



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 확대 등 〉
■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2209825호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 한석현

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 확대	2
2. 퇴직급여제도 설정 의무화 대상 확대 등	8

I. 제안경위

2025년 4월 15일 박홍배의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2025년 4월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

통계청 자료에 따르면 대한민국 65세 이상 노령인구의 상대적 빈곤율을 2023년 기준 38.2%로 OECD 국가 중 최고 수준을 기록하면서 노인빈곤 해결을 위한 공적연금 강화 필요성이 대두되고 있음.

현행법은 중소기업 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위해 중소기업퇴직연금기금제도를 운영 중이나, 대상이 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정되어 제도의 사각지대가 발생하고 있음. 이에 제도 가입 범위를 상시 100명 미만의 사업으로 확대하여 중소기업 노동자들의 안정적인 노후보장을 위한 제도적 지원체계를 구축하려는 것임.

또한, 현행법상 퇴직급여제도 설정 의무화 대상을 1년 이상 근로한 근로자로 규정하여 1년 미만 근로한 근로자의 경우 보호받기 어려운 실정임. 퇴직급여제도 가입 의무 대상을 계속근로기간 1년 미만 근로자에서 3개월 미만 근로자로 확대하고, 1년 미만 근로자에 대해서는 퇴직금 등 퇴직급여를 근로일수에 비례하여 지급할 수 있도록 근거

규정을 마련함으로써 제도 사각지대를 해소하고 근로자의 생활을 보
장하고자 함(제2조제14호 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 확대(안 제2조제14호)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 상시근로자 수 30명 이하 사용 사업에 한정되는 중소기업퇴직연금기금제도의 적용 대상을 상시근로자 수가 100명 미만인 사업까지 확대하려는 것임(안 제2조제14호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 13. (생략) 14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 <u>30명</u> 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다. 이하 같다) 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위하여 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말한다. 15.·16. (생략)	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 13. (현행과 같음) 14. ----- ----- <u>100명 미만</u> <u>의</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 15.·16. (현행과 같음)

나. 검토의견

중소·영세기업은 재정 및 행정적 부담 등으로 퇴직연금제도 도입에 곤란을 겪고 있어 중소기업 소속 근로자들의 노후생활 보장이 미흡하다는 평가가 있었던바, 2022년 9월 30인 이하 사업장에 근로자의 안정적인 노후생활을 보장하기 위하여 합리적인 공적 자산운용 서비스 등을 제공하는 중소기업퇴직연금기금제도(이하 ‘중퇴기금’)를 도입하였음.¹⁾

중퇴기금은 상시근로자 수 30명 이하 사업을 대상으로 하여 사용자·근로자가 납입한 부담금으로 공동의 기금을 조성·운영하고 근로자에게 퇴직급여를 지급하도록 하는 제도임. 중퇴기금은 사용자가 부담금(임금총액의 1/12 이상)을 근로복지공단에 납부하면, 공단이 부담금을 적립하여 운용(자산운용기관에 위탁)하는 방식으로 운영되고 있음.

그러나 저소득 근로자임에도 상시근로자 수 30인 초과 사업장에 근무하여 중퇴기금 가입을 하지 못하는 경우가 있어,²⁾ 퇴직연금제도의 사각지대를 해소하기 위해 중퇴기금 가입대상의 확대가 필요하다는 의견이 있음.³⁾

이에 개정안은 중퇴기금 가입 대상이 되는 사업장의 범위를 현행

1) 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률」(법률 제18038호, 2022. 4. 14. 시행) 개정이유

2) 아시아경제, "기금형 퇴직연금, 국민연금과 달라...사각지대 근로자 품어야"[이슈인터뷰], 김평화 기자, 2025.4.8. <https://www.asiae.co.kr/article/2025040808205821835>

3) 자본시장연구원, 퇴직급여제도 일원화의 필요성과 바람직한 정책 방향, 남재우, 2025-03호

상시근로자 수 30명 이하 사업에서 100명 미만 사업으로 확대하여 공공기관이 운용하는 기금형 퇴직연금을 확대하려는 취지임.

개정안과 같이 중퇴기금의 가입 대상이 상시근로자 수 100명 미만 사업으로 확대될 경우, 이는 기금형 퇴직연금기금의 규모 확대로 이어질 것으로 기대되는바 자산관리기구(근로복지공단)의 장기적·집합적·전문적 투자를 통해 퇴직연금 자산의 장기적 운용 성과의 제고 및 근로자 노후소득 보장에 기여하여 긍정적인 측면이 있을 것으로 보임.

또한 임금체불이 주로 영세사업장에서 발생하고, 체불액의 40% 상당은 퇴직금에 해당됨을 고려하면,⁴⁾ 개정안을 통해 중소·영세사업장에 집중된 임금체불을 방지하는 데에도 도움이 될 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려하여 가입 대상 확대의 적정 범위를 입법정책적으로 결정할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 중퇴기금은 2022년 신설 이후 제도 초기 단계에 있어 2025년 현재에도 수수료 면제·재정 지원⁵⁾을 통해 가입 활성화를 유도하고 있는 상황으로, 개정안에 따라 가입 대상이 확대되더라도 실질적인 제도 활성화를 위하여는 가입 유도를 위한 재정적 지원이 수반되어야 할

4) 고용노동부 제출자료에 따른 수치

5) 2025년 기준 고용노동부는 「중소기업퇴직연금기금제도 지원 등에 관한 고시」 따라 예산의 범위에서 상시근로자 수 30명 이하인 사업장 중에서 가입자의 월평균보수가 273만원 미만인 경우에 한하여 사용자부담금 및 가입자부담금의 10%를 지원하고 있고 2023년 4월부터 5년간 수수료를 면제하고 있음.

수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.⁶⁾

특히 중퇴기금 가입 시 사업주는 근로자 1인당 임금총액의 1/12 이상의 금액을 부담금을 납부해야 하므로, 소규모·영세사업장의 사업주에게는 부담이 가중될 우려가 있음. 이를 고려할 때 가입 대상 확대가 실가입자 확대에 이어지기 위해서는 일정 수준의 부담 완화 수단이 필요할 수 있는 것임.

둘째, 상시 근로자 수 30인 이상의 사업장의 경우 퇴직연금 도입률이 70% 이상으로 나타나고 있는데, 기존 퇴직연금제도 가입 사업장이 중퇴기금으로 제도를 변경함에 따른 문제가 발생할 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

통계청의 ‘2023년 퇴직연금통계’에 따르면, 30~49인 사업장의 퇴직연금 도입률은 73.5%, 50~99인 사업장의 퇴직연금 도입률은 81.3%임. 개정안과 같이 중퇴기금 가입 대상이 확대될 경우, 중퇴기금이 타 제도보다 비용효율적이라면, 기존 퇴직연금제도(DB형/DC형 등) 가입 사업장이 중퇴기금으로 제도를 변경할 유인이 발생할 수 있음. 그런데 기

6) 개정안에 대하여 비용추계요구서가 제출되었으나 2025.6. 기준 비용추계가 완료되지 않은 것으로 보임. 다만, 국회예산정책처는 중퇴기금 가입 대상 확대를 주요 내용으로 하는 유사한 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」(박정의원 대표발의, 의안번호 제4668호, 중퇴기금 가입 대상 상시근로자 수 100명 미만으로 확대)에 대하여 비용추계서 미첨부하였는데, 미첨부 사유로 “현행 「근로자퇴직급여보장법」은 국가로 하여금 고용노동부장관이 정하는 요건에 해당하는 경우 중소기업퇴직연금기금의 사용자부담금, 가입자부담금 또는 제도운영에 따른 비용의 일부를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있도록 규정하고, 지원대상과 지원수준 및 절차 등 필요한 사항을 대통령령으로 정하도록 하고 있음. 따라서 중소기업퇴직연금기금의 가입 대상을 100명 이하의 사업으로 확대하는 내용의 개정안이 시행되더라도 구체적인 요건이 하위규정에 위임되어 있기 때문에 이와 관련한 「근로자퇴직급여보장법 시행령」 및 「중소기업퇴직연금기금제도 지원 등에 관한 고시」가 변경되지 않는 한 세부적인 내용이 변화하지 않을 수 있어 지원수준 등을 합리적으로 예측하기 곤란”하다고 제시한 바 있음.

존 퇴직연금제도는 투자매매업자·투자중개업자·집합투자업자·보험회사·은행 등 민간 금융기관이 다수 참여하고 있는바, 민간의 퇴직연금 시장 구축(驅逐)이 이루어질 우려가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 임금체불 방지를 위해 중소기업의 퇴직연금 가입 확산이 필요한바, 더 많은 중소기업이 중소기업퇴직연금기금제도에 가입할 수 있도록 가입 대상을 확대할 필요가 있다는 입장임.

한편 기획재정부는 동 개정안과 유사한 취지의 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」⁷⁾에 대하여 중퇴기금 가입 대상의 확대보다는 현행 사업의 내실화를 통한 실효성 제고가 바람직하고, 중퇴기금 확장은 민간 연금시장의 구축으로 이어질 수 있어 재검토가 필요하다는 의견을 제출하였음.⁸⁾

7) 임의자의원 대표발의, 의안번호 제9346호, 임의자의원안은 중퇴기금 가입 대상을 상시 근로자 수 50인 미만으로 확대하는 내용임.

8) 한편, 전국은행연합회, 금융투자협회, 생명보험협회, 손해보험협회는 중퇴기금 적용 대상을 확대하는 4개의 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」[의안번호 제9346호(임의자의원안), 제9825호(박홍배의원안), 제9931호(안호영의원안), 제9936호(박민규의원안)]에 대하여, 중퇴기금 적용 사업장의 확대는 ①불필요한 사업장에 대한 과도한 국고지원으로 퇴직연금 제도의 건전한 발전을 저해할 우려가 있고, ②가입자의 적립금 운용 기회 제한이 우려되며, ③수익률 제고 효과에 대한 검증 부족 및 수급권 훼손 가능성 등 우려가 있다는 의견을 제출함. 또한 4개 협회는 중퇴기금 확대 개편이 불가피할 경우 제도 도입 목적에 따라 영세사업장을 중심으로 가입 기준을 점진적으로 확대할 필요가 있을 것이라는 의견을 제출함. (2025.6.20.제출)

2. 퇴직급여제도 설정 의무화 대상 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 퇴직급여제도 설정 의무화 대상인 계속근로기간 기준을 현행 1년에서 3개월 이상으로 확대하는 내용으로(안 제4조제1항), 이에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대하여도 DC형 퇴직연금제도 부담금, IRP형 퇴직연금제도 부담금, 중소기업퇴직연금기금제도 부담금으로서 그 근무일수에 비례하여 계산된 금액에 대하여 우선 변제권이 있다고 보고, 퇴직금 등 퇴직급여를 근무일수에 비례하여 계산 및 지급하도록 함.(안 제8조제1항, 제12조제3항·제4항 및 제15조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 <u>1년</u> 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.	제4조(퇴직급여제도의 설정) ① --- ----- ----- ----- ----- -3개월----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)

② (생략)

제12조(퇴직급여등의 우선변제) ①

· ② (생략)

③ 퇴직급여등 중 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다. <단서 신설>

④ 퇴직급여등 중 제20조제1항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 및 제25조제2항제2호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금은 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액으로 계

② (현행과 같음)

제12조(퇴직급여등의 우선변제) ①

• ② (현행과 같음)

③ -----

-----. 다만, 가입
자의 계속근로기간이 1년 미만인
경우에는 근무일수에 비례하여
계산한다.

[illegible]

산한 금액으로 한다. <단서 신설> 제15조(급여수준) 제13조제4호의 급여 수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 되도록 하여야 한다. <단서 신설>	----- . 다만, 가입자의 계속근로기간이 1년 미만인 경우에는 근무일수에 비례하여 계산한다. 제15조(급여수준) ----- ----- ----- ----- ----- --. 다만, 가입자의 계속근로기간이 1년 미만인 경우에는 근무일수에 비례하여 계산한다.
--	---

나. 검토의견

현행법은 사용자에게 퇴직급여제도(퇴직금제도, DB, DC, IRP, 중퇴기금제도) 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 하되, 단기간근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않을 수 있도록 예외를 두고 있는데,⁹⁾ 1년 이상의 계속근로는 1961년 「근로기준법」상 퇴직금 규정 마련된 이래 계속해서 퇴직급여 지급의 요건이 되었음.

한편, 현행법은 근로자퇴직급여 채권의 안정적 보장을 위해 퇴직금, DB형 퇴직연금제도 급여, DC형 퇴직연금제도 미납입 부담금 및 지연이자, 중소기업퇴직연금제도 미납입 부담금 및 지연이자, IRP형 퇴직

9) 제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

연금제도 미납입 부담금 및 지연이자에 대하여는 타 채권에 우선하여 변제를 받을 수 있는 우선변제권을 인정하고 있고,¹⁰⁾

현행법상 DB형 퇴직연금제도는 퇴직금제도와는 형평성을 위해 퇴직일 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 되어야 하도록 설계되어 있음.¹¹⁾

이때 개정안은 현행법에 따라 퇴직급여제도 가입이 제한되는 계속근로기간 3개월 이상 1년 미만인 단기간 근로자에 대하여도 퇴직급여제도 설정을 의무화하려는 취지임.

단기간근로자에 대한 퇴직급여 의무화는 ①근로조건이 열악하고 급여수준이 낮을 수 있는 근로자에게 퇴직급여수급권을 창설하여 이들의 노후 생계보장을 도모할 수 있다는 점, ②근로제공의 대가인 후불적 임금의 성질을 가지고 있는 퇴직급여¹²⁾를 단기간근로자에게도 지급하게 함으로써 일반근로자와의 차별적 대우를 해소할 수 있다는 점, ③ 「근로자퇴직급여 보장법」의 잠탈을 위한 편법적 행태를 방지할 필요가

10) 제12조(퇴직급여등의 우선변제) ① 사용자에게 지급의무가 있는 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여, 제20조제3항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 제25조제2항제4호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자(이하 “퇴직급여등”이라한다)는 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.

11) 제15조(급여수준) 제13조제4호의 급여 수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 되도록 하여야 한다.

12) 대법원 2007. 3. 30. 선고 2004다8333 판결

…근로기준법상의 퇴직금제도는 근로자가 1년 이상의 기간 계속 근로를 제공하고 퇴직할 경우에, 사용자가 근로자의 근로 제공에 대한 임금 일부를 지급하지 아니하고 축적하였다가 이를 기본적 재원으로 하여 근로자가 퇴직할 때 이를 일시금으로 지급하는 것으로서, 퇴직금은 본질적으로는 후불적 임금의 성질을 지닌 것이다…

있다는 점에서 입법에 의의가 있을 것으로 보임.

다만, 헌법재판소는 ①퇴직급여는 장기근속자에 대한 공로보상적 성격이 있고 생산성 증대를 위해 장기근속을 장려하기 위한 것에 해당하며, 사용자의 부담을 용인할 수 있을 정도의 기여를 전제로 한다는 점, ②퇴직급여제도 이외에도 국민연금, 실업급여 등 퇴직근로자의 생활보장을 위한 타 사회보장제도가 있다는 점 등을 감안하여 단기간근로자의 퇴직급여제도 적용 배제에 대해 합헌결정한바 있다는 것¹³⁾을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 법 제5조¹⁴⁾는 신설 사업장에 대해서는 사업 성립 후 1년 이내에 퇴직연금을 설정하도록 유예기간을 부여하고 있는데, 개정안과 같이 계속 근로기간이 단축될 경우 신설 사업장 설립 후 3개월~1년 사이에 퇴직급여제도가 없을 수 있는 문제가 발생할 수 있으므로 개정

13) 헌법재판소 2011. 7. 28. 선고 2009헌마408

...퇴직금은 원칙적으로 후불임금적 성격을 가지고 있지만 사회보장적 급여의 성격도 함께 가진다...나아가 퇴직급여는 근로자가 어느 사용자 밑에서 계속하여 장기간 근무한 공로에 대한 공로보상적 성격을 가지고 있다는 점을 부인하기 어려울 뿐만 아니라, 퇴직급여법상 퇴직급여액 산정방법을 보더라도 근로자의 근무경력이 길어질수록 누진적으로 퇴직급여도 많아지게 설계하고 있는데, 이는 근로자의 장기간 복무와 충실한 근무를 유도하고자 하는 것이라고 보아야 한다... 계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 경우에는 퇴직급여를 받을 수 없으므로 퇴직 후의 생활보장이라는 측면에서 볼 때 1년 이상의 장기 근속자에 비해 불리한 것은 사실이나, 이러한 상황을 보완해 줄 수 있는 다른 제도가 있다...즉, 퇴직 후의 생활보장 내지 노후보장은 반드시 퇴직급여제도에 의해서만 이루어질 수 있는 것은 아니고, 입법자는 이를 위하여 공적 보험이나 기타 이를 대체 또는 보완할 수 있는 다른 사회보장적 수단도 함께 고려할 수 있으며, ...사용자로 하여금 계속근로기간이 1년 미만인 근로자들에 대해서도 퇴직급여 지급의무를 부담하게 하는 것은 지나치게 과중한 부담이 될 수 있으며, 근로자의 노후 생활보장이라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 오히려 사용자가 감당하기 어려운 경제적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다...

14) 제5조(새로 성립된 사업의 퇴직급여제도) 법률 제10967호 근로자퇴직급여 보장법 전부개정법을 시행일 이후 새로 성립(합병·분할된 경우는 제외한다)된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형퇴직연금제도나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

안에 맞추어 유예기간도 줄일 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 퇴직급여제도 적용 확대 시 영세사업주의 재정부담이 커질 수 있음을 고려할 때,¹⁵⁾ 고용감소로 이어지는 부작용 등이 발생할 수 있음을 고려하여 단계적 적용 및 계속근로기간 1년 미만 근로자의 잦은 이직에 따른 노후소득 대비의 어려움을 고려한 퇴직급여 등 다양한 지원방안을 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540

15) 고용노동부는 연간 임금총액의 최대 약 8.3%에 대하여 추가 부담이 발생할 것으로 예상하고 있음.

참고 1

사업장 규모별 퇴직연금 도입 현황

(단위: 개소, %)

	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장(A)	도입 사업장(B)	도입률 (B/A×100)
합계	436,535	1,625,183	429,345	26.4
(구성비)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	
5인 미만	97,833	899,725	93,542	10.4
	(22.4)	(55.4)	(21.8)	
5~9인	130,102	397,439	128,456	32.3
	(29.8)	(24.5)	(29.9)	
10~29인	135,019	235,829	134,031	56.8
	(30.9)	(14.5)	(31.2)	
30~49인	30,431	41,259	30,341	73.5
	(7.0)	(2.5)	(7.1)	
50~99인	24,383	29,860	24,289	81.3
	(5.6)	(1.8)	(5.7)	
100~299인	13,510	15,361	13,451	87.6
	(3.1)	(0.9)	(3.1)	
300인 이상	5,257	5,710	5,235	91.7
	(1.2)	(0.4)	(1.2)	

자료: 통계청, 2023년 퇴직연금통계 결과 보도자료

참고 2

중소기업퇴직연금기금제도의 연도별 가입목표 및 실적

(단위: 개소, 명, 억원)

구분	2022년		2023년		2024년		2025년 목표	2026년 목표	2027년 목표
	목표	실적	목표	실적	목표	실적			
가입 사업장	85,236	2,443 (2.9%)	10,263	13,691 (133.4%)	26,771	23,233 (86.8%)	34,636	48,262	64,545
가입자	282,208	9,650 (3.4%)	73,894	64,681 (87.5%)	126,626	108,515 (85.7%)	162,108	226,151	302,682
적립금 (평균)	1,509	324 (21.5%)	5,575	4,734 (84.9%)	12,279	8,601 (70.0%)	15,172	22,853	31,906

주) 중퇴기금은 2022년 9월부터 가입 시작하였으며, 각 연도의 실적치는 누적 수치임
자료: 고용노동부