

기업회계기준서 제1019호

종업원급여

목적

- 1 이 기준서의 목적은 종업원급여의 회계처리와 공시사항을 정하는 것이다. 이 기준서에 따라 다음과 같이 인식한다.
- (1) 미래에 지급할 종업원급여의 대가로 종업원이 근무용역을 제공할 때 부채를 인식
 - (2) 종업원급여의 대가로 종업원이 제공하는 근무용역에서 생기는 경제적 효익을 기업이 소비할 때 비용을 인식

적용

- 한2.1 이 기준서는 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」에서 정하는 한국채택국제회계기준 의무적용대상 주식회사의 회계처리에 적용한다. 그리고 이 기준서는 재무제표를 작성하고 표시하기 위해 한국채택국제회계기준을 적용하기로 선택하거나 다른 법령 등에서 적용을 요구하는 기업의 회계처리에도 적용한다.

적용범위

- 2 이 기준서는 기업회계기준서 제1102호 '주식기준보상'을 적용하는 경우를 제외한 모든 종업원급여의 회계처리에 적용한다.
- 3 이 기준서에서는 종업원급여제도에 의한 재무보고를 다루지 아니한다(기업회계기준서 제1026호 '퇴직급여제도에 의한 회계처리와 보고' 참조).

- 4 이 기준서를 적용하는 종업원 급여는 다음을 포함한다.
- (1) 기업과 종업원(종업원단체나 그 대표자 포함) 사이에 공식적인 제도나 그 밖의 공식적인 합의에 따라 제공하는 급여
 - (2) 법률이나 산업별 약정에서 공공제도, 산업별제도, 그 밖의 복수사용자제도에 기여금을 납부하도록 요구함에 따라 기업이 제공하는 급여
 - (3) 의제 의무가 생기는 비공식적 관행에 따라 제공하는 급여. 종업원에게 급여를 지급하는 방법 외에 다른 현실적인 대안이 없는 경우, 이 비공식적 관행으로 인하여 의제 의무가 생긴다. 이 의제 의무의 예에는 기업이 비공식 관행에 따르지 않는다면 종업원과의 관계에 심각한 손상을 입을 수 있는 경우가 있다.

- 5 종업원급여는 다음을 포함한다.
- (1) 다음과 같은 단기종업원급여(종업원이 관련 근무용역을 제공하는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 모두 결제될 것으로 예상되는 경우)
 - (가) 임금, 사회보장분담금
 - (나) 유급연차휴가 · 유급병가
 - (다) 이익분배금 · 상여금
 - (라) 현직 종업원을 위한 비화폐성급여(예: 의료, 주택, 자동차, 무상이나 일부 보조로 제공하는 재화·용역) 등
 - (2) 다음과 같은 퇴직급여:
 - (가) 퇴직금(예: 퇴직연금과 퇴직일시금)
 - (나) 그 밖의 퇴직급여(예: 퇴직후생명보험, 퇴직후의료급여)
 - (3) 다음과 같은 기타장기종업원급여:
 - (가) 장기유급휴가(예: 장기근속휴가, 안식년휴가)
 - (나) 그 밖의 장기근속급여
 - (다) 장기장애급여
 - (4) 해고급여

- 6 종업원급여는 종업원이나 그의 피부양자 또는 수익자에게 제공하는 급여를 포함하며, 종업원이나 그의 배우자, 자녀, 그 밖의 피부양자에게 직접 지급(또는 재화나 용역의 제공)하거나 보험회사와 같은 제삼자에게 지급(또는 재화나 용역의 제공)하여 결제할 수 있다.
- 7 종업원은 전일제, 시간제, 정규직, 임시직으로 기업에 근무용역을 제공할 수 있다. 이 기준서에서는 이사와 그 밖의 경영진도 종업원에 포함한다.

용어의 정의

- 8 이 기준서에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

종업원급여의 정의

종업원급여: 종업원이 제공한 근무용역의 대가로 또는 종업원을 해고하는 대가로 기업이 제공하는 모든 종류의 보수

단기종업원급여: 종업원이 관련 근무용역을 제공하는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 모두 결제될 것으로 예상하는 종업원급여(해고급여 제외)

퇴직급여: 퇴직 후에 지급하는 종업원급여(해고급여와 단기종업원급여는 제외)

기타장기종업원급여: 단기종업원급여, 퇴직급여, 해고급여를 제외한 종업원급여

해고급여: 다음 중 어느 하나의 결과로서, 종업원을 해고하는 대

가로 제공하는 종업원급여

- (1) 기업이 통상적인 퇴직시점 전에 종업원을 해고하는 결정
- (2) 종업원이 해고의 대가로 기업에서 제안하는 급여를 받아들이는 결정

퇴직급여제도의 분류와 관련된 정의

퇴직급여제도: 기업이 한 명 이상의 종업원에게 퇴직급여를 지급하는 근거가 되는 공식 약정이나 비공식 약정

확정기여제도: 기업이 별개의 실체(기금)에 고정 기여금을 납부하고, 기여금을 납부할 법적의무나 의제 의무가 더는 없는 퇴직급여제도이다. 즉 그 기금에서 당기와 과거 기간에 제공된 종업원 근무용역과 관련된 모든 종업원급여를 지급할 수 있을 정도로 자산을 충분히 보유하지 못하더라도 기업에는 추가로 기여금을 납부할 의무가 없다.

확정급여제도: 확정기여제도 외의 모든 퇴직급여제도

복수사용자제도: 다음의 특성을 모두 갖고 있는 확정급여제도(공공제도 제외)나 확정기여제도(공공제도 제외)

- (1) 동일 지배 아래에 있지 않는 여러 기업이 출연한 자산을 공동 관리한다.
- (2) 둘 이상의 기업의 종업원에게 급여를 제공하기 위해 그 자산을 사용하며, 기여금과 급여 수준은 종업원을 고용하고 있는 개별 기업과 관계없이 결정된다.

순확정급여부채(자산)와 관련된 정의

순확정급여부채(자산): 과소적립액이나 자산인식상한을 한도로 하

는 초과적립액

과소적립액 또는 초과적립액: 다음 (1)에서 (2)를 차감한 금액

- (1) 확정급여채무의 현재가치
- (2) 사외적립자산의 공정가치(존재하는 경우)

자산인식상한: 제도에서 환급받는 형태로 또는 제도에 납부할 미래 기여금을 절감하는 형태로 얻을 수 있는 경제적 효익의 현재가치

확정급여채무의 현재가치: 종업원이 당기와 과거 기간에 근무용역을 제공하여 생긴 채무를 결제하기 위해 필요한 예상 미래지급액의 현재가치(사외적립자산 차감 전)

사외적립자산: 다음으로 구성된다.

- (1) 장기종업원급여기금에서 보유하고 있는 자산
- (2) 적격보험계약

장기종업원급여기금에서 보유하고 있는 자산: 다음을 모두 충족하는 자산(보고기업이 발행한 양도할 수 없는 금융상품은 제외)

- (1) 보고기업과 법적으로 별개이고, 종업원급여를 지급하거나 그 재원을 마련하기 위해서만 존재하는 실체(기금)가 보유하는 자산
- (2) 종업원급여를 지급하거나 그 재원을 마련하기 위해서만 사용할 수 있고, 보고기업 자신의 채권자는 이용할 수 없으며(심지어 파산의 경우를 포함), 다음 중 하나에 해당하지 않는다면 보고기업에 반환될 수 없는 자산
 - (가) 기금의 잔여자산이 급여제도나 보고기업의 관련 종업원급여채무를 이행하기에 충분한 경우
 - (나) 보고기업이 종업원급여를 이미 지급하여 이를 보상하기 위해 반환하는 경우

적격보험계약: 보고기업과 특수관계자(기업회계기준서 제1024호 ‘특수관계자 공시’에서 정의)가 아닌 보험자와의 보험계약¹⁾으로서 다음을 모두 충족하는 보험계약

- (1) 보험금은 확정급여제도에 따른 종업원급여를 지급하거나 그 재원을 마련하기 위해서만 사용할 수 있다.
- (2) 보험금은 보고기업 자신의 채권자가 이용할 수 없으며(파산의 경우 포함) 다음 중 하나에 해당하지 않다면 보고기업에 지급할 수 없다.
 - (가) 관련 종업원급여채무를 모두 이행하고도 보험금이 남는 경우
 - (나) 보고기업이 종업원급여를 이미 지급하여 이를 보상하기 위해 반환하는 경우

공정가치: 측정일에 시장참여자 사이의 정상거래에서 자산을 매도할 때 받거나 부채를 이전할 때 지급하게 될 가격(기업회계기준서 제1113호 ‘공정가치 측정’ 참조)

확정급여원가와 관련된 정의

근무원가: 다음으로 구성된다.

- (1) **당기근무원가:** 당기에 종업원이 근무용역을 제공하여 생긴 확정급여채무 현재가치의 증가분
- (2) **과거근무원가:** 제도가 개정(확정급여제도의 도입, 철회, 변경)되거나 축소(기업이 제도의 대상이 되는 종업원 수를 유의적으로 줄임)됨에 따라, 종업원이 과거 기간에 제공한 근무용역에 대한 확정급여채무 현재가치가 변동하는 경우 그 변동금액
- (3) 정산 손익

순확정급여부채(자산)의 순이자: 보고기간에 시간이 지남에 따라

1) 적격보험계약이 반드시 기업회계기준서 제1117호 ‘보험계약’에서 정의하고 있는 보험계약일 필요는 없다.

생기는 순확정급여부채(자산)의 변동

순확정급여부채(자산)의 재측정요소: 다음으로 구성된다.

- (1) 보험수리적손익
- (2) 사외적립자산의 수익[순확정급여부채(자산)의 순이자에 포함된 금액은 제외]
- (3) 자산인식상한효과의 변동[순확정급여부채(자산)의 순이자에 포함된 금액은 제외]

보험수리적손익: 다음으로 인해 생기는 확정급여채무 현재가치의 변동

- (1) 경험조정(이전의 보험수리적 가정과 실제 일어난 결과의 차이 효과)
- (2) 보험수리적 가정의 변경 효과

사외적립자산의 수익: 사외적립자산에서 생기는 이자, 배당금과 그 밖의 수익(사외적립자산의 실현손익과 미실현손익 포함)에서 다음을 차감한 금액

- (1) 제도운영원가
- (2) 제도 자체와 관련된 세금(확정급여채무의 현재가치 측정에 사용한 보험수리적 가정에 포함된 세금은 제외)

정산: 확정급여제도에 따라 생긴 급여의 일부나 전부에 대한 법적 의무나 의제 의무를 더 이상 부담하지 않기로 하는 거래(제도의 규약에 정해져 있고 보험수리적 가정에 포함되어 있는, 종업원이나 그 대리인에게 급여를 지급하는 것은 제외)

단기종업원급여

- 9 단기종업원급여에는 다음과 같은 급여가 포함된다. 다만, 종업원이 관련 근무용역을 제공하는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 모두 결제될 것으로 예상되는 경우로 한정한다.
- (1) 임금, 사회보장분담금
 - (2) 유급연차휴가와 유급병가
 - (3) 이익분배금·상여금
 - (4) 현직 종업원을 위한 비화폐성급여(예: 의료, 주택, 자동차, 무상이나 일부 보조로 제공하는 재화·용역)
- 10 결제 예상시기가 일시적으로 바뀐다면 단기종업원급여를 재분류할 필요는 없다. 그러나 급여의 특성이 달라지거나(비누적 급여에서 누적 급여로 변경)하거나 결제 예상시기의 변동이 일시적이지 않다면, 그 급여가 단기종업원 급여의 정의를 계속 충족하는지를 고려한다.

인식과 측정

모든 단기종업원급여

- 11 종업원이 회계기간에 근무용역을 제공할 때, 그 대가로 지급이 예상되는 단기종업원급여를 할인하지 않은 금액으로 다음과 같이 인식한다.
- (1) 이미 지급한 금액이 있다면 이를 차감한 후 부채(미지급비용)로 인식한다. 이미 지급한 금액이 해당 급여의 할인하지 않은 금액보다 많은 경우, 그 초과액으로 미래 지급액이 감소하거나 현금이 환급된다면 그만큼을 자산(선급비용)으로 인식한다.

(2) 다른 한국채택국제회계기준서(예: 기업회계기준서 제1002호 '재고자산', 제1016호 '유형자산')에 따라 해당 급여를 자산의 원가에 포함하는 경우가 아니라면, 비용으로 인식한다.

12 문단 13, 16, 19에서는 유급휴가, 이익분배금, 상여금 형식의 단기 종업원급여에 문단 11을 적용하는 방법을 설명하고 있다.

단기유급휴가

13 문단 11에 따른 유급휴가 형식의 단기종업원급여의 예상원가는 다음과 같이 회계처리한다.

(1) 누적 유급휴가는 종업원이 미래 유급휴가 권리를 확대하는 근무용역을 제공할 때 인식한다.

(2) 비누적 유급휴가는 종업원이 휴가를 실제로 사용할 때 인식한다.

14 기업은 연차휴가, 병가, 단기장애휴가, 출산·육아휴가, 배심원 참여, 병역 등과 같은 여러 가지 이유로 생기는 종업원의 휴가에 대해 보상할 수 있다. 이 유급휴가는 누적 유급휴가와 비누적 유급휴가로 구분한다.

15 누적 유급휴가는 당기에 사용하지 않으면 이월되어 차기 이후에 사용할 수 있는 유급휴가를 말한다. 이 누적 유급휴가는 가득되거나(즉, 종업원이 퇴사하면 미사용 유급휴가에 상응하는 현금을 받을 수 있는 자격이 있거나) 가득되지 않을(즉, 종업원이 퇴사하면 미사용 유급휴가에 상응하는 현금을 수령할 자격이 없을) 수 있다. 기업의 채무는 종업원이 미래 유급휴가에 대한 권리를 확대하는 근무용역을 제공함에 따라 생긴다. 유급휴가가 아직 가득되지

않은 경우에도 관련 채무는 존재하므로 그 채무를 인식하여야 한다. 다만, 채무를 측정할 때에는 가득되지 않은 누적 유급휴가를 사용하기 전에 종업원이 퇴사할 가능성을 고려한다.

16 누적 유급휴가의 예상원가는 보고기간 말 현재 미사용 유급휴가가 누적되어 기업이 지급할 것으로 예상하는 추가 금액으로 측정한다.

17 문단 16에서 정한 방법은 급여가 누적되는 상황에서만 생길 것으로 예상되는 추가 지급금액으로 채무를 측정한다. 많은 경우에, 미사용 유급휴가와 관련한 중요한 채무가 없다는 추정을 하기 위해 상세한 계산 과정이 필요하지는 않을 것이다. 예를 들어, 유급병가에 대한 채무는 미사용 유급병가를 유급연차휴가로 대체할 수 있다는 공식 또는 비공식 합의가 있는 경우에만 중요한 금액이 될 가능성이 높다.

문단 16과 17에 대한 사례

기업은 종업원 100명에게 1년에 5일의 근무일수에 해당하는 유급병가를 주고 있으며, 미사용 유급병가는 다음 1년 동안 이월하여 사용할 수 있다. 유급병가는 해당 연도에 부여된 권리를 먼저 사용한 다음 직전 연도에서 이월된 권리를 사용하는 것으로 본다(후입선출법). 20X1년 12월 31일 현재 미사용 유급병가는 종업원 1명에 평균 2일이고, 경험에 비추어 볼 때 20X2년도 중에 종업원 92명이 사용할 유급병가일수는 5일 이하, 나머지 8명이 사용할 유급병가일수는 평균 6.5일이 될 것으로 예상된다.

20X1년 12월 31일 현재 누적 미사용 유급병가에 대해 추가로 12일($1.5\text{일} \times 8\text{명}$)분의 병가급여를 지급해야 할 것으로 예상되므로, 기업은 12일분의 유급병가에 상응하는 부채를 인식하여야 한다.

- 18 비누적 유급휴가는 이월되지 않으므로 당기에 사용하지 않은 유급휴가는 소멸되며 관련 종업원이 퇴사하더라도 미사용 유급휴가에 상응하는 현금을 수령할 자격이 없다. 이 경우는 주로 유급병가(미사용 유급병가로 미래에 받게될 유급병가에 대한 권리가 확대되지 않는 경우에 한함), 출산·육아휴가와 유급 배심원참여·병역 등에서 찾아 볼 수 있다. 이 경우 종업원이 근무용역을 제공하더라도 관련 급여가 증가되지 않기 때문에 종업원이 실제로 유급휴가를 사용하기 전에는 부채나 비용을 인식하지 않는다.

이익분배제도와 상여금제도

- 19 다음을 모두 충족하는 경우 문단 11의 이익분배금과 상여금의 예상원가를 인식한다.

- (1) 과거 사건의 결과로 현재의 지급의무(법적의무나 의제의무)가 생긴다.
- (2) 채무금액을 신뢰성 있게 추정할 수 있다.

현재 의무는 급여를 지급하는 방법 외에 다른 현실적인 대안이 없을 때 존재한다.

- 20 종업원이 특정 기간 계속 근무하는 조건으로 이익을 분배받는 이익분배제도가 있다. 이러한 제도에서 종업원이 특정시점까지 계속 근무할 경우, 기업은 종업원이 근무용역을 제공함에 따라 지급할 금액이 증가하므로 의제의무가 생긴다. 이 의제의무를 측정할 때 일부 종업원이 이익분배금을 받지 못하고 퇴사할 가능성을 고려한다.

문단 20에 대한 사례

기업은 회계연도 당기순이익의 일정 부분을 해당 회계연도에 근무한 종업원에게 지급하는 이익분배제도를 두고 있다. 해당 회계연도에 퇴사자가 없다고 가정하면 이익분배금 총액은 당기순이익의 3%가 될 것이지만, 일부 종업원이 퇴사함에 따라 실제 이익분배금 총액은 당기순이익의 2.5%로 감소할 것으로 예상된다.

기업은 당기순이익의 2.5%에 상당하는 금액을 부채와 비용으로 인식한다.

- 21 기업이 별도의 상여금을 지급할 법적의무가 없음에도 관행적으로 상여금을 지급하는 경우가 있다. 이러한 경우에 기업은 상여금을 지급하는 방법 외에 다른 현실적인 대안이 없으므로 의제의를 부담한다. 이 의제의를 측정할 때 일부 종업원이 상여금을 받지 못하고 퇴사할 가능성을 고려한다.
- 22 이익분배제도와 상여금제도에 따라 기업이 부담하는 법적의무나 의제의무는 다음 중 어느 하나를 충족할 때 신뢰성 있게 측정할 수 있다.
- (1) 제도의 공식적 규약에 급여계산방식이 포함되어 있다.
 - (2) 재무제표 발행이 승인되기 전에 지급액이 산정된다.
 - (3) 과거 관행에 비추어 볼 때 기업이 부담하는 의제의무의 금액을 명백히 결정할 수 있다.
- 23 이익분배제도와 상여금제도에 따라 기업이 부담하는 의무는 종업원이 제공하는 근무용역에서 생기는 것이지 주주와의 거래에서 생기는 것은 아니다. 따라서 이익분배제도와 상여금제도와 관련된 원가는 이익분배가 아닌 당기 비용으로 인식한다.

- 24 이익분배금이나 상여금이 종업원이 관련 근무용역을 제공하는 연차 보고기간 후 12개월이 되기 전에 모두 결제될 것으로 예상되지 않는다면 기타장기종업원급여(문단 153~158 참조)에 해당된다.

공시

- 25 이 기준서에서는 단기종업원급여에 관한 공시사항을 특정하고 있지 않지만, 다른 한국채택국제회계기준서에서 공시를 요구하는 경우가 있을 수 있다. 예를 들어, 기업회계기준서 제1024호에서 주요 경영진의 종업원급여에 관한 정보를 공시하도록 요구한다. 또 기업회계기준서 제1001호 '재무제표 표시'에서도 종업원급여비용을 공시하도록 요구한다.

퇴직급여: 확정기여제도와 확정급여제도의 구분

- 26 퇴직급여에는 다음과 같은 급여가 포함된다.
- (1) 퇴직금(예: 퇴직연금과 퇴직일시금)
 - (2) 퇴직후생명보험이나 퇴직후의료급여 등과 같은 그 밖의 퇴직급여
- 기업이 퇴직급여를 지급하기로 한 약정은 퇴직급여제도이다. 이 기준서는 이러한 모든 약정에 적용하며, 기여금을 출연 받아 급여를 지급하는 실체의 별도 설립 여부와는 관계가 없다.
- 27 퇴직급여제도는 제도의 주요 규약에서 도출되는 경제적 실질에 따라 확정기여제도나 확정급여제도로 분류한다.

28 확정기여제도에서 기업의 법적의무나 의제 의무는 기업이 기금에 출연하기로 약정한 금액으로 한정된다. 따라서 종업원이 받을 퇴직급여액은 기업과 종업원이 퇴직급여제도나 보험회사에 출연하는 기여금과 그 기여금에서 생기는 투자수익에 따라 산정된다. 그 결과 종업원이 보험수리적위험(급여가 예상에 미치지 못할 위험)과 투자위험(투자한 자산이 예상급여액을 지급하는 데 충분하지 못할 위험)을 실질적으로 부담한다.

29 기업의 의무가 기금에 출연하기로 약정한 금액에 한정되지 않는 경우가 있는데, 다음과 같은 경우 기업에 법적의무와 의제 의무가 있기 때문이다.

- (1) 제도의 급여계산방식이 단순히 기여금에만 연동되지 않고, 투자한 자산이 제도의 급여계산방식에 따른 급여를 지급하는 데 충분하지 않을 때 기업에 추가로 기여금을 납부하도록 요구하는 경우
- (2) 직접 또는 제도를 이용하여 간접적으로 기여금에 대해 확정수익률을 보장하는 경우
- (3) 의제 의무가 생기는 비공식 관행이 있는 경우. 예를 들어 비록 법적의무는 없어도 기업이 관행적으로 물가상승률에 연동하여 전직 종업원의 급여액을 인상해 왔다면 기업에 의제 의무가 생길 것이다.

30 확정급여제도는 다음의 특성을 갖는다.

- (1) 기업의 의무는 약정한 급여를 전직·현직 종업원에게 지급하는 것이다.
- (2) 기업이 보험수리적위험(실제급여액이 예상급여액을 초과할 위험)과 투자위험을 실질적으로 부담한다. 보험수리적 실적이나

투자실적이 예상보다 저조하다면 기업의 의무는 늘어날 수 있다.

- 31 문단 32~49에서는 복수사용자제도, 동일 지배 아래에 있는 기업들이 위험을 공유하는 확정급여제도, 그리고 공공제도와 보험에 가입된 급여를 확정기여제도와 확정급여제도로 분류하는 기준을 제시하고 있다.

복수사용자제도

- 32 복수사용자제도는 제도규약(공식적 규약뿐만 아니라 의제의무도 포함)에 따라 확정기여제도나 확정급여제도로 분류한다.
- 33 기업이 복수사용자 확정급여제도에 참여하는 경우, 문단 34를 적용하지 않는다면 다음과 같이 처리한다.
- (1) 복수사용자제도와 관련된 확정급여채무, 사외적립자산과 원가에 대해서 해당 기업의 비례적 지분을 다른 확정급여제도와 같은 방법으로 회계처리 한다.
 - (2) 문단 135~148(문단 148(4) 제외)에서 요구하는 정보를 공시한다.
- 34 복수사용자 확정급여제도에 해당하지만 확정급여제도의 회계처리를 하기 위해 필요한 정보를 충분히 얻을 수 없는 경우에는 다음과 같이 처리한다.
- (1) 그 제도를 확정기여제도로 보아 문단 51과 52에 따라 회계처리한다.
 - (2) 문단 148에서 요구하는 정보를 공시한다.

복수사용자 확정급여제도의 예는 다음과 같다.

- (1) 현금수지균형방식에 따라 제도의 기금이 조달되고 있다. 즉, 일정 기간에 지급기일이 도래하는 급여를 지급하는 데 충분할 것으로 예상하는 수준으로 그 기간의 기여금이 산정되고, 당기에 생긴 미래 급여는 미래의 기여금으로 지급될 것이다.
- (2) 그리고 종업원급여액은 종업원의 근무기간에 따라 결정되며, 참여기업이 복수사용자제도에서 탈퇴하기 위해서는 탈퇴일까지 생긴 종업원급여에 대한 기여금을 납부하여야 한다. 이러한 제도에서는 기업이 보험수리적위험을 부담하게 된다. 즉, 보고기간 말 현재 이미 생긴 급여의 궁극적인 원가가 예상보다 많다면 기업은 기여금을 늘리거나 종업원에게 감액된 급여를 수용하도록 설득하는 수밖에 없다. 따라서 이러한 제도는 확정급여제도이다.

확정급여제도에 해당하는 복수사용자제도에 대하여 정보를 충분히 얻을 수 있는 경우 그 제도와 관련된 확정급여채무, 사외적립자산, 퇴직급여원가에 대한 기업의 비례적 지분은 다른 확정급여제도와 같은 방법으로 회계처리한다. 그러나 다음과 같이 제도의 재무상태와 경영성과에 대한 기업의 비례적 지분을 신뢰성 있게 식별할 수 없는 경우가 있다.

- (1) 복수사용자제도에서 참여기업이 다른 참여기업의 전직·현직 종업원과 관련된 보험수리적위험을 부담하고, 그 결과로 제도에 참여하고 있는 각 개별 기업별로 확정급여채무, 사외적립자산, 원가를 배분할 수 있는 일관되고 신뢰성 있는 기준을 찾을 수 없다.
- (2) 이 기준서의 요구사항을 충족할 만큼, 복수사용자제도에 관한 정보를 충분히 입수하지 못한다.

이 경우에는 그 제도를 확정기여제도로 보아 회계처리하고 문단 148에서 요구하는 추가 정보를 공시한다.

37 복수사용자제도와 그 참여자 사이의 계약상 합의에서 복수사용자제도의 초과적립액을 참여자에게 배분하는 방법이나 과소적립액을 참여자에게서 보전 받는 방법을 결정할 수 있다. 그러한 계약이 있는 복수사용자제도의 참여자가 복수사용자제도를 문단 34에 따라 확정기여제도로 회계처리하는 경우, 해당 계약상 합의로 생기는 자산이나 부채를 인식하고, 그 결과로 생기는 수익이나 비용을 당기손익으로 인식한다.

문단 37에 대한 사례

기업이 참여하고 있는 복수사용자제도에서는 이 기준서에서 규정한 보험수리적 평가방법에 따른 평가 자료를 제공하지 않으므로, 기업은 해당 복수사용자제도를 확정기여제도로 보아 회계처리하고 있다. 이 기준서의 평가방법과는 무관한 기금평가 방식에 따르면 복수사용자제도에 1억원의 과소적립액이 생겼다. 복수사용자제도와 참여하는 사용자는 앞으로 5년간 과소적립액을 보전하기 위해 필요한 기여금의 납부 일정에 합의하는 계약을 체결하였으며 그 계약에 따라 기업이 부담하게 될 총 기여금은 8백만원이다.

기업은 화폐의 시간가치를 조정한 기여금을 부채로 인식하고 동일한 금액을 당기손익의 비용으로 인식한다.

38 복수사용자제도는 집단관리제도와 구별된다. 집단관리제도는 단순히 하나의 사용자제도를 결합한 것으로서, 참여하는 사용자들은 투자목적으로 자산을 공동 관리하여 투자관리 원가를 절감할 수 있지만, 각 사용자의 청구액은 각자의 종업원급여별로 구분된다. 집단관리제도에서는 관련 정보를 쉽게 얻을 수 있으므로 일반적인 단일사용자제도와 같은 방법으로 회계처리할 수 있고, 참여기업이 다른 참여기업의 전직·현직 종업원에 관련된 보험수리적위험을 부담하지 않기 때문에 회계에서 특별한 문제는 일어나지 않는다. 집단관리제도는 이 기준서의 용어 정의에 따라 제도규약(공

식적 규약에서 정하지 않은 의제의무도 포함)을 고려하여 확정기여제도나 확정급여제도로 분류한다.

- 39 복수사용자 확정급여제도의 청산이나 그 제도에서의 탈퇴와 관련된 채무의 인식 시기와 측정방법을 결정할 때, 기업회계기준서 제 1037호 '충당부채, 우발부채, 우발자산'을 적용한다.

동일 지배 아래에 있는 기업들이 위험을 공유하는 확정급여제도

- 40 지배기업과 종속기업처럼 동일 지배 아래에 있는 기업들이 위험을 공유하는 확정급여제도는 복수사용자제도에 해당하지 아니한다.
- 41 문단 40에서 규정하는 제도에 참여하는 기업은 그 제도 전체에 관한 정보를 구하여야 한다. 제도 전체에 관한 정보는 제도 전체에 적용되는 가정에 근거하여 이 기준서에 따라 전체로 측정된 정보를 말한다. 이 기준서에 따라 측정한 제도 전체의 순확정급여원가를 연결실체 내 개별 기업들에 부담하게 하는 계약상 합의나 명시적 방침이 있다면, 기업은 각자가 부담하는 순확정급여원가를 해당 별도재무제표나 개별재무제표에 인식한다. 그러한 합의나 방침이 없다면, 법률상 그 제도의 책임사용자인 연결실체 내 기업은 순확정급여원가를 별도재무제표나 개별재무제표에 인식하고, 연결실체 내 다른 기업들은 지급 의무가 있는 해당 기간의 기여금과 동일한 금액을 별도재무제표나 개별재무제표에 원가로 인식한다.
- 42 연결실체 내 개별 기업에는 이러한 제도에 참여하는 것이 특수관계자거래이다. 따라서 각 기업은 문단 149에서 요구하는 정보를 별도재무제표나 개별재무제표에 공시한다.

공공제도

- 43 공공제도는 복수사용자제도와 같은 방법으로 회계처리한다(문단 32~39 참조).
- 44 공공제도는 법령에 따라 모든 기업(또는 특정 산업과 같이 특정 범주에 속하는 모든 기업)을 참여기업으로 하여 수립되고 국가 또는 지방정부나 보고기업의 통제나 영향을 받지 않는 다른 기구(예: 공공제도를 위해 특별히 설립된 독립기구)가 운영한다. 일부 제도의 경우, 기업이 공공제도에서의 급여를 대체하는 강제적 급여와 함께 추가로 자발적 급여를 제공하기로 설정할 수 있는데, 이러한 제도는 공공제도가 아니다.
- 45 공공제도는 기업이 부담하는 의무에 따라 확정급여제도나 확정기여제도로 분류한다. 공공제도는 대체로 현금수지균형방식으로 기금을 조달한다. 즉 일정 기간에 지급기일이 도래하는 급여를 지급하는 데 충분할 것으로 예상하는 수준으로 그 기간의 기여금이 결정되고, 당기에 생긴 미래 급여는 미래의 기여금으로 지급될 것이다. 그러나 대부분의 공공제도에서 기업은 미래의 급여를 지급해야 할 법적의무나 의제의무를 부담하지 않는다. 기업은 지급기일이 도래한 기여금을 납부할 의무만 있으며, 기업이 공공제도의 대상인 종업원을 더 이상 고용하지 않으면 해당 종업원과 관련하여 과거의 급여를 지급할 의무는 없다. 따라서 공공제도는 일반적으로 확정기여제도로 본다. 그러나 공공제도가 확정급여제도에 해당하는 경우에는 문단 32~39를 적용한다.

보험에 가입된 급여

46 기업은 퇴직급여제도의 기금을 적립하기 위해 보험료를 납부할 수 있다. 기업이 다음 중 어느 하나에 해당하는 법적의무나 의제 의무를 부담(직접 또는 제도를 이용하여 간접적으로)하지 않는다면, 그 제도를 확정기여제도로 처리한다.

(1) 종업원급여의 지급기일이 도래할 때 그 급여를 직접 지급할 의무

(2) 보험자가 당기와 과거 기간에 제공된 종업원의 근무용역과 관련된 미래 종업원급여 전부를 지급하지 못할 경우, 기업이 그 부족 금액을 추가로 지급할 의무

기업이 위 (1)이나 (2)와 같은 법적의무나 의제 의무를 계속 부담하는 경우, 그 제도를 확정급여제도로 처리한다.

47 보험계약으로 보장된 급여는 종업원급여에 대한 기업의 의무와 직접적이거나 자동적인 관계에 있을 필요가 없다. 보험계약을 수반하는 퇴직급여제도에서도, 기금이 적립되는 다른 제도와 마찬가지로, 회계처리와 기금적립을 구분한다.

48 기업이 법적의무나 의제 의무를 부담(직접 또는 제도를 통하거나 미래보험료 산정절차를 통하거나 보험자와의 특수 관계를 이용하여 간접적으로)하면서 보험계약에 따라 보험료를 납부하여 퇴직급여채무에 충당할 기금을 적립하는 경우, 그 보험료 납부액은 확정 기여약정에 따른 기여금이 아니다. 이 경우 다음과 같이 회계처리한다.

(1) 적격보험계약은 사외적립자산으로 회계처리한다(문단 8 참조).

(2) 그 밖의 보험계약은 이 기준서의 문단 116을 충족한다면 보상 권으로 인식한다.

- 49 보험계약이 제도가입자 중 특정인의 명의로 제도가입자 단체의 명의로 되어 있으며 기업이 보험계약상의 손실을 보전해야 할 어떠한 법적의무나 의제의무를 부담하지 않는 경우에는 기업은 종업원에게 급여를 지급해야 할 의무가 없으며 보험자가 전적으로 급여지급의 책임을 지게 된다. 이러한 보험계약에서 고정보험료를 지급하는 것은 종업원급여채무의 결제에 필요한 금액을 마련하기 위해 투자하는 것이라기보다는 실질적으로 해당 채무를 청산하는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 이러한 보험계약에서 기업은 종업원 급여와 관련한 자산이나 부채가 없으며, 기업이 납부하는 보험료는 확정기여제도의 기여금과 동일하게 처리한다.

퇴직급여: 확정기여제도

- 50 확정기여제도의 회계처리는 보고기업이 각 기간에 부담하는 채무를 해당 기간의 기여금으로 결정하기 때문에 비교적 단순하다. 따라서 채무나 비용을 측정하기 위해 보험수리적 가정을 할 필요가 없고 그 결과 보험수리적손익이 생길 가능성도 없다. 그리고 기여금 전부나 일부의 납부기일이 종업원이 관련 근무용역을 제공하는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 모두 결제될 것으로 예상되지 않는 경우를 제외하고는 할인되지 않은 금액으로 채무를 측정한다.

인식과 측정

- 51 종업원이 일정 기간 근무용역을 제공하면, 기업은 그 대가로 확정기여제도에 납부할 기여금을 다음과 같이 인식한다.
- (1) 이미 납부한 기여금이 있다면 이를 차감한 후 부채(미지급비용)로 인식한다. 이미 납부한 기여금이 보고기간 말 전에 제공된 근무용역에 대해 납부할 기여금을 초과하는 경우, 그 초과

기여금 때문에 미래 지급액이 감소하거나 현금이 환급된다면 그만큼을 자산(선급비용)으로 인식한다.

- (2) 기여금이 다른 한국채택국제회계기준서(예: 기업회계기준서 제 1002호, 제1016호)에 따라 자산의 원가에 포함되는 경우를 제외하고는, 비용으로 인식한다.

- 52 확정기여제도에 대한 기여금이 종업원의 근무용역을 제공하는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 모두 결제될 것으로 예상되지 않는 경우, 그 기여금은 문단 83에서 규정하는 할인율을 사용하여 할인한다.

공시

- 53 확정기여제도와 관련하여 비용으로 인식한 금액을 공시한다.
- 54 기업회계기준서 제1024호에서 요구하는 경우에는 주요 경영진에 대한 확정기여제도의 기여금 정보를 공시한다.

퇴직급여: 확정급여제도

- 55 확정급여제도의 회계처리는 채무와 비용의 측정에 보험수리적 가정이 필요하고 보험수리적손익이 생길 가능성이 있기 때문에 복잡하다. 또 채무는 종업원이 관련 근무용역을 제공한 후 오랜 기간이 지나서야 결제될 수 있으므로 할인된 금액으로 측정한다.

인식과 측정

56 확정급여제도는 기금이 별도로 적립되지 않는 경우도 있으나, 법률적으로 별개인 실체나 기금에 보고기업(경우에 따라서는 종업원도 기여금의 일부를 분담할 수 있음)이 기여금을 납부하여 전부나 일부의 기금이 적립되는 경우도 있다. 기금이 적립되는 확정급여제도는 그 기금에서 종업원급여가 지급된다. 또 지급기일이 도래한 급여의 지급 가능성은 기금의 재무상태와 투자성과뿐만 아니라 기금자산의 부족분을 보전할 수 있는 기업의 능력과 의도에도 달려있다. 따라서 기업이 실질적으로 제도와 관련된 보험수리적 위험과 투자위험을 부담한다. 결과적으로 확정급여제도에 대해 인식하는 비용은 반드시 해당 기간에 지급기일이 도래한 기여금만을 의미하는 것은 아니다.

57 확정급여제도의 회계처리는 다음 절차를 따른다.

(1) 다음과 같이 과소적립액과 초과적립액을 산정한다.

(가) 종업원이 당기와 과거 기간에 제공한 근무용역의 대가로 획득한 급여에 대한 기업의 궁극적인 원가를 보험수리적 기법(예측단위적립방식)을 사용하여 신뢰성 있게 추정한다(문단 67~69 참조). 이 경우 당기와 과거 기간에 귀속되는 급여를 산정하고(문단 70~74참조), 급여원가에 영향을 미치는 인구통계적 변수(예: 종업원의 이직률과 사망률)와 재무적 변수(예: 미래의 임금상승률과 의료원가상승률)를 추정(보험수리적 가정) 한다(문단 75~98 참조).

(나) 확정급여채무의 현재가치와 당기근무원가를 산정하기 위해 급여를 할인한다(문단 67~69와 83~86 참조).

(다) 확정급여채무의 현재가치에서 사외적립자산의 공정가치(문단 113~115 참조)를 차감한다.

(2) 순확정급여부채(자산)의 금액을 위 (1)에서 산정된 과소적립액이나 자산인식상한을 한도로 하는 초과적립액으로 산정한다(문단 64 참조).

- (3) 당기손익으로 인식되는 다음의 금액을 결정한다.
- (가) 당기근무원가(문단 70~74 및 122A 참조)
 - (나) 과거근무원가와 정산 손익(문단 99~112 참조)
 - (다) 순확정급여부채(자산)의 순이자(문단 123~126 참조)
- (4) 기타포괄손익으로 인식되는 순확정급여부채(자산)의 재측정요소를 결정한다. 재측정요소는 다음 항목으로 구성된다.
- (가) 보험수리적손익(문단 128과 129 참조)
 - (나) 순확정급여부채(자산)의 순이자에 포함된 금액을 제외한 사외적립자산의 수익(문단 130 참조)
 - (다) 순확정급여부채(자산)의 순이자에 포함된 금액을 제외한 자산인식상한(문단 64 참조)효과의 변동
- 확정급여제도가 둘 이상인 경우에는 이 절차를 중요한 제도별로 각각 적용한다.

- 58 순확정급여부채(자산)는 재무제표에 인식된 금액이 보고기간 말에 결정될 금액과 중요한 차이가 나지 않을 정도의 주기를 두고 결정한다.
- 59 이 기준서에서 요구하고 있지는 않지만 중요한 퇴직급여채무를 측정하기 위해서는 자격이 있는 보험계리인의 참여를 권장한다. 실무적인 이유에서 보고기간 말 전에 퇴직급여채무의 평가를 보험계리인에게 의뢰하는 경우에는 평가일과 보고기간 말 사이에 있었던 중요한 거래와 그 밖의 중요한 상황변화(시장가격과 이자율의 변동 포함)를 반영하여 보험계리인의 평가 결과를 조정한다.
- 60 경우에 따라서는 추정치, 평균, 추산이 이 기준서에서 예시하는 상세한 계산의 신뢰할 만한 근사치를 제공할 수 있다.

의제의무에 대한 회계처리

- 61 기업은 확정급여제도의 공식적 규약에 따른 법적의무뿐만 아니라 비공식적 관행에서 생기는 의제의무도 회계처리를 한다. 종업원에게 급여를 지급하는 방법 외에 다른 현실적인 대안이 없는 경우, 이 비공식적 관행으로 의제의무가 생긴다. 기업이 비공식적 관행을 따르지 않는다면 종업원과의 관계에 심각한 악영향을 미치는 경우가 이 예에 해당한다.
- 62 확정급여제도의 공식적 규약에 따라 기업이 그 제도에 따른 의무를 종결할 수 있어도, 기업이 종업원을 계속 고용하려고 한다면 급여를 지급하지 아니하고 제도에 따른 의무를 종결하는 것은 쉽지 않을 것이다. 따라서 기업이 현재 퇴직급여를 지급하기로 약속하는 경우 반증이 없다면 그 약속은 종업원의 잔여근무기간에 계속 유효하다고 가정하여 퇴직급여의 회계처리를 한다.

재무상태표

- 63 재무상태표에 순확정급여부채(자산)를 인식한다.
- 64 확정급여제도에 초과적립액이 있는 경우 순확정급여자산은 다음 (1)과 (2) 중 작은 금액으로 측정한다.
- (1) 확정급여제도의 초과적립액
 - (2) 문단 83에서 규정한 할인율을 사용하여 결정한 자산인식상한

65 순확정급여자산은 확정급여제도가 채무를 초과하여 적립되거나 보험수리적이익이 생긴 경우에 생길 수 있다. 이 경우 다음의 이유로 순확정급여자산을 인식할 수 있다.

- (1) 기업이 자원을 통제하고 있으며 이는 미래 경제적 효익의 창출에 그 초과적립액을 사용할 능력이 있음을 의미한다.
- (2) 기업의 통제는 과거 사건(기업의 기여금 지급, 종업원의 근무용역 제공)의 결과이다.
- (3) 미래 경제적 효익은 직접 또는 결손이 있는 다른 제도를 이용하여 간접적으로 기업에 유입될 수 있으며, 미래 기여금의 감소나 현금을 환급하는 방식으로 이용할 수 있다. 자산인식상한은 이 미래 경제적 효익의 현재가치이다.

인식과 측정: 확정급여채무의 현재가치와 당기근무원가

66 확정급여제도의 궁극적인 원가는 여러 가지 변수의 영향을 받을 수 있다. 이러한 변수에는 퇴직 전 최종임금, 종업원 이직률과 사망률, 종업원기여금과 의료원가 추세 등이 있다. 확정급여제도의 궁극적인 원가가 얼마가 될지는 불확실하며 그러한 불확실성은 장기간 지속될 가능성이 높다. 퇴직급여채무의 현재가치와 관련 당기근무원가를 측정하기 위해서 다음 절차를 따른다.

- (1) 보험수리적 평가방법을 적용한다(문단 67~69 참조).
- (2) 퇴직급여액을 종업원의 근무기간에 걸쳐 배분한다(문단 70~74 참조).
- (3) 보험수리적 가정을 한다(문단 75~98 참조).

보험수리적 평가방법

67 확정급여채무의 현재가치와 당기근무원가를 결정하기 위해서는
예측단위적립방식을 사용하며, 적용할 수 있다면 과거근무원가를
결정할 때에도 동일한 방식을 사용한다.

68 예측단위적립방식(‘근무기간에 비례하는 발생급여방식’이나 ‘급여/
근무원수방식’이라고도 한다)에서는 근무기간마다 추가적인 급여
수급권 단위(문단 70~74 참조)가 생긴다고 보며, 궁극적인 확정급
여채무액을 결정하기 위하여 각 급여수급권 단위를 별도로 측정
한다(문단 75~98 참조).

문단 68에 대한 사례

기업은 종업원이 퇴직한 시점에 일시불급여를 지급하며, 일시불
급여는 종업원의 퇴직 전 최종 임금의 1%에 근무원수를 곱하여
산정한다. 종업원의 연간 임금은 1차 연도에 10,000원이며 앞으
로 매년 7%(복리)씩 상승하는 것으로 가정한다. 또 연간 할인율
은 10%로 가정한다. 아래 표는 보험수리적 가정에 변화가 없을
때 5차 연도 말에 퇴직하는 종업원과 관련하여 확정급여채무가
결정되는 방식을 보여준다. 편의상 이 사례에서는 종업원이 예
상보다 일찍 또는 늦게 퇴직할 가능성을 반영하기 위해 필요한
추가 조정은 없다고 가정한다.

(단위: 원)

연 도	1	2	3	4	5
귀속 급여					
과거연도	-	131	262	393	524
해당연도(퇴직 전 최종 임금의 1%)	131	131	131	131	131
해당연도와 과거연도	131	262	393	524	655
기초 확정급여채무	-	89	196	324	476
이자원가(할인율=10%)	-	9	20	33	48
당기근무원가	89	98	108	119	131
기말 확정급여채무	89	196	324	476	655

- (주1) 기초 확정급여채무는 과거연도에 귀속되는 급여의 현재가치를 말한다.
- (주2) 당기근무원가는 해당연도에 귀속되는 급여의 현재가치를 말한다.
- (주3) 기말 확정급여채무는 해당연도와 과거연도에 귀속되는 급여의 현재가치를 말한다.

- 69 퇴직급여채무의 일부를 보고기간 후 12개월이 되기 전에 결제할 것으로 예상하더라도 퇴직급여채무 전부를 할인한다.

급여의 기간 배분

- 70 확정급여채무의 현재가치와 관련 당기근무원가를 결정할 때에는 제도에서 정하는 급여계산방식에 따라 종업원의 근무기간에 걸쳐 급여를 배분하며, 적용할 수 있다면 과거근무원가를 결정할 때에도 동일한 방식을 사용한다. 그러나 종업원의 근무기간 후반의 급여 수준이 근무기간 초반의 급여 수준보다 중요하게 높은 경우에는 정액법에 따라 급여를 배분한다. 정액법에 따라 급여를 배분하는 기간은 다음 (1)에서 (2)에 이르는 기간으로 한다.

- (1) 종업원이 근무용역을 제공함에 따라 확정급여제도에서 정하는 급여가 처음 생기는 날(그 급여가 미래의 근무용역 제공을 조건으로 하는지와 무관함)
- (2) 종업원이 추가 근무용역을 제공하더라도 확정급여제도에 따라 추가임금상승 외에는 더 이상 중요한 금액의 급여가 생기지 않는 날

- 71 예측단위적립방식에 따르면 당기근무원가를 결정하기 위해 급여를 당기에 배분하며, 확정급여채무의 현재가치를 결정하기 위해 확정급여제도의 급여를 당기와 과거 기간에 배분한다. 급여는 기

업이 퇴직급여를 지급하여야 할 채무가 생기는 기간에 배분한다. 이 채무는 종업원이 근무용역을 제공할 때 생기며, 그 근무용역은 기업이 미래 보고기간에 지급할 것으로 예상하는 퇴직급여의 대가이다. 확정급여채무를 측정할 때 보험수리적 기법을 사용하면 충분한 신뢰성을 가지고 부채의 인식을 정당화할 수 있다.

문단 71에 대한 사례

사례 1. 확정급여제도에 따르면 종업원이 퇴직할 때 각 근무연도에 대해 일시불 급여 100원을 지급한다.

근무연도마다 급여 100원을 배분하고, 당기근무원가는 100원의 현재가치로 계산한다. 확정급여채무의 현재가치는 100원에 보고기간 말까지의 근무연수를 곱한 금액의 현재가치로 계산한다.

종업원이 퇴직할 때 급여를 즉시 지급한다면 당기근무원가와 확정급여채무의 현재가치는 종업원의 예상 퇴직시점을 반영하게 된다. 따라서 당기근무원가와 확정급여채무의 현재가치는 할인효과로 인해 보고기간 말 현재 종업원이 퇴직한다고 가정할 경우 결정될 금액보다 작게 결정된다.

사례 2. 확정급여제도에 따르면 퇴직 전 최종임금의 0.2%에 근무연수를 곱한 금액을 매월 연금으로 지급한다. 연금은 65세부터 지급한다.

종업원이 예상퇴직일부터 예상사망일까지 매월 지급받게 될 단위 연금(근무연수 1년을 기준으로 한 금액으로서 퇴직 전 최종임금의 0.2%)의 현재가치(예상퇴직일 기준)에 상당하는 급여를 매 근무연도에 배분한다. 당기근무원가는 당기에 배분한 급여의 현재가치로 계산한다. 확정급여채무의 현재가치는 단위 연금에 보고기간 말까지의 근무연수를 곱한 금액의 현재가치로 계산한다. 당기근무원가와 확정급여채무의 현재가치는 65세에 연금지급이 시작되기 때문에 할인한다.

확정급여제도에서는 종업원이 근무용역을 제공함에 따라 채무가 생기며, 그 급여가 미래의 근무용역 제공을 조건으로 지급되는지와 관계없이, 즉 급여가 가득되었는지와 관계없이 생긴다. 급여가 가득되기 전이라도 각각 연속되는 보고기간 말 현재에 종업원이 앞으로 제공해야 할 근무용역의 양은 점차 감소하므로 가득일 전에 제공되는 종업원의 근무용역에 대해서 기업은 의제 의무가 있다. 다만 확정급여채무를 측정할 때에는 일부 종업원이 가득조건을 충족하지 못할 가능성을 고려한다. 마찬가지로 퇴직급여를 종업원이 퇴직한 후 특정 사건이 일어남을 전제로 지급하는 경우(예: 퇴직후의료급여)에도 그 급여를 가득하기 위한 조건으로서 종업원이 근무용역을 제공한다면 기업에는 채무가 생긴다. 따라서 특정 사건이 일어날 가능성이 채무의 측정에는 영향을 미치지만 그 채무의 존재 여부를 결정하지는 않는다.

문단 72에 대한 사례

사례 1. 확정급여제도에 따르면 각 근무연도에 대해 급여 100원씩 지급되며, 해당 급여는 근무기간이 10년을 경과하는 때에 가득된다.

근무연도마다 급여 100원을 배분한다. 또 처음 10년 동안 매 근무연도의 당기근무원가와 확정급여채무의 현재가치에 종업원이 근무기간 10년을 채우지 못하고 퇴사할 가능성을 반영한다.

사례 2. 확정급여제도에 따르면 각 근무연도에 대해 급여가 100원씩 지급되며, 해당 급여는 즉시 가득된다. 다만 25세가 되기 전의 근무기간에 대해서는 급여가 지급되지 않는다.

종업원이 25세가 되기 전에는 근무용역을 제공하더라도 급여(조건부 또는 무조건부 급여)를 받을 권리가 없으므로 25세가 되기 전의 근무기간에는 어떠한 급여도 배분하지 않는다. 종업원이 25세가 된 날부터 각 근무연도마다 급여 100원을 배분한다.

종업원이 근무용역을 추가로 제공하더라도 더 이상 중요한 금액의 급여가 생기지 않게 되는 날까지 확정급여채무는 점점 증가한다. 따라서 더 이상 중요한 금액의 급여가 생기지 않는 날까지의 근무기간에 모든 급여를 배분하며, 각 회계기간에 급여를 배분하는 방식은 제도에서 정하는 급여계산방식에 따른다. 그러나 종업원의 근무기간 후반의 급여 수준이 근무기간 초반의 급여 수준보다 중요하게 높은 경우에는 더 이상 중요한 금액의 급여가 생기지 않게 되는 날까지의 근무기간 전체에 정액법에 따라 급여를 배분한다. 이는 종업원이 근무기간 전체에 걸쳐 근무용역을 제공하면서 궁극적으로 좀 더 높은 수준의 급여를 받을 수 있기 때문이다.

문단 73에 대한 사례

사례 1. 확정급여제도에 따르면 종업원의 근무기간이 10년을 경과할 때 가득되는 일시불급여 1,000원을 지급한다. 그러나 그 후의 근무기간에는 더 이상 급여를 지급하지 않는다.

처음 10년 동안 각 근무연도에 대해 급여 100원($1,000\text{원} \div 10\text{년}$)씩 배분한다. 처음 10년 동안 매 근무연도의 당기근무원가에는 종업원이 근무기간 10년을 채우지 못하고 퇴사할 가능성을 반영한다. 10년을 경과한 후의 근무연도에 대해서는 급여를 배분하지 않는다.

사례 2. 확정급여제도에 따르면 55세가 되는 날에 계속 근무하고 있는 종업원에게 그 근무기간이 20년을 경과할 때 일시불 퇴직금 2,000원을 지급하거나, 65세가 되는 날에 계속 근무하고 있는 종업원에게 그 근무기간과 관계없이 일시불 퇴직급여 2,000원을 지급한다.

35세가 되기 전에 입사한 종업원의 경우 확정급여제도의 급여

는 35세가 되는 날부터 근무용역을 제공함에 따라 생긴다(종업원이 30세에 퇴사한 후 33세에 재입사할 수도 있는데 이 경우 급여의 금액이나 시기에 아무런 영향을 미치지 않음). 해당 급여는 미래에 근무용역을 제공한다는 조건으로 하며 55세가 된 후에는 근무용역을 제공하더라도 더 이상 중요한 금액의 급여가 생기지 않는다. 이 종업원에게 35세가 된 날부터 55세가 되는 날까지 매 근무연도에 급여 100원($2,000\text{원} \div 20\text{년}$)씩 배분한다.

35세와 45세 사이에 입사한 종업원의 경우 근무기간이 20년을 경과할 때 그 후 근무용역이 제공되더라도 더 이상의 급여가 생기지 않는다. 이 종업원에게 처음 20년 동안 매 근무연도에 급여 100원($2,000\text{원} \div 20\text{년}$)씩 배분한다.

55세에 입사한 종업원의 경우 근무기간이 10년을 경과할 때 그 후 근무용역이 제공되더라도 더 이상의 급여가 생기지 않는다. 이 종업원에게 처음 10년 동안 매 근무연도에 급여 200원($2,000\text{원} \div 10\text{년}$)을 배분한다.

당기근무원가와 확정급여채무의 현재가치를 측정할 때에는 종업원이 급여를 받기 위해 필요한 근무기간을 채우지 못하고 퇴사할 가능성을 반영한다.

사례 3. 퇴직후의료급여제도에 따르면 다음의 조건에 해당하면 종업원의 퇴직후의료원가 중 일부를 보상해 준다.

- (1) 종업원의 근무연수가 10년 이상 20년 미만인 경우에는 퇴직후의료원가의 40% 보상
- (2) 종업원의 근무연수가 20년 이상인 경우에는 퇴직후의료원가의 50% 보상

확정급여제도의 급여계산방식에 따라서 처음 10년 동안은 각 근무연도에 대해 예상의료원가 현재가치의 4%($40\% \div 10\text{년}$)씩 배분하고, 그 다음 10년 동안은 각 근무연도에 대해 예상의료원가 현재

가치의 1%(10% ÷ 10년)씩 배분한다. 매 근무연도의 당기근무원가에는 종업원이 해당 의료급여의 전부나 일부를 가득하기 위해 필요한 근무기간을 채우지 못하고 퇴사할 가능성을 반영한다. 예를 들어, 10년 이내에 퇴사할 것으로 예상되는 종업원에 대해서는 의료급여를 배분하지 않는다.

사례 4. 퇴직후의료급여제도에 따르면 다음의 조건에 해당하면 종업원의 퇴직후의료원가 중 일부를 보상해 준다.

- (1) 종업원의 근무연수가 10년 이상 20년 미만인 경우에는 퇴직후의료원가의 10% 보상
- (2) 종업원의 근무연수가 20년 이상인 경우에는 퇴직후 의료원가의 50% 보상

근무기간 후반의 의료급여 수준이 근무기간 초반의 의료급여 수준보다 중요하게 높으므로, 근무기간이 20년을 넘을 것으로 예상되는 종업원에 대해서는 문단 68에서 정하는 바에 따라 정액법으로 의료급여를 배분한다. 근무기간이 20년을 경과한 후에는 근무용역이 제공되더라도 더 이상 중요한 금액의 급여가 생기지 않는다. 따라서 의료급여는 처음 20년 동안 매 근무연도에 예상의료원가 현재가치의 2.5%(50% ÷ 20년)만큼 배분한다.

근무기간이 10년을 넘지만 20년에는 미치지 못할 것으로 예상되는 종업원의 경우에는 처음 10년 동안 매 근무연도에 예상의료원가 현재가치의 1%를 의료급여로 배분하고, 10년이 넘은 날부터 예상퇴사일까지는 의료급여를 배분하지 않는다.

10년 이내에 퇴사할 것으로 예상되는 종업원에 대해서는 의료급여를 배분하지 않는다.

74 근무연도마다 귀속되는 급여액이 퇴직 전 최종 임금의 일정 비율인 경우, 미래임금상승은 보고기간 말 전에 제공된 근무용역에 대해 생긴 확정급여채무를 결제하는 데 필요한 금액에 영향을 미치지만 의무가 추가로 생기지는 않는다. 그러므로 (1) 문단 70(2)를

적용할 때 확정급여제도의 급여 금액이 퇴직 전 최종 임금에 좌우되더라도 임금 상승으로 추가 급여가 생기는 것은 아니며, (2) 근무연도마다 배분하는 금액은 급여산정의 기초가 되는 퇴직 전 최종 임금의 일정 비율로 한다.

문단 74에 대한 사례

확정급여제도에 따르면 종업원은 55세가 되기 전의 매 근무연도에 대해 퇴직 전 최종임금의 3%를 퇴직급여로 지급받는다.

종업원이 55세가 될 때까지 각 근무연도에 퇴직 전 최종임금 추정액의 3%를 퇴직급여로 배분한다. 종업원이 55세가 된 후에는 근무용역을 제공하더라도 더 이상 중요한 금액의 급여가 생기지 않으므로 배분할 퇴직급여는 없다.

보험수리적 가정

75 보험수리적 가정은 편의가 없어야 하며 서로 양립할 수 있어야 한다.

76 보험수리적 가정은 퇴직급여의 궁극적인 원가를 결정하는 여러 가지 변수에 대한 최선의 추정치를 반영하는 것이다. 보험수리적 가정은 다음으로 구성된다.

(1) 급여를 수령할 권리를 갖는 전직·현직 종업원(그 피부양자 포함)의 미래 특성에 관한 다음과 같은 인구통계적 가정

(가) 사망률(문단 81과 82 참조)

(나) 이직률, 신체장애율 및 조기퇴직률

(다) 급여 수령권을 갖는 피부양자가 있는 종업원의 비율

(라) 제도규약에 따라 이용할 수 있는 지급 선택권의 각 형태를
선택할 종업원의 비율

(마) 의료급여제도의 경우 의료원가 청구율

(2) 재무적 가정

(가) 할인율(문단 83~86 참조)

(나) 급여 수준(종업원이 부담할 수 있는 급여의 원가는 제외)과
미래의 임금(문단 87~95 참조)

(다) 의료급여의 경우 보험금청구원가(즉, 보험금을 처리하고 해
소할 때 생기는 원가로서 법정수수료와 손해사정인 수수료
를 포함)를 포함하는 미래 의료원가(문단 88~91 참조)

(라) 보고일 이전의 근무용역과 관련된 기여금이나 보고일 이전
의 근무용역에서 생기는 급여에 부과되고 제도가 납부할
세금

77 보험수리적 가정은 지나치게 낙관적이지 않으면서 지나치게 보수
적이지도 않을 때 편의가 없는 것으로 본다.

78 보험수리적 가정이 서로 양립할 수 있기 위해서는 물가상승률, 임
금상승률, 할인율 등과 같은 요소들 사이의 경제적 관계를 반영하
여야 한다. 예를 들어, 미래 일정 기간의 특정 물가상승률에 좌우
되는 모든 가정(예: 이자율, 임금·급여 상승에 대한 가정)은 같은
물가상승률 수준을 가정하여야 한다.

79 할인율을 비롯한 그 밖의 재무적 가정은 명목기준으로 결정한다.
다만 다음과 같이 인플레이션 효과만큼 조정된 실질기준의 추정
치가 명목기준보다 더 신뢰성이 있는 경우 실질기준으로 할인율
등을 결정한다.

- (1) 초인플레이션 경제에 있는 경우(기업회계기준서 제1029호 ‘초인플레이션 경제에서의 재무보고’ 참조)
- (2) 급여가 지수에 연동되고 급여와 통화·만기가 동일한 지수연동채권에 대해 거래충이 두터운 시장(deep market)이 있는 경우

80 재무적 가정은 채무가 결제될 회계기간에 대하여 보고기간 말 현재 시장의 예상에 기초한다.

보험수리적 가정: 사망률

81 기업은 사망률 가정을 재직 중인 종업원과 퇴직 종업원의 사망률에 대한 최선의 추정치를 참조하여 결정한다.

82 궁극적인 급여의 원가를 추정하기 위하여 예상되는 사망률의 변동을 고려한다(예: 사망률 개선의 추정치를 사용하여 표준사망률표를 수정).

보험수리적 가정: 할인율

83 퇴직급여채무(기금을 적립하는 경우와 적립하지 않는 경우 모두 포함)를 할인하기 위해 사용하는 할인율은 보고기간 말 현재 우량 회사채의 시장수익률을 참조하여 결정한다. 만약 그러한 우량 회사채에 대해 거래충이 두터운 해당 통화의 시장이 없는 경우에는 보고기간 말 현재 그 통화로 표시된 국공채의 시장수익률을 사용한다. 그러한 회사채나 국공채의 통화와 만기는 퇴직급여채무의 통화 및 예상 지급 시기와 일관성이 있어야 한다.

84 중요한 영향력이 있는 보험수리적 가정 중 하나는 할인율이다. 할인율에는 화폐의 시간가치가 반영되지만 보험수리적위험이나 투자위험이 반영되지는 않는다. 그리고 할인율에는 채권자가 부담하고 있는 기업 고유의 신용위험이 반영되지 않을 뿐만 아니라 미래의 실제 결과가 보험수리적 가정과 다를 위험도 반영되지 않는다.

85 할인율에는 퇴직급여의 예상 지급 시기가 반영된다. 실무적으로는 퇴직급여의 예상 지급 시기, 예상 금액, 지급 통화를 반영하는 단일 가중평균할인율을 적용함으로써 할인율에 퇴직급여의 예상 지급 시기를 반영할 수 있다.

86 퇴직급여의 모든 예상 지급 시기에 상응할 수 있을 정도로 만기가 충분히 긴 채권에 대해 거래층이 두터운 시장이 존재하지 않을 수 있다. 이러한 경우 상대적으로 지급 시기가 빠른 급여액을 할인하기 위해서는 이에 상응하는 적절한 만기의 현행 시장수익률을 적용하고, 상대적으로 지급 시기가 늦은 급여액에는 수익률곡선상의 현행 시장수익률을 예상 지급 시기까지 확장하여 합리적으로 추정한 할인율을 적용한다. 확정급여채무의 총 현재가치는, 이용할 수 있는 회사채나 국공채의 최장 만기를 넘어서 지급되는 급여액에 적용하는 할인율에 특별히 민감하게 변동할 가능성은 낮다.

보험수리적 가정: 임금, 급여, 의료원가

87 확정급여채무를 측정할 때에는 다음 사항을 고려한다.

- (1) 보고기간 말 현재 제도규약에 정해져 있는 급여(또는 그 제도에서 정하지 않은 의제의무에 따른 급여)

- (2) 지급될 급여에 영향을 미치는 미래의 임금상승에 대한 추정
- (3) 미래급여원가 중 기업 부담분이 제한될 경우 그 효과
- (4) 이 급여에 대하여 기업이 부담하는 궁극적인 원가를 감소시키는 종업원이나 제삼자의 기여금
- (5) 다음 중 어느 하나에 해당한다면, 확정급여제도에 따라 지급할 급여에 영향을 미치는 공공급여 수준의 예상 미래변동
 - (가) 공공급여 수준의 변동이 보고기간 말 전에 법제화되었다.
 - (나) 역사적 자료나 그 밖의 신뢰할만한 증거로 비추어 볼 때 공공급여 수준이 예측 가능한 방식(예: 일반 물가수준이나 일반 임금수준의 미래 변동에 연동되는 방식)으로 변동될 것이다.

88 보험수리적 가정은 보고기간 말 제도의 공식적 규약에서 정한 미래급여의 변동(또는 공식적 규약에서 정하지 않은 의제의무)을 반영한다. 이 경우의 예는 다음과 같다.

- (1) 물가상승의 영향을 줄일 목적 등으로 퇴직급여를 증액한 관행이 있고, 그 관행이 미래에 바뀔 것이라고 예상되지 않는 경우
- (2) 제도의 공식적 규약(또는 공식적 규약에서 정하지 않은 의제의무)이나 법규에 따라 제도의 초과적립액을 제도가입자의 급여를 위하여 사용할 의무가 있는 경우(문단 108(3) 참조)
- (3) 급여가 성과목표나 그 밖의 기준에 따라 변동되는 경우. 예를 들면, 제도의 규약에서 사외적립자산이 충분하지 아니한 경우 감액된 급여를 지급하거나 종업원에게 추가 기여금을 요구하는 것을 명시할 수도 있다. 이러한 의무의 측정은 성과목표나 그 밖의 기준의 영향에 대한 최선의 추정치를 반영한다.

- 89 보고기간 말 현재 제도의 공식적 규약(또는 의제의무)에서 정하지 않는 미래의 급여 변경은 보험수리적 가정에 반영하지 않는다. 그러한 급여 변경은 다음의 효과를 가져 올 것이다.
- (1) 급여 변경일 전에 이미 제공된 종업원의 근무용역에 대한 급여를 변경하는 범위에서 과거근무원가가 생긴다.
 - (2) 급여 변경일 이후에 제공되는 종업원의 근무용역에 대한 급여를 변경하는 범위에서 해당 기간의 당기근무원가가 생긴다.
- 90 미래의 임금상승은 물가상승률, 연공, 승진, 그 밖의 관련성 있는 요소(예: 고용시장의 수요와 공급)를 고려하여 추정한다.
- 91 일부 확정급여제도에서는 기업이 지급하여야 하는 기여금을 제한한다. 급여의 궁극적인 원가는 기여금 제한의 효과를 고려한다. 기여금 제한의 효과는 다음 중 짧은 기간에 걸쳐 결정된다.
- (1) 기업의 추정 존속 기간
 - (2) 제도의 추정 존속 기간
- 92 일부 확정급여제도에서는 종업원이나 제삼자가 제도의 원가에 기여할 것을 요구한다. 종업원의 기여금은 급여에 대한 기업의 원가를 감소시킨다. 기업은 제삼자의 기여금이 급여에 대한 기업의 원가를 감소시키는지 또는 문단 116에서 기술한 보상권인지를 고려한다. 종업원이나 제삼자의 기여금은 제도의 공식적인 규약에 정해져 있거나 (또는 그 규약에서 정하지 않은 의제의무에서 생기거나), 재량에 따른다. 종업원이나 제삼자의 재량적 기여금은 제도에 대한 그 기여금이 납부될 때 근무원가를 감소시킨다.
- 93 공식적 규약에 정해져 있는 종업원이나 제삼자의 기여금은 근무원가를 감소시키거나(그 기여금이 근무용역에 연계되는 경우), 순

확정급여부채(자산)의 재측정요소에 영향을 미친다(그 기여금이 근무용역에 연계되지 않은 경우). 근무용역에 연계되지 않은 기여금의 예에는 사외적립자산의 손실이나 보험수리적손실에서 생기는 과소적립액을 감소시키기 위한 기여금이 있다. 종업원이나 제삼자의 기여금이 근무용역과 연계되어 있다면, 그 기여금은 다음과 같이 근무원가를 감소시킨다.

- (1) 기여금액이 근무연수에 따라 결정된다면, 기업은 총 급여에 대해 문단 70에서 요구하는 동일한 배분방법(예: 정액법이나 제도의 기여금공식을 이용)으로 근무기간에 기여금을 배분한다.
- (2) 기여금액이 근무연수에서 독립적이라면, 기업은 이러한 기여금을 관련 근무용역이 제공되는 해당 기간의 근무원가의 감소로 인식할 수 있다. 근무연수에서 독립적인 기여금의 예에는 종업원 임금의 고정 비율로 또는 그 근무기간 전체에 대해 고정금액으로 결정되거나 종업원의 연령에 따라 결정되는 기여금이 포함된다.

문단 A1에서 관련되는 적용지침을 제공한다.

94 문단 93(1)에 따라 근무기간에 배분된 종업원이나 제삼자 기여금의 경우, 기여금의 변동은 다음의 결과를 가져온다.

- (1) 당기근무원가와 과거근무원가(종업원의 기여금 변동이 제도의 공식적인 규약에 정해져 있지도 않고 의제의무에서 생기지도 않는 경우)
- (2) 보험수리적손익(종업원의 기여금 변동이 제도의 공식적인 규약에 정해져 있거나 의제의무에서 생기는 경우)

95 퇴직급여가 공공퇴직급여 수준이나 공공의료급여 수준 등과 같은 변수에 연동되는 경우에는 퇴직급여를 측정할 때 그러한 변수에 대한 최선의 추정치를 역사적 자료나 그 밖의 신뢰할 만한 증거에 기초하여 반영한다.

- 96 의료원가에 관한 가정에는 물가 상승과 의료원가 자체의 개별가격 변동에 따르는 의료원가의 예상 미래변동성을 반영한다.
- 97 퇴직후의료급여를 측정할 때에는 미래의 의료원가 청구 수준과 빈도, 그리고 미래의 의료원가 청구 충족에 소요되는 원가에 관한 가정이 필요하다. 예상 미래의료원가는 기업 고유의 과거 경험 자료에 기초하여 추정하되, 필요하다면 다른 기업, 보험회사, 의료기관 등의 과거 경험 자료를 보조적으로 활용할 수 있다. 예상 미래 의료원가에는 의료기술의 진보, 의료 이용과 의료 시행의 양상 변화, 제도가입자의 건강상태 변화 등을 반영한다.
- 98 의료원가의 청구 수준과 빈도는 종업원(피부양자 포함)의 연령, 건강상태와 성별에 특별히 민감하며, 지리적 위치와 같은 다른 요소에도 민감할 수 있다. 따라서 의료원가 관련 추정을 위한 모집단의 인구통계적 구성이 과거 경험 자료의 기초가 된 모집단의 인구통계적 구성과 다르다면 과거 경험 자료를 적절히 수정한다. 또 과거의 추세가 앞으로는 지속되지 않을 것이라는 신뢰할만한 증거가 있는 경우에도 과거 경험 자료를 적절히 수정한다.

과거근무원가와 정산 손익

- 99 과거근무원가나 정산 손익을 결정할 때, 사외적립자산의 현재 공정가치와 현재의 보험수리적 가정(현행 시장이자율과 그 밖의 현행 시장가격 포함)을 사용하여, 다음 (1)과 (2)를 반영한 순확정급여부채(자산)를 재측정한다.
- (1) 제도의 개정, 축소, 정산 전의 제도에서 제공된 급여와 사외적립자산

(2) 제도의 개정, 축소, 정산 후의 제도에서 제공된 급여와 사외적
립자산

- 100 제도의 개정, 축소, 정산이 한꺼번에 일어나는 경우에는 제도 개정에 따른 과거근무원가, 축소에 따른 과거근무원가와 정산 손익을 구분할 필요가 없다. 경우에 따라서는 제도에 따른 급여를 변경하고 개정된 급여를 나중에 정산하는 경우와 같이, 정산 전에 제도를 개정할 수 있다. 이 경우에는 정산 손익을 인식하기 전에 과거근무원가를 인식한다.
- 101 확정급여채무가 결제되고 제도가 소멸하는 방식으로 제도가 종료되는 경우에는 제도의 정산이 제도의 개정 및 축소와 동시에 일어난다. 그러나 제도가 종료되더라도 실질적으로 같은 급여를 제공하는 새로운 제도로 대체된다면 정산이 일어났다고 볼 수 없다.
- 101A 제도의 개정, 축소, 정산이 일어날 때, 문단 99~101 및 문단 102~112에 따라 과거근무원가나 정산 손익을 인식하고 측정한다. 이때, 자산인식상한효과는 고려하지 않는다. 과거근무원가나 정산 손익을 인식한 후, 제도의 개정, 축소, 정산 후의 자산인식상한효과를 결정하고 문단 57(4)에 따라 자산인식상한효과의 변동을 인식한다.

과거근무원가

- 102 과거근무원가는 제도의 개정이나 축소로 생기는 확정급여채무 현재가치의 변동이다.
- 103 과거근무원가는 다음 중 이른 날에 비용으로 인식한다.

- (1) 제도의 개정이나 축소가 일어날 때
- (2) 관련되는 구조조정원가(기업회계기준서 제1037호 참조)나 해고 급여(문단 165 참조)를 인식할 때

- 104 제도의 개정은 확정급여제도를 도입하거나, 철회하거나, 기존 확정급여제도에서 지급될 급여를 변경할 때 일어난다.
- 105 제도의 축소는 제도의 대상이 되는 종업원 수를 유의적으로 감소시킬 때 일어난다. 축소는 공장폐쇄, 영업중단, 제도의 종료나 중단과 같은 독립된 사건에서 비롯될 수 있다.
- 106 과거근무원가는 정(+)의 금액(급여가 새로 생기거나 변동되어 확정급여채무의 현재가치가 증가하는 경우)이 될 수도 있고 부(-)의 금액(기존 급여가 철회되거나 변동되어 확정급여채무의 현재가치가 감소하는 경우)이 될 수도 있다.
- 107 동일한 종업원에게, 현행 확정급여제도에서 지급해야 할 급여를 감액하는 동시에 같은 확정급여제도에서 지급해야 할 다른 급여를 증액하는 경우에는 이 일련의 변경을 순액으로 회계처리한다.
- 108 과거근무원가에 포함하지 아니하는 항목은 다음과 같다.
- (1) 과거근무기간 용역에 대한 확정급여채무와 관련하여, 임금상승의 과거 가정치와 실제치의 차이에서 오는 효과(추정임금은 보험수리적 가정에서 이미 고려하므로 과거근무원가가 생기지 않는다)
 - (2) 기업이 재량적으로 연금을 증액하여야 하는 의제의무를 부담할 때 연금 증가액에 대한 과소나 과대 추정의 효과(연금의

증가는 보험수리적 가정에서 이미 고려하므로 과거근무원가가 생기지 않는다)

- (3) 공식적 제도규약(또는 공식적 제도규약에서 정하지 않은 의제 의무)이나 법규에 따라 기업이 제도에서 생긴 초과적립액을 제도가입자의 급여를 위하여 사용하여야 하는 상황에서 보험수리적이익이나 사외적립자산의 수익을 재무제표에 인식하였다면, 해당 보험수리적이익이나 사외적립자산의 수익의 결과로 초래될 퇴직급여의 인상(그 급여인상이 공식화되어 있는지를 불문한다)에 대한 추정치(이로 인한 채무증가액은 보험수리적 손실이므로 과거근무원가는 없다. 문단 88참조)
- (4) 새로 부여하거나 추가로 부여하는 퇴직급여가 없는 상황에서 종업원이 가득조건을 충족한 경우 가득급여(즉 종업원의 미래근무를 조건으로 하지 아니하는 급여)의 증가(종업원이 근무용역을 제공할 때 기업이 예상한 퇴직급여원가를 이미 당기근무원가로 인식하였기 때문에 과거근무원가는 없다)

정산 손익

- 109 정산 손익은 다음 (1)과 (2)의 차이이다.
 - (1) 정산일에 결정되는 정산대상 확정급여채무의 현재가치
 - (2) 정산가격(이전되는 사외적립자산과 정산과 관련하여 기업이 직접 지급하는 금액을 포함)
- 110 정산이 일어나는 때에 확정급여제도의 정산 손익을 인식한다.
- 111 제도의 정산은 확정급여제도에 따라 생긴 급여의 전부나 일부에 대한 법적의무나 의제의무를 기업이 더 이상 부담하지 않기로 하는 거래가 있을 때 일어난다(제도의 규약에서 정하고 있고 보험수

리적 가정에 포함된 종업원에 대한 또는 종업원의 대리인에 대한 지급은 제외). 예를 들어, 보험계약의 체결로 제도에 따라 기업의 유의적인 확정급여채무를 보험회사에 일시에 이전하는 일은 정산이지만, 특정 퇴직급여를 지급받을 권리의 대가로 제도의 규약에 따라 제도가입자에게 일시불 현금을 지급하는 일은 제도의 정산이 아니다.

- 112 당기와 과거 기간에 제공된 종업원의 근무용역과 관련한 종업원 급여의 전부나 일부에 대해 기금을 적립할 목적으로 기업이 보험계약을 체결하는 경우가 있다. 이 경우 보험자가 보험계약에 명시된 종업원급여를 지급하지 못할 때 기업이 추가로 지급해야 할 법적의무나 의제의무(문단 46 참조)를 여전히 부담하고 있다면 보험계약을 체결하였다고 해서 제도가 정산되었다고 볼 수는 없다. 문단 116~119에서는 사외적립자산에 해당하지 않는 보험계약을 체결한 경우의 보상권 인식과 측정을 규정하고 있다.

인식과 측정: 사외적립자산

사외적립자산의 공정가치

- 113 사외적립자산의 공정가치는 과소적립액이나 초과적립액을 결정할 때 확정급여채무의 현재가치에서 차감한다.
- 114 보고기업이 기금에 납부하여야 하는 미지급기여금과 기업이 발행하고 기금이 보유하는 양도할 수 없는 금융상품은 사외적립자산에 포함하지 않는다. 종업원급여와 관계없는 기금부채(예: 매입채무와 파생상품 관련 부채)가 있는 경우 사외적립자산은 그만큼 감소한다.

- 115 사외적립자산이 제도에 따라 지급해야 할 급여의 전부나 일부와 금액·시기가 완전히 일치하는 적격보험계약을 포함하는 경우, 해당 보험계약의 공정가치는 관련 채무의 현재가치와 동일하다고 본다. 보험계약에 따라 지급받을 금액의 전부나 일부를 회수할 수 없다면 해당 사외적립자산을 감액하여야 한다.

보상

- 116 제삼자가 확정급여채무를 결제하기 위한 지출의 전부나 일부를 보상할 것이 거의 확실한(virtually certain) 경우에는 다음과 같이 처리한다.

- (1) 보상권을 별개의 자산으로 처리하고 공정가치로 측정한다.
- (2) 사외적립자산의 공정가치변동에 대한 처리와 같은 방식(문단 124와 125 참조)으로 보상권의 공정가치 변동을 구분하여 인식한다. 문단 120에 따라 인식되는 확정급여원가의 구성요소는 보상권의 장부금액 변동과 관련된 금액과 순액으로 인식될 수 있다.

- 117 기업의 확정급여채무의 전부나 일부를 다른 제삼자(예: 보험자)가 결제하는 경우가 있다. 문단 8에서 정의한 바와 같이 적격보험계약은 사외적립자산에 포함한다. 적격보험계약은 다른 모든 사외적립자산과 동일하게 회계처리하므로 문단 116은 관련이 없다(문단 46~49와 115참조).

- 118 기업이 보유하는 보험계약이 적격보험계약에 해당하지 않는다면 그 보험계약은 사외적립자산에 포함하지 않는다. 문단 116이 그러한 경우와 관련된다. 즉 보험계약의 보상권은 확정급여제도의 과소적립액이나 초과적립액을 결정할 때 차감하지 않고 별개의 자

산으로 인식한다. 문단 140(2)에 따라 보상권과 관련 채무 간의 연계성에 대해 간략한 설명을 공시하여야 한다.

- 119 보상권이 제도에 따라 지급해야 할 급여의 전부나 일부와 금액·시기
 가 완전히 일치하는 보험계약에서 생긴다면 보상권의 공정가치
 는 관련 채무의 현재가치와 동일하다고 본다. 보상금액의 전부나
 일부를 회수할 수 없다면 해당 보상권을 감액하여야 한다.

확정급여원가의 구성요소

- 120 다른 한국채택국제회계기준서에 따라 자산의 원가에 포함하는 경
 우를 제외하고는 확정급여원가의 구성요소를 다음과 같이 인식한
 다.

- (1) 근무원가(문단 66~112 및 122A 참조)를 당기손익에 인식
- (2) 순확정급여부채(자산)의 순이자(문단 123~126 참조)를 당기손
 익에 인식
- (3) 순확정급여부채(자산)의 재측정요소(문단 127~130 참조)를 기
 타포괄손익에 인식

- 121 다른 한국채택국제회계기준서(예: 기업회계기준서 제1002호, 제
 1016호)에 따라 종업원급여원가를 자산의 원가에 포함하는 경우가
 있다. 이 자산의 원가에 포함되는 퇴직급여원가는 문단 120에서
 열거하는 구성요소들의 적절한 부분을 말한다.

- 122 기타포괄손익에 인식되는 순확정급여부채(자산)의 재측정요소는
 후속 기간에 당기손익으로 재분류하지 아니한다. 그러나 기타포괄
 손익에 인식된 금액을 자본 내에서 대체할 수 있다.

당기근무원가

- 122A 당기근무원가는 연차보고기간 초에 결정한 보험수리적 가정을 사용하여 결정한다. 그러나 문단 99에 따라 순확정급여부채(자산)를 재측정하는 경우, 제도의 개정, 축소, 정산 후 잔여 연차보고기간에 대한 당기근무원가는 문단 99(2)에 따라 순확정급여부채(자산)를 재측정하기 위해 사용된 보험수리적 가정을 사용하여 결정한다.

순확정급여부채(자산)의 순이자

- 123 순확정급여부채(자산)의 순이자란 순확정급여부채(자산)에 문단 83에서 정한 할인율을 곱하여 결정한다.

- 123A 문단 123에 따라 순이자를 결정하기 위해, 연차보고기간 초의 순확정급여부채(자산)와 할인율을 사용한다. 그러나 문단 99에 따라 순확정급여부채(자산)를 재측정하는 경우, 제도의 개정, 축소, 정산 후 잔여 연차보고기간에 대한 순이자란 다음 (1)과 (2)를 사용하여 결정한다.

- (1) 문단 99(2)에 따라 결정된 순확정급여부채(자산)
- (2) 문단 99(2)에 따라 순확정급여부채(자산)를 재측정하는 데 사용된 할인율

문단 123A를 적용할 때, 기여금의 납부나 급여의 지급으로 생기는 보고기간 동안의 순확정급여부채(자산)의 변동을 고려한다.

- 124 순확정급여부채(자산)의 순이자란 사외적립자산의 이자수익, 확정급여채무의 이자원가, 문단 64에서 언급한 자산인식상한효과의 이자로 구성되는 것으로 볼 수 있다.

125 사외적립자산의 이자수익은 사외적립자산의 수익 구성요소로서 사외적립자산의 공정가치에 문단 123A에서 정한 할인율을 곱하여 결정한다. 사외적립자산의 공정가치는 연차보고기간 초에 결정한다. 그러나 문단 99에 따라 순확정급여부채(자산)를 재측정하는 경우, 제도의 개정, 축소, 정산 후 잔여 연차보고기간에 대한 이자수익은 문단 99(2)에 따라 순확정급여부채(자산)를 재측정하기 위하여 사용된 사외적립자산을 사용하여 결정한다. 문단 125를 적용할 때, 기여금의 납부나 급여의 지급으로 생기는 보고기간 동안의 사외적립자산의 변동을 고려한다. 사외적립자산의 이자수익과 사외적립자산의 수익의 차이는 사외적립부채(자산)의 재측정요소에 포함된다.

126 자산인식상한효과의 이자는 자산인식상한효과의 총변동의 일부로서 자산인식상한효과에 문단 83에서 정한 할인율을 곱하여 결정한다. 자산인식상한효과는 연차보고기간 초에 결정한다. 그러나 문단 99에 따라 순확정급여부채(자산)를 재측정하는 경우, 문단 101A에 따라 결정된 자산인식상한효과의 변동을 고려하여 제도의 개정, 축소, 정산 후 잔여 연차보고기간에 대한 자산인식상한효과의 이자를 결정한다. 자산인식상한효과의 이자와 자산인식상한의 총변동의 차이는 확정급여부채(자산)의 재측정요소에 포함된다.

순확정급여부채(자산)의 재측정요소

- 127 순확정급여부채(자산)의 재측정요소는 다음 요소로 구성된다.
- (1) 보험수리적손익(문단 128과 129 참조)
 - (2) 순확정급여부채(자산)의 순이자에 포함된 금액(문단 125 참조)
을 제외한 사외적립자산의 수익(문단 130 참조)

- (3) 순확정급여부채(자산)의 순이자에 포함된 금액을 제외한 자산 인식상한효과의 변동(문단 126 참조)

128 보험수리적손익은 보험수리적 가정의 변동과 경험조정으로 인한 확정급여채무 현재가치의 증감에 따라 생긴다. 보험수리적손익이 생기는 원인의 예는 다음과 같다.

- (1) 종업원의 이직률, 조기퇴직률, 사망률, 임금상승률, 급여(제도의 공식적 규약이나 의제의무에 따라 물가상승률에 연동하여 급여가 증액되는 경우), 의료원가가 예상보다 높거나 낮은 경우
- (2) 급여지급선택권과 관련된 가정의 변동 영향
- (3) 종업원의 이직률, 조기퇴직률, 사망률, 임금상승률, 급여(제도의 공식적 규약이나 의제의무에 따라 물가상승률에 연동하여 급여가 증액되는 경우), 의료원가의 추정치 변경의 영향
- (4) 할인율의 변경 영향

129 보험수리적손익은 확정급여제도의 도입, 개정, 축소, 정산으로 인한 확정급여채무의 현재가치의 변동이나 확정급여제도에 따라 지급될 급여의 변동을 포함하지 아니한다. 그러한 변동으로 과거근무원가나 정산 손익이 생긴다.

130 사외적립자산의 수익을 결정할 때 사외적립자산 운영원가와 제도 자체와 관련된 세금을 차감한다. 다만 확정급여채무(문단 76)를 측정할 때 사용하는 보험수리적 가정에 포함된 세금은 차감하지 아니한다. 그 밖의 관리 원가는 사외적립자산의 수익에서 차감하지 아니한다.

표시

상계

131 확정급여제도와 관련된 자산은 다음의 조건을 모두 충족할 때 다른 확정급여제도와 관련된 부채와 상계한다.

- (1) 제도의 초과적립액을 다른 제도의 확정급여채무를 결제하는데 사용할 수 있는 법적으로 집행 가능한 권리가 있다.
- (2) 순액기준으로 확정급여채무를 결제할 의도가 있거나, 동시에 제도의 초과적립액을 실현하고 다른 제도의 확정급여채무를 결제할 의도가 있다.

132 문단 131에서 정하는 상계조건은 기업회계기준서 제1032호 '금융상품: 표시'에서 정하는 금융상품의 상계조건과 비슷하다.

유동성·비유동성의 구분

133 일부 기업은 유동자산과 유동부채를 각각 비유동자산과 비유동부채와 구분한다. 그러나 이 기준서에서는 퇴직급여와 관련된 자산과 부채를 유동부분과 비유동부분으로 구분하여야 하는지는 특정하지 아니한다.

확정급여원가의 구성요소

134 문단 120에 따라 근무원가와 순확정급여부채(자산)의 순이자를 당기손익으로 인식한다. 이 기준서에서는 근무원가, 순확정급여부채(자산)의 순이자를 표시하는 방법을 특정하지 아니한다. 기업회계기준서 제1001호에 따라 이 구성요소를 표시한다.

공시

135 기업은 다음 정보를 공시한다.

- (1) 확정급여제도의 특성과 이와 관련된 위험을 설명하는 정보(문단 139 참조)
- (2) 확정급여제도에서 생기는 재무제표상의 금액을 식별하고 설명하는 정보
- (3) 확정급여제도가 어떻게 기업의 미래현금흐름의 금액, 시기, 불확실성에 영향을 미칠 수 있는지를 기술하는 정보

136 문단 135의 목적을 달성하기 위하여 다음 사항을 고려한다.

- (1) 공시요구사항을 충족하기 위하여 필요한 상세함의 수준
- (2) 각각의 다양한 규정을 강조하는 정도
- (3) 수행하여야 할 통합과 세분화의 정도
- (4) 재무제표이용자가 양적 정보를 평가하기 위한 추가 정보의 필요 유무

137 이 기준서와 다른 한국채택국제회계기준의 요구사항에 따라 제공되는 공시사항이 문단 135의 목적을 달성하기에 충분하지 않는 경우 이 목적을 달성하기 위해 필요한 추가 정보를 공시한다. 예를 들면, 확정급여채무의 성격, 특성, 위험을 구분하는 확정급여채무의 현재가치 분석을 보여줄 수도 있다. 이러한 공시사항에서 다음을 구분할 수 있을 것이다.

- (1) 현재 근무 중인 가입자, 퇴직급여 수령 대기자, 연금수령자에게 생기는 금액
- (2) 가득된 급여와 생겼으나 가득되지 아니한 급여
- (3) 조건부급여, 미래임금상승 금액, 그 밖의 급여

138 중요하게 다른 위험을 가진 제도나 제도의 집합을 구분하기 위하여 공시의 전부나 일부를 세분화할지를 판단한다. 예를 들면, 다음 특성 중 하나 이상이 있는 제도에 관한 공시를 세분화할 수도 있다.

- (1) 지리적 위치의 차이
- (2) 정액임금기준 연금제도, 최종임금기준 연금제도, 퇴직후의료급여제도 등 특성에 따른 차이
- (3) 감독 환경의 차이
- (4) 보고부문의 차이
- (5) 기금적립약정의 차이(예: 미적립, 전부 적립, 일부 적립 등 기금의 적립 수준)

확정급여제도의 특성과 이와 관련된 위험

139 다음을 공시한다.

- (1) 다음을 포함하는 확정급여제도의 특성에 관한 정보
 - (가) 제도에서 제공하는 급여의 성격(예: 최종임금기준 확정급여제도나 보장부 기여금기준제도)
 - (나) 제도를 운영하는 감독체계에 대한 설명[예: 최소적립요구액의 수준, 자산인식상한 등 제도에 대한 규제체계의 영향(문단 64참조)]
 - (다) 제도의 지배구조에 대한 기업의 그 밖의 책임에 대한 설명(예: 제도의 기금관리자나 이사의 책임)
- (2) 제도로 인해 기업이 노출되는 위험에 대한 설명(기업이나 제도에 특유한 비일상적 위험에 초점을 맞춤)과 유의적인 위험의 집중에 대한 설명. 예를 들면 사외적립자산이 주로 부동산과

같은 한 종류에 투자되는 경우 그 기업은 그 제도로 인해 부동산시장위험에 집중적으로 노출될 수 있다.

(3) 제도의 개정, 정산, 축소에 대한 설명

재무제표상 금액에 대한 설명

140 다음 각 항목(해당되는 경우)의 기초잔액에서 기말잔액으로 조정
한 내용을 공시한다.

(1) 순확정급여부채(자산). 다음 각각의 조정내용을 구분한다.

(가) 사외적립자산

(나) 확정급여채무의 현재가치

(다) 자산인식상한효과

(2) 보상권. 보상권과 관련 의무의 상호관계를 설명한다.

141 문단 140에서 열거한 각 조정내용은 다음 사항(해당되는 경우)을
공시한다.

(1) 당기근무원가

(2) 이자수익이나 이자비용

(3) 순확정급여부채(자산)의 재측정요소에 대하여 다음을 각각 구
분하여 공시한다.

(가) 사외적립자산의 수익(위 (2)의 이자에 포함된 금액 제외)

(나) 인구통계적 가정의 변동에서 생기는 보험수리적손익(문단
76(1) 참조)

(다) 재무적 가정의 변동에서 생기는 보험수리적손익(문단 76(2)
참조)

(라) 순확정급여자산을 자산인식상한으로 제한하는 영향의 변동 (위 (2)의 이자에 포함된 금액 제외). 그리고 이용할 수 있는 최대의 경제적 효익을 결정한 방법, 즉 이 경제적 효익이 환급의 형태인지 또는 미래기여금 감소의 형태인지 아니면 둘을 혼합한 형태인지를 공시한다.

(4) 과거근무원가와 정산 손익. 문단 100에서 허용하는 바와 같이, 과거근무원가와 정산 손익이 동시에 생기는 경우 이를 구분할 필요는 없다.

(5) 환율변동의 영향

(6) 제도에 납부하는 기여금. 기업이 납부한 기여금과 제도가입자가 납부한 기여금을 별도로 구분한다.

(7) 제도에서 지급한 금액. 정산하기 위해 지급한 금액을 별도로 구분한다.

(8) 사업결합과 사업처분의 영향

142 사외적립자산의 공정가치를 사외적립자산의 속성과 위험을 구분하는 종류별로 세분하고, 각 종류의 사외적립자산을 활성시장에서 공시되는 가격(기업회계기준서 제1113호 '공정가치 측정')이 있는 자산과 그렇지 않은 자산으로 다시 세분한다. 예를 들면, 문단 136에서 논의한 공시수준을 고려하여 다음과 같이 구분할 수 있다.

(1) 현금 및 현금등가물

(2) 지분상품(산업유형, 회사의 규모, 지역 등에 따라 구분)

(3) 채무상품(발행자의 유형, 신용 건전성, 지역 등에 따라 구분)

(4) 부동산(지역 등에 따라 구분)

(5) 파생상품(이자율계약, 통화선도계약, 지분계약, 신용계약, 장수스왑(longevity swaps) 등 계약이 기초하는 위험의 유형에 따라 구분)

(6) 투자펀드(펀드 유형에 따라 구분)

(7) 자산담보부증권

(8) 구조화채무상품

143 기업이 사외적립자산으로 보유하고 있는, 양도 가능한 기업 자신의 금융상품의 공정가치와 기업이 점유한 부동산이나 사용 중인 그 밖의 자산의 공정가치를 공시한다.

144 확정급여채무의 현재가치를 결정할 때 사용한 유의적인 보험수리적 가정을 공시한다(문단 76 참조). 그러한 가정은 절대 숫자로 공시한다(예를 들면 절대 백분율로 공시하며 다른 백분율과의 차이나 다른 변수와의 차이로 공시하지 아니한다.). 여러 제도를 묶어 합산하여 공시하는 경우 그러한 가정은 가중평균치나 비교적 좁은 범위 값의 형태로 공시한다.

미래현금흐름의 금액, 시기, 불확실성

145 다음 사항을 공시한다.

(1) 보고기간 말 현재 (문단 144에 따라 공시한) 유의적인 보험수리적 가정 각각에 대한 민감도분석. 이를 통해 보고기간 말에 유의적인 보험수리적 가정에 대해 가능성이 어느 정도 있는 범위에서 변동한다면 확정급여채무에 미치게 될 영향을 나타낸다.

(2) 위 (1)에서 요구하는 민감도분석을 수행할 때 사용한 방법·가정과 이 방법의 한계

(3) 민감도분석을 수행할 때 사용한 방법과 가정이 종전 기간과 달라진 경우 그 내용과 이유

- 146 제도나 기업이 위험을 관리하기 위해 사용한 자산부채대응전략에 대한 설명(연금보험이나 장수스왑과 같은 그 밖의 기법 사용을 포함)을 공시한다.
- 147 기업의 미래현금흐름에 대한 확정급여제도의 영향을 나타내기 위하여 다음 사항을 공시한다.
- (1) 미래기여금에 영향을 미치는 기금적립약정과 기금적립방침에 대한 설명
 - (2) 다음 연차 보고기간의 제도에 대한 예상기여금
 - (3) 확정급여채무의 만기구성에 대한 정보. 이 정보에는 확정급여채무의 가중평균만기가 포함되며, 급여 지급 시기의 분포에 관한 정보(예: 급여 지급의 만기분석)가 포함될 수도 있다.

복수사용자제도

- 148 복수사용자 확정급여제도에 참여하고 있는 경우 다음을 공시한다.
- (1) 기금적립약정에 대한 설명(기업이 기여금을 결정할 때 사용하는 방법과 최소 적립 요구사항을 포함)
 - (2) 복수사용자제도의 규약과 조건에 따라 다른 기업의 의무에 대하여 기업이 제도에 납부할 의무를 부담할 수 있는 정도에 대한 설명
 - (3) 다음의 경우 과소적립액이나 초과적립액의 배분약정에 대한 설명
 - (가) 제도의 청산
 - (나) 제도에서 탈퇴

(4) 문단 34에 따라 복수사용자제도를 확정기여제도로 보아 회계 처리하는 경우, 문단 139~147에서 요구하는 정보 대신에 위 (1)~(3)에서 요구하는 정보에 추가하여 다음을 공시한다.

(가) 그 제도가 확정급여제도라는 사실

(나) 확정급여제도에 관한 회계처리를 하기 위한 충분한 정보를 얻을 수 없는 이유

(다) 다음 연차 보고기간의 제도에 대한 예상기여금

(라) 미래의 기여금에 영향을 미칠 수 있는 제도의 과소적립액이나 초과적립액에 대한 정보(과소적립액이나 초과적립액을 결정할 때 사용하는 기준과 초과적립액이나 과소적립액이 있다는 사실이 기업에 시사하는 바가 있다면 그 의미를 포함)

(마) 기업이 제도에 참여하는 정도를 다른 참여기업과 비교하여 나타내는 지표. 이러한 지표로 제공할 수 있는 예로는 제도에 대한 총 기여금에서 기업이 차지하는 비율이나 급여를 받을 수 있는 현재 근무 중인 종업원, 퇴직자, 전직 종업원의 전체 인원수 중 기업이 차지하는 비율(이 정보를 얻을 수 있는 경우)을 들 수 있다.

동일 지배 아래에 있는 기업들이 위험을 공유하는 확정급여제도

149 동일 지배 아래에 있는 기업들이 위험을 공유하는 확정급여제도에 참여하는 경우 다음을 공시한다.

(1) 순확정급여원가의 부담에 관한 계약상 합의나 명시적 방침. 만약 그러한 합의나 방침이 없다면 그 사실

(2) 각 기업이 지급할 기여금 결정 방침

- (3) 문단 41에서 언급한 바와 같이 순확정급여원가 배분액을 인식하는 경우 그 제도 전체에 대해 문단 135~147에서 요구하는 정보
- (4) 문단41에서 언급한 바와 같이 지급 의무가 있는 해당 기간의 기여금을 회계처리하는 경우, 그 제도 전체에 대해 문단 135~137, 139, 142~144, 147 (1)·(2)에서 요구하는 정보

150 다음의 경우 문단 149의 (3)과 (4)에서 요구하는 정보는 연결실체 내 다른 기업의 재무제표의 공시를 상호 참조하여 공시할 수 있다.

- (1) 연결실체 내 다른 기업의 재무제표가 제도에 대해 요구되는 정보를 별도로 식별하여 공시하는 경우
- (2) 연결실체 내 다른 기업의 재무제표가 기업의 재무제표와 같은 조건으로 그리고 동시에 또는 그보다 이른 시점에 재무제표이용자가 이용할 수 있는 경우

다른 기준서의 공시요구사항

151 기업회계기준서 제1024호에 따라 다음 사항에 관한 정보를 공시한다.

- (1) 퇴직급여제도와의 특수관계자거래
- (2) 주요 경영진에 대한 퇴직급여

152 기업회계기준서 제1037호에 따라 퇴직급여채무에서 비롯되는 우발부채에 관한 정보를 공시한다.

기타장기종업원급여

- 153 기타장기종업원급여에는 다음과 같은 급여가 포함되며, 종업원이 관련 근무용역을 제공하는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 모두 결제될 것으로 예상되지 않는 경우에 한정한다.
- (1) 장기근속휴가나 안식년휴가와 같은 장기유급휴가
 - (2) 그 밖의 장기근속급여
 - (3) 장기장애급여
 - (4) 이익분배금과 상여금
 - (5) 이연된 보상
- 154 일반적으로 기타장기종업원급여를 측정할 때 나타나는 불확실성은 퇴직급여를 측정할 때 나타나는 불확실성에 비하여 크지 않다. 따라서 이 기준서에서는 기타장기종업원급여에 대해 비교적 간략한 회계처리방법을 규정하고 있다. 이 회계처리방법에 따르면 퇴직급여에 대한 회계처리와는 달리 재측정요소를 기타포괄손익으로 인식하지 않는다.

인식과 측정

- 155 기타장기종업원급여의 초과적립액이나 과소적립액을 인식하고 측정할 때 문단 56~98과 문단 113~115를 적용한다. 보상권을 인식하고 측정할 때에는 문단 116~119를 적용한다.
- 156 기타장기종업원급여와 관련하여, 다른 한국채택국제회계기준서에 따라 자산의 원가에 포함하는 경우를 제외하고는 다음의 순합계금액을 당기손익으로 인식한다.

- (1) 근무원가(문단 66~112 및 122A 참조)
- (2) 순확정급여부채(자산)의 순이자(문단 123~126 참조)
- (3) 순확정급여부채(자산)에 대한 재측정요소(문단 127~130 참조)

157 기타장기종업원급여의 예로 장기장애급여가 있다. 장기장애급여액이 근무기간에 따라 결정된다면 관련 근무용역이 제공될 때 채무가 생긴다. 채무를 측정할 때에는 장기장애급여 지급사유가 생길 가능성과 예상되는 급여 지급기간을 반영한다. 만약 장기장애급여액이 근무기간과 관계없이 모든 장애종업원에게 일정하다면 장기장애를 초래하는 사건이 일어날 때 장기장애급여의 예상원가를 인식한다.

공시

158 이 기준서에서는 기타장기종업원급여에 관한 공시사항을 특정하지 않지만 다른 한국채택국제회계기준서에서는 공시를 요구할 수 있다. 예를 들어, 기업회계기준서 제1024호에서 주요 경영진의 종업원급여에 관한 정보를 공시하도록 요구한다. 또 기업회계기준서 제1001호에서 종업원급여비용을 공시하도록 요구한다.

해고급여

159 이 기준서에서는 해고급여에 대해 다른 종업원급여와 구별하여 규정한다. 왜냐하면 채무가 생기는 사건은 종업원의 근무가 아니라 해고이기 때문이다. 해고급여는 종업원을 해고하는 기업의 결정이나 해고대가로 기업이 제안한 급여를 받아들인 종업원의 결정으로 생긴다.

- 160 기업의 제안이 아닌 종업원의 요청에 따른 해고나 의무 퇴직규정에 따라 생기는 종업원급여는 퇴직급여이기 때문에 해고급여에 포함하지 아니한다. 한편, 기업의 요청으로 해고하는 경우에는 종업원의 요청으로 해고할 때 지급하는 급여(실질적으로 퇴직급여)보다 더 많은 급여를 제공할 수 있다. 종업원의 요청에 따라 해고할 때 지급하는 급여와 기업의 요청으로 해고할 때 더 많이 지급하는 급여와의 차이가 해고급여이다.
- 161 종업원급여의 형태에 따라 종업원급여가 근무용역에 대한 대가인지 퇴직에 대한 대가인지가 결정되지 않는다. 해고급여는 통상 일시불 현금으로 지급하지만 경우에 따라서는 다음 방식으로 지급할 수 있다.
- (1) 직접 또는 종업원급여제도를 이용하여 간접적으로 퇴직급여를 증액한다.
 - (2) 해고 대상 종업원이 기업에 경제적 효익을 창출하는 추가 근무용역을 제공하지 않더라도 특정 예고기간까지 임금을 지급한다.
- 162 근무용역에 대한 대가로 종업원급여가 지급됨을 나타내는 지표는 다음과 같다.
- (1) 급여는 미래근무용역의 제공을 조건으로 한다(추가적인 근무용역이 제공되는 경우 증가하는 급여를 포함).
 - (2) 급여는 종업원급여제도 규약에 따라 지급한다.
- 163 일부 해고급여는 기존 종업원급여제도 규약에 따라 지급한다. 예를 들면, 해고급여는 정관, 고용계약, 노조규약에 명시될 수 있으며, 유사한 급여를 제공한 기업의 과거 실무관행의 결과로 나타날 수도 있다. 또 다른 예로서 기업이 단기보다 긴 기간 이용할 수

있는 급여를 제안하는 경우나 그 제안일과 실제 해고 예상일 간의 기간이 단기보다 긴 경우, 기업은 새로운 종업원급여제도가 수립되었는지 그리고 그 제도에 따라 제안되는 급여가 해고급여나 퇴직급여인지를 고려한다. 종업원급여제도의 규약에 따라 제공하는 종업원급여가 종업원을 해고하는 기업의 결정에 따라 생기고 미래에 제공되는 근무용역을 조건으로 하지 않는 경우에 그 급여는 해고급여이다.

- 164 종업원급여를 종업원의 퇴사이유와 관계없이 지급하는 경우가 있다. 이러한 종업원급여는 정해진 가득조건이나 최소근무조건이 충족되는 경우 그 지급 시기만 불확실할 뿐 지급은 확실하다. 따라서 그러한 급여는 해고보상금이나 해고퇴직금 등 그 명칭에 상관없이 해고급여가 아닌 퇴직급여로 회계처리한다.

인식

- 165 다음 중 이른 날에 해고급여에 대한 부채와 비용을 인식한다.
- (1) 기업이 해고급여의 제안을 더는 철회할 수 없을 때
 - (2) 기업이 기업회계기준서 제1037호의 적용범위에 포함되고 해고급여의 지급을 포함하는 구조조정 원가를 인식할 때
- 166 해고대가로 기업이 제안한 급여를 받아들인 종업원의 결정에 따라 지급하는 해고급여의 경우, 기업이 해고급여의 제안을 더는 철회할 수 없는 시점은 다음 중 이른 날이다.
- (1) 종업원이 해고급여의 제안을 받아들이는 때
 - (2) 해고급여의 제안을 철회하는 기업의 능력에 대한 제한(예: 법적, 규제적, 계약상 규정이나 그 밖의 제한)의 효력이 생긴 때.

해고급여를 제안한 시점에 그 제한이 존재하는 경우 이 시점은 해고급여를 제안하는 시점이 될 것이다.

167 기업이 종업원의 해고를 결정함에 따라 지급하는 해고급여의 경우 해고급여의 제안을 더는 철회할 수 없는 시점은, 다음 조건을 충족하는 해고계획을 해고대상 종업원에게 전달하는 시점이다.

- (1) 해고계획을 완성시키는 데 필요한 행동을 고려할 때, 해고계획에 유의적 변화가 있을 것 같지 않다.
- (2) 해고계획에 해고대상 종업원의 수, 직무분류, 근무 장소(다만 해고대상 종업원을 개별적으로 식별할 필요는 없음)와 그 계획의 완성예상일이 구체적으로 밝혀져 있다.
- (3) 해고계획에서 설정한 해고급여는 해고될 때 종업원이 받을 급여의 종류와 금액을 종업원이 산정할 수 있을 정도로 충분히 상세하다.

168 해고급여를 인식할 때에는 제도의 개정이나 그 밖의 종업원급여의 축소에 관한 회계처리가 필요할 수도 있다(문단 103 참조).

측정

169 해고급여는 그 종업원급여의 성격에 따라 최초 인식시점에 측정하고, 후속적 변동을 측정하고 인식한다. 해고급여가 퇴직급여를 증액하는 것이라면, 퇴직급여 규정을 적용한다. 그 밖의 경우에는 다음과 같이 처리한다.

- (1) 해고급여가 인식되는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 해고급여가 모두 결제될 것으로 예상되는 경우 단기종업원 급여 규정을 적용한다.

- (2) 해고급여가 인식되는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 해고급여가 모두 결제될 것으로 예상되지 않는 경우 기타 장기종업원급여 규정을 적용한다.

170 해고급여는 근무용역의 대가로 제공되는 것이 아니기 때문에, 급여를 근무제공기간에 배분하기 위한 문단 70~74는 이와 관련이 없다.

문단 159~170에 대한 사례

배경

최근 취득의 결과로, 기업은 10개월 이내에 한 공장을 폐쇄하고, 폐쇄 시점에 그 공장에 남아있는 모든 종업원을 해고할 것을 계획하고 있다. 기업은 일부 계약을 마무리하기 위하여 그 공장의 종업원에 대한 전문지식이 필요하기 때문에, 다음과 같은 해고계획을 발표한다.

공장의 폐쇄 시점까지 남아서 근무용역을 제공하는 각 종업원은 해고되는 날에 30,000원을 지급받을 것이다. 공장의 폐쇄 시점 전에 퇴사하는 종업원은 10,000원을 지급받을 것이다.

공장에는 종업원 120명이 있다. 해고계획의 발표 시점에, 기업은 전체 종업원 중 20명이 공장 폐쇄 전에 퇴사할 것으로 예상한다. 따라서 해고계획에 따라 예상되는 총 현금유출액은 3,200,000원(즉 $20 \times 10,000\text{원} + 100 \times 30,000\text{원}$)이다. 문단 160에서 요구하는 바와 같이, 기업은 해고 대가로 제공하는 급여를 해고급여로 처리하고 근무용역 대가로 제공하는 급여를 단기종업원급여로 회계처리한다.

해고급여

해고 대가로 지급하는 급여는 10,000원이다. 이는 종업원이 공장의 폐쇄 시점까지 남아서 근무용역을 제공하느냐, 공장 폐쇄 전에 퇴사하느냐에 상관없이 해고로 인해 기업이 지급하여야 하는 금액이다. 종업원이 공장의 폐쇄 시점 전에 퇴사할 수 있지만, 모든 종업원을 해고하는 것은 공장을 폐쇄하고 종업원을 해고하는 기업의 결정에 따르는 것이다(즉 공장이 폐쇄될 때에는 종업원이 모두 퇴사할 것이다.). 따라서 기업은 해고계획을 발표하는 시점과 공장폐쇄와 관련된 구조조정원가를 인식하는 시점 중 이른 날에 종업원급여제도에 따라 제공하는 해고급여인 1,200,000원(즉 $120 \times 10,000$ 원)을 부채로 인식한다.

근무용역의 대가로 제공되는 급여

종업원이 10개월 동안 근무용역을 제공하는 경우 종업원이 받을 증분급여는 그 기간에 제공한 근무용역에 대한 대가로 제공된다. 기업은 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 이 급여를 결제할 것으로 예상하기 때문에 이 급여를 단기종업원급여로 회계처리한다. 이 경우에는 할인이 요구되지 않는다. 따라서 200,000원(즉 $2,000,000 \div 10$)을 10개월의 근무용역 제공 기간에 걸쳐 각 1개월의 비용으로 인식하며, 동일한 금액만큼 부채의 장부금액이 증가한다.

공시

- 171 이 기준서에서는 해고급여에 관한 공시사항을 특정하고 있지 않지만, 다른 한국채택국제회계기준서에서는 공시를 요구할 수도 있다. 예를 들어, 기업회계기준서 제1024호에서는 주요 경영진의 종업원급여에 관한 정보를 공시하도록 요구한다. 그리고 기업회계기준서 제1001호에서도 종업원급여비용을 공시하도록 요구한다.

경과 규정과 시행일

- 172 이 기준서는 2013년 1월 1일 이후 최초로 시작되는 회계연도부터 적용하되 조기 적용할 수도 있다. 조기 적용하는 경우에는 그 사실을 공시한다.
- 173 이 기준서는 다음을 제외하고는 기업회계기준서 제1008호 ‘회계정책, 회계추정치 변경과 오류’에 따라 소급적용한다.
- (1) 이 기준서의 최초 적용일 전에 이 기준서의 적용범위에 포함되지 않는 자산의 장부금액에 포함된 종업원급여원가의 변동에 대해 그 장부금액을 조정할 필요는 없다. 최초 적용일은 이 기준서를 적용하는 최초 재무제표에 비교 표시되는 가장 이른 기간의 기초이다.
 - (2) 2014년 1월 1일 전에 최초로 시작되는 기간의 재무제표에서 확정급여채무의 민감도에 관하여 기업은 문단 145에서 요구하는 공시에 대한 비교 정보를 제공할 필요는 없다.
- 174 2011년 12월에 공표한 기업회계기준서 제1113호에 따라 문단 8의 공정가치의 정의와 문단 113을 개정하였다. 이 개정 내용은 기업회계기준서 제1113호를 적용할 때 적용한다.
- 175 2014년 7월에 공표한 ‘확정급여제도: 종업원 기여금’(기업회계기준서 제1019호의 개정)에 따라 문단 93과 94를 개정하였다. 이 개정 내용은 2014년 7월 1일 이후 최초로 시작되는 회계연도부터 기업회계기준서 제1008호 ‘회계정책, 회계추정치 변경과 오류’에 따라 소급적용하되, 조기 적용할 수도 있다. 조기 적용하는 경우에는 그 사실을 공시한다.

- 176 2015년 11월에 발표된 ‘한국채택국제회계기준 2012-2014 연차개선’에 따라 문단 83을 개정하였고, 문단 177을 추가하였다. 2016년 1월 1일 이후에 최초로 시작하는 회계연도부터 적용하되 조기 적용할 수도 있다. 조기 적용하는 경우에는 그 사실을 공시한다.
- 177 해당 개정 내용을 적용하는 최초의 재무제표에 비교 표시되는 가장 이른 기간의 기초부터 문단 176의 개정 내용을 적용한다. 개정 내용을 적용함에 따라 발생하는 최초 조정액은 비교 표시되는 가장 이른 기간의 기초이익잉여금으로 인식한다.
- 178 2021년 6월에 공표한 기업회계기준서 제1117호에 따라 문단 8의 각주를 개정하였다^{한1)}. 이 개정 내용은 기업회계기준서 제1117호를 적용할 때 적용한다.
- 179 2018년 12월에 공표한 제도의 개정, 축소, 정산(기업회계기준서 제1019호 개정)에 따라 문단 101A, 122A, 123A를 추가하였고, 문단 57, 99, 120, 123, 125, 126, 156을 개정하였다. 이 개정 내용은 2019년 1월 1일 이후 최초로 시작되는 회계연도 이후에 발생한 제도의 개정, 축소, 정산부터 적용하되, 조기 적용할 수도 있다. 조기 적용하는 경우에는 그 사실을 공시한다.

한1) 회계기준위원회는 국제회계기준위원회가 2017년 5월 발표한 IFRS 17 ‘보험계약’에 대응하는 K-IFRS 제1117호 ‘보험계약’을 제정 의결하였으나 공표하지 않고, 국제회계기준위원회가 2020년 6월에 발표한 개정 IFRS 17을 포함하여 K-IFRS 제1117호를 2021년 4월에 수정 심의·의결하였다. 한편, 국제회계기준위원회는 2017년 5월에 발표한 IFRS 17에 따라 문단 8의 각주를 개정하였다.