레이션을 수행하였다. 【Case 3】에서는 정부가 금년도 국회에 제출한 세법개정안에는 소득세 과표구간을 2008년부터 조정하기로 하였으며, 이 내용을 반영하여 시뮬레이션을 수행하였다. 세 가지 경우 모두 확정기여형 또는 확정급여형에서 수급기간이 5년인 경우에는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 과중한 것으로 나타났다. 수급기간이 10년인 경우에는 소득이 상대적으로 높은 고소득계층에서는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 퇴직연금제도 도입 직전에 발표한 임병인·김세환(2004)의 연구결과와 비교할 때, 전반적으로 퇴직연금의 세부담이 정부의 세법개정으로 그 이전에 비하여 완화가 되었지만, 수급기간이 단기인 경우에는 여전히 퇴직일시금에 비하여 불리하며, 특히 고소득계층에서 이러한 현상이 심한 것으로 나타났다.

이러한 시뮬레이션 결과는 임금상승률과 투자수익률에 대한 전망

치를 가정하여 나온 것으로, 결과의 신뢰성을 확보하기 위해서 추가적으로 민감도 분석을 실시한 결과, 실제로 임금상승률과 투자수익률이 기준값으로 사용한 전망치와 합리적 범위 내에서 높거나 낮더라도 여전히 퇴직연금의 세부담이 최소한 중·상위층에서는 퇴직일시금에 비하여 과중한 것으로 나타났다. 즉, 주요 경제변수인 임금상승률과 투자수익률에 대한 전망치를 기준값의 50% 수준까지 낮아진 것으로 가정하여 시뮬레이션을 하여도 중·상위계층에서는 여전히 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금보다 더 과중한 것으로 나타났다. 반면, 임금상승률과 투자수익률에 대한 전망치를 기준값보다 점차 인상할 경우에는 **【Case 3】**에서보다 점차 더 광범위한 소득계층에서 퇴직연금이 불리한 것으로 나타났다.

이러한 시뮬레이션과 민감도 분석(Sensitivity Analysis) 결과는, 정부가 2005년 퇴직연금제도를 도입하면서 동 제도를 활성화하기 위하여 세법개정을 통하여 다양한 세제상의 인센티브를 제공하였지만, 수급기간이 단기간일 경우에는 최소한 중·상위 소득계층에게는 여전히 퇴직일시금이 퇴직연금보다 세부담 측면에서 유리한 것으로 나타나, 퇴직연금의 활성화에 걸림돌로 작용할 가능성이 있다는 것을 시사하고 있다. 중장기적으로 퇴직연금의 활성화에 영향을 미치는 요인은 다양하지만, 이 중에서도 퇴직일시금과의 상대적 세부담 차이가 중요한 결정요인이 될 것이므로, 정부는 추가적인 세제상 인센티브 제공 등 대책 마련이 필요하다고 판단된다. 정부는 근로자 개인에게 퇴직금제도를 선택할 때 최소한 퇴직일시금과 퇴직연금 간의 세부담의 형평성과 중립성을 보장해주는 것이 중요하다.

VI. 퇴직급여충당금 손금산입제도의 변화가 기업의 세부담에 미치는 효과분석

1. 기존 연구

퇴직급여충당금의 손금산입한도를 축소 또는 폐지했을 때 법인세부담액에 어떤 영향을 미치는지에 관한 연구는 이만우 외(2006)가 있다. 이 연구에서는 기업이 퇴직연금제도를 도입할 정도로 퇴직급여충당금의 손금산입 폐지로 인한 세부담 증가가 커야 의미가 있다고 가정하고, 실제로 퇴직급여충당금의 손금산입 폐지가 기업의 법인세 부담을 얼마나 증가시킬 수 있는지를 검증하고자 하였다.

가. 기본가정

이만우 외(2006)의 연구에서는 퇴직급여충당금의 손금산입 누적액을 대차대조표상 퇴직급여충당금 기말잔액의 40%로 추정하였다⁵⁵⁾. 이와 같은 추정방법은 총 급여액의 10%에 해당되는 금액이 퇴직금추

55) 현행 법인세법에서는 퇴직급여충당금의 손금산입한도액을 1년간 계속하여 근로한 임원 또는 사용인(확정기여형 퇴직연금 등이 설정된 자를 제외함)에게 당해 사업연도에 지급한 총 급여액의 5%로 하되 현재 재직하는 임원 또는 사용인의 전원이 퇴직할 경우에 퇴직급여로 지급하여야 할 추계액(손금에 산입하지 않는 금액을 제외함)의 35%(2009년부터 30%)를 한도로 한다. 이와 같은 퇴직급여충당금의 손금한도는 2005년 세법개정에서 축소된 것이다. 그 이전에는 1년간 계속하여 근로한 임원 또는 사용인에게 당해 사업연도에 지급한 총 급여액의 10%로 하되 현재 재직하는 임원 또는 사용인의 전원이 퇴직할 경우에 퇴직급여로 지급하여야 할 추계액의 40%를 한도로 하였다.

계액의 40%에 해당하는 금액보다 적은 경우에는 오류가 개입될 수 있으나, 퇴직급여충당금 손금산입 규정의 폐지에 따른 법인세부담액의 변동에 대한 정확한 금액보다는 개략적인 금액을 보는 것도 의미가 있으므로 큰 문제가 없는 것으로 판단하고 있다⁵⁶⁾.

나. 분석결과

이만우 외(2006)의 연구에서는 손금산입 규정을 폐지하되 그 시점까지 손금산입되었던 퇴직급여충당금을 일시에 익금에 반영하는 경우와 향후 5년 또는 10년 동안 균등하게 익금에 반영하는 경우로 구분하여 <표 VI-1>과 같이 추정하였다. 즉시 반영하는 경우 전체 표본 기업에서 평균 16억원의 법인세부담액 증가가 예상되며, 만일 5년에 걸쳐 균등하게 익금에 반영할 경우 매년 3.3억원, 10년에 걸쳐 균등하게 익금에 산입하는 경우 매년 1.6억원의 법인세부담액 증가가 예상되었다.

이와 같은 결과에 따라 이만우 외(2006)는 퇴직급여충당금 손금산입제도의 폐지에 따른 법인세의 증가가 적지 않은 부담으로 작용할 것이므로 퇴직연금을 조기에 정착하기 위하여 퇴직급여충당금 손금산입 규정을 폐지할 것을 제안하였다.

56) 이만우 외(2006) p. 304.

<표 VI-1> 퇴직급여충당금 손금산입 폐지에 따른 법인세부담액 증가

(단위: 백만원)

방법	표본 구분	연간 법인세부담액 증가		연간 법인세부담액 증가의 현재가치	
		평균	중간값	평균	중간값
즉시 반영	전체표본	1,630	156	-	-
	거래소	3,686	710	-	-
	코스닥	192	80	-	-
5년간 반영	전체표본	326	31	1,581	144
	거래소	737	142	3,413	658
	코스닥	38	16	177	74
10년간 반영	전체표본	163	16	1,321	126
	거래소	369	71	2,989	576
	코스닥	19	8	155	65

자료: 이만우 외(2006).

다. 기존연구의 한계

이만우(2006) 외의 연구는 퇴직급여충당금 손금산입 규정을 폐지하
 되 그 시점까지 손금산입되었던 퇴직급여충당금을 일시에 익금에 반
 영하는 것으로 가정하고 세부담 증가액을 추정하고 있다. 퇴직급여충
 당금 손금산입제도의 폐지에 따른 법인세의 증가액이 기업에 적지 않
 은 부담으로 작용한다면, 퇴직연금의 조기 정착을 위하여 퇴직급여충
 당금 손금산입 규정을 폐지해야 한다는 것이다.

그러나 퇴직급여충당금 손금산입제도가 폐지되어 기업이 퇴직연금
 제도로 전환한다면 근로자에게 지급하거나 최장 5년 동안 과거 퇴직부
 채를 나누어 외부에 적립할 수 있으므로 이만우 외(2006)의 논리 전개
 는 타당하지 않다고 생각된다. 즉, 퇴직급여충당금 손금산입제도가 폐

지되더라도 손금산입되었던 퇴직급여충당금이 당해연도 또는 향후 5년 또는 10년 동안 익금에 산입되지 않을 수 있기 때문에 법인세부담에 직접적으로 영향을 주지 않을 수도 있다.

2. 실증분석

가. 기본가정

퇴직급여충당금은 매사업연도에 누적적으로 계상된 후 실제로 퇴직금을 지급하는 경우에는 퇴직급여충당금에서 우선적으로 지급하도록 하고 있다. 본 연구에서는 이만우 외(2006)의 방법과는 달리 각 사업연도별로 당해 사업연도부터 퇴직급여충당금 손금산입제도가 폐지된다고 가정하고 퇴직급여충당금으로 손금산입되었을 금액이 사외적립되지 않고 사내유보되는 경우 법인세부담이 어느 정도 더 증가하는지를 추정해 본다.

본 연구에서는 당해연도의 기초 퇴직급여충당금으로부터 기말 퇴직급여충당금의 증감액을 당해 사업연도에 신규로 계상되는 퇴직급여충당금으로 간주한다. 법인세법에서는 총 급여의 5%(2006년 이전에는 10%) 기준과 퇴직금추계액의 35%(2006년 이전에는 40%) 기준 중에서 적은 금액을 퇴직급여충당금의 손금산입한도액으로 규정하고 있다. 그러나 법인은 퇴직보험 등에 가입함으로써 손금으로 인정받지 못한 퇴직금추계액 상당액을 손금산입할 수 있으므로 사실상 퇴직금추계액 전액에 대한 손금이 가능하다. 따라서 재무제표상의 퇴직급여충당금이 법인세법상의 손금산입한도액을 크게 벗어나지 않는 것으로 간주한다.

법인은 당해 사업연도에 신규로 계상된 퇴직급여충당금이 만일 당해 사업연도부터 퇴직급여충당금 손금산입제도가 폐지된다면 퇴직급여충당금으로 손금산입되었을 금액이 사내유보됨으로써 과세소득에 포함되어 법인세가 부과될 것이다. 본 연구에서는 이 경우 법인세부담

이 어느 정도 더 증가하는지를 추정해 본다.

법인세부담의 증가액은 과표에 퇴직급여충당금 증액분을 더하여 법인세율을 곱하여 구한 값에서 법인세부담액을 차감하여 구할 수 있는데, 이는 결국 퇴직급여충당금 증액분에 법인세 세율을 곱한 값이 된다. 이를 식으로 표시하면 다음과 같다.

법인세부담의 증가액

$$= [A/C + B] \times C - A = B \times C$$

여기서 A는 법인세부담액, B는 퇴직급여충당금 증액분, C는 법인세율이다.

위에서 보는 바와 같이 법인세부담의 증가액을 추정할 때에는 법인세부담액을 따로 계산할 필요가 없을 것이나, 법인세부담액은 법인세비용과 차이가 나기 때문에 실제 법인세부담의 증가 비율을 알기 위해서는 법인세부담액을 계산해 볼 필요가 있다⁵⁷⁾. 법인세부담액은 법인세비용에 이연법인세순자산의 증가액을 합한 값이며, 이는 다음과 같은 식으로 표시된다.

$$\text{법인세부담액} = X + (Y - Z)$$

여기서 X는 법인세 비용, Y는 이연법인세차(유동자산) 순증가액⁵⁸⁾에 이연법인세차(고정자산) 순증가액을 합한 값, Z는 이연법인세대(유동부채) 순증가액에 이연법인세대(고정부채) 순증가액을 합한 값

57) 개별 기업의 법인세부담액은 감사보고서상 법인세 비용에 대한 주식사항에서 알 수 있으나, 데이터화되어 있지 않으므로 근사치를 구할 수 있는 계산방법을 사용하였다.

58) 여기서 이연법인세차(유동자산)순증가액은 당기의 이연법인세차(유동자산)에서 전기의 유동법인세차(유동자산)을 차감하여 구한 이연법인세차(유동자산)의 순증가액을 말한다.

이다.

나. 이용자료

본 연구의 표본기업은 2002년부터 2006년까지 각 사업연도의 12월 결산법인으로서 한국신용평가(주)의 데이터베이스에 수록된 기업이다. 이들 기업은 증권거래소와 코스닥 시장에 상장되어 있거나 외부감사를 받는 기업이다.

2006년의 표본기업 기술통계량은 <표 VI-2>와 같다. 전체 표본기업의 퇴직급여충당금 잔액의 평균은 약 18억원이며, 이는 자산총액 대비 약 1.6%에 달하는 금액이다. 표본의 구분에 따라 퇴직급여충당금 잔액의 평균은 큰 차이를 보이고 있는데, 거래소 표본기업의 퇴직급여충당금 잔액의 평균은 약 174억원이며, 코스닥 표본기업의 퇴직급여충당금 잔액의 평균은 약 13억원이며, 외부감사기업의 퇴직급여충당금 잔액의 평균은 약 10억원인 것으로 나타났다.

퇴직급여충당금 잔액과 퇴직보험예치금 잔액을 비교해 보면 전체 표본기업의 경우 54 대 46의 비율을 보이며, 거래소 표본기업의 경우 46 대 54, 코스닥 표본기업의 경우 61대 39, 외부감사기업의 경우 63대 37의 비율을 보이고 있다. 즉, 기업의 규모가 상대적으로 작은 순서인 외부감사기업, 코스닥 표본기업, 거래소 표본기업의 순으로 퇴직예치금에 대비한 퇴직급여충당금의 규모가 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 이는 퇴직금을 사외에 적립하는 퇴직보험예치금은 강제 규정에 의한 것이 아니므로 상대적으로 자금력의 여유가 있는 기업이 퇴직보험예치금을 사외에 더 많이 적립하게 되기 때문일 것이다.

법인세 비용은 전체 표본기업의 평균이 약 17억원이며, 거래소 표본기업의 평균은 약 187억원이며, 코스닥 표본기업의 평균은 약 7억원이며, 외부감사기업의 평균은 약 7억원인 것으로 나타났다⁵⁹⁾.

<표 VI-2> 기술통계량(2006)

(단위: 개, 백만원)

		표본수	평균	최소값	최대값	표준편차
총 자산	전체표본	11,103	116,793	48	63,536,201	1,091,188
	거래소	551	1,253,834	12,025	63,536,201	4,546,977
	코스닥	825	80,607	2,541	3,836,804	217,119
	외부감사기업	9,727	55,452	48	22,121,971	329,962
퇴직 급여 충당금	전체표본	11,103	1,829	-258	661,470	15,464
	거래소	551	17,425	22	661,470	61,117
	코스닥	825	1,287	0	165,618	6,164
	외부감사기업	9,727	991	-258	486,496	6,634
퇴직 보험 예치금	전체표본	11,103	1,587	0	920,467	20,418
	거래소	551	20,471	0	920,467	88,491
	코스닥	825	826	0	19,470	1,920
	외부감사기업	9,727	581	0	124,118	3,386
법인세 비용	전체표본	11,103	1,656	-255,056	1290,110	20,880
	거래소	551	18,717	-255,056	1290,110	88,135
	코스닥	825	722	-154,286	66,521	6,490
	외부감사기업	9,727	768	-220,094	293,008	6,123
퇴직 급여 충당금 증액분	전체표본	11,103	132	-54,461	121,981	2,312
	거래소	551	1,168	-54,461	121,981	9,526
	코스닥	825	119	-3,465	16,143	752
	외부감사기업	9,727	75	-12,924	57,969	927

59) 법인세 비용이 음수를 갖는 경우는 이연법인세 자산을 인식한 금액이 법인세부담액 및 이연법인세 부채를 인식한 금액을 초과할 경우 발생한 것으로서 미래에 차감할 일시적 차이가 많거나 세무상 이월결손금이 발생한테 기인한다. 이만우 외(2006), p. 305.

다. 분석결과

각 사업연도별로 당해 사업연도부터 폐지된다고 가정하고 퇴직급여충당금으로 손금산입되었을 금액이 사내유보됨으로써 법인세부담이 어느 정도 더 증가하는지를 추정된 결과는 <표 VI-3>에서 보는 바와 같다. 2002년부터 2006년까지 5년 동안 전체 표본기업의 법인세부담 증가액의 평균은 2003년이 최저로서 2,700만원이었으며, 2002년이 최대로서 3,900만원인 것으로 나타났다. 또한 전체 표본기업의 법인세부담 증가율은 2004년이 최저로서 1.5%이었으며 2005년이 최대로서 3.0%인 것으로 나타났다.

법인세부담 증가액의 평균을 그룹별로 살펴보면, 거래소기업의 경우 2003년이 최소로서 1억 300만원이었으며 2004년이 최대로서 5억 9,900만원인 것으로 나타남에 따라 퇴직급여충당금의 손금산입제도가 폐지된다면 법인세부담의 증가액이 결코 적지 않음을 알 수 있다. 반면 코스닥기업의 경우는 법인세부담 증가액의 평균이 2003년이 최소로서 2,000만원, 2002년이 최대로서 3,800만원, 외부감사기업의 경우는 2006년이 최소로서 2,100만원, 2004년이 최대로서 2,600만원인 것으로 나타났다. 즉, 코스닥기업의 경우와 외부감사기업의 경우에는 퇴직급여충당금의 손금산입제도 폐지가 절대금액에 있어서 법인세부담을 크게 증가시키지 않음을 알 수 있다. 그러나 법인세부담의 증가율은 코스닥기업이나 외부감사기업이 거래소기업에 비해 더 크기 때문에 코스닥기업과 외부감사기업이 체감할 법인세부담의 증가는 거래소기업의 그것에 비해 결코 작다고 할 수 없을 것이다.

<표 VI-3> 법인세 부담의 증가액 및 증가율(1)

(단위: 개, 백만원, %)

		기업수	법인세부담 증가액	법인세부담 증가율
2002	전체표본	8,773	39	2.4
	거래소	524	232	1.4
	코스닥	789	38	5.7
	외부감사기업	7,460	25	3.7
2003	전체표본	9,394	27	1.6
	거래소	536	103	0.6
	코스닥	801	20	3.1
	외부감사기업	8,057	23	3.3
2004	전체표본	9,971	28	1.5
	거래소	537	599	2.8
	코스닥	808	21	2.5
	외부감사기업	8,626	26	3.5
2005	전체표본	10,550	38	3.0
	거래소	543	300	2.4
	코스닥	816	28	3.3
	외부감사기업	9,191	24	3.7
2006	전체표본	11,103	36	2.3
	거래소	551	321	2.0
	코스닥	825	33	3.2
	외부감사기업	9,727	21	2.7

<표 VI-3>은 한국신용평가(주)의 데이터베이스에 수록된 모든 기업을 대상으로 분석한 결과이다. 퇴직급여충당금 증액분이 음(-)의 값을 가지는 기업도 포함하고 있으므로 이 결과는 과소평가된 것으로 볼 수 있다. 퇴직급여충당금 증액분이 음(-)의 값을 가지는 기업의 경우는 퇴직급여충당금제도가 폐지되더라도 과세소득이 증가하지 않으므로 법인세부담도 증가하지 않기 때문이다. 따라서 퇴직급여충당금 증액분

이 음(-)의 값을 가지는 기업은 제외하고 양(+의 값을 가지는 기업만 대상으로 각 사업연도별로 당해 사업연도부터 퇴직급여충당금 손금산입제도가 폐지된다고 가정하고 퇴직급여충당금으로 계상되었을 금액이 사내유보되는 경우 법인세부담이 어느 정도 더 증가하는지를 추정된 결과를 구하면 <표 VI-4>와 같다.

2002년부터 2006년까지 5년 동안 전체 표본기업의 법인세부담 증가액의 평균은 2003년이 최저로서 9천만원이었으며, 2002년이 최대로서 1억 600만원인 것으로 나타났다. 또한 전체 표본기업의 법인세부담 증가율은 2004년이 최저로서 4.6%이었으며 2005년이 최대로서 6.4%인 것으로 나타났다.

법인세부담 증가액의 평균을 그룹별로 살펴보면, 거래소기업의 경우 2003년이 최소로서 7억 2,700만원이었으며 2002년이 최대로서 9억 2,100만원인 것으로 나타났다. 한편 코스닥기업의 경우는 법인세 부담 증가액의 평균이 2003년이 최소로서 6,200만원, 2006년이 최대로서 8,300만원, 외부감사기업의 경우는 2006년이 최소로서 5,400만원, 2002년과 2004년이 최대로서 5,800만원인 것으로 나타났다.

퇴직급여충당금 증액분이 음(-)의 값을 가지는 기업을 제외하고 양(+의 값을 가지는 기업만 대상으로 한 <표 VI-4>의 결과를 전체기업을 대상으로 한 <표 VI-3>의 결과와 비교해 보면, 법인세부담 증가액의 경우는 2배 내지 7배, 법인세부담 증가율의 경우는 2배 내지 5배에 달함을 알 수 있다. 즉, 퇴직급여충당금의 손금산입제도에 의해 손금산입을 허용받고 있는 기업만을 대상으로 본다면, 이 제도가 폐지되는 경우 법인세부담의 증가는 법인세율이 현행보다 3% 내지 10% 정도 인상되는 것과 같은 효과를 가지기 때문에 이들 기업에게는 결코 적지 않은 부담으로 작용할 것으로 판단된다.

<표 VI-4> 법인세부담의 증가액 및 증가율(II)

(단위: 개, 백만원, %)

		기업수	법인세부담 증가액	법인세부담 증가율
2002	전체표본	6,293	106	5.8
	거래소	334	921	4.5
	코스닥	580	74	10.6
	외부감사기업	5,379	58	7.4
2003	전체표본	6,768	90	4.8
	거래소	354	727	3.2
	코스닥	570	62	8.4
	외부감사기업	5,844	55	7.2
2004	전체표본	7,211	91	4.6
	거래소	344	739	2.9
	코스닥	544	71	7.6
	외부감사기업	6,323	58	7.0
2005	전체표본	7,394	92	6.4
	거래소	350	787	5.2
	코스닥	555	71	7.6
	외부감사기업	6,489	57	7.7
2006	전체표본	7,715	91	5.0
	거래소	359	793	3.9
	코스닥	553	83	6.8
	외부감사기업	6,803	54	6.3

<표 VI-3>과 <표 VI-4>에서는 조사대상기업을 거래소기업, 코스닥기업, 그리고 외부감사기업으로 나누어서 각 사업연도별로 당해 사업연도부터 폐지된다고 가정하고 퇴직급여충당금으로 손금산입되었을 금액이 사내유보됨으로써 법인세부담이 어느 정도 더 증가하는지를 추정하였다. 자산을 기준으로 할 때 평균적인 기업의 크기는 거래소기업, 코스닥기업, 외부감사기업이지만, 상장 여부에 따른 차이가 있을

수 있기 때문에 실제 자산의 크기에 따른 구분에 의해 위와 동일한 추정을 해 보면 그 결과는 <표 VI-5>에서 보는 바와 같다⁶⁰⁾.

전체기업을 대상으로 한 결과(Ⅰ)와 퇴직급여충당금 증액분이 음(-)의 값을 가지는 기업을 제외하고 양(+)의 값을 가지는 기업만 대상으로 한 결과(Ⅱ)에 의하면, 법인세부담 증가액의 평균은 대체로 자산의 규모가 큰 그룹일수록 크지만, 법인세부담 증가율의 평균은 그 반대로 자산의 규모가 작은 그룹일수록 크다. 특히 퇴직급여충당금 증액분이 양(+)의 값을 가지는 기업만 대상으로 한 결과(Ⅱ)를 전체기업을 대상으로 한 결과(Ⅰ)와 비교해 보면, 법인세부담 증가액의 경우는 2배 내지 7배, 법인세부담 증가율의 경우는 2배 내지 6배에 달하고 있다.

자산의 규모가 큰 그룹일수록 법인세부담은 절대 금액에 있어서 크지만 증가율에 있어서는 작기 때문에 자산의 규모가 큰 기업은 법인세부담 증가액이 이들 기업의 경영에 부담요인으로 작용할 것이며, 자산 규모가 작은 기업은 법인세부담 증가율이 이들 기업의 경영에 부담요인으로 작용할 것이다.

60) 자산의 크기에 따라 임의로 그룹 1은 자산 100억원 미만 기업, 그룹 2는 자산 100억원 이상 500억원 미만 기업, 그룹 3은 자산 500억원 이상 1000억원 미만 기업, 그룹 4는 자산 1,000억원 이상 기업으로 구분하였다.

<표 VI-5> 자산규모별 법인세부담의 증가액 및 증가율

(단위: 개, 백만원, %)

	그룹	I			II		
		기업수	증가액	증가율	기업수	증가액	증가율
2002	1	3,162	7	7.1	2,249	16	16.3
	2	3,985	17	4.7	2,895	40	10.7
	3	758	11	1.0	528	81	6.2
	4	868	277	2.1	621	756	5.0
	전체	8,773	39	2.4	6,293	106	5.8
2003	1	3,025	8	8.0	2153	17	17.5
	2	4,583	14	4.3	3,326	37	10.9
	3	847	23	2.2	616	74	6.9
	4	939	154	1.1	673	605	3.8
	전체	9,394	27	1.6	6,768	90	4.8
2004	1	2,761	9	8.9	2005	20	18.3
	2	5,213	14	4.2	3,757	36	10.4
	3	984	12	1.2	707	69	6.1
	4	1,013	161	1.0	742	584	3.6
	전체	9,971	28	1.5	7,211	91	4.6
2005	1	2,374	8	8.8	1,669	20	22.5
	2	5,907	9	3.2	4,093	33	11.0
	3	1,100	25	3.1	789	66	7.6
	4	1,169	260	2.8	843	550	5.4
	전체	10,550	38	3.0	7,394	92	6.4
2006	1	1,903	5	5.4	1,295	19	20.0
	2	6,645	9	3.0	4,624	31	9.9
	3	1,260	20	2.0	876	71	7.6
	4	1,295	239	2.2	920	508	4.1
	전체	11,103	36	2.3	7,715	91	5.0

주: 그룹 1은 자산 100억원 미만 기업, 그룹 2는 자산 100억원 이상 500억원 미만 기업, 그룹 3은 자산 500억원 이상 1천억원 미만 기업, 그룹 4는 자산 1천억원 이상 기업임.

3. 소결

본장에서는 퇴직급여충당금의 손금산입한도가 폐지되었을 때 법인세부담액에 어떤 영향을 미치는지를 분석해 보았다. 본 연구에서는 각 사업연도별로 당해 사업연도부터 퇴직급여충당금 손금산입제도가 폐지된다고 가정하고 퇴직급여충당금으로 손금산입되었을 금액이 사외적립되지 않고 사내유보되는 경우 법인세 부담이 어느 정도 더 증가하는지를 추정해 보았다.

분석 결과를 요약하면, 첫째, 거래소기업의 경우는 법인세부담액의 절대금액이 상당폭 증가하여 부담요인으로 작용할 것이며, 코스닥기업과 외부감사기업의 경우에는 법인세부담 증가액은 크지 않으나 법인세부담의 증가율이 상당폭 증가하여 결코 작지 않은 부담으로 체감할 것이다. 둘째, 퇴직급여충당금 증액분이 음(-)의 값을 가지는 기업을 제외하고 양(+)의 값을 가지는 기업만을 대상으로 본다면, 법인세부담의 증가는 법인세율이 현행보다 3% 내지 10% 정도 인상되는 것과 같은 효과를 가지기 때문에 이들 기업에게는 결코 작지 않은 부담으로 작용할 것으로 판단된다. 셋째, 자산의 규모가 큰 기업은 법인세부담 증가액이 이들 기업의 경영에 부담요인으로 작용할 것이며, 자산규모가 작은 기업은 법인세부담 증가액이 작지만 법인세부담 증가율이 크기 때문에 이들 기업이 체감하는 부담은 결코 작지 않을 것이다.

이상의 분석결과는 다음과 같은 정책적 함의를 시사한다. 만일 기업의 퇴직급여충당금 손금산입제도가 폐지된다면 법인세부담의 증가액이나 증가율은 기업의 경영에 상당한 부담요인으로 작용할 것이다. 이와 같은 부담요인은 기업으로 하여금 퇴직금제도보다 퇴직연금제도를 더 선호하도록 유인하는 역할을 하게 될 것이다.

VII. 퇴직연금 과세제도의 정책방향

1. 현행 퇴직연금제도의 평가

현재 퇴직연금제도를 도입하고 있는 기업은 제Ⅲ장에서 살펴본 바와 같이 상당히 빠른 속도로 증가하고 있는 추세이다. 그러나 우리나라 전체 사업체 수가 2005년 기준으로 320만개에 달하고 근로자 수가 1,515만명에 달하고 있음⁶¹⁾을 감안할 때, 2007년 9월 기준으로 퇴직연금제도를 도입한 사업체 2만 4,323개와 근로자 37만여명은 상대적으로 아주 적은 수치임을 알 수 있다. 이와 같이 퇴직금제도의 문제점을 해결하기 위해 도입된 퇴직연금제도가 기대와 달리 활성화되지 못하고 있는 상황이다.

퇴직금제도의 문제점을 크게 두 가지로 요약하면 첫째, 제Ⅱ장에서 논의한 바와 같이 기업이 도산하는 경우 수급권이 보장되지 않는다는 것이고, 둘째, 퇴직금이 노후소득보전수단으로 실질적으로 기여하지 못한다는 것이다. 이러한 퇴직금제도의 문제점을 해결하기 위해서 도입된 퇴직연금제도는 “기업의 도산시에도 근로자의 수급권을 보호할 수 있도록 하면서 노후소득보장이라는 퇴직금제도의 당초 취지를 구현하기 위한 것⁶²⁾”이다. 따라서 퇴직연금제도가 그 목적을 달성한다면 결국 그것은 퇴직금제도의 문제점이 해결된다는 것을 의미하는 것이다. 이러한 관점에서 볼 때 퇴직연금제도와 관련 과세제도를 어떻게 설계하느냐 하는 것은 퇴직연금제도의 활성화에 있어서 매우 중요한 요인이 된다. 즉, 퇴직금제도와 관련 과세제도의 내용에 따라 사용

61) 자료 출처는 www.kosis.kr, 통계청.

62) 노동부(2005) p. 30.

자와 근로자가 퇴직연금제도로 전환하려는 의사결정에 상당한 영향을 미칠 것이며, 그 결과 퇴직연금제도로의 전환에 결정적인 역할을 할 것이다. 만일 퇴직연금으로의 전환에 따른 사용자의 비용부담 증가를 적정 수준 떨어주지 않는다면, 근로자의 연금수급권을 확보하지 못할 수도 있다는 우려를 불식시키지 않는다면 퇴직연금으로의 전환이 쉽지 않을 것이다.

그러나 현행 퇴직연금제도와 관련 과세제도는 퇴직연금의 보급을 확산하고 정착시키기에는 미흡한 측면이 있다고 판단된다. 퇴직연금제도의 활성화가 미흡한 이유는 퇴직연금제도 자체에서 찾아볼 수 있을 것이다. 첫째, 퇴직연금제도를 도입함에 있어서 퇴직연금제도로의 전환을 의무화하고 있지 않다는 문제가 있다. 기존의 퇴직금제도를 그대로 둔 상태에서 퇴직연금제도를 새로 도입하면서 전 사업장이 하나 이상의 퇴직급여제도를 운영하도록 하고 있으므로 퇴직연금제도로의 전환이 조기에 정착되기 어려울 것으로 예상된다. 그 이유는 기업이나 근로자 모두에게 퇴직연금제도로 전환하도록 유인하는 장치가 별로 없기 때문이다. 물론 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로의 전환을 유도하기 위해서 사내유보하는 퇴직급여충당금의 손비인정 범위를 축소하는 등 퇴직금제도에 대해 세제상 불이익을 부과하였지만, 그 폭이 작아서 세제상 불이익이 크지 않다고 판단된다. 근본적으로 퇴직금제도와 퇴직연금제도가 큰 차이가 없는 한, 기업 입장에서 퇴직연금제도로 전환하려고 하지 않을 것이다. 오히려 기업 입장에서는 퇴직급여를 전액 사외에 적립하는 것이 기업의 자금 사정을 어렵게 하는 측면이 있기 때문에 퇴직금제도를 선호할 수도 있다. 또한 근로자의 입장에서 퇴직연금제도로부터 얻을 수 있는 혜택이 퇴직금제도로부터 얻을 수 있는 혜택과 큰 차이가 없다면 퇴직연금제도로의 전환에 적극적이지 않을 수 있을 것이다.

둘째, 퇴직연금제도의 목적에서 알 수 있듯이 퇴직연금제도가 사내유보 위주로 운영되는 기존의 제도를 사외적립 위주로 전환하려는 것

임을 감안할 때, 현행 퇴직연금제도 중에서 특히 확정급여형은 이러한 목적을 달성하기에 미흡한 제도라고 볼 수 있다. 확정급여형 퇴직연금 제도의 사외적립비율은 퇴직급여추계액의 100%가 아니고 최저 60%로 정해져 있으며 만일 퇴직급여추계액의 60% 미만을 사외적립하더라도 벌칙규정이 따로 없다. 따라서 현행과 같은 퇴직급여충당금 손금 산입제도가 존재하는 한, 기업 입장에서는 퇴직연금제도를 도입하더라도 전액 사외적립을 해야 하는 확정급여형보다는 사내에 적립할 수 있는 확정급여형을 선호할 가능성이 많다. 이와 같이 확정급여형 퇴직연금제도가 선호된다면 근로자퇴직급여보장법에서 재정건전성을 위해 책임준비금과 최저적립기준 등과 같은 수급권보호장치가 마련되어 있다고 하더라도 이 정도의 규정으로 기업이 도산하는 경우 실질적인 수급권의 보장이 완전하다고 보기 어려울 것이다. 만일 기업이 파산하는 경우 확정급여형 퇴직연금제도에 가입한 근로자는 퇴직급여를 충분히 수령하지 못한다는 문제가 발생할 것이다.

셋째, 퇴직연금제도의 목적에서 알 수 있듯이 퇴직연금제도가 퇴직 일시금 형태로 지급받는 퇴직금을 연금 형태로 전환하려는 것임을 감안할 때, 현행 퇴직연금제도는 이러한 목적을 달성하기 어려운 제도라고 볼 수 있다. 퇴직연금제도에서도 일시금의 형태로 퇴직급여를 수령하도록 허용함에 따라 퇴직금제도와 마찬가지로 연금으로서의 역할을 제대로 수행하지 못할 가능성이 있다. 즉, 근로자가 퇴직 시에 아무런 제한없이 일시금의 형태로 퇴직급여를 수령할 수 있도록 허용한다거나 무주택자의 주택구입 시에도 중도인출을 허용하고 있기 때문에 퇴직금이 소액 생활자금으로 조기 소진되어 노후자금으로 활용되지 못할 가능성이 많다. 만일 퇴직근로자가 퇴직금을 일시금의 형태로 수령하는 경우가 다수를 차지하게 된다면 퇴직연금제도의 도입목적은 제대로 달성하지 못하게 되는 것이다.

넷째, 개인퇴직계좌(IRA)는 퇴직일시금이 노후자금으로 활용되지 못하고 소액 생활자금으로 조기 소진되는 경우가 많다는 문제점을 해

결하기 위해 도입되었으나 강제규정이 아니기 때문에 이 제도의 도입 목적을 달성하기 어려울 것이다. 개인퇴직계좌는 직장을 옮기더라도 일시금을 계속 적립했다가 은퇴 시에 연금 또는 일시금으로 받을 수 있도록 하려는 제도이다. 사회가 노령화 추세로 가고 있음에도 불구하고 오히려 직장 이동성 및 단기 근속자의 증가, 중간정산제 및 연봉제의 확산으로 등으로 인해 근로자의 직장 근무기간이 점차 짧아지고 있는 추세임을 감안하면 개인퇴직계좌의 역할이 매우 중요하다고 하겠다. 그러나 개인퇴직계좌에의 가입이 강제규정이 아니기 때문에 직장을 옮기면서 일시금을 계속 적립하는 경우가 많지 않을 것으로 예상된다. 실제로 <표 III-8>에서 본 바와 같이 개인퇴직계좌가 시행된 지 1년 반이 지난 2007년 6월 기준으로 직장을 옮기면서 일시금을 계속 적립하는 가입자 수는 4,195명에 불과한 실정이다.

이상에서 논의한 문제점을 종합해 보면, 현행 퇴직연금제도는 일시금 형태의 수령을 연금 형태의 수령으로 전환함으로써 실질적인 노후소득을 보장하려는 퇴직연금제도의 도입목적에 충실하지 못한 것으로 요약할 수 있겠다. 즉, 퇴직연금제도를 도입하면서 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환하도록 의무화하고 있지 않으며, 연금 형태의 수령을 의무화하고 있지 않으며, 직장을 옮기는 경우 개인퇴직계좌에의 가입을 의무화하고 있지 않기 때문에 실질적인 노후소득을 보장하려는 퇴직연금제도의 도입목적을 달성하기 어려울 것이다. 따라서 이러한 문제점이 해결되지 않는다면 퇴직연금의 보급이 확대되고 정착하기가 쉽지 않을 것으로 보아야 할 것이다.

퇴직연금 과세제도는 퇴직연금제도를 뒷받침하는 제도이기 때문에 퇴직연금제도가 문제점을 가지고 있다면 당연히 퇴직연금 과세제도도 유사한 문제점을 가지고 있을 것이다. 다음 절에서는 현행 퇴직연금 과세제도가 가지고 있는 문제점을 자세히 논의해 본다.

2. 현행 퇴직연금 과세제도의 문제점

가. 퇴직일시금 및 퇴직연금의 세부담

퇴직연금을 일시금으로 수령하는 경우와 연금으로 수령하는 경우 세법상 취급이 다르다. 기존의 퇴직금은 퇴직소득으로 분류되어 퇴직소득공제 및 연본연승법에 의하여 산출세액을 계산하며 분리과세한다. 반면 퇴직연금은 일시금으로 수령하는 경우는 퇴직금과 마찬가지로 퇴직소득으로 분류되어 분리과세되나, 연금의 형태로 수령하는 경우는 연금소득으로 분류되어 연금소득공제에 의하여 산출세액을 계산하며 종합과세한다⁶³⁾. 즉, 퇴직연금제도하에서라도 일시금으로 수령하는 경우는 퇴직금과 마찬가지로 퇴직소득으로 간주하는 것이다.

퇴직연금을 일시금으로 수령하는 경우와 연금으로 수령하는 경우 소득의 분류가 다르고 이에 따라 세법상 취급이 다르기 때문에 퇴직연금을 수령하는 근로자의 세부담이 달라지게 된다. 이러한 이유 때문에 근로자는 세부담이 작은 수급방식을 택할 가능성이 많을 것이다. 따라서 일시금으로 수령하는 경우와 연금으로 수령하는 경우의 세부담을 비교해 보는 것은 정책방향을 결정하는 데 있어서 매우 중요한 일이 된다.

제V장에서는 일시금으로 수령하는 경우와 연금으로 수령하는 경우의 세부담을 분석해 보았다. 확정급여형의 경우 연금수급기간이 5년으로 비교적 짧은 경우는 하위 2분위를 제외하고 모든 소득계층에서 연금의 세부담이 일시금에 비하여 상대적으로 더 높았으며, 소득이 높은 계층일수록 퇴직일시금과 퇴직연금의 세부담의 격차가 더 큰 것으로 나타났다. 연금수급기간이 10년인 경우에는 최상위 소득계층에서만 연금으로 수령하는 경우가 더 불리한 것으로 나타났으며, 연금수급기

63) 다만 총 연금액이 600만원 이하이면 분리과세를 택할 수 있다.

간이 15년 또는 20년으로 늘어나면 연금으로 수령하는 경우의 세부담이 일시금으로 수령하는 경우에 비해 훨씬 적은 것으로 나타났다. 확정급여형에서도 기본적으로는 확정급여형과 유사한 현상이 관찰되었다. 연금수급기간이 5년으로 비교적 짧은 경우는 하위 1분위를 제외하고 모든 소득계층에서 연금의 세부담이 일시금에 비하여 상대적으로 더 높았으며, 또한 연금의 세부담과 일시금의 세부담 차이는 확정급여형에 비해 더 큰 것으로 나타났다. 연금수급기간이 10년인 경우에는 상위 2분위 소득계층에만 연금으로 수령하는 경우가 더 불리한 것으로 나타났으며, 연금수급기간이 15년인 경우에는 최상위 소득계층에서만 연금으로 수령하는 경우가 더 불리한 것으로 나타났다. 연금수급기간이 20년으로 늘어나면 연금으로 수령하는 경우의 세부담이 일시금으로 수령하는 경우에 비해 적은 것으로 나타났다.

이와 같은 분석결과에 따르면 현행 제도하에서는 퇴직급여액이 큰 퇴직자가 일시금으로 수령하는 경우 5년 정도의 짧은 기간 동안 연금으로 수령하는 경우보다 세부담을 경감할 수 있으므로 일시금으로 수령할 가능성이 많을 것이다. 그러나 은퇴기에 접어든 경제적 약자인 퇴직자가 일시금을 택함으로써 노후소득보장이 불안해지는 것을 방지하기 위해 연금을 택하도록 제도적인 유인장치를 마련할 필요가 있다. 퇴직금제도가 퇴직연금제도로 전환되더라도 만일 많은 퇴직자들이 연금 형태보다는 일시금 형태를 선호한다면 퇴직연금제도의 도입목적들을 제대로 달성하지 못하게 되는 것이다. 즉, 기업이 도산하는 경우 수급권이 보장되지 않는 문제는 어느 정도 해결한다고 하더라도 노후소득재원 확충을 통한 근로자의 노후생활 안정에 기여하고자 하는 정책목적은 여전히 달성하지 못하는 것이다. 따라서 연금 선택 시의 세부담이 적어도 일시금 선택 시의 세부담보다는 불리하지 않도록 해야 할 것이다.

나. 사내유보 퇴직급여충당금의 손금산입 한도

2005년 말 세법개정에서 퇴직금의 사외적립을 유도하기 위하여 사내유보하는 퇴직급여충당금의 손금한도를 총 급여액의 10%에서 5%로 축소하였으며, 누적한도를 퇴직금추계액의 40%에서 30%(2007년과 2008년은 35%)로 축소하였다⁶⁴⁾.

이에 따라 기업은 퇴직급여를 사내에 퇴직급여충당금으로 계상하는 경우 퇴직급여충당금 손금산입한도인 퇴직급여추계액의 35% 이내에서 손금으로 인정받을 수 있으나 그 한도를 초과하여 사내에 유보하는 경우에는 소득으로 간주되어 법인세를 부담해야 한다. 그러나 그 한도를 초과하는 퇴직급여를 퇴직보험이나 퇴직연금으로 사외에 적립하는 경우 전액을 손금으로 인정받을 수 있다. 따라서 기업은 퇴직급여충당금 손금산입한도를 초과하지 않는 범위 내에서 사내에 유보하고 이를 초과하는 부분은 퇴직보험이나 퇴직연금으로 사외에 적립하려고 할 것이다.

이러한 관점에서 볼 때 퇴직급여를 가능한 사외로 적립하도록 유도하기 위해서는 가능한 퇴직급여충당금 손금산입한도가 작아야 할 것이다. 그러나 현행 퇴직연금 세제는 기업에 대해 퇴직금의 퇴직연금 전환을 촉구할 수 있는 유인이 약하다고 판단된다. 장부상 적립된 퇴직급여충당금에 허용하는 손금 범위가 퇴직금추계액의 35%로 비교적 높은 편이어서 사외적립의 유인이 약하다. 퇴직급여충당금의 손비인정 범위가 퇴직급여추계액의 35%에서 2009년에 30%로 축소할 예정이지만 그 축소 폭이 작은 편이며 또한 그 이후의 축소 계획이 없어서 퇴직금의 사외적립을 유도하기 어려울 것으로 판단된다.

기업이 퇴직연금제도를 도입하도록 하기 위해서는 퇴직급여충당금의 손금산입제도가 폐지되는 경우 기업의 세부담 증가가 커야 한다.

64) 법인세법 시행령 제60조.

제VI장에서는 퇴직급여충당금의 손금산입한도를 폐지하는 경우 기업이 법인세를 얼마나 더 부담해야 하는지를 추정해 보았다. 거래소기업의 경우는 법인세부담액의 절대금액(2006년의 경우 3억 2,100만원)이 상당폭 증가하여 부담요인으로 작용할 것이며, 코스닥기업과 외부감사기업의 경우에는 법인세부담 증가액(2006년의 경우 각각 3,300만원과 2,100만원)은 상대적으로 작은 편이나 법인세부담의 증가율(2006년의 경우 각각 3.2%와 2.7%)이 상당폭 증가하여 이들 기업이 체감하는 부담은 결코 작지 않은 것으로 추정되었다. 더구나 퇴직급여충당금 증액분이 음(-)의 값을 가지는 기업을 제외하고 양(+의 값을 가지는 기업만을 대상으로 본다면, 법인세부담의 증가는 법인세율이 현행보다 3% 내지 10% 정도 인상되는 것과 같은 효과를 가지기 때문에 이들 기업에게는 결코 작지 않은 부담으로 작용할 것이다. 자산의 규모가 큰 기업은 법인세부담 증가액이 이들 기업의 경영에 부담요인으로 작용할 것이며, 자산규모가 작은 기업은 법인세부담 증가액이 작지만 법인세부담 증가율이 크기 때문에 이들 기업이 체감하는 부담은 결코 작지 않을 것이다.

다음으로 제IV장의 추정결과로부터 퇴직급여충당금의 손금산입한도를 폐지하는 대신 축소하는 경우 기업이 추가로 부담해야 하는 법인세를 계산하면 <표 VII-2>와 같다. 법인세부담의 증가액은 2006년의 경우 전체 표본기업의 평균이 3,600만원이었다. 퇴직급여충당금의 손금산입한도가 퇴직금추계액의 40%에서 35% 또는 30%로 축소된다면, 단순히 계산해서 전체표본기업은 각각 450만원과 900만원 정도의 법인세를 더 부담해야 할 것이다. 이를 그룹별로 나누어 살펴보면 거래소기업은 각각 4,013만원과 8,025만원, 코스닥기업은 각각 413만원과 825만원, 외부감사기업은 각각 263만원과 525만원 정도의 법인세를 더 부담해야 할 것이다. 이 정도의 소폭 축소로는 법인세부담의 증가가 기업의 경영에 커다란 압박요인으로 작용하지는 않을 것으로 판단된다.

<표 VII-1> 퇴직급여충당금 손금산입한도 축소에 따른 세부담 증가액¹⁾
(단위: 만원)

손금인정한도 ²⁾	전체표본기업	거래소기업	코스닥기업	외부감사기업
35%	450	4,012.5	412.5	262.5
30%	900	8,025	825	525
25%	1,350	12,037.5	1,237.5	787.5
20%	1,800	16,050	1,650	1,050
15%	2,250	20,062.5	2,062.5	1,312.5
10%	2,700	24,075	2,475	1,575
5%	3,150	28,087.5	2,887.5	1,837.5
0%	3,600	32,100	3,300	2,100

주: 1) <표 VI-3>의 2006년 추정액으로부터 계산함.

2) 퇴직급여충당금의 손금인정한도로서 퇴직금 추계액에 대한 %비율임.

다. 확정급여형 퇴직연금제도의 사용자 부담금 손금산입 한도

확정급여형 퇴직연금제도의 경우 퇴직급여추계액 중에서 사외에 적립하도록 의무화하고 있는 금액 이외에는 사내에 적립하기 때문에 수급권보장이 중요한 문제로 대두된다. 확정급여형 퇴직연금은 기업이 도산하여 연금액의 일부를 지급하지 못하는 경우가 발생할 수 있다. 퇴직연금 지급보장제도는 기업주가 지급불능 상황에 처할 때 근로자에 대해 연금지급을 약속하는 제도로서 근로자의 노후소득보장의 안정성을 위해 필요한 사회적 안전장치이다. 물론 확정기여형 퇴직연금제도의 경우에도 근로자가 선택한 투자수단의 수익률이 예상치보다 저조하여 원금손실이 발생할 수 있다. 그러나 확정기여형의 경우에는 퇴직급여가 전액 사외의 금융기관에 적립이 되고 근로자가 투자수단을 선택하기 때문에 수급권보장 문제는 확정급여형에 비해 상대적으로

로 덜 중요하다.

미국의 경우 확정급여형의 경우 사용자가 연금지급에 대한 책임을 지기 때문에 기업의 파산 등으로 인한 연금지급 불능 상태를 막기 위해서 1974년 연금지급보증공사(Pension Benefits Guaranty Corporation: PBGC)를 설립하였다. 그런데 문제는 대기업들의 파산에 따라 이들 기업의 확정급여형 퇴직연금 지급보증을 해 준 PBGC는 2005년 9월말 기준으로 적자규모가 231억달러에 달할 정도로 심각한 재정위기에 봉착하게 되었다는 것이다. 이와 같은 재정위기가 심화되면 결국은 공적자금이 투입되어야 할 것인데, 공적연금이 아닌 사적연금으로 인해 공적자금을 투입해야 한다는 문제가 발생하는 것이다. 우리나라에서도 PBGC와 같은 기관을 도입하여 근로자의 노후소득을 보장해야 한다는 주장⁶⁵⁾도 있으나, PBGC가 처한 심각한 재정위기를 고려해 볼 때 이와 유사한 결과를 초래할 가능성이 있는 제도를 도입할 필요가 있을지 신중히 검토해 보아야 할 것이다.

확정급여형 퇴직연금제도를 이용하는 기업은 재정건전성을 확보하기 위해 일정 수준의 적립금을 준비해 두어야 한다. 현행 근로자퇴직급여보장법⁶⁶⁾에서는 확정급여형의 경우 재정건전성 확보를 위하여 계속기준에 의한 책임준비금과 비계속기준에 의한 퇴직급여추계액 중에서 큰 금액을 적립하도록 하고 있다. 계속기준은 영업활동이 계속되어 퇴직금제도가 지속하는 것으로 간주하여 마련해 두어야 할 책임준비금을 지칭하고, 비계속기준은 현 시점에서 영업활동이 중지되어 퇴직금제도가 정지되는 것을 가정하여 적립해야 할 최저적립기준액을 지칭하는 것이다.

계속기준에 의한 책임준비금은 급여에 소요되는 비용예상액의 현재 가치와 부담금 수입예상액의 현재가치를 추정하여 노동부령이 정하는 방식에 의하여 산정된 금액의 60%로 정하고 있다. 또한 비계속기준에

65) 류건식·이태열(2004).

66) 근로자퇴직급여보장법 제12조.

의한 퇴직급여추계액은 가입자 및 가입자이었던 자의 당해 사업연도 말일까지의 가입기간에 대한 급여에 소요되는 비용예상액을 노동부령이 정하는 방식에 의하여 산정된 금액의 60%로 정하고 있다⁶⁷⁾.

이와 같이 확정급여형 퇴직연금제도에서는 계속기준과 비계속기준을 구분하여 더 큰 금액을 사외적립하도록 규정하고 있으나, 이를 뒷받침해야 할 퇴직연금세제에서는 사외적립금의 손금인정한도가 비계속기준으로만 제한되어 있다. 확정급여형 퇴직연금제도에서는 퇴직급여추계액의 60% 이상을 사외에 적립하도록 요구하고 있으며 퇴직보험료와 동일한 방식으로 손금에 산입되도록 하고 있다. 즉, 사업연도 종료일 현재 재직하는 임원 또는 사용인의 전원이 퇴직하는 경우에 퇴직급여로서 지급되어야 할 금액에서 당해 사업연도종료일 현재의 퇴직급여충당금을 공제한 금액에 상당하는 보험금 등에 대한 보험료 등에서 직전 사업연도종료일까지 지급한 보험료 등을 공제한 잔액을 한도로 하고 있다.

근로자퇴직급여보장법에 규정되어 있는 내용을 세법이 뒷받침하고 있지 않다는 것은 문제가 아닐 수 없다. 기업 입장에서 보면 퇴직연금제도 도입 이전과 차이가 없으며, 또한 근로자퇴직급여보장법에 따라 계속기준에 의해 사외적립금을 적립하는 경우 비용증가분만큼 손금에 산입하지 못하는 상황이 발생할 수도 있다. 문성환(2006)은 계속기업가정에 의해 퇴직부채를 PBO⁶⁸⁾(projected benefit obligation) 또는 수리채무(actuarial liability)로 산정하고 사외적립금을 쌓는 경우 과소 손금산입받을 수 있다는 문제를 제기하고 있다⁶⁹⁾. 계속기준에 의해 책임준비금의 60%를 사외에 적립하는 것은 수리채무 또는 PBO의 60%를 사외에 적립한다는 것을 의미하며, 이는 기업의 청산을 가정하는 퇴직

67) 근로자퇴직급여보장법 제12조 및 동법시행령 제9조.

68) PBO는 미래에 지급될 예상 퇴직급여를 보험수리적으로 산출하고 이 중 현재까지 근무한 만큼의 지분을 현재가치로 할인한 연금채무이다.

69) 문성환(2006) pp. 40~41.

급여추계액 기준의 60%보다 통상적으로 큰 금액이 된다⁷⁰⁾. 따라서 사내적립금 40%와 사외적립금 60%를 더하면 퇴직급여추계액 기준인 100%를 초과하게 된다. 계속기준을 따르는 기업의 경우 사외적립금에 대한 부담은 증가하는 반면 손금산입한도는 퇴직급여추계액 기준으로 정해지기 때문에 손금산입이 상대적으로 작아질 수 있다. 이와 같이 퇴직연금세제가 퇴직연금제도를 뒷받침하지 못한다면 기업 입장에서 퇴직연금의 도입에 적극적이지 않을 수 있다.

라. 확정기여형 퇴직연금제도의 근로자부담금 소득공제한도

확정기여형 퇴직연금제도⁷¹⁾에서 근로자 추가 부담금은 연간 300만원까지 소득공제가 가능하도록 허용하고 있다⁷²⁾. 확정기여형 퇴직연금제도의 소득공제의 한도는 별도의 한도가 있는 것이 아니고 개인연금저축과 합산하여 연간 300만원 한도까지 소득공제가 허용되는 것이다.

미국이나 일본의 경우도 근로자부담금에 대한 소득공제한도를 두고 있다. 미국의 경우 확정기여형의 근로자 개인별 한도는 사용자부담금과 근로자부담금을 합쳐서 근로자의 연급여의 25%와 3만달러 중에서 적은 금액이다. 한편 일본의 경우 확정기여연금은 기업형연금과 개인형연금으로 구분되는데, 기업형연금의 경우 근로자부담금은 허용되지

70) 계속기준에 의한 책임준비금은 퇴직급여에 소요되는 비용예상액의 현재가치에서 보험료수입의 현재가치를 차감한 금액이다. 보험료수입은 장래근무기간에 대한 지급을 위해 산정되는 정규부담금과 과거 근무기간에 대한 급여지급을 위해 산정되는 특별부담금으로 구성된다. 퇴직연금제도 시행 전에 퇴직부채를 중간정산하거나 근로자가 퇴직할 때 퇴직금으로 지급하는 것으로 규약을 정한 사업장은 특별부담금이 0이 되어 결국 책임준비금은 PBO 또는 수리채무와 같아지게 된다. 문성환(2006), p 40.

71) 개인퇴직계좌(IRA)의 경우도 동일한 규정이 적용된다.

72) 조세특례제한법 제86조의2.

않으나, 개인형연금의 경우 기여한도는 가입자 1인당 타 기업 연금가입자는 월 2만 3천엔, 미가입자는 월 4만 6천엔이다.

근로자부담금의 손금산입한도와 관련하여 현행 확정기여형 퇴직연금제도는 다음의 두 가지 문제가 있다고 판단된다. 첫째, 확정기여형 퇴직연금제도의 근로자 추가 부담금 한도를 정함에 있어서 개인연금저축과 연계시키고 있다는 문제이다. 개인연금저축의 경우 가입자의 대다수가 중상위층 이상의 계층에 분포하고 있는 데 반해, 퇴직연금 가입자는 중하위층까지를 광범위하게 포괄하기 때문에 양자를 통산하여 하나의 소득공제한도로 규제하는 것은 합리적이지 못하다. 물론 현행 제도는 퇴직연금의 수령 시에 다음과 같이 소득공제한도 초과 기여분을 과세대상소득에서 제외시켜줌으로써 이중과세를 방지하고 있다.

$$\text{퇴직연금 과세대상 소득} = \text{연금수령액} \times [1 - (\text{근로자가 소득공제 받은 금액을 초과하여 불입한 금액의 누계액} \div (\text{총연금지급액}))]$$

그러나 이러한 방법보다는 기여단계에서 폭넓게 소득공제해주는 것이 가입자의 노후가처분소득을 늘리는 효과가 크고 노후소득보장 효과 또한 제고될 수 있다는 측면이 고려되어야 할 것이다.

둘째, 퇴직연금의 도입을 확대하기 위해서는 근로자가 추가로 부담금을 적립하는 것을 장려할 필요가 있는데, 현행 근로자부담금의 소득공제한도는 추가 기여의 유인효과가 크지 않다는 것이 문제이다. 기존의 개인연금저축의 소득공제한도가 연간 240만원임을 감안하면 개인연금저축과 합산하여 소득공제를 허용하는 연간 300만원 한도는 너무 낮은 수준이다. 60만원의 소득공제한도가 추가적으로 늘어나는 것이기 때문에 추가 기여의 유인효과가 미미한 수준에 머물 것이라고 판단된다.

이와 같은 문제점을 해결함에 있어서 확정기여형 퇴직연금제도는 사용자 및 근로자의 부담금을 사외에 전액 적립한다는 측면에서 확정

급여형 퇴직연금제도에 비해서 퇴직연금제도의 도입목적에 좀 더 부합하고 있는 제도라는 점이 고려될 필요가 있을 것이다.

3. 퇴직연금 과세제도의 기본방향

노후소득보장 측면에서 퇴직연금은 개인연금보다 잠재적 이용자 수와 금액면에서, 또한 중하위층을 다수 포괄할 수 있다는 면에서 중요도가 더 크다고 하겠다. 그러나 우리나라의 퇴직연금세제는 퇴직연금의 보급을 확대하고 정착시킬 수 있는 합리적 세제라고 보기 어렵다. 우리나라의 퇴직연금세제는 기본적으로 EET 방식을 채택하고 있으나 TEE 방식도 혼합되어 적용됨으로써 과세에 따른 왜곡이 적지 않으며, 퇴직연금제도의 도입 목적을 달성할 만큼 잘 정비된 제도라고 보기 어렵다.

제1절에서도 논의한 바와 같이 퇴직연금의 도입 목적은 기업의 자산 시에도 근로자의 수급권을 보호할 수 있도록 하면서 노후소득보장이라는 퇴직금제도의 당초 취지를 구현하기 위한 것이다. 다시 말하면 인구고령화에 대응하여 기존에 일시금 위주로 운용되고 있던 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환하도록 하여 노후소득재원 확충을 통한 근로자의 노후생활 안정에 기여하려는 것이다. 이와 같은 퇴직연금의 도입 목적에 충실하기 위해서 퇴직연금 과세제도의 정책방향은 기본적으로 다음과 같은 방향으로 나아가는 것이 바람직할 것이다.

첫째, 퇴직금이 퇴직연금으로 전환될 수 있도록 세제상 유인을 강화해야 할 것이다. 퇴직금은 퇴직소득으로 분류되어 퇴직소득공제 및 연분연승법에 의하여 산출세액을 계산하며 분리과세하는 반면, 퇴직연금은 연금소득으로 분류되어 연금소득공제에 의하여 산출세액을 계산하며 종합과세한다. 만일 퇴직연금에 대한 세부담이 퇴직금에 대한 세부담에 비해 불리하다면 근로자가 퇴직연금제도로 전환하는 대신 기존의 퇴직금제도를 이용하려고 할 것이다. 이렇게 되면 퇴직연금제도의

활성화는 기대하기 어려울 것이므로 퇴직연금제도의 세부담이 기존의 퇴직금제도의 세부담과 비교하여 작아지도록 해야 한다. 즉, 퇴직연금제도의 세부담을 경감하고 퇴직금의 세부담은 높이는 방향으로 관련 과세제도를 개선할 필요가 있다. 또한 장기적으로는 퇴직급여제도를 근본적으로 개편하는 방안으로서 노후소득보장의 수단으로서 역할을 하지 못하는 퇴직금제도를 폐지하는 방안도 검토해 보아야 할 것이다.

둘째, 퇴직연금제도로 전환하더라도 많은 퇴직자들이 일시금 형태보다는 연금 형태를 선호하도록 세제가 뒷받침해야 한다. 퇴직연금으로 전환하더라도 일시금으로 수령하는 경우 퇴직소득으로 간주하기 때문에 과세문제만을 생각한다면 퇴직연금이라고 하더라도 일시금의 형태로 수령하는 경우는 퇴직금과 마찬가지로 보아도 될 것이다. 제V장에서 논의한 바와 같이 연금수급기간이 5년 정도로 비교적 짧은 경우에는 하위 2분위(확정급여형의 경우) 또는 1분위(확정기여형의 경우)를 제외하고 대부분의 소득계층에서 연금의 세부담이 일시금의 세부담에 비하여 상대적으로 더 높았다. 이와 같은 상황에서는 퇴직금제도가 퇴직연금제도로 전환되더라도 만일 많은 퇴직자들이 연금 형태보다는 일시금 형태를 선호한다면 노후소득보장의 수단으로서 역할을 제대로 수행하지 못하여 원래의 퇴직연금제도의 도입 목적을 제대로 달성하지 못할 것이다. 퇴직연금이 은퇴기에 유효한 노후소득재원으로 사용될 수 있도록 그 가치를 높이고, 수급시점에서 일시금보다 연금을 선택하도록 일시금과 연금에 대한 현행 세제상 조치를 재검토하여 연금선택 시 세부담이 적도록 제도를 설계·운영해야 할 것이다.

셋째, 퇴직연금제도의 도입을 촉진할 수 있도록 하기 위해서는 사용자부담금과 근로자부담금에 대한 소득공제한도에 대한 정책방향이 모색되어야 한다. 기본적으로 근로자 및 사용자부담금에 대해서는 가능한 소득공제한도를 높게 정할 필요가 있을 것이다. 기여단체에서 가능한 과세를 하지 않음으로써 퇴직연금의 활성화를 유도할 필요가 있을 것이며, 수령단계에서 엄격하게 과세함으로써 가입자의 소비, 저축 결

정에 미치는 왜곡을 줄이고 과세망을 빠져나가거나 이중과세되는 소득이 발생하지 않도록 하는 것이 바람직하다.

넷째, 기업이 가능한 퇴직금제도 대신 퇴직연금제도를 채택할 수 있도록 유도하기 위해 사내유보 퇴직급여충당금 손금산입한도에 대한 정책방향이 모색되어야 한다. 기업은 퇴직급여를 사내에 퇴직급여충당금으로 계상하는 경우 퇴직급여충당금 손금산입한도인 퇴직급여추계액의 35% 이내에서 손금으로 인정받을 수 있으며, 그 한도를 초과하는 퇴직급여를 퇴직보험이나 퇴직연금으로 사외에 적립하는 경우 전액을 손금으로 인정받을 수 있다. 만일 퇴직급여충당금 손금산입의 한도를 축소한다면 기업은 퇴직급여를 사내에 유보함으로써 법인세를 부담하기보다는 사외에 적립함으로써 손금으로 인정받으려 할 것이다. 따라서 퇴직급여충당금의 손금산입한도를 축소함으로써 기업의 법인세 부담이 증가하여 결국 퇴직연금제도로 전환하도록 유도하는 방안을 검토해 볼 필요가 있을 것이다.

다섯째, 각 연금의 성격이 조금씩 다르지만 장기저축을 통해 노후생활자금을 마련한다는 점은 공통적이므로 각 연금을 세제가 차등할 필요는 없을 것이다. 그러나 현실에서는 공적연금과 사적연금에 대한 세제상 조치는 차등화되어 있다. 미국에서는 자조 노력을 반영하는 사적연금에 세제상 우대조치가 집중되어 있는 반면 일본에서는 정부주관 연금에 우대조치가 집중되어 있다. 우리나라는 세제가 공적연금을 더 우대한다는 점에서 일본형에 가깝다. 그러나 세계적인 흐름은 공적연금의 비중을 줄이고 사적연금의 비중을 늘리고 있으며 이를 실천하기 위해서는 자조 노력을 반영하는 사적연금에 대해 정부주관 연금에 버금가는 세제우대를 해야 할 것이다.

4. 퇴직연금 과세제도의 개선방안

가. 퇴직일시금 및 퇴직연금의 세부담 조정

제2절에서 논의한 바와 같이 현행 제도하에서는 퇴직자가 퇴직급여를 일시금으로 수령하면 5년 정도의 짧은 기간 동안 연금으로 수령하는 경우보다 세부담이 작아진다. 또한 고소득층일수록 그리고 장기간 속자일수록 일시금으로 수령하는 경우의 세부담과 연금으로 수령하는 경우의 세부담의 격차가 더 크게 벌어진다.

5년 정도의 짧은 기간 동안 연금으로 수령하는 경우는 일시금으로 수령하는 경우에 비해 세부담이 더 크므로 퇴직금제도가 퇴직연금제도로 전환되더라도 퇴직자들은 연금 형태보다는 일시금 형태를 선호할 것이다. 물론 연금수급기간이 장기간일수록 연금으로 수령하는 경우의 세부담이 일시금으로 수령하는 경우의 세부담에 비해 작아진다. 그러나 퇴직으로 인해 당장 현실 생활을 하는 데 사용할 자금이 필요한 퇴직자 입장에서는 연금수급기간이 장기간인 연금의 세부담과 일시금의 세부담을 비교하기보다는 단기간인 연금의 세부담과 일시금의 세부담을 비교할 가능성이 더 많을 것이다. 만일 많은 퇴직자들이 연금 형태보다는 일시금 형태를 선호한다면 퇴직연금제도의 도입 목적을 제대로 달성하지 못하게 될 것이다. 따라서 은퇴기에 접어든 경제적 약자인 퇴직자가 일시금을 택해 노후소득보장이 불안해지는 것을 방지하기 위해 연금의 형태를 택하도록 유도할 필요가 있을 것이다.

연금 형태를 선호하도록 하기 위해서는 연금을 선택하는 경우 혜택을 주기 위해 세부담을 경감해 주는 방법과 일시금을 선택하는 경우 불이익을 주기 위해 세부담을 높이는 방법을 생각해 볼 수 있을 것이다. 먼저 연금 선택 시의 세부담을 경감하기 위해서는 연금소득의 과표구간, 공제금액 및 공제한도를 상향 조정하는 방안이 고려될 수 있을 것이다. 연금소득공제를 위한 과표구간(공제한도)은 350만원 이하

(총 연금액), 350만원 초과 700만원 이하(350만원과 초과금액의 40%의 합), 700만원 초과 1,400만원 이하(490만원과 초과금액의 20%의 합), 1,400만원 초과(630만원과 초과금액의 10%, 단 900만원 한도)의 네 구간이다. 한편 근로소득공제를 위한 과표구간은 500만원 이하(총 급여액), 500만원 초과 1,500만원 이하(500만원과 초과금액의 50%의 합), 1,500만원 초과 3,000만원 이하(1,000만원과 초과금액의 15%의 합), 3,000만원 초과 4,500만원 이하(1,225만원과 3,000만원 초과금액의 10%), 4,500만원 초과(1,375만원과 4,500만원 초과금액의 5%)의 다섯 구간이다. 퇴직연금의 도입을 가속화하고 조기 정착시키기 위해서는 연금소득 공제를 근로소득공제 수준으로까지 확대하는 방안도 고려할 수 있을 것이다.

다음으로 일시금 선택 시의 세부담을 높이기 위해 현행 퇴직금제도를 개선할 필요가 있을 것이다. 일시금으로 수령하는 경우는 퇴직소득으로 분류되므로 현행 퇴직금 과세제도의 적용을 받기 때문이다. 퇴직소득공제는 제Ⅲ장에서 살펴본 바와 같이 퇴직급여액의 45%에 해당하는 급여비례 공제와 근무연수별 공제로 구분된다. 퇴직소득에 적용하는 급여비례 공제율을 45%에서 점진적으로 인하해 나가고 근무연속별 공제율도 점진적으로 인하해 나가는 것이 하나의 방안이 될 것이다. 또한 급여비례 공제나 근무연수별 공제 중 하나를 폐지하고 나머지 하나의 공제비율을 조정하는 방안도 고려할 수 있을 것이다. 근무연수별로 차이를 둘 필요가 있다면 급여비례 공제를 폐지하고 근무연수별 공제를 그대로 두되 공제비율을 조정하면 될 것이다. 장기적으로는 퇴직소득에 대한 세제상 우대조치를 크게 약화시켜 퇴직연금으로 유인할 필요가 있을 것이다.

향후 퇴직연금의 성격을 어떻게 규정할 것이냐 하는 것도 퇴직금과 퇴직연금의 세부담에 영향을 미칠 것이다. 55세나 60세 사이의 퇴직시점에서 65세(혹은 60세) 공적연금 수급 전까지의 연결연금으로 규정짓는 경우 일시금에 대한 세부담 강화는 상대적으로 그 중요성이 약

확될 것이고, 65세(혹은 60세) 이후의 공적연금 수급액으로 부족한 부분을 보완하는 성격의 종신연금으로 규정지으면 일시금에 대한 세부담 강화는 시급한 문제가 된다. 만일 향후 국민연금 등의 공적연금 급여가 지금보다 낮아질 가능성이 크고 그 때 퇴직연금과 개인연금 급여가 이를 보완해 주어야 할 위치에 있다면 일정금액 이하의 퇴직연금 일시금에 대해 세부담을 늘리는 방안은 조기에 모색되어야 할 것이다.

나. 사내유보 퇴직급여충당금 손금산입한도 단계적 축소 및 폐지

퇴직금의 사외적립을 유도하기 위하여 사내유보하는 퇴직급여충당금의 손비인정 범위가 2007년에는 퇴직급여추계액의 40%에서 35%로 축소되었고, 2009년에는 35%에서 30%로 축소할 예정이다. 퇴직급여를 가능한 사외로 적립하도록 유도하기 위해서는 가능한 퇴직급여충당금 손금산입한도가 작아야 한다. 그러나 퇴직급여충당금의 손금산입한도가 퇴직금추계액의 40%에서 35%로 축소됨에 따라 450만원의 법인세를 더 부담해야 하며, 2009년에 30%로 축소되더라도 450만원의 법인세를 추가적으로 더 부담하면 된다. 이 정도의 법인세 부담의 증가가 기업의 경영에 압박요인으로 작용하지는 않을 것이다. 장부상 적립된 퇴직급여충당금에 허용하는 손금 범위가 퇴직금추계액의 35%나 30%인 경우는 비교적 높은 편이어서 퇴직금의 사외적립을 유도하기 어려울 것으로 판단된다.

기업의 퇴직급여충당금 손금산입제도의 손금인정한도가 소폭 축소되는 경우에는 기업경영에 큰 부담요인으로 작용하기 어려울 것이나, 만일 퇴직급여충당금 손금산입제도의 손금인정한도가 대폭 축소되거나 이 제도가 폐지된다면 이로 인한 법인세부담의 증가액이나 증가율이 기업의 경영에 상당한 부담요인으로 작용할 것이다. 예를 들면 퇴직급여충당금의 손금인정 한도를 10%로 인하하는 경우 전체 표본기

업은 2,700만원의 법인세를 부담하여야 한다. 이를 그룹별로 나누어 보면 거래소기업의 경우 2억 4,075만원, 코스닥기업의 경우 2,475만원, 외부감사기업의 경우 1,575만원의 법인세를 부담해야 한다. 또한 퇴직급여충당금의 손금인정한도가 폐지된다면 전체 표본기업은 3,600만원의 법인세를 부담하여야 한다. 이를 그룹별로 나누어 보면 거래소기업의 경우 3억 2,100만원, 코스닥기업의 경우 3,300만원, 외부감사기업의 경우 2,100만원의 법인세를 부담해야 한다. 이와 같은 부담요인은 기업으로 하여금 퇴직금제도보다 퇴직연금제도를 더 선호하도록 유인하는 역할을 하게 될 것으로 판단된다.

따라서 퇴직금을 퇴직연금으로 전환하기 위해서는 퇴직급여충당금의 손금인정한도를 가능한 빠른 속도로 축소해 나가는 것이 좋을 것이다. 즉, 퇴직급여충당금의 손금인정한도를 35%에서 30%, 20%, 10% 등으로 계속 축소해야 할 것이며, 결국은 퇴직급여충당금의 손금산입제도를 폐지해야 할 것이다.

다. 확정급여형 사용자부담금 한도 설정

제2절에서 논의한 확정급여형 퇴직연금제도를 채택한 기업 중에서 계속기준에 의해 사외적립금을 적립하는 기업의 경우 퇴직급여추계액 기준으로 손금산입한도를 적용받을 수밖에 없어서 비용증가분만큼 손금에 산입하지 못하는 상황이 발생할 수도 있다. 이와 같은 문제를 해결하기 위한 단기적인 방안으로서는 세법에 비계속기준에 의한 손금산입한도에 추가하여 계속기준에 의한 손금산입한도도 설정해 두어야 한다. 즉, 근로자퇴직급여보장법에서 규정하고 있는 계속기준에 의한 책임준비금과 비계속기준에 의한 퇴직급여추계액 중에서 큰 금액을 적립하도록 세법에서 계속기준에 의한 손비인정한도와 비계속기준에 의한 손비인정한도 중에서 큰 금액을 손금산입한도로 설정하도록 할 수 있을 것이다.

장기적인 방안으로는 근본적으로 확정급여형 퇴직연금제도를 개선하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것이다. 제2절에서도 논의한 바와 같이 확정급여형 퇴직연금제도를 운영하게 되면 퇴직급여추계액 중에서 사외에 적립하도록 의무화하고 있는 금액 이외에는 사내에 적립하기 때문에 장기적으로 수급권 보장이 중요한 문제로 대두된다. 확정급여형 퇴직연금은 기업이 도산하여 연금액의 일부를 지급하지 못하는 경우가 발생할 수 있으므로 기업주가 지급불능 상황에 처할 때 근로자에 대해 연금지급을 약속하는 제도가 필요하게 된다. 미국의 경우 기업의 파산 등으로 인한 연금지급 불능사태를 막기 위해 설립된 연금지급보증공사(Pension Benefits Guaranty Corporation: PBGC)가 그 예이다. 대기업들의 파산에 따라 이들 기업의 확정급여형 퇴직연금 지급보증을 해 준 PBGC는 2005년 9월말 기준으로 적자규모가 231억달러에 달할 정도로 심각한 재정위기에 봉착하게 되었다는 것이다. 만일 우리나라에도 미국의 PBGC와 같은 기관을 도입하여 근로자의 노후소득을 보장한다면 장기적으로 재정위기가 심화되어 결국은 공적자금이 투입되어야 할 상황이 도래할지도 모른다. 우리나라의 경우 공적연금인 국민연금만 하더라도 향후 기금이 고갈될 가능성이 있어서 어떤 형태로든 정부가 대처해야 하는 상황인데, 사적연금까지도 정부의 재정으로 책임지는 것은 바람직하지 않다.

이러한 관점에서 현재는 퇴직급여추계액의 60% 이상을 사외에 적립하도록 하고 있는 확정급여형 퇴직연금제도에서도 확정기여형 퇴직연금제도와 마찬가지로 사용자부담금을 전액 사외에 적립하도록 하고 사외적립금 전액을 손금산입하도록 하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이 방안을 시행하기 위해서는 현재 퇴직급여추계액의 35%까지 퇴직급여충당금으로 손금인정해주는 사내유보 퇴직급여충당금 손금산입제도를 폐지해야 할 것이다. 그러나 이 방안은 사외적립금액인 연금자산이 확정연금의 급여액인 연금부채와 일치되도록 하기 연금채무에 적합한 연금자산의 보유를 의무화해야 한다는 어려움이 있다. 즉, 기업

이 일정기한에 한번씩 연금수리 평가를 받아서 연금자산이 연금채무를 하회하는 경우 그 수준을 달성할 수 있는 기여금을 부담해야 할 것이다.

다른 방안으로는 확정급여형 퇴직연금제도 자체를 폐지하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다. 확정급여형 퇴직연금제도가 도입될 당시 노조를 비롯한 일부 근로자들이 퇴직적립금의 투자위험을 자신이 직접 부담하기보다는 기업이 부담하도록 하기 위해서 도입된 측면도 있다. 확정급여형 퇴직연금제도가 시행 초기부터 장기적으로 연금지급 불능사태라는 문제점을 초래할 가능성을 안고 있음을 감안하면, 외국에서 이 제도를 운영하고 있다고 해서 굳이 우리나라에서도 이러한 제도를 유지할 필요가 있을지 의문이다. 더구나 주요 외국에서는 확정급여형 퇴직연금제도가 이미 많은 문제점을 노정하고 있고, 또한 최근 기업과 근로자 모두 확정급여형보다는 확정기여형을 선호하는 경향을 보이고 있다. 이에 따라 확정기여형 퇴직연금제도로 퇴직연금제도를 일원화하는 방안이 대안이 될 수 있을 것이다.

라. 확정기여형 근로자부담금 소득공제한도 상향 조정

확정기여형 퇴직연금제도⁷³⁾에서 근로자 추가 부담금은 별도의 소득공제한도가 있는 것이 아니고 개인연금저축과 합산하여 연간 300만원 한도까지 소득공제할 수 있도록 허용되고 있다. 제2절에서는 이와 관련한 두 가지 문제점을 논의하였는데 이러한 문제점을 개선하는 방안을 모색해 본다.

첫 번째 문제는 확정기여형 퇴직연금제도의 근로자 추가 부담금 한도를 정함에 있어서 개인연금저축과 확정기여형 퇴직연금제도를 통산하여 하나의 소득공제한도로 규제하고 있다는 점이다. 개인연금저축의

73) 개인퇴직계좌(IRA)의 경우에도 이에 해당한다.

경우에는 가입자의 대다수가 중상위 소득계층에 분포하며 근로자가 아니어도 된다. 반면 퇴직연금 가입자는 모든 근로자가 대상이 되므로 중하위의 소득계층까지를 광범위하게 포괄하고 있다. 이에 따라 중상위 소득계층의 경우 동일인이 개인연금저축과 퇴직연금에 동시에 가입할 가능성이 많겠지만 중하위 소득계층의 경우는 그렇지 않을 가능성이 많을 것으로 추측된다. 동일인이 아닌 경우는 개인연금저축과 확정기여형 퇴직연금제도를 통산하여도 큰 문제가 없을 것이나, 동일인인 경우에는 개인연금저축과 확정기여형 퇴직연금제도를 통산하여 하나의 소득공제한도로 규제하면 근로자가 추가로 적립할 수 있는 여지가 매우 작을 것이다. 이러한 관점에서 본다면 중상위 소득계층보다는 중하위 소득계층이 추가로 기여금을 부담할 여지가 더 많다고 하겠다. 근로자 추가 부담금이 소득공제한도를 초과하는 경우 퇴직연금의 수령 시에 소득공제한도를 초과하는 기여분에 대해 과세대상소득에서 제외시켜 주는 방식을 택하고 있으나, 이러한 방법이 바람직하다고 보기는 어렵다. 왜냐하면 이 방법은 기여단계에서 폭넓게 소득공제해 주는 방법에 비해서 가입자의 노후가처분소득을 줄이고 노후소득보장 효과를 감소시키기 때문이다. 따라서 퇴직연금의 한도를 개인연금저축의 한도와 통산할 것이 아니라 분리하여 적절한 한도를 두는 것이 바람직할 것이다.

두 번째 문제는 기존의 개인연금저축의 소득공제한도가 연간 240만원임을 감안하면 개인연금저축과 합산하여 소득공제를 허용하는 연간 300만원 한도는 너무 낮은 수준이어서 추가 기여의 유인효과가 크지 않다는 점이다. 앞에서 논의한 바와 같이 퇴직연금의 한도를 개인연금저축의 한도와 분리하여 적절한 한도를 둔다면 어느 정도 소득공제한도가 현재보다 상향조정될 것이다. 그러나 퇴직연금의 한도와 개인연금저축의 한도를 현재와 같이 통산하여 운용한다면 추가 기여를 유인하기 위해서 소득공제한도를 상향조정할 필요가 있을 것이다. 그러나 이 경우에는 모든 근로자에게 한도액을 동일하게 상향조정할 것이 아

나라 중하위층에 더 높은 한도액이 적용되도록 하는 방안도 고려할 필요가 있다. 그 이유는 소득수준과 무관하게 소득공제한도액을 대폭 확대하거나 별도 소득공제를 도입하는 것은 다음과 같은 문제가 있기 때문이다. 첫째, 근로소득세제에는 총 급여의 일부를 공제해 주는 근로소득공제 외에 인적공제·특별공제가 있어 과도한 소득공제로 과세자비율과 소득세부담이 지나치게 낮다. 둘째, 소득공제 확대는 대체적으로 추가불입 여력이 있는 고소득 계층에 혜택이 상대적으로 크게 귀착된다. 따라서 일정소득 이하의 근로자는 공제한도액과 총 급여의 12분의 1(이는 퇴직연금의 사용자부담 최소액)중 큰 금액을 적용하고 일정소득 초과 근로자는 공제한도액만을 적용하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 우리나라 연금의 장기 운영방향은 공·사연금을 연계하여 공적연금 비중을 줄이고 사적연금 비중을 늘리는 것이므로 사적연금 중에서 중하위층이 다수 가입할 수 있는 상품을 대상으로 공적연금 이상의 세제상 우대조치를 허용할 필요가 있을 것이다.

VIII. 결 론

정부는 2005년 12월부터 퇴직연금제도를 도입하면서 기존의 퇴직연금제도가 퇴직일시금제도를 대체할 수 있도록 다양한 세제상 인센티브를 제공하였다. 첫째, 근로자가 추가적으로 불입하는 퇴직연금에 대하여 소득공제를 허용하였다. 둘째, 퇴직연금 및 퇴직일시금 수령시 소득공제의 과표구간을 조정하고 한도를 기존의 600만원에서 900만원으로 확대하였다. 셋째, 연금불입시 소득공제한도를 추가하여 불입한 부분에 대해 연금수령시 비과세함으로써 이중과세를 방지하였다. 넷째, 연금불입 도중에 가입자의 주택 구입, 가입자 또는 그 부양가족의 6월 이상의 요양, 천재지변의 발생 등 근로자퇴직급여보장법상 허용하는 사유로 중도에 인출하는 경우에는 퇴직소득으로 과세하도록 하였다. 다섯째, 퇴직연금 이전시 과세방법을 개선하여, 퇴직 시 일시금을 수령한 후 60일 이내에 확정기여형 퇴직연금 및 개인퇴직계좌로 이전하는 경우에는 이미 납부한 퇴직소득세를 환급하고, 연금수령 시 일괄하여 과세하고, 일시금으로 수령하지 않고 적립된 자산을 금융기관 간의 이전을 통해 개인퇴직계좌, 확정기여형으로 직접 이전하는 경우에는 과세이연 후 연금수령 시 일괄하여 과세하도록 하였다. 여섯째, 직장이전 등으로 퇴직연금을 이전한 후 퇴직금 수령 시 근속연수 계산방법을 이전하기 전의 근무기간과 이전 후 근무기간을 합산하고, 개인퇴직계좌의 경우에는 실제 이전된 퇴직연금에 한하여 근속연수를 합산하도록 하였다. 일곱째, 노사합의에 의하여 사용자가 부담하는 퇴직연금 불입액을 사업자의 필요경비로 인정하였다. 여덟째, 퇴직연금충당금에 대한 필요경비산입 한도를 축소하였다.

정부가 이처럼 세법개정을 통하여 퇴직연금에 대하여 다양한 세제

상 인센티브를 제공한 것은 근로자의 노후소득보장을 강화하고 장기적으로는 국가재정의 건전성을 확보하며, 기업도산 시 근로자의 수급권을 보장하는 한편, 기업의 일시퇴직금 지급에 따른 자금부담을 경감시켜주기 위한 것이다. 한편 세계은행, OECD 등에서도 저출산·고령화가 빠르게 진행되고 있는 우리나라에 퇴직금제도 대신 퇴직연금제도로 전환하여 다층노후소득보장체계를 구축하도록 권고한 바 있다. 이는 1차 사회안전망 중 하나인 국민연금을 통하여 국민의 노후생활에 대한 기본적인 보장을 하고, 2차적으로는 퇴직연금을 통하여 표준적인 생활을 보장하고, 3차적으로는 개인연금을 통하여 여유 있는 생활을 보장하는 다층구조로 전환하는 것이 필요하다는 인식이다.

그러나 기대와는 달리 아직도 퇴직연금으로의 전환이 미흡한 편인데, 현행 퇴직연금 관련 세제가 퇴직연금의 도입을 촉진할 만큼 역할을 다하고 있지 못하다고 판단된다. 근로자 입장에서는 퇴직금에서 퇴직연금으로 전환할 경우 세부담이 반드시 경감한다고 보장하기 어렵고 추가 기여금에 허용되는 소득공제는 명확한 이득인데 그 규모가 한계적 수준이다. 또한 기업 입장에서는 사내에 적립하는 퇴직급여에 대한 퇴직급여충당금의 손금산입한도가 소폭 축소되는 데 그침에 따라 추가로 부담해야 하는 법인세 규모가 크지 않기 때문에 서둘러 퇴직연금제도로 전환할 유인이 별로 없다.

본 연구에서는 이러한 문제를 인식하고 퇴직연금제도의 개선방안을 모색하기 위해 먼저 퇴직급여를 연금으로 받는 경우와 일시금으로 받는 경우의 세부담을 비교해 보았다. 확정기여형 또는 확정급여형에서 수급기간이 5년인 경우에는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 과중한 것으로 나타났다. 수급기간이 10년인 경우에는 소득이 상대적으로 높은 고소득계층에서는 퇴직연금의 세부담이 퇴직일시금에 비하여 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 퇴직연금제도 도입 직전에 발표한 임병인·김세환(2004)의 연구결과와 비교할 때, 전반적으로 퇴직연금의 세부담이 정부의 세법개정으로 그 이전에 비하여 완화가 되

었지만, 수급기간이 단기인 경우에는 여전히 퇴직일시금에 비하여 불리하며, 특히 고소득계층에서 이러한 현상이 심한 것으로 나타났다.

다음으로 퇴직급여충당금의 손금산입한도가 폐지되었을 때 법인세 부담액에 어떤 영향을 미치는지를 분석해 보았다. 분석결과를 요약하면, 첫째, 거래소기업의 경우는 법인세부담액의 절대금액이 상당폭 증가하여 부담요인으로 작용할 것이며, 코스닥기업과 외부감사기업의 경우에는 법인세부담 증가액은 크지 않으나 법인세부담의 증가율이 상당폭 증가하여 체감하는 부담은 결코 작지 않을 것이다. 둘째, 퇴직급여충당금 증액분이 음(-)의 값을 가지는 기업을 제외하고 양(+의 값을 가지는 기업만을 대상으로 본다면, 법인세부담의 증가는 법인세율이 현행보다 3% 내지 10% 정도 인상되는 것과 같은 효과를 가지기 때문에 이들 기업에게는 결코 작지 않은 부담으로 작용할 것으로 판단된다. 셋째, 자산의 규모가 큰 기업은 법인세부담 증가액이 이들 기업의 경영에 부담요인으로 작용할 것이며, 자산규모가 작은 기업은 법인세부담의 증가액은 작지만 증가율이 크기 때문에 이들 기업이 체감하는 부담은 결코 작지 않을 것이다.

이러한 분석결과를 바탕으로 본 연구에서는 퇴직연금 과세제도의 기본방향을 모색해 보았다. 기업이 도산하는 경우 수급권이 보장되지 않고 퇴직금이 노후소득보전수단으로 실질적으로 기여하지 못하고 있는 퇴직금제도의 문제점을 해결하기 위해서는 퇴직금제도가 가능한 빠른 시일 내에 퇴직연금제도로 전환될 수 있도록 세제상 유인을 강화해야 할 것이며, 퇴직연금제도로 전환하더라도 많은 퇴직자들이 일시금 형태보다는 연금 형태를 선호하도록 세제가 뒷받침해야 할 것이며, 사용자부담금과 근로자부담금에 대한 소득공제한도 및 사내유보 퇴직급여충당금 손금산입한도에 대한 정책방향이 모색되어야 할 것이다.

우리나라 퇴직연금 과세제도의 분야별 구체적인 개선방안을 다음과 같이 제안하였다. 첫째, 퇴직일시금과 퇴직연금 간 세부담 불공평을 해

소해야 할 것이다. 현행 제도하에서는 퇴직자가 퇴직급여를 일시금으로 수령하면 5년 정도의 짧은 기간 동안 연금으로 수령하는 경우보다 세 부담이 작아진다. 은퇴기에 접어든 경제적 약자인 퇴직자가 일시금을 택해 노후소득보장이 불안해지는 것을 방지하기 위해 연금의 형태를 택하도록 유도할 필요가 있다. 연금 형태를 선호하도록 하기 위해서는 퇴직연금의 연금소득의 과표구간, 공제금액, 공제한도를 상향 조정하여 세 부담을 경감하고, 퇴직소득에 대한 급여비례공제율과 근무연속별공제율의 점진적 축소를 통해 퇴직금의 세 부담을 높여야 할 것이다. 또한 일정금액 이하의 퇴직연금을 일시금으로 수령할 때 연금수령 시보다 과세상 불리하도록 퇴직소득 및 연금소득 세제를 개정해야 할 것이다.

둘째, 퇴직급여충당금의 손금산입한도를 단계적으로 축소하고 장기적으로는 폐지해야 할 것이다. 퇴직금을 퇴직연금으로 전환하기 위해서는 퇴직급여를 가능한 사외로 적립하도록 유도해야 할 것이다. 기업의 퇴직급여충당금 손금산입제도의 손금인정한도가 소폭 축소되는 경우에는 기업경영에 큰 부담요인으로 작용하기 어려울 것이나, 만일 퇴직급여충당금 손금산입제도의 손금인정한도가 대폭 축소되거나 이 제도가 폐지된다면 이로 인한 법인세부담의 증가액이나 증가율이 기업의 경영에 상당한 부담요인으로 작용할 것이다. 따라서 퇴직급여충당금의 손금인정한도를 가능한 빠른 속도로 축소해 나가야 할 것이다. 즉, 퇴직급여충당금의 손금인정한도를 35%에서 30%, 20%, 10% 등으로 계속 축소해야 할 것이며, 결국은 퇴직급여충당금의 손금산입제도를 폐지해야 할 것이다.

셋째, 확정급여형 사용자 부담금 한도를 조정해야 할 것이다. 계속기준에 의해 사외적립금을 적립하는 기업의 경우 퇴직급여추계액 기준으로 손금산입한도를 적용받을 수밖에 없어서 비용증가분만큼 손금에 산입하지 못하는 경우가 발생할 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 비계속기준에 의한 손금산입한도에 추가하여 계속기준에 의한

손금산입한도도 설정하고 계속기준에 의한 손비인정한도와 비계속기준에 의한 손비인정한도 중에서 큰 금액을 손금산입한도로 설정할 수 있을 것이다. 장기적인 방안으로서 확정기여형 퇴직연금제도와 마찬가지로 사용자부담금을 전액 사외에 적립하도록 하고 사외적립금 전액을 손금산입하도록 허용할 수 있을 것이다. 다른 방안으로는 시행 초기부터 장기적으로 연금지급 불능사태라는 문제점을 초래할 가능성을 안고 있는 확정기여형 퇴직연금제도를 폐지하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.

넷째, 확정기여형 근로자부담금 소득공제한도를 상향 조정해야 할 것이다. 퇴직연금의 한도를 개인연금저축의 한도와 통산할 것이 아니라 분리하여 적절한 한도를 두는 것이 바람직할 것이다. 그러나 퇴직연금의 한도와 개인연금저축의 한도를 현재와 같이 통산하여 운용한다면 추가 기여를 유인하기 위해서 소득공제한도를 상향조정할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 김원식·방하남, 「외국의 퇴직연금과 한국의 퇴직연금」, 『응용경제』, 한국응용경제학회, 2005.
- 김진수·배준호, 「퇴직연금의 정착을 위한 합리적 과세방안」, 『세무학연구』, 제23권 제3호, 한국세무학회, 2006.
- 노동부, 『2001년도 퇴직금제도 개선방안연구』, 2002.
- _____, 『퇴직연금제도 합동설명회 자료』, 2005.
- _____, 『퇴직연금제도 도입 및 운영실태 조사보고서』, 2006a.
- _____, 『퇴직연금제도 도입사례집』, 2006b.
- _____, 『퇴직연금제도 도입에 따른 임금채권보장 개편방안 II』, 2006c.
- _____, 『퇴직연금제도 도입현황』, 2007. 9.
- 류건식·이태열, 『퇴직연금 규제감독체계에 관한 연구』, 보험개발원, 2004.
- 문성환, 『퇴직연금세제 관련 현안분석과 개선방향』, 국회예산정책처, 2006.
- 민재성·박재용, 『퇴직금제도의 문제점과 개선방안』, 한국개발연구원, 1984.
- 민재성·김원식, 『한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안』, 한국개발연구원, 1990.
- 박영범, 『한국기업의 퇴직금제도』, 한국노동연구원, 1992.
- 방하남 외, 『선진국 기업연금제도의 개혁과 시사점』, 한국노동연구원, 2000.
- 방하남 외, 『기업연금제도 도입방안 연구(II)』, 한국노동연구원,

2002.

- 배준호·김상호, 『노후 30년 부양비 50%에 지속가능한 자조형 연금체계』, 한국경제연구원, 2005.
- 윤대화·박일력, 「기업연금 과세방법론에 관한 연구」, 『세무와 회계저널』, 한국세무학회, 2004.
- 이만우 외, 「퇴직연금제도의 성공적 정착을 위한 조세적 지원에 대한 연구」, 『세무학연구』, 제23권 제3호, 한국세무학회, 2006.
- 이상을, 「세제 측면에서 본 미국의 사적연금제도(상) (중) (하)」, 『손해보험』, 대한손해보험협회, 2001.
- 이한규, 「법인세법 일부 개정법률안(박영선의원 대표발의)검토보고」, 국회 재정경제위원회, 2005.
- 임병인·김세환, 『퇴직연금 활성화를 위한 세제체계 연구』, 보험개발원, 2004.
- 임영재, 『기업연금의 지배구조에 관한 소고』, 한국개발연구원, 2003.
- 전영준, 『기업연금 도입을 위한 조세정책방향』, 한국조세연구원, 2001.
- 전춘옥·이효익·이석영, 「기업연금세제의 문제점과 개선방향」, 『세무학연구』, 제 14호, 1999.
- 전춘옥, 「연금제도 활성화를 위한 조세우대의 세제적격 요건에 관한 연구」, 『세무학연구』, 제18권 제3호, 한국세무학회, 2002.
- 황규영, 「퇴직연금의 조세효과 및 연금세제의 개선방안에 관한 연구」, 『세무와 회계저널』, 제8권 제2호, 한국세무학회, 2007.
- 橘木俊詔・中居良司, 「確定拠出型年金導入に伴う退職金・年金制度の改革案」, 財務省財務総合政策研究所, 2002.
- 野口悠紀雄 「年金制度をどう改革するか(3)一年金への課税」,
<http://www.noguchi.co.jp/archive/retire/rt031127.php>

みずほ総合研究所, 「図解 年金のしくみ」, 2004.

山下和久, 『年金と課税』, mimeo, 2003.

日本財務省,

<http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryou/syotoku.html>.

Antolin, P., Alain de Serres and Christine de la Maisonneuve, “Long-Term Budgetary Implications of Tax-Favoured Retirement Saving Plans,” *OECD Economic Studies* No.39, 2004. 2.

Bateman, “H., Old Age Income Protection in Australia,” CPS Discussion Paper 06/2007.

Bateman, H. & Geoffrey Kinston, *Superannuation and personal income tax reform*, 2007.8.

Gale, William G., Shoven, John B., and Warshawsky, Mark J., *Private Pensions and Public Policies*, Brookings Institution Press, 2004.

Ganegoda, A., “Explaining the Demand for Life Annuities in the Australian Market,” CPS Discussion Paper 05/2007.

Holzmann, R., Hinz, R. P., and Gersdorff, H., *Old-age Income Support in the 21st Century: an International Perspective on Pension Systems and Reform*, Washington D.C., World Bank, 2005.

<http://www.development.psu.edu/WaysToGive/GiftsOfAssets/RetirementFunds.asp>

<http://www.fool.com/Retirement/RetirementPlanning/RetirementPlanning15.htm>

http://secure.anpac.info/amo/qualified_retirement_plans.htm

<http://www.smaservicesinc.com/financialservices/retirement.cfm>

<http://www.401k.org/401kdeferrals.html>

Hughes, Gerard and Sinfield, Adrian, "Financing Pensions by Stealth," in Gerard Hughes and Jim Stewart (eds.), *Reforming Pensions in Europe: Evolution of Pension Financing and Sources of Retirement Income*, Edward Elgar, 2004.

J. Turner, Retirement Income Systems for Different Economic, Demographic and Political Environments, in "Ageing working Papers. Maintaining Prosperity in an Ageing Society: the OECD Study on the Policy Implications of Ageing," 1998.

Kim, Shinyoung, "Towards a better understanding of welfare policy development in developing nations: a case study of South Korea's pension system," *International Journal of Social Welfare*, Vol. 15 No. 1, 2006.

Modigliani, Franco and Muralidhar, Arun S., *Rethinking Pension Reform*, Cambridge: New York, Cambridge University Press, 2004.

OECD, "2005 Economic Review-United Kingdom," ECO/EDR19, 2005.

OECD, "Contracted out Pensions," your guide, October 2005.

OECD, "Insurance and Private Pensions Compendium for Emerging Economies," Book 2, Part 2, 2001.

OECD, "Pension Market in Focus," Newsletter Issue 1, June 2005.

OECD, "Pensions Guide."

OECD, "Tax-Favoured Retirement Savings Plans: A Review of Budgetary Implications and Policy Issues," working party No.1 on macroeconomic and structural policy analysis,

Eco/CPE/WPI(2004)ANN3, 2004.

Whitehouse, Edward, *The Tax Treatment of Funded Pensions*,
The World Bank discussion paper, April 1999.

US Master Tax Guide, 2006.

Yoo, Kwang-Yeol and Alain de serres, "Tax treatment of private
pension savings in OECD Countries and the Net Tax Cost
Per Unit of Contribution to Tax-Favoured Schemes,"
Economics department Working Papers No. 406,
ECO/WKP(2004)29, 2004.



<국문요약>

퇴직연금 과세제도에 관한 연구

김진수 · 김재진

퇴직연금의 도입으로 기존의 국민연금, 개인연금과 함께 다층의 노후소득보장체계의 형식적 요건이 갖추어졌으나, 다층노후소득보장체계가 내실을 가지기 위해서는 퇴직연금의 정착이 필수적이며 이를 위해서 퇴직연금 관련 세제의 정립이 선행되어야 한다. 퇴직연금을 도입한 중요한 목적은 사내유보 위주의 현행 퇴직금을 사외적립 위주의 퇴직연금으로 전환하는 것인바, 현행 퇴직금과 퇴직연금의 상대적 세부담의 차이가 퇴직연금제도의 안착과 활성화에 중요한 변수가 될 것으로 전망된다. 퇴직연금이 활성화되어야만 사외적립으로의 전환과 퇴직급여의 내실화가 이루어지게 되어 기업연금을 통한 근로자 노후소득보장체계의 구축이라는 정책 목적이 달성되며, 이를 촉진할 수 있는 가장 유력한 장치가 퇴직연금 관련 세제인 것이다.

그러나 기대와는 달리 아직도 퇴직연금으로의 전환이 미흡한 편이다. 이는 현행 퇴직연금 관련 세제가 퇴직연금의 도입을 촉진할 만큼 역할을 다하지 못하고 있기 때문인 것으로 판단된다. 근로자 입장에서는 퇴직금에서 퇴직연금으로 전환할 경우 세부담이 반드시 줄어든다는 보장이 없고, 기업 입장에서도 퇴직급여를 사내에 유보하여 퇴직급여충당금으로 손금산입하지 않고 사외에 적립할 유인이 크지 않다.

이러한 문제를 인식하고 본 연구에서는 우리나라 퇴직연금 과세제도의 개선방안을 다음과 같이 모색해 보았다. 첫째, 퇴직금과 퇴직연금 간 세부담 불공평을 해소하여 퇴직연금의 연금소득의 과표구간, 공제

금액, 공제한도를 상향 조정하여 세부담을 줄이고 퇴직소득에 대한 급여비례공제율과 근무연속별 공제율의 점진적 축소를 통해 퇴직금의 세부담을 늘려야 할 것이다. 또 일정금액 이하의 퇴직연금을 일시금으로 수령할 때 연금수령 시보다 과세상 불리하도록 퇴직소득 및 연금소득 세제를 개정해야 할 것이다.

둘째, 퇴직금을 퇴직연금으로 전환하기 위해서는 퇴직급여충당금의 손금인정한도를 가능한 빠른 속도로 축소해야 할 것이며, 결국은 퇴직급여충당금의 손금산입제도를 폐지해야 할 것이다.

셋째, 확정급여형의 경우 비계속기준에 의한 손금산입한도에 추가하여 계속기준에 의한 손금산입한도도 설정하고 계속기준에 의한 손비인정한도와 비계속기준에 의한 손비인정한도 중에서 큰 금액을 손금산입한도로 설정하도록 해야 할 것이다. 장기적인 방안으로서 확정기여형 퇴직연금제도와 마찬가지로 사용자부담금을 전액 사외에 적립하도록 하고 사외적립금 전액을 손금산입하도록 허용할 수 있을 것이다.

넷째, 확정기여형 근로자부담금의 소득공제한도를 개인연금저축의 한도와 통산할 것이 아니라 분리하여 적정한 한도를 두는 것이 바람직할 것이다. 그러나 퇴직연금의 한도와 개인연금저축의 한도를 현재와 같이 통산하여 운용한다면 추가 기여를 유인하기 위해서 소득공제한도를 상향조정할 필요가 있을 것이다.

<Abstract>

A Study on the Taxation of Retirement Pension Plan

Jin Soo Kim & Jae-Jin Kim

Upon the introduction of the retirement pension plan in 2005, the multi-pillar arrangement for retirement income provision, in concurrence with the national and personal pension plans, has been formalized. However, for its substantiality, the settlement of retirement pension and its appropriate taxation must be preceded.

The prospect of the settlement and invigoration of the pension plan will be significantly affected by the retirement allowance and its respective taxation, for the primary policy objective of introducing the retirement pension is to divert the internal reserve of retirement allowances to outside the company.

The policy objective of securing retirement income can be achieved when the construction of retirement allowance is followed by the revitalization of external reserves of retirement allowances, hence the most influential tool being appropriate taxation.

Unfortunately, employees are reluctant to convert to the pension plan, which can be explained by the ineffective current tax incentives. The employee is not assured a tax cut by conversion, and the employer has no particular incentive to entrust the retirement reserves in their contractual form to other institutions such as

insurers, banks, and trust investment companies.

We suggest providing additional tax incentives to encourage the development of retirement plans. First, by dissolving the inequality of tax burden in retirement pension plan and the retirement allowance, employees will perceive the pension plan more favorable. This can be achieved by increasing the deduction amount, deduction limit, and tax brackets on retirement income. Concurrently, the retirement allowance must be perceived to be less favorable in terms of tax burden through gradual reduction of the deduction rate proportional to both retirement income and service period.

Second, the deduction limit on the retirement allowance reserves must be reduced immediately in order to encourage the retirement pension plan, to be abolished in the long run.

Third, in the case of Defined Benefit retirement pension plan, it will be necessary to set the deduction limitation according to both the non-continuous and continuous standard, allowing the employer to choose the greater deduction of the two. As in the Defined Contribution retirement plan, this will in the long run allow the employers to commit to the deduction limit by entrusting the entire contribution to external financial institutions such as banks, insurers, etc.

Finally, an individual income deduction limit to the employee's portion of contribution must be set up in the Defined Contribution retirement pension plan. However, it will be necessary to increase the deduction limitation in order to encourage additional contributions if we are to maintain the current deduction limitation which sums up both the retirement and the personal pension plans.

<著者略歷>

김진수

한국외국어대학교 무역학과 졸업

미국 University of North Carolina-Chapel Hill 경제학 석·박사
현, 한국조세연구원 선임연구위원

김재진

서강대학교 경제학과 졸업

미국 Michigan State University 경제학 석·박사
현, 한국조세연구원 연구위원



研究報告書 07-12

퇴직연금 과세제도에 관한 연구

2007년 12월 22일 인쇄

2007년 12월 29일 발행

저 자 김진수·김재진

발행인 황성현

발행처 한국조세연구원

138-7174 서울특별시 송파구 가락동 79-6번지

전화: 2186-2114(대), www.kipf.re.kr

등록 1993년 7월 15일 제21-466호

조판및 상 일 인쇄

인쇄 한국조세연구원 2007

ISBN 978-89-8191-380-9

* 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.

값 8,000원