



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법

일부개정법률안

검 토 보 고

〈 상시 근로자 수 100명 이상 사업장 퇴직연금제도
의무화 및 제재규정 신설 〉

■ 우재준의원 대표발의(의안번호 제2208862호)

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. 현행법상 퇴직급여제도 현황	2
2. 상시 근로자 수 100명 이상 사업장 퇴직연금제도 의무화 및 제 재규정 신설	8

I. 제안경위

2025년 3월 12일 우재준의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2025년 3월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면, 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 하고, 법률 제10967호 근로자퇴직급여 보장법 전부개정법률 시행일 이후 새로 성립된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형퇴직연금제도나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하도록 하고 있음.

그런데 현행법은 사용자가 퇴직급여제도나 개인형퇴직연금제도를 설정하지 아니한 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 보도록 규정하고 있어 퇴직연금제도의 확산에 제약이 된다는 지적이 있음.

이에 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주는 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정하도록 특례를 규정하고 이를 위반하는 경우에는 300만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제11조의2 및 제48조제3항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 현행법상 퇴직급여제도 현황

퇴직급여제도는 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급할 목적으로 설정한 제도로, 퇴직연금제도와 퇴직금제도로 구성됨.

퇴직금제도는 사용자가 근로자에게 계속근로를 전제로 하여 일정한 금액을 퇴직 후에 지급하는 제도로, 근로자의 퇴직 이후 생활 보장을 위해 법정제도로써 도입되었으며(1961년, 30인 이상), 이후 점진적으로 그 범위가 확대되어 2010년 12월부터 전 사업장으로 확대되었음.¹⁾

퇴직연금제도는 근로자들의 노후소득 보장을 위해 근로자 재직 기간 중 사용자가 사외(社外)에 근로자의 퇴직급여를 금융기관에 적립하고, 이 적립금을 사용자 또는 근로자가 운용하다가 55세 이후에 연금 또는 일시금으로 수령할 수 있도록 하는 제도임.

1) 퇴직금제도의 적용을 받는 사업장의 범위 확대 연혁

관련법령 공포일	사업규모	적용기간
1962. 3. 4. (영)	30인 이상	1962. 3. 4. ~ 1975. 4. 27.
1975. 4. 28. (영)	16인 이상	1975. 4. 28. ~ 1987. 12. 30.
1987. 12. 31. (영)	10인 이상	1987. 12. 31. ~ 1989. 3. 28.
1989. 3. 29. (근로기준법)	5인 이상	1989. 3. 29. ~ 2010. 11. 30.
2005. 1. 27. (퇴직급여법)	5인 이상	2005. 12. 1. ~ 2010. 11. 30.
2011. 7. 25. (퇴직급여법)	1인 이상	2010. 12. 1. ~

퇴직연금제도의 유형을 살펴보면, 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 ①사용자가 퇴직연금부담금을 적립하여 자기 책임으로 운용하고 근로자가 퇴직할 때 받을 급여(퇴직 시점 평균 임금 × 근속연수)가 사전에 확정되어 있는 **확정급여형 퇴직연금제도(DB, Defined Benefits)**, ②사용자 납입 부담금이 매년 근로자 연간 임금총액의 1/12로 고정되어 있고, 근로자가 자신의 퇴직연금 적립금을 운용하는 **확정기여형 퇴직연금제도(DC, Defined Contribution)**, ③개인이 부담금 납입과 운용책임을 모두 지는 **개인형 퇴직연금제도(IRP, Individual Retired Pension)**로 구분되고,²⁾

이와 별개로 ④상시근로자 30인 이하인 중소기업들의 사업주와 근로자가 납입한 부담금으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하는 **중소기업퇴직연금기금제도**(이하 ‘중퇴기금제도’)가 마련되어 있음.

2) 상시근로자 수가 10인 미만인 사업장의 경우 DB, DC를 갈음하여 사용자가 IRP에 퇴직급여를 적립할 수 있음.

제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우 제4조제1항 및 제5조에도 불구하고 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다.

<퇴직급여 제도 개요>

구분	퇴직금제도	퇴직연금제도			중소기업퇴직 연금기금제도
		확정급여형(DB)	확정기여형(DC)	개인형(IRP) 퇴직연금제도	
제도 개요	계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하는 제도	사용자가 금융기관에 적립한 부담금을 사용자가 직접 운용하여 근로자에게 확정된 퇴직급여를 지급하는 제도 ※ 급여 수준이 퇴직금과 동일	사용자가 금융기관에 적립한 부담금을 근로자가 직접 운용하여 퇴직급여로 지급받는 제도 ※ 급여 수준이 운용 손익에 따라 변동	퇴직급여를 지급받는 제도 + 개인이 노후 소득을 위해 적립할 수 있는 제도	중소기업 사용자가 근로복지공단에 적립한 부담금을 하나의 기금으로 모아 전문적으로 운용하여 퇴직급여를 지급하는 제도 ※ 운용방식은 국민연금과 유사
적용 대상	모든 사업장			①퇴직급여가 발생한 근로자, ②퇴직연금 가입 근로자 ③공무원·자영업 자 등 소득이 있는자	상시 30명 이하 사업장
규약	취업규칙	퇴직연금규약		불필요	
운용(자산) 관리계약주체	-	사용자와 퇴직연금사업자		가입자와 퇴직연금사업자	사용자와 근로복지공단
수수료부담	-	사용자		가입자	사용자
부담금납부	-	사용자		가입자	사용자
사외적립 부담금수준	사용자 재량	퇴직급여 추계액의 100% 이상	연간 임금총액의 1/12 이상	가입자 재량	연간 임금총액의 1/12 이상
근로자추가가입	-	불가	가능		
퇴직급여형태	일시금	연금 또는 일시금			
연금수령요건	해당없음	55세 이상으로서 가입기간 10년 이상		55세 이상	55세 이상으로서 가입기간 10년 이상
퇴직급여수준	퇴직 시 평균임금 30일분 x 근속연수		매년 연간 임금총액의 1/12 + 운용손익	적립금+ 운용손익	매년 연간 임금총액의 1/12 + 운용손익
운용주체	-	사용자	근로자	가입자	근로복지공단
운용위험부담	해당 없음	사용자	근로자	가입자	근로자
중도인출	가능	불가	가능		
담보제공	불가	50%까지 가능(주택 구입 등 특정한 사유)			
재정지원	해당없음				사업주·근로자 각 각 사업주 부담금의 10%(월 273만원 미만 저소득 근로자)

* 자료: 고용노동부

퇴직연금의 운영방식은 지배구조에 따라 ①사용자(DB) 또는 근로자(DC·IRP)가 금융회사(퇴직연금사업자³⁾)와 각각 적립금 운용관리 및 자산관리계약을 체결하고, 직접 연금자산 운용지시를 하는 **계약형**과 ②사업자와 근로자로부터 독립된 퇴직연금기금을 설립하고, 독립적으로 해당 기금을 운영하여 퇴직연금을 지급하는 **기금형**으로 구분되는데, DB, DC, IRP는 계약형 퇴직연금에 해당하고 중퇴기금제도는 기금형 퇴직연금과 유사하다고 볼 것임.

<계약형·기금형 퇴직연금 운영방식>

구 분	계약형제도	기금형제도
개 관		
연금관리형태	금융회사 일괄위탁	독립적인 퇴직연금 기금 설치
관리 및 운영주체	금융회사 (운영기관, 관리기관)	기금운용 외부위탁
운용감독	금융기관 대상	개별연금기금감독

3) 제26조(퇴직연금사업자의 등록) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 퇴직연금사업자가 되려는 자는 재무건전성 및 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록하여야 한다.

1. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자매매업자, 투자중개업자 또는 집합투자업자
2. 「보험업법」 제2조제6호에 따른 보험회사
3. 「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행
4. 「신용협동조합법」 제2조제2호에 따른 신용협동조합중앙회
5. 「새마을금고법」 제2조제3항에 따른 새마을금고중앙회
6. 공단(공단의 퇴직연금사업 대상은 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다)
7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지에 준하는 자로서 대통령령으로 정하는 자

퇴직연금 사업장 도입률 및 근로자 가입률을 살펴보면, 상시근로자 수 30인 미만 사업장의 퇴직연금 도입률 및 근로자 가입률이 저조한 것으로 나타나고 있음.

<퇴직연금 사업장 도입률·근로자 가입률>

연도	규모	5인 미만	5-9인	10-29인	30인 미만	30-49인	50-99인	100-299인	300인 이상	전체 사업장
2020	사업장 도입률	10.6	32.7	56.3	24.0	73.0	80.5	85.5	90.8	27.2
	근로자 가입률	11.9	29.6	47.2	33.2	55.1	59.5	66.4	69.1	52.4
2021	사업장 도입률	10.6	33.1	57.1	24.0	73.0	80.4	87.0	91.4	27.1
	근로자 가입률	11.8	30.2	48.3	33.6	56.3	60.8	68.5	70.7	53.3
2022	사업장 도입률	10.5	32.9	57.3	23.7	73.0	80.7	87.3	91.9	26.8
	근로자 가입률	11.9	30.0	48.6	33.5	56.6	61.0	68.9	70.5	53.2
2023	사업장 도입률	10.4	32.3	56.8	23.2	73.5	81.3	87.6	91.7	26.4
	근로자 가입률	11.8	29.5	48.2	33.1	56.2	60.8	68.7	70.2	53.0

*자료: 고용노동부, 통계청

중퇴기금제도를 제외한 퇴직연금 적립금 규모는 2023년 기준 382조 4천억원이고,⁴⁾⁵⁾ 제도유형별로는 확정급여형(DB) 205조 3천억원, 확정

4) 중퇴기금제도(0.5조원) 포함 시 382조 9천억원임.

5) 타 연금금 규모(2023년): 국민연금 1035.8조원, 사학연금 26.3조원, 공무원연금 7.8조원

기여형(DC)·IRP특례(기업형IRP) 101조 4천억원, 개인형퇴직연금(IRP) 75조 6천억원이 적립되었음.

<계약형 퇴직연금 제도유형별·운용방법별 적립금 규모 및 비중>

(단위: 조원, %)

구 분	DB		DC·IRP특례		IRP		전 체	
		비중		비중		비중		비중
합 계	205.3	100.0	101.4	100.0	75.6	100.0	382.4	100.0
원리금보장형	195.8	95.3	83.1	81.9	54.5	72.1	333.3	87.2
실적배당형	9.6	4.7	18.4	18.1	21.1	27.9	49.1	12.8

*2023년 기준

**자료: 고용노동부·금융감독원

2. 상시 근로자 수 100명 이상 사업장 퇴직연금제도 의무화 및 제재 규정 신설(안 제11조의2, 안 제48조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법상 사용자의 퇴직급여제도 설정 의무(법 제4조제1항 본문, 제5조) 및 퇴직급여제도의 미설정에 따른 퇴직금제도 설정 간주 조항(법 제11조)에도 불구하고 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주로 하여금 확정급여형퇴직연금제도(DB형) 또는 확정기여형퇴직연금제도(DC형)를 설정하도록 의무를 부과함으로써, 상시 근로자 수 100명 이상인 사업의 사업주에게 퇴직연금제도 의무화 규정을 신설하고(안 제11조의2), 이를 이행하지 않은 경우 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 제재규정을 신설함(안 제48조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제11조의2(확정급여형퇴직연금제도 등의 설정의무 특례) 제4조제1항 본문, 제5조 및 제11조에도 불구하고 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주는 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

제48조(과태료) ①·② (생략)	제48조(과태료) ①·② (현행과 같음)
<신설>	③ 제11조의2를 위반하여 확정급여형퇴직연금제도나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하지 아니한 사용자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.	④ 제1항부터 제3항까지----- ----- ----- -----.

나. 검토의견

현행법 제11조는 사용자가 퇴직급여제도(IRP 특례 포함)를 설정하지 아니한 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주하고 있음.⁶⁾

그러나 퇴직금제도는 ^①근로자의 잦은 이직(離職)⁷⁾ 및 중간정산 등으로 인해 퇴직금이 소진되는 경우가 많아 근로자의 노후소득 보장에 도움을 주기 어려울 수 있고, ^②퇴직금은 근로자 퇴직 시 일시적으로 지급하여야 하므로 기업의 경영환경에 과도한 부담이 될 수 있으며, ^③

6) 제11조(퇴직급여제도의 미설정에 따른 처리) 제4조제1항 본문 및 제5조에도 불구하고 사용자가 퇴직급여제도나 제25조제1항에 따른 개인형퇴직연금제도를 설정하지 아니한 경우에는 제8조제1항에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

7) 2023년 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과를 살펴보면, 2023년 임금근로자의 평균 재직기간은 6년 1개월(73개월)로 나타나고 있고, 특히 고용환경이 불안정한 비정규직의 경우 2년 8개월(32개월)로 나타나고 있음.

퇴직연금과 달리 사외에 적립된 금액이 없어 근로자로서는 기업 파산 등의 경우 퇴직금을 받지 못할 수 있으므로 근로자의 노후 생계보장에 한계가 있는 측면이 있음.⁸⁾

이에 개정안은 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주로 하여금 확정급여형 또는 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하도록 하여 퇴직연금제도를 의무화하려는 취지로, 이를 통해 근로자의 퇴직급여수급권을 두텁게 보호하고, 영세·소규모 사업장 근로자의 연금소득을 증진함으로써 노후 생계보장을 강화할 수 있을 것으로 기대되는 측면이 있음.

특히 개정안은 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주가 확정급여형 또는 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하지 아니한 경우 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정(안 제48조)하여, 퇴직연금제도로의 전환에 따른 제재규정 신설을 통해 제도 이행의 실효성도 일부 확보할 수 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 의무적으로 전환하자는 법안 취지에 공감하나, 사업장의 도산 등으로부터 근로자의 수급권을 보호하고, 체불 방지, 노후소득보장의 대·중소 기업격차를 완화하기 위해 100인 이상 사업장만이 아닌 모든 사업장을 대상으로 규모(대→소)순으로 퇴직연금 도입을 단계적으로 의무화할 필요가 있다는 입장임.

8) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 II」, p. 691.

또한 고용노동부는 모든 사업장을 대상으로 퇴직연금 도입을 의무화할 경우에는 노·사 부담 완화를 위해 재정·세제 지원 등 각종 부담 완화 방안이 병행될 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540