

기업연금 과세방법론에 관한 연구

윤태화*

박일력**

〈요 약〉

기업연금제도는 우리나라에 아직 도입되지 않은 제도이나 기존 퇴직금제도의 문제점을 극복하기 위한 대안으로서 도입방안이 논의되고 있다. 기업연금은 본질적으로 기존 퇴직금을 대체하는 수단으로 크게 확정급부형기업연금과 확정기여형기업연금으로 나누어 볼 수 있다. 두 가지 형태의 기업연금은 급부방식과 운용책임 및 연금지급에 있어서 서로 다른 형식을 취하고 있다. 그러므로 이들에 대한 과세방법 또한 달리 규정되어야 하는데 각 기업연금형태별로 납입단계와 운용단계 및 수령단계에서 법인세·소득세·부가가치세 및 상속세를 어떠한 방식으로 과세할 것인지가 세무분야에서 핵심적인 사안으로 대두되고 있다.

본 연구에서는 우리나라의 현행 퇴직금 및 연금 관련 세법규정과 미국 및 일본의 기업연금에 대한 세제를 분석하여 기업연금이 도입되는 경우 우리나라 실정에 가장 적합한 과세방안을 구체적으로 모색하였다.

기업연금제도도입의 필요성과 의의 및 기업연금의 유형 그리고 기업연금에 대한 일반적인 과세 체계에 대하여 살펴보았으며, 최근 노동부에서 제출한 기업연금 관련 법안인 '근로자퇴직급여보장법(안)'의 주요골자에 대하여 살펴보았다. 또한 퇴직금과 연금에 대한 우리나라의 현행 세제에 대하여 살펴보았다. 기업연금제도가 가장 발달한 미국과 최근 획기적으로 기업연금제도를 보완한 일본의 기업연금의 종류와 관련 세제에 대하여 살펴보았다.

기본적으로 미국과 일본 등 주요 선진국이 기업연금에 대하여 EET형 과세체계를 취하고 있으며, 우리나라의 현행 연금 관련 세제도 EET형 과세체계를 취하고 있으므로 기업연금 도입시 EET형 과세체계를 기본으로 하여 과세방안을 설계하는 것이 바람직하다. 다만 기업연금 유형별로 손금산입범위와 소득공제 한도 등은 달리 규정하여야 할 것이며, 수령단계에서의 소득세 과세도 수령형태에 따라 종합과세 혹은 분류과세 여부를 판단할 것이다.

〈주제어〉 기업(퇴직)연금, 개인퇴직계좌, 퇴직급여충당금, 기업연금세제

* 경원대학교 경영회계학부 교수, thyoon@kyungwon.ac.kr, 031-750-5516, 주저자

** 공인회계사, illyuck@unitel.co.kr, 02-573-4083

I. 서 론

1953년 이후 시행되고 있는 우리나라의 퇴직금제도는 성장 위주의 경제개발 초기에 다른 소득보장제도가 취약했던 우리나라에서 근로자의 중간 퇴직시부터 재취업까지의 기간에 대한 실업보험 기능과 함께 정년 퇴직시 노후소득보장 기능을 담당하여 왔다. 그러나 이러한 퇴직금제도는 1988년과 1995년에 국민연금과 고용보험의 도입으로 퇴직금의 사회보장적 기능이 상당부분 분담되거나 축소되었다.

또한 노동시장의 유연화가 진전되어 계약직·임시직·시간제 등으로 고용형태가 다양화됨에 따라 기존의 연공서열식 임금체계도 성과급 혹은 연봉제 등 다양한 방식으로 변화하여 근로자의 퇴직 후 소득보장이 불안정해지게 되어 현행 퇴직금제도는 점차 경제적 합리성과 사회적 정당성이 퇴색되었다.

한편 기업의 입장에서도 퇴직금의 산정에 있어서 누진율 적용 및 기존 연공서열식 보상체계 등으로 인하여 근속기간이 길수록 평균임금이 상승하는 경향이 있다. 이로 인한 퇴직금채무가 누적적으로 증가하여 기업의 상당한 재정부담 요인이 되고 있다.

현행 퇴직금제도의 또 한 가지 중요한 문제점으로 지적될 수 있는 것이 지급보장성의 문제이다. 기업의 퇴직금 외부적립정도가 미미하여 기업 도산시 퇴직금으로 지불할 재원이 없어 근로자들이 퇴직금을 수령하지 못하는 사례가 흔하게 나타나고 있다.

이러한 퇴직금제도의 문제점은 끊임없이 재계와 노동계 및 학계 등에서 제기되어왔으며 노사정위원회에서는 경제사회소위원회 산하에 기업연금제도 실무소위를 구성하여 기업연금제도와 관련된 논의를 진행시켜 왔다. 이러한 논의의 결과물로 노동부에서는 2003년 9월 24일자로 입법예고로 소위 “근로자퇴직급여보장법(안)”을 마련하기에 이르렀다.

정부안에 따라 확정급여형연금제도와 확정기여형연금제도가 도입되는 경우 회계 및 세무분야에 있어서도 이를 뒷받침하기 위한 상당한 제도정비가 요구된다. 기업연금의 도입은 회계분야에서는 연금회계의 도입 논의가 본격화될 것이 예상되며 또한 세무분야에서도 법인세·소득세·부가가치세 및 상속세 등 관련 세제를 어떻게 설계하고 정비할 것인지가 매우 중요한 사안으로 대두될 것으로 예상된다.

본 연구는 사회경제적으로 요구되어 도입되는 기업연금에 대한 과세방법론을 다루고 있다. 즉 기업연금의 납입단계·운용단계 및 수령단계에서 발생하는 법인세·소득세·부가가치세 및 상속세 등 관련 세제를 어떻게 설계할 것인지에 대하여 우리나라의 퇴

직금 및 연금 관련 세제와 미국과 일본의 기업연금세제를 참고하여 기업연금에 대한 과세방법론을 제시하는 데 목적을 두고 있다. 기업연금에 대한 의의와 우리나라의 현행 연금 관련 세제를 살펴보고, 기업연금이 가장 활발하게 운용되고 발전되어 있는 미국과 우리나라 기업연금제가 모범으로 하고 있는 일본의 기업연금제도와 세제에 대하여 살펴봄으로써 후 우리나라 기업연금에 적용가능한보다 일반적이고 합리적인 과세방법론을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 기업연금제도의 의의와 우리나라 현행 연금 관련 세제

1. 기업연금제도의 의의

가. 기업연금제도 도입의 필요성

우리나라의 퇴직금제도는 1953년 제정된 근로기준법 제28조에 의해 “퇴직자에 대한 소득보장”을 목적으로 처음 도입된 이후 현재는 상시 근로자 5인 이상의 사업장에 의무적으로 적용되는 법정 복지제도로 운영되고 있다. 퇴직금은 전적으로 사적 보장제도이면서도 법정제도로 존재하고 있어 결과적으로 공적 복지제도의 성격을 가지고 있는 제도이다.

현행 퇴직금제도의 문제점을 살펴보면 다음과 같다(김화동, 2002).

첫째 국민연금 및 고용보험의 도입으로 퇴직금의 존재의의가 약해졌다는 점이다. 우리나라 대다수의 근로자들은 퇴직금을 퇴직 후 일시적인 가계수요에 따라 처분하고 있는 바, 퇴직금이 노후의 안정적인 소득원이 되지 못하고 있다¹⁾.

둘째 누진적 퇴직금 체계로 인하여 퇴직급여충당금이 기업경영의 애로로 작용하고 있다는 점이다.

셋째 현행 퇴직금제도는 한 직장에 오래 근무할수록 최종 평균임금이 높을수록 퇴직

1) 한국노동연구원이 전직 실업자 1천명에 대하여 실시한 퇴직금현황에 대한 설문 조사(1998)에 따르면, “받은 퇴직금을 주로 어떤 용도에 사용했거나 사용할 계획인가”라는 질문에 ‘본인과 가족의 기본 생활비’로 쓴다고 응답한 비율이 과반수를 넘는 53%인 반면, ‘미래를 위한 저축 혹은 투자’를 한다고 응답한 비율은 20.9%에 지나지 않아 대부분의 실직자들에게 있어서 퇴직금은 실직기간 동안의 기본 생계보장을 위한 수단인 것으로 나타나고 있다. 이는 결국 퇴직금이 미래 노후소득보장수단으로서의 기능을 하고 있지 못함을 의미한다.

금의 액수가 높아지게 되는 구조를 지니고 있다. 노동시장 및 임금체계의 유연화(柔軟化)가 진전됨에 따라 평생고용모델 하에서 설계된 현행 퇴직금제도의 재구조화(再構造化)가 불가피해졌다고 할 수 있다.

넷째 현행 퇴직금의 또 하나의 문제점은 지불보장성이 약하다는 점이다. 퇴직금의 외부적립정도가 미미하여 기업 도산시 퇴직금으로 지불할 재원이 없어 근로자들이 퇴직금을 수령하지 못하는 사례가 흔하게 나타나고 있다.

이러한 현행 퇴직금제도의 문제점을 극복하기 위한 대안으로 기업연금제도의 도입이 논의되어 왔다. 즉 기업연금의 도입을 통하여 공적연금을 보완하여 노후소득보장기능을 제고하고, 지불형태를 일시금이 아닌 연금형태로 지급함으로써 안정적인 노후생활자금이 제공되도록 하는 한편 기업연금을 사외에 적립함으로써 근로자의 수급권을 강화하여 현행 퇴직금제도의 문제점을 극복하고자 하는 것이다.

나. 기업연금제도의 의의 및 유형

기업연금제도(Retirement Pension Plan)란 기업이 독자적 또는 종업원과 함께 재원을 출연하여 별도의 펀드에 적립해 놓았다가 퇴직 이후에 그 적립금을 재원으로 종업원에게 일시금 혹은 연금을 지급하도록 하는 제도를 말한다(이상율, 2001). 즉 기업연금은 사용자와 종업원간의 퇴직금지급과 관련한 계약으로 사용자 또는 종업원이 급여의 일부분을 각출해 보험사 등 외부기관에 이를 적립하고 퇴직 후 일시금 또는 연금으로 지급 받는 것으로, 퇴직연금의 보험료를 외부기관에 적립하고 종업원은 퇴직 시 외부기관으로부터 퇴직연금을 지급받음으로써 종업원의 수급권이 확실하게 보장된다.

기업연금은 각국에 따라 다양한 종류와 형태로 존재하고 있으나 크게 확정금부형제도(Defined Benefit Plan)와 확정기여(각출)형제도(Defined Contribution Plan)로 구분할 수 있다.

(1) 확정금부형기업연금제도(Defined Benefit Plan)

확정금부형기업연금제도는 최종 수령할 급여가 제도 안에 명시되어 있으며 대부분의 경우 사용주의 각출에 의해 기금이 적립되며 별도 법인을 설립하여 운영된다. 최종 급여가 사전에 정해져 있기 때문에 사용자는 약속한 급여를 보장하기 위하여 적정수준의 각출금 혹은 출연금을 정기적으로 납부해야 할 의무가 있으며 기금의 운용결과에 대한 책임 또한 제도의 후원자(Sponsor)인 사용자에게 있다(방하남외, 2001).

(2) 확정각출형기업연금제도(Defined Contribution Plan)

확정각출형기업연금제도는 연금 급여가 사전에 정해져 있지 않고 대신 각출할 금액이 사전에 정해져 있다. 보통의 경우 종업원의 각출도 허용되는데 미국의 401(k) Plan과 같은 제도 하에서는 사용자와 종업원이 공동분담형식(Matching Contribution)으로 각출을 하게 된다. 대부분의 경우 세법에서는 세제혜택을 받을 수 있는 각출금의 한도를 일정수준으로 정해 놓고 있는데, 이는 세제혜택을 받는 연금제도가 고소득자들의 세금회피 수단으로 남용되는 것을 방지하기 위한 것이다(방하남외, 2001).

또한 확정각출형은 기업이 부담해야 하는 각출금은 확정되어 있는 반면 연금수급액은 출연금의 적립수준과 운용성과에 따라 변동하는 제도이다.

이렇게 출연금된 사용자와 종업원의 출연금은 각각 종업원별로 별도의 계정이 유지되며 가입자(종업원) 개인계정에 적립된 보험료 합계와 이에 대한 운용수익을 합한 계정의 잔액이 종업원 퇴직시 받을 급부가 된다.

확정급부형 및 확정각출형 기업연금의 장단점은 <표1>과 같이 비교하여 볼 수 있다(방하남, 2001).

〈표 1〉 확정급부형 및 확정각출형 기업연금제도의 비교

구분	확정급부형연금제도	확정각출(기여)형연금제도
각출(기여)금	변동 가능	확정(근로자부담은 변동 가능)
최종연금급여	확정(급여의 일정비율)	실적에 따라 다름
위험부담	물가·투자수익률 변동에 대한 위험을 기업이 부담	물가·투자수익률 변동에 대한 위험을 종업원이 부담
기업부담	기대수익률에 따라 변동됨	단체협약에 따라 고정됨
통산성 ²⁾	미흡	용이
연금수리계산	복잡	없음
선호계층	장기 근속자에게 유리	단기 근속자에게 유리

다. 근로자퇴직급여보장법(안)의 주요골자

노동부에서는 지난 2003년 9월 24일자로 “근로자퇴직급여보장법(안)”을 입법예고안으

2) 확정급부형연금의 경우 근로기간 중 중간 이직시 발생하는 통산성에 대한 문제 해결을 위하여 미국에서는 IRA(Individual Retirement Account)제도를 두고 있으며 일본의 경우 개인형 기업연금제도를 가지고 있다. 우리나라의 근로자퇴직급여보장법(안)에서도 미국의 IRA제도와 유사한 개인퇴직 계좌제도를 신설하는 것으로 하고 있다.

140 기업연금 과세방법론에 관한 연구

로 마련하고 이를 공고하였다. 이 법안에 따르면 2004년 7월부터 5인 이상 사업장에 퇴직연금제도를 시행하는 것으로 되어 있으며, 2007년 1월부터는 4인 이하 사업장의 근로자에 대해서도 현행 퇴직금제도 혹은 퇴직연금제가 적용하는 것으로 되어 있다.

(1) 기존의 퇴직금제도의 위상

이 법에서 퇴직금·퇴직연금·개인퇴직계좌 등 근로자의 퇴직급여제도를 종합적으로 규정할 계획이며, 모든 사업장³⁾은 종업원에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 퇴직금제도 또는 퇴직연금제도(확정급여형 또는 확정기여형) 혹은 개인퇴직계좌(상시 근로자 30인 미만 사업장) 중 하나를 설정하도록 규정하고 있다. 또한 노사가 합의하는 경우 종전의 퇴직금제도를 그대로 운용할 수 있도록 하며 노사 합의에 따라 현행 퇴직일시금제도와 확정급여형 및 확정기여형 기업연금제도 등 세 가지 퇴직금제도를 동시에 시행할 수 있는 것으로 하고 있다(중앙일보, 2003. 9. 29).

(2) 확정급여형과 확정기여형 기업연금의 주요 내용

근로자퇴직급여보장법(안)에 의하면 퇴직연금을 설정하고자 하는 사용자는 근로자 대표의 동의를 얻어 퇴직연금 형태별로 연금규약을 작성할 것을 규정하고 있는데, 확정급여형 연금규약과 확정기여형 연금규약의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

우선 확정급여형 퇴직연금에 있어서는 다음의 사항을 규약에 기재하도록 하고 있다.

- ① 급여의 종류 및 수급자격⁴⁾ 등에 관한 사항으로 급여에는 대통령령이 정하는 퇴직연금과 일시금이 포함되어야 함.
- ② 퇴직연금의 급여액에 관한 사항으로 근로자가 퇴직시 수령하는 일시금의 액이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 평균임금에 상당하는 금액 이상이어야 하며, 퇴직연금은 규약이 정하는 바에 따라 분할 지급되어야 함.
- ③ 퇴직연금의 재정건전성 확보에 관한 사항으로 사용자는 매년 말 퇴직연금의 재정건전성 확보를 위하여 규약으로 정하는 금액을 적립하도록 규약에 규정하여야 함.

한편 확정기여형 퇴직연금에 있어서는 다음의 사항을 규약에 기재하도록 하고 있다.

- ① 부담금의 납부에 관한 사항으로 사용자는 최소한 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상의 금액을 현금으로 납부하여야 함.
- ② 적립금의 운용에 관한 사항으로 가입자는 적립금의 운용⁵⁾방법의 선정을 통하여

3) 근로자퇴직급여보장법(안)은 기업연금의 적용범위에 대하여 모든 사업으로 적용범위로 규정하고 있으며, 다만 동거의 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인에 대해서는 적용을 제외하는 것으로 되어 있다

4) 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금 모두 가입기간이 10년 이상이고 55세이상인 자에 대하여 연금을 지급하는 것을 원칙으로 하고 있다.

스스로 적립금을 운용할 수 있도록 하여야 함.

- ③ 적립금 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항을 규정하고 있어야 함.
- ④ 운용현황 통지에 관한 사항으로 매년 1회 이상 가입자의 적립금액 및 운용수익률 등을 노동부령이 정하는 바에 따라 가입자에게 통지하여야 함.
- ⑤ 중도인출에 관한 사항으로 대통령령이 정하는 사유가 발생하는 경우 적립금의 중도인출이 허용될 수 있도록 하여야 함.
- ⑥ 급여의 종류 및 지급자격 등에 관한 사항으로 급여의 종류에는 대통령령이 정하는 퇴직연금과 일시금이 포함되도록 규약에 정하여야 함.

(3) 직장 이동시 통산장치

근로자퇴직급여보장법(안)에서는 개인퇴직계좌제도를 신설하는 것으로 하고 있다. 개인퇴직계좌제도의 도입을 통해 퇴직금 또는 퇴직일시금을 수령한 자는 개인퇴직계좌에 가입하여 중간 이직시 기업연금의 통산성을 확보할 수 있다. 한편 30인 이하 소규모 사업자에 대해서는 퇴직연금과 관련한 관리비용부담을 줄이기 위하여 개인퇴직계좌 가입시 퇴직금제도를 설정한 것으로 보도록 하고 있다.

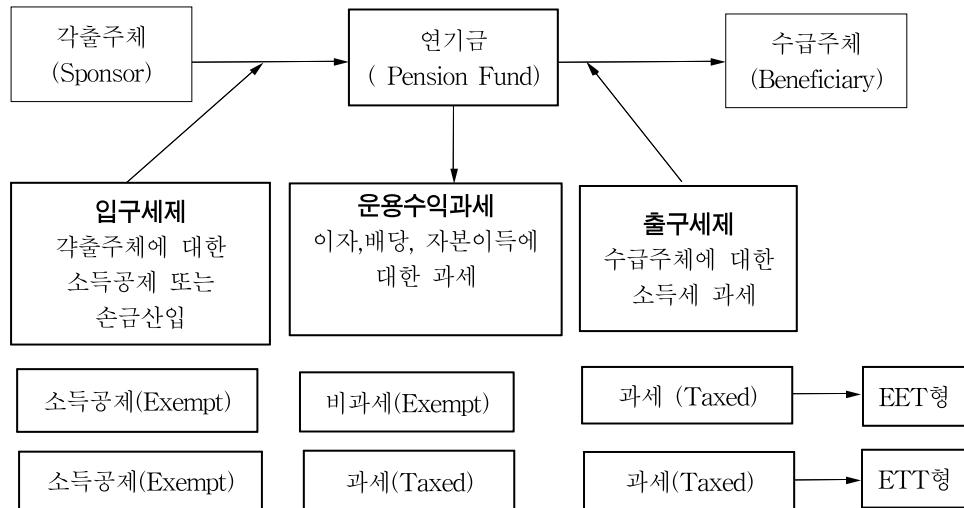
라. 기업연금에 대한 과세체계의 개요

기업연금제도에 대한 세제는 일반적으로 3단계로 나뉘어 분석된다. 노후생활자금을 위해 보험료 또는 부담금을 적립하는 납입단계와 각출된 기금으로 자산을 형성하여 투자 운용하는 단계인 수익발생단계 및 동 기금으로부터 연금을 수령하는 소득수취단계로 분류되며 각 단계별로 적용되는 과세내용에 따라 연금세제는 다양한 형태를 띠게 된다.

이러한 연금과세체계 및 과세유형을 도표화하면 다음과 같다(방하남, 2001).

5) 확정기여형의 경우 근로자 스스로 적립금을 운용하므로 투자위험과 기회에 직접적으로 노출되므로 적립금운용방법에 원금보장상품제시의 의무화·주식투자 한도 설정 등 보완장치를 강구할 것을 규정하고 있다.

〈그림 1〉 연금과세체계 및 과세유형



2. 우리나라의 현행 퇴직금 및 연금세제

가. 퇴직급여충당금·퇴직보험의 적립단계에서의 법인세제

퇴직급여충당금 적립단계의 과세문제는 기업 혹은 사업자가 퇴직급여를 사내 혹은 사외에 적립한 경우에 손금 혹은 필요경비를 어느 정도 인정할 것인가의 문제이다. 현행 기업회계기준에서는 매 회계연도 말에 전임직원이 일시에 퇴직하는 경우 지급하여야 할 퇴직금추계액을 퇴직급여충당금으로 계상할 것을 요구하고 있으나, 법인세법에서는 퇴직급여충당금 적립액에 대하여 일정한도액 내에서 손금으로 인정하고 한도초과액에 대하여는 손금불산입하도록 하고 있다.

퇴직급여충당금한도는 다음 두 가지 중 작은 것으로 해야 하는데, 우선 1년간 계속하여 근로한 임원 또는 사용인에게 당해 사업연도에 지급한 총급여액의 10분의 1에 상당하는 금액의 범위내에서 당해 사업연도의 소득금액계산에 있어서 이를 손금에 산입하거나(법인세법시행령 제60조 1항), 둘째 임직원 전원이 퇴직할 경우에 퇴직급여로 지급되어야 할 퇴직금추계액의 100분의 40을 한도로 손금에 산입할 수 있다(법인세법시행령 제60조 2항).

한편 퇴직금을 사외에 적립한 경우 법인세법에서는 추가적으로 손금산입을 허용하고 있는데 퇴직보험에 대해서는 임원 또는 사용인의 전원이 퇴직할 경우에 퇴직금으로서 지급되어야 할 금액인 퇴직금추계액에서 기설정된 퇴직급여충당금을 공제한 금액에 상

144 기업연금 과세방법론에 관한 연구

당하는 보험금 및 신탁금에 대한 보험료 등에서 직전사업연도 종료일까지 지급한 보험료 등을 공제한 금액을 그 한도로 하여 손금으로 인정하고 있다(법인세법시행령 제44조의2 2항).

나. 퇴직금지급·수령단계에서의 법인세 및 소득세제

퇴직금 지급단계에서의 과세문제는 퇴직금 지급시 법인단계에서의 과세취급과 수급자인 임직원에 대한 소득세 및 상속세 과세문제로 구분하여 볼 수 있다.

(1) 퇴직금 지급단계에서의 법인세제

퇴직금 지급시 법인단계에서의 법인세는 임원에 대한 퇴직금과 종업원에 대한 퇴직금 지급을 나누어서 그 취급을 달리 하고 있는 바, 임원에 대한 퇴직금 지급의 경우 정관 또는 퇴직금지급규정에 의하여 임원퇴직금이 정해진 경우에는 그 금액을 한도로 하여 손금산입하고(법인세법시행령 제44조 3항 1호), 정관 또는 퇴직금지급규정에 임원퇴직금이 정해져 있지 않은 경우에는 퇴직 직전 1년간 총급여액의 1/10에 근속연수를 곱한 금액을 한도로 하여 손금으로 인정된다(법인세법시행령 제44조 3항 2호). 또한 임원퇴직금이 한도액을 초과하는 경우에는 법인세계산에 있어서 손금으로 인정하지 아니하고 임원에 대한 상여로 하여 근로소득으로 소득세가 과세된다. 한편 종업원에 대한 퇴직금 지급의 경우에는 그 지급액에 대하여는 전액 법인세법상 손금으로 인정을 하고 있다. 다만 퇴직금지급규정에 의한 퇴직금한도를 초과하여 지급하는 퇴직위로금 혹은 퇴직공로금의 경우에는 퇴직소득으로 분류과세하지 아니하고 근로소득으로 하여 종합과세하게 된다(소득세법시행령 제38조 13호).

(2) 퇴직금 수령단계에서의 소득세제

임직원이 퇴직금을 수령하는 경우에는 퇴직소득 혹은 근로소득으로 과세하게 되는데, 상술한 바와 같이 퇴직금지급규정에 의하여 지급하는 퇴직금에 대하여는 퇴직소득으로 분류과세하고, 한도초과금액에 대하여는 근로소득으로 종합과세를 하도록 하고 있다. 퇴직소득은 퇴직급여·퇴직보험금·명예퇴직수당·해고예고수당과 조기퇴직가산금을 포함하며 퇴직보험일시금·국민연금법에 의하여 지급받는 반환일시금 또는 사망일시금 및 공무원연금법·군인연금법·사립학교교직원연금법 또는 별정우체국법에 의하여 지급받는 일시금을 포함한다(소득세법시행령 제22조 1항).

다. 연금적립단계에서의 법인세 및 소득세제

우리나라의 연금제도는 국민연금 등의 공적연금과 퇴직연금보험 등의 사적연금 그리고 개인연금으로 구분할 수 있다. 이 중 공적연금의 사용자부담분의 경우 연금적립단계에서는 법인세법상 전액 손금에 산입되고 종업원의 소득으로 보지 아니하도록 하고 있으며⁶⁾, 종업원부담분의 경우에는 2001년 세법개정을 통하여 전액 소득공제를 허용하고 있는 바⁷⁾ 그 내용을 요약하면 다음과 같다.

개정을 통하여 국민연금·공무원연금 등 각종 연금의 불입액에 대하여 소득세 계산시 소득공제가 허용되지 않고 연금 수령시 과세하지 않는 TTE⁸⁾체계에서 연금 불입액에 대한 소득공제를 허용하고 연금 수령시 과세하는 EET⁹⁾체제로 전환되었다. 한편 개인연금의 경우에도 당해연도 저축불입액과 240만원 중 적은 금액을 한도로 소득공제를 허용하고 있으며(조세특례제한법 제86조의2(연금저축에 대한 소득공제 등)), 이에 대하여는 실제로 소득을 지급받을 때 소득세를 과세하도록 하고 있다.

라. 연금수령단계에서의 법인세 및 소득세제

우리나라의 공적연금 즉 국민연금 또는 직역연금의 경우 국민연금법 및 직역연금법에 의해 장애·장해·상이·요양 성격의 연금 또는 일시금을 지급받는 경우 비과세되며, 연금지급이 아닌 반환일시금 혹은 사망일시금 등 일시금 형태로 지급받는 경우 퇴직소득으로 분류 과세된다. 한편 노령연금 또는 유족연금 등 연금형식으로 지급받는 소득에 대하여는 퇴직연금 및 개인연금과 합산하여 연금소득으로 종합 과세된다.

개인연금의 경우에도 과거에는 불입액의 40%를 연 72만원 한도 내에서 소득공제해주었으나 2001년 세법개정으로 불입액의 100%를 연 240만원 한도 내에서 소득공제하고 가입자가 수령하는 소득에 대하여는 연금소득 또는 기타소득으로 종합과세하도록 하고 있다.

한편 상속세 및 증여세법에서는 퇴직금·퇴직수당·공로금·연금 또는 이와 유사한

6) 소득세법 12조(비과세소득) 4호

소득세법 12조 4호 하목에서는 “국민건강보험법·고용보험법·국민연금법·공무원연금법·사립학교 교직원연금법·군인연금법에 의하여 국가·지방자치단체 또는 사용자가 부담하는 부담금”을 비과세 소득으로 규정하고 있다.

7) 소득세법 51조의3(연금보험료공제)와 소득세법 52조에서 종업원이 부담하는 국민연금 등의 공적연금과 의료보험료에 대하여 전액 소득공제를 허용하고 있다.

8) TTE란 각출단계에서는 과세, 운용수익은 과세, 연금(일시금)급부는 비과세하는 것을 의미한다.

9) EET란 각출단계에서는 비과세, 운용수익은 비과세, 연금(일시금)급부는 과세하는 것을 의미한다.

것으로서 피상속인에게 지급될 것이 피상속인의 사망으로 인하여 상속인에게 지급되는 것에 대하여는 그 금액은 상속재산으로 보고 상속세를 과세하도록 하고 있으나, 국민연금법에 의하여 지급되는 유족연금 또는 사망으로 인하여 지급되는 반환일시금과 공무원연금법 또는 사립학교교직원연금법에 의하여 지급되는 유족연금·유족연금부가금·유족연금일시금·유족일시금 또는 유족보상금에 대하여는 상속재산으로 보지 않도록 하고 있다(상속세및증여세법 제10조 1호 및 2호). 이들에 대하여는 퇴직소득으로 하여 퇴직소득세를 과세하도록 하고 있다(소득세법 제22조 1항 1호 라목 및 마목).

Ⅲ. 미국 및 일본의 기업연금제도와 세제

1. 미국의 기업연금제도와 세제

가. 기업연금의 종류

미국의 사적연금제도에 대해서는 종업원퇴직소득보장법(Employee Retirement Income Security Act : 이하 'ERISA'라고 약칭한다)과 내국세법(Internal Revenue Code : 이하 'IRC'라 약칭한다)에 자세히 규정되어 있다. ERISA에 규정되어 있는 것은 주로 기업연금에 대한 일반 원칙들이고 제도의 자세한 내용은 거의 내국세법에 규정되어 있다(이상률, 2001).

실제로 미국의 연금제도는 확정급부형 기업연금인 Pension Plan과 확정각출형기업연금인 Profit Sharing Plan, Stock Bonus Plan, ESOP, Money Purchase Pension Plan, 401(k), SIMPLE 403(b) Plan, Keogh Plan 등 다양한 형태로 존재하고 있다. 하나의 회사 내에서 여러 가지 연금제도가 존재할 수도 있고 종업원이 회사 내의 여러 가지 퇴직연금제도에 동시에 가입할 수도 있는 등 선택의 폭도 넓다.

첫째 연금신탁(Pension Plan)은 근로자 퇴직시 연금수령액이 확정되어 있는 확정급부형 연금제도의 전형적 예이다. 확정급부형의 경우 사용자만 출연하는 것이 일반적이고 제도화된 문서로 규정되는 경우에는 종업원도 연금 기금에 출연할 수 있다.

둘째 이익분배형 연금제도(Profit Sharing Plan)는 사전에 정해진 일정한 공식에 의하여 사용자의 출연 금액이 정해지도록 하는 적격연금제도이다. 예를 들어 사용자의 출연 금액이 이익의 일정부분을 지급하도록 하는 제도가 이익분배형 연금제도이다.

셋째 주식상여형 연금제도(Stock Bonus Plan)는 또 다른 형태의 확정출연형 제도로

서 현금 대신 연금지급액에 상당하는 자사주식으로 연금을 지급할 수 있는 제도이다.

넷째 ESOP(Employee Stock Ownership Plan)는 사용자와 종업원 출연금의 일부 또는 전부를 자기회사의 주식에 우선적으로 투자하는 연금제도이다. 동시에 ESOP은 기업 자금조달의 기법의 하나로 기업이 세제혜택을 이용하여 자금을 조달하거나 기업 지분을 종업원에게 이전시키는 방법으로 사용된다.

다섯째 Money Purchase Pension Plan은 기업이 단독 혹은 종업원과 공동으로 급여의 일정 비율을 출연하여 연금을 구입하는 제도이다. 연금구입방식은 거치연금으로 매년 구입하는 방식과 출연금 및 수익을 퇴직시까지 적립하였다가 일시에 구입하는 방식이 있다.

여섯째 Section 401(k) Plans이다. 일반적으로 미국의 퇴직연금세제에 있어서는 종업원의 출연금에 대해서 소득공제를 허용하지 않고 있으나 일정한 조건하에서 종업원 출연금에 대하여 소득공제를 허용하고 있는데 이것이 401(k)형 연금제도이다.

401(k)로 인정되어 특별한 과세취급을 받기 위해서는 우선 이익분배형 혹은 주식상여형 연금제도의 모든 조건을 갖추고 있어야 하며, 이에 추가하여 미국 내국세법 401(k)조에서 규정하고 있는 무차별·몰수금지·배분 등의 요건들을 충족시켜야 한다(이상률, 2001).

나. 기업연금의 세제적격요건

기업연금을 세제혜택 측면에 의하여 구분하면 적격연금(Qualified Retirement Plan)과 비적격연금(Non-qualified Retirement Plan)으로 분류할 수 있는데, 미국의 IRC와 ERISA가 정한 일정한 요건을 충족시켜 출연·운용·급부단계에서 세제혜택을 받는 연금제도를 적격연금이라 하고 세법상 적격요건을 갖추지 못하여 세제상 불리한 취급을 받는 것을 비적격연금이라 한다. 적격연금에는 연금신탁과 이익분배형·주식상여형 연금제도 등이 있으며 비적격연금에는 기업임원 등을 대상으로 한 특수한 기업연금 등이 있다.

다. 기업연금 납입단계에서의 세제

미국의 경우 다양한 연금상품이 운용되고 있는데 세법규정도 다양한 연금상품 각각에 대하여 다양하고 방대하게 규정되어 있다.

첫째 연금신탁의 경우 사용자 출연금에 대하여는 확정각출형과 같은 출연금에 대한 특별한 금액 한도는 없다. 사용자 출연금의 손금산입한도는 별도로 규제되는데, 완전적

립금(Full Funding Limitation) 이상의 출연금은 회사의 손비로 인정되지 않는다. 완전 적립금이란 당해연도말 기준으로 수급권을 확보한 근로자에게 기업이 장차 지급해야 할 연금급부액의 현재가치를 말한다.

둘째 이익분배형과 주식상여형 기업연금 등 확정각출형 기업연금이 있어서는 각출금 한도규정과 손금산입한도규정이 별도로 규정되어 있는데, 우선 각출금¹⁰⁾한도는 종업원 개인별로 적용되며 종업원 연금여¹¹⁾의 25%와 \$30,000 중 적은 것으로 하고 있다.

한편 손금산입 한도는 각출금 한도와는 별도로 규제되는데 회사의 법인세 계산시 손금산입이 가능한 출연금은 전체 참가종업원 급여 합계액의 15%를 한도로 한다. 이 손금산입 한도는 종업원 개인별로 15%가 적용되는 것이 아니라 전체 종업원 급여의 합계액의 15%가 집합적으로 적용된다. 각출금한도 및 손금산입한도 계산시 한 가지 주의할 점은 한도 계산시 고려되는 종업원의 급여액은 최대 \$160,000를 한도로 한다는 점이다.

셋째 401(k)형의 경우 위에서 설명한 이익분배형과 주식상여형에 적용되는 공제한도가 모두 적용되고 추가로 종업원의 선택적 이연 출연에 연 \$10,000의 별도 한도가 적용된다. 종업원의 선택적 이연 출연금은 당해연도 과세소득에서 제외된다.

라. 기업연금 운용단계에서의 세제

확정급부형의 적립기금에 대한 세제혜택은 ERISA법에서 규정하고 있는데, 보험료로서 각출하는 수입액과 급부로서 지급해야 할 지급액의 수지상 필요한 적립금의 범위내에서 기금운용수익은 비과세된다.

확정각출형의 경우도 마찬가지로 연금자산의 운용수익이 과세대상에서 제외된다. 연금기금 운용시 발생하는 이자·배당수익 뿐만 아니라 자산매각이익 등 자본이득에 대하여도 비과세한다.

마. 기업연금 수령단계에서의 세제

(1) 연금으로 받는 경우의 세제

퇴직시 그 동안 적립된 금액을 다른 적격계정에 이전(rollover)하지 않고 연금을 받

10) 영어로는 Annual Addition이라는 표현을 쓰고 있는데 여기에는 사용자와 종업원의 각출금이 모두 포함된다.

11) 여기서 연금여는 총급여에서 각출금을 뺀 순급여를 의미한다. 예를 들어 총급여가 \$100,000인 경우 각출금을 X로 놓으면 출연금을 구하는 공식은 $(\$100,000 - X) \times 0.25 = X$ 가 된다 이식을 풀어보면 출연금(X) = \$20,000가 된다. 결국 출연한도액은 총 급여의 20%가 된다.

는 경우의 과세원칙은 내국세법 제72조(Code Sec.72)에서 규정하고 있다.

연금에 관한 내국세법 제72조의 과세방법을 Annuity Rule이라고 부르는데, Annuity Rule은 기본적으로 연금수령액 중 소득공제되지 않은 불입금 부분을 제외하고는 모두 과세대상에 포함시키도록 하고 있다. 과세대상에 포함된 연금소득은 다른 소득과 합산되어 종합소득으로서 누진세율¹²⁾이 적용되어 과세된다.

한편 1996년 11월 19일 이후에 개시되는 연금의 경우 내국세법 제72조(d)에 규정된 새로운 간편법에 의하여 계산하도록 하고 있는데, 새로운 간편법은 과세제외비율을 계산하는 대신에 과세제외금액을 산출하여 연금수령액에서 차감하도록 하고 있다.

(2) 일시금으로 받는 경우의 세제

적격퇴직연금의 경우 종업원이 사망 또는 59.5세에 달했을 때에는 연금급부 대신에 일시에 급부를 받을 수 있다. 적격퇴직연금으로부터 일시금을 수령하는 경우 총 수령금액에서 소득공제받지 못한 종업원투자액을 차감한 금액이 일시금을 수령한 연도의 소득으로 과세대상이 된다. 통상 퇴직일시금은 수 십년 동안 출연금이 누적된 것이므로 액수가 크기 마련이고 특별한 세법상의 경감장치가 없다면 대부분의 퇴직일시금이 소득세 최고세율을 적용받게 될 것이다. 이러한 집적효과(Bunching Effect)를 완화해 주기 위하여 IRC에서는 5년 평균법(5분5승법)을 적용¹³⁾하여 퇴직소득세를 계산하도록 하여 누진세율 구조하에서 낮은 세율이 적용되도록 해주고 있다.

바. 미국의 개인퇴직계좌(IRA)에 대한 세제

IRA(Individual Retirement Account, 개인퇴직계좌)는 개인이 소득세 과세이연이라는 우대조치를 받으면서 퇴직시까지 저축이 가능하도록 한 제도로써, 1974년 ERISA법에 의해 처음으로 제도가 도입되었다(김화동, 2002). 원래의 목적은 사업주가 제공하는 기업연금제도를 이용할 수 없는 이들을 위한 것이었으나, 1981년 이후에는 사업자가 기업연금을 실시하고 있는 경우에도 이용할 수 있도록 제도가 바뀌었다.

IRA는 한편으로는 기업연금을 보완하는 역할을 수행하는 바 확정급부형 기업연금은 종업원별로 별도계좌가 유지되지 않아 중간퇴직자의 퇴직연금에 대한 통산성 혹은 이동성이 제약받는데 IRA는 이를 보완하는 역할을 수행한다.

12) 미국 소득세법에 의하면 개인소득세의 경우는 15%, 28%, 31%, 36%, 39.6%의 5단계 누진세율이 적용된다.

13) 1987년 이전에는 10년 평균법을 적용하여 과세하였다.

IRA의 가입요건은 크게 소득제한 및 연령제한으로 구분해 볼 수 있다. 즉 적격한 과세소득(Taxable Compensation)이 있는 자만이 IRA에 가입할 수 있다. 또한 연령제한으로 IRA는 다른 기업연금과 마찬가지로 70.5세 이후에는 가입할 수 없도록 되어 있다(이상률, 2001).

IRA에 적립시에는 연간 출연한도가 \$2,000이며, 출연금은 연간 출연한도내에서 소득 공제되고 운영수익은 비과세된다. 이러한 소득공제한도는 납세자가 다른 적격퇴직연금에 가입하지 않은 경우의 소득공제한도이다.

사. 기업연금세제와 관련된 기타 규정

(1) 벌칙세 규정

미국의 경우 기업연금에 대하여 다양한 벌칙세 규정을 두고 있는데 이를 요약하면 다음과 같다.

첫째 납세자가 적격 퇴직제도로부터 퇴직 전에 조기에 연금을 수령하는 경우는 소득세와 별도로 총소득에 포함되는 조기배분액에 대하여 10%의 벌칙세(Penalty Tax)가 부과된다.

둘째 최저배분액 미지급 벌칙세로 가입자가 70.5세에 달한 익년 4월 1일까지는 연금의 인출이 시작되어야 하며 이를 위반하는 경우 벌칙성 조세가 부과된다.

셋째 한도초과 출연금에 대한 벌칙세로 확정급부형 연금신탁에 대하여 완전적립금한도를 초과하는 출연금의 발생하는 경우 그 초과금액의 10%에 해당하는 벌칙세가 부과된다.

(2) 이전(Rollover) 관련 규정

종업원이 적격퇴직연금으로부터 분배받은 금액의 전부 또는 일부를 60일 이내에 다른 적격연금이나 IRA로 이전(rollover) 또는 이체(transfer)시키는 경우에는 이전 또는 이체된 분배금은 당해연도에 과세하지 않고 과세이연이 허용된다. 이전은 종업원이 일단 퇴직신탁으로부터 돈을 찾았다가 다시 다른 연금에 저축하는 것을 말하며, 이체는 돈을 실제로 수령하지 않고 하나의 퇴직신탁에서 다른 퇴직신탁으로 바로 이전하는 것을 의미한다.

2. 일본의 기업연금제도와 세제

가. 일본의 기업연금제도

일본의 기업연금으로는 세제적격퇴직연금과 후생연금기금(전통적 기업연금)이 있으며, 2001년 6월 확정급부기업연금법 및 확정각출연금법의 입법으로 확정급부기업연금 및 확정각출기업연금이 신설되어 시행되고 있다.

(1) 세제적격퇴직연금

세제적격퇴직연금은 법인세법시행령 제159조에 규정된 적격요건을 모두 충족하고, 사업주가 신탁은행·생명보험회사 또는 농업협동조합연합회(이를 '수탁기관'이라 한다)와 연금신탁계약·연금보험계약 또는 연금공제계약을 체결하고, 국세청장의 승인을 얻은 연금제도를 말한다.

세제적격연금의 경우 장래 종업원이 받을 급부를 기업이 약속하는 확정급부형연금이며 실제 운용이율이 장래 급부를 위해 예정하고 있던 운용이율을 밑돌 경우 기업의 추가부담이 필요하다. 하지만 기업에게 이 부족분에 대한 각출을 의무화하고 있는 것은 아니다. 2001년 확정급부기업연금법의 시행으로 적격퇴직연금의 신규설립이 금지되고 있다.

(2) 후생연금기금

후생연금기금은 1966년에 개시되어 일본의 기업연금의 중심을 이루고 있는 제도로 공적연금을 보완하는 중요한 역할을 수행하고 있다. 기업이 후생연금기금이라는 특별한 공법인을 설립하여 운영하고 있는 것이 제도운영상의 특징이다. 기금은 부금징수나 급부재정 등의 업무를 직접 실시하면서 수리계산업무에 대해서는 금융기관 또는 정령지정법인¹⁴⁾에 위탁하고 자산운용관리에 대해서는 금융기관 등과 신탁계약 또는 보험계약을 체결한다.

후생연금기금의 경우도 적격퇴직연금과 마찬가지로 확정급부형 연금이므로 실제 운용이율이 장래 급부를 위해 예정하고 있던 운용이율을 밑돌 경우 연금자산의 적립부족이 발생하고 기업이 이를 부담한다.

(3) 확정급부기업연금

확정급부기업연금의 기본구조로 확정급부기업연금법에 의하면 기존의 세제적격연

14) 정령지정법인이란 후생노동성의 인가를 받아 후생연금기금 업무를 행할 수 있는 법인을 말한다.

금을 인정하지 않는 대신에 규약형(規約型) 기업연금과 기금형(基金型) 기업연금의 신설을 규정하고 있다. 규약형 기업연금은 노사가 합의한 연금규약에 의거 기업이 신탁회사·생명보험회사 등과 계약을 체결하고 기업의 외부에서 연금자산을 관리·운용하여 연금을 급부하는 기업연금으로 기존의 적격퇴직연금을 개량한 형태라고 할 수 있다(김화동, 2002). 한편 기금형 기업연금은 모기업과는 별도의 법인격을 갖는 기금을 설립한 뒤 동 기금이 연금자산을 관리·운용하여 연금을 급부하는 기업연금이다.

급부의 종류로 급부는 노령급부금·탈퇴일시금 및 장애·유족급부금으로 구분된다.

연금제도간의 이전(rollover)에 관한 규정으로 확정급부기업연금에서 확정각출연금제도로의 이전도 가능하게 되었는데 이 경우 확정각출연금제도에서는 연금자산이 개인별로 관리되므로 규약형·기금형 기업연금의 연금자산을 개인별로 분배하여 이관할 수 있다. 그러나 확정각출연금제도에서 확정급부기업연금으로 이행을 허용되지 않는데 이는 가입자 개인별로 관리되는 연금자산이 전혀 다른 방식으로 변하기 때문이다.

(4) 확정각출기업연금

2001년 기업연금법 개정시 확정각출기업연금이 새로 도입되었는데 확정각출형의 경우 부금산정방식 혹은 부금액이 사전에 확정되어 있고 연금운용결과 운용수익의 증감에 따라 장래 받을 급부액이 결정되는 제도이다. 이러한 확정각출형기업연금의 주요내용을 개관하면 다음과 같다.

첫째 확정각출기업연금가입대상자는 i) 국민연금의 제1호피보험자(자영업자·학생 등)와 ii) 국민연금의 제2호피보험자 중 회사원이다.

둘째 확정각출기업연금의 종류로는 기업형과 개인형 두 가지가 있으며 두 제도와의 동시 가입은 불가능하다. 우선 기업형연금의 경우 회사가 확정각출연금을 도입하는 경우 그 회사에 근무하는 종업원 등이 가입하게 되며 부금은 전액 회사에서 부담한다.

셋째 부금의 관리는 기업형 및 개인형 모두 가입자 개인별로 관리된다. 부금과 운용수익의 합계액도 개인별로 기록되어 가입자로부터 잔액 조회가 있을 때에는 곧바로 잔액정보를 제공하여야 한다.

넷째 급부의 종류는 노령급부금·장애급부금·사망일시금 3가지 종류가 있고 예외적으로 탈퇴일시금을 두고 있다.

다섯째 통산성에 관한 것으로 회사원이 자영업자가 되거나 자영업자가 회사원이 되는 등 이직이나 전직의 경우에도 계속해서 확정각출기업연금을 이용할 수 있다.

나. 일본의 기업연금세제

일본의 각종 기업연금에 대한 과세의 경우 납입단계에서의 과세여부와 운용수익에 대한 과세여부 및 수령단계에서의 과세여부 및 방법으로 크게 구분될 수 있다. 일본의 기업연금종류별로 세제를 요약하면 다음과 같다(김화동, 2002).

〈표 2〉 일본 기업연금 세제의 비교

구 분	각출단계	운용단계	금부단계
후생연금 기금	· 사업주부금 : 전액 손금 산입 · 가입자부금 : 사회 보험료 공제	· 적립금 : 원칙적으로 비과세	· 연금수령 : 잡소득으로 과세. 단 공적연금소득공제 허용 · 일시금 : 퇴직소득으로 과세
적격퇴직 연금	· 사업주부금 : 전액 손금 산입 · 가입자부금 : 생명 보험료 공제	· 가입자 부담분을 제외한 적립금에 특별법인세 1%와 주민세 0.173%과세. 단 2003년까지 과세정지	· 연금수령 : 잡소득으로 과세. 단 공적연금소득공제 허용 · 일시금 : 퇴직소득으로 과세
확정금부 기업연금	· 사업주부금 : 전액 손금 산입 · 가입자부금 : 생명 보험료 공제	· 가입자 부담분을 제외한 적립금에 특별법인세 1%와 주민세 0.173%과세. 단 2003년까지 과세정지	· 연금수령 : 잡소득으로 과세. 단 공적연금소득공제 허용 · 일시금 : 퇴직소득으로 과세
확정각출 기업연금	· 기업형 연금의 사업주부금 : 전액 손금 산입 · 개인형 연금의 가입자부금 : 전액 소득공제	· 이자, 배당 등 운용수익은 소득세 비과세 · 적립금에 대해서는 특별법인세와 주민세 과세. 단 2003년까지 과세정지	<노령금부금의 경우> · 연금수령 : 잡소득으로 과세. 단 공적연금소득공제 허용 · 일시금 : 부금불입기간을 근속연수로 간주하여 퇴직소득과세

IV. 기업연금에 관한 과세방안

최근 우리나라에서 기업연금 도입에 관한 논의가 한창 진행 중이며 근로자퇴직급여 보장법(안)의 공고에 따라 기업연금에 대한 대강의 골격이 구체화되었다. 본 장에서는 기업연금이 도입되는 경우 기존의 우리나라의 연금 관련 세제와 외국의 기업연금세제를 참고하여 기업연금에 대한 과세방안을 제시하고자 한다.

연금에 대하여 우리나라의 현행 세법이 취하고 있는 과세구조는 EET형이며 이는 구 미션진각국에서도 취하고 있는 과세구조이다. 기업연금에 대한 EET형 과세구조는 이중 과세방지에 보다 효율적이며 특히 기업연금도입초기에 과세이연을 통한 세제상 혜택을 부여하여 보다 효과적으로 기업연금제도를 정착시킬 수 있는 과세구조로 평가되고 있다.

1. 연금 납입단계에서의 과세방안

EET형 과세구조에 있어서 가장 핵심이 되는 사항은 기업연금납입단계에서 발생하는 각출금(부금)에 대한 손금산입 및 소득공제에 관한 사항이다. 연금 납입단계에서 세제를 설계함에 있어서는 확정급부형기업연금과 확정각출형 기업연금의 성격과 운용체계가 다르므로 이를 구분하여 세제를 설계할 필요가 있다. 또한 이 단계에서 지나치게 폭 넓은 조세지원이 이루어질 경우 기업연금을 이용한 조세회피의 문제와 조세지원 귀착의 불공평을 야기시킬 수 있다는 점에 주의해야 한다(전영준, 2001).

가. 확정급부형 기업연금에 대한 손금산입 및 소득공제

(1) 사용자 각출금에 대한 세제

확정급부형 연금제도는 연금의 급여가 제도안에 명시되어 있으며, 최종 급여가 사전에 정해져 있기 때문에 사용자는 약속한 급여를 보장하기 위하여 적정수준의 각출금을 정기적으로 각출해야 할 의무가 있으며 또한 기금의 운용결과에 대한 책임이 사용자에게 있다. 이러한 확정급부형기업연금의 경우 우리나라의 현행 퇴직금 혹은 퇴직보험과 유사한 형태의 기업연금¹⁵⁾인데 우리나라 법인세법에서는 종업원의 현실적 퇴직에 따라

15) 근로자퇴직급여보장법(안)에서는 기업연금을 도입하는 경우 기존의 퇴직보험을 폐지하고 확정급부형 기업연금으로 계약이전을 허용하는 것으로 되어 있다.

발생한 퇴직금에 대하여는 한도없이 손금산입을 허용하고 있다(법령44조①항). 따라서 기업연금의 납입단계에서 확정급부형기업연금에 대한 사용자부담분에 대하여는 퇴직금과 마찬가지로 한도없이 손금을 허용하는 것이 바람직한 과세모델로 생각된다.

미국과 일본 모두 확정급부형 기업연금에 대한 사용자부담분에 대하여 한도없이 손금산입을 허용하고 있다.

(2) 종업원 각출금에 대한 세제

확정급부형기업연금은 사용자만 출연하는 것이 일반적이나 제도화된 문서로 규정되는 경우에는 종업원도 연금에 출연할 수 있다. 그러나 확정각출형과 달리 종업원별로 별도계정이 유지되지는 아니하고 그 운용책임(위험)도 사용자에게 있으므로 종업원의 각출금은 노후생활자금을 보다 충분하게 하는 역할을 할 수 있다.

이와 같은 확정급부형기업연금에 대하여 미국의 경우 아예 소득공제를 허용하고 있지 않는 반면 일본의 경우 전액을 소득공제(생명보험료공제)를 허용하고 있다. 우리나라에서 기업연금의 납입단계에서 종업원부담을 허용하는 경우 기업연금 도입초기 보다 폭넓은 소득공제제도의 제공을 통하여 기업연금의 확산을 도모하고 기업연금의 종업원의 노후소득보장 수단으로의 활용을 극대화시키기 위하여 일본과 같이 전액 소득공제를 허용하는 것이 바람직하다.

나. 확정각출형 기업연금에 대한 손금산입 및 소득공제

(1) 사용자 각출금에 대한 세제

확정각출형기업연금제도는 연금의 급여가 사전에 정해져 있지 않고 대신 각출의무만이 사전에 정해져 있으며, 보통의 경우 사용주와 종업원간 공동분담의 형식(matching contribution)으로 각출을 하게 된다. 사용주와 종업원의 각출금은 종업원 개인의 별도계정으로 관리되며 이에 대한 투자도 종업원의 자율에 의하여 결정된다. 따라서 대부분의 국가에서는 세제혜택을 받을 수 있는 각출금의 한도를 일정수준으로 정해 놓고 있는데 이는 세제혜택을 받는 연금제도가 고소득자들의 세금회피 수단으로 남용되는 것을 방지하기 위한 것이다.

우리나라에서 확정기여형기업연금에 대한 사용자부담분에 대하여는 미국과 일본의 경우와 마찬가지로 일정액 혹은 급여의 일정률을 한도로 하여 손금산입을 허용하는 것이 바람직하다. 다만 여기서 한 가지 고려할 사항으로 손금산입한도를 규정함에 있어서 각출(기여)금한도와 손금산입 및 소득공제 한도를 달리 규정할 것인지의 문제이다. 미

국은 각출금한도와 손금산입 및 소득공제한도를 별도로 달리 규정하고 있으나 일본은 확정각출형 기업연금에 대하여 각출금한도와 손금산입한도 한도를 동일하게 규정하고 있다. 이에 대하여는 기업연금제도가 정상 궤도에 이르기 전까지는 기업연금의 도입초기에 과도한 복잡함을 피하고 근로자퇴직급여보장법과 세법의 일관성을 유지하기 위하여 일본처럼 각출금 한도와 손금산입한도를 동일하게 규정하는 것이 바람직할 것이다.

(2) 종업원 각출금에 대한 세제

확정각출형의 경우 확정급부형과 달리 근로자 스스로 별도의 계정을 통하여 운용상품등을 결정하고 이에 대한 적립금과 운용수익을 기반으로 퇴직 후 연금액이 결정되므로 보다 자유로운 투자선택이 보장되어 있는 반면 운용에 대한 책임(위험)이 전적으로 종업원 개인에게 귀속된다.

만일 확정각출형 기업연금에 대한 종업원의 각출금에 대하여 확정급부형과 같이 무제한으로 소득공제를 허용한다면 이는 종업원의 보다 많은 소득이 확정각출형 기업연금에 불입됨으로써 보다 많은 투자위험에 직면하게 하는 유인으로 작용할 수 있다. 이러한 이유로 미국에서는 확정각출형 기업연금 중에서도 401(K)형에 대해서만 연간 \$10,000을 한도로 소득공제를 허용하고 있는 것으로 보이며 일본에서는 원천적으로 확정기여형에 종업원의 참가를 허용하지 않는 것으로 보인다. 결론적으로 우리나라에서도 확정각출형 기업연금에 종업원의 각출을 허용한다면 종업원 각출금에 대하여는 미국에서와 마찬가지로 일정액으로 하는 것이 바람직하다.

다. 현행 사내적립 퇴직급여 세제에 대한 개선방안

우리나라 법인세법에서는 퇴직급여 사내적립분에 대하여 첫째 1년간 계속하여 근로한 임원 또는 사용인에게 당해 사업연도에 지급한 총급여액의 10분의 1에 상당하는 금액의 범위내에서 손금에 산입하거나(법인세법시행령 제60조 1항) 둘째 임직원 전원이 퇴직할 경우에 퇴직급여로 지급되어야 할 퇴직금추계액의 100분의 40을 한도로 손금에 산입하도록 하고 있다(법인세법시행령 제60조 2항). 사내적립시 실제 총당금을 적립하지 않고 계정상에만 존재하는 사내적립분이 지불보장이 되는 사외적립(퇴직보험 등)과 동일하게 손금 혹은 필요경비로 인정하는 것은 퇴직금에 대한 근로자의 수급권을 저해하는 하나의 요인으로 작용하고 있다.

또한 근로자의 수급권 문제는 기업연금의 도입의 중요한 이유가 되고 있는데 기업연금의 도입은 근로자의 퇴직금을 사외에 적립함으로써 근로자의 수급권을 확실하게 보장할 수 있다. 기업연금 등을 통한 퇴직금의 완전 사외적립을 위해서는 현행 세법에서

총 퇴직급여추계액 사내적립분을 손금으로 인정하는 비율(40%)을 점진적으로 낮추어 최종적으로 사내적립분에 대하여 손금산입을 허용하지 않도록 하여야 한다. 이는 기업 연금과의 과세 형평성을 위해서도 반드시 필요한 것인 즉 기업연금의 경우 사용자 부담분을 사외의 별도 법인에 적립하여야만 손금산입을 허용하므로 이에 대한 과세 형평성을 위해서도 반드시 퇴직급여충당금 사내적립분에 대한 손금산입은 허용되지 말아야 한다.

라. 각출금에 대한 손금한도와 연금비용

(1) 연금회계의 개요

현행 기업회계기준 27조에 의하면 회계연도말 현재 전임직원이 일시에 퇴직할 경우 지급하여야 할 퇴직금에 상당하는 금액을 퇴직급여충당금으로 계상하도록 하고 있다. 그러나 오늘날 회계학에 있어서는 계속기업(going concern)을 전제로 하여 재무제표를 작성·공시하도록 하고 있는데 계속기업의 공준은 일반적으로 기업실체는 목적과 의무를 이행하기에 충분할 정도로 장기간 존속한다는 가정이다. 이러한 가정하에서는 현행 기업회계기준의 퇴직급여충당금회계는 다소 문제가 있는데, 그 이유는 '전임직원이 일시에 퇴직할 경우'란 기업이 청산하는 경우에만 있으며 기업청산을 전제로 하여 부채와 비용을 인식하고 있는 퇴직급여충당금의 회계제도는 계속기업의 공준을 정면으로 거부하고 있는 것이다(김기풍, 1989).

반면에 연금회계는 상기의 계속기업공준에 부합하는 구조를 지니고 있다. 즉 연금회계는 기업이 계속적으로 장기간 존속한다는 가정 하에 연금부채 및 연금비용을 현재가치개념에 기반을 두고 측정하도록 하고 있다. 연금회계에 있어서는 보험 수리적 사고를 바탕으로 연금제도의 개정 혹은 과거로의 수정이 이루어질 경우 야기되는 보험 수리적 손익의 인식문제와 연금부채·연금자산·연금비용의 인식 및 측정의 문제가 그 핵심을 이루고 있다.

이론적인 관점에서 보면 연금비용 및 연금부채를 인식하기 위한 회계적 접근방법은 크게 이연법과 부채법으로 대별해 볼 수 있다(전춘옥외, 2001). 이연법은 당기 연금비용의 측정 및 인식 그 자체에 중점을 두고 수익비용대응의 원칙에 따라 당기에 제공된 근로용역의 결과로서 발생한 당기의 연금비용을 측정하는 것에 주안점을 두고 있다. 즉 연금비용요소를 분석하여 합리적 배분방법을 찾아 당기에 대응되는 연금비용을 측정하는데 중점을 두는 방법이다.

그러나 연금회계에서는 먼저 보험수리적 방법으로 퇴직시의 예상급부총액을 산출한

다음 퇴직시점의 급부현가액을 확정하고 이를 기간별로 할당하여 기말 현재 계상되어야 할 연금채무를 먼저 계산하는 접근방법(부채법)을 취하고 있다. 이 때 결정되는 당기말 연금채무와 전기말 연금채무의 차이, 즉 연금채무의 변동액이 당기의 연금비용으로 인식된다. 원칙적으로 연금회계에서는 자산부채의 변동액을 연금비용으로 인식하는 부채법을 선택하고 있다.

(2) 확정급부형기업연금의 연금부채 및 연금비용의 인식과 측정

기업이 인식해야 할 연금채무 관련해서는 i) 보장급부채무(VBO : vested benefit obligation) ii) 누적급부채무(ABO : accumulated benefit obligation) iii) 예측급부채무(PBO : projected benefit obligation) 등 세 가지 정도의 채무개념이 사용되고 있다(전춘옥외, 2001).

우선 보장급부채무(VBO)는 현 시점에서 연금제도를 종료시킨다고 가정한 경우 지불해야 할 금액으로 연금채무의 범위를 한정한다. 즉 현 시점에서 퇴직하더라도 수급권이 법적으로 보장된 채무만을 연금채무로 보는 개념이다.

ABO 및 PBO의 경우 종업원이 근로용역을 제공하고 있다면 법적 수급권이 부여되고 있지 않더라도 추정채무액을 연금채무에 포함시킨다. 누적급부채무(ABO) 및 예측급부채무(PBO)는 모두 퇴직시점의 급부현가액 가운데 종업원이 이미 제공한 근무에 대응하는 부분에 대해서 법적 수급권 보유에 관계없이 대차대조표일 시점의 현재가치를 연금채무의 범위에 포함시킨다. 다만 ABO와 PBO가 다른 점은 연금채무 측정시 미래의 급여인상율을 고려할 것인지 여부이다. 즉 ABO는 장래의 승급을 고려하지 않고 측정일 시점의 급여수준에 기초하여 연금채무를 측정하는 반면 PBO는 제도의 급부산정방식에 미래의 급여수준을 반영하여 연금채무를 측정한다.

한편 연금회계에서는 사업주 혹은 종업원의 각출에 의하여 외부에 적립되어 있는 연금자산에 대하여는 연금자산이 미래의 연금급부를 충당하기 위해 사업주가 출연한 것이므로 연금채무와 상계한 후 연금채무 순액을 대차대조표에 보고하도록 하고 있다. 또한 연금회계에서는 연금자산을 공정가치로 평가하도록 함으로써 시가에 의한 자산평가방식이 연금회계의 또 하나의 특징이 되고 있다. 손익계산서상에 인식할 연금자산의 기대수익을 측정할 때에는 공정가치 혹은 공정가치의 변동을 일정한 방법에 따라 평균화한 수치 중 하나를 사용할 것을 요구하고 있다(전춘옥외, 2001). 연금부채의 측정과 연금자산에 대한 평가가 완료되면 손익계산서상의 연금비용이 결정된다.

(3) 확정각출형기업연금에 대한 각출금손금한도와 연금비용

과세소득계산의 출발점이 당기순이익인데 연금회계에 있어서 연금비용이 당기손익에 영향을 주는 항목이므로 당연히 연금비용은 법인세산출에 있어서 고려사항이 된다. 따라서 확정각출형에 있어서는 기업이 부금액을 전액 납입하기만 한다면 연금부채 및 연금자산에 대한 인식 및 측정의 문제가 발생하지 않는다. 쉽게 말하면 사용자는 납입한 각출금을 비용(연금비용)으로 인식하기만 하면 되고 연금과 관련한 자산·부채를 인식할 필요가 없게 된다.

그렇다면 여기서 추론할 수 있는 것은 만일 기업이 세법에 규정된 종업원별 납입한도액 내에서 부금액을 납입한다면 추가적인 세무조정 과정없이 연금비용 전액이 손금으로 인정될 수 있다는 것이다.

(4) 확정금부형 기업연금에 대한 각출금손금한도와 연금비용

연금비용은 종업원의 근무에 따른 부금액의 납입뿐만 아니라 이자비용·연금자산의 기대수익 및 보험 수리적 손익 등에 의하여 결정되며, 연금에 대한 손금한도액은 미국과 일본의 예에서와 같이 정액 혹은 급여의 일정률에 의하여 결정되므로 양자 사이에는 상당한 차이가 있을 수밖에 없다. 즉 확정금부형의 경우 사용자 부담분에 대하여 손금한도없이 전액 손금으로 인정되나, 연금회계상의 연금비용을 손금으로 인정할 것인지 아니면 납입액기준으로 손금을 인정할 것인지 양자택일의 문제가 발생하게 된다.

연금회계는 보다 신뢰성과 목적적합성을 갖춘 회계정보를 정보이용자에게 제공하기 위하여 불확정변수들 혹은 다양한 가정치에 의하여 연금비용을 측정하고 인식하도록 하고 있으나, 세법이 이러한 불확정변수들에 의하여 결정되는 연금비용을 무리하게 손금으로 인정한다면 세법이 기반으로 하고 있는 권리의무확정주의를 심각하게 훼손시키는 결과를 초래할 수 있다.

따라서 확정급여형기업연금의 연금비용에 대하여는 법인세계산시 세무조정이 수반될 수밖에 없는데 확정금부형 연금비용에 대한 세무조정은 크게 두 가지 정도로 요약될 수 있을 것이다. 첫 번째 방법은 기업회계의 연금비용을 무시(전액 손금불산입) 하고 종업원별 손금한도액과 종업원별 부금액을 비교하여 종업원별 부금액이 종업원별 손금한도액 내에 있다면 전액을 손금산입하고, 종업원별 부금액 중 종업원별 손금한도액을 초과하는 금액이 있는 경우는 한도초과분을 손금불산입하는 방법이 있을 수 있다.

두 번째 방법은 먼저 종업원별 손금한도액과 각출금을 계산하여 한도초과액이 있는 경우 이를 먼저 손금불산입하고 손금산입내의 금액과 연금비용을 비교하여 연금비용이

손금산입한도액보다 클 경우 다시 그 초과분을 손금불산입하는 방법이 있을 수 있다. 그러나 연금비용이 손금산입한도액보다 적을 경우에는 납입액을 기준으로 신고조정에 의한 손금산입을 허용할 것인가의 문제가 발생하는데, 이에 대하여는 기업연금세제가 종업원별 각출금액과 종업원별 손금산입한도액을 비교하는 구조로 설계될 수밖에 없으므로 신고조정에 의한 손금산입을 허용하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 만일 이러한 신고조정을 용인하는 경우에는 첫 번째 방법에 의한 세무조정과 결과가 달라지지 않을 것이다.

2. 연금 운용단계에서의 과세방안

가. 연금 운용수익에 대한 법인세 및 부가가치세

연기금 운용단계에 있어서는 적립금운용의 결과로 이자 및 배당수익 뿐만 아니라 자산매각이익 등 자본이득이 발생할 수 있다. 운용수익은 사용자 및 종업원의 적립금과 더불어 향후 개인에 대한 연금지급의 재원이 되고 연금수령단계에서 소득세과세를 할 수 있으므로 이중과세의 방지를 위하여 비과세로 취급되어야 한다. 또한 부가가치세의 경우에도 금융 및 보험용역으로 하여 부가가치세를 면세하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

우리나라의 공적연금인 국민연금을 관리하는 국민연금관리공단의 경우 법인세법상 비영리내국법인으로 분류되어 고유사업에 대하여는 비과세하고 수익사업에서 발생한 소득에 대하여만 과세하도록 하고 있으며(법인세법시행령 제2조 1항 5호 가목), 부가가치세법상으로는 공익단체로 하여 부가가치세면세사업자로 규정되어 있다(부가가치세법시행령 제37조 1항, 상속세및증여세법시행령 제39조 9호 및 법인세법시행령 제36조 1항 1호 사목). 또한 개인연금은 신탁형태로 운영되는데 신탁재산은 신탁자의 재산으로 간주하므로 신탁계정 운용수익에 대하여는 법인세를 과세하지 않으며 부가가치세도 면세되고 있다. 기업연금의 경우에도 개인연금과 마찬가지로 별도 신탁계정을 통하여 운용될 것이므로 기업연금신탁으로부터 발생하는 운용수익에 대하여도 법인세는 비과세되어야 하며 부가가치세도 면세로 규정되어야 할 것이다.

참고로 미국의 경우 확정급부형기업연금에 대한 세제혜택은 ERISA법에서 규정하고 있는데 보험료로서 각출하는 수입액과 급부로서 지급해야 할 지급액을 위해 필요한 적립금의 범위내에서의 기금운용수익은 비과세로 규정하고 있다. 또한 확정각출형의 경우에도 마찬가지로 기업연금자산에 대한 운용수익은 과세대상에서 제외된다. 연금기금 운

용시 발생하는 이자 및 배당수익 뿐만 아니라 자산매각이익 등 자본이득에 대하여도 비과세된다.

나. 연금지급시 원천징수 의무

자산운용기관(수탁회사)이 가입자에게 연금을 지급하는 경우에 원천징수문제가 발생하게 되는데 현행 세법에서는 국민연금의 경우에는 일시금으로 수령하는 경우에는 원천징수를 하지 않고 퇴직소득으로 분류과세를 하고, 연금으로 수령하는 경우에는 연금소득간이세액표에 의한 원천징수를 하고 이를 연금소득으로 하여 종합과세하도록 하고 있다. 한편 개인연금의 경우에는 일시금으로 지급하는 경우에는 20% 원천징수를 하고 기타소득으로 하여 종합소득에 합산하도록 하고 있으며, 연금으로 수령하는 경우에는 10%로 원천징수를 하고 종합소득에 합산하여 과세하도록 하고 있다. 또한 퇴직보험의 경우 일시금은 국민연금과 마찬가지로 원천징수를 하지 않고 전액을 퇴직소득으로 하여 분류과세하도록 하고 있으며, 연금으로 수령하는 경우에는 10% 원천징수를 하고 종합소득에 합산하여 과세하도록 하고 있다.

기업연금의 경우 지급시 지급자인 자산운용회사에게 원천징수의무를 부여하여야 할 것으로 생각된다. 우선 연금으로 수령하는 경우에는 현행 개인연금 또는 퇴직보험과 마찬가지로 10%로 원천징수하고 이를 종합소득에 합산하여 과세하면 될 것이고, 일시금으로 수령하는 경우에는 퇴직소득으로 분류과세될 것이므로 현행 퇴직보험과 마찬가지로 원천징수의무를 부여하지 않아도 될 것이다. 그러나 일시금의 경우 정당한 사유없이 조기인출을 하는 경우에는 개인연금처럼 20% 원천징수를 하고 기타소득으로 하여 종합소득에 합산하여 과세하는 방안이 바람직할 것이다.

연금으로 수령하는 경우 원천징수 대상금액에 대하여는 현행 개인연금과 마찬가지로 운용수익 뿐만 아니라 납입원본에 대하여 10% 원천징수를 하되 소득공제를 받지 못한 종업원부담분에 해당하는 연금지급액에 대하여는 원천징수를 하지 않는 것이 바람직하다. 원천징수시 원금에 대하여도 손금에 산입하여야 하는 이유는 연금납입단계에서는 손금산입 및 소득공제를 허용하므로 연금수령단계에서는 연금의 운용수익 뿐만 아니라 적립금 원본도 가입자의 과세소득을 구성하게 되기 때문이다.

3. 연금 수령단계에서의 과세방안

종업원이 퇴직후 기업연금을 수령하는 경우 연금형태 혹은 일시금형태로 지급을 받을 수 있다. 현행 우리나라 세법에서는 국민연금 및 개인연금의 경우에는 연금으로 수

령하는 경우 소득공제를 받지 못한 부분을 제외한 소득금액을 연금소득으로 하여 종합과세하도록 하고 있으며, 일시금으로 수령하는 경우에는 국민연금의 경우에는 퇴직소득으로 분류과세하고, 개인연금의 경우에는 기타소득으로 하여 종합과세하도록 하고 있다.

따라서 기업연금의 경우에도 연금형태 또는 일시금형태로 수령하는 경우 과세방법을 달리해야 할 것으로 생각되는데, 현행 퇴직보험에 대한 과세방법을 준용할 수 있을 것으로 판단된다. 현행 퇴직보험을 연금으로 수령하는 경우 2005년 수령액부터는 연금소득으로 종합과세하고 일시금으로 수령하는 경우에는 퇴직소득으로 분류과세하도록 하고 있다. 이러한 현행 연금에 대한 과세구조는 미국과 일본에서도 동일한 구조에 의하여 과세하고 있으므로 이를 적용하는 것에는 무리가 없을 것으로 생각된다.

가. 연금형태로 수령하는 경우 소득세 과세방안

기업연금을 연금으로 수령하는 경우에는 지급기관이 10%세율로 원천징수 후 종합소득세를 신고하여야 하며 연금소득의 총 합계액이 연 600만원 이하인 경우 분리과세 선택을 허용하는 현행의 퇴직보험 제도를 준용하여 과세할 수 있다. 여기서 한 가지 주의해야 할 점은 이중과세를 방지하기 위해서 과세대상 기업연금 급여를 현행의 국민연금 혹은 개인연금에 대한 과세제도와 마찬가지로 기소득공제 받은 연금보험료 불입액과 그 이자분에 국한시켜야 할 것이다. 우리나라의 국민연금의 경우에는 연금총수령액 중 총불입기간 동안의 환산소득의 누계액에서 2002년 이후 불입기간동안의 환산소득누계액 비율만큼만 연금소득으로 과세하도록 하고 있으며(소득세법 시행령 제40조의3 2항 1호), 개인연금의 경우에도 연금수령액 중 과세제외비율¹⁶⁾이외의 금액에 대하여만 연금소득으로 과세하도록 규정하고 있다.

결론적으로 기업연금을 퇴직후 연금으로 수령하는 경우에는 원천징수 후 수령하는 금액이 연간 600만원을 초과하는 경우에는 연금소득으로 하여 종합소득에 합산하여 과세하여야 한다. 여기서 연금소득을 산출함에 있어서는 과세제외비율을 규정하여 기업연금 수령액 중 종업원이 불입한 금액 중 소득공제를 받지 못한 부분에 해당하는 수령액은 이중과세방지를 위하여 과세소득에서 제외하여야 할 것이다.

16) 조세특례제한법 제86조 3항

과세제외비율 = 실제 소득공제받을 금액을 초과하여 불입한 금액의 누계액 ÷ 대통령령이 정하는 총연금지급액 또는 예상액

나. 일시금형태로 수령하는 경우 소득세 과세방안

보통 연금상품의 경우 연금형태에 의한 수령뿐만 아니라 일시금 형태에 의한 수령을 허용하는데 현행 우리나라 소득세법에서는 국민연금·퇴직보험 및 개인연금을 일시금으로 수령하는 경우 국민연금과 퇴직보험의 경우에는 퇴직소득으로 분류과세하고 있으며, 개인연금의 경우에는 기타소득으로 하여 종합과세하고 있다.

기업연금은 현행 퇴직금을 대체하는 방안이며 기업연금을 일시금으로 받는 경우에는 현행 퇴직금 혹은 퇴직보험을 일시금으로 수령하는 것과 경제적 효과가 크게 다르지 않다. 일시금의 경우 현행 퇴직금을 대체하는 성격을 가지고 있으며 퇴직금과 마찬가지로 장기형성소득인데 이에 대하여 종합소득에 합산하여 과세한다면 우리나라의 소득세율이 누진세율 구조이므로 일시금 중 상당한 금액이 최고세율을 적용받는 모순이 발생할 수 있다.

따라서 일시금의 경우 현행 퇴직일시금과 마찬가지로 분류과세하고 연분연승법 등을 적용하여 집적효과(Bunching Effect)를 완화해 주어야 한다. 다만 이 경우에도 원칙적으로 이중과세를 방지하기 위하여 종업원의 출연금이 있는 경우 일시금수령총액 중 소득공제받지 못한 종업원불입금 상당액을 공제하고 과세하는 것이 합리적일 것이다.

다. 조기 인출시 소득세 과세방안

기업연금의 경우 종업원이 노후에 안정적인 생활자금을 확보하도록 하기 위하여 도입하는 것이므로 기업연금의 조기인출에 대하여는 정상적인 인출에 보다 무거운 세부담을 지우는 것이 바람직하다. 따라서 기업연금에 조기인출이 발생하는 경우 과세이연을 중단하고 조기 인출금을 받는 시점에서 현행 개인연금과 마찬가지로 20%원천징수 후 종합소득에 합산하여 과세하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 다만 미국과 마찬가지로 참가자의 사망, 일정연령(미국의 경우 59.5세)이 되어 인출하는 경우, 종업원의 퇴직으로 인한 경우, 종업원의 장애로 인한 경우 등에 대하여는 조기인출사유를 정상적인 것으로 보아 퇴직소득으로 하여 분류과세하는 것이 바람직하다.

4. 개인퇴직계좌(IRA)에 대한 과세방안

우리나라의 근로자퇴직급여보장법(안)에서는 직장이동성 및 단기 근속자의 증가·중간정산제 및 연봉제의 확산 등으로 퇴직일시금을 수령하여 일반 가계지출로 소진되는 문제점으로 보완하기 위하여 퇴직일시금을 은퇴시까지 계속 적립될 수 있도록 개인퇴

직계좌제도를 신설하는 것으로 하고 있다. 퇴직금 또는 퇴직일시금을 수령한 자 등에 대하여 개인퇴직계좌에 가입할 수 있도록 하여 중간이직시 퇴직연금의 통산성을 확보하도록 하고 있다. 또한 영세사업자에 대하여는 퇴직연금과 관련한 관리비용부담을 완화하기 위하여 30인 이하 사업장의 경우 개인퇴직계좌 가입시 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주하고 있다.

가. 기업연금 중간 매개체로서의 IRA에 대한 과세방안

개인퇴직계좌의 기업연금을 연결하는 중간매개체로서의 역할은 종업원이 퇴직 후 재취업기간 동안 기업연금의 연속성을 확보하고 확정급부형기업연금의 가장 큰 문제점으로 지적되고 있는 기업연금의 통산성을 확보하게 하는 매우 중요한 임무이다. 개인퇴직계좌제도의 이러한 역할은 미국의 IRA제도를 모범으로 하고 있는 것으로 보인다. 따라서 이러한 형태의 개인퇴직계좌에 대한 세제는 미국의 IRA에 대한 세제를 참고로 하여 설계하는 것이 마땅한데, 미국의 IRA에 대한 세제를 요약하면 종업원 개인의 IRA에 적립시에는 연간 출연한도가 \$2,000이며 출연금은 연간 출연한도내에서 소득공제되고 운영수익은 비과세된다. 한편 IRA에서 연금 혹은 일시금으로 수령하는 경우에는 다른 기업연금과 마찬가지로 IRC 제72조의 연금과세방법(annuity rule)이 동일하게 적용된다.

이러한 개인퇴직계좌는 현행 우리나라의 개인연금과 그 형태가 비슷하며 미국의 IRA와 그 성격을 같이 하므로 이러한 형태의 개인퇴직계좌에 대하여는 개인의 소득공제폭을 기업연금보다는 작게 설정할 필요가 있다. 이는 개인퇴직계좌가 확정기여형기업연금과 마찬가지로 종업원이 전적으로 투자위험에 직면하게 되므로 이에 대한 소득공제폭을 줄여 노후소득보장수단으로서의 역할을 충실히 수행하도록 하여야 하며, 또한 이러한 형태의 개인퇴직계좌의 경우 중간 실업상태에서 가입을 하게 되므로 기업연금을 연결하는 매개체로서의 역할만을 부여하는 것이 바람직하므로 소득공제의 폭을 기업연금보다 작게 설정할 필요가 있다. 한편 운용시 세제 및 수령시 세제의 경우 미국과 마찬가지로 확정기여형과 동일하게 하면 될 것이다.

나. 퇴직금제도로서의 IRA에 대한 과세방안

우리나라 근로자퇴직급여보장법(안)에서는 소규모사업장에 대하여는 개인퇴직계좌가 퇴직금제도를 대체할 수 있도록 하고 있는데 이러한 형태의 개인퇴직계좌는 확정기여형 기업연금과 그 성격이 동일하다고 보면 될 것이다. 따라서 이러한 개인퇴직계좌에

대한 세제도 확정기여형 기업연금과 동일하게 하면 될 것이다.

따라서 회사부담분 각출금에 대하여는 일정액 혹은 급여의 일정률에 해당하는 금액을 손금산입한도액으로 하여 손금산입을 허용하고 종업원 부담분 각출금에 대하여도 일정액 범위내에서 소득공제를 허용하여야 한다. 또한 그 운용수익에 대하여는 비과세 처리하고, 부가가치세에 있어서 면세규정을 적용하여야 할 것이다. 연금 혹은 일시금을 수령하는 경우에도 연금소득 혹은 퇴직소득으로 보아 종합과세 및 분류과세를 하되, 수령액 중 소득공제를 받은 분에 대하여만 소득으로 계산하고 종업원부담분 중 소득공제 한도액을 초과하여 소득공제를 받지 못한 금액에 대하여는 이중과세를 방지하기 위하여 과세소득에서 제외하여야 할 것이다.

5. 기업연금과 관련하여 보완할 기타 세법규정

가. 세제적격요건의 명문화 필요성

기업연금과세에 있어서 한 가지 큰 특징이 되고 있는 것은 미국 및 일본 모두 기업 연금에 대한 과세에 있어서 세제적격요건을 기업연금관련법 혹은 세법에 명시하고 있다는 점이다. 세제혜택부여요건의 설정은 기업연금에 대한 근로자의 노후소득보장수단을 확충함과 동시에 지급보장성(benefit security)을 강화하고, 기업연금을 통한 조세회피행위를 방지하고 세제혜택이 고소득층으로 과도하게 귀속되는 것을 방지하기 위하여 마련된 것으로 일반적으로 규정되어 있는 내용을 설명하면 다음과 같다(전영준, 2001).

첫째 참여자격(eligibility)요건으로 기업연금에의 가입자격은 일정요건을 갖춘 모든 근로자에게 부여되어야 한다.

둘째 적용범위요건으로 기업연금의 적용대상이 기본적으로 특정 부류의 근로자에게만 국한되어서는 안되며 적격요건을 갖춘 모든 근로자에게 적용되어야 한다.

셋째 무차별 조건으로 무차별 조건의 취지는 각출 및 급부에 있어 고급여 근로자에 대하여 차별적으로 유리하게 적용되어서는 안된다는 것이다.

넷째 수급권 부여조건으로 수급권 부여조건의 취지는 해고 또는 전직으로 인하여 사용자가 출연한 부분을 상실하는 것으로부터 적절한 기간 동안 근무한 종업원을 보호하려는 것이다.

다섯째 정상적인 지급요건이다. 미국의 경우 기업연금제도의 도입 취지가 노후소득보장수단의 확충에 있으므로 ① 근로자의 정년 퇴직시 또는 일정 연령(예:55세 이후)이후 ② 근로자가 이직시 다른연금으로 계약을 이전하거나 일정기간 내에 다른 세제적격 기

업연금에 재가입하는 경우 ③ 사망 및 장애발생 ④ 심각한 재정상의 어려움으로 인출하는 경우 ⑤ 기업도산시 ⑥ 해외이주 등의 이유에 따른 조기 인출에 대하여는 정상적인 조기인출로 보아 벌과금을 부과하지 않고 있다.

여섯째 재원각출과 관련한 규정으로 재원조달의 안정성을 부여하기 위하여 정기적(매월, 매분기 또는 매년)으로 사용자와 종업원이 재원을 각출하게 할 필요가 있다.

일곱째 자산운용의 제한요건으로 기업연금운용자는 가입자의 권익을 보호하기 위하여 가입자들에게 충분한 투자기회를 제공하여야 한다.

여덟째 담보대출금지조항과 관련된 것으로 가입자의 권익보호와 관련하여 부당한 대출에 대한 금지조항이 필요하다.

아홉째 교육 및 통지의무로 사용자는 금융기관과 공동으로 일정기간마다 근로자에게 퇴직연금제도의 내용에 대해서 교육하고 근로자별 적립금액 등을 통지하여야 하며 노동부 및 금융 감독당국에 보고(연차보고서 및 운용보고서)를 의무화하는 한편 참여자에 대한 공시를 의무화(요약설명서·연차보고서·운용 및 계정보고서 등)하여 가입자의 기업연금에 대한 인식을 제고하고 기금운영의 투명성을 확보하여야 한다.

마지막으로 기업연금을 운용하는 금융기관에 대한 제한 규정으로 기업연금의 경우 지급능력을 확보하고 공신력이 있는 금융기관으로 제한하여야 한다.

나. 기업연금간 이전(Rollover) 규정의 명문화 필요성

종업원의 중간 퇴직시에 받는 기업연금 수령액의 경우 이직 전까지는 개인퇴직계좌(IRA)로 이전하거나 이체시킬 수 있으며 이직 후에는 다른 적격기업연금에 재가입 할 수도 있다. 확정기여형의 경우에는 종업원별로 별도 계좌가 관리되므로 이체가 가능하나, 확정금부형의 경우에는 종업원별로 별도계좌가 관리되지 아니하므로 이체가 불가능하다.

미국과 일본의 경우 일정기간(미국의 경우:60일)내에 기업연금간 혹은 개인퇴직계좌로의 이전 혹은 이체하는 경우에는 이전 혹은 이체시점에 과세하지 않고 최종적으로 기업연금을 수령하는 때 과세하는 과세이연을 허용하고 있다. 기업연금을 도입하는 중요한 이유 중의 하나가 노동시장의 유연화 및 빈번한 이직에 따른 퇴직금의 노후소득 수단으로서의 역할 상실에 따른 것이므로 우리나라에서도 종업원의 중간퇴직시 기업연금간 혹은 개인퇴직계좌로의 이전 혹은 이체시 지속적인 과세이연을 허용하는 것이 바람직하다.

다만 여기서 한 가지 주의해야 할 점은 서로 상이한 형태의 기업연금간의 이전 혹은

기업연금에서 개인퇴직계좌로의 이전이나 그 반대의 경우 가입자의 법적 신분 및 과세 취급이 달라지는 것에는 주의할 필요가 있다. 즉 기업연금 형태별로 사용자 및 종업원 입장에서 손금산입한도 및 소득공제한도가 다르며, 기업연금과 개인퇴직계좌의 경우에도 손금산입한도 및 소득공제한도가 틀릴 수 있으므로 이에 대하여는 이전 혹은 이체 시 과세취급을 달리 하여야 할 것이다.

V. 결 론

현행 퇴직금은 경제개발 초기 단계에서 여타의 사회보장제도가 취약했던 우리나라에서 실업보험 기능과 노후소득보장 기능을 담당하여 왔다. 그러나 높은 이직율과 계약직·임시직·시간제 등의 고용형태의 다양화 및 국민연금 및 실업보험의 도입으로 현행 퇴직금의 노후소득 보장의 기능은 크게 약화되었다. 또한 현행 퇴직금제도는 퇴직금의 지급보장성의 미흡 및 기존 연공서열식 보상체계에서의 기업의 과도한 퇴직금적립 의무 등 다양한 문제를 발생시켰다. 이러한 현행 퇴직금제도에 대한 비판 및 극복 대안으로 논의된 우리나라의 기업연금제도는 2003년 9월 노동부에서 마련한 ‘근로자퇴직급여보장법(안)’을 통하여 구체화되었다.

이 연구는 본격적으로 우리나라에 기업연금이 도입될 경우 관련 세제를 어떻게 설계할 것인지를 연구목적을 두고, 우리나라에 기업연금이 도입되는 경우 법인세·소득세·부가가치세 및 상속세 세제를 어떻게 설계할 것이며 또한 기업연금세제와 기업연금회계와는 어떻게 조화를 이룰 것인지를 대하여 대안을 제시하였다. 또한 개인퇴직계좌에 대한 과세방법론 및 기업연금과 관련하여 반드시 세법에 규정하여야 할 내용들도 제시하였다. 본 연구에서 결론짓고 있는 기업연금에 대한 과세방법론에 대하여 요약하면 다음과 같다.

첫째 기업연금과세에 있어서는 연금의 납입단계, 운용단계 및 수령단계에 대한 면세·과세여부에 따라 EET형·ETT형·TTE형·TTT형으로 구분하여 볼 수 있는데, 우리나라에 기업연금이 도입되는 경우 미국 및 일본¹⁷⁾이 취하고 있는 EET형 과세체계를 따르는 것이 바람직하다고 할 수 있다. 기업연금의 납입단계에서 확정금부형기업연

17) 일본의 기업연금에 대한 과세체계가 ETT형이지만 운용수익에 대한 특별법인세가 2003년까지는 과세가 정지되어 있으며 또한 운용수익에 대한 과세문제가 여러 분야에서 비판받고 있는 바, 실질적으로 EET형을 취하고 있는 것으로 보인다.

금의 경우에는 우리나라의 현행 퇴직금 및 퇴직보험과 유사한 형태의 기업연금이므로 확정급부형기업연금의 사용자부담분에 대하여는 한도 없이 손금을 허용하는 것이 바람직하다. 종업원 부담분에 대하여는 기업연금 도입 초기 보다 폭넓은 소득공제의 제공을 통하여 기업연금의 확산을 도모하고 기업연금의 종업원의 노후소득보장 수단으로의 활용을 극대화시키기 위하여 일본과 마찬가지로 전액 소득공제를 허용하는 것이 바람직하다. 한편 확정기여형기업연금에 대한 사용자부담분 대하여는 손금산입을 허용하되 기업연금의 과세이연제도를 이용한 고소득계층의 조세회피를 방지하기 위하여 급여의 일정률 혹은 일정액으로 손금산입한도를 두어야 한다. 종업원부담분에 대하여는 종업원의 투자위험을 관리하기 위하여 미국과 마찬가지로 소득공제 한도액을 일정액으로 하는 것이 바람직하다.

둘째 기업연금세제와의 형평성을 제고하기 위하여 현행 퇴직급여 사내적립분에 대하여는 비과세비율을 줄이든지 아니면 아예 손금산입을 허용하지 않는 것이 바람직하다. 기업연금회계와 세무의 관계에 있어서는 연금회계의 목적과 연금에 대한 세무의 목적이 다르므로 세법에서 연금회계를 수용하는 것이 바람직하지 않다.

셋째 연금의 운용단계에서 발생하는 운용수익은 이자·배당 및 유가증권매각이익 등 다양하며, 이러한 운용수익은 적립금과 더불어 종업원의 퇴직 후 퇴직일시금 혹은 연금의 재원으로 사용된다. 종업원이 퇴직한 후에 연금수령시 소득세를 과세하는데 만일 연금 운용단계에서 운용수익에 대하여 과세를 하게 된다면 법인세 및 소득세의 이중과세 문제를 초래할 수 있다. 따라서 연금의 운용단계에 있어서는 이중과세를 방지하기 위하여 비과세를 허용하는 것이 바람직하다.

넷째 기업연금의 수령단계에서는 우선 연금을 수령하는 경우에는 현행 우리나라의 연금소득으로 하여 종합과세하는 것이 유력한 대안이 될 수 있으며, 일시금으로 수령하는 경우에는 현행 우리나라의 퇴직소득세를 준용하여 분류과세하는 것이 바람직한 대안이라 하겠다. 다만 한 가지 주의하여야 할 점은 이중과세방지를 위하여 과세대상 기업연금 급여를 기초소득공제받은 연금보험료 불입액과 그 이자분으로 국한시켜야 한다는 점이다. 한편 기업연금의 조기 인출시에는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 기타 소득으로 하여 종합과세하는 것이 바람직하다.

다섯째 개인퇴직계좌에 대한 과세방안으로서 우선 개인퇴직계좌가 중간이직시 기업연금의 중간매개체로서의 역할을 하는 경우에는 미국처럼 소득공제폭을 대폭 축소하는 것이 바람직하다. 한편 개인퇴직계좌가 퇴직금제도로써 역할을 하는 경우에는 확정기여형 기업연금에 대한 세제를 그대로 수용하는 것이 바람직하다.

여섯째 기타 기업연금과 관련한 세법규정 보완점으로 기업연금의 과세이연에 대한 혜택이 고소득층의 경우 조세이연 혹은 조세회피수단으로 이용될 수 있으므로 미국과 일본과 마찬가지로 세법에 세제적격요건을 명문화하여 세제적격요건을 갖춘 기업연금에 대하여만 과세이연이라는 세제혜택을 부여하여야 할 것이다. 또한 종업원의 중간 퇴직시에 받는 기업연금수령액의 경우에는 현업에서 은퇴할 때까지 기업연금의 연속성을 확보할 수 있도록 기업연금간 혹은 기업연금에서 개인퇴직계좌로 이전 혹은 이체하는 경우 과세이연을 지속적으로 제공할 필요가 있다. 다만 과세이연을 계속 허용하기 위해서는 이전 혹은 이체에 대한 조건들을 세법에 명문화할 필요가 있다.

기업연금의 도입이 초읽기에 들어간 상황이다. 기업연금은 현행의 퇴직금제도를 대체할 수단이며 노후소득보장수단으로 공적연금을 보완하는 기능을 담당할 것이다. 또한 기업과 종업원에게는 다양한 기업연금상품에 대한 선택의 기회를 제공할 것이며 한편으로는 금융시장의 지각변동을 가져올 것이다. 본 연구는 기업연금의 도입시 세제를 어떤 방향으로 설계할 것인지에 대하여 여러 가지 과세방안을 제시하였다. 이 연구가 향후 기업연금 세제를 입법하는 과정에서 참고가 되기를 소망한다. 그러나 이 연구는 기업연금세제에 대한 내용에 대하여 전혀 알지 못하는 상황에서 연구되었다. 따라서 우리나라에서 실제 채택할 기업연금에 대한 세법규정의 내용은 이 연구논문의 결과와 다를 수 있다. 따라서 실제 기업연금이 도입되어 시행되고 관련 세법 규정이 명문화되면 보다 구체적이고 실질적인 기업연금세제에 대한 연구가 필요하다고 생각된다.

참고문헌

- 김화동, 『(일본의)신기업연금제도(일본판401K)』, 명경사, 2002.
- 방하남, 김원식, 김호경, 이호영, 신기철, 『기업연금제도 도입방안 연구 I』, 한국노동연구원, 2001.
- 방하남, 신기철, 김인재, 우재룡, 김호경, 박성재, 『기업연금제도 도입방안 연구 II』, 한국노동연구원, 2001.
- 전영준, 『기업연금 도입을 위한 조세정책방향』, 한국조세연구원, 2001.
- 김기풍, “퇴직급여충당금 회계제도에 관한 연구”, 고려대학교 석사학위논문, 1989.
- 이상울, “세제측면에서 본 미국의 사적연금제도(상)”, 『손해보험』 (391): 30-48, 2001.
- 이상울, “세제측면에서 본 미국의 사적연금제도(중)”, 『손해보험』 (392):20-40, 2001.
- 이상울, “세제측면에서 본 미국의 사적연금제도(하)”, 『손해보험』 (393):30-48, 2001.
- 전춘옥, 이호익, 이석영, 『연구보고서7호 연금회계』, 한국회계연구원, 2001.
- 하능식, “기업연금제도 도입의 배경과 과제”, 『금융경제연구』 (149), 금융경제연구원, 2003.
- 하문춘, “연금채무의 회계”, 『회계와 세무』 제35권 통권 407호:99-116, 2003.
- 中北徹, 『企業年金の 將來:401kと 日本經濟の變革』, ちくま新聞, 2001.
- 田中 章二, 『確定拠出年金 導入の 手引(日本版401K)』, 2000.
- 村上清, 『企業年金の 知識』, 日本經濟新聞社, 1998.
- 原生年金其金連合會, 『企業年金의 未來像』, 1996.
- Andre Laboul, “Private Pension systems, Regulatory Policies”, *Ageing Working Paper, no2.2*, OECD, 1998.
- Browm, Jeffrey R., “Private Pension, Mortality Risk, and The Decision to Annuitize”, *NBER*, 1996.
- Davis, E. P., “Pension Funds : Retirement-Income Security and Capital Market - An International Perspective”, *Clarendon Press*, 1995.
- Conison, J., “Employee Benefit Plans”, *West Publishing Co.*, 1993.

A Study on the Taxation System of Retirement Pension

Tae-Hwa Yoon*

Il-Lyuck Park**

〈 Abstract 〉

The Retirement Pension Plan has not been introduced in Korea, but its introduction plan is discussed as the alternative to overcome the problem of the existing retirement pay system. The Retirement Pension, that is essentially the means to substitute for the existing retirement pay is largely divided into Defined Benefit Pension Plan and Defined Contribution Pension Plan. Two types of Retirement Pension are formed differently in benefits method, operational responsibility and pension payment. Therefore, the taxation methods on these have also been prescribed differently. It is raised as the core topic in the field of the taxation how corporate income tax · income tax · value added tax and inheritance tax are imposed on each retirement pension type in the steps of payment, operation and receipt.

This study analyzes Korean tax rules relevant to the current retirement pay and pension, and the tax systems on retirement pension in Japan and United States. In addition, it seeks the most suitable taxation method in Korean circumstances concretely when retirement pension plan is introduced. This study inspects the necessity and significance of the introduction of the retirement pension plan, the type of the retirement pension, and the general taxation system on the retirement pension. Also, it looks into essentials of Employee retirement income security bill ministry of labor introduced recently as the bill relevant to the retirement pension and the current Korean tax system of the retirement pay and pension.

And it inspects the kind of the retirement pension and relevant tax system in the US whose retirement pension plan is the most advanced and Japan which recently complemented its retirement pension plan remarkably.

The major advanced countries such as the US and Japan adopted EET taxation system in relation to the retirement pension, and Korea also adopts EET taxation system in relation to current pension system. Therefore, it is desirable to plan the taxation method based on EET taxation system when the retirement pension plan is introduced in Korea. However, the range of deductions that are not expenses and deductions from income and others have to be provided differently in accordance with the types of the retirement pension, and when income tax is imposed in the step of receipt, global taxation or scheduler taxation has to be decided in accordance with the receiving types.

〈Key Words〉 Retirement pension, Individual retirement account, Provision for severance benefits, Tax system on Retirement pension

* Professor, Kyungwon University

** CPA