Ⅱ 퇴직연금 지배구조 평가 및 변화

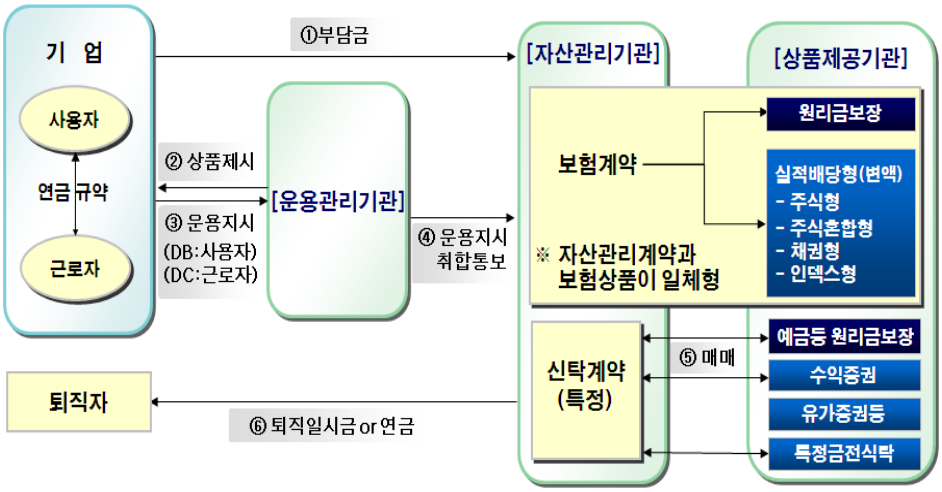
1. 계약형 지배구조와 한계

우리나라 퇴직연금 지배구조는 계약형 단일구조로 정의할 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 퇴직연금 지배구조 개선을 위한 노력으로 2022년부터 중퇴기금제도, 적립금운영위원회 제도가 도입 운영되고 있지만, 실질적 역할을 기대하기는 상당한 시간이 필요할 것이라는 점에서 계약형이 지배적이라고 할 수 있다. 여기서는 우리나라 퇴직연금 지배구조인 계약형과 한계에 대해 살펴보고자 한다. 우리나라 퇴직연금 제도가 계약형으로 도입된 이유로는 사용자 입장에서 관리하기 편리한 구조이고(이태호 외 2015), 2005년 도입 당시 퇴직금에 대해 사외적립을 목적으로 하는 것에 초점이 맞춰져 있었기 때문이다. 이러한 계약형 지배구조는 제도 도입 이후 사회경제적 환경 변화 과정에서 다양한 문제에 직면하였고, 계약형 지배구조의 개선이 지속적으로 요구되고 있다 (남재우 2018; 송홍선 2019a, 2019b; 김병덕 2019; 성주호 외 2019; 이소라 2020)

우리나라의 계약형 지배구조의 운영체계를 살펴보면 다음과 같다. 〈그림 Ⅱ-1〉에 의하면, 사용자는 근로자의 퇴직연금 부담금을 자산관리기관에 납입하고, 가입자(혹은 DB형은 사용자)는 운용관리기관으로부터 제시된 투자상품에 대해 운용지시를 한다. 운용지시를 받은 운용관리기관은 자산관리기관에게 가입자나 사용자의 운용지시 사항을 전달하고, 자산관리기관은 보험계약 혹은 신탁계약을 통해 상품제공기관으로부터 금융상품을 구입하게 된다.[8)]

8) 운용관리기관은 ① 운용방법 및 방법별 정보제공(사전지정운용 업무는 DC형에만 해당), ② 제도설계 및 회계처리(DB형에만 해당), ③ 적립금의 기록·보관·통지, ④ 운용방법의 전달 등을 수행하고, 자산관리기관은 ① 계좌 설정 및 관리, ② 부담금의 수령, ③ 적립금의 보관 및 관리, ④ 운용지시의 이행, ⑤ 급여 지급 등을 수행함(근로자퇴직급여보장법 제28조, 제29조)

〈그림 Ⅱ-1〉 우리나라 계약형 퇴직연금의 운영체계



자료: 고용노동부(2016)

현행 우리나라의 퇴직연금 지배구조는 다음과 같은 문제점들이 지적되고 있다.

첫째, 사용자(기업)의 영향이 지배적이다. 기본적으로 노사 간 합의를 근거로 연금규약[9]이 설정되나, 현실적으로 사용자가 퇴직연금사업자(금융회사, 이하, "사업자"라 함)를 선정하고 사업자들에게 퇴직연금 제도의 운영을 일괄 위탁한다. 즉, 계약형은 제도 유형의 설정(DB형 혹은 DC형), 사업자 선정, 적립금 운용 등 주요 의사결정에 있어 사용자의 영향력이 절대적인 경향이 있다. 따라서, 의사결정의 선택과 책임이 근로자(가입자)에게 귀속되는 DC형에서까지 사용자의 지배적 영향을 받게 되면 근로자의 권리가 침해될 우려가 있다.

둘째, 가입자, 사용자보다 사업자의 이해에 좌우될 수 있다. 대부분의 가입자와 사용자는 적립금 운용에 대한 전문지식이 부족하여 사업자에 의존하는 경향이 있다(이소라 2020). 또한 업무처리가 간단하고 사용자가 관리하기 용이하다고 여겨 운용관리와 자산관리 업무를 동일 사업자가 맡는 번들형으로 주로 운영되고 있다. 그러나 번들형의 경우 두 기관 간 견제와 감시기능이 상실됨에 따라 수탁자책임을 망각하고 수탁자(금융회사)의 이윤추구를 우선으로 하는 대리인 문제에 취약할 수 있다(류건식 외 2013; 송홍선 2019a). 이와

9) 노사합의로 설계한 퇴직연금 규약으로 퇴직연금사업자 선정, 급여수준, 급여종류, 수급자격, 가입기간 등이 포함됨

관련하여 수탁자가 자사 원리금보장상품에 편중 투자한 과거 사례가 대표적 대리인 문제로 지적될 수 있다.[10] 이는 계약형 자체의 문제라기보다 번들형을 금지하는 조항이 없기 때문으로 이해하기도 한다(이태호 외 2015, p. 16). 또한 현행 퇴직연금 지배구조는 사업자와 계열사 간 내부시장(Captive Market)이 구축되어 있고 이로 인해 수탁자인 사업자의 수익을 최대화하는 구조로 전락한 것으로 평가되기도 한다(김병덕 2017; 송홍선 2019a; 이소라 2020). 이에 의하면 수탁자는 가입자에게 적극적인 투자상품을 권유하지 않고, 결과적으로 유관기관의 원리금보장상품을 구입하게 함으로써 금융회사의 수익창출을 우선으로 한다는 것이다.

셋째, 퇴직연금의 수급권보호 기능이 취약하다. DB형 최소 사외적립비율은 2012년 60%에서 지속적으로 증가하여 2021년 100%[11]로 설정되었다. 그러나 현실적으로 DB형 퇴직연금 사업장이 이러한 의무적립 비율을 충족하지 못하는 경우가 많고, 이런 상황은 퇴직금 사업장에서와 마찬가지로 도산할 경우 수급권보호가 어려울 수 있다. 한편, DC형 및 IRP에 투자한 원리금보장형 퇴직연금 상품은 각 금융회사별 1인당 5,000만 원(원금과 이자 포함)에 한하여 예금자보호제도[12]가 적용된다.[13] 그런데, 퇴직연금은 장기보장상품, 즉 생애자산이라는 점에서 일반 예·적금에서 보장하는 수준인 5,000만 원은 적은 것으로 판단된다.

넷째, 사업자에 대한 느슨한 감시·감독 제도로 인해 감독기능이 취약하다는 점이다. 즉, 앞서 언급한 바와 같이 번들형 구조로 인해 운용관리기관 및 자산관리기관 간 감시·견제 기능이 상실되었고, 따라서, 정책 당국의 외부감시가 거의 유일하다. 그러나 사업자와 사용자의 책무는 근로자퇴직급여보장법(이하, "근퇴법"이라 함, 제32조, 제33조)에 명시되어 있지만, 구체성과 강제성이 부족해 실질적 구속력이 없다는 한계가 지적된다(류건식 외 2013).

다섯째, 사업자에 대한 사후적 평가도 미비하다는 점이다. 사업자가 수탁자로서 가입자를 위한 질적인 서비스나 관리에 대한 노력이 부족함에도 불구하고 사후적 평가 기준이 마련되어 있지 않다. 이와 관련하여 사업자 간 선의의 경쟁을 유도할 목적으로 2018년부터 사업자에 대한 평가를 매년 실시하고 있으나 희망 사업자를 대상[14]으로 평가함에 따라 실

10) 사업자의 자사 원리금보장상품 편입을 단계적으로 축소하여 '15. 7. 1일부터 전면 금지됨. 2011. 10월 70% → 2013. 4월 50% → 2015. 1월 30% → 2015. 7. 1일 전면 금지됨(금융위원회(2015. 7. 8), "퇴직연금 자산운용 규제를 개선하고 표준투자권유준칙 등을 제정하여 연금가입자 보호를 강화하겠습니다")

11) ('12~'13) 60% → ('14~'15) 70% → ('16~'17) 80% → ('18~) 고용노동부령으로 정하는 80% 이상 → ('19~'20) 90% → ('21~) 100%(근로자퇴직급여보장법(퇴직급여법) 시행령 제5조 제1항)

12) 예금자보호의 근거는 예금자보호법 제31조(보험금 등의 지급), 제32조(보험금의 계산 등)에 따름

13) 예금자보호법 제32조 ②항, 시행령 제18조(보험금의 계산방법의 예외 등) ⑥항과 관련됨

효성은 없었던 것으로 보인다. 그러나 2022년부터 모든 사업자를 대상으로 평가가 의무화되었다는 점에서 귀추가 주목된다.[15)]

특히, 수급권보호 기능 취약, 느슨한 감시·감독 등은 계약형에서만 발생되는 것은 아니라는 점에서 지배구조의 문제라기보다 제도 운영의 문제로 볼 수 있다. 이를 정리하면 다음 〈표 Ⅱ-1〉과 같다.

〈표 Ⅱ-1〉 현행 우리나라 퇴직연금 지배구조의 한계

구분	내용
사용자의 영향이 지배적임 (근로자 참여 취약)	• 계약형(Contract-type) 지배구조는 노사 간 계약을 근거로 기본제도가 설정되나, 현실적으로 사용자가 금융회사(사업자)를 선정하고, 대부분 업무가 사업자에 일괄 위탁되는 등 사업자(기업)과 사업자의 이해관계에 영향을 받음 • 특히, 퇴직연금 제도 설정, 사업자 선정, 적립금 운용과 관련된 주요 의사결정에서 주로 사용자가 영향력을 행사함
사업자에 의존 (번들형 문제, 자율감시 부재)	• 자산관리와 운용관리를 동일 사업자가 맡는 번들형으로 운영되어, 두 기관 간 견제와 감시기능이 상실됨[1)](대리인문제) - 관련 부작용으로 자사 원리금보장상품에 편중 투자된 바 있으며, 이후 단계적으로 자사상품 편입 축소하여 2015년 7월 이후 전면 금지함 • 연금사업자 시장의 과점화로 가입자 보다 사업자의 이익을 우선하는 구조
수급권보호 장치 미흡	• DB형의 경우 최소 사외적립비율 충족하지 못하고 도산 시 퇴직금사업장처럼 수급권보호가 어려움 • DC형의 경우 생애자산이라는 점에서 5천만 원 보장은 과소함
느슨한 감시·감독 규율 (감독기능 취약)	• 운용관리기관이 감시·견제 기능을 상실함에 따라 제도 전반에 대한 감시는 사업자에 대한 정책 당국의 감시가 거의 유일함 • 그러나, 사업자와 사용자의 책무는 근퇴법에 명시되어 있지만, 구체성과 강제성이 부족해 법적인 구속력이 없음
사업자에 대한 사후적 평가 미비	• 사업자가 가입자 확대에만 치중하고 있어 가입자를 위한 질적인 서비스나 관리에 노력이 부족함(사후평가 기준이 마련되어 있지 않기 때문) • 최근 사업자 평가는 임의적으로 수행되어 왔으나 2022년부터 의무화됨에 따라 사후평가는 개선될 것으로 기대됨

주: 1) 이는 계약형의 문제라기보다 번들형을 금지하는 조항이 없었기 때문임. 번들형은 업무처리 원활하고 사용자의 관리 용이로 보편화되었으나, 이로 인한 견제·감시기능은 취약해짐(이태호 외 2015)

자료: 김지희(2013); 남재우(2018); 송홍선(2019a) 등을 참고하여 재정리함

14) 2021년 평가는 영업 중인 퇴직연금사업자(43개소, '20년 말 기준) 중 평가 참여를 희망한 33개사(은행 11개사, 보험 15개사, 증권 7개사, 적립금 기준 98.9%)를 대상으로 함

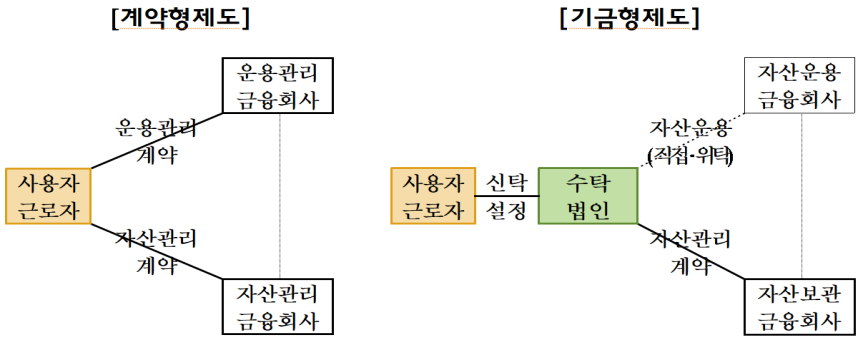
15) 고용노동부 보도자료(2021. 11. 10), "노사가 퇴직연금을 든든히 믿고 맡길 수 있는 "2021년 상위 10% 우수 퇴직연금사업자" 발표"

2. 기금형 퇴직연금 제도와 추진경과

가. 기금형[16]과 계약형 비교

기금형이란 사용자로부터 독립된 기금을 설치하고, 사용자 및 근로자 대표, 자산운용 전문가 등이 참여하여 연금자산을 운용하는 제도이다. 기금형은 계약형과 달리 수탁법인(대리인, 기금)인 기금운용위원회(이하, "운용위원회"라 함)를 반드시 두며, 동 위원회가 노사의 의견을 반영하여 기금을 직접 혹은 위탁하는 방식으로 운영한다. 중소기업들은 공동으로 기금을 설치하여(연합형[17] 제도) 퇴직연금 제도를 운영할 수 있다. 우리나라는 공적연금(예, 국민연금기금운용위원회)을 중심으로 기금형이 도입되었으나, 2022년부터 중소기업도 근로복지공단을 통해 기금형에 참여하고 있다. 한편, 계약형 체계 내에서도 적립금운용위원회(300인 이상 DB사업장), 연금심의위원회(과학기술인공제회) 구성을 통해 기금형 형태의 운영이 가능하다.

〈그림 Ⅱ-2〉 계약형 및 기금형 지배구조의 개요



자료: 고용노동부(2016)

계약형과 기금형의 특징을 비교하면 다음 〈표 Ⅱ-2〉와 같이 정리할 수 있다. 첫째, 수탁법인인 운용위원회를 별도로 두고 있느냐의 차이이다. 계약형은 퇴직연금사업자(금융회사)

16) Trust-based retirement pension 혹은 Fund-type, Institutional type으로 표현됨(남재우 2018)

17) Stewart and Yermo(2008)에 의하면 네덜란드의 가입자 규모별 기금의 운영비용을 보면, 100명 미만은 0.59%, 100만 명 이상은 0.07%로 나타나 연합형 운영 시 규모의 경제가 존재하게 됨(정창률 2018)

에게 일괄 위탁하여 제도를 운영하는 형태이나, 기금형은 운용위원회를 통해 운용관리업무를 수행하고 자산관리업무는 직접 혹은 위탁하는 형태로 운영된다.

둘째, 운용관리 및 자산관리의 위탁 형태의 차이이다. 계약형은 운용과 자산관리 계약 모두를 외부 금융회사에 위탁하고, 금융감독원이 이를 관리·감독한다. 기금형의 경우 운용관리 업무는 수탁법인이 수행하고(위탁도 가능), 자산관리 업무[18]는 위탁하는 구조이다. 자산운용지침서인 투자원칙보고서(IPS)[19]를 작성하여 운영하며, 관리·감독은 고용노동부에서 하는 것이 일반적이다. 다만, 2022년 4월 14일 근로자퇴직급여보장법 개정으로 300인 이상 DB형 계약형 사업장에도 적용될 수 있다.

셋째, 관리·운용 주체 및 투자 의사결정의 차이이다. 관리·운용 주체의 경우 계약형은 사업자(금융회사)가, 기금형은 수탁법인이 된다. 투자의사결정의 경우 계약형은 가입자인 근로자(DC형) 혹은 사용자(DB형)가 되고, 기금형은 DC형에서는 계약형과 마찬가지로 가입자인 근로자가 되나 DB형은 사용자가 아니라 수탁법인이 된다. 물론 DC형이 집합투자로 운용될 경우(Collective Defined Contribution; CDC) 근로자를 대신하여 수탁법인이 투자의사결정 주체가 되는 것이 효과적일 수 있다. 집합투자운용(CDC)은 국민연금기금처럼 공동으로 형성한 기금을 수탁법인(예, 국민연금공단)이 일괄적으로 투자운용하는 것으로 개별투자운용(Individual Defined Contribution; IDC)과 달리 이익과 손실을 공유하므로 운용위험이 특정 가입계층에 집중되는 것을 방지할 수 있는 장점이 있다.

넷째, 감독대상을 살펴보면 계약형의 경우 사업자가, 기금형의 경우 수탁법인이 그 대상이 된다. 자본시장 발전의 기여 측면에서 기금형이 높이 평가되나, 비용부담 측면에서는 계약형이 일반적으로 유리하다는 특징을 보이고 있다.

정리하면, 계약형과 기금형의 가장 큰 특징적 차이는 운용위원회 여부라고 할 수 있지만, 계약형에서도 적립금운용위원회처럼 기금형의 특성을 보완적으로 활용할 수 있다는 점에서 현실적 측면에서는 혼합되어 나타날 수 있다. 주요 선진국들은 대부분 기금형이라고 할 수 있지만, 계약형을 특별히 규제하고 있지는 않는다는 점에서 두 지배구조는 공존하는 경향이 있다. 이런 점에서 법적으로 계약형만 가능하도록 규제하는 것은 퇴직연금 주체의 선택권을 제한할 수 있다는 점에서 재고될 필요성은 있다.

---

18) 자산관리업무를 운용위원회에서 직접 할 경우 과거와 같이 금융비리에 노출될 수 있다는 점에서 일반적으로 위탁 함

19) 기업 또는 개인의 목표와 상황 등을 고려한 투자목표와 자산배분 전략, 그리고 리스크 관리 프로세스 등을 담은 투자 가이드라인(Investment Policy Statement; IPS)임

〈표 Ⅱ-2〉 계약형 vs. 기금형 차이

구분	계약형	기금형
특징	• 금융회사에 퇴직연금기금을 위탁하여 운용	• 회사에서 수탁법인(운용위원회)을 설립하여 신탁형태로 운용(정책결정은 노사가, 기금운용은 수탁법인이 함) • 의사결정 구조 복잡하여 도덕적 해이 발생 우려, 고비용(이사회 및 외부감사 설립 등)
운용관리 및 자산관리	• 운용과 자산관리 계약 모두를 외부 금융회사에 위탁 • 금융감독원이 관리·감독	• 자산보관 업무는 위탁 • 운용관리 업무는 수탁법인이 수행(관리·감독은 고용노동부) • 투자원칙보고서(IPS) 작성
관리·운용 주체	사업자(금융회사)	수탁법인(기금운용위원회, 비영리법인)
투자 의사결정	• DB: 사용자 • DC: 근로자	• DB: 수탁법인(이사회 지침에 따라) • DC: 근로자(수탁법인이 도움)
감독대상	사업자	개별기금
자본시장 발전 기여	낮음	높음
기업비용 부담	낮음	높음
대상국가	• 한국, 일본(혼합형)	• 기금형: 미국, 영국, 호주, 일본(혼합형) 등 • 회사형[2]: 네덜란드, 프랑스, 덴마크

주: 1) 독일도 계약형이 존재함(남재우 2018)
2) 산업군별로 연기금(독립법인)을 설립하여 운영하는 방식임
자료: 류건식 외(2013); 남재우(2018)을 참고하여 정리함

나. 기금형 도입 추진경과

현행 계약형의 문제점으로 제기된 근로자 참여 취약, 대리인 문제, 수급권보호 문제, 감독기능 취약 등을 보완하기 위해 지배구조 개편 필요성은 지속적으로 제기되어왔다. 특히 수익률 제고를 위해 기금형 도입의 필요성이 제기되었고, 여기에 선진국들의 퇴직연금의 주요 지배구조가 기금형이라는 점, 그리고 자본시장의 성숙으로 다양한 지배구조의 선택을 통해 근로자의 편익을 제고할 수 있다는 측면에서 기금형 도입 논쟁은 퇴직연금 개편의 주요한 이슈로 등장하였다.

이에 2015년 정부는 근로자 참여 확대 및 합리적·전문적인 퇴직연금 자산운용을 위해 기금형 도입을 계획한 바 있다.[20] 이에 의하면, 2018년 국무회의 통과로 확정급여형(DB)과 확정기여형(DC) 제도를 계약형 또는 기금형 방식으로 운영 가능하도록 추진한 바 있다(〈표 Ⅱ-3〉 참조).

〈표 Ⅱ-3〉 기금형 퇴직연금 제도 추진 경과

일정	내용
'14년 8월	정부합동 '퇴직연금 활성화 방안' 발표(기금형 도입)
'14. 8월~'16. 7월	기금형 도입 방안검토(연구용역, 노·사단체 의견 수렴 등)
'16. 8월~10월	개정안 마련, 입법예고 및 부처협의
'16. 9월~'17. 6월	규제심사
'17. 6월~'18. 3월	법제심사
'18. 4. 10	국무회의 통과(이후 회기 내 미처리로 자동 폐기됨)

자료: 고용노동부(2018)

2015년에 계획되고 2018년 4월에 국무회의를 통과하기까지 상당한 논의과정과 시간이 소요되었다(〈표 Ⅱ-4〉 참조). 정부의 기금형 도입의 주요 목적은 노사의 전문성 부족 및 무관심 등을 개선하는 데 있었으며, 전문성과 독립성이 확보된 수탁법인이 퇴직연금을 운영함으로써 노사의 참여 확대와 자산운용의 전문성을 높일 것으로 기대한 것이다. 그러나 기금형 도입은 기존 계약형으로 운영하고 있던 사업자들 간의 이해 충돌을 가져올 여지가 있었고, 또한 기금형의 장점만큼 부작용도 우려되는 등 혼란한 상황이 이어졌다. 그럼에도 불구하고 2018년 4월에 국무회의를 거친 기금형 도입 안은 거의 시행되는 상황까지 갔으나, 국회에서 계류된 상황에서 처리지연으로 자동 폐기 된 상황에 이르렀다.

20) 기재부·고용부·금융위(2014)

〈표 Ⅱ-4〉 2018년 추진된 기금형 퇴직연금제도 도입 주요내용

구분	내용
제도 도입 의사결정	• 사용자는 근로자대표*의 동의를 받아(노사합의) 계약형과 기금형 중 하나를 선택 * 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없을 경우 근로자 과반수
수탁법인 설립	• 수탁법인은 비영리재단법인으로 노동부장관의 허가를 받아야 함(자산운용 등 업무 범위에 따라 설립허가 요건 차등 적용) • 둘 이상의 사용자가 연합해 하나의 수탁법인에 연금자산을 신탁하는 연합형 기금형 허용 → 기금 대형화 통한 비용절감
이사회 구성 및 운영	• 전문가 및 노사 추천자로 구성, 연금제도 운영의 주요사항 결정 * 노사추천자는 같은 수로 구성, 전문가 참여 보장을 통해 전문적 기금운영 기반 마련
수탁법인에 기금의 신탁	• 사용자와 수탁법인 간 계약으로 신탁 설정 - 사용자는 부담금 납입 의무를 부담하고, 수탁법인은 수익자(근로자)를 위해 신탁(연금) 자산을 관리·운용할 의무 부담 • 사업장, 수탁법인 도산 시에도 적립금은 근로자에게만 지급
수탁법인의 연금제도 운영	• 노·사로부터 연금자산운용 및 급여지급 등 퇴직연금 운영 업무 수탁 • 수탁법인은 연금자산을 직접 또는 전문기관에 위탁운용 가능 - 자산운용을 위탁받은 금융회사는 수탁법인 이사회에서 정한 적립금 운용지침 및 전략(적립금 운용계획서)에 따라 운용 • 다만, 횡령 등 불법행위를 사전 차단하기 위하여 자산의 직접 취급금지(금융회사에 위탁 강제)
수탁법인 책임 및 관리감독	• 수탁법인: 선관주의의무, 충실의무, 위법행위에 대한 손해배상 책임 • 관리감독 체계 - 고용노동부: 기금형 전반에 대한 관리·감독 * 사업자(금융회사)는 금융위·금감원에서 관리·감독 수행 - 내부감사: 수탁법인의 적립금 운용의 건전성 여부 등에 대한 감사 후, 결과를 노·사 및 노동부에 보고 - 외부감시인(회계감사인, 독립계리업자 등): 적립금 운용의 건전성, 급여 지급능력 확보 등 감사 및 검증

자료: 고용노동부(2018)

추진된 기금형의 주요내용을 보면, 사용자는 현행 계약형과 동일하게 근로자대표의 동의를 받고 고용노동부장관의 허가를 받아 독립된 수탁법인(비영리재단법인)을 설립하고, 수탁법인과 신탁계약을 체결하여 퇴직연금제도를 운영하는 것으로 하였다. 특징적 내용으로 계약형과 기금형 중 하나를 선택하도록 하였다는 점, 수탁법인은 비영리재단이어야 한다는 점, 통합기금형(Master Trust)을 허용한 점, 노사 동수의 이사회를 구성토록 한 점,

신탁 설정의 주체는 사용자와 수탁법인 간의 계약으로 한 점, 연금자산운용을 수탁법인이 직접 혹은 위탁할 수 있다는 점, 자산관리 업무는 반드시 금융회사에 위탁하게 한 점 등이다. 세부내용은 〈표 Ⅱ-4〉를 참고하기 바란다.

3. 퇴직연금 지배구조의 다양화와 영향

앞서 설명한 바와 같이 모든 사업장을 대상으로 하는 보편적 기금형 도입은 되지 않았지만, 계약형 지배구조에 대한 보완 노력은 지속되어 왔다. 그 결과 2022년부터 중소기업퇴직연금기금(이하, "중퇴기금"이라 함)제도를 도입하였으며, 300인 이상 DB사업장에도 적립금운용위원회 제도를 도입하여 시행하기에 이르렀다. 한편, 현 퇴직연금사업자의 하나인 과학기술인공제회[21]에서도 이미 연금심의위원회를 두어 운영하고 있다는 점에서 우리나라의 퇴직연금 지배구조는 계약형 외 다양한 지배구조가 있음을 알 수 있다.

가. 중소기업퇴직연금기금제도(중퇴기금제도)

중퇴기금제도는 상시 30명 이하 중소기업의 사용자 및 근로자가 납입한 부담금으로 기금을 조성하고 이를 운용하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하는 제도이다.[22] 퇴직연금 제도 도입에도 불구하고 상당수의 중소기업 사용자는 제도 도입을 기피하여 퇴직금 제도를 설정하고, 퇴직연금 제도를 도입한 중소기업조차도 사업자의 소극적 영업으로 많은 근로자의 노후자산이 정체된 상황에 있었다. 이에 근퇴법 개정('20. 4. 13)을 통해 30인 이하 사업장에 DC형태로 운영되는 '중소기업퇴직연금기금(중퇴기금)제도'가 도입되어 2022년 4월 14일부터 시행되고 있다.[23]

중퇴기금제도를 도입하고자 하는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중퇴기금을 설정할 수 있다. 기금의 구성형태를 보면, 노·사·정·전문가 10~15명으로 구성된 기금제도운영위원회를 두고, 그 산하에 자산운용위원회, 리스크 관리위원회, 성과평가위원회, 대체투자위원회를 둔다. 정부는 3년간 사용자부담금

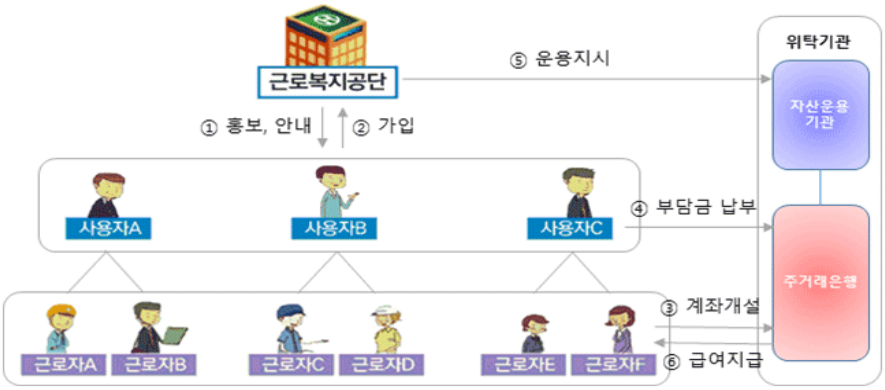
21) 과학기술인공제회법 제16조의2(퇴직연금급여사업의 운영 등) 제4항

22) 고용노동부(2022. 4. 14), "「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 일부개정안 설명자료"

23) 우리나라 중퇴기금은 혼합형 퇴직연금 중에서 DC형에 기반한 스위스 퇴직연금과 유사한 측면이 있음(송홍선 2022)

일부를 지원(근로자 1명당 연 최대 23만 원)하고, 최저수준의 수수료(수수료율 0.2% 이하)를 책정하고 있다. 이에 의하면 월평균 보수 230만 원(최저임금 120%) 미만의 소득자를 고용한 사용자에게 부담금 10%(연간 최대 23만 원)을 지원할 수 있다. 근로복지공단은 매년 1회 이상 가입자에게 중퇴기금제도의 운영상황 등에 대한 교육을 진행하고 기금 운용 현황 및 수익률 등을 누리집에 공시하여야 한다.

〈그림 Ⅱ-3〉 중소퇴직기금제도 운영체계



자료: 고용노동부 홈페이지

30인 이하 중소기업들이 근로복지공단에 중퇴기금 운영을 신청함으로써 연합형 형태로 운영되고 기금운용은 집합운용(CDC형) 형태가 된다.

이러한 중퇴기금의 특징은 기금형 지배구조로 DC형으로 집합운용(CDC형)을 한다는 점이다.

〈표 Ⅱ-5〉를 활용하여 근로자 및 가입자를 기준으로 향후 중퇴기금 가입자를 추정해 보면 다음과 같다.[24] 30인 미만 사업장 근로자 중 퇴직연금 가입 대상자는 476만 명이 될 수 있으나 이들 중 현재 퇴직연금 가입자[25]는 대상자의 37.8%인 179.9만 명이다. 그런데 중퇴기금 가입 대상은 DC형 가입자만 해당되므로 퇴직연금 가입자의 77.6%인 139.7만 명

24) 중퇴기금제도는 30인 이하 사업장을 대상으로 하지만, 제공되는 통계 자료의 한계로 여기서는 30인 미만 사업장을 중퇴기금제도 대상자로 설정함

25) 여기서 퇴직연금 가입자는 퇴직연금 의무가입이 아니거나 IRP 가입자로 포함하므로 의무가입 사업장의 가입자(2020년 1,581천 명) 수 보다 많음

이 된다. 그러나 이는 DC형 가입자가 모두 중퇴기금 가입자가 되는 최대 수치인데, 이들 모두가 근로복지공단의 중퇴기금을 선택할 것으로 보는 것은 현실적이지 못하다. 즉, 현재 30인 미만 DC 사업장 가입자(전체 139.7만 명)를 근로복지공단과 금융업권 사업자가 관리하는 가입자로 구분하면 각각 41만 명(30.6%), 93만 명(69.4%)으로 추산된다.[26] 이는 현행 계약형 체계에서 30인 미만 사업장 가입자 모두가 근로복지공단을 사업자로 선택하고 있는 것도 아니므로 중퇴기금이 적용되더라도 이들 모두가 중퇴기금을 선택하게 되지는 않을 것으로 볼 수 있다. 결국 중퇴기금이 적용될 경우 중퇴기금으로 전환되는 규모는 1차적으로 근로복지공단의 계약형 가입자인 41만 명 중 일부에서, 그리고 금융업권 사업자의 계약형 가입자 93만 명 중 일부에서 발생할 것으로 보인다.

〈표 Ⅱ-5〉 사업장 규모별 퇴직연금 가입 현황(2020년)

(단위: 천 명, %)

구분	퇴직연금 가입 대상 근로자(A)	퇴직연금 가입자(B)	비율
30인 미만 전체	4,760	1,799(37.8)	100.0
DC형	-	1,397	77.6
DB형	-	402	22.4

주: ( ) 안은 가입 대상 근로자(A) 대비 전체 가입 근로자 (B)의 비율인 퇴직연금 가입률을 의미함
자료: 통계청 보도자료(2021. 12. 23), "2020년 퇴직연금통계 결과"를 참고하여 작성함

그런데, 이러한 예상은 현행 퇴직연금 중 DC형 가입자 수만 고려한 것인데, 향후 중퇴기금 적용으로 퇴직금 적용 사업장에서 DC형 퇴직연금으로 전환하여 중퇴기금에 가입할 수도 있다. 이를 살펴보기 위해서는 퇴직금 적용 근로자를 확인할 필요가 있다. 〈표 Ⅱ-6〉에서 보듯이 30인 미만 사업장은 전체 사업장에서 94.2%[27]를 차지하고 근로자 수는 전체 대상 근로자 중 40.1%인 476만 명이다. 여기서 전체 대상 근로자를 퇴직연금과 퇴직금 가입자로 구분하여 보면 각각 179.9만 명, 296.1만 명(62.2%)으로 산출된다. 이는 퇴직금 적용자가 30인 이하 사업장의 대부분이므로 중퇴기금 적용의 확대 여부는 퇴직금 사업장을 퇴직연금 사업장으로 전환하는 정도에 따라 결정될 것으로 보인다. 이를 통해 보면 중퇴기금 시장은 현재에 비해 1.4배[28] 더 증가할 수 있는 규모이다.

26) 노동복지공단 홈페이지/열린경영/경영공시/복지연금 통계/30인 이하 사업장 퇴직연금 가입현황을 참조함

27) 퇴직연금 도입률(2020년)은 전체 27.2%, 30인 미만 24.0%, 30~299인 77.9%, 300인 이상 90.8%이며, 가입률(2020년)은 전체 52.4%, 30인 미만 33.2%, 30~299인 61.3%, 300인 이상 69.18%임(통계청 2021)

〈표 Ⅱ-6〉 사업장 규모별 사업장 수 및 근로자 수(2019년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

구분	사업장 수	비율	근로자 수	비율
계	1,464	100.0	11,865	100.0
30인 미만	1,379	94.2	4,760	40.1
(퇴직연금)	-	-	1,799(37.8)	-
(퇴직금)	-	-	2,961(62.2)	-
30~300인 미만	80	5.4	3,513	29.6
300인 이상	5.1	0.4	3,593	30.3

주: 1) ( ) 안은 30인 미만 사업장 근로자 수 전체 대비 퇴직연금, 퇴직금 적용 비율임
2) 사업장과 근로자는 퇴직연금 적용대상 사업장과 근로자임(퇴직금 사업장, 근로자 포함)
자료: 통계청 보도자료(2021. 12. 23), "2020년 퇴직연금통계 결과"를 참고하여 작성함

정리하면 기존 DC형 사업장의 경우 원한다면 최대 139.7만 명이 중퇴기금 적용자로 전환될 수 있고(전환자), 신규로 퇴직금 사업장이 DC형 사업장으로 전환하여 중퇴기금제도에 참여한다면 최대 296.1만 명이 추가로 중퇴기금을 적용받을 수 있다. 전환자 및 신규자를 합산한 435.8만 명이 중퇴기금의 최대 적용대상자로 추정할 수 있다. 그러나 현실적으로는 사용자, 근로자 간의 합의, 시장 상황 등에 의해 영향을 받게 될 것이다.

〈표 Ⅱ-7〉 중퇴기금제도 특성과 효과

구분	내용
제도 특성	• 30명 이하 중소기업의 납입금으로 기금을 조성하고 운용('22. 4. 14일 시행) • 구성: 기금제도운영위원회(10~15명)와 4개 하위 위원회(자산운용위원회, 리스크 관리 위원회, 성과평가위원회, 대체투자위원회) • 지원: 3년간 사용자부담금 지원(근로자 1명당 연 최대 23만 원), 최저 수수료(수수료율 0.2% 이하) • 운용형태: 기금형, 집합운용(CDC형)
도입 효과	• 최대 적용 가능자 수: 기존 최대 139.7만 명 + 신규 최대 296.1만 명(2022년 기준) * 그러나 현실적으로는 사용자, 근로자 간의 합의, 시장 상황 등에 따라 도입 여부가 결정

28) 퇴직금 적용 근로자 수(296.1만 명)는 현 DC 적용 사업장 근로자 수(139.7만 명)의 1.4배임

나. 적립금운용위원회[29)]

적립금운용위원회 제도는 원리금보장 수익률이 임금상승률보다 지속적으로 낮으면 DB형 퇴직연금에 대한 기업의 부담이 증가할 우려가 있으므로 이를 방지하기 위해 설립되었다. 즉, DB형 퇴직연금의 수익률 제고를 위해 도입하였으며, 도입 취지와 운영형태 측면에서 보면 동 제도는 준(準)기금형으로 이해할 수 있다. 개정법에 의하면 2022년 4월부터 상시 300인 이상 사업장의 사용자는 적립금운용위원회를 의무적으로 설치해야 하고,[30)] 적립금운용계획서[31)](Investment Policy Statement; IPS)를 작성하여야 한다. 사용자가 적립금운용위원회를 구성하지 않거나 적립금운용계획서를 작성하지 않은 경우 1차, 2차, 3차 이상 위반 시 각각 100만 원, 200만 원, 500만 원의 과태료가 부과된다. 이러한 적립금 부족을 해소하지 않을 경우 과태료는 최대 1,000만 원까지 부과될 수 있다.

적립금운용위원회는 퇴직연금에 대한 업무를 담당하는 임원을 위원장으로 하여 5~7명 이내로 구성된다.[32)] 최소적립금에 미달한 사업장은 ① 근로자대표 ② 퇴직연금제도 관련 업무 부서장 ③ 퇴직연금 및 자산운용에 경험이 있거나 전문지식을 가진 사람 각 1명 이상을 위원에 포함해야 한다. 위원회 구성 특성을 보면, DB형의 특성상 근로자의 퇴사 전까지 사용자에게 퇴직급여 관리 권한을 부여하지만, 사외 적립금이 부족하면 퇴직급여 보장이 어려울 수 있으므로 수급권보호 차원에서 DB형에 근로자의 참여를 허용하고 있다.

적립금운용위원회가 구성되기는 하지만, 기본적으로 계약형 구조 내에서 운영될 것이라는 점에서 기존의 사업자 체계는 유지될 것으로 보인다. 왜냐하면 현행 퇴직연금 지배구조가 사업자와 계열사 간 내부시장이 강하게 구축되어 있는 상황이므로 동 제도가 도입되더라도 기존 사업자 체계의 변화는 크지 않을 것으로 보인다. 다만, 적립금운용위원회 제도의 시행으로 적극적 투자운용이 추진될 것으로 판단되며, 그 과정에서 자산운용사의 OCIO[33)](외부위탁운용: 투자일임) 서비스를 활용할 것으로 기대된다.

적립금운용위원회를 적용받게 될 사업장과 가입자 규모를 살펴보면 〈표 Ⅱ-8〉과 같다. 적

29) 퇴직급여법 제18조의2(적립금운용위원회 구성 등)를 참조함

30) 연 1회 이상 개최해야 하며, 목표수익률의 설정·자산배분정책 등 적립금 운용에 관한 사항, 적립금 운용계획서, 재정안정화계획서 등을 심의·의결함(고용노동부 2022. 4. 25)

31) IPS에는 적립금 운용 목적 및 방법, 목표수익률, 운용성과 평가를 포함함

32) 최소적립금 미충족 시 근로자대표를 의무 선임해야 함

33) OCIO(Outsourced Chief Investment Officer)제도는 전략적 의사결정을 포함하여 자산운용의 전반을 포괄적으로 외부에 위탁하는 운용 체계를 의미함(남재우 2020)

립금운용위원회 도입은 300인 이상 DB형 사업장에 의무적으로 도입되어야 하므로 2020년 기준 적용 사업장 수는 1,171개이고, 근로자 수는 182만 명이 될 것으로 보인다. 이는 300인 이상 전체 사업장의 22.8%(퇴직연금 사업장의 25.1%), 300인 이상 사업장 전체 근로자의 50.7%(퇴직연금 사업장 근로자의 71.4%)에 해당된다.

〈표 Ⅱ-8〉 300인 이상 DB형 사업장 및 근로자 수

(단위: 천 개소, 천 명, %)

구분	사업장 수 (AA)	전체 도입 사업장(A)	확정 급여형 (B)	B/A (B/AA)	근로자 수 (aa)	전체 가입 근로자(a)	확정 급여형 (b)	b/a (b/aa)
전체	1,464	408	95	23.2	11,865	6,648	3,133	47.1
30인 미만	1,379	341	75	21.9	4,760	1,799	402	22.4
30~300인 미만	80	63	19	30.4	3,513	2,298	909	39.6
300인 이상	5.1	4.670	1.171	25.1 (22.8)	3,593	2,551	1,821	71.4 (50.7)

주: 1) 도입사업장, 가입근로자는 도입 및 가입대상자가 아닌 경우(예, IRP 가입자)도 포함됨
2) ( )은 각각 사업장 수(AA), 근로자 수(aa)에서 차지하는 비율임
자료: 통계청(2021. 12. 23), "2020년 퇴직연금통계 결과"

한편, 적립금운용위원회 제도의 시행으로 운영비용에 비해 수익률이 높을 것으로 보아 순편익이 발생될 것으로 예상한 바 있다. 고용노동부(2022. 4. 25)[34]는 동 제도 시행으로 인한 운영비용(외부전문가 수당 등 운영비용)은 2억 291만 원, 수익률 제고로 4,227억 7,498만 원의 편익이 발생하여 순비용은 △4,225억 7,207만 원 감소할 것으로 추정하였다.

34) 분석연도 및 시행연도를 2022년, 할인율은 4.5%, 대상기간은 3년으로 하여 현재가치로 추정함

〈표 Ⅱ-9〉 적립금운용위원회제도 특성과 효과

구분	내용
제도 특성	• 임금상승률에 못 미치는 수익률로 인해 DB형 퇴직연금 연금부채 증가 우려 방지 위해 설립('22. 4월 14일 시행) • 구성: 위원장 포함 5~7명 • 운용형태: 준(準)기금형(적립금운용계획서(IPS) 작성: 적립금 운용 목적 및 방법, 목표수익률, 운용성과 평가를 포함) • 2020년 300인 이상 DB형 사업장은 1,171개(근로자 182만 명) • 제도 시행에 따른 비용편익 분석(고용노동부 2022. 4. 25): 순비용△4,225억 7,207만 원 감소(운영비용(외부전문가 수당 등 운영비용): 2억 291만 원, 편익(수익률 제고): 4,227억 7,498만 원)
효과	• 대상 사업장 수 1,171개, 대상 근로자 수 182만 명(2022년 기준) • 사업자와 계열사 간 내부시장(Captive Market)의 구축으로 단기적 사업자 시장의 큰 변화는 기대하기 어려움 • 편익 발생으로 순비용은 △4,225억 7,207만 원 감소 - 운영비용 2억 291만 원, 편익 4,227억 7,498만 원

다. 과학기술인공제회 연금심의위원회[35)]

비금융기관으로 퇴직연금사업을 수행하고 있는 기관은 근로복지공단 외 과학기술인공제회가 있다. 과학기술인공제회는 과학기술인공제회법 제16조의2(퇴직연금급여사업의운영 등) 제4항에 근거하여 근로자퇴직급여보장법에 따른 퇴직급여제도를 설정한 것으로 인정되고 있다. 과학기술인공제회는 퇴직연금급여 사업을 수행하기 위해 조직 내부에 위원회를 설립하고 자산운용본부 및 리스크 관리센터, 연금사업실을 운영 중이다. 의결기구인 대의원회 및 이사회가 있으며, 연금심의위원회·자산운용전략위원회·투자심의위원회·리스크 관리위원회 등을 운영하고 있다.[36)]

특히, 연금심의위원회[37)]는 적립금 운용 등에 관한 사항, 적립 및 지급에 관한 주요 사항, 기타 심의사항에 대해 심의하며, 위원장 1명, 20명 이내의 위원으로 구성된다. 이 때 위원장은 공제회의 이사장이 되고, 그 밖의 위원은 위원장이 위촉하는 사람으로 임기는 3년이다. 이러한 연금심의위원회는 일반적으로 기금형의 운용위원회 성격과 유사한 것으로 이해된다.

35) 과학기술인공제회법 제16조의7(연금심의위원회)를 참조함

36) 자산운용체계|자산운용|경영정보|공제회 소개|과학기술인공제회(sema.or.kr)

37) 과학기술인공제회법 제16조의7(연금심의위원회)

〈표 Ⅱ-10〉 과학기술인공제회 특징

구분	내용
퇴직연금 사업 근거	'과학기술인공제회법 제16조2(퇴직연금급여사업의운영 등)'에서 규정
추진 배경	과학기술인공제회는 과학기술인에 대한 효율적인 공제제도를 확립함으로써 과학기술인의 생활안정과 복지증진을 도모하고자 퇴직연금급여 사업을 실시
가입 대상	과학기술인공제회 회원으로 한정
제도 유형	확정기여(DC)형
제공 상품 유형	원리금보장형 4종(공제회 1종/우리은행 3종), 실적배당형 94개, 모델포트폴리오(Model Portfolio; MP) 6종 제공(2022년 8월 검색)
수수료	공제회는 사용자부담금 원금에 대해서만 관리비용분담금이라는 명목의 수수료를 부과

자료: 과학기술인공제회 홈페이지/연금을 참고하여 작성함

과학기술인공제회 퇴직연금의 적립금을 투자유형별로 살펴보면, 원리금보장형 4종(공제회 1종/우리은행 3종), 실적배당형 94개(펀드 67개, TDF 27개), 모델포트폴리오(Model Portfolio; MP[38]) 6종(모델포트폴리오로 여러 펀드를 편입하는 상품임)에 투자하여 운용되고 있다. 다만 MP상품은 2022년 6월 13일 부터 라인업에서 제외되어 신규투자는 할 수 없다.[39]

2021년 과학기술인공제의 자산배분과 수익률을 살펴보면, 부동산, 기업, 인프라, 주식투자 등의 순으로 자산배분 비율이 높으며, 수익률은 주식 16.3%, 부동산 9.32% 등 전체 수익률은 7.7%로 나타났다. 2020년, 2019년 전체 수익률은 각각 5.78%, 8.15%로 수익률이 대체로 높았다. 이는 부동산, 주식 등 위험자산에 대한 투자와 운용체계에 따른 시너지 효과로 이해될 수 있다.

38) '자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령'에 따라 투자일임업자가 투자일임 계약을 체결하기 이전에 투자자에게 제시하는 금융상품의 종류·비중·위험도 등의 내용이 포함된 운용방법임. 여기에는 Active형과 Passive형의 운용 전략이 있는데, Active형은 동일 위험 내에서 적극적인 자산배분을 통해 시장대비 초과수익을 추구하는 전략이며, Passive형은 동일 위험 내에서 적극적인 자산배분보다는 지역 및 자산 종류의 변화를 통해 위험수준을 낮추면서 안정성을 추구하는 전략임(https://www.dgb.co.kr/cms/dev/prv/prv_isa06.html)

39) 과학기술인공제회 홈페이지/자료실/[퇴직연금] 적립금 운용상품 수익률(2022. 7. 29)을 참조함

〈표 Ⅱ-11〉 과학기술인공제의 자산배분 및 수익률(2021년)

구분	주식	채권	멀티에셋	부동산	기업	인프라	단기자금	합계
금액(억 원)	12,677	9,959	6,480	22,901	24,814	13,336	1,705	91,874
비율(%)	13.80	10.80	7.10	24.90	27.00	14.50	1.90	100.00
수익률(%)	16.03	3.62	9.15	9.32	7.71	2.44	0.82	7.70

주: 펀드형태로 투자되며, 이를 자산유형별로 재분류한 것임
자료: 과학기술인공제회 홈페이지/자산운용현황/자산운용을 참조함

라. 소결

앞에서 본 바와 같이 우리나라의 퇴직연금 지배구조는 이미 계약형 외 다양한 지배구조가 도입된 것으로 볼 수 있으며, 이들 지배구조가 미칠 영향과 적용 대상자 규모를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 중퇴기금제도 적용으로 30인 이하 사업장에 종사하는 DC형 가입자 모두가 가입하는 것으로 가정하면, 2022년 기준으로 기존 DC형 가입자는 최대 139.7만 명, 신규 퇴직금 적용자는 최대 296.1만 명이 될 것으로 추정된다. 그러나 현실적으로는 사용자, 근로자간의 합의, 시장 상황 등에 따라 중퇴기금을 선택할 것이므로 속단하기는 이르다. 다만, 분명한 것은 기존 중소기업 가입자 중 일부가 계약형에서 중퇴기금으로 전환이 발생할 것이라는 점이다. 물론 이 경우에도 그 동안 퇴직연금 제도 운영의 관행상 상당히 보수적으로 결정되어 왔다는 점에서 중퇴기금 전환에 상당한 기간이 요구될 것이므로 단기적 변화는 크지 않을 것으로 전망된다.

둘째, 현행 퇴직연금 지배구조가 사업자와 계열사 간 내부시장이 구축되어 있는 상황이므로 적립금운용위원회의 도입이 강제되더라도 단기적으로 사업자 시장의 변화는 크지 않을 것이다. 그러나 적립금운용위원회 도입으로 적극적 투자운용은 추진될 것이므로 자산운용사의 OCIO 서비스 활용이 증가할 것으로 기대된다.

셋째, 과학기술인공제회는 연금심의위원회를 둠으로써 다양한 자산배분을 통해 높은 수익률을 획득해 온 것으로 평가된다. 고려할 점은 연금심의위원회가 기금형 특성을 갖는 것은 사실이나 법적으로는 현행 계약형 제도 내에서 추진된 것이라는 점이다. 즉, 이는 위

원회 구성과 IPS 작성을 조건으로 한다면 계약형과 기금형의 차이가 없을 수 있음을 시사하고 있다.

정리하면, 모든 사업장을 대상으로 하는 보편적 기금형은 아직 우리나라에 도입되지 않았지만 중퇴기금, 적립금운용위원회 제도의 도입으로 사업장 규모별, 제도유형 등 가입자 특성별로 구분된 기금형은 이미 도입되어 있다고 볼 수 있다. 다만 보편적 기금형 도입의 가능성은 중퇴기금과 적립금운용위원회, 그리고 연금심의위원회와 같은 기금형 특성을 갖는 제도들이 향후 어떤 성과를 내고 긍정적으로 평가되느냐에 달려 있다.

이러한 보편적 기금형 가입 대상자 규모를 추정해 보면 〈표 Ⅱ-12〉와 같다. 여기서는 현행 중퇴기금제도, 적립금운용위원회 제도의 대상자를 제외한 모든 퇴직연금 가입자에게 보편적 기금형을 적용하는 것을 가정한 것이다.

먼저 현 퇴직연금 가입자만 보편적 기금형 가입 대상이 될 경우 총 대상자 664.8만 명 중 중퇴기금 가입자 40.8만 명, 적립금운용위원회 182.1만 명을 제외한 441.9만 명이 최대 가입 대상 규모로 추산된다. 여기에 퇴직금 가입자 521.7만 명이 퇴직연금으로 전환하게 되어 가입 대상으로 편입된다면 최대 963.6만 명(441.9만 명 + 521.7만 명)이 보편적 기금형 가입 대상자로 추산된다.

〈표 Ⅱ-12〉 사업장 규모별 근로자 및 퇴직연금 유형별 가입 현황(2020년)

(단위: 천 명)

구분	가입 대상 근로자	(퇴직금 대상자)	퇴직연금 가입자	DB형		DC형	
				소계	적립금 운용위	소계	근로복지 공단
계	11,865	(5,217)	6,648	3,133	-	3,467	-
30인 미만	4,760	(2,961)	1,799	402	-	1,345	408 〈30.6〉
30~300인 미만	3,513	(1,215)	2,298	909	-	1,393	-
300인 이상	3,593	(1,042)	2,551	1,821	1,821 〈100.0〉*	730	-

주: 〈 〉은 해당 유형에 대한 비율이며, 〈 〉*는 의무적용을 의미함
자료: 통계청(2021. 12. 23), “2020년 퇴직연금통계 결과” 등을 참고하여 작성함