

홈페이지 바로가기



2024

연금이슈 & 동향분석

| 제104호 | 2024. 4. 30.

- 해외 공적연금 가입·수급연령 사례 검토 및 시사점
김혜진 연구위원
- 국민연금 크레딧 제도 개선에 따른 효과 분석
손현섭 부연구위원



Pension Issue & Trends Analysis

CONTENTS

I. 해외 공적연금 가입·수급연령 사례 검토 및 시사점

- 1 들어가며
- 2 해외 주요국의 가입 상한 연령과 수급 개시 연령
- 3 국가별 사례 검토
- 4 시사점

II. 국민연금 크레딧 제도 개선에 따른 효과 분석

- 1 들어가며
- 2 국민연금 크레딧 제도
- 3 크레딧 제도 개선 방안에 따른 효과 분석
- 4 크레딧 제도 개선 방안에 따른 검토 사항
- 5 요약 및 시사점

해외 공적연금 가입·수급연령 사례 검토 및 시사점



김혜진 연구위원

1. 들어가며

◆ 제5차 재정계산 이후 다양한 연금개혁 논의가 진행되고 있는데, 그 중 하나는 국민연금의 의무가입 상한 연령과 수급 개시 연령을 일치시키는 것임

- 1988년 국민연금 도입 당시 60세였던 노령연금 수급 개시 연령은 2013년부터 61세로 상향되었고, 이후 5년마다 1세씩 상향되어 2033년에 65세가 될 예정이나, 의무가입 상한 연령은 제도 도입 이후부터 현재까지 59세로 고정되어 있음

- 그런데 60세 이상 고령자의 경제활동 참가율이 과거에 비해 많이 늘어났고, 적정 수준의 연금을 수급하기 위한 필요 가입기간을 확보하기 위해서는 현행 의무가입 상한 연령을 수급 개시 연령에 일치시켜야 한다는 주장*이 있음

- OECD(2022)도 의무가입 상한 연령을 64세로 올리는 방안을 권고하면서 이 경우 평균소득자의 국민연금 소득대체율이 35.4%에서 39.9%로 약 13%p 증가할 것으로 분석함

* “국민연금 64세까지 내고 65세 받을 가능성 커진다”(https://www.hankyung.com/article/2024041784857)

◆ 이와 동시에 국민연금의 가입 상한 연령과 수급 개시 연령을 일치시키는 것은 고령자 고용 환경을 고려하여 결정할 필요가 있다는 의견도 있음

- 현재 우리나라 정년은 60세인데, 정년 연장과 같이 고령자의 안정적인 고용 환경이 확보되지 않은 상황에서 의무가입 상한 연령을 상향시키는 것은 오히려 고령자의 취업을 더 어렵게 할 수 있다는 것임

◆ 이와 관련하여 해외 국가들은 공적연금 의무가입 상한 연령과 수급 개시 연령 그리고 정년을 어떻게 설정하고 있는지 살펴볼 필요가 있음

- 특히 공적연금제도가 오래된 국가들은 여러 차례 수급 개시 연령을 상향했는데, 이때 가입 상한 연령과 정년은 어떻게 조정되었는지를 살펴보는 것은 현재 논의되고 있는 국민연금의 가입 상한 연령과 수급 개시 연령 연계에 있어 의미 있는 시사점을 제공할 수 있을 것임

- 이에 본 고에서는 해외 주요 공적연금의 가입 상한 연령과 수급 개시 연령을 간략히 살펴보고,

독일, 미국, 일본의 공적연금을 중심으로 관련 사례를 구체적으로 검토하여 국민연금에의 시사점을 도출하고자 함

2. 해외 주요국의 가입 상한 연령과 수급 개시 연령

◆ 해외 주요국의 공적연금 가입 상한 연령을 설정하는 방식은 국가마다 상이하나 크게 수급 개시 연령과 동일하게 설정하거나, 수급 개시 연령보다 높게 설정하는 경우, 그리고 수급 개시 연령보다 낮게 설정하는 경우로 구분할 수 있음(〈표 1〉)

- 먼저, 가입 상한 연령과 수급 개시 연령을 동일하게 설정하고 있는 국가는 독일, 영국, 스위스, 네덜란드 등이 있음
 - 특히 독일, 영국 등은 수급 개시 연령이 상향되는 시점에 연동하여 가입 상한 연령도 상향됨
- 다음으로 가입 상한 연령이 수급 개시 연령보다 높은 국가로는 캐나다, 노르웨이, 미국, 일본(후생연금) 등이 있음
 - 노르웨이 공적연금의 수급 개시 연령은 62세(2022년 기준)이지만 근로소득 발생 시 75세까지 가입하기 때문에 가입 상한 연령이 수급 개시 연령보다 높다고 볼 수 있음. 연금 수급 이후 가입된 기간은 연금 산정에 반영됨(Norwegian Ministry of Labour and Social Inclusion, 2024)
 - 캐나다의 소득비례연금인 CPP(Canada Pension Plan)의 수급 개시 연령은 65세인데 소득 활동을 하는 경우 70세까지 가입할 수 있으며, 이 기간은 연금 산정에 반영됨. 단, 70세 이후에는 소득이 있더라도 가입 대상에서 제외됨
- 마지막으로 가입 상한 연령이 수급 개시 연령보다 낮게 설정된 사례로는 일본의 기초연금이 있음

〈표 1〉 해외 주요국의 공적연금 가입상한연령과 수급개시연령

| 유형 | 국가 | 가입상한연령 | 수급개시연령(남성기준) |
|-----------------|----------|-------------------|--------------|
| 가입상한연령 = 수급개시연령 | 독일 | 수급개시연령 직전 | 67세(2031년) |
| | 영국 | 수급개시연령 직전 | 67세(2028년) |
| | 스위스 | 수급개시연령 직전 | 65세 |
| | 네덜란드 | 수급개시연령 직전 | 67세(2024년) |
| 가입상한연령 > 수급개시연령 | 노르웨이 | 근로소득발생 시 75세까지 가입 | 62세~75세 |
| | 미국 | 가입상한연령 없음 | 67세(2027년) |
| | 캐나다 | 70세 미만 | 65세 |
| | 일본(후생연금) | 70세 미만 | 65세(2025년) |

| 유형 | 국가 | 가입상한연령 | 수급개시연령(남성기준) |
|-----------------|----------|--------|--------------|
| 가입상한연령 < 수급개시연령 | 일본(기초연금) | 60세 미만 | 65세 |

주: 노르웨이는 62~75세 연령집단의 유연퇴직을 도입하여 62세부터 근로와 연금수급 병행 가능

자료: 이다미·정해식·전지현(2021); Canada(2024); Norwegian Ministry of Labour and Social Inclusion(2024); OECD(2023)를 토대로 저자 재수정

3. 국가별 사례 검토

3.1. 독일 국민연금

◆ 가입상한연령과 수급개시연령

- 국민연금(Gesetzliche Rentenversicherung)의 가입 대상은 소득활동을 하는 모든 사업장 근로자 및 수공업자, 일부 자영업자로, 수급 개시 연령 직전까지 의무적으로 가입함
- 국민연금의 수급 개시 연령은 최초 70세에서 65세로 낮춰진 이후 그대로 유지되어 오다가 2012년부터 2029년까지 점차 상향되어 1964년생부터는 67세로 고정될 예정임(OECD, 2023)
 - 수급 연령은 1947년생부터 1958년생까지는 1개월씩 상향되고 1959년생부터 1964년생까지는 2개월씩 상향됨(〈표 2〉)

〈표 2〉 출생년도에 따른 법정 수급개시연령(노령연금)

| 출생년도 | 연령 | 출생년도 | 연령 | 출생년도 | 연령 |
|------|--------|------|---------|------|---------|
| 1946 | 65세 | 1953 | 65세 7월 | 1960 | 66세 4월 |
| 1947 | 65세 1월 | 1954 | 65세 8월 | 1961 | 66세 6월 |
| 1948 | 65세 2월 | 1955 | 65세 9월 | 1962 | 66세 8월 |
| 1949 | 65세 3월 | 1956 | 65세 10월 | 1963 | 66세 10월 |
| 1950 | 65세 4월 | 1957 | 65세 11월 | 1964 | 67세 |
| 1951 | 65세 5월 | 1958 | 66세 | | |
| 1952 | 65세 6월 | 1959 | 66세 2월 | | |

자료: Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2018)

- 노령연금 수급 연령 상향은 2003년 워푼위원회가 재정안정화 방안의 일환으로 제안했지만 바로 시행되지 못하다가 2007년 「인구변동에 따른 연금수급개시연령의 조정 및 국민연금 재정 강화를 위한 법률(Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demographische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen

Rentenversicherung)」이 통과되면서 실시됨(김원섭, 2008; Deutscher Bundestag, 2024)

- 2007년에 수급연령 상향 법안이 통과될 수 있었던 배경에는 뤼롭위원회(Rürup-Kommission)의 제안을 이어받은 기민당 메르켈 정부가 고령자 고용 지원 정책의 일환으로 2006년 9월 '정년 67세(Rente mit 67)' 정책을 추진하여 정년 연령을 연금 수급 연령과 동일하게 2012년부터 2029년까지 단계적으로 상향하는 방안을 포함한 것과는 관련이 있음(김원섭·최인덕·최옥금, 2019; 이승호 외, 2021)

- 한편 국민연금 가입 상한 연령은 노령연금 수급 개시 연령 상향 일정에 연동되어 상향되고 있음(이용하·김원섭·한정림, 2012)

◆ 정년

- 1990년대 이전 독일에서는 단체협약에 의해 정년을 정하고 있었는데, 당시 남성의 경우 65세를 정년(Altersgrenze)으로 규정하고 있었으나 1990년대 이후 독일 연방노동법원은 단체협약에 의한 65세 일률 정년제는 무효라고 판결함(이의규·김태영·김기승, 2009)
 - 1987년 법원 판례를 보면 노령연금 수급연령을 65세 정년을 정당화하는 결정적인 기준으로 삼지 않았으며, 특정 요건을 충족하는 경우에 한해 노령연금의 수급 자격을 갖는 시점으로 정년을 정하는 것을 허용함
- 이에 따라 근로자에게 일률적으로 적용되는 법적 정년은 없으며, 근로계약 또는 단체협약에서 정년 연령을 정하고 있음
- 그러나 독일의 국민연금 수급 연령 변화는 근로자들의 퇴직 시기나 고령 근로자의 고용 촉진에 영향을 미쳤고, 결국 국민연금의 수급 개시 연령이 사실상 정년의 역할을 하고 있음
 - 독일 연방노동법원(BAG)은 근로계약이나 단체협약에 적용된 정년제의 유효성을 심사해 왔는데, 법원 판례에 따르면 일반적으로 연금 수급 연령을 정년으로 보고 있음(고용노동부, 2022)
 - 연방노동법원(BAG)은 통상적으로 근로자가 연금수급연령인 65세에 달할 경우 퇴직하더라도 근로자의 경제적인 보장을 고려하지 않고 65세를 이유로 퇴직하도록 하는 것은 형평의 원칙에 비추어 볼 때 정당한 것으로 볼 수 없으며, 나이를 이유로 한 채용 연령 제한은 직접적인 차별에 해당하는 것으로 간주함(박종희 외, 2003 ; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010)
 - 이에 근로계약 또는 협약에 정년 연령이 규정되어 있지 않으면 근로자가 노령연금을 수급하면서 계속 근무를 요구할 경우 사용자는 이를 거부하기 어려우며, 따라서 대부분 근로계약 또는 단체협약에서 노령연금 수급연령을 정년 연령으로 정하고 있음(김인자 외, 2023)

3.2. 미국 공적연금(OASDI)

◆ 가입상한연령과 수급개시연령

- OASDI(Old-age, survivors and disability insurance)는 1935년 제도 도입 당시 65세 미만

근로자를 가입 대상으로 하여 사회보장세(Social Security Tax)를 납부하도록 하였으나 1937년 가입 상한 연령의 제한을 폐지하였으며 이는 현재까지 유지되고 있음(이다미 외, 2021)

- 연금액은 21세가 된 다음 연도 1월 1일부터 62세가 되기 전년도 12월 31일까지의 40년을 가입 기간으로 하여 이 기간의 소득을 기준으로 산정함(김원섭 외, 2009)
 - 이에 62세 이후 보험료가 납부된 기간은 연금액 산정에 반영되지 않음
 - 하지만 62세 이후 소득이 높아서 연금액을 올릴 수 있을 경우 해당 기간은 이전 낮은 소득을 대체할 수 있음(SSA, 2024a)
- OASDI의 수급연령은 1935년 도입 당시 65세로 정하였으나 1983년 재정안정화 조치의 일환으로 2003년부터 수급 개시 연령을 점진적으로 상향하여 2027년에 이후 67세가 되도록 함(〈표 3〉)

〈표 3〉 출생년도에 따른 정상 수급 개시 연령

| 출생년도 | 연령 | 출생년도 | 연령 |
|-----------|---------|---------|---------|
| 1937 이전 | 65세 | 1955 | 66세 2월 |
| 1938 | 65세 2월 | 1956 | 66세 4월 |
| 1939 | 65세 4월 | 1957 | 66세 6월 |
| 1940 | 65세 6월 | 1958 | 66세 8월 |
| 1941 | 65세 8월 | 1959 | 66세 10월 |
| 1942 | 65세 10월 | 1960 이후 | 67세 |
| 1943~1954 | 66세 | | |

자료: SSA(2024b)

◆ 정년

- 미국은 「고용상 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act : ADEA)」에 근거하여 사용자가 연령을 이유로 특정인을 채용하지 않거나 채용을 거부하거나 해고하는 행위, 그 밖에 고용에 관한 보수, 조건, 혜택에 대해 특정인을 불리하게 차별하는 행위를 불법 행위로 규정하고 모든 고용 형태에서 연령에 의한 차별을 포괄적으로 금지함

제623조 (연령차별금지)

(a) 고용주의 행위

고용주가 다음의 어느 하나를 하는 것은 위법하다.

(1) 연령을 이유로 특정인의 채용을 반려·거절·해고하거나, 다른 방식으로 급여 또는 고용 기간·조건·특권에 관하여 차별을 적용하는 행위.

(2) 연령을 이유로 고용 기회를 박탈하거나 박탈할 수 있는 방식으로 피용인을 제한, 구분하거나 분류하는 행위

(3) 이 장에 따른 행위를 근거로 피용인의 임금을 삭감하는 행위

(이하 중략)

자료: 미국 연방 법전 제29편. 노동 제14장. 고용 시 연령 차별

- 「고용상 연령차별금지법」은 1967년 법 제정 당시 40세~65세를 적용 대상으로 하였으나, 1978년 적용대상 연령을 65세에서 70세로 상향하였고 1986년에는 70세 이상의 고령자에게도 확대 하면서, 연령에 기반한 강제퇴직제도가 법적으로 완전히 폐지됨(유각근, 2011)

3.3. 일본 기초연금과 후생연금

◆ 가입상한연령과 수급연령

- 일본 공적연금제도는 국민연금(기초연금)과 후생연금으로 구성되어 있음
- 기초연금은 일본에 거주하는 20세 이상 59세 미만인 모든 국민은 가입대상이 되며, 후생연금은 민간 부문 근로자, 공무원 등 후생연금 적용 사업소에서 근로하는 20세 이상 70세 미만의 모든 피용자가 가입대상임
 - 즉 기초연금의 가입 상한 연령은 59세이며, 후생연금의 가입 상한 연령은 69세임
- 기초연금 수급 개시 연령은 제도 도입부터 현재까지 65세였으나, 후생연금은 제도 도입 당시 55세에서 수차례에 걸친 법개정을 통해 65세(2025년)로 인상됨(〈표 4〉)
 - 특히 일본은 지급개시연령을 단계적으로 원활하게 상향하기 위해 특정 요건을 충족한 경우 60세 부터 64세까지 후생연금을 특별지급함(「특별지급 노령후생연금」)(박효숙, 2017)
 - 「특별지급 노령후생연금」에는 「정액 부분」과 「보수비례 부분」 급여가 있는데 각각 1994년과 2001년 법 개정으로 약 12~13년에 걸쳐 수급연령을 상향하였음(〈그림〉 참고)

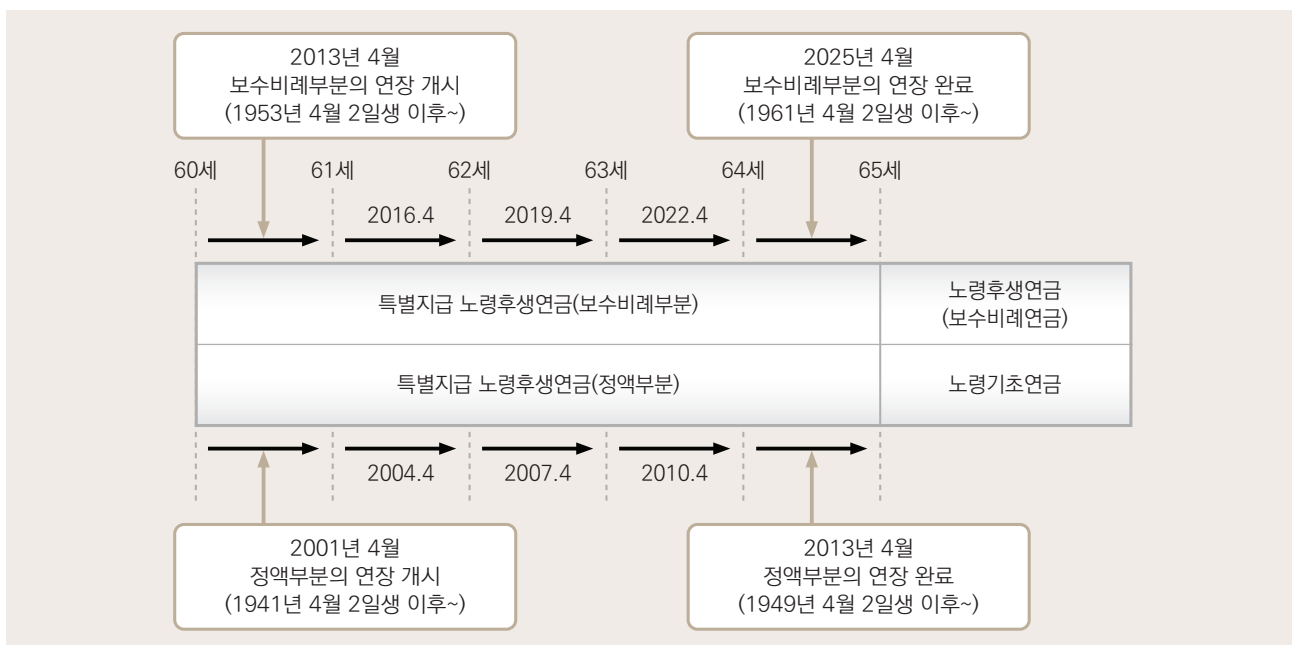
〈표 4〉 후생연금(노령)의 지급개시연령 변경 연혁

| 연도 | 수급개시연령 |
|-------|---------------------------------------|
| 1944년 | 남자 55세, 여자 55세 |
| 1954년 | 남자만 55세에서 60세로 인상(1957년부터 4년에 1세씩 인상) |

| 연도 | 수급개시연령 |
|-------|---|
| 1985년 | 남자는 60세에서 65세로 인상하고, 여자는 55세에서 60세로 인상(1987년부터 3년에 1세씩 인상) 60세에서 65세까지 「특별지급 노령후생연금」 지급 |
| 1994년 | 특별지급 노령후생연금 중 정액부분의 지급개시연령을 65세까지 상향 (2001년부터 3년에 1세씩 인상) |
| 2001년 | 특별지급 노령후생연금 중 보수비례부분의 지급개시연령을 65세까지 상향(2013년부터 3년에 1세씩 인상) 단, 여성의 경우 남성보다 5년 늦게 상향 조정 시행 |

자료: 박효숙(2017)의 내용을 토대로 저자 재구성

〈그림〉 1994년 및 2001년 법 개정에 따른 지급개시연령 연장 스케줄



자료: 김명중(2010)

◆ 정년

- 과거 일본의 정년은 55세가 일반적이었는데 1970년대 중반 이후 고령자고용촉진정책이 실시된 이후에 60세 정년이 주류가 됨(김명중, 2010)
- 그런데 1986년 「고령자고용안정법」이 제정되면서 사업주가 60세를 정년으로 정하도록 노력하는 의무를 규정하였고 이후 1994년 고령자고용안정법을 「고령자 등의 고용안정 등에 관한 법률」로 개정하면서 정년을 60세로 의무화함
- 하지만 특별지급 후생연금의 지급개시연령이 65세로 단계적으로 상향되면서 연금 수급 시기까지 생활유지를 위한 소득을 확보할 필요성이 제기됨(김원섭 외, 2019)
 - 이에 2004년 고연령자고용안정법을 개정하여 65세까지의 고용안정을 위해 정년연장, 정년폐지 또는 계속고용제도의 도입 중에서 한 가지의 조치를 의무적으로 취하도록 함(2006. 4. 1. 시행)

- 그 결과 일본 기업의 99%는 '65세까지 고용확보조치'를 실시하고 있어, 정년 후 계속 일하길 희망하는 고령자는 대부분 재고용되고 있음(정혜윤, 2022)

제9조(고연령자고용확보조치) : “① 정년(65세 미만의 자에 한정. 이하 이 조에서는 동일함)을 정하고 있는 사업주는 그가 고용하는 고연령자가 65세까지 안정적인 고용을 확보할 수 있도록 다음 각 호의 조치(이하 ‘고연령자고용확보조치’라고 함)의 어느 것이든 이를 강구하여야 한다.

1. 당해 정년의 인상

2. 계속고용제도(현재 고용하고 있는 고연령자가 희망하는 때에는 당해 고연령자를 그 정년 후에도 계속해서 고용하는 제도를 말함. 이하 동일)의 도입

3. 당해 정년의 정함의 폐지

② 사업주는 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정으로 계속고용제도의 대상이 되는 고연령자에 관한 기준을 정하고, 당해 기준에 근거한 제도를 도입한 때에는 전항 제2호에 규정된 조치를 강구한 것으로 본다.”

자료: 고연령자고용안정법

4. 시사점

◆ 가입 상한 연령과 수급 개시 연령의 일치화

- 해외 사례를 보면, 가입 상한 연령과 수급 개시 연령을 동일하게 설정하거나, 소득 활동을 하는 경우 수급 연령 이후에도 가입을 허용함으로써 가입 상한 연령을 수급 개시 연령보다 높게 설정하고 있는 경우가 많았음
 - 특히 가입 상한 연령과 수급 개시 연령을 동일하게 설정한 경우(예, 독일, 영국 등) 수급 개시 연령을 상향시키는 시점에 맞춰 가입 상한 연령도 조정함
 - 이는 연금 수급을 기다리는 동안 발생할 수 있는 소득 공백을 최소화하고, 더 많은 가입 기간을 통해 연금 수급액을 증가시키는 효과가 있음
- 우리나라 국민연금도 현재의 59세 가입 상한 연령을 수급 개시 연령인 65세로 상향 조정함으로써 더 많은 국민이 노후에 안정적인 소득을 보장받을 수 있도록 하는 것이 필요함
 - 특히 현재 국민연금은 가입기간 10년을 채우지 못할 경우 60세에 반환일시금을 받을 수 있는데 가입 상한 연령을 수급 개시 연령과 일치시킬 경우 이들 중 상당수가 추가 가입을 통해 노령연금 수급자로 전환할 것으로 예상됨

◆ 정년 등 고령자 고용 환경의 고려

- 독일의 사례를 보면 수급 개시 연령 상향에 따라 근로계약이나 단체협약 시 정년을 상향하고 있으며, 일본은 정년이 60세이나 수급 개시 연령 상향 시점에 맞춰 고령자 고용을 의무화하는 보완적 조치를 마련하였음

- 미국의 경우 1983년 사회보장법을 개정하여 67세로 수급 개시 연령을 상향 조정했는데, 당시 이미 정년이 70세로 설정되어 있었기 때문에 수급개시연령 상향으로 인한 소득 공백이나 정년 연장의 이슈는 거의 발생하지 않았을 것으로 판단됨
- 현재 국민연금의 경우, 가입 상한 연령 및 수급 개시 연령 상향 필요성에 대한 공감대는 형성되어 있지만, 법적 정년의 연장처럼 고령자 정책과 연계되어 논의되지 못하고 있음
 - 이와 관련하여 미국, 독일, 일본의 사례는 가입 상한 연령과 수급 개시 연령의 조정은 고령자의 고용을 안정적으로 보장할 수 있는 정책을 포함한 포괄적인 개혁이 필요함을 시사함
- 마지막으로 미국, 독일, 일본 모두 수급 연령 조정과 같이 경제 및 노동 시장과 밀접한 관계가 있는 연금 개혁은 그 충격을 완화하기 위해 장기간 동안 점진적으로 시행함
 - 따라서 국민연금도 가입 상한 연령과 수급 개시 연령을 조정하기 전에 충분한 시간을 갖고 정년과 고령자 고용 정책 등 관련 사회적 논의와 공감대 형성이 필요할 것으로 판단됨

〈참고문헌〉

- 고용노동부(2022), 초고령시대 대응체계 구축을 위한 고령자고용법 개편방안 연구, 고용노동부
- 정혜윤(2022), 일본의 정년정책: 한국과 비교의 관점에서, 제55호, 국가미래전략 Insight, 국회미래연구원
- 김명중(2010), 일본의 정년제도와 최근의 동향, 국제노동브리프, 2010년 10월호, pp.31-53
- 김인자·이원홍·유준우·김지홍·김가민·우승규(2023), 고경력 과학기술인 인적자원 활용 극대화, 한국과학기술기획평가원
- 김원섭(2008), 공적연금개혁에서 연금개혁위원회의 역할에 관한 연구, 국민연금연구원
- 김원섭·최옥금·최인덕(2019), 주요국의 공적 노후소득보장제도 수급요건에 관한 연구, 국회예산정책처
- 박종희·김미영·강선희·차동욱(2003), 고령자고용과 정년제의 법적과제, 한국법제연구원
- 박호숙(2017), 일본의 고령기 소득보장제도, 사회보장법연구, 6(2), pp.35-60
- 유각근(2011), 미국의 연령차별 금지법, 미국헌법연구, 22(3), pp.259-282
- 이다미·정해식·전지현(2021), 국민연금 가입상한연령 연장의 적절성 연구, 한국보건사회연구원
- 이승호·박명준·김근주·주은선·이다미·손동영(2021), 고령자 고용지원 정책의 국가비교연구, 한국노동연구원
- 이용하·김원섭·한정림(2012), 국민연금 지급개시연령 상향조정방안 연구, 국민연금연구원
- 이의규·김태영·김기승(2009), 정년제도 변화에 따른 직업능력개발 방안 연구, 한국직업능력개발원
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes(2010), Diskriminierung aufgrund des Alters
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2018), Dritter Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre
- Canada(2024), <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/cpp-benefit/eligibility.html>
- Deutscher Bundestag(2024), <https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-zur-anpassung-der-regelaltersgrenze-an-die-demografische-entwicklung-und/7736>
- Norwegian Ministry of Labour and Social Inclusion(2024), The Norwegian Social Insurance Scheme
- OECD(2022), OECD Reviews of Pension Systems: Korea, p.96
- OECD(2023), Pensions at a Glance 2023_각 국가 Country Profiles
- SSA(2024a), <https://www.ssa.gov/policy/docs/statcomps/supplement/2023/apnd.html>
- SSA(2024b), <https://www.ssa.gov/oact/ProgData/nra.html>

국민연금 크레딧 제도 개선에 따른 효과 분석



손 현 섭 부연구위원

1. 들어가며

- ◆ 우리나라의 대표적인 노후소득보장제도인 국민연금은 소득과 가입기간에 의해 급여가 결정되며, 일정한 조건을 만족하면 연금 수급권을 확보할 수 있음
 - 국민연금 급여를 결정하기 위한 소득과 가입기간은 보험료 납부를 통해 결정됨
 - 또한, 노령연금은 수급연령*에 도달하고 가입기간이 10년 이상일 경우 수급권을 확보할 수 있음

* 2024년 기준 노령연금 수급연령은 만 63세이며, 점진적으로 2033년 만 65세까지 상향 조정됨
- ◆ 국민연금에서는 사회적으로 가치 있는 기여에 대한 보상, 불가피한 상황에서 연금 가입이 힘든 상황에서 연금 수급권을 강화해주기 위한 수단으로 크레딧 제도가 있음
 - 국민연금에는 출산, 군복무 및 실업크레딧 제도가 있음
 - 크레딧 제도는 보험료 납부 없이 일정 조건에 의해 가입기간을 추가해주거나 보험료 일부 지원을 통해 가입기간을 늘려주는 제도임
- ◆ 현재 국민연금 연금 개혁 논의가 진행되는 상황에서 사각지대 해소 방안 중 하나로 크레딧 제도 개선이 검토되고 있음
- ◆ 이에, 본 고에서는 국민연금 크레딧 제도에 대해 살펴보고 제도 개선에 따른 효과를 검토해보고자 함

2. 국민연금 크레딧 제도

- ◆ 군복무 크레딧(국민연금법 제18조)
 - 군복무 크레딧은 2007년 연금개혁을 통해 도입되었으며, 2008년 1월 1일 이후 군에 입대한 자부터 적용하고 있음
 - 크레딧은 노령연금 수급권을 취득할 때 병역의무를 이행한 자에 대해 가입기간 6개월을 추가로

인정하고 있으며 소득은 0.5A*을 적용하고 있음

* A값은 3년간 국민연금 전체 가입자의 기준소득월액에 물가를 반영한 평균액이며, 2024년 적용 A값은 2,989,237원임

- 군복무 크레딧의 추가 산입으로 인해 필요한 급여 재원은 국가가 전부 부담하도록 하고 있음

◆ 출산크레딧(국민연금법 제19조)

- 출산크레딧도 군복무 크레딧과 함께 도입되었으며, 2008년 1월 1일 이후 출생 및 입양한 자녀부터 적용하고 있음
- 크레딧은 노령연금 수급권을 취득할 때 자녀 수에 따라 가입기간이 추가되며, 소득은 1.0A를 적용하고 있음
 - 추가 가입기간은 자녀가 2명일 경우 12개월, 3명일 경우 30개월, 4명일 경우 48개월이며 5명 이상일 경우 최대 50개월을 가입기간으로 인정하고 있음
- 출산크레딧의 추가 산입으로 인해 필요한 급여 재원은 국가가 일부 혹은 전부를 부담하도록 하고 있음

◆ 실업크레딧(국민연금법 제19조의 2)

- 실업크레딧은 2016년 8월 1일부터 시행되었으며, 구직급여 수급자가 국민연금 보험료의 납부를 희망할 경우 보험료의 일부**를 지원해주고 있음
 - ** 본인부담(25%), 국가지원(75%)
- 지원기간은 최대 12개월이며, 보험료 납부에 적용되는 소득은 실업 전 평균소득의 50%로 하되, 상한은 70만원임
- 실업크레딧은 보험료 지원방식으로 출산 및 군복무 크레딧과 비교하여 지원방식이 다름

◆ 현재 국민연금 크레딧 제도 개선에 대한 다양한 의견들이 국회 법안 발의(안), 제5차 국민연금 종합 운영계획(안) 및 국민연금 공론화위원회 등에서 제시되고 있음

- 본 고에서는 2023년에 발표된 제5차 국민연금 종합운영계획(안) 국민연금 크레딧 개선 내용을 바탕으로 재정 효과를 검토해보고자 함

3. 크레딧 제도 개선 방안에 따른 효과 분석

◆ 제5차 국민연금 종합운영계획(안)에서는 출산 및 군복무 크레딧 제도 개선에 대해 제시하고 있음 (〈표 1〉 참조)

- 주요 개선 내용은 크레딧 대상기간을 확대하고 지원시점을 노령연금 수급시점에서 출산 시점 및 군복무 완료시점으로 변경임

〈표 1〉 출산 및 군복무 크레딧 제도 개선 방안

| 구분 | 출산 크레딧 | | 군복무 크레딧 | |
|-------|--|--------------------------|------------------|-----------------|
| | 현행 | 개선(안) | 현행 | 개선(안) |
| 대상·기간 | 둘째아 12개월 셋째아부터 18개월 추가 (상한 50개월) | 첫째아부터 12개월 추가 (상한 없음) | 군복무 기간 6개월 인정 | 군복무 기간 전체 인정 |
| 인정소득 | A값의 100% | | A값의 50% | |
| 지원시점 | 노령연금 수급시점 | 출산 시점 | 노령연금 수급시점 | 군복무 완료시점 |
| 재원 | 국고 30%, 기금 70% | | 국고 100% | |

자료: 보건복지부(2023), 제5차 국민연금 종합운영계획(안) p.44

◆ 출산크레딧의 주요 변경 내용을 살펴보면,

- 첫 번째, 현행에서는 인정 자녀가 둘째아부터 적용되지만 첫째아부터 적용하는 것으로 확대함
 - 〈표 2〉는 최근 5년간 출생순위별 출생아 수 추이를 나타낸 표임
 - 출생아 중 첫째아 비중이 시간이 갈수록 증가하는 것을 알 수 있음
 - 이에 따라, 현행과 비교하여 인정 자녀 첫째아 확대에 의한 크레딧 대상자가 증가할 것으로 예상됨

〈표 2〉 최근 5년간 출생순위별 출생아 수 추이 및 비중

| 시점 | 출생아 수(천명) | | | | | | 비중(%) | | | | |
|------|-----------|-----|-----|----|----|-------|-------|------|-----|-----|-------|
| | 계 | 1아 | 2아 | 3아 | 4아 | 5아 이상 | 1아 | 2아 | 3아 | 4아 | 5아 이상 |
| 2018 | 327 | 173 | 123 | 26 | 4 | 1 | 52.9 | 37.6 | 8.1 | 1.1 | 0.4 |
| 2019 | 303 | 162 | 112 | 24 | 3 | 1 | 53.6 | 36.9 | 8.1 | 1.1 | 0.3 |
| 2020 | 272 | 149 | 98 | 21 | 3 | 1 | 54.8 | 35.9 | 7.8 | 1.1 | 0.3 |
| 2021 | 261 | 145 | 93 | 19 | 3 | 1 | 55.7 | 35.5 | 7.4 | 1.1 | 0.3 |
| 2022 | 249 | 145 | 84 | 17 | 2 | 1 | 58.2 | 33.7 | 6.8 | 1.0 | 0.3 |

자료: 통계청, 인구동향조사 결과를 바탕으로 저자 재구성

- 두 번째, 개선(안)에서 인정가입기간은 모든 자녀에게 동일하게 12개월씩 부여하며, 현행과 달리 상한 50개월을 폐지함
 - 〈표 3〉은 인정되는 출생자녀 수에 따른 인정가입기간을 현행과 대비하여 차이를 나타낸 표임
 - 현행보다 더 많은 인정가입기간을 부여하는 것으로 나타남
 - 특히, 첫째아의 비중이 높아지는 상황에서 인정가입기간 12개월이 더해져 국민연금 가입기간 증대 효과가 현행보다 높아질 것으로 예상됨. 다만, 5아 이상의 경우 전체에서 차지하는 비중이 워낙 낮고 감소하는 상황에서 상한 폐지에 따른 효과는 미비할 것으로 예상됨

〈표 3〉 인정출생자녀 수에 따른 인정가입기간 비교

| | 1아 | 2아 | 3아 | 4아 | 5아 이상 |
|---------|------|------|------|------|---------|
| 현행(A) | - | 12개월 | 30개월 | 48개월 | 50개월 |
| 개선(B) | 12개월 | 24개월 | 36개월 | 48개월 | 한도없음 |
| (B)-(A) | 12개월 | 12개월 | 6개월 | 0개월 | 10개월 이상 |

- 세 번째, 지원 시점을 노령연금 수급시점에서 출산 시점으로 변경하는 방안임
 - 지원 시점에 따라 크레딧 대상자도 달라질 수 있음
 - 현행 노령연금 수급시점 지원은 크레딧 인정가입기간을 포함하여 국민연금 가입기간이 10년 이상이 되어 노령연금 수급권이 발생하는 자에 한해서만 적용됨
 - 하지만 출산 시점으로 변경하게 되면 국민연금 가입기간과 상관없이 가입기간이 인정되므로 현행과 대비하여 대상자도 늘어나게 됨

◆ 군복무 크레딧의 주요 변경 내용을 살펴보면,

- 인정가입기간을 현행 6개월에서 군복무 전체기간을 인정하는 것으로 확대하는 방안임
 - 군인의 대부분을 차지하는 육군 기준 군복무 기간이 18개월이므로 현행과 비교하여 최소 인정 가입기간이 3배 증가하는 효과가 있음
- 또한, 지원시점도 출산크레딧과 동일하게 노령연금 수급시점에서 군복무 완료 시점으로 변경됨에 따라 출산크레딧과 동일하게 크레딧 지원 대상자가 늘어나게 됨

- ◆ 위에서 살펴본 바와 같이 전체적으로 출산 및 군복무 크레딧의 개선 방안은 크레딧 적용 대상을 확대하고 국민연금 가입기간을 증대시킴으로써 현행과 비교하여 국민연금 수급권 확대 및 급여 증가 효과가 나타날 것으로 예상됨

4. 크레딧 제도 개선 방안에 따른 검토 사항

◆ 국민연금 크레딧 개선 방안에 따라 급여 지출이 증가함

- 급여 지출 증가 요인으로 크게 두 가지가 있음
 - 첫 번째, 반환일시금 수급자가 크레딧 인정가입기간으로 인해 연금 수급자로 전환되면 크레딧으로 인한 증가분을 제외한 나머지 부분에 대해서 일시금 지출이 아닌 연금 지출로 전환되는 비용이 발생함. 이 부분에 대해서는 현재 기금에서 전부 부담함
 - 두 번째, 크레딧으로 인한 급여지출 증가분이 발생하는데 이 부분에 대해서 현재 국고에서 일부 혹은 전부 부담하는 것으로 되어 있음

- ◆ 이러한 상황에서 크레딧 개선 방안에 따라 국고 부담 범위 설정 등에 대한 검토가 함께 필요해 보임
 - 첫 번째, 크레딧 개선 방안에 따라 반환일시금 수급자가 연금 수급자로 전환되는 비율이 높아질 것으로 예상되며 이에 따른 연금 지출 전환 비용이 고려되어야 함
 - 두 번째, 지원 시점이 출산 시점 혹은 군복무 완료 시점으로 변경되고 이를 급여 지원에서 보험료 지원 형식으로 변경될 경우 향후 크레딧으로 인한 급여 증가분에 대해 국고 부담 범위를 설정할 필요성이 있음
 - 세 번째, 현행 제도에서는 반환일시금 수급 시 크레딧으로 인한 추가 가입기간은 인정되지 않음. 하지만 지원 시점이 출생 혹은 군복무 완료 시점에 부여된 추가 가입기간에 대해 반환일시금 지급 시 반영 여부도 함께 검토되어야 하며, 이에 대한 비용도 고려되어야 함
 - 마지막으로 현행 제도에 적용받는 크레딧 대상자에 대한 소요 비용도 함께 고려되어야 함
- ◆ 이렇듯 출산 및 군복무 크레딧 개선 방안에 따라 소요되는 추가 비용 검토 시 국고 부담의 범위 설정 등에 대해서도 함께 다루어져야 할 것임

5. 요약 및 시사점

- ◆ 본고는 국민연금 크레딧 제도의 확대 방안 내용에 대해 살펴보고 이에 따른 효과도 함께 살펴보았음
 - 국민연금 크레딧 제도 확대 방안은 전체적으로 국민연금 가입자 연금 수급권 확보 및 급여 증가 효과를 높이고 지원 시점 변경 등으로 인해 가입자가 제도 지원에 대한 체감 효과를 높일 수 있는 방향으로 제시되고 있음
- ◆ 다만, 제도 개선에 따른 추가 소요 비용에 대한 국고 부담 범위 설정도 함께 고려되어야 함
 - 크레딧 제도 개선은 연금 수급자 증가 및 급여 증가 효과로 이어지고 이는 국민연금 급여 지출을 증가시키는 요인임
 - 이에 따라, 크레딧 개선 방안에 따른 지출 요인을 세부적으로 살펴보고 이에 대해 추가적으로 발생하는 비용에 대한 국고와 기금의 부담 범위도 함께 고민하여 제도 개선(안)이 마련되어야 함

국민연금공단 국민연금연구원

연금이슈 & 동향분석(Pension Issue & Trends Analysis)은

연금제도 및 관련 주요 이슈에 대한 시의성 있는 연구결과 제공을 통해 국가정책 발전에 기여하고자 발행되는 월간지입니다.

본 보고서의 내용은 연구자의 개인적인 의견이므로 공단의 공식적인 견해와는 다를 수 있습니다.

국민연금연구원 홈페이지(<http://institute.nps.or.kr>) - 연구 자료실에서 온라인으로도 이용하실 수 있습니다.

발행인 권문일

발행처 국민연금연구원 전라북도 전주시 덕진구 기지로 170(만성동)

Tel 063. 713. 6776

Fax 063. 900. 3250