

연금시장리뷰 16호

일본의 퇴직연금제도 운영현황과 시사점

- 본 자료는 기관 및 개인투자자를 위해 작성한 현대증권과 현대경제연구원이 공동 발행하는 보고서로 퇴직연금 관련 이슈 및 경제 주요 현안에 대한 설명 자료입니다.
- 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- 백석대학교 : 경상학부 문성현 교수 (041-550-0765, shmun@bu.ac.kr)

□ 일본의 퇴직연금제도 운영현황과 시사점

일본 퇴직연금제도는 확정급여형에 후생연금기금, 적격퇴직연금, 확정급여기업연금이 있고 확정기여형에 확정기여기업연금이 있다. 2001년 퇴직연금개혁 이전 일본의 퇴직연금제도는 확정급여형의 후생연금기금과 적격퇴직연금을 중심으로 노후소득보장의 역할을 수행하였으나, 후생연금기금은 중소·영세사업장에는 충분하게 보급되지 못했고, 적격퇴직연금은 수급권의 보호가 충분하지 못하다는 문제점이 있었다. 이러한 문제를 해결하기 위해서 2001년 10월 기업 또는 개인이 각출한 자금을 원금으로 하여 개인이 자기책임으로 운영하는 확정기여기업연금제도를 도입하였다. 이와 함께 2002년 4월에는 공적연금의 대행부분이 없는 확정급여기업연금제도도 도입되었다.

일본 퇴직연금시장 규모는 확정급여형(후생연금기금, 확정급여기업연금, 적격퇴직연금) 81.1조엔, 확정기여형 3.7조엔으로 총 84.8조엔으로 나타나고 있다. 확정급여형을 세부적으로 살펴보면 후생연금기금 32.7조엔, 확정급여기업연금 36.7조엔, 적격퇴직연금 11.7조엔을 차지하고 있다.

일본 퇴직연금제도의 과제로는 확정기여연금의 경우 형평성 확보의 차원에서 확정급여기업연금 등 다른 기업연금을 실시하고 있고 기업형 확정기여연금을 실시하고 있지 않는 기업의 종업원의 개인형 확정기여연금의 가입을 인정하는 방향으로 검토가 필요하다. 또한 60세 이후에도 고용되어 있는 근로자에 대해 기업이 부금을 각출할 수 있도록 기여연령제한(60세)의 연장이 필요하고 노후소득보장을 위해 부금각출을 증액할 필요성이 과제로 남아있다. 확정급여기업연금은 노령급여금의 지급요건완화로 고령자의 고용촉진을 도모하기 위해 60세에서 65세까지에 퇴직할 경우에도 노령급여의 지급이 가능하도록 요건을 완화할 필요성이 있다.

일본의 퇴직연금제도가 우리에게 주는 시사점으로는 2005년도에 도입되어 운영되고 있는 퇴직연금제도의 확대를 위해서는 일본의 퇴직연금제도와 같은 적극적인 정책적 지원이 필요하다. 특별히 세제혜택이나 퇴직금중간정산 제한 등을 통해 제도의 연속성을 강화하는 등 지속적인 퇴직연금제도의 정착을 위한 정책이 필요하다. 또한 노령기초연금, 국민연금, 퇴직연금, 개인연금 등 공적연금과 사적연금의 역할을 적절하게 조절하여 노후생활보장체계를 구축할 수 있도록 공적기관에서 총괄하여 일관성 있는 정책을 추진해야 한다.

1. 일본 퇴직연금제도의 체계와 특징

- 일본의 공적연금제도는 우리나라의 단일연금제도와는 달리 2층 구조로 구성되어 있음
 - 모든 국민을 포괄하는 국민연금이 기본제도로 공적연금체계에서 가장 하부에 위치하고 그 위에 민간 근로자를 대상으로 하는 후생연금보험, 공무원 등 특수직역층을 대상으로 하는 공제연금이 2층 부분을 구성하고 있고 퇴직연금제도는 그 위의 3층 구조를 구성하고 있음

- 일본 공적연금체계에서 3 층부분이 되는 퇴직연금제도는 확정급여형으로 후생연금기금, 적격퇴직연금, 확정급여기업연금이 있고 확정기여형에는 확정기여기업연금으로 구분하여 운영되고 있음
 - 자영업자를 위해서 국민연금기금과 확정기여기업연금(개인형)을 운영하고 있음.
 - 일본의 공적연금체계에 대해서는 아래 그림을 참조

- 일본의 퇴직연금제도는 후생연금기금(1966 년)과 적격퇴직연금제도(1962 년)가 중심이 되어, 기업의 종업원의 노후소득보장을 충실히 하는데 커다란 역할을 해 옴

< 일본연금제도의 체계 >

국민연금 기금	확정기여 연금 (개인형)	확정기여연금		
		확정급여 기업연금	후생 연금기금	(직역부분)
		후생연금보험 (3,457만명)	대행부분	공제연금 가입자 (451만명)
국 민 연 금(기초연금)(7,006만명)				
자영업자 등	제2호피보험자의 피부양배우자	민간 회사원	공무원 등	
제1호피보험자 (2,035만명)	제3호피보험자 (1,063만명)	제2호피보험자(3,908만명)		

2008년 3월말

- 그러나 본격적인 저출산·고령화 사회의 영향, 버블붕괴에 따른 장기경제침체, 고용의 유연화 등 사회경제정세는 고도경제성장기와 비교하면 크게 변화됨
 - 기업회계기준의 개선, 금융시장의 규제완화, 고용관행의 변화·다양화에 대응한 퇴직급여제도의 개선 등 기업연금을 둘러싼 각종 제도도 변화임
 - 후생연금기금과 적격퇴직연금 등의 기업연금제도는 급여액이 정해져 있다는 것이 특징이지만 후생연금기금은 중소·영세사업장에는 충분하게 보급되지 못함
 - 중소·영세기업의 대부분이 퇴직일시금이나 수급권의 보호가 충분하지 못한 적격퇴직연금을 실시하고 있는 실정
 - 또한 이직, 전직을 할 때 연금자산의 이전에 제약이 있기 때문에 노동이동에 대응하기 곤란하다는 단점을 가지고 있음

- 사회경제정세의 변화와 후생연금기금과 적격퇴직연금의 문제점을 해결하기 위해 2001년 10월 미국의 401K 플랜을 참고로 하여 기업 또는 개인이 각출한 자금을 원금으로 하여 개인이 자기책임으로 운영하는 확정기여형 기업연금제도의 창설함
 - 확정기여연금은 각출한 부금이 개인별로 명확하게 구분되어 부금과 그 운용수익과의 합계액을 기초로 연금급여액이 결정되는 연금제도임
 - 또한 2002년 4월에는 공적연금의 대행부분이 없는 확정급여형 기업연금제도의 창설을 위한 확정급여기업연금법이 시행됨

- 확정급여기업연금은 기업이 근로자에게 확정된 퇴직급여를 보장해 주기 때문에 운용리스크를 기업이 부담하지만, 확정기여형에서는 적립금을 운용하고 리스크를 부담하는 것이 근로자임

- 2007년 현재 확정기여연금의 가입자는 250만 명이고 확정급여기업연금의 가입자는 478만 명에 달하여 양 제도는 기본적으로 착실하게 보급 정착되고 있음

- 확정기여연금제도와 확정급여기업연금이 새롭게 도입된 후 기존에 일본 퇴직연금제도의 일환이었던 적격퇴직연금제도는 2012년에 폐지하는 것으로 결정됨
 - 2006년 현재 3만 6천건, 506만명이 가입되어 있기 때문에 이것을 확정기여연금이나 확정급여기업연금으로 원활하게 이행시켜야 하는 과제가 남아 있음

2. 일본의 퇴직연금제도

(1) 적격퇴직연금

- 적격퇴직연금제도는 과거 퇴직일시금제도의 적립금이 손금으로 인정되지 않는 문제를 해결하기 위해 세제상의 우대조치를 제공하기 위해 1962 년도에 도입된 제도임
- 적격퇴직연금제도는 15 인 이상 기업체를 대상으로 퇴직연금규정에 따라 종업원 퇴직금을 적립해야 하는 사업주가 수탁기관인 신탁은행, 생명보험회사 등과 연금보험계약과 연금신탁을 체결함으로써 성립됨
- 사업주가 납입한 적립금에 대해서 국세청장의 승인을 받으면 전액 손비 처리되는 구조로 되어 있음
- 2001 년 기업연금개혁으로 적격퇴직연금은 2002 년 이후에 신설이 금지되고 있고 현재 운영되고 있는 적격퇴직연금도 2012 년 말까지 확정기여연금(DC)이나 확정급여기업연금(DB)로 전환해야 함

(2) 후생연금기금

- 후생연금기금은 적격퇴직연금제도와 함께 일본의 퇴직연금제도의 중심적 역할을 수행해 왔음
 - 후생연금기금은 공적연금제도를 보완하기 위해 1966 년 도입된 제도로써 기금을 설립하여 후생연금보험의 일부를 대행· 운영하면서 그 위에 독자적으로 연금급여를 부가한 제도임
 - 대행부분이란 국가의 후생연금의 급여 가운데 사전적립이 가능한 부분(보수비례 부분의 일부)에 대해 민간기업이 정부를 대신하여 부담금을 징수하여, 적립하고 급여를 분배하는 부분을 의미함
- 후생연금기금의 가입대상은 후생연금보험을 적용하고 있는 사업장의 근로자이고, 500 인 이상의 대기업을 대상으로 기업과 피보험자의 동의로 기금을 설립하고, 이 기금이 연금자산관리, 운용 및 급여를 실시함
 - 후생연금기금은 오랫동안 기업연금의 보급역할을 해왔으나, 2002 년 새롭게 확정급여연금제도가 도입되면서 많은 가입자가 탈퇴하고 있음
 - 후생연금기금의 설립형태는 1 개의 기업이 단독으로 설립하는 단독형, 그룹이 함께하는 연합형, 동일업종끼리 설립하는 종합형 등 3 가지로 구분함

- 단독형은 사업주가 종업원의 동의를 얻어 단독으로 퇴직연금 규약을 작성하여 도입하는 형태이며, 설립 시 가입원 규모는 1,000 명 이상이어야 함
- 연합형은 그룹 계열사 등 기업상호간에 유기적 연계성이 있는 경우에 주력 기업을 중심으로 공통규약에 근거하여 공동으로 도입하는 형태이며, 설립 시 가입원 규모는 단독형과 동일함
- 종합형은 가입단체의 업종이나 규모에 관계없이 복수의 기업이 공통규약에 근거하여 도입하는 형태로 설립 시 가입원 규모는 5,000 명 이상을 원칙으로 함

(3) 확정급여기업연금

- 일본의 확정급여기업연금은 2002 년 4 월에 새롭게 제정된 기업연금제도로 규약형과 기금형이 존재함
 - 기금형은 노사합의의 규약을 작성하여 후생노동장관의 승인을 얻어 도입하는 제도임
 - 규약형은 후생노동장관의 인가를 받고 기업과는 별도의 독립된 법인인 기업연금기금을 설립하고 그 기금이 운영을 담당하는 것으로 후생연금기금과의 차이는 후생연금의 대행부분의 운용을 하지 않는다는 점임
 - 따라서 일반적으로 규약형은 폐지되는 적격퇴직연금이 전환되는 것으로, 기금형은 대행부분은 반환하는 후생연금기금이 전환되는 것으로 생각하면 됨

(4) 확정기여기업연금

- 확정기여기업연금은 2001 년 10 월부터 시행되고 있는 제도로, 적격퇴직연금이나 후생연금기금 등 확정급여형 제도와는 정반대인 제도임
- 확정기여기업연금은 기업형과 개인형으로 구분하고, 기업형은 기업이 부금을 납부하고, 개인형은 자영업자나 기업연금이 없는 기업의 종업원 개인이 부금을 납부함
- 기업이 기업연금으로서 도입한 경우에 각출은 기업이 하고 운용은 종업원이 책임을 지는 구조이기 때문에 운용이 저조했던 시기에 확정급여형의 문제였던 운용리스크를 회피할 수 있음
 - 적격퇴직연금의 경우 발생하는 퇴직급여채무의 채무인식이 불필요하기 때문에 종업원의 입장에서는 기업이 각출한 시점에 개인자산으로서 관리되기 때문에 수급권이 확보된다는 점, 현재의 자산액을 판명하는 투명성이 있기 때문에 채용하는 기업이 증가하고 있음

- 실시형태로는 하나의 기업에서 노사가 규약을 작성하여 후생노동장관으로부터 규약의 승인을 받아 도입하는 단독형과 이미 승인을 받은 하나의 규약에 복수의 기업이 참가하는 종합형이 있음
- 확정기여연금의 가장 큰 특징은 자산의 운용을 개인의 책임 하에서 하게 되고, 운영기관이 제시한 운용대상 상품에서 가입자가 선택하게 됨
 - 운용상품에서는 원금을 보장하지 않는 것도 있기 때문에 금융상품지식과 경제전반의 지식이 필요하기 때문에 기업에게는 종업원에 대한 투자교육이 노력의무가 주어짐
 - 투자교육에 시간을 얼마나 투자했느냐에 따라 종업원의 투자행동에도 변화가 있는 것으로 나타나고 있기 때문에 최근에 투자교육이 주목을 받고 있음

< 정기여기업연금제도의 대상자 및 각출한도액 >

	기업형연금	개인형연금
실시주체	기업형연금규약을 승인 받은 기업	국민연금기금연합회
가입자	실시기업에 근무하는 종업원	1. 자영업자 등 2. 기업형연금가입자, 후생연금기금 등의 가입원 등의 대상이 되지 않는 기업의 종업원
부금 각출	기업이 각출(종업원은 불가)	가입자개인이 각출(기업은 각출불가)
각출한도액	1. 후생연금기금 등 확정급여형의 연금을 실시하고 있지 않는 경우 51,000 엔(월) 2. 후생연금기금 등 확정급여형의 연금을 실시하는 경우 25,500 엔(월)	1. 자영업자 등 68,000 엔(월) 2. 기업형연금이나 후생연금기금 등 확정급여형의 연금을 실시하고 있지 않는 경우 23,000 엔(월)

3. 일본퇴직연금제도의 운영현황

- 일본 전체 퇴직연금시장 규모는 확정급여형(후생연금기금, 확정급여기업연금, 적격퇴직연금) 81.1 조엔, 확정기여형 3.7 조엔으로 총 84.8 조엔을 기록하고 있음
 - 2008 년 3 월 현재 확정기여형을 제외한 일본의 퇴직연금시장(확정급여형)의 규모는 전체 시장의 95.6%로 압도적인 우위를 점하고 있음. 세부적인 사항은 후생연금기금 32.7 조엔, 확정급부기업연금 36.7 조엔, 세제적격퇴직연금 11.7 조엔으로 각각 구성되어 있음
 - 2012 년에 폐지가 확정되어 있는 세제적격퇴직연금의 가입건수가 2004 년 이후 지속적으로 대폭 감소하고 있고, 후생연금기금의 경우도 감소 추세에 있는 것과 대비되어 확정급부기업연금은 세제적격퇴직연금 가입자의 이전 등으로 지속적인 증가 추세에 있음

< 일본 확정급여형 현황 및 추이 >

년도/월	확정급여기업연금		후생연금		적격퇴직연금		합계
	건수	자산	건수	자산	건수	자산	자산
2004/3	312	8.1	1,357	50.0	59,162	21.0	79.9
2005/3	987	21.7	838	38.5	52,761	17.2	77.4
2006/3	1,432	33.0	687	37.5	45,090	17.3	87.8
2007/3	1,941	36.9	658	38.9	41,484	15.6	91.4
2008/3	3,101	36.7	626	32.7	32,825	11.7	81.1

자료: 미래에셋퇴직연금연구소, 「일본확정기여형 투자교육 핸드북(번역서)」 2008년

- 2008 년 3 월말 현재 확정기여형 연금시장규모는 개인형 2,613 억엔, 기업형 3 조 4,349 억엔으로 총 3 조 6,962 억엔을 기록하고 있고 이는 전체 기업연금시장의 약 4.4%를 차지하고 있음

< 확정기여형 연금 자산운용규모 현황 >

	확정기여기업연금 자산운용규모	
	개인형	기업형
2002.3말	0.01억엔	172.02억엔
2003.3말	78.59억엔	1,427.96억엔
2004.3말	235.69억엔	5,407.32억엔
2005.3말	506.49억엔	11,720.03억엔
2006.3말	1,160.09억엔	22,075.03억엔
2007.3말	1,913.76억엔	29,628.64억엔
2008.3말	2,612.57억엔	34,348.98억엔

자료: 운영관리기관연락협의회, 「확정각출연금통계자료」 2009.4

(1) 확정기여형

- 일본 확정기여형연금의 발족 규약수는 2008년 3월말 현재 2,600 개에 이르고 있음
 - 2003년에는 302 개에 불과하였으나 2005년 1,170 개, 2007년 2,216 개 등 매년 규약수가 지속적으로 증가하고 있는 추세
 - 확정기여형연금의 발족 기업수 현황을 살펴보면 2008년 3월말 현재 9,933 개사로 나타나고 있는데 앞에서 언급한 규약수와 유사하게 2003년 659 개사에 불과하였으나, 2004년 2,036 개사, 2006년 5,830 개사 등 최근 급증하는 추세에 있음

- 확정기여형연금 기업형의 가입자 현황을 살펴보면 2008년 3월말 현재 가입자수는 271 만명, 운용지도자수는 약 3.5 만명을 기록하고 있고 2004년 이후 매년 약 50 만명씩 가입자수가 증가하고 있는 추세임
 - 기업형의 운용지도자란 연금수급연령 60 세 이전에 퇴직한 가입자가 추가납부 또는 추가탈퇴를 하지 않고 자산운용지도만을 하는 자를 의미함. 운용지도란 우리나라 제도에서의 운용지시 같은 의미로 이해할 수 있음
 - 확정기여형연금의 연간 각출금 추이를 살펴보면 기업형의 경우 2008년에 3,201 억엔을 납부하였고, 개인형의 경우는 145 억엔을 납부하였음. 특히 기업형의 경우 2004년 이후 약 600 억엔 수준의 증가 추세를 보이고 있음

(2) 확정급여형(적격퇴직연금, 후생연금기금, 확정급여기업연금)

- 2008 년 3 월말 현재 일본 확정급여형연금의 현황을 살펴보면 우선 후생연금기금을 도입한 단체수는 626 개, 가입자수 480 만명, 적립금 규모는 32 조, 6,797 억엔으로 나타남

< 확정급여형 연금의 제도 별 가입자수 및 적립금 규모 >

제도	구분	규모
후생연금기금	도입단체수	626
	가입근로자수(만명)	480
	적립금규모(억엔)	326,797
적격퇴직연금	도입단체수	32,825
	가입근로자수(만명)	443
	적립금규모(억엔)	117,433
확정급여기업연금	도입단체수	3,101
	가입근로자수(만명)	506
	적립금규모(억엔)	366,504
합계	도입단체수	36,552
	가입근로자수(만명)	1,428
	적립금규모(억엔)	810,877

자료 : 노동부, 「퇴직연금시장실태조사 및 관련제도 개선방안연구」 2009

- 2012 년 말로 폐지되는 적격퇴직연금을 도입한 단체수는 32,825 개, 가입자수 443 만명, 적립금 규모 11 조 7,433 억엔을 나타내고 있음
- 2002 년 새롭게 도입된 확정급여기업연금의 경우는 도입단체수가 3,101 개, 가입자수는 506 만명, 적립금 규모 36 조 6,504 억엔으로 가장 높은 실적을 보이고 있음
- 일본 확정급여형연금의 자산수익률은 1986 년 11.60%, 1990 년 3.39%, 1996 년 10.27%, 1999 년 13.09% 등으로 지속적인 플러스 성장을 하였으나, 2000 년 -9.83, 2002 년 -12.46%, 2005 년 19.16%, 2007 년 -10.58% 등 최근에는 불안한 실적을 나타내고 있음
- 일본 확정급여형연금의 적립금 운영현황을 살펴보면 2007 년 말 현재 국내채권 24%로 가장 높은 점유율을 나타내고 있고, 국내주식 23.5%, 외국주식 16.2%, 외국채권 13.1%, 일반계정(원리금 보장형 상품) 10.1% 순으로 나타나고 있음

4. 일본퇴직연금제도의 과제

(1) 확정기여기업연금

- 형평성 확보의 차원에서 다른 기업연금을 실시하고 있고 기업형 확정기여연금을 실시하고 있지 않은 기업의 종업원의 개인형 확정기여연금의 가입을 인정하는 방향으로 검토가 필요함
- 기여연령제한(60 세)의 연장의 필요성이 있는데, 이는 개정 고령자고용안정법의 시행에 따라 65 세까지 고용확보가 의무화되었지만 현행 제도에서는 기업은 60 세까지만 부금을 각출할 수 있기 때문에 연장이 필요함
- 부금각출증액의 필요성이 있는데 확정기여연금제도만을 실시하고 있는 기업의 각출한도액의 증액, 또는 개인형 확정기여연금의 각출한도액의 증액, 기업형 확정기여연금에 있어서 개인각출을 허용하는 것임
- 기타 특별법인세의 철폐, 중도탈퇴요건의 완화, 계속교육의 명확화, 투자조언서비스의 촉진 등이 있음

① 특별법인세의 철폐

- 확정기여기업연금에는 적립금의 잔액에 대해 연간 1.173%의 특별법인세가 부과되고 있음. 경제환경을 고려하여 1999 년부터 과세를 동결하고 있지만 장기적으로는 철폐하는 것이 바람직함

② 중도탈퇴 요건 완화

- 확정기여형기업연금(기업형)은 기업의 퇴직급여제도의 일환으로 활용되고 있기 때문에 일정한 연령에 도달하기 이전이라도 퇴직한 시점에서 지급이 가능하도록 하자는 요청이 증가하고 있음
- 전직이나 퇴직으로 인해 확정기여연금의 가입대상외가 된 경우에는 추가적인 각출은 불가능함에도 불구하고 그 때까지 가입기간이 3 년 이상인 경우에는 탈퇴도 불가능함. 수급연령이 될 때까지 운용지도만 가능하고 관리수수료 등을 부담하게 됨

③ 투자자 교육의 효율성 제고

- 일본은 투자자 교육의 문제점 해결 방안을 위해 계속교육의 명확화, 투자교육에 관한 가이드라인 책정 등의 필요성이 강조함
- 그러나, 현재는 확정기여연금법에 있어서 투자교육 내에 계속교육을 실시해야 한다는 조항이 없기 때문에, 투자교육에 대한 사업주의 노력의무에 계속교육이 포함된다는 것을 명확히 해야 함

(2) 확정급여기업연금

- 노령급여금의 지급요건의 완화로 고연령자의 고용촉진을 도모한다는 관점에서 60 세부터 65 세까지 퇴직한 경우 노령급여의 지급이 가능하도록 요건완화를 검토할 필요가 있음

5. 우리에게 주는 시사점

- 우리나라의 퇴직연금제도는 2005 년도에 도입되었지만 예상 외로 확대속도는 늦음
 - 2009 년 6 월말 현재 5 인 이상 전체 상용근로자수 약 760 만명 가운데 약 18%인 132 만명이 퇴직금에서 퇴직연금제도로 전환함
- 우리나라의 퇴직연금제도는 2010 년 말 퇴직보험제도의 폐지로 퇴직연금제도가 확대될 것으로 기대되지만, 보다 활성화되기 위해서는 일본의 기업연금제도의 개혁의 시사점을 도출하여 우리나라에 적용할 필요성이 있음
- 우리나라의 퇴직연금제도의 활성화를 위해서는 적극적인 정책지원이 필요하고 특별히 세제혜택이나 퇴직금중간정산 제한을 통해 제도의 연속성을 강화하는 등 지속적으로 퇴직연금제도가 확대되어 정착될 수 있는 지원정책이 필요함
- 퇴직연금사업자의 자격요건과 책임을 강화해야 함. 금융기관이면 별다른 제한 없이 사업자로 등록할 수 있기 때문에 50 개 이상의 사업자가 지나치게 낮은 수수료를 제시하는 등 과당경쟁을 하고 있음
- 노령기초연금, 국민연금, 퇴직연금, 개인연금 등 공적연금과 사적 연금의 역할을 적절하게 조절하여 노후생활보장체계를 구축할 수 있도록 공적 기관에서 총괄하여 일관성 있는 정책을 추진해야 함

경상학부 문성현 교수 (041-550-0765, shmun@bu.ac.kr)