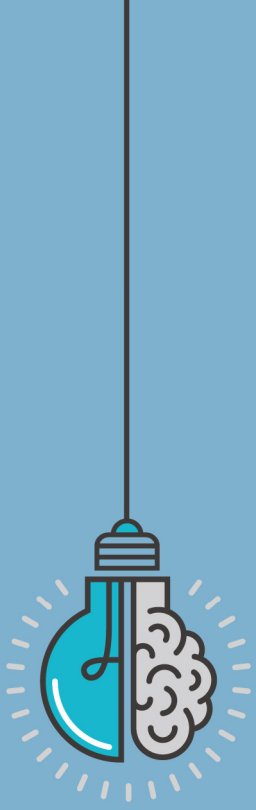
연구보고서
2026
09



정년연장이 연금시장에 미치는 영향과 대응전략

강성호, 김상동, 이소양

KiRi 보험연구원

본 보고서에 수록된 내용은 집필자 개인의 의견이며 우리원의 공식 의견이 아님을 밝혀 둔다.



목 차

• 요약 1

Ⅰ. 서론 2
1. 연구배경 및 목적 2
2. 선행연구 및 차별성 4
3. 연구구성 6

Ⅱ. 정년연장과 연금시장 구조 변화 7
1. 정년연장 논의 배경과 쟁점 7
2. 정년연장에 따른 연금시장 구조 변화 15

Ⅲ. 정년연장이 퇴직연금에 미치는 영향 27
1. 연구설계 27
2. 정년법제화 전후의 기초통계 29
3. 정년법제화에 따른 회귀분석 결과 34
4. 정년연장 분석가정과 추정효과 42

Ⅳ. 해외 사례 56
1. 분석 관점과 검토체계 56
2. 주요국의 사적연금제도 개편 및 연금시장 동향 60
3. 보험산업의 대응전략 74
4. 요약 및 시사점 84

Ⅴ. 정책방안 및 산업전략 87
1. 정책방안 87
2. 보험산업 대응전략 89

• 참고문헌 92

표 차례

〈표 Ⅰ-1〉 선행연구 정리 4
〈표 Ⅱ-1〉 주요국 근로기간 연장정책의 유형과 특징 11
〈표 Ⅱ-2〉 기업규모별 임금피크제 도입률(2005~2021년) 12
〈표 Ⅱ-3〉 정년연장 대상의 주요 특성 14
〈표 Ⅱ-4〉 2024년 연령대별 퇴직연금 가입 현황 17
〈표 Ⅱ-5〉 연금저축 상품별 수익률 24
〈표 Ⅱ-6〉 정년연장에 따른 연금시장 변화 메커니즘 25
〈표 Ⅲ-1〉 처치집단과 통제집단의 구분 28
〈표 Ⅲ-2〉 정년 60세 법제화 전후 주요 제도 변화 30
〈표 Ⅲ-3〉 정년 60세 법제화 이전 처치집단과 통제집단의 특성 비교(2015년 기준) 33
〈표 Ⅲ-4〉 정년 60세 법제화 전후 처치집단과 통제집단의 임금피크제 운영 및 신규 도입률 33
〈표 Ⅲ-5〉 임금피크제 신규 도입 여부별 DB형에서 DC형으로의 전환율 34
〈표 Ⅲ-6〉 정년연장과 임금피크제 도입 분석의 변수 정의 35
〈표 Ⅲ-7〉 정년연장이 임금피크제 도입에 미치는 영향 37
〈표 Ⅲ-8〉 임금피크제 도입에 따른 전환율 분석의 변수 정의 38
〈표 Ⅲ-9〉 임금피크제 도입과 DB → DC 전환 40
〈표 Ⅲ-10〉 실질 정년연장 효과별 임금피크제 신규 도입률 44
〈표 Ⅲ-11〉 시나리오별 임금피크제 도입을 매개로 한 DB → DC 전환율 47
〈표 Ⅲ-12〉 연령별 퇴직소득 원천징수 신고 현황(2024년 기준) 50
〈표 Ⅲ-13〉 시나리오별 DC형 전환액 및 보험업권 이탈 가능성 52
〈표 Ⅲ-14〉 정년연장에 따른 보험업권 신규 유입 가능성 55
〈표 Ⅳ-1〉 사적연금시장의 변화 유형과 은퇴연령 상향의 연관성 58
〈표 Ⅳ-2〉 주요국의 은퇴연령 상향 관련 사적연금제도 변화 59
〈표 Ⅳ-3〉 일본의 고령자 고용정책과 확정기여형 연금제도의 대응 61
〈표 Ⅳ-4〉 일본의 확정기여형 연금제도 가입자 구성 변화 62
〈표 Ⅳ-5〉 일본 확정기여형 연금의 노령급여 수령방식(2024년도 신규 수급자) 69
〈표 Ⅳ-6〉 은퇴연령 상향과 관련된 주요국 사적연금제도 개편 사례 73
〈표 Ⅳ-7〉 주요국 보험산업의 적립단계 대응 76
〈표 Ⅳ-8〉 주요국 보험산업의 상품혁신 대응 78

표 차례

〈표 Ⅳ-9〉 주요국 DC형 연금시장 수령단계의 재편 양상 82
〈표 Ⅳ-10〉 주요국의 DB형 연금위험이전과 장수재보험 83
〈표 Ⅳ-11〉 은퇴연령 상향에 따른 주요국의 사적연금시장 변화와 보험산업 대응전략 및 시사점 86
〈표 Ⅴ-1〉 정책방안 요약 89
〈표 Ⅴ-2〉 보험산업 대응전략 요약 91

그림 차례

〈그림 Ⅱ-1〉 출생연도별 인구 현황 14
〈그림 Ⅱ-2〉 연령별 인구 수와 정년연장 대상 14
〈그림 Ⅱ-3〉 퇴직·국민연금 기금 추이 16
〈그림 Ⅱ-4〉 퇴직·국민연금 기금 전망 16
〈그림 Ⅱ-5〉 퇴직연금 적립금 추이 19
〈그림 Ⅱ-6〉 DB형과 DC형·IRP 비중 추이 19
〈그림 Ⅱ-7〉 업권별 퇴직연금 연간수익률 추이 20
〈그림 Ⅱ-8〉 업권별 퇴직연금 장기수익률(2024년) 20
〈그림 Ⅱ-9〉 업권별 적립금 비중 21
〈그림 Ⅱ-10〉 업권별 DB형 비중 추이 21
〈그림 Ⅱ-11〉 개인연금 유형별 적립금 추이 22
〈그림 Ⅱ-12〉 개인·퇴직·국민연금 기금 추이 22
〈그림 Ⅱ-13〉 업권별 연금저축 적립금 추이 23
〈그림 Ⅱ-14〉 업권별 연금저축 비중 추이 23
〈그림 Ⅲ-1〉 임금피크제 신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율 46

Abstract

The Impact of Retirement Age Extension on the Pension Market and Response Strategies

Korea's rapid population aging, declining working-age population, and the gap between the statutory retirement age and the National Pension eligibility age have increased the need for retirement-age reform. This study examines how longer working lives affect wage systems, retirement pension structures, and the insurance industry.

Using the Workplace Panel Survey, the study finds that establishments facing greater pressure to adjust retirement ages were more likely to adopt wage-peak systems, and newly adopting establishments showed relatively higher DB-to-DC transition rates. Extending the retirement age from 60 to 65 is estimated to result in a 2.58–5.81% combined DB-to-DC transition rate, equivalent to approximately KRW 1.6–3.5 trillion in additional transfers from DB to DC plans. These estimates indicate an association rather than a direct causal effect.

International evidence shows that later retirement is associated with longer pension contribution periods and delayed withdrawals, while insurers are expanding long-term asset management, retirement income solutions, and longevity risk management. Accordingly, Korea should link retirement-age reform with continued employment and pension accumulation. Insurers should strengthen DC and IRP asset management, integrated retirement income services, and longevity risk management, shifting toward a business model that integrates long-term investment, stable retirement income, and longevity protection.

요 약

우리나라는 급속한 고령화와 생산연령인구 감소, 법정 정년과 국민연금 수급개시연령 간 차이로 인해 정년연장과 계속고용이 중요한 정책과제로 부상하고 있다. 본 연구는 정년연장을 단순한 고용정책이 아니라 '근로기간 연장 → 임금·고용체계 변화 → 퇴직연금 구조 변화 → 사적연금시장 및 보험산업 변화'로 이어지는 구조적 변화로 보고 그 영향을 분석하였다.

제3장에서는 사업체패널조사를 이용하여 정년연장과 임금피크제 도입, 임금피크제 도입과 DB → DC 전환 간 관계를 분석하였다. 정년 조정 압력이 컸던 사업체에서 임금피크제 신규 도입률이 상대적으로 높았으며, 임금피크제 신규 도입 사업체의 DB → DC 전환율도 미도입 사업체보다 높게 나타났다. 이를 토대로 정년을 60세에서 65세로 연장할 경우 DB → DC 결합전환율은 약 2.58~5.81%, DB형에서 DC형으로의 추가 이동 규모는 약 1.6조~3.5조 원으로 추정되었다. 다만 이러한 결과는 직접적인 인과효과라기보다 정년연장에 따른 임금체계와 퇴직연금 구조 변화 간 연계 가능성을 보여주는 것으로 해석할 필요가 있다.

제4장의 해외 사례에서는 은퇴연령 상향과 함께 사적연금의 가입·적립기간 확대와 수령개시 시점 이연이 공통적으로 나타났다. 반면 DB → DC 전환과 DB형 연금부채의 보험시장 이전은 저금리, 회계·감독제도 변화 및 기대수명 증가 등이 보다 직접적인 요인이며, 은퇴연령 상향은 이러한 변화를 가속하는 요인으로 평가된다. 보험회사도 이에 대응하여 장기 자산운용과 생애주기형 자산배분, 투자·보증 결합상품, 유연인출·종신소득 및 PRT·장수재보험 등으로 사업영역을 확대하고 있다.

이상의 분석을 바탕으로 정년연장 정책은 계속고용과 임금·직무체계 개편을 병행하고, 근로기간 연장이 사적연금의 추가 적립으로 이어지도록 가입·적립의 연속성을 강화할 필요가 있다. 보험산업은 DC·IRP의 장기 자산운용 경쟁력을 강화하고, 투자·보증 결합상품, 통합 은퇴소득관리 및 장수위험 관리 기능을 확대함으로써 장기 운용–안정적 수령–장수위험 관리를 통합하는 방향으로 사업모델을 전환할 필요가 있다.

Ⅰ 서론

1. 연구배경 및 목적

우리나라는 저출산과 기대수명 증가로 인구고령화가 빠르게 진행되고 있다. 2025년에는 65세 이상 인구가 전체의 20.3%를 차지하며 초고령사회에 진입하였고, 향후 고령인구 비중은 지속적으로 확대될 것으로 전망된다(통계청[1] 2025). 이러한 인구구조 변화는 생산가능인구 감소와 노후소득 보장 문제를 심화시키면서 정년연장과 계속고용제도를 중요한 정책과제로 부각시키고 있다. 특히 현행 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용법'이라 함)」상 정년은 사실상 60세인 반면, 국민연금 수급개시연령은 단계적으로 65세까지 상향되고 있어 정년 이후 연금수급 전까지 소득공백이 예상된다.

정년연장은 단순히 근로기간을 연장하는 고용정책을 넘어 노동시장과 연금시장 전반에 영향을 미치는 구조적 변화로 이해할 필요가 있다. 근로기간이 연장되면 고령근로자의 소득활동과 연금 가입기간이 늘어나 노후소득 기반이 확대되는 반면, 연공급 중심의 우리나라 임금체계에서는 기업의 인건비 부담이 증가할 가능성이 있다. 이에 따라 임금피크제나 직무급[2] 등 임금체계 개편이 정년연장과 함께 논의되고 있으며, 이러한 노동시장 변화는 기업의 퇴직연금 운영방식에도 영향을 미칠 것으로 예상된다(고용노동부 2023). 이와 관련하여 OECD(2018)는 고령자의 계속고용을 확대하기 위해 우리나라의 연공형 임금체계를 직무와 생산성을 보다 반영하는 방향으로 개선할 필요가 있다고 권고하였다.

특히 임금체계의 변화는 퇴직연금의 유형 선택과 운용구조에도 영향을 줄 수 있다. DB형은 퇴직급여가 근로자의 퇴직 전 임금수준에 연계되는 반면, DC형은 사용자의 부담금이 사전에 확정되고 운용성과가 가입자의 퇴직자산을 결정한다. 따라서 DB형의 경우 제도 특성상 임금피크제 도입 등 임금변화에 민감할 수 있다. 물론 임금피크제나 직무급 도입은 기업과 근로자의 DB형·DC형 등 퇴직연금 유형 선택에 영향을 미칠 가능성이 있으나, 그 효과는 임금감액 방식, 퇴직급여 산정기준, 기업 특성 등에 따라 달라질 수 있다. 이에

1) 통계청은 2026년 1월 1일부터 국가데이터처로 변경되었으므로 해당 시점 이전은 모두 통계청으로 명기함

2) 직무의 가치와 책임 정도에 따라 임금이 결정되며, 연공급에 비해 정년연장에 따른 인건비 증가가 완화될 수 있음

본 연구에서는 정년연장 → 임금체계 변화(임금피크 적용 여부) → 퇴직연금 유형 변화의 관계를 분석하고자 한다.

근로기간의 연장은 연금자산의 운용구조와 개인연금 시장에도 중요한 변화를 가져올 것으로 예상된다. 퇴직연금은 가입기간과 적립기간이 확대되면서 장기 자산운용의 중요성이 더욱 커지고, DC형과 개인형퇴직연금(IRP)의 비중 확대는 운용성과 중심의 시장구조를 더욱 강화할 가능성이 있다. 또한 노후자산의 증가와 기대수명 연장은 개인연금시장에도 영향을 미친다. 퇴직 이후 소득공백은 일부 축소될 수 있지만, 장수위험에 대비하기 위한 종신연금과 안정적인 인출상품에 대한 수요는 증가할 것으로 예상된다. 이에 따라 사적연금시장에서는 퇴직연금을 통한 노후자산 축적과 개인연금을 통한 추가적인 노후소득 및 장수위험 대응이라는 상호 보완적 기능이 강화될 것으로 전망된다.

이러한 변화는 보험산업의 역할에도 새로운 전환을 요구한다. 보험업권은 원리금보장형 상품 중심의 사업구조에서 벗어나 장기 자산운용 역량을 강화하는 한편, 퇴직연금과 개인연금을 연계한 연금상품, 종신소득 보장 및 은퇴자산관리 서비스를 확대할 필요가 있다. 특히 초고령사회에서는 연금소득뿐 아니라 의료·장기요양 등 건강보장까지 연계한 종합적인 은퇴서비스의 중요성이 더욱 커질 것으로 예상된다.

한편 해외 주요국은 우리나라와 같이 법정 정년을 연장하는 방식을 채택한 경우는 많지 않다. 대신 정년 폐지, 계속고용제도, 공적연금 수급개시연령 상향 등을 통해 실질적인 근로기간 연장을 유도하고 있으며, 그 과정에서 퇴직연금과 개인연금의 적립 확대, 연금상품 다양화, 장기 자산운용 강화 및 장수위험 관리체계의 발전을 경험하였다. 따라서 해외 사례는 정년연장 자체보다 근로기간 연장에 따른 연금시장과 보험산업의 변화라는 관점에서 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 정년연장을 단순히 근로기간을 연장하는 고용정책으로 국한하지 않고, 노동시장에서는 임금피크제 도입 등 임금체계 변화를, 연금시장에서는 퇴직연금 구조와 개인연금을 포함한 사적연금시장 변화를 유발하며, 궁극적으로 보험산업의 사업모델에도 영향을 미치는 핵심 정책변수로 접근한다. 이를 위해 사업체패널자료를 활용하여 정년제, 임금피크제, 퇴직연금 유형 간의 관계를 실증적으로 분석하고, 주요국의 근로기간 연장 정책과 연금시장 변화를 비교하여 퇴직연금 정책과 보험산업의 대응방향을 제시한다.

2. 선행연구 및 차별성

가. 선행연구

정년연장에 관한 기존 연구는 인구고령화와 노동시장 변화에 대응하기 위한 정책적 필요성을 중심으로 활발히 이루어져 왔다. 특히 정년연장은 노동시장뿐 아니라 사회보장제도, 연금제도의 지속가능성에 영향을 미치는 정책으로 인식되면서 다양한 분야에서 연구가 축적되어 왔다. 다만 대부분의 연구는 노동시장과 공적연금을 중심으로 수행되어 왔으며, 퇴직연금시장과 보험산업에 미치는 영향에 관한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다.

기존 연구는 크게 ① 고용효과(근로자의 근로기간 연장 효과), ② 임금체계 및 고용형태 변화(기업의 노동시장 대응), ③ 연금제도 및 사회보장 연계(정책 파급효과)의 세 가지 관점으로 구분할 수 있다.

첫째, 고용효과 연구는 정년연장이 고령자 및 청년고용, 세대 간 고용대체, 기업의 인력구조에 미치는 영향을 중심으로 이루어졌다. 남재량(2018), 정진호 외 2인(2020)는 정년 60세 의무화의 고용효과를 분석하였으며, 안주엽(2012)은 정년연장과 청년고용 간의 관계 및 정책적 쟁점을 검토하였다. 한편 최충 외 2인(2017)는 정년연장 정책과 연계하여 도입된 임금피크제가 고령자와 청년고용에 미친 영향을 분석하였다.

〈표 Ⅰ-1〉 선행연구 정리

구분	주요 내용	본 연구와의 차별성	주요 참고문헌
고용 효과	정년연장이 고령자·청년고용, 세대 간 고용대체 및 기업의 인력구조에 미치는 영향을 분석	정년연장에 대한 기업의 대응인 임금피크제 도입에 주목	안주엽(2012), 최충 외 2인(2017), 남재량(2018), 정진호 외 2인(2020), OECD(2018), OECD(2019)
임금/ 고용형태 변화	임금피크제, 직무급, 계속고용 등 기업의 인건비 조정방식을 분석	임금피크제와 퇴직연금 유형(DB·DC·혼합형) 변화의 연계성을 실증 분석	황경진 외 2인(2022), 박성재 외(2024), 고용노동부(2024), 윤정숙 외(2025), 지은정 외 3인(2026)
연금/ 사회보장 연계	노후소득 보장, 연금수급개시연령 및 공적연금의 지속가능성을 분석	퇴직연금시장과 보험산업에 미치는 영향을 포함하여 분석	강성호 외 2인(2016), OECD(2022), OECD(2025a), Bhattacharya-Craven et al.(2025)

자료: 저자가 작성함

둘째, 임금체계 및 고용형태 연구는 정년연장에 따른 노동비용 증가에 대응하여 임금피크제, 연공급 개편, 직무급 및 계속고용제도를 중심으로 이루어졌다. 박성재 외(2024)과 고용노동부(2024)는 임금피크제의 운영현황과 확산을 분석하였으며, 최근에는 일본의 계속고용제도를 중심으로 고령자 고용정책의 방향을 제시하는 연구가 증가하고 있다.

셋째, 연금제도 및 사회정책 연구는 정년과 국민연금 수급개시연령 간의 소득공백 완화, 노후소득 보장 및 공적연금의 지속가능성을 중심으로 수행되었다. 강성호 외 2인(2016)는 개인연금의 노후소득 개선 효과를 분석하였으며, 최근에는 계속고용과 연금제도의 연계, 장수경제에 대응한 민간연금 및 보험산업의 역할에 관한 논의가 확대되고 있다.

종합하면, 기존 연구는 정년연장의 노동시장 효과와 임금체계 개편, 공적연금과의 연계 필요성을 규명하는 데 기여하였다. 그러나 정년연장이 퇴직연금시장과 보험산업에 미치는 영향, 임금체계 변화와 퇴직연금 유형 간의 연계성, 보험회사 등 연금사업자의 대응전략에 관한 연구는 상대적으로 부족한 것으로 판단된다.

나. 차별성

이러한 선행연구의 한계를 고려하여 본 연구는 연구내용, 연구방법, 정책적 시사점 측면에서 다음과 같은 차별성을 가진다.

첫째, 기존 연구가 주로 정년연장의 고용효과와 세대 간 고용대체, 공적연금에 미치는 영향에 초점을 두었다면, 본 연구는 정년연장이 임금피크제 도입 등 기업의 임금체계 변화와 DB형·DC형·혼합형 등 퇴직연금 유형 선택에 영향을 미칠 가능성을 분석한다. 나아가 이러한 변화가 퇴직연금과 개인연금을 포함한 사적연금시장과 보험산업에 미치는 영향을 종합적으로 검토한다.

둘째, 사업체패널자료를 활용하여 정년연장과 임금피크제 도입, 정년연장과 퇴직연금 유형 선택 간의 관계를 실증적으로 분석한다. 아울러 주요국의 근로기간 연장정책과 이에 따른 연금시장 변화를 검토함으로써, 실증분석과 제도분석을 결합하여 정년연장이 노동시장과 연금시장에 미치는 복합적 영향을 파악한다.

셋째, 실증분석과 해외 사례에서 도출한 결과를 바탕으로 정년연장에 따른 사적연금시장의 변화와 보험산업의 대응전략을 제시한다. 이를 통해 퇴직연금제도의 개선과 보험산업의 중장기 발전방향에 관한 정책적 시사점을 도출한다.

3. 연구구성

본 연구는 제1장 서론에서 연구배경 및 목적을 제시하고, 이어 제2장에서는 우리나라의 정년연장 제도와 사적연금시장 현황을 검토하고, 정년연장이 노동시장과 연금시장에 미치는 영향을 분석하기 위한 이론적 배경을 제시한다. 또한 퇴직연금과 개인연금의 시장구조 및 보험업권의 현황을 살펴봄으로써 이후 실증분석의 분석틀을 마련한다.

제3장에서는 사업체패널자료를 활용하여 정년연장이 기업의 임금피크제 도입에 미치는 영향을 분석하고, 임금피크제가 퇴직연금 유형(DB형·DC형·혼합형)과 어떠한 관련성을 갖는지를 실증적으로 검증한다. 이를 통해 정년연장 → 임금체계 변화 → 퇴직연금 유형 변화로 이어지는 연계 메커니즘을 규명한다.

제4장에서는 일본, 독일, 영국 및 호주 등 주요국의 근로기간 연장 정책과 이에 따른 연금시장 및 보험산업의 변화를 비교·분석한다. 특히 퇴직연금과 개인연금의 발전, 장기 자산운용 및 장수위험 관리체계를 중심으로 우리나라에 대한 정책적 시사점을 도출한다.

제5장에서는 제도분석과 실증분석, 해외 사례 분석 결과를 종합하여 정년연장에 대응한 퇴직연금과 개인연금을 포함한 사적연금시장 정책방향과 보험산업의 대응전략을 제시한다. 특히 퇴직연금과 개인연금을 연계한 상품 개발, 장기 자산운용 고도화 및 은퇴자산관리 서비스 확대 등 보험산업의 중장기 전략을 제안한다.

본 연구는 이러한 분석체계를 바탕으로 정년연장이 기업의 임금체계와 퇴직연금 유형 변화에 미치는 영향을 실증적으로 규명하고, 이를 토대로 퇴직연금시장과 보험산업의 대응전략을 종합적으로 분석하여 초고령사회에 대응한 퇴직연금 정책과 보험산업 발전에 필요한 시사점을 제시하고자 한다.

Ⅱ 정년연장과 연금시장 구조 변화

1. 정년연장 논의 배경과 쟁점

가. 정년연장 논의 배경

1) 인구구조 변화와 노동시장 여건

우리나라의 정년연장 논의는 급속한 인구고령화와 생산연령인구 감소, 그리고 법정 정년과 국민연금 수급개시연령 간의 불일치에서 출발한다. 2025년 65세 이상 인구는 전체 인구의 20.3%로 증가하여 우리나라는 초고령사회에 진입하였으며, 고령인구 비중은 2036년 30%, 2050년에는 40%를 넘어설 것으로 전망된다. 15~64세 생산연령인구는 2022년 3,674만 명에서 2030년 3,417만 명, 2072년에는 1,658만 명으로 감소할 것으로 예상된다. 이러한 변화는 노동공급 감소와 노후소득보장 부담을 확대하면서 고령자의 근로기간 연장 필요성을 높이고 있다(통계청 2024).

이러한 배경에서 정부는 2013년 '고령자고용법'을 개정하여 정년을 설정할 경우 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 의무화하였다. 동 제도는 2016년부터 상시근로자 300명 이상 사업장과 공공기관 등에 우선 적용된 뒤 2017년부터 모든 사업장으로 확대되었다. 현행법상 사업주가 정년을 60세 미만으로 정하더라도 법률상 정년은 60세로 간주되는 정년법제화가 시행된 것이다.[3)]

그러나 법정 정년이 60세 이상으로 의무화된 이후에도 실제 주된 일자리에서 퇴직하는 연령은 정년보다 이른 경우가 많다. OECD(2018)는 우리나라 고령근로자의 동일 사업체 고용유지율이 낮고, 상당수가 주된 일자리에서 퇴직한 뒤 임금과 고용안정성이 낮은 제2의 일자리로 이동하는 이중적 노동경로를 보인다고 평가한다. 2016년 기준 55~59세 근로자 가운데 5년 전과 동일한 사용자에게 고용된 비율은 23%로 OECD 평균 50%의 절반에도

3) 국가법령정보센터, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조

미치지 못하였다. 반면 고령자의 신규 채용률은 OECD 평균보다 높아 장기고용보다는 퇴직 후 재취업을 통해 근로기간이 연장되는 경향이 강하다. 이러한 특성은 우리나라의 정년연장 논의가 단순한 법정 정년 상향보다 계속고용의 확대와 고용의 질 개선을 함께 고려하는 방향으로 이루어질 필요가 있음을 시사한다.

2) 정년과 국민연금 수급개시연령 간 차이

정년연장 논의를 촉진하는 또 다른 요인은 법정 정년(60세)과 국민연금 수급개시연령(65세) 간의 연령격차로 인한 소득공백이다. 국민연금 노령연금 수급개시연령은 출생연도에 따라 단계적으로 상향되어 1961~1964년생은 63세, 1965~1968년생은 64세, 1969년 이후 출생자는 65세부터 연금을 받을 수 있다. 법정 정년 60세를 기준으로 하더라도 국민연금 수급까지 최대 5년의 소득공백이 발생하며, 실제 주된 일자리 퇴직연령을 기준으로 하면 공백은 더 길어질 수 있다.[4)]

이러한 소득공백은 일정 기간 근로소득이 중단되는 문제에 그치지 않고, 국민연금의 조기수령이나 퇴직·개인연금 자산의 조기 인출로 이어져 은퇴 이후 노후소득에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 정년연장 또는 계속고용은 근로소득의 단절을 완화하는 동시에 공적·사적연금의 가입·적립기간과 수령시점을 조정하는 수단으로 접근할 필요가 있다.

3) 정년연장과 기업의 임금체계 개편

정년연장은 기업의 임금체계와 인력운용 방식에도 변화를 요구한다. 연공급 중심의 임금체계에서는 근속기간이 연장될수록 기업의 인건비 부담이 증가할 수 있으므로, 정년연장은 임금피크제와 직무 중심의 임금체계 개편 논의와 함께 추진되어 왔다. 특히 고령근로자의 고용을 유지하면서 기업의 비용부담을 조정하기 위해서는 직무·숙련·책임 및 생산성을 보다 반영하는 임금체계와 직무 재설계가 필요하다. 본 보고서에서는 정년연장과 임금체계 개편의 관계를 제3장 실증분석의 중요한 연결고리로 설정하고 있다.

다만 정년연장에 대한 기업의 대응은 임금피크제에 한정되지 않는다. 기업은 직무·성과 중심의 임금체계 개편, 근로시간 조정, 재고용 등 다양한 방식으로 인건비와 인력구조를

4) 국민연금공단 홈페이지

조정할 수 있다. 이러한 변화는 근속기간과 임금수준, 퇴직시점에 영향을 미침으로써 퇴직급여 수준과 퇴직연금 운영방식에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 정년연장은 근로기간의 연장과 이에 수반되는 임금·고용체계의 변화를 통해 연금시장에도 영향을 미칠 수 있는 정책변수로 볼 수 있다.

나. 주요국의 근로기간 연장 정책

1) 주요국의 정책 추진 배경

주요국에서 근로기간 연장정책이 추진되는 가장 근본적인 배경은 저출산·고령화에 따른 생산가능인구 감소와 기대수명 증가이다. 고령인구가 증가하고 노동시장에 참여하는 인구가 감소하면 노동공급이 축소되고, 이는 연금보험료를 부담하는 가입자에 비해 연금수급자의 증가로 이어져 공적연금과 정부 재정의 지속가능성에도 부담이 커질 수 있다. OECD는 인구고령화에 대응하기 위해 고령자의 고용기회를 확대하고 실제 노동시장 퇴장연령을 늦추는 것을 주요 정책과제로 제시한다(OECD 2019). OECD 국가의 55~64세 고용률은 2004년 47.7%에서 2024년 66.4%로 상승하였다. 고령자의 고용률은 교육 수준, 건강상태 및 성별에 따라 상당한 격차를 보이며, 연령이 높아질수록 빠르게 낮아지는 특징이 있다. 이는 공적연금 수급개시연령을 상향하는 것만으로 실제 근로기간 연장이 충분히 이루어지기 어렵고, 고령자가 일할 수 있는 고용환경 조성과 직업능력 개발이 함께 뒷받침되어야 함을 보여준다(OECD 2019). 근로기간 연장의 필요성은 노동공급과 연금재정에만 한정되지 않는다. 주된 일자리의 정년 또는 퇴직 시점과 공적연금 수급개시 시점 사이에 차이가 발생하면 고령자는 노후소득공백에 직면할 수 있다. 이와 관련하여 주요국은 정년제도뿐 아니라 공적연금 수급개시연령, 조기퇴직제도, 연령차별 금지, 계속고용, 직업훈련 및 고령친화적 근로환경을 연계하여 근로기간 연장을 지원하는 종합적인 정책을 추진하고 있는 것으로 평가된다. 다음에서는 주요국의 근로기간 연장 정책과 그 특징을 중심으로 살펴본다.

2) 주요국 근로기간 연장 정책과 시사점

주요국의 근로기간 연장정책은 국가별 노동시장 구조와 연금제도의 차이에 따라 다양한 방식으로 추진되고 있다. 이를 구분하면 ① 연령차별 금지·강제퇴직 제한(법정 정년 폐

지), ② 공적연금 수급개시연령의 상향, ③ 정년 이후 계속고용(법정 정년+계속고용·재고용)으로 나눌 수 있다. 실제 각국은 여러 정책 수단을 병행하고 있으므로, 이는 국가를 기준으로 구분한 것이 아니라 정책의 중심수단을 기준으로 분류한 것이다.

첫째, 연령차별 금지·강제퇴직 제한형(법정 정년 폐지)은 일정 연령에 도달했다는 이유만으로 고용관계를 일률적으로 종료할 수 없도록 하는 방식이다. 미국은 「고용상 연령차별금지법」을 통해 40세 이상 근로자에 대한 연령차별을 금지하고 있으며, 1986년 개정으로 일부 예외 직종을 제외한 강제퇴직의 연령 상한을 폐지하였다.[5] 영국도 2011년 65세 기본정년을 폐지하여 사용자가 정년을 운영하려면 직무 특성 등에 따른 객관적 정당성을 제시하도록 하고 있다(GOV.UK 2011).

둘째, 공적연금 수급개시연령 연계형은 정상 연금수급개시연령을 단계적으로 높이고 조기연금의 감액 또는 연기연금의 증액 등을 통해 더 오래 일할 유인을 제공하는 방식이다. 독일, 프랑스, 네덜란드와 북유럽 국가를 포함한 다수의 OECD 국가는 기대수명 증가와 연금재정 부담에 대응하여 연금수급개시연령을 상향하거나 향후 상향할 예정이다(OECD 2025a). 연금수급개시연령의 상향이 실제 근로기간 연장으로 이어지려면 직업훈련, 직무전환, 유연근무 및 건강한 작업환경이 함께 마련되어야 한다(OECD 2025b).

셋째, 정년 이후 계속고용형(법정 정년+계속고용·재고용)은 기존 정년제도를 유지하면서 정년 이후 일정 연령까지 재고용 또는 계속고용을 제공하는 방식이다. 일본은 정년을 60세 미만으로 정할 수 없도록 하고, 정년이 65세 미만인 기업에는 정년연장, 계속고용제도 도입 또는 정년폐지 가운데 하나를 통해 65세까지 고용을 확보하도록 하고 있다. 2021년부터는 70세까지 취업기회를 확보하기 위한 조치도 기업의 노력의무로 도입하였다.[6]

일본의 방식은 기업이 정년연장과 재고용 가운데 적합한 수단을 선택할 수 있도록 하여 고령자의 고용을 유지하면서 인건비 부담을 조정할 수 있게 한다. 재고용 과정에서 직무, 임금, 근로시간 및 고용형태가 변경될 수 있으므로 단순한 고용 지속 여부만으로 정책효과를 평가하기는 어렵다. 연공적 임금체계가 강한 우리나라와 같은 국가에서는 계속고용과 임금·직무체계 조정의 병행이 핵심 과제가 될 수 있다.

---

5) U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Age Discrimination in Employment Act of 1967”, 2026. 7. 30. 검색

6) Ministry of Health, Labour and Welfare Labour Standards Bureau(2013)

〈표 Ⅱ-1〉 주요국 근로기간 연장정책의 유형과 특징

제도 유형	주요 내용 및 특징
연령차별 금지·강제퇴직 제한형 (법정 정년 폐지)	• 미국: 법정 정년 폐지(기존 70세, 1986년) • 영국: 기본정년제도(DRA) 폐지(2011년)
공적연금 수급개시연령 연동	• 독일: 공적연금 수급개시연령 65 → 67세(2012~2029년) • 프랑스: 공적연금 수급개시연령 60 → 64세(2010~2030년) • 스페인: 공적연금 수급개시연령 65 → 67세(2013~2027년) • 네덜란드: 공적연금 수급개시연령 65 → 67세 (이후 기대수명 연동, 2013년~현재) • 호주: 공적연금 수급개시연령 65 → 67세 (슈퍼애뉴에이션과 연계, 2017~2023년) • 스웨덴: 공적연금 수급개시연령 및 기준연령을 단계적 상향(2020년~현재)
계속고용·재고용	• 일본: 65세 고용확보 의무, 70세 취업확보 노력의무(2006~2025년) • 싱가포르: 법정 정년 유지 및 재고용 의무(68세, 일부 70세) 단계적 시행 • 대한민국: 정년 60세 의무화 이후 정년연장·계속고용 논의(논의 중)

주: 국가별 제도는 복수의 특성을 가지나, 주된 정책수단을 기준으로 유형화함
자료: 고용노동부(2023); 경제사회노동위원회(2025. 5. 8.), "고령자 계속고용의무 제도화 공익위원 제언"; OECD, European Commission, 미국 EEOC, 영국 정부, 일본 후생노동성, 싱가포르 인력부 자료 등을 토대로 재구성함

주요국의 경험은 근로기간 연장이 법정 정년의 직접적인 상향만으로 이루어지기보다 정년제도와 공적연금 수급개시연령, 계속고용 등을 연계하여 추진되고 있음을 보여준다. 우리나라 역시 정년연장을 법정 정년의 상향 여부만으로 접근하기보다 계속고용과 임금·직무체계 개편, 연금제도의 연계를 함께 고려할 필요가 있다. 특히 근로기간의 연장이 실제 노후소득 증가로 이어지기 위해서는 고용기간 연장과 함께 퇴직연금의 적립과 공·사적연금의 수령시점을 연계하는 접근이 중요하다.

다. 우리나라 정년연장의 주요 쟁점과 정책 대상

1) 우리나라 정년연장의 주요 쟁점

우리나라의 정년연장 논의에서 우선 검토해야 할 쟁점은 법정 정년을 직접 상향할 것인지, 현행 정년을 유지하되 정년 이후 계속고용을 확대할 것인지에 있다. 두 방식 모두 고령자의 근로기간을 연장한다는 목적은 동일하지만 근로자의 고용안정과 기업의 인력운용 측면에서는 차이가 있다.

법정 정년연장은 기존 고용관계와 근로조건의 연속성을 확보하는 데 상대적으로 유리하지만 기업에는 고령근로자의 고용과 임금에 따른 비용부담이 발생할 수 있다. 반면 재고용을 포함한 계속고용 방식은 기업이 근로자의 직무·임금·근로시간 및 고용형태를 조정할 수 있다는 점에서 인력운용의 유연성이 크지만, 재고용 과정에서 근로조건이 낮아질 가능성이 있다. 따라서 양자를 이분법적으로 선택하기보다 산업과 직무 특성, 기업규모 및 인력수요를 고려하여 단계적·탄력적으로 적용하는 방안을 검토할 필요가 있다.

정년연장과 관련하여 또 하나의 중요한 쟁점은 고령자의 고용안정과 기업의 인건비 부담을 어떻게 조화시킬 것인가에 있다. 우리나라의 임금체계는 근속연수에 따라 임금이 상승하는 연공적 성격이 강하므로 기존 임금체계를 유지한 채 정년만 연장하면 기업의 고령근로자 인건비 부담이 증가할 수 있다.

2013년 정년 60세 의무화 당시에도 정년연장에 대응한 임금체계 개편 필요성이 함께 제기되었으며, 이후 공공기관과 일부 대기업을 중심으로 임금피크제가 확대되었다. 그러나 향후 임금체계 개편은 연령만을 기준으로 일률적으로 임금을 조정하기보다 직무·책임·숙련 및 생산성의 변화를 반영하는 방향으로 이루어질 필요가 있다.

기업규모별로도 임금체계 개편에 대한 대응역량에 차이가 존재한다. 2021년 기준 임금피크제 도입률은 100인 이상 사업체가 28.0%로 100인 미만 사업체의 16.1%보다 높게 나타났다. 이는 정년연장에 대한 기업의 대응이 기업규모에 따라 다르게 나타날 수 있음을 보여준다.

〈표 Ⅱ-2〉 기업규모별 임금피크제 도입률(2005~2021년)

(단위: %)

구분	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
전체	1.4	1.6	1.5	3.2	5.4	6.8	11.5	15.9	18.8
100인 미만	0.8	1.0	1.0	2.2	3.8	4.5	8.8	13.5	16.1
100인 이상	3.1	3.3	3.0	6.1	10.2	14.3	19.9	23.7	28.0

주: 사업체패널조사의 최신 공개자료를 이용하여 작성함
자료: 박성재 외(2024)

이러한 임금·고용체계의 변화는 기업의 인건비뿐 아니라 퇴직급여 부담과 퇴직연금 운영방식에도 영향을 미칠 수 있다. 특히 임금피크제의 적용 여부와 시점은 DB형 퇴직급여 수

준과 DB·DC형의 상대적인 유불리에 영향을 미칠 가능성이 있다. 다만 퇴직연금 유형 변화는 임금피크제뿐 아니라 기업규모, 임금체계, 노사관계 및 인력구조 등 다양한 요인의 영향을 받을 수 있으므로 양자 간의 관계를 직접적인 인과관계로 해석하는 데에는 주의할 필요가 있다. 이에 대해서는 제3장에서 구체적으로 검토한다.

한편 정년연장이 청년고용에 미치는 영향 역시 중요한 노동시장 쟁점이지만, 본 연구는 정년연장이 연금시장에 미치는 영향을 주요 분석대상으로 한다는 점에서 이에 대한 상세한 논의는 생략한다. 다만 정년연장에 따른 기업의 인건비 및 인력운용 부담이 신규채용에 영향을 미칠 가능성이 있으므로, 향후 제도개편 과정에서는 고령자 고용과 청년고용을 함께 고려할 필요가 있다.

2) 정년연장의 적용 대상 및 규모

정년연장 정책의 잠재적 대상은 현행 법정 정년인 60세에 도달하는 근로자와 국민연금 수급개시 이전 연령대인 60~64세 인구이다. 통계청 인구추계에 따르면 이 연령층은 2022년 약 404만 명에서 2027년 약 425만 명으로 증가할 것으로 전망된다(통계청 2023). 다만 60~64세 전체 인구에는 자영업자, 비경제활동인구, 이미 주된 일자리에서 퇴직한 사람 및 정년제가 적용되지 않는 근로자 등이 포함되어 있으므로 전체가 정년연장의 직접적인 정책대상이 되는 것은 아니다. 따라서 실제 정책대상은 60세 전후까지 임금근로자로 재직하면서 정년제도의 적용을 받는 근로자를 중심으로 파악해야 한다.

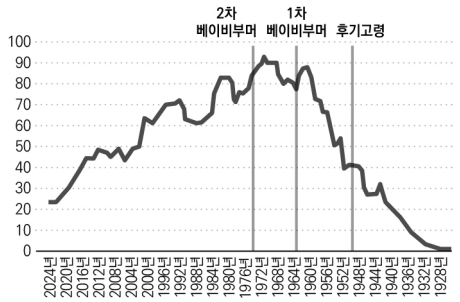
정년연장의 영향 규모는 기업규모와 고용형태에 따라 크게 달라질 수 있다. 대기업과 공공기관의 정규직 근로자는 정년제도의 적용과 단체협약에 의한 보호를 받을 가능성이 상대적으로 높지만, 중소기업·비정규직 근로자는 정년 이전에 근로계약이 종료되거나 사업체 이동을 경험할 가능성이 크다. 따라서 법정 정년을 연장하더라도 실제 혜택이 장기근속 근로자에게 집중되고 노동시장 취약계층의 고용안정 효과는 제한될 수 있다. OECD도 우리나라에서는 고령자의 고용률 자체보다 주된 일자리에서의 고용유지와 양질의 일자리 확보가 중요한 과제라고 평가한다(OECD 2018).

〈그림 Ⅱ-1〉에서 보는 바와 같이 우리나라의 중고령층 인구구조는 1·2차 베이비붐 세대를 중심으로 형성되어 있다. 제1차 베이비붐 세대(1955~1963년생)는 약 700만 명 규모로 대부분 은퇴기에 진입하거나 은퇴를 완료하였고, 제2차 베이비붐 세대(1964~1974년생)는 약

950만 명 규모로 2024년부터 본격적인 은퇴기에 진입하였다. 이에 따라 향후 10년간 제2차 베이비붐 세대가 노동시장과 연금시장에 미치는 영향은 크게 확대될 것으로 예상된다.

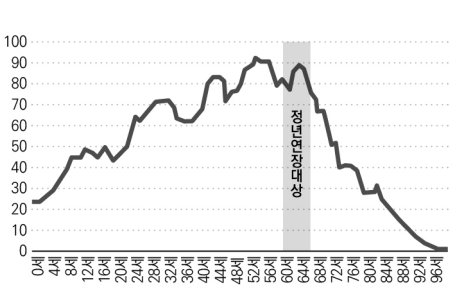
〈그림 Ⅱ-1〉 출생연도별 인구 현황

(단위: 만 명)



〈그림 Ⅱ-2〉 연령별 인구 수와 정년연장 대상

(단위: 만 명)



주: 법정 정년을 60세에서 65세로 연장할 경우 직접적인 영향을 받는 60~64세 인구는 약 400만 명이며, 이 가운데 실제 경제활동에 종사하는 중고령 근로자는 약 150만 명으로 추정됨

자료: 행정안전부 홈페이지 / 주민등록인구통계 / 연령별 인구현황

또한 〈그림 Ⅱ-2〉와 같이 법정 정년을 60세에서 65세로 연장할 경우 직접적인 연령대상인 60~64세 인구는 약 400만 명으로 보이나, 이 가운데 실제 경제활동에 종사하는 중고령 근로자는 약 150만 명으로 추정된다. 이는 정년연장의 정책효과를 평가할 때 연령대 전체보다 정년제도의 적용을 받는 임금근로자를 중심으로 접근해야 함을 시사한다. 〈그림 Ⅱ-1〉과 〈그림 Ⅱ-2〉를 연령세대별로 구분하여 정리하면 다음 〈표 Ⅱ-3〉과 같다.

〈표 Ⅱ-3〉 정년연장 대상의 주요 특성

구분	규모	특성
한국전쟁 전후 출생세대	-	후기고령층, 노인빈곤 대응 중심
제1차 베이비붐 세대(1955~1963년생)	약 700만 명	대부분 은퇴기에 진입 또는 은퇴 완료
제2차 베이비붐 세대(1964~1974년생)	약 950만 명	향후 10년간 은퇴, 정년연장의 핵심 세대
정년연장 연령대상(60~64세)	약 400만 명	정년 65세 연장 시 잠재적 직접 영향
중고령 근로자	약 150만 명	노동·연금시장에 실질적 영향을 받는 대상

주: 본 연구에서는 관련 통계자료의 구분에 따라 제2차 베이비붐 세대를 1964~1974년생으로 정의함

자료: 저자가 작성함

종합하면 우리나라 정년연장의 실제 정책효과는 60~64세 인구 전체가 아니라 정년제도의 적용을 받는 임금근로자가 주된 일자리에서 얼마나 더 오래 근무하는지, 그리고 그 과정에서 임금과 고용조건이 어떻게 변화하는지에 따라 달라질 수 있다. 이러한 변화는 근로자의 퇴직시점과 퇴직급여, 퇴직연금 가입·적립기간에 직접적인 영향을 미친다는 점에서 연금시장과 밀접하게 연결된다. 이를 바탕으로 다음 절에서는 정년연장이 퇴직연금과 개인연금을 포함한 연금시장 구조에 미치는 영향을 살펴본다.

2. 정년연장에 따른 연금시장 구조 변화

우리나라 연금시장은 국민연금을 중심으로 하는 공적연금과 퇴직연금·개인연금으로 구성된 다층노후소득보장체계로 발전해 왔다. 저출산·고령화와 기대수명 연장으로 노후소득 확보의 중요성이 커지면서 사적연금시장도 지속적으로 성장하고 있다.

다만 이러한 연금시장 변화가 모두 정년연장에 의해 발생하는 것은 아니다. 고령화와 기대수명 증가는 노후소득보장과 장수위험 관리의 필요성을 높이는 연금시장 변화의 구조적 배경요인이다. 이에 비해 정년연장은 근로기간을 직접 연장함으로써 퇴직연금의 가입·부담금 납입기간과 자산운용기간을 확대하고, 임금·고용조건의 변화를 통해 퇴직급여 수준과 퇴직연금 유형 선택에 영향을 미칠 수 있다. 개인연금에 대해서도 근로소득 발생기간과 연금수령시점의 변화를 통해 간접적인 영향을 미칠 수 있다.

따라서 정년연장이 연금시장에 미치는 영향은 크게 ① 근로기간 연장에 따른 가입·적립기간 확대, ② 임금·고용체계 변화에 따른 퇴직연금 유형 선택 변화, ③ 퇴직시점 연기에 따른 자산운용기간 확대, ④ 근로소득기간 확대와 연금수령시점 변화의 경로를 통해 나타날 수 있다. 이하에서는 이러한 관점에서 퇴직연금과 개인연금의 구조 변화를 살펴본다.

가. 퇴직연금시장 구조 변화

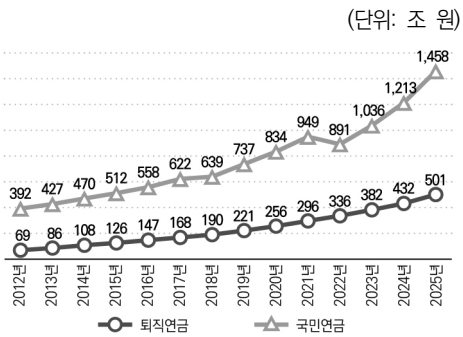
1) 퇴직연금 시장 성장 추이와 전망

퇴직연금은 2005년 제도 도입 이후 〈그림 Ⅱ-3〉에서 보는 바와 같이 그 적립금은 2012년 69조 원에서 2025년 501조 원으로 약 7배 이상 증가하였으며, 동 기간 국민연금 기금도 392조 원에서 1,458조 원으로 크게 확대되었다.

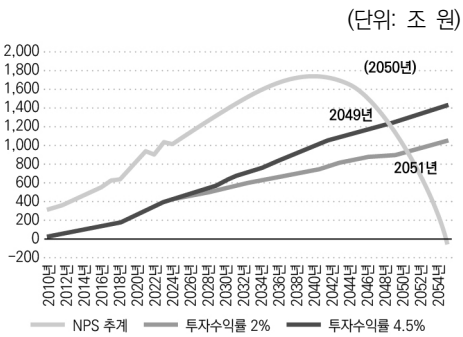
〈그림 Ⅱ-4〉는 국민연금 사업장가입자 증가 추이를 활용하여 퇴직연금 적립금을 장기 추계한 결과이다.[7] 분석 결과, 국민연금기금은 2041년 정점에 도달한 이후 감소하여 2056년에 소진되는 것으로 추정되는 반면, 퇴직연금 적립금은 지속적으로 증가하여 투자수익률을 4.5%로 가정할 경우 약 2051년에 국민연금기금 규모를 상회하는 것으로 추정되었다. 또한 퇴직연금은 수지상등 원칙상 가입자가 있는 한 소진시점은 존재하지 않는다는 점에서 국민연금과 구조적인 차이가 있다. 다만, 이러한 추계는 2025년 국민연금 법개정 이전의 제도와 경제여건을 반영한 결과이다. 최근 국민연금법 개정으로 보험료 13%, 소득대체율 43%로 조정되면서 기금소진 시점은 2056년에서 2064년으로 연장될 것으로 전망된다. 그럼에도 국민연금과 퇴직연금의 장기적인 상대적 성장 추세는 큰 변화가 없을 것으로 판단된다.

이러한 상황에서 향후 정년연장에 따라 근속기간과 부담금 납입기간이 확대될 경우 퇴직연금 적립규모는 더욱 빠르게 증가할 가능성이 있다. 특히 계속고용 확대와 퇴직연금 가입률 제고가 병행된다면 퇴직연금은 국민연금을 보완하는 수준을 넘어 노후소득보장체계의 핵심 축으로 그 역할이 더욱 확대될 것으로 기대된다.

〈그림 Ⅱ-3〉 퇴직·국민연금 기금 추이



〈그림 Ⅱ-4〉 퇴직·국민연금 기금 전망



주: 〈그림 Ⅱ-4〉는 퇴직연금을 국민연금 사업장가입자 증가 추이를 활용하여 장기 추계한 것으로, 투자수익률을 각각 2%(퇴직연금)와 4.5%(국민연금)로 가정한 결과임.

자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), "2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서" 등 자료; 강성호 외(2025)를 참고하여 정리함

7) 세부적 가정 등은 강성호 외(2025)를 참고 바람

정년연장의 적립효과를 보다 구체적으로 파악하기 위해서는 연령대별 가입자 규모를 함께 살펴볼 필요가 있다. 〈표 Ⅱ-4〉에 따르면 2024년 기준 퇴직연금 가입대상 근로자 가운데 50대와 60세 이상은 각각 25.0%와 17.5%를 차지하였으며, 가입률은 각각 53.2%와 37.6%로 나타났다. 이는 정년연장으로 60세 전후 근로자의 고용기간과 퇴직연금 가입기간이 확대될 경우 적립규모도 함께 증가할 가능성이 있음을 시사한다. 특히 현재의 60세 이상 가입대상 근로자는 현행 정년제도 하에서도 계속 근무하고 있는 근로자이므로, 법정 정년이 65세로 연장될 경우 이 연령층의 가입대상자와 적립규모는 더욱 확대될 가능성이 높다.

다만 현재 연령별 적립금과 사용자 부담금 자료가 공표되지 않아 정년연장에 따른 추가 적립효과를 정량적으로 추정하는 데에는 한계가 있다. 정년연장 대상자의 평균소득이 전체 가입자의 평균소득과 유사하다고 단순 가정할 경우, 연간 사용자 부담금과 운용수익에 정년연장으로 증가하는 가입자 비중을 적용하여 추가 적립효과를 개략적으로 추정할 수 있다. 다만 이는 임금조정과 근로시간 단축 등을 반영하지 못한 단순 추정이라는 점에 유의할 필요가 있다.

〈표 Ⅱ-4〉 2024년 연령대별 퇴직연금 가입 현황

(단위: 천 명, %)

구분	가입 대상 근로자(A)		가입 근로자(B)		가입률(B/A)
합계	13,086	(100.0%)	6,972	(100.0%)	53.3
20세 미만	16	(0.1%)	3	(0.0%)	17.8
20대	1,357	(10.4%)	689	(9.9%)	50.8
30대	2,920	(22.3%)	1,771	(25.4%)	60.7
40대	3,233	(24.7%)	1,906	(27.3%)	59.0
50대	3,272	(25.0%)	1,742	(25.0%)	53.2
60세 이상	2,287	(17.5%)	861	(12.3%)	37.6

주: 1) ( )안은 구성비
2) 가입 근로자는 가입대상자 가운데 퇴직연금에 가입한 근로자임
자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), "2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서"

2) 퇴직연금 유형(DB·DC·IRP)의 변화

퇴직연금의 유형별 구조도 지속적으로 변화하고 있다. 〈그림 Ⅱ-5〉와 〈그림 Ⅱ-6〉에 따르면 2025년 기준 퇴직연금 적립금은 총 501.4조 원이며, 이 가운데 DB형은 228.9조 원(45.7%), DC형(기업형 IRP 포함)은 141.6조 원(28.2%), 개인형 IRP는 130.9조 원(26.1%)을 차지하였다. DB형은 여전히 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 그 비중은 지속적으로 감소하는 반면, DC형과 개인형 IRP의 비중은 확대되어 두 유형의 합계가 전체 적립금의 절반을 넘어섰다.

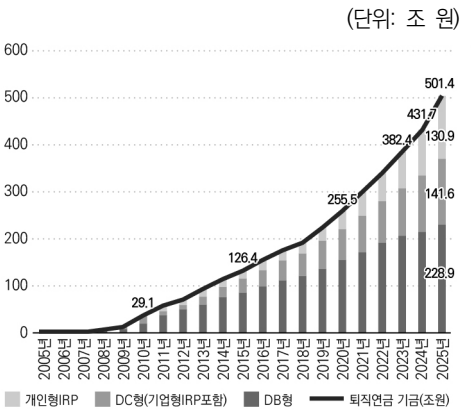
다만 이러한 DB형 비중 감소와 DC형·IRP 확대는 정년연장 이전부터 진행되어 온 추세이므로 이를 정년연장의 결과로 해석하기는 어렵다. 노동이동성 확대, 기업의 비용관리, 가입자의 자산운용 참여 확대 및 금융시장·제도 변화 등 다양한 요인이 복합적으로 작용한 결과로 이해할 필요가 있다. 정년연장은 이러한 기존의 구조변화에 추가적으로 영향을 미칠 수 있는 하나의 요인이다.

정년연장이 퇴직연금 유형에 영향을 미치는 경로는 기업과 근로자의 관점에서 구분하여 살펴볼 수 있다. 기업의 입장에서는 근속기간 연장으로 DB형 퇴직급여의 장래 지급부담과 관련 불확실성이 확대될 경우 사용자의 부담금이 사전에 확정되는 DC형을 선호할 유인이 커질 수 있다. 다만 그 영향은 기업규모, 임금체계, 노사관계 및 인력구조 등에 따라 달라질 수 있다.

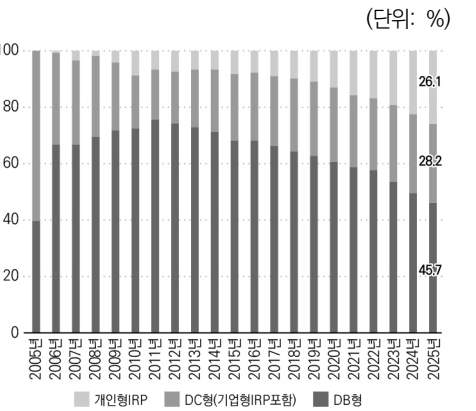
근로자에게는 정년연장 과정에서 이루어지는 임금조정의 여부와 시점이 중요한 영향을 미칠 수 있다. DB형은 퇴직시점의 임금수준이 퇴직급여 산정에 중요한 영향을 미치는 반면, DC형은 각 기간에 발생한 사용자 부담금이 개인계좌에 적립된다. 따라서 정년연장 과정에서 임금피크제가 적용될 경우 DB형과 DC형의 상대적 유불리가 변화하여 일정 시점에 DC형으로 전환하려는 유인이 발생할 수 있다.

따라서 정년연장이 퇴직연금 유형에 미치는 영향은 '정년연장 → DC형 전환'이라는 직접적인 관계라기보다, '정년연장 → 근속기간 및 임금·고용체계 변화 → DB·DC형의 상대적 유불리 변화 → 퇴직연금 유형 선택'이라는 경로로 이해하는 것이 적절하다. 이러한 관계가 실제 사업체 자료에서도 나타나는지는 제3장에서 구체적으로 검토한다.

〈그림 Ⅱ-5〉 퇴직연금 적립금 추이



〈그림 Ⅱ-6〉 DB형과 DC형·IRP 비중 추이



자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), "2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서" 등 자료를 참고하여 정리함

3) 장기 자산운용의 중요성

퇴직연금시장의 지속적인 성장에도 불구하고 장기 운용성과 제고는 여전히 중요한 과제이다. 2025년 전체 퇴직연금 운용수익률은 8.57%로 크게 개선되었으며, 이는 최근 자본시장 호조와 실적배당형 상품의 높은 수익률이 전체 성과를 견인한 결과로 볼 수 있다. 다만 업권별 비교는 최신 공표자료인 2024년 말 기준으로 확인할 수 있다.

〈그림 Ⅱ-7〉에 따르면 전체 운용수익률은 증권업권이 6.33%로 가장 높았으며, 생명보험(4.43%), 은행(4.25%), 손해보험(3.93%)이 뒤를 이었다. 특히 실적배당형 상품의 수익률은 증권업권이 10.73%로 가장 높아 최근 자본시장 활성화의 수혜가 가장 크게 반영된 것으로 나타났다. 반면 원리금보장형 상품의 수익률은 업권 간 차이가 크지 않아 최근 단기 운용성과는 실적배당형 상품이 주도한 것으로 판단된다.

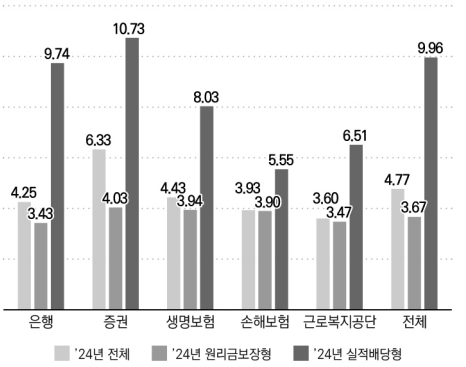
장기수익률에서도 증권업권이 우위를 유지하였다. 〈그림 Ⅱ-8〉에 따르면 최근 5년 수익률은 증권업권이 3.58%로 가장 높았으며, 10년 수익률도 2.75%로 모든 업권 가운데 가장 높은 수준을 기록하였다. 이는 증권업이 단기뿐 아니라 장기 자산운용에서도 상대적으로 높은 경쟁력을 확보하고 있음을 보여준다.

정년연장으로 퇴직연금의 적립기간이 확대될수록 단기 금리보다 장기 복리효과와 안정적인 운용성과의 중요성은 더욱 커질 것으로 예상된다. 이에 따라 향후 퇴직연금사업자의

경쟁은 원리금보장형 상품 중심에서 벗어나 실적배당형 상품 운용, 생애주기형 자산배분 및 장기 자산운용 역량을 중심으로 전개될 가능성이 높다. 이는 보험산업의 경쟁력이 단순한 원리금보장형 상품 공급보다 장기 자산운용 역량과 실적배당형 상품 경쟁력에 의해 결정될 가능성이 높음을 시사한다.

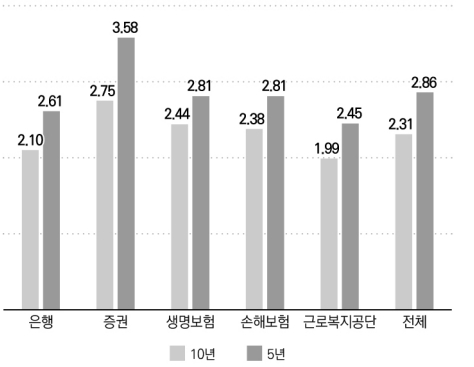
〈그림 Ⅱ-7〉 업권별 퇴직연금 연간수익률 추이

(단위: %)



〈그림 Ⅱ-8〉 업권별 퇴직연금 장기수익률(2024년)

(단위: %)



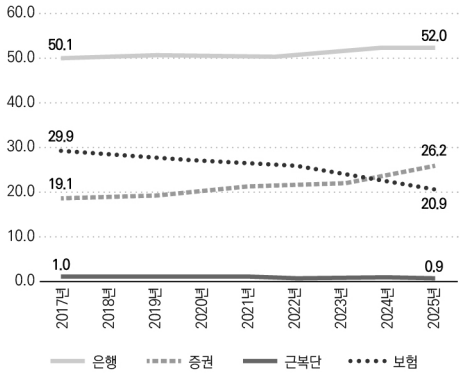
자료: 고용노동부 보도자료(2025. 6. 9.), "2024년 우리나라 퇴직연금 투자 백서"

4) 사업자 간 경쟁구조 변화

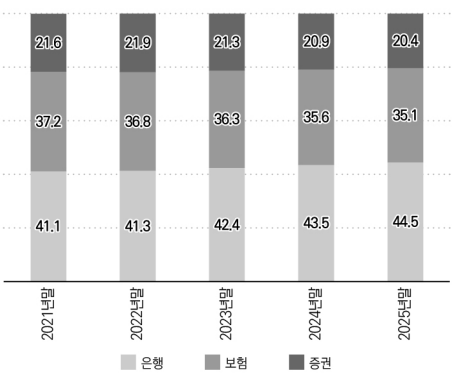
퇴직연금사업자 간 경쟁구조도 점차 변화하고 있다. 〈그림 Ⅱ-9〉에 따르면 전체 퇴직연금 적립금 기준으로 은행은 2025년 52.0%의 시장점유율로 가장 높은 비중을 유지하고 있다. 보험업권의 비중은 2017년 29.9%에서 2025년 20.9%로 지속적으로 감소하였으며, 2024년부터는 증권업권에 시장점유율이 역전된 것으로 나타났다. 이는 실적배당형 상품과 개인형 IRP 시장의 확대에 따라 보험업권의 상대적 시장지위가 점차 약화되고 있음을 보여준다.

반면, DB형 시장에서는 보험업권이 여전히 높은 경쟁력을 유지하고 있다. 〈그림 Ⅱ-10〉에 따르면 2025년 기준 DB형 적립금 비중은 은행업 44.5%, 보험업 35.1%, 증권업 20.4%로 나타났다. 은행업권의 비중은 점진적으로 확대되고 있으나 보험업권도 약 35%의 시장점유율을 유지하며 DB형 시장의 주요 사업자로 자리하고 있다. 이는 보험업권이 장기계약 관리와 원리금보장형 상품 공급에서 여전히 경쟁우위를 보유하고 있음을 시사한다.

〈그림 Ⅱ-9〉 업권별 적립금 비중



〈그림 Ⅱ-10〉 업권별 DB형 비중 추이



자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), “2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서” 등 자료를 참고하여 정리함

향후 정년연장과 함께 DC형 및 개인형 IRP의 비중이 확대될 경우 퇴직연금사업자 간 경쟁은 더욱 심화될 것으로 예상된다. 이에 따라 경쟁의 중심도 단순한 적립금 확보에서 장기 운용성과, 생애주기형 자산배분, 디지털 자산관리 및 연금수령 서비스를 포함한 종합적인 연금관리 역량으로 이동할 가능성이 높다. 이에 따라 보험산업은 DB형과 원리금보장형 상품에서 보유한 강점을 유지하는 한편, 실적배당형 상품과 장기 자산관리 역량을 함께 강화할 필요가 있다.

나. 개인연금시장 구조 변화

정년연장이 개인연금에 미치는 영향은 퇴직연금에 비해 간접적이다. 퇴직연금은 고용관계와 직접 연계되어 있어 근로기간 연장이 가입과 사용자 부담금 납입기간을 직접적으로 확대하지만, 개인연금은 개인의 자발적인 가입과 납입에 기초하므로 정년연장만으로 가입이나 적립액이 자동적으로 증가하는 것은 아니다.

다만 정년연장으로 근로소득이 발생하는 기간이 늘어나면 개인연금에 추가로 납입할 수 있는 기간과 경제적 여력이 확대될 수 있으며, 퇴직시점의 연기는 개인연금의 인출시점을 늦추어 자산운용기간을 확대하는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 개인연금에 대한 정년연장의 영향은 퇴직연금과 같은 가입기간의 제도적 연장보다는 근로소득기간 확대에 따른 추가 저축여력과 자산운용·수령시점의 변화라는 경로를 중심으로 파악하는 것이 적절하다.

1) 개인연금 시장 성장 추이와 전망

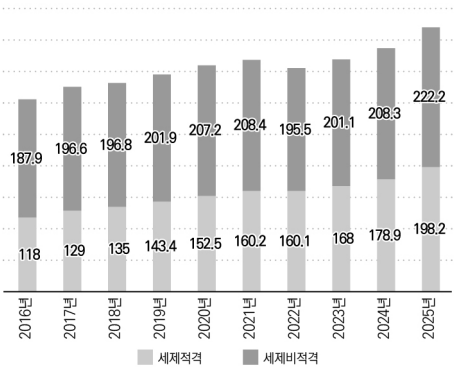
개인연금은 국민연금과 퇴직연금을 보완하는 제3층 노후소득보장수단으로, 기대수명 증가와 노후자산 형성 수요에 힘입어 지속적으로 성장하고 있다. 〈그림 Ⅱ-11〉에 따르면 개인연금 적립금은 2016년 약 306조 원에서 2025년 약 420조 원으로 증가하였으며, 세제비적격 개인연금의 비중이 확대되면서 자발적인 노후준비 수단으로서의 역할도 강화되고 있다.

〈그림 Ⅱ-12〉는 국민연금, 퇴직연금 및 개인연금의 시장 규모를 비교한 것이다. 2025년 기준 국민연금기금은 약 1,458조 원, 퇴직연금은 501조 원, 개인연금은 약 420조 원으로, 퇴직연금과 개인연금을 합한 사적연금 규모는 약 920조 원에 이른다. 이는 노후소득보장 체계에서 사적연금의 중요성이 지속적으로 확대되고 있음을 보여준다.

정년연장으로 근로소득이 발생하는 기간이 늘어나면 개인연금의 추가 납입 여력이 확대되고, 은퇴 이후 장수위험과 소득 부족에 대비하려는 계층을 중심으로 개인연금 수요도 증가할 가능성이 있다. 다만 퇴직연금과 달리 개인연금의 가입과 납입은 자발적 선택에 기초하므로, 그 효과는 소득수준과 노후준비 성향에 따라 차별적으로 나타날 수 있다. 따라서 개인연금은 공적연금과 퇴직연금을 보완하는 선택적 노후준비 수단으로서 역할이 강화될 것으로 전망된다.

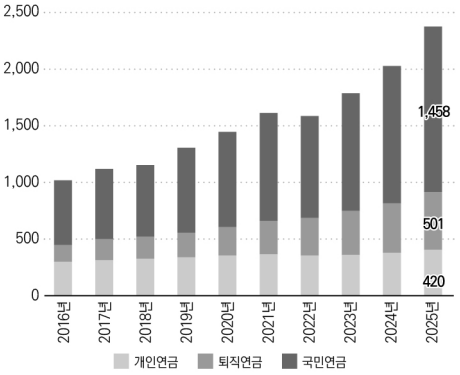
〈그림 Ⅱ-11〉 개인연금 유형별 적립금 추이

(단위: 조 원)



〈그림 Ⅱ-12〉 개인·퇴직·국민연금 기금 추이

(단위: 조 원)



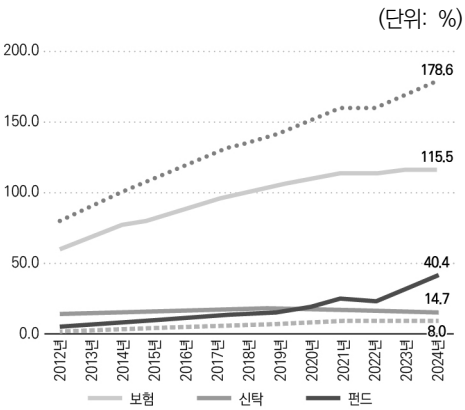
자료: 금융감독원 홈페이지 / 통합연금포털 / 연금 자료실

2) 개인연금 유형(보험·신탁·펀드)의 변화

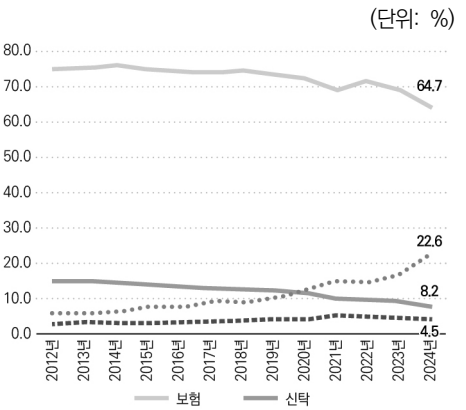
개인연금은 연금저축보험, 연금저축펀드와 연금저축신탁 등으로 구성된다. 보험상품은 안정적인 노후소득과 종신연금 기능을 강점으로 시장을 주도해 왔으나, 최근에는 실적배당형 상품 선호가 높아지면서 펀드 비중이 확대되고 있다.

2024년 기준 연금저축 적립금 비중은 보험 64.7%, 펀드 22.6%, 신탁 8.2%로 나타났다. 보험이 여전히 가장 큰 비중을 차지하지만 점유율은 점진적으로 낮아지고, 펀드는 장기투자 문화 확산과 투자성과 개선에 힘입어 성장하고 있다.

〈그림 Ⅱ-13〉 업권별 연금저축 적립금 추이



〈그림 Ⅱ-14〉 업권별 연금저축 비중 추이



자료: 고용노동부 보도자료(2026. 5. 20.), “2025년 우리나라 퇴직연금 투자 백서” 등 자료를 참고하여 정리함

이러한 변화는 개인연금시장이 안정성 중심에서 안정성과 수익성을 함께 추구하는 구조로 이동하고 있음을 보여준다. 다만 개인연금의 궁극적인 목적은 안정적인 노후소득 확보이므로 단기 수익률뿐 아니라 장기 위험관리, 종신소득 보장 및 인출단계의 안정성도 함께 고려할 필요가 있다. 특히 보험상품은 수익률 경쟁에서는 투자형 상품보다 불리할 수 있으나 종신연금과 장수위험 보장 측면에서는 차별적인 기능을 보유한다는 점은 간과해서는 안 된다.

3) 장기 자산운용의 중요성

개인연금 가입자의 관심은 세제혜택뿐 아니라 장기 자산운용성과와 안정적인 노후소득 확보로 확대되고 있다. 〈표 Ⅱ-5〉에 따르면 2025년 연금저축상품의 연간수익률은 전체 10.6%로 나타났으며, 펀드·ETF의 연간수익률은 29.3%로 보험과 신탁보다 높았다. 다만 보험상품은 공시기준이 다르므로 상품 간 수익률을 직접 비교하는 데에는 유의할 필요가 있다.

〈표 Ⅱ-5〉 연금저축 상품별 수익률

(단위: %)

구분	보험	펀드/ETF			신탁	전체
			펀드	ETF		
연간수익률	0.8	29.3	31.3	27.4	4.0	10.6
누적수익률	0.8	14.3	8.1	19.9	3.3	5.5

주: 1) 통합연금포털에 공시 중인 연금저축상품('01년 이후 판매) 수익률을 적립금 기준으로 가중평균함
2) 연간수익률 산정 시 펀드/ETF 및 신탁은 최근 1년 기준 연평균 수익률을 적용하고 보험은 공시기준이 다르므로 누적수익률을 적용하여 산정함

자료: 금융위원회·금융감독원 보도자료(2026. 6. 19.), "2025년 우리나라 연금저축(PSA) 투자 백서"

실적배당형 상품의 성장은 개인연금시장에서 투자형 상품의 확대를 촉진하고 있으나, 연금저축보험은 안정적인 자산운용과 종신연금 기능을 통해 장수위험을 관리할 수 있다는 점에서 차별성을 갖는다. 따라서 개인연금시장의 경쟁은 단순한 수익률보다 장기 운용성과와 안정적인 연금수령 기능을 함께 제공하는 방향으로 전환될 가능성이 높다.

정년연장으로 근로소득 발생기간과 개인연금의 추가 납입·운용기간이 확대될 경우 장기 자산운용의 중요성은 더욱 커질 수 있다. 또한 은퇴시점이 늦어지면 개인연금의 수령시점도 조정될 수 있으므로, 적립단계의 운용성과뿐 아니라 축적된 자산을 안정적인 노후소득으로 전환하는 수령단계의 중요성도 함께 커질 것으로 예상된다. 이에 따라 보험산업도 장기 자산운용 역량을 강화하는 한편 종신연금과 장수위험 관리기능을 결합한 차별화 전략을 확대할 필요가 있다.

다. 소결

정년연장은 근로기간을 연장함으로써 퇴직연금의 가입·부담금 납입기간과 자산운용기간을 확대하고, 임금·고용체계의 변화를 통해 퇴직급여 수준과 퇴직연금 유형 선택에도 영향을 미칠 수 있다. 또한 근로소득 발생기간과 은퇴시점의 변화는 개인연금의 추가적인 적립과 수령시점에도 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있다.

다만 현재 연금시장에서 나타나고 있는 DB형 비중 감소와 DC형·IRP 확대, 실적배당형 상품의 성장 및 개인연금 수요 변화 등을 모두 정년연장의 효과로 볼 수는 없다. 고령화와 기대수명 증가, 노동이동성 확대, 금융시장 및 연금제도 변화 등이 함께 영향을 미치고 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 고령화와 기대수명 증가를 사적연금시장 변화의 구조적 배경요인으로 보고, 정년연장은 근로기간과 임금·고용조건 및 퇴직시점을 변화시켜 연금시장의 적립·운용·수령구조에 영향을 미치는 정책변수로 구분하여 접근한다.

정년연장이 연금시장에 미치는 주요 경로는 〈표 Ⅱ-6〉과 같이 정리할 수 있다.

〈표 Ⅱ-6〉 정년연장에 따른 연금시장 변화 메커니즘

변화 단계	주요 변화	연금시장 영향
근로기간 연장	가입 및 부담금 납입기간 확대	퇴직연금 적립금 증가
임금·고용체계 변화	DB·DC형의 상대적 유불리 변화	퇴직연금 유형 선택 변화 가능성
자산운용기간 확대	장기투자 및 생애주기형 자산배분 중요성 증가	운용성과의 중요성 증대
근로소득기간 확대	개인연금 추가 납입여력 확대	개인연금 적립·운용기간 확대 가능성
퇴직·연금수령시점 연기	적립기간 증가 및 인출기간 단축	연금수령·은퇴소득관리 중요성 확대
경쟁구조 변화	운용·관리 중심 경쟁 확대	금융기관 간 경쟁 심화

자료: 저자가 작성함

〈표 Ⅱ-6〉은 정년연장의 영향이 단순한 퇴직연금 적립금 증가에 그치지 않고 임금·고용체계 변화에 따른 퇴직연금 유형 선택, 장기 자산운용, 개인연금의 추가 적립 및 연금수령방식, 금융기관의 경쟁구조로 이어질 수 있음을 보여준다. 특히 가입·부담금 납입기간과 자산운용기간의 확대는 근로기간 연장에 따라 비교적 직접적으로 발생하는 반면, DB·DC형

선택이나 개인연금 수요에 미치는 영향은 기업과 근로자의 대응 및 소득·제도적 여건에 따라 달라질 수 있다.

또한 정년연장에 대한 기업의 대응은 임금피크제뿐 아니라 직무·성과 중심의 임금체계 개편, 재고용, 근로시간 조정 등 다양한 형태로 나타날 수 있다. 이러한 대응은 기업규모, 산업, 임금체계, 노조 유무 및 고령근로자 비중 등에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 정년연장과 퇴직연금 구조 변화의 관계를 일률적으로 판단하기는 어렵다.

이에 제3장에서는 자료의 가용성과 연구목적을 고려하여 이러한 다양한 경로 가운데 정년제 변화와 임금피크제 신규 도입 간의 관계를 우선적으로 분석하고, 이어 임금피크제 신규 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 간의 관계를 사업체패널자료를 이용하여 검토한다. 이를 통해 정년연장에 따른 임금체계 변화가 퇴직연금 유형 변화와 어떠한 관련을 갖는지를 살펴보고, 이를 토대로 정년연장이 퇴직연금시장과 보험업권에 미치는 영향을 분석한다.

Ⅲ 정년연장이 퇴직연금에 미치는 영향

1. 연구설계

가. 분석자료

본 분석은 정년연장이 기업의 임금체계와 퇴직연금 유형 선택에 미치는 영향을 살펴보기 위해 한국노동연구원의 사업체패널조사(Workplace Panel Survey; WPS)를 활용하였다.

사업체패널을 활용한 이유는 본 연구에서 살펴보고자 하는 핵심 메커니즘을 구성하는 세 가지 요소를 모두 관측할 수 있기 때문이다. 본 분석의 기본 논리는 '정년연장 → 임금피크제 도입 → 퇴직연금제도 유형 변화"이다. 사업체패널은 이러한 경로를 분석하기에 필요한 변수들을 포함하고 있다. 먼저 정년제 운영 여부와 정년연령에 관한 정보가 존재하므로, 특정 사업체가 정년제도를 운영하고 있는지, 법정 정년 60세 도입 이전에 이미 60세 이상의 정년을 운영하고 있었는지, 또는 법제화 이후 정년을 새롭게 도입하거나 연장했는지를 확인할 수 있다. 둘째, 임금피크제 운영 여부에 관한 정보가 존재하므로, 정년연장 전후로 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체를 식별할 수 있다. 셋째, 퇴직연금제도 유형에 관한 정보가 존재하므로 특정 사업체가 DB형, DC형 중 어떤 유형의 퇴직연금제도를 운영하는지, 그리고 시간이 지남에 따라 퇴직연금의 유형이 DB형에서 DC형으로 전환(퇴직연금 유형 전환)되었는지를 확인할 수 있다. 따라서 사업체패널은 본 분석이 관심을 갖는 제도 변화의 순차적 연결, 즉 정년연장에 따른 임금체계 조정과 퇴직급여제도 조정을 함께 관찰할 수 있는 자료이다.

본 분석에서는 사업체패널의 패널구조를 활용하여 동일 사업체의 제도 변화를 시간에 따라 비교하였다. 앞서 설명한 바와 같이 60세 이상으로 정년이 법제화된 것은 2016년, 2017년에 걸쳐 단계적으로 시행되었기 때문에 2015년을 정년 60세 법제화 이전으로 설정하였다. 다만 법제화 이후에는 조사자료상 정년제 운영 여부나 정년연령에 대한 응답과 관계없이 법 적용 대상 사업체에는 60세 이상 정년 규정이 적용되는 것으로 간주하였다. 이러한 패널 접근법은 단순한 횡단면 비교가 아니라 동일 사업체가 정책 전후에 어떻게

변화했는지를 추적한다는 장점을 갖는다. 다만 사업체패널의 조사 간격이 2년이기 때문에, 정책 시행연도와 정확히 같은 시점의 연속적인 연간 변화를 관측하기는 현실적으로 어렵다. 따라서 본 분석에서는 2015년과 2017년, 2015년과 2019년, 2015년과 2021년 등의 비교를 통해 정책 시행 전후의 변화나 이후의 누적 변화를 파악하였다.

나. 분석방법 및 분석절차

본 연구는 정년 60세 법제화[8]를 외생적인 정책변화로 활용하여 정년연장 혹은 근로기간 연장이 기업의 임금체계와 퇴직연금 유형 선택에 미치는 영향을 분석하였다. 이를 위해 기초통계 분석과 회귀분석을 단계적으로 수행하였다.

우선 정책효과를 파악하기 위해 사업체를 처치집단(Treatment Group)과 통제집단(Control Group)으로 구분하였다. 처치집단은 정년 60세 법제화에 따라 정년제도를 새롭게 도입하거나 정년연령을 60세 이상으로 조정한 사업체로 정의하였다. 구체적 변수처리 방법으로 2015년에는 정년제도가 없었으나 2017년[9]에 정년제를 도입한 사업체와 2015년 정년연령이 60세 미만이었으나 2017년 이후 60세 이상으로 법제화의 적용을 받는 사업체를 포함하였다. 반면 통제집단은 2015년 당시 이미 60세 이상의 정년을 운영하고 있어 법 개정의 직접적인 영향을 받지 않은 사업체로 정의하였다.

〈표 Ⅲ-1〉은 본 연구에서 적용한 처치집단과 통제집단의 구분 기준을 제시한 것이다.

〈표 Ⅲ-1〉 처치집단과 통제집단의 구분

구분	정의
처치집단	2015년에 정년이 없었으나 2017년에 정년제를 도입한 사업체 혹은 2015년에 60세 미만 정년을 운용하였으나 2017년에 60세 정년 법제화의 적용을 받은 사업체
통제집단	2015년 이전에 이미 60세 이상의 정년을 운영하던 사업체

자료: 저자가 작성함

8) 본 연구에서는 정년법제화 이후에도 정년 미도입 또는 60세 미만 정년 사업장이 존재하는 점을 고려하여, 분석상 법정 정년연령을 60세로 설정함

9) 사업체패널조사는 격년으로 실시되어 2016년 자료가 없으므로, 2015년 이후 첫 조사시점인 2017년을 정년법제화 이후 시점으로 설정함. 2016년의 제도 시행 효과도 대부분 2017년 조사에 반영된다는 점에서 집단을 구분하는 데는 문제는 없을 것으로 판단됨

기초통계 분석에서는 먼저 정년 60세 법제화 전후의 정년제 운영 여부, 임금피크제 도입 및 퇴직연금 유형 변화를 비교하였다. 이어 처치집단과 통제집단의 차이를 비교하여 정책효과를 확인하고, 정년 60세 법제화 후 사업체별로 차이가 날 수 있는 실질 정년연장 연수를 활용하여 정년연장 기간별로 임금피크제 도입과 퇴직연금 유형 전환율을 분석하였다.

기초통계 분석의 강건성 검증을 위해 회귀분석을 추가로 수행하였다. 회귀분석에서는 사업체 규모, 산업, 노동조합 유무, 고령근로자 비중 등 사업체 특성을 통제한 상태에서도 정년연장이 임금피크제 도입에 미치는 영향을 분석하였다. 또한 임금피크제 도입이 DB형에서 DC형 퇴직연금으로의 전환에 미치는 영향을 분석함으로써, 정년연장이 퇴직연금 유형 변화에 영향을 미치는 전달경로를 검증하였다.

본 연구의 분석 절차는 앞서 설명한 바와 같이 '정년연장 → 임금피크제 도입 → 퇴직연금 유형 변화'라는 단계적 구조를 따른다. 이에 따라 기초통계 분석을 통해 정책효과를 확인한 후 동 결과를 바탕으로 정년 65세 연장에 따른 퇴직연금시장 및 보험산업의 변화를 시뮬레이션하고, 추가적으로 회귀분석을 통해 기초통계 분석에서 확인한 정책효과의 통계적 유의성을 검증한다.

2. 정년법제화 전후의 기초통계

가. 정년의무화 전후 변화 개관

정년 60세 법제화에 따른 현상을 개괄적으로 살펴보기 위해 법 시행 전후의 정년제 운영 현황, 임금피크제 도입 현황 및 퇴직연금 유형 변화를 비교하였다. 이러한 기초분석을 통해 정년의무화 이후 사업체의 제도 운영 변화를 파악하고, 이후 처치집단·통제집단 간 비교 및 회귀분석의 기초자료로 활용하고자 한다.

〈표 Ⅲ-2〉는 정년 60세 법제화 전후의 정년제도 주요 특성, 임금체계 및 퇴직연금시장 변화를 보여준다. 평균 정년연령은 2013년 58.8세에서 2015년 59.8세, 2017년 61.1세로 상승하였다. 법제화 이전인 2013~2015년에는 1.0세 증가한 반면, 법제화 이후인 2015~2017년에는 1.3세 증가하여 상승 폭이 0.3세 확대되었다.

〈표 Ⅲ-2〉 정년 60세 법제화 전후 주요 제도 변화

구분		2013년	2015년	2017년	변화	
					2013 → 2015	2015 → 2017
평균 정년연령(세)		58.8	59.8	61.1	+1.0	+1.3
정년제 도입 사업장 비율 (%, %p)주)	전체	18.3	18.7	20.3	+0.4	+2.0
	300인 이상	90.4	93.9	90.7	+3.5	-3.2
임금피크제 도입률 (%, %p)	전체	(9.9)	12.1	21.8	+2.2	+9.7
	300인 이상	(23.2)	27.2	58.0	+4.0	+30.8
퇴직연금 DB 가입비중(근로자 기준, %, %p)		59.6	57.0	53.5	-2.6	-3.5
퇴직연금 적립금(조 원)		84.3	126.4	168.4	+42.1	+42.0

주: 정년 60세 의무화는 정년제 도입이 아닌 정년 연령에 대한 규제이므로, 정년제를 운영하지 않는 사업장은 여전히 존재할 수 있음

자료: 고용노동부 보도자료(2016. 12. 22.), "60세 정년제 시행 첫해, 산업현장 변화 나타나"; 남재량(2018); 정진호 외 2인(2020); 고용노동부·금융감독원, 퇴직연금 통계 등 자료를 참조하여 작성함

정년제를 도입한 사업장 비율은 전반적으로 상승하였으며, 300인 이상 사업장은 대부분 정년제를 운영하는 것으로 나타났다. 다만 정년법제화 이후 정년제 도입률은 법제화 이전에 비해 크게 증가하지 않았으며, 300인 이상 사업장에서는 오히려 감소하였다. 이는 정년법제화가 정년제 자체의 도입을 의무화한 것이 아니라, 정년을 정하는 경우 60세 이상으로 하도록 규정하고 있어 정년제를 별도로 둘 유인이 크지 않았기 때문으로 볼 수 있다.

임금피크제는 법제화 이후 특히 300인 이상 사업장에서 크게 확산되었다. 전체 사업장의 도입률은 법제화 이전 2.2%포인트(p) 상승하였으나 이후에는 9.7%p 상승하였고, 300인 이상 사업장은 4.0%p 증가에서 30.8%p 증가하였다. 이는 정년연장에 따른 인건비 부담이 큰 대규모 사업장을 중심으로 임금체계 개편이 본격화되었을 가능성을 보여준다.

퇴직연금시장에서는 DB형 가입비중이 2013년 59.6%에서 2017년 53.5%로 감소하였다. 감소 폭은 법제화 이전 2.6%p 감소에서 이후 3.5%p 감소로 감소율이 확대되어, 정년연장 이후 DB형 비중의 하락 추세가 다소 강화된 것으로 보인다. 반면 퇴직연금 적립금은 법제화 이전과 이후에 각각 42.1조 원과 42.0조 원 증가하여 증가 폭에는 거의 차이가 없었다.

종합하면 정년 60세 법제화 이후 평균 정년연령과 임금피크제 도입은 이전보다 빠르게 확대되고 DB형 가입비중의 감소 폭도 커졌으나, 퇴직연금 적립금 증가세에는 뚜렷한 변화가 나타나지 않았다. 이는 정년연장이 기업의 임금체계와 퇴직연금 운영방식에 영향을 미쳤을 가능성을 시사하지만, 단순한 시점 간 비교만으로 인과관계를 확정하기는 어려우므로 이후 실증분석을 통해 확인하고자 한다.

다만 이러한 공표통계는 조사기관과 조사대상, 집계기준이 서로 달라 정년 60세 법제화의 정책효과를 직접적으로 확인하는 데에는 한계가 있다. 예를 들어 임금피크제 도입률은 전체 사업체를 대상으로 조사된 반면, 퇴직연금 통계는 퇴직연금 가입 근로자를 기준으로 작성되어 상호 직접 비교가 어렵다. 또한 공표통계만으로는 사업체 특성에 따른 제도 도입 여부와 임금체계 변화가 퇴직연금 유형 선택에 미친 영향을 분석하기 어렵다.

이에 본 연구는 이러한 한계를 보완하기 위해 한국노동연구원의 사업체패널조사를 활용하여 동일 사업체의 제도 변화를 추적한다. 구체적으로 2015년을 정책 시행 이전, 2017년을 정책 시행 이후의 기준시점으로 설정하고, 사업체를 처치집단과 통제집단으로 구분하여 정년제 운영, 임금피크제 도입 및 퇴직연금 유형의 변화를 비교·분석한다.

나. 통제집단과 처치집단 비교

본 절에서는 2016년과 2017년에 순차적으로 시행된 정년 60세 법제화 사건을 활용하여, 정책 전후 기업의 임금피크제 도입과 퇴직연금 유형이 어떻게 달라졌는지(퇴직연금 유형 전환) 분석한다. 정년이 강제될 때 기업이 실제로 임금피크제를 도입하는지, 임금피크제 도입이 DB형에서 DC형으로 퇴직연금 유형을 변화시키는지도 동시에 살펴본다.

사업체패널은 격년 단위로 조사되므로, 정년 60세 법제화 직전 시점에 해당하는 2015년 관측치와 법제화가 전면적으로 적용된 이후 시점인 2017년 관측치를 비교할 수 있다. 본 분석에서는 2015년을 정책 시행 이전 상태, 2017년을 정책 시행 이후 상태로 가정하였다. 즉 2015년 관측치는 정년 60세 의무화가 아직 기업의 제도 선택에 반영되기 전의 기준상태를 보여주고, 2017년 관측치는 300인 이상 사업장과 300인 미만 사업체 모두에 정년 60세 의무화가 적용된 이후의 상태를 보여준다고 가정하였다.

이 식별가정은 특히 정책 적용 시점이 사업체 규모별로 달랐다는 점을 고려할 때 중요하다. 300인 이상 사업체에 먼저 규제가 적용되고 300인 미만 사업체에는 1년 뒤 적용되었

기 때문에, 일부 기업은 규제 적용을 늦추기 위해 고용 규모를 조정하거나 300인 미만으로 유지하려는 유인을 가졌을 가능성이 있다. 이러한 규제 우회 가능성은 2016년 단일 시점을 기준으로 대규모 사업체와 소규모 사업체를 비교하는 분석에서는 중요한 내생성 문제를 야기할 수 있다. 그러나 앞서 설명한 바와 같이 사업체패널조사는 격년 조사로 2016년 자료가 없으며, 본 분석은 사업체 규모별 차이보다 정년법제화 전후의 변화에 초점을 두고 있으므로 2015년과 2017년을 비교하는 것이 적절하다고 판단하였다. 또한 2017년에는 사업체 규모와 관계없이 정년 60세 법제화가 적용되었으므로 2017년 이후 시점부터는 단계적 시행에 따른 적용 여부의 차이는 해소된다.

정년연장 제도 변화에 따른 영향을 보다 명확히 파악하기 위해, 기초통계분석에서는 2015년과 2017년 모두 관측된 사업체를 대상으로 균형패널을 구성하였다. 또한 정년제도와 퇴직연금제도의 변화를 기업 단위에서 일관되게 파악하기 위해, 응답 범위가 단독사업장 또는 기업 전체인 사례를 중심으로 표본을 구성하였다. 이 과정을 거쳐 총 1,631개 사업체를 표본으로 활용하였다.

이어서 분석대상이 되는 처치집단과 통제집단은 〈표 Ⅲ-1〉의 개념에 따라 분류하였다. 이 기준에 따르면 전체 1,631개 사업체 중 374개 사업체가 처치집단으로, 1,257개 사업체가 통제집단으로 분류되었다. 이후 두 집단에서 2015년에는 임금피크제를 운영하지 않았으나 2017년에 임금피크제를 운영하게 된 사업체를 임금피크제 신규 도입 사업체로 정의하고, 집단별 신규 도입률을 계산하였다.

〈표 Ⅲ-3〉에서는 2015년에서 2017년의 기간을 고려하여 구성된 처치집단과 통제집단의 특성을 2015년 기준으로 비교하고 있다. 즉, 정년 60세 법제화에 따른 정책효과가 나타나기 이전 시점에서 두 집단의 특성을 비교한 것이다. 처치집단의 평균 정년은 57.0세로 통제집단의 60.5세보다 3.5세 낮아, 정년 60세 법제화에 따라 정년연령을 조정해야 할 가능성이 높은 사업체가 주로 처치집단에 포함되었음을 보여준다. 반면 임금피크제 운영 비율은 처치집단 15%, 통제집단 18%로 3%p의 차이에 그쳤으며, 퇴직연금 운영 비율도 각각 81%와 80%로 거의 동일하였다. 퇴직연금 유형에서도 DB형 비중은 각각 62%와 63%로 1%p 차이에 불과하여 두 집단 간 제도 운영 특성은 전반적으로 유사한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3〉 정년 60세 법제화 이전 처치집단과 통제집단의 특성 비교(2015년 기준)

(단위: %)

변수	전체	처치집단	통제집단	차이(A-B)
평균 정년(세)	59.6	57.0	60.5	-3.50
임금피크제 운영 사업체 비율	0.17	0.15	0.18	-0.03
퇴직연금 운영 사업체 비율	0.80	0.81	0.80	+0.01
DB형	0.63	0.62	0.63	-0.01
DC형	0.17	0.19	0.16	+0.03

주: 1) 처치집단과 통제집단은 2015년에서 2017년의 기간을 고려하여 구분된 것이며, 통계치는 2015년 기준임
2) 사업체패널조사에서 퇴직연금 유형은 DB형, DC형의 두 유형만을 조사함

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

이러한 결과만으로는 정책 시행 이전에 두 집단 간 임금피크제 운영과 퇴직연금 유형에 유의미한 차이가 있었는지를 판단하기 어렵다. 따라서 이후 관측되는 임금피크제 도입 확대와 DB형 비중 변화를 통해 정년 60세 법제화 이후 나타난 제도 변화의 방향성을 살펴보고자 한다.

〈표 Ⅲ-4〉는 정년 60세 법제화에 따라 실질적인 정년제도 조정 압력이 컸던 사업체에서 임금피크제 신규 도입률이 상대적으로 높게 나타났음을 보여준다. 전체 표본에서 2015년과 2017년 사이 임금피크제를 새롭게 도입한 비율은 7.4%였으며, 처치집단의 신규 도입률은 11.8%로 통제집단 6.1%보다 5.7%p 높게 나타났다. 이는 정책 시행 이전인 2015년의 임금피크제 운영률은 처치집단(15.2%)에서 통제집단(18.1%)보다 2.9%p 낮았으나, 정책 시행 이후에는 처치집단의 신규 도입률이 뚜렷하게 증가하였음을 보여준다. 이는 정년 60세 법제화에 따라 정년을 조정해야 했던 사업체에서 인건비 부담을 완화하기 위한 대응수단으로 임금피크제가 적극 도입되었을 가능성을 시사한다.

〈표 Ⅲ-4〉 정년 60세 법제화 전후 처치집단과 통제집단의 임금피크제 운영 및 신규 도입률

(단위: 사업체 수, %)

구분	전체	처치집단(A)	통제집단(B)	차이(A-B)
2015년 임금피크제 운영률	17.60%	15.20%	18.10%	-2.9%p
임금피크제 신규 도입률 (2015년~2017년)	7.40%	11.80%	6.10%	5.7%p
표본 수	1,631	374	1,257	-

주: 정년제 도입 여부에 무관하게 관측되는 모든 기업을 분석대상으로 함

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

다음으로 임금피크제 신규 도입이 퇴직연금 유형 전환과 관련이 있는지를 살펴보았다. 분석대상은 기준연도인 2015년에 DB형 퇴직연금을 운영하고, 비교연도에 DB형 또는 DC형으로 확인되는 사업체로 하였다.

〈표 Ⅲ-5〉에서 보듯이 2015~2017년 임금피크제 신규 도입 사업체(A)의 DB → DC 전환율은 20.99%로 미도입 사업체(B)의 17.41%보다 3.58%p 높았다. 비교기간을 2019년까지 확대하면 신규 도입 사업체의 전환율은 26.76%, 미도입 사업체는 15.94%로 그 차이가 10.82%p로 확대되었다. 이는 임금피크제 신규 도입 사업체에서 DB형에서 DC형으로의 전환이 상대적으로 많이 나타났으며, 비교기간이 길어질수록 그 차이가 확대되었음을 보여준다.

〈표 Ⅲ-5〉 임금피크제 신규 도입 여부별 DB형에서 DC형으로의 전환율

(단위: 사업체 수, %)

구분		전체	임금피크제 신규 도입 집단(A)	임금피크제 미도입집단(B)	차이(A-B)
2015~2017년	DB형 → DC형 전환율	17.77%	20.99%	17.41%	3.58%p
	표본 수	1,001	81	920	-
2015~2019년	DB형 → DC형 전환율	17.39%	26.76%	15.94%	10.82%p
	표본 수	1,058	142	916	-

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

한편 임금피크제 미도입 집단에서도 DB → DC 전환이 상당한 비율로 나타났다. 이는 임금피크제 도입과 퇴직연금 유형 전환 간 시차가 존재할 가능성과 함께, 임금피크제 도입 여부와 관계없이 진행되어 온 DB형에서 DC형으로의 전반적인 전환 추세가 반영된 결과로 볼 수 있다. 특히 2019년까지 비교기간을 확대할 경우 두 집단 간 전환율 격차가 확대된다는 점은 이러한 시차 가능성을 함께 고려할 필요가 있음을 시사한다.

3. 정년법제화에 따른 회귀분석 결과

가. 정년연장이 임금피크제 도입에 미치는 영향

앞 절에서는 기술통계를 활용하여 정년연장 여부에 따른 임금피크제 신규 도입 비율을 단순비교하였다. 그 결과 정년을 도입하거나 연장한 사업체에서 임금피크제의 신규 도입 비

율이 상대적으로 높게 나타나 두 제도 사이에 양의 상관관계가 존재할 가능성을 확인하였다. 그러나 이러한 단순 비율 비교만으로는 관찰된 차이가 통계적으로 유의한 것인지, 또는 사업체 규모나 노동조합 유무 등 다른 특성에서 비롯된 것인지를 판단하기 어렵다. 이에 본 절에서는 임금피크제 신규 도입 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하여 정년연장과 임금피크제 도입 간 관계의 통계적 유의성을 검증하고, 관련 사업체 특성을 통제한 이후에도 이러한 관계가 유지되는지를 통계분석적 관점에서 엄밀히 분석한다.

분석에 활용한 변수는 〈표 Ⅲ-6〉과 같이 정의하였다. 종속변수는 2015년에는 임금피크제를 운영하지 않았으나 2017년에 새롭게 도입한 경우를 1로 하는 임금피크제 신규 도입 여부이다. 설명변수는 정년연장 처치집단 여부와 실질 정년연장 연수를 각각 사용하였으며, 사업체 규모, 노동조합 유무, 퇴직연금 도입 여부 및 업력을 통제변수로 포함하였다. 사업체 규모와 업력은 로그값을 사용하였고, 노동조합 유무와 퇴직연금 도입 여부는 더미변수로 구성하였다.

〈표 Ⅲ-6〉 정년연장과 임금피크제 도입 분석의 변수 정의

구분	변수	정의
종속변수	임금피크제 운영 여부	해당 조사연도에 임금피크제를 운영하면 1, 아니면 0
	임금피크제 신규 도입(전환모형)	기준연도에는 미도입, 비교연도에는 도입한 경우 1
설명변수	정년연장 처치집단	법제화 이전 정년이 없거나 60세 미만인 사업체
	실질 정년연장 연수	max(60-정책 이전 정년연령, 0)
통제변수	사업체 규모	연 평균 근로자 수(분석 시 로그치환)
	노조 유무	노동조합이 있으면 1(더미변수)
	퇴직연금 도입 여부	퇴직연금제도를 운영하면 1(더미변수)
	업력	조사연도에서 설립연도를 차감(분석 시 로그치환)

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

〈표 Ⅲ-7〉은 정년연장이 기업의 임금피크제 신규 도입에 미치는 영향을 로지스틱 회귀모형으로 분석한 결과이다. 종속변수는 2015년부터 2017년 사이 임금피크제를 새롭게 도입했는지를 나타내는 이항변수이다. 모형 A1과 모형 A2는 정년연장 처치집단 여부를 주요 설명변수로 사용하였고, 모형 A3과 모형 A4는 실제 정년이 몇 년 연장되었는지를 설명변수로 사용하였다.

이에 계수의 의미를 보다 직관적으로 해석하기 위해 오즈비로 환산하였다. 오즈는 미도입 확률 대비 도입 확률의 비율이며, 오즈비는 두 집단 간 오즈의 상대비율을 의미한다. 오즈비가 1을 상회하면 처치집단의 임금피크제 신규 도입 오즈가 통제집단보다 높다는 의미로, 임금피크제가 신규 도입될 가능성이 상대적으로 높은 방향으로 나타나는 것으로 해석할 수 있다.[10] 여기서는 두 집단 간 신규 도입 가능성에 차이가 있는지를 살펴보는 데 초점을 두므로, 예측확률과 평균한계효과(AME)는 별도로 산출하지 않았다.

이러한 관점에서 분석 결과를 살펴보면, 정년연장 처치집단 여부는 임금피크제 신규 도입과 통계적으로 유의한 양의 관계를 보였다. 통제변수를 포함하지 않은 모형에서 정년연장 처치집단의 계수는 0.714로 1% 수준에서 유의하였다. 이를 오즈비로 환산하면 약 2.04로, 정년연장 처치집단에 속한 사업체의 임금피크제 신규 도입 오즈가 통제집단보다 약 2배 높은 것으로 해석할 수 있다. 평균근로자 수, 노동조합 유무, 퇴직연금 도입 여부, 임금수준을 통제한 모형 A2에서도 계수는 0.726으로 나타났으며, 여전히 1% 수준에서 유의하였다. 오즈비는 약 2.07로, 통제변수를 고려한 이후에도 정년연장 처치집단의 임금피크제 도입 오즈가 통제집단보다 약 107% 높은 것으로 나타났다.

실제 정년연장 연수를 이용한 분석에서도 유사한 결과가 확인되었다. 통제변수를 포함하지 않은 모형 A3에서 실질 정년연장 연수의 계수는 0.296으로 1% 수준에서 유의하였다. 오즈비로 환산하면 약 1.34이므로, 정년이 1년 연장될 때 임금피크제를 신규 도입할 오즈가 약 34% 증가하는 것으로 해석된다. 통제변수를 포함한 모형 A4에서는 계수가 0.321로 소폭 증가하였고, 이 역시 1% 수준에서 유의하였다. 이에 해당하는 오즈비는 약 1.38로, 다른 조건이 동일할 때 정년이 1년 연장될수록 임금피크제 신규 도입 오즈가 약 38% 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 정년연장의 발생 여부뿐 아니라 연장 정도가 클수록 임금피크제 도입 가능성도 높아지는 경향이 관찰된다.

10) 사건의 발생확률을 p라 할 때, 오즈(Odds)는 사건이 발생하지 않을 확률 대비 발생할 확률의 비율로 $Odds = p/(1-p)$로 정의됨. 두 집단의 오즈를 비교하는 오즈비(Odds Ratio; OR)는 $OR = Odds_1 / Odds_0$이며, 로짓모형에서는 회귀계수 β를 지수변환한 $OR = e^{\beta}$로 산출됨

〈표 Ⅲ-7〉 정년연장이 임금피크제 도입에 미치는 영향

구분	모형 A1	모형 A2	모형 A3	모형 A4
정년연장 처치집단	0.714*** (0.199)	0.726*** (0.200)	-	-
실질 정년연장 연수	-	-	0.296*** (0.078)	0.321*** (0.082)
log 평균근로자 수	-	0.104 (0.072)	-	0.206 (0.163)
노조 유무	-	-0.059 (0.231)	-	0.134 (0.478)
퇴직연금 도입 여부	-	0.083 (0.247)	-	0.121 (0.543)
log 업력	-	0.187 (0.143)	-	0.258 (0.318)
사업체 수	1,631	1,631	305	305

주: 1) * p 〈 0.10, ** p 〈 0.05, *** p 〈 0.01
2) ( )안은 표준오차임
3) 종속변수는 임금피크제 도입 여부 변수(모형 A1, A2), 임금피크제 신규 도입 변수(모형 A3, A4)임
4) 모형 A3, A4는 2015년과 2017년 모두 정년연령을 관측할 수 있는 사업체만을 대상으로 추정함
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

반면 평균근로자 수, 노동조합 유무, 퇴직연금 도입의 계수는 모든 모형에서 통계적으로 유의하지 않았다.

종합하면 정년연장 대상이 된 사업체일수록, 그리고 실제 정년연장 폭이 클수록 임금피크제를 새롭게 도입하는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 이는 정년연장으로 예상되는 인건비 부담과 고령 근로자의 고용기간 증가에 대응하기 위해 기업이 임금체계를 조정했을 가능성과 부합한다.

나. 임금피크제 신규 도입과 퇴직연금제 형태 전환

앞선 기술통계 분석에서는 2015년 당시 DB형 퇴직연금제도를 운용하던 사업체 가운데 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체에서 DC형으로 전환한 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 그러나 이러한 단순 비율의 차이만으로는 임금피크제 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 사이에 통계적으로 유의한 관계가 존재하는지를 판단하기 어렵다. 이에 임금피크

제 신규 도입 여부를 주요 설명변수로 하고, DB형에서 DC형으로의 전환 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

〈그림 Ⅲ-1〉에서 보듯 임금피크제의 신규 도입 이후 퇴직연금 유형 전환은 약 4년의 시간을 두고 2019년부터 본격적으로 나타난다. 이를 감안하여 이 절에서의 분석에서는 2015년과 2019년 사이 임금피크제의 신규 도입과 DB → DC 전환 간의 관계에 상관성이 있는지를 회귀분석을 통해 추정하였다.

분석에 활용한 변수는 〈표 Ⅲ-8〉과 같이 정의하였다. 앞선 모형이 임금피크제 신규 도입 여부를 종속변수로 하여 정년연장의 영향을 분석한 것과 달리, 본 모형에서는 DB형에서 DC형으로의 전환 여부를 종속변수로 설정하고 임금피크제 신규 도입 여부를 주요 설명변수로 사용하였다. 또한 사업체 패널에서는 임금피크제의 유형을 ① 정년보장형(기존 정년을 보장하되 정년 이전 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감), ② 정년연장형(기존 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감), ③ 고용연장형(정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 계약직 등으로 고용하여 임금을 동결하거나 삭감)으로 분류하고 있다. 본 연구에서 가정하는 정년연장의 파급경로에 부합하는 임금피크제는 정년연장형 임금피크제이나, 도입된 임금피크제 유형별로 퇴직연금 유형 전환을 파악하기 위해 세 가지 유형을 모두 더미변수화하여 설명변수로 포함하였다. 사업체 규모, 노동조합 유무 및 업력을 통제변수로 포함하였으며, 사업체 규모와 업력은 로그값을 사용하고 노동조합 유무는 더미변수로 처리하였다.

〈표 Ⅲ-8〉 임금피크제 도입에 따른 전환율 분석의 변수 정의

구분	변수	정의
종속변수	DB → DC 전환 여부	기준연도 DB형 사업체가 비교연도에 DC형으로 전환된 경우 1
설명변수	임금피크제 신규 도입	임금피크제의 유형과 무관하게 기준연도에 임금피크제를 운영하지 않았으나 비교연도에 새로이 도입한 경우 1
	정년보장형 임금피크제 신규 도입	기준연도에는 미도입, 비교연도에는 도입한 경우 1 ① 정년보장형: 기존 정년을 보장하되 정년 이전 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감 ② 정년연장형: 기존 정년을 연장하는 조건으로 일정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감 ③ 고용연장형: 정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 계약직 등으로 고용하여 임금을 동결하거나 삭감
	정년연장형 임금피크제 신규 도입	
	고용연장형 임금피크제 신규 도입	

〈표 Ⅲ-8〉 계속

구분	변수	정의
통제변수	사업체 규모	연평균 근로자 수(분석 시 로그치환)
	노조 유무	노동조합이 있으면 1(더미변수)
	업력	조사연도에서 설립연도를 차감(분석 시 로그치환)

주: 기준연도는 2015년, 비교연도는 2019년으로 설정함
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 작성함

이러한 변수 설정에 따라 〈표 Ⅲ-9〉의 모형 B1과 B2에서는 도입된 임금피크제의 유형을 구분하지 않고, 임금피크제 신규 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 간의 관계를 분석하였다. 모형 B1은 임금피크제 신규 도입 여부만을 설명변수로 포함하였으며, 모형 B2는 여기에 사업체 규모, 노동조합 유무 및 업력을 통제변수로 추가하였다. 이는 임금피크제를 정년보장형, 정년연장형 및 고용연장형으로 구분하여 유형별 신규 도입의 관계를 각각 추정한 모형 B3 및 B4와 구별된다. 분석 대상은 2015년에 DB형 퇴직연금제도를 운용하였으며 2015년과 2019년에 모두 관측된 1,058개 사업체이다.

분석 결과 통제변수를 포함하지 않은 모형 B1에서 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.656으로, DB형에서 DC형으로의 전환과 통계적으로 유의한 양(+)의 관계를 보였다. 이를 오즈비로 환산하면 약 1.93으로, 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DB형에서 DC형으로의 전환 오즈는 미도입 사업체보다 약 93% 높은 것으로 나타났다. 사업체 특성을 통제한 모형 B2에서도 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.736으로 1% 수준에서 유의하였으며, 이에 해당하는 오즈비는 약 2.09이다. 즉, 사업체 규모, 노동조합 유무 및 업력을 통제한 이후에도 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DC형 전환 오즈는 미도입 사업체보다 약 109% 높은 것으로 나타났다. 한편 사업체 규모와 노동조합 유무의 계수는 각각 −0.159와 −0.390으로 음(-)의 값을 보였으며 통계적으로 유의하였으나, 업력의 계수는 −0.059로 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 임금피크제의 유형을 구분하지 않은 경우에도 임금피크제 신규 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 사이에 유의한 양의 관계가 있으며, 이러한 관계가 사업체의 주요 특성을 통제한 이후에도 유지됨을 보여준다.

모형 B3에서는 임금피크제 신규 도입과 DB → DC 전환 간의 관계만을 추정하였으며, 모형 B4에서는 사업체 규모, 노동조합 유무 및 업력을 통제하였다. 분석 대상은 2015년에 DB형 퇴직연금제도를 운용하고 있었으며 2015년과 2019년에 모두 관측된 860개 사업체이다.

분석 결과, 통제변수를 포함하지 않은 모형 B3에서 임금피크제 유형별 신규 도입과 DB형에서 DC형으로의 전환 사이에는 상이한 관계가 나타났다. 먼저 정년보장형 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.230으로 양(+)의 값을 보였으나 통계적으로 유의하지 않았다. 이를 오즈비로 환산하면 약 1.26으로, 정년보장형 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DB형에서 DC형으로의 전환 오즈가 미도입 사업체보다 약 26% 높은 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의한 차이로 보기는 어렵다.

반면 정년연장형 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.767로 나타났으며 통계적으로 유의한 양(+)의 관계를 보였다. 오즈비로 환산하면 약 2.15로, 정년연장형 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DB형에서 DC형으로의 전환 오즈가 그렇지 않은 사업체보다 약 115% 높은 수준으로 나타났다. 고용연장형 임금피크제의 경우에도 계수가 0.854로 양(+)의 값을 보였으며 통계적으로 유의하였다. 이에 해당하는 오즈비는 약 2.35로, 고용연장형 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DC형 전환 오즈가 그렇지 않은 사업체보다 약 135% 높은 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 임금피크제 도입 여부를 일률적으로 살펴보기보다 그 유형을 구분할 경우, 정년 또는 고용기간의 실질적인 연장을 수반하는 임금피크제 도입과 DC형 전환 사이에서 보다 뚜렷한 양의 관계가 나타남을 보여준다.

〈표 Ⅲ-9〉 임금피크제 도입과 DB → DC 전환

구분	모형 B1	모형 B2	모형 B3	모형 B4
임금피크제 신규 도입	0.656*** (0.210)	0.736*** (0.214)	0.230 (0.307)	0.426 (0.317)
정년보장형 임금피크제 신규 도입	–	–	0.230 (0.307)	0.426 (0.317)
정년연장형 임금피크제 신규 도입	–	–	0.767** (0.377)	0.838** (0.384)
고용연장형 임금피크제 신규 도입	–	–	0.854** (0.367)	1.001*** (0.377)
log 평균근로자 수	–	−0.159** (0.067)	–	−0.129* (0.076)
노조 유무	–	−0.390* (0.219)	–	−0.602** (0.257)
log 업력	–	−0.059 (0.120)	–	0.032 (0.130)

〈표 Ⅲ-9〉 계속

구분	모형 B1	모형 B2	모형 B3	모형 B4
사업체 수	1,058	1,058	860	860

주: 1) * p 〈 0.10, ** p 〈 0.05, *** p 〈 0.01
2) ( )안은 표준오차임
3) 종속변수는 DB → DC 전환 여부 변수임
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

사업체의 평균근로자 수, 노동조합 유무 및 업력을 통제한 모형 B4에서도 이러한 결과는 대체로 유지되었다. 정년보장형 임금피크제 신규 도입의 계수는 0.426으로 양(+)의 값을 보였으나 여전히 통계적으로 유의하지 않았다. 반면 정년연장형 임금피크제의 계수는 0.838로 통계적으로 유의한 양의 값을 유지하였다. 이를 오즈비로 환산하면 약 2.31로, 다른 조건이 동일할 때 정년연장형 임금피크제를 새롭게 도입한 사업체의 DC형 전환 오즈가 그렇지 않은 사업체보다 약 131% 높은 것으로 해석할 수 있다. 고용연장형 임금피크제의 계수는 1.001로 더욱 크게 나타났으며 통계적으로도 유의하였다. 오즈비는 약 2.72로, 다른 조건이 동일할 때 고용연장형 임금피크제를 신규 도입한 사업체의 DC형 전환 오즈가 그렇지 않은 사업체보다 약 172% 높은 수준으로 나타났다. 통제변수를 추가한 이후에도 정년연장형과 고용연장형 임금피크제의 계수가 양의 값을 유지하고 통계적 유의성도 지속된다는 점에서, 이들 유형의 임금피크제 도입과 DC형 전환 사이의 양의 관계는 비교적 일관되게 관찰된다.

통제변수 가운데 로그 근로자 수의 계수 값은 통계적으로 유의한 -0.129로 나타났다. 이는 다른 조건이 동일할 때 사업체 규모가 클수록 DB형에서 DC형으로 전환할 가능성이 상대적으로 낮게 나타남을 의미한다. 노동조합 유무 변수의 계수 역시 통계적으로 유의한 -0.602로 음(-)의 관계를 보였다. 이를 오즈비로 환산하면 약 0.55로, 다른 조건이 동일할 때 노동조합이 있는 사업체의 DC형 전환 오즈가 노동조합이 없는 사업체보다 약 45% 낮은 수준으로 해석된다. 이는 퇴직연금제도의 변경이 근로조건과 직접적으로 연관되는 만큼 노동조합의 존재 및 노사협의 과정이 퇴직연금 유형 전환에 영향을 미쳤을 가능성을 시사한다. 반면 로그 업력의 계수 값은 0.032로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않아 사업체의 업력과 DC형 전환 사이의 뚜렷한 관계는 확인되지 않았다.

모형 B2와 B4에서 통제변수를 추가한 결과를 고려하면, DB형에서 DC형으로의 전환은 임금피크제 도입뿐만 아니라 사업체 규모, 근로자의 연령구조, 노사관계 등 다양한 사업체

특성의 영향을 함께 받을 가능성이 있다. 또한 퇴직연금의 재정상태와 기업의 인사·재무 전략 등 모형에 포함되지 않은 요인도 영향을 미칠 수 있으므로, 임금피크제 도입의 효과를 해석할 때에는 이러한 점을 고려할 필요가 있다.

종합하면, 임금피크제의 유형에 따라 DB형에서 DC형으로의 전환과의 관계에 뚜렷한 차이가 나타났다. 정년보장형 임금피크제의 신규 도입은 DC형 전환과 통계적으로 유의한 관계가 확인되지 않은 반면, 정년연장형 및 고용연장형 임금피크제의 신규 도입은 DC형 전환과 유의한 양(+)의 관계를 보였다. 특히 사업체 특성을 통제한 이후에도 이러한 결과가 유지된다는 점은 단순히 임금을 조정하는 정년보장형보다, 정년 또는 고용기간의 실질적인 연장을 수반하는 임금피크제 도입 과정에서 퇴직연금제도의 변경이 함께 이루어지는 경향이 상대적으로 강했음을 시사한다.

그러나 이러한 해석의 가능성에도 불구하고, 사업체패널조사를 활용한 회귀분석의 계수는 모형 설정에 따라 달라질 수 있어, 앞서 설명한 바와 같이 정년연장에 따른 효과의 방향성과 그 타당성을 검증하는 데 의미를 둔다. 이에 다음 절에서는 앞서 기초통계분석에서 확인한 주요 변수를 중심으로 인구·경제·제도적 요인을 추가로 반영한 시뮬레이션을 통해 60세 이후 정년연장의 효과를 분석한다.

4. 정년연장 분석가정과 추정효과

앞 절의 처치집단과 통제집단 비교는 정년 60세 법제화라는 명확한 제도 변화를 활용한다는 장점이 있지만, 본 분석의 궁극적 관심인 정년 65세 연장 효과를 예측하기에는 두 가지 한계를 갖는다.

첫 번째 한계는 외적 정합성 또는 외적 타당성의 문제이다. 본 연구가 궁극적으로 알고자 하는 것은 향후 정년이 60세에서 65세로 연장될 때 기업의 임금피크제 도입률과 퇴직연금 유형 전환율이 어떻게 달라질 것인가이다. 그러나 앞 절에서 활용한 자연실험은 “60세 정년 법제화”이다. 2016~2017년의 정책은 정년제도가 없거나 정년이 60세 미만이던 사업체에 대해 정년을 최소 60세로 맞추도록 강제한 제도 변화였다. 반면 향후 논의되는 정책은 이미 60세 정년이 제도화된 상황에서 정년을 65세로 추가 연장하는 정책이다. 전자는 법정 최저정년의 도입 또는 정착에 가깝고, 후자는 기존 법정 정년에서 최고 5년의 추가 고용기간을 부과하는 제도 변화에 가깝다. 따라서 60세 정년 법제화의 평균적인 효과를 그대로 60세에서 65세로의 정년연장 효과로 해석하기는 어렵다.

이 한계를 보완하기 위해 본 분석은 사업체패널 자료 안에 존재하는 기업 간 실질 정년연장 효과의 이질성을 활용하였다. 정년 60세 법제화 이전에도 일부 사업체는 회사 내부 규약에 따라 이미 정년제도를 운영하고 있었고, 정년연령은 사업체마다 달랐다. 예를 들어 어떤 사업체는 2015년 기준 정년이 59세였고, 다른 사업체는 58세, 57세 또는 그보다 낮은 정년을 운영했을 수 있다. 정년 60세 법제화가 시행되면 이들 사업체는 모두 법정 정년 60세를 충족해야 하지만, 실제로 경험하는 정년연장 폭은 서로 다르다. 59세 정년 사업체는 1년의 실질 정년연장 효과를 경험한 것으로 볼 수 있고, 58세 정년 사업체는 2년, 57세 정년 사업체는 3년의 실질 정년연장 효과를 경험한 것으로 볼 수 있다.

이처럼 동일한 법제화라도 사업체별로 실질적인 정책 노출 강도는 다르다. 본 분석에서는 이 점을 활용하여 각 사업체가 정년 60세 법제화로 인해 몇 년의 실질 정년연장 효과를 경험했는지를 계산하고, 정년연장 연수별로 임금피크제 신규 도입률과 퇴직연금 유형 전환율을 비교하였다. 이 접근은 단순히 정책 적용 여부를 기준으로 처치집단과 통제집단을 구분하는 것이 아니라, 정책이 각 사업체에 부과한 실질적인 조정 강도를 측정한다는 점에서 향후 정년 65세 연장 시나리오와 더 직접적으로 연결된다. 특히 정년 65세 연장은 현행 60세 정년에서 5년 연장되는 것으로 이해할 수 있으므로, 과거 자료에서 실질 정년연장 폭이 컸던 사업체들이 임금피크제 도입과 퇴직연금 유형 전환 측면에서 어떻게 반응했는지를 살펴보는 것은 향후 정년연장에 따른 정책효과를 가늠하는 데 중요한 참고 근거가 된다.

두 번째 한계는 앞 절의 분석이 주로 2015년과 2017년 혹은 일정 시점까지라는 단기 전후 비교에 머물러 있다는 점이다. 정년연장에 따른 기업의 대응은 정책 시행 직후에 한꺼번에 나타나지 않을 수 있다. 임금피크제 도입은 취업규칙 변경, 노사협의, 근로자 수용성 확보, 임금체계 개편 등을 필요로 하기 때문에 시간이 걸릴 수 있다. 퇴직연금 유형 전환 역시 기존 제도의 운용상태, 근로자 대표와의 협의, 금융기관과의 계약, 기업의 재무전략 등에 따라 점진적으로 나타날 수 있다. 따라서 2015년과 2017년의 비교만으로는 정년연장에 따른 장기적인 임금피크제 도입률과 퇴직연금 유형 전환율을 충분히 파악하기 어렵다.

이를 보완하기 위해 본 분석에서는 2015년을 정책효과가 반영되지 않은 초기 상태로 고정한 뒤, 2017년뿐 아니라 2019년, 2021년, 2023년까지의 변화를 함께 살펴보았다. 구체적으로 2015년과 2017년을 비교한 분석은 정책 시행 직후의 단기 효과를 보여주고, 2015년과 2019년의 비교는 정책 시행 이후 일정 시간이 지난 중기 효과를, 2015년과 2021년 및 2023년의 비교는 보다 장기적인 제도 조정 효과를 보여주는 것으로 해석하였다.

가. 분석가정 및 변수설정

1) 정년연장 효과별 임금피크제 신규 도입률

여기서 실질 정년연장 효과(또는 정책노출강도)는 2015년 기준 사업체의 정년연령과 법정 정년 60세 간의 차이로 산정하였다. 예를 들어 정년법제화 이전 시점에 평균 정년이 55세인 사업장은 정년을 5년 연장해야 하므로 정책노출강도는 5년이며, 평균 정년이 60세인 사업장은 정책노출강도는 0년이다. 이를 고려하여 향후 법정 정년이 60세에서 65세까지 단계적으로 확대될 가능성을 고려하여 정년연장 효과는 최대 5년까지 구분하였으며, 분석대상은 정년제를 도입한 기업을 분석대상으로 하였다.

실질 정년연장 효과별 임금피크제 신규 도입률 분석에서는 2015년 기준 정년연령을 이용하여 각 사업체가 정년 60세 법제화로 인해 경험한 실질 정년연장 연수를 계산하였다. 이후 사업체를 정년연장 연수별로 구분하고, 각 그룹에서 임금피크제를 새롭게 도입한 비율을 계산하였다. 임금피크제 신규 도입은 2015년에는 임금피크제를 운영하지 않았으나 이후 비교연도에 임금피크제를 운영하게 된 경우로 정의하였다. 예를 들어 2015년과 2019년 비교에서는 2015년에 임금피크제를 운영하지 않았던 사업체가 2019년에 임금피크제를 운영하는 경우를 신규 도입으로 보았다.

〈표 Ⅲ-10〉은 2015년에 임금피크제를 도입하지 않았던 사업체가 이후 각 조사연도까지 새로 임금피크제를 도입한 비율을 실질 정년연장 효과의 크기별로 보여준다. 전체 평균을 보면 신규 도입률은 2015~2017년 10.35%에서 2015~2019년 16.15%, 2015~2021년 20.29%, 2015~2023년 20.74%로 증가했다. 즉 시간이 지날수록 임금피크제 도입이 확대되었지만, 2021년 이후에는 증가 폭이 크지 않아 어느 정도 정체되는 모습을 보인다. 이는 제도 변화 이후 효과는 초기에 집중되고, 이후 시차를 두고 나머지 사업장들의 참여가 따른다는 것을 보여준다.

〈표 Ⅲ-10〉 실질 정년연장 효과별 임금피크제 신규 도입률

(단위: %)

기간	실질 정년연장 효과						평균
	0년	1년	2년	3년	4년	5년	
2015~2017	9.34	11.76	10.75	24.14	14.29	12.28	10.35

〈표 Ⅲ-10〉 계속

기간	실질 정년연장 효과						평균
	0년	1년	2년	3년	4년	5년	
2015~2019	15.01	18.75	15.00	34.38	20.00	18.55	16.15
2015~2021	19.63	0.00	21.74	39.29	7.69	22.33	20.29
2015~2023	20.40	11.11	22.89	46.43	7.69	17.48	20.74

주: 1) 2015년에 정년제를 시행하고 있던 기업을 대상으로 2년 단위로 기간을 확장하면서 분석함
2) 실질 정년연장 효과는 2015년 기준 정년연령과 법정 정년 60세 간의 연령 차이로 산정함
3) 정년제를 도입한 기업을 분석대상으로 함
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

정년연장 효과별로는 대체로 정년기간을 많이 늘인 집단에서 도입률이 높게 나타난다. 특히 정년연장 효과가 3년인 사업체의 신규 도입률은 모든 기간에서 가장 높으며, 2015-2023년에는 46.43%에 이른다. 반면 0년 또는 1년 집단의 도입률은 상대적으로 낮은 편이다. 이는 법정 정년 60세 적용으로 실제 정년을 더 많이 연장해야 했던 사업체일수록, 그에 따른 인건비 부담을 조정하기 위해 임금피크제를 도입했을 가능성이 크다는 점을 시사한다.

2) 임금 피크제 신규 도입에 따른 DB → DC 전환율

다음으로는 정년연장에 따른 임금피크제 도입이 퇴직연금 유형의 변화(DB형 → DC형)와 함께 나타나는지를 살펴보았다. 여기 DB → DC 전환율 분석에서는 2015년에 DB형 퇴직연금을 운영하던 사업체를 대상으로 이후 비교연도(2017, 2019, 2021년)에 DC형으로 변경된 경우를 DB → DC 전환으로 정의하였다. 이는 임금피크제 도입 이후 퇴직연금 유형의 변화(DB형 → DC형) 현상이 일정 기간까지 지속적으로 나타날 수 있는 것까지 반영하고 있다는 점이 특징이다. 반대로 비교연도에도 DB형을 유지한 경우에는 전환이 발생하지 않은 것으로 보았다.

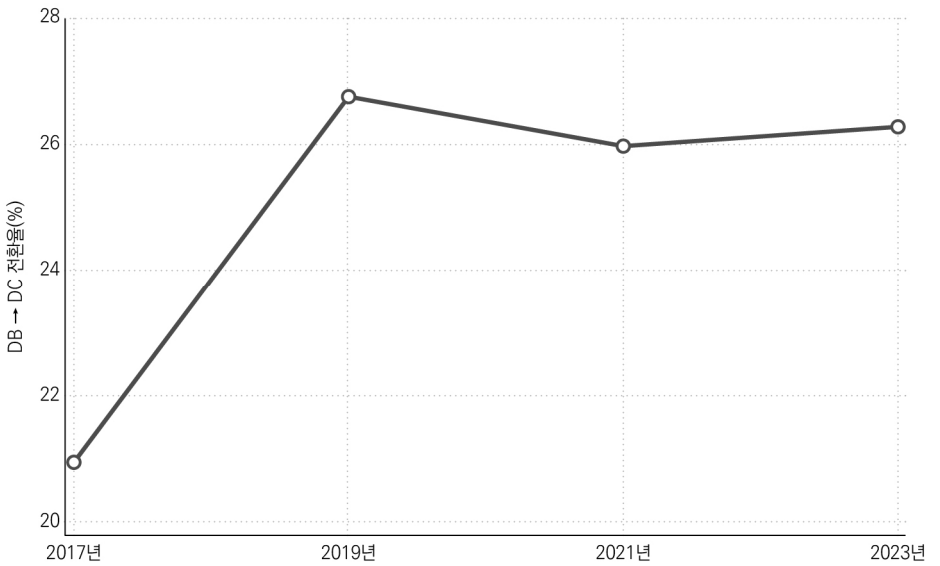
다만 실제 사업체에서는 임금피크제가 적용되는 고령 근로자를 대상으로 기존 DB형을 일괄적으로 DC형으로 전환하기보다, 일부 근로자나 특정 시점 이후의 근속기간에만 DC형을 적용하는 등 DB형과 DC형을 병행하는 혼합형 제도를 운용할 가능성이 크다. 그러나 사업체패널조사는 퇴직연금제도 유형을 DB형과 DC형 중심으로만 조사하고[11] 혼합형에 대한 답변은 누락되어 있어 이러한 혼합 운영 여부와 구체적인 적용 범위를 정확히 식별

하기 어렵다.[12] 따라서 여기에서의 DB → DC 전환율은 사업체 전체가 DB형에서 DC형으로 완전히 전환된 비율이라기보다, 조사자료에서 DC형 운영이 확인된 사업체의 비율로 이해할 필요가 있다.

〈그림 Ⅲ-1〉은 임금피크제를 신규 도입한 사업체 중에서 DB형에서 DC형 퇴직연금으로의 전환 또는 이동된 비율을 연도별로 보여준다. 전환율은 2017년 약 21%에서 2019년 약 27%로 상승한 뒤, 2021년과 2023년에는 각각 약 26% 내외에서 큰 변화 없이 유지된다. 즉 임금피크제 신규 도입 사업체 가운데 일정 비율은 퇴직연금제도에서도 DB형에서 DC형으로의 이동을 함께 경험하고 있으며, 특히 2017년에서 2019년 사이에 전환율이 비교적 뚜렷하게 증가한 것으로 나타난다. 다만 이러한 변화에는 정년연장에 따른 영향뿐 아니라, 당시 퇴직연금시장에서 전반적으로 진행된 DB형에서 DC형으로의 전환 추세도 함께 반영되어 있을 가능성이 있음을 유의할 필요가 있다.

〈그림 Ⅲ-1〉 임금피크제 신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율

(단위: %)



자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

11) 개인퇴직계좌(IRA) 제도는 2013년 까지만 조사됨

12) 현재 사업체패널조사에서는 퇴직연금 혼합형은 조사되고 있지 않으며, 혼합형 사업장에 대해서는 DB형, DC형 중 주요 유형을 선택하는 방식으로 조사되고 있음

따라서 임금피크제 도입이 모든 사업체의 DB형에서 DC형으로의 전환을 의미하는 것은 아니며, 일부 사업체에서 임금체계 개편과 퇴직연금 유형 조정이 함께 이루어졌을 가능성을 보여주는 결과로 볼 수 있다. 이러한 관계의 통계적 유의성과 사업체 특성을 통제한 분석 결과는 앞의 회귀모형에서 살펴본 바와 같다.

3) 결합전환율

여기서는 정년연장이 임금피크제 도입을 거쳐 DB형 퇴직연금에서 DC형으로의 전환 또는 이동으로 이어지는 단계적 경로를 하나의 지표로 나타내기 위해 '(가칭)결합전환율'을 정의하였다. 결합전환율은 정년연장 적용 대상 사업체 가운데 임금피크제를 새롭게 도입할 비율(a)과 임금피크제 신규 도입 사업체 가운데 DB형에서 DC형으로의 이동이 관측될 비율(b)을 곱하여 산출한다. 즉, 정년연장 → 임금피크제 도입 → DB → DC 전환이라는 단계적 경로를 통해 최종적으로 DB형에서 DC형으로 전환될 것으로 예상되는 사업체의 비율을 의미한다.

〈표 Ⅲ-11〉에 따르면, 정년연장에 따른 임금피크제 신규 도입률(a)은 분석기간과 정년연장 효과(정책노출강도)에 따라 상당한 차이를 보인다. '평균 임금피크제 도입률 기준'으로 보면, 2015~2017년 사이 임금피크제 신규 도입률은 10.35%였고, 2015~2019년에는 16.15%, 2015~2021년에는 20.29%, 2015~2023년에는 20.74%로 증가하였다. 즉 정년연장 직후 단기에는 약 10% 수준의 사업체가 임금피크제를 새로 도입하였으나, 시간이 경과할수록 신규 도입률은 20% 내외까지 상승하였다. 이는 정년연장의 효과가 즉각적으로 모두 나타나기보다는, 몇 차례의 조사기간을 거치며 점진적으로 임금체계 조정으로 이어졌음을 시사한다.

〈표 Ⅲ-11〉 시나리오별 임금피크제 도입을 매개로 한 DB → DC 전환율

(단위: %)

시나리오	분석기간	임금피크제 신규 도입률(a)	신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율(b)	결합전환율 (a×b, %)
평균 임금피크제 도입률 기준	2015~2017	10.35	21.0	2.17
	2015~2019	16.15	26.7	4.31
	2015~2021	20.29	26.0	5.28
	2015~2023	20.74	26.3	5.45

〈표 Ⅲ-11〉 계속

시나리오	분석기간	임금피크제 신규 도입률(a)	신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율(b)	결합전환율 (a×b, %)
5년 정년연장 그룹 기준	2015~2017	12.28	21.0	2.58
	2015~2019	18.55	26.7	4.95
	2015~2021	22.33	26.0	5.81
	2015~2023	17.48	26.3	4.60

주: 결합전환율은 '임금피크제 신규 도입률(a)×신규 도입 사업체 중 DB → DC 전환율(b)'로 산출함
자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

다만 본 시뮬레이션의 대상은 정년을 60세에서 65세로 연장하는 정책이므로, 평균적인 신규 도입률뿐 아니라 정년연장 효과가 5년인 사업체의 결과를 별도로 고려할 필요가 있다. 〈표 Ⅲ-11〉에 따르면 5년 정년연장 그룹(〈표 Ⅲ-10〉의 실질 정년연장 효과 5년 그룹)의 임금피크제 신규 도입률은 2015~2017년 12.28%, 2015~2019년 18.55%, 2015~2021년 22.33%, 2015~2023년 17.48%로 나타난다. 이는 평균 신규 도입률과 대체로 유사하거나 다소 높은 수준이며, 정년을 60세에서 65세로 5년 연장하는 정책효과를 가정한 시나리오로 해석할 수 있다.

한편 〈표 Ⅲ-11〉의 분석 결과에 따르면, 임금피크제를 신규 도입한 사업체 중 DB형에서 DC형으로의 전환 또는 이동이 관측된 비율(b)은 2015년을 기준으로 2017년 약 21%에서 2019년 26.7%로 상승한 뒤, 2021년과 2023년에는 각각 26.0%, 26.3%로 유사하게 나타났다. 따라서 정년연장에 따른 DB → DC로 전환되는 결합전환효과(a×b)는 '정년연장 → 임금피크제 신규 도입', '임금피크제 신규 도입 → DB형에서 DC형으로의 전환 또는 이동'이라는 두 단계의 경로로 해석할 수 있다. 두 확률을 결합하면, 정년연장 적용 대상 사업체 중 임금피크제 도입을 매개로 DB → DC 전환이 발생하는 비율(a×b)은 시나리오에 따라 다소 달라질 수 있으며, 대체로 2%~5%대로 추정된다. 따라서 정년 60세 법제화 당시의 제도 변화와 향후 정년 65세 도입 시의 기업 대응이 유사하게 나타난다고 가정할 경우, 정년연장 이후 약 5년이 경과한 시점에는 DB형 사업체의 약 5% 내외에서 임금피크제 도입과 함께 DB형에서 DC형으로의 전환 또는 이동이 관측될 가능성이 있음을 시사한다.

4) 정년연장 대상자의 DB형 적립금 추정

2025년 말 DB형 퇴직연금 적립금 228.9조 원은 전 연령의 DB형 가입근로자가 누적한 전체 적립금이다. 따라서 여기에 결합전환율을 직접 적용하면 정년연장의 영향을 받지 않는 연령층의 적립금까지 전환대상에 포함되어 DB형에서 DC형으로의 전환 규모가 과대 추정될 수 있다. 전환 규모를 추정하기 위해서는 전체 DB형 적립금 가운데 정년연장과 이에 따른 임금피크제 도입의 영향을 받는 근로자에게 귀속되는 적립금을 적용할 필요가 있다.

정년이 60세에서 65세로 연장될 경우 직접적으로 영향을 받을 대상은 60~64세 근로자이다. 그러나 이 연령층의 DB형 적립금이 별도로 공표되지 않으므로, 본 연구에서는 60세 이상 근로자를 대상자 집단으로 설정하고 국세통계연보(2025)의 60세 이상 퇴직급여 금액 비중을 전체 DB형 적립금에 적용하여 해당 적립금을 추정한다.

가장 최근 자료인 국세통계연보(2025)의 퇴직소득 원천징수 신고 자료는 2024년 귀속분이므로 이를 분석에 활용하였다. 동 자료에 따르면, 60세 이상 퇴직자의 퇴직급여 비중은 최종 퇴직급여 기준 약 26.3%, 중간지급 등을 포함한 정산금액 기준 약 27.1%이다. 이를 2025년 말 전체 DB형 적립금 228.9조 원에 적용하면 정년연장 대상자의 DB형 적립금은 각각 약 60.3조 원(228.9조 원×26.3%)과 62.1조 원(228.9조 원×27.1%)으로 추정된다. 다만 '정산금액'에는 과거 중간정산 등으로 이미 지급된 금액이 포함되는 반면, '최종 퇴직급여'는 최종 퇴직 시점의 퇴직급여를 기준으로 하므로 연령별 퇴직급여 규모를 추정하는 데 보다 적합하다고 판단하였다. 이에 본 연구에서는 최종 퇴직급여 기준으로 추정한 60.3조 원을 기본값으로 사용하였다. 한편, 국세통계연보의 퇴직급여에는 퇴직연금과 퇴직금이 모두 포함되어 있어 퇴직연금만의 연령별 비중을 별도로 파악하기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 자료의 한계를 고려하여 퇴직연금과 퇴직금의 연령별 분포가 동일하다고 가정하고, 60세 이상 퇴직자의 퇴직급여 비중을 DB형 적립금에도 동일하게 적용하였다.

〈표 Ⅲ-12〉 연령별 퇴직소득 원천징수 신고 현황(2024년 기준)

(단위: 천 명, 십억 원, %)

구분	퇴직자 인원		퇴직급여					
			중간지급 등		최종		정산	
전체	3,401	(100.0)	8,502	(100.0)	58,056	(100.0)	66,558	(100.0)
30세 미만	521	(15.3)	29	(0.3)	3,142	(5.4)	3,171	(4.8)
30세 이상	705	(20.7)	297	(3.5)	8,817	(15.2)	9,115	(13.7)
40세 이상	577	(17.0)	829	(9.8)	11,279	(19.4)	12,108	(18.2)
50세 이상	622	(18.3)	4,586	(53.9)	19,527	(33.6)	24,113	(36.2)
60세 이상	976	(28.7)	2,760	(32.5)	15,292	(26.3)	18,051	(27.1)

주: ( )안은 전체 대비 비율(%)

자료: 국세통계포털 홈페이지 / 국세통계 / 4-4-3 퇴직소득 원천징수 신고 현황Ⅲ(10분위, 성, 연령)

나. 분석결과

1) 퇴직연금 적립금의 보험업권 이탈 가능성

본 절에서는 앞선 분석 결과를 이용하여, 2026년에 정년이 60세에서 65세로 연장될 경우 DB형 퇴직연금 적립금 가운데 어느 정도가 추가적으로 DC형으로 전환될 것인 지를 시뮬레이션한다. 여기서 추정하는 값은 정년연장이 없더라도 진행되었을 DB형에서 DC형으로의 장기 전환 추세가 아니라, 정년연장으로 인해 추가적으로 발생하는 전환분을 의미한다.

앞서 살펴본 바와 같이 2025년 말 전체 퇴직연금 적립금은 약 501.4조 원이며, 이 가운데 DB형 적립금은 약 228.9조 원이다. 그러나 이 금액은 전 연령의 가입자가 누적한 적립금이므로, 전체 DB형 적립금에 결합전환율을 직접 적용할 경우 정년연장의 직접적인 영향을 받지 않는 연령층의 적립금까지 전환대상에 포함되어 전환 규모가 과대 추정될 수 있다.

이에 본 연구에서는 앞 절에서 추정한 정년연장 대상자의 DB형 적립금 60.3조 원을 전환 규모 산정의 기준으로 사용한다. 이는 국세통계연보(2025)의 2024년 퇴직소득 원천징수 신고자료에서 60세 이상 퇴직자의 최종 퇴직급여가 전체 최종 퇴직급여의 약 26.3%를 차지한다는 점을 이용하여, 해당 비중을 2025년 말 전체 DB형 적립금 228.9조 원에 적용한 결과이다. 따라서 이하의 분석은 정년연장의 영향을 받을 가능성이 상대적으로 높은 연령

층에 귀속되는 DB형 적립금 가운데 어느 정도가 DC형으로 이동할 수 있는지를 추정하는 방식으로 이루어진다.

다만 앞선 분석에서 식별한 결합전환율은 사업체 수를 기준으로 한 전환확률인 반면, 본 절에서 추정하고자 하는 것은 적립금액 기준의 전환규모라는 차이가 있다. 사업체패널자료에서는 개별 사업체의 DB형 적립금 규모를 직접 관측할 수 없으므로, 본 시뮬레이션에서는 정년연장으로 DB형에서 DC형으로 이동하는 사업체의 평균 적립금 규모가 정년연장의 영향을 받을 대상 사업체 전체의 평균 적립금 규모와 크게 다르지 않다는 비례성 가정을 둔다. 즉, 사업체 기준 결합전환율이 적립금 기준 전환율과 동일하다고 가정하고, 이를 대상이 되는 DB형 적립금 60.3조 원에 적용한다. 따라서 이하의 추정치는 가용한 자료와 단순화된 비례성 가정에 기초한 값으로 해석할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-13〉은 이러한 방식으로 산출한 시나리오별 DB → DC 추가 전환규모와 보험업권에 미치는 영향을 보여준다. 평균 임금피크제 도입률을 이용한 경우 결합전환율은 분석기간에 따라 2.17~5.45%이며(〈표 Ⅲ-11〉 참조), 이에 따른 DB → DC 추가 전환액은 약 1.3조~3.3조 원으로 추정된다. 정책 시행 이후 시간이 경과하면서 임금피크제 신규 도입과 DB → DC 이동이 누적됨에 따라 전환액 역시 증가하며, 2026~2034년 기준으로 약 3.3조 원에 이르는 것으로 추정된다.

정년을 현행 60세에서 65세로 5년 연장하는 정책과 보다 직접적으로 대응하는 5년 정년연장 그룹을 적용할 경우 결합전환율은 2.58~5.81%이며(〈표 Ⅲ-11〉 참조), 이에 따른 추가 전환액은 약 1.6조~3.5조 원[13]으로 추정된다며(〈표 Ⅲ-13〉 참조), 구체적으로 정책 시행 초기인 2026~2028년에는 약 1.6조 원, 2026~2030년에는 약 3.0조 원, 2026~2032년에는 약 3.5조 원의 DB형 적립금이 추가적으로 DC형으로 이동할 가능성이 있다. 2026~2034년 기준 전환액은 약 2.8조 원으로 다소 낮아지는데, 이는 앞서 확인한 바와 같이 5년 정년연장 그룹의 임금피크제 신규 도입률이 2023년 기준으로 하락하는 데 따른 결과이다.

13) '대상자의 DB형 적립금 60.3조 원' × '시나리오별 결합전환율(2.58~5.81%)'로 산출함(이하 동일 논리 적용)

〈표 Ⅲ-13〉 시나리오별 DC형 전환액 및 보험업권 이탈 가능성

(단위: 조 원)

시나리오	분석기간	전체 DB → DC 추가 전환액(A)	보험업권 DB 이탈액(B)	보험업권 DC 유치액(C)	보험업권 순이탈액(B+C)
평균 임금피크제 도입률 기준	2026~2028	1.3	−0.5	+0.2	−0.3
	2026~2030	2.6	−0.9	+0.3	−0.6
	2026~2032	3.2	−1.1	+0.4	−0.7
	2026~2034	3.3	−1.2	+0.4	−0.7
5년 정년연장 그룹 기준	2026~2028	1.6	−0.5	+0.2	−0.3
	2026~2030	3.0	−1.0	+0.4	−0.7
	2026~2032	3.5	−1.2	+0.4	−0.8
	2026~2034	2.8	−1.0	+0.4	−0.6

주: 1) 전체 DB → DC 추가 전환액(A)은 정년연장 대상자의 DB형 적립금 60.3조 원에 시나리오별 결합전환율(2.58~5.81%)을 곱하여 산출함

2) 정년연장 대상자의 DB형 적립금은 국세통계연보(2025)의 60세 이상 최종 퇴직급여 비중(약 26.3%)을 2025년 말 전체 DB형 적립금 228.9조 원에 적용하여 추정함

3) 보험업권 DB 이탈액(B)과 DC 유치액(C)은 각 유형별 퇴직연금시장에서 보험업권의 현행 시장점유율이 유지된다고 가정하고, 전체 DB → DC 추가 전환액(A)에 각각 DB형 시장에서의 보험업권 비중(35.11%)과 DC형 시장에서의 보험업권 비중(12.84%)을 적용하여 산출함

4) 보험업권 순변동액은 DB형 적립금 이탈과 DC형 적립금 유입을 합산한 값이며, 음(−)의 값은 보험업권 전체 적립금의 순이탈을 의미함

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

보험업권에 미치는 영향을 살펴보면, DB형에서 DC형으로 이동하는 적립금이 모두 보험업권에서 이탈하는 것은 아니다. 보험업권은 DB형 퇴직연금 시장에서 약 35.1%의 비중을 차지하고 있는 한편, DC형 시장에서도 일정한 시장점유율을 보유하고 있으므로 DB형에서 이탈한 적립금 일부가 다시 보험업권의 DC형 상품으로 유입될 수 있다.

현행 시장점유율이 유지된다고 가정하면, 평균 임금피크제 도입률 기준으로 보험업권의 DB형 적립금 이탈액은 약 0.5조~1.2조 원,[14] DC형을 통한 신규 유치액은 약 0.2조~0.4조 원[15]으로 추정된다. 이를 합산한 보험업권의 순이탈 규모는 약 0.3조~0.7조 원 수준이다.

14) '전체 DB → DC 추가 전환액(A)' × 'DB형 시장에서의 보험업권 비중(35.11%)'로 산출함(이하 동일 논리 적용)

15) '전체 DB → DC 추가 전환액(A)' × 'DC형 시장에서의 보험업권 비중(12.84%)'로 산출함(이하 동일 논리 적용)

5년 정년연장 그룹을 기준으로 할 경우에는 DB형 적립금 약 0.5조~1.2조 원이 보험업권에서 이탈하는 반면, DC형 적립금으로 약 0.2조~0.4조 원이 다시 유입될 것으로 추정된다. 이에 따라 보험업권의 순이탈 규모는 약 0.3조~0.8조 원이다. 특히 결합전환율이 가장 높게 나타나는 2026~2032년 시나리오에서는 약 3.5조 원의 DB형 적립금이 DC형으로 추가 이동하며, 이 가운데 보험업권에서는 약 1.2조 원의 DB형 적립금이 이탈하는 반면 약 0.4조 원이 DC형으로 재유입되어 순이탈 규모는 약 0.8조 원으로 추정된다.

종합하면, 정년이 60세에서 65세로 연장될 경우 정년연장의 직접적인 영향을 받는 연령층의 DB형 적립금 가운데 약 1.6조~3.5조 원이 추가적으로 DC형으로 이동할 가능성이 있는 것으로 추정된다. 이는 전체 DB형 적립금 228.9조 원을 대상으로 전환규모를 산정하는 경우에 비해 상당히 작은 규모로, 정년연장의 영향을 받는 연령층을 별도로 식별하는 것이 전환규모의 과대추정을 방지하는 데 중요함을 보여준다.

한편 현행 시장점유율이 유지된다는 가정하에서는 보험업권 역시 DC형 시장 확대에 따라 일부 신규 적립금을 유치할 수 있으나, 보험업권의 DB형 시장점유율이 DC형 시장점유율보다 높기 때문에 DB형에서의 이탈액을 DC형 유입액이 모두 상쇄하지는 못하는 것으로 나타난다. 따라서 정년연장은 보험업권에 DC형 시장 확대라는 새로운 사업 기회를 제공하는 동시에, DB형 시장 축소에 대응하여 DC형 시장에서의 경쟁력을 높여야 할 필요성을 함께 제기한다.

2) 퇴직연금 적립금의 보험업권 신규 유입 가능성

앞 절에서는 정년연장에 따른 임금피크제 도입이 기존 DB형 적립금의 DC형 전환으로 이어지는 제도 간 자산 재배분 효과를 분석하였다. 한편 정년연장은 근로자의 근속기간을 직접 늘림으로써 추가적인 퇴직급여 적립을 발생시키는 효과도 갖는다. 본 절에서는 정년연장으로 추가되는 근로기간 동안 새롭게 형성되는 퇴직연금 적립 규모를 추정한다.

앞서 살펴본 바와 같이 60~64세 가운데 노동·연금시장에 실질적인 영향을 받는 중고령 근로자는 약 150만 명으로 추정된다. 이들이 각 연령에 균등하게 분포한다고 가정하면 1세당 연령코호트의 근로자 수는 약 30만 명이다. 다만 법정 정년연장이 정책대상자 전원의 고용연장으로 이어지지는 않으므로, 과거 60세 정년 의무화의 고용효과를 분석한 한요셉(2020)의 결과를 참고하여 정년연장의 잠재적 수혜자 1명 증가가 고령근로자 고용 0.6명

증가로 이어지는 것으로 가정한다. 이에 따라 1세당 연령코호트에서 정년연장으로 추가 고용되는 근로자는 약 18만 명으로 추정할 수 있다.

여기에 2024년 60세 이상 근로자의 퇴직연금 가입률 37.6%를 적용하면 1세당 추가 퇴직연금 가입자는 약 6.8만 명이다. 정년이 2026년에 60세에서 65세로 연장된다고 가정할 경우, 정년연장의 영향을 받는 연령코호트는 매년 하나씩 증가하여 2030년부터는 60~64세 5개 코호트가 모두 포함된다. 이에 따라 추가 가입자 수는 2026년 약 6.8만 명에서 2030년 이후 약 33.8만 명 수준으로 확대된다.

2030년 이후 기준시점의 추가 가입자 수가 약 33.8만 명으로 일정하게 유지되는 것은 60~64세의 5개 연령코호트가 모두 정년연장의 적용을 받은 이후에는 새롭게 60세가 되는 가입자와 65세에 도달하여 추가 고용기간에서 이탈하는 가입자의 규모가 동일하다고 가정하기 때문이다. 다만 추가 가입자 수가 일정해진 이후에도 해당 근로자에 대한 퇴직급여는 매년 추가로 발생하므로 누적 적립액은 계속 증가한다.

추가 적립액은 추가 근속 1년으로 발생하는 퇴직급여를 기준으로 추정하였다. 「근로자퇴직급여 보장법」상 DC형의 사용자 부담금은 연간 임금총액의 12분의 1 이상이며, DB형에서도 계속근로기간 증가에 따라 퇴직급여가 추가로 발생한다. DB형과 DC형의 부담금 산정방식에는 차이가 있으나, 본 분석에서는 시장규모 추정을 위해 추가 근속 1년으로 발생하는 퇴직급여를 약 1개월분의 임금으로 단순화하여 적용하였다.

2025년 고용형태별 근로실태조사의 전체 근로자 시간당 임금과 월평균 근로시간을 이용하면 월환산 임금은 약 378만 원이다. 정년연장 대상자의 임금이 전체 근로자의 평균과 동일하다고 가정하여 이를 1인당 연간 추가 퇴직급여로 적용한다. 이 경우 정년연장에 따른 누적 추가 적립액은 운용수익을 제외하면 2028년 약 1.5조 원, 2030년 3.8조 원, 2032년 6.4조 원, 2034년 9.0조 원으로 추정된다. 연 2%의 운용수익률을 적용한 추가 적립잔액은 각각 약 1.6조 원, 3.9조 원, 6.7조 원, 9.5조 원이다.

개인형 IRP는 퇴직 또는 개인의 추가납입을 통해 자금이 유입되는 계좌이므로 정년연장에 따른 사용자 부담금의 직접적인 적립대상에서는 제외한다. 2025년 말 개인형 IRP를 제외한 사업장 퇴직연금 적립금 가운데 DB형과 DC형·기업형 IRP의 비중은 각각 약 61.8%와 38.2%이다. 신규 적립액 역시 동일한 비율로 배분된다고 가정하면 2034년 기준 추가 적립액 9.5조 원 가운데 DB형은 약 5.9조 원, DC형·기업형 IRP는 약 3.6조 원으로 추정된다.

보험업권의 현행 시장점유율이 DB형 35.1%, DC형 12.8% 수준으로 유지된다고 가정하면, 추가 적립액 가운데 보험업권에 귀속되는 규모는 2028년 약 0.4조 원, 2030년 약 1.0조 원, 2032년 약 1.8조 원, 2034년 약 2.5조 원으로 추정된다.

종합하면, 정년연장은 DB → DC 전환에 따른 기존 적립금의 재배분 효과와 별도로, 추가 근속에 따른 신규 적립을 통해 퇴직연금시장 자체를 확대하는 효과를 갖는다. 기준 시나리오에서는 2030년까지 약 3.9조 원, 2034년까지 약 9.5조 원의 추가 적립금이 형성되며, 이 가운데 보험업권에 귀속되는 규모는 각각 약 1.0조 원과 2.5조 원으로 추정된다. 다만 이러한 추정치는 과거 정년 60세 의무화의 고용효과와 현재의 임금수준, 퇴직연금 가입률, 제도별 구성비 및 업권별 시장점유율이 향후에도 유지된다는 가정에 기초한 시나리오 분석이라는 점에 유의할 필요가 있다.

〈표 Ⅲ-14〉 정년연장에 따른 보험업권 신규 유입 가능성

(단위: 조 원)

기준기간	기준시점 추가 가입자 (천 명)	누적 추가가입자·연수 (천명·년)	전체 추가 적립액 (A)	DB형 추가적립액 (B)	DC형, 기업형 IRP 추가 적립액 (C)	보험업권 추가 적립액 (D)
2026~2028	203.0	406.1	1.6	1.0	0.6	0.4
2026~2030	338.4	1,015.2	3.9	2.4	1.5	1.0
2026~2032	338.4	1,692.0	6.7	4.1	2.6	1.8
2026~2034	338.4	2,368.8	9.5	5.9	3.6	2.5

주: 1) 60~64세 중고령 근로자 약 150만 명이 각 연령에 균등하게 분포한다고 가정함
2) 정년연장의 고용효과는 한요셉(2020)을 참고하여 잠재적 수혜자의 60%가 추가 고용으로 연결되는 것으로 가정함
3) 추가 퇴직연금 가입자는 2024년 60세 이상 근로자의 퇴직연금 가입률 37.6%를 적용하여 산출함
4) 추가 근속 1년당 퇴직급여는 2025년 전체 근로자의 월환산 임금 약 378만 원으로 근사함
5) 전체 추가 적립액(A)은 추가 근속으로 발생한 퇴직급여를 누적하고 연 2%의 운용수익률을 적용한 기준시점의 적립 잔액임
6) DB형과 DC형·기업형 IRP의 비중은 개인형 IRP를 제외한 2025년 말 사업장 퇴직연금 구성비(DB 61.8%, DC·기업형 IRP 38.2%)가 유지된다고 가정함
7) 보험업권 추가 적립액은 DB형과 DC형에서 보험업권의 시장점유율이 각각 35.11%와 12.84%로 유지된다고 가정하여 산출함

자료: 한국노동연구원의 사업체패널조사를 이용하여 추정함

Ⅳ 해외 사례

1. 분석 관점과 검토체계

해외 주요국은 우리나라처럼 법정 정년을 직접 상향하기보다 다양한 정책 수단을 통해 실질적으로 은퇴연령을 상향하는 방향으로 정책을 추진하고 있다. 제2장에서 살펴본 바와 같이 연령차별 금지와 강제퇴직 제한, 공적연금 수급개시연령의 상향, 정년 이후 계속고용 의무 등이 대표적이라고 하겠다. 이는 근로자가 노동시장에 더 오래 머물고 연금의 적립기간과 수급시점이 조정된다는 점에서 우리나라의 정년연장과 유사한 효과를 갖는다. 따라서 본 장 해외 사례에서는 국가별 제도 자체의 차이보다 실질적으로 은퇴연령을 상향시키는 변수들을 중심으로 사적연금시장 변화와 보험산업의 대응을 살펴본다.

은퇴연령의 상향은 사적연금시장에 여러 가지 변화를 초래할 수 있다. 먼저 은퇴연령의 상향은 근로기간을 연장함으로써 퇴직연금과 개인연금의 가입 및 적립기간을 확대하고, 이에 따라 적립금과 장기 자산운용의 중요성을 높인다. 또한 근속기간 증가와 기대수명 연장은 기업의 퇴직급여 부담을 확대하는 한편, 가입자에게는 장기간의 자산운용에 따른 투자위험과 노후소득 부족 위험을 증가시킬 수 있다. 아울러 은퇴 방식이 다양해지면서 연금수령의 시점과 방식에 대한 선택의 폭도 확대된다. 재고용·계속근로·완전은퇴 등 은퇴 형태에 따라 공적·사적연금의 수령 시점을 조정할 수 있으며, 퇴직연금과 개인연금 역시 연금 또는 일시금 등 다양한 수령방식을 선택할 수 있다.

다만 은퇴연령 상향과 사적연금시장 변화의 관계를 해석할 때에는 고령화라는 공통 배경요인을 함께 고려할 필요가 있다. 기대수명 증가와 인구구조 변화는 주요국이 공통적으로 직면한 조건이며, 사적연금제도의 변화와 보험산업의 대응 역시 상당 부분 이러한 고령화에 대응하는 과정에서 나타났다. 따라서 관찰되는 변화 가운데 고령화로 설명되는 부분과 그렇지 않은 부분을 구분하는 것이 논의의 출발점이 된다.

먼저 제도 유형의 이동은 고령화로 설명된다. 기대수명 연장은 확정급여형 제도의 연금부채를 확대시켜 사용자의 부담을 키우고, 이는 제도 폐쇄와 신규 가입 제한, 확정기여형 제

도로의 전환이라는 급여 축소 방향의 대응으로 이어진다. 여기에 저금리와 회계·감독제도의 변화가 함께 작용하면서 확정기여형의 비중이 커진 것은 고령화라는 배경요인으로 충분히 설명되는 변화이다.

반면 연령 요건의 조정은 고령화만으로 설명되지 않는다. 같은 시기 확정기여형 연금과 개인연금에서는 가입 가능 연령이 상향되고 납입한도가 확대되었으며 인출을 강제하는 시점도 이연 되었다. 일본이 가입 가능 연령을 70세 미만까지 넓히고 미국이 60대 초반 근로자의 추가납입 한도를 확대한 것이 그 예이다. 이는 제도 유형의 이동과는 층위가 다른 조정으로, 확정급여형에서 확정기여형으로 전환한다는 사실이 가입 상한을 60세에서 70세로 올리거나 인출 강제시점을 뒤로 미룰 이유가 되지는 않는다.

이들 조치는 모두 고령기에도 소득활동이 계속된다는 것을 전제로 한다. 근로소득이 없다면 납입한도를 늘려도 실익이 없고, 은퇴 후 자산을 인출하여 생활해야 한다면 인출 강제시점을 늦출 이유가 없기 때문이다. 아울러 이들 조치는 세제지원 대상을 넓혀 재정 부담을 늘리는 방향이므로, 고령화에 따른 재정 여건의 악화만으로는 설명되기 어렵다. 결국 은퇴연령이 상향된다는 전제가 있어야 정책적으로 성립하는 조정이라고 할 수 있다.

두 가지 관찰이 이러한 구분을 뒷받침한다. 첫째, 고령화는 수십 년에 걸쳐 진행되어 온 반면 연령 요건의 조정은 최근 10년, 특히 2020년대에 집중되었다. 영국은 2021년, 일본은 2022년, 미국은 2023년, 호주는 2024년에 각각 사적연금의 가입 또는 수령 관련 연령을 조정하였으며, 일본과 미국은 2026년과 2033년의 추가 조정을 이미 예정해 두고 있다. 각 조치의 구체적 내용은 제2절에서 살펴본다. 둘째, 고령화 수준이 유사한 국가 사이에서도 조정의 내용과 속도에는 차이가 있다. 계속고용 정책을 강하게 추진한 일본은 사적연금의 가입 가능 연령을 반복적으로 상향하였고, 공적연금 수급개시연령을 단계적으로 올린 영국은 사적연금의 수령개시연령을 여기에 연동시켰다. 반면 계속근로 유인을 세제로 접근한 독일이나 공적연금 수급개시연령 조정에 초점을 둔 프랑스에서는 사적연금의 연령 요건 조정이 두드러지지 않는다.

종합하면 고령화는 변화의 필요성을 형성하고, 은퇴연령 상향 정책은 변화의 방향과 시점을 결정하는 구조로 이해할 수 있다. 이에 따라 본 장은 고령화 등 인구구조 변화를 주요국이 공통적으로 직면한 배경요인으로 보고, 이에 대응한 다양한 정책수단을 통해 나타나는 은퇴연령 상향을 연금시장 변화의 주요 연결고리로 설정한다. 즉 은퇴연령 상향이 다른 정책수단들과 결합하는 과정에서 사적연금시장이 어떻게 변화하고 보험산업이 어떻게 대응해 왔는지를 살펴본다.

본 장에서는 은퇴연령 상향과 관련한 주요국 사적연금시장의 변화를 네 가지 유형으로 구분하여 검토한다. ① 연금 가입·적립기간의 연장과 ② DC형 연금의 인출방식 다양화는 가입 가능 연령 및 납입한도, 수령개시연령, 인출 강제시점 등이 은퇴연령과 밀접하게 연계된다는 점에서 비교적 직접적인 관계가 있다. 반면 ③ DB형에서 DC형으로의 전환과 ④ DB형 연금부채·장수위험의 보험시장 이전은 저금리와 회계기준 변화, 기대수명 증가 등이 주된 요인이며, 은퇴연령 상향은 기존 변화를 촉진하는 요인으로 작용한다는 점에서 비교적 간접적인 관계가 있다. 다만 연금의 생애주기에 따른 변화과정을 일관되게 설명하기 위해 제2절에서는 가입·적립기간의 연장, 제도 유형의 전환, 인출방식의 다양화, 연금부채의 이전 순으로 살펴본다. 은퇴연령 상향과 각 변화 유형 간 연관성의 차이는 〈표 Ⅳ-1〉에 정리하였다.

〈표 Ⅳ-1〉 사적연금시장의 변화 유형과 은퇴연령 상향의 연관성

변화 유형	연관성	주된 작용 경로	대표 사례
연금 가입·적립기간 연장	직접	가입 상한연령, 납입한도, 추가납입 요건이 은퇴연령과 제도적으로 연동됨	일본(기업 DC형·iDeCo 가입연령·한도), 미국(자동가입·추가납입)
DC형 인출방식 다양화	직접	수령개시연령이 공적연금 수급개시연령에 연동되거나 인출 강제시점이 이연되고, 계속근로·부분은퇴에 따라 수령시점이 분산됨	영국(수령개시연령·가이드형 은퇴소득 체계), 미국(필수최소인출개시연령), 호주(점진적 은퇴 지원제도·은퇴소득규약)
DB형에서 DC형으로의 전환과 운용체계 개편	간접 (가속요인)	저금리, 노동이동성 확대, 회계·감독제도 변화가 주된 요인이며 근속기간 연장이 기업부담을 증폭시킴	네덜란드(미래연금법), 미국(적격디폴트투자대안), 스웨덴(디폴트상품), 프랑스(은퇴저축플랜)
연금부채와 장수위험의 보험시장 이전	간접 (부수요인)	기대수명 증가와 건전성 규제 강화가 주된 요인이며 근속기간 연장이 부채 규모에 영향을 미침	미국(PRT), 영국(BPA), 네덜란드(바이아웃) 활성화

자료: 저자가 작성함

또한 각국의 은퇴연령 상향 방식과 사적연금시장 변화의 관계는 〈표 Ⅳ-2〉에 개관하였다. 이들 유형은 은퇴연령 및 공적연금 수급개시연령 상향에 대응하여 나타나는 사적연금시장의 주요 변화를 보여준다. 다만, 하나의 국가에서 여러 변화가 동시에 나타날 수 있으며, 국가별 제도 내용과 추진 시기에는 차이가 있다.

〈표 Ⅳ-2〉 주요국의 은퇴연령 상향 관련 사적연금제도 변화

국가	은퇴연령 상향	공적연금 수급개시연령	사적연금 관련 변화
일본	2004년 65세까지 고용확보 의무화, 2021년 70세까지 취업확보 노력 의무	65세(2013년 상향 완료), 60~75세 범위에서 수급시기 선택 가능	2011년 기업 DC형 가입연령 65세까지 위임, 2022년 기업 DC형 70세·iDeCo 65세, 2026년 iDeCo 70세로 확대
미국	연령차별 금지, 강제퇴직 원칙 금지	완전연금연령 67세(1938년생 이후 단계적 상향, 1960년생 이후 67세)	2023년 필수최소인출(RMD) 개시연령 73세, 2033년 75세로 상향, 2025년 자동가입 의무 및 60~63세 추가납입 확대
영국	2011년 강제퇴직연령 폐지	국가연금 수급연령 66세(2020년), 2028년까지 67세로 상향 예정	2015년 연금자유화, 2028년 수령개시연령(NMPA)을 55세에서 57세로 상향, 2026년 가이드형 은퇴소득 체계 도입
독일	법정연금 수급연령과 연동,	2012년부터 65세에서 67세로 단계적 상향(2031년 완료)	2027년 새로운 세제지원형 노후저축계좌(Altersvorsorgedepot) 도입 예정(수령방식 선택 확대)
네덜란드	노령연금(AOW) 수급개시연령과 연동	AOW 연령 67세(2024년), 이후 기대수명에 연동하여 조정	2023년 미래연금법(WTP) 시행, 2028년까지 기여방식 전환 및 생애주기 운용 적용
프랑스	법정 정년제도 없음	2023년 법정연금 수급개시연령 62세에서 64세로 상향(2030년 완료 예정), 만액연금 기준연령 67세	2019년 PACTE법으로 PER 도입 및 퇴직연금 및 개인연금제도 통합, 생애주기형 운용 기본 적용
호주	강제퇴직 금지	노령연금(Age Pension) 67세(2023년 상향 완료)	2022년 은퇴소득규약(RIC) 시행, 2024년에 보존연령을 60세로 일원화, 점진적 은퇴지원제도(TTR) 운영
스웨덴	고용보호 상한연령 상향(2023년 69세)	수령개시연령 63세(2023년), 이후 기대수명에 연동하여 조정	단체협약형 퇴직연금의 디폴트상품 경쟁입찰을 통한 저비용 운용

자료: 厚生労働省 홈페이지; IRS 홈페이지; GOV.UK 홈페이지; BMF 홈페이지; Officiele Bekendmakingen 홈페이지; COR 홈페이지; DSS 홈페이지; Regeringen 홈페이지 자료를 바탕으로 저자가 작성함

이후 제2절에서는 네 가지 유형별로 은퇴연령 상향과 함께 나타난 주요국의 사적연금제도 변화와 시장 동향을 살펴보고, 제3절에서는 이에 대응한 보험회사의 상품·서비스, 자산운용 및 위험관리 전략을 분석한다. 마지막으로 제4절에서는 이를 바탕으로 우리나라에 대한 시사점을 제시한다.

2. 주요국의 사적연금제도 개편 및 연금시장 동향

가. 연금 가입·적립기간의 연장

은퇴연령이 상향되더라도 사적연금의 가입 가능 연령이나 납입한도에 변화가 없으면 추가 적립으로 이어지기 어렵다. 이에 주요국은 은퇴연령 상향과 연계하여 고령기에도 연금 납입을 계속할 수 있도록 가입 연령과 납입한도를 확대하거나 자동가입 제도를 강화하고 있다.

1) 일본: 고용정책과 사적연금제도의 시차 축소

일본은 고령자 고용정책의 변화에 맞추어 확정기여형 연금제도의 가입 가능 연령을 단계적으로 확대해 왔다. 확정기여형 연금은 사용자가 부담금을 납입하는 기업형(DC형)과 개인이 직접 납입하는 개인형(iDeCo)으로 구분되며, 2001년 제도 시행 당시 두 유형 모두 가입 상한이 60세 미만이었다.[16] 2004년 개정으로 65세까지 고용확보조치가 의무화된 이후에도 이 상한은 그대로 유지되었다. DC형 연금의 가입 가능 연령을 60세 이상 65세 이하의 범위에서 정할 수 있게 된 것은 2011년 연금확보지원법에 이르러서였다. 당시 자료들은 이 개정의 배경으로 고령자고용안정법 시행에 따라 정년연장이나 재고용제도를 도입한 사업장의 고용상황을 직접 언급하고 있는데, 이는 연금제도 개정이 고용정책에 대한 대응이었음을 보여준다.[17] 다만 이 조치는 법률상 퇴직 상한을 원칙적으로 65세로 설정하되 실제 퇴직연령은 개별 사업장의 규약에 따라 정하도록 한 것이었다. 따라서 사업장 규약이 개정되지 않으면 종전의 60세가 유지되어, 법률상 허용된 정년연장이 즉각 확산되지는 못하였다.[18] 한편 iDeCo는 2022년 5월까지 가입 상한이 60세 미만으로 제한되었다. 이는 국민연금[19] 피보험자 자격을 가입요건으로 하는 iDeCo의 특성상, 당시 60세 이후에는 원칙적으로 가입이 어려웠기 때문이다. 따라서 사업장 규약에 따라 계속가입이 가능했던 기업형 DC와 달리, iDeCo는 법률상 가입요건 자체가 제약으로 작용하였다.

16) 厚生労働省 홈페이지 / "確定拠出年金制度の概要", 2026. 8. 19. 검색

17) 三井住友信託銀行(2012)는 자격상실연령 상향의 배경으로 고령자고용안정법 시행에 따라 정년연장이나 재고용제도를 도입한 사업주의 고용상황을 명시하고 있음

18) 기업형 DC의 가입 가능 연령은 법률이 상한을 정하고 그 범위에서 개별 사업장의 규약이 실제 연령을 정하는 방식임. 따라서 법률상 상한이 65세로 상향되어도 사업장이 규약을 변경하지 않으면 종전의 60세가 그대로 적용됨

19) 일본의 국민연금은 우리나라의 국민연금과 달리 기초연금에 해당함

2021년 4월 70세까지의 취업확보조치가 노력의무로 도입된 이후에는 대응 속도가 빨라졌다. 2022년 5월 DC형 연금의 가입 가능 연령이 70세 미만으로, iDeCo는 65세 미만으로 확대되었다.[20] 이어 2025년 성립한 연금제도개정법에 따라 iDeCo의 가입 가능 연령은 70세 미만으로 확대된다. 다만 노령기초연금[21]이나 iDeCo 노령급여를 이미 수령하기 시작한 경우는 제외된다. 또한 동 개정으로 통합 납입한도[22]도 상향되는데, DC형 연금에 가입한 근로자가 iDeCo에 추가로 납입할 수 있는 월 상한(통합 납입한도)은 6만 2천 엔으로, 자영업자 등 국민연금 지역가입자가 iDeCo와 국민연금기금에 합산하여 납입할 수 있는 월 상한(통합 납입한도)은 7만 5천 엔으로 조정된다. 이를 통해 볼 때, 고용정책 변화와 사적연금제도 대응 간 시차는 8년에서 1년으로 크게 축소되었으나, 두 정책 간 대응 시점에는 일정한 시차가 존재할 수 있음을 시사한다.

〈표 Ⅳ-3〉 일본의 고령자 고용정책과 확정기여형 연금제도의 대응

시점	고령자 고용정책	확정기여형 연금제도	시차
2001년	-	확정기여연금법 시행. DC형·iDeCo 모두 가입 상한 60세 미만	-
2004년	고령자고용안정법 개정: 65세까지 고용확보조치 의무화(단계적 적용)	대응 없음	-
2011년	-	연금확보지원법: DC형 가입 가능 연령을 60~65세 범위에서 사업장의 규약으로 정하도록 위임	약 8년
2021년	고령자고용안정법 개정: 70세까지 취업확보조치 노력 의무	-	-
2022년	-	DC형 70세 미만, iDeCo 65세 미만으로 가입 가능 연령 확대	약 1년
2025년	-	연금제도개정법: iDeCo 70세 미만으로 확대, 납입한도 상향	-

자료: 厚生労働省, "確定拠出年金制度の概要"; 三井住友信託銀行(2012); 野村アセットマネジメント(2022); 運営管理機関連絡協議会(2025) 등을 바탕으로 작성함

20) 野村アセットマネジメント(2022)

21) 일본의 노령기초연금(老齢基礎年金)은 전 국민이 가입하는 국민연금의 노령급여로, 보험료 납부실적에 따라 지급되는 공적연금임. 조세로 재원을 조달하고 소득·재산 기준을 적용하는 우리나라의 기초연금과는 성격이 다르며, 우리나라 국민연금의 노령연금에 가까움

22) 통합 납입한도는 기업연금 가입자가 iDeCo에 납입할 수 있는 월 상한을 말하며, 기업연금 사용자 부담금과 iDeCo 납입액을 합산하여 적용됨; 運営管理機関連絡協議会(2025)

확정기여형 연금제도 개편은 실제 가입자 구성의 변화로 이어졌다. DC형 연금의 60세 이상 가입자는 2016년 3월 말 5,759명(전체의 0.10%)에서 2025년 3월 말 11만 4,654명(1.33%)으로 증가하였다. iDeCo의 60세 이상 가입자는 2021년 3월 말 617명에 불과하였으나 2025년 3월 말 21만 6,164명으로 늘어 전체 가입자의 6.0%를 차지하게 되었다. 특히 가입 가능 연령이 확대된 2022년 5월을 전후하여 iDeCo의 60세 이상 가입자는 923명에서 8만 685명으로 급증하였다.[23] 이러한 증가는 가입 가능 연령 확대라는 제도 변화가 직접 반영된 결과로 이해되며, 계속고용 확대의 효과와 확정기여형 연금제도 변화의 효과를 분리하여 파악하기는 현실적으로 불가능하다.[24]

〈표 Ⅳ-4〉 일본의 확정기여형 연금제도 가입자 구성 변화

구분	2016.3말	2021.3말	2022.3말	2023.3말	2025.3말
DC형 60세 이상 가입자(명)	5,759	39,677	49,945	72,006	114,654
전체 가입자 대비(%)	0.10	0.53	0.64	0.89	1.33
iDeCo 60세 이상 가입자(명)	58	617	923	80,685	216,164
전체 가입자 대비(%)	0.02	0.03	0.04	2.78	5.96
DC형 60세 이상 운용지시자(명)	133,689	241,968	280,773	324,711	424,015
iDeCo 60세 이상 운용지시자(명)	60,824	136,341	175,559	170,429	210,330

주: 1) 가입자는 보험료를 계속 납입하는 자를 의미함
2) 운용지시자는 보험료 납입을 중단하고 적립된 자산의 운용만을 지시하는 자(DC형 연금 운용지시자의 99.8%가 60세 이상임)

자료: 運営管理機関連絡協議会(2025), p. 8, p. 21, p. 36

그러나 계속고용의 확대가 곧바로 연금 적립기간의 연장으로 이어진 것은 아니다. 2025년 3월 말 기준 DC형 연금의 60세 이상 운용지시자는 42만 4,015명으로, 같은 연령대 가입자 11만 4,654명의 약 3.7배에 달한다.[25] 즉 60세 이후에도 근로를 계속하지만 보험료 납입은 중단하고 기존 적립금의 운용만 지시하는 층이 여전히 다수를 이룬다. 이러한 괴리의 배경으로는 두 가지가 지적된다. 첫째, 제도적으로 70세까지 보험료 납입이 가능해졌

23) 運営管理機関連絡協議会(2025), p. 36

24) 野村総合研究所 金子久(2024)

25) 가입자는 보험료를 계속 납입하는 자를, 운용지시자는 보험료 납입을 중단하고 이미 적립된 자산의 운용만을 지시하는 자를 말함. 두 지위는 배타적이며, 보험료 납입이 중단되면 가입자 자격을 상실하고 운용지시자가 됨. 운용지시자는 적립을 늘릴 수 없으나 75세까지 운용을 계속할 수 있음; 運営管理機関連絡協議会(2025), p. 8, p. 21

더라도 사업장 규약의 가입 가능 연령이 60세로 유지되거나 재고용자가 가입자 범위에서 제외되어 있으면 계속가입이 불가능하다. 둘째, 재고용 후 근로시간 단축 등으로 후생연금(일본 공적연금의 2층 소득비례연금) 피보험자 자격을 상실하면 보험료 납입을 계속할 수 없다.[26]

종합하면 일본의 경험은 은퇴연령 상향을 사적연금자산 증가로 연결하기 위해서는 가입 가능 연령의 법정 상향만으로는 부족하다는 점을 보여준다. 사업장 단위의 규약 정비, 재고용자에 대한 사용자 부담금 적용, 계속고용 형태와 사회보험 적용의 정합성이 함께 확보되어야 실제 적립으로 이어진다.

2) 미국·독일: 자동가입과 고령기 추가납입

미국의 「SECURE 2.0 Act」 역시 장기간의 소득활동을 실제 퇴직연금 적립으로 연결하는 장치를 강화하였다. 2022년 12월 이후 401(k)·403(b) 제도는 근로자 10인 이하 사업장이나 설립 3년 미만 사업장 등 일부 예외를 제외하고 2025년 이후부터 자동가입 요건을 적용받는다. 기존 제도에는 적용되지 않으므로 의무의 실질적 대상은 신설 제도에 한정되며, 자동가입된 부담금은 적격 디폴트투자대안(QDIA)에 투자된다. 즉 자동가입 의무와 디폴트상품 체계가 제도적으로 연결되어 있다.[27] 또한 자동가입 대상이 되는 401(k)·403(b) 제도가 추가납입을 허용하는 경우, 2025년부터 60세에서 63세 가입자에게 일반 가입자보다 높은 추가납입 한도가 적용된다. 자동가입은 근로자가 별도로 가입 의사를 표시하지 않더라도 임금에서 부담금이 납입되도록 하고, 고령기 추가납입은 은퇴를 앞둔 가입자의 적립 부족을 보완하는 기능을 한다.[28] 다만 자동가입의 효과는 사업장 규모에 따라 차이가 있다. Vanguard(2025)에 따르면 2024년 자동가입을 도입한 사업장의 가입률은 소규모 사업장에서 81%, 대규모 사업장에서 94%로 나타났다. 아울러 미국은 필수최소인출 개시연령을 상향하여, 고령기에도 근로소득이 유지되는 경우 적립자산의 운용기간이 함께 연장되도록 하였다.[29]

---

26) 厚生労働省 홈페이지 / "確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について", 2026. 8. 19. 검색

27) National Association of Plan Advisors, "Automatic Enrollment Regs Under SECURE 2.0 Expected Soon", 2026. 8. 19. 검색

28) Internal Revenue Service(2025); "SECURE 2.0 Act"는 이와 별도로 일정 기간 이상 계속 근무한 장기 파트타임 근로자에게 401(k) 가입자격을 부여하는 요건을 완화하였음

29) 2024년 자동가입 도입 사업장 기준; Vanguard(2025)

한편 독일은 법정연금 수급연령 이후에도 계속 근무하는 고령 근로자에게 월 최대 2,000유로의 근로소득을 비과세로 인정하는 고령 노동소득 조세감면(Aktivrente)을 2026년부터 시행하고 있다. 이는 사적연금제도의 개편이 아니라 계속근로 자체를 유인하는 세제이나, 늘어난 소득을 사적연금 적립으로 연결하는 장치는 별도로 마련되어 있지 않다. 은퇴연령 상향 정책과 사적연금제도가 반드시 연동되지는 않음을 보여주는 사례이다.[30]

종합하면 은퇴연령 상향이 실제 연금자산 증가로 이어지기 위해서는 가입 가능 연령의 상향만으로는 충분하지 않다. 고령기 임금수준과 근로형태, 사용자 부담금 적용 여부, 납입한도, 세제지원 및 자동가입·추가납입 제도 등에 따라 적립효과가 달라질 수 있다. 이는 우리나라에서도 정년연장과 함께 퇴직연금 가입·납입 가능 연령, 사용자 부담금 적용 및 추가납입 지원체계를 함께 검토할 필요가 있음을 시사한다.

나. DB형에서 DC형으로의 전환과 운용체계 개편

확정급여형에서 확정기여형으로의 전환은 은퇴연령 상향 이전부터 진행되어 온 장기적 흐름이다. 주요국에서 이러한 전환을 촉발한 직접적 요인은 저금리에 따른 연금부채의 현재가치 증가, 노동이동성 확대, 연금회계기준과 건전성 규제 강화 등으로, 은퇴연령 상향을 직접적 전환의 원인으로 보기는 어렵다. 다만 은퇴연령 상향은 이미 진행 중이던 전환을 가속하는 요인으로 작용한다. 근로기간이 연장되면 기업은 고령 근로자를 더 오래 고용하게 되고, DB형 퇴직연금에서는 근속기간 증가와 기대수명 연장에 따라 장래 연금급여 부담과 연금부채의 불확실성이 확대되기 때문이다.

대표적인 사례가 네덜란드의 미래연금법(Wet Toekomst Pensioenen; WTP)이다. WTP는 2023년 7월 시행되었으며, 연금기금은 2028년 1월 1일까지 기존 확정급여형 제도를 새로운 확정기여형 제도로 전환하도록 하고 있다. 네덜란드 중앙은행에 따르면 2026년 6월 말 기준 34개 연금기금이 전환을 완료하였으며, 전체 연금기금의 투자자산 1조 7,200억 유로 가운데 5,890억 유로가 새로운 제도의 적용을 받게 되었다. 2026년 1월에 전환한 24개 기금을 포함한 초기 전환기금 30개만으로도 약 1천만 명의 가입자가 관련되어 있다. 다만 아직 100개 이상의 기금이 전환을 앞두고 있어, 2028년 1월 기한까지 이행이 계속될 예정이다.[31] 네덜란드의 개편은 단순히 제도 유형을 변경한 것이 아니라 위험부담 구조와 운

30) Bundesministerium der Finanzen(2026. 6. 25.), “Fragen und Antworten zur Aktivrente”; Bundesregierung(2026. 3. 2.), “Mit der Aktivrente steuerfrei hinzuverdienen”

영방식을 재설계한 데 의미가 있다. 기존에는 연금기금의 적립률과 부채 관리가 중심이었다면, 새로운 제도에서는 가입자별 연금자산과 예상급여를 투명하게 제시하고 연령에 따라 위험자산 비중을 조정하는 생애주기형 자산배분을 적용한다. 아울러 전환 과정에서 기존 급여와 새로운 개인별 자산의 관계를 수탁자로 하여금 가입자에게 설명하도록 요구하여, 제도 전환에 수반되는 정보제공 의무를 명시하였다.[32][33]

생애주기형 자산배분은 DC형 제도에서 가입자가 부담하게 되는 투자위험을 관리하는 핵심 장치이다. 첫째, 은퇴가 가까워질수록 위험자산 비중을 자동으로 낮추어 수급 직전 시장 하락으로 적립금이 급감하는 위험을 줄인다. 둘째, 운용지시를 하지 않는 가입자도 연령에 맞는 자산배분을 적용받게 되어 방치된 계좌가 장기간 현금성 자산에 머무르는 문제를 완화한다. 셋째, 가입자가 시장 상황에 따라 빈번하게 자산을 이동시키는 행동편의를 줄여 장기 수익률을 안정시킨다. DC형 제도가 확대되는 공통 배경에서, 미국과 프랑스는 이러한 생애주기형 운용방식을 기본 운용방식으로 제도화하는 데 초점을 두었다. 미국은 적격 디폴트투자대안(QDIA)을 통해 운용지시를 하지 않는 가입자의 자산을 생애주기형 펀드 등에 자동으로 배분하고, 일정 요건을 충족한 경우 수탁자의 책임을 면제한다. 이는 수탁자가 디폴트상품을 제공할 유인을 제도적으로 부여한 것이다.[34][35] 프랑스도 은퇴저축플랜(Plan d'épargne retraite; PER)에서 별도의 의사표시가 없으면 은퇴시점이 가까워질수록 위험자산 비중을 자동으로 축소하는 생애주기형 운용방식을 적용하도록 하고 있다.

반면 스웨덴은 단체협약형 퇴직연금에서 경쟁입찰을 통해 사업자와 상품을 사전에 선정하는 방식을 택하였다. 퇴직연금 가입자 개인은 수수료를 협상할 수 없고 상품을 비교할 정보와 유인도 부족하여 대다수가 제시된 상품을 그대로 유지한다. 스웨덴은 이러한 협상력을 노사가 집단적으로 대신 행사함으로써, 선택하지 않는 가입자도 이미 검증된 상품에 배정되도록 하였다. 그 효과는 동일한 펀드의 가격 차이에서 확인된다. 2013년 입찰에서

31) De Nederlandsche Bank(2026a); De Nederlandsche Bank(2026b)

32) 연대형 계약(Solidaire Premieovereenkomst)은 네덜란드 미래연금법이 도입한 확정기여방식 계약으로, 자산을 공동 운용하고 투자성과와 장수위험의 일부를 가입자 간 분담함

33) De Nederlandsche Bank(2026b); 미래연금법은 전환 과정에서 가입자에게 기존 급여와 새로운 개인별 자산의 관계를 설명하도록 요구하고 있음

34) U.S. Department of Labor(2006)

35) U.S. Department of Labor, "Fiduciary Responsibilities", 2026. 8. 19. 검색; 수탁자는 오로지 가입자와 수익자의 이익을 위하여 신중하게 행위할 의무를 지며, 적격 디폴트투자대안(QDIA) 요건을 충족한 경우 운용결과에 대한 책임이 일부 면제됨

선정된 펀드의 평균 수수료는 0.39%였는데, 같은 펀드가 공개시장에서는 0.86%에 판매되고 있었다.[36][37]

이들 사례는 은퇴연령 상향과 함께 DC형 비중이 확대될 경우 제도 전환뿐 아니라 가입자에게 이전되는 투자위험을 관리할 운영체계도 함께 구축해야 함을 보여준다. 생애주기형 자산배분과 디폴트상품, 비용관리는 그 핵심 수단이며, 미국의 수탁자 책임 면제 요건과 네덜란드의 전환 정보제공 의무에서 보듯 수탁자 책임과 정보공시가 이를 뒷받침한다.

다. DC형 인출방식 다양화

은퇴연령이 상향되면 사적연금의 적립기간이 늘어나는 동시에 공·사적연금의 수급개시 시점도 개인별로 달라진다. 따라서 은퇴연령 상향은 연금자산의 규모뿐 아니라 언제부터, 어느 정도의 금액을, 어떤 방식으로 수령할 것인지에 관한 선택의 중요성을 높인다.

1) 영국: 수령개시 시점의 이연과 기본 수령방식의 도입

영국 사적연금의 수령개시 연령(Normal Minimum Pension Age; NMPA)은 현재 55세이나 2028년 4월부터 57세로 상향된다. 이는 국가연금 수급개시연령의 단계적 상향에 맞추어 사적연금의 인출 시점을 함께 이연시킨 조치로, 은퇴연령 상향이 적립기간뿐 아니라 수령개시 시점에도 반영된 대표적 사례이다.[38] 한편 영국은 2015년 연금자유화 이후 수령개시연령에 도달한 가입자가 DC형 연금자산을 일시금, 유연인출, 종신연금 또는 이들을 결합한 방식으로 수령할 수 있도록 선택권을 확대하였다. 즉 수령개시 연령은 이연시키되, 개시연령에 도달한 이후의 수령방식은 자유화하는 두 축으로 병행된 것이다. 이는 퇴직시점과 수령개시시점을 동일하게 해야 한다는 기존의 경직성을 완화하여 계속근로나 단계적 은퇴에 맞게 수령시점을 조정할 수 있도록 한 것이다.

---

36) 프랑스 PER의 생애주기형 운용은 별도의 의사표시가 없는 경우 적용되는 기본 운용방식임; Autorité des marchés financiers(2020)

37) Collectum, "ITP-upphandlingarna", 2026. 8. 19. 검색; Collectum(2023), "Ännu bättre tjänstepension"; PTK, "ITP-upphandlingarna ger mer i pension"

38) 2028년 4월 6일 시행 예정이며, 특정 요건을 충족하는 기존 가입자에게는 보호연령(Protected pension age)이 적용됨; GOV·UK(2021)

다만 선택권의 확대는 가입자가 인출속도와 투자·장수위험을 스스로 관리해야 하는 부담을 수반한다. 특히 일시금으로 전액을 인출하면 이후의 노후소득이 확보되지 않고, 유연인출을 선택하더라도 인출률이 과도하면 자산이 조기에 소진될 수 있다. 따라서 가입자가 일정한 노후소득보장을 받을 수 있도록 표준적 수령경로, 즉 기본 수령방식의 필요성이 제기되었다. 2024/25년에 수령을 개시한 연금계좌는 96만 1,575건으로 전년보다 8.6% 증가하였고, 인출 총액은 708억 파운드로 35.9% 늘었다. 이 가운데 유연인출은 34만 9,992건으로 25.5% 증가한 반면 종신연금 전환은 8만 8,430건으로 7.8% 증가에 그쳤다. 나머지 약 52만 3천 건은 전액인출 또는 부분 일시금으로, 전체의 절반을 넘어 여전히 가장 큰 비중을 차지했다.[39][40] 이는 평생소득(Lifetime Income)을 확보하는 선택은 소수에 머무르고 일시금과 유연인출이 여전히 시장을 주도하고 있음을 보여준다. 이에 영국은 2026년 4월 「Pension Schemes Act 2026」을 통해 DC형 퇴직연금 수탁자가 하나 이상의 기본 수령방식을 퇴직자(가입자)에게 제공하도록 하는 가이드형 은퇴소득(Guided Retirement) 체계를 도입하였다. 여기서 기본 수령방식은 수탁자가 은퇴소득체계를 설계함에 있어 퇴직자(가입자) 특성에 맞추어 표준적 수령경로를 제시하는 것을 의미한다. 물론 퇴직자(가입자)는 본인의 선택에 의해 다른 방식을 선택할 수 있다. 구체적인 상품형태와 운영기준은 후속 규정과 금융감독청 규칙을 통해 구체화 될 예정이다.[41]

2) 미국과 호주: 강제 인출시점의 이연과 부분은퇴 대응

미국도 강제인출 시점을 이연하였다. 「SECURE 2.0 Act」는 세제적격 퇴직계좌에 적용되는 필수최소인출(Required Minimum Distribution; RMD) 개시연령을 72세에서 73세로 상향하였고, 2033년부터는 75세로 다시 상향하도록 규정하였다. 이는 고령기에도 근로소득이 유지되는 경우 연금자산 인출을 유예하여 계속 운용할 수 있도록 조치한 것이다.[42]

호주는 계속근로와 연금수령의 병행을 제도적으로 허용해 왔다. 점진적 은퇴 지원제도(Transition to Retirement; TTR)는 보존연령(Preservation age)에 도달한 가입자가 근로

39) Financial Conduct Authority(2025)

40) 전액인출 및 부분 일시금(UFPLS) 건수는 최초 수령 계좌 총수에서 유연인출과 종신연금 전환 건수를 차감하여 산출한 것임. 다만 유연인출과 종신연금은 종전에 다른 방식으로 접근한 계좌도 포함되므로 정밀한 상호배타적 분해는 아님; Financial Conduct Authority(2025)

41) "Pension Schemes Act 2026"은 2026년 4월 국왕재가를 받았으며 단계적으로 시행될 예정임

42) Federal Register 홈페이지 / Required Minimum Distributions

를 지속하면서 퇴직연금 자산(슈퍼애뉴에이션)을 연금 형태로 수령할 수 있도록 한다. 보존연령은 2024년 7월부터 60세로 일원화되었다. 이는 완전은퇴를 전제하지 않고 근로소득 감소분을 퇴직연금으로 보완하는 구조로, 부분은퇴가 확산되는 환경에 대응한 수령제도의 원형에 해당한다.[43] 나아가 호주는 2022년 은퇴소득규약(Retirement Income Covenant)을 시행하였다. 이에 따라 슈퍼애뉴에이션 수탁자는 가입자의 은퇴소득을 높이고, 투자·인플레이션·장수위험을 관리할 수 있도록 은퇴소득전략을 수립하고 그 성과를 지속적으로 점검할 의무가 있다.[44] 그러나 2025년 조사에 의하면 수탁자의 92%가 가입자 지원 개선계획을 이행한 것으로 응답하였으나, 가입자에 대한 이해도가 높은 수준인 수탁자는 15%에 불과했다. 또한, 단순 법적 준수에 머무르는 기관과 적극 지원하는 기관 간의 격차가 벌어지고 있어 보다 적극적인 전략 실행과 지원 확대가 요구된다.[45]

3) 일본: 제도 정비와 수령행태의 괴리

일본 사례는 적립단계의 제도 정비가 수령단계의 행태 변화로 곧바로 이어지지 않음을 보여준다. 일본은 확정기여형 연금의 수급개시 시기를 60세부터 75세까지로 하여 수급개시를 연기할 수 있으나, 실제 수령행태는 여전히 일시금·조기 수령 중심이다.

2024년도 DC형 연금의 노령급여[46] 신규 수급자 가운데 일시금 수령은 9만 2,500명으로 연금 수령 8,058명의 약 11배에 달하였다. 연금을 선택한 경우에도 5년의 단기 수령이 3,705명으로 가장 많았으며, 종신 형태를 선택한 사람은 201명으로 연금 선택자의 2.5%에 그쳤다. iDeCo에서도 일시금이 3만 8,557명, 연금이 5,550명이었고 이 중 종신은 85명으로 연금 선택자의 1.5%였다.[47] 수급개시 연령도 조기에 집중되어 있다. iDeCo의 노령급여 신규 수급자 4만 2,298명 가운데 60세에서 64세 사이에 수급을 시작한 사람이 3만 6,033명으로 85.2%를 차지하였고, 65세에서 69세는 13.7%, 70세에서 74세는 1.1%에 불

43) Australian Taxation Office(2026. 6. 5.), “Transition to retirement”; 보존연령(Preservation age)은 슈퍼애뉴에이션 자산에 접근할 수 있는 수령개시연령으로 2024년 7월부터 60세로 일원화되었으며, 이 제도를 통한 연간 인출액에는 잔액 대비 상한이 적용됨

44) APRA(2022)

45) APRA·ASIC(2025)

46) 확정기여형 연금의 노령급여는 통산가입자 등 기간이 10년 이상인 경우 60세부터 청구할 수 있으므로, 장해급여 등 예외를 제외하면 수급자는 모두 60세 이상임; MUFG資産形成研究所(2024. 7. 26.), “確定拠出年金制度における年金受給に関する考察: 魅力ある年金給付を考える”

47) 運営管理機関連絡協議会(2025), p. 12, p. 24

과하였다. 계속고용의 확대와 수급개시 선택폭의 확장에도 불구하고 수령시점의 이연은 아직 제한적으로 나타나고 있다.[48]

다만 수령방식별 신규 수급자 및 수급개시연령별 인원 관련 항목은 2025년 3월 말 기준부터 신설되었으므로 향후 추이의 관찰이 필요하다. 일본의 경험을 고려하면 제도적 선택폭의 확대가 곧바로 연금화나 수령시점 이연으로 이어지기 어려우며, 기본 수령방식의 설계와 상품의 매력도, 은퇴자문 기능 등이 함께 갖추어져야 함을 시사한다.

〈표 Ⅳ-5〉 일본 확정기여형 연금의 노령급여 수령방식(2024년도 신규 수급자)

수령방식	DC형(명)	구성비(%)	iDeCo(명)	구성비(%)
일시금	92,500	-	38,557	-
연금	8,058	100.0	5,550	100.0
5년	3,705	46.0	3,023	54.5
6~10년	2,440	30.3	1,517	27.3
11~20년	1,712	21.2	925	16.7
종신	201	2.5	85	1.5
연금·일시금 병용	2,253	-	1,064	-

주: 연금과 일시금을 병용한 자는 '연금'과 '일시금'에 모두 계상되므로 합계는 실제 인원과 일치하지 않음. 확정기여형 연금의 노령급여는 원칙적으로 60세 이상만 청구할 수 있으므로 수급자는 모두 60세 이상임
자료: 運営管理機関連絡協議会(2025), p. 12, p. 24

4) 세제 요인과 그 밖의 사례

수령방식의 선택은 세제에 의해서도 크게 좌우된다. 영국은 연금자산의 25%까지 비과세 일시금 수령을 허용하고 있어 유연인출과 일시금 선호를 강화하는 요인으로 작용한다.[49]

일본은 퇴직소득공제와 공적연금등공제를 통해 일시금과 연금수령의 세부담을 달리 설계하고 있다. 일시금 수령분에는 근속연수에 비례하는 퇴직소득공제가 적용되고, 공제 후 금액의 절반만 과세표준이 되며 다른 소득과 합산하지 않는다. 반면 연금 형태 수령분은

48) 運営管理機関連絡協議会(2025), p. 24

49) 비과세 일시금은 연금개시 일시금(Pension Commencement Lump Sum)으로 연금자산의 25% 한도 내에서 수령할 수 있음. 2024년 4월 생애한도 폐지 이후 총액한도는 일시금 한도(Lump Sum Allowance) 268,275파운드로 설정되어 있음; GOV·UK(2025. 3. 27.), "Pensions Tax Manual"

공적연금등공제를 적용한 후 다른 소득과 합산(종합소득)하여 과세되므로, 결과적으로 종합소득과의 관계를 고려할 때 일시금이 세제상 유리할 수도 있다.[50] 한편 일본에서는 사외적립 없이 회사가 직접 지급하는 퇴직일시금제도[51]가 기업연금과 별도로 운영되고 있어, 한 근로자가 회사 퇴직일시금과 확정기여형 연금 일시금을 모두 수령하는 경우가 적지 않다. 두 급여는 모두 퇴직소득으로 분류되므로, 근속기간이 중복되더라도 수령 시기를 조정하면 퇴직소득공제를 각각 적용받을 수 있었다. 2026년부터는 확정기여형 연금 일시금을 먼저 수령한 후 회사 퇴직일시금을 받는 경우의 통산기간이 5년에서 10년으로 확대되어 이러한 중복 활용이 제한된다. 다만 이 조치는 일시금과 연금 사이의 세제 격차를 조정한 것이 아니라, 두 개의 일시금에 대한 공제 중복을 제한한 것으로 종합소득 적용 관점에서 여전히 일시금이 유리할 수 있는 문제는 존재한다. 오히려 주목할 점은 개정 이후 확정기여형 연금 일시금의 공제액이 삭감되는 경우 연금 형태로 수령하는 편이 유리해질 수 있다는 것으로 연금화를 직접 유도한 정책은 아니지만 결과적으로 연금 선택의 상대적 매력을 높이는 부수효과를 갖는다. 일본은 적립단계에서 가입연령과 납입한도를 확대하는 한편, 수령단계에서는 복수의 퇴직급여에 대한 세제혜택 중복을 정비하는 방향으로 제도를 조정하고 있다. 다만 일시금과 연금 사이의 세제 중립성 확보는 아직 과제로 남아 있다.

그 밖에 프랑스는 은퇴저축플랜(PER)을 통해 분산되어 있던 사적연금제도를 통합하고, 은퇴 시 자산을 일시금, 종신연금 또는 두 방식을 결합하여 수령할 수 있도록 하였다. 독일도 2027년 시행 예정인 새로운 세제지원형 노후저축제도(Altersvorsorgedepot)에서 적립단계에서 투자선택을 확대하고 수령단계에서 정기지급과 평생소득 보장방식을 선택할 수 있도록 설계하였다.[52] 이 제도는 은퇴연령 상향과 직접 연계된 것은 아니지만, 원금 보장

50) 퇴직소득공제(退職所得控除)는 일시금 수령분에 대하여 근속연수에 비례하여 적용되는 공제로, 근속 20년 초과분에 대해서는 연 70만 엔이 가산됨. 공제 후 잔액의 2분의 1만 과세표준이 되며 다른 소득과 합산하지 않는 분리과세가 적용됨. 공적연금등공제(公的年金等控除)는 연금 형태 수령분에 적용되는 공제로, 공제 후 금액은 잡소득으로 다른 소득과 합산하여 과세됨; 国税庁, "退職金を受け取ったとき(退職所得)"; "公的年金等の課税関係", 2026. 8. 19. 검색

51) 여기서 말하는 퇴직일시금(退職一時金)은 기업 DC형 연금 및 개인 iDeCo와는 별개의 제도임. 우리나라의 퇴직금제도에 해당함. 종전에는 확정기여형 연금 일시금을 받은 후 "전년 이전 4년 이내"에 해당하지 않는 시점, 즉 5년 이상 간격을 두고 회사 퇴직일시금을 받으면 각각 퇴직소득공제를 적용받을 수 있었으나, 2026년 1월 1일 이후 지급되는 확정기여형 연금 일시금부터는 그 기간이 "전년 이전 9년 이내"로 확대되어 10년 이상의 간격이 필요하게 됨. 반대로 회사 퇴직일시금을 먼저 받고 확정기여형 연금 일시금을 나중에 받는 경우의 통산기간(전년 이전 19년 이내)은 이번 개정에서 변경되지 않았음; 財務省(2025)

52) Die Bundesregierung(2026. 7. 1.), "Private Altersvorsorge wird attraktiver"; Bundesministerium der Finanzen(2026. 5. 5.), "Fragen und Antworten zur Reform der geförderten privaten Altersvorsorge"

과 고비용의 한계를 가졌던 리스터연금을 보완하려는 설계라는 점에서 우리나라 개인연금제도 개선의 참고사례가 된다.

종합하면 수령단계 정책은 연금개시 연령을 단순히 늦추는 데 그치지 않고, 계속근로·부분은퇴·완전은퇴 등 다양한 경로에 맞추어 수령방식을 조정할 수 있도록 하는 방향으로 발전하고 있다. 다만 영국과 일본의 사례에서 보듯 제도적 선택폭의 확대가 곧 행태 변화로 이어지지는 않으며, 세제유인과 상품구조가 동반되어 현실에서 선택을 결정하는 것으로 나타났다. 이는 우리나라에서도 정년연장에 따른 적립 확대와 함께 퇴직연금의 단계적 인출과 연금화를 지원하는 수령체계의 개선이 병행될 필요가 있고, 특히 퇴직소득세와 연금소득 과세체계가 수령방식 선택에 미치는 영향을 함께 점검할 필요가 있음을 시사한다.

라. 연금부채의 보험시장 이전 확대

DB형 제도에서는 일반적으로 사용자(기업)가 약정급여의 지급의무와 투자·금리변동·장수위험 등을 부담한다. 기대수명 증가에 따른 연금부채의 장기화와 규모 확대, 연금회계기준과 기금 재정건전성 규제의 강화는 기업으로 하여금 재무제표의 변동성을 줄이고 연금부채를 관리하도록 하는 유인을 높인다. 이에 따라 연금부채를 보험회사나 재보험회사로 이전하는 연금위험이전(Pension Risk Transfer; PRT) 시장이 확대되고 있다. 연금위험이전은 일반적으로 연금 바이인(Pension Buy-in), 연금 바이아웃(Pension Buy-out) 및 장수스왑(Longevity Swap) 등으로 구분된다. 바이인은 사용자가 급여지급 책임을 유지한 채 수탁자(연금기금)가 보험회사와 보험계약을 체결(연금보험 구입)하는 방식이며, 바이아웃은 사용자(혹은 연금기금)에서 보험회사로 연금급여 지급의무를 완전히 이전하는 방식이다. 장수스왑은 DB형 가입자의 예상보다 긴 생존으로 사용자(혹은 연금기금)에게 발생할 수 있는 장수위험을 보험회사·재보험회사 등에 이전하는 계약을 의미한다.[53]

다만 PRT 시장의 확대는 은퇴연령 상향의 직접적인 결과라기보다 고령화, 연금제도 개편, 기금 적립수준 및 금융시장 여건이 함께 작용한 결과로 이해할 수 있다. OECD는 2024년 대부분 국가에서 DB형 제도의 적립비율(Funding ratio)이 상승하여 영국과 미국에서 사상 최고 수준에 이른 점과 금리 상승을 최근 PRT 시장 확대의 배경으로 제시하고 있다. 적립비율이 높아지면 연금부채 이전에 필요한 기업의 추가 자금 부담이 줄어들고, 금리 상승

53) 영국에서는 보험회사가 다수 가입자의 연금을 일괄 인수한다는 점에서 대량연금보험(Bulk Purchase Annuity; BPA)이라는 명칭으로도 사용됨; National Association of Insurance Commissioners(2024)

은 할인율 상승을 통해 연금부채의 현재가치를 낮추는 한편 보험회사가 보다 유리한 가격을 제시할 수 있는 여건을 조성하기 때문이다.[54]

미국과 영국은 보험회사가 DB형 연금부채를 인수하는 PRT 시장이 가장 활발한 국가들이다. 미국의 PRT 거래 규모는 2022년 519억 달러로 사상 최고치를 기록한 이후 2023년 458억 달러로 감소하였으나, 2024년에는 518억 달러로 회복하여 사상 최고치에 근접하였다. 다만 2025년에는 금리 변동성 확대와 대형 거래의 지연으로 거래 규모가 489억 달러로 위축되었다.[55] 영국 BPA 시장은 규모 면에서 미국을 상회한다. 2024년 시장 규모는 약 478억 파운드로 미화 환산 시 600억 달러를 넘었으며, 2023년의 491억 파운드에 이어 사상 두 번째 수준이었다. 다만 2025년에는 거래금액과 거래 건수가 반대 방향으로 움직이고 있다는 것이다. 거래 건수는 2024년 298건에서 2025년 367건으로 늘어 사상 최다를 기록한 반면, 거래금액은 382억 파운드로 감소하였다. 1억 파운드 이하 거래가 2025년 367건 중 312건(약 85%)을 차지하여, 대형 거래에 의존하던 영국 시장이 중소형 연금기금으로 확산되고 있음을 보여준다. 다만 금액 감소를 곧 시장 위축으로 보기는 어렵다. 금리가 상승하면 동일한 부채를 이전하는 데 필요한 보험료가 줄어들 수 있기 때문이다. 다만 2025년에 시장 규모가 축소된 BPA 시장과 달리 장수스왑 시장에서 거래 규모가 2024년 8억 파운드에서 259억 파운드로 급증해 사상 최고치를 기록하였다. 한편, 영국 BPA 시장은 다수의 대형 보험회사가 경쟁하고 있으며, 주요 사업자(보험회사)의 순위가 매년 변동하는 등 경쟁구도도 치열한 것으로 나타난다. 2024년 1위였던 Rothesay가 2025년 시장에서는 3위로 내려간 반면 Legal & General과 PIC가 각각 1위와 2위로 올라서는 등 상위권에서도 순위 변동이 뚜렷하게 나타났다.[56]

한편, 네덜란드에서도 미래연금법 시행 이후 바이아웃 거래가 확대되고 있다. 네덜란드 중앙은행에 따르면 최근 2년간 보험회사가 연금기금으로부터 약 70억에서 80억 유로의 연금부채를 인수하였으며, 감독당국은 이를 보험회사의 위험관리 적정성 점검 대상으로 보고 시장 동향을 주시하고 있다. 감독당국은 새로운 제도로의 전환은 연금기금에 전략적

54) OECD(2025c)

55) LIMRA(2025. 3. 17.), "U.S. Single-Premium Pension Risk Transfer Sales Leap 14% to $51.8 billion in 2024"; LIMRA(2026. 3. 18.), "U.S. Single Premium Pension Risk Transfer Product Sales Jump 132% in the Fourth Quarter of 2025"

56) LCP(2025. 3. 27.), "Most competitive year ever in the BPA market as six insurers each write over £5bn for the first time"; LCP(2026. 3. 27.), "Record number of buy-ins in 2025, with the busiest H2 ever as competition intensifies"

재검토의 계기가 되고 있으며, 바이아웃이 제도 전환의 대안이 되고 있다고 분석한다. 즉 제도 개편 자체가 보험시장의 신규 수요를 창출한 사례로 평가되고 있다.[57]

다만 해외 PRT 시장의 확대를 우리나라에 그대로 적용하기는 어렵다. 첫째, 우리나라 DB형 퇴직연금은 퇴직 시점에 산정된 퇴직급여를 지급하면 사용자의 의무가 기본적으로 종료되므로, 미국 등 주요국처럼 퇴직 후에도 지급책임이 사용자에게 남는 구조(사용자 책임 종신연금)가 아니어서 장수위험을 보험회사에 넘겨야 할 필요성이 상대적으로 적다. 둘째, 우리나라 퇴직연금제도에는 사용자의 DB형 연금부채를 보험회사가 인수하여 급여 지급 의무를 승계하는 거래의 법적 근거[58]가 마련되어 있지 않다. 셋째, DB형 제도의 최소적립비율 규제와 사외적립 구조는 부채 이전보다 적립 확대를 중심으로 설계되어 있어 거래 유인이 형성되기 어렵다. 넷째, 대규모 장수위험을 인수할 경우 신지급여력제도 하에서 요구자본 부담이 발생한다. 다섯째, 장수위험의 가격산출에 필요한 국내 경험생명표와 사망률 개선 추세 자료 등의 축적이 충분하지 않아 제한적이다.

따라서 우리나라는 정년연장과 연금화 확대에 따른 장기 연금부채 및 장수위험의 증가에 대비하여 중장기적으로 PRT 도입 기반을 검토할 필요가 있다. 이런 점에서 장수위험 측정 기반의 구축과 부채이전 거래의 법적 근거 검토를 선행 과제로 삼을 필요가 있다.

〈표 Ⅳ-6〉 은퇴연령 상향과 관련된 주요국 사적연금제도 개편 사례

변화 영역	국가	핵심 제도 개편	연금시장 및 정책적 의미
가입·적립 기간 연장	일본	DC형 70세 미만, iDeCo 70세 미만으로 가입 가능 연령 확대 및 납입 한도 상향	고용정책과의 시차 축소. 다만 사업장 규약 정비와 사회보험 적용이 실제 적립의 관건
	미국	자동가입 요건 적용, 60~63세 추가 납입 확대, 장기 파트타임 근로자 가입자격 완화	장기간 근로와 고령기 소득을 퇴직연금 적립으로 전환

57) De Nederlandsche Bank(2026b), “Toezicht pensioentransitie 2026”

58) 이를 도입하려면 현행 퇴직급여법에서 ① 채무이전의 허용, ② 사용자 면책 요건, ③ 보험회사의 지급의무, ④ 가입자 보호 및 동의·통지, ⑤ 보험회사 건전성·계약자 보호 등에 관한 제도적 근거가 요구됨

〈표 Ⅳ-6〉 계속

변화 영역	국가	핵심 제도 개편	연금시장 및 정책적 의미
인출방식 다양화	영국	수령개시연령 57세 상향(2028), 가이드형 은퇴소득 체계 도입	수령개시 시점의 이연과 기본 수령방식 확보
	미국·호주	RMD 개시연령 상향(73세 → 75세), TTR 및 은퇴소득규약 운영	계속근로와 부분은퇴에 대응한 수령경로 다양화
	일본	수급개시 시기 60~75세 선택, 복수 퇴직급여에 대한 퇴직소득공제 중복 제한(2026)	선택폭 확대에도 조기·일시금 수령이 지속, 일시금 우대 세제는 유지
DB → DC 전환과 운용체계	네덜란드	WTP에 따른 기여방식 전환, 생애주기 운용 및 전환 정보제공 의무	위험부담의 개인 이전과 운용체계 재설계
	미국·프랑스	QDIA를 통한 생애주기형 펀드 자동배정, PER 생애주기 운용 기본 적용	비선택 가입자의 투자위험 관리와 수탁자 책임 명확화
	스웨덴	단체협약형 퇴직연금의 저비용 디폴트상품 경쟁입찰	장기 적립에서 운용보수 누적 효과의 관리
연금부채·장수위험 이전	미국·영국·네덜란드	바이인, 바이아웃, 장수스왑 및 장수재보험 시장 확대	DB형 연금부채와 장수위험의 보험시장 이전, 사업자 재편

자료: 厚生労働省 홈페이지 / "確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について"; 運営管理機関連絡協議会(2025); Internal Revenue Service(2025); Bundesregierung(2026. 3. 2.); De Nederlandsche Bank(2026a); De Nederlandsche Bank(2026b); U.S. Department of Labor(2006); APRA(2023. 3. 7.); LCP(2025. 3. 7.) 등을 바탕으로 작성함

3. 보험산업의 대응전략

제2절에서 살펴본 주요국의 사적연금제도 변화는 보험회사에 새로운 역할과 사업기회를 제공하는 동시에 기존 사업모델의 변화를 요구하고 있다. 본 절에서는 네 가지 변화 유형을 중심으로 보험회사가 어떠한 기능과 사업전략을 선택하였는지를 살펴본다.

가. 적립단계: 디폴트상품의 운용과 운영관리

은퇴연령 상향으로 가입 및 적립 기간이 늘어나고 DC형 연금자산이 확대되면 퇴직연금시장의 경쟁요소도 달라진다. 단기 금리나 상품 판매보다는 저비용, 장기 운용성과, 생애주기에 맞춘 자산배분 및 디폴트상품 제공 역량이 중요해진다. 특히 가입자가 적극적으로

상품을 선택하지 않는 경우 디폴트상품이 장기간 유지될 가능성이 높아 보수와 자산배분의 작은 차이도 장기적으로 누적되어 가입자의 적립성과에 영향을 미칠 수 있다. 이에 따라 가입자의 장기 운용성과와 경쟁력은 사업자의 시장점유율에도 영향을 미칠 수 있다. 스웨덴의 상호보험회사 Alecta는 DB형 ITP2와 DC형 ITP1 퇴직연금을 함께 운영하는 방식으로 시장지위를 유지하고 있다. DB형 제도에서는 장기부채 관리와 재정건전성을 신뢰의 기반으로 활용하고, DC형 제도에서는 낮은 운용보수와 연령별 생애주기 자산배분을 통해 디폴트 공급자로 경쟁한다.[59] 이러한 지위는 제도적 조건과도 관련이 있다. ITP1은 보험료의 절반을 전통형 보험에 배분하도록 하고 있어, 보험회사가 자산운용사와 경쟁하는 데 유리한 기반이 마련되어 있다. 이는 디폴트상품 시장이 사실상 자산운용사 중심으로 형성된 미국이나 영국과 구별되는 조건이다.[60] 일본에서는 생명보험회사가 iDeCo와 DC형 연금의 운영관리기관 또는 원리금보장형 상품 공급자로 참여한다. 다만 iDeCo 운영관리 시장은 온라인 증권회사와 은행이 주도하고 있어 생명보험회사의 비중은 크지 않으며, 이러한 조건에서 두 회사는 서로 다른 방향의 전략을 선택하였다. 닛폰생명은 저비용 운용상품, 가입자 교육 및 디지털 자문서비스를 결합하여 iDeCo 운영관리 기능을 강화하고 있으며, 스미토모생명은 DC형 연금에 이율보증형 보험상품을 공급하면서 은퇴연령 상향에 맞추어 보증기간과 상품구조를 조정하고 있다. 전자는 계좌 확보와 자문을 통해 규모를 추구하였고, 후자는 보험 고유의 이율보증 기능을 사업장 근로자의 은퇴연령 변화에 맞추어 재설계하였다.[61]

적립기간의 장기화는 가입자의 운용행태도 바꾸고 있다. 일본 확정기여형 연금에서 원리금보장형 상품만으로 운용하는 가입자의 비율은 2021년 3월 말 32.1%에서 2025년 3월 말 21.2%로 하락하였고, 2025년 3월 말 기준 60세 이상 연령대에서도 투자신탁 비중이 DC형 57.9%, iDeCo 63.9%에 이른다. 수급기가 가까워져도 과도하게 안전자산으로 회피하지 않고 운용을 계속하는 행태가 확산되고 있어 원리금보장형 상품 공급만으로는 적립 수요를 확보하기 어려워지고 있다.[62] 미국에서는 퇴직연금 운영관리 시장에서 보험업 사업자의 사업모델 전환이 더 뚜렷하게 나타났다. Prudential Financial은 2021년 7월 퇴직연금 계좌관리·운용 사업[63] 전체를 퇴직연금 전문 보험회사인 Empower에 매각하기로 합의하

59) Alecta, “ITP 1 och ITP 2: vad är skillnaden?”, 2026. 8. 20. 검색

60) Alecta, “Tjänstepensionen ITP 1 heter Alecta Optimal Pension i Alecta”, 2026. 8. 20. 검색

61) 日本生命保険相互会社, “ニッセイのiDeCo”, 2026. 8. 20. 검색; 住友生命保険相互会社(2023. 12. 15.), “確定拠出年金向け商品「スミセイDC年金10年NEO」の発売について: 企業の新しい働き方ニーズに対応”

62) 運営管理機関連絡協議会(2025), p. 15, p. 17, p. 27, p. 29

고 2022년 4월 약 35억 달러 규모로 거래를 완료하였으며, 상호 생명보험회사인 Mass Mutual도 2021년 1월 재보험 방식으로 퇴직연금사업을 Empower에 이전하였다.[64] 반면 Empower는 2014년 Great-West, J.P. Morgan Chase, Putnam의 운용관리 사업을 통합하여 출범한 이후 Mass Mutual, Sun Trust, Fifth Third Bank의 운용관리 사업을 잇달아 인수하며 규모를 확대하였다. 이는 계좌 수가 늘어날수록 수익원이 상품 마진에서 계좌 기반의 운영·자문 수수료로 이동하고 규모의 경제를 확보하지 못한 사업자에게는 사업철수가 합리적 선택이 되는 구조를 보여준다.[65]

이러한 스웨덴, 일본, 미국의 사례는 보험회사의 경쟁 초점이 원리금보장형 상품 중심에서 저비용 운용, 디폴트상품, 운영관리 및 가입자 지원으로 이동하고 있음을 공통적으로 보여준다. 다만 그 대응방식은 겸업을 통한 지위 유지, 운영관리와 보험기능의 병행, 사업의 선택적 집중 또는 철수 등으로 갈린다.

〈표 Ⅳ-7〉 주요국 보험산업의 적립단계 대응

대응 유형	주요 사례	전략의 내용	보험산업상 의미
DB·DC 겸업과 디폴트 공급자로 경쟁	스웨덴 Alecta	DB형 부채관리 역량과 DC형 저비용 생애주기 운용방식을 하나의 사업모델에서 결합	두 제도의 역량을 결합하여 기본사업자 지위 유지
운영관리와 보험기능 병행	일본 닛폰생명·스미토모생명	전자는 iDeCo 운영관리로서 디지털 자문 제공, 후자는 DC형 이율보증형 상품 공급에 집중	운영서비스와 보험 고유 기능으로 역할 강화
사업의 선택적 집중 또는 철수	미국 Prudential·MassMutual	퇴직연금 운용관리 사업을 Empower에 매각 또는 재보험 방식으로 이전	규모의 경제 확보 여부가 사업 유지 여부를 결정

63) 미국의 계좌관리·운영 사업은 가입자별 계좌의 기록·관리, 운용지시 처리, 급여 지급 및 세무보고, 가입자 안내를 포괄하는 업무로 우리나라의 운용관리업무에 가장 가까움. 다만 우리나라와 달리 미국은 운용관리업무와 자산관리업무를 법적으로 구분하지 않으므로 범위가 더 넓음. 가입자 수가 늘어날수록 계좌당 시스템 비용이 낮아지는 규모의 경제가 강하게 작용함

64) Prudential Financial(2022. 4. 4.), "Prudential Financial completes sale to Empower of full-service retirement business"; Empower(2021. 1. 4.), "Empower Retirement Closes Acquisition of MassMutual Retirement Plan Business"

65) PLANSPONSOR(2024. 5. 2.), "Empower Completes Integration of Prudential Financial Retirement Business"

〈표 Ⅳ-7〉 계속

대응 유형	주요 사례	전략의 내용	보험산업상 의미
플랫폼 통합을 통한 규모 확대	미국 Empower	Great-West 등 통합 출범 이후 MassMutual, SunTrust 등의 퇴직연금 운용관리 사업을 순차 인수	수익원이 상품 마진에서 계좌 기반 수수료로 이동

자료: Alecta, "ITP 1 och ITP 2: vad är skillnaden?"; Alecta, "Tjänstepensionen ITP 1 heter Alecta Optimal Pension i Alecta"; 日本生命保険相互会社, "ニッセイのiDeCo"; 住友生命保険(2023); 運営管理機関連絡協議会(2025); Prudential Financial(2022. 4. 4.); PLANSPONSOR(2024. 5. 2.) 등을 바탕으로 작성함

나. 상품혁신: 투자·보증·보장의 선택적 결합

DB형에서 DC형으로의 전환은 투자위험과 노후소득 불충분 위험의 상당 부분을 사용자에서 가입자에게 이전한다. 그러나 가입자가 시장위험과 장수위험을 모두 직접 관리하기는 어렵다. 이에 퇴직연금사업자는 자산운용을 통해 투자성과를 추구하면서도 위험보장 기능을 결합하는 상품을 제공하는 방향으로 상품혁신을 추구하고 있다. 이와 관련하여 보험회사는 원리금보장형 상품 제공 중심에서 벗어나 자산운용을 통해 투자성과를 추구하는 동시에 필요한 위험만 선택적으로 보증하거나, 퇴직연금계좌에 사망·장해 등의 보장 기능을 결합하는 방향으로 상품을 발전시키고 있다.

고령 가입자일수록 보증에 대한 수요가 크다는 점은 일본의 자료에서도 확인된다. 2025년 3월 말 기준 운용자산 중 보험상품이 차지하는 비중은 DC형 연금에서 40대 6.7%, 50대 9.1%, 60세 이상 13.2%였고, iDeCo에서는 각각 2.9%, 5.6%, 9.5%였다. 적립기간이 길어져 고령 가입자가 늘어날수록 보증기능에 대한 수요가 함께 증가함을 시사하는 대목으로, 보험회사가 투자성과와 보증을 어떻게 결합하는지가 경쟁요인이 된다.[66]

미국에서는 자산운용사가 생애주기펀드(Target Date Fund; TDF)와 일임형 계좌(Managed Account; MA)를 통해 적립단계의 운용을 담당한다. 여기에 보험회사가 최저종신인출금보증(Guaranteed Lifetime Withdrawal Benefit; GLWB) 등 평생소득 보증을 결합하는 협업 모델이 확대되고 있다. 미국 노동부는 2025년 9월 자산운용사가 신청한 특정 평생소득전략이 요건을 충족할 경우 적격 디폴트투자대안(QDIA)으로 인정될 수 있다고 해석하였다. 이는 보험회사가 자산운용사의 디폴트상품을 대체하기보다 그 상품 안에 장수위험 보증을 내장하여 시장에 참여하는 통로를 넓힌 조치다.[67]

66) 運営管理機関連絡協議会(2025), p. 39, p. 41

프랑스 보험회사는 생명보험 및 보험계약형 은퇴저축플랜(PER)[68]에서 원금이 보장되는 유로펀드(Fonds en euros)와 투자성과에 따라 가치가 변동하는 실적연동형 펀드(Unités de compte)를 활용하고 있다. 일부 보험회사는 가입자가 실적연동형 펀드를 일정 비율 이상 보유하거나 신규 납입하는 경우 유로펀드의 수익률을 가산하는 보너스 구조를 활용하고 있으며, 이러한 보너스는 통상 100bp, 일부는 200bp를 초과하는 것으로 나타났다. 다만 실적연동형 펀드의 수익률은 금융시장 상황에 따라 크게 변동할 수 있어, 이러한 보너스 구조를 평가할 때에는 추가 수익과 함께 투자위험도 고려할 필요가 있다.[69]

독일이 2027년 1월부터 시행하는 새로운 세제지원형 노후저축제도는 납입액 보증 없이 운용하는 계좌(Altersvorsorgedepot)와 납입액의 80% 또는 100%를 보증하는 상품을 병존시키고, 공공기관이 제공하는 저비용 표준계좌(Standarddepot)를 함께 두는 방식으로 설계되었다. 종전 리스터연금에 부과되던 납입액 전액 보증의무를 폐지하고 보증 없는 상품에도 세제지원을 개방한 것이 핵심이다. 보험회사에는 보증비율을 선택형으로 세분화하고 보증비용과 예상수익의 관계를 투명하게 설명하는 역량이 새로운 경쟁요인이 된다.[70] 호주의 마이슈퍼(MySuper)는 적립단계에서 사망보험과 영구장해보험을 단체보험 형태로 제공하여, 퇴직연금이 투자계좌에 머무르지 않고 근로기간 중 위험을 함께 보장하는 구조로 확장될 수 있음을 보여준다. 다만 보장성보험료가 적립금을 잠식할 수 있으므로 자동편입 범위와 옵트아웃 절차, 비용 공시를 함께 설계해야 한다.[71]

〈표 Ⅳ-8〉 주요국 보험산업의 상품혁신 대응

대응 영역	주요 사례	전략의 내용	보험산업상 의미
저비용·디폴트 운용	스웨덴 Alecta	DB형 부채관리와 DC형 저비용 생애주기 운용을 병행	DB·DC 겸업과 기본공급자 지위 유지
운영관리·상품 공급	일본 생명보험회사	iDeCo 운영관리·디지털 자문 또는 기업형 DC 보증상품 제공	운영서비스와 보험기능의 차별화

67) U.S. Department of Labor(2025)

68) 프랑스의 은퇴저축플랜은 보험회사가 제공하는 보험계약형 및 은행·자산운용회사가 제공하는 증권계좌형 2개 형태가 있음

69) Autorité de contrôle prudentiel et de résolution(2026. 6. 30.), "N° 180: Revalorisation 2025 des contrats d'assurance-vie et de capitalisation"

70) Bundesministerium der Finanzen 홈페이지 / Fragen und Antworten zur Reform der geförderten privaten Altersvorsorge

71) APRA(2021)

〈표 Ⅳ-8〉 계속

대응 영역	주요 사례	전략의 내용	보험산업상 의미
투자·평생소득 결합	미국	TDF·일임계좌에 GLWB 등 평생소득 보증을 내장	자산운용사와 보험회사 간 협업
투자·보증 선택	프랑스·독일 사업자	프랑스: 유로펀드·실적연동형 펀드 결합, 독일: 투자형·보증형 상품 및 저비용 표준상품	투자성과와 보증수준·비용 간 경쟁
투자·보장 결합	호주 마이슈퍼	퇴직연금계좌에 사망·영구장해 단체보험 편입	노후자산 형성과 근로기 위험보장의 결합

자료: U.S. Department of Labor(2025); Autorité de contrôle prudentiel et de résolution(2026); Bundesministerium der Finanzen 홈페이지; 運営管理機関連絡協議会(2025) 등을 바탕으로 작성함

한편, 고령화 대응 상품·서비스 결합모델을 제시하고 있는 중국의 타이캉생명의 사례를 눈여겨 볼 만하다. 타이캉생명(泰康人寿)의 '행복유약(幸福有约)'은 2012년 도입된 상품·서비스 체계로, 연금보험 가입과 타이캉이 운영하는 실버타운의 입주자격을 연계한다. 가입자는 연금보험을 통해 은퇴 이후의 현금흐름을 마련하는 동시에 일정한 가입요건을 충족하면 실버타운 입주자격을 확보할 수 있다.[72] 이는 보험회사가 연금급여의 지급에 머무르지 않고 노후주거와 건강관리·요양서비스를 연계함으로써 노후생활 전반을 지원하는 서비스 제공자로 역할을 확장한 사례이다. 다만 이 모델은 은퇴연령 상향에 따른 사적연금제도 개편의 결과가 아니라 인구 고령화에 대응한 상품·서비스 결합전략에 해당하므로, 본문의 네 가지 변화 유형과는 구분하여 참고사례로 제시해 두고자 한다.

다. 수령단계: 유연인출과 평생소득의 결합

은퇴연령 상향 정책은 은퇴와 연금수령 시점을 다양화하였다. 이에 따라 보험회사의 경쟁은 단순한 종신연금 판매 자체보다 다양한 인출방식과 평생소득을 결합하는 방향으로 발전하고 있다. 수령단계에서는 자금 접근의 유연성과 평생소득 보장의 균형이 핵심 경쟁요인이 된다.

72) 泰康人寿, "幸福有约", 2026. 8. 30. 검색; 泰康资产(2012. 5. 9.), "保险产品衔接养老社区 泰康人寿成功销售第一单"

제2절에서 살펴본 바와 같이 영국에서는 2015년 연금자유화 이후 일시금과 유연인출이 시장을 주도하고 종신연금 전환은 드문 편이다. 이러한 시장 변화는 보험회사에 전통적인 즉시연금 판매만으로는 수령단계 수요를 확보하기 어렵다는 점을 보여준다. 「Pension Schemes Act 2026」이 도입한 가이드형 은퇴소득 체계는 수탁자가 기본 수령방식을 직접 설계하거나 외부 사업자와 협력하여 제공할 수 있게 하므로, 보험회사에는 계좌 기반 인출, 투자관리 및 평생소득 보증을 묶은 솔루션을 공급할 기회가 확대될 수 있다.[73]

일본의 사례는 평생소득 시장이 제도만으로 형성되지 않는 이유를 구체적으로 보여준다. 확정기여형 연금에서 제공되는 종신연금은 사용자의 추가부담이라는 개념 없이 수급개시 시점의 자산잔액으로 생명보험회사의 종신연금보험을 구입하는 방식이다. 일정한 연금액을 종신 보증해야 하는 상품의 제약상 높은 이율을 기대하기 어렵고, 장수위험을 고려하면 연금액이 낮게 산정되어 상품의 매력이 떨어진다. 여기에 수급 중 발생하는 수수료를 DB형과 달리 수급자가 부담하는 경우가 많다는 점도 연금 선택을 주저하게 하는 요인으로 지적된다.[74] 퇴직연금제도 유형 간 비교는 이러한 해석을 뒷받침한다. 일본의 DB형 기업연금은 2021년도 기준 가입자가 929만 명이며 노령급여의 연금 수급건수가 250.1만 건, 일시금이 13.0만 건이었다. 반면 확정기여형 연금은 2023년 3월 말 기준 가입자가 1,095만 명이나 연금이 5.4만 건, 일시금이 10.8만 건이었다. 두 통계의 기준시점이 다르므로 엄밀한 동시점 비교는 아니지만, 동일한 세제가 적용됨에도 제도 유형에 따라 연금수급 방식이 크게 다르다는 점은 분명하다. 즉 일시금 편중은 세제만의 문제가 아니라 급여액 산정방식, 보증구조 및 비용부담 구조가 함께 작용한 결과이며, 보험회사에는 평생소득 상품의 설계와 비용구조 자체가 경쟁요인이 됨을 시사한다.[75] 일본 생명보험회사가 수령단계를 겨냥한 상품군을 별도로 운영하고 있다는 점도 확인된다. 확정기여형 연금의 연령대별 상품 선택 현황을 보면, 보증기간부 종신연금과 5년에서 15년의 확정연금으로 분류된 생명보험 상품의 잔액은 60세 이상 연령대에 집중적으로 나타난다. 이는 수급개시 시점에 자산잔액으로 종신연금보험을 구입하는 구조 때문이며 개별 사업자도 보증기간을 5년·10년·15년·20년 중에서 선택하도록 안내하고 있다. 즉 상품과 판매채널은 이미 갖추

73) Department for Work and Pensions(2026); Financial Conduct Authority(2026)

74) MUFG資産形成研究所(2024)

75) 확정급여형 연금의 가입자 수와 수급 건수는 厚生労働省, "確定給付企業年金の事業状況等(2021(令和3)年度)", 확정기여형 연금의 수치는 運営管理機関連絡協議会(2023)에 근거함. 두 통계의 기준시점이 다르므로 엄밀한 동시점 비교는 아님

어져 있으나 수요가 형성되지 않은 것으로 평생소득 시장의 제약이 공급이 아니라 상품의 매력도와 수령방식 설계에 있음을 보여준다.[76]

호주에서는 2022년 은퇴소득규약(RIC) 시행 이후, 슈퍼애뉴에이션 수탁자가 외부 생명보험회사와 제휴하여 회원에게 장수위험 보장과 평생소득을 제공하는 모델이 나타나고 있다. 호주 감독당국도 일부 수탁자가 자체 상품 개발에 필요한 비용·자본과 가입자 규모의 제약을 고려하여 생명보험회사의 상품을 회원에게 제공하는 방안을 추진하고 있다고 설명한다.[77] Challenger Life는 슈퍼애뉴에이션 수탁자인 TelstraSuper와 공동으로 기존 계좌기반연금과 결합할 수 있는 평생소득상품인 RetireAccess Lifetime Pension을 설계하였으며, 수탁자인 CSC와도 장수위험 관리 솔루션을 제공하는 전략적 제휴를 체결하였다. 이는 수탁자가 회원계좌 관리와 은퇴소득전략의 설계를 담당하고, 생명보험회사가 평생소득 보증과 장수위험 인수 기능을 제공하는 역할 분담이 구체적인 사업모델로 발전하고 있음을 보여준다.[78]

미국의 개인은퇴계좌(IRA), 영국의 자기주도개인연금(SIPP), 프랑스의 개인형 은퇴저축플랜(PER)처럼 여러 직장에서 형성된 연금자산을 한 계좌로 이전·통합하는 구조도 수령단계 경쟁을 확대한다. 통합계좌의 규모가 커질수록 사업자의 경쟁영역은 신규 적립상품 판매에서 이전자산의 운용, 인출계획 수립, 세제·수수료 안내, 종신연금 전환 및 후기 고령기 자산관리로 이동한다. 다만 이전 과정에서 기존 보증의 상실이나 수수료 증가가 발생하지 않도록 비교·설명의무를 강화할 필요가 있다.[79] 결국 수령단계에서 보험회사의 경쟁력은 종신연금 자체보다 계좌관리, 자산운용, 평생소득 보장 및 은퇴자문을 통합하여 제공하는 역량으로 이동하고 있다.

---

76) 運営管理機関連絡協議会(2023), p. 39, p. 41; 明治安田生命, "iDeCoのご案内: 給付について"

77) APRA·ASIC(2023)

78) Challenger, "Retirement solutions", 2026. 8. 20. 검색; AdviserVoice(2023. 11.), "CSC announces its Retirement Income Solution with Challenger"; Commonwealth Superannuation Corporation, "CSC Retirement Profiles with an annuity", 2026. 8. 20. 검색; Super Review(2023. 10. 30.), "TelstraSuper and Challenger unveil retirement income offering"

79) Investment Company Institute(2026); Financial Conduct Authority(2021); France Assureurs(2026). 통합계좌의 성장은 은퇴연령 상향보다 노동이동성 확대와 계좌 이전성 제고에 따른 영향이 더 직접적임

〈표 Ⅳ-9〉 주요국 DC형 연금시장 수령단계의 재편 양상

대응 영역	사례	수령단계의 주요 변화	보험산업의 역할
기본 수령방식 설계 참여	영국 가이드형 은퇴소득	수탁자가 지속가능한 은퇴소득과 장수위험 보호를 고려한 기본 수령방식을 설계·제공하되 가입자는 다른 방식도 선택 가능	종신연금과 보장형 은퇴소득상품을 기본 수령방식에 결합하고 유연인출과 평생소득 보장을 함께 공급
수탁자와 생명보험회사 협업	호주 은퇴소득규약	수탁자가 계좌기반연금과 평생소득상품을 결합하여 소득 안정성, 장수위험 관리 및 자금 접근성을 함께 고려	수탁자는 계좌관리·자산운용과 수령전략을 담당하고 생명보험회사는 종신연금 지급을 보증
평생소득 상품의 설계와 비용	일본	수급개시 시점의 자산잔액으로 종신연금보험을 구입하는 구조. 연금액이 낮게 산정되고 수수료를 수급자가 부담	상품과 채널은 이미 공급되고 있으나 수요 미형성. 급여액 산정방식과 비용구조 개선이 과제
이전자산 중심의 통합 자산관리	미국 IRA, 영국 SIPP, 프랑스 개인형 PER	여러 퇴직연금계좌의 자산을 개인계좌로 이전·통합하고 다양한 수령방식을 선택	이전자산의 운용, 인출계획 수립, 종신연금 전환, 세제·상속 자문 등 종합 은퇴서비스 제공

주: 영국 가이드형 은퇴소득의 기본 수령방식 설계와 보험상품 결합 방식은 후속 규정 및 금융감독청 규칙을 통해 구체화될 예정임

자료: Department for Work and Pensions(2026); MUFG資産形成研究所(2024); 運営管理機関連絡協議会(2023); APRA·ASIC(2023); Investment Company Institute(2026); Financial Conduct Authority(2021); France Assureurs(2026) 등을 바탕으로 정리함

라. 위험이전: PRT·장수재보험과 자본관리

연금위험이전(PRT) 시장은 보험회사가 단순히 연금부채를 인수하는 데 그치지 않고, 장기간의 급여지급 흐름에 맞춘 자산운용, 장수위험의 재보험 이전, 자본비용과 거래상대방 위험 관리 등 종합적인 자산·부채관리 역량을 요구한다. 다만, 보험회사에는 장기부채와 이에 대응하는 운용자산을 확보할 수 있는 사업기회가 되지만, 경쟁이 심화될수록 장수율·할인율과 투자수익률 가정을 적절히 설정하고 인수 이후 발생하는 자본부담을 충분히 반영하는 것이 중요하다.

영국의 BPA 시장에서는 높은 거래량을 뒷받침하기 위해 자금지원형 재보험(Funded reinsurance)[80]의 활용이 증가하고 있다.[81] 이 방식은 연금 포트폴리오에 수반되는 자산·부

80) 자금지원형 재보험은 연금부채와 이에 대응하는 자산의 위험을 재보험회사에 함께 이전하여 장수위험과 자산운용 위험을 분담하는 재보험 방식을 의미함

81) 4most(2024. 10. 9.), "Bulk Purchase Annuities: Looking ahead to 2025"

채 위험의 일부 또는 전부를 재보험회사에 이전함으로써 원수보험회사의 자본 및 인수여력 관리에 활용될 수 있다. 반면 재보험회사의 신용악화나 불이행, 스트레스 상황에서의 담보가치 하락 및 담보부족은 계약 회수 과정에서 손실을 확대할 수 있으며, 특정 또는 상관관계가 높은 재보험회사에 대한 노출이 커지면 집중위험도 발생할 수 있다. 이에 영국 건전성감독청(PRA)은 거래상대방 한도, 담보정책, 자본요건 및 회수계획 등을 중심으로 별도의 감독기준을 적용하고 있다.[82)]

네덜란드 보험그룹 Achmea와 Sixth Street는 Sixth Street가 보유한 Lifetri의 연금·생명보험 포트폴리오를 Achmea의 관련 사업과 결합하여 2025년 10월 Achmea Pension & Life Insurance를 출범시켰으며, 이를 통해 위험·자본관리 및 자산운용 역량을 결합하고 Pension buy-out 시장 확대에 대응하고 있다. 이어 2026년 3월에는 약 80억 유로의 연금부채에 연계된 장수위험을 Munich Re와 Pacific Life Re에 재보험하여 전체 장수위험 노출의 약 절반을 이전하였다. 이 거래는 AP&L의 자본상태를 강화하여 Pension buy-out 성장과 투자 포트폴리오 최적화를 위한 추가적인 재무여력을 확보하는 효과를 가져왔다.[83)]

세 시장의 사례는 PRT 사업의 지속가능성이 단순한 인수규모 확대뿐 아니라 장기위험을 분해하고 적절한 주체에 재배분하는 역량과 밀접하게 관련되어 있음을 보여준다. 보험회사는 장기부채에 대응하는 자산 확보, 재보험 거래상대방의 분산, 담보자산의 질과 유동성, 장수위험의 변화와 위기상황에서의 계약 회수 가능성을 함께 관리할 필요가 있다. 따라서 PRT 시장에서 보험회사의 경쟁력은 위험을 인수하는 규모뿐 아니라 장기위험을 효율적으로 인수·분산하고 자본효율성을 높이는 구조를 설계하는 능력에 의해 좌우될 수 있다.

〈표 Ⅳ-10〉 주요국의 DB형 연금위험이전과 장수재보험

국가	시장 유형	주요 지표	보험산업상 의미
미국	연금위험이전(PRT)	2024년 보험료 518억 달러, 794건 거래. 2022년 519억 달러 이후 두 번째 규모	시장 확대와 참여사 증가, 인수가격 가정과 자본관리의 중요성 부각

82) Bank of England(2024. 7. 26.), “SS5/24 – Funded reinsurance”

83) Achmea(2025. 10. 2), “Achmea and Sixth Street launch top three player in pension and life insurance”; Achmea(2026. 3. 11.), “Achmea Pension & Life Insurance reinsures half of its longevity risk”; Pacific Life Re(2026. 3. 11.), “Pacific Life Re Awarded €4bn Longevity Reinsurance Transaction with Achmea Pension & Life Insurance”

〈표 Ⅳ-10〉 계속

국가	시장 유형	주요 지표	보험산업상 의미
영국	대량연금보험(BPA)·자금지원형 재보험	2024년 약 477억 파운드, 약 298건으로 건수 기준 사상 최다. 거래의 약 78%가 1억 파운드 미만. 장수스왑 약 58억 파운드	중소형 기금으로 시장 확산. 재보험 활용으로 인수여력 확대와 동시에 거래상대방·담보 위험 발생
네덜란드	바이아웃·장수재보험	Achmea·Sixth Street 합작사가 2026년 약 80억 유로 장수위험 출재	보험·투자·재보험 기능을 결합한 자본효율화 전략

자료: LIMRA(2025. 3. 17.), "U.S. Single-Premium Pension Risk Transfer Sales Leap 14% to $51.8 billion in 2024"; 4most(2024. 10. 9.), "Bulk Purchase Annuities: Looking ahead to 2025"; Achmea(2025. 10. 2), "Achmea and Sixth Street launch top three player in pension and life insurance"; Achmea(2026. 3. 11.), "Achmea Pension & Life Insurance reinsures half of its longevity risk" 등을 바탕으로 정리함

다만 해외 PRT 시장의 확대를 우리나라에 그대로 적용하기에는 제도적 제약이 크다. 첫째, 우리나라 퇴직연금제도에는 사용자의 연금부채를 보험회사가 인수하여 급여지급 의무를 승계하는 거래의 법적 근거가 마련되어 있지 않다. 둘째, DB형 제도의 최소적립비율 규제와 사외적립 구조는 부채 이전보다 적립 확대를 중심으로 설계되어 있어, 바이인·바이아웃을 전제로 한 거래 유인이 형성되기 어렵다. 셋째, 대규모 장수위험을 인수할 경우 K-ICS 하에서 장수위험 및 해지위험에 대한 요구자본 부담이 발생하므로, 인수여력은 자본관리 역량에 의해 제약된다. 넷째, 장수위험의 가격산출에 필요한 국내 경험생명표와 사망률 개선추세 자료의 축적이 충분하지 않고, 이를 재이전할 국내외 재보험 경로도 제한적이다. 따라서 우리나라에서는 PRT 시장의 즉각적인 도입보다, 장수위험 측정기반의 구축과 부채이전 거래의 법적 근거 검토를 선행 과제로 삼을 필요가 있다.

4. 요약 및 시사점

해외 주요국의 사례를 종합하면, 은퇴연령 상향은 고령화라는 공통 조건 위에서 사적연금 제도 조정의 방향과 시점을 결정하는 요인으로 작용하였다. 각국은 정년연장, 계속고용, 공적연금 수급개시연령 상향 등 서로 다른 정책수단을 활용하였지만, 은퇴연령이 상향됨에 따라 사적연금에서는 가입·적립기간의 확대와 수령개시 시점의 이연이라는 공통적인 제도 변화가 나타났다.

다만 변화 유형에 따라 은퇴연령 상향의 기여도는 다르다. 가입 가능 연령과 납입한도의 확대, 수령개시 연령과 인출 강제시점의 조정은 은퇴연령 상향과 직접 연동된 조치이다. 반면 DB형에서 DC형으로의 전환과 DB형 연금부채의 보험시장 이전은 저금리, 회계·감독제도 변화, 기대수명 증가가 주된 요인이며 은퇴연령 상향은 이를 가속하는 요인으로 작용하였다.

또한 사적연금제도 변화가 곧바로 시장 행태의 변화로 이어지지는 않는다는 점도 확인된다. 일본에서는 기업 DC형 및 iDeCo의 가입 가능 연령이 70세까지 확대되었음에도 60세 이상 가입자보다 보험료 납부를 중단한 운용지시자가 3.7배 많으며, 수급개시 시기가 75세까지 확대되었음에도 신규 수급자의 85%가 60대 초반에 수령을 시작하고 대부분 일시금을 선택한다. 영국에서도 퇴직연금 수령방식이 자유화되었으나 일시금 인출과 유연인출이 시장을 주도한다. 사적연금제도의 정비와 함께 사업장 규약, 세제유인, 상품구조 및 은퇴자문이 함께 갖추어져야 실제 변화가 나타난다.

주요국 보험산업은 이러한 사적연금시장 변화에 대응하여 사업모델을 점진적으로 전환하였다. 적립단계에서는 저비용 디폴트상품과 운영관리 경쟁을 강화하였고, 연금제도 구조 변화에 맞추어 투자와 보증을 결합한 상품을 확대하였다. 또한 수령단계에서는 유연인출과 평생소득을 결합한 제공 방식, 은퇴소득관리 기능을 강화하였으며, DB형 연금부채 증가에 대응하여 PRT와 장수재보험을 활용한 위험관리 시장을 확대하였다.

따라서 주요국의 해외 사례에서 참고할 핵심은 개별 국가의 제도나 상품 자체가 아니라, 은퇴연령 상향에 따른 사적연금시장 변화에 보험산업이 어떠한 기능으로 대응하였는가, 그리고 그 대응이 실제 가입자 행태의 변화로 이어지기 위해 어떤 조건이 필요한가에 있다. 다음 장에서는 이를 바탕으로 우리나라의 정책방안과 보험산업의 대응전략을 제시한다.

〈표 Ⅳ-11〉 은퇴연령 상향에 따른 주요국의 사적연금시장 변화와 보험산업 대응전략 및 시사점

사적연금시장 변화	보험산업 대응	시사점
가입·적립기간 확대	디폴트상품·저비용 운용 및 운영관리	기본 공급자 지위 유지. 운영서비스와 보험 고유 기능 역할 강화. 규모의 경제 확보를 위한 사업 조정, 계좌 기반 수수료 수익원 강화
DB형 축소와 DC형 확대	투자·보증·보장 결합상품, 생애주기형 운용방식	자산운용사와의 협력을 통해 보증기능으로 참여. 보증비용과 투자기회의 균형 설계 강화, 노후자산 형성과 근로기와 노후 위험보장의 결합 상품 설계
수령방식 다양화	유연인출·평생소득·은퇴자문	IRP 수령체계 개선 및 연금화 유인 강화, 인출계획 수립 등 종합 은퇴서비스 검토
DB형 연금부채 및 장수위험 확대	PRT·장수재보험 활용 확대	장수위험 측정 기반 구축 및 DB형 연금부채 이전 제도 검토

자료: 저자가 작성함

V 정책방안 및 산업전략

정년연장은 단순히 법정 정년을 연장하는 제도개편이 아니라 근로기간과 소득활동 기간을 연장함으로써 노동시장에서는 임금·고용체계의 변화를, 연금시장에서는 퇴직연금과 개인연금의 적립·운용 및 수령방식의 변화를 가져오며, 궁극적으로 보험산업의 사업모델에도 영향을 미칠 수 있는 구조적 정책변수이다. 제2장에서는 정년연장 논의와 함께 퇴직연금 및 개인연금시장의 현황과 정년연장에 따른 연금시장 구조 변화 가능성을 살펴보았다. 제3장의 실증분석에서는 정년연장이 임금피크제 도입과 관련되는 경향이 확인되었으며, 임금피크제 신규 도입 사업체에서 DB형에서 DC형으로의 전환도 상대적으로 높게 나타났다. 또한 이를 토대로 한 시뮬레이션을 통해 정년연장에 따른 퇴직연금 유형 변화와 보험업권에 미치는 영향을 살펴보았다. 다만 이러한 분석 결과는 정년연장과 퇴직연금 유형 변화 간의 직접적인 인과관계보다는 변화의 방향성과 연계 가능성을 보여주는 것으로 제한적으로 해석할 필요가 있다. 제4장의 해외 사례에서는 근로기간 연장과 함께 사적연금의 가입·적립기간 확대, 장기 자산운용 강화, 연금수령방식의 다양화 및 장수위험 관리 강화 등의 변화가 나타나고 있음을 확인하였다.

이상의 분석은 정년연장이 단순한 고용정책이 아니라 노동시장과 사적연금시장의 변화를 통해 보험산업의 사업모델 변화로까지 연결될 수 있는 구조개혁 과제임을 보여준다.

1. 정책방안

첫째, 정년연장과 계속고용을 기업과 근로자의 여건에 맞게 단계적으로 추진하고, 임금·직무체계 개편을 병행할 필요가 있다. 법정 정년의 일률적인 상향만으로는 고령자의 고용안정과 기업의 비용부담을 동시에 해결하기 어렵다. 따라서 업종, 기업규모 및 직무 특성에 따라 정년연장과 재고용을 포함한 계속고용 방식을 탄력적으로 활용하고, 직무·숙련·성과 등을 반영하는 임금체계로의 전환을 병행할 필요가 있다. 특히 중소기업은 대기업에 비해 임금체계 개편과 고령인력 활용을 위한 대응역량이 상대적으로 부족할 수 있으므로 임금·직무체계 개편 컨설팅, 고령자 고용지원 및 세제지원 등을 통해 제도 적응을 지원할 필요가 있다. 실제 본문에서도 기업규모별 임금피크제 도입률의 상당한 차이가 확인된다.

둘째, 근로기간 연장이 사적연금의 추가적인 노후자산 축적으로 이어질 수 있도록 퇴직연금과 개인연금의 가입·적립체계를 정비할 필요가 있다. 계속고용이나 재고용 과정에서 퇴직연금 가입과 부담금 납입이 단절되지 않도록 하고, 퇴직 이후 IRP 이전과 추가 적립이 원활하게 이루어질 수 있도록 제도를 개선할 필요가 있다. 개인연금에 대해서도 근로소득 발생기간이 연장되는 만큼 추가적인 노후저축으로 연결될 수 있도록 장기 납입에 대한 세제유인을 검토할 필요가 있다. 아울러 국민연금 수급개시 시점과 퇴직연금·개인연금의 수령시점을 연계하여 근로–퇴직–공적연금 수급으로 이어지는 과정에서 소득공백을 최소화하는 다층 노후소득관리체계를 구축할 필요가 있다. 정년연장이 개인연금에 미치는 영향은 퇴직연금과 달리 직접적인 제도효과라기보다 소득창출 기간 확대와 장수위험을 통해 나타나는 간접적인 효과라는 점도 고려할 필요가 있다.

셋째, 퇴직연금 운용체계를 장기 자산운용과 은퇴소득 형성 중심으로 고도화할 필요가 있다. 근로기간과 적립기간이 연장될수록 장기간 누적되는 운용성과가 노후자산에 미치는 영향은 더욱 커진다. 특히 DC형과 IRP의 확대는 가입자가 운용성과와 투자위험을 부담한다는 점에서 장기성과 관리의 중요성을 높인다. 따라서 디폴트옵션의 실효성을 높이고 생애주기형 자산배분을 확대하는 한편, 단기 수익률보다 장기 위험조정성과를 중심으로 사업자의 운용능력을 평가할 필요가 있다. 또한 가입자의 투자역량을 높이기 위한 교육·자문서비스와 함께 은퇴시점에는 적립된 자산을 안정적인 노후소득으로 전환할 수 있도록 연금수령 및 인출체계를 개선할 필요가 있다.

종합하면 정년연장 정책은 법정 정년의 단순한 상향에 머무르지 않고 계속고용과 임금·직무체계 개편, 사적연금의 가입·적립 연속성 확보, 장기 자산운용 및 연금수령체계 개선을 함께 추진하는 방향으로 설계되어야 한다. 이를 통해 근로기간의 연장이 단순한 고용기간 증가에 그치지 않고 노후자산의 추가적인 축적과 안정적인 은퇴소득 확보로 이어지도록 할 필요가 있다.

이러한 정책방안이 효과적으로 작동하기 위해서는 이를 뒷받침하는 연금상품과 장기 자산운용 및 은퇴소득관리 기능이 함께 발전해야 하며, 이는 보험산업의 중요한 과제가 된다.

〈표 V-1〉 정책방안 요약

추진과제	핵심 내용	기대효과
정년연장·계속고용과 임금체계 개편	정년연장·계속고용의 단계적 추진, 직무·성과 중심 임금체계 개편	고령자 고용안정 및 기업 부담 완화
근로기간 연장과 연계한 사적연금 적립체계 구축	퇴직연금 가입·적립 연속성 확보, IRP·개인연금 추가 적립 및 공·사적연금 연계	소득공백 완화 및 노후자산 축적 확대
장기 자산운용 및 연금수령체계 고도화	디폴트옵션, 생애주기 자산배분, 장기성과 관리 및 연금수령체계 개선	장기 운용성과 및 노후소득 안정성 제고

자료: 저자가 작성함

2. 보험산업 대응전략

정년연장에 따른 사적연금시장 변화는 보험산업에 새로운 성장기회와 함께 사업구조 전환의 필요성을 제기한다. 근로기간의 연장은 퇴직연금과 개인연금의 적립기간을 확대하여 장기 운용자산의 증가로 이어질 수 있는 반면, DB형에서 DC형·IRP 중심으로 시장구조가 변화할 경우 DB형에서 상대적으로 높은 시장점유율을 보유한 보험업권에는 경쟁상 불리하게 작용할 가능성도 있다. 실제 제3장의 시뮬레이션에서는 현행 업권별 시장점유율이 유지될 경우 DB → DC 전환에 따라 보험업권에서 일정 규모의 적립금 순이탈이 발생할 가능성이 있는 것으로 추정되었다.

동시에 개인연금시장에서도 보험업권의 높은 시장점유율이 점차 낮아지고 펀드·ETF 등 투자형 상품이 성장하고 있다. 그러나 보험회사는 장기 자산운용과 함께 종신연금 및 장수위험 보장이라는 다른 금융업권과 차별화되는 기능을 보유하고 있다. 따라서 보험산업의 대응은 단순히 투자수익률 경쟁에 참여하는 데 그치기보다 장기 자산운용 경쟁력을 높이는 동시에 보험 고유의 보증·장수위험 관리 기능을 결합하는 방향으로 추진할 필요가 있다. 보험상품은 수익률 경쟁에서는 투자형 상품보다 불리할 수 있으나, 종신연금과 장수위험 보장에서는 차별적 기능을 갖는다.

첫째, DC형·IRP 확대에 대응하여 장기 자산운용 및 운용관리 경쟁력을 강화해야 한다. 제3장의 분석은 DB → DC 전환이 보험업권에 단순한 적립금 감소가 아니라 DB형에서 이탈하는 자금을 DC형에서 얼마나 다시 유치할 수 있는가의 문제임을 보여준다. 이에 따라 보험회사는 원리금보장형 상품 공급에 편중된 사업구조에서 벗어나 실적배당형 상품, 생애

주기형 자산배분 및 글로벌 분산투자 역량을 강화할 필요가 있다. 동시에 퇴직연금사업자로서 디지털 플랫폼, 가입자 자문 및 계좌관리 등 운용관리 역량을 강화하여 증권·은행 등 다른 업권과의 경쟁에 대응해야 한다. 해외에서도 보험회사가 DB와 DC 역량을 결합하거나 운영관리와 보험상품 공급을 병행하는 등 다양한 사업모델로 변화하고 있다.

둘째, 투자성과와 보험의 보증기능을 결합한 하이브리드형 연금상품을 확대할 필요가 있다. 장기간의 적립단계에서는 실적배당형 상품을 통해 투자성과를 추구하되, 은퇴가 가까워질수록 자산의 일부를 안정적인 소득으로 전환할 수 있도록 투자와 보증을 결합하는 상품구조를 발전시킬 필요가 있다. 특히 개인연금에서는 종신소득보장, 부분인출 및 의료·장기요양보장 등을 선택적으로 결합함으로써 보험회사의 장수위험 관리 역량을 활용할 수 있다. 이는 투자성과만으로 경쟁하기보다 자산축적과 노후소득 보장을 결합하여 보험상품의 차별성을 확보하는 전략이라 할 수 있다.

셋째, 적립 중심의 사업에서 수령단계까지 포괄하는 은퇴소득관리 사업으로 영역을 확대해야 한다. 근로기간이 연장되고 퇴직연금과 개인연금의 적립자산이 증가하면 은퇴 이후에는 이를 언제, 어떠한 방식으로 인출하고 종신소득으로 전환할 것인가가 더욱 중요해진다. 따라서 보험회사는 퇴직연금과 개인연금을 연계하여 가입–적립–운용–인출–연금화를 통합적으로 관리하고, 가입자의 자산규모와 예상수명, 위험선호 등을 고려한 은퇴소득관리 서비스를 제공할 필요가 있다. 이는 보험회사가 단순한 연금상품 공급자를 넘어 생애 전반의 노후자산과 소득흐름을 관리하는 연금서비스 사업자로 전환하는 기반이 될 수 있다.

넷째, 보험 고유의 장수위험 관리 기능을 활용하여 연금위험 인수 역량을 중장기적으로 강화할 필요가 있다. 미국과 영국 등에서는 DB형 연금부채를 보험회사로 이전하는 PRT와 Buy-out 시장이 발전하고 있으며, 장수스왑과 재보험 등을 통해 장수위험을 분산하는 시장도 확대되고 있다. 다만 우리나라에서는 이러한 제도를 즉각 도입하기보다 장수위험 측정에 필요한 경험통계와 가격산출 기반을 구축하고, 연금부채 이전을 허용하기 위한 법적·제도적 기반 및 보험회사의 자본관리 역량을 우선적으로 검토할 필요가 있다. 따라서 PRT 도입에 앞서 장수위험 측정기반을 구축하고 부채이전 거래의 법적 근거를 마련할 필요가 있다.

종합하면 정년연장은 보험산업에 연금자산의 장기화를 통한 성장기회를 제공하는 동시에 DB형 중심의 기존 경쟁우위를 약화시키고 운용성과와 은퇴소득관리 역량을 중심으로 경쟁구조를 변화시킬 가능성이 있다. 이에 따라 보험회사는 DB형과 원리금보장형 상품에

의존하는 기존 사업모델에서 벗어나 DC형·IRP의 장기 자산운용 역량을 강화하는 한편, 투자와 보증을 결합한 연금상품, 은퇴소득관리 및 장수위험 관리 등 보험 고유의 기능을 확대할 필요가 있다. 궁극적으로 보험산업의 경쟁력은 '적립금 유치'에서 '장기 운용-안정적 수령-장수위험 관리'를 통합적으로 제공하는 능력으로 이동할 것으로 판단된다.

〈표 V-2〉 보험산업 대응전략 요약

추진과제	핵심 내용	기대효과
장기 자산운용·운용관리 경쟁력 강화	실적배당형·생애주기 운용 확대, 글로벌 분산투자, 디지털 운용관리·자문 강화	DC·IRP 확대에 대응한 경쟁력 확보
하이브리드형 연금상품 확대	투자·보증 결합, 종신소득·부분인출·건강보장 연계	자산축적과 노후소득 보장의 결합
통합 은퇴소득관리체계 구축	퇴직·개인연금의 가입-운용-인출-연금화 통합관리	수령시장 경쟁력 및 새로운 성장동력 확보
장수위험 관리역량 강화	PRT·Buy-out·장수스왑의 중장기 검토, 위험측정·법제·자본관리 기반 구축	보험 고유의 장수위험 관리기능 강화

자료: 저자가 작성함

참고문헌

강성호·김형수(2025), 「퇴직연금 적립금 추정과 노후자산 활용: 국민연금 사업장가입자 추계모형 활용」, 『예산정책연구』, 제14권 제2호, 국회예산정책처, pp. 33~68

강성호·정봉은·김유미(2016), 『정년연장의 노후소득 개선 효과와 개인연금의 정책방향』, 정책·경영보고서 2016-1, 보험연구원

고용노동부(2023), "제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027)"

_____(2024), "'24년 고령자 고용안정지원금(계속고용장려금, 고용지원금) 가이드북, 리플릿"

국세청(2025), 『국세통계연보』

남재량(2018), 『정년 60세 이상 의무제 시행의 고용효과 연구』, 연구보고서 2018-02, 한국노동연구원

박성재·이상혁(2024), 「임금피크제와 고령자고용」, 『임금정보브리프』, 2024년 제7호(통권 제93호), 한국노동연구원, pp. 1~6

안주엽(2012), 「정년연장과 청년고용」, 『정년연장, 어떻게 할 것인가?』, 한국노동연구원, pp. 37~74

윤정숙·유병선(2025), 「초고령사회, 정년연장과 사회복지 현장의 쟁점」, 『복지이슈 FOCUS』, 제2호, 경기복지재단

정진호·이승호·최형재(2020), 『60세 정년의무화의 고용효과』, 고용영향평가 연구시리즈 2020-01, 한국노동연구원

지은정·송병준·김진·최보라(2024), 『고령자 계속고용에 대한 연구』, 기본연구 2024-01, 한국고용정보원

최충·최광성·노우진(2017), 『임금피크제 도입의 고용효과 추정』, 연구용역보고서, 국회예산정책처

통계청(2023), 『장래인구추계: 2022~2072년』

_____(2024), 『장래인구추계: 2022~2072년』

_____(2025), 『2025 고령자 통계』

한국노동연구원(각 연도),『사업체패널조사(Workplace Panel Survey)』

한요셉(2020),「정년 연장이 고령층과 청년층 고용에 미치는 효과」,『KDI 정책포럼』, 제277호(2020-02), 한국개발연구원

황경진·채희태·원용완(2022),「중소기업 임금피크제 현황 및 시사점」,『중소기업 이슈ⁿ 포커스』, 22-09, 중소벤처기업연구원

국민연금공단 홈페이지(https://www.nps.or.kr/pnsinfo/ntpsklg/getOHAF0056M0.do)

금융감독원 홈페이지 / 통합연금포털 / 연금 자료실 (https://www.fss.or.kr/fss/lifeplan/lifeplanIndex/index.do?menuNo=201101)

국세통계포털 홈페이지/ 4-4-3 퇴직소득 원천징수 신고 현황Ⅲ(10분위, 성, 연령)(https://tasis.nts.go.kr/websquare/websquare.html?w2xPath=/cm/index.xml)

행정안전부 홈페이지 / 주민등록인구통계 / 연령별 인구현황(https://jumin.mois.go.kr/)

한국노동연구원 사업체패널조사 홈페이지(https://www.kli.re.kr/memberLogin.es?mid=a10701000000)

[일본]

三井住友信託銀行(2012), 「企業型確定拠出年金の資格喪失年齢の引上げ及び中途脱退者要件の緩和の動向」,『年金ジャーナル』

野村アセットマネジメント(2022),「確定拠出年金の加入可能年齢が拡大」

野村総合研究所 金子久(2024),「確定拠出年金の利用状況の変化: 資産運用の積極化が進み、元本確保型商品からの資金流出が始まる」

運営管理機関連絡協議会(2023),『確定拠出年金統計資料(2023年3月末)』

_____(2025),『確定拠出年金統計資料(2025年3月末)』

財務省(2025),『令和7年度税制改正の大綱』

MUFG資産形成研究所(2024),「確定拠出年金制度における年金受給に関する考察: 魅力ある年金給付を考える」

日本生命保険相互会社(2026),「ニッセイのiDeCo」

住友生命保険相互会社(2023), 「確定拠出年金向け商品『スミセイDC年金10年NEO』の発売について: 企業の新しい働き方ニーズに対応」
泰康人寿保险股份有限公司(2013),「关于"幸福有约终身养老计划"有关内容的公告」
泰康资产(2012),「保险产品衔接养老社区 泰康人寿成功销售第一单」

厚生労働省 홈페이지 / 厚生労働省 年金局(2020), "年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要"(https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000718593.pdf)
厚生労働省 홈페이지 / "確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について", 2026. 8. 19. 검색(https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb4971&dataType=1&pageNo=1)
厚生労働省 홈페이지/ "確定拠出年金制度の概要", 2026. 8. 19. 검색(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/gaiyou.html)

[미국]

APRA(2021), "Putting Members' Interests First: frequently asked questions"
_____(2022), "Implementation of the Retirement Income Covenant"
APRA·ASIC(2023), "Implementation of the Retirement Income Covenant: Findings from the Joint APRA and ASIC Thematic Review"
_____(2025), "Pulse Check on retirement income covenant implementation 2025"
Australian Taxation Office(2026), "Transition to Retirement"
Bank of England(2024), "SS5/24 – Funded Reinsurance"
Bhattacharya-Craven, A., Heitmueller, A., & Schanz, K.-U.(2025), "Insurance and the Longevity Economy: Navigating Protection in the Era of 100-Year Lives", The Geneva Association
De Nederlandsche Bank(2026a), "Transitie en dekkingsgraad pensioenfondsen 2e

kwartaal 2026"

_____(2026b), "Toezicht pensioentransitie 2026"

Department for Work and Pensions(2026), "Workplace Pensions: An Updated Roadmap"

Financial Conduct Authority(2021), "FG21/3: Advising on Pension Transfers"

_____(2025), "Retirement Income Market Data 2024/25"

_____(2026), "PS25/22: Supporting Consumers' Pensions and Investment Decisions: Rules for Targeted Support"

France Assureurs(2026), "L'assurance retraite en 2025"

Internal Revenue Service(2025), "Retirement Topics: Catch-up Contributions"

Investment Company Institute(2026), "The Role of IRAs in US Households' Saving for Retirement, 2025"

Ministry of Health, Labour and Welfare Labour Standards Bureau(2013), "The Model Rules of Employment"

National Association of Insurance Commissioners(2024), "Pension Risk Transfer"

OECD(2018), "Working Better with Age: Korea", Ageing and Employment Policies, OECD Publishing

_____(2019), "Working Better with Age", Ageing and Employment Policies, OECD Publishing

_____(2022), "OECD Pensions Outlook 2022", OECD Publishing

_____(2025a), "Current Retirement Ages", Pensions at a Glance 2025, OECD Publishing

_____(2025b), "Navigating the Golden Years: Making the Labour Market Work for Older Workers", OECD Employment Outlook 2025, OECD Publishing

_____(2025c), "Pension Markets in Focus 2025", OECD Publishing

U.S. Department of Labor(2006), "Fact Sheet: Default Investment Alternatives Under Participant Directed Individual Account Plans"

_____(2025), “Advisory Opinion 2025-04A”

Vanguard(2025), “How America Saves 2025”

Federal Register 홈페이지 / Required Minimum Distributions(https://www.federalregister.gov/documents/2024/07/19/2024-14542/required-minimum-distributions)

IRS 홈페이지 / IRS(2024. 11. 1.), “401(k) limit increases to $23,500 for 2025, IRA limit remains $7,000”(https://www.irs.gov/newsroom/401k-limit-increases-to-23500-for-2025-ira-limit-remains-7000)

[영국]

GOV.UK(2011), “Default Retirement Age to End This Year”

_____(2021), “Increasing normal minimum pension age”

GOV.UK 홈페이지 / DWP(2023. 3. 30.), “State Pension age Review 2023” (https://www.gov.uk/government/publications/state-pension-age-review-2023-government-report/state-pension-age-review-2023)

[독일]

Bundesministerium der Finanzen 홈페이지 / Fragen und Antworten zur Reform der geförderten privaten Altersvorsorge(https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/reform-der-privaten-altersvorsorge.html)

[네덜란드]

Officiele Bekendmakingen 홈페이지 / Tweede Kamer(2024), "Tweede Kamer der Staten-Generaal"(https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-36578-3.pdf)

[프랑스]

Autorité de contrôle prudentiel et de résolution(2026), "N° 180: Revalorisation 2025 des contrats d'assurance-vie et de capitalisation"

Autorité des marchés financiers(2020), "Plan d'épargne retraite: comprendre la gestion pilotée à horizon"

COR 홈페이지 / COR(2026. 6.), "Rapport annuel du COR – Juin 2026" (https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2026-06/RA_Part1_Chap2.pdf)

[호주]

DSS 홈페이지 / DSS, "Age Pension", 2026. 8. 30. 검색 (https://www.dss.gov.au/older-australians)

[스웨덴]

Collectum(2023), "Ännu bättre tjänstepension"

Regeringen 홈페이지 / Regeringen(2019. 5.), "Prop. 2018/19:133 En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv"(https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2019/05/prop.-201819133)

도서회원 가입안내

회원	연회비	제공자료
법인회원	₩300,000원	- 연구보고서 - 기타보고서 - 연속간행물 · 보험금융연구
특별회원	₩150,000원	
개인회원	₩150,000원	

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

가입 문의

보험연구원 도서회원 담당
전화 : (02)3775-9113 | 팩스 : (02)3775-9102

회비 납입 방법

무통장입금
- 계좌번호 : 국민은행(400401-01-125198) | 예금주: 보험연구원

자료 구입처

서울 : 보험연구원 자료실(02-3775-9113 | lsy@kiri.or.kr)

연구보고서 2026-09

정년연장이 연금시장에 미치는 영향과 대응전략

발 행 일 2026년 10월
발 행 인 김 헌 수
발 행 처 보험연구원
주 소 서울특별시 영등포구 여의대로 70 ONE CENTINEL
인 쇄 소 경성문화사

ISBN 979-11-24709-08-5 (정가 10,000원)
979-11-85691-50-3(세트)