

「근로자퇴직급여보장법」의 주요 내용과 쟁점

김 인 재*

I. 머리말

산업화 이후 우리 사회는 급격한 출산을 저하에 따른 인구의 고령화가 급속하게 진행되고, 산업구조의 변화 및 고용형태의 다양화에 따라 비정규근로자가 압도적인 비중을 차지하고 있다. 이와 같은 사회적·경제적 여건변화에 대하여 공적제도에 의한 근로자들의 노후대비책은 불완전하다. 또 1961년 근로기준법에 의한 퇴직금제도가 도입되었으나 짧은 근속기간과 실직으로 인하여 퇴직금이 생활자금으로 소진되어 노후대비책으로 활용되지 못하고, 영세사업장의 취약근로자에게는 그나마 적용되지 않고 있으며, 사외적립의 미비로 기업이 도산하는 경우에 근로자는 실업과 체불이라는 이중의 고통을 받게 되었다.¹⁾ 때문에 노동계에서는 지속적으로 퇴직금제도의 적용확대와 수급권 보장을 요구하여 왔던 것이다.

한편, 퇴직금제도가 근로자 퇴직시 기업의 일시금 부담을 가중시켜 경영의 장애요인으로 작용한다는 이유로 경영계는 국민연금과 고용보험 도입과정에서 퇴직금의 임의제도화 등을 요구하였다.²⁾ 또 OECD와 World Bank 등도 우리나라에 대하여 퇴직금의 기업연금으로의 전환과 다층적인 노후소득보장체계 구축을 권고하여 왔다.³⁾

* 상지대학교 법학부 교수(ijkim@sangji.ac.kr).

- 1) 노동부, 「근로자퇴직급여보장법의 주요 내용」, 2005. 4. 1쪽에 의하면, 2003년 8월 현재 근로자들의 평균 근속연수는 5.8년이며, 전체 근로자의 48%만 퇴직금제도의 적용을 받고 있고, 2003년도의 체불임금 5,200억원 중 5인 미만 사업장의 퇴직금 체불이 전체 체불의 30%를 차지하고 있다고 한다.
- 2) 1986년 국민연금 도입시 「퇴직전환금」을 두어 퇴직금에 대한 사용자 부담을 축소하였으나 1998년 국민연금법 개정시 「퇴직전환금」이 폐지되었다. 또 1993년 고용보험법 제정시에도 노동부장관에게 「퇴직금제도의 개선방안을 강구」하도록 하였다.

이에 따라 1997년부터 노사개혁위원회 및 노사정위원회 등에서의 퇴직금제도 개선과 퇴직연금제도 도입에 관한 논의를 거쳐⁴⁾ 2005년 1월 27일 「근로자퇴직급여보장법」이 제정되었다(법률 7379호). 동 법은 2005년 12월 1일 시행을 앞두고 있으며, 현재 시행령과 시행규칙이 준비되고 있다.

정부는 “노사에게 불이익이 없도록 하면서 기업 도산시에도 근로자의 수급권이 보호되고 노후소득 보장의 취지를 구현하기 위하여 퇴직연금제도를 도입하였다. 다만, 각 사업장마다 여건이 다르고 근로자들의 선호가 각기 다를 수 있으므로 퇴직금제도를 존치시키면서 퇴직연금제도를 도입하여 노사가 원하는 제도를 자율적으로 선택할 수 있도록 하였다”⁵⁾고 하여 「근로자퇴직급여보장법」제정의 기본배경은 퇴직연금제도의 도입에 있음을 밝히고 있다.

여기서는 「근로자퇴직급여보장법」을 중심으로 퇴직급여제도의 주요 내용을 소개하고, 퇴직연금제도의 도입과 관련된 몇 가지 쟁점에 대하여 살펴보기로 한다.

II. 「근로자퇴직급여보장법」의 주요 내용

1. 퇴직급여제도의 적용관계

가. 퇴직급여제도의 종류

『근로자퇴직급여보장법』은 근로기준법상 퇴직금제도를 동법으로 분리·이관하여 새로이 도입되는 퇴직연금제도와 함께 ‘퇴직하는 근로자에게 급여를 지급’하기 위한 「퇴직급여제도」로서 통합적으로 규정하고 있다(법 제2조 제6호). 퇴직연금제도는 다시 확정급여형(Defined Benefits: DB) 퇴직연금제도와 확정기여형(Defined Contributions: DC) 퇴

3) World Bank, *Republic of Korea: The Korean Pension System a Crossroads*, Report No.20404-KO, May 10, 2000 참조.

4) 근로자퇴직연금제도 도입의 논의경과 및 쟁점에 대해서는 김인재, 「근로자퇴직연금(기업연금)제도의 도입방안」, 『노동법연구』 제14호, 서울대노동법연구회 편, 2003, 29~76쪽; 노동부, 『퇴직연금제도 실행방안』, 국제노동법연구원, 2002. 12; 노동부, 『퇴직금제도 개선방안 연구』, 한국노동연구원, 2000. 12; 노동부, 『퇴직금제도 개선방안』, 한국노동연구원, 2001. 12; 노동부, 『퇴직연금제도 세부 실행방안』, 한국노동연구원, 2004. 6 등 참조.

5) 노동부, 「근로자퇴직급여보장법의 주요 내용」, 2005. 4, 1쪽 참조.

직연금제도의 2종류가 예정되어 있다. ‘확정급여형 퇴직연금’이란 근로자가 지급받을 급여의 수준이 사전에 결정(확정)되어 있는 퇴직연금으로서(법 제2조 제7호), 사용자의 부담금은 적립금 운용결과에 따라 변동되는 제도를 말한다. 이에 대하여 ‘확정기여형 퇴직연금’이란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정(확정)되어 있는 퇴직연금으로서(법 제2조제8호), 근로자의 급여액은 적립금의 운용결과에 따라 변동되는 제도를 말한다.⁶⁾

나. 「근로자퇴직급여보장법」의 적용범위

「근로자퇴직급여보장법」은 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 가사사용인을 제외하고, 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다(법 제3조). 따라서 그 동안 근기법상 퇴직금제도가 적용되지 않았던 근로자 5인 미만의 사업에도 동 법이 적용되도록 하였다.⁷⁾ 다만, 상시 근로자 4인 이하의 사업주의 부담능력과 준비기간을 고려하여 구체적인 적용시기는 2008년 이후 2010년을 넘지 아니하는 기간 내에서 대통령령으로 정하도록 하고, 사업주의 부담률 또는 근로자의 급여액도 각 퇴직급여 수준의 50/100 이상 100/100 범위 안에서 단계적으로 높이도록 하였다(법 부칙 제1조 및 제3조).

다. 사용자의 퇴직급여제도 설정의무

사용자는 ‘퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여’ 퇴직금제도 또는 퇴직연금제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다(법 제4조 제1항 본문). 사용자가 어떠한 퇴직급여제도도 설정하지 아니한 경우에는 동법 제8조에 의한 퇴직금제도가 설정된 것으로 본다(법 제5조). 또 퇴직연금이 폐지 또는 운영이 중단된 경우에 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대해서도 동법 제8조에 의한 퇴직금제도가 적용된다(법 제27조).

그러나 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 퇴직급여제도의 설정이 의무화되어 있지 않다(법 제4조 제1항 단서). 또 상시 근로자 10인 미만을 사용하는 사업의 경우에 사용자가 근로자대표의 동의를 얻어 근로자 전원을 동법 제25조에 의한 개인퇴직계좌에 가입시키고 확정기여형 퇴직연금과 동일하게 운영하는 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본

6) 「근로자퇴직급여보장법」은 퇴직연금제도의 종류에 포함되지는 않지만 사실상 확정기여형 퇴직연금과 동일한 구조를 가지는 ‘개인퇴직계좌(IRA)’제도를 도입하였다(동법 제25조).

7) 2003년 8월 기준으로 신규 적용대상자는 약 96만명으로 추정된다(2003년 8월 「경제활동인구부가조사」 원자료 참조).

다(법 제26조 제1항).⁸⁾

라. 퇴직급여제도의 설정 및 변경

사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 그 종류를 변경하는 경우(DB↔DC↔퇴직금↔DB)에는 근로자대표의 동의를 얻어야 한다(법 제4조 제3항). 여기서 ‘근로자대표’란 당해 사업(장)의 과반수 노조 또는 과반수 노조가 없는 경우에는 근로자의 과반수를 말한다.⁹⁾ 어떤 종류의 퇴직급여제도를 선택할 것인가는 각 제도의 본질적 차이로 인하여 노사간에 이해가 첨예하게 대립하며, 또한 근로자에게 있어서 유·불리를 쉽게 판단하기 어려운 사안이기 때문에 근로자대표의 동의를 얻도록 하고 있다.

선택된 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 할 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 하고, 불이익 변경시에는 근로자대표의 동의를 얻어야 한다(법 제4조 제4항).

2. 퇴직금제도

『근로자퇴직급여보장법』상 퇴직금제도는 근로기준법 제34조 등의 퇴직금제도에 관한 규정을 대부분 그대로 옮겨 왔다. 따라서 “퇴직금제도를 설정하고자 하는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직하는 근로자에게 퇴직금으로 지급하는 제도를 설정하여야” 하며, 그 외에 중간정산, 지급기한, 시효 및 우선변제 등도 종래의 근로기준법의 내용과 동일하다(법 제8조 내지 제11조). 다만, 퇴직연금제도의 실시에 따라 근로기준법 제34조 제4항에 의한 퇴직보험과 퇴직일시금신탁은 퇴직연금제도로 전환할 수 있는 기간을 두고 2011년부터 폐지하기로 하였다(법 부칙 제2조).¹⁰⁾

8) 상시근로자 10인 미만 사업장은 노무관리 능력이 매우 취약하여 취업규칙 작성의무도 면제해 주고 있기 때문에, 노사가 원할 경우에는 보다 간편한 방법으로 퇴직연금과 유사한 형태의 퇴직급여제도를 운영할 수 있도록 할 필요가 있다고 한다. 또 사용자가 재직근로자를 개인퇴직계좌에 가입시키는 것은 1년에 1회 이상 정기적으로 퇴직금을 중간정산하여 근로자 개인계좌에 적립시켜 주는 것과 유사하므로, 근로자 입장에서는 기업이 도산하더라도 퇴직금을 매일 염려가 없어지게 되어 10인 미만 사업장의 체불 감소에 크게 기여할 수 있다고 한다(노동부, 앞의 자료 참조).

9) 근로기준법 제31조의 ‘근로자대표’(=과반수노조가 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)의 개념과 다름에 유의하여야 한다.

10) 종래의 퇴직보험등은 사외적립 수준이 전적으로 사용자의 재량에 맡겨져 있고 연금으로 전환할 수 있는 장치가 미비하였기 때문에 이를 보완·발전시킨 형태로 확정급여형 퇴직연금제도를 도입하였다고 한다(노동부, 앞의 자료 참조).

3. 퇴직연금제도

가. 퇴직연금제도의 설정 : 퇴직연금규약의 작성·신고

사용자가 확정급여형 또는 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어 법령이 요구하는 사항을 기재한 퇴직연금규약을 작성하여야 하고, 그 규약을 노동부장관에게 신고하여야 한다(법 제12조 및 제13조).¹¹⁾

퇴직연금규약의 작성은 개별 사업장에서 퇴직연금제도를 설계하는 성격을 가지는 것으로 제도의 안정과 수급권의 확보를 위하여 법령이 정한 사항을 모두 기재하여야 한다. 노조가 없는 사업장 또는 사용자가 우월적 지위를 남용할 수 있는 사업장에서는 사용자가 일방적으로 규약의 내용을 정하여 근로자의 수급권을 불안하게 할 우려가 있기 때문에, 특히 핵심사항(부담금, 급여, 수급자격, 적립기준, 자산의 관리운용, 제도종료시의 처리 등)에 관해서는 법령에 그 기준을 정하고 있다.

나. 확정급여형 퇴직연금제도의 운영구조와 규약의 기재사항

확정급여형 퇴직연금제도에서 사용자는 급여지급에 대비하여 법정수준 이상의 부담금을 퇴직연금사업자(금융기관)에 적립하여야 하고, 퇴직연금사업자는 사용자와의 계약에 기초하여 자율적으로 적립금을 운용하게 된다. 구체적인 운영절차를 보면, 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도의 적립금을 운용하기에 적합한 금융기관의 운용상품을 선정하여 사용자에게 제시하고, 사용자는 운용상품을 선택(운용지시)하여 적립금을 운용하고, 근로자가 퇴직시 자산관리기관에서 근로자에게 퇴직급여를 일시금 또는 연금으로 지급받게 한다.

사용자는 임금인상률, 퇴직률, 자금운용수익률 등 연금액 산정기초가 변하는 경우 그에 따른 위험부담과 연금수급자에 대한 최종지급 책임 등을 부담하게 된다. 따라서 확정급여형 퇴직연금은 경영이 안정적이고 영속적인 기업, 퇴직연금 수급자 관리능력이 있는 대기업 등에 적합하다.

확정급여형 퇴직연금규약에는 다음의 사항을 기재하여야 한다(법 제12조).

① 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항 : 퇴직연금제도 운영에 있어서 퇴직연금사업자

11) 일본의 기업연금법에서는 사용자가 근로자대표의 동의를 얻어 작성한 기업연금규약에 대하여 노동부장관의 ‘승인’을 받도록 하고 있다.

의 역할이 중요하므로 노사가 합의에 의하여 선정하여야 한다. 사용자는 자산관리업무와 운용관리업무를 동일한 퇴직연금사업자에게 위탁할 수도 있고, 각각 다른 퇴직연금사업자에게 위탁할 수도 있다.

② 가입자에 관한 사항 : 퇴직연금제도에의 가입자격, 가입시기, 가입방법 및 자격상실등에 관한 사항을 정하여야 한다.

③ 가입기간에 관한 사항 : 가입기간은 퇴직연금제도의 설정 이후 당해 사업에서 근로를 제공한 기간으로 하되, 당해 퇴직연금제도의 설정 전에 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있다.

④ 급여수준에 관한 사항 : 가입자(근로자)의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 금액이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상이어야 한다. 따라서 「근로자퇴직급여보장법」상 확정급여형 퇴직연금제도는 수리상 법정퇴직금제도의 급여수준을 유지하고 있다고 할 수 있다.

⑤ 재정건전성 확보에 관한 사항 : 매 사업연도 말일 현재 산정된 ‘책임준비금액’¹²⁾과 ‘최저적립기준액’¹³⁾의 일정비율 이상의 금액이 적립되도록 명시하여야 한다. 확정급여형 퇴직연금의 경우에 최종적으로 사업주가 급여지급의 책임을 진다고 하더라도, 기업의 도산 등 사실상 책임을 질 수 없는 경우에 대비하여 매년 의무적으로 사외에 적립해야 할 기준을 법령에 규정함으로써 근로자의 수급권을 보장하고자 하는 것이다.

⑥ 급여의 종류 및 수급자격 등에 관한 사항 : 급여의 종류는 ‘퇴직급여’의 하나만을 예정하고 있으며, 연금 또는 일시금의 형태로 지급할 수 있도록 한다. 연금은 퇴직하는 근로자(가입자)가 55세 이상 가입기간이 10년 이상인 경우에 지급할 수 있으며, 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 한다. 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금수급을 원하는 퇴직하는 근로자(가입자)에게 지급한다.

⑦ 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 관한 계약의 체결 및 해지, 해지에 따른 계약이전에 관한 사항

⑧ 퇴직연금 운용현황의 통지에 관한 사항 : 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 가입자에게 통지하여야 한다.

⑨ 가입자의 퇴직 등 급여지급 사유발생과 급여의 지급절차에 관한 사항

12) 책임준비금액 : 매 사업연도 말일 현재 급여에 소요되는 비용예상액의 현재가치와 부담금 수입예상액의 현재가치를 추정하여 노동부령이 정하는 방식에 의하여 산정된 금액으로서 대통령령이 정하는 수준(시행령안에서는 60%) (동 법 제12조 제5호 가목).

13) 최저적립기준액 : 가입자 및 가입자이었던 자의 당해 사업연도 말일까지의 가입기간에 대한 급여에 소요되는 비용예상액을 노동부령이 정하는 방식에 의하여 산정된 금액으로서 대통령령이 정하는 수준(시행령안에서는 60%) (동 법 제5조 제5호 나목).

- ⑩ 퇴직연금의 폐지·중단에 관한 사항 : 폐지·중단 사유 등이 명시되어야 한다.
- ⑪ 그 밖에 확정급여형 퇴직연금의 운영을 위하여 대통령령이 정하는 사항

다. 확정기여형 퇴직연금제도의 운영구조와 규약의 기재사항

확정기여형 퇴직연금에서는 사용자가 일정한 금액을 퇴직연금사업자의 계좌에 적립하면 근로자는 운용관리기관이 선정·제시하는 운용방법을 선택·지시하여 적립금을 운용하고, 자산관리기관은 근로자의 지시에 따라 운용관리기관이 전달하는 운용방법에 투자하고 퇴직하는 근로자에게 연금 또는 일시금을 지급하게 된다. 따라서 확정기여형 퇴직연금제도는 기업수명이 짧거나 경영이 불안정한 기업, 자체 퇴직연금제도를 설계하기 어려운 중소기업, 연봉제를 실시하며 매년 퇴직금 중간정산을 하는 기업, 직장이동이 빈번한 근로자 등에게 적합할 것이다.

확정기여형 퇴직연금규약에는 다음의 사항을 기재하여야 한다(법 제13조).

① 부담금의 부담에 관한 사항 : 사용자는 최소한 가입자의 연간 임금총액의 1/12의 금액을 현금으로 부담하여야 한다. 따라서 「근로자퇴직급여보장법」상 확정기여형 퇴직연금제도는 수리상 법정퇴직금제도의 부담수준을 유지하고 있다. 가입자는 사용자의 부담금에 추가하여 부담금을 부담할 수 있다.

② 부담금의 납부에 관한 사항 : 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부하여야 하며¹⁴⁾, 사용자는 가입자가 탈퇴한 때에 당해 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 탈퇴일로부터 14일 이내에 그 부담금을 납부하여야 한다.

③ 적립금의 운용에 관한 사항 : 가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있고, 매반기 1회 이상 운용방법의 변경이 가능하여야 한다.¹⁵⁾

④ 적립금 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항 : 매반기 1회 이상 위험과 수익구조가 상이한 세 가지 이상의 적립금 운용방법이 제시되어야 하며, 이 경우에 원리금 보장 운용방법이 하나 이상 포함되어야 한다. 또 운용방법별 이익·손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 적립금의 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보가 제공되어야 한다.

⑤ 중도인출에 관한 사항 : 퇴직연금제도의 취지에 적합하지는 않지만, 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유가 발생하는 경우에는 중도인출이 허용되어야 한다.

⑥ 확정급여형 퇴직연금규약에 관한 사항의 준용 : 퇴직연금사업자 선정, 가입자, 가입기간, 급여의 종류 및 수급요건, 운용관리업무·자산관리업무에 관한 계약의 체결·

14) 일본의 확정기여형 기업연금에서는 매월 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부하도록 하고 있다.
15) 미국과 일본의 확정기여형 퇴직연금에서는 3월에 1회 이상 운용방법의 변경이 가능하도록 하고 있다.

해지, 운용현황의 통지, 급여의 지급사유 및 지급절차, 퇴직연금의 폐지·중단 등
⑦ 그 밖에 확정기여형 퇴직연금제도의 운영을 위하여 대통령령이 정하는 사항

라. 퇴직연금사업자 및 퇴직연금 운영업무의 위탁

퇴직연금 또는 개인퇴직계좌의 운용관리업무¹⁶⁾ 및 자산관리업무¹⁷⁾를 수행하기 위하여 일정한 요건을 갖추어 노동부장관에 등록된 자를 ‘퇴직연금사업자’라고 한다(법 제2조 제12호 및 제14조). 퇴직연금사업자가 될 수 있는 자는 자산운용회사, 보험회사, 은행, 증권회사 등으로서 재무건전성 및 인적·물적 요건 등 대통령령이 정하는 요건을 갖추어야 한다(법 제14조). 퇴직연금사업자의 등록이 취소된 경우에 노동부장관은 퇴직연금사업자의 업무를 다른 퇴직연금사업자에게 이전을 명할 수 있다(법 제18조).

퇴직연금제도를 설정한 사용자는 퇴직연금사업자와 운용관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약을 체결하여야 한다. 운용관리업무를 위탁받은 퇴직연금사업자는 일부 업무를 다른 자에게 재위탁할 수 있다(법 제15조). 또 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 퇴직연금사업자와 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약을 체결하여야 한다. 이 자산관리계약은 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법에 의하여야 한다(법 제16조).

마. 퇴직연금사업자의 적립금의 운용방법 제시

퇴직연금사업자는 선량한 관리자로서의 주의의무를 다하여야 하며, 특히 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 적립금이 안정적으로 운용될 수 있도록 법률이 요구하는 방법¹⁸⁾으로 적립금의 운용방법을 제시하여야 한다(법 제17조).

16) 운용관리업무 : 사용자 또는 가입자에 대한 적립금 운용방법 및 운용방법별 정보의 제공, 연금제도 설계 및 연금계리, 적립금 운용현황의 기록보관통지, 사용자 또는 가입자가 선정한 운용방법을 자산관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무(법 제15조 제1항 각호).

17) 자산관리업무 : 계좌의 설정 및 관리, 부담금의 수령, 적립금의 보관 및 관리, 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자가 전달하는 적립금의 운용지시의 수행, 급여의 지급 등(법 제16조 제1항 각호).

18) 적립금 운용방법의 제시방법 : 운용방법에 관한 정보의 취득과 이해가 쉬운 것, 운용방법간의 변경이 쉬운 것, 적립금 운용결과에 평가방법과 절차가 투명한 것, 확정기여형 퇴직연금과 개인퇴직계좌의 경우에 원리금보장 운용방법이 1개 이상 포함될 것, 적립금의 안정적 운용을 위하여 분산투자 등의 운용방법과 기준 등에 따른 것(법 제17조 제2항 각호).

4. 개인퇴직계좌(통산장치)

근로자들의 잦은 직장이동, 퇴직금의 중간정산, 퇴직연금의 중도인출 및 계약연봉제의 확산 등으로 퇴직일시금이 노후자금으로 활용되지 못하고 소액생활자금으로 소진되는 사례가 많다. 따라서 이러한 문제점을 보완하고 직장을 옮기더라도 퇴직일시금 등을 계속 적립했다가 은퇴시에 연금 또는 일시금으로 받을 수 있도록 하는 장치를 마련할 필요가 있다. 이를 위하여 「근로자퇴직급여보장법」은 개인퇴직계좌제도를 도입하였다.

퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자 또는 대통령령으로 정하는 안정적인 노후소득 확보가 필요한 자는 퇴직연금사업자가 운영하는 개인퇴직계좌에 가입할 수 있다. 개인퇴직계좌의 운용에 관한 위탁계약은 확정기여형 퇴직연금의 그것과 동일하다. 다만, 가입자가 직접 퇴직연금사업자와 위탁계약을 체결하며, 퇴직급여 일시금 등이 부담금으로 적립되는 점에 차이가 있다(법 제25조).

5. 퇴직연금제도 운영관계자의 책무와 감독

퇴직하는 근로자의 안정적인 퇴직소득 또는 노후소득의 확보를 위해서는 퇴직연금제도 운영관계자인 사용자와 퇴직연금사업자에게 제도의 안정적 운영에 관한 책무를 부과하고, 행정관청에 의한 감독을 강화할 필요가 있다.

가. 사용자의 책무 및 감독

퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 당해 사업의 퇴직연금제도 운영상황 등에 관한 교육(이른바 ‘투자교육’)을 실시하여야 하며¹⁹⁾, 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리업무 및 자산관리업무의 위탁계약을 체결하거나 퇴직연금의 적정한 운영을 저해하는 행위를 하여서는 아니된다(법 제19조).

노동부장관은 사용자가 퇴직연금제도의 설정·운영 등에 관하여 법령 또는 규약에 위반되는 행위를 한 때에는 시정명령을 발하고, 사용자가 이에 따르지 아니한 경우에는 퇴직연금 운영의 중단을 명할 수 있다(법 제22조). 또 노동부장관은 사용자에게 퇴직연금 실시상황 등에 관한 보고, 관계서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구하거나 현장 조사를 실시할 수 있다(법 제29조).

19) 사용자는 근로자에 대한 퇴직연금제도의 교육을 퇴직연금사업자에게 위탁할 수 있다.

나. 퇴직연금사업자의 책무 및 감독

퇴직연금사업자는 선량한 관리자의 주의의무를 다하여야 한다(법 제17조 제1항). 또 퇴직연금제도의 건전한 운영을 위하여 법령준수 및 계약준수의무, 충실의무를 다해야 하며, 가입자 또는 사용자의 이익을 침해할 우려가 있는 일정한 행위²⁰⁾를 하여서는 아니된다. 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 3월 이내에 퇴직연금 및 개인퇴직계좌 취급실적을 사용자, 노동부장관 및 금융감독위원회에 제출하고, 매년 말 적립금 운용수익률 및 수수료 등을 공시하여야 한다. 개인퇴직계좌를 운영하는 퇴직연금사업자도 매년 1회 이상 가입자에게 퇴직연금제도 운영상황 등에 관한 교육을 실시한다(법 제20조).

노동부장관은 필요한 경우 퇴직연금사업자에 대하여 퇴직연금업무와 관련된 자료의 제출 또는 보고를 명할 수 있으며, 법령위반 행위를 할 경우에 시정을 명하고, 이에 따르지 아니할 경우 다른 사업자에게 계약의 이전을 명할 수 있다. 아울러 금융감독위원회도 퇴직연금사업자의 업무를 감독하고, 책무위반행위에 대하여 시정을 명할 수 있으며, 금융감독원장에게 업무 및 재산상황 등을 검사하게 할 수 있다(법 제23조).

다. 정부의 책무

정부는 퇴직연금제도가 활성화될 수 있도록 지원방안을 마련하여야 한다. 세제지원방안의 강구가 그 대표적인 예이다. 또 정부는 퇴직연금의 지급보장장치 마련 등 근로자의 수급권 보호를 위한 방안을 강구하도록 노력하여야 한다. 미국의 연금급여보증공사(PBGC)가 그 대표적인 예이다(법 제21조).

6. 기 타

퇴직연금제도의 운영 및 개선에 관한 주요 사항을 심의하기 위해서 노동부에 노·사·정 및 공익을 대표하는 자로 구성되는 「퇴직연금심의위원회」를 둔다(법 제6조).

20) 정당한 이유없이 가입자·사용자의 이익을 침해하는 퇴직연금사업자의 행위 : 운용관리업무계약 또는 자산관리업무계약의 체결을 거부하는 행위, 특정한 퇴직연금사업자와 계약체결을 강요하는 행위 및 사용자 또는 가입자의 이익을 침해할 우려가 있는 행위(법 제20조 제2항). 운용관리업무를 행하는 퇴직연금사업자의 금지행위 : 계약체결시 가입자 또는 사용자의 손실을 부담하거나 특별한 이익을 제공하는 것을 약속하는 행위, 가입자의 개인정보를 목적범위를 벗어나서 사용하는 행위 및 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 특정한 운용방법을 가입자 또는 사용자에게 제시하는 행위(법 제20조 제3항).

근로자의 수급권 보호를 위하여 퇴직연금의 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보에 제공할 수 없지만, 주택구입 등 대통령령이 정한 사유와 요건을 갖춘 경우에는 노동부령이 정하는 한도안에서 담보 제공이 가능하다(법 제7조).

Ⅲ. 「근로자퇴직급여보장법」의 주요 쟁점

1. 퇴직연금제도의 도입목적

가. 노후소득보장의 지원체계

앞에서 살펴본 바와 같이 정부는 근로자퇴직급여보장법의 도입 목적을 현행 퇴직금제도의 문제점을 개선하고 고령화사회에 있어서 근로자의 노후소득보장체계를 정비하는 것이라고 하였다. 그리하여 현행 퇴직금제도의 급여수준을 유지하는 퇴직연금제도를 도입하고, 모든 사업장에 퇴직급여보장제도를 설정하도록 한 것이다.

그러나 동 법은 사용자에게 ‘퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여’(법 제4조 제1항) 퇴직급여제도를 설정하도록 함으로써 근로자의 노후소득보장체계를 정비하겠다는 도입목적 또는 ‘일정 연령에 달한 때에 급여를 지급하기 위하여’ 퇴직연금제도를 실시하는 외국의 입법례와는 차이가 있다. 또 일시금의 수급요건에 대한 제한이 없다. 퇴직금이 중도퇴직자의 생활비 및 실업급여로서 기능하였던 우리 현실에서 불가피한 측면이 있으나, 퇴직연금제도가 근로자의 노후소득보장 지원체계로서 기능하기 위해서는 ‘퇴직’뿐만 아니라 ‘일정 연령(예를 들어 55세 등)’의 요건을 추가할 필요가 있다.

이를 위해서 퇴직연금제도의 가입자가 퇴직시 수령하는 일시금을 개인퇴직계좌(법 제25조)에 가입하도록 유도하거나 강제하는 정책이 필요하다. 예를 들어 퇴직시 일시금을 수령하여 소진하는 것보다는 개인퇴직계좌에 가입하여 일정 연령에 달한 때에 연금이나 일시금으로 수령하는 것이 세제상 유리하도록 세법을 개정할 필요가 있다.

나. 적용범위의 실질적 확대 : 영세사업장 근로자 및 비정규직 근로자

근로자퇴직급여보장법은 비록 적용의 시기는 유예하고 있으나 상시근로자 4인 이하의 사업장에도 퇴직급여제도를 설정하도록 하고 있다. 따라서 늦어도 2011년부터는 모든 사업장에 최소한 법정퇴직금제도가 적용될 것이다.

그러나 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 퇴직급여제도 설정을 의무화하지 않음으로써 대부분의 비정규직 근로자들을 계속 퇴직급여제도의 사각지대에 두고 있다. 현행 퇴직금제도하에서 퇴직금 지급부담을 줄이기 위하여 사용자들이 비정규직 근로자들의 사용을 선호하고 있는 점에 비추어 볼 때, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자들을 계속 적용대상에서 제외하는 것은 비정규직 근로자의 사용을 오히려 조장할 우려가 있다.

비록 외국에서는 퇴직연금제도가 장기근속 종업원에 대한 보상제도로 도입됨으로써 수급권 부여를 위한 가입기간이 3~5년인 경우가 많지만, 우리나라에서는 오히려 퇴직금을 지급하지 않기 위하여 1년 미만의 기간제 근로자를 사용하는 경우가 많다. 따라서 1년 미만 근로자에 대해서도 퇴직급여제도를 적용하는 방안을 강구하여야 한다.²¹⁾

2. 확정급여형 퇴직연금의 지급보장

확정기여형 퇴직연금제도의 경우 사용자의 부담금이 전부 사외에 적립되기 때문에 원칙적으로 기업의 도산시 지급보장 문제는 발생하지 않는다. 그러나 확정급여형 퇴직연금제도에서는 사용자가 적립금을 충분하게 적립하지 아니하여 근로자에게 소정의 퇴직급여를 지급할 수 없는 경우에 대비한 보완장치가 필요하다.

『근로자퇴직급여보장법』은 사전적인 방법으로 책임준비금액과 최저적립기준액의 검증을 통해서 재정의 건전성을 확보하도록 하고 있으며(법 제11조 제5호 참조), 사용자와 퇴직연금사업자에게 수탁자 책임을 부과하고 있다. 또 사후적인 방법으로 사용자가 적립부족으로 인하여 퇴직급여를 지급하지 못한 경우에 먼저 퇴직금제도에 의해 부족분을 지급하도록 하고 그래도 퇴직금의 체불이 발생할 때에는 퇴직금채권 최우선변제 규정이 적용되며(법 제27조 및 제11조), 사용자에게 지급능력이 없는 경우에는 임금채권보장제도에 의해 일정 한도 내에서 대지급받을 수 있도록 하고 있다(법 부칙 제6조 제2항 및 임금채권보장법 제6조 제2항).

그러나 적립수준 및 수탁자 책임에 의한 사전적 조치와 퇴직금제도 및 임금채권보장제도에 의한 사후적인 조치만으로는 기업 또는 퇴직연금사업자의 도산시 수급권 확보에 한계가 있다. 앞으로 퇴직연금제도의 성숙과정을 살펴보면 미국식의 연금지급보증공사(PBGC)²²⁾ 또는 지불보장보험제도를 도입하는 방안을 중장기적으로 강구하여야 한다.

21) 비정규직 근로자들에 대해서는 확정급여형 퇴직연금제도의 적용은 기대하기 힘들고, 대부분 확정기여형 퇴직연금 또는 개인퇴직계좌에의 가입을 예상할 수 있을 것이다. 따라서 사용자의 부담금을 매월 1회 정기적으로 납부하도록 하면, 계속근로기간 1년 미만의 근로자들에게도 확정기여형 퇴직연금 또는 개인퇴직계좌를 적용하는 데 큰 무리가 없다고 본다(법 제13조 제2호 가목 개정).

3. 확정기여형 퇴직연금의 적립금운용의 안정성

확정기여형 퇴직연금의 적립금은 사용자로부터 독립되어 근로자를 수익자(신탁) 또는 피보험자(보험)로 적립되므로 기업이 도산하더라도 수급권이 100% 보장되며, 직장을 옮겨도 적립금을 계속하여 투자·관리할 수 있기 때문에 통산(portability)이 가능하다. 그러나 확정기여형 퇴직연금의 경우 근로자별로 운용방법의 선정에 따라서 추후 급여수준이 달라질 수 있게 되며, 특히 위험자산에 투자할 경우 원금 손실위험 가능성이 있다. 더구나 자본시장이 불안정한 우리나라의 경우에 노동계는 이러한 우려 때문에 확정기여형 퇴직연금의 도입을 극구 반대하여 왔다.

「근로자퇴직급여보장법」은 이에 대비하기 위하여 금융기관이 제시하는 운용방법에 원리금 보장 상품을 반드시 포함하도록 하고, 주식 등 위험자산에 대한 투자 비중을 제한하고 있다. 더불어 근로자가 퇴직연금제도의 특징과 관련정보를 충분히 숙지하고 선택할 수 있도록 사업주와 퇴직연금사업자에 정보제공 및 교육의무 등을 부과하고 있다.

그러나 이러한 입법적 조치뿐만 아니라 자본(금융)시장의 안정성을 확보하고 선진적인 금융상품의 개발이 선행되어야 한다. 또 자금운용 전문가를 양성하고, 근로자에 대한 투자교육을 강화하여야 한다.

4. 기 타

가. 퇴직연금제도 설정 이전에 근무한 기간 : 퇴직금의 퇴직연금으로의 전환

퇴직연금제도 실시 이전에 근무한 기간에 대해서는 노사가 사업장 실정에 맞추어 규약에 자율적으로 정할 수 있다. 구체적으로는 퇴직연금 시행 이전의 기간을 합산하는 방안과 근로자 퇴직시에 퇴직금으로 지급하는 방안 등의 방법이 가능하다. 지급여력이 있는 사업장의 경우에는 몇 년간에 걸쳐 단계적으로 합산하는 것이 바람직하다.

22) PBGC(Pension Benefit Guaranty Corporation)란 ERISA법에 의해서 1976년에 설립된 연금지급을 보장하는 연금급여보증공사를 말한다. 모든 DB형제도에 강제적용되며, 모기업의 경영곤란에 의한 종료시에 적용되고, 보증범위는 고정액(2002년 \$ 3,579.55)과 고용기간 중 5년간의 평균보수월액의 최고액 중 작은 것을 상한으로 한다. 일본에서는 후생연금기금의 경우에 후생연금기금연합회에서 지급보증제도 실시하지만, 적격퇴직연금의 경우에는 지급보장 장치가 없다. 다만, 후자의 경우에는 사외적립 유도 및 5년에 1회 재정재계산을 통한 재정검증으로 적정수준의 적립을 유도하고 있다.

나. 하나의 사업장에서 복수 퇴직급여제도 설정

퇴직연금제도와 퇴직금제도는 차등체도로 보지 않으며, 퇴직연금의 실시 여부와 그 형태는 노사가 자율적으로 선택하도록 하고 있다. 따라서 한 사업(장)에서 퇴직금제도와 확정기여형 및 확정급여형 퇴직연금을 동시에 설정하여 근로자(집단)별로 그 특성에 맞는 퇴직급여제도의 종류를 선택하도록 할 수 있다. 다만, 이 경우에도 여러 개의 퇴직급여제도 설정 여부에 대하여 근로자 대표의 동의를 얻어야 한다.

IV. 평가 및 정책제언

주지하다시피 2005년 12월부터 시행될 퇴직연금제도는 종래 퇴직금제도의 문제점을 개선하고 근로자의 노후소득보장 지원체계가 될 것으로 기대되었다. 그러나 앞에서 본 바와 같이, 「근로자퇴직급여보장법」은 노후소득보장 지원체계에 초점을 맞추기보다는 ‘퇴직하는 근로자에게 급여를 지급’함으로써 결과적으로 「퇴직금의 사외적립 강제제도」와 큰 차이가 없게 되었다. 확정기여형 퇴직연금제도란 매년 퇴직금을 중간정산하고, 그 중간정산금을 금융기관에 강제로 적립하는 것에 다르다. 세제정책을 통해서 일정 연령 이후의 연금수급을 유도할 필요가 있다. 또 영세사업장 근로자와 비정규직 근로자에 대해서도 개인퇴직계좌의 활용과 더불어 「업종별 퇴직연금제도」(법인형)를 도입하는 것도 모색할 필요가 있다.

한편, 노동계에서는 아직도 퇴직연금제도에 대한 기대보다는 우려를 많이 하고 있다. 따라서 근로자에 대한 자금운용 현황 정보제공을 강화하고, 수익성과 안정성이 확보되는 다양한 금융상품(운용방법)을 개발해야 하며, 특히 자본시장의 안정성 부문에 대한 불신을 해소해야 한다. 이를 위해서는 선진적인 금융시스템이 완비되어야 한다.

또 상급 노사단체가 공동으로 우리 실정에 맞는 연금모델을 개발하는 것도 필요하며, 퇴직연금제도의 안정적 운영을 위해서는 금융감독기관 외에 퇴직연금감독기구를 만드는 것도 고려할 필요가 있다고 본다. **KLI**

<참고문헌>

- 김인재, 「근로자퇴직연금(기업연금)제도의 도입방안」, 『노동법연구』 제14호, 서울대노동법연구회 편, 2003. 6.
- 노동부, 「근로자퇴직급여보장법의 주요 내용」, 국제노동법연구원, 2005. 4.
- _____, 『퇴직연금제도 실행방안』, 한국노동연구원, 2002. 12.
- _____, 『퇴직금제도 개선방안 연구』, 한국노동연구원, 2000. 12.
- _____, 『퇴직금제도 개선방안』, 한국노동연구원, 2001. 12.
- _____, 『퇴직연금제도 세부실행방안』, 한국노동연구원, 2004. 6.
- 방하남·신기철·김인재·우재룡·김호경·박성재, 『기업연금제도 도입방안 연구(Ⅱ)』, 한국노동연구원, 2002.