

Print ISSN 2093-9582, Online ISSN 2508-4593
<http://dx.doi.org/10.21871/KJFM.2016.12.7.2.27>.

The Impact of Employee's Attributes on Corporate Pension Insurance Products Preference

기업연금보험상품 선호도에 대한 종업원 속성의 영향

Heon Joo(주 현)*

Received: November 15, 2016. Revised: November 30, 2016. Accepted: December 16, 2016.

Abstract

Purpose - The primary objective of this study is to investigate the impact of employee characteristics on employees' preference towards corporate pension products. This study can provide a guidance for maximization of benefits for employees and their affiliated corporation. Employee characteristics include average length of labour, wage system of annual salary, age, types of interest rates and size of corporation. Existing research generally concentrate on vitalizations of corporate pension product raising an imperfection, improvements, tax benefit analysis and legal consideration. Thus, this study intensively analyses the effect of employee attributes on firms' decision for corporate pension products, such as DB(defined benefit) and DC(defined contribution) type.

Research design, data, and methodology - The data were collected using self-administrated questionnaire survey on corporate pension products from CEOs or HR directors 250 foreign-invested companies', purchasing pension plans in practice with domestic financial trustees (insurance companies, banks and security companies). Hypotheses testing was conducted using Logistic Regression analysis with SPSS/PC+ 21.0.

Results - The findings of the study are as follows. Employees with the long length of labour are more likely to have DB plan; more likely to prefer DC plan with the dividend distribution product regarding the types of interest rate. SMEs(less than 100 employees) are more likely to select DC plan whereas high fluctuation in wage with annual salary has no impacts. In addition, the ages has no significant effect on the preference.

Conclusions - This study has examined with the empirical testing that employees' variable attributes and qualities are one of the vital factors for corporation pension plan selection. Currently, majority employees are highly likely to join DB plan and Defined interest types. Corporation with less than 10 employees prefer IRP scheme while most of corporation are intended to join DC plan. In a very near future, corporation more than 300 employees will be required to purchase mandatory plan under national regulation. For maximization of employees' contentment to corporation pension insurance and for complementing the flaws of existing plans, the future studies shall also research in a perspective of employee benefit.

Keywords: Corporate Pension Insurance, DB(defined benefit) Type, DC(defined contribution) Type, Logistic Regression Analysis, Employee's Attributions

JEL Classifications: M30, M52, H55.

* First Author, President and CEO, EB Incorporation, Korea.
 Tel: +82-2-725-7588, E-Mail: Joo_Heon@ebkorea.net

1. 서론

금융권의 기업연금보험 상품은 2005년 12월부터 기존의 국민연금제도의 재정 악화와 퇴직연금제도의 문제점을 보완하고 1999년 4월 1일부터 판매된 퇴직보험을 선진형 기업연금보험으로 바꾸어서 종업원 수급권을 한층 더 강화하기 위한 방안으로 시행되었다. 그 동안 정부도 기업연금제도의 가입 확대를 위하여 제도 소개, 홍보, 세제지원 등 많은 정부예산 책정과 세계개혁 등 적극적인 제도의 변화를 추진해 왔음에도 불구하고 2015년 말 현재 기업연금보험 상품의 전체 사업장 대비 가입률은 17.0%에 지나지 않는다. 이와 같이 기업연금제도는 기업의 입장에서 볼 때, 사내유보충당금의 손금산입뿐만 아니라 사외예치적립금에 대한 비용처리로 법인세 감면효과가 있고 대차대조표상의 부채계정인 퇴직급여 충당금의 감소로 재무구조 개선효과가 있다.

한편 종업원에 대해서는 기업연금제도를 도입하면 사외수탁사에 예치하기 때문에 기업이 도산하여도 종업원수급권이 보장되며, 퇴직소득세의 과세이연효과를 퇴직 후까지 볼 수 있다. 또한, 종업원 본인의 추가적립금은 연간 400만 원까지 소득공제 혜택이 적용된다. Ryu(2009)는 우리나라의 종업원 중 38%만이 연금을 제외한 소득대책을 준비하고 있고, 60% 이상의 종업원이 국민연금, 기업연금에 의존하고 있다는 사실은 노후소득보장을 위해 기업연금제도를 개선할 필요가 있다고 하였다.

우리나라는 3층보장론(국민연금, 기업연금, 개인연금)의 체계를 갖추고 있으나 국민연금의 수지악화 및 개인연금의 미 활성화로 인하여 실질적인 노후보장 기능은 저조한 상황이다. 이에 따라 기업연금 제도의 활성화 방안을 모색해 보고자 하였다.

금융권의 기업연금보험 상품은 3층 보장론의 측면에서, 또한 종업원 측면이나 기업의 측면에서 매우 중요한 상품이다. 퇴직금의 종업원 수급권 보장 측면이나 기업에서의 법인세 감면 효과는 이 상품이 보험의 성격을 가진 상품이라고 보기 보다는 기업의 재무상품이자 종업원 복지 상품이라고 할 수 있다. 2015년 말 기준 153개 수탁기관(생보, 손보, 은행, 증권사)이 거둬드린 수입 보험료는 약 130조 원에 이르며 2016년 계류 중인 법안이 통과되면 300인 이상 기업은 이 기업연금 상품을 강제적으로 구입해야만 한다. 우리나라 5대 강제보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 장기요양보험)에 이어 추가적인 강제보험이 나타나게 되는 것이다.

이러한 시대적 흐름에서 기업은 기업연금제도 도입을 적극적으로 검토해야 하며, 종업원 속성에 따른 어떤 상품유형에 가입할지를 선택해야만 한다. 따라서 기업연금제도 도입과 제도유형 선택에 종업원의 어떠한 특성들이 작용하는지 조사 연구해 보는 것은 기업과 종업원 모두에게 중요한 의미를 가진다고 생각한다. 따라서 본 연구에서는 금융상품인 기업연금보험 상품 선호도가 종업원 속성에 따라서 어떻게 달라지는가를 분석해 보고자 한다. 종업원 속성은 평균근속연수, 연봉제 실시유무, 금리형태, 기업규모, 연령 등을 이용하여 측정되었다.

기업은 기업연금상품은 DB(확정급여형), DC(확정기여형), IRP(개인퇴직계좌) 상품으로 구분되는데, 이러한 상품들이

종업원 속성에 의해서 어떠한 영향을 받는가를 실제 기업연금 담당자들에 대한 설문조사를 통하여 분석하고자 한다. 기존 연구들은 모두 기업연금상품의 성화 방안을 위주로, 문제점 제기와 향상 방안(Ryu & Jung, 2008), 기업연금 세제분석 및 법적 고찰(Choi, 2006), 또한 외국의 기업연금 상품 비교분석(Kim & Bang, 2005) 등을 위주로 논문이 작성되어 왔으나 종업원의 다양한 속성에 대한 선호도의 관점에서 접근한 논문은 많지 않은 실정이다. 기존 연구들은 국내 로컬 대기업 혹은 중소기업에 대상으로 분석하였기 때문에 본 연구에서와 같이 외국인 투자기업만을 대상으로 한 연구는 거의 없다. 특히, 2017년부터 기업연금보험 상품 가입이 300인 이상 사업장에 대해서 강제 보험화되며, 2020년 이후부터 1인 이상 사업장으로 강제화 되므로 본 연구에서와 같이 종업원 속성이 선호도에 어떠한 영향을 미치는가를 실증분석하는 것은 중요하다. 그 동안 기업연금보험 상품이 지속적으로 활성화되지 못한 점은 크게 두 가지이다.

첫째, 사용자 및 종업원 모두 기업연금보험 상품에 대한 충분한 이해가 부족하고 미국, 유럽과 달리 확정급여형 가입에만 치중하여 실적배당형상품 가입이 저조한 실정이다. 최근에 들어서야 젊은 세대를 중심으로 고위험-고수익의 실적배당형상품 가입이 늘어나고 있는 실정이다. 현행기업연금 제도는 제도 전반에 대한 교육이나 홍보가 부족하여 이에 대한 체계적인 지원이 필요하며, 노후 생활비에 대한 기대소득 대체율을 국민연금과 거의 동일하게 평가하고 있어 퇴직연금의 국민연금 보완의 기능을 가지고 있다(Kim, 2010).

둘째, 종업원들의 노후준비 인식과 준비가 아직도 제대로 정착하지 못한 점을 들 수 있다. Ryu & Lee(2009)는 노후소득보장기능 제고를 위한 퇴직연금제도 개선방향에 관한 연구에서 퇴직연금제도 활성화를 통한 소득보장기능 제고를 위해 중도인출의 제한, 퇴직연금기업의 의무화, 중간정산제의 폐지, 연금세제와 확대 등이 이루어질 필요가 있다고 하였다.

따라서 본 논문은 기존의 논문들이 주요 기업연금보험 상품의 현황분석과 문제점을 주제로 한 논문이며 아직까지 기업연금상품을 종업원의 속성에 따른 제도유형별 선호도 조사가 집중적으로 연구되어지지 않았다는 점에 주목하였다. 즉, 본 연구는 기업연금상품의 유형별 선호도가 종업원 속성 중 어떠한 변수에 의해서 영향을 받는지를 분석하여 기업과 종업원의 만족도를 높일 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1. 기업연금보험 상품의 이해와 형태

기업연금보험 상품은 확정급여형 기업연금제도(Defined Benefit, 이하 DB형), 확정기여형 기업연금제도(Defined Contribution, 이하 DC형), 그리고 개인퇴직계좌(Individual Retirement Plan, 이하 IRP형)의 3가지로 나누어진다.

Jee(2011)는 DB형 기업연금은 회계 상 퇴직급여 충당금을 단순히 설정하는 기존 퇴직금 제도와 비교하여 사외예치를 강제화하기 때문에 종업원 수급권이 안정적으로 보장된다고 하였다. 그러나 DB형 기업연금은 의무외부 적립비율이

80% 이상이지만 기업이 도산하는 경우, 퇴직금의 일정부분을 지급받지 못할 수 있다. 또한 DB형은 종업원이 요청할 경우 연금뿐만이 아니라 일시금으로 급여수령이 가능하다.

확정급여형(DB)제도는 회사가 적립금을 운용하며, 현재의 법정퇴직금제도와 유사하다. 근로자의 퇴직금이 사전에 확정되며, 회사가 운용한 적립금의 규모에 따라 부담금이 변동된다. 확정급여형(DB)제도에서는 고용주가 투자결정을 하며, 투자수익 혹은 투자손실을 책임(상품형태: 원금과 이자가 보장되는 상품, 투자연계상품)지는 제도이다. 근로자가 수령할 퇴직급여 수준이 사전에 결정되어 있으며, 안정적으로 연금을 수령하는 것이 가능하다(계산방식: 퇴직급여=최종평균임금×근속년수).

확정기여형(DC)제도는 근로자가 적립금을 운용하며, 퇴직금을 매년 중간 정산하는 것과 유사하다. 회사가 매년 납입해야 할 금액이 사전에 확정(당해 연도 발생 퇴직금을 납입해줌으로서 회사의무 소멸)하는 제도이다. 또한 근로자가 적립금을 운용함으로써 퇴직금이 변동된다. 따라서 자산운용결과에 대한 책임은 근로자에게 있다(상품 종류: 원금과 이자가 보장되는 상품 혹은 투자연계상품). 근로자가 독립적으로 운용하기 때문에 투자선택에 따라 퇴직급여가 변동될 수 있으며, 근로자는 추가납입금을 납입할 수 있다(1년에 7백만 원까지 추가납입 가능하며, 개인연금 납입금은 세금공제가 가능하다). DC형은 퇴직 시 연금과 일시금 수령이 가능하고 아주 특수한 조건하에서 중도해지도 가능하여 종업원 수급권이 보장된다.

DB형과 DC형을 비교해 보면, 다음과 같다.

확정급여형(DB)제도와 확정기여형(DC)제도를 비교해 보면, 다음과 같다.

먼저, 운용책임은 DB형은 회사가 지며, DC형은 개인이 지는 것으로 손실 시에는 개인의 책임이 뒤따른다. 부담금납입과 납입횟수를 보면, DB형과 DC형 둘 다 고용주가 부담하며, 최소 1년에 한 번(월별 또는 연도별) 이상 납입해야 하며, DC형은 근로자의 추가 부담금납입이 허용된다. 또한, 사용자 부담금은 DB형은 적립금운용결과에 따라 변동되며, DC형은

사전에 확정되어 연간 임금 총액의 1/12만 지급하면 된다.

둘째, 회사의 납입액의 경우 DB형은 근속연수 × 평균임금으로 80% 이상 납입을 해야 하며 DC형은 총 연봉의 1/12을 납입하는데 추계액의 100% 납부를 해야만 한다.

셋째, 자산운용주체는 DB형은 사용자가 DC형은 근로자가 지기 때문에 적립금 운용결과는 DB형은 고용주에게 DC형은 근로자에게 그 혜택이 귀속된다.

넷째, 퇴직급여 수준과 수령방법은 DB형은 퇴직급여가 사전에 확정되어 현 퇴직금과 동일하므로 근속연수에 따른 평균 월 급여를 일시금 또는 연금으로 수령하며, DC형은 퇴직급여가 적립금 운용결과에 따라 변동되어 연봉의 1/12 ± 투자수익/손실(개인의 투자 결과에 따라 달라짐)을 일시금 혹은 연금으로 수령하게 된다.

이상의 비교를 정리하면, DB형은 대기업, 제조사, 공기업 등에 적합하고, DC형은 중소기업, 금융기업, 외국계기업 등에 적합하다고 본다.

개인퇴직계좌(IRP)는 근로자가 퇴직 또는 이직을 할 때 기업연금제도에서 수령한 일시금을 새로 입사한 기업에서 과세유예를 받으면서 계속 적립/운용할 수 있는 제도로서 은퇴 시 노후자금으로 활용될 수 있다.

2.2. 기업연금보험상품의 가입현황

2.2.1. 기업연금제도 가입자와 사업체 현황

기업연금제도 가입근로자 수는 노동부 발표에 따르면, <Table 1>에서 보는 것처럼, 2016년 6월말 기준 전체 상용 근로자수의 53.4%인 총 6,187천명이며, 확정급여형(DB)에 가입한 비율이 58.5%로 가장 많았으며, 확정기여형(DC)은 40.2%로 나타났다. 2015년 말 기준으로는 가입자 수는 5,904천 명(전체 상용근로자의 53.6%)이다. 그리고 기업연금제도 도입 사업장 수는 2016년 6월말 노동부 발표에 의하면, 17%인 312,471 개소가 도입했으며, 전체 도입사업체는 총 31만 7,189개소로 나타났다. 2015년 말 기준으로는 305,665개소로 전체사업장의 17.4%를 나타낸다.

<Table 1> Current status of companies placed for Corporate Pension Scheme (Unit: number, %)

Classification	DB Only placed	DB DC Same time placed	DC Only placed	Enterprise type IRP	Total
2014.Dec.31 (Weight)	83,643 (30.4)	6,954 (2.5)	152,904 (55.5)	32,046 (11.6)	275,547 (100.0)
2015.Dec.31 (Weight)	89,817 (29.4)	7,894 (2.6)	175,479 (57.4)	32,475 (10.6)	305,665 (100.0)
Increase/Decrease	6,174	940	22,575	429	30,118
Increase/Decrease ratio	7.4	13.5	14.8	1.3	10.9

2.2.2. 기업연금제도 적립금 현황

제도유형별 추가적립금 현황은 <Table 2>에서 보는 것처럼, 확정기여형(DC형) 가입자 비중은 꾸준히 증가하고 있음을 알 수 있다. 적립금 운용현황은 노동부 발표 2016년 6월말 기준 통계에 따르면, 기업연금시장 적립금은 129조 1,768억 원에 이르렀는데, 확정급여형(DB형)이 66.8%, 확정

기여형(DC형)이 23.6%로 나타났다. 특히 개인형 IRP는 2015년 1월부터 세액공제가 확대(400만 원에서 700만 원) 됨에 따라 높은 적립금 증가율(44.3% ↑)을 기록하였으며, 2015년 가입자 추가 적립금은 7,147억 원으로 전년대비 5,915억 원(480%)이 급증하였으며, 이는 대부분 개인형 IRP에 집중(6,556억 원, 91.7%)되어 있다.

<Table 2> Current status of additional reserve increase/decrease for system type

(Unit: 100Mil KRW, %)

Classification	DC	Enterprise type IRP	Individual type IRP	Total
2014.Dec.31 (Weight)	403	16	813	1,232
2015.Dec.31 (Weight)	572	20	6,556	7,147
Increase/Decrease (ratio)	169 (41.9)	3.7 (23.1)	5,743 (706.4)	5,915 (480.1)

<Table 3> Current status of reserve amount per managing method (Unit: 100Mil KRW, %)

Classification	DB		DC		Enterprise type IRP		Individual type IRP		Total	
	weight	weight	weight	weight	weight	weight	weight	weight	weight	
Fixed type of interest security type	838,478	97.2	240,164	78.8	6,626	86.9	81,934	70.2	1,167,202	90.4
Dividend type of performance	17,307	2.0	56,847	18.6	697	9.2	20,981	18.0	95,833	7.4
Other	6,843	0.8	7,819	2.6	298	3.9	13,772	11.8	28,732	2.2
Total	862,629	100.0	304,830	100.0	7,622	100.0	116,687	100.0	1,291,768	100.0

2.3. 기업연금보험 상품의 혜택

정부는 퇴직금의 노후소득 재원을 위해 지속적으로 기업의 사내충당금에 대한 손비인정은 축소하는 방향으로 가고 있으며 개인에 대해서는 일시금 보다 연금 형태로의 수령을 위해 향후 계속해서 세제 변화가 예상되고 있다.

Ryu & Jung(2008)은 기업연금제도에 대한 종업원 및 기업의 인식부족, 자산운용의 규제, 세제혜택 미흡으로 전체 기업연금 적립규모는 아직도 미미한 수준이라고 하였다. 기업연금제도의 향후 적립금 규모를 확대해 나가기 위한 방안은 기업연금제도가 300인 이상 기업들의 가입의무화가 2017년부터 시행되기 때문에 연금펀드의 투자범위를 확대하고 DB형 간접투자 한도도 확대해 나가야 한다. 단기적으로는 세제혜택 한도를 계속해서 늘려나가야 하며, 퇴직급여 총당금의 손금산입한도를 늘리는 방안 등이 요구되며, 장기적으로는 2022년부터 시행되는 종업원 1인 이상 강제가입시점이 앞당겨져야 할 것이다.

사업주 측면에서 기업연금보험 상품의 혜택을 살펴보면, 다음과 같다. 세금 절약 측면에서 살펴보면, 100% 손비인정의 경우 기존 퇴직금제도의 경우, 2012년 기준 퇴직급여 적립액의 20%만 손비로 인정되며, 매년 5%씩 단계적으로 축소되어 2016년에는 폐지가 될 예정이다. 재무개선 효과가 발생하는데 퇴직급여 부채의 감소의 효과가 있다. 임금채권 부담금 감면의 측면에서는 임금채권보장법에 의해 납부하는 임금채권부담금의 50% 감면의 효과가 있다(Kim, 2011).

반면에 근로자 측면에서 기업연금보험 상품의 혜택을 살펴보면, 다음과 같다. 세금 절약의 측면에서 퇴직일시금 수령 시 납부해야하는 세금을 연금수령 시 납부하게 되면 과세이연(과세연기) 효과가 발생하여 수령액이 증가하고 있는 실정이다. 즉, 가입기간 동안 과세되지 않는 부분(퇴직소득세, 이자소득세 등)을 재투자하여 운용함으로써 추가수익이 증대된다. 근로자 추가 납입분은 연 최대 700만 원까지 세액공제가 되며, 2015년부터 '연금저축+퇴직연금=연 400만 원'과는 별도

2.2.3. 기업연금제도 운용방법별 적립금액 현황

마지막으로, 2016년 6월 말 기준 운용방법별 적립금액 현황은 <Table 3>과 같다. 원리금 보장상품 투자비중은 90.4%, 이 중 대부분은 예·적금(50.4%), 보험(40.4%)으로 투자금액이 집중되어 있으며, 실적배당형은 7.4%의 비중을 보이고 있다.

로 연 300만 원의 기업연금(DC, IRP)을 추가하여 총 700만 원으로 세액공제 한도가 확대되었다. 기업연금제도에 가입한 근로자만이 추가로 300만원 세액 공제 혜택이 가능하다. 확정급여형(DB) 가입자는 개인형 기업연금(IRP)계좌를 개설할 수 있으며, 확정기여형(DC) 가입자도 역시 DC추가납입 또는 개인형 기업연금(IRP)계좌를 개설할 수 있다(Choi, 2006).

종합소득금액이 4,000만 원 이하(근로소득만 있는 경우 총 급여액 5,500만 원 이하)인 거주자의 경우, 기존 세액공제율 13.2%가 16.5%로 상향(지방소득세 포함) 되었다. 적립금을 운용할 때 발생하는 수익 및 원금에 대한 세금부과를 미루고, 퇴직 후 일시금 또는 연금(55세 이후)을 받을 때, 세금을 부과한다. 운용수익에 부과되는 이자(배당)소득세인 15.4%의 세금을 매년 내지 않고 재투자하기 때문에 복리투자 효과가 발생(지방소득세 포함)한다.

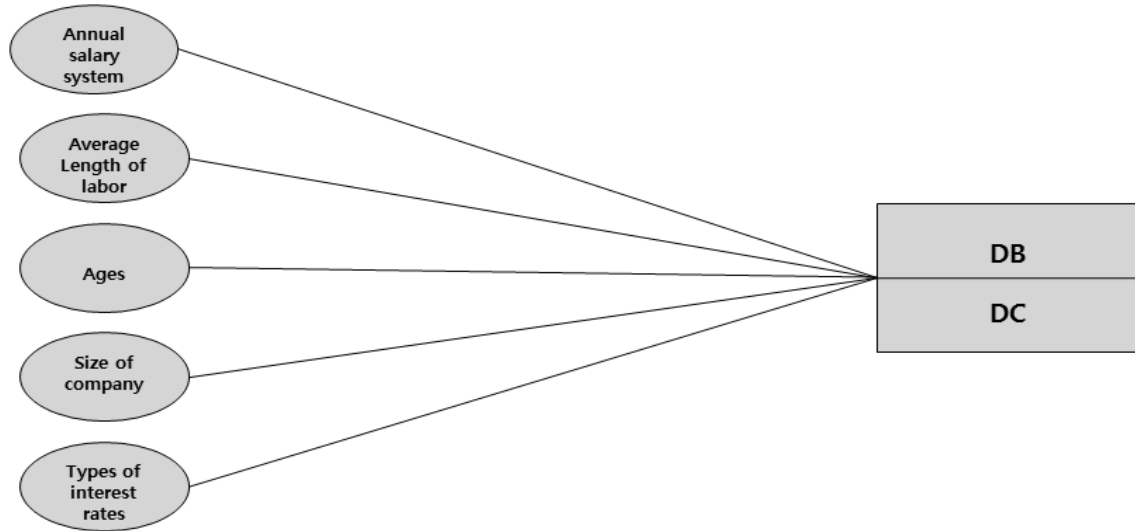
추가적립 시에는 퇴직소득세(실질세율 3%)로 납부하므로 일반 금융상품(이자소득세 15.4%)보다 훨씬 유리하다고 볼 수 있다. 연금소득 분리과세 한도 또한 연간 600만 원(공적연금+사적연금)에서 1,200만 원(사적연금)으로 인상되었다(2013년 1월 1일 이후 소득 분부터 적용).

이와 같이 사업주나 종업원의 세제혜택 측면에서 살펴보면 종업원 복지제도의 일환으로 기업에서 이 제도에 가입하지 않을 이유를 찾아보기 어려운 정도이다.

3. 연구설계

3.1. 연구모형

본 연구에서 제시된 종업원들의 속성들, 즉 종업원들의 평균근속연수, 기업의 연봉제 실시, 연령, 기업규모, 금리형태 등의 변수가 제도유형에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 <Figure 1>과 같은 연구모형을 제시하고 이를 검증하여 연구의 시사점을 도출하고자 한다.



<Figure 1> Research Model

3.2. 가설의 설정

본 연구에서는 전술한 바와 같이, 종업원 속성들(평균근속연수, 기업의 연봉제 실시, 연령, 기업규모, 금리형태)이 기업연금상품 유형에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 선행연구를 바탕으로 변수들 사이의 영향관계에 대해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

3.2.1. 기업의 연봉제 실시유무가 기업연금상품 유형에 미치는 영향

기업의 연봉제 실시는 급여수준의 불확실성과 관련하여 외국계 기업에서는 통상적으로 많이 시행하는 제도이다. 현재 우리나라는 평균수명의 급속한 증가로 인하여 임금피크제 등 다양한 임금체계를 운용하는 기업이 날로 증가하는 추세이다. 따라서 본 연구에서는 선행연구를 토대로 연봉제 실시유무가 기업연금상품 유형에 영향을 줄 것이라는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<H1> 연봉제(급여수준이 불확실한 급여)를 사용하는 기업의 근로자는 다른 임금제도의 근로자 보다 확정기여형 기업 연금을 선호할 것이다.

3.2.2. 기업의 평균근속연수가 기업연금상품 유형에 미치는 영향

Lim(2012)은 퇴직연금제도 선택에 관한 기업의 결정요인 분석에서 기업의 평균근속연수가 연금제도 선택 영향을 미친다고 하였다. 평균근속연수가 긴 기업은 DB형을 선택 시 기업의 재정부담이 가중될 수 있다. 왜냐하면 DB형은 기업이 종업원의 퇴직금 지급을 끝까지 책임지는 유형이기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 기업의 평균근속연수가 제도유형에 영향을 미칠 것이라는 가설을 제시하였다.

<H2> 평균 근속연수가 긴 근로자일수록 확정기여형 기업 연금을 선호할 것이다.

3.2.3. 연령이 기업연금상품 유형 선호도에 미치는 영향

기업연금보험 상품과 관련한 연구를 고찰한 결과, 연령이 제도유형에 영향을 미친다는 내용, 즉 종업원들의 연령에 따라 선호하는 제도유형에 있을 것이라는 연구는 찾아보기가 어려웠다. 그러나 일반적으로 고 연령층보다는 저 연령층이 상대적으로 DC형을 선호한다는 관점이 많기 때문에 유의적 추론조사를 실시해 보았다. 따라서 본 연구에서는 연령이 안정감과 수익성의 관점에서 제도유형에 영향을 미칠 것이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 제시하였다.

<H3> 연령별로 기업연금의 선호도에 차이가 있을 것이다.

3.2.4. 기업규모가 기업연금상품 유형에 미치는 영향

기업규모가 기업연금상품 유형에 영향을 미친다는 내용은 선행연구에서 많이 찾아볼 수가 있다(Oh, 2009). 따라서 본 연구에서는 기업규모를 대기업과 중소기업으로만 분류하여 대기업(100명 이상의 외국인 투자기업)은 기존의 1999.4.1 부터 판매된 퇴직보험과 같은 제도인 DB제도를 선호할 것이며, 종업원 전출입이 빈번한 중소기업(100명 미만의 외국인 투자기업)은 DC제도를 선호할 것이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 제시하였다.

<H4> 기업규모가 기업연금상품 유형별 선호도에 영향을 미칠 것이다.

3.2.5. 수탁사의 금리형태가 기업연금상품 유형에 미치는 영향

현재 153개의 수탁사가 판매하고 있는 기업연금보험 상품의 금리 형태는 확정금리형과 실적배당형의 두 종류이다. 금리형태가 제도유형에 직접적으로 영향을 미칠 것이라는 연구는 거의 없다. 그러나 현재 우리나라는 저금리 기조로

경제운용을 하고 있기 때문에 금리형태는 기업연금상품 유형에 아주 직접적으로 상당한 영향을 끼친다고 생각한다. 따라서 본 연구에서는 금리형태의 영향력에 대해서 다음과 같이 가설을 제시해 보았다.

<H5> 수탁사의 금리형태(확정금리형, 실적배당형)의 차이가 기업연금상품 유형별 선호도에 영향을 미칠 것이다.

3.3. 표본설계 및 분석방법

본 논문은 조사과정에서 사용될 설문항목들의 신뢰성과 타당성을 확보하고자 예비조사를 실시하였고, 본 조사는 예비조사를 바탕으로 수정, 보완된 설문지를 사용하여 실시되었다. 표본 대상은 국내 금융 수탁사(보험, 은행, 증권)와 거래하는 외국인 투자기업(대기업/100명 이상 기업, 중소기업/100명 미만 기업)의 대표이사 또는 인사담당 임원 250명으로 한정하였다. 설문조사는 2016년 9월 1일부터 2016년 10월 31일(2달간)까지 방문, Fax, E-mail 등을 이용하여 실시되었다. 가설검증은 SPSS 프로그램의 로지스틱 회귀분석(이변량로지스틱 분석기법 적용)을 사용하여 실시되었다.

3.4. 변수의 정의 및 측정

본 연구에서 사용된 변수들의 측정은 <Table 4>와 같다. 종속변수인 DB형 선호는 0, DC형 선호는 1로 코딩되었다. 독립변수 중 연봉제는 미실시=0, 실시=1, 기업규모는 100명 이상 기업=0, 100명 미만 기업=1; 금리형태는 확정금리형=0, 실적배당형=1; 평균근속년수와 연령은 설문 답변자의 실제 나이와 근속년수를 명목척도로 적용하였다.

<Table 4> Measures

Classification	Explanation of variables		
	Dependant variables	Type of system preference	DB type preference DC type preference
Independent variables	Annual salary system	A.S N/A A.S Adopted	0 1
	Ages	Actual ages of respondent	
	Size of company	Large foreign investment company (more than 100 employees)	0
		Medium, Small foreign investment company (less than 100 employees)	1
	Average length of labor	Length of labor of respondent	
	Type of interest rate	Fixed interest type	0
Dividend interest type		1	

4. 가설 검증

종업원 속성이 기업연금상품 선호도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 로지스틱 회귀식을 이용하여 분석한 결과는 <Table 5>와 같다. 여기서 Wald는 (B/S.E.)² 값으로 각 독립변수 계수의 유의성 검증을 위한 통계량이다. 추가적으로, 표에 나타난 유의수준은 양측검증을 이용하여 산출된 값이다. Exp(B)는 e(B)를 의미하는데, odds를 나타낸다. 여기서 odds는 'p/1-p'로서 '내부 값이 0인 그룹(DB형)에 속할 확률 대비 내부 값이 1인 그룹(DC형)에 속할 확률의 비율'을 나타낸다. 참고로 Exp(B)는 계수의 부호가 (+)이면 1보다 크고, (-)이면 1보다 작다.

<Table 5> Result of logistic regression analysis

	B	S.E.	Wals	df	p-value	Exp(B)
Annual Salary System	-.171	.335	.260	1	.610	.843
Ages	-.005	.015	.096	1	.757	.995
Average length of labor	-.471	.177	7.076	1	.008	.625
Size of company	-2.100	.350	35.970	1	.000	.122
Types of interest rates	-.943	.361	6.821	1	.009	.389
Constant term	4.985	1.560	10.215	1	.001	146.206
Classification accuracy-value	DB 81.1%, DC 68.8%			Total 75.9%		
x ² (df), p-value					77.351(5), .000	
-2Log likelihood: -2LL, Cox&Snell's R ² , Nagelkerke R ²					222.358a, .296, .398	
x ² (df), p-value of Hosmer-Leme show test					9.792(8), .280	

모형계수 전체 검증에서 로지스틱회귀모형은 유의적이므로(X²(5)=77.351, p=0.000) 모형은 DB와 DC를 구분하는데 유용하고, 두 그룹 분산의 29.6%~39.8%를 설명한다. 검증 결과, X²=77.351, P=0.000으로서 귀무가설 (H⁰=모형은 유용

하지 않다)은 기각된다. 따라서 모형에 포함된 독립변수들의 영향력이 0라고 할 수 없으며, 모형은 유용하다고 할 수 있다. 그러므로 5개의 독립변수는 결합적으로 DB, DC 그룹을 나누는데 유용하다고 할 수 있다.

-2로그우도(-2log likelihood : -2LL)는 모형의 적합도를 나타내는데 여기서는 222.358로 나타났다. -2LL이 0인 경우, 적합도는 완벽하다. 'Cox 및 Snell R제곱'과 'Nagelkerke R제곱'은 모형의 설명력을 나타내는 회귀분석의 R²에 비유되는데, 본 연구에서는 종속변수가 독립변수에 의해 29.6% ~ 39.8%가 설명된다고 할 수 있다.

Hosmer와 Lemeshow 검정 결과, 유의확률이 .280으로 적합도가 높다. 로지스틱회귀모형의 전체적인 적합도를 판단하는 검증으로, 유의확률이 유의수준(p<.05)보다 커야 한다. 유의확률이 유의수준보다 크다면 좋은 모형이다. 유의수준의 범위를 넘는다는 것은 귀무가설을 채택한다는 뜻으로 '모형이 적합하다.'를 의미하기 때문이다. 분류값에 따르면, 관측치와 예측치를 비교하여 어느 정도 예측이 가능한지의 정확도를 보여준다. DB형의 분류정확도는 81.1%이며, DC형의 분류정확도는 68.8%로 전체 분류정확도는 75.9%이다.

한편, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력을 분석한 결과, 독립변수들 중 평균근속연수(Wals=7.076, p=.008), 기업규모(Wals=35.970, p=.000) 그리고 금리형태(Wals=6.821, p=.009)의 계수가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종속변수인 기업연금상품 선호도는 확정급여형=0, 확정기여형=1로 코딩되었다. 따라서 평균근속연수가 길수록, 기업규모가 작을수록, 금리형태가 실적배당형을 선택할수록 확정기여형을 선호하는 것으로 볼 수 있다. 유의한 세 개의 종속변수들 중 확정기여형에 영향력이 가장 큰 변수는 기업규모이다.

위의 결과를 종합해보면, 기업의 제도유형은 평균근속연수, 기업규모, 금리형태가 기업연금상품 선호에 영향을 미치나, 연봉제와 나이는 영향을 미치지 않는 것을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구는 종업원의 속성들(평균근속연수, 기업의 연봉제 실시, 연령, 기업규모, 금리형태)이 기업의 기업연금보험제도 도입 및 제도유형 선택에 있어서 영향을 미칠 것이라는 가설을 세우고, 로지스틱 회귀분석을 이용하여 실증분석을 실시하였다.

분석 결과와 이에 따른 시사점을 제시하면, 다음과 같다. 먼저, 근속연수가 긴 종업원은 DC형을 선호하는 경향이 있다. 즉, 근속연수가 짧을수록 DB형을 선택하는 경향이 높다. 근속연수가 긴 기업은 상대적으로 노사간 고용안정협약이 있는 기업으로서 기업이 DB형을 선택할 경우 기업의 재정 부담이 가중될 수 있기 때문에 DC형을 선택한다고 판단된다.

둘째, 임금변동성이 큰 연봉제를 실시하는 기업일수록 DC형을 선호한다고 볼 수 없다. 따라서 연봉제가 기업연금상품 선호에 영향을 미친다고 할 수 없다. 셋째, 기업규모별

로 살펴본 결과, 중소기업(100명 미만의 기업)의 경우는 DC형을 선호하는 것으로 나타났으며, 대기업(100명 이상의 기업)의 경우는 반대로 DB형을 선호하는 것으로 나타났다. 즉 유의한 종속변수(평균근속연수, 기업규모, 금리형태)중에서 DC형에 가장 영향력이 큰 변수가 기업규모임을 검증결과 확인해 볼 수 있었다. 이것은 향후 기업들이 기업연금제도를 도입하는데 시사하는 바가 크다고 하겠다. 시사점은 중소기업의 경우, 100명 미만의 외국인 투자기업뿐만 아니라 국내 로컬 중소기업도 향후 적극적으로 DC형 도입을 검토해 보아야 한다.

넷째, 금리형태를 현재 운용중인 확정금리형과 실적배당형 상품을 기준으로 분석해 본 결과, 실적배당형을 선택하는 종업원들이 DC형을 선호하는 것으로 나타났다. 이런 현상은 DB형보다는 추가 펀딩이 가능한 DC형을 가입한 종업원들이 위험을 보유한다는 관점에서 보면 고위험, 고수익의 투자형태를 보인다고 예측할 수가 있다. 저금리기준의 경제상황에서 금리의 표준형, 은행의 1년 만기 정기예금금리가 2% 수준임을 감안하면, 원금보장이 안되더라도 자기 책임 하에 고수익을 추구하는 투자패턴을 보이는 종업원들은 실적배당형을 선호, 유지하는 것으로 보이거나 아직은 가입률 자체가 확정금리형에 비해 미미한 수준이다.

마지막으로, 연령은 DB형과 DC형제도 선택에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 계수의 방향이 -0.005로 양과 음의 방향 차이는 거의 없으나 나이가 많아질수록 DB형을 약간 더 선호하는 경향이 있지 않나 추측해 볼 수 있다.

이상과 같이, 본 연구는 기업연금상품에 대한 연구가 많이 이루어지지 않은 국내 연구 상황에서 종업원 속성들이 기업연금상품 선호에 미치는 영향을 국내 금융 수탁사(보험, 은행, 증권)와 거래하는 외국인 투자기업(대기업/100명 이상 기업, 중소기업/100명 미만 기업)의 대표이사 또는 인사담당 임원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다는 점에서 의의가 있으나, 다음과 같은 한계점이 있으며, 향후 연구방향은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 종업원의 속성들(평균근속연수, 기업의 연봉제 실시, 연령, 기업규모, 금리형태)은 5가지로만 단편적으로 분류하여 노동조합유무, 정규직근로자 비중, 전반적인 노사관계, 고용안정협약유무 등등 다양한 속성들을 바탕으로 좀 더 체계적인 연구가 부족하였다.

둘째, 본 연구는 중간정산 제도(유, 무) 변수를 포함하여 시계열로 로지스틱분석을 사용하여 기업연금상품가입이 점차 증가하는 이유를 추론할 필요가 있다.

현재 기업연금보험 상품은 DB형과 확정금리형으로 가입을 많이 하는 현상을 보인다. 또한 10명 미만의 기업들은 IRP제도를 선호한다. 이를 완화하기 위하여 또한 종업원의 기업연금제도에 대한 만족도를 극대화하기 위하여는 향후 Employee Benefit의 관점에서 더 많은 연구가 활발히 이루어져야 한다.

References

- Andrews, E. S. (1991). Retirement savings and lump-sum distributions, *Benefits Quarterly*, 2, 47-58.
- Baron, J. N., & Bielby, W. T. (1980). Bringing the firms back in: Stratification, segmentation, and the organization of work. *American Sociological Review*, 45, 737-765.
- Berk, R. (1983). An introduction to sample selection bias in sociological data. *American Sociological Review*, 48, 286-398.
- Berry, L. L. (1999). Discovering the soul of service. *The Free Press*.
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1984). A woman's place is with other women: Sex segregation within organizations. In B. F. Reskin (Ed.), *Sex segregation in the workplace* (pp. 27-55). Washington, DC: National Academy Press.
- Bodie, Z. (1990). Pension as Retirement income insurance. *Journal of Economic Literature*, 28(1), 28-49.
- Choi, B.-G. (2006). A study on retirement pension system. Korea University Graduate School of Law Master Thesis.
- England, P. (1992). *Comparable worth: Theories and evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- England, P., Chassie, M., & McCormack, L. (1982). Skill demands and earnings in female and male occupations. *Sociology and Social Research*, 66, 147-168.
- Even, W. E., & Macpherson, D. A. (1994). Gender differences in pensions. *Journal of Human Resources*, 29, 555-587
- Friedberg, L., & Webb, A. (2005). Retirement and the evolution of pension structure. *Journal of Human Resources*, 40(2), 281~308.
- Go, G.-S., & Oh, S.-H. (2007). A variety of studies about retirement plans. *Social Welfare Policy*, 30(1), 25-53.
- Gwon, S.-W., & Wi, G.-G., & Kim, B.-I. (2010). A study on the factors of corporate pension election in Korea. *Analysis of Korean Economy*, 16(3), 123-171.
- Gwon, S.-W., Wi, G.-G., & Kim, B.-I. (2011). A study on the optimal type of corporate pension by worker attributes. *Korean Journal of Business*, 24(1), 549-568.
- Jee, E.-S. (2011). A study on the present situation and improvement plan of retirement pension system. Kangwon University Graduate School of Industrial Science Department of Regional Economics Master Thesis.
- Jung, Y.-C. (2011). A study on the impeding factors and the improvement plan of retirement pension system introduction. Korea University Graduate School of Labor, Labor Relations Department Master Thesis.
- Kim, B.-D. (2011). A Study on the Improvement Plan for the Development of Retirement Pension Market. *Korea Institute of Finance*, 1-82.
- Kim, G.-H. (2010). A study on the actual condition of retirement pension system and improvement plan. Papers for Master's Degree in Business Administration, Konkuk University.
- Kim, I.-J. (2003). Introduction of the employee retirement pension (corporate pension) System. *Labor Law Research*, 14, 15-20.
- Kim, S.-R. (2006). A study on the selection of retirement pension types in domestic companies. Sookmyung Women's University Department of Business Administration Financial Management Master's Thesis.
- Kim, W.-S., & Bang, H.-N. (2005). Foreign retirement pension and retirement pension in Korea. *Korea Applied Economics Society*, 7(2), 153-188.
- Kim, W.-S., Shin, M.-S., & Ahn, S.-C. (2009). Retirement pension and interim settlement. *Korean Social Security Association Korea Institute for Health and Social Affairs/Friedrich Ebert Foundation joint Korean Seminar Book*, 2, 273-296.
- Lim, D.-B. (2012). Determinants affecting Korea firm's choice of retirement pension plans. *Papers for Doctor's Degree in Economics*. Sungkyunkwan University.
- McGregor, J. (2007). Customer service champs. *Business Week*, 4024, 52-64.
- Ministry of Employment and Labor Retirement Pension(2016). *Homepage*. Retrieved from May 21, 2016, from <http://www.moel.go.kr/pension/index.jsp>.
- Oh, S.-W. (2009). A study on the introduction of retirement pension system by industry. HanYang University Graduate School of Public Administration Master Thesis.
- Park, W.-J., Lym, D.-B., & Jeon, E.-I. (2011). Analysis of characteristics of companies adopting retirement pension system. *Pensions Research*, 1(2), 29-58.
- Petersen, M. A. (1995). Cash flow variability and firm's pension choice: A role for operating leverage. *Journal of Financial Economics*, 36(3), 361-383.
- Reichheld, F. F. (2001). Loyalty rules: How today's leaders build lasting relationships. Boston: *Harvard Business School Press*.
- Reskin, B. F., & Hartmann, H. (1986). *Women's work*,

- mens' work: sex segregation on the Job.* Washington, DC: National Academy Press.
- Reskin, B. F., & Roos, P. (1990). *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations.* Philadelphia: Temple University Press.
- Ryu, G.-S., & Jung, S.-Y. (2008). A study on the improvement plan for retirement pension settlement. *Journal of the Korean Management Association*, 21(2), 501-525.
- Ryu, G.-S., & Lee, B.-J. (2009). Direction for upgrade of the retirement pension system to improve old-age income security function, *Korean Social Security Association Social Security Research*, 25(3), 221-247.
- Scott, J. S., & Shoven, J. B. (1996). Lump-sum distributions: Fulfilling the portability promise or eroding retirement security? (EBRI Issue Brief No. 178). Washington, DC: *Employee Benefit Research Institute.*
- Shah, D., Rust, R. T., Parasuraman, A., Staelin, R., & Day, G. S. (2006). The path to customer centricity, *Journal of Service Research*, 9(2), 113-124.
- Stone, M. (1987). A financing explanation for overfunded pension plan terminations. *Journal of Accounting Research*, 25(2), 317-326.
- Webster, Jr, F. E. (1992). The changing role of marketing in the corporation. *Journal of Marketing*, 56(4), 1-17.
- Yang, T. (2004). Understanding the defined benefit vs defined contribution pension choice. Pension Research Council Working Paper, *ARIA Academic Seminar Presentation Papers.*