

연금시장리뷰 41호

퇴직연금 급여제도 설정과 운영

- 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 길 송치경 노무사(02-454-5785, cksong@roadsulting.co.kr)

□ 퇴직연금제도 설정과 운영

기업에서 근로자의 근로관계 종료에 따라 법률적인 사후처리를 하게된다. 이 중에서 일정한 규모의 기업은 근로자의 재직기간의 공로를 보상하고 퇴직 후의 자립을 위하여 후불임금으로서 퇴직금을 지급하도록 하고 있다. 그동안 퇴직금 제도는 근로자 입장에서 기업 내에 서류상으로만 적립하는 경우가 많아 근로자보호가 어려웠고 기업입장에서도 자금의 효율적인 운용이 어려워 2005년에 퇴직연금제도를 포함한 관련 법령이 도입되었다. 현행 근로자퇴직급여보장법(이하 '근퇴법'이라 함)에서는 기존 법정퇴직금제도와 더불어 퇴직급여제도를 설정할 수 있도록 하고 있다. 퇴직급여 제도는 회사의 상황과 근로자의 의견을 고려하여 확정급여형과 확정기여형으로 설정할 수 있다. 최근 국가정책방향과 기업의 경영방침도 퇴직연금 제도가 활성화되고 있는 추세라고 할 수 있다. 이러한 상황을 고려하여 기존 퇴직금 제도를 적용하고 있는 사업장은 퇴직연금제도의 장단점을 파악하여 회사에 적합한 제도를 설정하는 것이 바람직할 것이다.

먼저, 퇴직급여제도는 퇴직연금제도 중 하나의 유형을 선택하거나 기존 법정퇴직금제도를 유지하면서 중복하여 퇴직연금제도를 병행할 수 있다. 별도의 퇴직급여제도를 정하지 않는 경우, 기존 법정퇴직금제도를 적용하는 것으로 본다. 다음으로 퇴직급여제도를 설정하는 것은 확정급여형과 확정기여형의 장단점을 고려하여 도입기업과 소속근로자의 의견을 반영할 수 있는 제도를 설정하는 것이다. 일반적으로 각 퇴직연금제도의 설정을 위해 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고하여 한다(동법 제 13 조). 확정급여형 퇴직연금규약에는 급여수준, 재정건전성 확보, 급여의 종류 및 수급요건에 관한 사항 등을 기재하고 확정기여형 퇴직연금규약에는 부담금의 부담·납부, 적립금 운용의 방법 및 정보제공, 중도인출에 관한 사항 등을 기재하여야 한다. 이후 퇴직연금제도의 운용 및 자산관리를 위한 운용관리기관과 자산관리기관을 선택하여 효율적인 제도운영이 요구된다. 아울러 퇴직연금제도도 근로기준법상 임금에 해당하므로 임금의 지급원칙 등에 규제를 받는다는 점과 수급권 보호규정에 따라 법률을 준수하여 운영되어야 할 것이다.

I. 퇴직급여제도 개괄

○ 퇴직급여제도의 의의와 법적체계

- 2005 년 12 월 1 일부터 시행된 근로자퇴직급여보장법은 종전의 퇴직금제도가 가지는 단점과 사회경제구조의 변화에 따라 퇴직연금의 도입을 주된 내용으로 하고 있음
- 종래의 퇴직급여제도는 근로기준법 제 34 조에서 규정하는 바에 따라 i) 퇴직금제도(근기법 제 34 조 제 1 항) 및 ii) 퇴직보험 등 제도(동법 제 34 조 제 4 항)의 두 가지 유형이 인정되어 왔음
- 2005 년 1 월 27 일 근로자퇴직급여보장법(이하 “근퇴법”이라 한다)이 제정되면서 근로기준법상의 퇴직금제도는 대체되어, 퇴직급여법상의 퇴직급여제도가 적용됨
- 근퇴법상의 퇴직급여제도에는 i) 종전의 근로기준법 제 34 조의 퇴직금제도와 동일한 “퇴직금제도”(근퇴법 제 2 장), ii) 퇴직급여법에 의하여 신설된 “퇴직연금제도”(동법 제 3 장)가 있고, iii) 종전 근로기준법 제 34 조 제 4 항 “퇴직보험 등 제도”는 2010 년에 폐지되었음

○ 퇴직급여제도의 적용범위

- 근퇴법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용됨. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 및 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니함. 5 인 이상 사업장은 2005 년 12 월 1 일부터 시행(동법 부칙 제 1 조 본문)됨
- 한편, 최근 근퇴법 시행령에 상시 4 인 이하 사업장에도 2010 년 12 월 1 일부터 적용되는 것으로 개정됨
- 퇴직급여제도가 강제되지 않았던 4 인 이하 사업장의 영세성 및 사업주의 부담 등을 고려하여 4 인 이하 사업장에 대한 퇴직급여(확정급여형 퇴직연금, 퇴직금) 및 부담금(확정기여형 퇴직연금) 수준은 2010 년 12 월 1 일부터 2012 년 12 월 31 일 기간에 대해서는 5 인 이상 사업장의 100 분의 50 을 적용하되 2013 년부터는 100 분의 100 을 적용(동법 시행령 제 8 조의 2)

II. 퇴직급여제도의 설정

○ 퇴직급여제도의 설정방향

- 기본원칙

- 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도(퇴직금제도, 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도) 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 함
- 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 적용제외(근퇴법 제 4조 제 1항)
- 종전의 근로기준법에 설정된 i) 퇴직금제도는 퇴직급여법 제 2장의 퇴직금제도를 설정한 것으로 보며(동법 부칙 제 5조), ii) 퇴직보험 등은 2010년 12월 31일까지 퇴직급여법 제 2장의 퇴직금제도를 설정한 것임(동법 부칙 제 2조)
- 한편, 상시근로자 10인 미만을 사용하는 사업에서 개인퇴직계좌를 설정한 경우 퇴직급여제도를 설정한 것으로 인정됨(동법 제 26조)

- 퇴직급여제도를 설정하지 않은 경우

- 사용자가 퇴직급여제도를 설정하지 아니한 경우에는 제 8조의 규정에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주(동법 제 5조)

○ 퇴직급여제도의 설정절차

- 퇴직급여제도 선택 또는 변경

- 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 i) 최초로 선택하는 경우, ii) 이미 선택한 제도를 다른 종류로 변경하는 경우에는 '근로자대표의 동의'를 받아야 함
- '근로자대표'라 함은 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 의미함(동법 제 4조 제 3항)

- 퇴직급여제도의 내용 변경

- 사용자가 제 3항의 규정에 따라 선택되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 함. 다만, 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 함(동법 제 4조 제 4항)

○ 퇴직급여 차등금지원칙

- 퇴직급여제도를 설정함에 있어서 하나의 사업 안에 차등 금지(동법 제 4 조 제 2 항)

Ⅲ. 퇴직연금 제도의 설정

○ 확정급여형 퇴직연금제도

- 개념

- 확정급여형 퇴직연금이란 근로자가 지급받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도(동법 제 2 조 제 7 호). 동 제도는 적립금의 운영실적에 상관없이 근로자가 일정한 액수의 퇴직급여를 수령하게 되므로 안정적이라는 장점이 있음

- 설정절차

- 확정급여형 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 함(동법 제 12 조)
- 확정급여형퇴직연금규약은 급여수준, 재정건전성 확보, 급여의 종류 및 수급요건에 관한 사항 등을 기재해야 함(동법 제 12 조 각호)

- 급여의 종류 및 수급요건

- 연금은 55 세 이상으로 가입기간이 10 년 이상인 가입자에게 지급되며, 이 경우 연금의 지급기간은 5 년 이상이어야 함. 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급됨

- 급여수준

- 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 금액이 계속근로기간 1 년에 대하여 30 일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상이어야 함

○ 확정기여형 퇴직연금제도

- 개념

- 확정기여형퇴직연금제도라 함은 사용자의 부담금이 사전에 확정되고(동법 제 2 조 제 8 호), 근로자의 연금 급여는 적립금 운용결과에 따라 변동하는 퇴직연금제도
- 동 제도는 적립금의 운용실적에 따라 근로자의 연금급여가 결정되므로 실적이 좋은 경우 연금급여가 많아지나, 실적이 나쁜 경우 연금급여가 적어질 우려가 있음

- 설정절차

- 확정기여형퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고해야 함(동법 제 13 조)
- 확정기여형퇴직연금규약에는 부담금의 부담, 납부, 적립금 운용의 방법 및 정보제공, 중도인출에 관한 사항 등을 기재해야 함(동법 제 13 조 각호)

- 부담금의 수준 및 납부 방법

- 사용자는 최소한 가입자의 연간 임금총액의 12 분의 1 에 해당하는 금액을, 매년 1 회 이상 정기적으로 현금으로 납부하여야 함

- 운용과정에서의 근로자 참여

- 확정기여형퇴직연금의 경우 근로자의 연금 급여가 적립금 운용결과에 따라 달라질 수 있으므로, 운용과정에 근로자가 직접 참여할 수 있도록 보장하고 있음

<그림> 퇴직급여제도 비교표

구분	퇴직금	퇴직연금	
		확정급여형	확정기여형
비용부담주체	사용자	사용자	사용자
퇴직급여 형태와 수준	일시금	연금 또는 일시금 (퇴직금과 같음)	연금 또는 일시금 (퇴직금보다 많거나 적을 수 있음)
비용부담수준	연간 임금총액의 30 일분	퇴직금과 같음	퇴직금과 같음
적립방식과 수급권보장	사내적립, 불안정, 도산위험에 취약	부분사외적립, 부분보장, 도산위험존재	전액사외적립, 보장
사용자의 관리부담	인사노무관리 경직적	퇴직 후에도 관리 필요	적립 후 부담없음
적합 기업, 근로자	도산위험이 낮고 임금상승률이 높은 근로자	도산위험이 없고, 퇴직연금수급자 관리능력이 있는 기업	연봉제, 체불위험이 있는 기업, 직장이동이 빈번한 근로자

IV. 퇴직연금사업자 및 업무의 수행

○ 퇴직연금사업자의 등록

- 자산운용의 전문성과 효율성을 고려하면서 근로자의 선택의 폭을 넓히기 위하여 다양한 금융기관이 참여할 수 있음. 금융기관 중 퇴직연금사업자가 되고자 하는 자는 재무건전성 및 인적물적 요건 등을 갖추어 노동부장관에게 등록하여야 함(근퇴법 제 14 조)

○ 퇴직연금사업자의 수행업무

- 퇴직연금사업자가 수행할 업무는 운용관리업무와 자산관리업무로 구분. 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 퇴직연금사업자와 운용관리 및 자산관리 업무에 관한 계약과 자산관리업무에 관한 계약을 체결하여야 함

○ 적립금의 운용방법

- 퇴직연금사업자는 선량한 관리자로서 주의의무를 다하여야 하며(동법 제 17 조 제 1 항), 퇴직연금사업자는 적립금의 운용방법을 제시함에 있어서 다음의 요건을 갖춘 운용방법을 제시하여야 함(동법 제 17 조 제 2 항)

- ① 운용방법에 관한 정보의 취득과 이해가 쉬울 것
- ② 운용방법 간의 변경이 쉬울 것
- ③ 적립금 운용결과의 평가방법과 절차가 투명할 것
- ④ 확정기여형 퇴직연금과 개인퇴직계좌의 경우에는 대통령령이 정하는 원리금보장 운용방법이 하나 이상 포함될 것
- ⑤ 적립금의 안정적 운용을 위하여 분산투자 등 대통령령이 정하는 운용방법 및 기준 등에 따를 것

V. 개인퇴직계좌(IRA)

○ 개념 및 취지

- 개인퇴직계좌란 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자 등이 그 수령액을 적립운용하기 위해 퇴직연금사업자에게 설정한 저축계정임(동법 제 2 조 제 9 호)

- 최근 노동시장은 잦은 직장이동과 단기근속자의 증가, 중간정산제 또는 연봉제의 확산 등으로 퇴직금이 노후자금으로 쓰이지 못하고 소액자금으로 소진되는 문제점이 발생하고 있음

- 이에 따라 직장을 옮기더라도 일시금을 계속 적립하였다가 은퇴 시에 일시금 또는 연금으로 받을 수 있는 장치를 마련할 필요가 생긴 것

○ 가입요건

- 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자 또는 안정적인 노후소득 확보가 필요한 자로서 대통령령이 정하는 자는 개인퇴직계좌에 가입할 수 있으며(동법 제 25 조 제 2 항). 가입여부는 근로자의 재량에 맡겨져 있음
- 상시 근로자 10 인 미만을 사용하는 사업의 경우 제 4 조 제 1 항(퇴직급여제도의 설정)의 규정에 불구하고, 사용자가 근로자 대표의 동의를 얻어 근로자 전원으로 하여금 제 25 조의 규정에 의한 개인퇴직계좌를 설정하게 한 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 봄(동법 제 26 조)

VI. 기타 운영사항시 유의점

○ 수급권의 보호

- 퇴직연금의 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공 금지(근퇴법 제 7 조 본문). 다만, 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 노동부령이 정하는 한도 안에서 담보로 제공할 수 있음(동법 제 7 조 단서)

○ 퇴직연금제도의 폐지

- 중단시의 처리퇴직연금제도가 폐지되거나 운영이 중단된 경우에는 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대하여는 제 2 장의 규정에 의한 퇴직금제도를 적용됨(근퇴법 제 27 조 제 1 항)
- 퇴직연금제도의 폐지 또는 운영의 중단으로 인하여 가입자가 급여를 지급받은 경우에는 제 8 조 제 2 항의 규정에 따라 중간정산으로 지급받은 것으로 봄. 이 경우 중간정산 대상기간의 산정 등에 관해서는 대통령령으로 정하고 있음(동법 제 27 조 제 2 항)

VII. 결 어

- 퇴직급여 제도는 회사의 상황과 근로자의 의견을 고려하여 다양하게 설정할 수 있음. 최근 국가정책방향과 기업의 경영방침도 퇴직연금 제도가 활성화되고 있는 추세라고 할 수 있음
- 이러한 상황을 고려하여 기존 퇴직금 제도를 적용하고 있는 사업장은 퇴직연금제도의 장단점을 파악하여 회사에 적합한 제도를 설정하는 것이 바람직할 것임

노무법인 길 송치경 노무사(02-454-5785, cksong@roadsulting.co.kr)