Ⅱ 정년연장과 연금시장 구조 변화

1. 정년연장 논의 배경과 쟁점

가. 정년연장 논의 배경

1) 인구구조 변화와 노동시장 여건

우리나라의 정년연장 논의는 급속한 인구고령화와 생산연령인구 감소, 그리고 법정 정년과 국민연금 수급개시연령 간의 불일치에서 출발한다. 2025년 65세 이상 인구는 전체 인구의 20.3%로 증가하여 우리나라는 초고령사회에 진입하였으며, 고령인구 비중은 2036년 30%, 2050년에는 40%를 넘어설 것으로 전망된다. 15~64세 생산연령인구는 2022년 3,674만 명에서 2030년 3,417만 명, 2072년에는 1,658만 명으로 감소할 것으로 예상된다. 이러한 변화는 노동공급 감소와 노후소득보장 부담을 확대하면서 고령자의 근로기간 연장 필요성을 높이고 있다(통계청 2024).

이러한 배경에서 정부는 2013년 '고령자고용법'을 개정하여 정년을 설정할 경우 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 의무화하였다. 동 제도는 2016년부터 상시근로자 300명 이상 사업장과 공공기관 등에 우선 적용된 뒤 2017년부터 모든 사업장으로 확대되었다. 현행법상 사업주가 정년을 60세 미만으로 정하더라도 법률상 정년은 60세로 간주되는 정년법제화가 시행된 것이다.[3)]

그러나 법정 정년이 60세 이상으로 의무화된 이후에도 실제 주된 일자리에서 퇴직하는 연령은 정년보다 이른 경우가 많다. OECD(2018)는 우리나라 고령근로자의 동일 사업체 고용유지율이 낮고, 상당수가 주된 일자리에서 퇴직한 뒤 임금과 고용안정성이 낮은 제2의 일자리로 이동하는 이중적 노동경로를 보인다고 평가한다. 2016년 기준 55~59세 근로자 가운데 5년 전과 동일한 사용자에게 고용된 비율은 23%로 OECD 평균 50%의 절반에도

3) 국가법령정보센터, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조

미치지 못하였다. 반면 고령자의 신규 채용률은 OECD 평균보다 높아 장기고용보다는 퇴직 후 재취업을 통해 근로기간이 연장되는 경향이 강하다. 이러한 특성은 우리나라의 정년연장 논의가 단순한 법정 정년 상향보다 계속고용의 확대와 고용의 질 개선을 함께 고려하는 방향으로 이루어질 필요가 있음을 시사한다.

2) 정년과 국민연금 수급개시연령 간 차이

정년연장 논의를 촉진하는 또 다른 요인은 법정 정년(60세)과 국민연금 수급개시연령(65세) 간의 연령격차로 인한 소득공백이다. 국민연금 노령연금 수급개시연령은 출생연도에 따라 단계적으로 상향되어 1961~1964년생은 63세, 1965~1968년생은 64세, 1969년 이후 출생자는 65세부터 연금을 받을 수 있다. 법정 정년 60세를 기준으로 하더라도 국민연금 수급까지 최대 5년의 소득공백이 발생하며, 실제 주된 일자리 퇴직연령을 기준으로 하면 공백은 더 길어질 수 있다.[4)]

이러한 소득공백은 일정 기간 근로소득이 중단되는 문제에 그치지 않고, 국민연금의 조기수령이나 퇴직·개인연금 자산의 조기 인출로 이어져 은퇴 이후 노후소득에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 정년연장 또는 계속고용은 근로소득의 단절을 완화하는 동시에 공적·사적연금의 가입·적립기간과 수령시점을 조정하는 수단으로 접근할 필요가 있다.

3) 정년연장과 기업의 임금체계 개편

정년연장은 기업의 임금체계와 인력운용 방식에도 변화를 요구한다. 연공급 중심의 임금체계에서는 근속기간이 연장될수록 기업의 인건비 부담이 증가할 수 있으므로, 정년연장은 임금피크제와 직무 중심의 임금체계 개편 논의와 함께 추진되어 왔다. 특히 고령근로자의 고용을 유지하면서 기업의 비용부담을 조정하기 위해서는 직무·숙련·책임 및 생산성을 보다 반영하는 임금체계와 직무 재설계가 필요하다. 본 보고서에서는 정년연장과 임금체계 개편의 관계를 제3장 실증분석의 중요한 연결고리로 설정하고 있다.

다만 정년연장에 대한 기업의 대응은 임금피크제에 한정되지 않는다. 기업은 직무·성과 중심의 임금체계 개편, 근로시간 조정, 재고용 등 다양한 방식으로 인건비와 인력구조를

4) 국민연금공단 홈페이지

조정할 수 있다. 이러한 변화는 근속기간과 임금수준, 퇴직시점에 영향을 미침으로써 퇴직급여 수준과 퇴직연금 운영방식에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 정년연장은 근로기간의 연장과 이에 수반되는 임금·고용체계의 변화를 통해 연금시장에도 영향을 미칠 수 있는 정책변수로 볼 수 있다.

나. 주요국의 근로기간 연장 정책

1) 주요국의 정책 추진 배경

주요국에서 근로기간 연장정책이 추진되는 가장 근본적인 배경은 저출산·고령화에 따른 생산가능인구 감소와 기대수명 증가이다. 고령인구가 증가하고 노동시장에 참여하는 인구가 감소하면 노동공급이 축소되고, 이는 연금보험료를 부담하는 가입자에 비해 연금수급자의 증가로 이어져 공적연금과 정부 재정의 지속가능성에도 부담이 커질 수 있다. OECD는 인구고령화에 대응하기 위해 고령자의 고용기회를 확대하고 실제 노동시장 퇴장연령을 늦추는 것을 주요 정책과제로 제시한다(OECD 2019). OECD 국가의 55~64세 고용률은 2004년 47.7%에서 2024년 66.4%로 상승하였다. 고령자의 고용률은 교육 수준, 건강상태 및 성별에 따라 상당한 격차를 보이며, 연령이 높아질수록 빠르게 낮아지는 특징이 있다. 이는 공적연금 수급개시연령을 상향하는 것만으로 실제 근로기간 연장이 충분히 이루어지기 어렵고, 고령자가 일할 수 있는 고용환경 조성과 직업능력 개발이 함께 뒷받침되어야 함을 보여준다(OECD 2019). 근로기간 연장의 필요성은 노동공급과 연금재정에만 한정되지 않는다. 주된 일자리의 정년 또는 퇴직 시점과 공적연금 수급개시 시점 사이에 차이가 발생하면 고령자는 노후소득공백에 직면할 수 있다. 이와 관련하여 주요국은 정년제도뿐 아니라 공적연금 수급개시연령, 조기퇴직제도, 연령차별 금지, 계속고용, 직업훈련 및 고령친화적 근로환경을 연계하여 근로기간 연장을 지원하는 종합적인 정책을 추진하고 있는 것으로 평가된다. 다음에서는 주요국의 근로기간 연장 정책과 그 특징을 중심으로 살펴본다.

2) 주요국 근로기간 연장 정책과 시사점

주요국의 근로기간 연장정책은 국가별 노동시장 구조와 연금제도의 차이에 따라 다양한 방식으로 추진되고 있다. 이를 구분하면 ① 연령차별 금지·강제퇴직 제한(법정 정년 폐

지), ② 공적연금 수급개시연령의 상향, ③ 정년 이후 계속고용(법정 정년+계속고용·재고용)으로 나눌 수 있다. 실제 각국은 여러 정책 수단을 병행하고 있으므로, 이는 국가를 기준으로 구분한 것이 아니라 정책의 중심수단을 기준으로 분류한 것이다.

첫째, 연령차별 금지·강제퇴직 제한형(법정 정년 폐지)은 일정 연령에 도달했다는 이유만으로 고용관계를 일률적으로 종료할 수 없도록 하는 방식이다. 미국은 「고용상 연령차별금지법」을 통해 40세 이상 근로자에 대한 연령차별을 금지하고 있으며, 1986년 개정으로 일부 예외 직종을 제외한 강제퇴직의 연령 상한을 폐지하였다.[5] 영국도 2011년 65세 기본정년을 폐지하여 사용자가 정년을 운영하려면 직무 특성 등에 따른 객관적 정당성을 제시하도록 하고 있다(GOV.UK 2011).

둘째, 공적연금 수급개시연령 연계형은 정상 연금수급개시연령을 단계적으로 높이고 조기연금의 감액 또는 연기연금의 증액 등을 통해 더 오래 일할 유인을 제공하는 방식이다. 독일, 프랑스, 네덜란드와 북유럽 국가를 포함한 다수의 OECD 국가는 기대수명 증가와 연금재정 부담에 대응하여 연금수급개시연령을 상향하거나 향후 상향할 예정이다(OECD 2025a). 연금수급개시연령의 상향이 실제 근로기간 연장으로 이어지려면 직업훈련, 직무전환, 유연근무 및 건강한 작업환경이 함께 마련되어야 한다(OECD 2025b).

셋째, 정년 이후 계속고용형(법정 정년+계속고용·재고용)은 기존 정년제도를 유지하면서 정년 이후 일정 연령까지 재고용 또는 계속고용을 제공하는 방식이다. 일본은 정년을 60세 미만으로 정할 수 없도록 하고, 정년이 65세 미만인 기업에는 정년연장, 계속고용제도 도입 또는 정년폐지 가운데 하나를 통해 65세까지 고용을 확보하도록 하고 있다. 2021년부터는 70세까지 취업기회를 확보하기 위한 조치도 기업의 노력의무로 도입하였다.[6]

일본의 방식은 기업이 정년연장과 재고용 가운데 적합한 수단을 선택할 수 있도록 하여 고령자의 고용을 유지하면서 인건비 부담을 조정할 수 있게 한다. 재고용 과정에서 직무, 임금, 근로시간 및 고용형태가 변경될 수 있으므로 단순한 고용 지속 여부만으로 정책효과를 평가하기는 어렵다. 연공적 임금체계가 강한 우리나라와 같은 국가에서는 계속고용과 임금·직무체계 조정의 병행이 핵심 과제가 될 수 있다.

---

5) U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Age Discrimination in Employment Act of 1967”, 2026. 7. 30. 검색

6) Ministry of Health, Labour and Welfare Labour Standards Bureau(2013)

〈표 Ⅱ-1〉 주요국 근로기간 연장정책의 유형과 특징

제도 유형	주요 내용 및 특징
연령차별 금지·강제퇴직 제한형 (법정 정년 폐지)	• 미국: 법정 정년 폐지(기존 70세, 1986년) • 영국: 기본정년제도(DRA) 폐지(2011년)
공적연금 수급개시연령 연동	• 독일: 공적연금 수급개시연령 65 → 67세(2012~2029년) • 프랑스: 공적연금 수급개시연령 60 → 64세(2010~2030년) • 스페인: 공적연금 수급개시연령 65 → 67세(2013~2027년) • 네덜란드: 공적연금 수급개시연령 65 → 67세 (이후 기대수명 연동, 2013년~현재) • 호주: 공적연금 수급개시연령 65 → 67세 (슈퍼애뉴에이션과 연계, 2017~2023년) • 스웨덴: 공적연금 수급개시연령 및 기준연령을 단계적 상향(2020년~현재)
계속고용·재고용	• 일본: 65세 고용확보 의무, 70세 취업확보 노력의무(2006~2025년) • 싱가포르: 법정 정년 유지 및 재고용 의무(68세, 일부 70세) 단계적 시행 • 대한민국: 정년 60세 의무화 이후 정년연장·계속고용 논의(논의 중)

주: 국가별 제도는 복수의 특성을 가지나, 주된 정책수단을 기준으로 유형화함
자료: 고용노동부(2023); 경제사회노동위원회(2025. 5. 8.), "고령자 계속고용의무 제도화 공익위원 제언"; OECD, European Commission, 미국 EEOC, 영국 정부, 일본 후생노동성, 싱가포르 인력부 자료 등을 토대로 재구성함

주요국의 경험은 근로기간 연장이 법정 정년의 직접적인 상향만으로 이루어지기보다 정년제도와 공적연금 수급개시연령, 계속고용 등을 연계하여 추진되고 있음을 보여준다. 우리나라 역시 정년연장을 법정 정년의 상향 여부만으로 접근하기보다 계속고용과 임금·직무체계 개편, 연금제도의 연계를 함께 고려할 필요가 있다. 특히 근로기간의 연장이 실제 노후소득 증가로 이어지기 위해서는 고용기간 연장과 함께 퇴직연금의 적립과 공·사적연금의 수령시점을 연계하는 접근이 중요하다.

다. 우리나라 정년연장의 주요 쟁점과 정책 대상

1) 우리나라 정년연장의 주요 쟁점

우리나라의 정년연장 논의에서 우선 검토해야 할 쟁점은 법정 정년을 직접 상향할 것인지, 현행 정년을 유지하되 정년 이후 계속고용을 확대할 것인지에 있다. 두 방식 모두 고령자의 근로기간을 연장한다는 목적은 동일하지만 근로자의 고용안정과 기업의 인력운용 측면에서는 차이가 있다.

법정 정년연장은 기존 고용관계와 근로조건의 연속성을 확보하는 데 상대적으로 유리하지만 기업에는 고령근로자의 고용과 임금에 따른 비용부담이 발생할 수 있다. 반면 재고용을 포함한 계속고용 방식은 기업이 근로자의 직무·임금·근로시간 및 고용형태를 조정할 수 있다는 점에서 인력운용의 유연성이 크지만, 재고용 과정에서 근로조건이 낮아질 가능성이 있다. 따라서 양자를 이분법적으로 선택하기보다 산업과 직무 특성, 기업규모 및 인력수요를 고려하여 단계적·탄력적으로 적용하는 방안을 검토할 필요가 있다.

정년연장과 관련하여 또 하나의 중요한 쟁점은 고령자의 고용안정과 기업의 인건비 부담을 어떻게 조화시킬 것인가에 있다. 우리나라의 임금체계는 근속연수에 따라 임금이 상승하는 연공적 성격이 강하므로 기존 임금체계를 유지한 채 정년만 연장하면 기업의 고령근로자 인건비 부담이 증가할 수 있다.

2013년 정년 60세 의무화 당시에도 정년연장에 대응한 임금체계 개편 필요성이 함께 제기되었으며, 이후 공공기관과 일부 대기업을 중심으로 임금피크제가 확대되었다. 그러나 향후 임금체계 개편은 연령만을 기준으로 일률적으로 임금을 조정하기보다 직무·책임·숙련 및 생산성의 변화를 반영하는 방향으로 이루어질 필요가 있다.

기업규모별로도 임금체계 개편에 대한 대응역량에 차이가 존재한다. 2021년 기준 임금피크제 도입률은 100인 이상 사업체가 28.0%로 100인 미만 사업체의 16.1%보다 높게 나타났다. 이는 정년연장에 대한 기업의 대응이 기업규모에 따라 다르게 나타날 수 있음을 보여준다.

〈표 Ⅱ-2〉 기업규모별 임금피크제 도입률(2005~2021년)

(단위: %)

구분	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
전체	1.4	1.6	1.5	3.2	5.4	6.8	11.5	15.9	18.8
100인 미만	0.8	1.0	1.0	2.2	3.8	4.5	8.8	13.5	16.1
100인 이상	3.1	3.3	3.0	6.1	10.2	14.3	19.9	23.7	28.0

주: 사업체패널조사의 최신 공개자료를 이용하여 작성함
자료: 박성재 외(2024)

이러한 임금·고용체계의 변화는 기업의 인건비뿐 아니라 퇴직급여 부담과 퇴직연금 운영방식에도 영향을 미칠 수 있다. 특히 임금피크제의 적용 여부와 시점은 DB형 퇴직급여 수

준과 DB·DC형의 상대적인 유불리에 영향을 미칠 가능성이 있다. 다만 퇴직연금 유형 변화는 임금피크제뿐 아니라 기업규모, 임금체계, 노사관계 및 인력구조 등 다양한 요인의 영향을 받을 수 있으므로 양자 간의 관계를 직접적인 인과관계로 해석하는 데에는 주의할 필요가 있다. 이에 대해서는 제3장에서 구체적으로 검토한다.

한편 정년연장이 청년고용에 미치는 영향 역시 중요한 노동시장 쟁점이지만, 본 연구는 정년연장이 연금시장에 미치는 영향을 주요 분석대상으로 한다는 점에서 이에 대한 상세한 논의는 생략한다. 다만 정년연장에 따른 기업의 인건비 및 인력운용 부담이 신규채용에 영향을 미칠 가능성이 있으므로, 향후 제도개편 과정에서는 고령자 고용과 청년고용을 함께 고려할 필요가 있다.

2) 정년연장의 적용 대상 및 규모

정년연장 정책의 잠재적 대상은 현행 법정 정년인 60세에 도달하는 근로자와 국민연금 수급개시 이전 연령대인 60~64세 인구이다. 통계청 인구추계에 따르면 이 연령층은 2022년 약 404만 명에서 2027년 약 425만 명으로 증가할 것으로 전망된다(통계청 2023). 다만 60~64세 전체 인구에는 자영업자, 비경제활동인구, 이미 주된 일자리에서 퇴직한 사람 및 정년제가 적용되지 않는 근로자 등이 포함되어 있으므로 전체가 정년연장의 직접적인 정책대상이 되는 것은 아니다. 따라서 실제 정책대상은 60세 전후까지 임금근로자로 재직하면서 정년제도의 적용을 받는 근로자를 중심으로 파악해야 한다.

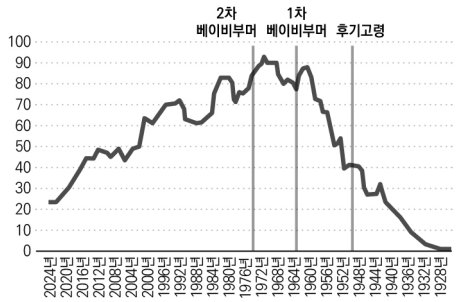
정년연장의 영향 규모는 기업규모와 고용형태에 따라 크게 달라질 수 있다. 대기업과 공공기관의 정규직 근로자는 정년제도의 적용과 단체협약에 의한 보호를 받을 가능성이 상대적으로 높지만, 중소기업·비정규직 근로자는 정년 이전에 근로계약이 종료되거나 사업체 이동을 경험할 가능성이 크다. 따라서 법정 정년을 연장하더라도 실제 혜택이 장기근속 근로자에게 집중되고 노동시장 취약계층의 고용안정 효과는 제한될 수 있다. OECD도 우리나라에서는 고령자의 고용률 자체보다 주된 일자리에서의 고용유지와 양질의 일자리 확보가 중요한 과제라고 평가한다(OECD 2018).

〈그림 Ⅱ-1〉에서 보는 바와 같이 우리나라의 중고령층 인구구조는 1·2차 베이비붐 세대를 중심으로 형성되어 있다. 제1차 베이비붐 세대(1955~1963년생)는 약 700만 명 규모로 대부분 은퇴기에 진입하거나 은퇴를 완료하였고, 제2차 베이비붐 세대(1964~1974년생)는 약

950만 명 규모로 2024년부터 본격적인 은퇴기에 진입하였다. 이에 따라 향후 10년간 제2차 베이비붐 세대가 노동시장과 연금시장에 미치는 영향은 크게 확대될 것으로 예상된다.

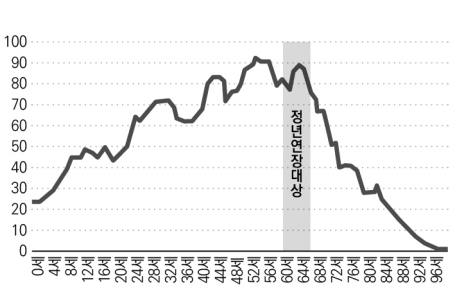
〈그림 Ⅱ-1〉 출생연도별 인구 현황

(단위: 만 명)



〈그림 Ⅱ-2〉 연령별 인구 수와 정년연장 대상

(단위: 만 명)



주: 법정 정년을 60세에서 65세로 연장할 경우 직접적인 영향을 받는 60~64세 인구는 약 400만 명이며, 이 가운데 실제 경제활동에 종사하는 중고령 근로자는 약 150만 명으로 추정됨

자료: 행정안전부 홈페이지 / 주민등록인구통계 / 연령별 인구현황

또한 〈그림 Ⅱ-2〉와 같이 법정 정년을 60세에서 65세로 연장할 경우 직접적인 연령대상인 60~64세 인구는 약 400만 명으로 보이나, 이 가운데 실제 경제활동에 종사하는 중고령 근로자는 약 150만 명으로 추정된다. 이는 정년연장의 정책효과를 평가할 때 연령대 전체보다 정년제도의 적용을 받는 임금근로자를 중심으로 접근해야 함을 시사한다. 〈그림 Ⅱ-1〉과 〈그림 Ⅱ-2〉를 연령세대별로 구분하여 정리하면 다음 〈표 Ⅱ-3〉과 같다.

〈표 Ⅱ-3〉 정년연장 대상의 주요 특성

구분	규모	특성
한국전쟁 전후 출생세대	-	후기고령층, 노인빈곤 대응 중심
제1차 베이비붐 세대(1955~1963년생)	약 700만 명	대부분 은퇴기에 진입 또는 은퇴 완료
제2차 베이비붐 세대(1964~1974년생)	약 950만 명	향후 10년간 은퇴, 정년연장의 핵심 세대
정년연장 연령대상(60~64세)	약 400만 명	정년 65세 연장 시 잠재적 직접 영향
중고령 근로자	약 150만 명	노동·연금시장에 실질적 영향을 받는 대상

주: 본 연구에서는 관련 통계자료의 구분에 따라 제2차 베이비붐 세대를 1964~1974년생으로 정의함

자료: 저자가 작성함

종합하면 우리나라 정년연장의 실제 정책효과는 60~64세 인구 전체가 아니라 정년제도의 적용을 받는 임금근로자가 주된 일자리에서 얼마나 더 오래 근무하는지, 그리고 그 과정에서 임금과 고용조건이 어떻게 변화하는지에 따라 달라질 수 있다. 이러한 변화는 근로자의 퇴직시점과 퇴직급여, 퇴직연금 가입·적립기간에 직접적인 영향을 미친다는 점에서 연금시장과 밀접하게 연결된다. 이를 바탕으로 다음 절에서는 정년연장이 퇴직연금과 개인연금을 포함한 연금시장 구조에 미치는 영향을 살펴본다.

2. 정년연장에 따른 연금시장 구조 변화

우리나라 연금시장은 국민연금을 중심으로 하는 공적연금과 퇴직연금·개인연금으로 구성된 다층노후소득보장체계로 발전해 왔다. 저출산·고령화와 기대수명 연장으로 노후소득 확보의 중요성이 커지면서 사적연금시장도 지속적으로 성장하고 있다.

다만 이러한 연금시장 변화가 모두 정년연장에 의해 발생하는 것은 아니다. 고령화와 기대수명 증가는 노후소득보장과 장수위험 관리의 필요성을 높이는 연금시장 변화의 구조적 배경요인이다. 이에 비해 정년연장은 근로기간을 직접 연장함으로써 퇴직연금의 가입·부담금 납입기간과 자산운용기간을 확대하고, 임금·고용조건의 변화를 통해 퇴직급여 수준과 퇴직연금 유형 선택에 영향을 미칠 수 있다. 개인연금에 대해서도 근로소득 발생기간과 연금수령시점의 변화를 통해 간접적인 영향을 미칠 수 있다.

따라서 정년연장이 연금시장에 미치는 영향은 크게 ① 근로기간 연장에 따른 가입·적립기간 확대, ② 임금·고용체계 변화에 따른 퇴직연금 유형 선택 변화, ③ 퇴직시점 연기에 따른 자산운용기간 확대, ④ 근로소득기간 확대와 연금수령시점 변화의 경로를 통해 나타날 수 있다. 이하에서는 이러한 관점에서 퇴직연금과 개인연금의 구조 변화를 살펴본다.

가. 퇴직연금시장 구조 변화

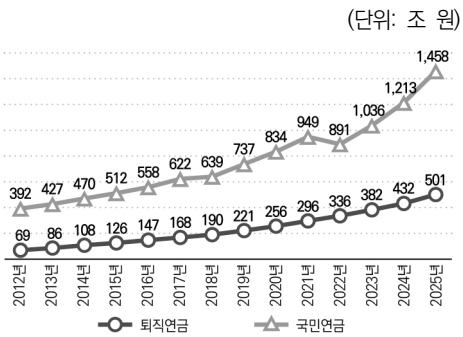
1) 퇴직연금 시장 성장 추이와 전망

퇴직연금은 2005년 제도 도입 이후 〈그림 Ⅱ-3〉에서 보는 바와 같이 그 적립금은 2012년 69조 원에서 2025년 501조 원으로 약 7배 이상 증가하였으며, 동 기간 국민연금 기금도 392조 원에서 1,458조 원으로 크게 확대되었다.

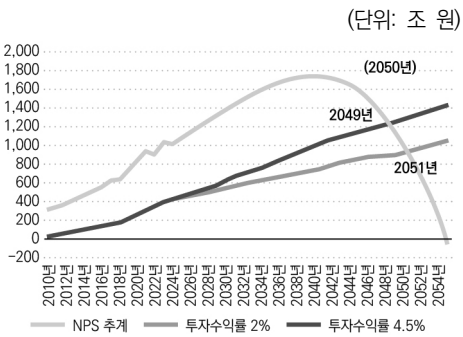
〈그림 Ⅱ-4〉는 국민연금 사업장가입자 증가 추이를 활용하여 퇴직연금 적립금을 장기 추계한 결과이다.[7] 분석 결과, 국민연금기금은 2041년 정점에 도달한 이후 감소하여 2056년에 소진되는 것으로 추정되는 반면, 퇴직연금 적립금은 지속적으로 증가하여 투자수익률을 4.5%로 가정할 경우 약 2051년에 국민연금기금 규모를 상회하는 것으로 추정되었다. 또한 퇴직연금은 수지상등 원칙상 가입자가 있는 한 소진시점은 존재하지 않는다는 점에서 국민연금과 구조적인 차이가 있다. 다만, 이러한 추계는 2025년 국민연금 법개정 이전의 제도와 경제여건을 반영한 결과이다. 최근 국민연금법 개정으로 보험료 13%, 소득대체율 43%로 조정되면서 기금소진 시점은 2056년에서 2064년으로 연장될 것으로 전망된다. 그럼에도 국민연금과 퇴직연금의 장기적인 상대적 성장 추세는 큰 변화가 없을 것으로 판단된다.

이러한 상황에서 향후 정년연장에 따라 근속기간과 부담금 납입기간이 확대될 경우 퇴직연금 적립규모는 더욱 빠르게 증가할 가능성이 있다. 특히 계속고용 확대와 퇴직연금 가입률 제고가 병행된다면 퇴직연금은 국민연금을 보완하는 수준을 넘어 노후소득보장체계의 핵심 축으로 그 역할이 더욱 확대될 것으로 기대된다.

〈그림 Ⅱ-3〉 퇴직·국민연금 기금 추이



〈그림 Ⅱ-4〉 퇴직·국민연금 기금 전망



주: 〈그림 Ⅱ-4〉는 퇴직연금을 국민연금 사업장가입자 증가 추이를 활용하여 장기 추계한 것으로, 투자수익률을 각각 2%(퇴직연금)와 4.5%(국민연금)로 가정한 결과임.

자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), "2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서" 등 자료; 강성호 외(2025)를 참고하여 정리함

7) 세부적 가정 등은 강성호 외(2025)를 참고 바람

정년연장의 적립효과를 보다 구체적으로 파악하기 위해서는 연령대별 가입자 규모를 함께 살펴볼 필요가 있다. 〈표 Ⅱ-4〉에 따르면 2024년 기준 퇴직연금 가입대상 근로자 가운데 50대와 60세 이상은 각각 25.0%와 17.5%를 차지하였으며, 가입률은 각각 53.2%와 37.6%로 나타났다. 이는 정년연장으로 60세 전후 근로자의 고용기간과 퇴직연금 가입기간이 확대될 경우 적립규모도 함께 증가할 가능성이 있음을 시사한다. 특히 현재의 60세 이상 가입대상 근로자는 현행 정년제도 하에서도 계속 근무하고 있는 근로자이므로, 법정 정년이 65세로 연장될 경우 이 연령층의 가입대상자와 적립규모는 더욱 확대될 가능성이 높다.

다만 현재 연령별 적립금과 사용자 부담금 자료가 공표되지 않아 정년연장에 따른 추가 적립효과를 정량적으로 추정하는 데에는 한계가 있다. 정년연장 대상자의 평균소득이 전체 가입자의 평균소득과 유사하다고 단순 가정할 경우, 연간 사용자 부담금과 운용수익에 정년연장으로 증가하는 가입자 비중을 적용하여 추가 적립효과를 개략적으로 추정할 수 있다. 다만 이는 임금조정과 근로시간 단축 등을 반영하지 못한 단순 추정이라는 점에 유의할 필요가 있다.

〈표 Ⅱ-4〉 2024년 연령대별 퇴직연금 가입 현황

(단위: 천 명, %)

구분	가입 대상 근로자(A)		가입 근로자(B)		가입률(B/A)
합계	13,086	(100.0%)	6,972	(100.0%)	53.3
20세 미만	16	(0.1%)	3	(0.0%)	17.8
20대	1,357	(10.4%)	689	(9.9%)	50.8
30대	2,920	(22.3%)	1,771	(25.4%)	60.7
40대	3,233	(24.7%)	1,906	(27.3%)	59.0
50대	3,272	(25.0%)	1,742	(25.0%)	53.2
60세 이상	2,287	(17.5%)	861	(12.3%)	37.6

주: 1) ( )안은 구성비
2) 가입 근로자는 가입대상자 가운데 퇴직연금에 가입한 근로자임
자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), "2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서"

2) 퇴직연금 유형(DB·DC·IRP)의 변화

퇴직연금의 유형별 구조도 지속적으로 변화하고 있다. 〈그림 Ⅱ-5〉와 〈그림 Ⅱ-6〉에 따르면 2025년 기준 퇴직연금 적립금은 총 501.4조 원이며, 이 가운데 DB형은 228.9조 원(45.7%), DC형(기업형 IRP 포함)은 141.6조 원(28.2%), 개인형 IRP는 130.9조 원(26.1%)을 차지하였다. DB형은 여전히 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 그 비중은 지속적으로 감소하는 반면, DC형과 개인형 IRP의 비중은 확대되어 두 유형의 합계가 전체 적립금의 절반을 넘어섰다.

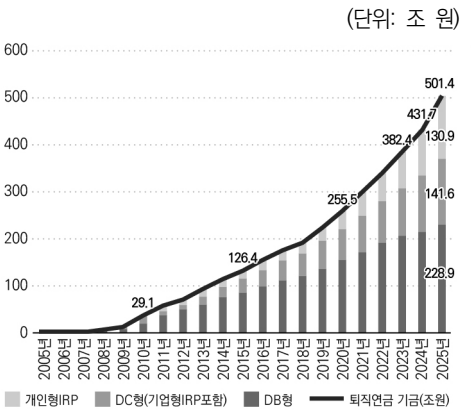
다만 이러한 DB형 비중 감소와 DC형·IRP 확대는 정년연장 이전부터 진행되어 온 추세이므로 이를 정년연장의 결과로 해석하기는 어렵다. 노동이동성 확대, 기업의 비용관리, 가입자의 자산운용 참여 확대 및 금융시장·제도 변화 등 다양한 요인이 복합적으로 작용한 결과로 이해할 필요가 있다. 정년연장은 이러한 기존의 구조변화에 추가적으로 영향을 미칠 수 있는 하나의 요인이다.

정년연장이 퇴직연금 유형에 영향을 미치는 경로는 기업과 근로자의 관점에서 구분하여 살펴볼 수 있다. 기업의 입장에서는 근속기간 연장으로 DB형 퇴직급여의 장래 지급부담과 관련 불확실성이 확대될 경우 사용자의 부담금이 사전에 확정되는 DC형을 선호할 유인이 커질 수 있다. 다만 그 영향은 기업규모, 임금체계, 노사관계 및 인력구조 등에 따라 달라질 수 있다.

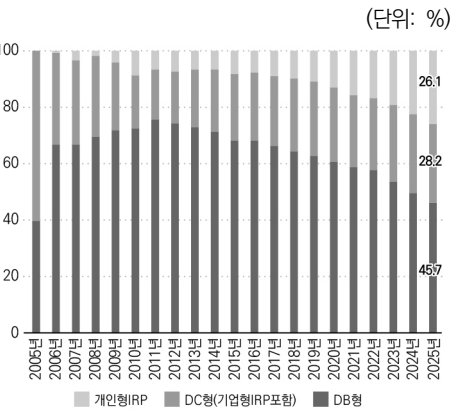
근로자에게는 정년연장 과정에서 이루어지는 임금조정의 여부와 시점이 중요한 영향을 미칠 수 있다. DB형은 퇴직시점의 임금수준이 퇴직급여 산정에 중요한 영향을 미치는 반면, DC형은 각 기간에 발생한 사용자 부담금이 개인계좌에 적립된다. 따라서 정년연장 과정에서 임금피크제가 적용될 경우 DB형과 DC형의 상대적 유불리가 변화하여 일정 시점에 DC형으로 전환하려는 유인이 발생할 수 있다.

따라서 정년연장이 퇴직연금 유형에 미치는 영향은 '정년연장 → DC형 전환'이라는 직접적인 관계라기보다, '정년연장 → 근속기간 및 임금·고용체계 변화 → DB·DC형의 상대적 유불리 변화 → 퇴직연금 유형 선택'이라는 경로로 이해하는 것이 적절하다. 이러한 관계가 실제 사업체 자료에서도 나타나는지는 제3장에서 구체적으로 검토한다.

〈그림 Ⅱ-5〉 퇴직연금 적립금 추이



〈그림 Ⅱ-6〉 DB형과 DC형·IRP 비중 추이



자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), "2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서" 등 자료를 참고하여 정리함

3) 장기 자산운용의 중요성

퇴직연금시장의 지속적인 성장에도 불구하고 장기 운용성과 제고는 여전히 중요한 과제이다. 2025년 전체 퇴직연금 운용수익률은 8.57%로 크게 개선되었으며, 이는 최근 자본시장 호조와 실적배당형 상품의 높은 수익률이 전체 성과를 견인한 결과로 볼 수 있다. 다만 업권별 비교는 최신 공표자료인 2024년 말 기준으로 확인할 수 있다.

〈그림 Ⅱ-7〉에 따르면 전체 운용수익률은 증권업권이 6.33%로 가장 높았으며, 생명보험(4.43%), 은행(4.25%), 손해보험(3.93%)이 뒤를 이었다. 특히 실적배당형 상품의 수익률은 증권업권이 10.73%로 가장 높아 최근 자본시장 활성화의 수혜가 가장 크게 반영된 것으로 나타났다. 반면 원리금보장형 상품의 수익률은 업권 간 차이가 크지 않아 최근 단기 운용성과는 실적배당형 상품이 주도한 것으로 판단된다.

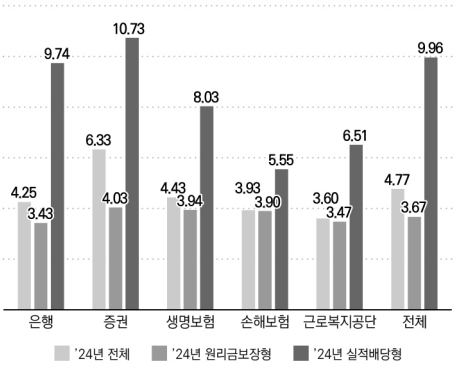
장기수익률에서도 증권업권이 우위를 유지하였다. 〈그림 Ⅱ-8〉에 따르면 최근 5년 수익률은 증권업권이 3.58%로 가장 높았으며, 10년 수익률도 2.75%로 모든 업권 가운데 가장 높은 수준을 기록하였다. 이는 증권업이 단기뿐 아니라 장기 자산운용에서도 상대적으로 높은 경쟁력을 확보하고 있음을 보여준다.

정년연장으로 퇴직연금의 적립기간이 확대될수록 단기 금리보다 장기 복리효과와 안정적인 운용성과의 중요성은 더욱 커질 것으로 예상된다. 이에 따라 향후 퇴직연금사업자의

경쟁은 원리금보장형 상품 중심에서 벗어나 실적배당형 상품 운용, 생애주기형 자산배분 및 장기 자산운용 역량을 중심으로 전개될 가능성이 높다. 이는 보험산업의 경쟁력이 단순한 원리금보장형 상품 공급보다 장기 자산운용 역량과 실적배당형 상품 경쟁력에 의해 결정될 가능성이 높음을 시사한다.

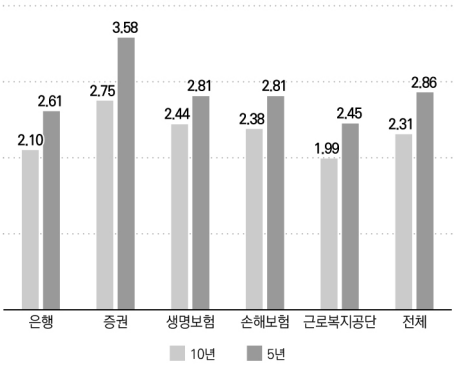
〈그림 Ⅱ-7〉 업권별 퇴직연금 연간수익률 추이

(단위: %)



〈그림 Ⅱ-8〉 업권별 퇴직연금 장기수익률(2024년)

(단위: %)



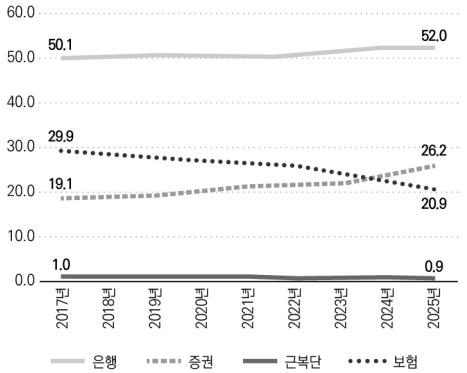
자료: 고용노동부 보도자료(2025. 6. 9.), "2024년 우리나라 퇴직연금 투자 백서"

4) 사업자 간 경쟁구조 변화

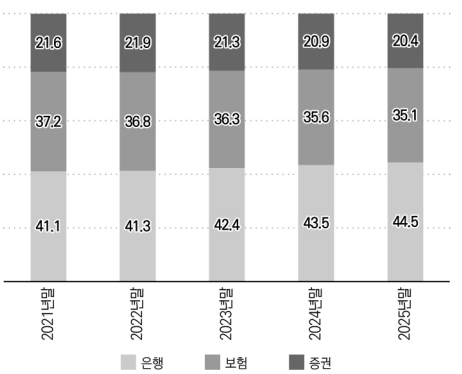
퇴직연금사업자 간 경쟁구조도 점차 변화하고 있다. 〈그림 Ⅱ-9〉에 따르면 전체 퇴직연금 적립금 기준으로 은행은 2025년 52.0%의 시장점유율로 가장 높은 비중을 유지하고 있다. 보험업권의 비중은 2017년 29.9%에서 2025년 20.9%로 지속적으로 감소하였으며, 2024년부터는 증권업권에 시장점유율이 역전된 것으로 나타났다. 이는 실적배당형 상품과 개인형 IRP 시장의 확대에 따라 보험업권의 상대적 시장지위가 점차 약화되고 있음을 보여준다.

반면, DB형 시장에서는 보험업권이 여전히 높은 경쟁력을 유지하고 있다. 〈그림 Ⅱ-10〉에 따르면 2025년 기준 DB형 적립금 비중은 은행업 44.5%, 보험업 35.1%, 증권업 20.4%로 나타났다. 은행업권의 비중은 점진적으로 확대되고 있으나 보험업권도 약 35%의 시장점유율을 유지하며 DB형 시장의 주요 사업자로 자리하고 있다. 이는 보험업권이 장기계약 관리와 원리금보장형 상품 공급에서 여전히 경쟁우위를 보유하고 있음을 시사한다.

〈그림 Ⅱ-9〉 업권별 적립금 비중



〈그림 Ⅱ-10〉 업권별 DB형 비중 추이



자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), “2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서” 등 자료를 참고하여 정리함

향후 정년연장과 함께 DC형 및 개인형 IRP의 비중이 확대될 경우 퇴직연금사업자 간 경쟁은 더욱 심화될 것으로 예상된다. 이에 따라 경쟁의 중심도 단순한 적립금 확보에서 장기 운용성과, 생애주기형 자산배분, 디지털 자산관리 및 연금수령 서비스를 포함한 종합적인 연금관리 역량으로 이동할 가능성이 높다. 이에 따라 보험산업은 DB형과 원리금보장형 상품에서 보유한 강점을 유지하는 한편, 실적배당형 상품과 장기 자산관리 역량을 함께 강화할 필요가 있다.

나. 개인연금시장 구조 변화

정년연장이 개인연금에 미치는 영향은 퇴직연금에 비해 간접적이다. 퇴직연금은 고용관계와 직접 연계되어 있어 근로기간 연장이 가입과 사용자 부담금 납입기간을 직접적으로 확대하지만, 개인연금은 개인의 자발적인 가입과 납입에 기초하므로 정년연장만으로 가입이나 적립액이 자동적으로 증가하는 것은 아니다.

다만 정년연장으로 근로소득이 발생하는 기간이 늘어나면 개인연금에 추가로 납입할 수 있는 기간과 경제적 여력이 확대될 수 있으며, 퇴직시점의 연기는 개인연금의 인출시점을 늦추어 자산운용기간을 확대하는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 개인연금에 대한 정년연장의 영향은 퇴직연금과 같은 가입기간의 제도적 연장보다는 근로소득기간 확대에 따른 추가 저축여력과 자산운용·수령시점의 변화라는 경로를 중심으로 파악하는 것이 적절하다.

1) 개인연금 시장 성장 추이와 전망

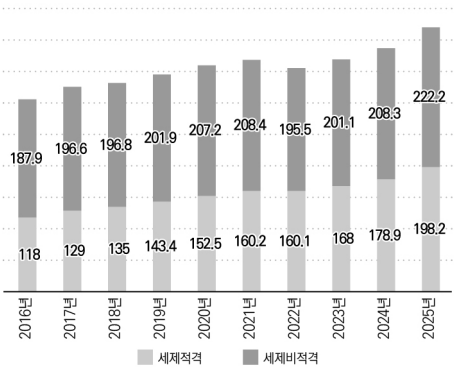
개인연금은 국민연금과 퇴직연금을 보완하는 제3층 노후소득보장수단으로, 기대수명 증가와 노후자산 형성 수요에 힘입어 지속적으로 성장하고 있다. 〈그림 Ⅱ-11〉에 따르면 개인연금 적립금은 2016년 약 306조 원에서 2025년 약 420조 원으로 증가하였으며, 세제비적격 개인연금의 비중이 확대되면서 자발적인 노후준비 수단으로서의 역할도 강화되고 있다.

〈그림 Ⅱ-12〉는 국민연금, 퇴직연금 및 개인연금의 시장 규모를 비교한 것이다. 2025년 기준 국민연금기금은 약 1,458조 원, 퇴직연금은 501조 원, 개인연금은 약 420조 원으로, 퇴직연금과 개인연금을 합한 사적연금 규모는 약 920조 원에 이른다. 이는 노후소득보장 체계에서 사적연금의 중요성이 지속적으로 확대되고 있음을 보여준다.

정년연장으로 근로소득이 발생하는 기간이 늘어나면 개인연금의 추가 납입 여력이 확대되고, 은퇴 이후 장수위험과 소득 부족에 대비하려는 계층을 중심으로 개인연금 수요도 증가할 가능성이 있다. 다만 퇴직연금과 달리 개인연금의 가입과 납입은 자발적 선택에 기초하므로, 그 효과는 소득수준과 노후준비 성향에 따라 차별적으로 나타날 수 있다. 따라서 개인연금은 공적연금과 퇴직연금을 보완하는 선택적 노후준비 수단으로서 역할이 강화될 것으로 전망된다.

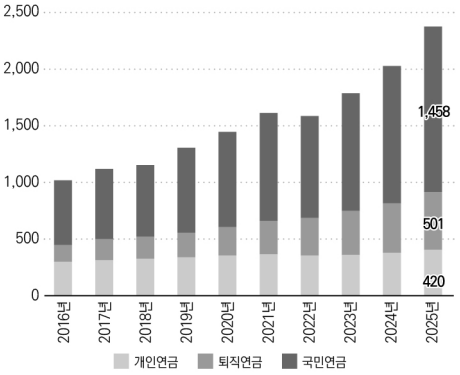
〈그림 Ⅱ-11〉 개인연금 유형별 적립금 추이

(단위: 조 원)



〈그림 Ⅱ-12〉 개인·퇴직·국민연금 기금 추이

(단위: 조 원)



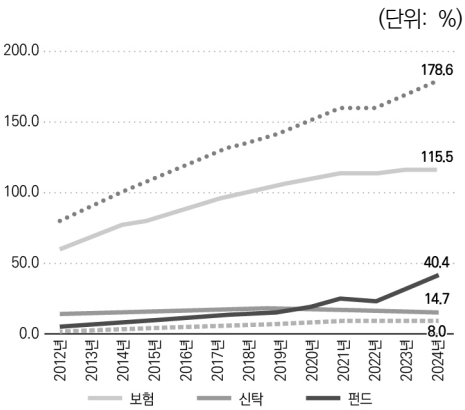
자료: 금융감독원 홈페이지 / 통합연금포털 / 연금 자료실

2) 개인연금 유형(보험·신탁·펀드)의 변화

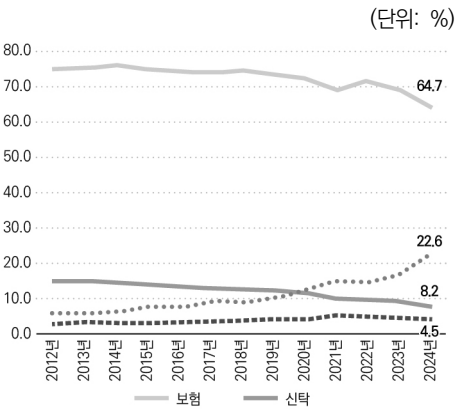
개인연금은 연금저축보험, 연금저축펀드와 연금저축신탁 등으로 구성된다. 보험상품은 안정적인 노후소득과 종신연금 기능을 강점으로 시장을 주도해 왔으나, 최근에는 실적배당형 상품 선호가 높아지면서 펀드 비중이 확대되고 있다.

2024년 기준 연금저축 적립금 비중은 보험 64.7%, 펀드 22.6%, 신탁 8.2%로 나타났다. 보험이 여전히 가장 큰 비중을 차지하지만 점유율은 점진적으로 낮아지고, 펀드는 장기투자 문화 확산과 투자성과 개선에 힘입어 성장하고 있다.

〈그림 Ⅱ-13〉 업권별 연금저축 적립금 추이



〈그림 Ⅱ-14〉 업권별 연금저축 비중 추이



자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), “2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서” 등 자료를 참고하여 정리함

이러한 변화는 개인연금시장이 안정성 중심에서 안정성과 수익성을 함께 추구하는 구조로 이동하고 있음을 보여준다. 다만 개인연금의 궁극적인 목적은 안정적인 노후소득 확보이므로 단기 수익률뿐 아니라 장기 위험관리, 종신소득 보장 및 인출단계의 안정성도 함께 고려할 필요가 있다. 특히 보험상품은 수익률 경쟁에서는 투자형 상품보다 불리할 수 있으나 종신연금과 장수위험 보장 측면에서는 차별적인 기능을 보유한다는 점은 간과해서는 안 된다.

3) 장기 자산운용의 중요성

개인연금 가입자의 관심은 세제혜택뿐 아니라 장기 자산운용성과와 안정적인 노후소득 확보로 확대되고 있다. 〈표 Ⅱ-5〉에 따르면 2025년 연금저축상품의 연간수익률은 전체 10.6%로 나타났으며, 펀드·ETF의 연간수익률은 29.3%로 보험과 신탁보다 높았다. 다만 보험상품은 공시기준이 다르므로 상품 간 수익률을 직접 비교하는 데에는 유의할 필요가 있다.

〈표 Ⅱ-5〉 연금저축 상품별 수익률

(단위: %)

구분	보험	펀드/ETF			신탁	전체
			펀드	ETF		
연간수익률	0.8	29.3	31.3	27.4	4.0	10.6
누적수익률	0.8	14.3	8.1	19.9	3.3	5.5

주: 1) 통합연금포털에 공시 중인 연금저축상품('01년 이후 판매) 수익률을 적립금 기준으로 가중평균함
2) 연간수익률 산정 시 펀드/ETF 및 신탁은 최근 1년 기준 연평균 수익률을 적용하고 보험은 공시기준이 다르므로 누적수익률을 적용하여 산정함

자료: 금융위원회·금융감독원 보도자료(2026. 6. 19.), "2025년 우리나라 연금저축(PSA) 투자 백서"

실적배당형 상품의 성장은 개인연금시장에서 투자형 상품의 확대를 촉진하고 있으나, 연금저축보험은 안정적인 자산운용과 종신연금 기능을 통해 장수위험을 관리할 수 있다는 점에서 차별성을 갖는다. 따라서 개인연금시장의 경쟁은 단순한 수익률보다 장기 운용성과와 안정적인 연금수령 기능을 함께 제공하는 방향으로 전환될 가능성이 높다.

정년연장으로 근로소득 발생기간과 개인연금의 추가 납입·운용기간이 확대될 경우 장기 자산운용의 중요성은 더욱 커질 수 있다. 또한 은퇴시점이 늦어지면 개인연금의 수령시점도 조정될 수 있으므로, 적립단계의 운용성과뿐 아니라 축적된 자산을 안정적인 노후소득으로 전환하는 수령단계의 중요성도 함께 커질 것으로 예상된다. 이에 따라 보험산업도 장기 자산운용 역량을 강화하는 한편 종신연금과 장수위험 관리기능을 결합한 차별화 전략을 확대할 필요가 있다.

다. 소결

정년연장은 근로기간을 연장함으로써 퇴직연금의 가입·부담금 납입기간과 자산운용기간을 확대하고, 임금·고용체계의 변화를 통해 퇴직급여 수준과 퇴직연금 유형 선택에도 영향을 미칠 수 있다. 또한 근로소득 발생기간과 은퇴시점의 변화는 개인연금의 추가적인 적립과 수령시점에도 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있다.

다만 현재 연금시장에서 나타나고 있는 DB형 비중 감소와 DC형·IRP 확대, 실적배당형 상품의 성장 및 개인연금 수요 변화 등을 모두 정년연장의 효과로 볼 수는 없다. 고령화와 기대수명 증가, 노동이동성 확대, 금융시장 및 연금제도 변화 등이 함께 영향을 미치고 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 고령화와 기대수명 증가를 사적연금시장 변화의 구조적 배경요인으로 보고, 정년연장은 근로기간과 임금·고용조건 및 퇴직시점을 변화시켜 연금시장의 적립·운용·수령구조에 영향을 미치는 정책변수로 구분하여 접근한다.

정년연장이 연금시장에 미치는 주요 경로는 〈표 Ⅱ-6〉과 같이 정리할 수 있다.

〈표 Ⅱ-6〉 정년연장에 따른 연금시장 변화 메커니즘

변화 단계	주요 변화	연금시장 영향
근로기간 연장	가입 및 부담금 납입기간 확대	퇴직연금 적립금 증가
임금·고용체계 변화	DB·DC형의 상대적 유불리 변화	퇴직연금 유형 선택 변화 가능성
자산운용기간 확대	장기투자 및 생애주기형 자산배분 중요성 증가	운용성과의 중요성 증대
근로소득기간 확대	개인연금 추가 납입여력 확대	개인연금 적립·운용기간 확대 가능성
퇴직·연금수령시점 연기	적립기간 증가 및 인출기간 단축	연금수령·은퇴소득관리 중요성 확대
경쟁구조 변화	운용·관리 중심 경쟁 확대	금융기관 간 경쟁 심화

자료: 저자가 작성함

〈표 Ⅱ-6〉은 정년연장의 영향이 단순한 퇴직연금 적립금 증가에 그치지 않고 임금·고용체계 변화에 따른 퇴직연금 유형 선택, 장기 자산운용, 개인연금의 추가 적립 및 연금수령방식, 금융기관의 경쟁구조로 이어질 수 있음을 보여준다. 특히 가입·부담금 납입기간과 자산운용기간의 확대는 근로기간 연장에 따라 비교적 직접적으로 발생하는 반면, DB·DC형

선택이나 개인연금 수요에 미치는 영향은 기업과 근로자의 대응 및 소득·제도적 여건에 따라 달라질 수 있다.

또한 정년연장에 대한 기업의 대응은 임금피크제뿐 아니라 직무·성과 중심의 임금체계 개편, 재고용, 근로시간 조정 등 다양한 형태로 나타날 수 있다. 이러한 대응은 기업규모, 산업, 임금체계, 노조 유무 및 고령근로자 비중 등에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 정년연장과 퇴직연금 구조 변화의 관계를 일률적으로 판단하기는 어렵다.

이에 제3장에서는 자료의 가용성과 연구목적을 고려하여 이러한 다양한 경로 가운데 정년제 변화와 임금피크제 신규 도입 간의 관계를 우선적으로 분석하고, 이어 임금피크제 신규 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 간의 관계를 사업체패널자료를 이용하여 검토한다. 이를 통해 정년연장에 따른 임금체계 변화가 퇴직연금 유형 변화와 어떠한 관련을 갖는지를 살펴보고, 이를 토대로 정년연장이 퇴직연금시장과 보험업권에 미치는 영향을 분석한다.