



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법

일부개정법률안

검 토 보 고

〈 퇴직연금제도의 의무화 등 〉

■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2208817호)

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. 퇴직금제도의 폐지 및 퇴직연금제도의 의무화	8
3. 퇴직연금 담보 제공 시 양도 및 압류 가능 규정 신설	31
4. 개인형퇴직연금제도 특례 대상 확대	36
5. 소규모 사업장 등을 위한 재정세제 지원 근거 마련	38

I. 제안경위

2025년 3월 11일 김위상의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2025년 3월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

지난 2005년 정부는 사용자가 퇴직금을 ‘장부상으로만 적립’하는 폐단을 근절하여 임금체불을 줄이고, 근로자의 노후소득을 보장할 연금소득 강화를 위해 현행법 제정과 함께 퇴직연금제도를 도입하였음.

그런데 현행법은 규정상으로만 퇴직연금제도의 도입을 의무로 두고 있을 뿐, 퇴직연금제도를 설정하지 않은 사업장의 경우에도 퇴직금제도를 도입한 것으로 간주하고 있음. 기존 퇴직금제도 역시 강행성이 없어 현장에서는 퇴직금을 적립하지 않는 사례가 빈번히 발생하고 있으며, 이로 인해 전체 임금체불의 40%가량이 퇴직금에서 발생하고 있는 실정임.

이에 현행 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 완전히 전환하되, 영세사업장의 어려움을 감안하여 사업장 규모별로 차등 도입하도록 함. 또한, 퇴직급여제도를 설정하지 않은 사용자에게는 사업장 규모별로 과태료를 부과하는 등 퇴직연금제도의 실효성을 높여 퇴직금 체불을 줄이고 근로자의 노후소득을 제고하고자 함(안 제11조, 제38조, 제48조 등).

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 연기금 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. 퇴직금제도의 폐지 및 퇴직연금제도의 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 설정해야 하는 퇴직급여제도에서 퇴직금제도를 폐지하고, 퇴직연금 또는 중소기업퇴직연금기금제도로의 전환을 의무화하는 내용으로,

① 퇴직금제도의 폐지를 전제로 퇴직급여제도의 정의에서 퇴직금제도를 삭제하고(안 제2조제6호), 퇴직급여제도를 미설정된 사용자는 퇴직자에게 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 ‘일시금’으로 지급하도록 하며(안 제11조), 퇴직금제도의 설정, 지급, 퇴직금의 시효에 관한 규정과 퇴직금을 규정한 그 밖의 조문을 정리함(안 제8조, 제9조, 제10조 등).

② 사용자는 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 함. 이때 개정안은 퇴직급여제도 설정 절차를 기존 근로자대표의 동의를 받는 것에서 근로자대표의 의견을 듣는 것으로 완화하며(안 제4조), 퇴직급여설정 의무를 위반한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과함(안 제48조제1항).

③ 이러한 의무규정에도 불구하고 퇴직급여제도를 설정하지 않은 사용자는 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 일시금으로 지급하되, 일시금은 근로자가

지정한 개인형퇴직연금제도의 계정(IRP) 또는 중소기업퇴직연금기금제도 가입자부담금 계정에 이전하는 방식으로 지급하도록 함(안 제11조, 제44조제1호).

④ 부칙에서는 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행하도록 하되, 퇴직금제도 폐지에 따른 사업주의 부담과 근로자의 혼란을 방지하기 위해 기업 규모별로 차이를 두어 대규모 사업장부터 단계적으로 퇴직연금제도를 의무화하도록 규정함.

[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>확정기여형퇴직연금제도 및 중소기업퇴직연금기금제도</u> ----- -----. 7. ~ 16. (현행과 같음)
제4조(퇴직급여제도의 설정) ①. ② (생략) ③ 사용자가 퇴직급여제도를 <u>설정한거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로</u>	제4조(퇴직급여제도의 설정) ①. ② (현행과 같음) ③ ----- <u>설정한</u> ----- -----

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.

<신 설>

④ 사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

제5조(새로 성립된 사업의 퇴직급여제도) 법률 제10967호 근로자 퇴직급여 보장법 전부개정법률 시행일 이후 새로 성립(합병·분할된 경우는 제외한다)된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형퇴직연금제

----- 의견
을 들어야 한다.

④ 사용자가 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

⑤ -----
----- 제4항에 따라 변경된 ----

-----.

<삭 제>

도나 확정기여형퇴직연금제도를
설정하여야 한다.

제7조(수급권의 보호) ① (생략)

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[중소기업 퇴직연금기금제도의 경우 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)을 말한다]은 제공된 급여를 담보로 한 대출이 이루어지도록 협조하여야 한다.

<신설>

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ①

퇴직금제도를 설정하려는 사용자
는 계속근로기간 1년에 대하여
30일분 이상의 평균임금을

제7조(수급권의 보호) ① (현행과
같음)

② -----

---- 퇴직연금사업자[중소기업

퇴직연금기금제도의 경우 「산

업재해보상보험법」 제10조에

따른 근로복지공단(이하 “공단”

이라 한다)을 말한다]에게 담보

--- 있으며, 이 경우 그 권리는

양도 또는 압류할 수 있다.

③ 퇴직연금사업자는 제2항에

따라 제공된 권리를 담보로 한

대출이 이루어지도록 하여야 한

다.

<삭제>

퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

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.

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 제1항에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 제23조의8에 따른 계정(이하 “개인형퇴직연금

<삭 제>

제도의 계정등”이라 한다)으로
이전하는 방법으로 지급하여야
한다. 다만, 근로자가 55세 이후
에 퇴직하여 급여를 받는 경우
등 대통령령으로 정하는 사유가
있는 경우에는 그러하지 아니하
다.

③ 근로자가 제2항에 따라 개인
형퇴직연금제도의 계정등을 지
정하지 아니한 경우에는 근로자
명의의 개인형퇴직연금제도의
계정으로 이전한다.

제10조(퇴직금의 시효) 이 법에 따
른 퇴직금을 받을 권리는 3년간
행사하지 아니하면 시효로 인하
여 소멸한다.

제11조(퇴직급여제도의 미설정에
따른 처리) 제4조제1항 본문 및
제5조에도 불구하고 사용자가
퇴직급여제도나 제25조제1항에
따른 개인형퇴직연금제도를 설
정하지 아니한 경우에는 제8조
제1항에 따른 퇴직금제도를 설
정한 것으로 본다.

<삭 제>

제11조(퇴직급여제도의 미설정에
따른 처리) ① 제4조제1항 본문
에도 불구하고 퇴직급여제도나
제25조제1항에 따른 개인형퇴직
연금제도를 설정하지 아니한 사
용자는 퇴직한 근로자에게 그
지급사유가 발생한 날부터 14일
이내에 계속근로기간 1년에 대
하여 30일분 이상의 평균임금을
일시금으로 지급하여야 한다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

제12조(퇴직급여등의 우선변제)

① 사용자에게 지급의무가 있는 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여, 제20

다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

② 제1항에 따른 일시금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 제23조의8에 따른 계정(이하 “개인형퇴직연금제도의 계정등”이라 한다)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 근로자가 제2항에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니한 경우에는 근로자명의로의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다.

④ 제1항에 따른 일시금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성된다.

제12조(퇴직급여등의 우선변제)

① -----
제11조제1항에 따른 일시금-----

조제3항에 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.

② (생략)

③ 퇴직급여등 중 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다.

④ (생략)

This image shows a full page of handwriting practice paper. It features multiple sets of horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a guide for letter height and placement. The background is white, and the lines are light gray. There is no text or other markings on the page.

② (현행과 같음)

③ ----- 제11조제1항에
따른 일시금-----

-----.

④ (현행과 같음)

제13조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. ~ 11. (생략)

제14조(가입기간) ① (생략)

② 해당 퇴직연금제도의 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있다. 이 경우 제8조제2항에 따라 퇴직금을 미리 정산한 기간은 제외한다.

제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관

제13조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) -----

----- 제4조제4항-----

----- 의견을 듣거나 동의를 얻어 -----

1. ~ 11. (현행과 같음)

제14조(가입기간) ① (현행과 같음)

② -----

----- . <후단 삭제>

제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① -----

----- 제4조제4항-----

----- 의견을 듣거나 동의를 얻어 -----

에게 신고하여야 한다.

1. ~ 7. (생략)

② 제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우 가입기간에 관하여는 제14조를, 급여의 종류, 수급요건과 급여지급의 절차·방법에 관하여는 제17조제1항, 제4항 및 제5항을, 운용현황의 통지에 관하여는 제18조를 준용한다. 이 경우 제14조제1항 중 “제13조제3호”는 “제19조제6호”로, 제17조제1항 중 “확정급여형퇴직연금제도”는 “확정기여형퇴직연금제도”로 본다.

제23조의6(중소기업퇴직연금기금
제도의 설정) ① 중소기업의 사
용자는 제23조의5에 따른 중소
기업퇴직연금기금표준계약서
에 정하고 있는 사항에 관하여
제4조제3항 또는 제5조에 따라
근로자대표의 동의를 얻거나 의
견을 들어 공단과 계약을 체결
함으로써 중소기업퇴직연금기
금제도를 설정할 수 있다.

② · ③ (생략)

_____.

1. ~ 7. (현행과 같음)

(2) _____

“제19조

제1항 제6호”로

제23조의6(중소기업 퇴직연금기금
제도의 설정) ① -----

----- 제4조제4항 -----
----- 의견을 듣거나 동의를
얻어 -----

-----.

② · ③ (현행과 같음)

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)

제32조(사용자의 책무) ① ~ ④ (생략)

⑤ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자

제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 이 법에 따른 급여 또는 제11조제1항에 따른 -----

2. 3. (현행과 같음)

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제25조(30명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① --- 30명 -----

----- 제4조제1항-----

-----.

② ③ (현행과 같음)

제32조(사용자의 책무) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 확정급여형퇴직연금제도-----

는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형 퇴직연금제도나 중소기업퇴직연금기금제도로의 변경, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. ~ 4. (생략)

제34조(정부의 책무 등) ① 정부는 퇴직연금제도가 활성화될 수 있도록 지원방안을 마련하여야 한다.

<신설>

<신설>

<신설>

② ~ ④ (생략)

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

제34조(정부의 책무 등) ① -----

--- 하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 소규모 사업장에 대한 재정 및 세제 지원. 다만, 지원대상, 지원수준 및 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2. 퇴직연금제도 가입 근로자에 대한 세제 지원

3. 그 밖의 퇴직연금제도 활성화를 위한 지원방안 마련

② ~ ④ (현행과 같음)

제38조(퇴직연금제도의 폐지·중단 시의 처리) ① 퇴직연금제도가 폐지되거나 운영이 중단된 경우에는 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대하여는 제8조제1항에 따른 퇴직금제도를 적용한다.

② 사용자는 퇴직연금제도가 폐지된 경우 지체 없이 적립금으로 급여를 지급하는 데에 필요한 조치로서 미납 부담금의 납입 등 대통령령으로 정하는 조치를 하여야 한다.

③ (생략)

④ 사용자와 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도가 폐지되어 가입자에게 급여를 지급하는 경우에 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 가입자가 개인형퇴직연금제도의 계정을 지정하지 아니한 경우에는 제17조제5항을 준용한다.

⑤ 가입자가 제4항에 따라 급여를 받은 경우에는 제8조제2항에

제38조(퇴직급여제도의 폐지·중단 시의 처리) <삭 제>

① 사용자가 폐업 등 대통령령으로 정한 사유로 퇴직급여제도를 폐지하려는 -----

-----.

② (현행 제3항과 같음)

<삭 제>

<삭 제>

따라 중간정산되어 받은 것으로 본다. 이 경우 중간정산 대상기간의 산정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

1. 제9조제1항을 위반하여 퇴직금을 지급하지 아니한 자
2. ~ 4. (생략)

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제4조제3항·제4항 또는 제25조제1항 및 제2항제1호를 위반하여 근로자대표 또는 개별 근로자의 동의를 받지 아니하거나 의견을 듣지 아니한 사용자

1의2. ~ 3. (생략)

제48조(과태료) <신설>

제44조(벌칙) -----

-----.

-----.

1. 제11조제1항을 위반하여 일시금-----
2. ~ 4. (현행과 같음)

제46조(벌칙) -----

-----.

1. 제4조제3항부터 제5항까지 -----

1의2. ~ 3. (현행과 같음)

제48조(과태료) ① 제4조제1항을 위반하여 퇴직급여제도 중 하나

① · ② (생략) ③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.	<u>이상의 제도를 설정하지 아니한 사용자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.</u> ② · ③ (현행 제1항 및 제2항과 같음) ④ 제1항부터 제3항까지----- ----- ----- -----.
--	---

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(퇴직금제도 폐지에 따른 경과조치) ① 이 법 시행일 당시 종전의 규정에 따른 퇴직금제도를 설정하고 있던 사업(퇴직금제도를 설정한 것으로 간주되는 사업을 포함한다)의 사용자는 제2조제6호, 제4조 및 제8조의 개정규정에도 불구하고 다음 각 호의 기간 안에 이 법에 따른 퇴직급여제도로 변경하여야 한다. 이 경우 새로운 퇴직급여제도로 변경하기 전까지의 근로기간에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

1. 상시 300명 이상 근로자를 사용하는 사업: 이 법 시행일 이후 1년
2. 상시 100명 이상 300명 미만 근로자를 사용하는 사업: 이 법 시행일 이후 2년
3. 상시 30명 이상 100명 미만 근로자를 사용하는 사업: 이 법 시행일 이후 3년
4. 상시 30명 미만 근로자를 사용하는 사업: 이 법 시행일 이후 5년

② 제1항에 따라 변경한 퇴직급여제도의 가입기간을 변경 전 해당 사업에서 제공한 근로기간이 포함된 기간으로 설정하는 경우 종전의 규정에 따라 퇴직금을 미리 정산한 기간은 제외한다.

③ 제1항의 사용자가 해당 기간 내에 이 법에 따른 퇴직급여제도로 변경하지 아니한 경우 퇴직급여제도를 설정하지 아니한 것으로 본다.

제3조(다른 법률의 개정) ① 과학기술인공제회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제16조의2제4항 단서 중 “아니하는 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다”를 “앞으면 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제11조제1항에 따른 일시금을 회원에게 지급하여야 한다”로 한다.

② 국세기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제35조제1항제5호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제12조에 따라 국세에 우선하여 변제되는 임금, 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제12조에 따라 국세에 우선하여 변제되는 임금, 일시금”으로 한다.

③ 국세징수법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조제1항제5호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 우선변제권이 있는 임금, 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 우선변제권이 있는 임금, 일시금”으로 한다.

④ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조제2항 중 “제8조제1항에 따른 퇴직금제도를” “제4조제1항에 따른 퇴직급여제도”로 한다.

⑤ 임금채권보장법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 일시금”으로 한다.

⑥ 지방세기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제71조제1항제5호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따라 지방세에 우선하여 변제되는 임금, 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따라 지방세에 우선하여 변제되는 임금, 일시금”으로 한다.

⑦ 지방세징수법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제81조제1항제5호 중 “「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 우선변제권이 있는 임금, 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 우선변제권이 있는 임금, 일시금”으로 한다.

⑧ 청원경찰법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조의2 본문 중 “「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 일시금”으로 한다.

나. 검토의견

퇴직금제도는 ①근로자의 잦은 이직(離職)⁶⁾ 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.⁷⁾

개정안은 이러한 퇴직금제도를 폐지하고 퇴직연금제도를 의무화하려는 것으로, 이를 통해 근로자의 퇴직급여수급권을 두텁게 보호하고, 영세·소규모 사업장 근로자의 연금소득을 증진함으로써 노후 생계보장을 강화할 수 있을 것으로 기대되는 측면이 있음.

구체적으로, 개정안과 같이 퇴직연금제도의 의무화를 통해 ①퇴직급여를 정기적으로 사외적립하게 되어 근로자로서는 퇴직 시점의 기업재정과 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 문

6) 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.

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

제를 방지하여 이를 안정적인 노후생활 자금으로 활용할 수 있다는 점, ③퇴직연금 도입률이 낮은 소규모·영세사업장일수록 저소득층 및 중산층 근로자가 종사할 가능성이 높아⁸⁾ 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 점⁹⁾ 등을 고려할 때, 퇴직연금 의무화에 관한 논의가 이루어질 수 있는 환경도 일부 조성된 측면이 있다고 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음과 같은 사항을 함께 고려할 필요가 있음.

첫째, 퇴직연금 의무화에 따라 영세사업장에 재정적 부담이 가중될 수 있고 영세사업장 근로자의 고용에 악영향을 미칠 우려가 있음을 고려할 필요가 있음.

8) 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」)

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

2023년 사업장 규모별 퇴직연금 도입률을 보면, 5인 미만 사업장의 경우 10.4%, 5~9인 사업장 10.4%, 10~29인 사업장 56.8%으로 소규모·영세사업장일수록 퇴직연금 도입률이 저조함을 확인할 수 있음.

<2023년 사업장 규모별 퇴직연금 도입현황>

(단위: 개소, %)

	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장(A)	도입 사업장(B)	도입률 (B/A×100)
합계 (구성비)	436,535 (100.0)	1,625,183 (100.0)	429,345 (100.0)	26.4
5인 미만	97,833 (22.4)	899,725 (55.4)	93,542 (21.8)	10.4
5~9인	130,102 (29.8)	397,439 (24.5)	128,456 (29.9)	32.3
10~29인	135,019 (30.9)	235,829 (14.5)	134,031 (31.2)	56.8
30~49인	30,431 (7.0)	41,259 (2.5)	30,341 (7.1)	73.5
50~99인	24,383 (5.6)	29,860 (1.8)	24,289 (5.7)	81.3
100~299인	13,510 (3.1)	15,361 (0.9)	13,451 (3.1)	87.6
300인 이상	5,257 (1.2)	5,710 (0.4)	5,235 (1.2)	91.7

이러한 상황에서 개정안의 퇴직금 폐지 및 퇴직연금제도 도입 의무화는 퇴직연금 도입률이 낮은 소규모·영세사업장에 대한 제도변화로 작용할 것으로 예측되는데, 영세사업장으로서의 퇴직연금 적립금을 사외에 적립하게 되는 경우 이를 사업 운전자금으로 활용할 수 없어 재

정적 부담이 가중될 수 있다는 점, 영세사업주에 대한 부담의 초래가 오히려 사업장의 소멸을 부추겨 오히려 근로자에게 악영향을 미치는 요인으로 작용할 수 있는 점¹⁰⁾ 등 우려사항을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 개정안은 퇴직급여제도 설정 절차를 기존 근로자대표의 동의에서 ‘의견청취’로 완화하고 있는데, 이는 퇴직급여제도 의무화에 따라 기업이 신규로 퇴직급여제도 설정을 실시하며 기업의 행정적 부담을 경감한다는 의의가 있으나, 근로자의 입장에서는 퇴직급여제도의 최초 설정 과정에서의 실질적 협의권이 약화되는 측면이 우려됨을 고려할 필요가 있음.

퇴직급여는 사회보장적 급여로서의 성격 외에 임금의 후불적 성격과 성실한 근무에 대한 공로보상적 성격도 지니는데,¹¹⁾¹²⁾ 사용자가 근로자대표의 의견청취만으로 근로자의 실질적 의사와 무관하게 퇴직급여제도의 종류를 설정할 수 있는 우려가 있는 것임. 또한 개정안은 퇴직급여제도의 변경 시에는 현행법과 동일하게 근로자대표의 동의를

10) 강성호 외 2인, “퇴직연금 환경변화와 연금세제 개편방향”, 보험연구원, 2017.12. 39~40면.

11) 대법원 2014.7.16. 선고 2013므2250 전원합의체 판결

“근로자퇴직급여보장법, 공무원연금법, 군인연금법, 사립학교교직원연금법이 각 규정하고 있는 퇴직급여는 사회보장적 급여로서의 성격 외에 임금의 후불적 성격과 성실한 근무에 대한 공로보상적 성격도 지닌다”

12) 2013므2250 판례는 퇴직급여법 제정 이후의 판례로, 퇴직급여법 제정 이전 판례 역시 퇴직금에 대하여 “사용자가 근로자에게 지급하는 퇴직금은 근로자의 근로제공에 대한 미지급임금이 축적된 것이 그 재원이 된 것으로서 본질적으로는 후불적 임금의 성질을 가진다(대법원 1975.7.22. 선고 74다1840판결)”, “근로자에 대한 퇴직금은 근기법상 고용주와 피용자의 고나계에 있어서는 근로의 대가인 임금적인 성질을 지닌 것이라 할 것이니 피해자인 피용자의 일실회익에 퇴직금을 산정할 수 있다(대법원 1969.12.30. 선고 69다1977판결)” 등 퇴직금도 임금의 성격을 가진다는 견해를 취하고 있음.

「근로기준법 주해Ⅱ」, 노동법실무연구회, 2020, 705쪽 참고

받을 것을 요하고 있는바, 제도의 초기 설정보다 변경 시 더 엄격한 요건이 적용되어 초기 설정된 제도의 경직성이 높아질 우려도 존재함.

셋째, 개정안은 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하지 아니할 경우 1억원의 과태료를 부과하고 있는데, 이는 퇴직금폐지 및 퇴직연금제도 의무화에 따른 실효성 확보 수단이라는 점에서 의의가 있으나, ① 1억원의 과태료는 현재 노동관계법령에서 최고액에 달하는 수준의 금액이고¹³⁾ ② 주된 과태료 부과 대상자가 개정안에 따라 새로이 퇴직급여제도를 설정해야 하는 의무를 부담하는 현행 퇴직금제도 시행 중인 소규모·영세사업장으로 예견되는바, 과태료 부과로 인한 영세사업장의 부담이 상당할 것으로 보이므로 과태료 부과 액수에 대한 합리성을 추가적으로 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

넷째, 개정안 부칙에서는 상시 근로자 수가 많은 사업장부터 퇴직연금을 의무적으로 도입하도록 규정하고 있는바, 퇴직연금제도 의무화에 따른 영세사업주 부담의 경감을 위한 단계적 의무화를 계획한 것으로 평가할 수 있으나, 소규모 사업장 가입자일수록 도입률과 가입률이 낮은 상황에서 대규모 사업장을 우선적으로 의무가입할 경우 상대적으로 저소득층의 가입은 늦어져 소득계층 간 연금소득 격차가 더 커질 수 있다는 우려가 있으므로 이에 대한 논의가 필요한 측면이 있음.

13) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」에서 확정된 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니할 경우 1억원의 과태료를 부과하고 있는 사례 외에 노동관계법령에서 1억원 이상의 과태료를 부과하는 경우가 없음.

[표] 개정안의 퇴직연금제도 도입 의무화 시점

사업장 규모	시행 시기
300명 이상	법 시행 후 1년 이내
100명 이상 300명 미만	법 시행 후 2년 이내
30명 이상 100명 미만	법 시행 후 3년 이내
30명 미만	법 시행 후 5년 이내

참고로, 제20대 국회에서 발의되었다 임기만료로 폐기된 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」(한정애의원 대표발의, 의안번호 제2002324호)에서는 상시근로자 수가 적은 사업장부터 퇴직연금을 의무적으로 도입하도록 규정한 바 있으므로 참고할 필요가 있겠음¹⁴⁾.

더불어, 개정안은 부칙에서 다른 법률의 개정 사항으로 「과학기술인공제회법」과 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 퇴직금제도 폐지에 따라 개정될 필요가 있다고 규정하였는 바, 「석탄산업법」 제39조의3제1항제1호¹⁵⁾, 「한국주택금융공사법」 제43조의4제2항제2호¹⁶⁾ 도

14) 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」(한정애의원 대표발의, 의안번호 제2002324호) 부칙 제2조(퇴직연금제도로의 전환 이행 기한) 이 법 제4조의2제1항의 전환 이행 기한은 다음 각 호와 같다.

1. 상시 30명 미만 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2017년 12월 31일
2. 상시 100명 미만 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2019년 12월 31일
3. 상시 100명 이상 300명 미만 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 12월 31일
4. 상시 300명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 12월 31일

15) 「석탄산업법」 제39조의3(폐광대책비의 지급) ① 제39조의2에 따른 기준에 해당하는 광산의 석탄광업자가 해당 광업권 또는 조광권(이하 “광업권등”이라 한다)의 소멸등록을 마쳤을 때에는 공단은 해당 광산의 석탄광업자 및 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 퇴직근로자 등에게 다음 각 호의 금액(이하 “폐광대책비”라 한다)을 지급하여야 한다.

1. 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금 최저기준액의 75퍼센트에 해당하는 금액, 2개월분 범위의 임금 및 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 1개월분 해당 금액의 실직위로금

16) 「한국주택금융공사법」 제43조의4(주택담보노후연금채권 등의 행사 범위) ① 주택담보노후연금채권 및 공사의 주택담보노후연금보증채무 이행으로 인한 구상권은 주택담보노후연금채권을 담보한 대상주택(이하 “담보주택”이라 한다)에 대하여만 행사할 수 있다.

- ② 제1항에도 불구하고 저당권 또는 신탁 수익권에 우선하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하

퇴직금에 관한 사항을 규정하고 있어 관련 규정도 함께 개정할 필요가 있는 것으로 보이므로 관련 사항을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 사업장의 도산 등으로부터 근로자의 수급권을 보호하고, 체불 방지, 노후소득보장의 대·중소 격차 완화를 위해 **소 사업장 대상, 규모(대 → 소)순으로 퇴직연금 도입을 단계적으로 의무화하여 영세사업장에 집중된 미가입 근로자('23년, 597만명)을 두텁게 보호할 필요가 있고**, 많은 중소기업이 재정 부담 등으로 여전히 퇴직금제도를 운영하고 있는 현실을 감안할 때, 사업장 규모 순으로 충분한 준비 기간을 두어 단계적으로 의무화한다면 안정적으로 제도 도입이 이루어질 것으로 기대되며, 실효성 확보를 위해 제재 규정을 둘 필요가 있으나 퇴직급여제도 설정 절차를 기존의 "근로자대표 동의"에서 "의견 청취"로 완화하는 것은 기업의 행정적 부담 경감과 근로자의 실질적 의사 반영 등을 종합적으로 고려하여 결정해야 한다는 입장임.

는 사유로 공사와 금융기관이 담보주택에서 회수하지 못하는 금액에 대하여는 채무자의 다른 재산에 대하여도 주택담보노후연금채권 및 구상권을 행사할 수 있다.

1. 「국세기본법」 제35조제1항 및 「지방세기본법」 제71조제1항에 따른 조세채권
2. 「근로기준법」 제38조제2항 및 「**근로자퇴직급여 보장법**」 제11조제2항에 따른 임금, **채해보상금 및 퇴직금 채권**
3. 주택담보노후연금보증을 받은 사람의 사망 등 계약해지 사유가 발생한 후에 지급된 주택담보노후연금 지급액
4. 주택담보노후연금보증을 받은 사람의 고의 또는 중과실에 의하여 담보주택이 훼손되어 회수하지 못하는 금액

3. 퇴직연금 담보 제공 시 양도 및 압류 가능 규정 신설(안 제7조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 퇴직연금제도(중소기업퇴직연금기금제도를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 가입자가 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우, 대통령령으로 정하는 한도에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 퇴직연금사업자에게 담보로 제공할 수 있도록 하고, 나아가 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 양도 또는 압류할 수 있도록 하며(안 제7조제2항), 퇴직연금사업자에게는 급여수급권을 담보로 한 대출이 이루어지도록 의무를 부과하고 있음(안 제7조제3항).

[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[중소기업	② ----- ----- ----- ----- ----- 퇴직연금사업자[중소기업 퇴직연금기금제도의 경우 「산업재해보상보험법」 제10조에

<u>퇴직연금기금제도의 경우 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)을 말한다]</u>는 제공된 급여를 담보로 한 대출이 이루어지도록 협조하여야 한다. <u><신 설></u>	<u>따른 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)을 말한다]에게 담보 --- 있으며, 이 경우 그 권리는 양도 또는 압류할 수 있다.</u> <u>③ 퇴직연금사업자는 제2항에 따라 제공된 권리를 담보로 한 대출이 이루어지도록 하여야 한다.</u>
--	--

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 한도(적립금의 50% 이내)에서 담보제공을 허용하고 있음.¹⁷⁾

그러나 현행법상 퇴직연금의 담보 제공이 예외적으로 가능하여도, 담보인 퇴직연금 수급권에 대한 양도 및 압류에 대하여 명확한 규정이 없어, 실질적으로 주택구입 등을 위해 퇴직급여의 중간정산(중도인출)¹⁸⁾¹⁹⁾²⁰⁾이 다수 발생하고 있음.²¹⁾

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

2023년 중도인출 인원은 63,783명, 인출 금액은 2조 4,404억원으로, 중도인출 사유 중 주택구입이 인원 기준으로 52.7%, 금액 기준으로 62.4%를 차지하여 가장 높은 비중을 보이고 있음.

[퇴직연금 중도인출 사유별 현황]

(단위: 명, 억 원, %)

	'22년		'23년	
	중도인출 인원	중도인출 금액	중도인출 인원	중도인출 금액
합계 (구성비)	49,811 (100.0)	17,429 (100.0)	63,783 (100.0)	24,404 (100.0)
주택구입	23,225 (46.6)	9,698 (55.6)	33,612 (52.7)	15,217 (62.4)
주거임차	15,742 (31.6)	5,095 (29.2)	17,555 (27.5)	6,158 (25.2)
장기요양	2,416 (4.9)	772 (4.4)	3,045 (4.8)	1,096 (4.5)
파산선고	131	8	146	16

18) 퇴직금은 중간정산, 이외 퇴직급여는 중도인출임.

19) 제8조(퇴직금제도의 설정 등) ② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로 기간에 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.

20) 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.

21) 퇴직급여제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 설정하는 제도이므로 퇴직급여를 지급받을 권리는 퇴직 이후에 발생하나, 경제적 곤란(파산 등)이나 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 재직 중 퇴직급여의 중간정산(중도인출)을 허용하고 있음. 구체적인 중간정산(중도인출) 사유는 【참고】 퇴직금·퇴직연금의 중간정산·중도인출 사유 참조.

	(0.3)	(0.0)	(0.2)	(0.1)
회생절차	7,264 (14.6)	1,041 (6.0)	8,670 (13.6)	1,455 (6.0)
기타	1,033 (2.1)	815 (4.7)	755 (1.2)	462 (1.9)

이때 중도인출의 경우 담보대출과 달리 최고한도에 대한 규정이 없어 적립금의 전액인출이 가능하고, 적립금 상환의무가 없어 노후 재원의 소진 가능성이 담보대출보다 높다고 볼 수 있을 것임.

이에 개정안은 퇴직연금수급권을 담보로 대출을 받은 경우 그 수급권을 양도 또는 압류할 수 있도록 명확히 하여 퇴직연금 담보대출의 활성화를 도모하고 있는데, 동일 사유에 있어 적립금 유출효과가 적은 담보대출이 근로자의 일시적 자금수요에 활용될 수 있는 법적 토대를 마련하여 퇴직연금 중도인출 감소 및 퇴직연금 자산의 장기 적립을 유도할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있음.

다만, 현행법 제7조가 규정하고 있는 퇴직연금 수급권의 보호는 퇴직급여제도의 설정·운영을 통해 마련된 경제적 수입이 근로자 본인은 물론 그 가족의 안정적 노후생활을 보장하는 기초가 되도록 하려는 사회적·정책적 고려 등에 따른 것²²⁾임을 고려할 때, 퇴직연금 담보대출에서 퇴직연금수급권의 양도·압류를 가능케하는 것은 저소득층·신용취약계층의 노후 불안문제와 연결될 수 있으며, 퇴직연금의 사회보장적 성격이 훼손될 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 현행법상 퇴직연금의 담보 제공은

22) 대법원 2024. 1. 4. 선고 2022다285097 판결

가능하지만, 양도 및 압류에 대한 명확한 규정이 없어 해석상의 혼란이 있었던바 담보 제공 시 양도 및 압류가 가능하도록 명확히 규정함으로써, 퇴직연금을 활용한 담보대출이 가능해지도록 한다면 궁극적으로는 퇴직연금에 대한 중도인출이 줄어 퇴직연금 자산의 장기 적립을 유도하는 효과가 있을 것으로 기대되므로 개정안에 대하여 이견이 없다는 입장임.

4. 개인형퇴직연금제도 특례 대상 확대(안 제25조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 퇴직금 폐지 및 퇴직연금제도 의무화를 전제로, 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형퇴직연금 제도를 설정하는 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 보는 특례 규정을 현행 상시근로자 수 10명 미만 사업에서 상시근로자 수 30명 미만 사업으로 확대하는 것임(안 제25조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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)	제25조(30명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① --- 30명 ----- ----- 제4조제1항----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ②·③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 보는 특례(이하 ‘IRP 특례’라 함)를 두고 있음. 이는 소규모 사업장에 대하여 IRP 특례 도입을 통해 퇴직급여제도의 행정적·재정적 부담을 일부 완화하려는 취지임.

개정안은 퇴직금 폐지 및 퇴직연금제도 의무화를 전제로, IRP특례의 대상을 현행 상시근로자 수 10명 미만 사업에서 30명 미만 사업으로 확대하려는 것으로, 이는 퇴직금 폐지에 따른 퇴직급여설정 의무이행이 행정적·재정적 부담으로 작용하는 소규모·영세 사업장의 부담완화에 기여할 것으로 보이는 바 현장의 수용성과 제도의 정착을 높일 수 있다는 의의가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 퇴직연금 도입이 의무화될 경우, 도입률이 현저히 낮은 30인 미만 사업장의 경우 재정 및 행정적인 부담이 클 것으로 예상되므로 IRP 특례 대상 확대를 통해 영세사업장 부담완화에 기여할 것으로 기대되므로 이견이 없다는 입장임.

5. 소규모 사업장 등을 위한 재정세제 지원 근거 마련(안 제34조)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 퇴직금 폐지 및 퇴직연금제도 의무화를 전제로, 「근로자 퇴직급여보장법」 상 퇴직연금제도가 활성화 될 수 있도록 하기 위하여 소규모 사업장에 대한 재정 및 세제 지원, 퇴직연금제도 가입 근로자에 대한 세제 지원 및 그 밖의 제도 활성화를 위한 지원방안 마련의 책무를 규정함(안 제34조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제34조(정부의 책무 등) ① 정부는 퇴직연금제도가 활성화될 수 있도록 <u>지원방안을 마련하여야 한다.</u> <u><신 설></u> <u><신 설></u> <u><신 설></u>	제34조(정부의 책무 등) ① ----- ----- --- <u>하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.</u> 1. <u>소규모 사업장에 대한 재정 및 세제 지원. 다만, 지원대상, 지원수준 및 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u> 2. <u>퇴직연금제도 가입 근로자에 대한 세제 지원</u> 3. <u>그 밖의 퇴직연금제도 활성화를 위한 지원방안 마련</u>

나. 검토의견

개정안은 퇴직금 폐지 및 퇴직연금제도 의무화에 따른 소규모·영세 사업장의 부담을 완화하기 위하여 소규모 사업장에 대한 재정 및 세제 지원을 할 수 있음을 규정하고, 퇴직연금제도 활성화를 위하여 가입 근로자에 대한 세제 지원 및 그 밖의 지원방안을 마련할 수 있음을 정부의 책무로 규정하고 있음.

이러한 개정안은 제도 변화에 따른 소규모·영세 사업장의 부담을 줄이는 것에 기여할 것으로 보이는바 긍정적으로 보이는 측면이 있음. 특히 대부분 소규모·영세사업장의 유동성이 낮음을 고려하면 정부의 재정 및 세제 지원을 통해 각 사업장의 도입 부담이 완화될 것으로 기대됨.

다만, 한정된 국가 예산의 범위를 고려할 때 예산 및 행정자원의 확보가 미비할 경우 실효성이 저하될 우려가 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 영세·중소기업의 경우 부채비율이 높고 유동성이 낮아 퇴직연금 제도를 도입하는데 현실적으로 어려움을 겪고 있으므로 재정·세제 지원을 통해 영세사업장의 퇴직연금 도입 부담을 적극적으로 완화할 필요가 있다는 입장임.

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)