

「근로자퇴직급여 보장법」에 대한 몇 가지 문제점 검토

- 경영성과급 세제혜택과 중도인출 제한 규정을 중심으로 -

신현재*

Contents

- I. 서론 - 두 가지 쟁점에 대한 문제제기
 - II. 퇴직연금 제도의 의의
 - III. DC형 퇴직연금제도에 있어 경영성과급 납입에 대한 세제혜택의 문제
 - IV. 개인형퇴직연금(IRP)계좌를 통한 일시금수령 문제
 - V. 개정안의 중도인출제한 규정에 대한 평가
 - VI. 결론 및 정책적 제언
-

본 연구의 발전을 위해 유익한 심사평을 해주신 익명의 심사위원님들께 감사드립니다.

* 서울대학교 행정대학원 박사 수료

I. 서론

2005년 12월 「근로자퇴직급여 보장법」 제정을 통해 도입된 퇴직연금 제도는 2018년말 기준, 전체 적립금 규모가 190조원에 이를 정도로 매년 양적 성장을 거듭하고 있다.¹⁾ 그러나 근로자 노후소득 보장을 위한 제도의 도입취지²⁾와는 달리 퇴직급여를 연금형태로 수령하는 비율은 전체 계좌 중 약 2.1%로 대부분은 일시금 형태로 수령하고 있다. 특히 2017년 기준 확정기여형 퇴직연금(이하 'DC형 퇴직연금')을 중도 인출한 가입자가 51,782명, 인출금액이 1조7,046억에 이르고 있어 노후를 위한 퇴직연금 적립액이 소진되는 현상도 발생되고 있다.³⁾

이에 따라 고용노동부는 퇴직연금 중도인출의 남용을 방지하고자 퇴직연금 중도인출 사유를 보다 엄격하게 제한하는 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 개정안을 입법예고 하였다(2019.05.24). 구체적인 개정안의 내용은 기존 퇴직연금 중도인출 사유 중 '6개월 이상 요양'을 '6개월 이상 요양으로서 가입자가 부담한 의료비가 연간 임금총액의 12.5%를 초과하는 경우'로 요건을 강화하는 것이다. 또한 향후 중도 인출할 수 있는 적립금액의 범위도 근로자퇴직급여 보장법 개정을 통해 제한하려는 방안도 추진 중에 있다.⁴⁾

그러나 현행 퇴직연금 중도인출 제도의 문제는 근로자의 중도인출이 많다는 점에 있는 것이 아니라 중도인출을 통해 근로소득세 누진구조를 회피할 수 있다는 점에 있다. 근로자의 급여 항목 중에서 경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도에 적합한 후 이를 얼마 후에 중도인출하면 근로소득세 회피의 문제가 발생할 수 있기 때문이다.

또한 퇴직연금 중도인출은 가입자가 적립금 운용의 책임을 지는 DC형 퇴직연금에서만 가능하고, 사용자(회사)⁵⁾가 적립금 운용의 책임을 부담하는 확정기여형 퇴직연금(이하 'DB형 퇴직연금')의 경우에는 중도인출이 금지된다. 이는 DB형 퇴직연금 제도와 권한과 책임이 다르기 때문에 DC형 퇴직연금 제도에는 근로

1) 금융감독원, 「2018년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석」(보도자료, 2019.4.8.) 2쪽 참조.

2) 「근로자퇴직급여 보장법」 제1조(목적) 이 법은 근로자 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정함으로써 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지함을 목적으로 한다.

3) 고용노동부, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 및 시행규칙 개정안」(설명자료, 2019.05.24.) 28쪽.

4) 고용노동부, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 및 시행규칙 개정안」(설명자료, 2019.05.24.) 23쪽.

5) 「근로자퇴직급여 보장법」상 '사용자'를 이하 문맥에 따라 '회사'로 혼용하여 사용하기로 한다.

자에게 중도인출의 권한을 부여하고 있는 것이다. 따라서 적립금 운용의 책임이 근로자 개인에게 있는 DC형 퇴직연금 중도인출의 과도한 제한은 개인의 경제적 자유를 침해할 소지가 있다.

본 연구에서는 퇴직연금 제도와 중도인출 규정의 연혁을 살펴본 후, 고용노동부에서 추진하고 있는 퇴직연금 중도인출 제한 규정의 문제점을 검토하여 개선 방향을 모색하고자 한다. 특히 경영성과급 DC형 퇴직연금 제도에서 경영성과급을 중도인출할 때 발생하는 세법상 문제점을 보완할 수 있도록 중도인출 규정을 개정할 필요가 있다는 점을 구체적으로 검토하고자 한다.

II. 퇴직연금 제도의 의의

1. 퇴직연금 제도의 개요

퇴직연금 제도는 「근로기준법」에 규정되어 있던 퇴직금 관련 규정을 구체화한 「근로자퇴직급여 보장법」이 2005년 12월 제정되면서 도입되었다. 근로자퇴직급여 보장법에 규정되어 있는 퇴직연금제도는 DB형 퇴직연금 제도와 DC형 퇴직연금 제도로 크게 구분할 수 있다. DB형 퇴직연금 제도는 근로자의 퇴직급여(benefit)가 사전에 정해져(defined) 있는 제도이다. 이와 달리 DC형 퇴직연금 제도는 회사가 근로자를 위해 적립할 기여금(contribution)이 사전에 정해져(defined) 있는 제도를 말한다. 또한 개인형 퇴직연금(Individual Retirement Pension, 이하 'IRP계좌')은 근로자가 퇴직급여를 일시금으로 받은 경우 이를 적립하여 추후 연금으로 받을 수 있도록 연결해주는 역할을 담당하는 제도이다. IRP계좌는 근로자가 퇴직 후 가입할 수도 있지만 퇴직 이전에 개인 자금으로도 가입할 수 있다. 정부는 IRP계좌의 활성화를 위해 DC형 퇴직연금 제도와 마찬가지로 개인이 연간 1,800만원까지 추가 불입할 수 있도록 하고 있으며, 개인연금과 합산하여 연간 700만원까지 세액공제⁶⁾ 혜택을 주고 있다.

6) 총 급여가 5,500만원을 초과하는 경우 납입액의 12%를 세액공제하고, 총 급여가 5,500만원 이하인 경우 납입액의 15%를 세액공제하고 있다. 「소득세법」 제59조의3 (연금계좌세액공제) 참조.

<표 1> 퇴직금 제도와 퇴직연금 제도의 비교

구 분	퇴직금	DB형 퇴직연금	DC형 퇴직연금
적립방법 및 수급권 보장	사내적립, 불안정	부분 사외적립 (80% 이상) 부분보장	전액 사외적립 (연간 임금총액의 1/12) 완전보장
급여형태	일시금	일시금 또는 연금	
적립금 운용주체	-	사용자	근로자
급여수준	연간 30일분의 평균임금×근속연수		운용결과에 따라 변동

자료 : 고용노동부 퇴직연금 홈페이지 (<http://www.moel.go.kr/pension>)

2. 경영성과급 DC형 퇴직연금

퇴직연금제도 중에서 사용자가 직접 납입하여 운영되는 제도는 DB형 퇴직연금 제도와 DC형 퇴직연금 제도이다. IRP계좌에는 근로자가 회사에서 받은 퇴직급여 또는 개인의 추가 불입금(연간 1,800원 한도)만 납입이 가능하다. 따라서 사용자가 근로자 퇴직 전에 근로자의 IRP계좌에 퇴직급여 명목으로 입금할 수가 없다. 한편, DB형 퇴직연금 제도는 근로자 개인별 계좌가 존재하는 것이 아니므로 사용자가 개별 근로자에게 퇴직급여 명목으로 입금을 할 수가 없다. 따라서 사용자가 개별 근로자에 대해 재직 중 퇴직급여 명목의 금액을 적립하기 위해서는 DC형 퇴직연금 제도를 도입하여야 한다. 이처럼 회사에서 근로자의 근로소득 중 경영성과급을 퇴직급여 명목으로 적립하기 위한 DC형 퇴직연금 제도를 일명 ‘경영성과급 DC형 퇴직연금제도’ 라고 통칭하고 있다.

근로소득 항목 중 경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도에 사업자부담금으로 납부할 수 있는지에 대하여는 퇴직연금 도입 초기인 2006년에 주무부처인 고용노동부의 행정해석⁷⁾이 있었다. 그러나 당시는 퇴직연금 도입 초기로 기존 퇴직금

7) 고용노동부 행정해석 (퇴직급여보장팀, 3846, 2006.10.12.).

[질의]

회사의 경영성과에 따라 지급되는 인센티브(경영성과급)를 근로자에게 지급하는 대신 확정기여형 퇴직연금에 사업주부담금 형태로 납부할 수 있는지 여부.

[회신]

“근로자퇴직급여 보장법” 제13조에 따라 확정기여형(DC)의 부담금은 사용자가 최소한 근로자 연간 임금총액의 12분의1 이상을 부담하도록 규정되어 있으므로, 사용자가 동법에서 정한 최소

여 제도 또는 퇴직보험 제도에서 퇴직연금 제도로 전환한 사업장이 많지 않았다. 또한 경영성과급 DC형 제도에 대한 내용이 구체적인 법령으로 규정된 것이 아니라 주무부처의 행정해석으로만 존재하였기 때문에 경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도를 통해 사용자부담금으로 납입하는 경우는 많지 않았다.

2013년 2월, 소득세법 및 동법 시행령이 개정⁸⁾되어 경영성과급을 DC형 퇴직연금에 퇴직급여 명목으로 적립하는 것에 관한 구체적인 근거법령이 만들어지게 되었다. 고용노동부의 행정해석에서도 언급된 바와 같이 회사가 경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도에 사용자부담금으로 납입하려면 퇴직연금 규약에 해당 내용을 명시하여야 한다. 경영성과급이 어떠한 기준에 의거하여 납부되는지에 대한 내용이 퇴직연금 규약에 명시되어 있지 않으면 기존 DC형 퇴직연금 제도에 납부하고 있는 사용자부담금과 구별이 어려워지기 때문이다. 이후 2015년 3월 소득세법상 ‘경영성과급 DC형 퇴직연금 제도’의 요건이 보다 구체적으로 개정되었다. 구체적인 요건은 아래 보는 바와 같다.

「소득세법 시행령」 제38조 (근로소득의 범위) <개정 2015.2.3.>
 ① 법 제20조에 따른 근로소득에는 다음 각 호의 소득이 포함되는 것으로 한다.(제1호~제18호)
 ② 제1항을 적용할 때 퇴직급여로 지급되기 위하여 적립(근로자가 적립금액 등을 선택할 수 없는 것으로서 기획재정부령으로 정하는 방법에 따라 적립되는 경우에 한정한다)되는 급여는 근로소득에 포함하지 아니한다.

「소득세법 시행규칙」 제15조의3 (퇴직급여 적립방법 등) [본조신설 2015.3.13.]
 영 제38조제2항에서 "근로자가 적립금액 등을 선택할 수 없는 것으로서 기획재정부령으로 정하는 방법"이란 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 적립 방법을 말한다.

1. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따른 퇴직급여제도의 가입 대상이 되는 근로자(임

수준 이상을 부담금으로 납부하는 것은 원칙적으로 가능. 그러나 회사의 경영성과에 따라 지급여부 및 지급액이 결정되는 소위 경영성과급은 근로자에게 직접 지급하더라도 특별한 사정이 없는 한 임금으로 보기 어려우므로, 이를 근로자에게 직접 지급하는 대신 부담금 형태로 납부하더라도 근로자 수급권 측면에서는 문제가 없으나, 다만 정기적으로 납부해야하는 부담금 이외에 별도로 경영성과급 등을 부담금으로 추가 납부할 수 있다는 사항을 퇴직연금 규약에 명시하여야 할 것임.

8) **「소득세법 시행령」 제38조 (근로소득의 범위) <개정 2013.2.15.>**
 ① 법 제20조에 따른 근로소득에는 다음 각 호의 소득이 포함되는 것으로 한다.(제1호~제18호).
 ② 제1항을 적용할 때 퇴직급여로 지급되기 위하여 적립되는 급여는 근로소득에 포함하지 아니한다.

- 원을 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 전원이 적립할 것. 다만, 각 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 날에 향후 적립하지 아니할 것을 선택할 수 있는 것이어야 한다.
- 가. 사업장에 제2호에 따른 적립 방식이 최초로 설정되는 날(해당 사업장에 최초로 근무하게 된 날에 제2호의 적립 방식이 이미 설정되어 있는 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 최초로 퇴직급여제도의 가입 대상이 되는 날을 말한다)
- 나. 제2호의 적립 방식이 변경되는 날
2. 적립할 때 근로자가 적립 금액을 임의로 변경할 수 없는 적립 방식을 설정하고 그에 따라 적립할 것
3. 제2호의 적립 방식이 「근로자퇴직급여 보장법」 제6조제2항에 따른 퇴직연금규약, 같은 법 제19조제1항에 따른 확정기여형퇴직연금규약 또는 「과학기술인공제회법」 제16조의2에 따른 퇴직연금급여사업을 운영하기 위하여 과학기술인공제회와 사용자가 체결하는 계약에 명시되어 있을 것
4. 사용자가 영 제40조의2제1항제2호가목 및 다목의 퇴직연금계좌에 적립할 것

소득세법 시행규칙에 규정되어 있는 경영성과급 DC형 퇴직연금 제도의 납입요건을 구체적으로 살펴보면 먼저 퇴직급여제도 가입대상이 되는 근로자 전원을 적립대상으로 하여야 한다. 그러나 모든 근로자가 경영성과급을 퇴직연금으로 적립할 필요는 없고 경영성과급을 적립하지 않을 것을 선택할 수 있다.⁹⁾ 또한 근로자는 적립금액을 임의로 변경할 수 없으며 적립방식이 DC형 퇴직연금 규약에 명시되어야 한다.¹⁰⁾

한편, DB형 퇴직연금 제도를 도입한 회사의 경우에는 경영성과급을 퇴직연금 제도를 통해 적립할 수가 없다. DB형 퇴직연금 제도의 경우 근로자 개인별로 입금할 계좌 자체가 존재하지 않기 때문이다. 그러나 2012년 「근로자퇴직급여 보장법」이 개정되어 DB형 퇴직연금 제도를 도입한 회사의 경우에도 경영성과급을 퇴직급여 명목으로 퇴직연금에 납입할 수 있게 되었다. 동법 제6조제2항에서

9) 경영성과급의 부담금 납입을 최초 도입 시 선택하지 않은 근로자가 향후 규약변경을 하면서 경영성과급을 DC형 퇴직연금에 납입할 수 있는지에 대해, 고용노동부는 부담금 납입에 관하여는 퇴직연금규약으로 노사가 정할 수 있으므로 추후 퇴직연금규약의 변경이 있는 경우에 한해 종전에 납입하지 않기로 하였던 근로자의 경영성과급 납입을 허용할 수 있다고 한다. 고용노동부, “근로자퇴직급여보장법 질의회시집”, (2018.12.13.) 399쪽 참조.

10) 경영성과급을 DC형 퇴직연금 부담금으로 납입 시 직급별 차등을 둘 수 있는지에 대해, 고용노동부는 합리적인 이유 없이 동일한 근로자의 부담금 산정방식을 직위, 직종, 직류, 직급, 입사시기 등을 이유로 달리 적용하는 것은 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항의 차등금지 원칙에 위반될 수 있다고 한다. 고용노동부, “근로자퇴직급여보장법 질의회시집”, (2018.12.13.) 398쪽 참조. 따라서 근무평정(A~C등급)별로 지급비율을 달리하는 경우와 같이 합리적인 이유가 있는 구분의 경우에는 차등금지 원칙에 위반되지 않는다. 고용노동부, “근로자퇴직급여보장법 질의회시집”, (2018.12.13.) 528쪽 참조.

‘혼합형 퇴직연금제도’가 신설¹¹⁾되었기 때문이다. 혼합형 퇴직연금제도는 가입자가 자신의 퇴직급여를 DB형 퇴직연금 제도와 DC형 퇴직연금 제도에 일정한 비율로 나누어 적립할 수 있는 제도이다. 기존 DB형 퇴직연금 제도를 도입한 사업장이 혼합형 퇴직연금제도를 도입하기 위해서는 별도로 혼합형 퇴직연금 규약을 작성하여야 한다.

혼합형 퇴직연금 제도가 도입되면서 경영성과급 DC형 퇴직연금 제도는 본격적으로 도입이 확대될 수 있는 기반이 마련되었다. 초기, DB형 퇴직연금 제도를 도입한 회사¹²⁾도 혼합형 퇴직연금 제도를 통해 근로자별 DC형 퇴직연금 제도를 추가로 설정할 수 있어 경영성과급을 퇴직급여 명목으로 납입할 수 있는 길이 열렸기 때문이다.

Ⅲ. DC형 퇴직연금제도에 있어 경영성과급 납입에 대한 세제혜택의 문제

1. 경영성과급에 대한 세제혜택 현황

퇴직연금에 대한 세제혜택은 DC형 퇴직연금 또는 IRP계좌에 가입자가 추가로 적립한 부담금에 대한 세액공제¹³⁾와 경영성과급 DC형 제도를 통해 경영성과

11) 「근로자퇴직급여 보장법」제6조 (가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정)

① 사용자가 가입자에 대하여 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도를 함께 설정하는 경우 제15조 및 제20조제1항에도 불구하고 확정급여형퇴직연금제도의 급여 및 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준은 다음 각 호에 따른다.

1. 확정급여형퇴직연금제도의 급여: 제15조에 따른 급여수준에 확정급여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액.
2. 확정기여형퇴직연금제도의 부담금: 제20조제1항의 부담금의 부담 수준에 확정기여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액.

② 사용자는 제1항제1호 및 제2호에 따른 각각의 설정 비율의 합이 1 이상이 되도록 퇴직연금규약을 정하여 퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

12) 퇴직연금 제도 도입 초기에 대기업 등에서 안정성 위주의 DB형 제도를 주로 선택하였기 때문이다. 전병욱·정재현·김노창, “퇴직연금제도의 관세문제에 관한 연구”, 「세무와 회계저널」제11권 제4호, 한국세무학회, 2010. 72쪽 참조.

13) 「소득세법」 제59조의3 (연금계좌세액공제)

① 종합소득이 있는 거주자가 연금계좌에 납입한 금액 중 다음 각 호에 해당하는 금액을 제외한

금을 퇴직급여 명목으로 납입한 사용자부담금에 대한 소득공제로 구분할 수 있다. 근로소득에 적용되었던 각종 공제제도가 소득공제 방식에서 세액공제 방식으로 변경¹⁴⁾되었으나, 경영성과급 DC형 퇴직연금에 납부되는 금액에 대해서는 소득공제 방식이 유지되고 있다. 특히 <표 2>에서 보는 바와 같이 DC형 퇴직연금, IRP계좌의 세액공제는 개인연금과 합산하여 납입금액의 700만원까지 공제되는 상한선이 있지만, 경영성과급 DC형 제도를 통해 퇴직급여 명목으로 납입한 경영성과급의 경우 금액의 상한선이 없다.

<표 2> 퇴직연금에 대한 공제제도 비교

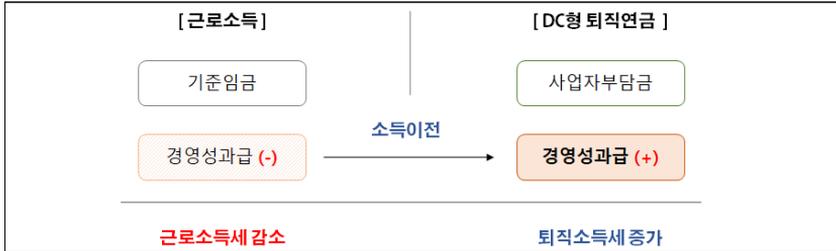
구 분	DC형 퇴직연금, IRP계좌 가입자 부담금 세액공제	경영성과급 DC형 제도의 소득공제
공제조건	DC형 또는 IRP제도에 가입자가 납입한 부담금을 세액공제	회사가 경영성과급을 퇴직소득 명목으로 사용자부담금으로 납부한 금액을 소득공제
공제한도	연간 개인연금 납입액과 합산하여 700만원 까지 세액공제 가능	퇴직연금 규약에 명시되어 있는 기준에 따라 납입한 경영성과급은 전액 소득공제 가능

이는 경영성과급 DC형 제도에서 소득공제는 <그림 1>에서 보는 바와 같이 경영성과급이 근로소득에서 DC형 퇴직연금 계좌로 퇴직급여 명목으로 소득이 전 하면서 발생하기 때문이다.

금액(이하 “연금계좌 납입액”이라 한다)의 100분의 12(해당 과세기간에 종합소득과세표준을 계산할 때 합산하는 종합소득금액이 4천만원 이하(근로소득만 있는 경우에는 총급여액 5천 500만원 이하)인 거주자에 대해서는 100분의 15)에 해당하는 금액을 해당 과세기간의 종합소득 산출세액에서 공제한다. 다만, 연금계좌 중 연금저축계좌에 납입한 금액이 연 400만원을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액은 없는 것으로 하고, 연금저축계좌에 납입한 금액 중 400만원 이내의 금액과 퇴직연금계좌에 납입한 금액을 합한 금액이 연 700만원을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액은 없는 것으로 하되, 해당 과세기간에 종합소득과세표준을 계산할 때 합산하는 종합소득금액이 1억원 초과(근로소득만 있는 경우에는 총급여액 1억2천만원 초과)인 거주자에 대해서는 연금계좌 중 연금저축계좌에 납입한 금액이 연 300만원을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액은 없는 것으로 하고, 연금저축계좌에 납입한 금액 중 300만원 이내의 금액과 퇴직연금계좌에 납입한 금액을 합한 금액이 연 700만원을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액은 없는 것으로 한다.

14) 정지선·윤성만, “소득세법상 종합소득공제제도의 세액공제방식 전환에 관한 평가와 문제점”, 『토지공법연구』 제65집 (한국토지공법학회, 2014) 389쪽; 김수성·차명기, “연금 소득공제의 세액공제 전환에 따른 문제점 및 개선방안”, 『조세연구』 제16권 제4호(한국조세연구포럼, 2016) 189쪽 참조.

<그림 1> 경영성과급 DC형 퇴직연금 소득공제 효과 발생 구조



경영성과급 DC형 제도에 퇴직급여 명목으로 납입한 사용자 부담금에 대한 구체적인 소득공제의 효과는 <표 3>에서 보는 바와 같다. 근속연수가 10년이고 총 급여가 7,000만원인 근로자 A가 2016년부터 매년 1,000만원씩 납입하다가 2018년에 퇴직할 경우 매년 1,000만원의 근로소득 소득공제 효과가 발생하게 된다. 이에 따른 근로소득세 절감효과는 2018년 기준 3년간 약 611만원 이다. 이에 반해 경영성과급이 3년간 퇴직소득으로 이전되어 퇴직소득세는 약 218만원 증가하게 된다. 따라서 감소된 근로소득세와 증가한 퇴직소득세의 차이만큼 경영성과급 DC형 퇴직연금 제도를 통해 세제혜택을 받게 된다. 퇴직소득세의 경우 근속연수 공제 등으로 실효세율이 약 3~10% 정도¹⁵⁾로 근로소득세의 실효세율 보다 낮아 이러한 세제혜택 효과가 나타나게 되는 것이다. 경영성과급 DC형 퇴직연금 제도의 소득공제 효과는 경영성과급을 퇴직연금으로 적립하여 근로소득세를 감소시키고, 퇴직소득세가 증가하면서 발생하는 차액만큼의 효과라고 볼 수 있다.

<표 3> 경영성과급 DC형 퇴직연금 제도의 소득공제 효과 분석 (3년 납입가정)

총 급여	7,000만원 (3년간 동일)	근로소득세 감소	611만원 (-)
근속연수	10년	퇴직소득세 증가	218만원 (+)
퇴직급여	5,000만원 (평균임금 500만원*10년) 경영성과급 이전시 : 8,000만원	최종 절세효과	393만원 (-)

주1) 총 급여 중 1,000만원을 경영성과급 DC형 사용자 부담금으로 납입

주2) 인적공제(배우자공제, 자녀2명)만 적용 국세청 홈택스 (<https://www.hometax.go.kr>) 참조

주3) 소득세율 및 퇴직소득세율은 2018년 귀속소득 기준

15) 김수성·성중훈, “퇴직소득 세제의 합리적 개선방안에 관한 연구”, 「조세연구」제14권 제2호 (한국조세연구포럼, 2014) 83쪽 참조.

노후소득을 위한 연금 준비를 유도하기 위해 퇴직연금 적립금에 대한 세제혜택은 필요하다. 그러나 경영성과급 DC형 퇴직연금에 대한 소득공제는 <표 4>에서 보는 바와 같이 같은 금액을 적립하는 경우에도 근로자의 총 급여에 따라 소득공제의 효과¹⁶⁾가 달라질 수 있다. 이는 근로소득세가 소득금액에 따라 누진적으로 부과되기 때문이다. 총 급여가 5,000만원인 근로자 A가 경영성과급으로 1,000만원을 납입한 경우 감소하는 근로소득세와 증가하는 퇴직소득세를 감안한 실제 효과는 약 81만원이다. 그러나 총 급여가 10,000만원인 근로자 B의 경우 경영성과급으로 1,000만원을 납입한 경우 나타나는 효과는 약 133만원으로 늘어나게 된다. 특히 경영성과급 적립금액이 늘어날수록 근로자 A와 근로자 B의 소득공제 효과 차이는 더 크게 나타나게 된다. 이는 근로소득세의 경우 소득금액에 따른 누진구조가 크게 나타나는데 반해, 퇴직소득세의 경우 퇴직금액에 따른 누진구조가 근속연수 공제¹⁷⁾를 거치면서 크게 나타나지 않기 때문이다.

<표 4> 근로소득별 경영성과급 DC형 소득공제 효과 시뮬레이션 (1년 납입 가정)

경영성과급 적립액	근로자 A (총 급여 5,000만원)		근로자 B (총 급여 10,000만원)	
	1,000만원	근로소득세 151만원(-)	81만원(-)	근로소득세 250만원(-)
	퇴직소득세 70만원(+)	퇴직소득세 117만원(+)		
2,000만원	근로소득세 280만원(-)	137만원(-)	근로소득세 502만원(-)	268만원(-)
	퇴직소득세 143만원(+)		퇴직소득세 234만원(+)	

주1) 인적공제(배우자공제, 자녀2명)만 적용 국세청 홈택스 (<https://www.hometax.go.kr>) 참조
 주2) 근속연수 10년, 퇴직급여 : A는 5,000만원, B는 1억원 가정
 주3) 소득세율 및 퇴직소득세율은 2018년 귀속소득 기준

16) 소득공제 방식의 경우 고소득자는 소득공제를 받아 과세표준이 낮아져 낮은 세율을 적용 받을 수 있기 때문이다. 정유석, “소득세 격차 비교를 통한 근로소득과세 개선방안 연구”, 「산업경제 연구」 제31권 제1호, 한국산업경제학회, 2018, 225쪽 참조.
 17) 퇴직소득세는 근무기간 동안 축적된 퇴직금에 대한 과세이므로 이를 근속연수에 따라 연분연승 방법을 통해 세금을 합리적으로 조정하고 있다. 2016년 이후 부터는 기존 5배수 연분 5분할 연승방식에서 12배수 연분 12분할 연승방식으로 조정하면서 근속기간이 짧고 퇴직소득이 많을수록 퇴직소득세가 증가되도록 조정되었다. 김대환·성주호, “퇴직연금 연금수령을 위한 개정된 소득세법 진단과 개선방안”, 「연금연구」 제7권 제2호, 한국연금학회, 2017, 8쪽 참조. 박한순, “퇴직소득세제 개정의 경제적 효과 분석과 세제 개선방안”, 「세무와 회계저널」 제19권 제2호, 한국세무학회, 2018, 42쪽 참조.

3. 경영성과급 DC형 퇴직연금의 중도인출 문제와 개선방안

경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도에 적용한 경우 소득공제 혜택을 주는 이유는 노후보장을 위한 연금 적립을 유도하기 위함이다. 그러나 DC형 퇴직연금에 적용한 경영성과급을 중도인출할 경우 연금수령 유도 효과가 사라지게 된다. DC형 퇴직연금의 중도인출 규정에 따르면 가입자 본인, 배우자, 부양가족¹⁸⁾ 중에 6개월 이상의 요양이 필요한 경우, 무주택자가 주택을 구입하는 경우 등의 사유가 있으면 중도인출이 가능하다. 특히 중도인출 사유에 해당되는 경우 적립 기간과 상관없이 DC형 퇴직연금에 적립된 금액의 전액인출이 가능하다. 따라서 경영성과급을 DC형 퇴직연금에 사용자부담금으로 납입한 후, 곧바로 DC형 퇴직연금 중도인출 사유로 경영성과급을 중도인출 할 수도 있다. 이는 경영성과급 DC형 제도에서 소득공제 혜택을 주는 취지에 반하는 것이다. 경영성과급 DC형 제도에서 소득공제 혜택을 주는 것은 현재의 소득을 이연하여 노후에 연금으로 사용하는 것을 장려하기 위함이다. 그런데 경영성과급을 DC형 퇴직연금에 납입하여 근로소득세 감소효과를 받은 다음 당해 연도에 일시금으로 중도인출을 허용하는 것은 높은 근로소득세를 회피하기 위한 수단으로 악용될 수 있는 소지가 있다. 따라서 경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도에 적용한 경우, 경영성과급으로 적립된 금액에 한해서는 중도인출을 제한할 필요가 있다.

특히, 퇴직소득세액 정산제도¹⁹⁾를 활용하여 경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도에 사업자부담금으로 적립한 이후 중도인출할 때 납부한 퇴직소득세를 기납부 세액으로 처리하여 근속연수가 중도인출로 인해 새로 기산되지 않도록 선택할 수도 있어 중도인출에 따른 퇴직소득세의 증가는 크지 않다.²⁰⁾ 퇴직소득세는

18) 부양가족의 범위는 「소득세법」 제50조제1항에 의거 본인 및 배우자의 직계존속으로 만 60세 이상자, 직계비속 만 20세 이하자, 형제자매로 만 60세 이상자 또는 만 20세 이하자.

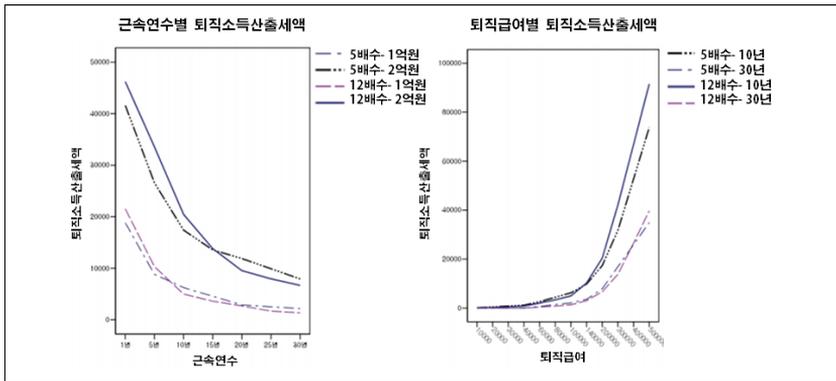
19) 「소득세법 시행령」 제203조 (퇴직소득세액의 정산)

- ① 법 제148조제1항에 따라 정산하는 퇴직소득세는 이미 지급된 퇴직소득과 자기가 지급할 퇴직소득을 합계한 금액에 대하여 퇴직소득세액을 계산한 후 이미 지급된 퇴직소득에 대한 세액을 뺀 금액으로 한다.
- ② 제1항에 따라 퇴직소득세를 정산하는 경우의 근속연수는 이미 지급된 퇴직소득에 대한 근속연수와 지급할 퇴직소득의 근속연수를 합산한 월 수에서 중복되는 기간의 월수를 뺀 월수에 따라 계산한다.

20) 다만, 퇴직소득세액 정산을 하는 경우에도 DC형 퇴직연금 제도에서 중도인출한 금액과 이후

<그림 3>에서 보는 바와 같이 근속연수가 증가함에 따라 근속연수 공제를 통해 실효세율이 체감되기 때문이다. 중도인출로 인해 근속기간이 새로 기산되는 경우 근속연수가 줄어들어 퇴직소득세가 증가할 수 있으나, 중도인출을 하여도 퇴직소득세액 정산을 통해 최종 퇴직 시 산정되는 근속기간이 유지되면 퇴직소득세 근속연수 공제혜택은 그대로 적용받기 때문에 퇴직소득세 증가가 크지 않게 되는 것이다.

<그림 2> 퇴직소득세 산출세액 시뮬레이션



출처 : 박한순, “퇴직소득세제 개정의 경제적 효과 분석과 세제 개선방안”, 「세무와 회계저널」 제19권 제2호, 한국세무학회, 2018. 53쪽.

다만, 경영성과급 DC형 퇴직연금 제도에서 퇴직급여 명목으로 납입한 경영성과급에 대한 소득공제 방식의 세제혜택은 추후 증가할 퇴직소득세를 감안할 때 불가피한 측면이 있다. 만약 추후 퇴직소득세 세율이 변경되어 경영성과급을 납부하는 시점에서의 퇴직소득세 보다 실제 퇴직시점의 퇴직소득세가 크게 증가한다면 경영성과급에 대한 소득공제 혜택 보다 증가하는 퇴직소득세가 더 많을 수도 있기 때문이다. 따라서 경영성과급으로 납부하는 금액에 대한 근로소득 공제를 세액공제로 변경하는 것은 현실적으로 어렵다고 할 수 있다.

근무한 근속기간에 따라 발생된 퇴직연금 적립액의 합산 금액이 일정금액 이상으로 큰 경우에는 퇴직소득세 산정과정에서 각종 공제를 적용하여도 실효세율이 높아지는 경우가 발생할 수 있다. 그러나 이 경우에도 퇴직소득세액 정산을 활용하지 않고 중도인출 이후 기간만을 대상으로 퇴직소득세를 납부할 수 있으므로 중도인출에 따른 퇴직소득세 불이익이 크게 발생된다고 보기 어렵다.

그러나 경영성과급 DC형 퇴직연금 제도를 통해 납입할 수 있는 경영성과급의 상한선 규정을 신설하는 것은 검토할 필요가 있다. 회사에서 임금체계 개편을 통해 총 급여 중 경영성과급이 차지하는 비율을 인위적으로 높이고 이를 DC형 퇴직연금으로 적립한 후 근로자가 중도인출을 통해 일시금으로 수령한다면, 당해 연도 근로소득의 누진적 구조를 벗어나기 위한 조세회피의 목적으로 악용될 수 있다. 예를 들어 당해 연도 근로자의 소득이 3억원인 회사가 있다고 할 때, 회사의 급여규정을 개정하여 경영성과급을 2억으로 규정하여 이를 DC형 퇴직연금 부담금으로 적립한다면 근로소득 과세표준이 3억에서 1억으로 줄어들어 자칫 고소득 근로자가 누진적 소득세율을 회피하기 위한 장치로 악용될 수도 있는 것이다.

특히, DC형 퇴직연금의 경우에는 일정한 사유가 있는 경우 중도인출이 가능하다는 점을 악용하여 당해 연도 근로소득세 누진구조를 회피한 이후 바로 중도인출을 통해 일시금으로 수령할 수 있다. 이는 퇴직연금 제도에 세제혜택을 주는 취지에 반하는 것이므로 개선할 필요가 있다. 근로자의 불가피한 사정이 있는 경우를 감안하여 마련한 DC형 퇴직연금 중도인출 규정을 경영성과급으로 적립한 부담금까지 적용하는 것은 악용의 우려가 크다. 따라서 DC형 퇴직연금 중도인출 사유에 해당된다고 하여도 경영성과급에 따른 부담금은 인출할 수 없도록 하거나 중도인출 시 가산세를 부과할 필요가 있다.

<표 5> 경영성과급 DC형 퇴직연금 소득공제의 문제점과 개선방안

경영성과급 DC형 제도 소득공제의 문제점	개선 방안
소득공제 방식에 따른 근로소득세 감소액과 퇴직소득세 증가액의 격차가 근로소득에 따라 역진적으로 발생	→ 퇴직소득세 증가액을 상쇄하기 위해 소득공제 방식을 불가피하게 유지할 필요가 있음
경영성과급을 DC형 퇴직연금으로 이전하여 적립할 수 있는 금액의 상한선이 없음	→ 연간 경영성과급 소득공제 상한선 마련 (예 : 3,000만원 한도)
경영성과급을 DC형 퇴직연금으로 이전한 후 중도인출하여 근로소득세 누진세율 회피	→ 경영성과급 DC형 부담금의 중도인출 금지 또는 가산세 부과

Ⅳ. 개인형퇴직연금(IRP)계좌를 통한 일시금수령 문제

1. IRP계좌의 일시금 수령 현황

근로자가 퇴직연금을 도입한 회사에서 퇴사하여 퇴직급여를 수령하기 위해서는 특별한 경우²¹⁾를 제외하고는 IRP계좌를 개설²²⁾하여야 한다. 이는 직장을 옮기는 경우에도 IRP계좌를 통해 퇴직연금의 꾸준한 적립을 유도하고자 마련된 규정이다. 이 규정에 따라 퇴직연금을 도입한 회사에 근무하는 근로자는 각자 시기는 다르지만 언젠가는 IRP계좌를 만들어야 하고 그 계좌에 퇴직급여라는 목돈이 입금된다. 이러한 사유로 금융회사에서 근로자 퇴직 전에 IRP계좌 개설을 선점하려는 경쟁²³⁾이 치열하게 벌어지게 되었다. 문제는 IRP계좌를 통해 퇴직급여를 지급받은 이후 연금으로 수령하지 않고 이를 해지하여 일시금으로 수령하는 경우가 많다는 것이다.

금융감독원이 발표한 “2018년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석” 자료를 살펴보면 2018년 기준 IRP계좌를 통해 연금을 수령한 계좌는 전체에 2.1%에 불과한 것을 알 수 있다. 이를 통해 대다수의 IRP계좌가 해지되거나 ‘0원 계좌’로 남아있을 것으로 볼 수 있다. 특히 계좌당 금액을 살펴보면 연금수령 계좌는 2.06억원이나 일시금수령 계좌는 1,600만원으로 나타나 소액 적립금일수록 일시

-
- 21) 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」제9조(개인형퇴직연금제도로의 이전 예외 사유) 법 제17조제4항 단서에서 "가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우.
 2. 가입자가 법 제7조제2항에 따라 급여를 담보로 대출받은 금액 등을 상환하기 위한 경우. 이 경우 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하지 아니하는 금액은 담보대출 채무상환 금액을 초과할 수 없다.
 3. 퇴직급여액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이하인 경우.
- 22) 「근로자퇴직급여 보장법」제17조(급여 종류 및 수급요건 등) ④ 제2항 및 제3항에 따른 급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법으로 한다. 다만, 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- 23) 2017년 7월26일 이후 IRP계좌 가입대상이 자영업자와 특수 지역연금가입자(공무원·교직원·군인·별정우체국직원연금)로 확대된 영향도 크다.

금으로 수령하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이는 적립금이 소액일 경우 연금 수령 시 적용되는 세제혜택이 크지 않기 때문으로 볼 수 있다.

<표 6> 유형별 퇴직급여 수령 현황 (2018년 기준)

구 분	연금수령		일시금수령		합 계	
	비 중	비 중	비 중	비 중	비 중	비 중
계좌수(A)	6,145좌	2.1%	290,227좌	97.9%	296,372좌	100%
금액(B)	12,643좌	21.4%	46,359좌	78.6%	59,002좌	100%
계좌당 금액(B/A)	2.06억원	-	0.16억원	-	0.20억원	-

출처 : 금융감독원, 「2018년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석」(보도자료, 2019.4.8.) 10쪽

2. IRP계좌의 연금 수령 시 세제혜택과 개선방안

IRP계좌에서 연금으로 지급받는 경우 퇴직급여는 이연퇴직소득세의 70%만 납부하고 근로자납입금 및 운용수익금은 연금소득세(3.3~5.5%)가 적용된다. 이와 달리 IRP계좌를 해지하고 일시금으로 수령하는 경우 소득원천별로 퇴직급여는 퇴직소득세가 부과되고 근로자납입금 및 운용수익금은 기타소득세(16.5%)가 적용된다. 일시금으로 수령하는 경우 IRP계좌를 통해 그동안 적용받은 세제혜택인 근로자납입금에 대한 세액공제(15%), 운용수익금에 대한 이자소득세 면제(15.4%)와 비슷한 수준의 기타소득세(16.5%)를 부과하고 있는 것이다.

<표 7> 개인형퇴직연금(IRP) 수령방식별 과세현황

재원	연금 수령	일시금 수령	비고
퇴직급여	연금소득 (이연퇴직소득세 70%)	퇴직소득 (이연퇴직소득세 100%)	30% 절세
근로자납입금 및 운용수익	연금소득 (수령액의 3.3%~5.5%)*	기타소득 (수령액의 16.5%)	11~13.2% 절세

* 80세 이상 3.3%, / 70세 이상 80세 미만 4.4% / 70세 미만 5.5%
자료 : 고용노동부 퇴직연금 홈페이지 (<http://www.moel.go.kr/pension>)

현행 IRP계좌에서 연금 수령을 선택할 경우 주어지는 세제혜택은 <표 7>에서 보는 바와 같이 적지 않다. 다만 IRP에 적립된 금액이 소액인 경우 이러한

세제혜택의 효과가 크게 나타나지 않기 때문에 연금수령 유인효과가 부족한 것으로 보일 뿐이다. 따라서 소액이 적립된 IRP계좌를 일정기간 유지할 경우 단계별로 인센티브가 부여되는 방식으로 세제효과를 구성하는 것도 고민할 필요가 있을 것으로 보인다. 또한 현행 300만원 미만의 퇴직급여에 대해서는 IRP계좌를 통한 퇴직급여 의무지급이 제외²⁴⁾되고 있는데 이를 일시금 수령 계좌당 평균금액인 1,500만원 수준으로 상향할 필요가 있을 것으로 보인다. 세제혜택으로는 연금수령을 유인하기 힘든 금액까지 의무적으로 IRP계좌를 개설을 강제하는 것은 IRP가입자 뿐 아니라 퇴직연금사업자(금융회사)에게도 과도한 업무 부담을 줄 수 있기 때문이다.

또한 IRP계좌에서 일시금을 수령하는 경우에 대한 법적제한을 부과하는 방식은 다음 장에서 살펴볼 내용과 같이 국민의 경제적 자유를 침해할 소지가 있어 신중한 접근이 필요하다. 특히 IRP계좌의 경우에는 DC형 퇴직연금과 달리 이미 퇴직연금을 수령한 상태라는 점에서 수령방식에 대한 법적제한은 경제적 자유를 침해할 소지가 매우 높다고 할 수 있다.

V. 개정안의 중도인출제한 규정에 대한 평가

1. 퇴직연금 중도인출 제도의 현황

퇴직급여는 근로자가 퇴직하는 경우 지급하는 급여로 퇴직 이후 지급을 받을 수 있는 권리가 발생된다. 그러나 재직 중에도 퇴직금을 중간에 정산을 받아 사용할 수 있도록 하는 제도가 중도인출(중간정산) 제도이다. 퇴직금 중간정산 제도는 1997년 3월 「근로기준법」개정²⁵⁾과 함께 신설되었다. 당시 사용자는 퇴

24) 개인형퇴직연금제도로의 이전 예외사유 해당금액 고시 [고용노동부고시 제2015-89호, 2015.

12. 11. 일부개정] I. 개인형퇴직연금제도로의 이전 예외사유 해당 금액

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제9조제3호에서 “퇴직급여액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이하인 경우”란 300만원 이하인 경우를 말한다. <개정 2015. 12. 11.>

25) 「**근로기준법**」**제34조 (퇴직금제도)** ③사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수는 정산시점부터 새로이 기산한다.

직금 누적에 따른 지급부담을 줄일 수 있고, 근로자는 생활자금에 활용할 필요가 있어 퇴직금 중간정산 사유와 한도에 제한 없이 중간정산이 허용되었다.²⁶⁾

2005년 12월 「근로자퇴직급여 보장법」이 제정되면서 퇴직금 중간정산과 DC형 퇴직연금 제도의 중도인출 규정²⁷⁾이 마련되었다. 퇴직연금 제도를 도입하지 않은 사업장은 기존과 같이 퇴직금 중간정산 사유에 제한이 없었으나, DC형 퇴직연금 제도의 경우는 퇴직연금 규약에 중도인출에 관한 사항을 포함하여야 하며²⁸⁾, 주택 구입 및 6개월 이상 요양의 경우 중도인출을 허용하였다. 2012년 7월 「근로자퇴직급여 보장법」 및 시행령을 전부개정 하면서 퇴직연금을 도입하지 않았던 사업장에도 퇴직금 중간정산이 법정 사유가 있는 경우에만 가능하도록 변경되었다.²⁹⁾

한편, DC형 퇴직연금 제도의 중도인출 현황을 살펴보면 <그림 3>에서 보는 바와 같이 2015년부터 2017년까지 중도인출 인원과 금액 모두 증가하고 있는 것을 알 수 있다.

26) 고용노동부, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 및 시행규칙 개정안」(설명자료, 2019.05.24.) p.22

27) 「**근로자퇴직급여 보장법**」제13조 (확정기여형퇴직연금제도의 설정) 확정기여형퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 다음의 사항을 포함한 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 한다.

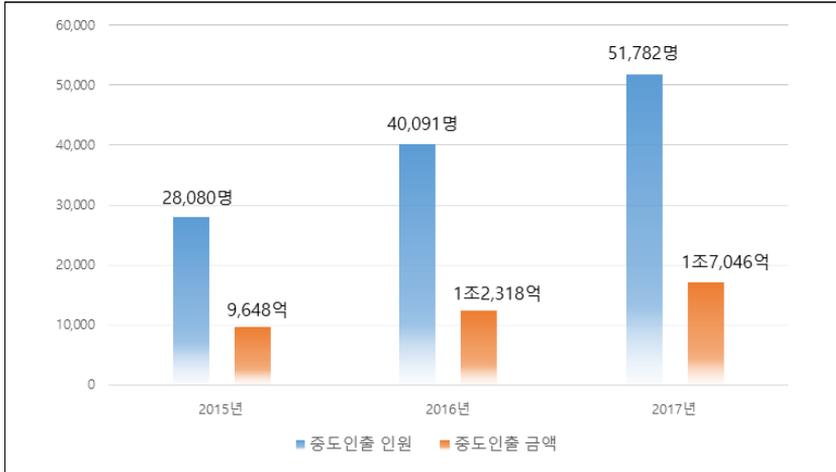
5. 중도인출에 관한 사항. 이 경우 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유가 발생하는 때에는 중도인출이 허용되어야 한다.

28) 퇴직금 제도에서는 허용되는 '퇴직금 중간정산'이 DB형 퇴직연금 제도에서는 금지되고 DC형 제도에서만 가능하도록 하여 기존 퇴직금 중간정산에 익숙해져 있는 근로자들이 퇴직연금 도입을 반대하는 원인이 되기도 하였다. 신현재, “법규 개정이 제도의 정착과정에 미친 영향분석: 퇴직연금 제도를 중심으로”, 「한국정책학회보」 제25권 제3호, (한국정책학회, 2016) 284쪽 참조.

29) 「**근로자퇴직급여 보장법** 시행령」제3조 (퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 “주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우.
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업 또는 사업장이 하 “사업”이라 한다)에 근로하는 동안 1회로 한정한다.
3. 근로자, 근로자의 배우자 또는 「소득세법」 제50조제1항에 따른 근로자 또는 근로자의 배우자와 생계를 같이하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우.
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우.
5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우.
6. 「고용보험법 시행령」 제28조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우.
7. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우.

<그림 3> DC형 퇴직연금 중도인출 현황 (2015년~2017년)



자료 : 고용노동부, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 및 시행규칙 개정안」(설명자료, 2019.05.24.) p.22

2017년 기준 DC형 퇴직연금 중도인출 사유별 중도인출 금액은 <표 8>에서 보는 바와 같이 주택구입이 전체의 41.8%를 차지하고 있다. 다음으로 장기요양과 주거임차³⁰⁾ 등이 많은 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 가구의 자산이 부동산에 편중되는 현상이 있는데³¹⁾ 퇴직연금 중도인출 사유에서도 주택구입 비중이 가장 높게 나타나고 있는 것이다.

<표 8> 중도인출 사유별 중도인출액 현황

사유	주택구입	장기요양	주거임차	기타
중도인출액	7,122억 (41.8%)	6,027억 (35.4%)	2,701억 (15.8%)	1,196억 (7.0%)

자료 : 고용노동부, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 및 시행규칙 개정안」(설명자료, 2019.05.24.) p.23

30) 2015년 12월 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 개정을 통해 퇴직연금의 중도인출 사유에도 퇴직금 제도의 중간정산 사유와 같이 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우가 추가되었다. 고용노동부, “퇴직연금의 노후소득보장기능 강화 방안”, (연구보고서, 2018) 59쪽 참조.

31) 신현재, “주택가격 변동률이 주택연금 가입에 미치는 영향 분석”, 「주택도시금융연구」 제4권 제1호 (주택도시보증공사, 2019) 25쪽 참조.

2. 노후소득보장과 경제적 자유의 충돌

퇴직급여 제도 중에서 퇴직금 제도와 DB형 퇴직연금 제도의 경우 중간정산(중도인출)을 제한하는 것은 회사가 적립금 운용의 책임을 지고 있기 때문에 근로자 입장에서도 수용할 수 있는 측면이 있다. 그러나 DC형 퇴직연금 제도의 경우 근로자가 DC형 퇴직연금 제도를 선택할 때 이미 기존 근속연수에 따른 퇴직금을 DC형 퇴직연금 계좌로 이전하게 된다. 이후 근속기간도 매년 정해진 사용자부담금을 정산하여 회사가 DC형 퇴직연금 계좌로 적립한다. DC형 퇴직연금 적립금 운용의 책임은 근로자에게 있다. 따라서 퇴직하기 전까지 근로자는 해당 적립금을 수령할 권리가 발생하지 않는 것이지 사실상 근로자가 회사로부터 근속기간에 따른 퇴직금을 중간정산 받아서 운용하고 있는 것과 다를 바 없다.

퇴직연금 제도에서 적립금 운용의 책임과 권한이 적정하게 설정되기 위해 근로자가 적립금 운용의 책임을 지는 DC형 퇴직연금 제도의 중도인출 사유는 회사가 적립금 운용에 책임을 지는 퇴직금 제도에 비해 확대할 필요가 있다. DC형 퇴직연금 제도에 가입한 근로자의 경우에는 퇴직연금 적립금을 어떤 금융상품에 투자할지에 대한 선택을 하고 그 선택에 따른 운영수익에 책임을 진다. 이는 DB형 퇴직연금 제도와 퇴직금 제도에서 근로자가 퇴직 시 퇴직금 산정방식에 의해 금액을 지급받는 것에 비해 더 많은 책임을 지고 있는 것이다. 따라서 DC형 퇴직연금 가입자의 경우 퇴직연금 적립금 중도인출에 대해 퇴직금 제도의 근로자 보다 더 많은 권한³²⁾이 주어질 필요가 있다. 퇴직연금 적립금 운용에 대한 책임의 크기만큼 퇴직연금 적립금의 중도인출 사유의 범위도 확대되어야 하는 것이다. 2015년 영국이 DC형 퇴직연금의 일시금 수령 시 불이익을 축소하도록 하여 은퇴자의 퇴직연금 지급방식 선택권을 확대한 것³³⁾도 DC형 퇴직연금의

32) 타인의 재산을 관리하는 수탁자, 수입자, 법인의 이사, 상속재산관리인 등 중에서 수탁자는 독자적인 판단에 따라 신탁사무를 수행할 수 있는 권한이 다른 타인의 재산을 관리하는 사람들 보다 넓기 때문에 신탁법은 다른 사무처리자에 비해 엄중한 의무와 책임을 부과하고 있는 것도 책임과 권한에 대한 조정의 결과로 볼 수 있다. 이연갑, “개정 신탁법의 실무상 쟁점 : 개정신탁법상 수탁자의 권한과 의무, 책임”, 「BFL」 제62권, 서울대학교 금융법센터, 2013, 6쪽 참조.

33) 2015년 4월 영국은 DC형 퇴직연금 적립금을 일시금으로 수령하는 경우 적용되던 고율의 과세(적립금의 75%에 대하여 55%의 세율 부과)를 소득세로 전환하여 은퇴자의 연금수령 방식의 자율권을 확대하였다. 김세중, “영국 DC형 퇴직연금제도 변화와 시사점”, 「KIRI Weekly(이슈)」

운용책임이 근로자에게 있으므로 그 수령방식에 대한 권한도 그만큼 확대한 것으로 볼 수 있다.

3. 중도인출 요건 강화에 대한 비교법적 고찰

고용노동부는 2019년 5월 24일 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 일부 개정안을 입법예고 하였다. 개정 이유는 중도인출(중간정산) 남용으로 인한 노후소득 재원 고갈을 방지하기 위해서이다. 구체적인 개정안의 내용은 <표 9>에서 보는 바와 같이 퇴직금 제도의 중간정산 사유와 DC형 퇴직연금 제도의 중도인출 사유를 기존보다 엄격하게 제한하는 것이다. 기존의 중도인출 사유 중 ‘6개월 이상의 요양’을 ‘6개월 이상의 요양으로서 가입자가 일정금액(임금총액의 12.5%) 이상의 의료비를 부담한 경우’로 개정하여 중도인출을 보다 어렵게 하는 것이다. 2017년 기준 근로자의 월 평균 임금총액인 360만원을 기준으로 할 때, 6개월 이상의 요양에 따른 의료비로 약 540만원을 넘게 사용하여야 DC형 퇴직연금의 중도인출이 가능하게 되는 것이다. 2017년 기준 1인당 연간 건강보험 진료비가 500만원을 초과하는 비율은 약 4.6% 정도로 개정안에 따르면 중도인출을 신청할 수 있는 근로자 수가 크게 줄어들 것으로 보인다.³⁴⁾

<표 9> 근로자퇴직급여보장법 시행령 개정안

현 행	개 정 안
제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제 2항 전단에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1~2 (생략) 3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 부담하는 경우	제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제 2항 전단에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1~2 (생략) 3. 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자 연간 임금총액의 1000분의 125를 초과하여 부담하는 경우
제14조(확정기여형퇴직연금제도의 중도인출 사	제14조(확정기여형퇴직연금제도의 중도인출 사

제336권, 보험연구원, 2015 참조.

34) 고용노동부, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 및 시행규칙 개정안」(설명자료, 2019.05.24) 2쪽 참조.

현 행	개 정 안
유) 법 제22조에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.	유) 법 제22조에서 "주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
〈신 설〉	1의2. 제2조제1항제2호에 해당하는 경우로서 가입자가 부담한 의료비의 총 금액이 해당 가입자의 연간 임금총액의 1000분의 125를 초과하는 경우

퇴직연금 중도인출 규제와 관련한 다른 나라의 법제를 살펴보면 대체로 적립금 감소를 방지하기 위해 중도인출을 일정부분 제한하고 있는 것을 확인할 수 있다. 미국은 최초의 주택구입, 고액의료비, 교육비 등 특정사유가 있는 경우에만 가입자가 법정수급연령(59.5세) 이전에 별척조항 없이 인출할 수 있도록 하고 있다. 특정한 사유 없이 59.5세 이전에 중도인출을 하는 경우 연방소득세와 함께 10%의 추가세금(가산세)이 부과된다.³⁵⁾ 중도인출액은 실제 소요되는 비용의 범위 내에서 근로자 본인이 부담한 금액을 초과할 수 없도록 하여 퇴직연금 적립금 이외 다른 재원을 우선 사용토록 규정하고 있다.

영국의 경우 법정수급연령(55세) 이전에는 건강상 문제로 조기은퇴를 하는 경우³⁶⁾를 제외하고는 소득세 이외 추가적인 페널티(20% 내외)를 부과하고 있다. 55세 이후 연금수령을 유도하기 위해 수급액에 대한 가산세를 부과하는데 연간 11,850파운드까지는 비과세이며 이후 최대 45%까지 과세하고 있다. 일본의 경우는 중증장애 및 사망의 경우에만 장애급여 및 사망일시금으로 중도인출이 가능하도록 하여 중도인출을 제한하고 있다. 호주의 경우는 법정수급연령(60세) 이전 사망, 영구장애³⁷⁾, 심각한 재정위기, 부양가족의 사망에 따른 장례비 등의 경우에만 중도인출이 가능하며 중도인출 금액도 실제 발생한 비용의 한도 내에

35) 강성호·류건식·김동겸, “퇴직연금 환경변화와 연금세제 개편 방향”, 「보험연구원 연구보고서」 2017권 15호, 2017, 76쪽 참조.

36) 75세 미만으로 건강상 이유로 기대여명이 1년 미만인 경우에는 페널티 없이 중도인출이 가능하다. 고용노동부, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 및 시행규칙 개정안」(설명자료, 2019.05.13.) 24쪽 참조.

37) 호주에서는 퇴직연금과 단체보장성보험이 결합하여 가입자가 영구장애나 일시장애 발생한 경우 퇴직연금기금과 연결된 단체 보장성보험으로 가입한 소득보상보험의 사고보험금을 수령하도록 유도한다. 이러한 장치를 통해 중도인출을 간접적으로 억제하고 있다. 이경희, “퇴직연금 중도인출 규제와 인출 행동 분석”, 「연금연구」제7권제2호, 한국연금학회, 2017, 37쪽 참조.

서만 가능하다. 특히, 중도인출 시에는 소득세가 부과되며 기금에 따라 중도인출이 허용되지 않는 경우도 있다.

우리도 다른 국가에서 시행하고 있는 것과 같이 퇴직연금 중도인출을 보다 엄격하게 제한하려면 DC형 퇴직연금 적립금의 담보대출³⁸⁾을 먼저 활성화시킬 필요가 있다. DB형 퇴직연금과 달리 DC형 퇴직연금 적립금은 회사에서 일정부분 분리되어 근로자 개인이 운용하고 있다는 점을 고려할 때 해당 적립금을 담보로 한 대출제도가 활성화되어야 중도인출을 제한하여도 국민의 재산권 행사를 과도하게 규제하지 않을 수 있기 때문이다.

4. 규제 적용상 문제점

DC형 퇴직연금 제도의 중도인출 사유를 현행 '6개월 이상의 요양'을 '6개월 이상의 요양으로서 가입자가 일정금액(임금총액의 12.5%) 이상의 의료비를 부담한 경우'로 제한하면 DC형 퇴직연금 가입자 및 퇴직연금사업자(금융회사)의 행정업무가 증가하게 된다. 현행 DC형 퇴직연금 가입자는 중도인출 사유의 증빙서류로 6개월 이상의 요양이 필요하다는 진단서 또는 소견서³⁹⁾ 등을 제출하면 되었으나, 개정안에 따르면 임금총액을 증빙할 수 있는 직전년도 근로소득원천징수영수증과 의료비가 일정금액(임금총액의 12.5%)이 넘었다는 영수증을 수집하여 추가로 제출하여야 한다.

퇴직연금사업자(금융회사)는 DC형 퇴직연금 제도 가입자가 제출한 중도인출 사유 증빙서류를 검증하고 보관하는 업무 부담이 증가하게 된다. 진단서에 6개월 이상의 요양이 필요하다고 기재되어 있는지 확인한 후 제출된 의료비 영수증들의 총 금액이 근로소득원천징수영수증에 표기된 임금총액 대비 12.5%가 넘는지도 검증하여야 한다. 또한 퇴직연금사업자(금융회사)는 고객이 제출한 중도인

38) 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제2조에 규정된 사유에 해당되면 퇴직연금 적립금의 50% 한도로 담보대출이 가능하도록 되어 있으나, 퇴직연금 수급권에 대한 담보권 실행이 어렵다는 이유로 활성화 되지 않고 있다.

39) 퇴직연금 중도인출 사유 중 '6월 이상 요양을 하는 경우'를 증빙하는 서류가 법령에 정해진 바 없으므로 6월 이상 요양이 필요하다는 것을 객관적으로 증빙할 수 있으면 가능한 바, 의사 진단서 뿐 아니라 의사소견서로도 가능합니다. (퇴직연금복지과-729, 2009.3.27.) 고용노동부, 「근로자퇴직급여보장법 질의회시집」(2018.12.13.) 294쪽 참조.

출 사유 증빙서류를 일정기간 동안 보관⁴⁰⁾하여야 하므로 이중의 업무 부담이 발생하게 된다.

또한, DC형 퇴직연금 가입자가 대출을 통해 먼저 의료비를 지출하고 이후 관련 증빙서류를 갖추어 자신이 운용하고 있는 DC형 퇴직연금 적립금을 중도인출하여 대출금을 상환하여야 한다면 국민의 재산권 행사의 자유를 과도하게 제한하는 것일 수 있다. DC형 퇴직연금 적립금 운용수익률⁴¹⁾이 금융회사의 대출금리⁴²⁾ 보다 낮은 점과 중도상환 수수료 등 대출에 수반되는 각종 비용까지 고려한다면 중도인출을 사후에 허용하는 경우 DC형 퇴직연금 가입자에게 재산상 불리한 선택을 강요할 수 있기 때문이다.

정부가 국민 개개인의 행복한 삶의 조건을 모두 알고 있는 것은 아니다.⁴³⁾ 따라서 6개월 이상 요양이 필요한 불행한 일이 발생할 때 반드시 일정금액을 의료비로 지출한 다음에야 DC형 중도인출을 할 수 있도록 제한하는 것보다는 연금수령 시 기대되는 효용이 높다는 점을 홍보하거나 세제혜택 등을 통해 연금수령을 유인할 수 있도록 제도를 설계하는 것이 필요할 것으로 보인다.

V. 결론 및 정책적 제언

퇴직연금 제도는 국민연금, 개인연금과 함께 노후소득 보장을 위한 다층 연금 체계를 구성하고 있는 제도이다. 정부에서 운영 및 관리하는 국민연금과 개인이 선택적으로 준비하는 개인연금과 달리, 퇴직연금은 기업에서 준비하는 퇴직금을 연금으로 활용하도록 유도한다는 측면에서 제도의 성격에 차이가 있다. DB형 퇴직연금 제도는 회사에서 적립금 운용권한을 가지고 지급의 책임을 지는 것이

40) 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」(2012.7.26. 시행) 제3조제2항에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 관련 증빙서류를 보존하여야 한다. (근로복지과 -401, 2013.1.30.) 고용노동부, 「근로자퇴직급여보장법 질의회시집」(2018.12.13.) 241쪽 참조.

41) 2018년 연간 수익률(총비용 차감 후)은 전년(1.88%)대비 0.87% 하락한 1.01%로 나타남. 금융감독원, 「2018년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석」(보도자료, 2019.4.8.) 6쪽 참조.

42) 한국은행 경제통계시스템(ECOS)에 따르면 2018년 일반신용대출(신규취급) 금리는 4.49%로 나타났다.

43) 신현제, “Q방법을 통한 행복과 정부의 역할에 대한 인식 유형 연구”, 「입법과 정책」 제8권 제2호, 국회입법조사처, 2016. 63쪽 참조.

며, DC형 퇴직연금 제도는 근로자가 적립금 운용권한을 행사하며 운용손익에 대한 책임을 진다는 점에서 두 제도는 권한과 책임의 주체와 범위가 다르다. 그러나 현행 퇴직급여 제도의 중간정산(중도인출) 규정을 살펴보면 DB형 퇴직연금 제도에서는 중도인출이 금지되어 있으나, 퇴직금 제도와 DC형 퇴직연금 제도의 경우 법정사유가 있는 경우에는 중간정산(중도인출)이 가능하도록 하고 있다.

DC형 퇴직연금 제도는 근로자 개인이 운용의 책임을 지고 있다는 점을 고려하여 법정사유가 있는 경우 중도인출을 허용하고 있다. 이는 DB형 퇴직연금 제도와 권한과 책임이 다르기 때문에 DC형 퇴직연금 제도에서는 근로자에게 중도인출의 권한을 부여하고 있는 것으로 볼 수 있다. 최근 고용노동부는「근로자퇴직급여보장법 시행령」개정을 통해 현행 중도인출 사유 중 ‘6개월 이상의 요양’을 ‘6개월 이상의 요양으로서 가입자가 일정금액(임금총액의 12.5%) 이상의 의료비를 부담한 경우’로 제한을 추진하고 있다. 그러나 중도인출 관련한 규제는 기존 요건을 강화하는 것보다는, 근로자가 근로소득 중 경영성과금을 퇴직급여 명목으로 DC형 퇴직연금 계좌로 이전한 경우 그 금액의 중도인출을 제한하는 방향으로 개정할 필요가 있다.

경영성과금을 DC형 퇴직연금으로 적립한 후 중도인출을 통해 일시금으로 수령하는 경우, 당해 연도 근로소득의 누진적 구조를 벗어나기 위한 조세회피적 목적으로 악용될 수 있는 소지가 있다. 총 급여가 높을수록 경영성과금을 DC형 퇴직연금 제도에 적립하여 늘어나는 퇴직소득세 대비 줄어드는 근로소득세가 더 크게 나타나는 역진성이 나타난다. 따라서 경영성과금을 DC형 퇴직연금 제도로 적립한 경우 적립금액의 상한선을 설정하는 동시에 적립된 금액에 대해서는 법정사유가 있는 경우에도 중도인출을 금지하거나 중도인출 시 가산세를 부과할 필요가 있다.

참고문헌

- 금융감독원, 「2018년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석」(보도자료, 2019.4.8.)
- 고용노동부, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령 및 시행규칙 개정안」(설명자료, 2019.05.13.)
- 고용노동부, 「근로자퇴직급여보장법 질의회시집」(2018.12.13.)
- 고용노동부, 「퇴직연금의 노후소득보장기능 강화 방안」(연구보고서, 2018.10.3.)
- 강성호·류건식·김동겸, “퇴직연금 환경변화와 연금세제 개편 방향”, 「보험연구원 연구보고서」 2017권 15호, 2017.
- 김대환·성주호, “퇴직연금 연금수령을 위한 개정된 소득세법 진단과 개선방안”, 「연금연구」제7권 제2호, 한국연금학회, 2017.
- 김수성·성종훈, “퇴직소득 세제의 합리적 개선방안에 관한 연구”, 「조세연구」제14권 제2호 (한국조세연구포럼, 2014.
- 김수성·차명기, “연금 소득공제의 세액공제 전환에 따른 문제점 및 개선방안”, 「조세연구」 제16권 제4호, 한국조세연구포럼, 2016.
- 김세중, “영국 DC형 퇴직연금제도 변화와 시사점”, 「KIRI Weekly(이슈)」제336권, 보험연구원, 2015.
- 박한순, “퇴직소득세제 개정의 경제적 효과 분석과 세제 개선방안”, 「세무와 회계저널」제19권 제2호, 한국세무학회, 2018.
- 신현재, “법규 개정이 제도의 정착과정에 미친 영향분석: 퇴직연금 제도를 중심으로”, 「한국정책학회보」제25권 제3호, 한국정책학회, 2016.
- 신현재, “Q방법을 통한 행복과 정부의 역할에 대한 인식 유형 연구”, 「입법과 정책」제8권 제2호, 국회입법조사처, 2016.
- 신현재, “주택가격 변동률이 주택연금 가입에 미치는 영향 분석”, 「주택도시금융연구」제4권 제1호, 주택도시보증공사, 2019.
- 이경희, “퇴직연금 중도인출 규제와 인출 행동 분석”, 「연금연구」제7권제2호, 한국연금학회, 2017.

이연갑, “개정 신탁법의 실무상 쟁점 : 개정신탁법상 수탁자의 권한과 의무, 책
입”, 『BFL』제62권, 서울대학교 금융법센터, 2013.

전병욱·정재현·김노창, “퇴직연금제도의 관세문제에 관한 연구”, 『세무와 회계저
널』제11권 제4호, 한국세무학회, 2010.

정유석, “소득세 격차 비교를 통한 근로소득과세 개선방안 연구”, 『산업경제연구』
제31권 제1호, 한국산업경제학회, 2018.

정지선·윤성만, “소득세법상 종합소득공제제도의 세액공제방식 전환에 관한 평
가와 문제점”, 『토지공법연구』제65집, 한국토지공법학회, 2014.

고용노동부 퇴직연금 홈페이지 (<http://www.moel.go.kr/pension>)

금융감독원 퇴직연금 홈페이지 (<http://pension.fss.or.kr>)

한국은행 경제통계시스템 (ECOS) (<http://ecos.bok.or.kr>)

국문초록

퇴직연금 제도는 기업에서 지급하는 퇴직금을 노후준비를 위해 연금형태 지급을 유도하기 위해 2015년에 도입되었다. 노후소득 보장이라는 제도 도입취지에 따라 DB형 퇴직연금 제도는 중도인출이 금지되고, DC형 퇴직연금은 범정사유에 해당되는 경우에만 중도인출이 허용되고 있다. 그러나 DC형 퇴직연금 제도의 중도인출이 남용되면 연금수령을 위한 적립금 고갈이 우려된다는 이유로 고용노동부는 현행 중도인출 사유를 보다 제한하는 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」개정을 추진하고 있다. 그러나 DC형 퇴직연금 제도는 DB형 퇴직연금 제도와 달리 근로자 개인이 적립금 운용의 책임을 지는 제도로 중도인출 사유의 과도한 제한은 개인의 재산권 행사에 대한 규제가 될 수 있다. 현행 퇴직연금 제도에서 중도인출 규정의 문제점은 중도인출 사유에 있는 것이 아니라 경영성과급을 DC형 퇴직연금으로 이전하여 근로소득세 소득공제 혜택을 받은 후 중도인출이 허용된다는 점에 있다. 근로소득 중 경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도에 적립한 후 중도인출할 경우 근로소득세는 소득공제를 통해 총 급여가 높을수록 세제효과가 늘어나는 반면, 중도인출 시 부과되는 퇴직소득세는 근속연수 공제를 통해 크게 늘어나지 않는다. 경영성과급을 DC형 퇴직연금으로 적립하는 경우 적용되는 세제효과가 역진적으로 발생하는 것이다. 따라서 경영성과급을 DC형 퇴직연금 제도에 적립할 수 있는 금액의 상한선을 설정하고, 해당금액에 대해서는 중도인출을 금지하거나 중도인출 시 가산세를 부과하는 방안으로 중도인출 규정을 개선할 필요가 있다고 보인다.

주제어

퇴직연금, 중도인출, 경영성과급, DC형 퇴직연금제도, 근로자퇴직급여 보장법

Abstract

Review of some problems about 「Employee Retirement Benefit Security Act」:
Focused on the Tax Benefits and Restrictions on withdrawal

Shin, HyunJae*

The retirement pension system was introduced in 2015 to induce corporate pension payments in the form of pensions to prepare for retirement. According to the purpose of the system of guaranteeing the old age income, the DB type retirement pension system is prohibited from the middle withdrawal system, and the DC type retirement pension system is allowed only for the case of legal reason. However, the Ministry of Employment and Labor is revising the 「Employee Retirement Benefit Security Act」 to restrict the reason for withdrawal from the current system because of the concern that the withdrawal of the DC type retirement pension system is abused. However, in the current retirement pension system, the problem of the middle withdrawal is the transfer of the management incentive to the DC type retirement pension, which allows the withdrawal after earning the income tax deduction. In the case of deducting the management incentives from the DC type retirement pension system, while the retirement income tax imposed for the middle withdrawal does not increase greatly. If the management incentive is accumulated as a DC type retirement pension, the deterrent effect that it occurs in reverse effect. Therefore, it seems that it is necessary to set the upper limit of the amount that can be credited to the DC type retirement pension system and to improve the middle withdrawal rule by prohibiting the

* Ph.D. candidate, Seoul National University (foreshin@snu.ac.kr)

withdrawal of the relevant amount or overtaking the addition tax on the middle withdrawal.

Key Words

Retirement pension, Withdrawal, Management incentive, Defined Contribution retirement pension, Employee Retirement Benefit Security Act