KiRi 리포트 2018.1.29.
포커스

미국 퇴직연금 자동가입제도 (Auto Enrollment)와 시사점

정원석 연구위원, 김세중 연구위원

요약

■ 미국에서는 근로자의 퇴직연금 가입, 기여율, 적립금 운용 등이 자동으로 이루어지는 퇴직연금 자동가입제도를 도입하는 기업이 증가하고 있음
- 퇴직연금을 제공하는 사업장 중 자동가입제도를 도입한 사업장의 비중은 2012년 52.1%에서 2017년 64.9%로 상승함
- 기여율이 근로자의 연차에 따라 자동적으로 상승하는 제도를 적용하는 사업장 비율 및 평균 기여율 역시 상승하고 있음
- 가입자 편의성을 제고한 자동가입제도가 근로자와 고용주에게 호응을 받고 있는 것으로 보여 미국의 퇴직연금 가입률이 제고될 것으로 전망됨

■ 퇴직연금 자동가입제도에는 세 가지 방식이 있는데, 고용주가 제공하는 자동가입 방식에 따라 기여금 납입 수준과 방식이 달라짐
- 기본 자동가입 방식(ACA) 혹은 적격 자동가입 방식(EACA)의 경우 퇴직연금에 자동으로 가입하게 되며, 사전에 결정된 기여율에 따라 퇴직연금에 기여하게 됨
- 인증형 자동가입 방식(QACA)의 경우 가입 시점에 3~6% 범위의 기여율을 선택하며, 연차에 따라 기여율이 자동적으로 상승하고, 고용주는 근로자 기여금의 50~100%를 추가로 기여함(Matching Contribution, 이하 '매칭기여')
- 우리나라 퇴직연금은 고용주가 8.3%를 의무적으로 기여하고 근로자 의사에 따라 추가 납입이 가능한 반면 미국 퇴직연금제도는 고용주와 근로자가 합의하여 고용주 기여율을 결정함
- 적립된 퇴직연금 자산은 일정조건의 안정성과 투명성을 만족시키며 근로자의 연령 및 은퇴계획을 반영한 금융상품에 투자되어 운용됨

■ 우리나라는 퇴직연금 의무가입제도 시행을 계획하고 있는데, 가입자의 퇴직연금 추가 기여 선택을 통해 노후소득을 제고할 수 있는 방안을 모색할 필요
- 근로자가 연소득 중 일정 수준을 퇴직연금계좌에 추가로 적립할 경우, 고용주가 일정 수준의 매칭기여를 할 수 있도록 하는 방안을 생각할 수 있음
- 근로자가 직접 자산운용을 하지 않는 경우 적립금을 일정한 기준을 충족시키는 금융상품을 통해 자동으로 운용하도록 하는 방안(디폴트 옵션)을 고려할 수 있음

1. 검토배경

■ 미국에서는 근로자의 퇴직연금 가입과, 기여율 그리고 적립금 운용이 자동으로 이루어지는 퇴직연금 자동가입제도를 도입한 기업이 증가하고 있음

- 퇴직연금을 제공하는 사업장 중 자동가입제도를 도입한 사업장 비중은 2012년 52.1%에서 2017년에는 64.9%로 상승하였음[1)]
- 자동가입제도를 도입한 사업장의 경우 퇴직연금 가입은 물론 기여율 그리고 연령에 적합한 금융상품 가입까지 자동으로 이루어짐
- 가입자의 편의성 및 퇴직연금 기여 유인이 제고된 퇴직연금 자동가입제도를 도입하는 사업장들이 늘어나고 있는 이유 중 하나는 우수 근로자 채용인 것으로 보임

■ 퇴직연금 자동가입제도 도입 확대는 미국의 퇴직연금 가입률 제고에 기여할 것으로 예상됨

- 대표적인 퇴직연금인 401k의 총 과세이연 한도는 사업주와 근로자의 기여금을 합한 연간 55,000달러이며, 이중 본인 기여금의 과세이연 한도는 연간 18,500달러임(2018년 기준)
  - 401k 이외에도 이와 유사한 형태로 공공기관 근로자를 위한 403b, 중소기업 근로자를 위한 SIMPLE 등의 퇴직연금이 존재함
- 하지만 퇴직연금 가입이 가능한 근로자 중 퇴직연금에 가입하지 않은 근로자의 비중은 약 30%에 달하는 것으로 추산됨[2)]
  - 자동가입제도 도입 및 확대로 퇴직연금 미가입률은 15% 이하로 낮아질 것으로 기대됨

■ 우리나라는 모든 근로자를 퇴직연금에 의무적으로 가입하도록 하는 퇴직연금가입 의무화를 추진 중에 있음

- 퇴직연금가입 의무화로 인한 퇴직연금 저변 확대가 예상됨에 따라 가입자가 더 많은 기여금을 적립하고 더 높은 적립금 운용 수익률을 달성하도록 하기 위한 고민이 필요함
  - 본 보고서에서는 미국 퇴직연금 자동가입제도의 특징을 살펴보고 시사점을 살펴보고자 함

---

1) Callan(2017), *Defined Contribution Trends Survey*

2) U.S. Department of Labor's Employee Benefits Security Administration(EBSA) and the Internal Revenue Service(2017), *Automatic Enrollment 401(k) Plans for Small Businesses*

2. 미국의 퇴직연금 자동가입제도와 현황

가. 미국의 퇴직연금 자동가입제도

■ 다음 조건을 만족하는 근로자가 퇴직연금 자동가입 사업장에 근무할 경우 퇴직연금에 자동으로 가입하게 됨

- 만 21세 이상자로 해당 사업장에서 1년 이상 근무자일 것
- 단체교섭 합의(Collective Bargaining Agreement)를 통해 퇴직연금 자동가입을 제공받지 않기로 합의한 적이 없을 것
- 비(非)거주 외국인(Nonresident Alien)이 아닐 것

■ 퇴직연금 자동가입제도에는 기본 자동가입 방식, 적격 자동가입 방식, 인증형 자동가입 방식 등의 세 가지 방식이 있음

■ 기본 자동가입 방식(Basic Automatic Contribution Arrangement, 이하 'ACA')은 근로자가 퇴직연금에 자동가입하고, 퇴직연금 가입 여부 및 납입비율(기여율)을 결정할 수 있음

- 고용주는 근로자 매칭기여를 통해 퇴직연금 기여금의 일정부분을 제공할 수 있음
- 근로자의 연차 증가에 따라 퇴직연금 기여율이 자동으로 증가하는 기여율 자동 상승(Automatic Contribution Escalation)제도를 적용할 수 있음

■ 적격 자동가입 방식(Eligible Automatic Contribution Arrangement, 이하 'EACA')은 근로자가 퇴직연금에 자동가입하고, 모든 근로자는 동일한 기여율의 퇴직연금을 납입함

- 기본 자동가입 방식과 동일하게 고용주는 근로자를 위해 매칭기여 및 퇴직연금 기여율 자동증가 제도 등을 제공할 수 있음
- 단, 근로자는 퇴직연금 가입 90일 이내에 퇴직연금에서 탈퇴(opt-out)할 수 있음

■ 인증형 자동가입 방식(Qualified Automatic Contribution Arrangement, 이하 'QACA')은 EACA와 기본

적인 조건이 동일하나, 근로자가 입사 시 퇴직연금 납입비율(기여율)을 3~6% 범위에서 설정함

- 근로자의 퇴직연금 납입비율(기여율)은 매년 1%p씩 증가해 최대 6%까지 자동으로 상승함
  - 예를 들어 초기 퇴직연금 납입비율을 연소득의 3%로 설정한 경우 4년차가 된 시점의 퇴직연금 납입비율은 6%가 됨
  - 단, 근로자가 원할 경우 퇴직연금 납입비율은 3~10% 사이에서 조정이 가능함
- 고용주는 근로자의 퇴직연금 계좌에 고용주 추가 기여율을 지급해야 함
  - 퇴직연금 본인 기여금(Elective Deferral Contribution)이 없는 근로자에게는 연소득의 3%, 본인 기여금이 있는 근로자에게는 본인 기여금의 100%까지 고용주가 매칭기여금을 지급함
  - 단, 매칭기여율이 100%인 경우 매칭금액은 근로자 연소득의 1%를 넘을 수 없으며, 매칭기여율이 50%인 경우 매칭금액은 연소득의 최소 1%에서 최대 5%의 매칭기여를 함
  - 또한, 근로자의 요청으로 퇴직연금 기여금을 중도인출 시 고용주 기여금은 지급되지 않음

■ 고용주는 다음과 같은 일정조건의 안정성과 투명성을 만족시키는 퇴직연금 적립금 운용수단을 제공해야 함

- 적립금은 근로자의 연령, 은퇴계획 혹은 기대여명 등에 따라 변동이 가능한 금융상품을 통해 운용되어야 하며 모든 근로자가 보편적으로 가입할 수 있는 상품이어야 함
  - 적립금을 생애주기 펀드(Life-cycle Fund)등에 운용하는 것을 예로 들 수 있음
- 근로자가 특별한 의사를 표시하지 않을 경우 고용주가 제공하는 금융상품에 자동으로 투자되어 퇴직연금 적립금을 운용하게 됨

〈표 1〉 퇴직연금 자동가입 방식 종류와 특징

구분	가입	기여율	기여율 자동증가	매칭기여	자산운용
기본형(ACA)	자동가입	자동설정	적용가능	적용가능	자동운용
적격형(EACA)	자동가입	자동설정	적용가능	적용가능	자동운용
인증형(QACA)	자동가입	3~6% 선택	의무적용	의무적용	자동운용

나. 자동가입제도 도입현황

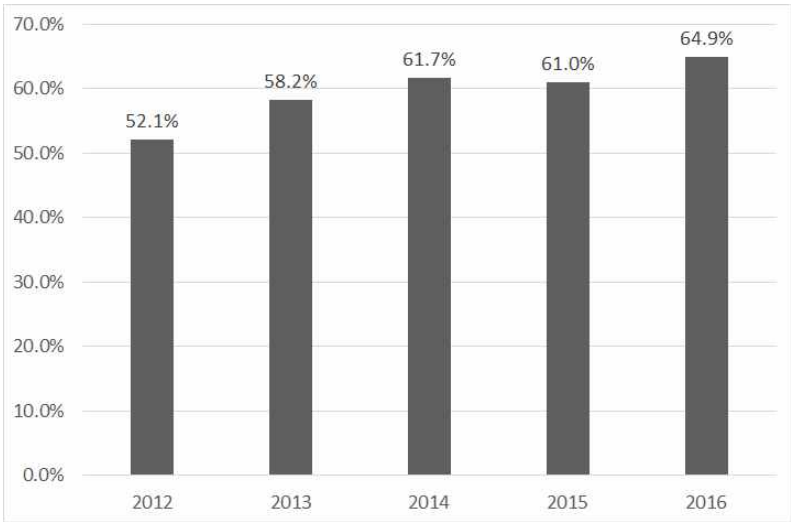
■ 퇴직연금을 제공하는 사업장 가운데 자동가입제도를 적용하고 있는 사업장 비율은 증가하고 있음

- 자동가입제도를 도입한 사업장 비중은 2012년 52.1%에서 2014년 61.7%, 그리고 2016년에는 64.9%로 증가하였음

자동가입제 적용대상 근로자의 퇴직연금 기여율은 상승하고 있는 것으로 나타남[3)]

- 2009년 연소득의 3%를 기여율로 선택한 근로자의 비중이 54%, 6%를 선택한 근로자의 비중이 11%였으나 2017년에는 3%를 선택한 근로자의 비중이 37%, 6%를 선택한 근로자의 비중이 30%로 증가하였음

〈그림 1〉 퇴직연금 제공 기업 중 자동가입제도 도입 비중



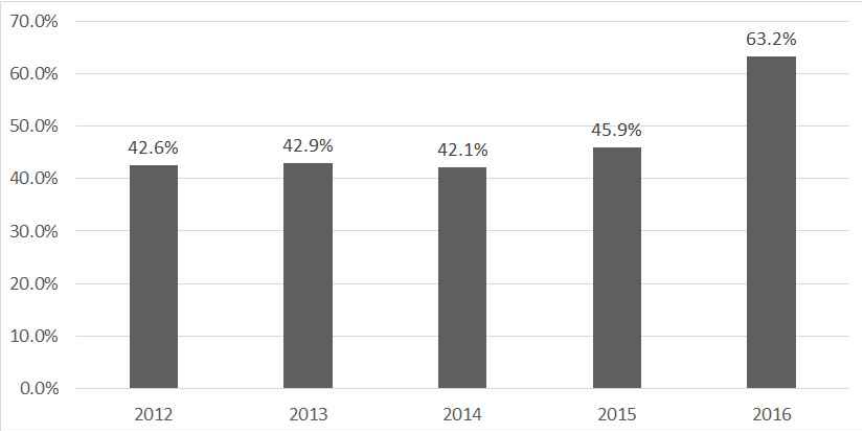
자료: Callan(2017), *Defined Contribution Trends Survey* 자료를 재구성

가입 연한에 따라 퇴직연금 기여율이 자동으로 상승하는 기여율 자동상승제도(Automatic Contribution Escalation)를 제공하고 있는 기업 숫자 역시 증가하고 있음[4)]

- 2012년 42.6%이던 기여율 자동상승제도 제공 사업장의 비율은 2015년 45.9% 그리고 2016년에는 63.2% 수준으로 증가함
  - 자동가입제도 적용 사업장의 77%가 자동상승제도를 도입한 것으로 나타남
  - 현재 제도를 도입하지 않은 사업장 중 56.6%가 향후 기여율 자동상승제도 도입의사가 있는 것으로 나타남

3) Alight(2017), *2017 Trend and Experience in Defined Contribution Plans*
4) Callan(2017), *Defined Contribution Trends Survey*

〈그림 2〉 퇴직연금 제공 기업 중 기여율 자동증가제도 도입 비중



자료: Callan(2017), *Defined Contribution Trends Survey* 자료를 재구성

3. 결론 및 시사점

■ 미국의 퇴직연금 자동가입제도의 특징은 자동가입 및 운용, 매칭 등 퇴직연금 납입 인센티브 제공과 기여율 자동상승제도로 요약할 수 있음

- 자동가입 및 운용은 가입자의 퇴직연금 편의성을 증대시켜 퇴직연금 가입률 제고에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었음[5]
- 고용주의 매칭기여 등은 가입자의 퇴직연금 가입유인을 제공한 것으로 보임
  - 퇴직연금에 자동으로 가입하고 기여금의 일정부분을 고용주가 함께 납입하는 영국, 뉴질랜드 등에서도 퇴직연금 가입률이 제고되었음[6]
- 기여율 자동상승제도 역시 퇴직연금 가입자의 연금자산 기여율을 제고할 것으로 예상됨
  - 행동경제학 연구에 따르면 앞서 설정해놓은 상태가 큰 불이익을 초래하지 않는 한 현 상태를

5) U.S. Department of Labor's Employee Benefits Security Administration(EBSA) and the Internal Revenue Service(2017), *Automatic Enrollment 401(k) Plans for Small Businesses*

6) 단, 영국, 뉴질랜드 등의 퇴직연금 자동가입제도(Auto Enrollment)는 모든 고용주가 퇴직연금 제공의무를 가지며 모든 근로자가 퇴직연금에 자동으로 가입하게 됨. 반면, 미국의 퇴직연금 자동가입제도는 고용주가 해당 사업장의 퇴직연금 자동가입 여부를 결정하며 자동가입제도 사업장의 근로자는 퇴직연금에 가입, 납입 그리고 적립금 운용이 자동으로 이루어짐. 단, 영국, 뉴질랜드, 미국 모두 대상 근로자가 퇴직연금에 자동으로 가입하고 원하지 않을 경우 탈퇴(opt-out)가 가능하다는 공통점이 있음

유지하려는 행태를 보이는데 이를 '현상유지 편견'이라 함

한편 우리나라는 퇴직연금 가입, 납입 그리고 운용에 있어서 가입자의 역할이 상대적으로 큼

- 우리나라는 퇴직연금을 제공하는 사업장에서 근무할 경우, 퇴직연금 가입 및 고용주의 근로자 연소득대비 퇴직연금 기여율(최소 8.3%)이 근로자퇴직급여보장법(이하 근퇴법)에 따라 결정됨
- 고용주가 근로자 기여금에 대한 매칭기여 목적의 자금을 근로자에게 지급할 경우 이는 퇴직소득이 아닌 근로소득으로 과세되어 세제상 혜택이 없음[7]
  - 세제상 혜택이 적으므로 근로자와 고용주 모두 임금인상보다 매칭기여 등을 선택할 유인이 적음
- 가입자 스스로 적립금을 운용해야 하나 대부분 적립금은 적극적으로 운용되지 않고 있음[8]
  - 우리나라 DC형 퇴직연금 가입자 중 89%가 원리금 보장상품에 치중해 있고 퇴직연금 가입자 10명 중 9명 이상이 포트폴리오 조정을 한 번도 하지 않은 것으로 나타남
  - 이러한 연금자산 방치로 인해 퇴직연금 연간 운용 수익률은 1.58% 수준에 그치고 있음

따라서 가입자의 추가 기여 및 적립금 운용의 편의성을 제고할 수 있는 제도적 뒷받침이 필요한 것으로 보임

- 근로자가 연소득 중 일정 수준을 퇴직연금계좌에 자동으로 적립할 경우, 고용주는 일정수준의 매칭기여를 할 수 있도록 하는 방안을 생각할 수 있음
  - 고용주의 매칭기여분은 퇴직소득세로 과세하는 등의 세제혜택을 고려할 수 있을 것임
- 또한 미국 사례에서처럼 근로자가 직접 자산운용을 하지 않는 경우 적립금을 일정한 기준을 충족시키는 금융상품을 통해 자동으로 운용하도록 하는 방안(디폴트 옵션)을 고려할 수 있음 KiRi

7) 사업주가 사업주 기여금 이상의 금액을 매칭기여 등의 형태로 근로자 퇴직연금 계좌로 직접 적립 시 근로자 본인 납입금으로 보아 700만 원 한도 내에서 12% 세액공제가 가능하나 근로자가 연금저축과 IRP 등을 납입 중인 경우 퇴직연금 세제혜택 한도 금액은 연금저축과 IRP 금액만큼 축소됨

8) 금융감독원(2017), "2016년도 퇴직연금 적립 및 운용 현황"