Ⅲ 정년연장이 퇴직연금에 미치는 영향

1. 연구설계

가. 분석자료

본 분석은 정년연장이 기업의 임금체계와 퇴직연금 유형 선택에 미치는 영향을 살펴보기 위해 한국노동연구원의 사업체패널조사(Workplace Panel Survey; WPS)를 활용하였다.

사업체패널을 활용한 이유는 본 연구에서 살펴보고자 하는 핵심 메커니즘을 구성하는 세 가지 요소를 모두 관측할 수 있기 때문이다. 본 분석의 기본 논리는 '정년연장 → 임금피크제 도입 → 퇴직연금제도 유형 변화"이다. 사업체패널은 이러한 경로를 분석하기에 필요한 변수들을 포함하고 있다. 먼저 정년제 운영 여부와 정년연령에 관한 정보가 존재하므로, 특정 사업체가 정년제도를 운영하고 있는지, 법정 정년 60세 도입 이전에 이미 60세 이상의 정년을 운영하고 있었는지, 또는 법제화 이후 정년을 새롭게 도입하거나 연장했는지를 확인할 수 있다. 둘째, 임금피크제 운영 여부에 관한 정보가 존재하므로, 정년연장 전후로 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체를 식별할 수 있다. 셋째, 퇴직연금제도 유형에 관한 정보가 존재하므로 특정 사업체가 DB형, DC형 중 어떤 유형의 퇴직연금제도를 운영하는지, 그리고 시간이 지남에 따라 퇴직연금의 유형이 DB형에서 DC형으로 전환(퇴직연금 유형 전환)되었는지를 확인할 수 있다. 따라서 사업체패널은 본 분석이 관심을 갖는 제도 변화의 순차적 연결, 즉 정년연장에 따른 임금체계 조정과 퇴직급여제도 조정을 함께 관찰할 수 있는 자료이다.

본 분석에서는 사업체패널의 패널구조를 활용하여 동일 사업체의 제도 변화를 시간에 따라 비교하였다. 앞서 설명한 바와 같이 60세 이상으로 정년이 법제화된 것은 2016년, 2017년에 걸쳐 단계적으로 시행되었기 때문에 2015년을 정년 60세 법제화 이전으로 설정하였다. 다만 법제화 이후에는 조사자료상 정년제 운영 여부나 정년연령에 대한 응답과 관계없이 법 적용 대상 사업체에는 60세 이상 정년 규정이 적용되는 것으로 간주하였다. 이러한 패널 접근법은 단순한 횡단면 비교가 아니라 동일 사업체가 정책 전후에 어떻게

변화했는지를 추적한다는 장점을 갖는다. 다만 사업체패널의 조사 간격이 2년이기 때문에, 정책 시행연도와 정확히 같은 시점의 연속적인 연간 변화를 관측하기는 현실적으로 어렵다. 따라서 본 분석에서는 2015년과 2017년, 2015년과 2019년, 2015년과 2021년 등의 비교를 통해 정책 시행 전후의 변화나 이후의 누적 변화를 파악하였다.

나. 분석방법 및 분석절차

본 연구는 정년 60세 법제화[8]를 외생적인 정책변화로 활용하여 정년연장 혹은 근로기간 연장이 기업의 임금체계와 퇴직연금 유형 선택에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 기초통계 분석과 회귀분석을 단계적으로 수행하였다.

우선 정책효과를 파악하기 위해 사업체를 처치집단(Treatment Group)과 통제집단(Control Group)으로 구분하였다. 처치집단은 정년 60세 법제화에 따라 정년제도를 새롭게 도입하거나 정년연령을 60세 이상으로 조정한 사업체로 정의하였다. 구체적 변수처리 방법으로 2015년에는 정년제도가 없었으나 2017년[9]에 정년제를 도입한 사업체와 2015년 정년연령이 60세 미만이었으나 2017년 이후 60세 이상으로 법제화의 적용을 받는 사업체를 포함하였다. 반면 통제집단은 2015년 당시 이미 60세 이상의 정년을 운영하고 있어 법 개정의 직접적인 영향을 받지 않은 사업체로 정의하였다.

〈표 Ⅲ-1〉은 본 연구에서 적용한 처치집단과 통제집단의 구분 기준을 제시한 것이다.

〈표 Ⅲ-1〉 처치집단과 통제집단의 구분

구분	정의
처치집단	2015년에 정년이 없었으나 2017년에 정년제를 도입한 사업체 혹은 2015년에 60세 미만 정년을 운용하였으나 2017년에 60세 정년 법제화의 적용을 받은 사업체
통제집단	2015년 이전에 이미 60세 이상의 정년을 운영하던 사업체

자료: 저자가 작성함

8) 본 연구에서는 정년법제화 이후에도 정년 미도입 또는 60세 미만 정년 사업장이 존재하는 점을 고려하여, 분석상 법정 정년연령을 60세로 설정함

9) 사업체패널조사는 격년으로 실시되어 2016년 자료가 없으므로, 2015년 이후 첫 조사시점인 2017년을 정년법제화 이후 시점으로 설정함. 2016년의 제도 시행 효과도 대부분 2017년 조사에 반영된다는 점에서 집단을 구분하는 데는 문제는 없을 것으로 판단됨

기초통계 분석에서는 먼저 정년 60세 법제화 전후의 정년제 운영 여부, 임금피크제 도입 및 퇴직연금 유형 변화를 비교하였다. 이어 처치집단과 통제집단의 차이를 비교하여 정책효과를 확인하고, 정년 60세 법제화 후 사업체별로 차이가 날 수 있는 실질 정년연장 연수를 활용하여 정년연장 기간별로 임금피크제 도입과 퇴직연금 유형 전환율을 분석하였다.

기초통계 분석의 강건성 검증을 위해 회귀분석을 추가로 수행하였다. 회귀분석에서는 사업체 규모, 산업, 노동조합 유무, 고령근로자 비중 등 사업체 특성을 통제한 상태에서도 정년연장이 임금피크제 도입에 미치는 영향을 분석하였다. 또한 임금피크제 도입이 DB형에서 DC형 퇴직연금으로의 전환에 미치는 영향을 분석함으로써, 정년연장이 퇴직연금 유형 변화에 영향을 미치는 전달경로를 검증하였다.

본 연구의 분석 절차는 앞서 설명한 바와 같이 '정년연장 → 임금피크제 도입 → 퇴직연금 유형 변화'라는 단계적 구조를 따른다. 이에 따라 기초통계 분석을 통해 정책효과를 확인한 후 동 결과를 바탕으로 정년 65세 연장에 따른 퇴직연금시장 및 보험산업의 변화를 시뮬레이션하고, 추가적으로 회귀분석을 통해 기초통계 분석에서 확인한 정책효과의 통계적 유의성을 검증한다.

2. 정년법제화 전후의 기초통계

가. 정년의무화 전후 변화 개관

정년 60세 법제화에 따른 현상을 개괄적으로 살펴보기 위해 법 시행 전후의 정년제 운영 현황, 임금피크제 도입 현황 및 퇴직연금 유형 변화를 비교하였다. 이러한 기초분석을 통해 정년의무화 이후 사업체의 제도 운영 변화를 파악하고, 이후 처치집단·통제집단 간 비교 및 회귀분석의 기초자료로 활용하고자 한다.

〈표 Ⅲ-2〉는 정년 60세 법제화 전후의 정년제도 주요 특성, 임금체계 및 퇴직연금시장 변화를 보여준다. 평균 정년연령은 2013년 58.8세에서 2015년 59.8세, 2017년 61.1세로 상승하였다. 법제화 이전인 2013~2015년에는 1.0세 증가한 반면, 법제화 이후인 2015~2017년에는 1.3세 증가하여 상승 폭이 0.3세 확대되었다.

〈표 Ⅲ-2〉 정년 60세 법제화 전후 주요 제도 변화

구분		2013년	2015년	2017년	변화	
					2013 → 2015	2015 → 2017
평균 정년연령(세)		58.8	59.8	61.1	+1.0	+1.3
정년제 도입 사업장 비율 (%, %p)주)	전체	18.3	18.7	20.3	+0.4	+2.0
	300인 이상	90.4	93.9	90.7	+3.5	-3.2
임금피크제 도입률 (%, %p)	전체	(9.9)	12.1	21.8	+2.2	+9.7
	300인 이상	(23.2)	27.2	58.0	+4.0	+30.8
퇴직연금 DB 가입비중(근로자 기준, %, %p)		59.6	57.0	53.5	-2.6	-3.5
퇴직연금 적립금(조 원)		84.3	126.4	168.4	+42.1	+42.0

주: 정년 60세 의무화는 정년제 도입이 아닌 정년 연령에 대한 규제이므로, 정년제를 운영하지 않는 사업장은 여전히 존재할 수 있음

자료: 고용노동부 보도자료(2016. 12. 22.), "60세 정년제 시행 첫해, 산업현장 변화 나타나"; 남재량(2018); 정진호 외 2인(2020); 고용노동부·금융감독원, 퇴직연금 통계 등 자료를 참조하여 작성함

정년제를 도입한 사업장 비율은 전반적으로 상승하였으며, 300인 이상 사업장은 대부분 정년제를 운영하는 것으로 나타났다. 다만 정년법제화 이후 정년제 도입률은 법제화 이전에 비해 크게 증가하지 않았으며, 300인 이상 사업장에서는 오히려 감소하였다. 이는 정년법제화가 정년제 자체의 도입을 의무화한 것이 아니라, 정년을 정하는 경우 60세 이상으로 하도록 규정하고 있어 정년제를 별도로 둘 유인이 크지 않았기 때문으로 볼 수 있다.

임금피크제는 법제화 이후 특히 300인 이상 사업장에서 크게 확산되었다. 전체 사업장의 도입률은 법제화 이전 2.2%포인트(p) 상승하였으나 이후에는 9.7%p 상승하였고, 300인 이상 사업장은 4.0%p 증가에서 30.8%p 증가하였다. 이는 정년연장에 따른 인건비 부담이 큰 대규모 사업장을 중심으로 임금체계 개편이 본격화되었을 가능성을 보여준다.

퇴직연금시장에서는 DB형 가입비중이 2013년 59.6%에서 2017년 53.5%로 감소하였다. 감소 폭은 법제화 이전 2.6%p 감소에서 이후 3.5%p 감소로 감소율이 확대되어, 정년연장 이후 DB형 비중의 하락 추세가 다소 강화된 것으로 보인다. 반면 퇴직연금 적립금은 법제화 이전과 이후에 각각 42.1조 원과 42.0조 원 증가하여 증가 폭에는 거의 차이가 없었다.

종합하면 정년 60세 법제화 이후 평균 정년연령과 임금피크제 도입은 이전보다 빠르게 확대되고 DB형 가입비중의 감소 폭도 커졌으나, 퇴직연금 적립금 증가세에는 뚜렷한 변화가 나타나지 않았다. 이는 정년연장이 기업의 임금체계와 퇴직연금 운영방식에 영향을 미쳤을 가능성을 시사하지만, 단순한 시점 간 비교만으로 인과관계를 확정하기는 어려우므로 이후 실증분석을 통해 확인하고자 한다.

다만 이러한 공표통계는 조사기관과 조사대상, 집계기준이 서로 달라 정년 60세 법제화의 정책효과를 직접적으로 확인하는 데에는 한계가 있다. 예를 들어 임금피크제 도입률은 전체 사업체를 대상으로 조사된 반면, 퇴직연금 통계는 퇴직연금 가입 근로자를 기준으로 작성되어 상호 직접 비교가 어렵다. 또한 공표통계만으로는 사업체 특성에 따른 제도 도입 여부와 임금체계 변화가 퇴직연금 유형 선택에 미친 영향을 분석하기 어렵다.

이에 본 연구는 이러한 한계를 보완하기 위해 한국노동연구원의 사업체패널조사를 활용하여 동일 사업체의 제도 변화를 추적한다. 구체적으로 2015년을 정책 시행 이전, 2017년을 정책 시행 이후의 기준시점으로 설정하고, 사업체를 처치집단과 통제집단으로 구분하여 정년제 운영, 임금피크제 도입 및 퇴직연금 유형의 변화를 비교·분석한다.

나. 통제집단과 처치집단 비교

본 절에서는 2016년과 2017년에 순차적으로 시행된 정년 60세 법제화 사건을 활용하여, 정책 전후 기업의 임금피크제 도입과 퇴직연금 유형이 어떻게 달라졌는지(퇴직연금 유형 전환) 분석한다. 정년이 강제될 때 기업이 실제로 임금피크제를 도입하는지, 임금피크제 도입이 DB형에서 DC형으로 퇴직연금 유형을 변화시키는지도 동시에 살펴본다.

사업체패널은 격년 단위로 조사되므로, 정년 60세 법제화 직전 시점에 해당하는 2015년 관측치와 법제화가 전면적으로 적용된 이후 시점인 2017년 관측치를 비교할 수 있다. 본 분석에서는 2015년을 정책 시행 이전 상태, 2017년을 정책 시행 이후 상태로 가정하였다. 즉 2015년 관측치는 정년 60세 의무화가 아직 기업의 제도 선택에 반영되기 전의 기준상태를 보여주고, 2017년 관측치는 300인 이상 사업장과 300인 미만 사업체 모두에 정년 60세 의무화가 적용된 이후의 상태를 보여준다고 가정하였다.

이 식별가정은 특히 정책 적용 시점이 사업체 규모별로 달랐다는 점을 고려할 때 중요하다. 300인 이상 사업체에 먼저 규제가 적용되고 300인 미만 사업체에는 1년 뒤 적용되었

기 때문에, 일부 기업은 규제 적용을 늦추기 위해 고용 규모를 조정하거나 300인 미만으로 유지하려는 유인을 가졌을 가능성이 있다. 이러한 규제 우회 가능성은 2016년 단일 시점을 기준으로 대규모 사업체와 소규모 사업체를 비교하는 분석에서는 중요한 내생성 문제를 야기할 수 있다. 그러나 앞서 설명한 바와 같이 사업체패널조사는 격년 조사로 2016년 자료가 없으며, 본 분석은 사업체 규모별 차이보다 정년법제화 전후의 변화에 초점을 두고 있으므로 2015년과 2017년을 비교하는 것이 적절하다고 판단하였다. 또한 2017년에는 사업체 규모와 관계없이 정년 60세 법제화가 적용되었으므로 2017년 이후 시점부터는 단계적 시행에 따른 적용 여부의 차이는 해소된다.

정년연장 제도 변화에 따른 영향을 보다 명확히 파악하기 위해, 기초통계분석에서는 2015년과 2017년 모두 관측된 사업체를 대상으로 균형패널을 구성하였다. 또한 정년제도와 퇴직연금제도의 변화를 기업 단위에서 일관되게 파악하기 위해, 응답 범위가 단독사업장 또는 기업 전체인 사례를 중심으로 표본을 구성하였다. 이 과정을 거쳐 총 1,631개 사업체를 표본으로 활용하였다.

이어서 분석대상이 되는 처치집단과 통제집단은 〈표 Ⅲ-1〉의 개념에 따라 분류하였다. 이 기준에 따르면 전체 1,631개 사업체 중 374개 사업체가 처치집단으로, 1,257개 사업체가 통제집단으로 분류되었다. 이후 두 집단에서 2015년에는 임금피크제를 운영하지 않았으나 2017년에 임금피크제를 운영하게 된 사업체를 임금피크제 신규 도입 사업체로 정의하고, 집단별 신규 도입률을 계산하였다.

〈표 Ⅲ-3〉에서는 2015년에서 2017년의 기간을 고려하여 구성된 처치집단과 통제집단의 특성을 2015년 기준으로 비교하고 있다. 즉, 정년 60세 법제화에 따른 정책효과가 나타나기 이전 시점에서 두 집단의 특성을 비교한 것이다. 처치집단의 평균 정년은 57.0세로 통제집단의 60.5세보다 3.5세 낮아, 정년 60세 법제화에 따라 정년연령을 조정해야 할 가능성이 높은 사업체가 주로 처치집단에 포함되었음을 보여준다. 반면 임금피크제 운영 비율은 처치집단 15%, 통제집단 18%로 3%p의 차이에 그쳤으며, 퇴직연금 운영 비율도 각각 81%와 80%로 거의 동일하였다. 퇴직연금 유형에서도 DB형 비중은 각각 62%와 63%로 1%p 차이에 불과하여 두 집단 간 제도 운영 특성은 전반적으로 유사한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3〉 정년 60세 법제화 이전 처치집단과 통제집단의 특성 비교(2015년 기준)

(단위: %)

변수	전체	처치집단	통제집단	차이(A-B)
평균 정년(세)	59.6	57.0	60.5	-3.50
임금피크제 운영 사업체 비율	0.17	0.15	0.18	-0.03
퇴직연금 운영 사업체 비율	0.80	0.81	0.80	+0.01
DB형	0.63	0.62	0.63	-0.01
DC형	0.17	0.19	0.16	+0.03

주: 1) 처치집단과 통제집단은 2015년에서 2017년의 기간을 고려하여 구분된 것이며, 통계치는 2015년 기준임
2) 사업체패널조사에서 퇴직연금 유형은 DB형, DC형의 두 유형만을 조사함

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

이러한 결과만으로는 정책 시행 이전에 두 집단 간 임금피크제 운영과 퇴직연금 유형에 유의미한 차이가 있었는지를 판단하기 어렵다. 따라서 이후 관측되는 임금피크제 도입 확대와 DB형 비중 변화를 통해 정년 60세 법제화 이후 나타난 제도 변화의 방향성을 살펴보고자 한다.

〈표 Ⅲ-4〉는 정년 60세 법제화에 따라 실질적인 정년제도 조정 압력이 컸던 사업체에서 임금피크제 신규 도입률이 상대적으로 높게 나타났음을 보여준다. 전체 표본에서 2015년과 2017년 사이 임금피크제를 새롭게 도입한 비율은 7.4%였으며, 처치집단의 신규 도입률은 11.8%로 통제집단 6.1%보다 5.7%p 높게 나타났다. 이는 정책 시행 이전인 2015년의 임금피크제 운영률은 처치집단(15.2%)에서 통제집단(18.1%)보다 2.9%p 낮았으나, 정책 시행 이후에는 처치집단의 신규 도입률이 뚜렷하게 증가하였음을 보여준다. 이는 정년 60세 법제화에 따라 정년을 조정해야 했던 사업체에서 인건비 부담을 완화하기 위한 대응수단으로 임금피크제가 적극 도입되었을 가능성을 시사한다.

〈표 Ⅲ-4〉 정년 60세 법제화 전후 처치집단과 통제집단의 임금피크제 운영 및 신규 도입률

(단위: 사업체 수, %)

구분	전체	처치집단(A)	통제집단(B)	차이(A-B)
2015년 임금피크제 운영률	17.60%	15.20%	18.10%	-2.9%p
임금피크제 신규 도입률 (2015년~2017년)	7.40%	11.80%	6.10%	5.7%p
표본 수	1,631	374	1,257	-

주: 정년제 도입 여부에 무관하게 관측되는 모든 기업을 분석대상으로 함

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

다음으로 임금피크제 신규 도입이 퇴직연금 유형 전환과 관련이 있는지를 살펴보았다. 분석대상은 기준연도인 2015년에 DB형 퇴직연금을 운영하고, 비교연도에 DB형 또는 DC형으로 확인되는 사업체로 하였다.

〈표 Ⅲ-5〉에서 보듯이 2015~2017년 임금피크제 신규 도입 사업체(A)의 DB → DC 전환율은 20.99%로 미도입 사업체(B)의 17.41%보다 3.58%p 높았다. 비교기간을 2019년까지 확대하면 신규 도입 사업체의 전환율은 26.76%, 미도입 사업체는 15.94%로 그 차이가 10.82%p로 확대되었다. 이는 임금피크제 신규 도입 사업체에서 DB형에서 DC형으로의 전환이 상대적으로 많이 나타났으며, 비교기간이 길어질수록 그 차이가 확대되었음을 보여준다.

〈표 Ⅲ-5〉 임금피크제 신규 도입 여부별 DB형에서 DC형으로의 전환율

(단위: 사업체 수, %)

구분		전체	임금피크제 신규 도입 집단(A)	임금피크제 미도입집단(B)	차이(A-B)
2015~2017년	DB형 → DC형 전환율	17.77%	20.99%	17.41%	3.58%p
	표본 수	1,001	81	920	-
2015~2019년	DB형 → DC형 전환율	17.39%	26.76%	15.94%	10.82%p
	표본 수	1,058	142	916	-

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

한편 임금피크제 미도입 집단에서도 DB → DC 전환이 상당한 비율로 나타났다. 이는 임금피크제 도입과 퇴직연금 유형 전환 간 시차가 존재할 가능성과 함께, 임금피크제 도입 여부와 관계없이 진행되어 온 DB형에서 DC형으로의 전반적인 전환 추세가 반영된 결과로 볼 수 있다. 특히 2019년까지 비교기간을 확대할 경우 두 집단 간 전환율 격차가 확대된다는 점은 이러한 시차 가능성을 함께 고려할 필요가 있음을 시사한다.

3. 정년법제화에 따른 회귀분석 결과

가. 정년연장이 임금피크제 도입에 미치는 영향

앞 절에서는 기술통계를 활용하여 정년연장 여부에 따른 임금피크제 신규 도입 비율을 단순비교하였다. 그 결과 정년을 도입하거나 연장한 사업체에서 임금피크제의 신규 도입 비

율이 상대적으로 높게 나타나 두 제도 사이에 양의 상관관계가 존재할 가능성을 확인하였다. 그러나 이러한 단순 비율 비교만으로는 관찰된 차이가 통계적으로 유의한 것인지, 또는 사업체 규모나 노동조합 유무 등 다른 특성에서 비롯된 것인지를 판단하기 어렵다. 이에 본 절에서는 임금피크제 신규 도입 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하여 정년연장과 임금피크제 도입 간 관계의 통계적 유의성을 검증하고, 관련 사업체 특성을 통제한 이후에도 이러한 관계가 유지되는지를 통계분석적 관점에서 엄밀히 분석한다.

분석에 활용한 변수는 〈표 Ⅲ-6〉과 같이 정의하였다. 종속변수는 2015년에는 임금피크제를 운영하지 않았으나 2017년에 새롭게 도입한 경우를 1로 하는 임금피크제 신규 도입 여부이다. 설명변수는 정년연장 처치집단 여부와 실질 정년연장 연수를 각각 사용하였으며, 사업체 규모, 노동조합 유무, 퇴직연금 도입 여부 및 업력을 통제변수로 포함하였다. 사업체 규모와 업력은 로그값을 사용하였고, 노동조합 유무와 퇴직연금 도입 여부는 더미변수로 구성하였다.

〈표 Ⅲ-6〉 정년연장과 임금피크제 도입 분석의 변수 정의

구분	변수	정의
종속변수	임금피크제 운영 여부	해당 조사연도에 임금피크제를 운영하면 1, 아니면 0
	임금피크제 신규 도입(전환모형)	기준연도에는 미도입, 비교연도에는 도입한 경우 1
설명변수	정년연장 처치집단	법제화 이전 정년이 없거나 60세 미만인 사업체
	실질 정년연장 연수	max(60-정책 이전 정년연령, 0)
통제변수	사업체 규모	연 평균 근로자 수(분석 시 로그치환)
	노조 유무	노동조합이 있으면 1(더미변수)
	퇴직연금 도입 여부	퇴직연금제도를 운영하면 1(더미변수)
	업력	조사연도에서 설립연도를 차감(분석 시 로그치환)

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

〈표 Ⅲ-7〉은 정년연장이 기업의 임금피크제 신규 도입에 미치는 영향을 로지스틱 회귀모형으로 분석한 결과이다. 종속변수는 2015년부터 2017년 사이 임금피크제를 새롭게 도입했는지를 나타내는 이항변수이다. 모형 A1과 모형 A2는 정년연장 처치집단 여부를 주요 설명변수로 사용하였고, 모형 A3과 모형 A4는 실제 정년이 몇 년 연장되었는지를 설명변수로 사용하였다.

이에 계수의 의미를 보다 직관적으로 해석하기 위해 오즈비로 환산하였다. 오즈는 미도입 확률 대비 도입 확률의 비율이며, 오즈비는 두 집단 간 오즈의 상대비율을 의미한다. 오즈비가 1을 상회하면 처치집단의 임금피크제 신규 도입 오즈가 통제집단보다 높다는 의미로, 임금피크제가 신규 도입될 가능성이 상대적으로 높은 방향으로 나타나는 것으로 해석할 수 있다.[10] 여기서는 두 집단 간 신규 도입 가능성에 차이가 있는지를 살펴보는 데 초점을 두므로, 예측확률과 평균한계효과(AME)는 별도로 산출하지 않았다.

이러한 관점에서 분석 결과를 살펴보면, 정년연장 처치집단 여부는 임금피크제 신규 도입과 통계적으로 유의한 양의 관계를 보였다. 통제변수를 포함하지 않은 모형에서 정년연장 처치집단의 계수는 0.714로 1% 수준에서 유의하였다. 이를 오즈비로 환산하면 약 2.04로, 정년연장 처치집단에 속한 사업체의 임금피크제 신규 도입 오즈가 통제집단보다 약 2배 높은 것으로 해석할 수 있다. 평균근로자 수, 노동조합 유무, 퇴직연금 도입 여부, 임금수준을 통제한 모형 A2에서도 계수는 0.726으로 나타났으며, 여전히 1% 수준에서 유의하였다. 오즈비는 약 2.07로, 통제변수를 고려한 이후에도 정년연장 처치집단의 임금피크제 도입 오즈가 통제집단보다 약 107% 높은 것으로 나타났다.

실제 정년연장 연수를 이용한 분석에서도 유사한 결과가 확인되었다. 통제변수를 포함하지 않은 모형 A3에서 실질 정년연장 연수의 계수는 0.296으로 1% 수준에서 유의하였다. 오즈비로 환산하면 약 1.34이므로, 정년이 1년 연장될 때 임금피크제를 신규 도입할 오즈가 약 34% 증가하는 것으로 해석된다. 통제변수를 포함한 모형 A4에서는 계수가 0.321로 소폭 증가하였고, 이 역시 1% 수준에서 유의하였다. 이에 해당하는 오즈비는 약 1.38로, 다른 조건이 동일할 때 정년이 1년 연장될수록 임금피크제 신규 도입 오즈가 약 38% 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 정년연장의 발생 여부뿐 아니라 연장 정도가 클수록 임금피크제 도입 가능성도 높아지는 경향이 관찰된다.

10) 사건의 발생확률을 p라 할 때, 오즈(Odds)는 사건이 발생하지 않을 확률 대비 발생할 확률의 비율로 $Odds = p/(1-p)$로 정의됨. 두 집단의 오즈를 비교하는 오즈비(Odds Ratio; OR)는 $OR = Odds_1 / Odds_0$이며, 로짓모형에서는 회귀계수 β를 지수변환한 $OR = e^{\beta}$로 산출됨

〈표 Ⅲ-7〉 정년연장이 임금피크제 도입에 미치는 영향

구분	모형 A1	모형 A2	모형 A3	모형 A4
정년연장 처치집단	0.714*** (0.199)	0.726*** (0.200)	-	-
실질 정년연장 연수	-	-	0.296*** (0.078)	0.321*** (0.082)
log 평균근로자 수	-	0.104 (0.072)	-	0.206 (0.163)
노조 유무	-	-0.059 (0.231)	-	0.134 (0.478)
퇴직연금 도입 여부	-	0.083 (0.247)	-	0.121 (0.543)
log 업력	-	0.187 (0.143)	-	0.258 (0.318)
사업체 수	1,631	1,631	305	305

주: 1) * p 〈 0.10, ** p 〈 0.05, *** p 〈 0.01
2) ( )안은 표준오차임
3) 종속변수는 임금피크제 도입 여부 변수(모형 A1, A2), 임금피크제 신규 도입 변수(모형 A3, A4)임
4) 모형 A3, A4는 2015년과 2017년 모두 정년연령을 관측할 수 있는 사업체만을 대상으로 추정함
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

반면 평균근로자 수, 노동조합 유무, 퇴직연금 도입의 계수는 모든 모형에서 통계적으로 유의하지 않았다.

종합하면 정년연장 대상이 된 사업체일수록, 그리고 실제 정년연장 폭이 클수록 임금피크제를 새롭게 도입하는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 이는 정년연장으로 예상되는 인건비 부담과 고령 근로자의 고용기간 증가에 대응하기 위해 기업이 임금체계를 조정했을 가능성과 부합한다.

나. 임금피크제 신규 도입과 퇴직연금제 형태 전환

앞선 기술통계 분석에서는 2015년 당시 DB형 퇴직연금제도를 운용하던 사업체 가운데 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체에서 DC형으로 전환한 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 그러나 이러한 단순 비율의 차이만으로는 임금피크제 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 사이에 통계적으로 유의한 관계가 존재하는지를 판단하기 어렵다. 이에 임금피크

제 신규 도입 여부를 주요 설명변수로 하고, DB형에서 DC형으로의 전환 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

〈그림 Ⅲ-1〉에서 보듯 임금피크제의 신규 도입 이후 퇴직연금 유형 전환은 약 4년의 시간을 두고 2019년부터 본격적으로 나타난다. 이를 감안하여 이 절에서의 분석에서는 2015년과 2019년 사이 임금피크제의 신규 도입과 DB → DC 전환 간의 관계에 상관성이 있는지를 회귀분석을 통해 추정하였다.

분석에 활용한 변수는 〈표 Ⅲ-8〉과 같이 정의하였다. 앞선 모형이 임금피크제 신규 도입 여부를 종속변수로 하여 정년연장의 영향을 분석한 것과 달리, 본 모형에서는 DB형에서 DC형으로의 전환 여부를 종속변수로 설정하고 임금피크제 신규 도입 여부를 주요 설명변수로 사용하였다. 또한 사업체 패널에서는 임금피크제의 유형을 ① 정년보장형(기존 정년을 보장하되 정년 이전 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감), ② 정년연장형(기존 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감), ③ 고용연장형(정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 계약직 등으로 고용하여 임금을 동결하거나 삭감)으로 분류하고 있다. 본 연구에서 가정하는 정년연장의 파급경로에 부합하는 임금피크제는 정년연장형 임금피크제이나, 도입된 임금피크제 유형별로 퇴직연금 유형 전환을 파악하기 위해 세 가지 유형을 모두 더미변수화하여 설명변수로 포함하였다. 사업체 규모, 노동조합 유무 및 업력을 통제변수로 포함하였으며, 사업체 규모와 업력은 로그값을 사용하고 노동조합 유무는 더미변수로 처리하였다.

〈표 Ⅲ-8〉 임금피크제 도입에 따른 전환율 분석의 변수 정의

구분	변수	정의
종속변수	DB → DC 전환 여부	기준연도 DB형 사업체가 비교연도에 DC형으로 전환된 경우 1
설명변수	임금피크제 신규 도입	임금피크제의 유형과 무관하게 기준연도에 임금피크제를 운영하지 않았으나 비교연도에 새로이 도입한 경우 1
	정년보장형 임금피크제 신규 도입	기준연도에는 미도입, 비교연도에는 도입한 경우 1 ① 정년보장형: 기존 정년을 보장하되 정년 이전 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감 ② 정년연장형: 기존 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감 ③ 고용연장형: 정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 계약직 등으로 고용하여 임금을 동결하거나 삭감
	정년연장형 임금피크제 신규 도입	
	고용연장형 임금피크제 신규 도입	

〈표 Ⅲ-8〉 계속

구분	변수	정의
통제변수	사업체 규모	연평균 근로자 수(분석 시 로그치환)
	노조 유무	노동조합이 있으면 1(더미변수)
	업력	조사연도에서 설립연도를 차감(분석 시 로그치환)

주: 기준연도는 2015년, 비교연도는 2019년으로 설정함
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

이러한 변수 설정에 따라 〈표 Ⅲ-9〉의 모형 B1과 B2에서는 도입된 임금피크제의 유형을 구분하지 않고, 임금피크제 신규 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 간의 관계를 분석하였다. 모형 B1은 임금피크제 신규 도입 여부만을 설명변수로 포함하였으며, 모형 B2는 여기에 사업체 규모, 노동조합 유무 및 업력을 통제변수로 추가하였다. 이는 임금피크제를 정년보장형, 정년연장형 및 고용연장형으로 구분하여 유형별 신규 도입의 관계를 각각 추정한 모형 B3 및 B4와 구별된다. 분석 대상은 2015년에 DB형 퇴직연금제도를 운용하였으며 2015년과 2019년에 모두 관측된 1,058개 사업체이다.

분석 결과 통제변수를 포함하지 않은 모형 B1에서 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.656으로, DB형에서 DC형으로의 전환과 통계적으로 유의한 양(+)의 관계를 보였다. 이를 오즈비로 환산하면 약 1.93으로, 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DB형에서 DC형으로의 전환 오즈는 미도입 사업체보다 약 93% 높은 것으로 나타났다. 사업체 특성을 통제한 모형 B2에서도 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.736으로 1% 수준에서 유의하였으며, 이에 해당하는 오즈비는 약 2.09이다. 즉, 사업체 규모, 노동조합 유무 및 업력을 통제한 이후에도 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DC형 전환 오즈는 미도입 사업체보다 약 109% 높은 것으로 나타났다. 한편 사업체 규모와 노동조합 유무의 계수는 각각 −0.159와 −0.390으로 음(-)의 값을 보였으며 통계적으로 유의하였으나, 업력의 계수는 −0.059로 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 임금피크제의 유형을 구분하지 않은 경우에도 임금피크제 신규 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 사이에 유의한 양의 관계가 있으며, 이러한 관계가 사업체의 주요 특성을 통제한 이후에도 유지됨을 보여준다.

모형 B3에서는 임금피크제 신규 도입과 DB → DC 전환 간의 관계만을 추정하였으며, 모형 B4에서는 사업체 규모, 노동조합 유무 및 업력을 통제하였다. 분석 대상은 2015년에 DB형 퇴직연금제도를 운용하고 있었으며 2015년과 2019년에 모두 관측된 860개 사업체이다.

분석 결과, 통제변수를 포함하지 않은 모형 B3에서 임금피크제 유형별 신규 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 사이에는 상이한 관계가 나타났다. 먼저 정년보장형 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.230으로 양(+)의 값을 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다. 이를 오즈비로 환산하면 약 1.26으로, 정년보장형 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DB형에서 DC형으로의 전환 오즈가 미도입 사업체보다 약 26% 높은 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의한 차이로 보기는 어렵다.

반면 정년연장형 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.767로 나타났으며 통계적으로 유의한 양(+)의 관계를 보였다. 오즈비로 환산하면 약 2.15로, 정년연장형 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DB형에서 DC형으로의 전환 오즈가 그렇지 않은 사업체보다 약 115% 높은 수준으로 나타났다. 고용연장형 임금피크제의 경우에도 계수가 0.854로 양(+)의 값을 보였으며 통계적으로 유의하였다. 이에 해당하는 오즈비는 약 2.35로, 고용연장형 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DC형 전환 오즈가 그렇지 않은 사업체보다 약 135% 높은 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 임금피크제 도입 여부를 일률적으로 살펴보기보다 그 유형을 구분할 경우, 정년 또는 고용기간의 실질적인 연장을 수반하는 임금피크제 도입과 DC형 전환 사이에서 보다 뚜렷한 양의 관계가 나타남을 보여준다.

〈표 Ⅲ-9〉 임금피크제 도입과 DB → DC 전환

구분	모형 B1	모형 B2	모형 B3	모형 B4
임금피크제 신규 도입	0.656*** (0.210)	0.736*** (0.214)	0.230 (0.307)	0.426 (0.317)
정년보장형 임금피크제 신규 도입	–	–	0.230 (0.307)	0.426 (0.317)
정년연장형 임금피크제 신규 도입	–	–	0.767** (0.377)	0.838** (0.384)
고용연장형 임금피크제 신규 도입	–	–	0.854** (0.367)	1.001*** (0.377)
log 평균근로자 수	–	−0.159** (0.067)	–	−0.129* (0.076)
노조 유무	–	−0.390* (0.219)	–	−0.602** (0.257)
log 업력	–	−0.059 (0.120)	–	0.032 (0.130)

〈표 Ⅲ-9〉 계속

구분	모형 B1	모형 B2	모형 B3	모형 B4
사업체 수	1,058	1,058	860	860

주: 1) * p 〈 0.10, ** p 〈 0.05, *** p 〈 0.01
2) ( )안은 표준오차임
3) 종속변수는 DB → DC 전환 여부 변수임
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

사업체의 평균근로자 수, 노동조합 유무 및 업력을 통제한 모형 B4에서도 이러한 결과는 대체로 유지되었다. 정년보장형 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.426으로 양(+)의 값을 보였으나 여전히 통계적으로 유의하지 않았다. 반면 정년연장형 임금피크제의 계수는 0.838로 통계적으로 유의한 양의 값을 유지하였다. 이를 오즈비로 환산하면 약 2.31로, 다른 조건이 동일할 때 정년연장형 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DC형 전환 오즈가 그렇지 않은 사업체보다 약 131% 높은 것으로 해석할 수 있다. 고용연장형 임금피크제의 계수는 1.001로 더욱 크게 나타났으며 통계적으로도 유의하였다. 오즈비는 약 2.72로, 다른 조건이 동일할 때 고용연장형 임금피크제를 신규 도입한 사업체의 DC형 전환 오즈가 그렇지 않은 사업체보다 약 172% 높은 수준으로 나타났다. 통제변수를 추가한 이후에도 정년연장형과 고용연장형 임금피크제의 계수가 양의 값을 유지하고 통계적 유의성도 지속된다는 점에서, 이들 유형의 임금피크제 도입과 DC형 전환 사이의 양의 관계는 비교적 일관되게 관찰된다.

통제변수 가운데 로그 근로자 수의 계수 값은 통계적으로 유의한 -0.129로 나타났다. 이는 다른 조건이 동일할 때 사업체 규모가 클수록 DB형에서 DC형으로 전환할 가능성이 상대적으로 낮게 나타남을 의미한다. 노동조합 유무 변수의 계수 역시 통계적으로 유의한 -0.602로 음(-)의 관계를 보였다. 이를 오즈비로 환산하면 약 0.55로, 다른 조건이 동일할 때 노동조합이 있는 사업체의 DC형 전환 오즈가 노동조합이 없는 사업체보다 약 45% 낮은 수준으로 해석된다. 이는 퇴직연금제도의 변경이 근로조건과 직접적으로 연관되는 만큼 노동조합의 존재 및 노사협의 과정이 퇴직연금 유형 전환에 영향을 미쳤을 가능성을 시사한다. 반면 로그 업력의 계수 값은 0.032로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않아 사업체의 업력과 DC형 전환 사이의 뚜렷한 관계는 확인되지 않았다.

모형 B2와 B4에서 통제변수를 추가한 결과를 고려하면, DB형에서 DC형으로의 전환은 임금피크제 도입뿐만 아니라 사업체 규모, 근로자의 연령구조, 노사관계 등 다양한 사업체

특성의 영향을 함께 받을 가능성이 있다. 또한 퇴직연금의 재정상태와 기업의 인사·재무 전략 등 모형에 포함되지 않은 요인도 영향을 미칠 수 있으므로, 임금피크제 도입의 효과를 해석할 때에는 이러한 점을 고려할 필요가 있다.

종합하면, 임금피크제의 유형에 따라 DB형에서 DC형으로의 전환과의 관계에 뚜렷한 차이가 나타났다. 정년보장형 임금피크제의 신규 도입은 DC형 전환과 통계적으로 유의한 관계가 확인되지 않은 반면, 정년연장형 및 고용연장형 임금피크제의 신규 도입은 DC형 전환과 유의한 양(+)의 관계를 보였다. 특히 사업체 특성을 통제한 이후에도 이러한 결과가 유지된다는 점은 단순히 임금을 조정하는 정년보장형보다, 정년 또는 고용기간의 실질적인 연장을 수반하는 임금피크제 도입 과정에서 퇴직연금제도의 변경이 함께 이루어지는 경향이 상대적으로 강했음을 시사한다.

그러나 이러한 해석의 가능성에도 불구하고, 사업체패널조사를 활용한 회귀분석의 계수는 모형 설정에 따라 달라질 수 있어, 앞서 설명한 바와 같이 정년연장에 따른 효과의 방향성과 그 타당성을 검증하는 데 의미를 둔다. 이에 다음 절에서는 앞서 기초통계분석에서 확인한 주요 변수를 중심으로 인구·경제·제도적 요인을 추가로 반영한 시뮬레이션을 통해 60세 이후 정년연장의 효과를 분석한다.

4. 정년연장 분석가정과 추정효과

앞 절의 처치집단과 통제집단 비교는 정년 60세 법제화라는 명확한 제도 변화를 활용한다는 장점이 있지만, 본 분석의 궁극적 관심인 정년 65세 연장 효과를 예측하기에는 두 가지 한계를 갖는다.

첫 번째 한계는 외적 정합성 또는 외적 타당성의 문제이다. 본 연구가 궁극적으로 알고자 하는 것은 향후 정년이 60세에서 65세로 연장될 때 기업의 임금피크제 도입률과 퇴직연금 유형 전환율이 어떻게 달라질 것인가이다. 그러나 앞 절에서 활용한 자연실험은 “60세 정년 법제화”이다. 2016~2017년의 정책은 정년제도가 없거나 정년이 60세 미만이던 사업체에 대해 정년을 최소 60세로 맞추도록 강제한 제도 변화였다. 반면 향후 논의되는 정책은 이미 60세 정년이 제도화된 상황에서 정년을 65세로 추가 연장하는 정책이다. 전자는 법정 최저정년의 도입 또는 정착에 가깝고, 후자는 기존 법정 정년에서 최고 5년의 추가 고용기간을 부과하는 제도 변화에 가깝다. 따라서 60세 정년 법제화의 평균적인 효과를 그대로 60세에서 65세로의 정년연장 효과로 해석하기는 어렵다.

이 한계를 보완하기 위해 본 분석은 사업체패널 자료 안에 존재하는 기업 간 실질 정년연장 효과의 이질성을 활용하였다. 정년 60세 법제화 이전에도 일부 사업체는 회사 내부 규약에 따라 이미 정년제도를 운영하고 있었고, 정년연령은 사업체마다 달랐다. 예를 들어 어떤 사업체는 2015년 기준 정년이 59세였고, 다른 사업체는 58세, 57세 또는 그보다 낮은 정년을 운영했을 수 있다. 정년 60세 법제화가 시행되면 이들 사업체는 모두 법정 정년 60세를 충족해야 하지만, 실제로 경험하는 정년연장 폭은 서로 다르다. 59세 정년 사업체는 1년의 실질 정년연장 효과를 경험한 것으로 볼 수 있고, 58세 정년 사업체는 2년, 57세 정년 사업체는 3년의 실질 정년연장 효과를 경험한 것으로 볼 수 있다.

이처럼 동일한 법제화라도 사업체별로 실질적인 정책 노출 강도는 다르다. 본 분석에서는 이 점을 활용하여 각 사업체가 정년 60세 법제화로 인해 몇 년의 실질 정년연장 효과를 경험했는지를 계산하고, 정년연장 연수별로 임금피크제 신규 도입률과 퇴직연금 유형 전환율을 비교하였다. 이 접근은 단순히 정책 적용 여부를 기준으로 처치집단과 통제집단을 구분하는 것이 아니라, 정책이 각 사업체에 부과한 실질적인 조정 강도를 측정한다는 점에서 향후 정년 65세 연장 시나리오와 더 직접적으로 연결된다. 특히 정년 65세 연장은 현행 60세 정년에서 5년 연장되는 것으로 이해할 수 있으므로, 과거 자료에서 실질 정년연장 폭이 컸던 사업체들이 임금피크제 도입과 퇴직연금 유형 전환 측면에서 어떻게 반응했는지를 살펴보는 것은 향후 정년연장에 따른 정책효과를 가늠하는 데 중요한 참고 근거가 된다.

두 번째 한계는 앞 절의 분석이 주로 2015년과 2017년 혹은 일정 시점까지라는 단기 전후 비교에 머물러 있다는 점이다. 정년연장에 따른 기업의 대응은 정책 시행 직후에 한꺼번에 나타나지 않을 수 있다. 임금피크제 도입은 취업규칙 변경, 노사협의, 근로자 수용성 확보, 임금체계 개편 등을 필요로 하기 때문에 시간이 걸릴 수 있다. 퇴직연금 유형 전환 역시 기존 제도의 운용상태, 근로자 대표와의 협의, 금융기관과의 계약, 기업의 재무전략 등에 따라 점진적으로 나타날 수 있다. 따라서 2015년과 2017년의 비교만으로는 정년연장에 따른 장기적인 임금피크제 도입률과 퇴직연금 유형 전환율을 충분히 파악하기 어렵다.

이를 보완하기 위해 본 분석에서는 2015년을 정책효과가 반영되지 않은 초기 상태로 고정한 뒤, 2017년뿐 아니라 2019년, 2021년, 2023년까지의 변화를 함께 살펴보았다. 구체적으로 2015년과 2017년을 비교한 분석은 정책 시행 직후의 단기 효과를 보여주고, 2015년과 2019년의 비교는 정책 시행 이후 일정 시간이 지난 중기 효과를, 2015년과 2021년 및 2023년의 비교는 보다 장기적인 제도 조정 효과를 보여주는 것으로 해석하였다.

가. 분석가정 및 변수설정

1) 정년연장 효과별 임금피크제 신규 도입률

여기서 실질 정년연장 효과(또는 정책노출강도)는 2015년 기준 사업체의 정년연령과 법정 정년 60세 간의 차이로 산정하였다. 예를 들어 정년법제화 이전 시점에 평균 정년이 55세인 사업장은 정년을 5년 연장해야 하므로 정책노출강도는 5년이며, 평균 정년이 60세인 사업장은 정책노출강도는 0년이다. 이를 고려하여 향후 법정 정년이 60세에서 65세까지 단계적으로 확대될 가능성을 고려하여 정년연장 효과는 최대 5년까지 구분하였으며, 분석대상은 정년제를 도입한 기업을 분석대상으로 하였다.

실질 정년연장 효과별 임금피크제 신규 도입률 분석에서는 2015년 기준 정년연령을 이용하여 각 사업체가 정년 60세 법제화로 인해 경험한 실질 정년연장 연수를 계산하였다. 이후 사업체를 정년연장 연수별로 구분하고, 각 그룹에서 임금피크제를 새롭게 도입한 비율을 계산하였다. 임금피크제 신규 도입은 2015년에는 임금피크제를 운영하지 않았으나 이후 비교연도에 임금피크제를 운영하게 된 경우로 정의하였다. 예를 들어 2015년과 2019년 비교에서는 2015년에 임금피크제를 운영하지 않았던 사업체가 2019년에 임금피크제를 운영하는 경우를 신규 도입으로 보았다.

〈표 Ⅲ-10〉은 2015년에 임금피크제를 도입하지 않았던 사업체가 이후 각 조사연도까지 새로 임금피크제를 도입한 비율을 실질 정년연장 효과의 크기별로 보여준다. 전체 평균을 보면 신규 도입률은 2015~2017년 10.35%에서 2015~2019년 16.15%, 2015~2021년 20.29%, 2015~2023년 20.74%로 증가했다. 즉 시간이 지날수록 임금피크제 도입이 확대되었지만, 2021년 이후에는 증가 폭이 크지 않아 어느 정도 정체되는 모습을 보인다. 이는 제도 변화 이후 효과는 초기에 집중되고, 이후 시차를 두고 나머지 사업장들의 참여가 따른다는 것을 보여준다.

〈표 Ⅲ-10〉 실질 정년연장 효과별 임금피크제 신규 도입률

(단위: %)

기간	실질 정년연장 효과						평균
	0년	1년	2년	3년	4년	5년	
2015~2017	9.34	11.76	10.75	24.14	14.29	12.28	10.35

〈표 Ⅲ-10〉 계속

기간	실질 정년연장 효과						평균
	0년	1년	2년	3년	4년	5년	
2015~2019	15.01	18.75	15.00	34.38	20.00	18.55	16.15
2015~2021	19.63	0.00	21.74	39.29	7.69	22.33	20.29
2015~2023	20.40	11.11	22.89	46.43	7.69	17.48	20.74

주: 1) 2015년에 정년제를 시행하고 있던 기업을 대상으로 2년 단위로 기간을 확장하면서 분석함
2) 실질 정년연장 효과는 2015년 기준 정년연령과 법정 정년 60세 간의 연령 차이로 산정함
3) 정년제를 도입한 기업을 분석대상으로 함
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

정년연장 효과별로는 대체로 정년기간을 많이 늘인 집단에서 도입률이 높게 나타난다. 특히 정년연장 효과가 3년인 사업체의 신규 도입률은 모든 기간에서 가장 높으며, 2015-2023년에는 46.43%에 이른다. 반면 0년 또는 1년 집단의 도입률은 상대적으로 낮은 편이다. 이는 법정 정년 60세 적용으로 실제 정년을 더 많이 연장해야 했던 사업체일수록, 그에 따른 인건비 부담을 조정하기 위해 임금피크제를 도입했을 가능성이 크다는 점을 시사한다.

2) 임금 피크제 신규 도입에 따른 DB → DC 전환율

다음으로는 정년연장에 따른 임금피크제 도입이 퇴직연금 유형의 변화(DB형 → DC형)와 함께 나타나는지를 살펴보았다. 여기 DB → DC 전환율 분석에서는 2015년에 DB형 퇴직연금을 운영하던 사업체를 대상으로 이후 비교연도(2017, 2019, 2021년)에 DC형으로 변경된 경우를 DB → DC 전환으로 정의하였다. 이는 임금피크제 도입 이후 퇴직연금 유형의 변화(DB형 → DC형) 현상이 일정 기간까지 지속적으로 나타날 수 있는 것까지 반영하고 있다는 점이 특징이다. 반대로 비교연도에도 DB형을 유지한 경우에는 전환이 발생하지 않은 것으로 보았다.

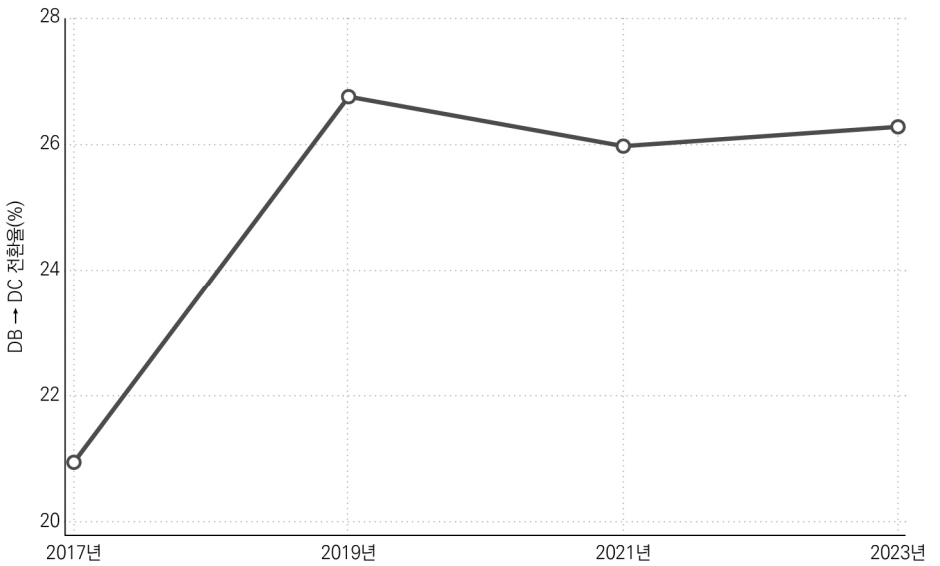
다만 실제 사업체에서는 임금피크제가 적용되는 고령 근로자를 대상으로 기존 DB형을 일괄적으로 DC형으로 전환하기보다, 일부 근로자나 특정 시점 이후의 근속기간에만 DC형을 적용하는 등 DB형과 DC형을 병행하는 혼합형 제도를 운용할 가능성이 크다. 그러나 사업체패널조사는 퇴직연금제도 유형을 DB형과 DC형 중심으로만 조사하고[11] 혼합형에 대한 답변은 누락되어 있어 이러한 혼합 운영 여부와 구체적인 적용 범위를 정확히 식별

하기 어렵다.[12] 따라서 여기에서의 DB → DC 전환율은 사업체 전체가 DB형에서 DC형으로 완전히 전환된 비율이라기보다, 조사자료에서 DC형 운영이 확인된 사업체의 비율로 이해할 필요가 있다.

〈그림 Ⅲ-1〉은 임금피크제를 신규 도입한 사업체 중에서 DB형에서 DC형 퇴직연금으로의 전환 또는 이동된 비율을 연도별로 보여준다. 전환율은 2017년 약 21%에서 2019년 약 27%로 상승한 뒤, 2021년과 2023년에는 각각 약 26% 내외에서 큰 변화 없이 유지된다. 즉 임금피크제 신규 도입 사업체 가운데 일정 비율은 퇴직연금제도에서도 DB형에서 DC형으로의 이동을 함께 경험하고 있으며, 특히 2017년에서 2019년 사이에 전환율이 비교적 뚜렷하게 증가한 것으로 나타난다. 다만 이러한 변화에는 정년연장에 따른 영향뿐 아니라, 당시 퇴직연금시장에서 전반적으로 진행된 DB형에서 DC형으로의 전환 추세도 함께 반영되어 있을 가능성이 있음을 유의할 필요가 있다.

〈그림 Ⅲ-1〉 임금피크제 신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율

(단위: %)



자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

11) 개인퇴직계좌(IRA) 제도는 2013년 까지만 조사됨

12) 현재 사업체패널조사에서는 퇴직연금 혼합형은 조사되고 있지 않으며, 혼합형 사업장에 대해서는 DB형, DC형 중 주요 유형을 선택하는 방식으로 조사되고 있음

따라서 임금피크제 도입이 모든 사업체의 DB형에서 DC형으로의 전환을 의미하는 것은 아니며, 일부 사업체에서 임금체계 개편과 퇴직연금 유형 조정이 함께 이루어졌을 가능성을 보여주는 결과로 볼 수 있다. 이러한 관계의 통계적 유의성과 사업체 특성을 통제한 분석 결과는 앞의 회귀모형에서 살펴본 바와 같다.

3) 결합전환율

여기서는 정년연장이 임금피크제 도입을 거쳐 DB형 퇴직연금에서 DC형으로의 전환 또는 이동으로 이어지는 단계적 경로를 하나의 지표로 나타내기 위해 '(가칭)결합전환율'을 정의하였다. 결합전환율은 정년연장 적용 대상 사업체 가운데 임금피크제를 새롭게 도입할 비율(a)과 임금피크제 신규 도입 사업체 가운데 DB형에서 DC형으로의 이동이 관측될 비율(b)을 곱하여 산출한다. 즉, 정년연장 → 임금피크제 도입 → DB → DC 전환이라는 단계적 경로를 통해 최종적으로 DB형에서 DC형으로 전환될 것으로 예상되는 사업체의 비율을 의미한다.

〈표 Ⅲ-11〉에 따르면, 정년연장에 따른 임금피크제 신규 도입률(a)은 분석기간과 정년연장 효과(정책노출강도)에 따라 상당한 차이를 보인다. '평균 임금피크제 도입률 기준'으로 보면, 2015~2017년 사이 임금피크제 신규 도입률은 10.35%였고, 2015~2019년에는 16.15%, 2015~2021년에는 20.29%, 2015~2023년에는 20.74%로 증가하였다. 즉 정년연장 직후 단기에는 약 10% 수준의 사업체가 임금피크제를 새로 도입하였으나, 시간이 경과할수록 신규 도입률은 20% 내외까지 상승하였다. 이는 정년연장의 효과가 즉각적으로 모두 나타나기보다는, 몇 차례의 조사기간을 거치며 점진적으로 임금체계 조정으로 이어졌음을 시사한다.

〈표 Ⅲ-11〉 시나리오별 임금피크제 도입을 매개로 한 DB → DC 전환율

(단위: %)

시나리오	분석기간	임금피크제 신규 도입률(a)	신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율(b)	결합전환율 (a×b, %)
평균 임금피크제 도입률 기준	2015~2017	10.35	21.0	2.17
	2015~2019	16.15	26.7	4.31
	2015~2021	20.29	26.0	5.28
	2015~2023	20.74	26.3	5.45

〈표 Ⅲ-11〉 계속

시나리오	분석기간	임금피크제 신규 도입률(a)	신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율(b)	결합전환율 (a×b, %)
5년 정년연장 그룹 기준	2015~2017	12.28	21.0	2.58
	2015~2019	18.55	26.7	4.95
	2015~2021	22.33	26.0	5.81
	2015~2023	17.48	26.3	4.60

주: 결합전환율은 '임금피크제 신규 도입률(a)×신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율(b)'로 산출함
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

다만 본 시뮬레이션의 대상은 정년을 60세에서 65세로 연장하는 정책이므로, 평균적인 신규 도입률뿐 아니라 정년연장 효과가 5년인 사업체의 결과를 별도로 고려할 필요가 있다. 〈표 Ⅲ-11〉에 따르면 5년 정년연장 그룹(〈표 Ⅲ-10〉의 실질 정년연장 효과 5년 그룹)의 임금피크제 신규 도입률은 2015~2017년 12.28%, 2015~2019년 18.55%, 2015~2021년 22.33%, 2015~2023년 17.48%로 나타난다. 이는 평균 신규 도입률과 대체로 유사하거나 다소 높은 수준이며, 정년을 60세에서 65세로 5년 연장하는 정책효과를 가정한 시나리오로 해석할 수 있다.

한편 〈표 Ⅲ-11〉의 분석 결과에 따르면, 임금피크제를 신규 도입한 사업체 중 DB형에서 DC형으로의 전환 또는 이동이 관측된 비율(b)은 2015년을 기준으로 2017년 약 21%에서 2019년 26.7%로 상승한 뒤, 2021년과 2023년에는 각각 26.0%, 26.3%로 유사하게 나타났다. 따라서 정년연장에 따른 DB → DC로 전환되는 결합전환효과(a×b)는 '정년연장 → 임금피크제 신규 도입', '임금피크제 신규 도입 → DB형에서 DC형으로의 전환 또는 이동'이라는 두 단계의 경로로 해석할 수 있다. 두 확률을 결합하면, 정년연장 적용 대상 사업체 중 임금피크제 도입을 매개로 DB → DC 전환이 발생하는 비율(a×b)은 시나리오에 따라 다소 달라질 수 있으며, 대체로 2%~5%대로 추정된다. 따라서 정년 60세 법제화 당시의 제도 변화와 향후 정년 65세 도입 시의 기업 대응이 유사하게 나타난다고 가정할 경우, 정년연장 이후 약 5년이 경과한 시점에는 DB형 사업체의 약 5% 내외에서 임금피크제 도입과 함께 DB형에서 DC형으로의 전환 또는 이동이 관측될 가능성이 있음을 시사한다.

4) 정년연장 대상자의 DB형 적립금 추정

2025년 말 DB형 퇴직연금 적립금 228.9조 원은 전 연령의 DB형 가입근로자가 누적한 전체 적립금이다. 따라서 여기에 결합전환율을 직접 적용하면 정년연장의 영향을 받지 않는 연령층의 적립금까지 전환대상에 포함되어 DB형에서 DC형으로의 전환 규모가 과대 추정될 수 있다. 전환 규모를 추정하기 위해서는 전체 DB형 적립금 가운데 정년연장과 이에 따른 임금피크제 도입의 영향을 받는 근로자에게 귀속되는 적립금을 적용할 필요가 있다.

정년이 60세에서 65세로 연장될 경우 직접적으로 영향을 받을 대상은 60~64세 근로자이다. 그러나 이 연령층의 DB형 적립금이 별도로 공표되지 않으므로, 본 연구에서는 60세 이상 근로자를 대상자 집단으로 설정하고 국세통계연보(2025)의 60세 이상 퇴직급여 금액 비중을 전체 DB형 적립금에 적용하여 해당 적립금을 추정한다.

가장 최근 자료인 국세통계연보(2025)의 퇴직소득 원천징수 신고 자료는 2024년 귀속분이므로 이를 분석에 활용하였다. 동 자료에 따르면, 60세 이상 퇴직자의 퇴직급여 비중은 최종 퇴직급여 기준 약 26.3%, 중간지급 등을 포함한 정산금액 기준 약 27.1%이다. 이를 2025년 말 전체 DB형 적립금 228.9조 원에 적용하면 정년연장 대상자의 DB형 적립금은 각각 약 60.3조 원(228.9조 원×26.3%)과 62.1조 원(228.9조 원×27.1%)으로 추정된다. 다만 '정산금액'에는 과거 중간정산 등으로 이미 지급된 금액이 포함되는 반면, '최종 퇴직급여'는 최종 퇴직 시점의 퇴직급여를 기준으로 하므로 연령별 퇴직급여 규모를 추정하는 데 보다 적합하다고 판단하였다. 이에 본 연구에서는 최종 퇴직급여 기준으로 추정한 60.3조 원을 기본값으로 사용하였다. 한편, 국세통계연보의 퇴직급여에는 퇴직연금과 퇴직금이 모두 포함되어 있어 퇴직연금만의 연령별 비중을 별도로 파악하기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 자료의 한계를 고려하여 퇴직연금과 퇴직금의 연령별 분포가 동일하다고 가정하고, 60세 이상 퇴직자의 퇴직급여 비중을 DB형 적립금에도 동일하게 적용하였다.

〈표 Ⅲ-12〉 연령별 퇴직소득 원천징수 신고 현황(2024년 기준)

(단위: 천 명, 십억 원, %)

구분	퇴직자 인원		퇴직급여					
			중간지급 등		최종		정산	
전체	3,401	(100.0)	8,502	(100.0)	58,056	(100.0)	66,558	(100.0)
30세 미만	521	(15.3)	29	(0.3)	3,142	(5.4)	3,171	(4.8)
30세 이상	705	(20.7)	297	(3.5)	8,817	(15.2)	9,115	(13.7)
40세 이상	577	(17.0)	829	(9.8)	11,279	(19.4)	12,108	(18.2)
50세 이상	622	(18.3)	4,586	(53.9)	19,527	(33.6)	24,113	(36.2)
60세 이상	976	(28.7)	2,760	(32.5)	15,292	(26.3)	18,051	(27.1)

주: ( )안은 전체 대비 비율(%)

자료: 국세통계포털 홈페이지 / 국세통계 / 4-4-3 퇴직소득 원천징수 신고 현황Ⅲ(10분위, 성, 연령)

나. 분석결과

1) 퇴직연금 적립금의 보험업권 이탈 가능성

본 절에서는 앞선 분석 결과를 이용하여, 2026년에 정년이 60세에서 65세로 연장될 경우 DB형 퇴직연금 적립금 가운데 어느 정도가 추가적으로 DC형으로 전환될 것인 지를 시뮬레이션한다. 여기서 추정하는 값은 정년연장이 없더라도 진행되었을 DB형에서 DC형으로의 장기 전환 추세가 아니라, 정년연장으로 인해 추가적으로 발생하는 전환분을 의미한다.

앞서 살펴본 바와 같이 2025년 말 전체 퇴직연금 적립금은 약 501.4조 원이며, 이 가운데 DB형 적립금은 약 228.9조 원이다. 그러나 이 금액은 전 연령의 가입자가 누적한 적립금이므로, 전체 DB형 적립금에 결합전환율을 직접 적용할 경우 정년연장의 직접적인 영향을 받지 않는 연령층의 적립금까지 전환대상에 포함되어 전환 규모가 과대 추정될 수 있다.

이에 본 연구에서는 앞 절에서 추정한 정년연장 대상자의 DB형 적립금 60.3조 원을 전환 규모 산정의 기준으로 사용한다. 이는 국세통계연보(2025)의 2024년 퇴직소득 원천징수 신고자료에서 60세 이상 퇴직자의 최종 퇴직급여가 전체 최종 퇴직급여의 약 26.3%를 차지한다는 점을 이용하여, 해당 비중을 2025년 말 전체 DB형 적립금 228.9조 원에 적용한 결과이다. 따라서 이하의 분석은 정년연장의 영향을 받을 가능성이 상대적으로 높은 연령

층에 귀속되는 DB형 적립금 가운데 어느 정도가 DC형으로 이동할 수 있는지를 추정하는 방식으로 이루어진다.

다만 앞선 분석에서 식별한 결합전환율은 사업체 수를 기준으로 한 전환확률인 반면, 본 절에서 추정하고자 하는 것은 적립금액 기준의 전환규모라는 차이가 있다. 사업체패널자료에서는 개별 사업체의 DB형 적립금 규모를 직접 관측할 수 없으므로, 본 시뮬레이션에서는 정년연장으로 DB형에서 DC형으로 이동하는 사업체의 평균 적립금 규모가 정년연장의 영향을 받을 대상 사업체 전체의 평균 적립금 규모와 크게 다르지 않다는 비례성 가정을 둔다. 즉, 사업체 기준 결합전환율이 적립금 기준 전환율과 동일하다고 가정하고, 이를 대상이 되는 DB형 적립금 60.3조 원에 적용한다. 따라서 이하의 추정치는 가용한 자료와 단순화된 비례성 가정에 기초한 값으로 해석할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-13〉은 이러한 방식으로 산출한 시나리오별 DB → DC 추가 전환규모와 보험업권에 미치는 영향을 보여준다. 평균 임금피크제 도입률을 이용한 경우 결합전환율은 분석기간에 따라 2.17~5.45%이며(〈표 Ⅲ-11〉 참조), 이에 따른 DB → DC 추가 전환액은 약 1.3조~3.3조 원으로 추정된다. 정책 시행 이후 시간이 경과하면서 임금피크제 신규 도입과 DB → DC 이동이 누적됨에 따라 전환액 역시 증가하며, 2026~2034년 기준으로 약 3.3조 원에 이르는 것으로 추정된다.

정년을 현행 60세에서 65세로 5년 연장하는 정책과 보다 직접적으로 대응하는 5년 정년연장 그룹을 적용할 경우 결합전환율은 2.58~5.81%이며(〈표 Ⅲ-11〉 참조), 이에 따른 추가 전환액은 약 1.6조~3.5조 원[13]으로 추정된다며(〈표 Ⅲ-13〉 참조), 구체적으로 정책 시행 초기인 2026~2028년에는 약 1.6조 원, 2026~2030년에는 약 3.0조 원, 2026~2032년에는 약 3.5조 원의 DB형 적립금이 추가적으로 DC형으로 이동할 가능성이 있다. 2026~2034년 기준 전환액은 약 2.8조 원으로 다소 낮아지는데, 이는 앞서 확인한 바와 같이 5년 정년연장 그룹의 임금피크제 신규 도입률이 2023년 기준으로 하락하는 데 따른 결과이다.

13) '대상자의 DB형 적립금 60.3조 원' × '시나리오별 결합전환율(2.58~5.81%)'로 산출함(이하 동일 논리 적용)

〈표 Ⅲ-13〉 시나리오별 DC형 전환액 및 보험업권 이탈 가능성

(단위: 조 원)

시나리오	분석기간	전체 DB → DC 추가 전환액(A)	보험업권 DB 이탈액(B)	보험업권 DC 유치액(C)	보험업권 순이탈액(B+C)
평균 임금피크제 도입률 기준	2026~2028	1.3	−0.5	+0.2	−0.3
	2026~2030	2.6	−0.9	+0.3	−0.6
	2026~2032	3.2	−1.1	+0.4	−0.7
	2026~2034	3.3	−1.2	+0.4	−0.7
5년 정년연장 그룹 기준	2026~2028	1.6	−0.5	+0.2	−0.3
	2026~2030	3.0	−1.0	+0.4	−0.7
	2026~2032	3.5	−1.2	+0.4	−0.8
	2026~2034	2.8	−1.0	+0.4	−0.6

주: 1) 전체 DB → DC 추가 전환액(A)은 정년연장 대상자의 DB형 적립금 60.3조 원에 시나리오별 결합전환율(2.58~5.81%)을 곱하여 산출함

2) 정년연장 대상자의 DB형 적립금은 국세통계연보(2025)의 60세 이상 최종 퇴직급여 비중(약 26.3%)을 2025년 말 전체 DB형 적립금 228.9조 원에 적용하여 추정함

3) 보험업권 DB 이탈액(B)과 DC 유치액(C)은 각 유형별 퇴직연금시장에서 보험업권의 현행 시장점유율이 유지된다고 가정하고, 전체 DB → DC 추가 전환액(A)에 각각 DB형 시장에서의 보험업권 비중(35.11%)과 DC형 시장에서의 보험업권 비중(12.84%)을 적용하여 산출함

4) 보험업권 순변동액은 DB형 적립금 이탈과 DC형 적립금 유입을 합산한 값이며, 음(−)의 값은 보험업권 전체 적립금의 순이탈을 의미함

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

보험업권에 미치는 영향을 살펴보면, DB형에서 DC형으로 이동하는 적립금이 모두 보험업권에서 이탈하는 것은 아니다. 보험업권은 DB형 퇴직연금 시장에서 약 35.1%의 비중을 차지하고 있는 한편, DC형 시장에서도 일정한 시장점유율을 보유하고 있으므로 DB형에서 이탈한 적립금 일부가 다시 보험업권의 DC형 상품으로 유입될 수 있다.

현행 시장점유율이 유지된다고 가정하면, 평균 임금피크제 도입률 기준으로 보험업권의 DB형 적립금 이탈액은 약 0.5조~1.2조 원,[14] DC형을 통한 신규 유치액은 약 0.2조~0.4조 원[15]으로 추정된다. 이를 합산한 보험업권의 순이탈 규모는 약 0.3조~0.7조 원 수준이다.

14) '전체 DB → DC 추가 전환액(A)' × 'DB형 시장에서의 보험업권 비중(35.11%)'로 산출함(이하 동일 논리 적용)

15) '전체 DB → DC 추가 전환액(A)' × 'DC형 시장에서의 보험업권 비중(12.84%)'로 산출함(이하 동일 논리 적용)

5년 정년연장 그룹을 기준으로 할 경우에는 DB형 적립금 약 0.5조~1.2조 원이 보험업권에서 이탈하는 반면, DC형 적립금으로 약 0.2조~0.4조 원이 다시 유입될 것으로 추정된다. 이에 따라 보험업권의 순이탈 규모는 약 0.3조~0.8조 원이다. 특히 결합전환율이 가장 높게 나타나는 2026~2032년 시나리오에서는 약 3.5조 원의 DB형 적립금이 DC형으로 추가 이동하며, 이 가운데 보험업권에서는 약 1.2조 원의 DB형 적립금이 이탈하는 반면 약 0.4조 원이 DC형으로 재유입되어 순이탈 규모는 약 0.8조 원으로 추정된다.

종합하면, 정년이 60세에서 65세로 연장될 경우 정년연장의 직접적인 영향을 받는 연령층의 DB형 적립금 가운데 약 1.6조~3.5조 원이 추가적으로 DC형으로 이동할 가능성이 있는 것으로 추정된다. 이는 전체 DB형 적립금 228.9조 원을 대상으로 전환규모를 산정하는 경우에 비해 상당히 작은 규모로, 정년연장의 영향을 받는 연령층을 별도로 식별하는 것이 전환규모의 과대추정을 방지하는 데 중요함을 보여준다.

한편 현행 시장점유율이 유지된다는 가정하에서는 보험업권 역시 DC형 시장 확대에 따라 일부 신규 적립금을 유치할 수 있으나, 보험업권의 DB형 시장점유율이 DC형 시장점유율보다 높기 때문에 DB형에서의 이탈액을 DC형 유입액이 모두 상쇄하지는 못하는 것으로 나타난다. 따라서 정년연장은 보험업권에 DC형 시장 확대라는 새로운 사업 기회를 제공하는 동시에, DB형 시장 축소에 대응하여 DC형 시장에서의 경쟁력을 높여야 할 필요성을 함께 제기한다.

2) 퇴직연금 적립금의 보험업권 신규 유입 가능성

앞 절에서는 정년연장에 따른 임금피크제 도입이 기존 DB형 적립금의 DC형 전환으로 이어지는 제도 간 자산 재배분 효과를 분석하였다. 한편 정년연장은 근로자의 근속기간을 직접 늘림으로써 추가적인 퇴직급여 적립을 발생시키는 효과도 갖는다. 본 절에서는 정년연장으로 추가되는 근로기간 동안 새롭게 형성되는 퇴직연금 적립 규모를 추정한다.

앞서 살펴본 바와 같이 60~64세 가운데 노동·연금시장에 실질적인 영향을 받는 중고령 근로자는 약 150만 명으로 추정된다. 이들이 각 연령에 균등하게 분포한다고 가정하면 1세당 연령코호트의 근로자 수는 약 30만 명이다. 다만 법정 정년연장이 정책대상자 전원의 고용연장으로 이어지지는 않으므로, 과거 60세 정년 의무화의 고용효과를 분석한 한요셉(2020)의 결과를 참고하여 정년연장의 잠재적 수혜자 1명 증가가 고령근로자 고용 0.6명

증가로 이어지는 것으로 가정한다. 이에 따라 1세당 연령코호트에서 정년연장으로 추가 고용되는 근로자는 약 18만 명으로 추정할 수 있다.

여기에 2024년 60세 이상 근로자의 퇴직연금 가입률 37.6%를 적용하면 1세당 추가 퇴직연금 가입자는 약 6.8만 명이다. 정년이 2026년에 60세에서 65세로 연장된다고 가정할 경우, 정년연장의 영향을 받는 연령코호트는 매년 하나씩 증가하여 2030년부터는 60~64세 5개 코호트가 모두 포함된다. 이에 따라 추가 가입자 수는 2026년 약 6.8만 명에서 2030년 이후 약 33.8만 명 수준으로 확대된다.

2030년 이후 기준시점의 추가 가입자 수가 약 33.8만 명으로 일정하게 유지되는 것은 60~64세의 5개 연령코호트가 모두 정년연장의 적용을 받은 이후에는 새롭게 60세가 되는 가입자와 65세에 도달하여 추가 고용기간에서 이탈하는 가입자의 규모가 동일하다고 가정하기 때문이다. 다만 추가 가입자 수가 일정해진 이후에도 해당 근로자에 대한 퇴직급여는 매년 추가로 발생하므로 누적 적립액은 계속 증가한다.

추가 적립액은 추가 근속 1년으로 발생하는 퇴직급여를 기준으로 추정하였다. 「근로자퇴직급여 보장법」상 DC형의 사용자 부담금은 연간 임금총액의 12분의 1 이상이며, DB형에서도 계속근로기간 증가에 따라 퇴직급여가 추가로 발생한다. DB형과 DC형의 부담금 산정방식에는 차이가 있으나, 본 분석에서는 시장규모 추정을 위해 추가 근속 1년으로 발생하는 퇴직급여를 약 1개월분의 임금으로 단순화하여 적용하였다.

2025년 고용형태별 근로실태조사의 전체 근로자 시간당 임금과 월평균 근로시간을 이용하면 월환산 임금은 약 378만 원이다. 정년연장 대상자의 임금이 전체 근로자의 평균과 동일하다고 가정하여 이를 1인당 연간 추가 퇴직급여로 적용한다. 이 경우 정년연장에 따른 누적 추가 적립액은 운용수익을 제외하면 2028년 약 1.5조 원, 2030년 3.8조 원, 2032년 6.4조 원, 2034년 9.0조 원으로 추정된다. 연 2%의 운용수익률을 적용한 추가 적립잔액은 각각 약 1.6조 원, 3.9조 원, 6.7조 원, 9.5조 원이다.

개인형 IRP는 퇴직 또는 개인의 추가납입을 통해 자금이 유입되는 계좌이므로 정년연장에 따른 사용자 부담금의 직접적인 적립대상에서는 제외한다. 2025년 말 개인형 IRP를 제외한 사업장 퇴직연금 적립금 가운데 DB형과 DC형·기업형 IRP의 비중은 각각 약 61.8%와 38.2%이다. 신규 적립액 역시 동일한 비율로 배분된다고 가정하면 2034년 기준 추가 적립액 9.5조 원 가운데 DB형은 약 5.9조 원, DC형·기업형 IRP는 약 3.6조 원으로 추정된다.

보험업권의 현행 시장점유율이 DB형 35.1%, DC형 12.8% 수준으로 유지된다고 가정하면, 추가 적립액 가운데 보험업권에 귀속되는 규모는 2028년 약 0.4조 원, 2030년 약 1.0조 원, 2032년 약 1.8조 원, 2034년 약 2.5조 원으로 추정된다.

종합하면, 정년연장은 DB → DC 전환에 따른 기존 적립금의 재배분 효과와 별도로, 추가 근속에 따른 신규 적립을 통해 퇴직연금시장 자체를 확대하는 효과를 갖는다. 기준 시나리오에서는 2030년까지 약 3.9조 원, 2034년까지 약 9.5조 원의 추가 적립금이 형성되며, 이 가운데 보험업권에 귀속되는 규모는 각각 약 1.0조 원과 2.5조 원으로 추정된다. 다만 이러한 추정치는 과거 정년 60세 의무화의 고용효과와 현재의 임금수준, 퇴직연금 가입률, 제도별 구성비 및 업권별 시장점유율이 향후에도 유지된다는 가정에 기초한 시나리오 분석이라는 점에 유의할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-14〉 정년연장에 따른 보험업권 신규 유입 가능성

(단위: 조 원)

기준기간	기준시점 추가 가입자 (천 명)	누적 추가가입자·연수 (천명·년)	전체 추가 적립액 (A)	DB형 추가적립액 (B)	DC형, 기업형 IRP 추가 적립액 (C)	보험업권 추가 적립액 (D)
2026~2028	203.0	406.1	1.6	1.0	0.6	0.4
2026~2030	338.4	1,015.2	3.9	2.4	1.5	1.0
2026~2032	338.4	1,692.0	6.7	4.1	2.6	1.8
2026~2034	338.4	2,368.8	9.5	5.9	3.6	2.5

주: 1) 60~64세 중고령 근로자 약 150만 명이 각 연령에 균등하게 분포한다고 가정함
2) 정년연장의 고용효과는 한요셉(2020)을 참고하여 잠재적 수혜자의 60%가 추가 고용으로 연결되는 것으로 가정함
3) 추가 퇴직연금 가입자는 2024년 60세 이상 근로자의 퇴직연금 가입률 37.6%를 적용하여 산출함
4) 추가 근속 1년당 퇴직급여는 2025년 전체 근로자의 월환산 임금 약 378만 원으로 근사함
5) 전체 추가 적립액(A)은 추가 근속으로 발생한 퇴직급여를 누적하고 연 2%의 운용수익률을 적용한 기준시점의 적립 잔액임
6) DB형과 DC형·기업형 IRP의 비중은 개인형 IRP를 제외한 2025년 말 사업장 퇴직연금 구성비(DB 61.8%, DC·기업형 IRP 38.2%)가 유지된다고 가정함
7) 보험업권 추가 적립액은 DB형과 DC형에서 보험업권의 시장점유율이 각각 35.11%와 12.84%로 유지된다고 가정하여 산출함

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함