

일본의 기업연금제도에 관한 연구

류성경*
sk1ryu@gdsu.dongseo.ac.kr

김재현**
rmikim@smu.ac.kr

<目次>

- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| 1. 서론 | 3.1 확정급부형의 문제점 |
| 2. 일본의 기업연금제도와 한·일 비교 | 3.2 확정각출형의 문제점 |
| 2.1 일본의 기업연금제도 | 4. 일본 기업연금제도 개혁의 주요내용 |
| 2.2 일본 기업연금제도와 한국 퇴직연금
제도의 비교 | 4.1 확정급부형의 리스크부담형제도 도입 |
| 3. 일본 기업연금제도의 문제점 | 4.2 확정각출형의 활성화 |
| | 5. 시사점 |

主題語: 기업연금제도(Corporate Pension Plan), 적격퇴직연금(Tax Qualified Retirement Pension), 확정각출형
기업연금(Defined Contribution Plan), 확정급부형기업연금(Defined Benefit Plan), 후생연금기금
(Welfare Pension Fund)

1. 서론

일본의 대표적인 사적연금인 기업연금은 2000년에 도입되었다. 하지만 이는 어디까지나 명칭을 기준으로 했을 때의 일이다. 일본에서 현대적 의미의 기업연금이 도입된 것은 1960년대 대의 적격퇴직연금과 후생연금기금 도입으로 거슬러 올라간다. 적격퇴직연금은 1950년대 후반부터 기업경영의 과제로 주목받기 시작한 퇴직일시금 지급부담의 평준화를 도모하기 위한 방편으로 1962년에 도입되었다. 1966년에 도입된 후생연금기금은 우리나라의 국민연금에 해당하는 후생연금보험의 소득비례 부분을 민간에서 자신들의 퇴직연금과 함께 운영할 수 있도록 한 것을 말한다. 적격퇴직연금과 후생연금기금의 도입으로 일본은 명실상부한 다층 노후소득보장 체계를 갖게 되었다. 일본이 1970년에 고령화사회에 진입했음을 감안하면 일본은 인구고령화에 한발 앞서 노후소득보장 체계를 완비한 셈이다. 이에 비해 2000년에

* 동서대학교 글로벌경영학부 교수, 제1저자

** 상명대학교 융합기술대학 교수, 교신저자

고령화사회에 진입했고, 2005년에야 퇴직연금제도가 도입된 우리나라의 노후소득보장 체계는 인구고령화에 후행하는 모습을 보여주었다고 할 수 있다.

인구고령화 시대의 노후소득보장 체제의 중추는 퇴직연금제도가 맡을 수밖에 없다. 공적연금인 국민연금의 경우 비록 급여수준이 낮다하더라도 세대간 부양시스템을 기본전제로 하는 특성상 보장수준을 현실화하기 힘들기 때문이다. 그리고 개인연금은 어느 정도 경제력이 있는 사람들이 세제혜택을 누리며 자신의 노후준비를 강화하는 자율적인 특성이 강해 전국민적 노후소득보장 체제로 발전하는 데에 한계가 있다. 이에 비해 퇴직연금은 상용근로자는 누구나 가입할 수 있는 보편적 제도로써 전국민적 노후소득보장 장치로 손색이 없고, 가입자 보호를 위한 정교한 법률 체계까지 갖추고 있다. 이런 이유로 선진국들은 퇴직연금제도의 노후소득보장 역할의 제고에 나서고 있다. 일본은 고령사회에 진입한 1995년에 고령사회대책 기본법을 제정하고 이에 근거해 매년 고령사회백서를 발간하고 있다. 그리고 2000년에 약 35년 동안 유지돼 온 기업연금제도를 고령사회 진입에 맞춰 자조노력을 강화하는 방향으로 크게 바꾸었다. 2007년에 초고령사회에 진입하자 수많은 논의를 거쳐 최근 기업연금제도의 적용범위 확대와 노사간 리스크 분담(risk sharing), 자조노력 연금의 효율화 등 기업연금제도의 대대적 개혁에 나섰다. 일본보다 고령화 속도가 훨씬 빠른 우리나라는 퇴직연금제도 도입 7년 만에 큰 폭의 제도개혁(2012년)을 이룬 후 고령사회에 진입한 2017년을 전후해 또 다시 대대적인 개혁작업에 나섰으나 아직 국회에서 관련법이 낯잠을 자고 있는 상황이다.

고령화의 진전 정도에 따라 체계적으로 발 빠르게 기업연금제도를 개혁하고 있는 일본의 사례는 우리나라에 시사하는 바가 크다. 특히 고령화 속도가 일본보다 빠르다는 점을 고려하면 우리나라의 대응속도는 더욱 빨라야 할 필요가 있다. 여타 분야와 마찬가지로 사적연금에서도 일본은 우리나라의 주요 벤치마킹 대상국이다. 지리적으로 문화적으로 서양보다는 가깝다는 이유 때문이다. 이에 정책당국이나 실무에서는 일본 사례를 많이 참고하지만, 일본의 기업연금제도에 대한 학술연구는 매우 적은 편이다. 이 조차도 퇴직금제도(이해영, 1997)나 신기업연금제도의 초기 연구(高尾厚·久保英也, 2003)에 머물러 있다.

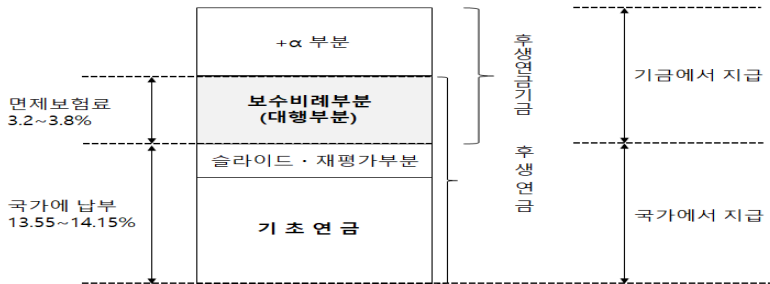
이에 본고에서는 최근 일본의 기업연금제도 개혁이 우리나라 퇴직연금제도의 개혁에 시사하는 바를 도출하고, 나아가 근로자의 노후소득보장에 기여하는데 목적을 두고자 한다. 이를 위해 우선 제2장에서는 일본의 기업연금제도 현황에 대해 검토하고, 제3장 및 제4장에서는 일본 기업연금제도의 문제점과 개선안을 중심으로 고찰하였다. 이를 토대로 제5장에서 한국 퇴직연금제도 개혁에 시사하는 바를 제안하였다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 일본 기업연금제도와 관련한 정책자료 및 문헌 고찰, 일본 현지 기업연금전문가 인터뷰 등을 통해 연구를 진행하였다.

2. 일본의 기업연금제도와 한·일 비교

2.1 일본의 기업연금제도

2.1.1 후생연금기금

후생연금기금은 기업이 후생연금기금이라는 공적 법인을 설립하고, 국가를 대신해 후생연금의 일부를 지급하고, 나아가 기업의 상황에 따라 독자적인 추가급부를 지급하는 기업연금제도의 하나다. 2017년 3월말 현재 후생연금기금은 110개에 139만명이 가입하고 있으며, 적립금 총액은 19.1조엔에 이르고 있다.



자료 : 厚生年金基金連合会 編(1997), p.173

<그림1> 후생연금기금제도의 구조

후생연금기금은 노령후생연금의 보수비례부분 중 재평가·물가슬라이드를 제외한 부분에 대해 이른바 대행급부를 지급한다. 이 결과 후생연금 본체에서는 대행부분에 필요한 비용이 들지 않으므로 이 부분에 해당하는 보험료 납입이 면제된다. 이를 면제보험료라고 한다. 면제보험료 규모는 개별 후생연금기금별로 대행부분을 조달하는데 필요한 보험료율(대행보험료율)에 따라 2.4~5.0% 범위 내에서 후생노동성장관이 결정한다. 또한 후생연금기금에는 대행부분에 더하여 지급하는 독자적인 급부가 있는데, 이를 통상적으로 플러스 알파(+α) 또는 가산부분이라고 한다.

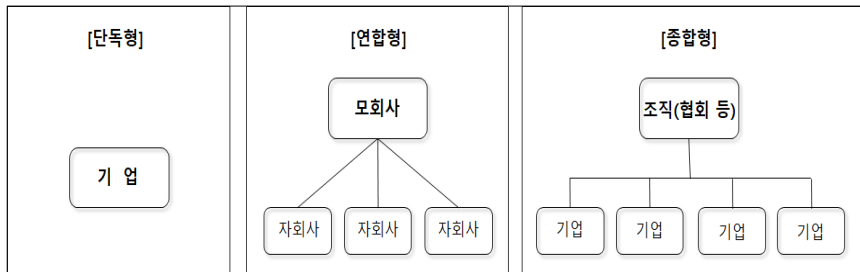
요약하면 후생연금기금은 후생연금의 보수비례부분(슬라이드/재평가부분 제외)의 급부(대행부분)를 국가 대신 기금에서 지급하고, 국가에 납부하는 후생연금 보험료 일부를 면제받아 기금에 납부하는 제도라 할 수 있다.

한편 기업에서 후생연금기금을 설립하는 형태에는 세 가지가 있다. 먼저 공익법인 등 영리

를 목적으로 하지 않는 법인을 포함해 하나의 기업이 단독으로 후생연금기금을 설립하는 형태가 있다. 이를 단독설립이라고 하며, 흔히 ‘단독형’이라고도 부른다. 단독형의 경우 원칙적으로 그 기업에 속하는 모든 사업소를 포함해 하나의 후생연금기금을 설립하게 된다. 단독설립을 위해서는 설립 당시 가입자 수가 1,000명이상이어야 한다.

둘째는 흔히 ‘연합형’이라고 부르는 연합설립이다. 연합설립은 기업그룹 등 기업 상호간에 유기적인 연대성이 있는 경우에 공동으로 후생연금기금을 설립하는 것을 말한다. 연합형을 설립하기 위해서는 가입자 수가 1,000명 이상이어야 한다.

셋째는 ‘종합형’으로 불리는 종합설립이다. 종합형은 후생연금기금을 설립하고자 하는 기업에 대해 강력한 지도통제력을 가지는 조직 또는 건강보험법을 근거로 하는 건강보험조합을 중심으로 공동으로 설립하는 형태이다. 종합형을 설립하려면 가입자 수가 5,000명 이상이어야 한다. 주로 업종별 협회 등에서 활용하는 형태이다.



자료: 企業年金連合會(2007), p.15

<그림2> 단독형·연합형·종합형 개념도

한편 후생연금기금의 급여체계는 크게 대행형과 가산형으로 나뉜다. 대행형은 연금급부 및 부담금 산출의 기초가 되는 표준급여에 대해 정부에서 정한 표준보수에 준한 급여의 범위, 등급 구분 등을 사용한다. 또한 급여를 설계할 때에도 노령후생연금과 같은 방식(전체가입자의 가입기간평균 표준급여 × 일정승률 × 가입자의 가입기간)을 사용한다. 대행형의 급여는 공적연금인 노령후생연금과 같은 방식으로 설계되기 때문에 공적연금 성격이 짙다. 급여설계가 획일적이어서 알기 쉽고, 사무처리도 간편하다는 장점이 있는 반면에 공적연금 성격이 강해 기업 입장에서 기업연금 또는 퇴직일시금과 조정을 할 때 어려움이 따르는 단점도 있다.

가산형은 대행형과 달리 기금에서 독자적인 방법으로 급여를 설계하는 방식이다. 따라서 가산형은 제도를 비교적 탄력적으로 설계할 수 있고, 급부설계의 다양화 니즈에 대응할 수 있는 구조이다. 이 때문에 기존의 기업연금 및 퇴직일시금과의 조정이 용이하고, 후생연금기

금의 연금급부으로써 바람직한 수준인 두터운 급부를 설계할 수 있다. 이런 이유로 1975년 이후에 설립되는 후생연금기금은 모두 가산형으로만 인가되며, 대행형이 가산형으로 이행하는 경우도 있다.

2.1.2 확정급부기업연금

확정급부기업연금은 기금형이나 규약형¹⁾을 통해 운영된다. 2017년 3월말 현재 확정급부기업연금 도입 사업장은 13,540개, 가입근로자 수는 818만명이며, 적립금은 59.4조엔에 이른다. 기금형은 모기업과 분리된 법인격을 지닌 기업연금기금을 설립하고, 이 기금이 연금자산의 관리·운용과 연금급여 지급을 책임지는 연금지배구조를 말한다. 사업주가 확정급부기업연금 제도를 도입하고자 할 때는 노사합의에 기초해 제도내용을 규정한 규약을 작성해야 한다. 기금형의 경우에는 후생노동성 장관의 인가를 받아야 하고, 규약형의 경우에는 후생노동성 장관의 승인을 받아야 한다. 기금형은 가입자 300명 이상이라는 인수요건을 충족해야 하지만 규약형에는 이런 요건이 없다.

확정급부기업연금 가입대상은 원칙적으로 사업장의 전 근로자인데, 차별적 취급에 해당하지 않으면 가입자격을 제한할 수 있다(확정급부기업연금법 제25조). 실무 현장에서는 대략 아래와 같이 적용되고 있는 것으로 조사되었다. 후생연금보험의 피보험자 중 요건을 충족하면 ‘일정한 자격’을 정하고 해당 자격이 없는 자는 가입자가 될 수 없는데, 요건이란 ‘①특정한 사람을 부당하게 차별하지 않을 것, ②가입자가 자격상실을 임의로 선택할 수 없을 것’이다. 일정한 자격이란 아래 표와 같다.

다만, ‘일정한 자격’을 정한 경우에는 가입자가 될 수 없는 근로자에 대해 다음과 같은 제도를 적용하고, 해당 제도에서 확정급부형기업연금의 급부 대신 그에 상응하는 조치를 강구하고, 미가입 근로자에 대해 부당하게 차별적인 취급을 하지 않도록 한다. <표1>의 ㉠과 ㉡의 경우 다른 확정급부형기업연금, 후생연금기금, 확정각출형연금(기업형) 또는 퇴직수당제도 등이 해당되며, ㉢의 경우에는 확정각출연금(기업형) 또는 퇴직수당제도가 있다.

1) 규약형은 우리나라의 계약형에 해당하는 것이다.

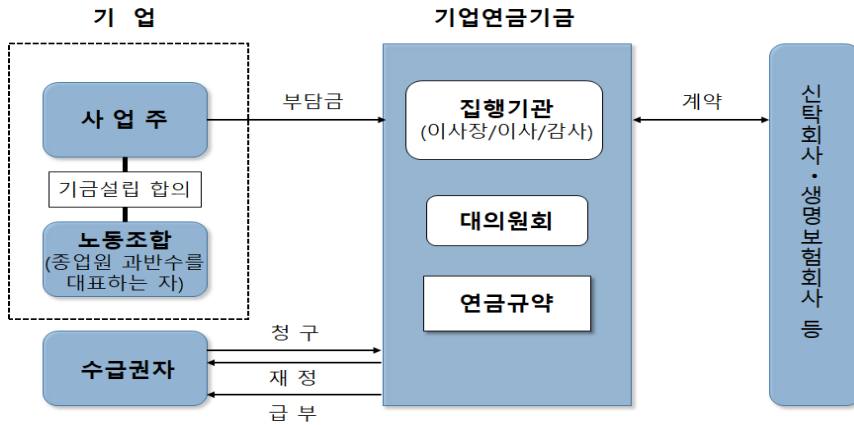
<표1> 확정급부형기업연금 가입자의 일정 요건

자격	내용
㉓ 일정한 직종	특정 직종의 종업원만 가입자로 하는 것. 단, 직종이란 연구직·영업직·사무직 등 노동협약 등에서 규정하는 직종으로, 이들 직종의 종업원에 관한 급여 및 퇴직금 등의 근로조건이 타 직종의 종업원과 별도로 규정되어 있는 것
㉔ 일정한 근속기간/일정한 연령	‘일정한 근속기간’ 또는 ‘일정한 연령’ 이상 혹은 이하의 종업원만 가입자로 하는 것 단, ‘일정한 근속기간’ 이상의 경우는 5년 이상, ‘일정한 연령’ 이상 경우는 30세 이상, ‘일정한 연령’ 미만 경우는 50세 미만 종업원은 최소한 가입자로 할 것
㉕ 희망하는 자	종업원 중 ‘가입자가 될 것을 희망하는 자’만 가입자로 하는 것. 단, 가입자가 자격상실을 임의로 선택할 수 없고, 동시에 장래에 걸쳐 안정적인 가입자 수가 확보되도록 제도설계상 배려될 것
㉖ 휴직 등에 해당하지 않은 자	종업원 중 ‘휴직 등(육아휴직, 개호휴직 포함) 기간의 전부 또는 일부에 해당하는 종업원 이외의 종업원만 가입자로 하는 것 ※ 휴직 등 기간의 전부 또는 일부가 퇴직금 산정 대상기간 외 등 합리적인 사유가 있는 경우

자료 : <http://www.e-nenkin.jp/db/>

사업주는 기금에 규약에서 정한 바에 따라 연 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부한다. 부담금은 가입자를 부당하게 차별하는 것이어서는 안 되며, 적정하고 합리적인 방법으로 후생노동성에서 정한 방법으로 산정되어야 한다. 한편, 가입자는 부담금의 일부를 부담할 수 있다.

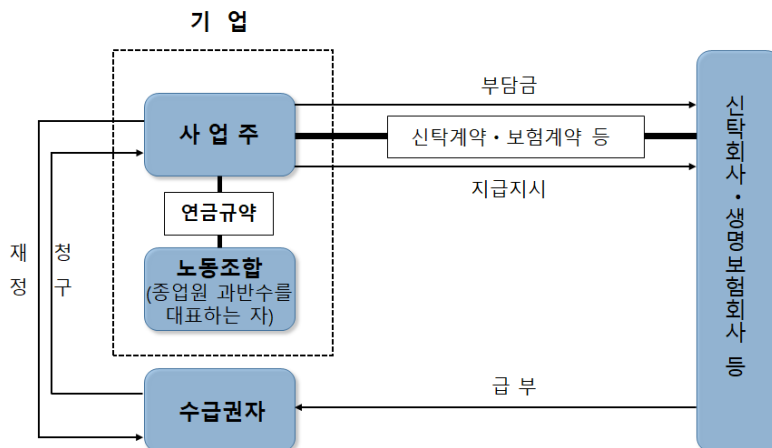
기금형의 집행기관은 이사장과 이사, 감사이다. 이사장과 이사로 구성되는 이사회에서 사업주로부터 받은 부담금을 어떻게 운용할지 결정한다. 대의원회는 기금형의 최고의사결정기구다. 대의원회는 통상대의원회와 임시대의원회로 구분된다. ① 규약의 변경, ② 매 사업연도 예산, ③ 매 사업연도 사업보고 및 결산, ④ 기타 규약에서 정하는 사항은 반드시 대의원회의 결을 거쳐야 한다.



자료 : 企業年金連合会(2007), p.88

<그림3> 기금형 개념도

규약형은 이를 실시하고자 하는 사업주가 노동조합과 합의한 연금규약에 기초해 신탁회사·생명보험회사 등과 계약을 맺어 사외에서 연금자금을 관리·운용하고 연금급부를 지급하는 지배구조를 말한다. 사업주는 신탁회사나 생명보험회사 등과 계약을 맺고 연금자산 관리를 맡긴다. 수급권자는 사업주에게 급여를 청구하면 사업주가 계약을 맺은 신탁회사 등에 지급지시를 내리고, 신탁회사 등이 수급권자에게 연금을 지급하는 구조이다.



자료 : 企業年金連合会(2007), p.89

<그림4> 규약형 개념도

확정급부기업연금 급여에는 노령급부금과 탈퇴일시금이 있으며, 규약에서 정할 경우 장해급부금과 유족급부금을 지급할 수 있다. 노령급부는 종신연금 또는 5년 이상의 유기연금 등 연금지급을 원칙으로 한다. 노령급부금에 보증기간을 정하는 경우에는 본인의 선택에 따라 노령급부금의 일부를 일시금으로 지급받을 수도 있다. 다만 일시금은 연금개시 후 5년이 경과한 날 이후부터 선택할 수 있다.²⁾

법에서 정한 노령연금개시요건은 근로자가 60세에서 65세 미만의 규약으로 정하는 연령에 도달하거나, 60세 이전에 이직할 경우이다. 그러나 수급권은 50세 이전에는 주어지지 않으며, 규약에 20년을 초과하여 근무할 것을 요구할 수 없다. 연구자가 조사한 소환정기업연금기금의 경우, 가입기간 15년 이상이면 수급권이 주어지고 3년 이상 15년 미만은 퇴직일시금 지급, 3년 미만의 경우 퇴직시 60세 이상이면 일시금을 지급하고 있다.

사업주는 급부사업에 필요한 경비를 충당하기 위해 규약에서 정하는 바에 따라 연 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부해야 한다. 아래 기준을 만족하는 경우에는 가입자도 표준부담금의 일부를 납부할 수 있다.

- ① 가입자가 납입하는 부담금액이 전체 부담금의 2분의 1을 넘지 않는 경우
- ② 가입자가 부담금을 납부하게 될 때 및 규약의 변경으로 가입자가 납입하는 부담금액이 증가할 때 부담금 부담과 관련해 가입자의 동의를 얻는 경우
- ③ 부담금을 납입하고 있는 가입자가 부담금 납입을 하지 않겠다는 신청을 한 경우 부담금을 납입하지 않는 것으로 하는 경우
- ④ ② 또는 ③에 따라 부담금을 납입하지 않게 된 가입자는 다시 그 부담금을 납입하지 못하게 하는 경우(규약변경으로 납입하는 부담금액이 감소하는 경우는 제외)

부담금에는 크게 표준부담금과 보충부담금 두 가지가 있으며, 보충부담금은 다시 특별부담금과 특례부담금으로 구분된다. 표준부담금은 급부에 필요한 경비를 조달하기 위해 사업주가 각출하는 금액을 말한다. 원칙적으로 장래에 걸쳐 평균적으로 산출되어야 한다. 또한 표준부담금 예상액의 현가에 상당하는 금액이 장래 기간분의 급부에 필요한 비용 예상액의 현가액에 상당하는 금액보다 많아야 한다. 보충부담금은 표준부담금이 재정균형을 유지하기 위해 필요한 수준을 만족하지 못할 경우 사업주가 추가로 각출하는 것을 말한다. 특별부담금은 과거근무채무를 상각하기 위한 부담금으로 3년 이상 20년 이내에 상각할 수 있도록 산정되어야 한다. 특례부담금은 ① 적립금 운용수익률 예측이 부담금 계산에 사용한 예정이율보다 낮은

2) 재해나 입원 등 특별한 사항이 있는 경우에는 그 이전에도 신청 가능하다.

경우, ② 가입자 수가 일시적으로 크게 변동할 것으로 예상되는 경우, ③ 가입자 급여액 기타 이에 유사한 금액이 일시적으로 크게 변동할 것으로 예상되는 경우 등의 사정으로 다음번 재정재계산까지의 기간 동안에 적립금이 책임준비금액 또는 최저적립기준액을 하회할 것으로 예상되는 경우에 하회하는 금액 중 큰 금액을 보전하기 위해 계산한 금액을 말한다. 또한 비계속기준³⁾ 재정검증 결과 추가각출이 필요한 금액도 특례부담금이라 부른다.

2.1.3 기업형 확정각출연금

일본의 기업연금제도는 2000년대 들어 대변혁을 겪게 되는데, 그 핵심이 바로 2001년 10월 부터 시행된 ‘일본판 401(k)’로 불리는 확정각출연금의 도입이다. 여기에는 기업이 운영하고 그 종업원이 가입하는 기업형 확정각출연금과 국민연금기금연합회가 운영하고 자영업자 및 기업연금에 가입하지 않은 종업원이 임의로 가입하는 개인형 확정각출연금⁴⁾이 있다. 기업형과 개인형의 기본구조는 거의 동일하지만 기업형에서는 기업만, 개인형에서는 가입자 개인만 부담금을 납부한다는 점이 다르다. 2017년 3월말 현재 기업형 확정각출연금 도입 사업장은 5,349개소, 가입근로자 수는 591만명에 이며, 2016년 3월말 기준 적립액은 9.6조엔이다.

기업형 확정각출연금(이하 기업형 연금)을 도입하고자 하는 사업주는 노사합의에 기초해 기업형 연금규약을 작성하고, 후생노동성장관으로부터 그 규약을 승인받아야 한다. 이 때 종업원 과반수로 구성되는 노동조합이 있으면 그 노동조합의 동의를 구하고, 과반수로 구성되는 노동조합이 없는 경우에는 과반수를 대표하는 자의 동의를 구해야 한다. 두 개 이상의 후생연금 적용 사업소에서 기업형 연금을 실시하고자 할 경우에는 사업소별로 동의를 구해야 한다.

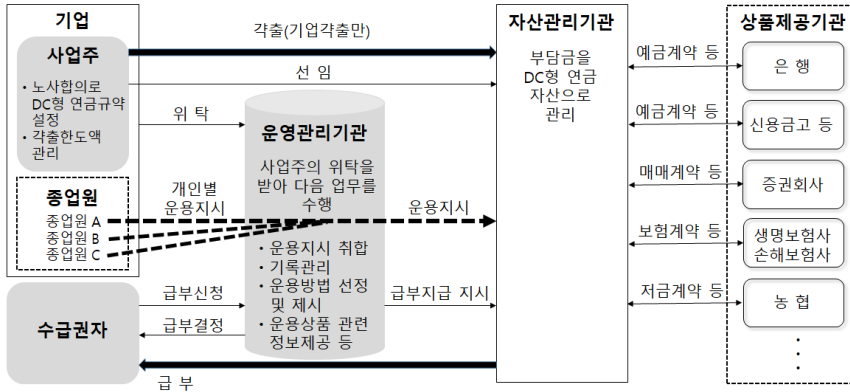
기업형 연금을 실시하고자 하는 사업주는 운영관리업무의 전부 또는 일부를 확정각출연금 운영관리기관에 위탁할 수 있다. 업무를 위탁할 때는 다음 세 가지에 유의할 필요가 있다.

- ① 위탁하는 업무는 기업형 연금 가입자 모두를 대상으로 해야 한다.
- ② 운용지시의 취합 및 그 내용을 자산관리기관에 통지하는 업무와 급부를 받을 권리의 재정에 관한 업무는 하나의 운영관리기관에서 행해야 한다.
- ③ 적립금 운용관련 업무의 경우 권유방침을 정하고, 그 권유방침을 공표(사업소 게시, 열람 등)하고 있는 운영관리기관에 위탁해야 한다.

3) 제도를 종료한 경우에도 가입자 등의 수급권이 확보되도록 하는 관점에서 하는 재정검증을 말함. 적립금액이 최저적립기준액에 미달할 경우엔 필요한 부담금을 산출하고 추가로 각출해야 한다.

4) 개인형 확정각출연금 가입 대상자는 2017년 1월부터 공무원, 전업주부 등을 포함해 20세 이상 60세 미만의 모든 국민이 가입할 수 있는 방향으로 문호가 크게 확대되었다. 이를 일본에서는 ‘iDeCo’라 부르는데, 개인형에 대한 자세한 내용은 개인형 확정각출연금 부분에서 다루고 있다.

기타 종업원의 운용지시, 연금급여 신청 등은 우리나라의 확정기여형 업무프로세스와 거의 동일하다.



자료 : 企業年金連合會(2007), p.131

<그림5> 기업형 확정각출연금 개념도

기업형 확정각출연금에 가입할 수 있는 사람은 60세 미만의 기업 종업원(후생연금보험의 피보험자, 사학공제 가입자)이다. 기업형 연금을 실시하는 기업의 종업원 등은 기업형 연금 가입자가 되지만, 규약에서 일정한 자격(예를 들어 신규채용 종업원부터 적용 등)을 정한 경우 그 자격을 가지지 못한 자는 가입할 수 없다. 기업형 연금 가입자 자격을 취득하는 날은 다음 ①~④에 도달했을 때이다.

- ① 실시 사업소에 채용되었을 때
- ② 채용되는 사업소 혹은 사무소 등이 실시 사업소가 되었을 때
- ③ 실시 사업소에 채용되는 자가 피용자연금 피보험자가 되었을 때
- ④ 실시 사업소에 채용되는 자가 기업형 연금규약에서 정하고 있는 자격을 취득했을 때

기업형 연금 가입자가 사망하거나 60세에 도달했을 경우 등에는 가입자 자격을 상실한다. 그러나 기업형 연금 가입자 자격을 상실해도 기업형 연금에 개인별 관리자산이 있는 자는 계속 자산운용을 할 수 있다. 이를 기업형 연금 운용지시자라고 한다. 기업형 연금 운용지시자가 되기 위해서는 다음 두 가지 중 하나의 자격을 취득해야 한다.

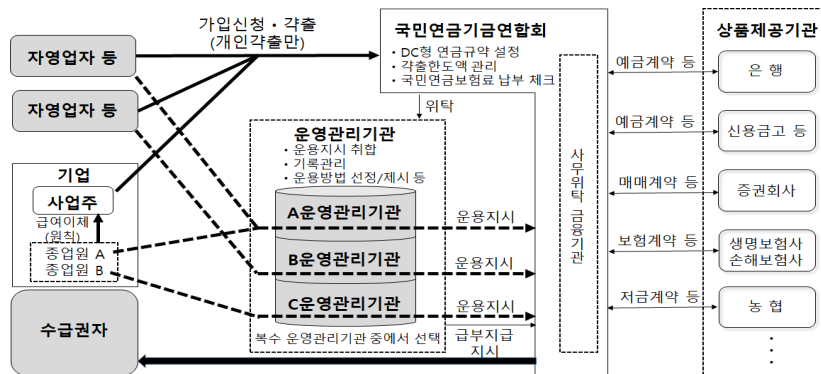
- ① 60세에 도달해 기업형 연금 가입자 자격을 상실한 자
- ② 기업형연금 가입자였던 자로서 해당 기업형연금의 장해급부금수급권을 갖고 있는 자

기업형 연금 가입자가 자격상실 후 6개월 이내에 다른 기업형 연금 혹은 개인형 연금으로 개인별 관리자산을 이관하지 않고 탈퇴일시금 청구절차도 밟지 않은 경우 개인별 관리자산은 국민연금기금연합회로 자동으로 이관된다(기업형 연금 운용지시자는 제외).

2.1.4 개인형 확정각출연금

개인형 확정각출연금(이하 개인형 연금) 사업 실시 주체는 국민연금기금연합회이다. 개인형 연금 가입대상자는 국민연금기금연합회에 신청하면 개인형 연금에 가입할 수 있다. 가입자가 운영관리업무를 행할 운영관리기관을 지정하고, 개인별 관리자산의 관리의 국민연금기금연합회(사무위탁 금융기관)에서 행하는 구조다. 2017년 3월말 현재 개인형 확정각출연금 가입자 수는 43만명이며, 2016년 3월말 기준 자산은 1.2조엔이다.

국민연금기금연합회는 가입자의 신청에 근거해 운영관리업무를 확정각출형연금 운영관리기관에 위탁해야 한다. 개인형 연금의 운영관리기관은 기업형 연금과 마찬가지로 기록관리, 운용지시 취합, 급부 권리의 재정, 운용상품 제시 및 운용상품 등에 관한 정보제공 등의 업무를 한다. 개인형 연금의 경우 기업형 연금처럼 자산관리기관은 두지 않고, 국민연금기금연합회가 자산관리기관을 겸한다. 그러나 자산관리 업무는 국민연금기금연합회에서 금융기관(사무위탁 금융기관)에 위탁하는 것이 일반적이다.



자료 : 企業年金連合会(2007), p.131

<그림6> 개인형 확정각출연금 개념도

2017년 1월부터 가입범위를 기존의 자영업자와 그 가족, 자유업, 학생 등 국민연금 제1호 피보험자 및 기업연금이 없는 기업의 근로자(국민연금 제2호 피보험자의 일부)에서 공무원과 전업주부 등을 포함해 사실상 20세 이상 60세 미만이면 누구나 가입할 수 있는 것으로 확대되

었다. 개인형 확정각출연금 가입대상자 수가 약 4,000만 명에서 6,700만 명으로 크게 확대되는 셈이다. 새로 가입대상이 된 공무원과 전업주부 등이 각각 440만 명과 930만 명 정도인데 이들이 모두 개인형 확정각출연금에 가입하고 각출한도액인 27.6만엔까지 부담금을 납부한다면 그 총액은 연간 3조엔에 달하게 된다. 이와 관련해 梅内俊樹(2016)는 가입 대상자 2명 중 1명이 가입하고, 각출한도액의 50%까지 부담금을 납부할 경우 연간 부담금 납부액이 약 6~7조엔에 달하게 되는데, 이는 90조엔의 자산잔고를 가진 투자신탁의 과거 10년간 연평균 자금순유입액에 필적하는 규모라고 말한다.

문제는 새로 가입대상자가 된 사람들이 개인형 확정각출연금을 어떻게 적극 활용할 수 있도록 하느냐이다. 이런 차원의 일환으로 개정 DC법에서는 개인형 확정각출연금의 실시주체인 국민연금기금연합회에 제도에 대한 계도와 홍보활동을 할 수 있게 했다. 국민연금기금연합회는 개인형 DC의 홍보를 위해 iDeCo라는 브랜드를 만들어 홍보활동에 나서고 있다. 그러나 이런 활동만으로는 역부족이며, DC형의 창구이자 개인들에게 익숙한 관련 금융기관의 협력이 필수적이다. DC 가입자의 만족도가 높고, 수익률이 좋다면 장기적으로 보급이 확대될 것이라 기대되고 있다. 현재 수수료 인하 경쟁에 몰두하고 있는 일본의 금융기관들에 대해 梅内俊樹(2016)는 콜센터를 포함한 정보제공서비스를 더욱 확충하고, 개인의 자산운용 지원과 금융지식을 향상시키는데 더 많은 노력이 필요하다고 주장한다.

<표2> iDeCo 가입대상자 수

구분		기존	개정 후		
			2017.1~	연 각출한도액	대상자 수
제1호 피보험자	자영업자 등	가입가능	가입가능	81.6만엔 (6.8만엔)	1,740만명
제2호 피보험자	기업연금 無	가입가능	가입가능	27.6만엔 (2.3만엔)	2,300만명
	기업연금 有(DC만)	-	가입가능	24.0만엔 (2.0만엔)	1,300만명
	기업연금 有(DB만)	-	가입가능	14.4만엔 (1.2만엔)	
	공무원	-	가입가능	14.4만엔 (1.2만엔)	440만명
제3호 피보험자	전업주부 등	-	가입가능	27.6만엔 (1.3만엔)	930만명

주 : ()안의 숫자는 월 각출한도액임.

자료 : 梅内俊樹(2016), p.3을 이용해 저자 작성

iDeCo에 가입하면 <표2>의 한도 내에서 부담금 전액이 소득공제 된다. 가령 매월 부담금이 1만엔이라면 전액을 소득공제 받을 수 있다. 이 경우 소득세 10%와 주민세 10% 등 연간 2.4만엔의 세금을 절약할 수 있다. 운용수익이 비과세되므로 복리효과를 높일 수 있다. 통상의 금융상품으로 운용하면 원천분리과제 20.315%가 과세되는 것에 비하면 꽤 매력적인 혜택이다. 과거 기업연금 적립금에 연 1.173% 부과되던 특별법인세가 2020년 3월 31일까지 동결되어 있기 때문이다. 또한 수령할 때에도 세제혜택이 주어져 있는데, 연금으로 받는 경우에는 ‘공적연금 등 공제’가, 일시금으로 받는 경우는 ‘퇴직소득 공제’ 혜택을 받을 수 있다. iDeCo에서는 연금과 일시금 중 수령방법을 선택할 수 있는데, 가입해 있는 금융기관에 따라서는 일정 비율을 정해 연금과 일시금을 동시에 받을 수도 있다. iDeCo 최저 가입금액은 월 5,000엔이며 1,000엔 단위로 자유롭게 설정할 수 있다. 각출금액은 연 1회 변경할 수 있다. iDeCo 적립금은 운영관리기관이 선정한 운용상품 중에서 자유롭게 조합하여 운용할 수 있다. 운용할 때는 자신의 운용방침(리스크 허용도 및 목표수익률 등)을 정한 뒤 운용상품을 선택한다. 정기적으로 운용상황을 확인하고, 필요시 운용상품을 변경하면 된다. 운영관리기관은 운용상품에 대해 설명을 하지만, 특정 운용상품을 권유할 수는 없다. 스스로 결정한 운용방침에 따라 운용상품을 선택하고, 매월 각출금으로 어떤 운용상품을 어느 정도 구입할지에 대한 배분을 결정해야 한다.

<표3> 연령계층별·부담금액별 iDeCo 가입자 현황(명, %)

	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	계
5000~ 9000엔	6,376 (40.2)	23,748 (27.1)	33,434 (19.6)	38,417 (22.3)	101,975 (22.8)
10000~ 19000엔	6,368 (40.1)	33,798 (38.6)	67,089 (39.3)	56,389 (32.7)	163,644 (36.6)
20000~ 29000엔	2,713 (17.1)	25,648 (29.3)	59,180 (34.6)	63,685 (37.0)	151,226 (33.9)
30000~ 39000엔	94 (0.6)	850 (1.0)	2,312 (1.4)	2,744 (1.6)	6,000 (1.3)
40000~ 49000	23 (0.2)	268 (0.3)	757 (0.4)	835 (0.5)	1,883 (0.4)
50000~ 59000엔	47 (0.3)	567 (0.7)	1,474 (0.9)	2,124 (1.2)	4,212 (0.9)
60000~ 68000엔	249 (1.6)	2,714 (3.1)	6,637 (3.9)	8,076 (4.7)	17,676 (4.0)
계	15,870 (100.0)	87,593 (100.0)	170,883 (100.0)	172,270 (100.0)	446,616 (100.0)

주 : ()는 연령계층별 연간 부담금액 비중을 의미함.

자료 : iDeCo 업무상황 자료를 이용해 저자 작성

2017년 8월말 현재 iDeCo 가입자는 620,339명이다. 제1호 피보험자인 자영업자는 100,334명으로 16.2%를 점하고 있으며, 제2호 피보험자인 근로자와 공무원 등은 506,621명으로 81.7%를 차지하고 있다. 제3호 피보험자인 전업주부는 13,384명으로 2.2%에 그치고 있다. 한편 2017년 3월말 현재 연간 부담금액별·연령계층별 가입자 현황은 <표3>과 같다.

2.2 일본 기업연금제도와 한국 퇴직연금제도의 비교

한국과 일본 모두 퇴직일시금제도를 기반으로 하여 기업연금제도가 도입된 것은 유사하나, 목적과 배경이 다르다. 일본의 후생연금기금은 기업이 공적연금의 역할을 분담하기 위해 도입되었고, 이후 후생연금기금의 기능이 저하되자 이를 보완하기 위해 기업연금제도가 도입되었다. 반면에 우리나라의 퇴직연금제도는 퇴직일시금제도의 취약한 수급권을 보완하기 위해 도입되었다. 따라서 퇴직연금제도는 인구고령화 속에서 국민연금의 역할이 한계에 봉착한 상황에서 이를 보완할 목적도 있으나, 어디까지나 부수적일뿐, 후생연금기금처럼 공적연금과의 유기적 관계를 맺지는 않았다.

하지만 가장 큰 차이는 퇴직급여제도가 우리의 경우 근로자퇴직급여보장법에 의해 강제로 도입되었으나, 일본의 경우 임의제도란 점이다. 따라서 일본에서 여전히 퇴직급여를 제공하지 않는 기업은 2013년 현재 28%에 이르고 있다. 반면에 우리나라는 원칙적으로 모든 사업장은 퇴직급여를 퇴직일시금 또는 퇴직연금으로 지급해야할 의무가 있다. 더욱이 고용노동부는 지급방법 중 퇴직일시금을 가능한 빨리 폐지토록 노력하고 있고 있다.

일본의 기업연금이 임의제도인 만큼 강제화된 우리의 제도와 비교할 때 규제와 운영관리가 상대적으로 유연하며, 그만큼 허점도 상당한 것으로 판단된다. 예컨대, 우리나라는 자산운용 포트폴리오가 법에 의해 강력하게 규제되고 있고, 가입자교육, 적립금 검증 등 다양한 분야에서 형식적이건 실질적이건 기업과 퇴직연금사업자의 책임을 엄하게 지우고 있다. 반면에 일본은 그렇지 아니하며, 따라서 유연성이 상대적으로 크다고 볼 수 있다. 예컨대, 기금형 지배구조는 계약형(규약형) 대비 유연한 운영관리를 도모할 수 있는 지배구조인데, 일본은 초기부터 이를 허용하였다. 판단컨대, 일본은 후생연금기금의 경험이 있기에 가능했을 것으로 보이며, 그 같은 경험이 없는 우리는 기금형에 대해 보다 신중하게 접근하고 있다. 다만, 기금형은 시장자율과 규제체계가 갖추어야 제대로 작동하나 그러지 못한 일본은 기금형에서 적지 않은 스캔들을 경험하게 되고 현재 관련 규제와 감독이 강화되고 있다.

또 다른 주목할 만한 차이는 일본은 기업연금에서 연금지급을 기본으로 하고 일시금을 예외로 하고 있으나, 우리는 확정급여형에서조차 5년 분할지급이면 요건을 갖추는 등 지급방

법이 허술하며, 퇴직급여의 개인형IRP 이전이 강제화 되나 그 효과는 미약하다.

<표4> 우리나라 퇴직연금과 일본 기업연금의 현황 비교

구분	후생연금 기금	확정급여기업연금		확정각출형연금	
		기금형	규약형	기업형	개인형
도입년도	1966	2002		2001	
가입자 수	139만명	818만명		591만명	43만명
가입기업 수	-	13,540개		5,349개	-
기금 수	110개	-		-	-
적립금액	19.1조엔	59.4조엔		9.6조엔	1.2조엔

			↓	↓	↓
우리나라 제도			확정급여형 퇴직연금	확정기여형 퇴직연금	개인형IRP
도입년도			2005		
가입기업 수			95,999개	211,222개	-
가입자 수			433만명	266만명	221만명
적립금액					
비고	대행부분 해당	법안 계류 중	계약형		

자료: 일본생명보험협회, 운영관리기관연락협의회, 금융감독원

주1. 일본 통계는 2017.3월기준(확정각출형연금 적립금은 2016년 3월기준)

주2. 우리나라 통계는 2016년 12월기준

주3. 확정기여형에는 기업형IRP도 포함, DB/DC 동시도입사업장 11,497개 제외

<표5> 한국 퇴직연금제도와 일본 기업연금제도 비교

구분		우리나라	일본
가입 대상	DB	강제제도(퇴직일시금과 병행) 근로자를 사용하는 모든 사업장	임의제도 사업장에서 도입 시 전 근로자 적용 원칙(예외 인정)
	DC		
수급 요건	DB	계속근로기간 1년 이상 55세 이상 10년 이상 가입(지급기간 5년 이상)	60세~65세미만으로 규약에서 정함 20년 초과 근속요건 불허(지급기간 5년 이상)
	DC	계속근로기간 1년 이상	60세 이상부터 단계적으로 가입통산기간에 따름(65세 이상은 1월)
급여	DB	퇴직일시금보다 적을 수 없음(퇴직일 기준 30일분 평균임금×근속연수)	규약에서 정함
	DC	부담금 + 투자이익	부담금 + 투자이익
부담금	DB	적립금 기준을 충족시키기 위한 수준	규약에서 정함(적립기준 충족 필요) 가입자 부담 가능
	DC	연간 임금총액의 1/12 이상 가입자 추가부담 가능	규약에서 정함 상한선 존재 가입자 추가부담 가능
퇴직 후 연금화	DB	퇴직급여일시금은 근로자가 지정한 금융기관의 개인형IRP로 이체 의무화	개인형확정각출연금제도에 임의가입
	DC		

주: 비교 편의를 위해 DB에서 확정급부형기업연금만을 다룸(후생연금기금 제외)

3. 일본 기업연금제도의 문제점

3.1 확정급부형의 문제점

확정급부기업연금법은 기업연금 급부를 보호하기 위해 사전적립의무와 함께 후생노동성에 의한 재정검증을 규정하고 있다.⁵⁾ 적격퇴직연금에서 확정급부기업연금으로 전환하는 사례가

5) 기업연금 수급권보호와 관련해 검토되던 사항 중 동법에 명기된 것은 사전적립뿐이었고, 수급권부여와 지불보증제도의 도입은 뒤로 밀리고 말았다. 이 결과 기업연금 수급권보호는 전적으로 사전적립에만 의존하게 되었다. 대신 이를 보완하기 위한 장치로 수탁자책임과 연금정보 공시제도가 도입되었다.

크게 늘어나고 있는 상황⁶⁾에서 재정검증 등 규제감독을 담당하는 후생노동성의 인적·물적 자원은 그에 크게 미치지 못하고 있다. 2005년도에 후생노동성이 감독을 실시한 후생연금기금은 687건이었다. 이런 현실에 대해 高崎亨(2012)은 그 몇 배에 달하는 신규 기금에 대해 실효성 있는 규제감독이 이뤄질지는 의문스럽다고 말한다. 물론 감독당국인 후생노동성에서도 이런 상황을 모르지는 않았던 것 같다. 2007년 4월 후생노동성은 기업연금연구회를 통해 ‘기업연금의 리스크관리에 대하여’라는 자료를 발표했는데, 여기서 기업연금 수급권을 위협하는 리스크로 ①수탁자리스크, ②사업주의 경영리스크, ③재정리스크를 거론했다.

그러나 丸山高行(2013)은 다양한 요인으로 당초 설계의도와는 매우 괴리된 제도체계가 출현하고 있다고 말한다. 가장 크게 영향을 미친 요인은 운용환경의 악화, 특히 일본 주식시장의 두드러진 부진이었다. 여기에는 리먼쇼크, 동일본대지진, 엔고 등의 직격탄을 맞은 일본기업의 이익수준이 크게 하락하자, 많은 기업들이 특히 확정급여형 기업연금제도(후생연금기금과 확정급부기업연금)를 유지하는데 따른 부담감이 급속히 높아졌다.

이런 상황에서 터진 것이 2012년 2월의 AIJ사건이었다.⁷⁾ AIJ사건이 터지기 이전에도 주판조합(酒販組合)연금사건⁸⁾, 가솔린스탠드사업자 등으로 구성되는 K후생연금기금과 건설업자 등으로 구성되는 N후생연금기금 등의 사건⁹⁾이 있었다. AIJ사건으로 피해를 입은 연금고객 중 대부분은 후생연금기금이었다.¹⁰⁾ 후생연금기금 중에서도 특히 종합형이 AIJ의 주요 표적이 되었다는 점에 주목할 필요가 있다. 그 이유에 대해 平岡真博(2013.9)은 고수익 상품에 투자하지 않으면 안 될 정도로 어려운 기금의 재정상황¹¹⁾ 및 자산운용에 대한 지식과 경험의 부족¹²⁾을 들고 있다.

6) 2002년 4월 확정급부기업연금법이 시행된 이후부터 2008년 말까지 적격퇴직연금에서 확정급부기업연금으로 전환한 건수는 4,475건에 달한다.

7) AIJ 사건에 대한 자세한 내용은 전성주·이상우(2016)를 참조

8) 2007년에 발생한 주판조합연금사건은 기금 사무국장의 배임과 관련된 사건으로 이와 관련한 자세한 내용은 高崎亨(2012)을 참조

9) K와 N 후생연금기금사건은 2009년과 2010년에 발각되었는데, 이와 관련한 자세한 내용은 平岡真博(2013)을 참조

10) 후생노동성의 집계에 의하면 AIJ사건으로 피해를 입은 곳은 확정급부기업연금 10건, 후생연금기금 74건이었다. 74건의 후생연금기금 중 73곳이 종합형 후생연금기금이었다.

11) 산업구조의 변화와 저출산으로 인한 노동력의 감소 등으로 퇴직자를 지원해야 하는 현역근로자의 부담이 증가하게 되자, 당초 규모의 경제를 누리기 위해 공적연금인 후생연금의 일부를 대행한 것이 오히려 재정상황을 더 어렵게 만드는 방향으로 작용하게 되었다. 경영기반이 어느 정도 탄탄한 대기업들은 대행반상을 통해 이런 점을 피해갈 수 있었으나, 자금난이 심한 중소기업들은 대행반상을 위한 자금마련에 어려움이 있었고 여러 사업주들이 모여 있는 종합형의 경우 의사결정에도 많은 시간이 걸리는 등의 문제로 대행반상이 구조적으로 어렵거나 지연되는 사태가 발생하고 있다. 버블붕괴와 리먼사태는 종합형의 이런 상황을 더욱 악화시키는 방향으로 작용했다.

12) 대기업이 중심인 단독형과 연합형 후생연금기금은 회계 및 자산운용 경험이 풍부한 사내 인재를 기금 직원으로 파견하거나 외부로부터 전문가를 채용하는 등의 대응이 가능했지만, 중소기업으로 구성되는 종합형 후생연금기금에서는 이런 대응이 어려웠다.

<표6> 금융청의 자산운용 관련 규제·감독 개선 주요내용

구분	주요내용
1. 제3자에 의한 체크기능 강화	(1) 투자일임업자에게 국내신탁은행의 펀드 기준평가, 감사 보고서를 직접 입수 하도록 의무화 (2) 국내신탁은행에 펀드 기준가액 등의 대조 의무화
2. 고객이 문제를 발견하기 쉬운 구조	(1) 운용보고서 기재사항에 펀드의 스킴 구성, 기준가액 산출방법, 외부감사 유무 등을 추가 (2) 운용보고서는 분기별 1회 이상 교부 (3) 연금기금의 전문투자가 요건을 제한 (4) 분산투자 의무 위반이 발생할 우려를 파악한 경우 고객에게 통지하고, 고객의 지식·경험 등을 감안한 리스크설명 등을 의무화
3. 부정행위에 대한 견제 강화	(1) 투자일임업자 등에 대한 벌칙 강화 · 고객에게 교부하는 운용보고서 등의 허위 기재 · 권유 시의 허위고지 · 투자일임계약 체결에 관한 위계(偽計)
4. 투자운용업자 등에 대한 규제·감독·검사 방법의 개선	(1) 투자운용업자가 당국에 제출하는 사업보고서 기재사항에 펀드 스킴의 구성(관계사 유무 등), 외부감사 유무, 최근 3년간 주요 경영지표 등을 추가 (2) 투자일임업자에 대한 감독 강화 (3) 투자일임업자에 대한 검사 강화 (4) 연금운용 관련 정보수집과 분석 체제를 강화하기 위해 외부정보 수집 전문 창구인 연금운용 핫라인 개설 (5) 검사·감독 강화를 위한 체제 정비

자료 : 平岡眞博(2013)

AIJ문제는 운용수탁기관에 대한 규제강화 필요성과 함께 위탁자인 연금기금의 지배구조 결여 및 심각한 재정악화를 더욱 두드러지게 만들었다. 이에 수탁기관 감독관청인 금융청과 연금기금 감독관청인 후생노동성은 규제를 강화하는 방향으로 정책을 추진하고 있다. 금융청은 2012년 9월 ‘AIJ투자고문주식회사 사안을 감안한 자산운용 관련 규제·감독 등의 개선’을 발표했다. 제3자에 의한 체크가 작동되기 쉬운 구조를 도입하는 것 외에도 연금기금 등의 고객이 문제를 발견하기 쉽도록 운용보고서 기재사항 확충 및 교부 빈도 증대 등의 체제를 정비하는 내용을 담고 있다<표6 참조>.

한편 후생노동성은 2012년 3월 차관을 본부장으로 하는 ‘후생연금기금 등의 자산운용에 관한 특별대책본부’를 설치하고, 기업연금 운용실태 및 후생연금기금에 대한 사회보험청 OB를 비롯한 공무원 등의 낙하산 인사를 조사했다. 이와 함께 향후의 기업연금 자산운용 방법을

검토하기 위해 ‘후생연금기금 등의 자산운용 방법에 관한 전문가 회의’를 설치했다. 전문가 회의에서는 ①자산운용 규제방식, ②재정운영 방식, ③후생연금기금제도 등의 방식 등 3가지 큰 주제를 놓고 논의가 이뤄졌다.

<표7> 후생노동성의 자산운용 규제 개선 주요내용

구분	주요내용
1. 수탁자책임의 명확화	(1) 노력의무인 ‘정책적 자산구성 비율’책정의 의무화 (2) 철저한 분산투자를 위해 각 기금의 ‘운용 기본방침’에 기금으로서의 방침을 명확화 (3) 국가공무원 윤리규정에 준거한 임직원의 직무에 관한 윤리규정의 의무화
2. 기금의 자산관리 운용체제의 강화	(1) 대체투자 관련 운용상품을 선정할 때 운용수탁기관에게 설명을 요구해야하는 사항으로 시가평가의 합리성 확인 등의 항목을 추가 (2) 기금 지배구조를 강화하기 위해 대의원회 등에 설명해야 하는 사항에 대한 예시를 운용가이드라인에 추가 (3) 기금 자산운용관계자의 의식 및 자질 향상을 위해 자산운용 관련 연수 수강을 의무화
3. 외부 전문가 등에 의한 지원 체제 및 행정 에 의한 사후체크 강화	(1) 기금 자산운용위원회에 자산관리운용업자에 관한 전문적 지식과 경험을 가진 사람을 구성원으로 추가한다. (2) 자산운용위원회 회의록을 작성·보존하고, 그 개요를 최근 이사회 및 대의원회 보고를 의무화. 나아가 사업주 및 가입자 등에 대한 주지를 강화 (3) 조언의 중립성·공정성을 확보하기 위해 운용컨설턴트의 경우 금융상품거래법상의 투자조언·대리업 등록을 계약 요건으로 함. 나아가 계약 시운용수탁기관과의 관계에서 이해상충 여부의 확인을 의무화

자료 : 平岡真博(2013)

전문가들은 과거의 ‘5·3·3·2’ 규제¹³⁾ 같은 운용의 자유도를 억압하는 규제강화에는 부정적인 견해를 제시하는 한편으로 연금기금의 지배구조 향상 및 운용집행이사의 자질 향상을 요구하는 의견을 제시했다.

2012년 7월의 전문가회의 보고서에서는 ‘후생연금기금 자산운용관계자의 역할 및 책임에 관한 가이드라인’에 대해 시대에 맞게 수정해야 한다는 등의 제안을 담고 있다. 이후 후생노동

13) 안전성이 높은 자산(국채·지방채 등)은 적립금의 50% 이상, 국내주식 30% 이하, 외화자산 30% 이하, 부동산 20% 이하의 앞 숫자를 뺀 퇴직연금 자산운용 규제방식 관련한 별칭임. 이 규제는 1997년 12월에 폐지되었다.

성은 사회보장심의회 연금부회 산하에 ‘후생연금기금제도에 관한 전문위원회’를 설치, 후생 연금기금 전반에 대한 제도개선 작업에 착수했다. 2013년 4월 ‘공적연금제도의 건전성 및 신뢰성 확보를 위한 후생연금보험법 등의 일부를 개정하는 법률(안)’ 개요를 발표하고, 곧바로 국회에 제출해 6월말에 공포되었다. 개정법안은 법 시행 이후 후생연금기금 신설 금지, 재정난 이 심각한 기금의 경우 법 시행부터 5년 이내의 기간에 해산 촉진, 일정 이상의 운용자산 보유 등 건전성 기준¹⁴⁾을 충족하는 기금의 존속 인정, 향후 운용상황 악화로 건전성 기준을 충족하지 못할 경우 후생노동성 장관의 해산명령 발동 등의 내용을 담고 있다.

3.2 확정각출형의 문제점

확정각출형연금과 관련한 첫 번째 문제는 제도의 급성장이다. 2000년대 들어 일본의 기업연금제도는 큰 변화에 직면했다. 확정급부형 기업연금과 확정각출형 기업연금의 도입, 적격퇴직 연금의 폐지 등 제도적 변화가 있었다. 제도 변화 이면에는 저금리·고령화로 대변되는 운용환경의 악화가 자리하고 있다.

이런 상황에서 두드러진 현상의 하나는 확정각출형 기업연금의 급성장이다. 확정각출형 연금은 제도도입 15년이 경과한 현재 착실하게 가입자 수 및 자산잔고가 증가해 확정급부형 기업연금과 함께 일본 기업연금제도의 중심적 자리를 차지하기에 이르렀다.

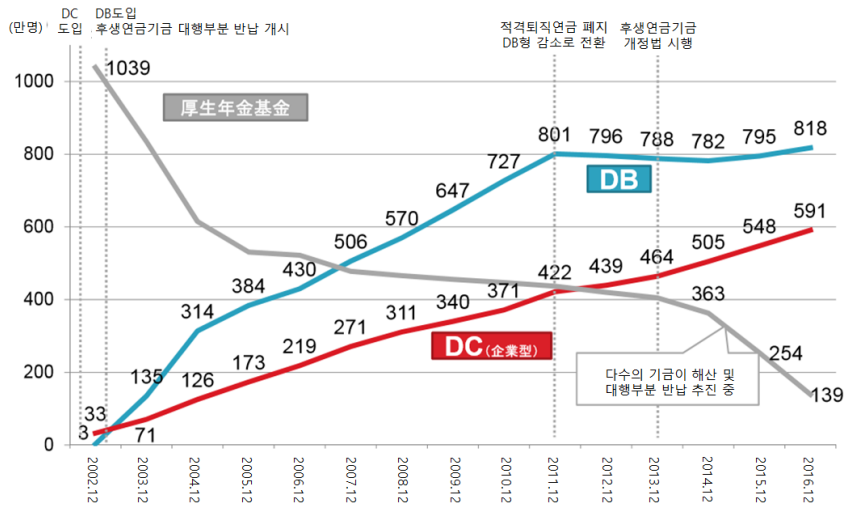
<그림7>에서 보는 것처럼 2001년 10월에 도입된 확정각출형 연금은 2016년말 현재 가입자 수가 591만 명으로 818만 명이 가입해 있는 확정급부형에 이어 2위를 차지하고 있다. 확정급부형 가입자 수 증가가 주축한 반면에 확정각출형 가입자 수는 가파르게 증가하고 있음을 감안하면 머지않은 시기에 확정급부형을 추월할 것으로 예상된다. 특히 재정위기에 처해 있는 확정급부형 이 다수 존재하고 있고, 이들 중 확정각출형을 대체수단으로 생각하는 곳이 많다는 점을 감안하면 향후 확정각출형연금의 성장세를 계속 이어질 것으로 예상된다. 게다가 2017년 1월부터 iDeCo로 새로 출범한 개인형 확정각출연금의 성장세가 매우 빠름¹⁵⁾을 감안하면 향후 일본의 기업연금제도는 기존의 확정급부형 중심에서 확정기여형 중심으로 재편될 것으로 예상된다.

14) 건전성 기준은 ‘대행자산의 보전’이라는 관점에서 ① 또는 ②를 충족할 것을 요구하고 있다.

① 시장환경의 단기변동에 의한 대행자산의 훼손리스크를 회피할 수 있는 적립수준으로 [순자산(시가)≥ 최저책임준비금(대행부분의 채무)×1.5]

② 자산부분의 적립부족에 의한 대행자산의 훼손리스크를 회피할 수 있는 적립수준으로 [순자산(시가)≥ 결산일까지의 가입기간에 상응하는 ‘대행+가산’의 채무(=비계속기준에 의한 필요적립액)]

15) 후생노동성에 의하면 2016년말 30.6만 명이었던 개인형 확정각출연금 가입자 수가 iDeCo 출범 후 크게 늘어나기 시작해 5개월 만에 69% 증가한 51.7만 명에 이르고 있다.



자료 : 후생노동성(2017.6)

<그림7> 일본 기업연금제도별 가입자 추이

두 번째 문제점은 연금 가입자의 낮은 금융지식이다. 金融広報中央委員会(2016)가 25,000명을 대상으로 가계관리·생활설계·금융지식·외부자원활용 등 4개 분야를 기준으로 일본인의 금융이해도(financial literacy)를 조사했다. 이에 따르면 일본인의 금융지식은 미국인보다 10점 정도 낮은 것으로 나타났다. 금융교육을 받아야 한다고 생각하는 사람은 전체 응답자의 62%(15,611명)에 달했지만, 이들 중 실제로 금융교육을 받은 사람은 8.3%(1,298명)에 불과했다. 금융교육을 받은 사람의 비율은 미국의 3분의 1 수준에 머물러 있으며, 금융지식에 자신 있다고 대답한 사람은 10%에 불과했다. 가장 취약한 분야는 가계관리와 생활설계, 금융기초였다.

확정각출형 연금의 성장과 관련해 주목을 끄는 부분은 ‘위험자산 구입 경험’에 대한 조사내용이다. 위험자산을 주식·투자신탁·외화자산으로 구분한 뒤 이들 상품을 구입한 경험이 있는가에 대한 질문에 2~3명 정도가 구입한 경험이 있다고 답했다. 위험상품을 구입한 경험이 있는 사람들에게 구입 당시 상품성을 잘 이해하고 구입했느냐는 질문에 대해 10명 중 2~3명 정도는 제대로 이해하지 못했거나 전혀 모르는 상태에서 구입한 것으로 나타났다.

세 번째 문제점은 계속교육이 부족하다는 것이다. 확정각출형 연금의 성공적 운영을 위해선 가입자의 올바른 자산운용이 중요하다. 이를 위해 후생노동성은 가입자교육을 ‘배려의무’에서 ‘노력의무’로 바꾸는 등 제도적 지원을 아끼지 않고 있다. 일본의 가입자교육은 도입시 교육과 계속교육으로 나뉜다. 도입시 교육은 대부분의 기업에서 실시하고 있지만 계속교육은

그렇지 못하다.

NPO DC總研(2017.9)에 따르면 조사대상 기업 중 약 30%가 향후 1~2년 이내에 계속교육을 실시하기 어렵다고 답했다. 실시하겠다고 답변한 기업을 보면 실시 계획을 갖고 있는 기업은 26.1%에 불과하고, 구체적인 계획은 없지만 실시할 예정이라는 기업이 43.6%에 달한다. 일본의 기업연금시장이 확정각출연금으로 빠르게 재편되고 있고, 일본인의 금융지식 수준이 높지 못하고, 후생노동성에서 가입자교육을 배려의무에서 노력의무로 강화하고 있는 상황 등을 감안하면 향후 일본에서 가입자교육을 둘러싼 문제가 쟁점화될 가능성이 높아 보인다.

4. 일본 기업연금제도 개혁의 주요내용

4.1 확정급부형의 리스크분담형제도 도입

일본 정부는 2015년 「일본재흥전략」을 개정하면서 기업이 기업연금을 실시하기 쉬운 환경을 정비하기 위해 확정급부형 기업연금제도의 운용리스크를 사업주와 가입자가 유연하게 분담하는 하이브리드형 기업연금제도를 도입하기로 했다.

일반적으로 경제환경이 좋아지면 기업실적과 연금재정은 동시에 개선되고, 반대로 경제환경이 나빠지면 기업실적과 연금재정은 함께 악화된다. 기업경영과 연금경영이 선순환과 악순환을 되풀이하는 것이다. 문제는 경제환경이 계속 좋을 수만은 없다는 점이다. 경제환경이 나빠져 기업실적이 좋지 않은데 기업연금 재정마저 나빠지면 기업은 이중고에 빠진다. 즉 기업실적 악화로 현금흐름이 좋지 않은 상황에서 기업연금에 추가부담금을 납입해야 하는 일이 생기기 때문이다.

실제로 일본의 경우 IT버블 붕괴, 리먼쇼크 등 경제상황이 극도로 좋지 않았을 때 닛케이 평균주가는 급락하고, 기업연금의 적립부족액은 급등하는 현상을 되풀이되었다. 사전에 급부산정방식이 정해져 있는 확정급부형제도의 경우 상정한 전제와 실적의 괴리로 재정이 나빠지면 부담금을 증액함으로써 재정의 균형을 도모하는 것이 기본이다. 그러나 재정이 악화되었을 때라야 비로소 부담금으로 대응하는 현행 구조에서는 적립상황 악화가 부담금 증가로 직접 연결되는 구조여서 확정급부형의 안정적 운영을 저해한다. 특히 적립상황의 변동은 경기변동과 연동하는 것이 일반적이어서 경기악화로 기업실적이 나빠질수록 추가 각출을 요구하게 되어 기업활동에도 지장을 초래한다. 게다가 재정상황이 극도로 악화된 경우에는 가입자

등의 급부를 감액하지 않을 수 없는 사례도 나오고 있어 수급권보호 측면에서도 문제로 대두되고 있다.

이에 후생노동성은 2015년 9월 제16회 기업연금부회에서 ‘리스크대응 부담금과 리스크분담형 기업연금’에 대한 구제안을 제시했다. 2016년 12월 관련 내용을 담은 법령이 공포되고 2017년 1월부터 시행하기에 이르렀다. 리스크분담형은 사전에 재정악화시를 상정한 적립부족을 측정하여 그에 대응하는 부담금을 적립하는 구조의 확정급부형 기업연금이다. 이렇게 하면 실제로 재정이 악화되었을 때 부담금 인상을 억제할 수 있다. 구조 자체가 합리적이고, 연금재정의 안정성을 확보하기 위해 효과적인 구조라는 점에서 연금관계자들 사이에서 반응이 좋다.

재정악화시를 상정한 적립부족액은 자산별 리스크계수를 설정하는 방식을 통해 측정한다. 자산별 리스크계수는 국내채권 5%, 국내주식 50%, 외국채권 25%, 외국주식 50%, 일반계정과 단기자산은 0%다. 실제로 산출하는 방법은 다음과 같다.

- ① 자산별 자산잔고에 리스크계수를 곱하고 합계액을 산출한다.
- ② 계수가 정해져 있지 않은 기타 자산¹⁶⁾을 감안한 보정률을 구한다. 보정률은 ‘자산합계액/계수가 정해져 있는 자산의 합계액’으로 구한다.
- ③ ①의 금액에 ②를 곱한 것이 ‘재정악화 리스크 상당액’이다.

기타 자산의 비중이 20% 이상인 경우는 이 방식을 사용하는 대신 실정에 맞는 산정방식을 사용할 수 있다. 이 경우에 사용하는 산정방식은 후생노동성장관의 승인 또는 인가를 받아야 한다. 노무라증권에서 확정급부형 기업연금의 평균 자산구성 비율을 사용해 재정악화 리스크 상당액을 계산해 본 결과 자산 대비 18.8%로 나왔다. 재정악화 리스크 상당액은 일부¹⁷⁾를 제외한 모든 확정급부형 기업연금은 의무적으로 산정해야 한다. 다만 리스크대응 부담금 설정은 임의이다. 리스크대응 부담금을 설정하는 방법은 다음과 같다.

- ① 재정재계산을 할 때 노사합의에 기초해 재정악화 리스크상당액의 범위 내에서 각출수준을 정한다.
- ② 리스크대응 부담금의 각출기간은 5년 이상 20년 이내로 한다.
- ③ 리스크대응 부담금의 각출기간은 특별부담금 각출기간보다도 장기로 설정한다.

리스크대응 부담금 각출기간을 특별부담금 각출기간보다 길게 설정한 이유는 ‘특별부담금은 현재 발생하고 있는 적립부족에 대응하는 것이고, 리스크대응 부담금은 장래의 리스크에

16) 대체투자 등이 여기에 해당한다.

17) 수탁보증형 DB형과 간이 기준으로 재정계산을 행하는 DB형은 제외된다.

대비하기 위한 것'이기 때문이다.

4.2 확정각출형의 활성화

일본의 확정각출형은 2016년 5월 관련 법령의 개정으로 큰 변화에 직면해 있다. 핵심내용은 확정각출형의 효율적 운영과 활용을 통해 확정금부형의 부진으로 위기에 직면한 일본 기업연금제도를 활성화시키자는 것이라 할 수 있다. 주요 개정 내용은 <표8>과 같다.

<표8> ‘개정 DC법’의 주요내용

	개정 내용	시행시기
(1) 기업연금의 보급·확대	① 급부사무부담 등으로 기업연금을 실시하기 어려운 중소기업(100인 이하)을 대상으로 설립절차 등을 대폭 간소화한 ‘간이형 DC제도’ 도입	공포일로부터 2년 이내에 법령에서 정하는 날
	② 중소기업(100인 이하)에 한해 개인형 DC에 가입하는 종업원의 각출에 추가해 사업주 각출이 가능한 개인형 DC에의 소규모사업주 부담금 납부제도 도입	
	③ DC 각출 규제단위를 月에서 年으로 변경	2018.1.1
(2) 생애단계의 다양화에 대한 대응	① 개인형 DC에 관해 제3호 피보험자 및 기업연금 가입자, 공무원 등 공제가입자도 가입가능하도록 변경	2017.1.1
	② DC에서 DB형으로 연금자산의 이동 확충	공포일로부터 2년 이내에 법령에서 정하는 날
(3) DC운용방 법 개선	① 운용상품을 선택하기 쉽도록 계속투자교육의 노력의무화 및 운용상품 수의 억제 등을 실시	
	② 사전에 정한 지정운용방법에 관한 규정을 정비하고, 지정운용방법으로써 분산투자효과를 기대할 수 있는 상품이 설정될 수 있는 조치 강구	
(4) 기타	기업연금의 절차 간소화 및 국민연금기금연합회의 홍보업무 추가 등의 조치 강구	2017.1.1

자료 : 후생노동성 자료를 참고해 저자 작성

4.2.1 기업연금의 보급·확대

社会保障審議会企業年金部会(2015.9)에 의하면, 2008년 이후 기업연금을 실시하고 있는 중소기업의 비율이 낮아지는 경향을 보이고 있다. 종업원 30-99인 기업의 퇴직금부 실시상황을 2008년과 2013년을 비교해 보면, 연금제도를 가지고 있는 중소기업의 비율은 30.2%에서 18.6%로 크게 줄어든 반면에 일시금제도만 있는 기업은 51.5%에서 53.4%로 소폭 증가했다.

퇴직급부제도를 가지고 있지 않는 기업의 비율은 18.3%에서 28.0%로 크게 늘어났다. 결국 연금제도를 폐지해 일부만 일시금제도로 전환하고, 나머지는 아예 퇴직급여제도를 없애버린 것이다. 이에 후생노동성은 후생연금기금제도¹⁸⁾를 손톱과 동시에 DC형을 크게 개선하기로 했다. 기업연금의 보급·확대와 관련한 ‘개정 DC법’의 핵심내용은 간이형DC제도와 개인형DC에 대한 소규모사업주 부담금납부제도를 도입하고 부담금 납입 규제를 월단위에서 연단위로 변경하기로 한 점이다.

첫째, 종업원 100인 이하의 중소기업을 대상으로 설립절차 등을 간소화한 간이형 DC제도를 도입하기로 했다(DC법 제3조 제4-5항과 제19조). 이를 간이기업형연금이라 부르기도 한다. 간이형 DC제도에는 실시 사업소에서 근무하는 후생연금피보험자라면 누구나 가입할 수 있다. 부담금액은 법령에서 정하는 기준에 따라 기업형 연금규약에서 정하는 금액으로 규정되어 있는데, 제8회 사회보장심의회기업연금부회 검토회의에서는 낮은 금액(예, 월 5,000엔)으로 고정할 필요가 있다는 의견이 개진되었다. 운용상품의 수는 2개 이상 법령에서 정하는 수 이하의 범위에서 정해질 전망이다. 설립조건에 대해서는 법령에서 규정될 예정인데, 기업연금 부회에서는 신규설립만 인정하고 DB형 등 기존의 기업연금으로부터 자산을 이전하는 것은 인정하지 않아야 한다고 권고하고 있다. 간이형 DC에서 다른 제도로의 자산이전 역시 법령에서 정해질 예정인데, 기업연금부회에서는 사업규모가 크지 않은 경우라면 통상의 DC로 자산이전이 가능하다는 의견을 내놓았다. 규약의 승인을 신청할 때의 서류 간소화와 관련해서는 DB 및 퇴직수당제도 적용자 범위에 관한 서류, 운영관리업무 위탁에 관한 계약서, 자산관리계약 계약서, 기타 후생노동성령에서 정하는 서류 등을 생략함으로써 필요서류를 반 이하로 줄이기로 했다. 이에 대해 기업연금부회에서는 도입시에 필요한 서류를 대폭 간소화하고, 서류 작성과 행정당국에의 제출 등 사무처리를 금융기관이 할 수 있는 것으로 해석하고 있다. 리そな年金研究所(2016.5)는 간이형 DC제도의 경우 사무처리는 어느 정도 간소화되겠지만, 제도설계는 확실히 될 가능성이 높다고 평가하고 있다.

둘째, 기업연금(기업형DC 및 확정급부기업연금)을 실시하고 있지 않는 종업원 수 100인 이하의 후생연금 적용 사업소의 사업주(중소사업주)는 개인형 DC에 가입해 있는 종업원에 대해 연 1회 이상 정기적으로 부담금(중소사업주 부담금)을 추가로 각출하는 것이 가능해졌다(DC법 제68조의 2 ~ 71조). 소규모사업주 부담금납부제도를 실시하기 위해서는 종업원 과반수

18) 2013년말 현재 531개 후생연금기금 중 중소기업이 8할을 차지하고 있는 종합형이 88%를 차지하고 있다. 대기업이 주로 활용하는 연합형과 단독형은 각각 7.2%와 5.1%에 불과한 실정이다. 중소기업으로 기업연금을 확산시키기 위해서는 후생연금기금제도를 손볼 수밖에 없는 상황인 것이다. 후생연금기금제도에 대해서는 관련 부분을 참조

로 조직하는 노동조합(해당 조합이 없는 경우는 종업원 과반수를 대표하는 자)의 동의가 필요하고, 개인형 DC 가입자가 중소기업주를 통해 부담금을 납부해야 한다. 중소기업주를 통한 부담금 납부는 급여이체를 뜻하는 것으로, 이외의 방법으로 개인이 불입하는 것은 인정되지 않는다. 중소기업주 납부제도의 대상자에 대해서는 일정한 자격을 정할 수는 있지만 특정한 자를 부당하게 차별할 수는 없다. 특정한 자를 차별하고자 할 경우에는 노동조합의 동의를 얻어야 한다. 부담금액은 개인형 연금규약에서 정하는 바에 따라 중소기업주가 결정·변경할 수 있는데, 연간 개인형 연금 가입자의 부담금액과 중소기업주 부담금액의 합이 연간 각출한 도액인 27.6만엔을 초과할 수는 없다. 중소기업주는 각출 대상자에게 통지할 의무를 지는데, 통지할 때는 중소기업주 부담금액의 결정·변경 또는 각출하지 않기로 한 취지 등의 내용이 담겨야 한다. 또한 후생노동성 및 국민연금기금연합회에 중소기업주의 명칭, 주소 기타 후생노동성령에서 정하는 사항을 신고해야 한다. *りそな年金研究所*(2016.5)는 중소기업주 부담금 납입 대상자에 일정한 자격(직종 등)을 정할 수 있고, 중소기업주가 각출액을 결정·변경할 수 있다는 점 등을 이유로 기업형 DC 수준의 제도설계 유연성을 확보할 수 있을 것으로 보고 있다.

셋째, 기업형 DC 및 개인형 DC 모두 각출한도액에 대한 규제단위가 월단위에서 연단위로 변경된다(DC법 제19~21조의 3, 68조~71조). 현재 ‘매월 각출’로 되어 있는 것을 2018년 1월 1일부터는 ‘연 1회 이상 정기적으로’ 각출하는 것으로 바뀐다. 즉 월 5.5만엔을 연 66만엔으로 바꾼 것이다. ‘매월 각출’의 경우 각출한도액을 채우지 못하는 월이 생길 경우 각출한도액 잔액이 발생하지만, ‘연 1회 이상 정기적’인 각출의 경우 각출한도액을 채우지 못하는 월이 생기더라도 상여금을 받는 달에 부족분을 채울 수 있는 장점이 있다.

4.2.2 생애단계의 다양화에 대한 대응

첫째, 개인형 DC 가입범위가 크게 확대된다(DC법 제62조). 가입범위가 확대되면서 개인형 DC에서의 탈퇴일시금 지급요건이 엄격해졌다(DC법 부칙 제3조). 기존에는 다음 중 하나에 해당하면 탈퇴일시금을 받을 수 있었다. 60세 미만인 경우, 장애급부금 수급권자가 아닌 경우, 총 각출기간이 1월 이상 3년 이하 또는 개인별 관리자산액이 50만엔 이하인 경우, 자격상실일로부터 기산하여 2년을 경과하지 아니한 경우, 기업형DC의 탈퇴일시금을 지급받지 아니한 경우, 기업형DC 가입자가 아닌 경우, 개인형DC 가입자격이 없는 경우 등. 2017년 1월 1일부터는 다음의 어느 하나에 해당하는 자만 탈퇴일시금을 받을 수 있다. 보험료면제자인 경우, 장애급부금 수급권자가 아닌 경우, 통산 각출기간이 1월 이상 3년 이하 또는 개인별 관리자산액이 50만엔 이하인 경우, 자격상실로부터 기산하여 2년을 경과하지 아니한 경우, 기업형DC

탈퇴일시금을 지급받지 않은 경우 등이다.

둘째, 기업연금제도 등(DB·DC·중소기업퇴직금공제) 사이의 연금자산 이동(portability)이 확충된다(DC법 제54조의 3-6, 74조의 4, DB법 제82조의 4-5, 중퇴공법 제31조의 3-4). DC형에서 DB형으로 연금자산을 이동하기 위해서는 DB형 제도의 규약을 정비할 필요가 있고, 합병이나 회사분할 등으로 DB형 및 기업형DC와 중소기업퇴직금공제제도(중퇴공) 사이에 연금자산을 이동할 경우에는 가입자 등의 동의가 필요하다. 2016년 4월부터 중퇴공에 가입해 있는 기업이 사업의 확대 또는 성장 등으로 중소기업 요건에 해당하지 않게 된 경우 기업형DC 및 DB형 등으로 연금자산을 이전할 수 있게 되었다.

4.2.3 DC형 운용방법의 개선

첫째, 배려의무로 되어 있는 기업형DC의 계속투자교육을 도입시 교육처럼 노력의무로 바꾸고(DC법 제22조), 기업형DC의 운용상품 선정과 제시 룰도 바꾼다(DC법 제23조). 2014년도 도입시 교육은 거의 100% 이뤄지고 있지만, 계속투자교육 실시율은 57.8%에 불과한 실정이다. 이는 투자지식을 계속적으로 얻을 기회가 부족한 가입자가 일정수 이상 존재함을 뜻한다. 이에 후생노동성은 투자교육의 계속실시를 촉진하기 위해 배려의무로 되어 있는 계속교육을 노력의무로 강화하기로 한 것이다.

운용상품 선정관련 핵심내용은 운용상품 제공 수를 제한하는 것이다. 현재는 제공하는 운용상품 수에 대한 제한이 없지만, 앞으로는 법령에서 정하는 수 이하로 제한될 계획이다. 현재 기업연금위원회에서는 35개를 상한으로 제안하고 있는 상황이다. 운용상품수 상한의 경우 시행일로부터 5년 이내는 시행일 시점의 운용상품수가 법령에서 정하는 상한을 초과하는 경우 당해 운용상품수를 상한으로 인정된다(개정DC법 부칙 제5조 제3항). 운용상품 제공수의 하한에 대해서는 적어도 3개 이상에서 3개 이상(간이형은 2개 이상)으로 바뀐다. 운용상품 제시와 관련한 의무도 ‘원본확보형 상품을 하나 이상 제시해야 한다’에서 ‘리스크와 리턴의 특성이 상이하고 기타 법령에서 정하는 기준을 만족해야 한다’로 바뀐다. 원본확보형 상품의 제시의무는 폐지되었지만 노사합의에 기초한 제시는 가능하다.

둘째, 지정운용방법(디폴트상품)에 관한 규정의 정비다. 기업형DC에서 ‘사전에 정한 지도 운용방법’을 설정한 것인지 여부는 임의이지만, 법률에서는 다음과 같이 규정하고 있다(DC법 제23조의 2-25조의 2). ①지정운용방법의 기준은 장기적 관점에서 물가 등 경제사정의 변동으로 생기는 손실에 대비해 수익 확보를 도모하는 것으로써 후생노동성령에서 정하는 기준에 적합해야 한다. ②가입자에게 지정운용방법을 선정·제시한 경우에는 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 지정운용방법에 관한 이익의 예상 및 손실 가능성, 지정운용방법의 선정이유,

운용지시를 행하지 않는 경우의 자동지시 방법 등에 대한 정보를 가입자에게 제공해야 한다. ③가입자가 특정기간(가입 후 최초의 부담금 납부일로부터 기산하여 3개월 이상으로 기업형 연금규약에서 정하는 기간)이 경과했음에도 운용지시를 행하지 않을 경우 기록관련 운영관리 기관 등(record-keeper)으로부터 가입자에게 운용지시를 행하도록 통지해야 한다. ④앞의 운영 관리기관 등으로부터 통지를 받은 가입자가 유예기간(특정기간을 경과한 날로부터 2주간 이상으로 기업형 연금규약에서 정하는 기간)이 경과해도 운용지시를 하지 않는 경우에는 자동적으로 전액을 지정운용방법으로 운용한다.

셋째, 기업형 DC에서 제시된 운용방법에서 운용상품을 제외하는 룰도 바뀌었다(DC법 제26조). 현재는 상품선택자의 전원 동의를 얻어야만 상품을 제외할 수 있어 사실상 상품교체가 지극히 어려운 상황이다. 앞으로는 소재불명자를 제외한 상품선택자의 3분의 2 이상의 동의를 얻으면 상품을 제외할 수 있게 된다. 동의를 얻기 위해 통지한 날로부터 3주간 이상으로 기업형 연금규약에서 정하는 기간이 지났음에도 의사표시를 하지 않는 상품 선택자에 대해서는 제외에 대해 동의한 것으로 간주된다. 통지를 할 때에는 제외하는 이유를 알려야 한다. 소재불명자에 대해서는 해당 상품이 제외되었음을 공고하는 것으로 대신한다. 시행일 이전에 납부한 부담금의 운용방법으로 제시된 운용상품에 대해서는 현행대로 상품 선택자 전원의 동의를 필요하다(개정DC법 부칙 제5조 제2항).

5. 시사점

본 연구는 일본의 기업연금제도를 심도 있게 연구함으로써 우리나라 퇴직연금제도의 내실화와 발전에 주는 시사점을 제공하는 것이 주된 목적이었다. 일본의 기업연금제도가 직면한 문제점과 이를 극복하기 위해 일본의 정책당국이 취한 일련의 조치는 많은 시사점을 던져준다. 본고에서는 이 중에서도 퇴직연금제도의 근간에 해당한다고 할 수 있는 3가지 점에서 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 세대간 부양보다는 세내내 부양의 중요성을 부각시키고 있는 고령화 속에서 일본의 기업연금제도는 자조노력 연금인 확정각출형 기업연금의 확산을 서두르고 있다는 점이다. 확정급부형 기업연금의 기본구조는 후세대 근로자가 선배세대의 근로자를 부양하는 시스템을 취하고 있다. 이는 피라미드형 인구구조에 적합한 모형으로 인구구조가 중형을 넘어 역피라미드형으로 바뀌고 있는 오늘날에 적용할 경우 후세대의 부담 가중과 기업연금제도의 재정

건전성에 악영향을 미치게 된다. 이런 측면에서 확정급부형 기업연금제도에 리스크분담형을 가미하고, 확정각출형 확산에 기업연금제도 정책의 초점을 두는 것은 바람직해 보인다. 연금 수급권을 확보한 퇴직자에게 종신 동안 연금을 지급해야 하는 일본과 달리 퇴직과 동시에 기업의 책임이 끝나는 우리나라의 확정급여형 퇴직연금은 일본과 다르므로 일본의 정책방향을 우리나라에 적용하는 것은 무리라고 주장할 수도 있다. 그러나 계속기업이란 관점에서 보면 상황이 반드시 그렇지만은 않다는 점을 알 수 있다. 확정급여형을 운영하는 기업이 모든 리스크를 전적으로 떠안는 구조는 기업경영에 영향을 미치고, 이는 결과적으로 후세대의 채용이나 급여수준, 복지 등에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 우리나라 실정에 맞는 확정급여형 제도개선 방안과 확정기여형 확산을 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

둘째, 일본은 iDeCo의 도입으로 기업연금제도의 적용범위를 가정주부 등으로 확대하고 있다는 점이다. 이는 서론에서 살펴본 바와 같이 고령화시대의 노후소득보장 수단으로 기업연금만 한 것이 없기 때문이다. 우리나라에서도 최근 일본의 iDeCo에 해당하는 개인형 퇴직연금, 즉 IRP의 적용대상을 확대해 공무원, 교사 등 직역연금 가입자들로 확대했다. 이는 바람직한 방향이라 할 수 있으나, 상대적으로 연금수준이 박약한 국민연금 가입자들의 퇴직연금제도 활용에까지는 미치지 못한다는 점에서 한계가 있다. 앞으로 퇴직연금제도의 적용범위를 확대하고자 할 때 반드시 고려해야 할 요소이다.

셋째, 지금까지 일본 기업연금제도의 근간을 이뤘은 후생연금기금의 지배구조에 큰 변화를 가져올 종합형 후생연금기금제도의 폐지 움직임이다. 일본 기업연금제도의 문제점에서 살펴본 바와 같이 일본의 종합형 후생연금기금은 연이은 스캔들로 일본 사회를 뒤흔들었다. 이에 일본 정부는 종합형 후생연금기금의 폐지를 검토하기에 이른 것이다. 이는 기금형제도 도입을 검토 중인 우리나라에 시사하는 바가 크다. 우리나라에서 도입을 검토 중인 기금형엔 하나의 기업에서 하나의 기금을 설립하는 단독형과 여러 개의 기업이 하나의 기금을 설립하는 연합형으로 구분된다. 일본의 종합형은 우리나라의 연합형에 해당하는 것이다. 이는 연합형 기금을 도입할 때는 신중에 신중을 기해야 함을 뜻한다. 손성동 외(2017)에서 주장하는 바와 같이 단독형 기금과 연합형 기금의 지배구조를 동일하게 가져갈 경우 일본의 종합형에서 벌어진 일이 우리나라의 연합형 기금에서 그대로 재연될 가능성을 배제할 수 없다.

본 연구의 한계점은 일본의 기업연금제도 개혁으로부터 시사점만 도출하고, 우리나라 퇴직연금제도 발전을 위한 구체적 정책을 제시하지 못했다는 점이다. 이는 한 국가의 정책은 사회적·경제적 배경을 바탕으로 추진되는 것인데, 본 논문에서는 지면 제약 상 일본 기업연금제도와 한국 퇴직연금제도의 환경에 대한 분석을 하지 않았기 때문이다.

【참고문헌】

- 손성동·이봉주·성주호(2017)「기금형 퇴직연금 지배구조의 평가와 개선방향」『리스크관리연구』Vol.28 No.4, pp.129-156
- 이해영(1997)「일본 퇴직금제도의 합리화 방안의 실체」『사회보장연구』제13권 제1호, pp.277-310
- 전성주·이상우(2016)「일본의 퇴직연금기금 사기방지를 위한 제도 개선방안과 시사점」『보험연구원』, pp.1-18
- 高尾厚·久保英也(2003)「日本の企業年金制度の現状と課題」『보험학회지』제66집, pp.205-223
- 高崎 亨(2012)「企業年金を取り巻くリスクとその管理政策」『保険学雑誌』第616号, pp.131-144
- 金融広報中央委員会(2016)「金融リテラシー調査の結果」, pp.1-50
- 大和総研(2006),『企業經營と年金マネジメント』東洋經濟新報社, pp.1-301
- 梅内俊樹(July 2016)「個人型DCの加入対象拡大」『NLI Research Institute REPORT』, pp.1-2
- 社会保障審議会企業年金部会(2015)「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案の概要」, pp.1-9
- 山口修·久保知行(2004)『企業年金の再生戦略』金融財政事情研究會, pp.1-217
- 野村年金マネジメント研究會(2017)「2016年度決算からみた企業年金の状況」『年金ニュース解説』No.759, pp.1-5
- 野村證券(2017)「リスク分担型企業年金~制度概要と活用の可能性~」『Fiduciary Research』No.48, pp.1-29
- 長沼建一郎(2015)『個人年金保険の研究』法律文化社, pp.1-195
- 平岡真博(2013)「AII問題後の企業年金制度の見直しについて」『生命保險經營』第81卷 第5号, pp.78-98
- 丸山高行(2013)「企業年金ガバナンスの進展と最適な制度運営」『保険学雑誌』第620号, pp.281-300
- 厚生労働省(2017)「企業年金制度の現状等について」『第19回社会保障審議会企業年金部會 參考資料』3, pp.1-20
- 厚生年金基金連合会編(1997)『21世紀の企業年金』東洋經濟新報社, pp.1-235
- 企業年金連合会(2007)『企業年金に関する基礎資料』, pp.1-380
- りそな企業年金研究所(2012)「適格退職年金の50年間のあゆみ」『企業年金ノート』No.528, pp.1-5
- (2013)「厚生年金基金制度の沿革と社会的役割を振り返る(その1- 生年金基金が果たした社会的役割-」『企業年金ノート』No.544, pp.1-6
- (2013)「厚生年金基金制度の沿革と社会的役割を振り返る(その2)- 生年金基金の制度創設時の経緯-」『企業年金ノート』No.546, pp.1-6
- りそな年金研究所(2016)「確定拠出年金の制度改正に係る解説- 正DC法の可決・成立を受けて-」, pp.1-24
- みずほフィナンシャルグループ(2007)『企業のための確定拠出年金』東洋經濟新報社, pp.1-292
- NPO DC總研(2017)「企業型DC制度の運營管理及び運營管理機關取引に関する調査報告書」, pp.1-139

<World Wide Web>

<http://www.mhlw.go.jp>

<http://www.e-nenkin.jp>

<https://www.ideco-koushiki.jp>

논문투고일 : 2018년 07월 05일
 심사개시일 : 2018년 07월 17일
 1차 수정일 : 2018년 08월 05일
 2차 수정일 : 2018년 08월 12일
 게재확정일 : 2018년 08월 16일

〈要旨〉

일본의 기업연금제도에 관한 연구

류성경·김재현

고령화의 진전 정도에 따라 체계적으로 발 빠르게 기업연금제도를 개혁하고 있는 일본의 사례는 우리나라에 시사하는 바가 크다. 여타 분야와 마찬가지로 사적연금에서도 일본은 우리나라의 주요 벤치마킹 대상국이다. 본 연구에서는 최근 일본의 기업연금제도 개혁이 우리나라 퇴직연금제도의 개혁에 시사하는 바를 도출하고, 나아가 근로자의 노후소득보장에 기여하는데 목적을 두고자 한다. 이를 위해 일본의 기업연금제도 현황과 문제점, 연금제도 개혁의 주요내용 등을 검토하였다. 본 연구의 시사점은 급격한 고령화에 대비하여 우리나라도 확정급여형 퇴직연금 제도개선과 확정기여형 퇴직연금의 확대, 퇴직연금제도의 적용범위 확대 등을 추진하여야 한다는 것이다.

A Study on Japanese Corporate Pension Plan

Ryu, Sung-Kyung · Kim, Jae-Hyun

The case of Japan, which is reforming the corporate pension plan quickly and systematically according to the progress of the aging society, is highly suggestive in Korea. As in other fields, Japan is a major benchmark country in Korea, even in private pensions. The purpose of this study is to clarify the implications of the reform of the corporate pension plan in Japan to the reform of the Korean retirement pension plan and to contribute to the securing of old-age income of workers. To this end, we reviewed the status and problems of the Japanese corporate pension plan and the main contents of the reform of the pension plan. As a result, the implication of this study is that Korea should ameliorate the defined benefit plan, enlarge the scheme of the defined contribution plan, and extend the coverage of the retirement pension in order to prepare for the rapid aging society.