

성공적 연금개혁을 위한 퇴직연금 자동연금화 방안

강 성 호 (보험연구원 선임연구위원)

2023.10.27.

목 차

I. 논의배경/목적

II. 퇴직연금 급여 현황 및 평가

III. 주요국의 퇴직연금 연금화와 시사점

IV. 퇴직연금 연금화 방안

논의배경/목적

논의배경

· (연금개혁) 국민연금의 재정안정화의 시급성 vs. 노후준비 강화의 필요성

- 국민연금 소진시점 : 2060년 ('13년 추계) → 2057년 ('18년 추계) → 2055년 ('23년 추계) => 10년간 5년 당겨짐
- 국민연금 소득대체율 감소 : 60% ('07년) → 50% ('08년) → 40% ('28년) => 미래 노인세대 적용(현 근로세대)
- 기초연금 도입으로 노인빈곤을 낮아졌지만, 여전히 OECD에서 최고 수준 ('13년 48.4% → '21년 37.7%, 10.7%p↓)

· (구조개혁&다층) 현행 공적연금 만으로 노후준비 불가 → 공사연금의 다층적 역할 분담 필요 : 퇴직연금

최소 및 적정 노후생활비와 노후준비 갭

구분	필요최소노후생활비		필요적정노후생활비	
	부부기준	개인기준	부부기준	개인기준
월생활비 (만원)	198.7	124.3	277	177.3 만 원
필요 소득대체율 (%) : A	51.9	32.5	72.3	46.2% (월 소득 383만원 대비)
실질 소득대체율 (%) : B				30~35% (국민+기초)
노후준비 갭 (%p) : A-B				약 Δ11~16%p

주 : 월생활비, 최소노후생활비 산출 값은 국민연금연구원 노후보장패널자료 참고

II

퇴직연금 급여 현황 및 평가

1. 퇴직연금 구성 및 적립금
2. 퇴직연금 급여 현황
3. 퇴직연금 평가

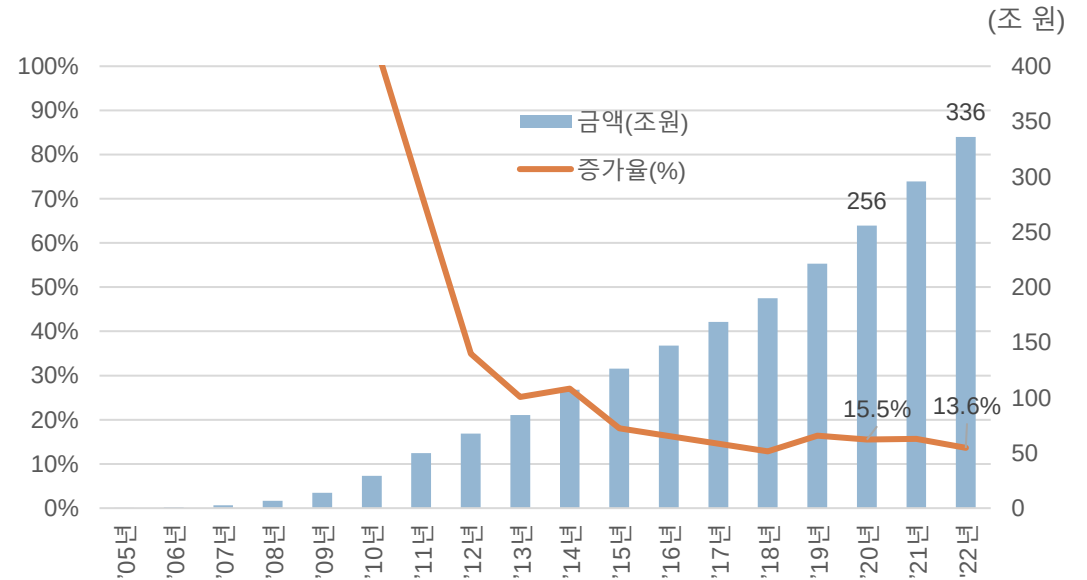
퇴직연금 구성 및 적립금

- (퇴직연금 적립금의 구성) ① 퇴직급여, ② 본인부담(추가 가입), ③ 투자수익
 - 퇴직금은 사외적립, 사용자 부담의 퇴직급여임 (IRP 가입 통해 추가가입 가능)
- (적립금 추이) 퇴직연금 **336 조원** (연 40조 원 ↑) → 향후 더 증가, 상당한 노후자산 활용 가능성

퇴직연금 구성

구분	재원	비고
① 퇴직급여	사용자부담(8.3%)	대상자: 1,200만명 (퇴직연금 700만명)
② 본인부담	본인기여(IRP+DC)	납부자: 130만명
③ 투자수익	(①+②) × 투자수익률	-
적립금(①+②+③)	퇴직연금 : 336조원 퇴직금 : ?	-

퇴직연금 적립금 추이

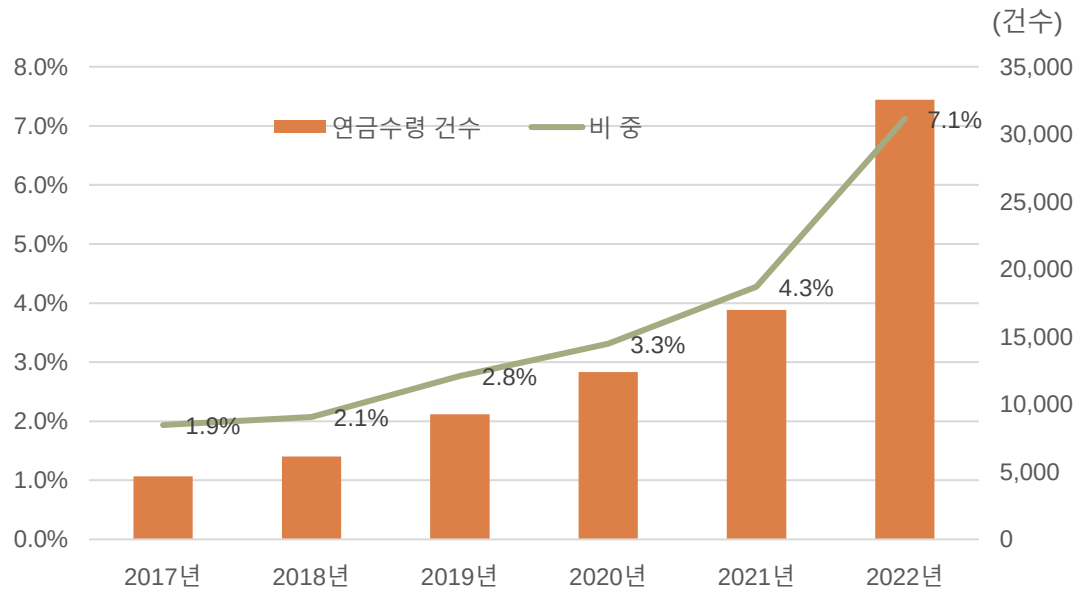


자료 : 고용노동부/금융감독원 보도자료(2022.4.17), 2021년도 퇴직연금 적립금 운용현황

퇴직연금 급여 현황

- (연금화 낮음) 55세 이상 퇴직급여 대상자의 대부분이 일시금 수령
 - 연금수령 비율(계좌 기준)이 1.9%('17년) → 7.1%('22년)로 증가 추세지만, 대부분 일시금 수령('22년 92.9%)
 - 연금 수령자 vs. 일시금 수령자 평균 적립금은 1억 5천 5백만 원 vs. 2천 5백만 원 (6배 차이)

퇴직연금 연금화 추이 (계좌 수)



자료 : 고용노동부·금융감독원(2022)

퇴직연금 수령 금액 (단위: 억 원)

기준연도	구분	연금	일시금	전체
2017년	총수령액	10,756	39,039	49,795
	계좌당 금액	2.30	0.16	0.21
2018년	총수령액	12,643	46,359	59,002
	계좌당 금액	2.06	0.16	0.20
2019년	총수령액	18,104	52,921	71,025
	계좌당 금액	1.95	0.16	0.21
2020년	총수령액	23,565	59,483	83,048
	계좌당 금액	1.90	0.16	0.22
2021년	총수령액	32,028	61,398	93,426
	계좌당 금액	1.89	0.16	0.24
2022년	총수령액	50,639	104,474	155,113
	계좌당 금액	1.55	0.25	0.34

주: 2019년 수급현황은 제공되지 않아 2018년과 2020년을 합산하여 평균값을 사용함

자료 : 고용노동부·금융감독원 각 년도 (2018~2022)

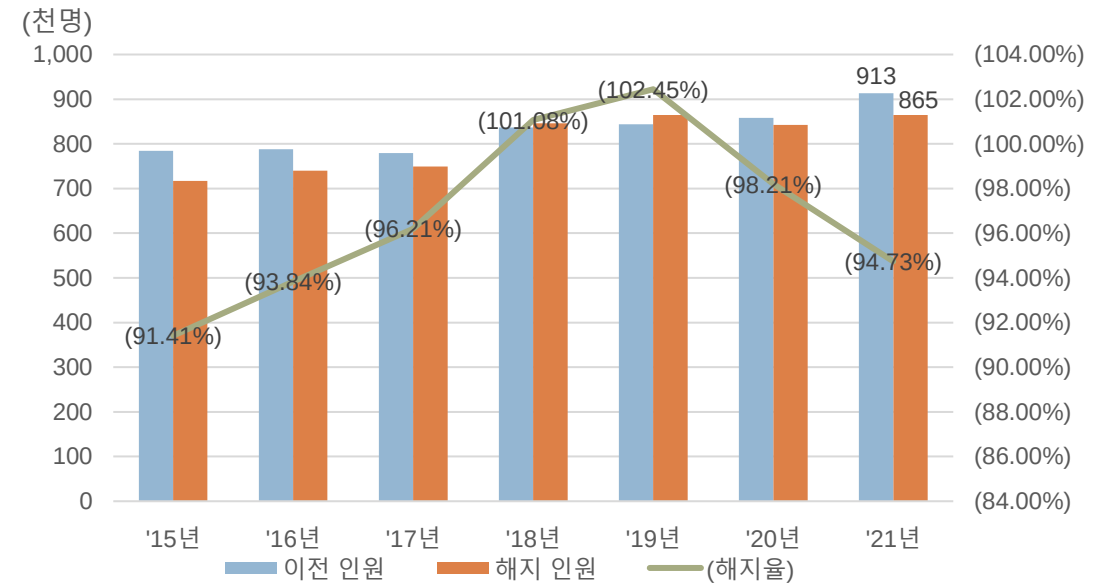
퇴직연금 급여 현황

- (원인 1) **중도인출**, 이직 시 IRP 계좌 이관 후 대부분 **해지** (해지율 '21년 94.7%) → **적립금 없거나, 적음**
 - 주로 30, 40대에서 주택구입, 주거임차 등 주거관련으로 중도인출 (연간 2조 누수 됨)
 - 평균근속기간 6.7년('19년) → 생애 4~5회 이직이 예상 (연간 10조 누수 됨)

성/연령별 퇴직연금 중도인출 현황(단위: 명, 억원, %)

구분	20대	30대	40대	50대	60대 이상	전체
합계	4,256 (7.8%)	24,682 (45.1%)	16,942 (31.0%)	7,584 (13.9%)	1,252 (2.3%)	54,716 (100.0%)
주택구입	1,698	14,314	9,339	3,894	520	29,765 (54.4%)
주거임차	1,915	6,941	4,025	1,721	268	14,870 (27.2%)
장기요양	3	520	955	660	110	2,280 (4.2%)
파산선고	11	77	66	56	15	225 (0.4%)
회생절차	597	2,819	2,551	978	87	7,032 (12.9%)

퇴직연금 이전 및 해지 추이



자료: 통계청 보도자료 (2022. 12. 19.), 2021년 퇴직연금통계 결과

주: 해지율 = 당해 해지인원수/당해 이전인원수

퇴직연금 급여 현황

- (원인 2) 수급 시 연금과 일시금 선택이 가능하고, 퇴직소득공제율이 높아 일시금 수령 유인 높음
 - 현행 퇴직소득공제율은 50.3%, 퇴직일시금의 실효퇴직소득세율은 4.4%
- (원인 3) 퇴직연금 시행 기간이 18년(2005년 2월~)으로 충분한 연금자산 확보에 한계
 - 2005년 12월 부터 시행되어 고소득 근로자를 제외한 대부분은 연금자산을 충분히 축적하지 못함
- (원인 4) 연금수령시 건강보험료 부담 증가 우려
 - 퇴직소득세의 부담은 크지 않을 것으로 보이나,
 - 제도적으로 건강보험료 부과소득에 퇴직연금소득이 포함되도록 되어 연금화 유인에 한계 (감사원 지적 사항)
- (원인 5) 장수리스크 등으로 인한 상품공급자의 부담도 적극적 연금화 유도에 한계

퇴직연금 평가 (종합)

현 퇴직연금 수급대상자(55세 이상)의 소득대체율 2.1% (대상자 약 39만 7천 명, '21년 기준)

- 연금수령자 16.4% (대상자의 4.3%), 일시금 수령자 1.4% (대상자의 95.7%)

현 퇴직연금 수급의 소득대체율 추정

구분		산출방법	소득대체율
퇴직급여 수급	연금(4.3%, 1만 7천건)	{1억 8,900만 원/25년/12개월}/383만 원	16.4%
	일시금(95.7%, 38만건)	{1,600만 원/25년/12개월}/383만 원	1.4%
	전체 (39만 7천건)	{2,400만 원/25년/12개월}/383만 원	2.1%
퇴직연금 중도인출 및 해지(90만 건)		{1,519만 원/25년/12개월}/383만 원	△1.3% * △5.2%~△6.5% (△1.3%×4~5회)

주: 2021년 기준 55세 이상 수급대상자, 수급기간 25년 (가정), 투자수익률 3%(할인률과 동일한 것으로 가정)

자료: 강성호(2023), 퇴직연금 소득대체율 추정과 시사점, 키리리포트, 보험연구원

Ⅲ

주요국의 퇴직연금 연금화

1. 퇴직연금 연금화 : 제도적 특징
2. 퇴직연금 연금화 사례
3. 퇴직연금 소득대체율 국제비교

퇴직연금 연금화 : 제도적 특징

- 국가마다 퇴직연금 연금화 운영 유형이 다양하나, **공공성 강할수록 종신연금화 경향**
 - 네덜란드, 싱가포르는 강제 연금화, 스위스, 칠레 등은 준 강제형 연금화

주요국의 퇴직연금 수급형태 및 연금화 정도

국가	종신연금(Lifetime annuities)	정기인출(Income drawdown products)	일시금(Lump sums)
호주	가능 (수요 미미)	가능	가능(선택율 높음)
뉴질랜드	가능 (연금공급자 없음)	가능	가능(선택율 높음)
미국	가능 (수요 미미)	가능(선택율 높음)	가능
스위스	기본 옵션, 보조금 지급	불허	가능, 은퇴 시점 3년 전에 의사 표시
덴마크	무제한 연기연금	제한적	가능(선택율 높음)
네덜란드	강제	불허	불허
싱가포르	강제	불허	불허
칠레	기본 옵션, 보조금 지급	제한적 프로그램 인출	불허
영국	가능	가능(선택율 높음)	가능, 적립금의 25%까지 초과세
노르웨이			불허
스웨덴	가능, 65세부터 수령 시 종신연금	가능, 61~65세 사이에 정기 인출 선택 가능	불허
한국	가능	-	가능

자료 스웨덴: SPV, Understand your pension(<https://www.spv.se/en/about-your-pensions/understand-your-pension/>) 미국, 스위스, 영국: 강성호, 이소양(2022), 주요국 퇴직연금 연금화 정책과 시사점 참조

퇴직연금 연금화 사례 : 미국

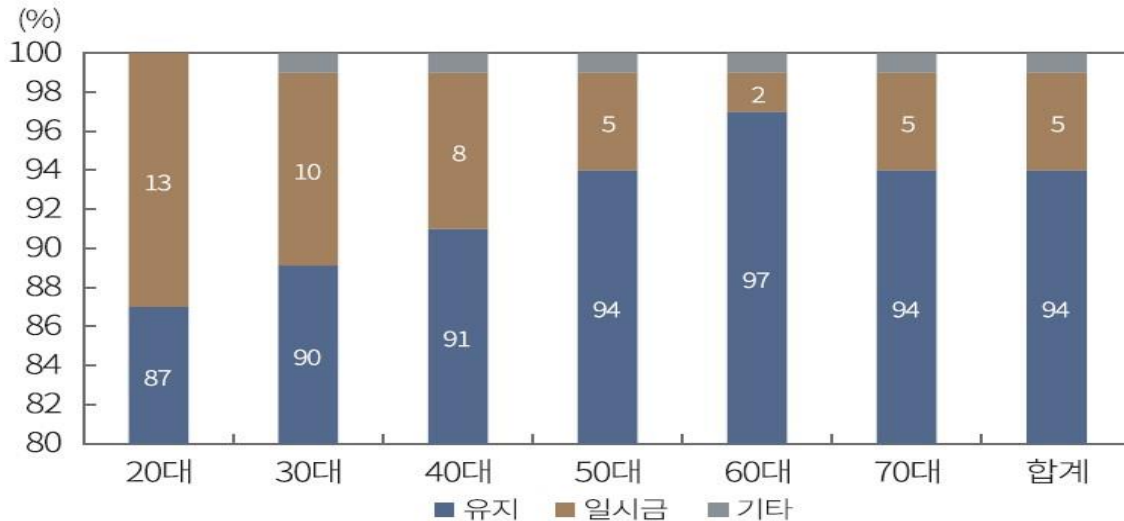
· (중과세 & 패널티) 일시금 및 조기인출 시 중과세, 패널티 부과로 **일시금 수령 유인을 억제**

- 일시금 수령 시 **누진종합소득세 적용***, 59.5세 이전 조기 인출 시 **10% 패널티** 적용 (미국)

* 미국, 영국, 스위스 등 대부분의 국가들이 연금소득을 종합소득에 포함하여 과세

- 이러한 영향으로 **퇴직연령에 가까울수록, 적립금 비중이 높을수록** 일시금 비중이 감소함

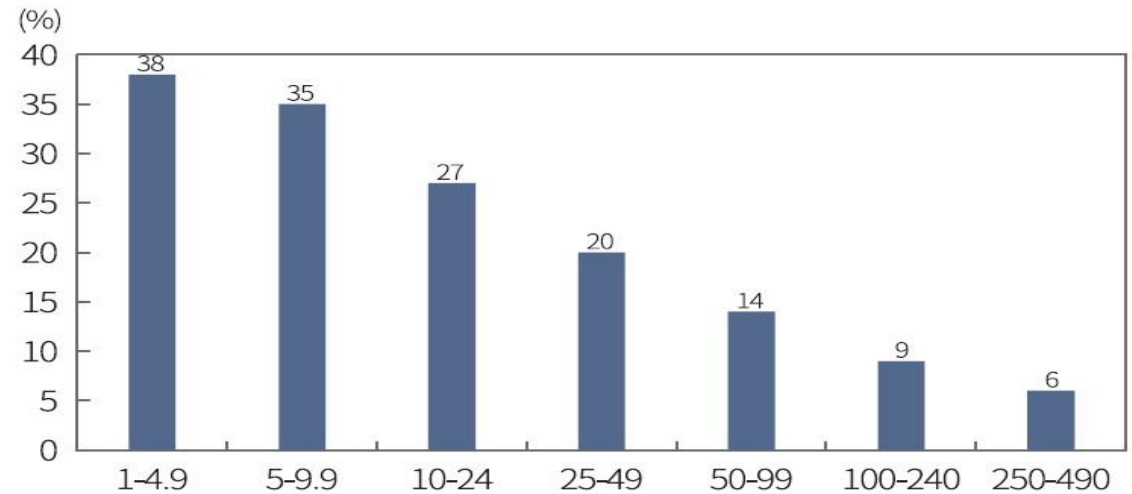
미국 DC형 퇴직연금 적립금의 일시금수령 비중



주: 연령총별 연금자산 잔액 기준 분배

자료: Vanguard(2020), 송홍선(2022) 재인용

미국 DC형 퇴직연금의 보유잔액별 일시금 수령 비중



주: X축은 퇴직연금 개인계좌 보유잔액 구간이며, 단위는 천 달러임

자료: Vanguard(2020), 송홍선(2022) 재인용

퇴직연금 연금화 사례 : 영국

- (중과세 & 지급방식 다양) 일시금 수령 시 중과세, 지급방식의 다양화로 **일시금 수령 유인을 억제**
 - 퇴직연금 적립금의 25%이상에 대해 **누진종합소득세율** 적용(20~45%), 55세 이전 조기인출 시 **55% 세율** 적용
 - **지급방식의 다양화***로 2015년 pension freedom 이후에도 일시금은 10.9% 수준을 유지

* 연금수령, 정기인출(Drawdown), 수시인출(UFPLS), 일시금 등

주요국의 퇴직연금 중도인출 시 패널티

국가	인출가능 연령	중도인출 시 패널티 등
미국	59.5세	10% 가산세
영국	55세	55% 세율
캐나다	55세	특정사유 외 금지
호주	60세	특정사유 외 금지
네덜란드	68세	조기수령 1년마다 7%씩 감액
스위스	-	부동산 구입, 모기지 대출 상환 하는 경우 조기인출 가능하나, 주택 팔 경우 다시 연금으로 회수함

자료: 최경진(2015), 퇴직연금 급여지급 방법 다양화 방안, 근로복지공단; 강성호·류건식·김동경 (2017), 퇴직연금 환경변화와 연금세제 개편 방향, 보험연구원; 정창률 (2023), 퇴직연금의 역할과 과제: 시장창출, 시장수정, 시장보상의 관점에서, 한국연금학회 2023년 춘계학술대회

영국 퇴직연금 적립금의 수령 형태

(단위: 천 개, 억 파운드)

구분		'18.10~'19.3	'19.4~9	'19.10~'20.3	'20.4~9	'20.10~'21.3
연금수령	계좌	36(11.4)	38(10.8)	31(9.8)	29(9.9)	32(10.3)
	금액	22(11.2)	23(11.0)	18(9.8)	19(11.7)	22(10.4)
정기인출	계좌	98(31.0)	102(28.5)	95(30.1)	75(25.8)	91(29.7)
	금액	136(70.0)	147(69.9)	135(71.6)	114(68.9)	145(69.6)
수시인출	계좌	13(4.2)	15(4.3)	16(5.1)	13(4.5)	15(5.0)
	금액	14(7.2)	15(7.3)	14(7.4)	11(6.9)	19(9.1)
일시금인출	계좌	169(53.4)	201(56.4)	174(55.0)	173(59.8)	168(54.9)
	금액	22(11.5)	25(11.8)	21(11.1)	21(12.5)	23(10.9)
합계	계좌	316(100.0)	356(100.0)	316(100.0)	290(100.0)	306(100.0)
	금액	194(100.0)	210(100.0)	188(100.0)	165(100.0)	209(100.0)

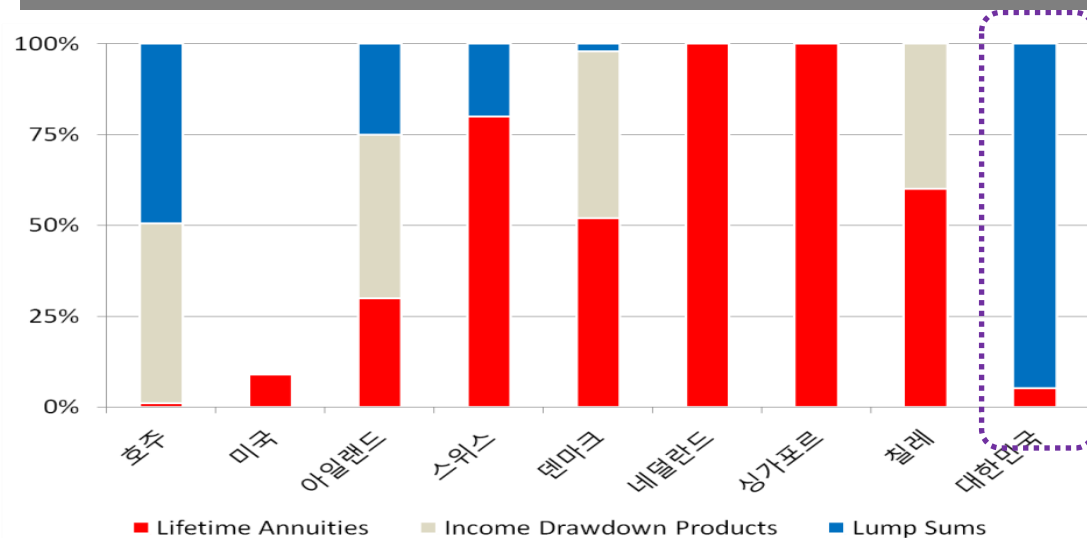
주: 괄호 안의 수치는 수령 계좌와 금액 기준 비중을 의미함

자료: 영국 금융감독청(FCA), "Retirement income market data 2020/21"

퇴직연금 연금화 사례 : 네덜란드, 스위스

- (연금화 강제) 연금형태의 수령을 **강제화** 혹은 **원칙화**로 제도 설계
 - 네덜란드는 연금형태 수령을 의무화, 조기수령 시(68세 이전) **1년마다 7% 감액**
 - 스위스는 원칙적으로 연금*형태의 수령하도록 하는 준강제형 연금화, 숙려제도** 운영
- * 연금수령액 수준은 적립금 규모와 최소전환율(2022년 6.8%)에 따라 결정됨
- ** 일시금 수령을 원할 경우 은퇴시점 3년 전에 의사를 밝혀야 함 (일본도 유사한 제도 있음)

DC형 퇴직연금의 연금수령 국제비교



주: 우리나라의 경우 DC형과 DB형 가입자 전체를 대상으로 한 실적임
자료: Oxera(2015)

스위스 퇴직연금의 연금수령 및 일시금 수령 비중

(단위: 백만 스위스프랑, %)

구분		2016	2017	2018	2019	2020
연금수령	금액	28,781	29,502	30,164	30,801	31,515
	비중	79	78.2	77.1	75.6	74.2
일시금수령	금액	7,664	8,228	8,981	9,915	10,949
	비중	21	21.8	22.9	24.4	25.8
합계	금액	36,445	37,730	39,145	40,716	42,464
	비중	100	100	100	100	100

자료: 스위스연방사회보험청(FSIO)(https://www.bsv.admin.ch/bsv/en/home/social-insurance/bv/statistik.html#_accordion_1669082241705)

퇴직연금 소득대체율 국제비교

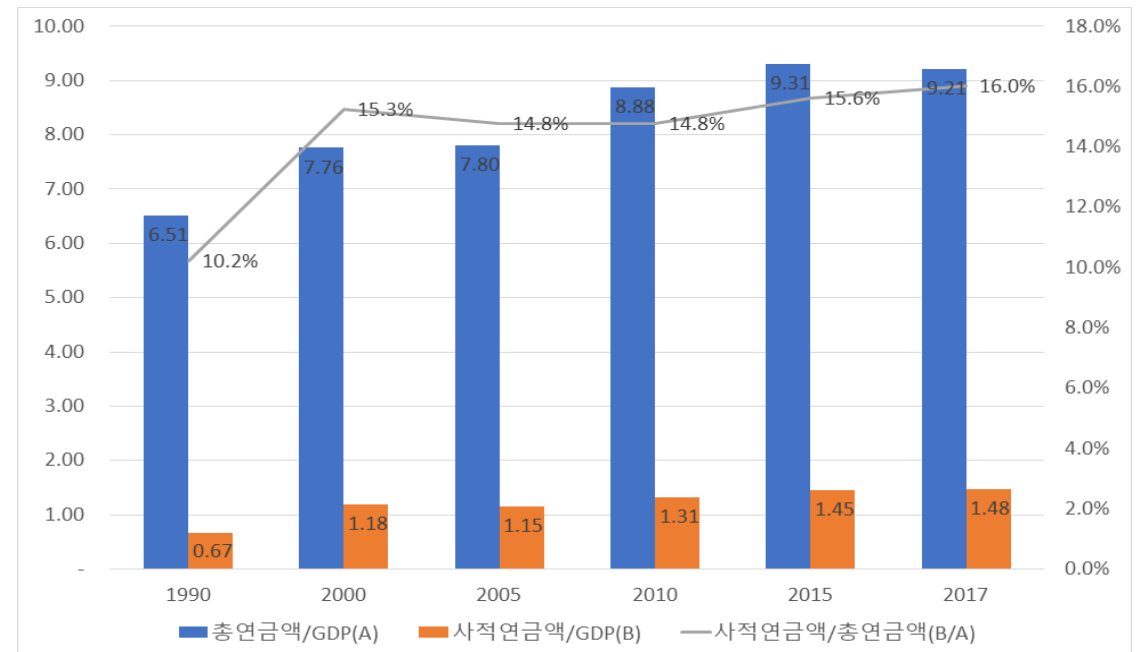
- 이러한 연금화를 통해 퇴직연금 소득대체율이 증가, 사적연금 비중(10.2%→16.0%)도 높음
- 덴마크, 네덜란드, 미국 각각 50.5%, 40.5%, 42.1% (우리나라 40년 가입 시 13.3%)

다층노후소득보장 소득대체율 (보험료율) 국제 비교

국가	공적연금(1층)	퇴직연금(2층)	합계(1층+2층)
캐나다	38.8 (10.5)	24.5*	63.3
덴마크	29.5 (12.8)	50.5	80
독일	41.5 (18.6)	14.1*	55.6
일본	32.4 (18.3)	23.1*	55.5
네덜란드	29.2 (25.1)	40.5	69.7
스웨덴	41.3 (22.3)	12.0	53.3
스위스	22.1 (17.0)	22.1	44.2
영국	21.6 -	27.4	49.0
미국	39.2 (10.6)	42.1*	81.3
OECD	42.2 (18.2)	15.4*	57.6
한국	31.2 (9.0)	-25년 가입 8.3% (40년 13.3%) -25년 가입+추납 시 10%~16%	-25년 가입 39.5% (40년 44.5%) -25년 가입+추납 시 41.2%~47.2%

주: 1) ()안은 공적연금 보험료율, 2) *는 OECD(2022)에서 정의하는 자발적 사적연금을 포함,
3) 한국 퇴직연금 소득대체율은 '강성호(2023), 퇴직연금 소득대체율 추정과 시사점, 보험연구원
키리리포트 제570호' 추정치를 인용함. 자료: OECD(2022), Pension at a Glance 2021, p.141

OECD 국가의 GDP 대비 사적연금 비중 추이



주: 총연금액은 공적연금액과 사적연금액을 합산한 것임(노령 및 유족연금을 포함)

자료: OECD(2021), Pension at a Glance 2021

IV

퇴직연금 연금화 방안

1. 퇴직연금 연금화 효과
2. 퇴직연금 연금화 방안

퇴직연금 연금화 효과

- 현 미래 수급대상자(현 가입자)의 **소득대체율 연금 10.1%**(수급기간 25년)
- 가입기간 40년, 25년 충실히 가입 시 퇴직연금 소득대체율 13.3%, 8.3% (수급기간 25년)
 - 보험료 8.3%→ 10%, 13%, 16% 증가시 소득대체율 8.3%→ 10.0%, 13.0%, 16.0% (수급기간 25년)
 - DC형 에서 소득대체율은 투자수익률에 크게 영향 받으므로 **적립금 운용**이 매우 중요함

미래 퇴직연금 수급자(현 가입자, 43.4세) 소득대체율

구분		산출방법	소득대체율
퇴직연금 가입자 (684만명)	기 적립금	{4,315만 원/25년/12개월}/383만 원	3.8%
	추가적립금	{(730만원×10년)/25년/12개월}/383만원	6.4%
	소계	-	10.1%
IRP 추가가입 (129만명)	기 적립금	{938만 원/25년/12개월}/383만 원	0.8%
	추가적립금	{(505만원×10년)/25년/12개월}/383만원	4.4%
	소계	-	5.2%
전체(700만명)		-	15.3% (10.1% + 5.2%)

퇴직연금 가입기간별 소득대체율

보험료율 (퇴직급여+본인부담)	가입기간 40년		가입기간 25년	
8.3% (현행)	13.3	-	8.3	-
10% (1.7%p↑)	16.0	(2.7↑)	10.0	(1.7↑)
13% (4.7%p↑)	20.8	(7.5↑)	13.0	(4.7↑)
16% (7.7%p↑)	25.6	(12.3↑)	16.0	(7.7↑)

주: 현 가입자 대상(43.4세), 추가가입기간 10년, 수급기간 25년 (가정), 투자수익률 3%(할인률과 동일)
 자료: 강성호(2023), 퇴직연금 소득대체율 추정과 시사점, 키리리포트, 보험연구원

주: 1) 투자수익률 3%, 수급기간은 25년 가정
 2) ()안은 보험료를 8.3% 대비 보험료를 변화에 따른 소득대체율 차이 값임

퇴직연금 연금화 방안: 생애기간 연금화 전략

- (생애단계별 전략) **가입에서 수급 단계까지** 생애기간 전 단계에서 지속적으로 적립금이 관리될 필요
 - 가입·유지단계에서 자동가입, 적립금 누수 방지 등을 통해 적립금이 누수되지 않도록 하고
 - 수급단계에서 연금화를 원칙으로 하되 다양한 지급방식이 병행되도록 할 필요가 있음
- (유관제도 연계) 실업수당, 노동시장의 유연성 등 **관련 제도와 유기적 연계** 필요

가입/유지 단계 전략

- 퇴직연금 적립금이 연금수령 시점까지 지속적으로 축적될 수 있도록 원칙적으로 **이직 후 해지할 수 없도록** 제도 강제화, 세제개편 등이 요구됨
- 55세까지는 퇴직연금 계좌를 원칙적으로 해지 못하도록 제도화함 (긴급 자금 필요 시 퇴직연금 **담보대출 활성화**)
- 일시금 수령 및 조기인출 시 중과세 (퇴직소득 **공제율 축소**) 혹은 **패널티**를 부과 => 발생재원은 연금화에 활용

수급 시 연금화 전략

- 특별한 의사표현이 없을 시 **원칙적으로 연금을 수령**하도록 '**자동연금수령제도(가칭)**'을 도입
 - * 퇴직연금 종신연금화를 의무화한 네덜란드, 싱가포르, 스위스 등 참고
- 연금수령기준 조정*, 연금지급방식 다양화** 등을 통한 연금화 전환
 - * 정년 의무화 연령(60세)을 고려하여 55세에서 60세 이후로 상향
 - ** 영국의 소득인출형제, 일본의 일시금지급 숙려제도 등

감사합니다.



소득대체율 제고를 위한 퇴직연금 운용체계 개선

2023.10.27

자본시장연구원
송홍선 선임연구위원

목 차

1

퇴직연금 제도개선: 소득대체율 관점

2

퇴직연금 운용체계 개선 과제

요약

- (관점) 다층연금시대의 퇴직연금은 노후소득보장의 보충적 수단이 아닌 구성적, 본질적 요소
 - › 소득대체율 제고 관점에서 퇴직연금 발전 방향 관련 문제제기 필요성
- (DC 확대) 기존 DB 사업장의 DB + DC 병행 기여(혼합형 연금) 전환 유도
 - › 혼합형은 유럽 일부 공적연금, 영국 퇴직연금 등에서 노후소득 확충 목적으로 운영 중
 - › 적립규모 크나 '한국형' DB의 소득대체율 기여 한계 명확 ⇔ 근퇴법 6조(혼합형) 활성화
- (기금형 도입) 연합형, 금융회사형, IDC, CDC 등 도입 근거 마련
 - › 필요성: 수익률 제고, 계약형 개선의 한계, 디폴트옵션 개선
 - › 방안: 다양한 지배구조 공존 통해 시장 변화 유도
 - › 경쟁 촉매: 중소퇴직기금 역할 강화론(영국 NEST 경험)
- (소득대체율 통지) 넛지 시장규율. 가입자의 연금수령액, 소득대체율 등 Savings gap 정보를 연금사업자가 가입자에게 통지(미국 경험)

퇴직연금의 노후소득 기여 확대: 글로벌

- 평균적인 퇴직연금 소득대체율은 높지 않으나, 일부 퇴직연금 선진국에서 높은 소득대체율 확인
 - OECD 38개국 평균 통합소득대체율 57.6%, 공적연금 42.2%, 퇴직연금 15.5%
 - 공적연금과 퇴직연금 균형 발전 국가: 미국(영미형), 유럽형(네델란드, 덴마크)
- 퇴직(개인)연금 소득대체율 상위 국가
 - 유럽형(덴마크, 네델란드), 영미형(호주, 미국, 영국)
 -
- 퇴직연금 소득대체율 높은 영미형 모델에서 의무화 흐름 확대
 - 호주, 영국(mandatory autoenrollment), 미국(도입 사업장 내 근로자 mandatory autoenrollment)
- 미국, 자발적 퇴직연금이면서 대체율이 매우 높은 나라

주요국 통합연금소득대체율 현황

	의무 제도			자발 제도	통합소득대체율	퇴직연금 보험료율
	공적연금	퇴직연금	의무합계대체율	퇴직연금		
Australia	0.0	31.3	31.3			11%
Denmark	29.5	50.5	80.0			10
Netherlands	29.2	40.5	69.7			12
United Kingdom	21.6	27.4	49.0			8%
Germany	41.5			14.1	55.7	?
Japan	32.4			23.1	55.4	자율
Canada	38.8			24.5	63.3	최대18%
United States	39.2			42.1	81.3	9% 내외
OECD(38개국)	42.2		51.8		57.6	

우리나라 통합소득대체율

- 통합소득대체율 57-61% (국제적 권고 대비 10% 내외 부족)
 - › DB형 선택 가입자: 기초 + 국민 + DB + 개인형 연금=61%
 - › DC형 선택 가입자: 기초 + 국민 + DB + 개인형 연금=57%
- 가정
 - › 미래에도 현 운용방식 유지(퇴직연금 5년 평균 수익률)
 - › 주요 변수 국민연금 재정계산과 동일 가정(25년 납입, 4차 재정계산 임금상승률)
- 결과
 - › DB형이 DC, IRP보다 높은 소득대체율 ⇔ 임금상승률 > 투자수익률
 - 국민연금 5차 재정계산 가정(4차 보다 낮은 임금상승률) 반영하면 DB형 소득대체율 하락 예상
 - › 퇴직연금 소득대체율을 미국(42%), 호주(31%), 영국(27%) 등을 벤치마크로 퇴직연금제도 발전 바람직

우리나라 연금제도의 통합소득대체율(%)

기초 연금	국민 연금	DB형	DC형	개인형 연금	통합대체율 (DB형 선택)	통합대체율 (DC형 선택)
10	25	16	13	10	61	57

주 : 1) 기초연금과 국민연금은 보건복지부 추정치, 2) 개인형 연금은 IRP +세제적격 연금저축 추가납입의 소득대체율임
자료: 공적연금은 보건복지부(2018), 사적연금은 저자 추정치

퇴직연금 소득대체율 결정요소

- 운용체제 개선 통한 소득대체율 제고는 DC 형 연금에 주로 해당
 - › DB의 경우 소득대체율이 임금상승률(인적자본 수익률)에 의해 결정되므로 운용프로세스 개선 보다 인출정책 등이 다른 방향에서 검토 필요

연금제도별 소득대체율 결정 요인

	연금수령액 산식	소득대체율 결정 요인	대체율 제고 방안
국민연금	$c(A+B)(1+0.05(n-20))$	소득대체율 계수(c), 가입기간(n), A, B	C 상향, 근로기간 연장
DB형	최종납입연도 3개월 평균임금×납입연수	임금상승률, 근속기간, 근로소득	임금 인상, 장기근속
DC형	납입원금 + 운용수익	운용수익률, 근로소득	운용 효율
개인형 연금	납입원금 + 운용수익	운용수익률, 추가납입율	운용 효율, 추가납입 확대

주: 소득대체율 계수(c)는 2008년 연금개혁 당시 2028년 보험료 납입분부터 1.2로 정해짐. 2008년 기준 50%에서 2009년부터 매년 0.5%씩 낮춰 2028년 40%로 조정

퇴직연금 운용체제 개선: 소득대체율 효과

- 퇴직연금 운용체제 개선시 통합소득대체율은 국제적 권고 수준에 근접 가능
 - 개인형 연금 동시 고려시 DC 형 선택의 경우 소득대체율 9-11%p 상승 시나리오

퇴직연금 수익률 추이

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
임금	5.0	3.3	2.3	2.8	4.0	2.6	5.1	3.1	0.4	4.7	5.2
금리	3.7	2.9	2.5	1.8	1.6	1.7	2.0	1.9	1.2	1.2	3.1
CPI	2.2	1.3	1.3	0.7	1.0	1.9	1.5	0.4	0.5	2.5	5.1
DB	4.6	3.8	3.2	2.1	1.7	1.6	1.5	1.9	1.9	1.5	1.5
DC	4.5	3.7	3.1	2.4	1.5	2.5	0.4	2.8	3.5	2.5	-1.2

주: 1) 임금은 사업체노동력조사 상용임금총액 연간 증가율 기준, 2) 금리는 신규취급 1년 정기예금. 자료: 고용노동부, 한국은행

소득대체율 효과 시뮬레이션

수익률 시나리오	소득대체율(%)			
	DC	개인형	통합소득대체율 (DC형 선택)	통합소득대체율 (DB형 선택)
과거 수익률	13	10	57	61
국민연금 4차 재정계산	18	14	66 (△ 9)	65 (△ 4)
미국 401(k)	19	15	68 (△ 11)	66 (△ 5)

주: 1) 시뮬레이션은 현 사적연금 수익률이 운용개혁으로 국민연금 4차 재정계산 운용수익률, 또는 미국 401(k) 수익률(20년 장기수익률(2000~2019년) 5.2%)을 가정할 때 소득대체율 제고 효과를 나타냄 2) 참고로, 국민연금 5차 재정계산 투자수익률 가정은 4차와 동일

목 차

1

퇴직연금 제도개선: 소득대체율 관점

2

퇴직연금 운용체계 개선 과제

1. 혼합형 퇴직연금 활성화: 현황

- (현황) 현재 DB, DC 병행 도입(병행형) 사업장은 많으나, 동일 근로자가 DB, DC 동시 선택하는 혼합형 연금 도입 사례는 매우 드물
 - › 병행형: 하나의 사업장이 DB, DC를 함께 도입한 경우
 - 100인 이상 사업장은 DB 단독 도입보다 병행형 도입 사업장이 더 많음
 - › 혼합형: 동일 근로자가 DB와 DC에 동시에 급여(부담금)을 기여할 수 있는 경우
 - DB + 경영성과급 DC 혼합형 도입 케이스 있는 것으로 알려져 있으나 통계 미확인
- (근거) **근퇴법 제 6조**(가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정) : DB,DC에 급여(부담금)을 나눠 기여할 수 있고, 기여 방법까지 규정하고 있음

사업장 규모별 퇴직연금 도입 유형(2021, 개)

사업장 규모	퇴직연금 전체 사업장	DB	DC	IRP특례	병행형(DB+DC)
전체	424,950	92,327	277,088	25,444	30,091
5인 미만	93,038	17,442	61,700	12,923	973
5 - 9인	131,688	23,576	94,651	9,941	3,520
10 - 29인	130,904	31,757	88,223	2,298	8,626
30 - 49인	28,698	8,379	15,939	144	4,236
50 - 99인	22,880	6,292	10,628	87	5,873
100 - 299인	12,856	3,799	4,847	39	4,171
300인 이상	4,886	1,082	1,100	12	2,692

자료: 통계청

1. 혼합형 연금 활성화: 방안

- (방법) 개별 근로자가 DB, DC로 적립 비율을 사전에 정하여 분할 적립
- (예시) 혼합형 분할적립 비율 50:50
 - › DB 적립금 = 연간 DB 급여(평균임금)의 50%를 DB 계정에 적립
 - › DC 적립금 = 연간 DC 기여금(임금총액)의 50%를 DC에 적립
- (적용) 기존 DB 사업장의 혼합형 전환 적극 유도
 - › 상당수 대형 사업장(주로 DB)이 이미 병행형 도입 중인 바, 병행형을 개별 근로자에게 적용하는 문제만 남음
 - › 신규 기여금, 기존 적립금 모두 대상
 - 현재 DB 사업장 9.2만개(21년), 적립금 192조원(22년, 전체의 57.3%), 근로자수 312만명(21년)
 - › 문제는 전환 유인. 임금상승률 이상의 운용수익률 가능한 운용체제 개편 전제돼야
- (사례) 공적연금 개혁 과정에서 혼합형 방식 도입 사례 있고, 영국 퇴직연금에서 혼합형 발전
 - › 공적연금: 스웨덴 소득비례연금(DB, 기여율 16%) + 프리미엄연금(DC, 기여율 2.5%)
 - › 퇴직연금: 영국에서 혼합형이 비교적 활발하게 도입

1. 혼합형 퇴직연금 사례: 영국

- 영국 혼합형은 240개 기금, 가입자 110만명, 보험료 납부자 23만명
 - › 혼합형 기금수는 병행형의 40%, 가입자는 30% 수준
 - › 영국 DB는 여전히 최종임금+종신연금 스킴 존재하기 때문에 혼합형 도입 기업은 DB를 설정할 능력이 있는 회사들일 것으로 예상

2022년 영국의 혼합형 퇴직연금 도입 현황(개, 명)

	DB	혼합형	병행형	DC기금형	DC계약형
Schemes	4,740	240	600	26,390	1,830
Total membership	5,913,000	1,105,000	4,298,000	24,789,000	N/A
Total active members	440,000	238,000	889,000	10,474,000	5,566,000

주: 혼합형=Hybrid: mixed benefit으로 combination scheme 이며 영국에서 TRUE HYBRID로 불림. 병행형=Hybrid: dual-section, DC 계약형은 workplace contract
자료: 영국 the Pension regulator

1. 혼합형 퇴직연금 : 기대효과

- (소득대체율 제고) 소득대체율 관점에서 국내 DB는 많은 한계점
 - › DB 소득대체율은 임금상승률로 인해 사실상 상향 어려움
 - › 서구 전통 DB 같은 의무연금화(전환율, 실질가치 등)장치 없어 추가 실익 크지 않음
 - › 임금상승률보다 낮은 DB 운용수익률 제고 위해 IPS 도입 했으나, 근로자 소득대체율과 무관하며, ALM, LDI로의 운용체계 전환 의지 크지 않은 듯
- (수급권 강화) DC는 100% 사외적립이나, DB는 사외적립을 낮음(코스피기업 평균 74%)
- (근로자 관점) 혼합형은 그 자체가 Core-satellite 자산배분 수익제고 전략
 - › DB형-안정적 운용: 임금상승률에 의해 확정급여가 결정되는 근로자에게 안전한 운용수단
 - › DC형-적극적 운용: 실적배당형, 디폴트옵션, TDF 등으로 적극 운용

우리나라 DB 퇴직연금제도

	퇴직금	DB 연금	해외 전통 DB
성격	후불임금	후불임금	사용자 기여
기업 부담	최종임금* 근속연수	최종임금* 근속연수	최종임금* 근속연수 + annuity
운용위험	회사	회사	회사
장수위험	없음	없음	회사
파산위험	부분 사외적립	완전사외 적립	완전사외적 립, PBGC

코스피 상장기업 퇴직급여부채 관련 주요 지표

지표	2020년	지표	2020년
샘플기업 수(개)	564	적립비율 100% 이상 기업수	3
사외적립비율	74.5	적립비율 90% 이상 기업수	169
부채비율	86.6	적립비율 74% 이상 기업수	253
순확정급여/총자본	1.9	적립비율 50% 미만 기업수	169
순확정급여/부채	2.1	적립비율 30% 미만 기업수	120
순확정급여/비유동부채	4.7	이자보상배율 1미만 기업수	234
이자보상배율	1.7	매출액영업이익률 마이너스	190
매출액영업이익률	2.0	매출액영업이익률 5%이상	177

2. 기금형 도입: 필요성(1)

- 기금형 퇴직연금 도입 의미: 일종의 직판형 기금운용회사 (NOT 운용관리기관)를 도입하는 것
 - › 기금은 운용이 핵심인데, 지금 제도는 운용회사는 없고 운용관리회사만 있는 제도 설계 ⇔ 다양한 이해상충과 대리인문제
- 지배구조 개선
 - › 단순성: 가입자의 선택지 단순화
 - › 전문성: 자산배분, 자산선택 등을 전문성 제고. 가입자가 스타일 선택하면, 기금회사(전문가)가 자산배분, 자산선택
 - 계약형은 가입자가 개별상품을 선택(자산선택)하고 얼마나 편입(자산배분)할지 까지 고려, 전문가에 의한 전략자산배분 효과 부재
 - › 독립성: 수탁자이사회, 집행조직(CIO), 매니저가 독립된 역할과 권한(R&R) 아래 기금 운용

기금운용의 지배구조 효과

	결정권자	2019년 수익률		5년 평균 수익률 (2015년~2019년)	
		수익률 (%)	기여도	수익률 (%)	기여도
수익률		11.34	100.0	5.32	100.0
전략자 산배분	기금운용 위원회	10.86	95.8	5.28	99.2
전술자 산배분	기금운용 본부	0.14	1.2	-0.10	-2.0
자산 선택	개별 운 용역	0.36	3.2	0.16	3.0

DC 계약형과 기금형 운용체계 비교

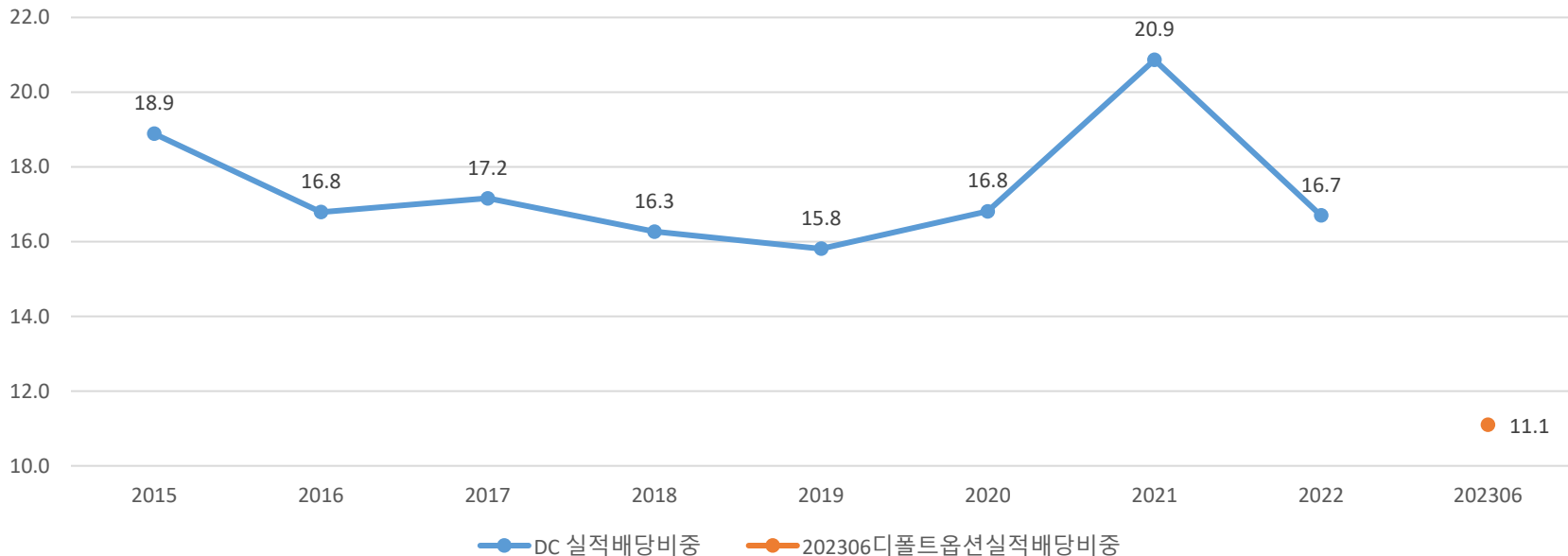
	DC 계약형		DC 기금형
가입자	스타일별 개별 상품들 중 선택	가입자	가입단계: 스타일 단일펀드 중 택일
운용관 리기관	선정/제시: 스타 일별 개별상품 선정/제시: 스타 일별 디폴트옵 션 상품	수탁자 이사회	기금 철학에 맞는 운용 스타일 결정 (안정형 펀드.....고위험형 펀드)
			스타일별 목표수익률, 자산배분 등 투자정책 결정
			디폴트옵션정책 결정
상품제 공사	선정된 개별 상 품 공급	CIO, 집 행조직	스타일별 전술배분, 자산 선택 전략, 운용위탁
매니저	매니저	매니저	직접운용 자산 선택

2. 기금형 도입: 필요성(2)

○ 디폴트옵션 개선

- › 현재 디폴트옵션은 대표상품성과 자동투자(opt-out, 선택권 이전) 양면 중 대표상품성 원리가 강조된 제도
- › 대표상품 임에도 선택지(최소 7개) 많고 프로세스가 복잡
 - Opt-in 프로세스 반복, nudge 자산배분 통한 수익률 개선 정책취지 작동하지 않음
 - 2023년 6개월 디폴트옵션상품 단순수익률 5.8%, 적립금 가중 수익률 2.6%
- › 기금형 제도는 '대표상품성과 자동투자성' 균형 찾는 디폴트옵션제도 도입 가능성 높일 것

DC형 연금과 디폴트옵션의 실적배당형 비중(%) 비교



주: 적립금 기준, 자료: 통계청, 고용노동부

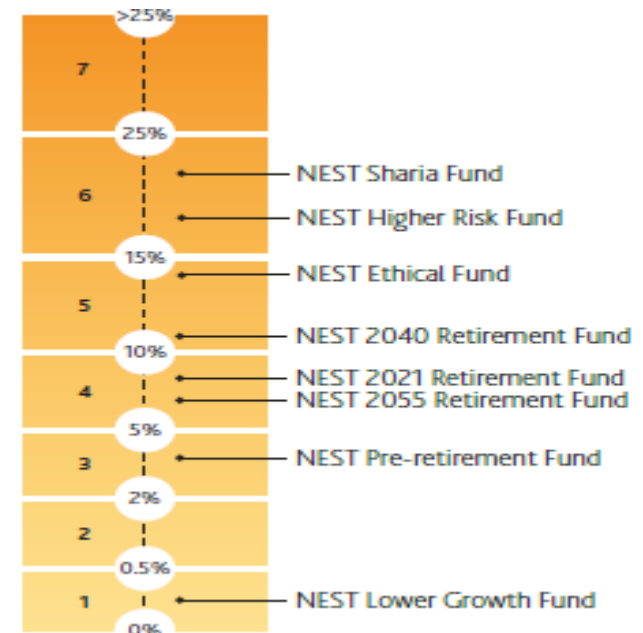
2. 기금형 DC 도입 효과: 선택지 단순화

- 호주 Cbus는 6개 스타일펀드, 영국 NEST 역시 6개 스타일 펀드 운영
 - 선택지 단순화: 다수의 개별 펀드 선택 => 위험-수익별 단일펀드 선택
 - 스타일별 펀드의 세부 운용(개별자산 또는 자펀드)은 기금이 결정
 - 호주는 개별자산 접근성도 허용되나 대부분 스타일펀드 활용
 - NEST는 pre-mixed option만 6개 존재하며 90% 이상이 디폴트 TDF 선택

호주 **Cbus**의 근로자 선택지

Existing balance	
Choose how to invest your existing account balance	
Pre-mixed options	
High Growth	%
Growth Plus	%
Growth (MySuper)	%
Indexed Diversified	%
Conservative Growth	%
Conservative	%
DIY options	
Overseas Shares	%
Australian Shares	%
Property	%
Diversified Fixed Interest	%
Cash	%
Total must add up to 100%	
1	0 0 %

영국 **NEST**의 근로자 선택지



2. 기금형 도입 효과: 디폴트옵션제도 개선

- 기금형: 강화된 수탁자책임 => 선택권 조건부 이전(OPT-OUT) 도입해도 이해충돌 가능성 낮음
 - › 디폴트옵션 도입한 모든 선진국은 기금형 아래서 선택권을 조건부로 가입자로부터 사용자로 이전
 - › 계약형(영국 GPP, 미국 PROTO-TYPE 등)의 경우 금융회사에 독립지배구조위원회(영국), 신탁위원회(미국) 설치 의무화하여 이해충돌과 대리인문제 완화. 우리는 이런 장치가 없음.
 - › 우리나라 근퇴법은 사용자와 연금사업자의 선관주의의무(법 30조, 32조, 33조) 규정하고 있으나, 자본시장법상 신탁업자에게 부과하는 총실회의(102조 2항) 근거는 없음
 - 법리적으로는 이같은 이해충돌과 최선이익원칙 관련 법적 불확실성 고려하여 '한국형' 디폴트옵션에 가입자 선택권 도입한 것으로 해석 가능
- 기금형 제도 도입이 디폴트옵션제도의 정상화(대표상품성 => 자동투자성+대표상품성) 계기가 되어야

디폴트옵션의 자동투자성(OPT-OUT): 선택권 이전

	구분	운용지시	지배구조	가입자 편의
선진국 DC	전통 DC	DIY (직접운용, OPT-IN)	조건부 지배구조 전환 (DIY 포기시 디 폴트 전환)	자동투자성, 대표상품성
	디폴트 옵션	Fiduciaries (위임운용, OPT-OUT)		
한국 DC	전통 DC	DIY (OPT-IN)	지배구조(선택권) 유지	대표상품성
	디폴트 옵션	DIY (OPT-IN)		

자료: 송홍선(2022)

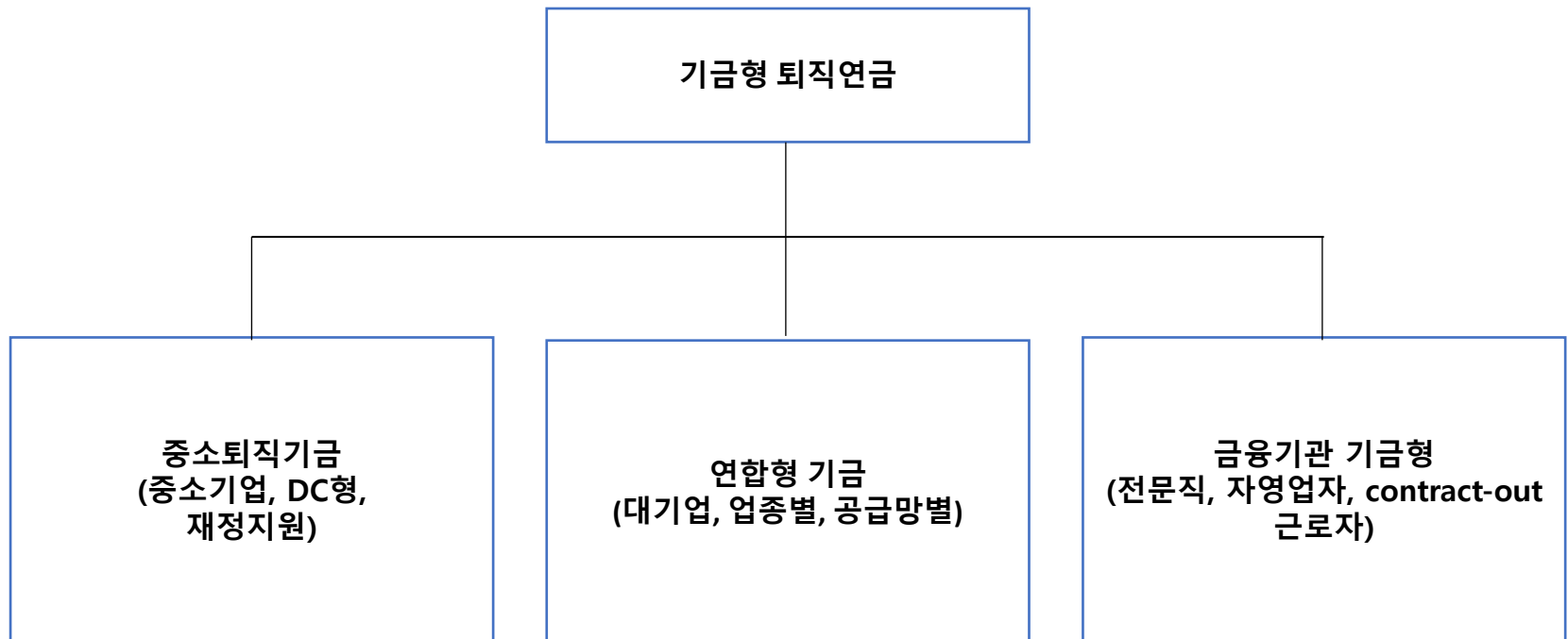
디폴트옵션의 대표상품성 : Big Tech 사례

아마존 401(k)		구글 401(k)	
투자자산	비중	투자자산	비중
Amazon.com	13%	Vanguard TDF2050	15%
Vanguard TDF2050	11%	Vanguard TDF2045	13%
Vanguard Inst. 500	11%	Vanguard Inst.500	13%
Vanguard TDF2055	10%	Vanguard TDF2055	12%
Vanguard TDF2045	9%	Vanguard TDF2040	8%
Vanguard TDF2040	7%	Vanguard TDF2060	5%
SSGA Large Cap Growth	5%	Vanguard TDF2035	5%
Vanguard TDF2035	5%	Vanguard Extended Market	4%
Vanguard TDF2060	5%	Vanguard Developed Market	3%
Vanguard TDF2030	3%	Vanguard TDF2030	3%
All other	19%	All other	19%
Total Assets	100%	Total Assets	100%
디폴트옵션합계	50%		61%

자료: FORM5500, 2022년말 기준임.

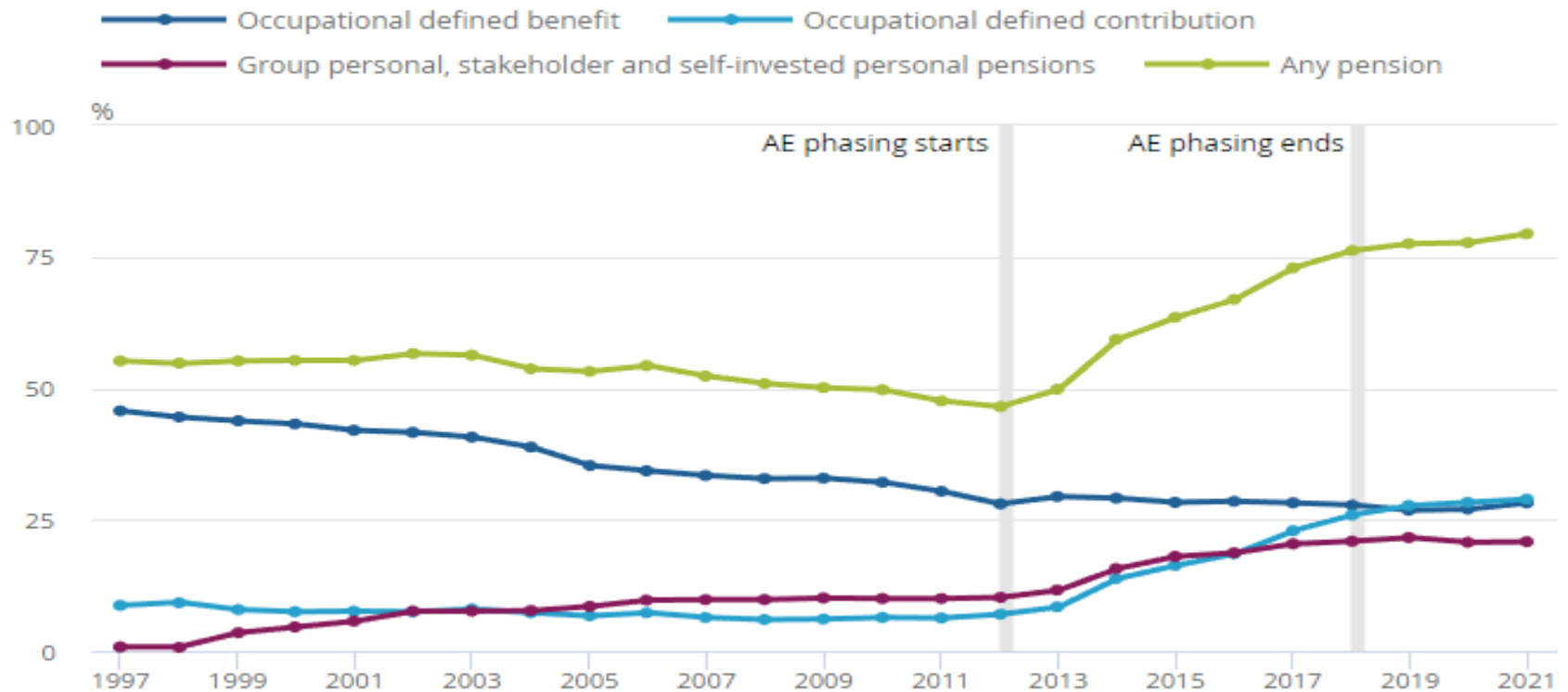
2. 기금형 도입: 방안

- 다양한 기금형 지배구조 허용, 계약형과 병존 & 경쟁 유도
 - › 단일정보다 연합형 적극 유도, IDC와 CDC 근거 마련
 - › 금융기관 기금형의 경우 근퇴법 또는 신탁제도 개선 통해 영국처럼 master trust(수탁자이사회, 집합운용, 복수사용자 신탁계약) 근거 마련하여, 금융회사 계약형과 경쟁 유도



3. 중소퇴직기금 활성화: 필요성

- 경쟁 촉매: 공적 퇴직연금기금이 기금형 확산 경쟁 촉진한 사례(영국)
 - › 영국, 2012년 의무 자동가입 => NEST 성장 => DC 기금형 성장
 - 자동가입 이후 DC 기금형과 계약형 본격 경쟁 시작
 - 가입율: 2012년 DC 기금형 7%, DC 계약형 10%, DB 28% => 2021년 DC 기금형 28%, DB 28%, DC 계약형 20%



주: 그림에서 GPP, Stakeholder, SIPP는 계약형 DC. 자료: 영국 ONS, Employee workplace pensions in the UK: 2021 provisional and 2020 final results

3. 중소퇴직기금: NEST발 기금형 경쟁

- 경쟁 양태: 계약형 DC 영업하던 금융회사들이 master trust 방식 기금형 DC 도입으로 대응
 - › 2017년 연금법 개정 통해 master trust 도입됐으며, 36개 master trust가 영업
 - › 의무 자동가입 따른 가입자경쟁, 수수료경쟁 등

Provider Name	Members	Total employ-ers	Assets under manage-ment	Employee charging structure	Employee charges	Employer charges
Nest ¹	9.9 million	881,000	£17.6 bn	- Annual management charge of 0.3% (value of pot) - Flat rate of 1.8% contribution charge on all contributions Source: Nest website	~ 0.50%	Free for employers to use Source: Nest website
The People's Pension ²	5.3 million	99,000	£13.8 bn	- Annual management charge of 0.5% (value of pot) - An annual flat fee of £2.50 - Potential rebate (between 0.1%-0.3%) on some of management charge for savings over £6k Source: The People's Pension website	~ 0.50%	£500 + VAT or £300 + VAT for employers who sign up with a business adviser, accountant, bookkeeper or other payroll professional Source: The People's Pension website
Now: Pensions ³	1.8 million	Unknown	£2.5 bn	- Annual investment charge of 0.3% (value of pot) - A monthly administration charge of £1.50 (£18 a year) Source: Now: Pensions website	~ 0.49%	Monthly charge between £12.50+VAT and £36+VAT, dependent on employer (based on number of employees and use of payroll bureau) Source: Now: Pensions website
Legal & General WorkSave Mastertrust ⁴	1.2 million	180	£12.45 bn	Bespoke annual management charge per employer	Bespoke/ Unknown	Specific to each employer and not published.
Smart Pension ⁵	0.8 million	Unknown	£1.8 bn	- Annual management charge of 0.3% - A monthly flat fee of £1.25 (£15 a year) Source: Smart Pension website	~0.46%	£15+VAT employer account charge. BACS fee £30 per month but free if Direct Debit. Additional charges added if employers request additional services. Source: Smart Pension website
Creative ⁶	0.2 million	14,281	£0.32 bn*	- Annual management charge of 0.4% - A monthly flat fee of £2 (active pots) and £1.20 (deferred pots) Source: Creative website	~0.67 (active) or ~ 0.56% (deferred)	Monthly charge of £21.50. Source: Creative website

● NEST 5년 평균수익률 10%

-
- 5-year annualised return
- 5-year annualised risk
- Higher Return
- Lower Return
- Lower Risk
- Higher Risk
- LifeSight - Medium Risk Drawdown
- National Pension Trust
- Options Workplace Pension Trust
- Crystal Trust
- Aviva Master Trust
- Atlas Master Trust
- People's Pension
- Nest
- Merger Master Trust
- Creative Pension Trust
- Scottish Widows PIA Balanced (Targeting Flexible Access)
- TPT Retirement Solutions
- Aon Master Trust
- Smart Pension
- Aegon ARC (GPP)
- Lewis Workplace Pension Trust
- Fidelity FutureWise
- Royal London (GPP)
- Now: Pensions
- Hargreaves Lansdown (SIPP)
- L&G Multi-Asset Fund
- Standard Life Active Plus III Universal SLP
- CAPA Average

3. 중소퇴직기금: 활성화 방향

- 중소퇴직기금은 CDC이기 때문에 현행 계약형과 경쟁에서 기금형의 장점(전문가 운용) 드러내기 수월한 scheme
- 가입대상 사업장 확대
 - › 가입대상 확대 통해 시장 계약형과 수익률 경쟁 유도
 - 현행 30인 미만 사업장은 민간 계약형이 진출하지 않은 시장실패 보완형
 - 어느 정도 계약형과 수익률 경쟁이 가능한 100인 미만 등으로 확대
- 재정지원 확대
 - › (현행) 신규 도입 사업장에 대해 도입 3년간 고용주가 부담하는 기여금(8.3%)의 일부를 지원
 - › (개선) NEST 처럼 사용자부담분(8.3%) + 정부 매칭방식 => 근로자의 가입 유인과 기여율 제고하는 방안
 - NEST 최소 기여율(8%)=3%(사용자) + 4%(근로자) + 1%(정부 세액공제)

4. 소득대체율 공지

- (취지) Nudge 통한 투자자규율 강화
- (방안) 연금사업자가 근로자의 예상연금수령액과 소득대체율(현재, 미래) 추정 후 수익률과 함께 공지
 - › 현재 연금포털에서 서비스하고 있으나 넛지 효과 높이기 위해 연금사업자가 수행
 - › 연금수령액, 소득대체율 관련 formula는 정책당국이 표준모델 제시
- (사례) 미국 SECURE 1.0 of 2019에서 예상연금수령액 공지 의무화
 - › 노동부, 표준가정(종신, 금리, 사망률, COLA 등) 및 공시 항목 가이드라인 마련

Lifetime Income Illustration



For: Hongsun s
Birth (M/Y): 02/1968
12/31/21 Balance: \$200,000.00

This Lifetime Income Disclosure is designed to help provide you with a realistic illustration of how much monthly retirement income you might expect based on your year-end retirement savings balance.

Single Life Annuity: \$1,224.04

Joint and 100% Survivor Annuity: \$1,035.18



Thank You!

퇴직연금 : 규제·감독 개혁과 정보제공

2023년 10월 27일

서울시립대학교 경영대학
박 종 원

(parkjw@uos.ac.kr)

목 차

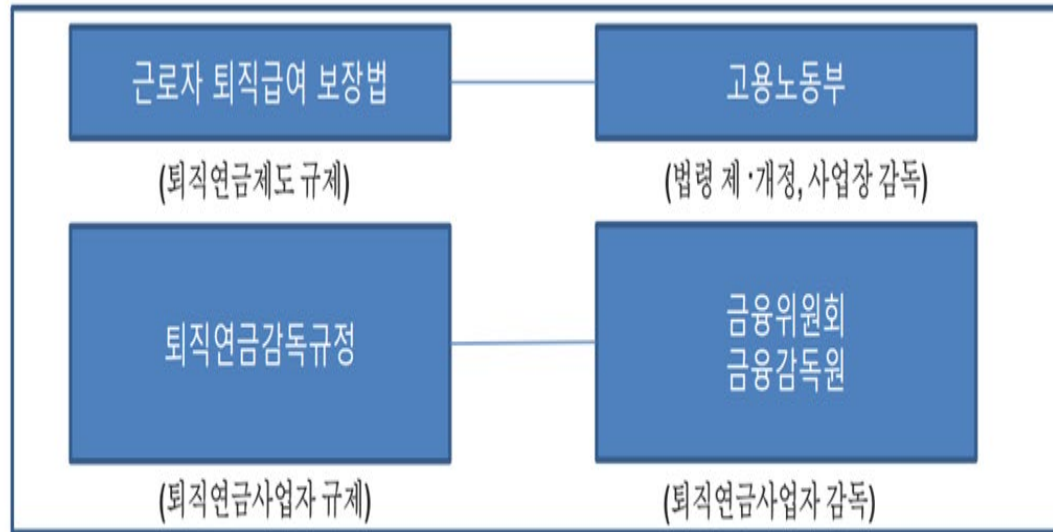
- 퇴직연금 : 규제와 감독의 기본방향
- 국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 감독환경의 변화
- 퇴직연금 : 규제와 감독의 개혁
 - (사용자와 사업자를 포괄하는) 포괄감독체계 구축과 전문인력의 확충
 - 목표은퇴소득과 리스크 평가에 기반한 감독
 - 수탁자책임 강화와 지배구조 개선
 - 시장규율과 가입자보호 : 정보제공과 데이터베이스
- 맺음말

퇴직연금 : 규제와 감독의 기본방향

- 퇴직연금의 지향점?
 - 다층연금체계하에서의 퇴직연금의 역할 : 예, 목표은퇴자산(또는 소득대체율)
 - 보편성을 갖는 노후안전망 : 적정노후소득 확보와 수급권보호
- 공사연금의 조화와 연금자산 축적
 - 퇴직연금 : 노후안전망으로 기능하는 사적연금
 - 장기 관점에서의 연금자산 운용과 감독
- 시장규율기능 제고와 가입자 보호
 - 사용자, 연금사업자, 연금기금에 대한 리스크 평가
 - 연금정보의 제공과 데이터베이스 : 시장의 효율성/공정성 제고
- 감독환경의 변화를 반영한 제도의 선진화
 - DC형/개인IRP의 비중 증가
 - 기금형확산/제도의 다양화

국내 퇴직연금 규제/감독 현황과 감독환경의 변화

• 국내 퇴직연금 규제/감독의 체계



자료: 감사보고서, 감사원, 2017.4

- 근퇴법에 근거 고용노동부가 퇴직연금제도/관련기관(사용자, 사업자, 모집인)에 대해 규제와 감독 총괄. 일부기관(업무)에 대해 금융위(금감원)에 규제/감독권한 위임(근퇴법, 제35, 36, 42조. 퇴직연금감독규정 & 시행세칙).
- 근퇴법 시행령에서 사업자의 등록, 등록취소 및 업무이전명령, 모집인에 대한 등록취소 및 업무정지, 사업자에 대한 시정명령, 청문, 과태료부과 및 징수 업무를 금융위에 위임/ 동시행령에서 사업자 검사, DC제도 표준계약서 승인, 모집인 준수사항 위반확인 등 업무를 금융감독원에 위임.

【기관별 퇴직연금제도에 대한 지도·감독 권한】

감독대상 및 관련기관	고용노동부	금융위원회	금융감독원
사용자	• 감독 - 위반행위에 대한 시정 명령·퇴직연금 제도 운영중단 • 행정조사·수사		
퇴직연금 사업자	• 행정조사·수사	• 감독 - 위반행위에 대한 시정 명령, 직원에 대한 면직 요구, 임원의 해임권고 또는 직무정지, 영업의 일부정지 등 • 등록, 등록취소, 업무 이전명령	• 업무 및 재산상황 검사, 약관 또는 표준계약서 등의 변경·보완 명령 • 표준형DC제도의 표준 계약서 승인 • 퇴직연금사업자에 대한 주의, 그 임원에 대한 주의 및 그 직원에 대한 주의·감봉·정직 요구
퇴직연금 제도 모집인	• 준수사항의 위반여부 확인 (금융감독원) 요구 • 수사	• 등록취소 및 업무정지	• 준수사항 위반 확인
관련기관	• 금융위원회 등 관련 기관에 대한 자료제출 요구		

자료: 퇴직급여제도 매뉴얼, 고용노동부, 2022.08.

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 감독환경의 변화

• 퇴직연금 감독의 기본요소(Hinz and Mataoanau, 2008)와 국내 규제·감독 제도

기본요소	내용	국내제도	문제점
허가 (licensing)	적격요건과 기준을 부과하여 퇴직연금 시장에 진입하려고 하는 연금사업자, 연금기금, 수탁자, 연금제공자 등을 제한하고 통제. 부적격자의 시장진입을 방지하기 위한 진입장벽으로 사전 기준 및 요건 규정	근퇴법 26조(13조, 19조 등) 근퇴법 시행령 26조에서 연금사업자의 등록요건 규정 : 고용부장관에게 등록 -재무건전성/인적 요건/물적 요건 근퇴법 제27조 사업자 등록취소 및 이전명령 규정	재무건전성에 치중 인적 요건의 수준이 낮은 상황 (금융위 퇴직연금사업자감독규정에서 운용관리 전문인력, 연금계리인력, 전산인력을 각 1명 이상 요구)
모니터링 (monitoring)	연금사업자, 연금기금의 경영, 재무, 관리 등에 대한 정보 수집, 관리(기금 및 사업자의 리스크 평가의 기본, 이해관계자에게 제공하는 정보의 기초)	근퇴법 16조에서 DB제도 지급능력 확보를 위한 규정 (시행령 5조, 6조, 7조에서 최소적립금 수준, 재정검증, 보완조치 등 규정). 제18조의2에서 적립금운용위원회 구성 규정. 근퇴법 20조에서 DC형 부담금에 대해 규정	DB제도에서 중요한 계리보고서, 투자정책서 등 재무건전성 평가를 위한 중요정보 규정 미흡. DC제도에서 장기목표에 대한 규정 부재
의사소통 (communication)	정보공시와 교육	근퇴법 32조에서 사용자의 책무 규정(연 1회 이상 가입자에게 교육 등) 근퇴법 33조에서 연금사업자가 고용부장관 및 금감원장에게 DB, DC 실적 제출 및 매년 말 운용수익률 및 수수료 정보공시 규정 근퇴법 37조 고용부장관의 사업자에 대한 금융거래정보 제공 요청 등	사용자에 대한 리스크 정보 공시가 미흡 연금기금별 운용성과 및 자산배분 정보가 구체적으로 공시되지 않음. 연금사업자가 제공하는 집합적 정보에 의존함 가입자교육 등 서비스가 취약함

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 감독환경의 변화

• 퇴직연금 감독의 기본요소(Hinz and Mataoanau, 2008)와 국내 규제감독 제도

기본요소	내용	국내제도	문제점
분석 (analysis)	감독기관이 피감독자가 제출한 자료를 분석하고 평가(BM대비 현재 연금금의 재무상태와 성과 평가/ 운용관련 의사결정과정의 적합성 평가)	근퇴법34조 정부의 책무 등(사업자 평가, 강사육성 및 지원, 수급권보호방안 등) 법 35조 고용부장관의 사용자에 대한 감독 규정. 제36조 고용부장관/금융위의 연금사업자 감독, 금감원장의 연금사업자 검사 규정 등 (법 42조, 시행령 제37조에 따라 금융위에 연금사업자의 등록, 취소, 시정명령, 과태료부과, 운용관리 및 자산관리 업무 등에 대한 감독권한 위임)	집합적 정보에 치중되며 개별 연금금의 자산 구성 및 운용성과 등 정보 취약 단기 운용과정 감독에 치중 리스크기반 감독에서 강조하는 미래지향적인 리스크 평가 미흡 연금사업자(운용관리기관, 자산관리기관)에 대한 금융위의 감독: 고용부의 운용관리기관 감독 미흡
개입 (intervention)	연금기금의 재무상황 평가 후 부실기금에 대한 보완 및 퇴출	근퇴법 16조에서 DB제도 지급능력 확보를 위한 규정(시행령 5조, 6조, 7조에서 최소적립금 수준, 재정검증, 보완조치 등 규정)) 근퇴법 20조에서 DC형 부담금에 대해 규정	DC형의 경우 금융사업자에 대한 감독/평가에 포함되어 수행됨. DC형 퇴직연금의 특성을 반영한 평가는 이루어지지 않음. DB형의 경우 부실연금금에 대한 즉각 개입보다는 재정안정화계획서 제출 요구, 과소적립기업의 경우 해소가 늦어져도 페널티가 낮음
시정 (correction)	가입자의 권익 침해시 연금금에 1) 징벌조치, 2)구제조치, 3)보상조치 등 실시	근퇴법 48조 과태료 규정. 규정위반 등 벌칙(43조 ~ 45조)	시정은 교정 및 보상조치보다는 과태료를 부과하는 등 징벌조치 위주. 과태료 부과는 정도에 따라서 500~1000만 원. 과태료 부과 미이행시 따르는 민사상 혹은 형사상의 처벌규정이 부재.

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 감독환경의 변화

- 취약한 사용자 감독

- 연금사업자 중심의 감독체계 & 사용자의 책임과 역할에 대한 낮은 감독 수준(계약형 구조에서 오는 한계???)
 - 근퇴법 제32조 : 사용자의 책무(가입자교육의무, 충실의무, 가입자보호의무)
 - 근퇴법 제35조 : 사용자에 대한 고용노동부장관의 감독(연금규약신고, 가입자교육 등)
- 취약한 수급권보호장치
 - 사업장 도산시 확정된 퇴직급여에서 적립비율만큼 연금사업자가 지급하고 부족분은 사용자가 지급.
 - 근퇴법 제12조에서 퇴직급여채무의 우선변제조치(최종 3년간의 퇴직급여 한)
 - 한국상장기업 : DB형 퇴직연금부채의 비유동부채(주식시장가치) 대비 비율(2022년 말 기준)
 - KOSPI+KOSDAQ : 15.53%(7.54%)
 - 최소적립비율 미달 DB형 사업장에 대한 미흡한 시정조치
 - 2020년 기준 평균 적립비율 89.5%, 평균비율 미만 적립 사업장 수 비율 56.1% (홍원구, 2023-07)
 - 재정안정화계획서 미제출 시 : 낮은 수준의 과태료, 재정안정화계획서의 평가/이행 여부에 따른 제재 부재.
 - DC형 가입자의 수급권 보호문제
 - 부담금 미납 DC 사업장 비율 : 약 24%.
 - 연금사업자 파산시 보호 문제
- 사용자가 책무가 보다 구체적으로 명시될 필요가 있으며, 사용자를 포괄하는 퇴직연금 감독이 필요.

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 감독환경의 변화

- DC형 가입자의 취약성과 노후안전망으로서의 퇴직연금?
 - 사업장 유형별 퇴직연금 가입비율(2021년 퇴직연금통계 결과, 통계청)
 - 전체사업장 대비 가입사업장 비율(수) : 27.1%(424,950개)
 - DB형 : 21.7% / DC형 : 65.2% / 병행 및 IRP 특례 : 13.1%
 - 종사자규모별 가입현황 : 300인 이상 91.4% / 5~9인 33.1% / 5인 미만 10.6%
 - 300인 이상 사업장 제도 비율 : DB 22.1%, 병행 55.1%, DC 22.5%
 - 30인 미만 사업장 제도 비율 : DB 20.3%, 병행 3.68%, DC 76.02%
 - 근로자 퇴직연금 가입비율
 - 전체 근로자 대비 퇴직연금 가입근로자 비율 (명) : 53.3%(6,367,827)
 - DB형 : 45.7%(3,127,550명, 적립금액 171조) / DC형 : 52% (3,528,935명, 75조)/ 병행 및 IRP 특례 2.7%
 - 사업장 종사자 규모별 가입자 수 비율 : 300인 이상 70.7%, 30인 미만 33.55%
 - 300인 이상 제도유형별 가입자 비율 : DB 70.1%, 병행 2.8%, DC 27.1%
 - 30인 미만 제도유형별 가입자 비율 : DB 21.1%, 병행 0.65%, DC 78.25%
 - DB & DC 가입자 1인당 평균적립 금액 : DB 54,675,385원, DC 21,252,870원
 - 개인IRP 가입자 수 : 2,770,000명 (적립금액 총 47조원, 1인당 1,695,750원)

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 감독환경의 변화

• 국내 퇴직연금 규제/감독의 현황 : 현행 제도의 문제

- 연금가입자의 장기 목표인 “적정노후소득”을 담보하는가?
 - 현행 제도는 연금사업자의 단기 운용과정 및 성과에 대한 규제/감독에 치중
 - 연금화 방안과 수급권보호장치? 목표은퇴소득 달성 유도(특히, DC형/개인IRP) 방안?
- 연금사업자에 대한 감독 위주. 사용자와 연금기금에 대한 리스크 평가, 규제/감독이 미흡
 - 사용자의 파산위험, 적립의무 미이행 등에 대한 규제 부족(특히, DB형 제도를 설정한 중소기업)
 - 사업자에 대한 법규 중심의 세부적이고(등록부터 폐지까지) 양적인 규제(투자자산, 투자한도 지정 등)
 - 연금기금의 장기목표, 재정건전성 평가 등 리스크 관리 문제 : 리스크관리 가이드라인/표준운용지침/사후징벌조치의 미흡
- 운용관리기관과 자산관리기관의 겸업 허용: 견제기능 상실, 사업자의 서비스차별화와 시장감시기능의 미흡
- 규정중심 감독으로 리스크 평가에 기반한 시장(자율)규율 기능이 미흡(바젤 III, Solvency II 등과의 대비)
- 시장규율/효율성을 제고할 수 있는 정보비대칭 해소 장치의 부족
 - 연금정보(사용자/사업자/연금기금의 리스크 평가 정보 등)의 공시와 데이터베이스의 구축 및 활용.
 - 연금수리개념에 기초한 연금재정검증, 제3자(연금계리사와 외부감사인)에 의한 감시장치 미흡
- 2005년 퇴직연금 제도 도입시 구축했던 틀의 지속 : 시스템의 혁신과 선진화가 요청됨
 - 사용자와 사업자, 가입자보호를 포괄하는 규제/감독 시스템의 구축 / 독립적인 전문감독기관 (? 장기과제)

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 감독환경의 변화

- 국내 퇴직연금 규제/감독의 현황 : 제한된 인력과 인프라

- 고용노동부

- 노동정책실 근로기준정책관 소속의 퇴직연금복지과에서 퇴직급여제도 이외에도 기업복지와 공공복지 업무를 동시에 담당
 - 10명의 인력이 퇴직연금 감독에 대한 전반적인 정책을 수립함(2023년 10월 기준).
 - 사용자 감독은 근로감독관이 수행 (2023년 3월 기준 49개 지방노동관서에 2,874명).
 - 산업안전보건분야 근로감독관은 2022년 1월 기준으로 1인당 사업장 2,896곳
 - 임금체불 등을 다루는 근로기준분야 근로감독관은 1인당 사업장 1,093곳 담당(경향신문, 20230529).
 - 근로감독관이 퇴직연금 규약접수, 심사, 연금 재정검증 및 재정안정화 계획서 작성 지시, 퇴직급여 지급상황 감독. 그러나 이들의 주요 업무가 임금이나 산업재해 등으로 금융과 연금에 대한 전문성이 떨어져 퇴직연금에 대한 감독을 수행하는데 한계가 있음

- 금융위원회

- 자본시장국의 자산운용과에서 집합투자업, 투자자문업, 투자일임업, 신탁업, 연금제도, 퇴직연금 등 업무 담당

- 금융감독원

- 연금감독실의 연금감독팀과 연금검사팀에서 퇴직연금과 개인연금 감독을 수행함

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 감독환경의 변화

• 주요 해외국가의 퇴직연금 감독 인프라

	한국	미국	영국	호주
근거법	근로자퇴직급여보장법 (2005)	Employee Retirement Income Security Act(1974)	Pension Schemes Act(1993, 2015) Pensions Act(2004, 2008)	Superannuation Act/Superannuation Guarantee (Administration) Act 1992/Superannuation Legislation Amendment (MySuper Core Provisions) Act 2012
주무부처	고용노동부	Department of Labor	Department of Work and Pensions	APRA (Australian Prudential Regulation Authority)
감독기관	고용노동부 금융위원회 (금융감독원)	EBSA (Employee Benefit Security Administration)	연금위원회(중장기계획) TPR(The Pensions Regulatory): 사용자, 기금형 DB/DC, 계약형 기업DC FCA(Financial Conduct Authorities): 계약형 개인DC	APRA: 연금금의 재무건전성, 지배구조, 투자관리, 준법감시, 수탁자책무 ASIC(Australian Securities & Investments Commission): 소비자보호, 상품, 영업행위 등
감독방법	법규중심감독	Fiduciary Responsibility Prudent Person Rule Form 5500	Codes of Practice Risk-Based Supervision (Investigating scheme, Putting things right, and Acting against avoidance)	Risk-Based Supervision: SRI (Supervision Risk and Intensity) Model)
수급권 보호		PBGC	Pension Protection Funds	-
기타 감독기관	국세청	SEC IRS PBGC	Pension Protection Funds The Pension Advisory Service Pension Ombudsman	ATO(국세청)
담당부서	퇴직연금복지과	EBSA 산하 9개 본부, 13개 지역사무소, 자문위원회	TPR 산하 14개 분과	APRA 산하 7개 부서 중 Superannuation 부서 ASIC의 Regulation and Supervision 부서 내 Superannuation and Life Insurance 담당과

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 환경의 변화

• 규제/감독 환경의 변화

- 다층연금체계하에서 적정노후소득 확보를 위한 장기 관점에서의 퇴직연금 감독
 - 목표은퇴소득(Target Retirement Income) 및 하이브리드 연금상품의 증가
 - 노후소득 및 연금보장의 격차와 이를 줄이기 위한 노력
- DB제도의 DC제도로의 전환과 IRP 비중의 빠른 증가
 - 2021년 말 기준 국내 사업장 중 DC제도 비중 65.2%(2015년 52.2%) / 가입근로자 수 비중 52%(2015년 40%) /개인IRP 가입자 수 277만명
 - 주요 연금선진국 적립자산 중 DC비중 : 미국 65%, 호주 87%, 캐나다 43%(Thinking Ahead Institute, 2023).
- 시장규율(자율규제)의 제고 및 가입자보호 노력: 연금정보의 공시와 데이터베이스 구축
- 리스크기반감독의 확산 (은행, 보험, 자본시장 + 연금산업)
- 빅데이터, AI 활용의 급속한 증가 : 금융시장 안정 및 가입자보호, 연금제도 교육 등의 새로운 문제 발생.
- 국내 중소기업퇴직연금기금제도, 디폴트옵션, 300인 이상 DB사업장 적립금 운용위원회 설치 의무화 등.

국내 퇴직연금 규제/감독의 현황과 환경의 변화

• 규제/감독 환경의 변화

- DC형 퇴직연금의 증가 원인
 - 장수위험, 노령화, 금융위기, 저금리의 지속 등은 DB제도를 제공하고 있는 기업이 약속한 은퇴소득을 제공할 가능성을 떨어뜨리고 있음.
 - 또한 대기업 중심에서 중소기업과 고용이동이 자주 발생하는 하이테크 산업으로의 구조 변화(Gustman and Steinmeier, 1992; Ippolito, 1995), DB플랜에 대한 규제 강화로 인한 비용부담 증가(Clark and McDermed, 1990), DB플랜을 DC플랜으로 대체함으로써 얻을 수 있는 비용 절감과 위험 이전을 통한 주주가치의 제고(Petersen, 1992; Phan and Hedge, 2013; Rauh et al., 2020), DC플랜에 비해 비효율적인 DB플랜의 참가자들의 위험공유(Li et al., 2020), 소형 플랜에 대한 DB 구조의 비용 비효율성(Bikker and Dreu, 2009; Jang and Wu, 2022) 등은 DC제도로 전환하는 주요 원인임.
 - 2020년 기준으로 미국 민간 퇴직연금 시장에서 DC플랜 이용 비중은 가입사업장의 경우 약 93.7%, 가입자는 약 83%(Zook, 2023). DB에서 DC로의 전환은 영국(Clark and Monk, 2006), 네덜란드(Ponds and van Riel, 2007), 미국(Poterba, Rauh, Venti, and Wise, 2007; Sialm, Starks, and Zhang, 2014) 등에서 공통적인 현상으로 나타남.
- Defined Ambition(DA) 등 하이브리드 상품의 증가: Flexible DB, DC Plus, CDC 등
 - 위험공유를 통해 순수DC에 비해 가입자에게 은퇴소득에 대해서 보다 큰 확정성을 주고 DB 기업에게는 비용 부담/변동성을 줄여주는 형태인 DA제도가 증가하고 있음(네덜란드, 아이슬란드, 영국 등, Thurley, 2019).
 - 네덜란드와 아이슬란드의 제도는 명시된 은퇴소득을 목표로 하지만 금융위기/장수위험 충격이 발생하는 경우 해당 목표를 낮출 수 있는 유연성을 가짐. 결과적으로, 충격 발생시 목표 이익은 더 이상 보장되지 않는 soft target retirement income을 가짐.
 - DA제도를 이용함으로써 인플레이션 대처와 단기 자산-부채 매칭에서 장기 목표에 연동하는 형태로 전환할 수 있음(Kortleve, 2013).
- 2008년 금융위기시 미국의 DC기금은 약 20~25%의 손실을 입었음. 이는 가입자들에게 DC플랜의 신뢰성에 의문을 제기하게 하였으며, DC플랜의 위험관리나 감독방법에 변화의 필요성이 제기됨.
- DC플랜의 비중 증가, 관련 제도의 다양화, DC플랜의 리스크 특성 등에 따라 DC플랜에 대한 연금감독의 중요성이 더욱 커지고 있음₁₃

퇴직연금 : 규제와 감독의 개혁

• 내 용:

- 포괄감독체계 구축과 전문인력의 확충
- 수탁자책임 강화와 기금형 확산에의 대비
- 목표(목표은퇴소득)기반감독과 리스크기반감독
 - DB형 퇴직연금의 감독 : 지급능력과 적립비율 + α
 - DC형 퇴직연금 감독과 RBS: 장기목표와 연금위험 감독
 - 노후소득 & 연금보장의 격차를 줄일 수 있는 규제와 감독
- 정보비대칭 해소, 시장규율과 가입자보호 : 정보제공과 데이터베이스
 - 장기목표/운용성과/리스크 평가 시스템과 정보공시 및 데이터베이스 구축
 - 가입자교육

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 포괄감독체계 구축과 전문인력의 강화

- 사업자 중심의 감독체계를 사용자와 사업자, 가입자 보호를 아우르는 포괄적인 규제/감독 체계로
 - 고용노동부는 사용자/사업자 감독 및 가입자보호를 총괄
 - 고용노동부 퇴직연금 전담조직의 대폭 강화(예, 퇴직연금 정책국과 감독국)
 - 퇴직연금 전문인력(노무, 연금계리, 분석, 데이터베이스 구축, 정보제공, 모니터링 및 소통 등)의 대폭 확충
 - 운용관리기관과 자산관리기관의 분리로 견제 및 감시기능 복원
 - 감독에 대한 고용노동부와 금융위의 업무 재분장
 - 고용노동부 : 퇴직연금 전반 제도의 설계와 규제, 사용자에게 대한 리스크 평가/감독과 수급권보호, 장기 목표소득 기반 연금기금의 적정성/리스크 평가와 감독
 - 금융위(금감원) : 연금사업자의 건전성 및 영업행위 규제와 감독
 - 운용관리기관의 규제/감독 : 업무의 특성(노동과 연금계리의 전문성)을 고려, 고용부와 금융당국의 협의체제 구축.
- 고용노동부와 금융위(금감원)의 역할과 책임에 대한 업무 협약서 체결, 공동 감독을 위한 상설 협의체 구성

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 퇴직연금 운용관리업무와 자산관리업무

운용관리업무(근퇴법 제28조)	자산관리업무(근퇴법 제29조)
제28조(운용관리업무에 관한 계약의 체결) ①퇴직연금제도를 설정하려는 사용자 또는 가입자는 퇴직연금사업자와 다음 각 호의 업무(이하 “운용관리업무”라 한다)를 하는 것을 내용으로 하는 계약을 체결하여야 한다. 다만, 제2호의 업무는 확정급여형 퇴직연금제도를 설정할 때에만 해당한다. 1. 사용자 또는 가입자에 대한 적립금 운용방법 및 운용방법별 정보의 제공 1의2. 사전지정운용제도에 관한 사항 2. 연금제도 설계 및 연금 회계처리 3. 적립금 운용현황의 기록·보관·통지 4. 사용자 또는 가입자가 선정한 운용방법을 제29조제1항에 따른 자산관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무 5. 그 밖에 운용관리업무의 적절한 수행을 위하여 대통령령으로 정하는 업무 ②제1항에 따라 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 대통령령으로 정하는 일부 업무를 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자에게 처리하게 할 수 있다.	제29조(자산관리업무에 관한 계약의 체결) ①퇴직연금제도를 설정한 사용자 또는 입자는 다음 각 호의 업무(이하 “자산관리업무”라 한다)의 수행을 내용으로 하는 계약을 퇴직연금사업자와 체결하여야 한다. 1. 계좌의 설정 및 관리 2. 부담금의 수령 3. 적립금의 보관 및 관리 4. 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자가 전달하는 적립금 운용지시의 이행 5. 급여의 지급 6. 그 밖에 자산관리업무의 적절한 수행을 위하여 대통령령으로 정하는 업무 ②사용자 또는 가입자가 제1항에 따른 계약을 체결하려는 경우에는 근로자 또는 가입자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령으로 정하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법으로 하여야 한다.

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 수탁자책임의 강화와 기금형 확산에의 대비

- 수탁자 리스크에 대한 선제적인 규제/감독 체계 수립
 - 기금형에서 기금운용위원회가 기금운용 정책을 수립/실행, 독립된 수탁자에게 기금운용 업무를 위탁.
 - 수탁자의 권한 증대로 이어지므로 수탁자 리스크를 감독하는 것이 더욱 중요해짐. 따라서 기금형 확산에 앞서 “Prudent Person Rule”에 기초하여 수탁자에게 엄격한 책임과 의무를 부여하는 규제/감독 제도의 구축이 필요 (강성호 외, 2022-16 참조).
 - 수탁자보증보험과 수탁자책임보험 등의 설계와 도입
- 연금재정의 건전성 악화를 방지하는 연금운용의 리스크 감독으로 수급권 보호.
 - 연금운용 리스크를 사전적으로 통제하기 위해서는 수탁자의 적격기준을 강화하고, 적립원칙 보고서, 투자원칙 보고서, 계리 보고서 등을 통해서 수탁자의 법적 책무를 강화.
 - 연금운용과 관련된 핵심 리스크를 정의하고 적절한 통제절차를 수립하는 등 수탁자 내부통제 시스템의 기준을 정립.
- 시장규율기능 제고를 위한 사용자와 사업자에 대한 비교 공시 및 보고 의무 강화
- 법규 리스크(legal risk) 통제
 - 충실의무, 선관주의의무, 분산투자의무, 연금정보의 보고의무 등 수탁자의 책무를 구체적으로 명시하여 사전적으로 리스크 대처.
 - 수탁이사회(board of trustee)에 대한 기준 정립과 가이드라인 제시.

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 퇴직연금과 리스크기반감독

- 최근 OECD 국가들은 규정중심의 감독(compliance-based supervision: CBS)에서 탈피하여 IOPS의 리스크기반감독(risk-based supervision: RBS) 원칙에 기초하여 퇴직연금감독을 RBS로 전환하고 있음.
 - RBS는 이미 바젤 III, Solvency II 등 기존의 금융산업에 적용되고 있음.
 - CBS가 이해관계자들의 연금관련 법규의 준수 여부를 확인하고 적용하는 규제방식이라면, RBS는 사전적으로 연금기금과 연금사업자의 리스크를 파악하고 이를 줄이는 데에 초점을 둔다는 차이가 있음.
 - 퇴직연금산업에서 RBS의 적용효과를 높이기 위해서는 연금사업자가 자발적으로 효과적인 리스크 관리를 수행할 수 있도록 사업자에 대한 리스크 관리 가이드라인을 구비할 필요가 있음.
 - DB형에 대한 RBS는 미래에 약속된 퇴직급여의 혜택이 실제로 충족될 수 있는지의 여부를 평가하면서 기금의 지급능력에 중점을 두는 것임. 이를 위해 퇴직연금 운용과 자산관리에 연관된 리스크를 정의하고 이에 기초한 리스크관리 가이드라인의 제공이 필요함.
 - 또한 스코어링시스템 등을 적용하여 정량화된 기준으로 연금사업자의 리스크를 평가할 필요가 있음.
- DC형에서는 가입자가 리스크를 부담하므로 개별 가입자들이 이런 리스크를 이해하고 관리하는 능력이 필요함.
- 감독자는 DC형 제도가 장기 관점에서 목표은퇴소득을 가져다 줄 수 있는지를 평가하는 것이 중요함. 이를 위해 장기 목표에 기초한 RBS의 재정의가 필요함.

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• IOPS 퇴직연금 감독원칙 (박희진, 2022 발표자료에서 인용)

원칙	주요 내용	우리나라 퇴직연금 감독의 부합정도
1. 목적	국내법에서 연금감독기관의 목적을 명시적으로 부여해야 함	근퇴법 34조에 정부의 책무로 명시되었지만 고용노동부와 금융위원회·금융감독원의 감독 목적이 별도로 명시되어 있지는 않음
2. 독립성	연금감독기관은 운영상의 독립성을 확보해야 함	고용부와 금융위는 행정부처로 독립적인 감독기관이 아님
3.적정한 자원 확보	연금감독기관은 적절한 재정적, 인적, 기타 자원을 확보해야 함	퇴직연금감독을 위한 인력과 인프라가 절대적으로 부족함
4.적정한 권한	연금감독기관은 기능달성과 목적성취를 수행하기 위한 조사 권한 및 집행권한을 보유해야 함	행정부처에서 감독기능을 보유했기에 조사권한과 집행권한을 보유하고 있음
5. 리스크 중심 감독	연금감독기관은 리스크 중심의 접근방식을 채택해야 함	리스크 중심 감독의 필요성과 중요성에 대한 인식부터 필요하며, 기금형 제도에서는 중요성이 더욱 증대됨
6. 비례성 및 일관성	연금감독기관은 리스크 완화에 비례하는 조사 및 집행요구를 실시해야 하고 행위의 일관성이 필요함	
7. 협의 및 협력	연금감독기관은 그들이 감독하는 대상과 협의를 해야 하며, 국내외 다른 감독기관과 협력해야 함	유관기관의 협력이 제대로 이루어진다고 보기 힘들
8. 기밀 유지	연금감독기관은 기밀정보를 적절히 취급해야 함	기밀정책 취급방식에 대한 정책과 기밀정보 보호를 위한 적절한 안전장치가 부재함
9. 투명성	연금감독기관은 투명한 방식으로 운영해야 함	연금감독기관의 연금감독 방식에 대한 공개된 보고서 등이 부재함
10. 지배 구조	감독기관은 거버넌스 규범, 내부 리스크관리 시스템/성과 측정 등을 포함하는 자체 거버넌스 관행을 고수하고 책임져야 함	감독기관의 지배구조 관행, 내부 리스크관리 시스템 및 성과측정을 포함하는 자체 지배구조 관행이 부재함

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• DB형 퇴직연금의 감독 : 지급능력과 적립비율

- 사용자가 파산하는 경우 DB형 퇴직연금에 대한 보호책이 마련되어 있지 않음. 따라서 사용자의 지급능력에 대한 감독이 가장 중요함.
- 연금기금의 지급능력 감독은 국제표준이 없으며, IOPS 가입국들은 보통 연금자산의 연금부채에 대한 비율을 나타내는 적립비율(funding ratio)을 규제기준으로 사용함. DB형의 경우 확정 연금부채가 존재하므로 감독당국은 전통적인 자본규제를 사용할 수 있음.
 - 그러나 연금자산과 연금부채의 평가 방법이 동일하지 않고(할인율의 차이 등), (특별한 상황 발생시 연금급여를 조정할 수 있는 경우도 있어) 적립비율의 크기가 같다 해서 동일한 지급능력을 의미하지는 않음. 따라서 다양한 보완 대책들이 사용되고 있음(Han and Stanko, 2021)
- 개별 연금기금의 재정건정성을 평가할 수 있는 정보(자산배분 내역, 연금부채 평가 방법, 사용자의 리스크, 급여 시뮬레이션 등) 공시
 - DB형 퇴직연금 데이터베이스 구축(고용노동부)
 - 독립적인 퇴직연금 전문감독기관(예, 영국) 설치(???, 장기과제)
- 적립비율에 더해 DB형 퇴직연금의 지급능력을 규제하는 데 사용되는 대표적인 방법들.
 - 적립비율이 규제비율에 미달할 경우 일정시한 내에 충족을 강제(대부분의 국가)
 - 연금 급여의 조정/위험의 공유 (캐나다, 네덜란드, 스위스)
 - ALM 을 통한 연금 자산/부채의 관리(예, 벨기에), 자금버퍼의 설정(오스트리아, 캐나다, 아일랜드)
 - 리스크기반감독(RBS) 기준 리스크 모니터링: 리스크 모델 스트레스 테스트, 지속성 검증(VaR 검증 등)
 - 지급보증제도(미국, 영국, 캐나다)

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• DC형 퇴직연금의 감독 : 단기 운용프로세스 규제와 장기목표

- DC형 퇴직연금은 DB형과 달리 확정연금부채가 없고 가입자가 연금 의사결정(아래 표 참조)의 리스크를 부담함. 이에 따라 DC형 퇴직연금에 대한 감독은 사용자보다는 연금사업자, 장기 목표보다는 단기 벤치마크를 기준으로 단기 운용프로세스에 대한 감독이 중심을 이루어 왔음(Randle and Rudolph, 2014)
- 단기 벤치마크를 기준으로 자산배분, 성과평가, 감독이 이루어지는 경우 기금운용에서 단기 편향된 자산배분(Basak and Makarov, 2014; Kawiński et al., 2012) / 규제로 인한 보수적인 자산배분(Stewart, 2014) / 포트폴리오의 군집현상(Castañeda and Rudolph, 2011) 등의 문제가 발생함.
- 또 적립식 연금에서 발생하는 중요한 문제의 하나인 축적단계와 인출(처분)단계의 불연속성(상품, 연금전환, 자산관리자 등)의 문제로 가입자가 원하는 궁극적인 은퇴상품과 일치하지 않는 연금상품이 제공되게 됨.
- 퇴직연금의 취지와 가입목적에 고려할 때 감독은 단기 운용과정에 더해 기대수명과, 퇴직연령, 퇴직시 목표로 하는 연금자산 등을 종합하여 장기 관점에서 이루어질 필요가 있음. OECD는 이런 관점에서 은퇴 이후의 필요 소득의 퇴직 시점에서의 평가액인 연금 부(pension wealth)의 개념을 제안하고 있음(OECD, 2011).

리스크	내용	영향시기
투자(시장) 리스크	주가, 금리 변동 위험 등	주로 연금자산의 축적단계에 큰 영향(리스크 헤지 가능)
노동시장 리스크	가입자의 건강, 실직, 가족 돌봄 등의 리스크/급여수준의 변동 위험	축적단계 / 리스크 헤지가 어려움
금리 리스크	금리변동 / 특히 은퇴시점의 금리 변동은 축적된 자산의 은퇴 후 급여로 전환되는 수준에 큰 영향(annuity risk)	주로 은퇴 이후 생애의 급여수준에 큰 영향을 미침 / 스왑이나 거치 연금(deferred annuity) 시장이 없는 경우 헤지가 어려움
장수 리스크	예상한 것보다 가입자의 수명이 길어질 리스크	퇴직 이후의 급여수령단계 / 가입자는 종신연금 구입으로 헤지 가능. 연금사업자는 장수위험의 체계적인 특성으로 이를 반영한 연금 보험료 책정 필요
파산위험	설정된 연금제도가 상품제공자(연금사업자)가 파산할 위험	축적 및 인출(처분)단계에 모두 중요, 처분단계에서 더욱 중요
인플레이션 리스크	물가상승에 따라 자산가치/연금급여 가치가 하락할 위험	인출단계에서 더욱 중요(물가상승에 연동되지 않은 상품)

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• DC형 퇴직연금 감독과 RBS: 장기목표와 연금위험 감독

- 은행과 보험사의 경우 리스크 기반 자본과 감독 사이에 관계를 쉽게 설정할 수 있고 자본은 경영진의 목표가 사업목표와 일치하도록 하는 핵심 도구임. DB플랜에서도 지불능력비율은 은행의 자본비율과 유사하게 기능할 수 있음.
- 그러나 DC플랜에서는 연금부채를 확정할 수 없으므로 자본은 전통적인 RBS에서 기대하는 역할을 수행하지 못함.
 - 연금사업자의 많은 자본 보유가 연금의 자원을 효율적으로 투자하고 있거나 미래에 더 좋은 연금을 보장하는 것은 아니며, 운용사의 장기 의사결정에 긍정적인 역할을 하지도 않음.
 - DC플랜에 부과하는 은행식의 자본요건은 소규모사업자에 대한 진입장벽으로 기능하고 수수료를 통해 가입자에게 전가되어 수수료 수준만을 높일 수 있음. 또 연금사업자에 대한 리스크관리 규정은 연금의 자산배분을 보수적으로 하여 필요자본을 줄이는 방향을 유도할 수 있음.
- 결국, DC플랜에서 정량적인 금액으로 변환할 수 있는 장기 목표가 없으면 리스크 기반의 Three Pillar 감독 시스템은 DC플랜에서 효과적이지 않을 수 있음. 단순히 운용 리스크를 완화하기 위한 목적이라면 좋은 제도 설계와 기본적인 규제 패키지가 효과적일 수 있음.
- DC플랜 감독은 연금제도의 궁극적인 목표인 “적정 연금소득의 제공”에 초점을 맞추는 필요가 있으며, 이에 적합하도록 RBS에 대한 새로운 정의가 필요함. 즉, 감독의 초점은 연금사업자의 지급능력이 아니라 가입자가 목표로 하는 적정 연금소득을 얻지 못할 위험(연금위험, pension risk)을 최소화하는 것이어야 함.
 - 연금위험을 완화하기 위해 감독기관이 선제적으로 투자위험을 감독하도록 의무화되어 있는 경우 RBS의 효과는 더욱 커질 것임.
 - 예를 들어, 연금금이 거래상대방 위험에 크게 노출된 파생상품/구조화상품이나 비정형적인 대체투자자산에 투자할 수 있도록 허용하는 경우에는 RBS의 필요성이 더욱 커짐. 이러한 경우 연금사업자의 위험 관리 결정에 자본이 역할을 할 수 있음.

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• DC형 퇴직연금 감독과 RBS: 장기목표와 연금위험 감독

- IOPS가 제안하는 RBS에서 위험 평가는 현재 및 과거 위험 뿐만 아니라 새로운 위험과 가능한 미래 위험에 대한 평가를 포함함.
- DC 가입자에게 연금위험은 은퇴 시 실제 연금소득이 목표은퇴소득(또는 목표소득대체율)에 미달할 위험임.
 - (a) 연금 목표를 명시적으로 정의하고,
 - (b) 해당 목표를 달성하기 위한 투자 전략을 설계하고,
 - (c) 이러한 전략에 대한 편차를 측정함으로써 DC 제도는 프로세스가 아닌 결과에 초점을 맞추고, 연금위험을 최소화하는 전략을 구성할 수 있을 것임 (IOPS working paper 12, 2011).
- DC플랜에서 연금사업자의 단기행태와 가입자의 장기이익의 이해를 일치시키는 장기투자 지향적인 감독시스템을 구축하는 것이 필요함(Blake et al., 2008; Antolin et al., 2010; Hinz et al., 2010; Castañeda and Rudolph, 2011; Stewart, 2014)
 - 단기 운용과정에 집중하는 감독은 감독자가 연기금 관리에 잘못된 인센티브를 주고 주요 관리 목표가 되어야 하는 연금위험을 악화시킬 수 있음.
- “적정 연금소득 제공 및 연금위험 완화”가 감독의 핵심 목표로 기능하도록 “가입자가 기대하는 목표은퇴소득(target retirement income: TRI)을 제공하도록 설계된 기준포트폴리오(reference portfolio)”를 설정하고 이를 기준으로 운용과 성과평가를 하는 것이 대안이 될 수 있음(World Bank, 2014). 이를 통해 가입자들이 퇴직 시 기대하는 은퇴 소득과 부담하는 위험에 대해 실질적이고 이해가능한 정보를 제공할 수 있음.
 - 목표은퇴소득은 위험수준, 기대수익률, 비용수준, 기여율(개인, 사회평균), 예상기여기간, 은퇴예상수명 등을 고려하여 사회적 합의로 결정될 수 있음.
 - 기준포트폴리오는 확률이 가장 높고 위험이 가장 적은 매개변수 내에서 목표은퇴소득을 제공하도록 설계된 포트폴리오라 할 수 있음.

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 목표은퇴소득 기준포트폴리오 설정의 예

- TRI 기준포트폴리오는 여러 목적으로 사용될 수 있음.
 - 성과평가 도구 즉, 장기목표와 현재 성과를 비교 / 연금기금이 목표를 달성하고 투자 기간을 준수할 수 있도록 하는 허용 가능한 위험 수준 제공 / 퇴직연금이 기대하는 궁극적인 가치를 표시하고 비용 효율성을 제어하는 도구 / 원하는 특정 소득 흐름(또는 이 소득을 달성하는 데 필요한 장기 평균 또는 기간 누적 수익률)의 제시 / 가입자는 장기목표와 현재 상태의 비교를 통해 퇴직연금 기여액 및 운용전략 조정 등
- 기준포트폴리오의 설정
 - 감독당국에 의해 설정될 수도 있고 / 연금산업 차원에서 설정될 수도 있음(예, 스위스 연금펀드는 하나 이상의 벤치마크를 사용: Pictet BVG-25 (or BVG-40) index) / 각 펀드 차원에서 벤치마크를 설정할 수도 있음.(예, 영국은 Pension Schemes Act 2015에서 목표, 신뢰수준, 투자전략, 위험분담방법, 소통방식 등에 따라 자체 벤치마크를 설정할 수 있도록 허용)
 - 퇴직연금산업에서 Full-OCIO의 허용 필요.
 - 영국의 NEST, 캐나다, 노르웨이, 뉴질랜드 연기금 등을 참조: 예를 들어, 영국의 NEST는 장기 투자목표를 설정하고 성과평가를 위한 기준으로 “2040 Nest Retirement Date Fund”를 이용함. NEST의 투자정책은 SIP(statement of investment principles)에 제시되며, 투자정책에 담는 내용은 다음과 같음 : 가입자의 특성, 상황, 태도를 반영하는 투자전략/장기투자자로서 ESG 요소를 통합하는 투자관리 / 투자위험의 감수와 장기 성과의 창출 / 분산투자를 통한 위험관리 / 리스크기반 자산배분을 통한 장기성과의 창출 / 경제 상황과 장기적인 시장 발전을 반영하는 투자전략 / 패시브관리(indexed management)을 통한 투자의 효율화 / 장기투자성과를 향상시킬 수 있는 가치평가요소의 투자 과정에의 통합 반영 / 가입자의 이익을 우선시하는 올바른 지배구조
- TRI를 달성하는 최적의 투자전략은 ALM기반하에서 목표소득을 최대화하기 위한 자산배분전략이나 Shortfall risk를 최소화하는 전략으로 이루어질 수 있음.
- TRI system의 예:
 - Danish ATP(statutory supplementary labor-market pension scheme) : 명목소득 흐름의 보장
 - Iceland (mandatory occupational DB/DC funds) : 소득대체율 목표(DC: 평균생애소득의 56%, DB: 평균생애소득의 76%)
 - Switzerland (mandatory occupational hybrid DB pension schemes): 소득대체율 목표(최종소득의 27%)
 - 미국(occupational DC), 캐나다(target benefit plans): 목표급여의 명시

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 목표은퇴소득 기준포트폴리오, 연금화와 감독

- 감독자는 목표은퇴소득을 연금제도에 도입할 경우 다음과 같은 5가지 주요 기능이 TRI 프레임워크에 포함되어 있는지 확인하는 것이 필요함(IOPS, 2015).
 - 미리 정의된 위험수준하에서 목표은퇴소득이 기대소득의 범위 또는 평생소득의 형태(위험-수익 프로파일)로 제시되고 있는지 / 예상되는 위험과 수익이 모두 합리적으로 측정되고 제시되는지 / 명시된 목표은퇴소득의 전망과 달성 가능성이 합리적인지 / 가입자가 목표은퇴소득 수준과 기여율 사이의 기본 관계를 이해하는지, 그리고 목표를 달성할 가능성이 없을 때 다양한 선택대안을 제공받는지 / 가입자들은 (4)의 각 대안별 선택의 결과를 이해하는지.
- 제도도입은 다양할 수 있지만, 기본특징은 목표로 하는 TRI, 투자위험 및 리스크관리, 감독, 그리고 커뮤니케이션의 4 범주로 구분할 수 있을 것임(IOPS, 2015).

기본요소	내용	관련 대상
TRI	목표은퇴소득(소득대체율이나 절대금액으로 표시)	사용자/연금사업자, 자산관리자, 가입자, 정책당국
투자위험과 리스크관리	전제된 위험수준하에서의 목표은퇴소득을 달성하기 위한 투자전략	연금사업자/자산관리자
위험공유	가입자 간에 투자위험, 장수위험, 인플레이션 위험을 공유하는 메커니즘	이해관계자(social stakeholders)
감독	기준포트폴리오로부터 이탈 정도를 측정하고, 목표를 달성할 수 있도록 관리, 감독/위험공유의 평가/이해관계자간의 커뮤니케이션 평가	감독당국
커뮤니케이션	TRI 프레임워크의 모든 활동	TRI 프레임워크의 각 단계에서의 관련대상자(주로 연금사업자, 자산관리자, 감독당국 등이 될 것임)

- 디폴트옵션 상품은 가입자의 장기수익 즉, 목표은퇴소득을 달성할 수 있도록 설계되어야 하며 은퇴 이후의 연금화를 포함하는 형태로 설계될 수 있음. [TRI+연금화]를 담는 포트폴리오(reference portfolio)를 설정하는 것은 좋은 방안이 될 수 있음.
- 이때 감독자는 연금기금이 목표로 하는 [TRI+연금화] 기준포트폴리오에 비추어 연금사업자의 미래에 대한 판단이나 경제전망에 따른 실제 운용포트폴리오가 목표에서 벗어나는 경우 이의 적절성에 대해 모니터링과 감독을 수행함(Randel and Randolph, 2014).

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 목표은퇴소득 기준포트폴리오 감독과 커뮤니케이션

- 감독자는 궁극적인 연금목표의 달성이 현실적인지를 지속적으로 모니터링, 이해관계자간의 위험공유의 적정성 평가, 시스템이 미치는 영향 평가, 이해관계자간의 커뮤니케이션 촉진, 감독조치의 설명. (de Vaan et al., 2015).
- 연금사업자가 연기준+중기기준(3년, 5년)으로 실현된 위험-수익 성과를 목표 및 이전의 예측치와 비교하여 제시하게 함으로써 사업자의 optimism 통제.
- 가입자에게 제시되는 예측에는 미래 연금 급여의 벤치마크(납부한 기여금 금액에 기준한)에 대한 다양한 시뮬레이션 결과를 포함하여 가입자들이 선택한 각 유형의 자산 배분 및 감수한 위험의 영향에 따른 미래 결과에 대한 정보를 제공
- 규제/감독자는 현재 결과가 예측과 일치하는지, 그리고 장기 궤적에서 중간 결과의 편차를 초래하는 경제 및 인구통계학적 충격의 비용이 여러 세대에 걸쳐 공유되는지 또는 구조적 조정이 필요한지 여부를 결정. 더불어 펀드의 내부 모델을 분석할 수 있는 능력 구비.
- 가장 중요한 요소는 '게임의 규칙'을 제시하고 중간 손실 가능성을 고려하는 커뮤니케이션. 즉, 가입자에게 장기 투자의 본질을 정확하게 설명하고 단기 손실의 가능성을 설명. 가입자들에게 최악의 시나리오에서 달성할 수 있는 최소 결과 뿐 아니라 가장 가능성이 높은 결과를 보여주는 예측을 제공함으로써 장기 최종 결과에 대해 균형 잡힌 시각을 보유하게 해야 함. 이를 위해서는 감독당국의 신뢰성이 전제되어야 함.

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

- 노후소득 & 연금보장의 격차를 줄일 수 있는 규제와 감독

- 공·사적연금소득 의 소득대체율 (국제보험협회연맹(GFIA), 2023) : OECD(65%~75%) vs 한국(47%))
- 한국 국민간의 노후소득 격차(NH 투자증권 100세 시대연구소 , 2023)
 - 60세 이상 은퇴가구 중 노후소득이 부족하다고 응답한 비율 56% (vs 여유롭다고 답한 비율 10.6%)
 - 은퇴 전 50대 가구 중 노후준비가 되어 있지 않다는 가구 비율 51%
- 보편적인 노후안전망으로 기능할 수 있는 퇴직연금 (송홍선, 202203; 성주호 발표자료, 2019 참조)
 - 퇴직금제도의 퇴직연금제도 전환
 - 가입대상 확대 : 시간제근로자, 자영업자, gig economy 근로자를 포괄하는 퇴직연금제도
 - 장기가입 & 기여율 제고를 위한 인센티브 강화와 인센티브제도의 비교, 평가의 용이성 제고
- 보장격차를 줄이기 위한 노력
 - 장기목표에 기초한 연금급여 시뮬레이션과 정보제공 및 교육
 - 목표은퇴소득을 제고하고, 가입자의 노후 상황에 맞추어 축적과 인출을 포괄하는 연금시스템 구축
 - 연금화 인센티브 제공 및 새로운 상품 개발 : 퇴직연금 운용상품의 연금화상품과의 연계
 - 개인의 재무상태, 특성을 반영하는 혁신적인 상품개발의 독려 (대체투자자산 투자의 허용, 급여지급 방법의 다양화 등)
 - 퇴직연금의 인식제고를 위한 조기금융교육, 홍보

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

- 시장규율과 효율성 : 정보공시와 금융교육, 데이터베이스 구축 및 활용

- 연금정보의 공시와 데이터베이스 구축
 - 시장의 자율규제기능을 강화하고 퇴직연금시장의 효율성/공정성을 제고하기 위한 기본은 퇴직연금정보의 투명한 공개와 자유로운 이용이 보장되는 것임.
 - 사용자의 리스크(지급능력 등), 연금기금의 자산배분/재정상태, 연금사업자의 재무상태/신뢰도/운용성과 등의 정보
 - 미국 EBSA의 Form 5500 Datasets , 호주 Financial Sector (Collection of Data) Act 2001 등 참조.
 - RBS 기준 평가 가이드라인에 기초한 제반 정보의 투명한 공시와 데이터베이스 구축
 - 데이터베이스의 자유로운 이용을 통해 시장의 경쟁을 유도하고 시장규율기능을 제고
- 장기목표 및 리스크관리의 퇴직연금규약(연금사업자와의 퇴직연금 계약서)에의 명시
- 퇴직연금 교육과 시뮬레이션 시스템
 - 퇴직연금의 기여, 급여, 목표은퇴소득 등을 제공하는 온라인 시뮬레이터 제공
- 현행 고용노동부 연금사업자 평가 시스템의 재구축
 - 운용관리업무와 자산관리업무로 구분, 평가
 - RBS 기준 리스크 평가 (호주의 SRI(Supervision Risk and Intensity) Model 참조)

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

- 호주의 퇴직연금 정보 공시

- MySuper Statistics
 - 분기/연간
 - Financial performance(MySuper type, Life Cycle Strategy, Fund type, Trustee, Duration, Assets, Contributions, Members' benefit flow out , Investment income, expenses, ---), Fees, Membership profile, Membership demographic 등
- Annual Fund-level Superannuation Statistics
 - 연간
 - Trustee-level profile and structure, Fund-level profile and structure, Fund-level financial performance, Fund-level fees, Financial Position(pension assets, pension liability, surplus, Asset allocation 등), Membership profile 등.
- Quarterly Superannuation Statistics
 - Corporate funds, Industry funds, Retail funds, Public sector funds, MySuper
 - Asset allocation, Financial performance, Financial position 등.
- Annual Superannuation Bulletin
 - Overview of the superannuation industry
 - Financial performance, Membership profile, Key financial performance metrics, Financial position, Fees and expenses 등.

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 고용노동부의 퇴직연금사업자 평가

- 2022년도(2021년도 대상) 평가 : 47개 사업자 중 40개 사업자 참여
- 평가항목 : 평가 후 상위 10% 사업자와 우수사례 공시
- (1) 적립금운용 분야 : 수익률, 운용역량
 - 수익률 : 원리금 보장상품과 비보장상품으로 구분: 1/3/5/10년 수익률
 - 운용역량 부문 :
 - 상품선정절차의 적정성(객관적인 기준), 상품변경절차의 적정성(편의성, 비용),
 - 적립금운용지원, 체제의 적정성(전담조직, 적립금운용계획서의 합리성)
- (2) 제도 운영 분야
 - 조직 서비스 역량 : 재정검증, 자산관리 컨설팅 조직의 적정성, 정보이용의 편의성, 상담서비스 적절성
 - 교육/정보제공 역량 : 교육 충실성, 노후설계교육 매체 활용도, 연금전환 정보제공
 - 수수료 효율성 : 가입자 총비용 부담률, 수수료 체계의 합리성

• 평가시스템의 재구축

- 사용자 리스크 & 연금기금 재정건전성 평가
- 연금사업자 평가
 - 운용관리 업무 vs 자산관리업무
 - 리스크기반 평가
- 장기목표에 기반한 연금기금 평가 : 고용노동부
 - DB형 퇴직연금 평가
 - DC형 퇴직연금 평가
- 건전성 및 단기 영업행위 평가: 금융위
- 교육, 정보제공 평가
 - 장기목표에 기초한 시뮬레이션 활용

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

- 장기목표의 퇴직연금규약 (또는 연금사업자와의 퇴직연금 계약서)에의 명시

구분	DB형 퇴직연금	DC형 퇴직연금
현행	총칙 퇴직연금사업자 선정 가입자 및 가입기간 급여 급여지급능력의 확보 - 적립금 / 재정검증 결과 통지 / 적립부족의 해소 운용·자산관리업무 계약의 체결, 해지 및 이전 제도의 폐지, 중단 운용현황의 통지 및 가입자 교육 기타	총칙 퇴직연금사업자 선정 가입자 및 가입기간 부담금 급여 적립금의 운용(운용방법 지정, 사전지정운용방법 등) 수급권 보호 및 중도인출 - 급여수령권리의 양도/담보 제공 금지 / 중도인출 운용·자산관리업무 계약의 체결, 해지 및 이전 제도의 폐지, 중단 운용현황의 통지 및 가입자 교육 기타
추가	장기투자목표의 명시 연금기금 리스크관리 방법(예, ALM 기준 자산배분, 자금버퍼 등) 사용자의 리스크 평가 결과 통지 연금자산의 운용정보(자산배분, 리스크, 수익률) 평가와 통지 목표은퇴소득에 기초한 기준포트폴리오 설정 및 미래 상황별 시뮬레이션 결과의 제공	장기투자목표 명시 연금기금의 투자위험과 리스크 관리방법 연금사업자의 재무상황, 리스크 정보 통지 연금기금의 운용정보(자산배분, 수익률, 리스크) 목표은퇴소득에 기초한 기준포트폴리오 설정 및 비교와 미래 상황별 시뮬레이션 정보 통지

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 가입자 교육

- 현재 사용자, 연금사업자는 각 연 1회 이상 오른 편 표의 내용을 가입자에게 교육하여야 함(고용노동부, 2022).

• 가입자 교육에의 추가

- 적정 노후생활비용
- 목표은퇴소득을 제공하는 기준포트폴리오와의 비교 및 연금 시뮬레이션
- 연금화 제도 및 상품에 대한 설명
- 연금사업자 평가 결과

구분	내용	법정교육방법
제도일반 (D, B, DC 제도 공통)	①급여 종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점 ②담보대출, 중도인출, 지연이자 등 해당 사업의 퇴직 연금제도 운영에 관한 사항 ③급여 또는 부담금 산정의 기준이 되는 임금 등에 관한 사항 ④퇴직 시 급여 지급절차 및 개인형퇴직연금제도로의 적립금 이전에 관한 사항 ⑤연금소득세, 퇴직소득세 등 과세체계에 관한 사항 ⑥해당 사업의 퇴직연금제도를 중단하거나 폐지하는 경우 그 처리방법 ⑦가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채 관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항	사내 전산망 또는 해당 사업장에 상시 게시
DB제도 추가 교육사항	①최근 3년 간의 부담금 납입 현황 ②급여종류별 표준적인 급여액 수준 ③직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황 ④재정안정화계획서를 작성하는 경우 그 계획서 및 이행 상황 ⑤그 밖에 적립금 운용현황, 운용 목표 등에 관한 사항	·서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료 발송 ·연수, 회의, 강의 등의 집합교육 ·정보통신망을 통한 온라인 교육 ·해당 사업장 등에 상시 게시 등
DC제도 추가 교육사항	①사용자의 부담금 수준, 납입시기 및 납입현황 ②분산투자 등 적립금의 안정적 운용을 위하여 행하는 투자원칙에 관한 사항 ③퇴직연금사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항 ④둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금 제도의 경우 표준계약 및 표준계약서에 관한 사항	·서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료 발송 ·연수, 회의, 강의 등의 집합 교육 ·정보통신망을 통한 온라인 교육

퇴직연금 규제와 감독의 개혁

• 수급권 보호

- 공통
 - 근퇴법 제7조 급여를 받을 권리의 양도/압류/담보제공 금지
 - 근퇴법 제32조 사용자의 책무 중 퇴직급여 감소예방 조치
 - 근퇴법 제38조 퇴직연금제도의 폐지, 중단 시의 처리
- DB형 퇴직연금
 - 근퇴법 제16조 : 급여 지급능력 확보
 - 기준책임준비금 / 최소적립금(2022년 이후 100%)
 - 재정검증
 - 적립금 부족 해소 / 재정안정화계획서
 - 근퇴법 제18조의2 : 적립금운용위원회의 구성 등
 - 제48조 : 과태료
- DC형 퇴직연금
 - 제20조 부담금 납입
 - 미납시 지연이자 (10%, 20%)
 - 형사적 제재

• 수급권 보호 장치 강화

- 사용자 책무의 강화
- 리스크기반 연금사업자 & 연금기금 재정건정성 평가/감독의 강화
- 연금화
 - 연금화 유도 방안(?)
 - [TRI+연금화] 상품의 개발과 기준포트폴리오의 설정
- 지급보증제도(?)
- 전문감독기구(?)

맺음말

- 2005년 도입 당시의 기본틀이 유지되고 있는 퇴직연금 규제/감독 제도는 그간의 퇴직연금 산업의 구조와 환경의 변화를 반영하여 선진적인 제도로의 개혁이 요청되고 있음.
- 제도개혁은 다층연금체계내에서 “적정노후소득 확보와 수급권보호”라는 퇴직연금의 역할을 달성하는 방향으로 이루어질 필요가 있음.
- 이를 위해 우선 사용자, 연금사업자(연금기금), 가입자보호를 포괄하는 포괄감독체계를 구축하고 전문인력을 대폭 강화할 필요가 있음.
 - 고용노동부는 제도의 설계와 규제, 사용자와 연금기금에 대한 리스크 평가/감독 및 수급권보호, 장기 관점의 은퇴소득 적정성 평가와 감독을 수행하고
 - 금융위(금감원)는 연금사업자의 건전성 및 영업행위 규제와 감독을 수행하는 것이 바람직할 것임.
 - 장기적으로는 퇴직연금제도의 특수성을 반영하여 전문감독기구를 설치하는 것을 논의할 필요가 있음.
- 향후 예상되는 기금형제도의 확산에 대비하여 수탁자책임을 강화하고 연금운용리스크를 줄일 수 있는 제도를 선제적으로 갖출 필요가 있음.
- IOPS가 제안하는 리스크기반감독에 기반하여 연금사업자(연금기금)의 사전적인 리스크평가를 강화하고 이에 기초한 감독이 필요함.
 - DB형의 경우 전통적인 적립비율에 기초한 연금기금의 재정건전성평가에 더해 ALM에 기초한 리스크 평가와 감독이 요청됨.
- DC형이 증가하는 시장의 환경변화와 국내 DC가입자의 상대적인 취약성을 고려할 때 DC형이 노후안전망으로 기능할 수 있도록 장기목표를 도입할 필요 있음.
 - 장기목표(목표은퇴소득)를 달성하는 기준포트폴리오를 구성하고 이를 기준으로 DC형의 운용, 평가, 감독이 수행될 필요가 있음
 - 이때 감독은 가입자가 부담하는 연금위험을 줄이는 것이 될 것임.
- 연금정보공시 시스템과 이에 기초한 데이터베이스를 구축하여 정보비대칭을 해소하고 시장규율과 가입자보호를 촉진하는 것이 필요함.

Q & A

End of Documents