



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 퇴직연금제도 의무화 등 〉

■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제13588호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 퇴직연금제도 의무화 등	4

I. 제안경위

2025년 10월 14일 이용우의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2025년 10월 15일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

퇴직금에 대하여 우리 헌법재판소는 “퇴직금은 사회보장적 급여의 성격, 장기간 근무한 공로에 대한 공로보상적 성격을 가지고 있음도 부인하기는 어려우나, 우리 「근로기준법」에서는 명시적으로 퇴직금의 지급 의무와 조건 및 지급률 등을 규정하고 있으므로 후불임금이라는 데 이론이 없다”고 설시하였고(헌법재판소 1998.6.25. 선고 96헌바27, 헌법재판소 2011. 7. 28. 선고 2009헌마408 등), 대법원도 “사용자가 근로 제공에 대한 임금 일부를 지급하지 아니하고 축적하였다가 근로자가 퇴직할 때 이를 일시금으로 지급하는 것으로서, 퇴직금은 본질적으로는 후불적 임금의 성질을 지닌 것”이라고 판시한 바 있음(대법원 2007. 3. 30. 선고 2004다8333).

그럼에도 2024년 총 임금체불액이 2조 448억 원으로 사상 최고치를 기록한 가운데 근로자의 후불임금인 퇴직급여 체불액이 그 중 8,229억 원으로 전체의 40.2%를 차지하고 있음. 퇴직금은 퇴직 후 생계와 노후를 위한 필수적인 수단임에도 불구하고 체불이 심각한 수준임.

이에 사용자가 사내에 적립하도록 되어 있던 종전의 퇴직일시금 제도를 사외의 퇴직연금사업자에게 적립 및 투자하도록 하는 퇴직연금제도로 전환하고, 퇴직연금의 수령방법은 현재의 일시금 또는 연금 중 근로자가 선택하는 현행 형태를 유지하여, 퇴직금에 대한 임금체불을 방지하고 노후소득보장의 대·중소기업 격차 완화 등을 도모하려는 것임.

2. 주요내용

가. 사용자가 사내에 적립하던 근로자의 퇴직금을 사외의 퇴직연금사업자에게 적립하여 투자수익을 거둘 수 있도록 의무화함(안 제2조제6호 등).

나. 사외의 퇴직연금사업자에 대한 적립의무는 2027년 상시 100인 이상, 2028년 상시 5인 이상, 2030년 상시 5인 미만 사업장으로 단계적 확대 적용함(부칙 제1조 단서).

다. 사용자가 사외적립 퇴직연금제도를 설정하기 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 때에는 종래의 사내적립 퇴직일시금 제도를 유지할 수 있도록 하되, 이 경우 사내적립의무 및 고용노동부장관에 대한 신고의무 등을 신설함(안 제8조).

라. 퇴직급여제도 등을 설정하지 않은 경우 퇴직금 지급의무와 퇴직급여제도 설정 의무를 병존시키고, 퇴직급여제도의 설정을 강제하기 위해 시정명령·이행강제금 납부의무를 신설함(안 제11조, 안 제49조 신설 등).

마. 국가가 퇴직연금제도 조기도입기업에 대한 재정 지원 및 조세 감면

등을 할 수 있는 근거를 마련함(부칙 제2조).

바. 퇴직급여제도 설정에 관한 적용례 및 종전의 퇴직금제도를 적용받던 근로자가 퇴직연금제도를 적용받게 된 경우의 전환에 대한 적용례를 마련함(부칙 제3조).

Ⅲ. 검토의견

1. 퇴직연금제도 의무화 등

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 ① 제2조제6호의 “퇴직급여제도”에서 제8조에 따른 퇴직금제도를 삭제하고 제4조 단서에서 예외적으로 제8조의 퇴직금제도를 퇴직급여제도로 설정할 수 있도록 하여 퇴직연금(또는 중소기업퇴직연금기금)제도를 의무화하고, 부칙 제1조에 사업장 규모별 시행일을 다르게 정하여 퇴직연금(또는 중소기업퇴직연금기금)제도로의 전환을 단계적으로 확대하며,

② 퇴직급여제도 등을 설정하지 않은 경우 퇴직 근로자에 대한 퇴직금 지급의무와 퇴직급여제도 설정 의무를 병존시키고, 퇴직급여 또는 개인형퇴직연금제도를 설정하지 아니한 경우 시정을 명하여야 하고 정당한 이유 없이 시정명령을 이행하지 아니한 경우 이행강제금을 부과할 수 있다는 시정명령 및 이행강제금 규정을 신설하며,

③ 제8조에 제2항 내지 제4호를 신설하여 예외적으로 퇴직금제도를 설정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 수준 이상의 퇴직금을 적립하고 적립현황을 고용노동부장관에게 연 1회 이상 신고하며 근로자의 요청시 근로자에게도 퇴직금 적립 현황을 알려야 한다는 의무를 신설하고,

④ 제8조제2항을 위반하여 퇴직금을 대통령령에서 정하는 수준 이상으로 적립하지 아니한 경우에는 시정명령·이행강제금 제도로, 퇴직금제도를

퇴직급여제도로 설정하고 제8조제3항 또는 제8조제4항을 위반하여 퇴직금의 적립 현황을 알리지 않거나 신고하지 않은 사용자에게 대하여는 과태료 부과 규정으로 규율하도록 하며,

⑤ 확정급여형·확정기여형 퇴직연금제도와 중소기업퇴직연금기금제도 설정시 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 듣도록 하고 있는 것을 근로자대표의 동의를 얻어 하도록 하는 것임.

또한 개정안 부칙은 ⑥ 국가가 개정안 시행일 전 퇴직연금제도를 조기도입하는 기업에 대한 재정 지원 및 조세 감면 등을 할 수 있는 근거를 마련함.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 5. (생략) 6. “퇴직급여제도”란 <u>확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.</u> 7. ~ 16. (생략)	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) 6. ----- <u>확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도-----</u> -----. 7. ~ 16. (현행과 같음)
제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4	제4조(퇴직급여제도의 설정) ① ----- ----- ----- -----. -----

주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

② ~ ④ (생략)

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

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

<신설>

<신설>

-- 아니하며, 사용자가 퇴직급여제도를 설정하기 어려운 사정으로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 제8조의 퇴직금제도를 퇴직급여제도로 설정할 수 있다.

② ~ ④ (현행과 같음)

<삭제>

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 제4조 제1항 단서에 따라 퇴직금제도를 설정하려는 -----
----- 설정하고, 이를 대통령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

② 퇴직금제도를 설정한 사용자는 퇴직금 지급능력을 확보하기 위하여 근로자에게 지급할 퇴직금을 대통령령으로 정하는 수준 이상으로 적립하여야 한다.

③ 근로자는 제2항에 따른 퇴직금의 적립 현황에 대한 정보를 사용자에게

<신 설>

② (생 략)

제9조(퇴직금의 지급 등) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

②·③ (생 략)

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

<신 설>

요청할 수 있으며, 요청을 받은 사용자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 퇴직금 적립 현황을 알려야 한다.

④ 퇴직금제도를 설정한 사용자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 퇴직금의 적립 현황을 고용노동부장관에게 연 1회 이상 신고하여야 한다.

⑤ (현행 제2항과 같음)

제9조(퇴직금의 지급 등) ① 제4조제1항 단서에 따라 퇴직금제도를 설정한 사용자-----
-----, -----
-----.

②·③ (현행과 같음)

제11조(퇴직급여제도 등의 미설정에 따른 처리) ① 제4조제1항 본문-----
----- 퇴직급여제도나 제8조제1항에 따른 퇴직금제도 또는 ----- 퇴직 근로자에게 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상에 해당하는 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 한다. 이 경우 그 지급 방법은 제9조제2항 및 제3항을 준용한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자가 제4조제1항 본문에 따른 퇴직급여제도나

	제25조제1항에 따른 개인형퇴직연금 제도를 설정할 의무와 제49조에 따른 이행강제금을 납부할 의무는 면제되 지 아니한다.
제13조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려 는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조 에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포 함한 확정급여형퇴직연금규약을 작성 하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 1. ~ 11. (생략)	제13조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) ----- ----- 제4조제3항에 따라 ----- ----- 동의를 얻어 ----- ----- ----- ----- -. 1. ~ 11. (현행과 같음)
제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정하 려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5 조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거 나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정기여형퇴직연금규약을 작 성하여 고용노동부장관에게 신고하여 야 한다. 1. ~ 7. (생략) ② (생략)	제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① ----- ----- 제4조제3항에 따라 - ----- 동의를 얻어 - ----- ----- ----- --. 1. ~ 7. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① 중소기업의 사용자는 제23조 의5에 따른 중소기업퇴직연금기금표 준계약서에서 정하고 있는 사항에 관 하여 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중	제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① ----- ----- ----- - 제4조제3항에 따라 ----- ----- 동의를 얻어 ----- -----

소기업퇴직연금기금제도를 설정할 수 있다. ②·③ (생략) 제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 개인형퇴직연금제도를 설정할 수 있다. 1. 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람 2. 3. (생략) ③ ~ ⑤ (생략) 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. ②·③ (생략) 제48조(과태료) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <신설> <신설>	-----. ②·③ (현행과 같음) 제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ① (현행과 같음) ② ----- -----. 1. ----- 일시금이나 퇴직금----- 2. 3. (현행과 같음) ③ ~ ⑤ (현행과 같음) 제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① ----- ----- 제4조제1항----- ----- ----- ----- ----- -----. ②·③ (현행과 같음) 제48조(과태료) ① (현행과 같음) ② ----- ----- -----. 1. 제8조제3항을 위반하여 근로자에게 퇴직금의 적립 현황을 알리지 아니한 사용자 1의2. 제8조제4항을 위반하여 퇴직금
---	---

1. ~ 1의4. (생략) 2. ~ 5. (생략) ③ (생략) <신설>	<u>의 적립 현황을 고용노동부장관에게 신고하지 아니한 사용자</u> <u>1의3. ~ 1의6. (현행 제1호부터 제1호의4까지와 같음)</u> <u>2. ~ 5. (현행과 같음)</u> <u>③ (현행과 같음)</u> <u>제49조(시정명령 및 이행강제금) ① 고용노동부장관은 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기간을 정하여 시정을 명하여야 한다.</u> <u>1. 제4조제1항을 위반하여 퇴직급여제도나 제25조제1항에 따른 개인형퇴직연금제도를 설정하지 아니한 경우</u> <u>2. 제8조제2항을 위반하여 근로자에게 지급할 퇴직금을 대통령령으로 정하는 수준 이상으로 적립하지 아니한 경우</u> <u>② 고용노동부장관은 정당한 이유 없이 제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 자에 대하여 이행기간이 지난 날부터 1일당 25만원의 범위에서 이행강제금을 부과할 수 있다.</u> <u>③ 이행강제금의 부과·납부·징수·환급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 다만, 체납된 이행강제금은 국세 강제징수의 예에 따라 징수한다.</u>
---	--

< 개정안 부칙 >

부	칙
---	---

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제2조제6호, 제4조, 제8조, 제11조, 제24조, 제48조, 제49조의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2027년 1월 1일
2. 상시 5명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2028년 1월 1일
3. 상시 5명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2030년 1월 1일

제2조(퇴직급여제도 조기도입 지원) ① 국가는 이 법 시행일 이전에 퇴직금제도를 제4조제1항의 개정규정에 따른 퇴직급여제도로 전환하는 사용자에게 대하여 재정 지원을 실시하거나 조세 관계 법령에서 정하는 바에 따라 조세를 감면할 수 있다.

② 제1항에 따른 재정 지원 및 조세 감면의 대상, 요건, 절차 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3조(퇴직급여제도 설정에 관한 적용례) ① 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 퇴직금제도를 설정하거나 설정한 것으로 간주되는 사업의 사용자는 부칙 제1조 각 호에 따른 기간 이내에 제4조제1항의 개정규정에 따른 퇴직급여제도로 전환하여야 한다.

② 이 법 시행 당시 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관이 법령 또는 정관에 의하여 종전의 규정에 따른 퇴직금제도를 설정한 경우에는 부칙 제1조에 불구하고 2035년 12월 31일까지 제4조제1항의 개정규정에 따른 퇴직급여제도로 전환하여야 한다. 이 경우 이 법 시행일부터 개정규정에 따른 퇴직급여제도를 설정하기 전까지의 기간에는 제8조의 개정규정에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다.

③ 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 퇴직금제도를 설정한 사용자가 제4조

제1항의 개정규정에 따른 퇴직급여제도로 전환하는 경우 해당 퇴직급여제도의 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간도 가입기간으로 포함한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 종전의 제8조제2항에 따라 퇴직금을 미리 정산한 기간. 이 경우 그 기간을 제외한 근로기간은 가입기간으로 포함하여야 한다.
2. 확정급여형퇴직연금제도로 전환하려는 사업의 근로자가 전환 전 근로기간에 대한 중간정산을 요구하는 경우. 이 경우 사용자는 특별한 사정이 없는 한 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급하여야 하며, 해당 근로자의 가입기간은 정산시점부터 새로 계산한다.
3. 단체협약 또는 취업규칙에서 따로 정하는 경우

나. 검토의견

(1) 퇴직급여제도 개요 및 현황

퇴직급여제도는 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 「근로자 퇴직급여 보장법」(이하 “퇴직급여법”이라 함)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⁾

1) 퇴직금제도의 적용을 받는 사업장의 범위 확대 연혁

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.

퇴직연금제도의 유형을 살펴보면, 퇴직급여법에 따라 ①사용자가 퇴직 연금부담금을 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⁾

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. ~ 2015. 11. 30.
2005. 1. 27. (퇴직급여법)	5인 이상	2005. 12. 1. ~ 2010. 11. 30.
2011. 7. 25. (퇴직급여법)	1인 이상	2010. 12. 1. ~

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.

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

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

<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 273만원 미만 저소득 근로자)

* 자료: 고용노동부

(2) 검토의견

개정안은 퇴직연금제도를 의무화하고 이를 강제하기 위한 시정명령·이행강제금 제도를 신설하며, 예외적으로 퇴직금제도를 인정하는 경우에도 근로자에게 지급할 퇴직금을 대통령령으로 정하는 수준 이상으로 적립하고 적립 현황을 신고하며 근로자에게도 알리도록 의무규정을 신설하며, 의무규정 위반시 제재규정을 마련하려는 것임.

퇴직급여제도 현황에 따르면 상시근로자 수 30인 미만 사업장의 퇴직연금 도입률 및 근로자 가입률이 저조하여 영세사업장일수록 퇴직급여 적립이 충분히 확보되지 않아 퇴직급여 지급의 안정성이 낮은바, 개정안은 전 사업장에 대한 퇴직연금제도로의 전환을 통해 노후소득보장에 있어 대기업과 중소기업 간 격차 완화를 도모하는 의의가 있음. 다만 개정안 부칙은 100인 이상 사업장은 2027. 1. 1. 시행하고, 5인 이상 100인 미만의 사업장은 2028. 1. 1. 시행하며, 5인 미만 사업장은 2030. 1. 1. 시행하는 등 사업장 규모에 따라 단계적으로 퇴직연금제도 의무화를 시행하고자 함.

또한 개정안은 전 사업장에서 퇴직급여를 사외 금융기관에 적립하거나 퇴직금 일정 비율을 적립하도록 함으로써 퇴직급여 체불을 방지하고 근로자의 노후소득을 보장하는 입법의 의의가 있음.

다만 퇴직금제도 관련 의무규정 위반시 제재규정과 관련하여, 개정안은 사용자가 근로자에게 지급할 퇴직금을 대통령령으로 정하는 수준 이

상으로 적립하지 아니한 경우 시정명령을 하고 이행강제금을 부과할 수 있도록 하고 있는데, 이는 현행법 제48조제2호가 확정급여형퇴직연금제도의 적립금 부족을 해소하지 아니한 사용자에게 과태료를 부과하고 있는 것과 차이가 있으므로 형평성과 법체계의 정합성을 감안하여 퇴직금 미적립 사용자에게 대한 제재의 종류와 수준을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

또한 개정안 제49조제2항은 “1일당 25만원의 범위에서 이행강제금을 부과할 수 있다”라고 하여 이행강제금 부과 일수, 횟수 및 금액의 상한 등에 대하여 정하고 있지 아니한바 이는 수범자에게 과도한 부담으로 작용할 가능성이 있으므로, 「행정기본법」 제31조제1항제5호가 이행강제금 부과에 관한 법률에는 이행강제금에 관한 연간 부과 횟수나 횟수의 상한을 명확하게 규정하도록 한 것에 따라 이행강제금 부과 횟수의 상한을 두는 것에 관하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 사업장의 도산 등으로부터 근로자의 수급권을 보호하고 체불 방지, 노후소득보장의 대기업·중소기업 격차 완화를 위해 전 사업장 대상으로 퇴직연금 도입을 단계적으로 의무화한다는 개정안의 취지에 공감하고, 최근「퇴직연금 기능 강화를 위한 노사정 TF」의 공동선언(2026. 2. 6.)에서도 전체 사업장에 퇴직연금 도입을 통한 퇴직급여 사외적립을 단계적으로 의무화하기로 합의했으며, 다만 위 공동선언에서 전체 사업장 퇴직연금 도입의 구체적 단계와 시기는 영세중소기업 등의 부담을 덜기 위하여 실태조사를 우선 실시하여 결정하기로 하였는바,

퇴직연금 의무화의 시행일 지정에 있어 영세자영업자의 현황과 부담 등을 검토할 필요가 있다는 입장임.

또한 퇴직금제도를 인정하는 경우의 제재규정과 관련하여 고용노동부는 개정안과 같이 퇴직금을 인정하고 그에 대한 제재를 두기보다는 노사정 공동선언의 취지에 맞게 퇴직연금으로 일원화하고 그 과정에서 발생하는 사업장의 어려운 사정들을 완화할 수 있도록 정책적 지원방안을 마련하는 것을 검토할 필요가 있다는 입장이고, 특히 이행강제금 부과에 확정급여형 퇴직연금 최소적립금 부족분 미해소 사업장에 대한 과태료 및 퇴직급여 체불 범죄의 법정형과 비교하여 법체계적 정합성을 검토할 필요가 있다는 입장임.

한편 고용노동부는 개정안 제5조 삭제에 따라 신규사업장이라고 하더라도 퇴직연금제도 도입 시 근로자대표의 동의를 받아야 하는 것은 근로기준법상 사업 신설 후 취업규칙을 작성할 때에는 근로자대표의 의견을 청취하도록 정하고 있는 점을 고려하여 현행법과 같이 근로자대표의 의견을 청취하는 것으로 유지하는 것이 적절할 수 있는 측면이 있고, 개정안 부칙 제3조제2항이 공공기관의 퇴직연금제도 도입 시행일을 민간 사업장보다 늦은 시점인 2035. 12. 31.로 정하고 있는 것은 민간 사업장과는 형평성 문제가 지적될 수 있으며, 개정안 부칙 제3조제3항이 퇴직금제도를 설정한 사용자가 퇴직연금제도로 전환하는 경우 전환 이전의 근로기간도 가입기간으로 포함하도록 하는 것은 사업장의 사외적립 부담을 더욱 커지게 할 수 있으므로, 이들 조항에 대하여는 신중한

검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538