



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안 검 토 보 고

< 중소기업퇴직연금기금제도 가입 대상 확대 등 >

- 박 정의원 대표발의, 의안번호 제2204668호
- 김주영의원 대표발의, 의안번호 제2204958호

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
II. 검토의견	6
1. 현행법상 퇴직급여제도 현황	6
2. 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 확대	12
3. 1년 미만 단기간근로자의 퇴직급여 관련 우선변제권 등(박정의원 안 제12조 및 제15조)	19

I. 개요

1. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 제2204668호)

가. 제안경위

2024년 10월 11일 박정위원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2024년 10월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현재 근로자의 안정적 노후생활 보장을 위해 퇴직금제도, 퇴직연금 제도, 퇴직급여제도를 운영하고 있고, 이중 중소기업퇴직연금기금제도는 중소기업 근로자를 위해 근로복지공단이 운영하고 있음.

이 제도는 퇴직연금 가입률이 낮아 퇴직급여 수급권 보호가 미흡한 30인 이하 중소기업의 퇴직연금 도입을 촉진하고 근로자의 노후소득 보장을 강화하기 위해 도입되었음.

그러나 2022년 기준 30인 미만 대상 중 도입사업장은 23.7%, 가입 근로자는 33.6%에 불과한 실정이고, 30인 이상 100인 미만 사업장의 퇴직연금제도 도입률은 76.2%인데, 근로자 가입률은 59.1%에 불과해 대상 사업장을 100인 미만 기업으로 확대해 중소기업 근로자의 가입률을 높이고, 노후소득과 생활을 보장할 필요가 있다는 지적이 있음.

또 현재 단기고용 등 1년 미만 비정규직이 지속적으로 확대되고 있는 상황에서 계속 근로기간이 1년 미만일 경우에도 퇴직금제도를 적용해 보호할 필요가 있다는 지적이 있음.

한편 현재 국가통계에선 기업규모 기준으로 30인 미만, 30인 이상 100인 미만 등으로 작성하고 있는데, 현행법에서 30인 이하로 되어 있어 관련 통계자료의 활용에 어려움이 따르고 있다는 점을 감안할 필요가 있음.

이에 중소기업퇴직연금기금제도 가입 대상 기업을 상시 100인 미만으로 확대하고, 계속 근로기간이 1년 미만인 경우 근로일수에 비례해 퇴직금을 지급하도록 해 상대적 노동취약 근로자의 노후소득과 생활을 조금이라도 더 보장하고자 함(안 제2조제14호, 제12조제4항 및 제15조 단서 신설).

2. 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안(의안번호 제2204958호)

가. 제안경위

2024년 10월 28일 김주영의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2024년 10월 29일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 중소기업의 경우에는 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위하여 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하도록 규정하고 있음.

그러나 중소기업은 대기업에 비해 퇴직금 지급 능력이나 안정적인 퇴직연금 운영이 어려워 근로자들이 충분한 노후 소득을 보장받지 못하고 있음.

또한, 고령화 사회로 진입하는 한국에서 노후 준비가 미흡한 중소기업 노동자들이 늘어나고 있어, 이들의 안정적인 노후소득 보장을 위한 제도적 지원이 절실한 상황임.

이에 중소기업퇴직연금기금제도를 상시 50명 이하 근로자를 사용하는 사업장으로 확대함으로써 근로자의 안정적인 노후생활을 보장하려는 것임(안 제2조제14호 및 제23조의6제1항).

II. 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
근로자추가납입	-	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 268만원 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

*자료: 고용노동부, 통계청

중퇴기금제도를 제외한 퇴직연금 적립금 규모는 2023년 기준 382조 4천억원이고,⁴⁾⁵⁾ 제도유형별로는 확정급여형(DB) 205조 3천억원, 확정기여형(DC)·IRP특례(기업형IRP) 101조 4천억원, 개인형퇴직연금(IRP) 75조 6천억원이 적립되었음.

4) 중퇴기금제도(0.5조원) 포함 시 382조 9천억원임.

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

<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. 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상 확대

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 현행 상시근로자 수 30명 이하 사용 사업에 한정되는 중소기업퇴직연금기금제도 적용 대상을 확대하려는 것으로, ①박정의원안은 상시근로자 수가 100명 미만인 사업까지, ②김주영의원안은 상시근로자 수가 50명 이하인 사업까지 확대하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	박정의원안	김주영의원안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- ----- -----.	제2조(정의) ----- ----- -----.
1. ~ 13. (생략)	1. ~ 13. (현행과 같음)	1. ~ 13. (현행과 같음)
14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 30명 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	14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 100명 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	14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 50명 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) 제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① <u>중소기업의 사용자</u>는 제23조의5에 따른 중소기업퇴직연금기금 표준계약서에서 정하고 있는 사항에 관하여 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금 제도를 설정할 수 있다. ② · ③ (생략)	· 운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말한다. 15. · 16. (현행과 같음)	근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말한다. 15. · 16. (현행과 같음) 제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① <u>상시 50명 이하의 근로자를 사용하는 중소기업의 사용자</u>는 제23조의5에 따른 중소기업퇴직연금기금 표준계약서에서 정하고 있는 사항에 관하여 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금 제도를 설정할 수 있다. ② · ③ (현행과 같음)
--	---	---

나. 검토의견

중소·영세기업은 재정 및 행정적 부담 등으로 퇴직연금제도 도입에 곤란을 겪고 있어 중소·영세기업 소속 근로자들의 노후생활 보장이 미흡하다는 평가가 있었던바, 2022년 9월 30인 이하 사업장에 근로자의 안정적인 노후생활을 보장하기 위하여 합리적인 공적 자산운용 서비스 등을 제공하는 중퇴기금제도를 도입하였음.⁶⁾

중퇴기금제도는 보조금 지급을 통해 사업자와 근로자의 퇴직연금 부담금에 관한 재정적 부담을 경감하고,⁷⁾ 사업자와 근로자가 납입한 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 현황을 살펴보면, 2024년 가입 사업장은 17,380개소, 적용근로자 수는 8만여명, 적립액은 5,926억원으로, 다른 퇴직연금제도인 DB, DC, IRP 적립총액 382조 4,000억원 대비 0.15%에 그침.

<중소기업퇴직연금기금제도 가입 실적>

(단위: 개소, 명, 억원)

연도	2022년	2023년	2024년
가입대상사업장 수	1,504,190	-	-
가입사업장 수	2,443	13,685	17,380
적용근로자 수	9,861	65,123	79,687
적립금액	324	4,733	5,926

* 2023년, 2024년 가입대상사업장 수는 통계청 통계 미생산으로 확인 불가

** 중소기업퇴직연금기금제도는 2022. 9. 가입 시작

*** 자료: 고용노동부

각 개정안은 중퇴기금제도 가입 대상이 되는 사업장의 범위를 확대
(현행 : 상시근로자 수 30명 이하 사업 → ①박정의원안 : 상시근로자 수 100명 미만 사업, ②김주영의원안 : 상시근로자 수 50명 이하 사

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

7) 고용노동부는 근로복지공단이 운영 중인 중퇴기금제도(푸른씨앗)의 가입률 제고를 위해 2024년에는 전년도 월평균보수가 최저임금의 130%(268만원) 미만인 근로자에 대한 당해연도 사용자 부담금의 10%를 사용자와 근로자에게 지원(1개사 당 최대 30명, 최대 3년간 지원)

업)하여 공공기관이 운용하는 기금형 퇴직연금을 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.

<다층 노후소득보장 체계>

구분	자영업자	근로소득자	공무원 등
3층	개인연금 (457만명) ※'22년말	퇴직연금 (653만명) ※'22년말	직역연금(183만명)※'22년말 * 공무원연금, 사학연금 군인연금 등
2층			
1층	국민연금 (2,238만명) ※'23년말		
0층	기초연금 (651만명) ※'23년말		
(빈곤층)	(기초생활보장제도)		

*자료: 보건복지부(2024. 9.), “연금개혁 추진계획”

개정안은 가입자의 투자 의사를 반영하여 자유로운 퇴직연금 운용을 도모할 수 있는 계약형 퇴직연금제도는 그대로 유지함으로써 가입자의 적극적인 자산운용 기회를 보호하면서도 제한적인 금융지식 등으로 인한 실질적인 퇴직연금 운용의 제약을 해소하고, 가입자의 선택의 폭을 확대하여 제도간 경쟁을 유도할 수 있다는 점에서도 의미가 있다고 볼 것임.

제21대 국회 연금개혁특별위원회 공론화위원회에서 실시한 시민대표단 설문조사 결과 퇴직급여제도 개선 방안 중 퇴직금(퇴직연금) 중 일부

를 별도 기금으로 적립·운용하여 연금으로 받는 준공적연금⁸⁾으로 전환할 필요가 있다는 응답이 46.4%로 나타나,⁹⁾¹⁰⁾ 퇴직금(연금)의 공적연금화가 필요하다는 의견이 구체화되었다는 점에서도 의미가 있음.¹¹⁾

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.

반면, 계약형 퇴직연금제도는 가입자(사용자·근로자)의 투자의사결정에 따라 자산운용이 이루어지는 만큼 투자 주체와 책임의 귀속주체가 동일하다는 장점이 있음.

8) 퇴직금(퇴직연금)에 대한 기업 부담금 중 일부(예: 8.3% 중 3%)를 확정기여형 연금제도의 보험료로 의무적으로 전환하여 별도 기금으로 운용하고, 그 적립금과 운용 수익금을 수급시점(예: 55세 또는 60세)에 근로자에게 연금으로 지급하는 제도

9) 해당 설문조사 결과는 ① 퇴직금(퇴직연금) 중 일부를 별도 기금으로 적립·운용하여 준공적연금으로 전환한다(46.4%), ② 퇴직금의 중간정산(퇴직연금 중도인출) 및 정년 이전 퇴직 시 해지 요건 강화(27.1%), ③ 퇴직금의 중간정산(퇴직연금 중도인출) 요건 현행 유지(20.3%), ④ 잘 모름(6.1%) 순으로 나타났다.

10) 국회 연금개혁특별위원회 공론화위원회(2024. 7.), “연금개혁 공론화 백서”, p. 224.

11) 다만, 주된 6개 설문조사 과제(①보험료율·소득대체율 ②의무가입상한·수급개시연령 ③사각지대 해소 ④기초연금 ⑤직역연금 ⑥세대 형평성) 외의 부가조사에 해당하고, 타 과제와 달리 별도의 학습 없이 설문이 이루어졌음.

<퇴직연금제도의 운용방식별 투자책임>

구분	계약형(DC,DB,IRP)	기금형(중퇴기금제도)
투자주체	가입자(사용자·근로자)	기금(공공기관)
		#
책임귀속주체(손익귀속)	가입자(사용자·근로자)	근로자

또한, 중퇴기금제도는 소규모 영세 사업장의 퇴직연금 가입 부담을 경감하여 퇴직연금제도 도입을 확대하기 위해 마련된 제도인데, 2022년 기준 30인 이상 100인 미만 사업장의 퇴직연금 도입률(30인-49인 : 73%, 50인-99인 : 80.7%)은 30인 미만 사업장의 퇴직연금 도입률(23.7%)에 비해 상당한 수준으로 제도 확대의 필요성에 대하여 추가적인 논의가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 퇴직연금 도입률 격차는 30인을 기준으로 크게 나타나고 있어, 영세사업장의 퇴직연금 가입 지원을 위해 2022년 9월 중소기업퇴직연금기금제도를 도입하였고, 중퇴기금 시행이 얼마 지나지 않았으므로 제도의 현장안착에 집중하는 한편 성과 분석 등을 토대로 전문가 논의, 노·사 의견수렴 등을 통해 가입 대상 확대 등에 대해 신중히 검토할 필요가 있다는 의견임.

기획재정부는 가입유인 증대를 위한 재정지원을 확대하고 재정지원 기간을 연장(~2027년 8월)하는 등 중퇴기금제도의 활성화를 위해 노력 중으로, 2022년 하반기 도입 후 부진한 제도의 조기 정착에 정책적

노력을 기울이는 것이 바람직한바, 대상 확대보다는 현행 30인 이하 사업장의 가입 확산에 집중할 필요가 있다는 의견임.

3. 1년 미만 단기간근로자의 퇴직급여 관련 우선변제권 등(박정의원안 제12조 및 제15조)

가. 개정안의 주요내용

박정의원안은 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대하여도 DC형 퇴직연금제도 부담금, IRP형 퇴직연금제도 부담금, 중소기업퇴직연금 기금제도 부담금으로서 그 근무일수에 비례하여 계산된 금액에 대하여 우선변제권이 있다고 보고(박정의원안 제12조제4항),

계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 DB형 퇴직연금제도 급여수준은 ‘계속근로기간 1년당 30일분 이상’에 근로기간을 비례하여 산정한 수준으로 규정함(박정의원안 제15조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	박정의원안
제12조(퇴직급여등의 우선변제) ① ~ ③ (생략) ④ 퇴직급여등 중 제20조제1항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 및 제25조제2항제2호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금은 가입자의 연간	제12조(퇴직급여등의 우선변제) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- ----- ----- ----- -----

2023년 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 따르면, 근속기간이 1년 미만인 임금근로자는 전체 임금근로자(2,195만 4천명)의 30.3%(665만 2천명)로 추산하고 있고, 특히 비정규직(한시적·시간제·비전형 근로자) 임금근로자의 경우 전체(812만 2천명)의 53.3%(432만명)가 근속기간이 1년 미만인 임금근로자로 추산되고 있는데, 이들에 대하여는 퇴직급여제도 설정이 의무화되어 있지 않다고 볼 것임.¹³⁾

<근로형태별 근속기간>

(단위: %, %p)

구분	2022년				2023년			
	평균 근속기간	1년 미만	1~3년 미만	3년 이상	평균 근속기간	1년 미만	1~3년 미만	3년 이상
<임금근로자>	6년 0개월	31.6	20.5	47.9	6년 1개월	30.3	21.2	48.5
○ 정 규 직	8년 1개월	17.7	19.9	62.4	8년 2개월	16.7	20.9	62.4
○ 비정규직	2년 6개월	54.8	21.4	23.7	2년 8개월	53.3	21.8	25.0
- 한 시 적	2년 6개월	53.3	23.4	23.2	2년 6개월	53.2	23.0	23.8
· 기 간 제	2년 6개월	53.4	22.9	23.7	2년 6개월	53.0	23.1	23.9
· 비기간제	2년 2개월	53.2	27.3	19.5	2년 2개월	55.7	22.0	22.2
- 시 간 제	1년11개월	64.2	18.4	17.4	2년 2개월	61.0	19.5	19.5
- 비 전 형	2년 9개월	57.2	17.5	25.3	3년 1개월	54.6	16.9	28.5

*자료: 통계청(2023), “경제활동인구조사 근로형태별 부가조사”

(2) 검토의견

현행법은 사용자에게 퇴직급여제도(퇴직금제도, DB, DC, IRP, 중퇴기금제도) 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 하되, 단기간근로자에

13) 다만, 단기간근로자는 임의로 IRP 가입이 가능함.

제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 개인형퇴직연금제도를 설정할 수 있다.

3. 자영업자 등 안정적인 노후소득 확보가 필요한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제17조(개인형퇴직연금제도의 설정 대상) 법 제24조제2항제3호에서 “자영업자 등 안정적인 노후소득 확보가 필요한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않을 수 있도록 예외를 두고 있는데,¹⁴⁾ 1년 이상의 계속근로는 1961년 「근로기준법」상 퇴직금 규정이 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 퇴직연금제도 미납입 부담금 및 지연이자에 대하여는 타 채권에 우선하여 변제를 받을 수 있는 우선변제권을 인정하고 있고,¹⁵⁾

현행법상 DB형 퇴직연금제도는 퇴직금제도와는 형평성을 위해 퇴직일 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 되어야 하도록 설계되어 있음.¹⁶⁾

개정안은 개정취지를 고려할 때, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대하여도 퇴직급여제도 설정이 의무화된다는 전제에서 해당 근로자의 퇴직연금제도 부담금 관련 우선변제권과 DB형 퇴직연금제도 관

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

15) 제12조(퇴직급여등의 우선변제) ① 사용자에게 지급의무가 있는 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여, 제20조제3항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입 부담금 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.

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

런 급여수준에 관한 사항을 규정하려는 것으로 보이는데,

단기간근로자에 대한 퇴직급여 의무화는 ①근로조건이 열악하고 급여수준이 낮을 수 있는 근로자에게 퇴직급여수급권을 창설하는 것은 이들의 노후 생계보장을 도모할 수 있다는 점, ②근로제공의 대가인 후불적 임금의 성질을 가지고 있는 퇴직급여¹⁷⁾를 단기간근로자에게도 지급하게 함으로써 일반근로자와의 차별적 대우를 해소할 수 있다는 점, ③일자리 쪼개기¹⁸⁾ 등과 같이 「근로자퇴직급여 보장법」의 잠탈을 위한 편법적 행태를 방지할 필요가 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

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 점,¹⁹⁾

17) 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…

18) 퇴직급여 등을 지급하기 않기 위해서 근로계약상 소정근로시간을 15시간 미만으로 작성하는 사례를 의미함.

19) 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

개정안은 계속근로기간 1년 미만인 근로자를 퇴직급여제도 의무설정 대상에서 배제하는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조²⁰⁾나 1년 이상의 계속근로기간을 전제로 퇴직금의 수준을 규정하고 있는 같은 법 제8조²¹⁾는 개정하고 있지 않아 개정안에 따라 계속근로기간 1년 미만인 근로자에게 퇴직급여제도가 의무적으로 적용되기 곤란할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 계속근로기간 1년 미만 근로자에 대한 퇴직급여제도 적용 여부(법 제4조 단서)에 대한 검토가 선행될 필요가 있고, 단기간 근로자의 퇴직급여제도 적용은 영세 사업주의 재정부담²²⁾이 커질 수 있어 고용감소로 이어지는 부작용 등이 발생할 수 있음을 고려하여 충분한 이해관계자 의견수렴과 사회적 합의를 토대로 신중히 검토할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5540

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 생계보장이라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 오히려 사용자가 감당하기 어려운 경제적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다...

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

21) 제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

22) 연간 임금총액의 최대 약 8.3% 추가 부담 발생