

## [조사연구]

## 퇴직연금 제도 내 사업자 역할 평가의 필요성 : 퇴직연금사업자 역량 및 성과평가

송 인 옥\* (한국펀드평가)

### Abstract

퇴직연금제도는 기업이 내부에서 운영하던 퇴직금 제도를 외부 퇴직연금사업을 전문으로 하는 사업자에게 운영을 위탁하는 제도인 점을 고려했을 때, 퇴직연금사업자의 역할이 매우 중요하다. 하지만 퇴직연금사업자 선정에 필요한 정보가 제한적이어서 사용자와 가입근로자가 처한 정보의 비대칭 문제는 심각한 수준이다. 이에 정부는 근로자의 수급권보호와 제도 발전을 위해 정보의 비대칭성을 최소화하기 위한 ‘이해하기 쉬운 양질의 정보’를 제공할 필요가 있다. 이 점을 고려하여 정부와 근로복지공단은 2017년부터 사업자평가를 시행하였으며, 2022년부터는 법정평가로 자리매김하였다. 사업자평가는 복잡한 퇴직연금 제도의 특성을 고려하여 평가지표를 개발하고, 공정한 평가가 이루어질 수 있도록 평가체계를 구성함으로써 법정평가로서 그 공신력과 공정성, 객관성, 신뢰성 등을 확보한 평가방식이라 하겠다. 사업자평가가 법정평가로서 공정성과 공신력을 확보함에 따라 평가결과에 대한 활용폭도 넓어지고 있다. 사업자평가의 영향도가 높아지는 것은 정책적으로 올바른 방향성이겠으나 만약 평가의 방향성이 그릇된 경우, 전체 사업자들을 잘못된 방향으로 이끌 우려도 있다. 따라서 평가의 목적과 방향성을 정기적으로 점검하여 하며, 이를 평가편람에 반영하는 작업이 필요하다. 이와 함께 사업자들의 의견을 청취하여 실질적인 평가가 가능한 지표를 개발함으로써 법정평가로서 영향력이 높아진 사업자평가를 통해 전체 퇴직연금 시장이 발전하기를 기대한다.

## 1 퇴직연금 제도 현황

우리나라는 낮은 출산율과 기대수명의 증가로 세계에서 가장 빠르게 인구고령화가 진행되고 있다. 우리나라는 고령인구 비중이 2000년 7.2%로 나타나 고령 사회로 진입했고, 2025년에는 전체인구에서 65세

이상 인구(고령인구) 비중이 20.6%로 예상되어, 고령 인구 비중이 20% 이상인 초고령 사회에 진입할 것으로 전망된다.

\* 한국펀드평가 E-mail : iwsong@kfr.co.kr



〈표 1〉 고령인구, 부양비 및 노령화지수

(단위: 천 명, %, 명/생산연령인구 100명, 명/유소년인구 100명)

구분	1980	1990	2000	2010	2020	2025	2030	2040
총인구	38,124	42,869	47,008	49,554	51,836	51,448	51,199	50,193
고령인구	1,456	2,195	3,395	5,366	8,152	10,585	13,056	17,245
고령인구 비중	3.8	5.1	7.2	10.8	15.7	20.6	25.5	34.4
노년부양비*	6.1	7.4	10.1	14.8	21.8	29.7	38.6	60.5
노령화지수**	11.2	20.0	34.3	67.2	129.3	201.5	301.6	389.5

자료: 통계청 (2020년 기준 전국 장래인구추계 자료)

\* 노년부양비 = 고령 인구(65세 이상) ÷ 생산연령인구(15~64세) × 100

\*\* 노령화지수 = 고령 인구(65세 이상) ÷ 유소년인구(0~14세) × 100

〈표 2〉 우리나라 다층노후소득보장체계

구분	강제성 유무	도입	역할	특징
3층 (개인연금)	임의 (근로자부담)	1994	여유로운 생활보장	DC 및 IRP형 퇴직연금에 불입하는 추가적립금과 합산하여 연 700만원 세액공제 보험료에 제공하던 소득공제혜택이 세액공제로 전산화되는 등 세제혜택 축소
2층 (퇴직연금)	반강제 (기업부담)	2005	표준적인 생활보장	DB형, DC형, IRP형 퇴직연금 5년 이상 연금 또는 일시금선택
1층 (국민연금)	강제 (근로자/ 기업부담)	1988	기초적인 생활보장	40년 가입 시 소득대체율 40%(2028년)로 역할 축소 중 현 정부는 50%로 인상할 것을 공약
0층 (기초연금)	강제 (정부부담)	2008	최소한의 생계지원	65세 이상 전체노인의 70% 대상으로 월 20만원 지급(2018년 25만원 인상 논의 중) 공적부조의 성격(무기여 연금)

고령화 사회 도래에 대비하여 우리나라는 노후소득 보장을 위해 다층노후소득보장체계를 구축하고 있다. 0층은 기초노령연금으로 공적연금을 수급 받지 못하거나 연금액이 적은 경우에 최소한의 소득을 보장하기 위한 제도이며, 1층은 민간부분의 근로자 및 자영업자를 대상으로 하는 국민연금과 공무원, 사립학교교직원 등 특수직역 종사자를 대상으로 하는 특수직역연금이 다. 2층은 퇴직급여제도이며, 마지막으로 3층은 공적연금(1층)과 퇴직급여제도(2층)의 노후소득보장기능

을 보완하기 위해 만든 연금보험상품 또는 저축제도가 다.

1988년에 도입된 국민연금은 2차례에 걸친 소득대체율 축소와 재정불안 문제로 인해 다층연금제도를 통한 노후소득확보가 필수적인 상황이다. 2023년 1월 발표된 국민연금 재정추계 시산 결과(2023~2093), 현행 국민연금제도 유지 시 2041년부터 수지적자가 발생하고, 2055년이면 기금소진에 직면할 것으로 예측되고 있다. 국민연금 재정에 부정적 영향을 미치는

주요 요인은 저출산·고령화에 따른 인구구조 악화, 경제성장 둔화 등으로 이를 해결하기 위해서는 초장기적인 접근이 필요한 상황이다. 3층(개인연금)을 담당하고 있는 세제적격연금은 낮은 수익률로 가입자의 불만이 크며, 세제비적격연금은 높은 사업비와 과거 부유층의 세테크 수단으로서 성장한 탓에 보편적인 노후소득보장 수단으로는 한계가 있다. 이러한 상황에서 퇴직연금제도는 2005년 12월에 국민연금이나 개인연금 대비 뒤늦게 도입되었으나 우리나라 노후소득보장제도에서 중추적 역할을 맡을 것으로 기대되고 있다.

퇴직연금은 2021년 12월말 기준 도입대상 사업장 150만 3천 개소 중 41만 5천 개소가 가입하여 27.1%의 도입률을 보이고 있으며, 적립금 기준으로 매년 두 자리 수 이상 성장세를 시현하면서 2022년 말

331.7조원에 달한다. 퇴직연금제도 도입 이후 2022년 말까지 약 17년간 누적된 적립금(331.7조원)은 국민연금의 동일기간 적립된 기금액보다 약 2배 많은 수준이다.<sup>1)</sup> 제도유형별로 살펴보면, 2022년 말 확정급여형(DB)이 192.4조원으로 58.0%를 차지하고 있으며, 그 뒤를 확정기여형(DC)이 81.7조원(24.6%), 개인형IRP가 57.6조원(17.4%)의 순으로 잇고 있다.<sup>2)</sup> 사용자가 운용책임을 지는 DB형의 점유율은 2011년 75.2%를 정점으로 2020년 60.2%, 2021년에는 58.0%, 2022년에도 58.0%로 감소추세를 나타내는 반면, 가입자가 운용책임을 지는 DC형과 IRP형의 비중은 2011년 24.8%에서 2019년 37.4%, 2021년 42.0%, 2022년에도 42.0%로 점차 높아지는 양상이다.

〈표 3〉 최근 5개년 연도별 적립금 및 증감률

구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
적립금(조원)	190.0	221.2	255.5	295.6	331.7
증감률(%)	12.8	16.4	15.5	15.7	12.2

퇴직연금 도입이후 적립금의 양적 성장과 달리, 미숙한 적립금 운용, 노후대비 수단으로서의 낮은 활용도, 연금보다는 일시금 선호 등 질적인 측면에서의 발전은 더디다고 할 수 있다. 격년으로 수행되는 통계청의 사회조사에서 수행된 설문조사 따르면, 2021년 응답자의 노후준비방법으로 퇴직금부(퇴직연금+퇴

직금)를 꼽은 사람의 비중이 공적연금·예적금 등 저축성상품·사적연금·부동산보다 낮은 4.0%로, 2013년 4.6% 대비 0.6%p 감소하였다. 이는 노후준비수단으로서의 퇴직연금제도에 대한 인식 및 활용도가 여전히 낮다는 점을 의미한다.

1) 1988년 1월에 도입된 국민연금은 누적적립기간이 23년차인 2010년에 적립금이 최초로 300조원을 돌파하였다.  
 2) DB형(확정급여형)은 근로자 퇴직급여가 확정급여 산출공식(퇴직 시점 평균임금 × 근속연수)에 의해 사전에 결정되는 제도이다. 사용자는 매년 최소적립금 이상을 적립하고 적립금 운용방법을 결정하며, 자산운용 결과에 따라 책임을 진다. 확정기여형 퇴직연금제도(DC형)은 사용자 부담금액이 확정기여 산출공식(연간 임금 총액의 1/12)에 의해 사전에 결정되어 있는 제도이다. 사용자는 매년 임금의 1/12에 해당하는 금액 이상을 근로자 계정에 납입, 근로자는 적립금 운용방법을 결정하고 운용결과에 책임을 진다. 마지막으로 근로자가 사업장에서 퇴직할 때 수급한 퇴직 일시금을 은퇴시점까지 적립·운영할 수 있도록 한 개인형 퇴직연금제도가 있다.



〈표 4〉 노후대비 방법

(단위: %)

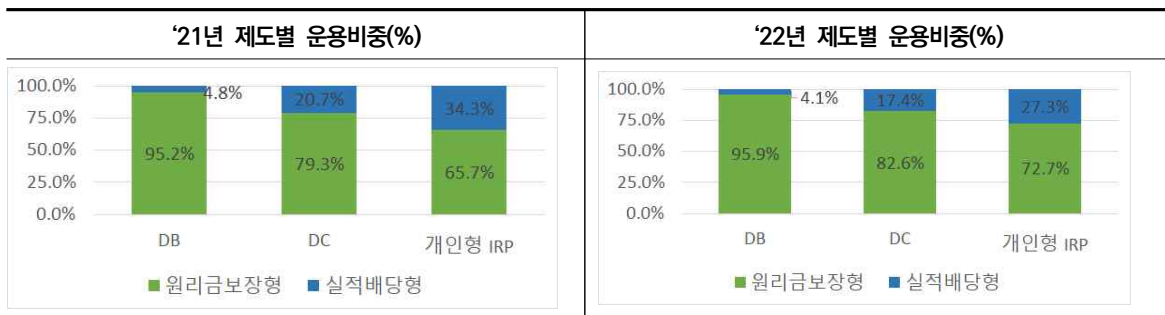
구분	2013년	2015년	2017년	2019년	2021년
국민연금	52.5	55.1	57.0	58.7	60.9
공적연금	7.8	8.5	9.4	8.9	8.7
사적연금	11.3	9.0	8.5	6.9	5.8
퇴직연금	4.6	3.9	3.8	4.1	4.0
예적금	17.4	17.7	15.5	15.6	12.6
부동산	5.3	5.2	5.4	5.2	4.6
기타	1.0	0.6	0.3	0.6	3.3

자료: 통계청, 격년도 사회조사 : 노후대비방법(2013~2021)

자산운용방식 측면에서는 퇴직연금 자산 내에서 실적배당형의 비중이 자치하는 비중이 점차 증가하고 있다. 특히, 2021년은 주식시장 급등에 따른 개인투자자 관심증대에 개인형 IRP의 실적배당형 비중이 2020년 26.7%에서 2021년 34.3%로 크게 증가하였으나, 그 다음 해인 2022년은 금리상승 및 인플레이션 우려에 주식시장과 채권시장이 모두 급락하며 개인형 IRP

의 실적배당형 비중이 2021년 34.3%에서 2022년 27.3%로 다시 위축되었다. 그럼에도 불구하고 실적배당형 비중은 매년 지속적으로 증가하고 있으며, 이러한 기조는 향후에도 지속될 것으로 예상된다. 이는 최종 연금수혜자인 근로자를 위한 합리적인 자산운용 및 퇴직연금 관리의 필요성이 점차 증대됨을 의미한다.

〈그림 1〉 제도별 자산운용방법



## [ 2 ] 퇴직연금 제도의 문제점

퇴직연금의 중요도에도 불구하고 반강제 제도이며, 오랜 기간 이어진 퇴직금 제도에 익숙한 탓에 아직까지 노후소득의 중추로서 역할을 수행하기에는 여러 가지 문제점이 존재한다. 그 중에 하나는 제도 도입이 대형사업장 중심으로 이루어지고 있다는 점이다. 상대적으로 재무현황이 우수한 대형사업장은 퇴직연금 제도를 적극적으로 수용하는 반면, 기업규모가 작은 사업장은 여전히 퇴직금 제도를 선호하고 있는 것으로 나타난다. 상용근로자 300인 이상 대형사업장의 도입률은 91.4%에 달하지만 100~299인 87.0%, 10~29인 57.1%, 5인 미만 10.6% 등 기업규모가 작을수록 도입률이 크게 낮아지는 모습을 보여주고 있다. 특히, 5인 미만 사업장의 도입률이 10.6%, 5인 이상 10인 미만 사업장은 33.1% 도입에 머물러 있다. 이는 상대적으로 재무구조가 취약한 사용자가 외부에 퇴직연금을 적립하는데 부담을 느끼는 측면도 있겠지만, 퇴직연금사업자 입장에서 영세사업장의 낮은 적립금 규모는 고비용·저수익의 구조일 수밖에 없어 소극적인 마케팅 대상인 것도 영향을 미쳤으리라 판단된다. 기업의 재무적인 현황은 장기적인 측면에서 해결책을 모색해야 하겠지만, 퇴직연금사업자 측면은 적극적으로 해소

해야 하는 부분이라 하겠다. 이 같은 문제를 해결하기 위해 정부는 30인 미만 사업장을 대상으로 근로복지공단의 운용관리사업자 업무를 허가(2010년)하고, 중소기업퇴직연금기금제도를 도입(2022년 4월<sup>3)</sup>) 하였다. 특히, 중소기업퇴직연금기금제도는 30인 이하 중소기업의 사업주와 근로자가 납입한 부담금으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하는 국내 유일의 퇴직연금기금제도이다. 월평균보수가 고시금액 미만인(매년 최저임금 변동에 따라 연계) 근로자에 대해 사용자부담금의 10%를 지원함에 따라 중소기업 근로자들이 퇴직연금 제도로 편입될 수 있도록 정책적 지원<sup>4)</sup>을 하고 있으며, 공동으로 조성된 기금은 노·사·정 대표와 전문가들로 구성된 위원회<sup>5)</sup>에서 운용정책을 수립함으로써 이해관계자들 간의 이해상충 해소와 전문성을 확보하고 있다. 퇴직연금 자금의 풀링(pooling) 효과와 전문가 집단의 공동기금운용을 통해 상대적으로 안정적이면서 보다 높은 수익률을 기대할 수 있으며, 퇴직연금 시장에서 소외받는 중소 영세사업장 근로자의 노후안정화에 기여할 수 있으리라 기대된다.

3) 2021. 4. 13. 근로자퇴직급여 보장법 개정 [국회통과('21.3.24.) → 공포('21.4.13.) → 시행('22.4.14.)]

「근로자퇴직급여 보장법」 제4장의2 중소기업퇴직연금기금제도

4) 「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의14(국가의 지원)

① 국가는 중소기업퇴직연금기금제도에 가입하는 사업의 재정적 부담을 경감하고, 근로자의 중소기업퇴직연금 가입을 촉진하기 위하여 고용노동부장관이 정하는 요건에 해당하는 경우 사용자부담금, 가입자부담금 또는 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용의 일부 등을 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원대상, 지원수준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

5) 「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의2(중소기업퇴직연금기금제도의 운영)

② 중소기업퇴직연금기금제도 운영과 관련한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 공단에 중소기업퇴직연금기금제도운영위원회(이하 "운영위원회"라 한다)를 둔다.

③ 운영위원회의 위원장은 공단 이사장으로 한다.

④ 운영위원회는 위원장, 퇴직연금 관계 업무를 담당하는 고용노동부의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 및 위원장이 위촉하는 다음 각 호의 위원으로 구성한다. 이 경우 위원장을 포함한 위원의 수는 10명 이상 15명 이내로 구성하되, 제2호와 제3호에 해당하는 위원의 수는 같아야 한다.



〈표 5〉 사업장 종사자규모별 근로자 가입 현황

(단위: 명, %)

	'20년				'21년			
	전체 가입 근로자	가입 대상 근로자 (A)	가입 근로자 (B)	가입률 (B/A)	전체 가입 근로자	가입 대상 근로자 (A)	가입 근로자 (B)	가입률 (B/A)
합계	408,462	1,464,143	398,587	27.2	424,950	1,530,363	414,565	27.1
(구성비)	(100.0)	(100.0)	(100.0)		(100.0)	(100.0)	(100.0)	
5인 미만	88,002	777,024	82,642	10.6	93,038	826,941	87,340	10.6
	(21.5)	(53.1)	(20.7)		(21.9)	(54.0)	(21.1)	
5~9인	127,026	380,503	124,255	32.7	131,688	389,235	128,871	33.1
	(31.1)	(26.0)	(31.2)		(31.0)	(25.4)	(31.1)	
10~29인	126,029	221,442	124,669	56.3	130,904	226,809	129,436	57.1
	(30.9)	(15.1)	(31.3)		(30.8)	(14.8)	(31.2)	
30~49인	27,704	37,711	27,544	73.0	28,698	39,097	28,542	73.0
	(6.8)	(2.6)	(6.9)		(6.8)	(2.6)	(6.9)	
50~99인	22,337	27,595	22,211	80.5	22,880	28,275	22,740	80.4
	(5.5)	(1.9)	(5.6)		(5.4)	(1.8)	(5.5)	
100~299인	12,694	14,738	12,608	85.5	12,856	14,686	12,772	87.0
	(3.1)	(1.0)	(3.2)		(3.0)	(1.0)	(3.1)	
300인 이상	4,670	5,130	4,658	90.8	4,886	5,320	4,864	91.4
	(1.1)	(0.4)	(1.2)		(1.1)	(0.3)	(1.2)	

자료 : 통계청 보도자료(2022.12.19.) 2021년 퇴직연금통계 결과

두 번째 문제는 퇴직연금제도 적립금은 자산배분을 통한 장기투자가 적절함에도 불구하고 원리금보장 중심 단기투자 관행이 지속되고 있다는 점이다. 2022년 퇴직연금 적립금 운용에서 차지하는 원리금보장상품의 비중이 88.6%로 전년도 원리금보장형 비중인 86.4%대비 보다 오히려 높아졌다. 가입근로자와 사용자의 지나치게 보수적인 투자성향과 제도 도입 초기에

시장 선점을 위해 벌어진 퇴직연금사업자 간 무리한 고이자율 원리금보장형 상품 경쟁 등이 작용하면서 원리금보장형 중심의 운용이 고착화된 결과라 하겠다. 그 결과 투자성과 미흡 문제가 개선되지 못하고 있다. 퇴직연금 적립금 전체의 1년 평균수익률이 2020년 2.58%, 2021년 2.00%로 전년 대비 0.58%p 낮아졌고, 2%대에 고착화 되었다. 원리금보장형의 연간수익

률은 2020년 1.68%에서 2021년 1.35%로 낮아졌으며, 원리금보장형의 5년 누적 장기수익률은 1.59%에 그쳤다. 반면, 실적배당형은 2019년 6.38%에서 2020년 10.67%, 2021년 6.42%로 개선되었다. 실적배당형의 5년 누적 장기수익률은 5.18%로 원리금보

장형 상품의 장기수익률을 크게 상회하였으며, 이는 퇴직연금의 노후소득 대체를 위해서는 적절한 실적배당형 상품설계 및 자산배분이 요구된다는 점을 시사한다.

〈표 6〉 제도유형별/운용방법별 연간수익률 및 5년 장기수익률 현황

(단위: %)

구분	연도	전체	DB형	DC/기업IRP	개인IRP
전체	2017	1.88	1.59	2.54	2.21
	2018	1.01	1.46	0.44	-0.39
	2019	2.25	1.86	2.83	2.99
	2020	2.58	1.91	3.47	3.84
	2021	2.00	1.52	2.49	3.00
	5년	1.96	1.67	2.37	2.36
원리금 보장형	2017	1.49	1.48	1.63	1.19
	2018	1.56	1.54	1.72	1.28
	2019	1.77	1.74	1.94	1.52
	2020	1.68	1.74	1.69	1.27
	2021	1.35	1.45	1.28	0.97
	5년	1.59	1.64	1.50	1.52
실적 배당형	2017	6.58	5.54	7.11	6.64
	2018	-3.82	-0.25	-5.52	-5.38
	2019	6.38	3.88	7.63	7.51
	2020	10.67	4.89	13.24	11.95
	2021	6.42	2.85	7.34	7.32
	5년	5.18	3.33	5.79	5.51

자료 : 금융감독원 보도자료(2018, 2019, 2020, 2021, 2022)

셋째, 퇴직연금은 잦은 중도인출과 개인형IRP의 중도해지로 인해 연금 수령이 활성화되지 못해 근로자 수급권보호라는 제도도입 취지가 무색해지고 있다. 통계청에 따르면, 2021년에 퇴직연금을 중도에 인출한 가입자는 전년 대비 20.9% 감소(6만 9천명 → 5만 5천명)했고, 인출금액은 전년보다 25.9% 감소한

1조 9천억원이나, 여전히 중도인출이 잦은 빈도로 발생하고 있다. 2020년 중도인출 사유(인원 기준)로 주택구입이 54.4%로 2020년 42.3% 대비 크게 증가했으며, 주거임차도 27.2%에 달함. 중도인출 사유의 81.6%가 주거와 관련된 것으로 나타나, 노후준비 자금으로서 퇴직연금의 목적이 퇴색된 모습이다. 중도인출



의 45.1%가 30대, 40대가 31.0%로 퇴직연금이 노후 저축으로 축적되지 못하고 퇴직연금제도 밖으로 유출되고 있다. 적립금을 개인형퇴직연금(IRP)으로 이전한 사람은 2020년 85만 8천 명, 2021년 91만 3천 명으로 전년 대비 6.4% 증가했으나, 개인형퇴직연금

을 해지한 인원은 전년대비 2.6%가 증가한 86만 5천 명으로 나타났다. 1인당 해지금액은 1천 4백만원으로 소액 퇴직급여를 일시 수령하여 소진함에 따라 연금적립액이 노후저축으로 활용되지 못하는 실정이다.

〈표 7〉 중도인출 사유별 현황

(단위: 명, 억 원, %)

구분	'20년		'21년	
	중도인출 인원	중도인출 금액	중도인출 인원	중도인출 금액
합계 (구성비)	69,139 (100.0)	26,192 (100.0)	54,716 (100.0)	19,403 (100.0)
주택구입	29,231 (42.3)	12,122 (46.3)	29,765 (54.4)	12,659 (65.2)
주거임차	15,966 (23.1)	4,270 (16.3)	14,870 (27.2)	4,555 (23.5)
장기요양	16,403 (23.7)	8,573 (32.7)	2,280 (4.2)	787 (4.1)
파산선고	202 (0.3)	25 (0.1)	225 (0.4)	30 (0.2)
희생절차	6,908 (10.0)	872 (3.3)	7,032 (12.9)	905 (4.7)
기타	429 (0.6)	332 (1.3)	544 (1.0)	467 (2.4)

자료 : 통계청 보도자료(2022.12.19.) 2021년 퇴직연금통계 결과

넷째, 근로자퇴직급여 보장법(이하 “근퇴법”) 상 사용자의 의무인 가입근로자 교육<sup>6)</sup>이 부실하게 이루어지고 있어 근로자의 투자 의사결정이 적극적으로 이루어지기 어려울 뿐만 아니라 제도에 대한 무관심 또는 냉소적 태도를 조장하고 있다. 실제로 가입근로자 교육은 사용자와 가입근로자의 인식부족이나 비용 부담을 이유로 퇴직연금사업자가 무보수로 수행하고

있어 질적으로 양적으로 충분히 이루어지기 어렵다. 교육내용의 부실화, 교육이행의 형식화, 교육인력의 비전문성 등 가입자교육 문제의 배경에는 ‘무료’에 있다고 퇴직연금사업자들은 제도 도입 초기부터 지속적으로 불만을 제시해왔다. 그러나 가입자교육을 무료로 제시한 것은 사업자들이었으며, 운용관리수수료에 가입자교육 비용이 포함되어 있다고 볼 수 있어 사업자

6) 근로자퇴직급여 보장법 제32조(사용자의 책무)

② 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자 또는 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관에 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다. <개정 2021. 4. 13.>

③ 제2항에 따른 교육 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2021. 4. 13.>

의 불만은 설득력이 떨어진다. 퇴직연금제도는 물론 투자방법에 대한 가입근로자의 이해가 부족한 상태에서 서 원리금보장형 또는 사용자나 퇴직연금사업자가

유도하는 상품을 선택하기 쉽고, 그 결과가 저조한 수익률로 나타나면 제도에 대한 불신으로 이어지기 쉬운 구조이다.

### 3 퇴직연금사업자의 역할 및 현황

앞 절에서 언급한 바와 같이 제도의 복잡성, 다양한 이해관계자 등으로 다양한 문제점을 가지고 있다. 이러한 문제점은 장기적인 관점에서 구조적 변화를 만들어 내야하며, 감독당국, 사업자, 사용자, 가입자 등 제도 내 참여자들의 이해상충 문제를 해소하는 방안을 모색해야 한다. 본고는 그 중 퇴직연금사업자의 역할 측면에서 문제점 해소 방안을 논해 보고자 한다.

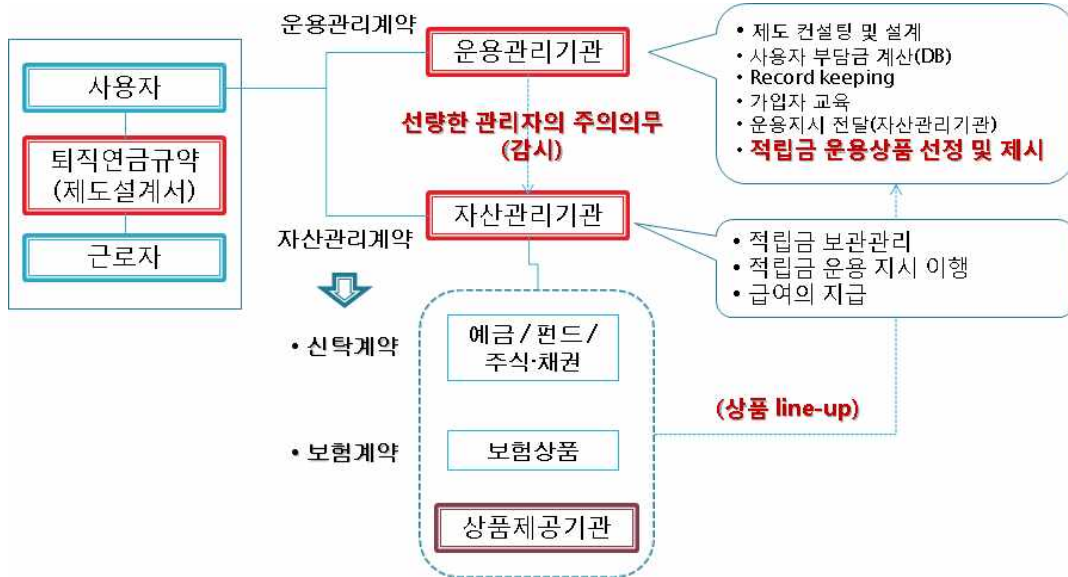
우리나라 퇴직연금제도는 사용자와 퇴직연금사업자(금융기관) 사이의 퇴직연금계약을 통해 도입·운영되는 계약형 지배구조를 갖추고 있다. 퇴직연금계약은 운용관리계약과 자산관리계약으로 구분되며, 사용자가 동일한 퇴직연금사업자와 양쪽 계약을 모두 맺는 번들형<sup>7)</sup> 계약이 일반적으로 이루어지고 있다. 운용관리계약은 본질적으로 제도의 컨설팅, 사용자 부담금 계산 및 기록관리 등 사무관리 업무인 반면, 자산관리 계약은 적립금의 보관관리, 운용, 급여의 지급 등이며

사외적립의 중대함을 고려하여 신탁계약 또는 보험계약으로 한정하고 있다. 그런데 근퇴법은 운용관리계약을 수행하는 운용관리기관에게 적립금 운용상품을 라인업하고 그 안에서 선정된 운용방법대로 운용토록 자산관리기관에게 지시하는 권한과 함께 선정된 관리자의 주의의무를 지우고 있어, 운용관리기관의 역할이 보다 크다. 번들형이 일반화되어 있고, 사용자와 가입근로자 등 이해관계자는 제도에 대한 관심과 이해가 부족하므로 퇴직연금사업자에게 크게 의존할 수밖에 없다. 번들형은 퇴직연금사업자의 마케팅 노력을 유인하고 업무의 효율성을 제고할 수 있는 장점이 있는 반면, 법에서 의도한 운용관리기관의 선관주의 의무가 소홀히 되기 쉬우며, 그 같은 사례로써 제도 도입 초기부터 최근까지 지속되고 있는 자사상품 편중 운용을 들 수 있다.

7) 퇴직연금을 도입하여 운영하려는 기업은 운용관리 및 자산관리 업무를 담당할 기관을 선정해야 하며, 선정방식에 따라 번들(bundle)형과 언번들(unbundle)형 계약을 체결할 수 있다. 퇴직연금 제도 운영에 필요한 운용관리와 자산관리 기관을 동일 사업자로 선정하는 것이 번들형이며, 그렇지 않은 경우가 언번들형이다. 번들형을 선택한 경우, 단일화된 운영 창구를 통해 운용 및 자산관리서비스가 제공되기 때문에 업무처리가 신속하게 이루어질 수 있으나 제도의 유연성은 상대적으로 낮아진다. 반면, 언번들형 계약을 선택하면, 운용 및 자산관리 각각의 전문사업자를 선정하여 복수의 계약을 체결할 수 있다. 계약의 유형으로는 운용관리와 자산관리 계약을 각각 체결하는 1:1 방식, 하나의 운용관리 계약과 여러 개의 자산관리 계약을 체결하는 1:N 방식, 운용관리와 자산관리 계약을 모두 복수로 체결하는 N:N 방식이 있다. 언번들형은 운용관리와 자산관리 서비스를 구분하여 제공 받으므로 각 서비스의 전문성을 높이는 데 유리하지만, 여러 사업자 통제의 어려움, 각 사업자 간 정보의 비대칭 및 커뮤니케이션 문제 등이 발생할 수 있어 기업의 퇴직연금 관리 역량이 상대적으로 높게 요구된다.



〈그림 2〉 현행 계약형 퇴직연금 지배구조



자료: 김재현, 2011 한국재무학회 춘계정책심포지엄 발표자료

〈표 8〉 퇴직연금사업자의 역할

운용관리기관	자산관리기관
퇴직연금제도 컨설팅·설계 사용자 부담금 계산(연금계리) 적립금 운용방법의 제시 적립금 운용지시 내역의 전달 각종 데이터의 기록관리 가입자 교육 실시 등	퇴직연금 적립금의 보관·관리 적립금 운용지시의 이행 급여의 지급

〈표 9〉 퇴직연금 계약구조 형태

구분	번들(bundle)형	언번들(unbundle)형
계약체결 형태	단일사업자와 퇴직연금 계약체결	복수의 사업자와 퇴직연금 계약체결
운영창구의 단일화 여부	단일	복수
제도관리 및 운영의 복잡성	낮음	높음
운용 및 자산관리사업자 간 업무 흐름	원활	사업자 간 이해상충 문제 발생 시 원활하지 못함
투자상품의 다양성 및 상품변경의 용이성	상품 라인업(line-up)에 따라 다양함	

자료: 보험연구원 KiRi Weekly(2013.06.24.) 퇴직연금의 이해(10): 퇴직연금의 계약구조

2022년 퇴직연금사업자(운용관리기관 기준)는 총 43개사(근로복지공단 제외)가 있으며, 이 가운데 2개사는 5년 연속 실적이 전무하며, 적립금 3천억원 미만인 사업자는 총 6개사로 퇴직연금사업의 만성적인 저수익·고비용 구조로 인해 사업 영위가 불확실한 곳이 적지 않다. 퇴직연금사업자의 수가 축소되고 후발주자의 점유율 개선이 어려운 이유는 원리금보장형 수익률 경쟁과 네트워크 마케팅에서 경쟁 열위에 있는 중소형 금융기관이 초기 투자비용 회수 및 운영비용 감당이 어렵다고 판단하기 때문이다. 2022년 기준, 권역별로 살펴보면 수적으로는 은행 12개사, 생보 11개사, 손보 6개사, 증권 14개사로 전반적으로 고른 분포를 보이나, 적립금 규모로는 은행권에서 과반을 초과(51.5%)하는 시장이 형성되어 있다.

개별 퇴직연금사업자를 살펴보면, 적립금 규모 10

조원 이상을 유지하는 대형기관은 은행 6개사, 생보 2개사, 손보 0개사, 증권이 3개사로 총 11개사에 이르며, 적립금 10조원 이상의 대형기관 비중이 전체 적립금의 77.3%를 점유하는 과점시장 구조를 띠고 있으며 과점화가 점차 심화되고 있다. 적립금 규모 10조원 이상의 사업자는 전년 9개사 대비 2개사가 증가하였으며, 이들의 시장점유율은 2020년 69.5%, 2021년 69.8%에 이어, 2022년에는 77.3%로 점차 대형기관의 점유율이 확대되고 있다. 각 업권별로 대형사업자의 점유율이 80%를 초과하고 있다. 은행업권의 상위 5개 사업자가 은행업권 전체 퇴직연금 적립금의 80.0%를 차지하고 있으며, 증권과 보험 또한 상위 5개 사업자가 각 업권의 전체 퇴직연금 적립금의 82.7%와 83.8%를 차지하고 있다.

〈표 10〉 권역별 적립금(운용관리계약) 현황

(단위: 억원)

구분	은행	생보	손보	증권	합계
적립금	1,708,255	726,286	144,232	738,467	3,317,240
점유율	51.5%	21.9%	4.3%	22.3%	100.0%

자료: 퇴직연금 공시자료(22년 4분기), 근로복지공단 제외

〈표 11〉 대형사업자 적립금(운용관리계약) 현황, 상위 10개사

(단위: 조원, %)

구분	삼성생명	신한은행	국민은행	하나은행	기업은행	우리은행	미래에셋증권	농협은행	현대차증권	한국투자증권
적립금	44.7	35.0	31.5	27.3	22.5	20.4	19.5	18.0	16.0	10.8
점유율	13.5	10.6	9.5	8.2	6.8	6.2	5.9	5.4	4.8	3.3

자료: 퇴직연금 공시자료(22년 4분기), 근로복지공단 제외

삼성생명이 업계 1위이나 현대차증권과 함께 계열사 계약 비중이 크므로, 실제로는 신한은행, 국민은행 등 6개 시중은행이 주도하는 시장이다. 대형 시중은행이 시장을 주도하게 된 원인은 막강한 브랜드 파워와

광범위한 지점망 보유, 사용자(기업)에게 대출 등과 연계된 마케팅 기능 등 여러 요인이 복합적으로 작용하고 있기 때문이다. 은행은 사용자 영향력이 상대적으로 작은 DC 시장에서조차 시장점유율에서 증권



(19.0%) 대비 크게 앞선 65.0%를 기록하고 있는데, 이는 전년 대비 3.4%p 증가한 수치이다. DC계약을 맺으면 대출 등 각종 서비스를 받으면서 사용자가

퇴직연금사업자를 쉽게 바꿀 수 없는 현실이 반영된 결과라 하겠다.

## 4 퇴직연금사업자 모니터링 필요성

### 4.1 퇴직연금사업자에 대한 정보제공 필요성

퇴직연금제도는 기업이 내부에서 운영하던 퇴직금 제도를 외부 퇴직연금사업을 전문으로 하는 사업자에게 운영을 위탁하는 제도로서, 근로자의 노후생활 안정을 위하여 정부에서 도입한 준공적 사회보장제도이다. 이 퇴직연금제도는 근로자의 입사부터 퇴직 후 사망까지 40~60여 년간에 걸쳐 초장기적으로 운영되므로, 퇴직연금제도가 장기·안정적으로 운영되어 근로자의 노후생활을 보장하기 위해서는 제도를 수탁 운영하는 퇴직연금사업자의 역할이 매우 중요하다. 하지만 사업자의 선택은 퇴직연금 제도 내 사업자 역할을 잘 수행하는가 보다는 기존 금융거래 관계나 부수적인 서비스와 연계되어 선택되어지는 경향이 있다. 이러한 문제가 해결되기 위해선 가입자의 합리적 선택이 필요하나, 가입자의 금융지식이 높지 않다는 점을 고려 시 정책당국은 사업자를 모니터링하고, 사업자에 대한 정제된 정보를 제공하여 가입자가 합리적 선택을 하도록 도와야 한다.

우선, 퇴직연금제도에는 사용자, 가입근로자, 정부, 퇴직연금사업자, 자산관리업자 등 다양한 이해관계자들이 있지만, 그중에서도 수급권을 갖는 가입근로자의 이해가 가장 우선되어야 한다. 현행 퇴직연금제도에서 퇴직연금사업자의 역할이 수익률, 적립금 수준(DB), 부담금 납입, 연금지급, 가입자교육 등에 지대한 영향을 미치기에 어떤 퇴직연금사업자를 선택하는지에 따라 근로자의 수급권보호 수준이 크게 달라질 가능성이 크다. 퇴직연금사업자 선택권이 가입근로자가 아닌

사용자에게 있다 하더라도 궁극적인 수혜자인 가입근로자에게는 퇴직연금사업자의 선정이 큰 관심사가 아닐 수 없다. 퇴직연금계약의 당사자인 사용자도 적립금운용 책임을 지는 확정급여형은 물론 운용책임이 근로자에게 있는 확정기여형에서도 실적에 따라 근로의욕과 근로복지에 영향을 미치므로 퇴직연금사업자 선정에 신중할 수밖에 없다. 또한, 제도의 장기성과 퇴직연금사업자가 제공하는 기타 서비스와의 연계성을 고려할 때 퇴직연금사업자를 수시로 바꾸기도 어렵다. 하지만 퇴직연금사업자 선정에 필요한 정보가 제한적이어서 사용자와 가입근로자가 처한 정보의 비대칭 문제는 심각한 수준이다. 근퇴법에서 요구하는 퇴직연금사업자의 재무적, 인적요건<sup>8)</sup>은 옥석을 가릴 수준으로 엄격하거나 구체적이지 않다. 퇴직연금의 성과에 증대한 영향을 미치는 수익률이나 수수료율도 유관기관(근로복지공단, 협회 등)에서 퇴직연금사업자별로 제시되고 있으나 활용도가 높다고 볼 수 없다. 부분별로 정보가 제공된다고 하더라도, 퇴직연금사업자의 선택은 수익률은 물론 상품 리밸런싱, 교육, 기록관리(RK, Recode Keeping) 등 다양한 요소가 고려되어 이루어져야 하는데, 사용자나 가입근로자가 그 같은 의사결정을 내리기에는 역부족이다. 현재 퇴직연금사업자의 선택이 높은 원리금보장형 수익률을 뒷받침할 자금력과 전국적인 지점망이나 계열사 네트워크를 갖춘 대형 금융기관을 중심으로 이루어지는 것은 제한된 정보로 인한 보수적인 선택이 부분적으로나마 작용한 결과라 하겠다. 가입자들은 퇴직연금사업자를 선택할 때 사업자의 자산운용 전문성, 교육서비스 제

8) 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제20조(퇴직연금사업자의 등록요건 등)

공능력 등 퇴직연금의 본질적 업무역량보다는 ‘금융회사와의 기준거래’(32%)나 ‘금융회사의 평판’(29%)에 의존해 사업자를 선정해왔다.<sup>9)</sup>

#### 4.2 퇴직연금사업자 역량 및 성과평가

퇴직연금제도가 법에 근거하여 반강제적으로 도입된 만큼, 정부는 근로자의 수급권보호와 제도 발전을 위해 정보의 비대칭성을 최소화하기 위한 ‘이해하기 쉬운 양질의 정보’를 제공할 필요가 있다. 우리나라 퇴직연금은 시장에서 고안되어 발전된 서구의 퇴직연금제도와 달리 법정제도로 도입된 만큼 준(準)공적연금의 성격을 지니고 있고, 따라서 건전한 제도발전을 위해 정부의 개입이 더욱 적극적으로 이루어질 필요가 있다. 일부 언론사에서 이루어지고 있는 퇴직연금사업자 평가는 언론사와 사업자 간의 거래관계에서 자유롭

기 어렵다는 점에서 평가의 공공성을 담보하기 어렵다. 이 같은 점을 고려하여 정부와 근로복지공단은 퇴직연금 이해관계자의 정보 비대칭 문제를 덜어주고자 2017년 퇴직연금사업자 시범평가에 이어 2018년에 1차 퇴직연금사업자 역량 및 성과평가(이하 “사업자평가”)를 실시한 바 있다. 2019년에 들어 사업자평가가 정착함에 따라 2020년 사업자평가에서는 2019년의 평가기준에 정책적 방향성을 보완하여 평가의 일관성과 연속성을 확보하였으며, 2021년에는 안정화된 평가지표를 이용해 시계열로 비교 가능한 평가를 수행하였다. 특히, 2021년 4월에 개정된 「근로자퇴직급여 보장법」에 근거하고, 2022년 7월 개정된 근퇴법 시행령에 의해 법정 평가로 전환되며, 명문화된 법적 근거에 따라 고용노동부장관이 실시하는 평가로서 그 중요성이 크게 격상되었다.

〈표 12〉 퇴직연금사업자 평가 법적근거

구분	내용
근로자퇴직급여 보장법	<p>※ 「근로자퇴직급여 보장법」(약칭 : 퇴직급여법) [시행 2022.4.14.][법률 제18038호, 2021.4.13., 일부개정] 제34조(정부의 책무 등)</p> <p>② 정부는 퇴직연금제도의 건전한 정착 및 발전을 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다. &lt;개정 2021.4.13.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 노사단체, 퇴직연금업무 유관기관·단체와의 공동 연구사업 및 행정적·재정적 지원</li> <li>2. 퇴직연금제도 운영과 관련한 퇴직연금사업자 평가</li> <li>3. 건전하고 효율적인 퇴직연금제도 운영을 위한 전문 강사 육성 및 교재의 지원</li> <li>4. 그 밖에 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 대통령령으로 정하는 사항</li> </ol> <p>③ 제2항제2호에 따른 평가는 퇴직연금사업자의 운용성과, 운용역량, 수수료의 적정성 등을 대상으로 하며, 그 밖에 평가절차 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
근로자퇴직급여 보장법 시행령	<p>※ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」(약칭 : 퇴직급여법 시행령) [시행 2022.7.12.][대통령령 제32796호, 2022.7.11., 일부개정] 제36조의 2 (퇴직연금사업자에 대한 평가) 고용노동부장관은 법 제24조제2항제2호에 따른 퇴직연금사업자에 대한 평가를 매년 실시한다. [본조신설 2022.4.13.]</p>

9) 금융감독원(2012.4.20.), “퇴직연금 설문조사 결과 및 「가입자가 꼭 알아야 하는 10가지 유의사항 발표”



2022년 사업자평가는 총 43개 사업자(운용관리기  
관 기준, 근로복지공단 제외) 중 40개사가 참여하였으  
며, 적립금 기준으로는 전체 퇴직연금 적립금의 99.9%  
가 참여할 정도로 퇴직연금 시장을 대표하는 평가로  
자리매김하였다. 사업자평가는 크게 ①가입자 상품  
선택권의 질적 제고와 운용성과를 평가하는 적립금  
운용과 ②가입자의 수급권보장 강화를 위해 조직·서비  
스·교육·정보제공·수수료 역량을 집중적으로 평가하  
는 제도 운영 분야로 나뉘어져 있다. ①적립금운용은  
다시 운용역량과 수익률성과의 2개 평가항목으로 세  
분화하여 총 50점이 배분되어 있으며, ②제도 운영은  
조직·서비스역량, 교육·정보제공역량, 수수료효율성  
의 3개 평가항목으로 세분화하여 총 50점이 배분되어  
있다. 이 같이 평가기준은 2개의 평가분야, 5개의  
평가항목, 16개의 평가지표로 구성되어 있으며, 정량  
평가와 정성평가 또한 각각 45점과 55점이 배분되어,  
정량-정성 간의 균형, 제도-자산운용 간의 균형을

도모하고 있다. 평가의 공정성과 객관성 확보를 위해  
심의위원회, 평가편람연구진, 평가수행기관, 평가위  
원(평가단)으로 구분하여 역할을 수행하고 있다. 심의  
위원회는 사업자평가 제도 및 운영 관련 주요 사항에  
대해 의사결정을 담당하는 최고 의사결정기구이다.  
평가편람 연구진은 사업자 평가편람 및 심사매뉴얼에  
대한 제·개정사항 연구를 수행하고, 이를 기반으로  
평가수행기관이 평가단을 구성하여 평가를 수행한다.  
또한 변화하는 제도에 발맞추어 평가지표를 매년 조정  
하고 있으며, 2023년 평가에서는 IPS의무화와 사전지  
정운용제도에 대한 평가항목을 신설하였다. 이처럼  
제도, 자산운용 등 다양한 측면에서 검토가 필요한  
복잡한 퇴직연금 제도의 특성을 고려하여 평가지표를  
개발하고, 공정한 평가가 이루어질 수 있도록 평가체  
계를 구성함으로써 법정평가로서 그 공신력과 공정성,  
객관성, 신뢰성 등을 확보한 평가방식이라 할 수 있다.

〈표 13〉 사업자평가 평가항목 및 배점

분야	항 목	지 표	배점	평가방식
적립금 운용 (50점)	운용역량 (15점)	상품선정·변경 절차의 적정성	5	정성
		적립금운용 지원체제의 적정성	5	
		운용역량 강화 활동 자율기재	5	
	수익률성과 (35점)	원리금비보장상품 수익률	17.5	정량
원리금비보장상품 수익률	17.5			
제도 운영 (50점)	조직·서비스역량 (20점)	재정검증의 적정성	5	정성
		자산관리컨설팅의 적정성	5	
		퇴직연금상담의 적정성	5	
		사전지정운용제도 가입의 적정성	5	
	교육·정보제공 역량 (20점)	교육의 충실성	5	정량/정성
		정보 이용의 편의성	5	
		사전지정운용제도 가입자의 사후관리	5	정성
		연금전환의 충실성	5	
	수수료 효율성 (10점)	가입자 총비용 부담률 (보장상품)	3.5	정량
		가입자 총비용 부담률 (비보장상품)	3.5	
수수료체계의 합리성		3	정성	

사업자평가가 법정평가로서 공정성과 공신력을 확보함에 따라 평가결과에 대한 활용폭도 넓어지고 있다. 우선, 사업자 측면에서는 자신들의 현 수준을 객관적으로 파악하고, 시장경쟁력 제고를 위한 전략을 수립하는데 유용한 정보가 된다. 퇴직연금사업 담당 부서가 부서의 경쟁력 제고를 위해 인적·물적 지원을 경영진에게 요구할 수 있는 근거로 활용할 수 있다. 이러한 피평가기관의 니즈를 반영하는 것은 향후 사업자의 적극적 참여를 유도하여 사업자평가의 지속가능성을 높이고, 퇴직연금시장의 질적 수준을 제고함으로써 궁극적으로 퇴직연금가입자의 후생수준이 올라가는 선순환 구조의 정착으로 이어지는 효과를 기대할 수 있다. 다음으로 가입자 측면에서는 공신력 있는 기관에서 전문성을 가진 평가자들에 대해 우수한 사업자를 선별해 준다는 점에서 정제된 정보를 취득할 수 있다는 장점이 있다. 마지막으로 사업자평가를 주

관하는 정책당국 입장에서는 사업자의 역량 수준을 객관적 관점으로 점검하고, 향후 제도적으로 보완할 점을 찾는 데 도움을 준다. 특히, 평가를 통해 발굴된 우수사례를 언론보도 등을 통해 시장에 공표함으로써 퇴직연금 시장의 질적 발전을 이끌 수 있다. 이를 통해 '사업자평가 → 사업자 역량 제고 → 가입자 복리후생 증진'이라는 선순환구조 형성 가능하다. 최근 몇몇 공공기관에서는 퇴직연금사업자 선정 시 고용노동부에서 수행한 사업자평가 결과를 평가항목(가점항목)으로 포함시키면서, 평가결과가 실질적으로 사업자의 영업에 영향을 미치도록 하는 사례가 나타나고 있다.<sup>10)</sup> 단순히 평가로 끝나는 것이 아니라 공공기관의 사업자 선정에 평가가 영향을 미침에 따라 평가결과에 대한 사업자 피드백도 법정평가 이전 대비 더욱 적극적으로 이루어지고 있으며, 이러한 효과는 향후 더 확대될 것으로 기대된다.

## [ 5 ] 소결

우리나라는 낮은 출산율과 기대수명의 증가로 세계에서 가장 빠르게 인구고령화가 진행되고 있다. 고령화 사회 도래에 대비하여 우리나라는 노후소득보장을 위해 다층노후소득보장체계를 구축하고 있다. 하지만 국민연금은 2차례에 걸친 소득대체를 축소와 재정불안 문제로 인해 다층연금제도를 통한 노후소득확보가 필수적인 상황이며, 3층(개인연금)을 담당하고 있는 세제적격연금은 낮은 수익률로 인한 가입자 불만, 세제비적격연금은 높은 사업비와 과거 부유층의 세테크 수단으로서 성장한 탓에 보편적인 노후소득보장 수단으로는 한계가 있다. 이러한 상황에서 퇴직연금제도는 노후소득보장제도에서 중추적 역할을 맡을 것으로 기대되고 있다. 이러한 관심 속에 퇴직연금은 매년

두 자리 수 이상의 성장세를 시현하며 2022년말 기준 적립금이 331.7조원에 달한다.

퇴직연금의 중요도에도 불구하고 오랜 기간 이어진 퇴직금 제도에 익숙한 탓에 아직까지 노후소득의 중추로서 역할을 수행하기에는 여러 가지 문제점이 존재한다. 첫 번째 문제점은 제도 도입이 대형사업장 중심으로 이루어지고 있다는 점이다. 이를 해소하기 위해 정부는 30인 미만 사업장을 대상으로 근로복지공단의 운용관리사업자 업무를 허가(2010년)하고, 중소기업 퇴직연금기금제도를 도입(2022년 4월) 하였다. 두 번째 문제는 퇴직연금제도 적립금은 자산배분을 통한 장기투자가 적절함에도 불구하고 원리금보장 중심 단기투자 관행이 지속되고 있다는 점이다. 셋째, 퇴직

10) 한국수출입은행은 확정급여형(DB형) 퇴직연금 사업자 선정 시 고용노동부 퇴직연금사업자 평가 결과 상위 10%에 해당하는 평가항목이 있는 경우 가점 5점을 부여하고 있다. 이 외에도 다수의 공공기관이 사업자 선정 시 사업자평가 결과를 가점항목으로 활용하고 있다.



연금은 잦은 중도인출과 개인형IRP의 중도해지로 인해 연금 수령이 활성화되지 못해 근로자 수급권보호라는 제도도입 취지가 무색해지고 있다. 마지막으로 근퇴법 상 사용자의 의무인 가입근로자 교육이 부실하게 이루어지고 있어 근로자의 투자 의사결정이 적극적으로 이루어지기 어려울 뿐만 아니라 제도에 대한 무관심 또는 냉소적 태도를 조장하고 있다.

이상의 문제점은 장기적인 관점에서 구조적 변화를 만들어 내야하며, 퇴직연금 제도 내 참여자들의 이해 상충 문제를 해소하는 방안을 모색해야 한다. 특히, 퇴직연금제도가 기업이 내부에서 운영하던 퇴직금 제도를 외부 퇴직연금사업을 전문으로 하는 사업자에게 운영을 위탁하는 제도인 점을 고려했을 때, 퇴직연금사업자의 역할이 매우 중요하다. 하지만 사업자의 선택은 퇴직연금 제도 내 사업자 역할을 잘 수행하는가 보다는 기존 금융거래 관계나 부수적인 서비스와 연계되어 선택되어지는 경향이 있다. 이러한 문제가 해결되기 위해선 가입자의 합리적 선택이 필요하나, 가입자의 금융지식이 높지 않다는 점을 고려 시 정책당국은 사업자를 모니터링하고, 사업자에 대한 정제된 정보를 제공하여 가입자가 합리적 선택을 하도록 도와야 한다.

퇴직연금제도가 법에 근거하여 반강제적으로 도입된 만큼, 정부는 근로자의 수급권보호와 제도 발전을 위해 정보의 비대칭성을 최소화하기 위한 '이해하기 쉬운 양질의 정보'를 제공할 필요가 있다. 이 같은 점을 고려하여 정부와 근로복지공단은 2017년 퇴직연금사업자 시범평가를 수행하였으며, 2018년부터 정식 사업자평가를 시작하였다. 2022년 7월 개정된 근퇴법 시행령에 의해 법정 평가로 전환되며, 명문화된 법적근거에 따라 고용노동부장관이 실시하는 평가로서 그 중요성이 크게 격상되었다. 2022년 사업자평가는 적립금 기준으로는 전체 퇴직연금 적립금의 99.9%가 참여할 정도로 퇴직연금 시장을 대표하는 평가로 자리매김하였다. 사업자평가는 정량-정성 간

의 균형, 제도-자산운용 간의 균형을 도모하고 있으며, 평가의 공정성과 객관성 확보를 위해 심의위원회, 평가편람연구진, 평가수행기관, 평가위원(평가단)으로 구분하여 역할을 수행하고 있다. 이처럼 다양한 측면에서 검토가 필요한 복잡한 퇴직연금 제도의 특성을 고려하여 평가지표를 개발하고, 공정한 평가가 이루어질 수 있도록 평가체계를 구성함으로써 법정평가로서 그 공신력과 공정성, 객관성, 신뢰성 등을 확보한 평가 방식이라 할 수 있다.

사업자평가가 법정평가로서 공정성과 공신력을 확보함에 따라 평가결과에 대한 활용폭도 넓어지고 있다. 우선, 사업자 측면에서는 자신들의 현 수준을 객관적으로 파악하고, 시장경쟁력 제고를 위한 전략을 수립하는데 유용한 정보가 된다. 가입자 측면에서는 공신력 있는 기관에서 전문성을 가진 평가자들에 대해 우수한 사업자를 선별해 준다는 점에서 정제된 정보를 취득할 수 있다는 장점이 있다. 마지막으로 사업자평가를 주관하는 정책당국 입장에서는 사업자의 역량 수준을 객관적 관점으로 점검하고, 향후 제도적으로 보완할 점을 찾는 데 도움을 준다. 최근 몇몇 공공기관에서는 퇴직연금사업자 선정 시 고용노동부에서 수행한 사업자평가 결과를 평가항목으로 포함시키면서, 평가결과가 실질적으로 사업자의 영업에 영향을 미치도록 하는 사례가 나타나고 있다. 사업자평가가 안착됨에 따라 평가의 영향도가 높아지고 있다. 이는 정책적으로 올바른 방향성이겠으나 사업자 측면에서는 새로운 부담이 될 수 있다. 만약 평가의 방향성이 그릇된 경우, 전체 사업자들을 잘못된 방향으로 이끌 우려도 있다. 따라서 평가의 목적과 방향성을 정기적으로 점검하여 하며, 이를 평가편람에 반영하는 작업이 필요하다. 이와 함께 사업자들의 의견을 청취하여 실질적인 평가가 가능한 지표를 개발함으로써 법정평가로서 영향력이 높아진 사업자평가를 통해 전체 퇴직연금 시장이 발전하기를 기대한다.