

연구보고서  
2024-07

# 퇴직급여제도 현황과 인식

- 수준과 격차를 중심으로 -

길현종 · 이승호 · 이영수



# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	(길현종) ..... 1
제2장 퇴직급여제도 현황 .....	(길현종) ..... 5
제1절 퇴직급여제도의 정의와 전개 .....	5
1. 우리나라 퇴직급여제도의 정의, 특징, 종류 .....	5
2. 퇴직급여(제도)를 이해하는 틀 혹은 가설들 .....	10
3. 우리나라 퇴직급여제도의 약사(略史) .....	13
제2절 퇴직급여제도의 현황과 기존 연구 .....	25
1. 퇴직급여제도의 현황 제시를 위한 틀 및 활용자료 .....	25
2. 퇴직급여제도의 현황 .....	27
3. 기존 국내외 실증 연구 .....	43
제3절 현재까지의 퇴직급여제도 관련 정책 논의 .....	46
1. 전문가 델파이(Delphi) 조사 개요 .....	46
2. 조사 결과 .....	48
제4절 소 결 .....	53
제3장 퇴직급여 체불 실태 : 임금체불 신고 DB ... (길현종) .....	56
제1절 연구 개요 .....	56
제2절 임금체불 신고 처리 절차 .....	57
제3절 퇴직급여제도 임금체불 실태 .....	61
1. 활용 데이터 : 임금체불 신고 DB .....	61

2. 분석 결과 .....	62
제4절 소 결 .....	76
<b>제4장 퇴직연금 선호 현황 및 영향 요인 : 기업과 개인</b>	
수준 패널자료 분석 .....(이영수) .....	77
제1절 연구 목적 및 문헌검토 .....	77
1. 연구의 배경 및 목적 .....	77
2. 문헌검토 .....	80
제2절 분석자료 및 분석방법 .....	84
1. 기업 수준 분석 .....	84
2. 개인 수준 분석 .....	86
제3절 분석결과 .....	87
1. 기업 수준 분석 : 「사업체패널조사」 분석 결과 .....	87
2. 개인 수준 분석 : 「국민노후보장패널조사」 분석 결과 .....	98
제4절 소 결 .....	106
<b>제5장 퇴직급여 현황 및 활용 계획 : 50대 초반 상용직</b>	
근로자 실태조사 .....(이승호) .....	109
제1절 실태조사 .....	109
1. 조사 개요 .....	109
2. 응답자 특성 .....	110
제2절 퇴직급여 가입 현황 .....	115
제3절 55세 전 퇴직급여 활용 .....	121
1. 55세 전 퇴직급여 활용 횟수 .....	121
2. 55세 전 퇴직급여 활용 실태 .....	127
제4절 55세 이후 퇴직급여 수급 계획 .....	135
제5절 퇴직급여제도에 대한 인식 .....	142

제6절 소 결 .....	149
제6장 요약 및 정책제언 .....	(길현종 · 이승호 · 이영수) ..... 153
제1절 연구요약 .....	153
제2절 정책제언 .....	163
참고문헌 .....	169
[부록 1] 전문가 델파이 조사 .....	176
[부록 2] 퇴직급여 및 노후 준비 실태조사 .....	187

## 표 목 차

〈표 2- 1〉 퇴직급여제도의 정의와 5종의 법정 퇴직급여제도 특성 비교 .....	8
〈표 2- 2〉 해방 이후 우리나라 퇴직급여제도의 주요 변화 .....	24
〈표 2- 3〉 2022년도 연금형 퇴직급여제도 도입 사업장 도입 및 근로자 가입 현황 .....	28
〈표 2- 4〉 2022년도 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도 사업장 규모별 도입 현황 .....	29
〈표 2- 5〉 2022년도 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도 근로자 성별 가입 현황 .....	30
〈표 2- 6〉 2022년도 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도 근로자 사업장 규모별 가입 현황 .....	30
〈표 2- 7〉 2023년도 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도 적립금 금융 권역별 규모 현황 .....	31
〈표 2- 8〉 퇴직연금제도 2023년 수익률 및 10년 연환산 수익률(1) ...	32
〈표 2- 9〉 퇴직연금제도 2023년 수익률 및 10년 연환산 수익률(2) ...	32
〈표 2-10〉 2023년도 퇴직연금제도 총비용부담률 현황 .....	34
〈표 2-11〉 2022년도 확정기여형 및 개인형퇴직연금 사유별 중간 정산 현황 .....	36
〈표 2-12〉 2022년도 확정급여형과 확정기여형의 개인형퇴직연금으로 이전 현황 .....	38
〈표 2-13〉 2022년도 개인형퇴직연금제도 해지 현황 .....	39
〈표 2-14〉 2023년도 55세 이후 퇴직 연금 수급 계좌 수 및 금액 현황 .....	41
〈표 2-15〉 2023년도 퇴직 연금 55세 이후 수급 계좌 수령 주기 .....	42
〈표 2-16〉 2022년 연금 종류별 수급자 수, 수금액, 구성비 .....	42

〈표 2-17〉 퇴직급여제도 선호와 관련한 국내 주요 연구들 .....	44
〈표 2-18〉 델파이 조사 토론 참여자 10인 성함 및 소속 .....	47
〈표 2-19〉 델파이 조사 결과 : 현 퇴직급여제도의 문제점 .....	49
〈표 2-20〉 델파이 조사 결과 : 퇴직급여제도의 개선 방안 .....	51
〈표 3- 1〉 연도별 임금체불 현황 .....	60
〈표 3- 2〉 신고자별 DB 체불 금액 구분 .....	63
〈표 3- 3〉 신고자별 DB와 체불 항목별 DB 결합 후 체불 금액 구분 .....	64
〈표 3- 4〉 체불 발생 사유(해당 급여가 포함된 신고 건수) .....	65
〈표 3- 5〉 기업 규모별 체불 특성 .....	67
〈표 3- 6〉 퇴직급여 체불 신고자 중 확인가능한 2023년 월 임금 분포 .....	68
〈표 3- 7〉 성별 체불 특성 .....	69
〈표 3- 8〉 연령별 체불 특성 .....	70
〈표 3- 9〉 지역별 체불 특성 .....	72
〈표 3-10〉 산업별 체불 특성 .....	73
〈표 3-11〉 퇴직급여 신고건별 금액과 관련요인 회귀분석 결과 .....	75
〈표 4- 1〉 퇴직연금제도 도입 현황 .....	85
〈표 4- 2〉 기업 규모별 퇴직연금제도 도입 현황 .....	86
〈표 4- 3〉 퇴직연금 도입 및 미도입 사업체 비교 .....	88
〈표 4- 4〉 퇴직연금 최근 도입(2015년 이후) 및 미도입 사업체 비교 .....	89
〈표 4- 5〉 퇴직연금 도입 영향 요인(선형 확률 모형) .....	91
〈표 4- 6〉 퇴직연금 도입 시기 영향 요인(다항로짓분석) : 전체 사업체 .....	93
〈표 4- 7〉 퇴직연금 도입 시기 영향 요인(다항로짓분석) : 100인 이하 사업체 .....	94
〈표 4- 8〉 퇴직연금 도입 시기 영향 요인(다항로짓분석) : 서비스 ·	

판매업종 사업체 .....	95
〈표 4- 9〉 퇴직연금 유형 선택 영향 요인(확정급여형=1, 선형확률 모형) .....	97
〈표 4-10〉 노후생활비 마련 방법 .....	98
〈표 4-11〉 중·고령 임금근로자 퇴직금 중간정산 경험 및 사용 내역 .....	99
〈표 4-12〉 중·고령 임금근로자 퇴직금 예상 사용처 .....	100
〈표 4-13〉 중·고령층 퇴직연금 기대(연금 형태 퇴직연금 수급 예정) .....	100
〈표 4-14〉 중·고령 임금근로자 현재 일자리 퇴직급여 적용 현황 ...	101
〈표 4-15〉 중·고령 임금근로자 본인 퇴직 시 적용되는 퇴직급여 제도 .....	101
〈표 4-16〉 중·고령 임금근로자 퇴직연금 선호 형태 .....	102
〈표 4-17〉 퇴직연금 선호 형태별 특성 .....	103
〈표 4-18〉 중·고령 임금근로자 퇴직연금 선호 유형 .....	104
〈표 4-19〉 퇴직연금 선호 유형별 특성 .....	104
〈표 4-20〉 중·고령 임금근로자 퇴직연금 유형 선택 시 고려 사항 ...	106
〈표 5- 1〉 실태조사 응답자의 인구사회적 특성 .....	112
〈표 5- 2〉 실태조사 응답자의 노동시장 특성 .....	114
〈표 5- 3〉 사업장 특성별 퇴직급여 가입 현황 .....	117
〈표 5- 4〉 퇴직금 제도 운영을 지속하는 이유 .....	118
〈표 5- 5〉 퇴직급여 적립금액 현황 .....	120
〈표 5- 6〉 개인형 IRP 납입 현황 .....	121
〈표 5- 7〉 중도인출 및 이직 분포 .....	123
〈표 5- 8〉 실태조사 응답자 특성과 재직 중 퇴직급여 활용 횟수 ...	124
〈표 5- 9〉 퇴직급여 중도인출 및 중간정산을 사용하지 않은 이유 ...	125
〈표 5-10〉 실태조사 응답자 특성과 일자리 이직 경험 .....	126
〈표 5-11〉 55세 전 퇴직급여를 사용한 이유 .....	130
〈표 5-12〉 이직 과정에서 퇴직급여를 수급한 이유 .....	134

〈표 5-13〉 응답자 특성에 따른 퇴직급여 수급 계획 차이 .....	137
〈표 5-14〉 퇴직급여 일시금 수급을 선호하는 이유 .....	139
〈표 5-15〉 퇴직급여 연금 형태 수급의 세부 계획 .....	140
〈표 5-16〉 퇴직급여 적립금액별 연금 수급기간과 월 급여액 분포 ...	142
〈표 5-17〉 퇴직급여제도의 설계에 대한 이해 정도 .....	143
〈표 5-18〉 퇴직급여제도 성격에 대한 인식 .....	144
〈표 5-19〉 응답자 특성에 따른 퇴직급여제도 성격에 대한 인식 차이 .....	145
〈표 5-20〉 퇴직급여제도 개선 방향에 대한 인식 .....	147
〈표 5-21〉 응답자 특성에 따른 퇴직급여제도 개선 방향에 대한 인식 차이 .....	148
〈표 6- 1〉 연구요약 .....	153

## 그림목차

[그림 2-1] 순검 간수 퇴직사금 규칙(1896년, 고종 33년) .....	14
[그림 2-2] 사적연금 활성화 대책(2014. 8. 27) .....	22
[그림 2-3] 노후보장을 위한 퇴직급여제도와 관련된 일련의 선택들 ...	26
[그림 3-1] 임금체불 처리 절차(진정, 고소) .....	59
[그림 3-2] 퇴직급여제도 체불 금액 분포 히스토그램 및 분위 .....	66
[그림 3-3] 퇴직급여제도 체불 금액 연령별 분포(신고건별 중위값) ..	71
[그림 4-1] 퇴직급여제도 연금화 과정 단계 및 단계별 선택 .....	78
[그림 5-1] 퇴직급여제도 유형별 가입 비중 .....	116
[그림 5-2] 퇴직급여 중간 사용 순서별 수급 연령 .....	128
[그림 5-3] 퇴직급여 중간 사용 순서별 수급 금액 .....	129
[그림 5-4] 이직 시 퇴직급여 사용 순서별 수급 연령 .....	131
[그림 5-5] 이직 시 퇴직급여 사용 순서별 수급 금액 .....	133
[그림 5-6] 55세 이후 퇴직급여 수급 계획 .....	136
[그림 5-7] 퇴직급여 수급개시연령 분포 .....	139

## 요약

퇴직급여제도는 마치 가려진 그림자 같은 제도이다. 오랫동안 연금 개혁논의가 있어 왔지만, 퇴직급여제도는 공적연금에 가려져 왔다. 수십 년의 퇴직급여제도 변화에서 국민연금 퇴직금 전환금 제도 도입과 같은 극소수의 관련 논의만이 존재할 뿐이었다.

노사 양측의 관심도에서도 퇴직급여제도는 무심하게 방치된 제도였다. 핵심 유관 주체임에도 노동계와 경영계가 포함된 사회적대화가 활발했거나, 이들이 적극적으로 의견을 개진한 흔적을 찾아보기는 어렵다. 오랫동안 퇴직급여제도가 임금 성격을 갖고 있다고 이야기되었음에도, 노사는 임금만큼 퇴직급여제도에 관심을 두지 않았던 것이다.

연구자들에게도 퇴직급여제도는 깊숙이 숨겨진 제도였다. 근로생애 수십 년을 관통하는 복잡다단한 제도임에도 관련 연구는 매우 제한적으로만 이루어졌다. 어떤 퇴직급여제도를 선택할지에 대한 논의 이외에 다른 논점에 관한 연구는 극히 부족한 실정이다.

특히 퇴직급여제도는 본 한국노동연구원에서 철저히 소외당했다. 한국노동연구원 홈페이지에서 검색되는 가장 최근 수행한 본 제도 관련 연구보고서가 2008년에 발간된 수탁과제임을 고려하면, 본원에서 자체 예산으로 퇴직급여제도를 연구한 것은 최소 십여 년 이상 지난 일이다. 정리하자면 퇴직급여제도는 정책적으로, 노사 양측에서도, 본원을 포함한 연구 영역에서도 많은 관심을 받지 못하는 사회제도였다.

하지만 퇴직급여제도는 그렇게 대우받아야 하는 제도가 아니다. 이견이 있을 수 있지만 1953년 근로기준법 제정부부터 시작된, 우리나라 노동관계의 시작과 함께한 제도였다. 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도만을 보아도 2023년 말 기준 300조가 넘는 적립금을 보유하고 있는 대규모 제도이다. 비록 다른 소득이 포함되어 있어 정확하지는 않지만, 2022년 조

세 관점의 퇴직소득 기준에 따라서 발생한 퇴직급여가 48.9조 원에 이를 만큼 매년 상당한 금액이 집행되는 제도이다. 국민의 삶, 기업의 생애, 그리고 금융영역에 막대한 영향을 미치고 있는 제도인 것이다.

본 연구는 이러한 제도와 관심의 틈을 좁히기 위해 기획되었다. 본 연구는 정책 연구 관점에서 퇴직급여제도에 주목하여 본 제도를 양지 혹은 본무대로 적극적으로 당겨오기 위한 목적으로 기획되었다. 한국노동연구원 내에서 단절된 관심을 복원하여 본 제도를 우리 사회에서 좀 더 나은 제도로 기능하도록 돕기 위한 목적으로 기획되었다.

이러한 문제의식과 목적에 기반해, 본 연구가 설정한 우선적 과제는 현실점에서 퇴직급여제도에 대해서 알려진 정보를 충실하게 취합하는 것이었다. 이는 장기 과제의 출발점으로서 현재 알려진 정보를 최대한 포괄적으로 탐색하는 것이 우선되어야 한다고 판단했기 때문이다. 부수적으로 본원 내 본 제도를 연구한 연구자의 맥이 단절된 상황에서, 장기적 관점에서 본 영역에 대해 충분히 알지 못하는 연구자들이 기반을 충실히 마련하기 위해서도 이러한 과정은 필수적이라고 판단했다.

본 보고서의 제2장은 이러한 목적에서 본 연구에 포함되었다. 본 보고서의 제2장에서는 정의, 역사, 실태, 기존 연구 및 정책 현황을 정리하여 향후 연구의 기반을 마련하고자 했다. 특히 제2장의 경우 연구과제 초반에 집중적으로 수행하고 완성하여 제3장 이후 연구 방향 설정에 도움을 주고자 했다.

그리고 본 연구의 두 번째 과제는, 연구의 기획 의도를 고려해, 제2장에서 제시한 본 제도 이해의 폭을 확대하기 위해 다면적 양적 자료를 포괄적으로 추가 탐색하고 확보하여 본 제도와 관련된 새로운 정보를 제시하는 것으로 설정했다. 구체적으로, 제3장에서는 행정DB, 제4장에서는 패널자료, 제5장에서는 자체 실태조사 자료를 활용하여 본 제도와 관련해 잘 알려지지 않은 실태나 현황을 보여주고자 했다. 비록 한 해의 연구만으로 알려지지 않은 모든 현상을 확인하는 것은 불가능하지만, 이러한 노력은 퇴직급여제도의 관심을 복원하는 데 조금이나마 도움을 줄 수 있으리라 판단했다. 물론 자료를 탐색하거나 직접 실태조사를 수행하면

서 연구자의 퇴직급여 관련 지식이나 역량을 쌓는 데도 도움이 되고자 했다.

이러한 과제를 수행하기 위해, 본 연구는 문헌 연구, 델파이 조사, 실태조사 및 기존 자료를 활용한 양적분석 방법을 고르게 활용하였다. 구체적으로, 제2장에서는 문헌 연구를 통해 현재까지 알려진 퇴직급여제도 실태를 확인했고, 델파이 조사를 통해 본 영역 전문가들이 생각하는 퇴직급여제도의 문제와 개선 방향을 확인했다. 그리고 제3장에서는 행정 DB인 임금체불 신고 DB, 제4장에서는 사업체 패널조사와 국민 노후보장 패널조사, 제5장에서는 자체 증장년 실태조사 자료를 양적분석 방법을 활용해 분석했다. 이를 통해 본 연구에서 확인한 연구 결과를 표로 요약하면 다음과 같다.

장	내 용
제2장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 우리나라의 퇴직급여제도 : 사용자에게 제도 설정과 급여 지급의 의무가 부과된, 노후보장이라는 일종의 사회보장적 성격이 내재되어 있음.</li> <li>- 종류 : 법정 퇴직급여제도는 퇴직금제도, 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도, 개인형퇴직연금제도 특례 등 총 5종</li> <li>- 역사 : 정의에 따라 이견이 있을 수 있으나 1953년 근로기준법을 통해 제도화됨. 중간정산제 도입을 제외하면 전반적으로 노후보장 기능을 강화하는 방향으로 개편이 이루어짐.</li> <li>- 현황 : 연금형 제도로 전환코자 노력했으나 여전히 퇴직금제도 이용 사업장·근로자가 상당수임. 퇴직연금제도는 근로자나 사업장 수는 확정기여형이 많고, 규모에서는 확정급여형이 큼. 확정기여형과 개인형퇴직연금 가입자들의 가장 많은 중간정산 사유는 주택구매와 주거 임차임. 확정급여형과 확정기여형의 경우 개인형퇴직연금으로의 이전에 있어 예외 인원이 상당 규모임. 55세 이후 수령방식에 있어 연금 형태로 활용되는 경우는 매우 제한적임.</li> <li>- 기존 연구 : 연구 대부분이 퇴직급여제도 선택의 선호에 집중되어 있음.</li> <li>- 전문가 델파이 조사 : 문제점 중 가장 높은 동의 항목은 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많다는 점임. 제도 개선 방안에서 가장 높은 동의 항목은 연금 활용 증대를 위해서 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트옵션 제도를</li> </ul>

장	내 용
제2장	도입할 필요가 있다는 주장임.
제3장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 퇴직연금제도 체불 시 안전성 : 퇴직연금제도는 퇴직금제도에 비해 체불 신고 건수나 총액이 미미한 수준임. 상대적으로 도산·폐업 이전 단계에서 체불이 많이 발생하고 있지 않음도 확인.</li> <li>- 퇴직급여제도의 체불 격차 : 체불 신고 규모 증itt값은 6백만 원이 되지 않았으며, 그 분포에 있어 소액 체불이 많음. 체불 근로자 수당을 제외한 임금 증itt값은 3백만 원을 넘지 못함. 신고 체불액은 다른 요소들을 통제한 이후에도 기업규모와 정적인 상관관계를 가짐.</li> </ul>
제4장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체패널조사 : 퇴직 연금 도입 여부에 있어서는 남성 근로자 비율이 높을수록, 중·고령 근로자 비율이 높을수록, 정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 경우 퇴직 연금 도입 확률이 낮지만, 임금 수준, 기업규모, 노동조합의 경우 퇴직 연금 선호와 정적 관계를 보임. 퇴직급여 유형의 경우 남성 근로자 비율이 높을수록, 서비스·판매직 근로자가 주를 이루는 사업체일수록, 기업 규모가 클수록, 임금 수준이 높을수록 DB형 퇴직 연금 선호가 높았고, 중·고령자 비율이 높을수록 DC형 퇴직 연금 선호가 높게 나타남.</li> <li>- 국민노후보장패널조사 : 우선 퇴직 연금의 적용을 받는 중·고령 근로자의 비율이 매우 낮고, 노후 준비를 위한 수단으로서 퇴직 연금에 대한 인식 역시 매우 낮은 것으로 나타남. 임시직, 주택 비소유, 부채 보유, 서비스·판매직, 저임금 집단을 비롯하여 퇴직 연금 평균 적립액이 낮은 집단이 연금보다 일시금에 대한 선호 비율이 높은 것으로 확인됨. 일시금보다 연금 형태에 대한 선호 비율이 높고, 중간정산이나 일시금으로 지급받은 퇴직급여를 본인의 노후생활비로 사용한다는 응답 비율이 가장 높았음에도 퇴직 연금 수급으로 연결되지 않음.</li> </ul>
제5장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 퇴직급여제도 선택 : 남성, 고학력자, 대규모 사업장 종사자는 DC형 퇴직 연금 가입 비중이 높았지만, 여성, 저학력자, 소규모 사업장 종사자는 상대적으로 퇴직금을 적립하는 경우가 많음. 퇴직금제도가 선호되는 이유로 퇴직 연금 전환으로 회사의 재정 부담이 증가한다는 점과 근로자 입장에서는 퇴직금제도가 일시금 수급에 편리하기 때문이라는 이유를 확인함.</li> <li>- 55세 도달 전 퇴직급여 사용 : 소규모 사업장 종사자와 퇴직급여 적립 금액이 적은 가입자일수록 퇴직급여 중간 사용과 이직 경험 횟수가 많은 경향을 보임.</li> <li>- 55세 이후 퇴직급여 수급 계획 : 일시금 수급을 선호하는 비중이 높음. 열악한 일자리에 종사하는 근로자일수록 퇴직급여의 일시금 수급을 선호하는 경향을 보였고, 퇴직급여 적립금액이 적을수록 연금 형태 수급보다 일시금 수급을 더 선호함.</li> </ul>

장	내 용
제5장	- 퇴직급여제도 인식: 퇴직급여제도의 성격에 있어 공적 연금을 보충하는 노후소득보장 제도에 가깝다는 응답이 31.6%로 가장 높았고, 재직 중에 지급된 임금의 일부를 적립한 후불 임금이라는 응답이 25.4%, 주된 일자리 퇴직 이후 노령연금 수급 전까지 소득 공백에 대응하기 위한 제도라는 응답이 21.4% 수준이었으며, 장기간의 노동시장 참여에 대한 보상(11.1%)이나 퇴직금 체불 위험을 줄이기 위한 제도(10.5%)라는 인식은 비교적 낮은 편임.

연구 결과, 퇴직급여제도는 더디지만 하나의 방향으로 움직이고 있음을 확인했다. 그 방향이란 바로 노후보장 제도로서의 성격 변화이다. 2005년 퇴직연금제도 도입 이후 일련의 제도 개편은 노후보장 강화라는 일관된 흐름으로 진행되고 있었다(제2장). 이에 따라 본 제도의 법적 성격이 기존의 임금 후불적 성격에서 사회보장적 성격으로 점진적으로 변화가 이루어지고 있다는 견해가 속속 등장하고 있다(제2장). 퇴직금에 비해 노후소득보장 기능이 상대적으로 강하다고 이야기할 수 있는 연금형 퇴직급여제도에 가입한 근로자가 2022년을 기준으로 전체 대상의 반을 넘어섰다(제2장, 제5장). 장년 근로자의 인식을 살펴보아도 30% 넘는 근로자들이 노후소득보장 제도로 인식하고 있었다(제5장). 제도와 현실 양쪽에서 퇴직급여제도와 노후보장은 점점 더 관련성이 강해지고 있는 것이다.

하지만 우리가 분명히 염두에 두어야 할 점은, 본 제도가 그러한 과정에 있는 제도이지 노후보장을 위한 제도라고 불리기는 어렵다는 점이다. 제도적으로 연금 형태로의 의무화가 이루어지지 않았으며, 이에 여전히 퇴직금이 매우 커다란 부분을 차지하고 있다(제2장). 노후에 여전히 퇴직 연금 일시금 수급 비중이 절대적이며, 2022년 기준 65세 이상 인구 중 퇴직연금 수급자 수는 2만 명이 채 되지 않았다(제2장). 패널 자료에서도 노후 생활비에서 퇴직급여제도가 차지하는 비중은 다른 수단에 비해 미미한 편이었다(제4장). 본 제도를 후불임금 혹은 장기간의 노동시장 참여에 대한 보상으로 인식하는 장년 근로자들이 여전히 30% 이

상이었다(제5장). 만약에 누군가가 퇴직급여제도가 이상적으로 상정하는 다층적 노후보장제도의 한 축을 구성하게 되었냐고 묻는다면, 그렇다고 대답할 사람은 많지 않을 것이다. 노후보장을 위해 한 방향으로 흘러왔지만, 노후보장제도 혹은 다층적 노후보장 체계의 중요한 한 축을 차지하기에는 여전히 가야 할 길이 먼 제도가 2024년의 퇴직급여제도인 것이다.

이 같은 현재의 부족함에도 불구하고, 많은 이들은 본 제도에 대한 지난 20년간의 정책적 방향성에 공감할 것이다. 국민연금을 중심으로 한 노후소득보장 체계가 그리 든든하지 못한 우리 사회에서, 퇴직급여제도가 이를 위해 중요한 역할을 담당해야 하는 것은 어쩌면 당위의 방향일 것이다. 그렇다면 이러한 방향으로 우리는 속도를 내어 직진해야 하는가? 우리는 본 제도를 우리가 이상적으로 상정하는 노후보장제도로 만들기 위해 속도감 있는 정책적 변화를 꾀해야 하는 것일까? 당연하듯 받아들이는, 우리의 목표인 소위 다층적 노후소득보장 체계 구축을 위한 방향으로 속도감 있게 나아가야 하는 것인가? 예를 들어, 현재 55세로 되어 있는 수령 기준을 국민연금 수급 연령까지 신속하게 상향하여 최대한 많은 이들이 국민연금 수급 연령까지 이를 계속 적립하도록 개편하는 방향이 최우선적 과제일 것인가? 그렇게 60세가 넘어 국민연금과 함께 다층제 연금 체계를 구성하게 하는 것이 본 제도를 우리 사회에서 가장 바람직하게 활용하는 것인가?

이러한 질문에 답하는 데 있어, 본 연구는 도움이 되는 정보를 일부 제공한다. 비록 본 연구의 대상인 퇴직급여제도만 포함된 것은 아니지만, 국세 통계에 따르면 2022년 퇴직급여 최종 기준으로 약 48.9조 원이 개인에게 지급되고 있다(제2장). 이는 같은 국세 통계의 연금 소득과 비슷한 수준의 규모이다. 물론 이렇게 지급된 급여 전부가 바로 쓰이지는 않을 것이다. 하지만 본 연구의 50대 초반 근로자 실태조사에 의하면 이전에 이직하여 퇴직급여를 수급했을 때는 부채 해결, 여가, 취업 준비 등 삶을 지속해 가기 위해 활용한 경우가 많은 반면, 노후를 위한 저축에 활용한 경우는 상대적으로 적은 편이었다. 이와 더불어 수급 계획에서도

퇴직급여를 부채 해결, 생계유지, 주택 금액 등에 활용하기 위해 일시금으로 수령하고자 계획하는 응답자가 다수였다(제5장). 앞서 국세 통계를 통해 매년 지급되는 퇴직급여 지급 규모가 상당함을 고려한다면, 퇴직급여제도는 현재에도 하루하루의 삶을 유지하고 또 살아가게 하는 데 우리의 삶에서 중요한 역할을 해 왔으며 또 하게 될 것이다. 우리가 이상적으로 상정하는 다층 노후소득보장 제도로, 60세 이상을 위한 노후소득보장 체계로 기능하지는 못해도, 주된 일자리에서의 퇴직 등으로 인한 점진적 소득감소 등에 있어 삶을 살아가게 하는 요긴한 소득원인 것이다(제5장). 서론과 다른 맥락이긴 하지만, 마치 한편에 숨겨져 있는 그림자처럼, 퇴직급여제도는 우리의 삶을 유지하는 데 중요한 도움을 주는 것이다.

특히 노동시장에서 취약한 이들에게 퇴직급여제도는 이러한 방식으로 삶을 유지하는 데 더욱 중요한 것으로 보인다. 실태조사 결과에서 확인할 수 있듯이, 상대적으로 저학력, 소규모 기업 근로자, 서비스직, 단순노무직 종사자들이 일시금 수급을 선호하고 있었다. 퇴직급여 중간사용에 있어서도 소규모 사업장 종사자와 퇴직급여 적립 금액이 적은 가입자일수록 사용이 많은 경향을 보였다(제5장). 노후보장패널에서도 부채가 있거나, 서비스·판매직에 종사하거나, 노후생활 준비를 하지 않은 집단의 경우 연금보다는 일시금을 선호하는 비율이 상대적으로 높았다(제4장). 근로취약계층이 현재와 같은 일상을 살아가게 하는 데 있어서, 퇴직급여는 필수적인 수단인 것이다. 현재의 노동시장 상황에서, 근로취약계층에게 퇴직급여제도는 노후에 소득을 보장하는 기능만큼 혹은 오히려 더 크게 노후로 가기 위해 소득을 보장하는 기능을 지니고 있는 것이다.

이러한 상황에서 다층제 연금화, 국민연금과 유사한 기능을 하는 제도로 신속하게 나아가자는 주장은, 적어도 현재 상황에서 현실에 부합하지 않은 정책적 목표일지도 모른다. 좀 더 극단적으로 이야기하자면, 노동시장 개편, 주거 부담 완화 등 우리 사회구조의 대폭적인 개편 없이 다층 연금제도만을 주장하는 것은 일종의 다층제 연금 체계의 신

화(Myth)에 집착하는 정책 태도일 수 있다. 모든 연금을 단순히 비교하면서(제2장) 퇴직연금의 노후소득보장 기능이 충분치 않다고 비난하는 것은, 퇴직급여제도의 다른 중요한 기능을 간과하는 것이다.

하지만 앞서 언급한 바와 같이 더디지만 조금씩, 노후소득보장 제도로써 기능은 강화되어야 한다. 비록 신속한 다층 노후보장 체제 구축을 위해 국민연금과 같은 수급 연령을 갖도록 퇴직급여제도가 신속하게 급진적으로 변화되어야 한다는 주장에는 동의하기 어렵지만, 이것이 퇴직급여제도의 노후보장 기능이 강화되어야 한다는 의미는 절대 아니다. 많은 전문가들이 이야기하듯 노후보장 기능 강화의 가장 우선적인 선택지가 연금화임에도 동의한다. 퇴직급여제도의 노후보장 기능 강화를 위해서는 제도와 수령 전체 과정에서 연금화가 중요하다는 점은 여러 전문가가 동의하는 부분일뿐더러 실태조사 결과에서도 이의 유용성이 일부 확인된다(제2장, 제5장). 그뿐만 아니라 연금화는 체불의 피해를 완화하는 데에서도 중요한 대안일 수 있다(제3장, 제5장). 퇴직금제도를 연금형 제도로 바꾸고, 이를 되도록이면 연금으로 수령하도록 유도하는 것은 노후보장을 위해서 나아가야 할 방향이다.

다만 이의 방향에서 우리가 가장 우선해서 고려해야 하는 것은, 앞서도 잠깐 이야기했지만, 바로 격차이다. 본 연구에서 활용한 여러 자료를 통해 확인한 바와 같이, 퇴직급여제도에도 격차가 존재한다. 노후 소득보장 기능이 약한 퇴직금제도를 소규모 기업에서 더 많이 활용하고 있다(제2장). 퇴직급여제도 체불에 있어 임금 수준이 낮은 근로자들을 중심으로 소액의 퇴직금 체불이 큰 비중을 차지하고 있다(제3장). 정규직 근로자의 주요 직종이 관리·전문·사무직인 사업체에 비해 서비스·판매직인 사업체가 퇴직연금 도입 확률이 낮았다(제4장). 근로자 관점에서 여성, 저학력 응답자들이 퇴직금 가입 비중이 높았으며, 상대적으로 노동시장에서 취약한 조건의 사람들이 일시금 수급을 선호하고 있었다(제5장). 이와는 달리, 이미 상대적으로 큰 규모의 기업은 퇴직연금제도를 상당수 도입하고 있었으며(제2장), 임금 수준이 높은 사업체일수록 퇴직연금 도입 확률이 높은 것으로 나타났다(제4장). 퇴직급여 체불 역

시 상대적으로 규모가 큰 기업에서는 많이 발생하지 않았다(제3장). 극단적으로 이야기한다면, 마치 노동시장 이중구조처럼, 퇴직급여제도에 이중구조가 분명하게 존재하는 것이다. 어쩌면 이중구조 상층에 있는 근로자들은 이미 스스로가 다층체계를 구성하면서 자신의 노후소득보장 포트폴리오를 구성하고 있다고 이야기해도 과언이 아닐 것이다. 문제의 핵심 혹은 우선순위는 바로 격차에 있다. 결국 앞서와 같은 급격한 다층 노후보장제도로 이행하기 어려울 수밖에 없는 근본적인 이유는, 이러한 근로취약계층이 이를 현실적으로 수용하기 어렵기 때문일 가능성이 크다는 점을 본 연구는 드러내고 있다.

정리하자면, 퇴직연금제도의 이중적 기능, 즉 노후에 소득을 보장하는 기능과 노후로 가기 위해 소득을 보장하는 기능이 함께 존재하는 현실을 인정하면서도, 연금화라는 수단을 통해 노후보장제도로서의 변화로 천천히 나아가기 위해, 가장 먼저 우리가 고려해야 할 대상은 퇴직급여제도 이중구조 체계 아랫단에 있는, 어쩌면 노동시장 이중구조의 아랫단에 있다고도 이야기할 수 있는 노동시장의 취약계층에 있다. 소규모 기업, 저임금, 저학력 근로자들에 대한 적극적인 정책적인 지원이 고려되지 않는 퇴직급여제도의 연금화는 현실적으로 불가능한 이상향일지 모른다. 이러한 측면에서 최근에 도입한 중소기업퇴직연금기금제도를 보다 적극적이고 포용적으로 활용해야 한다. 수급 편의성이라는 퇴직금에 대한 선호를 돌릴 수 있도록 하면서(제4장), 근로취약계층이 연금을 지속할 수 있도록 현재보다 훨씬 강화된 적극적 재정투입을 통해 중소기업퇴직연금기금제도 활용 확대를 유도해야 한다. 이와 더불어 델파이 조사에서 포함된 의견과 같이(제2장), 연금형 퇴직급여제도 운영이나 수급에 있어 근로취약계층이 좀 더 혜택을 볼 수 있도록 혜택을 강화하는 방안을 고려할 필요가 있다. 만약 노동시장 구조가 현재와 같이 유지된다면, 이와 같은 안전핀은 퇴직연금 의무화에 필수적인 요소일 것이다.

더 나아가 이 연금화를 중심으로 한 점진적 노후보장 기능 강화와 함께, 퇴직급여제도 또 다른 기능인 노후로 가는 단계의 소득 보장 기능 감

소를 보완하기 위한 근로취약계층 대상의 추가적 정책적 노력 또한 함께 고려될 필요가 있다. 비록 본 연구와는 직접적인 관련이 있다고 보기는 어렵겠지만, 근로취약계층이 노후보장을 위해 꾸준히 퇴직급여를 누적시키고, 또 최대한 나중에게까지 이를 인출하지 않도록, 이들을 위한, 아니 달리 이야기하면 노동시장 이중구조의 하층부에 있는 이들을 위한 정책의 강화도 함께 고려되어야 한다. 이에는 노동시장 이중구조를 극복하기 위한 제도적 정책적 노력, 하층에 있는 개인을 상층으로 도약시키는 사다리 역할을 하는 정책 개발, 아니면 적어도 모든 일하는 사람들이 연금화한 퇴직급여제도를 갖지 않을 정도의 소득을 보장하는 정책적 노력이 모두 포함될 것이다.

한편 이와 같은 정책적 방향성에 대한 정리와 더불어, 연구 수행 과정에서 경험한 실증 자료의 한계에 대해서도 추가로 언급하고자 한다. 첫째 연구를 수행하면서, 본 연구가 행정자료, 패널, 실태조사 등 다방면으로 실증 자료를 탐색하고자 한 부수적 목적 중 하나는, 활용할 수 있는 관련 자료가 얼마나 되는지 확인하는 목적도 지니고 있었다. 이 1년의 과정을 통해 확인할 수 있었던 한 가지는, 현황을 확인할 수 있는 자료의 접근성이 매우 제한되거나 자료 자체가 충분치 않다는 점이었다. 행정자료는 접근성의 제약이 컸으며, 여러 패널에는 퇴직급여제도를 충분히 알 수 있는 변수 자체가 드물었다. 앞서 언급한 국세 통계자료 등에 연구자들의 접근을 쉽게 하거나, 현존 패널 데이터에 몇 가지 질문을 추가할 수 있지만 하더라도 우리가 알고자 하는 퇴직연금제도 현실에 대해서 보다 명확하게 할 수 있을 것이다. 퇴직급여제도의 개선을 위해, 현존 데이터 활용이나 데이터 개선을 위한 적극적인 노력 또한 필요할 것으로 판단된다.

# 제 1 장 서 론

퇴직급여제도는 마치 가려진 그림자 같은 제도이다. 오랫동안 연금제도 개혁논의가 있어 왔지만, 퇴직급여제도는 국민연금 등 공적연금에 가려져 왔다(www.bigkins.or.kr). 수십 년의 퇴직급여제도 변화에서 국민연금 퇴직금 전환금 제도 도입과 같은 극소수의 관련 논의만이 존재할 뿐이었다(고용노동부, 2022a).

노사 양측의 관심도에서도 퇴직급여제도는 무심하게 방치된 제도였다. 핵심 유관 주체임에도 노동계와 경영계가 포함된 사회적대화가 활발했거나, 이들이 적극적으로 의견을 개진한 흔적을 찾아보기는 어렵다(inochong.org; www.kefplaza.com). 오랫동안 퇴직급여제도가 임금 성격을 갖고 있다고 이야기되었음에도(하갑래, 2024), 노사는 다른 임금만큼 퇴직급여제도에 관심을 두지 않았던 것이다.

연구자들에게도 퇴직급여제도는 깊숙이 숨겨진 제도였다. 근로생애 수십년을 관통하는 복잡다단한 제도임에도 관련 연구는 매우 제한적으로만 이루어졌다(권순원 외, 2010; 김대환·류건식, 2012; 류건식·김대환, 2011; 류건식·강성호, 2016; 박원주 외, 2011; 송인욱·이경희, 2019, 임두빈·전용일, 2015; 정영훈 외, 2021; 주현, 2017; 최수정, 2023). 어떤 퇴직급여제도를 선택할지에 대한 논의 이외에 다른 논점에 관한 연구는 극히 부족한 실정이다.

특히 퇴직급여제도는 본 한국노동연구원에서 철저히 소외당했다. 한국

노동연구원 홈페이지에서 검색되는 가장 최근 수행한 본 제도 관련 연구보고서가 2008년에 발간된 수탁과제임을 고려하면(방하남 외, 2008; www.kli.re.kr), 본원에서 자체 예산으로 퇴직급여제도를 연구한 것은 최소 십여년 이상 지난 일이다. 정리하자면, 퇴직급여제도는 정책적으로, 노사 양측에서도, 본원을 포함한 연구 영역에서도 많은 관심을 받지 못하는 사회제도였다.

하지만 퇴직급여제도는 그렇게 대우받아야 하는 제도가 아니다. 이견이 있을 수 있지만 1953년 근로기준법 제정부터 시작된, 우리나라 노동관계의 시작과 함께한 제도였다(근로기준법, 1953년 5월 10일 제정, 제28조, 제94조). 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도만을 보아도 2023년 말 기준 300조가 넘는 적립금을 보유하고 있는 대규모 제도이다(고용노동부·금융감독원, 2024). 비록 다른 소득이 포함되어 있어 정확하지는 않지만, 2022년 조세 관점의 퇴직소득 기준에 따라서 발생한 퇴직급여는 48.9조 원에 이를 만큼 매년 많은 금액이 집행되고 있는 제도이다(tasis.nts.go.kr). 국민의 삶, 기업의 생애, 그리고 금융영역에 막대한 영향을 미치고 있는 제도인 것이다.

본 연구는 이러한 제도와 관심의 틈을 좁히기 위해 기획되었다. 본 연구는 정책 연구 관점에서 퇴직급여제도에 주목하여 본 제도를 양지 혹은 본 무대로 적극적으로 당겨오기 위한 목적으로 기획되었다. 한국노동연구원 내에서 단절된 관심을 복원하여 본 제도를 우리 사회에서 좀 더 나은 제도로 기능하도록 돕기 위한 목적으로 기획되었다.

이러한 목적이 있기에 본 연구는 한 해에 그치는 연구로 기획되지는 않았음을 서론에 밝힌다. 좀 더 긴 호흡으로 장기적 관점에서 퇴직급여제도를 다각도로 살펴보면서 이의 이해를 증진하고자 기획되었다. 기실 퇴직급여제도의 방대함을 고려한다면, 이를 한 해 만에 온전하게 이해한다는 것은 불가능한 과업이라고 할 수 있다. 즉, 본 연구는 한국노동연구원에서 장기적 관점에서 수행하게 될 첫 번째 연구로서의 성격을 갖고 있다.

이러한 문제의식과 목적에 기반해, 본 연구가 설정한 첫 번째 과제는 현 시점에서 퇴직급여제도에 대해서 알려진 정보를 충실하게 취합하는 것이었다. 이는 장기 과제의 출발점으로서 현재 알려진 정보를 최대한 포괄적으로 탐색하는 것이 우선되어야 한다고 판단했기 때문이다. 부수적으로 본원 내

본 주제를 연구한 연구자의 맥이 단절된 상황에서, 장기 과제를 수행하기 위해서 본 영역에 대해 충분히 알지 못하는 연구자들이 기반을 충실히 마련하기 위해서도 이러한 과정은 필수적이라고 판단했다.

본 보고서의 제2장은 이러한 목적에서 본 연구에 포함되었다. 본 보고서의 제2장에서는 정의, 역사, 실태, 기존 연구 및 정책 현황을 정리하여 향후 연구의 기반을 마련하고자 했다. 특히 제2장의 경우 연구과제 초반에 집중적으로 수행하고 완성하여 3장 이후 연구 방향 설정에 도움을 주고자 했다.

그리고 본 연구의 두 번째 과제는, 연구의 기획 의도를 고려해, 제2장에서 제시한 본 제도 이해의 폭을 확대하기 위해 다면적 양적 자료를 포괄적으로 추가 탐색하고 확보하여 본 제도와 관련된 새로운 정보를 제시하는 것으로 설정했다. 구체적으로, 제3장에서는 행정DB, 제4장에서는 패널자료, 제5장에서는 자체 실태조사 자료를 활용하여 본 제도와 관련해 잘 알려지지 않은 실태나 현황을 보여주고자 했다. 비록 한 해의 연구만으로 알려지지 않은 모든 현상을 확인하는 것은 불가능하지만, 이러한 노력은 퇴직급여제도의 관심을 복원하는 데 조금이나마 도움을 줄 수 있으리라 판단된다. 물론 자료를 탐색하거나 직접 실태조사를 수행하면서 연구자의 퇴직급여 관련 지식이나 역량을 쌓는 데도 도움이 되고자 했다.

당연한 말이지만 이들 자료 분석에 있어 연구의 초점이 필요하다. 본 연구에서는 이를 위해 노후보장, 수준, 격차라는 키워드에 초점을 두었다. 퇴직급여제도는 임금 성격으로 이해되던 퇴직금제도에서 노후보장 혹은 사회보장 성격의 퇴직연금제도로 점진적으로 나아가고 있다(고용노동부, 2024; 하갑래, 2024). 이에 본 연구에서는 퇴직급여제도를 분석하면서 노후보장 혹은 사회보장이라는 키워드에 유념해 분석을 수행하고자 했다. 그리고 노후“보장” 관점에서 필연적으로 중요해질 수밖에 없는 보장성을 좀 더 구체적으로 이해하기 위해, 본 연구에서는 특히 수준과 격차라는 키워드에도 초점을 맞추었다. 즉, 퇴직급여제도가 개인의 보장을 위한 충분한 수준인지, 그리고 개인별로 격차가 발생하지는 않는지를 연구의 핵심 초점으로 두고 논의를 진행했다. 물론 보장성에는 적용 범위 등 다른 요소도 포함되기에 이 두 요소가 모든 보장성을 설명하지는 않지만, 노후보장 수단으로서 퇴직급여제도를 이해함에 있어 빠질 수 없는 핵심 요소라 판단했다.

이러한 과제를 수행하기 위해, 본 연구는 문헌 연구, 델파이 조사, 실태조사 및 기존 자료를 활용한 양적분석 방법을 고르게 활용하였다. 구체적으로, 제2장에서는 문헌 연구를 통해 현재까지 알려진 퇴직급여제도 실태를 확인했고, 델파이 조사를 통해 본 영역 전문가들이 생각하는 퇴직급여제도의 문제와 개선 방향을 확인했다. 그리고 제3장에서는 행정 DB인 임금체불 신고 DB, 제4장에서는 사업체 패널조사와 국민 노후보장 패널조사, 제5장에서는 자체 중장년 실태조사 자료를 양적분석 방법을 활용해 분석했다. 이러한 노력을 통해, 본 연구는 기존에 잘 알려지지 않은 퇴직급여제도 이해의 폭을 넓히는 데 조금이나마 기여하고자 한다.

## 제 2 장 퇴직급여제도 현황

### 제1절 퇴직급여제도의 정의와 전개

#### 1. 우리나라 퇴직급여제도의 정의, 특징, 종류

사전적 의미에서 퇴직급여는 “퇴직자에게 지급하는 급여” 전체를 포괄하는 용어이다(stdict.korean.go.kr). 해당 정의를 따른다면, 퇴직급여제도는 퇴직자에게 지급하는 급여와 관련된 한 사회의 규범 정도로 이야기할 수 있을 것이다. 법적 측면에서 보면, 우리나라 퇴직급여제도를 규정하는 법률은 근로자퇴직급여보장법이다. 본 근로자퇴직급여보장법의 내용을 기반으로, 고용노동부는 퇴직급여제도를 “근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 근로자퇴직급여보장법에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급할 목적으로 설정한 제도”로 정의하고 있다(고용노동부, 2022a: 4).

위 정의에서 드러나는 바와 같이, 우리나라 퇴직급여제도의 중요한 특징 중 하나는 바로 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 제도라는 점이다. 우리나라에서 퇴직급여제도는 사용자에게 제도 설정 의무를 부과하는 법정 강제 제도이다. 근로자퇴직급여보장법에는 사용자가 “퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다”고 규정하고 있다(근로자퇴직급여보장법 제4조). 이와 더불어 사용자

에게 급여 지급에 대한 의무도 부여된다. 법에서 규정한 개별 제도와 관련된 법률 조항을 확인해 보면, 사용자에게 근로자의 평균임금이나 연간 임금 총액을 기준으로 설정된 일정 금액 이상을 지급하거나, 급여 수준을 확보하거나, 납입하도록 의무화되어 있음이 확인된다(근로자퇴직급여보장법 제8조, 제15조, 제20조, 제23조의7, 제25조).

이에 더해, 그 주요 목적이 근로자의 안정적인 노후생활 보장이라는 것도 주목할 지점이다. 우리나라 퇴직급여제도는 퇴직금제도에서 출발하여 여러 연금제도를 신규 도입해 노후보장 기능을 강화해 왔으며, 대상 근로자의 적용 범위로 점진적으로 확대해 사각지대를 줄여 왔다(고용노동부, 2022a). 예를 들면, 현재 퇴직급여제도는 “동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 가구 내 고용 활동”을 제외한 모든 사업장에서 일하는 근로기준법상의 모든 근로자 중에서, 공무원, 군인, 사립학교 교직원 등 별도의 퇴직급여제도를 적용받는 자 등 일부를 제외한, “계속근로기간이 1년” 이상이고, “4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간” 이상인 근로자에게는 모두 적용되는 수준까지 그 적용 범위를 확대해 왔다(고용노동부, 2022a; 근로자퇴직급여보장법 제3조, 제4조). 정리하자면, 우리나라의 퇴직급여제도는 사용자에게 제도 설정과 급여 지급의 의무가 부과된, 노후보장이라는 일종의 사회보장적 성격이 강조되는 제도적 특징을 갖는다고 볼 수 있다. 연금제도가 국가별로 달라 절대적 비교에는 근본적인 한계가 있지만, 우리나라 퇴직급여제도는 직업 기반 연금제도가 임의 제도인 캐나다(OECD, 2023a), 해고 시에만 사용자가 퇴직금을 제공하는 대만(law.moj.gov.tw), 강제적인 직업 기반 연금제도를 보유하고 있지만 사용자와 근로자가 공동으로 기여하는 프랑스(OECD, 2023b; www.agirc-arrco.fr) 등과 는 명확하게 구분된다고 할 수 있다.

다음으로 제도 종류와 관련해, 근로자퇴직급여보장법에는 본 제도에 4개의 종류가 있음을 명시하고 있다. 법 제2조 정의 조항은 제도를 열거하는 방식으로 퇴직급여제도를 정의하고 있는데, 퇴직급여제도에는 “확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도”와 “퇴직금제도”가 포함된다고 규정한다(근로자퇴직급여보장법 제2조). 다만, 법률 내용을 살펴보면 위 4종의 제도 이외에 특례 형태의 퇴직급여제도가 추가로

확인된다. 앞서 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도와 더불어 퇴직연금제도를 구성하는 또 다른 제도인 개인형퇴직연금제도의 경우, 사용자가 퇴직자에게 제공하는 퇴직급여제도라 보기는 어렵다(근로자퇴직급여보장법 제2조, 제5장). 다만, 상시 10명 미만 근로자를 사용하는 사업에서 “사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다”는 특례조항을 두고 있어, 해당 제도 또한 퇴직급여제도로 활용할 수 있다(근로자퇴직급여보장법 제25조). 정부 문서에서는 이를 기업형IRP(예: 고용노동부·금융감독원, 2024) 또는 IRP특례형(예: 통계청, 2023a)으로 명명하고 있다. 정리하자면, 우리나라에서 사용자가 퇴직하는 근로자에게 제공하는, 법률로 정한 퇴직급여제도에는 퇴직금제도, 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도, 개인형퇴직연금제도 특례 등 총 5종의 제도가 존재한다.

이들 5개 제도의 정의나 핵심 내용을 정리해 보면 <표 2-1>과 같다. 이들 제도를 급여 수령방식을 기준으로 구분해 보면, 퇴직 시 일시금으로 수령하는 퇴직금제도와 연금 또는 일시금 중 하나를 선택할 수 있는 퇴직금 이외의 네 개의 제도로 구분할 수 있다(고용노동부, 2022a). 제도의 도입 시기를 기준으로 보아도 퇴직금제도가 가장 먼저 도입되었으며, 다른 연금 수령 가능 제도는 2000년대 이후에 도입된 제도이다(고용노동부, 2022a). 연금 수령이 가능한 제도의 확대는 앞서 언급한 바와 같이 노후생활 보장을 강화하기 위한 방향의 변화로 해석해 볼 수 있다.

개별제도를 살펴보면, 먼저 퇴직금제도는 널리 알려진 바와 같이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 일시금으로 지급하는 제도를 말한다. 다음으로, 확정급여형퇴직연금제도와 확정기여형퇴직연금제도는 일관된 연금제도의 양대 축을 구성하는 제도라 할 수 있는 제도로, 전자는 근로자가 받을 수 있는 급여의 수준이 사전에 결정된 제도로 DB(Defined Benefit)로 불리기도 하며, 후자는 사용자의 부담금 수준이 사전에 결정된 제도로 DC(Defined Contribution)로 불리기도 한다. 이들 이외에 중소기업퇴직연금기금제도는 일정 규모 이하의 중소기업 사용자들이 DC처럼 사전에 정해진 부담금을 기금에 납부하면 이를 기금 형태로 한데 모아 운영하는

〈표 2-1〉 퇴직급여제도의 정의와 5종의 법정 퇴직급여제도 특성 비교

	퇴직금	확정급여형	확정기여형	기업형IRP	중소기업퇴직 연금기금
퇴직급여제도	“근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 근로자퇴직급여보장법에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급할 목적으로 설정한 제도”(고용노동부, 2022a: 4)로, 퇴직금제도, 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 개인형퇴직연금제도 특례(기업형IRP), 중소기업퇴직연금기금제도 등 총 5종의 제도로 구성(퇴직급여보장법)				
제도개요	계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하는 제도	근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되는 제도	사용자의 부담금 수준이 사전에 결정되는 제도	개인형 퇴직연금제도를 설정하면 퇴직급여제도 설정으로 간주하는 제도	부담금으로 공동기금을 조성·운영하여 퇴직급여를 지급하는 제도
적용대상	모든 사업장			상시 10명 미만 사업장	상시 30명 이하 사업장
규약신고	취업규칙	퇴직연금규약		불필요	
운용(자산) 관리계약주체	-	사용자와 퇴직연금사업자		근로자와 퇴직연금사업자	사용자와 근로복지공단
수수료부담	-	사용자			
부담금납부	-	사용자			
연도별 납입 부담금수준	-	당해연도 기준 책임준비금 - 전년도 기준 책임준비금	연간 임금총액의 1/12 이상		
근로자 추가납입	-	불가	가능		

〈표 2-1〉의 계속

	퇴직금	확정급여형	확정기여형	기업형IRP	중소기업퇴직 연금기금
사외적립 부담금수준	사용자 재량	퇴직급여 추계액의 100% 이상	연간 임금총액의 1/12 이상		
퇴직급여형태	일시금	연금 또는 일시금			
연금수령요건	해당 없음	55세 이상으로서 가입기간 10년 이상			
퇴직급여수준	퇴직 시 평균임금 30일분 × 근속연수		매년 연간 임금총액의 1/12 + 운용손익		
운용위험부담	사용자		근로자		
중도인출	가능	불가	가능		
담보제공	불가	50%까지 가능(주택 구입 등 특정한 사유)			
적합 사업장 및 근로자	도산위험이 없고 임금상승률이 높은 사업장	임금상승률이 높거나, 관리능력을 갖춘 사업장	체불위험 사업장/ 이직이 빈번한 근로자, 연봉제 근로자	상시 10명 미만 사업장	상시 30명 이하 사업장
재정지원	해당 없음				가능

자료: 고용노동부(2022a: 4, 2022b: 8); 근로자퇴직급여보장법.

퇴직급여제도이며, 개인형퇴직연금제도 특례는 소규모 기업 사용자들이 개인형퇴직연금제도를 마치 퇴직 연금처럼 활용할 수 있도록 규정한 제도이다.

퇴직급여제도를 이해하면서, 한 가지 주의해야 할 또 다른 개념이 바로 퇴직연금제도이다. 앞서 언급한 바와 같이 퇴직연금제도는 법적으로 세 가지의 제도, 즉 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 개인형 퇴직연금제도로 구성되어 있다(근로자퇴직급여보장법 제2조). 이 중에서 개인형 퇴직연금제도는 특례를 제외하면 퇴직급여제도 내에 속하지 않는다. 이와 더불어 최근에 도입된 중소기업퇴직연금기금제도는 내용상으로만 보면 퇴직연금제도로 오인되기 쉽지만, 법적으로는 퇴직연금제도에 포함되지 않는다. 비록 다른 퇴직연금제도와 유사한 측면이 있긴 하지만, 국가의 지원 등 다른 제도와 차별점이 존재하기 때문이라고 판단된다.

## 2. 퇴직급여(제도)를 이해하는 틀 혹은 가설들

언급한 퇴직급여제도를 어떤 성격의 제도로 볼 것인지에 대해서 여러 가지 설명 틀이 존재한다. 우리나라에 가장 오랫동안, 그리고 널리 통용되고 있는 우리나라 퇴직급여제도의 성격을 규정하는 설명 틀은 퇴직금제도를 소위 1) 공로보상, 2) 생활보장, 3) 임금후불의 관점에서 설명하고자 하는 견해이다(예: 김명수, 1962; 방하남, 1998; 하갑래, 2024). 이는 주로 노동법 영역에서 우리나라 퇴직금제도의 성격을 이해하고자 할 때 활용된다.

간단하게 개별 관점을 정리해 보면, 먼저 공로보상설은 퇴직금제도를 근로자가 계속 일한 공로에 대한 일종의 보답으로, 공로를 치하하는 의미에서 증여하는 것이라고 설명한다. 다음으로 생활보장설은 퇴직금제도가 퇴직 이후 근로자의 생활을 보장한다는 측면에서 기업이 사회성에 기반해 지급하는 것이라고 이해한다. 마지막으로 임금후불설은 원래 지급해야 할 임금을 퇴직할 때 사후에 지급하는 것이라고 설명한다(예: 김명수, 1962; 하갑래, 2024). 김명수(1962)는 공로보상설은 사용자가, 사회보장설이나 임금후불설은 근로자가 선호하는 설명 틀로 정리하고 있다. 이전까지 법적 영역에서 학설이나 판례는 대체로 임금후불설을 지지하는 것으로 알려져 왔다(하

갑래, 2024). 즉, 판례나 법적 영역에서 우리나라 퇴직금제도는 근로자의 임금을 퇴직 시에 지급하는 것으로 이해했던 것이다.

최근에는 이 퇴직금제도와 관련한 견해를 퇴직금 이후 등장한 연금제도를 포함한 퇴직급여제도 전체에 적용하고자 하는 연구들이 속속 등장하고 있다. 개별 연구마다 논의의 초점이 다르고 또 이견이 있긴 하지만(예: 김은조, 2012), 복수의 연구에서는 연금 성격의 퇴직급여제도가 도입되면서, 퇴직급여제도가 단지 임금성을 지니고 있다는, 즉 임금후불설의 관점에만 머무르지 않고, 생활보장이나 사회보장의 성격도 함께 지니는 것으로 논의되고 있다(전혜향, 2015; 황신정, 2022). 앞서 언급한 바와 같이, 근로자퇴직급여보장법이 제정된 이후 제1조 목적에 “근로자의 안정적인 노후생활에 이바지함을 목적”으로 하고 있음을 명시하고 있으며(근로자퇴직급여보장법 제1조), 정책적으로 새로운 연금 형태의 제도를 도입하는 등의 노력(고용노동부, 2022a)이 이러한 퇴직급여제도의 성격 변화, 즉 사회보장 성격으로의 점진적 변화와 궤를 같이하는 것으로 이해해 볼 수 있다.

다음으로, 경제학적 관점에서 퇴직금의 존재 이유나 기능 혹은 역할을 이해하는 몇 가지 가설도 존재한다. Holzmann and Vodopivec(2012)은 이를 크게 세 가지로 나누어 설명하고 있는데, 첫째는 퇴직금을 사회급여(social benefit)로 보는 가설로, 실업이나 퇴직이라는 사회적 위험에 대한 다른 사회보장 체계에 우선해 도입되거나 보완하는 기능을 한다는 가설이다. 방하남(1998)이 당시 고용보험 내 실업급여 도입이 퇴직금제도의 정당성을 약화시킬 것이라고 한 언급이 이러한 가설과 맥을 같이하는 주장이라고 판단된다. 본 가설은 앞서 법적 설명 틀 중 사회보장설과 유사한 관점이라고 할 수 있다.

둘째는 퇴직금을 인적자본의 효율성 제고를 위한 도구(efficiency-enhancing human resource instrument)로 이해하는 관점이다. 해당 견해는 기업 측면에서 대규모 기업 구조조정에 퇴직금제도가 일부 기여하고 있다는 점, 반대 측면에서는 기업과 근로자 간에 지속적인 유대감을 증대시켜 이직으로 인한 거래비용을 감소시키고 기업 특수적 지식이나 숙련(firm-specific knowledge and skills)을 유지하는 데 도움을 준다는 점으로부터 착안한 가설이다. 말하자면 사용자 측면에서 퇴직금이 적절하게 활용될 수 있음을 이야기하는 가

설인 것이다. 앞서 근로자퇴직급여보장법 내 퇴직금제도와 다르긴 하지만, 우리나라의 경우 희망퇴직 등으로 이야기되는 기업 구조조정에서 퇴직위로금을 활용하는 사례 등이 이와 관련된 예로 포함될 수 있다.

셋째는 퇴직금을 고용 보호(employment protection) 관점에서 보는 가설이다. 본 가설은 사용자 측면에서는 퇴직금제도가 해고 등에 따른 부가적인 비용이기에 일종의 규제로서 기능을 한다는, 즉 퇴직금제도가 고용을 보호하기 위한 도구로서 존재한다는 가설이다. OECD에서 제시한 정규직 해고에 대한 고용 보호 지수(The OECD Employment Protection Legislation indicator for dismissing regular workers)에 퇴직금 규모가 포함된 이유가 이러한 가설에 기인한다고 할 수 있다(OECD, 2020).

당연한 말이겠지만, 이상의 내용을 정리한 Holzmann and Vodopivec (2012)은 이 세 가설이 상호 배타적이지 않음을 강조하면서, 퇴직금이 해당 세 가지 성격을 동시에 가질 수 있다고 언급하고 있다. 퇴직금 제도는 개별 국가에서 활용 목적 등 여러 변수에 따라 위의 성격을 모두 가지고 있을 수도, 혹은 세 가설 중 한두 가지만을 상대적으로 강하게 지지할 수도 있다. 물론 우리나라의 퇴직금제도에도 위 가설들은 여러 함의를 제시하며, 나아가 퇴직금제도 이외에 연금 형식 퇴직급여제도의 성격을 이해하는 데도 일부 적용될 수 있다고 판단된다.

마지막으로, 노동시장 측면에서 기업연금제도의 존재를 어떻게 이해할 것인지에 대한 이론도 확인된다. 해당 이론은 미국에서 임의 제도로 지속되어 온 기업연금(홍범교 외, 2022)이 시장에서 존재하는 이유를 노동시장 혹은 노동경제학 관점에서 설명하고자 하는 이론이다(Gustman et al., 1993). 본 이론은 노동시장을 구성하는 두 축인 근로자(worker)와 기업(firm-side) 측면에서 기업연금에 대한 선호 이유를 설명하고 있다.

먼저, 근로자 측면에서 현시점의 보상인 임금보다 기업연금을 좋아하는 이유 중 하나로 조세 정책에 따른 실질적 혜택의 증가를 언급하고 있다. 임금보다 기업연금의 조세 혜택이 크기에 근로자들이 이를 선호한다는 가설이다. 다음으로, 퇴직 이후 다양한 요인으로 빈곤의 위험이 존재해 이를 회피하기 위한 수단으로 기업연금을 선호한다는 설명이다. 이의 요인에는 수명의 예측 불가능성, 사회보장제도의 변동성, 개인 노후 자산의 변동성, 인

플레이션과 같은 경제 상황의 예측 불가능성 등이 포함된다. 이에 더해, 개인이 저축을 관리하는 것보다 집단이 저축을 관리하는 것이 관리 비용 등 여러 관점에서 경제적 이득이 크기에 기업연금을 선호한다는 가설도 존재한다. 덧붙여, 노동조합의 유무 역시 기업연금의 선호에 영향을 미칠 수 있다는 가설도 존재한다. 노동조합이 있는 기업의 경우 신입 근로자의 의견보다 대체로 중년인 중위 근로자의 선호(median employees' preferences)에 따라 의사결정이 이루어지는 경향이 높기에, 상대적으로 퇴직에 근접한 이들의 성향을 반영해 연금의 선호가 증가할 수밖에 없다는 설명이다.

이처럼 근로자 관점에서는 여러 이유가 존재하는 것과는 달리, 기업 측면에서는 크게 보면 하나의 이유가 기업연금을 선호하는 핵심으로 가정하고 있는데, 이는 바로 기업이 연금을 인적자본의 도구(human resource tool)로 활용한다는 것이다. 이는 앞서 퇴직금제도를 인적자본의 효율성 제고를 위한 도구로 보는 관점과 궤를 같이한다고 이해할 수 있다. 노동경제학 영역에서는 여러 가능한 경로 중, 특히 기업연금이 더 나은 업무 노력(work effort)에 긍정적인 영향을 미치고, 바람직한 노동 이동(turnover)을 유도하며, 특정 나이에 은퇴하도록 하는 데 있어 도움이 될 수 있다고 가정하고 있다.

이상의 Gustman et al.(1993)이 정리한 이론은 미국의 퇴직 연금을 설명하기 위한 이론이기에 우리나라의 퇴직연금제도를 설명하는 데 완전히 부합하는 이론이라고 보기는 어렵다. 임의가입 제도를 오래 유지해 온 국가에서 선호와 관련한 근거를 추정하는 이론이 사용자의 의무를 규정한 우리나라에 그대로 적용되기 어려운 측면이 분명히 존재하기 때문이다. 하지만, 우리나라 퇴직급여제도 전체 운영이 근로자와 기업의 여러 선호와 선택 과정 그 자체이기(본 장 제2절 참고), 이들 이론이 우리나라 퇴직급여제도를 이해하는 데 있어 기여할 수 있음은 분명하다.

### 3. 우리나라 퇴직급여제도의 약사(略史)

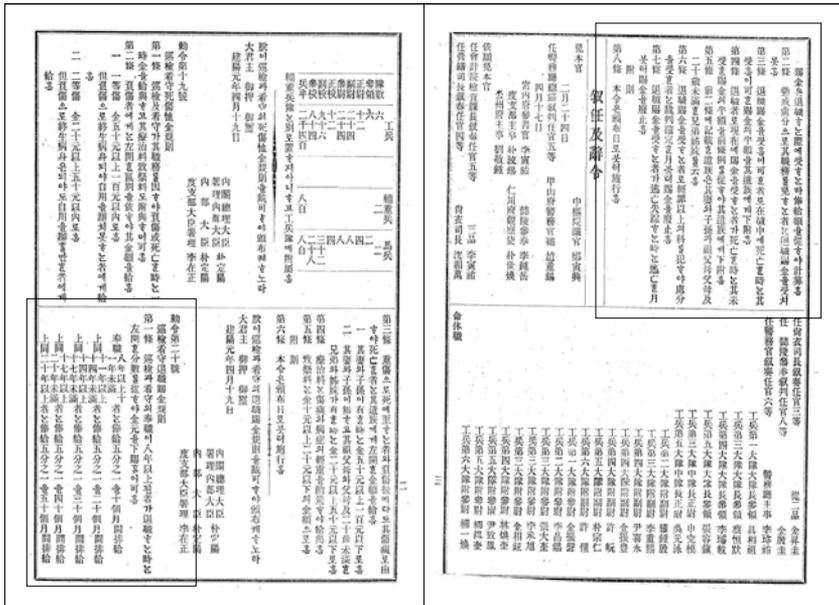
#### 가. 퇴직급여제도의 전사(前史)

전 세계적으로 기업의 퇴직금 혹은 기업연금제도는 19세기에 출현한 것

으로 알려져 있다(Holzmann and Vodopivec, 2012; Thane, 2006). 비록 민간기업에서 활용된 기록은 아니지만, 우리나라에서도 19세기 말 공공부문에서 퇴직금제도가 존재했고 또 활용되었던 기록이 확인된다. 실록에 의하면, 조선시대 고종 33년인 1896년, 현재의 경찰과 교정직 공무원인 순검(巡檢)과 간수(看守)를 대상으로 한 퇴직사금(退職賜金, 퇴직사금, 퇴직 시 하사하는 돈) 규칙을 재가하고 반포하였다는 기록이 확인된다(고종실록 권 34 권, 고종 33년 4월 19일, db.history.go.kr에서 추출). 일제 강점기 이전에 이미 공공 영역에서 일하는 사람들에게 퇴직에 따른 일정한 보상금을 지급하는 규칙이 제정되었던 것이다.

규칙 제1조 내용을 살펴보면, “순검과 간수의 봉직한 기간이 8년 이상인 자는 퇴직을 할 때 다음의 내용에 따라 수를 나누어 돈을 하사할 것. 봉직한 기간이 8년 이상~11년 미만 자는 봉급의 5분의 1을 10개월간 지급하고, 봉직한 기간이 11년 이상~14년 미만인 자는 봉급의 5분의 1을 20개월간 지급하고, 봉직한 기간이 14년 이상~17년 미만인 자는 봉급의 5분의 1을 30개

[그림 2-1] 순검 간수 퇴직사금 규칙(1896년, 고종 33년)



자료 : 조선관보, 제305호, 건양원년 4월 10일, kyudb.snu.ac.kr

월간 지급하고, 봉직한 기간이 17년 이상~20년 미만인 자는 봉급의 5분의 1을 40개월간 지급하고, 봉직한 기간이 20년 이상인 자는 봉급의 5분의 1을 50개월간 지급할 것. 하사하는 돈은 퇴직할 때 받은 봉급 금액에 따라 계산할 것.”으로 규정되어 있다(조선관보, 제305호, 건양원년 4월 10일, kyudb.snu.ac.kr). 비록 하사하는 돈이라는 사금(賜金)이라는 용어를 활용하고 있으나, 현재와 같이 근무 기간에 따른 차등을 두는 퇴직금 형태가 제도적으로 활용되고 있음을 보여주는 중요한 사례라고 판단된다. 즉, 민간기업의 경우는 아니지만, 우리나라에서 퇴직금은 이미 조선시대 말기, 즉 일제 강점기 이전에 도입되었음을, 이미 퇴직금제도를 인지하고 또 활용하고 있었음을 확인해 볼 수 있다.

#### 나. 퇴직금제도의 도입, 강제 제도화, 그리고 확대

일제강점과 미군정 이후 우리나라에서 광의의 퇴직금제도는 1953년 근로기준법 제정을 통해 시작되었다. 제정 근로기준법은 제28조에 해고수당을, 제94조에 퇴직금과 관련한 내용을 포함하여 강제적 제도로 해고수당을, 임의적 제도로 퇴직금을 규정하고 있다(근로기준법, 1953년 5월 10일 제정, 제28조, 제94조). 구체적으로, 제28조(해고자에 대한 지급)에 “① 사용자가 근로자를 해고하고자 할 경우에는 30일분 이상의 평균임금을 근로자에게 지급하여야 한다. ② 2년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 계속근로연수 1년에 대하여 30일씩을, 계속근로연수 10년 이상인 때에는 10년을 넘는 1년에 대하여 60일씩을 전항 일수에 가산하여야 한다”고 규정해 해고수당 의무 규정을 두고 있으며, 제94조에는 상시 10인 이상 근로자를 사용하는 사용자가 정부에 신고하여야 할 취업규칙 작성 시 “퇴직금, 상여와 최저임금에 관한 사항”을 포함하고 있어, 사용자나 노사 간 임의적 방식으로 퇴직금을 정하도록 하고 있다(근로기준법, 1953년 5월 10일 제정, 제28조, 제94조). 만약 퇴직금제도를 넓게 정의해 해고수당제도까지 포괄한다고 정의한다면, 1953년에 퇴직금제도를 시작한 것으로(Holzmann and Vodopivec, 2012) 볼 수 있다. 반면 퇴직금제도를 퇴직자 전체에 강제적으로 적용되는 제도로 좁게 해석한다면, 본 제도를 퇴직금제도로 보기는 어려울 것이다(고

용노동부, 2022a).

하지만 이 두 제도는 현실에서 제도가 의도한 방향과는 달리 운용되는 경우가 빈번했던 것으로 보인다. 특히 해고수당의 지급 규모와 기준, 그리고 퇴직금과의 관계가 문제가 되었던 것으로 보인다. 1960년대 초반 보사부 노동국장을 역임했던 김문수(1962: 64)는 “해고수당의 지급기준이 과도함으로 인하여 그 근본취지가 오도되었고, 일방 퇴직금제도의 규정이 사문화하는 경향이 있었으며, 한편 퇴직과 해고의 실태나 그에 대한 해석여하에 따라서는 이중으로 지급하게 되는 경우도 많아 과도한 해고수당의 지급의무는 사용자의 경제적 부담을 가중하여 기업에 있어서의 사용자의 인사권행사에 암암리에 제약을 가하는 결과도 있어 기업의 유동적인 운영의 합리화를 저해하며 기업의 발전에 지장”을 초래할 가능성이 있음을 언급하고 있다.

이러한 문제를 고려해, 국가재건최고회의는 1961년 12월 4일 새로운 근로기준법을 개정한다. 1961년 개정의 핵심은 해고수당을 폐지하고 이를 퇴직금으로 대체하여 사용자 의무의 퇴직금제도를 도입함과 동시에 앞서 확인된 10년 차를 기준으로 한 누적 체계를 삭제한 것이 특징이다(근로기준법, 1961년 12월 4일 개정, 제28조). 구체적으로, 제28조(퇴직금제도)는 “사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 단 근로연수가 1년미만인 경우에는 예외로 한다”고 규정하고 있다(근로기준법, 1961년 12월 4일 개정, 제28조). 이러한 변화는 앞서 인용한 바와 같이 사용자 측의 어려움을 더는 측면이 있었지만, 노동계에서도 이러한 변화에는 찬성하는 분위기가 강했다. 한국노총은 당시 근로기준법 개정에 대해 개악된 부분도 있긴 하지만 적어도 퇴직금제도의 경우에는 법제화를 실현했음에 대해 긍정적인 평가를 하고 있다(노진귀·이민우, 2018). 사용자 측에서는 앞서 언급한 해고수당제도와 퇴직금제도를 이중으로 운영하는 데 있어서의 일선의 불편을 감소시킬 수 있었으며, 근로자 측에서는 해고만이 아닌 전체 퇴직 사유에 대한 퇴직금제도의 강제 법제화를 얻을 수 있었기 때문이다.

본 퇴직금제도의 구체적 내용과 관련해 추가로 주목해야 할 지점은 적용 범위와 관련한 내용이다. 당시 근로기준법의 적용 대상은 제10조에 “본법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 단 동거의 친족만을 사용하는 사업 또

는 사업장과 가사사용인이나 대통령령으로써 정하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다”라고 언급하고 있어, 시행령을 통해 일부 사업장에 예외를 둘 수 있도록 하고 있었다(근로기준법 1961년 12월 4일 개정, 제10조). 이에 법 시행 당시에는 당시 시행령 제1조에 따라 16인 이상 사업장에 적용되도록 규정되어 있었으나(근로기준법 시행령, 1954년 4월 7일 제정, 제1조), 제정 1년이 채 지나지 않은 1962년 9월 25일 개정된 근로기준법을 통해 30인 이상 사업장에만 적용하도록 결정했다(근로기준법 시행령, 1962년 9월 25일 개정, 제1조). 퇴직금제도가 1년의 근로기간이 필요로 한 것이기에, 실제로 1961년 도입된 퇴직금제도의 적용 범위가 30인 이상 사업장이라고 보아도 무방하다(동아일보, 1962년 12월 3일). 한 언론자료에는 이와 같은 결정에 대해 “중소기업을 육성하기 위하여 근로기준법 적용을 완화시”켰음을 밝히고 있어(조선일보, 1962년 9월 26일), 중소기업의 법 준수 역량과 관련한 현실을 반영한 개정으로 판단된다.

이후 이 규모에 따른 적용 범위의 제한은 점진적으로 완화된다. 1973년 후반기 소위 석유파동으로 인한 경제위기, 그리고 이에 따른 노동시장의 혼란을 시급하게 극복하기 위한 문제의식은 퇴직금제도 적용 확대까지 이어진다(김소영·이인재, 2007). 1975년 4월 개정된 근로기준법 시행령으로 퇴직금제도는 16인 이상 사업장에 적용되게 된다(근로기준법시행령, 1975년 4월 28일 개정, 제1조). 이후 1987년에는 소위 6·29 민주화 선언 이후 일어난 새로운 변화의 흐름과, 이 선언 직전에 이어진 노동법 개정 논의가 함께 연결되며, 헌법과 여러 노동법의 개편 과정에서 근로기준법 적용 확대도 함께 이루어진다(김형배 외, 1988; 동아일보, 1986년 4월 10일; 이광택, 2013; 중앙일보, 1987년 8월 29일).<sup>1)</sup> 당시 개정된 근로기준법 시행령을 통해 10명 이상 사업장에 퇴직금제도가 적용되게 된다(근로기준법 시행령, 1987년 12월 31일 개정, 제1조). 그리고 연이어 1989년 3월, 여소야대 국회에서 야당 주도로 근로기준법을 개정, 그간 시행령으로 규정되던 사업장 규모 기준 적

1) 이광택(2013: 508)은 1986년의 노동법 개정은 “정치적으로 1984년 총선에서의 거대한 야당 신민당의 등장, 경제적으로는 이른바 ‘3저 현상’에 힘입은 호황, 사회적으로는 출기찬 노동법 개정 투쟁”이라는 복합적 배경이 존재하고 있음을 언급하고 있다.

용 범위를 법률에 직접 규정하게 되면서 퇴직금제도는 5인 이상 사업장에 적용되게 된다(조정찬, 1989; 근로기준법, 1989년 3월 29일 개정, 제10조). 이때부터 시작된 5인 이상 사업장에 대한 적용은 이후 연금 형태의 퇴직금 여제도가 도입된 이후에도 한동안 지속된다. 즉, 1961년에 도입된 전체 퇴직자를 대상으로 하는 사용자 의무 퇴직금제도는 최초에 30인 이상 사업장에 적용되기 시작하여 점진적으로 그 적용 범위가 확대되어 1980년대 후반에는 5인 이상 사업장에까지 확대되게 된다. 이와 같은 변화는 취약 근로자에 대한 적용 범위 확대라는 측면에서 노후보장 차원의 진전으로 평가할 수 있을 것이다.

이후 1990년대에 이루어진 가장 주목할 만한 변화는 1997년에 도입된 퇴직금 중간정산제와 관련한 변화이다. 김영삼 정부 시기인 1996년 4월 14일, 대내외적 환경의 요구에 따라 대통령은 신노사관계 구상을 발표하고, 대통령 직속 기구인 노사관계개혁위원회를 통해 노동법 관련 개혁을 추진한다(김인재, 2003; 이규용, 1997).<sup>2)</sup> 노동법 개혁과 관련한 다양한 논의가 이루어지는 가운데, 퇴직금제도에 중간정산제 역시 주제 중 하나로 논의되게 된다(이규용, 1996). 이후 이 논의는 정부와 국회로 이어지게 되고, 상당 기간의 갈등과 혼란을 거쳐 노동관계법 제개정안이 여야 합의로 국회를 통과하게 되었고, 근로기준법의 중간정산제와 관련한 규정 또한 이에 포함되게 된다(김인재, 2003; 동아일보 1997년 3월 9일). 당시 제정된 근로기준법 제34조에는 “사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는” “근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수는 정산시점부터 새로이 기산한다”고 규정하고 있다(근로기준법, 1997년 3월 13일 제정). 본 제도의 경우 근로자 측에서는 필요시 목돈을 활용할 수 있다는 점, 사용자 측에서는 정산을 통해 장래 부담을 줄일 수 있다는 점

2) 김인재(2003: 308~309)는 김영삼 정부의 노동관계법 개정의 배경에는 대외적으로는 “UN이나 ILO 등 국제기구에 의한 노동관계법 개정 압력이 계속되었고, 우루과이 라운드와 세계무역기구 WTO 출범 이후의 블루라운드 등 다양한 국제적 압력”이 존재했으며, 대내적으로는 “한국경제의 경쟁력 상실”과 “1987년 노동법 개정, 국가의 노동통제전략의 한계, 노동운동의 저항과 조직적 발전의 확대 등”에 기인한 노동환경 재편의 필요성이 복합적으로 존재했음을 언급하고 있다.

에 있어 노사 간 이해가 합치되는 부분이 존재했다(전병유, 1997). 물론, 해당 변화는 앞서 작은 규모 기업에 적용을 확대한 것과 달리, 퇴직금제도의 노후보장 기능을 약화시키는 방향의 변화라고 할 수 있다.

#### 다. 연금형 퇴직급여제도의 도입과 노후보장 기능의 강화

이상의 퇴직금제도는 2005년 퇴직연금제도 도입으로 커다란 변곡점을 맞이한다. 국민연금, 고용보험제도가 각각 1988년, 1995년 시작됨에 따라 부담이 커진 사용자 측에서 퇴직금제도 개편 수요가 커지게 되었다(노동부, 2003). 실제로 제정 고용보험법 부칙에는 “노동부장관은 이 법 시행에 따라 근로기준법 제28조의 규정에 의한 퇴직금제도의 개선방안을 강구하여야 한다”는 규정이 포함되기도 했다(고용보험법 1993년 12월 27일 제정, 부칙). 이에 더해, 소위 평생직장과 이를 통한 근로자의 충성심 유지를 핵심으로 하던 전통적 노동시장 작동 방식이 점점 사라지게 되면서, 사용자에게는 퇴직금제도가 인적자본 관리를 위한 도구가 아닌 부담으로 작용하는 경우가 커지게 된다(주은선·정해식, 2010). 이에 사용자 측에서는 제도의 개선을 요구하게 되고, 1998년 노사정위원회는 퇴직금제도 개편을 정식 의제로 선정하게 된다. 이후 노동부는 2001년 6월 한국노동연구원의 연구 결과(방하남 외, 2001)를 토대로 노사정위원회에 퇴직금 제도 개편 논의를 요청한다(노동부, 2003). 해당 연구는 고령화사회로의 이행과 다층 노후 소득 보장 체계 구축 필요성을 고려하여 퇴직금제도를 기업연금제도로 전환하는 구체적인 방식을 제안하는 연구였다(방하남 외, 2001). 이후 노사정위원회에서는 관련 논의를 2년 정도 지속하였고, 정부는 해당 논의 내용을 토대로 법률안을 만들었으며 해당 법안이 2004년 국회를 통과, 2005년 1월 27일 비로소 근로자퇴직급여보장법이 제정되게 된다(근로자퇴직급여보장법, 2005년 1월 27일 제정).

제도적으로 가장 큰 변화는 물론, 퇴직연금제도가 새롭게 도입되었다는 점이다. 법률 제정으로 연금 형태 제도인 확정급여형퇴직연금제도와 확정기여형퇴직연금제도가 새롭게 도입되었고, 앞서 기업형IRP와 같은 역할을 하는 개인퇴직계좌 10인 미만 사업의 특례제도 또한 이 시기에 도입되게 된

다. 이 법은 사용자가 퇴직금제도와 위 세 가지 퇴직연금제도 중 하나를 선택해 설정해야 함을 규정하고 있어, 현재의 퇴직금과 기업연금 병행 방식이 법률 제정 당시부터 존재했음을 확인할 수 있다(근로자퇴직급여보장법, 2005년 1월 27일 제정, 제2조, 제4조). 물론 이러한 연금 형태의 퇴직급여제도 도입은 노후보장 기능 강화에 있어 긍정적인 변화로 볼 수 있다.

이에 더해, 본 법률은 적용 범위와 관련해 “이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다”고 규정하되, 부칙에 “상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업은 2008년 이후 2010년을 넘지 아니하는 기간 이내에 대통령령이 정하는 날부터 시행한다”는 규정을 두어 향후 해당 기준을 폐지할 것임을 명확히 하고 있다(근로자퇴직급여보장법, 2005년 1월 27일 제정, 제3조). 해당 규정 역시 적어도 근로자 수에 따른 적용 범위 제한을 없애기 위한 지향성을 명확하게 보여준 규정으로서 확장적 노후보장이라는 지점에 있어서 긍정적인 변화로 평가해 볼 수 있을 것이다. 실제로 정부는 2010년 12월 1일 근로자 규모에 따른 퇴직급여제도 적용 제한을 없애게 되고, 이때부터 비로소 전 사업장 근로자들이 퇴직급여를 받을 수 있게 된다(고용노동부, 2010).

이후 지속된 퇴직급여제도 변화의 방향은 노후 소득 보장 강화라는 일관된 방향에서 이루어져 왔다고 평가해 볼 수 있다. 예를 들어, 법률이 제정된 이후 최초의 전부 개정은 2011년에 있었는데, 당시 이루어진 주요 변화 중 하나가 퇴직연금제도 이용 근로자가 이직 시 이를 개인형퇴직연금제도로 이전하도록 의무화한 조치였다(고용노동부, 2022a). 본 변화 역시 연금화의 방향성, 즉 노후보장기능을 강화하기 위한 제도적 규율을 강화한 조치라고 평가할 수 있다.

그리고 몇 년 후인 2014년, 정부가 발표한 사적연금 활성화 대책 역시 “안정적이고 여유로운 노후생활 보장을 위한” 목적을 위해 마련된 대책이었다. 해당 활성화 대책은 기획재정부에서 주관하여 5개 관계부처(기재부, 고용부, 복지부, 금융위, 금감원) 및 6개 연구기관(KDI, 노동연, 자본연, 금융연, 보사연, 국민연금연구원)으로 구성된 “사적연금 활성화 TF”에서 4개월간의 논의의 결과로 발표된 대책이다(관계부처 합동, 2014). 해당 대책은 당시에 정책 이해관계자들이 제시한 정책 아이디어를 대부분 망라하고 있는 것으

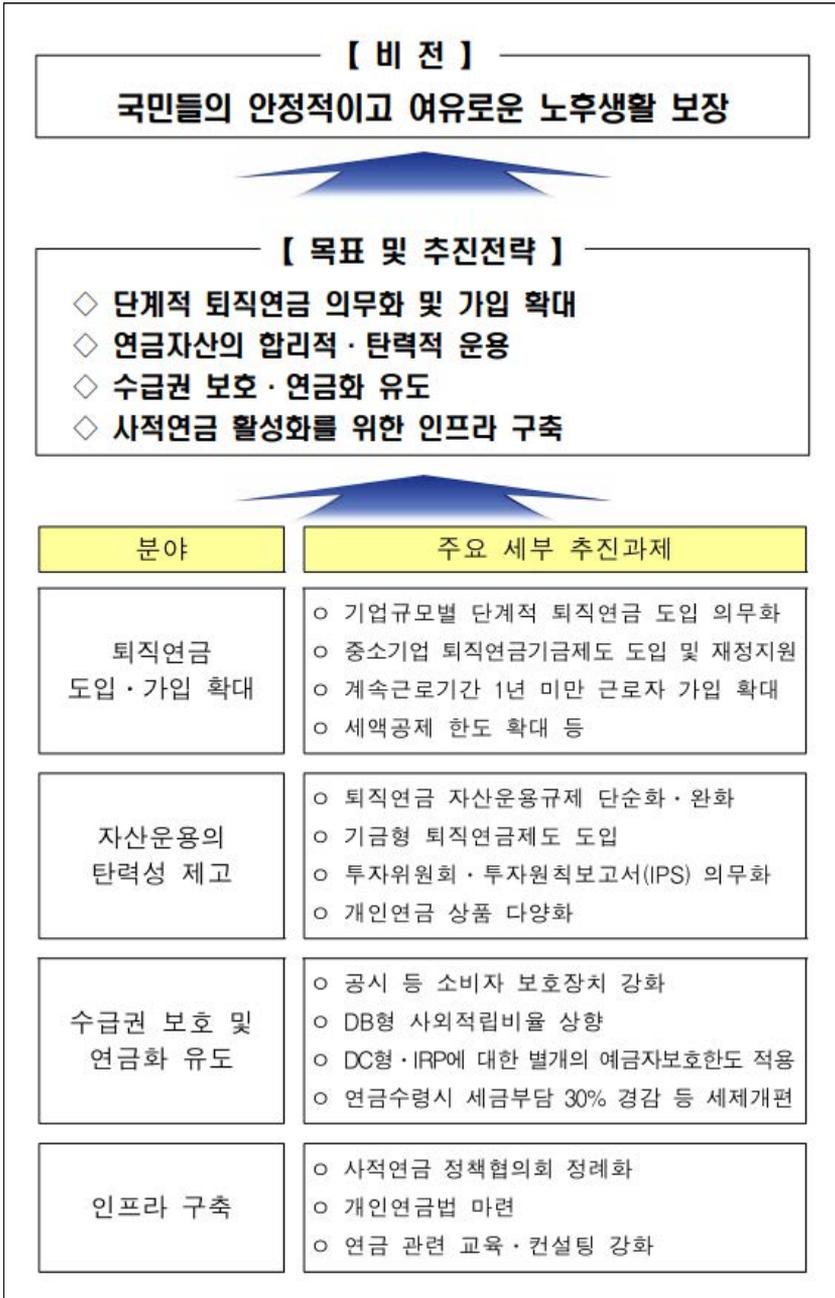
로 판단되는데, 제시한 여러 대책은 크게 1) 퇴직연금 도입·가입 확대, 2) 자산 운용의 탄력성 제고, 3) 수급권 보호 및 연금화 유도, 4) 인프라 구축의 네 영역으로 구분되어 있다(관계부처합동, 2014). 크게 보면, 퇴직금제도에 서 연금형 퇴직급여제도로의 적극적인 전환을 유도하고 실제적·제도적 사 각지대를 완화하며, 노후보장 수단으로서 퇴직연금제도의 수급권을 최대한 보호하는 방향으로 정책 개선 방안을 마련한 것이라고 요약해 볼 수 있다.

해당 대책에 근거해 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 단계적으로 전환하는 내용 등이 포함된 새로운 법률 개정안이 국회에서 논의된다. 하지만, 해당 법안은 회기 내에 처리되지 못하여 자동 폐기되고 만다(강성호·최장훈, 2017; 머니투데이, 2014년 11월 27일). 비록 해당 제도들이 도입되지는 못했 지만, 대책에 포함된 일부 내용이 퇴직급여제도 개편에 지속적으로 영향을 미치고 있다는 측면에서 본 대책은 유의미한 노력이었다고 평가할 수 있다.

아마도 그 대표적인 예가 중소기업퇴직연금기금제도일 것이다. [그림 2-2]에서 확인할 수 있듯이, 본 제도는 당시 대책에 포함되어 있던 제도였 다. 해당 제도는 위 대책이 발표된 지 7년이 지난 2021년 법률 개정으로 퇴 직급여제도에 포함된다(근로자퇴직급여보장법, 2021년 4월 13일 일부개정, 제4장의2). 이외에 300인 이상 확정급여형퇴직연금제도 사업장에 대한 적 립금운용위원회의 구성 및 적립금 운용계획서 작성 의무화 신설도 위 대책 내 투자위원회·투자원칙보고서 의무화와 맥락을 같이하는 변화라고 할 수 있으며(근로자퇴직급여보장법, 2021년 4월 13일 일부개정, 제18조의2), 퇴 직연금 가입자 교육 강화 규정 신설 역시 대책 내의 가입자 교육 강화라는 방향성과 맥을 같이 한다고 볼 수 있다(근로자퇴직급여보장법, 2021년 4월 13일 일부개정, 제18조의2). 이외에 해당 개정 법률에는 퇴직금제도 활용 근 로자의 퇴직금을 개인형퇴직연금제도로 이전하도록 의무화한 조치도 새롭게 포함되었다(근로자퇴직급여보장법, 2021년 4월 13일 일부개정, 제9조). 이들 변화 모두는 노후보장 기능을 강화하기 위한 연금형 퇴직급여제도를 활성화하고 노후보장 기능을 강화하기 위한 개편으로 해석할 수 있다.

가장 최근의 주목할 만한 개편은 소위 디폴트옵션 제도, 즉 사전지정운용 제도를 도입했다는 점이다. 디폴트옵션 제도는 확정기여형퇴직연금제도의 낮은 수익률을 제고하기 위해 가입자가 적립금 운용지시를 한동안 하지

[그림 2-2] 사적연금 활성화 대책(2014. 8. 27)



자료 : 관계부처합동(2014: 4).

않을 경우, 사전에 정한 운용 방식에 따라 적립금이 운용될 수 있도록 하는 제도이다(고용노동부, 2021). 해당 제도 도입을 통해서 퇴직 연금의 운용수익률 제고, 이를 통한 퇴직 연금 활성화에 기여하고자 하는 정부의 의지가 반영된 개선이라 판단된다.

이상에서 정리한 최근까지 퇴직급여제도의 변화를 요약하면 <표 2-2>와 같다. 퇴직급여제도 변천사를 한 문장으로 요약해 보면, 1953년 이후 우리나라의 퇴직급여제도는 중간정산제 도입을 제외하면 전체적으로 사회보장 기능을 강화하는 방향으로 개편이 이루어져 왔다고 볼 수 있다. 퇴직요건이나 사업장 규모에 대한 적용 범위를 지속해 확대해 왔으며, 연금형 제도를 도입하고 연금제도로의 전환을 유도하면서 노후보장 기능을 강화하고자 노력해 왔다고 볼 수 있다.

논의를 정리하기 전 최근 개혁 과정과 관련해 주목해야 할 한 가지 지점 중 하나는 근로자퇴직급여보장법 제정 이후의 변화들이 주로 정부 주도로 이루어져 왔다는 점이다. 최근 퇴직급여제도 개편의 기준이 된 사적연금 활성화 대책을 주도한 것이 정부임은 앞서 확인한 바와 같으며, 노동계와 경영계가 포함된 사회적대화가 활발했거나, 이들이 적극적으로 의견을 개진한 흔적을 찾아보기 어렵다(inochong.org; www.kefplaza.com). 특히 임금 후불 성격이 큰 퇴직급여제도를 연금형 제도로 변화시키는 개혁 방향에도 불구하고 노동계가 관련 개혁에 적극적인 행위자로서 충분한 역할을 하지 않은 것으로 보인다(예: 김기우 외, 2015; 공적연금강화국민행동, 2023). 물론, 최근의 개편이 연금화 제도의 신규 도입만큼 큰 변화가 아니기에 이전처럼 적극적 역할이 필요하지 않았을 수도 있겠지만, 이러한 국면이 한동안 지속되면서 노동계와 경영계가 본 의제와 관련해 논의를 주도하지 못하고 있음은 분명해 보인다.

연관되어, 현재 정부 주도적 개편 방향은 민간 금융권의 이해관계와 부합되는 측면도 존재하는 것으로 판단된다. 노후보장 수단으로서 연금형 제도가 확대되면 필수록 현재 구조하에서는 민간 금융권의 적립액이 증가할 수밖에 없고 이는 곧 금융권의 수익 창출로 이어지기 때문이다. 앞으로의 퇴직급여제도 개편과 관련해, 이들 네 주체, 즉 정부, 노동계, 경영계, 금융권의 역할 구도에 대해 지속적인 관심이 필요할 것으로 보인다.

〈표 2-2〉 해방 이후 우리나라 퇴직급여제도의 주요 변화

법률 제·개정일	주요 제도적 변화
근로기준법, 1953년 5월 10일 제정	강제적 제도로 해고수당, 임의적 제도로 퇴직금 도입
근로기준법, 1961년 12월 4일 개정	해고수당을 강제적 퇴직금제도로 개편
근로기준법 시행령, 1962년 9월 25일 개정	퇴직금제도 30인 이상 사업장 강제 적용
근로기준법 시행령, 1975년 4월 28일 개정	퇴직금제도 16인 이상 사업장 강제 적용
근로기준법 시행령, 1987년 12월 31일 개정	퇴직금제도 10인 이상 사업장 강제 적용
근로기준법, 1989년 3월 29일 개정	퇴직금제도 5인 이상 사업장 강제 적용
근로기준법, 1997년 3월 13일 제정	퇴직금제도 중간정산제도 도입
근로자퇴직급여보장법, 2005년 1월 27일 제정	확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 개인퇴직계좌 특례(현, 기업형IRP) 신규 도입
근로자퇴직급여보장법 시행령, 2010년 9년 29일 개정	퇴직급여제도 4인 이하 사업장에도 강제 적용
근로자퇴직급여보장법, 2011년 7월 25일 개정	퇴직연금제도 이용 근로자 이직 시 개인형퇴직연금제도로 이전하도록 의무화
근로자퇴직급여보장법, 2021년 4월 13일 개정	중소기업퇴직연금기금제도 신규 도입
근로자퇴직급여보장법, 2021년 4월 13일 개정	퇴직금제도 이용 근로자 이직 시 개인형퇴직연금제도로 이전하도록 의무화
근로자퇴직급여보장법, 2022년 1월 11일 개정	사전지정운용제도(디폴트옵션제도) 신규 도입

자료 : 근로기준법 및 시행령, 근로자퇴직급여보장법 및 시행령.

## 제2절 퇴직급여제도의 현황과 기존 연구

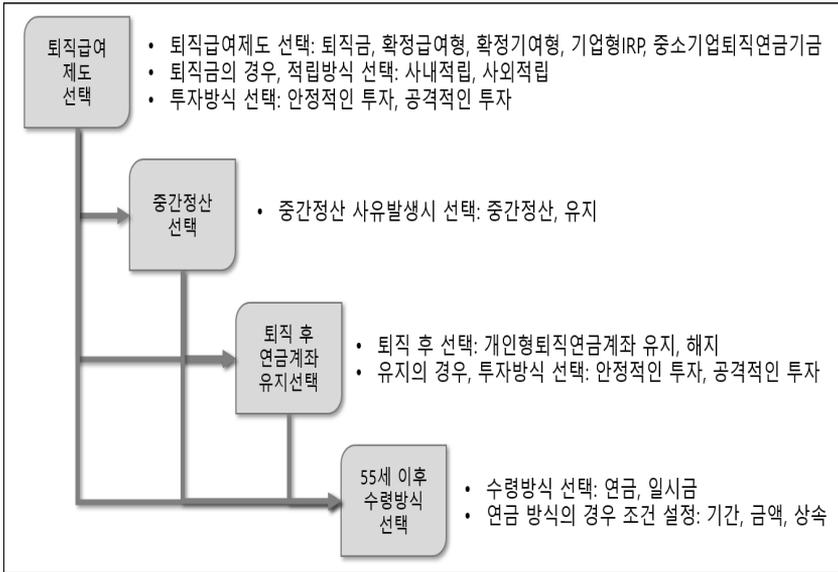
### 1. 퇴직급여제도의 현황 제시를 위한 틀 및 활용자료

제2절에서는 위 과정을 통해 형성된 우리나라의 퇴직급여제도 현황을 정리하고자 한다. 최대한 포괄적으로 퇴직급여제도의 현황을 정리하기 위해 본 연구에서 활용하고자 하는 기준틀은 [그림 2-3]과 같다. 앞서 본 제도의 전개 과정에서 확인한 바와 같이, 근로자퇴직급여보장법 제정 이후 본 제도와 관련된 정책적 관심은 노후보장 기능 강화에 초점이 맞추어져 있다. 기실 퇴직급여제도가 노후를 보장하는 기능을 수행하기 위해서는 매우 여러 단계의 선택 과정을 거쳐야 한다. 본 연구에서는 이러한 선택 과정, 즉 퇴직급여제도가 노후보장을 위한 수단으로 활용되기 위해 상당히 긴 기간 동안 이루어지는 정책 이해관계자의 여러 선택 혹은 선호를 기준으로 퇴직급여제도 현황을 정리해 보고자 한다.

구체적으로, 이해관계자의 선택이 필요한 지점은 총 네 지점이다. 먼저 한 기업의 사용자와 근로자는 다섯 종류의 퇴직급여제도 중 하나의 퇴직급여제도를 선택해야 한다. 그리고 부가적으로 적립한 퇴직급여를 어떻게 투자할지도 선택해야 하며, 퇴직금제도의 경우 어디에 적립할지도 결정해야 한다. 이 첫 번째 단계는 사용자와 근로자가 함께 결정하는 영역이라 할 수 있다. 현재 정책적 방향성은 퇴직금제도가 아닌 연금형 제도를 선택하도록, 그리고 연금형 제도의 투자 수익을 높일 수 있도록 공격적인 투자를 수행하도록 하는 것이다. 다음 단계는 근로자가 특정 사유가 발생했을 때 중간 정산을 실행할지 선택하는 단계이다. 정책적 관점에서는 근로자가 최대한 중간 정산을 선택하지 않도록 하는 것이 중요할 것이다.

이후 세 번째 단계는 기업에서 퇴직한 후 퇴직 근로자가 자신의 퇴직급여가 이전된 개인형퇴직연금 계좌를 유지할지 혹은 해지할지를 선택하는 단계이다. 만약 이를 유지한다면, 부가적으로 이를 어떻게 투자할지도 선택해야 한다. 현재 정책적으로는 최대한 이를 유지하도록 하는 것이 중요할 것

[그림 2-3] 노후보장을 위한 퇴직급여제도와 관련된 일련의 선택들



자료 : 저자 작성.

이다. 마지막 단계로 개인은 연금형 퇴직급여제도를 일시금으로 수령 가능한 55세 이후 자신의 퇴직급여를 어떤 방식으로 받게 될지 선택해야 한다. 가장 중요한 결정은 연금과 일시금을 선택하는 것이며, 연금을 선택했을 경우 기간과 금액 등 세부 조건 또한 결정해야 한다. 정책적 관점에서는 일을 통한 소득이 단절된 이후, 최대한 긴 기간 동안 연금 방식으로 급여를 받도록 하는 것이 중요할 것이다.

이 네 가지 선택의 현황을 정리하기 위해 활용하는 핵심 자료는 우리나라 퇴직급여제도와 관련된 대표적인 네 종의 행정자료이다. 먼저, 통계청에서는 두 종류의 현황자료를 발간하고 있는데, 2016년부터 발표하는 퇴직연금통계(통계청, 2023a)와, 2023년 처음으로 발표한 연금통계가 바로 그것이다(통계청, 2023b, 2024). 전자는 퇴직 연금에 초점을 둔 통계이고, 후자는 퇴직 연금을 포함한 여러 연금제도를 총괄한 전체 연금통계 자료이다. 다음으로, 고용노동부와 금융감독원에서 함께 발간하는 연도별 퇴직 연금 적립금 운용 현황 분석자료 또한 활용하고자 한다(고용노동부·금융감독원, 2024). 본 자료는 금융감독원에서 2017년부터 정기적으로 공개하다가, 2020년부

터는 고용노동부와 함께 공개하고 있는 자료이다(금융감독원, 2017; 고용노동부·금융감독원, 2020). 마지막으로, 국세청의 국세통계포털 공개자료의 일부 또한 활용할 것이다. 국세청에서는 다양한 국세 관련 자료를 제공하는데 본 연구에서는 특히 퇴직소득세 영역 공개자료를 활용하고자 한다(tasis.nts.go.kr). 자료는 가장 최신 자료를 제시하고자 했으며, 표를 제시할 때 연도가 다를 경우 동일 연도의 자료를 활용하고자 했다.

이에 더해, 본 절에서는 각 단계의 선호와 관련한 기존 연구도 함께 정리하고자 한다. 퇴직금제도와 연금형 퇴직급여제도가 공존하는 우리나라 퇴직급여제도의 특수성을 고려한다면, 국내에서 발간된 연구에 우선적인 초점을 둘 것이다. 다만, 해외 연구 경향 정도는 확인할 필요가 있어 해외 연구의 경우 전체적인 동향 정도를 확인해 볼 것이다. 본 절에서 의미하는 선호는 앞서 제1절에서 정리한 퇴직급여제도 전체의 성격과는 달리, 퇴직급여제도 내 하위 선택과 관련한 기업·기업군, 그리고 근로자·근로자군의 선호이기에 분명한 차이가 있음을 미리 밝힌다.

## 2. 퇴직급여제도의 현황

### 가. 퇴직급여제도 선택

먼저, 2022년 퇴직급여제도 가입 근로자와 가입 사업장에 대한 현황은 다음 <표 2-3>과 같다. 전체 퇴직급여제도 가입 대상 근로자 약 1,228만 명 중 퇴직연금제도인 확정급여형, 확정기여형, 기업형IRP에 가입한 가입자는 약 653만 명으로 가입률은 53.2%로 나타난다. 이를 사업장 기준으로 확인해 보면, 도입 대상 사업장 약 159만 개 중 43만 개소가 가입해 26.8%가 퇴직급여제도를 도입한 것으로 나타난다. 해당 통계자료에는 전통적인 퇴직금제도와 최근 도입된 중소기업퇴직연금기금제도는 포함되지 않았기에, 이외의 근로자나 기업은 이 두 제도 중 하나에 가입되었다고 추정해 볼 수 있다. 2022년 12월 31일 당시 중소기업퇴직연금기금제도의 가입 사업장과 가입자 수가 각각 2,154개소에 9,656명임을 고려한다면, 남은 사업장 및 가입자 대부분이 퇴직금제도를 활용하고 있다고 추정해 볼 수 있다. 여전히 압도적

〈표 2-3〉 2022년도 연금형 퇴직급여제도 도입 사업장 도입 및 근로자 가입 현황

(단위 : 개소, 명, %)

	대상 전체	도입 사업장/ 가입 근로자	도입률/ 가입률	중소기업 퇴직연금기금
사업장	1,594,649	427,757	26.8	2,154
근로자	12,281,213	6,533,830	53.2	9,656

자료 : 근로복지공단(2023: 1); 통계청(2023a: 6, 10).

으로 많은 사업장, 반 정도 되는 근로자들이 퇴직급여제도를 활용하고 있는 상황인 것이다.

퇴직급여제도 중 위 세 종류의 퇴직연금제도 사업장을 종사자 규모별로 구분하여 제시하면 〈표 2-4〉와 같다. 앞의 표와 비교해 전체 도입 사업장의 수가 약간 많은 것을 확인할 수 있는데, 이는 대상 외 사업장도 일부 포함되어 있기 때문이다(통계청, 2023a). 이에는 동거하는 친족만을 사용하는 사업 등이 포함되어 있다고 추정되는데, 이들 사업장은 근로자퇴직급여보장법의 적용을 받지 않는다(근로자퇴직급여보장법, 제3조).

먼저, 제도유형별로 보면, 전체 퇴직연금제도 도입 사업장 중 확정기여형을 도입한 사업장이 전체의 66.4%로 가장 많고, 확정급여형이 다음 순으로 확인된다. 종사자 규모별 도입률의 경우, 소규모 사업장, 특히 10인 미만의 사업장의 경우 도입률이 낮게 나타나, 소규모 기업의 경우에 퇴직급여제도를 활용하는 기업이 상대적으로 많음을 추정해 볼 수 있다. 가입한 기업만을 확인해 보면, 규모가 커질수록 확정기여형의 활용비율은 감소하는 반면, 병행형, 즉 사업장의 근로자가 두 종류 이상의 퇴직연금제도에 가입된 형태의 사업장의 비율이 증가하고 있음을 확인해 볼 수 있다. 이처럼 둘 이상의 제도를 활용하는 병행형 사업장이 많은 이유는 근로자가 많은 사업장의 특성상 개별 근로자의 다양한 수요를 반영한 것으로 추측된다.

다음으로, 근로자의 가입 특성을 성별, 규모별로 구분해 제시하면 〈표 2-5〉, 〈표 2-6〉과 같다. 먼저 전체 가입 근로자의 제도유형별 가입 비율을 보면, 사업장과 마찬가지로 근로자도 확정기여형 가입자 비율(52.8%)이 확정급여형보다 높긴 하지만, 그 차이는 사업장만큼 크지는 않았다. 성별로 보면, 전체 가입률은 남녀가 유사한 상황에서 여성이 상대적으로 확정기여형

〈표 2-4〉 2022년도 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도 사업장 규모별 도입 현황

(단위 : 개소, %)

	도입대상 사업장	도입 사업장	도입률	전체 도입 사업장	제도유형			
					확정 급여형	확정 기여형	기업형 IRP	병행
합계 (구성비)	1,594,649 (100.0)	427,757 (100.0)	26.8	436,348 (100.0)	89,744 (20.6)	289,856 (66.4)	25,445 (5.8)	31,303 (7.2)
5인 미만	874,426 (54.8)	92,172 (21.5)	10.5	97,147 (22.3)	17,066 (17.6)	65,981 (67.9)	13,124 (13.5)	976 (1.0)
5~ 9인	396,649 (24.9)	130,569 (30.5)	32.9	132,709 (30.4)	22,613 (17.0)	96,777 (72.9)	9,817 (7.4)	3,502 (2.6)
10~ 29인	233,115 (14.6)	133,514 (31.2)	57.3	134,676 (30.9)	30,907 (22.9)	92,643 (68.8)	2,218 (1.6)	8,908 (6.6)
30~ 49인	40,605 (2.5)	29,648 (6.9)	73.0	29,771 (6.8)	8,214 (27.6)	17,007 (57.1)	143 (0.5)	4,407 (14.8)
50~ 99인	29,111 (1.8)	23,496 (5.5)	80.7	23,609 (5.4)	6,187 (26.2)	11,113 (47.1)	86 (0.4)	6,223 (26.4)
100~ 299인	15,175 (1.0)	13,241 (3.1)	87.3	13,302 (3.0)	3,686 (27.7)	5,147 (38.7)	44 (0.3)	4,425 (33.3)
300인 이상	5,568 (0.3)	5,117 (1.2)	91.9	5,134 (1.2)	1,071 (20.9)	1,188 (23.1)	13 (0.3)	2,862 (55.7)

자료 : 통계청(2023a: 7, 26).

가입 비율이 높았으며, 남성의 경우 과반(51.1%)이 확정급여형에 가입하고 있음이 확인된다. 규모별 도입률의 경우, 사업장의 경우와 같이 소규모 사업장 내 근로자 도입률이 상대적으로 낮은 것으로 확인된다. 제도유형별로는, 대체로 소규모 기업 근로자의 경우 확정기여형 활용비율이 높은 반면, 대규모 기업, 특히 300인 이상 기업의 경우 확정급여형 가입 비율이 높았다.

적립금 총액의 경우, 퇴직금제도의 규모를 확인할 수 있는 자료는 존재하지 않는다. 사내 적립이 가능한 퇴직금제도의 특성상 이를 확인하는 데에는 근본적인 한계가 있기 때문이다(홍원구, 2023). 이에 반해 퇴직연금제도의 적립금은 공개되어 있는데, 〈표 2-7〉에서 확인할 수 있듯이 2023년 기준, 퇴

〈표 2-5〉 2022년도 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도 근로자 성별 가입 현황

(단위 : 천 명, %)

	가입 대상 근로자	가입 근로자	가입률	전체 가입 근로자	제도유형			
					확정 급여형	확정 기여형	기업형 IRP	병행
합계 (구성비)	12,281 (100.0)	6,534 (100.0)	53.2	6,948 (100.0)	3,083 (44.4)	3,667 (52.8)	62 (0.9)	135 (1.9)
남성	7,168 (58.4)	3,861 (59.1)	53.9	4,018 (57.8)	2,052 (51.1)	1,850 (46.1)	30 (0.8)	85 (2.1)
여성	5,113 (41.6)	2,672 (40.9)	52.3	2,930 (42.2)	1,031 (35.2)	1,817 (62.0)	32 (1.1)	50 (1.7)

자료 : 통계청(2023a: 10).

〈표 2-6〉 2022년도 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도 근로자 사업장 규모별 가입 현황

(단위 : 천 명, %)

	가입 대상 근로자	가입 근로자	가입률	전체 가입 근로자	제도유형			
					확정 급여형	확정 기여형	기업형 IRP	병행
합계 (구성비)	12,281 (100.0)	6,534 (100.0)	53.2	6,948 (100.0)	3,083 (44.4)	3,667 (52.8)	62 (0.9)	135 (1.9)
5인 미만	1,317 (10.7)	156 (2.4)	11.9	173 (2.5)	28 (16.3)	123 (71.2)	21 (12.2)	1 (0.3)
5~9인	1,495 (12.2)	449 (6.9)	30.0	511 (7.4)	83 (16.3)	394 (77.1)	31 (6.1)	3 (0.5)
10~29인	2,230 (18.2)	1,084 (16.6)	48.6	1,218 (17.5)	273 (22.4)	928 (76.2)	8 (0.7)	9 (0.7)
30~49인	920 (7.5)	521 (8.0)	56.6	564 (8.1)	159 (28.3)	397 (70.5)	(천 명 미만) (0.1)	6 (1.1)
50~99인	1,150 (9.4)	702 (10.7)	61.0	746 (10.7)	254 (34.0)	476 (63.8)	(천 명 미만) (0.0)	16 (2.2)
100~299인	1,471 (12.0)	1,014 (15.5)	68.9	1,063 (15.3)	455 (42.8)	591 (55.6)	(천 명 미만) (0.0)	17 (1.6)
300인 이상	3,698 (30.1)	2,608 (39.9)	70.5	2,673 (38.5)	1,831 (68.5)	758 (28.4)	(천 명 미만) (0.0)	84 (3.1)

자료 : 통계청(2023a: 12, 40).

직연금제도의 전체 적립금은 약 306.8조 정도이다. 물론, 이 중에서 확정급여형을 제외한 다른 퇴직연금제도는 근로자가 추가로 납입할 수 있어서 순수하게 퇴직급여제도로서의 적립금만을 확인하는 것은 본 자료만으로는 한계가 있다. 이러한 한계를 감안하고 살펴보면, 전체 적립금 중에는 확정급여형이 66.9%로 상당 부분을 차지하고 있다. 사업장이나 근로자 수와는 달리 확정급여형의 적립 규모가 큰 이유는 주로 상대적으로 규모가 큰 사업장 내

〈표 2-7〉 2023년도 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도 적립금 금융권역별 규모 현황

(단위: 억 원, %)

금융권역 운영형태	전체 적립금	제도유형		
		확정급여형	확정기여형	기업형 IRP
계	3,067,571 (100.0)	2,053,363 (66.9)	1,000,768 (32.6)	13,440 (0.4)
은행	1,486,543 ( 48.5)	870,151 (58.5)	604,062 (40.6)	12,330 (0.8)
생명보험	748,586 ( 24.4)	622,623 (83.2)	125,422 (16.8)	541 (0.1)
손해보험	143,508 ( 4.7)	123,646 (86.2)	19,822 (13.8)	40 (0.0)
금융투자	645,520 ( 21.0)	436,942 (67.7)	208,108 (32.2)	470 (0.1)
근로복지공단	43,414 ( 1.4)	-	43,355 (99.9)	59 (0.1)
원리금보장형	2,627,209 ( 85.6)	1,935,573 (73.7)	682,250 (26.0)	9,386 (0.4)
실적배당형	279,417 ( 9.1)	95,793 (34.3)	182,105 (65.2)	1,519 (0.5)
대기성자금	160,946 ( 5.2)	21,997 (13.7)	136,414 (84.8)	2,535 (1.6)

주: 퇴직급여제도가 보기 어려운 순수 개인형IRP제도는 제외했으며, 이를 포함하면 총 적립금은 382.4조 원임(고용노동부·금융감독원, 2024: 18).  
자료: 고용노동부·금융감독원(2024: 18, 19).

고소득자가 확정급여형에 가입한 경우가 많을 것으로 추정된다. 금융권역 별로는 은행(48.5%)이 가장 많은 적립금을 보유하고 있으며, 다음이 생명보험(24.4%), 금융투자(21.0%) 순으로 나타났다. 운영 형태별로는 원리금 보장형의 비중이 압도적으로 높은 비중을 차지하고 있다(85.6%). 확정기여형 경우에도 원리금 보장형 적립 규모가 실적배당형에 비해 3.7배 이상 높은 것으로 나타나고 있으며, 기업형IRP의 경우에는 그 배율이 더 크게 나타나고 있다. 이러한 결과는, 적어도 우리나라에서는 퇴직연금제도는 상대적으로 안정적인 방식으로 운영되고 있음을 보여준다. 한편, 2022년 말 중소기업퇴

〈표 2-8〉 퇴직연금제도 2023년 수익률 및 10년 연환산 수익률(1)

(단위 : %)

		제도유형	
		확정급여형	확정기여형 · 기업형IRP
2023년 수익률	전 체	4.50	5.79
	원리금보장형	4.26	3.87
	실적배당형	9.54	14.44
10년 연환산 수익률	전 체	2.01	2.26
	원리금보장형	2.04	2.13
	실적배당형	2.88	2.84

주 : 퇴직급여제도가 보기 어려운 순수 개인형IRP제도는 제외했음.  
 자료 : 고용노동부 · 금융감독원(2024: 12, 14).

〈표 2-9〉 퇴직연금제도 2023년 수익률 및 10년 연환산 수익률(2)

(단위 : %)

		제도유형				
		금융투자	생명보험	손해보험	은행	근복단
2023년 수익률	전체	4.87	7.11	4.37	4.63	3.94
	원리금보장형	3.99	4.64	3.74	4.52	3.58
	실적배당형	12.93	13.89	11.96	12.38	13.82
10년 연환산 수익률	전체	1.93	2.40	2.17	1.61	2.03

주 : 개인형 퇴직연금제도가 모두 포함되어 계산된 결과.  
 자료 : 고용노동부 · 금융감독원(2024: 13, 14).

직연금기금제도의 기금 운용 합계액은 총 324억 원이었다(근로복지공단, 2023: 1).

선호 현황은 아니지만, 이의 주요한 원인일 수 있는 수익률 또한 참고할 필요가 있다. <표 2-8>과 <표 2-9>는 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도의 2023년 및 10년 장기 수익률 현황을 제시하고 있다. 먼저 제도유형별로 보면, 2023년 말 확정급여형은 4.50%, 확정기여형·기업형IRP는 5.79%의 수익률을 기록했다. 10년 연환산 수익률이 확정급여형 2.01%, 확정기여형·기업형IRP 2.26%임을 고려한다면, 2023년의 수익률은 예외적으로 높은 수치로 이해해 볼 수 있다. 특히 실적배당형 수익률의 경우 확정급여형과 확정기여형·기업형IRP 각각 9.54%와 14.44%를 나타내어, 10년 연환산 수익률의 수배에 이르기기도 했다. 2023년과 같은 수익률이 지난 수년간 지속되어 왔다면, 앞서 표에서 확인한 원리금 보장형 집중은 현재와 달랐을지 모른다. 하지만, 10년 연환산 수익률에서 보듯이 퇴직 연금의 장기 수익률이 투자 방식과 큰 차이가 없다는 점, 2022년 -5.08%(확정급여형), -16.92%(확정기여형·기업형IRP) 수익률에서 보듯이 실적배당형의 엄청난 수익률 변동 폭이 불안감을 증폭시킬 수밖에 없다는 점 등이 원리금 보장형을 상대적으로 선호하게 하는 것으로 추측해 볼 수 있다(고용노동부·금융감독원, 2023: 11).

한편, 개인형퇴직연금제도가 모두 포함된 퇴직연금제도에 있어 2023년 가장 높은 수익률을 보인 금융권은 생명보험으로 7.11%로 나타났다. 그리고 권역별로 큰 차이는 없지만 10년 전체 장기 수익률에서도 생명보험사가 2.40%로 가장 높게 나타났다. 흥미로운 지점은 공공기관인 근로복지공단의 수익률 실적인데, 2023년에는 3.94%, 10년 연환산으로는 2.03%의 수익률을 나타내어 생명보험사를 제외한 다른 민간 금융권과 비교해 일정 수준의 경쟁력을 갖추고 있는 것으로 나타났다. 즉, 민간 금융권이 압도적으로 규모가 큰 적립금을 보유하고 있음에도 불구하고(근로복지공단, 2023년 총 약 4.3조 원, 고용노동부·금융감독원, 2024: 17), 공공부문에 비해 압도적으로 높은 수익률 실적을 보이는 것은 아니라는 점을 확인할 수 있었다.

마지막으로 수수료료를 포함한 운영 관련 부담 비용의 차이 또한 확인할 필요가 있다. <표 2-10>은 제도운영별, 금융권역별 총비용부담률을 보여주고 있다. 여기에서 총비용부담률은 운용관리수수료, 자산관리수수료, 펀드비

용의 합을 기말평균적립금으로 나눈 금액을 말한다. 먼저, 제도유형별로 보면, 확정급여형의 총비용부담률이 0.508%로 확정급여형 0.323%보다 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 다른 조건이 동일한 경우 원리금 보장형 비중이 높은 확정급여형이 펀드총비용이 낮기에, 확정급여형의 총비용부담률이 낮은 것으로 추측된다. 물론, 큰 차이라고 보기는 어렵지만, 확정급여형이 운영 관련 비용 부담이 적음을 보여주는 것이다.

한편, 개인형퇴직연금제도가 모두 포함된 퇴직연금제도 금융권역별 현황에서는 은행 등 주요 민간 금융기관의 총비용부담률은 0.306~0.412%로 큰 차이가 나지 않는 반면, 근로복지공단의 경우 0.078%로 매우 낮은 비율을 나타내고 있다. 이와 같은 상대적인 큰 차이는 근로복지공단이 운용 관리 서비스만 제공하기에 나타난 결과임을 유의할 필요가 있다. 즉, 운용 관리 수수료 이외에 다른 비용인 자산관리수수료와 펀드총비용은 근로복지공단이 아닌, 공단이 계약한 민간사업자가 그 비용을 받고 있기에 발생한 차이로, 행정자료에는 동일 위상으로 제시되어 있으나 실제 이를 절대적 수치로 비교하는 것은 무리가 있음을 유의할 필요가 있다. 다만, 근로복지공단의 운용 관리 수수료가 전체 운용 관리 수수료 평균인 0.140%에 비해서 크게 낮은 점은 분명하다(고용노동부·금융감독원, 2024: 15).

이상에서 확인한 내용을 정리해 보면, 제1절에서 살펴보았듯이 퇴직금제

<표 2-10> 2023년도 퇴직연금제도 총비용부담률 현황

(단위 : %)

		총비용부담률
제도 유형별	확정급여형	0.323
	확정기여형·기업형IRP	0.508
금융 권역별	은행	0.412
	금융투자	0.325
	생명보험	0.333
	손해보험	0.306
	근로복지공단	0.078

주 : 개인형퇴직연금제도가 포함되어 계산된 결과.  
 자료 : 고용노동부·금융감독원(2024: 15).

도에서 연금형 제도로 상당 기간 정책적 노력이 있었으나, 여전히 퇴직금제도를 이용하는 사업장과 근로자가 상당수라는 점을 확인할 수 있었다. 다만, 퇴직금제도의 적립금 규모가 어느 수준인지 적립금은 어떻게 운용되고 있는지 알 수 있는 정보는 많지 않아 퇴직금제도 관련 현황은 좀 더 풍부한 현황 정보가 필요한 상황이라 할 수 있다. 퇴직연금제도의 경우 근로자나 사업자 수에서는 확정기여형이, 규모에서는 확정급여형이 많음을 확인할 수 있었다. 그리고 대체로 우리나라의 근로자나 사업주는 안정형 투자를 선호하는 편인 것으로 보인다. 이러한 선택에 있어 퇴직연금제도 전반의 낮은 수익률과 수수료 차이 등이 일부 영향을 미칠 수 있다고 추측된다.

#### 나. 중간정산 선택

앞서 적립금 규모와 마찬가지로 퇴직금만의 중간정산에 대한 정보는 존재하지 않는다. 관련해, 유일하게 확인 가능한 자료는 연금형 퇴직급여제도와 관련해 확정기여형과 모든 개인형퇴직연금이 함께 포함된 중간정산 현황 정도이다. 개인형퇴직연금제도와 분리된 통계가 공개되어 있지 않으며, 추가 납입에 대한 내용도 구분되어 있지 않아 퇴직급여제도 내에서 발생한 중간정산만을 따로 구분해 확인하는 것은 어려운 실정이다. 즉, 중간정산과 관련해서는 좀 더 풍부하고 세분된 현황자료가 필요한 상황이라 할 수 있다. 확정급여형제도의 경우, 중간정산은 원칙적으로 불가하다(고용노동부, 2022b).

〈표 2-11〉은 2022년 중간인출 사유별 현황을 제시하고 있다. 표에서 확인할 수 있듯이, 2022년 확정기여형 혹은 개인형퇴직연금제도 가입자 중에서 중간정산을 한 인원은 약 5만 명에 정산 금액은 1.7조 원으로 확인된다. 성별로 이를 구분해 보면 남성이 수나 총금액에서 상대적으로 높은 비중을 나타내고 있다. 사유별로는, 주택구매와 주거 임차가 절대다수를 차지하여 대체로 주거와 관련한 비용지출을 위해 중간정산이 이루어지고 있음이 확인된다.

〈표 2-11〉 2022년도 확정기여형 및 개인형퇴직연금 사유별 중간정산 현황

(단위 : 명, 억 원, %)

	중간 정산 인원			중간 정산 금액		
	합계	남성	여성	합계	남성	여성
합계 (구성비)	49,811 (100.0)	37,338 (75.0)	12,473 (25.0)	17,429 (100.0)	14,279 (81.9)	3,151 (18.1)
주택구입	23,225 (46.6)	17,313 (74.5)	5,912 (25.5)	9,698 (55.6)	7,918 (81.6)	1,781 (18.4)
주거임차	15,742 (31.6)	11,312 (71.9)	4,430 (28.1)	5,095 (29.2)	4,067 (79.8)	1,028 (20.2)
장기요양	2,416 (4.9)	1,880 (77.8)	536 (22.2)	772 (4.4)	653 (84.6)	119 (15.4)
파산선고	131 (0.3)	96 (73.3)	35 (26.7)	8 (0.0)	6 (81.3)	1 (18.7)
회생절차	7,264 (14.6)	5,816 (80.1)	1,448 (19.9)	1,041 (6.0)	884 (84.9)	157 (15.1)
기타	1,033 (2.1)	921 (89.2)	112 (10.8)	815 (4.7)	751 (92.2)	64 (7.8)

주 : 확정기여형과 개인형퇴직연금에 대한 통계.  
 자료 : 통계청(2023a: 19).

#### 다. 퇴직 후 연금 계좌 유지 선택

퇴직 후 연금 계좌 유지 실태를 확인하기 위해서는, 우선 퇴직 후 근로자들이 받는 퇴직급여 규모가 어느 정도인지를 확인해 볼 필요가 있다. 근로자퇴직급여보장법에 근거한 퇴직급여의 연간 총규모를 제공하는 공식 자료는 존재하지 않는다. 다만 국세통계포털에 공개된 퇴직소득 원천징수 관련 통계자료를 통해서 연별 퇴직급여 규모를 대략 가늠해 볼 수 있다(tasis.nts.go.kr). 국세통계포털에는 연별 귀속 제출분 퇴직소득 지급명세서와 연금 계좌 지급명세서 자료에 기반한 연별 퇴직소득 원천징수 신고 현황을 제시하고 있다. 자료에 따르면 2022년 기준 퇴직자는 약 327만 명으로 확인된

다. 국세 기준 퇴직소득은 근로자퇴직급여보장법의 퇴직급여제도뿐 아니라 다른 여러 제도를 포괄하며,<sup>3)</sup> 또 한 해에 퇴직급여를 여러 번 받으면 복수의 원천징수 신고가 이루어질 수도 있기에, 위 327만 명이라는 수치는 엄밀한 의미에서 본 연구의 대상인 퇴직급여제도 수급 실인원이라고 이야기하기는 어렵다.

국세통계포털에는 이들이 받은 퇴직급여 총액이 제시되어 있는데, 중간 지급 등 항목에 약 6.1조 원, 최종 항목에 약 48.9조 원, 정산 항목에 약 55조 원이 제시되어 있다. 마지막 정산 항목은 중간 지급 등 항목과 최종 항목의 합계를 제시한 금액이며, 중간 지급 등 항목은 이전에 퇴직급여를 받은 경험이 있는 경우 최종적 퇴직소득세 계산을 위해서 확인하는 목적의 항목임을 고려한다면(소득세법 시행규칙 별지 제24호서식)<sup>4)</sup>, 최종액 항목의 48.9조 원이 실제 2022년 원천징수와 직접적으로 관련된 퇴직급여로 유추해 볼 수 있다. 즉, 간단하게 이야기하자면 2022년 조세 관점의 퇴직소득 기준에 따라서 발생한 퇴직급여는 48.9조 원이라고 이야기할 수 있을 것이다. 물론 이에는 퇴직금 중간정산을 통해 지급된 금액도 포함되어 있으며, 앞서 언급한 바와 같이 근로자퇴직급여보장법 이외의 소득도 함께 포함되어 있기에, 이 수치가 퇴직급여제도에 규정된 5종의 제도 퇴직 후 퇴직급여 전체 금액이라고 이야기하기 어렵다. 하지만 근로자퇴직급여보장법의 적용을 받는 사람들이 위 퇴직자의 대부분을 차지한다고 추측해 보면, 매년 지급되는 퇴직급여가 상당한 규모라는 점 정도는 추측해 볼 수 있다.

이렇게 퇴직급여를 받게 되었을 때, 몇 가지 예외 상황을 제외하면 퇴직급여는 개인형퇴직연금제도 혹은 이와 유사한 형태의 계정으로 이전된다(고용노동부, 2022a). 퇴직금을 포함한 전체 퇴직급여 이전액의 경우에는 위

3) 국세청에 의하면 퇴직소득의 범위에는 “1) 공적연금 관련법에 따라 받는 일시금(지연지급 이자 포함), 2) 사용자 부담금을 기초로 하여 현실적인 퇴직을 원인으로 지급받는 소득, 3) 소기업·소상공인 공제금, 4) 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률에 따라 지급받는 퇴직공제금, 5) 과학기술인공제회법에 따라 지급받는 과학기술발전장려금, 6) 종교관련종사자가 현실적인 퇴직을 원인으로 종교단체로부터 지급받는 소득”이 모두 포함된다(www.nts.go.kr).

4) 중간정산에는 현 근무처의 퇴직 전 중간 지급, 퇴직금의 분할지급 또는 퇴직으로 해당 연도에 이미 발생한 퇴직금 등의 항목이 포함된다(소득세법 시행규칙 별지 제24호서식).

중간정산과 마찬가지로 알려진 자료가 존재하지 않는다. 다만, 퇴직급여제도 중 확정급여형과 확정기여형의 경우 개인형퇴직연금제도로의 이전 및

<표 2-12> 2022년도 확정급여형과 확정기여형의 개인형퇴직연금으로 이전 현황  
(단위 : 명, 억 원, %)

		합계	남성	여성
개인형 퇴직연금 이전	이전 인원	984,362	538,928 (54.7)	445,434 (45.3)
	이전 금액	201,266	146,273 (72.7)	54,993 (27.3)
개인형 퇴직연금 이전 예외 인원	합계	312,180 (100.0)	136,057 (43.6)	176,123 (56.4)
	55세 이후 퇴직	195,075 (62.5)	101,279 (51.9)	93,796 (48.1)
	담보대출상환	542 (0.2)	240 (44.3)	302 (55.7)
	퇴직급여액 300만 원 이하	109,292 (35.0)	29,446 (26.9)	79,846 (73.1)
	기타	7,271 (2.3)	5,092 (70.0)	2,179 (30.0)
개인형 퇴직연금 이전 예외 금액	합계	34,947 (100.0)	24,649 (70.5)	10,298 (29.5)
	55세 이후 퇴직	30,867 (88.3)	22,345 (72.4)	8,522 (27.6)
	담보대출상환	16 (0.0)	10 (62.5)	6 (37.5)
	퇴직급여액 300만 원 이하	2,079 (5.9)	553 (26.6)	1,526 (73.4)
	기타	1,985 (5.7)	1,741 (87.7)	244 (12.3)

자료 : 통계청(2023a: 21, 22).

예외 현황이 공개되어 있는 정도이다. 반복적으로 이야기하지만, 확정기여형의 경우 추가납입이 포함된 현황이다.

〈표 2-12〉는 이 두 퇴직급여제도의 개인형퇴직연금제도로의 이전 및 이전 예외 현황을 성별로 구분해 제시하고 있다. 2022년 확정기여형과 확정기여형 퇴직연금제도에서 개인형 퇴직연금제도로 자신의 퇴직급여를 이전한 사람은 약 98.4만 명으로 나타난다. 단순 계산해 보면, 1인당 이전 금액은 2천만 원 정도 수준임을 알 수 있다.

한편 개인형퇴직연금제도로의 이전 예외 사유 몇 가지 중 대표적인 경우가 바로 55세 이후 퇴직, 퇴직급여를 담보로 대출받은 금액 상환, 퇴직급여가 300만 원 이하의 경우 등이다(고용노동부, 2022a). 이와 관련한 현황 역시 확인이 가능한데, 2022년 예외 인원은 약 31.2만 명, 금액은 약 3.5조 원으로 나타났다. 앞서 이전 인원이나 총액과 비교해 보면 각각 31.7%, 17.4% 수준으로, 예외 사유에 포함되는 인원도 상당한 수준임이 확인된다. 사유나 금액 모두 55세 이후 퇴직이 가장 높은 비중을 차지하고 있었다.

마지막으로, 퇴직 후 퇴직급여제도를 개인형퇴직연금제도 계좌로 이전한 개인 중 이를 곧바로 해지한 이들에 대한 현황은 알려지지 않고 있다. 현재 확인할 수 있는 통계는 전체 개인형퇴직연금제도 가입자 중 해지한 이들의 현황 정도이다. 〈표 2-13〉에서 확인할 수 있듯이 2022년 개인형퇴직연금제도를 해지한 사람은 총 98.7만 명으로, 그 금액은 13.9조 원 수준으로 확인된다. 단순 계산해 보면, 1인당 해지 금액은 1천4백만 원 정도 수준이다.

정리하자면, 퇴직 후 개인형퇴직연금계좌로의 이전과 관련해 퇴직금제도

〈표 2-13〉 2022년도 개인형퇴직연금제도 해지 현황

(단위: 명, 억 원, %)

개인형 퇴직연금	합계	남성	여성
해지 인원	986,847	536,578 (54.4)	450,269 (45.6)
해지 금액	138,605	90,274 (65.1)	48,332 (34.9)

주: 이전한 개인 중 해지한 인원이 아닌 전체 해지를 의미.  
자료: 통계청(2023a: 21).

와 관련한 정보는 제한적이며, 이전한 이들 중 해지를 한 사람의 현황이나, 유지하는 사람들의 투자 성향 등의 세부 현황에 대한 정보는 확인이 어려운 상황이다. 관련해서는 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도에서 개인형 퇴직연금으로 이전 및 예외 현황 정도만이 확인 가능한데, 이 중 이전 예외 인원이 상당한 규모라는 점, 예외 사유로는 55세 이후 퇴직 사유가 많음을 확인할 수 있었다.

한편, 중소기업퇴직연금기금제도의 경우 앞서와 같은 세부적인 정보는 현시점에서는 확인이 어렵다. 다만 자금 지출 정보 정도만이 확인 가능한데, 2022년 말까지 중소기업퇴직연금기금에서 퇴직급여 및 사용자 반환 등의 사유로 92건, 총 1억 8천만 원의 자금 지출, 즉 지급이 이루어진 것으로 확인된다(근로복지공단, 2023). 정확한 확인은 어렵지만, 해당 지출에는 퇴직으로 인한 퇴직급여 지급뿐만 아니라 다양한 지출 내역이 포함되어 있는 것으로 추측된다.

#### 라. 55세 이후 수령방식 선택

퇴직급여를 개인형퇴직연금제도로 이전한 사람의 경우, 55세부터 연금 수령과 일시금 수령을 선택할 수 있다(고용노동부, 2022a). 퇴직금제도 퇴직자는 55세 이후 일시금을 받거나 개인형퇴직연금제도로 이전하여 연금을 받을 수 있다. 확정기여형과 확정급여형제도, 그리고 중소기업퇴직연금기금제도 퇴직자들은 가입 기간이 10년 이상이어야 연금을 받을 수 있지만, 10년 미만인 근로자도 개인형퇴직연금제도로의 이전을 통해 연금 방식의 수령이 가능하다. 개인형퇴직연금제도 퇴직자는 연금 수령과 관련해 가입 기간의 제한은 없기에 연금과 일시금을 자유롭게 선택할 수 있다(고용노동부, 2022a).

퇴직금제도의 경우 55세 이후 일시금으로 지급되는 규모는 확인되지 않는다. 현재 확인할 수 있는 정보는 55세 이후 퇴직연금제도 중에서 퇴직 연금 수급을 개시한 계좌 수 및 금액의 정보, 그리고 연금과 일시금 수령의 현황 정도이다. 물론 이 정보 역시 개인형퇴직연금제도가 모두 포함되어 있으며, 확정기여형에 추가납부 금액 역시 포함된 자료이기에 기업의 부담에 의

〈표 2-14〉 2023년도 55세 이후 퇴직 연금 수급 계좌 수 및 금액 현황

(단위 : 좌, 억 원, %)

	합계	연금수령	일시금수령
계좌수(A)	529,664	55,124 (10.4)	474,540 (89.6)
금액(B)	155,103	77,040 (49.7)	78,063 (50.3)
계좌당 금액(B/A)	0.29	1.40	0.16

주 : 자부담을 포함한 모든 퇴직급여가 포함되어 계산된 결과.

자료 : 고용노동부·금융감독원(2024: 16).

한 퇴직급여만의 현황이라고 보기는 어렵다.

〈표 2-14〉를 확인해 보면, 2023년도에 55세 이후로 퇴직 연금 수급을 개시한 계좌는 총 529,664좌이며, 대부분인 89.6%가 일시금 수령을 선택한 것으로 나타났다. 전체 금액은 총 15.5조 원 규모이며, 일시금 수령이 전체의 50.3%로 나타났다. 단순 계산으로는 일시금으로 받는 경우 계좌당 평균 수령액은 약 1천6백만 원으로, 연금으로 받는 총수령액인 약 1억 4천만 원과 비교하면 상대적으로 적은 금액이다.

연금을 선택한 경우, 다양한 연금 형태를 활용할 수 있다. 예를 들어, 종신연금, 확정연금, 상속연금, 정기연금, 비정기연금 등 다양한 방식으로 수령이 가능하다(금융감독원, 2023). 이 중에서 현재 확인할 수 있는 자료는 수령 주기 정도이다. 〈표 2-15〉에서 연금 수령으로 확인된 전체 계좌 중에서는 월별로 받는 경우가 압도적으로 많은 편이었다. 전체의 79.7%가 월별로 수령하고 있음이 확인된다.

마지막으로, 65세 이상 인구 중 퇴직 연금 수급자가 어느 정도를 차지하고 있는지에 대한 현황자료가 확인된다. 2022년 기준 전체 연금 수급자는 총 818만 2천 명으로 확인되는데, 이 중에서 퇴직 연금은 1만 6천 명이 확인되며, 월평균 158만 원, 중위값은 42만 원으로 확인된다. 수급자가 급격히 증가하고 있긴 하지만(통계청, 2024), 여전히 미미한 수준으로 평가해 볼 수 있다.

이상에서 살펴본 현황을 전체적으로 정리하자면, 현재 퇴직급여제도가

〈표 2-15〉 2023년도 퇴직 연금 55세 이후 수급 계좌 수령 주기

(단위 : 좌, %)

주 기	계좌 수
계	126,036 (100.0)
월	100,400 (79.7)
분기	1,522 (1.2)
반기	681 (0.5)
연	14,455 (11.5)
기타	8,978 (7.1)

주 : 개인형퇴직연금제도가 포함되어 계산된 결과.  
 자료 : 고용노동부 · 금융감독원(2024: 16).

〈표 2-16〉 2022년 연금 종류별 수급자 수, 수금액, 구성비

(단위 : 천 명, 천 원, %)

		전체	기초 (장애인)	국민	지역	퇴직	개인	주택	농지
수급자 수(천 명)		8,182	6,168	4,353	530	16	381	78	11
수급 금액 (천 원)	월평균	650	279	413	2,523	1,583	837	1,216	1,306
	중위수	419	308	314	2,514	417	282	981	1,110
구성비 (%)	25만 원 미만	19.9	42.8	35.6	0.2	38.6	45.2	3.1	8.8
	25~ 50만 원	40.4	56.4	39.1	0.1	16.1	25.6	12.8	11.6
	50~ 100만 원	27.5	0.9	19.1	2.4	21.4	18.0	35.1	24.8
	100~ 200만 원	6.9	0.0	6.2	29.6	11.8	6.5	32.7	31.2
	200만 원 이상	5.4	0.0	0.1	67.6	12.1	4.7	16.2	23.6

주 : 개인형퇴직연금제도가 포함되어 계산된 결과.  
 자료 : 통계청(2024: 17).

여러 단계의 선택을 지나 만 65세 이후에 연금 형태로 실제로 활용되는 경우는 적어도 현재까지는 극히 미미한 수준으로 평가된다. 그간의 노력에도 불구하고 우리나라의 퇴직급여제도가 유의미한 수준으로 다층적 연금 체계의 일부로 일정 정도 기능하지는 못하는 상황이라고 할 수 있다.

### 3. 기존 국내외 실증 연구

위 네 단계별 선호와 관련한 국내 연구를 확인해 보면, 앞서 확인한 바와 같이 도입된 지 상당 기간이 지난 제도임에도 불구하고 많은 실증 연구가 이루어지지 못했음을 확인해 볼 수 있다. 이들 발표된 연구를 정리해 보면, 앞서 네 단계 중 주로 첫 번째 단계에 연구가 집중되어 있으며, 세 번째와 네 번째 단계의 연구는 극히 드물며, 두 번째인 중간 정산과 관련한 연구는 연구자가 확인한 범위 내에서는 관련 실증 연구가 전혀 없는 것으로 확인된다. 첫 번째와 관련해서는, 특히 기업의 퇴직연금제도 도입 의사와 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도 선택과 관련한 연구에 많이 집중되고 있는 것으로 나타났다. 퇴직급여 제도별로 확인해 보면, 퇴직연금제도와 관련한 연구가 주로 이루어진 데 반해, 퇴직금제도와 관련한 실증 연구는 거의 이루어지지 않고 있음도 확인할 수 있었다. 활용한 자료는 한국노동연구원의 사업체 패널을 활용한 연구, 자체 실태조사를 활용한 연구, 실제 금융기관의 자료를 활용한 연구, 통계청 승인형 마이크로 데이터를 활용한 연구 등이 확인되었다. 본 연구에서 확인한 최근 이루어진 주요 실증 연구를 정리하면 <표 2-17>과 같다.

한편, 퇴직급여제도, 좀 더 넓게는 연금제도와 관련된 기존 연구를 정리한 해외 연구를 확인해 보면, 가장 많은 연구의 관심을 받은 국가가 미국과 영국으로 확인된다. 이 중에서도 특히 미국은 단연 관심을 많이 받고 있음이 확인된다(Gough and Niza, 2011; Owusu et al., 2024; Valls Martínez et al., 2021). 이들 문헌 정리 연구 중 Gough and Niza (2011)의 연구는 특히 우리나라의 퇴직급여제도 혹은 퇴직연금제도에 관한 근로자들의 선호와 관련한 20년 동안의 해외 연구를 전체적으로 정리하고 있다. 연구자들이 정리한 연구 빈도를 확인해 보면, 근로자의 선호를 확인한 해외의 연구들은 전체

〈표 2-17〉 퇴직급여제도 선호와 관련한 국내 주요 연구들

연구	주제	자료	주요 결과
정영훈 외 (2021)	대표자 3년 이내 퇴직연금 제도 도입 의사	2020년 실태조사 자료	부채 규모가 클수록, 이익 규모가 클수록 퇴직 연금 도입 의사 증가
박원주 외 (2011)	퇴직연금제도 도입 여부 제도 유형 선택 요인	2005, 2007년 사업체 패널	노동조합이 없고, 고용안정협약이 있으면 퇴직연금제도 도입 매출액이 클수록 DB형, 1인당 인건비가 높을수록 DC형 선택
김대환·류건식 (2012)	퇴직연금제도 전환 여부 제도 유형 선택 요인	2009년 사업체 패널	노동조합이 없고, 이직률이 낮고, 비정규직 비율이 낮을수록 퇴직연금제도 도입 기업규모 크고, 생산성 높고, 사업 기간 길고, 근로자 승진이 짧을수록 DB형, 젊은 근로자 많고, 성과연동 임금체계가 도입되고, 외국인 지분율, 이직률이 높을수록 DC형 선택
권순원 외 (2010)	제도 유형 선택 요인	행정데이터와 KIS-Library 재무데이터 결합	근로자 평균 근속 연수가 긴 기업일수록 DB형 선택, 근로자 수, 연봉제 임금, 퇴직금 중간 정산, 기업 수익성은 DC형 선택
주현 (2017)	퇴직연금제도 도입 여부 제도 유형 선택 요인	2013년 사업체 패널	남성 정규직 비율이 낮을수록, 여성 정규직 비율이 높을수록, 남성 고령자 비율이 높을수록, 부채총액이 높을수록, 당기순이익이 높을수록, 당기 매출액이 높을수록, 인사 노무 컨설팅을 받을수록 퇴직연금제도 도입 남성 정규직 비율이 높을수록, 당기순이익이 높을수록, 기업 연혁이 오래될수록, 인사 노무 컨설팅을 받지 않을수록, 복리후생제도가 없을수록, 선택적 복지제도가 미 실시될수록, 노동조합이 존재할수록, 고용보장을 할수록 DC형에 비해 DB형 선택
송인옥·이경희 (2019)	퇴직연금제도 가입자 위험선호 요인	2017년 모 퇴직 연금 사업자 계좌정보	연령과 위험자산 선택은 위로 볼록한 비선형 관계 동일 연령대에서 임원일수록, 고임금일수록, 적립금 규모가 클수록 위험 선호도 증가

〈표 2-17〉의 계속

연구	주제	자료	주요 결과
류건식·김대환(2011)	퇴직연금제도 실적배당 투자 비중 영향 요인	2010년 실태조사 자료	연령이 젊을수록, 남성일수록, 학력이 높을수록, 외벌이일수록, 기업규모가 작을수록, 소득이 높을수록, 건강 상태가 좋을수록, 기대수명이 낮을수록, 추가납입을 하지 않았을수록 공격적 투자 선호 증가
최수정(2023)	개인 IRP(DC, IRP)계좌 위험자산 선호요인	통계청 승인형 퇴직연금 마이크로데이터(MDIS)	기업규모가 클수록, 평균 소득이 높은 산업군에 속할수록 위험자산 투자에 적극적 다른 퇴직연금 가입자에 비해 DB 가입자들은 평균적으로 개인 IRP계좌(DB, IRP 포함)에서 위험자산 투자에 소극적이나 일단 위험자산을 보유한 경우 위험자산에 더 많이 투자
임두빈·전용일(2015)	퇴직 후 IRP계좌 해지 영향 요인	2012~2013 모 금융회사 IRP 가입자 자료	연령이 높고 남성의 경우 7일 이내 즉시 해지 확률과 6개월 이상 장기 보유 확률 모두 높고, IRP 계좌 입금액이 클수록 즉시 해지 확률이 높음.
류건식·강성호(2016)	DC가입자의 연금 선호요인	2015년 실태조사 자료	제도 변화(디폴트옵션 도입, 캐시백런스 도입, 수탁자배상책임보험 도입)가 연금화 선호에 긍정적 영향을 미침.

자료 : 저자 작성.

적으로, 퇴직연금제도가 의무화되어 있지 않은 상황에서 이를 활용할지의 선호(Decision to save, 41건), 그리고 확정기여형을 선택해 개인이 이를 운영할 때 세부적인 운영 내용에 대한 선호, 즉 금액(Contribution, 33건)이나 자산 할당(Asset Allocation, 51건), 운용의 적극성(Active management, 10건, 이상 여러 연구 질문을 포함한 연구는 중복 계산 가능)에 주로 집중되는 것으로 확인되었다. 이에 반해서, 연금제도 종류에 대한 선호(Defined benefit versus defined contribution, 8건)나 퇴직 시점에서의 일시금, 연금 등 다양한 선택(Choices at Retirement Age: Lump-sum, annuity and cash-out, 12건)과 관련한 연구는 상대적으로 활발하지는 못한 상황이었다(Gough & Niza, 2011). 우리나라에서 가장 많이 연구가 이루어진 대표적 영역 중 하나인 기업의 퇴직연금제도 선호와 관련한 해외 연구를 최대한 포함해 보더라도 위

의 경향성, 즉 연금 종류의 선호나 퇴직 이후 근로자의 선호에 관한 연구 부족 경향은 크게 바뀌지 않는다(예: Dorsey, 1987; Ippolito, 1995; Kapinos, 2009, 2012; Niehaus and Yu, 2005; Petersen 1994; Stone, 1991). 이상의 차이는 의무화 등과 같은 제도 내용이나 압도적으로 투자의 안정성을 증시하는 운영 실태와 같은 국가 간 차이에 기인하는 것으로 판단된다.

### 제3절 현재까지의 퇴직급여제도 관련 정책 논의

#### 1. 전문가 델파이(Delphi) 조사 개요

퇴직급여제도와 관련한 정책 현황 및 과제를 정리하기 위해 본 연구에서는 자체 전문가 델파이 조사를 수행했다. 델파이 조사는 “문제에 관하여 전문가들의 견해를 유도하고 종합하여 집단적 판단으로 정리하는 일련의 절차”(이종성, 2001: 7)로 정의할 수 있다. 즉, 추정하고자 하는 문제에 대해서 델파이 토론 참여자들에게 반복적으로 구조화된 개방형·폐쇄형 질문을 연속적으로 제공하여 균형적으로 의견을 수렴하는 연구 절차라고 할 수 있다(이종성, 2001).

본 델파이 조사는 1950년대 국방과 관련한 정책 의사결정을 위한 연구에서 최초로 도입되었다. 당시 미국의 RAND 연구소에서는 정확한 예측이 어려운 문제에 있어, 두 사람이 한 사람보다 낫다는 큰 원칙에 기초하되, 좀 더 편향적이지 않은 논의 방법이 무엇일지에 대해 고민하게 되었다(Dalkey, 1969; Dalkey and Helmer, 1962). 이의 결과로 탄생한 연구 방법이 델파이로, 해당 델파이는 1) 익명의 응답(anonymous response), 2) 반복적이며 구조화된 피드백(iteration and controlled feedback), 3) 통계적인 집단적 응답(statistical group response)이라는 원칙에 따라 다수 전문가의 의견에 대해서 몇몇 개인들의 편향을 방지하고자 하는 연구 절차라고 할 수 있다(Dalkey, 1969).

본 연구에서 확인하고자 하는, 현시점에서 퇴직급여제도의 주요 문제나

시급히 해결해야 하는 정책 대안은 개별 전문가마다 다른 의견을 갖는 영역이라고 할 수 있다. 이에 델파이 조사는 여러 전문가의 의견을 편향됨 없이 확인하고 수렴하는 데 적합한 연구 방법이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 델파이 조사 기법을 활용하여 현시점의 퇴직급여제도의 문제점과 개선안을 탐색해 보고자 했다.

좀 더 구체적으로, 본 연구에서는 총 10인의 델파이 토론 참여자를 대상으로 델파이 조사를 수행하였다. 이를 위해, 퇴직급여제도 혹은 더 넓게는 우리나라 노후 소득 보장 제도와 관련해 다수의 연구를 수행한 연구 전문가 목록을 일차적으로 구축한 뒤, 이들의 섭외를 진행하면서 이들에게 최고의 전문가 1인을 추가로 추천을 받는 과정을 통해 최종 참여자를 선정하였다. 일차 전문가 풀을 구성하면서 가장 염두에 두었던 지점은 사회정책을 바라보는 다양한 시각을 가진 전문가를 포괄적으로 참여하도록 하는 것이었다. 이러한 고려 역시 편향성을 줄이기 위한 노력 중 하나라 볼 수 있다. 이상의 과정을 거쳐 본 델파이 조사에 참여한 델파이 토론 참여자 10인은 <표 2-18>과 같다.

이후 이들을 대상으로 3월과 4월 중 총 3회에 걸쳐 델파이 조사가 이루어졌다. 첫 번째 조사에서는 개방형 질문으로 노후소득보장 관점에서 1) 퇴직급여제도의 가장 큰 문제 최대 세 가지, 2) 가장 우선해서 개선해야 할 가장 큰 문제 최대 세 가지를 개방형으로 작성할 것을 요청하였다. 이후 2차 델파이에서는 1차에서 응답한 여러 문제점과 개선점에 대해서 각각 1) 동의 여부(5점척도) 및 2) 가장 중요하다고 생각하는 요인들에 대해서 응답을 요청했다. 마지막 3차 델파이에서는 2차에서 응답한 동의 여부와 가장 중요한 요인들에 대한 응답을 통계적으로 제시하고(빈도, 평균), 2차와 동일한 질문

<표 2-18> 델파이 조사 토론 참여자 10인 성함 및 소속

권순원(숙명여자대학교), 권순하(김앤장), 김연명(중앙대학교), 김용하(순천향대학교), 김재현(상명대학교), 류건식(RMI 보험경영연구소), 성주호(경희대학교), 양재진(연세대학교), 정창률(단국대학교), 홍원구(자본시장연구원) (이상 가나다순)
---

주: 성함과 소속의 공개에 대한 동의를 받고 공개하는 것임을 밝힘.  
 자료: 저자 작성.

을 재차 응답하게 하여, 의견 수렴을 유도했다. 3회의 델파이 조사 전 과정에 대한 질문지는 본 연구의 말미에 부록으로 첨부했다.

## 2. 조사 결과

먼저, 노후보장 관점에서 퇴직급여제도의 문제점으로, 델파이 토론 참여자들이 5점 만점 중 평균 4점 이상, 즉 평균적으로 “다소 동의함” 이상으로 응답한 항목은 총 일곱 가지로 나타났다. 이 중에서 가장 평균이 높게 나타난 항목은 일시금의 과도한 활용과 관련된 것으로, 1) 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많다는 점이었다(평균 4.7점). 그리고 2) 가입자가 퇴직급여를 65세 이전에 인출·해지할 수 있어 노후보장제도로 기능하지 못한다는 점이 다음으로 높은 동의를 얻었으며(평균 4.3점), 3) 연금형 퇴직급여제도의 수익률이 낮은 점(평균 4.2점), 4) 많은 중소기업 근로자가 연금형 퇴직급여제도를 사용하지 않는 점(평균 4.2점)의 동의 수준도 높은 편이었다. 이외에 5) 퇴직금제도 근로자가 기업이 도산했을 경우 퇴직급여의 온전한 수급이 어려울 수도 있다는 점(평균 4.1점), 6) 노동시장 주체가 퇴직금제도를 많이 활용해 연금형 퇴직급여제도 미활용자가 많다는 점(평균 4.0점)과 같이 퇴직금제도의 문제에 동의하는 수준도 높은 편이었으며, 7) 소형 영세 사업장에서 퇴직급여의 미적립 및 연체 문제가 빈번하게 발생하는 문제 역시 중요한 문제 중의 하나로 인식하고 있었다(평균 4.0점).

이들을 포함해, 참여자들이 응답한 여러 항목 중에서 가장 큰 문제 두 가지를 지적해 달라는 요청에 대해, 2명 이상의 참여자의 응답을 받은 응답지는 총 다섯 가지였다. 구체적으로, 1) 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많다는 점, 2) 연금형 퇴직급여의 수익이 낮다는 점을 토론자의 반인 다섯 명이 가장 중요한 문제로 지적했다. 다음으로 3) 가입자가 퇴직급여를 65세 이전에 인출·해지할 수 있어 노후보장 제도로 기능하지 못한다는 점에 대해 네 명이 응답했으며, 4) 노동시장 주체가 퇴직급여제도를 노후보장제도로 생각하지 않는 인식의 문제나 5) 노동시장 주체가 퇴직금제도를 많이 활용해 연금형 퇴직급여제도 미활용자가 많다는 문제 역시 두 명의 응답자가 중요한 문제 중 하나로 지적했다. 전체적으로 보면, 본

〈표 2-19〉 델파이 조사 결과 : 현 퇴직급여제도의 문제점

항 목		동의수준 (평균)	큰 문제 (빈도)
인식 부족	(1) 노동시장 주체가 퇴직급여제도를 노후보장제도로 생각하지 않음.	3.5	2/10명
퇴직금 과다활용	(2) 노동시장 주체가 퇴직금제도를 많이 활용해 연금형 퇴직급여제도 미활용자가 많음.	4.0	2/10명
일시금 과다활용	(3) 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많음.	4.7	5/10명
낮은 수익률	(4) 연금형 퇴직급여제도의 수익률이 낮음.	4.2	5/10명
이용· 혜택 격차	(5) 많은 중소기업 근로자는 연금형 퇴직급여제도를 활용하지 않음	4.2	-
	(6) 중소기업 근로자는 급여 규모 측면에서 퇴직급여제도가 노후소득보장 기능을 하는 데 한계가 있음.	3.3	1/10명
	(7) 퇴직금제도 근로자의 경우 기업이 도산하면 퇴직급여의 온전한 수급이 어려울 가능성이 큼.	4.1	1/10명
	(8) 소형 영세 사업장에서 퇴직급여의 미적립 및 연체의 문제가 빈번하게 발생하고 있음.	4.0	-
그 외 제도· 운용 문제	(9) 가입자가 퇴직급여를 65세 이전에 인출·해지할 수 있어 노후보장제도로 기능하지 못함.	4.3	4/10명
	(10) 관대한 중간정산제도가 존재해 노후소득보장 제도로 충분히 기능하지 못함.	3.8	-
	(11) 퇴직연금제도가 제한적이고 다양하지 못해 가입자가 선택할 수 있는 선택지가 부족함.	2.6	-
	(12) 퇴직연금제도가 민간 퇴직연금사업자와의 계약에 의존해 민간 금융기관 주도적으로 운영됨.	3.8	-
	(13) 퇴직연금제도 운용 수수료가 높은 편임.	3.4	-
	(14) 최근 법정 퇴직금 IRP 이전 의무 도입으로 인해 현장에 혼란이 가중되고 있음.	2.4	-

자료 : 저자 작성.

토론에 참여한 참여자들은 퇴직급여제도를 일시금으로 활용하는 점, 퇴직급여가 65세 이전에 인출이 가능하다는 점, 연금형 퇴직급여제도의 수익률이 낮다는 점 등을 현재 퇴직급여제도의 핵심 문제점으로 인식하고 있음을

확인할 수 있었다.

다음으로, 본 연구에서는 노후보장 관점에서 제도적·정책적으로 개선해야 할 지점에 대해서도 질문해 보았다. 앞서와 같이 평균 4점 이상의 동의를 얻은 항목은 총 일곱 가지로 나타났다. 가장 높은 평균을 보인 항목은 수령방식의 연금화를 유도하는 방안과 관련된 것으로 1) 연금 활용 증대를 위해서 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트옵션 제도를 도입할 필요가 있다는 주장이었다(평균 4.4점). 다음으로 2) 제도적으로 퇴직금제도를 폐지하고 연금형 퇴직급여제도를 의무화할 필요가 있다는 주장(평균 4.3점)과 3) 중간정산제도 요건이나 규모 등을 현재보다 엄격히 할 필요가 있다는 주장(평균 4.3점) 또한 높은 평균을 보였다. 이외에 4) 연금형 퇴직급여제도 가입 증대를 위해, 다양한 유인책을 도입할 필요가 있다는 주장(평균 4.2점), 퇴직급여제도 제도 유연화·다양화 정책 중 하나로 5) 근로자 중심 운용(선택권 확대)과 수익률 제고 등을 위해 기금형 제도 등 집합적 투자 기구를 확대할 필요가 있다는 주장(평균, 4.2점), 수령방식의 6) 연금 활용 증대를 위해, 세제 혜택 등 유인책을 강화할 필요가 있다는 주장(4.1점), 수령방식의 7) 연금 활용 증대를 위해, 일시급 수급에 일정 제한(요건)을 가하는 제도 개편이 필요하다는 주장(평균 4.0점)도 높은 수준의 동의를 얻은 항목이었다. 정리해 보면, 퇴직금에서 연금형 퇴직급여제도로의 전환이나 수령방식에 있어 연금으로 수령을 증대시키는 복수의 정책에 대해 상당한 동의 수준을 보였으며, 이외에 기금형과 같은 집합적 투자 기구 확대나 중간 정산 요건 엄격화도 동의 수준이 높은 것으로 확인되었다.

이들을 포함해, 참여자들이 응답한 여러 개선안 중에서 가장 시급한 개선안 세 가지를 지적해 달라는 응답에 대해, 3명 이상의 참여자의 응답을 받은 응답지는 총 다섯 가지였다. 먼저, 가장 많은 인원인 6인이 동의한 개선안은 앞서 네 번째로 높은 평균을 보인 개선 방안과 같은 맥락에서 1) 근로자 중심 운용과 퇴직연금 사업자 경쟁 유도를 위해 퇴직급여제도의 유연화·다양화가 필요하다는 주장이었다. 개선에 대한 의견이 가장 높은 평균 항목과 시급한 개선 방안에 가장 많은 응답을 받은 항목이 차이를 보이는 이유 중의 하나는 질문에 포함되는 시급성이라고 추측해 볼 수 있다. 다음으로, 많은 참여자가 선택한 응답은 2) 사전지정운용(디폴트옵션)제도에서 원리금

보장형을 제외하거나 적립금을 모아 집합적 투자 기구를 활용할 수 있도록 하는 등 디폴트옵션 제도 개편이 필요하다는 주장과, 3) 제도적으로 퇴직금 제도를 폐지하고 연금형 퇴직급여제도를 의무화해야 한다는 주장(이상 4명)이었고, 4) 연금 활용 증대를 위해, 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트옵션 제도를 도입해야 한다는 주장과 5) 영세 근로자에 퇴직연금제도 운용이나 수급 단계에 비과세 등 세제 혜택을 강화해 제도 이용 및 혜택을 증대시킬 필요가 있다는 주장(이상 3명)도 상당수 참여자의 동의를 받았다. 전체적으로 본 델파이 참여자는 퇴직금제도의 폐지를 통해 연금형 퇴직급여 활용을 제고하고, 수령방식을 연금으로 할 수 있도록 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트옵션 제도를 도입하며, 영세 근로자에 대한 지원을 확대해 격차를 해소하고, 근로자 중심의 운영과 연금 수익률 제고를 위해 디폴트옵션 제도를 개선하거나 기금형 집합적 투자 기구를 확대하는 등 제도를 다양화하는 것이 시급히 필요하다고 판단하고 있는 것으로 추측된다.

〈표 2-20〉 델파이 조사 결과 : 퇴직급여제도의 개선 방안

항 목		동의수준 (평균)	시급한 과제 (빈도)
인식 부족	(1) 퇴직급여제도를 노후소득보장 제도로 인식할 수 있도록 인식 제고 방안 마련이 필요함.	3.4	-
연금형 퇴직급여 활용제고	(2) 연금형 퇴직급여제도(퇴직금 이외 연금형 제도) 가입 증대를 위해, 다양한 유인책을 도입할 필요가 있음.	4.2	1/10명
	(3) 제도적으로 퇴직금제도를 폐지하고 연금형 퇴직급여제도를 의무화할 필요가 있음.	4.3	4/10명
연금화 유도	(4) 연금 활용 증대를 위해, 세제 혜택 등 유인책을 강화할 필요가 있음.	4.1	-
	(5) 연금 활용 증대를 위해, 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트 옵션제도를 도입할 필요가 있음.	4.4	3/10명
	(6) 연금 활용 증대를 위해, 정부가 전환율을 공시하는 등 정부가 연금화를 강력하게 추진할 필요가 있음.	3.8	-
	(7) 연금 활용 증대를 위해, 일시금 수급에 일정 제한(요건)을 가하는 제도 개편이 필요함.	4.0	2/10명

〈표 2-20〉의 계속

항 목		동의수준 (평균)	시급한 과제 (빈도)
그 외 대책	(9) 근로자 중심 운용(선택권 확대)과 퇴직연금사업자 경쟁 유도를 위해 현재 퇴직급여제도의 제도 유연화·다양화가 필요함.	3.8	6/10명
	(9-1) 퇴직연금사업자 경쟁 유도 등을 위해 현재 퇴직연금사업자 이외에 다양한 주체의 사업자 참여를 확대할 필요가 있음.	3.4	-
	(9-2) 근로자 중심 운용(선택권 확대)과 수익률 제고 등을 위해 기금형 제도 등 집합적 투자 기구를 확대할 필요가 있음.	4.2	-
	(10) 사전징정운용(디폴트옵션)제도에서 원리금 보장형을 제외하거나 적립금을 모아 집합적 투자 기구를 활용할 수 있도록 하는 등 디폴트옵션 제도 개편이 필요함.	3.4	4/10명
	(11) 현재보다 적극적인 유인책(예: 최소수익률 보장 등)을 활용해 중소기업퇴직연금기금제도의 빠른 확산을 구현할 필요가 있음.	3.6	1/10명
	(12) 중간정산제도 요건이나 규모 등을 현재보다 엄격히 할 필요가 있음.	4.3	1/10명
	(13) 퇴직급여의 수급권을 보장하는 장치를 강화할 필요가 있음.	3.9	2/10명
	(14) 수급권 보장 등을 위해 고용노동부의 근로감독 인프라를 대폭 확충해야 할 필요가 있음.	3.4	-
	(15) 퇴직연금제도 운용 수수료를 낮출 필요가 있음.	3.4	-
	(16) 직장 이동 시 연속성 강화를 위해 DC 제도를 IRP 제도로 일원화할 필요가 있음.	2.9	1/10명
	(17) 퇴직급여제도의 적립 금액을 높이기 위해 현재의 경영성과급을 퇴직연금 계좌에 적립하는, 경영성과급 DC 제도 확대를 위한 제도적 개편이 필요함.	2.8	-
	(18) 퇴직금제도 사용자 부담금 중 일부를 개인계좌방식의 완전적립방식 연금제도로 전환해 준공적연금제도(공공기관 위탁운용 포함)로 운용하는 개편이 필요함.	2.6	1/10명
	(19) 가입자의 자산관리 및 금융지식 향상을 위한 교육이 강화될 필요가 있음.	3.2	1/10명

자료 : 저자 작성.

## 제4절 소 결

본 장은 본격적인 연구의 사전단계로, 퇴직급여제도 전반에 대해 정리해 보고자 했다. 구체적으로, 우리나라 퇴직급여제도를 정의하고 그 전개 과정을 확인했고, 공공부문 자료를 바탕으로 알려진 실태와 연구 경향을 확인했으며, 전문가 델파이 조사를 수행해 현재 정책적 논점을 정리해 보았다. 본 장에서 정리한 내용을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 퇴직급여제도는 퇴직자에게 지급하는 급여와 관련된 한 사회의 규범으로 정의할 수 있다. 우리나라의 퇴직급여제도는 사용자에게 제도 설정과 급여 지급의 의무가 부과된, 노후보장이라는 일종의 사회보장적 성격이 포함된 제도적 특징을 갖는다. 법정 퇴직급여제도는 퇴직금제도, 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도, 개인형퇴직연금제도 특례 등 총 5종이다.

둘째, 퇴직급여제도는 일제강점 이전에도 활용한 흔적을 찾아볼 수 있지만, 일제강점과 미군정 이후만을 살펴보면, 제도 정의에 따라 이점이 있을 수 있으나 1953년 근로기준법 제정을 통해 제도화된다. 우리나라의 퇴직급여제도는 중간정산제 도입을 제외하면 전체적으로 사회보장 기능을 강화하는 방향으로 개편이 이루어져 왔다고 볼 수 있다. 퇴직요건이나 사업장 규모에 대한 적용 범위를 지속해 확대해 왔으며, 연금형 제도를 도입하고 연금제도로의 전환을 유도하면서 노후보장 기능을 강화하고자 노력해 왔다고 볼 수 있다.

셋째, 공식 자료를 바탕으로 퇴직급여제도 선택 현황을 확인해 보면, 비록 퇴직금제도에서 연금형 제도로 상당 기간 정책적 노력이 있었으나, 여전히 퇴직금제도를 이용하는 사업장과 근로자가 상당수라는 점을 확인할 수 있었다. 다만, 퇴직금제도의 적립금 규모가 어느 수준인지, 적립금은 어떻게 운용되고 있는지 알 수 있는 정보는 많지 않아 퇴직금제도 관련 현황은 좀 더 풍부한 현황 정보가 필요한 상황이라 할 수 있다. 퇴직연금제도의 경우 근로자나 사업자 수에서는 확정기여형이 많고, 규모에서는 확정급여형이

크를 확인할 수 있었다. 그리고 대체로 우리나라의 근로자나 사업주는 안정형 투자를 선호하는 편인 것으로 보인다. 다음으로 중간정산의 선택 현황은 제한적인 정보만을 확인할 수 있는데, 확정기여형 혹은 개인형퇴직연금제도 가입자 중에서 가장 많은 중간정산 사유가 주택구매와 주거 임차임을 확인할 수 있다. 다음으로 퇴직 이후 연금 계좌 유지 선택과 관련해 퇴직급여제도 전체 정보는 제한적이며, 이전한 이들 중 해지를 한 사람의 현황이나 유지하는 사람들의 투자 성향 등의 세부 현황에 대한 정보는 확인이 어려운 상황이다. 다만, 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도에서 개인형퇴직연금으로의 이전 및 예외 현황 정도만이 확인 가능한데, 이 중 이전 예외 인원이 적지 않은 규모라는 점, 예외 사유로는 55세 이후 퇴직 사유가 많음을 확인할 수 있다. 마지막으로 55세 이후 수령방식 선택과 관련해서는 만 65세 이후에 연금 형태로 실제로 활용되는 경우는 적어도 현재까지는 극히 미미한 수준으로 평가된다. 그간의 노력에도 불구하고, 우리나라의 퇴직급여제도가 유의미한 수준으로 다층적 연금 체계의 일부로 일정 정도 기능하지는 못하는 상황인 것이다.

넷째, 국내에서 이루어진 실증 연구 현황을 확인해 보면, 대부분의 연구가 퇴직급여제도 선택과 관련한 영역에 집중된 것으로 확인된다. 특히 기업의 퇴직연금제도 도입 의사와, 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도 선택과 관련한 연구에 많이 집중되고 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 퇴직 이후 연금 계좌 유지 선택이나 55세 이후 수령방식 선택과 관련한 연구는 극히 드물며, 중간정산과 관련한 연구는 연구자가 확인한 범위 내에서는 관련 실증 연구가 전혀 없는 것으로 확인된다.

다섯째, 본 연구에서는 현재 퇴직급여제도 정책 논의 현황을 확인하기 위해 자체 전문가 델파이 조사를 통해 퇴직급여제도의 문제점과 개선 방안에 대해서 확인해 보았다. 문제점과 관련해 조사 전문가들이 가장 높게 동의한 항목은 1) 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많다는 점이었다. 그리고 2) 가입자가 퇴직급여를 65세 이전에 인출·해지할 수 있어 노후보장제도로 기능하지 못한다는 점이 다음으로 높은 동의를 얻었으며, 3) 연금형 퇴직급여제도의 수익률이 낮은 점, 4) 많은 중소기업 근로자가 연금형 퇴직급여제도를 사용하지 않는 점의 동의 수준도 높은 편이었다.

제도 개선 방안에서 가장 높은 평균을 보인 항목은 1) 연금 활용 증대를 위해서 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트옵션 제도를 도입할 필요가 있다는 주장이었다. 다음으로 2) 제도적으로 퇴직금제도를 폐지하고 연금형 퇴직급여제도를 의무화할 필요가 있다는 주장과, 3) 중간정산제도 요건이나 규모 등을 현재보다 엄격히 할 필요가 있다는 주장 또한 높은 평균을 보였다.

## 제 3 장

### 퇴직급여 체불 실태 : 임금체불 신고 DB

#### 제1절 연구 개요

임금체불은 지급되어야 할 임금이 지급되지 않은 것을 의미한다. 고용노동부 노동 포털에서는 이를 “재직 중인 근로자에게 정기 지급일에 전액 또는 일부가 지급되지 않거나, 퇴사한 근로자에게 퇴직일로부터 14일 이내에 지급되지 않는 임금, 퇴직금, 각종 수당, 상여금 등 금품”으로 좀 더 구체적으로 정의하고 있다(labor.moel.go.kr). 최근 체불임금 혹은 임금체불 문제가 주목받고 있다. 언론사 기사량이나 주무 부처인 고용노동부 보도자료 건수만을 확인해 보아도 최근 2년간의 양적 수준이 그 전해에 비해 두 배 이상 임이 확인된다(www.bigkinds.or.kr; www.moel.go.kr).

그 명칭상 임금체불과 퇴직급여제도는 직접적인 관련성이 없다고 오인하기 쉽지만, 사실 이 둘은 매우 밀접하게 관련되어 있다. 임금과 마찬가지로 퇴직급여 역시 사용자의 지급 의무가 부여되어 있어, 이를 지급하지 않았을 때 임금체불의 한 영역으로 포함되어 관리되고 있기 때문이다(근로감독관 집무 규정; labor.moel.go.kr). 그뿐만 아니라 체불 문제는 퇴직금제도에서 연금 수령이 가능한 퇴직급여제도로 전환하는 주요한 이유 중의 하나이기도 하다(고용노동부, 2024; 임무송, 2020). 여러 해 누적되어 한 번에 지급되는 퇴직금의 특성상 체불 규모가 상대적으로 클 가능성이 있기 때문이다.

실제 임금체불 전체 중에서 퇴직급여제도가 차지하는 비중도 적지 않다. 기존 임금체불 연구를 통해 임금체불에서 차지하는 퇴직급여제도의 비중을 유추해 볼 수 있는데, 2018년을 기준으로 전체 체불 금액 중 퇴직금이 차지하는 비중이 39.5%임이 확인된다(임무송, 2020). 즉, 최근 주목받고 있는 임금체불은 퇴직급여제도에 있어서도 중요한 문제이며, 체불 규모 또한 적지 않은 수준인 것이다.

이러한 중요성에도 불구하고, 퇴직급여제도 영역에서 체불은 본격적으로 다루어지지 못했다. 실제로 앞서 일부 연구에서 제시한 체불 규모 등이 최근에도 유사한 경향을 보이고 있는지 등과 같은 기본적인 현황조차도 충분히 알려진 바가 없다. 아마도 이는 퇴직급여제도 영역을 임금체불의 부수적인 영역으로 치부하는 통념과 더불어, 자료 자체를 확보하기 어려운 이유도 존재하는 것으로 추측된다.

본 장에서는 이러한 기존 논의 혹은 연구의 한계를 극복하고자 한다. 즉, 퇴직급여제도 체불의 최근 실태 및 기존에 제시되지 못했던 새로운 실태를 충실하게 제시하여 기존의 한계를 보완하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 임금체불 신고 자료 DB를 고용노동부 협조를 통해 확보할 수 있었다. 본 자료를 활용해 퇴직급여제도를 중심으로 임금체불 현황을 분석하여, 퇴직급여제도 임금체불 논의를 한 단계 도약시키는 데 기여하고자 한다. 이를 위해 본 장은 크게 두 부분으로 구성된다. 첫 번째 부분은 임금체불 발생 시 처리 과정에 대해 개략적으로 정리하고, 두 번째 부분은 이러한 처리 과정에서 관리되는 임금체불 신고 자료 DB를 활용한 2023년 퇴직급여 체불 분석 결과를 제시하고자 한다.

## 제2절 임금체불 신고 처리 절차

근로기준법에 따르면, 임금이란 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품”을 의미한다(근로기준법 제2조 1항 5호). 이에 임금, 상여금, 다양한 항목의 수당 등 근로기

준법에 규정된 다양한 형태의 임금이 이 임금체불 영역에 포함된다. 이에 더해 이미 언급한 바와 같이 퇴직급여제도 또한 이 영역에 포함되어 관리되고 있다(labor.moel.go.kr). 근로감독관 직무 규정에는 임금체불 신고 사건을 근로기준법 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조, 제56조, 근로자퇴직급여보장법 제9조, 제17조, 제20조 제5항, 제25조 위반으로 처리되는 사건으로 규정하며 근로기준법과 근로자퇴직급여보장법이 그 대상 범위임을 명확히 하고 있다(근로감독관직무규정 제27조). 김중호(2020)의 연구에 따르면, 임금체불 신고 자료에 나타난 체불 근거 법률 거의 전부가 근로기준법과 근로자퇴직급여보장법이다.

근로자퇴직급여보장법을 구체적으로 살펴보면, 언급된 조문들에는 사용자의 의무가 규정되어 있다. 구체적으로, 제9조에는 사용자 퇴직금제도 설정 의무를, 제17조에는 확정급여형퇴직연금제도 지급 의무를, 제20조에는 확정기여형퇴직연금제도 납입 의무를, 제25조에는 개인형퇴직연금제도 특례 납입 의무를 규정하고 있다. 김중호(2020)에 의하면 이 중에서 압도적으로 신고 건수가 많은 조항이 제9조, 즉 퇴직금이었다.

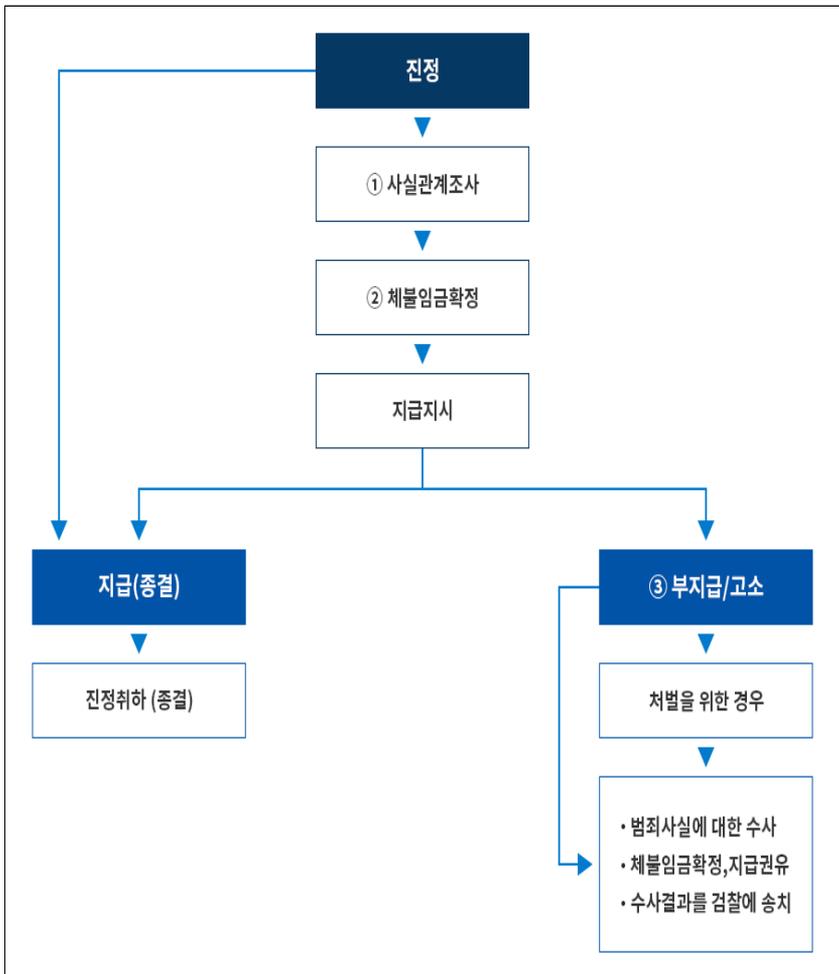
만약 사용자가 근로기준법이나 근로자퇴직급여보장법에 근거한 의무를 이행하지 않아 체불이 발생할 경우, 근로자는 크게 진정과 고소 두 가지 수단을 활용할 수 있다. 즉, 근로자는 사용자가 체불된 임금을 청산하도록 고용노동부에 진정을 제기하거나, 근로기준법이나 근로자퇴직급여보장법 등 노동법 위반에 대해 고소할 수 있다. 이 진정과 고소를 위해 개인은 고용노동부 지방 소속기관 근로감독관에게 신고하는 절차를 거치게 된다(labor.moel.go.kr).

근로감독관이 진정신고를 받으면, 진정인과 피진정인 조사를 진행하여 피진정인의 법 위반 사실이 발견되면 시정지시를 한다. 그리고 이 시정지시가 미이행되면 형사입건, 수사 착수, 검찰 송치라는 일련의 절차를 거치게 된다(labor.moel.go.kr). 근로기준법에는 제36조 금품 청산 규정 위반자에게 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함을 규정하고 있으며(근로기준법 제109조), 근로자퇴직급여보장법에도 퇴직급여 의무 규정을 위반한 자에 대해서는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다(근로자퇴직급여보장법 제44조). 다만 양 법률에 공히 벌칙으

로 이어지기 위한 공소제기는 피해자의 명시적인 의사가 필요하다는 단서 조항이 있어, 피해자가 공소제기 의사 표명을 하지 않는 경우에는 벌칙을 받지 않는다(근로기준법 제109조, 근로자퇴직급여보장법 제44조).

한편 일선 단위 처리에 있어 근로감독관은 체불 발생 시 신속하게 청산될 수 있도록 적극적인 노력을 수행해야 한다(근로감독관집무규정 제27조 1항). 위 신고 사건 처리에 추가하여, 근로감독관 집무규정은 근로감독관이

[그림 3-1] 임금체불 처리 절차(진정, 고소)



자금의 어려움으로 청산이 어려운 사업주를 위해 임금채권보장법에 따른 체불 청산을 위한 사업주 대출을 신청할 수 있도록 지도하고, 또 같은 법률을 통해 대지급금을 받을 수 있는 근로자들에게는 이를 최대한 신속하게 받

<표 3-1> 연도별 임금체불 현황

(단위 : 건, 명, 억 원)

	신고건수 (근로자수)	금 액	지도해결		사법처리		처리중	
			건 수 (근로자수)	금 액	건 수 (근로자수)	금 액	건 수 (근로자수)	금액
2011	193,536 (278,494)	10,874	135,366 (188,098)	6,105	52,049 (80,585)	4,195	6,121 (9,811)	574
2012	186,624 (284,755)	11,772	121,664 (172,003)	6,252	57,614 (101,420)	4,873	7,346 (11,332)	647
2013	181,182 (266,508)	11,930	114,064 (157,644)	5,565	60,977 (100,198)	5,826	6,141 (8,666)	539
2014	195,783 (292,558)	13,195	131,052 (176,209)	6,452	59,025 (107,615)	6,264	5,706 (8,734)	479
2015	204,329 (295,677)	12,993	141,171 (178,926)	6,020	56,222 (105,608)	6,309	6,936 (11,143)	664
2016	217,530 (325,430)	14,286	152,290 (198,392)	6,866	58,951 (114,262)	6,623	6,289 (12,776)	797
2017	209,714 (326,661)	13,811	149,464 (203,902)	6,751	52,751 (108,436)	6,139	7,499 (14,323)	921
2018	224,781 (351,531)	16,472	151,504 (203,243)	7,292	66,454 (133,614)	8,217	6,823 (14,674)	963
2019	227,739 (344,977)	17,217	150,798 (203,374)	8,260	71,820 (132,645)	8,301	5,121 (8,958)	656
2020	196,547 (294,312)	15,830	134,170 (181,113)	8,307	58,643 (106,863)	7,067	3,734 (6,336)	456
2021	160,304 (247,005)	13,505	111,001 (157,782)	7,403	46,863 (84,759)	5,738	2,440 (4,464)	364
2022	155,424 (237,501)	13,472	114,318 (161,193)	8,060	39,024 (72,265)	5,041	2,082 (4,043)	371
2023	185,211 (275,432)	17,845	141,275 (196,866)	11,385	41,212 (73,208)	5,882	2,724 (5,358)	579

자료 : www.moel.go.kr

을 수 있도록 지원할 것을 규정하고 있다(근로감독관집무규정 제27조). 퇴직급여제도와 관련해서는, 퇴직급여제도의 종류를 확인하고 제도 중에서 특히 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 가입 신고인의 체불액을 확정함에 있어서는 근로자퇴직급여보장법 시행령에 근거해 지연이자를 포함해야 함을 명시하고 있기도 하다(근로감독관집무규정 제37조의2).

임금체불과 관련하여 고용노동부는 홈페이지를 통해 연도별 신고, 지도 해결, 사법처리, 처리 중 현황자료 정도를 공개하고 있다(www.moel.go.kr). 표에서 확인할 수 있듯이 전체 지방노동관서 임금체불 신고 건수는 연도별로 20만 건을 기준으로 오르내림이 있으며, 신고 근로자 수로 보면 30만 명을 기준으로 오르내림이 있음이 확인된다. 신고 금액 자체는 점진적으로 상향하는 형태를 보여주고 있음을 알 수 있다. 가장 최근인 2023년을 기준으로 보면, 총 185,211건, 275,432명이 고용노동부 지방 소속기관에 신고했으며, 그 금액은 1조 7,845억 원에 이른다. 당연한 말이지만 해당 자료만으로 임금체불, 특히 퇴직급여제도 체불 관련 실태를 파악하는 것은 불가능하다.

### 제3절 퇴직급여제도 임금체불 실태

#### 1. 활용 데이터 : 임금체불 신고 DB

본 연구를 위해 확보한 자료는 앞서 <표 3-1>에서 활용한 데이터, 즉 임금체불 신고 행정자료이다. 본 연구에서는 임금체불 신고 DB 중에서도 사업장이 아닌 근로자 신고 기준 자료를 핵심 자료로 활용하였다. 해당 DB는 크게 두 자료가 존재하는데, 하나는 신고자별 자료이고 다른 하나는 체불 항목별 자료이다. 신고자별 자료는 개인별 전체 체불 현황을 볼 수 있는 반면, 항목별 자료는 신고자별 자료에 포함된 세부 체불 종류를 포함하고 있는 자료이다. 신고자별 자료를 통해서는 개인별 전체 총액이나 퇴직금 총액 정도

는 확인할 수 있으나, 다른 세부 퇴직급여제도 정보는 확인되지 않는다. 체불 종류를 포함하고 있는 자료는 세부 퇴직급여제도의 정보가 포함되었다는 장점은 있으나, 신고자 개인이나 기업에 관한 자료가 극히 제한적이다. 이에 신고자별 자료에 체불 항목별 자료 중 퇴직급여제도 관련 자료를 결합하여 분석 DB를 구축했다.

〈표 3-1〉에서 공식 건수가 존재하지만, 행정 DB의 특성상 DB 추출일이나 기준에 따라 전체 건수가 일부 차이가 발생할 수 있으며 자료의 누락이 발생할 수도 있다. 행정자료의 본질적인 특성, 그리고 일선에서 발생하는 다양한 상황이 이러한 차이를 만드는 원인이라고 판단된다. 그리고 극히 소수이긴 하나 때로는 행정 입력상의 오류로 인해 부정확하다고 추측되거나 명확하지 않은 정보 또한 존재한다. 이 역시 행정자료에서 나타나는 필연적인 문제라고 판단된다. 따라서 이하의 결과를 확인함에 있어서는 큰 틀에 있어 경향성에 초점을 두는 것이 중요하며, 구체적인 수치에 대해서는 주의를 기울일 필요가 있다. 본 자료는 2024년 하반기에 추출되었는데, 신고자별 DB로 보면 전체 자료 수는 위 표의 275,432건보다 약간 적은 273,196건이었다. 분석은 기술 분석 위주로 수행하되, 회귀분석도 활용해 필요한 변수 간의 관계를 검증해 보기도 했다.

## 2. 분석 결과

먼저 본 연구에서 활용한 두 DB를 결합하기 전 신고자별 DB만을 살펴보면, 해당 DB에 있는 2023년 신고 처리된 임금체불 발생액은 총 1조 7,845억 원으로 확인된다. 위 〈표 3-1〉의 공식 금액과 동일하여 신뢰성 있는 자료임이 검증된다. 이 중에서 임금은 약 9천7백억 원으로 전체에서 차지하는 비중은 50%를 약간 넘는 정도로 나타났으며, 퇴직금의 경우 약 6천8백억 원, 전체 체불 금액의 38.3%로 나타났다. 퇴직금의 비중은 기존 연구에서 보여준 2018년과 유사한 수준임이 확인된다(임무송, 2020).

전체 중에서 임금 관련 신고가 가장 많은 것으로 나타났지만, 신고된 경우만 보면 건당 평균 금액은 퇴직금이 높은 것으로 나타났다(금액 없음 제외 참고). 신고된 경우 임금은 건당 평균 약 4백만 원, 퇴직금은 건당 평균

〈표 3-2〉 신고자별 DB 체불 금액 구분

(단위: 건, 억 원, 원)

		전체	임금	퇴직금	기타
전체 : 금액 없음 포함	신고건수(건)	273,196	273,196	273,196	273,196
	합계(억 원)	17,845	9,746	6,838	1,261
		100.0%	54.6%	38.3%	7.1%
	평균(원)	6,532,051	3,567,532	2,503,122	461,397
금액 없음 제외	신고건수(건)	273,196	223,331	76,308	34,984
	평균(원)	6,532,051	4,364,085	8,961,616	3,603,125
	증윗값(원)	3,240,000	2,466,373	5,699,638	1,673,850

주 : 금액 없음 제외 신고 건수는 해당 급여가 포함된 신고 건수를 의미함.

자료 : 임금체불 신고 DB.

약 9백만 원의 체불금이 신고된 것으로 나타났고, 이상치를 고려해 확인한 증윗값 역시 유사한 경향을 나타냈다. 퇴직금의 누적적 성격으로 인해 상대적으로 퇴직금 체불 건당 금액이 높게 나타난 것으로 추측된다. 한편, 기타 항목에는 임금이나 퇴직금 이외에 다양한 항목이 모두 포함되어 있다. 세부 항목별로 보면, 해고수당, 휴업수당, 퇴직금 이외의 퇴직급여, 출산휴가급여, 재해보상, 연차수당, 상여금, 그 외 기타 수당 등이다. 이 중에서 일부 수당은 임금과 합쳐서 근로자의 실제 임금을 구성한다. 전체 비중이나 건별 금액 모두에서 다른 체불 항목에 비해 가장 낮은 수준을 나타낸다.

이 신고자별 DB에 체불 항목별 DB 중 다른 퇴직급여제도 체불 관련 정보를 결합한 결과는 다음 〈표 3-3〉과 같다. 두 DB의 추출 방식이나 추출 시점 등으로 추정되는 자료의 차이로 인해 결합이 어려운 극소수의 미결합 자료를 제외하고 전체의 98.9%의 체불 항목별 DB를 신고자별 DB에 결합할 수 있었다. 체불 항목별 자료에 포함된 근거 법률 정보를 확인해 보면 관련 퇴직급여제도 모두 퇴직연금제도가기에, 이하에서는 해당 항목을 퇴직연금제도로 명명할 것이다. 결합 자료를 통해 확인한 결과, 2023년 체불로 신고된 퇴직 연금 총액은 약 452억 원, 전체 체불 신고액에서 2.5%를 차지하고 있었다. 퇴직급여제도의 체불액이 전체 체불 신고액의 40%를 넘게 차지하는 것이다.

〈표 3-3〉 신고자별 DB와 체불 항목별 DB 결합 후 체불 금액 구분

(단위: 건, 억 원, 원)

		전체	임금	퇴직금	기타	퇴직연금
전체 : 금액 없음 포함	신고건수(건)	273,196	273,196	273,196	273,196	273,196
	합계(억 원)	17,845	9,746	6,838	1,261	452
	평균(원)	100.0%	54.6%	38.3%	7.1%	2.5%
금액 없음 제외	신고건수(건)	273,196	223,331	76,308	34,984	4,213
	평균(원)	6,532,051	4,364,085	8,961,616	3,603,125	10,717,529
	증잇값(원)	3,240,000	2,466,373	5,699,638	1,673,850	6,140,265

주: 금액 없음 제외 신고 건수는 해당 급여가 포함된 신고 건수를 의미함.

자료: 임금체불 신고 DB.

퇴직금과 퇴직 연금의 체불 총액은 15배가 넘게 차이가 나는데, 가정하  
바와 같이 퇴직금 이외의 퇴직급여제도가 체불 문제를 완화하는 제도로서  
일정 정도 기능하고 있음을 확인해 주는 결과라고 할 수 있다. 한편, 퇴직 연  
금의 경우 신고건별 평균 액수가 1천만 원을 넘고 있다는 점 또한 확인되는  
데, 이는 앞서 제2장에서 확인할 수 있는 바와 같이 규모가 큰 사업장에서  
이들 퇴직연금제도를 더 많이 도입한 것이 일부 영향을 미친 것으로 추정된  
다. 증잇값도 퇴직금보다 퇴직 연금이 높게 나타났다.

퇴직 연금 체불 완화 기능과 관련해 체불 항목별 발생 사유를 추가로 확  
인하면 〈표 3-4〉와 같다. 체불 사유로 일시적 경영악화 비중이 가장 높고,  
사실관계 다툼이나 사업장 도산·폐업도 주요 사유라는 점은 체불 항목과  
관계없이 공통적이다. 다만, 임금에 비해서 퇴직급여제도의 경우 사업장 도  
산·폐업 사유 비중이 높으며, 특히 퇴직 연금의 경우 도산·폐업 사유가 전  
체 사유의 1/3 정도로 임금에 비해 세 배 이상, 퇴직금의 경우에 비해 두 배  
이상 높게 나타났다. 위 표에서는 항목의 중복이 있을 수 있기에, 퇴직금과  
퇴직 연금 체불이 없는 임금, 임금과 퇴직 연금 체불이 없는 퇴직금, 임금과  
퇴직금 체불이 없는 퇴직 연금도 확인해 보면, 사업장 도산·폐업사유가 각  
각 6.1%, 9.2%, 25.9%로 나타나 그 경향성은 큰 차이가 없음을 확인할 수 있

〈표 3-4〉 체불 발생 사유(해당 급여가 포함된 신고 건수)

(단위 : %)

	전체 퇴직급여		임금
	퇴직금	퇴직연금	
일시적 경영악화	64.7	65.1	70.0
사업장 도산·폐업	15.5	14.6	8.8
사실관계 다툼	12.7	13.1	13.8
법 해석 다툼	4.2	4.3	2.8
노사간 감정 다툼	2.3	2.4	3.9
근로자 귀책 사유	0.3	0.3	0.4
미입력	0.4	0.4	0.4
전 체	100.0	100.0	100.0

주: 신고 건수는 해당 급여가 포함된 신고 건수를 의미함.  
 자료: 임금체불 신고 DB.

다. 이 결과를 앞의 〈표 3-3〉과 함께 이해해 본다면, 퇴직 연금의 경우 상대적으로 도산·폐업 전 단계에서는 체불이 많이 발생하지 않을 수 있음을 보여주는 것으로도 이해해 볼 수 있다. 만약 이 같은 추론이 타당한 것이라면, 퇴직 연금이 도산·폐업 이외에 다른 경영상의 변동 요인에 상대적으로 영향을 덜 받는, 안전성이 있는 제도라고 이야기할 수 있을 것이다.

다음으로 퇴직급여제도 체불액 분포를 좀 더 구체적으로 확인해 보면 [그림 3-2]와 같다. 제시한 히스토그램과 분위값은 전체 퇴직급여, 퇴직금, 그리고 퇴직 연금의 체불 규모 분포를 나타낸다. 모든 항목에서 전체적으로 중윗값까지 체불액이 5, 6백만 원을 나타내고 제3 사분위 값이 되어야 1천만 원을 넘는 것이 확인된다. 앞서 제2장에서 나타난 여러 통계, 그리고 노후보장 수준 관점에서 이들 체불 금액 수준을 보면, 퇴직급여 체불액이 소규모인 사건이 다수 발생하는 상황으로 이해할 수 있다. 모든 퇴직급여 체불에 있어서 7천만 원 이상은 상위 1% 내에 드는 매우 높은 수준의 체불액이었다.

이 체불액에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위해, 기업 근로자수별 신고 건수 및 체불액을 확인해 보았다. 〈표 3-5〉에서 확인할 수 있듯이, 전체적으

[그림 3-2] 퇴직급여제도 체불 금액 분포 히스토그램 및 분위

퇴직 급여 전체		
	분위	체불 금액(원)
	1%	330,575
	5%	1,377,465
	10%	2,117,112
	25%	3,400,000
	50%	5,724,753
	75%	10,161,004
	90%	18,519,951
	99%	55,993,053
퇴직금		
	분위	체불 금액(원)
	1%	347,455
	5%	1,438,732
	10%	2,152,174
	25%	3,410,430
	50%	5,699,638
	75%	10,000,000
	90%	18,151,719
	99%	54,969,862
퇴직 연금		
	분위	체불 금액(원)
	1%	125,000
	5%	789,602
	10%	1,280,546
	25%	2,861,085
	50%	6,140,265
	75%	12,815,396
	90%	24,322,826
	99%	69,083,740

주 : 히스토그램은 상위 1% 이상치를 제외하고 도식화함.  
 자료 : 임금체불 신고 DB.

〈표 3-5〉 기업 규모별 체불 특성

		전체		
		퇴직급여(원)	퇴직금(원)	퇴직연금(원)
5인 미만	신고건수 비율	31.2%	32.4%	8.5%
	신고건별 평균	7,534,068	7,500,318	9,175,409
	신고건별 증원값	5,030,122	5,021,185	5,201,208
5~29인	신고건수 비율	43.6%	44.1%	35.8%
	신고건별 평균	8,840,585	8,783,204	9,250,475
	신고건별 증원값	5,867,343	5,856,506	5,310,205
30~99인	신고건수 비율	16.5%	15.8%	30.0%
	신고건별 평균	10,127,172	9,956,529	11,267,836
	신고건별 증원값	6,440,025	6,311,939	7,492,154
100~299인	신고건수 비율	5.8%	5.1%	17.5%
	신고건별 평균	10,129,236	10,512,566	8,079,330
	신고건별 증원값	5,879,596	6,043,538	4,556,874
300인 이상	신고건수 비율	3.0%	2.7%	8.2%
	신고건별 평균	20,860,038	20,615,708	22,287,287
	신고건별 증원값	7,066,573	6,829,589	9,559,544
전 체	신고건수 비율	100.0%	100.0%	100.0%
	신고건별 평균	9,076,419	8,956,726	10,717,529
	신고건별 증원값	5,722,492	5,696,694	6,140,265

주 : 신고 건수는 해당 급여가 포함된 신고 건수를 의미함.  
 자료 : 임금체불 신고 DB.

로 소규모 기업에서 압도적으로 많은 체불 신고가 있었으며, 이들 소규모 기업 체불액이 상대적으로 소액임도 확인된다. 즉, 앞의 표와 함께 이를 종합해 해석해 보면, 퇴직급여제도의 체불을 경험하는 많은 근로자들이 작은 기업에서 근무하는 근로자로 상대적으로 소액의 체불을 경험하는 것이다.

한편, 퇴직금과 퇴직 연금을 구분해 보았을 때 퇴직금의 경우가 특히 5인 미만 기업에서 신고한 건수 비중이 매우 높게 나타났다. 퇴직금의 경우 신고건 전체 중 32.4%가 5인 미만인 반면, 퇴직 연금의 경우 단 8.5%에 그쳤다. 실제로 표에서 확인할 수 있듯이 퇴직금이 상대적으로 기업규모와 금액

〈표 3-6〉 퇴직급여 체불 신고자 중 확인가능한 2023년 월 임금 분포

분위 및 평균	전체		
	퇴직급여체불 월임금(원)	퇴직금체불 월임금(원)	퇴직연금체불 월임금(원)
1%	230,880	230,880	331,046
5%	1,000,000	1,000,000	1,539,200
10%	1,575,000	1,539,200	1,855,930
25%	2,200,000	2,183,400	2,382,880
50%	2,860,150	2,828,560	3,161,920
75%	3,820,000	3,770,000	4,294,500
90%	5,000,000	5,000,000	5,846,160
99%	8,083,333	7,958,547	9,830,770
평균	3,135,729	3,092,809	3,555,812

자료 : 임금체불 신고 DB.

간의 연관성이 큰 것으로 보여, 퇴직금이 앞서 언급한 경향, 즉 작은 기업에서 근무하는 많은 근로자가 상대적으로 소액의 체불을 경험하게 하는 데 주요한 영향을 미치는 것으로 판단된다. 퇴직 연금의 경우, 300인 이상 규모의 기업에서 근무하는 비중도 높으며, 규모와 금액 간 상관성도 상대적으로 크지 않은 편으로 확인된다. 정리하자면, 퇴직급여 체불을 경험하는 근로자들 상당수는 급여 액수가 크지 않은 소규모 기업에서 근무하는 근로자들이 많으며, 특히 소규모 기업이 많이 활용하는 퇴직금에 있어서 이러한 경향성이 두드러진다고 이야기할 수 있을 것이다.

이 격차와 관련한 추가 정보를 확인하기 위해 퇴직급여 체불 신고자 중에서 임금도 함께 체불된 개인의 2023년 월 임금의 분포 및 정도를 확인해 보았다. 체불 항목별 DB 중 퇴직급여제도와 임금이 함께 체불된 사례가 확인되며, 이 중에서 월 임금 규모가 확인 가능한, 즉 2월은 28일, 그 외에는 30일 혹은 31일의 체불 기간이 명시된 약 2만 6천 명 신고자의 임금 정보 분포를 확인해 보았다. 본 분석에서 이야기하는 임금은 연차수당, 상여금, 그 외 기타 수당 등이 제외된 금액으로 실제적 전체 임금이라 보기는 어렵겠지만, 분석 결과 퇴직 연금 체불 신고자의 월 임금이 퇴직금 신고자보다 전체적으

〈표 3-7〉 성별 체불 특성

		전체 퇴직급여(원)			임금(원)
		퇴직급여(원)	퇴직금(원)	퇴직연금(원)	
남성	신고건수 비율	61.0%	60.9%	63.8%	71.2%
	체불 총액 비율	69.6%	69.2%	75.7%	76.6%
	신고건별 평균	10,362,395	10,197,759	12,709,659	4,701,049
	신고건별 증윗값	6,462,652	6,406,621	7,288,174	2,674,097
여성	신고건수 비율	39.0%	39.2%	36.2%	28.8%
	체불 총액 비율	30.4%	30.8%	24.3%	23.4%
	신고건별 평균	7,095,639	7,062,334	7,206,410	3,541,131
	신고건별 증윗값	4,651,429	4,647,743	4,324,361	2,056,873
전체	신고건수 비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	체불 총액 비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	신고건별 평균	9,089,487	8,970,357	10,717,148	4,366,856
	신고건별 증윗값	5,729,470	5,701,857	6,138,933	2,470,000

주 : 신고 건수는 해당 급여가 포함된 신고 건수를 의미함.

성별 자료에 결측치가 있어 함께 평균이 앞서 제시한 표와 차이가 있음.

자료 : 임금체불 신고 DB.

로 높다는 점을 확인할 수 있다. 퇴직급여제도 체불 경험이 있는 신고자 전체 개인의 평균임금은 310만 원 정도로 나타났다.

이상의 퇴직연금 체불 완화 기능이나 체불 경험 격차를 보여주는 분석 결과 이외에, 퇴직급여 체불 실태 이해를 위한 목적의 추가 분석도 수행했다. 먼저 인적 속성과 관련해 성별로 구분된 체불 신고 현황을 제시해 보았다. 전체적으로 임금이나 퇴직급여 모두 신고 건수가 남성이 더 많고, 총액도 크며, 통상적인 신고별 금액도 높은 것으로 나타난다. 이는 남성이 더 많고 임금이 상대적으로 높은 우리나라 노동시장의 특성에 기인한다고 판단된다(한국노동연구원, 2024). 퇴직금과 퇴직 연금 신고별 금액 차이를 비교해 보면, 앞의 표에서 확인한 퇴직 연금 신고건별 규모가 큰 상당 부분이 남성 신고건별 차이와 관련성이 있다는 점 또한 확인해 볼 수 있다.

다음으로, 체불 신고자의 연령별 신고 현황을 분석해 보았다. 퇴직급여와 임금의 신고자 평균 연령이 각각 45.4세, 46.7세로 비슷한 수준임을 알 수

〈표 3-8〉 연령별 체불 특성

		전체 퇴직급여(원)			임금
		퇴직금(원)	퇴직연금(원)	퇴직연금(원)	
10~20대	신고건수 비율	14.5%	14.7%	9.5%	16.9%
	체불 총액 비율	7.8%	8.0%	4.1%	10.1%
	신고건별 평균	4,878,519	4,879,990	4,643,421	2,612,927
	신고건별 증윗값	3,912,986	3,906,939	4,031,522	1,460,000
30대	신고건수 비율	21.9%	21.9%	21.6%	16.3%
	체불 총액 비율	19.4%	19.6%	17.4%	17.1%
	신고건별 평균	8,068,429	8,015,655	8,643,151	4,581,148
	신고건별 증윗값	5,713,547	5,684,173	6,049,102	2,835,000
40대	신고건수 비율	22.4%	22.1%	26.3%	18.9%
	체불 총액 비율	26.7%	26.4%	32.4%	23.2%
	신고건별 평균	10,884,809	10,691,311	13,214,890	5,363,118
	신고건별 증윗값	6,795,807	6,688,855	7,832,934	3,066,667
50대	신고건수 비율	23.4%	23.3%	25.1%	24.8%
	체불 총액 비율	28.1%	27.9%	31.7%	28.2%
	신고건별 평균	10,963,916	10,757,367	13,569,894	4,971,646
	신고건별 증윗값	6,547,600	6,499,744	7,294,288	2,765,820
60대	신고건수 비율	15.3%	15.3%	15.4%	19.6%
	체불 총액 비율	15.6%	15.8%	12.4%	18.4%
	신고건별 평균	9,287,357	9,296,659	8,620,154	4,104,395
	신고건별 증윗값	5,744,669	5,805,241	3,853,208	2,377,520
70대 이상	신고건수 비율	2.6%	2.6%	2.1%	3.6%
	체불 총액 비율	2.3%	2.3%	1.9%	3.1%
	신고건별 평균	8,060,025	7,968,110	9,761,222	3,761,573
	신고건별 증윗값	5,041,517	5,049,710	3,863,835	2,000,000
전체	신고건수 비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	체불 총액 비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	신고건별 평균	9,097,752	8,978,777	10,717,148	4,370,356
	신고건별 증윗값	5,734,220	5,705,390	6,138,933	2,470,000

주 : 신고 건수는 해당 급여가 포함된 신고 건수를 의미함.

연령 결측치 및 100세 이상을 제외하여 합계 평균이 앞서 제시한 표와 차이가 있음.

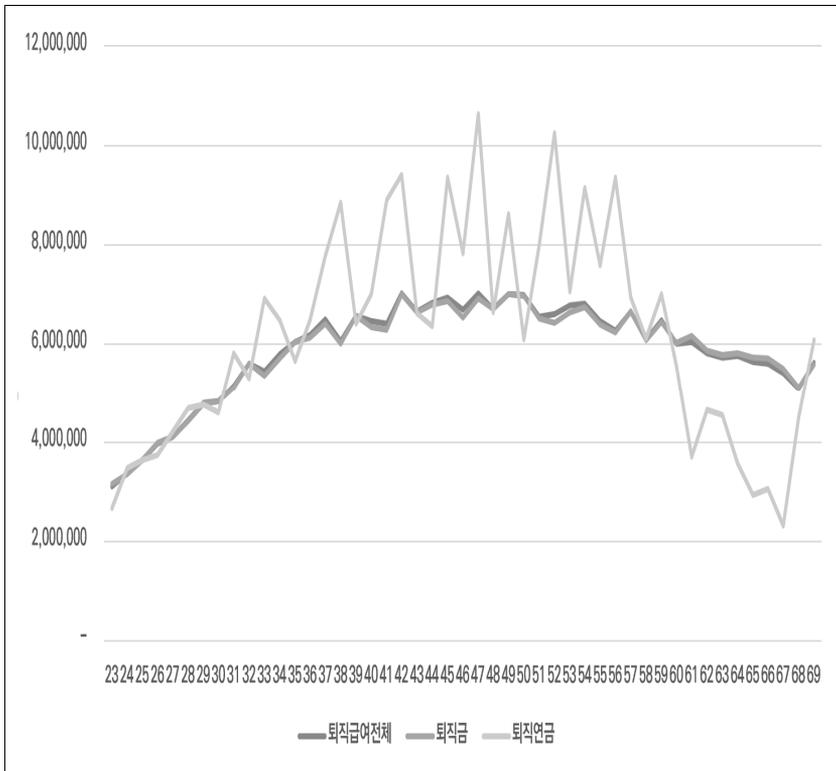
자료 : 임금체불 신고 DB.

있다. 퇴직금과 퇴직연금의 신고별 금액 차이를 확인해 보면, 50대를 기준으로 50대 이하의 퇴직 연금이, 그리고 60대 이상은 퇴직금 체불액이 높아, 퇴직 연금이 퇴직금보다 신고 금액이 큰 이유가 50대 이하의 신고건별 차이와 관련성을 갖는다는 점 또한 확인해 볼 수 있다.

다른 방식으로 퇴직금과 퇴직 연금을 비교해 보기 위해 건별 금액을 연령에 따라 연속적으로 도식화해 보았다. 퇴직금 체불의 경우 완만한 형태의 그래프가 형성되는데, 퇴직 연금 체불의 경우 상대적으로 적은 사례 수 등으로 등락 폭이 큰 편임이 확인된다. 공통적으로 40대 후반에서 50대 초반에 고점을 형성하고 점차 체불 증윗값은 감소하는 것이 확인된다. 특히 56, 57

[그림 3-3] 퇴직급여제도 체불 금액 연령별 분포(신고건별 증윗값)

(단위 : 원)



주 : 사례수가 적은 22세 이하, 70세 이상은 분석에서 제외함.  
자료 : 임금체불 신고 DB.

세를 기점으로 퇴직 연금 체불 중위값은 크게 감소하는데 이러한 감소 경향은 60대 중후반까지 이어지고 후반이 되면 다시 상승하게 된다.

인적 속성 다음으로 지역별로 체불 현황을 확인하면 다음 <표 3-9>와 같다. 먼저 체불 총액을 기준으로 보면, 취업자가 가장 많은 지역인 경기도와 서울에서 체불 총액이 가장 크다는 점을 확인할 수 있다. 신고건별 금액의 경우에는 퇴직금과 퇴직 연금이 차이를 보이는데, 퇴직금은 지역별 편차가

<표 3-9> 지역별 체불 특성

	퇴직금		퇴직연금	
	체불 총액 비율	신고건별 중위값(원)	체불 총액 비율	신고건별 중위값(원)
강원	1.6%	5,300,029	1.4%	14,164,398
경기	30.7%	5,825,990	37.6%	7,741,216
경남	7.4%	6,000,000	11.4%	5,720,557
경북	4.1%	5,833,972	6.8%	2,817,276
광주	3.1%	5,591,553	0.5%	3,508,820
대구	3.3%	5,351,633	2.1%	6,649,568
대전	1.9%	5,703,407	1.5%	9,032,095
부산	6.0%	5,690,427	3.4%	6,902,560
서울	21.8%	5,720,000	17.2%	5,146,614
세종	0.4%	5,499,702	0.3%	8,787,154
울산	2.1%	5,653,490	6.7%	10,549,230
인천	5.3%	5,428,183	4.3%	7,222,767
전남	2.4%	5,671,034	0.7%	1,051,775
전북	2.0%	5,101,697	1.9%	4,197,457
제주	1.2%	6,063,246	0.1%	7,013,570
충남	4.2%	5,712,200	2.5%	7,885,800
충북	2.5%	5,288,076	1.7%	4,169,550
전체	100.0%	5,707,304	100.0%	6,140,265

주 : 기타를 제외하여 합계 평균이 앞서 제시한 표와 차이가 있음.  
 자료 : 임금체불 신고 DB.

〈표 3-10〉 산업별 체불 특성

	퇴직금		퇴직연금	
	체불 총액 비율	신고건별 증잇값(원)	체불 총액 비율	신고건별 증잇값(원)
농업, 임업 및 어업	0.6%	4,016,018	0.3%	4,884,197
광업	0.0%	7,086,307	0.0%	4,057,781
제조업	36.2%	6,376,413	47.7%	8,709,672
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.0%	7,611,494	-	-
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.4%	5,941,592	0.3%	1,174,035
건설업	15.8%	6,549,592	4.9%	5,040,416
도매 및 소매업	9.8%	5,085,779	6.5%	5,038,770
운수 및 창고업	3.4%	4,919,940	3.0%	4,456,785
숙박 및 음식점업	4.1%	3,602,776	0.3%	3,653,984
정보통신업	6.2%	6,167,068	6.2%	5,825,018
금융 및 보험업	0.4%	7,260,822	0.1%	2,952,101
부동산업	2.0%	5,500,000	0.7%	1,550,541
전문, 과학 및 기술 서비스업	4.3%	5,866,731	16.6%	8,141,796
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	3.7%	4,224,366	4.0%	2,530,253
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	0.1%	7,951,362	-	-
교육 서비스업	1.6%	4,576,144	0.4%	2,804,054
보건업 및 사회복지 서비스업	8.1%	5,682,473	6.7%	4,117,433
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	1.4%	4,613,907	1.8%	7,916,660
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1.8%	4,940,313	0.6%	2,857,423
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동	0.0%	3,780,691	-	-
국제 및 외국기관	*	*	-	-
전 체	100.0%	5,699,141	100.0%	6,140,265

주: 결측치를 제외하여 합계 평균이 앞서 제시한 표와 차이가 있음.

소수만이 존재하여, 개별 사례가 확인될 가능성이 있는 경우는 \*처리.

자료: 임금체불 신고 DB.

상대적으로 크지 않은 데 반해, 퇴직 연금의 경우 적은 사례 수 등으로 인해 지역별 편차가 크다는 점을 확인할 수 있다. 구체적으로, 강원, 울산, 대전,

세종의 경우 퇴직 연금의 체불액이 높지만, 전남, 경북, 광주, 충북의 경우 건별 체불액이 상대적으로 낮게 나타났다.

마지막으로, 산업별로 구분하여 퇴직급여 체불 현황을 정리해 보면 <표 3-10>과 같다. 2023년 가장 체불 총액이 큰 산업은 제조업으로 확인된다. 특히 퇴직 연금의 경우 거의 반 정도에 가까운 체불액이 제조업에 집중되어 있다. 절대적인 비교가 어려운 항목이긴 하나 제조업 인력이 산업 전체에서 차지하는 비중보다 더 높은 수준이다(한국노동연구원, 2024). 이외에 퇴직금은 건설업, 퇴직 연금은 전문, 과학 및 기술 서비스업에서 총액 비중이 높게 나타나 퇴직급여의 종류에 따른 차이가 확인된다. 신고건별 금액과 관련해서는 퇴직 연금 체불의 상당 부분을 차지하는 제조업과 전문, 과학 및 기술 서비스업에서 퇴직 연금이 퇴직금보다 높은 금액을 보여, 전체적인 신고건별 차이 경향성에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 반면 복수의 서비스 산업의 경우 신고건별로는 퇴직금이 퇴직급여보다 체불액이 더 높은 경우도 확인된다. 정리하자면, 남성, 40~50대, 그리고 제조업과 전문, 과학 및 기술 서비스업에서의 신고건별 체불 금액의 차이가 전체 퇴직 연금과 퇴직금의 체불액 차이를 나타내는 원인이라고 판단된다.

이상에서 확인한 여러 특성 구분과 신고건별 체불액 규모와의 관련성을 회귀분석을 통해 확인해 본 결과는 <표 3-11>과 같다. 앞서 [그림 3-2]의 기술 분석을 통해 확인된 체불액의 비정규 분포하에서, 회귀분석의 가정에 최대한 부합하고 또 모델 적합성 증진을 위해 퇴직급여 체불액 규모와 기업규모에서 2%의 이상치를 제거하여 분석을 수행하였고, 원자료와 로그 변형을 활용한 최소자승법(OLS)과 원자료를 활용한 음이항분포(Negative Binomial) 회귀분석 결과를 함께 제시하여 모델 간 차이를 비교 및 검증했다. 제시한 최소자승법 회귀분석 결과에서 다중공선성은 확인되지 않았으며, 모델에서 이분산성이 문제가 되는 경우 강건표준오차를 활용했다.

분석 결과에서 확인할 수 있듯이 회귀분석 결과는 분석모델과 관계없이 대체로 일관되게 나타났다. 결과를 구체적으로 살펴보면 앞서 기술 분석에서 확인한 내용이 다른 변수를 통제해도 동일한 경향성을 보여줌을 확인할 수 있다. 기업규모가 클수록 퇴직급여 체불액이 크게 나타났으며, 개인 속성에서는 남성이 여성보다, 40, 50대가 다른 연령대에 비해서 체불액이 크

〈표 3-11〉 퇴직급여 신고건별 금액과 관련요인 회귀분석 결과

		OLS 회귀계수 (강건표준오차)	음이항 회귀계수 (표준오차)	OLS 회귀계수(로그) (표준오차)
기업 규모(근로자 수)		12,999.7** (800.6)	0.0015665** (0.0000638)	0.0571598** (0.0020506)
성별(남=1)		2,164,297** (58,523.4)	0.2563898** (0.0056229)	0.2280519** (0.0058967)
연령(40~50대=1)		2,186,362** (58,060.5)	0.2642451** (0.0059231)	0.255516** (0.0062143)
지역	(수도권)			
	충청권	-731,111.6** (95,410.1)	-0.0775916** (0.0097952)	-0.0732684** (0.0102464)
	호남권	-1,050,279** (100,865.7)	-0.123783** (0.0106589)	-0.1351185** (0.0111593)
	영남권	-505,050.4** (70,566.4)	-0.0578123** (0.0069381)	-0.0765586** (0.007256)
	제주/강원권	-208,006.4 (173,785.3)	-0.0153919 (0.0170089)	-0.0112614 (0.0178025)
(그외 전체 서비스업)				
산업	농림어업, 광업	-105,780.6 (336,349.5)	-0.0259246 (0.0326666)	-0.1077723** (0.0342363)
	제조업	1,321,978** (69,224.6)	0.1659611** (0.0065936)	0.190386** (0.0069468)
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	237,774.4 (579,354.4)	0.0586631 (0.0453563)	-0.0783441 (0.0474757)
	건설업	325,782** (85,616.9)	0.060471** (0.0086025)	0.1791386** (0.009044)
	전문, 과학, 기술 서비스업	1,172,792** (144,530.4)	0.1415767** (0.013962)	0.1741486** (0.0146093)
상수항		5,412,123** (53,195.43)	15.55257** (0.0060637)	15.1415** (0.0075742)
N		75,943	75,943	75,755
F, LR $\chi^2$		330.59**	6221.35**	534.84**
R2, Pseudo R2		0.0540	0.0024	0.0781

주 : OLS 회귀계수(로그)모델에서는 기업규모도 로그를 취함.

\* p<.05, \*\* p<.01

자료 : 임금체불 신고 DB.

게 나타났다. 산업별로는 전문, 과학, 기술 서비스업을 제외한 다른 전체 서비스업에 비해 제조업, 건설업, 그리고 전문, 과학, 기술 서비스업이 더 체불액이 높게 나타났다. 마지막으로 지역에 있어서는 수도권이 충청, 호남, 영남권에 비해서 체불액이 높게 나타나는 경향을 보였다.

## 제4절 소 결

이상에서 본 장은 고용노동부의 협조를 얻어 확보한 임금체불 신고 DB를 통해, 기존에 충분히 알려지지 못했던 퇴직급여제도의 임금체불 현황을 구체적으로 확인해 보았다. 본 장을 통해 확인한 연구 결과를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도는 퇴직금제도에 비해 체불 신고 건수나 총액이 미미한 수준이었다. 그리고 상대적으로 도산·폐업 이전 단계에서 체불이 많이 발생하고 있지 않음도 확인할 수 있었다. 이는 퇴직 연금이 체불에 있어 상대적으로 안전한 제도라는 통념을 증명하는 결과라고 해석할 수 있다고 판단된다.

둘째, 퇴직급여 체불 신고 규모 증릿값은 6백만 원이 되지 않았으며, 그 분포에 있어 소액 체불이 많음을 확인할 수 있었다. 가용한 자료로 분석해보면, 이들 퇴직급여 체불자의 수당을 제외한 임금 증릿값은 3백만 원을 넘지 못했다. 그리고 이 신고 체불액은 다른 요소들을 통제한 이후에도 기업규모와 정적인 상관관계를 가짐을 확인할 수 있었다. 체불 격차, 즉 퇴직급여제도의 체불을 경험하는 많은 근로자들이 소규모 기업에서 상대적으로 소액의 체불을 경험하는 경우가 많았다.

셋째, 이들 이외에 본 연구에서는 체불과 다른 변수의 관계를 확인해 보기도 했다. 분석 결과, 체불 신고액은 앞서 언급한 기업규모 이외에 성별, 연령, 산업군과 상관성을 갖고 있었다는 점을 확인할 수 있었다. 구체적으로, 여성보다는 남성이, 40, 50대가 다른 연령층에 비해, 그리고 제조업과 건설업이 서비스업에 비해서 더 높은 체불액을 나타내고 있음을 확인할 수 있었다.

## 제 4 장

# 퇴직연금 선호 현황 및 영향 요인 : 기업과 개인 수준 패널자료 분석

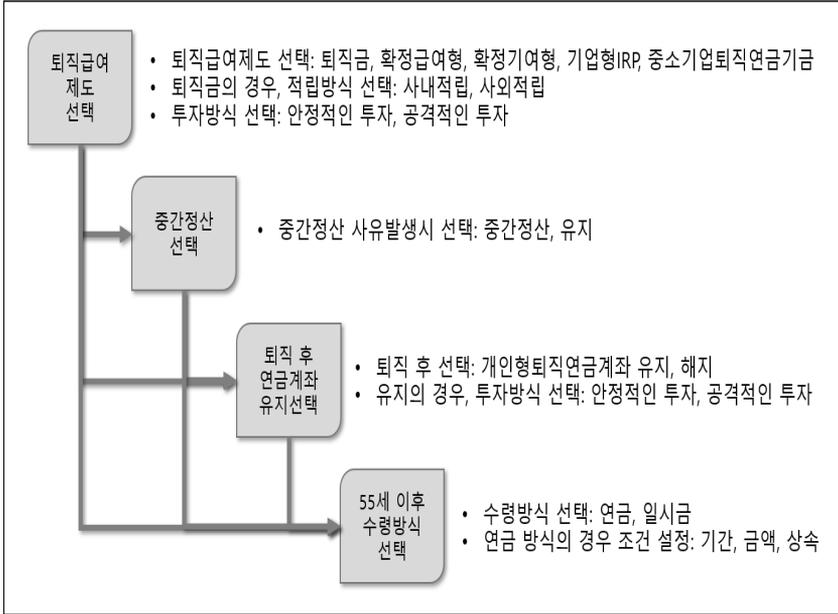
### 제1절 연구 목적 및 문헌검토

#### 1. 연구의 배경 및 목적

본 장에서는 퇴직급여 관련 정보를 포함하고 있는 기업 및 개인 수준 패널 자료를 활용하여 퇴직연금 선호·선택과 관련된 현황 및 영향 요인을 탐색적 수준에서 실증적으로 분석하였다. 제2장에서 제시된 것처럼 퇴직급여가 연금으로 이어지는 과정은 일련의 단계 및 단계별 선택을 포함한다. 기업 수준에서의 퇴직급여 제도 및 유형 선택, 개인 차원에서의 중간정산 여부, 퇴직 후 연금계좌 유지 및 투자 방식, 퇴직 후 수령방식 및 조건 등에 대한 일련의 선택을 포함하며(그림 4-1 참조), 어떠한 과정의 선택이 이루어지는지에 따라 퇴직급여의 노후소득보장 기능 측면에서 다양한 결과를 낳을 수 있다.

본 장에서는 먼저 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 자료를 활용하여 기업의 퇴직연금 도입 여부 및 퇴직연금 유형 선택 관련 요인을 실증적으로 분석하였다. 실제로 구현되지는 못했지만 정부의 사적연금 활성화 대책 발표(2014년)에 포함된 퇴직연금 의무화 방향이 제시된 시점인 2015년 이후부

[그림 4-1] 퇴직급여제도 연금화 과정 단계 및 단계별 선택



자료 : 저자 작성.

더 가장 최근까지의 자료를 활용하여 기존 연구들에서 활용된 변수들을 중심으로 연구모형을 구성하여 분석하였다. 특히 전체 기업에 대한 분석 외에 2015년 이후 퇴직연금을 새롭게 도입한 기업과 2015년 이후에도 퇴직연금을 도입하지 않고 있는 기업을 식별한 후 이들 간의 차이를 중심으로 추가적인 분석을 실시하였고, 기업 규모별, 업종별 분석 등 기존 연구와의 차별성을 확보하기 위한 다양한 분석을 시도하였다.

다음으로, 퇴직급여 관련 정보를 포함하고 있는 ‘개인 수준’ 패널 자료를 확인하고 이를 활용하여 퇴직연금 선호 관련 현황 및 영향 요인을 탐색적 수준에서 분석하였다. 「국민노후보장패널조사», 「재정패널조사», 「한국노동패널조사」 등에 퇴직급여 관련 변수가 일부 포함되어 있으나 다양한 한계로 인해 포괄적이고 심층적인 분석이 어렵다는 점이 확인되었다. 퇴직연금 선호에 대해 실증 분석한 선행연구들이 대체로 서베이 자료를 주로 활용한 이유도 기존 패널자료에 존재하는 다양한 제약으로 인한 것으로 보인다. 예컨대 「한국노동패널」의 경우 본조사의 퇴직급여 관련 변수가 제한적이고,

중고령자 부가조사에서 퇴직급여 및 노후준비와 관련하여 다양한 정보가 수집된 바 있으나 2015년 횡단 자료이다. 「재정패널조사」의 경우 (지난 한 해) '퇴직금 또는 퇴직연금' 수급 여부 및 수급액 변수가 포함되어 있으나 퇴직금과 퇴직연금을 구별하지 않고 있고, 이 외에 분석에 활용 가능한 퇴직급여 및 관련 변수가 존재하지 않는 것으로 확인되었다.

「국민노후보장패널조사」의 경우 퇴직급여 적용형태, 퇴직연금 선호형태, 퇴직금 중간정산 등 퇴직급여 관련 변수가 가장 다양하게 포함되어 있고, 분석 시 독립변수로 활용 가능한 정보들을 포함하고 있다. 그러나 핵심변수에 대한 기초분석 결과 표본 크기 등의 문제로 심층적인 분석이 어렵고 분석 결과의 타당성에 한계가 있을 수 있다. 본 보고서의 제5장에서 실태조사 자료를 활용한 심층적인 분석이 이루어진다는 점을 고려하여 본 장에서는 가능한 범위 내에서 기초적, 탐색적 수준의 분석을 시도하였다.

본 장에서 기업체 수준의 분석과 개인 수준의 분석을 시도하였으나 앞서 언급한 데이터의 한계 등으로 두 분석의 유기적인 결합은 어렵다. 그러나 본 장에서의 분석 및 분석 결과는 다양한 함의를 지닐 수 있을 것으로 판단된다.

「사업체패널조사」를 활용한 기업체 수준 분석의 경우, 퇴직연금 제도 도입 초기 자료를 활용한 분석이 선행연구의 대부분인 점을 고려하여 이용 가능한 가장 최근 자료들을 활용하여 분석할 것이다. 퇴직연금 제도의 도입이 점진적으로 진행되는 과정에 있다는 점을 고려하면, 최근의 자료를 활용하여 전체 기업을 대상으로 퇴직연금 도입의 영향 요인을 분석하는 것은 의미가 적을 수 있다. 다만 초기에 도입한 기업, 이후에 도입한 기업, 여전히 미도입한 기업을 구분하고, 이에 미치는 영향 요인을 분석함으로써 기업의 퇴직연금 선호에 이해의 폭을 높일 수 있을 것으로 기대한다. 특히 기업의 근로자 요인에 초점을 둔 분석을 통해 퇴직급여와 관련한 근로자 집단별 선호 및 연금 정치를 이해하는 기초자료를 제공할 수 있고, 향후 퇴직연금의 노후소득보장 기능을 강화하는 정책적 개선을 진행하는 데 일정 부분 함의를 지닐 수 있을 것이다.

「국민노후보장패널조사」를 활용한 개인 수준 분석의 경우 앞서 언급한 자료의 다양한 한계에도 불구하고, 퇴직연령에 가깝거나 일반적인 퇴직연

령 이후 퇴직급여에 가입된 중·고령 임금근로자 집단을 대상으로 분석한다는 점에서 의미를 지닐 수 있다. 다만 표본의 특수성, 사례 수의 제한 등 다양한 한계를 고려하여 기술 분석을 중심으로 결과를 제시하였으며, 대략적인 현황 및 선호를 파악하는 목적으로 활용할 필요가 있다.

## 2. 문헌검토

본 절에서는 퇴직급여 도입 및 선호와 관련된 기업 수준 및 개인 수준 선행연구의 동향을 간략하게 논의할 것이다.

### 가. 기업 수준 분석

퇴직급여 제도와 관련된 선행연구의 동향은 제2장에서 포괄적으로 검토한 바 있으나, 본 장에서의 실증 분석과 직접 관련된 국내 선행연구를 중심으로 좀 더 자세하게 살펴보았다. 퇴직연금 도입 및 선호와 관련된 기존의 연구는 크게 기업체 수준 및 근로자 수준 분석으로 구분할 수 있다.

기업체 수준 데이터를 활용하여 기업의 퇴직연금 도입 및 유형 선호요인을 분석한 연구는 다음과 같다. 나영·송도영(2003)은 398개 제조업 상장기업을 대상으로 '기업연금'(퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁) 조기 가입 기업과 가입을 지연한 기업을 구분하여 분석했는데, 분석 결과 현금흐름, 퇴직급여충당금 외부적립률, 기업 규모, 임금 수준 등이 유의미한 요인으로 확인되었고, 부채비율, 법인세율, 노동조합 관련 변수 등은 통계적으로 유의미하지 않았다.

반정호(2005)는 한국노동연구원원의 「사업체패널조사」 2004년 자료를 활용하여 기업의 퇴직연금 도입 및 유형 선호에 대해 분석하였다. 분석 결과 근로자 중 고령자 비중이 높을수록, 노동조합이 존재할수록 퇴직연금을 선호하지 않았고, 임금 수준이 높고, 노사관계가 협력적이고, 임금피크제 도입 의사가 있는 경우 퇴직연금을 선호하는 것으로 나타났다. 퇴직연금 유형의 경우 근로자 중 정규직 비중이 높을수록, 노사관계 협력도가 높을수록 확정급여형(DB)을 선호할 확률이 높았고, 기업 규모가 크고, 수익성이 높고, 노

동조합이 존재하는 경우 확정기여형(DC)을 선호할 확률이 높은 것으로 나타났다.

권순원 외(2010)는 기업의 재무데이터를 활용하여 퇴직연금제도 유형 설정 영향 요인을 분석하였다. 분석 결과 근로자의 평균 근속연수가 길수록 확정급여형을, 기업 규모가 클수록 확정기여형을 선택하는 것으로 나타났다. 연봉제 도입 및 퇴직금 중간정산은 확정기여형 선호와 정적인 관계를 보였고, 재무 관련 변수 중 수익성이 높을수록 확정기여형 선호, 부채비율이 높은 경우 확정기여형을 선호할 것으로 예측했으나 통계적으로 유의미한 관계를 보이지는 않았다.

박원주 외(2011)는 퇴직연금 도입이 이루어진 시기인 2005년 및 2007년 「사업체패널조사」를 활용하여 기업의 퇴직연금 도입 및 유형 선호에 대해 분석하였다. 기업의 퇴직연금 선호요인은 재무적 요인, 정치적 요인, 노동관계 요인 등으로 구분할 수 있는데, 특히 재무적 요인의 경우 여유 현금 및 수익성이 높을수록 퇴직연금을 선호할 수 있으며, 금융시장이 불안정하고 재정 문제로 인한 비용이 높은 경우 영업 레버리지를 낮추어 관련 위험을 줄일 수 있는 확정기여형 퇴직연금을 선호할 수 있다. 실증 분석 결과 노동력 구조, 재무 현황을 반영하는 변수보다 노동관계 요인(노동조합, 고용안정협약)이 퇴직연금 도입 여부에 중요한 것으로 확인되었다. 퇴직연금 유형 선호의 경우 매출액이 높을수록 확정급여형을, 인건비 수준이 높을수록 확정기여형을 선호하는 것으로 나타났다.

김대환·류건식(2011)은 「사업체패널조사」 2009년 자료를 활용하여 퇴직연금으로 전환한 기업과 전환 이후 선호하는 퇴직연금 유형에 영향을 미치는 요인을 순차로짓(sequential logit)을 활용하여 분석하였다. 분석 모형은 포괄적으로 설정했는데, 기업 규모, 39세 이하 근로자 비중, 근로자 1인당 매출액(생산성), 성과연동 임금체계, 사업 기간, 노동조합 여부, 노사관계 안정성, 재무건전성, 외국인 지분 비율, 근로자 이직률, 승진 기간, 비정규직 비율 등을 포함한다. 주요 분석 결과를 살펴보면 노동조합이 없고, 이직률이 낮고, 비정규직 비율이 낮은 경우 퇴직연금으로의 전환 확률이 높았다. 퇴직연금 전환 이후에는 기업 규모가 크고, 생산성이 높고, 사업 기간이 길고, 근로자 승진 기간이 짧은 기업들이 확정급여형 퇴직연금을 선호하였고, 젊은

근로자의 비중이 높고, 성과연동 임금체계를 보유하고 있고, 외국인 지분율 및 이직률이 높은 경우 확정기여형 퇴직연금을 선호하였다.

임두빈·전용일(2015) 역시 「사업체패널조사」 2007년, 2009년 자료를 활용하여 퇴직연금 도입 및 유형 선호에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하였는데, 매출액(+), 동종업계대비 이직률(+), 노동생산성(-), 노동조합(-), 고용안정협약(+), 퇴직연금 도입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 퇴직연금 유형 선호의 경우 매출액, 노동생산성, 노동조합 가입률이 높을수록 확정급여형을, 인건비 수준이 높고, 고용안정협약 없는 경우 확정기여형을 선호하는 것으로 확인되었다.

#### 나. 근로자(개인) 수준 분석

자료의 한계 등 다양한 요인으로 인해 근로자(개인) 수준 분석을 시도한 연구는 제한적이다. 근로자 424명에 대한 서베이 자료를 활용하여 분석한 류건식·신문식(2005)에 따르면, 응답자의 77.1%가 확정급여형 퇴직연금을 선호하였다. 상대적으로 안정성 중심의 연금 운용을 선호하는 것으로 나타났다. 근로자의 소득이 높을수록 투자 위험에 대한 수용도가 높아 확정기여형을 선호하였다. 미국 등 해외 사례를 고려할 때 퇴직연금 도입 이후 장기적으로 확정기여형의 선호 비율이 높아질 수 있고, 특히 고소득층, 젊은 연령층에서 확정기여형 선호가 높아질 것으로 예측하였다.

류건식·정석영(2005) 역시 근로자의 퇴직연금 선호에 영향을 미치는 요인을 약 400명의 근로자를 대상으로 수집한 서베이 자료를 활용하여 실증적으로 분석하였다. 퇴직연금 선호 여부 관련 독립변수로 노후준비 관심 수준, 노후 경제적 준비 수준, 공적연금 만족도, 개인연금 가입 여부, 인구·사회학적 변수 등을 설정하였고, 퇴직연금 유형 선호요인 변수로 노후 경제적 준비 수준, 노후 생활에 필요한 자금 수준, 예상 정년, 개인연금 가입 여부, 직장 특성, 퇴직금 중간정산 여부, 안정성 vs 수익성 선호, 인구·사회학적 변수 등을 포함하였다. 퇴직연금 선호 요인에 대한 분석 결과 노후준비 수준이 높을수록 퇴직연금을 선호하지 않았으나 개인연금 가입은 퇴직연금 선호와 정적 관계로 확인되었다. 전문직의 경우 퇴직연금 선호 확률이 높았

고, 소득 수준은 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않았다. 퇴직연금 유형 선호 분석 결과 노후 준비수준이 높고 안정성을 선호할수록, 연령이 높을수록 확정급여형을 선호하였고, 퇴직금을 중간정산한 경우 확정기여형을 선호하는 것으로 나타났다. 다른 변수들은 대체로 유의미한 관계를 보이지 않았다.

류건식 외(2016)의 서베이 자료 분석 결과에 따르면, 퇴직연금 가입자 중 58.5%, 28.5%가 각각 연금 및 부분 연금 수령을 선호한다고 응답했고, 약 13%가 일시금 지급을 선호하는 것으로 확인되었다. 연령이 높아질수록 연금화를 통한 수령을 선호하였고, 일시금을 선호하는 이유는 목돈 마련 필요, 연금상품 부족, 낮은 연금액 등의 순서로 나타났다.

류건식·강성호(2016)는 연금화보다 일시금을 선호하는 ‘연금 퍼즐’ 현상에 주목하였다. 해외의 선행연구 등에 따르면 연금 수리적 공정성 부족, 인플레이션 위험, 유산상속 동기, 대체 노후자산 존재, 불확실한 의료비 지출 가능성, 유동성 부족 대응, 교육비·자녀 결혼·주거비 지출 등이 일시금 선호의 주요요인으로 확인되는데, 확정급여형에 비해 확정기여형의 경우 일시금 지급 현상이 높게 나타나며(Glickman and Kuehneman, 2006), 공적연금과 퇴직연금의 관계(보완 vs 대체)에 따라서도 일시금 및 연금화 선호형태가 달라질 수 있다. 퇴직연금 관련 인센티브, 제한 및 규제 구조 등 퇴직연금 자체의 제도적 요인 역시 일시금 및 연금화 선택에 영향을 미칠 수 있다.

김성일·박진용(2023)의 연구는 퇴직연금 지급 개시 계좌 중 약 93%가 일시금을 선택(2022년 기준)하는 등 매우 낮은 연금 수령 비율에 주목하고, 선행연구 고찰을 통해 연금화 장애 요인들을 제시하였다. 연령, 성별, 건강 상태, 교육수준 등 인구·사회학적 요인, 개인의 리스크 성향, 상속 동기, 금융 지식, 낮은 적립금으로 인한 낮은 연금액, 중도 인출 여부 등이 주요 장애 요인으로 포함될 수 있다. 29~69세 국민연금 및 퇴직연금 가입자 1,000명을 대상으로 한 서베이 자료를 활용하여 분석한 결과 약 46%가 연금 지급에 동의(약 23% 비동의) 하였고, 남성, 고연령층, 자영업자의 연금 지급 동의 비율이 높았다. 적립금 유지의 장애 요인으로 낮은 적립금으로 인한 노후소득 실효성 부재, 낮은 수익률로 인한 직접 운용 선호 등이 제시되었고, 중도인출 제한, 퇴직금 폐지를 통한 퇴직연금 단일화 등을 연금화 가능성을 높이기

위한 주요한 방법으로 제시하였다.

## 제2절 분석자료 및 분석방법

### 1. 기업 수준 분석

기업의 퇴직연금 도입 및 퇴직연금 유형 선호요인 분석을 위해 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 자료를 활용하였다. 「사업체패널조사」는 2006년 1차 조사를 시작으로 2년 주기로 실시되고 있으며, 1차 조사(WPS2005)에 민간부문 1,600개, 공공부문 100개 사업장을 대상으로 본조사가 실시되었고, 공공부문의 약 200개 사업장에 대한 특별조사가 추가되어 최종 포함된 사업장은 1,749개이다. 2~5차 본조사의 경우 대표성 확보를 위해 일부 신규사업장 대체가 이루어졌다. 패널의 표본 손실 등을 고려하여 6차 조사(WPS2015)부터 2,000여 개 사업장을 신규표본으로 추가하였고, 설문지 역시 시의성 등을 고려하여 보완이 이루어졌다. 최종적으로 민간부문 3,331개, 공공부문 100개 사업장에 대한 본조사가 완료되었고(신규 패널 2,136개), 가장 최근 자료인 9차 조사(WPS2021) 기준 민간부문 2,484개 사업장, 공공부문 92개 사업장도 포함되어 있다(신규 패널 1,486개).

본 연구에서는 신규 패널이 추가되어 표본 대체 없이 현재까지 진행되고 있고, 설문 문항의 보완이 이루어진 6차(WPS2015)~9차(WPS2021) 자료를 활용하였다. 정부의 사적연금 활성화 대책 중 하나로 퇴직연금 도입의 단계적 의무화의 방향성이 제시된 2014년 이후 시기의 자료를 분석함으로써 퇴직연금 도입 초기인 2010년대까지의 자료를 주로 활용한 선행연구와 차별성을 보일 수 있다. 퇴직연금 도입이 빠르게 진행되고 있는 상황에서 초기 도입 기업, 최근에 도입한 기업, 여전히 도입하고 있지 않은 기업 등에 초점을 두는 등 다양한 분석을 실시하였다.

한편 퇴직연금 유형의 경우 확정기여형의 비율이 증가하는 추세이며 이는 미국 등 해외 사례에서도 확인되는 결과이다. 최근 자료를 활용하여 퇴

직연금 유형 선호에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 정책적 함의를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

퇴직연금 도입 및 유형 선택에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 분석 모형은 앞서 고찰한 선행연구를 참고하여 구성하였다. 기업의 일반적 특성(업종, 기업 규모, 지역, 업력 등), 재무 요인(매출액, 당기순이익, 1인당 인건비 등), 고용 관련 요인(정규직 근로자 주요 직종, 정규직 비율, 근로자 연령 구성, 임금수준 등), 노사관계 관련 요인(노동조합 여부 등) 등 다양한 변수를 분석 모형에 포함하였다. 분석 결과 재무 요인은 대체로 퇴직연금 도입 및 유형 선호에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 「사업체패널조사」 재무 요인 자료 수집 방법의 변경으로 표본에 포함된 기업의 재무 요인 자료에 결측치가 상당수 발생하는 것으로 확인되었다. 이러한 점을 고려하여 본 장에서는 재무 요인 변수를 제외한 분석 결과를 제시하였다.

「사업체패널조사」 6차-9차 자료를 활용하여 퇴직연금 도입현황을 분석한 결과를 <표 4-1>에 제시하였다. 2015년 기준 「사업체패널조사」에 포함된 3,431개 기업 중 약 75%가 퇴직연금을 도입하였고, 가장 최근인 2021년 기준 2,576개 기업 중 82%가 퇴직연금을 도입하였다. 「사업체패널조사」 6차-9차 자료에 모두 포함된 2,078개 기업 중 2021년 기준 1,707개(82.2%) 기업이 퇴직연금을 도입하였고, 371개(17.8%) 기업은 여전히 미도입 상태이다. 해당 기간에 새롭게 퇴직연금을 도입한 기업은 367개소로 확인된다. 자료에 포함된 전체 기업에 대한 분석 외에 해당 기간에 새롭게 퇴직연금을 도입한 기업과 여전히 미도입한 기업에 초점을 두고 둘 간의 차이에 영향을

<표 4-1> 퇴직연금제도 도입 현황

(단위 : 개소, %)

		2015	2017	2019	2021
전체 사업장		3,431	2,868	2,795	2,576
퇴직연금 도입 사업장		2,565 (74.8)	2,207 (77.0)	2,202 (78.8)	2,109 (81.9)
퇴직연금 유형	확정급여	1,997 (77.9)	1,489 (67.5)	1,470 (66.8)	1,322 (62.7)
	확정기여	568 (22.1)	718 (32.5)	732 (33.2)	787 (37.3)

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

〈표 4-2〉 기업 규모별 퇴직연금제도 도입 현황

(단위 : 개소, %)

	2015	2017	2019	2021
전체 사업장	3,431	2,868	2,795	2,576
퇴직연금 도입 사업장	2,565 (74.8)	2,207 (77.0)	2,202 (78.8)	2,109 (81.9)
10인 이하	-	13 (39.3)	17 (50.0)	28 (58.3)
50인 이하	-	595 (71.1)	584 (73.4)	612 (76.2)
100인 이하	-	489 (77.4)	478 (78.9)	435 (81.3)
300인 이하	-	615 (79.4)	612 (80.1)	587 (86.4)
300인 초과	-	495 (83.8)	511 (85.9)	447 (87.5)

주 : 괄호 안의 수치는 퇴직연금 도입 사업장 비율.

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

미치는 요인에 대한 분석을 추가적으로 실시하였다.

한편 〈표 4-2〉에 제시된 것처럼 기업 규모별 퇴직연금 비율에 차이가 존재하는 것을 확인할 수 있다. 이러한 점을 고려하여 기업 규모, 업종 등으로 전체 기업을 구분하고 기업 집단별로 퇴직연금 도입 영향 요인 및 유형 선호 요인을 분석하였다.

## 2. 개인 수준 분석

「국민노후보장패널조사」는 전국 만 50세 이상 가구원이 있는 가구와 해당 가구 50세 이상인 자 및 배우자를 대상으로 2005년부터 2년 주기로 이루어지고 있는 조사이다. 2005년 1차 본조사의 경우 50세 이상 가구원이 있는 5,109개 가구를 표본으로 구축하였고, 이후 2013년 5차 본조사(13패널)에서 1,201개 가구를 신규표본으로 추가하여 최종 5,010개 가구를 통합표본으로 구축하였다.

본 장의 분석은 통합표본(13패널) 2차(2015년)-통합표본 5차(2021년) 자료를 활용하여 개인 수준에서의 퇴직연금 적용형태, 퇴직연금 선호형태(일시금 vs 연금화), 퇴직금 중간정산 등 현황에 대해 분석하고, 퇴직연금 선호형태에 영향을 미치는 다양한 요인을 탐색적 수준에서 살펴보았다. 특히

「국민노후보장패널조사」에 포함된 퇴직급여 외 공적연금 및 개인연금 관련 요인, 퇴직금 중간정산, 노후준비 수준, 인구·사회학적 특성 등에 초점을 두고 퇴직연금 선호형태와 어떤 관련을 맺고 있는지 분석하였다.

앞서 서론에서 언급한 것처럼 표본의 특수성, 사례 수의 제한 등 다양한 한계를 고려하여 기술 분석 결과를 중심으로 논의하였고, (패널) 회귀분석 등 추가로 이루어진 분석 결과는 제시하지 않았다. 분석 결과는 대략적인 현황 및 선호를 파악하는 목적으로 활용할 필요가 있다.

## 제3절 분석결과

### 1. 기업 수준 분석 : 「사업체패널조사」 분석 결과

#### 가. 퇴직연금 도입 영향 요인

「사업체패널조사」 9차 자료를 바탕으로 퇴직연금 도입 기업과 미도입 기업의 주요 특성을 비교한 결과를 <표 4-3>에 제시하였다. 몇 가지 중요한 차이를 중심으로 살펴보면, 2021년 기준으로도 여전히 퇴직연금을 도입하지 않은 사업장의 경우 도입 사업장과 비교하여 장기근속(20년 이상) 근로자의 비율이 낮고(6.4% vs 8.7%), 중·고령 근로자의 비율은 상대적으로 높다(31.7% vs 21.5%). 남성 근로자 비율, 정규직 근로자 비율, 업력의 경우 상대적으로 큰 차이를 보이지 않았다. 재무 요인과 관련하여 매출액, 영업이익, 1인당 인건비는 미도입 사업장에서 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있음을 알 수 있다. 정규직 근로자의 주요 직종을 살펴보면, 미도입 사업장에서 서비스·판매직의 비중이 높게 나타나는 점도 주목할 만하다(전체 사업장의 22.9% vs 13.3%). 퇴직연금 미도입 사업장의 경우 도입 사업장에 비해 50인 이하 소규모 사업장의 비중이 높은 반면(45.2%), 100인 초과 300인 이하(19.7%), 300인 초과(13.7%) 사업장의 비중은 낮아 기업 규모에 따라 퇴직연금 도입 여부에 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 퇴직연금 미도입 사업장의

경우 도입 사업장에 비해 노동조합이 조직된 비율이 낮고(52.7%), 정년제(65.1%), 임금피크제(17.1%)를 도입한 비율도 전반적으로 낮게 나타났다.

다음으로 2015년 이후에 퇴직연금을 도입한 사업장과 미도입 사업장의 주요 특성을 비교한 결과를 <표 4-4>에 제시하였다. 대체로 <표 4-3>에 제시

<표 4-3> 퇴직연금 도입 및 미도입 사업체 비교

		도입 (n=2,109)	미도입 (n=467)
		평균 (표준편차)	
남성 근로자 비율(%)		69.2 (25.6)	70.0 (26.6)
근속 20년 이상 근로자 비율(%)		8.7 (15.2)	6.4 (12.3)
중·고령 근로자 비율(만 55세 이상)(%)		21.5 (22.6)	31.7 (28.3)
정규직 근로자 비율(%)		91.6 (20.6)	90.6 (22.9)
업력(연수)		29.5 (14.9)	29.6 (15.1)
매출액		691,840 (3,002,386)	521,316 (3,423,859)
영업이익		35,905 (238,102)	4,526 (79,061)
1인당 인건비		66.2 (27.5)	57.29 (22.8)
		개소(%)	
정규직 근로자 주요 직종	관리·전문·사무직	800 (37.9)	154 (33.0)
	서비스·판매직	281 (13.3)	107 (22.9)
	생산직	1,028 (48.7)	206 (44.1)
기업 규모	50인 이하	640 (30.4)	211 (45.2)
	100인 이하	435 (20.6)	100 (21.4)
	300인 이하	587 (27.8)	92 (19.7)
	300인 초과	447 (21.2)	64 (13.7)
노동조합	유	1,353 (64.2)	246 (52.7)
	무	756 (35.8)	221 (47.3)
정년제	유	1,681 (79.7)	304 (65.1)
	무	428 (20.3)	163 (34.9)
임금피크제	실시	614 (29.1)	80 (17.1)
	미실시	1,495 (70.9)	387 (82.9)

자료 : 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

된 전체 퇴직연금 도입 사업장과 미도입 사업장을 비교한 결과와 일관되지만, 몇 가지 주목할 점을 발견할 수 있다. 예컨대 재무 요인에서 매출액 수준은 최근 도입 사업장보다 미도입 사업장에서 높게 나타났으며, 1인당 인건비 수준은 큰 차이를 보이지 않았다. 미도입 사업장의 높은 중·고령 근로자

〈표 4-4〉 퇴직연금 최근 도입(2015년 이후) 및 미도입 사업체 비교

		최근 도입 (n=435)	미도입 (n=467)
		평균 (표준편차)	
남성 근로자 비율(%)		68.1 (26.8)	70.0 (26.6)
근속 20년 이상 근로자 비율(%)		7.3 (14.1)	6.4 (12.3)
중·고령 근로자 비율(만55세 이상)(%)		27.5 (26.6)	31.7 (28.3)
정규직 근로자 비율(%)		92.4 (21.0)	90.6 (22.9)
업력(연수)		27.1 (14.5)	29.6 (15.1)
매출액		357,352 (1,835,398)	521,316 (3,423,859)
영업이익		22,107 (152,924)	4,526 (79,061)
1인당 인건비		58.8 (25.4)	57.3 (22.8)
		개소(%)	
정규직 근로자 주요 직종	관리·전문·사무직	145 (33.3)	154 (33.0)
	서비스·판매직	75 (17.2)	107 (22.9)
	생산직	215 (49.4)	206 (44.1)
기업 규모	50인 이하	164 (37.7)	211 (45.2)
	100인 이하	98 (22.5)	100 (21.4)
	300인 이하	107 (24.6)	92 (19.7)
	300인 초과	66 (15.2)	64 (13.7)
노동조합	유	250 (57.5)	246 (52.7)
	무	185 (42.5)	221 (47.3)
정년제	유	307 (70.6)	304 (65.1)
	무	128 (29.4)	163 (34.9)
임금피크제	실시	90 (20.7)	80 (17.1)
	미실시	345 (79.3)	387 (82.9)

자료 : 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

비중, 높은 서비스·판매 업종 비중, 사업장 규모에 따른 전반적인 차이는 유사하게 나타났지만, 노동조합, 정년제 및 임금피크제 도입 비율 등은 큰 차이가 없었다. 즉, 퇴직연금 도입의 단계적 의무화 최초 제안 이후 최근 퇴직연금을 도입한 기업과 여전히 미도입한 기업 간의 특성 차이는 전반적으로 줄어들고 있지만, 중·고령 근로자 비율, 영업이익, 서비스·판매 업종, 기업 규모 등은 여전히 퇴직연금 도입에 영향을 미치는 요인일 수 있음을 짐작할 수 있다.

다음으로 퇴직연금 도입 영향 요인을 회귀분석을 활용하여 분석한 결과를 <표 4-5>에 제시하였다. 앞서 논의한 대로 전체 사업체에 대한 분석 이외에 100인 이하 소규모 사업체에 대한 분석, 서비스·판매직이 주를 이루는 사업체로 표본을 한정된 분석을 추가적으로 실시하였다. 매출액, 영업이익, 1인당 인건비 등 재무 요인을 모델에 포함한 분석을 실시하였으나 전반적으로 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않았고, 다수의 결측치가 발생하는 점을 고려하여, 최종 분석 결과는 재무 요인을 제외한 분석 결과를 제시하였다.

먼저 전체 사업체를 대상으로 분석한 결과를 살펴보면, 남성 근로자 비율, 중·고령 근로자 비율, 서비스·판매직, 임금 수준, 업력, 기업 규모가  $p < .05$  수준에서 퇴직연금 도입 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 남성 근로자 비율이 높을수록, 중·고령 근로자 비율이 낮을수록, 서비스·판매직 업종에 해당될수록 퇴직연금 도입 확률이 낮았다. 반면 임금 수준이 높고, 규모가 큰 기업의 경우 퇴직연금 도입 확률이 높은 것으로 확인되었다. 장기근속 근로자 비율 및 노동조합 여부는  $p < .10$  수준에서 통계적으로 유의미했는데, 장기근속 근로자 비율이 높을수록 퇴직연금 도입 확률이 높았고, 노동조합이 조직된 사업체에서 퇴직연금 도입 확률이 높았다.

100인 이하 소규모 사업체로 표본을 한정하여 분석한 결과를 살펴보면, 대체로 전체 사업체를 대상으로 한 분석 결과와 일관되나 각 변수의 영향력이 다소 크게 나타나는 경향이 확인된다. 또한 100인 이하 소규모 사업체의 경우 노동조합 유무는 퇴직연금 도입 여부에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

〈표 4-5〉 퇴직연금 도입 영향 요인(선형 확률 모형)

		전체 사업체	100인 이하 사업체	주요 근로자 서비스·판매직 사업체
남성 근로자 비율		-.0008* (.0003)	-.0014** (.0005)	-.002** (.001)
근속 20년 이상 근로자 비율		.001† (.0005)	.002* (.0008)	.001 (.002)
중·고령 근로자 비율 (만 55세 이상)		-.0017*** (.0003)	-.002*** (.0005)	.0002 (.001)
정규직 근로자 비율		.0002 (.0004)	-.0002 (.0006)	.001 (.001)
정규직 근로자 주요 직종	(관리·전문·사무직)			
	서비스·판매직	-.06** (.02)	-.12** (.04)	-
	생산직	.03 (.02)	-.0005 (.03)	-
임금 수준		.18*** (.04)	.26*** (.07)	.44*** (.12)
업력		-.0012* (.0005)	-.002* (.001)	-.001 (.002)
기업 규모	(50인 이하)			
	100인 이하	.04† (.02)	.04† (.02)	.04 (.06)
	300인 이하	.08*** (.02)	-	.16* (.06)
	300인 초과	.07* (.02)	-	.30*** (.07)
노동조합		.03† (.02)	.02 (.02)	-.15** (.05)
임금피크제		.02 (.02)	.04 (.03)	.09† (.06)
		N=2,576 F(30, 2,541) = 7.07*** Adj R2 = .06	N=1,386 F(27, 1,358) = 5.16*** Adj R2 = .08	N=386 F(27, 358) = 3.37*** Adj R2 = .14

주: 지역 더미 포함. †p<.10 \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001.

자료: 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 사업체를 대상으로 동일한 분석을 실시한 결과를 살펴보면 다소 상이한 결과가 발견되는데, 장기근속 근로자 비율, 중·고령 근로자 비율 등은 퇴직연금 도입 여부와 유의미한 관계를 보이지 않았으나, 임금 수준, 사업체 규모 등은 일관된 결과를 보였다. 한 가지 흥미로운 결과는 노동조합이 설치된 사업체에서 퇴직연금 도입 확률이 오히려 낮게 나타났고, 임금피크제 도입 사업장의 퇴직연금 도입 확률이  $p < .10$  수준에서 유의미하게 높았다.

다음으로 전체 사업체를 2015년 이전 퇴직연금을 도입한 기업, 2015년 이후 퇴직연금을 도입한 기업, 2021년 현재 기준으로 미도입한 기업 세 유형으로 구분하고, 이에 영향을 미치는 요인을 다항로짓을 활용하여 분석하였다. 퇴직연금의 도입 단계적 의무화 정책 발표 이후 상황에서 시간이 경과할수록 퇴직연금 도입 여부를 종속변수로 활용한 분석의 함의는 낮아질 수 있다. 다만 도입 시기를 고려한 분석은 퇴직연금 도입의 순응성 측면에서 다양한 함의를 지닐 수 있다고 판단된다.

종속변수의 범주가 서열성을 지니는 경우 종속변수의 각 범주별로 회귀계수의 값이 동일하다는 비례승산가정이 만족되는 경우 서열로짓을 활용한 추정이 효율적이나, 가정을 만족하지 않는 경우 다항로짓을 활용한 분석이 타당할 수 있다. 비례승산가정의 검증을 위해 Brant 검증( $\chi^2=43.39$ ,  $df=29$ ,  $p < .05$ ) 등을 실시하였으나 가정이 기각되어 다항로짓을 활용한 분석 결과를 제시하였다. 전체 사업체, 100인 이하 사업체, 서비스·판매업종 사업체를 대상으로 분석한 결과를 각각 <표 4-6>, <표 4-7>, <표 4-8>에 제시하였다.

전체 사업체를 대상으로 분석한 <표 4-6>을 살펴보면 퇴직연금 미도입 사업체와 2015년 이전 도입한 사업체를 비교한 결과는 <표 4-5>의 전체 도입 사업체와 미도입 사업체를 비교한 분석 결과와 대체로 일관된 결과를 보였다. 그러나 퇴직연금 미도입 사업체와 2015년 이후 최근 퇴직연금을 도입한 사업장을 비교한 분석 결과는 임금 수준과 업력을 제외하고 대부분의 변수들이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 특히 임금 수준의 영향력이 강하게 나타났는데, 임금 수준이 높을수록 미도입 사업체에 비해 2015년 이후 도입한 사업체에 속할 확률이 유의미하게 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-6〉 퇴직연금 도입 시기 영향 요인(다항로짓분석) : 전체 사업체

		전체 사업체	
		2015년 이전 도입 vs 미도입	2015년 이후 도입 vs 미도입
남성 근로자 비율		-.005* (.002)	-.004 (.003)
근속 20년 이상 근로자 비율		.008† (.004)	.006 (.005)
중·고령 근로자 비율 (만 55세 이상)		-.01*** (.002)	-.002 (.003)
정규직 근로자 비율		.0004 (.003)	.004 (.003)
정규직 근로자 주요 직종	(관리·전문·사무직)		
	서비스·판매직	-.42* (.17)	-.16 (.21)
	생산직	.18 (.14)	.13 (.17)
임금 수준		1.46*** (.33)	.83* (.40)
업력		-.006 (.004)	-.02** (.005)
기업 규모	(50인 이하)		
	100인 이하	.27† (.15)	.22 (.18)
	300인 이하	.60*** (.16)	.38* (.19)
	300인 초과	.56** (.18)	.27 (.23)
노동조합		.26* (.12)	.22 (.15)
임금피크제		.24 (.15)	.05 (.19)
		N=2,572 LR $\chi^2(58)=282.0^{***}$ Pseudo R2 = .06	

주 : 지역 더미 포함. †p<.10 \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001.  
자료 : 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

〈표 4-7〉 퇴직연금 도입 시기 영향 요인(다항로지분석) : 100인 이하 사업체

		100인 이하 사업체	
		2015년 이전 도입 vs 미도입	2015년 이후 도입 vs 미도입
남성 근로자 비율		-.008** (.003)	-.006 <sup>†</sup> (.004)
근속 20년 이상 근로자 비율		.016* (.006)	.011 (.008)
중·고령 근로자 비율 (만 55세 이상)		-.013*** (.003)	-.005 (.004)
정규직 근로자 비율		-.002 (.004)	.003 (.005)
정규직 근로자 주요 직종	(관리·전문·사무직)		
	서비스·판매직	-.76** (.22)	-.29 (.27)
	생산직	-.07 (.17)	.05 (.22)
임금 수준		1.62*** (.44)	1.41** (.54)
업력		-.009 (.006)	-.018* (.007)
기업 규모	(50인 이하)		
	100인 이하	.30 <sup>†</sup> (.16)	.23 (.19)
노동조합		.21 (.15)	.16 (.19)
임금퍼크제		.31 (.22)	.29 (.26)
		N=1,386 LR $\chi^2(54)=165.26$ *** Pseudo R2 = .06	

주: 지역 터미 포함. <sup>†</sup>p<.10 \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001.  
 자료: 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

100인 이하 사업체를 대상으로 분석한 〈표 4-7〉을 살펴보면, 퇴직연금 미도입 사업체와 2015년 이전 도입한 사업체를 비교한 결과 역시 〈표 4-5〉의

〈표 4-8〉 퇴직연금 도입 시기 영향 요인(다항로지분석) : 서비스·판매업종 사업체

		주요 근로자 서비스·판매직 사업체	
		2015년 이전 도입 vs 미도입	2015년 이후 도입 vs 미도입
남성 근로자 비율		-.017** (.005)	-.004 (.006)
근속 20년 이상 근로자 비율		.004 (.01)	.01 (.02)
중·고령 근로자 비율 (만 55세 이상)		.0001 (.006)	.008 (.007)
정규직 근로자 비율		.005 (.007)	.001 (.008)
임금 수준		3.50*** (.86)	1.21*** (1.02)
업력		.006 (.01)	-.04* (.01)
기업 규모	(50인 이하)		
	100인 이하	.61 (.38)	-.35 (.44)
	300인 이하	1.10** (.41)	.52 (.46)
	300인 초과	2.44*** (.56)	1.63* (.63)
노동조합		-1.12** (.36)	-.63 (.42)
임금피크제		.80† (.42)	.64 (.51)
		N=386 LR $\chi^2(54)=145.7^{***}$ Pseudo R2 = .19	

주 : 지역 더미 포함. † $p < .10$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$ .  
 자료 : 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

100인 이하 사업체를 대상으로 미도입 사업체와 전체 도입 사업체를 비교한 분석 결과와 대체로 일관된 결과를 보였다. 다만 퇴직연금 미도입 사업체와 2015년 이후 최근 퇴직연금을 도입한 사업장을 비교한 분석 결과는 임금

수준과 업력을 제외하고 대부분의 변수들이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 특히 <표 4-6>의 분석 결과와 마찬가지로 임금 수준의 영향력이 강하게 나타났는데, 임금 수준이 높을수록 미도입 사업체에 비해 2015년 이후 도입한 사업체에 속할 확률이 유의미하게 높았다. 2015년 이후 퇴직연금을 도입한 사업체에 비해 미도입한 사업체의 업력이 오히려 다소 높다는 점에도 주목할 만하다.

정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 사업체만을 대상으로 분석한 결과를 <표 4-8>에 제시하였다. <표 4-5>의 분석 결과와 대체로 일관된 결과를 보였다. 퇴직연금 미도입 사업체와 2015년 이후 최근 퇴직연금을 도입한 사업장을 비교한 분석 결과를 살펴보면, 임금 수준, 기업 규모, 업력을 제외하고 대부분의 변수들이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

#### 나. 퇴직연금 유형 선호 영향 요인

다음으로 퇴직연금 도입 사업체의 퇴직연금 유형(확정급여형 vs 확정기여형) 선택에 영향을 미치는 사업체 수준의 요인에 대해 분석하였다. 퇴직연금 도입 영향 요인 분석의 경우와 같이 전체 사업체, 100인 이하 사업체, 서비스·판매 업종 사업체에 대해 각각 분석한 결과를 <표 4-9>에 제시하였다.

먼저 전체 사업체를 대상으로 분석한 결과를 살펴보면, 남성 근로자 비율이 높을수록 확정급여형을 선호할 확률이 높았고, 중·고령 근로자 비율이 높을수록 확정기여형을 선호할 확률이 높았다. 서비스·판매직 근로자가 주를 이루는 사업체, 기업 규모가 큰 사업체일수록 확정급여형 선호 확률이 높았다. 특히 임금 수준이 퇴직연금 선호와 비교적 강한 관계를 보였는데, 임금 수준이 높은 기업의 경우 확정급여 선호 확률이 높은 것으로 확인되었다. 임금 피크제 도입 기업에서 확정급여 선호가 높다는 점에도 주목할 만하다. 이 외에 장기 근속 근로자 비율, 노동조합 유무는 퇴직연금 유형 선호와 유의미한 관계를 보이지 않았다.

100인 이하 사업체로 표본을 한정하여 분석한 결과를 살펴보면, 전체 사업체 분석 결과와 대체로 일관된 결과를 보였으나, 중·고령 근로자 비율,

〈표 4-9〉 퇴직연금 유형 선택 영향 요인(확정급여형=1, 선형확률모형)

		전체 사업체	100인 이하 사업체	주요 근로자 서비스·판매직 사업체
남성 근로자 비율		.002 *** (.0004)	.002 *** (.0006)	.00004 (.001)
근속 20년 이상 근로자 비율		.001 (.001)	.0005 (.001)	.003 (.003)
중·고령 근로자 비율 (만 55세 이상)		-.0017 *** (.0005)	-.0008 (.0007)	-.001 (.001)
정규직 근로자 비율		-.00001 (.0005)	-.0006 (.0008)	.002 (.002)
정규직 근로자 주요 직종	(관리·전문·사무직)			
	서비스·판매직	.07 * (.03)	.10 † (.05)	-
	생산직	.05 † (.02)	.07 * (.04)	-
임금 수준		.21 ** (.06)	.28 ** (.09)	.41 * (.18)
업력		.001 (.001)	.001 (.001)	.002 (.002)
기업 규모	(50인 이하)			
	100인 이하	-.02 (.03)	-.02 (.03)	-.02 (.09)
	300인 이하	.05 † (.03)	-	-.03 (.09)
	300인 초과	.06 † (.03)	-	.12 (.10)
노동조합		.03 (.02)	.03 (.03)	-.01 (.07)
임금피크제 실시		.07 ** (.02)	.03 (.04)	.09 (.07)
		N=2,106 F(29, 2,076) = 7.00 *** Adj R2 = .08	N=1,075 F(27, 1,047) = 2.99 *** Adj R2 = .05	N=280 F(26, 253) = 1.33 Adj R2 = .03

주: 지역 더미 포함. †p<.10 \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001.

자료: 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

임금피크제 도입 여부는 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않았다. 정규직 근로자의 주요 업종이 서비스·판매직인 사업체를 대상으로 분석한 결과를 살펴보면, 대체로 관련 변수들의 통계적 유의미성이 사라지는 결과를 보였다. 다만 임금 수준은 비교적 강한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 임금 수준이 높을수록 확정급여형에 대한 선호가 높아졌다.

## 2. 개인 수준 분석 : 「국민노후보장패널조사」 분석 결과

본 절에서는 「국민노후보장패널조사」를 활용한 주요 분석 결과에 대해 논의할 것이다. 앞서 언급한 것처럼 다양한 자료의 한계를 고려하여 기술통계 분석 결과를 주로 제시하였으며, 결과 해석에 주의를 기울일 필요가 있다. 그러나 퇴직연령에 가깝거나 퇴직 이후 근로를 지속하고 있는 중·고령층 근로자를 대상으로 퇴직연금 관련 항목들에 대해 분석한 결과라는 점에서 일정 부분 함의를 지닐 수 있을 것으로 판단된다.

퇴직급여 관련 현황에 대해 살펴보기에 앞서 노후준비를 하고 있다고 응답한 중·고령층의 노후생활비 마련 방법 현황을 분석한 결과를 <표 4-10>에 제시하였다. 1순위 응답을 중심으로 살펴보면, 국민연금 및 기타 공적연

<표 4-10> 노후생활비 마련 방법

(단위 : 명, %)

	1순위	2순위	3순위
국민연금	736 ( 58.7)	138 ( 15.2)	45 ( 13.1)
기타 공적연금	116 ( 9.3)	19 ( 2.1)	3 ( 0.9)
개인연금	29 ( 2.3)	87 ( 9.6)	22 ( 6.4)
퇴직금 및 퇴직연금	48 ( 3.8)	66 ( 7.3)	40 ( 11.6)
예금, 적금, 보험	199 ( 15.9)	460 ( 50.8)	163 ( 47.4)
부동산 운용	76 ( 6.1)	121 ( 13.4)	61 ( 17.7)
주식, 채권	4 ( 0.3)	7 ( 0.8)	10 ( 2.9)
기타	45 ( 3.6)	7 ( 0.8)	0 ( 0.0)
전 체	1,253 (100.0)	905 (100.0)	344 (100.0)

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사(9차, 2021년)」.

금의 비율이 70% 수준으로 가장 높게 나타났다. 예금, 적금, 보험 등 사적 자산, 부동산 운용의 비율이 각각 15.9%, 6.1%로 뒤를 이었고, 퇴직금 및 퇴직연금을 통한 노후생활비 마련 비율은 3.8%로 매우 낮은 수준으로 확인된다. 여전히 다수의 중·고령층은 퇴직금 및 퇴직연금을 노후생활비 마련의 주요 수단으로 인식하고 있지 않다는 점을 의미하며, 공적연금 외에 사적 자산에 대한 의존도가 높다는 점을 확인할 수 있다.

〈표 4-11〉에는 퇴직금 중간정산 관련 현황이 제시되었다. 분석 대상에 포함된 중·고령 임금근로자 중 퇴직금 중간정산 경험 비율은 5.4~8.6% 수준으로 나타났고, 퇴직금 중간정산 사용내역을 살펴보면 노후생활비의 비중이 절반 이상으로 가장 높았다. 이 외에 자산형성 및 사업, 가족 지원 등의 비율이 높았고, 부채 상환의 경우 비교적 낮은 비율을 보였다. 본인의 노후생활비 충당을 위해 퇴직금을 중간 정산하는 비율이 매우 높다는 점에 주목할 필요가 있다.

다음으로 퇴직금 제도의 적용을 받는 중·고령 임금근로자의 퇴직금 예상 사용처 현황을 〈표 4-12〉에 제시하였다. 〈표 4-11〉의 퇴직금 중간정산 사용 내역과 마찬가지로 본인의 노후생활비로 사용하겠다는 응답이 59.3~68.3% 수준으로 가장 높은 비율을 보였고, 가족 지원, 자산형성 및 사업, 부채 상환의 순서로 나타났다. 일시금으로 수급하는 퇴직금의 예상 사용처로 본인 노후생활비가 가장 높은 비율을 보인다는 점은 퇴직급여의 연금화 측면에서 중요한 함의를 지닐 수 있다고 판단된다.

〈표 4-11〉 중·고령 임금근로자 퇴직금 중간정산 경험 및 사용 내역

(단위 : 명, %)

		2015	2017	2019	2021
중간정산 경험 비율		57 ( 6.7)	65 ( 8.6)	59 ( 8.6)	35 ( 5.4)
사 용 내 역	노후생활비	31 (54.4)	38 (58.5)	29 (49.2)	21 (60.0)
	가족 지원	9 (15.8)	10 (15.4)	16 (27.1)	3 ( 8.6)
	부채 상환	2 ( 3.5)	2 ( 3.1)	4 ( 6.8)	1 ( 2.9)
	자산형성·사업	15 (26.3)	14 (21.5)	9 (15.2)	10 (28.6)
	기타	0 ( 0.0)	1 ( 1.5)	1 ( 1.7)	0 ( 0.0)

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

〈표 4-12〉 중·고령 임금근로자 퇴직금 예상 사용처

(단위 : 명, %)

	2015	2017	2019	2021
본인 노후생활비	503 ( 59.3)	515 ( 68.3)	468 ( 68.3)	425 ( 65.2)
가족 지원	228 ( 26.9)	119 ( 15.8)	119 ( 17.4)	131 ( 20.1)
부채 상환	34 ( 4.0)	24 ( 3.2)	26 ( 3.8)	12 ( 1.8)
자산형성 및 사업	83 ( 9.8)	94 ( 12.5)	70 ( 10.2)	84 ( 12.9)
기타	0 ( 0.0)	2 ( 0.3)	2 ( 0.3)	0 ( 0.0)
전 체	848 (100.0)	754 (100.0)	685 (100.0)	652 (100.0)

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

〈표 4-13〉 중·고령층 퇴직연금 기대(연금 형태 퇴직연금 수급 예정)

(단위 : 명, %)

	2015	2017	2019	2021
예	78 ( 1.0)	91 ( 1.2)	76 ( 1.0)	57 ( 0.8)
아니오	7,905 ( 99.0)	7,481 ( 98.8)	7,267 ( 99.0)	6,723 ( 99.2)
전 체	7,983 (100.0)	7,572 (100.0)	7,343 (100.0)	6,780 (100.0)

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

분석자료에 포함된 전체 중·고령층 집단을 대상으로 향후 퇴직연금 수급에 대한 기대 현황을 분석한 결과를 〈표 4-13〉에 제시하였다. 전체 응답자 중 향후 연금 형태의 퇴직연금을 수급할 예정이라고 응답한 비율이 1% 내외 수준으로 매우 낮다. 여전히 다수의 중·고령층 집단이 퇴직금 또는 퇴직연금을 일시금으로 수령하는 현실을 반영하는 결과라고 할 수 있다.

중·고령 임금근로자의 현재 일자리 퇴직급여 적용 현황을 살펴보면 〈표 4-14〉에 제시된 바와 같다. 전체 임금근로자 중 80% 정도가 퇴직금 제도가 적용되는 일자리에 종사하고 있으며, 퇴직연금 제도가 적용되는 일자리 종사자는 5% 수준에서 다소 증가하는 추세를 보인다. 퇴직급여 비해당 근로자의 비율도 15~16% 수준으로 매우 높은 편임을 알 수 있다. 비해당 근로자를 제외하고 퇴직급여 제도가 적용되는 일자리 중 퇴직연금 제도가 적용되는 일자리 근로자 비율은 2021년 기준 6.8%로 다소 증가하는 추세이다. 제2장에서 살펴본 퇴직연금 가입장 비율 및 퇴직연금 적용 근로자 비율과 비교하

〈표 4-14〉 중·고령 임금근로자 현재 일자리 퇴직급여 적용 현황

(단위 : 명, %)

	2015	2017	2019	2021
임금근로자 전체	1,724 (100.0)	1,655 (100.0)	1,657 (100.0)	1,481 (100.0)
퇴직금 제도	1,367 ( 79.3)	1,333 ( 80.5)	1,312 ( 79.2)	1,160 ( 78.3)
퇴직연금 제도	85 ( 4.9)	80 ( 4.8)	86 ( 5.2)	84 ( 5.7)
비해당	272 ( 15.8)	242 ( 14.6)	259 ( 15.6)	237 ( 16.0)
비해당 제외 퇴직연금 적용 비율	5.8%	5.7%	6.2%	6.8%

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

〈표 4-15〉 중·고령 임금근로자 본인 퇴직 시 적용되는 퇴직급여 제도

(단위 : 명, %)

	2015	2017	2019	2021
임금근로자 전체	1,452 (100.0)	1,413 (100.0)	1,398 (100.0)	1,244 (100.0)
퇴직금 제도	835 ( 57.5)	737 ( 52.2)	669 ( 47.8)	637 ( 51.2)
퇴직연금 제도	80 ( 5.5)	62 ( 4.4)	72 ( 5.2)	66 ( 5.3)
퇴직금 + 퇴직연금	13 ( 0.9)	17 ( 1.2)	16 ( 1.1)	15 ( 1.2)
비해당	524 ( 36.1)	597 ( 42.2)	641 ( 45.8)	526 ( 42.3)
비해당 제외 퇴직연금 적용 비율	10.0%	9.7%	11.6%	11.3%

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

면 매우 낮은 수준임을 알 수 있는데, 패널 자료에 포함된 중·고령 근로자의 현재 일자리를 기준으로 한 결과임을 고려할 필요가 있다.

〈표 4-15〉에는 중·고령 임금근로자 본인 퇴직 시점에서 적용되는 퇴직급여 제도의 현황이 제시되었다. 상당한 정도의 중·고령 근로자가 퇴직급여 비해당에 포함되며, 퇴직급여 제도가 적용되는 근로자 중 퇴직연금이 적용되는 임금근로자의 비율은(퇴직연금과 퇴직금 동시 적용 포함) 10~11% 수준으로 확인된다. 전반적으로 중·고령 임금근로자의 경우 퇴직급여에서 배제된 경우가 많다는 점을 확인할 수 있고, 여전히 퇴직금 제도 적용의 비율이 매우 높다는 점에 주목할 수 있다.

다음으로 중·고령 임금근로자의 퇴직연금 선호에 대해 살펴보면, 퇴직

〈표 4-16〉 중·고령 임금근로자 퇴직연금 선호 형태

(단위: 명, %)

	2015	2017	2019	2021
전 체	93 (100.0)	79 (100.0)	88 (100.0)	81 (100.0)
일시금	30 ( 32.3)	20 ( 25.3)	22 ( 25.0)	23 ( 28.4)
연금	63 ( 67.7)	59 ( 74.7)	66 ( 75.0)	58 ( 71.6)

자료: 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

연금에 가입되어 있다고 응답한 임금근로자 중 70% 이상이 연금 방식을 선호하는 것으로 나타났다. 전체 퇴직연금 수급자 중 연금 형태를 선호하는 비율이 해마다 증가하는 추세이지만(20년 3.3%, 21년 4.3%, 22년 7.1%) 여전히 낮은 수준인 현실과 다소 상이한 결과이다. 연금 형태의 퇴직연금 선호가 높다고 해도 실제로 연금으로 수급하는 데는 많은 제약 요인이 존재할 수 있다는 의미로도 해석할 수 있다.

〈표 4-17〉에는 중·고령 임금근로자의 다양한 특성들이 퇴직연금 선호형태와 어떻게 관련을 맺고 있는지 탐색적 수준에서 분석한 결과를 제시하였다. 몇 가지 중요한 결과를 살펴보면, 남성(82.1%), 가구주(78.0%), 전문대졸 이상(73.5%), 자가 소유(72.6%), 상용직(72.2%) 집단에서 일시금보다 연금 형태 선호 비율이 높게 나타났다. 부채가 있거나(66.7%), 서비스·판매직에 종사하거나(50.0%), 노후 생활 준비를 하지 않거나(66.7%), 공적연금에 가입되어 있지 않은(64.3%) 집단의 경우 연금보다는 일시금을 선호하는 비율이 상대적으로 높았다. 또한 일시금과 비교하여 연금 형태를 선호하는 중·고령 임금근로자의 경우 공적연금 월 납입액 및 근로소득이 전반적으로 높았고, 특히 연금 형태를 선호하는 집단은 퇴직연금 평균 적립액이 일시금 선호 집단과 비교하여 2배 이상 높은 것으로 확인된다. 앞서 논의한 것처럼 표본의 특수성과 사례 수의 제약 등 여러 한계 및 탐색적 수준의 기술통계 분석 결과임을 고려해야 하지만, 연금 형태의 선호에 다양한 요인들이 영향을 미칠 수 있다는 점을 짐작할 수 있다.

다음으로 중·고령 임금근로자의 퇴직연금 선호 유형(확정급여형 vs 확정기여형) 현황을 〈표 4-18〉에 제시하였다. 퇴직연금 가입자 중 확정급여형에 대한 선호가 66.7~80.7%로 매우 높은 수준을 보였고, 확정기여형 선호는

〈표 4-17〉 퇴직연금 선호 형태별 특성

(단위 : 명, %, 평균, 표준편차)

		연금 선호	일시금 선호	
2021	전 체		58 (71.6)	23 (28.4)
	성별	남성	46 (82.1)	10 (17.9)
		여성	12 (48.0)	13 (52.0)
	가구주 여부	가구주	46 (78.0)	13 (22.0)
		비가구주	12 (54.6)	10 (45.5)
	연령	55세 미만	15 (71.4)	6 (28.6)
		55세 이상	43 (71.7)	17 (28.3)
	결혼상태	유배우자	50 (70.4)	21 (29.6)
		무배우자	8 (80.0)	2 (20.0)
	교육수준	중졸 이하	2 (66.7)	1 (33.3)
		고졸	31 (70.4)	13 (29.6)
		전문대졸 이상	25 (73.5)	9 (26.5)
	주택	자가	53 (72.6)	20 (27.4)
		비자가	5 (62.5)	3 (37.5)
	가구원수	1~2인	18 (78.3)	5 (21.7)
		3인	40 (69.0)	18 (31.0)
	생활비 부족 경험	예	5 (83.3)	1 (16.7)
		아니오	53 (70.7)	22 (29.3)
	부채여부	예	42 (66.7)	21 (33.3)
		아니오	16 (88.9)	2 (11.1)
경제활동	상용직	52 (72.2)	20 (27.8)	
	임시직	6 (66.7)	3 (33.3)	
직종	사무·관리·전문	26 (72.2)	10 (27.8)	
	서비스·판매	6 (50.0)	6 (50.0)	
	기능·기계·노무	26 (78.8)	7 (21.1)	
노후생활준비	예	41 (73.2)	15 (26.8)	
	아니오	14 (66.7)	7 (33.3)	
노후생활 준비 충분성	예	20 (69.0)	9 (31.0)	
	아니오	21 (77.8)	6 (22.2)	
공적연금 가입	예	49 (73.1)	18 (26.9)	
	아니오	9 (64.3)	5 (35.7)	
공적연금 월평균 납입액		189.6 (109.2)	159.8 (93.5)	
가계총지출		46,307 (18,090)	45,287 (18,246)	
가계총소득		87,688 (67,868)	87,351 (45,641)	
월평균 근로소득		4,048 (2,247)	3,082 (1,986)	
퇴직연금 적립액		66,078 (80,748)	31,363 (35,068)	

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사(9차, 2021년)」.

〈표 4-18〉 중·고령 임금근로자 퇴직연금 선호 유형

(단위 : 명, %)

	2015	2017	2019	2021
전 체	93 (100.0)	79 (100.0)	88 (100.0)	81 (100.0)
확정급여(DB)	66 ( 71.0)	60 ( 76.0)	71 ( 80.7)	54 ( 66.7)
확정기여(DC)	17 ( 18.3)	16 ( 20.2)	13 ( 14.8)	19 ( 23.5)
기업형 IRP	10 ( 10.7)	3 ( 3.8)	4 ( 4.5)	8 ( 9.9)

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

14.8~23.5% 수준으로 상대적으로 낮았다. 분석에 포함된 중·고령 임금근로자의 다수가 확정급여형을 선호한다는 점을 확인할 수 있는 결과이다.

〈표 4-19〉에는 중·고령 임금근로자의 다양한 특성들이 퇴직연금 선호유형과 어떻게 관련을 맺고 있는지 탐색적 수준에서 분석한 결과를 제시하였다. 몇 가지 중요한 결과를 살펴보면, 남성(78.8%), 가구주(77.8%)의 경우 상대적으로 확정급여형 선호 비율이 높았고, 전문대졸 이상(38.7%), 서비스·판매직(36.4%)의 경우 상대적으로 확정기여형의 선호가 높게 나타났다. 그 외에 다른 요인들의 경우 확정급여형 또는 확정기여형에 대한 선호가 뚜렷하게 나타나지는 않았다. 확정급여형을 선호하는 집단에서 퇴직연금 평균액이 2배 이상 높게 나타난 점도 주목할 만한 결과이다.

〈표 4-19〉 퇴직연금 선호 유형별 특성

(단위 : 명, %, 평균, 표준편차)

		확정급여(DB)	확정기여(DC)	
2021	전 체		54 (74.0)	19 (26.0)
	성별	남성	41 (78.8)	11 (21.2)
		여성	13 (61.9)	8 (38.1)
	가구주 여부	가구주	42 (77.8)	12 (22.2)
		비가구주	12 (63.2)	7 (36.8)
	연령	55세 미만	42 (73.7)	15 (26.3)
		55세 이상	12 (75.0)	4 (25.0)
	결혼상태	유배우자	46 (71.9)	18 (28.1)
		무배우자	8 (88.9)	1 (11.1)

〈표 4-19〉의 계속

			확정급여(DB)	확정기여(DC)
2021	교육수준	중졸 이하	2 (100.0)	0 ( 0.0)
		고졸	33 (82.5)	7 (17.5)
		전문대졸 이상	19 (61.3)	12 (38.7)
	주택	자가	49 (74.2)	17 (25.8)
		비자가	5 (71.4)	2 (28.6)
	가구원수	1~2인	19 (86.4)	3 (13.6)
		3인	35 (68.6)	16 (31.4)
	생활비 부족 경험	예	3 (50.0)	3 (50.0)
		아니오	51 (76.1)	16 (23.9)
	부채여부	예	42 (73.7)	15 (26.3)
		아니오	12 (75.0)	4 (25.0)
	경제활동	상용직	47 (73.4)	17 (26.6)
		임시직	7 (77.8)	2 (22.2)
	직종	사무·관리·전문	22 (71.0)	9 (29.0)
		서비스·판매	7 (63.6)	4 (36.4)
		기능·기계·노무	25 (80.6)	6 (19.4)
	노후생활 준비	예	39 (72.2)	15 (27.8)
		아니오	12 (75.0)	4 (25.0)
	노후생활준비 충분성	예	19 (73.1)	7 (26.9)
		아니오	20 (71.4)	8 (28.6)
공적연금 가입	예	44 (73.3)	16 (26.7)	
	아니오	10 (76.9)	3 (23.1)	
공적연금 월평균 납입액			189.7 (98.0)	193.6 (133.7)
가계총지출			44,283 (17,221)	50,278 (21,631)
가계총소득			85,013 (70,172)	97,384 (46,592)
월평균 근로소득			3,889 (2,233)	3,938 (2,422)
퇴직연금 적립액			67,272 (81,300)	31,176 (39,913)

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사(9차, 2021년)」.

〈표 4-20〉 중·고령 임금근로자 퇴직연금 유형 선택 시 고려 사항

(단위 : 명, %)

	2015	2017	2019	2021
적립금 운용주체	27 ( 29.0)	24 ( 30.4)	28 ( 31.8)	18 ( 22.2)
연금이전 용이성	8 ( 8.6)	4 ( 5.1)	9 ( 10.2)	9 ( 11.1)
일자리 안정성	37 ( 39.8)	38 ( 48.1)	37 ( 42.0)	35 ( 43.2)
사업장 규모	10 ( 10.8)	6 ( 7.6)	8 ( 9.1)	6 ( 7.4)
기타	1 ( 1.1)	4 ( 5.1)	2 ( 2.3)	5 ( 6.2)
비해당(기업형 IRP)	10 ( 10.8)	3 ( 3.8)	4 ( 4.6)	8 ( 9.9)
무응답	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)	0 ( 0.0)
전 체	93 (100.0)	79 (100.0)	88 (100.0)	81 (100.0)

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

다음으로 중·고령 임금근로자 집단의 퇴직연금 유형 선택 시 주요 고려 사항을 분석한 결과를 〈표 4-20〉에 제시하였다. 일자리의 안정성이 퇴직연금 유형 선택의 중요한 고려 사항이라고 응답한 비율이 가장 높았고, 적립금의 운용 주체 등이 뒤를 이었다.

## 제4절 소 결

본 장에서는 「사업체패널조사」와 「국민노후보장패널조사」 자료를 활용하여 기업체 수준 및 근로자 개인 수준에서 퇴직연금 도입 및 선호와 관련된 실증 분석을 탐색적 수준에서 실시하였다. 앞서 간략하게 논의한 것처럼 분석자료의 다양한 한계 등으로 인해 기업체 수준의 분석과 개인 수준의 분석이 유기적으로 결합되기 어렵고, 분석 결과의 해석 측면에서도 많은 제약이 존재한다. 이러한 한계에도 불구하고 본 장의 분석 결과는 몇 가지 함의를 지닐 수 있다.

기업체 수준 분석의 경우 퇴직연금 도입의 단계적 의무화를 발표한 이후인 2015년부터 최근까지의 자료를 활용하여 분석함으로써 퇴직연금 도입

초기인 2010년대까지의 자료를 주로 분석한 선행연구와 차별성을 지닌다. 또한 퇴직연금 도입 의무화 선언 이후 퇴직연금 도입 시기를 고려하여 퇴직연금 선호를 분석하였고, 전체 사업체에 대한 분석 외에 기업 규모별 분석, 업종별 분석 등을 추가적으로 실시하였다. 개인 수준 분석의 경우 퇴직연금 적용 대상 사례 수의 문제 등으로 인해 분석 내용이 제한적이고 분석 결과의 해석에도 주의가 필요하다. 그러나 퇴직연령과 가깝거나 퇴직 이후의 중·고령 임금근로자를 대상으로 한 분석 결과라는 점에서 일정 부분 함의를 지닐 수 있을 것으로 판단된다.

주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 우선 「사업체패널조사」를 활용한 분석 결과, 사업체 수준의 다양한 요인들이 퇴직연금 도입 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 남성 근로자 비율이 높을수록, 중·고령 근로자 비율이 높을수록, 정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 경우 퇴직연금 도입 확률이 낮았다. 반면 임금 수준, 기업 규모, 노동조합의 경우 퇴직연금 선호와 정적 관계를 보였다. 100인 이하 사업체로 한정하여 분석한 결과는 전체 사업체 분석 결과와 대체로 일관되게 나타났으나, 서비스·판매직 근로자가 주를 이루는 사업체만을 분석한 경우는 다소 상이한 결과를 보였다. 예컨대 근로자 특성 요인은 대체로 유의미하지 않았고, 노동조합의 영향이 상반되는 방향으로 나타나기도 했는데, 업종에 따른 영향 요인의 차이에 대해서는 보다 심층적인 연구가 필요할 수 있다.

한 가지 주목할 만한 결과는, 퇴직연금 단계적 의무화 발표 이후 비교적 최근에 퇴직연금을 도입한 기업과 여전히 퇴직연금을 미도입한 기업 간 뚜렷한 차이를 보이지는 않았다는 점이다. 다만 임금 수준은 여전히 중요한 요인으로 나타났는데, 사업체의 임금 수준이 퇴직연금 도입에 여전히 중요한 제약 조건이 될 수 있음을 의미한다. 근로자 집단별 퇴직연금 도입 선호의 차이, 기업의 규모, 업종 및 임금 수준 등에 따른 선호의 차이 등은 퇴직연금 도입에 대한 순응도를 높이고 실질적인 연금화를 위한 방안을 모색하는 데 중요한 요소로 고려할 필요가 있다.

다음으로 「국민노후보장패널조사」를 활용한 주요 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 퇴직연금의 적용을 받는 중·고령 근로자의 비율이 매우 낮고, 노후 준비를 위한 수단으로서 퇴직연금에 대한 인식 역시 매우 낮은

것으로 나타났다. 일시금으로 수령하는 퇴직금 중간정산 사용내역이나 퇴직금의 예상 사용처에 대한 분석 결과에 따르면, 본인의 노후생활비로 응답한 비율이 가족에 대한 지원이나 자산형성, 부채 상환 등의 비율보다 매우 높았다. 이러한 결과는 퇴직금 또는 퇴직연금을 일시금으로 수령한다고 해도 상당수의 중·고령층은 노후생활비로 사용할 목적을 지니고 있으며, 적절한 유인 제공 등이 이루어진다면 연금화에 대한 순응성이 생각보다 높을 수 있음을 의미한다.

유사한 맥락에서 퇴직연금에 가입된 중·고령 임금근로자의 70% 이상이 일시금보다 연금 형태를 선호한다는 결과에도 주목할 만하다. 연금 형태의 선호에도 불구하고 일시금 수령을 결정하는 다양한 제약 요인들을 파악하여 연금 형태 선호가 연금수령으로 이어지는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다. 중·고령 근로자의 다양한 특성이 연금 형태 선호에 영향을 미칠 수 있다는 점도 일정 부분 확인되었다. 특히 연금보다 일시금에 대한 선호 비율이 높은 것으로 확인된 임시직, 주택 비소유, 부채 보유, 서비스·판매직, 저임금 집단을 비롯하여 퇴직연금 평균 적립액이 낮은 집단에 대해 연금 선호도를 높이고 실질적인 연금수령으로 연결하기 위한 다양한 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

## 제 5 장

# 퇴직급여 현황 및 활용 계획 : 50대 초반 상용직 근로자 실태조사

## 제1절 실태조사

### 1. 조사 개요

제5장에서는 50대 초반 상용직 임금근로자를 대상으로 진행한 실태조사에 기초하여, 퇴직급여 가입 및 적립금 실태를 정리하고, 퇴직 전 퇴직급여 사용 및 퇴직 후 퇴직급여 활용 계획, 퇴직급여제도 개선 방향에 대한 인식 등을 살펴본다.

구체적으로는 50~54세 상용직 임금근로자를 대상으로 퇴직급여 및 노후 준비 실태조사를 수행하였다.<sup>5)</sup> 실태조사 목적은 앞서 제2장에서 정리한 퇴직급여제도 관련 네 가지 선택(퇴직급여제도 선택, 중간정산 선택, 퇴직 후 연금계좌 유지 선택, 퇴직 후 수령방식 선택)이 현실에서 어떻게 작동하고 있는지를 확인하는 것이다. 이를 위해 기존 연구에서 활용한 설문지 및 전

---

5) 이 연구에서 활용한 실태조사는 퇴직급여제도 문항과 주된 일자리 퇴직 이후 준비 문항을 포함하고 있으며, 후자의 질문은 한국노동연구원이 2024년 수행하는 다른 연구과제(고령 저소득 노동 실태와 정책 대응)에서 분석하였다. 조사 개요 및 응답자 특성 관련 본문과 표는 해당 보고서에서도 활용하였음을 밝힌다.

문가 자문회의 등을 거쳤고, 퇴직급여제도 가입 현황, 중간정산 및 중도인출 경험, 이직 시 퇴직급여 활용, 55세 이후 수급 계획, 퇴직급여제도 및 개선 방향에 대한 인식 정도를 확인하기 위한 질문지를 작성하였다.

조사 대상은 50대 초반의 상용직 임금근로자로 한정하였다. 기존 연구에서는 전체 임금근로자나 전 국민을 대상으로 하는 경우가 많았다. 많은 연령대를 포함하는 실태조사는 퇴직급여제도에 대한 국민의 인식 정도, 세대 또는 출생 코호트별 퇴직급여 가입 실태 차이 등을 확인할 수 있다는 장점이 있다. 하지만 넓은 연령층을 포함한 실태조사로는 고령자의 단기적인 퇴직급여 활용 내용을 전망하기 어렵다. 또한, 40대 이하 연령의 근로자는 생애과정에서 아직 퇴직급여의 중간정산과 관련된 경험(예컨대, 자가 구입 등)을 하지 않은 비중이 높고, 그에 따라 55세 이후 퇴직급여의 활용 방식에 대한 고민도 상대적으로 적을 수 있다는 점 등을 고려하였다. 임금피크제 적용 시기에 가입한 퇴직연금을 전환하는 사례가 있어서 적용 전 연령대를 대상으로 실태를 확인하는 것이 적절한 측면도 있다.

실태조사의 대표성을 확보하기 위해, 2023년 경제활동인구조사 자료를 활용하여 50대 초반 상용직 임금근로자의 성별(남/여), 기업규모별(30인 미만/30~99인/100~299인/300인 이상), 지역별(수도권/지방 광역시/기타 지역) 특성 분포를 확인하였고, 이를 고려하여 조사 대상자를 표집하였다. 50~54세까지의 연령별로는 같은 규모를 할당하였다. 실태조사는 모바일을 활용한 웹조사 방식으로 2024년 8월부터 약 4주 동안 진행되었고, 최종적으로 1,400명의 근로자가 응답하였다.

## 2. 응답자 특성

〈표 5-1〉은 실태조사에 응답한 1,400명의 인구 및 가구 특성 분포를 보여준다. 인구 특성은 연령, 성, 교육수준 분포를 확인하였다. 응답자의 연령 분포는 조사설계에 따라 50~54세까지 거의 균일했다. 성별로는 남성(58.1%)이 여성(41.9%)보다 더 많았는데, 남성의 고용률이 여성보다 높고, 상용직 임금근로에서는 그 차이가 더 크게 관측되는 현실을 반영한다. 교육수준은 대학교를 졸업한 응답자 비중(66.6%)이 가장 높았고, 대학원까지 마친 경우

(20.6%)가 고등학교 졸업자(12.9%)보다 많았다. 성별 분포와 마찬가지로, 응답자를 상용직 임금근로자로 제한한 점이 교육수준이 높게 나타난 결과에 영향을 미쳤다.

응답자의 가구 특성은 가구규모, 거주 지역, 주거형태, 소득 및 자산 규모를 확인하였다. 실태조사 응답자의 대부분(76.7%)이 3인 이상 가구에 속해 있었고, 2인 가구(14.4%)나 1인 가구(8.9%)에 거주하는 비중은 낮은 편이었다. 상용직 임금근로자가 다른 종사상 지위에 비해 경제적으로 안정적인 편이라는 점이 가구 규모 특성에도 영향을 미친 것으로 추정된다. 거주 지역은 수도권 거주 비중이 54.9%로 절반을 넘었고, 비수도권 광역시 거주가 18.9%, 기타 지역 거주가 26.1% 수준이었다. 응답자의 수도권 거주 비중이 전체 인구의 수도권 비중(50.4%, 2021년 인구총조사)보다 높은 것은 좋은 일자리가 수도권에 더 많이 분포하고 있음을 보여준다. 주거 형태는 자가에 거주하는 비중이 79.5%로 대부분을 차지했고, 전세가 12.9%, 월세가 7.0% 수준이었으며, 기타 다른 주거형태의 비중은 0.6%에 그쳤다.

2023년 기준 가구 총소득은 7천만 원에서 1억 2천만 원 비중이 47.6%로 가장 높았고, 7천만 원 미만인 34.0%, 1억 2천만 원 이상이 18.4%였고, 가구 소득 평균은 약 8.7천만 원 수준이었다. 2023년 가계금융복지조사에서 관측된 가구 평균소득(6.7천만 원, 2022년 기준)에 비해 상당히 높은 수준이다. 가구의 순자산은 3억 원 미만 비중이 36.8%로 가장 높았고, 3억 원에서 7억 원 사이가 31.4%, 7억 원 이상이 31.8%로 비슷한 수준이었다. 평균 순자산은 약 6.0억 원 수준이었는데, 소득과 마찬가지로 2023년 가계금융복지조사의 평균 순자산(약 4.4억 원)보다 높은 편이었다. 상용직 임금근로자 가구가 다른 종사상 지위보다 경제적으로 여유가 있음을 보여주는 결과이다. 이 실태조사의 응답자가 제한되었다는 점에서, 분석결과의 일반화에 유의할 필요가 있다.

마지막으로 실태조사 응답자의 예상 연금소득을 확인하였다. 이 연구의 주제인 퇴직연금과 수급 여부를 확신하기 어려운 기초연금은 제외하고, 공적연금과 개인연금(주택연금 포함)의 예상 금액으로 살펴봤다. 월 연금 수급액이 100만~200만 원인 비중이 43.4%로 가장 높았고, 200만 원 이상의 연금급여를 기대하는 비중도 34.4%나 되었다. 연금급여가 100만 원 미만일 것

〈표 5-1〉 실태조사 응답자의 인구사회적 특성

(단위 : 명, %)

		빈도	비율
연령	50	276	19.7
	51	281	20.1
	52	286	20.4
	53	283	20.2
	54	274	19.6
성	남성	814	58.1
	여성	586	41.9
교육수준	고등학교 졸업 이하	180	12.9
	대학교 졸업	932	66.6
	대학원 이상	288	20.6
가구원 수	1명	125	8.9
	2명	201	14.4
	3명 이상	1,074	76.7
거주지역	수도권	769	54.9
	비수도권 광역시	265	18.9
	비수도권 비광역시	366	26.1
주거형태	자가	1,113	79.5
	전세	181	12.9
	월세	98	7.0
	기타	8	0.6
가구 총소득 <sup>1)</sup>	7천만 원 미만	476	34.0
	7천~1억 2천만 원	666	47.6
	1억 2천만 원 이상	258	18.4
	평균(만 원)	8,684	
가구 순자산 <sup>2)</sup>	3억 원 미만	515	36.8
	3억~7억 원	440	31.4
	7억 원 이상	445	31.8
	평균(만 원)	59,569	
예상 연금소득 <sup>3)</sup> (월)	100만 원 미만	310	22.1
	100만~200만 원	608	43.4
	200만 원 이상	482	34.4
	평균(만 원)	161	
전 체		1,400	100.0

주 : 1) 가구소득은 2023년 한 해 동안 세전 기준 근로소득, 사업소득, 임대소득, 공적이전소득, 사적이전소득을 합한 금액임.

2) 가구 순자산은 조사 시점 기준으로 부동산 자산과 금융자산을 합한 금액에서 총부채 금액을 차감한 금액임.

3) 예상 연금소득은 공적연금과 개인연금(주택연금 포함)을 합한 금액임.

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

으로 예상하는 응답자는 22.1%에 그쳤다. 평균 연금급여액은 월 161만 원이었다.

다음의 <표 5-2>는 실태조사 응답자의 노동시장 특성을 정리한 것이다. 실태조사 응답자는 모두 50대 초반 연령이고, 대부분의 응답자가 생애과정에서 상당히 오랜 기간 노동시장에 참여하였다. 25~29년의 경력을 보유한 응답자가 40.3%로 가장 많았고, 30년 이상 경력을 가진 응답자도 26.3%나 되었다. 20~24년 경력 응답자(24.0%)까지 합하면, 20년 이상 경력을 가진 비중이 90.6%였다. 다만, 하나의 일자리를 계속 유지하고 있는 비중은 높지 않았다. 이직 경험이 없는 응답자는 24.1%에 그쳤고, 3회 이상 이직을 경험한 비중이 40.4%로 가장 높았다. 1회 이직 경험자(18.6%)와 2회 이직 경험자(17.0%) 규모는 비슷한 수준이었고, 평균적으로는 2.3회 이직을 경험하였다. 표로 제시하지는 않았지만, 현재 일자리가 생애 주된 일자리(가장 오랜 기간 일한 일자리)에 해당한다고 응답한 비중은 67.4%로 높은 편이었다. 노동시장에 진입한 초기에 이직을 경험한 경우는 현재 일자리가 생애 주된 일자리에 해당할 수 있다.

다음으로 조사 시점에 종사하고 있는 일자리의 임금, 사업장 규모, 업종, 직종 특성을 정리하였다. 실태조사 응답자의 월 임금수준은 평균 468만 원이었다. 분포로 보면, 300만~500만 원 비중이 34.6%로 가장 높았고, 500만~700만 원 임금을 받는 비중이 25.8%, 300만 원 미만 임금 비중이 22.7% 수준이었다. 월 700만 원 이상의 높은 임금을 받는 응답자도 16.9%를 차지했다. 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사에 의하면, 우리나라 임금근로자의 2023년 월평균 임금(명목)은 303.3만 원 수준이다. 실태조사 응답자의 월 임금이 더 높은 것은, 조사 대상을 상용직 근로자로 제한한 점, 50대 초반은 생애과정에서 임금이 높은 시기에 해당한다는 점이 같이 작용한 것으로 해석할 수 있다.

응답자가 종사한 사업장의 종사자 규모 분포에서는, 5~29인 사업장 종사자가 38.2%로 가장 많았고, 30~99인 사업장 종사자가 21.6%였다. 5인 미만 사업장 종사자(10.4%)까지 합하면, 응답자의 70.2%가 비교적 작은 규모인 100인 미만 사업장에서 일하고 있는 셈이다. 300인 이상 사업장 종사자 비중은 17.4% 수준이었다.

〈표 5-2〉 실태조사 응답자의 노동시장 특성

(단위 : 명, %)

		빈도	비율
총 근속 기간	20년 미만	132	9.4
	20~24년	336	24.0
	25~29년	564	40.3
	30년 이상	368	26.3
	평균(년)	25.4	
총 이직 및 퇴직 횟수	이직 경험 없음	337	24.1
	1회	260	18.6
	2회	238	17.0
	3회 이상	565	40.4
	평균(회)	2.3	
월 임금	300만 원 미만	318	22.7
	300만~500만 원	485	34.6
	500만~700만 원	361	25.8
	700만 원 이상	236	16.9
	평균(만 원)	468	
사업장 규모	1~4인	145	10.4
	5~29인	535	38.2
	30~99인	302	21.6
	100~299인	174	12.4
	300인 이상	244	17.4
업종	제조업	354	25.3
	건설업	143	10.2
	도소매/음식숙박업	118	8.4
	전기/수도/운수/통신/금융	172	12.3
	사업/개인/공공서비스	613	43.8
직종	관리자 및 전문가	471	33.6
	사무직	762	54.4
	서비스 및 판매직	72	5.1
	기능원, 장치·기계 조작 및 조립 종사자	60	4.3
	단순 노무 종사자 및 기타	35	2.5
	전 체	1,400	100.0

주 : 월 임금은 조사 시점 기준 최근 3개월 임금을 평균한 값임.  
 자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

업종 분포에서는 사업/개인/공공서비스업 종사자가 43.8%로 가장 많았고, 제조업이 25.3%, 전기/수도/운수/통신/금융업 종사자가 12.3% 수준이었다. 직종에서는 사무직 비중이 54.4%로 가장 높았고, 관리자 및 전문가 비중이 33.6%였으며, 다른 직종의 비중은 비교적 낮은 편이었다. 업종 분포는 2023년 경제활동인구조사와 큰 차이가 없었지만, 직종 분포는 관리자·전문가 직종과 사무직종 비중이 실제 비중보다 높게 포함되었다. 특히, 기능원, 장치·기계·조작(조립) 직종의 이른바 생산직 근로자 비중이 낮게 포함된 점은 실태조사 결과의 일반화에 유의할 필요가 있음을 의미한다.

## 제2절 퇴직급여 가입 현황

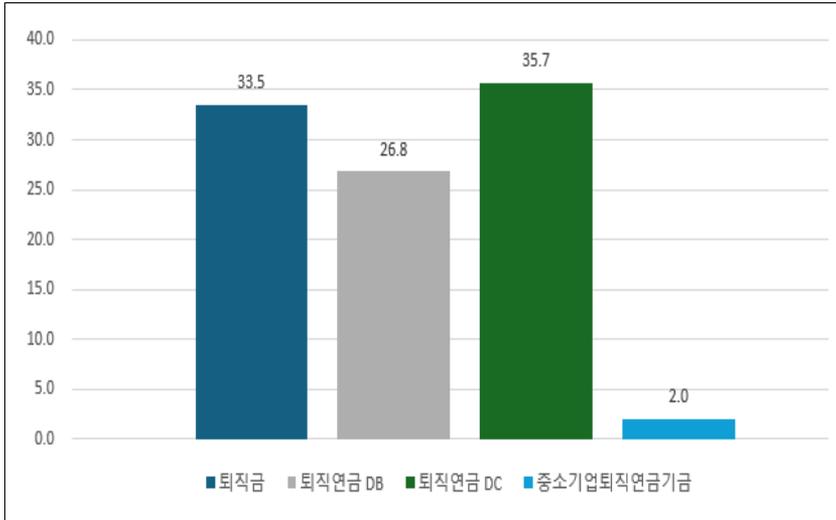
정부는 퇴직연금이 국민연금과 함께 근로자 노후소득보장체계의 한 축을 담당하도록 확대하기 위한 노력을 기울여 왔다. 구체적으로는 2005년 근로자퇴직급여 보장법 제정으로 기존의 퇴직금 제도를 퇴직연금을 포함한 퇴직급여제도로 확대하였고, 2011년 법 개정으로 퇴직금의 중간정산 요건을 신설하고, 중소기업의 퇴직연금 도입을 지원하면서, 신규 사업장의 퇴직연금 도입 의무를 부과하는 등 퇴직연금 확대를 도모하였다. 2017년에는 개인형 퇴직연금제도 대상자를 확대하였고, 2018년, 2021년에는 확정급여형(DB) 퇴직연금을 도입한 사용자의 의무를 구체화하는 등 퇴직연금을 보호하기 위한 규제를 강화했다. 2024년에는 향후 사업장 규모가 큰 사업장부터 퇴직연금 도입을 의무화할 계획을 발표하였다.<sup>6)</sup>

그러나 여전히 퇴직금의 적용을 받는 근로자 비중이 적지 않은 상황이며, 이는 이번 실태조사에서도 비슷한 결과를 확인할 수 있다. 다음의 [그림 5-1]은 이번 실태조사 응답자의 조사 시점(2024년 8~9월) 기준 퇴직급여 유형별 가입 비중을 보여준다. 응답자가 가입한 퇴직급여제도에서 비중이 제일 큰 것은 확정기여형(DC) 퇴직연금(35.7%)이지만, 퇴직금을 적립하고 있

6) 관계부처 합동 보도자료(2024. 9. 4), 「정부, 상생의 연금개혁안으로 개혁 논의 본격 시동」.

[그림 5-1] 퇴직급여제도 유형별 가입 비중

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

는 응답자 비중도 33.5%로 그에 못지않았다. 응답자의 특성을 구분하면, 남성, 고학력 응답자는 DC형 퇴직연금 가입 비중이 높았지만, 여성, 저학력 응답자의 경우에는 퇴직금 가입 비중이 DC형 퇴직연금보다 높았다. 노동시장 취약집단의 퇴직금 적용 비중이 더 높음을 의미한다. 확정급여형(DB) 퇴직연금 가입자 비중은 26.8% 수준이었고, 30인 이하 중소기업을 대상으로 근로복지공단이 운영하는 중소기업 퇴직연금기금에 가입한 비중이 2.0%로 가장 낮았다.<sup>7)</sup>

다음의 <표 5-3>에서는 실태조사 응답자가 일하고 있는 사업장 특성에 따른 퇴직급여 가입 유형 차이를 정리하였다. 퇴직금 적용 비중은 사업장 규모에 따른 차이가 확연하게 나타났다. 5인 미만 사업장에 종사하는 응답자는 절반 이상(53.8%)이 퇴직금을 적립하고 있었지만, 5인 이상 사업장 종사자 중에서는 DC형 퇴직연금 가입자 비중이 가장 높았다. 다만, 5~29인 규모 사업장 종사자 중에서는 퇴직금 가입자 비중도 37.4%로 상당히 높은 편이

7) 중소기업 퇴직연금 가입자 비중이 매우 낮은 수준이라, 이후 분석에서는 중소기업 퇴직연금기금 가입자를 확정기여형 퇴직연금에 포함하여 분석한다.

었다. DB형 퇴직연금 가입자 비중은 100~299인 사업장 종사자 집단에서 제일 높게 나타났다.

업종 및 직종별 차이도 관측되었다. 업종 기준으로는 건설업과 도소매/음식숙박업, 사업/개인/공공서비스업에 종사하는 응답자는 퇴직금 가입자 비중이 더 높게 나타났다. 제조업과 전기/수도/운수/통신/금융업 종사자 집단에서는 DC형 퇴직연금 가입자 비중이 더 높았고, DB형 퇴직연금 가입자 비중도 다른 업종에 비해 높은 편이었다. 직종의 경우, 서비스 및 판매직 종사자와 단순노무 및 기타 종사자 집단에서는 퇴직금 적용 비중이 높았고, 나머지 직종에서는 DC형 퇴직연금 가입자 비중이 높게 나타났다. 대체로 여

〈표 5-3〉 사업장 특성별 퇴직급여 가입 현황

(단위 : %)

		퇴직금	DB형 퇴직연금	DC형 퇴직연금
사업장 규모	1~4인	53.8	13.8	27.6
	5~29인	37.4	20.8	39.3
	30~99인	27.5	32.8	37.4
	100~299인	24.7	37.4	37.9
	300인 이상	26.6	32.8	40.6
업종	제조업	24.3	32.2	42.1
	건설업	37.8	21.0	37.1
	도소매/음식숙박업	38.1	23.7	34.8
	전기/수도/운수/통신/금융	23.8	32.0	42.4
	사업/개인/공공서비스	39.6	24.1	34.6
직종	관리자 및 전문가	30.8	25.9	41.8
	사무직	32.8	28.2	36.9
	서비스 및 판매직	47.2	25.0	23.6
	기능원, 장치·기계 조작(조립)	35.0	26.7	36.7
	단순 노무 종사자 및 기타	54.3	11.4	31.4
전 체		33.5	26.8	37.7

주 : DC형 퇴직연금 비중은 중소기업 퇴직연금기금 가입자를 포함한 값임.  
 자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

성과 저학력자 등의 노동시장 취약집단 비중이 높은 일자리에 퇴직금 적용 비중이 높은 양상을 보였다.

정부가 퇴직연금 도입 확대를 지속해서 추진하고 있음에도, 아직까지도 퇴직금 가입자 규모가 많은 이유는 무엇일까? 다음의 <표 5-4>에서는 근로자 입장에서 바라본, 기업이 퇴직연금이 아니라 퇴직금 운영을 지속하는 이유를 정리하였다. 이 문항은 퇴직금 가입자에게만 질문하였다. 전문가 자문회의를 통해 마련한 다섯 가지 선택지 중에서 퇴직연금 운영으로 회사의 사외적립 재정부담이 증가하기 때문이라는 응답이 가장 큰 비중(40.1%)을 차지했다. 퇴직연금제도를 도입하면 기존의 퇴직금 제도와 달리, 사용자의 퇴직급여 부담금(또는 최소적립비율)을 기업 외부의 금융기관에 적립해야 한다. 퇴직금을 운영하는 기업에서는 사용자가 퇴직금 총당금을 충분히 적립하지 않더라도 근로자가 알기 어렵고, 적립된 금액이 부족한 상황에서 경영상황이 악화되면 퇴직금이 체불될 가능성이 높아지는 문제가 있다. 근로자 입장에서는 퇴직연금제도 도입으로 퇴직급여의 체불 우려를 줄일 수 있지

<표 5-4> 퇴직금 제도 운영을 지속하는 이유

(단위 : %)

	사업체 규모					
	1~4인	5~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	전체
사외적립 재정부담이 증가하기 때문	37.2	43.0	33.7	39.5	43.1	40.1
퇴직연금 도입을 위한 노사합의의 어려움	7.7	9.0	19.3	7.0	10.8	10.7
퇴직연금 도입 절차가 복잡해서	9.0	7.5	4.8	9.3	15.4	8.5
회사의 교육 의무 등 법적 규제를 받기 때문	2.6	5.0	2.4	7.0	7.7	4.7
퇴직연금보다 일시금 수령이 편하므로	43.6	35.5	39.8	37.2	23.1	36.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례 수	78	200	83	43	65	469

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

만, 영세하거나 작은 규모의 사업장에서는 매년 일정한 금액을 외부 금융기관에 적립하는 것이 부담스러울 수 있다. 다만, 응답자의 사업장 규모별 분포에서는 특정 규모 종사자에서 이 선택지에 대한 선호가 더 크게 관측되지는 않았다.

다음으로는 퇴직금이 퇴직연금보다 일시금으로 받기 더 수월하기 때문이라고 응답한 비중(36.0%)이 높았다. 사외적립 재정부담이 사용자 측면의 사유라면, 일시금 수령의 편의성은 근로자 측면의 사유에 해당한다. 다만, 현행 제도에서는 퇴직연금도 DB형과 DC형 모두 퇴직 시점에 일시금 또는 연금형태 수급 중에 선택이 가능하고, 퇴직금 제도도 IRP 계좌로 수급한 후 일시금과 연금형태 수급의 두 가지 선택지가 주어진다든 점에서 두 제도 간 큰 차이가 있다고 보기는 어렵다. 물론 퇴직금의 경우, 퇴직연금에 비해 일시금으로 받을 수 있는 금액을 계산하기 쉬운 편이고, 임금피크제가 적용되는 시점 등 특정 사유로 퇴직 전에도 중간정산이 가능한 점 등에서 퇴직연금과 다른 차이가 있다. 반면, DC형 퇴직연금으로 해외 주식과 채권에 투자한 경우에는 중간정산 절차가 더 까다로운 편이다. 사용자 외에 근로자 입장에서 퇴직금 수급을 선호하는 이유가 있다는 결과는 퇴직연금 도입 확대를 위한 정책 대응에 시사하는 바가 크다.

그 밖에 퇴직연금을 도입하기 위한 절차상의 어려움으로 퇴직금 제도를 운영한다는 응답이 뒤를 이었다. 노사합의의 어려움 때문이라는 응답과 제도 도입 절차의 복잡함 때문이라는 응답이 각각 10.7%, 8.5% 수준이었다. 퇴직연금 도입 후 회사의 교육 의무 등이 부담스럽기 때문이라는 응답은 4.7%로 낮은 편이었다.

다음의 <표 5-5>는 50대 초반 상용직 근로자가 가입하고 있는 퇴직급여 제도에 따라 퇴직 시점에 예상되는 총 적립금액의 응답 결과를 정리한 것이다. 퇴직금의 경우에는 퇴직 시점에 수급할 것으로 예상하는 총급여액, DB형 퇴직연금의 경우에는 퇴직 시점에 일시금으로 받을 수 있는 총급여액, DC형 퇴직연금, 기업형 IRP, 중소기업 퇴직연금기금제도에 가입한 경우에는 퇴직 시점에 예상되는 총 적립금액을 의미한다.

퇴직급여제도의 세 가지 유형별 총 적립금액 평균을 비교하면, DB형 퇴직연금의 평균 적립금액이 약 1.1억 원으로 가장 많았다. DB형 퇴직급여가

〈표 5-5〉 퇴직급여 적립금액 현황

(단위 : %, 만 원)

	퇴직금	DB형 퇴직연금	DC형 퇴직연금
5천만 원 미만	48.4	29.3	38.9
5천 만~1억 원	14.3	22.4	24.6
1억~2억 원	24.5	29.3	24.3
2억 원 이상	12.8	18.9	12.2
전 체	100.0	100.0	100.0
평균(만 원)	7,656	10,868	8,817
사례 수	469	375	556

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

입자는 5천만 원 미만의 적립금 비중이 29.3%로 다른 두 유형보다 낮은 반면, 2억 원 이상 적립한 비중이 18.9%로 다른 유형보다 높았다. DC형 퇴직연금 가입자의 평균 적립금액은 8.8천만 원 수준으로, DB형 퇴직연금의 적립금액과 비교하면 81.1% 수준이었다. 적립금액이 1억 원과 2억 원 이상인 비중이 DB형 퇴직연금 가입자보다 낮은 반면, 1억 원 미만과 5천만 원 미만을 적립한 비중은 더 높았다. 평균 적립금액이 가장 낮은 집단은 퇴직금 가입자 집단으로 약 7.7천만 원의 퇴직금을 적립한 것으로 나타났다. 5천만 원 미만의 퇴직금을 적립한 비중이 48.4%로 다른 두 유형에 비해 매우 높은 편이었지만, 1억 원 이상을 적립한 비중은 DC형 퇴직연금 가입자와 큰 차이가 없었다. 퇴직금 가입자의 퇴직 적립금 분포가 양극화되어 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로, 다음의 〈표 5-6〉에서는 50대 초반 상용직 근로자의 개인형 IRP 납입 현황을 정리하였다. 개인형 IRP는 근로자가 이직 시에 퇴직급여를 수급하기 위해 개설하는 목적 외에, 부족한 퇴직급여를 보충할 목적으로 운용되기도 한다. 정부는 퇴직연금제도의 노후소득보장 기능을 강화하기 위해, 개인형 IRP에 납입하는 금액에서 연간 최대 900만 원까지 세액공제 혜택을 제공하고 있다.

퇴직급여제도 유형별로 개인형 IRP에 일정 금액을 납입하는 비율이 상이하였다. DB형과 DC형 퇴직연금에서는 각각 40.0%, 39.0%의 가입자가 별도

〈표 5-6〉 개인형 IRP 납입 현황

(단위 : %, 만 원)

	퇴직금	DB형 퇴직연금	DC형 퇴직연금
납입률	18.1	40.0	39.0
평균(만 원)	741	796	573
500만 원 미만	52.9	48.0	54.8
500만~700만 원	12.9	15.3	14.3
700만~900만 원	5.9	5.3	9.2
900만 원 이상	28.2	31.3	21.7
전 체	100.0	100.0	100.0
사례 수	85	150	217

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

로 개인형 IRP에 일정 금액을 납입하고 있었지만, 퇴직금의 경우에는 개인형 IRP에 납입하는 비중이 18.1%에 그쳤다. 개인형 IRP에 납입하는 금액은 납입자에 한정하여 계산하였다. DB형 퇴직연금 가입자의 납입액이 연 796만 원으로 가장 많았고, 퇴직금 가입자가 741만 원, DC형 퇴직연금 가입자가 573만 원 수준이었다. 납입금액은 2022년까지 세액공제 한도였던 700만 원 이하 금액을 납입하는 경우가 대부분이었지만, 세 가지 퇴직급여제도 모두에서 일부 가입자는 현재의 세액공제 한도인 900만 원 이상의 금액을 납입하고 있었다. 참고로, 개인형 IRP는 연금저축 납입금액과 합산하여 1년에 최대 1,800만 원까지 납입이 가능하다.

### 제3절 55세 전 퇴직급여 활용

#### 1. 55세 전 퇴직급여 활용 횟수

정부는 퇴직급여제도가 노후소득보장의 한 축으로 원활하게 작동할 수 있도록, 퇴직급여의 중도인출(퇴직연금)이나 중간정산(퇴직금)이 가능한 사

유를 엄격하게 제한하고 있다. 형식적으로 근로자는 퇴직 시점에 일시금과 연금 형태 수급을 선택할 수 있지만, 퇴직급여의 연금 형태 수급이 생계유지 및 소득보장으로서의 의미를 가지려면, 일정한 금액 이상의 퇴직급여 적립금이 확보되어 있어야 한다.

퇴직급여제도 유형별로는, DB형 퇴직연금은 중도인출이 불가능하고, 퇴직금과 DC형 퇴직연금은 법으로 정한 조건을 충족하는 경우에 한하여 중도인출이 가능하다. 근로자퇴직급여 보장법에서는 ① 무주택 가입자의 본인 명의 주택 구입, ② 무주택 가입자의 거주 목적 임차보증금 부담, ③ 가입자 또는 부양가족의 6개월 이상 요양 및 치료, ④ 가입자 또는 부양가족의 파산 선고, 개인회생 절차 개시, ⑤ 기타 사유(사업장 휴업, 천재지변·재난 피해, 근로시간 단축 등으로 인한 임금 감소 등)로 퇴직급여의 중도인출이나 중간정산이 가능한 범위를 아주 구체적으로 명시하고 있다. 큰 돈이 필요한 근로자의 사정을 고려하면서도, 노후소득 재원으로서의 퇴직급여 적립금을 확보하기 위한 조치로 볼 수 있다.

55세 전에 퇴직급여를 활용하는 다른 경로로, 근로자가 이직 시에 퇴직급여를 IRP 계좌로 수령한 후,<sup>8)</sup> 바로 계좌를 해지해서 급여를 일반 계좌로 옮기는 방법이 활용되고 있다. 정부는 중도인출이나 퇴직 후 IRP 계좌 해지를 통한 일시금 활용 시에 퇴직급여세 감면을 적용하지 않는 등 역인센티브를 부과하고 있지만, 적지 않은 근로자가 부동산 구입을 통한 자산 증식의 도구로 퇴직급여 중도인출과 일시금을 활용하고 있다.

노후소득보장제도로서의 퇴직급여 역할을 확대하기 위해서는 퇴직급여의 중도인출과 중간정산, 이직 시의 일시금 활용 현황을 파악하는 것이 필요하지만, 기존 연구에서는 근로자의 55세 전 퇴직급여 활용 실태에 대해서 충분히 다루지 않은 측면이 있다. 이 절에서 정리하는 55세 전 퇴직급여 활용 실태는 기존 연구의 공백을 메우면서, 향후 퇴직급여 적립금 확보를 위한 정책 대응에 중요한 함의를 가질 것으로 기대한다.

다음의 <표 5-7>은 실태조사 응답자의 퇴직급여 중도인출 및 중간정산 횟수와 1년 이상 일한 일자리에서의 이직 횟수 분포를 정리한 것이다. 퇴직금

8) 2022년 4월 14일 이전에는 이직 시 퇴직금을 일반계좌로 수령할 수 있었다.

여 중도인출 및 중간정산의 경우, 해당 경험이 전혀 없다고 응답한 경우가 79.2%로 가장 높았고, 중도인출 또는 중간정산을 1회 경험한 비중이 14.8%, 2회 또는 3회 이상 경험한 비중은 각각 4.1%와 1.9% 수준이었다. 반면, 1년 이상 일한 일자리에에서의 이직은 훨씬 더 많은 응답자가 경험하였다. 이직을 한 번도 하지 않은 사례는 24.1%에 그쳤고, 이직 경험이 3회 이상이라고 응답한 비중이 40.4%로 가장 높았다. 재직 중에 퇴직급여를 중도인출이나 중간정산 하는 경우보다, 일자리를 옮기거나 그만두는 과정에서 퇴직급여를 일시금으로 지급하는 경우가 더 빈번할 가능성을 시사한다.9)

재직 중 퇴직급여를 활용한 횟수와 이직 횟수 사이의 관계를 살펴보면, 중도인출이나 중간정산 경험이 없는 응답자 중에서도 1년 이상 일한 일자리에에서의 이직을 경험한 비중이 높았다. 재직 중에는 퇴직금을 활용하지 않았더라도, 이직 과정에서 퇴직금을 일시금으로 지급했을 가능성이 적지 않음을 보여주는 결과이다. 반대로, 응답자의 약 6.0%는 생애과정에서 이직을 경험하지는 않았지만, 퇴직급여의 중도인출이나 중간정산을 통해 일시금을 사용하였다. 3회 이상 이직을 경험한 응답자의 대부분은 퇴직금 중도인출이나 중간정산을 활용하지 않았다. 다만, 재직 중에 퇴직금을 3회 이상 활용한 집단에서 이직을 적게 경험하는 관계가 관측되지는 않았다.

〈표 5-7〉 중도인출 및 이직 분포

(단위 : %)

		퇴직급여 중도인출 및 중간정산				전 체
		0회	1회	2회	3회 이상	
이직 (퇴직)	0회	18.1	4.2	1.2	0.6	24.1
	1회	13.4	3.5	1.1	0.6	18.6
	2회	14.1	1.9	0.6	0.4	17.0
	3회 이상	33.7	5.1	1.1	0.4	40.4
전 체		79.2	14.8	4.1	1.9	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

9) 퇴직급여를 지급한 IRP 계좌를 유지한 사례도 포함하고 있다는 점에서, 여기서의 이직 횟수가 곧 퇴직급여의 일시금 지급 횟수를 의미하는 것은 아니다.

다음의 <표 5-8>에서는 실태조사 응답자의 특성과 재직 중 퇴직급여 사용 횟수의 관계를 정리하였다. 비교를 위해 전체 응답자의 특성 분포를 같이 제시하였다. 성별로는 재직 중 퇴직급여 사용을 1회 또는 2회 경험한 응답자 집단에서 남성 비중이 높게 나타났고, 재직 중에 퇴직급여를 활용하지 않았거나 3회 이상 활용한 집단에서는 상대적으로 여성 비중이 높았다.

응답자가 종사하는 사업장 규모와 퇴직급여 중간 사용 사이에는 분명한 관계가 관측되지 않았다. 다만, 5인 미만 사업장과 5~29인 사업장 종사자의 경우 퇴직급여 중도인출이나 중간정산을 3회 이상 경험한 비중은 상대적으로 높게 나타난 반면, 300인 이상 사업장에서는 3회 이상 일시금을 수급한 비중이 낮게 나타난 차이가 있었다.

<표 5-8> 실태조사 응답자 특성과 재직 중 퇴직급여 활용 횟수

(단위 : %)

		퇴직급여 중도인출 및 중간정산				전 체
		0회	1회	2회	3회 이상	
성별	남성	55.2	70.1	77.2	48.2	58.1
	여성	44.8	30.0	22.8	51.9	41.9
사업장 규모	1~4인	11.4	4.8	8.8	14.8	10.4
	5~29인	38.8	33.3	40.4	48.2	38.2
	30~99인	22.0	22.7	14.0	11.1	21.6
	100~299인	12.0	15.9	7.0	14.8	12.4
	300인 이상	15.9	23.2	29.8	11.1	17.4
퇴직급여 제도	퇴직금	36.5	19.8	19.3	44.4	33.5
	DB 퇴직연금	24.1	38.2	40.4	22.2	26.8
	DC 퇴직연금	39.4	42.0	40.4	33.3	39.7
퇴직급여 적립금액	5천만 원 미만	41.9	26.1	36.8	48.2	39.5
	5천만~1억 원	19.6	26.1	21.1	18.5	20.6
	1억~2억 원	23.5	35.8	29.8	29.6	25.7
	2억 원 이상	15.0	12.1	12.3	3.7	14.2
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례 수		1,109	207	57	27	1,400

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

응답자가 가입한 퇴직급여제도 유형에 따른 차이에서는, 퇴직금 가입자가 퇴직급여 중간 활용을 경험하지 않거나 3회 이상 경험하는 양 극단의 비중이 높았다. DB형 퇴직연금은 원칙적으로 중도인출이 불가능하지만, 실태조사에서는 퇴직급여 중간 활용 경험 횟수가 적지 않게 관측되었다. 조사 시점에 가입한 퇴직급여제도가 DB형 퇴직연금이더라도, 과거에는 퇴직금 등을 적립했을 가능성이 있음에 유의할 필요가 있다. DB형과 DC형 퇴직연금 가입자 모두 퇴직급여를 1회 또는 2회 정도 일시금으로 활용한 비중이 높은 편이었다. 앞의 <표 5-4>에서 퇴직금 제도를 유지하는 이유로 일시금 수급이 편리하다는 응답이 많이 관측된 것과 일관된 결과로 해석할 수 있다.

응답자의 퇴직급여 적립금액과 퇴직금 활용에서도 일정한 관계가 관측되지는 않았다. 다만, 적립금액이 2억 원 이상인 응답자 집단에서는 재직 중에 퇴직급여를 3회 이상 수급한 비중이 매우 낮았던 반면, 적립금액이 5천만 원 미만인 집단에서는 3회 이상 일시금으로 수급한 비중이 높은 경향을 보였다. 적립금액이 5천만 원에서 1억 원 사이의 응답자는 퇴직급여를 1회 정도 수급한 비중이 높았고, 1억 원에서 2억 원 사이의 응답자는 의외로 3회 이상 수급한 비중이 높게 나타났다.

다음의 <표 5-9>는 앞에서 중도인출 및 중간정산을 사용하지 않았다고 응답한 1,109명의 응답자를 대상으로, 재직 중에 퇴직급여를 사용하지 않은 이유를 질문한 결과를 보여준다. 대부분의 응답자(78.6%)는 퇴직급여 중도

<표 5-9> 퇴직급여 중도인출 및 중간정산을 사용하지 않은 이유

(단위 : %)

	비율
중도인출 또는 중간정산 사유가 없었음	78.6
사유가 있었지만, 중도인출이나 중간정산을 사용할 생각을 하지 못했음	6.9
사유가 있었지만, 노후소득 준비를 위해서 사용하지 않았음	12.4
기타	2.1
전체	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

인출이나 중간정산을 신청할 사유가 없었기 때문이라고 답했다. 재직 중 퇴직급여를 활용할 수 있는 사유를 법으로 엄격하게 규정한 것이 적절하게 작동하고 있음을 보여주는 결과이다. 중도인출 및 중간정산을 신청할 사유가 있었지만, 퇴직급여를 활용할 생각을 하지 못했다는 응답은 6.9%에 그쳤고, 노후소득 준비를 고려해서 퇴직급여를 사용하지 않았다는 응답이 12.4%로 더 많았다.

다음의 <표 5-10>에서는 생애과정에서의 이직 경험 횟수별로 실태조사 응답자의 특성 분포를 정리하였다. 남성 응답자는 상대적으로 1회 또는 2회의 이직을 경험한 비중이 높았고, 반대로 여성 응답자는 이직을 경험하지 않았거나 3회 이상 경험한 비중이 높은 편이었다.

<표 5-10> 실태조사 응답자 특성과 일자리 이직 경험

(단위 : %)

		이직 경험				전 체
		0회	1회	2회	3회 이상	
성별	남성	57.3	60.4	60.1	56.8	58.1
	여성	42.7	39.6	39.9	43.2	41.9
사업장 규모	1~4인	6.2	8.9	10.5	13.5	10.4
	5~29인	26.4	35.0	40.8	45.7	38.2
	30~99인	18.1	23.9	24.4	21.4	21.6
	100~299인	23.2	10.0	11.3	7.6	12.4
	300인 이상	26.1	22.3	13.0	11.9	17.4
퇴직급여 제도	퇴직금	33.5	31.5	32.7	34.7	33.5
	DB 퇴직연금	31.8	30.8	26.5	22.1	26.8
	DC 퇴직연금	34.7	37.7	40.8	43.2	39.7
퇴직급여 적립금액	5천만 원 미만	16.0	31.5	42.9	55.8	39.5
	5천만~1억 원	14.0	23.1	22.3	22.7	20.6
	1억~2억 원	38.9	32.3	24.4	15.4	25.7
	2억 원 이상	31.2	13.1	10.5	6.2	14.2
전 체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례 수		337	260	238	565	1,400

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

사업장 규모 특성에서는 작은 사업장에서 일하는 응답자일수록 생애과정에서 이직 경험을 더 많이 하는 경향을 보였다. 5인 미만 사업장과 5~29인 사업장 종사자는 3회 이상 이직을 경험한 비중이 상대적으로 높게 나타났고, 100인 이상 사업장 종사자 집단에서는 이직을 경험하지 않은 비중이 전체 비중보다 높은 편이었다. 노동시장 취약집단이 더 많은 이직을 경험하고, 이직 후에도 소규모 영세 사업장에서 일하는 비중이 높다는 점을 이번 실태조사에서도 확인할 수 있었다.

응답자가 조사 시점에 가입하고 있는 퇴직급여 유형도 이직 경험과 관련을 보였다. 퇴직금 가입자의 경우에는 생애과정에서의 이직 경험 횟수별 분포가 비교적 고르게 나타났다. DB형 퇴직연금 가입자는 이직을 경험하지 않았거나 1회 정도 경험한 비중이 높은 편이었지만, DC형 퇴직연금 가입자는 2회 또는 3회 이상 이직을 경험한 비중이 더 높았다. DB형 퇴직연금 가입자가 상대적으로 더 안정적인 일자리에 종사하고 있을 가능성을 보여주는 결과이다.

퇴직급여 적립금액 수준과 이직 횟수는 분명한 반비례 관계를 확인할 수 있다. 생애과정에서 이직을 경험하지 않은 집단은 전체 집단에 비해 1억 원 이상의 적립금액을 축적한 비중이 높았고, 적립금액이 5천만 원 미만인 비중은 매우 낮았다. 반면, 3회 이상 이직을 경험한 집단에서는 5천만 원 미만의 적립금액 비중이 절반 이상을 차지했고, 1억 원 이상의 적립금액을 축적한 비중은 매우 낮게 나타났다. 적어도 2024년 기준 50대 초반 근로자의 퇴직급여의 적립금액 수준은 재직 중 퇴직급여의 일시금 활용 횟수보다 생애과정에서의 이직 횟수와 더 큰 상관관계를 가진다.

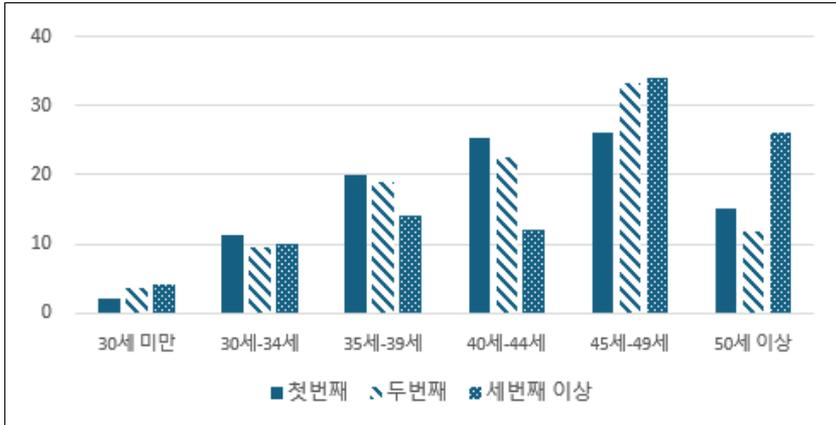
## 2. 55세 전 퇴직급여 활용 실태

55세 전에 퇴직급여를 사용한 실태는 중도인출 및 중간정산 사례와 이직 과정에서 퇴직급여를 수급한 사례를 구분해서 살펴본다. 실태조사에서는 금액 순으로 최대 다섯 번의 수급 건에 대해 구체적인 내용을 질문하였다.<sup>10)</sup>

다음의 [그림 5-2]는 재직 중에 퇴직급여를 일시금으로 중도 사용한 순서

[그림 5-2] 퇴직급여 중간 사용 순서별 수급 연령

(단위 : %)



주 : 50~54세 연령이 응답했으므로, 50세 이상 비중은 향후 증가할 수 있음.  
 자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

에 따라 가입자가 급여를 수급한 연령 분포를 보여준다. 가입자가 퇴직급여를 중간에 사용하는 시기는 40대가 가장 많았다. 40~44세가 25.4%, 45~49세가 26.1%로, 중도인출이나 중간정산을 경험한 가입자의 절반 이상이 40대에 처음으로 퇴직급여를 사용하였다.

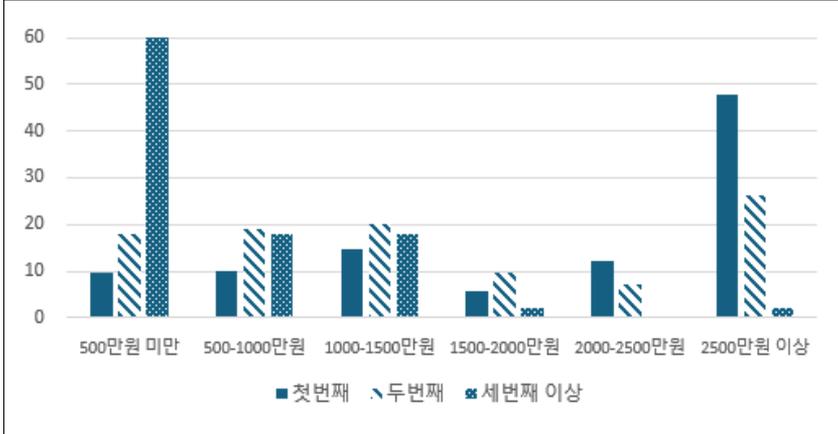
재직 중에 퇴직급여를 사용할 수 있는 범주를 제한하고 있다는 점에서 30대 초반까지는 퇴직급여 사용 비중이 낮았고, 연령에 따라 비중이 증가하는 양상을 보였다. 재직 중 퇴직급여를 두 번 또는 세 번 이상 인출(또는 정산)한 경우는 전체적으로 연령대가 더 높게 나타났고, 40대 후반 연령대 비중이 가장 높았다.

다음의 [그림 5-3]은 재직 중 퇴직급여 중간 사용 순서별로 수급한 퇴직급여 금액 분포를 보여준다. 퇴직급여의 중간 사용 순서에 따라 수급한 금액에 큰 차이를 확인할 수 있다. 처음으로 퇴직급여를 사용한 경우에는 2,500만 원 이상을 일시금으로 수급한 비중이 47.8%로 가장 높았고, 재직 중에 퇴직급여를 한 번 더 사용한 경우에도 2,500만 원 이상 수급한 비중이 26.2%

10) 따라서 5회 이상 퇴직급여를 중도인출 또는 중간정산 한 응답자는 퇴직급여를 사용한 모든 사례에 포함하지 않는다. 금액 기준 최대 5회 수급 건으로 제한한 점은 이직 시 퇴직급여를 수급한 경우에도 동일하게 적용된다.

[그림 5-3] 퇴직급여 중간 사용 순서별 수급 금액

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

로 다른 범주보다 높았다. 하지만 세 번 이상 퇴직금을 사용한 경우에는 500만 원 미만을 수급한 비중이 60.0%로 절반을 넘었고, 1,500만 원 이상을 수급한 비중은 합해서 4.0%에 그쳤다.

앞의 그림에서 재직 중 퇴직급여를 처음 사용한 시점이 30대 후반 이후인 경우가 많았다. 그 이후의 퇴직급여는 충분한 금액을 다시 적립하기가 쉽지 않다. 그나마 두 번째 퇴직급여는 2,500만 원 이상 금액을 수급한 비중이 26.2%로 다른 금액대보다 비중이 높았지만, 세 번 이상 퇴직급여를 사용한 경우에는 압도적으로 500만 원 미만 비중(60.0%)이 높았다. 재직 중에 퇴직급여를 여러 차례 중도인출 또는 중간정산 할수록 퇴직급여의 적립금액이 감소하고, 결과적으로 55세 이후 실제 퇴직 시점까지 노후 준비에 필요한 규모의 퇴직급여를 다시 적립하기 어렵다는 것을 보여준다.

다음의 <표 5-11>은 55세 전에 퇴직급여를 중도인출 또는 중간정산 한 사유를 사용한 순서를 구분해서 정리한 것이다.<sup>11)</sup> 퇴직급여를 처음 사용하는

11) 실태조사에서는 주택구입, 주거 목적 임차보증금, 장기요양 및 치료, 파산선고, 회생절차의 다섯 개 선택지와 기타 항목을 물었지만, 기타 항목에서 '회사가 중간정산을 요청'한 경우와 '퇴직금에서 퇴직연금으로 전환되는 과정에서 중간정산이 진행'된 경우 등 회사 요청에 따른 정산 응답이 많아서 별도 범주로 정리하였다.

〈표 5-11〉 55세 전 퇴직급여를 사용한 이유

(단위 : %)

	55세 전 퇴직급여 사용 순서		
	첫 번째	두 번째	세 번째 이상
주택 구입	49.8	26.2	10.4
임차보증금	16.2	29.8	22.9
장기 요양 및 치료	4.5	11.9	10.4
파산 및 개인회생	1.7	2.4	2.1
회사 요청	15.5	16.7	27.1
기타	12.4	13.1	27.1
전 체	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

경우에는 무주택 가입자가 주택을 구입하기 위한 목적인 비중이 49.8%로 가장 높았고, 임차보증금 비중이 16.2%로 그다음이었다. 다른 목적으로 퇴직급여를 사용한 비중은 낮은 편이었다. 주목할 부분은 회사 요청이나 퇴직연금 전환 과정에서 퇴직급여를 수급한 비중이 낮지 않았다는 점이다. 향후 퇴직연금 도입을 확대하는 과정에서 퇴직급여 적립금액이 감소하지 않도록 유의할 필요가 있다.

두 번째 사용에서는 주택구입 목적이 26.2%로 감소했고, 임차보증금 목적이 29.8%로 더 많았다. 장기요양 및 치료 목적 비중도 11.9%로 증가했는데, 연령대가 높아진 것도 원인으로 볼 수 있다. 세 번 이상 퇴직급여 사용에서는 회사 사정으로 인한 퇴직급여 수급과 기타 수급 비중(27.1%)이 크게 증가했다. 기타 목적에서 회사 요청으로 인한 사유를 제외한 나머지 응답에서는 생활비로 사용했다는 응답이 가장 많았다. 2012년까지는 퇴직금 중간정산에 제한을 두지 않았고, 근로자가 필요에 따라 퇴직금을 사용할 수 있었다. 이번 실태조사 응답자는 50~54세 상용직 근로자이고, 38~42세(2012년 시점)에 도달하기 전까지는 퇴직급여를 생활비 목적으로 중간정산을 받아서 사용하는 것이 가능했다는 점에 유의할 필요가 있다.

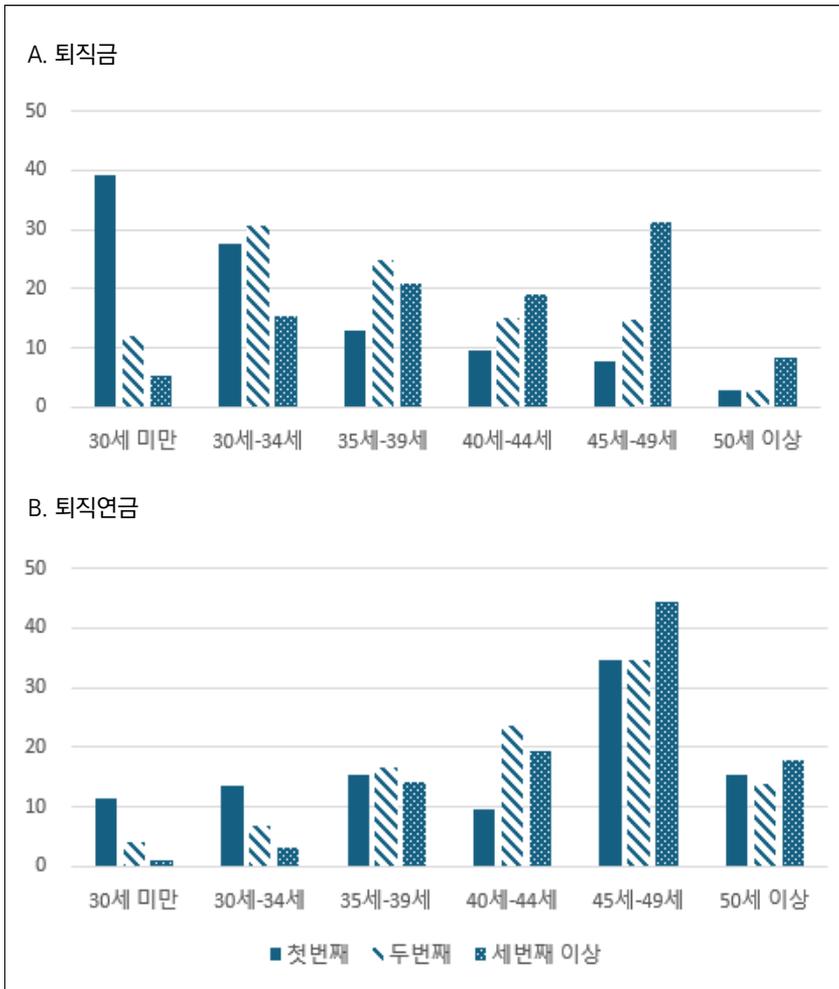
다음의 [그림 5-4]는 1년 이상 종사한 일자리에서 이직하는 과정에서 퇴직급여를 수급한 경험을 수급 연령별로 정리해서 보여준다. 이직 시에 퇴직

금을 수급한 사례와 퇴직연금을 수급한 사례 간에 상당한 차이가 있어서, 두 가지를 구분해서 정리하였다.

1년 이상 일한 일자리에서 이직 시에 퇴직금을 수급한 연령을 이직 순서에 따라 정리하면, 이직 순서에 따라 연령대가 높아지는 양상을 확인할 수 있다. 첫 번째 이직을 30세 전에 경험한 비중이 39.3%에 달했고, 40대에 첫

[그림 5-4] 이직 시 퇴직급여 사용 순서별 수급 연령

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

번째 이직을 경험한 비중은 초반과 후반을 합해도 17.4%에 그쳤다. 반면, 두 번째 이직 경험은 30대 초반 비중(30.6%)이 가장 높았고, 세 번 이상의 이직 경험은 40대 후반 연령대 응답(31.3%)이 제일 많았다.

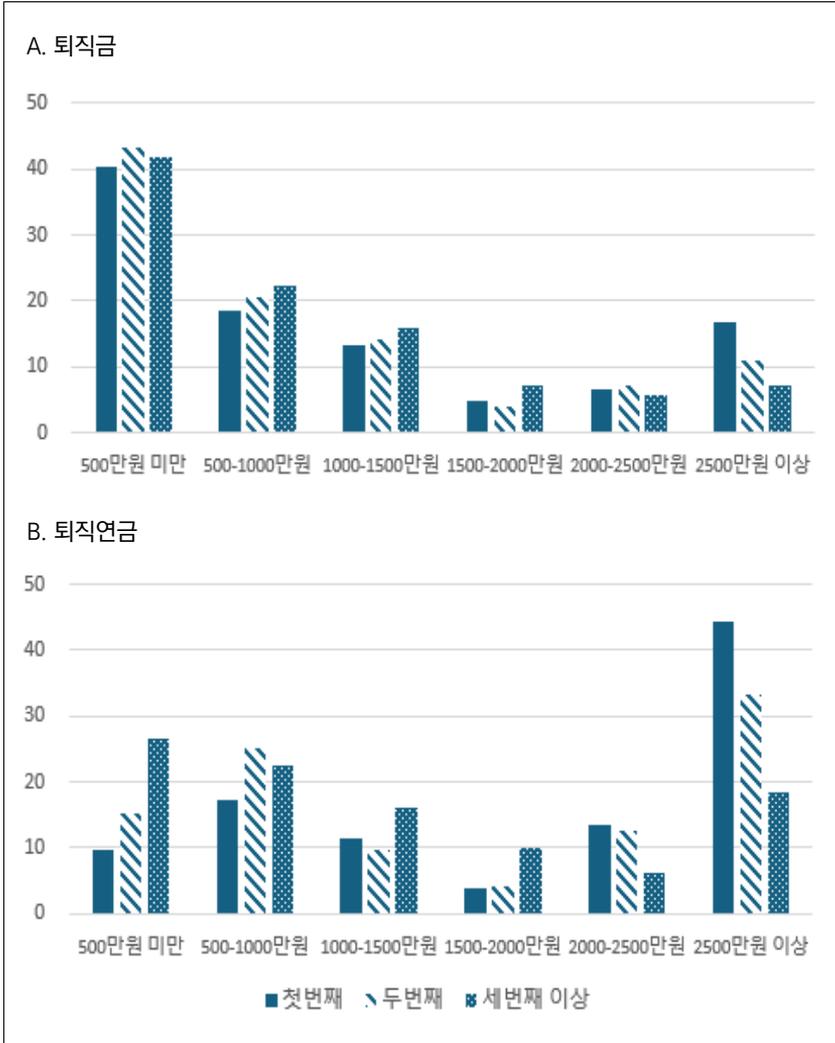
퇴직연금을 수급한 연령은 다소 다른 양상이었다. 이직 시에 퇴직연금을 수급한 순서와 관계없이 40대 후반 연령에서의 이직 시에 퇴직연금을 수급했다는 비중이 가장 높았다. 30대 이하 연령에서의 퇴직연금 수급 비중이 낮은 것은 제도 도입 시점과 관련된 것으로 보인다. 정부가 2005년 근로자 퇴직급여 보장법을 제정하면서 퇴직금과 퇴직연금을 포함하여 퇴직급여제도로 확대 개편했지만, 실제로 개별 기업에서 퇴직연금이 도입된 시점은 그보다 나중 시점일 가능성이 높다. 퇴직금과 퇴직연금의 수급 연령 차이는 해당 시점에 근로자의 생애과정이 달랐음을 의미한다는 점에서 퇴직급여를 사용한 용도와도 관련이 크다.

다음의 [그림 5-5]는 이직 과정에서 퇴직급여를 수급한 순서에 따라 응답자가 수급한 퇴직급여 금액 분포를 정리한 것이다. 퇴직금의 경우, 수급 순서와 상관없이 500만 원 미만의 급여를 수급한 비중이 가장 높았고, 금액이 클수록 비중이 감소하는 양상을 보였다. 첫 번째 퇴직금 수급의 경우에는 2,500만 원 이상 금액을 수급한 비중이 16.6%로 낮지 않았지만, 두 번째나 세 번 이상 수급에서는 2,500만 원 이상의 퇴직금을 수급한 비중이 크게 감소하였다.

퇴직연금의 경우에는 상당히 다른 양상을 보였다. 이직 과정에서 첫 번째 또는 두 번째로 퇴직연금을 수급한 경우에는 2,500만 원 이상의 금액을 수급한 비중이 각각 44.2%, 33.3%로 가장 높았고, 세 번 이상 퇴직연금을 수급한 경우에도 2,500만 원 이상 금액을 수급한 비중이 18.3%로 크게 낮지 않았다. 2,500만 원의 퇴직급여 금액이 노동시장 은퇴 후 노후를 준비하기에 충분한 수준이라고 보기는 어렵지만, 퇴직연금을 수급한 집단이 퇴직금 수급 집단에 비해 퇴직급여 금액이 높은 편이라는 점을 확인할 수 있다. 다만, 이러한 차이는 이직한 연령대 차이를 감안해서 해석해야 한다. 이직 시에 퇴직금을 수급한 시기가 30대 이하 연령대에 집중되어 있었던 반면, 퇴직연금을 수급한 시기는 40대 후반 비중이 가장 높았다. 이직한 일자리의 근속기간은 퇴직급여 금액을 결정하는 가장 큰 요인이다.

[그림 5-5] 이직 시 퇴직급여 사용 순서별 수급 금액

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

다음의 <표 5-12>는 이직 과정에서 수급한 퇴직급여를 어떤 목적으로 사용했는지에 대한 응답을 정리한 것이다. 재직 중 퇴직급여 중간 사용 시에는 일시금을 수급할 수 있는 목적이 법으로 제한되어 있지만, 이직 과정에서 수급한 퇴직급여는 가입자가 더 다양한 목적으로 활용할 수 있다. 퇴직금의

경우에는 퇴직급여를 수급한 시기별로 사용 목적에 큰 차이가 없었다. 모든 순서에서 노후준비를 위한 저축과 부채 해결 목적이 비슷한 수준으로 가장 높은 비중을 차지했고, 취업 준비와 여가 목적이 그다음으로 비중이 높은 편이었다. 재직 중 퇴직급여 사용 시에 주택 구입이나 임차보증금 목적으로 사용한 비중이 가장 높았던 것과는 다른 양상이다. 부채 해결 비중이 주거비와 관련될 가능성이 있지만, 퇴직금의 수급 시기에서 30대 이하 연령대 비중이 컸고, 수급한 금액이 상대적으로 소액이라는 점을 고려하면, 주거비 외의 목적으로 사용한 경우도 적지 않을 것으로 생각된다.

퇴직연금 수급은 다른 양상을 보였다. 노후 준비를 위해 저축했다는 응답이 가장 많았는데, 여기에는 이직 후 퇴직연금을 수급한 IRP 계좌를 해지하지 않고 유지한 사례가 상당한 비중을 차지할 것으로 추정된다. 퇴직연금을 세 번 이상 수급한 사례에서도 노후 준비 저축 비중이 크게 낮아지지 않았다. 이직 과정에서 퇴직연금을 수급한 시기가 퇴직금에 비해 상대적으로 더

〈표 5-12〉 이직 과정에서 퇴직급여를 수급한 이유

(단위 : %)

	퇴직금			퇴직연금		
	첫 번째	두 번째	세 번째 이상	첫 번째	두 번째	세 번째 이상
노후준비 위해 저축	21.0	25.9	22.4	42.3	38.9	39.3
주택 구입	9.1	6.1	4.9	13.5	9.7	8.4
주거 임차	7.7	5.7	4.0	1.9	2.8	3.7
부채 해결	21.5	23.5	27.9	30.8	23.6	21.5
장기 요양 및 치료	1.2	0.7	0.7	0.0	0.0	0.5
여가	13.8	11.1	10.9	1.9	2.8	5.8
내구재 구입	2.3	3.7	5.0	0.0	1.4	3.7
취업준비	13.9	11.5	12.2	3.8	6.9	5.8
자녀 교육	3.8	7.0	8.3	1.9	8.3	7.3
기타	5.8	4.6	3.7	3.8	5.6	4.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

고령이라는 점에서 노후 준비를 고려한 저축이 더 많은 것으로 해석할 수 있다. 부채 해결을 위해 퇴직급여를 사용했다는 응답은 퇴직금 사용 목적보다 약간 많은 수준이었고, 주택 구입 목적도 퇴직금보다는 많은 편이었다. 반대로 취업준비 목적은 절반 이상 감소하였다.

## 제4절 55세 이후 퇴직급여 수급 계획

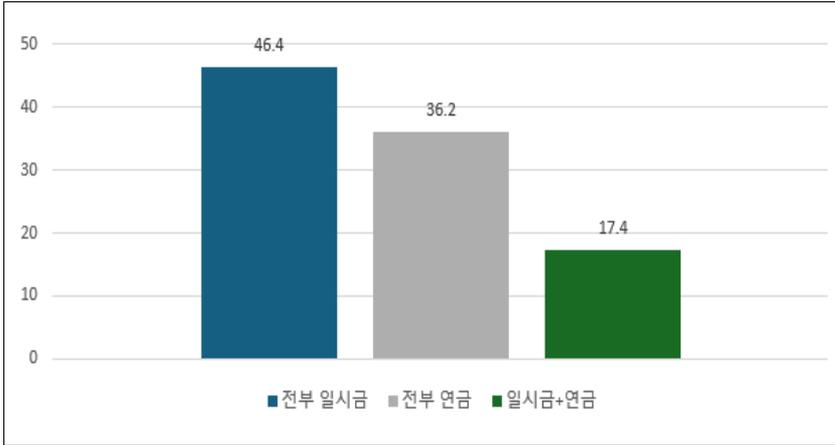
고용노동부와 금융감독원이 발표한 2023년 퇴직연금 적립금 운영현황을 보면, 퇴직연금을 연금 형태로 수급하는 비중은 당해 연도에 퇴직연금 수령을 시작한 계좌 수 기준으로 2020년 3.3%에서 2023년 10.4%로 급격한 증가 추이가 관측된다.<sup>12)</sup> 퇴직급여의 연금 형태 수급률 개선은 노후소득보장제도로써 퇴직급여가 한 축을 담당하려면 반드시 개선되어야 하는 핵심적인 요인이다. 다만, 정부 보도자료만으로는 어떤 변화로 연금 형태 수급률이 개선되었는지에 대해서는 구체적인 정보가 부족하다. 4절에서는 실태조사에 기초해서, 응답자의 퇴직급여 수급 계획을 정리하고, 가입자의 어떤 특성이 연금 형태의 퇴직급여 수급과 관계가 있는지 살펴본다.

다음의 [그림 5-6]에서는 실태조사 응답자들이 55세 이후 퇴직 시점에 퇴직급여를 어떤 방식으로 지급받을 계획인지 정리하였다. 퇴직급여를 전부 일시금으로 수급하겠다는 응답이 여전히 46.4%로 가장 많았지만, 전부 연금으로 수급하겠다고 응답한 비중도 36.2%로 상당한 수준이었다. 일부 일시금, 일부 연금 형태로 수급하겠다는 비중(17.4%)까지 합하면, 퇴직급여를 연금 형태로 수급하겠다는 비중은 53.6%에 달한다. 물론, 50대 초반 시점에 연금으로 수급하기를 희망한 응답자 모두가 실제로 퇴직 시점에 연금 형태로 퇴직급여를 수급한다고 단언하기 어렵지만, 퇴직 시점이 얼마 남지 않은 상용직 근로자 가운데 절반 이상이 연금 형태 수급을 고려하고 있다는 점은 고무적인 일이다.

12) 고용노동부·금융감독원 보도자료(2024. 5. 16), 「퇴직연금 총 적립금 382.4조 원, 5년간 2배 성장」.

[그림 5-6] 55세 이후 퇴직급여 수급 계획

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

다음의 <표 5-13>은 응답자의 특성에 따른 퇴직급여 수급 계획 차이를 보여준다. 응답자의 성별에 따른 차이는 미미한 수준이었지만, 남성보다 여성 근로자가 일시금 수급을 선호하는 경향을 보였다. 교육수준에 따른 차이는 확인했는데, 고등학교 졸업 이하 집단에서는 절반 이상(58.9%)이 일시금 수급을 선호한 반면, 대학원 이상 학력에서는 일부라도 연금으로 수급하겠다는 응답이 67.4%에 달했다. 일자리 특성에서도, 작은 규모의 사업장에 종사하는 응답자는 일시금 수급을 선호하고, 대규모 사업장에서 일하는 응답자는 연금 수급을 선호하는 경향을 보였다. 업종별로는 제조업, 건설업, 도소매/음식숙박업 종사자들이 일시금 수급을, 그 외 업종에서는 연금 수급을 더 선호했다. 직종별로는 서비스직, 단순노무직 종사자들이 일시금 수급을, 관리·전문직, 사무직, 기능직 종사자들이 연금 수급을 선호했다.

전체적으로 노동시장에서 열악한 일자리에 종사하는 근로자 집단은 퇴직급여를 일시금으로 수급하기를 선호하고, 더 안정적인 일자리에 종사하는 근로자일수록 연금 형태의 수급을 선호하는 것으로 정리할 수 있다. 퇴직급여 수급 계획에 대한 이러한 차이는 퇴직급여의 적립금액 차이가 중요한 영향을 미친 것으로 추정된다. 퇴직급여의 적립금액이 5천만 원 미만인 집단에서는 일시금 수급에 대한 선호가 62.2%에 달했는데, 연금으로 수급하더

라도 안정적인 생계유지에 도움이 되는 정도가 적기 때문이다. 반면, 퇴직급여 적립금액이 2억 원 이상인 집단에서는 전부 연금 형태로 수급하겠다는

〈표 5-13〉 응답자 특성에 따른 퇴직급여 수급 계획 차이

(단위 : %)

		전부 일시금	전부 연금	일시금 + 연금	전 체
전 체		46.4	36.2	17.4	100.0
성별	남성	45.5	37.2	17.3	100.0
	여성	47.6	34.8	17.6	100.0
교육 수준	고등학교 졸업 이하	58.9	25.0	16.1	100.0
	대학교 졸업	48.2	35.1	16.7	100.0
	대학원 이상	32.6	46.9	20.5	100.0
사업장 규모	1~4인	60.7	28.3	11.0	100.0
	5~29인	52.9	31.8	15.3	100.0
	30~99인	46.0	36.1	17.9	100.0
	100~299인	31.6	43.7	24.7	100.0
	300인 이상	34.4	45.5	20.1	100.0
업종	제조업	46.9	37.3	15.8	100.0
	건설업	53.2	32.9	14.0	100.0
	도소매/음식숙박업	55.9	23.7	20.3	100.0
	전기/수도/운수/통신/금융	43.0	34.3	22.7	100.0
	사업/개인/공공서비스	43.6	39.3	17.1	100.0
직종	관리자 및 전문가	45.7	36.9	17.4	100.0
	사무직	44.8	38.5	16.8	100.0
	서비스 및 판매직	52.8	20.8	26.4	100.0
	기능·조작·조립	48.3	35.0	16.7	100.0
	단순 노무 및 기타	74.3	11.4	14.3	100.0
퇴직 급여 적립 금액	5천만 원 미만	62.2	24.6	13.2	100.0
	5천만~1억 원	45.5	34.4	20.1	100.0
	1억~2억 원	34.4	46.9	18.6	100.0
	2억 원 이상	25.1	51.8	23.1	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

응답이 51.8%였고, 일부라도 연금으로 지급하겠다는 응답자까지 합하면 연금 형태 지급에 대한 선호가 74.9%로 대부분을 차지했다.

다음의 <표 5-14>에서는 50대 초반 상용직 근로자가 퇴직급여를 일시금으로 지급하려는 이유를 정리하였다. 퇴직급여를 전부 또는 일부라도 일시금으로 지급하려는 이유는 적립금액이 적기 때문이라는 응답과 부채 해결을 위해 목돈이 필요하다는 응답이 가장 많았다. 연금 형태로 퇴직급여를 지급하는 비중을 확대하기 위해서는 55세 전에 퇴직급여를 사용하는 비중을 줄이는 노력이 필요함을 보여주는 결과이다. 다만, 퇴직급여 전부를 일시금으로 지급하려는 경우에는 생계유지를 위해 일시금 지급이 필요하다는 비중이 14.2%로 나타나, 일부만 일시금으로 지급하겠다는 경우(7.8%)보다 훨씬 높았다. 반대로, 퇴직급여 일부를 일시금으로 지급하려는 응답자 중에는 자녀 결혼자금으로 사용하겠다는 비중이 11.1%로 전부 일시금 지급을 선호하는 경우(3.5%)보다 훨씬 높았다. 앞서 <표 5-13>에서도 확인했듯이, 퇴직급여를 전부 일시금으로 지급하는 집단과 일부만 일시금으로 지급하는 집단은 응답자 특성과 퇴직급여 적립금액 특성이 다르고, 일시금으로 지급한 퇴직급여의 사용처에서도 일정한 차이를 보였다.

대체로 퇴직급여 전부를 일시금으로 지급하려는 집단이 노동시장에서 더 취약한 일자리에 종사하는 비중이 높았지만, 전부 일시금 지급을 선호한 응답자 모두가 취약집단이라고 보기는 어렵다. 퇴직급여 전부 일시금 지급을 선호한 집단을 퇴직급여 적립금액을 기준으로 구분하고, 일시금 지급을 선호한 이유를 비교하였다. 모든 집단에서 적립금액이 적어서 일시금 지급을 선택했다는 응답이 가장 많았는데, 2억 원 이상 적립한 집단에서도 해당 비중이 32.0%나 되었다는 점은 다소 의외였다. 적립금액의 많고 적음에 대한 판단 기준은 개인이 처한 경제적 여건에 따라 상당히 다를 수 있음을 보여주는 결과로 해석된다. 부채 해결을 위해 일시금을 사용하는 비중도 모든 집단에서 높았지만, 적립금액이 적은 집단의 비중이 더 크게 관측되었다. 생계유지를 위한 일시금 지급 목적은 적립금액이 가장 적은 집단에서 유독 높은 비중(18.6%)을 보였고, 다른 집단에서는 비슷한 수준을 보였다. 주택구입 목적의 일시금 지급은 적립금액이 5천만 원에서 2억 원 사이에 위치한 집단에서 비중이 높았는데, 적은 적립금액은 주택구입에 도움이 되기 어렵고, 2

<표 5-14> 퇴직급여 일시금 수급을 선호하는 이유

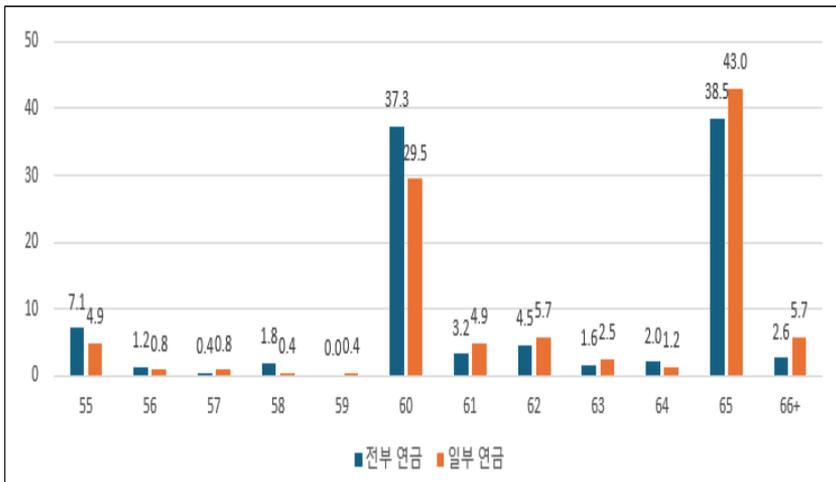
(단위 : %)

	전부 일시금	일부 일시금	전부 일시금 수급 선호(N=649)			
			5천만 원 미만	5천만~1억 원	1억~2억 원	2억 원 이상
주택구입	8.3	7.4	5.2	12.2	13.7	6.0
주택 보증금	1.5	4.1	1.5	1.5	2.4	0.0
부채 해결	23.6	27.5	23.6	26.7	21.0	22.0
장기 요양 및 치료	1.4	0.8	1.7	1.5	0.8	0.0
자녀 교육비	5.6	4.9	4.7	5.3	9.7	2.0
자녀 결혼자금	3.5	11.1	3.8	2.3	3.2	6.0
적립금액이 작아서	32.1	23.8	32.3	32.8	30.7	32.0
생계유지가 어려워서	14.2	7.8	18.6	9.2	9.7	8.0
창업자금 마련	3.2	4.1	2.3	3.1	4.0	8.0
기타	6.6	8.6	6.4	5.3	4.8	16.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례 수	649	244	344	131	124	50

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

[그림 5-7] 퇴직급여 수급개시연령 분포

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

억 원 이상의 퇴직금액을 적립한 집단에서는 추가로 주택을 구입할 유인이 적기 때문이다. 2억 원 이상 집단에서는 주택 임차보증금으로 사용한다는 응답이 한 명도 없었다.

앞의 [그림 5-7]은 퇴직급여의 전부 또는 일부를 연금 형태로 수급하겠다고 응답한 집단을 대상으로 계획하고 있는 퇴직연금 수급개시연령 분포를 정리한 것이다. 적립한 퇴직급여를 전부 또는 일부를 연금으로 수급하는지와 관계없이, 퇴직연금을 수급하려는 시점은 65세와 60세를 생각하고 있는 응답자가 대부분이었다. 미미한 차이지만, 법정 최소 정년인 60세에 도달하기 전부터 퇴직연금을 수급하겠다는 비중은 전부 연금 집단이 더 많았고, 65세 이후에 퇴직연금 수급을 시작하겠다는 비중은 일부 연금 집단 비중이 더 높은 편이었다.

국민연금을 포함한 공적연금이 수급개시연령부터 사망하는 시점까지 노령연금을 지급하는 것과 달리, 개인연금과 함께 사적연금으로 분류되는 퇴직연금은 연금 형태로 수급 시에 수급기간을 선택할 수 있고, 그에 따라 퇴직연금의 급여수준이 정해진다. 다음의 <표 5-15>는 퇴직급여의 연금 수급을 선호하는 응답자가 고려하고 있는 퇴직연금 수급기간과 월평균 연금 급여액 분포를 보여준다. 퇴직급여 전부를 연금으로 수급하려는 근로자는 20

<표 5-15> 퇴직급여 연금 형태 수급의 세부 계획

(단위 : %)

		전부 연금	일부 연금
수급기간	5~9년	8.1	12.3
	10~14년	22.7	25.8
	15~19년	15.6	21.7
	20년 이상	53.7	40.2
월 급여액	100만 원 미만	30.8	25.8
	100만~200만 원	39.8	45.5
	200만~300만 원	23.1	20.9
	300만 원 이상	6.3	7.8
전 체		100.0	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

년 이상 퇴직연금 수급을 선호하는 비중이 53.7%로 절반을 넘었고, 10~14년간 연금을 수급하려는 비중이 22.7%, 15~19년 연금 수급 비중이 15.6%를 차지했다. 10년 미만의 수급기간을 고려하는 비중은 8.1%에 그쳤다. 퇴직연금 일부를 연금 형태로 수급하려는 근로자 집단에서도 양상은 비슷했지만, 20년 이상 수급 계획 비중이 40.2%로 전부 연금 수급 집단보다 낮았고, 10년 미만 연금 수급을 계획하는 비중은 12.3%로 더 높은 편이었다.

근로자가 예상하는 퇴직연금의 월 급여수준 분포는 비슷한 편이었다. 두 집단 모두 100만~200만 원 사이의 퇴직연금 월 급여를 예상하는 비중이 제일 높았고, 100만 원 미만의 월 급여를 예상하는 응답자가 그다음으로 많았다. 월 200만 원 이상의 퇴직연금을 예상하는 비중은 전부 연금 집단이 29.4%, 일부 연금 집단이 28.7% 수준이었다. 국민연금제도에서 노령연금의 월 평균 급여수준이 60만 원 내외라는 점을 고려하면, 퇴직연금의 월 급여수준은 상당히 높은 수준이다. 퇴직급여의 연금 형태 수급 확대는 공적연금의 노후소득보장제도를 보완하는 것을 넘어서, 일부 집단에서는 노후 생계 유지의 주된 소득원으로 작동할 수 있음을 보여준다.

다음의 <표 5-16>은 퇴직급여의 전부 또는 일부를 연금 형태로 수급하려는 응답자를 적립금액 기준으로 구분한 후, 예상하는 수급기간과 월 급여액의 교차 분포를 정리한 것이다. 전체적으로 적립금액이 많은 집단일수록 퇴직연금의 수급기간이 길고, 월 급여액도 높은 양상을 보였다. 적립금이 5천만 원 미만인 집단에서는 월 100만 원 미만의 급여를 수급할 것으로 예상하는 비중이 높았고, 10~14년의 수급기간을 예상하는 비중도 높은 편이었다. 적립금이 5천만 원에서 1억 원 사이인 집단은 100만 원대 월 급여를 20년 이상 수급할 것으로 예상하는 비중이 제일 높았고, 절반에 가까운 응답자가 급여수준에 관계없이 20년 이상 퇴직연금 수급을 예상했다. 적립금액이 1억 원에서 2억 원 사이인 집단에서는 월 100만 원 이상 퇴직연금을 20년 이상 수급하는 비중이 더 높아졌고, 2억 원 이상 퇴직급여를 적립한 집단에서는 월 200만 원 이상의 퇴직급여를 20년 이상 수급할 것으로 예상하는 응답자 비중이 43.6%에 달했다.

〈표 5-16〉 퇴직급여 적립금액별 연금 수급기간과 월 급여액 분포

(단위 : %)

		수급기간				전 체
		5~9년	10~14년	15~19년	20년 이상	
〈5천만 원 미만〉						
월 급여액	100만 원 미만	9.1	15.8	6.2	18.2	49.3
	100만~200만 원	3.8	12.4	6.7	15.8	38.8
	200만 원 이상	1.4	2.4	2.4	5.8	12.0
	소 계	14.4	30.6	15.3	39.7	100.0
〈5천만~1억 원〉						
월 급여액	100만 원 미만	2.6	14.0	7.0	15.3	38.9
	100만~200만 원	9.6	8.9	4.5	20.4	43.3
	200만 원 이상	0.0	3.2	3.8	10.8	17.9
	소 계	12.1	26.1	15.3	46.5	100.0
〈1억~2억 원〉						
월 급여액	100만 원 미만	1.7	5.1	2.5	11.0	20.3
	100만~200만 원	3.4	11.4	12.7	22.5	50.0
	200만 원 이상	2.5	4.3	4.3	18.6	29.7
	소 계	7.6	20.8	19.5	52.1	100.0
〈2억 원 이상〉						
월 급여액	100만 원 미만	0.0	2.0	0.7	2.0	4.7
	100만~200만 원	0.7	6.7	8.1	15.4	30.9
	200만 원 이상	2.0	7.4	11.5	43.6	64.4
	소 계	2.7	16.1	20.1	61.1	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

### 제5절 퇴직급여제도에 대한 인식

이번 설문조사에는 퇴직급여 현황 외에 퇴직급여제도에 대한 50대 초반 근로자들의 인식을 묻는 문항을 포함하였다. 제도에 대한 인식은 크게 두

가지로 구분해서 질문했는데, 하나는 퇴직급여제도의 구체적인 설계에 대해 얼마나 이해하고 있는지에 대한 질문이고, 다른 하나는 퇴직급여제도의 성격 규정과 개선 방향에 대한 근로자의 인식을 물어보는 질문이다.

먼저, 다음의 <표 5-17>에서는 퇴직급여제도의 주요 설계 내용에 대해 근로자가 어느 정도 이해하고 있는지를 질문한 결과를 정리하였다. 전체적으로 퇴직급여제도의 전반적인 내용에 대해 일정 수준 이상 이해하고 있다는 응답이 더 많았지만, 연금 형태 수급 시 최소 수급기간이나 개인형 IRP에 적용되는 세액공제 등의 내용에 대해서는 전혀 모른다고 응답한 비중이 높은 편이었다. 퇴직급여 유형에 따른 사용자 부담의 차이, 퇴직급여의 중간정산 및 중도인출 제한, 연금 형태 수급 시에 부여되는 세제혜택 등에 대해서는 알고 있다는 응답이 다른 문항보다 더 많았다.

다만, 대부분의 문항에서 퇴직급여의 구체적인 내용에 대해 정확하게 인식하고 있다는 비중이 전혀 모른다는 응답보다 낮은 수준을 보였다. 실태조

<표 5-17> 퇴직급여제도의 설계에 대한 이해 정도

(단위 : %)

	정확하게 알고 있음	어느 정도 알고 있음	전혀 모름	계
DC형 퇴직연금의 사용자 부담금 및 DB형 퇴직연금의 최소적립비율 충족 의무	12.4	62.2	25.4	100.0
만 55세 이후 퇴직급여를 수급할 수 있음	16.3	49.2	34.5	100.0
연금으로 수급하려면 최소 10년 이상 가입기간이 필요함	17.2	46.0	36.8	100.0
연금으로 수급하는 경우, 최소 5년 이상의 수급기간을 설정해야 함	10.4	42.9	46.6	100.0
중간정산이나 중도인출 사유를 법률로 엄격히 제한하고 있음	29.1	45.8	25.1	100.0
일시금으로 수령하는 것보다 연금으로 수령하는 경우에 세제혜택이 있음	22.3	51.7	26.0	100.0
개인형 IRP의 세액공제한도는 900만원이고, 공제율은 13.2~16.5% 수준임	15.0	42.5	42.5	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

사에 포함된 제도 이해 문항이 제도의 기본적인 설계를 넘어서고, 다소 어려운 문항들로 구성되었음을 감안하더라도, 다른 근로자 집단에 비해 오랜 기간 노동시장에 참여했고, 퇴직급여제도에 가입했으며, 퇴직급여 수급을 눈앞에 두고 있는 50대 초반 근로자 집단에서도 제도를 이해하지 못하는 비중이 상당한 수준이라는 점은 시사하는 바가 적지 않아 보인다. 정부는 퇴직연금의 도입률을 높이고, 퇴직급여의 연금 형태 수급을 확대하는 노력과 함께, 퇴직급여제도에 대한 가입자의 이해를 높이기 위한 노력을 병행 추진할 필요가 있다.

다음으로, 아래의 <표 5-18>에서는 근로자가 인식하는 퇴직급여제도의 성격에 대해 정리하였다. 실태조사 문항은 기존 연구와 전문가 자문회의를 통해 구성하였다. 1순위 응답을 기준으로, 퇴직급여제도는 공적연금을 보충하는 노후소득보장제도에 가깝다는 응답이 전체의 31.6%로 가장 많은 선택을 받았다. 퇴직급여가 재직 중에 지급된 임금의 일부를 적립한 후불임금이라는 응답이 25.4%를 차지했고, 주된 일자리 퇴직 이후 노령연금 수급 전까지의 소득공백 기간에 대응하기 위한 제도로 생각하는 비중이 21.4% 수준이었다. 장기간의 노동시장 참여에 대한 보상(11.1%)이나 퇴직금 체불 위험

<표 5-18> 퇴직급여제도 성격에 대한 인식

(단위 : %)

	1순위	1순위 + 2순위
공적연금의 부족한 급여를 보충하는 목적의 노후소득보장제도	31.6	25.5
주된 일자리 퇴직 이후부터 노령연금 수급 전까지 소득공백을 메울 수 있는 제도	21.4	23.9
사업장 도산, 폐업 등의 이유로 퇴직금이 체불될 위험을 줄여주는 제도	10.5	12.4
재직 중 임금의 일부를 적립한 것이므로 지연된 임금(후불임금)에 가까움	25.4	23.2
근로자가 장기간 노동시장에 참여한 공로에 대한 보상에 해당	11.1	15.1
전 체	100.0	100.0

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

을 줄이기 위한 제도(10.5%)라고 생각하는 응답은 비교적 적은 편이었다. 2순위까지 포함하는 경우 여러 선택지 간 응답률 격차가 줄었지만, 대체로는 1순위 응답 분포와 큰 차이가 없었다.

다음의 <표 5-19>는 응답자 특성에 따른 퇴직급여제도 성격에 대한 인식 차이를 보여준다. 응답자의 성별에 따른 차이에서는, 남성 응답자는 노후소득보장제도로 인식하는 경향이 여성보다 많았고, 여성 응답자는 장기간 노동시장 참여에 대한 보상으로 인식하는 경향이 높았다. 응답자가 종사한 사

<표 5-19> 응답자 특성에 따른 퇴직급여제도 성격에 대한 인식 차이

(단위 : %)

		노후소득 보장제도	소득공백 해소	퇴직금 채불 완화	지연된 임금	장기 노동 참여 보상
전 체		31.6	21.4	10.5	25.4	11.1
성별	남성	33.0	21.1	10.8	25.6	9.5
	여성	29.5	21.8	10.1	25.1	13.5
사업장 규모	1~4인	28.3	22.1	11.0	29.7	9.0
	5~29인	28.0	22.8	13.5	22.8	12.9
	30~99인	30.5	20.5	10.3	26.8	11.9
	100~299인	39.7	21.8	6.3	22.4	9.8
	300인 이상	36.9	18.9	7.0	28.7	8.6
가입 유형	퇴직금	31.1	20.9	9.0	26.0	13.0
	DB형 퇴직연금	32.5	19.5	9.3	26.4	12.3
	DC형 퇴직연금	31.3	23.2	12.6	24.1	8.8
퇴직 급여 적립 금액	5천만 원 미만	28.0	20.8	13.0	28.4	9.8
	5천만~1억 원	29.9	22.2	13.2	21.9	12.9
	1억~2억 원	35.0	21.7	8.1	24.2	11.1
	2억 원 이상	37.7	21.6	4.0	24.1	12.6
수급 계획	전부 일시금	26.5	22.0	12.6	27.6	11.3
	전부 연금	39.3	19.9	8.5	21.7	10.7
	일시금+연금	29.1	23.0	9.0	27.1	11.9

주 : 모든 비중은 1순위 응답 기준임.

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

업장 규모와 제도 인식 사이에 일정한 관계가 관측되지는 않았지만, 대규모 사업장에 종사하는 집단에서 노후소득보장제도로 인식하는 비중이 높았고, 작은 사업장에서는 소득공백 기간에 대응하는 제도로 인식하는 응답자가 많은 편이었다.

응답자가 가입한 퇴직급여 유형별로 보면, 퇴직금에 가입한 집단은 퇴직급여제도가 장기간 노동시장 참여에 대한 보상으로 생각하는 비중이 상대적으로 높았고, DB형 퇴직연금 가입자는 노후소득보장제도라는 인식이 큰 편이었으며, DC형 퇴직연금 가입자는 소득공백을 해소하고 퇴직금 체불 위험을 완화하는 제도라는 응답이 많았다. 퇴직급여 적립금액별로는, 적립금액이 많을수록 노후소득보장제도로 인식하는 경향을 보였고 적립금액이 적은 집단에서는 퇴직금 체불 위험 완화 및 지연된 임금으로 보는 인식이 크게 나타났다.

퇴직급여 수급 계획에 따른 차이에서는, 퇴직급여를 전부 연금으로 수급하는 집단에서 노후소득보장제도로 인식하는 비중이 높았고, 전부 일시금 수급을 선호하는 집단에서는 노후소득보장제도로 보는 비중이 낮았다. 퇴직급여를 일부라도 일시금으로 수급하는 집단은 주된 일자리 퇴직 후 일정 기간의 소득공백 해소를 위한 제도라는 인식이 높은 편이었다. 전부 일시금으로 수급하려는 집단은 퇴직금 체불 위험을 완화하는 성격과 지연된 임금으로 인식하는 비중이 연금 수급 집단보다 높은 편이었다. 이 실태조사만으로 인과관계를 단언하기는 어렵지만, 퇴직급여제도의 성격에 대한 근로자의 인식 정도는 적절한 퇴직급여의 연금 또는 일시금 수급에 대한 선호 정도와 상당한 관련을 보일 가능성이 크다.

마지막으로, 다음의 <표 5-20>에서는 퇴직급여제도 활성화를 위한 여섯 가지 주장에 대한 응답자의 동의 정도를 질문한 결과를 정리하였다. 50대 초반 근로자 집단은 퇴직급여제도가 노후소득보장제도로 자리 잡을 수 있도록 정부 지원을 확대해야 한다는 개선 방향에 가장 많이 동의를 표했다. 매우 반대를 포함한 반대 입장은 3.9%에 불과했고, 매우 동의를 포함한 동의 비중이 71.5%에 달했다. 5점 척도로 환산한 평균값은 4.00으로 질문한 개선 방향 중에 가장 높았다.

다만, 퇴직급여제도가 노후소득보장제도로 작동하기 위해 정부가 초점을

두고 있는, 연금 형태 수급 확대(평균 3.79)와 퇴직 전 중간 사용 제한 확대(평균 3.38) 방향에 대한 동의는 그보다 낮았다. 연금 형태 수급 확대 방향은 동의 비중이 62.9% 수준이었고, 퇴직급여 중간 사용 제한에 대한 동의 비중은 42.9%로 절반에 미치지 못했다. 특히, 퇴직급여 중간 사용에 대한 제한은 반대 입장을 보인 응답자 비중이 17.3%로 다른 제도 개선 방향 중에 가장 높게 나타났다. 오히려 퇴직금 체불을 막기 위한 목적으로 퇴직연금 제도로 전환이 필요하다는 방향에 대한 동의(평균 3.87) 정도가 더 높았다. 여전히 목돈 활용에 대한 가입자의 욕구 수준이 높은 편이지만, 퇴직연금 도입 확대의 기본적인 방향에는 대체로 동의하고 있다.

〈표 5-20〉 퇴직급여제도 개선 방향에 대한 인식

(단위 : %)

	매우 반대	반대	보통	동의	매우 동의	평균
퇴직급여제도가 노후소득보장제도로 자리잡을 수 있도록 정부 지원을 확대해야 한다	0.8	3.1	24.6	38.4	33.1	4.00
퇴직급여제도를 일시금보다 연금으로 수급하도록 정부 지원을 확대해야 한다.	1.9	6.2	29.0	36.4	26.5	3.79
퇴직급여의 중간정산제도 요건이나 규모(인출액) 등을 현재보다 엄격히 제한해야 한다.	3.7	13.6	39.8	26.6	16.3	3.38
퇴직금 체불(임금체불)을 방지할 수 있도록 퇴직금 제도를 퇴직연금 제도로 전환해야 한다.	0.9	4.1	30.1	36.9	28.0	3.87
수익률 개선을 위해 자신이 직접 운영하는 것이 아닌, 금융기관 또는 전문가 등이 운영하는 투자일임, 기금형 등 신규제도를 도입해야 한다.	1.4	6.9	37.3	37.1	17.3	3.62
수익률 개선을 위해 국민연금공단 등 공공부문이 참여할 수 있도록 퇴직연금 사업자 범위(보험회사, 은행, 증권회사 등)를 확대해야 한다.	2.6	8.0	32.0	39.5	17.9	3.62

주 : 평균은 매우 반대를 1점~매우 동의를 5점으로 환산하여 계산함.

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

〈표 5-21〉 응답자 특성에 따른 퇴직급여제도 개선 방향에 대한 인식 차이

(단위 : %)

	적립금액				수급 계획		
	5천만 원 미만	5천만~1억 원	1억~2억 원	2억 원 이상	전부 일시금	전부 연금	일시금 +연금
퇴직급여제도가 노후소득보장제도로 자리잡을 수 있도록 정부 지원을 확대해야 한다	3.97	4.00	4.03	4.03	3.85	4.18	4.05
퇴직급여제도를 일시금보다 연금으로 수급하도록 정부 지원을 확대해야 한다.	3.64	3.77	3.92	4.04	3.54	4.13	3.76
퇴직급여의 중간정산제도 요건이나 규모(인출액) 등을 현재보다 엄격히 제한해야 한다.	3.24	3.40	3.47	3.59	3.19	3.64	3.34
퇴직금 체불(임금체불)을 방지할 수 있도록 퇴직금 제도를 퇴직연금 제도로 전환해야 한다.	3.83	3.90	3.88	3.91	3.67	4.12	3.87
수익률 개선을 위해 자신이 직접 운영하는 것이 아닌, 금융기관 또는 전문가 등이 운용하는 투자일임, 기금형 등 신규제도를 도입해야 한다.	3.57	3.67	3.64	3.63	3.50	3.78	3.59
수익률 개선을 위해 국민연금공단 등 공공부문이 참여할 수 있도록 퇴직연금 사업자 범위(보험회사, 은행, 증권회사 등)를 확대해야 한다.	3.54	3.68	3.66	3.71	3.47	3.83	3.60

주 : 제시된 수치는 매우 반대를 1점~매우 동의를 5점으로 환산한 5점 척도를 평균한 값임.

자료 : 한국노동연구원(2024), 「퇴직급여 및 노후 준비 실태조사」.

일각에서는 퇴직연금의 낮은 수익률이 퇴직연금 확대에 큰 걸림돌이 되고 있다고 지적한다. 이에 이번 실태조사에서는 수익률 개선을 위해 금융기관이나 전문가가 운용하는 투자일임, 기금형 등 신규 제도를 도입하는 개선 방향과 국민연금공단 등 공공부문이 참여할 수 있도록 퇴직연금 사업자 범위를 확대하는 개선 방향에 대한 질문을 포함하였다. 전문가가 운용하는 기금형 퇴직연금제도 도입에 대해서는 54.4%의 응답자가 동의했고, 공공부문 참여를 위한 사업자 범위 확대에 대해서는 57.4%의 응답자가 동의를 보였

다. 두 개선 방향에 대한 응답자의 평균은 3.62로 동일했다. 방식에 대한 논의는 더 필요해 보이지만, 퇴직연금의 낮은 수익률 개선 필요성에 대해서는 일정 정도 공감대가 형성된 것으로 볼 수 있다.

앞의 <표 5-21>에서는 실태조사 응답자의 퇴직급여 적립금액 및 수급 계획 특성에 따라 퇴직연금제도 개선 방향 인식에 어떠한 차이가 있는지 비교하였다. 퇴직급여 적립금액별 다수의 개선 방향에 대한 근로자의 인식 차이가 관측되었다. 노후소득보장제도로 자리 잡을 수 있도록 정부 지원을 강화하는 방향, 연금 형태로 수급하도록 정부 지원을 강화하는 방향, 중간정산과 중도인출을 엄격히 제한하는 방향에 대해서는 적립한 금액이 많은 가입자일수록 동의하는 정도가 큰 것으로 나타났다. 반면, 퇴직금 체불 방지 목적으로 퇴직연금을 확대하는 방향이나, 퇴직연금의 수익률 개선을 위한 신규 제도 도입, 사업자 범위 확대 방향에 대해서는 퇴직급여 적립금액에 따른 가입자의 인식 차이가 크지 않았다.

55세 이후 퇴직급여 수급 계획에 따른 차이는 더욱 확연하게 관측되었다. 퇴직급여를 전부 연금으로 수급하는 것을 선호하는 집단에서는 모든 제도 개선 방향에 대해 일시금 수급을 선호하는 집단보다 동의 정도가 더 높은 양상을 보였다. 퇴직급여를 전부 일시금으로 수급하려는 집단은 제도 개선에 대한 동의 정도가 가장 낮았고, 일부를 연금 형태로 수급하려는 집단은 중간 정도의 동의 수준을 보였다.

## 제6절 소 결

제5장에서는 50대 초반 상용직 임금근로자 1,400명을 대상으로 진행한 퇴직급여 실태조사에 기초하여, 퇴직급여 가입 및 적립금 실태를 정리하고, 퇴직 전 퇴직급여 사용 및 퇴직 후 퇴직급여 활용 계획, 제도 개선 방향에 대한 인식 등을 살펴봤다.

실태조사 응답자의 33.5%는 퇴직금에, 26.8%는 DB형 퇴직연금에, 35.7%는 DC형 퇴직연금에 가입하고 있었다. 남성, 고학력자, 대규모 사업장 종사

자는 DC형 퇴직연금 가입 비중이 높았지만, 여성, 저학력자, 소규모 사업장 종사자는 상대적으로 퇴직금을 적립하는 경우가 많았다. 여전히 퇴직금 제도가 선호되는 이유로는 퇴직연금 전환으로 회사의 재정부담이 증가한다는 점(40.1%)과 근로자 입장에서 퇴직금 제도가 일시금 수급에 편리하기 때문이라는 이유(36.0%)가 꼽혔다. 사용자 외에 근로자 입장에서 퇴직금 수급을 선호하는 이유가 있다는 결과는 퇴직연금 도입 확대를 위한 정책 대응에 시사하는 바가 크다.

퇴직급여의 적립금액은 근로자가 가입하고 있는 퇴직급여제도 유형에 따라 차이를 보였다. DB형 퇴직연금 가입자의 적립금액이 평균 1.1억 원으로 가장 많았고, DC형 퇴직연금 가입자가 8.8천만 원, 퇴직금 가입자가 7.7천만 원 수준이었다. 퇴직금 가입자는 5천만 원 미만을 적립한 비율이 48.4%로 많았지만, 2억 원 이상 적립한 비중은 12.8%로 DC형 퇴직연금 가입자보다 많았는데, 퇴직금 가입자의 퇴직 적립금 분포가 양극화되어 있음을 보여주는 결과이다.

다음으로 55세 도달 전 퇴직급여 사용 실태를 정리하였다. DB형 퇴직연금은 중도인출이 불가능하지만, 퇴직금과 DC형 퇴직연금은 법으로 정한 조건을 충족하면 사용이 가능하고, 1년 이상 종사한 일자리에서 이직한 가입자는 퇴직급여를 지급받은 IRP 계좌를 해지하는 방식으로 퇴직급여를 사용할 수 있다. 응답자의 79.2%는 재직 중 퇴직급여를 사용한 경험이 없었고, 재직 중에 퇴직급여를 1회 이상 사용한 비중은 20.8%에 머물렀다. 반면, 이직을 한 번도 하지 않은 응답자는 24.1%에 그쳤고, 3회 이상 이직한 비중도 40.4%에 달하는 등 재직 중 사용보다 이직하는 과정에서 퇴직급여를 수급하는 경우가 더 많았다. 퇴직급여의 노후소득보장 역할을 확대하기 위해서는 이직 과정에서의 퇴직급여 사용을 줄일 필요가 있다. 재직 중 중도인출이나 이직 경험을 한 번도 하지 않은 응답자는 전체의 18.1%에 불과했다. 소규모 사업장 종사자와 퇴직급여 적립금액이 적은 가입자일수록 퇴직급여 중간 사용과 이직 경험 횟수가 많은 경향을 보였다.

재직 중 퇴직급여 사용 시기는 40대 비중이 높았고, 최초 사용 시에는 주택 구입 목적으로 2,500만 원 이상을 사용한 사례가 많았으나, 2회 이상 사용 시에는 임차보증금, 요양·치료 등 다른 목적 비중이 커지고, 수급금액이

감소하는 경향을 보였다. 최초 또는 두 번째 이직 과정에서 퇴직금을 수급한 연령대는 20~30대 비중이 높았으나, 퇴직연금을 수급한 연령대는 40대 후반 비중이 압도적으로 높게 나타났다. 퇴직금 수급은 500만 원 미만의 소액 비중이 높았고, 노후 대비 저축과 부채 해결 목적으로 사용하는 경우가 많았다. 퇴직연금 수급은 2,500만 원 이상의 고액 비중이 높았고, 여러 차례 수급한 경우에도 노후에 대비해 저축한 비중이 높았다. 퇴직연금 도입 확대가 퇴직급여의 노후소득보장 기능 확대에 이어질 가능성을 시사하는 결과이다.

55세 이후 퇴직급여 수급 계획에서는 응답자의 46.4%가 전부 일시금 수급을, 36.2%는 전부 연금 형태 수급을 선호하였고, 일시금과 연금을 나눠서 수급하려는 응답자가 17.4%를 차지했다. 여성, 저학력자, 열악한 일자리에 종사하는 근로자일수록 퇴직급여의 일시금 수급을 선호하는 경향을 보였고, 퇴직급여 적립금액이 적을수록 연금 형태 수급보다 일시금 수급을 더 선호하였다. 전부 일시금 수급을 선호하는 이유로는 적립금액이 적기 때문이라는 응답이 32.1%로 가장 많았고, 부채 해결이 23.6%, 생계유지가 14.2%를 차지했다. 적은 적립금액으로는 생계유지에 도움이 될 수준의 연금급여를 수급할 수 없고, 내야 할 세금이 적다는 점에서 연금 형태 수급으로 받을 수 있는 세제혜택도 제한적이다.

연금 형태 수급을 선호하는 집단에서는 대부분 65세 또는 60세 시점에 퇴직연금을 수급할 계획이었고, 수급기간은 20년 이상, 월 급여액은 100만~200만 원 수준을 예상하는 경우가 많았으나, 퇴직급여 적립금액이 많을수록 예상하는 월 급여액이 높아지는 경향을 보였다.

마지막으로 퇴직급여제도에 대한 인식을 살펴봤다. 퇴직급여제도에 대한 이해 정도를 묻는 질문에서는 전체적으로 전반적인 내용에 대해 일정 수준 이상 이해하고 있다는 응답이 많았지만, 연금 수급 시 최소 수급기간이나 개인형 IRP에 적용되는 세액공제 등에 대해서는 전혀 모른다고 응답한 비중도 적지 않았다. 퇴직연금 도입률을 높이고, 퇴직급여 연금 수급을 확대하는 노력과 함께, 퇴직급여제도 가입자의 제도 이해를 높이기 위한 노력을 병행 추진할 필요성을 보여주는 결과이다.

퇴직급여제도의 성격에 대해서는 공적연금을 보충하는 노후소득보장제

도에 가깝다는 응답이 31.6%로 가장 높았고, 재직 중에 지급된 임금의 일부를 적립한 후불임금이라는 응답이 25.4%, 주된 일자리 퇴직 이후 노령연금 수급 전까지 소득공백에 대응하기 위한 제도라는 응답이 21.4% 수준이었다. 장기간의 노동시장 참여에 대한 보상(11.1%)이나 퇴직금 체불 위험을 줄이기 위한 제도(10.5%)라는 인식은 비교적 낮은 편이었다. 공적연금을 보충하거나 소득공백에 대응하는 응답을 합하면, 대체로 소득보장제도로 인식하는 비중이 높은 것으로 해석할 수 있다.

퇴직급여 활성화를 위한 제도 개선 방향에서도 노후소득보장제도로 자리잡을 수 있도록 정부 지원을 확대해야 한다는 응답에 대한 동의(4.00)가 가장 많았지만, 연금 형태 수급 확대에 대한 동의(3.79)는 그보다 적었고, 퇴직급여 중간 사용 확대에 대한 동의(3.38)는 다른 개선 방향 중에 가장 낮게 나타났다. 오히려 퇴직금 체불을 막기 위해 퇴직연금 전환이 필요하다는 방향에 대한 동의(3.87)가 더 높았다. 퇴직연금 수익률 개선을 위해 기금형 등 신규 제도를 도입하거나, 국민연금공단 등 공공부문이 참여하기 위해 퇴직연금 사업자 범위를 확대해야 한다는 방향에는 비슷한 동의(3.63) 수준을 보였다. 대체로 퇴직급여 적립금액이 많고, 연금 형태 수급을 선호하는 집단에서 퇴직급여제도 개선 방향에 대한 동의 정도가 높은 양상을 보였다.

## 제 6 장

### 요약 및 정책제언

#### 제1절 연구요약

이상에서 본 연구는 국민의 삶, 기업의 생애, 그리고 금융 부문에 커다란 영향을 미치고 있는 퇴직급여제도의 실태를 다면적으로 확인하고자 했다. 퇴직급여제도에 대한 한국노동연구원의 단절된 관심을 복원하여 본 제도를 우리 사회에서 좀 더 나은 제도로 기능할 수 있도록 변화시키기 위한 장기적 관점의 첫 번째 시도였다. 이를 위해 본 연구에서는 현재 시점에서 퇴직급여제도에 대해서 알려진 정보를 충실하게 취합했으며(제2장), 임금체불 신고 DB(제3장), 사업체와 개인 대상 패널(제4장), 그리고 장년 근로자 자체 실태조사(제5장)를 바탕으로 기존에 알려지지 않은 실태를 추가로 확인해 보고자 했다. 본 연구에서 확인한 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

〈표 6-1〉 연구요약

장	내 용
제2장	- 우리나라의 퇴직급여제도 : 사용자에게 제도 설정과 급여 지급의 의무가 부과된, 노후보장이라는 일종의 사회보장적 성격이 내재되어 있음. - 종류 : 법정 퇴직급여제도는 퇴직금제도, 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도, 개인형퇴직연금제도 특례 등 총 5종

<표 6-1>의 계속

장	내 용
제2장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 역사: 정의에 따라 이견이 있을 수 있으나 1953년 근로기준법을 통해 제도화됨. 중간정산제 도입을 제외하면 전반적으로 노후보장 기능을 강화하는 방향으로 개편이 이루어짐.</li> <li>- 현황: 연금형 제도로 전환코자 노력했으나 여전히 퇴직금제도 이용 사업장·근로자가 상당수임. 퇴직연금제도는 근로자나 사업장 수는 확정기여형이 많고, 규모에서는 확정급여형이 큼. 확정기여형과 개인형퇴직연금 가입자들의 가장 많은 중간정산 사유는 주택구매와 주거 임차임. 확정급여형과 확정기여형의 경우 개인형퇴직연금으로의 이전에 있어 예외 인원이 상당 규모임. 55세 이후 수령방식에 있어 연금 형태로 활용되는 경우는 매우 제한적임.</li> <li>- 기존 연구: 연구 대부분이 퇴직급여제도 선택의 선호에 집중되어 있음.</li> <li>- 전문가 델파이 조사: 문제점 중 가장 높은 동의 항목은 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많다는 점임. 제도 개선 방안에서 가장 높은 동의 항목은 연금 활용 증대를 위해서 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트옵션 제도를 도입할 필요가 있다는 주장임.</li> </ul>
제3장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 퇴직연금제도 체불 시 안전성: 퇴직연금제도는 퇴직금제도에 비해 체불 신고 건수나 총액이 미미한 수준임. 상대적으로 도산·폐업 이전 단계에서 체불이 많이 발생하고 있지 않음도 확인.</li> <li>- 퇴직급여제도의 체불 격차: 체불 신고 규모 중윗값은 6백만 원이 되지 않았으며, 그 분포에 있어 소액 체불이 많음. 체불 근로자 수당을 제외한 임금 중윗값은 3백만 원을 넘지 못함. 신고 체불액은 다른 요소들을 통제한 이후에도 기업규모와 정적인 상관관계를 가짐.</li> </ul>
제4장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체패널조사: 퇴직 연금 도입 여부에 있어서는 남성 근로자 비율이 높을수록, 중·고령 근로자 비율이 높을수록, 정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 경우 퇴직 연금 도입 확률이 낮지만, 임금 수준, 기업규모, 노동조합의 경우 퇴직 연금 선호와 정적 관계를 보임. 퇴직급여 유형의 경우 남성 근로자 비율이 높을수록, 서비스·판매직 근로자가 주를 이루는 사업체일수록, 기업 규모가 클수록, 임금 수준이 높을수록 DB형 퇴직 연금 선호가 높았고, 중·고령자 비율이 높을수록 DC형 퇴직 연금 선호가 높게 나타남.</li> <li>- 국민노후보장패널조사: 우선 퇴직 연금의 적용을 받는 중·고령 근로자의 비율이 매우 낮고, 노후 준비를 위한 수단으로서 퇴직 연금에 대한 인식 역시 매우 낮은 것으로 나타남. 임시직, 주택 비소유, 부채 보유, 서비스·판매직, 저임금 집단을 비롯하여 퇴직 연금 평균 적립액이 낮은 집단이 연금보다 일시금에 대한 선호 비율이 높은 것으로</li> </ul>

〈표 6-1〉의 계속

장	내 용
제4장	확인됨. 일시금보다 연금 형태에 대한 선호 비율이 높고, 중간정산이나 일시금으로 지급받은 퇴직급여를 본인의 노후생활비로 사용한다는 응답 비율이 가장 높았음에도 퇴직 연금 수급으로 연결되지 않음.
제5장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 퇴직급여제도 선택 : 남성, 고학력자, 대규모 사업장 종사자는 DC형 퇴직 연금 가입 비중이 높았지만, 여성, 저학력자, 소규모 사업장 종사자는 상대적으로 퇴직금을 적립하는 경우가 많음. 퇴직금제도가 선호되는 이유로 퇴직 연금 전환으로 회사의 재정 부담이 증가한다는 점과 근로자 입장에서는 퇴직금제도가 일시금 수급에 편리하기 때문이라는 이유를 확인함.</li> <li>- 55세 도달 전 퇴직급여 사용 : 소규모 사업장 종사자와 퇴직급여 적립금액이 적은 가입자일수록 퇴직급여 중간 사용과 이직 경험 횟수가 많은 경향을 보임.</li> <li>- 55세 이후 퇴직급여 수급 계획 : 일시금 수급을 선호하는 비중이 높음. 열악한 일자리에 종사하는 근로자일수록 퇴직급여의 일시금 수급을 선호하는 경향을 보였고, 퇴직급여 적립금액이 적을수록 연금 형태 수급보다 일시금 수급을 더 선호함.</li> <li>- 퇴직급여제도 인식 : 퇴직급여제도의 성격에 있어 공적 연금을 보충하는 노후소득보장 제도에 가깝다는 응답이 31.6%로 가장 높았고, 재직 중에 지급된 임금의 일부를 적립한 후불 임금이라는 응답이 25.4%, 주된 일자리 퇴직 이후 노령연금 수급 전까지 소득 공백에 대응하기 위한 제도라는 응답이 21.4% 수준이었으며, 장기간의 노동시장 참여에 대한 보상(11.1%)이나 퇴직금 체불 위험을 줄이기 위한 제도(10.5%)라는 인식은 비교적 낮은 편임.</li> </ul>

자료 : 저자 작성.

먼저 제2장은 본격적인 연구의 사전단계로, 퇴직급여제도 전반에 대해 정리해 보고자 했다. 구체적으로, 우리나라 퇴직급여제도를 정의하고 그 전개 과정을 확인했고, 공공부문 자료를 바탕으로 알려진 실태와 연구 경향을 확인했으며, 전문가 델파이 조사를 수행해 현재 정책적 논점을 정리해 보았다. 본 장에서 정리한 내용을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 퇴직급여제도는 퇴직자에게 지급하는 급여와 관련된 한 사회의 규범으로 정의할 수 있다. 우리나라의 퇴직급여제도는 사용자에게 제도 설정과 급여 지급의 의무가 부과된, 노후보장이라는 일종의 사회보장적 성격이

포함된 제도적 특징을 갖는다. 법정 퇴직급여제도는 퇴직금제도, 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도, 개인형퇴직연금제도 특례 등 총 5종이다.

둘째, 퇴직급여제도는 일제강점 이전에도 활용한 흔적을 찾아볼 수 있긴 하지만, 일제강점과 미군정 이후만을 살펴보면, 제도 정의에 따라 이견이 있을 수 있으나 1953년 근로기준법 제정을 통해 제도화된다. 우리나라의 퇴직급여제도는 중간정산제 도입을 제외하면 전체적으로 사회보장 기능을 강화하는 방향으로 개편이 이루어져 왔다고 볼 수 있다. 퇴직요건이나 사업장 규모에 대한 적용 범위를 지속해 확대해 왔으며, 연금형 제도를 도입하고 연금제도로의 전환을 유도하면서 노후보장 기능을 강화하고자 노력해 왔다고 볼 수 있다.

셋째, 공식 자료를 바탕으로 퇴직급여제도 선택 현황을 확인해 보면, 비록 퇴직금제도에서 연금형 제도로 상당 기간 정책적 노력이 있었으나, 여전히 퇴직금제도를 이용하는 사업장과 근로자가 상당수라는 점을 확인할 수 있었다. 다만, 퇴직금제도의 적립금 규모가 어느 수준인지, 적립금은 어떻게 운용되고 있는지 알 수 있는 정보는 많지 않아 퇴직금제도 관련 현황은 좀 더 풍부한 현황 정보가 필요한 상황이라 할 수 있다. 퇴직연금제도의 경우 근로자나 사업자 수에서는 확정기여형이 많고, 규모에서는 확정급여형이 큼을 확인할 수 있었다. 그리고 대체로 우리나라의 근로자나 사업주는 안정형 투자를 선호하는 편인 것으로 보인다. 다음으로 중간정산의 선택 현황은 제한적인 정보만을 확인할 수 있는데, 확정기여형 혹은 개인형퇴직연금제도 가입자 중에서 가장 많은 중간정산 사유가 주택구매와 주거 임차임을 확인할 수 있다. 다음으로 퇴직 이후 연금 계좌 유지 선택과 관련해 퇴직급여제도 전체 정보는 제한적이며, 이전한 이들 중 해지를 한 사람의 현황이나 유지하는 사람들의 투자 성향 등의 세부 현황에 대한 정보는 확인이 어려운 상황이다. 다만, 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도에서 개인형퇴직연금으로의 이전 및 예외 현황 정도만이 확인 가능한데, 이 중 이전 예외 인원이 적지 않은 규모라는 점, 예외 사유로는 55세 이후 퇴직 사유가 많음을 확인할 수 있다. 마지막으로 55세 이후 수령방식 선택과 관련해서는 만 65세 이후에 연금 형태로 실제로 활용되는 경우는 적어도 현재까지는 극히 미미

한 수준으로 평가된다. 그간의 노력에도 불구하고, 우리나라의 퇴직급여제도가 유의미한 수준으로 다층적 연금 체계의 일부로 일정 정도 기능하지는 못하는 상황인 것이다.

넷째, 국내에서 이루어진 실증 연구 현황을 확인해 보면, 대부분의 연구가 퇴직급여제도 선택과 관련한 영역에 집중된 것으로 확인된다. 특히 기업의 퇴직연금제도 도입 의사와, 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도 선택과 관련한 연구에 많이 집중되고 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 퇴직 이후 연금 계좌 유지 선택이나 55세 이후 수령방식 선택과 관련한 연구는 극히 드물며, 중간정산과 관련한 연구는 연구자가 확인한 범위 내에서는 관련 실증 연구가 전혀 없는 것으로 확인된다.

다섯째, 본 연구에서는 현재 퇴직급여제도 정책 논의 현황을 확인하기 위해 자체 전문가 델파이 조사를 통해 퇴직급여제도의 문제점과 개선 방안에 대해서 확인해 보았다. 문제점과 관련해 조사 전문가들이 가장 높게 동의한 항목은 1) 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많다는 점이었다. 그리고 2) 가입자가 퇴직급여를 65세 이전에 인출·해지할 수 있어 노후보장제도로 기능하지 못한다는 점이 다음으로 높은 동의를 얻었으며, 3) 연금형 퇴직급여제도의 수익률이 낮은 점, 4) 많은 중소기업 근로자가 연금형 퇴직급여제도를 사용하지 않는 점의 동의 수준도 높은 편이었다. 제도 개선 방안에서 가장 높은 평균을 보인 항목은 1) 연금 활용 증대를 위해서 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트옵션 제도를 도입할 필요가 있다는 주장이었다. 다음으로 2) 제도적으로 퇴직금제도를 폐지하고 연금형 퇴직급여제도를 의무화할 필요가 있다는 주장과, 3) 중간정산제도 요건이나 규모 등을 현재보다 엄격히 할 필요가 있다는 주장 또한 높은 평균을 보였다.

제3장은 고용노동부의 협조를 얻어 확보한 임금체불 신고 DB를 통해, 기존에 충분히 알려지지 못했던 퇴직급여제도의 임금체불 현황을 구체적으로 확인해 보았다. 본 장을 통해 확인한 연구 결과를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도는 퇴직금제도에 비해 체불 신고 건수나 총액이 미미한 수준이었다. 그리고 상대적으로 도산·폐업 이전 단계에서 체불이 많이 발생하고 있지 않음도 확인할 수 있었다. 이는 퇴직연금이 체불에 있어 상대적으로 안전한 제도라는 통념을 증명하는 결과라고 해

석할 수 있다고 판단된다.

둘째, 퇴직급여 체불 신고 규모 증릿값은 6백만 원이 되지 않았으며, 그 분포에 있어 소액 체불이 많음을 확인할 수 있었다. 가용한 자료로 분석해보면, 이들 퇴직급여 체불자의 수당을 제외한 임금 증릿값은 3백만 원을 넘지 못했다. 그리고 이 신고 체불액은 다른 요소들을 통제한 이후에도 기업규모와 정적인 상관관계를 가짐을 확인할 수 있었다. 체불 격차, 즉 퇴직급여 제도의 체불을 경험하는 많은 근로자들이 소규모 기업에서 상대적으로 소액의 체불을 경험하는 경우가 많았다.

셋째, 이들 이외에 본 연구에서는 체불과 다른 변수의 관계를 확인해 보기도 했다. 분석 결과, 체불 신고액은 앞서 언급한 기업규모 이외에 성별, 연령, 산업군과 상관성을 갖고 있었다는 점을 확인할 수 있었다. 구체적으로, 여성보다는 남성이, 40, 50대가 다른 연령층에 비해, 그리고 제조업과 건설업이 서비스업에 비해서 더 높은 체불액을 나타내고 있음을 확인할 수 있었다.

제4장에서는 「사업체패널조사」와 「국민노후보장패널조사」 자료를 활용하여 기업체 수준 및 근로자 개인 수준에서 퇴직연금 도입 및 선호와 관련된 실증 분석을 탐색적 수준에서 실시하였다. 앞서 간략하게 논의한 것처럼 분석자료의 다양한 한계 등으로 인해 기업체 수준의 분석과 개인 수준의 분석이 유기적으로 결합되기 어렵고, 분석 결과의 해석 측면에서도 많은 제약이 존재한다. 이러한 한계에도 불구하고 본 장의 분석 결과는 몇 가지 함의를 지닐 수 있다.

기업체 수준 분석의 경우 퇴직연금 도입의 단계적 의무화를 발표한 이후인 2015년부터 최근까지의 자료를 활용하여 분석함으로써 퇴직연금 도입 초기인 2010년대까지의 자료를 주로 분석한 선행연구와 차별성을 지닌다. 또한 퇴직연금 도입 의무화 선언 이후 퇴직연금 도입 시기를 고려하여 퇴직연금 선호를 분석하였고, 전체 사업체에 대한 분석 외에 기업 규모별 분석, 업종별 분석 등을 추가적으로 실시하였다. 개인 수준 분석의 경우 퇴직연금 적용 대상 사례 수의 문제 등으로 인해 분석 내용이 제한적이고 분석 결과의 해석에도 주의가 필요하다. 그러나 퇴직연령과 가깝거나 퇴직 이후의 중·고령 임금근로자를 대상으로 한 분석 결과라는 점에서 일정 부분 함의를

지닐 수 있을 것으로 판단된다.

주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 우선 「사업체패널조사」를 활용한 분석 결과, 사업체 수준의 다양한 요인들이 퇴직연금 도입 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 남성 근로자 비율이 높을수록, 중·고령 근로자 비율이 높을수록, 정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 경우 퇴직연금 도입 확률이 낮았다. 반면 임금 수준, 기업 규모, 노동조합의 경우 퇴직연금 선호와 정적 관계를 보였다. 100인 이하 사업체로 한정하여 분석한 결과는 전체 사업체 분석 결과와 대체로 일관되게 나타났으나, 서비스·판매직 근로자가 주를 이루는 사업체만을 분석한 경우는 다소 상이한 결과를 보였다. 예컨대 근로자 특성 요인은 대체로 유의미하지 않았고, 노동조합의 영향이 상반되는 방향으로 나타나기도 했는데, 업종에 따른 영향 요인의 차이에 대해서는 보다 심층적인 연구가 필요할 수 있다.

한 가지 주목할 만한 결과는, 퇴직연금 단계적 의무화 발표 이후 비교적 최근에 퇴직연금을 도입한 기업과 여전히 퇴직연금을 미도입한 기업 간 뚜렷한 차이를 보이지는 않았다는 점이다. 다만 임금 수준은 여전히 중요한 요인으로 나타났는데, 사업체의 임금 수준이 퇴직연금 도입에 여전히 중요한 제약 조건이 될 수 있음을 의미한다. 근로자 집단별 퇴직연금 도입 선호의 차이, 기업의 규모, 업종 및 임금 수준 등에 따른 선호의 차이 등은 퇴직연금 도입에 대한 순응도를 높이고 실질적인 연금화를 위한 방안을 모색하는 데 중요한 요소로 고려할 필요가 있다.

퇴직연금 유형 선호의 경우 전체 사업장을 대상으로 한 분석 결과, 남성 근로자 비율이 높을수록, 서비스·판매직 근로자가 주를 이루는 사업체일수록, 기업 규모가 클수록, 임금 수준이 높을수록 확정급여형 퇴직연금을 선호할 확률이 높았다. 반면 중·고령 근로자 비율이 높을수록 확정기여형을 선호하는 것으로 나타났다. 100인 이하 사업체 및 서비스·판매직 사업체를 대상으로 분석한 결과가 전체 사업장 대상 분석 결과와 상이하다는 점에도 주목할 만한데, 기업 규모, 업종 차이에 따라 퇴직연금 유형 선호에 영향을 미치는 요인이 다양한 방식으로 나타날 수 있음을 의미한다.

다음으로 「국민노후보장패널조사」를 활용한 주요 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 우선 퇴직연금의 적용을 받는 중·고령 근로자의 비율이 매우

낮고, 노후 준비를 위한 수단으로서 퇴직연금에 대한 인식 역시 매우 낮은 것으로 나타났다. 일시금으로 수령하는 퇴직금 중간정산 사용내역이나 퇴직금의 예상 사용처에 대한 분석 결과에 따르면, 본인의 노후생활비로 응답한 비율이 가족에 대한 지원이나 자산형성, 부채 상환 등의 비율보다 매우 높았다. 이러한 결과는 퇴직금 또는 퇴직연금을 일시금으로 수령한다고 해도 상당수의 중·고령층은 노후생활비로 사용할 목적을 지니고 있으며, 적절한 유인 제공 등이 이루어진다면 연금화에 대한 순응성이 생각보다 높을 수 있음을 의미한다.

유사한 맥락에서 퇴직연금에 가입된 중·고령 임금근로자의 70% 이상이 일시금보다 연금 형태를 선호한다는 결과에도 주목할 만하다. 연금 형태의 선호에도 불구하고 일시금 수령을 결정하는 다양한 제약 요인들을 파악하여 연금 형태 선호가 연금수령으로 이어지는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다. 중·고령 근로자의 다양한 특성이 연금 형태 선호에 영향을 미칠 수 있다는 점도 일정 부분 확인되었다. 특히 연금보다 일시금에 대한 선호 비율이 높은 것으로 확인된 임시직, 주택 비소유, 부채 보유, 서비스·판매직, 저임금 집단을 비롯하여 퇴직연금 평균 적립액이 낮은 집단에 대해 연금 선호도를 높이고 실질적인 연금수령으로 연결하기 위한 다양한 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

마지막으로 제5장에서는 50대 초반 상용직 임금근로자 1,400명을 대상으로 진행한 퇴직급여 실태조사에 기초하여, 퇴직급여 가입 및 적립금 실태를 정리하고, 퇴직 전 퇴직급여 사용 및 퇴직 후 퇴직급여 활용 계획, 제도 개선 방향에 대한 인식 등을 살펴봤다.

실태조사 응답자의 33.5%는 퇴직금에, 26.8%는 DB형 퇴직연금에, 35.7%는 DC형 퇴직연금에 가입하고 있었다. 남성, 고학력자, 대규모 사업장 종사자는 DC형 퇴직연금 가입 비중이 높았지만, 여성, 저학력자, 소규모 사업장 종사자는 상대적으로 퇴직금을 적립하는 경우가 많았다. 여전히 퇴직금 제도가 선호되는 이유로는 퇴직연금 전환으로 회사의 재정부담이 증가한다는 점(40.1%)과 근로자 입장에서 퇴직금 제도가 일시금 수급에 편리하기 때문이라는 이유(36.0%)가 꼽혔다. 사용자 외에 근로자 입장에서 퇴직금 수급을 선호하는 이유가 있다는 결과는 퇴직연금 도입 확대를 위한 정책 대응

에 시사하는 바가 크다.

퇴직급여의 적립금액은 근로자가 가입하고 있는 퇴직급여제도 유형에 따라 차이를 보였다. DB형 퇴직연금 가입자의 적립금액이 평균 1.1억 원으로 가장 많았고, DC형 퇴직연금 가입자가 8.8천만 원, 퇴직금 가입자가 7.7천만 원 수준이었다. 퇴직금 가입자는 5천만 원 미만을 적립한 비율이 48.4%로 많았지만, 2억 원 이상 적립한 비중은 12.8%로 DC형 퇴직연금 가입자보다 많았는데, 퇴직금 가입자의 퇴직 적립금 분포가 양극화되어 있음을 보여주는 결과이다.

다음으로 55세 도달 전 퇴직급여 사용 실태를 정리하였다. DB형 퇴직연금은 중도인출이 불가능하지만, 퇴직금과 DC형 퇴직연금은 법으로 정한 조건을 충족하면 사용이 가능하고, 1년 이상 종사한 일자리에서 이직한 가입자는 퇴직급여를 지급받은 IRP 계좌를 해지하는 방식으로 퇴직급여를 사용할 수 있다. 응답자의 79.2%는 재직 중 퇴직급여를 사용한 경험이 없었고, 재직 중에 퇴직급여를 1회 이상 사용한 비중은 20.8%에 머물렀다. 반면, 이직을 한 번도 하지 않은 응답자는 24.1%에 그쳤고, 3회 이상 이직한 비중도 40.4%에 달하는 등 재직 중 사용보다 이직하는 과정에서 퇴직급여를 수급하는 경우가 더 많았다. 퇴직급여의 노후소득보장 역할을 확대하기 위해서는 이직 과정에서의 퇴직급여 사용을 줄일 필요가 있다. 재직 중 중도인출이나 이직 경험을 한 번도 하지 않은 응답자는 전체의 18.1%에 불과했다. 소규모 사업장 종사자와 퇴직급여 적립금액이 적은 가입자일수록 퇴직급여 중간 사용과 이직 경험 횟수가 많은 경향을 보였다.

재직 중 퇴직급여 사용 시기는 40대 비중이 높았고, 최초 사용 시에는 주택 구입 목적으로 2,500만 원 이상을 사용한 사례가 많았으나, 2회 이상 사용 시에는 임차보증금, 요양·치료 등 다른 목적 비중이 커지고, 수급금액이 감소하는 경향을 보였다. 최초 또는 두 번째 이직 과정에서 퇴직금을 수급한 연령대는 20~30대 비중이 높았으나, 퇴직연금을 수급한 연령대는 40대 후반 비중이 압도적으로 높게 나타났다. 퇴직금 수급은 500만 원 미만의 소액 비중이 높았고, 노후 대비 저축과 부채 해결 목적으로 사용하는 경우가 많았다. 퇴직연금 수급은 2,500만 원 이상의 고액 비중이 높았고, 여러 차례 수급한 경우에도 노후에 대비해 저축한 비중이 높았다. 퇴직연금 도입 확대

가 퇴직급여의 노후소득보장 기능 확대에 이어질 가능성을 시사하는 결과이다.

55세 이후 퇴직급여 수급 계획에서는 응답자의 46.4%가 전부 일시금 수급을, 36.2%는 전부 연금 형태 수급을 선호하였고, 일시금과 연금을 나눠서 수급하려는 응답자가 17.4%를 차지했다. 여성, 저학력자, 열악한 일자리에 종사하는 근로자일수록 퇴직급여의 일시금 수급을 선호하는 경향을 보였고, 퇴직급여 적립금액이 적을수록 연금 형태 수급보다 일시금 수급을 더 선호하였다. 전부 일시금 수급을 선호하는 이유로는 적립금액이 적기 때문이라는 응답이 32.1%로 가장 많았고, 부채 해결이 23.6%, 생계유지가 14.2%를 차지했다. 적은 적립금액으로는 생계유지에 도움이 될 수준의 연금급여를 수급할 수 없고, 내야 할 세금이 적다는 점에서 연금 형태 수급으로 받을 수 있는 세제혜택도 제한적이다.

연금 형태 수급을 선호하는 집단에서는 대부분 65세 또는 60세 시점에 퇴직연금을 수급할 계획이었고, 수급기간은 20년 이상, 월 급여액은 100만~200만 원 수준을 예상하는 경우가 많았으나, 퇴직급여 적립금액이 많을수록 예상하는 월 급여액이 높아지는 경향을 보였다.

마지막으로 퇴직급여제도에 대한 인식을 살펴봤다. 퇴직급여제도에 대한 이해 정도를 묻는 질문에서는 전체적으로 전반적인 내용에 대해 일정 수준 이상 이해하고 있다는 응답이 많았지만, 연금 수급 시 최소 수급기간이나 개인형 IRP에 적용되는 세액공제 등에 대해서는 전혀 모른다고 응답한 비중도 적지 않았다. 퇴직연금 도입률을 높이고, 퇴직급여 연금 수급을 확대하는 노력과 함께, 퇴직급여제도 가입자의 제도 이해를 높이기 위한 노력을 병행 추진할 필요성을 보여주는 결과이다.

퇴직급여제도의 성격에 대해서는 공적연금을 보충하는 노후소득보장제도에 가깝다는 응답이 31.6%로 가장 높았고, 재직 중에 지급된 임금의 일부를 적립한 후불임금이라는 응답이 25.4%, 주된 일자리 퇴직 이후 노령연금 수급 전까지 소득공백에 대응하기 위한 제도라는 응답이 21.4% 수준이었다. 장기간의 노동시장 참여에 대한 보상(11.1%)이나 퇴직금 체불 위험을 줄이기 위한 제도(10.5%)라는 인식은 비교적 적은 편이었다. 공적연금을 보충하거나 소득공백에 대응하는 응답을 합하면, 대체로 소득보장제도로 인식

하는 비중이 높은 것으로 해석할 수 있다.

퇴직급여 활성화를 위한 제도 개선 방향에서도 노후소득보장제도로 자리 잡을 수 있도록 정부 지원을 확대해야 한다는 응답에 대한 동의(4.00)가 가장 많았지만, 연금 형태 수급 확대에 대한 동의(3.79)는 그보다 적었고, 퇴직급여 중간 사용 확대에 대한 동의(3.38)는 다른 개선 방향 중에 가장 낮게 나타났다. 오히려 퇴직금 체불을 막기 위해 퇴직연금 전환이 필요하다는 방향에 대한 동의(3.87)가 더 높았다. 퇴직연금 수익률 개선을 위해 기금형 등 신규 제도를 도입하거나, 국민연금공단 등 공공부문이 참여하기 위해 퇴직연금 사업자 범위를 확대해야 한다는 방향에는 비슷한 동의(3.63) 수준을 보였다. 대체로 퇴직급여 적립금액이 많고, 연금 형태 수급을 선호하는 집단에서 퇴직급여제도 개선 방향에 대한 동의 정도가 높은 양상을 보였다.

## 제2절 정책제언

연구 결과, 퇴직급여제도는 더디지만 하나의 방향으로 움직이고 있음을 확인했다. 그 방향이란 바로 노후보장 제도로서의 성격 변화이다. 2005년 퇴직연금제도 도입 이후 일련의 제도 개편은 노후보장 강화라는 일관된 흐름으로 진행되고 있었다(제2장). 이에 따라 본 제도의 법적 성격이 기존의 임금 후불적 성격에서 사회보장적 성격으로 점진적으로 변화가 이루어지고 있다는 견해가 속속 등장하고 있다(제2장). 퇴직금에 비해 노후소득보장 기능이 상대적으로 강하다고 이야기할 수 있는 연금형 퇴직급여제도에 가입한 근로자가 2022년을 기준으로 전체 대상의 반을 넘어섰다(제2장, 제5장). 장년 근로자의 인식을 살펴봐도 30% 넘는 근로자들이 노후소득보장 제도로 인식하고 있었다(제5장). 제도와 현실 양쪽에서 퇴직급여제도와 노후보장은 점점 더 관련성이 강해지고 있는 것이다.

하지만 우리가 분명히 염두에 두어야 할 점은, 본 제도가 그러한 과정에 있는 제도이지 노후보장만을 위한 제도라고 불리기는 어렵다는 점이다. 제도적으로 연금 형태로의 의무화가 이루어지지 않았으며, 이에 여전히 퇴직

금이 매우 커다란 부분을 차지하고 있다(제2장). 노후에 여전히 퇴직 연금 일시금 수급 비중이 절대적이며, 2022년 기준 65세 이상 인구 중 퇴직연금 수급자 수는 2만 명이 채 되지 않았다(제2장). 패널 자료에서도 노후 생활비에서 퇴직급여제도가 차지하는 비중은 다른 수단에 비해 미미한 편이었다(제4장). 본 제도를 후불임금 혹은 장기간의 노동시장 참여에 대한 보상으로 인식하는 장년 근로자들이 여전히 30% 이상이였다(제5장). 만약에 누군가가 퇴직급여제도가 이상적으로 상정하는 다층적 노후보장제도의 한 축을 구성하게 되었냐고 묻는다면, 그렇다고 대답할 사람은 많지 않을 것이다. 노후보장을 위해 한 방향으로 흘러왔지만, 노후보장제도 혹은 다층적 노후보장 체계의 중요한 한 축을 차지하기에는 여전히 가야 할 길이 먼 제도가 2024년의 퇴직급여제도인 것이다.

이 같은 현재의 부족함에도 불구하고 많은 이들은 본 제도에 대한 지난 20년간의 정책적 방향성에 공감할 것이다. 국민연금을 중심으로 한 노후소득보장 체계가 그리 든든하지 못한 우리 사회에서, 퇴직급여제도가 이를 위해 중요한 역할을 담당해야 하는 것은 어쩌면 당위의 방향일 것이다. 그렇다면 이러한 방향으로 우리는 속도를 내어 직진해야 하는가? 우리는 본 제도를 우리가 이상적으로 상정하는 노후보장제도로 만들기 위해 속도감 있는 정책적 변화를 꾀해야 하는 것일까? 당연하듯 받아들이는, 우리의 목표인 소위 다층적 노후소득보장 체계 구축을 위한 방향으로 속도감 있게 나아가야 하는 것인가? 예를 들어, 현재 55세로 되어 있는 수령 기준을 국민연금 수급 연령까지 신속하게 상향하여 최대한 많은 이들이 국민연금 수급 연령까지 이를 계속 적립하도록 개편하는 방향이 최우선적 과제일 것인가? 그렇게 60세가 넘어 국민연금과 함께 다층제 연금 체계를 구성하게 하는 것이 본 제도를 우리 사회에서 가장 바람직하게 활용하는 것인가?

이러한 질문에 답하는 데 있어, 본 연구는 도움이 되는 정보를 일부 제공한다. 비록 본 연구의 대상인 퇴직급여제도만 포함된 것은 아니지만, 국세 통계에 따르면 2022년 퇴직급여 최종 기준으로 약 48.9조 원이 개인에게 지급되고 있다(제2장). 이는 같은 국세 통계의 연금 소득과 비슷한 수준의 규모이다(tasis.nts.go.kr). 물론 이렇게 지급된 급여 전부가 바로 쓰이지는 않을 것이다. 하지만 본 연구의 50대 초반 근로자 실태조사에 의하면, 이전에

이직하여 퇴직급여를 수급했을 때는 부채 해결, 여가, 취업 준비 등 삶을 지속해 가기 위해 활용한 경우가 많은 반면, 노후를 위한 저축에 활용한 경우는 상대적으로 적은 편이었다. 이와 더불어 수급 계획에서도 퇴직급여를 부채 해결, 생계유지, 주택 자금 등에 활용하기 위해 일시금으로 수령하고자 계획하는 응답자가 다수였다(제5장). 앞서 국제 통계를 통해 매년 지급되는 퇴직급여 지급 규모가 상당함을 고려한다면, 퇴직급여제도는 현재에도 하루하루의 삶을 유지하고 또 살아가게 하는 데 있어서, 우리의 삶에서 중요한 역할을 해 왔으며 또 하게 될 것이다. 우리가 이상적으로 상정하는 다층 노후소득보장 제도로 60세 이상을 위한 노후소득보장 체계로 기능하지는 못해도, 주된 일자리에서의 퇴직 등으로 인한 점진적 소득감소 등에 있어 삶을 살아가게 하는 요긴한 소득원인 것이다(제5장). 서론과 다른 맥락이긴 하지만, 마치 한편에 숨겨져 있는 그림자처럼, 퇴직급여제도는 우리의 삶을 유지하는 데 중요한 도움을 주는 것이다.

특히 노동시장에서 취약한 이들에게 퇴직급여제도는 이러한 방식으로 삶을 유지하는 데 더욱 중요한 것으로 보인다. 실태조사 결과에서 확인할 수 있듯이, 상대적으로 저학력, 소규모 기업 근로자, 서비스직, 단순노무직 종사자들이 일시금 수급을 선호하고 있었다. 퇴직급여 중간사용에 있어서도 소규모 사업장 종사자와 퇴직급여 적립 금액이 적은 가입자일수록 사용이 많은 경향을 보였다(제5장). 노후보장패널에서도 부채가 있거나, 서비스·판매직에 종사하거나, 노후생활 준비를 하지 않은 집단의 경우 연금보다는 일시금을 선호하는 비율이 상대적으로 높았다(제4장). 근로취약계층에게 현재와 같은 일상을 살아가게 하는 데 있어서, 퇴직급여는 필수적인 수단인 것이다. 현재의 노동시장 상황에서, 근로취약계층에게 퇴직급여제도는 노후에 소득을 보장하는 기능만큼 혹은 오히려 더 크게 노후로 가기 위해 소득을 보장하는 기능이 중요한 것이다.

이러한 상황에서 다층제 연금화, 국민연금과 유사한 기능을 하는 제도로 신속하게 나아가자는 주장은, 적어도 현재 상황에서 현실에 부합하지 않은 정책적 목표일는지도 모른다. 좀 더 극단적으로 이야기하자면, 노동시장 개편, 주거 부담 완화 등 우리 사회구조의 대폭적인 개편 없이 다층 연금제도만을 주장하는 것은 일종의 다층제 연금 체계의 신화(Myth)에 집착하는 정

책 태도일 수 있다. 모든 연금을 단순히 비교하면서(제2장) 퇴직연금의 노후 소득보장 기능이 충분치 않다고 비난하는 것은, 퇴직급여제도의 다른 중요한 기능을 간과하는 것이다.

하지만 앞서 언급한 바와 같이 더디지만 조금씩, 노후소득보장 제도로써 기능은 강화되어야 한다. 비록 신속한 다층 노후보장 체제 구축을 위해 국민연금과 같은 수급 연령을 갖도록 퇴직급여제도가 신속하게 급진적으로 변화되어야 한다는 주장에는 동의하기 어렵지만, 이것이 퇴직급여제도의 노후보장 기능이 강화되어야 한다는 의미는 절대 아니다. 많은 전문가들이 이야기하듯 노후보장 기능 강화의 가장 우선적인 선택지가 연금화임에도 동의한다. 퇴직급여제도의 노후보장 기능 강화를 위해서는 제도와 수령 전체 과정에서 연금화가 중요하다는 점은 여러 전문가가 동의하는 부분일 뿐더러 실태조사 결과에서도 이의 유용성이 일부 확인된다(제2장, 제5장). 그뿐만 아니라 연금화는 체불의 피해를 완화하는 데에서도 중요한 대안일 수 있다(제3장, 제5장). 퇴직금제도를 연금형 제도로 바꾸고, 이를 되도록이면 연금으로 수령하도록 유도하는 것은 노후보장을 위해서 나아가야 할 방향이다.

다만 이의 방향에서 우리가 가장 우선해서 고려해야 하는 것은, 앞서도 잠깐 이야기했지만, 바로 격차이다. 본 연구에서 활용한 여러 자료를 통해 확인한 바와 같이, 퇴직급여제도에도 격차가 존재한다. 노후 소득 보장 기능이 약한 퇴직금제도를 소규모 기업에서 더 많이 활용하고 있다(제2장). 퇴직급여제도 체불에 있어 임금 수준이 낮은 근로자들을 중심으로 소액의 퇴직금 체불이 큰 비중을 차지하고 있다(제3장). 정규직 근로자 주요 직종이 관리·전문·사무직인 사업체에 비해 서비스·판매직인 사업체가 퇴직 연금 도입 확률이 낮았다(제4장). 근로자 관점에서는 여성, 저학력 응답자들이 퇴직금 가입 비중이 높았으며, 상대적으로 노동시장에서 취약한 조건의 사람들이 일시금 수급을 선호하고 있었다(제5장). 이와는 달리, 이미 상대적으로 큰 규모의 기업은 퇴직연금제도를 상당수 도입하고 있었으며(제2장), 임금 수준이 높은 사업체일수록 퇴직연금 도입 확률이 높은 것으로 나타났다(제4장). 퇴직급여 체불 역시 상대적으로 규모가 큰 기업에서는 많이 발생하지 않았다(제3장). 극단적으로 이야기한다면, 마치 노동시장 이중구조처럼,

퇴직급여제도에도 이중구조가 분명하게 존재하는 것이다. 어쩌면 이중구조 상층에 있는 근로자들은 이미 스스로가 다층체계를 구성하면서 자신의 노후소득보장 포트폴리오를 구성하고 있다고 이야기해도 과언이 아닐 것이다. 문제의 핵심 혹은 우선순위는 바로 격차에 있다. 결국 앞서와 같은 급격한 다층 노후보장제도로 이행하기 어려울 수밖에 없는 근본적인 이유는 이러한 근로취약계층이 이를 현실적으로 수용하기 어렵기 때문일 가능성이 크다는 점을 본 연구는 드러내고 있다.

정리하자면, 퇴직연금제도의 이중적 기능, 즉 노후에 소득을 보장하는 기능과 노후로 가기 위해 소득을 보장하는 기능이 함께 존재하는 현실을 인정하면서도, 연금화라는 수단을 통해 노후보장제도로서의 변화로 천천히 나아가기 위해, 가장 먼저 우리가 고려해야 할 대상은 퇴직급여제도 이중구조 체계 아랫단에 있는, 어쩌면 노동시장 이중구조의 아랫단에 있다고도 이야기할 수 있는 노동시장의 취약계층에 있다. 소규모 기업, 저임금, 저학력 근로자들에 대한 적극적인 정책적인 지원이 고려되지 않는 퇴직급여제도의 연금화는 현실적으로 불가능한 이상향일지 모른다. 이러한 측면에서 최근에 도입한 중소기업퇴직연금기금제도를 보다 적극적이고 포용적으로 활용해야 한다. 수급 편의성이라는 퇴직금에 대한 선호를 돌릴 수 있도록 하면서(제4장), 근로취약계층이 연금을 지속할 수 있도록 현재보다 훨씬 강화된 적극적 재정투입을 통해 중소기업퇴직연금기금제도 활용 확대를 유도해야 한다. 이와 더불어 델파이 조사에서 포함된 의견과 같이(제2장), 연금형 퇴직급여제도 운영이나 수급에 있어 근로취약계층이 좀 더 혜택을 볼 수 있도록 혜택을 강화하는 방안을 고려할 필요가 있다. 만약 노동시장 구조가 현재와 같이 유지된다면, 이와 같은 안전핀은 퇴직 연금 의무화에 필수적인 요소일 것이다.

더 나아가 이 연금화를 중심으로 한 점진적 노후보장 기능 강화와 함께, 퇴직급여제도의 또 다른 기능인 노후로 가는 단계의 소득 보장 기능 감소를 보완하기 위한 근로취약계층 대상의 추가적 정책적 노력 또한 함께 고려될 필요가 있다. 비록 본 연구와는 직접적인 관련이 있다고 보기는 어렵겠지만, 근로취약계층이 노후보장을 위해 꾸준히 퇴직급여를 누적시키고, 또 최대한 나중에까지 이를 인출하지 않도록, 이들을 위한, 아니 달리 이야기하면

노동시장 이중구조의 하층부에 있는 이들을 위한 정책의 강화도 함께 고려되어야 한다. 이에는 노동시장 이중구조를 극복하기 위한 제도적 정책적 노력, 하층에 있는 개인을 상층으로 도약시키는 사다리 역할을 하는 정책 개발, 아니면 적어도 모든 일하는 사람들이 연금화한 퇴직급여제도를 인출하지 않을 수 있도록 소득을 보장하는 정책적 노력이 모두 포함될 것이다.

한편 이와 같은 정책적 방향성에 대한 정리와 더불어, 연구 수행 과정에서 경험한 실증 자료의 한계에 대해서도 추가로 언급하고자 한다. 첫째 연구를 수행하면서, 본 연구가 행정자료, 패널, 실태조사 등 다방면으로 실증 자료를 탐색하고자 한 부수적 목적 중 하나는, 활용할 수 있는 관련 자료가 얼마나 되는지 확인의 목적도 지니고 있었다. 이 1년의 과정을 통해 확인할 수 있었던 한 가지는, 현황을 확인할 수 있는 자료의 접근성이 매우 제한되거나 자료 자체가 충분치 않다는 점이었다. 행정자료는 접근성의 제약이 컸으며, 여러 패널에는 퇴직급여제도를 충분히 알 수 있는 변수 자체가 드물었다. 앞서 언급한 국제 통계자료 등에 연구자들의 접근을 쉽게 하거나 현존 패널 데이터에 몇 가지 질문을 추가할 수 있지만 하더라도 우리가 알고자 하는 퇴직연금제도 현실에 대해서 보다 명확하게 할 수 있을 것이다. 퇴직급여제도의 개선을 위해, 현존 데이터 활용이나 데이터 개선을 위한 적극적인 노력 또한 필요할 것으로 판단된다.

이상에서 본 연구는 문헌 연구 및 양적분석을 통해 2024년 현재 퇴직급여제도의 실태에 관해 확인해 보고자 했다. 퇴직급여제도는 오랜 역사를 통해 형성된 개인의 일을 시작하고 사망할 때까지 생애와 함께하는 제도이기에 한 해 연구로 이를 모두 이해하는 것은 현실적으로 불가능할 것이다. 그리고 자료 확보부터 해석에 이르기까지 본 제도를 한층 심층적으로 이해하거나 해석하는 데에도 연구진 역량의 분명한 한계가 있었다고 판단된다. 이러한 한계점은 본 연구가 기획된 바와 같이 중장기적 관점에서 연구를 지속하면서 조금씩 보완될 수 있을 것으로 기대한다. 본 연구를 통해 좀 더 많은 정책 이해관계자가 퇴직연금제도에 관해 관심을 두기를 기대한다. 이러한 관심은 결국 우리 모두의 안녕(well-being)을 증진하는 데 기여할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강성호 · 최장훈(2017), 「퇴직연금 의무화에 따른 연금가입률 변화와 향후 과제」, 『KIRI 고령화리뷰』 제8호, pp.7~15.
- 고용노동부(2010), 「오늘(12월 1일)부터 전사업장 퇴직급여제도 적용」, 11월 30일자 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2021), 「퇴직연금 사전지정운용제도(디폴트옵션) 도입」, 12월 9일자 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2022a), 『퇴직급여제도 매뉴얼』.
- \_\_\_\_\_ (2022b), 「근로복지공단 퇴직연금 양극화 해소를 위해 금융기관과 협력체계 구축」, 9월 28일자 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2024), 「퇴직연금이 근로자의 실질적인 노후소득이 되도록 역할을 강화하겠습니다」, 9월 5일자 보도자료.
- 고용노동부 · 금융감독원(2020), 「퇴직연금제도 시행 이후 최초로 적립금 200조원 돌파」, 4월 5일자 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2023), 「2022년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석」.
- \_\_\_\_\_ (2024), 「퇴직연금 총 적립금 382.4조원, 5년간 2배 성장」, 5월 16일자 보도자료.
- 공적연금강화국민행동(2023), 「퇴직연금제도 무엇이 문제인가 : 진단과 평가 좌담회 개최」, 5월 19일자 보도자료.
- 관계부처합동(2014), 「안정적이고 여유로운 노후생활 보장을 위한 사적연금 활성화 대책」, 8월 27일자 보도자료.
- \_\_\_\_\_ (2024), 「정부, 상생의 연금 개혁안으로 개혁 논의 본격 시동」, 9월 4일자 보도자료.
- 권순원 · 위경우 · 김봄이(2010), 「우리나라 기업의 퇴직연금 선택요인에 관한 연구」, 『한국경제의 분석』 16(3), pp.123~181.
- 근로복지공단(2023), 「중소기업퇴직연금기금제도 현황」.

- 금융감독원(2017), 「2016년도 퇴직연금 적립 및 운용 현황」, 5월 4일자 보도 자료.
- \_\_\_\_\_ (2023), 「금융꿀팁 200선 - (140) 연금수령시 알아두어야 할 사항」, 1월 17일자 보도참고자료.
- 김기우 · 김상호 · 송태수(2015), 『개별적 근로관계법에 관한 사적 고찰』, 한국노총 중앙연구원.
- 김대환 · 류건식(2011), 「순차로짓 모형을 활용한 기업의 퇴직연금 선호 형태 분석」, 『보험금융연구』 22(2), pp.53~75.
- \_\_\_\_\_ (2012), 「기업의 퇴직연금 전환 연구」, 『리스크관리연구』 23(1), pp.27~50.
- 김명수(1962), 「퇴직금의 기준책정과 적립요령」, 『기업경영』 96, pp.46~50.
- 김문수(1962), 「퇴직금 기타제도의 운영 : 개정된 근로기준법 2」, 『기업경영』 48, pp.64~67.
- 김성일 · 박진용(2023), 「퇴직연금 적립금유지 장애요소에 대한 인구통계적 분석과 연금화 필요성 결정요인 연구」, 『연금연구』 13(2), pp.73~117.
- 김소영 · 이인재(2007), 「근로기준법 적용확대시 파급효과 분석 및 효과적인 방안 연구」, 한국노동연구원.
- 김은조(2012), 「퇴직연금 수급권 보호에 관한 연구: 퇴직연금 압류를 중심으로」, 『노동연구』 23, pp.146~148.
- 김인재(2003), 「노동기본권 회복을 위한 노동관계법 개정」, 『지역과 전망』 2003 겨울, pp.304~316.
- 김증호(2020), 「임금체불 관리 행정시스템 전환에 관한 연구」, 『노동정책연구』 20(2), pp.185~226.
- 김형배 · 윤성철 · 임종률(1988), 『노동관계법의 제문제』, 한국노동연구원.
- 나영 · 송도영(2003), 「기업연금 도입에 영향을 미치는 특징 변수」, 『경영학연구』 32(1), pp.119~147.
- 노동부(2003), 「노동부 근로자퇴직급여보장법(안) 세부내용 발표」, 9월 24일자 보도자료.
- 노진귀 · 이민우(2018), 『1960년대 한국노조운동』, 한국노총 중앙연구원.
- 류건식 · 신문식(2005), 「연금제 인식실태와 노후보장체계」, 『사회보장연구』

- 21(3), pp.1~21.
- 류건식·정석영(2005), 「우리나라 근로자의 퇴직연금 선호요인 분석」, 『보험개발연구』 16(1), pp.65~94.
- 류건식·김대환(2011), 「퇴직연금상품 선호분석과 운용방안」, 『리스크 관리연구』 22(2), pp.101~133.
- 류건식·강성호(2016), 「퇴직연금 연금선호 실태와 연금화 결정요인 분석 : DC형 가입자를 중심으로」, 『연금연구』 6(2), pp.1~20.
- 류건식·강성호·김동겸(2016), 『퇴직연금시장 환경변화와 보험회사 대응방안』, 보험연구원.
- 박원주·임두빈·전용일(2011), 「퇴직연금제도 도입 기업의 특성 분석」, 『연금연구』 1(2), pp.29~58.
- 반정호(2005), 「한국 기업의 퇴직연금제 선호에 관한 연구」, 『노동정책연구』 5(4), pp.101~133.
- 방하남(1998), 『한국기업의 퇴직금제도 연구』, 한국노동연구원.
- 방하남·김원식·김호경·이호영·신기철(2001), 『기업연금제도 도입방안 연구』, 한국노동연구원.
- 방하남·김재현·한기정(2008), 『퇴직연금수급권 강화 등 선진화방안 법제화 연구』, 고용노동부.
- 송인옥·이경희(2019), 「확정기여형 퇴직연금 가입자의 연령이 위험선호에 미치는 영향」, 『한국증권학회지』 48(6), pp.675~695.
- 이광택(2013), 「노동법 60년의 회고와 전망」, 『노동법논총』 29, pp.498~540.
- 이규용(1996), 「국내노사관계동향 및 전망」, 『분기별 노동동향분석』 9(3), pp.48~64.
- \_\_\_\_\_ (1997), 「국내노사관계동향 및 전망」, 『분기별 노동동향분석』 9(4)-10(1), pp.60~70.
- 이종성(2001), 『텔파이 방법』, 교육과학사.
- 임두빈·전용일(2015), 「노후소득보장을 위한 퇴직연금 보유의 지속성 분석 : IRP의 실효성 논쟁 중심으로」, 『노동경제논집』 38(4), pp.1~29.
- 임무송(2020), 「체불임금 해결을 위한 제도 개선방안 검토」, 『산업관계연구』

30(1), pp.151~176.

전병유(1997), 「퇴직금제도의 개정방향」, 『기업경제』 11월호, pp.61~70.

전혜향(2015), 「퇴직연금의 임금성에 대한 비판적 검토」, 『노동법포럼』 15, pp.217~246.

정영훈 · 김형수 · 안은주(2021), 「퇴직연금제도 도입의사 영향요인에 관한 연구 : 중소기업의 재무요인을 중심으로」, 『디지털융복합연구』 19(4), pp.39~48.

조정찬(1989), 「개정근로기준법해설」, 『월간법제』 7월호, pp.19~52.

주은선 · 정해식(2010), 「한국 퇴직연금제도 도입에 관한 연구 : 중층화를 통한 점진적 전환?」, 『한국사회정책』 17(1), pp.179~213.

주현(2017), 「한국 기업 속성에 따른 기업연금보험 상품 및 제도유형 선호도 분석」, 『산경연구논집』 8(2), pp.21~31.

최수정(2023), 「퇴직연금에서의 위험자산 선택요인 분석 : 사업장 특성을 중심으로」, 『금융정보연구』 12(2), pp.89~108.

통계청(2023a), 「2022년 퇴직연금통계」.

\_\_\_\_\_ (2023b), 「2016~2021년 연금통계 개발 결과」.

\_\_\_\_\_ (2024), 「2022년 연금통계결과」.

하갑래(2024), 『근로기준법』, (주)중앙경제.

한국노동연구원(2024), 「2024 KLI 노동통계」.

홍범교 · 송은주 · 김효림(2022), 『주요국의 사적연금 과세제도 연구』, 한국 조세재정연구원 세법연구센터.

홍원구(2023), 「퇴직급여 부채 규모와 적립률 공시의 필요성」, 『자본시장연구원 자본시장포커스』 7호.

황신정(2022), 『퇴직연금 수급권 보장에 관한 연구』, 서울대학교 박사학위 논문.

Dalkey, N.(1969), "The Delphi Method: An Experimental Study of Group Opinion," Santa Monica, CA: The Rand Corporation.

Dalkey, N. and O. Helmer(1962), "An Experimental Application of the Delphi Method to the Use of Experts," Santa Monica, CA: The Rand

- Corporation.
- Dorsey, S.(1987), "The Economic Functions of Private Pensions: An empirical analysis," *Journal of Labor Economics* 5(4), pp.S171~S189.
- Glickman, M. and G. Kuehneman(2006), "Retiree Pension Payout Decisions: Evidence from the Health and Retirement Study, 1992-2002," Washington DC: US Government Accountability Office.
- Gough, O. and C. Niza(2011), "Retirement Saving Choices: Review of the literature and policy implications," *Journal of Population Ageing* 4, pp.97~117.
- Gustman, A. L., O. S. Mitchell, and T. L. Steinmeier(1993), "The Role of Pensions in the Labor Market," NBER Working Paper No. 4295, Cambridge, MA: NBER.
- Holzmann, R. and M. Vodopivec(2012), *Reforming Severance Pay: An international perspective*, Washington, D. C.: The World Bank.
- Ippolito, R. A.(1995), "Toward Explaining the Growth of Defined Contribution Plans," *Industrial Relations* 34(1), pp.1~20.
- Kapinos, K.(2009), "On the Determinants of Defined Benefit Pension Plan Conversions," *Journal of Labor Research* 30, pp.149~167.
- \_\_\_\_\_(2012), "Changes in Firm Pension Policy: Trends away from traditional defined benefit plans," *Journal of Labor Research* 33, pp.91~103.
- Niehaus, G. and T. Yu(2005), "Cash-Balance Plan Conversions: Evidence on excise taxes and implicit contracts," *Journal of Risk and Insurance* 72(2), pp.321~352.
- OECD(2020), *OECD Employment Outlook 2020*, Paris: OECD.
- \_\_\_\_\_(2023a), *Pensions at a Glance 2023: Country profiles - Canada 2023*, Paris: OECD.
- \_\_\_\_\_(2023b), *Pensions at a Glance 2023: Country profiles - France 2023*, Paris: OECD.

Owusu, G. M. Y., R. M. Onumah, and A. E. Essel-Donkor(2024), "Pensions and Retirement Systems Research: A retrospective assessment from 1910 to 2022 using bibliometric analysis," *Journal of Economic Studies* 51(2), pp.437~454.

Petersen, M. A.(1994), "Cash Flow Variability and Firm's Pension Choice: A role for operating leverage," *Journal of Financial Economics* 36(3), pp.361~383.

Stone, M.(1991), "Firm Financial Stress and Pension Plan Continuation/Replacement Decisions," *Journal of Accounting and Public Policy* 10(3), pp.175~206.

Thane, P.(2006), "The History of Retirement," in G. Clark, A. Munnell, and J. M. Orszag(eds.), *Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income*, Oxford: Oxford University Press.

Valls Martínez, M. d. C., J. Santos-Jaén, F. Amin, and P. A. Martín-Cervantes(2021), "Pensions, Ageing and Social Security Research: Literature review and global trends," *Mathematics* 9(24), pp.1~25.

동아일보(1962. 12. 3.), 「일 년 이상 근속하면 최저 한 달 치 퇴직금」, 7면.

\_\_\_\_\_ (1986. 4. 10.), 「20년 근속 퇴직해도 의보 혜택」.

\_\_\_\_\_ (1997. 3. 9.), 「노동법 완전 타결, 노사관계 어떻게... 상급단체, 복수노조 즉시 허용」, 1면.

머니투데이(2014. 11. 27.), 「사적연금활성화 대책 법안 국회 제출... 여야 공방 예상」.

조선일보(1962. 9. 26.), 「퇴직금 안 줘도 돼」, 7면.

중앙일보(1987. 8. 29.), 「해고 때 구제신청 할 수 있다 - 노동관계법 개정 방향 확정」, 7면.

db.history.go.kr(국사편찬위원회 한국사데이터베이스, 고종실록, retrieved 3/20/2024)

kyudb.snu.ac.kr(규장각 원문검색 서비스, 조선관보, retrieved 3/20/2024)

inochong.org(한국노동조합총연맹, retrieved 3/20/2024)  
 labor.moel.go.kr(고용노동부 노동포털, retrieved 11/23/2024)  
 law.moj.gov.tw(전국법규자료고, 대만, retrieved 3/20/2024)  
 tasis.nts.go.kr(TATIS 국세통계포털, retrieved 11/30/2024)  
 stdict.korean.go.kr(국립국어원 표준국어대사전, retrieved 3/20/2024)  
 www.agirc-arrco.fr(퇴직연금사이트, 프랑스, retrieved 3/20/2024)  
 www.bigkinds.or.kr(빅카인즈, retrieved 11/23/2024)  
 www.kefplaza.com(한국경영자총연맹, retrieved 3/20/2024)  
 www.kli.re.kr(한국노동연구원, retrieved 11/30/2024)  
 www.moel.go.kr(고용노동부, retrieved 11/23/2024)  
 www.nts.go.kr(국세청, retrieved 11/30/2024)

고용보험법

근로감독관 직무 규정

근로기준법

근로기준법 시행령

근로자퇴직급여보장법

소득세법 시행규칙

## [부록 1] 전문가 델파이 조사(제2장)

### 퇴직급여제도 정책 현황과 과제 전문가 델파이 조사 - 1차

본 조사는 한국노동연구원에서 자체적으로 수행하고 있는 「퇴직급여제도 현황과 인식」과 관련한 것입니다. 본 조사를 통해 취합된 자료는 정부의 퇴직급여제도 정책 개선을 위한 중요한 기초자료로 활용될 것입니다.

본 조사에 응답하신 모든 내용은 통계법에 따라 엄격히 보호되며, 개인의 개별적인 사항은 일체 비밀이 보장됩니다. 그리고 조사 원자료는 본 연구 활용 이외의 목적으로는 일절 사용되거나 공개되지 않습니다. 성실하게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2024년 4월



※ 본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사수행 : 한국노동연구원
- ▶ 담당자 : 길현종 선임연구위원 (☎044-287-6301)
- ▶ 회신처 : (E-MAIL) hyeonjongkli@kli.re.kr, js2sul19@kli.re.kr

퇴직급여제도에란 1) 퇴직금제도, 2) 확정급여형퇴직연금제도, 3) 확정기여형퇴직연금제도, 4) 개인형 퇴직연금제도 특례(통상 기업형 IRP), 5) 중소기업퇴직연금기금제도를 의미합니다. 퇴직금제도가 포함됨에 유의해 주시기를 바랍니다.

1. 현재 퇴직급여제도를 노후보장 관점에서 바라볼 때, 가장 큰 문제점은 무엇인지요? 최대 세 가지를 그 이유와 함께 서술해 주십시오.

※ 반드시 세 가지를 작성하실 필요는 없고, 최대 세 가지 작성에 주십시오.

[노후보장 관점에서 현재 퇴직급여제도의 가장 큰 문제점]

①

---

②

---

③

---

2. 현재 퇴직급여제도를 노후보장 관점에서 개선하려고 할 때, 가장 우선하여 개선해야 할 부분은 무엇인지요? 최대 세 가지를 서술해 주십시오.

※ 반드시 세 가지를 작성하실 필요는 없고, 최대 세 가지 작성해 주십시오.

[노후보장 관점에서 현재 퇴직급여제도 개선 방안]

①

---

②

---

③

---

♣ 바쁘신 중에도 끝까지 성의 있게 응답해 주심에 진심으로 감사드립니다 ♣

## 퇴직급여제도 정책 현황과 과제 전문가 델파이 조사 - 2차

본 조사는 한국노동연구원에서 자체적으로 수행하고 있는 「퇴직급여제도 현황과 인식」과 관련한 것입니다. 본 조사를 통해 취합된 자료는 정부의 퇴직급여제도 정책 개선을 위한 중요한 기초자료로 활용될 것입니다.

본 조사에 응답하신 모든 내용은 통계법에 따라 엄격히 보호되며, 개인의 개별적인 사항은 일체 비밀이 보장됩니다. 그리고 조사 원자료는 본 연구 활용 이외의 목적으로는 일절 사용되거나 공개되지 않습니다. 성실하게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2024년 4월



※ 본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사수행 : 한국노동연구원
- ▶ 담당자 : 길현종 선임연구위원 (☎044-287-6301)
- ▶ 회신처 : (E-MAIL) hyeonjongkil@kli.re.kr, js2sul19@kli.re.kr

퇴직급여제도란 1) 퇴직금제도, 2) 확정급여형퇴직연금제도, 3) 확정기여형퇴직연금제도, 4) 개인형 퇴직연금제도 특례(통상 기업형IRP), 5) 중소기업퇴직연금기금제도를 의미합니다. 퇴직금제도가 포함됨에 유의해 주시기를 바랍니다.

1. 아래 항목은 1차 델파이 조사에서 응답자들께서 주신 노후보장 관점에서 퇴직급여제도의 문제점과 관련한 의견을 종합해 정리한 것입니다. 1) 아래 각 항목에 대한 동의 수준과, 2) 전체 항목 중 가장 큰 문제라 생각되는 두 가지를 선택해 주십시오.

※ 가장 큰 문제로 생각하는 항목 두 가지는 번호로 기입해 주십시오.

항 목		전혀 동의않음	별로 동의않음	그저 그렇다	다소 동의함	매우 동의함
인식 부족	(1) 노동시장 주체가 퇴직급여제도를 노후보장제도로 생각하지 않음.	①	②	③	④	⑤
퇴직금 과다활용	(2) 노동시장 주체가 퇴직금제도를 많이 활용해 연금형 퇴직급여제도 미 활용자가 많음.	①	②	③	④	⑤
일시금 과다활용	(3) 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많음.	①	②	③	④	⑤
낮은 수익률	(4) 연금형 퇴직급여제도의 수익률이 낮음.	①	②	③	④	⑤
이용·혜택 격차	(5) 많은 중소기업 근로자는 연금형 퇴직급여제도를 활용하지 않음	①	②	③	④	⑤
	(6) 중소기업 근로자는 급여 규모 측면에서 퇴직급여제도가 노후소득보장 기능을 하는데 한계가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(7) 퇴직금제도 근로자의 경우 기업이 도산하면 퇴직급여의 온전한 수급이 어려울 가능성이 큼.	①	②	③	④	⑤
	(8) 소형 영세 사업장에서 퇴직급여의 미적립 및 연체의 문제가 빈번하게 발생하고 있음.	①	②	③	④	⑤
그 외 제도·운용 문제	(9) 가입자가 퇴직급여를 65세 이전에 인출·해지할 수 있어 노후보장제도로 기능하지 못함.	①	②	③	④	⑤
	(10) 관대한 중간정산제도가 존재해 노후소득보장 제도로 충분히 기능하지 못함.	①	②	③	④	⑤
	(11) 퇴직연금제도가 제한적이고 다양하지 못해 가입자가 선택할 수 있는 선택지가 부족함.	①	②	③	④	⑤
	(12) 퇴직연금제도가 민간 퇴직연금사업자와 계약에 의존해 민간 금융기관 주도적으로 운영됨.	①	②	③	④	⑤
	(13) 퇴직연금제도 운용 수수료가 높은 편임.	①	②	③	④	⑤
(14) 최근 법정 퇴직금 IRP 이전 의무 도입으로 인해 현장에 혼란이 가중되고 있음.	①	②	③	④	⑤	

가장 큰 문제라고 생각되는 두 가지

( )번, ( )번

2. 아래 항목은 1차 델파이 조사에서 응답자들께서 주신 노후보장 관점에서 퇴직급여제도 개선과 관련한 의견을 종합해 정리한 것입니다. 1) 아래 각 항목에 대한 동의 수준과, 2) 전체 항목 중 가장 우선적으로 도입이 필요할 것으로 생각되는 개선방안 세 가지를 선택해 주십시오.

※ 가장 큰 문제로 생각하는 항목 세 가지는 번호로 기입해 주십시오.

항 목		정혀 동의않음	별로 동의않음	그저 그렇다	다소 동의함	매우 동의함
인식 부족	(1) 퇴직급여제도를 노후소득보장 제도로 인식할 수 있도록 인식 제고 방안 마련이 필요함.	①	②	③	④	⑤
	(2) 연금형 퇴직급여제도(퇴직금 이외 연금형 제도) 가입 증대를 위해, 다양한 유인책을 도입할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
연금형 퇴직급여 활용제도	(3) 제도적으로 퇴직금제도를 폐지하고 연금형 퇴직급여제도를 의무화할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(4) 연금 활용 증대를 위해, 세제 혜택 등 유인책을 강화할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
연금화 유도	(5) 연금 활용 증대를 위해, 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트 제도를 도입할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(6) 연금 활용 증대를 위해, 정부가 전환율을 공시하는 등 정부가 연금화를 강력하게 추진할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(7) 연금 활용 증대를 위해, 일시금 수급에 일정 제한(요건)을 가하는 제도 개편이 필요함.	①	②	③	④	⑤
격차 해소	(8) 영세 근로자에 퇴직연금제도 운용이나 수급 단계에 비과세 등 세제 혜택을 강화해 제도 이용 및 혜택을 증대시킬 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(9) 근로자 중심 운용(선택권 확대)과 퇴직연금사업자 경쟁 유도를 위해 현재 퇴직급여제도의 제도 유연화·다양화가 필요함.	①	②	③	④	⑤
그 외 대책	(9-1) 퇴직연금사업자 경쟁 유도 등을 위해 현재 퇴직연금사업자 이외에 다양한 주체의 사업자 참여를 확대할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(9-2) 근로자 중심 운용(선택권 확대)과 수익률 계고 등을 위해 기금형 제도 등 집합적 투자 기구를 확대할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(10) 사전지정운용(디폴트)제도에서 원리금 보장형을 제외하거나 적립금을 모아 집합적 투자 기구를 활용할 수 있도록 하는 등 디폴트 제도 개편이 필요함.	①	②	③	④	⑤
	(11) 현재보다 적극적인 유인책(예: 최소수익률 보장 등)을 활용해 중소기업퇴직연금기금제도의 빠른 확산을 구현할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(12) 중간정산제도 요건이나 규모 등을 현재보다 엄격히 할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(13) 퇴직급여의 수급권을 보장하는 장치를 강화할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
	(14) 수급권 보장 등을 위해 고용노동부의 근로감독 인프리를 대폭 확충해야 할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤

(15) 퇴직연금제도 운용 수수료를 낮출 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
(16) 직장 이동 시 연속성 강화를 위해 DC 제도를 IRP 제도로 일원화할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
(17) 퇴직급여제도의 적립 금액을 높이기 위해 현재의 경영성과급을 퇴직연금 계좌에 적립하는, 경영성과급 DC 제도 확대를 위한 제도적 개편이 필요함.	①	②	③	④	⑤
(18) 퇴직금제도 사용자 부담금 중 일부를 개인계좌방식의 완전적립방식 연금제도로 전환해 준공적연금제도(공공기관 위탁운용 포함)로 운용하는 개편이 필요함.	①	②	③	④	⑤
(19) 가입자의 자산관리 및 금융지식 향상을 위한 교육이 강화될 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤
가장 우선적으로 도입이 필요할 것으로 생각되는 세 가지					
(     )번, (     )번, (     )번					

※ 9번의 하위 항목(9-1, 9-2)을 선택한 경우 9번으로 취합하고자 합니다.

♣ 바쁘신 중에도 끝까지 성의 있게 응답해 주심에 진심으로 감사드립니다 ♣

## 퇴직급여제도 정책 현황과 과제 전문가 델파이 조사 - 3차

본 조사는 한국노동연구원에서 자체적으로 수행하고 있는 「퇴직급여제도 현황과 인식」과 관련한 것입니다. 본 조사를 통해 취합된 자료는 정부의 퇴직급여제도 정책 개선을 위한 중요한 기초자료로 활용될 것입니다.

본 조사에 응답하신 모든 내용은 통계법에 따라 엄격히 보호되며, 개인의 개별적인 사항은 일체 비밀이 보장됩니다. 그리고 조사 원자료는 본 연구 활용 이외의 목적으로는 일절 사용되거나 공개되지 않습니다. 성실하게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2024년 4월



※ 본 조사와 관련하여 문의 사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사수행 : 한국노동연구원
- ▶ 담당자 : 길현종 선임연구위원 (☎044-287-6301)
- ▶ 회신처 : (E-MAIL) hyeonjongkil@kli.re.kr, js2sul19@kli.re.kr

1. 퇴직급여제도란 1) 퇴직금제도, 2) 확정급여형퇴직연금제도, 3) 확정기여형퇴직연금제도, 4) 개인형 퇴직연금제도 특례(통상 기업형IRP), 5) 중소기업퇴직연금기금제도를 의미합니다. 퇴직금제도가 포함됨에 유의해 주시기를 바랍니다.

2. 2차 델파이 조사에서 사용했던 순번을 그대로 활용하였음을 미리 말씀 드립니다.

1. 아래 항목은 직전 델파이 조사에서 노후보장 관점에서 퇴직급여제도의 문제점과 관련해 응답해 주신 응답 결과(평균)를 추가한 것입니다. 아래 응답 결과와 자신의 직전 델파이 응답 결과를 참고하셔서 아래 각 항목에 대한 동의 수준을 다시 한번만 선택해 주십시오. 물론, 이전의 응답과 달리 응답하는 것도 당연히 가능합니다.

※ 평균은 전혀 동의 하지 않음을 1점, 매우 동의함을 5점으로 계산한 결과로 점수가 높을수록 동의하는 경향이 크다는 것을 의미합니다.

항 목	전혀 동의 않음	별로 동의 않음	그저 그렇다	다소 동의함	매우 동의함	2차 결과 (평균)	
인식 부족	(1) 노동시장 주체가 퇴직급여제도를 노후보장제도로 생각하지 않음.	①	②	③	④	⑤	3.5
퇴직금 과다활용	(2) 노동시장 주체가 퇴직금제도를 많이 활용해 연금형 퇴직급여제도 미 활용자가 많음.	①	②	③	④	⑤	4.1
일시금 과다활용	(3) 퇴직급여제도를 연금이 아닌 일시금으로 활용하는 근로자가 많음.	①	②	③	④	⑤	4.6
낮은 수익률	(4) 연금형 퇴직급여제도의 수익률이 낮음.	①	②	③	④	⑤	4.3
이용·혜택 격차	(5) 많은 중소기업 근로자는 연금형 퇴직급여제도를 활용하지 않음	①	②	③	④	⑤	4.2
	(6) 중소기업 근로자는 급여 규모 측면에서 퇴직급여제도가 노후소득보장 기능을 하는데 한계가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.3
	(7) 퇴직금제도 근로자의 경우 기업이 도산하면 퇴직급여의 온전한 지급이 어려울 가능성이 큼.	①	②	③	④	⑤	4.2
	(8) 소형 영세 사업장에서 퇴직급여의 미적립 및 연체의 문제가 빈번하게 발생하고 있음.	①	②	③	④	⑤	3.9
그 외 제도·운영 문제	(9) 가입자가 퇴직급여를 65세 이전에 인출·해지할 수 있어 노후보장제도로 기능하지 못함.	①	②	③	④	⑤	4.4
	(10) 관대한 중간정산제도가 존재해 노후소득보장 제도로 충분히 기능하지 못함.	①	②	③	④	⑤	3.9
	(11) 퇴직연금제도가 제한적이고 다양하지 못해 가입자가 선택할 수 있는 선택지가 부족함.	①	②	③	④	⑤	2.6
	(12) 퇴직연금제도가 민간 퇴직연금사업자와 계약에 의존해 민간 금융기관 주도적으로 운영됨.	①	②	③	④	⑤	3.9
	(13) 퇴직연금제도 운용 수수료가 높은 편임.	①	②	③	④	⑤	3.4
	(14) 최근 법정 퇴직금 IRP 이전 의무 도입으로 인해 현장에 혼란이 가중되고 있음.	①	②	③	④	⑤	2.5

3. 아래 항목은 직전 델파이 조사에서 노후보장 관점에서 퇴직급여제도 개선과 관련해 응답해 주신 응답 결과(평균)를 추가한 것입니다. 아래 응답 결과와 자신의 직전 델파이 응답 결과를 참고하셔서 아래 각 항목에 대한 동의 수준을 다시 한번만 선택해 주십시오. 물론, 이전의 응답과 달리 응답하는 것도 당연히 가능합니다.

※ 평균은 전혀 동의하지 않음을 1점, 매우 동의함을 5점으로 계산한 결과로 점수가 높을수록 동의하는 경향이 크다는 것을 의미합니다.

항 목		전혀 동의 않음	별로 동의 않음	그저 그렇다	다소 동의함	매우 동의함	2차 결과 (평균)
인식 부족	(1) 퇴직급여제도를 노후소득보장 제도로 인식할 수 있도록 인식 제고 방안 마련이 필요함.	①	②	③	④	⑤	3.4
연금형 퇴직급여 활용제고	(2) 연금형 퇴직급여제도(퇴직금 이외 연금형 제도) 가입 증대를 위해, 다양한 유인책을 도입할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	4.2
	(3) 제도적으로 퇴직금제도를 폐지하고 연금형 퇴직급여제도를 의무화할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	4.3
연금화 유도	(4) 연금 활용 증대를 위해, 세제 혜택 등 유인책을 강화할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	4.1
	(5) 연금 활용 증대를 위해, 연금 수령을 디폴트로 하는 디폴트 제도를 도입할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	4.4
	(6) 연금 활용 증대를 위해, 정부가 전환율을 공시하는 등 정부가 연금화를 강력하게 추진할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.8
	(7) 연금 활용 증대를 위해, 일시금 수급에 일정 제한(요건)을 가하는 제도 개편이 필요함.	①	②	③	④	⑤	3.9
격차 해소	(8) 영세 근로자에 퇴직연금제도 우용이나 수급 단계에 비과세 등 세제 혜택을 강화해 제도 이용 및 혜택을 증대시킬 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.6
그 외 대책	(9) 근로자 중심 운용(선택권 확대)과 퇴직연금사업자 경쟁 유도를 위해 현재 퇴직급여제도의 제도 유연화·다양화가 필요함.	①	②	③	④	⑤	3.7
	(9-1) 퇴직연금사업자 경쟁 유도 등을 위해 현재 퇴직연금사업자 이외에 다양한 주체의 사업자 참여를 확대할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.4
	(9-2) 근로자 중심 운용(선택권 확대)과 수익률 제고 등을 위해 기금형 제도 등 집합적 투자 기구를 확대할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	4.2
(10) 사전지정운용(디폴트)제도에서 원리금 보장형을 제외하거나 적립금을 모아 집합적 투자 기구를 활용할 수 있도록 하는 등 디폴트 제도 개편이 필요함.	①	②	③	④	⑤	3.5	
(11) 현재보다 적극적인 유인책(예: 최소수익률 보장 등)을 활용해 중소기업퇴직연금기금제도의 빠른 확산을 구현할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.5	
(12) 중간정산제도 요건이나 규모 등을 현재보다 엄격히 할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	4.2	
(13) 퇴직급여의 수급권을 보장하는 장치를 강화할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.8	

(14) 수급권 보장 등을 위해 고용노동부의 근로감독 인 프라를 대폭 확충해야 할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.2
(15) 퇴직연금제도 운용 수수료를 낮출 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.5
(16) 직장 이동 시 연속성 강화를 위해 DC 제도를 IRP 제도로 일원화할 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.0
(17) 퇴직급여제도의 적립 금액을 높이기 위해 현재의 경영성과급을 퇴직연금 계좌에 적립하는, 경영성 과급 DC 제도 확대를 위한 제도적 개편이 필요함.	①	②	③	④	⑤	2.8
(18) 퇴직금제도 사용자 부담금 중 일부를 개인계좌방식 의 완전적립방식 연금제도로 전환해 준공적연금제 도(공공기관 위탁운용 포함)로 운용하는 개편이 필 요함.	①	②	③	④	⑤	2.5
(19) 가입자의 자산관리 및 금융지식 향상을 위한 교육 이 강화될 필요가 있음.	①	②	③	④	⑤	3.3

4. 아래 항목은 직전 델파이 조사에서 노후보장 관점에서 가장 우선적으로 도입이 필요할 것으로 생각되는 퇴직급여제도 개선안 세 가지에 대한 응답 결과(전체 응답자 중 응답 수)를 정리한 것입니다. 아래 응답 결과와 자신의 직전 델파이 응답 결과를 참고하셔서, 노후보장 관점에서 퇴직급여제도의 가장 우선적 개선안 세 가지를 다시 한번만 선택해 주십시오. 물론, 이전의 응답과 다른 의견으로 응답하는 것도 당연히 가능합니다.

※ 응답자가 없었던 항목은 제외했으며, 9번의 하위 항목(9-1, 9-2)을 선택한 경우 9번으로 귀합했습니다.

항 목		2차 결과 (응답 수/전체)
연금형 퇴직급여 활용제도	(2) 연금형 퇴직급여제도(퇴직금 이외 연금형 제도) 가입 증대를 위해, 다양한 유인책을 도입할 필요가 있음.	2/10명
	(3) 제도적으로 퇴직금제도를 폐지하고 연금형 퇴직급여제도를 의무화할 필요가 있음.	4/10명
연금화 유도	(5) 연금 활용 증대를 위해, 연금 수령을 디플트로 하는 디플트 제도를 도입할 필요가 있음.	3/10명
	(7) 연금 활용 증대를 위해, 일시금 수급에 일정 제한(요건)을 가하는 제도 개편이 필요함.	1/10명
격차 해소	(8) 영세 근로자에 퇴직연금제도 운용이나 수급 단계에 비과세 등 세제 혜택을 강화해 제도 이용 및 혜택을 증대시킬 필요가 있음.	3/10명
그 외 대책	(9) 근로자 중심 운용(선택권 확대)과 퇴직연금사업자 경쟁 유도를 위해 현재 퇴직급여제도의 제도 유연화·다양화가 필요함.	6/10명
	(10) 사전지정운용(디플트)제도에서 원리금 보장형을 제외하거나 적립금을 모아 집합적 투자 기구를 활용할 수 있도록 하는 등 디플트 제도 개편이 필요함.	3/10명
	(11) 현재보다 적극적인 유인책(예: 최소수익률 보장 등)을 활용해 중소기업퇴직연금기금제도의 빠른 확산을 구현할 필요가 있음.	1/10명
	(12) 중간정산제도 요건이나 규모 등을 현재보다 엄격히 할 필요가 있음.	1/10명
	(13) 퇴직급여의 수급권을 보장하는 장치를 강화할 필요가 있음.	2/10명
	(16) 직장 이동 시 연속성 강화를 위해 DC 제도를 IRP 제도로 일원화할 필요가 있음.	2/10명
	(18) 퇴직금제도 사용자 부담금 중 일부를 개인계좌방식의 완전적립방식 연금제도로 전환해 준공적연금제도(공공기관 위탁운용 포함)로 운용하는 개편이 필요함.	1/10명
	(19) 가입자의 자산관리 및 금융지식 향상을 위한 교육이 강화될 필요가 있음.	1/10명

가장 우선적으로 도입이 필요할 것으로 생각되는 세 가지

( )번, ( )번, ( )번

♣ 바쁘신 중에도 끝까지 성의 있게 응답해 주심에 진심으로 감사드립니다 ♣

## [부록 2] 퇴직급여 및 노후 준비 실태 조사(제5장)

**통계법 제32조(성실응답의무), 통계법 제33조(비밀의 보호)**  
 통계응답자는 통계의 작성에 관한 사무에 종사하는 자로부터 통계의 작성을 목적으로 질문 또는 자료제출 등의 요구를 받은 때에는 신의성 있는 통계가 작성될 수 있도록 조사사항에 대하여 성실하게 응답하여야 하며, 응답하신 내용은 통계법에 따라 엄격히 보호되며 통계작성 외의 목적으로 사용되지 않습니다.

ID					
LISTID					
NO					

## 퇴직급여 및 노후 준비 실태조사

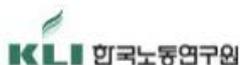
안녕하십니까?

한국노동연구원(이하 한국노통연)은 국무조정실 산하 경제인문사회연구회 소속으로, 노동시장·노사관계 관련 정책개발과 연구를 위해 설립된 정부출연 연구기관입니다. 본원에서는 50~54세 근로자를 대상으로 퇴직

여 및 노후준비 실태조사를 실시하고 있습니다. 본 조사를 통해 고령 근로자들의 퇴직 및 이직 준비와 관련한 향후 정책방안에 대한 시사점을 도출하고자 합니다.

응답해주신 모든 정보는 오직 연구 목적으로만 사용되며, 법률 제19234호 개인정보보호법 제15조(개인정보수집/이용)에 의거 보호받을 수 있으며, 동법 제21조(개인정보의 파기)에 의거 조사종료 후에는 전부 파기되오니, 안심하시고 응답해 주시기를 요청드립니다. 감사합니다.

2024년 8월



※ 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

- ▶ 조사주관 : 한국노동연구원
- ▶ 조사수행 : (주)아이알씨 (서울 영등포구 국회대로70길 15-1 400호)
- ▶ 담당자 : 전호섭 이사(hsjeon@irc.ne.kr, 02-6279-1926)

## A 응답자 분류

A1. 귀하의 생년월일은 어떻게 되십니까?

( )년 ( )월 → 1969년 9월 ~ 1974년 8월만 조사 진행

A2. 귀하는 지난 1주일에 수입을 목적으로 1시간 이상 일하셧습니까?

- ① 예 (일시 휴직자 포함)
- ② 아니오 → 조사 종료

**A3. 귀하의 주된 일자리(직장, 사업, 일거리)에서의 지위는 무엇입니까?**

- ※ 상용직: ①근로계약기간이 1년 이상인 근로자이거나, ②정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우
- ※ 임시직: ①근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이거나, ②근로계약기간이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고 생각되는 경우(단, 한 직장에서 오래 일하였거나 앞으로 계속 일할 것으로 예상된다 하더라도 근로계약기간이 1년 미만이면 임시직)
- ※ 일용직: ①근로계약기간이 1개월 미만인 근로자이거나, ②매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나, ③ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우

- ① 상용직 근로자
- ② 임시·일용근로자 → 조사 종료
- ③ 고용주, 자영업자, 무급가족종사자, 노무제공자 등 비임금근로자 → 조사 종료
- ④ 실업자 및 비취업자 → 조사 종료

**A4. 귀하의 성별은 무엇입니까?**

- ① 남성
- ② 여성

**A5. 귀하의 거주 지역은 어디입니까?**

- ① 서울                      ② 부산                      ③ 대구                      ④ 인천                      ⑤ 광주
- ⑥ 대전                      ⑦ 울산                      ⑧ 세종                      ⑨ 경기                      ⑩ 강원
- ⑪ 충북                      ⑫ 충남                      ⑬ 전북                      ⑭ 전남                      ⑮ 경북
- ⑯ 경남                      ⑰ 제주

**A6. 귀하가 지난 주에 일한 주된 일자리(직장, 사업, 일거리)의 종사자 수는 얼마나 됩니까?**

- ① 1-4명                      ② 5-29명                      ③ 30-99명
- ④ 100-299명                      ⑤ 300명 이상

**B 현재 일자리 특성**

**B1. 귀하는 지난주에 근무한 주된 일자리(직장)에서 실제 주당 몇 시간 일하였습니까?**

※ 주된 일자리: 생계 유지를 위해 가장 많은 소득을 얻는 일자리

주 (                      ) 시간

**B2. 귀하는 지난주에 근무한 주된 일자리(직장)에서의 근무시간 형태는 어떻습니까?**

- ① 전일제                      ② 시간제



B8-2. 임금피크제를 운영한다면, 퇴직 전까지의 평균 감액률은 얼마나 됩니까?

※ (예) 59세 30% + 60세 50% → 평균 감액률은 40%

( ) %

B9. 귀하가 지난주에 근무한 주된 일자리(직장) 사업장은 정년 후 재고용 제도를 운영하고 있습니까?

※ 정년 후 재고용 제도: 기존 고용 계약을 종료하고 신규 고용 계약을 하는 제도

- ① 예                                      ② 아니오 → B10 이동

B9-1. 정년 후 재고용 제도를 운영한다면, 몇 세까지 근무할 수 있습니까?

- ① 만 ( ) 세                                      ② 근로자가 희망하면 계속 갱신 가능

B10. 귀하는 현재의 주된 일자리(직장)에서 언제까지 근무할 계획입니까?

만 ( ) 세

B11. 귀하는 지금 일자리(직장)가 아니더라도 노동시장에서 언제까지 일할 계획입니까?

만 ( ) 세

### C 생애 노동 이력

C1. 과거부터 현재까지 귀하의 총 근로기간은 몇 년입니까?

※ 12개월 미만의 경우 반올림하여 답변/ (예) 4년 7개월 → 5년

( ) 년

C2. 현재 근무하는 주된 일자리가 귀하가 가장 오래 근무한 일자리입니까?

- ① 예 → D1 이동                                      ② 아니오 → C3 이동

C3. 귀하가 가장 오래 근무한 일자리(직장, 사업, 일거리)의 총 근로기간은 얼마나 됩니까?

※ 12개월 미만의 경우 반올림하여 답변/ (예) 4년 7개월 → 5년

( ) 년

C4. 귀하가 가장 오래 근무한 일자리(직장, 사업, 일거리)를 그만둘 당시에 몇 세였습니까?

만 ( ) 세

C5. 귀하의 가장 오래 근무한 일자리(직장, 사업, 일거리)에서의 지위는 무엇이었습니까?(그만둘 당시의 기준으로 응답)

- (임금 근로자)              ① 상용직 근로자              ② 임시근로자              ③ 일용근로자  
(비임금 근로자)              ④ 고용원 있는 자영업자              ⑤ 고용원 없는 자영업자              ⑥ 무급가족종사자  
⑦ 프리랜서, 노무제공자



**D** 현재 일자리 퇴직 이후의 노동소득 준비

**D1. 귀하는 현재 일자리에서 퇴직한 이후 다른 일자리에 재취업(창업 포함) 할 의사가 있습니까?**

- ① 예
- ② 아니오 → D6 이동

**D2. 귀하는 현재 일자리 퇴직 이후 다음 중 어떤 일자리에 재취업할 계획입니까?**

- ① 정규직 임금근로 일자리
- ② 계약직 전일제 임금근로 일자리
- ③ 계약직 시간제 임금근로 일자리
- ④ 일용직 임금근로 일자리
- ⑤ 프리랜서, 특수형태근로종사자 등 노무제공 일자리
- ⑥ 창업
- ⑦ 기타 ( )

**D3. 귀하는 재취업한 일자리에 희망하는 월 노동소득이 얼마입니까?**

월 ( )만원

**D4. 귀하는 재취업을 위해 어떤 준비를 할 계획입니까? 2순위까지 응답해주세요.**

1순위( ), 2순위( )

- ① 현재 보유하고 있는 취업역량으로 원하는 수준의 일자리를 찾을 수 있고, 재취업을 위해 별도의 준비가 필요하지 않음
- ② 재취업을 위해서 개인 차원에서 적극적으로 교육이나 직업훈련에 참여할 계획임
- ③ 회사가 지원하는 재취업지원서비스, 교육, 직업훈련을 이용해서 준비할 계획임
- ④ 정부가 지원하는 재취업지원서비스, 교육, 직업훈련을 이용해서 준비할 계획임
- ⑤ 재취업이 필요할 것 같지만 재취업 준비 계획은 없음

**D5. 귀하는 이전까지 주된 일자리 이후의 재취업을 준비한 적이 있습니까? 2순위까지 응답해주세요.**

1순위( ), 2순위( )

- ① 현재 일자리의 숙련을 높이는 것 외에 다른 준비를 하지는 않았음
- ② 다른 일자리로의 재취업을 위해 회사가 지원하는 교육이나 직업훈련에 참여한 적이 있음
- ③ 다른 일자리로의 재취업을 위해 정부가 지원하는 교육이나 직업훈련에 참여한 적이 있음
- ④ 개인적으로 재취업 준비를 한 적이 있음
- ⑤ 재취업이 필요할 것 같지만 재취업 준비에 대해 크게 생각해본 적 없음

→ 응답 후 E1 이동

**D6. 재취업할 의사가 없는 이유는 다음 중 어느 것에 가장 가깝습니까?**

- ① 현재 일자리에서 노령연금 수급시점(혹은 그 이후)까지 일할 수 있기 때문에
- ② 노령연금 수급 전에 퇴직하지만, 생계를 유지할 수 있는 소득(퇴직연금, 개인연금, 사적직전 등)을 이미 준비했기 때문에
- ③ 건강이나 질병, 가족 돌봄 등의 이유로 일을 더 하기 어렵기 때문에
- ④ 가족, 여가, 여행 등 노동참여 외의 다른 활동에 집중하고 싶어서
- ⑤ 재취업을 원하더라도 실제 취업에 성공하지 못할 것으로 생각하기 때문에
- ⑥ 기타 ( )

## E 퇴직급여제도 인식

E1. 귀하는 가입하고 있는 퇴직급여제도의 성격이 다음 중 어디에 가장 가깝다고 생각하십니까?

1순위(     ), 2순위(     )

- ① 공적연금으로 충분하지 않은 급여를 보충하기 위한 목적의 노후소득보장제도이다.
- ② 주된 일자리 퇴직 이후 국민연금(노령연금) 수급 전까지의 소득공백을 메울 수 있는 제도이다.
- ③ 사업장 도산, 폐업 등의 이유로 퇴직금이 체불될 위험을 줄여주는 제도이다.
- ④ 퇴직급여는 재직 중 임금의 일부를 적립한 것이므로, 지연된 임금(후불임금)에 가깝다.
- ⑤ 퇴직급여는 장기간 노동시장에 참여한 공로에 대한 보상에 해당된다.

E2. 아래 항목은 퇴직급여제도와 관련된 내용입니다. 해당 내용에 대해서 알고 계신 정도를 응답바랍니다.

항 목	정확하게 알고 있다.	어느 정도 알고 있다.	전혀 모른다.
(1) 확정기여형(DC), 기업형 IRP, 중소기업퇴직연금기금의 경우, 퇴직급여의 부담금은 근로자 연간 임금총액의 12분의 1(약 8.3%)이다. 확정급여형(DB)은 사용자가 매년 최소적립비를 기준을 충족해야 한다.	①	②	③
(2) 퇴직급여 수급 가능 연령은 만 55세 이상이다.	①	②	③
(3) 퇴직급여를 연금으로 수급하려면 가입 기간이 최소 10년 이상이어야 한다.	①	②	③
(4) 퇴직급여를 연금으로 수급하는 경우, 연금 수급기간은 최소 5년 이상이어야 한다.	①	②	③
(5) 퇴직급여는 중간정산이나 중도인출이 가능한 사유를 법률로 엄격히 제한하고 있다.(ex. 주택 구입이나 전세금, 의료비, 개인 파산 등)	①	②	③
(6) 퇴직급여(퇴직금 및 퇴직연금)를 일시금으로 수령하는 것보다 연금으로 수령하는 경우에 세제혜택이 있다. (ex. 연금 수령시 퇴직소득세의 60~70%만 부과)	①	②	③
(7) 개인이 별도로 개인형 IRP에 납입하는 경우, 세액공제한도가 900만원이고 공제율은 13.2~16.5%이다.	①	②	③





순서	퇴직급여 중도인출/ 중간정산 시기	퇴직급여 중도인출/ 중간정산 금액	퇴직급여 중도인출/중간정산 목적	
3	만 ( )세	( ) 만원	① 주택구입 ③ 장기요양 및 치료 ⑤ 화생질차	② 주거 목적 임차보증금 ④ 파산선고 ⑥ 기타 ( )
4	만 ( )세	( ) 만원	① 주택구입 ③ 장기요양 및 치료 ⑤ 화생질차	② 주거 목적 임차보증금 ④ 파산선고 ⑥ 기타 ( )
5	만 ( )세	( ) 만원	① 주택구입 ③ 장기요양 및 치료 ⑤ 화생질차	② 주거 목적 임차보증금 ④ 파산선고 ⑥ 기타 ( )

→ 응답 후 H1 이동

34. 귀하가 지금까지 퇴직급여 중도인출 또는 중간정산을 하지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 중도인출 또는 중간정산을 할 수 있는 사유가 없었다.
- ② 중도인출 또는 중간정산 사유가 있었지만, 당시에는 퇴직급여 중도인출이나 중간정산을 사용할 생각을 하지 못했다.
- ③ 중도인출 또는 중간정산 사유가 있었지만, 노후소득 준비를 위해서 중도인출 또는 중간정산을 사용하지 않았다.
- ④ 기타 ( )

**H** 이직 후 퇴직급여 특성

11. 귀하는 지금까지 1년 이상 일한 일자리에서 몇 번의 이직(또는 퇴직)을 경험했습니까?

( ) 회 → 0회는 11 이동

12. 귀하가 이직(또는 퇴직)을 했던 만 나이와 당시 지급받았거나 이관된 퇴직급여액을 적어주십시오.

※ 5회 이상인 경우 금액이 많은 기준으로 5개까지만 작성해주세요\*

※ 받아야 할 퇴직급여가 지급되지 않은 경우에는 금액을 0원으로 기입해 주시기 바랍니다.

순서	이직(퇴직) 시기	이직(퇴직) 시 지급받거나 이관된 퇴직급여액
1	만 ( )세	( ) 만원
2	만 ( )세	( ) 만원
3	만 ( )세	( ) 만원
4	만 ( )세	( ) 만원
5	만 ( )세	( ) 만원







**200** 퇴직급여제도 현황과 인식 : 수준과 격차를 중심으로

**15. 연금으로 받을 시, 예상하는 월 평균 급여액은 얼마입니까?**

※ 예상 금액이 정확하지 않더라도 50만원 단위로 응답 부탁드립니다.(예 : 150만원, 100만원 등)

( ) 만원

**J** 퇴직급여제도 개선에 대한 인식

**J1. 귀하는 퇴직급여제도 활성화를 위한 아래 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?**

항 목	매우 동의	동의	보통	반대	매우 반대
(1) 퇴직급여제도가 노후소득보장 제도로 자리잡을 수 있도록 정부 지원을 확대해야 한다.	①	②	③	④	⑤
(2) 퇴직급여제도를 일시금보다 연금으로 수급하도록 정부지원을 확대해야 한다	①	②	③	④	⑤
(3) 퇴직금 체불(임금체불)을 방지할 수 있도록 퇴직금 제도를 퇴직연금 제도로 전환해야 한다.	①	②	③	④	⑤
(4) 퇴직급여의 중간정산제도 요건이나 규모(인출액) 등을 현재보다 엄격히 제한해야 한다.	①	②	③	④	⑤
(5) 수익률 개선을 위해 자신이 직접 운용하는 것이 아닌 금융기관 또는 전문가 등이 운용하는 투자일임, 기금형 등 신규제도를 도입해야 한다.	①	②	③	④	⑤
(6) 수익률 개선을 위해 국민연금공단 등 공공부문이 참여할 수 있도록 퇴직연금 사업자 범위(현재는 보험회사, 은행, 증권회사 등)를 확대해야 한다.	①	②	③	④	⑤

**K** 노후 소득 준비: 연금

**K1. 귀하가 은퇴 후 필요하다고 생각하는 개인 기준 월 노후소득의 수준은 얼마입니까?**

은퇴 후 필요 월 노후소득: ( ) 만원

**K2. 귀하가 은퇴 후 받을 것으로 예상하는 개인 기준 월 연금소득(기초연금, 국민연금, 퇴직연금, 개인연금)의 수준은 각각 얼마입니까?**

※ 예상 금액이 정확하지 않더라도 50만원 단위로 응답 부탁드립니다.(예 : 150만원, 100만원 등)

연금 소득 종류	예상 금액
국민연금 및 특수직역연금	월 ( )만원
기초연금	월 ( )만원
퇴직연금	월 ( )만원
개인연금(주택연금 포함)	월 ( )만원
은퇴 후 수월 예상 월 연금소득 합계	월 ( )만원

## L 인구·사회·경제적 특성

### L1. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 중학교 졸업 이하                      ② 고등학교 졸업  
 ③ 대학(전문대 포함) 졸업              ④ 대학원 졸업 이상

### L2. 귀하의 주거 형태는 어떻게 되십니까?

- ① 자가                                      ② 전세                                      ③ 보증금 있는 월세  
 ④ 보증금 없는 월세                      ⑤ 기타 (                                      )

### L3. 귀하의 가구원 수는 어떻게 되십니까? (동거하지 않더라도 소득과 지출 등 생계를 같이 하는 가구원 포함)

(                      )명

### L4. 귀하가 속한 가구의 작년 한 해(2023년) 동안 연간 총소득은 얼마나 되었습니까?

※ 총소득 = 근로소득 + 사업소득 + 임대소득 + 공적이전소득 + 사적이전소득

※ 총소득은 세전 소득 기준으로 응답 바랍니다.

※ 기억이 정확하지 않으면 500만원 단위로 응답 부탁드립니다.(예 : 2500만원, 5000만원 등)

(                      )억 (                      )만원

### L5. 현재 시점을 기준으로, 귀하가 속한 가구의 자산은 얼마나 됩니까?

※ 해당 자산이 없는 경우 0원을 기입해 주시기 바랍니다.

※ 기억이 정확하지 않으면 1000만원 단위로 응답 부탁드립니다.

부동산 자산                      (                      )억 (                      )만원

금융자산                              (                      )억 (                      )만원

### L6. 현재 시점을 기준으로, 귀하가 속한 가구의 현재 시점 총부채는 얼마나 있습니까?

※ 해당 자산이 없는 경우 0원을 기입해 주시기 바랍니다.

※ 기억이 정확하지 않으면 1000만원 단위로 응답 부탁드립니다.

(                      )억 (                      )만원

♣ 바쁘신 중에도 끝까지 성의있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 ♣



◆ 執筆陣

- 길현종(한국노동연구원 선임연구위원)
- 이승호(한국노동연구원 연구위원)
- 이영수(인천대학교 교수)

퇴직급여제도 현황과 인식 : 수준과 격차를  
중심으로

- |            |   |
|------------|---|
| ▪ 발행연월일    | 2024년 12월 26일 인쇄<br>2024년 12월 30일 발행  |
| ▪ 발 행 인    | 허 재 준   |
| ▪ 발 행 처    | <b>한국노동연구원</b><br>☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089<br>310147 세종특별자치시 시청대로 370<br>세종국책연구단지 경제정책동 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566  |
| ▪ 등 록 일 자  | 1988년 9월 13일  |
| ▪ 등 록 번 호  | 제2015-000013호   |

© 한국노동연구원 2024 정가 10,000원

ISBN 979-11-260-0748-6

**KLI**  
한국노동연구원

**한국노동연구원**

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동  
TEL : 044-287-6083    <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0748-6