



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 퇴직급여제도 설정 의무화 대상 확대 등 〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제19635호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 퇴직급여제도 설정 의무화 대상 확대	3
2. 퇴직급여제도 선택 및 변경권 명문화	8

I. 제안경위

2026년 6월 30일 정혜경의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

현행법은 계속근로기간이 1년 미만이거나 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 퇴직급여 지급 대상에서 제외하고 있음.

또한 사용자가 복수의 퇴직급여제도를 설정했을 때 근로자의 선택권이나 제도 변경에 관한 법적 근거가 없음.

이로 인해 단기 근로자와 초단시간 근로자들이 퇴직급여 보장 체계에서 소외되고, 근로자에 대한 퇴직급여제도 가입 및 변경 권한이 사용자에게만 편중되어 있다는 문제가 제기됨.

이에, 모든 근로자에게 퇴직급여를 보장하고, 근로자의 제도 선택 및 변경권을 명문화 하여 노동자의 노후 소득 보장 권리를 강화하고자 함.

2. 주요내용

가. 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해 퇴직급여제도 설정 의

무를 배제한 단서 삭제함(안 제4조제1항 단서 삭제).

나. 사용자가 두 개 이상의 퇴직급여제도를 설정한 경우, 근로자가 가입할 제도를 직접 선택하도록 하고, 가입한 퇴직급여제도를 한 차례 변경할 수 있도록 함(안 제4조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 퇴직급여제도 설정 의무화 대상 확대

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해 퇴직급여제도 설정 의무를 배제한 단서조항을 삭제하여 모든 근로자에 대하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 하려는 것임(안 제4조제1항 단서 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

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

나. 검토의견

현행법은 사용자에게 퇴직급여제도(확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도, 퇴직금제도)¹⁾ 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 하되, ① 계속근로기간이 1년 미만인 근로자(이하 “단기간근로자”), ② 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(이하 “초단시간 근로자”)에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않을 수 있도록 예외를 두고 있음.

그런데 단기간근로자와 초단시간 근로자에 대하여도 근로자 퇴직급여의 안정적 지급이 보장될 필요가 있다는 지적이 있고,²⁾ 이에 개정안은 단기간근로자 및 초단시간 근로자에 대하여도 퇴직급여제도 설정을 의무화하려는 취지임.

개정안은 ① 근로조건이 열악하고 노후준비가 상대적으로 취약할 수 있는 단기간근로자와 초단시간 근로자에게 퇴직급여수급권을 창설하여 이들의 노후 생계보장을 도모할 수 있다는 점, ② 일반근로자와의 차별적 대우를 해소할 수 있다는 점, ③ 초단시간 근로자를 여러 명 채용하는 방식의 소위 “쪼개기 채용”을 하는 등 「근로자퇴직급여보장법」의 잠탈을 위한 편법적 행태를 방지할 수 있다는 점 등의 의의가 있을 것으로 보임.

1) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. “퇴직급여제도”란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.

2) 국가인권위원회는 2017년 <초단시간 근로자 인권상황 개선을 위한 권고>를 결정하여 초단시간 근로자에게도 퇴직급여 제도가 적용될 수 있도록 관련 법률을 개정할 것을 권고한 바 있음.

다만 헌법재판소가 퇴직급여는 근로자의 해당 사업장에 대한 기여를 전제로 하는 성격이 있고 퇴직 후의 생활보장 내지 노후보장은 실업급여제도, 국민연금제도, 기초생활보장제도 등을 통해서도 이루어질 수 있다는 점 등을 들어 단기간근로자 및 초단시간 근로자를 퇴직급여제도 적용 대상에서 배제하는 것에 대해 각각 합헌결정하였고³⁾, 퇴직급여의 적용이 확대되는 경우 영세사업장의 재정적 부담이 가중될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 노후준비가 상대적으로 취약할 수 있는 단기간근로자

3) **단기간근로자** : 헌법재판소 2011. 7. 28. 결정 2009헌마408 전원재판부 결정

“이 사건 법률조항에서 ‘계속근로기간이 1년 미만인 근로자’를 퇴직급여 대상에서 제외하여 ‘계속근로기간이 1년 이상인 근로자’와 차별취급하는 것은, 퇴직급여가 1년 이상 장기간 근속한 근로자의 공로를 보상하고 업무의 효율성과 생산성의 증대 등을 위해 장기간 근무를 장려하기 위한 것으로 볼 수 있으며, 입법자가 퇴직급여법의 확대적용을 위한 지속적인 노력을 기울이는 과정에서 한편으로 사용자의 재정적 부담능력 등의 현실적인 측면을 고려하고, 다른 한편으로 퇴직급여제도 이외에 국민연금제도가나 실업급여제도 등 퇴직 근로자의 생활을 보장하기 위한 다른 사회보장적 제도도 함께 고려하였다고 할 것이다. 따라서, 그 차별에 합리적 이유가 있으므로 청구인의 평등권이 침해되었다고 보기 어렵다.”

초단시간 근로자 : 헌법재판소 2021. 11. 25. 결정 2015헌바334, 2018헌바42(병합) 전원재판부 결정

“사용자가 모든 근로자에 대하여 퇴직급여 지급의무를 부담하는 것은 근로자의 노후 생계보장이라는 목적을 달성하지도 못한 채 사용자가 감당하기 어려운 경제적 부담만을 가중시켜 오히려 근로조건을 악화시키는 부작용을 초래할 우려가 있다. 퇴직급여제도는 사회보장적 급여의 성격과 근로자의 장기간 복무 및 충실한 근무를 유도하는 기능을 갖고 있으므로, 해당 사업 또는 사업장에서의 전속성이나 기여도가 낮은 일부 근로자를 한정하여 사용자의 부담이 요구되는 퇴직급여 지급대상에서 배제한 것이 입법형성권의 한계를 일탈하여 명백히 불공정하거나 불합리한 판단이라 볼 수는 없다.

소정근로시간이 1주간 15시간 미만인 이른바 ‘초단시간근로’는 일반적으로 임시적이고 일시적인 근로에 불과하여, 해당 사업 또는 사업장에 대한 기여를 전제로 하는 퇴직급여제도의 본질에 부합한다고 보기 어렵다. 소정근로시간이 짧은 경우에는 고용이 단기간만 지속되는 현실에 비추어 볼 때에도, ‘소정근로시간’을 기준으로 해당 사업 또는 사업장에 대한 전속성이나 기여도를 판단하도록 규정한 것 역시 합리성을 상실하였다고 보기도 어렵다. 따라서 심판대상조항은 헌법 제32조 제3항에 위배되는 것으로 볼 수 없다.

심판대상조항이 퇴직급여제도의 설정에 있어 초단시간근로자를 그 적용대상에서 배제함으로써 초단시간근로자를 통상의 근로자 또는 그 외 단시간근로자와 달리 취급한 것에는 합리적 이유가 있다. 퇴직급여제도가 적용되는 범위가 확대되고 있는 등 근로자를 보호하기 위한 입법개선 노력이 있어 왔고, 입법자가 법적 가치의 상향적 구현을 단계적으로 추구하는 과정에서 사용자와의 이해관계를 조정하기 위한 그 나름의 합리적 이유를 확인할 수 있으므로, 이를 입법재량을 벗어난 자의적인 재량권 행사라고 보기는 어렵다. 따라서 심판대상조항은 평등원칙에 위배되지 아니한다.”

및 초단시간 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위한 퇴직급여 적용 필요성에 공감하나, 퇴직급여 적용 확대 시 영세 사업주의 재정부담이 커질 수 있고 고용감소로 이어지는 부작용 등이 발생할 수 있음을 고려할 때 퇴직급여 적용 확대는 충분한 이해관계자 의견 수렴과 사회적 합의를 토대로 신중히 검토할 필요가 있고, 2026년 6월부터 경제사회노동위원회 노사관계 제도발전위원회에서 관련 논의가 진행 중이므로 사회적 합의를 도출하여 단계적으로 추진할 사안으로 보인다는 입장임.

한편 **중소벤처기업부**는 중소기업계에서 제출한 현행유지 입장과 법 개정시 퇴직급여제도 적용 확대로 지불여력이 어려운 중소·소상공인의 경영악화, 고용감소 등 부작용 발생 가능성이 있다는 점을 고려할 때, 퇴직급여 지급주체의 지급여력, 사회보장제도 등을 고려한 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제출하였음.

관계 협·단체인 **중소기업중앙회**는 퇴직급여제도 적용 확대 시 연간 임금 총액의 최대 8.3% 추가 부담 발생이 예상되어 중소기업·소상공인의 경영악화, 폐업확산, 고용감소 등의 부작용 발생이 우려된다는 의견, **소상공인연합회**는 퇴직급여제도 적용 확대의 부담 전체를 소상공인에게 지우는 것은 감당하기 어렵고 업체 내 퇴직급여 관리의 행정부담도 과도하다는 의견, **전국상인연합회**는 영세 자영업자들의 경영 악화와 신규 채용 축소로 인한 일자리 감소 등 부작용이 우려된다는 의견을 제출하였음.

기획예산처는 개정안 시행 시 초단시간 근로자를 고용하는 사업주들이 고용 자체를 포기하거나 더 극단적인 쪼개기 계약으로 대응하여 청년 중심의 초단기 일자리 시장이 위축되는 등 고용시장이 왜곡될 수 있고, 개정안은 근로자의 장기근속을 장려하고 퇴직 후의 장기적 생활안정을 도모하려는 퇴직급여제도의 취지 및 목적에 부합하지 않는다는 의견을 제출하였음.

2. 퇴직급여제도 선택 및 변경권 명문화

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사용자가 두 개 이상의 퇴직급여제도를 설정한 경우에 근로자가 가입할 제도를 직접 선택하도록 하고, 가입한 퇴직급여제도를 한 차례 변경할 수 있도록 근로자의 퇴직급여제도 선택권 및 변경권을 명문화하려는 것임(안 제4조의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제4조의2(퇴직급여제도 가입 및 변경) ① 사용자가 둘 이상의 퇴직급여제도를 설정한 경우, 근로자는 자신이 가입할 제도를 선택하여야 한다. ② 근로자는 가입한 퇴직급여제도를 한 차례만 변경할 수 있다.

나. 검토의견

현행법상 사용자는 퇴직급여제도 중 “하나 이상”의 제도를 설정하여야 하고, 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도를 함께 설정⁴⁾

4) 제6조(가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정) ① 사용자가 가입자에 대하여 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도를 함께 설정하는 경우 제15조 및 제20조제1항에도 불구하고 확정급여형퇴직연금제도의 급여 및 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준은 다음 각 호에 따른다.

1. 확정급여형퇴직연금제도의 급여: 제15조에 따른 급여수준에 확정급여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액
2. 확정기여형퇴직연금제도의 부담금: 제20조제1항의 부담금의 부담 수준에 확정기여형퇴직연금

할 수도 있음.

이에 개정안은 근로자의 퇴직급여제도 선택권 및 변경권을 명문화하려는 것으로, 둘 이상의 퇴직급여제도를 설정한 모든 사업장에서 근로자 개개인이 자신의 퇴직급여제도를 선택하고 변경할 권리를 갖도록 한다는 의의가 있음.

다만 개정안과 관련하여서는 현재 근로자는 확정급여형(DB)과 확정기여형(DC) 퇴직연금제도에 동시에 가입하여 소위 혼합형 퇴직연금제도에 의한 연금을 받을 수도 있고, 근로자의 퇴직급여제도 선택 및 변경권을 포함하는 퇴직급여제도의 세부 내용은 현행법상 사용자가 근로자대표의 동의를 받아 노사 합의에 따라 정해지므로 개정안과 같이 근로자의 퇴직급여제도 변경권을 한 차례로 규율하는 것이 오히려 노사 자율에 반하는 측면이나 근로자의 선택권을 제약하는 측면이 있을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

현행법 제4조제3항은 “사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받아야 한다.”라고 정하여 퇴직급여제도 설정 및 변경시 근로자대표의 동의가 필요함을, 동조제4항은 “사용

규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액

② 사용자는 제1항제1호 및 제2호에 따른 각각의 설정 비율의 합이 1 이상이 되도록 퇴직연금 규약을 정하여 퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.”라고 정하여 퇴직급여제도의 내용 변경시에도 근로자대표의 의견 청취 또는 동의가 필요함을 정하고 있음.

이처럼 퇴직급여제도 선택 및 그 내용에 관하여는 노사의 합의로 정하는바 둘 이상의 퇴직급여제도를 설정한 경우 그 중 퇴직급여제도를 선택하고 변경하는 방식 역시 노사 자율적으로 정하는 것이 바람직할 수 있고, 합의에 따라서는 퇴직급여제도 변경권이 한 번으로 제한되지 않을 수도 있음.

고용노동부는 현행법은 사용자의 퇴직급여제도 설정을 노사합의에 의한 사안으로 규정하여 퇴직급여제도 설정시 근로자의 의사를 충분히 반영하고, 노사자율에 의한 퇴직연금 제도 운영·설계 권한을 보장하고 있으므로, 복수의 퇴직급여제도를 도입한 사업장의 경우에도 현재와 같이 노사자율 원칙 하에서 가입자의 제도 선택권에 대한 구체적인 사안 등을 설계하도록 하는 것이 바람직하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538