



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 중소기업퇴직연금기금제도 확대 등 〉

■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제18687호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 사업 확대	4
2. 확정기여형퇴직연금 납입 명세서 교부 의무화 등	10
3. 중소기업퇴직연금기금 운용의 독립성 강화 등	16
4. 중소기업퇴직연금기금제도 설정 지원·모집 업무 위탁 근거 마련	20

I. 제안경위

2026년 4월 29일 박홍배의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2026년 4월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

현행법은 근로자의 노후소득보장을 위해 2005년 퇴직연금 제도를 도입하였으나 영세·중소기업의 경우 도입률이 장기간 정체 상태임. 특히 중소기업의 경우 제도 도입에 따른 유동성 제약 부담, 운용 전문성 부족, 행정 관리의 어려움 등으로 인해 퇴직연금제도 도입과 운영이 구조적으로 어려운 상황이었음. 이를 완화하고자 2022년에 중소기업퇴직연금기금제도를 도입하였으나 여전히 퇴직연금 도입률이 낮은 수준에 머무르고 있어 도입 확대와 기금 운용 활성화 측면에서 제도적 한계가 지적되고 있음.

이에 노사정 사회적 대화에서 중소기업퇴직연금기금의 가입 대상을 확대하기로 한 합의 취지를 반영하여 중소기업퇴직연금기금 가입 대상 중소기업을 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업에서 2028년 7월부터 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업으로 확대함으로써 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지하려는 것임.

아울러 현행법에서 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가

입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하나, 영세·중소기업에서 퇴직연금 납입액이 법정 기준에 미달하거나 산정 기준이 왜곡되는 과소·불완전 적립 사례가 발생하더라도 이를 확인하고 시정할 수 있는 제도적 장치가 미흡하여 노동자의 수급권 보호에 공백이 발생하고 있음.

이에 확정기여형퇴직연금제도에서 사용자의 납입내역을 근로자 및 퇴직연금사업자에게 투명하게 제공하도록 하며, 기금 회계의 독립성과 투명성을 강화하고, 중소영세사업장의 가입률 제고와 중소기업퇴직연금기금제도의 확산을 위한 운영 지원체계를 마련함으로써 퇴직연금제도의 공공성과 신뢰성을 제고하려는 것임.

2. 주요내용

가. 중소기업퇴직연금기금 적용 대상을 근로자 100명 미만에서 300명 미만으로 확대함(안 제2조제14호).

나. 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 연간 임금총액, 법정 납입 기준액, 실제 납입액 등을 포함한 퇴직연금 납입명세서를 가입자 및 퇴직연금사업자에게 교부하도록 의무화함(안 제20조제8항 신설).

다. 중소기업퇴직연금기금의 회계처리를 공단의 고유자산과 명확히 구분하도록 하고, 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제5조제1항제1호에 따른 국제회계기준위원회의 국제회계기준을 채택하여 정

한 회계처리기준을 준용하도록 함으로써 기금 운용의 투명성과 신뢰성을 제고함(안 제23조의3제2항, 제23조의3제3항부터 제6항까지 신설).

라. 공단은 중소기업퇴직연금기금제도의 설정을 지원하거나 모집하는 업무를 일정한 요건을 갖춘 외부 전문기관에 위탁할 수 있도록 함(안 제23조의6제4항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 사업 확대

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 사업의 범위를 ‘상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업’에서 ‘상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업’으로 확대하는 것(안 제2조제14호)을 내용으로 하고 있음.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. ~ 13. (생략)	1. ~ 13. (현행과 같음)
14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 <u>100명</u> 미만의 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.	14. ----- ----- <u>300명</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
15. · 16. (생략)	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 자산운용서비스 등을 제공하는 중소기업퇴직연금기금제도(이하 “중퇴기금제도”)를 도입하였음¹⁾.

중퇴기금제도는 보조금 지급을 통해 사업자와 근로자의 퇴직연금 부담금에 관한 재정적 부담을 경감시키고²⁾³⁾, 사업자와 근로자가 납입

-
- 1) 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률」(법률 제18038호, 2022. 4. 14. 시행) 개정이유. 법 시행 이후 2022년 9월에 본격적으로 중퇴기금제도가 도입되었음.
 - 2) 고용노동부는 근로복지공단이 운영 중인 중퇴기금제도(푸른씨앗)의 가입률 제고를 위해 현재 전년도 월평균보수가 최저임금의 130%(281만원) 미만인 근로자에 대하여 당해연도에 사용자가 납부한 부담금의 10%를 사용자와 근로자에게 각각 지원(사용자에게 부담금 10% 환급 및 근로자 퇴직연금계정에 부담금 10% 상당액 추가 적립 형태, 1개사 당 최대 30명, 최대 3년간 지원)하고 있음.
 - 3) 「**근로자퇴직급여 보장법**」 제23조의14(국가의 지원) ① 국가는 중소기업퇴직연금기금제도에 가입하는 사업의 재정적 부담을 경감하고, 근로자 및 「산업재해보상보험법」 제91조의15에 해당하는 노무제공자 등의 중소기업퇴직연금 가입을 촉진하기 위하여 고용노동부장관이 정하는 요건에 해당하는 경우 사용자부담금, 가입자부담금 또는 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 따른 비용의 일부 등을 예산의 범위에서 지원할 수 있다.
 - ② 제1항에 따른 지원대상, 지원수준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 - ③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 국가의 지원을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지원금의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 환수할 수 있다. 다만, 환수할 지원금액(이하 “환수금”이라 한다)이 대통령령으로 정하는 금액 미만인 경우에는 환수하지 아니할 수 있다.
 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 받은 경우
 2. 지원금이 잘못 지급된 경우
 3. 사용자가 도산 등 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 중소기업퇴직연금기금제도를 폐지한 경우
 - ④ 공단은 제3항에 따른 환수금을 국세강제징수의 예에 따라 징수할 수 있다.
 - ⑤ 공단은 제3항에 따른 환수금 징수를 위하여 「지방세법」에 따른 재산세 과세자료 등 대통령령으로 정하는 자료의 제공 또는 관련 전산망의 이용을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.
 - ⑥ 제5항에 따라 공단에 제공되는 자료에 대해서는 수수료 또는 사용료 등을 면제한다.

한 부담금을 근로복지공단이 전문적·집합적·장기적으로 운용하게 함으로써 연금소득을 증진할 수 있다는 점, 중소·영세기업의 퇴직금 미지급을 예방하고, 중소·영세기업의 일시적 퇴직금 지급 부담을 분산시킨다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

중퇴기금제도 가입 대상이 되는 사업장의 범위는 최초 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업이었는데 중소기업퇴직연금기금제도 확대를 통한 근로자의 노후소득 보장 강화 취지로 2026. 3. 17. 개정된 근로자퇴직급여 보장법(법률 제21475호)이 2026. 7. 1. 시행됨에 따라 그 부칙에 정한 대로 2026. 7. 1.부터 2026. 12. 31.까지는 상시 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업으로 확대되었고, 2027. 1. 1.부터는 상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업으로 확대될 것임.

개정안은 중퇴기금제도 가입 대상이 되는 사업장의 범위를 법률 제 21475호가 정하는 ‘상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업’에서 ‘상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업’으로 확대하여 공공기관이 운용하는 기금형 퇴직연금을 더욱 확대하려는 것으로,

이는 ①퇴직연금을 집합적으로 운용하는 자산관리기구(근로복지공단)에서의 장기적·집합적·전문적 투자를 통해 퇴직연금 자산의 장기적인 운용 성과를 제고함으로써 근로자의 노후소득 보장을 강화할 수 있다는 점, ②다층 노후소득보장 체계에서 사회적 의미를 갖는 퇴직연금의 운용관리를 공공기관이 수행하게 함으로써 퇴직연금 운용의 사회적 책임성과 투명성을 확보할 수 있다는 점에서 의의가 있다고 볼 것임.

또한 개정안은 가입자의 투자 의사를 반영하여 자유로운 퇴직연금 운용을 도모할 수 있는 계약형 퇴직연금제도(DB, DC, IRP)는 그대로 유지함으로써 가입자의 적극적인 자산운용 기회를 보호하면서도, 중퇴기금제도 가입을 통해 제한적인 금융지식 등으로 인한 실질적인 퇴직연금 운용의 제약을 해소할 수 있도록 함으로써, 가입자의 선택의 폭을 확대하여 제도간 경쟁을 유도할 수 있다는 점에서도 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 공공기관이 운용하는 기금형 퇴직연금제도는 투자 주체(=공공기관)와 책임의 귀속주체(=근로자)가 상이하고, 기금운용의 손실이 발생한 경우 근로자의 노후소득에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

중퇴기금제도의 운영주체인 근로복지공단의 자산운용에 따라 손실이 발생하는 경우, 후불임금적 성격에 해당하면서도 근로자의 노후생계보장을 위해 두텁게 보호하여야 할 퇴직연금의 수급권이 제약될 수 있고, 해당 제도에 가입한 근로자로서는 타인의 의사에 따른 투자책임을 귀속받아야 하는 상황이 발생할 수 있음.

또한, 중퇴기금제도는 소규모 영세 사업장의 퇴직연금 가입 부담을 경감하여 퇴직연금제도 도입을 확대하기 위해 마련된 제도인데, 2024년 기준 100인 이상 300인 미만 사업장의 퇴직연금 도입률은 88.7%, 근로자 가입률은 69.1%로 30인 미만 사업장, 30인 이상 50인 미만 사업장, 50인 이상 100인 미만 사업장의 도입률, 가입률과 비교하여 상당히 높

은 수준임을 감안할 때 제도 확대의 필요성에 대하여 추가적인 논의가 필요할 것으로 보임.

< 2024년 사업장 규모별 퇴직연금제도 도입·가입 현황 >

(%)

구분	5인 미만	5-9인	10-29인	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상
도입률	10.6	32.7	57.3	74.2	82.2	88.7	92.1
가입률	11.9	29.5	48.2	56.0	60.9	69.1	70.6

* 자료 : 국가데이터처 <2024년 퇴직연금통계 결과>, 2025. 12. 15.

더욱이 중퇴기금제도의 대상 사업장 범위를 근로자 30명 이하 기준에서 100명 미만 기준으로 확대하는 법안이 2026. 3. 17. 개정되었고 2027. 1. 1.부터 100명 기준이 적용될 예정이라는 점을 고려할 필요가 있음. 즉, 최근 국회 논의를 거쳐 결정한 근로자 100명 기준의 적용도 아직 시행되지 않은 상황에서 300명 기준으로 곧바로 확대하는 것이 필요한지, 확대한다면 제도 시행을 위해 필요한 근로복지공단의 인적·물적 인프라 등에 대한 준비가 충분히 갖추어졌는지 등에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

참고로 국가데이터처에 따르면 2024년 기준 30인 미만⁴⁾ 중퇴기금 도입 대상 사업장 및 근로자 수 대비 중퇴기금 가입 사업장 수는 약 2.3%, 근로자 수는 약 3.1% 수준이고, 고용노동부에 따르면 지난 3년

4) 2027. 1. 1. 이전 중퇴기금 도입 대상 사업장은 근로자 30인 “이하” 사업장이나, 국가데이터처는 30인 “미만” 사업장을 대상으로 중퇴기금 가입률을 조사하였음.

간 중퇴기금 재정지원 집행액 규모는 2023년 23억원, 2024년 147억원, 2025년 239억원이며, 근로복지공단 내 중퇴기금 운영조직의 규모는 본부 내 행정직 31명·공무직 39명, 지역본부 복지사업부 및 지사 경영복지부 소속 94명 수준임.

고용노동부는 「퇴직연금 기능강화 노사정 TF」에서 2026. 2. 6. 발표한 공동선언문에도 중퇴기금의 가입 대상을 300인 이하 사업장까지 단계적으로 확대하는 등 공공기관 개방형 기금을 활성화한다는 내용을 담은바 개정안의 입법취지 및 개정 방향에 공감하나, 노사정 공동선언 이후로 이를 이행하기 위해 정부, 노동계, 경영계, 전문가가 참여하는 「퇴직연금 공동선언 실무작업반」이 2026. 3. 6. 발족되어 현재 세부 사항을 논의하고 있는 만큼 중퇴기금의 구체적 확대 시기에 대한 논의는 해당 TF의 논의 경과 등을 고려하여 진행할 필요가 있다는 입장임.

2. 확정기여형퇴직연금 납입 명세서 교부 의무화 등

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자로 하여금 가입자가 법정최소부담금과 실제 납입액을 비교할 수 있도록 매년 가입자의 연간 임금총액, 법정최소부담금, 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입한 금액 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 퇴직연금 납입 명세서를 가입자 및 퇴직연금사업자에게 서면으로 교부할 의무를 부과하고(안 제20조제8항 신설), 위 퇴직연금 납입 명세서를 서면으로 교부하지 아니한 사용자에게 1천만원 이하의 과태료를 부과하는 것(안 제48조제1항제3호 신설)을 내용으로 하고 있음.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제20조(부담금의 부담수준 및 납입 등)	제20조(부담금의 부담수준 및 납입 등)
① 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다.	① ----- ----- -----부담금(이하 “법정최소부담금”이라 한다) ----- -----.
② ~ ⑦ (생략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)
<신설>	⑧ 사용자는 법정최소부담금과 실제 납입액을 비교할 수 있도록 매년 가입자의 연간 임금총액, 법정최소부

제48조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 2. (생략) <u><신설></u> 3. 4. (생략) ② ③ (생략)	<u>담금, 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입한 금액 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 퇴직연금 납입 명세서를 가입자 및 퇴직연금사업자에게 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.</u> 제48조(과태료) ① ----- ----- -----. 1. 2. (현행과 같음) 3. <u>제20조제8항에 따른 퇴직연금 납입 명세서를 서면으로 교부하지 아니한 사용자</u> 4. 5. (현행 제3호 및 제4호와 같음) ② ③ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법상 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하고(제20조제1항) 그 납입은 매년 1회 이상 정기적으로 이루어져야 하며, 부담금 미납의 경우 지연이자에 대하여도 법률에 정하여져 있음(제20조제3항)⁵⁾. 그리고 근로자가 퇴직

5) 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조(부담금의 부담수준 및 납입 등) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다.

② 가입자는 제1항에 따라 사용자가 부담하는 부담금 외에 스스로 부담하는 추가 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금 계정에 납입할 수 있다.

할 때에 제20조제5항을 위반하여 부담금 또는 지연이자를 납입하지 않은 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다는 벌칙규정이 있음(제43조제2호). 또한 퇴직연금사업자는 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 가입자에게 알려야 한다는 운용현황 통지의무가 있고(제19조제2항, 제18조), 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 하고(제32조제2항), 교육사항에는 사용자의 부담금 수준, 납입시기 및 납입 현황 등이 포함됨(시행령 제32조제1항제3호가목).

다만 현행법상 근로자의 퇴직으로 퇴직연금을 지급하여야 하는 때 이전에 사용자가 부담금 납입 상황 및 그 상세내용을 근로자에게 지속적으로 보고할 의무는 규정되어 있지 않은바, 개정안은 확정기여형퇴직연금

③ 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 제1항에 따른 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(확정기여형퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리, 경제적 여건 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다.

④ 제3항은 사용자가 천재지변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 부담금 납입을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

⑤ 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금 및 제3항 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다.

⑥ 가입자는 퇴직할 때에 받을 급여를 갈음하여 그 운용 중인 자산을 가입자가 설정한 개인형 퇴직연금제도의 계정으로 이전해 줄 것을 해당 퇴직연금사업자에게 요청할 수 있다.

⑦ 제6항에 따른 가입자의 요청이 있는 경우 퇴직연금사업자는 그 운용 중인 자산을 가입자의 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전하여야 한다. 이 경우 확정기여형퇴직연금제도 운영에 따른 가입자에 대한 급여는 지급된 것으로 본다.

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제11조(미납 부담금에 대한 지연이자 비율) 법 제20조제3항 후단에서 “대통령령으로 정하는 비율”이란 다음 각 호의 구분에 따른 비율을 말한다.

1. 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날을 기산일로 하여 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일(당사자 간의 합의에 따라 납입 날짜를 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지의 기간: 연 100분의 10
2. 제1호에 따른 기간의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지의 기간: 연 100분의 20

제도를 설정한 사용자로 하여금 연간 임금총액, 법정최소부담금, 사용자의 실제 납입액 등을 포함한 퇴직연금 납입 명세서를 퇴직연금 가입자인 근로자 및 퇴직연금사업자에게 교부할 의무를 부과하고, 퇴직연금 납입 명세서 미교부의 경우에 과태료를 부과하려는 것임.

개정안은 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 근로자와 퇴직연금사업자로 하여금 연간 임금총액, 법정최소부담금, 퇴직연금 납입액을 쉽게 비교하여 퇴직연금 납입액 미달을 속히 확인하고 시정할 수 있도록 하고 사용자의 퇴직연금 납입을 확보하는 데 기여할 수 있으며 근로자의 퇴직연금 수급권을 보호한다는 점에서 의의가 있음.

다만 개정안에 관하여 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있음.

첫째, 퇴직연금 부담금 납입에 대하여 매년 상세 내용을 기재한 명세서까지 교부하도록 하고 미교부시 과태료까지 규정하게 되면 특히 영세사업자의 경우 퇴직연금제도 운영의 부담이 클 것으로 보이고, 일시금으로 퇴직금을 지급하는 것과 비교하여 퇴직연금제도 운영을 기피하게 만드는 요인으로 작용할 우려가 있음.

둘째, 현행법상으로도 사용자가 퇴직연금 부담금을 제때 납입하지 않는 경우 지연이자를 부담하게 되고(제20조제3항), 근로자가 퇴직한 때 부담금 및 지연이자를 기일 내 미납하는 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금이라는 형사처벌이 정해져 있는바(제43조제2호, 제20조제5항) 부담금 미납 방지방안이 어느 정도 마련되어 있고, 퇴직연금사업자의

운용현황 통지의무(제19조제2항, 제18조)⁶⁾와 사용자의 가입자에 대한 교육의무(제32조제2항)⁷⁾가 정해져 있는바 근로자에게 사용자의 부담금 수

- 6) 「근로자퇴직급여 보장법」 제18조(운용현황의 통지) 퇴직연금사업자는 매년 1회 이상 적립 금액 및 운용수익률 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 가입자에게 알려야 한다.
「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제7조(운용현황의 통지) ② 법 제19조제2항에 따라 확정 기여형퇴직연금제도의 퇴직연금사업자는 가입자에게 제1항에서 정한 방법으로 가입자별 적립금의 운용수익 및 운용방법별 구성비율 등의 운용현황을 알려야 한다.
- ④ 퇴직연금사업자(확정급여형퇴직연금제도의 경우는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 운용현황의 구체적인 내용을 그 사유가 발생한 날부터 10일 이내에 가입자에게 알려야 한다.
1. 부담금이 납입 예정일부터 1개월 이상 미납된 경우
 2. 적립금 운용수익률이 현저히 변동한 경우 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준에 해당하는 경우
- 7) 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조(사용자의 책무) ② 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자 또는 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관에 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 교육 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑤ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도나 중소기업퇴직연금기금제도로의 변경, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
1. 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
 2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
 3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
 4. 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우
- 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제32조(퇴직연금제도 가입자에 대한 교육사항) ① 법 제32조제2항 전단에서 “해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 구분에 따른 사항을 말한다.
1. 제도 일반에 관한 내용으로서 다음 각 목의 사항
 - 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 개인형퇴직연금계정등으로의 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
 2. 확정급여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항
 - 가. 최근 3년간의 부담금 납입 현황
 - 나. 급여종류별 표준적인 급여액 수준
 - 다. 직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황
 - 라. 적립금이 최소적립금보다 적은 경우 그 부족분 납입 이행 상황
 - 마. 그 밖에 적립금 운용현황, 운용목표 등에 관한 사항
 3. 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항
 - 가. 사용자의 부담금 수준, 납입시기 및 납입 현황
 - 나. 법 제23조에 따라 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 경우 표준규약

준, 납입현황, 적립금액 등에 대한 정보도 제공되고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 사용자의 부담금 과소 납입 문제를 예방하고 가입자의 수급권 보호를 강화하려는 입법 취지에 공감하나, ① 「퇴직연금 기능강화 노사정 TF」에서 2026. 2. 6. 발표한 공동선언문은 향후 모든 사업장에 퇴직급여 사외적립 의무화를 선언하였는바 이를 위해서는 사용자의 퇴직연금 운영 부담 완화 방안이 필요하다는 점을 고려할 때, 개정안은 사용자의 운영 부담을 증가시키는 요인으로 작용하여 향후 퇴직연금 의무화 제도에 대한 현장의 수용성을 저해할 우려가 있다는 점, ② 현행법에서도 사용자의 부담금 미납시 지연이자 지급 의무, 퇴직연금사업자의 운용현황 통지의무 등이 규정되어 있다는 점을 고려하여 개정안을 신중히 검토할 필요가 있다는 입장임.

한편 한국공인노무사회는 개정안에 대하여 명세서의 세부 항목을 더욱 구체화할 필요가 있다는 의견을 제출하였는바, 법정최소부담금의 적정성 판단을 위해서는 상여금 및 각종 수당의 임금성 판단 등이 필요하므로 명세서에 연간 임금총액의 산정기초가 되는 임금항목별 내용 등이 기재되도록 하는 것이 바람직하다는 의견임.

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

② 사용자(법 제32조제2항 후단에 따라 위탁받은 전문기관을 포함한다)는 제1항제3호다목 및 라목의 사항을 교육하는 경우 퇴직연금사업자와 협조하여 실시해야 한다.

3. 중소기업퇴직연금기금 운용의 독립성 강화 등

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 중소기업퇴직연금기금을 근로복지공단(이하 “공단”)의 고유자산과 구분되는 독립된 자산으로서 관리·운용하도록 하고, 다른 회계와 구분하여 독립된 회계로 처리하도록 하며, 중퇴기금 자산에 대한 강제집행 및 담보권 설정을 원칙적으로 금지하고, 중퇴기금 자산을 다른 회계로 전용하거나 대여하는 행위를 금지하며, 중퇴기금 회계처리에 관하여 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제5조제1항제1호에 따른 회계기준을 준용하도록 하고, 중퇴기금의 회계 및 재산운용 현황을 매년 공시하도록 하는 내용임(안 제23조의3).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제23조의3(중소기업퇴직연금기금의 관리 및 운용) ① (생략) ② 공단은 중소기업퇴직연금기금을 공단의 <u>다른 회계와 구분하여야 한다.</u> <신설>	제23조의3(중소기업퇴직연금기금의 관리 및 운용) ① (현행과 같음) ② ----- ----- <u>고유자산과 구분되는 독립된 자산으로서 관리·운용하여야 하며, 공단의 다른 회계와 구분하여 독립된 회계로 처리하여야 한다.</u> ③ <u>중소기업퇴직연금기금에 속하는 자산은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 강제집행, 담보권 설정의 대상이 될 수 없</u>

<u><신 설></u> <u><신 설></u> <u><신 설></u>	<u>다.</u> <u>1. 해당 기금의 급여 지급</u> <u>2. 기금 운용에 필요한 비용</u> <u>3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 경</u> <u>우</u> <u>④ 공단은 중소기업퇴직연금기금의</u> <u>자산을 다른 회계로 전용하거나 대</u> <u>여하여서는 아니 된다.</u> <u>⑤ 공단은 중소기업퇴직연금기금의</u> <u>회계처리에 관하여 「주식회사 등의</u> <u>외부감사에 관한 법률」 제5조제1항</u> <u>제1호에 따른 회계기준을 준용한다.</u> <u>⑥ 공단은 중소기업퇴직연금기금의</u> <u>회계 및 재산운용 현황을 매년 공시</u> <u>하여야 한다.</u>
---	---

나. 검토의견

개정안은 중퇴기금의 회계처리 독립성 등을 확보하기 위하여, 중퇴기금의 자산은 공단의 고유자산과 구분되는 독립된 자산이고 독립된 회계로 처리하여야 하며, 중퇴기금과 무관한 공단의 채권자에 의하여 강제집행, 담보권 설정의 대상이 될 수 없다는 점을 명확히 규정하여 중퇴기금의 독립성 및 가입자의 수급권을 보장하고자 하고, 공단은 중퇴기금의 자산을 다른 회계로 전용하거나 대여해서는 안된다는 점, 중퇴기금의 회계처리에 관하여 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제5조제1항제1호에 따른 회계기준을 준용한다는 점, 공단은 중퇴기금의 회계 및 재산

운용 현황을 매년 공시하여야 한다는 점을 명확히 규정하는 내용임.

현행 「근로자퇴직급여 보장법」에 따르더라도 중퇴기금이 공단의 다른 회계와 구분되기는 하나, 집합투자재산을 보관·관리하는 신탁업자의 재산 구분 관리 등에 관한 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 규정들⁸⁾이 공단에 적용되지는 않는바 개정안은 중퇴기금 자산의 독립 관리·운영 등을 「근로자퇴직급여 보장법」에 정함으로써 중퇴기금의 독립성이 보다 명확히 규정되고 관리·운용의 투명성을 높이는 데 기여할 수 있다는 의의가 있음.

다만 개정안 제23조의3제4항은 공단이 중퇴기금의 자산을 “다른 회계”로 대여하는 것만 금지하는 것인지 또는 중퇴기금의 자산을 대여하는 것을 일절 금지하는 것인지 그 의미가 명확하지 않은 점, 중퇴기금의 투자운용을 위해서는 대여행위가 필요할 수 있다는 점과, 「국민연금법」의 경우 국민연금공단이 대통령령으로 정하는 바에 따라 국민연금기금에서 일시차입할 수 있다고 정하는데⁹⁾ 중퇴기금은 이와 달리 취급하여 대여를 금지하는 것이 타당하고 합리적인지 등을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

8) 예컨대 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제246조제2항은 “집합투자재산을 보관·관리하는 신탁업자는 집합투자재산을 자신의 고유재산, 다른 집합투자재산 또는 제삼자로부터 보관을 위탁받은 재산과 구분하여 관리하여야 한다. 이 경우 집합투자재산이라는 사실과 위탁자를 명기하여야 한다.”라고 정하고 있음.

9) 「국민연금법」 제44조(일시차입과 이입충당) ① 공단은 회계연도마다 지출할 자금이 부족하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 국민연금기금에서 일시차입할 수 있다.

② 일시차입금은 해당 회계연도 내에 상환하여야 한다.

③ 공단은 회계연도마다 각종 급여와 관련된 지출이 수입을 초과하게 되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 제103조에 따른 국민연금기금운용위원회의 심의를 거쳐 국민연금기금에서 이입충당(移入充當)할 수 있다.

고용노동부는 개정안의 입법 취지에 공감하나, 다만 공단은 주식회사가 아닌 공공기관으로서 공단의 회계처리는 「공기업·준정부기관 회계사무규칙」, 「공기업·준정부기관 회계기준」을 적용함이 원칙임을 고려할 때 개정안 제23조의3제5항의 경우에는 근로복지공단의 회계처리 기준에 대하여 재정경제부 등 관계부처와의 협의가 필요할 것으로 보인다는 입장임.

4. 중소기업퇴직연금기금제도 설정 지원·모집 업무 위탁 근거 마련

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 중소기업의 사용자가 중소기업퇴직연금기금제도를 설정하도록 조력하거나 모집하는 업무를 공단이 일정한 요건을 갖춘 자에게 처리할 수 있도록 하는 것(안 제23조의6제4항 신설)을 내용으로 하고 있음.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>	제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ <u>공단은 제1항에 따라 중소기업의 사용자가 중소기업퇴직연금기금제도를 설정하도록 조력하거나 모집하는 업무(영업행위에 해당하지 아니하는 경우에 한정한다)를 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자에게 처리하게 할 수 있다.</u>

나. 검토의견

현재 중소기업의 퇴직연금제도 도입률 및 가입률이 낮다는 지적이 있는바, 개정안은 중퇴기금 가입률 제고를 위하여 중퇴기금 설정 지원 및 모집 업무를 공단이 직접 수행할 뿐 아니라 위탁하여서도 수행할 수 있

도록 근거조항을 마련하려는 것임.

국가데이터처에 따르면 2024년 기준 30인 미만¹⁰⁾ 중퇴기금 도입 대상 사업장 및 근로자 수 대비 중퇴기금 가입 사업장 수는 약 2.3%, 근로자 수는 약 3.1% 수준이고, 고용노동부에 따르면 지난 3년간 중퇴기금 재정지원 집행액 규모는 2023년 23억원, 2024년 147억원, 2025년 239억원이고, 연도별 중퇴기금 가입실적은 다음과 같음.

< 연도별 중퇴기금 가입실적 >

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
사업장(개소)	2,443	13,691	23,233	35,634
가입자(명)	9,650	64,681	108,515	163,899
적립금(억원)	324	4,734	8,601	14,907

* 자료 : 고용노동부

개정안은 중소영세사업장의 가입률 제고와 중퇴기금제도의 확산을 위한 운영 지원체계에 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

참고로 현행법상 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도 모집인에게 퇴직연금제도를 설정하거나 가입할 자를 모집하는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 위탁할 수 있어(제31조제1항) 중퇴기금제도에 대하여도 모집업무의 위탁 근거조항을 두려는 것으로 보임.

다만 개정안은 중퇴기금제도를 설정하도록 조력하거나 모집하는 업무 중 영업행위에 해당하지 아니하는 경우에 한정하여 위탁할 수 있도록 규

10) 2027. 1. 1. 이전 중퇴기금 도입 대상 사업장은 근로자 30인 “이하” 사업장이거나, 국가데이터처는 30인 “미만” 사업장을 대상으로 중퇴기금 가입률을 조사하였음.

정하고 있는데, 어떤 행위가 영업행위에 해당하는 것인지 여부가 명확하지 않은 면이 있는 것으로 보이고, 영업행위 제한이 수익성과 관련되어 규정된다면 위탁업무를 수행하려는 기관이 많지 않을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 중퇴기금제도 확산을 위한 다양한 운영지원체계 검토라는 개정안의 취지에 공감하나, 공단이 현재 전국적 조직망 및 인력을 보유하고 있는 만큼 공단이 직접 홍보·모집업무를 수행하는 것과 비교하여 민간위탁방식이 가입률 제고 효과 측면에서 효과가 있는지, 공단 수행 업무와의 역할이 중복되고 위탁에 따른 추가 비용이 발생하여 비효율이 발생하는 것은 아닌지 검토할 필요가 있다는 입장임.

한편 한국공인노무사회는 중퇴기금제도 설정 업무는 노동관계 법령 및 노무관리에 대한 전문성이 요구되는 영역인바, 개정안이 수탁자의 요건을 “인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자”라고 정하는 것에 “공인노무사 및 노무법인 등 노동관계 법령 및 퇴직급여제도에 관한 전문성을 갖춘 자”라는 내용을 포함시켜 구체화하는 등 보완하는 것이 바람직하다는 의견을 제출하였음.

문 의 처
02)6788-5538