

퇴직연금 활성화를 위한 제도적 정책과제

2005.11

김 용 하
(순천향대학교 교수)

목 차

I. 서언

II. 한국형 퇴직연금제도 구조

1. 한국형 퇴직연금 제도의 특징
2. 퇴직연금의 유형
3. 퇴직연금의 운영

III. 퇴직연금제도 정착을 위한 정책과제

1. 퇴직연금제도의 기대조건
2. 연금수급권의 확보
3. 관리비용의 적정화
4. 조세지원 체계의 정립
5. 공적연금 체계와의 보완적 발전
6. 정책제언

IV. 결언

퇴직연금 활성화를 위한 제도적 정책과제

I. 서언

우리나라의 인구노령화 속도는 OECD국가 중에서 가장 빠르다고 한다. 인구의 노령화는 경제 사회적으로 다양한 파급효과를 가지지만 무엇보다도 노인들의 소득보장 문제가 시급한 정책과제라고 할 수 있다. 우리나라의 노후소득보장제도는 국민연금제도 등 공적연금제도가 도입되어있지만 급여수준이 충분하지 못하여 추가적인 별도의 준비가 필요한 실정이었다. 선진국에서는 이러한 필요성에 대비하여 이미 오래 전에 퇴직연금 제도가 도입되어 시행되고 있지만 우리는 일시금 형태의 법정 퇴직금제도가 있을 뿐이었다.

퇴직연금제도는 사용자인 기업의 입장에서는 경영합리화 및 우수한 인재의 확보 차원에서, 근로자의 입장에서는 퇴직금 채무의 확보 및 노후소득 보장 차원에서 반드시 필요한 제도이다. 이러한 퇴직연금제는 기업내 유보자금이 금융시장에 유출되면서 금융시장의 지각을 변동시킬 태풍의 눈으로 등장할 전망이다. 전문가의 연구에 의하면, 퇴직연금시장의 규모는 2005년경에는 30조원, 2010년경에는 67조원에 이를 전망이다. 이렇게 볼 때, 21세기 초반의 금융시장의 판도는 퇴직연금 시장의 판도에 의하여 향방이 결정되어질 것으로 전망된다.

본 논문은 2005년 12월에 도입될 예정인 퇴직연금제도의 구조와 정책과제를 살펴봄으로서 퇴직연금제도가 정착되고 활성화하는 방안을 제시하는데 그 목적이 있다. 최근 퇴직연금과 관련된 논의가 활발히 이루어지고 있다. 우려의 목소리와 기대의 목소리가 함께 나오고 있지만 본 제도가 원래의 법 취지에 맞게 활성화될 수 있도록 충분히 준비하고 보완하여 나가는 것이 필요하다. 무엇보다도 단순한 하나의 금융상품으로서의 퇴직연금이 아닌 우리나라 노후소득보장시스템의 한 축으로서 정립되기 위한 다각적인 노력들이 필요하다.

본 논문은 먼저 우리나라 퇴직연금제도의 기본 구조를 분석(Ⅱ)한 다음, 퇴직연금 제도 정착을 위한 정책과제를 제시하고(Ⅲ), 마지막 IV장에서 결론을 맺고 있다.

II. 한국형 퇴직연금제도 구조

1. 한국형 퇴직연금제도의 특징

도입되는 우리나라의 퇴직연금제도는 제도의 선택폭이 넓은 반면에 많은 규제가 동시에 존재하는 한국적인 모형으로 만들어졌다. 일단, 현행의 법정 퇴직금제도는 세제지원 혜택을 일부 줄인 것 이외에는 그대로 존치하게 된다. 퇴직일시금 제도 외에 퇴직연금제도가 하나 더 생긴 것이다. 더욱이 한 직장 내 여러 가지의 퇴직급여제도가 공존할 수 있도록 함으로써 제도의 탄력성을 크게 높였다. 제도의 명칭 자체도 퇴직급여제도로 총칭함으로써 퇴직일시금제도의 유지를 간접적으로 확인한 셈이다. 따라서 선택적인 퇴직급여를 채택하였다고 볼 수 있다.

퇴직연금의 유형으로서 확정급여제도와 확정기여제도를 두고 있으나, 확정급여제도는 적립비율을 60%만 하여도 되게 하고 연금가입기간은 10년 연금수급기간은 5년, 수급가능연령 55세로 함으로써 연금제도의 모양은 갖추었으나 노후 생활설계 개념이 모호해져 사실상 퇴직금의 일부를 사외 적립하는 제도 성격이 강하다. 더욱이 퇴직일시금액 보다는 적지 않아야 한다는 규정을 둬으로써 한편으로는 근로자의 이익을 보장하는 것처럼 보이지만 확정급여형 퇴직연금제도의 구조를 제약하여 버리는 결과를 가져왔다. 확정기여형 역시 기금의 투자범위를 크게 제한함으로써 퇴직금의 원금보장은 충실하여 졌을지는 몰라도 확정기여형이 가지는 고수익의 가능성을 원천적으로 제한하였다고 볼 수 있다. 이는 확정기여형의 매력을 줄일 가능성이 높다. 특히, 직장의 이동시에 퇴직연금이 지속적으로 적립될 수 있도록 하는 장치로서 개인퇴직계좌를 두고 있으나 이 역시 강제성이 없기 때문에 얼마나 많은 젊은 근로자가 이를 활용하여 노후에 퇴직연금을 설계할 지 미지수 이다.

퇴직연금제도의 리스크관리와 감독을 규제에만 의존함으로써 리스크관리가 시장적 기능에 의하여 이루어지기 어렵다. 수급권 보장을 위하여 필요한 보장기구 없이 방치되어 있어서 다양하게 발생할 수 있는 위험에 탄력적으로 대응하기 어렵게 되어 있다. 또한 퇴직연금의 사외적립 자체가 기업의 자금사정을 어렵게 하는 측면이 있는데다가 관리비용도 별도로 부담하여야 하므로 중소기업의 입장에서 그림의 떡이 될 여지가 커서 결국 기업복지의 격차를 오히려 확대시킬 우려가 있다. 또한 퇴직연금제도가 자주적인 노후생활을 촉진하기 위한 제도임에도 불구하고 국민연금과는 아무런 연관관계를 두지 않음으로써 퇴직연금제도가 아닌 단순한 퇴직연금 상품으로 전락할 가능성을 내재하고 있다. 퇴직연금제도의 구체적 내용은 다음과 같다.

2. 퇴직연금의 유형

확정급여형(Defined Benefit)은 근로자의 연금급여가 사전에 확정되며, 사용자의 적립부담은 적립금 운용결과에 따라 변동한다.

1) 확정급여형

(1) 퇴직연금사업자(금융기관) 선정에 관한 사항

퇴직연금제도의 자산관리 및 운용관리업무를 위탁할 퇴직연금사업자, 즉 금융기관의 선 정을 규약에 정하도록 하고 있다. 자산관리업무와 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 동일기관으로 선정할 수도 있고, 다르게 할 수도 있다. 퇴직연금제도의 운용에 있어서 퇴직연금사업자가 중요한 역할을 하게 되므로 노사가 합의하여 선정하도록 한다.

(2) 가입자와 가입기간

당해 사업장에서 실시하는 퇴직연금제도의 가입자격, 가입시기, 가입방법 등을 정하도록 하기 위한다. 퇴직연금제도는 원칙적으로 장래의 기간에 대하여 노사가 합의한 시점부터 시행할 수 있음 다만, 노사가 과거근무분에 대해서도 소급하여 시행하기로 한 경우에는 소급적용도 가능하다.

(3) 급여수준에 관한 사항

확정급여형의 특성인 급여수준을 사전에 확정토록 하되, 그 수준은 퇴직시 일시금 기준으로 현행 퇴직금과 동등하게 설정한다(근속년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금). 연금액은 지급기간에 따라 달라지며, 지급기간은 최소 5년을 넘는 범위 안에서 노사가 다양하게 설정할 수 있다(예: 5년, 10년, 20년, 또는 종신). 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급하고, 이 경우 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 한다. 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급한다.

(4) 재정건전성 확보에 관한 사항

확정급여형의 경우 최종적으로 사업주가 급여의 책임을 진다고 하더라도 도산 등 사실상 책임을 질 수 없는 경우에 대비하여 매년 의무적으로 사외에 적립해야 하는 기준을 법률에 규정해 놓음으로서 근로자 수급권 보장을 위한 안전장치를 마련하고 있다. 구체적인 수준은 법 제15호제5호 가목 및 나목에 의해서 산정된 금액의 60%로 한다(시행령 제9조). 퇴직연금 실시가 재량이고, 대다수 기업이 적립금을 적립하지 않는 현실을 고려한다. 세제가 사내적립을 허용해주고 있으므로 이를 고려 (법인세제 : 사내 적립 퇴직급여충당금에 대하여 추계액의 40%를 손비 인정)한다. 연 1회 이상 정기적으로 가입자에게 운용현황을 통지하도록 하고, 이는 가입자들이 운용상황을 확인하고, 적립금의 운용수익 등을 다른 퇴직연금사업자와 비교할 수 있도록 하기 위한 것이다.

〈표 1〉 확정기여형과 확정급여형 비교

구 분	확정기여형 (Defined Contribution)	확정급여형 (Defined Benefit)
개 념	- 노사가 사전에 부담할 기여금을 확정 - 적립금을 근로자가 자기책임으로 운용 - 근로자가 일정한 연령에 달한 때에 그 운용 결과에 기초하여 급여를 지급(연금 55세 이상)	- 노사가 사전에 급여의 수준·내용을 약정 - 근로자가 일정한 연령에 달한 때에 약정에 따른 급여를 지급(연금 55세 이상)
기 여 금	확 정(근로자 연간 임금총액의 12분의 1이상)	산출기초율(운용 수익률, 승급률 등) 변경시 변동
급 부	운영실적에 따름	확 정(계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금 이상)
위험부담	물가, 이자율변동 근로자 부담	물가, 이자율변동 등 회사 부담
지급보장	운용방법에 원리금보장상품 포함 등 안정적 운영지도	의무적립금제도(퇴직부채 60%) 건전성 감독 등
기업부담	축소 불가	축소 가능(수익률이 높을 경우)
통산제도	용 이	어려움(개인퇴직계좌를 통한 통산 가능)
연금수리	불필요	필요
선호계층 (예 상)	단기근속자 및 젊은 층	장기근속자
주요대상 (예 상)	연봉제, 중소기업	대기업, 기존 사외적립기업

자료: 노동부, 퇴직연금제도 설명자료, 2005.11

2) 확정기여형

확정기여형(Defined Contribution)은 사용자의 부담금이 사전에 확정되고, 근로자의 연금급여는 적립금 운용결과에 따라 변동하는 제도이다.

(1) 부담금의 부담에 관한 사항

사용자의 부담수준은 현행 퇴직금의 사용자 부담이 근속년수 1년당 30일(약 1월 분)의 임금(평균임금)이므로 근로자별 “연간 임금총액의 1/12 (8.3%)이상” 부담하도록 한다. 노사가 자율적으로 추가 기여할 수 있다. 사용자의 부담금 납부 빈도를 매년 1회 이상의 범위 안에서 사업장 실정에 따라 자율적으로 설정하도록 하되, 가입자가 퇴직한 때는 14일 이내에 미납부 부담금을 납부 하도록 한다.

(2) 적립금의 운용에 관한 사항

가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있고, 매반기 1회 이상 운용방법의 변경이 가능하여야 한다. 적립금 운용결과에 따라 근로자의 수익이 달라질 수 있으므로 운용과정에 근로자가 직접 참여할 수 있도록 하고 있다. 매 반기 1회 이상 위험과 수익구조가 상이한 세 가지 이상의 적립금 운용방법이 제시되어야 하고, 원리금보장상품을 포함하여 위험과 (예상)수익률이 다른 다양한 운용방법을 제시하여 근로자가 투자선호에 따라 선택하고, 금융시장의 상황에 따라 변경할 수 있도록 한다. 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보가 제공될 것이다. 또한, 금융지식이 충분하지 아니한 근로자들을 보호하기 위하여 적립금 운용에 필요한 정보를 제공토록 하고, 퇴직연금제도, 금융시장 상황 및 적립금의 합리적 운용방법 등에 대해서 매년 1회 이상 교육을 실시하도록 한다.

(3) 중도인출에 관한 사항

주택구입 등 일정한 요건을 갖춘 경우 퇴직연금의 중도인출을 허용, 근로자의 예측하지 못한 일시금 수요에 대비할 수 있도록 하기 위한 것이다. 중도인출 사유는 무주택자의 주택구입, 가입자 또는 그 부양가족의 6월 이상의 요양, 천재·사변 기타 담보제공이 불가피하다고 노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건을 갖춘 경우(시행령 제8조)로 한다.

3) 개인퇴직계좌(통산장치)

직장이동성 및 단기 근속자 증가, 중간정산제 및 연봉제의 확산 등으로 퇴직일시

금이 노후자금으로 활용되지 못하고 소액생활자금으로 수령·소진되는 문제점이 커진다. 이에 따라 직장을 옮기더라도 일시금을 계속 적립했다가 은퇴시에 연금 또는 일시금으로 받을 수 있도록 하는 장치의 마련이 필요하다. 개인퇴직계좌에 일시금을 적립하는 경우 연금을 수급할 때까지 과세가 이연되고, 수급권 보장 등 안전장치가 적용된다(퇴직연금과 같음). 퇴직급여의 일시금을 수령한 자 등은 개인퇴직계좌에 가입할 수 있다. 개인퇴직계좌에의 가입여부는 근로자의 재량에 맡기되, 세제를 통해서 가입을 지원한다. 개인퇴직계좌는 퇴직연금사업자가 운영할 수 있다. 개인퇴직계좌에 가입하고자 하는 자는 퇴직연금사업자와 위탁계약을 체결하여야 한다(계약내용은 확정기여형 퇴직연금과 동일) 다만, 개인퇴직계좌는 퇴직급여의 일시금을 적립하는 것이기 때문에 부담금의 부담 및 납부만 상이하다.

3. 퇴직연금의 운영

1) 운용관리업무

적립금의 운용관리는 전문적인 기관에 의해서 안전하게 운용될 수 있도록 하기 위하여 퇴직연금사업자에게 위탁하도록 한다. 운용관리업무의 내역은 다음과 같다.

- 사용자 또는 가입자에 대한 적립금 운용방법의 제시 및 운용방법별 정보 제공
- 연금제도 설계 및 연금계리(확정급여형에 한함)
- 적립금 운용결과의 기록·보관·통지
- 사용자 또는 가입자가 선정한 운용방법을 자산관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 전달

운용관리업무 중 적립금 운용결과의 기록·보관 등 대통령령이 정하는 업무는 재무건전성 및 인적·물적 요건 등을 갖춘 자에게 재위탁할 수 있도록 하여 제도운영의 효율성을 제고하고 있다. 운용관리업무의 핵심(적립금 운용방법의 제시 및 정보 제공)을 제외한 업무는 재위탁 할 수 있도록 한다. 재위탁 업무(시행령 제14조 제1항)는 연금제도 설계 및 연금계리(DB에 한함)업무와 적립금 운용현황의 기록·보관·통지 및 관련업무(기록관리업무)로 하고 있다.

2) 자산관리업무

적립금의 관리업무를 퇴직연금사업자에게 위탁하도록 한다. 계약의 형태는 근로자의 수급권 보호를 위하여 적립금이 사용자로부터 분리되어 근로자의 수급권을 확보할 수 있는 특별계정에 의한 보험계약 또는 신탁계약만 허용한다. 자산관리 업무의 내역은 다음과 같다.

- 계좌설정 및 관리
- 부담금의 수령
- 적립금의 보관 및 관리
- 급여의 지급
- 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자가 전달하는 적립금의 운용지시에 따른 운용 방법의 취득 및 처분

3) 퇴직연금사업자

퇴직연금에 관한 업무를 위탁받아 운용하고자 하는 자, 즉 퇴직연금사업자는 다음에 해당하는 자로서 일정요건을 갖추어 등록하여야 한다.

- 간접투자자산운용업법에 의한 자산운용회사
- 보험업법에 의한 보험회사
- 은행법에 의한 금융기관
- 증권거래법에 의한 증권업 허가를 받은 주식회사
- 그 밖에 위의 기관에 준하는 자로서 대통령령이 정하는 자

근로자의 노후소득재원이 안전하게 관리·운용될 수 있도록 하기 위하여 재무건전성, 인적·물적요건 등 대통령령이 정하는 일정한 요건을 갖추도록 하고 있다. 금융권역별 재무건전성 감독기준(금감위)은 은행(BIS 자기 자본비율 8%이상), 증권사(영업용순자본비율 150%이상), 보험사(지급여력비율 100%이상), 투신사(위험대비자기자본비율 150%)별로 정하고 있다. 참여 금융기관의 범위는 근로자의 수급권 보장과 선택의 범위는 다음과 같다.

- 운용관리 : 보험·은행·자산운용사·증권사·기타
- 자산관리(보험계약 또는 신탁계약) : 보험사, 신탁업자

4) 적립금의 운용

퇴직연금사업자는 선량한 관리자로서의 주의의무를 다하여야 한다. 자산관리업무 및 운영관리업무를 수행하는 자에 대해서 포괄적인 선관주의 의무를 부여하고 있다. 운용관리업무 수행에는 퇴직연금 적립금이 안정적으로 운용될 수 있도록 하기 위하여 퇴직연금사업자는 다음의 요건을 모두 갖춘 운용방법을 제시하도록 하고 있다.

- 운용방법에 관한 정보의 취득과 이해가 쉬울 것
- 운용방법간의 변경이 쉬울 것
- 적립금 운용결과의 평가방법과 절차가 투명할 것
- 대통령령이 정하는 원리금보장 운용방법이 1이상 포함될 것 (확정기여형퇴직연금과 개인퇴직계좌)
- 적립금의 안정적 운용을 위하여 분산투자 등 대통령령이 정하는 운용방법, 기준 등에 따를 것

원리금보장방법(시행령 제16조)으로 일정 신용등급 이상의 금융기관, 정부(지자체 포함), 한국은행 등이 원리금의 지급을 보장하는 것을 말한다.

- 신용등급 등 금융감독위원회가 정하는 기준 이상의 금융기관이 원리금 지급을 보장하는 운용방법
- 국채증권, 지방채증권, 한국은행통화안정증권 및 정부가 원리금의 상환을 보증한 채권
- 기타 제1호 내지 제3호에 준하는 것으로서 금융감독위원회가 정하는 운용방법

적립금의 운용방법 (시행령 제17조)을 구체적으로 열거하되, 새로운 상품의 출현에 대비, 추가 지정할 수 있는 근거를 두고 있다.

- 은행법에 의한 금융기관이 취급하는 예·적금
- 보험업법 제2조제5호의 규정에 의한 보험회사가 취급하는 보험계약
- 신탁업법시행령 제3조제2항제1호의 규정에 의한 특정금전신탁
- 증권거래법에 의한 유가증권으로서 금감위가 정하여 고시하는 유가증권(사용자 또는 금감위가 정하는 이해관계인이 발행한 것이 아니어야 함. 다만, 간접투

자자산운용업법에 의한 간접투자증권은 그러지 아니함)

운용방법별 기준으로 위험자산별 투자한도, DC 및 IRA의 경우 주식에는 직접 투자할 수 없도록 하고 있다(사전 노동부와 협의 필요). DC 및 IRA에 있어서 위험자산에 간접적으로 투자하는 운용방법의 경우 위험자산에 대한 총투자한도. 다만, 40%를 초과할 수 없다.

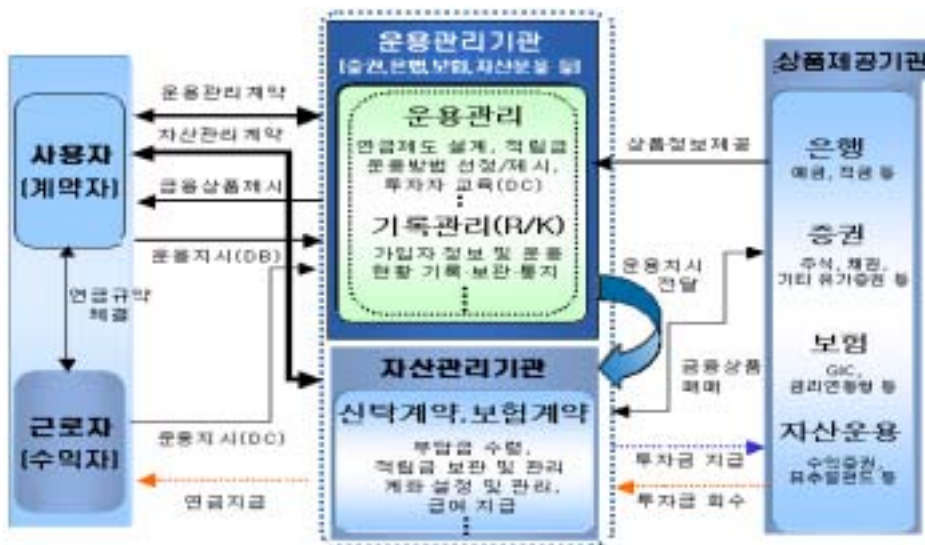
5) 기타 사항

퇴직연금이 폐지 또는 운영이 중단된 경우 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대하여는 법정퇴직금제도를 적용한다. 폐지·중단시 적립금은 근로자에게 지급되도록 하고, 이는 퇴직금 중간정산으로 본다.

DB형 : 사용자는 근로자에게 귀속된 퇴직연금 급여액과 퇴직금과의 차액 지급

DC형 : 납부가 중단된 기간 이후에 대해서는 퇴직금제도가 적용

퇴직연금이 현행 퇴직보험을 보완·발전시킨 형태이므로 현행 퇴직보험은 폐지하되, 퇴직연금으로 점진적으로 전환할 수 있도록 약5년의 경과규정을 두고 있다. 이 법 시행이후 퇴직보험은 신규로 가입할 수 없으나, 이미 가입된 경우 향후 약5년 동안은 퇴직보험으로 인정된다. 상시근로자 10인 미만 사업장의 경우 사용자가 근로자를 개인퇴직계좌에 가입시키고, 확정기여형과 동일하게 운영한 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 간주한다.



[도 1] 퇴직연금제도의 운영구조

Ⅲ. 퇴직연금제도 정착을 위한 정책과제

1. 퇴직연금제도의 기대조건

많은 국가에서 이미 퇴직연금제도를 시행하고 있고 많은 경험이 축적되어 있어서 우리나라의 퇴직연금은 후발주자로서 시행착오를 최대한 줄일 수 있도록 설계되어야 한다. 국제적 경험에 비추어볼 때, 우리 퇴직연금제도가 가져야 할 기대조건은 다음과 같다.

첫째, 퇴직연금제도의 positioning 을 제대로 하여야 한다. 퇴직연금제도가 단순히 현행 퇴직일시금의 사외적립인지, 장기 저축상품으로서 목돈 마련의 수단인지, 근로자의 노후소득설계의 중추제도인지를 명확히 하여야 한다. 가장 바람직한 것은 근로자의 노후소득설계의 한축을 담당하는 것이다.

둘째, 퇴직연금제도는 현행 퇴직일시금 제도의 문제점을 개선할 수 있는 것이어야 한다. 사외적립을 통한 퇴직금 채무의 확보, 기업의 합리적 경영계획의 유도, 퇴직연금의 본래적 목적의 충실 등이 이루어져야 한다.

셋째, 퇴직연금제도는 궁극적으로 퇴직연금을 받을 수 있도록 설계되어야 한다. 잦은 직장이동과 짧은 근속연수를 고려할 때, portability 문제가 선결적으로 해결되어야 한다. 단순히 직장이동시에도 이용할 수 있는 정도의 제도적 장치로는 퇴직연금의 본래의 목적을 달성하기 힘들다. 이와 함께 퇴직연금의 수급권이 보장될 수 있는 제도적 장치가 만들어져야 한다.

넷째, 퇴직연금의 성공여부는 관리비용에 달려 있다. 관리비용이 높은 제도는 생존하기 어렵다. 현재와 같이 저금리가 정착되어가는 시대에 있어서는 관리비용이 미치는 영향은 막대하다. 퇴직연금제도가 기업의 퇴직소득관리 비용을 오히려 높이는 것이라면 그 제도는 발전하기 어렵다.

다섯째, 퇴직연금제도의 활성화를 위해서는 세제유인이 절대적이다. 다소는 부담이 되는 퇴직연금제도를 선택할 수 있게 만들자면 민간의 퇴직연금 선택유인을 높이지 않으면 안 된다. 국가가 제공할 수 있는 유일한 유인책은 조세이다.

여섯째, 퇴직연금제도는 사회보장제도인 국민연금제도와 역할을 재정립하여야 한다. 국민연금을 보완할 수 있는 기능이 적극적으로 이루어질 수 있도록 하여야 한다. 그렇지 않으면 3층 소득보장제도에서 퇴직연금의 층은 개인연금의 층과 무차별적으로 되어버릴 수도 있다. 이때, 가능한 많은 국민이 퇴직연금제도에 참여할 수 있도록 하는 제도적 보완이 이루어져야 한다.

2. 연금수급권의 확보¹⁾

퇴직연금의 본래 목적의 달성을 위해서는 연금수급자가 많아야 하고 실질적으로 근로자의 노후소득설계에 기여하여야 한다. 일반적으로 제도는 신축적이고 탄력적인 것이 바람직 하지만, 퇴직연금제도가 노후소득설계를 위한 국가적 제도로 기능을 하자면 어느 정도의 제한은 필요할 수 있다.

근로자의 퇴직시 아무런 제한없이 퇴직일시금을 지급하도록 하고 있을 뿐만 아니라 무주택자의 주택구입시 등에도 중도인출이 허용됨에 따라 연금전환을 통한 노후소득보장 시스템에 한계가 노출될 수 있다. 근로자퇴직급여보장법의 보완과 세제정책에 의한 일정연령이후의 연금수급을 유인하는 강력한 장치를 마련하여야 한다.

현행 퇴직연금관련법은 상시근로자 5인미만의 사업장도 퇴직급여제도를 설정하고 있으나, 계속근로기간이 1년미만인 근로자 등에 대해서는 적용제외시킴으로써 비정규직 근로자들을 퇴직급여제도의 사각지대로 남겨두는 결과를 가져오고 있다. 현행 퇴직금제도하에서 퇴직금지급부담을 줄이기 위하여 사용자들이 비정규직 근로자들의 사용을 선호하고 있는 점을 감안할 때 계속근로기간이 1년미만인 근로자들을 적용제외하는 경우 비정규직 근로자의 사용을 조장할 우려도 있다. 따라서 1년미만 근로자에 대해서도 퇴직급여제도를 적용하는 방안을 강구할 필요성이 있다.

현행과 같은 계약형 퇴직연금 지배구조에서는 금융회사가 모든 절차를 관리하기 때문에 금융회사와 사용자와의 금전계약에 의해 계약이 좌우되고 근로자와의 이익의 상충을 일으킬 소지가 있다는 문제점 등이 발생할 수 있다. 이에 따라 ① 금융기관에 대한 기금운용감독 중시 ② 사용자와 금융기관간 불공정한 계약(예: 금전계약)방지 ③ 근로자와 이익상충이 없도록 사전에 정형화된 규약설정 등에 감독당국의 감독초점이 맞추어질 필요성이 있다. 또한 퇴직연금제도의 적용을 실질적으로 확대하기 위해 계약형 퇴직연금 지배구조이외에 업종·산업단위로 퇴직연금제도를 설계할 수 있는 기금형 퇴직연금 지배구조의 도입을 종합적으로 검토할 필요성이 존재한다. 보다 적극적으로는 provident 형 퇴직연금제도가 구상될 필요가 있다.

현행 퇴직연금 관련법에서는 책임준비금과 최저적립기준액의 검증, 퇴직금채권

1) 류건식(2005), “한국형 퇴직연금제도에 대한 종합적 평가와 발전과제” 보험개발원.

최우선변제규정 등과 같은 일련의 수급권보호장치가 마련되어 있으나 이들만으로는 기업 및 퇴직연금사업자의 도산시 실질적 수급권확보에는 미흡한 실정이다. 근로자퇴직급여보장법에 의하면 사용자는 책임준비금과 최저적립기준액의 60%이상을 적립하면 되므로 수급권의 완전한 보장에는 한계가 있으며, 부담금을 제대로 납부하지 않았을 때문에 이를 강제할 방법이 없다. 적립금수준의 상향조정과 체납시의 징수방법, 미국식의 연금지급보증공사 또는 수탁자배상책임보험제도 등을 도입하는 방안이 필요하다.

사용자와 퇴직연금사업자에게 주의의무, 충실의무 등과 같은 수탁자책임을 부과하고 있으나 상대적으로 미·일등 선진국에 비해 수탁자책임의 범위가 포괄적이고 구체적이지 못해 법적·제도적으로 수탁자책임위반에 따른 소송리스크 대응에 한계가 존재한다. 수탁자책임범위의 명확화, 면책범위의 설정과 더불어 사용자 및 퇴직연금사업자 등 수탁자유형별에 따른 제재수단 및 조치의 차별화가 바람직하다.

3. 관리비용의 적정화

퇴직연금의 장기적인 성패는 관리비용에 달려 있다. 관리비용이 적절히 통제되지 않으면 저금리 시대에 투자 상품으로 생존하기 어려울 것이다. 관리비용은 궁극적으로 수수료로 나타난다. 도입초기의 수수료가 어느 정도일지는 명확하지 않다.

1) 퇴직연금 수수료

운영기관이 퇴직연금 시장에 참여하는 유인은 궁극적으로 수수료에 있다. 지금 현재 기대되는 수수료는 확정기여형(DC) 퇴직연금을 통한 직접 판매 수수료와 보유투산사로부터의 매매주문 수수료, 투신사를 통한 지분법 평가이익, 퇴직연금 고객을 기반으로 한 연계금융상품 판매 등이다. 삼성증권은 퇴직연금 관련 전체 수수료 규모가 2010년 5000억원, 2015년 1조9000억원에 달할 것으로 추정했다. 수수료는 참여 금융기관 입장에서는 많을수록 좋지만 제도가입 기업입장에서는 적을수록 좋다. 합의점을 찾아나가는 것이 필요하다.

류근식 보험개발원 보험연구소 연구위원의 '금융기관의 퇴직연금 수익규모전망 및 과제'라는 연구보고서에 의하면, 2006년 퇴직연금시장 규모는 49조원에 달하지만, 금융사들이 확

정기여형(DC형) 퇴직연금에서 얻을 수 있는 수탁수수료 규모는 2236억원, 2007년 2417억원, 2010년 3053억원이 될 것으로 전망된다. 이는 수수료율 기준은 미국의 수수료체계를 기준으로 자산대비 2%로 추정한 것이다. 은행 보험 증권 등 거의 전 금융사가 퇴직연금 시장에 참여, 금융사간 경쟁은 치열할 것으로 보이는데 반해 추산 결과 기여형 퇴직연금의 수익은 그 시장규모에 비해 적은 것으로 나타난 것이다.

마이클 하 HSBC 기관투자본부 이사는 “퇴직연금 자체가 일종의 투자교육 역할을 해 자발적인 추가투자가 늘고 금융산업의 규모가 커질 것이다. 최고 5%에 이르는 너무 비싼 관리 수수료를 낮추는 것이 과제다. 초기제도 정착을 위해 안정성을 강조하는 것이 불가피하겠지만 수익성이 떨어지고 금융사 부담이 커지는 문제가 생길 수 있다. 안정성과 수익성을 모두 충족하기 위한 해법을 찾는 노력이 계속돼야 한다” 고 주장하였다. 헤슬러 리 홍콩연금관리청 국장은 “홍콩은 수수료 상·하한선을 없앴더니 투자자의 선택 폭이 넓어졌다” 고 주장하였다.

즉, 수수료의 규모는 평균적으로 자산운용규모의 2%이고 많으면 5% 수준에 이를 것으로 보인다. 마케팅 비용이 거의 없는 국민연금관리공단의 보험료 대비 관리비 비율은 1.9% 인 것을 감안하면 2% 정도가 하한선으로 보여진다. 수수료 2% 수준은 시장 평균금리수준이 4~5%인 상황에서는 매우 높은 부담이라고 할 수 있다. 수수료를 낮출 수 있는 관건은 퇴직연금 관리시스템의 효율성에 있다. 퇴직연금 관리 시스템의 구축 현황을 살펴보면 다음과 같다.

2) 퇴직연금 시스템 구축

현재 진행되고 있는 3개 기관의 퇴직연금 시스템은 금융기관을 고객사로 확보, 공동 시스템(기록관리;Record keeping)을 이용한 애플리케이션임대서비스(ASP) 방식의 서비스 구현을 목표로 하고 있다.

퇴직연금 ASP는 은행·증권·보험 등 금융기관이 별도의 자체 시스템을 구축하지 않고도 공동 시스템(기록관리;Record keeping)을 이용해 퇴직연금 상품을 관리할 수 있도록 하는 서비스로 지난 3월까지 금융결제원, 한국증권전산, 증권예탁원·보험개발원 등 3개 사업자가 서비스 제공을 위한 시스템 구축을 준비해왔다. 하지만 최근 보험개발원과 공동 사업을 추진했던 증권예탁원이 사업 포기를 결정, 보험개발원이 단독으로 사업을 수행하게 되었다. 더욱이 보험개발원은 시스템을 개발한 뒤 고객사로 확보한 6개 보험사에 제공, 각 보험

사들이 자체 시스템으로 구현하도록 할 방침이어서 다수의 금융기관을 대상으로 한 ASP방식의 퇴직연금 서비스는 사실상 금결원과 한국증권전산 등 2개 기관만이 가능하게 됐다.

한국증권전산은 지난달 29일 LG엔시스·한국쎌·유비아이텍 컨소시엄을 최종 시스템 구축사업자로 선정, 이번주부터 선가드의 컴포넌트기반개발(CBD) 기반 솔루션을 적용한 시스템 구현 작업에 착수했다. 현재 미래에셋증권·대우증권·우리투자증권·동원증권·굿모닝신한증권 등 26개 고객사(증권 20개, 보험 6개)를 확보한 증권전산은 오는 12월 1일 본 개통에 앞서 11월 시험가동을 목표로 하고 있다. 특히 오는 8월부터 증권·자산운용사 등에 신탁업이 허용되면서 새롭게 요구되는 자산관리시스템까지 연계한 서비스를 준비 중이다. 이와 관련해 이미 약 10개사가 자산관리시스템과 퇴직연금시스템을 동시에 충족하는 서비스를 주문한 것으로 알려졌다.

동양시스템즈·한국유니시스·NIT(일본생명 IT자회사) 컨소시엄을 사업자로 선정한 금융결제원도 현재 프로젝트 컨설팅과 교육을 실시하며 12월 시스템 개통을 위한 작업을 본격화하고 있다.

삼성생명도 퇴직연금 시스템 개발을 마무리하고 금융권 퇴직연금 시스템 담당자들을 대상으로 시연회를 개최한다고 밝혔다. 이번 퇴직연금 시스템은 지난 2004년 10월 개발에 착수, 약 1년여 간의 시간이 소요됐으며 DB, DC, IRA 등 모든 업무 처리가 가능하게 특징이다. 여기에 운용 및 자산관리, 상품제공 시스템 등도 함께 구축돼 퇴직연금의 모든 업무를 처리할 수 있다. 기록관리(Record Keeping)시스템도 보험상품은 물론 은행과 증권 등 타금융권 상품까지 취급할 수 있는 개방형으로 설계돼 보험사는 물론 증권사 등에서도 곧바로 활용이 가능하다는 설명이다. 특히 이번 시스템은 일본 퇴직연금 시스템 전문기관인 NIT의 검증 작업을 마쳤으며 공동 개발에 참여했던 삼성화재, 삼성증권도 마무리 시스템 설치 작업을 벌이고 있다. 보험권에서는 교보생명도 독자적인 시스템을 구축 중에 있다.

은행권에서는 국민은행이 확정급여형(DB) 및 확정기여형(DC) 기록관리(RK) 및 시산·진단 시스템 등 계약 업무 관련 1단계 퇴직연금시스템 구축을 위해 막바지 테스트 작업을 벌이고 있다. 국민은행의 퇴직연금시스템은 삼성SDS가 개발 작업에 참여했으며 곧바로 실제 연금 지급 관련 2단계 시스템 구축 작업에 착수할 방침이다. 이어 우리은행도 광주, 경남은행과 우리투자증권 등 지주사 계열 금융기관이 공동으로 1단계 퇴직연금시스템을 개발, 막바지 작업을 벌이고 있다.

퇴직연금 시스템의 구축은 거의 완료단계에 있다. 문제는 퇴직연금 시장 전체의 관리효율성이다. 퇴직연금 시스템은 대규모 금융기관은 각각 독자적으로, 중소 금융기관은 공동으로

개발하였다. 퇴직연금 시스템간의 네트워크 문제는 제대로 논의되고 있지 않다. 이런 구조 하에서는 퇴직연금 관리비용이 낮아지기는 어려울 것이다. 특히, 운영사업자를 바꾸거나 직장의 이동시에 관리비용은 매우 높아질 가능성이 크다. 이러한 결과를 가져오게 된 원인은 정부가 퇴직연금제도만 만들어 두고 모든 초기 구축비용을 민간 사업자에게 맡겼기 때문이다. 퇴직연금 제도를 금융상품의 하나로만 생각하고 방치한 결과라 할 수 있다. 퇴직연금 시스템의 개별적인 구축은 결국 퇴직연금 제도의 고비용 구조의 원인이 될 것이다. 현 시점에서는 각 퇴직연금 시스템간의 네트워크의 강화가 필요하다는 소극적인 제안이외에는 어렵게 되었다.

4. 조세지원 체계의 정립²⁾

1) 확정기여형(DC형) 퇴직연금과 세제

공제 후 퇴직금 총액과 과세 후 확정 기여형 연금 제도의 비교를 위해 평균 임금은 200만원³⁾기준으로, 연금의 효과가 발생하기 위한 가입기간을 20년을 기준으로 잡고 분석을 하였다.

퇴직연금제도(확정 기여형)로 전환을 위한 유인 분석을 위해 퇴직금 제도의 공제율을 낮추고, 퇴직 연금 과세율을 낮춘다는 방향으로 분석을 하였고, 따라서 분석에 있어서 퇴직금 공제율이 50% 이상이 되는 수치 값들은 분석에서 제외(-) 시켰다. 반면에 과세율은 모든 수치를 분석하였다.

확정 기여형 퇴직 연금 제도에 200만원 임금, 20년 가입자의 경우, 자연승급율이 0% 이거나 1%인 경우에는 퇴직연금 전환유인이 발생하지만 자연승급율이 2%인 경우에는 퇴직일시금 소득공제율을 최소한 30%수준이하로 낮추어야 유인이 발생하고 소득공제율만 조정할 경우에는 10%수준으로 하향조정 하여야 퇴직연금 유인이 발생하는 것으로 나타났다. 30%의 소득공제율하에서는 퇴직연금과세율을 0.34%로 인하하여 유인이 발생하는 것으로 나타났다.

2) 이호용 (2005), 「 퇴직연금제도의 세제효과 연구」, 성균관대학교 석사학위 논문. 참조.

3) 노동부(2004)는 1일 상용근로자 5명 이상 기업 6700곳을 대상으로 조사한 결과, 전체 근로자의 1인당 평균 임금 총액은 218만 5천원인 것으로 나타났다.

〈표 2〉 퇴직일시금공제율과 퇴직연금과세율 변동 추이(20년, 200만원)

자연 승급율(h)	공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%		13.28%	14.95%	16.62%	18.3%	19.97%	21.64%
1%		4.98%	6.82%	8.66%	10.5%	12.92%	15.68%
2%		- 3.75%	- 1.74%	0.34%	3.36%	6.38%	9.41%
3%		- 12.91%	- 10.45%	- 7.15%	- 3.85%	- 0.55%	2.76%
4%		- 22.2%	- 18.61%	- 15.03%	- 11.44%	- 7.85%	- 3.74%
5%		- 31.04%	- 27.16%	- 23.27%	- 19.35%	- 14.17%	- 8.99%

자연승급율이 3%인 경우에는 퇴직일시금에 대한 소득공제를 없애고 연금과세율도 2.76%이하로 하향조정하여야 퇴직연금유인이 발생하는 것으로 나타났다. 따라서 확정기여형의 경우에는 자연승급율이 4%이상인 기업의 경우에는 전혀 퇴직연금으로 이동의 유인이 발생하지 않는다. 즉, 자연승급율이 높아지면 퇴직일시금에 대한 소득공제율은 떨어져야 하고 연금과세율도 하향조정하여야 퇴직연금제도로의 전환 유인이 발생한다.

〈표 3〉 퇴직일시금 공제율과 퇴직연금 과세율 변동 추이(20년, 250만원)

자연 승급율(h)	공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%		13.72%	15.4%	17.07%	18.74%	21.17%	23.68%
1%		5.39%	7.23%	9.34%	12.1%	14.86%	17.62%
2%		- 3.39%	- 0.92%	2.1%	5.13%	8.15%	11.18%
3%		- 12.14%	- 8.84%	- 5.54%	- 2.24%	1.06%	5.24%
4%		- 20.75%	- 17.16%	- 13.58%	- 9.57%	- 4.79%	0%
5%		- 29.73%	- 25.85%	- 21.16%	- 15.98%	- 10.8%	- 5.61%

〈표 4〉 공제율과 과세율 변동 추이(20년, 150만원)

자연 승급율(h)	공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%		12.54%	14.21%	15.88%	17.55%	19.22%	20.9%
1%		4.31%	6.15%	7.99%	9.83%	11.67%	13.51%
2%		-4.37%	-2.35%	-0.33%	1.68%	3.7%	6.46%
3%		-13.46%	-11.26%	-9.06%	-6.52%	-3.22%	0.08%
4%		-22.94%	-20.55%	-17.44%	-13.86%	-10.27%	-6.68%
5%		-32.79%	-29.34%	-25.45%	-21.57%	-17.68%	-13.8%

위의 <표 3>, <표 4>는 임금이 250만원인 경우와 150만원인 경우의 효과를 분석한 것이다. 자연승급율과 퇴직일시금 소득공제율 모두에서 고소득자가 저소득자보다는 퇴직연금 전환 유인이 있는 것으로 나타났다. 가령, 소득이 먼저 250만원인 경우 같은 조건(자연승급율이 2%, 퇴직금 공제율이 20%) 이라면 200만원 소득자의 경우의 3.36% 보다 높은 연금과세인 5.13%가 가능하다는 것이다. 반대로 소득이 150만원인 경우에는(자연승급율이 2%, 퇴직금 공제율이 20%) 200만원의 경우의 3.36%보다 낮은 1.68%로 연금 과세를 축소 해주어야 퇴직 연금제도에 유인이 발생한다. 이는 고소득자일수록 퇴직연금의 유인이 강하는 것을 의미하는데, 이는 퇴직일시금 소득과세가 누진성을 띠기 때문이다. 따라서 저소득자일수록 연금선택의 조세유인효과가 커져야 함을 의미한다.

<표 5>와 <표 6>은 기준인 <표 2>에서 가입기간을 증가시키고(표 5), 감소시켰을 때(표 6) 어떠한 변화가 나타나는지 분석하여 본 것이다. 먼저 가입 기간을 증가(20년에서 25년)할 경우 같은 조건(자연승급율이 2%, 퇴직금 공제율이 20%)이라면 가입 기간이 늘어나서 퇴직소득이 증가되면 20년 가입의 경우인 3.36%보다 낮은 1.8% 연금 과세에서 퇴직연금 유인이 있는 것으로 나타났다.

<표 5> 퇴직일시금공제율과 연금과세율 변화, 가입기간: 25년

자연 승급율(h) \ 공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%	14.29%	15.95%	17.61%	19.27%	21.69%	24.18%
1%	3.7%	5.57%	8.03%	10.84%	13.66%	16.47%
2%	-7.63%	-4.51%	-1.35%	1.8%	4.95%	8.1%
3%	-18.46%	-14.93%	-11.42%	-7.83%	-3.14%	1.54%
4%	-29.9%	-26%	-21.19%	-16%	-10.81%	-5.62%
5%	-41.96%	-36.24%	-30.52%	-24.8%	-19.08%	-13.36%

가입 기간을 감소(20년에서 15년)할 경우, 자연승급율이 0%이거나 1%인 경우에는 퇴직연금으로의 전환유인이 발생하는 것으로 나타나지만 자연승급율이 2%인 경우에는 퇴직일시금의 소득공제율을 20%로 낮추어야 전환유인 발생하고 30%인 경우에는 연금과세율을 3.48%, 40%인 경우에는 1.55%로 낮추어야 퇴직연금 전환유인이 발생하는 것으로 나타났다. 자연승급율이 3%인 경우에는 퇴직일시금 소득공제율을 10%로 낮추고 연금과세율을 1.52%로 낮추거나, 퇴직일시금에 대한 공제율을 없애고 연금과세율을 4.62%로 낮추어야 유인이 발생하는 것으로 나타났다. 따라서 자

연승급율이 0%인 경우를 제외하고는 가입기간이 짧은 경우에 오히려 퇴직연금 유인이 커질 수 있는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 퇴직일시금공제율과 연금과세율 변화, 가입기간: 15년

자연 승급율(h) \ 공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%	11.87%	13.55%	15.24%	16.92%	18.61%	20.29%
1%	5.85%	7.66%	9.46%	11.27%	13.08%	14.89%
2%	-0.39%	1.55%	3.48%	5.42%	7.35%	9.29%
3%	-6.83%	-4.76%	-2.7%	-0.63%	1.52%	4.62%
4%	-13.46%	-11.26%	-9.03%	-6.63%	-3.33%	-0.04%
5%	-20.28%	-17.94%	-15.38%	-11.88%	-8.37%	-4.86%

2) 확정 급여형(DB형) 퇴직연금과 세제

확정 급여형(DB형)도 확정 기여형(DC형)과 같은 방식으로 분석을 하였다. 즉, 평균임금을 200만원, 가입 기간을 20년을 기준으로 하여 분석하였으며 제도 전환의 유인을 위해 기존의 퇴직금 공제율이 50%이상이 되는 값을 분석에서 제외시켰다.

〈표 7〉 퇴직일시금공제율과 연금과세율 변화 (20년, 200만원)

자연 승급율(h) \ 공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%	6.61%	8.41%	10.21%	12.01%	13.81%	15.61%
1%	7.02%	8.82%	10.62%	12.42%	14.78%	17.48%
2%	7.36%	9.16%	11.01%	13.71%	16.41%	19.11%
3%	7.63%	9.64%	12.34%	15.04%	17.34%	20.44%
4%	8.04%	10.74%	13.44%	16.14%	18.84%	21.93%
5%	8.95%	11.65%	14.35%	17.07%	20.67%	24.27%

확정 급여형 퇴직 연금 제도에 200만원 임금에 20년 가입자의 경우, 승급율이 없고 공제율이 현재와 같이 50%인 경우에서도 현재의 연금과세율 5% 보다 높은 세율에서도 퇴직일시금에서 퇴직연금으로의 이행 유인이 발생하는 것으로 나타났다. 이는 확정급여형의 경우 퇴직시점의 퇴직연금의 가치를 퇴직일시금이상으로 유지하도록 하는 전제가 있기 때문이다. 따라서 소득공제율을 하향하면 할수록 퇴직연금금으로의 이동유인이 더욱 커지는 것으로 나타난다.

〈표 8〉 퇴직일시금공제율과 연금과세율 변화 (20년, 250만원)

자연 승급율(h) \ 공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%	7.08%	8.88%	10.69%	12.48%	15.1%	17.8%
1%	7.41%	9.21%	11.29%	13.99%	16.69%	19.39%
2%	7.69%	9.89%	12.59%	15.29%	17.99%	20.69%
3%	8.25%	10.95%	13.65%	16.35%	19.05%	22.48%
4%	9.13%	11.83%	14.53%	17.55%	21.15%	24.75%
5%	9.86%	12.56%	15.82%	19.42%	23.01%	26.62%

〈표 9〉 퇴직일시금공제율과 연금과세율 변화(20년, 150만원)

자연 승급율(h) \ 공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%	5.81%	7.61%	9.4%	11.2%	13.01%	14.8%
1%	6.36%	8.16%	9.56%	11.7%	13.55%	15.4%
2%	6.82%	8.61%	10.41%	12.22%	14%	16.48%
3%	7.18%	8.98%	10.77%	12.86%	15.55%	18.26%
4%	7.48%	9.28%	11.62%	14.32%	17.02%	19.71%
5%	7.74%	10.13%	12.83%	15.53%	18.24%	20.9%

위의 <표 8>, <표 9>는 기준인 <표 7>에서는 소득수준에 따른 효과를 본 것이다. 임금이 높은 경우도(250만원) 같은 조건(자연 승급율 2%, 공제율 20%)일 때 200만원의 경우 13.71%에서 250만원의 경우 15.29%로의 연금과세율이 높아지는 것으로 도출되었으며 임금이 낮은 경우에는(150만원) 200만원의 경우 13.71%에서 150만원의 경우 12.22%로의 반대로 연금과세율이 낮아져도 되는 것으로 나타났다.

따라서 확정 급여형 경우에도 확정기여형과 마찬가지로 연금으로 전환시 고소득층이 저소득층보다 유리하게 된다는 결론을 도출할 수 있다.

〈표 10〉 퇴직일시금 공제율과 연금 과세율 변화 (25년,200만원)

자연 승급율(h) \ 공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%	7.08%	8.88%	10.69%	12.48%	15.1%	17.8%
1%	7.49%	9.29%	11.66%	14.35%	17.05%	19.76%
2%	7.81%	10.48%	13.18%	15.87%	18.58%	21.27%
3%	8.98%	11.67%	14.37%	17.14%	20.74%	24.33%
4%	9.91%	12.6%	15.95%	19.55%	23.14%	26.75%
5%	10.65%	14.25%	17.84%	21.45%	25.04%	28.65%

〈표 11〉 퇴직일시금공제율과 연금과세율 변화 (15년, 200만원)

자연 승급율(h)	공제율(d)	50%	40%	30%	20%	10%	0%
0%		5.81%	7.61%	9.4%	11.2%	13.01%	14.8%
1%		6.22%	8.02%	9.82%	11.62%	13.42%	15.22%
2%		6.58%	8.38%	10.18%	11.98%	13.78%	15.58%
3%		6.89%	8.69%	10.49%	12.29%	14.14%	16.86%
4%		7.16%	8.96%	10.76%	12.75%	15.45%	18.15%
5%		7.39%	9.19%	11.16%	13.86%	16.56%	19.26%

위의 <표 10>, <표 11>은 기준인 <표 7>에서 가입기간의 변동이 퇴직금 제도와 연금제도에서 어떠한 영향을 주는지 분석한 것이다.

가입기간의 증가(25년)를 통해서 연금에 과세율도 13.71%에서 15.87%(임금 200만원, 공제율 20%, 자연 승급율 2%)로 증가하는 것과 가입기간의 감소(15년)를 통해서 13.71%에서 11.98%(임금 200만원, 공제율 20%, 자연 승급율 2%)로 감소하는 것으로 보아 확정 급여형 연금은 가입기간의 길수록 퇴직연금 전환 유인이 커다는 것으로 알 수 있다. 이는 확정기여형의 추정결과는 반대의 결과이다. 확정기여형의 경우에는 가입기간이 짧을수록 퇴직연금 전환유인이 큰 것으로 나타난 것이다. 이는 가입기간의 변동유인보다는 자연승급율의 유인이 강하기 때문에 가입기간의 증가에 따른 퇴직소득의 증가가 자연승급율의 증가에 따른 확정기여형 퇴직연금의 불이익 발생요인에 의하여 상쇄되기 때문인 것으로 보인다. 다시말해서 가입기간의 증가요인이 퇴직소득의 증가로 이어지기 때문에 가입기간의 증가는 퇴직연금 전환의 유인이 되지만 자연승급율에 따른 퇴직연금의 불이익 요인 가입기간의 증가로 오히려 증폭되어 가입기간의 증가가 퇴직연금의 가입유인을 감소시키는 것으로 나타난다는 것이다.

3) 확정 기여형과 확정급여형의 세제효과 비교

분석결과, 첫째, 확정급여형의 경우에는 모든 경우에서 현행의 조세체계하에서도 퇴직연금으로의 전환유인이 발생하지만, 확정기여형의 경우에는 자연승급율이 2%이상인 기업의 경우에는 퇴직연금으로의 전환유인이 약한 것으로 나타났다. 따라서 확정기여형과 확정급여형이 선택되는 경우에는 다른 조세유인이 제공되지 않는다면 확정급여형을 선호할 수밖에 없는 조건이 형성된다.

둘째, 확정기여형이나 확정급여형이나 모두 현행의 조세체계에서는 퇴직일시금의 퇴직연금으로의 전환은 고소득층에게 유리하게 만들어져 있는 것으로 나타났다.

셋째, 자연승급율의 존재는 확정기여형과 확정급여형의 유불리를 결정짓는 가장 핵심적인 요소로 판단된다. 확정급여형의 경우에는 자연승급율이 오히려 정의 효과를 주지만, 확정기여형의 경우에는 자연승급율이 오히려 부의 효과를 준다. 즉, 퇴직일시금에서 퇴직연금으로 전환유인이 없어진다는 것이다. 우리나라의 경우에는 아직도 상당수의 기업이 연공서열형 임금체계를 가지고 있으므로 퇴직연금의 유형을 선택할 경우, 다른 확정기여형에 대한 조세유인이 없다면, 확정급여형으로 쏠림 현상이 나타날 수 밖에 없을 것으로 나타난다. 또한, 확정기여형으로 가기보다는 오히려 퇴직일시금제도를 유지하는 것이 유리할 수 있다는 것이다.

넷째, 퇴직연금으로의 전환유인은 가입기간이 길수록 유리하지만, 확정기여형의 경우에는 자연승급율에 의한 퇴직연금의 불이익요인이 강하므로 가입기간의 증가가 퇴직연금으로의 전환유인을 오히려 감소시키는 것으로 나타났다.

따라서, 현행의 퇴직일시금에 대한 과세체계와 퇴직연금에 대한 과세체계하에서는 확정급여형 퇴직연금으로 이행은 자연스럽게 발생할 수 있을 것으로 예상되지만, 확정기여형 퇴직연금으로 이행은 연봉제를 채택하고 있는 기업이거나 자연승급율이 거의없는 기업의 경우외에는 유인이 발생하지 않을 것으로 판단된다.

이는 정부가 미래의 바람직한 퇴직연금의 유형으로 확정기여형 연금제도를 바람직하다고 정책 판단한다면, 현행의 퇴직금 및 퇴직연금관련 조세체계로는 적절하지 않음을 의미한다.

〈표 12〉 각 변수가 퇴직연금에 미치는 영향

	변동형태	확정기여형 연금과세율(r_C)	확정급여형 연금과세율(r_B)
임금(W)	↑	↑	↑
자연승급율(h)	↑	↓	↑
가입기간(n)	↑	↑(↓)	↑

4) 퇴직연금의 세제유인 강화방안

퇴직연금제도의 활성화에 가장 큰 관건중의 하나는 퇴직연금 제도에 관련된 세제 혜택 수준이다. 퇴직금 제도에 대한 문제를 해결하기 위하여 퇴직금을 회사 밖의 금융기관에 적립하도록 함으로써 퇴직금 제도가 근로자에게 안정적으로 지급될 수 있도록 보장함과 동시에 근로자들에게 연금으로도 지급할 수 있게 하기 위하여 퇴직보험(신탁)제도가 1997년 근로기준법의 개정⁴⁾에 의하여 도입되었다⁴⁾. 하지만 가입 여부가 사용자의 선택에 의해 결정되었고, 사용자는 세제상의 혜택이 미비하여 대부분이 가입하지 않고 있는 상황이다.

퇴직연금 세제는 첫째, 국가의 사회 보장 정책과 관련을 맺어야 한다. 퇴직 연금이 공적연금의 부족부분을 보완하는 방향으로 운영하기 위하여 공적 연금과 통합시켜 일정한 수준의 소득 대체율을 달성⁵⁾을 목적으로 각종 세제 혜택을 부여해야 한다. 미국에서는 공적연금과 퇴직 연금을 합한 연금지급액을 연금 규정에 정해 놓고 있으며 각 수급자의 공적연금을 공제한 금액을 퇴직 연금에서 지급하는 상쇄방식이 일반적으로 이용되고 있다. 또한 미국에서는 퇴직 연금에서 부여하고 있는 세제상의 이익을 향유하지 못한 개인들에게도 그 기회를 부여하고자 1975년 ERISA에 의하여 개인 퇴직 제도(individual retirement plans - IRA)도 확대한 것이라고 할 수 있다. 일본에서는 1965년에 도입된 후생연금보험(조정연금)으로 퇴직금 지급제도와 노후보장기능의 중복을 배제, 조정하기 위한 준 공적 연금 제도로 사회보장정책과 밀접히 관련되어 있다. 세제 측면에서 일본에서는 적격연금과 후생연금에 대해서만 세제 혜택을 부여하고 있다. 이는 사회 보장적 측면에서 세제가 이용되고 있다는 것이다.

둘째, 퇴직 급여의 수급권을 확고하게 보장해야 하며, 세법이 퇴직 급여비용의 부담자인 기업과 수급자인 근로자에게 세제 혜택을 부여하여야 한다. 퇴직 연금에서 가장 중시하여야 할 부분은 퇴직 급여를 전적으로 지급할 목적⁶⁾으로 하고 근로자가 직접 수령할 수 있도록 연금기금을 담보로 기업으로 하여금 대출을 받지 못하도록 해야 한다. 또한 담보의 설정도 금지해야 한다. 사업주의 파산 등의 예외를 제외하고 사업주의 기금납입 의무를 지켜져야 하는 것도 수급권을 보장하기 위한 방안이라 할 수 있다.

4) 김인재(1997), 「퇴직금제도의 개혁과 적격기업연금제도의 실시에 관한 법적 연구」 한국학술진흥재단, page 4~5

5) 기초적 성격의 사회보장으로 국민연금, 보완적 성격으로 퇴직연금, 보다 나은 삶의 질을 위한 개인연금으로 3층 보장이 퇴직 전의 생활을 보장하기 위하여 임금의 80%를 보장하여야 한다.

6) 수급권 보호 측면 중시

셋째, 퇴직 연금의 과세 체계는 현행의 연금과세체계와 같이 EET형, 즉 일정한도의 연금 보험료에 대한 고용주의 손금산입과 가입자의 소득공제를 허용하고, 자산 운용수익에 대해서는 비과세하고, 연금급부단계에서는 기초소득에서 공제 받은 연금 보험료에 근거한 연금 급여에 대해 여타 연금 소득과 여타 종류의 소득과 합산하여 종합 과세하는 체계를 적용해야 할 것이다⁷⁾.

5. 공적연금 체계와의 보완적 발전⁸⁾

퇴직연금제도와 발전은 공적연금제도의 개혁이 병행될 때 가능하다. 공적연금 개혁의 방향을 제시하면 다음과 같다.

1) 기초연금의 신설

공적연금 미가입자에 대한 연금수급권 제공과 세대간·세대내 형평성 제고를 위하여 18세 이상 모든 국민을 가입대상으로 하는 (1인 1연금체제) 기초연금을 신설한다. 기존의 공적연금제도는 현행과 같이 제도별로 독립적으로 운영하되 기초연금 부분을 적용제외(contracting-out)한 지역별 특성을 반영할 수 있는 연금제도 (occupational pension)로 재편성한다. 지역가입자도 현행과 같이 국민연금에 가입하되, 국세청에 소득자료가 없는 영세자영자의 경우에는 자영자의 신고소득액에 따라 적용함으로써 국민연금의 부담을 생애 소득상태에 따라서 탄력적으로 적용할 수 있도록 한다. 기초연금 급여수준은 각 개인별로 최소한 소득보장이 이루어질 수 있도록 하고 가입기간과 상관없이 전가입자 평균소득월액의 20%수준으로 한다.

국민이면 누구나 일정연령(65세)이 되거나 장애인이 되면 일정액의 연금 (전가입자 평균소득월액의 20%)을 받을 수 있도록 한다. 따라서 공적연금제도에 소외되어 있는 기존의 65세이상 노인에게도 연금을 지급한다.

2) 현행 국민연금은 소득비례연금으로 전환

국민연금은 세대별 연금기준에서 개인별 1인 1연금 체계로 전환한다. 급여수준은 홑벌이가구 기준으로는 현행수준을 유지하되, 맞벌이가구 및 독신 기준으로는 20% 하향 조정한다. 즉, 부부기준으로 보면, 홑벌이 부부는 기초연금 40%(남편부분 20%,

7) 전영준(2001), 「기업연금 도입을 위한 조세정책방향」 한국조세연구원, pp. 111

8) 김용하(2005), “국민연금제도의 포괄적 개혁방안”, 한국응용경제학회.

아내부분 20%)와 소득비례연금 20%로 도합 60%가 됨으로써 현행의 연금급여 수준을 그대로 유지한다. 반면에 맞벌이 가구의 경우는 부부 각각이 기초연금 20%, 소득비례연금 20%를 수급하게 되어 도합 80%수준이 된다 (현행은 120%수준). 맞벌이에 대한 연금급여 및 보험료 수준의 경감조치는 맞벌이가구의 노후소득보장을 위한 과도한 강제적 지출을 줄여줌으로써 개인 자율의 저축방법 선택을 유도한다. 연금재정의 안정화 효과도 발생할 수 있다.

3) 공무원연금 등 직역연금의 채무상태에 대한 정확한 재정 진단 필요

2000년 12월의 공무원연금 등 3개 직역연금의 제도개선에도 불구하고 장기적 재정불안정 문제를 해결되지 못한다. 재정건전성에 대한 진단을 위하여 공무원연금 등에 대한 정확한 책임준비금의 계산이 필요하다. 보험료수준은 단계적으로 21%까지 상향조정 한다. 공무원연금의 표준보수는 국민연금의 표준보수의 70% 수준이므로, 국민연금보험료 기준으로는 15% 수준이다.

급여수준도 21% 보험료수준에 상응하는 급여체계는 전가입기간 평균소득기준으로의 연금급여산정에 의하여 달성될 수 있다. 현재까지 누적된 미적립연금부채는 정부가 연차적으로 상환하도록 한다. 이를 위하여 정부는 사용자로서의 부담분(10.5%)과 퇴직수당 부담분 외에 3%의 보험료를 추가적으로 부담하도록 한다. 이러한 제도 개혁이 이루어지면 장기 재정안정의 달성이 가능하게 된다.

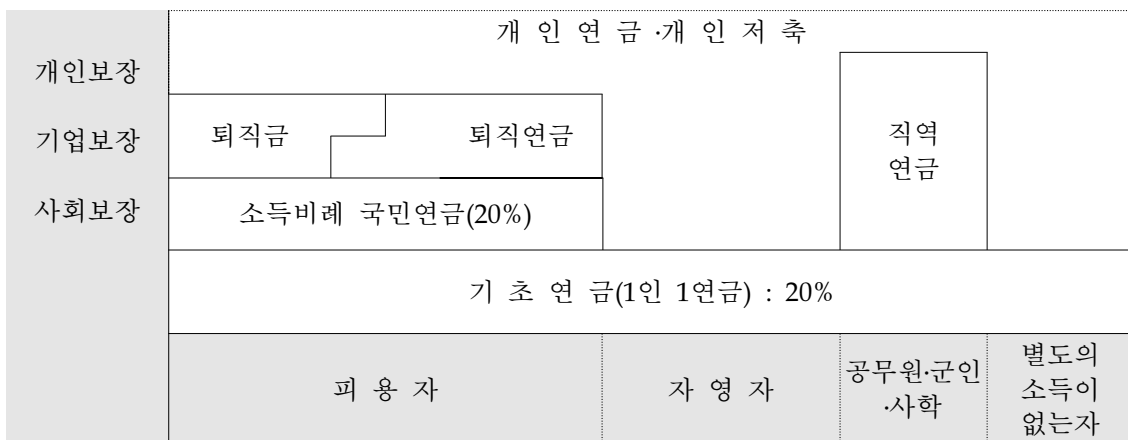
4) 재원조달과 재정방식

기초연금은 부과방식에 의하여 조달한다. 따라서 별도의 기금이 존재하지 않는다. 다만, 일정기간의 지급준비금이 필요할 것으로 예상된다. 기초연금의 재원조달방법은 사회보험료, 일반회계예산, 조세 (소득세 혹은 부가가치세) 등이 대안으로 제시될 수 있다. 사회보험료 방식은 현재의 소득과약의 한계를 극복하지 못하는 문제점과 영세근로자 및 자영자 보험료부담의 과중 때문에, 일반회계는 기존의 예산에서 재원을 조달하는 한계 때문에, 소득세 역시 소득과약의 문제가 있다. 사각지대 문제의 근본적인 해결을 위해서는 사회보험료 방식의 기초연금은 궁극적으로 한계를 가진다. 따라서 기초연금의 재원은 국고부담으로 하는 것이 바람직 할 것이다. 다만, 일반예산, 소득세 부과, 부가가치세 부과 간의 장단점은 추가적인 연구가 필요할 것으로 판단된다.

국민연금은 원칙적으로 재정수지 완전균형 원칙을 고수한다. 초기에 고급여시대

의 연금채무 부담은 있지만, 현재의 국민연금 보험료를 9%에서 7%로 인하하여도 연금재정은 안정적으로 유지될 것으로 판단한다. 기업주와 근로자의 연금보험료부담을 각각 1% 포인트씩 인하 (4.5%→3.5%) 하는 효과가 있다. 더욱이 본 연금보험료는 장기적으로 인상되지 않아도 되는 안정적인 연금보험료 수준이다. 소득비례 국민연금은 원칙적으로 완전적립방식으로 운영된다. 따라서 현재의 국민연금 기금은 소득비례 국민연금 기금으로 이전된다. 대신에 국민연금은 과거 가입기간 및 수급자에 대한 연금채무를 진다. 각 특수직역연금의 재정방식도 개편이 필요하다.

[도 2] 신 노령소득보장 체계



6. 정책제언

1) 친 퇴직연금 조세체계의 조속 개편

- 정부의 세제개편(안)의 주요 내용은 △퇴직연금에 대한 근로자 각출분 소득공제 인정(개인연금저축과 합산하여 연간 300만원 한도) △연금에 대한 과세 완화를 위해 연금소득공제 한도 인상(50%)임.
- 그러나 개정된 세제체계로는 퇴직일시금제도에서 연금제도로의 이행의 우인이 전혀 없음. 오히려, 퇴직일시금 수급이 유리함.
- 따라서, 현행 퇴직금 관련 세제 및 연금관련 세제의 개편이 퇴직연금제도의 도입시 병행하여 추진되어야 함.
- 퇴직금의 사내유보시, 세제혜택의 철폐와 퇴직일시금에 대한 세율 인상 및 퇴직연금에 대한 세제 혜택의 강화가 필요.

2) 퇴직연금 시스템 및 네트워크 구축 지원

- 퇴직연금의 수급여건의 강화를 위해서는 수탁기관간 통산 및 연계 시스템의 구축이 반드시 필요함.
- 이를 위해서는 수탁기관간 시스템 호환성과 네트워크의 구축이 필요함.
- 또한 자료 관리비용의 절감 및 초기 구축비용의 절감을 위해서는 record keeping의 공동 운영 방안에 대한 검토가 필요함.

3) 퇴직연금 지급보장을 위한 미국의 PBGC형 제도 구축

- 현행 법안은 퇴직연금의 지급보장을 위해서 수탁기관의 범위 제한, 기업주의 책임, 가입자의 책임 등 결국은 시장구조를 왜곡시킬 수 있는 제도만을 내놓고 있음.
- 수급권의 보장을 위해서는 미국의 PBGC형 제도의 도입이 필요함.
- 이 경우, 본 제도의 운영에 필요한 관리비용은 정부가 부담하여야 할 것임.

4) 퇴직연금제도 도입시 퇴직시 퇴직금액 유지 조항 폐지와 제도혜택의 확산

- 퇴직연금을 도입한 기관은 근로기준법 제 34조에 의한 퇴직시점의 퇴직금액 환산액 지급보장 규정을 폐지하여야 할 것임.
- 본 규정이 존재하는 한 퇴직연금제도의 활성화는 어려울 것임.
- 이와 함께 퇴직연금제도가 가능한 모든 근로자가 혜택을 볼 수 있도록 하는 정부의 제도적 지원이 필요할 것이다.

5) Provident 형 퇴직연금제도의 도입 검토

- 현행 법안에 따르면 확정기여형이나 확정급여형이나 결국은 퇴직금의 사외적립이상의 개념 진전을 찾기 어려움.
- 따라서 번잡한 제도의 나열보다는 단일한 사외적립법을 중심으로 단일화하고 그 이상의 부분에 대해서는 각 기업 및 근로자가 금융기관과 협의하여 자율적으로 다양한 연금상품을 설계할 수 있도록 하는 것이 바람직 할 것임.

6) 국민연금과 연계하여 퇴직연금제도 도입 추진

- 노후소득 보장을 위한 제도로서의 퇴직연금제도의 발전을 위해서는 현행 국민연금제도와 연계하여 제도를 설계하여야 할 것임.
- 국민연금 보험료가 24%까지 상승할 것으로 예상하면 퇴직연금제도의 입지가 크지 않음. 현행 국민연금제도의 개혁이 병행되어야 함.

IV. 결론

2005년 12월부터 도입될 퇴직연금제 시행을 앞두고 퇴직연금제도의 정착을 위한 정책과제를 검토하여 보았다. 퇴직연금제도에 대한 금융회사의 기대에도 불구하고 당사자인 노사의 반응은 아직 차가운 것으로 판단된다. 결혼식에 하객과 결혼식장의 사업자는 축하분위기 인데 정작 신랑신부의 얼굴에 냉기가 돌고 식장에 입장할 지가 미지수 이다.

그 동안 퇴직금은 근로자의 퇴직기간동안의 일시적 소득보장, 해고수당의 보완, 정년퇴직 시에는 목돈마련 등 여러 가지 기능을 하여 왔다. 그렇지만 퇴직금은 고용보험 및 국민연금의 도입, 1998년 금융위기이후 퇴직금 지급보장의 어려움과 저금리현상 등으로 문제점이 노출되어 왔다. 이러한 퇴직일시금의 대안으로서 제안되고 있는 것이 퇴직연금이다. 퇴직연금제도는 사용자인 기업의 입장에서는 경영합리화 및 우수한 인재의 확보차원에서, 근로자의 입장에서는 퇴직금 채무의 확보 및 노후소득 보장 차원에서 반드시 필요한 제도이다. 퇴직연금제도가 도입된다면 거대한 퇴직연금 시장이 조성될 것으로 전망되기 때문에 금융시장에 새로운 활기를 불어 넣을 수 있을 것으로 판단된다. 더욱이 급속히 인구 고령화가 진행되고 있는 상황에서 국민연금 만으로는 여유로운 노후생활을 설계하기 어렵기 때문에 퇴직연금 제도는 노후소득보장의 보완적 기능을 수행할 수 있을 것으로 판단된다.

그러나 퇴직연금이 제 기능을 하기 위해서는 첫째, 퇴직연금제는 국민연금제도와 연계 속에서 도입되고 발전될 필요가 있다. 노후소득보장을 위한 국가, 기업, 개인의 효율적인 역할분담이 이루어져야 할 것이다. 둘째, 실질적 연금수급권이 확보될 수 있도록 만들어져야 한다. 직장이 이동되어도 연금수급권이 확보될 수 있는 연결장치가 만들어져야 한다. 셋째, 퇴직연금과 관련된 세제의 정비, 수급권 보장을 위한 정부의 감독 체계의 정비가 필요할 것이다. 넷째, 퇴직연금 혜택을 가능한 많은 근로자가 볼 수 있도록 하고, 자영자에게도 도움이 되는 제도가 되어야 한다. 마지막으로, 퇴직연금 관리비용이 최소화될 수 있도록 설계되어야 한다. 퇴직연금의 사회적 관리비용이 현 퇴직금보다 크다면 활성화는 기대하기 힘들 것이기 때문이다.

급속하게 진행되고 있는 인구의 고령화에 현명하게 대처하기 위해서는 미래를 바라보는 냉철한 시각과 단호한 정책결단, 그리고 과감한 실천이 필요하다. 한국의 실정에 맞는 퇴직연금 도입이 바로 그러한 실천과제중의 하나일 것이다.

참고 문헌

- 고광수, 「미국 연금제도의 체계와 시사점:기업연금 설계를 중심으로」, 한국보건사회연구원, 1998
- 고광수·김영갑, 「미국의 종업원 퇴직 연금제도와 시사점」, 한국증권연수원, 2000.03
- 고승희, 「일본의 적격퇴직연금제도와 세무」 2000
- 권문일, 「호주의 기업연금제도 분석 : 퇴직연금제도 개선에 주는 시사점」 덕성여대 사회과학연구, 2001
- 김병덕 「기업연금 도입에 따른 기업 신용등급별 퇴직금 지급보증가치에 관한 연구」 한국금융연구원, 2004.01
- 김용하, 「우리나라 퇴직연금제도 도입방안」, 노사정위원회, 2000
- 김용하, 「선진국의 기업연금제도와 시사점」, 은행연합회, 2000
- 김용하 외, 「과학기술인 퇴직공제제도 개발 연구」, 한국사회보험연구소, 2003
- 김용하, 「국민연금제도의 포괄적 개혁방안」, 한국응용경제학회, 2005
- 김인재, 「퇴직금제도의 개혁과 적격기업연금제도의 실시에 관한 법적 연구」 한국 학술진흥재단, 1997
- 김화동, 「일본의 신기업연금제도」 명경사, 2002. 6
- 나영, 송도영 「기업연금 도입에 영향을 미치는 특징 변수」 중앙대 경영학연구, 2003.02
- 남재현, 「주요국의 퇴직연금 현황과 시사점」, 한국금융연구원, 2005. 8
- 노동부, 「퇴직연금제 설명자료」, 2005. 11
- 류건식, 「한국형 퇴직연금제도에 대한 종합적 평가와 발전과제」, 2005, 보험개발원
- 류건식, 「퇴직연금제도의 도입과 금융기관의 리스크관리방안」, 2004, 보험개발원
- 매월노동동향, 「근로자 퇴직 연금 제도 도입 방안」 노동부, 2003.11
- 민재성·김원식, 「퇴직연금제도하의 기업연금제도 도입방안」 한국사회보장학회, 1990.12
- 박경숙, 「공적연금과 사적퇴직급여의 연계 : 퇴직준비금 전환에 따른 과제와 대책」 한국사회보장학회, 1993, 11
- 방하남, 김인재 외, 「퇴직 연금 제도 실행 방안」 노동부, 2003. 08
- 방하남, 「미국의 기업연금 제도 연구」, 한국노동연구원
- 방하남외, 「기업연금의 도입 방안」, 한국노동연구원, 2001
- 임무송, 「근로자퇴직소득보장법(안)의 개요」 노동부, 2004. 03

- 최수미, 「기업연금제도 도입과 기업의 활용방안」 LG경제연구원, 2003.08
- 우영호·고광수, 「확정기여형 기업연금 도입에 관한 연구」, 한국증권연구원, 2001. 08
- 이정우, 「퇴직결정변수에 대한 이론적 고찰과 사회정책효과」 한국사회보장학회, 1997
- 이호용, 「퇴직연금제도의 세제 효과 분석」 2005
- 전영준, 한도숙 「연금 과세체계 개편의 경제적 효과 분석」, 한국조세연구원, 2000.12
- 전영준, 「노후소득장책에 대한 조세정책의 경제적 효과분석」, 계량경제학보, 2000.09
- 전춘옥, 이효익, 이석영, 「기업연금세제의 문제점과 개선방향」 세무학연구 제14호, 1999.08
- Andre Laboul, 「Private Pension system ; Regulatory Policies」 ,Ageing Working Paper, no2.2, OECD, Paris, 1988
- Brown, Heffrey R, Olivia S. Mitchell, Mortality Risk, Inflation Risk&Annuity Products, NBER, 200.7
- Chab, Desmond, 「pensions in Asia」 , presentation Paper, 1999
- Dimiri Vittas 「Sequencing Social, Pension, and Insurance Reform」 World Bank, 1995
- Duskin, E. (eds), Private Pensions and Public Policy, Paris: OECD Social Policy Steuies No. 9, 1992
- Estelle James, 「Pension Reform : Is There a Tradeoff between Efficiency and Equity?」 , World bank, 1997
- Maria cozzolind 「Contribution-based vs. earnings-related retirement pension systems」 Ricerche Economiche 49
- McGill, Brown, Haley, Schieber, 「Fundamentals of Private Pensions」 , University of Pennsylvanis, 1997
- Sewin Chan, Ann Huff Stevens, 「Do changes in pension incentives affect retirement?」 Journal of public economics 88
- Shih-chieh Chang 「Optimal pension funding through dynamic simulations」 Insurance mathematics & economics 24
- World Bank Report, 1999 No. 20204-KO, 「Republic of Korea; The Korean Pension System at a Crossroads」 , May 10, 2000

<부표 1> 퇴직연금 제도의 연혁

퇴직급여제도 관련 진행사항	
시 기	내 용
1961	퇴직금 제도 도입 (근로자 30인 이상 사업장)
1986	국민연금 도입 (‘퇴직전환금’ 두어 퇴직금에 대한 사용자 부담 축소하였으나 98년 국회에서 퇴직전환금 폐지)
1989	퇴직금 제도, 5인 이상 사업장으로 확대
1995	고용보험 도입 (퇴직금 제도 개선을 ‘고용보험법’에 명시)
1998	‘퇴직금 제도 개선’ 방안 노사정위원회에서 의제로 선정
1999. 10. 12	노사정위원회 1차 노사관계소위원회, ‘임금체계와 퇴직금 제도에 관한 사항’을 7대 중요과제 중 하나로 선정
2000 ~ 2001. 6	노동부, 퇴직금제도 개선방안 연구용역
2001. 6	노동부, 용역결과를 토대로 노사정위원회에서 논의할 것을 제안
2001. 7	노사정위원회, 경제사회소위원회로 의제 이관, 본격 논의 시작 노사정위 경사소위는 퇴직연금에 대한 기초조사 및 각계의 의견 수렴 (~ 2003. 3)
2002. 3. 13	정부, 한국노동연구원의 연구 결과 토대로 ‘퇴직금개선방안(안)’으로 퇴직연금제(기업연금제)로 전환 시사
2002. 10. 16	노동부, 재경부와 협의해 노사정위 경제사회소위에 퇴직연금제(기업연금제) 도입방안 제시
2003. 3 ~ 2003. 7	노사정위 상무위 간사회에서 퇴직연금제도 도입에 관한 노사정 대화 (노사간 완전합의에는 실패)
2003. 7	노사정위, 그간의 퇴직연금제 논의 결과를 정부에 이송 (노사의 입장 고려해 입법 추진을 요청)
2003. 9. 9 ~ 9. 18	노동부, 노사정위 논의내용을 토대로 관계부처와 협의
2003. 9. 24 ~ 10. 14	입법예고 등 입법작업 진행
2003. 10. 14	‘근로자퇴직급여보장법’ 입법예고
2003. 10 ~ 2004. 7	경제장관간담회 등에서 관계부처간 협의, 합의 도출
2004. 11. 2	국무회의에서 ‘근로자퇴직급여보장법안’ 입법화 결정
2004. 11. 8	규제심사 국무회의 등을 거쳐 정부안 확정, 국회제출
2004. 12	노동부, ‘퇴직연금추진단’ 구성
2004. 12. 29	국회 상임위·법사위 거쳐 국회 본회의 통과
2005. 1. 27	‘근로자퇴직급여보장법’ 공포
2005. 3	‘근로자퇴직급여보장법’ 시행령 및 시행규칙 입법예고
2005. 8. 9	‘근로자퇴직급여보장법’ 시행령 국무회의 확정, 시행령 발표
2005. 12. 1	퇴직연금제 본격 실시, 5인이상 사업장, 퇴직금제와 퇴직연금제 중에서 하나 이상을 퇴직급여제도로 설정