



주요국 연금 매칭기여 방식과 시사점

강성호 연구위원, 김동겸 수석연구원

- 최근 모기업에서 노후 생활의 수단으로 매칭기여(Matching Contribution) 방식의 복지 지원금을 도입한 바 있으며, 이는 향후 퇴직연금에의 확대적용 가능성이 있다는 점에서 시사하는 바가 큼
 - 이에 본고에서는 주요국의 퇴직연금 매칭기여 방식의 특징을 살펴보고 정책적 시사점을 살펴보고자 함
- 매칭기여는 많은 국가에서 다양한 방식을 통해 운영되고 있음
 - 호주의 Super Co-contribution 제도 등과 같이 정부가 매칭기여 방식을 통해 보험료 지원을 하는 경우는 그 대상이 주로 저소득층을 비롯한 연금취약계층임
 - 한편, 기업이 매칭기여제도 운영을 통한 보험료 지원을 하는 목적은 근로자 복지혜택 제공을 통해 기업의 생산성을 향상하고 인력수급의 유연성을 제고하기 위함임
- 미국 401(k) 제도 운영 기업의 60%는 기업복지 차원에서 매칭기여 방식을 적용하고 있음(Vanguard 2017)
 - 401(k) 제도에서 사용자의 보험료 지원비율(Match rate)은 근로자 급여의 평균 4% 수준임
 - 매칭기여비율 설정방법에는 단순매칭, 단계별매칭, 상한매칭 등이 있으며, 대부분 단순매칭방법을 적용
- 미국의 401(k) 제도를 대상으로 매칭기여 방식의 운영 효과를 분석한 다수의 연구 결과, 매칭기여가 사적연금 가입률 제고에 기여한 것으로 분석되고 있음
 - 미국의 401(k) 제도의 경우 매칭기여 방식 적용 이후 사적연금 가입이 증가하였음(Choi(2015) 등)
 - 특히, 터키의 사례에서 나타난 바와 같이 매칭기여 방식은 퇴직연금뿐 아니라 개인연금 가입률을 제고시키는 데도 효과적인 것으로 평가받고 있음
- 매칭기여 방식의 긍정적 평가에도 불구하고, 주요 선진국의 경우 우리나라와 동일한 퇴직연금제도를 보유하고 있지 않고 사회·경제적 환경 등도 다르다는 점을 고려하여 적용할 필요 있음
 - 우리나라의 현실적 상황을 고려하여 노사합의를 통한 자율적 도입 유도가 필요함
 - 또한, 저소득층 등 연금취약계층이 사적연금에 적극적으로 가입할 수 있도록 매칭기여 방식에 대한 전향적 검토가 요구됨

1. 검토 배경



- 최근 모기업에서 노후생활의 수단으로 매칭기여(Matching Contribution) 방식의 복지지원금을 도입한 바 있으며, 이는 향후 퇴직연금에의 확대적용 가능성이 있다는 점에서 시사하는 바가 큼
 - 매칭기여 방식은 퇴직연금 보험료(기여금)에 대해 본인 납부수준에 상응하여 정부 또는 고용주가 추가로 보험료를 적립해주는 방식이며, 호주, 미국 등에서 운영하고 있는 방식임
 - 최근 일부 언론에서는 모기업이 매칭기여 방식으로 퇴직연금제도를 도입했다고 보도한 바 있는데,¹⁾ 이는 기업의 복지지원금을 활용하여 직원의 노후생활보장을 제고한다는 점에서 퇴직연금 도입(혹은 도입 예정인) 사업장이 주목할 필요가 있을 것으로 판단됨
 - 특히, 동 방식이 현행 우리나라 근로자퇴직급여보장법(이하 퇴직급여법)에 기초하여 설계될 수 있다는 점에서 향후 퇴직연금시장의 확대 가능성을 시사하고 있음
- 현행 퇴직급여법 하에서는 확정기여(DC)형 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 부담금을 매년 가입자의 확정기여형 퇴직연금제도 계정에 납입할 의무가 있음²⁾
 - 퇴직급여법상 확정기여형 퇴직연금제도의 최소기여율은 8.3%(=1/12)로 설정되어 있어, 사용자는 근로자에 대한 기업복지 차원에서 최소기여율 이상으로 추가로 제공하는 것이 가능함
- 본고에서는 퇴직연금 매칭기여 방식의 특징을 살펴보고 정책적 시사점을 제시하고자 함
 - 향후 노후소득보장 강화 차원에서 기업복지 지원금이 퇴직연금 계좌로 유입될 수 있는 바, 주요 선진국에서 시행하고 있는 퇴직연금 매칭기여제도의 특징을 파악할 필요가 있음
 - 특히, 퇴직연금이 의무화되어 있는 우리나라 상황 하에서 매칭기여 방식이 어떠한 시사점을 제공할 지에 대해 살펴보고자 함

1) 이투데이(2018. 1. 8), “아직 낯선 매칭형 퇴직연금 제도…美선 이미 활성화”

2) 근로자퇴직급여보장법 제20조(부담금의 수준 및 납입 등)

2. 선진국의 매칭기여 방식 운영 사례



가. 매칭기여 방식의 다양성

■ 매칭기여 방식은 미국, 호주, 오스트리아, 일본, 오스트리아, 칠레, 체코, 헝가리, 아이슬란드, 이탈리아, 멕시코, 뉴질랜드 등 다수의 국가에서 운영 중임³⁾

● 과거에는 소득공제, 세액공제 등을 통한 세제지원의 수단으로 주로 활용되었으나, 최근에는 저소득층의 연금가입 유도를 위한 방법으로 보조금 또는 매칭기여 방식 적용사례가 늘고 있음⁴⁾

■ 매칭기여는 기본적으로 연금제도 가입률을 높이는 수단으로 활용되고 있으며, 보험료 지원 주체에 따라 운영목적이 달라지는 경향이 있음

● 호주, 체코, 뉴질랜드, 오스트리아, 크로아티아 등은 정부가 매칭기여를 통해 보험료를 지원하는 형태이나, 미국, 영국, 일본, 이탈리아, 뉴질랜드, 아이슬란드 등은 보험료 지원주체가 기업임⁵⁾
 - 국가별로 매칭지원비율을 보면, 칠레·터키는 가입자 납입액의 50%, 호주·아이슬란드·뉴질랜드는 50%, 멕시코는 325%를 지원하는 등 국가별로 차이를 보이고 있음

■ 먼저, 정부 주도의 매칭기여제도 운영은 주로 저소득층, 소기업근로자 등 연금 취약계층의 노후소득보장 강화를 주목적으로 함

● 호주에서는 저소득층 및 중산층 근로자가 비적격 퇴직연금제도⁶⁾에 가입할 경우 정부가 일정 금액을 지원하는 보조적립(Super Co-contribution)제도⁷⁾를 2003년부터 시행하고 있음⁸⁾
 - 2014년부터 가입자가 추가로 납입한 보험료 1달러 당 50센트(연간 최대 \$500의 지원 한도)를 정부가 지원하며 소득수준에 따라 지원액을 차등화하고 있음⁹⁾

3) OECD(2015), "Stocktaking of the Tax Treatment of Funded Private Pension Plans in OECD and EU Countries, Page 19"

4) OECD(2016), "OECD Pensions Outlook 2016"

5) OECD(2015), "Stocktaking of the Tax Treatment of Funded Private Pension Plans in OECD and EU Countries"

6) 고용주가 지원하는 퇴직연금제도 이외의 퇴직연금으로 우리나라의 IRP(본인부담)와 유사한 것으로 이해할 수 있음

7) <https://www.ato.gov.au/individuals/super/in-detail/growing/super-co-contribution/>

8) 연금보험료를 납부한 후 소득신고를 할 경우, 국세청에서는 이에 대한 확인을 거친 후 해당금액을 정산해서 소득세신고서가 제출되는 매년 6월 각 개인의 퇴직연금계좌에 입금해 주는 방식을 취함

- 칠레에서는 청년층을 대상으로 한 매칭기여 방식을 운영하고 있으며,¹⁰⁾ 콜롬비아나 페루 등의 경우 저소득·비정규직 근로자, 소기업근로자 등을 대상으로 한 제도를 운영 중에 있음
- 특히, 칠레에서는 18~35세의 청년 근로자를 고용하는 기업에 대해서는 기업이 부담하는 보험료의 일부를 지원함¹¹⁾

〈표 1〉 주요국의 매칭기여제도 운영 현황

국가	지원주체	대상	주요 내용
호주	정부	저소득층 및 중산층	비적격퇴직연금제도: Super Co-Contribution(2003년부터 시행) - 정부가 납입액의 최대 50% 지원(연간 최대 \$500 지원)
체코	정부	근로자	보충형연금제도: 납입보험료 수준에 따라 지원 차등 - 지원액: CZK 90 ~ 230(최소납입액 CZK 300)
뉴질랜드	정부	근로자 (18세 이상)	KiwiSaver 제도 - 연간 NZD 521.43 한도로 1달러 당 50센트 대응출연
아일랜드	정부, 기업	중산층 저소득층	신규 자동가입연금제도(22세 이상 퇴직연금 미가입자)와 연계 * 정부기여금은 납입액의 33% 세액공제액에 해당
터키	정부	전체	개인연금제도(정부가 납입보험료의 15% 지원)
중남미국가	정부	저소득층	콜롬비아: 저소득 비정규직(Beneficios Económicos Periódicos) 페루: 소기업 근로자(Sistema de Pensiones Sociales)
미국	기업	근로자	고용주의 자율 결정(통상 근로자임금 6% 한도로, 50% 지원)
아이슬란드	기업	근로자	급여의 최소 2% 지원(일반적 형태: 근로자 4% + 고용주 2%)
일본	기업	근로자	기업형 DC연금(マッチング 拠出): 2012년부터 제도 시행

자료: OECD(2015) 등을 참고로 저자가 작성

■ 다음으로, 기업이 매칭기여제도 운영을 통해 가입자에게 보험료 지원을 하는 목적은 주로 근로자 복지혜택 제공을 통한 기업의 생산성 향상, 인력수급의 유연성 등 때문임¹²⁾

- 미국의 401(k) 퇴직연금에서 활용하는 매칭기여 방식은 IT 등 전문 업종에서 핵심인력의 유출을 방지하고 경영실적 제고를 유도하기 위한 유인책으로 활용되고 있음
- 미국의 경우 고령 및 고임금 종업원의 퇴직을 유도하고 신규 채용인력을 확대하는 등 인력수급의 유연성을 제고할 필요성이 커짐에 따라 사용자의 매칭기여율 또한 증가하는 추세임

9) 2017/2018 기준 총소득이 \$36,813 이하일 경우 최대 \$500까지 보조금 지급이 가능하며, 소득수준이 높아질수록 보조금이 줄어들어 \$51,813 이상인 경우 보조금이 지급되지 않음(Australian Taxation Office)

10) OECD(2014), "OECD Reviews of Pension Systems - Ireland", p. 127; Solange Bernstein J.(2009), "Pension System in Chile: The Effect of the Financial Crisis"; 한편, 여성에 대해서는 정책의 보조금을 지급하고 있음

11) Oxera(2014), "The Retirement Income Markets: Country Analysis"

12) 이광상(2017), 『미국 기업들의 확정기여형 퇴직연금 매칭 비율 상승과 시사점』, 금융연구원

- 고령자의 예정퇴직 기간보다 조기퇴직 시, 전문인력 채용 시 매칭기여를 통한 인센티브를 제공하는 사례가 있음

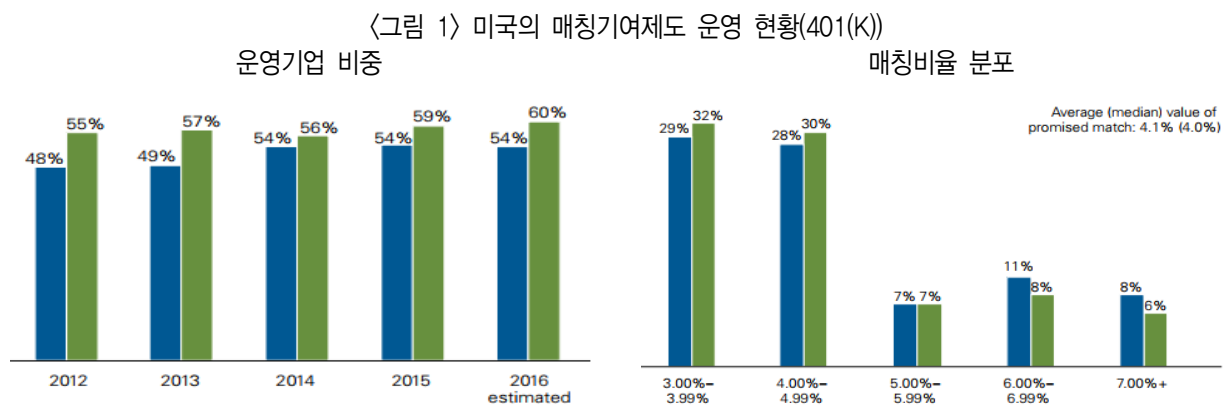
■ 한편, 일본의 경우도 기업형 DC연금에 2012년부터 근로자에 대한 매칭기여가 허용되면서 부담금 납부한도의 50%까지 납부가 가능하고, 납부한도 내에서 전액 소득공제하고 있음

- 소득세법에 따라 기업의 기여금액을 초과하지 않는 범위에서 종업원의 추가 기여가 가능함¹³⁾
 - 企業年金連合会(2017)¹⁴⁾의 조사에 따르면 조사대상기업 중 매칭기여 방식 운영비율은 44.2%임

나. 미국의 401(k)에서 매칭기여 운영 사례¹⁵⁾

■ 401(k) 제도하에서는 근로자가 401(k) 계좌에 적립하는 부담금에 대응하여 고용주가 추가로 적립해 주는 매칭기여제도(Matching Contribution)를 운영 중임

- Vanguard(2017)의 조사에 따르면 401(k) 제도를 운영하는 기업의 60%가 기업복지 차원에서 매칭기여 방식을 운영하고 있는 것으로 나타남
 - 고용주의 근로자에 대한 보험료 지원비율(Match rate)은 근로자 급여의 평균 4% 수준임



주: 왼쪽막대(파랑)는 사업체 수 기준, 오른쪽막대(초록)는 가입자 수 기준
 자료: Vanguard(2017), "How America Saves 2017"

13) 사업주와 가입자 기여금 합산액이 연간 한도액을 초과해서는 안 됨(퇴직연금 보유 시: 330,000엔, 미보유 시: 660,000엔)
 14) 企業年金連合会(2017), "2015 年度決算 確定拠出年金実態調査結果 概要"
 15) 이하에서는 매칭기여 방식이 가장 발달된 제도로 평가되는 미국의 401(k) 사례를 검토하고자 함

■ 매칭기여비율 설정방법(Match Formula)에는 단순매칭, 단계별매칭, 상한매칭 등이 있으며, 대다수 고용주는 단순매칭 방법을 활용하고 있음¹⁶⁾

- 단순매칭(Simple match)은 근로자급여의 고정된 비율을 한도로 근로자가 납입한 보험료의 특정 비율을 고용주가 대응출연해 주는 방식임
 - 예를 들어, 근로자 급여의 6%를 한도로 근로자가 납입한 보험료의 50%를 고용주가 매칭기여 방식으로 지원하는 방식
- 단계별매칭(Tiered Match)은 근로자의 납입한 보험료 구간에 대응하여 고용주가 지원하는 방식임
 - 예를 들어, 근로자 급여의 4%에 대해서는 고용주가 100% 매칭기여를 하고, 그 다음 2%에 해당하는 금액에 대해서는 50%를 매칭기여해 주는 방식임
- 상한매칭(Dollar cap)은 고용주가 지원하는 최대 한도액을 설정한 이후 근로자가 납입한 보험료의 일정비율을 지원하는 방식이며, 이외에도 근로자의 연령이나 근속연수에 기초하여 고용주가 지원 비율을 달리하는 방식 등도 있음¹⁷⁾

■ 한편, 매칭기여 방식에는 퇴직연금 수급계획(Vesting Schedule)을 통해 근로자의 잦은 이직을 억제하는 장치도 있음

- 기업은 근로자가 근무한 연수에 따라 고용주가 매칭한 금액의 일정 부분만 수령할 수 있도록 제한함으로써, 근로자의 잦은 이직을 억제하는 효과를 가지게 됨
 - 예를 들어, 근로자의 근속연수가 2년인 경우 고용주 지원액의 20%, 3년인 경우 고용주 지원액의 40% 등과 같이 근속기간이 짧을수록 근로자가 수령하는 금액을 감액함

3. 매칭기여의 가입률 제고 효과



■ 미국의 401(k) 제도를 대상으로 다수의 연구에서 매칭기여 방식 적용 이후 근로자들의 연금 가입이 증가하였다는 결과를 확인할 수 있음¹⁸⁾

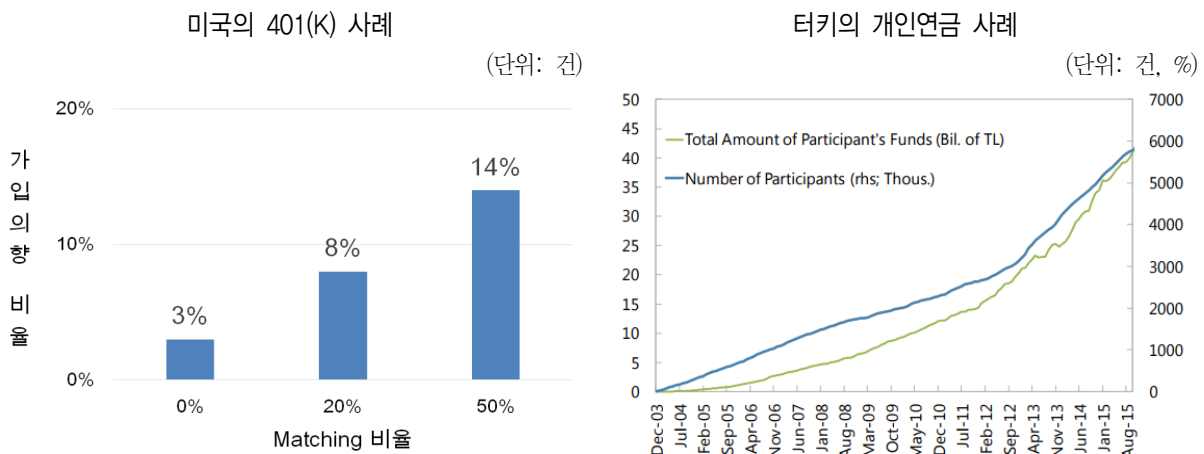
16) Investment Company Institute(2016), "The BrightScope / ICI Defined Contribution Plan Profile: A Close Look at 401(k) Plans"

17) Vanguard(2016), "How America Saves 2016"

18) OECD(2017), "The impact of tax incentives and other policies on retirement savings: A literature review, Working Party on Private Pensions"; OECD(2017), "Designing funded pension arrangements given the level

- Choi(2015)¹⁹⁾는 기존의 연구결과를 종합해 볼 때 고용주가 매칭비율(match rate)을 10%p 높일 경우 가입률은 2.5~ 6.3%p 증가한다고 보고 있음
 - 그러나 Madrian(2013)²⁰⁾은 고용주의 매칭비율이 높아질수록 근로자의 가입률이 높아지나, 그 영향은 미미하다고 주장함
- Beshears et al.(2007)²¹⁾의 연구에서는 고용주가 급여의 1% 만큼 매칭비율을 감소시킬 경우 근로자의 가입률은 1.8~3.8% 가량 감소하는 것으로 나타남
- Engelhardt & Kumar(2007)²²⁾은 사용자가 근로자 납입금액의 25%를 매칭해 주는 경우 401(k) 가입률이 3.75%에서 6%로 증가하고 저축액은 연 \$400~\$700 정도 늘어나는 것으로 분석함
- Duflo et al.(2006)²³⁾은 매칭기여가 제공되지 않는 IRA제도에 대한 가입의향 비율은 3%에 불과하나, 매칭기여가 20%, 50% 제공될 경우 가입의향이 각각 8%, 14%까지 증가함을 보여줌

〈그림 2〉 매칭기여제도 도입의 영향



자료: Duflo et al.(2006); IMF(2016)

of financial literacy and behavioural biases”, Working Party on Private Pensions

19) James J. Choi(2015), “Contributions to Defined Contribution Pension Plans”, NBER Working Paper

20) Brigitte C. Madrian(2012), “Matching Contributions and Savings Outcomes: A Behavioral Economics Perspective”, NBER Working Paper

21) John Beshears, James J. Choi, David Laibson, Brigitte C. Madrian(2007), “The Impact of Employer Matching on Savings Plan Participation under Automatic Enrollment”, NBER Working Paper

22) Engelhardt, Gary V., and Anil Kumar(2007), “Employer Matching and 401(k) Saving: Evidence from the Health and Retirement Study”, *Journal of Public Economics*, 91

23) Duflo, Esther, William Gale, Jeffrey Liebman, Peter Orszag, and Emmanuel Saez.(2006), “Saving Incentives for Low-and Middle-Income Families: Evidence from a Field Experiment with H&R Block”, *Quarterly Journal of Economics*, 121 (4)

- IMF(2016)²⁴⁾의 조사에 따르면 2013년부터 정부 주도의 개인연금 매칭기여제도를 도입한 터키의 경우 적립금 규모와 가입자 수가 과거에 비해 2배 이상 늘어난 것으로 보고됨(〈그림 2〉 참조)
- 터키는 2001년 10월에 도입된 개인연금의 가입률이 부진함에 따라 개인연금 납입액에 대한 소득 공제를 폐지하고, 2013년 1월부터 정부주도의 매칭기여 방식을 도입함²⁵⁾
- 한편, 콜롬비아, 멕시코, 페루 등을 대상으로 한 Carranza et al(2012)²⁶⁾의 연구결과에서도 취약 계층에 대한 매칭기여제도 도입이 가입률 제고에 어느 정도 효과를 거두고 있는 것으로 나타남

4. 매칭기여 방식 평가 및 시사점



가. 매칭기여 방식 평가

- 첫째, 주요 선진국들을 대상으로 퇴직연금의 매칭기여 방식에 대해 살펴본 결과, 다양한 형태의 방식으로 운영되고 있음
 - 매칭기여 방식은 기업뿐만 아니라 정부도 참여하는 것으로 나타남
 - 특히, 정부 참여의 경우는 조세방식으로 이루어진다는 점에서 저소득층 등 취약계층의 가입유인을 목적으로 도입된 것으로 평가할 수 있음
- 둘째, 매칭기여 방식을 통해 가입자에게 보험료 지원하는 주요한 이유는 기업의 생산성 향상, 인력수급의 유연성 등이었음
 - 매칭기여 방식을 통해 IT 등 전문 업종에서 핵심인력의 유출을 방지하고 경영실적 제고를 유도하기 위한 유인책으로 활용되는 것으로 조사됨

24) International Monetary Fund(2016), "TURKEY - PRIVATE SAVINGS IN TURKEY—DEVELOPMENTS AND POLICY OPTIONS"

25) Willis Towers Watson(2012), "Turkey: New Pension Reforms to Include Government Matching Contributions, GLOBAL NEWS BRIEFS"

26) Luis Carranza, Ángel Melguizo, and David Tuesta(2012), "Matching Contributions for Pensions in Colombia, Mexico, and Peru: Experiences and Prospects", BBVA Research

■ 셋째, 매칭기여 방식은 사적연금 가입률 제고에도 기여하는 것으로 평가됨

- 미국의 401(k) 제도를 중심으로 매칭기여 방식이 사적연금 가입을 증가시킨 것으로 분석됨(Choi(2015) 등)
- 특히, 매칭기여 방식은 퇴직연금뿐만 아니라 터키 사례에서 보듯이 개인연금 가입률을 제고 시키는 데도 효과적이었던 것으로 평가되었음

나. 고려사항 및 시사점

■ 매칭기여 방식의 긍정적 평가에도 불구하고, 대다수 선진국은 우리나라와 동일한 퇴직연금제도 운영체계를 따르지 않고 사회·경제적 환경도 다르다는 점을 고려할 필요가 있음

- 우리나라의 경우 퇴직연금 납입액(8.3%)이 의무적으로 적용되어 기업이 퇴직연금제도를 자율적으로 운영하는 선진국들과 다르므로, 8.3% 이상 납입액에 대한 매칭기여 방식을 고려할 필요가 있음
 - 특히, 우리나라의 퇴직급여제도는 퇴직연금제도와 퇴직금제도로 이분화되어 있어 퇴직연금으로 운영되고 있는 선진국과 여건이 다르므로 퇴직연금제도로의 일원화가 선행될 필요가 있음

■ 그럼에도 불구하고, 현실적으로 고려할 수 있는 우리나라의 매칭기여 방식은 다음과 같음

- 첫째, 현실적 상황을 고려하여 노사합의를 통해 자율적으로 도입할 수 있도록 유도함
 - 주요국의 사례에서 보듯이 매칭기여 방식은 기업의 특성에 맞게 다양한 형태로 도입되고 있다는 점에서 노사합의에 의한 도입이 활성화될 수 있도록 유도할 필요가 있음
 - 특히, 동 방식은 추가적인 기업의 보험료 부담을 초래하므로 기업의 부담을 고려하여 선택적으로 도입될 필요가 있음
- 둘째, 저소득층 등 연금취약계층의 가입유도를 위해 매칭기여 방식을 검토할 필요가 있음
 - 현행 연금세제 체계 내에서 매칭기여의 본인부담은 IRP 계좌에 자동 연계시킴으로써 세제혜택이 발생되도록 하고, 사업주 부담에 대해서는 손비인정을 통해 사업주 부담을 완화하도록 함
 - 전 국민 퇴직연금 계좌가 된 IRP에 대한 저소득층의 가입 유도를 위해 매칭기여 방식을 고려해볼 필요가 있음²⁷⁾ **kiri**

27) 예를 들어, 저소득층이 일정금액을 추가 납입할 경우 일정 비율의 보험료를 지원하는 방식 검토