


기업연금 도입을 위한 조세정책방향

2001. 12

전 영 준

 한국조세연구원

序 言

현행 퇴직금제도는 도입 초기 사회보장제도가 본격적으로 도입되지 않은 상황에서 사회보장적 측면에서 상당한 기여를 하었다고 평가되고 있다. 그러나, 사회보장제도들이 순차적으로 도입되면서 퇴직금의 사회보장적 측면이 퇴색되고 있고 이에 따라 여러 가지 문제점이 야기되고 있다. 이러한 상황에서 현행 퇴직금제도의 구조적 문제점 즉, 지급 보장성의 문제와 급여 형태상의 문제의 해결방안에 대한 논의가 활발히 진행되고 있으며, 그 방안의 하나로 기업연금을 도입하고 퇴직금을 기업연금으로 대체하는 방안이 거론되고 있다.

이 과정에서 기업연금관련 조세제도의 정비의 필요성이 제기되고 있다. 현행의 연금과세 체계하에서는 기업연금급여에 대한 과세는 가능하나, 기업연금보험료에 대한 고용주의 손금산입과 근로자의 소득공제에 대한 규정이 미비되어 있고 또한, 이러한 조세지원을 부여받기 위한 조세지원 적격요건이 규정되어 있지 않아 제도 정비가 시급한 과제로 대두되고 있다. 또한 기업연금관련 조세제도의 정비는 연금소득에 대한 적정한 과세, 노후소득보장수단에 대한 공공부문과 민간부문의 역할 분담, 퇴직금의 기업연금제도로의 전환, 세부담 회피방지 등을 위해 중요한 역할을 담당할 것으로 예상된다.

이 시점에서 우리나라의 퇴직금제도 및 관련 조세정책, 외국의 기업연금제도 및 관련 조세정책, 기업연금제도의 도입을 위한 선결과제에 대한 검토를 바탕으로 기업연금관련 조세정책의 정비방

안을 제시하는 것은 매우 의미 있는 일이라 하겠다. 또한, 본 보고서에서 제시하고 있는 정책제언은 기업연금관련 조세정책의 입안 과정에서 많은 참고가 될 것으로 기대한다.

본 보고서는 본 연구원의 전영준 박사가 집필하였으며, 오미순 연구조원이 원고정리를 도와주었다. 필자는 본 보고서의 심사에 참여해준 匿名의 두 심사자에게 감사드리고 있다. 마지막으로 본 연구보고서의 내용은 필자의 개인적인 의견이며, 본 연구원의 공식견해를 반영한 것이 아님을 밝혀둔다.

2001년 12월

韓國租稅研究院

院長 宋大熙

<요약 및 정책시사점>

1. 연구배경

본 연구에서는 현행 퇴직금제도의 구조적 문제점을 해결하기 위하여 그 도입이 활발히 논의되고 있는 기업연금제도관련 조세정책의 개선방안에 대해 검토해 보았다. 논의의 전개를 위해 먼저 우리나라의 퇴직금제도, 종퇴보험, 퇴직보험, 개인연금지원제도 등과 이와 관련된 조세정책 및 외국의 기업연금제도와 관련 조세정책에 대해 살펴보았다. 또한, 기업연금제도의 도입을 위한 선결과제에 대해 현재 논의가 진행중인 공·사연금제도개선안을 참조하여 검토하고, 향후 기업연금제도의 도입과정착을 위한 조세정책의 개선방안을 제시하였다.

2. 현행 퇴직금제도의 문제점

현행 퇴직금제도는 도입 초기 사회보장제도가 본격적으로 도입되지 않은 상황에서 사회보장적 측면에서 상당한 기여를 하였다고 평가되고 있다. 그러나, 사회보장제도들이 순차적으로 도입되면서 퇴직금의 사회보장적 측면이 퇴색되고 있고 이에 따라 여러 가지 문제점들이 야기되고 있다. 이러한 상황에서 현재 퇴직금제도의 구조적 문제점 즉, 지급 보장성의 문제와 급여 형태상의 문제의 해결방안에 대한 논의가 활발히 진행되고

있으며, 그 방안의 하나로 기업연금을 도입하고 퇴직금을 기업연금으로 대체하는 방안이 거론되고 있다.

퇴직금제도를 퇴직금 수급권 보장 측면과 기업연금 도입과 관련하여 살펴본 결과 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다. 먼저, 퇴직금의 사외적립 유도를 통한 수급권 보장이 용이한 일이 아니다. 퇴직급여충당금의 사외적립을 유도하기 위하여 도입된 종퇴보험의 경우 사용자들이 이 제도를 담보대출에 이용하는 경향이 있어 실질적으로 근로자의 퇴직금 수급권을 확보하기 어렵다. 퇴직금 준비금을 담보로 대출하는 것을 금지하고 있는 퇴직보험의 경우 상품판매 실적이 매우 저조한 형편이다. 반면, 퇴직급여충당금의 사외적립을 유도함에 있어 퇴직급여충당금에 대한 손금산입 규정이 중요한 역할을 할 가능성도 있다. 금융감독원의 조사에 의하면 표본기업의 퇴직금 추계액에 대한 사외적립률이 세법상의 사외적립에 대한 손금인정률인 60%에 근접하고 있다. 따라서, 향후 퇴직금에 대한 조세지원의 조절, 근로기준법상의 퇴직연금제도에 대한 규정 특히, 기업연금과 퇴직금제도의 상호관계에 대한 규정의 개선, 기업연금제도의 상품 설계 및 조세지원의 형태와 수준 등이 적절히 규정될 경우 기업연금제도의 도입이 상당 수준 진행될 수 있을 것으로 판단된다.

향후 기업연금 도입과정에서 다음과 같은 문제점이 발생할 수 있을 것이다. 먼저, 기업연금에 대한 조세지원의 혜택이 고소득 근로자에 편중될 가능성이 높다는 것이다. 이는 기업연금을 제공할 여력이 있는 기업은 근로자의 급여수준이 상대적으로 높고 고용의 안정성이 높은 대기업, 공기업, 금융기관 등일 것이며, 고용의 안전성이 상대적으로 낮은 중소기업의 경우 기

업연금을 제공할 여력이 부족할 것이기 때문이다. 따라서, 고소득 근로자에 대한 조세지원의 수준을 제한할 수 있는 여러 가지 조치가 강구되어야 할 것이다.

기업연금제도 도입과 관련하여 발생할 수 있는 또 하나의 문제점은 기업연금기금 관리주체에 대한 상당한 제한이 필요하다는 것이다. 금융감독원의 조사에 의하면 개인연금지원제도를 운영하고 있는 기업의 86%가 지원조건을 부여하고 있는데, 특히 가입기관(금융기관)을 제한하는 경우가 60%에 달하고 있다. 대기업의 경우 가입기관을 계열 금융기관으로 제한하는 경우가 많으며 이 경우 기업연금가입자의 연금급여 수급권 확보가 상당히 제한될 가능성이 높으므로 가입 금융기관의 범위에 대한 제한이 필요할 것이다.

3. 주요국의 과세제도

연금제도에 적용되는 세제는 각출단계, 기금증식단계, 급여단계로 나누어 과세가 되느냐, 소득공제가 적용되느냐로 분류할 때, OECD 각국의 연금과세체계는 소득수취단계에서만 과세하는 EET (Exempt, Exempt, Taxed)형인 경우가 많다. 각출금 및 급부에 대한 과세제도는 나라별로 큰 차이점이 있으나, 일반적으로 기업주의 각출금은 동 제도가 관련규정에 부합하면 손비로 인정되고 근로자의 각출금은 일반적으로 비과세되는 경향이 있다. 각출금 자체 혹은 각출금의 기준이 되는 소득금액에 대한 한도가 규정되어 있는 것이 일반적인데, 이는 기업연금의 혜택이 고소득층에 지나치게 많이 귀속되는 점을 방지하고, 기업연금을 통한 세부담 회피를 방지하기 위한 것이라고 사료된다. 급

부에 대해서는 기본적으로 연금지급시 통상소득으로 과세가 된다. 일시금으로 받을 경우는 다르게 처리되는 경우가 많은데, 일시금의 사용용도 및 정부의 정책 등에 따라서 상이하게 나타난다. 급부에 대한 과세시 과세소득은 이중과세를 방지하기 위해 각출시 소득공제를 받지 못한 부분에서 기인한 연금지급액은 과세소득에서 제외시키는 경향이 있다.

기업연금에 대한 세제혜택을 부여함에 있어 상당히 엄격한 요건을 적용하여 세제지원책의 남용을 방지하려는 경향이 있다. 세제지원의 적격요건은 피용인을 위한 배타적 이익 요건, 무차별 요건, 참가 및 적용범위 요건, 수급권 부여 요건, 배분 요건 등으로 구성되는 것이 일반적이다.

4. 기업연금 도입의 선결요건

먼저, 기존의 퇴직금제도와 기업연금 간의 관계를 명확히 하여야 할 것이다. 기업연금 도입의 타당성은 현행 퇴직금의 문제점으로 지적되는 지급 보장성의 문제와 지급 형태의 문제를 해결하기 위해 기업연금제도를 도입하고, 퇴직금제도를 이 제도로 대체함으로써 퇴직금제도에서 발생하는 문제를 해결하고자 하는 데서 찾을 수 있을 것이다. 따라서, 현행 근로기준법에서의 퇴직금에 대한 규정을 다양한 형태의 기업연금을 포괄할 수 있게 개정해야 할 것이다. 그러나 지난 수년간 논의되고 있는 공·사 연금제도 개선안들은 퇴직금과 기업연금의 관계에 대해 상이한 견해를 제시하고 있으며, 이에 대한 사회적 합의가 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 따라서, 기업연금제도의 도입에 우선하여 공·사 연금 체계에서의 기업연금의 역할에 대

하여 정립할 필요가 있을 것이다.

기업연금제도 도입의 전제조건으로 공·사 연금제도의 연금 급여 수준, 즉 임금대체율의 적정 수준에 대한 검토가 필요하다. 공적연금의 급여 수준이 현행 수준에 비하여 대폭적으로 하향 조정되지 않은 한 기업연금제도의 도입은 공·사 연금제도 전체의 연금급여 수준이 지나치게 높게 유지되어 근로자의 조기 은퇴를 유도하는 등의 문제점을 야기할 수 있을 것이다. 또한, 높은 수준의 연금급여 재원을 충당하기 위하여 근로자와 고용주의 보험료 부담이 높아질 수밖에 없으므로 근로자의 노동 공급에 대한 왜곡을 초래하고 고용주의 노동고용비용을 상승시키는 문제점을 야기할 수도 있을 것이다.

5. 조세제도 정비방향

우리나라 퇴직금제도의 문제점, 외국의 기업연금관련세제, 기업연금 도입을 위한 선결조건 등의 고찰 과정에서 도출된 시사점을 바탕으로 다음과 같은 기업연금관련 과세체계 정비방안을 제시하였다.

가. 과세체계

기업연금의 과세체계는 현행의 연금과세체계와 같이 EET형 즉, 일정한도의 연금보험료에 대한 고용주의 손금산입과 가입자의 소득공제를 허용하고, 자산운용수익에 대해서는 비과세하고, 연금급부 단계에서는 기소득공제받은 연금보험료에 근거한 연금급여에 대해 여타 연금소득과 여타 종류의 소득과 합산하

여 종합과세하는 현행 체계를 그대로 적용하여야 한다.

나. 보험료 각출단계

기업연금 각출금에 대한 손금산입과 소득공제 한도는 기존 퇴직금의 임금대체율(연 8.3%), 여타 노후소득보장수단, 특히, 공적연금의 소득대체율, 노후생활 안정을 위해 필요한 노후소득보장수단(공적연금, 기업연금, 개인연금) 전체의 임금대체율의 적정수준에 대한 가치판단, 그리고 공사연금제도 개편에 대한 논의 등을 감안하여 설정되어야 한다. 기업연금 보험료에 대한 소득공제 및 손금산입 한도 설정과 더불어, 기업연금 및 각종 공적연금과 개인연금을 포함한 사적연금에 허용되는 각출금 소득공제 세제혜택의 부여에 따른 포괄적인 연금납입액의 한도를 설정할 필요가 있다. 이는 장기저축의 형태를 취하고 있는 각종 사적연금의 경우 대부분의 가입자가 상대적으로 고용상태가 안정적이고 유동성 제약에 걸릴 가능성이 낮은 중산층 및 고소득층으로 구성될 가능성이 많고, 따라서 보험료 각출시 소득공제를 허용할 경우 이 조치에 대한 혜택이 이들 계층, 즉 상대적으로 고소득층에 집중적으로 귀속될 가능성이 크기 때문이다. 세제혜택의 포괄적 한도 설정의 또 다른 이유는 향후 공·사연금의 개선방향과 관련되어 있다. 국민연금이 보장하는 임금대체율이 대폭 하락하는 경우, 예를 들어 국민연금 소득비례분에 대한 적용 제외가 허용되고 특정기업이 이를 채택할 경우 기업연금 보험료 불입에 대한 손금산입 및 소득공제 한도를 포괄적 세제지원의 한도 내에서 상향조정할 필요가 있을 것이다. 손금산입 및 소득공제액의 제한과 함께 세제혜택이 고소득

근로자에게 과도하게 귀착되는 것을 방지하기 위하여 손금산입 및 소득공제의 기준소득에 대한 상한규정을 둘 필요가 있다.

이와 아울러 기업연금에 대한 조세지원책의 수립시에 다음과 같은 관련제도의 개편도 수반되어야 할 것이다. 먼저, 퇴직금의 기업연금화를 유도하기 위하여 퇴직금에 대한 조세지원 수준을 줄여나가야 할 것이다. 특히, 퇴직금 급여충당금에 대한 손금산입 인정과 관련하여, 퇴직급여충당금의 사내적립시 손금산입 한도를 점진적으로 축소 조정할 필요가 있다. 퇴직금의 기업연금화를 위해서는 기업연금제도의 도입 초기에 기업의 노동고용비용 증가 압력을 완화할 필요성이 있다. 이를 위하여 도입 초기 일정기간 동안 보험료 불입에 대한 소득공제의 폭을 높게 유지하는 방안을 신중히 검토할 필요가 있다. 그러나, 보다 근본적으로는 기업연금의 도입 시기에 맞추어 특정기업이 기업연금을 채택할 경우 공적연금의 소득비례부분을 적용 제외시켜주는 등 기업의 전반적인 연금보험료 부담을 경감시키는 조치가 수반되어야 할 것이다.

다. 연금급여단계

기업연금급여 지급시의 과세는 지급기관이 10% 세율로 원천징수한 후 종합소득세를 신고하도록 하며, 연금소득의 총합금액이 연 600만원 이하인 경우 분리과세 선택을 허용하는 현행 제도를 준용할 수 있다. 연금급여에 대한 과세시 이중과세를 방지하기 위해서, 과세대상 기업연금 급여를 현행의 개인연금에 대한 과세제도와 같이 기소득공제받은 연금보험료 불입액과 그 이자분에 국한시켜야 할 것이며, 이를 위한 구체적인 실행방

안이 마련되어야 한다. 기업연금 급여를 연금 형태로 받을 경우는 현행의 제도를 그대로 적용하고, 급여를 일시금 형태로 지급할 때는 다음과 같이 두 가지 경우로 나누어 생각할 수 있다. 기업연금이 퇴직소득을 대체한 경우는 퇴직소득으로 과세하고, 퇴직금(혹은 퇴직연금)과 별도의 기업연금이 제공된 경우는 일시금의 일정률만 과세소득에 포함시키고, 이 비율을 기업연금 가입연수에 따라 차등 적용할 수 있다. 이 과정에서 급여 형태를 일시금보다 연금 형태(annuity)로 유도하기 위해서는 과세산입비율 설정시 연금 형태를 선택할 때 세부담이 낮게 유지되도록 조정하여야 할 것이다.

아울러 기업연금제도 도입의 기본 취지가 노후소득보장수단의 확충에 있으므로 조기 인출을 방지하는 조치가 필요하다. 이를 위하여 특정한 경우들을 제외한 기업연금 조기 인출시(예: 55세 이전의 인출시), 인출금의 일정비율에 대해 벌과금을 부과하고, 인출금액에 대하여는 기타소득으로 과세하여야 한다(20% 세율로 원천징수 후, 종합소득세 신고). 노동시장의 유연화가 진전됨에 따라 근로자의 이직이 증가하는 추세를 감안하여 다음과 같은 이전(rollover)시 과세제도가 갖추어져야 할 것이다. 즉, 근로자가 적격 기업연금으로부터(일시금 형태로) 분배받은 금액의 전부 또는 일부를 일정기간 내에 다른 적격연금이나 개인연금으로 이전(rollover) 또는 이체(transfer) 시키는 경우 이전 또는 이체된 분배금은 당해연도에 과세되지 않고 과세이연되도록 하여야 할 것이다.

라. 세제지원 적격요건

또한, 연금가입자의 권익을 보호하고 세부담 회피를 방지하기 위해 세제지원의 적격요건이 규정되어야 한다. 세제지원의 적격요건에 대해서는 참여자격, 적용범위 요건, 무차별 조건, 수급권 부여조건, 배분요건, 재원각출 요건, 투자대상의 선택범위, 계열사 부당지원 제한, 담보대출 금지조항, 교육 및 통지의무, 퇴직저축을 취합하는 금융기관에 대한 제한 등이 명확하게 규정되어야 할 것이다.

목 차

I. 서 론	21
II. 현행 퇴직금제도 및 관련제도	23
1. 퇴직금제도 및 문제점	23
2. 현행 과세체계 및 문제점	30
3. 법정퇴직금 외 퇴직소득 지원제도	37
4. 정책적 시사점	45
III. 주요국의 기업연금제도 및 과세제도	49
1. 미국	49
2. 영국	53
3. 호주	55
4. 뉴질랜드	62
5. 캐나다	68
6. 일본	69
7. 홍콩	74
8. 요약 및 정책적 시사점	79
IV. 기업연금제도 도입의 타당성 검토	83
1. 공·사연금개혁안	83
2. 공·사연금개혁안에 대한 평가	96

3. 기업연금 도입의 타당성에 대한 평가	107
V. 기업연금과세체계 구상	111
1. 고려사항	111
2. 과세체계	113
3. 각출급에 대한 소득공제 및 손금산입	113
4. 연금수급시 소득세 과세	118
5. 세제지원 적격요건	121
6. 퇴직금의 기업연금으로의 전환을 위한 조치	126
VI. 요약 및 결론	130
참고문헌	138

표 목 차

<표 II- 1> 퇴직금의 사용용도	28
<표 II- 2> 중도퇴직금의 실업기금 생활보장 효과	28
<표 II- 3> 퇴직금+퇴직수당만으로 가족의 생계유지 가능기간	29
<표 II- 4> 퇴직금의 생활비 외 사용처(복수응답비율)	29
<표 II- 5> 기업의 평균 누적 퇴직충당금 규모(1996년도) ...	30
<표 II- 6> 연금과세제도	35
<표 II- 7> 설문조사 대상 표본	40
<표 II- 8> 표본의 업종별 분류	40
<표 II- 9> 종업원 수별 표본의 분류	41
<표 II-10> 자기자본 규모별 표본의 분류	41
<표 II-11> 표본 기업들의 여러가지 특성	41
<표 II-12> 표본 특성별 퇴직급여충당금 현황	43
<표 II-13> 표본 기업들의 사외적립 현황(평균)	44
<표 II-14> 퇴직금 추계액에 대한 사외적립률 현황	44
<표 II-15> 개인연금 지원 형태별 지원 수준	46
<표 III- 1> 기업연금의 형태	50
<표 III- 2> 고용자의 SGC 각출률	56
<표 III- 3> 고용주 각출금 연령별 공제한도액	57
<표 III- 4> 자영자 각출금 및 연령별 공제한도액	58
<표 III- 5> 종업원 각출금 환급 한도액	59
<표 III- 6> 기금별 세율	60
<표 III- 7> 일괄지불퇴직연금에 대한 과세방식	62
<표 III- 8> 제도별 평균각출금 및 자산규모	64

<표 III- 9> 연금과 일괄지불 제도 및 회원 규모	64
<표 III-10> 제도형태에 의한 근로자와 고용주의 각출률	66
<표 III-11> GSF에서의 근로자 각출률	66
<표 III-12> 적격퇴직연금제도 규제완화 현황(일본)	71
<표 III-13> 일본의 401K제도 내용	73
<표 III-14> OECD 각국의 기업연금세제 비교	81
<표 III-15> 미국, 일본, 영국 및 독일의 기업연금 입구세제 비교	81
<표 III-16> 미국, 일본, 영국 및 독일의 기업연금 출구세제 비교	82

그림목차

[그림 II-1] 퇴직급여에 대한 과세제도	36
[그림 IV-1] 공·사연금체계의 기본구조(제1안)	84
[그림 IV-2] 공·사연금체계의 기본구조(제2안)	87
[그림 IV-3] 공·사연금체계의 기본구조(제3안)	90
[그림 IV-4] 공·사연금개선체계의 기본형태(제4안)	93

I. 서론

1953년에 도입된 퇴직금제도는 국민연금, 고용보험 등 사회보장제도가 도입되지 않은 상황에서 실업보험 및 노후소득보장제도의 기능을 부분적으로 수행하였다고 할 수 있다. 그러나, 국민연금과 고용보험 등 사회보장제도가 도입, 실시됨에 따라 퇴직금제도의 사회보장적 정책 기능이 퇴색하고 퇴직금 자체의 문제점으로 인해 제도 개선의 필요성이 제기되고 있다. 퇴직급여충당금의 사내적립이 보편화되어 있어 기업의 도산시 근로자들에 대한 퇴직금지급이 어렵고, 급여 형태가 일시금인 관계로 노후소득보장수단이라기보다는 실업기간 동안의 생계비, 자녀 교육 및 결혼 비용 등에 충당되는 경향이 있었다. 이러한 문제점의 인식하에 현행의 퇴직금제도를, 퇴직급여충당금의 사외적립이 의무화되고 급여 형태를 일시금 대신 연금 형태로 전환하여 근로자의 퇴직급여 수급권을 강화하고 노후소득보장수단으로서의 기업연금제도를 확립하여야 한다는 주장이 제기되고 있다.

이 과정에서 기업연금관련 조세제도의 정비의 필요성이 제기되고 있다. 현행의 연금과세체계하에서는 기업연금급여에 대한 과세는 가능하나, 기업연금보험료에 대한 고용주의 손금산입과 근로자의 소득공제에 대한 규정이 미비되어 있고 또한, 이러한 조세지원을 부여받기 위한 조세지원 적격요건이 규정되어 있지 않다. 이러한 상황에서 기업연금관련 조세제도의 정비는 연금소득에 대한 적정한 과세, 노후소득보장수단에 대한 공공부문과 민간부문의 역할 분담, 퇴직금의 기업연금제도로의 전환, 세부담 회피방지 등을

위해 중요한 역할을 담당할 것이다.

이와 같은 문제점의 인식하에서 본 연구에서는 우리나라 기업연금의 각 단계별(보험료 불입시, 기금 증식시, 급여 지급시) 과세제도와 조세지원의 적격요건 정비를 위한 연구를 수행하고자 한다. 이를 위해 먼저 제II장에서는 퇴직금제도 및 여타 퇴직소득지원제도의 현황, 그리고 현행의 관련 조세정책과 그 문제점에 대해 살펴보고자 한다. 이 과정에서 퇴직금과 종업원퇴직적립보험, 퇴직보험, 개인연금저축에 대한 일부 기업들의 지원현황을 분석하고 그 문제점에 대해 간략히 기술하고자 한다. 제III장에서는 외국의 기업연금제도와 관련 조세정책 및 조세지원의 적격요건에 대한 규정에 대해 검토하고 이들 국가들에서의 일반적인 현상을 관찰하고 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 우리나라 기업연금관련 조세정책의 개편방안을 제시하기 이전에, 제IV장에서는 현 상황에서 기업연금 도입의 타당성에 대해 간략하게 언급하고자 한다. 기업연금 도입의 타당성은 퇴직금과 기업연금과의 관계 정립뿐만 아니라 공적연금과 민간연금을 포함한 연금제도 전반의 구조개편의 관점에서 이루어져야 할 것이다. 이러한 점을 감안하여 지난 수년간 논의되어온 공·사 연금제도 개선안을 상호비교하고 이와 관련하여 기업연금제도 도입의 타당성에 대해 간략하게 언급하고, 기업연금 도입을 위한 선결과제에 대해 살펴보고자 한다. 제V장에서는 현행의 연금과세체계, 기업연금소득에 대한 적정조세부담, 기업 연금화 유도 등을 감안하여 기업연금의 각 단계별 즉, 보험료 납부시, 기금 증식시, 연금 지급시의 과세제도 정비방안을 제시하고, 조세지원의 적격요건 정비방안과 퇴직금의 기업연금화를 유도하기 위한 보완조치에 관하여 언급하고자 한다.

II. 현행 퇴직금제도 및 관련제도

1. 퇴직금제도 및 문제점

우리나라의 퇴직금제도는 1953년 『근로기준법』에 의해 “퇴직자에 대한 소득보장”을 목적으로 처음 도입된 이후 현재는 상시 근로자 5인 이상의 사업장에 의무 적용되는 법정 복지제도로 운영되고 있다. 퇴직금은 성장 위주의 경제개발 초기에 다른 소득보장제도가 취약하던 우리나라에서 근로자의 중간 퇴직시부터 재취업까지의 기간에 대한 실업보험의 기능과 함께 정년퇴직시 노후소득보장이라는 복합적인 기능을 담당해 왔다고 할 수 있다¹⁾.

퇴직금제도의 특성은 다음과 같이 요약될 수 있다. 퇴직금은 종업원의 퇴직시 일시불로(Lump Sum)로 지불되는 급여로서, 「근로기준법」에 의하면 고용주는 종업원의 퇴직시 해당 퇴직자 근속기간 1년에 30일 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하게 되어 있다. 그러나, 현행은 고용주와 종업원(노동조합)이 동의할 경우 퇴직금 중간정산이 허용된다.

고용주가 퇴직급여충당금을 사외에 적립하는 수단으로는 ‘종업원퇴직적립보험’이 있는데²⁾ 이 보험상품의 역할은 퇴직급여충당금을 사외에 적립함으로써 이에 대한 고용주의 자의적 운용에 제한을 두고자 하는 것이다. 그러나, 실제적으로는 사외에 적립한 퇴직급여충당금을 담보로 기업이 대부를 받음으로써 그 근본취지에

1) 방하남(2000) 참조.

2) 1999년 6월 현재 수신고는 14조 2,850억원에 달한다.

어긋난다는 지적이 제기되었다. 이에 따라, 이 상품은 2000년 10월부로 판매가 중단되었다. 이에 대한 대안으로 '퇴직보험³⁾'이 도입되었는데 이 제도가 종업원퇴직보험과 다른 점은 퇴직급여에 대한 근로자의 권한을 강화하고 급여 형태를 일시금과 연금 형태 중에서 선택할 수 있는 여지를 마련하였다는 것이다. 또한, 퇴직보험에 의해 퇴직급여를 지급하는 경우 근로기준법에 의해 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주된다. 퇴직보험제도를 도입한 의도는 기업 측에는 퇴직금 일시지급에 대한 자금부담을 줄여주고 동시에 근로자 측에는 자금난으로 인하여 퇴직금이 지급되지 못하는 사례를 방지하기 위한 것이다. 그러나, 퇴직보험제도는 시행 여부가 기업의 선택사항으로 근로기준법에 명시되어 있기 때문에 과연 얼마나 시행될지는 미지수이다.

퇴직금제도의 문제점은 크게 노후소득보장수단 등 사회보장기능으로서의 실효성 문제, 퇴직금 지급 형태상의 문제, 그리고 퇴직금 지급보장의 문제점으로 나눌 수 있다⁴⁾. 이러한 퇴직금제도의 문제점에 대해 기존의 연구를 종합하여 요약·정리한 논문으로는 방하남(2000), 성주호(2000)가 있는데, 본절에서는 방하남(2000)에서 지적한 문제점을 중심으로 퇴직금제도의 문제점을 살펴보고자 한다.

3) 1999년 4월부터 1999년 9월까지의 수신고가 1조 4,831억원에 달한다.

4) 이 외에도 퇴직금이 상대적으로 고소득층에 많이 귀속되고 있다는 문제점이 있다. 퇴직금은 기본적으로 근속기간에 비례하여 지급되고 있어 상대적으로 고용의 안정성이 높은 고소득·고직급 근로자에게 높은 급여가 지급되었다. 또한 고직급 근로자에 대한 퇴직금 누진제가 광범위하게 이루어졌으며, 이로 인해 이들 근로자의 퇴직시 지급되는 퇴직금 액수를 더욱 높이는 경향이 있었다. 반면, 고용상태가 상대적으로 불안정한 근로자들이 지급받는 퇴직금의 액수는 매우 낮은 수준에 머물 수밖에 없고 퇴직금 수급권 또한 상대적으로 미약할 수밖에 없다.

퇴직금제도는 국민연금제도와 고용보험제도 등 다른 소득보장 제도가 도입되기 이전에 우리나라에서 근로자의 중간 퇴직시부터 재취업 때까지의 기간에 대한 실업보험의 기능과 정년퇴직시 노후소득보장이라는 복합적인 기능을 동시에 담당하여 왔다고 평가할 수 있다. 그러나, 고용보험과 국민연금제도의 도입에 따라 이들 제도가 과거 퇴직금제도가 수행하였던 기능을 상당부분 담당하고 있다고 할 수 있다. 한국노동연구원(1998)에서 실시한 설문에서 “받은 퇴직금을 주로 어떤 용도에 썼거나 쓸 계획인가”라는 질문에 ‘본인과 가족을 위한 기본 생활비’라고 응답한 비율이 53%에 이르고, ‘미래를 위해 저축 혹은 투자한다’고 응답한 비율은 약 21%에 지나지 않았다. 30인 이상 규모의 기업에 종사하는 근로자에게 적용되는 고용보험의 이직자를 대상으로 한 방하남(1997)의 연구에 의하면 이직시 받은 퇴직금의 사용 용도를 조사한 결과 ‘저축 혹은 투자’는 약 33%에 지나지 않았고, ‘기타 다른 생활비’가 44%로 가장 비중이 높았다. 그 외에는 ‘자녀들의 결혼, 학비 마련’ 11%, ‘주택 마련 혹은 주택 이전’ 6.6%, ‘사업자금’ 5.7% 등으로 나타났다. 이렇게 퇴직금이 근본 취지와 달리 사용되고 있는 주된 이유는 우리나라 복지제도의 구조적인 문제점과 빠른 정년퇴직 관행 등 노동시장의 구조적인 요인들이 복합적으로 작용하기 때문이라 하겠다. 다시 말하면, 국민연금의 수급연령이 현재 60세이며 장기적으로 65세로 상향조정될 전망이다. 반면, 이보다 훨씬 이른 55세에 평균적으로 은퇴를 해야 하는 고용구조와 이 시기에 자녀들의 학자금, 결혼자금, 주택마련자금 등에 대해서는 국가로부터의 대부가 이루어지지 않고 개인 입장에서 금융기관으로부터 대부를 받을 기회가 제한되어 있다. 따라서 이 시기에 수급한 퇴직금을 노후소득보장을 위한 저축이나 투자 용도보다는 여타 용도에 사용하게 되는 경향이 있다⁵⁾.

현행 퇴직일시금은 실업수당으로서의 역할 자체도 충분하지 못하다고 방하남(2000)은 밝히고 있다. 그 증거로 방하남(2000)은 이근창(1986)과 한국노동연구원(1998)의 연구를 들고 있다. 이근창(1986)의 설문에서 중도퇴직금을 실업기간의 생활비로 사용하였다면 어느 정도 충분하였는가 하는 질문에 6개월 이하의 실업기간에 있는 근로자들은 36%가 충분하다고 하였고, 약 50.5%는 불충분 혹은 매우 불충분하다고 응답하였다. 6개월 이상의 실업 경험자는 충분하다는 응답은 18.8%인 반면, 불충분 혹은 매우 불충분하다는 응답이 약 70.5%로 나타났다. 이와 아울러 한국노동연구원의 1998년도 실태조사에서는 “다른 소득이 없을 경우 퇴직금과 퇴직수당만으로 얼마의 기간 동안 봉급과 가족의 생계를 꾸려나갈 수 있을 것으로 예상하는가”라는 질문에 응답자의 70% 이상이 6개월 미만이라고 응답한 것으로 나타났다. 이렇게 볼 때 퇴직일시금의 실업수당으로서의 기능도 지극히 제한적이라고 할 수 있다.

한편 퇴직일시금은 정년퇴직시 연금으로 지급받지 않고 퇴직시에 일시금으로 지급되기 때문에 근로자는 노후생활보장을 위해 재투자하거나 저축하기보다는 퇴직 당시의 가계수요에 사용하고 있어 노후생활보장이라는 기능을 제한적으로 수행하고 있다. 이러한 문제점은 일시금이라는 퇴직금의 지급형태에 본질적인 문제가 있기보다는 중간 퇴직시 혹은 정년퇴직시 수급하는 퇴직일시금이 다른 목적으로 사용될 수밖에 없는 우리나라 근로자들의 생애 가계지출구조에 보다 본질적인 문제가 있다고 보아야 할 것이다⁶⁾.

그러나, 우리나라 퇴직금제도의 보다 근본적인 문제점은 퇴직금지급보장의 문제일 것이다. 퇴직금제도의 도입 초기에 퇴직금은 퇴직자에 대한 공로보상의 성격이었으나 제도가 정착되어 가면서

5) 방하남(2000) 참조.

6) 방하남(2000) 참조.

근무기간 동안의 근로에 대한 추후보상으로서의 ‘후불임금’의 성격이 강하게 되었다⁷⁾. 퇴직금에 대한 지불보장은 누적퇴직금을 위해 기업에서 얼마만큼 준비재정을 마련하는가에 달려있는데, 누적퇴직금에 대한 퇴직금 준비재정의 비율이 곧 퇴직금에 대한 기업의 지불보장수준이 된다. 이에 대한 실태조사로는 민재성(1982), 정경배(1988) 그리고 박영범(1991)이 있는데 이들이 연구를 수행한 연도를 기준으로 정리해 보면, 1982년에 비해 퇴직급여충당금을 전액 사내유보하는 기업은 점차 감소하고 있는 반면 사외유보를 지향하는 기업이 늘어나는 추세에 있다. 그러나 사내유보를 하거나 퇴직금준비금을 설정하지 않은 기업이 상당수 존재하고 있는 것이 현실이다. 이와 같이 현행 제도상 기업의 누적퇴직금 적립 정도는 미미한 상태에 있고 이에 따른 지불보장의 문제가 여전히 존재한다고 할 수 있다. 퇴직금의 지불보장과 관련하여 최근 헌법재판소의 판결은 퇴직금의 법적 보호장치를 흔들리게 하는 결과를 가져오게 하였다. 1997년 근로기준법의 임금채권(퇴직금 포함) 최우선 변제조항(제37조 2항)이 헌법과 불합하며, 기업도산 시 질권 혹은 저당권에 의해 담보된 채권 등에 우선해서 변제되는 퇴직금의 범위는 ‘최종 3년 간의 근로에 대해 발생한 것’으로 한정된다. 이러한 판결에 따라 퇴직금의 지급 안정성이 위협받고 있다고 할 수 있다⁸⁾.

이러한 문제점의 인식하에서 현행의 퇴직금제도를 기업연금제도로 전환하는 대안이 검토되고 있다. 노후소득보장제도로서의 기능을 제고하고 지불 형태를 일시불 대신 연금 형태로 지급함으로써 안정적인 노후생활 자금이 제공되도록 하는 한편 기업연금급여에 대비한 충당금을 사외에 적립함으로써 급여지급의 안정성을

7) 퇴직금제도의 역사적 변천과정은 성주호(2000) 참조.

8) 방하남(2000) 참조.

도모하자는 의견이 제기되고 있다⁹⁾. 그러나 퇴직금의 기업연금으로의 대체는 제도의 대체에 따른 근로자의 후생증진 여부에 대해 신중한 검토가 필요할 뿐만 아니라 순조로운 이행을 위해서 필요한 제반 정책대안이 강구되어야 할 것이며, 세제의 개편에 있어서도 이러한 점들이 감안되어야 할 것이다.

<표 II-1> 퇴직금의 사용용도

(단위 : %)

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

자료 : 한국노동연구원(1998), 방하남(2000)에서 재인용.

<표 II-2> 중도퇴직금의 실업기금 생활보장 효과

(단위 : %)

	매우 충분	어느정도 충분	불충분	매 우 불충분	무응답
6개월 이하	4.0	32.3	34.3	16.2	13.1
7개월 이상	1.4	17.4	26.1	43.5	11.6
합계	3.0	26.2	31.0	27.4	12.5
100.0	(5)	(44)	(52)	(46)	(21)

자료 : 이근창(1996), 방하남(2000)에서 재인용.

9) 아울러 기업의 미직립 상태에서의 파산에 대비한 수급권 보장제도의 도입이 제시된 바 있다. 성주호(2000) 참조.

<표 11-3> 퇴직금+퇴직수당만으로 가족의 생계유지 가능기간

(단위: %)

기간	비율	기간	비율
1 ~ 2개월 정도	34.7	1년 정도	7.3
3 ~ 5개월 정도	35.9	2~3년 정도	4.0
6 ~ 12개월 정도	16.0	3년 이상	2.0

자료: 한국노동연구원(1998), 방하남(2000)에서 재인용.

<표 11-4> 퇴직금의 생활비 외 사용처(복수응답비율)

(단위: 명, %)

사 용 처	실 수 ¹⁾	비 율
자녀 교육비	197	63.1
자녀 결혼비	172	55.1
저축	140	44.9
자영사업	76	24.4
부동산매입	49	15.7
부채상환	48	15.4
내집마련	40	12.8
주식투자	39	12.5
자녀의사업및친	21	6.7
국공채매입	12	3.8
친지의사업투자	7	2.2

주: 1) 실수는 전년 퇴직자 312명 중 복수 대답의 실수이며 비율은 312명에 대한 것임.

자료: 이근창(1986), 방하남(2000)에서 재인용.

<표 II-5> 기업의 평균 누적 퇴직총당금 규모(1996년도)

(단위 : 만원, %)

퇴직급여 총당금누적액	누적퇴직급여 총당금/자본금	누적퇴직급여 총당금/총자산	누적퇴직급여 총당금/근로자수
548,529.36	0.34	0.032	1,313.13

주 : 종사근로자 30인 이상 사업체 500개를 대상으로 표본조사
 자료 : 방하남, 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 1998. 방하남(2000)에서 재인용.

2. 현행 과세체계 및 문제점

기업연금에 대한 과세체계는 현재 명시적으로 규정되어 있지 않다. 이는 기업연금이 사실상 도입되지 않아 과세대상이 명확하지 못하기 때문이다. 기업연금에 대한 조세제도를 논의함에 있어 공적연금, 퇴직금, 그리고 개인연금 등 여타 노후소득보장수단에 대한 조세제도를 종합적으로 감안할 필요가 있으며, 기업연금에 대한 과세방안은 이러한 맥락에서 이루어져야 할 것이다. 본절에서는 우리나라의 연금과세체계를 살펴보고 기업연금과세와 관련된 현행 제도의 문제점에 대해 간략하게 언급하고자 한다.

현행의 연금과세체계는 <표 II-6>에 요약되어 있다. 연금에 대한 과세는 연금보험료 불입단계, 연금기금 증식단계, 급여단계로 나눌 수 있다. 우리나라의 연금과세체계는 연금보험료 불입액에 대한 소득공제를 허용하고 연금급여시 과세하는 체계(Exempt, Exempt, Taxed, EET)로서 이는 2000년 세법개정에 의해 확립되었는데, 제도 개편 이전의 과세체계는 연금보험료에 대한 소득공제가 허용되지 않고 연금급여에 대해 과세되지 않는 TEE(Taxed, Exempt, Exempt)체계였다. 현행 제도하에서는 공적연금기여금은 근로자 및 사업자의 소득금액에서 전액 공제되고, 개인연금기여금

은 연 240만원 한도 내에서 전액 소득공제할 수 있게 되었다. 다만, 소득공제 허용에 따른 급격한 세수감소를 우려하여 2001년에는 불입금의 50%만 공제하고 2002년부터 전액 공제하게 하였다.

공적연금 수령시 연금소득 과세방안으로 과세대상의 기존 불입분은 기득권을 인정하여 모두 비과세하고, 2002년 1월 1일 이후 불입하는 연금기여금 등을 기초로 하여 지급하는 연금소득만 과세하며 공적연금을 일시금으로 지급받는 경우에는 퇴직소득으로 과세하기로 하였다. 공적연금의 경우 노령연금, 유족연금 등에 대한 과세가 이루어지고 있는 반면, 장애연금에 대해서는 과세되지 않고 있다. 개인연금의 경우, 연금 수령액 중 기초소득공제받은 금액(연간 240만원 한도)과 이자부분에 대하여만 연금소득으로 과세된다. 특기할 만한 사항은 2001년 이전에 가입된 개인연금과 2000년 1월 1일 이후 신설된 연금저축제도에 대한 과세가 상이하게 이루어지고 있다는 것이다. 즉, 2000년 세법개정 사항은 신설된 연금저축에 적용되며, 2001년 1월 1일 이전에 가입한 개인연금저축에 대해서는 연금불입액의 40% 소득공제 및 연금수령시 비과세하는 기존의 제도가 그대로 적용된다. 신설 연금저축 가입자가 중도 해지시 지급받는 일시금은 기타소득으로 과세되며(20% 세율로 원천징수 및 종합소득세 신고), 가입 후 5년 이내에 중도 해약한 경우 그 동안 소득공제를 받은 금액의 합계액(연240만원 한도)에 대하여 5%의 가산세가 부과된다.

또한, 연금소득이 노인들의 주된 소득원인 동시에 노후소득보장 수단이라는 중요성을 감안하고, 아울러 해당 납세자의 담세능력을 고려하여 다음과 같은 수준의 소득공제를 허용하고 있다¹⁰⁾.

10) 연금소득공제액은 연금수령인구, 연금소득수준, 생계비상승률 등을 감안하여 필요시마다 조정하기로 한다.

250만원 이하 : 전액 -
 250만원 ~ 500만원 : 40% | 근로소득공제의 50% 수준
 500만원 ~ 900만원 : 20% | (최대 공제액은 600만원)
 900만원 ~ 2600만원 : 10% -

연금소득에 대한 과세방식은 연간 연금 총수령액(개인연금 포함)에서 연금소득공제금액을 차감한 후 다른 소득과 합산하여 종합과세하는 것을 원칙으로 한다. 구체적인 원천징수 및 종합소득세 신고방법은 공적연금의 경우 지급기관에서 간이세액표에 의해 원천징수하고 타연금소득이나 타소득이 있는 경우 종합소득신고하며, 연금소득만 있는 경우에는 근로소득과 같이 연말정산으로 납세의무를 종결하게 된다. 퇴직연금·개인연금의 경우 지급기관이 10% 세율로 원천징수 후 종합소득세 신고하며, 연금소득의 총합계액이 연 600만원 이하인 경우에는 분리과세 선택을 허용하게 된다.

퇴직금과 관련된 조세제도는 공적연금 및 개인연금과 같이 퇴직금 준비금 적립단계와 퇴직급여 지급단계의 제도로 요약될 수 있다. 퇴직급여충당금 적립의무는 고용주에 귀속되므로, 근로자에 대한 소득공제는 고려할 필요가 없다. 고용주의 퇴직급여충당금 적립은 사내적립과 사외적립의 두 가지 형태로 이루어질 수 있으며 고용주에 의한 사내적립은 퇴직급여충당금에 대한 손금산입이 인정되고 있다. 퇴직급여충당금에 대한 필요경비의 인정한도는 다음 두 가지(①, ②) 중 적은 금액으로 규정되어 있다. ① 1년간 계속 근무한 종업원에게 지급한 총급여액의 10% ② 당해연도 종료일 현재 재직하는 종업원이 전원 퇴직할 경우에 퇴직급여로서 지급되어야 할 추계금액의 40%. 사외적립의 경우는 주로 종업원퇴직보험이나 퇴직보험의 형태로 보험회사에 적립하는 것인데 이 경우 보험료불

입액 전액에 대해 손금산입이 인정되고 있다. 이 때 문제점으로 지적될 수 있는 것은 사내적립시 실제 총당금을 적립하지 않고 계정상에만 존재하는 사내적립에 대해서도 지불보장이 되는 사외적립과 동일하게 필요경비로 인정되고 있다는 점이다.

퇴직금 제도의 경우 세제상 근로자는 급부단계에서만 관련되며 퇴직소득은 근로소득과 별도로 과세되고 있다. 퇴직급여에 대한 과세가 이루어지는 퇴직소득금액은 퇴직급여, 명예퇴직수당 또는 단체보험금에서 퇴직소득공제를 차감한 금액으로 산출한다. 퇴직소득공제는 퇴직금의 종류에 따라 퇴직급여와 단체퇴직보험금은 50%가 수령액에서 공제된다. 이와 아울러 퇴직소득공제는 근속연수에 차등하여 공제를 허용한다. 이러한 과정을 거쳐 산출된 퇴직소득세 과세표준은 퇴직소득 산출세액 산정과정에서 연분연승법을 적용한다. 이는 퇴직소득이 장기형성소득이고 소득세제 세율구조가 누진세제를 기본으로 하고 있어 장기형성소득의 실현에 따라 세부담이 급격히 증가하는 문제점을 완화하기 위한 조치이다. 퇴직소득에 대한 실질 세부담에 해당하는 퇴직소득결정세액은 퇴직소득산출세액에서 산출세액의 50%에 해당하는(공제한도=근속연수×24만원) 퇴직소득세액공제를 차감하여 산출된다. 퇴직소득공제와 퇴직소득세액공제의 이중적인 세제지원과 명예퇴직수당에 대한 추가적인 세제지원 등의 규정으로 인하여 퇴직소득세 실효세율은 매우 낮은 실정이다.

기업연금 도입시 부각될 수 있는 현행의 조세제도의 문제점은 무엇보다도 기업연금 보험료 불입에 대한 가입자의 소득공제 및 고용주의 손금산입 한도와 관련된 부분에서 발생할 것이다. 현행 제도하에서의 연금급여에 대한 과세체계는 기업연금이 도입되더라도 그대로 적용될 수 있지만 기업연금보험료 불입단계에 대한 과세규정이 마련되어 있지 않다. 따라서, 정부의 정책목표를 감안

하여 기업연금보험료에 대한 조세지원의 적격성 및 소득공제 및 손금산입방안이 강구되어야 한다.

기업연금 도입과 밀접한 관련이 있는 퇴직금의 구조적인 문제로 지급 보장성의 문제와 지급 형태의 문제에 대해 지적한 바 있다. 이러한 문제점의 해결책으로 기업연금제도를 도입하여 퇴직금을 이와 대체함으로써 안정적인 노후생활자금의 확보를 유도하여야 한다는 의견이 대두되어 왔다¹¹⁾. 다시 말하면, 기업연금제도하에서는 각 기업들은 외부 금융기관에 기업연금 급여를 위하여 의무적으로 기금을 적립하고 해당 금융기관에 의한 기업연금기금 운용에 대한 적절한 규제책을 강구하는 한편, 퇴직금을 일시금 대신 연금형태로 지급함으로써 보다 안정적인 노후생활자금을 제공하자는 것이다. 퇴직금의 기업연금제도로의 대체를 유도하기 위해서는 먼저 현행 제도하에서 퇴직금제도와 의무적용규정에 대한 개편이 이루어져야 할 것이다. 또한 제도의 순조로운 대체를 위해서는 기업측면에서 기업연금제도로 이행하는 과정에서 발생하는 비용을 최소화하기 위한 세제상의 지원책이 마련되어야 할 것이다. 이를 위해서는 기업연금제도에 대한 조세지원책 마련과 더불어 현재 퇴직금에 대해 부여되고 있는 조세지원 수준의 하향조정이 필요할 것이다.

11) 성주호(2000)은 사외적립의 경우도 100% 완전적립이 안 된 상태에서의 기업파산에 대한 수급권 문제가 상존하기 때문에 수급권보장제도의 도입이 필요하다고 주장한 바 있다.

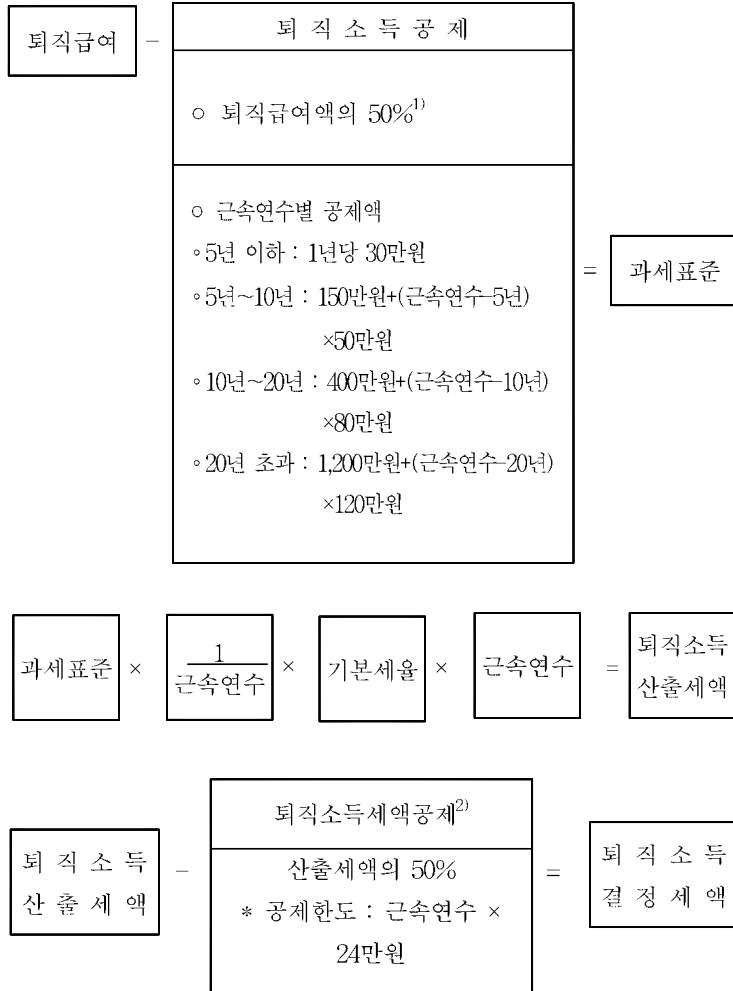
<표 II-6> 연금과세제도

연금제도	연금보험료 불입시	적립기금 이자수익	급여시
국민연금		비과세	소득세 과세
- 고용주	손급산입		
- 근로자	100% 소득공제		
- 자영업자	100% 소득공제		
특수직역연금		비과세	소득세 과세
- 고용주	손급산입		
- 근로자	100% 소득공제		
퇴직금	40%에 대해 손급산입 ¹⁾ 보험회사에 적립시 100% 손급산입	해당사항 없음 비과세	소득세가 과세되 나 유효세율이 낮음; 금액에 따 라 세부담 상이
개인연금	보험료 불입액에 대 해 소득공제 ²⁾ 허용 (연간 240만원 한도)	비과세	소득세 과세

주 : 1) 여기서 40%라 함은 당해 전종업원이 퇴직할 경우 지급하여야 할 퇴직급여 추계액의 40%를 의미함. 만일 이 금액이 종업원의 총급여액의 10%를 초과할 경우 손급산입의 한도금액은 후자금액이 됨.

2) 55세 이상부터 5년 이상 연금급여 수령, 10년 이상 보험료 납입을 의무화하고 있음.

[그림 II-1] 퇴직급여에 대한 과세제도



주 : 1) 2000년 세법개정 이전에는 명예퇴직수당에 대해 75% 허용
 2) 2005년까지 퇴직소득세액공제 폐지

3. 법정퇴직금 외 퇴직소득 지원제도

가. 퇴직금 중간 정산, 종업원퇴직적립보험, 퇴직보험

이미 지적한 바와 같이 퇴직금제도의 지급 보장성은 1997년 8월 헌법재판소 판정 결과의 영향으로 크게 약화되었다. 기업파산시 최종 3년간에 해당하는 퇴직금을 제외하고는 우선 변제가 불가능하게 됨에 따라 기업파산과 무관한 퇴직금제도의 설계가 필요하게 되고 결국 퇴직금 보장을 위한 사외적립의 필요성이 제기되었다. 이러한 문제에 대한 근본적인 해결은 퇴직금에 대한 준비금의 100% 사외적립을 의무화하는 것일 것이다. 그러나, 이 대안이 실현되기 위해서는 현재 사내적립되고 있는 퇴직급여충당금을 사외적립으로 전환하여야 하며, 이로 인해 전환 개시 이후 상당기간 동안 고용주의 노동고용비용의 급격한 상승을 초래하는 문제점이 있다.

이러한 문제에 대한 해결방안의 하나로 1997년 12월 24일 개정된 근로기준법에 중간정산과 퇴직보험 등이 신설되었다. 근로기준법 제34조 3항에 “사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수는 정산시점부터 새로이 기산한다.”라고 규정하고 있다. 중간정산제도가 처음 도입되었을 때 이 제도의 실행 여부에 대한 많은 이견이 존재하였다. 그 이유는 이전까지 퇴직급여충당금을 기업 내부의 운전자금으로 사용하던 사용자들이 중간정산을 실시하여 자금을 유출시킬까 하는 의구심이 있었기 때문이다. 그러나, 현재 노조와의 타협, 여유자금 등의 처리 및 향후 퇴직금 지급부담 등을 고려하여 금융기관과 공

기업들을 중심으로 많은 사용자들이 퇴직금 중간정산제도를 실시하고 있다.

종업원퇴직적립보험(이하 종퇴보험)은 퇴직금 중간정산제도 실시 이전부터 퇴직급여충당금의 사외적립의 수단으로 실시되어 왔으나, 근로자의 수급권과는 상관없이 사용자의 절세와 대출수단으로 이용되는 경향이 있어, 2000년 10월부터 완전히 폐지된 상태이다. 종퇴보험에 가입한 경우, 사용자는 사내적립한 퇴직급여충당금의 40%에 대한 손금산입이 외에 추가적으로 종퇴보험료 불입에 대한 손금산입이 인정되었다. 그러나, 과거 일반적인 경향이 종퇴보험 적립금을 담보로 기업이 대출을 받는 경향이 있어 실질적으로 근로자의 퇴직금 수급권을 보장하는 기능이 미약하였다¹²⁾.

종퇴보험 대신 도입된 퇴직보험은 보험권의 퇴직금 사외적립의 대안으로 도입된 방법이다. 근로기준법 제34조 4항에는 “사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 ‘퇴직보험 등’)에 가입하여 근로자의 퇴직시 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 다만 퇴직보험 등에 의한 일시금액은 퇴직금의 액수보다 적어서는 아니 된다.”라고 규정하고 있다. 여기서 퇴직보험 등은 보험사가 취급하는 퇴직보험과 은행 및 투신운용사가 취급하는 퇴직일시금신탁으로 구분된다. 보험사가 취급하는 퇴직보험은 일정이자가 지급되는 상품으로 원금이 보장되고, 은행 및 투신사가 취급하는 퇴직일시금신탁은 실적배당 상품이므로 원칙적으로 원금보장이 불가능하나, 2000년 3월에 은행권이 신탁약관의

12) 사용자가 종퇴보험 적립금을 담보로 대출을 받을 경우 적립금에 대한 손금산입액을 다시 환불하여야 하나, 실질적으로 적립금과 대출간의 연결고리를 밝히는 데 한계가 있어 손금산입액의 환불이 이루어지기 어려운 면이 있다.

변경을 통해 원금보장을 약속하고 금융감독위원회로부터 상품인가를 받았다¹³⁾. 퇴직보험 등은 퇴직금의 사외적립을 통해 수급권의 보장을 촉진하는 제도로 인식되고 있지만 많은 기업들이 제한된 범위에서 퇴직보험 등을 이용하고 있으며, 특히 중소기업의 경우 유동성 부족으로 인해 이 제도를 거의 이용하지 못하고 있다¹⁴⁾.

나. 개인연금저축 지원제도

종퇴보험과 퇴직보험 이외의 퇴직소득 지원제도로 연금저축이 여러 기업들에 의해 활용되고 있다. 금융감독원은 개인연금저축 지원제도 실시 현황을 파악하기 위하여 설문조사를 실시한 바 있다. 본 소절에서는 금융감독원의 조사결과를 요약하고 조사결과에서 얻을 수 있는 정책적 시사점에 대해 간략하게 언급하고자 한다¹⁵⁾.

금융감독원이 실시한 설문조사의 내용은 인사제도, 퇴직금제도, 개인연금 지원제도로 크게 나눌 수 있다. 인사제도에는 정년제, 연봉제, 급여인상률 및 임직원 변동상황이 포함된다. 퇴직금제도에 대한 내용은 지급의 근거 및 형태, 중간 정산, 적립 현황, 사외적립 현황, 임의 퇴직금, 사내저축 지원 등이다. 개인연금 지원제도는 지원의 형태, 임의 퇴직금, 지원수준, 지원조건 및 회계처리 등을 내용으로 한다. 설문조사 기간은 2001년 2월 26일부터 5월 18일까지였고 표본은 개인연금 지원제도의 운영 가능성이 높은 기업을 우선적으로 추출하였으므로 편의표본추출이라고 하겠다. 최종 표본에는 금융기관이 58개, 공기업 42개, 30대 기업 32개, 벤처회사

13) 우영호 외(2001) 참조.

14) 우영호 외(2001) 참조.

15) 본 소절의 내용은 우영호 외(2001)의 내용을 발췌한 것이다.

11개 등으로 총 143개 기업이 포함되었다. 표본의 특성은 다음과 같이 요약된다. 표본 내의 기업들 중 금융보험업이 전체 표본의 48.9%를 차지하고 있으며, 규모별로는 종업원 수가 1,000명에서 10,000명 사이이고 자기자본이 1,000억원에서 1조원 사이에 속하는 대기업의 비중이 각각 47%와 35%에 이르고 있으며, 서울에 본사를 둔 기업, 비30대 그룹사, 노조가 있는 기업의 비중이 높게 나타났다.

<표 11-6> 설문조사 대상 표본

(단위 : 대상 기업수, %)

구 분	금융기관	공기업	30대 기업	벤처회사	합계
모집단	113	209	561	255	1,138
설문조사 대상	113	64	74	21	272
최종 표본	58	42	32	11	143
설문지 회수율	51.33	65.63	43.24	52.38	52.57
대상 선정 기준	전수 조사	수익사업 영위	계열사별 2~3개	시가 총액 상위	-

자료 : 우영호 외(2001)에서 재인용

<표 11-7> 표본의 업종별 분류

업 종	광 업	제조업	전기/가스/ 수도	건설업	도·소매업
표본수	2(1.4%)	33(23.0%)	1(0.7%)	2(1.4%)	4(2.8%)
업 종	숙박/ 음식업	운수/창고/ 통신	금융/보험업	임대/ 서비스업	기타 서비스업
표본수	2(1.4%)	5(3.5%)	70(48.9%)	6(4.2%)	18(12.7%)

자료 : 우영호 외(2001)에서 재인용

<표 II-8> 종업원 수별 표본의 분류

종업원수	표 본 수
100명 미만	17(12.0%)
100~1,000명	55(38.0%)
1,000~10,000명	66(47.0%)
10,000명 초과	5(3.0%)

자료 : 우영호 외(2001)에서 재인용

<표 II-9> 자기자본 규모별 표본의 분류

자기자본(장부가)	표 본 수
자본 잠식	17(12%)
100억원 미만	9(6%)
100~1,000억원	31(22%)
1,000억~1조원	49(35%)
1~10조원	33(23%)
10조원 초과	4(2%)

자료 : 우영호 외(2001)에서 재인용

<표 II-10> 표본 기업들의 여러가지 특성

기업 유형	비율	본사 지역	비율
주식회사	101(71%)	서울	121(85%)
정부 투자 및 출연기관	17(17%)	기타	12(15%)
기타 법인	25(12%)		

30대 기업 여부	비율	노조 유무	비율
30대 그룹사	47(33%)	유	100(69.9%)
비30대 그룹사	96(67%)	무	43(31.1%)

자료 : 우영호 외(2001)에서 재인용

금융감독원의 조사대상 기업의 경우 퇴직금제도는 사내규정인 퇴직금 규정을 근거로 퇴직금을 지급하는 경우가 73%로서 가장 많았고, 다음은 퇴직금 규정 및 단체협약에 의하는 경우가 23%이며, 그 밖에 단체협약에만 의하거나 또는 별도의 규정없이 근로기준법을 준용하는 경우가 각각 3%, 1%로 나타났다.

퇴직금 누진제를 실시하고 있는 경우가 29%로서 비교적 높은 편에 속하고, 중간정산제를 실시하고 있는 기업이 83%에 달하고 있다. 중간정산제 실시의 이유로는 종업원의 요구에 의해서가 67%를 기록했고, 기업의 구조조정 또는 M&A 등에 의한 경우가 17.5%이며, 사업주의 퇴직금 부담축소가 15.5%로 나타났다. 퇴직급여충당금 수준은 자기자본 100억원 이하 기업이 자기자본 대비 307.27%로서 매우 높았다. 그런 반면 이러한 기업군들은 기업이 부실화될 경우 퇴직급여에 대한 근로자의 수급권이 보장되지 못할 가능성도 그만큼 높다는 뜻으로 이해할 수 있다.

퇴직금의 사외적립 현황을 보면, 사외적립을 하지 않는 기업이 32%로 나타나고 있어 사외적립기업이 상당히 높은 편이라고 할 수 있다. 한편 공기업의 경우 71.43%가 사외적립을 하지 않고 있는 상태이다. <표 II-14>에 의하면 퇴직금 추계액에 대한 사외적립률이 세법상에 대한 손비인정률인 60%에 근접하고 있음을 보여주고 있다¹⁶⁾¹⁷⁾.

16) 우영호 외(2001) 참조.

17) 단, 기업의 분류에 따라 표준편차가 큰 점도 유의하여야 할 것이다. 예를 들어, 종업원 수가 적은 기업이나 벤처기업의 경우 사외적립률이 상당히 크게 나타나고 있다.

<표 II-11> 표본 특성별 퇴직급여총당금 현황

(단위 : 원, 명, %)

특 성	규 모	퇴직급여 총당금(A)	(A)/근로자수	(A)/자기자본	퇴충/총자산
규모 (종업원수)	100인 이하	1,295,338	1,161	19.41	4.83
	1,000인 이하	32,296,996	1,132	7.22	2.14
	10,000인 이하	403,421,442	1,874	17.84	2.13
	10,000 초과	201,460,220	2,349	11.36	5.15
규모 (자기자본)	자본잠식	12,996,348	1,211	-110.06	7.03
	100억 이하	23,313,055	1,106	307.27	29.34
	1,000억 이하	26,462,407	962	23.24	1.87
	1조 이하	149,511,549	1,722	8.01	2.06
	10조 이하	396,400,088	1,967	5.08	1.45
	10조 초과	39,472,960	617	0.63	0.38
업종	금융업	255,145,809	1,561	17.35	0.93
	제조업	241,852,640	1,560	41.35	2.36
	서비스업	63,139,418	1,142	70.53	17.57
	기타	46,995,265	1,524	17.80	2.00
기업 유형	금융기관	279,998,410	1,670	19.61	0.85
	공기업	108,111,831	1,127	45.04	10.30
	30대 그룹사	258,576,962	2,002	43.89	2.60
	벤처기업	1,469,204	615	1.25	0.98
노조 유무	유	572,528,983	1,752	42.32	4.99
	무	75,627,424	926	3.75	1.12

자료 : 우영호 외(2001)에서 재인용

<표 II-12> 표본 기업들의 사외적립 현황(평균)

(단위 : %)

구 분	사내유보	사내유보 + 사외적립
금융기관	17.24	82.76
공기업	71.43	28.57
30대그룹	9.37	90.63
벤처기업	27.27	72.73

자료 : 우영호 외(2001)에서 재인용

<표 II-13> 퇴직금 추계액에 대한 사외적립률 현황

(단위 : %)

구 분		최 소	중위수	최대	평균	표준편차
규모 (종업원수)	100인 이하	2.1	45.8	183.8	54.9	53.5
	1,000인 이하	4.5	60.0	100.0	60.6	27.9
	10,000인 이하	0.0	69.1	100.0	65.0	25.7
	10,000 초과	6.6	61.9	80.0	54.4	28.6
규모 (자기자본)	자본잠식	6.1	60.8	100.0	61.1	31.5
	100억 이하	4.5	21.1	84.4	39.9	39.4
	1,000억 이하	2.1	60.4	183.8	62.4	44.7
	1조 이하	0.0	62.5	100.0	59.0	26.4
	10조 이하	6.6	70.4	100.0	71.4	19.4
업종	금융업	2.1	63.0	100.0	59.4	28.1
	제조업	13.1	70.0	183.8	73.1	30.0
	서비스업	6.1	55.0	100.0	50.5	38.3
	기타	0.0	63.9	100.0	53.5	32.2
기업 유형	금융기관	2.1	62.5	100.0	57.3	27.3
	공기업	6.1	60.1	100.0	61.4	31.5
	30대 그룹사	0.0	69.2	100.0	65.1	26.0
	벤처기업	13.1	71.3	183.8	79.9	50.9

자료 : 우영호 외(2001)에서 재인용

금융감독원의 조사대상 기업 가운데 46% 정도가 개인연금지원 제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다. 지원의 형태는 주식취득 보조금과 연금펀드를 제외한 4개 유형 중 급여 비례형이 51%로 가장 선호되고 있으며, 다음이 균등 정액형 18%, 저축액 비례형 17%, 차등 정액형 14%인 것으로 나타났다. 근로자 수가 많거나 자기자본이 많을수록 개인연금지원 비중이 높은 경향이 높았으며, 금융기관과 30대 그룹사 중 50% 이상이 개인연금을 지원하고 있는 것으로 나타났다.

지원형태별 지원수준의 경우 평균적으로 급여 비례형은 평균임금의 9.56%, 저축액 비례형은 저축액의 54%를 차지하고 있으며, 균등 정액형은 52,654원, 차등 정액형은 39,444원에서 91,667원 사이에서 평균적으로 지원되고 있다. 급여 비례형의 지원수준이 통상임금의 9.56%에 해당하고, 통상임금이 평균임금의 60% 수준임을 감안하면 이는 평균임금의 5.74% 정도이며 법정퇴직금 적립수준의 69%에 해당되어 지원수준이 상당히 높은 것으로 나타났다. 이를 금융감독원은 퇴직금 누진제의 폐지와 더불어 누진액 부분이 개인연금 지원으로 전환되었기 때문이라고 해석하고 있다¹⁸⁾. 한편 개인연금 지원에 있어서 86%의 기업이 지원조건을 부여하고 있는데, 특히 가입기관을 제한하는 경우가 61%인 것으로 나타났다.

4. 정책적 시사점

현행의 퇴직금제도는 도입 당시부터 상당기간 동안 실업보험 및 노후소득보장수단으로서의 기능을 어느 정도 담당하여 왔다고 평가할 수 있다. 이는 고용보험, 국민연금 등 사회보장제도가 도입되지 않은 상황에서 퇴직금제도가 사회보장적 측면에서 상당한 기여

18) 우영호 외(2001) 참조.

<표 II-14> 개인연금 지원 형태별 지원 수준

(단위 : 원, %)

구분	급여 비례	저축액 비례	균등징액	차등징액	차등징액
최소	1.50	40.00	20,000	25,000	45,000
중위수	10.00	50.00	50,000	45,000	100,000
최대	15.00	100.00	100,000	50,000	150,000
평균	9.56	54.00	52,654	39,444	91,667
표준편차	5.23	16.47	24,467	10,737	50,000

를 하였다고 할 수 있을 것이다. 그러나, 사회보장제도들의 순차적으로 도입되면서 퇴직금의 사회보장적 측면이 퇴색되고 있다. 퇴직금제도의 근본적인 문제는 퇴직금의 지급 보장성의 제한과 급여 형태로 요약될 수 있을 것이다. 이러한 문제점을 해결하기 위한 하나의 방안으로 기업연금을 도입하고 퇴직금을 기업연금으로 대체하는 방안이 거론되고 있다. 기업연금제도의 정착과 관련하여 매우 중요한 요소로 조세정책을 들 수 있다. 현행의 조세제도는 기업연금급여에 대한 과세를 가능하게 하고 있으나, 기업연금보험료에 대한 사용자의 손급산입과 근로자의 소득공제에 대한 규정 및 세제 지원의 적격성에 대한 상세한 규정이 마련되어야 할 것이다.

본절에서 퇴직금 이외의 퇴직금 수급권 보장 측면을 살펴본 결과 다음과 같은 특징을 발견할 수 있었다. 먼저, 퇴직금의 사외적립을 유도하는 것이 용이한 일이 아니다. 퇴직급여충당금의 사외적립을 유도하기 위하여 도입된 종퇴보험의 경우 사용자들이 이 제도를 담보대출에 이용하는 경향이 있어 실질적으로 근로자의 퇴직금 수급권을 확보하기 어렵다. 퇴직금 준비금을 담보로 대출하는 것을 금지하고 있는 퇴직보험의 경우 상품판매 실적이 매우 저조한 형편이다. 또한 방하남(2000)에서도 볼 수 있듯이 일반적

으로 퇴직급여충당금의 사외적립이 보편적으로 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다.

금융감독원의 조사에서 나타난 특징 가운데 주목할 것은 퇴직급여충당금의 사외적립을 유도함에 있어 중요한 요소 중의 하나가 퇴직급여 충당금에 대한 손금산입 규정이라는 점이다. 금융감독원의 조사에 의하면 표본기업이 퇴직금 추계액에 대한 사외적립률이 세법상의 사외적립에 대한 손금 인정률인 60%에 근접하고 있다. 따라서, 사내적립에 대한 손금산입 인정률(현행 40%)의 하향조정은 향후 사외적립을 유도하는 데 상당히 기여할 것으로 사료된다.

금융감독원의 조사결과에 의하면 향후 퇴직급여충당금에 대한 손금산입 한도를 하향조정하고 기업연금에 대한 조세지원을 상당히 폭 허용할 경우 사용주로 하여금 퇴직금의 기업연금으로의 전환을 유도할 가능성이 충분히 있다. 이는 조사대상 기업의 상당부분이 자발적으로 연금지축지원제도를 통해 기업연금과 유사한 형태의 연금을 제공하고 있다는 데서 그 근거를 찾을 수 있을 것이다. 따라서, 향후 퇴직금에 대한 조세지원의 조절, 근로기준법상의 퇴직연금제도에 대한 규정, 특히, 기업연금과 퇴직금제도의 상호관계에 대한 규정의 개선, 향후 기업연금제도의 상품 설계 및 조세지원의 형태와 수준 등이 적절히 규정될 경우 기업연금제도의 도입이 상당한 수준까지 진행될 수 있을 것으로 사료된다.

그러나, 이러한 가능성에도 불구하고 향후 기업연금 도입과 관련하여 몇 가지 문제점이 발생할 수 있을 것이다. 그 하나는 기업연금에 대한 조세지원의 혜택이 고소득 근로자에 편중될 가능성이 있다는 것이다. 금융감독원이 조사한 기업들이 많은 경우 대기업이나 공기업이고 이들 기업은 상대적으로 중소기업보다 유동성이 상대적으로 풍부하고 해당 기업에 종사하는 근로자의 급여수

준이 높을 뿐만 아니라 고용의 안정성도 상대적으로 높다고 할 수 있다. 반면, 유동성이 풍부하지 못한 중소기업 등은 대기업에 비하여 퇴직소득 충당금을 사외적립할 여력 또한 적고 추가적으로 개인연금지원제도를 근로자에게 지원할 여력이 없는 실정이다¹⁹⁾. 따라서, 향후 기업연금을 활성화하기 위하여 대폭적인 조세지원을 부여할 경우 조세지원에서 발생하는 편익의 대부분이 고소득 근로자에게 귀속될 가능성이 높다고 할 수 있다²⁰⁾. 따라서, 고소득 근로자에 대한 조세지원 수준을 제한할 수 있는 여러 가지 조치가 강구되어야 할 것이다²¹⁾.

기업연금제도 도입과 관련하여 발생할 수 있는 또 하나의 문제점은 기업연금기금 관리주체에 대해 상당한 제한이 필요하다는 것이다. 금융감독원의 조사에 의하면 개인연금지원제도를 운영하고 있는 기업의 86%가 지원조건을 부여하고 있는데 특히 가입기관(금융기관)을 제한하는 경우가 60%에 달하고 있다. 대기업의 경우 가입기관을 계열 금융기관으로 제한하는 경우 기업연금 가입자의 연금급여 수급권 확보가 상당히 제한될 가능성이 높으므로 가입 금융기관의 범위에 대한 제한이 필요할 것이다.

19) 저소득 근로자는 기업연금과 같은 유동성이 제한되어 있는 자산보다는 일반예금과 같은 유동성이 높은 저축수단을 선호하는 경향이 있다. 따라서, 기업연금에 대한 조세지원의 편익을 충분히 누리지 못하는 경향이 있다.

20) 이러한 현상은 기업연금제도가 일찍 발달한 영국에서도 심각한 문제로 대두되고 있다. 최근 영국의 노동당 정부는 Stakeholder Pension을 도입하여 저소득 근로자의 기업연금 가입을 유도하고 있으나 상품판매실적이 저조한 상태에 있다고 평가되고 있다.

21) 이를 위한 수단으로 고소득 근로자에 대한 연금급여율(연금급여수준/임금수준)의 제한, 연금급여산정기준/급여수준의 제한(earnings cap), 일반 근로자 대비 핵심 근로자의 연금급여율의 격차에 대한 제한 등을 들 수 있을 것이다.

Ⅲ. 주요국의 기업연금제도 및 과세제도

1. 미국

가. 기업연금제도

미국의 기업연금제도는 공적연금제도 도입 이전인 1875년 American Express사에서 채택한 것이 최초이다. 그후 1929년의 대공황으로 인하여 커다란 타격을 받았지만 1930년대 후반부터 다시 대기업을 중심으로 보급되기 시작했다. 더욱이 1950년대에 들어서면서, 노조를 중심으로 한 소위 'Pension Drive운동'에 의해 급속한 발전을 거듭하여 왔다.

1974년의 종업원퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act- ERISA)의 시행에 따라 가입자 보호의 견지에서 가입자격, 수급권 부여, 통산규정, 각출·급부 제한 등에 있어 내국 세입청에서 일정기준을 설치하게 되었다. 또한 1978년에 도입된 내국세입법 401조 Plan은 미국 내입세법 조항 401(k)에 따르는 기업연금의 형태로서 가장 대표적인 일반기업의 기업연금제도이다.

현재 미국의 기업연금은 확정급부형(defined benefit plan), 확정각출형(defined contribution plan) 및 복합형(hybrid plan)으로 구성되어 있다. 확정급부형은 사전에 결정된 연금지급 공식에 의해 연금이 지급되는 것으로 미리 자신의 연금수급액을 계산할 수 있는 형태이다. 확정급부형은 급부계산방식에 따라 균일급부방식, 전기간 평균급여방식, 최종 급여방식 등이 있다. 확정각출형이란

종업원과 기업이 부담해야 하는 연금 각출액을 확정하는 반면 연금 수급액이 각출금의 적립 수준과 운용 성과에 따라 변동하는 제도이다. 미국의 경우 확정금부형을 채택한 기업은 1991년 55%에서 1996년 41%로 감소한 반면 확정각출형을 채택한 기업은 1991년 55%에서 1996년 87%로 증가하였다. 기업연금 중 확정각출형에 해당하는 401(k)과 403(b)을 채택하는 기업이 1991년 36%에서 1996년 70%로 증가하였다.

<표 III-1> 기업연금의 형태

구 분	종 류
확정금부형	○ Annuity Plan
확정각출형	○ Money Purchase Plan ○ 이익분배제도(Profit Sharing Plan) ○ 종업원 저축제도(Thrift Plan) ○ 종업원 지주제도(Employee Stock Ownership Plan : ESOP) ○ 401(K) Plan(Cash or Deferred Arrangement : CODA) ○ Taft-Hartley Plan ○ 주식상여제도(Stock Bonus Plan)
복 합 형	○ Cash Balance Plan ○ 목표금부제도(Target Benefit Plan) ○ 연령가중제도(Age-Weighted Plan) ○ 기초제도(Floor Plan)

나. 관련세제

사업주 각출금은 일정 한도까지 손금산입되고 종업원의 소득으로 간주하지 않는다. 확정금부형의 경우 종업원 1인당 연간금부액 13만달러에 상당하는 각출금 또는 각 가입자의 과거 최고 3년간

평균급여 100%의 연간금부액에 상당하는 각출금 중 낮은 금액까지의 손금산입된다.

확정각출형의 경우 전종업원에 대한 지급급여 총액의 15%까지 손금산입한다. 단, 확정(복합형)금부형의 손금산입 한도액이 12만 달러에 도달하는 연도까지 종업원 1인당 3만달러 혹은, 급여의 25% 중 낮은 금액을 납부한다.

401(k) Plan은 고용주가 후원하는 확정각출형 기업연금으로서 종업원 각출금은 종업원의 소득계산시 공제되지 않으나 고용주의 각출금은 급여의 15%를 한도로 소득공제된다. 즉 세금부담이 연금수급 시점으로 이연되는데, 가능한 한도금액은 1998년에 시작되는 경우 1만달러이다.

연금소득 중 본인이 부담한 각출금을 초과하는 부분에 대해서는 통상의 소득세율로 과세된다. 즉 근로자가 부담한 각출금은 각출시 소득공제를 허용하지 않았으므로 근로자 각출금에 해당하는 연금소득은 비과세되고 사업주가 부담한 각출금은 각출시 소득공제가 가능하므로 그에 대응하는 연금소득은 과세소득에 해당하는 것이다. 연간 15만달러를 초과하는 연금금부의 경우 초과액의 15%가 특별세로 과세된다. 유족연금의 경우 통상의 소득세 및 상속세의 과세대상이 된다.

세제상의 우대조치를 받기 위해서는 내국세법과 ERISA법에 규정된 요건을 충족시켜야 한다. 내국세법 401조에 규정된 적격요건은 다음과 같다.

- ① 기금은 회사(고용주)와 독립적인 수탁자에 의해 신탁의 형태(trust)로 운영되어야 함.
- ② 그 연금계획은 서면의 확정계획에 의해 작성되어 있어야 하며 직원들에게 공포되어야 함.
- ③ 퇴직연금제도는 종업원의 배타적 이익을 위해 설립, 운영되

어야 함.

- ④ 그 계획이 임원, 주주, 간부들 (5% 이상 지분을 가진 주주 근로자 및 연봉 7만 5천달러가 넘는 근로자 포함)에게 유리하게 적용되지 않아야 함.
- ⑤ 5년 이상 근무한 근로자는 퇴직연금을 100% 받을 수 있는 확정적인 보장을 해주어야 함.
- ⑥ 일정시점 이전에는 연금지급이 개시되어야 함.
- ⑦ 고용주는 반드시 현금이나 다른 현물재산의 형태로 기여금을 납부하여야 함.

ERISA법에 의한 세제혜택의 적격요건은 다음과 같다.

- ① 25세 이상으로 근속 1년 이상인 자는 전원 가입대상이다.
- ② 연금수급권에 있어서는 통상 지급개시연령 이후의 퇴직자에 대해서는 100%, 그 이전의 퇴직자에 대해서는 다음 중 한 가지 방식에 의거하여 지급한다.
 - 5년 근속 후에 100% 수급권을 부여한다.
 - 3년 근속 후에 20% 수급권을 부여하고, 그후 1년마다 20%씩 추가하여, 7년 근속 후에 100%의 수급권을 부여한다.
- ③ 과거 근무채무분의 상각은 30년 이내에 완료한다.
- ④ 기업연금 폐지의 경우 적립금 부족에 의한 급부 불이행을 예방하기 위해 정부가 설계한 연금급부보증금고(PBGC)와의 재보험계약을 체결한다.
- ⑤ 감독관청에 대한 연차보고서의 제출과 가입자에 대해 제도 내용 및 현황을 공개한다.
- ⑥ 전직근로자는 사업주로부터 부여된 일시불급부를 개인퇴직계정(Individual Retirement Account, IRA)에 투자함으로써 과세의 이연이 가능하다.

2. 영국

가. 기업연금제도

영국에 있어서 기업연금은 일반적으로 ‘직역연금(Occupational Pension Schemes)’으로 호칭되고 있고 민간기업의 종업원뿐만 아니라 공무원, 국영기업의 종업원 등을 대상으로 하는 제도이다. 이 제도는 퇴직시 또는 퇴직전 수년간의 급여와 근속연수에 따른 연금을 급부하는 급부기준제도가 대부분이고(그러나 최근은 부금기준제도가 특히 중규모 이상의 기업에서 증가하는 경향이 있음) 부금기준제도는 적은 현상을 보이고 있다. 또한 이 직역연금은 1959년 국민연금법 개정으로 공적연금 성격의 소득비례 퇴직연금제도의 창설과 동시에 직역연금을 시행하고 있는 기업이 일정요건을 충족하는 경우 소득비례 퇴직연금으로부터의 적용 제외(즉, 공적연금의 각출금 면제)를 인정하고 있다. 이 결과 적용 제외 대상기업은 공적연금 이상의 급부금을 직역연금으로 지급하여야 하는 부담도 있으나, 기업에 따라서는 자주적이고 탄력적이며 적은 비용으로 제도를 운영할 수 있다는 장점 때문에 동 제도를 채택하는 기업이 증가하고 있다.

나. 관련세제

사업주가 부담한 각출금은 전액 손금산입되고 있으나 단, 연수입 8만 7,600파운드를 초과하는 종업원을 위한 사업주 각출금은 손금산입되지 않는다(각출금은 종업원의 소득으로 간주하지 않는다). ‘approved scheme’이나 ‘exempt approve scheme’에 의한 종업원 각출금은 1998~1999년 현재 8만 7,600파운드를 초과하지 않

는 급여의 15%까지 각출이 가능하고, 그 금액은 전액 소득공제된다. 따라서 각출한도액은 현재 1만 3,140파운드($87,600 \times 15\%$)이다.

퇴직시 일시금은 전액 비과세되고 있다. 단, 가입연도에 따라 비과세 일시금의 액수는 차이가 있다. 퇴직시 지급받는 연금급여는 일반소득으로 전액 과세된다.

직역연금으로 인정받으려면 세법상 규정되어 있는 다음의 요건을 충족하고, 내국세입청 직역연금부의 인가를 받아야 한다.

- ① 사업주가 국내에서 사업을 영위하는 한편 연금제도를 거주자가 관리하고 있는 것
- ② 사업주가 각출한 것
- ③ 종업원 각출의 증도인출은 불가능
- ④ 60세(여성은 55세)부터 70세 사이에 퇴직연금이 급부되고 그 금액이 퇴직시 급여의 1/60에 근속연수를 곱한 금액을 초과하지 않는 것
- ⑤ 유족연금이 종업원 본인 연금의 2/3를 초과하지 않는 것
- ⑥ 종업원의 부금은 급여의 15% 이하인 것
- ⑦ 원칙적으로 기금에의 각출을 중지하지 않는 것
- ⑧ 종업원에 대한 퇴직연금의 지급만을 목적으로 하는 것
- ⑨ 연금급부액이 당해 개인의 최종급여의 2/3를 초과하지 않는 것
- ⑩ 일시금지급액이 당해 개인의 최종급의 1.5배를 초과하지 않는 것
- ⑪ 사망일시금을 수취하는 경우 당해 개인의 최종급여의 4배를 초과하지 않는 것
- ⑫ 26세 이상으로 가입기간 2년 이상인 경우 연금급부가 보증되는 것

3. 호주

가. 기업연금제도

퇴직연금은 퇴직 후의 생활을 저축하고 투자하는 데 가장 편리하고 효율적인 방법으로 인식되고 있으며, 정부는 저축하는 자에게 세제지원을 하여 다른 일반저축에 비해 수익률을 높여주고 있다. 1992년부터 도입된 ‘퇴직연금보증(Superannuation Guarantee Charge: SGC)’법에 의해 고용자는 근로자를 위하여 퇴직연금 보험료를 부담한다. 이와 같이 연금가입이 의무화된 SGC제도는 조세로부터 지원금을 보조받고 있으나 다음과 같은 경우에는 SGC에서 지원금을 보조하지 않는다.

- ① 70세 이상의 근로자
- ② 호주 밖에서 맡은 일에 대해 지불받는 비거주 근로자
- ③ 비거주자 고용자에게 고용된 거주근로자
- ④ 이민법이 허용하는 취업비자로 취업한 근로자
- ⑤ Commonwealth Government community Development Employment Program에 의한 보수를 받는 자
- ⑥ 월 450호주달러 미만의 소득근로자
- ⑦ 18세 이하로 풀타임으로 일하지 않는 근로자
- ⑧ RBL(Reasonable Benefit Limits)을 초과하는 누적퇴직급여가 있는 자

1992/93년 동안 연금에 대한 정부의 세제지원은 53억호주달러의 정부지출을 기록했으나, 세제지원을 통해 공적연금 비용은 감소되었다. 퇴직연금에 대한 지원수준은 고용자의 연간 총지불임금(annual payroll)을 기준으로 정해진다. 대부분의 퇴직연금은 가입자가 사망하거나 장애를 입는 경우에 피부양자에게도 급여를 지

급한다.

‘퇴직연금보증(Superannuation Guarantee Charge: SGC)’법의 도입목적은 고용자가 종업원의 최저노후소득보장을 제공하는 데 있다. 고용자의 각출률은 연간 총지불임금이 100만호주달러 이하일 경우 근로자 급여의 최저 3%, 연간 총지불임금이 100만호주달러 이상일 경우는 최저 5%를 각각 납부해야 한다. 고용자의 각출률은 다음과 같이 2002년까지 9%로 상향조정될 예정이다(<표 III-2> 참조).

<표 III-2> 고용자의 SGC 각출률

(단위 : %)

	연간 직원 임금총액 100만호주달러 이하 고용자	연간 직원 임금총액 100만호주달러 이상 고용자
1992. 7. 1 ~ 1992. 12. 31	3	4
1993. 1. 1 ~ 1993. 6. 30	3	5
1993 ~ 1994	3	5
1994 ~ 1995	4	5
1995 ~ 1996	5	6
1996 ~ 1997	6	6
1997 ~ 1998	6	6
1998 ~ 1999	7	7
1999 ~ 2000	7	7
2000 ~ 2001	8	8
2001 ~ 2002	8	8
2002 ~ 2003	9	9

자료 : The Treasury Dept. of Finance Australia, *Security in Retirement: Planning for Tomorrow Today*, 1992.

나. 관련세제

1) 각출금에 대한 과세

가) 고용주 각출금(Employers)

고용주가 자격이 있는 종업원(eligible employees)을 위해 superannuation fund, RSA, SHAR에 납부한 각출금은 공제받을 수 있으며 허용 가능한 공제액은 1998/99년의 경우 다음과 같다.

<표 III-3> 고용주 각출금 연령별 공제한도액

연 령	공제한도액(호주달러)
35세 미만	10,600
35~49세	29,443
50세 이상	73,019

자료 : CCH, *Australian Master Tax Guide*, 1999.

non-complying superannuation funds에 납부한 각출금의 경우는 공제금액에 제한이 없다²²⁾. 예외적으로 공제가 허용되지 않는 것은 종업원이 호주에 거주하는 'exempt visitor'인 경우와 4년 미만의 일시적인 취업상태인 경우이다. 고용주가 종업원을 위해 SHAR에 납부한 경우 최고 1,200호주달러까지 공제할 수 있다.

22) 고용주가 각출에 대해 제한없이 비용공제될 경우 이 점을 이용하여 종업원에게 과도한 수준의 기업연금을 지급하고자 하는 유인이 생기게 되는데, 이를 방지하기 위하여 각출금에 대해 부가급여세(Fringe Benefit Tax, FBT)가 과세된다.

나) 자영자 각출금(Self-employed)

자영업자(self-employed)가 complying superannuation fund 또는 RSA에 납부한 각출금의 최대 공제액은 1998/99년에 3천 호주달러와 3천호주달러를 초과하는 각출금의 75%를 합한 금액과 납세자의 연령을 기초로 한 한도액 중 적은 금액이다.

<표 III-4> 자영자 각출금 및 연령별 공제한도액

각출금	공제액 한도	연령	공제한도액 (호주달러)
0~3,000호주달러	실제 각출금	35세 미만	10,600
3,001호주달러 이상	3,000달러+ 3,000달러 초과액의 75%	35~49세 50세 이상	29,443 73,019

다) 종업원 각출금(Employees)

종업원이 받은 고용주 각출금은 일반적으로 연금각출금(personal superannuation contribution)으로서 공제받을 수 없고 그 대신 세액환급(tax rebate) 대상에 포함된다.

최대 환급액은 연간 100호주달러이고 이는 complying superannuation fund 또는 RSA 중 ①실제 각출금과 ②환급 가능한 각출금 최고액(MRC: Maximum Rebatale Contributions)인 1천호주달러 중 적은 금액의 10%이다. 환급액은 2만 7천호주달러를 초과하는 과세소득에 대해 환급 가능한 각출금 최고액(MRC)은 1달러당 25센트씩 감소하여 과세소득이 3만 1천호주달러 이상이면 세액환급액은 0이 된다.

<표 III-5> 종업원 각출금 환급 한도액

(단위 : 호주달러)

과세소득(AI)	환급 가능한 각출금 최고액(MRC)	환급 최고액
0~27,000	1,000	MRC 또는 각출금
27,001~30,999	$1,000 - (AI - 27,000) \times 25\%$	
31,000~	0	

라) 기금(Funds)

퇴직연금기금과 예금기금, 합동연금신탁(Pooled Superannuation Trusts) 및 생명보험회사와 공제조합(friendly societies)의 퇴직연금사업소득에 대해서는 15% 세율로 과세한다. 퇴직연금기금의 자본이득에 대한 과세는 오직 실질소득에 대해서만 과세된다는 특별한 법률이 적용된다. 연금기금의 배당시는 기금이 이미 납부한 33%의 법인세를 임퓨테이션방식(imputation credit system)에 의해 이중과세를 배제하며, 이는 새로 도입된 15% 세금을 상쇄를 가능하게 한다.

2) 급부에 대한 과세

가) 연금급부(Superannuation Pension benefits)

연금급여 전액이 과세소득에 포함되며 급여의 종류에는 퇴직연금급부와 차환연금(rollover annuities)이 있다. 연금급여 수혜자에게는 undeducted purchase price(UPP)에 대해 공제가 허용되며 공제규모는 연금개시일의 UPP를 수혜자의 기대수명으로 나눈 것과 같다. 일반적으로 UPP는 1983년 6월 이후 세액공제되지 않는 각출금 부분에 해당한다.

<표 III-6> 기금별 세율

(단위 : %)

기금 종류	세 율	
	1997/98년	1998/99년
퇴직연금기금(Complying superannuation funds)		
- 실현된 자본이득, 과세대상각출금을 포함한 소득	15	15
- 특수관계자 및 개입기업 배당	47	47
퇴직연금기금(Non-complying superannuation funds)		
- 실현된 자본이득, 과세대상각출금을 포함한 소득	47	47
예금기금(Complying Deposit Funds)		
- 실현된 자본이득, 과세대상각출금을 포함한 소득	15	15
- 특수관계자 및 개입기업 배당	47	47
예금기금(Non-complying Deposit Funds)		
- 실현된 자본이득, 과세대상각출금을 포함한 소득	47	47
합동연금신탁(Pooled Superannuation Trusts)		
- 실현된 자본이득, 과세대상각출금을 포함한 소득	15	15
- 특수관계자 및 개입기업 배당	47	47

1994년 7월 1일부터 과세퇴직연금기금으로부터 지불되는 세금 환불가능 퇴직연금과 일괄지불 ETP(eligible termination payments)연금은 일률적으로 15%의 세금을 환불해 준다. 개인의 연금급여 혜택 한도액(reasonable benefit limits: RBLs)의 초과분을 제외한 과세소득에 포함되는 모든 연금저축과 종신연금의 지불(payment)에 대해 한도 내에서 세금을 환불해 준다. 수령자가 55세 이상 또는 사망연금과 장해연금을 지불받는 경우는 연금저축 또는 종신연금에 대해 세금을 환불받는다. 1994년 7월 1일부터 대부분의 세금환급대상 연금저축 또는 종신연금 수혜자의 급부는 종전보다 증가되나, 고소득자 중 특히 고액의 연금급여를 지불받는 경우는 세제혜택상 손해를 보게 된다²³⁾.

23) 이는 일괄적으로 15%의 세제혜택보다 소득공제받지 못한 각출금에 기인

나) 일괄지불급여(lump-sums)

1983년 이전에는 퇴직연금 과세가 EET방식으로 운영되었으며 1988년까지도 계속되었다. 1983년 6월 이전에는 급부시 5%의 한계세율로 과세되었고 1983년의 경우 일괄지불급여는 과세혜택이 없었다. EET방식은 소득이 연금체제를 벗어나는 순간 즉, 인출되기 전까지는 과세되지 않는다. 이로 인해 정부의 세수감소 현상이 나타났으며 이는 1983년에 사적연금이 증가하면서 더욱 심화되었다. 1988년 5월 연금개정 이후 TTE(taxed- taxed- exempt)방식으로 전환되었으며 이로 인해 정부는 급부단계의 세후급여소득을 감소시키지 않는 한도 내에서 연금의 재정상 세제지원 비용을 절감할 수 있게 되었다.

퇴직연금 저축액의 경우 많은 세제혜택을 받게 되는데, 세제혜택의 공정성을 이루기 위하여 정부는 과세대상이 되는 퇴직연금의 상한액(RBLs)을 정해 놓고 있다. 가입근로자의 임금에 따라 결정되는 현재의 RBLs는 1994년 7월 1일부터 단순하게 슬라이드되는 달러 상한액으로 대체된다. 모든 사람에게 적용될 새로운 상한액에 의하면 일시금으로 수급할 경우 퇴직연금 급여 중 40만호주달러까지, 급여의 절반 이상이 일정요건을 충족하는 평생연금이나 종신연금으로 수급되는 경우는 80만호주달러까지 과세혜택을 받을 수 있다. 이 상한액을 초과하는 퇴직연금 급여부분은 과세혜택을 받을 수 없다(초과부분은 47% 최대 한계세율로 과세).

한 연금을 과세대상에서 제외하는 것이 세제상 유리할 경우이다.

<표 III-7> 일괄지불퇴직연금에 대한 과세방식

	각출금	소득(Earnings)	금 부
일반저축 (ordinary savings)	Taxed 소득세후에 과세	Taxed 저축자 한계세율	Exempt 공제
1983년 7월 이전 퇴직연금	Exempt (공제) 고용자와 고용인	Exempt (공제)	Taxed 한계세율 5%
1983년 6월 이후 퇴직연금	Exempt (공제) 고용자와 일부 고용인	Exempt (공제)	Taxed 1983년 6월 이후 금부에 대해서 15~30% 과세
1988년 6월 이후 퇴직연금	Taxed 감면대상 각출금과 고용자에게 기금의 15% 과세(제한적으 로 세금환불 가능)	Taxed 15% 과세	Taxed 0~15% 과세

자료 : The Treasury Dept. of Finance Australia, "Overview of the Taxation of Superannuation in Australia," 1995.

4. 뉴질랜드

가. 기업연금제도

사적연금은 기업연금과 개인연금으로 구성되어 있고 금부의 지급형태에 따르면 연금형과 일시불형이 있다. 1984년에 시작된 재정부문의 조세 변화와 규제완화에 따라 제시된 근로자연금의 개별화는 연금지급기관에 많은 변화를 야기하였다. 1987년 3월 말 기준으로 기업연금 가입자의 수가 개인연금에 비해 80% 이상 더 많고 자산 규모도 8배 이상이었다. 당시의 뉴질랜드 전체로 보면 전체 근로자 중 기업연금 가입자가 26%, 개인연금 가입자가 14%

이었다. 1989년에는 기업연금 회원수의 4분의 1 이상과 개인연금 회원수의 2분의 1 이상이 일시불균형에 해당하는 상태였다.

사적연금에는 중앙공무원들이 가입하는 정부연금기금(GSF: Government Superannuation Fund)과 지방공무원들이 가입하는 국가저축기금(NPF: National Provident Fund)이 포함된다. 국가저축기금에는 개인, 자영업자, 법인사업자 등도 가입할 수 있다. 이들 사적연금 중 기업연금은 생명보험사, 기금 자치단체, 국가저축기금, 기타 금융기관, 정부연금기금에서 운영되고, 개인연금은 정부연금기금을 제외한 각 기관에서 운영된다. 일반적으로 공공부문의 장기근무자는 NPF나 GSF에서 관할하고 대기업 근로자는 유동적이기는 하나 상당액의 퇴직급부를 받게 된다. 민간기업제도는 더 나은 조기퇴직수당, 산재수당을 지불하지만 GSF처럼 불가상승에 대한 전적인 보장을 못할 때가 많다.

정부당국은 노후소득을 안정적으로 확보해 주기 위해 고용주가 연금형에 각출하는 경우 세제상 더 우대해 주었으나 1980년대 초반에 기업연금일시불형에 대한 세제우대조치 축소와 개인연금 일시불형에 대한 세제우대조치 폐지 등으로 사적연금에 대한 지원이 약화되었고 1987년 연금과세제도의 개편으로 연금저축이 크게 축소되었다.

각 제도별 1인당 평균 각출금과 자산은 <표 III-8>과 같다.

뉴질랜드에서는 노동조합이나 개인보다는 고용주가 직업연금제도에서 중요한 역할을 한다. 몇몇 대고용주는 근로자들에게 다양한 제도를 제공하고 있으며 1989년 35만명의 근로자(노동인구의 22%)에게 3,500개의 기업연금제도(occupational schemes)를 제공했다.

<표 III-8> 제도별 평균각출금 및 자산규모

		연평균각출금 (회원수당 뉴질랜드달러)	평균자산 (회원수당 뉴질랜드달러)	총자산 (백뉴질랜드달러)
기업	연 금	3,123	38,731	6,933
	일괄지급	1,888	15,724	1,541
개인	연 금	837	2,224	238
	일괄지급	1,133	7,325	879
등록제도		1,710	12,742	395
평 균		1,930	18,985	

자료 : OECD, *Private Pension in OECD Countries: New Zealand, 1993*.

60세 이하 납세자의 저축에 대한 과세혜택규정은 개인퇴직연금 제도를 다른 일반저축으로부터 세제혜택상 차별화하고 있으며 전형적인 개인퇴직연금제도는 각출금의 일정수준 또는 불규칙적인 간격을 두고(irregular intervals) 일괄지불되는 방식으로 구분되어 있다. 1989년 연평균 각출금은 매년 1인당 약 1천 뉴질랜드달러 정도이며 회원의 대다수(55%)가 연금보다는 일시불로 받기를 원하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 III-9> 연금과 일괄지불 제도 및 회원 규모

	제 도		회 원	
	회원 수(명)	비율(%)	회원 수(명)	비율(%)
연 금	100	13	98,000	45
일괄지불	644	87	120,000	55
합 계	744	100	218,000	100

자료 : OECD, *Private Pension in OECD Countries: New Zealand, 1993*.

1985년까지는 17세와 25세 사이의 모든 공무원에게 GSF에 기부하도록 의무화하였다. 일반연금제도의 회원자격요건에 대한 폐지는 회원이 10만 8천명에서 8만 9천명으로 급감하는 결과를 초래했다. 그러나 군대, 경찰, 교도소 직원, 판사 그리고 국회의원들에게 일반연금제도의 가입을 의무화하고 있다. 뉴질랜드에서는 현재 연금수급권에 대한 최소자격요건의 제한은 없다.

급부의 형태는 다음과 같다.

- ① 퇴직급부는 일괄지불과 일괄지불로 대체 가능한 연금의 25%까지 연금형태로 제공된다.
- ② 1989년에 기업연금(occupational schemes)의 55%만이 연금제도였다. 연금제도가 많은 조합과 총회원의 73%에 해당하는 GSF회원을 포함하여 제공되기 때문이다. 1982년 이전까지는 일괄지불의 제도의 비율이 더 높았다.
- ③ 일괄지불과 연금제도 사이의 구분은 연금의 100%가 일괄지불로 대체될 수 있는 새로운 규정하에서는 더 불명확하다.
- ④ 1990년 3월 Government Actuary의 보고에 따르면 모든 퇴직연금제도의 약 87%가 확정각출금제도(defined-contribution schemes)로 나타나고 있다.

일반적으로 각출금제도는 근로자와 고용주 간의 계약이며 이에 대해 1987년까지는 일정 최대한도까지 공제되었는데 고용주 각출금은 회원급여의 10%까지 공제할 수 있었다. 그리고 1987년까지는 각출률은 거의 안정적이었으나 이후 일부 고용주는 고용주 각출금에 대해 원천세를 적용하여 각출률을 조정하였다. 근로자 각출금의 각출률은 제도에 따라 다르지만 일반적인 각출률은 5%이다. 회원들은 본인들이 원하는 각출비율을 선택할 수도 있다.

<표 III-10> 제도형태에 의한 근로자와 고용주의 각출률

각출률(%)	제도의 각 범위(%)			
	확정각출제도		확정급부제도	
	1987	1990	1987	1990
근로자				
0 ~ 4.0	17	28	7	15
4.1 ~ 5.0	46	56	47	55
5.1 ~ 6.0	5	8	21	23
6.1 ~ 7.0	0	8	7	7
7.0 이상	0	0	1	0
미정	2	0	17	0
고용자				
Nil	7	19	8	37
0.1 ~ 5.0	63	38	11	6
5.1 ~ 7.5	12	12	7	2
7.6 ~ 10.0	8	23	41	24
10.1 ~ 15.0	0	4	24	26
15.0 이상	3	4	10	5
미정	7	0	0	0

자료 : 뉴질랜드 퇴직연금기금연합회, 1990.

<표 III-11> GSF에서의 근로자 각출률

	기본급여(%)
General Scheme	6.5
경찰	7.5
군대	7.6
교도소 직원	8.5
판사	8.0
국회의원	11.0

자료 : 뉴질랜드 정부퇴직기금.

확정각출제도하에서 고용주의 각출금은 근로자와 각출률로 연결되어 있으며 고용주가 근로자보다 덜 각출되는 경우는 드물다. 확정금부제도하에서 고용주의 각출률은 근로자의 각출률과 무관하다. 고용주의 각출률은 기금방법, 투자상황률 그리고 연금의 만기 등에 의해 결정된다. 확정각출제도와는 달리 확정금부제도의 각출률은 각출면제기간(contribution holidays)이 있기 때문에 해마다 달라진다.

나. 관련세제

1987년 세제개편 이전까지는 각출금은 소득공제하고 기금운영수익에 대해 비과세, 금부에 대해 과세(EET)하는 형식을 취하였다. 그후 1987년 사적연금에 대한 근로자 각출금의 소득공제가 폐지되었고 1989년에는 고용주 각출금에 대한 손금산입이 금지되었으며 1990년에는 기금운영수익에 대한 과세가 이루어지기 시작했다. 따라서 1990년 4월 이후부터는 각출금과 기금운영수익에 대해서는 과세하고 금부에 대해서는 비과세하는 형태를 취하고 있다.

GSF를 포함한 기금의 운영수익에 대한 과세방식은 세 가지 형태로 이루어진다. 분류1(연금과 A기금)에 해당되거나 1987년 12월 17일 이전 가입자는 투자소득에 25%로 과세된다. 분류2에 해당하는 것은 33%로 과세된다. 분류3은 1989년 4월 1일부터 33%로 과세되고 1990년 4월 1일부터 company 또는 trust로 간주된다.

5. 캐나다

가. 기업연금제도

캐나다의 기업연금제도는 민간부문뿐만 아니라 연방정부 등의 공적부문도 대상으로 되어 있다. 기업연금이 법적으로 근거화된 것은 1919년에 소득세법이 개정되어 근로자의 연금제도에의 각출액이 과세소득에서 공제되면서부터 본격화되었다고 할 수 있다.

캐나다 기업연금제도의 내용은 미국과 거의 같은 내용이고 대별하면 확정급부제도(defined benefit plan)와 확정각출제도(defined contribution plan)로 나눌 수 있다. 확정급부제도는 미리 결정된 급부액에 따라 각출액을 결정하는 제도이고, 근속기간중 소득과 제도 가입연수에 따라 급부액이 결정되는 ‘단위급부제도’와, 소득과는 관계없이 미리 정한 일정의 금액과 제도 가입연수를 곱하여 급부액을 결정하는 ‘일정급부제도’가 있다.

확정각출제도는 각출액을 일정하게 하여 급부액을 각출액, 운용이익, 가입자의 연령 등에 따라 결정하는 제도이고 가입자의 최종 급여에 일정률을 곱해 종신연금을 구입하는 Money Purchase제도와 기업의 이익에 따라 각출액을 결정하는 이익분배제도(Profit Sharing)가 있는데, 현재는 가입자의 각출제인 Money Purchase가 주류이다.

나. 관련세제

고용주 각출보험료의 경우 고용주는 종업원 1인당 3,500캐나다 달러까지 손금산입할 수 있고, 종업원 각출분에 대해서는 비과세(소득으로 간주하지 않음)한다. 종업원 각출보험료의 경우 연간 3,500캐나다달러를 한도로 소득공제한다.

연금급여에 대해서는 소득세가 부과되는데, 65세 이상 연금수급자에 대해 170캐나다달러를 한도로 연금소득의 17%까지 세액공제한다.

기업연금의 적격요건은 다음과 같다.

- ① 연령이 45세에 달하고 근속 10년 이상의 가입자에게는 반드시 수급권이 부여
- ② 적정한 연금수리에 기초를 둔 연금제도
- ③ 초기 과거 근무채무는 15년 이내에, 후속채무는 5년 이내에 상각
- ④ 급부금 지급을 위한 충분한 적립상태 유지
- ⑤ 연금기금의 투자선과 투자액에 대한 규제 적용
- ⑥ 연금제도상의 가입자 권리와 의무내용에 대한 사업주의 고지의무
- ⑦ 자산, 각출금 및 가입자수 등 도입 제도 현황에 대한 사업주의 보고의무(연방정부 및 주정부)

6. 일본²⁴⁾

가. 기업연금제도

1) 현행 제도 및 환경변화

한편 일본은 1990년대 후반 들어 경제의 성장세가 둔화되고 경제환경이 악화됨에 따라 급격한 금리하락과 부실채권의 증가로 기업연금자산의 수익률이 크게 떨어지게 되었다. 특히 자산운용 환경

24) 일본 및 홍콩의 기업연금제도 및 관련 조세정책은 방하남(2001)에서 발췌한 것이다.

의 악화는 기업연금자산이 예정이율 이하로 운용되어 역마진을 유발함으로써 연금재원의 부족을 초래하고 나아가 수급권에 대한 불안까지 나타나게 되었다. 따라서 수탁사들은 예정이율의 하락이 불가피하게 되었고 예정이율의 하락은 기업들의 부채(과거근무채무)를 증가시켜 기업의 경영환경을 더욱 악화시키게 되었다.

이에 따라 1990년대 후반 적격퇴직연금제도에 대한 운용규제 완화 및 관련제도를 정비하게 되었다. 첫째로 예정이율에 대하여 제약(5% 이상)을 두었던 제도를 개선하였다. 10년 국채를 기준으로 정부에서 기준이율(최저이율 1997년 3.1%)을 공시하고 이 기준이율 이상에서는 수탁사별로 탄력적으로 정할 수 있게 하였다. 둘째로 과거 근무채무의 상각비율을 정액법 20%(정률법 30%)에서 35%(50%)로 상향조정하여 과거 근무채무의 조기상각을 촉진시킴으로써 연금재정의 건전성을 도모하도록 하였다.

셋째로 기업이 경영성적에 따라 부담수준을 탄력적으로 가져갈 수 있게 하기 위하여 이행비율(Share) 변경기준을 완화하게 되었다. 따라서 종전에는 재정재계산시(매5년마다) 또는 합병 등의 사유에서만 이행비율의 변경이 가능하던 것을 언제든지 변경할 수 있도록 하였다.

넷째로, 퇴직금 감액을 탄력적으로 할 수 있도록 하였다. 법인세 법시행령에 「(퇴직)급여액은 감액하지 않으면 보험료의 납입이 곤란하게 된다고 예측되거나 기타 상당한 사유가 있다고 인정되는 경우를 제외하고는 불가능할 것」이라는 문구를 명문화하여 퇴직금부의 감액에 대한 길을 열어 두었다. 다섯번째로는 자산운용규제의 철폐이다. 기존에 있던 수탁사의 자산구성비율(국내주식 30% 이하, 외화기준자산 30% 이하, 부동산 20% 이하)의 규제를 철폐하여 수탁사별로 자유로운 운용이 가능하게 되었다.

<표 III-12> 적격퇴직연금제도 규제완화 현황(일본)

항 목	개 정 전	개 정 후
예정이율의 탄력화	연 5% 이상 (실제는 연 5.5%)	10년 국채의 최근 1년간의 기준이율 이상 수탁사별 결정 (FY 1997년 1 : 3.1% 적용)
과거근무 채무상각 기간단축	정액법 연 20% 이하 정률법 연 30% 이하	정액법 연 35% 이하 정률법 연 50% 이하
급부수준 변경	법인세법시행령에는 특별한 규정이 없었음	보험료납입이 곤란한 경우와 또는 이와 상당한 사유가 있다고 판단되는 경우에는 급부액의 감액이 인정됨.
연금자산 운용규제의 완화	-자산구성에 대한 규제 ① 신기업연금보험 특별계정의 자산운용 · 국내주식 : 30% 이하 · 외화자산 : 30% 이하 · 부동산 : 20% 이하 ② 연금신탁계약 자산운용 · 원본보장이 가능한 안전성 높은 자산 : 50% 이상 · 국내주식 : 30% 이하 · 외화자산 : 30% 이하 · 부동산 : 20% 이하 -운용위탁기관 생명보험회사, 신탁은행, 전공련	-폐지 -운용위탁기관 생명보험회사, 신탁은행, 전공련, 투자자문회사

자료 : 방하남(2001)

한편 일본은 퇴직급여충당금의 계산방법이 일률적이지 못하고 기업의 자유의사에 위임되고 있기 때문에 충당금의 설정방법이 기업마다 상이하어 기업간 비교를 어렵게 하고 있으며 또한 기업이 안고 있는 퇴직급부 관련 비용의 실태 파악이 어려운 실정이다. 이러한 회계처리에 대한 문제점을 해결하기 위하여 2000년 4월부

터 기업연금의 회계기준을 변경하여 적용하고 있다.

〈 일본의 기업연금 회계처리 주요 개정 방향 〉

1. 퇴직급여채무(퇴직금부분 + 기업연금부분)를 부채로 계상(일시금·기업연금을 포괄한 퇴직급여 전체를 대상으로 한 기준)
 2. 국제적 회계기준에 맞는 부채·비용의 계산(PBO(Projected Benefit Obligation)에 의한 채무인식)
 3. 국채·정부기관채·우량회사채 등 안정성이 높은 장기채권 수익률로 예정할인을 결정
 4. 기업연금자산의 시가평가
- ※ PBO (Projected Benefit Obligation) : 연금채무를 현재 근무하고 있는 근로자들에게 이미 발생한 급부의 현재가치와 퇴직한 근로자들에게 향후 지급할 연금급부의 현재가치의 합으로 측정하는 방식으로 재직자 및 연금수급자의 미래예상급여수준을 기준으로 측정

자료 : 방하남(2001)

2) 확정각출제도의 도입 추진

앞에서 언급했듯이 일본은 버블경제의 붕괴로 인한 저금리의 장기화와 연금자산 운용환경의 악화로 기업의 부담을 가중시키게 되었다. 종업원들은 과거 종신고용의 개념에서 탈피하고 벤처로의 이동 등 노동시장의 유연성이 증가하였으며 특히 일본정부의 공적연금제도의 슬림화 정책(급부 수준의 적정화, 지급개시 연령의 상향)으로 인하여 노후생활에 대한 불안도 증대되었다. 따라서 정부는 공적연금제도의 슬림화를 보완하고, 기업의 금리부담을 줄일 수 있으며, 고용의 유동화를 해소할 수 있는 확정각출형의 도입을 추진하게 되었다. 또한 정부측에서는 확정각출형의 도입으로 침체된 주식시장을 활성화시킬 수 있기를 기대하고 있다.

제도의 내용을 보면(<표 III-13>) 확정각출제도의 대상은 기업의 종업원, 자영업자 등 주부와 공무원을 제외한 전국민을 포함하고 있다. 제도의 형태는 기업형 연금과 개인형 연금으로 구분될

수 있는데, 기업형 연금의 경우 기업연금제도(적격퇴직연금, 후생 연금기금 등)를 확정각출형으로 운용하고자 하는 기업이, 개인형 연금은 국민연금기금연합회가 실시 주체가 되어 가입자 및 각출 한도 등을 관리한다.

<표 III-13> 일본의 401K제도 내용

	기업형 연금		개인형 연금	
실시주체	기업		국민연금기금연합회	
가입 가능자	셀러리맨 중 기존 기업연금제도 미가입자 (기업이 신규도입)	셀러리맨 중 기존 기업연금제도 가입자	자영업자	셀러리맨 중 기존 기업연금제도 미가입자 (기업이 미도입)
각출자	기업, 근로자	기업, 근로자	개 인	개 인
각출한도액 (월액기준)	3만 6,000엔	1만 8,000엔	6만 8,000엔	1만 5,000엔
한도액 관 리	기업		국민연금기금연합회	
운 용	· 운용상품 : 예저금, 공사채, 투자신탁, 보험, 주식 등 운용사는 3개 이상의 상품을 선택할 수 있게 제시해야 하며 3개월에 1회 이상 상품대체 기회 및 운용상품 등에 대한 정보를 제공해야 함			
세 제	· 각출시 : 가입자부담 - 소득공제 기업부담 - 손급산입 · 운용시 : 연금자산에 특별법인세 과세 · 급부시 : 연 금 - 공적연금등 공제 일시금 - 퇴직소득공제			
급 부	· 노령급부금 · 장해급부금 · 사망일시금 · 퇴직일시금			

자료 : 방하남(2001)

나. 조세제도

일본의 기업연금과세제도는 기본적으로 EET 체계를 따르고 있다. 세제지원 적격연금에 대해서는 사업주의 기여금에 대한 전액 손금산입, 근로자 각출분에 대해서는 5만엔 한도의 소득공제가 허용된다. 퇴직시 퇴직일시금에 대해서는 근로자 각출분을 공제하고 퇴직소득으로 간주하여 과세하고 퇴직연금에 대해서는 공제 후 잡소득으로 간주하여 과세한다. 기업연금가입자의 사망시에는 유족연금 혹은 유족일시금이 지급되는데 '500만엔*상속인수 상당액'을 공제하고 상속세가 과세된다.

7. 홍콩

가. 법정 기업연금제도 (Mandatory Provident Fund, MPF)

1) 도입배경

홍콩의 사회보장시스템에는 미국, 영국 등의 국가에서 보편화된 노후소득을 위한 1층 보장인 공적연금제도가 없고 무소득 노령자와 최저소득자를 위한 사회부조 형식의 생활보호제도만이 존재하고 있다. 따라서 퇴직 후의 노후소득보장은 그간 한국과 비슷한 퇴직급여제도에 의해 부분적으로 담당되어 왔다. 홍콩의 퇴직급여제도는 법정 강제제도로서 5년 이상 근속하고 퇴직하는 근로자들에게 지급되는, 공로보상의 성격이 강한 일종의 근속급여 혹은 전별급여(Long Service Payment/Severance Payment)라고 볼 수 있으며 급여율은 우리나라의 법정률보다 낮다.

법정 강제제도인 공적연금제도는 없으나 법정 퇴직금제도 이외

에 세제혜택을 받는 직업연금제도(Occupational Retirement Scheme Ordinance: ORSO)가 임의제도로써 1995년에 처음 도입되어 시행되고 있다(현재 19,000개의 연금플랜에 약 1백만명의 근로자들이 가입되어 있음). 홍콩의 ORSO제도는 미국의 기업연금제도와 비슷하게 임의제도이며 퇴직 후 노후소득보장을 목적으로 하고 있다. 미국의 기업연금제도와 다른 점은 (1)급여가 대부분 일시금(lump sum)으로 지급됨으로써 퇴직시까지의 보존성(preservation)이 약하고 (2)수탁자(Trustee)에 관한 법적인 공인제도가 없으며 (3)연금의 이동성(transportability)이 없어서 한 기업에서 다른 기업으로 이동을 할 경우 서로 연계가 어려우며 (4)기여(contribution)에 대한 법적인 규제가 없다는 것 등이다.

노후소득보장의 기초인 노령연금(Old-Age Pension)이 존재하지 않고, 존재하고 있는 임의 기업연금제도는 제도적으로 여러 가지 미흡한 점들이 많아 본격적인 2층 보장의 역할을 하지 못하고 있다. 이러한 상황에서 홍콩정부는 인구의 노령화에 대비하는 노후소득보장체계의 구축을 위해 2000년부터 법정 강제제도인 기업연금제도(MPF: Mandatory Provident Fund)를 도입하기로 하였다. 홍콩 정부는 이 제도를 통해 공적연금과 사적연금의 공백을 동시에 메꿀 수 있는 종합적인 노후소득보장체계가 구축되기를 기대하고 있다.

2) MPF 제도의 도입 및 내용

연금의 형태는 신탁방식(Trust)에 의해 운영되는 전형적인 확정각출형제도이다. 각 제도의 수탁자는 기업연금감독기구인 MPFA (Mandatory Provident Fund Authority)의 감독을 받는다. MPF의 형태는 크게 세 가지로 나눌 수 있는데, 단위기업플랜, 위탁영업플

랜, 산업특수플랜 등이 그것이다.

- (a) 단위기업플랜(Employer sponsored scheme): 대기업 혹은 기업연합에서 단독으로 운영하며, 운영자는 감독기관의 인가를 받아야 한다.
- (b) 위탁운영플랜(Master trust scheme): 단독으로 기업연금제도의 운영이 용이하지 않은 중소기업, 자영업자들이 전문수탁기관 혹은 운영자에게 기금을 위탁하여 운영하는 형태로 대부분 여러 가입 기업의 기금을 통합(pooling)해서 운영한다. 일종의 상호기금(Mutual Fund) 형태로, 이 제도의 이점은 가입 기업들이 각각 별도로 기금등록이나, 기금의 운영 및 감사를 받을 필요가 없어서 단독운영을 위한 인력 및 경험이 없어도 제도의 설치 및 운영이 가능하며 운영비용이 적게 든다는 것이다.
- (c) 산업특수플랜(Industry scheme): 주로 건설업과 음식업종 중심의 기금으로, 근로자들이 대부분 임시, 일용직이거나 이동이 많은 비정규직들로 구성된 것이 특징이다.

MPF는 18~65세 사이의 모든 근로자(단, 60일 이상 고용된 자)에 대해 강제 적용되며, 자영업자들도 의무가입대상이다. 이런 측면에서 MPF 제도는 형태는 기업연금에 가깝지만, 기능상 1층보장의 공적연금에 가깝다고 볼 수 있다. 단, 공무원과 가사노동자들은 적용대상에서 제외된다.

법정 강제제도라는 제도적 특징으로 인해 소득의 일정률에 대해 각출이 강제된다. 주택수당을 제외한 임금총액의 5%에 해당하는 금액을 사용자와 근로자가 각각 MPF제도에 기여해야 하며, 자영업자들의 경우는 자신의 소득의 5%를 기여하면 된다. 특히 자영업자들의 경우 국세청의 소득자료에 기초하여 각출액을 부과하게 된다. 가입회피나 기여금을 최소화하기 위한 목적으로 연금수

탁자에게 소득을 공개하지 않는 사람에 대해서는 각출액을 부과 기준의 상한선으로 부과하도록 하고 있다. 새로 고용된 근로자가 60일 이상 계속 고용된 이후에야 연금가입이 시작되나, 그럼에도 불구하고 사용주는 첫 두 달간에 해당하는 사용자분의 각출액을 소급해서 지급해야 하며, 근로자는 고용된 지 31일째부터 보험료를 납부하게 된다. 각출액의 기초가 되는 소득 상한선은 사용자, 근로자 각각 HK\$20,000(월)이며, 자영업자들의 경우 HK\$20,000(월) 혹은 HK\$240,000(년)이다. 한편 기여대상 소득의 하한선은 근로자와 자영업자 동일하게 HK\$4,000이다. 특정 달의 소득이 소득 하한선 이하로 내려갈 경우는 기여를 면제받게 된다.

기금운영의 원칙은 가입과 동시에 완전하고 즉각적인 수급권이 주어지는(full and immediate vesting of benefits), 전형적인 확정 각출형의 연금제도이다. 따라서 어느 직장에서나 고용이 종료될 경우 100%의 수급권(자신과 고용주의 기여분)을 보장받을 수 있으며 또한 100%의 이동성이 있다. 단, 예외적인 경우를 제외하고는 적립된 기금은 65세 법정 수급개시연령까지 의무적으로 보전되어야 한다. 단, 60~64세 사이에 조기퇴직할 경우 및 사망 혹은 영구장애를 당하게 된 경우 그리고 지난 12개월 동안 기여금 납부 실적이 전혀 없고 적립금이 소액(즉 HK\$5,000)일 경우에는 예외이다.

제도의 전환기에 사용자측의 비용부담을 고려하여 홍콩의 MPF 제도는 퇴직금과의 상계(off-setting)를 허용하고 있다. 즉 사용자측에서 퇴직금지급의무가 존재하거나 발생할 경우 사용주는 MPF 제도에 적립된 기여금에서 의무퇴직금을 상계할 수 있도록 하고 있다. 이는 새로운 기업연금제도가 기존의 퇴직금제도를 흡수통합하고 있는 형태로 기존의 법정 퇴직금제도가 존재하고 있는 상태에서 새로운 제도의 도입으로 인한 사용자측의 비용부담을 최소화

합과 동시에 근로자들의 기득권도 보전해 줄 수 있는 장점이 있다.

임의제도가 존재하고 있는 상태에서 새로운 법정제도를 도입하는 데 있어서 홍콩정부는 제도의 전환비용을 최소화하기 위해 기존의 임의 제도와의 연계-통합방안을 동시에 규정하고 있다. 즉 기존의 ORSO 제도가 MPF의 요구조건들을 모두 만족시킬 경우 MPF가 적용제외된다. 즉 기존의 기업연금제도가 MPF의 규정들을 만족시키거나 만족시키도록 개정될 경우 새로운 MPF제도를 설립할 의무가 없게 되는 것이다. 그리고 적용제외를 받은 ORSO 제도의 기존 가입근로자들에 대해서는 MPF에서 요구하는 최소 수급권 및 기여율에 대한 규제가 적용되지 않는다. 홍콩의 경우 MPF 제도를 도입하는 데 있어서 이러한 임의제도로서의 ORSO 제도가 존재하고 있음으로써 전환비용이 최소화되는 효과가 있다고 볼 수 있다.

홍콩정부는 새로이 도입될 기업연금제도의 감독을 위해 연금감독청(MPFSA: Mandatory Provident Fund Authority)이 이미 설립되어 제도의 시행을 위한 준비작업을 하고 있으며 연금상품들에 대한 자격인정업무를 담당하고 있다. 그럼에도 불구하고 홍콩의 경우 미국의 기업연금보장공사(PBGC)와 같은 연금수급권에 대한 보장장치의 도입이 고려되지 않고 있어서 기업연금의 지불보장장치는 미흡하다고 볼 수 있다. 특히 영세사업장이 많은 홍콩의 경우 기업의 도산 및 폐업으로 인한 피해는 근로자 개인들의 부담으로 남게 될 것이라는 우려가 있다. 물론 대부분의 연금제도가 전형적인 확정각출형으로 도입되어 기금이 개인계좌에 적립되기 때문에 확정급부형(Defined Benefit Plan)에서와 같은 지급 보장성의 문제는 없다고 볼 수 있다.

나. 조세제도

사용주의 기여분에 대해서는 전체 임금의 15%까지 세금감면의 혜택이 주어지며, 근로자들은 연간 HK\$12,000까지 기여금에 대하여 세금감면 혜택을 받는다. 기금의 운영이익에 대해서는 현재까지 세금면제의 혜택이 주어지고 있다.

8. 요약 및 정책적 시사점

기업연금제도에 적용되는 세제는 연금제도의 3가지 주요 재무 단계인 각출단계, 기금적립단계 및 급부단계 등에 모두 영향을 미친다. 주요국의 기업연금에 대한 과세제도의 특징은 다음과 같이 요약될 수 있다. 먼저, 각출금 및 급부에 대한 과세제도는 나라별로 큰 차이점이 있다. 그러나, 일반적으로 기업주의 각출금은 동제도가 관련규정에 부합한다면 손비로 인정된다. 근로자의 각출금은 일반적으로 비과세가 된다. 특기할 만한 사항은 각출금 자체 혹은 각출금의 기준이 되는 소득금액에 대한 간접적인 방식으로 한도가 적용된다는 것이다. 이는 기업연금의 혜택이 고소득층에 지나치게 많이 귀속되는 점을 방지하고, 기업연금을 통한 세 부담 회피를 방지하기 위한 것이라고 사료된다²⁵⁾.

급부에 대해서는 기본적으로 연금지급시 통상소득으로 과세가 된다. 일시금으로 받을 경우는 다르게 처리되는 경우가 많은데, 일시금의 사용용도 및 정부의 정책 등에 따라서 다르게 나타난다.

25) 노동 서비스에 대한 대가를 임금 대신 기업연금으로 지급하는 경우 고용주의 입장에서는 노동고용비용으로 손급산입되어 지불수단에 따른 비용의 차이가 없다. 그러나, 근로자의 입장에서는 기업연금으로의 대체에 따라 과세이연 혜택을 볼 수 있고, 은퇴 후 동일인의 한계세율이 낮은 경향이 있어 세 부담이 줄어드는 효과가 있다.

금부에 대한 과세시 과세소득은 각출시 소득공제받지 못한 부분에서 기인한 연금급여는 과세소득에서 제외시키는 경향이 있다. 이는 각출, 기금증식, 금부 3단계에서 이중과세를 방지하려는 조치라고 할 수 있다.

마지막으로 투자수입이나 자본이익은 기금이 특정한 규정을 충족시키는 한 과세되지 않는 경향이 있다. 다시 말하면, 연금제도에 적용되는 세제는 입구, 이자소득, 출구세제로 나누어 각각 과세가 되느냐(T; tax), 소득공제가 적용되느냐(E; exempt)로 분류할 때, OECD 각국의 연금세제를 비교할 때에는 소득수취단계에서만 과세하는 EET형이 고전적이면서도 가장 보편적이라고 할 수 있다.

기업연금에 대한 세제혜택을 부여함에 있어 상당히 엄격한 요건을 적용하여 세제지원책의 남용을 방지하고 있다는 것이 또 하나의 특징이라고 할 수 있다(특히, 미국의 경우). 세제지원의 적격요건은 먼저, 피고용인을 위한 배타적 이익을 위해 기업연금이 설립·운영되어야 하고(피용인을 위한 배타적 이익 요건), 고급여 종업원에 비하여 일반 종업원의 출연 및 금부에 대한 차별적인 취급을 하지 말아야 하며(무차별 요건), 일정 연령 및 근속기간이 경과한 근로자에게 보편적으로 적용되어야 하며(참가 및 적용범위 요건), 일정기간 제도의 적용을 받은 자에게 수급권이 부여되어야 하며(수급권 부여 요건), 적절한 시기에 연금급여가 배분되어야 한다는 것(배분 요건) 등으로 구성된다. 영국과 캐나다의 경우도 이와 유사한 세제지원 적격요건을 규정하고 있다.

<표 III-14> OECD 각국의 기업연금세제 비교

과세형태	국 가	과세형태	국 가
EET	Korea, US, UK, France, Canada, Denmark, Swiss, German	TTE	New Zealand
		ETT	Sweden, Japan
		TTT	Australia

자료 : 신기철(2001)

<표 III-15> 미국, 일본, 영국 및 독일의 기업연금 입구세제 비교

구분	사업주각출분		근로자각출분
	사업주	근로자	
미국	한도내 ¹⁾ 손금산입	근로자소득으로 간주하지 않음	401(k)만 \$10,000까지 소득 공제
일본	전액 손금산입	적격연금: 소득으로 간주되지 지급시까지 과세이연	적격연금: ¥50,000한도 소득 공제
		후생연금: 사회보험료로 간주 하여 소득세 비과세	후생연금: 사회보험료 소득 공제
영국	한도내 ²⁾ 손금산입	근로자소득으로 간주하지 않음 (단, 근로자 연수입이 £82,200 초과분은 과세)	급여의 15%한도내에서 소득 공제
독일	전액 손금산입	준비금과 공제기금: 소득으로 간주하지 않음	준비금과 공제기금: 소득공 제 없음
		연금보험과 직접보험: 소득으 로 간주하여 과세	연금보험과 직접보험: 한도 내 소득공제

주 : 1) ①사업주 각출한도: DC형의 경우 Min (급여총액*25%, \$30,000)을 상한으로 각출

②근로자 각출한도: DC형의 경우 \$10,000을 상한으로 각출

③소득공제 한도: 연급여의 15%

2) 근로자 연수입 £82,200의 한도내에서 소득공제 인정

자료 : 신기철(2001).

<표 III-16> 미국, 일본, 영국 및 독일의 기업연금 출구세제 비교

구 분	퇴 직		사 망		
	퇴직일시금	퇴직연금	유족일시금	유족연금	
미 국	과세(본인 각출분 제외)	과세(본인각출분 제외)	소득세 과세 (\$5000공제)	소득세 및 상속세 과세	
		DC형:연간급부액 한계 있음*	\$60만 초과시 상속세 과세		
일 본	적적 연금	근로자각출분 공제후 퇴직소 득으로 간주하 여 과세	공적연금 등 공 제후 잡소득으로 간주하여 과세	상속세 과세 (¥500만*법정 상속인 상당 액 공제)	
	후생 연금	퇴직소득으로 간주하여 소득 세 과세	공적연금 등 공 제후 잡소득으로 간주하여 과세	비과세	
영 국	전액 비과세	전액 과세	비과세	소득세 과세	
독 일	준비금& 공제기금	소득세 과세	Min(연금액 40%, 6000DM)비과세	-	소득세 과세
	연금기금& 직접보험	소득세 과세 (12년 이상 유지계약은 비과세)	원금상당액 공제후 과세	사업주 각출분: 소득세 과세 근로자 각출분: 상속세 과세	사업주 각출분: 소득세 과세 근로자 각출분: 상속세 과세

주 : Min(\$130,000, 과거 가장 높았던 3년간 급여평균)

→ 한도초과 수급액에 대해 15%의 규제세 과세

자료 : 신기철(2001).

IV. 기업연금제도 도입의 타당성 검토

기업연금제도의 도입은 향후 우리나라의 공적연금 및 사적연금 체계에 큰 영향을 미칠 것이다. 따라서, 기업연금의 도입은 그 자체의 목적을 비롯하여 퇴직금의 지불 보장성의 문제, 급여지불 형태의 문제 등과 함께 공적연금과 개인연금 등 공·사연금제도의 구조 개선 측면에서 접근해야 할 것이다. 이러한 점에서 최근의 공·사연금제도 개선안에 대한 논의와 관련하여 기업연금제도의 타당성을 살펴보는 것도 의미있는 일이라고 하겠다. 공·사연금제도 개선안의 대표적인 예로 「공·사연금제도 개선 기획단」에서 제시한 4개안을 들 수 있다. 그러나 2000년에 제시된 이 개선안에 대한 정부의 공식적인 입장이 제시된 바 없어 장기적으로 우리나라의 공·사연금제도 구조개선 방향이 정해지지 않았다고 하겠다. 본장에서는 이들 개선안들을 상호비교함과 동시에 기업연금과 여타 연금과의 관련하여서 각 안들을 비교검토하여 기업연금제도 도입의 타당성에 대한 의견을 제시하고자 한다.

1. 공·사연금개혁안

가. 제1안

1) 기본구조

- 현 체제를 기본적으로 유지하되, 제도별로 내부적인 구조조

- 정을 단행하여 형평성과 장기 재정 안정성을 확보
- 각 직역별 제도발전의 역사성과 집단의 특수성을 고려하여 직역별로 분리 운영함.

[그림 IV-1] 공·사연금체계의 기본구조(제1안)

* 제도별 평균급여율 (40년 가입기준)

3층 보장		개인연금		개인연금	
2층 보장	80%	부가연금 (일시금) (15%)	개인연금	부가연금 (퇴직금) (20%)	부가연금 (퇴직금) (20%)
		기업연금 (20%)		공무원연금 (80%)	사학연금 (80%)
1층 보장	60%	국민연금 (60%)			
		근로자	자영자	공적직역	

주 : 급여율은 전체 취업자의 평균소득 대비 연금급여의 비율임.

2) 제도 개선방안

가) 수급조건

- 국민연금: 최소 10년 가입, 60세 수급(현행 유지)
 - 가입기간에 대한 크레디트를 도입하고 가입대상에 실직자, 저소득자, 학생 등을 포함.
- 기업연금: 은퇴시
 - 직장 이동시에도 자신의 연금계정을 계속 보유하게 됨.
신규 가입기간부터 기업연금가입
- 직역연금: 국민연금과 동일한 수급기준연령 적용

나) 급여율 및 급여산식

- 국민연금은 현행 60% 급여(40년 불입, 60세 수급기준)를 수급기준연령의 연장을 통해 급여수준을 단계적으로 조정함. 보험료율은 장기적으로 15%선에서 유지함.
- 공적직역연금은 국민연금에 상당하는 ‘표준직역연금’과 민간의 퇴직금에 상당하는 ‘부가직역연금’으로 지급하되 연금과 일시금의 선택을 허용함. 보험료율은 장기적으로 20%선에서 유지하되, 재정부족분은 정부의 재정지원으로 충당
- 퇴직금은 기업연금으로 단계적으로 전환하되, 3%와 8.3% 사이에서 선택하도록 함.
- 국민연금 급여산식: $[0.3 \times (1 + \alpha) \times B \times \frac{n}{40}] \times \text{CPI상승률}$
 - α : 재분배지수 (* B 수준에 따라 값을 조정)²⁶⁾로서 시행령에서 탄력적으로 조정 (* α 값을 45등급으로 제시)
 - B: 수급자 개인의 전가입기간 평균소득월액
- 공적직역연금 급여산식: 표준연금 = $0.8 \times B$ (생애 평균보수월액) $\times n/40$
 - 따라서 40년 가입시 B의 80%, 30년 가입시 60% 수준

다) 최소연금, 재원, 재원방식

- 최소연금은 기초생활보장제도, 경로연금, 국민연금 3자 간의 연계에 의하여 적정수준을 조정
- 국민연금은 장기적으로 15%(근로자 7.5%, 사용자 7.5%), 기업연금 3%~8.3%, 직역연금 20%(정부12%, 가입자 8%)로

26) α 값의 산정방안으로서 B_0/B (여기서 B_0 은 연금수급자들의 B의 평균)을 검토. 따라서 생애소득(B)이 높다면 α 값은 작아지고 반대로 생애소득(B)이 낮으면 α 값은 커지는 재분배효과가 발생하게 된다.

재원을 확보함.

- 국민연금과 표준직역연금은 확정급여방식으로 운영하고, 기업연금과 부가직역연금은 확정각출방식으로 운영

라) 퇴직금

- 퇴직금을 법정기업연금으로 전환 (3%부터 8.3%까지 단계적 접근, 연금 혹은 일시금 선택 허용)
- 개인별 퇴직연금계정 관리(Portability), 기업(퇴직)연금보험법 제정

3) 재정안정화 방안, 세제지원, 제도간 연계관계

- 국민연금 수급자의 수급기준 연령 연장(평균여명 연장에 연동) 및 재정 재계산
- 공적직역: 근로자의 국민연금 + 퇴직금에 상당하는 급여
- 보험료에 대해 비과세, 급여에 대해 과세로 전환
- 퇴직금의 기업연금 전환분과 개인연금에 대한 세제 지원을 강화
- 제도별 가입기간에 상응하는 연금액을 합산 지급

나. 제2안

1) 기본구조

- 국민연금제도 중심으로 개혁하되, 국민연금을 1층, 법정기업연금을 2층, 임의의 개인연금을 3층 연금으로 하는 다층체제로 구성함.

- 퇴직금제도를 법정기업연금으로 전환하고, 공무원 등 특수직역종사자에 대해서도 법정기업연금에 상응하는 신직역연금을 도입함.
- 국민연금과 법정기업연금을 합산한 총급여의 대체율은 40년 가입 평균소득자의 경우 퇴직 전 소득의 약 70% 내외가 되도록 함.
- 국민연금과 법정기업연금에 대한 총부담률을 장기적으로 20% 내외에서 억제(국민연금 15% 내외, 퇴직금 약 6%)
- 자영자의 노후생활보장 강화 및 피용자와의 세제 형평성 측면에서 새로운 형태의 개인연금인 국가인정개인연금을 도입함.

[그림 IV-2] 공·사연금체계의 기본구조(제2안)

개인연금	개인연금	개인연금
부가기업연금		부가직역연금
법정기업연금 (20~25%)	국가인정개인연금	신직역연금 (20~25%)
국 민 연 금 (독신 45%, 부부 50%)		

근로자

자영자

공무원·사학교직원

주 : ————— : 법적 강제 - - - - - : 자발적

2) 제도개선방안

가) 수급조건

- 수급연령의 연장에 맞추어 보험료를 납부해야 하는 가입상한연령도 동시에 높여나감.
- 신국민연금제도의 시행일 이전에 발생한 연금수급권에 대해서는 기득권을 인정하여 구연금제도 산식에 따라 급여액을 산정

나) 급여율 및 급여산식

- 국민연금과 퇴직금의 합산 소득대체율을 70% 내외로 하고, 국민연금의 소득대체율은 현행 평균소득자 기준 60%에서 45%(부부 50%) 수준으로 함.
- 신직역연금의 급여수준은 민간의 법정기업연급에 상응하도록 함.
- 국민연금 급여산식: $Ba \times N / 40 + 0.2 \times Ba \times P / 40$
[단, Ba: 기초액(전가입자 평균소득의 25%, 물가 및 순임금에 연동), N: 가입연수, P: Σ 연금점수(단, 연금점수 = 각년도 개인소득/각년도 기초액)]
- 신직역연금의 급여산식: $(\sum_t W_t \times 0.06 \times I_t) / v$

W_t : t시점에서의 소득월액

I_t : t년도 보험료원금 및 이식수익을 연금수급전년도의 가치로 전환하기 위한 재평가지수

$$I_t = \prod_{i=t}^{n-1} (1 + r_i) \text{ for } t=1, \dots, n-1, I_n = 1$$

r_i : i시점에서의 민간법정기업연금의 평균수익률

v : 평균기대여명을 고려한 연금전환계수

다) 최소연금, 재원, 재정방식

- 경로연금을 확대 개편하여 최저보증연금제 실시
- 소득비례보험료로 재원 확보, 최소연금은 일반재정으로 조달
- 국민연금은 부분적립방식의 확정급여 방식, 신직역연금은 부과방식의 명목확정 기여연금(Notional Defined Contribution)의 형태

라) 퇴직금

- 현행 퇴직금 부담률 8.3% 중 6%만을 법정 기업연금의 부담 수준으로 함. 추가부담이 필요할 경우 노사합의로 정함(단, 12% 상한).

3) 재정안정화 방안, 세제지원, 제도간 연계

- 재정 재계산으로 목표준비금 적립, 연금급여에 대한 과세수입을 연금재정으로 환원, 조기노령연금 요건 강화
- 보험료에 비과세, 급여에 과세, 자영자에 대한 국가인정개인연금 조세혜택 강화, 기업연금 보험료에 조세혜택
- 국민연금제도 중심으로 통합, 그 외 제도간 통산제도 도입, 공무상요양비, 장애연금 등은 산재보험으로 이관

다. 제3안

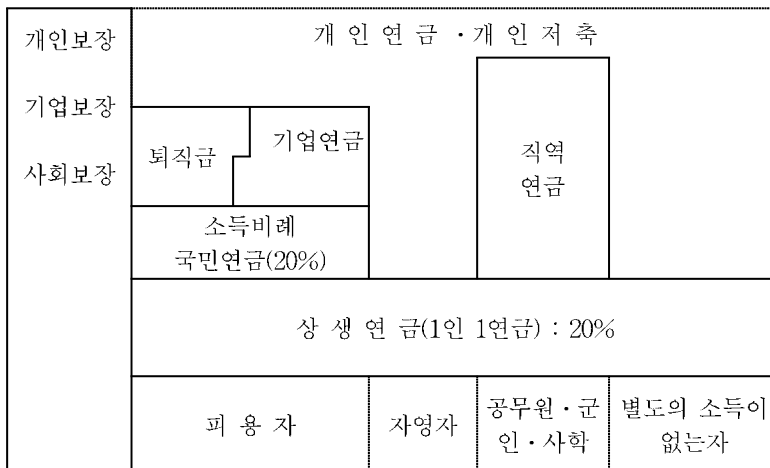
1) 기본구조

- 일체형 2층연금모형으로 18세 이상 모든 국민을 가입대상으로 하는 1인 1연금체제의 상생연금을 신설함. 통일에 대비한

연금체계임.

- 상생연금 급여수준은 40년 가입시 전가입자 평균소득월액의 20% 수준으로 함.
- 보험료를 불입하지 못한 기간에 대해서도 가입기간을 부분적으로 인정하여 국민 누구나 일정연령(65세)이 되면 일정액의 연금(최소한 전가입자 평균소득월액의 6.7%)을 받을 수 있도록 함.
- 현행 각 공적연금은 직역연금 성격으로 전환하고, 법정 퇴직금제도는 다양성과 신축성을 가진 제도로 개선
- 공무원연금 등 재정불안 공적연금은 개방형 종합보험료 방식으로 재설계

[그림 IV-3] 공·사연금체계의 기본구조(제3안)



2) 제도 개선방안

가) 급여율

- 상생연금 및 소득비례연금의 급여수준은 모두 40년 가입시 전가입자 평균소득월액의 20% 수준으로 함.
- 따라서, 소득대체율은 홑벌이 60%, 맞벌이 80%, 독신 40%임.
- 직역연금은 기초연금액 공제 후 지급

나) 급여산식

- 상생연금 $(0.05+0.15 \times n/40) \times A$
- 소득비례 국민연금: $0.2 \times B \times n/40$
(단, A: 전가입자 평균소득월액, B: 가입자 생애평균소득, n: 가입연수)

다) 최소연금, 자원, 재정방식

- 저소득, 의무근역, 출산·육아 등으로 보험료를 불입하지 못한 기간에 대해서도 가입기간을 부분적으로(1/3) 인정하여 국민 누구나 일정연령(65세)이 되면 일정액의 연금(최소한 전가입자 평균소득월액의 6.7%)을 받을 수 있도록 하고, 동일한 차원에서 공적연금제도에서 소외되어 있는 기존의 65세 이상 노인에게도 연금을 지급
- 상생연금 급여에 필요한 자원은 현행 국민연금 및 각 공적 직역연금에서 가입자수에 비례한 정액의 보험료, 상생연금만 가입한 자의 정액보험료, 보험료 비부담 가입자에 대한 연금급여에 필요한 금액에 상응하는 정부지원금으로 운영
- 근로자의 보험료는 홑벌이 9%, 맞벌이 각각 7.5%, 독신 7.5%(7.5% = 기초 1.5% + 비례 6.0%)이며, 자영자의 보험

료는 홀별이 3%, 맞별이 1.5%, 독신 1.5%로 함.

- 상생연금은 부과방식(확정급여), 소득비례연금은 적립방식(확정급여)

라) 퇴직금

- 노사합의에 의하여 일시금 형태를 포함한 다양한 기업연금 제도를 설계할 수 있도록 하여 자율성과 신축성(flexibility)이 유지되도록 함.

3) 재정안정화 방안, 세제지원, 제도간 연계

- 보험료 수준을 단계적으로 21%까지 상향조정함. 공무원연금의 표준보수는 국민연금 표준보수의 70% 수준이므로, 국민연금보험료 기준으로는 15% 수준이며 여기에는 상생연금보험료가 포함됨.
- 급여 수준도 21% 보험료 수준에 상응하는 급여체계는 전가입기간 평균소득기준으로의 연금급여 산정, 연금액의 슬라이딩 기준을 현재의 표준보수 인상률 기준에서 소비자물가 상승률 기준으로의 전환에 의하여 달성될 수 있음.
- 누적된 미적립연금부채는 정부가 연차적으로 상환하도록 함. 이를 위하여 정부는 사용자로서의 부담분(10.5%)과 퇴직수당 부담분 외에 3%의 보험료를 추가적으로 부담하도록 함.
- 보험료에 비과세, 급여에 과세, 기업연금에 대한 세제혜택으로서 퇴직금의 기업연금화 유도
- 상생연금 중심으로 통합, 제도간 통산연금제 도입

라. 제4안

1) 기본구조

- 기본구조는 3층보장체계로서 3가지 안에 대한 절충·통합 형태임.
 - 1층보장은 현행 국민연금제도를 기본 틀로 하는 전국민 공통의 기초연금체계임.
 - 2층보장은 근로자계층과 자영자계층 그리고 특수직역에 대한 소득비례연금으로 구분하되, 근로자는 현행 법정 퇴직금제도를 기업연금으로 전환하고, 자영자의 경우 기업 연금에 가입 또는 세제혜택이 동일한 개인연금(법정개인 연금)에 가입토록 하며, 특수직역의 경우 기초연금에 가입되어 기초보장이 이루어지는 데에 추가하여 소득비례 보장을 위한 체계를 국가(사립교원의 경우 사학재단)가 사용자로서 기업연금에 준하는 형태로 보장하도록 함.
 - 3층보장은 일반 민영보험에의 자유로운 선택에 의한 보장체계

[그림 IV-4] 공·사연금개선체계의 기본형태(제4안)

3층보장	민 간 노 후 보 장 상 품		
2층보장	법정기업연금	법정개인연금	소득비례직역연금
1층보장	기 초 연 금		
계층별	근로자(불안정고용 포함)	자영자(농어민 포함)	공무원·사립교원·군인

2) 제도 개선방안

가) 수급대상 및 조건

- 기초연금의 적용대상은 현행 국민연금 적용대상자와 특수직역연금의 대상자를 포함하는 모든 경제활동 참가자로 함.

나) 급여율 및 급여산식

- 기초연금의 급여수준은 평균소득 가입자가 40년을 가입할 경우 35%의 소득대체가 이루어질 수 있도록 하며, 배우자 및 가족당 5%를 추가 지급하여 소득대체율을 상향조정함. 최소급여수령 가입기간은 5년이며, 가입기간 인정제도 (credit, Ersatzzeit)²⁷⁾를 도입함.
- 2층 보장의 급여기준은 25%의 소득대체가 이루어질 수 있도록 하며, 가입자 개인의 소득대체율이 60% 내외가 되도록 함.
- 가입기간에 따라 소득대체 상수를 차등화 하여 가입기간에 따른 급여수준을 조정함으로써 소득재분배가 발생하도록 함.

<기본연금액 급여산식>

$$1.05 (A + B) (0.06 N/12) \quad (\text{단 } 5 \leq N/12 \leq 10)$$

$$1.05 (A + B) (0.05 N/12) \quad (\text{단 } 10 < N/12 \leq 30)$$

$$1.05 (A + B) (0.04 N/12) \quad (\text{단 } 30 < N/12)$$

A: 전체 가입자의 최근 3년간 평균소득

B: 전체 가입기간 가입자 개인의 평균소득

N: 가입기간(개월)

27) 보험료 납부기간과 군복무, 출산, 육아 실업급여 수급기간의 일부를 가입기간으로 인정하는 제도

다) 최소연금, 재원, 재정방식

- 최소연금은 현행 최저임금액으로 하며, 최고 상한선은 최저 하한선의 4배로 정함.
- 기초연금 보험료는 소득의 10%로 하며, 국고보조를 포함하여 전체부담 수준을 12%를 초과하지 않도록 함.
- 기업연금의 재정부담은 현행 법정퇴직금에 대한 사용자 부담분 8.3%가 기업의 최저 부담분이며, 노사간의 합의에 의하여 추가부담이 가능하도록 함(예: 최저 기업연금부담률 (8.3%) + 사용자 추가부담 (1.5%) + 근로자부담(1.5%) = 11.3%).
- 소득비례연금은 8.3%를 국가가 부담함으로써 근로자와 동등한 보장이 이루어지도록 함.
- 기초연금 및 공적직역연금 모두 부분 적립방식(확정급여)

라) 퇴직금제도

- 각 기업은 기업연금의 관리운영 주체를 자유롭게 선택할 수 있으며, 관리운영의 주체는 기업연금만을 전담하는 독립법인과 공적연금을 전담해서 관리운영하는 국민연금관리공단 등으로 한정함(공공부문과 민간부문간 경쟁 성립).

3) 재정안정화 방안, 세제지원, 제도간 연계

- 특수직역연금 기존 가입자에 대하여는 기존의 특수직역연금과 퇴직수당제도를 적용하는 것을 원칙으로 함. 이 때 발생하는 재정 적자분에 대해서는 국가, 가입자, 수급권자 3자 공동부담원칙에 의하여 해결하도록 함.
- 급여수준 하향조정, 보험료 10% 초과시 정부재정 투입

- 보험료에 비과세, 급여에 과세
- 법정 개인연금 및 기업연금 보험료에 대한 소득공제(상한은 16%)
- 기초연금 중심으로 통합, 제도간 통상제도 도입

2. 공·사연금개혁안에 대한 평가

가. 제1안

제1안은 현행 체제를 유지하되 제도별로 내부적인 구조조정을 단행하여 형평성과 장기 재정의 안정화를 도모한다는 방안이다. 따라서 이 개선안이 제시하는 공사연금체계는 현행 제도와 유사한 구조를 가지고 있다. 연금급여율, 수급연령, 연금급여구조에 있어서도 큰 변화가 없다.

제1안이 제시하고 있는 연금구조가 현행 제도에 비하여 한 단계 진전된 면은 다음과 같이 요약될 수 있다. 먼저, 제도별 가입기간에 연금액을 합산 지급하는 통산제도의 도입이 명시되었고, 공적 지역연금급여의 산정기준이 현재까지 적용되던 최종보수에서 생애평균 보수월액으로 변경되었다. 또한 기초생활보장제도, 경로연금, 국민연금 3자간의 연계하에서 최소연금제도가 고안되고, 가입기간에 대한 크레디트를 도입하고 가입대상에 실직자, 저소득자, 학생 등을 포함하여 국민연금의 사각지대를 줄여나가는 시도도 있다.

제1안의 문제점은 다음과 같다. 먼저, 공사연금체계가 보장하는 평균급여율이 지나치게 높다는 점을 들 수 있다. 국민연금적용대상 근로자의 경우 40년 가입시 평균급여율이 국민연금 60%, 기업연금 20%, 그리고 부가연금(일시금) 15%로서 이들을 모두 합한

총급여율이 95%에 달하는 매우 높은 수준의 평균급여율을 제시하고 있다. 이 수준은 현행 제도에 비해서도 높은 수준이다. 현행 제도하에서는 40년 가입시 국민연금 평균급여율 60%와 연금으로 환산한 퇴직금의 급여율은 약 25%로 추정된다. 퇴직금 급여율 20%의 산정근거는 다음과 같다. 40년 근속자에 대해 (연간) 최종임금의 최소 330%(=8.3%×40)에 해당하는 퇴직금을 지급하여야 하는데 이러한 퇴직금 대신 60세부터 80세 정도까지 연금형태로 지급할 경우 25% 정도의 임금대체율에 해당한다(할인율 5% 가정). 제1안이 제시하고 있는 기업연금 임금대체율 35%(기업연금+부가연금)가 현행의 퇴직금 수준과 같은 수준이 되기 위해서는 할인율을 10%로 가정하여야 한다. 이러한 사항을 감안하건대 제1안이 제시하고 있는 <기업연금+부가연금> 수준은 현행의 퇴직금 수준보다 높다고 할 수 있다. 이에 대한 반론으로 근속 1년간 8.3%의 퇴직금은 『근로기준법』에 규정된 최소 수준이지 실제로 기업이 지급하는 퇴직금 수준보다 낮다는 주장을 할 수 있다. 그러나, 퇴직금의 근속연수에 따른 누진율 적용을 배제하는 경향이 늘어나고 있는 점을 감안한다면 이 제도 개선안에서 제시하는 <기업연금+부가연금>의 수준이 현행 퇴직금보다도 높다고 평가하는 데는 무리가 없을 듯하다.

제1안의 또 다른 문제점은 1안이 제시하는 연금보험료율 수준으로는 연금재정의 안정화가 확보되지 않는다는 것이다. 국민연금의 경우 보험료율을 15%까지 인상하기로 했는데, 이 수준의 연금보험료율은 연금재정의 안정화를 기하기 어렵다고 판단된다. 일반적으로 알려져 있는 바에 의하면 현 수준의 연금급여 수준이 유지되는 가운데 연금재정의 안정을 확보하기 위해서는 보험료율을 18~19% 정도까지 인상하여야 한다. 따라서 제1안이 제시하고 있는 연금보험료율 수준으로는 연금기금이 언젠가는 고갈될 것이며

그 경우 일반재정에서 보전하는 수밖에 없을 것이다. 직역연금의 경우도 재정 안정화를 도모하기 어렵다고 사료된다. 직역연금의 보험료율은 국민연금의 4/3 수준인데 이는 연금급여율이 직역연금의 경우 80%로서 국민연금의 4/3 수준이기 때문인 것으로 사료된다. 따라서, 직역연금재정의 안정을 위해서는 국민연금의 경우와 같이 연금보험료율의 추가적인 인상이 필요할 것이다.

제1안이 현행 제도의 틀을 유지하고 제도의 일부만 개선하였으므로, 현행 제도의 문제점 중 많은 부분을 그대로 안고 있는 한계도 있다. 그 하나가 국민연금 급여산식상 소득재분배 요소가 강하다는 것이다. 국민연금 급여산식이 현행의 기초연금과 소득비례연금으로 이분화된 것을 일원화한 것으로 보이나, 재분배 지수(α)의 존재로 인해 소득재분배 요소가 상존하고 있으며 재분배 지수에 의해 결정되는 연금급여가(현행의 기초연금에 해당됨) 전체의 50%에 해당되어 현행 제도의 경우와 거의 동일하다고 할 수 있다. 소득재분배 요소가 강한 연금급여산식은 자영업자, 소규모사업장의 근로자 등에 대해 소득의 과소신고를 유발시킬 것이며, 따라서 실제 평균적인 소득이 상대적으로 높은 자영업자들이 소득을 낮게 신고함으로써 소득재분배가 근로자로부터 자영업자로 이루어지는 소득의 역분배 현상이 초래될 가능성이 높다.

나. 제2안

제2안의 기본구조는 기존의 특수직역연금을 국민연금제도로 통합하고, 퇴직금제도를 법정기업연금으로 전환하여, 공무원 등 특수직역 종사자에 대해서도 법정 도입하는 것을 그 주요 내용으로 한다. 국민연금과 법정 기업연금을 합산한 총급여의 대체율은 40년간 가입자 평균소득자의 경우 퇴직 전 소득의 약 70% 내외가

되도록 하며, 국민연금과 법정 기업연금을 대한 총부담률을 장기적으로 20% 내외에서 억제하고(국민연금 15% 내외, 퇴직금 약 6%), 자영자의 노후생활보장 강화 및 피용자와의 세제형평성 측면에서 새로운 형태의 개인연금인 국가인정 개인연금의 도입을 제시하였다.

제2안의 경우는 현행 제도와 비교하여 연금급여율이 대폭적으로 낮아진 것으로 보이며 이러한 점에서 현행 제도의 문제점을 상당히 완화할 것으로 보인다. 국민연금의 경우 현재 60%의 임금대체율에서 45%로 하향 조정되며, 법정 기업연금급여 수준도 현재의 퇴직금 수준을 보험수리적으로 수지균등한(Actuarially Fair) 수준인 것으로 보인다. 제 1안에서 제시한 법정 기업연금제도는 법정 기업연금뿐만 아니라 부가기업연금도 법적 강제에 의해 시행하는 것과 대조적으로 제2안에서는 부가기업연금 지급 여부를 기업과 근로자가 자율적으로 결정하는 것으로 되어 있다. 연금보험료율을 국민연금의 경우 15% 수준으로 상향조정하여 국민연금 재정의 안정화에도 기여할 것으로 보인다. 이외에도 제1안과 같이 공적연금의 통산제도를 도입하는 등의 의미도 있다고 사료된다.

제2안의 문제점은 법정기업연금과 신직역연금제도의 운영방식이라고 판단된다. 신직역연금제도의 운영방식은 부과방식의 명목 확정 기여방식(Notional Defined Contribution)으로 규정되어 있는데, 본 소절에서는 법정 기업연금제도의 경우도 신기업연금과 마찬가지로 명목적 확정기여방식으로 운영되는 상황을 상정하여 제 2안의 문제점에 대해서 기술하고자 한다. 기업연금이 명목적 확정 기여방식으로 운영되면 현행의 퇴직금제도의 문제점을 근본적으로 해결할 수 없다고 생각한다. 퇴직금제도의 문제점을 크게 두 가지로 나눌 수 있는데, 지불 보장성상의 문제점과 지불 형태상의 문제점이 그것이다. 이 가운데 보다 심각한 것은 지불 보장성의

문제점이라고 할 것이다. 퇴직금에 대한 지불 보장은 누적퇴직금을 위해 기업에서 얼마만큼 준비재정을 마련해 두는가에 달려 있는데, 현행 제도상 기업의 누적퇴직금 적립 정도는 미미한 상태에 있고 이에 따른 지불보장의 문제가 존재한다고 할 수 있다. 퇴직금의 지불보장과 관련하여 최근 헌법재판소의 판결은 퇴직금의 법적 보호장치를 흔들리게 하는 결과를 가져오게 하였다. 헌법재판소는 1997년 근로기준법의 임금채권(퇴직금 포함) 최우선 변제 조항(제37조 2항)이 헌법과 불합치하며, 기업도산시 질권 혹은 저당권에 의해 담보된 채권 등에 우선해서 변제되는 퇴직금의 범위는 '최종 3년 간의 근로에 대해 발생한 것'으로 한정된다는 취지의 판결을 내린 바 있다. 이러한 판결에 따라 퇴직금의 지급 안정성이 크게 위협받고 있다고 할 수 있다. 따라서, 퇴직금의 기업연금으로의 전환은 이러한 퇴직금제도의 지불 보장의 문제점을 해결하려는 이유에서 제시되고 있는 것이기도 하다. 다시 말하면, 기업연금급여 지급에 대비하여 기업이 독립된 금융기관에 적립하도록 하여 지불 보장성을 높이자는 것이다. 그러나, 만일 기업연금을 부과방식의 명목확정 기여방식으로 운영할 경우 실질적으로는 현재의 퇴직금과 동일한 방식으로 운영될 것이다. 기업은 기업연금지급에 대비하여 준비금을 적립할 필요가 없으며 연금수급자가 발생할 때 재원을 조달하여 연금급여를 지급하면 된다. 따라서, 기업의 도산시 해당기업에 취업중인 근로자뿐만 아니라 이미 퇴직하여 기업연금 수급권을 가지고 있는 사람들에 대한 연금지급도 보장되지 못하는 문제가 있다.

제2안의 또 다른 문제점은 제1안에서와 마찬가지로 급여산식상 소득재분배 요소가 강하게 남아 있다는 것이다. 제2안의 국민연금 급여산식은 다음과 같이 제시되어 있다.

$$Ba \times N/40 + 0.2 \times Ba \times P/40$$

여기서, Ba: 기초액(전가입자 평균소득의 25%, 물가 및 순
임 금에 연동),
N: 가입연수,
P: \sum 연금점수(단, 연금점수 = 각년도 개인소득/각
년도 기초액)

이러한 연금급여산식을 현행 제도의 구조로 해석하면 $0.25 \overline{W} N/40 + 0.2WN/40$ 로 표현할 수 있다. 이 경우 연금 중 균등분과 소득비례분의 비중은 5:4로서 현행 제도와 비교해서도 소득재분배 기능이 크다고 할 수 있다. 일반재정에서 조달되는 최저연금의 도입과 함께 2종의 소득재분배 요소가 국민연금급여 산식에 존재한다고 할 수 있다. 위에서 지적한 자영업자들의 소득과소신고와 더불어 자영자와 근로자간의 소득의 역분배 현상이 나타날 위험이 여전히 존재한다.

다. 제3안

제3안은 일체형 2층연금모형으로 18세 이상 모든 국민을 가입 대상으로 하는 1인 1연금체제의 상생연금을 신설하는 것을 제안하고 있다. 상생연금의 급여수준은 40년 가입시 전가입자 평균소득월액의 20% 수준으로 하고, 보험료를 불입하지 못한 기간에 대해서도 가입기간을 부분적으로 인정하여 국민 누구나 일정연령(65세)이 되면 일정액의 연금(최소한 전가입자 평균소득월액의 6.7%)을 받을 수 있도록 하고 있다. 현행 각 공적연금은 직역연금 성격으로 전환하고, 법정 퇴직금제도는 다양성과 신축성을 가진

제도로 개선하도록 하고 있다. 또한, 공무원연금 등 재정불안 공적 연금은 개방형 종합보험료 방식으로 재설계하도록 하고 있다.

제3안은 무엇보다도 전국민을 가입대상자로 포함한다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다. 1999년 이후 국민연금이 전국민으로 확대되었다고는 하나 자영자 소득신고 과정에서 저소득층 자영자 및 임시직·일용직 근로자의 대다수가 누락되어 연금 사각지대의 발생이 우려되고 있다. 이러한 의미에서 국민연금제도의 적용을 전국민을 대상으로 하고 있다는 면에서 큰 의미를 지니고 있다고 평가할 수 있다. 또한 통일에 대비한 연금체제로서도 의미가 있다고 판단된다. 통일 후 북한 지역의 노년층에 대해 적용할 수 있는 적절한 제도가 전국민을 대상으로 하는 상생연금이 될 수도 있을 것이다.

연금급여율 수준도 현행 60%에서 대폭 하락한 40% 수준으로 하고 있으며, (자료에 명시적으로 나타나 있지는 않지만) 연금재정을 상생연금과 소득비례 국민연금으로 이원화하여 연금의 종류별로 적절하게 역할분담을 하게 하려는 의도가 엿보인다. 연금재정의 운용방식도 상생연금의 경우 부과방식으로 전환하여 연금재정 안정화에 기여할 수 있을 것으로 보인다.

그러나 상생연금 재정운용방식을 개편함에 있어 부과방식으로 전환할 경우 연금재정부담의 형평성 제고와 관련하여 논의되어야 할 것이다. 상생연금의 기본 취지는 전노령층에게 일정 수준의 연금급여를 지급함과 동시에 연금을 통한 소득재분배를 위한 것이라고 할 수 있다. 따라서, 상생연금은 급여구조 면에서 뿐만 아니라 재원조달 측면에서도 형평성이 고려되어야 할 것이다. 제 3안에서 제시한 상생연금 급여에 필요한 재원조달은 현행 국민연금 및 각 공적 직역연금에서 가입자 수에 비례한 정액의 보험료, 상생연금만 가입한 자의 정액보험료, 보험료 비부담 가입자에 대한 연금급여에

필요한 금액에 상응하는 정부지원금으로 구성된다. 이러한 정액 보험료·정액 급여방식은 자영자의 소득과약이 어려운 현 상황에서 고려할 수 있는 하나의 대안이라고 할 수 있으나, 장기적으로 유지하기 어려운 제도라고 판단된다. 특히, 이러한 방식은 국민연금의 소득재분배 기능을 완전히 포기하고 또한 정액보험료 부담에 대한 저소득층의 부담이 상당할 것으로 보이며 따라서 저소득층의 강한 반발이 예상된다. 이러한 현상은 인구의 노령화가 진전됨에 따라 정액보험료 수준이 상승할 것이므로 시간의 경과에 따라 저소득 가입자의 반발은 더욱 강해질 것으로 생각한다.

정액보험료·정액급여 방식에 대한 대안으로 기초연금의 재원을 조세방식으로 조달하는 방안을 고려할 수 있다. 우리나라 조세구조의 특징 중의 하나는 소비세 부담이 상당히 높다는 것이다. 위에서도 언급하였듯이 기초연금의 주요 기능이 소득재분배라고 한다면, 그 재원은 가입자의 경제적 능력을 잘 반영하여야 한다. 소비가 소득포착률에 상관없이 가입자의 경제적 능력에 의해 결정되는 점과 자영자의 소득포착률이 매우 낮은 우리나라의 실정을 감안한다면, 소비가 오히려 소득보다 공평한 재원이 될 수 있다. 소비성향은 소득이 상승할수록 낮아져 소비세 부담이 소득에 비하여 역진적이라는 문제점을 지적할 수 있으나 고소득층으로 갈수록 소비세 부담의 절대액이 높아지고 기초연금이 정액급여인 점을 감안한다면, 기초연금부담이 역진적이라고 볼 수 없다. 소비세 중 특정세목에 집중적으로 과세하는 특별소비세보다는 소비재 전반에 대하여 과세하는 부가가치세의 세율조정에 의해 재원을 충당하는 것이 상대적으로 높은 효율성을 확보할 수 있을 것으로 보인다.

제3안과 관련하여 문제점으로 지적될 수 있는 것은 퇴직금과 기업연금에 대한 선택을 고용주와 근로자의 자율에 맡길 경우 과연

기업연금으로 전환하는 기업이 있을까 하는 것이다. 기업의 입장에서 기업연금으로 전환한 이후 일정기간 동안 노동고용비용이 상당히 상승할 가능성이 있다. 그 이유는 기업연금으로 전환한 이후에도 제도 전환 이전에 축적된 퇴직금에 대한 수급권에 대해서는 해당 퇴직자에게 퇴직금을 지불하여야 하는 동시에 새로운 미래의 기업연금에 대한 사외적립을 하여야 하기 때문이다. 이러한 노동고용비용의 증가는 고용감소 혹은 임금률 저하의 형태로 그 부담이 근로자에게 전가될 가능성이 높다. 이러한 현상은 따라서 퇴직금 수급자가 완전히 사라지는 시점까지의 상당히 긴 기간 동안 지속될 우려가 있다. 이에 따라 이러한 문제점을 시정할 수 있는 방안이 강구되어야 할 것이다.

라. 제4안

제4안의 기본구조는 3층보장체계로서 3가지 안에 대한 절충 또는 통합 형태이다. 1층보장은 현행 국민연금제도를 기본 틀로 하는 전국민 공통의 기초연금체계이며, 2층보장은 근로자계층과 자영업자계층 그리고 특수직역에 대한 소득비례연금으로 구분하되, 근로자는 현행 법정 퇴직금제도를 기업연금으로 전환하고, 자영업자의 경우 기업연금에 가입 또는 세제혜택이 동일한 개인연금(법정개인연금)에 가입토록 하며, 특수직역의 경우 기초연금에 가입되어 기초보장이 이루어지는 데에 추가하여 소득비례보장을 위한 체계를 국가(사립교원의 경우 사학재단)가 사용자로서 기업연금에 준하는 형태로 보장하도록 하고, 3층보장은 일반 민영보험에의 자유로운 선택에 의한 보장체계로 규정되어 있다.

제4안의 내용 중에 있어서 문제점은 자영업자(농민)에게 법정 개인연금 가입을 강제할 수 있느냐 하는 것이다. 기초연금 보험료

의 경우 통상적으로 근로자와 고용자간에 분배될 것이며, 법정 기업연금(소득비례 직역연금)도 대부분의 연금보험료를 고용주(국가)가 부담하고 있으나, 자영업자의 경우 기초연금과 법정 개인연금 보험료를 전액 부담할 수밖에 없을 것으로 사료된다. 근로자와 공무원·사립교원·군인의 경우 실질적인 기초연금과 소득비례연금의 보험료 부담이 상당부분 근로자에게 귀착된다고 생각할 수는 있으나, 표면적으로 고용주가 많은 부담을 지고 있어 자영자(농민)를 설득하기가 어려울 것으로 생각한다.

제4안은 제3안과 같이 경제활동 참가자 자신 이외의 부양가족에 대해 연금급여를 지급하는 장치를 두고 있다. 즉, 배우자와 가족 1인당 5%씩 추가지급한다고 규정되어 있다. 그러나 이러한 규정은 연금의 기본원리에 맞지 않는 규정이라고 생각한다. 연금은 연금가입자가 노후에 발생할지도 모르는 유동성 제약을 완화하기 위하여 필요한 제도라고 볼 때 배우자와 부양가족 구성원들에 대해 추가적인 연금급여를 하는 것은 연금보험의 기본원리를 벗어나는 것이라고 생각한다. 만일 배우자에게까지 연금급여 지급이 필요하다면 제3안에서와 같이 배우자에게도 연금가입 의무를 지게 하는 조치가 필요하다고 생각한다.

기초연금의 수준은 다른 대안들에 비해 낮은 것으로 보이는데 연금급여 수준은 여타 사회보장제도와 기초생계비의 수준 등을 감안하여 적절히 조절되어야 할 것이다. 기초연금 보험료를 소득의 12%로 한 것은 기초연금의 장기적 재정 안정화를 확보하기에 충분한 수준이 될 것으로 평가된다. 2층보장의 수준은 약 25%로서 현행의 퇴직금제도의 지급수준과 비슷한 수준의 급여가 될 것으로 보이는데 기업연금 부담을 너무 높게 잡고 있는 것으로 판단된다. 만일 확정각출형 기업연금을 상정한다면 8.3% 이하의 연금 보험료를 수준에서도 25%의 연금급여율을 지급할 수 있을 것으로

보인다. 그 이유는 제 1안에 대한 평가시에도 언급하였듯이 40년 근속에 대한 퇴직금지금액과 수지상당한 금액에 해당되며 이 경우의 퇴직금은 1년당 8.3%에 근속년수 40년을 곱한 금액이 된다. 따라서, 기업연금 8.3%는 제 4안이 제시하고 있는 기업연금 급여 수준에 비해 높은 수준의 보험료율인 것으로 평가된다.

마. 종합평가

제공된 자료에서 제시된 대안 (1)~(4)를 살펴보면, 1997년 당시 「국민연금제도개선기획단」에서 논의된 대안들에 비하여 상당히 변화된 양상을 띠고 있다고 평가된다. 당시의 제도개선안들과 비교하여 발전된 부분들은 국민연금의 재정상황에 대한 보다 현실적인 인식을 토대로 하고 있다는 사실을 들 수 있다. 연금재정 안정화를 위하여 과거에는 연금급여의 하향조정보다는 연금보험료의 상향조정으로 그 목표를 달성하려는 경향이 많았던 것에 비교하면 대안 (2)~(4)의 경우 최소한 공적연금의 경우 연금급여 수준의 하향조정을 고려하고 있다는 점은 특기할 만하다고 생각한다. 다만, 기업연금의 수준을 결정하는 데 있어 퇴직금 수준과 비교하여 더 높은 수준을 지급하려는 대안(대안 (1))에 대해서는 향후의 퇴직금 수준에 대한 인식이 사람에 따라 상당히 차이가 있을 수 있으므로 보다 신중한 접근이 필요하다고 사료된다. 또한 연금재정의 안정화와 관련하여, 연금급여 수준에 비하여 연금보험료 수준이 상당히 낮은 경향이 있어 연금재정의 적자분을 정부의 일반재정에서 충당하고자 하는 의도가 엿보이는 점도 문제로 지적될 수 있을 것이다.

지금까지 제시된 대안 (1)~(4) 가운데 대안 (3)이 필자가 생각하는 연금제도 개혁방향과 상당히 유사한 것으로 보인다. 상생연

금의 형태로 1인 1연금 체제인 상생연금을 전국민에게 적용시키고 소득비례부분과 합한 국민연금이 소득대체율의 40% 수준으로서 현행 제도하에서의 소득대체율에 비하여 상당히 하향조정하는 것으로 규정되어 있다. 또한 상생연금과 소득비례연금의 재정을 분리운용하는 것으로 규정한 것은 특기할 만한 사항이라고 할 수 있다.

제3안의 문제점으로 지적될 수 있는 것은 상생연금의 재원조달 방식이 정액보험료 방식인 점과 퇴직금과 기업연금간의 선택을 기업과 근로자의 자율에 맡긴다는 사실이다.

따라서, 향후 제3안에 입각한 연금개혁이 실효성을 가지기 위해서는 상생연금의 재원조달방식이 개선될 필요가 있으며, 또한 퇴직금의 기업연금으로의 전환을 위한 유인장치가 요구된다. 이와 함께 유인장치로서의 조세지원뿐만 아니라 적립기금에 대한 자산 운용에 대한 적절한 규제책이 완비되어야 할 것이다.

3. 기업연금 도입의 타당성에 대한 평가

본절에서는 위에서 언급한 공·사연금제도 개선안들과 관련하여 현 상황에서의 기업연금제도의 타당성에 대해 간략하게 언급하고자 한다. 기업연금제도의 도입과 관련하여 선결되어야 할 문제는 무엇보다도 기존의 퇴직금제도와와의 관계일 것이다. 기업연금 도입의 타당성은 이미 지적한 바와 같이 현행 퇴직금제도의 문제점으로 지적되는 지급 보장성의 문제 및 지급 형태의 문제를 해결하고자 하는 데서 찾을 수 있을 것이다. 따라서, 현행 근로기준법에서의 퇴직금에 대한 규정을 다양한 형태의 기업연금을 포괄할 수 있게 개정해야 할 것이다. 그러나 위에서 언급한 공·사연금제도 개선안들은 퇴직금과 기업연금의 관계에 대해 상이한 견

해를 제시하고 있다. 현행의 퇴직금제도를 법정 기업연금제도로 전환하자는 견해가 있는 반면, 퇴직금제도와 기업연금제도간의 선택권을 부여하자는 견해도 있다. 노동계의 일부에서는 정부가 추진하고 있는 임의 기업연금제도의 도입이 궁극적으로는 현행의 법정 퇴직금제도의 순차적인 폐지로 이어질 것을 우려하여 법정 퇴직금제도를 그대로 유지하는 상태에서 임의 기업연금제도를 허용하는 방안을 제시하기도 한다. 따라서, 기업연금제도의 도입에 우선하여 공·사연금 체계에서의 기업연금의 역할을 정립할 필요가 있을 것이다.

기업연금제도 도입의 전제조건으로 공·사 연금제도의 연금급여 수준, 즉 임금대체율의 적정 수준에 대한 검토가 필요하다. 위에서 제시한 공·사 연금 개혁안들은 「국민연금제도개선기획단」에서 국민연금제도 개선안을 논의하던 시기에 비하여 상당히 낮은 연금급여 수준을 제시하는 안이 있기는 하지만, 반대로 여전히 높은 수준의 연금급여 수준을 제시하고 있는 안도 존재한다. 무엇보다도 공적연금의 급여 수준이 현행 수준에 비하여 대폭적으로 하향조정되지 않은 한 기업연금제도의 도입은 공·사 연금제도 전체의 연금급여 수준이 지나치게 높게 유지되어 근로자의 조기 은퇴를 유도하는 등의 문제점을 야기할 수 있을 것이다. 또한, 높은 수준의 연금급여 재원을 충당하기 위하여 근로자와 고용주의 보험료 부담이 높아질 수밖에 없어 근로자의 노동공급에 대한 왜곡을 초래하고 고용주의 노동고용비용을 상승시키는 문제점을 야기할 수도 있을 것이다. 따라서, 현행의 공적연금 급여수준을 대폭 하향조정하는 방안이 강구되어야 할 것이다. 이러한 면에서 개선안 가운데 제3안이 기초연금(상생연금)과 소득비례연금의 분리를 제시한 것은 매우 의미 있는 일이라고 하겠다. 향후 기업연금이 활성화될 경우 공·사연금의 유기적 역할분담 및 일체성을

견고히 하게 위하여 정부가 규정한 요건을 충족하는 기업연금제도를 고용주가 근로자에게 제공할 경우, 소득비례연금을 영국 및 일본의 경우처럼 적용 제외(contract-out)를 허용하는 방안에 대해서도 고려할 수 있을 것이다.

이러한 문제점들에 대한 합의 없이 기업연금제도가 도입되고 기업연금제도의 활성화를 위해 대폭적인 조세지원이 이루어질 경우 다음과 같은 문제점들이 발생할 가능성이 높다. 퇴직금과 기업연금간의 관계가 올바르게 정립되지 않은 상황에서 기업연금이 도입될 경우, 현행의 퇴직금제도가 그대로 유지된 채 기업연금을 추가적으로 제공하는 상황이 벌어질 수도 있다. 이러한 가능성은 제Ⅱ장에서 살펴본 바와 같이 일부 대기업, 금융기관, 공기업 등의 경우 퇴직금제도를 유지한 채 추가적으로 개인연금에 대한 지원을 제공하고 있는 것으로 나타났다. 따라서, 유동성이 풍부한 기업들은 현재의 상황에서도 기업연금제도를 근로자에게 제공할 의향과 여력이 있다고 할 수 있다. 더욱이 기업연금제도의 활성화를 위해서 대폭적인 조세지원이 이루어질 경우 조세지원의 편익이 상대적으로 고용의 안정성이 높고 급여수준이 높은 근로자들에 귀속될 것이다. 반면, 중소기업을 비롯하여 유동성이 상대적으로 풍부하지 못한 기업의 경우 조세지원이 대폭적으로 이루어지더라도 사내적립을 허용하고 있는 퇴직금제도를 사외적립을 의무화하는 기업연금으로 대체하는 것을 기대하기 어렵다.

또한, 공적연금급여 수준의 대폭적인 하향조정 없이 기업연금이 도입되면(특히 법정 기업연금이 도입될 경우), 고용주의 노동고용비용이 급격히 상승하게 될 것이다. 고용비용의 증가는 바로 노동에 대한 수요의 감소로 이어질 것이며, 이 경우 저소득 근로자에 대한 수요가 급격히 감소할 것이다. 더욱이 향후 인구의 고령화와 함께 건강보험료 등 여타 사회보험료의 인상이 불가피할 것이며

이는 연금보험료 인상의 제약요소로 작용할 것이다.

이러한 점들을 감안하건대, 기업연금의 도입과 이를 촉진하기 위하여 대폭적인 조세지원을 허용하기에 앞서 현행 퇴직금제도와 기업연금과의 관계와 공적연금제도의 구조개선이 선행되어야 할 것이다.

V. 기업연금과세체계 구상

제IV장에서 기업연금 도입에 앞서 현행의 퇴직금제도와 기업연금제도의 관계 정립과 아울러 공적연금제도의 제도개선이 선행되어야 한다는 점을 강조한 바 있다. 본장에서는 이러한 제도개선을 전제로 기업연금이 도입되는 상황을 상정하여 기업연금과세체계의 개선방안에 대해 언급하고자 한다.

1. 고려사항

기업연금과세체계를 구상함에 있어 가장 먼저 고려하여야 할 사항은 다른 연금제도에 대한 과세체계일 것이다. 2000년 세법개정으로 인해 우리나라의 연금과세체계가 TEE형에서 EET형으로 전환됨에 따라 기업연금의 도입시 과세체계도 현행 체계의 틀을 유지할 필요가 있다. EET형 과세체계는 주요 외국들이 일반적으로 채택하고 있으며, TEE형보다 효율적인 과세체계로 알려져 있다. EET체계의 경우 조세부담이 소득의 발생시점에서 부과되지 않고 은퇴 후 노년기의 소비시점에서 부과됨으로써, 연금과세가 비교적 경제주체의 의사결정의 왜곡효과가 적은 소비세적인 성격을 가지게 되며, 이에 따라 전반적인 후생의 향상을 가져올 수 있을 것이다. 또한, 노령인구의 급속한 증가로 인해 이들에 대한 사회보장관련 정부예산지출이 급속히 증가함에 따라 노인인구가 적정한 정부재정부담을 담당함으로써 세부담의 세대간 형평성 제고에도 기여할 수 있다는 면에서 세대간 재정부담의 공평성면에서

도 의미가 있다고 할 수 있다²⁸⁾. 현행 세법체계에는 기업연금급여에 대한 과세방식에 대해 규정하고 있으나, 기업연금보험료 불입시 고용주의 손금산입 한도, 가입자의 소득공제 한도 및 관련규정이 갖추어지지 않았으므로, 이에 대한 보완이 필요하다.

다음으로 기업연금 도입에 따른 연금관련 세부담의 적정 수준에 대한 논의가 필요하다. 기업연금보험료에 대한 손금산입 및 소득공제의 한도를 높게 규정할 경우, 기업연금이 세부담 회피의 수단이 될 가능성도 있다. 기업단계에서 손금산입이 허용되고 개인단계에서 과세이연이 허용됨으로써 연금급부시 과세되더라도 실효세 부담률이 매우 낮을 것이므로 (노령기의 여타 소득수준 하락 및 연금소득공제 허용으로 인해) 고용주와 근로자 양측의 기업연금을 이용한 세부담 회피를 부추길 수 있다. 또한, 기업연금 및 개인연금에 대한 과도한 세제지원은 공적연금, 기업연금 및 개인연금의 임금대체율을 지나치게 높일 가능성이 있으며, 이에 따른 조기 은퇴, 세수감소 등의 부작용을 야기할 수 있다. 이와 함께 기업연금제도를 제공할 수 있는 기업은 주로 고용의 안정성이 높은 기업으로서 기업연금 혜택을 받을 수 있는 근로자는 상대적으로 고소득층에 속하므로, 기업연금제도에 대한 과소한 조세지원은 세부담 형평성면에서도 문제가 될 수 있다. 따라서, 기업연금보험료에 대한 손금산입 및 소득공제의 허용 폭은 노후소득보장수단의 적정 소득대체율, 공적연금의 소득대체율 수준을 감안함과 동시에 노후소득보장수단의 3층구조(공적연금, 기업연금, 개인연금)와 세제상 조화를 도모할 필요가 있다.

연금소득에 대한 과세관계가 연금보험료 불입단계, 기금증식단계, 연금급여 급부단계에서 발생하므로 각 단계별 제도를 디자인함에 있어 이중과세의 발생 여부에 대해 주의를 기울여야 한다.

28) 전영준(2000) 참조.

따라서, 기금적립단계에서는 비과세, 또는 연금급여에 대한 과세 시 기소득공제받은 연금보험료에 기초한 연금급여에 대해서만 과세하여야 할 것이다.

퇴직금의 기업연금화를 유도하기 위하여 퇴직금에 대한 조세지원을 축소하는 반면 기업연금제도하에서도 지급 보장성 강화 및 지급 형태의 연금화에 대한 조치가 필요하다. 이는 지급보장성 강화가 특히, 확정급부형 기업연금제도 설정시 중요한 사항이며, 기존 퇴직금제도의 가장 근본적인 문제점으로 지적되고 있고, 기업연금 급여를 일시금의 형태로 지급할 경우, 노후생활보장을 위해 재투자되거나 저축하기보다는 퇴직 당시의 가계수요에 사용될 가능성이 크기 때문이다.

2. 과세체계

위에서 언급한 제반 고려사항을 감안하건대, 기업연금의 과세체계는 현행의 연금과세체계와 같이 EET형으로 하는 것이 타당할 것이다. 주요 선진국에서 일반적으로 적용하고 있는 것처럼, 일정 한도의 연금보험료에 대한 고용주의 손금산입과 가입자의 소득공제를 허용하고, 자산운용수익에 대해서는 비과세하고, 연금급부 단계에서는 기소득공제받은 연금보험료에 근거한 연금급여에 대해 여타 연금소득 및 여타 종류의 소득과 합산하여 종합과세하고, 연금소득금액이 일정금액 미만일 경우 분리과세를 허용하는 현행 체계를 그대로 적용할 수 있을 것이다.

3. 각출금에 대한 소득공제 및 손금산입

기업연금과세제도 개선에서 가장 핵심적인 사항은 각출금에 대

한 소득공제 및 손금산입에 관한 사항일 것이다. 이미 언급한 바와 같이 기업연금과 관련된 현행 제도의 미비점은 대부분 각출단계에서 나타나고 있으며, 이 단계에서 지나치게 폭넓은 조세지원이 이루어질 경우 세부담 회피의 문제와 조세지원 귀착의 불공평 문제가 야기될 수 있다. 따라서, 조세지원 수준을 일정수준으로 제한하는 한편, 조세지원대상 연금제도에 대한 엄격한 적격요건이 갖추어져야 할 것이다²⁹⁾.

현 상황에서의 개편방향은, 기업연금 보험료 불입시 총급여의 일정률을 한도로 고용주에 의한 손금산입 및 가입자에 대한 소득공제를 허용하는 방안일 것이다. 손금산입과 소득공제 한도 설정시 고려해야 하는 사항에는 ① 기존의 퇴직금의 임금대체율(연 8.3%) ② 여타 노후소득보장수단, 특히, 공적연금의 소득대체율 ③ 노후생활 안정을 위해 필요한 노후소득보장수단(공적연금, 기업연금, 개인연금) 전체의 임금대체율의 적정수준에 대한 가치판단, 그리고 ④ 공사연금제도 개편에 대한 논의 등이 있다. 퇴직금의 임금대체율 수준이 고려대상이 되는 것은 기업연금이 퇴직금의 대체수단으로 생각한다면, 고용주의 추가적인 부담 없이 기업연금을 제공할 수 있는 고용주의 기여 수준이기 때문이다³⁰⁾. 공적연금의 소득대체율과 노후소득보장수단의 적정 임금대체율을 고려하여야 하는 이유는 기업연금제도에 대한 과도한 조세지원을 방지하기 위함이다.

기업연금 보험료에 대한 소득공제 및 손금산입의 한도설정과

29) 조세지원 적격요건은 아래 5절에서 언급하기로 한다.

30) 퇴직금제도의 운용은 대부분의 기업의 경우, 퇴직급여 총당금을 충분히 적립하지 않고 필요시 기업의 운용자금에서 총당하여 지급하고 있다. 따라서, 퇴직금의 운용방식은 기본적으로 부가방식에 가까우며, 고용주의 기여율은 퇴직금의 소득대체율과 가깝다고 해석할 수 있다.

더불어, 각종 공적연금과 기업연금 및 개인연금을 포함한 사적연금에 허용되는 각출금 소득공제 세제혜택의 부여에 따른 포괄적인 연금납입액의 한도를 설정할 필요가 있다. 이는 장기저축의 형태를 취하고 있는 각종 사적연금의 경우 대부분의 가입자가 상대적으로 고용상태가 안정적이고 유동성 제약에 걸릴 가능성이 낮은 중산층 및 고소득층으로 구성될 가능성이 많아 보험료 각출시 소득공제를 허용할 경우 이 조치에 대한 혜택이 이들 계층, 즉 상대적으로 고소득층에 귀속될 가능성이 크기 때문이다. 공적연금, 기업연금, 개인연금 보험료 납입액이 손금산입 및 소득공제의 한도를 초과할 경우 공적연금 보험료를 우선적으로 손금산입 혹은 소득공제하고 다음으로 기업연금, 개인연금 순으로 허용하는 것이 바람직하다. 이는 공적연금의 경우 가입이 의무화되어 있으므로 우선적으로 손금산입 및 소득공제가 허용되어야 하며, 기업연금과 개인연금의 경우 노사합의나 개인의 선택에 의해 보험료 납입금액이 정해질 수 있기 때문이다. 기업연금 보험료에 대한 세제지원을 개인연금에 우선하여 허용해야 하는 이유는 노후소득보장수단으로서의 개인연금은 기업연금을 보조하는 역할을 하고, 또한 개인연금의 저축증대 효과가 극히 미미할 가능성이 많은 반면, 기업연금의 도입(퇴직금을 대체할 경우)³¹⁾은 민간저축의 증가를 통해 후생수준의 전반적인 상승을 가져올 것으로 기대되며³²⁾, 그리고 개인연금 납입보험료의 출처를 밝히는 데 따른 어려움에서 찾을 수 있다³³⁾. 세제혜택의 포괄적 한도 설정의 또 다른 이유는 향후

31) Chun(2000) 참조.

32) 전영준(2000)은 부가방식으로 운영되던 퇴직금이 급여준비금의 사외적립을 의무화하는 기업연금으로 대체될 경우 준비금의 사외적립으로 인해 민간저축이 상승하고 그 결과 미래세대의 후생수준이 전반적으로 상승하게 될 것으로 평가하였다.

33) 개인연금의 출처가 각 근로자의 소득이 아니라 타인으로부터의 증여에

공·사연금 개선방향과 관련되어 있다. 국민연금이 보장하는 임금 대체율이 대폭 하락하는 경우, 예를 들어 국민연금 소득비례분에 대한 적용 제외가 허용되고 특정기업이 이를 채택한 경우 기업연금 보험료 불입에 대한 손금산입 및 소득공제의 한도를 포괄적 세제지원의 한도 내에서 상향조정할 필요가 있을 것이다.

세제혜택이 고소득 근로자에게 과도하게 귀착되는 것을 방지하기 위하여 손금산입 및 소득공제의 기준소득에 대한 상한규정을 둘 필요가 있다. 예를 들어, 미국의 확정각출형 연금제도(이익분배형, 주식상여형 기업연금 등)에서는 출연한도 및 손금산입한도 계산시 고려되는 봉급의 한도를 최초 16만달러로 제한하고 있는 사실은 참고할 만한 사항이다.

이와 아울러 기업연금에 대한 조세지원책의 강구시 다음과 같은 관련제도의 개편도 수반되어야 할 것이다. 먼저, 퇴직금의 기업연금화를 유도하기 위하여 퇴직금에 대한 조세지원 수준을 줄여 나가야 할 것이다. 특히, 퇴직급여충당금에 대한 손금산입 인정과 관련하여, 퇴직급여충당금의 사내적립시 손금산입한도를 점진적으로 축소 조정할 필요가 있다. 현행 세제하에서는 퇴직급여충당금의 손금산입 한도가 전종업원이 퇴직할 경우 지급하여야 할 퇴직급여 추계액의 40%로 규정되어 있고, 이 한도 내에서는 퇴직급여충당금을 장부상 사내적립하고 이를 운용자금으로 사용하더라도 손금산입이 허용되어, 기업입장에서는 사외적립을 의무화하는 기업연금보다는 퇴직금제도를 선호하는 경향이 있다.

퇴직금의 기업연금화를 위해서는 기업연금제도 도입 초기에 기

의한 것일 수도 있다. 김원식(2001)은 이를 방지하기 위해서 일정연령 이하에 대해서는 근로소득에 대해서만 개인연금 불입이 이루어져야 하고, 근로소득이 없는 자는 세제혜택을 받지 못하도록 하여야 한다고 주장하였다.

업의 노동고용비용 증가 압력을 완화할 필요성이 있다. 기업연금 도입 초기에는 퇴직자에게 기존에 축적된 퇴직금 수급권을 인정하여 퇴직금을 지급하는 동시에 미래의 기업연금지급에 대비하여 기금을 축적하여야 하는 이중의 부담을 고용주에게 주기 때문이다. 이러한 부담을 경감하기 위해서는 도입초기 일정기간 동안 보험료 불입에 대한 소득공제의 폭을 높게 유지하는 방안을 신중히 검토할 필요가 있을 것이다. 그러나, 이러한 조치는 효과에 한계가 있을 것이다. 따라서, 영국과 일본에서처럼 기업연금 도입시기에 맞추어 일정기업이 기업연금을 채택할 경우 공적연금의 소득비례 부분을 적용 제외시켜주는 등 기업의 전반적인 연금보험료 부담을 경감시키는 조치가 수반되어야 할 것이다.

다음으로, 자영업자에 대한 추가적인 개인연금 가입을 허용할 필요가 있다. 이는 근로자와 자영업자간의 조세지원의 형평성 부여를 위해서이다. 자영업자에게는 근로자에게 적용되는 기업연금 보험료 불입에 대한 소득공제 및 손금산입의 한도 내에서 개인연금제도의 가입과 이 금액에 대한 소득공제를 허용하고, 이에 허용된 소득공제는 별도 개인연금 가입시 보험료 불입에 대한 소득공제 한도 적용시 제외하여야 할 것이다.

고용주가 근로자에게 기업연금제도를 부여하기 위해서는 매우 복잡한 규정의 설정과 함께 상당한 관리비용이 소요된다. 따라서, 소규모 기업에는 기업연금의 취지를 살리면서 관리상 단순화를 도모하는 조치가 필요하다. 이를 위하여 소규모 기업에 대한 유사 기업연금제도의 허용이 요구된다. 예를 들어, 미국에서는 Simplified Employee Pension (SEP)과 같이 기업연금의 설립 대신, IRA(Individual Retirement Account) 계정에 고용주와 근로자가 바로 출연할 수 있게 하는 제도가 있다. 과세제도는 개인연금과 동일하게 적용되고, 공제한도는 여타 기업연금과 동일하게 설정된

다. 또한 이와는 별도로 개인연금에 가입할 수 있게 한다.

4. 연금수급시 소득세 과세

기업연금급여 수급시 과세는 지급기관이 10% 세율로 원천징수 후 종합소득세를 신고하도록 하며, 연금소득의 총합계액이 연 600만원 이하인 경우 분리과세 선택을 허용하는 현행 제도를 준용할 수 있다. 이미 지적한 바와 같이 연금급여에 대한 과세시 이중과세를 방지하기 위해서, 과세대상 기업연금 급여를 현행의 개인연금에 대한 과세제도와 같이 기소득공제 받은 연금보험료 불입액과 그 이자분에 국한시켜야 할 것이며, 이를 위한 구체적인 실행방안이 마련되어야 한다.

기업연금 급여를 연금 형태로 받을 경우는 현행의 제도를 그대로 적용하고, 급여를 일시금 형태로 지급시는 다음과 같이 두 경우로 나누어 생각할 수 있다. 기업연금이 퇴직소득을 대체한 경우는 퇴직소득으로 과세하고, 퇴직금(혹은 퇴직연금)과 별도의 기업연금이 제공된 경우는 일시금의 일정률만 과세소득에 포함시키고, 이 비율을 기업연금 가입연수에 따라 차등 적용할 수 있다. 이 제도는 영국의 유가증권 양도차익 과세시 적용되는 taper relief와 유사하다. 영국의 taper relief제도는 유가증권의 보유기간에 따라 과표에 산입하는 비율을 차등 적용하여 장기 양도차익에 대한 집적효과(bunching effect)를 방지하기 위해 고안되었다. 일시금의 일정률만 과세소득에 포함시키는 제도는 종합과세되는 연금소득에 대해 연분연승법을 적용시키기 위해 감수하여야 하는 세제의 복잡성을 방지하고 장기형성소득의 과세시 발생하는 결집효과³⁴⁾를 아울러 방

34) 결집효과가 의미하는 것은 장기형성소득을 아무런 조정 없이 누진세제를 적용할 경우 세부담이 급격히 증가하는 현상을 말한다. 다시 말하면, 다

지할 수 있다. 급여 형태를 일시금보다 연금 형태(annuity)로 유도하기 위해서는 과세산입비율 설정시 세부담이 연금 형태를 선택하는 경우가 낮게 유지되도록 조정하여야 할 것이다.

기업연금제도 도입의 기본 취지가 노후소득보장수단의 확충에 있으므로 조기 인출을 방지하는 조치가 필요하다. 이를 위하여 다음과 같은 경우들을 제외한 기업연금 조기 인출시³⁵⁾, 인출금의 일정비율에 대해 벌과금을 부과하고, 인출금액에 대하여는 기타소득으로 과세하여야 한다(20% 세율로 원천징수 후, 종합소득세 신고)³⁶⁾ 벌과금 부과 예외 사항으로는 ① 근로자의 정년 퇴직시 또는 55세 이후 ② 근로자가 이직시에는 전환연금으로 계약 이전하거나, 일정기간 내에 다른 세제지원 적격 기업연금에 재가입하는 경우 ③ 사망 및 장애발생 ④ 심각한 재정상의 어려움으로 인한 인출 ⑤ 기업의 도산시 ⑥ 해외이주 등이 고려될 수 있다³⁷⁾. 벌과금 부과 이유는 기업연금의 노후소득보장수단으로서의 기능을 보존하고 기업연금에 부여된 세제지원을 통한 세부담 회피를 방지하기 위함이다. 현행 개인연금제도에 대한 과세체계하에서는 중도해지시 기타소득으로 간주하여 종합과세한다. 또한, 가입후 5년 이내에 해약한 경우 그동안 소득공제받은 금액의 합계액에 대하여 5% 가

년간에 형성된 소득을 누진세제하에서 일시에 과세할 경우 동일한 원천에서 발생하는 소득을 매년 나누어 과세하는 것보다 세부담이 높아지는 현상을 의미한다.

35) 예를 들어 현행 개인연금이 인출개시 가능연령인 55세 이전에 인출할 경우가 될 수 있다. 그러나, 기대수명의 연장에 따라 기준 연령은 조정되어야 할 것이다.

36) 개인연금의 중도해지시와 동일한 방법으로 과세

37) ①의 경우 연금소득으로 정상과세하고, ②의 경우 과세를 위해 이전(rollover)관련 과세제도가 갖추어져야 할 것이며, ③, ④, ⑤, ⑥의 경우 인출금에 대해 기타소득으로 과세할 수 있을 것이다.

산세를 부과한다. 이러한 개인연금과세체계를 그대로 기업연금에 적용할 경우 제재수단으로 미흡할 가능성이 있다. 5년 이내 해약시 부과되는 5% 가산세의 금액이 매우 낮을 수 있고, 중도해지금에 대해 기타소득과세시 중도해지금에 대해 75%(혹은 80%)의 필요경비 공제가 허용될 경우 세부담이 낮을 가능성이 있다.

노동시장의 유연화가 진전됨에 따라 근로자의 이직이 증가하는 추세를 감안하여 다음과 같은 이전(rollover)시 과세제도가 갖추어져야 할 것이다. 즉, 근로자가 적격 기업연금으로부터 (일시금 형태로) 분배받은 금액의 전부 또는 일부를 일정기간(예: 6개월) 내에 다른 적격연금이나 개인연금으로 이전(rollover) 또는 이체(transfer) 시키는 경우 이전 또는 이체된 분배금은 당해연도에 과세되지 않고 과세이연되도록 하여야 한다. 그러나, 과세이연 기간을 지나치게 연장하는 것은 배제할 필요가 있다³⁸⁾. 분배받은 금액의 일부를 이전하는 경우, 이전되지 않은 금액에 대해서는 전액에 대해서 종합과세하고, 장기형성소득 과세시 결집효과를 방지하기 위한 조치 적용을 배제하여 분할 이전을 이용한 세부담 회피를 방지할 필요가 있다. 이와 함께, 퇴직저축지원제도에 가입한 근로자가 직장을 이전할 경우에 새로 옮기는 직장에서 관련 기업연금을 제공하지 않을 경우 동 근로자의 정년퇴직시까지 혹은 55세 이후까지 적립할 수 있는 전환연금권(Deferred Pension Right)³⁹⁾이 허용되어야 할 것이다⁴⁰⁾.

38) 미국의 경우, 세제지원 적격요건의 하나인 배분(distribution)요건에 가입자가 연금급여 개시일을 아무리 늦춘다고 하더라도 가입자의 연령이 일정연령(70.5세)에 도달하는 해의 다음 연도의 4월 1일 이내에는 퇴직연금의 일정부분(최소 배분액) 이상을 배분하여야 하며, 이를 위반시 최소배분액에 미달하는 금액의 50%의 범칙금이 부과된다.

39) 미국의 Conduit IRA 제도에 해당하는 제도.

40) 이 제도하에서 근로자는 전환연금을 취급하는 금융기관간에 계약이전을

5. 세제지원 적격요건

위에서도 언급한 바와 같이, 세제혜택 부여 요건의 설정은 기업 연금을 통한 세부담 회피를 방지하고, 세제혜택이 고소득층으로 과도하게 귀속되는 것을 방지하기 위해 신중히 검토되어야 할 것이다. 이러한 면에서 참여자격 요건, 적용범위 요건, 각출 및 급부에 있어서의 무차별 요건, 배분 요건 등이 강구되어야 할 것이다. 또한, 연금기금의 보존성을 높이기 위하여 계열사 부당 지원제한 및 담보대출금지 조항이 마련되어야 할 것이다. 이러한 점을 감안하여 각 사항에 해당되는 적격요건을 아래와 같이 예시하고자 한다.

가. 참여자격(eligibility)

기업연금에의 가입자격은 일정요건을 갖춘 모든 근로자에게 부여되어야 할 것이다. 예를 들어, 21세 이상의 근로자로서 근속연수 1년 이상 된 모든 근로자에 대해 참가자격이 부여되어야 할 것이다.

나. 적용범위 요건

기업연금의 적용대상은 기본적으로 특정 부류의 근로자에게만 국한되어서는 안 되며, 되도록 적격요건을 갖춘 모든 근로자에게 적용되어야 한다. 예를 들어, 단체협약 또는 근로자협의회 대표와 약정한 제도로써 적격 요건을 갖춘 전 근로자가 가입해야 할 것이다. 아래에서 볼 수 있듯이 미국의 경우, 고급여 종업원에 비하여

할 수 있어야 하며, 전환연금은 이전된 금액 이 외에 추가적인 각출이 금지되어야 하며, 개인연금으로 인정되지만 기존 개인연금의 세제혜택 및 한도와 무관하게 취급되어야 한다.

일반 종업원에 대한 적용범위가 충분히 넓게 규정되어야 한다는 것이 명시되어 있다.

cf. 미국의 퇴직연금이 세제지원 적격요건: ①+③ 혹은 ②+③

① 모든 비고급여 종업원의 70% 이상에 대해 급부를 제공해야 한다(percent test).

② 당해 제도에 의거 급부를 수령하는 고급여 종업원 비율의 70% 이상에 해당하는 비고급여 종업원의 비율에 대해 급부를 제공해야 한다(ratio test).

③ 비고급여 종업원의 평균급여율이 최소한 고급여 종업원의 70% 이상 되어야 한다(average benefits test).

다. 무차별 조건

무차별 조건의 취지는 각출 및 급부에 있어 고급여 근로자에 대하여 차별적으로 유리하게 적용되어서는 안 된다는 것이다. 예를 들어, 하나의 사업장 내에 차등적용은 불허하여야 할 것이다. 미국의 세법에서는 다음 두 가지의 경우 무차별 조건을 통과한 것으로 규정하고 있다. ① 모든 종업원의 각출 또는 급부를 동일한 비율(예: 보수의 일정비율)로 정하고 있는 경우 ② 실제출연비율검사(Actual Contribution Percentage test, ACP test⁴¹⁾(확정각출형의 경우)를 통과하는 경우가 이에 해당한다.

41) 사용자의 대응출연(matching contribution)과 종업원의 세후 출연금이 고급여 종업원에게 유리하게 되어 있는지 여부를 판정하는 검사.

라. 수급권 부여조건

수급권 부여조건의 취지는 해고 또는 전직으로 인하여 사용자가 출연한 부분을 상실하는 것으로부터 적절한 기간 동안 근무한 종업원을 보호하려는 것이다. 이를 위하여, 현행의 퇴직금의 수급권과 동일하게 사용자의 각출 즉시 수급권이 발생하도록 규정할 수 있을 것이다. 미국의 경우, 5년 이상 근무한 경우 사용자 출연에 따른 종업원 발생 급부의 100%를 수령하거나, 혹은 수급권을 아래와 같이 3~7년에 걸쳐 단계적으로 부여할 것을 규정하고 있다.

근속연수	3	4	5	6	7년 이상
권리부여비율(%)	20	40	60	80	100

마. 배분요건

이미 언급한 바와 같이 기업연금제도 도입의 기본 취지가 노후 소득보장수단의 확충에 있으므로 ① 근로자의 정년 퇴직시 또는 55세 이후 ② 근로자가 이직시에는 전환연금으로 계약이전하거나, 일정기간내에 다른 세제지원적격 기업연금에 재가입하는 경우 ③ 사망 및 장애발생 ④ 심각한 재정상의 어려움으로 인한 인출 ⑤ 기업의 도산시 ⑥ 해외이주 등을 제외하고는 벌과금을 부과하여 조기 인출을 방지할 필요가 있다.

연금급여 수급시기를 지나치게 늦추는 경우도 조기인출과 마찬가지로 기업연금을 통한 세부담 회피의 유형으로 해석될 수 있다. 미국의 경우 일정연령 이후에는 최소한의 연금급여를 수급하여야 하며 이를 위반시 벌과금이 부과된다는 점은 시사하는 바가 있다

고 하겠다.

바. 재원각출 관련

재원조달의 안정성을 부여하기 위하여 정기적으로(매월, 매분기, 또는 매년) 기업주와 근로자가 재원을 각출하게 할 필요가 있을 것이다. 아울러 지급 보장성을 높이기 위한 기금적립의 충분성도 규정되어야 할 것이다. 이 규정은 특히, 확정금부형 기업연금의 지급 보장성 확보를 위해 필수적인 조항이다. 확정각출형의 경우 연금급여와 연금보험료 각출이 연계되어 지급적립 의무화 규정이 없는 반면, 확정금부형 기업연금하에서 충분히 적립되어 있지 못하면 현행의 퇴직금제도와 같이 지급 보장성(Benefit Security)의 문제가 발생할 수 있다. 한편으로, 기금의 과다적립도 문제가 될 수 있다. 기금이 과다적립될 경우 기업의 각출금 과다적립에 대한 손금산입의 제한 없이는 기금적립은 기업의 세부담 회피의 수단으로 악용될 우려가 있다. 확정각출형과 달리, 확정금부형 연금의 경우 고용주의 기여 자체에 대한 제한이 용이하지 않은 점을 감안하여 완전기금 기여한도(Full Funding Limitation)⁴²⁾를 초과한 기여금에 대해서 손금산입을 제한하는 규정이 필요하다⁴³⁾.

사. 투자대상의 선택, 범위, 계열사 부당지원 제한

가입자의 권익을 보호하기 위하여 가입자들에게 충분한 투자기회를 제공하여야 한다. 수익률 제고와 안정성 확보를 위한 충분한

42) 보험수리적으로 계산된 당해 연도의 출연금에 참가자에게 퇴직시 약정한 금액을 지급하기에 충분한 금액

43) 영국의 경우, 완전적립 기여한도를 5% 초과한 부분에 대해서만 손금산입을 인정하고 있다.

투자대안을 제시하고 가입자 자신이 선택하도록 하며, 가입자의 투자대안 변경이 용이하여야 한다. 가입자의 권익보호와 관련된 우리나라의 특수한 사정은 해당 기업이 가입자로 하여금 계열 금융기관이 취급하는 금융상품에 투자할 것을 유도할 가능성이 높다는 것이다. 따라서, 계열 금융기관 부당지원 금지를 위한 조치가 필요하다. 따라서, 세제지원 적격요건으로 계열 금융기관이 취급하는 금융상품에 대한 투자제한 조항이 필요하다. 예를 들어, 투자대안의 일정률을 비계열사 금융상품으로 제한하고, 비계열사와 계열사 금융상품은 위험 특성을 달리하여야 한다는 주장이 제기되고 있다. 이 규정의 위반시, 금융상품을 교체할 의무를 부과하고 규정 비율 이상 투자액에 대해서는 일정률의 범칙금을 부과하고, 규정위반시까지의 세제지원액을 일정기간 내에 세무당국에 환불하게 하는 등 무거운 제재대책이 마련되어야 할 것이다.

아. 담보대출 금지조항

가입자의 권익보호와 관련하여 부당한 대출에 대한 금지조항이 필요하다. 과거, 종퇴보험에 고용주가 가입하고 적립된 자산을 담보로 대출하는 경우가 빈번하여 퇴직급여충당금에 대한 사외적립의 취지를 살리지 못하는 경우가 많았다. 기업연금의 경우에도 이러한 문제점을 사전에 차단하는 방안이 모색되어야 한다. 또한, 가입자의 경우에도 기업연금을 통해 세부담을 줄이고 동시에 이를 담보로 대출하는 경우를 미연에 방지하여야 할 것이다. 따라서, 기업연금가입자는 개인별 적립금을 담보로 금융기관 또는 회사로부터 대출을 받을 수 없게 해야 하며, 사용자도 기업연금기금을 담보로 대출을 받지 못하도록 하고, 위반시 담보대출금의 일정률에 대해 범칙금을 부과하고 기소득공제받은 금액과 기손금산입된 금액

을 환불하게 하여야 할 것이다.

자. 교육 및 통지의무

기업주는 취급금융기관과 공동으로 일정기간마다 근로자에게 퇴직저축지원제도의 내용에 대해서 교육하고, 근로자별 적립금액 등을 통지하고, 노동부 및 금융감독 당국에의 보고를 의무화하는(연차보고서 및 운용보고서 등) 한편, 참여자에 대한 공시를 의무화(요약설명서, 연차보고서, 운용 및 계정보고서 등에 대한)하여, 가입자의 기업연금에 대한 인식을 제고하고, 기금운용의 투명성을 확보하여야 할 것이다.

차. 퇴직저축제도를 취급하는 금융기관

기업연금을 취급할 수 있는 기관도 지급능력을 확보하고 공신력이 있는 금융기관으로 제한하여야 할 것이다.

6. 퇴직금의 기업연금으로의 전환을 위한 조치

이미 언급한 바와 같이 퇴직금을 기업연금으로 전환하는 데 있어서의 쟁점을 두 가지로 나누면 퇴직적립금의 퇴직시점까지의 보전성(preservation)문제(기금적립)와 퇴직금적립금의 퇴직 이후의 지급방법의 문제(연금화)가 있을 수 있다. 이 두 문제 가운데 우선적으로 해결되어야 할 것이 기금적립의 문제일 것이다. 기금적립의 문제는 본질적으로 기업연금과 퇴직금 및 퇴직일시금간의 선택의 문제라기보다는 퇴직급여 총당금을 실제로 기업이 적립하지 않고 있다는 데서 그 본질을 찾아야 한다는 주장을 하는 이도

있다⁴⁴⁾. 그러나, 위에서도 언급하였듯이 기업연금제도의 도입에 따른 연금급여의 지급보장성 제고를 위하여 독립된 금융기관에 준비금을 적립하는 것을 의무화할 경우 기업 입장에서는 퇴직금제도와 비교하여 추가적인 비용이 소요된다. 따라서, 기업입장에서는 현행 퇴직금제도를 기업연금으로 대체할 유인이 크지 않다고 할 수 있다. 더욱이, 기금적립을 의무화할 경우 발생할 수 있는 문제는 과도기적으로 기업의 노동고용비용의 추가적인 상승을 야기할 수 있다는 점이다. 위에서도 언급하였듯이, 기업연금으로 전환할 경우 장기적으로는 저축률을 증가시키고 또한 미래세대의 후생을 증진시키는 역할을 하는 반면 과도기적으로는 기업연금제도하에서 사외기금 적립이 의무화되고 이와 동시에 과거 퇴직금수급권이 있는 근로자의 퇴직시 퇴직금을 지급하여야 하므로 추가적인 고용비용의 증가가 예상되고 이로 인해 고용량의 감소와 임금률이 하락할 가능성이 있다. 기업연금 도입을 결정할 기업주와 근로자들은 이 과도기 동안 경제활동을 할 것이며 따라서 이들이 자발적으로 기업연금을 채택하는 것을 기대하기는 어려울 것이다. 따라서, 이러한 과도기 동안 기업의 노동비용을 감소시킬 수 있는 조치를 마련함으로써 퇴직금의 기업연금으로의 전환을 촉진하여야 할 것이다. 이를 위한 하나의 대안으로 기존의 퇴직금에 대한 수급권을 기업연금수급권으로 전환하고, 해당 근로자의 퇴직시 기업연금 지급을 위한 충당금을 분할하여 적립하는 한편 이러한 적립에 대해서는 100% 비용처리를 허용하는 것을 생각할 수

44) 예를 들어 문형표·안종범(2000), 「국민적 연금체계의 확립을 위한 노후소득보장제도의 개혁방안」, 『21세기 국민적 연금체계구상』을 위한 정책토론회자료, 2000. 11. 2. 에서는 연금급여의 지급보장성보다는 기업연금의 퇴직금에 대한 상대적 수익률 제고가 기업연금 도입과 관련된 본질적인 문제라고 기술하였다.

있다. 이렇게 함으로써 기업으로 하여금 퇴직금의 기업연금으로의 자발적인 전환을 유도할 수 있을 것이다.

그러나, 이러한 조치만으로는 기업연금 도입에 따른 노동고용비용의 상승을 근본적으로 해결할 수 없을 것이다. 따라서, 이러한 문제점을 근본적으로 해결하기 위해서는 무엇보다 세제상 그리고 연금제도상의 개선이 이루어져야 할 것이다. 연금제도상의 개선을 통한 노동고용비용 경감방안의 예는 문형표·안종범(2000)에서 찾을 수 있다. 이들이 제시한 방안은 기업연금 도입과 국민연금의 소득비례부분의 적용 제외를 연계하는 것이다. 기업이 기업연금을 도입할 경우 국민연금의 소득비례부분을 기업연금으로 대체함으로써 기업주의 입장에서는 국민연금보험료의 고용주 기여분을 납부하지 않아도 되기 때문에 기업연금 준비금 적립을 위한 비용지출이 발생하더라도 전체적으로 노동고용비용이 상승하지 않고 오히려 그 수준이 하락할 수 있어 기업연금 도입을 촉진하는 효과가 있을 수 있을 것이다⁴⁵⁾.

또한 퇴직금의 연금화와 관련해서는 2000년 세계개편안에서도 반영되었듯이 일시금 형태의 퇴직금에 대한 조세지원을 점진적으로 축소 조정하여, 납세자가 연금 형태의 급여를 선택할 경우 일시금 선택시보다 높은 수준의 세후 급여를 수급할 수 있는 환경을 조성함으로써 그 정책목표를 달성하여야 할 것이다. 또한 퇴직급여수급자의 측면뿐만 아니라 기업 측면의 세계개편도 아울러 고

45) 기업연금 도입에 따른 국민연금 소득비례부분의 적용 제외는 국민연금기금이 지나치게 증가하는 것을 방지할 수 있는 효과도 부수적으로 노릴 수 있을 것이다. 저부담·고급여의 구조적인 문제점으로 인해 장기적으로 기금이 고갈될 전망이지만, 우리나라의 국민연금의 기본구조가 적립방식인 관계로 2030년 경까지 기금규모가 높은 수준을 유지할 것이다. 거대한 규모의 기금을 정부가 관리할 경우 기금운용의 문제뿐만 아니라 정부가 행사하는 금융시장에서의 시장지배력도 심각한 문제가 될 수 있을 것이다.

려되어야 할 것이다. 현행의 세제하에서는 퇴직급여 총당금의 손금산입 한도가 전종업원이 퇴직할 경우 지급하여야 할 퇴직급여 추계액의 40%로 규정되어 있다. 이 한도 내에서는 퇴직급여총당금을 장부상 사내적립하고 이를 운용자금으로 사용하더라도 손금산입이 허용된다. 따라서, 기업 입장에서는 사외적립을 의무화하는 기업연금보다는 퇴직금제도를 선호하는 경향이 있다. 따라서, 점진적으로 퇴직급여총당금의 사내적립시 손금산입 한도를 축소 조정할 필요가 있을 것이다⁴⁶⁾. 또한, 과거 종퇴보험의 경우 심각한 문제가 되었던 사외적립 퇴직급여총당금을 담보로 대출을 받는 현상을 방지하기 위하여 금융감독원 등의 감독을 강화하여야 할 것이다. 최근 종퇴보험의 이러한 문제점을 해결하기 위하여 2000년 10월부터 종퇴보험의 판매를 중지하고 새로이 ‘퇴직보험’의 판매가 허용되었다. 이 퇴직보험의 경우 종퇴보험과 같은 대출관행을 금지하고 있어 음성적인 대출관행에서 야기되는 문제점을 줄이는 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다. 그러나, 기업연금이 본격적으로 도입되고 기업연금기금이 급속히 증가할 경우 이러한 면에서의 금융감독당국의 역할의 중요성은 더욱 커질 것이다.

46) 사내적립에 대한 손금산입 허용 폭의 감소는 제II장에서 살펴본 금융감독원의 조사결과에 의하면 퇴직급여총당금의 사외적립을 유도하는 데 상당히 효과적인 방법이 될 수 있다. 현행 제도하에서 사내적립의 40%에 대해 손금산입을 허용하고 있으며, 금융감독원 조사대상 기업의 사외적립률이 60% 정도인 것으로 나타났다.

VI. 요약 및 결론

본 연구에서는 현행 퇴직금제도의 구조적 문제점을 해결하기 위하여 그 도입이 활발히 논의되고 있는 기업연금제도관련 조세정책의 개선방안에 대해 살펴보았다. 논의의 전개를 위해 먼저 우리나라의 퇴직금제도, 종퇴보험, 퇴직보험, 개인연금지원제도 등과 이와 관련된 조세정책에 대해 검토하고, 외국의 기업연금제도와 관련조세정책에 대해 살펴보았다. 또한, 기업연금제도의 도입의 타당성 및 선결과제에 대한 검토를 현재 논의가 진행중인 공·사연금제도개선안을 참조하여 검토하고, 향후 기업연금제도의 도입과 정착을 위한 조세정책의 개선방안에 대해 제시하였다.

현행의 퇴직금제도는 도입 초기 고용보험, 국민연금 등 사회보장제도가 도입되지 않은 상황에서 사회보장적 측면에서 상당한 기여를 하였다고 평가되고 있다. 그러나, 사회보장제도들이 순차적으로 도입되면서 퇴직금의 사회보장적 측면이 퇴색되고 있고 이에 따라 여러가지 문제점이 야기되고 있다. 이러한 상황에서 현재 퇴직금제도의 구조적 문제점 즉, 지급보장성의 문제와 급여형태상의 문제의 해결방안에 대한 논의가 활발히 진행되고 있으며, 그 가운데 하나로 기업연금을 도입하고 퇴직금을 기업연금으로 대체하는 방안이 거론되고 있다. 기업연금제도의 정착과 관련하여 매우 중요한 요소로 조세정책을 들 수 있는데, 현행의 조세제도는 기업연금급여에 대한 과세를 가능하게 하고 있으나, 기업연금보험료에 대한 사용자의 손금산입과 근로자의 소득공제에 대한 규정 및 세제지원의 적격성에 대한 상세한 규정이 새로이 마련되어야 한다.

퇴직금제도를 퇴직금 수급권보장 측면과 기업연금 도입과 관련하여 살펴본 결과 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다. 먼저, 퇴직금의 사외적립 유도를 통한 수급권보장이 용이한 일이 아니다. 퇴직급여충당금의 사외적립을 유도하기 위하여 도입된 종퇴보험의 경우 사용자들이 이 제도를 담보대출에 이용하는 경향이 있어 실질적으로 근로자의 퇴직금 수급권을 확보하기 어렵다. 퇴직금 준비금을 담보로 대출하는 것을 금지하고 있는 퇴직보험의 경우 상품판매 실적이 매우 저조한 형편이다. 반면, 퇴직급여충당금의 사외적립을 유도함에 있어 퇴직급여충당금에 대한 손금산입 규정이 중요한 역할을 할 가능성도 있다. 금융감독원의 조사에 의하면 표본기업의 퇴직금 추계액에 대한 사외적립률이 세법상의 사외적립에 대한 손금인정률인 60%에 근접하고 있다. 따라서, 향후 퇴직급여충당금에 대한 손금산입 한도를 하향조정하고 향후 기업연금에 대한 조세지원을 상당 폭 허용할 경우 사용주로 하여금 퇴직금의 기업연금으로의 자발적인 전환을 유도할 가능성이 충분한 것으로 평가된다. 향후 퇴직금에 대한 조세지원의 조절, 근로기준법상의 퇴직연금제도에 대한 규정, 특히, 기업연금과 퇴직금제도의 상호관계에 대한 규정의 개선, 향후 기업연금제도의 상품 설계 및 조세지원의 형태와 수준 등이 적절히 규정될 경우 기업연금제도의 도입이 상당수준 진행될 수 있을 것으로 사료된다.

그러나, 이러한 가능성에도 불구하고 향후 기업연금 도입과 관련하여 몇 가지 문제점이 발생할 수 있을 것이다. 그 하나는 기업연금에 대한 조세지원의 혜택이 고소득 근로자에 편중될 가능성이 높다는 것이다. (자발적) 기업연금을 제공할 여력이 있는 기업은 근로자의 급여수준이 상대적으로 높고 고용의 안정성이 높은 대기업, 공기업, 금융기관 등일 것이며, 반면에 고용의 안전성이 상대적으로 낮은 중소기업의 경우 기업연금을 제공할 여력이 부

축할 것이기 때문이다. 따라서, 고소득 근로자에 대한 조세지원의 수준을 제한할 수 있는 여러 가지 조치가 강구되어야 할 것이다. 기업연금제도 도입과 관련하여 발생할 수 있는 또 하나의 문제점은 기업연금기금 관리주체에 대한 상당한 제한이 필요하다는 것이다. 금융감독원의 조사에 의하면 개인연금지원제도를 운영하고 있는 기업의 86%가 지원조건을 부여하고 있는데 특히, 가입기관(금융기관)을 제한하는 경우가 60%에 달하고 있다. 대기업의 경우 가입기관을 계열 금융기관으로 제한하는 경우가 많으며, 이 경우 기업연금가입자의 연금급여 수급권 확보가 상당히 제한될 가능성이 높으므로 가입 금융기관의 범위에 대한 제한이 필요할 것이다.

주요국의 기업연금에 대한 과세제도의 특징은 다음과 같이 요약될 수 있다. 연금제도에 적용되는 세제는 입구, 이자소득, 출구 세제로 나누어 각각 과세가 되느냐 또는 소득공제가 적용되느냐로 분류할 때, OECD 각국의 연금과세체계는 소득수취단계에서만 과세하는 EET(Exempt, Exempt, Taxed)형인 경우가 많다. 각 출금 및 급부에 대한 과세제도는 나라별로 큰 차이점이 있으나, 일반적으로 기업주의 각출금은 동 제도가 관련규정에 부합한다면 손비로 인정되고 근로자의 각출금은 일반적으로 비과세되는 경향이 있다. 각출금 자체 혹은 각출금의 기준이 되는 소득금액에 대해 한도가 규정되어 있는 것이 일반적인데, 이는 기업연금의 혜택이 고소득층에 지나치게 많이 귀속되는 점을 방지하고, 기업연금을 통한 세부담 회피를 방지하기 위한 것이라고 사료된다. 급부에 대해서는 기본적으로 연금지급시 통상소득으로 과세가 된다. 일시금으로 받을 경우는 다르게 처리되는 경우가 많은데, 일시금의 사용용도 및 정부의 정책 등에 따라서 다르게 나타난다. 급부에 대한 과세시 과세소득은 각출시 소득공제받지 못한 부분에서 기인한 연금급여는 과세소득에서 제외시키는 경향이 있다.

기업연금에 대한 세제혜택을 부여함에 있어 상당히 엄격한 요건을 적용하여 세제지원책의 남용을 방지하고 있다는 것이 또 하나의 특징이라고 할 수 있다. 세제지원의 적격요건은 피고용인을 위한 배타적 이익을 위해 기업연금이 설립·운영되어야 하고(피고용인을 위한 배타적 이익 요건), 고급여 종업원에 비하여 일반 종업원의 출현 및 급부에 대한 차별적인 취급을 하지 말아야 하며(무차별 요건), 일정 연령 및 근속기간이 경과한 근로자에게 보편적으로 적용되어야 하며(참가 및 적용범위 요건), 일정기간 제도의 적용을 받은 자에게 수급권이 부여되어야 하며(수급권 부여 요건), 적절한 시기에 연금급여가 배분되어야 한다는 것(배분 요건) 등으로 구성되는 것이 일반적이다.

기업연금 도입의 선결요건에는 다음과 같은 점을 들 수 있다. 무엇보다도 기존의 퇴직금제도와 기업연금간의 관계를 명확히 하여야 할 것이다. 기업연금 도입의 타당성은 현행 퇴직금의 문제점으로 지적되는 지급 보장성의 문제와 지급 형태의 문제를 해결하기 위해 기업연금제도를 도입하고, 퇴직금제도를 이 제도로 대체함으로써 퇴직금제도에서 발생하는 문제를 해결하고자 하는 데서 찾을 수 있을 것이다. 따라서, 현행 근로기준법에서의 퇴직금에 대한 규정을 다양한 형태의 기업연금을 포괄할 수 있게 개정해야 할 것이다. 그러나 지난 수년간 논의되고 있는 공·사 연금제도 개선안들은 퇴직금과 기업연금의 관계에 대해 상이한 견해를 제시하고 있으며 이에 대한 사회적 합의가 이루어지지 못하고 있다. 현행의 퇴직금제도를 법정 기업연금제도로 전환하자는 견해가 있는 반면, 퇴직금제도와 기업연금제도간의 선택권을 부여하자는 견해도 있다. 따라서, 기업연금제도의 도입에 우선하여 공·사 연금체계에서의 상대적으로 역할에 대하여 정립할 필요가 있을 것이다.

기업연금제도 도입의 전제조건으로 공·사 연금제도의 연금급

여 수준, 즉 임금대체율에 대한 적정 수준에 대한 검토가 필요하다. 공적연금의 급여 수준이 현행 수준에 비하여 대폭적으로 하향 조정되지 않은 한 기업연금제도의 도입은 공·사 연금제도 전체의 연금급여 수준이 지나치게 높게 유지되어 근로자의 조기 은퇴를 유도하는 등의 문제점을 야기할 수 있을 것이기 때문이다. 또한, 높은 수준의 연금급여 재원을 충당하기 위하여 근로자와 고용주의 보험료 부담이 높아질 수밖에 없으므로 근로자의 노동공급에 대한 왜곡을 초래하고 고용주의 노동고용비용을 상승시키는 문제점을 야기할 수도 있을 것이다. 향후 기업연금이 활성화될 경우 공·사연금의 유기적 역할분담 및 일체성을 견고하게 하기 위하여 정부가 규정한 요건을 충족하는 기업연금제도를 고용주가 근로자에게 제공할 경우 소득비례연금에 대해 영국 및 일본의 경우처럼 적용 제외(contract-out)를 허용하는 방안을 고려할 수도 있을 것이다.

상기한 우리나라 퇴직금제도의 문제점, 외국의 기업연금관련세제, 기업연금 도입을 위한 선결조건 등의 고찰과정에서 도출된 시사점을 바탕으로 다음과 같은 기업연금관련 과세체계 정비방안을 제시하였다. 기업연금의 과세체계는 현행의 연금과세체계와 같이 EET형 즉, 일정한도의 연금보험료에 대한 고용주의 손금산입과 가입자의 소득공제를 허용하고, 자산운용수익에 대해서는 비과세하고, 연금급부 단계에서는 기소득공제받은 연금보험료에 근거한 연금급여에 대해 여타 연금소득 및 여타 종류의 소득과 합산하여 종합과세하는 현행 체계를 그대로 적용할 수 있을 것이다.

기업연금 각출금에 대한 손금산입과 소득공제 한도는 기존 퇴직금의 임금대체율(연 8.3%), 여타 노후소득보장수단, 특히, 공적 연금의 소득대체율, 노후생활 안정을 위해 필요한 노후소득보장수단(공적연금, 기업연금, 개인연금) 전체의 임금대체율의 적정수준

에 대한 가치판단, 그리고 공·사연금제도 개편에 대한 논의 등을 감안하여 설정되어야 한다. 기업연금 보험료에 대한 소득공제 및 손금산입의 한도설정과 더불어 기업연금, 각종 공적연금과 개인연금을 포함한 사적연금에 허용되는 각출금 소득공제 세제혜택의 부여에 있어서 포괄적인 연금납입액의 한도를 설정할 필요가 있다. 이는 장기저축의 형태를 취하고 있는 각종 사적연금의 경우 대부분의 가입자가 상대적으로 고용상태가 안정적이고 유동성 제약에 걸릴 가능성이 낮은 중산층 및 고소득층으로 구성될 가능성이 많아 보험료 각출시 소득공제를 허용할 경우 이 조치에 대한 혜택이 이들 계층 즉, 상대적으로 고소득층에 귀속될 가능성이 크기 때문이다. 세제혜택의 포괄적 한도 설정의 또 다른 이유는 향후 공·사연금의 개선방향과 관련되어 있다. 국민연금이 보장하는 임금대체율이 대폭 하락하는 경우, 예를 들어 국민연금 소득비례분에 대한 적용 제외가 허용되고 특정기업이 이를 채택할 경우 기업연금 보험료 불입에 대한 손금산입 및 소득공제 한도를 포괄적 세제지원 한도 내에서 상향조정할 필요가 있을 것이다. 손금산입 및 소득공제액의 제한과 함께 세제혜택이 고소득 근로자에게 과도하게 귀착되는 것을 방지하기 위하여 손금산입 및 소득공제의 기준소득에 대한 상한규정을 둘 필요가 있다. 이와 아울러 기업연금에 대한 조세지원책의 강구시에 다음과 같은 관련제도의 개편도 수반되어야 할 것이다. 먼저, 퇴직금의 기업연금화를 유도하기 위하여 퇴직금에 대한 조세지원 수준을 줄여나가야 할 것이다. 특히, 퇴직급여충당금에 대한 손금산입 인정과 관련하여, 점진적으로 퇴직급여충당금의 사내적립시 손금산입 한도를 축소 조정할 필요가 있다. 퇴직금의 기업연금화를 위해서는 기업연금제도 도입 초기에 기업의 노동고용비용 증가 압력을 완화할 필요성이 있다. 이를 위하여 도입초기 일정기간 동안 보험료 불입에 대한 소득공

제 의 폭을 높게 유지하는 방안을 신중히 검토할 필요가 있다. 그러나, 보다 근본적으로는 기업연금 도입시기에 맞추어 일정기업이 기업연금을 채택할 경우 공적연금의 소득비례부분을 적용 제외시켜 주는 등 기업의 전반적인 연금보험료 부담을 경감시키는 조치가 수반되어야 할 것이다.

기업연금급여 지급시 과세는 지급기관이 10% 세율로 원천징수 후 종합소득세를 신고하도록 하며, 연금소득의 총합계액이 연 600만원 이하인 경우 분리과세 선택을 허용하는 현행 제도를 준용할 수 있다. 연금급여에 대한 과세시 이중과세를 방지하기 위해서, 과세대상 기업연금 급여를 현행의 개인연금에 대한 과세제도와 같이 기소득공제 받은 연금보험료 불입액과 그 이자분에 국한시켜야 할 것이며, 이를 위한 구체적인 실행방안이 마련되어야 한다. 기업연금 급여를 연금 형태로 받을 경우는 현행의 제도를 그대로 적용하고, 급여를 일시금 형태로 지급하는 다음과 같이 두 경우로 나누어 생각할 수 있다. 기업연금이 퇴직소득을 대체한 경우는 퇴직소득으로 과세하고, 퇴직금(혹은 퇴직연금)과 별도의 기업연금이 제공된 경우는 일시금의 일정률만 과세소득에 포함시키고, 이 비율을 기업연금 가입연수에 따라 차등 적용할 수 있다. 이 과정에서 급여 형태를 일시금보다 연금형태(annuity)로 유도하기 위해서는 과세산입비율 설정시 세부담이 연금 형태를 선택하는 경우가 낮게 유지되게 조정하여야 할 것이다.

기업연금제도 도입의 기본 취지가 노후소득보장수단의 확충에 있으므로 조기 인출을 방지하는 조치가 필요하다. 이를 위하여 특정한 경우들을 제외한 기업연금 조기 인출시(예: 55세 이전의 인출시), 인출금의 일정비율에 대해 벌과금을 부과하고, 인출금액에 대하여는 기타소득으로 과세하여야 한다(20% 세율로 원천징수 후, 종합소득세 신고). 노동시장의 유연화가 진전됨에 따라 근로자

의 이직이 증가하는 추세를 감안하여 다음과 같은 이전(rollover) 시 과세제도가 갖추어져야 할 것이다. 즉, 근로자가 적격 기업연금으로부터 (일시금 형태로) 분배받은 금액의 전부 또는 일부를 일정기간 내에 다른 적격연금이나 개인연금으로 이전(rollover) 또는 이체(transfer) 시키는 경우 이전 또는 이체된 분배금은 당해연도에 과세되지 않고 과세이연되도록 하여야 할 것이다.

또한, 연금가입자의 권익을 보호하고 세부담 회피를 방지하기 위해 세제지원의 적격요건이 규정되어야 한다. 세제지원의 적격요건에 대해서는 참여자격, 적용범위 요건, 무차별 조건, 수급권 부여조건, 배분 요건, 재원각출 요건, 투자대상의 선택범위, 계열사 부당지원 제한, 담보대출 금지조항, 교육 및 통지의무, 퇴직저축을 취합하는 금융기관에 대한 제한 등이 명확하게 규정되어야 할 것이다.

참고문헌

- 고광수, 「확정각출형 기업연금의 도입방안」, 자발적 확정각출형 기업연금 도입관련 포럼 제3차 발표자료, 2001.
- 공무원연금관리공단, 『공무원연금의 수급부담구조 분석』, 1998.
- 김용하, 「공적연금채무와 재정건전성 확보방안에 관한 연구」, 『사회보장연구』, 제15권 제2호, 1999.
- 김원식, 「한국형 연금모형의 구상: 각출형 국민연금제도, 개인연금제도, 그리고 기업연금」, 자발적 확정각출형 기업연금 도입관련 포럼 제4차 발표자료, 2001
- 김현국, 『사립학교교원연금법의 제도현황』, 공·사연금제도개선 실무위원회 내부자료, 1999.
- 노동부, 『직종별임금실태조사보고서』, 1991.
- 문형표, 「2000년대를 위한 공적연금의 발전방향」, 2000년도 제1차 발표논문, 한국공공경제학회, 2000.
- 문형표·김용하·유경준·배준호, 『공무원연금제도의 구조개선방안』, 한국개발연구원, 1999.
- 민재성·박재용, 『퇴직금제도의 문제점과 개선방안』, 연구보고서 84-02, 한국개발연구원, 1984.
- 박영범, 『한국기업의 퇴직금제도』, 한국노동연구원, 1992.
- 방하남, 「퇴직금제도의 현황과 정책대안」, 2000년도 제1차 발표논문, 한국공공경제학회, 2000.
- _____, 『미국의 기업연금제도에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1997.

- _____, 「일본과 홍콩의 기업연금제도: 최근의 변화」, 자발적 확정
 각출형 기업연금 도입관련 포럼 제5차 발표자료, 2001.
- 보건복지부, 『2000년도 국민연금 기금운용계획』, 1999.
- 성주호, 「퇴직금제도와 수급권보장보험의 연계 - 임금채권보장제
 도의 개선방안」, 『보험학회지』 제56집, 한국보험학회, 2000,
 pp. 61~90.
- 신기철, 「기업연금 규제 및 감독체계 구축방안(안)」, 자발적 확정
 각출형 기업연금 도입관련 포럼 제5차 발표자료, 2001.
- 오근식·이용하, 「국민연금 도시지역가입자 보험료 부과기준」, 정
 책토론회 자료, 한국사회보장학회, 1999.
- 우영호·고광수 외, 『확정각출형 기업연금 도입에 관한 연구』, 한
 국증권연구원, 2001.
- 윤창호·이종화, 『한국 제조업의 생산성 변화와 그 요인의 분석』,
 산업연구원, 1998.
- 이근창, 「한국 퇴직금제도 효과와 발전방향에 관한 연구」, 중앙대
 박사학위논문, 1986.
- 이상율, 『세계측면에서 본 미국의 사적연금제도』, 재정경제부 세
 제실, 소득세제과, 2001.
- 이철인·전영준·김정훈, 『조세감면제도의 실효성 분석』, 한국조
 세연구원, 1999.
- 재정경제원, 『조세개요』, 1995.
- 전영준, 「국민연금 도시지역 확대에 따른 문제점과 개선방안」, 『재
 정포럼』, 1999년 7월호, pp. 42~52.
- _____, 「노후소득보장책에 대한 조세정책의 경제적 효과분석」,
 『한국계량경제학보』, 제11권 제3호, 한국계량경제학회, 2000,
 pp. 1~34.
- 정경배 외, 『법정 퇴직금제도의 개선을 위한 기초연구』, 연구보고

- 서 89-28, 한국인구보건연구원, 1989.
- 조한상, 「최근 생산성 추이와 변동요인」, 『조세통계월보』, 한국은행, 1991.
- 한국노동연구원, 『실질근로자의 구직활동 및 생활실태조사』, 1998.
- 한국은행, 『국민계정 1994』, 한국은행 조사 제2부, 1994.
- _____, 『조사통계월보』, 1999. 5.
- Board of Trustees of the Federal OASDI Trust Fund, *The 1993 Annual Report*, 1993.
- CCH, *British Master Tax Guide*, 1998.
- Chun, Young Jun, “Did the Personal Pension Increase Savings in Korea?,” *Korean Economic Review*, forth-coming, 2000.
- _____, “Demographic Transition and Social Security: The Case of Korea,” KIPF Working Paper 97-05, Korea Institute of Public Finance, 1997.
- Human Resources Development Canada, *Overview: Income Security Programs*, 1994.
- OECD, *Private Pension in OECD Countries: New Zealand*, 1989.
- Office of the Superintendent of Financial Institutions, *Old Age Security Program Annual Report*, Canada, 1994.
- The Treasury Dept. of Finance Australia, *Security in Retirement: Planning for Tomorrow Today*, 1992.
- _____, “Overview of the Taxation of Superannuation in Australia,” 1995.
- The Ministry of Finance and Economy, *Korean Taxation*, 1996.

World Bank, “The Korean Pension System at the Crossroads,”
draft report, October 1999.

<국문요약>

기업연금 도입을 위한 조세정책방향

전 영 준

본 연구에서는 현행 퇴직금제도의 문제점을 해결하기 위하여 그 도입이 활발히 논의되고 있는 기업연금제도관련 조세정책의 개선방안에 대해 살펴보았다. 논의의 전개를 위해 먼저 우리나라의 퇴직소득지원제도, 퇴직금제도, 종퇴보험, 퇴직보험, 개인연금 지원제도 등과 이와 관련된 조세정책에 대해 검토하고, 외국의 기업연금제도와 관련조세정책에 대해 살펴보았다. 또한, 기업연금제도 도입의 타당성 및 선결요건에 대해 현재 논의가 진행중인 공·사연금제도개선안을 참조하여 검토하고, 향후 기업연금제도의 도입과 정착을 위한 조세정책의 개선방안을 제시하였다.

기업연금과세체계를 구상함에 있어 현행 연금과세체계, 세부담 회피 방지 및 이중과세 방지, 퇴직금의 기업연금으로의 전환 유도 등을 감안하여 보험료 납부시와 연금금부시의 과세체계를 제시하였다. 또한, 연금가입자의 권익을 보호하고 세부담 회피를 방지하기 위해 참여자격 요건, 적용범위 요건, 무차별 조건, 수급권 부여 조건, 배분 요건, 재원각출 요건, 투자대상의 선택범위, 계열사 부당지원 제한, 담보대출 금지조항, 교육 및 통지의무, 퇴직저축을 취합하는 금융기관에 대한 제한을 그 내용으로 하는 세제지원 적격요건 정비방안을 제시하였다.

<Abstract>

Policy Suggestions for Taxation on Corporate Pensions

Young Jun Chun

This study attempts to suggest revision plans for taxation on corporate pension system which is considered as an alternative to Retirement Allowance system. For this purpose, we investigate the current system of Korea's Retirement Allowance and related tax policies and the system of some OECD countries. Based on the policy implications derived from this investigation and current disputes on public-and-private pension reform plans, we suggest the prerequisites for the introduction of corporate pension system and revision plans for corporate pension taxation.

Taking into explicit consideration the current tax system on pension income, prevention of tax avoidance, possibility of transformation of the current Retirement Allowance to corporate pension system, we suggest the tax structure on each stage of corporate pension taxation: (i) contribution; (ii) pension fund accretion; and (iii) pension benefit payment. In addition, we suggest requirements for provision of tax incentives, including conditions for participation, coverage, non-discrimination, vesting, distribution of benefits, collection of contributions,

adequacy of investment opportunities, education and reporting obligation, the scope of eligible financial institutions as trustees and custodians, and other protection method for the insured.

<著者略歷>

全 瑛 俊

서울대학교 經濟學科 卒業
美國 Pennsylvania大 經濟學 博士
現, 韓國租稅研究院 研究委員

政策報告書 01-06

기업연금 도입을 위한 조세정책방향

2001年 12月 28日 印刷

2001年 12月 31日 發行

著 者 全瑛俊

發行人 宋大熙

發行處 韓國租稅研究院

☎1318-7774 서울特別市 松坡區 可樂洞 79-6

電話 : 2186-2114(代), 팩시밀리 : 2186-2179

登 錄 1993年 7月 15日 第21-466號

組版 및
印 刷 (주) 천 세

© 韓國租稅研究院 2001

ISBN 89-8191-204-9

* 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.

값 6,000 원