

일본 중소기업 퇴직금공제제도 운영 사례와 정책적 시사점

류성경*
sk1ryu@gdsu.dongseo.ac.kr

성주호**
jhsung@khu.ac.kr

<目次>

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. 서론 | 3. 근로자퇴직금공제기구 운영 현황 |
| 1.1 연구의 배경 및 목적 | 3.1 근로자퇴직금공제기구의 개요 |
| 1.2 연구내용 및 방법 | 3.1.1 공제기구의 주요 임원 |
| 1.2.1 연구내용 | 3.1.2 운영위원회 구성 및 역할 |
| 1.2.2 연구방법 | 3.2 독립행정법인통칙법의 주요 사항 |
| 1.2.3 선행연구 및 기대 효과 | 4. 자산운용 및 관리업무 |
| 2. 일본 중소기업 퇴직금공제제도 운영 현황 | 4.1 기본방침 |
| 2.1 제도 개요 | 4.2 중소기업퇴직금공제법의 자산운용 조항 |
| 2.1.1 설립 취지 및 가입 대상 | 4.3 「중소기업퇴직금공제사업 자산운용 기
본방침」의 주요 내용 |
| 2.1.2 가입자 및 퇴직금 지급 현황 | 4.4 업무방법서의 주요 내용 |
| 2.1.3 자산운용 현황 | 5. 제도설계에 관한 정책적 제언 |
| 2.2 종퇴공의 보장급여 및 재정지원 | 5.1 재정지원 방안 |
| 2.2.1 보장급여 | 5.2 조직운영 방안 |
| 2.2.2 재정적 지원 | |

主題語: 퇴직연금기금제도(Pooled Pension Fund), 근로복지공단(Korea Workers' Compensation & Welfare Service), 자산운용서비스(Asset Management Service), 중소기업(Medium and Micro Business), 저소득 근로자(Low-income Employees), 중소기업 퇴직금공제제도(Smaller Enterprise Retirement Allowance Mutual Aid)

* 동서대학교 경영학부 부교수, 제1저자

** 경희대학교 경영대학 교수, 교신저자

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

지속적인 저출산·고령화 기조로 인해 우리나라는 노후소득보장에 대한 관심이 높아져 왔으며, 이에 따라 1988년 국민연금, 1994년 개인연금, 2005년 퇴직연금이 도입되며 노후소득 3층 보장체계의 형태를 완성하였다. 그러나 국민연금의 경우, 인구고령화로 인해 재정안정성에 대한 문제가 끊임없이 제기되고 있다.¹⁾ 또한 개인연금의 경우, 노후소득보장을 위한 제도로서의 역할이 아닌 절세효과를 노린 세테크 수단으로 주로 활용되어 왔으며, 상대적으로 저소득층의 가입률이 낮은 상태에 있다. 이러한 문제로 인해 퇴직연금의 중요성은 날로 높아지고 있는 상황에 있으나 사업장 규모별 가입률의 양극화 현상으로 인해 저소득층, 중소기업 근로자들이 퇴직연금을 통한 노후소득 확보가 어려운 상황에 있다. 상시근로자 300인 이상 대기업의 퇴직연금 도입률은 91.3%에 달하고 있으나 300인 미만 중소기업의 퇴직연금 도입률은 15.9%에 불과한 상황이다(금융감독원). 또한 중소기업 근로자의 경우, 잦은 이직으로 인한 퇴직급여 소진, 퇴직금체불 문제²⁾ 등으로 인해 퇴직급여가 노후재원으로 축적되지 않는 문제점을 가지고 있다. 중소기업의 경우 확정기여형(Defined Contribution, DC형)³⁾ 퇴직연금제도에 가입한 근로자가 많으나 단기 원리금보장상품 위주로 운영함에 따라 시중금리 하향 추세 속에서 수익률이 점차 하락하는 추세를 보이고 있으며, 구매력이 낮은 중소기업 근로자들은 상대적으로 수수료, 교육서비스 등에서 불리한 대우를 받고 있는 상황이다.

따라서 이러한 중소기업에 퇴직연금제도 내로 유인하여 노후소득보장 강화를 위해 현행 근로복지공단 퇴직연금사업을 개편하여 공적 자산운용서비스 등을 제공하는 「중소기업 퇴직연금기금제도」 도입이 필요한 상황에 있다.

본 연구에서는 1959년부터 퇴직연금기금제도를 시행하고 있는 일본의 중소기업 퇴직금공제제도의 운영 현황, 이 제도의 운영 주체인 독립행정법인 근로자퇴직금공제기구의 설립

1) 이러한 문제 해소를 위한 정책적 해결책으로 소득대체율이 2028년까지 40%로 낮추어지고 있다. 이는 도입 초기 목표로 하였던 소득대체율 70%에서 30%가 낮아진 수치로서 실질적으로 최소한의 생활보장을 위한 연금제도도 인식되고 있다.

2) 매년 퇴직금 체불이 4천억 원 이상 발생하고 있으며 이 중 65%가 30인 이하 사업장에서 발생하고 있다.

3) DC형은 사용자가 납입할 부담금(매년 연간 임금총액의 1/12 이상)이 사전에 확정된 퇴직연금제도이며, 사용자가 근로자 개별 계좌에 부담금을 정기적으로 납입하면, 근로자가 직접 적립금을 운용한다. 이에 반해 DB형(Defined Benefits Retirement Pension : 확정급여형)은 근로자가 퇴직할 때 받을 퇴직급여가 사전에 확정된 퇴직연금제도이며, 사용자가 매년 부담금을 금융회사에 적립하여 책임지고 운용한다.

근거 및 주요 구성원 등을 검토하고, 이를 토대로 우리나라 중소기업 퇴직연금기금제도 도입을 위한 정책적 시사점을 제시하였다.

1.2 연구내용 및 방법

1.2.1 연구내용

현행 근로복지공단에서 제공하고 있는 퇴직연금사업의 경우 공단의 공공성을 활용하여 지속적으로 성장해 오고 있으나 중소기업 퇴직연금제도를 운용하기 위해서는 관련된 제반 요건들이 확보되어야만 한다. 현재 공단은 운용관리업무만을 담당하며 타 퇴직연금사업자보다 저렴한 수수료를 적용하여 소규모 사업장의 퇴직연금제도 가입을 유도하는 데에 중점을 두고 있다. 즉, 공단의 공공성을 바탕으로 타 퇴직연금사업자와는 달리 중소형 사업장의 불편을 줄여 가입을 유도하고, 이러한 사업장들의 대표로서 복수사용자제도의 대표사업장 역할을 수행하고 있다. 그러나 향후 중소기업퇴직연금제도를 운용하기 위해서는 이러한 제한적인 역할에서 적극적으로 제도의 전반적 프로세스를 담당할 수 있는 여건이 조성되어야 한다. 즉, 개별 사업장이 도입한 확정기여형제도를 하나로 모은 집합형 확정기여형(collective DC)으로서 기금을 설립하고 투자운용의 전문성, 협상력을 통한 수익률 제고, 부담금, 최소수익률 보장 등의 지원방안을 마련하여 중소기업의 퇴직연금제도 가입을 제고시키기 위한 방안이 제시되어야 한다.

따라서 본 연구에서는 1959년부터 도입하여 실행하고 있는 일본 중소기업 퇴직연금공제제도의 운영 현황을 면밀하게 살펴보고, 현재 우리 정부가 도입을 추진하고 있는 중소기업 퇴직연금기금제도 도입 방향성 및 세부 실행방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 세부 실행방안으로 첫 번째는 국내 현실을 반영한 중소기업 퇴직연금기금의 방향성을 제시하고, 두 번째로는 제도 도입을 위한 세부 실행방안. 즉, 근로복지공단의 기금운영 관리 조직·인력 구성방안을 제시하고, 효율적인기금운용을 위한 조직체계 및 기금운용위원회의 주요 역할 등을 제안하고자 한다.

1.2.2 연구방법

일본 중소기업퇴직금공제의 경우, 정부가 운영하는 사외적립 퇴직금제도로써 정부가 보험료의 일부를 보조하고 가입에 따른 근로자의 보험료 및 수수료 등과 같은 부담이 없는 것이 특징이다. 본 연구의 방법은 일본의 중소기업 퇴직연금기금을 운영하고 있는 근로자퇴직금공제기구의 설립 근거 및 운영 현황, 중소기업 퇴직금 공제제도의 운영 현황 및 재정적 지원

등에 대해 문헌연구 및 전문가 인터뷰 등을 통해 수행하였다.

1.2.3 선행연구 및 기대 효과

고용노동부(2007)의 연구는 퇴직연금의 지급보장을 위해 미국, 영국 등 선진국 사례를 중심으로 검토하였다. 고용노동부 발주 하에 이루어진 퇴직급여제도 체계 개편방안(2013)의 연구에서 퇴직급여제도의 단일화 방안과 함께 중소기업을 위한 퇴직연금기금 설치에 대한 논의가 이루어졌다. 동 연구에서는 중소기업을 위한 퇴직연금기금 도입의 방향성과 지배구조, 적용 범위, 최저운용수익보장, 근로자 교육, 해외사례 등이 제시되어 본 연구의 기본적인 방향성을 제시하였다는 데에 의의를 둘 수 있다. 중소기업 퇴직연금기금제도 실행방안 연구(2014)에서는 중소기업 퇴직연금 기금제도 도입 시 제반 사항에 대한 검토에 대해 자산운용, 제도운영 관점에서 접근하였다. 즉 정부의 정책적 목적을 달성하기 위한 조사연구 수준의 연구는 이루어져 왔으나 학술적 관점에서 중소기업 퇴직연금기금제도 도입에 관한 심도 있는 접근은 아직 이루어지지 않은 상황이다.

이에 따라 본 연구에서는 중소기업퇴직연금기금제도 설계 관점에서의 세부적인 접근을 시도하고자 한다. 우선 첫 번째로 해외 기금형 제도의 사례연구를 통해 경제적·사회적 합리성을 견지할 수 있는 기금형 제도 설계방안을 제시하고자 한다. 두 번째로 제도의 특성을 감안하여 중소기업 근로자들의 현실을 반영하여 제도가입을 유인할 수 있는 정책적 지원방안을 모색하고자 한다. 본 연구를 통해 중소기업 퇴직연금기금제도 도입을 위한 실제적 운용방안을 제시할 수 있을 것으로 판단된다. 일본 중소기업 퇴직금공제제도 사례분석을 통해 제도도입의 세부 실행방안을 수립하여 정책적으로 활용할 수 있을 것이며, 한국형 기금제의 첫 단초, 특히 기금형 자산운용 그리고 기금형 운영관리 방안을 제공할 것으로 생각한다.

중소기업 퇴직연금기금제도 도입을 통해 국가적 과제인 노후소득보장체계를 한층 강화하여 저소득층이 연금제도의 효익을 누릴 수 있는 기반을 마련할 수 있다. 개별적으로 분리되어 있는 연기금을 통합하여 규모의 경제와 범위의 경제를 확보할 수 있으며 이를 통해 안정적인 수익창출을 기대할 수 있다. 특히 자산운용과 관련된 운용정책, 운용방식, 확정수익률 등의 쟁점들에 대한 논의를 통해 안정적인 기금운용을 위한 방안을 제시할 수 있다. 퇴직연금제도에서 첫 번째 기금형 제도로서 향후 다양한 형태의 연금제도 설계 시 대표적인 연기금제도로 벤치마킹될 수 있을 것이다.

2. 일본 중소기업 퇴직금공제제도 운영 현황

2.1 제도 개요

2.1.1 설립 취지 및 가입 대상

일본 중소기업 퇴직금공제제도(이하 중퇴공제도는 「중소기업퇴직금공제법(1959년)」에 근거하여 중소기업을 위해 정부가 운영하는 사외적립 퇴직금제도이다. 중퇴공제도는 중소기업자의 상호부조의 정신과 국가의 지원으로 퇴직급여제도를 확립하고, 중소기업 근로자의 복지증진과 고용안정을 도모하고 중소기업의 진흥에 기여하는 것을 목적으로 한다. 중퇴공제도는 사용자가 중퇴공과 퇴직금공제계약을 체결하여 매월 공제보험료를 금융기관에 납부하고, 근로자가 퇴직할 경우 근로자퇴직금공제기구에서 퇴직금이 직접 지불되는 구조이다.

일본 중퇴공제도의 운영주체는 근로자퇴직금공제기구이다. 중퇴공제도의 운영주체는 근거법에 따라 독립행정법인 근로자퇴직금공제기구, 즉 중소기업 퇴직금공제사업본부(이하 근퇴공기구)가 실질적으로 관리·운영하고 있다.⁴⁾

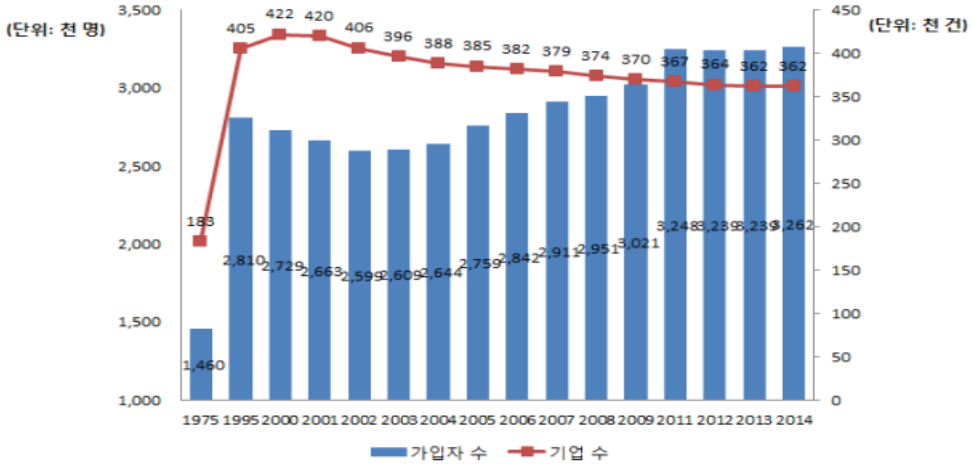
가입대상 사업장은 근로자수와 자본금에 의해 결정되며, 산업별로 차별화된 기준이 적용된다. 우선 소매업은 상용근로자 50인 이하 또는 자본금 5천만 엔 이하 사업장, 서비스업은 상용근로자 100인 이하 또는 5천만 엔 이하 사업장, 도매업은 상용근로자 100인 이하 또는 1억엔 이하 사업장, 그리고 일반 업종(제조업, 건설업)의 경우 상용근로자 300인 이하 또는 자본금 3억 엔 이하 사업장으로 구분하고 있다. 원칙적으로 전원 가입을 요건으로 하지만 주 가입대상 근로자(피공제자)는 상용근로자이다.⁵⁾ 사용자가 중퇴공제도의 보험료 전액을 부담하는 것이 원칙이며, 어떠한 경우에도 근로자 부담은 없어야 한다.⁶⁾ 단시간근로자(동일사업자에서 주 30시간 미만의 근로자)의 경우 상술한 16종 이외에 추가적으로 3가지(2,000엔, 3,000엔, 4,000엔)의 단시간 특례부담액(월)을 선택할 수 있다.

2.1.2 가입자 및 퇴직금 지급 현황

2014년 말 현재 중퇴공 가입자 수는 약 326만 명이며, 가입한 기업 수는 약 36만 2,000개

-
- 4) 근퇴공기구는 독립행정법인통칙법(1999년 법률 제103호, 이하 「통칙법」이라 함)에 근거하여 설립되었다.
5) 중퇴공제도의 주 가입대상은 상용근로자인데, 상용근로자는 고용기간을 정하지 않은 근로자 및 고용기간이 2개월을 초과하는 근로자로 정의된다.
6) 근로자별로 16종의 월 부담액을 선택할 수 있으며, 5,000엔, 6,000엔, 7,000엔, 8,000엔, 9,000엔, 10,000엔, 12,000엔, 14,000엔, 16,000엔, 18,000엔, 20,000엔, 22,000엔, 24,000엔, 26,000엔, 28,000엔, 30,000엔으로 구분하고 있다.

사업장에 이르고 있다.7) 중퇴공 가입자 수는 1995년 280만 명으로 증가한 이후 2000년대 초반까지 지속적으로 감소하고 있다.



자료 : 独立行政法人 勤労者退職金共済機構(2015)『中小企業退職金共済事業 年次統計表』p.7 등을 참고로 작성함.

<그림 1> 일본 중퇴공 가입기업 및 근로자 수 추이

이후 2000년대 초 일본의 경기불황에서 벗어난 중소기업이 증가하면서 2005년부터 가입자 수가 지속적으로 증가하였으나, 2011년 약 325만 명을 기록한 이후부터는 증가추세가 둔화되어 2014년 말 현재 약 326만 명으로 거의 비슷한 수준을 보이고 있다. 한편 중퇴공에 가입한 기업의 경우 2000년 42만개 사업장으로 정점을 기록한 이후 종업원 수가 적은 영세사업장 감소의 영향으로 가입기업 수가 지속적으로 감소하고 있는 추세이다.

한편, 아래 <표 1>과 같이 최근 4년간 가입기업 수를 살펴보면 약 36만개 사업장으로 거의 변화가 없으며, 퇴직금 지급 건수는 약 26만~28만 건을 나타내고 있다. 가입기업 수는 2011년 366,648개, 2012년 363,569개 그리고 2014년 말 현재 361,914개 사업장으로 거의 변화가 없는 상황이다. 퇴직금 지급 건수는 2011년과 2012년은 약 29만 건을 기록하였으나 2014년에는 약 27만 건으로 약간 감소하였다. 중퇴공 퇴직금은 대부분이 일시금으로 지급되고 있고, 분할금으로 지급되는 경우는 2~3%에 불과한 상황이다.

7) 2015년 11월 말 현재 일본 중소기업퇴직금공제 가입자 수는 333만 명, 가입기업수는 36만 2,000개, 운용자산액은 4.6조 엔을 나타내고 있다. 中小企業退職金共済本部(2016)『よくわかる中小企業退職金共済制度』p.1

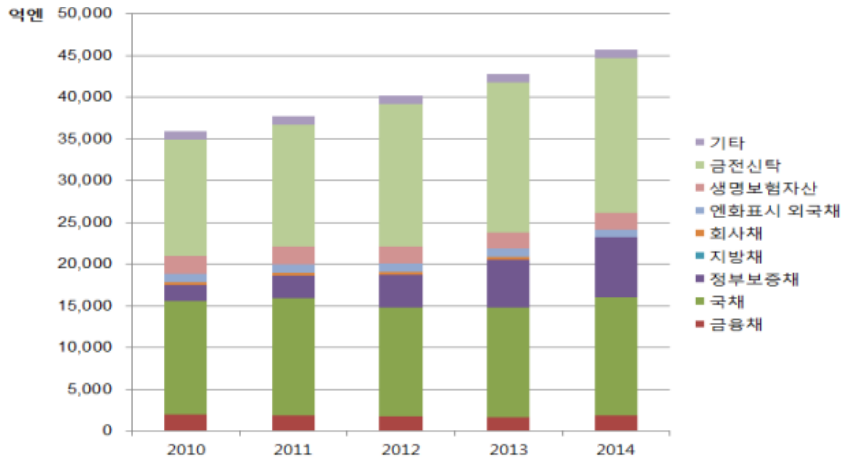
<표 1> 일본 중퇴공제도 가입자 수 및 퇴직금 현황(2011~2014년)

년도	가입기업 수 (개소)	가입자 수 (명)	퇴직금 지급 건수 (건)	퇴직금 지급금액 (백만 엔)
2011	366,648	3,247,911	287,039	376,381
2012	363,569	3,238,587	286,707	379,087
2013	362,226	3,238,864	275,062	361,885
2014	361,914	3,261,705	268,464	354,104

자료 : 独立行政法人 勤労者退職金共済機構(2016)『中小企業退職金共済事業概況』第55巻 11号, p.8 등을 참고로 작성함.

2.1.3 자산운용 현황

2014년 말 현재 중퇴공제도의 운용자산총액은 약 4조 5,767억 엔이며, 2013년의 4조 2,848억 엔 대비 2,919억 엔 증가하였다.



자료 : 独立行政法人 勤労者退職金共済機構(2016)『中小企業退職金共済事業概況』第55巻 第11号, p.9 등을 참고로 작성함.

주) 기타는 단기운용, 보통예금, 장기대출금 및 투자부동산임.

<그림 2> 일본 중퇴공 자산운용 현황 추이

2014년도 자산운용내역을 살펴보면 금전신탁 40.6%, 국채 30.9%, 정부보증채 15.6%, 생명보험자산 4.3%, 금융채 4.3%, 외화채권 2.0%, 기타 2.3% 순으로 나타나고 있다. 최근 5년간(2010년~2014년) 일본 중퇴공제도의 자산운용 현황은 위의 <그림 2>와 같다. 한편 아래 <표 2>와

같이 2014년 말 현재 운용자산의 구성현황을 기본방침과 비교해 보면 국내채권 비율이 74.1%로 기본 포트폴리오(76.9%)보다 -2.8%를 나타내고 있다. 반면에 국내주식, 외국채권 및 외국주식 비율은 기본 포트폴리오 보다 1.5%, 0.4%, 및 0.9% 높게 나타나고 있다.

<표 2> 2014년 말 현재 운용자산 구성현황 비교

자산구분	기본 포트폴리오	오차범위	운용자산 (백만 엔)	자산구성비	증감상황
국내채권	76.9%	±5.0%	3,389,836	74.1%	△ 2.8%
국내주식	7.7%	±3.0%	422,423	9.2%	1.5%
외국채권	7.7%	±2.0%	372,524	8.1%	0.4%
외국주식	7.7%	±3.0%	391,893	8.6%	0.9%
합계	100.0%	-	4,576,675	100.0%	-

자료 : 中小企業退職金共済事業本部(2016)『平成26年度資産運用状況について』 p.7

주1) 국내채권에는 예금 및 생명보험자산이 포함되어 있음.

주2) 단위미만은 반올림 처리하였으므로 내역과 합계가 일치하지 않을 수 있음.

최근 5년간 중퇴공 자산의 운용이율을 살펴보면 2010년도 0.30%, 2011년도 1.80%로 실적이 부진하였으나, 2012년도 6.89%, 2013년도 6.55% 및 2014년도 6.61%로 3년 연속으로 양호한 실적을 기록하였다. 2010년도와 2011년도에는 금전신탁부분의 운용실적이 저조하여 각각 0.30%, 1.80%로 다소 부진하였다. 이에 반해 2012년도 이후에는 금전신탁부분의 매우 양호한 실적으로 6.55~6.89%의 좋은 실적을 나타내고 있다. 최근 10년간의 실적을 고려하여 보면 2012년도의 운용실적은 2005년도 8.34%에 이은 좋은 성적이다.

<표 3> 자산운용수익 및 운용이율 현황(2010~2014년)

(단위 : 백만 엔)

	2010	2011	2012	2013	2014
운용수익	10,579	65,644	259,048	262,424	282,832
자가운용	31,579	29,032	29,496	30,171	28,748
유가증권	31,347	28,948	29,537	30,144	28,725
예금	26	38	32	27	23
투자부동산	137	46	△73	-	-
재정융자자금예탁금	68	-	-	-	-
장기대출금	0	-	-	-	-

	2010	2011	2012	2013	2014
위탁운용	△21,000	36,613	229,552	232,253	254,085
금전신탁	△23,900	33,796	226,278	228,602	249,851
생명보험자산	2,798	2,757	3,242	3,609	4,135
유가증권신탁	102	59	32	42	98
결산운용이율	0.30%	1.80%	6.89%	6.55%	6.61%

자료 : 中小企業退職金共済事業本部(2016)『平成26年度資産運用状況について』 p.3

주1) 운용수익은 비용 공제 후 금액임.

주2) 단위미만은 반올림 처리하였으므로 내역과 합계가 일치하지 않을 수 있음.

2.2 중퇴공의 보장급여 및 재정지원

2.2.1 보장급여

근퇴공기구는 피공제자가 퇴직한 때는 그자(퇴직이 사망에 의한 것일 때에는 그 유가족)에게 퇴직금을 지급한다. 단 당해 피공제자가 납부한 부금의 월수가 12개월 미만인 경우는 지급되지 않는다고 규정하고 있다(중퇴법 제10조 제1항). 퇴직금 지급은 납입월수가 12개월 이상인 퇴직한 자에게 한정되며, 지급방법은 일시금, 분할지급, 일시금·분할지급 병용이 가능하다. 일정한 요건(퇴직 시 60세 이상 및 법령에서 정한 일정한 금액요건)을 충족하는 퇴직자가 청구하는 경우 퇴직금 전액을 일시금으로 지급하며, 퇴직 후 5년 또는 10년에 걸쳐 퇴직금 분할을 요구할 경우 분할(2·5·8·11월) 지급이 가능하다.⁸⁾ 단, 12개월 미만의 피공제자에 대해서는 퇴직금 지급이 없으며, 23개월 이하의 피공제자에 대해서는 납부된 부금총액을 하회하는 금액으로 부금월액 및 부금납부월수에 따라 정령으로 정하는 금액을 지급한다. 24개월 이상 42개월 미만의 피공제자에 대해서는 납부된 부금총액에 상당하는 금액으로 부금월액 및 부금납부월수에 따라 정령으로 정하는 금액을 지급한다. 43개월 이상의 피공제자에 대해서는 납부된 부금총액(기본퇴직금)에 납부개월 43개월째 후 12개월이 경과할 때 마다 각 연도별로 일정의 지급률을 가산한 금액을 수급할 수 있다.

8) 근퇴공기구는 피공제자의 퇴직금과 관련하여 납부한 부금 월수를 12개월 미만, 23개월 이하, 24개월 이상 42개월 미만, 43개월 이상으로 구분하여 지급하고 있다(중퇴법 제10조 2항).

<표 4> 일본 중퇴공법의 퇴직금지급 관련 주요 조항

<p>◇ 제10조(퇴직금)</p> <p>1. 기구는 피공제자가 퇴직한 때는 그자(퇴직이 사망에 의한 것일 때는 그 유가족)에게 퇴직금을 지급한다. 단 당해 피공제자와 관련된 부금의 납부가 있던 월수(이하 「부금납부월수」라고 함)가 12개월 미만인 때는 그렇지 않다.</p> <p>2. 퇴직금은 다음 각 호에서 열거하는 부금납부월수의 구분에 따라 당해 각호에서 정하는 액으로 한다.</p> <p>① 23개월 이하 : 피공제자가 납부한 부금총액을 하회하는 금액으로 부금월액 및 부금납부월수에 따라 정령으로 정하는 금액</p> <p>② 24개월 이상 42개월 미만 : 피공제자가 납부한 부금총액에 상당하는 금액으로 부금월액 및 부금납부월수에 따라 정령으로 정하는 금액</p> <p>③ 43개월 이상: 다음 ㉠ 및 ㉡에서 정하는 금액을 합산한 금액</p> <p>㉠ 피공제자가 납부한 부금총액을 상회하는 금액으로 부금월액 및 부금납부월수에 따라 정령으로 정하는 금액</p> <p>㉡ ㉠의 규정을 적용한 경우에 얻을 수 있는 금액(제4항에서 「가정퇴직금」이라 함)에, 43개월째 후 12개월이 경과할 때 마다 각 연도별로 일정의 지급률을 가산하여 합산한 금액</p> <p>3. 전항 제1호, 제2호 및 제3호 ㉠의 정령으로 정하는 금액은 납부된 부금 및 그 운용수입액의 총액을 기초로 하여, 예정이율과 피공제자의 퇴직예상수 및 퇴직금공제계약의 해제 예상수를 감안하여 정하도록 한다.</p>

자료 : 中小企業退職金共済法(昭和三十四年五月九日法律第六十号)(2011), pp.7-8 참조

중퇴공제도의 보장급여는 근로기간이 증가할수록 퇴직급여액이 증가하도록 설계하여 장기 근로를 유도하고 있다. 퇴직급여 종류는 기본퇴직금과 부가퇴직금으로 구성된다. 기본퇴직급여는 월공제보험료와 납부개월 수에 따른 정령에서 정한 금액(예정운용이율을 1%로 정한 금액)을 지급한다. 부가퇴직금은 운용이익율이 예정이율을 상회할 경우 그 차액을 부가퇴직금으로 지급하는 방식으로 운용수익 실적에 반영된다. 11개월 이하 가입자에 대해서는 퇴직금이 지급되지 않으며, 12-23개월은 공제보험료 납부총액을 하회하는 금액, 24-42개월은 공제보험료에 상당하는 금액, 43개월부터는 운용이자와 부가퇴직금이 가산된다. 즉 장기가입자에게 유리하도록 설계되어 있다. 만약 보장급여로 인해 제도 내에서 결손금이 발생할 경우 공제기구에서 자체적인 결손금 해소계획을 시행하고, 이러한 해소계획으로도 결손금해

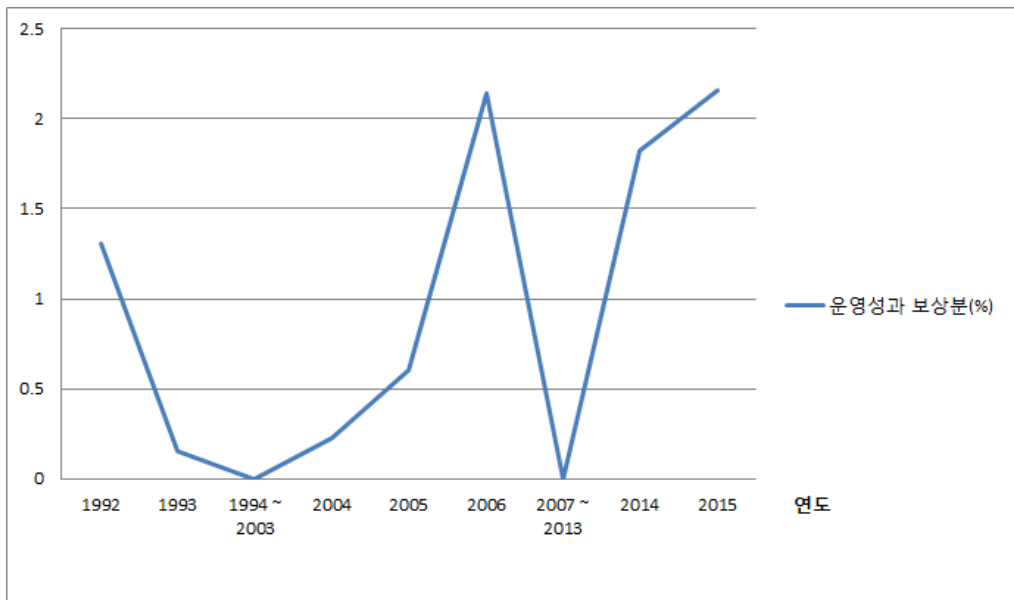
소가 불가할 경우 정부의 추가출자가 이루어질 수 있다.



자료 : 中小企業退職金共済事業本部(2016)『よくわかる中小企業退職金共済制度』 p.7

<그림 3> 중퇴공제도의 보장급여

부가퇴직금은 운용실적이 예정운용이율을 상회한 경우 기본퇴직금에 가산하여 후생노동대신이 정한다. 1992년부터 운용실적에 따른 부가퇴직금 지급률은 아래 <그림 4>와 같다.



자료 : 일본 중소기업 퇴직금공제(<http://www.taisyokukin.go.jp/>)

<그림 4> 부가퇴직금 지급률

2.2.2 재정적 지원

일본 정부는 중퇴공제도 도입에 따른 중소기업의 초기부담을 경감시켜주기 위해 일정 기간 보험료를 지원한다. 정부는 새롭게 중퇴공제도에 가입한 사용자에 대해 가입 후 4개월째부터 1년간 기여금의 2분의 1(근로자 1인당 5,000엔이 상한선)만큼 보조해 주고, 이후 기여금을 증액할 경우 1년간 증액분의 3분의 1만큼 보조해 준다. 단기근로자(월 공제보험료 4,000엔 이하)의 경우 위의 지원금에 추가적으로 지원한다(300엔~500엔).⁹⁾

<표 5> 일본 중퇴공법의 정부지원 관련 조항

<p>◇ 제83조(정부 지원) 정부는 매년 예산의 범위 내에서 제23조 제1항 및 제45조 제1항의 규정에 근거한 조치에 필요한 비용을 보조할 수 있다.</p> <p>◇ 제23조 제1항(가입촉진을 위한 공제보험료 경감조치) 기구는 중소기업들이 퇴직금공제계약 신청 및 공제계약자가 제9조 제1항 월 공제보험료의 증액신청을 촉진하기 위해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 공제가입자의 공제보험료에 관련된 부담을 경감하기 위한 조치로써 일정한 월공제보험료를 감액할 수 있다.</p> <p>◇ 제45조 제1항(가입촉진을 위한 공제보험료 경감조치) 기구는 특정업종에 속한 사업을 영위하는 중소기업자가 특정업종퇴직금공제계약 신청을 촉진하고, 이 규정에 의한 중소기업퇴직금공제사업의 원만한 실시를 도모하기 위해 후생노동성령에서 정하는 바에 따라 공제계약자의 공제보험료에 관련된 부담을 경감하기 위한 조치로서 일정의 일할(日割)공제보험료의 납부를 면제할 수 있다.</p>

자료 : 獨立行政法人 勤勞者退職金共済機構(2011)『中小企業退職金共済法』pp.14-44 참조

18,000엔 이하의 종업원의 공제보험료를 증액하는 사업주에게 증액분(증액전-증액후 차액)의 3분의 1을 증액하는 월부터 1년간 국가가 지원한다. 단 20,000엔 이상의 월공제보험료에서 증액하는 경우에는 지원대상에서 제외된다. 단시간근로자의 특례부담금(월 공제보험료 4,000엔 이하)에 대해서도 소정의 지원제도가 적용되고 있다.

9) 월 공제보험료 2,000엔의 경우 300엔, 3,000엔은 400엔, 그리고 4,000엔의 경우 500엔을 지원한다.

3. 근로자퇴직금공제기구 운영 현황

3.1 근로자퇴직금공제기구의 개요

중퇴공제도의 운영주체는 중소기업퇴직금공제법(1959년 법률 제160호, 이하 「중퇴법」이라 함.)에 따라 설립된 독립행정법인 근로자퇴직금공제기구이다. 중퇴공제도는 독립행정법인 근로자퇴직금공제기구, 즉 중소기업 퇴직금공제사업본부(이하 근퇴공기구)가 실질적으로 관리·운영하고 있다. 중퇴법 및 독립행정법인통칙법(1999년 법률제103호, 이하 「통칙법」이라 함.)에서 정하는 바에 따라 중퇴공제도 운영주체의 명칭을 독립행정법인 근로자퇴직금공제기구로 하였다. 근퇴공기구는 중퇴법 규정에 따른 중소기업의 종업원과 관련된 퇴직금공제제도를 운영하는 것을 목적으로 하고 있다. 또한, 근퇴공기구 업무는 통칙법, 중퇴법, 근로자재산형성촉진법(1971년 법률 제92호, 이하 「재형법」이라 함.) 및 관계법령, 그리고 독립행정법인 근로자퇴직금공제기구 업무방법서(2003년, 이하 「업무방법서」라 함.)에서 정한대로 실시하고 있다. 기구의 자본금은 독립행정법인고용·능력개발기구를 폐지하는 법률(2011년 법률 제26호) 부칙 제3조 제6항의 규정에 의해 정부로부터 출자된 금액으로 운영된다(중퇴법 제 59조 제2항). 정부는 중퇴법 제70조 제2항에서 규정하는 업무에 관해 필요하다고 인정되는 경우에는 예산에서 정하는 범위내에서 기구에 추가로 출자할 수 있도록 하고 있다.¹⁰⁾

3.1.1 공제기구의 주요 임원

통칙법과 중퇴법에 근거하여 근퇴공기구는 이사장 및 감사 2인, 임원으로 이사 4인 이내를 둘 수 있다(중퇴법 제60조 제1항, 제2항). 이사장의 임기는 4년, 이사 및 감사의 임기는 2년이며(중퇴법 제62조), 이사는 이사장이 정하는 바에 따라 이사장을 보좌하며, 기구의 업무를 맡아서 처리한다(중퇴법 제61조). 이사장 및 이사는 업무상의 여유금의 운용업무에 대해서 법령, 법령에 근거하여 행하는 후생노동장관의 처분, 근퇴공기구가 정하는 업무방법서, 기타 규칙을 존중하고, 기구를 위해 성실하게 직무를 수행해야 한다(중퇴법 제63조). 2013년 10월 현재 근퇴공기구의 임원은 이사장 1명, 이사장대리 1명, 이사 2명, 상근감사와 비상근감사 각각 1명으로 구성되어 있다.

10) 기구는 정부출자가 있는 때에는 그 출자액에 의해 자본금을 증액하는 것으로 하고 있다.

3.1.2 운영위원회 구성 및 역할

근퇴공기구는 특정업종별로 이루어지는 업무의 원활한 운영을 도모하기 위해 특정업종별로 운영위원회를 둔다(중퇴법 제67조 제1항). 특정업종퇴직금공제업무의 운영에 관한 사항 중 아래의 사항은 운영위원회의 심의를 거쳐야 한다(중퇴법 제67조 제2항). 첫째, 특정업종퇴직금공제규약의 변경, 둘째, 업무방법서의 변경, 셋째, 통칙법 제30조 1항에서 규정하는 중기 계획 설정, 그리고 통칙법 제31조 제1항에서 규정하는 연도계획 등이다.

한편 운영위원회는 운영위원 12인 이내로 조직할 수 있다(중퇴법 제68조). 운영위원은 특정업종에 관련된 특정업종퇴직금공제계약의 공제계약자 및 기구업무의 적절한 운영에 필요한 학식 경험을 가진 자 중 후생노동성장관이 임명한다(중퇴법 제69조 제1항). 운영위원의 임기는 4년이고, 보결 운영위원의 임기는 전임자의 잔여 임기기간으로 한다(중퇴법 제69조 제2항).

3.2 독립행정법인통칙법의 주요 사항

이 통칙법은 독립행정법인(근퇴공기구 등)의 운영에 있어 기본적인 공통 사항을 정하고 있는데, 각 독립행정법인의 명칭, 목적, 업무범위 등에 관한 것을 규정한 법률이다(통칙법 제1장 제1조 제1항). 각 독립행정법인의 조직, 운영 및 관리에 있어서는 각 개별법과 이 법률에 따라 운영된다. 각 독립행정법인을 운영하는 기관의 사무처리를 위해 독립행정법인평가위원회(이하 「평가위원회」 라함.)를 두며, 평가위원회는 독립행정법인의 업무실적에 관한 평가, 기타 이 법률 또는 개별법에 의한 권한을 행사한다(통칙법 제1장 제12조 제2항).

평가위원회의 조직, 소관업무, 위원 및 직원 등 평가위원회의 구성에 관해 필요한 사항은 정령에서 정하며(통칙법 제1장 제12조 제3항), 각 독립행정법인은 개별법에서 정하는 바에 따라 임원으로 법인장 1명 및 감사등을 둔다(통칙법 제2장 제18조 제1항). 개별법에서 정하는 바에 따라 다른 임원을 임명할 수 있으며, 각 법인장, 감사의 수 및 임원의 명칭과 정원수를 규정한다. 각 법인의 장과 감사는 주무장관이 임명하며, 임원은 법인의 장이 임명한다(통칙법 제2장 제20조 제1항, 제2항, 제3항).¹¹⁾

11) 임원의 임기는 개별법에서 정하며, 임원은 재임할 수 있으며, 정부 또는 지방공공단체의 직원(비상근직은 제외)은 임원이 될 수 없다.

4. 자산운용 및 관리업무

4.1 기본방침

자산운용의 기본방침은 중소기업퇴직금공제법 제78조에 근거하여 작성되는 「업무상의 여유금 운용에 관한 기본방침」에 따라 운영되며, 기구는 이 방침에 따라 운영해야 한다. 근퇴공기구 자금운용부는 중소기업퇴직금공제법 제78조에 근거한 「중소기업퇴직금공제사업 자산운용의 기본방침(퇴직금공제계약에 관련됨)」을 정하고 이에 따라 자산운용을 시행하고 있다. 자금운용부는 자가운용, 외부운용수탁기관의 관리, 기본포트폴리오 관리 등에 관한 사무를 효율적으로 수행할 수 있는 전문적 지식 및 경험을 갖춘 자를 채용하여 운영하고 있다. 이 기본방침에는 기본적인 견해, 운용 목적, 유의 사항 등의 기본적인 사항을 포함하여, 자산운용종목과 비율(기본 포트폴리오), 리스크 관리상의 주의 의무, 운용실적을 평가하는 기준, 운용상의 준수사항 등이 구체적으로 정해져 있다.



자료 : 中小企業退職金共済事業本部 사이트, 資産運用管理体系, p.1

<그림 5> 중퇴공제도의 자산운용관리 체계

상기 <그림 5>에서 보는 바와 같이 기본방침은 금융·경제 전문가로 구성된 연구회 등의 조언을 받아 이사회가 결정한다. 근퇴공기구는 현재와 미래의 퇴직금 급부 지급을 위해 장기적인 관점에서 안전하고 효율적으로 관리·운용을 위해 ALM위원회, 자산운용위원회, 자산운용평가위원회 등을 설치하고 자문을 받는다.

4.2 중소기업퇴직금공제법의 자산운용 조항

중퇴공제도의 자산운용의 기본방침을 정하고 있는 중소기업퇴직금공제법 제78조의 내용은 다음과 같다.

<표 6> 일본 중퇴공제도의 자산운용 기본방침

◇ 제78조 제1항(여유금 운용에 관한 기본방침 등) 기구는 퇴직금공제업무와 관련한 업무상의 여유금 운용에 있어, 운용 목적, 기타 후생노동성령에서 정한 사항을 기재한 기본방침을 작성하고, 이 기본방침에 따라 운용해야 한다.
◇ 제78조 제2항 전항의 규정에 의한 기본방침은 이 법률(이 법에 근거한 명령을 포함) 기타법령에 위배되지 않아야 한다.
◇ 제78조 제3항 기구는 전조 제1항 제3호 및 제5호에 정한 방법(정령으로 정한 보험료 지불을 제외)에 의해 운용하는 경우에는 해당운용에 관한 계약의 상대방에 대해 협의에 근거한 제1항 규정에 의한 기본방침의 취지에 따라 운용해야 한다는 것을 후생노동성령으로 정하여 공표하여야 한다.

자료 : 獨立行政法人 勤勞者退職金共済機構(2011)、中小企業退職金共済法(昭和三十四年五月九日法律第六十号)、p.43 참조

4.3 「중소기업퇴직금공제사업 자산운용 기본방침」의 주요 내용

자산운용의 기본방침은 중소기업퇴직금공제법 제78조에 근거하여 작성되는 「업무상의 여유금 운용에 관한 기본방침」에 따라 운영되며, 기구는 이 방침에 따라 자산운용을 해야 한다. 중소기업퇴직금공제사업 자산운용 기본방침은 기본적 견해, 자가운용(in house), 위탁운용, 운용관리체제 및 기본방침의 변경 등으로 구성되어 있다.¹²⁾

12) 이 방침은 2003년 10월 1일에 제정되어 2012년 4월 1일 현재 5회에 걸쳐 개정하였다.

중퇴공자산 운용의 투자대상은 중퇴법 제77조 및 법령 등에서 규정하고 있는 항목 중 다음에 열거하는 것으로 한다. 첫째, 국채, 지방채, 정부보증채(원금 상환 및 이자 지급에 대해 정부가 보증하는 채권) 기타 후생노동대신이 지정하는 유가증권의 취득), 둘째, 은행, 기타 후생노동대신이 지정하는 금융기관 예금, 셋째, 신탁업무를 하는 금융기관 또는 신탁회사에 대한 신탁(국내채권, 국내주식, 외국채권, 외국주식, 단기자산), 넷째, 후생노동대신이 지정하는 부동산 취득, 다섯째, 피공제자를 피보험자로 하는 생명보험의 보험료 지불(생명보험자산), 그리고 마지막으로 재정금융자금 예탁(재정금융자자금예탁금) 등이다.

중퇴공자산 운용에 있어서는 최적의 자산구성이 되도록 기본포트폴리오를 중장기적 관점에서 책정하고, 이에 근거한 자산배분을 유지하도록 노력해야 한다. 이 기본포트폴리오는 매년 검증을 실시하며, 책정시점의 제(諸)조건이 변화한 경우는 필요에 따라 기본포트폴리오의 수정을 실시하고 있다.

<표 7> 기본 포트폴리오(2011년 4월 1일 개정)

(기대수익률 2.60%, 표준편차 3.02%)

	국내채권	국내주식	외국채권	외국주식	합계
자산배분	76.9%	7.7%	7.7%	7.7%	100.0%
허용폭	±5.0%	±3.0%	±2.0%	±3.0%	

자료 : 独立行政法人 勤労者退職金共済機構 資産運用部(2015)『中小企業退職金共済事業資産運用の基本方針』p.2

주) 국내채권에는 재정금융자자금예탁금, 생명보험자산(일반계정), 장기대출금, 예금, 부동산을 포함.

자금운용부는 중퇴법 제77조의 규정에 근거하여 자산 일부에 대해 자체적으로 관리운용업무를 담당한다. 자기운용자산의 효율적 운용과 전체 기본포트폴리오의 종합적인 관리를 위해 캐쉬플로우 등의 대응, 기본포트폴리오의 유지, 수탁기관의 분배 변경 시의 현물이관 등을 실시하고 있다. 또한, 이 기본방침에는 위탁운용자산에 대해 신탁(금전신탁 또는 포괄위탁), 생명보험자산, 유가증권신탁에 의한 위탁운용으로 구분하여 상세한 지침을 제시하고 있다. 수탁기관의 선정과 평가기준, 수탁기관의 자산배분 변경 기준 및 수탁기관의 책무, 자산운용상의 준수사항 등에 대해 규정하고 있다. 자금운용부에는 자기운용, 외부운용수탁기관의 관리 등에 관한 사무를 정확하게 수행할 수 있는 전문적 지식 및 경험을 갖춘 담당자를 둔다. 또한, 자산운용을 둘러싼 환경변화에 대응할 수 있도록 자산운용의 전문지식을 갖춘 인재의

양성·확보에 주력하고, 운영체제의 정비·확충을 도모하며, 운용관리의 합리화·비용 삭감 등에 노력하여야 한다.

근퇴공기구는 이 방법서의 규정에 따라 자산운용위원회, ALM위원회, 자산운용평가위원회를 설치하여야 한다. 우선 중퇴공자산의 운용에 관한 기본방침, 운용계획 및 자산배분 등의 중요사항을 심의하는 것을 목적으로 하는 담당임직원으로 구성하는 자산운용위원회를 설치한다. 그리고 중퇴공자산운용의 효율화를 도모하기 위해 기본포트폴리오의 작성 및 기본방침 등에 대해 조언을 얻는 것을 목적으로 외부전문가로 구성되는 ALM위원회를 설치한다. 끝으로 자산운용의 실적에 대해 평가를 받는 것을 목적으로 외부전문가로 구성되는 자산운용평가위원회를 설치하여 운영하여야 한다.

4.4 업무방법서의 주요 내용

업무방법서(2003년 10월 1일 제정, 2014년 3월 26일 개정)는 제1장 총칙, 제2장 업무의 방법, 제3장 업무위탁 기준, 제4장 계약방법, 제5장 업무운영에 관한 사항의 공표방법 그리고 제6장 잡칙으로 구성되어 있다. 13) 업무방법서는 근퇴공기구의 업무방법에 대한 기본적인 사항을 정하고 이를 토대로 합리적인 업무운영에 임하는 것을 목적으로 한다. 이는 통칙법 제28조 제1항 및 독립행정법인 근로자퇴직금공제기구의 업무운영 및 재무, 회계에 관한 성령(2003년 후생노동성령 제152호, 이하 「재회성령(財會省令)」이라함.) 제1조 2항 및 부칙 제5조 제1항의 규정에 의한 것이다. 중퇴공기구의 기본방침은 주무대신의 인가를 받은 중기계획에 따르며, 중소기업 종업원의 퇴직금공제제도 및 근로자의 계획적인 재산형성 촉진업무의 효율적이고 효과적인 운영을 도모하는 것이다(업무방법서 제3조). 또한, 투명성 확보, 중소기업 종업원의 복지 증진과 근로자의 생활안정을 기하고, 나아가 국민경제의 건전한 발전에 기여하는 것이다.

업무방법서 제5조는 중퇴법 제70조 제1항 제2호에 근거한 시행업무에 대해 다음과 같이 규정하고 있다. 첫째, 중소기업퇴직금공제사업에 관한 조사 및 보급 확대를 위한 선전에 관한 업무, 둘째, 재회성령 제12조 제6항에서 규정하는 특별공제사업에 관한 업무, 그리고 기타 중소기업퇴직금공제사업의 운영, 관리에 관한 업무이다. 또한, 업무방법서 제9조는 중퇴법 제 72조 제1항 및 제2항에 근거한 업무위탁 기준에 대해 규정하고 있다.

근퇴공기구는 위탁기관 선정에 있어서 수탁자의 중소기업퇴직금공제사업 또는 재형주택담

13) 제1조는 목적, 제3조 업무운영의 기본방침, 제4조와 제5조는 중소기업퇴직금 공제사업의 시행, 제9조 업무위탁 기준, 제10조 계약방식, 제15조 계약해지 등에 대해 규정하고 있다.

보대출업무에 관한 지식 및 수탁업무에 대한 전문성 수준을 감안하여 결정하여야 한다. 근퇴공기구는 업무위탁을 할 때에는 서면으로 수탁자와 위탁계약을 체결해야 하며, 근퇴공기구는 수탁자에 대해 별도로 정한 규정에 의해 위탁수수료를 지불해야 한다.

업무방법서 제10조~제14조는 계약방식과 일반경쟁, 지명경쟁 및 수의계약 방법, 그리고 낙찰에 대해 규정하고 있다. 근퇴공기구는 매매, 대차(貸借), 청부, 기타 계약을 체결하는 경우에는 지명경쟁계약 또는 수의계약을 체결할 수 있는 경우를 제외하고, 공고를 실시하고 신청을 받는 일반경쟁입찰에 의한 계약을 체결해야 한다. 그리고 경쟁입찰은 예정가격 범위내의 입찰에서 최저 또는 최고 가격을 낙찰로 하며, 동일가격으로 입찰한 자가 2인 이상일 때는 추첨에 의해 낙찰자를 결정한다. 한편, 근퇴공기구는 다음 각호에 해당할 경우에는 계약을 해지해야 한다. 첫째, 적당한 이유없이 계약기간내에 이행을 완료하지 못했을 때 또는 이행완수 가능성이 없을 때, 둘째, 계약 이행에 대해 부정행위가 있거나, 기구의 사정에 의해 필요하다고 인정될 때 이다.

5. 제도설계에 관한 정책적 제언

5.1 재정지원 방안

정부발표(2014.08.27. 기재부 사적연금활성화 방안 발표)에 의하면 2016년부터 사업장 규모 별로 단계적으로 기금형 퇴직연금제도가 도입될 예정이다. 또한, 현재 근로자퇴직급여보장법 시행령이 국회에 계류 중인 상태이며, 향후에는 근퇴법 상에서도 기금형 제도에 대한 규정이 명시될 것으로 예상되고 있다¹⁴⁾. 이러한 시점에서 본 연구는 중소기업 근로자의 안정적인 노후소득 확보를 위해 신설되는 중소기업 퇴직연금제도를 운영하기 위한 실행방안을 제시하는 데에 목적을 두고 있다.

이를 위해 자산운용과 제도적 관점에서의 접근을 통해 향후 중소기업 퇴직연금제도가 지속 가능하고 설립 목적에 부합하는 제도운영 방안을 제시하였다.

참고로 우리나라 과학기술인연금의 경우, 확정기여형 연금제도로 설계되어 있으며 기여율은 8.33%의 기본 부담률, 연간 임금총액의 2.5% 이상으로 구성되어 있다. 급여의 경우 ‘부담금+운용수익+장려금’으로 구성되어 가입자에게 추가적인 인센티브를 제공하고 있다. 스위스의

14) 박지순·성주호·김성일(2015)『근로자퇴직급여보장법 해설』p.32 참조

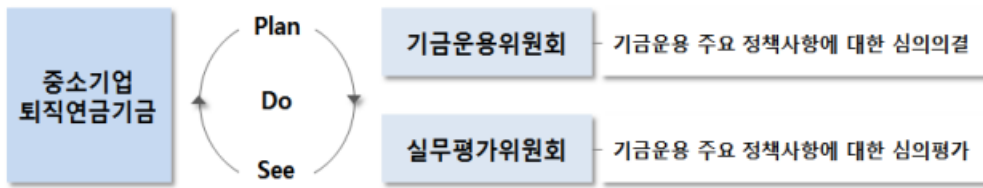
DC형 퇴직연금은 최저보장수익율제도가 있다는 점에서 DC형과 DB형의 절충적 형태이다. 여기서 최저보장수익률은 정부 관점에서 예상하는 소득대체율에 근거하여 정부가 제시하고 이에 대한 이행은 사용자가 부담하는 구조이다. 즉, 연방의회에서 최소수익율을 보장하여 주고(가입자 운용지시권 배제), 최소 크레딧이 누적되는 가상 계인계좌를 설정하는 ‘변형된 DB’(흔히 ‘DB II’)라고 볼 수도 있다.

본 연구에서 중심으로 분석한 일본 중소기업퇴직연금공제(중퇴공)의 경우 영세사업장에 대해서 근로자의 임금수준을 고려하여 차별적으로 재정지원하는 특징이 있다. 기본 원칙은 근로기간이 증가할수록 퇴직급여액이 증가하도록 설계되어 장기근로를 유도하고 있다. 예를 들어, 신규로 중퇴공제도에 가입한 사용자에게 대해 가입 후 4개월 이후부터 초기 1년간 기여금의 2분의 1(근로자 1인당 5,000엔이 상한선)만큼을 재정보조해 주고, 이후 기여금을 증액할 경우 1년 증액 해당분의 3분의 1만큼 정부에서 보조해 준다. 상기 사례에서 살펴본 바와 같이 중소기업퇴직연금기금제도 또한 제도 초기 가입자를 유인할 수 있는 재정 지원방안이 필요하다. 이는 최근 정부 지원 계획에 상당부분 반영된 것으로 판단된다. 중소기업 퇴직연금 기금 사업을 시행할 경우, 기금의 법적형태를 어떻게 할 것인지는 향후 주요한 이슈가 될 수 있다. 별도의 공공기금으로 중소기업 연금기금을 설치하거나, 이미 설치되어 있는 복지진흥기금을 이용하되 독립된 계정으로 중소기업퇴직연금기금을 신설하는 방안도 고려될 수 있다. 별도의 공공기금이나 복지진흥기금 내에 독립된 계정으로 파악하는 방안보다는 기존의 퇴직연금체계를 유지하되, 근로자들에 대한 강화된 사회보호정책의 일환으로 정부가 마련한 별도 기금(즉, 일반 계정) 형태의 재정지원이 타당해 보인다. 이를 위해 근로자퇴직급여보장법 상에 포괄적 근거규정을 두고, 자세한 사항은 시행령을 통해 구체화하는 것이 바람직하다. 특히 기금운용주체를 근로복지공단으로 하는 것이나 기금조성에 관한 구체적 방식 등도 명확히 해 두는 것이 타당할 것이다. 먼저 근퇴법에서는 “고용노동부장관은 일정한 규모와 근로자 소득수준을 전제로 한 영세 중소기업 근로자의 노후생활 보장을 위하여 퇴직연금제도가 활성화될 수 있도록 대통령령이 정하는 바에 따라 중소기업 퇴직연금기금제도를 실시할 수 있음”을 명시하고, 시행령에서 자세히 규정하면 충분할 것이다. 중소기업 근로자를 대상으로 하는 중소기업퇴직연금기금의 가입자들은 금융지식이나 투자 능력의 부족, 투자행태 요인 등으로 투자 의사결정을 미루거나 하지 못할 개연성이 있다. 따라서 정부측면에서 투자 옵션에 대한 명확한 가이드라인을 제공하여 디폴트 옵션을 도입해야 할 필요성이 높다.¹⁵⁾

15) 칠레의 경우 멀티펀드(multi-fund)로서 연금제도 가입자가 특정 펀드를 지정하지 않을 경우에는 디폴트 옵션이 적용된다. 즉 아래 표와 A-E까지의 다섯 가지 펀드가 있으며 이는 주식 투자비중에 따라 구분된다. 이 펀드 중 성별, 연령별로 선택이 가능한 펀드가 존재하며 특정 펀드를 지정하지 않았을 경우

5.2 조직운영 방안

연금기금을 운용하기 위한 조직은 plan-do-see의 프로세스에 따라 아래와 같이 기금운용위원회와 실무평가위원회가 설치되어야 한다. 기금운용위원회에서는 기금운용의 주요 정책사항에 대한 심의·의결이 이루어지는데, 과학기술인 공제회의 경우, 퇴직연금 자산운용, 적립 및 지급에 관한 사항 등을 심의하기 위해 연금심의위원회를 설치하여 운영하고 있다. 일본 중소기업퇴직금공제(중퇴공) 또한 담당임원, 운용담당직원 등으로 구성된 자산운용위원회에서 이러한 업무를 전담하고 있다. 또한, 국민연금, 국민주택기금도 기금을 운용하기 위해 기금운용심의회와 자산운용위원회, 위험관리 및 성과평가위원회 등을 설치·운용해야 함을 법적으로 명시하고 있다.



<그림 6> 연기금 운용 프로세스

국내·외 선진사례를 볼 때 연금제도에서 가장 중요한 조직은 기금운용위원회이다. 기금운용위원회는 아래 그림과 같이 기금운용과 관련한 주요 정책사항에 대해 심의·의결하고, 기금운용지침(IPS)과 중장기 자산배분을 정하고 연간 기금운용계획을 승인하는 등 매우 중요한 업무를 수행한다. 따라서 중소기업퇴직연금기금 또한 DC형 퇴직연금제도를 도입하고, plan-do-see 프로세스에 부합하는 조직구성이 이루어져야만 지속가능한 기금운용이 가능하고, 가입자에게 높은 효익을 제공할 수 있는 첫 번째 과제가 될 것이다.

기금운용 위원회	기금운용지침	투자의결권 행사 지침
	중기 자산배분계획	중기 정책방향 ① 중기자산배분 ② 위탁운용방향
	연간 기금운용계획	연간 정책목표 ① 연간 자산배분 ② 연간 위탁운용계획 ③ 연간 목표수익률 설정 (예 : 목표수익률 : 실질경제성장률 + 물가상승률 ± 조정치 위험한도 : Shortfall Risk 20% 이내)

<그림 7> 기금운용위원회 업무

결론적으로, 영세사업장의 퇴직연금제도 유인이라는 제도 본연의 목적을 달성하기 위해서는 한시적인 지원 대책뿐만 아니라 지원기간 이후라도 일정부분 재정지원이 지속적으로 이루어져야 한다. 정부 재원이 허용하는 범위에서 최우선적으로 정책목표(영세사업장 가입률 확대)가 달성되는 시점까지 지속적으로 시행되어야 할 것으로 판단된다. 예를 들어, 추가 불입분에 대한 일정수준 매칭기여, (운용관리 및 자산관리)수수료 확대 지원 등 부담금 및 수수료 지원 그리고 소득 규모별 혹은 연령별 조세 지원 등을 병행하는 방안을 고려할 수 있다.

【參考文獻】

고용노동부(2006 & 2013)『고용형태별 근로실태 조사』
 _____(2009)『퇴직연금시장 실태조사 및 관련 제도 개선방안 연구』pp.128-154
 _____(2008)『4인 이하 사업장의 효과적인 퇴직급여제도 적용을 위한 법제화 방안 연구』pp.57-62
 _____(2014)『중소기업 퇴직연금기금제도 실행방안 연구』pp.74-93
 _____(2007)『퇴직연금의 지급보장제도설계를 위한 합리적인 보험료율 체계연구』pp.88-102
 교육과학기술부(2011)『과학기술인 공제회 내부자료』
 박지순·성주호·김성일(2015)『근로자퇴직급여보장법 해설』신조사
 성주호(2010)『퇴직연금 용어해설서』한국투자증권
 _____(2013)『연금수리학』법문사
 성주호 김성일 박준범 김용태(2012)『퇴직연금관리 총론』홍문사
 제로인(2014)『연기금 투자폴 월간성과평가보고서』
 獨立行政法人 勤勞者退職金共済機構(2011)『中小企業退職金共済法』(昭和三十四年五月九日法律第六十号)、pp.1-137
 獨立行政法人 勤勞者退職金共済機構 資産運用部(2013)『獨立行政法人 勤勞者退職金共済機構會計規定』pp.5-14

独立行政法人 勤労者退職金共済機構(2014)『独立行政法人通則法』pp.3-7
_____(2014)『独立行政法人の組織、運営及び管理に関わる共通的な事項に関する政令』p.4
_____(2015)『平成26事業年度事業報告書』pp.3-31
_____(2015)『中小企業退職金共済事業 年次統計表(2014)』pp.4-7
独立行政法人 勤労者退職金共済機構 資産運用部(2015)『中小企業退職金共済事業資産運用の基本方針』pp.1-11
独立行政法人 勤労者退職金共済機構(2016)『中小企業退職金共済事業概況』第55巻 第11号、pp.1-9
中小企業退職金共済事業本部(2014)『独立行政法人勤労者退職金共済機構業務方法書』pp.1-8
_____(2016)『よくわかる中小企業退職金共済制度』pp.1-14
_____(2016)『平成26年度資産運用状況について』pp.3-7
中小企業退職金共済事業本部 사이트, 機構とは、pp.1-2
中小企業退職金共済事業本部 사이트, 資産運用管理体系、p.1
스위스연방사회보험청, <http://www.bsv.admin.ch/index.html?lang=de>
일본 중소기업 퇴직금공제, <http://www.taisyokukin.go.jp>
해외 연금제도 관련 사이트(NEST, Superannuation 등)

논문투고일 : 2016년 05월 30일
심사개시일 : 2016년 07월 17일
1차 수정일 : 2016년 08월 08일
2차 수정일 : 2016년 08월 09일
게재확정일 : 2016년 08월 15일

 <要旨>

일본 중소기업 퇴직금공제제도 운영 사례와 정책적 시사점

류성경 · 성주호

최근 정부는 중소기업에 근무하는 종업원의 노후소득보장 강화를 위해 현행 근로복지공단의 퇴직연금사업을 개편하여 저비용 자산운용서비스 등을 제공하는 「중소기업 퇴직연금기금제도」 도입을 추진하고 있다.

본 연구에서는 우선 1959년부터 퇴직연금기금제도를 시행하고 있는 일본의 중소기업 퇴직금공제제도의 운영 현황에 대해 살펴보았다. 그리고 이 제도의 운영 주체인 근로자퇴직금공제기구의 운영 체계 및 주요 특성등을 검토하고, 이를 토대로 우리나라 중소기업 퇴직연금기금제도 도입을 위한 정책적 시사점을 제시하였다. 결론적으로 영세사업장의 퇴직연금제도 유인이라는 제도 본연의 목적을 달성하기 위해서는, 일본의 사례에서 살펴본 바와 같이, 일정 성과가 달성되기까지는 지속적인 재정지원이 이루어져야 한다. 이를 위한 정부의 재원확보 방안은 본 연구의 범위를 벗어나고 향후 연구과제로 두고자 한다.

Operating Mechanism and Characteristics of the Smaller Enterprise Retirement Allowance Mutual Aid Scheme in Japan and its Implications applicable to Korea

Ryu, Sung-Kyung · Sung, Joo-Ho

Recently, the Korea government has made a blue print for introducing 「Pooled Pension Fund for medium and micro business」, which is designed to provide a low management-fee based asset management service through reforming current retirement pension system of KCOMWEL(Korea Workers' Compensation & Welfare Service), in particular to strengthen retirement income security of low-income employees. In this respect, we examined the managing mechanism and characteristics of the The Smaller Enterprise Retirement Allowance Mutual Aid (SERAMA) scheme in Japan, operating since 1959. Accordingly, we review the functions and roles of its Administrative Agency and then drive out some implications applicable to Korea.

As in Japan, in order to make the new pension plan popular and attractive to medium and micro business in Korea, a consistent financial supports are conclusively required. Due to the limits of time and space, we would like to leave how to raise the supporting fund in view of government as the future development.