



퇴직연금 가입자교육 개선방향

2016년 4월 15일



김성일
(KG제로인 퇴직연금연구소장)

목 차

I. 연구배경

(1) 금융교육과 가입자교육

II. 가입자교육 개선방향

(1) 교육부분별 개선방향

(2) 타 법정교육 차용방향

III. 결론



(1) 금융교육과 가입자교육 그리고 교육수단

- 퇴직연금 가입자교육의 두 가지 성격 : 제도 활용 교육 / 자산운용 금융교육
- 금융문맹국가(financial illiteracy)로 분류되는 우리나라에서 퇴직연금의 핵심인 “투자(Investment)”를 해야 되는 입장에서 자산운용 금융교육은 매우 중요함.
- 금융교육이 투자활동의 성공에 효과가 있었는지에 대해서는 연구자들마다 차이를 보이고 있음.
- 실질적으로 교육의 효과가 발생했는가를 평가하는 방법 : 주관적 방법→ 설문조사/
객관적 방법→계량적 접근법
- Clark(2003)에 따르면 주관적 방법을 통해 소득수준, 교육수준, 혹은 사전적 금융지식 보유수준에 따라 교육방법을 달리해야 효과가 높은 것으로 나타났음. 관련 연구에 따르면 금융교육 프로그램 참여자의 34%가 세미나 참석 이후 은퇴 관련 저축목표를 변경할 것으로 응답함.
- Bayer et. al(1996)의 연구에서는 객관적 방법을 통해 연봉수준이나 교육수준과 같은 고객특성에 따라 금융교육의 효과가 다른 것으로 나타났으며, 인쇄물을 통한 정보제공은 효과가 적었으며, 일대면 직접 대면에 의한 길잡이 가장 효과가 높은 것으로 나타났음.
- Lusardi(2003)의 연구에서는 특히 교육수준이 낮고 저축 수준이 낮은 계층에서 교육의 효과가 크다는 실증결과도 있음. 연금설명서와 같은 인쇄물에 의한 소비자 금융교육은 401(k)플랜에 대한 참여율과 기여율 증대효과가 없는 것으로 나타났음.

(1) 금융교육과 가입자교육 그리고 교육 수단

- Lusardi(2003)는 개별 가구 대상의 조사 결과, 금융교육은 특히 소득수준이 낮거나 교육수준이 낮은 가구의 자산을 증식시키는 결과를 얻었고, 은퇴교육 세미나는 교육수준과 상관없이 전 가구의 자산을 증식시켰음
- 정재욱·김재현(2007)은 퇴직연금 가입근로자의 특성과 금융교육을 받느냐 받지 않느냐에 따라 퇴직 연금에 대한 이해도가 달라진다고 하였음. 퇴직연금 가입 기업의 근로자를 대상으로 성별, 연령, 학력, 월 소득, 업무분야, 근무기간, 중간정산여부 등 근로자의 특성과 퇴직연금가입자교육을 받았는지 여부에 따라 퇴직연금제도 이해도를 측정한 결과 연령이 높을수록, 관리직 근로자가 생산직 근로자보다 더, 근무연수가 길수록, 중간정산 경험이 있는 경우에 더 높은 이해도를 보였음.
- 금융교육의 효과를 평가한 선행연구들을 고찰한 결과 금융교육의 효과는 분명히 존재하며, 피교육자의 인구통계적 및 사회경제적 특성에 따라 교육방법 혹은 매체를 달리해야 효과가 높은 것으로 나타났음. 그리고 **인쇄물의 제공에 의한 교육은 공통적으로 효과가 없는 것으로 나타남**

(2) 가입자교육 개선의 시급성

- '15년말 퇴직연금 적립금 규모는 126조 4,000억원으로 전년말(107조 685억원) 대비 18.1% 증가 특히, 개인형IRP의 경우 세액공제한도 확대(400만원→700만원)의 영향으로 타 제도유형 대비 높은 성장률(44.3%) 기록
- 퇴직연금 적립금 운용은 기준금리 인하 및 자산운용규제 완화 등으로 실적배당형상품 투자비중이 6.9%로 확대(1.1%p ↑)
- 미국 및 일본에서도 퇴직연금 부실운영 이후 이해상충을 개선하기 위한 보완장치로 가입자 교육을 최근 더욱 강화하는 추세.
- 금융당국의 퇴직연금 실태조사 결과 가입자의 약 35%가 교육경험이 없는 등 교육제공이 미흡한 실정이며, 現行 가입자 교육에 있어서 교육내용 범위, 세부기준, 교육전문가, 객관성 측면에서 문제가 있는 것으로 평가 됨.
- 현행 법령에서 가입자 교육은 제도 이해 중심의 교육에 초점을 맞추고 있어 노후소득보장 장치로서 연금제도의 기능 및 중요성, 은퇴 후 퇴직연금 활용방법, 다양한 적립금 운용상품을 이해하는데 한계.
- 법령에서 가입자 교육내용이 명시되어 있지만 세부적인 교육제공 가이드라인이나 모범기준이 마련되어 있지 않아 형식화될 우려가 상존.

II. 가입자교육 개선방향

1. 교육 부분별 개선방향

(1) 가입자교육의 범위 측면

법령에서 규정한 가입자 교육은 제도교육 중심. 노후소득보장 장치로서 연금제도의 기능 및 중요성 등을 제대로 인식하기 힘들. 연금가입의 중요성, 노후자산관리방법, 운용상품과 자산운용에 대한 기초지식, 노후대책관련 내용 필요.

(2) 가입자 교육 내실화 측면

법률상 가입자 교육 사항이 규정되어 있을 뿐 가입자 교육에 대한 가이드라인이 마련되지 않아 형식적인 교육에 치우침. 법령에서 가입자 교육을 규정하고 있으나 문헌연구에서 보았듯이 신입·경력직원 별, 가입·수급자 별, 가입·운영·수급단계 별 세부적인 방법과 지침이 없고 가입자 교육이 획일적으로 이루어질 가능성이 높음.

미국은 ERISA법에 가입자 교육에 관한 가이드라인을 제정하여 수탁자 책임 여부에 따라 투자조언과 투자교육을 명확히 구분하고 있으며, 퇴직연금보호법(2006) 제정 이후 DC형제도 교육이 강화됨.

일본은 자율적인 가입자 교육 가이드라인 준수와 함께 후생노동성이 교육 모범사례를 발굴하고 제공하는 등 기업의 교육제공 참고자료로 적극적으로 지원함.

1. 교육 부분별 개선방향(계속)

(3) 교육전문가 양성 측면

가입자가 정확하게 퇴직연금제도를 이해하고 적절한 운용상품을 선택하기 위해서는 교육 전문성 제고를 통한 효과적인 제공이 필요.

우리나라는 가입자 교육전문가 양성 프로그램이 미흡함. 반면 일본은 DC Planner 및 DC Advisor 등 자격자 양성 및 교육 프로그램을 통해 가입자 교육전문가를 양성하여 가입자 교육의 기회와 질을 높이는데 기여함. 퇴직연금 모집인 제도를 적극 활용할 필요가 있음.

(4) 가입자 교육 인프라 측면

법령에서는 수탁자(사용자 또는 퇴직연금 사업자)만이 가입자 교육을 담당하도록 함으로써 가입자와 수탁자 간의 이해상충으로 인하여 객관적이고 중립적인 양질의 가입자 교육이 제공 되기 힘들.

사용자 또는 퇴직연금 사업자는 이해상충/비용문제로 인해 가입자 교육을 적극 추진할 가능성이 낮고 법률이 정한 테두리 내에서 최소한 또는 형식적인 가입자 교육을 실시할 가능성 높음. 이를 보완할 수 있는 가입자 교육 인프라가 부재. 영국의 연금제도 교육서비스센터(TPAS: The Pension Advisory Service)를 벤치마킹 할 필요가 있음.

2. 타 법정교육 차용 : 성희롱 방지교육

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

-중략-

③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는데 그치는 등 근로자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 보지 아니한다.

2. 타 법정교육 차용 : 성희롱 방지교육

개정항목 및 내용	가입자교육방법 개선
<p>관련 법 조항</p>	<p>1. 영 제32조제1항제2호의 확정급여형퇴직연금제도의 교육사항은 다음 각 목 중 하나 이상의 방법으로 할 것</p> <p>가. 서면 또는 전자우편 등을 통한 정기적인 교육자료의 발송</p> <p>나. 직원연수 · 조회 · 회의 · 강의 등의 대면 교육의 실시</p> <p>다. 정보통신망을 통한 온라인 교육의 실시</p> <p>라. 해당 사업장 등에 상시 게시</p> <p>3. 영 제32조제1항제3호의 확정기여형퇴직연금제도의 교육사항은 제2호가목부터 다목까지 중 하나 이상의 방법으로 할 것</p> <p>4. 사용자가 법 제32조제2항 후단에 따라 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 가입자 교육의 실시를 위탁한 경우 사용자는 퇴직연금사업자와 교육시기, 구체적 교육방법 등을 포함한 계약을 체결하고, 퇴직연금사업자는 영 제32조에 따른 교육사항에 대하여 위탁계약의 내용에 따라 교육을 실시할 것</p>

II. 가입자교육 개선방향

2. 타 법정교육 차용 : 성희롱 방지교육

<p>개정 필요성 (문제점)</p>	<p>○현재 가입자교육은 사용자들의 협조부족으로 가입자들이 원하는 집합교육이나 대면 교육이 거의 이루어지지 않고 있는데 이와 같은 상황에서 대부분의 교육이 서면교육이나 이메일 교육으로 이루어져 교육효과가 거의 없는 지경임.</p> <p>따라서 교육방법을 교육내용이 가입자들에게 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 방법은 배제하는 것이 바람직함.</p>
<p>예상 문제점</p>	<p>○우선적으로 사업자들의 교육 업무량이 상당히 높아질 것으로 예상되나 이럴 경우 사용자와 사업자간의 교육활성화의 의사소통의 장도 또한 열리게 되어 교육이 제자리를 잡아 나갈 것임.</p> <p>○향후 법개정으로 위탁을 금지시켜 나가기 위한 시도의 일환이 되어야 함.</p>
<p>개정안</p>	<p>1. 영 제32조제1항제2호의 확정급여형퇴직연금제도의 교육사항은 다음 각 목 중 하나 이상의 방법으로 할 것</p> <p>-중략-</p> <p>5. <u>단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는데 그치는 등 근로자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 보지 아니한다.</u></p>

2. 타 법정교육 차용 : 산업보건안전법

제32조(관리책임자 등에 대한 교육) ① 다음 각 호의 자는 고용노동부장관이 실시하는 안전·보건에 관한 직무교육(이하 "직무교육"이라 한다)을 받아야 한다. <개정 2010.6.4>

1. 관리책임자, 제15조에 따른 안전관리자 및 제16조에 따른 보건관리자
2. 재해예방 전문지도기관의 종사자

② 제1항에도 불구하고 다른 법령에 따라 교육을 받는 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 직무교육의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다. <개정 2010.6.4>

<p>개정 필요성 (문제점)</p>	<p>○가입자들이 직접 참여하는 대면 교육이 힘들다면 산업안전보건법의 안전교육을 차용하여 퇴직연금제도를 도입한 사용자의 퇴직연금담당자를 교육하여 이들이 자사의 근로자들에게 교육을 하는 방법도 필요에 보임</p>
<p>예상 문제점</p>	<p>○ 사용자들의 담당자가 교육을 받아 이를 효과적으로 근로자들에게 전달내지 교육하는 것이 효과성 측면이나 효율적 측면에서 성공을 담보하지 못할 것으로 보임. ○그러나 담당자들이 퇴직연금 교육의 중요성을 먼저 알게 된다면 자사 근로자들에게 보다 적극적으로 교육을 하거나 지식을 전달할 개연성은 높아 보임.</p>
<p>개정안</p>	<p>법제32조(사용자의 책무) ② -중략- <u>③위탁을 한 사용자의 퇴직연금 담당자는 퇴직연금 사업자가 실시하는 가입자교육을 받아 근로자들에게 이를 전달하여야 한다. (<표3> 참조)</u></p>

II. 가입자교육 개선방향

3. 교육컨텐츠 개선방향

개정항목 및 내용	가입자교육컨텐츠 개선
관련 법 조항	<p>령제32조(가입자에 대한 교육사항) ① 법 제32조제2항 전단에서 “해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 구분에 따른 사항을 말한다.</p> <p>1. 제도 일반에 관한 내용으로서 다음 각 목의 사항</p> <p>가. 급여 종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점 나. 담보대출, 중도인출, 지연이자 등 해당 사업의 퇴직연금제도 운영에 관한 사항 다. 급여 또는 부담금 산정의 기준이 되는 임금 등에 관한 사항 라. 퇴직 시 급여 지급절차 및 개인형퇴직연금제도로의 적립금 이전에 관한 사항 마. 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세 체계에 관한 사항 바. 해당 사업의 퇴직연금제도를 중단하거나 폐지하는 경우 그 처리방법 사. 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항</p> <p>2. 확정급여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항</p> <p>가. 최근 3년간의 부담금 납입 현황 나. 급여종류별 표준적인 급여액 수준 다. 직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황 라. 재정안정화계획서를 작성하는 경우 그 계획서 및 이행 상황 마. 그 밖에 적립금 운용현황, 운용목표 등에 관한 사항</p>

관련 조항법	<p>3. 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항</p> <p>가. 사용자의 부담금 수준, 납입시기 및 납입 현황 나. 법 제23조에 따라 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 경우 표준규약 및 표준계약서에 관한 사항 다. 분산투자 등 적립금의 안정적 운용을 위하여 행하는 투자원칙에 관한 사항 라. 퇴직연금사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항</p>
--------	---

II. 가입자교육 개선방향

3. 교육컨텐츠 개선방향

<p>개정 필요성 (문제점)</p>	<p>○현재 가입자교육컨텐츠는 많은 내용을 담고 있지만 가입한 제도에 필요하지 않는 교육내용이 있거나 향후 꼭 필요한 교육내용이 빠져 있을 이를 보완할 필요가 있음.</p>
<p>개선 방안</p>	<p>○가입자교육 컨텐츠를 조정하여 가입자보호가 보다 강화되도록 할 필요가 있음.</p>
<p>예상 문제점</p>	<p>○교육을 위탁받은 사업자들이 교육내용을 변경해야 하는 새로운 비용이 발생되나 이는 제도 발전을 위한 공동투자의 성격으로 이해하는 것이 바람직함.</p>
<p>개정안</p>	<p>령제32조(가입자에 대한 교육사항) 법 제32조제2항 전단에서 “해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 구분에 따른 사항을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제도일반에 관한 사항으로 다음의 각목에 관한 사항 <ul style="list-style-type: none"> -중략- 사. 노후설계에 관한 사항(축소) 2. 확정급여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항 <ul style="list-style-type: none"> -중략- 마. -삭제- 마. 투자원칙보고서 의무도입사업장은 운용성과평가에 관한 사항(신설) 3. 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항 <ul style="list-style-type: none"> -중략- 나. 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채관리의 일반적 원칙(공통교육에서 전환) -중략- 마. 불완전판매 회피에 관한 사항(신설) 바. 적립금운용에 관한 운용관리기관의 홈페이지 이용방법 안내에 관한 사항(신설)

4. Liberal Paternalism에 입각한 Default 상품신속 도입

1. Liberal Paternalism이란?

개인의 선택이 사회의 중익이나 개인의 이익에 부합하지 않는 경우 정부가 "바람직한 선택"을 할 수 있도록 개인의 의사결정에 강제로 개입할 수 있다는 주장.

(대표적인 예 : 정부가 안전벨트 착용을 의무화하거나 공공장소에서 흡연을 금지하는 정책 등)

그러나 "누가 바람직한 선택인지 여부를 판단할 수 있는가?"에 대해서는 적절한 답을 제공하지 못하고 있음.

2. Default 상품 신속도입 이유

1. 현재 대표상품은 강제성이 없어 효과가 미미할 것임.
2. 금융교육을 통한 투자성과 달성은 거의 불가능할 것임
3. 영국을 비롯한 연금 선진국은 이미 디폴트 상품을 활용하고 있고 일본도 2017년에 도입할 것으로 보임(다음 페이지 참조)

II. 가입자교육 개선방향

運用商品提供義務

多様な商品の提示を促進するため、性質の異なる複数の商品の提供という趣旨を法令上で明確化

現行

- ①少なくとも3つ以上の運用商品
- ②1つ以上は元本確保型商品



改正後

リスク・リターンの性質が類似していない3以上(簡易型DCは2以上)の商品の提示

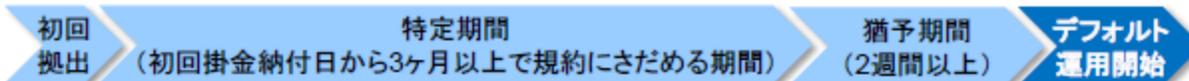
※法令上は元本確保型商品の提供義務を削除
(労使合意での提供)

指定運用方法(デフォルト商品)

指定運用方法(デフォルト商品)の選定基準および運用開始までの手続きを法令上に明確化

- ① 運営管理機関等は1つのデフォルトを選定し、加入者等に提示することができる(任意)
- ② デフォルト商品は厚生労働省令で定める基準(分散投資等)に適合しなければならない
- ③ 運管等はデフォルト商品のリスク・リターンの情報を加入者に提示しなければならない
- ④ 運管等は、「運用商品の選択を行わない場合はデフォルト商品で運用する」旨を加入者等に通知しなければならない
- ⑤ 加入者等が一定期間を経過しても運用商品の選択を行わない場合はデフォルト商品での運用を指図したものとする

デフォルト商品での運用開始までの流れ(イメージ)



- 우리나라에 퇴직연금제도가 도입되면서 처음에는 여러 가지 문제들이 있었으나 모든 참여자들의 노력으로 많은 개선이 이루어져 왔음. 그러나 유독 가입자교육만은 개선이 거의 이루어지지 않고 있음.
- 가입자교육을 정상화시키는 가장 좋은 방법은 사용자가 퇴직연금 사업자에게 교육을 위탁하도록 하는 것을 금지시키는 것임.
- 그러나 퇴직연금제도 도입 10년이 되는 지금 시점에서 교육위탁을 금지시키면 대 혼란이 초래될 것이고, 사용자들로부터 거센 반발이 일어 날 것임.
- 이 상황에서 가입자교육을 개선시키기 위해서는 사업자들이 마케팅의 일환으로 무비용으로 가입자교육을 위탁 받고 있으니 사업자들의 가입자교육의 내실화를 감독하는 방법이 차선으로 검토되어야 함.
- 만약 사업자들이 가입자 교육비용을 감당하기 힘들다면 사용자에게 부과하는 방향으로 가서 사용자들이 스스로 교육을 하는 것이 비용 효율적이라는 경우가 발생하면 이를 통해 교육의 질이 개선될 것임.

- 금융교육의 효과는 국내외 사례에서 일치하지는 않지만 대면 교육은 성과를 내고 있다고 결론짓고 있음. 그러나 책자나 서면을 통한 교육은 거의 효과가 없다는 것이 이들 연구결과임.
- 우리나라에서는 사용자의 비 협조와 가입자의 무관심으로 대면교육은 거의 이루어지지 않고 우편을 통한 서면교육이나 이메일 교육이 대다수임.
- 본 발표에서는 다른 법의 차용을 통해서라도 가입자 교육을 개선시키고자 하는 방안을 제시했음. 하나는 “남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법”에서의 교육효과 인정에 관한 것이고 다른 하나는 산업보건안전법의 “관리자 책임 등에 대한 교육” 전자는 가입자를 직접 교육시킨다면 후자는 퇴직연금 담당자교육을 통한 간접교육을 말함.
- 또한 가입자교육과는 크게 상관 없어 보이지만 Default 상품의 신속한 도입을 주장하고 있음 이는 가입교육 혹은 금융교육을 통해 투자를 위한 지식이 신속히 쌓이기는 힘들다고 보고 오히려 더 위험한 투자의사결정을 할 가능성도 있으므로 Default 상품을 도입해서 굳이 교육을 통한 투자가 아니더라도 수익을 올 수 있게 유도해야 함.
- 물론 Default 상품 제공의 경우도 왜 이 제도가 필요한 지 이해시키는 교육과 홍보는 대대적으로 이루어져야 할 것임.

- 감사합니다 -