

# 퇴직연금 가입자교육 개선 방안

2018. 2

류건식 · 강성호 · 이상우



## 머 리 말

최근 퇴직연금을 둘러싼 환경은 가입자교육을 강화하는 방향으로 급변하고 있다. 퇴직연금시장이 확정급여형에서 확정기여형 중심으로 점차 전환되고 퇴직연금 적립금 규제 완화로 투자상품이 보다 다양화되고 있다. 이처럼 확정기여형 중심의 시장변화, 그리고 위험자산의 투자확대는 투자 중심 가입자교육 강화를 요구하고 있다. 또한 2017년부터 자영업자, 특수직역연금 가입자까지 퇴직연금 가입 대상이 대폭 확대되었다. 이는 퇴직연금제도가 근로자 중심에서 전국민에게로 적용되고 있음을 의미한다. 따라서 이들을 위한 별도의 가입자교육이 요구되고 있는 상황이다. 그럼에도 2005년에 퇴직연금이 도입된 이후 가입자교육 문제점을 보완하기 위한 제도 개선은 거의 이루어지지 않았다. 따라서 많은 가입근로자가 교육을 경험하지 못하고 교육내용 역시 부실하여 형식적인 교육에 그치고 있는 실정이다. 따라서 가입자교육 실태를 재검토한 후 최근의 퇴직연금 환경에 부합하는 방향으로 제도 개선이 모색될 필요가 있다. 이에 우리 원은 근로자가 퇴직연금제도를 보다 이해하고 합리적인 투자의사결정을 할 수 있는 가입자교육 개선 방안을 모색하고자 본 과제를 추진하였다. 이를 위해 가입자교육의 의의 및 체계를 검토하고 일본을 비롯하여 미국과 영국의 가입자교육 사례를 살펴본다. 그리고 설문조사를 통하여 우리나라의 가입자교육 실태는 어떠한지 등을 살펴 본 후에 바람직한 가입자교육 개선 방안을 모색하고자 하였다. 이러한 점에서 본 보고서에서 제시한 대응 방안들은 가입자교육에 대한 정책을 수립하고, 더 나아가 근로자의 수급권 보호를 강화하는데 조금이나마 기여할 것으로 기대한다.

마지막으로 본 보고서의 내용은 연구자 개인의 의견이며, 우리 원의 공식적인 의견이 아님을 밝혀 둔다.

2018년 2월

보 험 연 구 원  
원장 한 기 정



## ■ 목차

---

### 요약 / 1

#### I. 서론 / 14

1. 연구배경 / 14
2. 선행연구와 차별성 / 16
3. 연구방법 및 구성 / 19

#### II. 가입자교육 의의 및 체계 / 21

1. 가입자교육 의의: 정의, 목적, 유형 / 21
2. 가입자교육 특징 차이 / 23
3. 가입자교육 체계: 법체계 중심 / 25

#### III. 해외 가입자교육 사례 및 특징 / 29

1. 제도적 현황 / 30
2. 가입자교육 사례 / 31
3. 소결: 특징 중심 / 55

#### IV. 가입자교육 실태 및 인식 평가 / 57

1. 가입자교육 조사 방법 / 57
2. 가입자교육 실태 / 60
3. 가입자교육 인식 / 77
4. 종합 평가: 개선과제 중심 / 83

#### V. 가입자교육 개선 방안 / 87

1. 기본 방안의 설정 / 87
2. 세부 개선 방안 / 90

#### VI. 요약 및 결론 / 98

### | 참고문헌 | / 101

### | 부록 | / 105

- 부록 I : 가입자교육 실태조사 설문지 / 105

## ■ 표 차례

---

- 〈표 Ⅱ-1〉 가입자교육 정의 및 목적 / 22
- 〈표 Ⅱ-2〉 퇴직연금 가입자교육 특징 비교 / 24
- 〈표 Ⅱ-3〉 퇴직연금 가입자교육제공 관련 법령 / 26
- 〈표 Ⅱ-4〉 근로자 퇴직급여보장법상 가입자교육 사항 / 27
- 〈표 Ⅱ-5〉 가입자교육 방법 및 절차 / 28
- 〈표 Ⅲ-1〉 확정각출연금법상 가입자교육 관련 규정 / 31
- 〈표 Ⅲ-2〉 ERISA법상의 교육 관련 정보제공 내용 / 32
- 〈표 Ⅲ-3〉 미국 노동부가 제시한 가입자 정보제공 목록 33
- 〈표 Ⅲ-4〉 미국 투자교육 가이드라인(요약) / 36
- 〈표 Ⅲ-5〉 일본의 가입자교육 가이드라인 구성 / 37
- 〈표 Ⅲ-6〉 일본의 가입자교육 가이드라인 / 38
- 〈표 Ⅲ-7〉 일본 계속교육 방향 / 39
- 〈표 Ⅲ-8〉 기업연금기금 연합회의 계속교육 내용 / 40
- 〈표 Ⅲ-9〉 일본 가입자교육 전문가 유형 / 41
- 〈표 Ⅲ-10〉 J-PEC 가입자교육 서비스 형태 / 47
- 〈표 Ⅲ-11〉 기업교육 담당자 양성 프로그램 / 49
- 〈표 Ⅲ-12〉 가입자 투자성향 질문 및 온라인 톨 / 50
- 〈표 Ⅲ-13〉 모범사례 공시를 위한 가입자교육 조사 내용(요약) / 54
- 〈표 Ⅲ-14〉 가입자교육 특징(요약) / 56
- 〈표 Ⅳ-1〉 설문조사 대상 및 방법 / 58
- 〈표 Ⅳ-2〉 DC형 가입근로자 관련 설문조사 내용 / 59
- 〈표 Ⅳ-3〉 DC형 가입기업 관련 설문조사 내용 / 59
- 〈표 Ⅳ-4〉 퇴직연금 가입자교육 담당 인력 현황 / 60
- 〈표 Ⅳ-5〉 기업의 가입자교육 법적 책임 인지 실태 / 61
- 〈표 Ⅳ-6〉 저소득계층 교육 횟수 의무화 선호 실태 / 62
- 〈표 Ⅳ-7〉 교육 미실시 제재조치 강화 선호 실태 / 63
- 〈표 Ⅳ-8〉 가입자교육 담당 주체 현황 / 63
- 〈표 Ⅳ-9〉 가입자교육 수수료 부담 / 64

## ■ 표 차례

---

|                                        |
|----------------------------------------|
| 〈표 IV-10〉 퇴직연금 가입자교육 경험(가입근로자 대상) / 65 |
| 〈표 IV-11〉 퇴직연금 가입자교육 방법 / 66           |
| 〈표 IV-12〉 퇴직연금 가입자교육 내용 / 66           |
| 〈표 IV-13〉 회사규모별 가입자교육 형태 / 68          |
| 〈표 IV-14〉 퇴직연금 가입자교육 만족도 / 69          |
| 〈표 IV-15〉 퇴직연금 가입자교육 이해도 / 70          |
| 〈표 IV-16〉 퇴직연금 투자교육 경험 / 70            |
| 〈표 IV-17〉 투자상품 이해도 향상 / 71             |
| 〈표 IV-18〉 투자교육 이후 투자상품 구성 변경 / 72      |
| 〈표 IV-19〉 가입자교육 실시계획 여부 / 74           |
| 〈표 IV-20〉 가입자교육 실시 방법 / 74             |
| 〈표 IV-21〉 가입자교육 실시 방법 계획 / 76          |
| 〈표 IV-22〉 DC형 가입자 속성별 가입자교육 문제 인식 / 79 |
| 〈표 IV-23〉 가입자교육 개선 필요성 인식 정도 / 83      |
| 〈표 IV-24〉 가입자 설문조사 결과 / 84             |
| 〈표 IV-25〉 개선과제 평가 / 84                 |
| 〈표 V-1〉 개선의 기본 방안 / 88                 |
| 〈표 V-2〉 사용자 등의 교육책임 강화(안) / 90         |
| 〈표 V-3〉 가입자교육의 내실화 유도(안) / 92          |
| 〈표 V-4〉 가입자교육의 인프라 제고(안) / 95          |
| 〈표 V-5〉 가입자교육 관리·감독(안) / 97            |

## ■ 그림 차례

---

- 〈그림 Ⅲ-1〉 일본 퇴직연금 관리사 자격 취득 절차 / 42
- 〈그림 Ⅲ-2〉 영국 공적 교육전문 기구 운용 / 44
- 〈그림 Ⅲ-3〉 교육 전문기관(기업연금연합회)에 의한 가입자교육 / 45
- 〈그림 Ⅲ-4〉 (주)손보재팬 기업별 맞춤형 교육자료 / 48
- 〈그림 Ⅲ-5〉 가입자별 온라인 교육 프로그램 Table / 49
- 〈그림 IV-1〉 퇴직연금 가입자교육 형태 / 67
- 〈그림 IV-2〉 퇴직연금 가입자교육 내용 / 68
- 〈그림 IV-3〉 투자상품 포트폴리오 변경 후 운용수익률 향상 여부 / 73
- 〈그림 IV-4〉 가입자교육 내용 포함 계획 / 75
- 〈그림 IV-5〉 가입자교육 추진 애로사항 / 77
- 〈그림 IV-6〉 DC형 가입자의 가입자교육 문제 인식 / 78
- 〈그림 IV-7〉 기업의 가입자교육 개선사항 / 80
- 〈그림 IV-8〉 투자교육 내용 중 근퇴법 보완사항 / 81
- 〈그림 IV-9〉 정부의 가입자교육 개선사항 / 82

# **A Study on the Improvement of Retirement Pension Education**

Recently, the market for Retirement Pension has shifted from Defined Benefit(DB) to a Defined Contribution(DC)type, and investment products have become more diversified due to the deregulation of Retirement Pension. DC-oriented market change and investment in risky assets require investment-oriented education.

In 2017, the number of persons eligible to participate in Retirement Pensions has greatly increased, from self-employed persons to Special Occupation Pension insured person.

This means that the Retirement Pension system has expanded from the workers to the entire population. Therefore, independent Retirement Pension Education is required.

This Report aims to understand the Retirement Pension system and find ways to improve education to make reasonable investment decisions. To do this, we review the significance and system of Retirement Pension Education. And we review Retirement Pension Education cases in Japan, USA and UK, and through the survey, we analyzed the current state of Retirement Pension Education in Korea.

In this regard, the countermeasures in this report are expected to contribute to the establishment of a policy on Retirement Pension Education and further enhance the protection of workers' entitlement.



## 요 약

### I. 서론

- 최근 퇴직연금시장이 DB형 중심에서 DC형 중심으로 전환되고 적립금 운용규제 완화 등으로 퇴직연금을 둘러싼 환경은 가입자교육을 보다 요구함
  - 2017년부터 자영업자 등으로 퇴직연금 가입 대상이 대폭 확대되어 별도의 가입자교육이 필요한 상황임
  - 그럼에도 가입근로자의 35%가 교육을 경험하지 못하고 교육내용 역시 부실해 형식적인 교육에 그치는 것으로 조사됨
- 이에 본 연구는 가입자교육의 해외 사례 및 특징, 가입자교육의 실태 및 인식평가 등을 통해 환경변화에 부응한 개선 방안을 검토함
  - 해외의 가입자교육 실태를 우리나라와 대비하여 평가한 후 나타난 제반문제에 기초하여 개선 방안을 제시함

### II. 가입자교육 의의 및 체계

- (의의) 가입자가 퇴직연금과 관련해 합리적인 의사결정을 내릴 수 있는 능력을 향상시키고 의사결정에 필요한 지식과 정보를 제공하는 것을 의미함
  - 교육목적은 근로자의 퇴직급여에 대한 수급권 보호와 적립금의 안정적 운용을 통해 근로자의 노후생활을 대비하는 데 있음
  - 가입자교육의 일차적 목적은 가입자의 수급권 보호이며 이차적 목적은 합리적 자산운용을 통한 노후자산 확보임
  - 가입자교육 목적에 기초하는 경우 가입자교육 유형은 퇴직연금 전반에 대한

## 제도교육과 투자교육으로 크게 이원화됨

- (특징) 퇴직연금 가입 대상자 및 가입목적 등을 고려할 때 일반 금융소비자교육과 차이가 존재함
  - 퇴직연금 피교육자는 비교적 동질적 그룹이고 피교육대상자의 노후생활 복리증진이라는 뚜렷한 목적을 지니고 있는 점에서 차이가 존재함
  - 금융소비자교육은 교육기관 중심으로 이루어지는 반면, 가입자교육과 관련된 자는 근로자를 제외한 모든 수탁자가 해당됨
  - 또한 퇴직연금 가입자교육 부실은 가입자 이익을 침해할 여지가 있는 반면, 금융소비자교육 부실은 금융문제 해결능력 미흡으로 나타나는 점이 차이임
- (법체계) 근퇴법에 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 교육을 실시하여야 한다고 명시하고, 사업자에게 교육을 위탁할 수 있도록 규정함
  - 가입자교육의 일차적 책임은 사용자인 기업에 있지만 사업자에 위탁하여 운영하도록 하고 있어 이차적 책임은 사실상 사업자에 있음
  - 교육사항은 전반적인 제도내용과 DB형제도 및 DC제도 특성에 따라 규정하고 있음
    - 제도일반에 관한 내용은 각 제도에 공통적으로 적용되는 내용으로 퇴직연금제도 및 이와 관련된 세제, 노후설계에 관한 사항임
    - DB형은 부담금 납입, 급여액 수준 등 근로자 수급권과 관련된 사항이, DC형은 자산운용 방법, 수수료 수준 등과 관련된 사항이 교육내용임
  - 사내게시, 서면, 집합교육 등을 통해 교육하도록 되어 있으며, 사업자에 위탁시 교육시기, 교육방법 등을 포함한 위탁계약을 체결하도록 규정함

### Ⅲ. 해외 가입자교육 사례 및 특징

#### 1. 현황

- 미국은 가입자에 대한 교육의무가 법에 직접적으로 규정되어 있지 않지만 수탁자책임을 이행하기 위해 간접적으로 가입자교육을 유도함
  - ERISA법은 퇴직연금 플랜 운영관리 등 재량권이 있는 수탁자에게 충실의무, 주의의무 등 수탁자책임을 부여함
  - 이러한 수탁자책임을 경감하기 위해 미국기업은 자발적으로 가입자에게 교육 서비스를 제공하는 추세임
- 영국은 퇴직연금 가입에 강제성이 없어 세금혜택을 통해 퇴직연금 가입을 유도하므로 근로자 대상 가입자교육을 수탁자의무사항으로 규정하지 않음
  - 즉, 제도적 장치보다 사용자의 자율적 판단에 의해 가입자교육이 이루어지고 있는 실정임
  - 반면 일본은 DC형 퇴직연금에 대해 법적·제도적으로 가입자교육을 의무화하고 있는 점이 특징임
    - 최근 일본은 가입자교육을 충실의무와 주의의무에 입각하여 사용자에게 노력의무를 부과하고 있으며 제도 도입 후 계속교육의무를 별도로 부과함

#### 2. 사례

- (교육 가이드라인) 미국은 가입자에게 운용상품에 관한 정보를 제공하도록 하고 있으며 제공할 정보는 필수제공정보, 요청 시 제공정보 등이며 투자교육 가이드라인을 제시함
  - ERISA 404(c) 규칙 등을 참조하여 미국 노동부는 금융회사 등 수탁기관이 가입자에게 제공해야 할 운용상품에 관한 정보를 제시함

- 또한 교육내용을 명확히 하는 투자 가이드라인을 설정하고 이 기준에 입각하여 가입자교육이 이루어지도록 유도함
    - 금융 및 투자정보, 자산배분 등과 관련된 사항에 대해 가이드라인을 설정하고 있으며 이 가이드라인에 의해 투자교육이 이루어짐
  - 일본 또한 미국처럼 가입자교육 가이드라인을 사용자 및 수탁자에게 통지하는 방식으로 제시함
    - 기여한도액, 운용상품, 급여수령방법, 수탁기관 역할, 자산운용 시 유의점, 리스크 종류와 내용, 분산투자 방식과 효과 등을 교육하도록 함
- (계속 교육) 일본은 운용규제 완화 등으로 DC형 가입자의 운용상품 니즈가 보다 다양화됨에 따라 투자지식 이해도 향상을 위한 계속교육을 강화함
- 2011년 법률개정을 통해 계속교육에 대해 사용자 배려의무를 명문화함
    - 법률개정에 기초하여 기업연금연합회 등에서는 계속교육방향을 설정하여 계속교육 시행을 권장함
  - 법령상에 예시된 교육사항, 연금제도 전반 및 은퇴설계를 교육하며 집합교육 또는 가입자별 차등교육, 테마별 교육 등을 병행하도록 하고 있음
    - 계속교육에서 다루는 주요내용은 직장인 인생설계, DC제도 자산운용 방법, PDPA(Plan, Do, Check, Action) 사이클 이해, 자산배분 등임
- (교육 전문성) 미국은 연금전문가 교육과 전문가 자격증제도 등에 의해 가입자교육 전문성을 제고하기 위해 퇴직연금 교육 프로그램을 운영함
- 그 대표적인 것이 RPA(Retirement Plans Associate) 자격제도 운영이며 최근에는 401(k) 플랜, IRA와 관련된 지식까지 자격제도에 포함함
  - 영국은 기업의 퇴직연금 담당자의 전문성이 가입자교육의 질적 측면에서 중요하다고 인식하고 수탁자전문지식을 감독규정에서 요구함
  - 일본 또한 상공회의소와 일본 DC협회가 각각 운영하는 DC Planner와 DC Advisor 등의 퇴직연금 관련 자격제도를 도입·운영함

- 2016년 일본은 퇴직연금연합회가 주관하는 퇴직연금 관리자 자격제도를 별도로 도입하여 가입자교육 담당자의 전문성 제고에 노력함

■ (교육인프라) 영국은 연금교육서비스센터(The Pension Advisory Service)를 설치해 양질의 교육서비스를 제공받을 수 있도록 인프라를 구축함

- TPAS는 정부로부터 독립된 업무를 수행하는 공공기관으로 퇴직연금과 관련된 정보와 지식을 제공하는 서비스를 제공함

- TPAS는 교육 프로그램 개발 및 서비스 제공에 주도적 역할을 담당하며 사용자가 TPAS에 가입자교육을 의뢰할 경우 교육서비스를 제공함

- 반면 일본의 경우는 기업연금연합회에서 DC형 가입자를 대상으로 사용자(기업)로부터 위탁받아 교육서비스를 제공함

- 공동교육의 경우 교육을 실시하기 곤란한 기업의 종업원과 개인적인 사정으로 공동교육에 참석하지 못한 가입자를 대상으로 실시함

■ (교육차별화) 일본 수탁기관들은 전문회사를 통한 교육서비스 제공, 전문교육조직 운영, 가입자별 맞춤형 교육 등을 통해 교육서비스를 차별화함

- J-PEC(Japan Pension Navigator) 등과 같은 운영관리 전문회사를 공동으로 설립하여 퇴직연금 가입자교육을 체계적으로 실시함

- 일본의 손보재팬 DC는 가입자교육 전문조직을 개설하고 다양한 교육자료 등을 개발함으로써 교육서비스의 차별화를 도모함

- 특히 2008년부터 교육전문부서 HARP(Happy Aging and Retirement Planner)를 설치·운영함

- HARP 교육 프로그램은 고객의 만족도를 높이기 위해 가입업종 및 규모, 근로자 직군 및 가입연령 등에 따라 맞춤형 교육서비스를 제공함

- Fidelity는 IT 기술력을 바탕으로 한 인터넷을 통해 자동화된 매뉴얼을 사용함으로써 가입자별로 맞춤형 교육서비스를 제공함

- 또한 미국 와이어 하우저(Weyerhaeuser)社 등은 수탁기관에 가입자교육을 위탁

하지 않고 사용자가 직접 근로자 대상으로 차별화된 가입자교육을 실시함

- 미국 와이어 하우저社は 가입자교육 프로그램 차별화를 통해, 일본 이온社는 금융기관과 연계된 가입자교육을 통해, 일본 CSK 그룹은 맞춤형 계속교육을 통해 자사의 근로자에게 교육서비스를 제공함

■ (정책당국 역할) 일본은 가입자교육 모범사례 공시, 주기적인 가입자교육 실태조사 등을 통해 가입자교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 담당함

- 일본 후생노동성은 가입자교육 제공 경험이 부족한 기업들에게 도움이 될 수 있도록 퇴직연금 교육제공 모범사례를 조사하여 웹사이트에 공지함
  - 모범사례의 주요내용은 가입자교육 내용, 가입자교육 제공체계, 계속교육 실시, 교육방법 등임
- 또한 가입자교육 문제 등을 파악하기 위해 가입자교육 실시를 포함한 DC형 제도 전반에 대한 실태조사를 민간기관에 위탁하여 시행함
  - 가입자교육이 규제보다는 시장의 자율기능에 의해 보다 내실화되도록 정부가 적극 유도함

### 3. 소결(특징)

■ 특징으로는 기금형으로 운영하는 국가는 일본에 비해 법적규제가 엄격하지 않지만 수탁자책임을 경감하기 위해 양질의 교육서비스를 제공하는 점임

- 가입자교육 가이드라인 설정, 계속교육 지침 등을 마련하여 가입자교육 내실화를 유도하고 있는 것으로 평가됨

■ 또한 퇴직연금 관리사제도 도입, 수탁자 전문지식 요구를 통해 교육전문성을 강화하며, 교육인프라를 통해 교육의 사각지대를 해소하고자 하는 점임

- 미국은 RPA 제도, 일본은 퇴직연금 관리사제도, 영국은 수탁자 전문지식 요구 등을 통해 교육 전문성을 제고하고 있는 것으로 판단됨

○ 또한 영국은 공적 교육전문기관 운영, 일본은 민간 교육전문기관 운영 등을 통해 교육의 사각지대를 해소하고자 하는 점이 특징적임

■ 특히 수탁기관들은 전문회사에 의한 교육 제공 등을 통해 교육 차별화를 유도하고 사용자 중심으로 교육을 제공하고 있음

○ 가입자교육 모범사례 공시 등을 통해 기업으로 하여금 교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 정책당국이 담당하는 점은 시사하는 바가 큼

## IV. 가입자교육 실태 및 인식 평가

### 1. 가입자교육 실태

■ 30인 미만 기업의 가입자교육 담당 인력은 매우 적어 영세기업의 86.7%가 1명이 가입자교육을 담당함

○ 300인 이상 대기업 대부분(66.7%)은 2명 이상의 가입자교육 담당자를 두고 있어 영세기업과 비교 시 큰 차이가 존재함

■ 기업의 32.0%가 가입자교육의 법적 책임을 인식하지 못하고 저소득계층에 대한 교육 횡수 의무화, 제재조치 강화 등에 매우 부정적임

○ 가입기업의 56.7%가 가입자교육 횡수 의무화를 반대하고, 교육 미실시에 엄격한 제재조치가 필요하다고 응답한 비율은 16.3%에 불과함

■ 가입기업의 87.7%는 사업자에 위탁하여 교육을 실시하며, 계속교육 경험 이 거의 없으며 기업 간 대면교육의 차이가 크게 나타남

○ 제도 가입 후 계속교육을 받은 근로자는 14.3%에 불과하며 대기업에 비해 중소기업의 경우 대면교육의 비중이 매우 낮은 수준임

- 가입자교육의 내용은 초보적인 퇴직연금제도 일반교육(40.2%) 중심으로 이루어지고 있는 상황임
- 가입자교육 경험이 상대적으로 부족한 영세기업의 근로자가 교육의 만족도 및 이해도가 높은 것으로 나타남
  - 가입자교육 기회가 상대적으로 낮은 저소득계층이 가입자교육에 대한 니즈가 높아 자연스럽게 퇴직연금 이해도 향상으로 나타난 결과임
- 가입자교육에서 핵심적인 투자교육을 받은 근로자는 21.7%에 불과하고 투자교육의 경험은 소득이 높은 대기업일수록 높은 수준임
  - 투자교육 이후 가입자의 42.4%가 투자상품에 대한 이해도가 향상되고 투자상품 포트폴리오 변경으로 운용수익률이 향상된 것으로 나타남
  - 원리금보장형보다 실적배당형 중심으로 투자상품을 변경(88.2%)하여 68.8%의 가입자가 1~3%의 운용수익률 상승효과를 시현함

## 2. 가입자교육 인식: 문제 및 개선인식 중심

- 가입근로자는 형식적인 가입자교육을 가장 큰 문제로 인식하고 다음으로 기업의 교육 무관심, 교육 담당자의 전문성 부족, 대면교육 부실 등을 지적함
  - 저소득계층 근로자는 형식적인 가입자교육(28.4%)보다 오히려 기업의 교육 무관심(36.5%)을 더 큰 문제로 인식하는 점이 특징적임
- 가입근로자는 기업이 개선할 사항으로 적립금 운용에 필요한 투자교육 추가를 지적하고 있으며 다음으로 언제든지 교육받을 수 있는 여건 조성임
  - 기업의 개선사항은 투자교육 추가(28.2%), 교육받을 환경 조성(19.3%), 근로자 눈높이에 맞는 교육제공(18.0%) 순임
  - 투자교육 추가사항으로는 투자수익률 및 위험정도(49.0%), 투자상품 수수료(48.7%), 금융투자정보(43.0%) 등이 필요하다고 지적함

- 가업근로자는 정부가 개선할 사항으로 교육내용의 표준화(35.0%), 전문교육기관 운영(17.5%), 교육 관리·감독(14.8%)이 필요하다고 지적함
  - 반면, 공영방송을 활용한 가업자교육 홍보, 기업의 교육책임 강화는 상대적으로 낮은 개선사항으로 지적함
  - 개선의 필요성 인식정도는 성별, 연령별, 소득계층별, 기업규모별 등에 따라 차이가 존재해 향후 이를 감안한 대책마련이 필요한 것으로 판단됨

### 3. 가업자교육 평가: 개선과제 중심

- 가업자 설문조사 결과를 외국의 가업자교육 사례와 비교하는 경우, 우리나라 가업자교육은 대략 다음과 같은 개선과제가 존재하는 것으로 평가됨
- 가업자교육 법적 책임은 미국 등에 비해 엄격하지만 사업자에게 교육을 일괄 위탁함으로써 사용자 역할이 상대적으로 미흡한 것으로 평가됨
  - 가업자교육의 법적 책임이 사용자에게 일차적으로 있다는 사실 자체도 알지 못하는 중소기업이 상당하고 법적제재에는 매우 부정적임
- 교육내용이 매우 형식적이며 투자 중심 교육이 제대로 이루어지지 않아 퇴직연금 규제 완화 등 환경변화에 대응하지 못하는 것으로 평가됨
  - 반면 미국 등 선진국은 가업자교육 매뉴얼 작성과 표준화, 투자교육 가이드라인 설정 등으로 교육의 내실화를 도모하는 것으로 판단됨
- 영세기업은 비용부담 가중으로 교육 담당 인력이 부족하여 체계적인 교육시행이 어렵고 교육활성화를 위한 정책당국의 역할도 미미한 것으로 평가됨
  - 기업규모가 작을수록 가업자교육 경험이 낮고 대면교육 등을 통한 교육이 이루어지지 않아 이들을 위한 교육인프라 구축이 필요한 것으로 판단됨
  - 일본 등에 비해 가업자교육에 대한 정부 역할이 미흡한 것으로 나타나 가업자교육의 관리·감독 차원에서 정부의 역할 문제가 중요과제로 평가됨

## V. 가입자교육 개선 방안

### 1. 기본 방안의 설정

- 가입자교육에 대한 해외 사례, 우리나라 가입자교육 실태 등을 비교한 후, 나타난 문제점을 검토한 결과, 제도 개선은 4가지 측면에서 요구됨
  - 이들 4가지 기본 방안에 기초하여 각각의 세부 개선 방안을 모색함

〈요약 표-1〉 개선의 기본 방안

| 검토 결과                                                                                  | 개선의 기본 방안 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 책임의식 결여</li> <li>- 사용자 등</li> </ul>        | 방안<br>설정  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 수탁자에 대한 교육 책임이 부여되는 방향</li> <li>- 근로자와 수탁자 간 이해상충문제 해소</li> <li>• 교육의 내실화를 유도하는 방향</li> <li>- 실질적인 가입자교육 지향</li> <li>• 인프라구축을 통해 교육 사각지대 해소 방향</li> <li>- 저소득계층 등 교육 취약계층 해소</li> <li>• 교육 인식 전환을 유도하는 방향(정부역할)</li> <li>- 가입자교육 관련자의 인식전환 필요</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육의 내실화 부재</li> <li>- 형식적인 교육</li> </ul>      |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 취약계층 대상 교육 미흡</li> <li>- 교육인프라 미구축</li> </ul> |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 관련자 인식저조</li> <li>- 정책당국 등</li> </ul>      |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

- 우리나라 퇴직연금 운영은 미국 등과 달리 계약형으로 이루어지고 있는 점을 감안해 제도 개선이 필요하다는 점임(〈요약 표-1〉 참조)
  - 둘째, 가입자교육이 실질적으로 이루어지는 방향(가입자교육의 내실화)으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다는 점임
  - 셋째, 제도 개선은 가능한 한 퇴직연금제도의 이해도가 부족하고 투자능력이 미흡한 취약계층 근로자 중심으로 이루어질 필요가 있다는 점임
  - 넷째, 사용자, 사업자, 정책당국 모두가 교육의 중요성을 재인식하는 방향으로 제도 개선이 요구된다는 점임

## 2. 세부 개선 방안

### 가. 사용자의 가입자교육 책임 강화

- 사용자와 사업자 간의 역할 분담 차원에서 사용자에게 가입자교육이 제대로 이루어지고 있는지 점검하고 평가하는 역할을 부여하는 것이 바람직함
  - 기업에게 일차적 가입자교육 법적 책임이 있음에도 이를 인식하지 못하고 있는 등 사용자의 가입자교육 무관심(30.5%)이 심각하기 때문임
  - 따라서 사용자가 사업자에게 가입자교육을 위탁하여 교육책임 모두를 전가하지 않도록 제도 개선이 필요함
- 제도 도입 이후 교육이 지속적으로 이루어지도록 사용자에게 대한 계속교육의무 규정을 마련하고 교육정도를 반영한 성과를 명확히 하는 방안이 요구됨
  - 우리나라는 1회 이상 교육 실시 규정이 있는 반면, 일본처럼 계속교육에 대한 사용자 책임이 명문화되어 있지 않아 교육활성화가 미흡함
  - 또한, 교육 미시행에 따른 페널티 부여도 필요하지만, 교육이 충실히 이루어졌을 경우 인센티브 부여 방안도 전향적으로 검토할 필요가 있음

### 나. 가입자교육의 내실화 유도

- 미국 등처럼 필수적으로 교육하여야 하는 사항을 제시한 교육 가이드라인을 마련하고 가입자교육의 내용을 표준화(매뉴얼화)할 필요가 있음
  - 근퇴법상에 교육내용이 광범위하게 명시되어 있지만 어느 범위까지 교육이 이루어져야 하는지 불명확해 교육내용이 상이하기 때문임
    - 설문조사 결과, 가입근로자 및 가입기업 모두 형식적인 가입자교육을 가장 큰 문제로 지적함
  - 따라서 최소한 어느 범위까지 교육이 이루어져야 하는지 교육 가이드라인 지

## 침을 제시하는 것이 바람직함

- 또한 가입자교육 내용을 고려한 교육방법의 차별화, 가입자 특성을 고려한 맞춤형 교육 실시가 이루어질 필요성이 있음
  - 제도일반 등 간단한 정보제공이 요구되는 내용은 서면교육으로, 재무 투자교육 등 집중도가 요구되는 내용은 집합교육으로 하는 방안이 필요함
    - － 적립금 운용 방법, 노후재무설계 등 가입자의 노후에 직접적 영향을 미치는 사항에 대해서는 대면(집합)교육을 원칙으로 하는 방안 검토 등이 필요함
  - 동일한 교육을 반복 실시하는 경우 교육의 필요성을 느끼지 못하므로 직종별, 성별 등을 감안한 맞춤형 교육 프로그램을 개발할 필요가 있음
- 투자 중심 가입자교육을 통해 투자운용능력을 제고할 수 있도록 투자상품의 운용 방법 등에 대한 교육 강화가 요구됨
  - 근퇴법의 투자교육 사항에 투자상품의 예상수익률 및 위험정도, 투자상품 운용수수료, 투자방법 등을 추가 반영하여 교육하는 것이 바람직함
    - － 투자교육을 받은 가입자의 42.3%가 교육 이후 투자상품을 변경하였으며, 변경 후 94%가 수익률 개선효과가 나타나고 있기 때문임
  - 특히 소득이 낮은 근로자나 영세사업장 근로자일수록 투자교육의 경험미 없는 것으로 나타나, 이들을 위한 투자교육 방안 모색이 요구됨

## 다. 가입자교육의 인프라 강화

- 저소득 계층 근로자 등을 위해 가입자교육을 객관적이고 독립적으로 제공하는 전문화된 가입자교육 서비스센터 도입이 검토될 필요가 있음
  - 설문조사 결과, 가입자들은 원하는 시간에 교육을 받기 어렵고 회사가 교육참여를 적극 독려하지 않는 점 등을 큰 문제로 지적함
  - 가입자와 사용자, 또는 사업자 간의 이해상충문제를 해소하여 교육의 질을 제

고할 수 있는 영국식 교육 인프라 구축 검토가 요구됨

- 또한 자영업자 등 교육 소외계층을 위해 퇴직연금 모집인이 가입자교육 서비스를 제공토록 하고 교육전문가 양성제도의 도입 검토가 바람직함
  - 자영업자, 공무원 등 기업에 근무하지 않는 퇴직연금 가입자 대상으로 퇴직연금 모집인이 교육을 담당하는 것도 하나의 대안이 되기 때문임
  - 또한 연금교육 담당자의 전문성이 미흡한 것으로 나타나 연금교육 전문가 양성제도의 도입 검토가 요구됨
    - 미국의 연금전문가 자격제도, 일본의 퇴직연금 관리사제도, 영국의 수탁자 자격기준 강화 등을 벤치마킹할 필요성이 존재함

#### 라. 가입자교육의 관리·감독 철저: 정부역할 중심

- 가입자교육에 대한 현장 실사나 설문조사를 주기적으로 실시하여 교육실시 여부, 교육내용 등에 대한 평가가 이루어지도록 정책적 제도 개선이 요구됨
  - 사용자의 퇴직연금 사업자에 대한 책임 전가 등 총체적인 가입자교육 부실문제를 개선하기 위해 가입자교육 참여자의 인식전환이 절실함
    - 이를 위해 가입자교육에 대한 정부의 인식전환과 역할이 보다 중요함
  - 또한 교육결과에 대한 가입자 평가와 외부 퇴직연금 전문기관의 평가 등 다면평가제도의 운영을 전향적으로 검토할 필요가 있음
- 또한 일본처럼 수탁기관 또는 사용자의 가입자교육 모범사례를 정부차원에서 발굴하여 교육 기법 등이 공유되도록 유도하는 것이 바람직함
  - 가입자교육은 교육참여자의 적극적인 관심과 참여를 이끌어내야 하고 여기에는 교수방법 등 많은 기술적 측면이 요구되기 때문임
  - 또한 퇴직연금 참여자의 교육 중요성 인식 확대와 근로자의 인식 전환을 위해 정부차원의 교육 독려 및 홍보 방안이 마련되어야 할 것임

---

# I. 서론

---

## 1. 연구배경

기존 퇴직금제도가 안고 있는 근로자의 수급권 보호 문제, 자산운용의 선택폭 제약 문제, 노후소득보장 역할 문제를 보완한 퇴직연금제도가 도입된 지 12년이 되었다. 퇴직연금 도입 이후 가입자가 증가하여 2016년 말 618만 명에 이르고 전체 상용 근로자의 약 53.4%가 퇴직연금을 가입하여 양적인 성장을 이루고 있다.

그럼에도 퇴직연금 이해 부족과 불신으로 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 전환이 적극적으로 이루어지지 않아 퇴직연금 활성화가 미흡한 것 또한 사실이다. 대부분 근로자들은 평소 익숙한 퇴직금제도에 비해 상대적으로 뚜렷한 혜택이 없는 상황에서 굳이 퇴직연금제도로 전환할 필요가 없다는 입장을 보이고 있다.<sup>1)</sup> 이런 점에서 퇴직금제도를 선호하는 대다수 근로자를 대상으로 노후소득 보장의 중요성을 재인식시키고 퇴직연금 이해를 증진시키려는 노력이 절대적으로 필요한 시점이다. 퇴직연금제도에 미가입한 근로자에 대해서 퇴직연금제도를 이해시키기 위한 별도의 교육이 요구된다.

더욱이 퇴직연금에 가입한 근로자에 대한 교육도 보다 요구되고 있다. 그 이유는 지금까지 퇴직연금 가입 근로자에게 교육이 제대로 이루어지고 있지 않기 때문이다. 금융감독원 조사(2012)에 의하면 가입 근로자의 약 35%가 가입자교육을 경험하지 못하고 교육 내용 역시 부실하여 형식적인 교육에 그치고 있다.<sup>2)</sup> 또한 퇴직연금 사

---

1) 현재 퇴직급여제도는 퇴직금제도와 퇴직연금제도로 이원화(비강제화)되어 있으며, 퇴직연금제도의 세제혜택이 높지 않아 퇴직 시 일시금으로 수령할 수 있는 퇴직금제도에 대한 선호도가 높게 나타남

2) 금융감독원 보도자료(2012. 4. 20), “퇴직연금 설문조사 결과 및 가입자가 꼭 알아야 하는

업자 대상 조사(2016)<sup>3)</sup>에 의하면 사용자 책임의식 결여로 형식적 교육에 치우치고 있으며 사업자의 교육 전문성 또한 미흡한 것으로 나타났다.<sup>4)</sup> 그럼에도 2005년 퇴직연금 도입 이후 유독 가입자교육 문제점을 보완하기 위한 제도 개선은 거의 이루어지지 않았다.<sup>5)</sup>

특히 최근 퇴직연금을 둘러싼 환경은 가입자교육을 보다 요구하는 방향으로 급변하고 있다. 퇴직연금시장이 DB형 중심에서 DC형 중심으로 점차 전환되고 퇴직연금 적립금 규제 완화로 투자상품이 보다 다양화되고 있다. 이처럼 DC형 중심의 퇴직연금시장 변화, 그리고 위험자산의 투자 확대는 투자 중심 가입자교육을 보다 필요로 하기 때문이다.

그리고 2017년부터 자영업자, 특수지역연금 가입자까지 퇴직연금 가입 대상이 대폭 확대되었다. 이는 근로자 중심의 퇴직연금제도가 실질적으로 전국민 퇴직연금제도로 전환됨을 의미한다. 따라서 이들을 위한 별도의 가입자교육이 요구되는 상황이다. 이처럼 최근의 퇴직연금 환경은 투자 중심 가입자교육, 제도이해 중심 가입자교육을 보다 요구하고 있다.

이러한 측면에서 가입자교육 체계 및 실태를 재검토하고 최근의 현실에 부합하는 방향으로 제도 개선이 모색될 필요가 있다. 이를 위해서는 다음과 같은 사전검토가 이루어져야 할 것이다.

먼저, 퇴직연금을 가입한 가입 대상자를 대상으로 가입자교육 실태 및 인식 등이 설문조사를 통해 체계적으로 이루어져야 한다는 점이다. 퇴직연금을 가입한 근로자

---

10가지 유의사항”에 따르면, 가입자교육 경험이 없는 근로자가 전체(N = 1,088명)의 34.7%에 이르고 퇴직연금 용어 어려움(46.8%), 노후 관련 컨설팅 미흡(38.3%) 등으로 가입자교육에 불만이 있는 것으로 나타남

- 3) 근로복지공단이 2016년 5월에 38개 퇴직연금 사업자를 대상(은행 10개사, 증권 13개사, 생보 9개사, 손보 5개사, 기타 1개사)으로 설문조사한 결과임
- 4) 또한 미래에셋퇴직연금연구소가 2012년 퇴직연금 가입근로자(N = 350)를 대상으로 가입자교육 만족도를 조사한 결과, ‘가입자교육이 도움 안 된다’는 응답률이 34.1%로 높아 형식적으로 가입자교육이 이루어지고 있음을 보여줌
- 5) 2005년 퇴직연금제도 도입 이후 여러 제도상의 문제를 보완하기 위해 2012년 근로자 퇴직급여보장법 개정작업 등 수차례 법률개정이 있어 왔음. 또한 2014년 8월 사적연금활성화 대책 일환으로 현재 근로자 퇴직급여보장법개정안이 국회에 상정 중에 있으나 이 개정안에도 가입자교육 관련 사항은 존재하지 않음

(DC형 가입근로자)뿐만 아니라 가입기업(DC형 가입기업)도 조사될 필요가 있다. 퇴직연금 가입 근로자가 어떻게 교육을 경험하고 인식하는지, 교육 책임이 있는 기업은 교육을 어떠한 형태로 시행하는지 살펴보기 않고 실태를 파악하는 것은 무의미하기 때문이다.

둘째, 퇴직연금 지배구조 차이 및 특징을 고려하면서 가입자교육 개선책이 마련될 필요가 있다는 점이다. 지배구조 차이에 따라 규제 정도가 다르고 교육 형태 또한 다를 수 있기 때문이다. 기금형 지배구조로 운영되는 선진국과 달리 우리나라는 가입자교육을 포함해 모든 운용관리업무를 사업자에 일임하는 지배구조여서 국가간 가입자교육 규제 차이가 존재한다. 따라서 지배구조에 따른 법적·제도적 차이를 고려한 제도 개선이 이루어져야 한다.

셋째, 일찍이 퇴직연금제도를 도입·운영하고 있는 선진국 사례 및 특징 등을 종합적으로 평가하여 개선 방안이 제시될 필요가 있다는 점이다. 외국의 가입자교육 사례(Best Practice 등)를 통해 우리 현실에 부합한 방안을 벤치마킹하고, 이에 기초하여 다양한 개선 방안을 검토해 볼 수 있기 때문이다.

이에 본 연구는 가입자교육 개선 방안을 모색하기 위해 먼저 퇴직연금 가입자교육 의의 및 특징, 체계를 개관하고 가입자교육 해외 사례 및 특징, 가입자교육 실태 및 인식 평가(개선과제 중심 종합평가)<sup>6)</sup> 등에 기초하여 개선 방안을 제시하고자 하였다.

## 2. 선행연구와 차별성

근로자를 대상으로 하는 가입자교육은 퇴직연금 전반에 관한 제도교육과 투자교육으로 나누어 볼 수 있다. 가입자교육에 관련된 선행연구로는 김근수 등(2006), 김성일(2015), 정재욱 등(2007), 홍경식(2016) 등을 들 수 있다.

김근수 등(2006)은 퇴직연금제도 주무부서인 고용노동부가 발주한 정책연구에서

6) 종합평가(또는 개선과제평가)는 국내 가입자교육 실태, 해외 가입자교육 사례 등을 비교해 문제점(개선과제) 중심으로 평가하는 것으로 함

퇴직연금 가입자를 위한 교육방안을 제시하였다. 동 연구에서는 퇴직연금 가입자교육이 투자교육보다는 금융소비자 교육의 성격이 강한 것으로 파악하는 한편 근로자들의 전반적인 금융이해도가 낮은 상황에서 퇴직연금제도가 도입되었음을 지적하였다.

김성일(2015)은 가입자교육 범위에 노후설계를 포함하도록 확대하고 사용자들을 감독하기 위한 가이드라인이 있어야 하고 교육전문가를 적극 양성하여야 하며 교육 인프라 측면에서 전담기구 설치도 검토해야 한다고 보았다. 또한 현재 교육수단으로 대부분 이용되고 있는 서면교육이나 이메일 교육자료 발송을 금지시키는 것부터 가입자교육 개선이 이루어져야 한다고 주장하였다.

정재욱 등(2007)은 설문조사를 통하여 가입근로자의 퇴직연금제도에 대한 이해도를 계량화하고 근로자의 개인특성 및 퇴직연금교육 경험에 따라 이해도가 차별적으로 나타나는지를 분석하였다. 분석결과, 퇴직연금교육은 근로자의 이해도를 높이는 중요한 수단임이 확인되었으나 조사 대상자의 퇴직연금제도 이해도는 상당히 낮은 수준으로 측정되어 현재 퇴직연금 사업자 중심으로 수행되고 있는 퇴직연금교육에 대한 개선이 시급한 것으로 나타났다고 주장하였다.

홍경식(2016)은 38개 퇴직연금 사업자 대상으로 퇴직연금 인력현황 및 가입자교육 실시 현황 그리고 교육내용을 조사하였다. 조사한 결과 서면교육과 이메일 교육이 전체교육의 대부분을 차지하며 사용자는 운영관리 계약 시 퇴직연금 사업자와 대부분 위탁계약을 체결하고 있는 것으로 나타나고 있다. 가입자교육의 제도 개선으로 교육내용의 선택과 집중, 사용자와 퇴직연금 사업자 간 역할 분담, 그리고 가입자교육 관리 및 운영의 선진화, 제도 발전과 교육 전문성제고를 위한 전문기구 설립 등이 요구된다고 주장하였다.

해외 가입자교육 관련 연구로는 Joo and Grable(2000), Muir(2002), Dolvin and Templeton(2006) 등을 수 있다. Joo and Grable(2000) 연구에 따르면 일반적으로 대부분의 근로자들은 그다지 성공적이지 못한 재무적 행태를 보이고 있는 것으로 조사된 바 있으며, 따라서 기업으로부터 재무적인 조언이나 교육을 받기를 희망하고 있는 것으로 나타났다. 특히 이러한 교육이 근로자 복지증진은 물론 더 나아가 기업 생산성 향상에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다. Muir(2002)는 근로자

에 대한 효과적인 투자자문 제공을 위해서는 관련 법률 개정이 필요함을 역설하였다. 퇴직연금제도에서 근로자에게 투자자문을 직간접적으로 제공하는 기업이 향후 근로자의 투자결과에 대한 배상책임으로부터 자유롭지 못하다면 투자자문을 제공할 수 없을 것으로 보았다.

투자교육이 근로자 행동에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 관한 연구로는 Employee Benefit Research Institute(EBRI)(1995)가 있다. 이 연구에 의하면 응답한 기업 근로자 73%가 기업에 의해서 어떠한 형태의 투자교육을 받고 있다고 대답하고 그 중의 33%가 투자교육에 의하여 기금부담률을 끌어올려 44%가 자산운용의 내용을 변경했다고 주장했다. Bayer et al.(2006)은 투자교육은 일정한 강제력을 가지고 실시하지 않으면 혹은 의무적으로 교육을 받지 않으면 안 된다고 보았다. 즉 강한 동기부여를 근로자에게 주지 않으면 그 효과가 크지 않다고 주장하였다.<sup>7)</sup> Dolvin and Templeton(2006)은 한 회사가 기존의 퇴직연금제도를 재설계하는 과정에서 근로자들에 대한 금융교육 세미나 제공효과를 살펴보았다. 분석결과에 의하면 세미나 참석자들은 교육 후 본인의 은퇴자산을 재분배하는 과정에서 다양한 투자 포트폴리오 구성을 통해 보다 효과적으로 위험관리를 하고 있는 것으로 나타났다.<sup>8)</sup> 그럼에도 이상과 같은 국내외 가입자교육 관련 선행연구는 제도적 측면에서 가입자교육 개선 방안을 부분적으로 제시하거나 제도 도입 초기 설문조사를 통해 가입자의 퇴직연금 이해도를 조사하는 수준으로 분석하는 데 그치고 있다. 특히 일부 가입자 중심으로 설문조사를 실시하여 가입자교육 실태를 파악하는 데 초점을 맞추고 있다는 특징이 있다.

이와 달리 본 연구는 첫째, 국내 처음으로 DC형 가입기업, DC형 가입근로자를 대상으로 교육 실태 및 인식을 종합적으로 조사하고, 이에 기초하여 개선과제(문제점)를 종합평가한 점, 둘째, 가입자교육을 단편적으로 접근하지 않고 전반적인 가입자 교육 체계 틀에서 기능별로 분류하여 특징을 체계적으로 살펴 본 점, 셋째, 퇴직연금

7) 또한 James J. Choi et al.(2002)은 퇴직연금 적립률과 자산배분에 영향을 줄 수 있는 연금의 세부특징을 검토한 결과, 퇴직연금 교육이 투자선택의 질 향상에 대하여 어느 정도 영향을 준다고 주장함

8) 이에 대한 자세한 내용은 김성일(2015) 등을 참조하길 바람

지배구조 관점에서 일본(규약형 지배구조), 미·영(기금형 지배구조) 등의 가입자교육 사례를 살펴본 후 개선 방안을 모색한 점<sup>9)</sup>에서 근본적 차이가 존재한다.

### 3. 연구방법 및 구성

본 연구는 근로자가 퇴직연금제도를 보다 이해하고, 합리적인 투자 의사결정을 할 수 있는 가입자교육 개선 방안을 모색하는데 주안점을 두고자 하였다.

이를 위해 가입자교육의 의의 및 체계(법체계 중심), 일본을 비롯하여 미국과 영국의 가입자교육 사례를 퇴직연금 지배구조 차이를 고려해 가입자교육 프로세스 측면에서 검토하였다. 즉 가입자교육이 어떻게 이루어지고 있는지 제도적 현황(법적 측면), 가입자교육 내용, 계속교육, 가입자교육의 전문성 및 인프라 등 교육 프로세스별(Best Practice 중심)로 살펴보고자 하였다.

또한 DC형 가입자(DC형 가입근로자와 DC형 가입기업) 대상 설문조사를 통해 가입자교육의 실태 및 인식을 평가한 후 개선과제를 파악하고자 하였다.<sup>10)</sup> 특히 우리나라와 주요국의 가입자교육 사례를 상호 비교한 후 계약형 지배구조 특성(국내현실)을 감안하여 개선 방안을 제시하는데 주안점을 두었다.

이에 따라 본 연구는 서론에 이어 제2장에서는 가입자교육의 의의(정의, 목적, 유형), 가입자교육의 특성 등을 살펴본 후에 법적·제도적 관점(근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등)에서 가입자교육 체계가 현재 어떻게 이루어져 있는지 제시하는데 초점을 맞추었다. 특히 가입자교육의 의의 및 특징에 초점을 둔 이유는 가입자교육의 의의 및 필요성을 보다 명확히 하여 가입자교육의 중요성을 재인식하고자 하였기 때문이다. 또한 계약형 지배구조상에서 가입자교육 체계가 법적·제도적으로 어떻

9) 퇴직연금 지배구조 차이를 고려하지 않고 단순 국가별 비교를 통한 방안제시는 현실적 적용 가능성 문제가 존재함. 이 점에서 우리나라와 지배구조가 동일한 일본 가입자교육 사례가 매우 중요함

10) DC형 퇴직연금 중심 시장변화, 퇴직연금 규제 완화 등 최근의 퇴직연금 환경을 반영하여 DC형 가입근로자, DC형 가입기업에 초점을 맞추어 설문조사를 하였음

게 이루어져 있는지 종합적으로 제시하고자 하였다. 제3장에서는 계약형(규약형) 지배구조로 운영되고 있는 일본과 기금형 지배구조로 운영되고 있는 미국과 영국 가입자교육 사례 등을 Best Practice 중심으로 살펴보고 이들 국가 사례가 우리에게 주는 특징(시사점)은 무엇인지 검토하고자 하였다.

또한 제도 비교가능성 및 이해도 제고 등을 위해 가입자교육 사례는 국가별에 의한 나열식 비교방식이 아닌 기능별 비교방식(교육내용, 계속교육, 교육 전문성, 교육 인프라 등)으로 검토하는 것으로 하였다.

제4장에서는 DC형 퇴직연금에 가입한 근로자, DC형 가입기업 모두를 설문 대상으로 설정하여 가입자교육 실태 및 문제인식 등을 조사·분석하였다. 즉 가입자교육의 일차적 책임이 있는 기업이 어떻게 가입자교육을 실시하고 있으며, 근로자는 가입자교육을 경험하고 인식하고 있는지를 조사·분석하였다. 이러한 설문조사 결과와 제3장 외국의 가입자교육 사례를 상호 비교하여 개선과제 중심으로 종합 평가하는 것으로 하였다.

제5장에서는 제2장~제4장에서 나타난 결과를 토대로 가입자교육 기본방향(4개 기본방향 설정)<sup>11)</sup>을 설정하고, 이에 기초한 가입자교육이 어떻게 이루어져야 하는지 개선 방안을 제시하고자 하였다. 마지막으로 제6장에서는 본 연구의 전체내용을 체계적으로 요약하고 결론을 제시하였다.

11) 기본 방향은 가입자교육 개선 시 기본적으로 고려되어야 할 방향으로 최근 퇴직연금 환경과 국내외 가입자교육 사례 등을 종합하여 설정함

---

## Ⅱ. 가입자교육 의의 및 체계

---

2005년 퇴직연금 도입 이후 지금까지 수차례 근로자 퇴직급여보장법의 개정으로 제도 개선이 이루어져 왔다. 그럼에도 가입자교육의 인식부족으로 인해 교육 관련 개선은 거의 이루어지지 않았다. 이는 무엇보다 가입자교육 의의 및 필요성을 사용자(기업), 사업자, 정책당국 모두 제대로 인식하지 못함으로 인해, 그리고 가입자교육에 대한 법적 책임이 존재하는지 사용자, 사업자 등이 인지하지 못해 나타난 결과로 보인다. 이러한 점에서 제2장에서는 가입자교육에 대한 의의(제1절 가입자교육 의의)를 살펴본 후 다른 교육(예: 금융소비자교육)과의 특징(제2절 가입자교육 특징) 차이를 비교하고자 하였다. 또한 가입자교육이 현재 근로자 퇴직급여보장법상 어떻게 제시되고 제도화(제3절 가입자교육 체계)되어 있는지 법적·제도적 현황(법 체계)에 초점을 맞추어 살펴보하고자 하였다.<sup>12)</sup>

### 1. 가입자교육 의의: 정의, 목적, 유형

퇴직연금의 경우 당면한 금융문제가 노후생활을 위한 자금마련이고 DC형의 경우에도 제공되는 금융상품이 한정되어 있기 때문에 퇴직연금 사업자가 이와 관련한 정보와 지식을 제공해 주어야 한다. 따라서 가입자교육을 정의한다면 퇴직연금 가입자가 “퇴직연금과 관련하여 합리적인 의사결정을 내릴 수 있는 능력을 향상시키고 합

---

12) 따라서 제2장에서는 가입자교육 의의 및 특징, 그리고 법체계 현황에 초점을 맞추어 살펴보는 것으로 하였음. 가입자교육의 실태(현황) 또는 문제는 제4장과의 중복성을 피하고 종합적 평가차원에서 가입자 대상 설문조사 등에 기초하여 제4장에서 제시하는 것으로 하였음

리적인 의사결정에 필요한 지식과 정보를 제공해 주는 행위”라 할 수 있다.<sup>13)</sup>

퇴직연금 가입자교육은 단순히 지식과 정보를 제공해 주는 행위가 아니라, 가입자가 합리적인 의사결정을 내릴 수 있는 능력을 향상시키는데 초점을 맞출 필요가 있다. 즉 퇴직연금 교육은 가입자가 자신의 노후생활 자금마련을 위해 합리적인 판단을 내릴 수 있는지에 대해 초점을 맞추어야 한다. 퇴직연금 가입자교육이 가입자가 퇴직연금과 관련하여 합리적인 의사결정을 내릴 수 있도록 가입자 능력을 향상시키고 의사결정에 유용한 지식과 정보를 제공하는 것을 의미한다.<sup>14)</sup>

이러한 측면에서 가입자교육 목적은 <표 II-1>에서 보는 것처럼 “근로자의 퇴직급여에 대한 수급권 보호와 적립금의 안정적 운용을 통해 근로자의 노후생활을 대비하기 위한 자산을 확보”하는 데 있다 할 수 있다. 따라서 가입자교육의 일차적 목적은 가입자 수급권 보호이며, 이차적 목적은 합리적 자산운용을 통한 노후자산 확보가 되는 셈이다.

〈표 II-1〉 가입자교육 정의 및 목적

| 구분 | 내용                                                                                                                   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 정의 | 퇴직연금 가입자가 퇴직연금과 관련하여 합리적인 의사결정을 내릴 수 있는 능력을 향상시키고 합리적인 의사결정에 필요한 지식과 정보를 제공하여 주는 행위(OECD 기준)                         |
| 목적 | - 가입자 수급권 보호와 합리적인 자산운용을 통한 노후자산 확보<br>· 1차적 목적: 가입자 수급권 보호(DB형, DC형, IRP 공통)<br>· 2차적 목적: 운용방법의 합리적 선택(DC형, IRP 해당) |
| 유형 | - 제도교육: 퇴직연금제도 전반에 관한 교육<br>· 노후소득보장체계, 은퇴 및 재무설계 등 포함<br>- 투자교육: 투자상품 운용 능력과 관련된 교육                                 |

자료: 이봉주·류건식(2013) 등에서 발췌

가입자 수급권 보호는 기업이 운용리스크를 부담하는 DB형 이외에 DC형, IRP 등에도 해당되는 목적인 반면, 합리적 자산운용을 통한 노후자산 확보는 근로자 책임

13) 이에 대한 자세한 내용은 김근수·김성일·방하남·서창환(2006), p. 11을 참조하길 바람

14) 이봉주·류건식(2013), p. 277

하에 자산운용이 이루어지는 DC형, IRP에 특히 초점이 맞추어진 목적이다.

이상과 같은 정의 및 목적에 기초하는 경우 가입자교육 유형은 퇴직연금 전반에 대한 제도교육과 투자교육으로 크게 분류가 가능하다. 여기에서 제도교육은 노후소득보장체계 및 은퇴설계, 퇴직연금제도 특성 등과 관련된 교육이고, 투자교육은 투자상품 운용능력 향상을 위한 교육이다. 결국 제도교육과 투자교육 특성이 반영되도록 교육내용을 차별화하고 교육방법 내실화 등을 통해 가입자교육의 질이 향상되도록 노력할 필요가 있다.

## 2. 가입자교육 특징 차이

퇴직연금 가입자교육은 기본적으로 금융투자가 수반되기 때문에 성격상 금융소비자교육에 속한다고 볼 수도 있다. 그럼에도 퇴직연금 가입 대상자 및 가입목적 등을 고려할 때, 가입자교육과 소비자교육 간에는 차이가 존재한다.

먼저 퇴직연금 피교육자는 비교적 동질적 그룹이라는 점에서 금융소비자 교육과 다르다는 점이다. 퇴직연금 피교육자는 동일직장에서 근무하고 비슷한 정도의 학력을 지닌 경우가 일반적이다. 따라서 퇴직연금 가입자교육 내용과 수준을 조절하기 쉽고 교육적 접근이 용이하다. 이에 반해 금융소비자 교육의 피교육대상자는 근로자 이외에 주부, 대학생, 퇴직자까지 포함해 대상이 광범위하고 학력수준과 관심도가 각각 상이하기 때문에 금융소비자교육의 질과 방향을 설정하기 쉽지 않다고 할 수 있다.

둘째, 퇴직연금교육은 피교육대상자의 노후생활 복리증진이라는 하나의 뚜렷한 목적으로 지니고 있다는 점에서 일반 금융소비자교육과 차별화된다는 점이다. 금융소비자교육 목적은 노후대비, 자녀 학자금 마련, 불확실한 미래를 대비한 보장보험, 일시적인 자금관리 등 다양하고 이에 대응한 교육이 요구된다(〈표 II-2〉 참조).

〈표 II-2〉 퇴직연금 가입자교육 특징 비교

| 구분    | (퇴직연금)가입자교육                        | 금융소비자교육                   |
|-------|------------------------------------|---------------------------|
| 교육대상  | 퇴직연금 가입근로자<br>(대상특정)               | 주부, 대학생, 퇴직자 등<br>(대상불특정) |
| 교육범위  | 범위 확정<br>(안정적 노후생활)                | 범위 다양<br>(자녀학비, 자금관리 등)   |
| 교육관계자 | 사용자, 사업자, 정책당국 등<br>(대부분의 퇴직연금수탁자) | 교육기관, 정책당국 등              |
| 주요문제  | 직접적 이해상충문제 발생<br>(본인·대리인 문제)       | 금융문제 해결능력 부재              |
| 근거    | 근로자 퇴직급여보장법 등                      | 미정                        |

반면 퇴직연금의 경우는 교육 동기부여를 금융소비자 교육과 비교할 때 상대적으로 용이하다. 금융소비자는 자신에게 가장 필요한 금융문제가 노후생활 대비인지, 자녀교육자금 마련인지 아니면 부채관리인지에 대한 우선순위를 내리지 못하고 주먹구구식으로 당장 해결해야 할 문제에 치중하는 성향이 있다. 더욱이 금융지식이 없는 상태에서 금융교육의 필요성을 인식하지 못하기 때문에 금융교육을 받아야 할 동기부여가 어렵다. 그러나 퇴직연금 가입자교육은 노후생활을 대비한 자금의 확보라는 뚜렷한 교육목적이 있으므로 교육제공자 입장에서 근로자에게 동기를 부여하기가 상대적으로 수월하다고 할 수 있다.

셋째, 금융 소비자교육은 교육기관, 정책당국 중심으로 이루어지지만 퇴직연금 가입자교육과 관련이 있는 자는 근로자(가입자)를 제외한 모든 수탁자가 해당된다는 점이다. 비단 사용자인 기업만이 아니고 퇴직연금 사업자인 금융회사, 정책당국 등도 가입자교육과 직간접적으로 관련되어 있다는 점이다. 퇴직연금을 운영하는 모든 수탁자가 가입자교육과 관련되어 있는 셈이다.

또한 근로자와 수탁자 간 이익충돌문제<sup>15)</sup>는 가입자교육 부실로 이어져 가입자 이

15) 이해상충문제(이익충돌문제)는 본인·대리인문제(Principal agency problem)라고 함. 본인·대리인문제는 퇴직연금제도에서 근로자와 수탁자간 이익충돌로 인해 보다 많이 발생하는데 이에 대한 내용은 류건식 외(2013), pp. 20~23을 참조하길 바람

익을 침해할 여지가 존재하지만<sup>16)</sup> 금융소비자교육 부실은 금융문제 해결 능력 미흡 문제로 나타나는 점에서 차이가 있다

즉 근로자와 수탁자 간의 이익충돌문제로 인해 수탁자가 적극적으로 가입자교육을 실시하지 않는 경우가 나타날 수 있다는 점이다. 예를 들어 사용자가 DB형 적립금을 충분히 적립하지 않은 경우, 근로자에게 알리지 않는 것이 사용자 본인에게 훨씬 유리하다고 판단되기 때문이다. 따라서 사용자는 근로자에게 퇴직연금 가입자교육을 적극적으로 추진하지 않을 가능성이 존재할 수 있다. 이러한 점에서 퇴직연금 가입자교육이 충실히 실행되기 위해서는 과연 퇴직연금 사업자나 사용자인 기업이 가입자에게 퇴직연금 가입자교육을 성실하게 실시할 유인이 있는지 충분히 검토되어야 할 것이다.

### 3. 가입자교육 체계<sup>17)</sup>: 법체계 중심

#### 가. 관련 규정

근로자 퇴직급여 보장법 제32조에 의하면 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 퇴직연금제도 운영상황 등에 대한 교육을 실시하여야 한다고 명시하고 있고 사용자는 퇴직연금 사업자에게 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다. 따라서 가입자교육은 매년 1회 이상 실시하여야 하는 법정 의무교육이다. 가입자교육을 사용자의 일차적 책임으로 규정하고 있다(〈표Ⅱ-3〉 참조).

이처럼 일차적 교육책임은 사용자인 기업에 있지만, 퇴직연금 사업자에게 위탁해 운

16) DC형은 연금상품 선택과 운용책임이 근로자에게 귀속되어 책임소재가 분명하므로 대리인문제가 발생하지 않을 것 같지만 현실은 그렇지 않음. 근로자는 상품선택, 연금운용과정에서 전문성과 정보가 매우 제한적이므로 사업자 또는 상품선정과정에서 사용자인 기업 의견을 많이 반영할 수밖에 없는 구조임

17) 일반적으로 가입자교육 체계는 법적·제도적 체계를 의미함. 따라서 여기에서는 법적·제도적 체계, 즉 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 등 법상에 규정되어 있는 내용 중심으로 살펴볼 것임

영하도록 하고 있어 이차적 교육책임은 사실상 사업자에게 있다고 할 수 있다. 이에 반해 개인형 퇴직연금제도는 퇴직연금 사업자에게 일차적 책임을 부여하고 있다는 점에서 차이가 있다. 또한 가입자교육을 실시하지 않는 경우 사용자와 가입자교육을 위탁받은 퇴직연금 사업자에게 과태로 1천만 원을 부과하도록 하고 있다.

〈표 II-3〉 퇴직연금 가입자교육제공 관련 법령

| 근퇴법                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 근퇴법 시행령                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>제32조(사용자 책무)</p> <p>① 사용자는 법령 및 퇴직연금 규약을 준수하고 가입자 등을 위하여 성실히 그 의무를 다하여야 한다.</p> <p>② 퇴직연금제도(개인형 퇴직연금제도 제외)를 설정한 사용자 등은 매년 1회이상 가입자에게 당해사업의 퇴직연금 운용상황 등 대통령령이 정하는 사항에 관한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금 사업자에게 그 교육 실시를 위탁할 수 있다.</p> <p>제33조(퇴직연금 사업자 책무)</p> <p>⑤ 제24조 제1항에 따라 개인형 퇴직연금을 운영하는 퇴직연금 사업자는 당해사업의 퇴직연금제도 운영상황 등 대통령령이 정하는 사항에 대하여 매년 1회이상 가입자에게 교육을 실시하여야 한다.</p> | <p>제32조(퇴직급여제도 안정적 운영을 위한 사용자 책무) 법 제32조 제1항 “대통령령이 정하는 사항”이란 다음 각호의 사항을 말한다.</p> <p>4. 법 제32항 제2항 후단에 따라 퇴직연금 사업자에 대한 교육 실시를 위탁하는 경우 집합교육을 실시하는 등 협조할 것</p> |

자료: 근퇴법 및 시행령(2017) 등에 따라 정리

## 나. 교육 내용

가입자에 대한 교육사항은 전반적인 제도 내용과 DB형 제도 및 DC형 제도 특성에 따라 규정하고 있다. 제도 일반에 관한 내용은 각 제도에 공통적으로 적용되는 내용으로 퇴직연금제도 및 이와 관련된 세제, 노후설계에 관한 사항이다. 제도 도입에 필요한 DB제도 및 DC제도 차이와 특징, 제도 운영과정에서 알아야 할 대출과 인출제도, 그리고 제도 관련 세제내용을 담고 있다. 가입자 소득과 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채관리의 일반적 원칙과 노후설계 중요성에 관한 사항이다.

〈표 II-4〉 근로자 퇴직급여보장법상 가입자교육 사항

| 구분                |                | 세부 가입자교육 사항                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 공통 교육<br>사항(제도일반) |                | 가. 급여종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점<br>나. 담보대출, 중도인출, 지연이자 등 해당사업장 퇴직연금제도 운영에 관한 사항<br>다. 급여 또는 부담금 산정에 포함되는 임금 등에 관한 사항<br>라. 퇴직 시 급여지급절차 및 개인형 퇴직연금제도로의 적립금 이전 등에 관한 사항<br>마. 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세체계에 관한 사항<br>바. 해당사업장의 퇴직연금제도를 중단 또는 폐지하는 경우 처리방법<br>사. 가입자의 소득, 자산, 부채, 연령 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채관리의 일반적 원칙과 노후설계의 중요성에 관한 사항 |
| 추가<br>교육<br>사항    | 확정급여형<br>(DB형) | 가. 최근 3년간의 부담금 납입현황<br>나. 급여종류별 표준적인 급여액 수준<br>다. 직전사업연도 말 기준 현재 최소적립금 대비 적립금 현황<br>라. 그밖에 적립금 운용 현황, 운용 목표 등에 관한 사항                                                                                                                                                                                                              |
|                   | 확정기여형<br>(DC형) | 가. 사용자의 부담금수준, 납입시기 및 납입현황<br>나. 법 제23조에 따른 확정기여형 퇴직연금제도의 경우 표준규약 및 표준계약서에 관한 사항<br>다. 분산투자, 적립식투자 등 안정적 투자원칙에 관한 사항<br>라. 퇴직연금 사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자위험 및 수수료 등에 관한 사항                                                                                                                                     |

자료: 근퇴법 및 시행령(2017) 등에 의해 정리

DB제도는 적립금 운용에 관한 일련의 과정에 대한 정보를 습득하여 사용자의 제도 운영을 감시하여 가입자의 수급권을 보호하기 위한 조치를 취할 수 있도록 교육을 실시한다. 교육내용은 부담금 납입, 급여종류별 표준적인 급여액 수준, 적립금 수준이 미달하였을 경우 재정안정화계획서를 작성하고 이행사항, 그밖에 적립금 운용 현황 및 운용목표 등이다. DC제도는 DB제도와 같이 수급권 보호를 위한 교육내용 외에 투자교육과 운용방법에 대한 교육이 포함되어 있다. 가입자가 자기책임하에 적립금을 운용하기 때문에 가입자의 운용방법에 대한 지식 외에 적립금에 대해서 합리적인 투자결정을 할 수 있는 능력을 배양시켜야 한다. 특히 투자원칙과 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도 기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항 등 운용방법과 투자교육 등을 포함하여 광범위하고 상세하게 규정하고 있다.

기업형 IRP 제도는 DC제도와 동일한 기준을 따르고 있으나 개인형 IRP제도의 교육책임은 퇴직연금 사업자에게 부여하고 있다. 우리나라 퇴직급여제도는 사용자의 퇴직연금제도에 관한 책임이 근로자 재직기간에 한하며 IRP제도로 이전 후에는 가입자에게 운용책임이 있기 때문에 가입자교육의무는 퇴직연금 사업자에게 부담을 지우고 있다.

#### 다. 교육 방법 및 절차

교육 방법은 사내게시, 서면, 전자우편(이메일), 온라인(인터넷강의), 집합교육 등 다양한 매체를 통해 운용하고 있다(〈표 II-5〉 참조).

〈표 II-5〉 가입자교육 방법 및 절차

| 근퇴법  | 근퇴법 시행령                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 교육방법 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 서면 또는 전자 우편 등을 통한 정기적인 교육자료 발송</li> <li>- 직원연수, 조회, 회의, 강의 등의 대면교육의 실시</li> <li>- 정보통신망을 통한 온라인교육의 실시</li> <li>- 해당사업장 등에 상시게시</li> </ul>                                                                                                               |
| 교육절차 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 운용관리업무 사업자에 가입자교육 위탁               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 교육시기, 구체적인 교육방법 등을 포함한 계약체결</li> </ul> </li> <li>- 제도 도입 이후 최초교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 교육자료 발송 또는 대면하여 전달하는 방식으로 실시</li> </ul> </li> </ul> |

자료: 근퇴법 및 시행령(2017) 등에 따라 정리

제도일반에 관한 내용은 가입자가 수시로 열람할 수 있도록 사내정보 통신망 또는 해당사업장 등에 상시 게시하되(단, 최초교육은 서면 또는 대면교육으로 한정) 가입자교육을 퇴직연금 사업자가 운용관리 계약 시 위탁한 경우는 교육시기, 구체적 교육방법 등을 포함한 위탁계약을 체결하도록 하고 있다.

---

## Ⅲ. 해외 가입자교육 사례 및 특징

---

가입자교육과 관련된 제도적 현황은 기본적으로 퇴직연금 지배구조 형태, 즉 계약형인지 아니면 기금형인지에 따라 차이가 존재하기 마련이다. 따라서 우리나라와 일본처럼 모든 퇴직연금 업무를 수탁기관에 일임하는 계약형 국가와, 미국 등처럼 기금운영위원회에서 퇴직연금을 운영하는 기금형 국가간에 제도적 현황이 어떠한지 법적 측면에서 고려될 필요가 있다.

따라서 제1절에서는 동일한 형태의 퇴직연금 지배구조로 운영되는 일본과, 퇴직연금 지배구조 자체가 상이한 미국 등을 중심으로 제도적 현황을 법적 측면에서 파악하고자 하였다. 문제는 이러한 법적·제도적 환경에서 실제 가입자를 위한 교육이 어떻게 이루어지고 있는지에 있다.

이에 제2절에는 퇴직연금 지배구조 및 법적·제도적 차이에도 가입자교육이 어떻게 이루어지고 있는지를 기능별(교육내용, 계속교육, 교육 전문성, 교육인프라, 사용자역할 등)로 구분하여 가입자교육 사례(Best Practice 중심)<sup>18)</sup>를 살펴보고자 하였다. 이처럼 가입자교육을 기능별로 구분한 이유는 국가별로 나열식 제시보다 기능별 제시가 비교가능성 또는 이해도 향상 면에서 보다 효과적으로 판단되었기 때문이다.

따라서 본 장에서는 가입자교육을 둘러싼 제도(법체계)적 환경이 미·일 등 선진국은 어떠한지(제1절 제도적 현황), 그리고 법적·제도적 환경에서 가입자교육은 실제 어떻게 구현되고 있는지(제2절 가입자교육 사례)를 살펴본 후 우리에게 주는 시사점(제3절 가입자교육 특징)을 제시하고자 하였다.

---

18) 제3장 해외 사례는 한국과 지배구조가 유사한 일본(규약형 지배구조) 이외에 기금형 지배구조로의 전환 시 주요 검토국가인 미국, 영국 중심으로 살펴봄. 특히 기능별 사례는 벤치마킹을 위한 Best Practice 중심으로 제시하고자 하였음

## 1. 제도적 현황

미국은 가입자에 대한 교육 의무가 법에 직접적으로 규정되어 있지 않지만 수탁자 책임을 이행하기 위해서 간접적으로 가입자교육을 유도하고 있다.

ERISA(Employee Retirement Income Security Act)법은 퇴직연금플랜 운용·관리 등 재량권이 있는 수탁자에게 충실의무, 선관주의의무, 분산투자의무, 문서주의 의무 등의 수탁자 책임의무를 부여하고 있으며<sup>19)</sup> ERISA 규칙에서는 401(k) 플랜 가입자에게 자산운용에 관한 관리권을 행사할 수 있도록 수탁자 책임을 다해야 한다고 명시하고 있다.<sup>20)</sup> 즉 가입자가 자기 책임하에 연금자산을 운용하는 연금 관리권을 행사할 수 있도록 적절한 환경을 ERISA 규칙에서 제시하고 있다. 적절한 환경에 대해 ERISA 규칙은 가입자가 의사결정을 행사할 수 있도록 충분한 정보를 제공하는 것이라고 명시하고 있다.<sup>21)</sup> ERISA 규칙 404(c)항은 ① 당해 플랜이 404(c)규칙을 준수하고 있다는 표시, ② 대체투자상품 개요, ③ 거래수수료, ④ 투자설명서, 가입자에 자동적으로 제공될 정보, 대체투자상품의 연간 운용수수료, 투자상품 종류, 개인자산의 시가정보 및 성과 등 가입자 요청에 의해 필수적으로 제공될 정보를 포함하고 있다. 이런 점에서 미국 기업은 수탁자 책임을 경감하기 위해 가입자에게 교육을 제공하는 제도적 환경이라 할 수 있다.

영국의 경우는 퇴직연금 가입에 강제성이 없어 세금혜택 등을 통해 퇴직연금 가입을 적극 유도하고 있다. 따라서 근로자를 대상으로 하는 가입자교육은 미국처럼 사용자 혹은 연금수탁자 의무사항으로 규정하지 않고 있다. 즉 제도적 장치보다는 사용자의 자율적 판단에 의해 가입자교육이 이루어지고 있는 실정이다.

이에 반해 일본은 DC형 퇴직연금에 대해 법적·제도적으로 가입자교육을 의무화하고 있는 점이 특징적이다. 따라서 DB형 퇴직연금에 대해서는 별도의 가입자교육 의무화 규정이 존재하지 않는다. 이런 점에서 일본은 미국과 영국에 비해 법적·제

19) ERISA 2(21), 404(a)

20) ERISA 404(c)

21) ERISA 404(c)

도적으로 가입자교육을 엄격히 규제하고 있다. 일본 확정각출연금법<sup>22)</sup>에서는 가입자교육을 충실의무와 주의의무에 입각하여 사용자에게 노력의무를 부과하고, 가입자의 운용지식 향상을 위해 제도 도입 후 계속적으로 교육이 실시되도록 사업주에게 배려의무를 부과하고 있다(〈표 Ⅲ-1〉 참조).

〈표 Ⅲ-1〉 확정각출연금법상 가입자교육 관련 규정

|    | 확정각출연금법 제22조 1항                                                                               | 확정각출연금법 제22조 2항                                                                                      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 규정 | - 사업주는 기업형연금 가입자 등에 대해, 이들의 운용지시에 도움을 줄 수 있도록 자산운용에 관한 기초적인 자료 제공, 기타 필요한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다. | - 사업주는 법22조 1항의 조치를 계속적으로 실시하여 기업형연금가입자 등의 자산운용에 관한 지식을 향상시키고, 이를 통해 운용지시가 유효하게 이루어질 수 있도록 배려하여야 한다. |
| 의무 | 노력의무                                                                                          | 배려의무                                                                                                 |

자료: 확정각출연금법 제22조 요약

교육을 구분한 취지는 효과적으로 교육내용을 전달하기 위해 제도 도입시기별로 차별화된 교육내용이 필요하고 제도 도입 시 투자교육까지 함께 제공할 경우 가입자가 혼란에 빠질 가능성이 있기 때문이다. 또한 사용자가 가입자교육 노력의무를 게을리 하고 있다고 인정되는 경우 후생노동성이 당해 사용자에게 업무개선명령 등의 행정처분을 내릴 수 있도록 하고 있다.

## 2. 가입자교육 사례

### 가. 교육 지침 설정

미국 ERISA 404(c) 규칙은 401k 가입자에게 운용상품에 관한 정보를 제공하도록 하고 있다. 가입자에게 제공하여 할 정보는 〈표 Ⅲ-2〉에서 보는 것처럼 자동적으로

22) 법 제22조 1항

정보가 제공되어야 하는 필수제공정보, 그리고 가입자 요청 시 제공하도록 되어 있는 요청 시 제공정보 등으로 구분된다. 필수제공정보로는 연금플랜에서 가입자에게 제공할 운용상품, 자산운용을 실시하는 운용기관, 운용상품 선택 방법 등과 관련된 사항이며 요청 시 제공정보로는 운용상품에 관한 운영수수료, 운용수익률 등과 관련된 사항이다.

〈표 Ⅲ-2〉 ERISA법상의 교육 관련 정보제공 내용

| 구분           | 교육 관련 정보제공(요약)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 필수<br>정보제공   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연금플랜이 가입자에게 제공할 이용 가능한 운용상품 설명(운용목표, 수익·손실 특성, 포트폴리오에 포함된 자산 유형과 분산투자 현황 등 일반적인 설명)</li> <li>- 각 운용상품에서 자산운용을 실시하는 운용기관 등(투자매니저) 설명</li> <li>- 가입자의 운용상품 선택 방법 및 당해 선택의 지시를 할 때 제약 사항</li> <li>- 운용상품의 선택·변경 시 가입자 연금자산에서 부과 수수료에 관한 사항</li> <li>- 가입자가 청구 시 제공 가능한 정보 종류 및 그 정보제공 책임 담당자</li> <li>- SEC에 등록이 의무화된 운용상품의 경우 운용상품 투자설명서</li> </ul> |
| 요청 시<br>정보제공 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 운용상품에 관한 연간 운영수수료(예: 운용 및 관리 수수료, 거래비용)</li> <li>- 가입자가 이용 가능한 운용상품에 관한 계획서, 재무제표 기타보고서</li> <li>- 운용상품의 포트폴리오를 구성하는 자산의 내용과 그 가액</li> <li>- 운용상품 가액에 관한 정보 및 운용상품의 과거와 미래의 운용수익률</li> </ul>                                                                                                                                                      |

자료: ERISA 규칙 404(c) 요약

이와 같은 ERISA 404(c) 규칙 등을 참고하여 미국 노동부는 금융회사 등 수탁기관이 가입자에게 제공해야 할 운용상품에 관한 세부적인 정보를 〈표 Ⅲ-3〉과 같은 목록으로 제시하고 있다.<sup>23)</sup> 미국노동부가 제시한 가입자에게 제공해야 할 정보는 가입자에게 필수적으로 제공해야 할 목록과 가입자 요청 시 제공해야 할 목록으로 구분하고 각 목록의 자료들이 제공되어야 할 시기와 대상을 명시하고 있다. 따라서 수탁기관은 제공시기가 비슷한 목록들을 여러 개 묶어서 제공하는 것도 가능하다.

23) US Department of Labor(2013, 8)

〈표 Ⅲ-3〉 미국 노동부가 제시한 가입자 정보제공 목록

| 구분                  | 주요 내용                                                                                       | 제공시기                    |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 가입자<br>필수<br>제공정보   | 연금제도 개요서(Summary Plan Description)                                                          | 가입 시, 변경 시              |
|                     | 자동가입통지서(Automatic Enrollment Notice)                                                        | 자동가입 전, 매년              |
|                     | 가입자급부제도 연차보고서(Individual Benefit Statement)                                                 | DC 가입자 분기별<br>DB 가입자 3년 |
|                     | 연금연차통지서(Annual Funding Notice)                                                              | 가입 후 매년                 |
|                     | 가입자를 위한 연금·투자정보(Plan and Investment Information for Participant - Directed Plans)           | 최초 투자 직전,<br>매년         |
|                     | 연금제도 중요 변경에 관한 통지서(Summary of Material Modifications)                                       | 변경 후 7개월 내              |
|                     | 연차보고서 개요서(Summary Annual Report)                                                            | 매년                      |
|                     | 미래 퇴직급부에 관한 중요 연금삭감에 관한 통지서<br>(Notice of Significant Reduction in Future Benefit Accruals) | 연금삭감 시행<br>45일 전        |
|                     | 제도정지 통지서(Blackout Notice)                                                                   | 제도 정지 30일 전             |
|                     | 적립부족 가입자 통지서(Notice to Participants of Underfunded Plan)                                    | 연차보고서 제출시               |
| 가입자<br>요구 시<br>제공정보 | 연금제도 규약(Plan Documents)                                                                     | 가입자 요청 시                |
|                     | 연차보고서(Annual Report, Form 5500)                                                             | 가입자 요청 시                |

자료: US Department of Labor(2013, 8), “WHAT YOU SHOULD KNOW ABOUT YOUR RETIREMENT”

여기에서 연금제도 개요서(Summary Plan Description)는 가입자가 이해하기 쉬운 용어로 연금 내용 및 기타 중요한 연금정보를 요약한 자료로 연금 가입 90일 이내 가입자 또는 연금제도 변경 시, 개요서 수정 시 제공하도록 명시하고 있다. 자동가입 통지서(Automatic Enrollment Notice)는 자동가입 계획이 있는 경우 자동가입 절차 설명, 자동 기여될 디폴트투자, 자동가입 거절에 대한 권리, 투자변경과 투자비용 변경에 관한 권한, 연금의 다른 투자방법에 대한 정보를 찾는 방법 등이 기재된 자료이며 제공시기는 자동가입 자격을 갖추기 30일 전, 가입자 가입 후 매 1년 종료 전 1개월 이내이다.

가입자급부제도 연차보고서(Individual Benefit Statement)는 가입자의 수급권과 연금잔액 정보, 연금 가입유형별 투자실적 정보, 직접투자에 대한 가입자의 권리 등을 설명하는 정보를 포함한 자료이며, 제공시기는 DC가입자는 분기별, DC 연금수급자는 매년, DB가입자는 3년이다.

연금연차통지서(Annual Funding Notice)는 연금 부담금 조달비율을 포함한 DB제도 적립현황과 재정상태 관련 기본정보, 자산과 부채, PBGC에 보장되는 급부에 관한 설명하는 자료이며, 제공시기는 가입 후 매 1년 종료 전 120일 이내이다.

가입자를 위한 연금·투자정보(Plan and Investment Information for Participant Directed Plans)는 연금과 투자와 관련된 정보, 수수료와 비용 관련 정보 등 가입자가 연금적립금 운영을 위하여 가입자가 합리적 의사결정을 내릴 수 있는 정보를 제공하는 자료이며, 제공시기는 가입자가 최초 투자하기 직전, 가입자의 경우 매년, 지불된 수수료와 비용은 분기별로 제공한다.

연금제도 중요 변경에 관한 통지서(Summary of Material Modifications)는 가입자 중요 변경사항 또는 연금제도 개요서(Summary Plan Description)가 요구하는 중요 변경사항 요약 자료이며, 제공시기는 연금내용 변경 후 7개월 이내이다.

연차보고서 개요서(Summary Annual Report)는 연차보고서(Annual Report, Form 5500)에서 제공하는 연금재정 정보 요약 자료이며, 가입자가 연금연차통지서(Annual Funding Notice)를 이미 요구한 경우에는 동 개요서 제공을 거절할 수 있다. 제공시기는 가입 후 매 1년 종료 전 9개월 이내 또는 연차보고서 제공일 2개월 이내이다.

미래 퇴직급부에 관한 중요 연금삭감에 관한 통지서(Notice of Significant Reduction in Future Benefit Accruals)는 DB형제도와 일부 DC형제도의 경우 미래 수령할 급부를 감액하거나 조기퇴직 시 연금급부 또는 퇴직 보조금을 삭감할 수 있다는 것을 주지시키는 자료이며, 제공시기는 연금 삭감 시행일 이전 45일 이내이다.

제도정지 통지서(Blackout Notice)는 401(k) 가입자가 자산운용, 대출, 자산배분 등의 행위를 일시적으로 제한받거나 업무가 정지되면 가입자에게 3회 이상 제도정지 기간을 통지하는 자료로 제도정지 30일 전까지 통지한다. 적립부족 가입자 통지서(Notice to Participants of Underfunded Plan)는 DB형제도의 경우 적립금이 80% 미만 적립될 경우 부족액 규모와 PBGC(Pension Benefit Guaranty Corporation)에 보호되는 보장수준을 통지한다. 제공시기는 연차보고서 제출 2개월 이내이다.

연금제도 규약(Plan Documents)은 연금 관련 노사합의 사항, 신탁계약 등을 포

합하는 연금규약 문서로 가입자가 요청 시 제공한다. 연차보고서(Annual Report, Form 5500)는 연금당국에 보고하는 연금제도 관련 재정정보로 가입자 요청 시 제공하게 된다.

다음으로 미국 노동부는 교육내용을 명확히 하는 『가입자 투자 교육과 관련된 해석 지침<sup>24)</sup>(투자교육 가이드라인)』을 제정하고 이 기준에 입각하여 가입자교육 제공이 이루어지도록 유도하고 있다. 투자교육 가이드라인은 제도 주관자 및 서비스 제공자들이 실무에서 가입자에게 제공하고 있는 방대한 교육 자료들을 기초로 하여 설정되었다.

가이드라인에는 수탁자 책임 유무에 따라 유상으로 제공되는 투자조언과 무상으로 제공되는 투자교육을 구분하고, ‘투자교육’ 파트에서는 제도 정보, 일반적 금융 및 투자 정보, 자산배분모형 정보, 쌍방향 투자 정보 등으로 제시하도록 하고 있다. 투자교육 가이드라인에 제시된 투자교육(Investment Education) 주요 내용을 정리하면 <표 Ⅲ-4>와 같다.<sup>25)</sup>

ERISA법 등 관련 법령은 투자교육을 명시하고 있지 않지만 가이드라인 내에서 수탁자 책임을 다하기 위해 기업이 자율적으로 가입자교육을 제공하는 측면이 크다고 할 수 있다. 교육제공의 자율성에도 불구하고 미국은 기업의 약 90%가 종업원에 대한 교육 프로그램을 적극 실시하고 있다. 이처럼 미국이 가입자교육을 법률에서 의무화하지 않으면서도 적극적으로 교육을 실시하는 이유는 신탁제도와 배상책임에 대한 높은 인식과 소송리스크 회피 전략으로 요약할 수 있다. 신탁제도가 발전한 미국의 경우 가입자 권리와 의무, 수탁자 책임, 배상책임 등에 대한 국민 의식 수준이 상당히 높다. 그러므로 가입자교육 미제공 등에 따른 수탁자 책임 불성실을 원인으로 가입자에게 피해가 발생할 시에는 가입자 집단 소송<sup>26)</sup>으로 이어져 대규모 손해 배상책임에 직면할 가능성이 크므로 기업 입장에서는 가입자교육을 제공하는 것이 편익이 더 클 수 있다.<sup>27)</sup>

24) Interpretive Bulletin 96-1

25) <http://www.nicmr.com/nicmr/report/repo/2016/2016sum03web.pdf>

26) 1997년에 Unisys 종업원이 회사를 상대로 401k 수탁자책임위반으로 소송을 제기하였음

27) 2000년대 초 회계부정으로 파산한 EnRon 및 Worldcom의 종업원이 401k에서 자사주에 투자하여 대규모 손실을 입었으며, 이를 계기로 가입자교육 필요성이 제기되었음

〈표 Ⅲ-4〉 미국 투자교육 가이드라인(요약)

| 구분             | 가이드라인 내용(요약)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제도 정보          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연금 가입 장점, 연금 기여 증가의 장점, 퇴직소득의 인출에 대한 영향, 연금 조건과 운영에 관한 정보 등</li> <li>- 연금에서 제공되는 투자방법에 대한 정보               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 투자목적과 철학, Risk-return 특성, Return 이력자료, 관련 사업설명서 등</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                         |
| 일반적 금융 및 투자 정보 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자·수급자를 위한 다음의 정보 및 자료               <ul style="list-style-type: none"> <li>· Risk-return, 분산투자, 정액분할투자, 복리수익, 세금이연 투자 등에 관한 일반 금융·투자개념</li> <li>· 표준 시장 지수에 따른 서로 다른 자산종류(주식, 채권, 현금 등) 간의 수익률 추이 차이</li> <li>· 인플레이션의 영향</li> <li>· 미래 퇴직 시에 필요한 소득 추정</li> <li>· 투자 시간범위(Investment time horizons) 결정</li> <li>· 투자위험감내 정도에 대한 평가</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                         |
| 자산배분모형 정보      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 모든 가입자·수급자를 위한 시간범위 및 투자리스크가 서로 다른 자산배분에 관한 다음의 정보 및 자료(파이 차트, 그래프, 사례연구 등)을 제공</li> <li>- 서로 다른 자산종류(주식, 채권, 현금 등)의 과거 수익률에 관해 일반인이 이해할 수 있는 모형</li> <li>- 퇴직연금, 생활설계, 소득수준, 자금원, 소득대체율, 물가인상률, 수익률 등에 관한 사실 및 예상하는 자료</li> <li>- 연금플랜에서 선택 가능한 자산배분 모형</li> <li>- 개인의 노후소득준비 상황(주식소유, IRA 투자, 저축)에 관한 자산배분모델에 대한 정보 제공</li> </ul>                                                                                                                                  |
| 쌍방향 투자 자료      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 설문조사, 워크시트, 소프트웨어, 기타 유사한 자료 형태로 다음과 같이 미래 퇴직 시에 필요한 소득 추계 및 서로 다른 자산배분에 의한 영향평가를 제공할 것</li> <li>- 투자기간에 따른 서로 다른 자산종류(주식, 채권, 현금 등)의 과거 수익률을 고려한 일반인이 이해할 수 있는 투자이론에 근거한 것</li> <li>- 가입자 및 수급자로부터 입수한 정보, 자료, 데이터를 기초로 가입자에게 최적의 자산배분 분석</li> <li>- 퇴직연금, 생활설계, 소득수준, 자금원, 소득대체율, 물가인상률, 수익률 등에 대한 추정과 퇴직 후 소득에 대한 가입자 또는 수급자의 다른 자산배분의 영향에 관련된 내용</li> <li>- 연금수급을 위하여 특정한 자산 선택 시 생성될 자산배분</li> <li>- 개인의 노후준비상황(주식소유, IRA 투자)에 대응하여 특정한 자산배분을 고려한 모형</li> </ul> |

자료: US Department of Labor, "Interpretive Bulletin 96-1; Participant Investment Education; Final Rule" 요약

반면에 일본은 퇴직연금 가입자교육의 세부적인 사항은 후생노동성이 작성한 ‘법령해석’<sup>28)</sup>(이하, 가입자교육 가이드라인)을 사용자 및 수탁자 등에게 통지하는 형식으로 제시하고 있다. 일본 또한 미국처럼 가입자교육 가이드라인을 설정하고 있다.

〈표 Ⅲ-5〉 일본의 가입자교육 가이드라인 구성

| 구분  | 주요 내용                             |
|-----|-----------------------------------|
| 제1조 | 기본정책 방향                           |
| 제2조 | 가입 시 교육과 계속투자교육 실시 계획             |
| 제3조 | 법 제22조에 근거한 가입자 등에 제공할 구체적인 교육 내용 |
| 제4조 | 가입자 등에 구체적인 제공 방법                 |
| 제5조 | 금지행위                              |

자료: 企業年金連合会(2014, 11), 企業型確定拠出年金投資教育ハンドブック

가입자교육 가이드라인은 〈표 Ⅲ-5〉와 같이 제1조에서 제5조로 구분하여 제시하고 있다. 특히 제3조에 근거한 교육 내용은 연금제도 개요, 확정각출형 연금 내용, 금융상품 구조 및 특징, 자산운용 기본지식, 노후설계 필요성 등으로 이루어지도록 하고 있다(〈표 Ⅲ-6〉 참조).

즉 일본 연금제도 개요·개정 등의 동향, 전체 연금제도에서 DC형 제도가 의미하는 점 등을 교육하도록 명시하고 있으며 확정각출형 연금제도에서는 제도에 가입할 수 있는 자와 기여한도액, 운용상품 범위, 가입자 등에게 운용상품을 제시하는 방법, 급여 수령방법, 수탁기관 역할 등을 교육하도록 명시하고 있다. 또한 자산운용 기초 지식에서는 자산운용 시 유의점, 리스크 종류와 내용, 리스크와 리턴 관계, 장기운용 방식과 효과, 분산투자 방식과 효과 등을 교육하도록 제시하고 있다. 특히 DC형 제도를 포함한 노후생활 설계 필요성과 공적연금제도 개혁 동향, 다른 퇴직급여제도에 관한 정보제공에 대해서도 교육하도록 명시하고 있다는 점이 특징적이다.

28) 確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)

〈표 Ⅲ-6〉 일본의 가입자교육 가이드라인

| 구분                  | 세부내용                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 연금제도 개요             | - 전체 연금체계 및 확정기여형 연금제도의 의미 등                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 확정기여형 제도 등의 구체적인 내용 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제도에 가입할 수 있는 자와 기여 한도액</li> <li>- 운용상품의 범위, 가입자 등에게 운용상품을 제시하는 방법 및 운용상품의 변경</li> <li>- 급여 종류, 수급요건, 급여의 개시시기 및 급여의 수령방법</li> <li>- 가입자가 전직 또는 이직했을 경우 자산의 이전 방법</li> <li>- 부담금 납입, 운용 및 퇴직급여의 각 단계별 세제 조치 내용</li> <li>- 사용자, 국민연금기금연합회, 운용관리기관 및 자산관리기관 역할</li> <li>- 사용자, 국민연금기금연합회, 운용관리기관 및 자산관리기관의 행위준칙 내용(책무 및 금지행위)</li> </ul> |
| 금융상품 구조와 특징         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예·저금, 신탁상품, 투자신탁, 채권, 주식, 보험상품 등 각각의 금융상품에 대한 다음 사항               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 성격 또는 특징, 종류, 기대할 수 있는 수익률, 예상되는 리스크</li> <li>· 투자신탁, 채권, 주식 등의 유가증권이나 변액보험 등에 대해서는 가격에 영향을 주는 요인 등</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                 |
| 자산운용 기초지식           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자산운용 시 유의점(즉, 금융상품의 구조나 특징을 충분히 인식한 다음 운용할 필요가 있다는 점)</li> <li>- 리스크의 종류와 내용(금리리스크, 환율리스크, 신용리스크, 가격변동 리스크, 인플레이 리스크 등)</li> <li>- 리스크와 리턴의 관계</li> <li>- 장기운용의 방식과 효과, 분산투자의 방식과 효과 등</li> </ul>                                                                                                                                     |
| 노후설계 필요성            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- DC형 제도를 포함한 노후생활설계의 필요성 명시</li> <li>· 재직기간 중 재산형성의 필요성, 장기적인 노후대비 필요성</li> <li>· 노후에 필요한 생활비 총액 예시 및 부족한 노후비용 추정</li> <li>· 재직기간 중 생활설계를 감안하여 노후자산형성계획</li> <li>· 운용리스크에 따른 자산배분 예시 등</li> </ul>                                                                                                                                      |
| 기타사항                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공적연금제도의 개혁동향</li> <li>- 다른 퇴직급여제도 등에 관한 정보제공</li> <li>- 자기자신의 노후대책에서 DC형의 위치</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                               |

자료: 企業年金連合会(2014, 11), 企業型確定拠出年金投資教育ハンドブック

## 나. 투자이해도 향상을 위한 계속교육 강화

일본은 운용 규제 완화 등으로 DC형 제도 가입자의 운용상품 니즈가 보다 다양화됨에 따라 근로자에게 제공되는 투자상품(운용상품) 수가 확대되고 있다. 또한, 사전에 정해진 자산배분 비율에 따라 자동으로 운영되는 디폴트펀드에 대한 니즈와 상품 종류도 증가하고 있다. 이러한 투자상품 특성을 제대로 이해하고 적절히 운용하기 위한 가입자교육 제고가 더욱 요구되었다.

〈표 Ⅲ-7〉 일본 계속교육 방향

| 구분   | 세부 내용(요약)                                                                                                                                      |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 교육내용 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법령상에 예시된 교육사항 재교육 원칙</li> <li>- 연금제도 전반 및 은퇴설계 추가</li> <li>- 가입자가 원하는 특정한 내용(자산운용 등): 선별교육</li> </ul> |
| 교육방식 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 집합교육 또는 가입자별 차등교육(필요 시)</li> <li>- 테마별 교육 등을 지향</li> </ul>                                            |
| 교육시기 | - 제도 도입 후 시기설정(연단위 등): 회사규모별 고려                                                                                                                |
| 참가형식 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무시간외에도 실시 검토</li> <li>- 휴일개회, 부부참가 방법 병행</li> </ul>                                                  |
| 사후조치 | - 모니터링 및 앙케이트 조사(이해도조사)                                                                                                                        |

자료: 企業年金連合会(2017. 4), 企業型確定拠出年金継続教育実践ハンドブック

따라서 일본은 가입자의 투자지식 이해도 향상을 위해 계속교육 중심으로 가입자 교육제도가 개선되었다. 즉 2011년 법률 개정을 통해 계속교육에 대하여 사용자 배려의무를 명문화하였다.

이러한 법률 개정에 기초하여 기업연금연합회 등에서는 대략 〈표 Ⅲ-7〉과 같은 계속교육 방향을 설정하여 계속교육 시행을 권장하고 있다. 법령상에 예시된 교육사항, 연금제도 전반 및 은퇴설계 등을 교육하며 집합교육 또는 가입자별 차등교육, 테마별 교육 등을 병행하도록 하고 있다. 특징적인 것은 부부참가 방법도 적극 권장하고 있으며 계속교육 후 모니터링을 통해 교육 이해도를 조사하고 있다는 점이다. 계속교육에서 다루고 있는 주요 내용으로는 〈표 Ⅲ-8〉에서 보는 바와 같이 직장인 인

생설계, DC제도 자산운용 방법, PDCA(Plan, Do, Check, Action) 사이클 이해, 자산배분 시뮬레이션 등을 들 수 있다.

〈표 Ⅲ-8〉 기업연금기금 연합회의 계속교육 내용

| 구분                 | 주요 내용                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 직장인의 인생설계          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 퇴직 후 노후자금계획 중에서 DC제도의 역할에 대해서 설명</li> <li>- 공적연금, 퇴직금, DC연금, 기타 예저금 등의 예상수령액과 은퇴자금의 충분성 설명</li> </ul>                                                                                |
| DC제도 자산운용 방법       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자산운용 성과에 따라 수급액이 변동하는 DC제도 특징</li> <li>- 가입자 라이프사이클에 맞는 장기투자, 계속투자, 분산투자 방법</li> <li>- 자산배분의 지식(펀드와 원금보장상품의 특징, 리스크와 수익률 관계, 분산투자의 효과, 자산배분 변경 방법)</li> </ul>                        |
| PDCA 사이클 이해        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자의 PDCA 사이클을 통해 은퇴자산을 준비할 필요성을 설명</li> <li>· Plan(은퇴 설계), Do(자신에게 맞는 배분 실시), Check(정기적으로 확인), Action(정기적 재검토)</li> </ul>                                                           |
| 자산배분 시뮬레이션         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 리스크와 수익률 관계 및 자산배분 재검토 설명 후 자산배분 시뮬레이션을 실습</li> <li>- 수강자는 안정적, 중립적, 적극적 투자성향에 따라 자산배분 모형을 만들어 60세 도달시점을 가정하여 운영성과를 긍정적, 중립적, 부정적으로 구분한 자산운용 결과를 시뮬레이션하여 장기·분산투자의 중요성을 확인</li> </ul> |
| 잔액 확인 및 정보 입수방법 안내 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인별 자산잔고 확인, 자산운용 재배분 등의 실습을 통하여 자력으로 자산운용 할 수 있는 능력 배양,</li> <li>- 퇴직연금 사업자의 웹사이트, 콜센터 이용방법 습득</li> </ul>                                                                           |

자료: 企業年金連合会(2017. 5), 継続投資教育セミナー等の具体的な内容について

DC제도의 노후보장적 역할, 공적연금을 포함한 은퇴자금 적정성(충분성) 여부도 계속 교육내용에 포함되고 있지만 DC제도 자산운용 방법, 자산배분 시뮬레이션 등 주로 투자교육 중심으로 계속교육이 이루어지고 있다

#### 다. 가입자교육 전문성 강화

미국은 연금전문가교육과 연금전문가 자격증제도 등에 의해 가입자교육 전문성을 제고하기 위해 퇴직연금 교육 프로그램을 운영하고 있다. 그 대표적인 것이 RPA

(Retirement Plans Associate) 자격제도 운용이다. RPA 자격은 퇴직연금제도 이해, 퇴직연금 운용 등을 상세하게 설명할 수 있는 지식을 요구하고 있다. 특히 최근에는 Money Purchase Plan, Profit Sharing, ESOPS, 401(k) Plans, IRAs 등과 같은 퇴직연금제도 전문적 지식까지 자격제도에 포함시켜 가입자교육 전문성을 보다 강화하는 추세이다. 영국의 경우는 기업의 퇴직연금 담당자의 전문성이 가입자교육의 질적 측면에서 중요하다고 인식하고 수탁자 전문지식을 감독규정<sup>29)</sup>에서 요구하고 있다. 즉 퇴직연금 관련 법규, 투자자산 이해, 자산운용 투자위험, 자산배분 등 퇴직연금 교육과 관련된 전문지식을 갖추도록 한 것이다.

〈표 Ⅲ-9〉 일본 가입자교육 전문가 유형

| 구분        | DC Planner                | DC Advisor               | 종합 Advisor              | 연금관리사                                 |
|-----------|---------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| 주관        | 일본상공회의소                   | 일본DC협회                   | 일본DC협회                  | 기업연금연합회                               |
| 주요 기능     | 교육 전문가,<br>연금제도 홍보,<br>권유 | 교육제공<br>제도 보급,<br>관리실무자  | 공·사연금제도<br>교육 제공        | 기업 내 전문가<br>양성, 지식전달                  |
| 주요<br>응시자 | 금융상품 판매자,<br>기업 담당자,      | 노무사, 노동조합,<br>보험대리점, 세무사 | 노무사, 노조원,<br>보험대리점, 세무사 | DC 플래너 1급·<br>DC Advisor 자격자<br>응시 가능 |
| 시험 성격     | 인증시험                      | 인증시험                     | 인증시험                    | 인증시험                                  |

일본 또한 일본상공회의소와 일본DC협회가 각각 운영하는 DC Planner와 DC Advisor 등의 퇴직연금 관련 자격제도를 도입하고 있다(〈표 Ⅲ-9〉 참조).

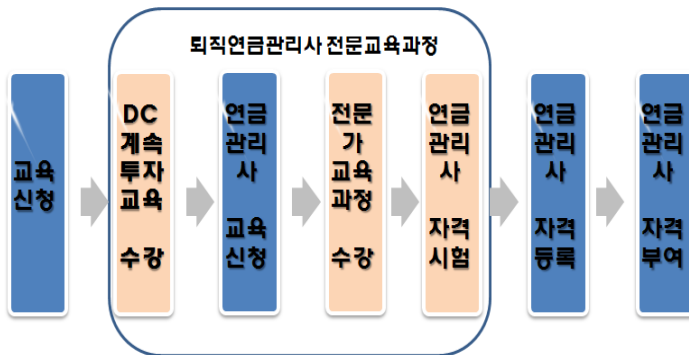
DC Planner가 수행하는 업무는 확정각출연금 가입 또는 미가입 기업, 일반인 대상으로 확정각출연금 위탁교육, 연금전반에 대한 지식 전달, 은퇴·퇴직·노후생활에 대한 기업 교육 담당, 확정각출연금 홍보 및 권유 등이다. DC Planner 자격 인증 시험은 현행 퇴직연금제도 전반에 걸치는 지식, 투자에 관한 기초지식, 라이프 플랜 지식 등을 평가하여 1급과 2급으로 구분하고 있다. 2017년 3월 말 누적기준으로 약 13만 명이 시험에 응시하여 약 39,000명이 DC Planner 자격을 취득하고 있다.<sup>30)</sup>

29) The Pension Regulator, Regulatory code of practice no. 7

30) 日本商工会議所(2017. 3)

또한 2016년 일본은 퇴직연금연합회가 주관하는 퇴직연금 관리사 자격을 도입하였다. 퇴직연금 관리사는 기업 내 퇴직연금 담당자가 퇴직급여제도 및 운용환경의 다양한 변화에 대응하여 DC제도 운영전반의 지식 향상, 교육콘텐츠 개발, 적절한 제도운용을 습득하여 가입자교육 질 향상을 목적으로 한다.

〈그림 Ⅲ-1〉 일본 퇴직연금 관리사 자격 취득 절차



자료: 企業年金聯合會(2016. 4)

퇴직연금 관리사 자격은 〈그림 Ⅲ-1〉과 같이 제도운영에 필요한 실무적 지식 및 기술을 일정한 교육을 통하여 습득하고 그 정도를 확인하여 일정한 수준에 도달한다고 연합회가 인정할 경우 자격을 부여한다. 퇴직연금관리사는 일정한 교육연수 과정을 거쳐야 한다. 교육연수에는 DC계속투자교육연수 및 DC스테이직업연수를 수료해야 하는데 기존 DC 플래너 1급 또는 DC Advisor 자격을 보유한 자의 경우 이 교육연수 과정을 생략할 수 있다. 자격시험은 연합회가 매년 2회 실시하며, 시험시간 직전 심화 교육강의를 수강해야 한다. 주요 시험과목은 DC제도 및 법령이해, DC실시사업주 수탁자 책임내용, 투자교육 주요내용과 기법, 법령개정 동향, 연금규약 이해 등 5과목으로 구성된다. 시험에 통과한 자는 DC제도 담당자로서 모든 지식 및 제도 운영상의 유의사항을 이해하고 적절한 제도운용을 검토 및 실천할 수 있는 전문가임을 인정하고 연합회가 인증서를 교부하고 있다.<sup>31)</sup>

31) 2017년 5월 말 현재 기업연합회에 등록된 퇴직연금관리사는 250명 수준에 이릅니다.

## 라. 가입자교육 전문기관 운영

### 1) 공적 교육전문기구 운영

퇴직연금 교육 전문기구를 운영하는 대표적인 국가로는 영국을 들 수 있다. 영국은 연금교육서비스센터(TPAS: The Pension Advisory Service)<sup>32)</sup>를 설치하여 가입자가 양질의 다양한 서비스를 제공받을 수 있도록 전문화된 가입자교육 인프라를 구축하고 있다.

TPAS는 2006년부터 정부 등으로부터 예산 지원을 받지만 정부로부터 독립된 업무를 수행하는 공공기관으로 퇴직연금과 관련한 정보와 지식을 제공하는 서비스를 수행하고 있다. 주요 업무는 퇴직연금 관련 상담, 퇴직연금 등 연기금과 분쟁조정, 웹사이트를 통한 정보제공, 금융회사 또는 기업 요청 시 세미나, 설명회, 교육 등에 필요한 전문강사를 파견하는 업무를 하고 있다. TPAS가 제공하는 서비스는 전부 무료로 제공되며 서비스는 전화, 웹사이트, 채팅, 온라인 등의 채널을 통해 제공하고 있다.<sup>33)</sup>

TPAS가 제공하는 서비스는 비영리, 공공성, 투명성을 원칙으로 전국에서 등록된 400여 명의 전문 자원봉사자 네트워크를 통해 제공된다. 자원봉사자들은 금융·연금전문가, 변호사, 회계사 등으로 구성되며, 최근에는 전직 금융관료 및 전직 금융회사 CEO, 사회 저명인사들이 자원봉사에 적극적으로 참여하고 있다. TPAS에 소속된 퇴직연금전문가들은 전화, 이메일, 인터넷 등을 통해 퇴직연금에 대한 정보와 상담을 제공하고 있다. TPAS 조직은 2017년 현재 집행위원회(이사회 의장과 5명의 이사)와 CEO를 포함한 상근 임직원 85명으로 구성되어 있다.

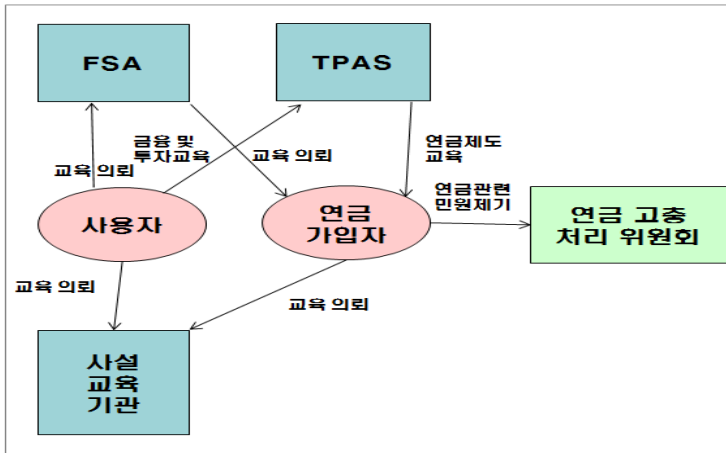
TPAS는 퇴직연금교육 프로그램 개발 및 서비스 제공에 주도적인 역할을 담당하며, 사용자가 TPAS에 퇴직연금 가입자교육을 의뢰할 경우 TPAS 교육 프로그램을 사설 교육기관에서 제공받을 수도 있다.

32) <https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/about-us>

33) 野村資本市場研究所(2017, 3)

또한 TPAS는 직장 퇴직연금제도, 개인연금, 정부가 지원하는 연금제도 등 모든 영역의 노후생활 자금을 마련하는 연금제도와 관련한 서비스를 제공하고 있다. 직장인에 대한 연금교육은 직장의 퇴직연금제도뿐만 아니라 노후생활을 대비한 전반적인 이슈를 상담하고 있다. 특히 직장퇴직연금과 관련하여 구체적인 이슈들에 대한 상세한 설명을 인터넷을 통해 제공하고, 관련 이슈에 대한 팜플렛 형식의 소책자들을 제공하고 있다.<sup>34)</sup>

〈그림 Ⅲ-2〉 영국 공적 교육전문 기구 운용



자료: [www.pensionsadvisoryservice.org.uk](http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk)

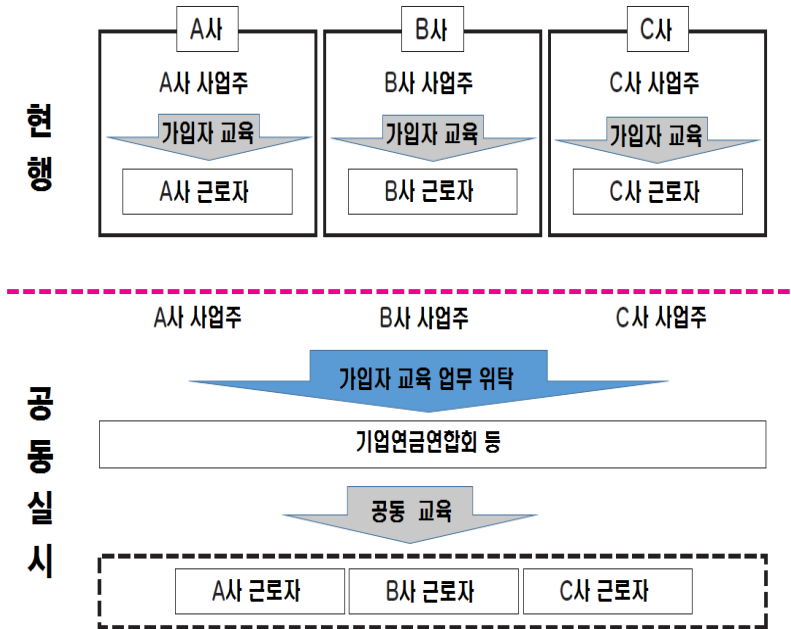
## 2) 연합회 등 민간자율 기구 운영

일본 기업연금연합회는 후생노동성 장관으로 인가받은 법인으로 퇴직연금제도를 실시하고 있는 기금 또는 기업의 지급보장사업을 주요 업무로 하고 있다. 기업연금 연합회에서는 소규모 확정기여형 가입기업 근로자들의 투자지식 제고를 위해 가입자교육 시행과 더불어(〈그림 Ⅲ-3〉 참조), 교육 프로그램 개발 및 제공, 교육 강사 파견 등의 사업도 실시하고 있다. 즉 후생노동성 장관의 인가를 받아 DC형제도 가입

34) <https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/about-us>

자를 대상으로 자산운용 기초적인 자료 제공, 기타 필요한 조치에 관한 업무를 사용자(기업)로부터 위탁받아 교육서비스를 제공하고 있다.

〈그림 Ⅲ-3〉 교육 전문기관(기업연금연합회)에 의한 가입자교육



자료: 第12回 社会保障審議會企業年金部会(2014, 11)

공동교육의 경우 교육을 실시하기 곤란한 기업의 종업원과 개인적인 사정으로 공동 교육에 참석하지 못한 가입자를 대상으로 시행하고 있다. 공동 교육은 20명 단위 별로 교육 참석과 e-learning을 동시에 수강하는 방식으로 회사당 5만 엔(회원사 4만 엔)의 요금이 부과된다. e-learning 수업은 교육 자료를 중심으로 동영상 10개를 제공하고 있다.

## 마. 수탁기관 교육서비스 강화<sup>35)</sup>

### 1) 전문회사를 통한 교육서비스 제공

최근 일본의 수탁기관들은 연금전문회사를 공동으로 설립하여, 가입자들에게 차별화된 가입자교육을 실시하고 있는 추세이다. 개별 수탁기관이 독자적으로 가입자교육을 실시하는 것보다 수탁기관이 공동으로 설립한 연금전문회사를 통해 가입자교육을 실시하는 것이 보다 가입자교육 차별화를 기할 수 있기 때문이다.

즉 수탁기관인 퇴직연금 사업자들이 주축이 되어 퇴직연금 도입 기업에게 가입자교육을 비롯하여 제도 설계, 운영관리 등의 업무 제공을 목적으로 DCJ(日本確定拠出年金 컨설팅), J-PEC(Japan Pension Navigator) 등과 같은 가입자교육 등 운영관리 전문회사를 공동 설립하였다.

미치비시도쿄은행그룹, 도쿄해상니치도화재, 메이지생명 등이 주요 주주로 참여한 DCJ는 퇴직연금 도입 기업의 교육서비스 등 운영관리 업무를 주력으로 하는 DC형 퇴직연금 전문회사이다.

J-PEC<sup>36)</sup>은 <표 III-10>에서 보는 것처럼 세미나 방식, 통신교육 방식, 인터넷 방식, 그리고 정기간행물과 투자교육 동영상 방식 등을 통해 퇴직연금 도입기업의 근로자 대상으로 가입자교육을 체계적으로 실시하고 있다.

35) 여기에서는 수탁기관(금융회사)이 가입자교육 서비스 차별화를 위해 어떠한 차별화전략이 이루어지는지 대표적 모범사례에 해당하는 수탁기관을 살펴봄

36) DCJ는 미츠이 스미토모은행그룹과 미츠이스미토모해상, 미츠이생명, 스미토모생명 등이 공동 출자한 연금전문회사임

〈표 Ⅲ-10〉 J-PEC 가입자교육 서비스 형태

| 구분                | 주요 내용                                            |
|-------------------|--------------------------------------------------|
| 세미나               | 분야별, 수준별, 연령별 등 차별화된 교육세미나                       |
| 통신 교육<br>(DC 통신)  | WEB · 인트라넷을 활용한 교육서비스 제공                         |
| e-learning        | 인터넷 환경하에 장소 · 시간 제약을 받지 않고 교육이수가 가능<br>토록 서비스 제공 |
| 정기간행물<br>· 사보     | 정기적인 간행물 및 사보 등을 통해 교육서비스 제공                     |
| 투자교육 동영상<br>(DVD) | 투자교육 동영상을 통해 운용상품의 이해도 제고                        |

자료: <http://www.j-pec.co.jp/dcps/education.html>

## 2) 수탁기관의 전문 교육조직 운영

일본의 (주)손보재팬DC는 가입자교육 전문조직을 개설하고 다양한 교육자료 등을 개발함으로써 교육 서비스 차별화를 도모하고 있다. (주)손보재팬DC는 일본 손해보험업계에서 상위 2위의 손보재팬이 DC시장에 적극 진출하기 위해 설립한 자회사로 DC영업이 매출에 60% 이상을 차지하는 DC제도 전문회사이다.

현재 종업원 1천 명 이하 DC가입 기업에게 제도설계에서 가입자교육을 포함한 번들형 서비스 제공으로 연금시장에서 경쟁력을 확보하고 있으며, 특히 2008년에 교육 전문부서 HARP(Happy Aging and Retirement Planner)를 설치 · 운영하고 있다.

HARP는 DC 플래너 자격, 파이낸셜 플래너 자격, 증권외무원자격 등으로 구성된 전문강사(직원)를 가입기업의 교육 세미나 등에 적극 참여시키고 있다. HARP가 고객에게 제공하는 교육 프로그램 종류는 교육설명회, DVD 등의 교육교재, 전화 · 이메일 · 웹사이트 등이며 이를 통해 가입자교육 서비스를 제공하고 있다(〈그림 Ⅲ-4〉 참조).

〈그림 Ⅲ-4〉 (주)손보재팬 기업별 맞춤형 교육자료



자료: <http://www.sjnk-dc.co.jp/examination/support/industrialist/#05>

특히, HARP 교육 프로그램은 고객의 만족도를 높이기 위해 가입 업종 및 규모, 근로자의 직군 및 가입연령 등에 따라 고객 눈높이에 맞는 맞춤형 교육자료 및 서비스를 개발하여 제공하고 있다.

HARP는 가입자교육뿐만 아니라 〈표 Ⅲ-11〉과 같이 기업 내 DC 담당자 육성과 기업 내 내부강사 육성을 위한 교육도 제공하고 있다. DC 도입 기업의 대부분을 차지하는 중소기업의 경우 DC 제도 업무를 주로 인사 등의 업무와 겸직을 하거나 전담을 하더라도 DC 업무를 독학으로 습득하여 실무를 처리하는 경우가 많다는 점을 감안하여, 기업 담당자 전문성을 높이기 위한 DC 담당자 연수 등의 프로그램을 개발하여 운영하고 있다.

이외에도 HARP는 기업별 DC 담당자, 근로자대표 등을 초청하여 상호 간 퇴직연금제도 정보교환 및 교육 사례 등을 발표할 수 있도록 기업담당자 교류회를 정기적으로 개최하고 있다.<sup>37)</sup>

37) 損保ジャパン日本興亜DC証券(2017. 9)

〈표 Ⅲ-11〉 기업교육 담당자 양성 프로그램

| 구분    | DC 담당자 연수                                                                                                                        | 기업 내부강사 양성 연수                                                                                                                                                                                    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 목적    | 기업 DC 담당자 전문성 제고                                                                                                                 | 기업 DC 교육강사 양성                                                                                                                                                                                    |
| 주요 내용 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 연금업무 일정 설명</li> <li>· 주요 업무 절차</li> <li>· 기업담당자 전용사이트 실습</li> <li>· DC 제도 실무</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 가입자교육 기초지식과 실무</li> <li>· 가입자교육 관련 법규</li> <li>· DC 제도, 운용, 운용상품 지식</li> <li>· 가입자와 커뮤니케이션</li> <li>· 가입자교육 사례</li> <li>· 설명회 개최 시 주요 포함내용 등</li> </ul> |
| 제공 횟수 | 연간 1회                                                                                                                            | 연간 2회(기업 요청 시 수시로)                                                                                                                                                                               |

자료: <http://www.sjnk-dc.co.jp/examination/support/industrialist/#05>

### 3) 가입자별 맞춤형 교육 제공

Fidelity는 IT 기술력을 바탕으로 한 인터넷을 통해 자동화된 매뉴얼을 사용함으로써 가입자별(투자자별)로 맞춤형 교육서비스를 하고 있다. Fidelity의 “firstIPERSON” 교육 프로그램은 가입자별 맞춤 온라인 교육으로 월별 주제(가입, 과세이연, 자산배분, 고령자 퇴직연금 plan, 은퇴설계 등)를 적절히 배분하여 교육효과를 극대화시키고 있다(〈그림 Ⅲ-5〉 참조).

〈그림 Ⅲ-5〉 가입자별 온라인 교육 프로그램 Table

|                                                                                     |                           |                                             |                                                                                                              |                                                   |                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------|
| January<br>Online Statement Email*                                                  | February<br>Participation | March<br>Deferral                           | April<br>Online Statement Email*                                                                             | May<br>Asset Allocation                           | June<br>Catch-up Contributions |
| July<br>Online Statement Email*                                                     | August<br>Deferral        | September<br>Financial Planning             | October<br>Online Statement Email*                                                                           | November<br>Participation                         | December<br>Asset Allocation   |
| Education Campaign                                                                  | Message                   | Audience                                    | Employee Criteria                                                                                            | Plan-Level Criteria                               |                                |
|  | Participation             | Eligible employees                          | Deferral of 0 and balance of 0                                                                               | Plan must have Online Enrollment                  |                                |
|  | Deferral                  | Active participants                         | Balance > 0 and deferral rate between 1% and 6%                                                              | Plan must have Online Enrollment                  |                                |
|  | Asset Allocation          | Active participants                         | Account balance in 1 or 2 funds and not invested in asset allocation funds or self-directed brokerage option | Plan must allow for participant-directed accounts |                                |
|  | Catch-up Contributions    | Active participants                         | Balance > 0, reaches age 50 or older in calendar year                                                        | Plan must allow for catch-up contributions        |                                |
|  | Financial Planning        | Active, retired, or terminated participants | Balance > 0                                                                                                  | None                                              |                                |

월별 주제

주제별 타겟 고객층 및 구분 방법

자료: Fidelity(2014, 5), firstIPERSON communications and education program

Fidelity 교육 서비스 중 가장 특징적인 부분은 교육 전 설문을 통한 고객성향 파악을 먼저 실시한다는 점이다. 계획단계 교육을 받고 싶은 가입자가 온라인 설문을 통해 은퇴목적 및 재정 상태를 입력하면, 온라인 툴을 통해 적절한 저축수준이 계산되고 그에 적합한 퇴직계획이 바로 제시된다.

좀 더 상세한 정보를 원할 시, 저축계획 수립, 포트폴리오 구성법, 은퇴 후 소득계산 등 총 6개 온라인 상담서비스나 세미나를 활용하고 있다(〈표 Ⅲ-12〉 참조).

〈표 Ⅲ-12〉 가입자 투자성향 질문 및 온라인 툴

| 교육<br>부문 | 고객 상태 및 성향 파악 질문                                                                                            | 온라인 툴                                                       |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 계획       | ① 은퇴를 위해 어떤 방법으로 저축할 것인가, ② 저축은 충분한가, ③ 은퇴에서 어떤 위험이 존재하는가, ④ 사회보장제도를 은퇴소득에 어떻게 활용할 것인가, ⑤ 건강계획, 은퇴 목적은 무엇인가 | ① MyPlan Quick Check<br>(은퇴 시 고려사항 체크)<br>② Savings Planner |
| 투자       | ① 어떻게 투자할 것인가(자산할당), ② 투자비중 배분을 왜 원하는가                                                                      | ① Portfolio Review<br>② Research                            |
| 관리       | ① 은퇴시기가 다가오는가, ② 은퇴 이후 최소 필요 자금은 얼마인가, ③ 목표수익률에 적합한 상태인가                                                    | ① MyPlan Monitor<br>② Income calculator                     |

## 바. 사용자 중심 가입자교육 제공<sup>38)</sup>

### 1) 가입자교육 프로그램 차별화<sup>39)</sup>

미국 와이어 하우저(Weyerhaeuser)社は 100여 년의 역사를 가진 전 세계 13개국에서 19,000명의 근로자를 고용하고 있는 세계 최대의 삼림·목재 회사이다. 미국 기업 중 자산규모 105위이며, 포춘지 선정 미국에서 가장 존경받는 100대 기업에 오른 바 있다. 그러나 와이어하우저를 유명하게 만든 것은 복지와 근로자(가입자) 교

38) 여기에서는 사용자인 기업이 자사 근로자를 위해 어떠한 가입자교육을 제공하고 있는지 대표적 모범사례에 해당하는 사용자를 살펴봄

39) 퇴직연금가입기업이 근로자를 대상으로 교육을 시행하므로 기업 측면에서는 근로자교육이 될 수 있지만, 용어의 일관성을 위해 가입자교육으로 통일함

육의 우수성 때문이다.

동 회사의 가입자교육 프로그램은 매우 우수하여 연방정부와 금융기관에 의해 기업이 제공하는 최고의 교육 프로그램으로 인정받았고, 가입자 금융이해력 수준도 미국 내 최고 수준이다. 또한 금융교육 실시 후의 만족도 평가에서도 가입자의 99%가 만족하는 높은 수준을 보이고 있다. 가입자교육 특징은 연금뿐만 아니라 은퇴 및 웰빙 이슈를 포함하는 폭넓은 주제와 집약적인 생애설계 세미나, 안전망 교육으로 평가되는 다중교육, 배우자의 참여 그리고 전현직 동료들의 교육 등 5가지로 요약할 수 있다.

동 회사의 근로자 교육은 퇴직연금제도와 금융교육을 병행하여 실시하고 있으며, 집합교육과 개인맞춤형 개별교육을 적절히 혼합하고 다양한 교육방법과 금융과 은퇴 생활 전반에 걸친 폭넓은 교육주제, 배우자를 동반시키는 등 교육참여도와 교육효과를 높이는 다양한 방법을 실시하고 있다. 동 회사의 가입자교육 특징은 다음과 같다.

첫째, 교육내용 주제는 퇴직연금제도의 기초적인 내용부터 재무설계와 부동산자산관리, 은퇴설계와 웰빙 이슈에 이르는 포괄적이고 다양한 내용으로 구성되어 있다. 웰빙은 은퇴 후 심리적 적응문제와 취미활동과 원만한 가족관계 형성을 아우르는 비재무적 측면의 은퇴설계가 포함된다.

둘째, 집약적 생애설계세미나를 개최하여 근로자들이 은퇴 전 배우자와 함께 2박 3일간 의무적으로 참석하도록 하였다. 은퇴 후 생활에 대해 집중 집합교육을 실시하여 교육만족도를 높였고 이는 회사에 대한 로열티와 생산성 향상으로 직결되는 효과를 얻었다. 합숙 집합교육 이외에도 일회성 단순 교육과 인터넷이나 전화, 서면 등 다양한 방법을 보조적으로 활용하여 효과를 높이고 있다. 셋째, 교육 횟수는 근로자들의 연령에 따라 금융교육 횟수와 교육기간을 조정하여 수차례 실시하였다. 50세 이상 근로자는 연 8회 2박 3일 은퇴세미나에 참석해야 하며, 50세 이하 근로자는 연 5회 반일 또는 하루일정 교육에 참석하도록 하여 반복교육을 통해 교육효과를 높이고 있다.

넷째, 대부분의 교육과정에 배우자를 참여시켜 이해도를 높여 교육효과를 증가시키고 실제 근로자의 재무생활에 활용될 수 있도록 하였다. 다섯째, 회사가 모든 교육

과정을 운영하며 외부컨설턴트 대신 전·현직 근로자가 모두 강사로 참여하고 근로자들이 토론하는 실천교육을 통해 교육효과를 높였다. 또한 은퇴한 근로자와 배우자들이 실제 경험을 통해 얻은 투자포트폴리오 조정방법과 은퇴 후 봉사 및 여가활동에 대한 조언을 해주어 교육내용에 대한 신뢰성과 만족도를 높이고 있다.

## 2) 금융기관과 연계한 가입자교육 강화

일본 이온社<sup>40)</sup>는 155개의 지점으로 전국에 널리 분포되어 있는 독특한 네트워크를 가지고 있어서 근로자들을 한 장소에 모아 집합교육을 실시하기 어려운 단점이 있었다. 이에 효과적인 가입자교육 방안으로 회사에서는 본사에 확정기여형 사무국을 설치하고 각 지점별로 DC(확정기여형) 트레이너를 선발하여 퇴직연금 운용기관과 함께 공동으로 ‘DC 트레이너 세미나’를 개최하였다. 동 회사는 2015년까지 약 600명의 DC 트레이너를 교육시켰다.

그 다음 단계로 ‘DC 트레이너 세미나’를 통해 교육받은 트레이너들이 지점에서 다른 근로자(가입자)를 위해 여러 차례 교육세미나를 개최하는 간접방법으로 체계적인 교육을 실시하였다. 교육세미나는 VTR과 교재를 중심으로 이루어졌으며 주요 교육내용은 일본 연금제도, 퇴직연금제도 특징, 생애설계, 투자운용 기초, 퇴직연금 운용상품, 교육 서비스 이용방법 등이다.

또한 가입자교육 효과를 위해 동료 근로자가 직접 교육을 담당하거나 수차례 교육을 반복하는 방식으로 가입자교육을 실시하였다. 또한 가입자교육 과정에서 트레이너가 답변하기 어려운 질문은 퇴직연금 운용기관과 연계하여 답변하도록 하는 등 금융기관과 역할 분담 체계 구축을 통해 가입자교육 효과를 제고하고 있다.<sup>41)</sup>

40) 일본 이온社는 퇴직연금 가입자교육 중 도입 시 교육 우수 사례로 일본정부에서 발행하는 투자교육핸드북에서 소개됨

41) 후생노동성 홈페이지

### 3) 교육내실화를 위한 맞춤형 계속교육

2004년 확정기여형 퇴직연금을 도입한 일본 CSK그룹은 제도 도입 시 가입자교육보다 계속교육의 중요성을 인식하여 카페테리아 교육, 부부참가 세미나 개최, 신속한 교육피드백 등이 이루어지도록 하였다.<sup>42)</sup> 근로자가 쉽게 가입자교육을 받을 수 있는 환경을 만들기 위해 회사 내에 카페테리아를 만들어 가입자교육과 관련된 정보 탐색, 시뮬레이션, 집합연수, e-learning 등 교육제공방법을 다양화하였다.<sup>43)</sup>

특히 초급, 중급, 고급 등 근로자 수준에 맞게 교육을 받을 수 있도록 단계별 콘텐츠를 제공하고, 가입자교육에 부부가 함께 참여할 수 있도록 부부참가 세미나를 휴일에 개최하여 근로자의 가입자교육 참여도를 높였다.

또한 설문조사 결과를 바탕으로 가입자교육 방법과 내용을 개선하는 피드백을 신속하게 실시하여 근로자로부터 교육에 대한 만족도를 높였다. 특히 근로자의 금융지식 수준에 맞춰 근로자들이 스스로 교육을 선택할 수 있도록 맞춤형 교육을 실시하였다. 교육내용 개선을 위해 강의형이 아니라 체험형 형식으로 교육을 진행하여 흥미를 유발하고 체험학습을 통해 교육의 이해도 향상을 도모하고 있다.

## 사. 정책당국의 가입자교육 역할 강화

가입자교육 정책은 퇴직연금 주무부처인 후생노동성과 산하의 지방 일본 후생노동성이 담당하고 있다. 후생노동성은 가입자교육제공 경험이 부족한 기업들이 도움이 될 수 있도록 퇴직연금 교육제공 모범사례를 조사하여 2004년부터 웹사이트에 공시하고 있다.

42) 企業年金聯合會(2015. 4)

43) CSK그룹은 퇴직연금 가입자교육 중 계속교육 우수 사례로 이에 대한 자세한 내용은 기업연금연합회 투자교육핸드북을 참조하길 바람

〈표 Ⅲ-13〉 모범사례 공시를 위한 가입자교육 조사 내용(요약)

| 조사 항목     | 조사 주요내용                                                                                                |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 교육내용      | ① DC형 제도 구체적 내용, 운용상품 체계 및 특징, 자산운용 기초지식<br>② 교육 횟수, 실시 일시                                             |
| 제공방법      | ① 가입자 자산운용 및 경험 등에 비추어 제공하고 있는 최적의 교육 방법(자료, VTR, 설명회 개최 등)<br>② 가입자 질문 및 민원 처리 방법(콜센터 등)              |
| 위탁교육 시 협조 | ① 운용관리기관에 위탁 시 사업주가 협조하고 있는 구체적 내용<br>② 예컨대 자료 배포, 설명회 시간 및 장소 협조, 설명회 개최 시간대 및 횟수<br>③ 운용관리기관에 부탁할 사항 |
| 교육효과      | ① 교육 실시 후 가입자 이해도에 어떤 영향을 주었는지<br>② 자산운용 인식 변화에 어떤 변화가 있었는지                                            |
| 향후 계획     | ① 향후 효과적이라고 생각되는 교육 방법<br>② 향후 검토하고 있는 교육 방법                                                           |
| 향후 교육과제   | ① 가입자교육 실시 운용관리기관과 관계, 가입자와 관계<br>② 제도상 문제점 등                                                          |
| 기타        | ① 가입자교육 시 주의가 요구되는 점은 무엇인지<br>② 기타 교육 참고자료 첨부                                                          |

자료: <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0628-8e.html>

후생노동성은 모범사례 조사를 위해 〈표 Ⅲ-13〉과 같은 투자교육 현황 조사표 양식을 이용하여 가입 시 교육, 계속교육, 신입사원교육별로 작성하도록 요구하고 있다. 또한 기업이 가입자교육 실시 후 가입자 연금지식, 자산배분, 분산투자, 교육 적극성에 어떠한 변화가 있었는지 교육 후 효과를 기재하도록 하고 있다.

2017년 11월 말 현재 총 11개 기업에 대한 모범사례가 공시되어 있다.<sup>44)</sup> 후생노동성 홈페이지에 게시된 모범사례의 주요내용은 가입자교육 개요, 가입자교육 제공 체계와 계속교육 실시, 교육 내용과 방법, 향후 교육 과제 등이다.

또한 가입자교육 문제 등을 파악하기 위해 가입자교육 실시<sup>45)</sup>를 포함한 DC형 제도 전반에 대한 실태조사를 민간기관(예: 확정각출연금협회)에 위탁하여 주기적으로

44) <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/toushi/>

45) 후생노동성의 위탁으로 확정각출연금협회에서는 확정각출형 운용상품조사, 계속교육, 설문조사 등을 매년 또는 수시로 실시하고 있음

실시하고 있다.<sup>46)</sup> 이처럼 가입자교육 모범사례 공시, 주기적인 가입자교육 실태조사 등을 통해 기업으로 하여금 가입자교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 정책당국이 담당하고 있다. 즉 가입자교육이 규제보다는 시장의 자율기능에 의해 보다 내실화되도록 유도하고 있다는 점이 특징적이다.

### 3. 소결: 특징 중심

지금까지 미·일 등 주요국의 가입자교육을 제도적 현황, 가입자교육 내용, 교육 전문성, 교육 인프라 등 기능별로 구분하여 살펴본 결과, 우리에게 주는 제반 시사점(특징)은 대략 다음과 같다.

먼저 미국과 영국처럼 기금형 퇴직연금 지배구조로 운영하는 국가는 일본에 비해 법적 규제가 엄격하지 않지만 수탁자책임을 경감하기 위해 가입자에게 양질의 가입자교육을 제공하고 있는 점이다. 제도적 장치보다 사용자의 자율적 판단에 의해 가입자교육을 보다 체계적으로 시행하고 있다. 이에 반해 우리나라와 유사한 지배구조로 운영하는 일본은 비교적 엄격하게 교육책임을 법적으로 의무화하고 있을 뿐만 아니라 최근에는 투자환경을 고려해 책임을 보다 강화하고 있는 점은 시사하는 바가 크다.

둘째, 가입자교육 가이드라인을 설정, 계속교육 지침 등을 마련하여 가입자교육 내실화를 유도하고 있다는 점이다. 즉 미국은 투자교육의 가이드라인 설정, 일본은 계속교육에 대한 가이드라인 설정 등을 제도적으로 마련하여 실질적인 교육이 되도록 유도하고 있는 점이 특징적이다.

또한 가입자교육 전문성을 제고하기 위해 연금전문가 교육 프로그램, 연금전문가 자격증제도 도입이 적극 이루어지고 있는 점이다. 미국의 RPA 제도, 일본의 퇴직연금 관리사제도는 가입자교육의 질 향상에 기여하고 있으며 영국은 퇴직연금 전문성이 가입자교육의 질 측면에서 중요하다고 인식하고 수탁자 전문지식을 보다 요구하고 있기 때문이다.

46) <http://www.npo401k.org/investigation-2.html>

〈표 Ⅲ-14〉 가입자교육 특징(요약)

| 구분    | 특징                                                                                                                                                                                                                               |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제도 측면 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일본은 가입자교육 의무화, 미국·영국 등은 자율적 가입자교육 지향</li> <li>- 최근 교육 중요성을 재인식하여 제도 강화추세 사용자(기업) 등에게 교육 책임을 엄격히 부여하는 경향</li> </ul>                                                                      |
| 운영 측면 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자교육의 내실화 차원에서 교육하여야 할 가이드라인 제시 추세</li> <li>· 은퇴설계, 노후대책, 연금개혁 등으로 가입자 범위 확대 경향</li> <li>- 교육 인프라 차원에서 영국 등은 종합적인 가입자교육기관 운용</li> <li>· 교육 전문성 강화를 위한 제도적 장치 마련</li> </ul>             |
| 관리 측면 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자율적으로 가입자교육을 하는 경우에도 정부의 관리·감독 역할 강화</li> <li>· 가입자교육은 근로자의 당연한 권리 인식</li> <li>- 가입자교육정도 등을 고려하여 해당 기업 또는 금융기관 인센티브를 부여 하려는 경향</li> <li>· 가입자교육 모범사례 등을 발굴하고 주기적인 가입자교육 실태조사</li> </ul> |

셋째, 가입자교육이 보다 필요한 영세사업장 근로자 등을 위해 교육인프라를 더욱 강화하는 방향으로 제도가 정비되고 있는 점이다. 영국은 연금교육서비스센터를 설치하여 양질의 교육서비스를 제공받을 수 있도록 전문화된 가입자교육 인프라를 구축하고 있다. 일본 또한 기업연금 연합회 등을 통해 영세사업장 대상으로 집합교육을 적극적으로 시행하고 있다. 이처럼 가입자교육 전문기관운동을 통해 교육 인프라를 제고하는 방향으로 제도가 운영되고 있다.

넷째, 수탁기관들은 교육 차별화를 위해 전문회사를 통한 교육서비스 제공과 전문 교육조직 운영 등이 적극 이루어지고 있는 점이다. 특히 사용자 중심으로 가입자교육 제공이 이루어져 사용자와 사업자 간 역할 분담체계가 적절히 이루어지는 경향이 나타나고 있는 점도 특징적이다. 이와 더불어 가입자교육 모범사례 공시, 주기적인 가입자교육 실태조사 등을 통해 기업으로 하여금 가입자교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 정책당국이 담당하고 있는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다.

---

## IV. 가입자교육 실태 및 인식 평가

---

여기 제4장에서는 DC형 가입기업, DC형 가입근로자를 대상으로 ① 가입자교육이 현재 어떻게 이루어지고 있는지(교육실태), ② 가입자교육에서 나타나고 있는 현안 문제는 무엇이라 생각하는지(문제인식), ③ 가입자교육이 제대로 이루어지기 위해서는 무엇이 개선되어야 한다고 생각하는지(개선인식)를 설문조사하였다. 그 이유는 가입자교육을 직접 받거나 가입자교육 책임이 있는 사업자를 대상으로 가입자교육 실태와 인식을 파악하는 것이 매우 중요하다고 생각하였기 때문이다. 이와 같이 우리나라 가입자교육 설문조사 결과와 외국의 가입자교육 사례(제3장)를 비교하여 가입자교육 개선과제(문제)가 무엇인지 종합적으로 평가하고자 하였다.

### 1. 가입자교육 조사 방법

근로자가 퇴직연금제도를 이해하고 합리적인 투자 의사결정을 할 수 있도록 개선 방안을 모색하기 위해서는 현재 퇴직연금 가입자교육이 어떻게 이루어지고 있는지 체계적으로 살펴볼 필요가 있다. 또한 퇴직연금 가입자교육 주체인 가입기업, 퇴직연금 가입자교육을 직접 받는 가입근로자 등은 퇴직연금 가입자교육 문제점을 어떻게 인식하고 있으며 어떠한 방향으로 개선되길 원하는지 사전에 조사해볼 필요가 있다. 즉 퇴직연금을 가입한 근로자, 퇴직연금을 운용하는 기업 대상으로 퇴직연금 가입자교육 실태를 살펴보고, 이들이 인식하고 있는 가입자교육 문제점과 개선사항은 무엇인지를 사전에 검토해 볼 필요가 있다. 이에 따라 제4장에서는 퇴직연금 가입자교육 실태는 어떠한지, 퇴직연금 가입기업 및 근로자들은 가입자교육 문제점과 개선

사항은 무엇이라고 인식하는지 설문조사를 실시하였다.

〈표 IV-1〉 설문조사 대상 및 방법

| 구분       |            | 세부내용                                  | 특징     |
|----------|------------|---------------------------------------|--------|
| 설문<br>대상 | 퇴직연금 가입기업  | DC형 퇴직연금 가입기업(300기업)                  | 미가입 제외 |
|          | 퇴직연금 가입근로자 | DC형 퇴직연금 가입근로자(600명)                  |        |
| 조사 기간    |            | 2017년 6월 말~8월 초                       | -      |
| 조사 방법    |            | 구조화된 설문지를 통한 면접 조사<br>· 척도방식 및 혼합형 병행 | -      |
| 조사 기관    |            | 나우앤피처                                 | -      |

주: 근로자 복지공단 · 노동부 용역데이터(2016), 퇴직연금 사업자 관련 교육사항 활용

조사 대상 표본은 〈표 IV-1〉에서 보는 바와 같이 크게 가입기업과 가입근로자로 구분하여 조사하였다. 가입기업은 DC형 퇴직연금에 가입한 기업으로 하였으며 300기업을 조사 대상으로 하였다. 가입근로자는 DC형 퇴직연금 가입근로자만 대상으로 하였으며 600명을 조사 대상으로 하였다.<sup>47)</sup> 조사지역은 서울, 경기, 인천의 수도권 지역으로 하되, 조사 대상자 선정은 무작위 추출 방법(Random sampling method)을 사용하여 이루어졌다. 분석 대상 선정 시 표본의 신뢰성제고 차원에서 미가입 설문지, 적합성이 부족한 설문지 등은 분석 대상에서 제외시켰다. 퇴직연금의 설문기간은 2017년 7월부터 약 한달 동안 이루어졌다. 다음으로 설문조사 내용은 ① DC형 가입근로자 대상 가입자교육 실태 및 인식, ② DC형 가입기업 대상 가입자교육 실태 및 인식 등과 관련된 설문조사 문항으로 이루어졌다.

47) DC형 퇴직연금 가입근로자는 교육경험을 한 근로자가 교육 효과, 교육상의 문제 및 개선사항 등을 어떻게 인식하고 있는지 조사 및 분석하기 위해 한 번이라도 교육경험이 있는 근로자를 대상으로 하였음

〈표 IV-2〉 DC형 가입근로자 관련 설문조사 내용

| 유형                     | 조사 항목(요약)                                                                                                                                                                                            | 문항   |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 퇴직연금<br>가입 관련          | • DC형 가입 만족도, 가입한 DC형 퇴직연금 사업자, DC형 적립금 운용상품 인지 여부, 운용상품 수 및 비중, 퇴직연금 자산운용 정도, 퇴직연금 자산운용 변경 여부, 퇴직연금 운용 시 애로사항 등                                                                                     | 57문항 |
| 가입자교육경<br>험 관련         | • 가입 시 교육, 가입 후 계속교육 여부 및 횟수, 가입자교육 만족도 및 불만족 이유, 가입자교육의 이해도, 가입자교육의 방법, 중요 가입자교육 내용 등                                                                                                               |      |
| 가입자교육<br>효과 관련         | • 투자상품 교육 여부, 투자상품 이해도, 투자교육 후 상품 포트폴리오 변경 여부, 투자교육 후 운용수익률 변화정도(상승, 하락) 등                                                                                                                           |      |
| 가입자교육<br>문제 및<br>개선 관련 | • 적정 가입자교육 주체 여부, 가입자교육 문제(회사의 가입자교육무관심 등), 투자교육 수행 여부 및 투자상품 비중 확대 의향 등<br>• 회사 가입자교육 개선사항(교육시간, 교육환경, 투자교육 추가, 교육내용, 교육담당자 전문성 등), 정책 가입자교육 개선사항(가입자교육 내용 표준화, 전문기관 운용, 교육 범위, 교육책임 등) 및 개선 필요정도 등 |      |

먼저 DC형 가입근로자 대상 가입자교육 실태 및 인식(총 57문항)은 〈표 IV-2〉에서 보는 바와 같이 퇴직연금 가입, 가입자교육 경험, 가입자교육 효과, 가입자교육 문제 및 개선 등과 관련된 설문으로 이루어졌다.

〈표 IV-3〉 DC형 가입기업 관련 설문조사 내용

| 유형                     | 조사 항목(요약)                                                                                                                             | 문항   |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 퇴직연금<br>가입 관련          | • DC형 가입 시기, 종업원 규모, 퇴직연금 담당보조직 여부, 가입자교육 담당 인력 등                                                                                     | 52문항 |
| 가입자교육<br>현황 관련         | • 가입자교육의무 인지 여부, 가입자교육 실시 여부(도입 시 교육, 도입 후 교육), 가입자교육 횟수, 가입자교육 형태(대면교육 등), 가입자교육 내용(퇴직연금일반 등), 가입자교육 담당주체 여부, 가입자교육 수수료, 가입자교육 만족도 등 |      |
| 가입자교육<br>계획 관련         | • 가입자교육주체 선호 여부, 가입자교육 실시 애로사항, 퇴직연금 사업자 가입자교육 만족도, 교육내용 시정 여부, 추후 교육계획 및 주체, 가입자교육 방법계획, 추가 가입자교육내용 포함계획 여부 등                        |      |
| 가입자교육<br>문제 및<br>개선 관련 | • 회사의 가입자교육 개선점, 정부의 가입자교육 개선점 및 개선 필요정도, 가입자교육 제재조치 개선점, 가입자교육 의무 선호 여부, 투자교육의 보완사항 등                                                |      |

반면 DC형 가입기업 대상 가입자교육 실태 및 인식(총 52문항)은 퇴직연금가입, 가입자교육 현황, 가입자교육 계획, 가입자교육 문제 및 개선 등과 관련된 설문으로 이루어졌다(〈표 IV-3〉 참조).

## 2. 가입자교육 실태<sup>48)</sup>

### 가. 기업의 가입자교육 담당 인력

퇴직연금 가입자교육을 담당하는 인력이 몇 명이 있는지 질문한 결과(〈표 IV-4〉 참조), 담당 인력 1명이 70.3%로 가장 높고, 2명 17.3%, 3명 9.0%, 4명 0.7%, 5명 이상 2.7% 순으로 나타났다. 특히 30인 미만 기업의 가입자교육 담당 인력은 매우 적어 영세기업의 86.7%가 1명으로 가입자교육을 담당하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 IV-4〉 퇴직연금 가입자교육 담당 인력 현황

(N = 300, 단위: %)

| 구분       |                | Base  | 1명   | 2명   | 3명   | 4명  | 5명 이상 |
|----------|----------------|-------|------|------|------|-----|-------|
| 전체       |                | (300) | 70.3 | 17.3 | 9.0  | 0.7 | 2.7   |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | (150) | 86.7 | 13.3 | 0.0  | 0.0 | 0.0   |
|          | 30인 이상~300인 미만 | (90)  | 67.8 | 23.3 | 8.9  | 0.0 | 0.0   |
|          | 300인 이상        | (60)  | 33.3 | 18.3 | 31.7 | 3.3 | 13.3  |

반면 300인 이상 대기업 대부분(66.7%)은 2명 이상의 가입자교육 담당자를 두고 있어 영세기업과 비교하여 담당 인력 면에서 큰 차이가 존재하고 있다.

48) 가입자교육 실태에서는 기업의 향후 가입자교육 실시계획도 포함하여 살펴봄

## 나. 법적 책임 및 제재조치 인식 실태

### 1) 법적 책임 인지 실태

가입자교육이 제대로 이루어지기 위해서는 가입자교육의 궁극적 책임이 사용자인 기업에게 있음을 기업이 확고하게 인식하는 데 있다. 따라서 퇴직연금 도입 시 연 1회 이상 가입자교육을 시행하는 책임이 사용자인 기업에 있는 것을 인식하고 있는지 질문한 결과, 약 32.0%에 달하는 기업이 가입자교육의 법적 책임을 제대로 인식하지 못하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-5〉 기업의 가입자교육 법적 책임 인지 실태

(N = 300, 단위: %)

| 구분       |                | Base  | 알고 있음 | 알지 못함 |
|----------|----------------|-------|-------|-------|
| 전체       |                | (300) | 68.0  | 32.0  |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | (150) | 45.3  | 54.7  |
|          | 30인 이상~300인 미만 | (90)  | 84.4  | 15.6  |
|          | 300인 이상        | (60)  | 100.0 | 0.0   |

설문조사 결과(〈표 IV-5〉 참조), 가입자교육의 사용자 책임에 대해 알고 있다는 기업은 68.0% 수준에 그치고 있다. 300인 이상 대기업은 가입자교육의 법적 책임이 기업에 있음을 인지하고 있는데 반해 30인 이상~300인 미만 기업은 84.4%, 30인 미만 기업은 45.3%가 인지하는 것으로 나타났다. 이는 가입자교육에 대한 대기업과 중소기업 간 인식 차이가 크게 존재한다는 것을 보여준다.

### 2) 저소득계층 교육 의무화 인식 실태

투자지식이 상대적으로 부족한 저소득 계층에 대해서는 저소득계층의 투자정보 강화차원에서 투자교육 횟수 등을 법적으로 의무화하는 방안이 일부 제기되고 있다. 이러한 측면에서 가입기업을 대상으로 투자교육 등 가입자교육의 횟수 의무화를 어

떻게 생각하는지 질문한 결과, 가입기업의 약 56.7%는 선호하지 않는 것으로 나타났다. 즉 가입자교육 의무화를 선호한다고 응답한 비율은 21.7%에 그치고 있는 반면, 선호하지 않는다고 응답한 비율은 2배가 넘는 56.7%에 이르고 있어 가입자교육 의무화 조치에 대한 부정적인 인식이 크다. 특징적인 것은 종업원 300인 이상 대기업이 중소기업에 비해 상대적으로 가입자교육 의무화에 부정적으로 인식하고 있는 점이다.

〈표 IV-6〉 저소득계층 교육 횟수 의무화 선호 실태

(N = 300, 단위: %)

| 구분       |                | 전혀 선호<br>않음 | 거의 선호<br>않음 | 보통   | 다소 선호 | 매우 선호 |
|----------|----------------|-------------|-------------|------|-------|-------|
| 전체       |                | 1.3         | 55.3        | 21.7 | 20.7  | 1.0   |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | 0.7         | 53.3        | 24.0 | 20.0  | 2.0   |
|          | 30인 이상~300인 미만 | 2.2         | 51.1        | 22.2 | 24.4  | 0.0   |
|          | 300인 이상        | 1.7         | 66.7        | 15.0 | 16.7  | 0.0   |

### 3) 엄격한 제재 조치 선호 실태

현재 가입자교육을 실시하지 않는 경우 사용자와 가입자교육을 위탁받은 퇴직연금 사업자에게는 과태료 1천만 원이 부과된다. 가입자교육 활성화를 위해 법률에 규정한 가입자교육을 시행하지 않는 사용자 또는 퇴직연금 사업자에게 과태료 인상 등 보다 엄격한 제재조치가 필요한지 질문한 결과, 제재조치 강화가 필요하다고 응답한 가입기업은 16.3%인 것으로 나타났다. 종업원 30인 미만 기업의 17.3%, 종업원 30인 이상~300인 미만 기업의 21.1%가 제재조치 강화를 선호한 반면, 종업원 300인 이상 기업은 불과 6.7%가 제재조치 강화를 선호하는 것으로 나타나 대기업과 중소기업 간의 선호도 차이가 크다고 할 수 있다.

〈표 IV-7〉 교육 미 실시 제재조치 강화 선호 실태

(N = 300, 단위: %)

| 구분    |                | 전혀 불필요 | 불필요한 편 | 보통   | 필요한 편 | 매우 필요 |
|-------|----------------|--------|--------|------|-------|-------|
| 전체    |                | 6.7    | 59.3   | 17.7 | 15.3  | 1.0   |
| 회사 규모 | 30인 미만         | 8.0    | 57.3   | 17.3 | 15.3  | 2.0   |
|       | 30인 이상~300인 미만 | 4.4    | 53.3   | 21.1 | 21.1  | 0.0   |
|       | 300인 이상        | 6.7    | 73.3   | 13.3 | 6.7   | 0.0   |

반면, 엄격한 제재조치가 불필요하다고 부정적 응답한 기업이 66.0%로 나타나 적절한 제재조치 수준 마련이 요구된다 하겠다.

#### 다. 가입자교육 시행 주체 여부

퇴직연금 가입기업에 대해 가입자교육을 회사가 자체적으로 직접하였는지, 아니면 퇴직연금 사업자인 금융기관에게 위탁하였는지 등을 질문한 결과, 전체 응답기업의 87.7%가 퇴직연금 사업자에게 위탁하여 가입자교육을 한 것으로 나타났다.

〈표 IV-8〉 가입자교육 담당 주체 현황

(N = 300, 단위: %)

| 구분    |                | Base  | 퇴직연금 사업자에게 위탁 | 회사가 직접 실시 | 기타(사업자와 회사공동 등) |
|-------|----------------|-------|---------------|-----------|-----------------|
| 전체    |                | (300) | 87.7          | 12.0      | 0.3             |
| 회사 규모 | 30인 미만         | (150) | 87.3          | 12.0      | 0.7             |
|       | 30인 이상~300인 미만 | (90)  | 91.1          | 8.9       | 0.0             |
|       | 300인 이상        | (60)  | 83.3          | 16.7      | 0.0             |

일차적인 가입자교육 책임이 있는 기업이 직접 담당한 경우는 12.0%에 불과하여 가입자교육은 금융기관 중심으로 이루어지고 있는 경향이 뚜렷하다.

〈표 IV-9〉 가입자교육 수수료 부담

(N = 263, 단위: %)

| 구분       |                | Base  | 있다  | 없다    |
|----------|----------------|-------|-----|-------|
| 전체       |                | (263) | 1.5 | 98.5  |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | (131) | 2.3 | 97.7  |
|          | 30인 이상~300인 미만 | (82)  | 1.2 | 98.8  |
|          | 300인 이상        | (50)  | 0.0 | 100.0 |

또한 퇴직연금 사업자에게 가입자교육 시행을 위탁한 기업을 대상(N = 263)으로 별도로 교육수수료를 부담하고 있느냐 질문한 결과, 약 98.5%가 교육수수료를 별도로 부담하지 않는 것으로 나타났다(〈표 IV-9〉 참조). 즉 금융기관에게 위탁한 가입자교육의 수수료를 기업은 부담하지 않는 것으로 나타나 형식적인 가입자교육으로 치우칠 우려가 있다.

#### 라. 근로자의 가입자교육 경험 정도

가입자교육은 크게 퇴직연금제도를 도입하는 과정에서 받는 가입 시 교육, 그리고 퇴직연금제도 도입 이후 기업 또는 퇴직연금 사업자가 주기적으로 실시하는 가입 후 교육(계속교육)으로 구분할 수 있다. 가입 시 교육도 중요하지만 근로자의 퇴직연금 이해도 제고를 위해서는 가입 이후 가입자교육(계속교육)이 보다 요구되고 있다. 이런 측면에서 어떠한 가입자교육을 받았는지 설문조사한 결과, 전체 가입근로자의 약 69.8%가 가입 시 교육 및 가입 후 교육 모두 받은 것으로 조사되었다. 반면에 가입 시 교육만 받은 근로자는 15.8%, 가입 후 교육만 받은 근로자는 14.3%에 불과한 것으로 나타났다. 따라서 가입 시 교육뿐만 아니라 가입 후 교육 모두 받은 경험이 있는 근로자는 약 70% 수준에 이르는 것으로 나타났다.

〈표 IV-10〉 퇴직연금 가입자교육 경험(가입근로자 대상)

(N = 600, 단위: %)

| 구분       |                 | Base  | 1회   | 2회   | 3회   | 4회 이상 | 평균  |
|----------|-----------------|-------|------|------|------|-------|-----|
| 전체       |                 | (600) | 15.8 | 9.8  | 12.5 | 61.8  | 5.4 |
| 회사<br>규모 | 30인 미만          | (300) | 25.3 | 11.3 | 14.0 | 49.3  | 4.2 |
|          | 30인 이상~300인 미만  | (180) | 8.3  | 8.3  | 12.2 | 71.1  | 6.4 |
|          | 300인 이상         | (120) | 3.3  | 8.3  | 9.2  | 79.2  | 7.0 |
| 소득<br>수준 | 200만 원 미만       | (74)  | 32.4 | 9.5  | 24.3 | 33.8  | 3.0 |
|          | 200만원이상~400만원미만 | (362) | 15.2 | 11.0 | 13.0 | 60.8  | 5.1 |
|          | 400만 원 이상       | (164) | 9.8  | 7.3  | 6.1  | 76.8  | 7.1 |

또한 퇴직연금 가입자교육을 몇 번 받았는지 질문한 결과(〈표 IV-10〉 참조), 4회 이상이 61.8%로 가장 높게 나타났으며, 평균 가입자교육 횟수는 5.4회인 것으로 조사되었다. 특징적인 것은 회사규모별로는 규모가 클수록, 그리고 소득수준이 높을수록 가입자교육 경험 횟수가 상대적으로 높게 나타나고 있는 점이다.

## 마. 가입자교육 방법 및 내용

### 1) 가입근로자 대상 설문조사 결과

가입자교육을 어떠한 방법으로 받았는지에 대해 질문한 결과, 설명회나 강연회 등의 대면교육이 47.0%로 가장 높게 나타났으며, 책자·팜플렛 등 서면교육 30.2%, 인터넷 온라인교육 11.8%, 사내보 및 사내이메일 8.2%, 개인상담 및 컨설팅 2.8% 순인 것으로 나타났다. 특징적인 것은 중소기업에 비해 경제력에서 여유가 있는 대기업이 보다 많이 대면교육을 실시하고 있으며 개인상담 및 컨설팅도 보다 많이 실시하고 있는 것으로 나타나고 있다는 점이다(〈표 IV-11〉 참조).

〈표 IV-11〉 퇴직연금 가입자교육 방법

(N = 600, 단위: %)

| 구분    |                | 설명회나 강연 등의 대면교육 | 책자/팜플렛 등 서면교육 | 인터넷 온라인 교육 | 사내보, 사내이메일 | 개인상담 및 컨설팅 |
|-------|----------------|-----------------|---------------|------------|------------|------------|
| 전체    |                | 47.0            | 30.2          | 11.8       | 8.2        | 2.8        |
| 회사 규모 | 30인 미만         | 46.0            | 38.0          | 8.3        | 5.0        | 2.7        |
|       | 30인 이상~300인 미만 | 45.6            | 28.9          | 15.0       | 9.4        | 1.1        |
|       | 300인 이상        | 51.7            | 12.5          | 15.8       | 14.2       | 5.8        |

다음으로 가입근로자가 받은 가입자교육의 내용을 보면 퇴직연금제도 일반이 40.2%로 가장 높게 나타났으며, 적립금 운용 및 관리방법이 25.0%, 금융상품 설명 19.0%, 퇴직급여 계산방법 6.8% 등의 순으로 나타났다. 가장 기초적인 교육인 퇴직연금제도 일반 교육의 경우, 종업원 30인 미만 기업(영세사업장)이 상대적으로 종업원 30인 이상~300인 미만 기업, 종업원 300인 이상 기업 등보다 많이 실시하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 퇴직연금 가입자교육 내용

(N = 600, 단위: %)

| 구분    |                | 퇴직연금제도 일반 | 적립금 운용 및 관리 방법 | 금융상품 설명 | 퇴직급여의 계산 방법 | 노후 자산 관리 방법 | 은퇴 및 노후 설계에 관한 내용 | 가입자 서비스 이용 방법 안내 | 관련 세제 및 재테크 관한 내용 |
|-------|----------------|-----------|----------------|---------|-------------|-------------|-------------------|------------------|-------------------|
| 전체    |                | 40.2      | 25.0           | 19.0    | 6.8         | 4.3         | 1.7               | 1.7              | 1.3               |
| 회사 규모 | 30인 미만         | 45.0      | 28.7           | 19.0    | 2.0         | 1.3         | 0.7               | 1.7              | 1.7               |
|       | 30인 이상~300인 미만 | 38.3      | 22.8           | 20.6    | 7.2         | 7.2         | 1.7               | 1.7              | 0.6               |
|       | 300인 이상        | 30.8      | 19.2           | 16.7    | 18.3        | 7.5         | 4.2               | 1.7              | 1.7               |

가입자교육 내용 면에서는 〈표 IV-12〉에서 보는 바와 같이 퇴직연금제도 일반, 적립금 운용 및 관리방법 등에 초점을 맞추어 가입자교육이 이루어지고 있는 반면, 상대적으로 노후자산 관리방법, 은퇴설계 관련 내용 등 노후소득보장 관련 교육은 제대로 이루어지지 않는 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

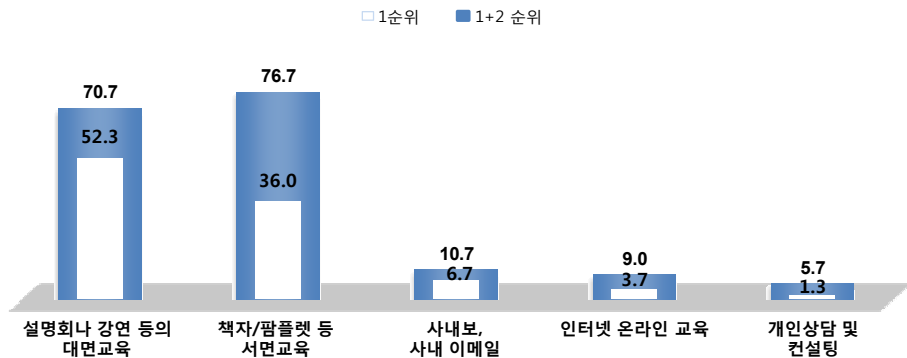
## 2) 가입기업 대상 설문조사 결과

근로자에게 어떠한 형태로 가입자교육을 실시하였는지 가입기업에게 질문한 결과, 설명회나 강연 등의 대면 교육이 52.3%로 가장 높게 나타났으며, 책자·팜플렛 등 서면교육 36.0%, 사내보 및 사내이메일 6.7%, 인터넷 온라인 교육 3.7%, 개인상담 및 컨설팅이 1.3% 순인 것으로 나타났다(〈그림 IV-1〉 참조).

반면 복수응답(1순위 + 2순위)으로는 책자·팜플렛 등 서면교육 76.7%, 설명회나 강연회 등 대면교육 70.7%, 사내보 및 사내이메일 10.7%, 인터넷 온라인교육 9.0%, 개인상담 및 컨설팅 5.7% 순으로 나타났다.

〈그림 IV-1〉 퇴직연금 가입자교육 형태

(N = 300, 단위: %)



특징적인 것은 〈표 IV-13〉에서 보는 바와 같이 기업규모가 클수록 즉, 영세기업(30인 미만 기업)보다는 중견기업(30인 이상~300인 미만), 대기업(300인 이상)이 대면교육을 하는 비중이 매우 높게 나타나고 있다는 점이다. 이러한 현상은 자금력에서 상대적으로 여유가 있는 대기업이 중소기업보다 대면교육에 관심을 두기 때문에 나타난 결과로 보인다.

〈표 IV-13〉 회사규모별 가입자교육 형태

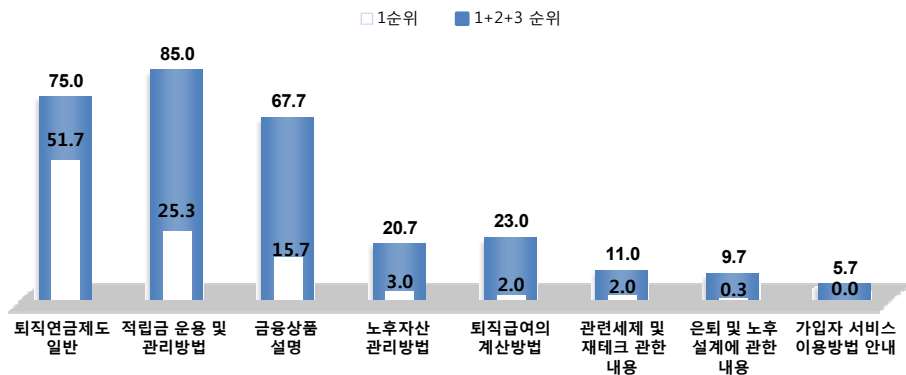
(N = 300, 단위: %)

| 구분       |                | Base  | 설명회나<br>강연 등의<br>대면교육 | 책자/<br>팸플렛 등<br>서면교육 | 사내보,<br>사내<br>이메일 | 인터넷<br>온라인<br>교육 | 개인상담<br>및 컨설팅 |
|----------|----------------|-------|-----------------------|----------------------|-------------------|------------------|---------------|
| 전체       |                | (300) | 52.3                  | 36.0                 | 6.7               | 3.7              | 1.3           |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | (150) | 49.3                  | 42.7                 | 4.0               | 2.0              | 2.0           |
|          | 30인 이상~300인 미만 | (90)  | 50.0                  | 37.8                 | 8.9               | 2.2              | 1.1           |
|          | 300인 이상        | (60)  | 63.3                  | 16.7                 | 10.0              | 10.0             | 0.0           |

다음으로 가입기업이 근로자에 교육한 내용을 보면 퇴직연금제도 일반이 51.7%로 가장 높게 나타났으며, 적립금 운용 및 관리방법이 25.3%, 금융상품 설명 15.7% 등의 순으로 나타났다(〈그림 IV-2〉 참조). 회사규모별로는 300인 이상 기업이 70.0%로 퇴직연금제도 일반에 대한 가입자교육을 받았다는 응답이 타 회사 규모에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈그림 IV-2〉 퇴직연금 가입자교육 내용

(N = 300, 단위: %)



가입자교육 내용에서 볼 때 특징적인 것은 퇴직연금제도 일반, 적립금 운용 및 관리방법, 금융상품 설명 중심으로 가입자교육이 이루어지고 있는 점이다.

## 바. 근로자의 가입자교육 만족 및 이해도

가입자교육을 받은 가입자들이 가입자교육에 대해 얼마나 만족하는지, 그리고 가입자교육이 퇴직연금제도를 이해하는데 도움이 되었는지 가입근로자 대상으로 질문하였다. 그 이유는 만족도가 높은 가입자 계층일수록 퇴직연금 이해도 향상에도 긍정적인 영향을 줄 것으로 보았기 때문이다. 먼저 가입근로자 대상으로 가입자교육의 만족도를 질문한 결과, ‘받은 가입자교육이 만족스럽다’고 응답한 비중은 40.7%에 이른 반면, ‘불만족스럽다’고 응답한 비중은 16.0%로 나타나 가입자교육의 만족도가 불만족도보다 훨씬 높게 나타났다. 특징적인 것은 소득이 높은 근로자에 비해 소득이 낮은 근로자일수록 만족도는 더 높게 나타나고 있다는 점이다.

〈표 IV-14〉 퇴직연금 가입자교육 만족도

(N = 600, 단위: %)

| 구분       |                     | Base  | 매우<br>불만족 | 약간<br>불만족 | 보통   | 약간<br>만족 | 매우<br>만족 | 5점<br>평균 |
|----------|---------------------|-------|-----------|-----------|------|----------|----------|----------|
| 전체       |                     | (600) | 2.2       | 13.8      | 43.3 | 35.7     | 5.0      | 3.28     |
| 소득<br>수준 | 200만 원 미만           | (74)  | 1.4       | 4.1       | 52.7 | 32.4     | 9.5      | 3.45     |
|          | 200만 원 이상~400만 원 미만 | (362) | 2.8       | 11.3      | 43.4 | 38.1     | 4.4      | 3.30     |
|          | 400만 원 이상           | (164) | 1.2       | 23.8      | 39.0 | 31.7     | 4.3      | 3.14     |

다음으로 가입자교육이 퇴직연금제도를 이해하는데 도움이 되었는지에 대해 질문한 결과, ‘도움이 된다’가 48.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘보통이다’가 35.8%, ‘도움이 안 된다’가 15.5% 순인 것으로 나타났다(〈표 IV-15〉 참조). 특징적인 점은 가입자교육 만족도 결과와 유사하게, 소득수준이 높은 근로자보다 소득수준이 낮은 근로자가 가입자교육을 통해 퇴직연금제도를 이해하는 데 더욱 도움이 된 것으로 나타나고 있다는 점이다.

〈표 IV-15〉 퇴직연금 가입자교육 이해도

(N = 600, 단위: %)

| 구분       |                     | Base  | 전혀<br>도움<br>안 됨 | 대체로<br>도움<br>안 됨 | 보통   | 약간<br>도움 | 매우<br>도움 | 5점<br>평균 |
|----------|---------------------|-------|-----------------|------------------|------|----------|----------|----------|
| 전체       |                     | (600) | 2.7             | 12.8             | 35.8 | 42.7     | 6.0      | 3.37     |
| 소득<br>수준 | 200만 원 미만           | (74)  | 1.4             | 8.1              | 44.6 | 37.8     | 8.1      | 3.43     |
|          | 200만 원 이상~400만 원 미만 | (362) | 3.9             | 9.4              | 34.5 | 47.0     | 5.2      | 3.40     |
|          | 400만 원 이상           | (164) | 0.6             | 22.6             | 34.8 | 35.4     | 6.7      | 3.25     |

이는 가입자교육 기회가 상대적으로 낮은 저소득계층이 가입자교육에 대한 니즈가 높아 자연스럽게 퇴직연금 이해도 향상으로 나타난 결과라고 보인다.

#### 사. 가입자교육의 효과 여부: 투자교육 중심

가입자교육 중에서 가장 핵심적인 교육은 투자교육이다. DC형 퇴직연금 가입자의 합리적 투자결정에 도움을 주기 위해서는 지속적인 투자교육이 절대적이기 때문이다. 이런 측면에서 투자 관련 교육이 어떻게 이루어지고 있는지, 그리고 투자 관련 교육이 투자행동에 어떠한 영향을 미치고 있는지 등을 살펴볼 필요가 있다.

〈표 IV-16〉 퇴직연금 투자교육 경험

(N = 600, 단위: %)

| 구분       |                     | Base  | 받은   | 받지 않음 |
|----------|---------------------|-------|------|-------|
| 전체       |                     | (600) | 21.7 | 78.3  |
| 회사<br>규모 | 30인 미만              | (300) | 13.7 | 86.3  |
|          | 30인 이상~300인 미만      | (180) | 21.7 | 78.3  |
|          | 300인 이상             | (120) | 41.7 | 58.3  |
| 소득<br>수준 | 200만 원 미만           | (74)  | 10.8 | 89.2  |
|          | 200만 원 이상~400만 원 미만 | (362) | 21.0 | 79.0  |
|          | 400만 원 이상           | (164) | 28.0 | 72.0  |

첫째, 가입자교육에서 별도로 투자상품 운용에 관한 교육을 받았는지 질문한 결과, 투자교육을 받은 경험이 있는 근로자는 21.7%에 불과한 반면, 투자교육을 받은 경험이 없는 근로자는 78.3%에 이르고 있는 것으로 나타났다(〈표 IV-16〉 참조).

회사규모별로는 규모가 커질수록 투자상품 교육을 받은 경험이 높고, 월평균 소득이 높을수록 투자교육을 받은 경험이 높은 것으로 나타났다. 즉 소득이 낮은 근로자와 중소기업 근로자의 경우, 상대적으로 투자교육 경험이 낮은 것으로 나타나 투자교육의 시각 시대 해소차원에서 이들에 대한 대책 마련이 필요함을 보여주고 있다.

둘째, 투자교육을 받은 가입자를 대상으로 투자상품에 대한 이해도가 향상되었는지를 살펴보았다. 먼저 투자교육을 받은 가입자를 대상으로 투자상품에 대한 이해도 향상에 대해 질문한 결과, 투자교육 받은 가입자의 42.4%가 향상되었다고 응답한 반면, 향상이 안 되었다고 응답한 비중은 20.0%에 불과한 것으로 나타났다. 특징적인 것은 기업 규모가 작을수록 투자이해도 향상이 안 되었다고 응답한 비율이 보다 높게 나타나고 있는 점이다.

〈표 IV-17〉 투자상품 이해도 향상

(단위: %)

| 구분       |                | 전혀 향상<br>안 됨 | 대체로<br>향상 안 됨 | 보통   | 조금 향상 | 많이 향상 |
|----------|----------------|--------------|---------------|------|-------|-------|
| 전체       |                | 0.0          | 20.0          | 37.7 | 36.2  | 6.2   |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | 0.0          | 31.7          | 26.8 | 39.0  | 2.4   |
|          | 30인 이상~300인 미만 | 0.0          | 20.5          | 41.0 | 33.3  | 5.1   |
|          | 300인 이상        | 0.0          | 10.0          | 44.0 | 36.0  | 10.0  |

종합하면 투자교육이 투자상품 이해도 향상에 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가되며, 투자상품 이해도 향상은 중소기업(종업원 300인 미만)보다 대기업(종업원 300인 이상)이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대기업 근로자는 중소기업 근로자에 비해 상대적으로 투자운용상품에 대한 관심도가 높아 나타난 현상으로 보인다.

〈표 IV-18〉 투자교육 이후 투자상품 구성 변경

(N = 130, 단위: %)

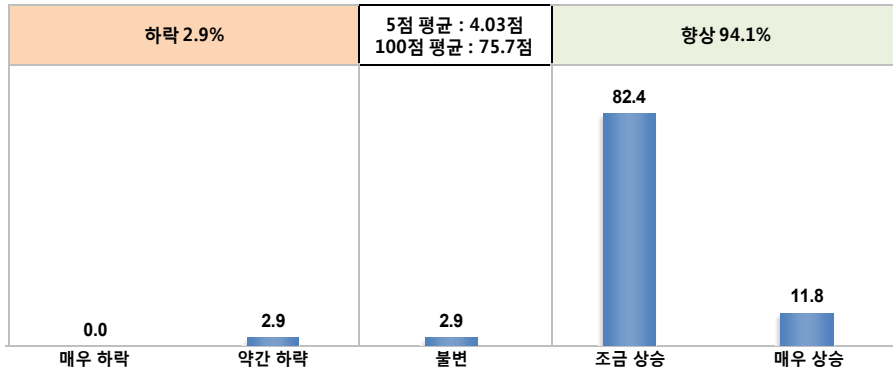
| 구분    |                     | 변경하였음 | 변경하지 않음 |
|-------|---------------------|-------|---------|
| 전체    |                     | 26.2  | 73.8    |
| 성별    | 남자                  | 32.3  | 67.7    |
|       | 여자                  | 8.8   | 91.2    |
| 연령대   | 20대                 | 14.3  | 85.7    |
|       | 30대                 | 40.8  | 59.2    |
|       | 40대                 | 16.7  | 83.3    |
|       | 50대 이상              | 23.5  | 76.5    |
| 회사 규모 | 30인 미만              | 12.2  | 87.8    |
|       | 30인 이상~300인 미만      | 32.0  | 68.0    |
|       | 300인 이상             | 33.3  | 66.7    |
| 소득 수준 | 200만 원 미만           | 12.5  | 87.5    |
|       | 200만 원 이상~400만 원 미만 | 17.1  | 82.9    |
|       | 400만 원 이상           | 43.5  | 56.5    |

셋째, 투자교육을 받은 가입자 대상으로 투자교육 이후 투자상품 포트폴리오(투자상품 구성)를 변경하였는지 투자교육의 효과측면에서 질문한 결과, 투자포트폴리오를 변경한 가입자는 투자교육을 받은 가입자의 26.2%인 것으로 나타났다(〈표 IV-18〉 참조). 성별로는 남자가 32.3%로 투자상품 구성을 변경하였다는 응답이 여자에 비해 상대적으로 높았으며, 연령대별로는 30대에서의 투자상품 구성 변경률이 40.8%로 타 연령대에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 월평균 소득별로는 소득이 높아 질수록 투자교육 이후 투자상품 구성에 대한 변경이 높아지는 것으로 나타났다. 결과적으로 투자교육이 투자상품 포트폴리오 변화 등에 미치는 직접적인 효과는 높지 않은 수준이나 퇴직연금 투자 이해도 향상 등 간접적인 효과는 상당한 것으로 파악된다. 특히 투자교육의 효과는 상대적으로 투자교육을 받은 경험이 많은 고소득계층·대기업 근로자일수록 큰 것으로 나타나고 있는 점에서 중소기업 근로자 중심으로 투자교육 강화의 필요성을 보여준다.

다섯째, 투자상품 구성을 변경하였다는 응답자를 대상으로 투자상품 포트폴리

오 변경방향에 대해 질문한 결과, 응답자의 88.2%는 실적배당형 중심으로 포트폴리오를 변경한 것으로 나타났다.

〈그림 IV-3〉 투자상품 포트폴리오 변경 후 운용수익률 향상 여부



또한 〈그림 IV-3〉에서 보는 바와 같이 투자상품 포트폴리오 변경 이후 약 94.1%의 근로자가 운용수익률 향상이 있었으며 투자상품 포트폴리오 변화로 인한 운용수익률 증대효과는 1~3% 수준인 것으로 나타났다. 운용수익률 증가 1~3% 미만이 68.8%인 반면, 3~4% 미만은 18.8%, 4% 이상은 12.5%인 것으로 나타났다.

## 아. 기업의 향후 가입자교육 계획

### 1) 가입자교육 실시 계획

가입자교육을 향후 계속적으로 실시할 계획이 있느냐 가입기업을 대상으로 질문한 결과, 실시할 계획이 있다고 응답한 기업이 92.0%에 해당하는 것으로 나타났다. 실시할 계획은 기업 규모가 크면 클수록 높은 것으로 나타나고 있다. 즉 종업원 30인 미만 기업은 88.0%, 30인 이상~300인 미만 기업은 95.6%, 300인 이상 기업은 96.7%가 실시 계획이 있다고 응답하고 있다(〈표 IV-19〉 참조).

〈표 IV-19〉 가입자교육 실시계획 여부

(N = 300, 단위: %)

| 구분       |                | Base  | 실시할 계획이 있다 | 실시할 계획이 없다 |
|----------|----------------|-------|------------|------------|
| 전체       |                | (300) | 92.0       | 8.0        |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | (150) | 88.0       | 12.0       |
|          | 30인 이상~300인 미만 | (90)  | 95.6       | 4.4        |
|          | 300인 이상        | (60)  | 96.7       | 3.3        |

## 2) 교육 실시 주체 계획

가입자교육을 실시할 계획이 있다는 응답자를 대상으로 가입자교육 주체 계획에 대해 질문한 결과, 퇴직연금 사업자에게 위탁한다는 응답이 80.4%로 가장 높게 나타났다. 회사가 직접 실시하겠다는 비중은 30인 미만 기업이 16.7%인데 반해, 30인 이상~300인 미만 기업은 19.8%, 300인 이상 기업은 24.1%로 나타나 기업 규모가 클수록 회사가 직접 실시하는 비중이 보다 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-20〉 가입자교육 실시 방법

(N = 276, 단위: %)

| 구분       |                | Base  | 퇴직연금<br>사업자에 위탁 | 회사가 직접<br>실시 | 기타<br>(노사협력 등) |
|----------|----------------|-------|-----------------|--------------|----------------|
| 전체       |                | (276) | 80.4            | 19.2         | 0.4            |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | (132) | 82.6            | 16.7         | 0.8            |
|          | 30인 이상~300인 미만 | (86)  | 80.2            | 19.8         | 0.0            |
|          | 300인 이상        | (58)  | 75.9            | 24.1         | 0.0            |

결과적으로 향후 가입자교육은 현행처럼 퇴직연금 사업자에게 위탁한 형태를 유지할 것으로 보인다. 그럼에도 회사가 직접 가입자교육을 실시할 계획이라고 응답한 회사도 20% 수준에 이르고 있는 점에서 앞으로 가입자교육에 대한 기업의 역할 증대가 기대된다.

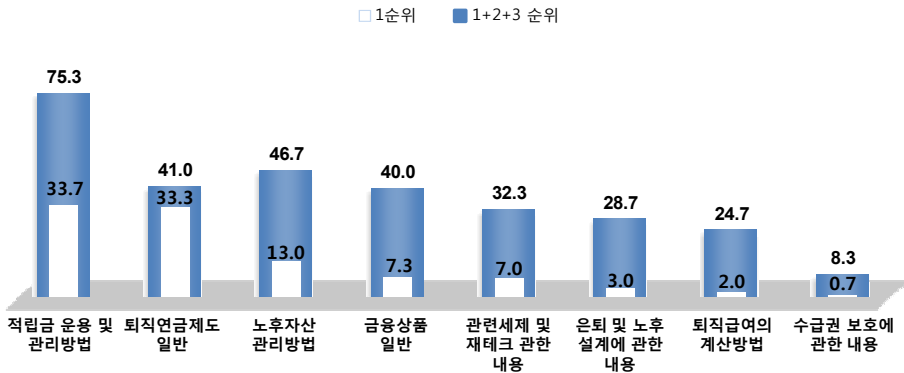
### 3) 교육내용 추가 계획

가입기업을 대상으로 가입자교육 계획과 관련하여 가입자교육 내용에 우선적으로 포함될 사항이 무엇인냐고 질문한 결과(1순위), 적립금 운용 및 관리방법이 33.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 퇴직연금제도 일반 33.3%, 노후자산 관리방법 13.0% 등의 순이다.

다음으로 중요한 교육내용을 3순위까지 기재하도록 질문한 결과(1순위 + 2순위 + 3순위)에서는 <그림 IV-4>에서 보는 것처럼 적립금 운용 및 관리방법이 75.3%로 가장 높게 나타났지만, 다음으로는 노후자산 관리방법(46.7%)이 퇴직연금제도 일반(41.0%)보다 중요한 교육내용으로 나타났다는 점이다. 이는 투자환경이 급격히 변화함에 따라 실질적 운용방법 교육이 보다 중요하다고 생각하였기 때문에 나타난 결과로 판단된다.

<그림 IV-4> 가입자교육 내용 포함 계획

(N = 300, 단위: %)



### 4) 교육방법 실시 계획

가입자교육 실시 계획이 있는 경우 앞으로 어떠한 방법으로 실시할 것인가를 가입

기업 대상(N = 276)으로 질문하였다. 질문결과, 예상과 달리 대면교육보다 책자·팜플렛 등 서면교육을 보다 선호하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-21〉 가입자교육 실시 방법 계획

(N = 276, 단위: %)

| 구분       |                | Base  | 책자/<br>팜플렛 등<br>서면 | 대면   | 인터넷<br>온라인 | 사내보/<br>사내이메일 | 콜센터<br>이메일 |
|----------|----------------|-------|--------------------|------|------------|---------------|------------|
| 전체       |                | (276) | 57.2               | 29.7 | 6.9        | 5.8           | 0.4        |
| 회사<br>규모 | 30인 미만         | (132) | 66.7               | 27.3 | 1.5        | 3.8           | 0.8        |
|          | 30인 이상~300인 미만 | (86)  | 53.5               | 32.6 | 3.5        | 10.5          | 0.0        |
|          | 300인 이상        | (58)  | 41.4               | 31.0 | 24.1       | 3.4           | 0.0        |

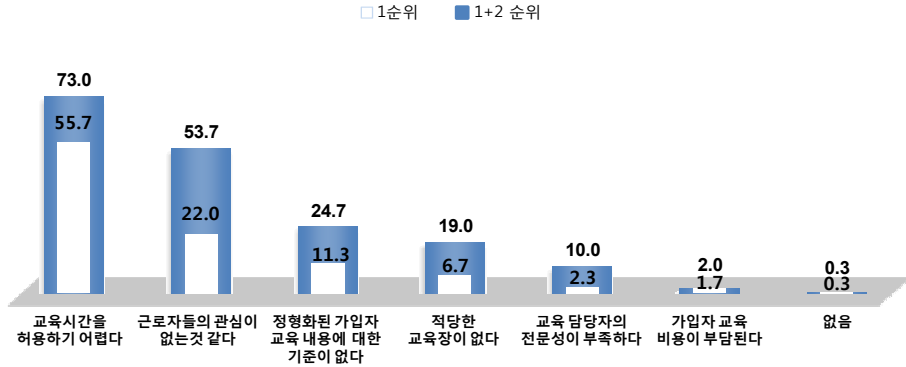
즉 책자·팜플렛 등 서면교육이 57.2%로 가장 높게 나타났으며, 대면교육 29.7%, 인터넷 온라인교육 6.9%, 사내보 및 사내이메일 5.8%, 콜센터 이메일 0.4%의 순으로 나타나 향후 가입자교육은 서면교육이나 인터넷 온라인교육 중심으로 이루어질 것으로 보인다. 특히 서면교육 계획의 경우 300인 이상 기업(41.4%)보다, 30인 이상~300인 미만 기업(53.5%), 30인 미만 기업(66.7%) 등 중소기업에서 보다 높게 나타나고 있다(〈표 IV-21〉 참조). 이는 자금부담 여력이 상대적으로 낮은 중소기업이 교육비용이 저렴한 서면교육을 보다 선호해서 나타난 현상으로 보인다.

##### 5) 교육 추진 애로사항

가입자교육 실시과정에서 가장 큰 애로사항을 무엇인지 가입기업을 대상으로 질문하였다. 질문결과, 가입기업의 약 55.7%가 교육시간 허용을 가장 큰 애로사항이라 보았으며, 다음으로 “근로자들의 관심이 없는 것 같다”(가입자교육에 대한 근로자 무관심)가 22.0%, 정형화된 가입자교육 내용에 대한 기준이 없다(11.3%), 적절한 교육장이 없다(6.7%) 등의 순으로 나타났다(〈그림 IV-5〉 참조).

〈그림 IV-5〉 가입자교육 추진 애로사항

(N = 300, 단위: %)



또한 복수질문(1순위 + 2순위)한 결과에서도 교육시간 허용 어려움(73.0%), 근로자들의 가입자교육 무관심(53.7%), 정형화된 가입자교육 내용에 대한 기준 미흡(24.7%), 적당한 교육장 없음(19.0%) 등으로 나타났다. 특히 교육시간 허용 어려움이 기업규모가 클수록 크게 나타나 소기업(52.0%) 또는 중기업(57.8%)보다 대기업(61.7%)이 오히려 가입자교육시간 허용 등에 보다 경직적인 것을 보여 주고 있다.

설문조사를 통해 볼 때 법적·제도적 요인보다는 기업 내부적 요인이 가입자교육의 주된 애로사항이 되고 있음을 알 수 있다. 이런 점에서 가입자교육 중요성에 대한 기업 및 근로자 인식 제고가 효율적인 가입자교육이 이루어지기 위해 매우 중요하다.

### 3. 가입자교육 인식

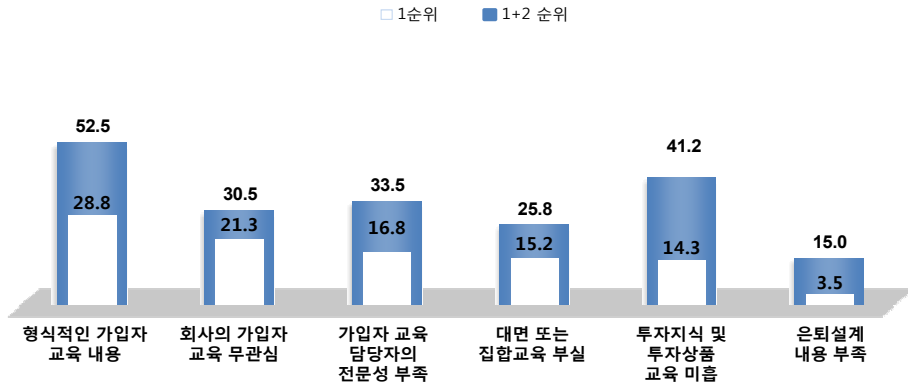
#### 가. 교육문제 인식

현재 가입자교육을 받고 있는 근로자들은 현재 가입자교육에 어떠한 문제가 있다고 인식하는지 살펴보았다. 먼저 DC형 퇴직연금 가입자를 대상으로 가입자교육에

있어 무엇이 가장 큰 문제로 생각하는지에 대해 질문한 결과, 가입자교육의 문제로는 형식적인 가입자교육 내용(28.8%)이 가장 큰 문제인 것으로 나타났다(〈그림 IV-6〉 참조).

〈그림 IV-6〉 DC형 가입자의 가입자교육 문제 인식

(N = 600, 단위: %)



다음으로는 기업의 가입자교육 무관심(21.3%), 가입자교육 담당자 전문성 부족(16.8%), 대면 또는 집합교육 부실(15.2%) 등의 순으로 가입자교육에 문제가 있는 것으로 인식하고 있다. 복수응답(1순위 + 2순위)으로 질문한 결과는 형식적인 가입자교육 내용이 52.5%로 가장 높게 나타났으며, 투자지식 및 투자상품 교육 미흡(41.2%), 가입자교육 담당자의 전문성 부족(33.5%), 기업의 가입자교육 무관심(30.5%) 순으로 나타났다.

특징적인 것은 형식적인 가입자교육을 가장 중요한 문제로 인식하고 있으며, 투자지식 및 투자상품 교육 미흡, 기업의 가입자교육 무관심, 가입자교육 담당자의 전문성 부족 등도 주요 현안 문제로 인식하고 있는 점이다.

〈표 IV-22〉 DC형 가입자 속성별 가입자교육 문제 인식

(N = 600, 단위: %)

| 구분       |                     | Base  | 형식적인<br>가입자<br>교육<br>내용 | 가입자<br>교육<br>무관심 | 가입자 교육<br>담당자<br>전문성 부족 | 대면/<br>집합교육<br>부실 | 투자지식<br>및 투자<br>상품교육<br>미흡 | 은퇴설계<br>내용<br>부족 |
|----------|---------------------|-------|-------------------------|------------------|-------------------------|-------------------|----------------------------|------------------|
| 회사<br>규모 | 30인 미만              | (300) | 28.3                    | 23.0             | 17.7                    | 12.0              | 14.0                       | 5.0              |
|          | 30인 이상~300인 미만      | (180) | 31.7                    | 21.7             | 17.2                    | 11.7              | 15.6                       | 2.2              |
|          | 300인 이상             | (120) | 25.8                    | 16.7             | 14.2                    | 28.3              | 13.3                       | 1.7              |
| 소득<br>수준 | 200만 원 미만           | (74)  | 28.4                    | 36.5             | 8.1                     | 10.8              | 13.5                       | 2.7              |
|          | 200만 원 이상~400만 원 미만 | (362) | 29.6                    | 19.3             | 16.9                    | 16.3              | 13.5                       | 4.4              |
|          | 400만 원 이상           | (164) | 27.4                    | 18.9             | 20.7                    | 14.6              | 16.5                       | 1.8              |

이러한 인식은 회사규모별에 따라, 그리고 월평균 소득수준에 따라 다소 차이가 존재하고 있다(〈표 IV-22〉 참조). 예를 들어 월평균 소득이 200만 원 미만인 저소득 계층의 근로자는 형식적인 가입자교육 내용(28.4%)보다 기업의 가입자교육 무관심(36.5%)을 보다 문제로 인식하고, 월평균 소득이 400만 원 이상인 소득계층 근로자는 기업의 가입자교육 무관심(18.9%)보다 가입자교육 담당자 전문성 부족(20.7%)을 보다 문제로 인식하고 있기 때문이다.

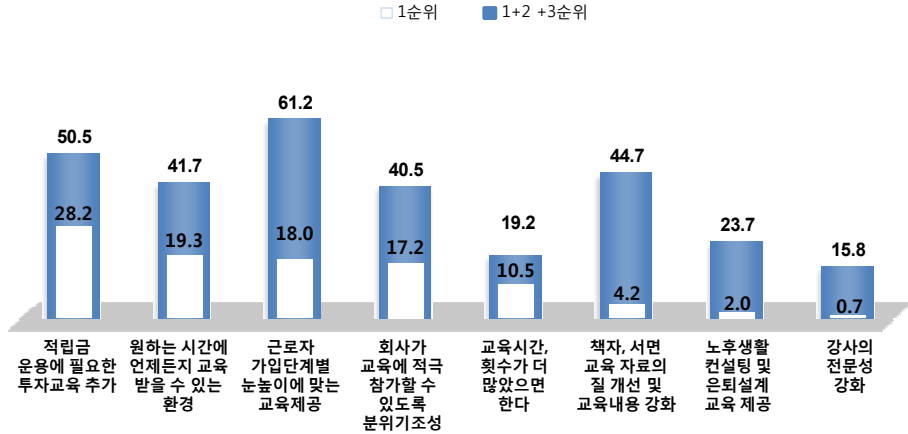
## 나. 교육 개선 인식

가입근로자 대상으로 가입자교육이 효과적으로 이루어지기 위해 ① 회사가 개선하여야 할 사항(내용), ② 정부가 제도적으로 개선하여야 할 사항을 각각 질문하였으며, ③ 이들 개선사항에 대해 어느 정도 개선 필요성이 있다고 생각하는지 질문하였다.

먼저, 가입자 대상으로 회사가 개선할 사항을 질문한 결과, 가입자의 28.2%가 적립금 운용에 필요한 투자교육 추가가 가장 필요하다고 보았다. 투자규제 완화 조치 등으로 적립금 운용을 위한 투자교육 니즈가 반영된 결과로 생각된다. 다음으로는 원하는 시간에 언제든지 교육받을 수 있는 환경(19.3%), 근로자 눈높이 맞는 교육 제공(18.0%), 회사가 교육에 적극 참여할 수 있도록 분위기 조성(17.2%) 등의 순인 것으로 나타났다.

〈그림 IV-7〉 기업의 가입자교육 개선사항

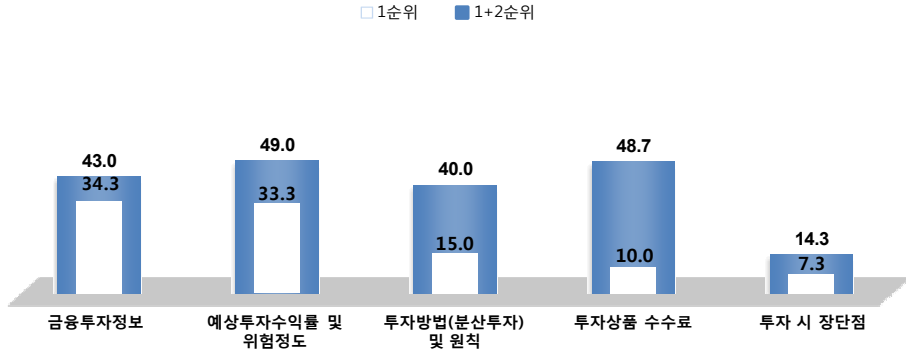
(N = 600, 단위: %)



이처럼 투자교육 추가가 중요한 개선사항으로 가입자들은 인식하고 있다. 이와 관련하여 투자교육 내용 중 어느 부분이 근로자 퇴직급여보장법에서 보완되어야 하는지 가입근로자가 아닌 가입기업을 대상(N = 300)으로 질문하였다. 그 이유는 가입기업이 투자교육을 실질적으로 담당하는 주체이므로 투자교육의 보완사항을 보다 잘 인식하고 있다고 생각되었기 때문이다. 이에 따라 근로자 퇴직급여보장법에서 규정한 투자교육 내용 중에서 보완할 사항이 무엇인지 가입기업 대상으로 질문한 결과 (1순위 + 2순위), 〈그림 IV-8〉에서 보는 바와 같이 예상투자수익률 및 위험정도 (49.0%), 투자상품 수수료(48.7%), 금융투자정보(43.0%), 투자방법 및 원칙 (40.0%) 순인 것으로 나타났다. 즉 투자운용으로 얼마의 수익률이 실현될 수 있는지, 그리고 그 위험정도는 어느 정도 되는지, 투자상품에 따른 수수료는 얼마나 지불하는지 등에 관한 내용 보완이 보다 요구되는 것으로 나타났다.

〈그림 IV-8〉 투자교육 내용 중 근퇴법 보완사항

(N = 300, 단위: %)

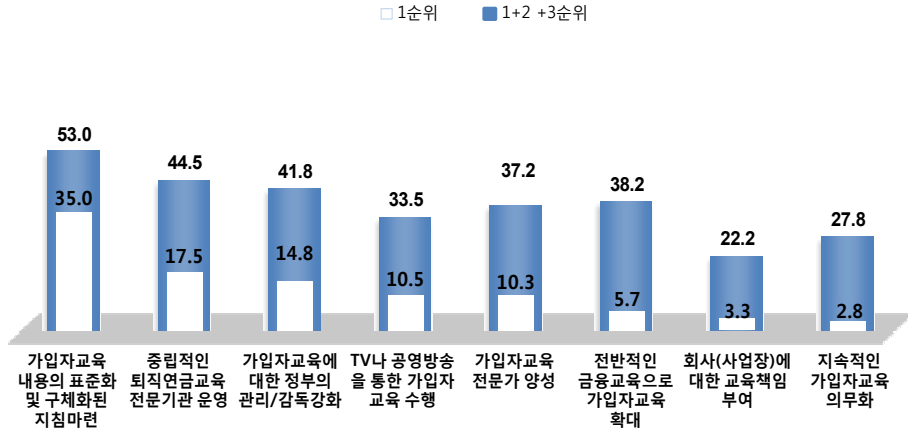


또한 앞의 〈그림 IV-7〉에서 보는 바와 같이(1순위 + 2순위 + 3순위), 근로자 눈높이에 맞는 교육 내용(61.2%), 적립금 운용에 필요한 투자교육 추가(50.5%), 책자·서면교육 자료의 질 개선 및 교육내용 강화(44.7%), 원하는 시간에 언제든지 교육받을 수 있는 환경(41.7%), 회사가 교육에 참가할 수 있도록 분위기 조성(40.5%), 노후생활 컨설팅 및 은퇴설계 교육 제공(23.7%) 등의 순인 것으로 나타났다. 전술한 설문조사 결과(1순위)와 비교 시 차이점으로는 근로자의 눈높이 맞는 교육 내용, 교육의 내실화 측면에서 교육 자료 질 개선 및 교육 내용 강화 등을 주요 개선사항으로 보고 있다는 점이다.

둘째, 제도적으로 가입자교육의 관리·감독 책임이 있는 정부의 개선사항이 무엇이라고 생각하는냐를 가입근로자 대상으로 질문하였다. 질문결과, 〈그림 IV-9〉에서 보는 바와 같이 정부의 가입자교육 개선사항으로는 가입자교육 내용의 표준화 및 구체화된 지침마련이 35.0%로 가장 높게 나타났으며, 중립적인 퇴직연금교육 전문기관 운영(17.5%), 가입자교육에 대한 관리·감독 강화(14.8%), TV나 공영방송을 통한 가입자교육수행(10.5%) 등의 순으로 나타났다.

〈그림 IV-9〉 정부의 가입자교육 개선사항

(N = 600, 단위: %)



특히 가입자교육 개선사항을 세 가지(1순위 + 2순위 + 3순위) 선택하도록 질문한 경우 차이점은 TV나 공영방송을 통한 가입자교육 수행(10.5%)보다 전반적 금융교육으로 가입자교육 확대(38.2%), 가입자교육 전문가 양성(37.2%)을 우선 개선사항으로 인식하고 있다는 점이다.

셋째, 가입근로자들이 개선 필요성 정도를 어떻게 인식하는지 살펴보기 위해 5점 척도 방식으로 질문하였다. 가입근로자에게 질문한 항목은 ① 가입자교육 내용의 표준화 및 구체적인 지침 마련 ② 중립적인 퇴직연금 교육 전문기관 운영 ③ 가입자교육 전문가 양성(자격제도 등) ④ TV나 공영방송을 통한 가입자교육 수행 ⑤ 가입자교육에 대한 관리·감독 강화 ⑥ 전반적인 금융교육으로 가입자교육 확대 ⑦ 회사에 대한 교육책임 강화 ⑧ 지속적인 가입자교육 의무화(계속교육) 등 8가지 항목이다.

가입자교육의 개선 필요성 인식 정도를 5점 척도를 통해 보면, 〈표 IV-23〉에서 보는 바와 같이 8개 항목 모두 3.5점 이상인 것으로 나타나 개선 필요성을 인식하고 있다.

특히 가입자교육 내용의 표준화 및 구체적인 지침 마련(3.80점), 가입자교육에 대한 정부 관리·감독 강화(3.75점), 전반적인 금융교육 확대(3.73점) 등은 개선이 매우 필요하다고 인식하고 있음을 알 수 있다. 이에 반해 공영방송 등을 활용한 가입자

교육 수행(3.50점), 교육전문가 양성(3.50점), 기업의 교육책임 강화(3.52점) 등은 상대적으로 개선 필요성을 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 그럼에도 개선 필요성 인식 정도는 성별, 연령별, 소득계층별, 기업규모별 등에 따라 차이가 존재하는 것으로 나타나 향후 이를 감안한 대책도 필요하다.

〈표 IV-23〉 가입자교육 개선 필요성 인식 정도

(N = 600, 단위: %, 점)

| 구분           | 전혀<br>불필요 | 불필요한<br>편 | 보통   | 필요한편 | 매우<br>필요 | 5점 평균 | 100점<br>평균 |
|--------------|-----------|-----------|------|------|----------|-------|------------|
| 가입자교육 표준화지침  | 0.0       | 4.2       | 24.8 | 58.2 | 12.8     | 3.80  | 69.9       |
| 교육 전문기관 운영   | 0.0       | 9.0       | 28.5 | 48.5 | 14.0     | 3.68  | 66.9       |
| 교육 전문가 양성    | 0.5       | 12.5      | 34.0 | 42.2 | 10.8     | 3.50  | 62.6       |
| 공영방송 활용 교육수행 | 0.0       | 12.7      | 34.0 | 44.2 | 9.2      | 3.50  | 62.5       |
| 정부 관리·감독 강화  | 0.3       | 7.5       | 25.3 | 50.3 | 16.5     | 3.75  | 68.8       |
| 전반적 금융교육확대   | 0.3       | 6.7       | 25.2 | 55.0 | 12.8     | 3.73  | 68.3       |
| 기업교육책임 강화    | 0.2       | 14.5      | 31.0 | 41.7 | 12.7     | 3.52  | 63.0       |
| 교육의무화(계속교육)  | 0.2       | 9.8       | 26.3 | 49.2 | 14.5     | 3.68  | 67.0       |

#### 4. 종합 평가<sup>49)</sup>: 개선과제 중심

지금까지 퇴직연금 가입근로자 및 가입기업을 대상으로 설문조사한 결과를 가입자 교육 실태, 가입자교육 인식(문제점 인식과 개선사항 인식)으로 구분하여 정리하면 〈표 IV-24〉와 같다. 가입자교육 실태에서는 영세기업과 대기업 간의 가입자교육 차이가 뚜렷이 나타나고 있으며 투자교육 효과가 있음에도 실제 투자교육은 제대로 이루어지지 않는 것으로 나타나고 있다. 또한 사용자와 사업자 간에 가입자교육의 역할분담이 제대로 이루어지지 않고 있다. 다음으로 가입자교육 인식 측면에서 볼 때 가입자들은 형식적인 가입자교육을 가장 큰 문제로 보고 있으며 가입자교육의 인프라 차원에서 대책이 필요한 것으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

49) 종합평가는 가입자교육 개선과제 즉, 문제점 측면에서 본 평가임

〈표 IV-24〉 가입자 설문조사 결과

| 구분       | 설문조사 내용(요약)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 교육<br>실태 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 영세기업과 대기업 간 가입자교육 차이 뚜렷 → 교육의 양극화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업규모가 작을수록 교육 경험 미흡, 서면교육 중심으로 교육</li> </ul> </li> <li>• 투자교육 효과가 존재함에도 투자교육에 대해서는 매우 미온적               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 투자지침도 없을 뿐만 아니라 교육 담당자의 전문성 부족</li> </ul> </li> <li>• 사업자와 사용자 간의 가입자교육 역할 분담 제한적</li> <li>• 향후 가입자교육은 사업자에게 일임하는 형태 선호               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자체적인 교육을 하겠다는 기업은 낮은 수준</li> </ul> </li> </ul> |
| 교육<br>인식 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 형식적인 가입자교육, 투자지식 및 투자상품 교육 미흡이 주된 문제               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자교육 차별화 및 표준화 방안 절실</li> </ul> </li> <li>• 영세사업장 근로자는 상대적으로 교육 만족도 및 효과 존재               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자교육 인프라차원에서 대책 절실</li> </ul> </li> <li>• 가입자교육에 대한 관리 감독 미흡 → 향후 대책 필요               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자교육 중요성 인식이 절실(제도 참여자)</li> </ul> </li> </ul>                                                         |

이상과 같은 가입자 설문조사 결과(〈표 IV-24〉)를 토대로 외국의 가입자교육 사례 등과 상호 비교하는 경우 우리나라 가입자교육은 대략 〈표 IV-25〉와 같은 개선과제가 존재하는 것으로 평가된다. 가입자교육 평가를 가입자교육 책임, 가입자교육 내용, 가입자교육 인프라, 가입자교육 관리·감독 등 가입자교육 기능별로 구분하여 살펴보고자 하였다.

〈표 IV-25〉 개선과제 평가

| 구분        | 평가                                                                                          |                                                                                                |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | 국내(설문조사 기초)                                                                                 | 해외                                                                                             |
| 교육<br>책임  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용자의 교육책임 미흡</li> <li>- 사업자 중심의 교육 일관</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업과 사용자 간 역할분담</li> <li>- 자율적 책임 중심 교육 강화</li> </ul>  |
| 교육<br>내용  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육 가이드라인 부재</li> <li>- 투자교육 내용 미흡</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 투자지침 및 교육내용 표준화</li> <li>- 교육내용 차별화(맞춤형교육)</li> </ul> |
| 교육<br>인프라 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취약계층 교육 시스템 부재</li> <li>- 교육 담당자 전문성 미흡</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문화된 교육서비스센터 운용</li> <li>- 연금전문가의 양성 강화</li> </ul>    |
| 교육<br>정책  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육인식제고 노력 부족</li> <li>· 정책당국 관리·감독 등</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 높은 가입자교육 인식</li> <li>· 모범사례 발굴, 관리·감독 영향</li> </ul>   |

첫째는 사업자 중심으로 가입자교육이 일관되고 있다는 점이다. 우리나라의 경우 사용자 등에 대한 가입자교육의 법적 책임은 미국 등에 비해 엄격하지만, 사업자에게 가입자교육을 일괄 위탁하는 방식을 선택함으로써 사용자의 역할이 매우 미흡한 것으로 평가되고 있다.

또한 가입자교육의 법적 책임이 사용자에게 일차적으로 있다는 사실 자체도 알지 못하는 중소기업이 상당하고 저소득계층을 위한 교육 의무화 실시, 엄격한 제재 조치 등 법적 제재에는 매우 부정적인 것으로 나타나고 있다. 따라서 미국 등처럼 사용자, 사업자 간의 가입자교육의 역할분담을 어떻게 할 것인가가 중요한 과제로 평가된다.

둘째는 가입자교육의 내실화가 매우 미흡하다는 점이다. 가입자교육 내용 면에서 볼 때 우리나라의 가입자교육은 매우 형식적이며 투자 중심 가입자교육이 이루어지지 않는 것으로 나타나고 있다. 이에 반해 미국 등 선진국은 제3장에서 보는 바와 같이 가입자교육 매뉴얼 작성과 표준화, 투자교육의 강화를 위한 가이드라인 설정 등이 이루어지고 있다. 따라서 가입자교육의 내실화를 위한 제도 개선이 필요한 시점으로 평가된다.

특히 가입자교육 중 가장 핵심적인 교육인 투자교육을 받은 경험은 매우 적고 투자교육 이후 상품 포트폴리오를 변경한 비중 역시 낮은 수준인 것으로 파악되고 있다. 따라서 적극적으로 투자교육 시행을 통해 투자상품 변경을 유도하고, 이를 통해 운용수익률을 제고할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 투자교육 대책이 필요한 것으로 평가된다.

셋째는 교육 전문성과 교육 인프라가 매우 미흡하다는 점이다. 30인 미만 영세기업은 대기업과 달리 비용부담 가중으로 가입자교육 담당 인력이 거의 없어 체계적인 교육 시행이 어려운 상황이고, 교육담당 인력 면에서 대기업과 중소기업 간 차이가 뚜렷이 나타나고 있다. 따라서 대기업과 영세사업장 간의 교육 양극화가 심화되고 있는 것으로 평가된다.

이에 반해 영국은 퇴직연금서비스센터, 일본은 기업연금연합회에서 취약계층을 위한 가입자교육을 실시하고 교육의 전문가 양성을 위한 프로그램을 통해 가입자교

육의 양극화 해소에 노력하고 있는 것으로 평가된다.

특히 우리나라는 전체 가입근로자의 약 30% 수준이 가입 시 교육 및 가입 후 교육 모두를 받지 못하고 있으며, 기업규모가 작을수록 교육 경험이 낮은 것으로 나타나고 있다. 또한 대면교육이나 집합교육을 통한 가입자교육이 영세사업장의 경우 매우 낮아 향후 영세사업장 등과 같은 취약계층의 교육 인프라 제고가 큰 문제로 평가된다.

넷째는 가입자교육에 대한 정책당국의 역할이 미미하다는 점이다. 일본 등은 가입자교육 모범사례 공시, 주기적인 가입자교육 실태조사를 통해 기업으로 하여금 가입자교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 정책당국이 담당하고 있다. 즉 가입자교육이 규제보다는 시장의 자율기능에 의해 보다 내실화되도록 유도하고 있다. 이에 반해 우리나라는 가입자교육에 대한 정부의 역할(관리·감독)이 미흡한 것으로 나타나 가입자교육의 관리·감독 차원에서 정부의 역할 문제가 중요한 과제로 평가된다.

---

## V. 가입자교육 개선 방안

---

지금까지 가입자교육의 의미 및 체계, 가입자교육에 대한 해외 사례, 그리고 가입자(가입근로자 및 가입기업) 대상으로 가입자교육 실태 및 인식 평가 등을 살펴보았다. 이를 토대로 제 5장에서는 교육개선의 기본 방안을 설정한 후 세부 방안을 제시하는 것으로 하였다.

세부 방안은 기본 방안을 전제로 이루어져야 한다고 보고 네가지 측면에서 기본 방안을 설정하였다. 먼저 우리나라는 계약형 지배구조 형태로 운영되고 있어, 지배구조와 관련된 개선, 교육 내실화 관련 개선과 교육 사각지대 해소와 관련된 개선, 그리고 근로자, 사용자, 사업자 등 교육과 관련된 자의 인식 제고와 관련된 개선 등 4가지 기본 방안(제1절 기본 방안의 설정)을 설정한 후 이들 각각에 대응한 방안(제3절 세부 개선 방안)을 제시하는 것으로 하였다.

### 1. 기본 방안의 설정

전술한 바와 같이 퇴직연금 가입범위 확대, 퇴직연금 적립금 규제 완화, DC형 중심 시장재편 등으로 가입자교육을 둘러싼 퇴직연금 환경은 급변하고 있다. 이러한 환경변화를 고려한 가입자교육의 개선이 그 어느 때보다도 요구되고 있다. 해외의 가입자교육 사례, 우리나라의 퇴직연금 가입자교육 실태 등을 종합적으로 검토한 결과, 가입자교육의 법적 책임은 미국 등에 비해 엄격함에도 오히려 사용자 책임의식 결여로 가입자교육이 형식적으로 이루어지는 것으로 나타나고 있다. 즉 가입자교육이 대부분 사업자에게 일괄 위탁하는 방식으로 이루어져 사용자의 역할이 매우 미미

한 것으로 평가되고 있다. 또한 실시되고 있는 가입자교육에 있어서도 미국 등 선진국과 달리 가입자니즈를 반영한 교육 부재 등으로 내실화가 미흡한 것으로 나타나 가입자교육의 실효성이 낮은 수준이다. 특히 가입자교육이 가장 필요한 취약계층을 위한 교육 체계가 제대로 마련되고 있지 않고 가입자교육을 위한 인프라가 체계적으로 구축되지 않아 이에 대한 대책이 필요한 것으로 나타났다. 이러한 상황을 고려할 때 가입자교육의 개선은 기본적으로 다음과 같은 방향(4가지)으로 이루어질 필요가 있다(〈표 V-1〉 참조). 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 V-1〉 개선의 기본 방안

| 검토 결과(현황)                                                                              | 개선 방안             |                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 책임의식 결여</li> <li>- 사용자 등</li> </ul>        | 방안<br>설정<br>(4가지) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 수탁자에 대한 교육 책임이 부여되는 방향</li> <li>- 근로자와 수탁자 간 이해상충문제 해소</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육의 내실화 부재</li> <li>- 형식적인 교육</li> </ul>      |                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육의 내실화를 유도하는 방향</li> <li>- 실질적인 가입자교육 지향</li> </ul>              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 취약계층 대상 교육 미흡</li> <li>- 교육인프라 미구축</li> </ul> |                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인프라 구축을 통해 교육 사각지대 해소 방향</li> <li>- 저소득계층 등 교육 취약계층 해소</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육 관련자 인식 저조</li> <li>- 정책당국 등</li> </ul>     |                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육인식 전환을 유도하는 방향(정부역할)</li> <li>- 가입자교육 관련자의 인식 전환 필요</li> </ul>  |

첫째, 우리나라는 계약형 지배구조 형태로 운용되고 있어 사용자 등에 교육 책임을 보다 강화하는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다.<sup>50)</sup> 우리나라는 퇴직연금 가입자교육을 비롯한 모든 퇴직연금 업무를 일괄적으로 퇴직연금 사업자에게 일임하는 계약형 지배구조 형태로 운용되고 있기 때문이다. 따라서 가입근로자와 수탁자 간의 이해상충문제를 해소하기 위해 별도의 제도적 장치보완이 필수적이다. 따라서 시장의 자율기능보다 가입자교육의 책임을 제도적으로 명확히 하는 방향으로 개선하는 것이 바람직하다.

50) 미국 등과 같은 기금형 지배구조에서는 수탁자 감시기능 마련 등으로 근로자와 수탁자 간의 이해상충문제를 최소화할 수 있어 제도적 장치보다 시장의 자율기능에 초점을 맞춘 가입자교육이 가능함

둘째, 가입자교육이 보다 내실화되는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다. 즉, 형식적인 교육이 아닌 실질적 교육이 되도록 제도가 보완될 필요가 있다. 이 경우 DC형 중심의 시장개편, 퇴직연금 적립금 규제 완화 등과 같은 환경변화에 대비한 교육 체계의 개선이 요구된다. 예를 들어 최근의 환경변화는 퇴직연금제도 이해도 중심의 교육 이외에 투자 중심의 교육을 보다 요구하고 있기 때문이다.

셋째, 가입자교육은 상대적으로 퇴직연금제도의 이해도가 부족하고 투자능력이 미흡한 취약계층 중심으로 개선이 이루어질 필요가 있다. 즉, 고소득 근로자보다는 저소득 근로자에게, 대기업 사업장보다는 영세사업장에게 좀 더 초점을 맞춘 제도 개선으로 교육의 사각지대를 해소시키는 것이 바람직하다. 그 이유는 저소득 근로자나 영세사업장에 근무하는 근로자는 상대적으로 투자능력이 부족하고 투자정보를 접할 기회가 많지 않기 때문이다. 특히 개인형 퇴직연금에 가입하는 영세자영업자는 기업의 조력 없이 개인 스스로 의사결정에 따라 자산운용을 하여야 하기 때문이다.

마지막으로 사용자, 사업자 등이 교육의 중요성을 재인식하는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다. 가입자 및 사용자 등의 인식전환이 없는 상태에서 가입자 교육의 실효성을 기대하기 어렵기 때문이다. 사용자는 교육의 책임주체라는 점을 재인식하고 적극적으로 근로자들이 교육에 참여하도록 유도할 필요가 있다. 또한 교육의 실행주체인 사용자는 교육 제공을 통해 근로자가 합리적인 의사결정을 하는데 도움을 줄 수 있도록 노력하고, 정부는 교육이 제대로 이루어지고 있는지 상시 감독하는 방향으로 정책을 수립하여야 할 것이다. 이상과 같은 4가지 기본 방안에 기초하여 세부 개선 방안을 제시하면 제2절과 같다.<sup>51)</sup>

51) 해외 가입자교육 사례, 우리나라 가입자교육 실태 등을 통해 나타난 문제점을 토대로 개선의 기본 방안(4가지)을 설정(제1절)하고, 이들 각각의 기본 방안에 기초한 세부 개선사항을 제시하는 것으로 하였음

## 2. 세부 개선 방안

### 가. 사용자의 교육책임 강화

근로자 퇴직급여보장법에 가입자에 대한 교육 책임이 일차적으로 사용자에게 있음에도 불구하고, 대부분의 기업은 퇴직연금 사업자에 교육을 일괄 위탁하고 있는 실정이다. 퇴직연금 가입기업을 대상으로 설문조사 한 결과, 가입기업의 87.7%가 퇴직연금 사업자에게 가입자교육을 위탁하고 있는 반면, 기업이 직접 가입자교육을 담당하는 경우는 12.0%에 불과하다. 또한 기업에게 일차적 교육 법적 책임이 있음에도 이를 인지하지 못하는 경우도 전체 가입기업의 32.0%에 이르고 있는 실정이다. 사용자인 기업과 근로자 간 충분한 협의를 거쳐 교육이 이루어지기보다 사용자 인식부족으로 사업자 주도의 일방적 교육이 이루어지고 있는 현실이다. 이처럼 사용자의 가입자교육 무관심, 그리고 사업자 편중 교육 등으로 근로자에 대한 가입자교육이 형식적으로 이루어지고 있다. 가입자가 적절한 교육을 받을 권리가 침해되는 결과를 초래하고 있다 하겠다. 이는 가입근로자의 30.5%가 기업의 가입자교육 무관심이 주요 문제로 지적하고 있는 데에서도 알 수 있다.<sup>52)</sup>

〈표 V-2〉 사용자 등의 교육책임 강화(안)

| 현황                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 방향                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현재, 사업자주도의 일방적 교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육책임을 사업자에게 전가</li> </ul> </li> <li>• 사업자, 교육의 법적 책임 인지 부족               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입기업의 32.0% 수준</li> </ul> </li> <li>• 근로자의 교육 받을 권리 침해 우려               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자와 수탁자 간 이해상충문제 존재</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자와 사업자 간 교육 역할분담 검토               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용자: 교육내용 의뢰 및 평가 등</li> </ul> </li> <li>• 계속교육 시행 책임의 명확화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근퇴법 및 시행령 개정(일본 사례 참조)</li> </ul> </li> <li>• 사업자 평가 시 가입자교육 성과 반영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제재조치(미시행) vs 인센티브(충실시행)</li> </ul> </li> </ul> |

52) 미국은 사용자의 수탁자책임 강화 차원에서 사용자의 가입자교육 책임을 보다 강조하고 있으며, 일본은 근로자의 수급권 보호를 위해 직접 가입자교육을 실시하는 기업이 증가하는 추세임

따라서 가입자교육에 대한 역할 분담차원에서 사용자의 교육책임을 강화하는 방향으로 제도 개선이 요구된다. 즉 사용자가 사업자에게 가입자교육을 위탁하여 교육 책임 모두를 사업자에게 전가하지 않도록 제도적 개선이 요구된다. 예를 들어 근로자 퇴직급여보장법을 개정하여 사업자의 가입자교육이 체계적으로 이루어지고 있는지 상시 점검하고 평가하는 최소한의 책임을 부여하는 방안 검토가 요구된다.

둘째, 가입자교육이 제도 도입 후 지속적으로 이루어지도록 사용자에게 대한 계속교육 의무화 규정이 제정될 필요가 있다. 1회 이상 가입자교육을 실시하도록 규정되어 있을 뿐, 계속교육의 시행 등과 관련된 규정은 마련되어 있지 않아 가입자교육이 지속적으로 이루어지지 않기 때문이다. 이에 반해 일본은 2011년 법률개정을 통해 계속교육에 대해 사용자의 배려의무를 명문화하고 있다.<sup>53)</sup> 즉 일본은 지속적인 가입자교육을 통해 제도의 이해수준을 높이고 투자지식 능력 제고를 위해 제도적으로 계속교육 실시를 의무화하고 있다. 이러한 점에서 우리나라도 사용자의 가입자교육 책임에 계속교육의 책임도 명확히 하여 실질적인 가입자교육이 이루어지도록 유도하는 것이 바람직하다.

셋째, 가입자교육 미시행 시에 따른 페널티(제재조치)도 필요하지만 가입자교육이 충실히 이루어졌을 경우 인센티브 부여 방안도 검토될 필요가 있다. 현재 가입자교육을 실시하지 않는 경우 사용자와 가입자교육을 위탁받은 퇴직연금 사업자에게는 과태료 1천만 원이 부과된다. 이러한 1천만 원의 낮은 과태료 수준도 문제일 수 있지만 오히려 가입자교육을 활성화하기 위한 인센티브 제도가 존재하지 않는 점이 문제로 지적된다. 퇴직연금 가입기업(N = 300)을 대상으로 설문조사한 결과, 가입기업의 66.0%가 가입자교육 제재조치 강화에 부정적 의견을 나타내 인센티브 중심의 가입자교육 활성화 대책이 보다 요구되기 때문이다. 적절한 제재조치와 더불어 가입자교육을 잘 시행하고 있는 사용자에게 대해서는 사업자 평가 시 가점 부여 등 일정한 인센티브를 부여하는 방안도 전향적으로 검토해 볼 필요가 있다.

53) 일본은 사용자의 계속교육에 대한 책임을 보다 강화하기 위해 2011년 8월 제정된 연금확보 지원법에 의해 확정각출연금법을 개정함

## 나. 가입자교육의 내실화 유도

퇴직연금 가입근로자 및 가입기업 모두 공통적으로 형식적인 가입자교육을 가장 큰 문제점으로 지적하고 있다. 가입근로자를 대상으로 설문조사한 결과, 가입자교육 문제로 형식적인 가입자교육(52.5%)을 가장 높게 지적하였으며, 투자지식 및 투자상품 교육 미흡(41.2%), 교육 담당자 전문성 부족(33.5%) 순으로 문제가 있다고 지적하고 있다. 가입기업 또한 퇴직연금제도 일반(51.7%) 위주로 교육하는 것으로 나타나 가입자교육이 형식적으로 이루어지고 있다. 이에 따라 가입자교육의 내실화차원에서 미국 등 선진국에 준하는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다. 이를 위해서는 미국 등 선진국처럼 가입자교육 내용의 표준화 및 구체적인 지침마련이 필요하다.

〈표 V-3〉 가입자교육의 내실화 유도(안)

| 현황                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 방향                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 형식적인 가입자교육이 가장 큰 문제               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입근로자의 52.5%가 지적</li> </ul> </li> <li>• 투자환경을 반영한 투자교육 미흡               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제도일반 교육에 머무르는 수준</li> </ul> </li> <li>• 법상 가입자교육 대상 불명확               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업, 사업자마다 상이</li> </ul> </li> <li>• 교육방법의 차별화 부재               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육수준을 미고려</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육내용의 표준화 및 투자 중심 교육 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미국처럼 교육 내용의 표준화 검토</li> <li>- 근퇴법에 투자교육 내용 추가 보완 등</li> </ul> </li> <li>• 교육내용을 고려한 교육방법 차별화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대면교육: 재무설계 및 투자교육 등</li> <li>- 온라인교육: 제도이해 등</li> </ul> </li> <li>• 교육내용의 다양화 및 맞춤형 교육 유도               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예: 가입자특성별 반영(연령별, 직무별)</li> </ul> </li> </ul> |

그 이유는 근로자 퇴직급여보장법상에 교육 내용이 광범위하게 명시되어 있지만 어느 범위까지 교육이 이루어져야 하는지 불명확하기 때문이다. 즉 사용자마다 교육하는 내용이 매우 상이하여 교육의 효과를 크게 기대하기 어렵기 때문이다. 따라서 가입자교육이 최소한 어느 범위까지 이루어져야 하는지 교육 가이드라인(지침)을 제시하는 것이 바람직하다고 본다. 예를 들어 미국에서 보는 것처럼 필수적으로 교육하는 사항을 제시하는 교육 가이드라인을 설정하여 주는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 이와 더불어 일본처럼 가입자교육의 내용을 표준화(매뉴얼화)하여 교육의

질을 제고하는 것이 필요하다. 즉 최소한도의 가입자교육이 이루어지도록 가이드라인을 설정함과 더불어 교육의 질 제고를 위해 교육 내용을 매뉴얼화하여 제공하는 방안 검토가 필요하다.

둘째, 가입자교육 내용을 고려한 교육 방법의 차별화가 요구된다. 제도일반 등 간단한 정보제공으로 가능한 내용은 서면교육, 이메일 등을 통해 교육이 이루어지도록 하는 반면, 재무설계 및 투자 관련 교육처럼 집중도가 요구되는 내용은 집합교육(대면교육) 실시를 원칙으로 하는 등 교육방법을 차별화하는 방법을 검토해 볼 필요가 있다. 또한 근로자에 대한 대면교육은 서면교육보다 효과가 있음에도 교육을 위한 시간적·장소적 허용이 요구되므로 대면교육, 대면 외 교육 등으로 교육방법 이원화 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 예를 들어 적립금 운용방법의 선택, 부채 자산관리의 원칙, 노후재무설계 등과 같이 가입자의 노후에 직접적 영향을 미치는 중요성에 관한 사항에 대해서는 실질적 교육효과를 거두기 위해 대면(집합)교육을 원칙으로 하고 해외 또는 원격지 근로자와 같이 대면(집합)교육이 어려운 경우에 한해 온라인교육을 실시하도록 하는 방안 검토가 요구된다.

셋째, 교육 내용의 다양화 및 가입자 특성별 맞춤교육 실시가 필요하다는 점이다. 그 이유는 모든 가입자가 동일한 교육내용을 가지고 매년 반복 교육을 받고 있어 교육에 대한 관심이 저하되고 사용자 역시 교육의 필요성을 느끼지 못하기 때문이다. 따라서 가입자 간 적립자산 운용성과를 상호 비교설명하거나 사업자별 평균수익현황을 같이 제공하여 본인의 운영성과를 점검하고 운용방법이나 운용전략을 세울 수 있도록 하는 등 가입자의 관심유발과 특성별 맞춤교육 프로그램을 개발할 필요가 있다.<sup>54)</sup>

넷째, 투자 중심의 가입자교육을 통해 투자운용 능력을 제고할 필요가 있다는 점이다. 가입근로자 대상 설문조사 결과, 투자상품 운용에 관한 교육(투자교육)경험이 있는 근로자는 전체근로자의 21.7%에 불과해 투자교육은 거의 이루어지고 있지 않은 상황이다. 특히나 소득이 낮은 근로자나 영세사업장일수록 상대적으로 투자교육경험이 낮게 나타나 투자교육의 사각지대를 형성하고 있다. 따라서 투자교육을 통한

54) 신입사원과 경력사원별, 직무별 등으로 구분하여 교육을 실시하는 방안 등을 말함

투자상품 이해도 향상을 위해 투자 중심의 가입자교육 강화가 필요하다. 투자교육을 받은 가입자의 약 42.3%가 교육 후 투자상품에 대한 이해도가 향상되고, 투자상품 포트폴리오를 변경한 결과, 약 94.1%의 근로자가 운용수익률 개선 효과를 본 것으로 조사되고 있기 때문이다. 따라서 미국처럼 투자교육 가이드라인을 설정하거나<sup>55)</sup> 근로법의 투자교육 사항에 투자상품의 예상 투자수익률 및 위험정도, 투자상품 운용수수료, 금융투자정보, 투자방법 및 원칙 등을 추가하여 교육이 이루어지도록 할 필요가 있다.<sup>56)</sup> 즉 투자운용으로 얼마의 수익률이 실현될 수 있는지, 그리고 그 위험정도는 어느 정도 되는지, 투자상품에 대한 수수료는 얼마나 지불하는지 등에 관한 내용 보완이 요구된다.

#### 다. 가입자교육 인프라 제고

퇴직연금 가입자교육은 단순히 근로자의 수급권 보호라는 차원에서 논의될 사항이 아니라 퇴직연금의 건전한 운용과 연금산업 발전이라는 차원에서 이해되어야 한다. 전술한 바와 같이 사용자, 사업자는 가입자와 이해상충 가능성이 있기 때문에 우리나라의 퇴직연금 가입자교육이 현 상황에서 실효성 있게 진행되기 어렵다. 가입자와 사용자, 또는 사업자 간의 이해상충 문제를 해소하기 위해서는 가입자교육이 체계적으로 이루어져 교육의 질을 제고할 수 있는 가입자교육 인프라 환경 조성이 매우 중요하다고 본다. 설문조사 결과에서도 가입자들은 요구하는 시간에 교육을 받기 어렵고, 회사가 교육참여를 적극 독려하지 않는다는 점 등을 큰 문제로 지적한 바 있다. 이러한 문제는 대기업에 비해 중소기업에 근무하는 근로자일수록 크게 인식하고 있어 저소득 취약계층의 보호차원에서 가입자교육 인프라 환경 조성이 매우 중요하다.

55) 미국 노동부는 교육내용을 명확히 하는 투자교육 가이드라인을 제정하고 이 기준에 입각하여 투자교육이 이루어지도록 유도하고 있음

56) 가입기업들은 투자상품의 예상 투자수익률 및 위험정도(49.0%), 투자상품 운용수수료(48.7%), 금융투자정보(43.0%)를 근로법의 투자교육 내용 중 주요 보완사항으로 지적함

〈표 V-4〉 가입자교육의 인프라 제고(안)

| 현황                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 방향                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 저소득 취약계층을 위한 교육 체계 부재               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육의 사각지대화</li> </ul> </li> <li>• 가입자교육에 대한 기업무관심 증대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영세사업장 일수록 증대</li> </ul> </li> <li>• 가입자교육의 전문성 취약               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육의 질 미흡</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기적으로 전문화된 가입자교육센터 검토               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영국식의 퇴직연금서비스센터 도입 등</li> </ul> </li> <li>• 퇴직연금 모집인을 활용한 교육방법 모색               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자영업자 등 개인가입자 대상</li> </ul> </li> <li>• 연금교육전문가 양성과 전문자격제도 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육을 담당할 전문가 양성 → 교육수준 제고</li> </ul> </li> </ul> <p>* 미·일 사례 참조</p> |

이러한 점에서 가입자교육을 객관적이고 독립적으로 제공하여 줄 수 있는 전문화된 가입자교육 서비스센터 도입을 고려해 볼 필요가 있다(〈표 V-4〉 참조). 가입자 대상 설문조사 결과, 가입근로자의 약 62.5%가 교육의 인프라 제고 차원에서 교육 전문기관 운영이 절실하다고 지적하고 있기 때문이다. 따라서 영국의 퇴직연금 서비스센터를 벤치마킹한 가입자교육 전문기관을 도입하여 양질의 교육서비스를 제공하는 방안을 적극 검토해 볼 필요가 있다. 영국의 경우 퇴직연금 서비스센터(TPAS: The Pension Advisory Service)를 설치하여 가입자가 다양하고 양질의 교육서비스를 제공받을 수 있도록 전문화된 교육 인프라를 구축하고 있는 점을 참고할 필요가 있다.<sup>57)</sup>

또한 퇴직연금 모집인으로 하여금 자영업자에 대한 가입자교육이 이루어지도록 제도 개선 검토가 요구된다.<sup>58)</sup> 그 이유는 자영업자, 공무원 등 기업에 근무하지 않는 퇴직연금 가입자를 대상으로 퇴직연금 모집인이 가입자교육을 담당하게 하는 것도 하나의 대안이 될 수 있기 때문이다. 이를 위해 퇴직연금 모집인 자격요건 등에 가입자교육 지식수준을 포함하고 상시적으로 교육 수준을 평가하는 시스템 마련이 요구된다.

이와 더불어 연금교육 관련 전문가를 육성할 수 있도록 연금교육 전문가의 양성과

57) 퇴직연금 교육 전문기구를 운용하는 대표적인 국가로는 영국을 들 수 있으며, 성격은 공적 교육 전문기관임

58) 금융회사와 이해관계가 없는 독립투자자문업자(IFA)에게 퇴직연금 가입자교육 허용도 고려해 볼 수 있음

전문자격제도를 운영할 필요가 있다. 그 이유는 설문조사 결과에서 알 수 있듯이 퇴직연금 교육 담당자의 전문성이 미흡한 것으로 나타나고 있기 때문이다. 즉 가입근로자는 가입자교육 내용(28.8%), 기업의 가입자교육 무관심(21.3%) 다음으로 교육 담당자의 전문성 미흡(16.8%)을 문제로 지적하고 있기 때문이다. 따라서 퇴직연금 가입자교육의 표준화와 교육의 질적 향상을 위하여 퇴직연금 가입자교육을 담당할 전문가를 체계적으로 양성할 필요가 있다. 이 경우 미국 등은 모두 연금전문가의 교육과 연금전문가 자격제도를 통해 연금전문가를 양성하고 있는 점을 참고할 필요가 있다. 이와 같이 체계화된 교육 프로그램을 통하여 가입자교육 전문가를 양성한다면 퇴직연금 가입자교육의 수준을 높일 수 있을 뿐만 아니라 교육의 표준화도 달성할 수 있다고 본다.

## 라. 가입자교육 관리·감독 철저: 정부의 역할 중심

우리나라 퇴직연금제도가 도입된 지 12년이 경과했지만 가입자교육을 부실하게 운용한 사용자나 퇴직연금 사업자에 대한 지도나 제재조치 등이 제대로 이루어지지 않고 있다. 가입자교육을 받을 권리의식 부족, 사용자의 퇴직연금 사업자에 대한 책임전가 및 책임의식 부족, 퇴직연금 사업자의 형식적 교육, 일률적 교육내용 등 총체적인 부실의 문제점을 개선하기 위해서는 가입자교육에 대한 홍보를 확대하여 제도 참여자의 인식전환과 가입자교육의 틀을 기본적으로 바꿀 필요가 있다.

이를 위해서는 가입자교육에 대한 정부의 인식전환과 역할이 매우 중요하다. 가입자교육에서 정부의 역할은 적극적인 교육정책을 통해 근로자의 수급권 보호와 합리적인 투자운용이 이루어지도록 하는 데 있기 때문이다. 따라서 교육참여자들이 제대로 규정과 원칙에 맞게 가입자교육이 이루어지고 있는지 관리·감독이 요구된다. 이러한 측면에서 정부는 대략 다음과 같은 방향으로 관리·감독이 이루어질 필요가 있다(〈표 V-5〉참조).

〈표 V-5〉 가입자교육 관리·감독(안)

| 현황                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 방향                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 제도참여자의 가입자교육 인식 미흡               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자, 사용자, 사업자, 정책당국 등</li> </ul> </li> <li>• 가입자교육의 정부 역할 우려               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 규정 및 원칙에 준하는 감독부재</li> <li>- 정부차원의 가입자교육 홍보 미흡</li> </ul> </li> <li>• 가입자교육 평가 시스템 미도입               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가입자교육 수준 평가 불가능</li> <li>* 외국, 사업자 평가 시 반영하는 추세</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육내용 및 담당자 자질 등 평가체계 검토               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육정도를 평가할 수 있는 시스템 도입</li> <li>* 가입자교육 현장실사 및 설문조사</li> </ul> </li> <li>• 가입자교육 모범사례 발굴               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육 대상자의 적극적 관심 및 참여 유도</li> <li>- 모범사례를 적극적으로 발굴하고 공유</li> </ul> </li> <li>• 가입자교육 독려 및 홍보 정책 강구               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제도참여자의 교육 중요성 인식 확대 차원</li> </ul> </li> </ul> |

먼저 가입자교육에 대한 현장 실사나 설문조사를 주기적으로 실시하여 교육실시 여부와 교육내용 및 교육 담당자의 자질 등에 대한 평가제도를 운용할 필요가 있다. 그 이유는 가입자교육을 실시하지 않는 사업장이나 퇴직연금 사업자에 대한 관리·감독으로 가입자교육의 정기적으로 이루어지도록 유도하고, 가입자교육 정도를 평가할 수 있는 시스템 도입으로 교육의 질을 높일 필요성이 있기 때문이다. 또한 교육 결과에 대한 가입자 평가와 외부 퇴직연금 전문기관의 평가 등 다면평가제도 운영을 통해 모범사례를 발굴하여 실질적 교육이 실시되도록 유도할 필요가 있다. 가입자교육은 교육 대상자의 적극적인 관심과 참여를 이끌어 내야하고 여기에는 교수 방법 등 많은 기술적인 측면을 요구하기에 일본처럼 모범적인 교육 사례를 적극적으로 발굴하고 공유하는 방안 마련이 필요하다.<sup>59)</sup> 이와 더불어 퇴직연금 참여자의 교육 중요성 인식 확대를 위해, 그리고 근로자의 인식 전환을 위해 정부차원의 가입자교육 독려 및 홍보 정책 방안이 모색될 필요가 있다고 본다.

59) 일본은 가입자교육 실시를 포함한 DC형 제도 전반에 대한 실태조사를 민간기관에 위탁하여 주기적으로 실시하고, 모범사례 발굴 등을 통해 가입자교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 담당하고 있음

---

## VI. 요약 및 결론

---

퇴직연금제도 도입 이후 양적인 성장을 이루고 있음에도 불구하고 제도의 정착을 위한 개선은 미흡한 것으로 나타나고 있다. 그 대표적인 것이 가입자교육제도의 개선문제가 아닌가 싶다. 퇴직연금이 도입된 지 12년이 경과되었지만 가입자교육 개선은 제대로 이루어지지 않았다. 가입자교육을 통해 가입자가 제도를 이해하고 운영에 대한 정보를 습득하여 수급권을 보호하고 합리적으로 적립금을 운영하여야 함에도 가입자교육에 대한 인식 부족 등으로 형식적인 교육에 그치고 있는 실정이다. 특히나 최근과 같이 급변하는 퇴직연금 환경변화에서는 가입자교육이 매우 중요하다. 2017년부터 자영업자 등으로 퇴직연금 가입 허용이 확대되어 사실상 전국민 퇴직연금 시대가 도래하였고 정부의 퇴직연금 적립금 규제 완화조치로 위험자산에 대한 투자범위가 확대되어, 다양한 투자상품에 대한 이해와 정보가 보다 요구되고 있기 때문이다.

따라서 미·일 등 선진국의 가입자교육 실태 등을 체계적으로 살펴본 후에 퇴직연금 가입자 대상 설문조사를 통해 나타난 문제를 토대로 바람직한 가입자교육 개선방안이 모색되어야 할 것이다. 미국 등 선진국은 우리나라보다 가입자교육이 법적으로 엄격하지 않지만 자율적 시장기능<sup>60)</sup>에 의해 가입자교육이 이루어지고 있는 것으로 나타나고 있다. 예를 들어 가입자교육의 인프라를 구축하고 가입자교육 가이드라인 설정, 전문적인 가입자교육 양성 등으로 가입자교육의 내실화를 이루고 있는 것으로 나타났다. 반면에 우리나라는 사업자에게 가입자교육을 일괄 위탁하는 방식을 선택함으로써 사용자의 역할이 상대적으로 미흡한 것으로 나타나고 있다. 또한 가입

---

60) 미국이나 영국은 법에 의한 직접규제보다 시장의 자율경쟁 등을 통해 가입자교육이 보다 활성화되도록 유도하는 추세임

자교육 내용이 매우 형식적이며 투자 중심 가입자교육이 이루어지지 않는 것으로 나타나고 있다. 특히 대면교육이나 집합교육을 통한 가입자교육이 제대로 이루어지지 않고 영세사업장 등 취약계층에 대한 가입자교육도 미흡하여 가입자교육의 사각지대 해소 차원에서 대책 마련이 요구되는 것으로 나타나고 있다. 이러한 국내외 가입자교육 실태 등을 종합할 때 대략 다음과 같은 방향으로 가입자교육이 개선될 필요가 있다고 본다.

첫째, 사용자 등 수탁자에 대한 가입자교육 책임이 보다 강화될 필요가 있다. 선진국과 달리 우리나라는 계약형 지배구조 형태로 운용되어 가입자와 근로자 간의 이해상충문제 해소 차원에서 가입자교육 책임이 중요하기 때문이다. 이를 위해서는 먼저 사용자가 사업자에게 가입자교육을 위탁하여 교육책임을 사업자에게 전가하지 않도록, 제도적으로 사용자와 사업자 간 교육의 역할 분담이 이루어지도록 할 필요가 있다. 또한 가입자교육이 지속적으로 이루어지도록 계속교육에 대한 의무화 규정을 신설하는 방안 검토가 요구된다. 이와 더불어 가입자교육 미시행 시에 따른 페널티(제재조치)도 필요하지만 가입자교육이 충실히 이루어졌을 경우 인센티브를 부여하는 방안도 검토되어야 할 것이다.

둘째, 가입자교육의 내실화를 유도하기 위한 제도 개선이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해서는 가입자교육 내용의 표준화 및 구체적인 지침이 마련되어야 할 것이다. 그 이유는 근로자 퇴직급여보장법상에 가입자교육의 내용이 광범위하게 제시되어 있지만 어느 범위까지 최소한 교육이 이루어져야 하는지 불명확하기 때문이다. 또한 가입자교육 내용을 고려한 교육 방법 차별화, 그리고 교육 내용의 다양화 및 가입자 특성별 맞춤교육 실시가 이루어져야 할 것이다. 모든 가입자가 동일한 교육내용을 가지고 매년 반복 교육을 받기 때문에 교육에 대한 관심이 저하되고 교육에 대한 니즈가 약화될 뿐 아니라 사용자도 교육의 필요성을 느끼지 못하고 있기 때문이다.

셋째, 가입자교육의 인프라 강화를 위한 제도 개선이 이루어질 필요가 있다. 퇴직연금 가입자교육은 단순히 근로자의 수급권 보호라는 차원에서 논의될 사항이 아니라 퇴직연금의 건전한 운용과 연금산업 발전이라는 차원에서 이해되어야 한다. 이러한 점에서 가입자교육을 객관적이고 독립적으로 제공하여 줄 수 있는 전문화된 가입

자교육 서비스센터 도입을 적극 고려해 볼 필요가 있다. 또한 퇴직연금 모집인으로 하여금 자영업자에 대한 가입자교육이 이루어지도록 제도 개선이 요구된다. 자영업자, 공무원 등 기업에 근무하지 않는 퇴직연금 가입자를 대상으로 퇴직연금 모집인으로 하여금 가입자교육을 담당하게 하는 것도 하나의 대안이 될 수 있기 때문이다. 이와 더불어 연금교육 관련 전문가를 육성할 수 있도록 연금교육 전문가의 양성과 전문자격제도를 운영할 필요가 있다.

덧붙여, 가입자 인식제고 차원에서 가입자교육 관리 및 감독이 보다 철저히 이루어져야 할 것이다. 이를 위해 가입자교육에 대한 현장실사나 설문조사를 주기적으로 실시하여 교육실시 여부와 교육내용 및 교육 담당자의 자질 등에 대한 평가제도를 운용할 필요가 있다. 또한 교육결과에 대한 가입자 평가와 외부 퇴직연금 전문기관의 평가 등 다면평가제도 운영을 통해 일본처럼 모범사례를 발굴하여 실질적 교육이 실시되도록 유도할 필요가 있다.

이상과 같은 가입자교육 개선이 이루어지기 위해서는 가입자, 사용자, 사업자, 정책당국 등 교육 참여자 모두의 적극적 노력과 교육 중요성에 대한 재인식이 필수적이다. 가입자교육은 근로자의 수급권 보호와 안정적인 적립금 운용을 위해, 그리고 근로자의 노후생활을 대비하기 위한 자산을 확보하기 위해 필요하다는 점을 모두 재인식할 때이다.

## 참고문헌

- 강창희(2015. 2), 「DC형 퇴직연금시장의 확대와 연금·투자교육」, 『금융투자』, 통권 165호, 금융투자협회
- 고용노동부(2017. 10), 근로자퇴직급여보장법  
\_\_\_\_\_ (2017. 10), 근로자퇴직급여보장법 시행령  
\_\_\_\_\_ (2017. 10), 근로자퇴직급여보장법 시행규칙
- 금융감독원(2017. 10), 근로자퇴직급여보장법 감독규정
- 금융투자협회(2015. 10), 퇴직연금 가입자교육 개선 방안(세미나 자료)
- 김근수·김성일·방하남·서창환(2006), 『퇴직연금 가입자에 대한 효과적인 교육방안 연구』, 고용노동부
- 김성일(2015), 「퇴직연금 가입자교육 개선 방안」, 한국연금학회 2015년 추계학술대회 및 좌담회 자료
- 김원식·신문식(2008), 『퇴직연금 가입자교육방안』, 한국투자자교육재단
- 류건식·김대환·이상우(2013), 『퇴직연금 지배구조 체계 개선 방안』, 정책보고서, 보험연구원
- 류건식·이봉주(2013), 『퇴직연금규제론』, 경희대학교 출판사
- 류건식·이상우(2012), 「퇴직연금 가입자교육제도 개선 방향」, 『KIRI 리포트』, 보험연구원  
\_\_\_\_\_ (2016), 「일본의 확정기여형 퇴직연금 가입자교육과 시사점」, 『보험동향』, 테마진단, 보험연구원
- 정재욱·김재현 (2007), 「가입근로자특성 및 금융교육에 따른 퇴직연금이해도」, 『리스크관리연구』, 제18권, 1호, 한국리스크관리학회
- 조혜진(2011), 「퇴직연금제도가입자교육을 활용한 근로자 금융교육 방안 연구」, *Financial Planning Review*, 제4권, 2호
- 홍경식(2016. 5), 「퇴직연금 가입자교육 활성화 방안」, 퇴직연금연구회 제2차 회의 자료, 고용노동부

- Dolvin, S. D., C.F.A., and W. K. Templeton(2006), “Financial Education and Asset Allocation”, *Financial Services Review*, Vol. 15, No. 2
- Employee Retirement Income Security Act
- FCA(2016. 10. 5), “proposes full transparency for asset managers on pension scheme transaction costs”, *Investment Week*
- HM Treasury(2016. 3), “Public financial guidance review: proposal for consultation”
- Lusardi, Annamaria(2003), “Planning and Saving for Retirement”, Working paper, Dartmouth College
- NEST, “NEST’s golden rules of communication”
- Robert Clark, Annamaria Lusardi, Olivia S. Mitchell(2015), “Employee Financial Literacy and Retirement Plan Behavior”, NBER Working Paper 2015
- Robert Clark, Annamaria Lusardi, and Olivia S. Mitchell, The Pension Research Council(2015. 6. 22), Financial Knowledge and 401(k) Investment Performance
- TPAS(2016), Corporate Plan 2016~2019
- \_\_\_\_\_(2017), Annual review 2015~2016
- US Department of Labor(2013. 8), “WHAT YOU SHOULD KNOW ABOUT YOUR RETIREMENT”
- \_\_\_\_\_, “Interpretive Bulletin 96-1; Participant Investment Education; Final Rule”
- 厚生労働省(2017. 10), 確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)
- 金融広報中央委員会(2010. 8), 英国における金融教育の動向
- 企業年金連合会(2014), 確定拠出年金(制度)に関する実態調査
- \_\_\_\_\_(2014. 11), 確定拠出年金 投資教育ハンドブック
- \_\_\_\_\_(2015. 1), 確定拠出年金制度運営ハンドブック
- \_\_\_\_\_(2017. 5), 継続投資教育セミナー等の具体的な内容について

- 企業年金聯合會(2015. 4), 企業型確定拠出年金 継続教育実践ハンドブック  
 \_\_\_\_\_(2016), 企業年金管理士(確定拠出年金)について
- 日本商工会議所(2017. 3), DCプランナー(企業年金総合プランナー)
- 日本DC協會(2017. 5) DCアドバイザーとは  
 \_\_\_\_\_(2017. 5) 年金・退職金総合アドバイザー
- 確定拠出年金教育協會(2015. 10), 確定拠出年金に関する継続教育設計のための考え方
- EY総合研究所(2016. 12), 諸外国における家計の安定的な資産形成の促進に向けた政策的取組みに関する調査研究
- 大橋善晃(2017. 3), 英国の公的金融アドバイス機関MAS の改組, 日本証券経済研究所
- 沼田優子(2012. 6), 米国401(k)プランの運用に関わる従業員向けコミュニケーション
- 野尻哲史(2017. 8), 英国に学ぶ資産形成—D世代のためのDC, フィデリティ退職・投資教育研究所
- 野村資本市場研究所(2017. 3), 英国における金融教育に関する実態調査における金融教育に関する実態調査
- 岡本裕介(2015. 9), 確定拠出年金法等改正：年金制度の一層の拡充に向けて, 資本市場研究会
- 青野博信(2015. 10), DC 投資教育の現状と課題, 三井住友信託ペンションジャーナル
- 運営管理機構連絡協議会(2013. 12), 確定拠出年金「投資教育」の充実にに向けた取り組みについて
- 枇杷高志(2015. 9), 英国の企業年金 2015年法とその改正 對應, KPMG
- 損保ジャパン日本興亜DC證券(2017. 9), 企業型確定拠出年金のご案内
- NPO確定拠出年金総合研究所(2014), 確定拠出年金企業担当者意識調査
- 国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律(2011年 法律 第93号)

<http://www.pensions-ombudsman.org.uk/>(영국 연금민원창구)

<https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk>(영국 연금청)

<http://www.dol.gov/>(미국 노동부)

<http://www.nicmr.com/>(노무라자본시장연구소)

<http://www.mhlw.go.jp/>(일본 후생노동성)

<http://www.npo401k.org/>(일본 NPO 401k 교육협회)

<http://www.j-pec.co.jp/>(일본 JPC)

<http://www.sjnk-dc.co.jp/>(일본 손보재팬DC증권)

# 부록 I : 가입자교육 실태조사 설문지

통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서  
개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호 됩니다

|                                 |         |  |  |  |
|---------------------------------|---------|--|--|--|
| 퇴직연금제도 인식 관련 실태조사<br>(DC 가입근로자) | ID      |  |  |  |
|                                 | List ID |  |  |  |

안녕하십니까? 저희는 리서치 전문회사 나우앤피처입니다

이번에 저희는 보험연구원과 함께 퇴직연금시장의 환경변화에 대한 인식과 관련된 조사를 실시하고 있습니다. 본 설문지를 통하여 퇴직연금시장에 대한 가입자의 인식을 파악한 후 이에 대한 심층적인 연구를 수행하고자 합니다. 또한 귀하께서 가입하신 퇴직연금제도에 관한 의견수렴을 통해 제도적 개선 등을 모색하고자 기획되었습니다. 모든 응답내용은 통계법 제33조, 34조에 의해 무기명으로 처리되고 조사통계 목적으로만 사용되니, 바쁘시더라도 설문내용에 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 문의 사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락주시기 바랍니다.

감사합니다.

조사기관: (주) 나우앤피처  
Tel. 02-541-9475  
Fax. 02-3453-7599

|             |           |                              |
|-------------|-----------|------------------------------|
| 응답자<br>기록사항 | 응답자 성명 :  | 응답자 휴대폰 :                    |
|             | 응답자 직장명 : | 면접일시:    월        일        시 |

## 조사대상자 판별

1. 확정기여형(DC형) 퇴직연금 가입자만 조사대상으로 함.
2. 퇴직연금 가입자교육을 1번 이라도 받은 가입자만 조사대상으로 함.

SQ1. 귀하는 퇴직연금제도에 가입하고 계십니까?

- ① 예                      ② 아니오 -> 조사중단                      ③ 잘 모름 -> 조사중단

SQ2. 귀하가 현재 가입한 퇴직연금제도의 유형은 무엇입니까?

- ① 확정급여형(DB형) -> 조사중단    ② 확정기여형(DC형)  
 ③ 확정급여형 및 확정기여형(병행 도입)    ④ 개인형(IRP형) → 조사중단  
 ⑤ 잘 모름 -> 조사중단

SQ3. 귀하는 퇴직연금제도 가입자교육을 몇회 정도 받아보셨습니까?

- ① 1회    ② 2회    ③ 3회    ④ 4회 이상    ⑤ 없음-> 조사중단

SQ4. 귀하가 근무하시는 회사(사업장)의 직원 수는 몇 명 정도 되시지요?

- ① 10인미만    ② 10~29인    ③ 30~99인    ④ 100~299인    ⑤ 300명이상

### Part A. 퇴직연금 가입 관련 질문

A1. 귀하는 확정기여형(DC형) 퇴직연금(제도)에 대해 어느 정도 만족하고 계십니까? ( )

- ① 매우 불만족    ② 약간 불만족    ③ 보통  
 ④ 약간 만족    ⑤ 매우 만족

A2. 귀하께서 가입하신 확정기여형(DC형) 퇴직연금 사업자(금융기관)는 어디입니까? ( )

- ① 보험사    ② 은행(농협포함)    ③ 증권사    ④ 근로복지공단

A3. 귀하께서는 현재 가입된 확정기여형(DC형) 퇴직연금 적립금이 어떠한 운용상품에 투자되고 있는지 알고 있습니까? ( )

- ① 전혀 알지 못함    ② 알지 못하는 편    ③ 보통  
 ④ 아는 편    ⑤ 잘 알고 있음

A4. 귀하께서 보유하여 운용하는 퇴직연금 운용상품 수와 자산을 기준으로 하였을 때 비중은 어떠한지요? 이에 대해 ( )안에 적어 주시면 감사하겠습니다.

| 운용자산 형태 | 운용상품수  | 운용자산비중 |
|---------|--------|--------|
| 원리금보장형  | ( )개   | ( )%   |
| 실적 배당형  | ( )개   | ( )%   |
| 합 계     | 총 ( )개 | 100%   |

A5. 귀하께서는 자신의 확정기여형(DC형) 퇴직연금의 자산운용이 잘되고 있다고 생각하십니까? ( )

- ① 전혀 안됨    ② 안되는 편    ③ 보통    ④ 되는 편    ⑤ 잘 되는 편

A6. 귀하의 퇴직연금자산의 누적수익률(가입시점부터 현재까지)로 표현하면 몇 % 수준입니까? (       )

|        |              |                  |               |
|--------|--------------|------------------|---------------|
| 보<br>기 | ① -10% 이하    | ② -10% ~ - 5% 미만 | ③ -5% ~ 0% 미만 |
|        | ④ 0% ~ 5% 미만 | ⑤ 5% ~ 10% 미만    | ⑥ 10% ~ 15%미만 |
|        | ⑦ 15%~20% 미만 | ⑧ 20% 이상         |               |

A6-1. 귀하의 퇴직연금 가입시점은 언제 인지요? 가입 연도와 가입 월을 적어주세요.  
(       년       월)

A7. 귀하께서는 가입 후 현재까지 퇴직연금 자산 운영을 변경 한 적이 있는지요?

- ① 있다                      ② 없다 (A8 문항으로)

A7-1 있으시다면 총 몇 번 정도 변경하였는지요?

가입 후 현재까지 (       ) 번, 1년에 약 (       ) 번

A7-2 이중 수익률 제고를 위해서는 몇 번 정도 변경하셨는지요?

가입 후 현재까지 (       ) 번, 1년에 약 (       ) 번

A8. 귀하의 퇴직연금의 자산을 운용하는 과정에서 느끼는 가장 큰 문제점은 무엇이라 생각하십니까? 중요하다고 판단되는 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.

1순위 : (    ) , 2순위 : (    )

|        |                                     |                  |
|--------|-------------------------------------|------------------|
| 보<br>기 | ① 투자 상품에 대한 정보부족                    |                  |
|        | ② 회사(사업장) 및 금융기관의 투자교육, 상담 및 서비스 부족 |                  |
|        | ③ 낮은 운용수익률                          | ④ 자산을 운용할 능력부족   |
|        | ⑤ 자산을 운용·관리할 시간부족                   | ⑥ 선택가능한 운용상품의 부족 |
|        | ⑦ 제도에 대한 이해 부족                      | ⑧ 원금손실에 대한 불안감   |
|        | ⑨ 기타(                      )        |                  |

A9. 귀하께서는 은퇴 후 퇴직급여를 어떤 형태로 받으시길 원하십니까?

- ① 일시금 수령              ② 연금수령              ③ 일부 일시금 일부 연금

## Part B. 퇴직연금 가입자교육 경험 관련 질문

- B1. 귀하께서는 퇴직연금제도에 대해 어떠한 가입자교육을 받으셨는지요? (            )  
 ① 가입시 교육                      ② 가입 후 계속교육                      ③ 가입 시 및 계속교육 모두

설  
명

‘가입시 교육’은 퇴직연금제도를 도입하는 과정에서 받는 교육임. 이직한 경우에도 전 직장에서의 퇴직연금제도 도입과정에서 ‘가입시 교육’을 받았다면 이것도 ‘가입시 교육’에 포함됨.  
 ‘가입 후 계속교육’은 퇴직연금제도 도입 후 회사(사업장) 또는 퇴직연금 사업자(금융기관)가 주기(혹은 비주기)적으로 실시하는 가입자교육을 의미함. 이직한 경우에도 전 직장과 현 직장에서의 실시하는 경우를 모두 포함하여 작성할 것.

- B2-1 그렇다면 귀하께서는 가입자교육을 몇 번 받으셨습니까? (            ) 회  
 B2-2 받으신 가입자교육에 대해 만족하십니까? (            )  
 ① 매우 불만족    ② 약간 불만족    ③ 보통    ④ 약간 만족    ⑤ 매우 만족

B2-2-1(B2-2 ①, ②응답자 대상) 가입자교육에 만족하지 못하신 이유는 무엇입니까?

- ① 교육 내용이 형식적이어서                      ② 도움이 될 만한 정보가 없어서  
 ③ 대면이나 집합교육이 아니어서    ④ 가입자교육 담당자의 전문성이 없어서  
 ⑤ 교육을 받을 만한 여유가 없는 시간대이어서    ⑥ 기타(            )

- B2-3 가입자교육이 퇴직연금제도를 이해하는데 도움이 되셨습니까? (            )  
 ① 전혀 도움 안됨                      ② 대체로 도움 안됨                      ③ 보통  
 ④ 약간 도움이 됨                      ⑤ 매우 도움이 됨

- B2-4 가입자교육은 어떠한 방법으로 받으셨습니까?  
 가장 많이 받은 교육방법 두 가지만 선택해 주십시오.  
 1순위 : (    ) , 2순위 : (    )

보  
기

- ① 설명회나 강연 등의 대면교육                      ② 책자 / 팜플렛 등 서면교육  
 ③ 인터넷 온라인 교육                      ④ 사내보, 사내이메일  
 ⑤ 개인상담 및 컨설팅                      ⑥ 기타(            )

- B2-5 받으신 가입자교육은 어떤 내용입니까?  
 중요하다고 판단되는 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.  
 1순위 : (    ) , 2순위 : (    )

|                                          |                    |
|------------------------------------------|--------------------|
| ① 퇴직연금제도 일반                              | ② 금융상품 설명          |
| ③ 적립금 운용 및 관리방법                          | ④ 퇴직급여의 계산방법       |
| ⑤ 노후자산 관리방법                              | ⑥ 은퇴 및 노후설계에 관한 내용 |
| ⑦ 가입자 서비스 이용방법 안내                        | ⑧ 관련세제 및 재테크 관한 내용 |
| ⑨ 기타(                                  ) |                    |

### Part C. 퇴직연금 가입자교육(투자교육) 효과 관련 질문

- C1. 가입자교육에서 별도로 투자 상품 운용 관련한 교육(투자교육)을 받으셨습니까? ( )  
① 받음                      ② 받지 않음 →D1 문항으로
- C2. (C1 ① - 투자교육을 받은 경우) 투자교육으로 투자 상품에 대한 이해도가 향상되었습니까? ( )  
① 많이 향상                  ② 조금 향상                  ③ 보통  
④ 대체로 향상 안됨        ⑤ 전혀 향상 안됨
- C3. (C1 ①- 투자교육을 받은 경우) 투자교육을 받은 이후 기존 투자 상품 구성(상품포트폴리오)을 변경하셨습니까? ( )  
① 변경하였음 →C4 문항으로        ② 변경하지 않음 →D1 문항으로
- C4. (C3 ①-변경하신 경우) 투자 상품 포트폴리오는 어떠한 방향으로 변경하셨습니까?  
( )  
① 실적배당형 비중 증대                  ② 실적배당형 비중 감소
- C5. (C3 ①-변경하신 경우) 투자 상품 포트폴리오 변경이후 이전과 비교하여 운용수익률 변화는 어떠 하였는지요? ( )  
① 매우 상승        ② 약간 상승        ③ 불변        ④ 약간 하락        ⑤ 매우 하락
- C6. (C5 ①, ②응답자 대상) 연평균 수익률은 어느 정도 상승하였는지요? ( )  
① 1% 미만                  ② 1~2% 미만                  ③ 2~3% 미만  
④ 3~4% 미만                  ⑤ 4% 이상
- C7. (C5 ④, ⑤응답자 대상) 연평균 수익률은 어느 정도 하락하였는지요? ( )  
① 1% 미만        ② 1~2% 미만        ③ 2~3%미만        ④ 3~4% 미만        ⑤ 4% 이상

### Part D. 퇴직연금 가입자교육 문제 및 개선 관련 질문

- D1. 현재 퇴직연금 가입자교육은 대부분 회사(사업장)가 퇴직연금 사업자에게 일괄적으로 위탁하여 이루어지고 있습니다. 귀하께서는 퇴직연금 가입자교육이 제대로 이루어지기 위해서는 누가 가입자교육의 주체가 되어야 한다고 생각하십니까? ( )
- ① 회사(사업장) ② 퇴직연금 사업자(금융기관)
- ③ 회사(사업장)와 퇴직연금 사업자(금융기관) 공동 ④ 노사공동
- ⑤ 기타( )

- D2. 귀하께서는 퇴직연금 가입자교육에 있어 무엇이 가장 큰 문제라 생각하십니까?  
중요하다고 판단되는 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.  
1순위 : (    ), 2순위 : (    )

|                |                              |                      |
|----------------|------------------------------|----------------------|
| <b>보<br/>기</b> | ① 회사(사업장)의 가입자교육 무관심(시간허용 등) |                      |
|                | ② 가입자교육 담당자의 전문성 부족          | ③ 대면 또는 집합교육 부실      |
|                | ④ 형식적인 가입자교육 내용              | ⑤ 투자지식 및 투자 상품 교육 미흡 |
|                | ⑥ 은퇴설계 내용 부족                 | ⑦ 기타( )              |
|                |                              |                      |
|                |                              |                      |

- D3. 최근 퇴직연금 자산규제가 대폭 완화되어 주식, 펀드 등 다양한 투자 상품으로 적립금을 운용할 수 있습니다. 귀하께서는 투자 상품 운용에 대한 교육이 어떻게 수행되고 있다고 생각하시는지요? ( )
- ① 전혀 수행되지 않는 편                      ② 수행되지 않는 편                      ③ 보통
- ④ 어느 정도 수행되는 편                      ⑤ 잘 수행되는 편

- D3-1 (D3①,②에 해당) 투자 상품에 대한 교육이 수행된다면 주식, 펀드 등 투자 상품 비중을 확대할 의향이 있습니까?( )
- ① 있음                      ② 없음

- D4. 귀하께서는 효과적인 퇴직연금 가입자교육이 되기 위해서 회사가 개선할 점은 무엇이라 생각하십니까? 중요하다고 판단되는 순서대로 세 가지를 선택해 주십시오.  
1순위 : (     ), 2순위 : (     ), 3순위 : (     )

|                |                               |
|----------------|-------------------------------|
| <b>보<br/>기</b> | ① 교육시간, 횟수가 더 많았으면 한다         |
|                | ② 원하는 시간에 언제든지 교육받을 수 있는 환경   |
|                | ③ 적립금운용에 필요한 투자교육 추가          |
|                | ④ 회사가 교육에 적극 참가할 수 있도록 분위기조성  |
|                | ⑤ 근로자 가입단계별 눈높이에 맞는 교육제공      |
|                | ⑥ 책자, 서면 교육 자료의 질 개선 및 교육내용강화 |
|                | ⑦ 강사의 전문성 강화                  |
|                | ⑧ 노후생활 컨설팅 및 은퇴설계 교육 제공       |

D5. 효과적인 퇴직연금 가입자교육이 되기 위해서 정부가 제도적으로 개선할 점은 무엇이라 생각합니까? 중요하다고 판단되는 순서대로 세 가지를 선택해 주십시오.

1순위 : (    ) , 2순위 : (    ) , 3순위 : (    )

|        |                              |
|--------|------------------------------|
| 보<br>기 | ① 가입자교육 내용의 표준화 및 구체화된 지침 마련 |
|        | ② 중립적인 퇴직연금교육 전문기관 운영        |
|        | ③ 가입자교육 전문가 양성 (자격제도 등)      |
|        | ④ TV나 공영방송을 통한 가입자교육 수행      |
|        | ⑤ 가입자교육에 대한 정부의 관리·감독강화      |
|        | ⑥ 전반적인 금융교육으로 가입자교육 확대       |
|        | ⑦ 회사(사업장)에 대한 교육책임 부여        |
|        | ⑧ 지속적인 가입자교육 의무화(계속교육)       |

D5-1. 그렇다면 어느 정도 필요하다고 생각하시는 지요?

| 내용                           | 필요성                                       |
|------------------------------|-------------------------------------------|
| ① 가입자교육 내용의 표준화 및 구체화된 지침 마련 | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ② 중립적인 퇴직연금교육 전문기관 운영        | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ③ 가입자교육전문가양성(자격제도등)          | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ④ TV나 공영방송을 통한 가입자교육 수행      | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ⑤ 가입자교육에 대한 정부의 관리·감독강화      | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ⑥ 전반적인 금융교육으로 가입자교육 확대       | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ⑦ 회사(사업장)에 대한 교육책임부여         | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ⑧ 지속적인 가입자교육 의무화(계속교육)       | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |

D6. 귀하께서는 가입자교육 횟수가 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까? (    )

① 2~3년에 1회 ② 연간 1회 ③ 반기에 1회 ④ 분기에 1회 ⑤ 기타 (    )

♠ 마지막으로 통계처리를 위해 몇 가지 더 여쭙겠습니다. ♠

DQ1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

① 남자 ② 여자

DQ2. 귀하의 현재 결혼을 하셨는지요?

- ① 미혼                      ② 기혼(배우자 있음)                      ③ 기혼(배우자 없음)

DQ3. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 (            세)

DQ4. 귀하의 학력은 어디에 해당되시는 지요?

- ① 고졸이하            ② 대퇴·대졸            ③ 대학원            ④ 기타(            )

DQ5. 귀하가 근무하시는 회사(사업장)의 직원 수는 몇 명 정도 되시는지요?

- ① 10인미만            ② 10~29인            ③ 30~99인            ④ 100~299인            ⑤ 300명이상

DQ6. 귀하는 현 직장을 포함하여 전체(전 직장 포함) 근무기간은 어느 정도 되시는지요?

- 현 직장 근무기간 : (            년), 현 직장 포함하여 전체 근무기간 : (            년)

DQ7. 귀하께서 근무하시는 회사(사업장)는 다음 중 어떤 업종에 속하는 지요? (    )

- ① 제조업                      ② 도매 및 소매업                      ③ 운수업  
④ 숙박 및 음식점업            ⑤ 금융 및 보험업                      ⑥ 부동산 및 임대업  
⑦ 교육 서비스업            ⑧ 개인 서비스업(세탁소, 아미용실 등)  
⑨ 기타(            )

DQ8. 귀하는 근무하시는 회사(사업장)의 직책은 어느 정도 되시는지요?

- ① 사원            ② 대리 및 과장급            ③ 차·부장급            ④ 임원급

DQ9. 귀하의 월평균소득수준은 어느 정도 되시는지요? 월평균 (            ) 만원

※ 소득은 세금, 사회보험료를 제외한 가처분소득으로 응답해 주세요.

DQ10. 귀하께서 현재 까지 적립하고 있는 퇴직연금 자산은 어느 정도 되시는 지요?

(    ) 만원

※ 현 시점에서 퇴직한다고 가정할 경우 수령하게 될 퇴직연금 수준을 적어주세요.

DQ11. 귀하의 거주 지역은 어디입니까?

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

통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서  
개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호 됩니다

**판단기준: 확정기여형 가입사업장 중에서 가입자교육 실시 유경험 사업장**

**퇴직연금 가입자교육 실태 조사  
( DC형 가입기업)**

ID

List ID

안녕하십니까? 저희는 리서치 전문회사 나우앤피처 입니다

이번에 저희는 보험연구원과 함께 퇴직연금 가입자교육에 대한 실태와 개선사항에 관련된 조사를 실시하고 있습니다. 본 설문지를 통하여 퇴직연금 가입자교육에 대한 실태를 파악한 후 가입자교육 개선에 관한 심층적 연구를 수행하고자 합니다. 또한 귀사가 가입하신 확정기여형 퇴직연금의 가입자교육 실태 등을 통해 제도적 개선을 모색하고자 기획되었습니다. 모든 응답내용은 통계법 제33조, 34조에 의해 무기명으로 처리되고 조사통계 목적으로만 사용되니, 바쁘시더라도 설문내용에 빠짐없이 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 문의 사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락주시기 바랍니다.

감사합니다.

조사기관: (주) 나우앤피처  
Tel. 02-541-9475

|             |          |         |
|-------------|----------|---------|
| 응답자<br>기록사항 | 업체명 :    | 담당부서명 : |
|             | 응답자 성명 : | 전화번호 :  |
|             | 직위 :     | 주소 :    |

**조사대상자 판별**

1. 확정기여형(DC형) 퇴직연금가입기업만 조사대상으로 함.
2. 퇴직연금 가입자교육을 1번 이라도 시행한 기업만 조사대상으로 함.

SQ1. 귀사가 현재 가입하고 계신 퇴직연금제도는 무엇입니까?

- ① 확정기여형(DB형) 퇴직연금->조사중단      ② 확정기여형(DC형) 퇴직연금  
③ 기업형 퇴직연금(IRP)->조사중단

SQ2. 귀사에서는 퇴직연금 가입자교육을 1회 이상 실시한 경험이 있으십니까?

- ① 예      ② 아니오 > 조사중단

### Part A. 퇴직연금제도 가입 관련 질문

A1. 귀사는 확정기여형 퇴직연금(DC형)에 언제 가입하셨습니까?

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 2 | 0 |  |  |
|---|---|--|--|

년

A2. 귀사의 회사규모(종업원기준)는 어떻게 되십니까?

- ① 10인미만    ② 10~29인    ③ 30~99인    ④ 100~299인    ⑤ 300명이상

A3. 귀사가 현재 가입한 금융기관(퇴직연금 사업자)은 어디 입니까?

- ① 보험사      ② 은행(농협포함)      ③ 증권사      ④ 근로복지공단

A4. 귀사는 퇴직연금을 담당하는 별도의 조직 또는 부서가 있습니까?

- ① 별도 조직이 있다                      ② 별도 조직 없이 담당자만 있다

A5. 귀사는 퇴직연금 가입자교육을 담당(전담 및 겸임 포함)하는 인력구성은 어떻게 되  
십니까?

- ① 1명                      ② 2명                      ③ 3명                      ④ 4명                      ⑤ 5명 이상

## Part B. 퇴직연금 가입자교육 현황 관련 질문

B1. 퇴직연금 도입시 연 1회이상 가입자교육은 사용자(가입기업)의 의무사항입니다.

담당자께서는 이 사실을 알고 계셨습니까? (      )

- ① 알고 있음                      ② 알지 못함

B2. 귀사가 실시한 적이 있는 가입자교육을 모두 골라 주십시오 ( )

| 보기 | ① 도입시 가입자교육                                                                                                                | ② 도입후 교육 (계속교육) |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 설명 | <p>'도입시 교육'은 퇴직연금제도를 도입하는 과정에서 하는 교육임.</p> <p>'가입 후 계속교육'은 퇴직연금제도 도입 후 회사( 퇴직연금 사업자포함)가 주기(혹은 비주기)적으로 실시하는 가입자교육을 의미함.</p> |                 |

B3. 퇴직연금 도입이후 가입자교육(계속교육)은 몇 번 실시하셨습니까?

퇴직연금 도입년수 : 총 (            )년, 퇴직연금 도입이후 교육 횟수 : (            )회

B4. 가입자교육은 주로 어떠한 형태로 실시하셨습니다가? 가장 많이 실시한 교육 순서대로 두 가지만 선택하여 주십시오. 1순위 : (     ), 2순위 : (     )

② 책자 / 팜플렛 등 서면교육  
④ 사내보, 사내이메일  
⑥ 기타( )

1순위:(    ), 2순위:(    ), 3순위 : (    )

② 금융상품 설명  
④ 퇴직급여의 계산방법  
⑥ 은퇴 및 노후설계에 관한 내용  
⑧ 관련세제 및 재테크 관한 내용  
)

B6. 가입자교육은 누가 담당하셨습니까? ( )

- ① 회사가 직접 실시
- ② 퇴직연금 사업자(금융기관)에게 위탁  문B6-1번으로
- ③ 노조에서 실시
- ④ 기타( )

별도로 부담하신 적이 있습니까? ( )

- ① 있다                      ② 없다

B7. 가입자교육 시행이후 근로자들의 만족도는 어떠하였습니까? ( )

- ① 매우 만족    ② 다소 만족    ③ 보통    ④ 다소 불만족    ⑤ 매우 불만족

### Part C. 퇴직연금 가입자교육 계획 관련 질문

C1. 퇴직연금 가입자교육은 누가 주체가 되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 회사인 사용자    ② 퇴직연금 사업자    ③ 사용자와 퇴직연금 사업자 공동

C2. 가입자교육을 실시 과정에서 가장 큰 애로사항은 무엇이라고 생각하십니까?

순서대로 두 가지만 선택해 주십시오. 1순위 : (    ), 2순위 : (    )

보  
기

- ① 교육시간을 허용하기 어렵다
- ② 적당한 교육장이 없다
- ③ 가입자교육 비용이 부담된다
- ④ 정형화된 가입자교육 내용에 대한 기준이 없다
- ⑤ 교육 담당자의 전문성이 부족하다
- ⑥ 근로자들의 관심이 없는 것 같다
- ⑦ 기타( )

C3. (B6 ②에 해당- 퇴직연금 사업자에게 교육을 위탁하신 경우) 귀사는 퇴직연금 사업자에 대해 만족하십니까? ->B6 ②을 제외하고는 문C4번으로

- ① 매우 만족                      ② 조금 만족                      ③ 보통
- ④ 조금 불만    ➡ 문C3-1번으로      ⑤ 매우 불만    ➡ 문C3-1번으로

C3-1 (C3 ④, ⑤에 해당하는 경우) 귀사는 가입자교육 개선이 잘 이루어질 수 있도록 퇴직연금 사업자에게 요청하신 적이 있습니까?

- ① 요청하지 않았다                      ② 요청하였다

C4. 귀사는 앞으로 가입자교육을 계속적으로 실시할 계획이 있습니까?

- ① 실시할 계획이 있다    ➡ 문C4-1번으로      ② 실시할 계획이 없다    ➡ 문C5번으로

C4-1. (실시할 계획이 있는 경우) 앞으로 가입자교육은 누가 실시하실 계획입니까?

- ① 회사가 직접 실시                      ② 퇴직연금 사업자에 위탁
- ③ 노조에서 실시                      ④ 기타(구체적으로 기록)

C4-2. (실시할 계획이 있는 경우) 앞으로 가입자교육은 어떠한 방법으로 실시할 계획입니까?

- ① 대면(세미나/강의)교육      ② 책자/팜플렛 등 서면      ③ 인터넷 온라인 교육
- ④ 사내보·사내이메일      ⑤ 콜센터 이메일      ⑥기타( )

C5 가입자교육 내용에 무엇이 가장 포함되어야 한다고 생각하십니까? (중요한 순서대로 3가지 선택)    1순위 : (    ), 2순위 : (    ), 3순위 : (    )

보  
기

- ① 퇴직연금제도 일반                      ② 금융상품 일반
- ③ 적립금 운용 및 관리방법                      ④ 퇴직급여의 계산방법(예상 퇴직급여)
- ⑤ 노후자산 관리방법                      ⑥ 은퇴 및 노후설계에 관한 내용
- ⑦ 수급권 보호에 관한 내용                      ⑧ 관련세제 및 재테크 관한 내용
- ⑨ 기타( )

### Part D. 가입자교육 문제점 및 개선 관련 질문

D1. 효과적인 퇴직연금 가입자교육이 되기 위해서 회사가 개선할 점은 무엇이라 생각하십니까? (중요한 순서대로 3가지 선택) 1순위 : (     ), 2순위 : (     ), 3순위 : (     )

|           |                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>보기</b> | ① 교육시간, 횟수가 더 많았으면 한다<br>② 원하는 시간에 언제든지 교육받을 수 있는 환경 조성<br>③ 적립금운용에 필요한 투자교육 추가<br>④ 회사가 교육에 적극 참가할 수 있도록 지원<br>⑤ 근로자 가입단계별 눈높이에 맞는 교육제공<br>⑥ 책자, 서면 교육자료의 질 개선 및 교육내용강화<br>⑦ 교육 담당자 전문성 강화<br>⑧ 노후생활 컨설팅 및 은퇴설계 교육 제공 |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

D2. 효과적인 퇴직연금 가입자교육이 되기 위해서 정부가 제도적으로 개선해야 할 점은 무엇이라 생각하십니까? (중요한 순서대로 3가지 선택) 1순위 : (     ), 2순위 : (     ), 3순위 : (     )

|           |                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>보기</b> | ① 가입자교육 내용의 표준화 및 구체화된 지침 마련<br>② 중립적인 퇴직연금교육 전문기관 운영<br>③ 가입자교육 전문가 양성 (자격제도 등)<br>④ TV나 공영방송을 통한 가입자교육 수행<br>⑤ 가입자교육에 대한 정부의 관리·감독강화<br>⑥ 전반적인 금융교육으로 가입자교육 확대<br>⑦ 회사(사업장)에 대한 교육책임 부여<br>⑧ 지속적인 가입자교육 의무화(계속교육) |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

D2-1. 그렇다면 어느 정도 필요하다고 생각 하시는 지요?

| 내용                      | 필요성                                       |
|-------------------------|-------------------------------------------|
| ① 가입자교육내용의표준화및구체화된지침 마련 | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ② 중립적인 퇴직연금교육 전문기관 운영   | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ③ 가입자교육전문가양성(자격제도등)     | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ④ TV나 공영방송을 통한 가입자교육 수행 | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |

| 내용                     | 필요성                                       |
|------------------------|-------------------------------------------|
| ⑤ 가입자교육에대한정부의관리.감독강화   | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ⑥ 전반적인 금융교육으로 가입자교육 확대 | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ⑦ 회사(사업장)에대한교육책임부여     | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |
| ⑧ 지속적인 가입자교육 의무화(계속교육) | ① 전혀 불필요 ② 불필요한 편 ③ 보통<br>④ 필요한 편 ⑤ 매우 필요 |

D3. 현재 가입자교육을 실시하지 않는 경우 현재 사용자와 가입자교육을 위탁받은 퇴직연금 사업자에게는 과태료 1천만원이 부과됩니다. 가입자교육 활성화를 위해 법률에 규정한 가입자교육(매년 1회이상)을 시행하지 않는 사용자 또는 퇴직연금 사업자에 대해 과태료 인상 등 보다 엄격한 제재조치가 필요하다고 생각하십니까?

① 매우 필요 ② 다소 필요 ③ 보통 ④ 다소 불필요 ⑤ 전혀 불필요

D4. 투자지식이 상대적으로 부족한 저소득계층에 대해서는 투자교육 등 가입자교육의 횟수 의무화(예 : 매년 2회 교육 의무화)를 선호하십니까?

① 매우 선호 ② 다소 선호 ③ 보통 ④ 거의 선호 않음 ⑤ 전혀 선호 않음

D5. 근로자가 금융상품이나 투자에 대한 이해를 제고하기 위해 가입자교육에서 투자교육이 중요시되고 있습니다. 현재 법률(근로자퇴직급여보장법)에서 규정한 투자교육 내용 중에서 보완할 점을 무엇이라 생각하십니까? 중요한 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.

1순위 : (     ), 2순위 : (     )

|    |                   |                                             |
|----|-------------------|---------------------------------------------|
| 보기 | ① 금융투자정보          | ② 예상투자수익률 및 위험정도                            |
|    | ③ 투자방법(분산투자) 및 원칙 | ④ 투자상품 수수료                                  |
|    | ⑤ 투자시 장단점         | ⑥ 기타(                                     ) |

♠ 마지막으로 통계처리를 위해 몇 가지 더 여쭙겠습니다. ♠

DQ1. 귀사의 업종은 무엇입니까?

- ① 제조업                                     ② 도매 및 소매업                                     ③ 운수업  
 ④ 숙박 및 음식점업                                     ⑤ 금융 및 보험업                                     ⑥ 부동산 및 임대업  
 ⑦ 교육 서비스업                                     ⑧ 개인 서비스업(세탁소, 아미용실 등)  
 ⑨ 기타(                                     )

DQ2. 귀사의 규모는 어느 정도입니까?

- ① 10인미만    ② 10 ~ 29인    ③ 30 ~ 99인    ④ 100 ~ 299인    ⑤ 300명이상

DQ3. 귀사 사업장의 설립년도는 언제입니까?

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

 년

DQ4. 귀사에서는 노동조합이 설립되어 있습니까?

- ① 노동조합 있음    ② 노동조합 없음

DQ5. 귀사가 위치한 지역은 어디입니까?

- ① 서울    ② 인천, 경기    ③ 대전, 충  
 ④ 광주, 전라    ⑤ 대구, 경북    ⑥ 부산, 울산, 경남  
 ⑦ 강원, 제주



## 보험연구원(KIRI) 발간물 안내

※ 2017년부터 기존의 연구보고서, 정책보고서, 경영보고서, 조사보고서가 연구보고서로 통합되었습니다.

### ■ 연구보고서

- 2017-1     보험산업 미래 / 김석영 · 윤성훈 · 이선주 2017.2
- 2017-2     자동차보험 과실상계제도 개선방안 / 전용식 · 채원영 2017.2
- 2017-3     상호협정 관련 입법정책 연구 / 정호열 2017.2
- 2017-4     저소득층 노후소득 보장을 위한 공사연계연금 연구 / 정원석 · 강성호 ·  
마지혜 2017.3
- 2017-5     자영업자를 위한 사적소득보상체계 개선방안 / 류건식 · 강성호 · 김동겸  
2017.3
- 2017-6     우리나라 사회안전망 개선을 위한 현안 과제 / 이태열 · 최장훈 · 김유미  
2017.4
- 2017-7     일본의 보험회사 도산처리제도 및 사례 / 정봉은 2017.5
- 2017-8     보험회사 업무위탁 관련 제도 개선방안 / 이승준 · 정인영 2017.5
- 2017-9     부채시가평가제도와 생명보험회사의 자본관리 / 조영현 · 이해은 2017.8
- 2017-10    효율적 의료비 지출을 통한 국민건강보험의 보장성 강화 방안 / 김대환  
2017.8
- 2017-11    인슈어테크 혁명: 현황 점검 및 과제 고찰 / 박소정 · 박지운 2017.8
- 2017-12    생산물 배상책임보험 역할 제고 방안 / 이기형 · 이규성 2017.9
- 2017-13    보험금청구권과 소멸시효 / 권영준 2017.9
- 2017-14    2017년 보험소비자 설문조사 / 동향분석실 2017.10
- 2017-15    2018년도 보험산업 전망과 과제 / 동향분석실 2017.11
- 2017-16    퇴직연금 환경변화와 연금세제 개편 방향 / 강성호 · 류건식 · 김동겸 2017.12
- 2017-17    자동차보험 한방진료 현황과 개선방안 / 송운아 · 이소양 2017.12
- 2017-18    베이비부머 세대의 노후소득 / 최장훈 · 이태열 · 김미화 2017.12
- 2017-19    연금세제 효과연구 / 정원석 · 이선주 2017.12
- 2017-20    주요국의 지진보험 운영 현황 및 시사점 / 최창희 · 한성원 2017.12
- 2017-21    사적연금의 장기연금수령 유도방안 / 김세중 · 김유미 2017.12
- 2017-22    누적전망이론을 이용한 생명보험과 연금의 유보가격 측정 연구 /

지흥민 2017.12

2018-1 보증연장 서비스 규제 방안 / 백영화 · 박정희 2018.1

2018-2 건강생활서비스 공 · 사 협력 방안 / 조용운 · 오승연 · 김동겸 2018.2

## ■ 연구보고서(구)

- 2008-1 보험회사의 리스크 중심 경영전략에 관한 연구 / 최영목 · 장동식 · 김동겸 2008.1
- 2008-2 한국 보험시장과 공정거래법 / 정호열 2008.6
- 2008-3 확정급여형 퇴직연금의 자산운용 / 류건식 · 이경희 · 김동겸 2008.3
- 2009-1 보험설계사의 특성분석과 고능률화 방안 / 안철경 · 권오경 2009.1
- 2009-2 자동차사고의 사회적 비용 최소화 방안 / 기승도 2009.2
- 2009-3 우리나라 가계부채 문제의 진단과 평가 / 유경원 · 이해은 2009.3
- 2009-4 사적연금의 노후소득보장 기능제고 방안 / 류건식 · 이창우 · 김동겸 2009.3
- 2009-5 일반화선형모형(GLM)을 이용한 자동차보험 요율상대도 산출 방법 연구 / 기승도 · 김대환 2009.8
- 2009-6 주행거리에 연동한 자동차보험제도 연구 / 기승도 · 김대환 · 김혜란 2010.1
- 2010-1 우리나라 가계 금융자산 축적 부진의 원인과의 시사점 / 유경원 · 이해은 2010.4
- 2010-2 생명보험 상품별 해지율 추정 및 예측 모형 / 황진태 · 이경희 2010.5
- 2010-3 보험회사 자산관리서비스 사업모형 검토 / 진 익 · 김동겸 2010.7

## ■ 정책보고서(구)

- 2008-2 환경오염리스크관리를 위한 보험제도 활용방안 / 이기형 2008.3
- 2008-3 금융상품의 정의 및 분류에 관한 연구 / 유지호 · 최 원 2008.3
- 2008-4 2009년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면 · 이태열 · 신종협 · 황진태 · 유진아 · 김세환 · 이정환 · 박정희 · 김세중 · 최이섭 2008.11
- 2009-1 현 금융위기 진단과 위기극복을 위한 정책제언 / 진 익 · 이민환 · 유경원 · 최영목 · 최형선 · 최 원 · 이경아 · 이해은 2009.2
- 2009-2 퇴직연금의 급여 지급 방식 다양화 방안 / 이경희 2009.3
- 2009-3 보험분쟁의 재판외적 해결 활성화 방안 / 오영수 · 김경환 · 이종욱

- 2009.3
- 2009-4 2010년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면 · 황진태 · 변혜원 · 이경희 · 이정환 · 박정희 · 김세중 · 최이섭 2009.12
- 2009-5 금융상품판매전문회사의 도입이 보험회사에 미치는 영향 / 안철경 · 변혜원 · 권오경 2010.1
- 2010-1 보험사기 영향요인과 방지방안 / 송윤아 2010.3
- 2010-2 2011년도 보험산업 전망과 과제 / 이진면 · 김대환 · 이경희 · 이정환 · 최 원 · 김세중 · 최이섭 2010.12
- 2011-1 금융소비자 보호 체계 개선방안 / 오영수 · 안철경 · 변혜원 · 최영목 · 최형선 · 김경환 · 이상우 · 박정희 · 김미화 2010.4
- 2011-2 일반공제사업 규제의 합리화 방안 / 오영수 · 김경환 · 박정희 2011.7
- 2011-3 퇴직연금 적립금의 연금전환 유도방안 / 이경희 2011.5
- 2011-4 저출산 · 고령화와 금융의 역할 / 윤성훈 · 류건식 · 오영수 · 조용운 · 진 익 · 유진아 · 변혜원 2011.7
- 2011-5 소비자 보호를 위한 보험유통채널 개선방안 / 안철경 · 이경희 2011.11
- 2011-6 2012년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈 · 황진태 · 이정환 · 최 원 · 김세중 · 오병국 2011.12
- 2012-1 인적사고 보험금의 지급방식 다양화 방안 / 조재린 · 이기형 · 정인영 2012.8
- 2012-2 보험산업 진입 및 퇴출에 관한 연구 / 이기형 · 변혜원 · 정인영 2012.10
- 2012-3 금융위기 이후 보험규제 변화 및 시사점 / 임준환 · 유진아 · 이경아 2012.11
- 2012-4 소비자중심의 변액연금보험 개선방안 연구: 공시 및 상품설계 개선을 중심으로 / 이기형 · 임준환 · 김해식 · 이경희 · 조영현 · 정인영 2012.12
- 2013-1 생명보험의 자살면책기간이 자살에 미치는 영향 / 이창우 · 윤상호 2013.1
- 2013-2 퇴직연금 지배구조체계 개선방안 / 류건식 · 김대환 · 이상우 2013.1
- 2013-3 2013년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈 · 전용식 · 이정환 · 최 원 · 김세중 · 채원영 2013.2
- 2013-4 사회안전망 체제 개편과 보험산업 역할 / 진 익 · 오병국 · 이성은 2013.3
- 2013-5 보험지주회사 감독체계 개선방안 연구 / 이승준 · 김해식 · 조재린 2013.5
- 2013-6 2014년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈 · 전용식 · 최 원 · 김세중 · 채원영 2013.12

- 2014-1 보험시장 경쟁정책 투명성 제고방안 / 이승준 · 강민규 · 이해랑 2014.3
- 2014-2 국내 보험회사 지급여력규제 평가 및 개선방안 / 조재린 · 김해식 · 김석영 2014.3
- 2014-3 공 · 사 사회안전망의 효율적인 역할 제고 방안 / 이태열 · 강성호 · 김유미 2014.4
- 2014-4 2015년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈 · 김석영 · 김진익 · 최 원 · 채원영 · 이아름 · 이해랑 2014.11
- 2014-5 의료보장체계 합리화를 위한 공 · 사 건강보험 협력방안 / 조용운 · 김경환 · 김미화 2014.12
- 2015-1 보험회사 재무건전성 규제-IFRS와 RBC 연계방안 / 김해식 · 조재린 · 이경아 2015.2
- 2015-2 2016년도 보험산업 전망과 과제 / 윤성훈 · 김석영 · 김진익 · 최 원 · 채원영 · 이아름 · 이해랑 2015.11
- 2016-1 정년연장의 노후소득 개선 효과와 개인연금의 정책방향 / 강성호 · 정봉은 · 김유미 2016.2
- 2016-2 국민건강보험 보장률 인상 정책 평가: DSGE 접근법 / 임태준 · 이정택 · 김혜란 2016.11
- 2016-3 2017년도 보험산업 전망과 과제 / 동향분석실 2016.12

## ■ 경영보고서(구)

- 2009-1 기업후지보험 활성화 방안 연구 / 이기형 · 한상용 2009.3
- 2009-2 자산관리서비스 활성화 방안 / 진 익 2009.3
- 2009-3 탄소시장 및 녹색보험 활성화 방안 / 진 익 · 유시용 · 이경아 2009.3
- 2009-4 생명보험회사의 지속가능성장에 관한 연구 / 최영목 · 최 원 2009.6
- 2010-1 독립판매채널의 성장과 생명보험회사의 대응 / 안철경 · 권오경 2010.2
- 2010-2 보험회사의 윤리경영 운영실태 및 개선방안 / 오영수 · 김경환 2010.2
- 2010-3 보험회사의 퇴직연금사업 운영전략 / 류건식 · 이창우 · 이상우 2010.3
- 2010-4(1) 보험환경변화에 따른 보험산업 성장방안 / 산업연구실 · 정책연구실 · 동향분석실 2010.6
- 2010-4(2) 종합금융서비스를 활용한 보험산업 성장방안 / 금융제도실 · 재무연구실 2010.6
- 2010-5 변액보험 보증리스크관리연구 / 권용재 · 장동식 · 서성민 2010.4
- 2010-6 RBC 내부모형 도입 방안 / 김해식 · 최영목 · 김소연 · 장동식 · 서성민

- 2010,10
- 2010-7 금융보증보험 가격결정모형 / 최영수 2010.7
- 2011-1 보험회사의 비대면채널 활용방안 / 안철경 · 변혜원 · 서성민 2011.1
- 2011-2 보증보험의 특성과 리스크 평가 / 최영목 · 김소연 · 김동겸 2011.2
- 2011-3 충성도를 고려한 자동차보험 마케팅전략 연구 / 기승도 · 황진태 2011.3
- 2011-4 보험회사의 상조서비스 기여방안 / 황진태 · 기승도 · 권오경 2011.5
- 2011-5 사기성클레임에 대한 최적조사방안 / 송윤아 · 정인영 2011.6
- 2011-6 민영의료보험의 보험리스크관리방안 / 조용운 · 황진태 · 김미화 2011.8
- 2011-7 보험회사의 개인형 퇴직연금 운영방안 / 류건식 · 김대환 · 이상우 2011.9
- 2011-8 퇴직연금시장의 환경변화에 따른 확정기여형 퇴직연금 운영방안 / 김대환 · 류건식 · 이상우 2011.10
- 2012-1 국내 생명보험회사의 기업공개 평가와 시사점 / 조영현 · 전용식 · 이해은 2012.7
- 2012-2 보험산업 비전 2020 : ④ sure 4.0 / 진 익 · 김동겸 · 김혜란 2012.7
- 2012-3 현금흐름방식 보험료 산출의 시행과 과제 / 김해식 · 김석영 · 김세영 · 이해은 2012.9
- 2012-4 보험회사의 장수리스크 발생원인과 관리방안 / 김대환 · 류건식 · 김동겸 2012.9
- 2012-5 은퇴가구의 경제형태 분석 / 유경원 2012.9
- 2012-6 보험회사의 날씨리스크 인수 활성화 방안: 지수형 날씨보험을 중심으로 / 조재린 · 황진태 · 권용재 · 채원영 2012.10
- 2013-1 자동차보험시장의 가격경쟁이 손해율에 미치는 영향과 시사점 / 전용식 · 채원영 2013.3
- 2013-2 중국 자동차보험 시장점유율 확대방안 연구 / 기승도 · 조용운 · 이소양 2013.5
- 2016-1 뉴 노멀 시대의 보험회사 경영전략 / 임준환 · 정봉은 · 황인창 · 이해은 · 김혜란 · 정승연 2016.4
- 2016-2 금융보증보험 잠재 시장 연구: 지방자치단체 자금조달 시장을 중심으로 / 최창희 · 황인창 · 이경아 2016.5
- 2016-3 퇴직연금시장 환경변화와 보험회사 대응방안 / 류건식 · 강성호 · 김동겸 2016.5

## ■ 조사보고서(구)

- 2008-1 보험회사 글로벌화를 위한 해외보험시장 조사 / 양성문 · 김진익 · 지재원 · 박정희 · 김세중 2008.2
- 2008-2 노인장기요양보험 제도 도입에 대응한 장기간병보험 운영 방안 / 오영수 2008.3
- 2008-3 2008년 보험소비자 설문조사 / 안철경 · 기승도 · 이상우 2008.4
- 2008-4 주요국의 보험상품 판매권유 규제 / 이상우 2008.3
- 2009-1 2009년 보험소비자 설문조사 / 안철경 · 이상우 · 권오경 2009.3
- 2009-2 Solvency II의 리스크 평가모형 및 측정 방법 연구 / 장동식 2009.3
- 2009-3 이슬람 보험시장 진출방안 / 이진면 · 이정환 · 최이섭 · 정중영 · 최태영 2009.3
- 2009-4 미국 생명보험 정산거래의 현황과 시사점 / 김해식 2009.3
- 2009-5 헤지펀드 운용전략 활용방안 / 진 익 · 김상수 · 김종훈 · 변귀영 · 유시용 2009.3
- 2009-6 복합금융 그룹의 리스크와 감독 / 이민환 · 전선애 · 최 원 2009.4
- 2009-7 보험산업 글로벌화를 위한 정책적 지원방안 / 서대교 · 오영수 · 김영진 2009.4
- 2009-8 구조화금융 관점에서 본 금융위기 분석 및 시사점 / 임준환 · 이민환 · 윤건용 · 최 원 2009.7
- 2009-9 보험리스크 측정 및 평가 방법에 관한 연구 / 조용운 · 김세환 · 김세중 2009.7
- 2009-10 생명보험계약의 효력상실 · 해약분석 / 류건식 · 장동식 2009.8
- 2010-1 과거 금융위기 사례분석을 통한 최근 글로벌 금융위기 전망 / 신종협 · 최형선 · 최 원 2010.3
- 2010-2 금융산업의 영업행위 규제 개선방안 / 서대교 · 김미화 2010.3
- 2010-3 주요국의 민영건강보험의 운영체제와 시사점 / 이창우 · 이상우 2010.4
- 2010-4 2010년 보험소비자 설문조사 / 변혜원 · 박정희 2010.4
- 2010-5 산재보험의 운영체제에 대한 연구 / 송윤아 2010.5
- 2010-6 보험산업 내 공정거래규제 조화방안 / 이승준 · 이종욱 2010.5
- 2010-7 보험종류별 진료수가 차등적용 개선방안 / 조용운 · 서대교 · 김미화 2010.4
- 2010-8 보험회사의 금리위험 대응전략 / 진 익 · 김해식 · 유진아 · 김동겸 2011.1

- 2010-9 퇴직연금 규제체계 및 정책방향 / 류건식 · 이창우 · 이상우 2010.7
- 2011-1 생명보험설계사 활동실태 및 만족도 분석 / 안철경 · 황진태 · 서성민 2011.6
- 2011-2 2011년 보험소비자 설문조사 / 김대환 · 최 원 2011.5
- 2011-3 보험회사 녹색금융 참여방안 / 진 익 · 김해식 · 김혜란 2011.7
- 2011-4 의료시장 변화에 따른 민영실손의료보험의 대응 / 이창우 · 이기형 2011.8
- 2011-5 아세안 주요국의 보험시장 규제제도 연구 / 조용운 · 변혜원 · 이승준 · 김경환 · 오병국 2011.11
- 2012-1 2012년 보험소비자 설문조사 / 황진태 · 전용식 · 윤상호 · 기승도 · 이상우 · 최 원 2012.6
- 2012-2 일본의 퇴직연금제도 운영체계 특징과 시사점 / 이상우 · 오병국 2012.12
- 2012-3 솔벤시 II 의 보고 및 공시 체계와 시사점 / 장동식 · 김경환 2012.12
- 2013-1 2013년 보험소비자 설문조사 / 전용식 · 황진태 · 변혜원 · 정원석 · 박선영 · 이상우 · 최 원 2013.8
- 2013-2 건강보험 진료비 전망 및 활용방안 / 조용운 · 황진태 · 조재린 2013.9
- 2013-3 소비자 신뢰 제고와 보험상품 정보공시 개선방안 / 김해식 · 변혜원 · 황진태 2013.12
- 2013-4 보험회사의 사회적 책임 이행에 관한 연구 / 변혜원 · 조영현 2013.12
- 2014-1 주택연금 연계 간병보험제도 도입 방안 / 박선영 · 권오경 2014.3
- 2014-2 소득수준을 고려한 개인연금 세제 효율화방안: 보험료 납입단계의 세제방식 중심으로 / 정원석 · 강성호 · 이상우 2014.4
- 2014-3 보험규제에 관한 주요국의 법제연구: 모집채널, 행위 규제 등을 중심으로 / 한기정 · 최준규 2014.4
- 2014-4 보험산업 환경변화와 판매채널 전략 연구 / 황진태 · 박선영 · 권오경 2014.4
- 2014-5 거시경제 환경변화의 보험산업 파급효과 분석 / 전성주 · 전용식 2014.5
- 2014-6 국내경제의 일본식 장기부진 가능성 검토 / 전용식 · 윤성훈 · 채원영 2014.5
- 2014-7 건강생활관리서비스 사업모형 연구 / 조용운 · 오승연 · 김미화 2014.7
- 2014-8 보험개인정보 보호법제 개선방안 / 김경환 · 강민규 · 이해량 2014.8
- 2014-9 2014년 보험소비자 설문조사 / 전용식 · 변혜원 · 정원석 · 박선영 · 오승연 · 이상우 · 최 원 2014.8
- 2014-10 보험회사 수익구조 진단 및 개선방안 / 김석영 · 김세중 · 김혜란 2014.11

- 2014-11 국내 보험회사의 해외사업 평가와 제언 / 전용식 · 조영현 · 채원영 2014.12
- 2015-1 보험민원 해결 프로세스 선진화 방안 / 박선영 · 권오경 2015.1
- 2015-2 재무건전성 규제 강화와 생명보험회사의 자본관리 / 조영현 · 조재린 · 김혜란 2015.2
- 2015-3 국내 배상책임보험 시장 성장 저해 요인 분석 -대인사고 손해배상액 산정 기준을 중심으로 - / 최창희 · 정인영 2015.3
- 2015-4 보험산업 신뢰도 제고 방안 / 이태열 · 황진태 · 이선주 2015.3
- 2015-5 2015년 보험소비자 설문조사 / 동향분석실 2015.8
- 2015-6 인구 및 가구구조 변화가 보험 수요에 미치는 영향 / 오승연 · 김유미 2015.8
- 2016-1 경영환경 변화와 주요 해외 보험회사의 대응 전략 / 전용식 · 조영현 2016.2
- 2016-2 시스템리스크를 고려한 복합금융그룹 감독방안 / 이승준 · 민세진 2016.3
- 2016-3 저성장 시대 보험회사의 비용관리 / 김해식 · 김세중 · 김현경 2016.4
- 2016-4 자동차보험 해외사업 경영성과 분석과 시사점 / 전용식 · 송윤아 · 채원영 2016.4
- 2016-5 금융 · 보험세제연구: 집합투자기구, 보험 그리고 연금세제를 중심으로 / 정원석 · 임 준 · 김유미 2016.5
- 2016-6 가용자본 산출 방식에 따른국내 보험회사 지급여력 비교 / 조재린 · 황인창 · 이경아 2016.5
- 2016-7 해외 사례를 통해 본 중 · 소형 보험회사의 생존전략 / 이태열 · 김해식 · 김현경 2016.5
- 2016-8 생명보험회사의 연금상품 다양화 방안: 종신소득 보장기능을 중심으로 / 김세중 · 김혜란 2016.6
- 2016-9 2016년 보험소비자 설문조사 / 동향분석실 2016.8
- 2016-10 자율주행자동차 보험제도 연구 / 이기형 · 김혜란 2016.9

## ■ 조사자료집

- 2014-1 보험시장 자유화에 따른 보험산업 환경변화 / 최 원 · 김세중 2014.6
- 2014-2 주요국 내부자본적정성 평가 및 관리 제도 연구 -Own Risk and Solvency Assessment - / 장동식 · 이정환 2014.8
- 2015-1 고령층 대상 보험시장 현황과 해외사례 / 강성호 · 정원석 · 김동겸

- 2015.1
- 2015-2 경증치매자 보호를 위한 보험사의 치매실태 도입방안 / 정봉은 · 이선주 2015.2
- 2015-3 소비자 금융이해력 강화 방안: 보험 및 연금 / 변혜원 · 이해랑 2015.4
- 2015-4 글로벌 금융위기 이후 세계경제의 구조적 변화 / 박대근 · 박춘원 · 이항용 2015.5
- 2015-5 노후소득보장을 위한 주택연금 활성화 방안 / 전성주 · 박선영 · 김유미 2015.5
- 2015-6 고령화에 대응한 생애자산관리 서비스 활성화 방안 / 정원석 · 김미화 2015.5
- 2015-7 일반 손해보험 요율제도 개선방안 연구 / 김석영 · 김혜란 2015.12

#### ■ 연차보고서

- 제 1 호 2008년 연차보고서 / 보험연구원 2009.4
- 제 2 호 2009년 연차보고서 / 보험연구원 2010.3
- 제 3 호 2010년 연차보고서 / 보험연구원 2011.3
- 제 4 호 2011년 연차보고서 / 보험연구원 2012.3
- 제 5 호 2012년 연차보고서 / 보험연구원 2013.3
- 제 6 호 2013년 연차보고서 / 보험연구원 2013.12
- 제 7 호 2014년 연차보고서 / 보험연구원 2014.12
- 제 8 호 2015년 연차보고서 / 보험연구원 2015.12
- 제 9 호 2016년 연차보고서 / 보험연구원 2017.1
- 제 10 호 2017년 연차보고서 / 보험연구원 2018.1

#### ■ 영문발간물

- 제 7 호 Korean Insurance Industry 2008 / KIRI, 2008.9
- 제 8 호 Korean Insurance Industry 2009 / KIRI, 2009.9
- 제 9 호 Korean Insurance Industry 2010 / KIRI, 2010.8
- 제10호 Korean Insurance Industry 2011 / KIRI, 2011.10
- 제11호 Korean Insurance Industry 2012 / KIRI, 2012.11
- 제12호 Korean Insurance Industry 2013 / KIRI, 2013.12
- 제13호 Korean Insurance Industry 2014 / KIRI, 2014.8

|       |                                                           |
|-------|-----------------------------------------------------------|
| 제14호  | Korean Insurance Industry 2015 / KIRI, 2015.8             |
| 제15호  | Korean Insurance Industry 2016 / KIRI, 2016.8             |
| 제16호  | Korean Insurance Industry 2017 / KIRI, 2017.8             |
| 제 7 호 | Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2013 / KIRI, 2014.2  |
| 제 8 호 | Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2013 / KIRI, 2014.5  |
| 제 9 호 | Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2014 / KIRI, 2014.8  |
| 제10호  | Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2014 / KIRI, 2014.10 |
| 제11호  | Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2014 / KIRI, 2015.2  |
| 제12호  | Korean Insurance Industry Trend 4Q FY2014 / KIRI, 2015.4  |
| 제13호  | Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2015 / KIRI, 2015.8  |
| 제14호  | Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2015 / KIRI, 2015.11 |
| 제15호  | Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2015 / KIRI, 2016.2  |
| 제16호  | Korean Insurance Industry Trend 4Q FY2015/ KIRI, 2016.6   |
| 제17호  | Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2016/ KIRI, 2016.9   |
| 제18호  | Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2016/ KIRI, 2016.12  |
| 제19호  | Korean Insurance Industry Trend 3Q FY2016/ KIRI, 2017.2   |
| 제20호  | Korean Insurance Industry Trend 4Q FY2016/ KIRI, 2017.5   |
| 제21호  | Korean Insurance Industry Trend 1Q FY2017/ KIRI, 2017.9   |
| 제22호  | Korean Insurance Industry Trend 2Q FY2017/ KIRI, 2017.11  |

## ■ CEO Report

|        |                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------|
| 2008-1 | 자동차보험 물적담보 손해를 관리 방안 / 기승도 2008.6                      |
| 2008-2 | 보험산업 소액지급결제시스템 참여 관련 주요 이슈 / 이태열 2008.6                |
| 2008-3 | FY2008 수입보험료 전망 / 동향분석실 2008.8                         |
| 2008-4 | 퇴직급여보장법 개정안의 영향과 보험회사 대응과제 / 류건식 · 서성민 2008.12         |
| 2009-1 | FY2009 보험산업 수정전망과 대응과제 / 동향분석실 2009.2                  |
| 2009-2 | 퇴직연금 예금보험요율 적용의 타당성 검토 / 류건식 · 김동겸 2009.3              |
| 2009-3 | 퇴직연금 사업자 관련규제의 적정성 검토 / 류건식 · 이상우 2009.6               |
| 2009-4 | 퇴직연금 가입 및 인식실태 조사 / 류건식 · 이상우 2009.10                  |
| 2010-1 | 복수사용자 퇴직연금제도의 도입 및 보험회사의 대응과제 / 김대환 · 이상우 · 김혜란 2010.4 |
| 2010-2 | FY2010 수입보험료 전망 / 동향분석실 2010.6                         |

- 2010-3 보험소비자 보호의 경영전략적 접근 / 오영수 2010.7
- 2010-4 장기손해보험 보험사기 방지를 위한 보험금 지급심사제도 개선 / 김대환 · 이기형 2010.9
- 2010-5 퇴직금 중간정산의 문제점과 개선과제 / 류건식 · 이상우 2010.9
- 2010-6 우리나라 신용카드시장의 특징 및 개선논의 / 최형선 2010.11
- 2011-1 G20 정상회의의 금융규제 논의 내용 및 보험산업에 대한 시사점 / 김동겸 2011.2
- 2011-2 영국의 공동계정 운영체제 / 최형선 · 김동겸 2011.3
- 2011-3 FY2011 수입보험료 전망 / 동향분석실 2011.7
- 2011-4 근퇴법 개정에 따른 퇴직연금 운영방안과 과제 / 김대환 · 류건식 2011.8
- 2012-1 FY2012 수입보험료 전망 / 동향분석실 2012.8
- 2012-2 건강생활서비스법 제정(안)에 대한 검토 / 조용운 · 이상우 2012.11
- 2012-3 보험연구원 명사초청 보험발전 간담회 토론 내용 / 윤성훈 · 전용식 · 전성주 · 채원영 2012.12
- 2012-4 새정부의 보험산업 정책(Ⅰ): 정책공약집을 중심으로 / 이기형 · 정인영 2012.12
- 2013-1 새정부의 보험산업 정책(Ⅱ): 국민건강보험 본인부담경감제 정책에 대한 평가 / 김대환 · 이상우 2013.1
- 2013-2 새정부의 보험산업 정책(Ⅲ): 제18대 대통령직인수위원회 제안 국정과제를 중심으로 / 이승준 2013.3
- 2013-3 FY2013 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2013.7
- 2013-4 유럽 복합금융그룹의 보험사업 매각 원인과 시사점 / 전용식 · 윤성훈 2013.7
- 2014-1 2014년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2014.6
- 2014-2 인구구조 변화가 보험계약규모에 미치는 영향 분석 / 김석영 · 김세중 2014.6
- 2014-3 『보험 혁신 및 건전화 방안』의 주요 내용과 시사점 / 이태열 · 조재린 · 황진태 · 송운아 2014.7
- 2014-4 아베노믹스 평가와 시사점 / 임준환 · 황인창 · 이해은 2014.10
- 2015-1 연말정산 논란을 통해 본 소득세제 개선 방향 / 강성호 · 류건식 · 정원석 2015.2
- 2015-2 2015년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2015.6

- 2015-3     보험산업 경쟁력 제고 방안 및 이의 영향 / 김석영 2015.10  
 2016-1     금융규제 운영규정 제정 의미와 시사점 / 김석영 2016.1  
 2016-3     2016년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2016.7  
 2016-4     EU Solvency II 경과조치의 의미와 시사점 / 황인창 · 조재린 2016.7  
 2016-5     비급여 진료비 관련 최근 논의 동향과 시사점 / 정성희 · 이태열 2016.9  
 2017-1     보험부채 시가평가와 보험산업의 과제 / 김해식 2017.2  
 2017-2     2017년 수입보험료 수정 전망 / 동향분석실 2017.7  
 2017-3     1인 1 퇴직연금시대의 보험회사 IRP 전략 / 류건식 · 이태열 2017.7

### ■ Insurance Business Report

- 26호     퇴직연금 중심의 근로자 노후소득보장 과제 / 류건식 · 김동겸 2008.2  
 27호     보험부채의 리스크마진 측정 및 적용 사례 / 이경희 2008.6  
 28호     일본 금융상품판매법의 주요내용과 보험산업에 대한 영향 / 이기형 2008.6  
 29호     보험회사의 노인장기요양 사업 진출 방안 / 오영수 2008.6  
 30호     교차모집제도의 활용의향 분석 / 안철경 · 권오경 2008.7  
 31호     퇴직연금 국제회계기준의 도입영향과 대응과제 / 류건식 · 김동겸 2008.7  
 32호     보험회사의 헤지펀드 활용방안 / 진 익 2008.7  
 33호     연금보험의 확대와 보험회사의 대응과제 / 이경희 · 서성민 2008.9

### ■ 간행물

- 보험동향 / 연 4회
- 보험금융연구 / 연 4회

※ 2008년 이전 발간물은 보험연구원 홈페이지(<http://www.kiri.or.kr>)에서 확인하시기 바랍니다.

# 『도서회원 가입안내』

## 회원 및 제공자료

|      | 법인회원                                                                                                                                                                                                             | 특별회원                                                                                                                                                                                                             | 개인회원                                                                                                                                                                                                             |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 연회비  | ₩ 300,000원                                                                                                                                                                                                       | ₩ 150,000원                                                                                                                                                                                                       | ₩ 150,000원                                                                                                                                                                                                       |
| 제공자료 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구보고서</li> <li>- 기타보고서</li> <li>- 연속간행물</li> <li>· 보험금융연구</li> <li>· 보험동향</li> <li>· KIRI 포커스 모음집</li> <li>· KIRI 이슈 모음집</li> <li>· KOREA INSURANCE INDUSTRY</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구보고서</li> <li>- 기타보고서</li> <li>- 연속간행물</li> <li>· 보험금융연구</li> <li>· 보험동향</li> <li>· KIRI 포커스 모음집</li> <li>· KIRI 이슈 모음집</li> <li>· KOREA INSURANCE INDUSTRY</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구보고서</li> <li>- 기타보고서</li> <li>- 연속간행물</li> <li>· 보험금융연구</li> <li>· 보험동향</li> <li>· KIRI 포커스 모음집</li> <li>· KIRI 이슈 모음집</li> <li>· KOREA INSURANCE INDUSTRY</li> </ul> |
|      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영문연차보고서</li> </ul>                                                                                                                                                      | —                                                                                                                                                                                                                | —                                                                                                                                                                                                                |

※ 특별회원 가입대상 : 도서관 및 독서진흥법에 의하여 설립된 공공도서관 및 대학도서관

## 가입문의

보험연구원 도서회원 담당

전화 : (02) 3775-9080 팩스 : (02) 3775-9102

## 회비납입방법

- 무통장입금 : 국민은행 (400401-01-125198)

예금주 : 보험연구원

## 가입절차

보험연구원 홈페이지(www.kiri.or.kr)에 접속 후 도서회원가입신청서를 작성·등록 후 회비입금을 하시면 확인 후 1년간 회원자격이 주어집니다.

## 자료구입처

서울 : 보험연구원 자료실 (02-3775-9080 / pgc0703@kiri.or.kr)



## 저자약력

### 류 건 식

전북대학교 경제학 박사  
보험연구원 선임연구위원  
(E-mail : keon@kiri.or.kr)

### 강 성 호

성균관대학교 경제학 박사  
보험연구원 연구위원  
(E-mail : ksh0515@kiri.or.kr)

### 이 상 우

홍익대학교, 박사과정 수료  
일본 중앙대 상학 석사  
보험연구원 사회안전망연구실 수석연구원  
(E-mail : swlee@kiri.or.kr)

연구보고서 2018-3

## 퇴직연금 가입자교육 개선 방안

---

발행일 2018년 2월

발행인 한 기 정

발행처 보 험 연 구 원  
서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 38  
화재보험협회빌딩  
대표전화 : (02) 3775-9000

조판및  
인 쇄 고려씨엔피

---

ISBN 979-11-85691-76-3 94320

979-11-85691-50-3(세트)

정가 10,000원