

# 경제학이 없는 퇴직연금 시장의 실패 - 정년연장, 제도설계, 단일화

전용일 (성균관대학교 경제학과 교수)

## 1. 서론 - 고령시대로의 진입과 퇴직연금시장의 현황

수명이 연장되고 한국전쟁이후 출생한 베이비붐 세대가 은퇴하기 시작하면서 노후보장에 관한 관심이 고조되고 있고, 국가차원에서 재정건전성하에서 보장체계의 유지에 고민하고 있다. 노후보장의 구조는 통상 국민연금, 기업과 관련된 퇴직연금, 개인연금의 3층 체계로 구성되는 것으로 공감대가 형성되어 있으며, 그 중 퇴직연금은 기업퇴직 후 국민연금수급시기까지의 징검다리 역할을 수행하고 근로자의 윤택한 노후보장의 기초를 이루고 있다. 하지만, 오랜 기간 동안 근로대가의 일부로 퇴직 후에 받는 급여가 퇴직금으로 일시에 지급되거나 근로기간 중에 중간정산을 허용하여, 노후보장의 도구로 이용되기 보다는 기본생활비나 값비싼 소비재구입이 사용되어 온 것도 사실이다. 따라서, 퇴직연금이 노후시작시점 이전에 소진되는 것을 방지하기 위한 정책제도를 개발하고 가입유도와 유지에 경제적인 동기를 부여하고자 노력해왔다.

2013년 6월에 추정된 전체 퇴직연금 적립금은 약 70조원이며, 확정급여형(DB)은 50.2조원으로 71.3%를, 확정기여형(DC)은 13.9조원으로 19.7%, 개인형퇴직연금(IRP)는 6.2조원으로 9% 정도를 차지하고 있다. 오진호·임두빈·전용일(2013)에 따르면 퇴직연금 적립금은 2015년 104조원, 2020년에는 약 233조에 이를 것으로 추정되고 있어, 퇴직연금시장의 잠재력은 계속 확대될 것으로 판단된다.

그러나 이러한 전망은 통계적 기법에 의한 시뮬레이션의 결과이며, 기업과 근로자의 경제적 요인과 정치적 이해관계에 따른 영향을 종합적으로 고려한다면 퇴직연금 시장의 성장과 작동은 그리 낙관적이지 않다. 현재 우리나라 퇴직연금 시장은 대기업이 이끌고 있으며 퇴직연금이 도입된 지 9년이 지난 시점에서 500인 이상 대기업의 경우 93.6%가 퇴직연금에 이미 가입하였다. 이에 반해 100인~300인 규모 중견기업의 퇴직연금 도입비율이 50%대에 머무르고 있으며, 100인 이

하 중소기업의 경우 기존 퇴직금의 도입비중이 압도적으로 더 높다. 퇴직급여 제도가 퇴직금제도와 퇴직연금제도로 이원화 된 상황에서 기업의 사외 의무적립비율을 강제하는 퇴직연금제도는 중소기업에게 퇴직연금을 선택할 경제적 유인을 주지 않는다. 따라서 이원화된 퇴직급여 제도가 계속 존재하는 이상 퇴직연금으로의 전환은 그 속도가 점차 둔화될 것으로 전망된다. 따라서 퇴직연금으로의 퇴직급여 단일화가 필요한 시점인데, 비경제적인 문제로 단일화가 지연되고 있는 상황이다.

<표 1> 퇴직연금 적립금 현황

(단위: 억 원, %)

구 분	DB형	DC형	기업형IRP	개인형IRP	합 계
2012년 9월	401,398 (72.1)	101,956 (18.3)	6,040 (1.1)	47,006 (8.4)	556,400 (100.0)
2012년 12월	496,987 (73.8)	119,555 (17.8)	6,641 (1.0)	50,277 (7.5)	673,459 (100.0)
2013년 3월	495,243 (72.1)	131,285 (19.1)	6,616 (1.0)	54,205 (7.8)	687,349 (100.0)
2013년 6월	502,124 (71.3)	139,023 (19.7)	6,642 (0.9)	56,737 (8.1)	704,526 (100.0)

자료: 금융감독원, 퇴직연금 영업실적(2013년 6월 말).

<표 2> 퇴직연금 적립금 전망

(단위: 십억 원, %)

년도	확정급여형(DB형)	확정기여형(DC형)	개인형퇴직연금(IRP)	합계적립금	합계적립금증가율(%)
2012	49,699	11,956	5,692	67,346	30.7
2013	55,516	12,101	10,604	78,221	13.8
2014	62,645	13,413	13,708	89,767	14.8
2015	71,376	15,157	17,189	103,723	15.5
2016	81,854	17,449	21,151	120,454	16.1
2017	93,871	21,203	26,135	141,211	17.2
2018	108,128	26,111	32,017	166,257	17.7
2019	124,964	32,512	39,048	196,524	18.2
2020	144,930	40,980	47,687	233,598	18.9

자료: 오진호 · 임두빈 · 전용일(2013), 사적연금 적립금 추이전망, 연금연구 2013년 6월호.

한편 2013년 4월에 공공·민간 부문 근로자의 정년을 만 60세로 연장하는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법’ 개정안이 통과되어 정년연장은 퇴직연금적립금 증가에 기여할 것으로 전망된다.

정년연장은 고령시대로 진입하는 단계에서 거쳐야 할 필요단계이기는 하지만, 정년연장의 시기와 효과에 대한 많은 논의가 이루어지고 있다. 60세로의 정년연장은 추후 또 다른 65세로의 정년연장과 고령노동력에 대한 연령차별금지라는 명목하여 정년폐지로 이어질 수 있는 잠재력을 보유하고 있다. 그러나 중고령 노동력에 대한 생산성을 고려한 임금체계 조정 등 경제적 합의가 이루어

어지지 않은 상태에서 법개정이 이루어졌기 때문에 퇴직급여를 포함한 기업의 비용에 대한 논쟁이 계속 이어질 수밖에 없으며, 제도의 정착에 상당한 갈등이 지속될 것으로 보인다. 임금체계 조정에 따라 퇴직연금시장은 큰 영향을 받기 때문에 현재의 불완전한 정년연장 제도는 미래 노후소득의 주된 수입원으로 인식되고 있는 퇴직연금의 불확실성을 높이고 있다.

<표 3> 정년연장으로 인한 퇴직연금적립금 추가 증가분 추정

연도	2016년	2017년	2018년	2020년	2020년
퇴직연금적립금	1,051억 원	2,187억 원	3,016억 원	3,764억 원	4,373억 원

자료: 전용일(2013), 정년연장과 연금제도, 2013년 한국연금학회 춘계학술대회 자료집.

한편 최근까지도 퇴직급여 수급은 많은 경우에 일시금으로 이루어고 있어, 최근 법 개정을 통해 연금으로 수급할 경우 소득공제 한도를 높였으나, 아직까지 세제 유인이 크게 작용하지 않고 있는 것도 사실이다.<sup>1)</sup> 따라서 퇴직연금의 형태가 유지되기 위한 경제적 유인책이 고려되고 이에 따라 제도설계가 이루어져야 한다. 2012년 7월 근로자퇴직급여보장법 개정안이 시행되면서 퇴직연금 유지율을 높이기 위한 IRP(개인형 퇴직연금, Individual Retirement Pension)라는 새로운 제도가 시행되었다.<sup>2)</sup> IRP의 시행 취지는 기존의 DB, DC형 퇴직연금을 퇴직시 의무적으로 IRP 계좌로 이전시킴으로써 퇴직금을 일시적인 생활자금에 사용하지 않고 계속적으로 적립금으로 쌓아두어 노후대비를 할 수 있게 하기 위한 것이다. 그러나, 제도설계의 기본적인 취지와 다르게 현재 높은 해지율이 지속되고 있으며 제도의 실효성 논란이 있다. 실제로 고용노동부의 퇴직연금 통계에 따르면 IRP 도입 후 가입자 수는 2012년 7월말 52,453명으로 출발하여 2012년 10월 말에는 748,023명으로 크게 증가하였으나 2012년 12월 말에는 179,534명으로 급격히 감소하고 있다. 결국 IRP가 노후소득보장의 징검다리 역할을 제대로 수행하지 못하고 있는 것이며, 이는 IRP가 경제적 동기부여를 고려하지 않은 상태에서 제도를 설계하였기 때문에 발생한 문제라고 볼 수 있다.

본 고에서는 노후보장으로 작동하고 있는 퇴직연금제도를 경제적인 시각에서 살펴보고자 한다. 2장에서는 장년 근로자가 늘어나는 고령화 사회에서 법적조치인 정년연장이 퇴직연금에 미치는 경제적 효과를 고려해본다. 3장에서는 노후보장을 담보하지 않는 퇴직금을 연금화 하는 조치가 적절히 작동하지 않는 상태에서, 퇴직연금의 유지율을 높이기 위해 고안된 제도적인 장치가 오히려 제도의 불완전성으로 인해 탈퇴의 경제적인 유인이 높은 현실을 고찰해본다. 4장에서는 퇴직연금시장의 단일화 또는 연금화를 논의한다. 우리나라 퇴직급여제도는 법정퇴직금과 퇴직연금으

1) 전용일(2011), 고령화시대 퇴직연금 과세제도의 나아갈길, 은퇴와 연금 57호, 미래에셋퇴직연금연구소.

2) 전용일(2013), 퇴직연금시장의 제도변화와 은행권의 향후대책, 하나금융포커스 3권 6호, 하나금융경영연구소. IRP시행으로 인해 현재 은행권이 강세를 보이고 있는 퇴직연금 시장에 보험업계와 증권업계의 진입이 활발히 이루어 질 것으로 전망된다.

로 이원화되어 있는데, 퇴직연금으로 단일화가 필요하다. 법정퇴직금의 존재는 퇴직연금의 일시금 지급을 선호하게 하는 계기가 되며, 이는 궁극적으로 연금화가 지연되어 연금재원의 손실을 가져올 수 있다. 마지막으로 5장에서는 퇴직연금의 시장이 유효하게 작동하기 위한 경제적 유인 방안에 대해서 논의하고자 한다.

## 2. 정년연장이 퇴직연금시장에 미치는 효과

### 1) 정년연장의 사회적·제도적 배경

정년연장은 저출산·고령화에 대비하기 위해 중·고령자의 취업기회를 확대하고, 고용불안을 해소하기 위해 그동안 끊임없이 논의되어 왔다. 특히 최근 베이비 붐 세대(1955~1963년생)의 은퇴 시기가 다가오고, 박근혜 정부의 출범과 일자리 공약, 연금정책의 변화가 맞물려 정년연장과 관련된 논의가 경영계와 노동계에서 활발히 이루어져 왔다.

경영계는 일반적으로 정년연장에 반대하는 입장이며, 그 이유로 고령자 고용비용 부담, 기업의 생산성 저하, 청년층 신규채용 및 인사적체 문제, 노동시장 양극화를 들고 있다. 다양한 이유 중에서 경영계가 정년연장에 반대하는 가장 큰 이유는 기업의 고용비용 부담과 생산성 저하이다. 실제로 우리나라는 연공급 임금체계로 인해 고령근로자 고용, 보다 엄밀히 말하면 장기근속에 따라 근로자의 인건비 부담이 크게 증가하는 구조이다. 실제로 우리나라는 연공급 서열의 임금체계로 인해 기업의 입장에서는 장기근속 근로자에 대한 인건비 부담이 크다. 또한 우리나라 임금체계는 기본급의 구성요소 가운데 호봉급이 80.8%로 대부분을 차지하고 있다.<sup>3)</sup> 또한 이병희(2008)<sup>4)</sup>에 따르면 우리나라 제조업에 근무하는 근속연수 1년 미만 남성 근로자의 임금수준을 100으로 보았을 때, 근속연수 20년 이상인 근로자의 임금수준은 218로 나타났다. 유럽 선진국들이 101~133 정도 임을 감안하면, 우리나라의 연공성은 매우 높은 수준이다.

한편 황수경(2005)<sup>5)</sup>에 따르면 광업과 제조업 분야에서 55세 이상 중고령자의 상대임금은 34세 이하 근로자의 3배 이상이나, 생산성은 34세 이하 근로자의 60%수준에 불과한 것으로 추정하였다. 또한 류기정(2012)<sup>6)</sup>은 현재의 연공급 중심의 임금체계 속에서 직무성과에 따른 임금지급은 용이하지 않으며, 정년에 이르지 않는 한 고용조정도 쉽지 않다고 보았다. 이런 상황에서 근로자 전체에 대해 법적 강제에 따라 일괄적으로 이뤄지는 정년연장은 기존 근로자에 대한 사업장의 인력수요 차이를 배제할 뿐만 아니라, 기존 근로자의 퇴직에 따른 인력순환도 저해하는 것이라고 분석하였다.

---

3) 고용노동부(2008), 임금제도 실태조사.

4) 이병희(2008), 「통계로 본 노동 20년」, 한국노동연구원.

5) 황수경(2005), 「연공임금을 다시 생각한다」, 『노동리뷰』, 2월호, 한국노동연구원.

6) 류기정(2012), 「정년연장에 대한 경영계 입장: 쟁점과 대안」, 『월간노동리뷰』, 9월호, 한국노동연구원.

반면 노동계는 일반적으로 정년연장을 찬성하는 입장이다. 그 이유로는 청년층의 취업연령 상승으로 인한 지속적인 자녀부양으로 인해 발생하는 생활비의 부족, 평균수명연장으로 물리적 노동가능연령 연장, 저출산·고령화로 인한 생산가능인구 감소, 연금수급연령과 정년간의 괴리가 없도록 제도적 장치를 도입할 필요 등을 들고 있다. 국민연금연구원(2009)<sup>7)</sup>의 보고서에 따르면 응답자의 68%가 노후준비가 되어 있지 않은 것으로 나타나고 있다. 은퇴자가 은퇴와 동시에 연금을 수급하게 되는 연금제도가 필요한데, 우리나라는 그러한 제도적 장치가 설계되어 있지 않다. 우리나라의 공적 노후소득보장제도인 국민연금은 기금고갈 우려라는 측면에서만 제도설계가 접근되어 있어 수급연령이 정년제도와 괴리를 보이고 있다.

이러한 사회적 배경 하에 2013년 4월 23일 국회 환경노동위원회 법안심사소위에서 근로자 300명 이상 대기업과 공기업은 2016년부터, 근로자 300명 미만 중소기업과 지자체는 2017년부터 근로자 정년을 60세로 늘리도록 의무화하는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법’ 개정안을 통과시켰다. 이에 따라 2013년 4월 30일 국회는 본회의를 열어 공공·민간 부문 근로자의 정년을 만 60세로 연장하는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법’ 개정안을 가결 처리함으로써 우리나라도 정년과 관련된 법적·제도적 장치가 마련되었다.

그러나 소위 ‘정년 60세 연장법’에 임금개편과 관련된 임금피크제 등의 내용이 구체적으로 명시되지 않았기 때문에, 노사가 원만하게 임금체계 개편에 합의하지 않으면 정년연장에 따른 장기 근속자의 임금 부담을 사업주가 고스란히 떠안을 가능성이 여전히 존재한다.

## 2) 정년연장이 퇴직연금시장에 미치는 효과

우리나라는 확정급여형(Defined Benefit; DB) 적립금 비중이 확정기여형(Defined Contribution; DC)에 비해 압도적으로 높다. 세계적으로 DC형 퇴직연금이 증가 추세인데 반해 국내의 경우 DB형이 압도적으로 높은 이유는 퇴직연금 지급과 관련된 기업의 의무에 있다. 외국의 DB형 퇴직연금은 종신연금 형태로 지급되며, 퇴직자들에게 종신연금을 지급하는 의무가 기업에게 있기 때문에 금융·사회환경 변화에 따라 기업의 유지비용이 급격히 증가할 수 있다. 즉 기업의 지급의무가 퇴직자에게도 지속적으로 적용되는 것이다. 그러나 우리나라의 DB형 퇴직연금은 대부분 일시금(2012년 기준 지급액의 97.9%)으로 지급되며, 연금으로 지급된다 하더라도, 지급의무를 기업이 아닌 금융기관이 가지고 있기 때문에 기업의 의무는 근로자의 퇴직과 동시에 종료된다. 따라서 우리나라 기업의 퇴직급여와 관련된 의무는 근로자의 재직기간에만 존재하며, DB형을 선택한 기업은 재직 기간 동안 임금상승률 만큼의 투자수익만 보장하면 되기 때문에 외국에 비해 부담이 적다. 또한 근로자 성향별로 차이가 있을 수 있으나, 우리나라 근로자들은 상대적으로 적립기간동안 투자위험을 기업이 부담하는 DB형을 더욱 선호하는 것으로 판단된다.

7) 국민연금연구원(2009), 「제3차(2009년도) 우리나라 중·고령자의 경제생활 및 노후준비실태」.

그동안 정부는 DC형 퇴직연금의 확대를 위해 추가납입금에 대한 소득공제 한도를 증가시키는 등 유인책을 마련하였으나 그 효과가 제한적이다. DC형 퇴직연금은 개인이 추가로 납입하면 개인 연금과 합산하여 연 400만원 한도에서 소득공제 혜택을 받을 수 있고, 자산의 투자성향에 맞게 여러 가지 방법으로 퇴직연금을 증가시킬 수 있다는 장점 있기 때문에 근로자들에게 임금상승률 보다 높은 투자수익률을 제공하여 퇴직자산 증대에 기여할 수 있다. 그러나 이러한 이점에도 불구하고 현재 DC형의 확산은 이루어지지 않고 있다. DB형 퇴직연금의 확대는 큰 문제가 되지 않을 수 있으나 DC형의 위축은 제도적 다양성 측면에서 문제가 될 수 있다.

그러나 2013년 4월 60세 정년연장 법안 통과됨에 따라 현재의 퇴직연금 계산체계를 유지한다면, DB형에서 DC형으로 이동할 유인이 발생할 것으로 판단된다. 정년연장으로 인해 기업은 늘어난 재직연수 만큼의 인건비를 추가로 부담해야 하며, 퇴직연금부담금도 늘어날 것이다. 따라서 기업의 재정 안정화를 위해 임금피크제 등을 통한 임금체계 개편이 필연적으로 수반될 것으로 전망된다. 실제로 정년연장 법안에서 ‘정년을 연장하려는 사업장의 노·사는 임금체계 개편 등 필요한 조치를 해야 한다’고 명문화 하였기 때문에 사실상 임금피크제를 허용하고 있다. 임금체계 개편이 이루어지면 현재의 퇴직연금 계산구조상 DC형은 퇴직급여에 크게 영향을 받지 않으나, DB형은 퇴직급여가 상당부분 감소할 수 있다.

DB형은 ‘퇴직 시 3개월간 평균임금×재직연수’라는 공식에 따라 퇴직급여가 산정된다. 따라서 정년연장으로 인해 재직연수가 늘어난다 하더라도 기업부담을 완화하기 위해 임금피크제가 도입되는 회사의 경우, 근로자의 퇴직 직전 3개월간 평균임금이 감소할 것임으로 퇴직급여가 오히려 감소할 가능성이 있다. 퇴직금제도는 임금피크제로 인해 임금이 줄어든 경우 중간정산을 허용하고 있지만, 퇴직연금제도는 임금피크제 실시로 인한 중도인출을 허용하고 있지 않다. 따라서 퇴직금 제도를 유지하고 있는 기업에서는 대규모 중간정산이 발생하여 퇴직금이 소진될 가능성이 높으나, 퇴직연금제도를 도입하고 있는 기업에서는 중도인출이 불가능하다. 반면 DC형은 사용자가 매년 임금총액의 1/12 이상을 근로자 개인별 계좌에 적립하고, 기업의 부담금과 추가납입분에 대해 근로자가 직접 운영한다. 즉 ‘매년 연간 임금총액의 1/12 이상 + 운용수익’구조로 되어있기 때문에 임금피크제가 도입된다 하더라도 퇴직급여가 DB형처럼 큰 폭으로 줄어드는 구조가 아니다.

따라서 현재의 퇴직연금 계산법을 계속 적용한다면, 정년연장으로 인해 임금피크제 등을 도입하는 기업의 근로자는 퇴직급여가 퇴직 전 급여에 연동되는 DB형보다 일정한 기간마다 부담금을 근로자의 퇴직계정에 적립하는 DC형을 선호할 것으로 판단되며, 기존에 DB형을 선택한 근로자는 DC형으로 전환하는 옵션을 사용하게 될 가능성이 높다.

정년연장은 일반적으로 근로자의 재직기간이 늘어남에 따라 퇴직연금적립금 증가에 기여할 것으로 보이며 이는 근로자의 퇴직 후 소득안정 및 퇴직연금시장 활성화에도 긍정적인 효과를 가져올 것으로 기대된다. 그러나 정년연장이 연착륙하기 위해서는 기업의 추가인건비 부담을 고려해야 한다. 임금체계 조정이 없는 연공급 서열 체계하의 과도한 인건비 부담은 기업의 입장에서 큰

로자의 명예퇴직 유인을 높이는 계기가 될 수 있으며, 기업경쟁력과 경제성장률을 떨어뜨리는 부정적 효과를 불러올 수 있다. 이는 정년연장의 긍정적인 효과를 퇴색시킬 수 있으며 따라서 개별 기업과 근로자는 합리적인 임금체계 개편에 대한 충분한 논의를 가져야 할 것으로 보인다. 한편 DB형 퇴직연금을 도입한 사업장의 경우, 정년연장으로 인한 인건비 비용절감을 위해 과도한 비율의 임금피크제를 도입한다면 자칫 그 기업에서 수십년간 근무한 근로자의 퇴직연금을 정년연장 시행 후보다 오히려 감소시킬 수 있다.

### 3. 개인형퇴직연금의 실효성 강화

2012년 7월까지 퇴직연금은 확정급여형(DB), 확정기여형(DC), 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account; IRA)의 3가지 유형으로 구분되었으나 2012년 7월 근로자퇴직급여보장법 개정안이 시행되면서 IRA가 전보다 기능이 강해진 IRP(개인형 퇴직연금, Individual Retirement Pension)로 전환되었다. 기존의 IRA 제도는 근로자들이 이직하거나 회사를 그만두면서 받은 퇴직 일시금을 생활자금으로 써버리지 않고 노후까지 가져갈 수 있게 한 장치이다. IRP는 IRA 기존의 취지를 유지하되, 기능이 전보다 강화되었고 그 적용범위도 확대되었다.

먼저 과거 IRA는 퇴직했거나 이직하여 퇴직금을 수령한 자에 한하여 가입이 가능 하였지만 IRP로 바뀌면서 DB형이나 DC형에 이미 가입된 재직자도 IRP에 추가로 가입할 수 있게 되었다. 또한 2017년부터 신규로 가입가능퇴직연금제도의 혜택을 받지 못한 채 연금사각지대에 놓여 있던 자영업자들에게도 IRP 가입의 길이 열리게 되었다. 따라서 자영업자도 IRP에 가입해 근로자와 동일한 수준의 납입분에 대한 소득공제 혜택을 받을 수 있게 되었다.

IRP의 가장 큰 특징은 이직 또는 퇴직하는 모든 근로자는 이전 직장에서 받은 퇴직급여를 IRP 계좌에 의무적으로 적립하게 되는 것이다. 이는 퇴직한 근로자가 퇴직급여를 일시에 소진하지 않고 노후자금으로 사용될 수 있도록 보관 및 운용하기 위함이다. 즉, 퇴직금을 일단 IRP 계좌에 강제적으로 옮겨 놓음으로써 퇴직자로 하여금 퇴직급여를 당장 사용하고 싶은 마음이 들더라도 한 번 더 생각할 수 있는 선택의 기회를 주는 것이다. 그러나 IRP로 이전한 뒤 목돈이 필요한 경우에는 패널티 없이 언제라도 해지해 퇴직금을 받을 수 있다. IRP는 퇴직 시 가입할 금융기관을 별도로 지정할 수 있으며, 별도로 지정하지 않으면 근로기간 중 가입한 퇴직연금 운용 금융기관으로 자동 이전된다.

IRP는 DB형이나 DC형에 비해 연금으로 받을 수 있는 요건이 한층 완화되었다. 먼저 가입기간에 대한 제한이 없어 퇴직일시금이 IRP에 입금된 이후 10년이 지나지 않아도 55세 이상이고, 연금으로 5년 이상 받겠다고 하면 연금을 바로 수령할 수 있다. 또한 연금을 받을 수 있는 기간이 확정돼 있는 기간확정형, 죽을 때까지 연금을 받는 형태로 생명보험사에서만 취급하고 있는 종신연금형 등 다양한 방식의 연금 형태로 수령이 가능하며 본인의 투자성향에 따라 금리가 확정된 안정적인 상품에서부터 운용성과에 대해서 스스로 책임지는 실적배당형 상품까지 자유롭게 선택할

수 있다. IRP는 종종 연금저축과 비교 되는 데 연금저축은 하나의 상품으로써 개인의 투자성향을 반영한 운용이 어려운 측면이 있으나, IRP의 경우 개인이 예금, 채권, 펀드 등 다양한 상품을 선택하여 투자할 수 있기 때문에 자유로운 상품운용이 가능하다.

〈표 4〉 IRA와 IRP의 비교

구 분	IRA	IRP
가입대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직일시금 수령자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직일시금 수령자</li> <li>• 퇴직연금에 이미 가입한 재직근로자</li> <li>• 자영업자는 2017년부터 가능</li> </ul>
가입선택	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가입자 자유</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의무적으로 가입</li> </ul>
가입기한	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직일(중간정산 수령일)로부터 60일 이내</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직연금에 가입한 퇴직근로자: 퇴직청구시 자동이전</li> <li>• 퇴직연금에 이미 가입한 재직 근로자: 수시로 가입가능</li> <li>• 자영업자: 2017년부터 수시로 가입 가능</li> </ul>

한편 과세이연 효과는 IRP의 가장 큰 강점 중 하나인데, 퇴직 시 퇴직금이 IRP 계좌로 자동 이전되면서 현재 퇴직일시금에 부과되는 퇴직소득세를 부담하지 않아도 된다. 또한 IRP 계좌로 이전 된 퇴직일시금을 운용하여 발생한 이자, 즉 운용수익에 대해서도 이자소득세를 물리지 않는다. 물론 수익을 쌓은 후 향후 적립금을 연금으로 수령할 때는 연금소득세, 일시금으로 수령할 때는 퇴직소득세를 내야하지만, 중장기적으로 보면 퇴직 후 바로 일시금을 세후 수령해 자금을 운용하는 것 보다 세제혜택이 더 크다고 볼 수 있다. 또한 IRP는 연금으로 받는 경우에는 종합소득에 포함되어 과세한다. 이 때 국민연금, 개인연금을 포함해 연간 연금소득이 600만 원 이하인 경우 5.5%의 연금소득세(주민세 포함)를 내고 과세를 종결짓는 분리과세를 선택할 수 있다. 일시금으로 받는 경우에는 종합소득과 별도로 분류과세 되는데, 상대적으로 낮은 세율이 부과되는 퇴직소득세가 적용되는 장점이 있다. 다만, IRP가 조세 회피 수단으로 악용되는 것을 방지하기 위해 본인 부담금에 대한 납입한도를 연간 1,200만 원으로 제한하고 있으며 DB형 및 DC형 가입자의 추가 납입금과 연금저축 금액을 합산해 연간 400만 원까지 소득공제가 가능하도록 설계되었다.

은퇴연령이 높아질수록 장년층이 기존직장에서 퇴직 후 다른 직장에서의 재취업이 활발해 질 것으로 예상되기 때문에, 기존의 퇴직급여를 은퇴시점으로 통산해서 가져갈 수 있는 장치인 IRP는 고용과 연금의 핵심적인 연결고리라 할 수 있다. 그러나 현재 IRP는 제도의 실효성에 의문이 제기되고 있는 상황이다. 2012년 IRP 제도 시행 후 퇴직연금사업자는 경쟁적으로 계좌 확보에 주력해 왔다. 우리나라의 퇴직연금 금융상품은 확정이자를 지급하는 원리금 보장형이 대다수를 차지하고 있으며, 퇴직연금사업자인 금융회사들은 IRP 계좌에 평균적으로 3.5%의 확정금리를 제시하고 있다. 그러나 우리나라 50여개 금융회사의 자산운용 수익률이 평균적으로 약 3%~3.5%를



보이고 있기 때문에 적자가 누적적으로 발생하고 있다. 수요자는 조금이라도 금리를 높게 제시하는 사업자를 선정할 것이므로, 금융기관에서는 손해를 보더라도 확정금리를 낮추기가 어렵다. 이런 이유로 최근 들어 금융기관은 IRP의 시장성에 대해 문제를 제기하고 있고, IRP 시장은 위축되는 경향을 보이고 있다.

IRP의 시행 취지는 기존의 DB, DC형 퇴직연금을 퇴직 시 의무적으로 IRP 계좌로 이전시킴으로써 퇴직금을 일시적인 생활자금에 사용하지 않고 계속적으로 적립금으로 쌓아두어 노후대비를 하기 위함인데, 목돈이 필요한 경우에는 언제라도 해지해 퇴직금을 받을 수 있게 함으로써 기존의 도입 취지에 적합하게 작동되고 있지 않다. 현재 IRP 계좌를 개설한 근로자 중 80% 이상이 퇴직금을 받은 후 즉시 계좌를 해지하고 있는 실정이다. 따라서 IRP가 기존 도입취지에 맞는 노후소득보장의 역할을 하기 위해서는 해지에 따른 경제적 패널티를 부여하거나, 적립금을 찾을 수 있는 한도를 설정하는 방안을 모색하는 등 제도적인 개편이 시급하다. 또한 과세이연으로 인해 투자원금이 가산되는 효과, 각종 세제혜택, 자유로운 상품운용 등의 장점들이 시장에서 작동될 수 있도록 경제적 유인체계를 강화할 필요가 있다.

#### 4. 퇴직급여의 단일화

현재 우리나라의 퇴직연금은 일시금 수령 선호, 연금 지급에 대한 구체적 규정 부재, 이직 시 퇴직급여의 즉시 수령 등으로 노후소득보장 측면에서 보면 연금제도로서의 기능 미흡하다.

〈표 5〉 유형별 퇴직급여 수령현황

(단위: 명, 억 원, %)

	일시금수령		연금수령		합 계	
	수급자수	금 액	수급자수	금 액	수급자수	금 액
2013년 1/4분기 (비중)	48,532 (97.0)	15,689 (99.9)	1,489 (3.0)	17 (0.1)	50,021 (100)	15,706 (100)
2013년 2/4분기 (비중)	30,007 (94.5)	4,101 (99.5)	1,742 (5.5)	22 (0.5)	31,749 (100.0)	4,123 (100.0)

자료: 금융감독원, 퇴직연금 영업실적.

2013년 6월 금융감독원 퇴직연금 영업실적에 따르면 2013년 2/4분기에 연금 수급요건을 갖춘 55세 이상 퇴직자 중 일시금 수급자는 30,007명이며, 연금 수급자는 1,742명에 불과한 것으로 나타났다. 즉 퇴직급여의 조기소진을 방지하기 위해 퇴직연금이 도입되었으나 아직까지 퇴직급여를 일시금으로 지급받는 근로자가 94.5%에 이르는 것이다. 이는 아직까지 퇴직연금이 퇴직근로자의 노후소득보장을 위한 연금으로서의 기능을 제대로 수행하지 못하고 있음을 단적으로 보여준다. 한편 우리나라의 퇴직급여제도는 법정퇴직금과 퇴직연금으로 이원화되어 있는데 2013년 6월 기

준으로 퇴직연금을 도입한 사업장수는 226,994개소로 전체 사업장의 14.1%를 차지하고 있다.

이 중 500인 이상 대기업의 경우 93.6%가 퇴직연금에 가입한 데 비해, 100인~300인 규모 중견기업의 퇴직연금 도입비율이 50%대에 머무르고 있으며, 100인 이하 중소기업의 경우 퇴직금의 도입비중이 더 높다. 이와 같은 사실은 퇴직연금제도로의 이행을 위한 기업의 의무적립비율 준수 등의 제도는 규모가 작은 사업장일수록 재정적으로 부담이 되며, 이는 퇴직급여 선택에 있어 결국 퇴직금 선택을 유도한다고 유추할 수 있다. 고령화 시대에 노후 퇴직에 대한 준비가 거의 되어 있지 않은 근로자들에게 퇴직금이나 퇴직연금을 선택할 수 있도록 하는 현행의 제도는 연금의 3층 체계 구축을 통한 국민 노후보장실현이라는 목표에 부적합하다. 이미 대기업의 경우 퇴직연금으로의 전환이 거의 이루어졌기 때문에 법정퇴직금제도가 계속 존재하는 이상 퇴직연금으로의 전환은 그 속도가 점차 둔화될 것으로 전망된다.

<표 6> 퇴직연금 사업장 규모별 도입현황

(단위: 개소, %)

구 분	10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상	합계
도입 사업장수	134,444	60,964	23,050	6,254	1,014	1,268	226,994
전체 사업장수	1,354,334	184,823	53,966	11,124	1,429	1,354	1,607,030
도입비율	9.9	33.0	42.7	56.2	71.0	93.6	14.1

자료: 고용노동부, 퇴직연금 도입현황(2013년 6월).

따라서 이원화된 퇴직급여제도를 퇴직연금제도로 단일화할 필요성이 존재하며, 퇴직연금 일시금수령을 일정부분 제한하는 제도적 장치가 필요하다고 하겠다. 다만 영세사업장의 경우 사용자의 임금지급능력이 상대적으로 부족하고 사용자가 근로자와 함께 근로에 종사하는 경우가 많기 때문에 퇴직연금으로 사용자의 경제적 부담이 늘어나면 결과적으로는 사업장의 존립 자체가 위협받을 수 있다는 점을 고려해야 한다. 이는 역설적으로 오히려 근로자의 생활을 위협하는 요소 될 수 있다. 따라서 퇴직연금제도를 강제 도입할 경우 근로자 보호의 관점뿐만 아니라 지급주체인 사용자의 관점도 함께 고려되어야 한다. 결론적으로 퇴직급여 제도를 일원화 하여 퇴직연금제도로 강제화 하기 위해서는 전환부담이 작은 대규모 사업장부터 단계적으로 적용해야 할 것이다. 또한 현실적으로 강제화하기 어려운 영세 사업장의 경우 퇴직금 중간정산 제한, 이직시 IRP 급여 이전 등 사실상 퇴직연금과 유사한 제도로 개선하여 퇴직금 선택유인 축소에 따른 자발적인 퇴직연금 전환을 유도해야 한다.

## 5. 결론 - 퇴직연금시장의 경제적 유인 강화

본 고에서는 이원화된 퇴직급여 제도의 문제, IRP 제도의 실효성 논란을 통해 경제학이 없는 퇴직연금 시장의 실패에 대해 진단하고, 최근 소위 ‘60세 정년연장법’으로 인한 퇴직연금시장의 변화에 대해 논의하였다. 정년연장으로 인해 연금의 3층 체계의 한축을 맡고 있는 퇴직연금시장이 계속적으로 확대될 것으로 예측되고 있고, 여러 가지 정책방향들이 지속적으로 논의되고 있으나 임금체계 개편의 불확실성과 경제적 유인이 없는 제도의 설계로 인해 현재 퇴직연금은 안정적 노후소득보장을 위한 ‘연금’의 기능을 수행하지 못하고 있다.

정년연장이 퇴직연금시장의 활성화에 기여하고 근로자의 확실한 노후소득재원이 되기 위해서는 먼저 2016년 법시행전에 중고령 노동력에 대한 생산성추정을 고려한 임금체계 조정 등 경제적 분석이 선행되어야 하고 그에 따라 적절한 임금체계 개편안을 마련해야 할 것이다. 이로 인해 제도가 시행되었을 때, 기업과 근로자가 합리적 기대에 의한 올바른 선택을 할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 퇴직연금을 노후시점까지 보유하기 위해서는 IRP 해지에 따른 패널티를 부여하거나, 적립금을 찾을 수 있는 한도를 설정하는 방안을 모색하는 등 경제적인 유인을 고려한 제도적인 개편이 시급하다. 뿐만 아니라 소극적인 세제 혜택에서 벗어나 근로자가 퇴직연금유지에 확실한 경제적 유인을 가질 수 있도록 제도를 재설계해야 할 것이다. 한편 정제된 퇴직연금시장의 활성화를 위해 퇴직연금으로 단일화가 필요하다. 법정퇴직금의 존재는 퇴직연금의 일시금 지급을 선호하게 하는 계기가 되며, 이는 궁극적으로 연금재원의 손실을 가져올 수 있다. 따라서, 노후소득보장 측면에서 볼 때 현재 이원화된 퇴직급여제도에서 탈피하여, 정치적 결단과 경제적인 접근을 통해 퇴직연금제도로의 단일화가 이루어야 할 것이다. 주의할 점은 10인 이하 사업장은 개인 자영업자 중심의 영세사업장이 대다수를 차지하며, 개인자영업자 중심의 영세사업장은 사용자의 임금지급능력이 상대적으로 부족하고 사용자가 근로자와 함께 근로에 종사하는 경우가 많다. 따라서 퇴직연금으로 사용자의 경제적 부담이 늘어나면 결과적으로는 사업장의 존립 자체가 위협받을 수 있고, 이는 근로자의 생활을 위협하는 요소가 되고 있다. 퇴직연금제도의 사각지대 해소를 위해서 근로자 보호의 관점뿐만 아니라 지급주체인 사용자의 관점도 함께 고려되어야 하며 이런 이유로 10인 이하 사업장에 한하여 기금형 퇴직연금제도 도입을 고려해야 할 필요가 있다.

축적된 자산을 안정적 소득흐름으로 만들어 일시금 수령에 따른 자산부족위험을 방지하고 노후 보장기능을 높이기 위해 퇴직급여를 연금화할 필요성이 있다. 우리나라는 퇴직연금을 선택한 경우에도 대부분 일시금으로 수령하고 있기 때문에 퇴직연금 단일화가 실효성을 갖기 위해서는 퇴직연금의 연금기능강화가 반드시 필요하다. 다만 종신연금인 국민연금이 있는 상황에서 퇴직급여 처분에 대한 과도한 제한, 의료비 등 고령화에 따른 일시금 수요, 실질적 퇴직시기와 국민연금 수급 시기까지의 소득보장 문제 등을 감안한다면 퇴직연금의 연금화 강제는 좀 더 신중하게 접근할 필요가 있다.