

정 책 과 제 도

근로자 퇴직연금제도 도입방안\*

I. 현황 및 문제점

◆ 퇴직금제도 현황

- 적용대상
  - 현행 퇴직금제도는 상시근로자 5인 이상을 고용하는 사업장에서 1년 이상 근무한 경우에만 적용
- 퇴직금 급여액 및 지급방법
  - 퇴직금 급여액은 최저 1년당 30일분의 평균임금(약 8.3%)이며, 사업장별로 노사 자율에 의하여 그 이상을 지급하는 것이 가능
  - 퇴직금은 사업주가 근로자의 퇴직시 일시금으로 지급하는 것이 원칙
- 중간정산제도
  - 1997년 근로자의 목돈수요와 기업의 퇴직일시금 부담을 고려하여 중간정산제를 도입
  - 1999년 12월 말 현재 사업체의 32.4%가 중간정산을 실시

<표 1> 중간정산 현황

(단위 : %)

	전 체	300인 미만	300인 이상
1998	25.5	22.3	40.1
1999	32.4	28.5	50.2

자료 : 한국노동연구원, 『퇴직금제도에 관한 기업의 운영실태 및 개선의견조사』, 2000.

\* 보도자료 「근로자퇴직연금제도 설명자료」, 2003. 9, 노동부 참조.

- 적립금의 사외적립
  - 1997년 근로자의 수급권 보장 및 사업주의 일시금 부담 완화를 위해 퇴직보험제도를 도입
  - 2003년 6월 말 현재 퇴직보험과 퇴직일시금신탁의 적립액은 약 16조원(금융감독원 추산)
- (최)우선변제 및 임금채권보장제도
  - 퇴직금은 민사소송으로 청구시 담보채권이나 조세·공과금을 제외하고는 다른 채권보다 우선하여 변제
  - 도산기업 근로자의 경우 임금채권보장제도에 의해서 최종 3년간의 퇴직금에 상당하는 금액을 우선 지원받을 수 있음.

#### ◆ 문제점

- 적용대상의 형평성 문제
  - 5인 미만 사업장 및 1년 미만 단기 근속자에 대하여 퇴직금제도의 적용을 배제한 이유는 영세사업장의 부담 및 현실적인 노무관리의 어려움 때문
  - 그러나 법에 의해서 이행이 강제되는 법정퇴직금제도가 상대적으로 복지제도가 열악한 근로자들을 제외하고 있어 형평성을 상실하고 있음.
- 노후소득 보장기능 미흡
  - 퇴직금제도는 사회보장제도가 미흡했던 시절 실직자 생계안정과 퇴직근로자 노후소득원으로 기능
  - 우리나라는 2000년에 이미 고령화사회에 진입하였고 2019년에는 고령사회가 될 것으로 전망
  - 현재 퇴직금은 근로자 퇴직시 일시금으로 지급되어 대부분 생활비용으로 충당되므로 노후소득원으로 활용되지 못하고 있는 실정
- 노동시장의 변화
  - 현행 퇴직금제도는 근속년수에 따라 임금이 계속 상승하고, 동일직장에서 장기 근속하는 근로자를 전제로 설계
  - 그러나 계약직·임시직·시간제 등 비정규근로자 및 연봉제가 급증하고, 근로자의 직장이동이 증가하고 있음.

- 수급권 보장이 취약
  - 퇴직금 지급을 위한 적립금을 사외에 적립하느냐 여부는 전적으로 사업주의 재량에 맡겨져 있음.
  - 근로자의 퇴직금 수급권을 보장·보완하는 (최)우선변제제도, 임금채권보장제도가 있으나 불완전
- 사업주의 부담
  - 사업주의 비용부담 비율은 약 8.3%로서 기업당 퇴직급여충당금 누적액(1996년)은 평균 54억 8천만원
  - 퇴직금을 근로자의 퇴직시마다 불규칙적으로 일시에 부담해야 하기 때문에 경영의 예측가능성을 저해

<표 2> 기업당 평균 누적퇴직충당금 규모

(단위 : %)

누적퇴직충당금	누적퇴직충당금/자본금	누적퇴직충당금/총자산	누적퇴직충당금/근로자수
548,529만원	0.34	0.032	1,313만원

자료 : 한국노동연구원, 『기업의 퇴직금제도 운영실태조사』, 1997.

## II. 퇴직연금제도의 주요 내용

### ◆ 퇴직(연)금 법령의 일원화

- 주요 내용
  - 퇴직금제도 관련조항을 근로기준법령에서 분리하여 새로 도입되는 퇴직연금제와 묶어 별도의 법률을 제정함.
- 제정취지
  - 내용의 성격상 퇴직(연)금은 복지제도의 성격이 강하므로 근로조건인 최저기준을 정한 근로기준법의 여타 조항과 이질적이라는 지적이 있어 왔음.
  - 외국의 경우 법정퇴직금제도가 없기 때문이기도 하지만 연금제도를 근로기준법에 규정하는 예는 찾을 수 없음.
  - 따라서 퇴직급여에 관한 별도의 법률 제정함으로써 제도의 체계적 운영 및 향후

독자적인 복지제도로 발전할 수 있는 제도적 기반을 마련하는 것이 바람직함.

### ◆ 퇴직급여제도의 설정과 변경

#### ○ 주요 내용

- 모든 사업장은 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금, 확정기여형 퇴직연금 중 하나 이상의 퇴직급여제도를 설정하여야 함.
- 퇴직급여제도를 설정, 변경하는 경우 근로자대표의 의견을 들어야 하며, 불이의하게 변경하고자 하는 경우에는 동의를 얻어야 함.
- 다만, 기존의 퇴직금제 적용사업장에서 퇴직연금제도(30인 미만 사업장은 IRA (Individual Retirement Accounts, 개인퇴직계좌)<sup>1)</sup>)로 변경하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻도록 함.

#### ○ 제정취지

- 퇴직금제와 퇴직연금제는 같은 가치를 보장하는 것이므로 퇴직연금제 전환이 불이익변경이라고 볼 수 없으나, 근로자들은 사용자(특히 노조 미조직 사업장)가 일방적으로 퇴직연금으로 전환할 수 있다는 우려를 제기
- 따라서 원칙적으로 현행 취업규칙과 요건을 같이 하되, 이 법의 시행 전에 퇴직금제도를 시행하고 있던 사업장은 노사합의(근로자대표의 동의)를 얻어 전환하도록 함.

### ◆ 확정급여형 퇴직연금제도

#### ○ 제도의 설정(규약의 작성)

- 퇴직연금제도를 설정하는 경우 근로자대표의 동의를 얻어 「퇴직연금규약」을 작성하여야 함.
- 다만, 취업규칙에 규약의 기재사항이 포함되어 있는 경우는 별도 작성을 생략할 수 있음.

#### ○ 제정취지

##### ① 현행 퇴직보험의 폐지

1) Individual Retirement Accounts란 직장이동성 및 단기 근속자 증가, 중간정산제 및 연봉제의 확산 등으로 퇴직일시금이 수령·소진되는 문제점을 보완하기 위하여 일시금이 은퇴시까지 계속 적립될 수 있도록 하는 장치.

- 퇴직보험을 보완한 확정급여형 퇴직연금제도를 도입하므로 퇴직보험은 폐지함.
- 퇴직보험에 비하여 확정급여형 퇴직연금에서 추가, 변경된 사항은 다음과 같음

<표 3> 확정급여형 퇴직연금제도에서 추가, 변경된 사항

주요 내용	의 의
퇴직연금규약 작성 공식화	현재 퇴직보험 가입과정에서 이루어지고 있는 노사협의 내지 근로자대표의 동의 등 제도설정 절차를 제도화함.
적립금 수준 설정의 제도화(다만, 구체적 수준은 사업장 실정에 맞추어 노사 자율로 설정)	사용자가 일방적으로(일부 사업장은 단체협약으로) 결정하던 것을 근로자의 의견수렴 절차를 거치도록 제도화함.
급여지급 형태 및 방법을 명확히 규정	연금지급을 명시하여 세제상 혜택 부여근거를 강화함.

- 따라서 퇴직보험에 비하여 노사에게 새로운 부담·의무를 지우는 것은 아니며, 기존에 이루어지고 있는 것을 제도화 또는 보완하는 것임.
- 한편, 향후 퇴직보험을 폐지하더라도 계약이전(퇴직보험 → 확정급여형퇴직연금)을 통해 전환할 수 있기 때문에 기술적으로 큰 문제는 없음.

② 사외적립금의 적립수준 설정

- 근로자의 수급권 보장 강화를 위하여 확정급여형의 최저적립금 수준을 법령으로 규제할 것인가의 문제가 있음.
- 확정급여형은 최종적으로 사업주가 급여의 책임을 지므로 적립금 수준은 사업장 실정에 맞추어 노사가 협의하여 정하도록 하는 것이 바람직함.

○ 퇴직연금사업자 및 자산관리계약

- 확정급여형 퇴직연금의 가입계약 형태 : 현행 퇴직보험과 동일하게 보험계약과 신탁계약으로 함.
- 확정급여형을 운영할 수 있는 금융기관은 현행 퇴직보험과 동일(은행, 보험사, 투신사)하게 함.

○ 규약의 기재사항

<표 4> 확정급여형 퇴직연금 규약의 기재사항

기재사항	세부내역	사유
① 퇴직연금의 가입에 관한 사항	사용자는 근로자를 수익자 또는 피보험자로 하여 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 확정급여형퇴직연금에 가입할 것	근로자의 수급권 보장을 위하여 적립금이 사용자로부터 독립되어 근로자에게 바로 귀속되는 퇴직연금에 가입하도록 함. ※ 가입자는 사용자가 되며, 적립금 수급권은 개별 근로자에게 귀속
② 급여의 종류 및 수급 자격 등에 관한 사항	급여에는 대통령령이 정하는 퇴직연금, 퇴직일시금과 탈퇴 일시금이 포함될 것 ※ 대통령령 : 퇴직연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 자에게 5년 이상의 기간동안 지급될 것	퇴직보험은 연금상품이 작동되지 않고 있는 점을 감안, 급여에 연금지급방법을 포함 · 연금지급 연령은 국민연금의 수급연령(65세 예정)과 현실적인 퇴직시점(정년)을 고려하여 퇴직연금이 가교연금(Bridge Pension)의 역할을 할 수 있도록 55세로 함. · 연금수급자격으로 가입기간을 지나치게 짧게 할 경우 연금액이 소액이 되고 가입자 관리비용만 클 우려가 있어 10년 이상으로 설정함.
③ 퇴직연금의 급여액에 관한 사항	현행 퇴직금과 동일한 수준이 보장될 수 있도록 함.	확정급여형의 특성상 근로자가 받을 급여액을 규정하기 위함.
④ 퇴직연금의 재정 건전성 확보에 관한 사항	사용자는 매년 말 퇴직연금의 재정 건전성 확보를 위하여 규약이 정하는 금액을 적립할 것	근로자의 수급권 보호와 사용자의 부담이 조화될 수 있도록 적립금을 노사가 정하도록 함.
⑤ 퇴직연금의 폐지·중단에 관한 사항	퇴직연금의 폐지·중단사유가 명시될 것	퇴직연금의 폐지·중단과 관련된 노사의 마찰을 방지하기 위함.

○ 급여수준

- 급여수준은 일시금 수령시를 기준으로 현행 퇴직금과 동일하도록 하되, 연금의 경우는 일시금을 규약이 정하는 바에 따라 분할하여 지급하는 방식을 취하도록 함.

◆ 확정기여형 퇴직연금제도

○ 제도의 설정(규약의 작성) : 확정급여형과 동일

○ 제정취지

- 사용자의 부담수준은 현행 퇴직금의 사용자 부담이 근속년수 1년당 30일(약 1월 분)의 임금(평균임금)이므로 근로자별 연간 임금총액의 1/12(8.33%)로 설정
- 이를 통해 근로자는 매월 1/12만큼 100% 사외적립 효과가 있으며, 사용자는 기여금만 납입하면 경직적인 퇴직금제도 관리부담에서 면제되고, 노무관리의 유연성(임금피크제 등)이 제고됨.

○ 원금보장 등 가입자 보호방안

- 확정기여형은 사용자가 아니라 근로자 개인이 가입자로서 자기 몫의 적립금을 계약금융기관을 통하여 운용하는 것이므로 투자 위험과 기회에 직접 노출됨.
- 이에 노동계는 퇴직금이 증시자금으로 동원되어 원금마저 손실을 볼 수 있다고 우려
- 따라서 금융기관으로 하여금 가입자의 투자선호에 따라 기회를 부여하되 원금을 보장하는 상품을 선택할 수 있는 기회를 반드시 부여하도록 의무화
- 또한 자산운용시 주식 등 위험자산에 투자할 수 있는 한도를 하위법령으로 제한할 수 있는 근거를 마련

◆ 제도운영 관계자의 책무와 감독

○ 사용자 및 퇴직연금사업자의 책무

① 사용자

- 부담금의 수준 및 납부시기 등에 대하여 가입자에게 교육을 실시토록 하여 퇴직연금사업자에게 위탁할 수 있음.
- 퇴직연금제도를 운영함에 있어서 근로자 보호를 위하여 다음의 행위를 금지함.
  - ※ 적립금의 운용에 관하여 특정한 방법을 지시하거나 그밖에 적립금의 관리 및 운용의 적정성을 해치는 행위
  - ※ 계약에 의해서 발생된 권리를 양도하거나 담보에 제공하는 행위

② 퇴직연금사업자

- 선량한 관리자로서 법령 및 계약을 준수토록 함.
- 사무관리업무를 수행함에 있어서 다음의 행위를 금지함.
  - ※ 사무관리업무를 계약체결시 사용자에게 가입자의 손실의 전부 또는 일부를 부담하는 것을 약속하거나, 사용자에게 가입자 또는 당해 상대방에게 특별한 이익을 제공하는 것을 약속하는 행위
  - ※ 가입자의 손실을 보전하거나 가입자의 이익에 추가하기 위하여 당해 가입자 또는 제3자에 대하여 재산상의 이익을 제공하거나 제3자로 하여금 제공하게 하는 행위
- 매 사업연도 종료 후 3월 이내에 퇴직연금의 운영실적을 사용자 및 노동부(금감위)에 제출하여야 함.

<표 5> 확정기여형 퇴직연금 규약의 기재사항

기재사항	세부내역	사유
① 위탁계약을 체결할 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항	-	· 퇴직연금사업자 선정에 있어서 근로자의 의견을 반영할 수 있도록 하기 위함.
② 부담금의 부담에 관한 사항	· 사용자가 부담 · 현금부담 원칙 : 퇴직금의 부담수준과 동일한 수준은 현금으로 부담	· 주식 등은 가액 평가 곤란, 시장 상황에 따라 등락 등의 문제가 있어 퇴직금에 상응하는 부담은 현금으로 하도록 함.
③ 부담금의 납부에 관한 사항	· 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 퇴직연금사업자에게 납부할 것 - 다만, 가입자의 탈퇴시에는 탈퇴일로부터 14일 이내에 가입자이었던 자에 대한 부담금을 납부할 것	· 사용자 부담금의 납부빈도를 정함.
④ 적립금의 운용에 관한 사항	· 가입자는 적립금의 운용방법 선정을 통하여 스스로 적립금을 운용할 수 있을 것	· 확정기여형의 핵심적인 사항으로서 적립금을 사용자가 아니라 근로자가 운용할 수 있도록 하기 위함.
⑤ 적립금 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항	· 퇴직연금사업자로 하여금 - 매반기 1회 이상 대통령령이 정하는 원금보장방법을 포함하여 3 이상의 적립금의 운용방법을 제시하도록 할 것 - 운용방법별 이익의 예상 및 손실의 가능성 그밖에 가입자가 운용방법을 선정하는데 필요한 정보를 제공하도록 할 것 · 매년 1회 이상 사업별로 가입자에 대하여 적립금의 운용방법 설명, 그밖에 가입자가 적립금을 효율적으로 운영하는데 도움이 될 수 있도록 필요한 교육을 실시할 것	· 근로자의 적립금 운용을 지원하기 위하여 퇴직연금사업자로 하여금 운용방법 및 그와 관련된 정보를 제시하도록 하되 - 적립금의 운용결과에 따라 급여수준이 낮아질 수 있으므로 원금보장방법을 포함하도록 함. · 확정기여형의 경우 적립금을 근로자가 스스로 운용 - 따라서 퇴직연금사업자로 하여금 가입자가 적립금을 효율적으로 운영할 수 있도록 교육을 실시케 함.
⑥ 중도인출에 관한 사항	· 대통령령이 정하는 바에 따라 적립금의 중도인출이 허용될 것 ※ 인출사유 : 천재지변, 주택구입, 6월 이상의 실직, 부양가족의 장기간의 요양	· 퇴직연금에 가입한 근로자의 예측하지 못한 일시금 수요에 대비하여 일정한 경우 중도인출을 허용하도록 함.
⑦ 퇴직연금의 폐지·중단에 관한 사항	· 퇴직연금의 폐지·중단사유를 명시할 것	· 퇴직연금의 폐지·중단사유를 명시, 노사간의 마찰 방지
⑧ 급여의 종류 및 수급자격 등에 관한 사항	· 확정기여형과 같음.	

○ 감독

① 사용자에 대한 감독

- 노동부장관은 필요한 경우 보고의 징수 및 현장조사를 실시할 수 있으며, 사용자의 퇴직연금 설정·운영이 법령, 규약 또는 노동부장관의 처분에 위반된다고 인정될 때 시정·개선의 명령을 할 수 있도록 함.
- 시정 또는 개선명령에 응하지 아니할 경우 당해 퇴직연금의 운영정지를 명할 수 있음.

② 퇴직연금사업자에 대한 감독

- 법 또는 처분에 위반할 경우 시정 또는 개선명령

◆ 통산장치(개인퇴직계좌, IRA)

○ 개인퇴직계좌의 가입

- 퇴직급여의 일시금을 수령한 자 등은 개인퇴직계좌에 가입할 수 있음.

○ 개인퇴직계좌의 운영

- 개인퇴직계좌에 가입하는 방법은 보험계약 또는 신탁계약 형태로 계약을 체결하도록 함.
- 개인퇴직계좌는 확정기여형 퇴직연금사업자가 운영할 수 있음.
- 개인퇴직계좌에 가입시 퇴직연금사업자와 체결한 계약의 내용은 확정기여형 규약의 기재사항과 동일
- 다만, 개인퇴직계좌는 퇴직급여의 일시금을 적립하는 것이기 때문에 부담금의 부담 및 납부만 상이

◆ 적용대상 확대

○ 적용확대

- 4인 이하 사업장 근로자 및 1월 이상 1년 미만 근속 근로자에 대하여 적용 확대
- 다만, 4인 이하 사업장의 적용확대시 영세사업주의 부담이 급격히 증가하지 않도록 하기 위하여 2년반(2007년 1월 시행)의 유예기간을 두고 사업주의 부담률은 국민연금의 예를 참조하여 단계적으로 조정(대통령령으로 정함)
- 적용확대 대상자 : 4,496천명
- 4인 이하 적용확대시 사업장 추가 부담은 연 768천원(월 64천원)

<표 6> 적용확대 대상자

(단위: 천명)

	전 체	1년 이상 근속자	1년 미만 근속자
전 체	4,496	1,056	3,440
4인 이하	2,026	1,056	970
5인 이상	2,470	-	2,470

○ 퇴직연금 강제적용 여부

- 4인 이하 사업장에 대해선 퇴직연금제(사실상 확정기여형만 가능) 또는 개인퇴직계좌를 설정하는 것을 원칙으로 함.