



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 퇴직연금제도 의무화 등 〉

■ 한정애의원 대표발의, 의안번호 제2203320호

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	2
IV . 검토의견	4
1. 현행법상 퇴직급여제도 현황	4
2. 퇴직연금제도 의무화(안 제2조제5호의2 신설 등)	10
3. 중소기업퇴직연금기금제도 가입대상 확대(안 제2조제14호)	17
4. 초단시간근로자 및 단기간근로자에 대한 퇴직급여제도 적용(안 제4조제1항 등)	23
5. DB, DC 설정 의무 삭제(안 제5조 삭제)	33
6. 퇴직연금수급권의 담보제공 사유 및 퇴직금 중간정산사유에 주 택의 임차를 명시(안 제7조제1항 및 제8조제2항)	36

7. 퇴직금의 적립 등 퇴직금 지급능력 확보 수단 마련(안 제8조제 3항부터 제5항까지)	40
8. DC의 타당성 검토 등(안 제21조의5 신설)	44

I. 제안경위

2024년 8월 29일 한정애의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2024년 8월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

현행 퇴직연금제도는 기존 퇴직금제도가 근로자의 퇴직 연령에 관계 없이 퇴직시마다 일시금으로 지급되는 방식으로 운용됨에 따라 퇴직금의 체불 위험이 높고 근로자의 안정적인 노후를 보장할 수 없다는 점을 보완하기 위하여 2005년에 도입되었음.

그러나, 2023년 기준 퇴직연금제도 도입률이 26.8%에 불과하고 퇴직금의 체불 사례가 줄어들지 않고 있어, 퇴직 근로자의 안정적인 생활 보장을 위한 추가 대책이 필요한 실정임. 특히, 중소 사업장의 경우 근로자의 잦은 이직과 사업장의 도산 등으로부터 근로자의 퇴직금 수급권을 보호하기 위한 제도적 장치가 미흡한 측면이 있음.

이에 퇴직연금제도를 설정하기 어려운 사정 등 예외적인 경우에만 퇴직금제도를 설정할 수 있도록 하여 퇴직급여제도를 퇴직연금제도로 전환하면서, 현행 퇴직금제도의 제반 문제점을 개선하여 퇴직 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

- 가. 퇴직급여제도의 종류에서 퇴직금제도를 삭제하여 ‘퇴직금’에 대한 별도의 정의규정을 마련하고, 사업장 규모별로 퇴직연금제도를 단계적으로 실시하도록 함(안 제2조제6호, 제4조제1항 단서 및 부칙 제1조).
- 나. 중소기업퇴직연금기금제도의 대상인 중소기업의 상시 근로자 기준을 현행 30명 이하에서 100명 이하로 하여 중소기업의 퇴직연금 가입을 확대함(안 제2조제14호).
- 다. 퇴직금 금액을 계속근로기간 1년이 아닌 근로자의 평균임금을 기초로 산정하도록 하고, 사용자의 퇴직금 지급능력을 확보하기 위한 퇴직금 적립을 의무화하며, 퇴직금 적립 현황에 대한 정보·자료의 제공 의무와 관련 벌칙을 새로 규정함(안 제8조 및 제48조제1항제1호 신설).
- 라. 가입자가 퇴직연금제도의 수급권을 담보로 제공하거나 퇴직 전에 퇴직금에 대한 사전 정산을 요청할 수 있는 사유에 주택의 ‘임차’를 추가함(안 제7조제2항 및 제8조제2항).
- 마. 사용자의 총재산에 대하여 조세 등에 우선하여 변제되는 퇴직연금제도의 부담금을 산정함에 있어 가입자의 계속근로기간이 1년 미만인 경우 근무일수에 비례하여 계산하도록 하여 가입자의 손해를 최소화함(안 제12조제4항 단서 신설).
- 바. 사용자가 확정급여형퇴직연금규약의 급여수준을 작성하는 경우 계

속근로기간이 1년 미만인 가입자는 근무일수에 비례하여 계산한 금액 이상이 되도록 함(안 제15조 단서 신설).

사. 고용노동부장관이 2년마다 확정기여형퇴직연금제도에 관한 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하도록 함(안 제21조의5 신설).

IV. 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. 퇴직연금제도 의무화(안 제2조제5호의2 신설 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 퇴직금제도를 퇴직급여제도에서 제외하고(안 제2조제5호의2 신설), 사용자가 퇴직급여제도를 설정하기 어려운 사정 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에만 퇴직금제도를 설정할 수 있도록 하며(안 제4조제1항), 퇴직연금제도 미설정 시 퇴직금제도 설정 간주 규정을 폐지하여(안 제11조 삭제) 사용자가 퇴직금제도를 설정할 수 있는 예외적인 사유가 없는 이상 퇴직연금제도를 의무적으로 설정하게 하려는 것임.

퇴직금제도를 설정하거나, 설정하였다고 간주되는 사업의 사용자는 개정안 시행 후 1년 이내에 근로자대표⁶⁾의 동의를 얻어 퇴직연금제도로 전환하여야 하고(부칙 제2조제1항), 가입기간에 종전 근로제공기간을 포함할 수 있으나 퇴직금이 정산된 기간은 제외됨(부칙 제2조제2항).

6) 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 의미하는 것으로 보임.

제4조(퇴직급여제도의 설정) ③ 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.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 5. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) 5의2. “퇴직금”이란 사용자가 퇴직하는 근로자에게 제5호의 급여에 같음하여 일시에 지급하는 임금을 말한다.
6. “퇴직급여제도”란 확정급여형 퇴직연금제도, <u>확정기여형 퇴직연금제도</u> , <u>중소기업퇴직연금기금제도</u> 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.	6. ----- ----- <u>확정기여형 퇴직연금제도</u> 및 <u>중소기업퇴직연금기금제도</u> -----.
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> ② ~ ④ (생략) 제11조(퇴직급여제도의 미설정)	제4조(퇴직급여제도의 설정) ① - ----- ----- ----- ----- <u>사용자가 퇴직급여제도를 설정하기 어려운 사정 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 제8조의 퇴직금제도를 설정할 수 있다.</u> ② ~ ④ (현행과 같음) <u><삭제></u>

<u>다른 처리) 제4조제1항 본문</u> <u>및 제5조에도 불구하고 사용자</u> <u>가 퇴직급여제도나 제25조제1</u> <u>항에 따른 개인형퇴직연금제도를</u> <u>설정하지 아니한 경우에는</u> <u>제8조제1항에 따른 퇴직금제도를</u> <u>설정한 것으로 본다.</u>	
<부 칙> 제2조(퇴직급여제도 설정에 관한 적용례) ① 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 퇴직금제도를 설정하거나 설정한 것으로 간주되는 사업의 사용자는 이 법 시행 이후 1년 이내에 근로자대표의 동의를 얻어 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도로 전환하여야 한다. ② 제1항에 따라 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도로 전환한 경우 그 가입기간은 제도 설정 이후 해당 사업에서 근로를 제공하는 기간으로 하되, 제도 설정 이전에 해당 사업에서 근로를 제공한 기간을 포함할 수 있다. 이 경우 제8조제2항에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간은 제외한다.	

나. 검토의견

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, ③퇴직연금과 달리 사외에 적립된 금액이 없어 근로자로서는 기업 파산 등의 경우 퇴직금을 받지 못할 수 있으므로 근로자의 노후 생계보장에 한계가 있다고 보임.⁸⁾

개정안은 퇴직연금제도 의무화를 통해 근로자의 퇴직급여수급권을 두텁게 보호하고, 영세·소규모 사업장 근로자의 연금소득을 증진함으로써 노후 생계보장을 강화하려는 것으로,

구체적으로는, ①퇴직급여를 정기적으로 사외적립하게 되어 근로자로서는 퇴직 시점의 기업 재정과 관계없이 연금소득을 확보할 수 있으므로 퇴직급여수급권을 안정적으로 확보할 수 있고, 기업으로서는 퇴직급여 지급에 관한 부담을 분산할 수 있다는 점,

②근로자가 이직 또는 중간정산으로 퇴직금을 받아 조기에 소진하는 문제를 방지하여 이를 안정적인 노후생활 자금으로 활용할 수 있다는 점,

③퇴직연금 도입률이 낮은 소규모·영세사업장일수록 저소득층 및 중산

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.

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

층 근로자가 종사할 가능성이 높아⁹⁾ 퇴직연금을 통해 장래 연금소득 격차를 축소할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

또한, 2022년 9월 중소기업퇴직연금기금제도 도입으로 30인 이하 사업장의 퇴직연금제도 도입·운영에 대한 부담이 완화되어 영세사업장이 원활하게 퇴직연금제도를 도입할 수 있는 환경이 갖추어진 측면이 있다고 보인다는 점, 정부도 2024년 9월 “연금개혁 추진계획”을 통해 체불방지 및 노후소득보장의 대·중소기업 이중구조 격차 완화를 위한 퇴직연금 의무화가 단계적인 차원에서 필요하다는 입장을 밝힌 바 있다는 점¹⁰⁾ 등을 고려할 때, 퇴직연금 의무화에 관한 논의가 이루어질 수 있는 환경도 일부 조성된 측면이 있다고 보임.

다만, 개정안에 관하여는 다음과 같은 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

첫째, 퇴직연금 의무화에 따라 영세사업장에 재정적 부담이 가중될 수 있고 영세사업장 근로자의 고용에 악영향을 미칠 소지가 있음.

영세사업장으로서의 퇴직연금 적립금을 사외에 적립하게 되는 경우 이를 사업 운전자금으로 활용할 수 없어 재정적 부담이 가중될 수 있

9) 사업체규모별 상용근로자 임금총액 추이

(단위: 천원/월)

연도	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상
2021	2,466	3,266	3,698	4,031	4,445	5,687
2022	2,606	3,421	3,841	4,194	4,671	6,049
2023	2,727	3,477	3,954	4,215	4,741	6,212

*자료: 한국고용연구원, 「2024 KLI 노동통계」, p. 67.(고용노동부, 「사업체노동력조사」)

10) 보건복지부(2024. 9.), “연금개혁 추진계획”, p. 35.

다는 점, 퇴직연금 도입 의무화는 퇴직연금 도입률이 낮은 소규모·영세사업장에 대한 영향이 클 것인데, 영세사업주의 재정적 부담이 사업장 소멸을 통해 근로자에게 악영향을 미칠 소지가 있다는 점¹¹⁾을 고려할 필요가 있음.

둘째, 개정안은 사용자가 퇴직급여제도나 IRP제도를 설정하지 않은 경우, 퇴직금제도를 설정한 것으로 보는 규정을 삭제하는데(안 제11조 삭제), 해당 규정이 삭제되는 경우 사용자가 퇴직급여에 관한 제도를 설정하지 않아 근로자에게 어떠한 퇴직급여청구권도 발생하지 않을 수 있고, 이에 따라 사용자에게 퇴직급여 미지급에 따른 제재조치도 부과할 수 없어 근로자의 퇴직급여수급권에 중대한 제약이 발생할 소지가 있다고 보임.

셋째, 개정안은 부칙에서 사용자의 퇴직급여제도 전환 의무를 규정하는데, 전환 의무 불이행 시 그 법적 효과에 대한 구체적인 내용이 규정되어 있지 않고 제재규정도 두고 있지 않아 실효적인 전환 의무이행을 도모하기 어려울 수 있다고 보임.

고용노동부는 퇴직연금 의무화에 대하여 ①영세사업주 부담 등을 고려할 때 기업 규모별로 단계적으로(대→소규모 기업 순) 적용하는 방안을 검토할 필요가 있고, ②실효성을 담보할 수 있도록 퇴직연금 미도입 시 제재규정을 마련할 필요가 있으며, ③의무화 전 퇴직연금제도를 조기 도입한 사업장에 대한 세제·재정 혜택 등 사업주 부담경감 방안

11) 강성호 외 2인(2017), “퇴직연금 환경변화와 연금세제 개편방향”, 보험연구원, pp. 39~40.

이 마련될 필요가 있어 보완이 필요하다는 의견이고,

퇴직급여제도 미설정시 퇴직금제도 설정으로 간주하는 규정을 삭제하는 것(안 제11조 삭제)에 대하여는 근로자 수급권 보호에 공백이 발생할 우려가 있으므로 사용자가 퇴직연금제도 및 중소기업퇴직연금기금제도, 퇴직금제도를 설정하지 않을 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 일시금으로 지급하도록 하는 등 보완이 필요하다는 의견임.

법제처는 퇴직금제도 미설정시 퇴직금제도 설정 간주규정 삭제와 관련하여 사용자가 고의로 퇴직급여제도 설정을 해태할 수 있는바, 개정안에 따르면 그러한 경우 해당 사용자에게 제재가 불가능¹²⁾하고 퇴직근로자는 아무런 권리를 취득하지 못하게 되어 근로자 보호에 중대한 공백이 생길 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견이고,

부칙과 관련하여 개정안에 의해 퇴직급여제도로 전환하여 설정되기 전부터 근로를 제공한 근로자가 가지는 ‘전환 전 근로기간에 따른 퇴직금에 대한 권리’를 보호할 수 있는 경과조치 등을 둘 필요가 있다는 의견임.¹³⁾

12) 현행법 및 개정안에 퇴직급여제도 미설정에 대한 처벌규정 등 제재가 별도로 없는바, 현행은 퇴직급여제도 미설정 자체에 대한 처벌규정은 없어도 퇴직급여 미설정시 퇴직금 설정 간주규정을 통해 법률상 성립되는 사용자의 퇴직금 지급의무 미이행에 대해 형사처벌이 이루어짐

13) 구체적으로는 해당 퇴직금을 받을 권리를 가지는 근로자를 보다 내실 있게 보호하고 예기치 못한 불이익이 발생하지 않도록 하기 위해 종전의 근로기간을 연금가입기간에 포함하는 것을 일반 원칙으로 규정하고 중간정산 등 특별한 사정이 인정되는 경우에 한하여 예외를 규정하는 입법형식 등을 추가적으로 검토할 필요가 있다는 의견임.

3. 중소기업퇴직연금기금제도 가입대상 확대(안 제2조제14호)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 중퇴기금제도의 가입대상을 상시 30명 이하 근로자 사용 사업장에서 100명 이하 근로자 사용 사업장으로 확대하는 내용임(안 제2조제14호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. ~ 13. (생략)	1. ~ 13. (생략)
14. “중소기업퇴직연금기금제도”란 중소기업(상시 <u>30명</u> 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다. 이하 같다) 근로자의 안정적인 노후 생활 보장을 지원하기 위하여 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말한다.	14. ----- ----- <u>100명</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 자산운용 서비스 등을 제공하는 중퇴기금제도를 도입하였음.¹⁴⁾

중퇴기금제도는 보조금 지급을 통해 사업자와 근로자의 퇴직연금 부담금에 관한 재정적 부담을 경감하고,¹⁵⁾ 사업자와 근로자가 납입한 부담금을 근로복지공단이 전문적·집합적·장기적으로 운용하게 함으로써 연금소득을 증진할 수 있다는 점, 중소기업의 퇴직금 미지급을 예방하고, 중소기업의 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.

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

15) 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)

<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

개정안은 중퇴기금제도 가입 대상이 되는 사업장의 범위를 확대(현행 30인 이하 사업장 → 개정안 100인 이하 사업장)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	직역연금(183만명)※'22년말 * 공무원연금, 사학연금 군인연금 등
2층		퇴직연금(653만명) ※'22년말	
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 일부를 별도 기금으로 적립·운용하여 연금으로 받는 준공적연금¹⁶⁾으로 전환할 필요가 있다는 응답이 46.4%로 나타나,¹⁷⁾¹⁸⁾ 퇴직금(연금)의 공적연금화가 필요하다는 의견이 구체화되었다는 점에서도 의미가 있음.¹⁹⁾

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

16) 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

17) 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 모름(6.1%) 순으로 나타났다.

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

19) 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.

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.

<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 상시근로자 수 30명을 기준으로 크게 나타나고 있어²⁰⁾ 영세사업장의 퇴직연금 가입 지원을 위해 중

퇴기금제도를 도입하였다는 점, 중퇴기금제도 시행(2022. 9.)이 얼마되지 않았으므로 현행 제도의 현장 안착에 집중할 필요가 있다는 점 등을 고려할 때, 차후 성과 분석 자료를 바탕으로 전문가 논의, 노·사 의견수렴 등을 통해 가입 대상 확대에 대해 신중하게 검토할 필요가 있다는 의견임.

기획재정부는 현재 중퇴기금제도를 활용하여 30인 미만 사업장의 퇴직연금 도입률을 확대하는 것에 집중할 필요가 있고, 중소기업연금 가입사업장에 대한 재정지원 기간을 연장(~2027. 8.)하는 등 지원을 강화하고 있는바, 추가적인 제도 개선은 신중할 필요가 있다는 의견임.

20) 기업규모별 퇴직연금 도입률(2022년): (30인 미만) 23.7%, (30~99인) 79.0%

4. 초단시간근로자 및 단기간근로자에 대한 퇴직급여제도 적용(안 제4조제1항 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자에게 ①4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(이하 ‘초단시간근로자’), ②계속근속기간이 1년 미만인 근로자(이하 ‘단기간근로자’)에 대하여도 퇴직급여제도를 설정할 의무를 부과하고(안 제4조제1항), 이에 부수하여 계속근로기간을 전제로 하는 퇴직금 산정 방식을 근로자의 평균임금을 기초로 하여 대통령령으로 정하도록 변경하고(안 제8조제1항 및 제5항), 계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 경우 근무일수에 비례한 금액을 기준으로 우선변제권, DB에서의 최소급여수준에 관한 규정을 적용하도록 함(안 제12조 및 제15조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직 급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, <u>계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의</u>	제4조(퇴직급여제도의 설정) ① - ----- ----- ----- ----- ----- <u>사용자가 퇴직급여제도를 설정하기</u> <u>어려운 사정 등 대통령령으로</u>

소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

② ~ ④ (생략)

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

<신설>

제12조(퇴직급여등의 우선변제)

① ~ ③ (생략)

④ 퇴직급여등 중 제20조제1항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 및 제25조제2항제2호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금은 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하

정하는 사유가 있는 경우에는 제8조의 퇴직금제도를 설정할 수 있다.

② ~ ④ (현행과 같음)

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 제4조제1항 단서에 따라 퇴직금제도-----
근로자의 평균임금을 기초로 산정한 퇴직금 전액을 퇴직 근로자에게 지급하도록 하여야----
----.

⑤ 제1항의 퇴직금 산정 방법과 제4항의 퇴직금 적립 현황 등에 대한 정보 또는 자료의 제공 요청 및 통지의 방법·절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제12조(퇴직급여등의 우선변제)

① ~ ③ (현행과 같음)

④ -----

이 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 53.2%(432만명)가 근속기간이 1년 미만인 임금근로자로 추산되고 있는데, 이들에 대하여는 퇴직급여제도 설정이 의무화되어 있지 않다고 볼 것임.

<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”

현행 「근로기준법」에서는 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”를 단시간근로자로 정의하고 있고,²²⁾ 동법 제18조²³⁾에서 단시간근로자의 근로조건을 규정하고 있는데, 동조

22) 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

23) 「근로기준법」 제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이

제3항에서는 단시간근로자 중에서 “4주 동안의 근로시간을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(일반적으로 이를 “초단시간 근로자”라고 일컬음)”의 경우에는 제55조²⁴⁾에 따른 휴일과 제60조²⁵⁾에 따른 연차 유급휴가 적용을 제외한다고 규정하고 있음.

초단시간근로자는 「근로기준법」상 유급 휴일과 연차 유급휴가의 적용대상에서 제외되는 외에도, 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여제도의 적용 대상에서 제외되고 있고²⁶⁾, 사회보험 관계에 있어서도 고용보험(「고용보험법」 제10조제2호 및 시행령 제3조제1항),²⁷⁾ 국민연

15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

24) 「근로기준법」 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자 대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다

25) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

26) 「근로자퇴직급여 보장법」 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.

제2조(정의) 6. “퇴직급여제도”란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업 퇴직연금기금제도 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.

27) 「고용보험법」 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 삭제 <2019. 1. 15.>

2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람

3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한정한다)에 가입할 수 있다.

4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 사람

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람

② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다.

「고용보험법 시행령」 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제1항제2호에서 “소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람”이란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 사람을 포함한다)을 말한다. 다만, 3개월 이상 계속하여 근로

금법상 근로자(「국민연금법 시행령」 제2조제4호), 국민건강보험 직장 가입자(「국민건강보험법 시행령」 제9조)의 적용대상에서 제외됨.

최근 초단시간 근로자의 현황을 살펴보면, 2023년 기준 임금근로자 중 5.34%를 차지한 것으로 나타났으며, 해마다 초단시간 근로자 수가 증가하고 있는 것으로 나타남.

<초단시간근로자 수>

(단위: 천명, %)

연도		2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
임금근로자수(A)		20,559	20,446	20,992	21,724	21,954
시간제근로자수(B)		3,156	3,252	3,512	3,687	3,873
초단시간근로자수(C)		932	992	1,084	1,145	1,172
초단시간 근로자수 비중	C/B	29.54	30.51	30.85	31.04	30.26
	C/A	4.53	4.85	5.16	5.27	5.34

* 자료: 통계청(임금근로자수, 시간제근로자수), 고용노동부(초단시간근로자수)

(2) 검토의견

현행법은 사용자에게 퇴직급여제도(퇴직금제도, DB, DC, IRP, 중퇴기금제도) 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 하되, 단기간근로자 및 초단시간근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않을 수 있도록 예외를 두고 있는데, 1년 이상의 계속근로는 1961년 「근로기준법」상 퇴직금 규정이 마련된 이래 계속해서 퇴직급여 지급의 요건이 되었고 1997년 「근로기준법」에 단시간근로에 관한 규정이 형성된 이후 초

를 제공하는 사람과 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 “일용근로자”라 한다)는 제외한다.

② 법 제10조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원을 말한다.

단시간근로자에 대한 퇴직금제도 배제가 이루어진 것으로 파악됨.²⁸⁾

개정안은 사용자에게 단기간근로자 및 초단시간근로자에 대한 퇴직급여제도 설정 의무를 부과하려는 것으로, ①근로조건이 열악하고 급여수준이 낮을 수 있는 근로자에게 퇴직급여수급권을 창설하여 노후 생계보장을 도모할 수 있다는 점, ②근로제공의 대가인 후불적 임금의 성질을 가지고 있는 퇴직급여²⁹⁾를 단기간근로자나 초단시간근로자에게도 지급하게 함으로써 일반근로자와의 차별적 대우를 해소할 수 있다는 점, ③일자리 쪼개기³⁰⁾ 등과 같이 「근로자퇴직급여 보장법」의 잠탈을 위한 편법적 행태를 방지할 필요가 있다는 점, ④국민연금, 건강보험 등 사회보장제도에서 근로자로서 소외될 여지가 있는 초단시간

28) 「근로기준법」(법률 제5309호, 1997. 3. 13. 제정) 제25조(단시간근로자의 근로조건) ①단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항의 규정에 의하여 근로조건을 결정함에 있어서 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자로서 대통령령이 정하는 자에 대하여는 이 법의 일부규정을 대통령령이 정하는 바에 따라 적용하지 아니할 수 있다.

제34조(퇴직금제도) ①사용자는 계속근로년수 1년에 대하여 30일분이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만, 근로년수가 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니하다.

② ~ ④ (생략)

「근로기준법시행령」(대통령령 제15320호, 1997. 3. 27. 시행) 제9조(단시간근로자의 근로조건 기준등) ①법 제25조제2항의 규정에 의한 단시간근로자의 근로조건을 결정함에 있어 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 별표1과 같다.

②법 제25조제3항에서 “1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자로서 대통령령이 정하는 자”라 함은 4주간(4주간미만으로 근로하는 경우에는 그 주간)을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간미만인 근로자를 말한다.

③법 제25조제3항의 규정에 의하여 제2항의 규정에 의한 근로자에 대하여는 법 제34조, 법 제54조, 법 제57조 및 법 제59조를 적용하지 아니한다.

29) 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…

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

근로자를 두텁게 보호할 수 있다는 점에서³¹⁾ 의의가 있다고 보임.

헌법은 근로조건의 기준을 법률로 정하도록 규정하고 있어³²⁾ 퇴직급여제도의 적용대상과 범위 등 구체적인 내용에 대하여는 입법자에게 형성의 자유가 있다고 볼 것인바, 퇴직급여제도의 적용대상은 근로자 보호의 필요성, 사용자의 부담능력, 각종 사회보험제도의 활용 및 대체가능성 등을 고려하여 입법정책적으로 결정할 수 있다고 보임.³³⁾

31) 헌법재판소 2021. 11. 25. 선고 2015헌바334, 2018헌바42(병합) 반대의견

…초단시간근로자 역시 해당 사업이나 사업장에 근로를 제공한 근로자임에도 불구하고 그 반대급부인 임금의 성격을 갖는 퇴직급여의 지급대상에서 이들을 배제하는 것은 퇴직으로부터 근로자를 보호하고자 퇴직급여제도를 마련한 입법취지에 반하는 것으로 그 정당성을 인정하기 어렵다.…초단시간근로자의 경우 임금수준이 열악할 뿐만 아니라, 고용보험법, 국민연금법, 국민건강보험법은 일부 예외를 두고 있기는 하지만 1개월 동안의 소정 근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자를 그 적용대상에서 제외하여 대부분의 초단시간근로자들이 고용보험, 국민연금, 국민건강보험(직장보험) 등 사회보장제도에서 소외되어 있는데, 여기에 더해 퇴직급여제도에서까지 초단시간근로자를 배제하는 것은 결과적으로 사회안전망의 사각지대를 발생시키는 것이고…특히 ‘근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간’이라는 규정방식은 사용자 주도성이 매우 강하기 때문에 실제 근로시간이 소정근로시간을 초과되는 식으로 운영되거나 일자리 쪼개기가 이루어지는 등으로 퇴직급여법의 적용을 회피하려는 편법적 행태를 방지할 수 없고, 실제 적지 않은 경우 초단시간근로관계는 퇴직급여 지급이나 사회보험 가입 등의 노동관계법령상의 부담을 피하기 위하여 형성되는 경향이 있음을 부정할 수 없다.…”

32) 대한민국헌법 제32조③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

33) 헌법재판소 2011. 7. 28. 선고 2009헌마408

…퇴직급여 수급권자의 범위를 계속근로기간 1년을 기준으로 정할 것인지 여부는 근로관계의 존속 그 자체와 관련된 것이 아니므로 근로자보호의 본질적 부분과 관련되어 있는 것으로 보기 어렵고(헌재 2001. 7. 19. 99헌마663, 판례집 13-2, 66, 70 등 참조), 오히려 근로자의 노후보장이나 사회적 보장의 문제와 더 밀접한 관련이 있는 문제라고 보아야 하며, 근로자의 최저생활을 보장하고 사회정의 실현할 수 있는 퇴직금의 적정한 범위를 결정하는 문제는 원칙적으로 그 성질상 입법자의 입법정책적 판단에 맡기는 것이 타당할 뿐만 아니라 이 문제는 근로자의 퇴직금보장을 위한 각종 사회보험제도의 활용이나 그러한 제도에 의한 대체나 보완 가능성 등 제반사정을 감안하여 결정하여야 하는 입법자의 사회정책적 판단 영역이라고 보아야 할 것이다.…”

헌법재판소 2021. 11. 25. 선고 2015헌바334, 2018헌바42(병합)

…퇴직급여제도의 적용대상에서 초단시간근로자를 배제한 심판대상조항이 헌법 제32조 제3항에 위배되는지 여부는 입법자가 퇴직급여제도를 형성함에 있어 근로자 보호의 필요성, 사용자의 부담능력, 목적달성에 소요되는 경제적·사회적 비용, 각종 사회보험제도의 활용이나 그러한 제도에 의한 대체나 보완가능성 등 제반사정을 고려하여 근로자 퇴직급여제도를 설정함에 있어 그 내용이 현저히 불합리하여 헌법상 용인될 수 있는 재량의 범위를 벗어난 것인지 여부에 달려 있다.…”

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 단기간근로자 및 초단시간근로자의 퇴직급여제도 적용 배제에 대해 합헌결정 한바 있다는 점을 고려할 필요가 있음.³⁴⁾

또한, 개정안은 단기간근로자에 대한 퇴직급여제도 적용을 전제로 계속근로기간 1년당 30일분의 평균임금이라는 퇴직금의 산정 방식을 근로자의 평균임금을 기초로 하여 대통령령으로 정하도록 변경하는데,

34) 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 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.…

헌법재판소 2021. 11. 25. 선고 2015헌바334, 2018헌바42(병합)

…소정근로시간이 1주간 15시간 미만인 초단시간근로는 해당 사업 또는 사업장에 하루 평균 2, 3시간 정도의 근로를 제공한다는 의미로 일반적으로 임시적이고 일시적인 근로에 불과하여 초단시간근로자에 대한 퇴직급여 지급이 사용자의 부담을 용인할 수 있을 정도의 기여를 전제로 하는 퇴직급여제도의 본질에 부합한다고 보기 어렵다.…초단시간근로자의 퇴직급여 지급이 제한된다 하더라도 이러한 상황을 보완해 줄 다른 제도가 마련되어 있다. 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, 우리나라의 경우도 이를 위해 여러 가지 사회보장적 제도를 두고 있다.…

퇴직금이 근로자의 퇴직 이후 생계보장에 미치는 영향과 퇴직금이 근로조건으로서 ‘후불적 임금’의 성격을 가지고 있다는 점을 고려할 때, 퇴직금의 산정방식에 관하여는 법률에서 구체적으로 규정하는 것이 바람직하다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 ①단기간근로자·초단시간근로자에 대한 퇴직급여 적용에 관하여는 영세 사업주의 재정부담이 커질 수 있고³⁵⁾ 고용감소로 이어지는 부작용 등이 발생할 수 있음을 고려할 때, 충분한 이해관계자 의견 수렴과 사회적 합의를 토대로 신중히 검토할 필요가 있다는 의견이고, ②퇴직금 산정방법의 대통령령 위임에 대하여는 퇴직금의 산정기준 등 본질적인 사항은 법률에서 규정할 필요가 있어 포괄위임금지 원칙에 부합하지 않을 수 있다는 점을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

법제처는 ①퇴직금 산정방법의 하위법령 위임에 관하여 개정안은 퇴직금 산정 방법에 대해 포괄적으로 대통령령에 위임하고 있는바, 퇴직금제도의 가장 본질적인 사항인 퇴직금 산정기준 기간과 해당 기간에 대한 퇴직금 금액에 대해서 법률상 직접 규정할 필요가 있다는 의견이고, ②계속근로기간 1년 미만인 근로자의 퇴직연금제도의 부담금 및 급여수준에 관하여는 비례하여 계산할 대상 금원이 무엇인지에 대해 아무런 규정을 두고 있지 않아 집행상 혼란이 발생할 우려가 커 보이므로 이를 보다 명확하게 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다는 의견임.

35) 고용노동부는 연간 임금총액의 최대 약 8.3% 추가 부담이 발생한다고 보고 있음.

5. DB, DC 설정 의무 삭제(안 제5조 삭제)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 2011년 「근로자퇴직급여 보장법 전부개정법률」 시행 이후 새로 성립한 사업의 사용자에게 사업의 성립 후 1년 이내에 퇴직급여제도로 DB 또는 DC를 설정하도록 의무를 부과하는 규정을 삭제하고 관련 규정을 정비하려는 것임(안 제5조 삭제 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제5조(새로 성립된 사업의 퇴직급여제도) 법률 제10967호 근로자퇴직급여 보장법 전부개정법률 시행일 이후 새로 성립(합병·분할된 경우는 제외한다)된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형 퇴직연금제도나 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하여야 한다.	<삭 제>
제13조(확정급여형 퇴직연금제도의 설정) 확정급여형 퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나	제13조(확정급여형 퇴직연금제도의 설정) -----제4조제3항-----

의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.	----- ----- ----- -----.
제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 <u>제4조제3항</u> 또는 <u>제5조</u>에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.	제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① ----- ----- <u>제4조제3항</u>----- ----- ----- ----- -----.
제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① 중소기업의 사용자는 제23조의5에 따른 중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 정하고 있는 사항에 관하여 <u>제4조제3항</u> 또는 <u>제5조</u>에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금제도를 설정할 수 있다.	제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>제4조제3항</u>----- ----- ----- -----.
제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사	제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① ----- -----

업의 경우 <u>제4조제1항</u> 및 <u>제5조</u> 에도 불구하고 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형 퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다.	----- <u>제4조제1항</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----.
---	---

나. 검토의견

현행법은 「근로자퇴직급여 보장법 전부개정법률」(법률 제10967호, 2012. 7. 26. 시행)에 따라 해당 전부개정법률 시행일 이후 새로 성립한 사업의 사용자에게 대하여 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 DB 또는 DC를 설정하도록 의무를 부과하고 있으나, 퇴직연금 미설정에 대한 제재규정이 없고 퇴직연금을 미설정했을 때 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주하고 있어³⁶⁾ 해당 규정은 강제성이 없는 권고 규정에 그쳤다고 볼 것임.

개정안은 퇴직연금제도의 의무화를 전제로 사용자의 퇴직연금 설정 의무 규정을 삭제하고 관련 규정을 정비하려는 것으로, 퇴직연금제도의 의무화 여부에 대한 결정에 따라 정비 여부를 판단할 필요가 있음.

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

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제7조(수급권의 보호) ① (생략)	제7조(수급권의 보호) ① (현행과 같음)
② 제1항에도 불구하고 가입자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 대통령령으로 정하는 한도에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있다. 이 경우 제26조에 따라 등록한 퇴직연금사업자[중소기업퇴직연금기금제도의 경우 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)을 말한다]은 제공된 급여를 담보로 한 대출이 이루어지도록 협조하여	② ----- ---주택의 구입·임차----- ----- ----- ----- ----- -----. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

야 한다.	-----.
제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① (생략)	제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① (생략)
② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.	② ----- ---주택의 구입·임차----- ----- ----- ----- ---퇴직금----- -----. ----- -----근로기간----- -----.

나. 검토의견

현행법은 퇴직연금수급권이 장래 근로자의 노후생계에 미치는 영향을 고려하여 원칙적으로 양도·압류·담보제공을 금지하고, 예외적으로 주택구입, 임차보증금, 의료비 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건이 갖추어진 경우로서 대통령령으로 정하는 한도에서 담보제공을 허용하고 있음.³⁷⁾

37) 구체적인 담보제공 사유 및 한도에 관하여는 【참고】 퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 및 한도 참조

또한, 퇴직급여제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 설정하는 제도이므로 퇴직급여를 지급받을 권리는 퇴직 이후에 발생하나, 경제적 곤란(파산 등)이나 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유³⁸⁾가 있는 경우에는 재직 중 퇴직급여의 중간정산(중도인출)³⁹⁾을 허용하고 있음.⁴⁰⁾⁴¹⁾

현행법령은 주택 임차에 관하여 퇴직연금수급권의 담보제공 및 퇴직금의 중간정산 사유로 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」에 따른 전세금을 부담하거나 「주택임대차보호법」에 따른 임차보증금을 부담하는 경우를 명시하고 있음.

38) 구체적인 중간정산(중도인출) 사유는 【참고】 퇴직금·퇴직연금의 중간정산·중도인출 사유 참조

39) 퇴직금은 중간정산, 이외 퇴직급여는 중도인출임.

40) 제8조(퇴직금제도의 설정 등) ② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

제22조(적립금의 중도인출) 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 근로자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하면 적립금을 중도인출할 수 있다.

제23조의13(적립금의 중도인출) 중소기업퇴직연금기금제도의 적립금 중도인출에 관한 사항은 다음 각 호에 따른다.

1. 기금제도사용자부담금계정에 관하여는 제22조를 준용한다. 이 경우 “확정기여형퇴직연금제도”는 “중소기업퇴직연금기금제도”로 본다.

2. 기금제도가입자부담금계정에 관하여는 제24조제5항을 준용한다. 이 경우 “개인형퇴직연금제도”는 “중소기업퇴직연금기금제도”로 본다.

제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ⑤ 개인형퇴직연금제도의 급여의 종류별 수급요건 및 중도인출에 관하여는 대통령령으로 정한다.

41) 고용노동부(2022), “퇴직급여제도 매뉴얼”, p. 45.

DB제도는 ① 퇴직시점을 기준으로 퇴직급여를 산정하기 때문에 재직 중에는 수급액을 확정할 수 없을 뿐만 아니라, ② 중도인출 시 적립비율이 낮아져 다른 가입자의 수급권을 저해하게 되며, ③ 적립금 운용과 연금계리가 곤란해지는 점 등을 고려해 「근로자퇴직급여 보장법」에서 중도인출 근거 규정을 정하고 있지 않음.

개정안은 ‘주택의 임차’가 근로자의 생계에 미치는 중대한 영향을 고려하여 퇴직연금수급권의 담보제공사유 및 퇴직금의 중간정산사유에 해당한다는 것을 명시하려는 것으로, 담보제공이나 중간정산의 대상에 전세금이나 임차보증금 외에도 임차료 등 주택의 임차에 필요한 기타 비용이 추가될 여지가 있어 근로자의 주거안정을 도모할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 현행 대통령령에서 주택 임차를 수급권 담보제공 및 중간정산 사유로 인정하고 있어 법률 개정 필요성이 낮으므로 재검토가 필요하다는 의견임.

7. 퇴직금의 적립 등 퇴직금 지급능력 확보 수단 마련(안 제8조제3항부터 제5항까지)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자의 퇴직금 지급능력 확보를 위해 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 지급할 퇴직금을 사전에 적립할 의무를 부과하고(안 제8조제3항 신설), 근로자 또는 근로자대표⁴²⁾의 사용자에 대한 퇴직금 적립 현황에 관한 정보·자료 요청권을 규정하며(안 제8조제4항 및 제5항 신설), 퇴직금 적립 현황에 관한 정보·자료를 제공하지 아니한 사용자에 대하여는 1천만원 이하의 과태료를 부과함(안 제48조제1항제1호 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제8조(퇴직금제도의 설정 등) ①· ② (생략) <u><신설></u>	제8조(퇴직금제도의 설정 등) ①· ② (생략) <u>③ 퇴직금제도를 설정한 사용자는 퇴직금 지급능력을 확보하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자에게 지급할 퇴직금을 적립하여야 한</u>

42) 제4조(퇴직급여제도의 설정) ③ 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.

② · ③ (생략)

②·③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 퇴직연금 중 DB에 대해서만 급여 지급능력 확보를 위한 사용자의 사전 적립의무를 부과하고 있는데,⁴³⁾ DB는 퇴직일 기준 지급 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금(=퇴직금 이상)이 되도록 하여야 하므로 근로자의 퇴직 시점까지 사용자의 부담분이 확정되지 않는 반면,

DC와 중퇴기금제도는 사용자가 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1을 적립하도록 사용자의 부담금이 사전에 구체적으로 결정되어 있고, IRP는 ‘가입자’의 부담으로 부담금을 대통령령으로 정하는 한도에서 자유롭게 납입하도록 설계되었기 때문이다.⁴⁴⁾

43) 제16조(급여 지급능력 확보 등) ① 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 급여 지급능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 다음 각 호에 해당하는 금액 중 더 큰 금액(이하 “기준 책임준비금”이라 한다)에 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율을 곱하여 산출한 금액(이하 “최소적립금”이라 한다) 이상을 적립금으로 적립하여야 한다. 다만, 제14조제2항에 따라 해당 퇴직연금제도 설정 이전에 해당 사업에서 근로한 기간을 가입기간에 포함시키는 경우 대통령령으로 정하는 비율에 따른다.

1. 매 사업연도 말일 현재를 기준으로 산정한 가입자의 예상 퇴직시점까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액의 현재가치에서 장래 근무기간분에 대하여 발생하는 부담금 수입 예상액의 현재가치를 뺀 금액으로서 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한 금액
2. 가입자와 가입자였던 사람의 해당 사업연도 말일까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액을 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한 금액

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

제23조의7(부담금의 부담수준 및 납입 등) ① 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금(이하 “사용자부담금”이라 한다)을 현금으로 가입자의 중소기업퇴직연금기금제도 계정(이하 “기금제도사용자부담금계정”이라 한다)에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일을 말한다)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우에는 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연일수에 대하여 제20조제3항 후단에 따라 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다.

제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ③ 제2항에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정한 사람은 자기의 부담으로 개인형퇴직연금제도의 부담금을 납입한다. 다만, 대통령령으로 정하는 한도를 초과하여 부담금을 납입할 수 없다.

한편, 현행법은 퇴직금에 대한 사용자의 적립의무는 부과하지 않아 근로자로서는 기업 파산 등에 따라 퇴직금을 받지 못할 수 있으므로 근로자의 노후 생계보장에 한계가 있다고 보임.⁴⁵⁾

개정안은 퇴직금제도가 근로자 퇴직 시 구체적인 사용자의 지급분이 결정된다는 점에서 DB와 유사한 측면이 있다는 점에 착안하여 퇴직금제도를 설정한 사용자에게도 퇴직금의 사전 적립의무를 부과하고, 근로자 또는 근로자대표로 하여금 사용자에게 관련 정보 등을 청구할 수 있게 함으로써 근로자의 퇴직금 수급권을 두텁게 보호하려는 것으로, 퇴직금의 체불을 효과적으로 예방할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 개정안은 퇴직금의 지급능력 확보를 위한 사전 적립의무를 불이행한 사용자에게 대한 처벌규정이나 적립금 보충에 관한 구체적인 사용자의 조치 사항을 규정하고 있지 않아 실효적인 적립의무 이행을 도모하기 곤란할 여지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 퇴직금 적립현황 정보·자료제공 의무는 영세기업 등에 대한 과도한 행정부담으로 작용한다는 점, 체불 방지는 퇴직연금제도 단계적 의무화를 통한 사외 적립으로 해결할 수 있다는 점을 고려할 때 신중히 검토할 필요가 있다는 의견임.

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

8. DC의 타당성 검토 등(안 제21조의5 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부장관이 DC의 설정에 대하여 2025년 1월 1일을 기준으로 매 2년이 되는 시점(매 2년째의 12월 31일까지)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하도록 함(안 제21조의5 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제21조의5(확정기여형퇴직연금제도의 타당성 검토 등) 고용노동부장관은 확정기여형퇴직연금제도의 설정에 대하여 2025년 1월 1일을 기준으로 매 2년이 되는 시점(매 2년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

나. 검토의견

개정안은 매 2년마다 고용노동부장관으로 하여금 DC의 설정에 관한 재검토를 통해 DC의 개선 등에 관한 조치를 취하도록 의무를 부과함으로써 DC의 장기 수익성 제고, 근로자의 원활한 투자의사 반영 등 관련 제도개선을 적극적으로 유도하려고 한다는 점에서 의미가 있다고 보임.

고용노동부·법제처는 DC를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 납입하도록 하여 납입부담금 하한선이 법률상 정하여져 있는바, 법률상 부담금 수준 등이 정해진 DC에 관하여 고용노동부장관이 타당성을 검토할 사항 및 조치가 어떤 것인지 불명확한 측면이 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

참고 1

퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 및 한도

담보제공사유	담보제공한도
1. 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우	가입자별 적립금의 100분의 50
2. 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제 303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정한다.	
3. 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비(「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비를 말한다. 이하 같다)를 부담하는 경우 가. 가입자 본인 나. 가입자의 배우자 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족(「소득세법」 제 50조제1항제3호에 따른 부양가족을 말한다. 이하 같다)	
4. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우	
5. 담보를 제공하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우	
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 대학등록금, 혼례비 또는 장례비를 가입자가 부담하는 경우 가. 가입자 본인 나. 가입자의 배우자 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족	
7. 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 감소하거나 재난(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다. 이하 같다)으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우	임금 감소 또는 재난으로 입은 가입자의 피해 정도 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 한도

* 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제2조(퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유 등)

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다.
3. 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우
 - 가. 근로자 본인
 - 나. 근로자의 배우자
 - 다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족
4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
6. 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
7. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
8. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우
9. 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우

* 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조(퇴직금의 중간정산 사유)

참고 3

퇴직연금의 중도인출 사유

DC	IRP
1. 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우	1. 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정한다.	2. 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 다만 IRP특례(10인 미만 사업장에 대하여 근로자 IRP제도 가입 시 퇴직연금제도 도입으로 간주)의 경우 가입자가 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정한다.
3. 재난(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다. 이하 같다)으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우	3. 재난(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다. 이하 같다)으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우
4. 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비(「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비를 말한다. 이하 같다)를 부담하는 경우로서 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담하는 경우 가. 가입자 본인 나. 가입자의 배우자 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족(「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 부양가족을 말한다. 이하 같다)	4. 가입자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비(「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비를 말한다. 이하 같다)를 부담하는 경우. 다만 IRP특례의 경우 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담하는 경우로 한정함. 가. 가입자 본인 나. 가입자의 배우자 다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족(「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 부양가족을 말한다. 이하 같다)

DC	IRP
5. 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우	5. 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
6. 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우	6. 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
7. 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우	7. 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우

* 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조(확정기여형퇴직연금제도의 중도인출 사유), 제18조(개인형퇴직연금제도의 급여 종류별 수급요건 및 중도인출)