

연금시장리뷰 21호

소규모사업장 퇴직연금 가입 확대를 위한 과제

- 본 자료는 기관 및 개인투자자를 위해 작성한 현대증권과 현대경제연구원이 공동 발행하는 보고서로 퇴직연금 관련 이슈 및 경제 주요 현안에 대한 설명 자료입니다.
- 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- 노무법인 일송 : 이영배 대표노무사(053-321-4375~6, acenom@hanmail.net)

□ 소규모사업장 퇴직연금 가입 확대를 위한 과제

현재 우리나라의 저출산 고령화 현상은 세계 어느 나라 보다 급격히 진행되고 있지만 근로자들의 노후대비는 부족한 상황이다. 이러한 점은 국가재정 및 미래세대의 노인부양부담을 증대시킬 것이고, 이는 국가적 위기로 연결될 수 있는 시한폭탄과 다를 바 없다.

이에 근로자의 퇴직급여제도를 연금화하여 국민연금과 함께 근로자 스스로가 노후를 대비할 수 있는 중층노후보장시스템의 구축이 시급하다. 근로자의 노후대비의 의미가 단지 식생활 문제 해결은 아닐 것이며, 노후의 문화적 생활까지도 가능하게 하기 위해서는 퇴직연금가입은 중요한 도구가 될 것이다. 더욱이 근속기간이 짧고 임금수준도 낮은 소규모사업장의 근로자에게는 중대형사업장의 근로자에 비해 그 필요성이 상대적으로 큰 제도이다. 소규모사업장을 상시 근로자 10 인 미만 사업장으로 정의할 때, 그 사업장수는 전체 사업장수의 84.7%나 되고 종사근로자는 전체 근로자의 34.4%에 이르는 만큼 이들에 대한 노후 보호책의 수립은 국가의 중요한 정책과제라 할 것이다.

현행 퇴직급여제도로는 퇴직금제도와 퇴직연금제도가 있고 그 중 한 가지를 임의로 선택하면 되지만, 퇴직금제도의 노후대책 기능이 형해화되어 있어 퇴직연금제로의 변화 내지 가입이 실질적 노후대책으로 평가되고 있다.

하지만 소규모사업장에서는 퇴직연금제도 도입 시 사용자에게는 목돈이 필요하고 근로자에게는 당장 필요한 돈이 묶이게 된다는 인식이 있어 도입을 꺼려하고 있는데, 이들 양 당사자에게 퇴직연금제도가 무엇이고 어떤 장점을 가지고 있는지를 지속적으로 교육하고 홍보할 필요가 있다. 이를 통해 소규모사업장에서 퇴직연금제도에 대한 긍정적 인식을 가지고 스스로 선호하여 찾도록 하는 것이 핵심적 과제이다.

이를 위해서는 먼저 퇴직연금제도를 이해하기 쉽도록 설계하여야 하며, 퇴직연금자산이 안전하게 운용된다는 점을 알려야 한다. 둘째, 퇴직연금 운용에 따른 별도의 비용발생을 최소화해야 하며, 필요 시 적립금에 대한 중도인출과 담보대출의 요건을 일부 완화하여 유동성의 보장을 확대할 필요가 있다. 셋째, 퇴직연금가입을 유도할 수 있는 세제혜택, 비용부담 완화, 법규 및 제도정비를 통해 근로자와 사용자가 퇴직금제도보다 퇴직연금제도를 선택하면 이익이 된다는 인식을 심어줄 필요가 있다.

상당수 소규모사업장의 근로자와 사용자는 중대형사업장에 비해 퇴직연금 가입에 대한 인식이 부족하여 가입을 꺼려 하지만, 실제 가입하고 싶어도 경제적 여력이 수반되지 못하는 경우가 많다. 그러므로 정부는 이러한 상황을 단지 시장원리에만 맡길 것이 아니라 소규모사업장에 대하여는 국민의 노후대비를 국가가 뒷받침한다는 측면에서 적극적인 정책지원을 강구하여 퇴직연금도입을 확산시킬 필요가 있다.

전체 사업장의 과반수 이상을 차지하는 4 인 이하 사업장에도 올해 12 월부터는 퇴직급여제도가 시행되도록 입법예고 되어 있다. 이 제도의 시행은 해당 사용자의 반발을 초래하고 혼란도 있겠지만 소규모사업장에도 퇴직급여가 적용된다는 사회적 관심이 고조될 것이므로 오히려 이 시점을 퇴직연금 가입을 확대하는 좋은 기회로 활용할 필요가 있을 것이다.

I. 퇴직연금을 통한 근로자의 노후대책 강화

1. 노년인구부양비 급증

○ 저출산 고령화 현상은 노년인구부양비 급증의 문제를 야기함

- 인구구조의 노령화에 따라 생산가능인구(15~64 세 인구) 100 명이 부양해야 할 65 세 이상 인구의 비율인 노년인구부양비도 매우 높아질 것으로 전망되고 있음
- 우리나라의 경우 1990 년 7.4%에 불과하던 것이 그 이후 지속적으로 높아져 2005 년에는 12.6%였고, 2010 년에는 15%, 그리고 2050 년에는 72%까지 높아질 것으로 예측됨
- 이러한 노년인구부양비의 증가 추이는 선진국이 2005 년 23%에서 2020 년 29%, 그리고 2050 년에 45%로 높아질 것이라는 예측에 비해 훨씬 높은 것으로 나타나고 있음
- 즉, 2005 년에는 생산가능인구 7.9 명당 노인 1 명, 2020 년에는 4.6 명당 노인 1 명, 2030 년에는 2.7 명당 노인 1 명, 2050 년에는 1.4 명당 노인 1 명을 부양하게 되는 것으로, 이에 따른 세대간 갈등도 우려되는 상황임

< 노년부양비 국제비교 >

	2005	2010	2020	2030	2040	2050
<세계>	11	12	14	18	22	25
선진국	23	23	29	36	41	45
개도국	9	9	11	15	19	23
아프리카	6	6	7	7	9	11
아시아	10	10	13	17	23	27
유럽	23	24	29	36	42	48
라틴아메리카	10	11	13	18	23	29
북아메리카	18	19	25	32	34	35
오세아니아	16	17	21	26	30	31
남한	13	15	22	38	57	72
북한	13	14	14	18	27	28

자료 : 통계청 통계 DB

< 우리나라 노년 부양비 >

(65세 이상인구 / 15세~64세 인구) × 100

	1990	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
부양비	7.4	10.1	12.6	15.0	17.6	21.7	29.1	37.7	46.8	56.7	64.5	72.0

자료 : 통계청 통계DB.

2. 근로자의 노후대책 부족

○ 퇴직시점과 국민연금 수급시점의 간격이 점차 확대되고 있음

- 현재 우리나라는 50 대 초·중반 정도의 근로자들부터 정년도달이나 정리해고 등으로 인하여 노동시장에서 퇴출되고 있어 고용을 통한 국민 스스로의 노후대비에 심각한 문제가 제기됨
- 국민연금법상 노령연금의 수급연령은 2013 년 이후 4 년 단위로 1 세씩 늘어나 2033 년 이후에는 65 세로 예정됨
- 퇴직시점과 국민연금수급 시점의 간격은 점차 커지게 되어 퇴직 후 소득이 없고 새로운 일자리를 찾지 못할 경우에는 퇴직 후 생계수단이 막막해 짐
 - 퇴직연금은 조기퇴직 후 국민연금 수급 시까지 생계수단의 역할을 할 수 있음

○ 기왕의 퇴직금제도가 노후대책기능을 잃어버림

- 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 목적으로 하는 근로자퇴직급여보장법은 퇴직급여제도로써 퇴직금제도와 퇴직연금제도 중 하나를 임의로 선택할 수 있도록 규정하고 있음
- 그러나 우리나라 근로자들의 노후를 위해 시급한 대책이 마련되어야 하는 상황에서, 기존의 퇴직금제도는 사회경제적 여건변화 및 제도의 취약성으로 인해 근로자의 노후소득재원으로 활용되지 못하는 문제점을 노정하고 있음
- 연봉제 임금체계의 확산, 잦은 이직에 따른 평균근속년수의 단축, 퇴직금의 중간정산 등으로 인하여 퇴직금이 근로자의 노후자금으로 적립되지 못하고 은퇴이전에 소진되어 버리는 경향이 많으며, 퇴직 시 일시금을 받더라도 역시 생활자금으로 소진되어 퇴직금제도의 노후대책 기능이 형해화되고 있음

II. 소규모사업장의 퇴직연금 도입

1. 소규모 사업장의 개념 정의

○ 본 논의에서의 '소규모사업장'은 상시 근로자 규모를 기준으로 하여 '10 인 미만 사업장'으로 정의하고자 함

- 소규모사업장이란 좁게는 4 인 이하의 근로자를 사용하는 사업장을 의미하지만, 근로자퇴직급여보장법 제 26 조에 의한 10 인 미만 사업장도 소규모사업장의 범위에 포함시키기로 함

- 4 인 이하 사업장에 퇴직급여제도가 적용되지 않을 때는 5 인을 기준으로 한 소규모사업장의 구분이 의미가 있으나, 4 인 이하 사업장에도 2010 년 12 월부터 퇴직급여제도의 적용을 앞두고 있어 근로자 규모를 기준으로 10 인 미만 사업장을 포함해서 소규모사업장으로 개념하고자 함

○ **10 인 미만 사업장은 상대적으로 근로조건이 취약하며 실제로 퇴직연금가입의 확률이 적은 규모의 회사를 의미한다고 할 것임**

- 10 인 미만의 사업장은 근로기준법상 취업규칙 작성·신고의무 및 퇴직연금 규약의 작성·신고의무도 면제되어 있음을 볼 때, 법규상으로도 소규모 영세사업장이라는 취지를 담고 있다고 보임

· 퇴직연금 제도의 활성화가 10 인 미만의 소규모사업장에서만 필요한 것은 아니지만, 소규모사업장의 시각에서 분석한 퇴직연금 활성화 방안은 중대형 사업장의 연금가입 활성화 방안으로도 기능할 것임

2. 소규모사업장 현황

○ **상시 10 인 미만 사업장수 및 근로자수는 전체 사업장의 상당부분을 차지하고 있음**

- 근로자 규모별 사업장수를 보면 1~4 인 소규모사업장이 91 만 1 천 개소(64.0%)로 전체 사업장수의 과반수 이상을 차지하고, 5~9 인 사업장 29 만 4 천 개소(20.7%)를 합하면 전체 사업장수의 84.7%가 소규모사업장에 해당함

- 사업장 규모별로 보면 1~4 인 소규모사업장의 근로자수가 241 만 1 천명으로 전체 근로자의 19.4%, 5~9 인 규모가 187 만 4 천명(15.0%)으로 나타나 전체 근로자의 34.4%가 10 인 미만 사업장에 종사함

< 규모별 사업장수 및 근로자수 >

(단위 : 개소, 명, %)

	사업장수	구성비	근로자수	구성비
전 체	1,422,261	100.0	12,448,992	100.0
1~4 인	910,467	64.0	2,411,465	19.4
5~9 인	294,452	20.7	1,873,505	15.0
10~29 인	157,952	11.1	2,461,263	19.8
30~49 인	29,077	2.0	1,090,549	8.8
50~99 인	18,452	1.3	1,252,731	10.1
100~299 인	9,460	0.7	1,506,602	12.1
300~499 인	1,330	0.1	500,612	4.0
500~999 인	694	0.0	474,319	3.8
1,000 인이상	377	0.0	877,946	7.0

자료 : 2008 년 기준 사업체노동실태현황

○ 10 인 미만 사업장의 퇴직연금 도입은 아직 일부에 그치고 있음

- 10 인 미만 사업장 120 만 4 천 개소 중에 4 만 1 천 개소 정도가 퇴직연금에 가입하여, 가입률이 전체 사업장의 3.45%에 불과함
- 전체 사업장의 64%를 차지하는 5 인 미만 사업장에 퇴직급여 지급의무가 시행되면 가입 사업장은 급격히 증가할 것으로 예상됨

< 사업장 규모별 퇴직연금제 도입현황 >

구 분	10 인 미만	10 ~ 29 인	30 ~ 99 인	100 ~ 299 인	300 ~ 499 인	500 인
①도입사업장수	41,523	23,973	11,110	2,802	407	421
②전체사업장수	1,204,919	157,952	47,529	9,460	1,330	1,071
비율(①/②)(%)	3.45	15.18	23.38	29.62	30.60	39.31

자료 : 고용노동부, 2010.5. 보도자료.

주 : 공공기관은 기획재정부 분류 286 개('10)와 행정안전부 분류 지방공기업 131 개('09)을 합한 총 417 개소 중 128 개소가 도입되어 도입률은 30.7%임

3. 소규모사업장의 퇴직연금 도입 필요성

○ 전체 사업장의 84.7%와 근로자의 34.4%가 근무하는 소규모사업장의 비중을 고려할 때, 정책적 배려를 통해서라도 노후안전망으로서 퇴직연금의 도입을 유도할 필요성은 충분함

- 소규모사업장 근로자의 경우 중대형사업장의 근로자에 비해 대체로 근속기간이 짧고, 임금 및 퇴직금 체불의 위험이 높으며, 상대적으로 노후가 불안하여 실질적으로 퇴직연금을 통한 노후대비가 필요한 계층이라 할 것이므로 이들에 대한 제도적 보완이 시급한 과제임

4. 소규모사업장을 고려한 퇴직급여제도

○ 기업형 개인퇴직계좌

- 상시근로자 10 인 미만의 기업이 퇴직연금 도입을 쉽게 하기 위해 근로자퇴직급여보장법 제 26 조가 규정한 특례제도로써, 근로자 개개인의 퇴직계좌를 개설하여 부담금을 납입하면 퇴직연금제도를 설정한 것으로 인정하게 됨
- 확정기여형과 유사하게 운영되는데, 퇴직연금규약의 작성과 고용노동부 승인절차가 면제되어 절차적 편의를 도모하고 있음

○ **상시 4인 이하 사업장의 퇴직금**

- 근로자퇴직급여보장법의 4인 이하 사업장에 대한 유예 규정
 - 부칙 1 조에서 소규모사업장 중에서 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 대해서는 2010년을 넘지 않는 기간 내에 대통령령에서 정하는 날부터 시행한다고 규정함

- 드디어 4인 이하 사업장에도 2010년 12월부터 퇴직급여제도 시행이 입법화됨
 - 정부는 상시 4인 이하 사업장에서 1년 이상 근무하고 퇴직한 근로자도 퇴직금이나 퇴직연금을 받을 수 있도록 하는 내용으로 '근로자퇴직급여보장법 시행령' 개정안을 2010년 6월 23일 입법예고 함
 - 이는 퇴직급여의 사각지대에 놓여 있던 상시 4인 이하의 사업장에 대해서도 2010년 12월부터는 퇴직급여제도가 적용된다는 의미로 매우 획기적인 변화임

- 4인 이하의 소규모사업장에 대한 퇴직급여제도의 확대가 영세업체의 운영에 부담이 된다는 현실을 반영하여 사업장의 급여 및 부담금에 관한 특례를 규정함
 - 2010년 12월 1일을 계속근로기간의 기산점으로 하여 퇴직급여제도를 적용함
 - 사용자의 급여 및 부담금 수준은 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지는 5인 이상 사업장의 100분의 50을 적용하고, 2013년 1월 1일 이후부터 100분의 100을 적용하도록 함

Ⅲ. 소규모사업장의 퇴직연금 확대방안

1. 기본과제

○ **퇴직연금 가입 확대를 위해서는 당사자인 근로자와 사용자가 퇴직연금제도에 대한 긍정적 인식을 가지고 퇴직금제도에 비해 선호하도록 해야 함**

- 이를 위해서는 근로자와 사용자에게 퇴직연금제도의 도입 필요성과 퇴직연금제도의 경쟁상대라 할 수 있는 퇴직금제도에 대한 비교우위를 교육하고 홍보해야 함
 - 퇴직연금의 강제가입제도를 도입하면 간단하겠지만 사업운영주체가 민간의 영리기업이므로 강제적 시행은 근본적 한계를 가지고 있음

○ **소규모사업장에 퇴직연금 도입이 쉽지 않다는 현실을 심각히 받아들여야 함**

- 소규모사업장의 근로자와 사용자가 퇴직연금제 도입을 원하지 않는 요인을 냉정히 분석해야 함
 - 소규모사업장의 근로자는 상대적으로 경제 및 금융에 대한 지식이 부족하며, 임금수준도 낮아 당장 미래의 수입까지도 당겨쓰는 현실에서 현재수입을 미래로 이월할 여유가 없는 경우가 많아 퇴직금을 필요 시에 즉시 지급 받기를 원함
 - 소규모사업장의 사용자는 퇴직급여가 임금이라는 인식이 낮으며 퇴직급여 자체에 대한 부담을 느끼는 상황에서, 새로운 제도의 도입이 노사갈등을 조성하는 계기가 될 것을 우려하여 소극적 태도를 보이는 경우가 많음

- 정부는 국민의 노후보장대책을 적절히 준비한다는 자세로 정책적 지원을 병행함으로써 퇴직연금제도의 정착률을 유도해야 할 것임

2. 소규모사업장 가입 확대를 위한 구체적 방안

○ 소규모사업장에 퇴직연금을 도입하기 위해서는 교육 및 홍보 강화를 통해 근로자 및 사용자의 인식을 전환하는 것이 핵심과제임

- 이를 위해서는 퇴직연금의 필요성에 대한 교육과 홍보가 광범위하게 수반되어야 하며 그렇지 않으면 단지 이상적인 이야기로만 들릴 수 있음

○ 퇴직연금도입에 강제성이 없는 것은 퇴직연금 가입 확산의 근본적 한계이지만 부분적 강제성은 가미할 필요가 있음

- 근로자퇴직급여보장법은 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 목적으로 하면서 퇴직급여제도로서 퇴직금제도와 퇴직연금제도 중 임의로 선택할 수 있도록 규정하고 있음

- 고용, 산재, 건강, 국민연금보험처럼 퇴직연금에도 강제가입제도를 전면 도입하면 가장 쉬운 방법이겠지만 퇴직연금사업 운영주체가 민간이라는 점에서 한계가 있음

- 근로기준법의 퇴직금 중간정산 요건을 강화함으로써 소규모사업장에서 퇴직금제도를 선호하는 가장 큰 요인을 제한할 필요가 있음

- 근로자퇴직급여보장법 제 5 조는 사용자가 퇴직급여제도를 설정하지 않으면 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주하는데, 이 규정을 개정하여 “상시 근로자 10 인 미만의 신설 사업장의 경우 사업개시일로부터 1 년이 지나면 퇴직연금 설정을 의무화 하는 것”도 방법이 될 것임

○ 퇴직연금의 유동성 확보가 어렵다는 점이 소규모사업장 근로자들의 퇴직연금가입을 반대하는 주된 사유이므로 중도인출과 담보제공 가능 사유를 확대할 필요가 있음

- 근로자들이 퇴직금 수급권 보장과 안정적인 노후소득 보장측면에서 퇴직연금제도의 취지나 목적을 수긍하더라도, 현행 법제도상 퇴직연금에 가입하면 사실상 돈이 묶여 필요 시에 인출하기 어렵게 된다는 이유로 가입을 기피함

- 기존의 소규모사업장에서는 대부분의 근로자들이 생활자금 또는 긴급자금으로 퇴직금 중간정산을 활용하고 있는 실정임

- 퇴직연금 적립금을 중도 인출하거나 담보제공 할 수 있는 방법이 매우 제한적임
 - 현행법에서는 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우, 가입자 또는 그 부양가족이 6 월 이상 요양을 하는 경우, 기타 천재·사변 등 노동부령이 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 적립금의 중도인출이나 담보제공이 가능함
 - 확정기여형 퇴직연금 가입자는 목돈이 필요할 때 적립금 전액을 중도 인출하거나 적립금의 50%를 담보로 제공하여 대출을 받는 두 가지 방법 중 하나를 선택할 수 있음
 - 확정급여형 퇴직연금 가입자는 적립금의 50%를 담보로 제공하여 대출을 받는 방법 밖에는 없음
 - 긴급한 목돈이 필요한 경우의 측면에서는 확정기여형 연금제도가 유리하나, 노후생활보장의 측면에서는 중도인출이 허용되지 않는 확정급여형이 유리함

- 퇴직연금 적립금의 중도인출 및 담보제공 사유의 확대가 필요함
 - 퇴직연금제도의 안정적인 노후소득 보장 취지는 살리되 근로자들의 긴급자금 필요 시에 사용할 수 있도록 적립금의 담보대출 폭을 확대하고, 확정급여형의 경우 일정부분 중도인출의 가능성을 열어 줄 현실적인 필요가 있음

○ **세제개선을 퇴직연금 도입의 도구로 활용할 필요가 있음**

- 장부상으로만 적립되어 유명무실한 퇴직급여 총당금의 30%를 손비로 인정하여 세제상 혜택을 주고 있는데, 이를 조속히 축소 내지 폐지하는 것이 사용자를 퇴직연금으로 유도하는 방안이 될 것임
- 확정기여형의 경우 사용자의 부담금 이외에 근로자 개인이 추가 납입하면 개인연금저축의 경우와 합산하여 연간 300 만원까지 소득공제 혜택 등이 있으나, 소규모사업장의 근로자에게는 개인연금과 별개로 300 만원 까지를 추가 인정할 필요가 있음

○ **확정기여형 가입에 따른 근로자 측 수수료체계 조정이 필요함**

- 확정기여형에 가입하게 되면 자산관리 수수료는 회사 또는 가입자가 선택하도록 되어 있으나 실제로는 적립금 운용권한이 있는 근로자가 부담하고 있는데, 근로자들이 수수료를 부담한다는 것 자체에 거부감이 있어 퇴직연금 가입에 적극적이지 않음
- 운용수익이 없으면 운용수수료를 면제하며, 수익의 발생시에도 수수료 상한제를 도입하여 소규모사업장 근로자의 심리적 비용부담을 완화할 필요가 있음

○ **소규모사업장에는 근로자 개인이 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 병행할 수 있는 제도를 도입할 필요가 있음**

- 개별 사업장 단위로는 퇴직금제도, 확정급여형제도, 확정기여형제도 중 하나 이상을 선택하여 설정할 수 있지만, 근로자 개인은 오직 한 가지만 선택하여야 함
- 소규모사업장의 근로자 입장에서는 현재의 생계비와 미래의 노후대책을 병행하고 싶은 욕구를 가질 수 있음
 - 이를 절충할 필요성에서 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 개인 단위로 병행하는 방법을 검토할 필요가 있음

○ **퇴직연금 가입 시 임금채권보장 부담금의 감액제도를 활성화할 필요가 있음**

- 임금채권보장법은 임금채권의 지급을 보장하기 위해 근로자의 보수총액의 1 천분의 2 의 범위 내에서 사업주에게 부담금을 징수함
 - 2010 년도 사업주 부담비율은 1 천분의 0.8 이며 상시 5 인 미만의 사업주, 퇴직금 정산사업주, 퇴직연금설정사업주 등에게는 부담금을 감액함
 - 상시 5 인 미만의 근로자를 사용하는 경우, 2010 년도 부담금 경감비율은 50%인데, 이는 퇴직금지급의무가 없기 때문임
- 퇴직연금을 가입한 경우는 전년도 말을 기준으로 최종 3 년간의 기간 중 확정급여형 내지 확정기여형 퇴직연금에 가입하여 퇴직급여의 지급이 보장되거나 퇴직급여부담금을 적립한 비율에 100 분의 50 을 곱한 비율을 경감하고 있음
- 실제 감액되는 액수는 극히 소액인데도 감액절차는 복잡하여 신청이 저조한 상황임
 - 1 년 임금총액이 1 억이면 부담금은 8 만원이며 50%전체를 감액 받아도 4 만원에 불과한데도 그 절차는 복잡하여 사업장의 신청이 저조함
 - 감액절차를 간소화하여 감액신청을 활성화하고 퇴직연금의 인지도 상승의 도구로 활용할 필요가 있음

○ **4 인 이하 사업장에도 퇴직급여 규정이 시행되면 사용자의 상당한 반발과 혼란이 예상되지만, 오히려 소규모사업장의 퇴직연금 가입과 홍보에 있어 절호의 기회로 삼아야 할 것임**

- 근로자에게는 자식에게 노후의 부양부담을 주지 않고 스스로 자신의 노후자금을 확보하는方便이고, 회사의 부도 시에도 퇴직금을 떼이지 않는 안전성을 강조할 필요가 있음

- 임금수준이 낮고 경제적 여유가 부족한 소규모사업장의 근로자에게는 재테크 기회로 활용할 수도 있음
- 사용자에게는 종합적 노무관리 컨설팅을 제공하여 각종 근로조건을 정비하는 기회가 될 수 있음
- **소규모사업장에 대한 퇴직연금 가입실적이 우수한 퇴직연금사업자에 대하여 인센티브제도를 시행할 필요가 있음**
- 1 인 이상 10 인 미만의 사업장은 퇴직연금 납부액에 비해 운용관리업무가 과중할 수 있어 연금사업자들의 기피현상이 나타날 수 있는 바, 퇴직연금 사업자들의 소규모사업장에 대한 적극적 유치활동을 유도할 수 있는 제도가 필요함

3. 회사 부도 시 퇴직연금 중간정산과 체당금

- **회사의 부도로 인한 퇴직연금의 폐지 시 중간정산을 통해 퇴직금을 보장하는 바, 이 경우 임금채권보장법상 퇴직금 보호제도와의 상관관계를 살펴볼 필요가 있음**
- **회사의 도산으로 퇴직연금제도가 폐지된 경우 적립된 금액으로 퇴직금을 중간정산 함**
- 근로자퇴직급여보장법 제 27 조는 회사의 부도로 퇴직연금제도가 폐지된 경우 연금급여가 지급되면 이를 중간정산으로 간주하고 있음
 - 확정급여형의 경우 중간정산금은 사업별로 적립된 금액을 가입자별 근속기간·평균임금·급여수준을 고려하여 안분·산정하고, 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 환산하도록 함
 - 확정기여형의 경우 중간정산금은 가입자별로 적립된 금액 즉, 사용자의 부담금을 근로자가 운용한 결과금이며, 중간정산 대상기간은 가입자별로 퇴직연금 가입시점부터 사용자의 부담금이 납부된 날까지로 함
- **임금채권보장법에 의거 회사의 부도 시 근로자의 생활보장을 위해 최종 3 년 분의 퇴직금을 지급함**
- 근로자가 임금이나 퇴직금을 지급받지 못할 경우 다른 채권에 우선하여 임금과 퇴직금을 먼저 변제하도록 하는 법규로는, 근로기준법상 임금채권의 최우선변제 조항(제 38 조 제 2 항) 및 근로자퇴직급여보장법의 퇴직금 최우선변제조항(제 11 조 제 2 항)이 있음

- 그러나 기업의 도산 등으로 사용자의 재산이 없는 경우에는 그 실효성이 없고, 사용자의 재산이 있더라도 우선변제권을 행사하기 위해서는 경매절차를 거쳐야 하므로 필요한 시기에 지급을 받지 못하여 근로자들의 생계보장에 실질적인 도움을 주지 못하는 경우가 많음

- 임금채권보장법은 이러한 경우에 근로자와 그 가족의 기본적인 생활안정을 위해 최종 3개월의 임금 및 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금 범위 내에서 근로자가 지급받지 못한 부분을 고용노동부장관이 사용자를 대신하여 체불근로자에게 체당금(替當金)으로 우선 지급하도록 규정하고 있음

○ **회사 부도로 인한 퇴직연금 폐지 시 중간정산기간의 산정에 따라 최종 3년 분의 퇴직금을 보장하는 체당금제도와 저축될 수 있음**

- 퇴직연금 폐지 시 중간정산 간주기간이 임금채권보장법 상 최종 3년 이내의 기간과 중복되면 근로자에게 실질적인 도움이 안될 수 있음

- 확정급여형의 경우 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 환산하도록 규정하고 있어 중간정산된 기간이 어느 시점을 의미하는지가 분명하지 않으나, 고용노동부는 연금가입 이후의 시점을 중간정산기간으로 해석하는 입장임
- 확정기여형의 경우는 중간정산 기간이 퇴직연금의 가입시점으로 명시되어 있어 별도의 체당금을 수령하지 못함

○ **사례: 근로자 A가 B 사업장에 2003년 1월 1일에 입사하여 근무하던 중 2007년 1월 1일 퇴직연금에 가입함. 이후 B사는 2009년 12월 31일 까지 부담금을 납부하고 도산함(A는 2010년 1월 1일 퇴직)**

- A가 확정급여형에 가입한 경우

- 퇴직연금 폐지로 인한 중간정산기간을 연금가입시점인 2007년 1월 1일부터 2009년 12월 31일까지로 산정한다면 A는 최종 3년 분의 퇴직금을 퇴직연금에서 수령한 것이 되어 체당금 수급자격이 없을 것임
- 반면 2003년부터 중간정산기간을 산정한다면 최종 3년 분의 퇴직금을 체당금으로 별도 수령이 가능할 것임
- 고용노동부에서는 전자로 해석하므로 A는 체당금 수급자격을 인정받지 못할 가능성이 큼

- A가 확정기여형에 가입한 경우

- 가입시점인 2007년 1월 1일이 중간정산 산정 시점이므로 중간정산 기간과 임금채권보장법이 보호하는 최종 3년간이 중복되어 A는 체당금을 받지 못하게 됨

- 그러나 최종 3 년간의 퇴직금을 보장하는 임금채권보장법의 근로자보호 정신을 감안하면 퇴직연금 폐지 시 중간정산 기간을 산정할 때 근로자의 생계보장을 우선적 기준으로 삼도록 입법할 정책적 필요가 있음
 - 퇴직연금제를 퇴직금제도보다 비교우위로 제시하는 논거 중 중요한 하나가 회사의 부도 시 퇴직금을 보장받는다는 부분임
 - 하지만 퇴직연금 폐지 시 중간정산 간주기간이 임금채권보장법상 최종 3 년 이내의 기간과 중복되고 퇴직연금 가입 이전의 근무기간이 있을 경우에 퇴직연금 가입 시를 중간정산 시점으로 산정한다면 근로자의 퇴직금확보에 실질적 도움이 되지 않는 것임
 - 어차피 최종 3 년 분은 임금채권보장법으로 보장되고 있기 때문에, 퇴직연금을 통해 퇴직금 재원을 외부에 적립한 것이 오히려 회사내부에 적립한 경우보다 불리한 결과를 초래하게 됨은 근로자보호를 위한 퇴직연금의 취지에도 반하는 것임
 - 소규모사업장의 재정여건이 열악한 경우가 많은 현실을 감안할 때, 체당금 수급자격이 약화되는 점은 근로자들에게는 퇴직연금제도의 실효성 문제로 인식할 수 있으며, 이는 퇴직연금 가입을 반대하는 이유가 될 수 있을 것임
 - 따라서 확정급여형의 경우 중간정산의 산정기간을 근속기간 개시일로부터 산정하도록 명시하여 해석상 논란을 종결시키고, 확정기여형의 경우에도 퇴직연금의 가입시점이 아니라 근속개시일부턴서 명시할 필요가 있음

노무법인 일송 이영배 대표노무사(053-321-4375, acenommu@hanmail.net)