외국법제분석 94-2

美國의
從業員退職所得保障法(ERISA)

1994. 5

연구자 : 김인재(선임연구원)

한국법제연구원

목 차

Ⅰ. 머리말 ····· 5

1. 高齡化社會의 展開에 따른 政策課題 ····· 5
2. 企業年金制度導入의 必要性 ····· 6
3. 分析對象 ····· 9

Ⅱ. 美國의 企業年金制度의 沿革과 現況 ····· 9

1. 企業年金制度導入의 背景 ····· 9
2. 企業年金플랜의 歷史的 發展過程 ····· 11
3. 企業年金制度의 實施現況 ····· 18
4. 小 結 ····· 19

Ⅲ. 從業員退職所得保障法의 주요내용 ····· 21

1. ERISA의 構成, 立法目的 및 適用範圍 ····· 22
2. 報告와 公開의 義務 ····· 26
3. 加入資格과 受給權 賦與 ····· 29
4. 基金積立基準 ····· 33
5. 플랜資産의 分離와 受託者 責任 ····· 35
6. 플랜의 行政的 管理와 施行 ····· 39
7. 플랜의 終了와 年金給與保證公社 ····· 41

Ⅳ. 結 語 ····· 42

부록 종업원퇴직소득보장법(ERISA) ····· 45

Ⅰ. 머리말

1. 高齡化社會의 展開에 따른 政策課題

지속적인 경제발전과 생활수준의 향상에 따라 우리나라도 선진국과 같이 평균수명이 늘어나고 이에 따라 노인인구가 급속히 증가하고 있다. 전체인구는 70년대를 고비로 증가율이 감소하는 추세인데도 불구하고, 65세 이상의 고령인구는 오히려 급증하고 있다.[1] 따라서 우리 사회도 이미 소위 「고령화사회」에 접어들었다고 할 수 있는데, 이는 평균수명의 신장 및 산업화현상의 필연적인 결과라고 할 것이다. 또한 산업화현상은 동시에 공동체사회의 붕괴와 핵가족화를 초래하였다. 이러한 산업화 및 핵가족화 현상은 결과적으로 이들 고령자의 생계,건강 및 소외에 대한 가족부양을 기대하기 힘들게 하였으며, 동시에 이들의 노후대책이 사회연대책임에 맡겨짐으로써 국민경제적 부담으로 작용하게 되었다.[2]

이에 복지국가를 지향하는 우리 정부도 고령화사회의 전개에 따른 정책적 대응을 강화하여, 한편에서는 정년연장 또는 재고용을 비롯한 고령자의 고용촉진정책[3] 내지 의료·복지정책[4]을, 다른 한편에서는 국민연금제도에 의한 고령자의 소득보장정

---

1) 고령인구의 비중은 70년 3.1%에서 80년 3.8%, 90년엔 5.0%로 높아진데 이어 2000년에는 6.8%, 2010년에는 9.4%로 늘어날 것으로 예상된다. 그 증가율도 70년에는 9.4%이던 것이 90년에는 48.3%, 2000년에는 48.4%로 커질것으로 예상된다. (한국경제신문 1994.4.20, 27면 참조)

2) 고령화사회의 제반 문제점에 관하여는, 立山龍彦 編著, 『高齡化社會の諸問題』,東海大學出版會, 1991을 참조.

3) 「高齡者雇用促進法」(1991. 12. 31, 법률제4487호). 동법률 및 동시행령에서는 고령자를 "인구·취업자의 구성등을 고려하여 55세 이상인 자"로 정의하고(동법 제2조제1호, 동시행령 제2조제1항), 이들에 대한 정부의 취업지원,고용촉진 및 정년연장과 재고용 등을 규정하고 있다. 노동관계법의 개혁차원에서 고령자고용의 문제와 제도적 보완에 관하여는, 金裕盛, 韓國勞動法의 改正方向, 『法制硏究』 제4호, 韓國法制硏究院, 1992. 6., pp.145~148을 참조.

4) 「老人福祉法」(1989.12.30, 법률 제4178호). 동법률과 동시행령은 노인의 심신의 건강유지 및 생활안정을 위하여 필요한 복지조치. 노인복지시설 등에 관하여 규정하고 있으며, 65세 이상의 노인

책[5]등 다양한 고령자정책을 계획·실시하고 있다. 또한 직접적으로 고령자에 대한 소득보장제도는 아니지만, 근로기준법 제28조에 의한 퇴직금제도는 현실적으로 근로자들의 노후생활대책에 일조를 하고 있다.

이 중 고령자고용촉진법과 노인복지법은 고령화사회에서 고령자의 고용보장과 복지증진에 대한 사회정책입법으로서의 그 기능이 기대되고 있으나, 이들을 통하여 직접적으로 고령자의 생활안정을 기하는데는 노동시장의 여건과 국가의 재정적·사회보장 정책적 한계로 인하여 소기의 성과를 달성하지 못하고 있다. 다른 한편에서는 대부분의 선진국가와 마찬가지로 직접적인 소득보장정책의 일환으로 사회보험방식에 의한 국민연금제도를 시행하고 있지만, 이 또한 제도의 미비 또는 공적연금의 본질적 한계로 인하여, 고령자에 대하여 실질적으로 "인간의 존엄성을 유지하기 위한 최저생활의 보장"에는 미흡하다고 할 것이다.

이와 같은 실정을 감안할 때, 우리사회에서 고령자의 생활안정은 사회보장 내지 고용보장의 차원만으로는 그 한계가 있음을 인정하지 않을 수 없다. 이에 현실에서는 개인차원의 저축 내지 자녀부양에 의존하거나, 기업차원의 퇴직일시금을 노후생활의 재원으로 활용할 수 밖에 없는 실정이라고 할 것이다.

2. 企業年金制度導入의 必要性

위에서 본 바와 같이, 국가의 사회보장정책에 의한 고령자의 소득보장정책에는 현실적 한계가 있다. 때문에 제2차대전 이후 선진국에서는 公的制度와 더불어 企業과 個人도 노후생활대책의 일정한 역할을 분담하여야 한다는 소위 「3층보장론」,「3각기둥론」등이 대두되고[6], 이에 따라 다양한 企業年金制度 내지 個人年金制度가 시행되고 있으며, 국가는 세법상의 租稅減免등을 통하여 이를 조장하고 있다.

에게는 건강진단,경노우대,노령수당,생업지원 등의 구체적인 복지조치를 도모하고 있다. 노인복지법의 주요내용에 관하여는 金裕盛, 韓國社會保障法論, 法文社, 1992. pp.348~363 참조.

5) 「國民年金法」(1986.12.31, 법률제3902호). 동법률과 동시행령은 가입기간 20년 이상인 자가 60세에 달한 때부터 노령연금을 지급하도록 규정하고 있다.(법 제56조제1항) 國民年金法의 주요내용과 개선방안에 관하여는 金裕盛, 전게서, pp.193~215; 金仁在, 國民年金制度의 改善方案, 『法制硏究』 제5호, 韓國法制硏究院, 1993, pp.249~272 참조.

6) A.H.Munnel, The Future of Social Security, The Brookings Institution: Washington,D.C., 1977, pp.8~24.

우리나라에서는 아직까지 국민연금제도등과 같은 공적제도가 정착되지 않았기 때문에 고령자들은 오직 개인의 저축에 노후생활을 의존할 수밖에 없었고, 금융기관들은 노후연금신탁이나 연금보험등의 금융상품을 개발하여 왔지만 이에 대한 제도적 뒷받침을 받지 못하였다. 비로소 정부는 금년 5월부터 세제혜택등을 법제화한 금융기관에 의한 개인연금제도를 실시하기로 하였다.[7)]

---

7) 재무부가 1994년 4월 12일에 공고한 개인연금저축의 시행을 위한 조세감면규제법시행령중개정령 및 동법시행규칙중개정령(안) 입법예고의 내용은 다음과 같다. (재무부공고 제1994-29호)

『개인연금저축의 세제지원 적격요건』

- 가입자격 : 만 20세 이상
- 저축(불입)기간 : 10년 이상. 다만, 만 45세 이상인 자(1949년 12월말 이전 출생자)가 '95년말까지 개인연금저축에 가입하는 경우에는 만 55세까지의 잔여기간에 따라 저축불입기간을 5년내지 10년 미만으로 단축 가능.
- 지급기간 및 연금형태 : 만 55세 이후부터 5년 이상 확정연금 또는 종신연금 형태로 지급
- 저축방법 : 매월 또는 분기별로 월 기준 100만원(분기별로 납입할 경우 300만원)까지 1만원 단위로 자유적립. 소득수준의 증가에 따라 가입액을 늘려나갈 수 있도록 가입구좌수는 제한하지 않음.
- 취급기관 : 장기신탁이나 장기연금보험을 취급하고 있는 은행(신탁), 보험사(생보.손보), 투신사 중에서 재무부장관이 지정하는 기관
- "개인연금저축관리규정"을 제정하여 취급기관의 지정, 상품인가, 자산운용에 대한 감독.검사, 조세감면 사후관리 등을 해 나갈 예정임.
- "개인연금저축과 유사한 연금보험"에 이미 가입하고 있는 자에 대하여는 '94.12말까지 개인연금저축으로 전환계약이 가능하도록 되어 있음.

이러한 전환계약이 가능한 개인연금저축과 유사한 연금보험의 범위는, 계약자가 전환계약일 현재 만 20세 이상이고, 불입계약기간이 10년 이상이며, 매월 또는 매분기별 적립식으로 불입하고, 계약만료일 이후 연금형태로 지급하도록 계약되어 있거나 약관에 의하여 연금형태의 지급을 선택할 수 있는 보험으로 함.

전환계약을 한 자가 만 45세 이상인 경우에는 개인연금저축의 신규가입자와 같이 전환계약 이후의 저축(불입)기간을 5년내지 10년 미만으로 단축 가능.

『개인연금저축에 대한 세제지원의 내용』

- 연간 불입액의 40%를 소득공제(연 72만원 한도)
- 계약기간 만료후 지급받는 연금에 대해서는 이자소득세 비과세
- 만기전 중도해약하거나 계약기간 만료후 일시금 형태로 지급받는 경우 이자소득세 과세.
- 저축계약일로부터 5년내에 중도해약한 경우 불입액의 4%(연 72천원 한도)를 중도해약 추징세액으로 추징. 다만, "부득이한 사유"가 있는 경우에는 추징대상에서 제외 (가입자의 사망, 해외이주, 천재지변, 가입자가 퇴직한 경우, 가입자가 근무하는 사업장의 장기휴업 또는 폐업, 가입자가 영업하는 사업장이 폐업한 경우, 가입자가 3개월 이상 장기간의 입원치료.요양을 요하는 상해 또는 질병 발생시).

그러나, 고령자의 노후생활대책의 한 기둥이라고 할 수 있는 기업연금제도는 아직 일반국민들에게 익숙하지 못한 상황이며 이에 대하여는 아직까지 구체적인 준비도 없었다. 이는 기존의 法定退職金制度가 존재하기 때문이라고 생각된다. 그러나 현행 퇴직금제도는 그 운영에 있어서, 퇴직금을 일시금으로 지급함으로써 사용자에게 경영부담을 가중시키고, 退職金의 專門運用能力의 미비로 인하여 근로자의 노후생활대책에 활용되지 못한 경우가 많으며, 기업이 퇴직급여충당금을 社外積立보다는 社內留保함으로써 퇴직금지급재원이 미확보될 우려가 있는 등의 많은 문제를 안고 있다.[8] 이에 현행 퇴직금제도의 보완과 고령자의 생활대책을 위하여 기업연금제도의 도입이 필요하다고 본다. 다만, 현재는 현행 퇴직금제도의 연금화 내지 새로운 기업연금제도의 도입에 관한 학자들의 논의가 제기되고 있을 뿐이다.[9]

企業年金制度란 「기업이 퇴직한 종업원에 대하여 일정기간 동안 매년 일정한 금액을 급여하는 제도」라고 정의할 수 있다.[10] 이와 같이 기업연금제도는, 연금이라는 형태로 퇴직금이 지급된다는 측면과 일정금액을 지급하기 위해서는 급여비용을 사전에 계획적으로 적립하여야 한다는 측면이 결합되어 있다는 점에서, 현행 근로기준법에 의한 퇴직금제도와 밀접한 관련을 맺고 있다. 이 제도에 참여하는 자는 연금재원의 부담주체인 企業과 연금수익자인 勤勞者 그리고 연금제도의 설계나 관리 및 연금자산의 운용을 대행하여 주는 受託機關과 세제혜택의 부여등으로 제도를 지원하여 주는 정책당국(國家) 등이 있고, 연금제도의 내용에 있어서는 각 유형에 따라 다양성이 풍부하여 수탁기관별, 연금재정별, 연금계리방식별로 특색있게 구성될 수 있을 것이다.[11]

---

8) 우리나라 退職金의 實態와 問題에 관하여는, 閔載成 · 朴宰用, 『退職金制度의 問題點과 改善方案』, 한국개발연구원, 1984; 閔載成, 國民年金,退職金 및 企業年金의 相互關係, 한국사회보장학회 학술발표, 1991.4.30, pp.14~22 참조.

9) 우리나라에서 기업연금제도의 도입에 관한 논의는, 閔載成 · 金元植, 韓國의 退職金制度와 企業年金制度 導入方案, 韓國開發研究院, 1990.11; 申守植, 企業年金制度의 導入을 위한 政策課題, 전게 학술발표,pp.149~187 및 閔載成, 전게논문, pp.7~26 등을 참조.

10) 企業年金이란 용어는 日本과 우리나라에서 보편적으로 사용되고 있으며, 私的年金 · 退職年金 등으로도 표현되고, 公的年金(public pension)에 대립되는 개념 또는 표현으로 이해된다. 美國에서는 주로 private pension과 corporate pension이라는 용어를 복합적으로 사용하고 있다.

11) 수탁운용기관 또는 수탁계약형태에 따라 保險型 · 非保險型(信託型)制度, 급여수준 및 갹출료의 결정방법(年金計理方式)에 따라 確定給與型 · 確定醵出型制度, 갹출료의 납부여하에 따라 醵出型 · 非醵出型制度, 세제혜택여부에 따라 適格 · 非適格制度 등의 類型을 생각할 수 있을 것이다.

3. 分析對象

위에서 본 바와 같이 우리나라에서도 앞으로, 고령화사회의 전개에 따라 현행 퇴직금제도를 본격적인 기업연금제도로 교체하거나[12] 새로운 기업연금제도를 도입하기 위하여, 그 법적규제의 방법을 준비할 필요가 있다. 私的年金制度로서 기업연금제도는, 일차적으로 종업원수급권의 보호와 급여의 충실화라는 차원에서 일정한 법적규제를 받아야 하고, 한편에서 이를 조장하기 위해서는 세제상 우대조치등 일정한 merit가 주어져야 할 것이다.

이러한 기업연금제도에 관한 법제도의 정비를 위하여, 먼저 제외국의 기업연금제도의 발전과정과 그 법제도를 살펴보는 것이 필요불가결하다고 생각된다. 여기서는 여러 나라의 법제 중 미국의 기업연금제도에 관한 법제를 분석하고자 한다. 구체적으로 미국 기업연금제도에 관한 역사적 변천과정을 간단히 살피고, 1974년의 「從業員退職所得保障法」(Employee Retirement Income Security Act : 이하 "ERISA"라 한다)와 그 이후의 개정내용을 중심으로 미국의 기업연금제도에 대한 법적규제의 내용을 검토한다. 다만, 다음에서 보게 되는 바와 같이 매우 방대하고 복잡한 ERISA의 전체계를 상세하게 분석하는 것은 여러 한계가 있기 때문에, 여기서는 주로 기업연금제도에 있어서 종업원의 수급권보호를 어떻게 도모하고 있는가를 중심으로 살피고자 한다.

Ⅱ. 美國의 企業年金制度의 沿革과 現況

1. 企業年金制度導入의 背景

미국 인구구성에서 고령화현상은 일찌기 그 심각성이 증대되고 있었다. 1920년대의 65세 이상의 고령자 인구는 490만명, 총인구의 약 6.4%를 점하는데 불과하였으

12) 일본도 우리나라와 같이 퇴직일시금제도가 일반화되어 있는데, 1962년의 적격연금제도의 도입을 시작으로 1967년도의 조정연금제도의 채용을 거쳐 기업연금제도의 골격이 형성되어 현재에 이르고 있다. 일본의 적격연금제도는 미국에서 1942년도에 도입된 적격연금플랜(qualified pension plan)을 모델로 하고 있다. 실제에서는 퇴직연금제도와 퇴직일시금제도를 병용하는 기업이 다수를 이루고 있으며, 연금제도만을 취하는 기업은 소수에 불과하다고 한다.

나, 1985년에는 2,890만명까지 증가하여 총인구의 11.75%를 점하기에 이르렀다. 나아가 2030년에는 6750만명으로 증가하여 적어도 총인구의 18.2%에 이르게 될 것으로 예측되고 있다. 그 원인은 다른 선진국과 마찬가지로 평균수명의 신장과 출생율의 저하현상에서 찾을 수 있을 것이다.

한편 미국에서 고령사회로의 이행에 따른 고령자 노동력율의 저하현상이 심각한 사회문제가 되고 있었다. 1890년의 고령자인구는 총인구의 3.9%를 점하는데 불과하였지만, 노동력율은 38.7%라는 상대적으로 높은수준을 유지하였었다. 그러나 1985년에는 전술과 같이 고령자인구비율이 11.75%로 약 3배로 신장하였지만 노동력율은 이에 반비례하여 10.9%로 3분의 1이하로 떨어졌다. 그 원인으로는 약 1세기 동안에 진행된 다양한 사회현상, 예를 들어 농업인구의 극단적인 감소 및 산업노동에 따른 스트레스의 증가 뿐만 아니라 사회보장 및 연금제도의 정비등에 의하여 고령근로자의 65세 이전의 퇴직이 관행화되었다는 점 등이 지적되고 있다.

연방정부는 이와 같은 고령근로자의 노동력율의 저하현상을 억제하기 위하여 1967년에 「年齡에 의한 雇傭差別禁止法(Age Discrimination in Employment Act)」[13]을 제정하여 65세 이하의 종업원에 대한 퇴직강제를 금지하였다. 그 후 1974년 및 1978년의 법개정[14]에 의하여 고령자의 퇴직강제금지연령이 70세로 인상되고, 나아가 1986년의 법개정[15]에 의하여 일체의 연령을 이유로 하는 퇴직강제가 금지되기에 이르렀다. 이 연령에 의한 고용차별금지법 제정의 배경에는 社會保障財政의 危機的 狀況의 심화가 있었음은 물론이다. 연방정부는 고령자의 노동력율을 높임으로써 한편에서는 고령근로자의 노동력을 활용하고 동시에 한편에서는 공적연금급여를 비롯한 정부의 재정부담을 삭감하려고 하였을 것이다. 그러나 연령에 의한 고용차별금지법은 고령자의 노동력율의 저하현상을 억제하려는 정책목적에 대하여 그 기대효과를 별로 보지 못했다고 한다.

이러한 상황에서, 미국에서는 소위 「3층보장론」이 주창되기에 이르렀다. 이는, ① 연방정부에 의한 公的年金, ②사용자의 갹출에 의한 企業年金, ③근로자개인의 자조노력에 의한 私的貯蓄 등 3종류의 소득원을 고령자의 노후생활설계의 기초로 하고자 한

13) Pub. L. 90-202, Dec. 15. 1967 (29USC §§621~634).

14) Pub.L.93-259, Apr.8.1974 및 Pub.L.95-256, Apr.6.1978 (Age Discrimination in Employment Act Amendments).

15) Pub.L.99-592, Oct.31.1986.

다는 견해임은 이미 서술하였다. 사실, 1935년의 「社會保障法(Social Security Act)」[16]에 규정된 老齡遺族障害健康保險(OASDHI)에 의한 공적노령연금의 급여수준은 퇴직시소득의 대체율이 40%정도에 불과하여 고령자의 퇴직후의 소득보장으로서 충분한 수준이라고 하기 어려웠다. 또한 사회보장재정의 악화에 따라 노사의 갹출비율의 인상, 급여수준의 인하 및 지급연령의 연장등이 계획되어 있기 때문에, 고령자의 소득보장의 지주로서의 역할이 대폭 저하되리라는 것은 피할 수 없었다. 뿐만 아니라 개인저축도 일관하여 낮아지는 경향이 있었다. 그리하여 한계에 부딪힌 공적연금제도 및 개인저축제도와 함께 그동안 사용자의 임의적 설치 또는 단체협약에 의하여 운영되어 온 기업연금제도에 대한 고령자의 기대가 더욱 증대되었다.

2. 企業年金플랜의 歷史的 發展過程

(1) 初期의 企業年金플랜

미국의 기업연금의 역사는 1875년에 도입된 American Express社의 기업연금플랜을 그 시초라고 볼 수 있다. 그리고 1880년에는 볼티모어·오하이오철도회사 등이 그 뒤를 이었으며, 그 후 약 반세기 사이에 철도·은행 등의 공익산업분야를 중심으로 약 400개의 플랜까지 확대되었다. 이 사이에 1921년에는 Metropolitan生命保險會社등 생명보험회사가 연금업무에 참여하기 시작하여, 기업연금플랜은 공익산업분야뿐만 아니라 제조업분야에도 확대되었다.

이 시기의 기업연금플랜의 대부분은 근로자의 기업충성심에 대한 恩惠的 給與의 성격이 강하여 그 급여내용은 사용자의 재량에 위임되어 있었으며, 근로자에 대한 계속적 급여의 보장은 법적의무로서 파악되지 아니하였다. 이 때문에 노동조합측은 사용자가 설치하는 기업연금플랜에 대하여는 회의적이고, 연방정부가 관할하는 공적연금제도의 확충을 주장함과 동시에, 노동조합으로서의 독자적인 共濟年金의 導入을 지향하는 활동을 전개하였다. 이러한 노동조합의 독자적인 공제연금플랜의 시도는 1929년의 세계공황의 영향에 의하여 일시 좌절하는 운명을 맞이하였지만, 1935년에 뉴딜정책의 일환으로서 社會保障法이 제정됨으로써 겨우 실현될 수 있었다. 이와 달리 제도로서의 기업연금플랜의 본격적 발전은 1940년대를 기다려야 하였다.

---

16) Aug.14.1935, c.531 (42USC §§301~1397f).

(2) 適格年金制度의 導入과 勞動組合의 年金鬪爭

제2차대전 중 미국에서는 전시경제정책의 일환으로서 임금동결정책이 실시되었다. 이 결과 많은 사용자가 임금인상 대신에 기업연금플랜을 도입하고, 노동조합측도 그 정책을 전환하여 기업연금플랜을 지지하였다. 연방정부도 1942년에 內國稅入法典(Internal Revenue Code)을 개정하여 기업연금플랜의 설계와 운영에 일정한 가이드라인을 설정함과 동시에 기업연금에 대한 세제상의 우대조치를 도입하였다. 개정된 내국세입법의 법정요건을 충족한 기업연금플랜은 「適格(qualified)」으로 인정되어 다양한 과세우대조치를 누릴 수 있게 되었다. 그러나 제2차대전 종료와 더불어 임금동결정책이 해제되자, 노동조합측은 다시 임금인상투쟁으로 전환하였으며 동시에 기업연금플랜은 1940년대 후반에 일시적으로 감소하는 경향을 보였다. 그러나 노동조합측의 임금인상투쟁에 대한 여론의 비난이 강해짐으로써 노동조합측은 다시 한번 그 전술을 「임금투쟁」에서 「연금투쟁(pension drive)」으로 대전환하였다. 이 노동조합측의 전술전환에 결정적 기여를 한 것이 Inland철강회사사건에 관한 전국노동관계위원회(NLRB)의 결정 및 연방법원의 판결이었다.

인랜드철강회사사건은 會社側의 65세 강제퇴직제를 전제로 하는 기업연금플랜의 일방적 도입결정에 대하여, 全國鐵鋼勞動組合이 "기업연금플랜은 의무적 단체교섭사항의 일부이므로 사용자에 의한 일방적 결정은 허용되지 않는다"고 하여 다툰 사건이었다. NLRB는 "근로자에 대한 임금의 현재 급여액과 장래의 연금급여액의 사이에는 밀접한 연쇄관계가 있다. ……그러므로 실질적으로 보면 피신청인(회사측)의 연금플랜에의 금전갹출은 근로자의 임금에 경제적 가치의 상승을 초래하는 것이다. …… 이런 유형의 임금인상은 직접적인 임금인상과 마찬가지로 임금체계전체의 불가결한 일부를 구성하고 있다. 그러므로 피용자의 교섭대표기관이 연금플랜 및 그 급여조건에 관심을 가지는 것은 임금체계에 영향을 미치는 변경의 경우와 마찬가지로 인정되어야 할 것이다"고 하여, 사용자의 일방적 결정은 Taft-Hartley Act 제8조(a)(5)위반이라고 하는 조합측의 주장을 認容하였다.[17] 聯邦抗訴法院도 "우리들은 태프트하틀리법의 목적과 관련하여 연방의회가 퇴직금제도나 연금플랜에 대하여 조금도 의의를 남기

17) Inland Steel Company v. United Steelworkers of America(CIO), 77 NLRB 4(1948).

지 않은 것같은 명확한 문언을 채용하였다고 확신하고 있다"고 함으로써 회사측의 청구를 기각하는 판결을 내리고[18], 聯邦大法院도 이 항소법원의 판결을 지지하여 회사측의 상고를 기각하였다.[19]

이 인랜드철강회사판결에서 힘을 얻은 노동조합측의 공세에 의하여 미국의 기업연금플랜은 1950년대부터 폭발적으로 증가하여 금융시장에서 점하는 기업연금자산의 비중은 해를 거듭하여 높아갔다. 이 기업연금자산의 증가현상을 배경으로 하여 1950년대부터 보험회사나 은행신탁부에서는 투자상담자나 자산관리자 등이 기업연금자산운용에 참입을 개시하고, 기업연금업무가 크게 발전하기에 이르렀다.

(3) 從業員退職所得保障法(ERISA)의 制定까지의 過程

1974년에 제정된 從業員退職所得保障法(ERISA)은 미국의 기업연금플랜의 발전에 있어서 획기적인 역할을 하였다. 먼저 이 ERISA의 제정에 이르는 역사적 과정과 그 사회적 배경을 개괄하고자 한다.

1942년의 내국세입법은 전술한 바와 같이 기업연금플랜의 설계·운영에 관한 가이드라인을 설정하여 그 법정요건을 충족하는 「적격연금플랜(qualified pension plan)」에 대한 과세우대조치를 도입하였다. 그리고 적격연금플랜의 제도운영에 관한 규제권한을 가지는 행정기관으로 國稅廳(Internal Revenue Service : IRS)을 지정하였다. 또한 이 내국세입법의 운용을 통하여 ①株主·임원·관리직 등을 일반종업원보다 유리하게 취급하는 차별적 취급의 금지, ②사용자의 각출중단에 대한 제재로서의 연금플랜의 적격인가의 취소, ③연금플랜의 존속기간중의 자산유지의무의 기준화 등의 규제기준이 확립되기에 이르렀다. 그러나 내국세입법의 규제는 부적절한 또는 과도한 과세우대조치에 의한 연방세입에의 악영향을 배제하는데 초점이 있었다. 때문에, ①사용자의 각출에 관한 연금계리상의 의무가 없는 점, ②연금플랜가입자 및 수익자의 연금수급권에 대한 보호규정이 없는 점, ③연금자산의 운용에 대한 수탁자의 의무를 명확히 하는 법적근거규정이 없는 점, ④연금플랜의 종료시에 지불확정연금급여에 대응한 자산보유의무가 없는 점, ⑤연금플랜의 부정운용이나 사기적 행위로부터의 연금자산보호에 관한 규정이 없는 점 등의 제도상의 결함이 존재하였다. 따라서 국세청에

---

18) Inland Steel Company v. NLRB, 170F. 2d. 247(1949)

19) Certiorari denied by the Supreme Court, 336U.S. 960(1949)

의하여 적격연금플랜으로 인가받은 것 중에서도 사용자의 자의적인 자산운용이나 의도적인 플랜파산의 사례가 끊이지 않았으며, 연금플랜의 가입자·수익자의 수급권이 실질적으로 휴지가 되어버린 악폐가 빈발하였다.

그리하여 연방정부는 1958년에 「聯邦福祉年金플랜公開法(Federal Welfare and Pension Plans Disclosure Act)」[20]을 제정하여, 연금플랜가입자 및 수익자의 연금수급권보호를 도모함과 동시에 연금플랜의 부정운용이나 사기적 행위로부터의 자산보호에 관한 새로운 규제를 도입하였다. 그리고 25세 이상의 피용자를 고용하는 플랜설치자에 대하여는 노동부에 대한 플랜설치계획 및 연차보고서등의 제출과 플랜가입자·수익자에 대한 배부등의 의무를 부과하였다. 그러나 노동부에는 감독·집행권한이 충분히 인정되지 않았으며, 또 가입자·수익자에의 정보제공의무도 한정되어 있는 등 제도적 결함이 잔존하였기 때문에, 이 법률도 충분한 기능을 발휘하지 못하였다. 이 때문에 1961년에 공표된 「통화신용위원회의 보고서(Report of the Commission Money and Credit)」는 ①연금자산에 대한 설립기업과 플랜가입자·수익자의 법적 권리의무관계를 명확화할 것, ②연금자산의 투자동향에 대하여 정기적으로 보고서를 제출토록 할 것, ③적절한 행정기관에 명확한 규제권한을 부여할 것 등을 권고하였다. 이를 받아 1962년에는 연방복지연금플랜공개법이 개정되어, 노동부에 대하여 법의 집행·조사권한을 부여함과 동시에 부정보고·자산횡령·회뢰수수등에 대한 벌칙규정 등이 규정되었다. 그러나 이 법개정도 연금플랜가입자·수익자의 수급권보호라는 관점에서는 여전히 불충분한 규제로 그치게 되었다.

이에 1962년 케네디대통령은 경제보고에서 기업연금플랜의 저축 및 자본형성기능에 언급하여, "기업연금플랜에 대한 투자규제정책 및 과세우대조치의 평등성과 효율성에 대하여 재검토가 필요하다"고 지적하였다. 그리고 각료수준의 위원회로서 「기업연금기금에 관한 대통령위원회(President's Committee on Corporate Pension Funds)」가 설치되고, 최종보고서가 1964년에 존슨대통령에게 제출되었다.

이 최종보고서는 기업연금플랜이 담당하고 있는 역할에 대하여, ①수백만의 근로자와 그 가족의 경제생활의 안정에 기여하고 있는 점, ②국민경제와 그 금융제도의 성장을 실질적으로 좌우할 정도의 영향력을 보이고 있는 점, ③노동력이동에도 심대한 영향력을 미치고 있는 점, ④일반납세자의 부담에 의한 과세우대조치에 의하여 커다란

20) Pub. L. 85-836, Aug.28.1958.

이익을 향수하고 있는 점 등을 지적하여, 공익적 관점에서 기업연금플랜에 대한 일층의 규제강화가 필요하다고 권고하였다. 그 권고내용은 복잡하지만, 그 주요내용은 ① 수급권부여에 관한 최저기준을 설정할 것, ②플랜설립에 관한 법정요건을 명확히 할 것, ③연금수급권보호를 위하여 재보험기구를 설치할 것, ④연금의 수반성(portability)을 보장하는 제도를 도입할 것 등의 4가지 점으로 집약할 수 있다. 이 최종보고서에 기초한 신입법초안은 1968년에 연방의회에 상정되었지만, 존슨대통령 이후 정권에 취임한 닉슨대통령의 거부권발동에 의하여 결과적으로 폐기되었다. 닉슨대통령의 반대이유는, 기업연금플랜보다도 개인퇴직저축플랜에 대한 과세우대조치를 중시하고 동시에 기업연금플랜에 대한 종업원측의 갹출의 제도화가 필요하다는 共和黨側의 政策選擇에 의거한 것이었다. 그러나 民主黨이 다수파를 점하는 上院에서는 1972년에 노동위원회 및 재무위원회 등에서 독자적인 법안에 기초한 심의를 개시하고, 上下兩院에서 우여곡절 끝에 1974년에 이르러 간신히 기업연금에 관한 획기적 입법인 ERISA가 성립된 것이다.

이 ERISA는 기업연금기금에 관한 대통령위원회의 최종보고서로부터 1974년 9월 2일에 포드대통령에 의한 서명이 행해지기까지에 10년 이상의 세월을 소비하였다. 이와 같이 ERISA의 탄생이 난산을 겪은 배경은 공화당과 민주당의 정책선택의 相違 뿐만 아니라 노동부와 재무부의 장구한 管轄權 다툼에서 찾을 수 있다. 이와 같이 ERISA는 기업연금플랜의 규제권한을 노동부와 재무부에 상호 반분시킨 정치적 타협의 산물로서 탄생하였기 때문에 더욱 복잡한 성격을 띠게 되었다.

(4) ERISA制定 이후의 立法動向

미국에서는 1974년의 ERISA法 제정 이후에도 거의 매년 기업연금플랜에 영향을 미치는 입법이 제정되었다. 주요한 입법은 다음과 같다.

① 1975년의 減稅法(Tax Reduction Act)은 종래의 과세공제(tax deduction)를 과세점수(tax credit)로 대체함으로써 종업원지주제도의 보급을 도모할 목적으로 제정되었다. 그 결과 종래 ESOP(Employees Stock Ownership Plan)로 불리워지던 종업원지주제도는 동법률에 의하여 과세점수형의 TRASOP(Tax Reduction Act Stock Ownership Plan)제도로 재편성되었다. 또 자영업자를 위한 Keogh Plan의 갹출에 관한 과세기준도 약간 변경되었다.

② 1976년의 稅制改革法(Tax Reform Act)[21]은 기업연금플랜의 적용대상이 되지 못한 피용자를 대상으로 한 개인퇴직계정(individual retirement account : IRA)제도를 개정하여, 전업주부를 위한 부속계정의 개설을 인정함과 동시에 TRASOP에 대한 종업원의 갹출에 대하여 추가적인 과세점수를 부여하였다.

③ 1978년 歲入法(Revenue Act)[22]은 간이피용자연금플랜(simplified employee pension plan) 및 401(K)플랜 등의 과세적격저축제도와 카페테리아형플랜[23] 등에 대한 간주수급원칙(doctrine of constructive receipt)의 적용제외를 도입하였다. 동법률의 제정으로 401(K)플랜 및 카페테리아형플랜이 급속히 보급되기에 이르렀다.

④ 1980년 複數使用者年金플랜改正法(Multiemployer Pension Plan Ammendments Act)[24] 및 그에 따른 ERISA의 개정으로 복수사용자연금플랜의 정의규정의 변경과 기금적립기준의 변경등이 행해졌다.

⑤ 1981년의 經濟復興課稅法(Economic Recovery Tax Act)[25]은 Keogh Plan 및 간이피용자연금에 대한 갹출금의 상한을 인상함과 동시에 確定給與型[26]의 기업연금에 대한 급여제한을 확대하고 또 ESOP에 대한 과세기준을 투자기준으로부터 급여기준으로 변경하는 PAYSOP제도를 도입하였다.

---

21) Pub. L. 94-455, Oct.4.1976. 동법의 내용은 法制處, 最近外國立法動向 제4권제3호(통권 제21호)에 수록되어 있다.

22) Pub. L. 95-600, Nov.6.1978.

23) 카페테리아형플랜은 종업원의 가족구성과 그 needs의 변화에 대응하는 종업원급여플랜으로서, 가장 전형적인 예는 최저한의 기초적 급여 외에 종업원의 needs에 대응하는 부가적 급여에 대하여는 급여점수(benefit credits)에 대응하는 선택권의 행사를 인정하는 것이다. 기초적 급여는 통상 의료보험 · 생명보험 · 장해보험 · 퇴직연금 · 연차유급휴가 등으로 구성되고, 부가적 선택적 급여에는 기초급여항목의 추가구입,치과의료보험 · 아동시설이용 · 소송부조 등 종업원의 needs에 대응하는 급여항목의 구입에 해당되는 것이다.

24) Pub. L.96-364, Sept. 26. 1980, (1080 U.S. Code Cong. and Adm. News, p.2918).

25) Pub. L. 97-34, Aug. 13. 1981. 동법의 내용은 法制處, 最近外國立法動向 제9권제1호(통권 제46호),1982, pp.1~7에 수록되어 있다.

26) 確定給與型플랜(defined benefit plan)과 確定醵出型플랜(defined contribution plan)은 급여수준 및 갹출료의 결정방법(즉 연금수리방식)에 따른 구분으로, 前者는 급여액을 미리 규정하고 그것으로부터 연금수리등에 의하여 갹출료를 결정하는 제도이며, 後者는 갹출료를 미리 정하여 놓고 그 적립액과 그동안의 운용성과의 합계액을 급여액으로 하는 제도이다. 일반적으로 확정급여형제도에서는 약속된 연금지급의 보장을 기업측에서 부담하나, 확정갹출형제도에서는 급여액이 운용수익에 의하여 결정됨으로써 급여액에 관한 risk는 근로자측이 부담하게 된다.

⑥ 1982년의 課稅衡平財政責任法(Tax Equity and Fiscal Responsibility Act)[27] 은 원칙적으로 확정급여형플랜에서의 연간급여한도액을 9만 달러로 제한함과 동시에 확정갹출형플랜에 대한 연간갹출한도액의 상한을 3만달러로 제한하였다. 나아가 고액급여종업원을 적용대상으로 하는 연금플랜에 대한 규제기준을 설정하였다.

⑦ 1984년의 財政赤字削減法(Deficit Reduction Act)은 401(K)플랜등의 적격성심사기준에 차별금지룰을 도입함과 동시에 카페테리아형플랜에 대한 기준을 엄격화하여 비과세급여항목을 특정하는 등의 제도개정을 행하였다.

⑧ 1984년의 退職衡平法(Retirement Equity Act)는 기업연금플랜에의 가입자격을 25세에서 21세로 인하함과 동시에 종업원으로 근무중단기간이 있는 경우의 근무기간 통산기준을 도입하고 또 배우자의 유족급여에 대한 선택제도를 변경하였다.

⑨ 1986년의 單一使用者年金플랜改正法(Single Employer Pension Plan Ammendments Act)[28]은 연금급여보증공사의 재정위기와 기구개혁과 관련하여 단일사용자연금플랜의 사용자에 의한 공사에 대한 분담금비율을 가입자 1인당 8.50달러로 인상함과 동시에 사용자의 플랜종료를 인정하는 기준을 명확히 하였다.

⑩ 1986년의 稅制改革法(Tax Reform Act)은 확정급여형플랜의 연간급여액에 상한을 설정함과 동시에 확정갹출형플랜에의 연간갹출액에도 상한을 설정하였다. 또 사용자의 확정급여형플랜종료에 의한 초과적립금의 회수를 제한하는 목적으로 그 회수금액에 10%의 소비세를 부과하는 것으로 하였다.

⑪ 1987년의 包括豫算調整法(Omnibus Budget Reconciliation Act)은 확정급여형플랜의 적립기준을 엄격화함과 동시에 사용자가 플랜종료직전에 초과적립금을 회수할 목적으로 플랜설명서를 변경하는 행위를 금지하였다. 또 연금급여보증공사의 보험료에 대하여도 이를 단계적으로 인상하였다.

⑫ 1988년의 技術的 其他歲入法(Technical and Miscellaneous Revenue Act)은 사용자의 확정급여형플랜종료에 의한 초과적립금의 회수에 대한 소비세율을 15% 인상하였다.

이상의 입법동향을 보면, ERISA 제정 이후의 입법에서 몇 개의 특징을 발견할 수 있다. 첫째, 기업연금플랜에 대한 법규제가 연방정부의 財政赤字 문제와 밀접히 관련

---

27) Pub. L. 97-248, Sept.3.1982.

28) Pub. L. 99-272, Apr.7.1986. (1986 U.S.Code Cong. and Adm. News, p.42)

하여 전개되어 왔다. 둘째, 확정급여형플랜에 규제를 강화하는 한편 확정갹출형플랜에 대한 과세우대조치를 도입하고 있으며, 확정급여형에서 확정갹출형으로의 기업연금플랜의 이동을 정책적으로 유도하는 경향이 현저하게 보이고 있다. 셋째, 종업원지주제도에 대한 과세우대조치가 강화되고 종업원의 소유 및 경영에 대한 참가를 촉진함으로써 미국경제의 부흥을 도모하려는 정책관점이 나타나 있다. 넷째, 사용자의 자의적인 연금플랜종료에 의한 초과적립금의 회수행위에 대한 법적규제를 한층 강화하고 있다. 이들 입법정책은 모두 미국의 기업연금제도의 장래에 중요한 영향을 미치는 것으로서 주목할 필요가 있다.

3. 企業年金制度의 實施現況

1950년에서 1984년까지 미국의 기업연금의 적용근로자수와 연금자산의 추이에서 보는 바와 같이, 기업연금플랜의 적용대상근로자수는 1984년에는 3,800만을 초과하여 그 적용율은 44.6%까지 확대되어 있다. 또 연금자산총액은 1984년에 7,200억달러를 초과하였으며, 여기에 자영업자의 개인퇴직계정(IRA) 및 공무원관계의 직역연금등의 자산잔고를 더하면 그 자산잔고는 1조 5,680억달러에 이르고 있다. 또 이 금액은 1988년에는 약 2배에 상당하는 2조8,290억달러까지 비대하고 있다. 민간산업부야에서 상근근로자의 기업연금의 적용비율은 건설업이나 소매업을 제외하고 거의 산업분야에서 적용율은 50%를 초과하고 있으며, 정보통신업 · 제조업 · 광업분야 등은 80% 이상의 적용율로 되어 있다. 그러나 1980년대의 세제개혁등의 영향으로 최근에는 그 적용율이 감소하는 경향을 보이고 있다.[29]

기업연금플랜의 설치건수 · 설치형태 · 종료건수를 보면, 누적설치건수는 증가하고 있지만 신규설치건수는 매년 변동하는 경향이 있다.[30] 이 변동은 2번에 걸친 석유위기

---

29) 통계국(Census Bureau)에 의하면, 1987년 현재 사적연금을 받는 인구는 약 800만명이고, 약 90만개 이상의 사적-비정부 연금제도가 설치되어 있는 것으로 평가되고 있다. 1974년도에는 약 50만개였다. 오늘날 ERISA법은 7000만명이상을 포괄하는 연금제도의 최저기준을 설정하고 있다.(Am. Jur. 2d 60A, p.56 참조)

30) 民間産業分野 근로자의 기업연금적용비율, 적용근로자수 및 연금자산의 추이, 플랜의 설치건수 · 설치형태 · 종료건수 등에 관한 통계자료는, W.Wending & et als, "The Regulatory Impact on Pensions", International Foundation of Employee Benefit Plans, 1986, pp.22~52 참조.

후의 숫자가 보이는 바와 같이 경기퇴조기에 신규설치건수가 감소하는 경향으로 나타나고 있다. 그러나 여기서 주목할 것은 최근 플랜의 종료건수가 점증하는 경향이 현저해지고 있다는 점이다. 이 배경에는 첫째, 연금자산운용의 효율화·고수익화에 따른 초과적립금의 발생 등에 의하여 사용자측의 플랜종료에 의한 이익의 회수를 위한 회수(철회)행동이 있다. 더불어 ERISA에 의한 기업연금규제의 강화 특히 가입자격·자산적립기준·보고의무등의 확대강화에 대응하는 기업측의 규제회피행동이 있다고 생각된다. 특히 1983~84년의 종료건수의 증가의 배경에는 고액보수피용자의 가입제한을 강화한 課稅衡平財政責任法(TEFRA)에 그 영향이 있다고 한다. 또 ERISA의 제정 이후 규제가 강화된 확정급여형플랜(defined benefit plan)에서 규제가 상대적으로 완화된 확정갹출형플랜(defined contribution plan)으로 설치형태가 이동되는 경향이 있다.

마지막으로 단일사용자·복수사용자별의 기업연금설치건수 및 가입자수의 추이를 보면, 노동조합과의 단체교섭으로 단체협약 차원에서 설치되는 복수사용자플랜의 설치플랜수는 1%이하에 불과하지만 가입자수는 전체의 약 20%정도를 점하고 있다. 이 복수사용자플랜은 건설업 및 식품산업 등 근로자의 이동이 심한 산업분야에서 보급되어 왔지만, 최근의 노동조합의 조직율의 저하현상에 의하여 그 설치건수·가입자수도 침체상태를 보이고 있다. 이상의 통계에서 본 바와 같이 기업연금플랜의 추이에는 경기동향과 함께 법적규제의 변화가 큰 영향을 미치고 있는 것이 명백하다.

4. 小結

이상에서 본 바와 같이 미국의 기업연금제도의 역사는 대략 다음의 3期로 구분할 수 있다.

第1期는 19세기말에서 제2차대전의 개시까지의 시기로 기업연금이 사용자의 은혜적인 임의급여제도로서 위치지워져 있던 시대이다. 이 시기에는 주로 「勞動力減價補償說(human depreciation concept)」에 의하여 근로자의 기업연금수급권을 옹호하는 이론적 기초가 제공되었다. 예를 들면 L. W. Squire는 "사회경제체제 전체의 관점에서 보면 어떠한 산업분야에서도 10년,20년 혹은 40년씩이나 직장에 묶인 뒤에 그 퇴직후에는 사회적 폐잔병으로서, 환언하면 大海에 표류하는 부유물로서, 근로자를 방

치할 권리를 사용자에게 인정할 여지는 없다"고 주장하였다.[31] 이 노동력감가보상설은 그 후 노동조합측의 주장으로 채용되어 1940년대의 연금투쟁시에 그 이론적 근거로서 인계되어 왔다.

第2期는 1942년의 내국세입법개정에 의한 적격연금플랜의 도입으로부터 인랜드철강회사사건을 거쳐 1974년의 ERISA제정까지의 기간이다. 이 시기는 한편에서는 기업연금플랜에 대한 과세우대조치를 통한 간접적 규제에서 ERISA에 의한 직접적 규제로 이행하는 법적규제의 과도기라고 위치지워질 수 있다. 그러나 한편에서는 노동조합의 연금투쟁을 통하여 기업연금플랜이 노사간에 단체교섭에 의하여 "형성되어야 할 사회적 제도"로서 확립된 시기인 점도 주목되어야 할 것이다. 특히 인랜드철강회사사건판결은 아래의 두가지 점에서 중요한 의의를 가졌었다. 첫째, 사용자는 교섭대표기관인 노동조합의 동의없이 단체협약의 유효기간중에 일방적으로 연금플랜을 설치·개정·종료시킬 수 없다는 점을 명확히 한 점에 있다. 둘째, 「임금 기타 고용조건」의 일부에 연금플랜이 포함되는 점을 승인함으로써 기업연금급여를 「임금후불(deffered waged concept)」로서 위치지우는 이론적 근거를 제시한 점에 있다. 이 때문에 기업연금수급권의 근거에 관한 노동조합측의 주장도 종래의 노동력감가보상설에서 임금후불설로 서서히 전환하여 왔다. 그리고 이후의 기업연금플랜은 이 인랜드철강회사사건판결에 의하여 힘을 얻은 노동조합측의 공세로서 1950년대부터의 본격적인 발전기를 맞이하였던 것이다.

第3期는 1974년의 ERISA의 제정 이후로서 기업연금플랜에 대한 입법적규제가 본격화된 시대이다. ERISA는 매우 포괄적인 기업연금플랜에 대한 규제입법으로서 위치지워져 있다. 연방정부에 의한 기업연금플랜으로의 포괄적 입법의 출현과 함께 기업연금플랜을 퇴직후의 고령근로자에 대한 소득보장제도의 일환으로서 위치지운 「사회보장급여보완설」이라고 말할 수 있는 견해가 새로이 등장하였다. 이 견해는 앞에서 서술한 「3층보장론」과 관련되어 있음은 물론이다. 기업연금에 대한 과세우대조치의 근거 및 ERISA의 법적규제 등을 고려해 보면, 이 소득보장보완설은 미국 법체계에서 상당히 설득력이 있으며 장래의 기업연금제도의 위치와 그 평가에 관하여 의미있는 관점을 제공할 것으로 생각된다.

---

31) L.W.Squire, "Old Age Dependency in the United States", in D.M.McGill & D.S. Grubbs, 『Fundamentals of Private Pensions, 6th ed』, Irwin, 1989, p.272.

그러나 미국의 기업연금제도 및 ERISA에 있어서 그 규제에 문제가 없는 것은 아니다. 특히 ERISA의 제정 이후 기업연금플랜의 설치건수는 상대적으로 증가하고 있으나 그 적용비율은 보합세를 이루고 있으며, 현재에도 50% 이상의 민간근로자가 그 적용범위로부터 제외되고 있다. 이 배경에는 한편에서 미국의 노동조합운동의 퇴조가 큰 영향을 미치고 있는 것은 부정할 수 없다. 그러나 다른 한편에서 ERISA 및 그 후 거듭된 입법개정에 의하여 절차적 규제가 번잡해지고 동시에 비용부담이 증가하여 사용자측이 신규플랜설치에 소극적 자세를 보이고 있다는 점에서 찾을 수 있을 것이다. 이와 더불어 최근의 확정급여형에서 확정갹출형으로의 플랜설치형태의 이행현상등을 고려하면 미국의 기업연금플랜의 위치와 그 평가에 대하여는 근본적인 의문이 필요하다고 생각될 것이다.

Ⅲ. 從業員退職所得保障法의 주요내용[32)]

1974년에 제정된 ERISA는 종업원급여에 관한 최초의 포괄적 입법[33)]으로 기업이 종업원에게 지급하는 다양한 종업원급여플랜(employee benefit plan) 전반을 규제대상으로 하여 일정한 규제기준을 두고 있다. 그러나 이 법률은 一名 「年金改革法(Pension Reform Act)」이라고 불려지는 바와 같이, 주로 기업연금플랜을 규제대상으로 하고 있다. 동법은 종업원급여플랜을 규제함에 있어서 일반인이 이해하기 어려울 정도로 매우 방대하고 복잡한 체계로 되어 있다. 그 이유는 첫째, 현대의 기업연금플랜 자체가 기술적·전문적·관리적으로 방대한 지식과 경험을 필요로 하는 복잡한 제도

32) 주지한 바와 같이 동법은 원래 1974년도에 소위 Employee Retirement Income Security Act로 불리우는 Public Law 93-406(1974.9.2)로 제정되었으나, 여기서는 그 이후 1980년의 Multiemployer Pension Amendments Act등 개정내용이 모두 반영된 현행 29 U.S.C. §§ 1001~1461를 기본 텍스트로 한다. 동법의 解說에 관한 참고문헌으로는, R.M.Steinberg & et als., 「Pensions and other employee benefits」4th ed., John Wiley & Sons, 1993; 29USCA §§1001~1461; American Jurisprudence 2d, vol. 60A; 國武輝久, アメリカにおける企業年金制度の概要, 季刊勞動法166號, pp.124~141; 閔載成·金元植, 전게서.

33) 동법에서 종업원급여(employee benefit)는 복지급여(welfare benefit)와 연금급여(pension benefit)를 포함하는 임금등 법정급여 이외의 부가급여(fringe benefit)를 총칭하는 것이다. (29USC §1002 (1),(2) 및 (3) 참조)

인 관계로 그 규제도 필연적으로 복잡화될 수 밖에 없으며, 둘째, 거듭된 입법적 개정에 의한 제도적 수정이 가해져 기업연금플랜에 대한 법적규제가 더욱 복잡해진 측면도 무시할 수 없다. 그러나 복잡성의 최대의 원인은 앞에서 본 바와 같이 입법과정에서 노동부와 재무부의 치열한 관할권 다툼의 결과에서 구해질 수 있을 것이다.

ERISA는 먼저 종업원급여플랜이란 종업원복지급여플랜(employee welfare benefit plan) 또는 종업원연금급여플랜(employee pension benefit plan) 또는 그 양자를 포함한 것이라고 정의하고 있다.(제1002조(3)) 그리하여 前者의 범주에 속하는 의료보험,단체생명보험,단기질병사고보험,장기노동불능보험,연차유급휴가,직업훈련교육급여,탁아시설,소송비용 내지 後者에 속하는 확정급여형연금,확정갹출형연금,이익분배제도,종업원지주제도,재형저축제도 등 거의 모든 종업원급여항목이 그 규제대상이 되고 있다.

기업연금플랜의 適格要件은 내국세입법 및 동법의 시행규칙에 규정되어 있으며, 적격요건을 충족한 기업연금플랜에 대하여는 다양한 과세우대조치가 인정되어 있다. 즉, 국세청이 인가한 적격연금플랜에 대하여는 ①사용자의 갹출금이 필요경비로서 과세공제되고, ②연금플랜의 자산운용에 수반한 투자이익도 과세공제되며, ③연금플랜에 가입한 종업원은 실제 연금급여를 수급할 때까지 과세가 유예되고, ④종업원이 59세 6개월의 조기연령도달 후에 일시금을 수급한 경우에도 일정한 조건하에서 통상보다 유리한 소득세율이 적용되는 등의 과세우대조치가 인정되어 있다. 때문에 플랜을 설치한 기업 뿐만 아니라 해당 종업원에게도 이 과세우대조치는 매우 중요한 관심의 대상이 되고 있다. 기업연금플랜에 대한 과세우대조치는 가입자 및 수익자(종업원과 그 가족)의 이익을 보장하는 취지에서 인정된 것이기 때문에 과세우대를 받기 위해서는 ERISA 및 내국세입법이 정하는 적격요건을 모두 충족하여야 한다.

1. ERISA의 構成, 立法目的 및 適用範圍

(1) ERISA의 構成

ERISA는 4개의 編(Title)으로 구성되어 있다. 第1編(Title Ⅰ)은 가입·수급권 부여·기금적립, 수탁자 책임, 보고와 공개 및 운용과 실시 등을 포함하여 「從業員給與權의 保護」를 규정하고 있으며, 第3編(Title Ⅲ)은 ERISA의 「管轄·運用·施行」과 관련된 다양한 규정을 두고 있으며, 第4編(Title Ⅳ)은 年金給與保證公社(PBGC)

를 설립하고 복수사용자플랜에 관한 특별규정을 포함하여 「플랜終了保險」의 체계를 설치하였으며, 이들 3개 編은 미국 연방법전의 노동법에 편입되어 있다.[34] 이에 대하여 第2編(Title Ⅱ)은 내국세입법전(Internal Revenue Code of 1954)을 개정하는 형식으로 과세우대의 대상이 되는 適格年金制度(qualified pension plan)의 類型과 課稅上의 優待內容을 규정하고 있다.[35]

노동법전(29 U.S.C.) 제18장은 다시, 第1分章(subchapter) : 「종업원수급권의 보호(Protection of Employee Benefit Rights)」, 第2分章 : 「관할·운용·실시와 합동특별위원회등(Jurisdiction, Administration, Enforcement; Joint Pension Task Force, etc.)」, 第3分章 : 「플랜종료보험(Plan Termination Insurance)」등의 3부분으로 구성되어 있다.

第1分章은 확정급여연금플랜을 중심으로 한 종업원급여플랜에 대한 복잡하고 상세한 규정을 두고 있다. 예를 들어, ①종업원급여플랜의 설치자에 의한 가입자·수익자에 대한 정보공개의무 및 노동부에 대한 보고의무, ②확정급여연금플랜의 가입자격,수급권부여,기금적립방식,수탁자의 의무,플랜의 운영방법 등 법률상 최저한의 기준으로서 의무지는 기준에 대하여 규정하고 있다. 第2分章에서는, ①내국세입법전하에서의 절차에 관계되는 노동부와 재무부의 관할에 대한 상세한 권한배분에 관하여 규정하고, ②연금·이익분배제도·종업원지주제도에 관한 노동부와 재무부의 합동특별위원회(Joint Task Force)의 설치등에 대하여도 규정하고 있다. 第3分章에서는 ①연금급여보증공사(PBGC)의 구성 및 권한과 책임, ②플랜종료와 그 정산절차 등에 관하여 규정하고 있다. 이 중에서도 특히 중요한 것은 從業員給與制度에 대한 일반적 규제기준을 정하기 위한 第1分章의 각 조항이다. 따라서 여기서는 주로 제1분장의 내용을 분석하고자 한다.

ERISA의 규제기준의 검토에 들어가기 전에 동법에서의 노동부와 재무부의 규제관할권한의 배분에 대하여 정리해둘 필요가 있다. 먼저, 제1분장에서 플랜정보의 공개·보고절차와 수탁자책임에 관한 규제부분은 노동부의 관할로 되어 있으나, 플랜가입·수탁자격부여와 플랜재정에 관한 규제부분은 재무부의 관할로 되어 있다. 다만, 이 권한배분은 상호 배타적인 것이 아니고 재무부관할부분에서도 가입자의 권리에 영향

---

34) United States Code Title 29(29 U.S.C.), Chapter 18 - Employee Retirement Income Security Programs(§§1001~1461)

35) 26 U.S.C. §§401 이하.

을 미치는 분야에서는 노동부의 관여가 인정되고, 또 역으로 노동부의 관할부분에서도 재무부는 과세우대조치의 권한등을 통하여 관여할 여지가 인정되고 있다. 또 연금플랜의 정의규정도 노동부와 재무부의 관할영역단위로 다르게 되어 있다. 재무부관할부분에서의 연금플랜의 정의는 과세우대조치라는 정책목적하에서 연금플랜(pension plan)·이윤분배플랜(profit sharing plan)·주식보너스플랜(stock bonus plan)이라는 3종의 적격자산적립플랜(qualified asset accumulation plan) 뿐만 아니라, 自營業者를 위한 Keogh plan이나 個人退職計定(individual retirement account)등도 그 규제대상으로 포섭하고 있다. 이에 대하여 노동부관할부분에서의 연금플랜의 정의는 종업원의 연금수급권보호의 관점에서 상기 3종류의 적격자산적립플랜에 추가하여 비적격연금플랜을 규제대상으로 하는 반면에, 자영업자를 위한 플랜은 대상에서 제외하고 있다. 이 定義 규정의 상위에 의하여 각각의 규제기준도 노동부와 재무부의 관할영역에 따라 상대적으로 다르다. 결국 ERISA는 다양한 분야에서 노동부와 재무부의 관할권한이 상호 중복되어 있고, 절차적·실체적으로 한층 복잡성을 띠고 있다.

(2) 立法目的

ERISA는 "연방의회는, 從業員給與플랜의 규모·적용범위·설치수가 급속히 그리고 실질적으로 증가하고 있으며, 그 플랜의 활동영역과 경제적 영향력이 주경계를 초월하여 증대하고, 수백만의 종업원과 그 부양가족의 장래의 복지와 생활안정이 이 플랜의 직접적 영향하에 있으며, 국가적인 공익에 영향을 미침과 동시에 고용안정과 노사관계의 발전에 중요한 영향을 미치는 점, …… 등을 고려하여, 종업원과 수익자의 이익을 위하여, 일반적 복지의 증가를 도모하고 州間통상의 원할한 흐름을 보장하기 위하여 …… 종업원급여플랜가입자·수익자에 대한 플랜의 재정상태 기타 관련정보의 공개·보고를 의무지우고 수탁자의 책임·의무에 관한 기준을 확립하고 한편 적절한 구제조치 및 제재조치를 정한 뒤에 연방법원에의 접근을 보장한다"고 그 입법목적을 규정하고 있다.(제1001조(a)(b))

이외에도 법원에 의하여 ERISA의 입법목적이 추가적으로 선언되어 있다. 예를 들어, 임의적이고 사적인 사용자부담급여플랜의 성장과 발전을 촉진하고, 종업원의 권리 및 수급기대권을 보호하며, 플랜에의 참가자 및 수익자의 이익을 보호하고 플랜자산의 통합성을 유지하며, 불공정한 플랜규정 또는 빈약하게 적립된 플랜에 의하여 피해를

받은 피용자를 보호하는데 동법의 목적이 있다고 한다.[36]

(3) 適用範圍

ERISA는 원칙적으로 사용자 또는 사용자단체등이 설치·운영하는 종업원급여플랜 뿐만 아니라 종업원을 대표하는 단체가 설치·운영하는 플랜, 사용자와 종업원단체가 공동으로 설치·운영하는 플랜에도 적용된다.(제1003조(a)) 때문에 노동조합이 설치하는 공제형복지급여플랜등에도 원칙적으로 이 법률이 적용된다.

다만 ①연방·주정부등이 설치·운영하는 정부플랜(governmental plan)[37], ②교회가 설치·운영하는 플랜(church plan)[38], ③주로 산업재해보상법 및 실업보험내지 장해보험법의 목적에 따라 그 부가급여등을 위하여 설치·운영되는 플랜, ④국내에 거주하지 않는 외국인을 대상으로 국외에서 설치·운영되는 플랜, ⑤비사전적립방식의 초과급여플랜 등은 적용대상에서 제외된다.(제1003조(b))

또 원칙적으로는 ERISA의 적용대상이지만, 특히 가입자격과 수급권부여 요건 및 기금적립요건에 관한 규정은, ①종업원복지급여플랜[39], ②고위경영간부진 또는 고액보수종업원에게 지연보수를 지급할 목적으로 주로 사용자에 의해 관리되는 비적립플랜, ③가입자의 사용자에 의해 갹출되지 않는 공제조합 또는 임의적 종업원수익단체에 의해 설립된 플랜, ④종업원적립신탁, ⑤1974년 9월 2일 이후에 사용자의 갹출이 없는 플랜, ⑥개인퇴직계정·연금 또는 퇴직공채, ⑦초과급여플랜(excess benefit plan)[40] 등에는 적용되지 않는다.(제1051조,제1081조,제1101조)

한편 종업원급여플랜이 ERISA의 적용을 받기 위해서는 종업원의 플랜에의 가입 및 수급권부여 뿐만 아니라 플랜의 기금적립 등과 관련하여 다양한 노동법적 요건을 갖추어야 한다. 그 요건들은 다음과 같다.

- 연령과 근무기간에 따른 가입과 수급권부여요건
- 급여발생요건(benefit accrual requirements)

---

36) C.D.Moyer Co. Trust Fund, D.C.Pa.1977, 441 F.Supp. 1128; Altemose Constr. Co. v Building & Constr. Trades Council, ED Pa. 1977, 443 F.Supp.492.

37) 29USC 제1002조(32).

38) 29USC 제1002조(33).

39) 29USC 제1002조(1).

40) 29USC 제1002조(36).

- 자격상실요건(forfeiture requirements)
- 합리적인 기금적립방식과 연금회계 및 급여액을 보장위한 최저기금적립요건
- 연금플랜에 대한 갹출과 연금급여의 지급과 관련한 요건
- 사회보장기초임금 또는 급여의 증가로 퇴직 또는 이직한 종업원의 플랜급여를 감소시키지 않을 요건
- 가입자가 그의 플랜급여를 양도 또는 이전하는 것을 금지하는 비양도성 요건
- 플랜이 합병·통합되는 경우에 각 가입자는 합병후에 이전보다 동일한 또는 더 높은 급여를 받아야 한다는 플랜합병요건.
- 가입자 및 수익자의 보호권에 대한 불개입요건.

2. 報告와 公開의 義務

ERISA는 종업원급여플랜의 보고,공개 및 기록유지의무에 관한 요건들을 규정하고 있다.(제1021조~제1030조) 이는, 플랜이 국세청(IRS), 노동부 및 연금급여보증공사(PBGC)등을 포함한 다양한 연금관리기관에 대하여 일정한 서류와 정보를 제출·보고하도록 요구함으로써, 종업원급여플랜에서 종업원의 급여권을 보호하고 종업원급여플랜이 과세·비과세 규정에 따를 것을 보장하려는 것이다. 또 플랜은 플랜의 적용을 받는 가입자와 수익자에게 플랜 및 급여에 관하여 다양한 정보를 제공·공개하여야 한다. 이 보고 및 공개의 요건은 모든 年金플랜 및 福祉플랜에 적용된다.

(1) 보고·공개 및 정보의 제출·제공

종업원급여플랜의 管理者(administrator)[41]는 플랜의 적용을 받는 각 加入者와 플랜에 의하여 급여를 받는 각 受益者에게 플랜개요설명서, 연차보고서상의 각종 명세서와 목록에 관한 정보를 제공하여야 한다.(제1021조(a)) 또 가입자의 가입자격발생 후 90일 이내 또는 수익자가 최초로 급여를 수령한 이후 90일 이내에, 플랜설치 후 120일 이내에, 수정·변동의 경우에는 120일 이내에 개별플랜의 가입자와 수익자에게 플랜개요설명서와 연차보고서를 공표하여야 한다.(제1024조(b)) 이와 동시에 서면으로 요구하는 가입자 또는 수익자에게 1년에 1회 발생된 총급여, 발생된 비상실성

41) 제1002조(16).

연금급여 또는 급여가 비상실성이 되는 최초 일자 등에 관한 명세서를 제공하여야 한다.(제1025조(a),(b))

한편, 관리자는 勞動部長官에게 플랜개요설명서,플랜설명서,수정·변경사항,연차보고서 및 종료·보충보고서를 제출하여야 한다.(제1021조(b)). 또 당해 플랜연도 종료후 120일 이내에 연차보고서를, 플랜설치후 120일 이내에 플랜설명서를, 수정·변동이 행해진 이후 60일 이내에 그 수정변동사항을 장관에게 제출하여야 한다. 다만 100명 미만의 가입자를 대상으로 하는 연금플랜에 대하여는 노동부장관이 정하는 규칙에 의한 간이연차보고서(simplified annual reports)를 제출하는 것도 가능하다.(제1024조(a))

다음에, 플랜설치자는 國稅廳의 적격연금플랜인가를 위한 사전심사를 받기 위하여, ①플랜명칭 및 사용자의 성명·주소, ②신탁약정서의 사본, ③생명보험회사와의 연금계약서의 사본, ④플랜을 구성하는 기타 문서의 사본, ⑤위 문서를 변경하는 경우에는 개정된 문서의 사본, ⑥플랜개요설명서, ⑦고액급여종업원에 관한 급여·급여액·갹출금액 기타의 정보, ⑧모든 종업원의 직무분류와 비적용자에 관한 정보, ⑨이해관계당사자(종업원)에 대한 적절한 정보제공이 이미 행해져 있다는 것의 증거 등을 증명하는 문서를 제출할 필요가 있다. 국세청은 이들 문서를 심사하여 필요한 경우에는 시정을 권고하고, 적정한 플랜으로 인정하는 경우에는 적격연금플랜으로서 認可하게 된다.

(2) 플랜(槪要)說明書

ERISA에 의하면, 종업원급여플랜에는 급여조건등을 명시하는 가입자 및 수익자에게 공개하는 플랜개요설명서(summary plan description)와 장관에게 제출되는 플랜개요설명서 및 플랜설명서(plan description)가 준비되어 있어야 한다.

플랜개요설명서는 「평균적인 플랜가입자와 수익자들이 이해할 수 있는 방법」으로 작성되어야 하고, 당해 가입자와 수익자들이 플랜에서 그들의 권리와 의무를 합리적으로 평가할 수 있도록 정확하고 포괄적이어야 한다. 이에 대하여 플랜설명서는 장관이 규정한 형식으로 준비되어야 한다.(제1022조(a),제1029조(a))

플랜개요설명서와 플랜설명서에는 법이 요구한 일정한 情報를 담아야 한다. 즉, ①플랜의 명칭과 관리유형, ②관리자·신탁수탁자 및 업무대리인의 성명과 주소, ③적용단체협약의 관계규정에 대한 설명, ④가입과 급여의 자격에 관한 플랜요건, ⑤비상실

성연금급여를 제공하는 규정의 설명, ⑥비적격·무자격 또는 급여의 거부·상실을 초래하는 상황, ⑦플랜의 재원과 급여가 제공되는 단체의 신원, ⑧플랜연도 및 기록보존의 기준이 되는 회계연도, ⑨플랜에 의한 급여의 청구절차 및 ⑩ 플랜에 의하여 이용할 수 있는 구제수단 등이 그것이다.(제1022조(b)) 특히,플랜설명서에는 ①플랜가입자격이 있는 종업원의 범위와 가입조건, ②갹출방식과 갹출수준, ③급여형태와 급여방식, ④종업원의 갹출을 필요로 하는 경우에 그 비율의 결정방식, ⑤플랜가입자의 고용종료시 권리, ⑥사용자의 플랜변경·갹출중단·종료에 관한 권리 및 이익, ⑦플랜종료에 즈음한 가입자의 권리 등이 구체적으로 기재되어 있어야 한다. 이 플랜설명서의 작성의무는 행정적 감독과 규제의 편의를 위하여 필요할 뿐만 아니라, 적용대상이 되는 종업원에 대하여 적절한 정보를 제공하기 위하여도 불가결한 것이다.

(3) 年次報告書

위에서 본 바와 같이, 종업원급여플랜은 매년 연차보고서(annual reports)를 작성하여 노동부장관에게 제출하여야 한다.(제1021조(b),제1023조) 이 연차보고서는 100인 이상의 가입자가 있는 경우에는 매년, 100인 이하의 가입자가 있는 경우에는 3년에 2회 제출하여야 한다. 또한 플랜관리자는 플랜이 계속되는 기간중에는 각 회계연도 종료후 7개월 이내에 전년도의 플랜운영에 관한 연차보고서를 국세청에 제출하여야 한다.(제1023조(c))

연차보고서에는 ERISA가 요구하는 내용과 형식의 財務諸表와 年金計理諸表가 첨부되어야 한다.(제1023조(b),(d)) 재무제표(financial statement)에는 자산부채명세서 및 그 변동명세서, 일정기간 동안 행해진 중요한 변동을 포함한 플랜설명서, 기금적립정책등의 변동사항, 급여의 변동사항 기타 당해 연금플랜의 재무제표를 충분히 공정하게 표현하는데 필요한 사항이 포함되어야 한다.(동조(b)(2)) 제무제표에는 통화가치로 평가되는 자산부채명세서, 영수증과 지출금의 명세서, 투자목적으로 보유된 모든 자산의 목록, 이해당사자와의 거래목록, 대출금 및 채무에 관한 목록, 임대차목록, 신탁이나 구분회계에 의하여 보유되는 자산에 관한 정보 등에 관하여 別途目錄을 첨부하여야 한다.(동조(b)(3))

또 연차보고서에는 플랜의 적용을 받는 종업원의 숫자, 수탁자의 성명과 주소 및 재정적·연금수리적 정보를 제공하여야 한다.(동조(c)) 즉, 가입자에 관한 상세한 정보와 통계숫자,대차대조표,수지보고서,플랜운영보고 등과 관련되는 정보를 기재할 것이

필요하다. 뿐만 아니라 외부의 공인회계사에 의한 감사보고서·의견서와 더불어 전자산의 3%를 초과하는 거래가 있었던 경우에는 연차보고서에 그 거래에 관한 모든 정보를 기재한 문서도 첨부하여야 한다.

나아가 연차보고서와 별도로 연금수리사(actuary)에 의하여 작성된 年金計理諸表(actuarial statement)가 제출되어야 하는데,여기에는 연금수리평가 일자, 갹출금의 금액, 가입자 및 수탁자의 숫자, 적립된 자산의 통화가치 및 장관이 요구하는 기타 정보가 포함되어야 한다.(동조(d))

연금자산의 합병(merger)·통합(consolidation)·이전(transfer)이 있을 때에는 내국세입법에 의하여 자산변동보고서를 제출할 것이 의무지워져 있다.(26USC 제6058조(b)) 국세청은 이들 보고서를 수리한 경우에 그 사본을 노동부 및 연금급여보증공사에 송부하게 되어 있다.

(4) 記錄의 保存 및 기타

플랜 및 플랜의 관리자는 서류의 정확성과 완결성이 검증,설명,분류,검토될 수 있는 필요한 기초정보 및 자료를 충분히 상세하게 규정한 기록을 관리하여야 하고, 간이보고요건을 제외한 당해 서류가 제출된 일자 이후 6년 이상동안 당해 기록을 보존하여야 한다.(제1027조)

뿐만 아니라 플랜관리자는 플랜가입자에 관한 기록을 작성·보존하여야 한다. 즉, ①성별, ②생년월일, ③고용개시연월일, ④현재의 급여, ⑤부양가족 등 가입자에 관한 상세한 기록을 작성·보존하여야 한다. 또 임의가입의 갹출형플랜에서는 종업원의 가입신청서 및 급여로부터의 갹출금의 공제동의서를 받아둘 필요가 있다. 나아가 플랜관리자는 주사무소에 완전한 플랜설명서·단체협약·신탁약정서·보험계약서 기타 플랜에 관한 서류를 보관하여 가입자가 열람할 수 있게 할 의무를 부담한다.(제1024조(b)(2))

3. 加入資格과 受給權 賦與

(1) 최저가입기준

ERISA는 기업연금플랜에의 종업원의 가입자격에 관한 기준으로서 ,①만 21세 이상, ②최저 1년의 계속근무, ③연간 근로시간이 1000시간 이상의 요건을 충족하는 경우에는 원칙적으로 가입자격이 부여될 것을 의무지우고 있다.(제1052조(a)(1)) 종업

원의 갹출의무가 없는 연금플랜에서는 이 가입자격요건을 충족하는 종업원은 모두 자동가입하는 것으로 취급된다. 따라서 원칙적으로 연금플랜은 가입연령에 도달한 종업원에 대하여 연령을 이유로 가입을 배제할 수 없으며, 플랜관리자는 최저연령·근무요건을 충족한 종업원에 대하여 늦어도 종업원이 가입요건을 충족한 날 이후에 시작하는 첫 플랜연도의 첫 날 또는 종업원이 요건을 충족한 날 이후 6월이 되는 날에 가입을 개시하여야 한다.(제1052조(a)(1)) 이에 대하여 종업원의 갹출의무가 있는 연금플랜에서는 플랜에의 가입은 개개의 종업원의 선택에 맡겨지게 된다.

이 가입자격의 기준이 되는 근무기간의 계산에 관하여 ERISA는 원칙적으로 플랜을 관리하는 사용자에 대한 종업원의 모든 근무연수는 근무기간의 계산에 산입되어야 할 것을 요구하고 있다.(제1052조(b)(1)) 종업원의 근무기간에 중단이 있는 경우에는 원칙적으로 그 중단전과 중단후의 근무기간을 통산하게 되어 있다.(제1052조(b)(3))

내국세입법은, 적격플랜으로 판단되기 위해서는, 플랜의 적용대상이 특정종업원만을 대상으로 해서는 아니되고, 종업원전체에 적용가능한 것이어야 한다고 규정하고 있다.(26USC 제401조(b)) 또 그 적격플랜에는 적어도 종업원전체의 50%이상이 가입되어 있어야 한다.(동 제414조(r)) 나아가 1988년의 稅制改革法은 원칙적으로 고액보수종업원(highly compensated employee)이 적용대상의 70% 이상을 점할 경우에는 차별적 플랜으로 인정하고, 그 적격성을 부정하고 있다. 고액급여종업원이란 ①당해 기업의 5% 이상의 주식소유자, ②연 7만5천달러 이상의 급여종업원, ③연 5만달러 이상의 급여를 받는 상위 20% 이내의 종업원, ④연 4만5천달러 이상의 급여를 받는 기업임원 등을 말한다.(동 제401조(a)(5),(1))

(2) 최저수급권부여기준

ERISA는 종업원의 年金受給權賦與(vesting)에 대한 최저 기준을 규정하고 있다. 먼저 종업원의 갹출이 있는 플랜에서 갹출부분은 퇴직연령도달시에 즉시 완전급여의 대상이 되고 포기도 허용되지 않는다.(제1053조(a)(1)) 이에 반하여 사용자의 갹출금에 대하여는 일반적 기준으로서 ①5년간 누적근무기간경과 후에 기확정금액에 대한 100%의 수급권을 부여하거나, ②3년간의 누적근무기간경과 후에 기확정금액의 20%를 부여하고 그 후 1년마다 20%씩 증액부여하여 7년째에 100%의 수급권을 부여하는 것 중 어느 하나의 기준을 채용할 것이 의무지워져 있다.(제1053조(a)(2)) 다만, 단체협약에 기한 복수사용자플랜에서는 예외적으로 10년간의 누적근무기간 경과 후에

100%의 수급권을 부여하는 기준을 채용하는 것이 인정되어 있다.

이 수급권부여의 기준이 되는 근무기간의 계산에 관하여 ERISA는 원칙적으로 플랜을 관리하는 사용자에 대한 종업원의 모든 근무연수는 근무기간의 계산에 산입되어야 할 것을 규정하고 있다.(제1053조(b)(1)) 종업원의 근무기간에 중단이 있는 경우에는 원칙적으로 그 중단전과 중단후의 근무기간을 통산하게 되어 있다.(제1053조(b)(3)) 또 이들 기준은 최저기준이므로 사용자가 법정기준보다 완화하여 적용하는 것이 허용된다.(제1053조(d)) 또 배우자가 있는 가입자에 대하여는 배우자의 연금수급에 관한 선택권을 보장하는 것도 의무지워져 있다.(제1055조)

(3) 급여발생요건

확정급여플랜의 가입자가 플랜에 의한 최저가입가능연령에 가입을 개시하고 65세 또는 플랜상의 정상퇴직연령까지 계속 근무하는 경우에는, 가입자가 중간에 근무기간 중단이 있더라도 정상퇴직연령에 인정받는 정상퇴직급여의 3%를 $33\frac{1}{3}$ 이하의 그의 가입연수를 곱한 것 이상의 급여가 보장되어야 한다.(제1054조(a))

확정급여플랜의 경우에 사용자갹출로부터 발생된 종업원급여는 당해 종업원에 의하여 행해진 갹출로부터 발생된 급여를 초과하여야 한다.(제1054조(b)(1)) 확정급여플랜 이외의 플랜의 경우에 종업원에 의한 갹출로부터 발생된 급여는 갹출료의 구분회계의 잔액과 사용자에 의한 갹출금의 합계이다.(제1054조(b)(2)) 정상퇴직연령에 개시하는 단일평생연금의 형태로 급여를 제공하는 확정급여플랜의 경우에, 사용자에 의한 갹출로부터 발생된 급여는 적정한 전환요소에 의하여 감안된 종업원의 積立醵出金[42]과 동일한 급여이어야 한다.(제1054조(b)(2)(B)

가입자의 발생된 급여는 플랜의 개정에 의하여 감액될 수 없다.(제1054조(e))

임의적 종업원갹출을 허용하는 확정급여플랜의 경우에, 당해 갹출로부터 발생된 종업원급여의 배당은 확정급여플랜 이외의 플랜에 의한 종업원갹출로부터 발생된 급여로 취급된다.(제1054조(b)(4))

---

42) 29USC 제1054조(b)(2)(C). 이 적립갹출금의 중요한 財源인 "강제적 갹출금(mandatory contributions)"이란 고용조건,플랜가입조건 또는 사용자갹출에 귀속될 수 있는 플랜에 의한 급여취득조건에 따라 종업원이 플랜에 갹출하는 금액을 의미한다.

(4) 급여의 형태와 지급

가입자에 대한 플랜상의 급여지급은, ①가입자가 65세 또는 플랜상의 정상퇴직연령에 도달한 일자, ②가입자가 플랜에 가입을 개시한 지 10년째가 된 때 또는 ③가입자가 사용자에게 그의 근무를 종료한 때에, 당해 플랜연도 최종종료 이후 60일 이내에 개시한다. 다만 가입자가 달리 선택하는 경우에는 예외가 인정된다.(제1056조(a)) 조기퇴직급여의 지급을 규정하는 플랜의 경우에, 당해 조기퇴직급여에 대한 근무요건을 충족하였으나 당해 조기퇴직급여에 대한 연령요건을 충족하기 전에 근무를 이탈한 가입자는 정상퇴직연령에 인정되는 급여 즉 연금수리적으로 재무부장관이 정하는 규칙에 의하여 감액된 급여 이상의 급여를 받기 위한 당해 연령요건의 충족을 인정받는다.

가입자 또는 수익자가 연금플랜에 의하여 급여를 받고 있거나 또는 가입자가 급여의 비상실성 권리를 갖는 경우에, 사회보장법 또는 1937년의 철도퇴직법에 의하여 지급할 수 있는 급여수준의 증가 또는 1974년 9월 2일 이후에 임금기초의 증가를 이유로, 플랜은 가입자의 급여를 감축할 수 없다.(제1056조(b))

플랜에 의하여 제공되는 급여는 저당 또는 양도할 수 없다. 다만, 급여지급의 10%를 초과하지 않는 임의적이고 취소할 수 있는 저당 또는 1974년 9월 2일 이전에 집행된 급여의 취소할 수 있는 저당 또는 양도는 그러하지 아니하다.(제1056조(d))

(5) 기록보존 및 보고

사용자는 장관이 정하는 규칙에 따라 급여지급을 결정하는데 충분한 각 종업원에 관한 기록 또는 종업원에 제공되어야 할 기록을 보존하여야 한다. 플랜관리자는 장관이 정하는 규칙에 정해진 방법 및 시기에 ①플랜가입자인 각 종업원, ②보고서를 요구하는 종업원(12개월에 1회), ③사용자에 대한 근무를 종료한 종업원, 또는 ④1근무단절연수를 갖는 종업원(1회)에게 보고하여야 한다.(제1059조(a)) 사용자는 플랜관리자에게 위에서 요구되는 보고서를 작성하는데 필요한 정보를 제공하여야 한다. 여기서 요구되는 보고는 종업원에게 플랜에 의하여 발생된 급여 및 비상실성이 되는 급여의 비율을 통지하는 것으로 충분하다.

1인 이상의 사용자가 플랜을 채택하고 있는 경우에, 각 사용자는 장관이 정한 규칙에 따라 플랜관리자에게 위에 의해 요구된 기록을 보존하고 보고를 행하는데 필요한 정보를 제공하여야 한다. 관리자는 위에 의하여 요구된 기록을 보존하고 장관이 정하

는 규칙의 범위내에서 위에 의하여 요구된 보고를 하여야 한다.

(6) 다수사용자플랜(Multiple employer plans)

1인 이상의 사용자에 의해 운영되는 플랜에서, 각 사용자의 모든 종업원들이 단일 사용자에 의하여 고용된 것으로 보고, 모든 사용자는 단일사용자로 간주되며, 최저적립기준도 모든 플랜가입자가 단일사용자에 의하여 고용된 것으로 간주하여 적용된다.(제1060조(a))

사용자가 전임사용자의 플랜을 운영하는 경우에 전임자에 대한 근무는 사용자에 대한 근무로 취급되고, 사용자가 전임사용자에 의하여 운영되는 플랜이 아닌 플랜을 운영하는 경우에 전임자에 대한 근무는 재무부장관이 정한 규칙에 규정된 한도에서 사용자에 대한 근무로 취급된다.(제1060조(b))

다수의 통제된 기업집단에서 모든 기업의 모든 종업원은 단일 사용자에 의하여 고용된 것으로 취급된다. 당해 하나 이상의 기업에 의하여 채택된 플랜에 관하여, 최저기금적립기준은 당해 모든 사용자들이 단일사용자인 것처럼 결정되고, 재무부장관이 정한 규칙에 따라 각 사용자에게 할당된다.(제1060조(c)) 일상적 통제하에 있는 교역 또는 영업의 모든 종업원도 단일사용자에 의하여 고용된 것으로 취급된다.(제1060조(d))

4. 基金積立基準

ERISA는 갹출 및 급여수준에 대하여는 그것이 차별적이지 않는 한 각 연금플랜의 제도설계여하에 맡겨져 있다. 그러나 확정급여형의 플랜에 대하여는 가입자의 연금수급권보호를 위하여 최저적립기준을 설정하고 있으며 플랜설립자는 適格年金數理士가 산정한 최저기준을 충족하는 갹출금의 적립이 의무지워져 있다.

(1) 최저기금적립기준

종업원연금급여플랜은 특정 플랜연도에 최저기금적립기준 또는 대안적 최저기금적립기준(제1085조)을 충족하여야 한다. 또 당해 플랜연도말 현재 플랜이 적립기금부족(accumulated funding deficiency)[43]을 갖지 않도록 플랜연도에 당해 플랜에 대한

43) 제1082조(a)(2).

최저기금적립기준을 충족하였어야 한다.(제1082조(a))

플랜은 기금적립기준회계(funding standard account)를 설치하고 운영하여야 한다. 플랜연도의 기금적립기준회계는, ①플랜의 경상비용, ②동일연차할부금으로 상각될 금액, ③15년 거치 동일연차할부금으로 직전 플랜연도에 포기된 기금부족(waived funding deficiency)[44]을 상각하기 위하여 필요한 금액, ④기금적립기준회계의 대변에 기입할 금액을 5플랜연도 기간에 걸쳐 동일연차할부금으로 상각될 금액의 합계를 차변에 기입한다. 또 ①사용자가 갹출금액, ②동일연차할부금으로 상각될 금액, ③포기된 기금적립부족의 금액, ④적립기금부족시 대안적 기금적립기준회계의 차변잔고에 대한 기금적립기준회계의 차변잔고의 초과분의 합계를 대변에 기입한다. 기금적립기준회계는 비용을 결정하기 위하여 플랜에 의하여 사용된 이자율과 합치하는 적정비율에 이자를 붙여서 차변 또는 대변에 기입하여야 한다.(제1082조(b))

기금적립기준회계를 작성하는데 있어서, 플랜자산의 가치는 공정시장가치를 고려하고 재무부장관이 정한 규칙에 의하여 허용되는 합리적인 연금수리적인 평가방법에 기초하여 결정되어야 한다.(제1082조(c))

사용자가, 또는 복수사용자플랜의 경우에는 플랜에 갹출하는 사용자의 10%가, 본질적인 영업악화없이 플랜연도에 최저기금적립기준을 충족할 수 없는 경우 및 기준의 적용이 전체적으로 플랜가입자의 이익에 반하는 경우에, 재무부장관은 최저기금적립기준의 전부 또는 일부에 관한 요건을 포기할 수 있다.(제1083조)

본질적 영업악화를 결정하는 요소로는, ①사용자가 경제적 손실하에서 경영하고 있는지의 여부, ②교역·영업 및 관련 산업에 실질적인 실업 또는 불완전고용이 있는지의 여부, ③관련산업의 판매·이윤이 감소하였는지의 여부 및 ④포기가 부여된 경우에도 플랜이 계속되는 것을 기대하는 것이 합리적인지의 여부 등을 고려하여야 한다.

(2) 대안적 최저적립기준

모든 연도에 가입연령정상기금적립방법에 의하여 요구되는 것 이상의 갹출을 요구하는 기금적립방법을 사용하는 플랜은 특정 연도에 대안적 최저기금적립기준회계를 운영할 수 있다. 당해회계는 본조에 규정된대로 차변과 대변으로 기입되어야 한다.

플랜에서 대안적 최저기금적립기준회계는, ①플랜에 의하여 사용된 기금적립방법에

44) 제1083조(c).

있어서 정상비용 이하 또는 단위신용방법에 의하여 결정된 정상비용, ②자산의 공정시장가치에 대하여 플랜에 의하여 발생된 급여의 현재가치의 초과 및 ③당해 모든 연도 동안의 당해 회계에 대한 비용에 대하여 전 모든플랜연도 동안의 대안적 최저기금적립기준회계에서의 신용초과분과 동일한 금액의 합계를 차변에 기입하고, 사용자에 의하여 갹출되는 것으로 인정된 금액을 차변에 기입한다. 대안적 최저기금적립기준회계는 기금적립기준회계에 관하여 규정된 방식으로 이자를 붙여서 차변 또는 대변에 기입한다.

5. 플랜資産의 分離와 受託者 責任

연금플랜의 자산은 사용자 또는 설치자의 일반자산과는 분리하여 관리할 필요가 있다. 이 규제는 적격연금플랜 뿐만 아니라 비적격연금플랜에도 적용된다. 이 자산분리는 은행신탁부문등에 의하여 설정된 신탁(trust)에 의한 관리 또는 생명보험회사에 의한 보험(insurance)계약 또는 연금(annuity)계약 등에 의하여 행해지지 않으면 안된다. ERISA는 이 점과 관련하여 연금플랜의 운영에 지배적 권한을 가지는 모든 자에 대하여 매우 엄격한 수탁자책임(fiduciary responsibility)을 부과하고 있다. (제1102조 이하)

(1) 플랜과 신탁의 설치

종업원급여플랜은 文書(written instrument)에 의거하여 설치되고 관리되어야 한다.(제1102조(a)(1)) 당해 종업원급여플랜의 문서에는 ①플랜의 목적과 종업원수급권 보호의 요건에 합치하는 기금적립의 정책 및 방법을 설정하고 수행하기 위한 절차, ②플랜의 운용과 관리에 대한 책임의 할당을 위한 플랜상의 절차, ③당해 플랜을 개정하는 절차 및 플랜을 개정하는 권한을 가지는 자를 확인하기 위한 절차, 및 ④플랜에 대하여 그리고 플랜으로부터 행해지는 지급의 근거를 규정하여야 한다.(제1102조(b))

또 종업원급여플랜은, ①특정인(집단)은 플랜에 관하여 신탁수탁자·관리자로서의 업무를 포함한 수탁자능력을 갖는다는 것, ②지명수탁자는 플랜에 대한 당해 수탁자의 책임에 관하여 자문인을 고용할 수 있다는 것, 또는 ③지명수탁자는 플랜자산을 취득·처분 또는 운영하기 위한 투자관리자를 임명할 수 있다는 것 등을 규정할 수 있다. (제1102조(c))

한편, 원칙적으로, 종업원급여플랜의 모든 자산은 하나 이상의 신탁수탁자에 의한

신탁에 보유되어야 한다.(제1103조(a)(1)) 다만, 종업원급여플랜 중에 ①보험회사에 의하여 발행되는 보험계약 또는 보험증권으로 되어 있는 플랜의 특정자산, ②보험회사의 특정자산 또는 보험회사에 의하여 보유되는 플랜의 특정자산, ③개인퇴직계정을 구성하는 플랜, ④장관이 신탁요건을 면제하는 플랜, 또는 ⑤자산이 재산관리인계정에 보유되는 한도에서 26USC 제403조(b)에 의하여 설치되고 관리되는 계약 등은 신탁에 보유되지 않아도 된다.(제1103조(b))

원칙적으로, 플랜자산은 특정사용자의 급여에 소용되어서는 아니되며 플랜가입자 및 수익자에게 급여를 제공하고 플랜관리의 합리적인 비용을 부담하기 위해서만 보유되어야 한다.(제1103조(c)(1)) 연금플랜이 종료하는 경우에(사용자갹출이 행해지지 않은 플랜은 제외), 플랜자산은 제1344조의 규정에 따라 즉시 할당되어야 한다. 또 종료하는 복지플랜의 자산은 플랜의 내용에 따라 분배되어야 한다.(제1103조(d))

(2) 지명수탁자 또는 신탁수탁자(신탁관리기관)

플랜문서에는 공동으로 또는 개별적으로 플랜을 통제하고 운영·관리하는 권한을 가지는 1인 이상의 指名受託者(named fiduciary)를 지정하여야 한다.(제1102조(a)(1)) 단일사용자플랜에서는 통상 설치기업의 이사회가 지명수탁자를 선정한다. 이에 대하여 단체협약에 기초한 복수사용자플랜에서는 합동수탁신탁자위원회(joint board of trustees)가 지명수탁자를 선정한다. 이 지명수탁자는 수탁자임과 동시에 연금플랜의 운영자로서의 책임을 부담하게 된다. 한편, 플랜이 신탁에 보유된 경우에, 당해 信託受託者(trustee)는 신탁문서(trust instrument) 또는 플랜문서(plan instrument)에서 지명되거나 또는 지명수탁자인 자에 의하여 임명되어야 하고, 지명 또는 임명을 수락한 경우에 신탁수탁자는 플랜자산의 운영과 통제에 관하여 배타적인 권한 및 재량권을 갖는다.(제1103조(a)(1))

ERISA에서 受託者의 개념은 매우 광범위한데, ①플랜의 설치·운영·자산운용에 관한 재량권한을 행사하는 자(기업의 책임자·임원·투자위원회의 구성원 및 그들이 임명한 자등), ②플랜의 자산운용등에 관하여 보수를 얻고 조언을 행하는 자(투자고문·상담자 등), ③자산의 운영에 관하여 재량권한을 가지며 책임을 부담하는 자(은행신탁부·생명보험회사등) 등이 여기에 포함된다.

지명수탁자의 가장 중요한 역할과 기능은 연금자산의 운용책임에 있다. 지명수탁자는 통상 은행신탁부 내지 생명보험회사등의 신탁수탁자(trustees)와 보험계약 내지

신탁계약을 체결하여 연금자산의 운용을 위탁한다. 이 경우 원칙적으로 신탁수탁자가 자산운용에 관한 배타적 권한과 최종적인 회계책임을 부담한다. 그러나 플랜설명서에서 명기한 경우에는 지명수탁자가 신탁관리기관에 대하여 투자방침등을 지도하는 것도 가능하다.(제1103조(a)) 구체적으로는 플랜설치기업이 사장·재무담당부사장·감사 등에 의하여 구성되는 기업내투자위원회를 설치하여 신탁관리기관에 대하여 투자에 관한 구체적지시를 행하는 경우가 여기에 해당한다. 이 경우에 투자위원회의 구성원은 모두 지명수탁자로 간주되고 신탁관리기관은 투자결과에 대한 법적책임을 면책받는다. 또 플랜설명서에서 명기한 경우에는 지명수탁자가 투자관리자(investment manager)를 선임하여 투자운용을 위탁하는 것도 가능하다.(제1102조(c)) 이 경우 지명수탁자는 投資諮問人法(Investment Advisors Act 1940)하에서 등록된 적격투자관리자를 신중히 선임한 것으로 간주되는 경우에 한하여 투자관리자의 행위에 의하여 발생한 법적책임을 면책받고, 신탁관리기관도 또 자산운용에 관한 법적책임을 면책받게 된다.(제1105조(c),(d)) 이 경우에 플랜문서에서 투자관리자가 수탁자인 것을 명기해 둘 필요가 있다. 지명수탁자는 최근 연금포트폴리오이론에 기초하여 자산운용을 복수의 투자관리자에게 분할하여 투자의 다양화와 효율화 또는 위험의 분산화를 도모하는 정책을 채용하고 있다. 이 경우 복수의 투자관리자가 공동수탁자(co-fiduciary)로 간주되는 것이 아니라 개개의 투자관리자로서 자산운용에 관한 법적책임을 부담하게 된다.(제1105조(b)(3)) 역시 법적으로 인가받은 생명보험회사가 발행한 보험계약 또는 연금계약에 의하여 플랜자산이 구성되어 있는 경우에는 자산의 신탁은 의무지워져 있지 않다.(제1103조(b)(1)) 그러나 이 경우에도 생명보험회사는 수탁자로 간주되고 ERISA하에서의 수탁자 책임을 부담하여야 한다.

(3) 수탁자의 충실의무

ERISA는 ①가입자·수익자의 이익의 실현과 플랜운영을 위한 합리적경비의 지출을 유일한 목적으로 하고, ②동일한 성질 또는 목적을 가지는 기업의 운영에 필요한 능력과 지식에 기초하여 행동하는 자와 유사한 신중한 인물(prudent man)로서 행동하고, ③플랜의 손해를 최소한도로 억제하도록 신중성을 가지고 다각적인 투자를 행하며, ④본법의 제규정에 의하여 작성이 의무지워져 있는 문서의 기재에 따라 플랜을 운영하는 것등을 수탁자에게 의무지우고 있다. 이것이 수탁자의 충실의무이다.

이와 같이 수탁자의 충실의무의 중심에 위치하는 것이 소위 「신중한 인물(prudent

man)」기준이다. 이 기준은 미국의 신탁법이론 가운데서 발전하여온 기준이지만, ERISA는 이 기준을 자산운용 뿐만 아니라 수탁자의 모든 행위에 적용되어야 할 기준으로 확대하고 있다. 그러나 그 적용기준의 중핵에 위치하는 것은 수탁자의 투자행동에 있음은 물론이다. ERISA는 수탁자에 대하여 「신중한 투자가(prudent invester)」 가준수하여야 할 일반적 행위기준에 따라야 할 것을 규정하고(제1003조(18),제1104조(a)), 일방 자기거래 및 이해관계인등의 거래를 규제하는 일련의 거래금지기준을 명시적으로 규정하고 있다.(제1106조) 그러나 이 거래금지기준에 대한 중요한 예외로서 플랜설치기업의 유가증권과 부동산에 대한 10%를 상한으로 하는 투자를 인정하는 것도 명기하고 있다.(제1105조(c)) 역시 수탁자의무의 위반에 대한 제재로서 수탁자는 개인으로서 그 위반행위에 의하여 파생한 모든 손해를 배상할 책임을 부담함과 동시에 그가 획득한 이익을 전부 반환할 의무를 부담한다.(제1109조) 또 이해관계당사자는 민사소송에 의하여 수탁자를 그 지위로부터 해임하는 것도 가능하게 되어 있다.(제1110조) 더불어 거래금지기준에 위반한 경우에는 별도로 추징과세에 의한 제재도 규정되어 있다.(제1112조)

(4) 금지된 거래 및 그 면제

플랜수탁자는 플랜과 이해당사자 사이에 ①재산의 매매,교환 또는 임대, ②금전의 대출 또는 기타 신용의 확대, ③물품,용역 또는 설비의 제공, ④이해당사자의 급여 및 플랜자산의 이전 또는 사용 또는 ⑤플랜을 위한 사용자유가증권 또는 사용자부동산의 취득 등의 거래에 플랜이 직간접적으로 참여하게 해서는 아니된다.(제1106조(a)) 뿐만 아니라, 플랜수탁자는 플랜과 ①자신의 이익에 관하여 또는 자신의 회계를 위한 플랜자산의 거래, ②플랜의 이익 또는 가입자 또는 수익자의 이익에 반하는 거래, ③플랜자산에 관한 거래와 관련하여 당해 플랜과 거래하는 특정 당사자로부터 수탁자 자신의 개인계정에 대한 대가의 수령 등을 하여서는 아니된다.(제1106조(b))

예외적으로 장관은 수탁자 또는 거래의 종류에 관하여 조건 또는 무조건으로 금지된 거래를 면제할 수 있다. 이 때 장관은 당해 면제가, ①행정적으로 실행가능할 것, ②플랜과 그 가입자 및 수익자에게 이익될 것 및 ③당해 플랜의 가입자 및 수익자의 권리를 보호할 것에 해당된다고 판단하는 경우에만 그 면제를 부여할 수 있다.(제1108조(a)) 면제가 부여되기 전에, 장관은 면제의 계류를 연방등록관에게 공지하여야 하고, 이해당사자에게 적정한 통지가 행해질 것을 요구하고, 이해당사자에게 의견을 표현할 기회를 부여하여야 한다.

ERISA는 제1108조(b)에서 금지가 면제되는 거래를 열거하고 있다.

(5) 기타

유죄선고를 받았거나 또는 유죄선고의 결과로 구속된 자는 당해 유죄선고 후 또는 당해 구속의 종료후 13년의 기간 동안 ①플랜의 관리자,수탁자,직원,신탁수탁자,재산관리인,변호인,대리인,종업원 또는 대표자, ②플랜에 대한 자문인 또는 ③플랜의 정책결정권한 또는 금전,기금,자산 또는 재산의 관리 또는 통제에 관한 행위능력자 등의 업무에 취임하거나 취임이 허용되지 않는다.(제1109조)

종업원급여플랜의 수탁자 및 당해 플랜의 기금 또는 기타 자산을 취급하는 자("플랜간부")는 원칙적으로 공채보증(bonding)되어야 한다.(제1112조) 이 공채보증요건의 금액은 각 플랜회계연도의 개시시기에 결정되어야 하고, 당해 금액은 운용되는 기금액의 10% 이상이어야 한다. 플랜간부가 공채보증요건에 의하지 않고, 기금 또는 기타 종업원급여플랜재산을 수령,운용,지출하거나 또는 달리 관리·통제하는 것은 불법이다.

수탁자의 책임,의무 또는 책무에 대한 수탁자의 불이행 또는 그 위반과 관련된 소송은, ①불이행 또는 위반을 구성하는 최종행위의 일자 이후 6년, ②부작위의 경우에는 수탁자가 불이행 또는 위반을 치유할 수 있는 최종일자 이후 6년, ③원고가 불이행 또는 위반을 적극적으로 알았던 최초일자 이후 3년 또는 ④원고가 당해 불이행 또는 위반을 알게되었다고 상당히 기대되는 보고서가 장관에게 제출된 최초일자 이후의 3년이 초과한 경우에는 제기할 수 없다. 다만, 사기 또는 허위의 경우에, 당해 소송은 당해 불이행 또는 위반을 발견한 일자 이후 6년 이내에 제기할 수 있다.(제1113조)

6. 플랜의 行政的 管理와 施行

ERISA에 의하면 종업원급여플랜의 규제는 기본적으로 3개의 연방기관—국세청(IRS), 노동부 및 연금급여보증공사(PBGC)—의 책임으로 되어 있다. 여기서는 주로 제도시행의 실효성확보수단 및 노동부의 종업원급여플랜의 관리와 시행에 관하여만 살펴본다.

(1) 民刑事的 效力과 實效性確保

ERISA는 동법의 보고와 공개에 관한 규정(part 1) 또는 그 규정들에 의해 공포된 규칙 또는 명령을 고의로 위반한 자에 대하여는 형사벌칙을 부과하고 있다.(제

1131조) 또 종업원급여플랜의 규정이 동법에 의한 권리를 행사하려는 가입자 또는 수익자에 대하여 해고,벌금부과,제명,징계 또는 차별하는 것은 불법이며, 가입자가 획득할 수 있는 권리에의 접근을 방해할 목적으로 하는 경우에도 마찬가지이며, 특정인이 동법에 관하여 정보를 제공하고 심문이나 절차에 응했다는 것을 이유로 그에 대하여 해고,벌금부과,제명,징계 또는 차별하는 것도 불법이다.(제1140조) 뿐만 아니라 가입자 또는 수익자가 획득한 또는 획득하게 되는 권리의 행사를 방해하거나 제지할 목적으로 사기,강박,폭행 또는 협박을 사용하여 가입자 또는 수익자를 구속,강제 또는 협박하거나 또는 구속,강제 또는 협박하려는 행위는 불법이며, 당해 행위가 고의일 때에는 형사처벌된다.(제1141조)

ERISA는 동법에 의한 종업원의 급여권보호 또는 행정관청의 운용과 실시에 관하여는 기본적으로 민사적 효력을 부과하고 있다.(제1132조) 민사소송은 동법상의 일정한 구제,실효성을 목적으로 ①가입자 또는 수익자, ②노동부장관 또는 ③수탁자 등에 의하여 제기될 수 있다. 동시에 종업원급여플랜도 법적주체로서 소송을 제기하거나 소송의 대상이 될 수 있다.(제1132조(d)) 장관,가입자,수익자 또는 수탁자에 의하여 제기되는 민사소송의 배타적 관할권은 연방지방법원이 갖는다. 민사소송에 대하여 솟장의 사본은 노동부장관과 재무부장관에게 송부되어야 하고, 재무부장관도 재량으로 소송에 개입할 권리가 있다. 이해당사자가 플랜과 금지된 거래를 한 경우에, 장관은 당해 이해당사자에게 관계금액의 5% 범위내에서 민사벌칙을 부과할 수 있다.

모든 종업원급여플랜은 노동부장관의 규칙에 따라 ①플랜에서의 급여청구가 거부된 가입자 또는 수익자에 대하여 서면으로 적정한 통지를 하고, 그 거부의 특정 이유를 가입자가 이해할 수 있는 계산방법으로 서면 설명하여야 하며, ②급여청구가 거부된 가입자에게는 적정한 지명수탁자에 의하여 그 청구를 거부하는 결정의 충분하고 공정한 심사를 위한 합당한 기회를 부여하여야 한다.(제1133조)

(2) 노동부장관의 정밀조사권한 및 규칙제정권한

노동부장관은 종업원수급권보호규정 또는 규칙과 명령을 위반했는지의 여부 또는 위반하려는지의 여부를 결정하기 위하여, ①정밀조사권한, ②보고서,장부 및 기록 등의 자료제출요구권한, ③장소출입과 장부·기록의 검사권한 및 ④관계자의 심문권한 등을 갖는다.(제1134조) 다만, 이 법 또는 규칙이나 명령에 위반된다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 경우 외에는 1년에 1회 이상 장부 및 기록의 제출을 요구할 수 없다.

장관은 이 법의 규정을 실행하기 위하여 필요하고 적정하다고 인정하는 규칙을 제정할 수 있다. 당해 규칙에는 회계적,기술적 및 거래적 내용을 포함할 수 있으며, 형식을 규정할 수 있으며, 장부와 기록의 유지 및 장부와 기록의 열람을 위하여 제공될 수 있다.(제1135조)

(3) 종업원복지연금급여플랜자문위원회

ERISA에 의한 노동부장관의 권한의 수행에 관하여 장관에게 자문을 하고 권고를 제출하는 15명의 위원으로 구성되는 종업원복지연금급여플랜자문위원회(Advisory Council on Employee Welfare and Pension Benefit Plans)("위원회")가 설치되어 있다. 종업원급여플랜을 평가할 수 있는 자격이 있는 사람으로 임명된 위원 중, 3인은 피용자단체의 대표자, 3인은 사용자의 대표자, 3인의 공중대표자 중 1인은 연금플랜으로부터 급여를 받는 자들의 대표자, 보험,기업신탁,보험계리상담,투자상담,투자관리의 분야 및 회계분야의 각각 1인의 대표자로 되어 있다. 위원의 임기는 3년으로 재임명될 수 있다. 위원회는 매년 4회 이상 및 기타 노동부장관이 요청한 경우에 회의를 한다.

7. 플랜의 終了와 年金給與保證公社(PBGC)

ERISA는 종업원의 연금급여권을 보호하고 플랜가입자와 수익자의 이용가치를 보장하기 위하여 플랜종료의 경우에 단일사용자플랜 및 복수사용자플랜을 위한 보험프로그램을 창설하였다. 이를 위한 것이 연금급여보증공사(Pension Benefit Guaranty Corporation)에 의한 플랜종료보험제도이다. 또 ERISA는 기준이하적립플랜을 종료·철회하는 사용자에게 불충분한 적립에 대한 책임을 지게 하고 연금플랜의 적정한 종료에 관한 절차를 설치하였다.(제1301조~제1453조)

종업원연금급여플랜과 IRS에 의하여 조세적격으로 결정된 연금플랜(annuity plans)은 ERISA상 종료보험 규정의 적용을 받는다.(제1321조(a)(2)) 따라서 종업원복지급여플랜은 이들 규정이 적용되지 않는다. 또 상당수의 플랜들이 적용에서 제외되고 있다. 조세적격에 추가하여, 사용자/피용자단체에 의하여 설치되고 관리되는 확정급여연금플랜 및 급여는 과거 5년플랜연도 동안에 조세적격요건을 갖춘 플랜에 대하여 보증된다.(제1321조(a)(1)) 적용을 받았던 플랜을 승계한 플랜도 종료보험의 적

용을 받는다.(제1321조(a))

연금급여보증공사는 컬럼비아특별구공익법인법에 의하여 설립된 公法人이다. 理事會는 노동부·상무부·재무부의 각 장관으로 구성되어 있으며, 노동부장관이 이사장(Chairman)으로 지정되어 있다. 공사는 기업연금플랜에 대한 조사·정보개시권한과 함께 직권에 의한 플랜의 변경권한 및 강제종료권한을 보유하고 있다.

그러나 공사의 가장 중요한 역할과 기능은 연금플랜의 종료에 즈음하여 플랜가입자·수익자에게 공사의 보험급여의 대상이 되는 법정한도내에서의 약정급여(benefit commitment)를 보장함에 있다. 이 공사에 의한 보험제도는 모든 확정급여형의 적격연금플랜에 적용되지만, 확정갹출형플랜은 적용대상외로 되어 있다. 먼저, 연금플랜의 설치자가 경영악화등을 이유로 플랜의 종료를 신청하는 경우에, 공사의 심사절차에서 연금급여를 행함에 충분한 자산을 보유하고 있다고 인정한 경우에는 원칙적으로 법정의 정산절차에 따라 플랜을 종료시키는 것이 가능하다. 그러나 공사는 플랜이 법정의 적립기준을 충족하지 않고 있다고 인정하는 경우 또는 연금급여의 계속이 불가능하다고 판단하는 경우에는 플랜을 강제종료시키는 권한도 인정하고 있다. 역시 최근의 적립부족에 의한 플랜종료건수의 증가에 의하여 공사의 보험회계는 10억달러를 초과하는 적자를 기록하고 있으며, 연방정부의 일반회계로부터 보전을 받기에 이르고 있다. 이 때문에 1986년의 단일사용자연금플랜개정법 및 1987년의 포괄예산조정법 등은 플랜설치자의 의도적 종료에 대한 제재를 강화함과 동시에 가입자 1인당 보험료도 2.6달러에서 8.5달러로 대폭 인상하였다.

Ⅳ. 結 語

이상에서 미국의 종업원퇴직법(ERISA)을 통하여 기업연금제도의 기본골격을 개관하였다. 비록 구체적인 운영에 대한 상세한 분석에는 이르지 못하였지만, 주로 종업원급여권의 보호의 관점에서 연금을 포함한 종업원급여플랜의 가입자격, 수급권부여, 기금적립, 수탁자책임, 보고와 공개의무, 행정과 시행 및 플랜의 종료 등에 관한 ERISA의 내용을 소개하였다. 이를 통하여 미국에서 기업연금제도의 법적규제의 특징과 우리나라에 시사하는 점을 간단히 언급하면 다음과 같다.

첫째, 미국에서는 특히 공적연금제도나 우리나라의 법정퇴직금제도 등이 존재하기

전부터 기업이 임의적으로 또는 노사합의로 기업연금제도를 설치·운영하였다는 점이다. 때문에 기업연금플랜의 유형과 운영행태 등이 다양화될 수 밖에 없었다. 이에 종업원복지연금공개법을 비롯한 ERISA는 사후적으로 종업원급여권의 보호와 플랜운영의 공정성을 확보하고자 제정되었으나, 기존의 유형들이 워낙 다양하여 법체계가 매우 복잡하게 되어 있다.

이에 대하여 우리나라는 1953년 근로기준법 제정시부터 법정퇴직금제도를 두고 있으며, 그동안 공적연금제도가 실시되지 않았던 시기에 근로자들의 노후생활대책의 수단으로 기여하여 왔다. 이는 지급방법이 年金형태가 아니라는 점만을 제외하면 기업연금제도와 밀접한 관련성을 가지고 있다. 이 시점에 기업연금제도의 도입을 논의하고자 할 때에는 기존의 법정퇴직금제도의 존재를 의식하지 않을 수 없다. 따라서 우리나라에서 기업연금제도에 관한 논의는 「현행 퇴직금제도의 연금화방향」에서 찾아야 하지 않을까 한다. 이 경우 미국에 비하여 좀 더 체계적이고 간명한 제도를 설계할 수 있을 것이다. 이 때 최소한 기존 퇴직금제도에 의한 「지급수준의 유지」와 「기업의 지급부담의 완화」라는 관점을 유지하여야 할 것이다.

둘째, 기업연금제도가 필연적으로 종업원의 퇴직소득의 보장이라는 점과 세제상의 혜택부여라는 점에 법적규제의 중점이 놓여지게 됨으로써, 그 규제의 틀이 노동법적 관점과 세법적 관점에서 고려되고 있다는 점이다. 미국법에서 법전화도 노동법전과 내국세입법전으로 이원화되어 있는 것은 이 때문이다.

우리나라에서도 새로운 기업연금제도의 도입이든 퇴직금제도의 연금화이든 노동법적인 관점과 세법적인 관점에서 위 양자가 고려되어야 할 것이다. 그러기 위해서는 현행 퇴직금제도에서는 방임되어 있는 「공적기관에 의한 갹출금(퇴직급여충당금)의 사외적립, 수탁자 책임」 및 「소득세 내지 법인세법상의 감면조치」가 제도에 반영되어야 할 것이다. 또 제도의 안정성을 보장하기 위하여는 미국 제도상의 연금급여보증공사(PBGC)가 좋은 참고가 될 것이다.

셋째, 미국연방대법원에서도 인정한 바와 같이 퇴직금제도의 연금화를 포함한 기업연금제도의 도입문제는 기존 종업원의 근로조건에 관하여 본질적으로 영향을 미치는 사항이므로 그 제도의 설치·운영등에 대하여는 근로자와 사용자의 입장이 신중하게 고려되여야 할 것이다.

〔부 록〕

종업원퇴직소득보장법(ERISA)*

第1分章(Subchapter Ⅰ) 從業員給與權의 保護 (Protection of Employee Benefit Rights)

第1節(Subtitle A) 총칙(General Provisions)

제1001조 입법목적(Congressional findings and declaration of policy)

(a)주간통상과 연방조세권에 영향을 미치는 급여플랜

연방의회는, 종업원급여플랜의 규모·적용범위 및 그 숫자가 급속히 그리고 실질적으로 증가하고 있으며; 그 플랜의 활동영역과 경제적 영향력이 주경계를 초월하여 증가하고 있으며; 수백만의 종업원 및 그 부양가족의 장래복지와 생활안정이 이 플랜의 직접적 영향하에 있으며; 그 플랜이 국가적 공익에 영향을 미치고; 고용안정과 노사관계의 성공적 발전에 영향을 미치는 중요한 요소가 되고 있으며; 그 활동의 州間性과 가입자 및 플랜을 설치·운영하는 사용자, 피용자단체등의 활동이 통상에 중요한 요소가 되고 있으며; 당해 플랜의 거대한 활동성이 우편 및 주간통상의 수단에 의하여 수행되고; 플랜의 운용에 관한 종업원 정보와 적정한 보호장치가 부족하기 때문에, 당해 플랜의 설치, 운용 및 관리에 관하여 공개를 행하고 보호를 규정하는 것이 종업원과 그 수익자를 위하고 대중의 복지와 통상의 자유로운 흐름을 촉진하는데 바람직하며; 그 플랜들이 우선적인 연방조세대우를 받음으로써, 미연방의 세입에 실질적으로 영향을 미치며; 당해 플랜의 거대한 성장에도 불구하고 장기근속한 많은 종업원들이 당해 플랜의 급여권부여규정의 미비로 인하여 기대된 퇴직급여를 상실하고 있으며; 최저통화기준의 부적절성으로 인하여 약속된 급여를 지급하기 위한 적정한 기금에 관한 플랜의 건전성과

---

* 29 U.S.C. Chapter 18 『Employee Retirement Income Security Program』(Pub.L. 93-406, Sept. 2, 1974(Employee Retirement Income Security Act); Pub.L. 96-364, Sept. 26, 1980(Multiemployer Pension Plan Amendments Act); Pub.L. 97-354, Oct. 19, 1982; Pub.L. 97-473, Jan. 14, 1983; Pub.L. 98-397, Aug. 23, 1984.; Pub.L. 99-272, Apr. 7, 1986; Pub.L. 99-514, Oct. 22, 1986; Pub.L. 100-203, Dec. 22, 1987; Pub.L. 101-239, Dec. 19, 1989; Pub.L. 101-508, Nov. 5, 1990)

안정성이 위험에 처해 있으며; 필요한 기금이 적립되기 전에 플랜이 종료함으로써 종업원과 그 수익자들이 기대급여를 박탈당해왔으며; 그 플랜의 형평성과 그 재정적 건전성을 보장하기 위한 최저기준을 설정하는 것이 종업원과 그 수익자를 위하여 그리고 미연방의 세입보호 및 통상의 자유로운 흐름의 촉진에 바람직하다는 사실을 인정한다.

(b)주간통상과 수익자를 보호하기 위한 수탁자의 공개·보고 요구와 행위기준의 설정 등

의회는, 가입자와 수익자에 대한 종업원급여플랜과 관련한 재정적 및 기타의 정보의 공개·보고를 요구하고, 종업원급여플랜의 수탁자의 행위기준,책임 및 의무를 설정하고, 연방법원에 대한 적절한 구제조치,제재조치 및 접근권을 규정함으로써, 주간통상과 종업원급여플랜에의 가입자와 수익자의 이익을 보호하는 것을 이 chapter(ERISA)의 입법정책으로 선언한다.

(c)주간통상,연방조세권 및 수익자를 보호하기 위한 급여권의 부여, 기금적립의 최저기준설정, 종료보험의 요구

의회는, 사적연금플랜에 대하여 일정한 근무기간을 갖는 종업원의 발생된 급여에 권리를 부여하고 기금적립의 최저기준을 충족할 것을 요구하여 당해 플랜의 형평성과 건전성을 개선함으로써 그리고 플랜종료보험을 요구함으로써, 주간통상, 연방조세권 및 사적연금에의 가입자와 수익자의 이익을 보호하는 것을 이 chapter(ERISA)의 입법정책으로 선언한다.

제1001조a 추가적 입법목적(Additional Congressional findings and declaration of policy)

(a)복수사용자연금플랜의 효과

의회는 다음의 사실을 인정한다.

(1)복수사용자연금플랜은 주간통상에 실질적인 영향을 미치고 국가적 공익에 영향을 미치며;

(2)복수사용자연금플랜은 과거 30년에 걸쳐 사적연금플랜의 적용영역에서 상당한 숫자로 증가하였으며;

(3)수백만의 종업원, 퇴직자 및 그 부양가족의 장래의 복지 및 생활안정이 복수사용자연금플랜에 의하여 직접적으로 영향을 받았으며; 그리고

(4)(A)사용자들이 복수사용자연금플랜으로부터 갹출을 빈번하게 철회함으로써 플랜에 계속 갹출하는 사용자에 대하여 기금적립의무를 실질적으로 증가시키는 결과를 가져왔으며, 플랜, 가입자와 수익자 및 노사관계에 부정적인 영향을 미치고,

(B)사양산업에서 사용자철회의 경향이 점점 더 높아지고 위 (A)에 규정된 부정적인 효과가 한층 격화되었다.

(b)복수사용자플랜종료보험규정의 수정 및 프로그램의 대체

의회는 또 다음의 사실을 인정한다.

(1)급여손실에 대한 플랜가입자의 보호가능성을 증대시키기 위하여 현행 복수사용자플랜종료보험규정을 수정하는 것이 바람직하며;

(2)복수사용자연금플랜에 대한 종료보험프로그램을 당해 플랜의 재정적 건전성을 고양하고 플랜계속에 기본적 중점을 두고 합리적인 한계내에서 프로그램비용에 상당하는 파산기초급여보호프로그램으로 대체하는 것이 바람직하다.

(c)정책(policy)

의회는 다음과 같이 이 법의 입법정책을 선언한다.

(1)주간통상을 촉진하고 용이하게 하고,

(2)복수사용자연금플랜의 유지와 성장을 방해하려는 제반 문제를 회피하고,

(3)재정적으로 어려운 복수사용자연금플랜의 가입자와 수익자의 이익을 위한 합리적인 보호를 제공하고, 그리고

(4)복수사용자플랜에 의한 종업원급여를 보장하기 위하여 재정적으로 자급적인 프로그램을 제공한다.

제1001조b 추가적 입법목적; 단일사용자플랜종료보험체계(single-emplayer plan termination insurance system)

(a) 사실인정

의회는 다음의 사실을 인정한다.

(1)단일사용자확정급여연금플랜은 주간통상에 실질적인 영향을 미치고 국가적 공익에 영향을 미치며;

(2)수백만의 근로자, 퇴직자, 및 그 부양가족의 장래복지와 퇴직소득보장이 당해 플랜에 의하여 직접영향을 받으며;

(3)건전한 종료보험체계의 존재가 당해 플랜의 가입자와 수익자의 퇴직소득보장에 기본적이고;

(4)이 경우 현행 종료보험체계는 사용자로 하여금 연금플랜을 종료시키고, 급여지급의 의무를 회피하고, 비적립연금부채를 종료보험체계와 다른 배당지급자에게 전가시키는 것을 촉진하고 있다.

(b)추가적 사실인정

의회는 현행 종료보험체계의 수정과 단일사용자확정급여연금플랜에 대한 보험배당의 증가가 다음 각호에 해당하는 사실을 추가적으로 인정한다.

(1)당해플랜의 가입자와 수익자에게 충분한 급여가 지급될 가능성을 증가시키는데 바

람직하며;

(2)영업악화의 경우에만 종료보험체계에 책임을 전가시키게 하는데 바람직하며;

(3)합리적 수준에서 당해체계의 배당가격을 유지하는데 필요하고;

(4)단일사용자연금플랜종료보험체계의 현행 기금적립부족과 장래의 채무를 적정하게 조달하는데 필요하다.

(c)정책선언

의회는 다음과 같이 정책을 선언한다.

(1)주간통상을 촉진하고 용이하게 하며;

(2)단일사용자확정급여연금플랜의 유지와 성장을 촉진하며;

(3)단일사용자확정급여연금플랜에서의 가입자와 수익자가 충분한 급여를 수행할 수 있는 가능성을 증진시키며;

(4)영업악화의 경우에만 단일사용자연금플랜종료보험체계에 비적립연금부채를 전가시키게 하며;

(5)합리적 수준에서 당해 체계의 배당가격을 유지하고;

(6)종료보험배당을 증가시킴으로써 단일사용자연금플랜종료보험체계의 현행 기금적립부족과 장래의 채무의 신중한 재정조달을 보장한다.

제1002조 정의(Definitions)

(1)"종업원복지급여플랜(employee welfare benefit plan)" 및 "복지플랜(welfare plan)"이란 사용자 또는 피용자단체 또는 그 양자에 의하여 과거부터 설치되었거나 관리된 또는 앞으로 설치되거나 관리되는 플랜,기금,프로그램으로서, 보험의 매입 기타의 방법으로 가입자 또는 수익자에게 (A)의료급여,질병·재해·장해·사망 또는 실업급여, 휴가급여, 직업훈련프로그램, 탁아소, 장학기금 또는 법정선급용역 또는 (B)퇴직·사망연금과 연금급여보험을 제외한 제186조(c)에 규정된 급여를 제공할 목적으로 설치되거나 관리되는 것을 의미한다(다만 퇴직 또는 사망에 대한 연금 및 당해 연금에 제공되는 보험을 제외한다).

(2)(A)"종업원연금급여플랜(employee pension benefit plan)" 및 "연금플랜(pension plan)"이란, 본호(B)에 규정된 것을 제외하고, 사용자 또는 피용자단체 또는 그 양자에 의하여 과거부터 설치되었거나 관리된 또는 앞으로 설치되거나 관리되는 플랜,기금,프로그램으로서, 플랜에 행해지는 갹출금의 산정방법, 플랜에 의한 급여의 산정방법 또는 플랜으로부터 급여의 분배방법에 관계없이, 당해 플랜,기금 또는 프로그램의 명문의 내용 또는 부대상황의 결과에 의하여,

(ⅰ)종업원에게 퇴직소득을 제공하고, 또는

(ii)고용의 종료에 달하는 기간 동안 또는 그 이상의 기간에 피용자에게 소득의 후불(deferral of income)을 초래하는 것을 의미한다.

(B)장관은, (i)퇴직금(severance pay)제도 및 (ii)퇴직자 또는 수익자의 연금급여가 퇴직 이후에 노동부장관의 결정에 의하여 생계비증가의 전부 또는 일부를 고려하여 보충되는 보충적 퇴직소득지급 등은 이 subchapter의 목적상 연금플랜이 아니라 복지플랜으로 취급되어야 한다는, 하나 이상의 예외종류를 규정하여 이 chapter의 기준 및 목적에 부합하는 기준(rules)을 규칙으로 정할 수 있다.

(3)"종업원급여플랜(employee benefit plan)" 및 "플랜(plan)"이란 종업원복지급여플랜 또는 종업원연금급여플랜 또는 종업원복지급여플랜과 종업원연금급여플랜의 모두를 의미한다.

(4)"종업원단체(employee organization)"란 노동조합 또는 유사조직, 또는 종업원대표위원회,협회,집단 또는 플랜으로서, 종업원이 가입하고 전체적 또는 부분적으로 종업원급여플랜 또는 기타 고용관계에서 발생하는 사항에 관하여 사용자와 거래할 목적으로 존재하는 것을 의미하고; 또는 전체적으로 또는 부분적으로 당해 플랜을 설치할 목적으로 조직되는 특정 종업원수익자협회를 의미한다.

(5)"사용자(employer)"란 종업원급여플랜에 관하여 직접적으로 사용자로서 행동하거나 또는 간접적으로 사용자를 위하여 행동하는 자를 의미하고; 당해 행위능력을 가지고 사용자로 행동하는 사용자집단 또는 협회를 포함한다.

(6)"종업원(employee)"이란 사용자에 의하여 고용된 개인을 의미한다.

(7)"가입자(participant)"란 사용자의 종업원 또는 전종업원, 종업원단체의 구성원 또는 전구성원으로서, 당해 사용자의 종업원 또는 당해 종업원단체의 구성원에게 적용되는 종업원급여플랜으로부터 특정 유형의 급여를 받을 자격이 있는 자 또는 그의 수익자가 당해 급여를 받을 자격이 있는 자를 의미한다.

(8)"수익자(beneficiary)"란 가입자에 의하여 또는 종업원급여플랜의 내용에 의하여 당해 플랜에 의한 급여를 받을 자격이 있거나 있게 될 자로 지명된 자를 의미한다.

(9)"인(사람)(person)" : 〈생략〉

(10)"주(State)" : 〈생략〉

(11)"통상(commerce)"이란 특정 주와 그 이외의 장소 사이에서의 교역,거래,상업, 운송 또는 통신을 의미한다.

(12)"통상에 영향을 미치는 산업 또는 활동(industry or activity affecting commerce)"이란 노동쟁의가 통상 또는 통상의 자유로운 흐름을 방해하는 활동,영업 또는 통상에서의 산업을 의미하고; 1947년의 노사관계법(Labor Management

Relations Act) 또는 철도노동법(Railway Labor Act)의 의미내에서의 "통상에 영향을 주는" 활동 또는 산업을 포함한다.

(13) "장관(Secretary)"이란 노동부장관(Secretary of Labor)을 의미한다.

(14) "이해당사자(party in interest)"란 종업원급여플랜에 관하여 다음의 자를 말한다.

(A)수탁자(fiduciary)(제한이 없는 경우에는 관리자,신탁수탁자 또는 재산관리인을 포함),변호사 또는 종업원급여플랜의 종업원;

(B)당해 플랜에 노무를 제공하는 자;

(C)당해 플랜의 적용을 받는 종업원의 사용자;

(D)당해 플랜의 적용을 받는 구성원의 종업원단체(노동조합);

(E)위 (C),(D)에 규정된 사용자 또는 종업원단체에서 직간접적으로 주식의 의결권,자본이익 또는 신탁급여이익의 50% 이상을 가지는 소유자;

(F)위 (A),(B),(C) 또는 (E)에 규정된 개인의 친족;

(G)주식의 의결권,자본이익 또는 신탁급여이익의 50% 이상이 직간접적으로 위 (A),(B),(C),(D) 또는 (E)에 규정된 자에 의하여 소유되거나 보유되는 기업, 합자회사 또는 신탁;

(H)종업원, 직원, 경영자 또는 위 (B),(C),(D),(E) 또는 (G)에 규정된 자 또는 종업원급여플랜의 주식을 10% 이상 직간접적으로 소유한 자

(I)10% 이상의 자본 또는 이익을 직간접적으로 소유한 위 (B),(C),(D),(E) 또는 (G)에 규정된 자의 동업자 또는 공동투자자.

장관은, 재무부장관과 협의 및 조정 이후에, 위 (E)와 (G)에 대하여 50%이하를 그리고 위 (H)와 (I)에 대하여는 10% 이하를 규칙으로 정할 수 있다. 장관은 이윤 또는 수급이익의 직간접적인 소유관계 및 간접적인 주식소유의 고려방법을 결정하기 위한 규칙을 정할 수 있다. 26USC 제501조(c)(22)에 규정된 신탁이 제1403조에 의한 지급을 허용하는 플랜에 관하여 이해당사자인 자는 당해 신탁에 관하여 이해당사자로 취급되어야 한다.

(15) "친족(relative)"이란 배우자,존속,직계비속 또는 직계비속의 배우자를 말한다.

(16)(A) "관리자(administrator)"란 다음 각호의 자를 말한다.

(ⅰ)플랜이 운용되는 기관에 의하여 특별히 지명된 자;

(ⅱ)관리자가 지명되지 않은 경우에는 플랜발기인(plan sponsor); 또는

(ⅲ)관리자가 지명되지 않고 플랜발기인이 확인될 수 없는 경우에는 장관이 규칙으로 정하는 기타의 자.

(B) "플랜발기인(plan sponsor)"이란, (ⅰ)단독사용자에 의하여 설치되고 관리되는 종업원급여플랜의 경우에 그 사용자, (ⅱ)종업원단체에 의하여 설치되고

운영되는 플랜의 경우에 그 종업원단체 또는 (iii)2이상의 사용자 또는 하나 이상의 사용자와 하나 이상의 종업원단체가 공동으로 설치하고 관리하는 플랜의 경우에는 그 협회,위원회,합동수탁자위원회 기타 플랜을 설치하고 관리하는 당사자들의 유사한 대표자집단을 의미한다.

(17)"구분회계(separate account)"란 보험회사에 의하여 설치되거나 관리되는 회계로서, 당해 회계에 할당된 자산으로부터의 현재 또는 장래의 소득,수입 및 손실이 적용계약에 따라 보험회사의 기타의 소득,수입 또는 손실에 관계없이 당해 회계의 대변 또는 차변에 기입하는 것을 의미한다.

(18)이 subchapter의 subtitle B의 part 4에서 사용된 "적정가격(adequate consideration)"이란 다음 각호의 의미를 갖는다.

(A)일반적으로 승인된 시장에서의 유가증권의 경우에, (i)15USC 제78f조에 의하여 등록된 전국증권거래소에서 통용되는 유가증권의 가격 또는 (ii)유가증권이 전국증권거래소에서 거래되지 않는 경우에는, 현찰가격에 의해 설정되고 발행자 및 이해당사자와 독립된 자에 의하여 견적된 가격을 요구함으로써 증권에 대하여 부여된 가격보다 플랜에 더 유리한 가격;

(B)일반적으로 승인된 시장에서의 유가증권 이외의 자산의 경우에, 플랜의 내용에 의거하고 장관이 공포한 규칙에 따라 신탁수탁자 또는 지명수탁자에 의하여 성실하게 결정된 자산의 공정시장가격.

(19)연금급여 또는 권리에 관하여 사용되는 "비상실성(nonforfeitable)"이란 가입자의 근무에서 발생하는 연금플랜에 의한 현재의 또는 유예된 급여의 일부에 대하여 가입자 또는 그의 수익자에 의하여 획득되는 청구자격으로서, 조건없이 플랜에 대하여 법적으로 강제할 수 있는 것을 의미한다. 본호의 목적상, 사용자의 갹출에 의하여 발생된 급여에 대한 권리는 그 플랜이 제1053조(a)(3)에서 정한 규정을 포함하고 있다는 이유만으로 상실성으로 취급되어서는 아니된다.

(20)~(21) 〈생략〉

(22)"정상퇴직급여(normal retirement benefit)"란 플랜에 의한 조기퇴직급여(early retirement benefit) 이상 또는 플랜에 의하여 정상퇴직연령에 개시하는 급여를 의미한다. 정상퇴직급여는 (A)의료급여 및 (B)적격장해급여를 초과하지 않는 장해급여에 관계없이 결정되어야 한다. 본호의 목적상, 적격장해급여는 가입자가 정상퇴직연령에 퇴직하는 경우에 가입자에게 제공되는 급여를 초과하지 않는 플랜에 의하여 제공되는 장해급여이다. 본호의 목적상, 플랜에 의한 조기퇴직급여는 재무장관이 제1054조(b)(1)(G)에 규정된 급여라고 판단하는 플랜에 의한 특정 급여에 관계없이 결정되어야 한다.

(23)"발생된 급여(accrued benefit)"란 다음 각호를 의미한다.

(A)확정급여플랜의 경우에, 플랜에 의하여 결정되고 제1054조(c)(3)의 경우 이외에 정상퇴직연령에 개시하는 연차급여의 형태로 표현되는 개인의 발생된 급여; 또는

(B)플랜이 개인계정플랜인 경우에, 개인계정의 잔액.

(24)"정상퇴직연령(normal retirement age)"이란 다음 각호를 의미한다.

(A)플랜가입자가 플랜에 의한 정상퇴직연령에 도달한 시기의 말, 또는

(B)플랜가입자가 65세에 도달한 시기 또는 플랜가입자가 플랜에 가입을 개시한 시기의 10년째의 말.

(25)"수급권부여 부채(vested liabilities)"란 정상퇴직연령에 가입자 및 수익자를 위하여 이용할 수 있는 현재의 또는 유예된 비상실성 급여의 현재가치를 의미한다.

(26)~(31) 〈생략〉

(32) "정부플랜(governmental plan)"이란 연방정부,주 또는 정치적 하부조직의 정부 또는 전술한 연방과 주의 기관에 의하여 그 피용자들을 위하여 설치되고 관리되는 플랜을 의미한다.

(33)(A) "교회플랜(church plan)"이란 26USC 제501조에 의하여 조세가 면제되는 교회 또는 교회단체에 의하여 그의 피용자들을 위하여 설치되고 관리되는 플랜을 의미한다.

(B)~(D) 〈생략〉

(34)"개인계정플랜(individual account plan)" 또는 "확정갹출플랜(defined contribution plan)"이란 가입자의 계정에 오직 갹출금에 기초한 가입자 및 급여를 위한 개인계정을 준비하는 연금플랜을 의미한다.

(35) "확정급여플랜(defined benefit plan)"이란 개인계정 이외의 연금플랜을 의미하고, 개인계정플랜이 아닌 연금플랜 및 부분적으로 가입자의 구분회계의 잔액에 기초한 사용자의 갹출로부터의 급여를 제공하는 연금플랜이 (A)제1052조의 목적상 개인계정플랜으로 취급되어야 하는 경우와 (B)본조 제23호 및 제1054조의 목적상 급여가 가입자의 구분회계에 기초한 개인계정플랜 및 그 플랜에서 급여의 잔여분에 관하여 확정급여플랜으로 취급되는 경우를 제외한다.

(36)"초과급여플랜(excess benefit plan)"이란 기금의 적립여부에 관계없이 26USC 제415조가 적용되는 플랜에서 동조에 의하여 부과된 갹출과 급여의 한계를 초과하여 특정 종업원에게 급여를 제공할 목적으로만 사용자에 의하여 관리되는 플랜을 의미한다. 사용자에 의하여 관리되는 플랜의 분리부분이 그 목적을 위하여 관리된다는 점에서 그 부분은 초과급여플랜이라는 분리플랜으로 취급되어야 한다.

(37)(A)"복수사용자플랜(multiemployer plan)"이란 다음의 플랜을 의미한다.

(ⅰ)1인 이상의 사용자가 갹출하기로 요구되는 플랜,

(ⅱ)하나 이상의 종업원단체와 1인 이상의 사용자 사이에 한 개 이상의 단체협약에 따라 관리되는 플랜 및

(ⅲ)장관이 규칙으로 정하는 기타 요건을 충족하는 플랜.

(B)본호의 목적상, 제1301조(b)(1)의 의미내의 통상적 통제하에 있는 모든 거래 또는 영업은 단일사용자로 간주된다.

(C)위 (A)의 규정에 불구하고, 플랜이 그 종료일자 이전의 플랜연도에 본호에 의한 복수사용자플랜이었던 경우에, 당해 플랜은 그 종료일 이후에 복수사용자플랜이 된다.

(D)이 subchapter의 목적상 본호의 앞 규정에 불구하고, 1908년 9월 26일 이전에 시작한 플랜연도에 있어서 "복수사용자플랜(multiemployer plan)"이란 당해 일자 이전에 현재 유효한 제37호에 규정된 플랜을 의미한다.

(38)"투자관리자(investment manager)"란 제1102조(a)(2)에 정의된 신탁수탁자 또는 지명수탁자를 제외한 다음 각호의 수탁자를 의미한다.

(A)플랜자산의 관리,취득 또는 처분의 권한을 갖는 수탁자;

(B)1940년의 투자자문인법(Investment Advisers Act)에 의한 투자자문인으로 등록된 수탁자; 또는 한 주 이상의 법률에 의하여 위 (A)에 규정된 업무를 수행하는 자격이 있는 보험회사인 수탁자;

(C)플랜에 관하여 수탁자임을 서면으로 공지한 자.

(39) "플랜연도(plan year)" 및 "플랜회계연도(fiscal year of the plan)"란 플랜에 관하여 플랜의 기록이 보존되는 달력상,정책상 또는 회계상의 연도를 의미한다.

(40) 〈생략〉

(41)"단일사용자플랜(single employer plan)"이란 복수사용자플랜이외의 종업원급여플랜을 의미한다.

제1003조 적용범위(Coverage)

(a)본조 (b)와 이 title의 제1051조,제1081조 및 제1101조에 규정된 경우를 제외하고, 이 subchapter는 다음 각호의 자에 의하여 설립되거나 관리되는 종업원급여플랜에 적용된다.

(1)통상 또는 통상에 영향을 미치는 특정 산업 또는 활동에 종사하는 사용자;

(2)통상 또는 통상에 영향을 미치는 특정 산업 또는 활동에 종사하는 피용자들을 대표하는 종업원단체;

(3)양자 모두.

(b)이 subchapter의 규정은 다음 각호에 해당하는 종업원급여플랜에는 적용되지 않는다.

(1)제1002조(32)에 정의된 정부플랜,

(2)제1002조(33)에 정의된 교회플랜,

(3)오직 산업재해보상법률 또는 실업보상·장해보험법률의 적용에 따를 목적으로 관리되는 플랜,

(4)실질적으로 비거주외국인인 자의 급여를 위하여 주로 미국영토 이외에서 관리되는 플랜,

(5)제1002조(36)에 정의된 초과급여플랜이며 기금이 적립되지 않는 플랜,

第2節(Subtitle B) 단속규정(Regulatory Provisions)

第1款(Part 1) 보고 및 공개(Reporting and Disclosure)

제1021조 공개 및 보고의 의무(Duty of disclosure and reporting)

(a)가입자 및 수익자에게 제공되는 플랜개요설명서와 정보

각 종업원급여플랜의 관리자(administrator)는 제1024조(b)에 따라 플랜의 적용을 받는 각 가입자와 플랜에 의하여 급여를 수령하고 있는 각 수익자에게 다음 각호의 사항을 제공하여야 한다.

(1)제1022조(a)(1)에 규정된 플랜개요설명서;

(2)제1024조(b)(3) 및 제1025조(a)와 (c)에 규정된 정보.

(b)노동부장관에게 제출되는 플랜설명서, 수정·변동 및 보고서

관리자는 제1024조(a)에 따라 장관에게 다음 각호의 사항을 제출하여야 한다.

(1)제1022조(a)에 규정된 플랜개요설명서;

(2)제1022조(b)에서 요구되는 사항을 담고있는 플랜설명서;

(3)제1022조(a)(2)에 설명된 수정과 변동;

(4)제1023조에 의하여 요구되는 정보를 담고있는 연차보고서

(5)본조(c)에 의하여 요구되는 종료·보충 보고서

(c)종료 및 보충 보고서(Terminal and supplementary reports)

(1)자신의 업무를 종료한 각 종업원연금급여플랜의 관리자는 장관이 정한 규칙에 따라 장관이 필요하다고 인정하는 당해 종료보고서를 제출하여야 한다. 당해 보고서의 사본은 연금급여보증공사(PBGC)에도 제출되어야 한다.

(2)장관은, 장관이 공포한 규칙에 따라, 자신의 업무를 종료한 특정 종업원복지급여플랜에 관하여 종료보고서를 제출할 것을 요구할 수 있다.

(3)장관은, 위 (1) 또는 (2)에 규정된 플랜은 당해 플랜이 종료된 연도에 연차보고서와 함께 보충·종료보고서를 제출하고, 위 (1)에 규정된 플랜의 경우에 당해 보충·종료보고서의 사본을 역시 연금급여보증공사에 제출할 것을, 요구할 수 있다.

(d)최저기금적립기준 불충족의 통지

(1)총 칙

복수사용자플랜 이외의 플랜을 관리하는 사용자가 제1082조에 의한 최저기금적립기준을 충족할 것이 요구된 할부금 기타 지급의 일자 이후 60일전에 플랜에 대하여 당해 할부금 기타 지급을 하지 못하는 경우에, 사용자는 당해 플랜의 각 가입자와 수익자에게 당해 불이행을 통지하여야 한다.

(2)~(3)〈생략〉

(e)보건급여계정에 대한 초과연금자산의 이전 통지 〈생략〉

(f)전후참조(cross reference)

노동부장관과 재무부장관에 대한 보고서의 조정에 관한 규칙에 대하여는 제1204조를 볼 것.

제1022조 플랜설명서와 플랜개요설명서(Plan description and summary plan description)

(a)(1)종업원급여플랜의 플랜개요설명서는 제1024조(b)에 규정된 가입자와 수익자에게 제공되어야 한다. 플랜개요설명서는 본조(b)에 규정된 정보를 포함하여야 하며, 평균적인 플랜가입자들이 이해할 수 있는 방법으로 작성되어야 하고, 당해 가입자와 수익자들이 플랜에서의 그들의 권리와 의무를 합리적으로 평가할 수 있도록 충분히 정확하고 포괄적이어야 한다. 플랜의 내용에 있어서 중요한 수정과 본조(b)에서 요구되는 정보에 대한 변동의 개요는 평균적인 플랜가입자들이 이해할 수 있는 방법으로 서술되어야 하고, 제1024조(b)(1)에 따라 제공되어야 한다.

(2)종업원급여플랜의 플랜설명서(본조(b)에 의해 요구되는 정보를 포함)는 장관이 규정한 형식으로 준비되어야 하고, 제1024조(a)(1)에 의한 요구에 따라 장관에게 제출되어야 한다. 플랜내용의 중요한 수정과 본조(b)에 규정된 정보의 변경은 제1024조(a)(1)(D)에 따라 제출되어야 한다.

(b)플랜설명서와 플랜개요설명서는 다음의 정보를 담고있어야 한다: 플랜의 명칭과 관리유형; 관리자가 아닌 자로서 법적절차의 업무대리인으로 지명된 자의 성명과 주소; 관리자의 성명과 주소; 관리자와 다른 신탁수탁자의 성명, 직함 및 주소; 적용단체협약의

관계규정의 설명서; 가입과 급여의 자격에 관한 플랜요건; 비상실성연금급여를 제공하는 규정의 설명서; 비적격,무자격 또는 급여의 거부·상실을 초래하는 상황; 플랜의 재원과 급여가 제공되는 조직의 신원; 플랜연도의 종료일자와 플랜의 기록이 보존되는 기초로서의 달력상,정책상 또는 회계상의 연도; 제1133조에서 요구되는 절차를 포함하여, 플랜에 의한 급여의 청구를 제기하는데 따라야 될 절차 및 전부 또는 일부가 기각된 청구의 회복을 위하여 플랜에 의하여 이용할 수 있는 구제수단.

제1023조 연차보고서(Annual reports)

(a)공표와 제출(publication and filing)

(1)(A)이 part가 적용되는 각 종업원급여플랜에 관하여, 연차보고서가 공표되어야 한다. 당해 보고서는 제1024조(a)에 따라 장관에게 제출되어야 하며, 제1024조(b)에 따라 가입자가 이용할 수 있게 제공되어야 한다.

(B)연차보고서에는 본조 (b)와 (c)에 규정된 정보가 포함되어야 하고, 본조 (d)와 (e)가 적용되는 경우에는 역시 다음의 사항을 포함하여야 한다.

(ⅰ)본항 (3)에 의하여 요구되는 재무제표와 의견서(financial statement and opinion), 및

(ⅱ)본항 (4)에 의하여 요구되는 연금계리제표와 의견서(actuarial statement and opinion).

(2)관리자가 이 subchapter의 요건을 충족하게 하는데 필요한 정보가 다음 각호의 자에 의하여 관리되는 경우에, 당해 보험회사,단체,은행,유사기관 또는 플랜발기인은 플랜연도 종료 후 120일 이내에 관리자에게 당해 정보를 송부하고 그 정확성을 인증하여야 한다.

(A)플랜에 의하여 급여의 전부 또는 일부를 제공하거나 구분회계로 플랜자산을 보유하는 보험회사(insurance carrier) 또는 기타 단체,

(B)통상적·집단적 신탁 또는 분리신탁 또는 재산관리인계정으로 플랜자산의 전부 또는 일부를 보유하는 은행 또는 유사기관, 또는

(C)제1002조(16)(B)에 정의된 플랜발기인(plan sponsor).

(3)(A)아래 (C)에 규정된 경우를 제외하고, 종업원급여플랜의 관리자는 모든 플랜가입자를 위하여 독립한 적격공인회계사를 고용하여야 하며, 당해 공인회계사는 본조 (b)에 의한 연차보고서에 포함될 것이 요구되는 재무제표와 목록이 전년도의 그것과 합치되는 기초에 적용된 일반회계원칙에 부합되게 공정하게 제출되었는지의 여부에 관한 의견서를 작성할 수 있는데 필요하다고 인정하는 플랜의 재무제표 및 기타 플랜의 기록들을 검사하여야 한다. 당해 검사는 일반적인

회계감사기준에 따라 행해져야 하며, 독립한 적격공인회계사에 의하여 필요하다고 인정되는 플랜의 기록등의 검사를 포함하여야 한다. 적격공인회계사는 본조 (b)(3)에 열거된 별도목록과 제1024조(b)(3)에 의하여 요구된 개요사항에 관한 그의 의견을 제시하여야 한다. 적격공인회계사에 의한 의견서는 연차보고서의 일부가 되어야 한다. 연차보고서의 제출이 요구되지 않는 플랜의 경우에 본호의 요건은 적용되지 않는다. 제1024조(a)(2)를 이유로 간이연차보고서(simplified annual report)의 제출이 요구되지 않는 플랜의 경우에 장관은 본호의 요건을 포기할 수 있다.

(B)공인회계사가 본호에 의한 그의 의견서를 제출할 때에 그의 신뢰도를 표현하기 위하여 등록된 연금계리사에 의하여 확인된 연금계리적 사항의 정확성을 의존할 수 있다.

(C)연방 또는 주기관에 의하여 규율되고 감독되고 정기적으로 검사되는 은행 또는 그 유사기관 또는 보험회사에 의하여 준비되고 본조(b)(3)(G)에 의하여 요구되는 명세서는, 당해 명세서가 은행,유사기관 또는 보험회사에 의하여 정확성을 인증받고 연차보고서의 일부가 된 경우에는, 위(A)에 의하여 요구된 의견서에 표현될 필요가 없다.

(D)"적격공인회계사(qualified public accountant)"란 다음의 자를 말한다.

(ⅰ)주의 규제기관에 의하여 인증된 인증공인회계사인 자;

(ⅱ)주의 규제기관에 의하여 면허된 면허공인회계사인 자; 또는

(ⅲ)회계사에 대한 인증 또는 면허절차가 없는 주에서 개업하는 자에 대하여는 장관이 공표한 규칙에 따라 적격공인회계사로 인증받은 자.

(4)(A)본조 (d)의 보고요건의 적용을 받는 종업원연금급여플랜의 관리자는 모든 플랜 가입자를 위하여 본조 (d)에서 요구된 연금계리제표를 포함한 자료를 준비할 책임이 있는 등록된 연금계리사를 고용하여야 한다. 연차보고서를 제출하도록 요구되지 않는 플랜의 경우에 본호의 요건은 적용되지 않으며, 제1024조(a)(2)를 이유로 단지 간이보고서만을 제출하도록 요구되는 플랜의 경우에 장관은 이 요건을 포기할 수 있다.

(B)등록된 연금계리사는 본조(d)에서 보고된 사항의 내용이 다음 각호에 해당되는지의 여부에 관하여 그가 의견을 작성하는데 필요한 가정과 기법을 활용하여야 한다.

(ⅰ)플랜의 경험 및 합리적인 기대에 전체적으로 합리적인 관련성이 있는가

(ⅱ)플랜에 있어서 예상된 경험의 평가를 최선으로 제시하였는가.

등록된 연금계리사에 의한 의견서는 각 연차보고서에 관하여 작성되어야 하

고 그 일부로 작성되어야 한다.

(C)"등록된 연금계리사(enrolled actuary)"란 subchapter Ⅱ의 subtitle C에 의하여 등록된 연금계리사를 의미한다.

(D)본조에 의한 인증을 함에 있어서, 등록된 연금계리사는 자격있는 공인회계사가 표현한 의견서에 의하여 본조(b)에 의한 회계사항에 관한 정확성을 의존할 수 있다.

(b)재무제표(Financial statement)

본조에 의한 연차보고서는 다음 각호의 정보를 담고있는 재무제표를 포함하여야 한다.

(1)종업원복지급여플랜: 〈생략〉

(2)종업원연금급여플랜:자산부채명세서(statement of assets and liabilities), 수입과 지출 세목 기타 일반적인 출처와 사용에 따라 종합된 변동을 포함하여 플랜급여에 이용할 수 있는 순자산의 변동명세서. 재무제표의 주석에서는 다음의 항목에 관한 공개가 공인회계사에 의하여 평가되어야 한다: 일정기간 동안 행해진 플랜에 있어서 중요한 변동과 급여에 대한 당해 변동의 영향을 포함하는 플랜의 설명서; 기금적립정책과 당해 연도 동안의 당해 정책에 대한 변동; 일정기간 동안 행해진 플랜급여에서의 중요한 변동에 대한 설명서; 중요한 임대차책임, 기타 책임 및 불확정부채책임의 설명서; 이해당사자로 알려진 자와의 협정 및 거래 설명서; 플랜의 종료시 우선적 취급에 대한 설명서; 조세규제 또는 결정문서가 획득되었는지 여부에 관한 정보; 및 기타 당해 연금플랜의 재무제표를 충분하고 공정하게 표현하는데 필요한 사항.

(3)모든 종업원급여플랜에 관하여 위 (1) 또는 (2)에서 요구된 명세서에는 별도목록으로 다음의 정보를 첨부하여야 한다.

(A)종류에 따라 종합되고 통화가치로 평가되는 플랜의 자산부채명세서, 플랜의 전회계연도 마감과의 비교형식으로 제시되는 동일한 자료;

(B)일반적인 출처와 사용에 따라 종합된 전 12개월 기간동안의 영수증과 지출금의 명세서;

(C)발행자,차용자,임대인 또는 거래에 대한 유사 당사자, 만기일자, 이자율,추가담보,액면 또는 만기가치, 가격 및 통화가치 등에 따라 종합되고 확인된 투자목적으로 보유된 모든 자산의 목록;

(D)이해당사자로 알려진 특정인에 관한 각 거래의 목록, 당해 이해당사자의 신원 및 그 관계 또는 플랜에 대한 기타 이해당사자의 그것, 거래에 관계된 각 자산의 설명서; 매도 또는 매입인 경우에 매도 또는 매입 가격, 대출의 경우에 이자율 및 만기일자; 거래와 관련하여 초래된 비용; 자산의 가격, 자산의 현재가치

및 각 거래에서의 순수익(또는 손실);

(E)플랜회계연도 종료시 현재 불이행되고 당해 연도 동안에 수금할 수 없는 것으로 분류된 모든 대출금 또는 고정소득채무의 목록 및 각 대출에 관하여 당해 목록에 대한 다음의 정보; 대출금의 원금, 보고연도 동안에 수령된 원금 및 이자의 금액, 미지급된 잔액, 채무자의 신원과 주소, 대출의 세부설명서, 지불기한이 지난 원금과 이자의 금액 및 그 설명;

(F)불이행되거나 당해연도 동안에 수금할 수 없는 것으로 분류된 모든 임대차의 목록; 당해 목록에서 각 임대차에 관한 다음의 정보: 임대된 재산의 유형, 플랜이 임대차하고 있는 임대인 또는 임차인의 신원, 당해 임대인 또는 임차인과 플랜,사용자,종업원단체 또는 기타 이해당사자와의 관계, 임대료,세금,보험,수선, 비용 및 갱신선택권 등에 관한 임대차의 내용; 임대차된 재산의 매입일자 및 그 가격, 재산이 임대차된 일자 및 당해일자에 그 개산가격, 보고기간 동안의 임대료 총수입, 임대차로부터의 순수입, 지체 금액, 및 지불되어야 할 금액을 수금하기 위하여 취해진 조치에 관한 설명서 또는 불이행에 대한 기타 구제방법;

(G)플랜자산의 전부 또는 일부가 은행 또는 유사기관에 의하여 관리되는 통상적·집단적 신탁에 보유되거나, 보험회사에 의하여 관리되는 구분회계에 보유되거나 신탁수탁자로서의 은행에 의하여 관리되는 분리신탁에 보유된 경우에, 보고서에는 당해 통상적·집단적 신탁의 자산과 부채의 최근연차명세서 및 구분회계 또는 분리신탁의 경우에는 본호의 충족을 위하여 관리자에 의하여 요구되는 당해 기타 정보가 포함되어야 한다;

(H)각 보고적 거래의 목록, 각 거래당사자의 성명 및 거래가 적용되는 각 자산의 설명서; 매도 또는 매입의 경우에는 매입 또는 매도 가격, 임대의 경우에 임대료 또는 대출의 경우에 이자율 및 만기일자; 거래와 관련하여 초래된 비용; 자산의 가격, 자산의 현재가치 및 각 거래에서의 순수익(또는 손실). 앞 문장에서 "보고적 거래(reportable transaction)"란 당해 거래가 다음 각호에 해당하는 경우에 플랜이 당사자인 거래를 의미한다.

(ⅰ)플랜자산의 현재가치의 3%를 초과하는 금액에 관한 거래;

(ⅱ)유가증권에 관한 거래 이외에 당해 거래의 총금액이 플랜자산의 현재가치의 3%를 초과하는 경우에, 플랜연도에 특정인과 관련된 일련의 거래의 일부;

(ⅲ)플랜연도에 당해 거래의 총금액이 플랜자산의 현재가치의 3%를 초과하는 경우에, 동리 보험자의 하나 이상의 유가증권에 관한 일련의 거래의 일부;

(ⅳ)플랜연도에 유가증권에 관한 특정인과 관련된 기타의 거래가 위(ⅰ)을 이

유로 보고될 것이 요구되는 경우에, 당해 유가증권에 관한 특정인과 관련된 거래.

(4)장관은 위 (3)(G)에 규정된 자산과 부채 또는 기타 정보의 명세서가 통상적·집단적 신탁 또는 구분회계를 관리하는 은행 및 보험회사에 의하여 장관에게 제출된 경우에는 플랜이 당해 사본을 제출하는 것을 규칙으로 면제할 수 있다.

(c)관리자에 의해 제공되는 정보(Information to be furnished by administrator)

관리자는 본조에 의한 보고서의 일부로서 다음 각호의 정보를 제공하여야 한다.

(1)플랜의 적용을 받는 종업원의 숫자

(2)각 수탁자의 성명과 주소

(3)보수가 장관의 규칙에 의하여 정해진 최소금액이고 보조적인 의무만을 수행하는 자의 경우를 제외하고, 플랜에 제공한 과거 근무기간 동안 플랜으로부터 직간접적으로 보수를 받는 자 또는 플랜가입자의 성명, 당해 보수액, 플랜에서의 당해 근무의 성격, 플랜의 적용을 받는 종업원의 사용자 또는 종업원단체에 대한 관계 및 기타 이해당사자가 보유하는 직위,직책 또는 고용내용.

(4)신탁수탁자,회계사,보험회사,관리자,투자관리자 또는 재산관리인의 임명에 대한 변동이유의 설명.

(5)장관이 필요하다고 인정하는 것으로서 본조 (b)와 (d)에 규정된 사항을 포함한 재정적·연금계리적 정보.

(d)연금계리제표(Actuarial statement)

종업원연금급여플랜에 관하여, 본조에 의한 플랜연도의 연차보고서에는 다음 각호의 사항을 포함한 플랜연도에 적용되는 완결된 연금계리제표를 첨부하여야 한다. 다만, 이윤분배,저축 또는 기타 개인계정플랜인 플랜, 제1081조(b)에 규정된 플랜 또는 제1321조(b)와 제1081조(a)(1),(2),(3),(4),(5),(6) 또는 (7)에 규정된 플랜은 제외한다.

(1)플랜연도의 일자 및 보고서가 제출되는 플랜연도에 적용할 수 있는 연금계리적 평가의 일자.

(2)보고서가 제출되는 플랜연도에 플랜이 수령한 갹출금 및 과거 보고되지 않은 플랜연도 이전의 갹출금의 일자 및 금액.

(3)보고서가 제출되는 플랜연도에 적용할 수 있는 다음의 정보: 경상비용, 발생된 부채, 계산에 포함되지 않은 급여의 확인; 기타의 사실과 연금계리적 평가 및 비용결정에 사용된 방법의 명세서, 연금계리적 평가 또는 비용결정방법의 변동에 대한 이유; 제1082조에서 요구된 최저갹출금.

(4)플랜의 적용을 받는 퇴직자 및 비퇴직자를 포함한 가입자 및 수익자의 숫자

(5)플랜에 적립된 자산의 통화가치, 제1082조에서 요구된 플랜에 대한 갹출금의 금액 계산에서 연금계리사에 의하여 사용된 플랜자산의 현재가치 및 자산의 현재가치의 당해 평가의 근거를 설명하는 명세서.

(6)다음 각호에 관하여 연금급여보증공사의 규칙에서 요구되는 정보:

(A)플랜자신의 통화가치;

(B)플랜가입자와 급여를 수령하는 수익자에 대한 총비상실성급여의 현재가치,

(C)기타 가입자와 수익자에 대한 총비상실성급여의 현재가치,

(D)비상실성이 아닌 발생된 총급여의 현재가치,

(E)위(A)내지(D)에 규정된 가치를 결정하는데 사용된 연금계리적 가정 및 기법.

(7)적립기금부족을 영(zero)으로 감축시키기 위하여 필요한 갹출금의 인증.

(8)등록된 연금계리사에 의한 다음의 명세서.

(A)연금계리사가 최선의 지식으로 작성한 완전하고 정확한 보고서, 및

(B)제1082조(c)(3)의 요건이 충족되어 있는 명세서.

(9)본조(a)(4)에 의하여 요구되는 의견서의 사본.

(10)다음 각호를 공개하는 연금계리사에 의한 명세서.

(A)연금계리사가 고려하지 않았던 사건, 및

(B)사용된 연금계리적 평가의 목적상, 장래에 계속 평가되지 않을 추세,

다만, 연금계리사가 최선의 지식을 다하여 당해 사건 또는 추세가 플랜비용의 본질적인 증가를 요구할 수 있거나 또는 갹출료율을 요구한 경우에는 그러하지 아니하다.

(11)플랜자산의 통화가치가 플랜 통화부채의 70%미만인 경우에, 당해 가치의 당해부채에 대한 비율.

(12)장관이 규칙으로 요구하는 플랜에 관한 당해 기타 정보.

(13)플랜의 연금계리적 입장을 완전하고 공정하게 공개하는데에 필요한 당해 기타 정보.

연금계리사는 매 세째 플랜연도에 플랜의 연금계리적 평가를 하여야 한다. 다만 본조(a)(4)에 의한 그의 의견서를 뒷받침하기 위하여 더 빈번한 평가가 필요하다고 결정할 때에는 그러하지 아니하다.

(e)플랜급여를 매도 또는 보증하는 보험회사 기타 유사 조직으로부터의 명세서

플랜에 의한 급여의 일부 또는 전부가 보험회사,보험사업 기타 유사조직에 의하여 매입되고 보증되는 경우에, 본조에 의한 보고서에는 당해 보험회사 기타 유사조직으로부터 플랜연도를 적용하고 다음 각호의 사항을 열거하는 명세서가 첨부되어야 한다.

(1)각 보험회사 또는 유사조직에 지급되는 수수료율 또는 예약금액 및 총수수료 또는 예약금액, 및 당해 급여의 각 등급에 의하여 적용받는 자의 대강 숫자;

(2)수령한 수수료의 총액, 급여의 각 등급에 의하여 적용받는 자의 대강 숫자 및 보험회사 또는 기타 조직에 의하여 지급받는 청구총액; 배당금 또는 소급조정율,중개료 및 관리업무 또는 기타의 수임료 또는 보험회사 또는 기타 조직에 의하여 지급된 기타 취득비용; 퇴직이후에 급여를 제공하기 위하여 보유된 금액; 당해 수수료의 잔여분; 특정 목적을 위하여 중개료 또는 수임료가 지급되는 중개인,대리인 또는 기타의 자의 성명과 주소 및 각자에게 지급된 금액. 당해 보험회사 또는 기타 조직이 특정 집단을 대상으로 하는 분리된 경험기록을 유지하고 있지 않은 경우에, 보고서는 앞 본호의 규정에 의하여 요구되는 정보 대신에, (A)수수료율 또는 예약금액, 플랜으로부터 수령한 수수료의 총액 또는 예약금액 및 보험회사 또는 기타 조직의 재정보고서의 사본 및 (B)당해 보험회사 또는 조직이 플랜의 취득 또는 보존과 관련하여 특정 비용을 초래한 경우에는 당해 비용의 세부명세서 등을 포함한다.

제1024조 정보의 제출과 제공(Filing and furnishing of information)

(a)장관에 대한 연차보고서,플랜설명서,플랜개요설명서 및 수정·변동사항의 제출

(1)이 part의 적용을 받는 종업원급여플랜의 관리자는 장관에게 다음의 서류를 제출하여야 한다.

(A)당해연도 종료후 210일 이내에 플랜연도에 대한 연차보고서(이중제출을 줄이기 위하여 장관이 공포한 규칙에 의하여 요구될 수 있는 당해 시기 이내에);

(B)당해 플랜이 이 part의 적용을 받게되는 이후 120일 이내에 플랜설명서 및 장관이 요구할 때에는 매 5년에 1회의 최신 플랜설명서;

(C)플랜개요설명서가 본조(b)(1)(B)에 의거하여 가입자 및 수익자에게 제공될 것이 요구되는 시기의 당해 플랜개요설명서의 사본;

(D)수정 또는 변동이 있는 경우에 당해 수정 또는 변동이 행해진 이후 60일 이내에 제1022조(a)(2)에 설명된 수정 및 변동사항.

장관은 플랜설명서,플랜개요설명서 및 연차보고서의 사본을 노동부의 공중자료실에서 검사에 이용할 수 있게 하여야 한다. 관리자는 플랜이 설치되거나 운용되는 단체협약,신탁협정,계약 또는 기타 문서에 제한이 없는 것을 포함한 종업원급여플랜에 관한 서류를 장관의 요구로 그에게 제공하여야 한다.

(2)(A)이 part에 의하여 장관에게 제출될 것이 요구되는 연차보고서와 관련하여, 장관은 100명 미만의 가입자를 대상으로 하는 연금플랜에 대하여는 규칙으로 간이연차보고서를 규정할 수 있다.

(B)장관은 이 part가 적용되는 당해 플랜의 자료 또는 정보가 이 subchapter의 목적을 수행하기 위하여 필요하다고 판단되는 경우에, 장관이 당해 플랜으로부

터 정보 또는 자료를 요구하는 것을 본호에 의하여 방해받지 않으며, 장관이 이 subchapter의 목적을 수행하기 위하여 필요하다고 판단되는 경우에 당해 플랜에 대한 간이보고서에 대한 규정을 폐지하는 것도 방해받지 않는다.

(3)장관은 규칙으로 복지급여플랜에 대하여 이 subchapter의 보고·공개요건의 전부 또는 일부를 면제하거나, 또는 복지급여플랜에 당해 요건을 적용하는 것이 적당하지 않다고 판단되는 경우에 간이한 보고·공개를 규정할 수 있다.

(4)장관은 다음 각호의 경우에 본조에 의한 제출을 반려할 수 있다.

(A)이 part의 목적상, 당해 제출이 불완전하다고 장관이 결정하는 경우; 또는

(B)제1023조(a)(3)(A) 또는 제1023조(a)(4)(B)에 의거하여 제출된 의견서에 회계사 또는 연금계리사에 의한 중요한 보류조건이 담겨져 있다고 장관이 결정하는 경우.

(5)장관이 위 (4)에 의하여 보고서의 제출을 반려한 경우, 장관을 만족시키는 개정판 제출이 위 (4)에 의한 반려결정이 행해진 이후 45일 이내에 제출되지 않은 경우 및 장관이 가입자를 위하여 가장 필요하다고 인정하는 경우에, 장관은 하나 이상의 다음 각호의 조치를 취할 수 있다.

(A)가입자를 위하여 회계감사를 수행할 독립된 적격공인회계사의 위촉,

(B)가입자를 위하여 연금계리제표를 준비할 등록된 연금계리사의 위촉,

(C)이 part의 규정을 시행하기에 적당한 당해 법적 구제를 위한 소송의 제기, 또는

(D)이 subchapter에 의하여 권한을 부여받은 기타의 조치.

관리자는 당해 공인회계사 또는 연금계리사가 회계감사에 필요한 플랜의 장부와 기록을 검사할 수 있도록 허용하여야 한다. 플랜은 당해 회계감사 또는 보고에 대한 비용을 장관에게 부담하여야 하며, 장관은 당해 비용을 변상받기 위하여 경쟁관할의 법원에 플랜을 상대로 소송을 제기할 수 있다.

(b)플랜가입자 및 수익자에 대한 플랜개요설명서 및 연차보고서의 공표

플랜개요설명서와 연차보고서의 공표는 다음 각호와 같이 개별플랜의 가입자와 수익자에게 행해져야 한다:

(1)관리자는 각 가입자와 플랜에 의하여 급여를 수령하는 각 수익자에게 제1022조(a)(1)에 설명된 플랜개요설명서의 사본과 수정 및 변동사항을 제공하여야 한다.

(A)당해인이 가입자가 된 지 90일 이내에 또는 수익자의 경우에는 최초로 급여를 수령한 이후 90일 이내에,

(B)수정 또는 변동의 경우에는 플랜이 이 part의 적용을 받게된 이후 120일 이내에.

관리자는 각 가입자와 플랜에 의하여 급여를 수령하는 각 수익자에게 플랜이 이 part의 적용을 받게된 이후 매 5년째에 당해 5년 기간내에 행해진 플랜수정을

종합한 제1022조에 규정된 최신 플랜개요설명서를 제공하여야 한다. 다만 당해 기간 동안에 수정이 없는 경우에는 그러하지 아니하다. 전술에 불구하고, 관리자는 각 가입자와 플랜의 적용을 받는 각 수익자에게 플랜이 이 part의 적용을 받게된 이후 매 10년째에 제1022조에 규정된 플랜개요설명서를 제공하여야 한다. 제1022조(a)(1)에 규정된 수정 또는 변동이 있는 경우에는, 당해 수정 또는 변동의 개요설명서는 당해 변동이 채택된 플랜연도의 종료 이후 210일 이내에 각 가입자와 플랜에 의하여 급여를 수령하고 있는 각 수익자에게 제공되어야 한다.

(2)관리자는, 플랜이 설치되었거나 또는 모든 가입자에게 모든 관련 정보를 이용할 수 있게 하는데 필요한 관리자의 주사무실 또는 기타 장소에서 플랜가입자 또는 수익자에 의하여 검사에 이용될 수 있게 운용되는, 플랜설명서,최신연차보고서,단체협약, 신탁협정,계약 또는 기타 문서의 사본을 작성하여야 한다.

(3)플랜회계연도의 종료 210일 이내에, 관리자는 각 가입자 및 플랜에 의하여 급여를 수령하는 각 수익자에게 당해 회계연도에 대한 제1023조(b)(3)의 (A) 및 (B)에 규정된 명세서 및 목록의 사본 및 최종연차보고서를 공정하게 요약하는데 필요한 기타 사항을 제공하여야 한다.

(4)관리자는 가입자 또는 수익자의 서면요구에 대하여 플랜이 설치되거나 또는 운용되는 최종플랜설명서,플랜설명서,최종연차보고서,종료보고서,단체협약,신탁협정,계약 기타 문서의 사본을 제공하여야 한다. 관리자는 당해 사본의 완결본을 제공하는데 적용하는 비용을 합리적으로 부담할 수 있다. 장관은 규칙으로 전술한 합리적 부담의 최대금액을 규정할 수 있다.

(c)권리명세서(Statement of rights)

장관은 규칙으로 종업원급여플랜의 관리자가 각 가입자 및 당해 플랜에 의하여 급여를 수령하는 각 수익자에게 이 subchapter에 의한 가입자와 수익자의 권리명세서를 제공할 것을 요구할 수 있다.

(d)전후참조(cross reference)

노동장관과 재무장관에 대한 보고서의 조정에 관한 규제에 대하여는 제1204조를 볼 것.

제1025조 가입자의 급여권 보고(Reporting of participant's benefit rights)

(a)관리자가 가입자 및 수익자에게 제공하는 명세서

종업원연금급여플랜의 각 관리자는 서면으로 요구하는 플랜가입자 또는 수익자에게 이용될 수 있는 가장 최근의 정보에 기초하여 다음 각호의 사항을 나타내는 명세서를 제공하여야 한다.

(1)발생된 총급여

(2)발생된 비상실성연금급여 또는 급여가 비상실성이 되는 최초의 일자

(b)연1회의 보고제한(One-per-year limit on reports)

본조에 있어서 가입자 또는 수익자는 하나의 12개월 기간 동안 본조(a)에 규정된 보고를 한번 이상 받을 자격이 없다.

(c)관리자가 가입자에게 제공하는 관리자의 내국세입등록명세서에서의 정보를 설명하는 개인명세서

26USC 제6057조에 의하여 등록이 요구되는 각 관리자는 당해 등록기간의 만료 이전에 동조(a)(2)(C)에 규정된 각 가입자에게 26USC 제6057조(a)(2)에 의하여 요구되는 등록명세서에 포함될 것이 요구되는 당해 가입자에 관한 정보를 설명하는 개인명세서를 제공하여야 한다. 당해 명세서에는 특정일자 이전에 가입자가 사망한 경우에 자격상실되는 급여의 가입자에 대한 통지도 포함하여야 한다.

(d)비가맹사용자에게 갹출이 요구되는 플랜 ; 규칙

본조(a)는 재무부장관과 협조하여 노동부장관이 정한 규칙에 규정되는 범위에서 하나 이상의 비가맹사용자가 갹출할 것이 요구되는 플랜에 적용하여야 한다.

제1026조 공중정보가 되는 보고서

(a)본조(b)에 규정된 경우를 제외하고, 이 part에 의거하여 장관에게 제출되는 설명서, 연차보고서,명세서 및 기타 서류의 내용은 공중정보이며, 장관은 당해 정보와 자료를 노동부의 공중서류실에서 열람에 이용할 수 있게 하여야 한다. 장관은 통계적 및 연구적 목적으로 정보와 자료를 이용할 수 있으며, 적당하다고 판단되는 것에 기초한 당해 연구,분석,보고 및 조사결과를 편찬하고 공표할 수 있다.

(b)가입자에 관하여 제1025조(a)와 제1025조(c)에 규정된 정보는 사회보장법 제2편에 의하여 당해 가입자의 급여에 관한 정보가 동법에 의하여 공개될 수 있는 경우에만 공개될 수 있다.

제1027조 기록의 보존(Retention of records)

이 subchapter에 의하여 설명서 또는 보고서를 제출하거나 정보를 인증하는 요건을 적용받는 자 또는 제1024조(a)(2) 또는 (3)에 의하여 예외 또는 간이보고요건을 제외한 당해 요건을 적용받는 자는, 요구된 서류의 정확성과 완결성이 검증·설명·분류·검토될 수 있는 필요한 기초정보 및 자료를 충분히 상세하게 규정하고 공개가 요구되는 사항에 관한 기록을 관리하여야 하고, 영수증,작업계획서,수령증 및 적용결의안 등을 포함하여야 하고, 당해 기록이 담고있는 정보에 근거한 서류의 제출일자 이후 또는

제1024조(a)(2) 또는 (3)에 의하여 면제 또는 간이보고요건을 제외한 당해 서류가 제출된 일자 이후 6년 이상의 기간 동안 검사에 이용할 수 있게 당해 기록을 유지하여야 한다.

제1028조 행정해석에 대한 의존(Reliance on administrative interpretations)

이 part 또는 제1112조의 위반으로 주장된 작위 또는 부작위에 대한 제1131조에 의한 형사절차에서, (1)작위 또는 부작위가 장관의 규칙 또는 서명지시에 성실하게 따르고 의존하였다는 것을 항변·입증하는 경우에, 이 part 또는 제1112조를 준수한 자, 또는 (2)당해 보고서의 제출에 관하여 이 part에 의하여 공포된 장관의 규칙 또는 서면지시에 따라 성실하게 당해 정보를 공표·제출하였다는 것을 항변·입증하는 경우에, 이 part의 규정에 의하여 요구된 정보를 공표·제출한 자의 과실을 이유로 그에게 책임 또는 처벌을 지울 수 없다. (A)당해 작위 또는 부작위 이후에 당해 해석 또는 의견이 사법당국에 의하여 무효로 수정되거나 결정되고, 또는 (B) 플랜설명서,연차보고서 및 이 subchapter에 의하여 요구되는 기타 정보의 공표·제출 이후에 당해 공표·제출이 사법당국에 의하여 이 part의 요건에 따르지 않았다는 것으로 결정되었음에도 불구하고, 당해 항변은 소송 또는 절차에 대한 장애가 된다.

제1029조 형식(Forms)

(a)형식이 요구되는 정보

본조(b)에 규정된 경우를 제외하고, 장관은, 제1023조(b)(3) 및 (c)에 의거하여 관리자에 의하여 제출이 요구된 정보에 제한되지 않는 것을 포함하여, 이 subchapter에 의하여 그에게 제출이 요구된 정보를 그가 정하는 형식으로 제출할 것을 요구할 수 있다.

(b)형식이 요구되지 않는 정보

제1023조(a)(3)(A)에 의거하여 독립한 적격공인회계사에 의하여 준비될 것이 요구된 재무제표 및 의견서, 제1023조(a)(4)(A)에 의거하여 등록된 연금계리사에 의하여 준비될 것이 요구된 연금계리제표 및 제1022조(a)에 의하여 요구된 플랜개요설명서는 형식에 따라 제출될 것이 요구되지 않는다.

(c)플랜가입자 및 수익자에게 제공되어야 할 플랜개요설명서,연차보고서등의 규격과 내용

장관은, 플랜에 의하여 급여를 받는 플랜가입자 및 수익자에게 제공되고 이용할 수 있게 할 것이 요구되는, 플랜개요설명서, 제1024조(b)(3)에 규정된 연차보고서의 개요 및 기타의 보고서,명세서 또는 서류의 규격과 내용을 정할 수 있다.

제1030조 대안적 방법의 규정(Alternative methods of compliance)

(a)장관은, 직권으로 또는 관리자의 신청을 받은 이후에, 다음 각호를 결정하는 경우에 당해 요건을 적용받는 연금플랜 또는 연금플랜의 종류에 관하여 이 part의 요건을 충족하는 대안적 방법을 규정할 수 있다.

(1)당해 대안적 방법의 이용이 이 subchapter의 목적과 합치하고 플랜의 가입자와 수익자에 대한 적정한 공개와 장관에 대한 적정한 보고를 제공한다고 결정하는 경우,

(2)이 part의 당해 요건의 적용이 (A)플랜에 대한 비용을 증대하거나, (B)플랜의 특성 또는 관계플랜의 유형을 고려할 때에, 플랜의 운용에 관하여 불합리한 행정적 부담을 부과한다고 결정하는 경우;

(3)이 part의 적용이 전체적으로 플랜가입자의 이익에 반한다고 결정하는 경우.

(b)대안적 방법은 본조(a)에 의하여 규칙등으로 정할 수 있다. 대안적 방법이 규칙 이외의 것으로 정해지는 경우에, 장관은 이를 통지하고 이해관계자가 그 견해를 제시할 기회를 제공하여야 하며, 당해 대안적 방법의 규정을 연방등록청에서 발간하여야 한다.

제1031조 폐지 및 시행일(Repeal and effective date)

(a)(1)복지연금플랜공개법은 동법이 이 part의 효력발생일 이전에 발생한 행위와 사건에 계속 적용되는 경우를 제외하고 폐지된다.

(2)〈생략〉

(b)(1)이 part는 1975년 1월 1일부터 시행한다.

(2)〈생략〉

(c)장관에게 규칙을 공포할 권한을 부여하는 이 subchapter의 규정은 1974년 9월 2일부터 시행한다.

第2款(Part 2) 加入과 受給權賦與(Participation and Vesting)

제1051조 적용범위(Coverage)

이 part는 다음 각호를 제외한 제1003조(a)에 규정된 종업원급여플랜(제1003조(b)에서의 예외를 제외)에 적용된다.

(1)종업원복지급여플랜;

(2)고위경영간부진 또는 고액보수종업원에게 지연보수를 제공할 목적으로 주로 사용자에 의하여 관리되는 비적립플랜;

(3)(A)26USC 제501조(c)(8) 또는 (9)에 규정된 단체 또는 협회에 의하여 설치되고 관리되는 플랜으로서 가입자의 사용자에 의한 갹출부분이 없는 경우,
(B)26USC 제501조(c)(18)에 규정된 신탁;
(4)26USC 제501조(c)(5)에 규정된 노동단체에 의하여 설치되고 관리되는 플랜 및 1974년 9월 2일 이후에 사용자의 갹출이 없는 플랜;
(5)퇴직출자자 또는 사망출자자 또는 사망출자자의 재산상속인에게 보수를 제공하는 26USC 제736조에 규정된 협정;
(6)26USC 제408조에 규정된 개인퇴직계정 또는 연금 또는 26USC 제409조에 규정된 퇴직공채;
(7)초과급여플랜; 또는
(8)주식의 전부가 종업원,전직종업원 또는 수익자에 의하여 직간접적으로 소유되고 있는 사용자가, 당해 연금플랜이 이 chapter(법)의 적용을 받게 되는 일자 이전에 전임사용자가 관리한 연금플랜에 있어서, 퇴직종업원이 상실한 급여를 당해 종업원에게 보상할 것을 약속한 비적립제도의 플랜,기금 또는 프로그램.

제1052조 최저가입기준(Minimum participation standards)
(a)(1)(A)연금플랜은, 종업원이 플랜을 관리하는 사용자에 대하여 다음의 일자를 초과하는 근무기간을 완료할 것을, 플랜가입의 조건으로 요구할 수 없다.
(ⅰ)종업원이 21세가 되는 일자; 또는
(ⅱ)종업원이 1근무연수를 완료한 일자.
(B)(ⅰ)2이하 근무연수 이후에 각 가입자는 당해 급여가 발생한 시기에 비상실성의 발생된 급여의 100%에 대한 권리를 갖는다고 규정하는 플랜의 경우에, 위 (A)의 (ⅱ)는 "1근무연수"를 "2근무연수"로 대체하여 적용하여야 한다.
(ⅱ)26USC 제501조(a)에 의하여 조세가 면제되는 사용자에 의한 교육기관의 종업원만을 위하여 배타적으로 관리되고, 적어도 1근무연수를 갖는 각 가입자는 당해 급여가 발생한 시기에 비상실성의 발생된 급여의 100%에 대한 권리를 갖는다고 규정하는 플랜의 경우에, 위 (A)의 (ⅰ)은 "21"을 "26"으로 대체하여 적용하여야 한다. 이 (ⅱ)는 위 (ⅰ)이 적용되는 플랜에 대하여는 적용되지 않는다.
(2)연금플랜은 열거된 연령에 도달한 종업원에 대하여 연령을 이유로 가입을 배제할 수 없다.
(3)(A)본조의 목적상, "근무연수(year of service)"란 종업원이 1,000근무시간 이상

을 근무한 12개월의 기간을 의미한다. 12개월의 기간의 계산은 종업원의 고용이 시작된 날을 기준으로 행해지며, 다만, 장관이 정한 규칙에 따라, 종업원의 고용이 개시된 날부터 시작하는 12개월 기간 동안 1,000시간을 완료하지 않은 종업원의 경우에, 당해 계산이 플랜연도의 첫날을 기준으로 행해질 수 있는 경우를 제외한다.

(B)관행적 고용기간이 1역년(calendar year) 동안 1,000시간 미만인 계절적 산업의 경우에, "근무연수(year of service)"의 의미는 장관이 정한 규칙에 의하여 결정된 기간으로 한다.

(C)본조의 목적상, "근무시간(hour of service)"이란 장관이 정한 규칙에 의하여 결정된 근무의 시간을 의미한다.

(D)본조의 목적상, 해상산업의 경우에, 125근무일은 1,000근무시간으로 취급된다. 장관은 본호의 목적을 달성하기 위하여 규칙을 정할 수 있다.

(4)위 (1)에 열거된 최저연령·근무요건을 충족하고 달리 플랜에 가입자격이 있는 종업원은 늦어도 다음의 시기에 가입을 개시한다고 플랜이 규정하는 경우에, 플랜은 위 (1)의 요건을 충족한 것으로 취급된다.

(A)당해 종업원이 당해 요건을 충족한 날 이후에 시작하는 첫 플랜연도의 첫 날, 또는

(B)종업원이 당해 요건을 충족한 날 이후 6월이 되는 날,

다만, 당해 종업원이 위 (A),(B)에 설명된 날 이전에 근무로부터 이탈된 경우에는 그러하지 아니하다.

(b)(1)다음의 (2),(3) 및 (4)에 달리 규정된 경우를 제외하고, 본조(a)(1)의 목적상, 플랜을 관리하는 사용자에 대한 모든 근무연수는 근무기간의 계산에 고려되어야 한다.

(2)본조(a)(1)(B)(ⅰ)의 근무요건이 적용되는 플랜에서 제1053조(b)(3)(A)에 정의된 1근무단절연수를 갖는 종업원이 당해 요건을 충족하지 않은 경우에, 당해 단절 이전의 근무는 고려될 것이 요구되지 않는다.

(3)본조(a)(1)의 목적상, 종업원의 근무기간의 계산에서 제1053조(b)(3)(A)에서 정의된 1근무단절연수를 갖는 가입자의 경우에, 당해 단절 이전의 근무는 고려될 것이 요구되지 않는다. 다만, 복귀후에 본조(a)(3)에 정의된 근무연수를 마친 경우에는 그러하지 아니하다.

(4)(A)위 (1)의 목적상, 수급권비부여 가입자의 경우에, 근무기간 이내의 계속적 1근무단절연수의 숫자가 5 또는 당해 근무기간 이전의 근무연수의 총계 이상일 경우에는, 계속적 1근무단절연수의 기간 이전에 플랜을 관리하는 사용자에 대한 근무기간

은 당해 근무기간의 계산에 고려될 것이 요구되지 않는다.

(B)위 (A)가 적용되는 근무단절기간을 이유로 특정 근무연수가 고려될 것이 요구되지 않는 경우에, 당해 근무연수는 위 (A)를 그 뒤의 근무단절기간에 적용할 때에는 고려되지 않는다.

(C)위(A)의 목적상, "수급권비부여 가입자(nonvested participant)"란 플랜에 의하여 사용자각출로부터 발생된 급여에 대한 비상실성 권리를 갖지 않는 가입자를 의미한다.

(5)(A)다음 각호를 이유로 일정기간 결근한 각 개인의 경우에, 플랜은 1근무단절연수가 발생하였는지의 여부를 결정하기 위한 목적에서는 아래 (B)에 규정된 시간을 근무시간으로 취급하여야 한다.

(ⅰ)임신

(ⅱ)자녀의 생일

(ⅲ)아동의 입양

(ⅳ)출산과 수산 기간동안 아동의 보호

(B)본호에 규정된 시간은, (ⅰ) 결근없이 개인에게 정상적으로 맡겨진 근무시간 또는 (ⅱ)플랜이 당해 시간을 결정할 수 없는 경우에는 1일 8시간이다. 다만 임신 또는 수산을 이유로 본호에 의한 근무시간으로 취급된 시간의 합계는 501시간을 초과할 수 없다.

(C)위 (B)에 규정된 시간은 다음의 경우에 근무시간으로 취급된다.

(ⅰ)가입자가 결근기간이 위 (A)에 규정된 근무기간으로 취급된 것만을 이유로 1근무단절기간을 초래하지 못하도록 한 경우에 결근이 시작된 당해년도;

(ⅱ)기타의 경우에는 그 다음 해.

(D)본호의 목적상, "년(year)"이란 본조(a)(3)(A)에 따라 계산에 사용된 기간을 의미한다.

(E)플랜은, 개인이 플랜관리자에게 플랜이 다음 각호의 사항을 설정하기 위하여 합리적으로 요구하는 적시의 정보를 제공하지 않는 경우에는, 본호에 의거한 신용을 제공하지 않을 것을 규정할 수 있다.

(ⅰ)결근이 위 (A)에 설명된 이유 때문이라는 것;

(ⅱ)당해 결근의 일수.

제1053조 최저수급권부여기준(Minimum vesting standards)

(a)비상실성요건(Nonforfeitability requirements)

각 연금플랜은, 정상퇴직급여에 대한 종업원의 권리는 정상퇴직연령의 도달시에 상실(박

탈)될 수 없다는 것을, 규정하여야 하고, 추가로 본항 (1)과 (2)의 요건을 충족하여야 한다.

(1)종업원 자신의 갹출로부터 발생된 급여에 대한 종업원의 권리가 비상실성인 경우에, 플랜은 본호의 요건을 충족한다.

(2)플랜이 아래 (A),(B) 또는 (C)의 요건을 충족하는 경우에, 플랜은 본호의 요건을 충족한다.

(A)5 이상의 근무연수를 갖는 종업원이 사용자의 갹출로부터 발생된 급여에 대하여 100%의 비상실성권리를 갖는 경우에, 플랜은 본호의 요건을 충족한다.

(B)종업원이 사용자의 갹출로부터 발생된 종업원급여에 대하여 다음의 표에 의하여 결정된 비율의 비상실성권리를 갖는 경우에, 플랜은 본호의 요건을 충족한다.

근무연수	3	4	5	6	7	이상
비상실성비율	20	40	60	80	100	%

(C)다음의 경우에, 플랜은 본호의 요건을 충족한다.

(ⅰ)플랜이 복수사용자플랜이고,

(ⅱ)(Ⅰ)제1002(37)(A)(ⅱ)에 규정된 단체협약에 의거하여 적용을 받고, 10근무연속 이상을 완료한 종업원이 사용자갹출로부터 발생된 종업원급여의 100%에 대한 비상실성 권리를 갖고,

(Ⅱ)위(A)와 (B)의 요건이 위(Ⅰ)에 규정되지 않은 종업원에 관하여 충족되고 있는 플랜.

(3)(A)사용자갹출로부터 발생된 급여에 대한 권리는, 가입자가 사망한 경우에는 지급하지 않는다고 플랜이 규정하고 있다는 것만을 이유로, 상실성이 되는 것으로 취급되어서는 아니된다. 다만 제1055조의 규정에 의하여 지급할 수 있는 유족연금의 경우를 제외한다.

(B)사용자갹출로부터 발생된 급여에 대한 권리는, 급여지급은 다음 각호에 의한 당해 급여의 지급개시 이후에 종업원이 고용되어 있는 기간동안에는 중단된다고 플랜이 규정하고 있다는 것만을 이유로, 상실성이 되는 것으로 취급되어서는 아니된다.

(ⅰ)복수사용자플랜 이외의 플랜의 경우에, 당해 급여가 지급되고 있는 플랜을 관리하는 사용자에 의한 경우;

(ⅱ)복수사용자플랜의 경우에, 플랜이 적용되는 동일산업,동일업종 및 동일지역에서 당해 급여가 개시된 때.

장관은 "고용(employed)"의 의미에 관한 규칙을 포함하여 본호의 목적을

수행하는데 필요한 규칙을 제정하여야 한다.

(C)사용자갹출로부터 발생된 급여에 대한 권리는, 제1082조(c)(8)의 규정에 의하여 플랜개정이 소급적용된다는 이유만으로, 상실성이 되는 것으로 취급되어서는 아니된다.

(D)(ⅰ)사용자갹출로부터 발생된 급여에 대한 권리는, 사용자갹출로부터 발생된 급여의 50% 이상에 대한 비상실성권리를 갖지 않는 가입자의 경우에, 당해 발생된 급여는 당해 가입자에 의하여 행해진 강제적 갹출로부터의 급여에 상당한 금액에 대한 가입자의 철회를 이유로 상실된다고 플랜이 규정하고 있다는 이유만으로, 상실성이 되는 것으로 취급되어서는 아니된다.

(ⅱ)위 (ⅰ)에 규정된 플랜규정에 의하여 상실되는 발생된 급여는 당해 문장에 규정된 철회의 총금액(확정급여플랜의 경우에는 이자를 더한다)을 가입자에 의한 재지급으로 반환하여야 한다고 플랜이 규정하는 경우에만, 위 (ⅰ)은 플랜에 적용된다. 당해 이자는 당해 재지급의 일자에 제1054조(c)(2)(C)의 목적상 결정된 비율에 당해 금액으로 계산된다. 확정갹출플랜의 경우에, 이 문장에서 요구되는 플랜규정은, 가입자가 철회 이후에 개시하는 1근무단절연수를 갖기 전에 당해 재지급이 행해져야 한다고, 규정할 수 있다.

(ⅲ)1974년 9월 2일 이전에 발생된 사용자갹출로부터 발생된 급여의 경우에, 사용자갹출로부터 당해 발생된 급여에 대한 권리는, 당해 발생된 급여의 금액은 1974년 9월 2일 이전에 당해 가입자에 의하여 행해진 강제적 갹출로부터의 급여에 상당한 금액에 대한 가입자의 철회를 이유로 상실된다고 플랜이 규정하고 있다는 이유만으로, 상실성이 되는 것으로 취급되어서는 아니된다. 이 문장은 1974년 9월 2일 이후에 강제적 갹출이 행해진 플랜에 대하여는 적용되지 않는다. 재무부장관은 이 문장의 목적을 수행하는데 필요한 규칙을 제정하여야 한다.

(ⅳ)본호의 목적상 종류연도플랜의 경우에, 종업원갹출의 철회는 계속적인 시간순서에 따라 매 플랜연도 마다 당해 갹출의 철회로 취급된다.

(ⅴ)전후참조(cross reference)

종업원이 발생된 급여의 50% 이상에 대한 비상실성 권리를 갖는 비상실성에 대하여는 제1056조(c)를 볼 것.

(E)(ⅰ)복수사용자플랜에 의하여 사용자갹출로부터 발생된 급여권은, 사용자가 플랜에 의한 갹출의무를 갖기 전에 가입자의 사용자에게의 근무결과로 발생된 급여는 사용자가 복수사용자플랜에 대한 갹출을 중단한 경우에는 지급하지 않을 수 있다고 플랜이 규정하고 있다는 이유만으로, 상실성이 되는

것으로 취급되어서는 아니된다.

(ii)복수사용자플랜에 있어서 사용자갹출로부터 발생된 가입자의 급여에 대한 권리는, 플랜이 제1425조 또는 제1441조에 의하여 급여를 감액하는 것으로 수정되거나 급여의 지급이 제1426조 또는 제1441조에 의하여 중단될 수 있다고 규정하고 있다는 이유만으로, 상실성이 되는 것으로 취급되어서는 아닌된다.

(b)근무기간의 계산(Computation of period of service)

(1)본조(a)(2)에 의하여 비상실성비율을 결정할 목적으로 플랜에 있어서 근무기간을 계산할 때에, 플랜을 관리하는 사용자에게 종업원이 근무한 기간의 전부가 고려되어야 한다. 다만 다음 각호의 경우는 무시될 수 있다.

(A)18세 이전의 근무연수;

(B)종업원갹출을 요구하는 플랜에 종업원이 갹출하지 않은 기간 동안의 근무연수;

(C)사용자가 재무부장관에 의하여 정의된 플랜을 관리하지 않은 기간 동안의 사용자에 대한 근무연수;

(D)아래 (3)에 의하여 고려되도록 요구되지 않은 근무;

(E)종업원이 1970년 12월 31일 이후에 3년 이상의 근무연수를 갖는 경우를 제외하고, 1971년 1월 1일 이전의 근무연수;

(F)당해 근무가 근무단절과 관련하여 플랜의 규정에 의하여 적용일자의 효과로서 무시될 수 있는 경우에, 이 part가 플랜에 적용되기 이전의 근무연수;

(G)복수사용자플랜의 경우에, 근무연수는 다음 각호와 같다.

(i)플랜으로부터 당해 사용자의 완전한 철회 이후에 사용자에 대한 근무연수, 또는 재무부장관이 정한 규칙으로 허용된 범위에서 단체교섭대표자의 불승인과 관련하여 제1358조(b)(2)(A)(i)에 규정된 부분적 철회 이후에 사용자에 대한 근무연수, 및

(ii)제1348조에 의한 플랜의 종료일자 이후에 플랜에 의하여 사용자에 대한 근무연수.

(2)(A)본조의 목적상, 다음 (C)에 규정된 경우를 제외하고, "근무연수(year of service)"란 가입자가 1,000근무시간을 완료한 동안의 1역년,플랜연도 또는 기타 플랜에 의하여 지정된 12개월계속기간을 의미한다.

(B)본조의 목적상, "근무시간(hour of service)"이란 제1052조(a)(3)(C)에 의하여 규정된 것을 의미한다.

(C)관행적 고용기간이 1 역년(calendar year) 동안 1,000시간 미만인 계절적 산업의 경우에, "근무연수(year of service)"의 의미는 장관이 정한 규칙에 의

하여 결정된 기간으로 한다.

(D)본호의 목적상, 해상산업의 경우에, 125근무일은 1,000근무시간으로 취급된다. 장관은 본호의 목적을 달성하기 위하여 규칙을 정할 수 있다.

(3)(A)본호의 목적상, "1근무단절연수(1-year break in service)"란 가입자가 500근무시간 이상을 완료하지 못한 기간 동안의 1역년,플랜연도 또는 기타 플랜에 의하여 지정된 12개월계속기간을 말한다.

(B)위 (1)의 목적상, 1근무단절연수를 갖는 종업원의 경우에 당해 단절 이전의 근무연수는 복귀후에 근무연수를 완료할 때까지 고려될 것이 요구되지 않는다.

(C)위 (1)의 목적상, 제1054조(b)(1)(F)의 요건을 충족하는 개인계정플랜 또는 보증된 확정급여플랜에서 계속적인 5근무단절연수를 갖는 종업원의 경우에, 당해 5년 기간 이후의 근무연수는 당해 5년기간 이전에 발생된 사용자갹출로부터 발생된 급여의 비상실성 비율을 결정할 목적으로 고려될 것이 요구되지 않는다.

(D)(i)위 (1)의 목적상, 수급권비부여 가입자의 경우에, 계속적인 1근무단절연수의 기간 이전에 플랜을 관리하는 사용자에 대한 근무연수는 당해 기간내의 계속적인 1근무연수의 숫자가 5 또는 당해 기간 이전의 근무연수의 총계 이상일 경우에는 고려될 것이 요구되지 않는다.

(ii)근무연수가 위 (i)이 적용되는 근무단절기간을 이유로 고려될 것이 요구되지 않은 경우에, 근무연수는 위 (i)을 그 다음의 근무단절기간에 적용할 때에 고려되지 않는다.

(iii)위(i)의 목적상, "수급권비부여 가입자(nonvested participant)"란 플랜에 의하여 사용자갹출로부터 발생된 급여에 대한 비상실성 권리를 갖지 않는 가입자를 의미한다.

(E)(i)다음 각호를 이유로 일정기간 결근한 각 개인의 경우에, 플랜은 1근무단절연수가 발생하였는지의 여부를 결정하기 위한 목적에서는 아래 (ii)에 규정된 시간을 근무시간으로 취급하여야 한다.

(Ⅰ)임신

(Ⅱ)자녀의 생일

(Ⅲ)아동의 입양

(Ⅳ)출산과 수산 기간동안 아동의 보호

(ii)본호에 규정된 시간은 결근없이 개인에게 정상적으로 맡겨진 근무시간 또는 플랜이 당해 시간을 결정할 수 없는 경우에는 1일 8시간이다. 다만 임신 또는 수산을 이유로 본호에 의한 근무시간으로 취급된 시간의 합계는 501시

간을 초과할 수 없다.

(iii)위 (ii)에 규정된 시간은 다음의 경우에 근무시간으로 취급된다.

(Ⅰ)결근기간이 위(i)에 규정된 근무기간으로 취급된 것만을 이유로, 가입자에게 당해연도에 1근무단절기간을 초래하지 못하도록 한 경우에, 결근이 시작된 당해년도;

(Ⅱ)기타의 경우에는 그 다음 해.

(iv)본호의 목적상, "년(year)"이란 위 (2)에 따라 계산에 사용된 기간을 의미한다.

(v)플랜은, 개인이 플랜관리자에게 플랜이 다음 각호의 사항을 설정하기 위하여 합리적으로 요구하는 적시의 정보를 제공하지 않는 경우에는, 본호에 의거한 신용을 제공하지 않을 것을 규정할 수 있다.

(Ⅰ)결근이 위 (i)에 설명된 이유 때문이라는 것;

(Ⅱ)당해 결근의 일수.

(4)전후참조(cross reference)

(A)"발생된 급여" 및 "정상퇴직연령"에 대한 정의는 제1002조(23) 및 (4)를 볼 것.

(B)비현금분배의 효과는 제1054조(d)(1)을 볼 것.

(c)수급권부여목록을 교체하는 플랜개정

(1)(A)플랜에 있어서 수급권부여 목록을 변경하는 플랜개정은, 플랜가입자인 종업원의 사용자갹출로부터 발생된 급여의 비상실성 비율이 당해 개정에 관계없이 플랜에 의하여 계산된 당해 비상실성 비율 미만인 경우에, 본조(a)(2)의 요건을 충족하지 않은 것으로 취급된다.

(B)플랜에 있어서 수급권부여 목록을 변경하는 플랜개정은, 5근무연수 이상을 갖는 각 가입자가 당해 개정의 채택 이후의 합리적 기간 이내에 당해 개정에 관계없이 플랜에 의하여 계산된 당해 비상실성 비율을 선택하는 것이 허용되지 않는 경우에, 본조(a)(2)의 요건을 충족하지 않은 것으로 취급된다.

(2)26USC 제401조(a)(4)에 의하여 금지된 차별을 배제하기 위하여 재무부장관에 의하여 규정된 규칙에 의거하여 채택된 플랜의 규정에 있어서 플랜의 조기종료의 경우에 지명된 종업원에 대하여는 제공되지 않을 수 있는 급여에 대하여는, 본조(a)가 적용되지 않는다.

(3)〈삭제〉(1986. 10.22).

(d)요건보다 단기간 이후 및 큰 금액에서의 비상실성급여

연금플랜은 이 part에 의하여 요구된 것보다 더 짧은 기간 이후 및 더 큰 금액으로 비상실성 급여를 허용할 수 있다.

(e)분배의 동의; 현재가치; 적용되는 분배.

(1)플랜가입자에 관한 비상실성 급여의 현재가치가 3,500$를 초과한 경우에, 플랜은, 당해 급여의 현재가치가 가입자의 동의없이 즉시 배분될 수 없다고 규정하여야 한다.

(2)(A)위 (1)의 목적상, 현재가치는 다음 각호에 의하여 계산된다.

(ⅰ)수급권부여 발생된 급여가 25,000$을 초과하지 않은 경우에는, 적용이자율 이하의 이자율을 사용하고,

(ⅱ)수급권부여 발생된 급여가 25,000$을 초과하는 경우에는, 적용이자율의 120% 이하의 이자율을 사용하고,

어느 경우에도 (ⅱ)에 의하여 결정된 현재가치는 25,000$을 초과하지 못한다.

(B)위 (A)의 목적상, "적용이자율"이란 플랜종료시 일시불분배의 현재가치를 결정할 목적으로 연금급여보증공사에 의하여 사용되는 이자율을 의미한다.

(3)본호는 26USC 제404조(K)가 적용되는 배당금의 분배에는 적용되지 않는다.

제1054조 급여발생요건(Benefit accrual requirements)

(a)연금플랜에 의한 요건의 충족

각 연금플랜은 본조(b)(3)의 요건을 충족하여야 하고,

(1)확정급여플랜의 경우에는, 본조(b)(1)의 요건을 충족하고;

(2)확정각출플랜의 경우에는, 본조(b)(2)의 요건을 충족하여야 한다.

(b)플랜요건의 열거(Enumeration of plan requirements)

(1)(A)확정급여플랜은, 각 가입자가 근무이탈에 대하여 인정받는 발생된 급여가 다음의 이상인 경우에, 본호의 요건을 충족한다.

(ⅰ)가입자가 플랜에 의한 최저가입가능연령에 가입을 개시하고 65세 또는 플랜에 의하여 열거된 정상퇴직연령까지 계속 근무하는 경우에는, 정상퇴직연령에 인정받는 정상퇴직급여의 3%를,

(ⅱ)플랜에 있어서 33⅓ 이내의 그의 가입연수를 곱한 것.

특정기간 동안의 보수에 기초한 퇴직급여를 제공하는 플랜의 경우에, 가입자가 인정받는 정상퇴직급여는, 그가 계속적인 근무연수 동안 얻은 보수의 평균비율을 매년 계속 얻었을지라도, 10을 초과하지 않는 범위에서 그의 보수의 최고수준에서 결정된다. 본호의 목적상, 사회보장급여 및 급여산정에 사용된 기타 관련 요소는 당해연도 이후에 모든 연도 동안 당해연도 현재의 잔여정수로 취급된다.

(B)확정급여플랜은, 당해 플랜에서 정상퇴직연령에 지급할 수 있는 발생된 급여

가 정상퇴직급여와 같고, 가입자인 개인이 정상퇴직연령에 지급할 수 있는 퇴직급여를 발생시킬 수 있는 연차비율이 그가 당해 특정플랜연도 개시 또는 그 이후 및 이전에 급여를 발생시킬 수 있는 연차비율의 133⅓%이하인 경우에, 특정플랜연도에 관한 본호의 요건을 충족한다. 본호의 목적상,

(i)당해연도에 효력을 가지는 플랜의 개정은 모든 다른 연도에도 효력을 가지는 것으로 취급한다;

(ii)당해연도에 가입자인 개인에 대하여 적용되지 않는 발생비율의 변동은 무시된다;

(iii)플랜에 의한 급여가 정상퇴직연령 이전에 특정종업원에 대하여 지급할 수 있다는 사실은 무시된다;

(iv)사회보장급여 및 급여산정에 사용된 기타 관련 요소는 당해연도 이후에 모든 연도 동안 당해연도 현재의 잔여정수로 취급된다.

(C)확정급여플랜은, 가입자의 근무이탈에 대하여 인정받은 발생된 급여가 그의 이탈일자에 효력이 있는 플랜에 의하여 인정받는 정상퇴직연령에 개시하는 연차급여의 일부 이상인 경우에는, 본호의 요건을 충족한다. 본호의 목적상, 사회보장급여 및 급여산정에 사용된 기타 관련 요소는 당해연도 이후에 모든 연도 동안 당해연도 현재의 잔여정수로 취급된다.

(D)위(A),(B) 및 (C)는 본조가 적용되는 첫 플랜연도 이전의 가입연도에 관하여는 적용되지 않지만, 확정급여플랜은 당해 가입연도에 관한 가입자의 발생된 급여가 다음 각호의 이상일 경우에만 당해 가입연도에 관하여 본호의 요건을 충족한다.

(i)1974년 9월 2일 이전에 효력을 가지는 플랜에 의하여 결정된 발생된 급여,

(ii)당해 가입자가 위 (A),(B) 및 (C)가 당해 가입연도에 관하여 적용된 경우에 인정받은 발생된 급여의 1/2 이상인 발생된 급여.

(E)위 (A),(B) 및 (C)의 규정에 불구하고, 플랜에 의하여 발생된 급여가 종업원이 계속된 2근무연수를 가질 때까지 효력이 없다는 이유만으로 본호의 요건을 충족하지 않은 것으로 취급되어서는 아니된다. 본호의 목적상, "근무연수(years of service)"란 제1052조(a)(3)(A)에 의하여 규정된 의미이다.

(F)위 (A),(B) 및 (C)의 규정에 불구하고, 확정급여플랜이 다음 각호에 해당하는 경우에는 본호의 요건을 충족한다.

(i)보험계약의 매입에 의하여 배타적으로 적립되는 경우, 및

(ii)보험계약플랜에 관한 제1081조(b)의 (4),(5) 및 (6)의 요건을 충족하는 경우,

다만, 적용일자 현재 발생된 종업원급여가 위 제1081조(b)의 (4),(5) 및 (6)의 요건이 충족되는 당해 적용일자에 그의 보험계약이 가지는 현금해약환불금 이상인 경우를 제외한다.

(G)위 (F)의 규정에 불구하고, 확정급여플랜은, 가입자의 발생된 급여가 그의 연령 또는 근무의 증가를 이유로 감액되는 경우에, 본호의 요건을 충족하지 않은 것으로 취급된다. 앞 문장은 사회보장법에 의하여 지급할 수 있는 급여 이전에 개시하는 사회보장급여를 초과하지 않고 사회보장급여가 개시될 때 종료하는 플랜에 의한 급여에 대하여는 적용되지 않는다.

(2)(A)확정각출플랜은, 특정연령의 도달을 이유로 종업원회계에 대한 할당이 중단되지 않고, 종업원회계에 할당되는 금액의 이자가 감액되지 않은 경우에, 본호의 요건을 충족한다.

(B)플랜은, 조기퇴직급여의 보조금부분이 급여발생의 결정에서 무시된다는 이유만으로, 위(A)의 요건을 충족하지 않는 것으로 취급되어서는 아니된다.

(C)26USC 제411조(b)(2)의 (B)와 (C)에 의거하여, 재무부장관이 정하는 규칙은 당해 규칙이 제411조(b)(2)의 요건에 관하여 적용되는 동일한 방법과 범위에서 본호의 요건에 관하여 적용된다.

(3)플랜은 다음 각호의 경우에 본호의 요건을 충족한다.

(A)확정급여플랜의 경우에, 플랜이 플랜에 의하여 허용된 임의적인 종업원각출로부터 발생된 각 종업원급여의 배당에 대하여 구분회계를 요구하는 경우,

(B)확정급여플랜이 아닌 플랜의 경우에, 플랜이 발생된 각 종업원급에 대하여 구분회계를 요구하는 경우.

(4)(A)발생된 종업원급여를 결정할 목적상, "가입연도(year of participation)"란 합리적인 기초에 근거하여 당해 기간의 계산에 관하여 규정하는 장관이 정하는 규칙에 따라 결정된 근무기간을 의미한다.

(B)본호의 목적상 아래 (C)에 규정된 경우를 제외하고, 전일제근무 이하의 관행적 고용을 하고 있는 종업원의 경우에, 당해 관행적 고용이 전일제근무인 경우에 플랜에 의하여 인정받게 되는 발생된 급여의 비례적 배당 이하를 규정한 것에 기초한 당해 종업원의 근무의 계산은 합리적 근거에 기초한 것으로 취급되지 않는다.

(C)본호의 목적상, 특정 역년,플랜연도 또는 기타 플랜에 의하여 지정된 계속 12개월기간 동안 당해 종업원의 근무가 1,000시간 이내인 경우에, 당해 근무기간의 계산은 당해 근무가 고려되지 않는다는 이유만으로 합리적 기초에 근거하지 않은 것으로 취급될 수 없다.

(D)관행적 고용기간이 1역년 동안 1,000시간 미만인 계절적 산업의 경우에, "가입연도(year of participation)"는 장관이 정하는 규칙에 의하여 결정된 기간을 의미한다.

(E)본호의 목적상 해상산업의 경우에, 125근무일은 1가입연도로 취급된다. 장관은 본호의 목적을 달성하기 위하여 규칙을 정할 수 있다.

(c)사용자 및 종업원 갹출로부터 발생된 종업원급여

(1)본조와 제1153조의 목적상, 적용일자 현재 사용자갹출로부터 발생된 종업원급여는 당해 일자 현재 당해 종업원에 의하여 행해진 갹출로부터 발생된 급여에 대하여 당해 적용일자 현재 당해 종업원에 대한 발생된 급여의 초과분이다.

(2)(A)확정급여플랜 이외의 플랜의 경우에, 적용일자 현재 종업원에 의하여 행해진 갹출로부터 발생된 급여는 다음 각호와 같다.

(ⅰ)아래 (ⅱ)에 규정된 경우를 제외하고, 그의 갹출만을 구성하는 종업원구분회계의 잔액과 거기에 귀속될 수 있는 소득,비용,수입 및 손실,

(ⅱ)구분회계가 당해 플랜에 의한 종업원갹출금과 관련하여 운영되지 않은 경우에, 종업원갹출금의 총금액과 동일한 비율의 그의 발생된 총급여에 해당되는 금액은 당해 갹출금과 사용자에 의한 갹출금의 합계에 해당된다.

(B)확정급여플랜 - 확정급여플랜의 경우에, 적용일자 현재 종업원에 의해 행해진 갹출로 부터 발생된 급여는 정상퇴직연령에 개시하고, 제1055조(g)(3)에 의하여 사용되는 이자율을 사용하는 연차급여로서 표현된 종업원의 적립갹출금과 동일한 금액이다.

(C)본호의 목적상, "적립갹출금(accumulated contributions)"이란 다음 각호의 총계를 의미한다.

(ⅰ)종업원에 의하여 행해진 모든 강제적 갹출금,

(ⅱ)제1053조(a)(2)가 적용되지 않는 최종플랜연도 종료시에 플랜에 의한 이익,

(ⅲ)종업원이 정상퇴직연령에 도달한 일자에 제1053조(a)(2)가 적용되는 첫 플랜연도의 시작으로 부터 연 5%의 비율로 연차적으로 합성된 위 (ⅰ)과 (ⅱ)에 의하여 결정된 금액의 합계에 대한 이익.

본호의 목적상, "강제적 갹출금(mandatory contributions)"이란 고용조건,플랜가입조건 또는 사용자갹출에 귀속될 수 있는 플랜에 의한 급여취득조건에 따라 요구되는 종업원에 의하여 플랜에 갹출되는 금액을 의미한다.

(D)재무부장관은 필요하다고 판단될 때에는 규칙으로 위 (B)에 규정된 전환요소를 조정할 권한을 갖는다. 이익율은 재무부장관이 플랜연도 개시전 12개월 이

상을 종료하는 최종 10역년 기간동안의 장기금리와 투자수익율이 1964년부터 1973년까지의 10역년기간 동안의 장기금리와 투자수익율에 해당하는 관계를 비교하여 결정하는 5%에 상당하여야 한다. 어떤 조정도 당해 조정이 결정되고 공표된 이후의 1년 만료 이전에 시작하는 플랜연도에는 효력이 없다.

(E)〈삭제〉 1989. 12. 19.

(3)본조의 목적상, 확정급여플랜의 경우에, 발생된 종업원급여가 정상퇴직연령에 개시하는 연차급여 이외의 금액으로 결정되는 경우 또는 종업원에 의하여 행해진 갹출로부터 발생된 급여가 정상퇴직연령에 개시하는 단일평생연금의 형태에 의한 연차급여 이외의 급여에 관하여 결정되는 경우에, 발생된 종업원급여 또는 종업원에 의하여 행해진 갹출로부터 발생된 급여는 위 (1) 또는 (2)에 의하여 결정된 당해 급여 또는 금액에 연금수리적으로 상당하여야 한다.

(4)임의적 종업원갹출을 허용하는 확정급여플랜의 경우에, 당해 갹출로부터 발생된 종업원급여의 배당은 확정급여플랜 이외의 플랜에 의한 종업원갹출로부터 발생된 급여로 취급된다.

(d)플랜에 의하여 발생된 종업원급여의 결정에 무시될 수 있는 종업원의 근무

제1053조(b)(1)의 규정에 불구하고 플랜에 의하여 발생된 종업원급여를 결정하는 목적상, 플랜은 종업원이 다음 각호의 사항을 받은 것과 관련하여 그에 의하여 수행된 근무를 무시할 수 있다.

(1)그의 완전비상실성 급여의 현재가치의 분배가 재무부장관에 의하여 규칙으로 허용된 3,500$ 이하의 금액인 경우에 당해 분배,

(2)그가 받기로 선택한 당해 근무에 귀속될 수 있는 비상실성급여의 현재가치의 분배.

위 (1)은 당해 분배가 종업원의 플랜가입자가 종료된 시기에 행해진 경우에만 적용된다. 위 (2)는 당해 분배가 종업원의 플랜가입자가 종료된 시기 또는 기타 재무부장관에 의하여 규칙으로 정하여진 다른 상황에서 행해진 경우에만 적용된다.

(e)무시된 종업원근무를 통하여 감액된 완전분배금의 환급기회

발생된 종업원급여를 결정할 목적상, 가입자가 확정급여플랜의 경우에 본조(b)에 규정된 완전분배금액을 환급할 기회를 플랜이 규정하고, 당해 환급시에 발생된 종업원급여는 무시된 근무를 고려함으로써 계산되어야 한다고 규정할 경우에는, 본조(d)에 규정된 근무를 무시할 수 없다. 본호는 가입자가 다음 각호에 해당할 경우에만 적용된다.

(1)본조가 적용되는 플랜연도에 당해분배를 받고, 분배가 그의 발생된 급여의 현재가치 미만인 자,

(2)플랜의 적용대상이 되는 고용으로 인정되는 자,

(3)확정급여플랜의 경우에 본조(c)(2)(C)의 목적상 결정되는 비율의 이익으로서의 완

전부배금액을 환급한 자.

확정급여플랜의 경우에, 본호에 의하여 요구되는 플랜규정은, 당해 반환이 가입자가 당해 철회 이후에 개시하는 계속적인 5근무단절연수를 갖기 전에 행해져야 한다고, 규정할 수 있다.

(f)플랜운영자로 취급되는 사용자

이 part의 목적상, 사용자의 종업원이 당해 사용자에 대한 근무를 이룰 당해 플랜에 의한 급여를 발생시키고 있는 경우에, 당해 사용자는 플랜을 운영하는 것으로 취급된다.

(g)플랜의 개정을 통한 발생된 급여의 감액

(1)플랜에 의한 가입자의 발생된 급여는 제1082조(c)(8)에 규정된 개정 이외에는 플랜의 개정에 의하여 감액될 수 없다.

(2)위 (1)의 목적상, 개정 이전에 근무에 귀속될 수 있는 급여에 관하여 조기퇴직급여 또는 퇴직형보조금을 배제·감액하거나 급여의 선택적 형태를 배제하는 효과를 가지는 플랜의 개정은 발생된 급여를 감액하는 것으로 취급된다. 퇴직형보조금의 경우에, 앞 문장은 보조금에 대한 개정전의 조건을 충족하는 가입자에 관하여만 적용된다. 재무부장관은 규칙으로 본호가 위 (B)에 규정된 플랜개정에는 적용되지 않는다고 정할 수 있다.

제1055조 동거유족연금 및 퇴직전유족연금의 요건

(a)적용플랜의 요건내용

본조가 적용되는 각 플랜은 다음 각호의 사항을 규정하여야 한다.

(1)플랜에 있어서 퇴직하는 수급권부여 가입자의 경우에, 당해 가입자에게 지급할 수 있는 발생된 급여는 적격동거유족연금의 형태로 제공되어야 한다.

(2)연금개시일자 이전에 사망하고 생존배우자가 있는 수급권부여 가입자의 경우에, 적격퇴직전유족연금이 당해 가입자의 생존배우자에게 제공되어야 한다.

(b)적용플랜

(1)본조는 다음의 각호의 경우에 적용된다.

(A)확정급여플랜,

(B)제1082조의 기금적립기준의 적용을 받는 개인계정플랜,

(C)기타 개인계정플랜에 대한 가입자. 다만, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다.

(ⅰ)가입자의 사망시에 가입자의 비상실성 발생된 급여가 가입자의 생존배우자에게 충분히 지급될 수 있다는 것을 규정하는 플랜의 경우,

(ⅱ)당해 가입자가 종신연금의 형태의 급여지급을 선택하지 않은 경우.

(2)(A)26USC 제409조(a)에 정의된 조세신용종업원지주플랜 또는 26USC 제

4975조(e)(7)에 정의된 종업원지주플랜의 경우에, 본조(a)는 26USC 제409조(h)의 요건이 적용되는 발생된 종업원급여의 부분에 는적용되지 않는다.

(B)위 (A)는 가입자와 관련하여 위(1)(C)의 (ⅰ) 및 (ⅱ)의 요건이 충족되지 않는 경우에는 가입자와 관련하여 적용되지 않는다.

(c)본조의 요건을 충족하는 플랜

(1)플랜은 다음각호의 경우에만 본조의 요건을 충족한다.

(A)플랜에 의하여 각 가입자가, (ⅰ)적용선택기간 동안의 특정 시기에 급여의 적격동거유족연금형태 또는 적격퇴직전유족연금형태를 포기할 것을 선택할 수 있고, (ⅱ)적용선택기간 동안의 특정 시기에 당해 선택을 취소할 수 있는 경우,

(B)플랜이 아래의 (2),(3)의 요건을 만족하는 경우.

(2)각 플랜은 위(1)(A)(ⅰ)에 의한 선택은 다음 각호의 경우에 유효하다고 규정하여야 한다.

(A)가입자의 배우자가 당해 선택에 서면으로 동의하고, 배우자의 동의가 선택의 효과로 통지되고 플랜대표자 또는 공증인에 의하여 증명되는 경우,

(B)배우자가 없거나, 배우자의 소재를 알 수 없거나 기타 재무부장관이 규칙으로 정하는 기타 상황 때문에, 위(A)에 의하여 요구된 동의가 획득될 수 없다는 것이 플랜대표자가 만족하도록 설정된 경우.

앞 문장에 의한 배우자의 동의는 당해 배우자에 관하여만 효력이 있다.

(3)(A)각 플랜은 연금개시일자 이전의 합리적인 기간 내에 각 가입자에게 다음 각호의 서면설명을 제공하여야 한다.

(ⅰ)적격동거유족연금의 내용과 조건,

(ⅱ)위(1)에 의하여 급여의 동거유족연금형태를 포기한 선택을 하는 가입자의 권리 및 그 효과,

(ⅲ)위 (2)에 의한 가입자의 배우자의 권리, 및

(ⅳ)위 (1)에 의하여 선택의 취소를 할 권리 및 그 효과.

(B)각 플랜은 가입자가 32세에 도달한 플랜연도의 첫날에 시작하는 기간 이내 및 가입자가 35세에 도달한 플랜연도 직전의 플랜연도의 마감일에 끝나는 기간 이내에 각 가입자에게 위 (A)에 의하여 요구되는 것과 비교되는 적격퇴직전유족연금에 관한 서면설명을 제공하여야 한다.

(4)(A)본호의 요건은 급여의 적격동거유족연금형태 또는 급여의 적격퇴직전유족연금과 관련하여 플랜이 당해 급여의 비용을 완전히 보조하는 경우에는 적용되지 않는다.

(B)위 (A)의 목적상, 플랜에 있어서 가입자에 의한 당해 급여를 포기하지 않는 것

이 당해 가입자에 관한 플랜급여의 증가를 초래하지 않고 당해 가입자로부터의 갹출을 증가시키지 않은 경우에, 플랜은 급여의 비용을 완전히 보조한다.

(5)part 4에 따라 플랜수탁자가, (A)위 (1)(A)에 설명된 동의 또는 취소에 의존하거나, (B)위 (2)에 의한 결정을 하는 경우에, 그러한 동의,취소 또는 결정은 플랜에 대하여 당해 행위에 따라 행해진 지급의 연장에 대한 책임을 부담시킬 목적으로는 유효한 것으로 취급된다.

(6)본호의 목적상, "적용선택기간(applicable election period)"이란 다음 각호를 의미한다.

(A)급여의 적격동거유족연금형태를 포기하는 선택의 경우에, 연금개시일자에 종료하는 90일 기간,

(B)급여의 적격퇴직전유족연금형태를 포기하는 선택의 경우에, 가입자가 35세에 도달한 플랜연도의 첫 날에 시작하고 가입자의 사망일자에 끝나는 기간.

근무이탈한 가입자의 경우에, 당해 근무이탈 일자 이전에 발생된 급여에 관하여 위 (B)에 의한 적용선택기간은 당해 일자 이후에 시작되어서는 아니된다.

(d)"적격동거유족연금"의 정의

본조의 목적상, "적격동거유족연금"이란 다음 각호의 연금(annuity)을 의미한다.

(1)가입자와 배우자가 함께 살아 있는 동안에 지급할 수 있는 연금액의 50% 이상인 배우자의 평생을 위한 유족연금과 함께 가입자의 평생을 위한 연금,

(2)연금수리적으로 가입자의 평생을 위한 단일연금에 상당한 연금.

당해 의미에는 앞 문장에 규정된 연금의 효과를 가지는 형태의 연금을 포함한다.

(e)"적격퇴직전유족연금"의 정의

본조의 목적상,

(1)아래 (2)에 규정된 경우를 제외하고, "적격퇴직전유족연금"이란 다음 각호의 경우에 가입자의 생존배우자의 평생을 위한 유족연금을 의미한다.

(A)다음의 경우에, 당해 연금에 있어서 생존배우자에 대한 지급이 플랜에 있어서 적격동거유족연금에 의한 유족연금으로 지급될 수 있는 금액 이상인 경우,

(ⅰ)가입자가 최조기퇴직연령에 도달한 일자 이후에 사망한 가입자의 경우에, 당해 가입자는 사망일자 이전 날짜에 즉시의 적격동거유족연금으로 퇴직하였을 경우,

(ⅱ)가입자가 최조기퇴직연령에 도달한 일자 이전에 사망한 가입자의 경우에, 당해 가입자가 (Ⅰ)사망일자에 근무이탈하였고, (Ⅱ)최조기퇴직연령까지 생존하였고, (Ⅲ)최조기퇴직연령에 즉시의 적격동거유족연금으로 퇴직하였

고 그리고 (Ⅳ)당해 가입자가 최조기퇴직연령에 도달한 날짜 이후에 사망하였을 경우,

(B)플랜에 있어서 생존배우자가 당해 연금에 의한 지급을 받을 수 있는 최조기 기간은 가입자가 플랜에 있어서 최조기퇴직연령에 도달한 달 이내이다.

(2)본조(b)(1)의 (B) 또는 (C)에 규정된 개인계정플랜 또는 가입자의 경우에, "적격퇴직전유족연금"이란 연금수리적으로 사망일자 현재 가입자의 회계잔액의 50% 이상에 상당하는 생존배우자의 평생을 위한 연금을 의미한다.

(f)플랜에 대한 혼인요건

(1)아래 (2)에 규정된 경우를 제외하고, 플랜은 적격동거유족연금 또는 적격퇴직전유족연금은 가입자 및 배우자가 가입자의 연금개시일자 또는 가입자의 사망일자 이전에 종료하는 1년 기간동안 혼인한 경우에 지급될 수 있다고 규정할 수 있다.

(2)위 (1)의 목적상, (A)가입자가 연금개시일자 이전 1년 이내에 혼인하고, (B)당해 혼인한 가입자와 그 배우자가 가입자의 사망일자 이전에 종료하는 적어도 1년 기간동안 혼인하였을 경우에, 당해 가입자와 배우자는 가입자의 연금개시일자에 종료하는 1년 기간 계속 혼인한 것으로 취급된다.

(g)연금의 현재가치 분배; 서면동의; 결정

(1)플랜은, 적격동거유족연금 또는 적격퇴직전유족연금의 현재가치는 당해 가치가 3,500$를 초과하지 않는 경우에는 즉시 분배된다고, 규정할 수 있다. 가입자 및 가입자의 배우자가 당해 분배에 대하여 서면으로 동의한 경우에는, 연금개시일자 이후에 앞 문장에 의한 분배가 행해진다.

(2)(A)적격동거유족연금 또는 적격퇴직전유족연금의 현재가치가 3,500$를 초과한 경우 및 (B)가입자 및 가입자의 배우자가 그 분배에 대하여 서면으로 동의한 경우에, 플랜은 당해 연금의 현재가치를 즉시 분배할 수 있다.

(3)위 (1)과 (2)의 목적상, 적격동거유족연금 또는 적격퇴직전유족연금의 현재가치는 분배일자 현재로 결정되어야 하고, 플랜종료시에 일괄분배의 현재가치를 결정할 목적으로 연금급여보증공사에 의하여 사용되는 이익율 이하의 이익율을 사용하여야 한다.

(h)정의

본조의 목적상,

(1)"수급권부여 가입자(vested participant)"란 사용자갹출로부터 발생된 급여의 부분에 대한 비상실권을 갖는 가입자를 의미한다.

(2)"연금개시일자(annuity starting date)"란 연금으로 받게 되는 금액에 대한 첫 기간의 첫 일자를 의미한다.

(3)"최조기퇴직연령(earliest retirement age)"이란 가입자가 플랜에 의하여 퇴직급여를 받기로 선택할 수 있는 최초의 일자를 의미한다.

(i)연금지급으로 인한 비용증가

플랜은, 재무부장관이 결정하는 공평한 방법으로, 적격동거유족연금 또는 적격퇴직전유족연금을 지급한 결과 발생하는 비용증가를 고려할 수 있다.

(j)규칙;재무부장관과 노동부장관의 협의

본조에 의한 규칙을 제정할 때에 재무부장관은 노동부장관과 협의하여야 한다.

제1056조 급여의 형태와 지급(Form and payment of benefits)

(a)급여지급의 개시일자

각 플랜은, 가입자가 달리 선택하는 경우를 제외하고, 가입자에 대한 플랜상의 급여지급은 다음 각호의 경우에 플랜연도 최종종료 이후 60일 이내에 개시한다.

(1)가입자가 65세 또는 플랜에 의하여 열거된 정상퇴직연령에 도달한 일자;

(2)가입자가 플랜에 가입을 개시한 지 10년째가 된 때; 또는

(3)가입자가 사용자에게 그의 근무를 종료한 때.

조기퇴직급여의 지급을 규정하는 플랜의 경우에, 당해 조기퇴직급여에 대한 근무요건을 충족하였으나 당해 조기퇴직급여에 대한 연령요건을 충족하기 전에 근무를 이탈한 가입자는 정상퇴직연령에 인정되는 급여 즉 연금수리적으로 재무부장관이 정하는 규칙에 의하여 감액된 급여 이상의 급여를 받기 위한 당해 연령요건의 충족을 인정받는다고, 당해 플랜은 규정하여야 한다.

(b)사회보장법 또는 1937년 철도퇴직법에 의한 급여수준의 증가를 이유로 하는 플랜급여의 감축

가입자 또는 수익자가 연금플랜에 의하여 급여를 받고 있거나 또는 가입자가 근무에서 이탈하고 급여의 비상실성 권리를 갖는 경우에, 사회보장법 또는 1937년의 철도퇴직법에 의하여 지급할 수 있는 급여수준의 증가 또는 1974년 9월 2일 이후에 임금기초의 증가를 이유로, 플랜은 가입자의 급여를 감축할 수 없다.

(c)사용자갹출로부터 발생된 급여의 상실

가입자가 당해 가입자에 의하여 행해진 갹출로부터의 급여에 귀속될 수 있는 금액을 당해 가입자가 철회했다는 이유만으로, 연금플랜은 사용자갹출로부터 발생된 가입자급여의 일부가 상실성이 된다고 규정할 수 없다. 앞 문장은 (1)당해 철회시에 당해 가입자가 당해 발생된 급여의 50% 이상에 대한 비상실성 권리를 갖는 경우에 적용되고, (2)발생된 급여가 제1053조(a)(3)(D)(iii)에 따라 상실되는 것이 허용되는 한도에서 적용된다.

(d)플랜급여의 저당 또는 양도

(1)각 연금플랜은 플랜에 의하여 제공되는 급여를 저당 또는 양도할 수 없다고 규정하여야 한다.

(2)위 (1)의 목적상, 급여지급의 10%를 초과하지 않는 임의적이고 취소할 수 있는 저당 또는 1974년 9월 2일 이전에 집행된 급여의 취소할 수 있는 저당 또는 양도는 이를 고려하지 않는다. 앞 문장은 플랜개정비용을 지불할 목적으로 행해진 저당 또는 양도에는 적용되지 않는다. 본조의 목적상, 가입자 또는 수익자에게 행해진 대출은, 당해 대출이 가입자의 발생된 비상실성 급여에 의하여 보증되고, 26USC 제4795조 (d)(1)을 이유로 26USC 제4795조에 의하여 부과된 조세가 면제된 경우에는, 저당 또는 양도로 취급되어서는 아니된다.

(3)(A)위 (1)은 국내관계명령에 따라 가입자에 관하여 지급될 수 있는 급여권의 창설, 저당 또는 승인에 적용된다. 다만, 위 (1)은 명령이 적격국내관계명령이라고 결정된 경우에는 적용되지 않는다. 각 연금플랜은 적격국내관계명령의 적용요건에 따라 급여의 지급을 제공하여야 한다.

(B)본호의 목적상,

(ⅰ)"적격국내관계명령(qualified domestic relations order)"이란,

(Ⅰ)플랜에 있어서 가입자와 관련하여 지급될 수 있는 급여의 전부 또는 일부를 받을 수 있는 상호피지급인의 권리의 존재를 창설하거나 승인하거나 또는 양도하는 국내관계명령 및

(Ⅱ)아래 (C)와 (D)의 요건이 충족되는 국내관계명령을 의미하고,

(ⅱ)"국내관계명령(domestic relations order)"이란 다음 각호의 판결,포고 또는 명령을 의미한다.

(Ⅰ)아동보조규정,별거수당지급 또는 배우자,전배우자,아동 기타 가입자의 부양가족에 대한 부부재산권에 관계되고,

(Ⅱ)공동체재산법률을 포함하는 주국내관계법률에 의거하여 행해지는 것.

(C)국내관계명령은 당해 명령이 다음 각호의 사항을 명확히 열거하는 경우에만 본호의 요건을 충족한다.

(ⅰ)가입자와 명령의 적용을 받는 각 상호피지급인의 성명 및 최종 주소,

(ⅱ)플랜에 의하여 당해 각 상호피지급인에게 지급되는 가입자의 급여의 금액 또는 비율 또는 당해 금액 또는 비율이 결정되는 방법,

(ⅲ)당해 명령이 적용되는 지급숫자 또는 기간,

(ⅳ)당해 명령이 적용되는 각 플랜.

(D)국내관계명령은 당해 명령이 다음 각호에 해당하는 경우에만 본호의 요건을

충족한다.

(ⅰ)플랜이 급여의 유형 또는 형태를 규정하도록 요구되지 않거나 또는 선택적으로 플랜에 의하여 달리 규정되도록 요구되지 않는 경우,

(ⅱ)플랜이 증가된 급여를 규정하도록 요구되지 않는 경우 및

(ⅲ)다른 명령에 의하여 사전에 적격국내관계명령으로 결정된 다른 상호피지급인에게 지급될 것이 요구되는 상호피지급인에 대한 급여의 지급을 요구하지 않는 경우.

(E)(ⅰ)가입자가 근무이탈하기 전에 지급하는 경우에, 국내관계명령이 다음 각호의 경우에 상호피지급인에게 급여의 지급이 행해질 것을 요구한다는 이유만으로, 당해 명령은 위 (D)의 (ⅰ)의 요건을 충족하지 않은 것으로 취급되어서는 아니된다.

(Ⅰ)가입자가 최조기퇴직연령에 도달한 일자 이후,

(Ⅱ)당해 지급이 당해 명령에 의하여 시작한 일자에 가입자가 퇴직하였을 것,

(Ⅲ)당해 급여가 플랜에 의하여 가입자에게 지급될 수 있는 형태일 것.

위 (Ⅱ)의 목적상, 현재가치를 결정하는데 사용된 이자율계산은 플랜에서 특정된 이자율이어야 하고 또는 당해 비율이 특정되지 않은 경우에는 5%이다.

(ⅱ)본호의 목적상, "최조기퇴직연령(earliest retirement age)"이란 제1055조에 의하여 당해 내용이 부여된 의미를 갖고, 다만 개인계정플랜의 경우에 최조기퇴직연령은 정상퇴직연령 이전 10년인 일자이어야 한다.

(F)적격국내관계명령에 규정된 한도에서,

(ⅰ)가입자의 전배우자는 제1055조의 목적을 위하여 당해 가입자의 생존배우자로 취급되고,

(ⅱ)적어도 1년 이상 혼인한 경우에, 전배우자는 제1055조(f)의 요건을 충족하는 것으로 취급된다.

(G)(ⅰ)플랜에 의하여 수령된 국내관계명령의 경우에,

(Ⅰ)플랜관리자는 가입자 및 기타 상호피지급인에게 당해 명령의 수령 및 국내관계명령의 적격지위를 결정하기 위한 플랜의 절차를 통지하여야 하고,

(Ⅱ)당해 명령의 수령 이후 합리적인 기간 내에, 플랜관리자는 당해 명령이 적격국내관계명령인가의 여부를 결정하고 당해 결정을 가입자 및 상호피지급인에게 통지하여야 한다.

(ⅱ)각 플랜은 국내관계명령의 적격지위를 결정하고 당해 적격명령에 의한 분

배를 관리하기 위한 합리적인 절차를 설치하여야 한다. 당해 절차는,

(Ⅰ)서면으로 하고,

(Ⅱ)플랜에 의하여 급여의 지급을 인정받은 국내관계명령에 열거된 각 자에게 국내관계명령의 플랜에 의하여 신속히 수령된 당해 절차를 통지할 것을 규정하고,

(Ⅲ)국내관계명령에 관하여 상호피지급인에게 송부되는 통지의 사본을 수령할 대표자를 지명할 것을 상호피지급인에게 허용하여야 한다.

(H)(ⅰ)국내관계명령이 적격국내관계명령인가의 여부가 결정되는 기간 동안에, 플랜관리자는 당해 명령이 적격국내관계명령이라고 결정된 경우에 당해 기간 동안에 상호피지급인에게 지급될 수 있는 금액을 플랜에서의 구분회계 또는 미교부날인증서회계로 분리하여야 한다.

(ⅱ)18개월 이내에 명령이 적격국내관계명령이라고 결정된 경우에, 플랜관리자는 자격을 인정받은 자에게 분리금액을 지급하여야 한다.

(ⅲ)18개월 이내에 명령이 적격국내관계명령으로 결정되거나 당해 명령이 적격국내관계명령인지의 여부가 해결되지 않은 경우에, 플랜관리자는 당해 명령이 없는 경우에 당해 금액에 대하여 자격을 인정받은 자에게 분리금액을 지급하여야 한다.

(ⅳ)명령이 18개월 기간의 종료 이후에 행해진 국내관계명령이라는 결정은 오직 장래에 대하여만 적용된다.

(I)플랜수탁자가 part 4에 따라 국내관계명령을 적격국내관계명령으로 취급하는 행위를 하거나 위 (H)에 의하여 조치를 취하는 경우에, 플랜가입자 및 각 상호피지급인에 대하여 플랜은 당해 행위에 의거하여 행해진 지급의 한도에서 그 의무를 부담한다.

(J)적격국내관계명령에 의한 피지급인인 자는 이 법의 목적상 플랜에 의한 수익자로서 인정되어야 한다. 앞 문장에서는 특정기간 동안 가입자에 관하여 1 배당액 이상의 지급을 제1301조에 의한 요건으로 허용해서는 아니된다.

(K)"상호피지급인(alternate payee)"이란 배우자, 전배우자, 아동 또는 기타 국내관계명령에 의하여 당해 가입자에 관하여 플랜에 의하여 지급될 수 있는 급여의 전부 또는 일부의 수령권을 갖는다고 승인된 가입자의 부양가족을 의미한다.

(L)본호는 위(1)이 적용되지 않는 플랜에는 적용되지 않는다.

(M)적격국내관계명령의 적용요건에 따라 연금플랜에 의한 급여지급은 소비자신용보호법 제303조(a)를 위한 채권압류의 대상이 될 수 없다.

(N)본호에 의하여 규칙을 제정할 때에 장관은 재무장관과 협의하여야 한다.

제1057조 특정 수급권부여요건의 일시적 변경

1974년 1월 1일에 운영되는 플랜의 경우에 1974년 9월 2일 이후 2년 이내에 관리자가 장관에게 신청을 하는 경우에, 장관은 제1053조(a)(2) 또는 제1054조(b)(1)의 요건을 충족하는 것으로 취급되는 대안적 방법을 규정할 수 있다. 장관은 다음 각호와 같이 판단할 때에만 당해 대안적 방법을 규정할 수 있다.

(1)당해 요건의 적용이 플랜의 임의적 계속에 대한 본질적 위험이 되거나 급여수준 또는 종업원보수수준에 본질적 삭감을 결과할 정도로 플랜의 비용이 증가하는 경우,

(2)당해 요건의 적용 또는 플랜의 불계속이 전체적으로 플랜가입자의 이익에 반하는 경우, 및

(3)제1083조 또는 제1084조에 의하여 부여된 시간의 포기 또는 연장이 적당하지 않는 경우.

제1058조 플랜의 합병 · 통합 또는 플랜자산의 이전

플랜의 각 가입자가 합병,통합 또는 이전 이후에 당해 합병,통합 또는 이전 이전에 즉시 수령할 것이 인정된 급여 이상의 급여를 즉시 수령한 경우에만, 연금플랜은 1974년 9월 2일 이후에 다른 플랜과 합병 또는 통합하거나 또는 자산 또는 부채를 이전할 수 있다. 앞 문장은 거래 이전 또는 이후의 가입자가 이 법의 subchapter Ⅱ가 적용되는 복수사용자플랜의 대상이 되는 범위에서 당해 거래에는 적용되지 않는다.

제1059조 기록보존 및 보고 요건

(a)(1)아래 (2)에 규정된 경우를 제외하고, 사용자는 장관이 정하는 규칙에 따라 급여지급을 결정하는데 충분한 각 종업원에 관한 기록 또는 종업원에 제공되어야 할 기록을 보존하여야 한다. 플랜관리자는 장관이 정하는 규칙에 정해진 방법 및 시기에 플랜가입자인 각 종업원 및 다음 각호의 종업원에게 보고하여야 한다.

(A)규칙에 정해진 방법 및 시기에 보고서를 요구하는 자,

(B)사용자에 대한 근무를 종료한 자, 또는

(C)1근무단절연수를 갖는 자.

사용자는 플랜관리자에게 앞 문장에 의하여 요구되는 보고서를 작성하는데 필요한 정보를 제공하여야 한다. 위 (A)에 의해 요구되는 보고는 12개월기간에 1회이다. 위 (C)에 의해 요구된 보고는 계속적인 1근무단절연수에 1회이다. 본호에 의해 요구되는 보고는 종업원에게 플랜에 의하여 발생된 급여 및 비상실성이 되는 급여의 비율을 통지하는 것으로 충분하다.

(2)1인 이상의 사용자가 플랜을 채택하고 있는 경우에, 각 사용자는 장관이 정한 규칙에 따라 플랜관리자에게 위 (1)에 의해 요구된 기록을 보존하고 보고를 행하는데 필요한 정보를 제공하여야 한다. 관리자는 위 (1)에 의하여 요구된 기록을 보존하고 장관이 정하는 규칙의 범위내에서 위 (1)에 의하여 요구된 보고를 하여야 한다.

(b)본조 (a)에 의하여 특정 플랜연도의 정보를 제공하거나 기록을 보존하도록 요구된 자가 당해 요건을 충족하지 못한 경우에, 그는 당해 불충족의 발생에 관련된 각 종업원에 대하여 10$의 민사벌과금을 장관에게 납부하여야 한다. 다만, 당해 불충족에 합리적인 이유가 있다고 보여지는 경우에는 그러하지 아니하다.

제1060조 다수사용자플랜(Multiple employer plans)

(a)1인 이상의 사용자에 의해 운영되는 플랜

이 part 또는 part 3의 다른 규정에 불구하고, 본항의 다음 규정은 1인 이상의 사용자에 의하여 운영되는 플랜에 적용된다.

(1)제1052조는 각 사용자의 모든 종업원들이 단일사용자에 의하여 고용되어 있는 것으로 하여 적용된다.

(2)제1053조 및 제1054조는 모든 사용자가 단일사용자를 구성하는 것으로 하여 적용된다. 다만, 근무단절기간에 관한 기준의 적용은 장관이 정하는 규칙에 의한다.

(3)제1082조에 의하여 규정된 최저적립기준은 모든 플랜가입자가 단일사용자에 의하여 고용된 것으로 하여 적용된다.

(b)전임사용자의 플랜의 운영

이 part와 part 3의 목적상,

(1)사용자가 전임사용자의 플랜을 운영하는 경우에, 당해 전임자에 대한 근무는 사용자에 대한 근무로 취급되고,

(2)사용자가 전임사용자에 의하여 운영되는 플랜이 아닌 플랜을 운영하는 경우에, 당해 전임자에 대한 근무는 재무부장관이 정한 규칙에 규정된 한도에서 사용자에 대한 근무로 취급된다.

(c)통제된 기업집단에 의해 운영되는 플랜

제1052조,제1053조 및 제1054조의 목적상, 다수의 통제된 기업집단에서 모든 기업의 모든 종업원은 단일 사용자에 의하여 고용된 것으로 취급된다. 당해 하나 이상의 기업에 의하여 채택된 플랜에 관하여, 제1082조의 최저기금적립기준은 당해 모든 사용자들이 단일사용자인 것처럼 결정되고, 재무부장관이 정한 규칙에 따라 각 사용자에게 할당된다.

(d)일상적 통제하의 교역 · 영업 플랜

제1052조,제1053조 및 제1054조의 목적상, 재무부장관이 정한 규칙에 의하여, 일상적 통제하에 있는 교역 또는 영업의 모든 종업원은 단일사용자에 의하여 고용된 것으로 취급된다. 본호에 의하여 규정된 규칙은 본조(c)의 경우에 적용되는 원칙과 유사한 원칙에 근거하여야 한다.

제1061조 시행일

(a)본조에 다른 규정이 있는 경우를 제외하고, 이 part는 1974년 9월 2일 이후에 시작하는 플랜연도의 경우에 적용한다.

(b)(1)본조(d)에 달리 규정된 경우를 제외하고, 제1055조,제1056조(d) 및 제1058조는 1975년 12월 31일 이후에 시작하는 플랜연도에 관하여 적용된다.

(2)1974년 1월 1일에 존재하는 플랜의 경우에 본조(c) 및 (d)에 달리 규정된 경우를 제외하고, 이 part는 1975년 12월 31일 이후에 시작하는 플랜의 경우에 적용된다.

(c)~(e) 〈생략〉

第3款(Part 3) 基金積立(Funding)

제1081조 적용범위(Coverage)

(a)이 part의 적용이 제외되는 플랜

이 part는 다음 각호를 제외한 제1003조(a)에 규정된 종업원연금급여플랜(제1003조(b)에서의 예외를 제외)에 적용한다.

(1)종업원복지급여플랜;

(2)본조(b)에 규정된 보험계약플랜;

(3)고위경영간부진 또는 고액보수종업원을 위한 지연보상을 규정할 목적으로 원래 사용자에 의하여 관리되는 비적립플랜;

(4)(A)26USC 제501조(c)(8) 또는 (9)에 규정된 단체 또는 협회에 의하여 설치되고 관리되는 플랜으로서 가입자의 사용자에 의한 갹출부분이 없는 경우,

(B)26USC 제501조(c)(18)에 규정된 신탁;

(5)1974년 9월 2일 이후에 사용자의 갹출이 없는 플랜;

(6)퇴직출자자 또는 사망출자자 또는 사망출자자의 재산상속인에게 보수를 제공하는 26USC 제736조에 규정된 협정;

(7)26USC 제408조(a)에 규정된 개인퇴직계정 또는 연금 또는 26USC 제409조에 규정된 퇴직공채;

(8)개인계정플랜과 제1002조(35)(B)에 의하여 개인계정플랜으로 취급되는 확정급여

플랜;

(9)초과급여플랜; 또는

(10)주식의 전부가 종업원,전직종업원 또는 수익자에 의하여 직간접적으로 소유되고 있는 사용자가, 당해 연금플랜이 이 chapter(법)의 적용을 받게 되는 일자 이전에 전임사용자가 관리한 연금플랜에 있어서, 퇴직종업원이 상실한 급여를 당해 종업원에게 보상할 것을 약속한 비적립제도의 플랜,기금 또는 프로그램.

(b)"보험계약플랜"의 정의("Insurance contract plan" defined)

본조(a)(2)의목적상, "보험계약플랜"이란 다음의 플랜을 말한다.

(1)플랜이 개인보험계약의 매입에 의하여 배타적으로 적립되는 경우,

(2)당해 계약이 플랜에 가입하는 각 개인에 대하여 퇴직연령을 연장하는 균등연차배당금지급 및 개인이 플랜가입자가 된 일자에 개시하는 균등연차배당금지급이 지급되도록 규정한 경우,

(3)플랜에 의하여 제공되는 급여가, 플랜에 의한 정상퇴직연령시 각 계약에 의하여 제공되는 급여와 동일하고, 배당금이 지급되는 한도에서 보험회사에 의하여 보증된 경우,

(4)플랜연도 및 이전의 모든 플랜연도에 당해 계약에 의하여 지급할 수 있는 배당금이 실효 또는 보험증권의 회복 전에 지급된 경우,

(5)당해 계약에 의한 권리가 플랜연도 동안의 특정 시기에 유가증권 이자율의 적용을 받지 않은 경우, 및

(6)보험증권대출이 플랜연도 동안의 특정 시기에 미지불되지 않은 경우.

재무장관이 정한 규칙에 의하여 앞 문장에 규정된 계약과 동일한 성격을 가지는 것으로 결정되는 단체보험계약(group insurance contracts)의 매입에 의하여 배타적으로 적립되는 플랜은 본항에 규정된 플랜으로 취급된다.

(c)종료된 복수사용자플랜에 대한 이 part의 적용

제1321조가 적용되는 종료된 복수사용자플랜에 관하여 이 part는 제1341a(a)(2)의 의미내에서 플랜이 종료하는 플랜연도의 마지막 날까지 적용된다.

(d)연금급여보증공사로부터의 재정지원

특정플랜에 대한 연금급여보증공사의 재정지원금액 및 당해 금액의 지급은 재무장관에 의하여 결정된 방법에 의하여 고려되어야 한다.

제1082조 최저기금적립기준(Minimum funding standards)

(a)적립기금부족의 회피(Avoidance of accumulated funding deficiency)

(1)이 part의 적용을 받는 종업원연금급여플랜은 이 part가 적용되는 특정 플랜연도

에 최저기금적립기준 또는 제1085조에 의한 대안적 최저기금적립기준을 충족하여야 한다. 이 part가 적용되는 플랜은 당해 플랜연도말 현재 플랜이 적립기금부족을 갖지 않은 경우에 플랜연도에 당해 플랜에 대한 최저기금적립기준을 충족하였어야 한다.

(2)이 part의 목적상, "적립기금부족(accumulated funding deficiency)"이란 특정 플랜에서 모든 플랜연도의 기금적립기준회계에서의 총비용(total charges)이 당해연도의 당해회계에서의 총신용(total credits)의 초과, 또는 당해 플랜연도의 대안적 최저기금적립기준회계에서의 총비용이 당해 연도의 당해 회계에서의 총신용의 초과를 의미한다.

(3)승인되지 않은 복수사용자플랜의 플랜연도에서, 플랜의 적립기금부족은 제1423조에 의하여 결정된다.

(b)기금적립기준회계(Funding standard account)

(1)이 part가 적용되는 각 플랜은 기금적립기준회계를 설치하고 운영하여야 한다. 당해 회계는 오직 본조에 규정된대로 대변과 차변으로 기입되어야 한다.

(2)플랜연도 동안의 기금적립기준회계는 다음 각호의 합계를 차변에 기입한다.

(A)플랜연도 동안의 플랜의 정상비용,

(B)동일연차할부금으로 상각할 필요성이 있는 금액(완전히 상각될 때까지)

(C)각 플랜연도 동안에 15년 기간에 걸쳐 동일연차할부금으로 각 전플랜연도에 각 포기된 기금부족을 상각하기 위하여 필요한 금액,

(D)아래 (3)(D)에 의한 기금적립기준회계의 대변에 기입할 금액을 5플랜연도 기간에 걸쳐 동일연차할부금으로 상각할 필요가 있는 금액.

(3)플랜연도 동안의 기금적립기준회계는 다음 각호의 합계를 대변에 기입한다.

(A)플랜연도 동안에 플랜에 있어서 사용자에 의하여 갹출되는 것으로 인정되는 금액,

(B)동일연차할부금으로 상각할 필요성이 있는 금액(완전히 상각될 때까지)

(C)플랜연도 동안 제1083조(c)의 의미내에서 포기된 기금적립부족의 금액,

(D)적립기금부족이 기금적립기준회계에 의하여 결정된 플랜연도의 경우에 당해 연도가 당해 부족이 대안적 최저기금적립기준회계에 의하여 결정된 플랜연도를 뒤따르는 경우에, 대안적 기금적립기준회계에서의 차변잔고에 대하여 기금적립기준회계에 있어서 차변잔고의 초과분.

(4)재무부장관이 정한 규칙에 의하여, 위 (2) 또는 (3)에 의하여 상각되기로 요구되는 금액은,

(A)당해 결합된 금액에 관계되는 모든 항목에 대하여 잔여상각기간에 기초하여 결정된 기간에 걸쳐 상각되는 금액과 결합될 수 있으며,

(B)차감계정되는 두 금액 중 다액인 것에 관계되는 모든 항목에 대하여 잔여상각기간에 기초하여 결정된 기간에 걸쳐 상각되는 결과적인 금액과 기타 당해 규정에 의하여 상각되기로 요구된 금액에 대하여 차감계정할 수 있다.

(5)기금적립기준회계는 비용을 결정하기 위하여 플랜에 의하여 사용된 이자율과 합치하는 적정비율에 이자를 붙여서 차변 또는 대변에 기입하여야 한다.

(6)1980년 9월 26일 직전에 복수사용자플랜이었던 플랜의 경우 : 〈생략〉

(7)이 part의 목적상,

(A)사용자철회책임의 전부 또는 일부의 지급에 있어서 복수사용자플랜에 의하여 수령받은 금액은 플랜에 있어서 사용자에 의하여 갹출된 금액으로 간주한다.

(B)플랜이 플랜연도에는 재조직되지 않았으나 직전 플랜연도에 재조직된 경우에, 당해 직전 플랜연도의 종료시에 기금적립기준회계의 잔액은 다음 각호에 의한다.

(ⅰ)차감계정하는 대변 또는 차변에 의하여 소거되어야 하고, 그러나

(ⅱ)30년 거치 동일연차할부금으로 상각됨으로써 계속되는 플랜연도에 고려되어야 한다.

앞 문장은 26USC 제418조B(a)에 의한 적립기금부족의 한도에서 플랜이 재조직된 최종플랜연도의 종료시 현재에는 적용되지 않는다.

(C)제1402조에 의한 연금급여보증공사 또는 제1403조에 의거한 26USC 제501조(c)(22)에 의해 면제된 기금에 대하여 플랜연도 동안 플랜에 의하여 지급된 금액은 플랜연도 동안 플랜에 의하여 수령한 것으로 간주된 갹출금액을 감액하여야 한다.

(D)사용자철회책임의 최종결정이 계류되어 있는 동안에 사용자에 의하여 지급되어 플랜에 의하여 사용자에게 계속 재적립된 금액은 장관이 정하는 규칙에 따라 기금적립기준회계의 차변에 기입하여야 한다.

(E)본조(c)(7)에 의한 충분한 기금적립한계를 위하여, 플랜에 의하여 달리 규정되지 않은 경우에, 복수사용자플랜에 의하여 발생된 책임은 플랜의 종료 이후의 플랜에 의하여 비상실성이 아닌 급여를 포함하지 않는다.

(c)방법(Methods)

(1)이 part의 목적상, 정상비용, 발생된 책임, 과거근무책임 및 경험수입·손실 등은 플랜에 있어서 비용을 결정하는데 사용된 기금적립방법에 의하여 결정된다.

(2)(A)이 part의 목적상, 플랜자산의 가치는 공정시장가치를 고려하고 재무부장관이 정한 규칙에 의하여 허용되는 합리적인 연금수리적인 평가방법에 기초하여 결정되어야 한다.

(B)이 part의 목적상, 공채의 가치 또는 기타 원리금에 관하여 불이행되지 않은

부채액은 플랜관리자의 선택시에 최초의 매입비용부터 만기시 또는 최초청구일자의 액면가격까지 고려한 상환된 기초에서 결정되어야 한다.

제1083조 최저기금적립기준의 변경(Variance from minimum funding standard)

(a)영업악화의 경우에 요건의 포기

사용자가, 또는 복수사용자플랜의 경우에는 플랜에 갹출하는 사용자의 10%가, 본질적인 영업악화없이 플랜연도에 최저기금적립기준을 충족할 수 없는 경우 및 기준의 적용이 전체적으로 플랜가입자의 이익에 반하는 경우에, 재무부장관은 제1082조(b)(2)(C)에 의하여 결정된부분 이외의 최저기금적립기준의 전부 또는 일부에 관하여 당해 연도에 제1082조(a)의 요건을 포기할 수 있다. 재무부장관은 계속 15플랜연도중 5 이상의 플랜에 관하여 최저기금적립기준을 포기할 수 있다.

(b)영업악화 결정의 고려사항

이 part의 목적상, 본질적 영업악화를 결정하는데 고려되어야 할 요소는 다음 각호와 같다.

(1)사용자가 경제적 손실하에서 경영하고 있는지의 여부,

(2)교역·영업 및 관련 산업에 실질적인 실업 또는 불완전고용이 있는지의 여부

(3)관련산업의 판매·이윤이 감소하였는지의 여부 및

(4)포기가 부여된 경우에도 플랜이 계속되는 것을 기대하는 것이 합리적인지의 여부.

(c)"포기된 기금부족"의 정의

이 part의 목적상, "포기된 기금부족(waived funding deficiency)"이란 플랜연도에 재무부장관에 의하여 포기되고 사용자갹출에 의하여 충족되지 않은 최저기금적립기준의 일부를 의미한다.

제1084조 상각기간의 연장

(a)연장조건; 이자율 결정

특정 플랜의 제1082조(b)(2)(B)에 규정된 비적립부채를 상각하기로 요구되는 연도의 기간은, 장관이 당해 연장이 이 법의 목적을 수행하고 플랜의 가입자 및 수익자에 대하여 적정한 보호를 제공한다고 결정한 경우 및 당해 연장을 허용하지 않는 것이 다음 각호에 해당된다고 결정하는 경우에, 장관에 의하여 10년을 초과하지 않는 기간으로 연장된다.

(1)플랜의 임의적 계속에 실질적 위험을 결과하거나 연금급여수준 또는 종업원보수의 실질적 감액을 결과하며,

(2)전체적으로 플랜가입자의 이익에 반한다.

(b)플랜개정

(1)제1083조(a)에 의한 포기 또는 본조(a)에 의한 기간의 연장이 플랜에 관하여 유효한 경우 또는 제1082조(c)(8)에 규정된 플랜개정이 앞의 12개월의 특정 시기에 행해진 경우에, 급여의 증가,급여의 연금수리변동 또는 급여가 플랜에 의하여 비상실성이 되는 비율의 변동 등을 이유로 플랜의 부채를 증가시키는 플랜의 개정은 채택되어서는 아니된다. 플랜이 앞 문장에 위반하여 개정된 경우에, 당해 포기 또는 기간의 연장은 당해 개정이 채택된 일자에 종료하는 플랜연도에는 적용되지 않는다.

(2)위 (1)은 다음의 플랜개정에는 적용되지 않는다.

(A)장관이 합리적이라고 결정하고 플랜의 부채를 최소한으로만 증가시키는 경우.

(B)제1082조(c)(8)에 규정된 개정을 폐지한 경우 또는

(C)26USC chapter 1의 subchapter D의 part Ⅰ에 의하여 적격조건으로 요구되는 경우.

제1085조 대안적 최저적립기준

(a)회계의 운영

모든 연도에 가입연령정상기금적립방법에 의하여 요구되는 것 이상의 갹출을 요구하는 기금적립방법을 사용하는 플랜은 특정 연도에 대안적 최저기금적립기준회계를 운영할 수 있다. 당해회계는 본조에 규정된대로 차변과 대변으로 기입되어야 한다.

(b)회계의 운용

플랜에서 대안적 최저기금적립기준회계는

(1)다음의 합계를 차변에 기입하며,

(A)플랜에 의하여 사용된 기금적립방법에 있어서 정상비용 이하 또는 단위신용방법에 의하여 결정된 정상비용,

(B)자산의 공정한 시장가치에 대하여 플랜에 의하여 발생된 급여의 현재가치의 초과 및

(C)당해 모든 연도 동안의 당해 회계에 대한 비용에 대하여 전 모든플랜연도 동안의 대안적 최저기금적립기준회계에서의 신용초과분과 동일한 금액,

(2)플랜연도 동안 플랜에 사용자에 의하여 갹출되는 것으로 인정된 금액을 차변에 기입한다.

(c)이 자

대안적 최저기금적립기준회계는 기금적립기준회계에 관하여 제1082조(b)(5)에 의하여 규정된 방식으로 이자를 붙여서 차변 또는 대변에 기입한다.

제1086조 시행일

(a)본조에 다른규정이 있는 경우를 제외하고, 이 part는 1974년 9월 2일 이후에 시작하는 플랜연도의 경우에 적용한다.

(b)1974년 1월 1일에 존재하는 플랜의 경우에 본조(0) 및 (0)에 달리 규정된 경우를 제외하고, 이 part는 1975년 12월 31일 이후에 시작하는 플랜연도의 경우에 적용된다.

(c)~(e)〈생략〉

第4款(Part 4) 受託者責任(Fiduciary Responsibility)

제1101조 적용범위

(a)이 part는 제1003조(a)에 규정된 종업원급여플랜(제1003조(b)에 의한 예외를 제외)에 적용한다. 다만, 다음 각호의 경우를 제외한다.

(1)고위경영간부진 또는 고액보수종업원에게 지연보수를 제공할 목적으로 주로 사용자에 의하여 관리되는 비적립플랜; 또는

(2)퇴직출자자 또는 사망출자자 또는 사망출자자의 재산상속인에게 보수를 제공하는 26USC 제736조에 규정된 협정.

(b)이 part의 목적상:

(1)1940년의 투자회사법(Investment Company Act)에 의하여 등록된 투자회사가 발행한 유가증권(security)에 투자하는 플랜의 경우에, 당해 플랜자산은 당해 유가증권을 포함하는 것으로 판단되고, 당해 투자만을 이유로 당해 투자회사의 자산을 포함하는 것으로 판단되어서는 아니된다.

(2)플랜에 대하여 보험자가 보증된 급여보험증권을 발행한 플랜의 경우에, 당해 플랜자산은 당해 보험증권(policy)을 포함하는 것으로 판단되고, 당해 보험증권의 발행만을 이유로 당해 보험자의 자산을 포함하는 것으로 판단되어서는 아니된다. 본호의 목적상:

(A)"보험자(insurer)"란 주에서 영업할 자격이 있는 보험회사,보험업무 또는 보험조직을 의미한다.

(B)"보증된 급여보험증권(guaranteed benefit policy)"이란 당해 보험증권 또는 보험계약이 보험자에 의하여 보증된 금액을 급여로 제공하는 한도에서의 보험증권 또는 보험계약을 의미한다.

제1102조 플랜의 설치(Establishment of plan)

(a)지명수탁자(Named fiduciaries)

(1)종업원급여플랜은 문서(written instrument)에 의거하여 설치되고 관리되어야 한다. 당해 문서는 플랜의 운용과 관리를 공동으로 또는 개별적으로 통제하고 운영하는 권한을 가지는 1인 이상의 지명수탁자를 규정하여야 한다.

(2)"지명수탁자(named fiduciary)"란 플랜문서에서 지명된 수탁자, 또는 플랜에 열거된 절차에 의거하여 (A)플랜에 관하여 사용자 또는 피용자단체인 자에 의하여 또는 (B)공동으로 행동하는 당해 사용자와 당해 피용자단체에 의하여 수탁자로 확인된 수탁자를 의미한다.

(b)플랜의 필수적 모습

종업원급여플랜은 --

(1)플랜의 목적과 이 subchapter의 요건에 합치하는 기금적립의 정책 및 방법을 설정하고 수행하기 위한 절차를 규정하여야 하고,

(2)플랜의 운용과 관리에 대한 책임의 할당을 위한 플랜상의 절차를 규정하고(제1105조(c)(1)에 규정된 절차를 포함한다),

(3)당해 플랜을 개정하는 절차 및 플랜을 개정하는 권한을 가지는 자를 확인하기 위한 절차를 규정하고,

(4)플랜에 대하여 그리고 플랜으로부터 행해지는 지급의 근거를 열거하여야 한다.

(c)플랜의 선택적 모습

종업원급여플랜은 다음 각호의 사항을 규정할 수 있다.

(1)특정인 또는 그 집단은 플랜에 관하여 신탁수탁자와 관리자로서의 업무를 포함하는 하나 이상의 수탁자능력을 갖출 수 있다는 것;

(2)지명수탁자 또는 제1105조(c)(1)에 규정된 플랜절차에 의거하여 지명수탁자로 지명된 수탁자는 당해 수탁자가 플랜에 있어서 가지는 책임에 관하여 자문을 제공할 사람을 1인 이상 고용할 수 있다는 것; 또는

(3)플랜자산의 통제 또는 운영에 관하여 지명수탁자인 자가 플랜자산을(취득 또는 처분할 권한을 포함하여) 운영하기 위하여 1인 이상의 투자관리자를 임명할 수 있다는 것.

제1103조 신탁의 설치(Establishment of trust)

(a)신탁에 보유된 급여플랜자산; 신탁수탁자의 권한

본조(b)에 규정된 경우를 제외하고, 종업원급여플랜의 모든 자산은 하나 이상의 신탁

수탁자에 의한 신탁에 보유되어야 한다. 당해 신탁수탁자는 신탁문서(trust instrument) 또는 제1102조(a)에 규정된 플랜문서(plan instrument)에서 지명되거나 또는 지명수탁자인 자에 의하여 임명되어야 하고, 지명 또는 임명을 수락한 경우에 신탁수탁자는 플랜자산의 운영과 통제에 관하여 배타적인 권한 및 재량권을 갖는다. 다만 다음의 경우에는 그러하지 아니하다.

(1)신탁수탁자는 신탁수탁자가 아닌 지명수탁자의 지시에 복종하여야 하고, 그 경우에 신탁수탁자는 플랜의 내용에 따라 행해지고 이 chapter에 반하지 않는 당해 수탁자의 적정한 지시에 복종하여야 한다는 것을, 플랜이 명문으로 규정한 경우, 또는

(2)플랜자산을 운영,취득 또는 처분할 권한이 제1102조(c)(3)에 의거하여 1인 이상의 투자관리자(investment managers)에게 위임되어 있는 경우.

(b)예외

본조(a)의 요건은 다음 각호에 대하여는 적용되지 않는다.

(1)주에서 영업할 자격이 있는 보험회사에 의하여 발행되는 보험계약 또는 보험증권으로 이루어지는 플랜의 특정자산;

(2)당해 보험회사의 특정자산 또는 당해 보험회사에 의하여 보유되는 플랜의 특정자산;

(3)26USC 제401조(c)(1)에 규정된 종업원이 가입자의 일부 또는 전부인 플랜 또는 26USC 제408조에 규정된 하나 이상의 개인퇴직계정을 구성하는 플랜, 다만 당해 플랜자산이 26USC 제401조(f) 또는 제408조(h)에 의하여 적격한 하나 이상의 보관계정에 보유되어 있는 한도에서이다;

(4)장관이 본조(a)의 요건을 면제하고 이 chapter의 part 2,3 또는 subchapter Ⅲ의 규정의 일부가 적용되지 않는 플랜; 또는

(5)계약자산이 26USC 제403조(b)(7)에 의거하여 1인 이상의 재산관리인계정에서 보유되는 한도에서 26USC 제403조(b)에 의하여 설치되고 관리되는 계약;

(6)주식의 전부가 종업원,전직종업원 또는 수익자에 의하여 직간접적으로 소유되고 있는 사용자가, 당해 연금플랜이 이 chapter(법)의 적용을 받게 되는 일자 이전에 전임사용자가 관리한 연금플랜에 있어서, 퇴직종업원이 상실한 급여를 당해 종업원에게 보상할 것을 약속한 비적립제도의 플랜,기금 또는 프로그램.

(c)사용자의 급여에 소용되지 않는 플랜자산; 허용되는 플랜자산보유의 목적

(1)아래 (2),(3),(4) 또는 본조(d)에 규정된 경우 및 제1342조 및 제1344조에 의한 경우를 제외하고, 플랜자산은 특정사용자의 급여에 소용되어서는 아니되며 플랜가입자 및 수익자에게 급여를 제공하고 플랜관리의 합리적인 비용을 부담하는 배타적인 목적을 위해서만 보유되어야 한다.

(2)(A)갹출 또는 이 chapter의 subchapter Ⅲ의 subtitle E의 part 1에 의한 철회부채(withdrawal liability)의 경우에

(ⅰ)복수사용자플랜 이외에, 사용자가 사실의 실수로 플랜에 대하여 갹출 또는 철회부채의 지급을 행한 경우에, 위 (1)은 갹출의 지급 이후 1년 이내에 사용자에 대한 당해 갹출의 반환을 금지해서는 아니되고,

(ⅱ)사용자가 사실 또는 법률의 실수로 복수사용자플랜에 대하여 갹출 또는 철회부채의 지급을 행한 경우에, 위 (1)은 갹출이 실수로 행해졌다는 것을 플랜관리자가 결정한 이후 6월 이내에 사용자에 대한 당해 갹출 또는 지급의 반환을 금지해서는 아니된다.

(B)갹출이 26USC 제401조,제403조(a) 또는 제405조(a)에 의하여 플랜의 적격성에 대하여 조건지워지고 플랜이 적격이 아닌 경우에, 위 (1)은 플랜적격의 거부일자 이후 1년 이내에 사용자에 대한 당해 갹출의 반환을 금지해서는 아니된다.

(C)갹출이 26USC 제404조에 의하여 갹출의 공제성에 대하여 조건지워지는 경우에 당해 공제가 허용되지 않는 한도에서, 위 (1)은 공제불허 이후 1년 이내에 당해 갹출의 사용자에 대한 반환을 금지해서는 아니된다.

(3)초과지급으로 결정된 철회부채지급의 경우에, 위 (1)은 당해 결정일자 이후 6월 이내에 사용자에 대한 당해 지급의 반환을 금지해서는 아니된다.

(4)갹출이 26USC 제4979조(c)에 정의된 초과갹출인 경우에, 위 (1)은, 당해 조항에 의하여 초과갹출에 대한 감면조세의 지급을 회피하는 것이 허용되는 한도에서, 사용자에 대한 플랜으로부터 당해 갹출에 관한 정정분배를 금지해서는 아니된다.

(d)플랜의 종료(termination of plan)

(1)종료시기에 제1321조가 적용되지 않고 이 part가 적용되는 연금플랜이 종료하는 경우에(사용자갹출이 행해지지 않은 플랜은 제외), 장관이 규칙으로 달리 규정한 경우를 제외하고 플랜자산은 제1344조의 규정에 따라 즉시 할당되어야 한다.

(2)장관의 규칙으로 달리 규정된 경우를 제외하고, 종료하는 복지플랜의 자산은 플랜의 내용에 따라 분배되어야 한다.

제1104조 수탁자의 충실의무(Fiduciary duties)

(a)신중한 인물의 주의기준(prudent man standard of care)

(1)제1103조(c)와 (d),제1342조 및 제1344조의 적용을 받는 수탁자는 플랜과 관련하여 오직 가입자와 수익자를 위하여 그리고 다음 각호에 유의하여 그의 의무를 수행하여야 한다.

(A)가입자 및 수익자에게 급여를 제공하고, 플랜의 관리에 합리적인 비용을 부담하는 배타적인 목적을 위하여;

(B)일반적인 상황에서, 당해 사항에 관하여 동일한 능력으로 정통하게 행동하는 신중한 인물이 동일한 성격의 사업의 행위에 있어서 사용하는 주의,능숙함,신중성 및 근면성을 가지고, 그리고 동일한 목표를 가지고;

(C)대손실의 위험을 최소화하기 위하여 플랜의 투자를 분산시킴으로써, 다만 그렇게 하지 않는 것이 명백히 신중한 상황에서는 그러하지 아니하다;

(D)플랜을 관리하는 서류 및 문서가 이 subchapter 및 subchapter Ⅲ의 규정과 합치하는 한도에서, 당해 서류와 문서에 따라.

(2)제1107조(d)(3)에 정의된 자격있는 개인계정플랜의 경우에, 위 (1)(C)의 분산요건 및 위 (1)(B)의 신중성요건은 조건부 사용자부동산 또는 조건부 사용자유가증권(제1107조(d)(4)(5)에 정의된)의 취득 또는 보유에 의하여 위반되지 않는다.

(b)지방법원관할 이외에서의 자산소유의 표시

장관이 규칙으로 권한부여한 경우를 제외하고, 수탁자는 연방지방법원관할 이외에서 플랜자산의 소유표시를 유지할 수 없다.

(c)가입자 또는 수익자에 의한 자산에 대한 통제

개인계정을 규정하고 가입자 또는 수익자에게 그의 회계에서의 자산을 통제하는 것이 허용되는 연금플랜의 경우에, 가입자 또는 수익자가 장관의 규칙에 의하여 결정된 그의 회계에서의 자산을 통제하는 경우에,

(1)당해 가입자 또는 수익자가 당해 통제행사를 이유로 수탁자인 자로 판단되지 않으며,

(2)수탁자인 자는 특정 불이행을 이유로 당해 가입자 또는 수익자의 통제행사로부터 결과하는 특정 손실에 대하여 이 part에 의한 책임을 지지 않는다.

제1105조 공동수탁자의 불이행책임(Liability for breach of co-fiduciary)

(a)책임을 야기하는 상황

수탁자가 이 part의 다른 규정에 의하여 갖는 책임에 추가하여, 플랜에 관하여 수탁자는 다음 각호의 상황에서의 동일플랜에 관하여 다른 수탁자의 수탁자책임의 불이행에 대하여 책임을 져야 한다.

(1)수탁자가 당해 다른 수탁자의 작위 또는 부작위에 악의로 참가하거나 악의로 숨기려는 경우에, 악의적인 당해 작위 또는 부작위가 불이행에 해당되는 경우;

(2)수탁자로서의 그의 지위에서 발생하는 열거된 책임의 관리에 있어서 제1104조(a)(1)에 따르지 않으므로써, 수탁자가 당해 다른 수탁자에게 불이행을 하도록 할 수

있는 경우; 또는

(3)수탁자가 당해 다른 수탁자의 불이행을 알고 있는 경우에 그가 당해 상황에서 불이행을 구제할 합리적인 노력을 하지 않는 경우.

(b)2이상의 신탁수탁자에 의해 보유되는 자산

(1)본조(d)와 제1103조(a)(1)과 (2)에 달리 규정된 경우를 제외하고, 플랜자산이 2이상의 신탁수탁자에 의하여 보유되는 경우에,

(A)각자는 공동신탁수탁자가 불이행을 범하지 않도록 합리적인 주의를 사용하여야 하며;

(B)공동신탁수탁자는 플랜의 자산을 공동으로 관리하고 통제하여야 한다.

(2)본호에서는 수탁자가 본조(a) 또는 이 part의 기타 규정에 의하여 갖는 어떤 책임도 제한할 수 없다.

(3)(A)자산이 하나 이상의 신탁으로 보유되는 플랜의 경우에, 신탁수탁자는 당해 신탁의 신탁수탁자의 작위 또는 부작위에 관한 경우를 제외하고 위 (1)에 의한 책임을 지지 않는다.

(B)신탁수탁자는 제1103조(a)(1)에 설명된 각 지시에 대하여는 본호에 의한 책임을 지지 않는다.

(c)수탁자책임의 할당; 수탁자책임을 수행하기로 지명된 자

(1)플랜을 운영하는 문서는 (A)지명수탁자들 중에서 수탁자책임을 할당하고 (B)지명수탁자가 플랜에 의한 수탁자책임을 수행하는 지명수탁자 이외의 자를 지명하는 절차를 명문으로 규정할 수 있다.

(2)플랜이 명문으로 위 (1)에 규정된 절차를 규정하고 당해 절차에 따라 지명수탁자의 수탁자책임이 특정인에게 할당되거나 또는 특정인이 당해 책임을 수행하기로 지명된 경우에, 당해 지명수탁자는 다음 각호의 경우를 제외하고 당해 책임을 수행하는 과정에 당해인의 작위 또는 부작위에 대하여 책임을 지지 않는다.

(A)지명수탁자가, (ⅰ) 당해 할당 또는 지명에 관하여, (ⅱ)위 (1)의 절차의 설치 또는 이행에 관하여 또는 (ⅲ)할당 또는 지명을 계속함에 있어서, 제1104조(a)를 위반한 경우,

(B)지명수탁자가 본조(a)에 따라 달리 책임질 수 있는 경우.

(3)본호의 목적상, "신탁수탁자책임(trustee responsibility)"이란 지명수탁자의 신탁문서에 의하여 제1102조(c)(3)에 따라 투자관리자를 임명하는 권한 이외에 플랜자산을 관리 또는 통제하기 위하여 플랜의 신탁문서에 규정된 책임을 의미한다.

(d)투자관리자(Investment managers)

(1)제1102조(c)(3)에 의하여 투자관리자가 임명된 경우에, 본조 (a)(2)와 (3) 및 본

조(b)의 규정에 불구하고 신탁수탁자는 당해 투자관리자의 작위 또는 부작위에 대하여 책임을 지지 않으며, 당해 투자관리자의 관리에 적용되는 플랜의 자산을 투자 또는 달리 관리할 의무가 없다.

(2)본호에서는 특정 신탁수탁자의 행위에 대한 이 part에 의한 당해 신탁수탁자의 특정의 책임을 면제하지 못한다.

제1106조 금지된 거래(Prohibited transactions)

(a)플랜과 이익당사자 사이의 거래

제1108조에 규정된 경우를 제외하고,

(1)플랜에 관하여 수탁자는, 당해 거래가 직간접적으로 다음 각호의 행위를 구성하는 것을 알고 있는 경우에, 플랜이 거래에 참여하도록 해서는 아니된다.

(A)플랜과 이익당사자 사이에 재산의 매매,교환 또는 임대;

(B)플랜과 이익당사자 사이에 금전의 대출 또는 기타 신용의 확대;

(C)플랜과 이익당사자 사이에 물품,용역 또는 설비의 제공;

(D)이익당사자의 급여 및 플랜자산의 이전 또는 사용; 또는

(E)제1107조(a)에 위반하여 플랜을 위한 사용자유가증권 또는 사용자부동산의 취득.

(2)플랜자산을 통제 또는 관리하는 권한 또는 재량을 가지는 수탁자가 사용자유가증권 또는 사용자부동산의 보유가 제1107조(a)에 위반된다는 것을 알고 있는 경우에, 그는 플랜이 당해 보증 또는 부동산을 보유하는 것을 허용해서는 아니된다.

(b)플랜과 수탁자 사이의 거래

플랜에 관한 수탁자는 다음 각호를 하여서는 아니된다.

(1)자신의 이익에 관하여 또는 자신의 회계를 위하여 플랜자산을 거래하는 것,

(2)플랜의 이익 또는 가입자 또는 수익자의 이익에 반하는 당사자의 이익을 위하여 플랜을 끌어넣은 특정 거래에 있어서 그의 개인적 또는 기타 행위능력상의 행위, 또는

(3)플랜자산에 관한 거래와 관련하여 당해 플랜과 거래하는 특정 당사자로부터 수탁자 자신의 개인계정에 대한 대가를 수령하는 것.

(c)이익당사자의 플랜에 대한 부동산 또는 동산의 이전

이익당사자의 플랜에 대한 부동산 또는 동산의 이전은, 재산이 플랜이 취하는 저당 또는 유사유치권에 적용되거나 또는 이익당사자가 이전 일자에 종료하는 10년 기간이내에 재산에 대하여 설정하는 저당 또는 유사한 유치권에 적용되는 경우에, 매매 또는 교환으로 취급된다.

제1107조 특정플랜의 사용자유가증권 및 사용자부동산의 취득 및 보유 제한

(a)비율 제한

본조와 제1114조에서 달리 규정된 경우를 제외하고,

(1)플랜은 다음 각호를 취득 또는 보유할 수 없다.

(A)조건부 사용자유가증권이 아닌 사용자유가증권 또는

(B)조건부 사용자부동산이 아닌 사용자부동산.

(2)플랜은, 당해 취득 이후 즉시 플랜에 의하여 보유된 사용자유가증권 또는 사용자부동산의 총공정시장가치가 플랜자산의 총공정시장가치의 10%를 초과한 경우에, 조건부사용자유가증권 또는 조건부 사용자부동산을 취득할 수 없다.

(3)(A)1984년 12월 31일 이후, 플랜은, 1984년 12월 31일에 결정된 당해 유가증권 및 재산의 총공정시장가치가 1984년 12월 31일에 결정된 플랜자산의 총공정시장가치 또는 1975년 1월 1일에 결정된 플랜자산의 총공정시장가치의 10%를 초과하는 한도에서, 조건부 사용자유가증권 또는 조건부 사용자부동산을 보유할 수 없다.

(B)위 (A)는 1974년 12월 31일 이후 및 1985년 1월 1일 이전의 특정일자에 사용자유가증권 또는 사용자부동산을 보유하고 있지 않고 당해 일자에 결정된 총공정시장가치가 당해일자에 결정된 플랜자산의 총공정시장가치 또는 1975년 1월 1일에 결정된 플랜자산의 총공정시장가치의 10%를 초과한 플랜에 대하여는 적용되지 않는다.

(4)(A)1979년 12월 31일 이후에 플랜은 아래 (B)에 의한 규칙에 특정된 금액을 초과하여 사용자유가증권 또는 사용자부동산을 보유할 수 없다. 본호는 1974년 12월 31일 이후의 최초일자 이후에 당해 규칙을 충족하는 플랜에는 적용되지 않는다.

(B)1976년 12월 31일 이전에, 장관은 위 (2) 또는 본조(c)에 의하여 1985년 1월 1일 이전에 플랜이 포기하기로 요구되는 사용자유가증권 또는 사용자부동산의 보유분의 50%를 포기할 것을 요구하는 효력을 가지는 규칙을 제정하여야 한다.

(b)예외

(1)본조(a)는 자격있는 개인계정플랜에 의한 조건부 사용자유가증권 또는 조건부 사용자부동산을 취득 또는 보유하는 것에는 적용되지 않는다.

(2)전후참조(cross reference)

(A)적격개인계정플랜에 의한 조건부 사용자유가증권 또는 조건부 사용자부동산의

보유에 대한 분산요건의 면제는 제1104조(a)(2)를 볼 것.

(B)10% 제한을 위반하지 않는 조건부 사용자유가증권 및 조건부 사용자 부동산의 취득에 대한 금지된 거래의 면제는 제1108조(c)를 볼 것.

(C)1974년 6월 30일에 구속력있는 계약에 적용되는 유가증권 또는 부동산에 관한 거래기준은 제1114조(c)를 볼 것.

(c)선택(election)

(1)선택하는 플랜은, 1974년 12월 31일 이후 및 1985년 1월 1일 이전의 특정일자에 보유되는 사용자유가증권이 다음 각호를 초과하지 않고서 1974년 12월 31일 현재 결정된 공정시장가치를 갖는 경우에, 아래 (3)에 의하여 본조(a)(3)의 요건을 충족하는 것으로 취급된다.

(A)당해일자에 결정된 플랜자산의 공정시장가치, 또는

(B)1974년 12월 31일 이후 및 당해일자 이전에 수령된 플랜에 대한 갹출금의 총계와 1975년 1월 1일에 결정된 플랜자산의 공정시장가치의 합계액과 동일한 금액.

(2)본호의 목적상, 1975년 1월 1일 이후 플랜이 사용자유가증권을 보유하는 경우에, 1975년 1월 1일에 보유된 사용자유가증권의 소유관계로부터 도출된 소유관계 또는 1975년 1월 1일 이후에 보유된 당해 유가증권의 가치는 1975년 1월 1일 현재 소유관계가 도출된 유가증권의 가치에 기초하여야 한다. 장관은 이를 수행하기 위하여 규칙을 제정하여야 한다.

(3)본호에 의한 선택은 1975년 12월 31일 이후에 행해질 수 있다. 당해 선택은 장관이 정하는 규칙에 따라 행해져야 하고 취소할 수 없다. 플랜은, 1975년 1월 1일에 플랜이 사용자부동산을 소유하지 않은 경우에만 본호에 의한 선택을 할 수 있다. 당해 선택 이후 및 1985년 1월 1일 이전에 플랜은 사용자부동산을 취득할 수 없다.

(d)정의

본조의 목적상,

(1)"사용자유가증권(employer security)"이란 플랜의 적용을 받는 종업원의 사용자 또는 당해 사용자의 지점에 의하여 발행된 유가증권을 의미한다. 제1108조(b)(5)가 적용되는 계약은 본조의 목적상 유가증권으로 취급되어서는 아니된다.

(2)"사용자부동산(employer real property)"이란 플랜의 적용을 받는 종업원의 사용자 또는 당해 사용자의 지점에 임대된 부동산(및 관계 동산)을 의미한다. 본조의 목적상 플랜이 사용자부동산을 취득하는 시기를 결정하기 위하여, 당해 부동산은 플랜이 취득한 일자 또는 사용자에게 임대가 개시된 일자 중 더 늦은 일자에 플랜에 의하여 취득된 것으로 간주된다.

(3)(A)"적격개인계정플랜(eligible individual account plan)"이란 다음 각호를 의미한다.

(ⅰ)이윤분배,주식보너스 또는 저축플랜;

(ⅱ)종업원지주플랜; 또는

(ⅲ)1974년 9월 2일에 존재하고 당해 일자에 조건부 사용자증권에 주로 투자한 금전매입플랜.

당해 의미는 26USC 제408조에 규정된 개인퇴직계정 또는 연금을 배제한다.

(B)위 (A)에 불구하고, 당해 플랜이 조건부 사용자유가증권 또는 조건부 사용자 부동산의 취득 및 보유를 명시적으로 규정한 경우에만, 플랜은 조건부 사용자 유가증권 또는 조건부 사용자 부동산의 취득 및 보유에 관하여 적격개인계정플랜으로 취급되어야 한다. 1974년 9월 2일에 존재하는 플랜의 경우에, 본호는 1976년 1월 1일까지 효력이 없다.

(4)"조건부사용자부동산(qualifying employer real property)"이란 다음 각호의 부동산의 필지를 의미한다.

(A)필지의 대부분이 지형적으로 분산되어 있는 경우;

(B)부동산의 각 필지와 그 개발이 사용에 적합한 경우;

(C)당해 부동산의 전부가 사용자 또는 사용자의 지점인 1인의 임차인에게 임대되어 있을 경우; 및

(D)당해 부동산의 취득 또는 보유가 이 part의 규정을 준수하는 경우.

(5)"조건부사용자유가증권(qualifying employer security)"이란 주식 또는 본조 (e)에 정의된 상장증권인 사용자유가증권을 의미한다.

(6)"종업원지주플랜(employee stock ownership plan)"이란 다음 각호의 개인계정플랜을 의미한다.

(A)26USC 제401조에 의하여 적격한 주식보너스플랜 또는 적격한 주식보너스플랜과 금전매입의 양자이며 주로 조건부 사용자유가증권에 투자하기로 계획된 개인계정플랜, 및

(B)재무부장관이 정하는 규칙에 의한 기타 요건을 충족하는 개인계정플랜.

(7)기업이 플랜을 관리하는 사용자가 구성원인 통제된 기업집단의 구성원인 경우에, 기업은 사용자의 지점이다. "적용비율(applicable percentage)"이란 재무부장관이 규칙으로 정하는 50% 또는 그 이하의 비율을 의미한다.

(8)장관은 거래로 취급되지 않는 전환,배당,권리행사 및 유사거래의 범위를 열거하는 규칙을 제정할 수 있다.

(e)상장증권(Marketable obligations)

본조(d)(5)의 목적상, "상장증권(marketable obligations)"이란 다음 각호의 경우에 증권,무담보사채,지불보증 또는 기타 부채증서(이하 "증권(obligations)"이라 한다)를 의미한다.

(1)당해 증권이 다음 각호에 의해서 취득되는 경우--

(A)시장에서, (ⅰ)증권거래위원회에 등록된 전국증권거래소에 통용되는 증권의 가격으로, 또는 (ⅱ)증권이 당해 전국증권거래소에서 거래되지 않는 경우에는, 통상입찰에 의하여 설치되고 독립된 발행자에 의하여 견적된 가격이 요구되는 증권에 대하여 요구가격 보다 플랜에 유리한 가격으로;

(B)증권인수인으로부터,

(C)직접 발행자로부터,

(2)당해 증권을 직접 계속취득하는 경우--

(A)당해 발행자에 의하여 발행되고 취득시기에 미불된 증권의 총금액의 25% 이하가 플랜에 의하여 보유되는 취득, 및

(B)위(A)에 설명된 총금액의 50%이상이 독립된 발행자에 의하여 보유되는 취득;

(3)증권을 직접 계속취득하여, 플랜자산의 25%이하가 사용자 또는 사용자의 지점의 증권에 투자하는 경우.

제1108조 금지된 거래의 면제(Exemptions from prohibited transactions)

(a)면제의 부여

장관은 본호의 목적을 위하여 면제절차를 설정하여야 한다. 당해 절차에 의거하여, 장관은 수탁자 또는 거래, 또는 수탁자의 종류 또는 거래의 종류에 대하여, 제1106조 및 제1107조(a)에 의하여 부과된 제한의 전부 또는 일부에 대한 조건적 또는 무조건적 면제를 부여할 수 있다. 본호에 의한 조치는 재무부장관과의 협의 및 조정 이후에만 취할 수 있다. 본조에 의하여 부여된 면제가 이 법의 기타 적용규정으로부터 수탁자를 면제해서는 아니된다. 장관은 당해 면제가 다음 각호에 해당된다고 판단하는 경우에만 본호에 의한 면제를 부여할 수 있다.

(1)행정적으로 실행가능할 것,

(2)플랜과 그 가입자 및 수익자에게 이익될 것, 및

(3)당해 플랜의 가입자 및 수익자의 권리를 보호할 것.

제1106조(a) 또는 제1107조(a)에 대한 본호의 면제가 부여되기 전에, 장관은 면제의 계류를 연방등록관에게 공지하여야 하고, 이익당사자에게 적정한 통지가 행해질 것을 요구하고, 이익당사자에게 의견을 표현할 기회를 부여하여야 한다. 장관은 청

문의 기회를 부여하고 본호(1),(2) 및 (3)에 의하여 요구된 사실인정에 관하여 기록을 결정한 경우에만, 제1106조(b)에 대한 본호의 면제를 부여할 수 있다.

(b)제1106조의 금지가 면제된 거래의 열거

제1106조에 규정된 금지는 다음 각호의 거래에는 적용되지 않는다.

(1)플랜에 의하여 이익당사자인 플랜의 가입자 또는 수익자에게 행해진 대출. 이 경우에 당해 대출은, (A)모든 가입자 및 수익자가 합리적으로 상당한 근거에 따라 이용될 수 있어야 하고, (B)262USC 제414조(q)의 고액보수종업원 또는 기타 종업원들이 이용할 수 있는 금액 이상의 주주는 이용할 수 없어야 하고, (C)플랜에 설정된 당해 대출에 관하여 정해진 규정에 따라 행해져야 하고, (D)합리적인 이자율을 유지하여야 하고, (E)적정하게 보증되어야 한다.

(2)단지 합리적인 보상의 지급에 지나지 않는 경우에, 사무실 또는 플랜의 설치 또는 운용에 필요한 법적,회계적 또는 기타 업무를 위하여 이익당사자와 계약을 체결하거나 합리적인 약정을 하는 것.

(3)다음 각호의 경우에, 제1107조(d)(6)에 정의된 종업원지주플랜에 대한 대출,

(A)당해 대출이 주로 플랜의 가입자와 수익자의 급여를 위할 것,

(B)당해 대출이 합리적인 비율을 초과하지 않는 이자율일 것.

플랜이 당해 대출을 위하여 이익당사자에게 추가담보를 제공하는 경우에, 당해 추가담보는 단지 제1107조(d)(5)에 규정된 조건부 사용자유가증권으로만 구성될 수 있다.

(4)연방 또는 주에 의하여 감독되는 은행 또는 기타 유사기관에서 합리적인 이자율을 유지하는 예금에 플랜자산의 전부 또는 일부의 투자. 이 경우에, 당해 은행 또는 기타 기관이 당해 플랜의 수탁자이어야 하고 다음 각호에 해당하여야 한다.

(A)플랜이 당해 은행 또는 기타 기관의 종업원 또는 당해 은행 또는 기타 기관의 지점의 종업원만을 대상으로 할 것,

(B)당해 투자가 플랜의 규정 또는 수탁자에 의하여 명시적으로 권한을 부여받을 것.

(5)주에서 영업할 자격이 있는 하나 이상의 보험자와 생명보험,건강보험 또는 연금계약을 체결하는 것. 이 경우에 당해 보험자는, (A)플랜을 관리하는 사용자 또는 (B)플랜을 관리하는 사용자 또는 플랜에 관하여 이익당사자인 특정인에 의하여 전적으로 소유되는 이익당사자이어야 한다.

(6)연방 또는 주에 의하여 감독되는 은행 또는 기타 유사재정기관에 의하여 보조적 용역을 제공하는 것. 당해 보조적 용역은 합리적인 보상 이상으로 제공되어서는 아니된다. 이 경우에 당해 은행 또는 기타 기관은 당해 플랜의 수탁자이어야 한다.

(7)장관이 규칙으로 정하는 범위에서 유가증권을 전환하는 특권의 행사. 이 경우에 플랜은 당해 전환에 의거하여 적정한 보상 이상을 수령하여야 한다.

(8)플랜과 (ⅰ)주 또는 연방기관에 의하여 감독되는 은행 또는 신탁회사인 이익당사자에 의하여 관리되는 통상적·집단적 신탁 또는 집단투자기금 또는 (ⅱ)주에서 영업할 자격이 있는 보험회사의 집단투자기금 사이의 다음 각호의 거래.

(A)거래가 기금에서의 이자의 매도 또는 매입인 경우,

(B)은행,신탁회사 또는 보험회사가 합리적인 보수만을 수령하는 경우, 및

(C)당해 거래가 플랜이 관리되는 문서 또는 플랜자산을 관리·통제할 권한을 갖는 수탁자에 의하여 명시적으로 허용되는 경우.

(9)플랜자산이 제1344조에 의하여 규정된 것과 동일한 방법으로 분배되는 경우에, 플랜의 내용에 따라 수탁자에 의하여 당해 자산을 분배하는 것.

(10)이 chapter(법)의 subchapter Ⅲ의 subtitle E의 part 1에 의하여 요구되거나 허용되는 거래.

(11)제1411조의 요건을 충족한다고 연금급여보증공사에 의하여 결정된 복수사용자플랜의 합병 또는 복수사용자플랜 사이에 자산·부채의 이전.

(c)제1106조에 의하여 금지되지 않는 수탁자 급여 및 보상

제1106조는 수탁자의 다음 각호의 행위를 금지하는 것으로 해석되지 아니한다.

(1)당해 수탁자가 플랜에서 가입자 또는 수익자로서 인정받을 수 있는 급여를 수령하는 것. 이 경우에 당해 급여는 다른 모든 가입자 및 수익자에게 적용되는 플랜의 내용에 합치되는 근거에서 계산되고 지급되어야 한다;

(2)당해 수탁자가 플랜업무의 수행에 있어서 제공된 업무 또는 초래된 비용의 상환에 대한 합리적인 보상;

(3)당해 수탁자가 이익당사자의 간부,종업원,대리인 또는 기타 대표자인 것에 추가하여 수탁자로서 복무하는 것.

(d)소유자종업원; 가족; 주주종업원

제1107조(b) 및 본조 (a),(b),(c) 및 (e)는 플랜이 직간접적으로 행한 다음의 거래에는 적용되지 않는다.

(1)플랜의 원금 또는 소득의 일부를 대여하는 것;

(2)플랜에 대하여 제공된 개인적 업무에 대하여 보상을 지급하는 것;

(3)플랜을 위하여 재산을 취득하거나 재산을 매도하는 것;

(e)플랜에 의한 조건부 사용자유가증권의 취득 또는 매도; 플랜에 의한 조건부 사용자부동산의 취득,매도 또는 임대

제1106조 및 제1107조는 플랜에 의한 조건부 사용자유가증권의 취득 또는 매도 또는

플랜에 의한 조건부 사용자부동산의 취득,매도 또는 임대에는 적용되지 않는다.

(1)당해 취득,매도 또는 임대가 적정한 가격인 경우,

(2)수수료가 부담되지 않은 경우, 및

(3)(A)플랜이 적격개인계정플랜이거나,

(B)적격개인계정플랜이 아닌 플랜에 의한 조건부 사용자부동산의 취득 또는 임대인 경우 또는 당해 플랜에 의한 조건부 사용자부동산의 매입인 경우에, 임대 또는 취득이 제1107조(a)에 의하여 금지되지 않는 경우.

(f)합병 또는 이전에 대한 법령상 금지의 적용가능성

제1106조(b)(2)는 본조 (b)(1)에 규정된 합병 또는 이전에는 적용되지 않는다.

제1109조 수탁자의무의 불이행에 대한 책임

(a)플랜에 관하여 수탁자이고 이 subchapter에 의하여 수탁자에게 부과된 책임,책무 또는 의무를 불이행한 자는 당해 각 불이행으로부터 결과하는 플랜에 대한 손실을 당해 플랜에 변상하고 수탁자에 의하여 플랜자산을 이용하여 얻은 당해 수탁자의 이익을 플랜에 회복시킬 책임을 개인적으로 부담하여야 하고, 당해 수탁자의 해임을 포함하여 법원이 적정하다고 판단하는 기타 형평적 또는 치유적 구제에 복종하여야 한다. 수탁자는 또 제1111조의 위반으로 해임될 수 있다.

(b)이 subchapter에 의한 수탁자의무의 불이행이 그가 수탁자가 되기 전 또는 수탁자를 그만둔 이후에 행해진 경우에, 수탁자는 당해 불이행에 관하여 책임을 지지 않는다.

제1110조 해명규정(Exculpatory provisions); 보험(Insurance)

(a)제1105조(b)(1) 및 제1105조(d)에 규정된 경우를 제외하고, 이 part에 의한 책임,책무 또는 의무에 대한 수탁자의 책임 또는 채무를 면제할 것을 주장하는 협정 또는 문서의 규정은 공공정책에 반하는 것으로서 무효이다.

(b)이 part에서 다음 각호의 경우를 배제해서는 아니된다.

(1)수탁자의 작위 또는 부작위을 이유로 발생하는 부채 또는 손실을 감당하기 위하여 플랜이 플랜의 수탁자 또는 플랜자신을 위한 보험을 매입하는 것, 다만 당해 보험이, 당해 수탁자에 의한 수탁자의무의 불이행의 경우에, 수탁자에 대하여 보험자에 의한 상환청권이 허용된 경우에 한한다;

(2)수탁자가 자신의 계정으로 이 part에 의한 채무를 감당하기 위하여 보험을 매입하는 것; 또는

(3)사용자 또는 피용자단체가 종업원급여플랜에 관하여 수탁자능력을 갖춘 1인 이상의 자의 잠재적 부채를 감당하기 위하여 보험을 매입하는 것.

제1111조 특정 직위의 보유가 금지된 자

(a)유죄판결 또는 구속

유죄선고를 받았거나 또는 유죄선고의 결과로 구속된 자는 당해 유죄선고 후 또는 당해 구속의 종료후 13년의 기간 동안 다음 각호의 업무에 취임하거나 취임이 허용되지 않는다.

(1)종업원급여플랜상의 행위능력을 가지는 관리자,수탁자,직원,신탁수탁자,재산관리인,변호인,대리인,종업원 또는 대표자,

(2)종업원급여플랜에 대한 자문인, 또는

(3)종업원급여플랜의 정책결정권한 또는 금전,기금,자산 또는 재산의 관리 또는 통제에 관한 행위능력자.

(b)벌칙

고의로 본조를 위반한 자는 10,000$ 이하의 벌금에 처하거나 또는 5년 이하의 징역에 처하거나 또는 양자를 병과한다.

(c)정의

〈생략〉

(d)제3자에 보관된 임금의 지급

특정인이

(1)본조의 운용에 의하여, 유죄판결의 결과로 종업원급여플랜에서의 직무 또는 기타 직위의 취임이 금지된 때,

(2)그 유죄판결의 항소를 제출한 때에,

당해 직무 또는 직위에 의하여 당해인에게 지급되어야 할 임금은 당해 임금에 대하여 책임있는 개인 또는 조직에 의하여 제3자에게 보관되어야 한다. 제3자에 보관된 당해 임금의 지급은 항소의 지속기간 동안 또는 당해 임금이 달리 지급되어야 하는 동안의 기간 중 더 짧은 기간동안 계속한다. 항소에 대한 유죄판결이 종국적으로 확정되는 시기에 즉시, 제3자에 보관된 금액은 그 금액의 지급에 대하여 책임있는 개인 또는 조직에 반환되어야 한다. 당해인의 유죄판결이 종국적으로 파기되는 시기에 즉시, 당해인은 당해인이 사전에 금지되었던 직위에의 취임이 이 법령에 의하여 더 이상 금지되지 않는다.

제1112조 공채보증(Bonding)

(a)플랜간부의 공채보증요건

종업원급여플랜의 수탁자 및 당해 플랜의 기금 또는 기타 자산을 취급하는 자(이하 "플

랜간부"라 한다)는 다음의 각호의 경우를 제외하고 본조에 규정된 바에 의하여 공채보증되어야 한다.

(1)급여가 지급되는 자산이 오직 노동조합 또는 사용자의 일반재산인 플랜의 경우에, 당해 플랜의 관리자,간부 및 종업원은 본조에 의한 공채보증요건에서 면제된다.

(2)다음 각호의 당해 수탁자에게는 공채보증이 요구되지 않는다.

(A)당해 수탁자가 연방 또는 주의 법률에 의하여 조직되고 영업하는 기업인 경우;

(B)당해 수탁자가 당해 주법률에 의하여 신탁권한을 행사하거나 보험업무를 행할 권한을 부여받은 경우;

(C)당해 수탁자가 연방 또는 주당국에 의한 감독 또는 검사에 복종하는 경우; 및

(D)당해 수탁자가 장관이 공포한 규칙에 의하여 설치된 적어도 1,000,000$ 이상의 최저금액을 초과하여 연결자본과 잉여분을 항상 가지는 경우. 이 (2)는 신탁권한을 행사하는 권한을 부여받은 은행 기타 유사기관이 공채요건을 충족하거나 주법률에 의하고 장관이 결정한 유사요건이 적어도 연방법률에 의하여 은행에 부과한 요건에 상당한 경우에, 당해 은행 또는 기타 재정기관 및 연방예금보험공사에 의하여 보증되지 않는 예금에 적용된다.

당해 공채요건의 금액은 각 플랜회계연도의 개시시기에 결정되어야 한다. 당해 금액은 운용되는 기금액의 10% 이상이어야 한다.

(b)불법적 행위(Unlawful acts)

본조 (a)가 적용되는 플랜간부가, 본조 (a)에 의하여 요구되는 공채요건에 의하지 않고, 기금 또는 기타 종업원급여플랜의 재산을 수령,운용,지출 또는 달리 관리 또는 통제하는 것은 불법이며, 본조 (b)의 요건을 충족하지 않은 당해 플랜의 플랜간부 또는 기타 권한을 가지는 자가 당해 기능의 수행을 지시하거나 플랜간부에게 당해 기능이 수행되도록 허용하는 것은 불법이다.

(d)기금 기타 종업원급여플랜의 재산을 운용하는 자에 대한 공채요건의 법적 근거의 배제

주법률의 규정에 의하여는, 본조 (a)의 규정에 따라 공채보증이 요구된 자에게, 당해인에 의한 당해 플랜의 기금 및 기타 재산의 운용에 관하여 공채보증을 요구할 수 없다.

(e)규칙

장관은 본조의 규정을 수행하기 위하여 필요한 규정을 제정하여야 한다. 이 경우에 기타 공채보증제도 또는 전반적인 플랜의 재정상황이 가입자와 수익자의 이익을 보호하는데 적합하다고 판단하는 경우에 플랜에 대하여 본조의 요건을 면제해주는 경우를 포함한다. 장관의 판단으로, 플랜관리자가 플랜의 재정적 책임에 대하여 적정한 증거를 제시하거나 또는 기타 공채보증제도에 의하여 가입자 및 수익자의 이익이 적정하게 보호되고 있을 때에, 장관은 당해 플랜에 대하여 본조의 요건을 면제할 수 있다.

제1113조 소송의 제한

(a)이 part에 의한 책임,의무 또는 책무에 대한 수탁자의 불이행 또는 이 part의 위반과 관련하여 이 title에 의하여 개시되는 소송은 다음 각호 이후에는 제기될 수 없다.

(1)(A)불이행 또는 위반을 구성하는 최종행위의 일자 또는 (B)부작위의 경우에는 수탁자가 불이행 또는 위반을 치유할 수 있는 최종일자 이후 6년,

(2)(A)원고가 불이행 또는 위반을 적극적으로 알았던 최초일자 또는 (B)원고가 당해 불이행 또는 위반을 알게되었다고 합리적으로 기대될 수 있는 보고서가 이 title에 의하여 장관에게 제출된 최초일자 이후의 3년;

다만, 사기 또는 허위의 경우에, 당해 소송은 당해 불이행 또는 위반을 발견한 일자 이후 6년 이내에 제기할 수 있다.

제1114조 시행일

(a)본조(b),(c) 및 (d)에 규정된 경우를 제외하고, 이 part는 1975년 1월 1일에 시행한다.

(b)(1)장관이 규칙을 반포할 권한을 부여하는 이 part의 규정은 1974년 9월 2일에 시행한다.

(2) 〈생략〉

(c)~(e) 〈생략〉

第5款(Part 5) 行政과 施行(Administration and Enforcement)

제1131조 형사벌칙(Criminal penalties)

이 subtitle의 part 1의 규정 또는 그 규정들에 의해 발포된 규칙 또는 명령을 고의로 위반한 자는 5,000$이하의 벌금 또는 1년 이하의 징역에 처한다; 다만 개인이 아닌 자에 의한 위반의 경우에는 당해인에게 부과된 벌금은 100,000$를 초과하지 못한다.

제1132조 민사효력(Civil enforcement)

(a)민사소송을 제기할 수 있는 자(Persons empowered to bring a civil action)

민사소송은 다음 각호의 자에 의하여 제기될 수 있다.

(1) 가입자 또는 수익자가,

(A) 본조(c)에 규정된 구제를 목적으로, 또는

(B) 그의 플랜에서 그에게 주어진 급여를 회복하거나 그의 권리를 유효하게 하거나 또는 장래급여에 대한 그의 권리를 분명하게 하기 위하여;

(2)장관 또는 제1109조에 의한 적정한 구제를 위한 가입자,수익자 또는 수탁자;

(3)이 subchapter 또는 플랜의 규정에 위반한 특정 행위에 참가하거나 그러한 위반을 제거 또는 당해 규정들을 유효하게 하기 위한 기타 적정한 구제를 획득하려고 하는 가입자,수익자 또는 수탁자;

(4)장관 또는 제1025조(c)의 위반의 경우에 적정한 구제를 위한 가입자 또는 수익자;

(5)본조(b)에 규정된 기타의 경우를 제외하고, 이 subchapter 또는 플랜의 규정에 위반한 특정 행위에 참가하거나 당해 위반을 제거 또는 당해 규정들을 유효하게 하기 위한 기타 적정한 구제를 획득하려고 하는 장관;

(6)본조에 의한 민사벌칙을 수합한 장관.

(b)내국세입법전상의 적격플랜; 체납갹출금에 영향을 주는 소송의 유지

(1)26USC 제401조(a),제403조(a) 또는 제405조(a)에 의하여 적격으로 된 플랜의 경우에, 장관은 다음 각호의 경우에 가입,수급권부여 및 기금적립에 관한 part 2, 3의 위반 또는 실시에 관하여 본조(a)(5)에 의한 권한을 행사할 수 있다.

(A)재무장관에 의하여 요구되는 경우, 또는

(B)당해 플랜의 가입자,수익자 또는 수탁자가 서면으로 그들을 위하여 장관의 권한을 행사할 것을 요구하는 경우. 당해 요구가 있는 경우에, 장관은 당해 위반이 플랜의 가입자 또는 급여의 수익자의 청구에 영향을 주고 그것을 보호할 필요가 있다고 인정하는 경우에 그의 권한을 행사할 수 있다.

(2)장관은 제1145조의 실시에 관한 소송을 제기할 수 없다.

(c)관리자의 정보요구의 거절

이 subchapter에 의하여 관리자가 가입자 또는 수익자에게 제공되기로 요구된 정보의 요청을 당해 요청이후 30일 이내에 요청한 가입자 또는 수익자의 마지막 주소로 우송할 것을 거절한 관리자는 당해 거절일자로부터 1일당 100$의 금액으로 당해 가입자 또는 수익자에게 법원의 재량으로 책임을 질 수 있으며, 법원은 재량으로 적당하다고 생각되는 다른 구제명령을 발할 수 있다.

(d)법적주체로서 종업원급여플랜의 지위

(1)종업원급여플랜은 이 subchapter에 의하여 법적주체로서 소송을 제기하거나 소송의 대상이 될 수 있다. 종업원급여플랜의 신탁수탁자 또는 관리자에 대한 법원의 소환,벌칙소환영장 또는 기타 법적절차의 업무는 그의 행위능력으로 종업원급여플랜에 대한 업무를 구성하여야 한다. 플랜이 플랜개요설명서에서 법적절차의 업무의 대리인으로 개인을 지명하지 않은 경우에 장관에 대한 업무는 그 업무를 구성한다.

장관은 과거의 소추에 대한 업무수령 이후 15일 이내에 플랜의 관리자 또는 신탁수탁자에게 그 업무의 수령을 통지하여야 한다.

(2)종업원급여플랜에 대한 이 subchapter에 의한 금전판결은 법적주체로서의 플랜에 대하여서만 효력이 있고 기타의 자에 대하여는 효력이 없다. 다만 그 자에 대한 책임이 이 subchapter에 의한 개인적책임으로 설정된 경우에는 그러하지 아니하다.

(e) 관할

(1)본조(a)(1)(B)에 의한 소송을 제외하고, 연방지방법원이 장관에 의하여 또는 가입자,수익자 또는 수탁자에 의하여 제기되는 본호의 민사소송의 배타적 관할권을 갖는다. 경쟁적 관할의 주법원과 연방지방법원은 본조(a)(1)(B)에 의한 소송의 공동관할권을 갖는다.

(2)이 subchapter에 의한 소송이 연방지방법원에 제기되는 경우에, 당해 소송은 플랜이 관리되고,위반이 행해지고, 피고가 거주하는 지방에 제기할 수 있으며, 피고가 거주하는 다른 지방에서도 절차를 진행할 수 있다.

(f)소송물가액; 당사자의 시민권

연방지방법원은 소송물의 가액이나 당사자의 시민권에 관계없이 소송에서 본조(a)에 규정된 구제조치를 부여하기 위한 관할권을 갖는다.

(g)변호사비용;체납갹출금에 관한 소송의 재정

(1)가입자,수익자 또는 수탁자에 의한 이 subchapter의 소송에 있어서, 재량권있는 법원은 양당사자에게 합리적인 변호사 수임료 및 비용을 허용할 수 있다.

(2)제1145조를 시행하기 위하여 플랜을 대리하여 수탁자에 의한 이 subchapter의 소송에서, 법원은 플랜에 대하여 다음 각호의 재정을 내려야 한다.

(A)미지급 갹출금,

(B)미지급 갹출금의 이자,

(C)미지급의 이자 또는 20% 이내의 플랜에 대하여 변제된 손해배상액과 동일한 금액,

(D)피고에 의하여 지급된 합리적인 변호사 수임료 및 소송비용, 및

(E)기타 법원이 적당하다고 인정하는 당해 법적 또는 형평적 구제.

본호의 목적상, 미지급된 이자는 플랜에 의하여 규정된 비율 또는 26USC 제6621조에 의하여 규정된 비율을 사용함으로써 결정된다.

(h)노동부장관과 재무부장관의 업무

가입자,수익자 또는 수탁자에 의한 이 subchapter에 의한 소송에서 솟장의 사본은 등기우편에 의하여 노동부장관과 재무부장관에게 송부되어야 한다. 재무부장관이 이

subtitle의 part 4에 의하여 소송에 개입할 수 없는 경우을 제외하고, 각 장관은 재량으로 소송에 개입할 권리가 있다. 장관이 가입자 또는 수익자를 위하여 본조(a)에 의한 소송을 제기하는 경우에, 재무부장관에게 통지하여야 한다.

(i)민사벌칙의 행정적 부과

이 part의 적용을 받는 플랜에 관하여 이익당사자에 의한 제1106조에 의하여 금지된 거래의 경우에, 장관은 당해 이익당사자에게 민사벌칙을 부과할 수 있다. 당해 벌칙의 금액은 연루된 금액의 5%를 초과할 수 없다. 다만 거래가 장관으로부터 통고를 받은 이후 90일 이내에 시정되지 않은 경우에, 당해 벌칙은 연루된 금액의 100% 이하의 금액을 부과할 수 있다. 본호는 26USC 제4795조(e)(1)에 규정된 플랜에 관한 거래에는 적용되지 않는다.

(j)법무장관에 의한 소송의 지시와 통제

이 subchapter에 의한 모든 민사소송에서, 장관에 의하여 임명받은 변호사는 장관을 대표할 수 있으며, 당해 모든 소송은 법무장관의 지시와 통제에 복종하여야 한다.

(k)노동부장관에 대한 소송의 관할

종업원급여플랜의 관리자,수탁자,가입자 또는 수익자에 의한 소송은, 당해 소송이, 장관의 종국명령을 심사하고, 장관에게 이 법의 규정에 반하는 소송의 수행을 제지하고 또는 장관에게 이 법에 의하여 요구된 소송을 수행하도록 하기 위한 것일 때, 플랜이 주사무소를 갖는 지방의 연방지방법원 또는 컬럼비아특별지구연방지방법원에 제기할 수 있다.

제1133조 청구절차(Claims procedure)

장관의 규칙에 따라, 모든 종업원급여플랜은 다음 각호에 해당하여야 한다.

(1) 플랜에서의 급여청구가 거부된 가입자 또는 수익자에 대하여 서면으로 적정한 통지를 하고, 그 거부의 특정 이유를 가입자가 이해할 수 있는 계산방법으로 서면 설명하여야 한다.

(2)급여청구가 거부된 가입자에게 적정한 지명수탁자에 의하여 그 청구를 거부하는 결정의 충분하고 공정한 심사를 위한 합당한 기회를 부여하여야 한다.

제1134조 정밀조사권한(Investigative authority)

(a)보고서,장부등의 조사와 제출

장관은 이 subchapter의 규정 또는 규칙과 명령을 위반했는지의 여부 또는 위반하려는지의 여부를 결정하기 위하여 다음과 같은 권한을 갖는다.

(1)정밀조사를 하고, 이와 관련하여 보고서,장부 및 기록 등의 제출과 이 subchapter

에 의한 장관에게 제출되기로 요구된 정보를 보완하기 위한 자료의 제출을 요구할 권한,

(2)이 subchapter 또는 발포된 기준 또는 규칙의 위반이 존재한다고 믿을 만한 합법적인 이유가 있거나 플랜의 협약에 따라 출입이 행해지는 경우에 그 장소에 출입하여 그 장부와 기록을 검사하며 그 조사에 관련된 사실을 결정하는데 필요하다고 인정하는 자를 심문할 권한.

장관은 본조에 의한 조사주제인 사항에 의하여 적극적으로 영향을 받은 자, 연방의 부처 또는 기관에 대하여 그 조사주제가 되는 사항에 관한 정보를 이용하게 할 수 있다; 다만, 26USC 제6103조(g)에 따라 장관에 의해 획득된 정보는 재무장관이 정한 규칙에 따라서만 이용될 수 있다.

(b)장부 및 기록의 제출횟수

장관은 본조의 권한에 의하여 플랜이 12개월에 한번 이상 장부 및 기록을 장관에게 제출할 것을 요구할 수 없다. 다만 이 subchapter 또는 규칙이나 명령에 위반이 존재한다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

(c)증인의 출석과 장부,기록등의 생산에 관하여 적용되는 기타의 규정

이 subchapter의 목적상, 증인의 출석과 장부,기록 및 서류의 생산에 관한 15USC 제49조,제50조의 규정은 장관 또는 그에 의하여 지명된 공무원의 관할,권한 또는 의무에 적용된다. 장관이 적당하다고 인정하는 한도에서, 장관은 종업원급여플랜의 수탁자로서 행위하는 보험금융기관과 관련하여 적정한 연방금융기관에 본조의 조사권능을 위임할 수 있다.

제1135조 규칙(Regulations)

이 chapter의 subchapter Ⅱ와 제1029조에 의하여, 장관은 이 subchapter의 규정을 생하기 위하여 필요하고 적정하다고 인정하는 규칙을 제정할 수 있다. 다른 사항에서도 그 규칙은 그 규정에 사용되는 회계적,기술적 및 거래적 내용을 포함할 수 있으며; 형식을 규정할 수 있으며; 장부와 기록의 유지 및 장부와 기록의 감독을 위하여 제공될 수 있다.

제1136조 ERISA와 관계연방법률을 시행하는 기관의 조정과 책임

(a)기타 기관과 부처의 협조

정부기관간의 불필요한 비용과 기능의 중복을 회피하기 위하여, 장관은 이 subchapter에 의한 그의 기능 및 실행가능하고 법률과 양립한다고 판단되는 그 기관의 기능의 수행에 있어서 협조 또는 상호지원을 준비하거나 협약을 맺을 수 있다. 장관

은 연방 또는 주의 피용자의 노무를 포함한 부처,기관 또는 사업장의 설비 또는 업무를 당해 기관의 합법적인 동의를 얻어 보상을 조건으로 이용할 수 있다; 연방의 각 부처, 기관 또는 사업장은 장관에게 협조할 권한이 있으며 법률이 허용하는 한도에서 장관이 이 subchapter에 의한 그의 기능을 수행함에 있어서 지원을 요청할 수 있다. 검찰총장 또는 그의 대표자는 장관으로부터

(b)ERISA법과 관계 연방법률의 민형사상 위반의 탐지와 조사의 책임

장관은 이 법과 기타 관계 연방법률의 규정에 관련된 민형사상의 위반을 탐지하고 조사하고 적당한 경우에 심문하는 책임과 권한을 갖는다. 본호는 기타 적정한 연방기관이 이 법과 기타 관련 연방법률의 민형사상 위반을 탐지하고 조사하는 것을 배제하는 것으로 해석되어서는 아니된다.

제1137조 행정사항(Administration)

(a)행정절차에 관한 5USC의 제5장제2절 및 제7장의 규정은 이 subchapter에 적용된다.

(b)〈삭제〉

(c)노동부 또는 재무부의 피용자는 그가 가입자 또는 수익자로 되어 있는 종업원급여플랜, 그가 구성원이 되어 있는 피용자단체 또는 이해관계를 가지는 사용자단체와 관련하여 이 subchapter 또는 1986년의 내국세입법전을 집행하거나 실시할 수 없다. 본항은 연방의 피용자만을 대상으로 하는 종업원급여플랜에 대하여는 적용하지 않는다.

제1138조 경비지출(Appropriations)

장관은 이법에서의 권한과 의무를 수행하는데에 필요한 금액을 경비로 지출할 권한을 갖는다.

제1139조 규정의 독립성(Separability of provisions)

이 chapter의 특정 규정과 특정인 또는 상황에 대한 그 규정의 적용이 무효로 된 경우에도, 이 chapter의 잔여부분 또는 무효로 된 경우 이외의 특정인 또는 상황에 대한 그 규정의 적용은 영향을 받지 아니한다.

제1140조 보호되는 권리의 방해(Interference with protected rights)

종업원급여플랜의 규정, 이 subchapter, 제1201조 또는 복지연금플랜공개법에 의하여 획득된 권리를 행사하려는 가입자 또는 수익자에 대하여 해고,벌금부과,중단,제명, 징계 또는 차별하는 것은 불법이며, 또 그 플랜, 이 subchapter 또는 복지연금플랜공

개법에 의하여 가입자가 획득할 수 있는 권리에의 도달을 방해할 목적으로 하는 경우에도 마찬가지이다. 특정인이 이 chapter 또는 복지연금플랜공개법에 관하여 정보를 제공하고 심문이나 절차에 응했다는 것을 이유로 그에 대하여 해고,벌금부과,중단,제명,징계 또는 차별하는 것은 불법이다.

제1141조 강압적 방해(Coercive interference)

플랜, 이 subchapter, 제1201조 또는 복지연금플랜공개법에 의하여 가입자 또는 수익자가 획득한 또는 획득하게 되는 권리의 행사를 방해하거나 제지할 목적으로 사기,강박,폭행 또는 협박을 사용하여 가입자 또는 수익자를 구속,강제 또는 협박하거나 또는 구속,강제 또는 협박하려는 행위는 불법이다. 고의로 본조를 위반한 자는 10,000$의 벌금 또는 1년 이하의 징역에 처한다.

제1142조 종업원복지연금급여플랜자문위원회(Advisory Council on Employee Welfare and Pension Benefit Plans)

(a)설치;위원;임기;임명 및 재임명;결원;정족수

(1)장관에 의하여 임명되는 15인의위원으로 구성되는 종업원복지연금급여플랜자문위원회(Advisory Council on Employee Welfare and Pension Benefit Plans)(이하 본조에서 "위원회"라 한다)를 설치한다. 위원회의 8명 이하의 위원은 동일정당의 구성원이어야 한다.

(2)위원은 이 법에 의하여 설립된 프로그램을 평가할 수 있는 자격이 있는 사람이어야 한다.

(3)임명된 위원 중, 3인은 피용자단체의 대표자이어야 하고; 3인은 사용자의 대표자이어야 하며; 3인의 대표자는 일반사회에서 지명되어야 하는데 그 중 1인은 연금플랜으로부터 급여를 받는 자들을 대표하는 자이어야 하고; 보험,기업신탁,연금계리상담,투자상담,투자관리의 분야 및 회계분야에서 각각 1인의 대표자가 있어야 한다.

(4)위원의 임기는 3년이며, 다만 첫 임명의 위원 중 5명은 1년의 임기로 임명되고, 5명은 2년의 임기로 임명되며, 5인은 3년의 임기로 임명된다. 위원은 재임명될 수 있다.결원을 보충하기 위하여 임명된 위원은 전임자의 잔여기간에 대하여서만 임명된다. 정족수는 위원의 과반수로 구성되며, 출석위원의 과반수의 투표에 의하여 의사결정을 한다.

(b)의무와 권한

위원회는 이 chapter에 의한 장관의 권한의 수행에 관하여 장관에게 자문을 하고 권고를 제출할 의무가 있다. 위원회는 매년 4회 이상 및 기타 장관이 요청한 경우에 회의를

한다. 제1143조(b)에 따라 제출되는 장관의 연차보고서에는, 장관은 지난 역년 동안 위원회로부터 받은 각 권고를 포함하여야 한다.

(c)행정사무관; 사무 및 회계업무

장관은 위원회에 행정사무관 및 그 업무를 수행하는데 필요하다고 생각되는 사무, 회계 기타 업무를 제공하여야 한다. 장관은 정부의 다른 기관에 통계자료, 보고서 및 기타 위원회의 의무수행에 도움이 되는 정보를 요구할 수 있다.

(d)보수(Compensation)

(1) 위원회의 위원은 그들이 위원회에 부여된 의무의 실제적 수행에 종사하는 동안에 여비를 포함하여 매일 General Schedule의 GS-18등급에 해당하는 기본급여의 연비율에 상당하는 일당을 받을 자격이 있다.

(2) 위원회의 업무를 수행함에 있어서 그들의 주소지 또는 정규 영업장소에서 멀어진 경우에, 위원회의 위원은 공무에 간헐적으로 고용된 자와 같은 방식으로 식비 대신에 일당을 포함한 여비를 지급받아야 한다.

(e)종료(Termination)

연방자문위원회법(Federal Advisory Committee Act) 제14조(a)는 위원회에 적용되지 않는다.

제1143조 조사연구 및 보고(Research, studies, and reports)

(a)연구조사를 행할 권한 부여

(1)장관은 연구조사를 착수하고 이와 관련하여 퇴직금,지연보상 및 복지플랜과 이 법의 적용을 받지 않는 플랜의 형태를 포함하여 종업원급여플랜에 관한 자료,정보 및 통계를 수집하고,편집,분석 및 발간하는 권한을 부여받는다.

(2)장관은 연금플랜에 관한 연구를 착수할 권한을 부여받고

(3)장관은, 적당하고 필요하다고 인정할 때, 종업원급여플랜, 이 subchapter에 의하여 규율된 사항 및 이 subchapter에 의하여 규정되는 시행절차 등에 관한 기타 연구를 착수할 수 있다.

(4)본호에 설명된 조사, 연구 및 공표는 직접적으로 또는 용역·계약조항 등을 통하여 간접적으로 수행될 수 있다.

(b)의회에 대한 연차보고서 제출; 내용

장관은 이 subchapter의 전년도 관리사항에 관한 연차보고서를 의회에 제출하여야 한다. 연차보고서에는, (1)제1030조,제1057조,제1083조 또는 제1084조에 의하여 부여된 변경 또는 연장의 설명 및 변경종료의 계획일자; (2)시행상태에 있는 사건의 상태; (3)전년도 동안 자문위원회로부터 받은 권고; (4)이 subchapter에 의하여 적용

되는 사항과 관련하여 그가 권고할 만하다고 판단하는 추가적 입법에 대한 당해 정보, 자료,조사사실,연구논문 및 권고 등을 포함한다.

(c)의회와의 협조

장관은, 주 또는 그 정치적 하부조직에 의하여 설치되거나 관리되는 연금급여플랜과 관련하여 의회에 의한 연구, 검사 또는 보고서에서 의회가 요구한 자료 및 기타 정보 및 직원과 업무를 공급하는데 있어서, 의회 및 당해 적당한 위원회, 소위원회 및 직원 등과 협조할 권한을 부여받고 지시받는다.

제1144조 타법관계(Other Laws)

(a)대체;시행일

본조(b)에 규정된 것을 제외하고, 이 법의 subchapter Ⅱ,Ⅲ의 규정은 주법률들이 현재 또는 장래에 제1003조(a)에 규정되고 제1003조(b)의 제한을 받지 않는 종업원급여플랜에 관계되는 한에 있어서 그 전부 또는 일부를 대체한다. 본조는 1975년 1월 1일부터 시행한다.

(b)해석과 적용 〈생략〉

(c)정의

본조의 목적상:

(1) "주법률(State law)"이란 모든 법률, 결정, 기준, 규칙 또는 기타 주의 법률로서 효력을 가지는 주의 행위를 포함한다. 컬럼비아특별구에만 적용되는 연방법률은 연방법률이 아니라 주법률로 취급된다.

(2) "주(State)"란 주, 그 정치적 하부조직 또는 이 subchapter에 의하여 적용되는 종업원급여플랜의 내용과 조건을 직간접적으로 규율하게 되어 있는 기타 기관을 포함한다.

(d)금지된 연방법률의 대체,개정,수정,무효,손상 또는 교체

이 subchapter의 어느 것도 제1031조 및 제1137조(b)에 규정된 것을 제외하고 연방법률 또는 그 법률에 의하여 발포된 기준 또는 규칙을 대체, 개정,수정, 무효, 손상 또는 교체시킬 수 없다.

제1145조 체납갹출금(Delinquent contributions)

플랜 또는 단체협약에 의하여 복수사용자플랜에 갹출할 의무가 있는 각 사용자는 법률이 허용하는 한도에서 그 플랜 또는 협약상의 내용 및 조건에 따라 당해 갹출을 하여야 한다.

외국법제분석 94-2 미국의 종업원퇴직소득보장법(ERISA)

1994년 5월 16일 印刷
1994년 5월 20일 發行

發行人 張 明 根
發行處 한국법제연구원
印刷處 (주)한국컴퓨터산업

서울특별시 종로구 신문로2가 1-103
전 화 : (722)2901~3, 0163~5
등록번호 : 1981. 8. 11 제1-190호

本院의 承認없이 轉載 또는 譯載를 禁함. ©

값2,500원