

세무와회계저널
제11권 제4호 2010년 12월 pp.67~92
한국세무학회

퇴직연금제도의 과세문제에 관한 연구

전병욱* · 정재현** · 김노창***

<요 약>

본 연구는 노후생활 안정을 위해 도입했지만 아직까지 초기단계라서 충분히 정착되지 못했고 근로자의 이해도 부족한 퇴직연금제도를 근로자들의 합리적인 의사결정에 도움을 주기 위해 다양한 관점에서 분석하였다.

본 연구의 분석결과 확정급여형(DB형)과 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도 간의 최적선택은 재직 기간 동안의 임금상승률과 운용수익률에 의해 결정되는데 잔여근속연수가 상대적으로 길어서 재직 기간 동안의 연평균 임금상승률이 높은 근로자들은 DB형을 선택하는 것이 유리하고 DC형의 선택에는 근로자의 투자성향과 함께 퇴직연금사업자별 운용수익률을 반영하여 결정하는 목표수익률이 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한, 퇴직보험 폐지시 가입자들의 최적선택은 운용수익률이 동일한 경우에는 퇴직연금으로 전환하는 것이 퇴직금 중간정산을 하는 것보다 가입기간 동안의 운용수익에 대한 비과세 혜택과 함께 퇴직소득에 대한 과세이연효과로 인해 유리하지만 운용수익률이 충분히 더 큰 경우에는 오히려 퇴직금 중간정산을 하는 것이 유리한 것을 확인하였다. 추가적으로, 퇴직연금 가입자의 퇴직시 최적선택은 퇴직연금의 수령기간이 길어지고 퇴직급여가 작아질수록 퇴직연금에 적용되는 종합소득세율이 낮아져서 퇴직일시금에 비해 퇴직연금이 유리한 것을 확인하였다.

이러한 분석을 바탕으로 본 연구에서는 현행 퇴직연금제도의 문제점과 개선방안을 분석했는데 이것을 요약하면 아래와 같다.

첫째, 퇴직연금은 근속기간 중의 근로소득을 장래로 이연시킨 것인 반면 근로소득에 비해 조세혜택은 낮은 수준이고 지급형태만 차이가 있는 퇴직일시금에 비해서도 역시 조세혜택이 낮은 수준인 문제점이 있다. 따라서, 노후생활 안정을 위한 퇴직연금의 선택을 더욱 유도하기 위해 연금소득공제를 근로소득공제 수준으로 증가시키는 것, 퇴직연금을 종합과세 대신 분류과세하는 것, 퇴직연금에 대한 근속연수공제를 도입하는 것 등과 같은 퇴직연금에 대한 조세혜택을 제공해야 할 것이다.

둘째, 근로자의 최적선택을 제한하는 현행 퇴직연금제도의 문제점을 개선하기 위해 혼합가입이나 유형전환을 허용해야 하고 중간정산 퇴직금이 노후생활의 보장 목적으로 이용되지 못하는 문제점을 개선하기 위해 해당 근로자들에 대해 IRA제도를 선택할 수 있는 사실을 교육해야 할 것이다.

* 서울시립대학교 세무전문대학원 조교수, bwjun@uos.ac.kr, 02-2210-5791, 주저자

** 서울시립대학교 세무전문대학원 박사과정, hyunny047@empal.com, 010-3025-5202, 공동저자

*** 서울시립대학교 세무전문대학원 박사과정, ilulis@uos.ac.kr, 010-3390-9883, 교신저자

마지막으로, 퇴직연금제도의 조기 정착을 위해 사내에 적립한 퇴직급여충당금에 대한 법인세법상 손금인정을 폐지하고 근로자추가납입금에 대한 소득공제를 인정하며 퇴직연금사업자의 자금운용상 제한을 완화시키는 것이 필요할 것이다.

〈주제어〉 퇴직연금, 확정급여형, 확정기여형, 최적선택

I. 서 론

근로기준법상 퇴직금제도는 성장위주의 경제개발 초기단계에서 근로자가 중간퇴직할 경우 재취업까지의 실업급여 지급목적과 은퇴할 경우 노후생활자금 지급목적으로 제정되었으나, 현재는 당초의 목적에 맞는 역할을 수행하지 못한다는 비판을 받고 있다. 즉, 실업급여의 지급은 고용보험이 그 역할을 대신하고 있고, 노후생활자금의 지급은 연봉제와 퇴직금 중간정산의 확산에 따라 그 역할이 점차 축소되고 있다. 이와 함께 퇴직금을 지급하기 위한 재원이 별도로 마련되지 않거나 기업의 운영자금으로 전용되는 문제점도 빈번하게 발생하고 있다.

수급권보호의 취약성과 퇴직금채무의 미적립과 같은 퇴직금제도의 문제점을 보완하기 위해 퇴직보험이 도입되었으나 퇴직보험도 최저 적립기준이 없고 직장을 이동할 때마다 퇴직금을 통산할 수 없는 문제점으로 인해 가입자들의 요구에 부응하지 못했고 2011년 이후에는 폐지될 예정이다.

기존 제도들의 위와 같은 문제점을 해결하기 위해 도입된 퇴직연금제도는 기업이 사내에 퇴직금을 적립하는 대신 금융기관에 매년 퇴직금 해당금액을 적립하여 근로자가 퇴직할 때 연금 또는 일시금으로 지급받게 하는 제도인데¹⁾, 확정급여형, 확정기여형 및 개인퇴직계좌의 세가지 유형으로 구분하고 있다. 구체적으로, 확정급여형 퇴직연금제도(DB형, Defined Benefit Retirement Pension)는 근로자에게 지급할 연금급여가 근무기간과 평균임금에 의해 사전에 결정되고 동(同) 연금급여를 보장하기 위해 사용자가 매년 부담할 금액은 적립금 운용결과에 따라 변동하는 제도이다. 확정기여형 퇴직연금제도(DC형, Defined Contribution Retirement Pension)는 기업의 부담금이 사전에 확정되고 근로자가 지급받을 퇴직급여는 적립금의 운용실적에 따라 변동하는 제도이다. 개인퇴직계좌(IRA, Individual Retirement Account)는 퇴직급여의 일시금을 수령한 자 등이 동(同)수령액을 적립·운용하기 위해 퇴직연금 사업자에게 설정한 저축계정이다²⁾.

- 1) 실제 확정급여형 퇴직연금제도를 도입한 A기업의 경우에는 근로자의 노후생활을 안정시키는 효과와 함께 동(同)제도를 도입하는 과정에서 사내의 의사소통이 활발해짐에 따라 생산성 향상과 노사화합의 효과까지 발생했고, 자산운용과정에서 높은 투자수익을 얻어서 퇴직급여의 부담수준을 낮추는 효과도 얻었다고 한다.
- 2) 개인퇴직계좌는 적립 및 운용에서 확정기여형 퇴직연금제도와 유사하기 때문에 본 연구의 분석대상에서 제외하였다.

이와 같이 다양한 유형의 퇴직연금제도가 운영되고 있지만 퇴직연금의 가입당사자인 근로자들은 대부분 도입초기 단계인 동(同)제도에 대한 이해가 부족해서 어떠한 유형이 자신에게 유리한지에 대한 합리적인 선택에 어려움을 겪고 있다. 본 연구는 개별 근로자의 입장에서 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도를 비교함으로써 다양한 근로자의 특성(연령, 급여수준, 임금상승률 및 운용수익률)에 따른 최적선택에 대하여 분석하였다. 또한 본 연구는 현재의 조세제도에서 2011년 이후 폐지되는 퇴직보험에 가입한 근로자가 퇴직금 중간정산을 하는 것과 퇴직연금으로 전환하는 것 중에서 어떤 것이 최적선택이고 퇴직연금에 가입한 근로자가 퇴직일시금과 퇴직연금 중에서 어떤 것을 선택하는 것이 최적선택인지에 대해서도 분석하였다³⁾. 본 연구는 선행연구에서 분석하지 않은 근로자의 퇴직연금제도 선택의 문제와 함께 동(同)제도와 관련한 다양한 과세상 최적선택의 문제를 분석함으로써 근로자들의 합리적 의사결정을 위한 기준을 제시한 점에서 의의가 있다. 즉, 본 연구는 시행초기 단계인 퇴직연금제도와 관련하여 근로자들의 합리적인 의사결정에 도움을 줄 수 있는 다양한 분석을 제공한 점에 의의가 있다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 먼저 제Ⅱ장은 선행연구를 정리하고 퇴직연금제도를 분석하였다. 제Ⅲ장은 다양한 관점에서 퇴직연금제도와 관련한 근로자의 최적선택에 대하여 분석했고 제Ⅳ장은 이러한 분석결과를 바탕으로 퇴직연금제도의 문제점과 개선방안을 논의하였다. 마지막으로 제Ⅴ장은 연구의 결과를 요약하였다.

Ⅱ. 선행연구 및 퇴직연금제도의 분석

1. 선행연구

퇴직연금제도와 관련한 선행연구는 크게 두가지 흐름으로 구분할 수 있다. 첫 번째는 퇴직연

3) 아래의 2009.12.18.자 매일경제신문 기사(‘퇴직연금 재테크 전략의 숨겨진 2%’)는 노후생활에서 퇴직급여의 중요성과 최근 도입된 퇴직연금제도의 조세혜택에 대해 설명하고 있다. “한국에서 재테크라고 하면 주로 잉여자금을 활용해 추가 소득을 내는 방법을 생각한다. 하지만 추가 소득을 내기란 생각보다 쉬운 일이 아니다. 재테크에 대한 수많은 방법론이 제시되고 있지만 실행은 쉽지 않다. 그렇다면 어떤 전략이 효과적인일까. 높은 위험수준을 감당하기보다는 내 자산을 효율적으로 관리하는 방법을 찾아볼 필요가 있다. 흔히 사람들은 퇴직금을 일종의 보너스라고 생각한다. 그래서 돈이 필요할 때마다 쉽게 중간정산을 통해 소진하고 은퇴 후에는 무엇으로 먹고 살아야 하나 한숨만 내쉬다. 은퇴 이후에 고정적인 수입을 창출하기가 어렵다면 퇴직금은 절대로 당신이 손을 대지 않고 지켜야 할 필수 자산이다. 이제 한국에도 퇴직연금제도가 도입돼 재무적 상황과 투자성향을 고려해 좀 더 적극적으로 관리할 수 있는 길이 열렸다. 또한 퇴직금은 퇴직연금제도를 통해 더욱 매력적인 재테크 상품으로 발전했다. 그만큼 퇴직금은 추가적인 노력 없이 누릴 수 있는 은퇴 이후 가장 매력적인 수입원 중 하나며 과세이연 효과로 절세 또한 가능해졌다.”

금제도의 활성화 및 개선방안에 관한 연구이다. 전춘옥(2002)은 연금제도 활성화를 위한 조세우대가 퇴직연금제도 활성화를 위해 반드시 필요하며 이와 더불어 일반적이고 보편타당한 세제적격요건을 갖추어야 함을 강조하고 있다. 즉, 기업연금제도(현행 퇴직연금제도)는 공적연금에 대한 재정부담을 줄여서 사회보장수준의 질적 향상과 기업의 경쟁력 제고 등 다양한 사회적 편익을 가져오므로 과세상의 우대조치가 필요하고, 조세중립성을 유지하고 조세회피수단으로 이용되는 부작용을 방지하기 위해 엄격하면서도 정책당국과 제도의 참여자를 모두를 만족시킬 수 있는 세제적격기준의 필요성을 제시하였다. 전춘옥(2002)의 연구는 정책당국의 관점에서 바람직한 연금제도를 모색한 점에서 종업원의 관점에서 합리적인 의사결정을 분석한 본 연구와는 차이점이 있다고 할 수 있다.

김원식(2005)은 현행 퇴직금제도상 임금채권보장법의 역할을 퇴직연금제도에 부합하도록 개선할 것과 중간정산에 의한 퇴직금과 퇴직일시금에 대한 세제혜택을 축소할 것을 주장하였다⁴⁾. 본 연구는 이후의 분석에서 퇴직금과 퇴직연금의 세후급여액을 비교함으로써 김원식(2005)의 논의를 발전시켰고 이를 바탕으로 근로자들의 퇴직연금 기여재원 확보를 통한 퇴직연금 안정화 방안으로 기존의 기금형 복지제도를 연금재원으로 활용하고 국민연금의 적용제외를 허용하는 것이 필요하다고 분석하였다.

김진수·배준호(2006)는 현행 세제가 퇴직연금의 보급을 확대하고 정착시킬 수 있는 합리적 제도의 역할을 하지 못한다고 주장하였다. 구체적으로, 김진수·배준호(2006)는 기여단계에서는 퇴직급여충당금의 손금인정 한도를 점진적으로 폐지해서 퇴직연금으로 전환을 유도하고, 운용단계에서는 퇴직연금사업자가 퇴직연금계정으로 구분·관리하는 계정에서 발생하는 소득을 특징별로 구분하도록 관련 법규를 명확히 하며, 수급단계에서는 퇴직금과 퇴직연금 간의 조세부담의 불공평을 해소하도록 법령을 개선해야 한다고 주장하였다. 그러나, 이들은 동(同)주장을 뒷받침할 수 있는 이론적인 모형이나 구체적인 자료를 제시하지는 않았는데 이 점은 구체적인 이론적 모형을 제시한 본 연구와 차이점이 있다고 할 수 있다.

류건식·이상호(2007)는 선진국 연금개혁의 특징과 시사점을 연구하여 공적연금 뿐만 아니라 사적연금제도의 역할 강화 차원에서도 퇴직연금제도의 지속적인 보완과 개선이 필요하다고 주장하였다. 구체적으로, 공적연금과 사적연금 간의 역할분담 차원의 연금개혁, 작은 정부를 목표로 한 시장경제원리 차원의 연금개혁 및 노후생활보장 목적의 제도개선을 다루는 수급권보호차원의 연금개혁의 세 가지 초점을 중심으로 연금개혁방안을 제시하였다. 이를 위해 류건식·이상호(2007)는 최근 OECD 국가 중에서 연금개혁이 주도적으로 이루어진 대표적인 국가들의 사례를 분석한 후 우리나라에 주는 다양한 시사점을 제공하였다.

4) 즉, 임금채권보장법은 사업주의 파산 등으로 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금 등을 정부가 대신 지급하는 제도로 2005년을 기준으로 임금총액의 0.04% 내에서 기여하도록 규정되어 있지만 실제 체임발생시 보장받을 수 있는 규모는 전체 퇴직금 적용대상자의 0.72%에 불과하다.

두 번째는 퇴직연금제도 가입에 영향을 미치는 요인들에 대한 분석이다. 나영·송도영(2003)은 기업연금제도의 가입동기를 실증분석한 결과 현금흐름이 양호하여 자금조달능력이 있는 기업이 단체퇴직보험 및 종합퇴직보험을 기업연금으로 전환하거나 기업연금을 신규로 가입했고, 정부정책에 순응함으로써 정치비용을 줄이고 실질급여를 인상하기 위한 목적으로 기업연금제도를 활용했다고 주장하였다.

류건식·정석영(2005)은 보험회사의 퇴직연금시장 진출에 필요한 시사점을 제공하기 위해 설문조사를 통해 실증분석한 결과 퇴직연금제의 결정요인은 노후생활의 경제적 준비정도, 개인연금의 가입 여부, 직업 및 성별이고, 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제의 결정요인은 노후생활의 경제적 준비정도, 퇴직금 중간정산 여부, 규제감독의 방향성 및 연령이라고 주장하였다. 본 연구는 이후의 분석에서 이들 요인 외에 세금요인을 명시적으로 고려해서 근로자의 선택문제를 분석하였다.

이만우·신현결·노준화(2006)는 실증분석을 통해 퇴직급여충당금 손금산입 규정의 폐지에 따른 법인세 부담액 증가를 예상한 후⁵⁾ 이를 바탕으로 퇴직연금제도의 조기정착을 위해 퇴직급여충당금의 손금산입 기간을 단축해야 한다고 주장하였다. 이들은 이와 함께 일정기간 내의 퇴직연금 불입액과 일시금으로 수령하는 퇴직연금에 대한 추가적인 소득공제의 필요성과 일반적인 퇴직금에 대한 조세혜택 축소의 필요성을 주장하였다.

2. 퇴직연금제도의 분석

퇴직연금제도는 2005년 12월에 도입된 이후 가입 사업장이 꾸준히 증가했지만 아직까지 5인 이상 전체 517,658개⁶⁾ 사업장의 13.6%인 70,503개 사업장만 가입할 정도로 제도의 정착은 지연되고 있다.

<표 1>과 같이 퇴직연금 가입사업장 중에서 확정기여형이 39.8%로 가장 큰 비중을 차지하지만, 500인 이상의 사업장은 확정급여형의 비율이 가장 높고 500인 미만의 사업장은 확정기여형의 비율이 높게 나타나고 있다. 즉, 대기업의 경우에는 주로 확정급여형을 도입하는 반면 중소기업의 경우에는 주로 확정기여형을 도입하는 것을 알 수 있다.

5) 구체적으로, 퇴직급여충당금의 손금산입 한도를 즉시 폐지하는 경우, 5년간 균등하게 폐지하는 경우 및 10년간 균등하게 폐지하는 경우의 법인세 부담액의 변동을 분석하였다.

6) 전체 5인 이상 사업장 518,716개(노동부 사업체노동실태현황, 2007.12.) 중 규약폐지신고 접수(2008.4.1.) 이후 퇴직연금제도를 폐지한 1,058개소를 차감한 것이다.

〈표 1〉 퇴직연금 가입사업장 현황*

구 분	확정급여형(DB)	확정기여형(DC)	DB & DC	IRA	계
500인 이상	207	75	113	—	395
500인 미만	20,213	27,952	751	21,192	70,108
계	20,420 (29.0%)	28,027 (39.8%)	864 (1.2%)	21,192 (30.1%)	70,503 (100.0%)

* 2010.1.26.자 노동부 보도자료(퇴직연금제도 도입 현황('09.12월말 기준)) 참고
상용근로자 5인 이상 사업장 기준

<표 2>와 같이 퇴직연금제를 도입한 사업장 중에서는 그 규모가 커질수록 퇴직연금제의 도입 비율이 증가하는데 이것을 통해 중소기업에 비해 재무상태가 우수해서 사외적립 여력이 높은 대기업이 사내복지제도로 퇴직연금제를 더욱 적극적으로 도입한 것을 알 수 있다.

〈표 2〉 사업장 규모별 퇴직연금제 도입현황⁷⁾

구 분	~10인	10인~29인	30인~99인	100인~299인	300인~499인	500인~	계
도입사업장 (①)	36,555	20,741	9,911	2,530	371	395	70,503
전체사업장 (②)	1,214,440	161,250	45,973	8,962	1,173	1,014	1,432,812
도입비율 (①÷②)	3.0%	12.9%	21.6%	28.2%	31.6%	39.0%	4.9%

* 2010.1.26.자 노동부 보도자료(퇴직연금제도 도입 현황('09.12월말 기준)) 참고

<표 3>과 같이 퇴직연금의 적립금은 2009년 12월을 기준으로 약 14조원이고 퇴직연금사업자 별로는 은행의 비중이 절반 이상을 차지하고 있다. 또한, 대기업이 주로 가입하는 DB형이 전체 적립금의 65.8%를 차지해서 우리나라의 퇴직연금 시장이 안정성 위주의 DB형이 주류인 초기 단계인 것을 알 수 있다⁸⁾.

7) 공공기관은 포함하지 않은 것인데 공공기관을 별도로 구분하면 297개의 공기업(2009년 기준)과 149개의 지방공기업(2008년 기준)을 합친 총 446개의 공공기관 중에서 80개 기관이 퇴직연금제를 도입해서 도입비율은 20.4%이다.

8) DB형과 DC형 퇴직연금제도를 선호하는 기업의 특성을 분석한 반정호(2005)에 의하면 규모가 크고 수익성이 높으며 노동조합이 있는 기업은 DB형 퇴직연금제도를 선호하고, 정규직 근로자의 비율이 높거나 노사관계의 협력도가 높은 기업은 DC형 퇴직연금제도를 선호한다고 한다.

〈표 3〉 퇴직연금사업자 및 유형별 퇴직연금 적립금⁹⁾

(단위 : 억원)

	DB형	DC형	IRA	개인형 IRA	계
은행	43,103	17,506	3,677	3,790	68,077
생명보험	41,330	4,259	67	1,398	47,053
증권	9,118	6,686	10	772	16,585
손해보험	7,146	1,381	8	174	8,709
계	100,697 65.8%	29,832 25.5%	3,762 3.4%	6,133 5.4%	140,424 100.0%

* 2010.1.26.자 노동부 보도자료(퇴직연금제도 도입 현황('09.12월말 기준)) 참고
상용근로자 5인 이상 사업장 기준

〈표 3〉의 퇴직연금 자산규모를 〈표 4〉와 같이 선진국들과 비교하면 낮은 수준이고 2008년 기준으로 0.6% 수준인 우리나라의 GDP 대비 퇴직연금 자산의 비중도 선진국들에 비해 낮은 수준을 나타내고 있다. 이것을 통해 우리나라의 퇴직연금 시장이 도입초기 단계로 근로자의 노후 생활 보장을 위해 충분히 정착되지 않은 반면 이후의 발전가능성이 크다고 할 수 있다.

〈표 4〉 국가별 퇴직연금 자산규모 및 GDP 대비 퇴직연금 자산 비중*

국 가	퇴직연금 자산규모 (단위 : 10억\$)	GDP 대비 퇴직연금 자산 비중
미국	15,026	109%
일본	2,973	68%
영국	2,646	96%
캐나다	1,030	73%
네덜란드	993	131%
호주	934	105%
스위스	600	145%
독일	364	11%
프랑스	170	7%

* 자료 : 2008 Global Pension Assets Study (Watson Wyatt)
2007년 기준

- 9) 업권별 협회에 실적을 제출한 운용관리기관을 기준으로 한 것이다. 2009년 12월을 기준으로 금융감독원에 퇴직연금사업자로 등록한 기관은 53개이고 이들 중 실제 운용관리를 하는 기관은 48개인데, 이들의 업권별 분포는 은행, 생명보험, 증권 및 손해보험이 각각 15개, 12개, 13개 및 8개이다.

<표 5>와 같이 5인 이상 전체 상용근로자 7,626,022명의¹⁰⁾ 32.5%인 2,480,241명이 퇴직연금에 가입했는데 <표 3>과 유사하게 예금사업자별로는 은행의 비중이 절반 이상을 차지하고 있고 대기업이 주로 가입하는 DB형이 전체 가입 근로자의 76.6%를 차지해서 퇴직연금의 시행초기에 대기업 위주의 확정급여형 퇴직연금의 가입이 큰 비중을 차지하는 것을 알 수 있다.

〈표 5〉 퇴직연금사업자 및 유형별 퇴직연금 가입 근로자*

구 분	DB형 ¹¹⁾	DC형	IRA	개인형 IRA	계
은행	925,147	344,971	67,251	5,622	1,342,991
생명보험	481,156	55,596	1,772	2,832	541,356
증권	354,478	77,346	108	1,311	433,243
손해보험	138,312	23,792	61	486	162,651
계	1,899,093 76.6%	501,705 20.2%	69,192 2.8%	10,251 0.4%	2,480,241 100.0%

* 2010.1.26.자 노동부 보도자료(퇴직연금제도 도입 현황('09.12월말 기준)) 참고
상용근로자 5인 이상 사업장 기준

마지막으로 <표 6>과 같이 우리나라의 고령화는 선진국들에 비해 매우 빠르게 진행될 것으로 예상되는데 은퇴전 소득에 대한 연금소득의 비율은 선진국들에 비해 큰 폭으로 하락해서 은퇴 전 생활수준을 유지하는 것이 어려울 것으로 예상된다. 따라서, 퇴직연금제도의 빠른 정착을 위한 정부의 지원과 함께 근로자들이 동(同)제도의 다양한 대안들 중에서 개별적인 특성에 따른 최적선택에 대한 관심이 필요하다고 할 수 있다.

〈표 6〉 국가별 고령화 진행속도 및 연금소득대체율

구 분	고령사회 ¹²⁾ 도달연도	초고령사회 도달연도	소요기간	연금소득대체율
한국	2018년	2026년	8년	42.1%
일본	1994년	2005년	11년	56.9%
미국	2014년	2033년	19년	78.8%
영국	1976년	2024년	49년	70.0%
OECD평균	2006년	2026년	20년	68.4%

* 자료 : OECD Factbook 2009

10) 노동부 사업체 노동실태현황 (2007.12.)

11) DB형 가입자 수는 복수계약 체결로 인한 중복가입자가 포함된 수치이다.

12) UN에서 규정한 바에 의하면 65세 이상 노인연령층의 인구비율이 7%를 차지하고 있는 사회를 고령화 사회(aging society)라 하고 14%를 넘으면 고령사회(aged society)라 하고 20%를 넘으면 초고령사회(super-aged society)라 한다. 우리나라의 2000년 노인인구가 327만명으로 증가하여 전체 인구 4,613만명 중 7.1%를 차지하게 됨에 따라 고령화사회로 진입하게 되었다(통계청, 1999).

III. 퇴직연금제도와 관련한 근로자의 최적선택

1. 퇴직금제도와 퇴직연금제도 간의 최적선택에 대한 분석

퇴직연금제도 중에서 근로자가 지급받을 퇴직급여가 적립금의 운용실적에 따라 변동하는(즉, 근로자의 퇴직급여 수령액에 불확실성이 존재하는) DC형을 제외하고 DB형 퇴직연금제도를 기존의 퇴직금제도와 비교하면 퇴직급여의 지급권을 안정적으로 확보할 수 있는 특징이 있다¹³⁾. 즉, 근로기준법상 퇴직금제도에서는 장부상 퇴직급여충당금을 적립하도록 강제하고 있지만 적립금액에 해당하는 현금·예금의 보유 여부 및 관리에 관한 규정은 없고, 재무상황이 좋지 않은 기업들은 실제로는 재원이 충실하게 마련되지 않아서 퇴직금을 정상적으로 지급하지 못하는 경우도 발생해서 중소기업의 저소득근로자들에 대한 경제적 보호가 취약하다는 문제점이 제기되고 있다. 예컨대, 중소기업체로 대상으로 중소기업청이 2004년에 퇴직금 적립현황을 조사한 바에 의하면 12.6%의 기업만이 퇴직금을 사외에 적립하고 있고 40.5%의 기업은 사내전용계좌에 실질적으로 적립하며, 46.9%의 기업은 퇴직급여충당금 계정에 장부상으로만 적립하고 있어서 종업원의 퇴직시에 자금이 부족할 가능성을 나타내고 있다. 이에 비해 DB형 퇴직연금제도는 퇴직금 추계액의 60%를¹⁴⁾ 사외에 적립하도록 근로자퇴직급여보장법에서 규정하기 때문에¹⁵⁾ 퇴직급여의 지급권을 비교적 안정적으로 확보할 수 있는 것이다.

이 밖에 퇴직금제도에서는 근로자가 이직할 때 퇴직금이 연계되지 않고 정산하는 경우가 대부분이라서 동(同)제도의 당초 목적인 노후생활보장에 충실하지 못하다는 문제점도 있다. 이에 반해 퇴직연금제도는 근로자의 개인퇴직계좌를 계속 유지할 수 있으므로 개인별 퇴직급여가 소액생활자금으로 조기에 소진되는 문제점은 비교적 작다고 할 수 있다¹⁶⁾.

2. 두 가지 유형의 퇴직연금제도 간의 최적선택에 대한 분석

이번 절에서는 이론적 모형을 이용해서 근로자가 퇴직연금제도를 선택한 경우 DB형과 DC형

13) 문형표(2008)는 퇴직연금제도가 담보제공을 금지하고 근속연수 1년 이상의 근로자에게 연금 또는 일시금 형태의 지급권을 보장하기 때문에 상당수준의 지급권 보호가 이루어질 것으로 예상하였다.

14) 2010년 이후에는 의무적립비율이 매년 10%씩 증가해서 2013년에는 퇴직금 추계액의 100%를 사외에 적립하도록 규정하고 있다.

15) DC형 퇴직연금제도에서는 연간 급여총액의 12분의 1 이상의 금액을 적립하도록 강제하고 있다.

16) 이와 관련하여 김진수·김재진(2007)은 대기업이나 공기업의 근로자는 퇴직급여의 지급보장 측면에서 퇴직금제도와 퇴직연금제도 간에 큰 차이를 느끼지 못하는 반면 중소·영세기업의 근로자는 퇴직연금제도로 전환할 경우 퇴직급여를 안전하게 받을 가능성이 커지기 때문에 동(同)제도의 채택을 적극적으로 고려해야 한다고 주장하였다.

에서의 퇴직급여를 비교·분석하기로 한다.

DB형과 DC형 퇴직연금제도에서 퇴직급여의 차이는 결국 임금상승률과 운용수익률에 따라 결정된다고 할 수 있다. 즉, DB형 퇴직연금제도에서는 퇴직시 최종급여에 따라 퇴직급여가 결정되기 때문에 재직기간 동안의 임금상승률이 결국 퇴직급여를 결정하게 된다. 이에 반해 DC형 퇴직연금제도에서는 매년 급여수준에 따라 기업이 납부한 부담금을 운용한 실적에 따라 퇴직급여가 결정되기 때문에 재직기간 동안의 운용수익률이 결국 퇴직급여를 결정하게 된다. 이를 수식으로 표현하면 아래와 같다.

$$PVDB = \frac{W(1+g)^n}{(1+p)^n} \quad (1)$$

$$PVDC = \frac{W(1+r)^n}{(1+p)^n} \quad (2)$$

단, PVDB : DB형 퇴직연금제도에서 퇴직급여의 현재가치

PVDC : DC형 퇴직연금제도에서 퇴직급여의 현재가치

W : 근로자의 평균급여

g : 연평균 임금상승률 (단, $g = (1+p)(1+s)-1$)

p : 연평균 물가상승률

r : 연평균 운용수익률

s : 연평균 호봉상승률

n : 재직기간

식(1)과 식(2)와 같이 임금상승률(g)이 운용수익률(r)에 비해 평균적으로 높은 경우에는 DB형 퇴직연금제도를 운영하는 것이 유리하고 반대의 경우에는 DC형을 선택하는 것이 유리하다. 식(1)에서 임금상승률(g)은 물가상승으로 인한(즉, p에 반영된) 인상률과 함께 근속연수의 증가 및 승진으로 인한(즉, s에 반영된) 인상률로 구분할 수 있는데 여기서 후자의 요인은 개별 회사의 특성에 따라 다양하게 나타날 수 있다. 즉, 근속연수의 증가에 따른 임금인상률은 기업별 호봉체계의 영향을 받고 승진으로 인한 임금인상률은 기업별 인사제도의 영향을 받아서 기업별 편차가 있는데 아래의 분석에서는 평균적인 기업을 가정하고 연평균 호봉상승률과 승진연한에 관한 <표 7>의 가정을 적용하였다.

<표 7> 퇴직급여에 관한 분석을 위한 가정

- ① 연평균 호봉상승률은 0.25%이다.
- ② 승진연한은 4년이다.

<표 7>의 가정을 채택한 근거는 다음과 같다. 먼저 ①의 가정과 관련하여 한국은행과 국민건강보험공단 등에 의하면 직장인 건강보험 가입자들의 2009년 건강보험료가 1년 전에 비해 2.9%

증가한 것으로 나타났는데 이것은 지난 1년간 근로자의 임금총액이 평균적으로 증가한 비율로 볼 수 있다. 다만 노동부에 의하면 7,000여개의 5인 이상 사업장의 명목임금 상승률이 -0.7%로 나타났는데¹⁷⁾ 명목임금의 하방경직성을 고려하면 실제 지난 1년간의 명목임금상승률은 3.6% (2.9%(-0.7%))로 추정할 수 있을 것이다. 동(同)비율에서 과거 10년 동안의 소비자물가상승률인 3.35%를 차감하면 실질임금 상승률 개념의 연평균 호봉상승률을 추정할 수 있는 것이다 (3.6%-3.35%=0.25%). 다음으로 ②의 가정과 관련하여 연봉정보사이트인 페이오픈(www.payopen.co.kr)에 따르면 43개 상장기업을 표본조사한 결과 평균 승진연한은 3.87년으로 조사되었는데, 이를 바탕으로 승진연한을 추정할 것이다.

<표 7>의 가정과 함께 이하의 이론적 분석에 적용할 평균적인 직급별 급여자료는 <표 8>과 같은데 동(同)급여는 해당 직급별로 첫 번째 재직연도에 지급받는 금액이다.

<표 8> 직급별 평균 급여자료*

(단위 : 원)

	신입사원 ^{*A}	대리	과장	차장	부장
월평균급여액	2,188,000	2,934,000	3,552,000	4,096,000	4,821,000
연평균급여액	26,256,000	35,208,000	42,624,000	49,152,000	57,852,000

* 자료 : 한국경영자총협회 2009년 임금조정 실태조사 (100인 이상 989개 업체 대상)

*^A 4년제 대졸기준

<표 8>의 자료에서 직급별로 승진연한인 4년씩 근무한다고 할 경우 근로자의 근속연수는 20년이 되는데 동(同)기간의 연도별 월평균급여액을 계산하고 이를 바탕으로 잔여근속연수 동안의 연평균 임금상승률을 계산하면 <표 9>와 같다.

<표 9> 연도별 월평균급여액 및 잔여근속연수 연평균 임금상승률

근무연차	직급	월평균급여 ^{*A}	잔여근속연수	잔여근속연수 연평균 임금상승률
1	신입사원	2,188,000	19	4.83% ^{*B}
2	신입사원	2,193,470	18	4.90%
3	신입사원	2,198,953	17	4.97%
4	신입사원	2,204,451	16	5.06%
5	대리	2,934,000	15	4.10%
6	대리	2,941,335	14	4.14%

17) 이상의 내용은 2010.5.6.자 매일경제신문 기사(작년 근로자 임금 약 3% 상승...정부 집계보다 높아)를 참고한 것이다.

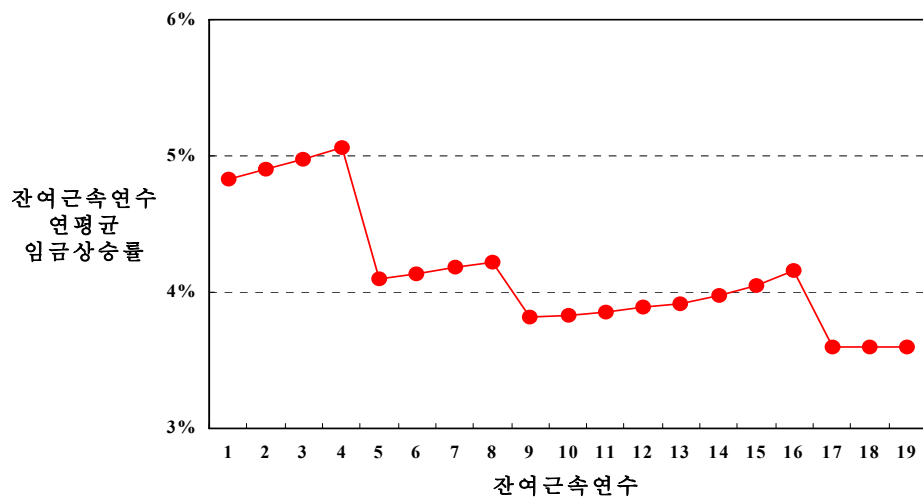
〈표 9〉 연도별 월평균급여액 및 잔여근속연수 연평균 임금상승률 (계속)

근무연차	직급	월평균급여 ^{*A}	잔여근속연수	잔여근속연수 연평균 임금상승률
7	대리	2,948,688	13	4.18%
8	대리	2,956,060	12	4.23%
9	과장	3,552,000	11	3.81%
10	과장	3,560,880	10	3.83%
11	과장	3,569,782	9	3.86%
12	과장	3,578,707	8	3.89%
13	차장	4,096,000	7	3.92%
14	차장	4,106,240	6	3.97%
15	차장	4,116,506	5	4.05%
16	차장	4,126,797	4	4.16%
17	부장	4,821,000	3	3.60%
18	부장	4,833,052	2	3.60%
19	부장	4,845,135	1	3.60%
20	부장	4,857,248	0	0.00%

^{*A} 해당 직급별로 첫 번째 연도에는 <표 8>의 월평균급여액을 이용하고 나머지 연도에는 3.6%의 명목임금 상승률을 적용 (예컨대, $2,188,000 \times (1 + 3.6\%) = 2,193,470$)

^{*B} $(4,857,248 \div 2,188,000)(1 \div 19) - 1$ (1년차 신입사원이 20년차 부장이 되기까지 근무하는 기간동안의 연평균 임금상승률)

〈그림 1〉 잔여근속연수별 연평균 임금상승률



<표 9>를 정리한 <그림 1>과 같이 잔여근속연수별 연평균 임금상승률은 동일 직급 내에서는 근무연차가 증가함에 따라 완만하게 증가하지만 승진연도마다 대부분 큰 폭으로 하락해서 근로자의 전체 근무기간 동안의 추세는 근무연차가 증가함에 따라 감소하는 것으로 볼 수 있다. 따라서, 앞선 분석과 같이 근무기간 동안의 임금상승률이 운용수익률에 비해 평균적으로 높은 경우에는 DB형 퇴직연금제도를 운영하는 것이 유리했는데 <표 9>와 <그림 1>의 분석에 의하면 직급이 낮아서 잔여근속연수가 상대적으로 긴 근로자들이 DB형을 선택하는 것이 유리하다고 할 수 있다.

다음으로 DC형 퇴직연금제도의 선택에 영향을 미치는 운용수익률은 근로자의 투자성향(즉, 위험선호형인지 위험회피형인지에 대한 개인별 차이)과¹⁸⁾ 함께 개인적인 목표수익률의 영향을 받는다고 할 수 있는데 목표수익률의 설정에 참고할 수 있는 2009년의 퇴직연금사업자 및 유형별 운용수익률은 <표 10>과 같다.

<표 10> 퇴직연금사업자 및 유형별 운용수익률

퇴직연금사업자	확정급여형 (DB형)		확정기여형 (DC형)	
	적립액	수익률	적립액	수익률
은행	43,071	5.84%	17,505	7.65%
증권	9,151	7.67%	6,686	13.93%
생명보험	41,170	5.86%	4,249	8.08%
손해보험	7,189	5.57%	1,376	7.71%
총계	100,581	6.00%	29,816	9.12%

* 자료 : 은행연합회, 생명보험협회, 금융투자협회, 손해보험협회

<표 10>과 같이 유형별로는 DC형 퇴직연금제도의 운용수익률이 DB형에 비해 높는데 이것은 퇴직연금사업자들의 공격적인 투자성향으로 인한 것이라고 할 수 있다. 또한 같은 DB형이나 DC형 퇴직연금제도 내에서도 퇴직연금사업자에 따라 운용수익률의 차이가 큰 것을 확인할 수 있다. 물론 공격적인 투자성향으로 인한 높은 운용수익률에는 높은 투자위험이 수반되지만 이러한 운용수익률의 편차는 근로자들이 DC형 퇴직연금제도를 선택할 때 개인별 임금상승률과 투자성향을 고려해서 최적선택을 할 수 있는 대안들이 비교적 다양하게 존재하는 것을 나타낸다고 할 수 있다.

18) 예컨대, 안정적인 투자성향의 근로자는 퇴직급여를 예금이나 채권 등에 투자하고 공격적인 투자성향의 근로자는 퇴직급여를 주식이나 펀드 등에 투자할 것으로 예상할 수 있다.

3. 퇴직보험 가입자의 최적선택에 대한 분석

이번 절에서는 퇴직연금제도가 도입되기 전에 퇴직보험제도에 가입한 근로자가 퇴직금 중간 정산을 하는 것과 퇴직연금으로 전환하는 것 중 어떤 것이 세금부담의 관점에서 최적선택인지에 대해서 분석하고자 한다.

퇴직보험제도는 전술한 퇴직금제도의 문제점인 퇴직금채무의 부실적립과 이로 인한 수급권 보호의 취약성을 해결하기 위해 도입된 제도인데, 동(同)제도에 가입한 기업은 납입보험료를 전액 법인세법상 손금으로 계상할 수 있다. 퇴직보험의 적립금은 2008년말 현재 약 25조원이지만 동(同)보험이 2010년 말에 폐지예정이기¹⁹⁾ 때문에 동(同)보험의 가입자들은 동(同)기간 내에 퇴직금을 중간정산하거나 퇴직연금으로 전환해야하는 선택의 문제에 직면하게 된다.

먼저 퇴직단계의 일시금 수령을 전제로 현행 조세제도에서 두 가지 대안을 선택할 경우 세후 퇴직급여의 현재가치를 수식으로 표현하면 아래와 같다.

$$PVMID = \frac{W(1-t_R)\{1+r_M(1-t_I)\}^n}{(1+p)^n} \quad (3)$$

$$PVPEN = \frac{W(1+r_P)^n(1-t_R)}{(1+p)^n} \quad (4)$$

단, PVMID : 퇴직보험 폐지시 퇴직금을 중간정산하는 경우의 세후 퇴직급여의 현재가치

PVPEN : 퇴직보험 폐지시 퇴직연금으로 전환하는 경우의 세후 퇴직급여의 현재가치

W : 퇴직보험 폐지시 지급받는 퇴직급여

r_M : 중간정산시 연평균 운용수익률

r_P : 퇴직연금 전환시 연평균 운용수익률

t_R : 퇴직소득세율

t_I : 종합소득세율

p : 연평균 물가상승률

n : 퇴직보험 폐지 이후의 재직기간

- 19) 전술한 바와 같이 퇴직금제도의 문제점을 보완하기 위해 도입한 퇴직보험제도는 직장을 이동할 때마다 퇴직금을 통산할 수 없고 최적 적립기준이 없는 문제점이 있었는데 실제 퇴직연금제도를 도입한 기업의 퇴직보험 사외적립비율은 <표 11>과 같이 법인세법상 퇴직급여충당금의 손금산입 비율인 60% 수준인 것을 알 수 있다.

<표 11> 퇴직연금제도 도입 기업의 퇴직보험 사외적립비율

도입연도	2006년	2007년	2008년	계
퇴직보험 사외적립비율	56.6%	57.6%	62.5%	60.7%

* 자료 : 한국투자증권 퇴직연금연구소 (DB형 퇴직연금제도를 도입한 323개 기업들 중 퇴직보험제도를 운영한 266개 기업을 대상으로 한 분석)

식(4)는 DC형 퇴직연금제도를 채택한 경우의 계산이지만 연평균 운용수익률(r_p) 대신 연평균 임금상승률을 적용하면 DB형을 채택한 경우에도 세후 퇴직급여의 현재가치를 계산할 수 있다.

식(3)과 식(4)를 비교하면 퇴직보험 폐지 이후의 재직기간 동안의 운용수익의 차이(즉, $\{1 + r_M(1 - t_i)\}^n$ 과 $(1 + r_p)^n$ 의 차이)에 따라 근로자의 최적선택이 달라지는 것을 확인할 수 있다. 만약 퇴직금을 중간정산하는 경우와 퇴직연금으로 전환하는 경우의 연평균 운용수익률이 동일하다면 ($r_M = r_p$) 퇴직연금 가입기간 동안의 운용수익에 대한 비과세 혜택으로 인해 퇴직연금으로 전환하는 것이 최적선택이 된다. <표 13>은 이러한 조건에서 퇴직연금으로 전환할 경우의 소득계층별 절세효과(즉, $(PVPEN - PVMID)$ 의 값)를 계산한 것인데 예상과 같이 퇴직보험 폐지시 지급받는 퇴직급여(W)가 큰 고소득층일수록 동(同)절세효과가 커지는 것을 확인할 수 있다. 구체적으로, <표 13>의 분석을 위해 퇴직보험 폐지 이후의 재직기간(n)은 20년을 가정했고 종합소득세율(t_i)은 이자소득에 대한 원천징수세율인 14%를 적용했다. 또한, 두 가지 경우에 동일하게 적용되는 운용수익률은 <표 10>의 DB형 퇴직연금제도의 가중평균수익률인 6%를 가정했고 퇴직보험 폐지시 지급받는 퇴직급여(W)는 통계청의 2008년 도시근로자의 연평균 근로소득의²⁰⁾ 1.5배 수준의 값으로 임의로 설정했다.

<표 13> 퇴직보험 폐지시 퇴직금 중간정산 및 퇴직연금 전환시 세후 퇴직급여의 현재가치 비교

구 분	퇴직보험 폐지시 퇴직급여 (W)	PVMID(①)	PVPEN(②)	절세효과(②-①)
1분위	15,391	20,789	24,807	4,018
2분위	27,056	36,297	43,609	7,311
3분위	35,635	47,700	57,436	9,736
4분위	42,715	57,113	68,848	11,735
5분위	49,814	66,550	80,290	13,740
6분위	56,413	75,322	90,926	15,604
7분위	64,653	86,276	104,208	17,932
8분위	77,048	102,751	124,186	21,435
9분위	93,546	124,683	150,777	26,094
10분위	134,942	179,712	217,499	37,787
평균	59,712	79,707	96,244	16,536

20) 소득분위별 도시근로자의 2008년 월평균 근로소득은 <표 12>와 같다.

<표 12> 소득분위별 도시근로자의 2008년 월평균 근로소득

(단위 : 천원)

소득분위	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위
월평균 근로소득	863	1,517	1,998	2,395	2,793	3,163	3,625	4,320	5,245	7,566

* 자료 : 통계청

<표 13>의 결과는 운용수익률이 동일한 경우에는 퇴직연금으로 전환하는 것이 가입기간 동안의 운용수익에 대한 비과세 혜택과 함께 퇴직소득에 대한 과세이연효과로 인해 최적선택이 되는 것을 보여주지만 동일한 수익률의 가정은 현실적이지 않기 때문에 퇴직금을 중간정산하는 경우의 운용수익률이 퇴직연금으로 전환하는 경우에 비해 충분히 큰 경우에는 오히려 퇴직금을 중간정산하는 것이 최적선택인 경우도 발생할 수 있는 것이다.

4. 퇴직연금 가입자의 최적선택에 대한 분석

이번 절에서는 퇴직연금제도에 가입한 근로자가 퇴직시점에서 퇴직일시금과 퇴직연금을 선택하는 것 중 어떤 것이 세금부담의 관점에서 최적선택인지에 대해서 분석하고자 한다.

퇴직연금에 대한 과세체계는 기본적으로 EET(exempt-exempt-tax) 방식을²¹⁾ 채택하고 예외적으로(즉, 불입단계에서 소득공제를 적용받지 못하는 금액에 대해서만) TEE(tax-exempt-exempt) 방식을²²⁾ 채택하기 때문에 운용기간 동안에는 운용수익에 대해 비과세 혜택을 얻을 수 있는 퇴직연금상품은 대표적인 조세혜택자산(tax-favored asset)이라고 할 수 있다.

이러한 퇴직연금의 운용기간이 경과한 후 퇴직연금급여를 퇴직일시금으로 수령하는 경우에는 근속연수 동안 발생한 소득이 일시에 실현되기 때문에 종합소득에 합산해서 누진세율로 과세하면 세금부담이 커지는 결집효과(bunching effect)가 발생하기 때문에 현행세법에서는 종합소득과 별도로 분류과세하고 있다. 이와 함께 퇴직소득금액에서 급여비례공제를 통해 동(同)소득공제의 45%를 차감하고 <표 14>의 근속연수공제를 차감해서 퇴직소득 과세표준을 계산하게 된다.

<표 14> 퇴직소득 근속연수공제

근속연수	공제액
~5년	30만원 × 근속연수
6년~10년	150만원 + 50만원 × (근속연수 - 5년)
11년~20년	400만원 + 80만원 × (근속연수 - 10년)
21년~	1,200만원 + 120만원 × (근속연수 - 20년)

이에 반해 퇴직연금급여를 퇴직연금으로 수령하는 경우에는 종합소득으로 과세하게 되는데 이 경우에는 총연금액에서 <표 15>의 연금소득공제를 차감해서 종합소득금액에 합산하는 연금소득금액을 계산하게 된다.

- 21) EET 방식은 불입단계에서는 소득공제를 적용하고, 운용단계에서는 운용수익에 대해 비과세하며 수령단계에서는 과세하는 방식이다.
- 22) TEE 방식은 각출단계에서는 소득공제를 적용하지 않고, 운용단계에서 운용수익에 대해 비과세하며 수령단계에서는 과세를 면제하는 방식이다.

〈표 15〉 연금소득공제

총연금액	연금소득공제액*
~350만원	총연금액 × 100%
350만원 ~700만원	350만원 + (총연금액 - 350만원) × 40%
700만원~1,400만원	490만원 + (총연금액 - 700만원) × 20%
1,400만원~4,100만원	630만원 + (총연금액 - 1,400만원) × 10%

* 900만원 한도

여기서 퇴직일시금과 퇴직연금을 선택할 경우 세후 퇴직급여의 현재가치를 수식으로 표현하면 아래와 같다.

$$PVLUM = \frac{W(1-t_R)}{(1+p)^n} \quad (5)$$

$$PVDUR = \sum_{i=1}^d \frac{\frac{W}{d}(1-t_I)}{(1+p)^{n+i}} \quad (6)$$

단, PVLUM : 퇴직일시금을 선택할 경우의 세후 퇴직급여의 현재가치

PVDUR : 퇴직연금을 선택할 경우의 세후 퇴직급여의 현재가치

W : 퇴직시점에 지급받을 수 있는 퇴직급여

t_R : 퇴직소득세율

t_I : 종합소득세율

d : 퇴직연금 선택시 수령기간

p : 연평균 물가상승률

n : 재직기간

퇴직일시금을 선택할 경우의 세후 퇴직급여의 현재가치인 식(5)는 기본적으로 식(4)와 같은 형태인데 W의 정의만 다소 차이가 있는 것이다. 또한 퇴직연금을 선택할 경우의 세후 퇴직급여의 현재가치인 식(6)은 수령기간(d)에 따라 그 값이 달라질 수 있는 것이다.

따라서, 식(5)와 식(6)을 비교하면 동(同)수령기간과 함께 퇴직소득세율과 종합소득세율의 차이가 근로자의 최적선택에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 퇴직소득 과세표준과 종합소득 과세표준을 계산하는 방법의 차이는 있지만 과세표준에 적용하는 세율은 두 가지 과세표준이 동일하기 때문에 퇴직급여가 작아지고 퇴직연금의 수령기간이 길어질수록 퇴직연금에 적용되는 종합소득세율이 낮아져서 퇴직일시금보다 퇴직연금이 최적선택이 될 가능성이 커진다고 할 수 있다. <표 16>은 <표 13>과 동일한 가정을 적용할 경우 소득계층별 세후 퇴직급여의 현재가치를 계산했고 퇴직연금의 수령기간은 5년, 10년, 15년 및 20년을 구분하여 적용했는데, 예상과 같이 수령기간이 길어지고 퇴직급여가 작아질수록 퇴직일시금에 비해 퇴직연금이 최적선택인 것

을 확인할 수 있다(<표 16>에서 굵은 글씨로 표시한 것이 퇴직연금이 최적선택인 경우이다.). 퇴직시점에는 근로자가 퇴직급여를 결정할 수 없기 때문에 <표 16>의 결과는 근로자들이 퇴직연금을 선택할 때 가급적이면 수령기간을 길게 하는 것이 세금부담의 최소화를 위해 유리한 것을 보여준다고 할 수 있다.

<표 16> 퇴직일시금과 퇴직연금을 선택할 경우의 세후 퇴직급여의 현재가치 비교

구 분	PVLUM	PVDUR (수령기간별 구분)			
		5년	10년	15년	20년
1분위	14,764	15,382	15,391	15,391	15,391
2분위	25,671	25,953	27,056	27,056	27,056
3분위	33,693	33,348	35,232	35,635	35,635
4분위	40,314	38,722	41,696	42,715	42,715
5분위	46,951	44,111	48,162	49,525	49,814
6분위	53,122	49,120	54,172	56,335	56,413
7분위	60,827	55,375	61,679	63,190	64,414
8분위	72,417	64,784	71,533	74,561	75,937
9분위	87,843	75,755	84,359	89,698	91,168
10분위	125,139	101,192	116,538	123,288	129,128
평균	56,074	50,374	55,581	57,739	58,767

<표 16>은 퇴직 이후에 퇴직급여 외의 다른 소득이 없다는 것을 가정한 분석이지만 다른 소득이 있는 경우에는 퇴직연금에 적용되는 종합소득세율이 증가할 수 있기 때문에 퇴직연금의 상대적 우위가 작아질 수 있다. <표 17>의 <패널 A>는 <표 16>의 가정과 함께 별도의 종합소득금액 2,000만원이 있는 경우의 분석인데 <표 16>과 비교할 때 퇴직연금을 선택할 경우의 퇴직급여의 현재가치가 작아지고 퇴직연금이 최적선택인 경우도 줄어드는 것을 확인할 수 있다.

이상의 분석은 퇴직연금에 대해 현행 세법과 같이 종합소득에 합산해서 누진세율로 과세하는 경우를 가정한 것인데 <표 17>의 <패널 B>는 <패널 A>와 다른 조건은 동일한 상태에서 퇴직연금에 대해 종합과세 대신 이자소득에 대한 원천징수세율과 같은 14%로 분리과세할 경우의 분석이다. 종합과세 대신 분리과세를 적용할 경우에는 퇴직급여가 증가하더라도 퇴직연금에 적용되는 종합소득세율은 증가하지 않기 때문에 퇴직연금의 상대적 우위가 커질 수 있는데 <표 17>의 <패널 B>는 예상과 같이 퇴직급여의 현재가치가 커지고 퇴직연금이 최적선택인 경우도 늘어나는 것을 확인할 수 있다. <표 17>의 결과는 국민의 노후생활 안정을 위해 퇴직연금의 선택을 유도하기 위해서는 종합과세 대신 분리과세를 채택하는 것도 가능한 대안인 것을 나타내고 있다.

〈표 17〉 퇴직일시금과 퇴직연금을 선택할 경우의 세후 퇴직급여의 현재가치 비교
(다른 종합소득금액 2,000만원이 있는 경우의 분석)

구 분	PVLUM	<패널 A>		<패널 B>	
		PVDUR (종합과세의 경우)		PVDUR (분리과세의 경우)	
		5년	10년	5년	10년
1분위	14,764	15,104	15,391	15,382	15,391
2분위	25,671	25,689	26,813	25,953	27,056
3분위	33,693	32,681	34,712	33,348	35,232
4분위	40,314	38,077	41,176	38,722	41,696
5분위	46,951	43,486	47,642	44,111	48,162
6분위	53,122	48,515	53,651	49,120	54,172
7분위	60,827	54,794	60,599	55,375	61,679
8분위	72,417	64,240	70,233	64,784	71,533
9분위	87,843	74,862	83,059	75,755	84,359
10분위	125,139	100,496	115,238	101,192	116,538
평균	56,074	49,794	54,851	50,374	55,581

IV. 퇴직연금제도의 문제점 및 개선방안

퇴직연금제도에 대한 이상의 분석을 바탕으로 이번 장에서는 현행 퇴직연금제도의 문제점을 분석하고 이에 대한 개선방안을 제시하기로 한다.

1. 근로소득 및 퇴직일시금 수준의 조세혜택 제공

전술한 바와 같이 퇴직일시금과 퇴직연금 간에 세금부담의 차이가 발생하는 것은 소득분류의 차이에 따른 세법상의 우대수준이 다르기 때문이라고 할 수 있다. 이와 관련하여 류건식·이창우·김동겸(2009)은 퇴직연금은 퇴직일시금을 연금의 형태로 받는 것에 불과하므로 이들 소득을 다르게 과세하는 것은 조세형평에 맞지 않고 합리성도 결여되어 있다고 주장하였다. 또한 퇴직연금은 노후생활보장 목적으로 근속기간 중의 근로소득을 장래로 이연시킨 것인데 <표 18>과 같이 근로소득과 비교할 때 조세혜택은 낮은 수준이라고 주장하였다.

〈표 18〉 근로소득과 퇴직연금의 조세혜택 비교

구 분	근로소득	퇴직연금
과세방법	종합과세	종합과세
필요경비 공제한도	없음	900만원
비과세소득의 범위 ²³⁾	넓음	좁음

구체적으로, 근로소득과 퇴직연금은 종합소득에 합산해서 누진세율로 과세하는 것은 동일하지만 총급여액에서 차감하는 근로소득공제는²⁴⁾ 별도의 한도가 없는 반면 총연금액에서 차감하는 연금소득공제는 <표 15>와 같이 900만원의 한도가 적용되는데 총연금액에는 퇴직연금과 함께 국민연금과 개인연금도 포함되기 때문에 실제 적용되는 한도는 훨씬 작아질 수 있고 결과적으로 퇴직연금이 근로소득에 비해 조세혜택이 낮은 수준이라고 할 수 있다. 이런 점을 고려하면

23) 비과세 근로소득과 비과세 연금소득을 비교하면 <표 19>와 같다.

〈표 19〉 비과세 근로소득 및 비과세 연금소득

비과세 근로소득	① 각종 법률 등에 따라 받는 급여 (소득세법 제12조 제3호) ② 초·중등 교육법 및 고등교육법에 따른 학교와 근로자 직업능력개발법에 따라 직업훈련시설의 입학금·수업료·수강료, 그 밖의 공납금 중 일정한 요건을 갖춘 학자금 (소득세법시행령 제11조) ③ 실비변상적 성질의 급여 (소득세법시행령 제12조) ④ 국외에서 근로를 제공하고 받는 일정한 요건을 갖춘 급여 (소득세법시행령 제16조) ⑤ 생산직 근로자가 받는 초과수당 (소득세법시행령 제17조 제1항 및 제2항) ⑥ 일정한 요건을 갖춘 식사 또는 식사대 (소득세법시행령 제17조의2) ⑦ 출산·자녀보육수당 (소득세법 제12조 제4호) ⑧ 우리사주조합원이 배정받는 자사주 (조세특례제한법 제82조의4 제2항) ⑨ 우리사주조합원의 자사주 저가취득에 따른 이익 (조세특례제한법 제88조의4 제8항)
비과세 연금소득	① 각종 법률 등에 따라 받는 연금 중 일부분만 비과세 적용 (소득세법 제12조 제4호)

24) 근로소득공제는 <표 20>과 같다.

〈표 20〉 근로소득공제

총급여액	근로소득공제액
~500만원	총급여액 × 80%
500만원~1,500만원	400만원 + (총급여액 - 500만원) × 50%
1,500만원~3,000만원	900만원 + (총급여액 - 1,500만원) × 15%
3,000만원~4,500만원	1,125만원 + (총급여액 - 3,000만원) × 10%
4,500만원~	1,275만원 + (총급여액 - 4,500만원) × 5%

연금소득공제를 근로소득공제 수준으로 증가시키는 것이 이들 소득 간의 조세부담의 공평성을 향상시키면서 국민의 노후생활 안정을 위해 퇴직연금의 선택을 유도할 수 있는 가능한 대안이라고 할 수 있다.

다음으로 김용주·안용범(2008)은 퇴직급여를 퇴직일시금이 아닌 퇴직연금으로 수령함으로써 발생하는 과세상 차별대우를 해결하기 위해 이들 소득에 대한 과세체계를 일원화하거나 퇴직연금소득에 대한 조세혜택을 확대해야 한다고 주장하였다. 이들 중 전자의 방법은 퇴직연금소득에 대해 종합과세 대신 완납적 분리과세(실질적으로는 분류과세)를 하는 것인데 이것은 <표 17>의 <패널 B>의 분석과 같이 퇴직연금을 퇴직일시금에 비해 과세상 유리하게 하는 효과를 확인할 수 있기 때문에 퇴직연금의 선택을 유도하기 위한 개선방안으로 검토할 수 있을 것이다²⁵⁾. 다음으로 후자의 방법은 종합소득인 퇴직연금에 대한 조세혜택을 퇴직소득인 퇴직일시금의 수준으로 증가시키는 것인데 <표 14>의 근로연수공제를 도입하는 것과 같은 개선방안을 검토할 수 있을 것이다.

2. 퇴직연금제도의 활성화를 위한 제도개선

근로자퇴직급여보장법은 DB형이나 DC형 퇴직연금제도를 채택할 때 노동조합 등의 근로자 50% 이상의 동의를 얻도록 하고 있는데²⁶⁾ <표 9> 및 <그림 1>의 분석과 같이 잔여근속연수 등과 같은 근로자의 개인별 특성에 따라 두 가지 제도 중에서 최적선택이 달라지고 경우에 따라서는 동(同)특성에 따라 두 가지 제도를 혼합해서 가입하는 것이 최적선택이기 때문에 근로자에게 하나의 제도만 선택하도록 하는 현행 퇴직연금제도는 근로자의 최적선택을 제한하는 문제점이 있다²⁷⁾. 따라서, 근로자가 자신의 상황에 따라 유리한 퇴직연금제도를 선택할 수 있도록 두 가지 제도의 혼합가입과 유형전환을 허용하는 것이 퇴직연금제도의 정착에도 기여할 수 있을 것이다.

또한 현행 퇴직금제도에서는 근로자들이 제한없이 중간정산하는 것이 가능한데 이러한 퇴직금은 대부분 노후생활을 위한 대비보다는 긴급한 소액생활자금으로 사용되는 문제점이 있기 때

25) 현행 세법에서도 연금소득 지급금액이 600만원 이하인 경우에는 선택적 분리과세를 허용하고 있는데 동(同)기준금액을 증가시키는 것도 가능한 개선방안으로 검토할 수 있을 것이다.

26) 근로자퇴직급여보장법 제12조 및 제13조는 “확정급여형 및 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 다음의 사항을 기재한 확정급여형 및 확정기여형 퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다.”고 규정하면서 기재사항으로는 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항, 가입자에 관한 사항, 가입기간에 관한 사항, 급여수준에 관한 사항, 재정건전성 확보에 관한 사항 및 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항 등을 규정하였다.

27) DB형과 DC형 퇴직연금제도를 동시에 도입한 기업이 일부 있지만, 근로자는 두 가지 퇴직연금제도를 동시에 선택할 수는 없다.

문에 퇴직금 중간정산의 요건을 강화하고 중간정산 기업들이 해당 근로자를 대상으로 퇴직연금 제도 중 IRA 제도를²⁸⁾ 선택할 수 있는 사실에 대해 교육하도록 강제하는 것이 필요할 것이다.

이 밖에 근로자들에 대한 유인제공으로 퇴직연금제도의 도입을 확대하기 위해 아래와 같은 추가적인 개선방안을 생각할 수 있다.

첫째, 퇴직연금제도가 제대로 정착하지 못하는 것은 사내에 적립한 퇴직급여충당금에 대해 아직까지 법인세법상 손금으로 인정하는 것도 원인을 제공하기 때문에²⁹⁾ 동(同)제도의 조기정착을 위해서는 이와 같은 손금인정을 점진적으로 폐지하는 것이 필요할 것이다³⁰⁾.

둘째, 근로자들의 퇴직연금 가입을 유도하기 위해서 법정 적립금을 초과해서 납입하는 근로자추가납입금(즉, 소득공제 한도를 초과해서 납입한 금액)에 대해서도 소득공제를 인정하는 것이 필요할 것이다. 즉, 현행 공무원연금제도는 납입금에 대해 제한없이 소득공제를 허용하고 있는데 동(同)제도와 퇴직연금제도의 근본적인 목적이 동일한 점과 미국에서 401(k) plan을³¹⁾ 도입한 후 퇴직연금 가입이 급증한 사례를 고려하면 근로자추가납입금에 대한 조세혜택이 필요할 것이다.

셋째, 현행 퇴직연금제도는 자산운용에 있어서 엄격한 양적규제방식을 적용하기 때문에 퇴직연금사업자가 충분한 운용수익률을 얻는데 어려움이 있다³²⁾. 즉, 퇴직연금자산은 일반적으로 20년-30년 이상 운용되는 자산인 점을 고려하면 위험자산과 안전자산을 포트폴리오에 적절히 혼합하는 것이 장기적으로 높은 투자수익률을 얻을 수 있기 때문에 미국의 연금지급보장공사와 같은 공적 연금지급 보장제도를 도입해서 도산기업의 연금채무를 이전받아 연금수급권을 보장함으로써 퇴직연금사업자가 합리적인 자산운용을 할 수 있도록 허용하는 것이 필요할 것이다. 이와 관련하여 김병덕(2009)은 퇴직연금의 사외적립비율을 100% 이상으로 하고 퇴직연금사업자들의 책임준비금의³³⁾ 적정성을 주기적으로 검증하면 연금지급보장공사 등을 통해 정부가 연

28) IRA(Individual Retirement Account) 제도는 근로자가 퇴직일시금을 자신이 지정한 퇴직연금사업자의 개인퇴직계좌에 불입하여 퇴직연금의 가입기간 동안 DC형과 동일하게 운용한 후 55세 이후부터 연금 또는 일시금으로 수령하는 제도이다(특정사유가 발생하는 경우에는 중도인출도 가능하다.).

29) 이와 관련하여 이만우·신현걸·노준화(2007)는 기업들은 퇴직급여충당금의 사외적립보다 사내적립이 손금으로 인정받으면서 필요할 때마다 운용자금으로 유용할 수 있는 점에서 더욱 매력적인 대안일 수 밖에 없다고 주장하였다.

30) 해당 기업의 입장에서 퇴직전 3개월의 평균임금으로 계산하는 퇴직금에 비해 퇴직연금제도가 연봉제나 성과급과 같은 유연한 인사관리에 더욱 적합할 수 있다.

31) 401(k) plan은 근로자의 선택에 따라 급여를 지급받는 대신 정해진 한도(연간급여의 6% 이내)에서 퇴직연금의 추가납입을 허용하고 동(同)추가납입금은 퇴직연금으로 수령할 때까지 과세를 이연함으로써 노후생활보장을 지원하는 제도이다.

32) 이와 관련하여 류건식·이봉주(2007)는 자산운용상 제약이 근로자들의 퇴직연금상품 선택을 제약해서 이들의 수요를 충족하지 못하고 장기적으로는 운용수익률이 감소해서 퇴직연금제도의 정착에 장애가 될 수 있다고 주장하였다.

금지급을 보장함으로써 동(同)사업자들의 자금운용상의 제약을 완화시킬 필요성이 있다고 주장하였다.

V. 결 론

본 연구는 노후생활 안정을 위해 도입했지만 아직까지 초기단계라서 충분히 정착되지 못했고 근로자의 이해도 부족한 퇴직연금제도를 근로자들의 합리적인 의사결정에 도움을 주기 위해 다양한 관점에서 분석하였다.

구체적으로, 본 연구는 개별 근로자의 입장에서 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도를 비교함으로써 다양한 근로자의 특성(연령, 급여수준, 임금상승률 및 운용수익율)에 따른 최적선택에 대하여 분석한 후 현재의 조세제도에서 2011년 이후 폐지되는 퇴직보험에 가입한 근로자가 퇴직금 중간정산을 하는 것과 퇴직연금으로 전환하는 것 중에서 어떤 것이 최적선택이고 퇴직연금에 가입한 근로자가 퇴직일시금과 퇴직연금 중에서 어떤 것을 선택하는 것이 최적선택인지에 대해서도 분석하였다.

본 연구의 분석결과 DB형과 DC형 퇴직연금제도 간의 최적선택은 재직기간 동안의 임금상승률과 운용수익률에 의해 결정되는데 잔여근속연수가 상대적으로 길어서 재직기간 동안의 연평균 임금상승률이 높은 근로자들은 DB형을 선택하는 것이 유리하고 DC형의 선택에는 근로자의 투자성향과 함께 퇴직연금사업자별 운용수익률을 반영하여 결정하는 목표수익률이 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한, 퇴직보험 폐지시 가입자들의 최적선택은 운용수익률이 동일한 경우에는 퇴직연금으로 전환하는 것이 퇴직금 중간정산을 하는 것보다 가입기간 동안의 운용수익에 대한 비과세 혜택과 함께 퇴직소득에 대한 과세이연효과로 인해 유리하지만 운용수익률이 충분히 더 큰 경우에는 오히려 퇴직금 중간정산을 하는 것이 유리한 것을 확인하였다. 추가적으로, 퇴직연금 가입자의 퇴직시 최적선택은 퇴직연금의 수령기간이 길어지고 퇴직급여가 작아질수록 퇴직연금에 적용되는 종합소득세율이 낮아져서 퇴직일시금에 비해 퇴직연금이 유리한 것을 확인하였다.

이러한 분석을 바탕으로 본 연구에서는 현행 퇴직연금제도의 문제점과 개선방안을 분석했는데 이것을 요약하면 아래와 같다.

- ① 퇴직연금은 근속기간 중의 근로소득을 장래로 이연시킨 것인 반면 근로소득에 비해 조세 혜택은 낮은 수준이고 지급형태만 차이가 있는 퇴직일시금에 비해서도 역시 조세혜택이 낮은 수준인 문제점이 있다. 따라서, 노후생활 안정을 위한 퇴직연금의 선택을 더욱 유도하기 위해 연금소득공제를 근로소득공제 수준으로 증가시키는 것, 퇴직연금을 종합과세

33) ‘책임준비금’은 천재지변 등의 만일의 사태에 따른 보험금 지급에 대비한 적립금이다.

대신 분류과세하는 것, 퇴직연금에 대한 근속연수공제를 도입하는 것 등과 같은 퇴직연금에 대한 조세혜택을 제공해야 할 것이다.

- ② 근로자의 최적선택을 제한하는 현행 퇴직연금제도의 문제점을 개선하기 위해 혼합가입이나 유형전환을 허용해야 하고 중간정산 퇴직금이 노후생활의 보장 목적으로 이용되지 못하는 문제점을 개선하기 위해 해당 근로자들에 대해 IRA 제도를 선택할 수 있는 사실을 교육해야 할 것이다.
- ③ 퇴직연금제도의 조기 정착을 위해 사내에 적립한 퇴직급여충당금에 대한 법인세법상 손금인정을 폐지하고 근로자추가납입금에 대한 소득공제를 인정하며 퇴직연금사업자의 자금운용상 제한을 완화시키는 것이 필요할 것이다.

본 연구는 선행연구에서 분석하지 않은 근로자의 퇴직연금제도 선택의 문제와 함께 동(同)제도와 관련한 다양한 과세상 최적선택의 문제를 분석함으로써 근로자들의 합리적 의사결정을 위한 기준과 개선방안을 제시한 점에서 공헌점이 있다고 할 수 있다. 물론 이상에서 논의한 내용들은 본 연구에서 고려하지 못한 문제점들에 대한 검토가 필요하고, 이를 제도로 도입하기 위한 선결과제들도 있을 것이다. 이러한 추가적인 논의는 이후 다양한 의견들을 반영하여 본 연구를 발전시키는 과정에서 이루어질 수 있을 것이며, 보다 나은 퇴직연금제도를 정착시키는데 기여할 것으로 기대된다.

참고문헌

- 김병덕. 2009. 「연금개혁의 성과와 전망」. 한국금융연구원.
- 김용주 · 안종범. 2008. 「퇴직연금제도의 활성화를 위한 세제개편방안」. 보험개발원.
- 김원식. 2005. 퇴직연금제도의 문제점과 발전방향. 보험개발연구 16(1). 95 - 131.
- 김진수 · 김재진. 2007. 「퇴직연금 과세제도에 관한 연구」. 한국조세연구원.
- 김진수 · 배준호. 2006. 퇴직연금의 정착을 위한 합리적 과세방안. 금융세계 심포지엄 발표논문집.
- 나 영 · 송도영. 2003. 기업연금 도입에 영향을 미치는 특징변수. 경영학연구 32(1) : 119 - 147.
- 노동부. 2010. 「보도자료 : 퇴직연금제도 도입 현황('09.12월말 기준) (2010.1.26.)」.
- 류건식 · 이봉주. 2007. 퇴직연금제도의 리스크 감독체계 비교분석. 보험개발연구 18(1) : 149 - 177.
- 류건식 · 이상우. 2007. 「주요국의 퇴직연금개혁 특징과 시사점」. 보험개발원.
- 류건식 · 이창우 · 김동겸. 2009. 「사적연금 노후소득보장 기능제고 방안」. 보험연구원.
- 류건식 · 정석영. 2005. 우리나라 근로자의 퇴직연금 선호요인 분석. 보험개발연구 16(1) : 65 - 94.
- 류건식 · 정석영. 2008. 퇴직연금 정착을 위한 제도 개선방안 연구. 대한경영학회지 21(2) : 501 - 525.
- 문형표. 2008. 「우리나라 노후소득보장체계에 구축에 관한 종합연구 - 민간연금제도의 평가와 정책과제(Ⅱ)」. 한국개발연구원.
- 반정호. 2005. 한국기업의 퇴직연금제 선호에 관한 연구. 노동정책연구 5(4) : 101 - 133.
- 이만우 · 신현걸 · 노준화. 2006. 퇴직연금제도의 성공적 정착을 위한 조세적 지원에 대한 연구. 세무학연구 23(3) : 291 - 311.
- 전춘옥. 2002. 연금세제 활성화를 위한 조세우대와 세제적격요건에 관한 연구. 세무학연구 18(3) : 81 - 120.
- Barr, N., and P. Diamond. 2009. Reforming pensions : Principles, analytical errors and policy directions. International Social Security Review 62(2) : 5 - 29.
- Organization for Economic Cooperation and Development. 2009. 「OECD Factbook 2009」.
- Scholes, M.S., M.A. Wolfson, M. Erickson, E.L. Maydew, and T. Shevlin. 2009. Taxes and Business Strategy - A Planning Approach. Pearson Prentice Hall.
- Watson Wyatt. 2008. 「2008 Global Pension Assets Study」.
- www.kostat.go.kr
- www.molab.go.kr
- www.primapension.com
- www.truefriend.com

Research on Taxation of Retirement Pension Plan

Byung Wook Jun* · Jae-Hyun Jung** · Noh Chang Kim***

—〈Abstract〉—

Recently introduced and not actively utilized, retirement pension plan is analyzed diversely from perspective of tax savings in this study.

The result of this study shows that optimal choice between the defined benefit (DB) and the defined contribution (DC) pension plan is determined by taxpayers' average wage growth rate and management company's average earning rate. Furthermore, retired taxpayers' optimal choice between lump-sum payment and pension payment is determined by payment period and marginal tax rates.

Based on those analyses, this study suggests practical plans to revise tax laws to effectively implement retirement pension plan as below.

First, as retirement pension is the deferral of past labor incomes, tax benefits for retirement pension plan should be as much as those for labor incomes including increase in deduction and separate taxation.

Second, taxpayers's choice for retirement pension plan should be enlarged including mixed entry and type conversion, and IRA scheme should be more actively informed for interim lump-sum payment not to be wasted.

Finally, for retirement pension plan's early settlement, deduction for retirement allowances and regulations for asset management company should be abandoned.

〈Key words〉 Retirement pension plan, Defined benefit, Defined contribution, Optimal choice

* Assistant Professor, Graduate School of Science in Taxation, University of Seoul, First Author

** Ph. D Student, Graduate School of Science in Taxation, University of Seoul

*** Ph. D Student, Graduate School of Science in Taxation, University of Seoul, Corresponding Author