



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 퇴직급여제도 설정 의무화 대상 확대 등 〉
■ 신장식의원 대표발의(의안번호 제2212694호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 퇴직급여제도 설정 의무화 대상 확대 등	3

I. 제안경위

2025년 9월 4일 신장식의원이 대표발의한 근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안은 2025년 9월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자로 하여금 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 하나 이상의 퇴직급여(퇴직금, 퇴직연금)제도를 설정하도록 의무화하면서, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자와 4주간을 평균하여 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 이를 적용하지 않도록 규정하고 있음.

그러나 근로조건이 열악하고 급여수준이 낮은 단기간 근로자의 경우에도 노후생활 보장을 위해 퇴직급여수급권의 보장이 필요하고, 사용자가 퇴직급여를 지급하지 않기 위해 반복적으로 3개월이나 6개월 단위로 근로계약을 하면서 중간에 고용단절기간을 두는 등의 쪼개기 계약의 편법적 행태를 방지하기 위하여 단기간 근로자에 대한 퇴직급여 의무화가 필요하다는 의견이 있음.

이에 현행법상 퇴직급여제도 가입이 제한되는 계속근로기간 2개월 이상 1년 미만인 단기간 근로자에 대하여도 근로일수에 비례하여 퇴직금을 지급하는 퇴직급여제도 설정을 의무화하여 단기간 근로자의

노후소득과 생활을 보장하려는 것임(안 제8조제1항 단서 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 퇴직급여제도 설정 의무화 대상 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 퇴직급여제도 설정 의무화 대상인 계속근로기간 기준을 현행 1년에서 2개월로 단축하려는 내용으로(안 제4조제1항 및 제5조), 이에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대하여도 DC형 퇴직연금제도 부담금, IRP형 퇴직연금제도 부담금, 중소기업퇴직연금기금제도 부담금으로서 그 근무일수에 비례하여 계산된 금액에 대하여 우선변제권이 있다고 보고, 퇴직금 등 퇴직급여를 근무일수에 비례하여 계산 및 지급하도록 함.(안 제8조제1항, 제12조제3항·제4항 및 제15조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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 대해	제4조(퇴직급여제도의 설정) ① -- ----- ----- ----- ----- -----2개월----- ----- -----

② ~ ④ (현행과 같음)

제5조(새로 성립된 사업의 퇴직급여
제도) -----

2개월

-----.

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① --

다만, 가입자의 계속근로기간이 1년 미만인 경우에는 근무일수에 비례하여 계산한다.

② (현행과 같음)

제12조(퇴직급여등의 우선변제) ①
 ・ ② (현행과 같음)
 ③ -----

에 따른 확정급여형 퇴직연금제도의 급여는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다. <단서 신설>

④ 퇴직급여등 중 제20조제1항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 및 제25조제2항제2호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금은 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액으로 계산한 금액으로 한다. <단서 신설>

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

-----. 다만, 가입자의 계속 근로기간이 1년 미만인 경우에는 근무일수에 비례하여 계산한다.

④ -----

----- . 다만,
가입자의 계속근로기간이 1년 미
만인 경우에는 근무일수에 비례
하여 계산한다.

제15조(급여수준) -----

다만,
가입자의 계속근로기간이 1년 미
만인 경우에는 근무일수에 비례

하여 계산한다.

나. 검토의견

현행법은 사용자에게 퇴직급여제도(퇴직금제도, DB, DC, IRP, 중퇴기금제도) 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 하되, 단기간근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하지 않을 수 있도록 예외를 두고 있는데,¹⁾ 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,²⁾

현행법상 DB형 퇴직연금제도는 퇴직금제도와는 형평성을 위해 퇴직일 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이

1) 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.

2) 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”이라 한다)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.

상의 평균임금이 되어야 하도록 설계되어 있음.³⁾

이때 개정안은 현행법에 따라 퇴직급여제도 가입이 제한되는 계속 근로기간 2개월 이상 1년 미만인 단기간 근로자에 대하여도 퇴직급여 제도 설정을 의무화하려는 취지임.

단기간근로자에 대한 퇴직급여 의무화는 ①근로조건이 열악하고 급여수준이 낮을 수 있는 근로자에게 퇴직급여수급권을 창설하여 이들의 노후 생계보장을 도모할 수 있다는 점, ②근로제공의 대가인 후불적 임금의 성질을 가지고 있는 퇴직급여⁴⁾를 단기간근로자에게도 지급하게 함으로써 일반근로자와의 차별적 대우를 해소할 수 있다는 점, ③ 「근로자퇴직급여 보장법」의 잠탈을 위한 편법적 행태를 방지할 필요가 있다는 점에서 입법에 의의가 있을 것으로 보임.

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 것⁵⁾을

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

4) 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…

추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 퇴직급여제도 적용 확대 시 영세사업주의 재정부담이 커질 수 있음을 고려할 때,⁶⁾ 고용감소로 이어지는 부작용 등이 발생할 수 있음을 고려하여 충분한 이해관계자 의견수렴과 사회적 합의를 토대로 신중히 검토할 필요가 있고, 고용노동부에서 1년 미만 근속 노동자 퇴직급여 등 노후소득 보장방안 마련을 국정과제로 추진하고 있는바 퇴직급여 적용 확대로 사회적 합의가 이루어진 경우, 퇴직급여의 단계적 적용 등 부담경감 방안을 병행 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5540

5) 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.…”

6) 고용노동부는 연간 임금총액의 최대 약 8.3%에 대하여 추가 부담이 발생할 것으로 예상하고 있음.