

퇴직급여 실질적 사각지대 발생 유형과 비중*

길 현 중**

본 연구는 탐색적인 수준에서 퇴직급여제도의 실질적 사각지대 발생 유형과 비중을 확인한다. 먼저 '네이버 지식iN'을 활용하여 실질적 사각지대의 다양한 유형을 탐색했다. 이를 통해 1) 프리랜서 계약, 2) 국세청 미신고 사적 계약, 3) 1년 미만 해고 또는 계약 쪼개기, 4) 근무 중 사용자 바뀜, 5) 근로계약 시간보다 긴 실제 근로시간, 6) 퇴직급여 대신 현금·현물 급여 지급, 7) 실업급여 등 정책 프로그램 활용, 8) 막무가내식 주장, 9) 어려운 기업 사정, 10) 기업 폐업, 11) 퇴사 직전 임금 감소, 12) 국세청 소득 일부만 신고, 13) 계속 일하기 위한 근로자 주도 회피라는 총 13개의 세부 유형을 확인할 수 있었다.

다음으로 본 연구는 자체 실태조사를 통해 위에서 확인한 유형이 실제 노동시장에서 얼마나 많이 발생하는지 확인했다. 실태조사 결과, 퇴직급여를 받을 자격이 있는 사람 중에서 15.1%가 일부나 전부 혜택을 받지 못한 실질적 사각지대로 확인되었다. 이들 중에서 1) 프리랜서 계약, 2) 경영상의 어려움(어려운 기업 사정과 기업 폐업 포함)이 가장 빈번하게 발생하는 실질적 사각지대 유형이며, 이외에 3) 1년 미만 해고 또는 쪼개기 계약, 4) 퇴직금 대신 현금·현물 급여 지급 유형도 실질적 사각지대가 발생하는 주요 원인으로 확인되었다.

1. 서 론

많은 정책에서 사각지대는 제도 바깥에만 존재하지 않는다. 퇴직급여제도가 속한 고용노동영역의 고용보험과 산재보험제도에도, 연금영역의 국민연금제도에도 실질적 사각지대는 존재한다(이병희 외, 2023). 본 연구 대상인 퇴직급여제도 역시 마찬가지이다. 실제로는 퇴직급여제도

* 이 글은 한국노동연구원에서 수행한 길현중·이영수·정성미(2025), 『퇴직급여 사각지대와 정책과제』 중 제4장 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(hyeonjongkil@kli.re.kr).

의 혜택을 받을 수 있음에도 불구하고, 이를 받지 못하거나 충분한 혜택을 받지 못하는 사람들은 분명히 존재한다. 대표적 예가 퇴직급여 체불일 것이다. 체불로 인해 퇴직급여를 받지 못하는 체불 신고 건수가 2023년 기준으로 8만 건이 넘는다(길현종 외, 2024).

하지만 문제는 사각지대가 어떻게 발생하는지에 대해서 우리가 충분한 정보를 갖고 있지 못하다는 점이다. 일화적인(anecdotal) 사건이나 경험만이 간간히 알려졌을 뿐, 퇴직급여제도의 실질적 사각지대가 발생하는 이유에 대한 총체적이고 구체적인 이해는 이루어지지 못했다. 물론 이는 연구의 부재에 기인한다. 연구자가 확인한 범위에서 사각지대와 관련된 본격적인 연구는 발표된 적이 없는 것으로 파악된다.

이에 본고에서는 탐색적인 수준에서 퇴직급여제도의 실질적 사각지대의 유형과 발생 비중을 확인해 보고자 한다. 노동시장 현장에서 지급되어야 할 퇴직급여가 지급되지 않는 다양한 사유를 확인해 보고, 각 발생 사유가 얼마나 현실에서 빈번하게 발생하는지 탐색해 보고자 한다. 이를 위해 본고는 다음과 같이 구성된다. 먼저 제Ⅱ장에서는 사업장에서 발생하는 퇴직급여 회피 사례 유형을 최대한 많이 수집해 보고자 한다. 다음으로 제Ⅲ장에서는 자체 실태조사를 통해 제Ⅱ장에서 확인한 유형이 얼마나 포괄적인지, 그리고 사업장에서 얼마나 활용되고 있는지 확인해 보고자 한다. 본 연구는 기존 퇴직급여 연구의 학문적 사각지대를 보완하는 동시에, 실질적 사각지대의 구체적 실체를 확인하여 정책적 개입 방향을 초점화한다는 측면에서 학문적, 정책적 의의가 있다고 판단된다.

Ⅱ. 퇴직급여 실질적 사각지대 유형 파악

1. 연구 개요

본 장에서는 실제 발생하고 있는 실질적 사각지대의 사례를 최대한 많이 수집하여 제시해 보고자 한다. 본 장의 연구 대상인 퇴직급여제도의 실질적 사각지대는 사회 전체에서 발생하는 하나의 사건(event) 또는 활동(activity)이라고 할 수 있다. 본 절은 이러한 사건이나 활동, 즉, 사례(case)를 매우 깊게 탐구한다는 측면에서, 질적 연구 방법의 하나인 사례 연구(case study)로 분류할 수 있다(Creswell, 2014).

질적 사례 연구를 위해 활용할 수 있는 여러 후보 자료 중에서, 본 절에서는 우리나라의 대표적인 지식 공유 혹은 질의응답 플랫폼인 '네이버 지식iN' 플랫폼에 포함된 자료를 활용하고자 한다(kin.naver.com). 네이버 지식iN은 2002년 10월 7일 출시된 초기 네이버의 대표 상품으로,

인터넷에 한글 콘텐츠가 충분치 않았던 상황에서 많은 사용자의 콘텐츠에 대한 욕구를 해소해 준, 그로 인해 당시 네이버를 검색엔진 1위로 성장시키는 데 크게 도움을 준 대표적 상품이다(임은진, 2022. 7. 13.). 네이버 지식iN은 인터넷 사용자들이 궁금한 질문을 올리면, 이를 잘 아는 또 다른 사용자들이 이에 대한 답을 제공하는 형식으로 이루어진다. 이러한 질문과 답변은 누적되어 공개되어 있는데, 2002년 이후 총 6억 건이 넘는 답변이 확인된다(kin.naver.com). 퇴직급여 관련 질문도 많이 포함되어 있는데, 2025년 10월 20일 기준 “퇴직금”이라는 키워드로 90만 건, “퇴직연금”이라는 키워드로 10만 건이 넘는 질문이 검색된다(kin.naver.com). 개인의 다양한 경험을 확인할 수 있기에, 다양한 퇴직급여 실질적 사각지대 사례를 확보하는 데 최적의 자료라고 판단했다.

네이버 지식iN에 포함된 100만 건이 넘는 퇴직급여제도 관련 자료를 모두 확인하는 것은 현실적으로 불가능하다. 이에 본 장에서는 가장 최신의 1년간의 경향을 확인하고자 2024년 질의 응답을 핵심 자료로 활용했다. 네이버 지식iN에는 2024년 기준, 퇴직급여 단어가 포함된 2만 개, 퇴직연금 단어가 포함된 1만 개, 퇴직금 단어가 포함된 5만 개 이상의 질문이 누적되어 있다(kin.naver.com). 이들 질문을 확인하면서, 여러 단어 조합을 검색하여 실질적 사각지대에 집중하여 자료를 추출해 확인했는데, 예를 들면, “퇴직금 받지”(476개 질문), “퇴직금 대신”(103개 질문) 등의 조합이 이에 해당한다.

자료 수집은 연구자의 기록지에 새롭게 확인된 유형의 질문을 유형 명칭과 함께 계속 추가하는 방식으로 이루어졌다. 그리고 자료 수집이 거의 끝나는 시점에 수집된 자료를 분류하고 유형화를 시작했으며, 자료 수집 이후에도 이 분류와 유형화를 지속했다. 이하에서는 이상의 과정을 통해 확인된 퇴직급여의 실질적 사각지대, 즉, 퇴직급여를 지급하고 또 수급해야 함에도 급여가 충분히 지급되거나 수급되지 못한 사례 유형을 제시하고자 한다. 질적 연구의 타당도를 증진하기 위해서는 근거 사례를 그대로 첨부하여 제시하는 것이 바람직할 것이다. 하지만, 원자료의 저작권 문제, 그리고 사례에 따라 법률 위반 문제가 포함되어 있을 가능성도 적지 않음을 고려하며, 원문 질문은 본 연구에 담지 않았다. 연구 윤리의 문제를 고려한 결정이긴 하나, 질적 연구로서 타당도가 낮아진 점은 연구의 한계이다.

분석 결과를 제시하기 전, 염두에 두어야 할 점은 네이버 지식iN을 통해 확인한 퇴직급여 사각지대는 의도적으로 활용된 전략을 기준으로 유형화했다는 점이다. 따라서 근로자나 사용자 양측이 전혀 인지하지 못한 채 퇴직급여 사각지대가 발생한 경우에 대해서는 현재의 접근만으로는 확인하기 어렵다. 이와 같이 의도하지 않은 실질적 사각지대를 파악하지 못했다는 점 또한 본 연구의 한계임을 미리 밝힌다.

2. 분석 결과

〈표 1〉 퇴직급여제도 실질적 사각지대 발생 유형

유형(사유)	유형(세부 사유)	의향	회피 범위
근로자성 요건 회피	프리랜서 계약	사용자 위주, 공모 가능	일부, 전부
	국세청 미신고 사적 계약	사용자 위주, 공모 가능	일부, 전부
근로기간 및 시간 요건 회피	1년 미만 해고	사용자 일방 위주	일부, 전부
	근무 중 사용자 바뀜	사용자 일방 위주	일부, 전부
	근로계약 시간보다 긴 실근로시간	사용자 위주, 공모 가능	일부, 전부
퇴직급여 대체	현금, 현물, 기회 급여 등 대신 제공	사용자 위주, 공모 가능	일부, 전부
정책프로그램 활용	실업급여, 근로장려금 및 자녀장려금 등	사용자 위주, 공모 가능	일부, 전부
막무가내식 주장	회사 원칙, 제도 허위 핑계	사용자 일방 위주	일부, 전부
기업 경영상 어려움	어려운 기업 사정	사용자 일방 위주	일부, 전부
	기업 폐업	사용자 일방 위주	일부, 전부
평균임금 축소	퇴직 직전 임금 축소	사용자 일방 위주	일부
기타	국세청 소득 일부만 신고	사용자 위주, 공모 가능	일부, 전부
	계속 일하고자 근로자 주도 회피	근로자 위주, 공모 가능	일부, 전부

자료 : 저자 작성.

이상의 과정을 거쳐 수집된 자료를 분석한 결과를 요약해 제시하면 〈표 1〉과 같다. 다양한 사례가 확인되었는데, 크게 구분해 보면 사용자가 주도하는 사례, 사용자와 근로자가 공모하거나 합의하는 사례, 그리고 근로자가 주도하는 사례가 존재했다. 사용자가 주도하는 경우 끝까지 상대측이 동의하지 않거나 최종 단계에서는 합의하기도 하는 두 가지 결과로 귀결될 것이다. 또 이러한 회피전략을 통해서 근로자는 퇴직급여의 혜택을 전혀 받지 못하기도 하고 일부만을 받기도 하는 것으로 확인되었는데, 부분 회피에 특화된 유형은 상대적으로 많지 않은 것으로 확인된다. 이하에서는 본 연구에서 확인된 유형을 하나씩 설명하고자 한다.

가. 근로자성 요건 회피: 프리랜서 계약, 국세청 미신고 사적 계약

퇴직급여제도의 혜택을 받는 이는 「근로기준법」에 따른 근로자이다. 그리고 「근로기준법」상 근로자는 근로계약 유무 등의 형식보다는 실질적 의미의 근로자를 말한다. 하지만 근로자성 유무가 개별적·구체적으로 판단되다 보니(고용노동부, 2022), 근로계약을 체결하지 않는 실질적 근로자인 일부 소위 프리랜서들이 퇴직급여제도의 혜택을 충분히 받지 못하는 경우가 존재한

다. 관련해 네이버 지식iN에는 “프리랜서” 혹은 “3.3 원천징수” 등의 용어가 확인된다. 이들 사례에서 근로 계약서를 작성하지 않았음은 공통적이며, 소위 4대 보험에 가입하지 않고 프리랜서로 일하고 있다고 자신의 상황을 설명하는 경우가 많았다. 본 유형은 사용자 일방의 의향이 강할 것으로 판단되나, 모든 사례에서 사용자가 일방적으로 프리랜서 계약을 결정하는 것은 아니었다. 즉, 네이버 지식iN에는 사용자가 처음 계약 시 4대 보험을 들지, 즉, 근로자로 계약할지 의견을 묻는 사례도 확인되었다. 이는 근로자도 4대 보험을 내는 것이 더 손해라면 공모를 통해서 퇴직급여제도를 설정하지 않는 경우도 현실에서 존재한다는 의미이다. 물론 사용자가 선심성으로 퇴직급여를 일부만 지급한다는 논리를 활용할 수 있어 본 유형을 통해서도 전부 혹은 일부 회피가 가능하다.

두 번째 유형으로는 근로자든 프리랜서든 보수에 대해 아예 국세청에 신고 자체를 하지 않는 경우도 확인할 수 있었다. 관련해 네이버 지식iN에서는 “소득신고 한 적 없”다거나 “세금 따로 떼지 않고”, “알바”를 하는 상태로 자신의 상황을 설명하고 있었다. 사례를 통해서 명확하게 확인은 되지 않으나, 해당 사례 역시 사용자 일방의 의사뿐 아니라 사용자와 근로자 간의 공모를 통해서도 발생할 수 있다. 근로자 관점에서 단기적으로만 보면 세금을 안 내는 것이 이득이기 때문이다. 이 유형에서도 전혀 퇴직급여를 주지 않아도 되지만, 사용자가 선심성 일부 지급을 활용할 수 있는 등 전부 혹은 일부 회피 모두가 가능하다.

한편, 유사사례로 근로자성을 회피하는 경우는 아니지만, 국세청에 소득의 일부만을 신고한 예도 있을 것이다. 쉽게 예를 들면, 매월 실제 급여가 200만 원이나 근로 소득으로 100만 원만 신고하여 100만 원에 대해서만 퇴직급여를 설정하는 사례가 있을 수 있다. 만약 일부 신고가 퇴직급여 근로시간 요건 이하라면 전부 회피, 그렇지 않다면 일부 회피도 가능할 것이다(본 절 ‘아’ 항목 참고).

나. 근로기간 및 시간 요건 회피: 1년 미만 해고, 근무 중 사용자 바뀜, 근로계약 시간보다 긴 실근로시간

근로자성뿐만 아니라, 계속근로기간이나 근로시간 요건의 회피 사례 또한 확인되었다. 네이버 지식iN을 통해 많이 확인되는 사례 중의 하나는 근로자들이 1년 계속 근무가 다 되어 갈 즈음 경험하는 사용주부터의 갑작스러운 해고 통지였다. 복수의 사례에서 사용주들은 “가게 사정이 어렵다”, “가게 접을” 것이라는 등 경영상 사정으로 해고를 갑자기 통지하고 있었다. 유형 특성상 사용자 일방의 의향이 강하게 작용할 것으로 판단된다. 하지만, 만약 근로자 개인이 다른 곳으로의 취업이 매우 어려운 노동시장 상황에 놓여 있다면, 퇴직금을 포기하고 일을 더 하는 등 합의는 일어날 수 있다고 판단된다. 실제로, 네이버 지식iN에는 이러한 상황에서 계속

근무하기를 원하는 근로자의 경우 퇴직급여를 포기하겠다는 의사를 전달한 예도 확인되었다. 물론 계속근로기간을 채우기 어렵다는 이유로 일종의 선심성으로 퇴직급여의 일부만을 지급하고 설정 의무를 회피하는 예도 있을 수 있다.

이에 더해 근로자가 일하는 중 사업주가 변경되는 사례도 확인되었다. 네이버 지식iN을 통해서 한 사업체에서 계속 근무하지만 1년 이내에 소속 아웃소싱 업체가 계속 바뀌는 경우, 회사 사장과 건설근로자로 5년을 일해 왔지만 업체가 실제로는 수차례 바뀐 사례 등을 확인할 수 있었다. 물론 이들 이외에도 노동시장에서는 다양한 사유로 사업주가 바뀌는 경우가 있을 것이다. 『퇴직급여제도 매뉴얼』에는 이와 관련해 일부 사례에 대해서는 분명한 원칙을 제시하고 있다. 예를 들어, 사업 양수·양도의 경우 근로관계가 양수 기업에 승계된다고 명확히 하고 있다(고용노동부, 2022). 하지만, 사례를 개별적·구체적으로 확인해야 하는 경우도 존재한다(고용노동부, 2022). 이러한 상황에서 근로자들은 퇴직급여 수급권이 있어도 이를 인지하지 못할 수도 있고, 애매할 경우 수급권 확인을 아예 포기할 수도 있을 것이다. 양도·양수 상황에서 근로관계 승계를 알지 못하는 근로자의 경우 양도 기업에 사직서를 제출하고 양수 기업에 신규 입사하여 퇴직급여제도의 혜택을 받지 못할 수도 있다. 업체가 바뀌면 으레 퇴직금은 못 받았거나 생각하는 근로자도 있을 것이다. 물론 본 유형 역시 사용자 의향이 크게 작용하지만, 노동시장에서 취약한 상황에 있다고 생각하는 근로자라면, 사용자가 변경되는 상황에서 더 오래 일하기 위해 수급권이 있음을 인지해도 합의를 통해 퇴직급여를 설정하지 않기도 할 것이다. 본 사례의 사용자 역시, 앞의 사례들과 마찬가지로 선심성으로 퇴직급여의 일부만을 지급할 수도 있을 것이다.

이에 더해 근로시간과 관련한 회피전략도 확인할 수 있었다. 가장 대표적인 전략이 사용자와 근로자 간 근로계약 시간과 실근로시간의 차이를 통해 퇴직급여를 회피하는 전략이었다. 네이버 지식iN에서는 이 중에서도 특히 사용자와 근로자의 주당 15시간 미만 근로계약 체결 사례가 복수로 확인되었다. 주당 15시간 미만 근로계약을 체결한 이후, 여러 이유로 근로자가 사용자와의 합의로 근로계약의 수정 없이 이보다 더 많은 시간 일을 한 뒤, 사용자가 근로계약을 기준으로 퇴직급여를 지급할 수 없다고 주장하는 경우이다. 이는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만이라는 기준이 퇴직급여뿐만 아니라, 주휴수당의 기준이기도 하기 때문이라 판단된다(근로기준법, 근로자퇴직급여 보장법). 즉, 주당 근로시간이 15시간 이상일 경우 주휴수당뿐 아니라 주휴수당이 포함된 임금의 퇴직급여까지 부담이 있기에 상당수의 사용자는 이 주당 15시간 미만이라는 기준을 지키고자 하는 의향이 매우 강할 가능성이 있다. 즉, 원칙적으로는 근로시간이 늘면 근로 계약서를 다시 작성해야 하지만, 이러한 강한 의향이 위와 같은 사례를 만들도록 할 가능성이 크다. 물론 단기적으로는 근로자도 여유 있는 시간에 조금 더 일할 수 있기에 이에 공모나 합의할 가능성도 존재한다. 본 회피 방식은 15시

간 미만이라는 기준이 있어 퇴직금 전부 회피전략에 주로 활용되겠지만, 사용자는 선심성으로 일부 퇴직급여를 지급할 수도 있다. 더군다나, 근로계약 시간과 실근로시간 차이의 기준이 15 시간보다 높은 경우가 실재한다면, 해당 전략은 퇴직급여 일부 회피에도 활용될 수 있는 전략이라고 판단된다.

다. 퇴직급여 대체: 현금, 현물, 기회 등 대신 제공

다음으로 확인되는 회피 유형은 일하는 중이나 종료 시 다른 형식으로 퇴직급여를 지급했다고 하며 정해진 퇴직급여를 지급하지 않는 사례이다. 네이버 지식iN에는 퇴직급여 대신 제공된 대체물의 종류가 매우 다양한데, 이를 크게 세 가지 정도로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 보수에 포함해 다른 명목으로 퇴직급여를 대신 지급했다고 하는 유형이다. 이에는 “교통비”, “연봉에 포함”, 분기마다 “퇴직금 대신” 보수 추가 지급, “계약 건별 금액에 대한” 성과급, “4대 보험 납부” 등이 포함된다. 둘째, 현물로 퇴직급여를 대신 지급했다고 하는 유형이다. 네이버 지식iN에는 상대적으로 첫 번째 사례보다는 많지 않았는데, 사용자의 자동차를 퇴직급여 대신 받은 사례를 확인할 수 있었다. 셋째, 퇴직급여 대신 기회 급여를 지급했다고 하는 유형이다. 네이버 지식iN에서는 현재보다 높은 연봉을 받는 회사로 연계해 주는 대신 퇴직급여를 지급하지 않는 사례가 확인되었다.

물론 경우에 따라 사용자와 근로자의 합의나 공모를 통해 실질적 사각지대가 발생할 수 있을 것이다. 퇴직 이후 지급하는 퇴직금보다 바로바로 받을 수 있는 보수가 더 매력적일 수 있기 때문이다. 이와 더불어, 네이버 지식iN 사례를 통해 가정적 상황을 상정해 본다면, 퇴직 후 퇴직급여를 받지 못할 불안감을 줄이기 위해서 근로자가 먼저 제안하는 상황도 있을 수 있을 것이다. 하지만 근로자 대부분은 보수에 추가로 퇴직급여를 받고 싶은 의향이 클 가능성이 높기에, 본 사례 역시 사용자의 퇴직급여 회피 의향이 크게 작용할 가능성이 높다고 판단된다. 이 사례도 물론 퇴직급여의 전부 회피와 일부 회피에 함께 활용될 수 있을 것이다.

라. 정책 프로그램 활용: 실업급여, 근로장려금 및 자녀장려금 등

또 다른 회피 유형은 제도 혹은 정책 프로그램을 적극 활용하는 전략이다. 퇴직급여가 현금으로 제공되는 것이기에, 특히 현금 급여를 제공하는 정책 프로그램을 대신 활용하여 퇴직급여를 대체하는 방식이다. 네이버 지식iN에서는 두 가지 종류의 현금 급여 정책을 확인할 수 있었다. 첫째는 실업급여로 퇴직급여를 대체하는 사례이다. 가정적 상황을 설정해 본다면, 만약 자발적 퇴직 근로자의 퇴직금보다 비자발적 실직 실업급여 총 수급액이 클 경우, 사용자는 퇴직급여의

금전적 부담을 줄이고 근로자는 실업급여를 통해 총 수급액을 높일 수 있기에, 공모를 통해 퇴직급여를 받지 않는 것을 합의하고, 비자발적 실직으로 처리하여 실업급여를 받는 경우가 가능하다. 둘째는 근로장려금과 자녀장려금으로 퇴직급여를 대체하는 사례이다. 네이버 지식iN에서 확인된 사례는 일용직 계약으로 근로장려금과 자녀장려금을 수급할 수 있게 되어, 이를 퇴직급여로 대체하는 것으로 간주하는 경우였다. 특히 근로장려금과 자녀장려금의 경우 요건에 부합하려고 실제와 달리 소득을 축소 신고할 수도 있을 것이다. 즉, 소득 축소 신고는 직접적으로 퇴직급여를 일부 혹은 전부 축소하기 위해서 활용할 수도 있고, 간접적으로 자녀장려금이나 근로장려금을 수급받도록 하기 위해서도 활용할 수 있다.

정책 프로그램을 통한 대체 또한 사용자가 적극적으로 이를 제안할 수도 있고, 또 근로자가 적극적으로 이를 먼저 제안할 수도 있다. 앞서 언급한 실업급여와 관련한 가정적 사례가 공모의 상황으로 이해할 수 있다. 이에 더해, 극단적인 상황을 가정해 본다면, 실제로 실근로시간과 임금이 높아 근로장려금과 자녀장려금의 혜택을 받지 못하지만, 근로자가 적극적으로 요구하여 1주 15시간 미만에 낮은 임금 등으로 가짜 근로계약을 요청할 수도 있을 것이다. 물론, 이들 회피 역시 전부 혹은 일부 회피에 모두 활용될 수 있다.

마. 사용자의 막무가내식 주장: 회사 원칙, 제도 허위 핑계

또 다른 회피 유형은 사용자가 법적 근거가 없는 막무가내식 주장을 펼치는 경우이다. 단순히 말하면 전혀 근거 없이 우기는 경우이다. 네이버 지식iN에서는 크게 두 가지 유형을 확인할 수 있었는데, 하나는 본 사업 혹은 사업장에서는 원래 퇴직금이 없다는 식의 억지 주장이다. 근거는 고사하고 이유 자체가 없이 원래 우리 회사에서는 그렇게 한다는 주장이다. 또 다른 하나는 거짓 제도 기준을 대며 퇴직금이 없다고 주장하는 것이다. 근로 계약서를 작성하지 않아서 주지 못한다, 366일이 되지 않아서 주지 못한다, 사업체 규모가 5인 미만이라 주지 못한다는 등 법적으로 전혀 근거 없는 다양한 허위 주장 사례를 확인할 수 있었다. 본 사유는 사용자가 터무니없는 주장을 하는 것이기에 근로자와의 합의나 공모가 이루어질 가능성은 극히 적다고 판단된다. 다만, 네이버 지식iN 사례에서 참고할 수 있듯이, 지역에 일자리가 너무 없어 사용자가 노동시장에서 절대적인 우위에 있는 경우 등, 매우 예외적으로는 공모는 아니지만 합의 상황을 완전히 배제할 수는 없을 것이다.

터무니없는 주장 이후 선심성 퇴직급여 지급의 경우도 완전히 배제할 수는 없기에, 전부와 일부 회피 양측 모두에서 활용될 수도 있을 것이다. 이와 더불어, 퇴직급여 일부를 회피하기 위한 목적으로 사용자가 터무니없는 주장을 한 일부 사례도 확인이 되었다. 네이버 지식iN에는 이유 없이 시급을 낮게 계산해 퇴직금을 계산하거나, 법적으로 평균임금은 사유가 발생한 날

이전 3개월 총액을 총일수로 나누어야 함에도(근로기준법) 이 기준을 자의적으로 거짓 적용하여 퇴직급여를 계산하는 등의 사례도 확인된다.

바. 기업 경영상 어려움: 어려운 기업 사정, 기업 폐업

다음으로 어려운 회사 사정과 관련한 사례도 확인된다. 이 유형도 크게 두 가지 유형으로 구분할 수 있다. 첫째, 경영상 어려움이 실재하는지는 명확하지 않으나, 사용자가 회사가 어려워져 퇴직급여를 충분히 지급하지 못한다고 주장하는 경우이다. 네이버 지식iN에 의하면, 이러한 상황에서 사용자는 퇴직급여를 늦게 지급하겠다고 하거나, 일부만 지급하고자 하거나, 나누어 지급하겠다고 하는 등 다양한 방식으로 근로자를 설득하고 있었다. 둘째 유형은 실제 사업장이 폐업 중이거나 폐업한 경우이다. 폐업하게 되면, 사업주와 연락이 끊어져 전혀 퇴직급여를 받지 못하기도 하며, 퇴직급여를 일부만 주고 차일피일 미루기도 하며, 낮은 금액으로 합의를 시도하기도 하는 등 다양한 방식으로 대응하는 것으로 확인된다.

사업체의 어려움이나 폐업의 경우, 마지막에는 근로자와의 합의로 일부 회피가 이루어질 경우는 있을 것이다. 하지만 대다수의 사례가 사용자 일방의 의도나 상황적인 조건에서 발생하며, 퇴직급여 체불로 이어지는 경우도 상당할 것으로 추측된다. 일부 금액만을 퇴직급여로 지급하고 합의하는 사례도 있을 수 있어, 이 역시 전부 회피나 일부 회피 사례가 동시에 존재한다.

사. 평균임금 축소: 퇴직 직전 임금 축소

위에 제시한 퇴직급여 전부나 일부 회피가 가능한 사례들과 달리, 일부 회피만 가능한 유형도 확인할 수 있었다. 네이버 지식iN에서 확인한 가장 대표적인 사례는 바로 평균임금 축소 전략이다. 「근로자퇴직급여 보장법」에 따르면, 퇴직금의 경우 사용자는 계속근로기간 1년에 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 제도를 설정해야 한다(근로자퇴직급여 보장법). 그리고 평균임금은 근로기준법 기준으로, 퇴직이 발생한 날 이전 3개월간 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 계산된다(근로기준법). 이에 사용자로서는 퇴직 직전 3개월간 임금 총액을 낮추면 퇴직금 지급 부담이 줄어들기에, 의도적으로 이를 낮추고자 하는 사례를 확인할 수 있었다. 네이버 지식iN에서는 근속 1년 되기 3개월 전이나 근로자가 퇴직 의사를 밝힌 직후부터 근무 일수를 줄인다든가, 전일에서 반일 근무로 변경한다든가, 특근이나 야간 근무를 부여하지 않는다든가 하는 방식으로 퇴직금을 줄이는 복수의 사례를 확인할 수 있었다. 퇴직이 예정된 상황에서 근로자로서는 최대한 퇴직금을 많이 받고자 의도하고 있음을 고려하면, 최후에는 근로자가 합의할 수는 있지만 사용자 일방에 의해 자주 일어나는 방식으로

추측된다.

아. 기타: 국세청 소득 일부만 신고, 계속 일하고자 근로자 주도 회피

마지막으로 위에서 짧게 언급하기도 했던 두 가지 사례에 대해서 다시 한번 정리하고자 한다. 첫째, 국세청에 임금 일부만 신고한 사례이다. 임금 일부만 국세청에 신고하여 해당 임금과 추가 임금 두 번을 임금으로 이체하는 경우 등이 네이버 지식iN을 통해 확인된다. 해당 사례는 일부 퇴직급여를 회피하기 위해 활용되기도 하며, 극단적으로 축소한 경우는 전부 회피를 위해서도 활용될 수 있을 것이다. 이와 더불어, 때로는 근로장려금이나 자녀장려금 추가 수급을 위해서도 활용될 수 있을 것이다. 이에 근로자와의 공모도 발생할 수 있는 사례이다.

둘째, 사용자가 먼저 제안하기보다는 근로자가 먼저 공모를 제안하는 사례이다. 앞서 제시한 유형들과 결합해 공모가 가능한 다양한 근로자 측면의 사례들이 이에 포함될 수 있다. 네이버 지식iN에서는 근로자 스스로가 퇴직급여를 안 받고자 하는 사례가 확인되는데, 해당 사례의 경우 사용자가 미리 알려주어 1년 이상 근무하지 못할 것을 알고 있는 한 근로자가 입사 4개월이 채 지나지 않은 시점에, 1년보다 더 오래 더 일을 하고 싶어 퇴직금을 포기하고 싶다는 의사를 밝히면 어떨지를 궁금해하는 질문이었다. 이와 같이 사용자 측에서는 합법적인 범위 내에서 인사체계를 운용하고자 의도하더라도 근로자가 주도적으로 회피하고자 하는 사례도 분명히 실재하는 것으로 확인된다. 물론 해당 사례의 경우에 일부 퇴직급여를 제공하는 방식으로 종결될 수도 있을 것이다.

Ⅲ. 퇴직급여 실질적 사각지대 유형별 비중 파악

1. 연구 개요

다음으로 본 장에서는 앞서 확인한 유형별 사례가 실제로 얼마나 빈번하게 발생하는지 확인해 보고자 한다. 이를 위해서 본 연구에서는 자체 실태조사를 통해 양적 자료를 수집했다. 퇴직급여 사각지대의 모집단은 퇴직급여를 설정해야 함에도 설정하지 않거나 못한 모든 사용자, 퇴직급여의 혜택을 받아야 함에도 받지 못했거나 받지 않은 모든 근로자 양측 모두일 것이다. 이에 양측 모두의 설문을 통해 이를 확인하는 것이 이상적일 수 있다. 하지만 예산 제약 상황에서 본 연구는 실질적 사각지대 속성상 혜택을 받지 못한 당사자들이 상대적으로 솔직하게 응답할

것으로 판단해, 근로자 측을 대상으로 조사를 수행했다. 물론 근로자의 응답 역시, 주관적 응답으로 자신의 경험을 부풀릴 가능성이 존재하기에 해석 시 이를 유의할 필요가 있다.

다음으로 본 절의 연구 목적을 생각하면, 대표성 있는 실태조사를 수행하는 것이 매우 중요한 것이다. 이는 대표성 있는 회피 유형별 비중을 확인하는 것이 본 절의 핵심 목적이기 때문이다. 하지만, 조사 모집단인 퇴직급여의 혜택을 받아야 함에도 받지 못했거나 받지 않은 모든 퇴직자 수가 추계 등으로 정확하게 공개되어 있지 않다. 프리랜서와 같은 실질적인 근로자도 모집단에 포함된 상황에서 퇴직급여의 혜택을 받을 수 있는 일하는 사람 전체 모집단도 알려진 바가 없다. 이러한 상황에서 본 연구는, 기존 통계자료를 통해 확인할 수 있는 좀 더 넓은 범위의 대표성 있는 일하는 사람 추계 단위에서부터 시작하여, 본 연구의 연구 대상인 퇴직급여 혜택을 받을 수 있는 일하는 사람 단위로 점점 좁혀 가는 스크리닝 방식의 실태조사 구성 전략을 채택했다.

구체적으로 다음과 같은 단계별 전략을 활용했다. 첫째, 경제활동인구조사를 활용하면 임금근로자와 고용원이 없는 자영업자 규모, 그리고 이들의 기본적인 인구학적 특성 파악이 가능하다(mdis.kostat.go.kr). 퇴직급여의 혜택을 받을 수 있는 이는 임금근로자나 고용원이 없는 자영업자 일부이기에, 본 연구에서는 이 두 분류에 속한 사람들과 성별·연령별 비율이 유사한 규모의 사람들을 가장 높은 단위로 삼아 실태조사를 수행했다. 최대한 실질적 사각지대 사례를 많이 발견해 내기 위해, 2022년 1월부터 실태조사 수행 시기인 2025년 9월까지 일한 경험이 있는 임금근로자나 고용원이 없는 자영업자를 대상으로 설문을 수행했으며, 해당 기간 중간 정도인 2023년 경제활동인구조사 기준으로 임금근로자와 고용원이 없는 자영업자의 성별, 연령별 비율에 맞추어 비례적 층화표집을 활용해 총 8,000명을 대상에게 실태조사를 수행했다.

둘째, 다음 단계로 이 중에서 직장에서 그만둔 경험이 있는 대상자를 선별했다. 이 결과, 8,000명 중에 42.8%인 3,424명이 직장을 그만둔 경험을 갖고 있었다. 이들 중에서 임금근로자는 3,156명(92.2%), 고용원이 없는 자영업자는 268명(7.8%)으로 확인되었다.

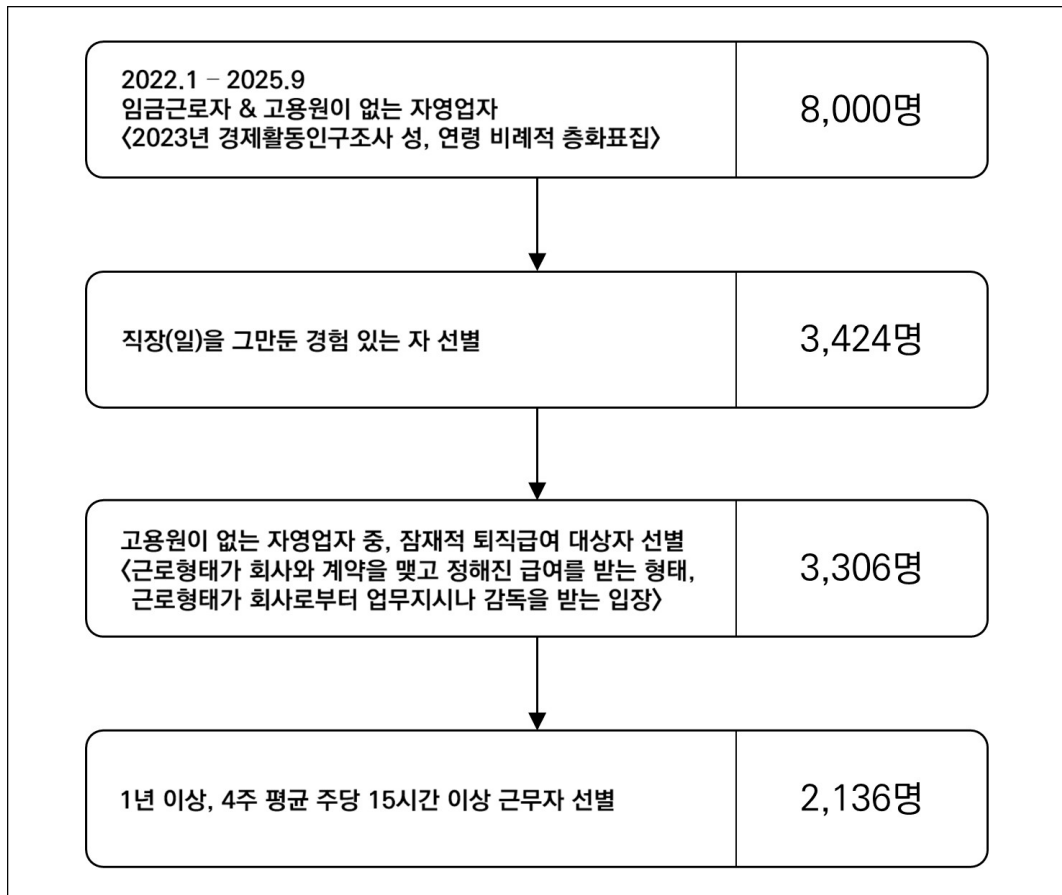
셋째, 다음 단계로 위 268명의 고용원이 없는 자영업자 중에서 본 연구 대상인 퇴직급여 혜택을 받을 수 있는 실질적 근로자를 선별했다. 실질적 근로자 기준의 모호성으로 인해, 이를 실태조사를 통해 분명하게 확인하는 것은 근본적인 한계가 있다. 이에 본 연구에서는 정홍준·장희은(2018)의 연구에서 특수고용종사자를 구분해 냈던 방식을 차용하여, 크게 두 가지 질문을 통해 실질적 근로자를 식별하고자 했다. 구체적으로 1) 회사와 계약을 맺고 정해진 급여를 받는 형태인지, 2) 회사로부터 업무 지시나 감독을 받는 입장에서 일하는 형태인지를 확인했다. 비록 업무시간이나 출퇴근 시간 종속성 등 추가로 확인할 부분이 존재하는 것은 분명하지만(정홍준·장희은, 2018), 본 연구에서는 해당 두 질문이 실질적 근로자를 확인하는 데 있어 간결하면서도 가장 핵심적인 질문으로 판단했다. 이 결과, 최종적으로 268명 중 150명(56.0%)이 실질적 근

로자로 확인되어, 총 3,306명의 응답자가 퇴직급여 대상자이면서 퇴직 경험이 있는 대상자로 확인되었다.

넷째, 이 퇴직 경험이 있는 대상자 중에서 근로기간과 근로시간 요건을 확인하기 위해 1년 이상 근무 여부와 4주 평균 주당 15시간 이상 근로자 유무를 확인해 보았다. 이 결과, 총 2,136명이 이 두 요건 모두에 부합하는 것으로 확인되었다. 즉, 응답 임금근로자와 고용원이 없는 자영업자 8,000명 중에서 26.7%가 퇴직급여의 혜택을 받을 수 있었던 응답자인 것이다.

이상에서 언급한 실태조사 구조를 그림으로 요약하면, [그림 1]과 같다. 비록 본 연구에서 활용한 접근은 제한적인 상황에서 대표성을 확보하기 위한 차선택이기는 하나, 여러 단계를 거치면서 규모의 대표성 관련 오차가 각각의 단계에서 증가할 수 있음도 분명하다. 이는 본 연구 실태조사 방법론의 분명한 한계임을 밝힌다.

[그림 1] 직장 경험 및 퇴직급여 수급 경험 실태조사 스크리닝 단계



자료 : 직장 경험 및 퇴직급여 수급 경험 실태조사.

2. 분석 결과

이상의 과정을 통해 확보한 실태조사 분석 결과, 퇴직급여 혜택을 경험할 수 있었던 총 2,136명에서 퇴직급여를 일부나 전부 받은 이는 전체의 90.7%인 1,937명으로 나타났으며, 퇴직급여를 받지 않았거나 못한 사람은 전체의 9.3%인 199명으로 나타났다. 그리고 퇴직급여를 받은 사람 중에서 일부 금액을 받지 못한 사람은 123명으로, 전체 혜택을 받을 수 있는 사람 중에서는 5.8%로 나타났다. 결국, 본 실태조사에서 퇴직급여를 받을 수 있는 사람 중 322명, 15.1%가 일부나 전부 퇴직급여의 혜택을 받지 못한, 실질적 사각지대로 확인되었다. 물론 근로자 일방의 의견이기에 완전하게 정확한 결과라고 보기는 어렵겠지만, 상당한 실질적 근로자들이 퇴직 후에 퇴직급여 혜택을 받을 수 있음에도 받지 못하고 있다는 점을 보여주는 결과이다.

조사자료를 활용해, 실질적 사각지대 유형별 발생빈도에 대한 분석 결과를 제시하면 다음과 같다. 먼저, <표 2>는 퇴직급여 혜택을 전부 받지 못하거나 받지 않은 이들을 대상으로 한 조사 응답 결과이다. 가장 높은 비율을 나타낸 유형은 근로자성과 관련된 프리랜서 계약이었다(30.7%). 다음으로는 1년 미만 쪼개기 계약(13.1%), 회사의 경영상 어려움(12.6%)으로 혜택을

<표 2> 퇴직급여 실질적 사각지대 유형별 비중: 전부 미혜택

(단위: 응답 수, %)

유형	빈도	비율
프리랜서 계약(3.3% 세금)을 해서	61	30.7
아예 국세청에 보수를 신고하지 않아서	6	3.0
계약을 1년 미만으로 쪼개어 해서	26	13.1
계약주체(회사대표 등)를 계속 변경해서	8	4.0
15시간 미만 근로계약을 변경하지 않은 채 주 15시간 이상 근무를 계속하도록 해서	6	3.0
보수에 포함해 다른 명목으로 퇴직급여를 지급했다고 해서(4대보험, 월급여, 수당, 상여금 등)	12	6.0
퇴직금 대신 다른 형태(예: 법인 사무용품, 자동차 등)로 지급했다고 해서	3	1.5
퇴직금 대신 다른 정책 지원(예: 실업급여, 근로장려세제 등)을 받게 해준다고 해서	12	6.0
회사는 원래 그렇다고 주장해서(근로계약에 퇴직금 미지급 명시해서 포함)	18	9.1
회사가 어렵다고 해서	25	12.6
회사가 폐업해 버려서	14	7.0
퇴직금 때문에 회사에서 퇴사해야 할 것 같아서	2	1.0
기타	6	3.0
전 체	199	100.0

자료: 직장 경험 및 퇴직급여 수급 경험 실태조사.

받지 못했다는 응답이 많았으며, 이 세 가지 사유가 전체의 과반을 차지했다. 이외에 회사가 원래 그렇다고 하여(9.1%), 회사가 폐업해 버려서(7.0%), 다른 현금 급여로 대체한 것으로 하여(6.0%), 다른 정책 지원을 대체한 것으로 하여(6.0%)와 같은 유형도 적지 않은 비율을 차지하고 있었다.

다음으로, <표 3>은 퇴직급여 혜택을 일부 받지 못하거나 받지 않은 이들을 대상으로 한 조사 응답 결과이다. 표에서 확인할 수 있듯이, 가장 높은 비율을 나타낸 두 유형은 퇴직 직전 근로시간을 조정하거나 근로계약과 실근로시간의 차이를 두는 유형과 회사가 어렵다는 유형이었다(이상 17.1%). 다음으로는 현금 급여로 퇴직급여를 대체했다는 응답(12.2%)과 국세청에 소득액을 낮추어 신고했다는 응답(10.6%)이 많았으며, 이 네 가지 사유가 과반을 차지하고 있다. 이외에, 프리랜서 계약, 막무가내식 주장, 회사 폐업(이상 7.3%)도 상당한 비율을 나타냈다.

마지막으로 전부와 일부 미혜택 응답을 합쳐 높은 비율부터 순서대로 정렬하면 <표 4>와 같다. 확인 결과, 프리랜서 계약이 가장 높은 비율을 나타냈으며(21.7%), 회사가 어렵다는 사용자

<표 3> 퇴직급여 실질적 사각지대 유형별 비중: 일부 미혜택

(단위: 응답 수, %)

유형	빈도	비율
프리랜서 계약(3.3% 세금)을 해서	9	7.3
국세청에 원래 소득보다 낮은 금액으로 신고하거나 전혀 소득을 신고하지 않아서	13	10.6
퇴직 직전 기간(3개월 이내)에 근로시간을 조정하거나 근로계약과 실근로시간의 차이를 두는 등의 방법으로 보수를 낮게 책정하여	21	17.1
1년 미만 계약을 한 적이 있어서	7	5.7
계약주체(회사대표)를 변경해서	3	2.4
보수에 포함해 다른 명목으로 퇴직급여를 지급했다고 해서(4대보험, 월급여, 수당, 상여금 등)	15	12.2
퇴직금 대신 다른 형태(예: 법인 사무용품, 자동차 등)로 지급했다고 해서	1	0.8
퇴직금 대신 다른 정책 지원(예: 실업급여, 근로장려세제 등)을 받게 해준다고 해서	7	5.7
회사는 원래 그렇다고 주장해서(근로계약에 퇴직금 감액지급 명시해서도 포함)	9	7.3
회사가 어렵다고 해서	21	17.1
회사가 폐업해서	9	7.3
퇴직금 때문에 퇴사해야 할 것 같아서	1	0.8
기타	7	5.7
전 체	123	100.0

자료: 직장 경험 및 퇴직급여 수급 경험 실태조사.

〈표 4〉 퇴직급여 실질적 사각지대 유형별 비중 : 전체

(단위 : 응답 수, %)

유형	빈도	비율
프리랜서 계약(3.3% 세금)을 해서	70	21.7
회사가 어렵다고 해서 또는 회사가 폐업해 버려서	69	21.4
계약을 1년 미만으로 쪼개어서 했거나 1년 미만 계약을 한 적이 있어서	33	10.3
보수에 포함해 다른 명목으로 혹은 퇴직금 대신 다른 형태로 퇴직급여를 지급했다고 해서	31	9.6
퇴직 직전 기간(3개월 이내)에 근로시간을 조정하거나 근로계약과 실근로시간의 차이를 두고 근무해서	27	8.4
회사는 원래 그렇다고 주장해서(근로계약에 퇴직금 미지급 명시해서 포함)	27	8.4
국세청에 원래 소득보다 낮은 금액으로 신고하거나 전혀 소득을 신고하지 않아서	19	5.9
퇴직금 대신 다른 정책 지원(예 : 실업급여, 근로장려세제 등)을 받게 해준다고 해서	19	5.9
계약주체(회사대표 등)를 계속 변경해서	11	3.4
퇴직금 때문에 회사에서 퇴사해야 할 것 같아서	3	0.9
기타	13	4.0
전 체	322	100.0

자료 : 직장 경험 및 퇴직급여 수급 경험 실태조사.

측의 주장이 다음 순이었다(14.3%). 만약 이 회사의 어려움과 폐업(7.1%)을 경영상의 어려움이라는 하나의 묶음으로 본다면(21.4%), 프리랜서 계약과 경영상의 어려움을 실질적 사각지대의 대표적 두 가지 사유로 이야기할 수 있을 것이다. 다음으로 1년 미만 계약 활용 유형이 세 번째로 높은 비율을 나타냈고(10.3%), 이외에 다른 방식의 현금이나 현물 급여로 퇴직급여를 대체했다는 주장(9.6%), 근로시간을 조정하거나 계약과 실제 근로시간의 차이를 두는 방식, 근로계약에 퇴직급여 미지급이 포함되어 있거나 원래 회사는 그렇다는 등의 막무가내식 주장(이상 8.4%) 또한 상대적으로 높은 비율을 나타냈다.

IV. 결 론

이상에서 본 연구는 퇴직급여제도의 실질적 사각지대의 발생 유형과 비중을 탐색적으로 확인해 보고자 했다. 먼저 본 연구는 네이버 지식iN을 활용하여 실질적 사각지대의 다양한 유형을 탐색했다. 이를 통해 총 10여 가지의 세부 유형을 발굴했다. 구체적으로 1) 프리랜서 계약, 2)

국세청 미신고 사적 계약, 3) 1년 미만 해고 또는 계약 쪼개기, 4) 근무 중 사용자 바뀜, 5) 근로계약 시간보다 긴 실제 근로시간, 6) 퇴직급여 대신 현금·현물 급여 지급, 7) 실업급여 등 정책 프로그램 활용, 8) 막무가내식 주장, 9) 어려운 기업 사정, 10) 기업 폐업, 11) 퇴사 직전 임금 감소, 12) 국세청 소득 일부만 신고, 13) 계속 일하기 위한 근로자 주도 회피라는 총 13개의 세부 유형을 확인했다.

다음으로, 본 연구는 총 8,000명을 대상으로 한 실태조사를 통해 위에서 확인한 유형이 실제 노동시장에서 얼마나 자주 그리고 많이 발생하는지 확인했다. 자기기입식 근로자 중심의 응답으로 정확하지 않을 수 있으나, 실태조사 결과, 퇴직급여를 받을 자격이 있는 사람 중에서 15.1%가 일부나 전부 혜택을 받지 못한 실질적 사각지대로 확인되었다. 이들 중에서 1) 프리랜서 계약, 2) 경영상의 어려움(어려운 기업 사정과 기업 폐업 포함)이 가장 빈번하게 활용되는 실질적 사각지대 유형이며, 이외에 3) 1년 미만 해고 또는 쪼개기 계약, 4) 퇴직금 대신 현금·현물 급여 지급 유형도 실질적 사각지대가 발생하는 주요 원인으로 확인되었다.

서론에서 언급한 바와 같이 본 연구는 퇴직급여 실질적 사각지대의 유형을 처음으로 체계적으로 정리하고자 시도했다는 점에서 나름의 학문적 의미가 있다고 판단된다. 정책적 측면에서도 본 연구 결과는 일하는 사람을 위한 노동 교육 자료로, 초점화된 선제적 임금체불 노동 감독을 위한 정책 기초자료로서 유용성이 있다고 판단된다. 본 연구가 실질적 사각지대를 경험하는 다수의 근로취약계층의 어려움을 완화하는 데 미약하나마 도움이 되기를 기대한다. **KLI**

[참고문헌]

고용노동부(2022), 『퇴직급여제도 매뉴얼』.

길현중·이승호·이영수(2024), 『퇴직급여제도 현황과 인식: 수준과 격차를 중심으로』, 한국노동연구원.

이병희·강신욱·김문정·성재민·강희정·류재린·박종식·고창수·김혜원·이승호·오상봉·이다미·송창길·고숙자·여나금·이재은(2023), 『소득기반 사회보험 혁신』, 경제·인문사회연구회.

임은진(2022. 7. 13.), 「네이버 지식iN 20년간 8억 건... 김승연 대표 답변자 선의 덕분」, 연합뉴스, <https://www.yna.co.kr/view/AKR20220712143900017>

정흥준·장희은(2018), 『특수형태근로(특수고용) 종사자의 규모추정을 위한 기초연구』, 한국노동연구원.

Creswell, J. W.(2014), *Research Design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, Sage Publications.

네이버 지식iN(kin.naver.com, 접속일 : 2025. 10. 20.)

마이크로데이터 통합서비스(mdis.kostat.go.kr, 접속일 : 2025. 10. 20.)

「근로기준법」

「근로자퇴직급여 보장법」