www.moel.go.kr

퇴직급여제도 매뉴얼

Retirement Benefit System Business Manual

2022. 8.

고용노동부

책을 펴내며

2005년「근로자퇴직급여 보장법」이 제정되어 근로자 퇴직급여 제도가 도입된 이래, 최근 많은 제도적 변화가 있었습니다.

중소기업퇴직연금기금제도, 확정기여형퇴직연금 사전지정운용 제도, 퇴직금 IRP 이전 의무화, 확정급여형퇴직연금제도 적립금운용위원회 등 새로운 제도가 시행되었고, 이는 우리 퇴직급여 제도가 한단계 발전할 수 있는 기틀이 되었습니다.

이에 지난 2019년 8월에 발간한「퇴직급여제도 업무매뉴얼」을 대폭 개편하여 새로이 「퇴직급여제도 매뉴얼」을 발간하였습니다.

'중소기업퇴직연금기금제도'를 비롯하여 최근 개정법령의 내용과 관련 지침을 수록하였으며, 현장에서 주로 쟁점이 될 수 있는 다양한 사례를 포함하여 쉽게 제도를 이해하고 적용할 수 있도록 하였습니다.

이 매뉴얼을 통하여 퇴직급여제도 담당자와 관계자뿐만 아니라 모든 근로자가 퇴직급여제도에 대한 이해를 높여 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 보탬이 되기를 바랍니다.

근로기준정책관

최 현 석

Contents

01 퇴직급여제도 일반

제1장 퇴직급여제도 개요 3

Ⅰ. 의의 및 연혁 4
Ⅱ. 퇴직급여제도 종류 7

제2장 퇴직급여제도 설정 11

Ⅰ. 설정대상 및 적용범위 12
Ⅱ. 설정절차 25
Ⅲ. 변경절차 29
Ⅳ. 차등설정 금지 33

제3장 중간정산(중도인출)제도 등 37

Ⅰ. 중간정산(중도인출)제도 38
Ⅱ. 퇴직급여 감소 예방 조치 69
Ⅲ. 우선변제 76

제4장 퇴직여금제도 폐지·중단 81

Ⅰ. 퇴직연금제도 폐지 82
Ⅱ. 퇴직연금제도 중단 85

제5장 과세체계 91

퇴직급여제도 매뉴얼

02 퇴직급여제도 설정 및 운용

제1장 퇴직연금제도 개요 105

Ⅰ. 퇴직연금제도 운영체계 106
Ⅱ. 퇴직연금규약 108
Ⅲ. 운용관리업무 및 자산관리업무 계약 112
Ⅳ. 수급권의 보호 119
Ⅴ. 가입자 교육 125

제2장 확정급여형퇴직연금제도 133

Ⅰ. 의의 및 설정 134
Ⅱ. 가입기간 및 급여수준 136
Ⅲ. 급여 지급능력 확보 138
Ⅳ. 적립금의 운용 147
Ⅴ. 퇴직급여의 지급 153

제3장 확정기여형퇴직연금제도 161

Ⅰ. 의의 및 설정 162
Ⅱ. 가입기간 163
Ⅲ. 부담금의 납입 164
Ⅳ. 적립금의 운용 177
Ⅴ. 퇴직급여의 지급 183
Ⅵ. 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도(표준형DC제도) 186

Contents

02

제4장 중소기업퇴직연금기금제도 193

Ⅰ. 의의 및 설정방법 194
Ⅱ. 가입대상 196
Ⅲ. 부담금의 납입과 수수료 197
Ⅳ. 수급요건 199

제5장 개인형퇴직연금제도 201

Ⅰ. 제도의 설정 및 운영체계 202
Ⅱ. 가입대상 205
Ⅲ. 부담금 납입 및 적립금 운용 206
Ⅳ. 수급요건 209

제6장 가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정 211

제7장 10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례 217

Ⅰ. 의의 및 설정방법 218
Ⅱ. 부담금 납입 및 적립금 운용 221
Ⅲ. 퇴직급여의 지급 223

제8장 퇴직금제도 225

Ⅰ. 개요 226
Ⅱ. 소멸시효 232

퇴직급여제도 매뉴얼

03 고용노동관서 업무처리

제1장 퇴직연금규약 심사 237

Ⅰ. 퇴직연금규약 심사 개요 238
Ⅱ. 확정급여형퇴직연금제도 심사기준 239
Ⅲ. 확정기여형퇴직연금제도 심사기준 247
Ⅳ. 혼합형퇴직연금제도 심사기준 251
Ⅴ. 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도 심사기준 252

제2장 퇴직연금제도 지도·감독 255

Ⅰ. 지도·감독 체계 256
Ⅱ. 사용자에 대한 지도·감독 260
Ⅲ. 퇴직연금사업자에 대한 지도·감독 266
Ⅳ. 퇴직연금제도 모집인에 대한 지도·감독 280

제3장 퇴직급여 체불사건 처리 289

Ⅰ. 조사·수사 전 점검사항 290
Ⅱ. 확정급여형퇴직연금제도 체불사건 처리 292
Ⅲ. 확정기여형퇴직연금제도 체불사건 처리 299
Ⅳ. 퇴직연금제도 폐지·중단 사업의 체불확정 309
Ⅴ. 체불 퇴직급여 지급지시 방법 313

퇴직급여제도 매뉴얼

01

퇴직급여제도 일반

제1장 퇴직급여제도 개요
제2장 퇴직급여제도 설정
제3장 중간정산(중도인출)제도 등
제4장 퇴직연금제도 폐지·중단
제5장 과세체계

퇴직급여제도 매뉴얼

제1장

퇴직급여제도 개요

Ⅰ. 의의 및 연혁

Ⅱ. 퇴직급여제도 종류

1

제1장 퇴직급여제도 개요

의의 및 연혁

해당조문(法)

제1조(목적) 이 법은 근로자 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정함으로써 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. "퇴직급여제도"란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.

1. 의의

- 퇴직급여제도란 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 「근로자 퇴직급여 보장법」(이하 "법"이라 한다)에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급할 목적으로 설정한 제도를 말함

  - 퇴직급여제도에는 확정급여형퇴직연금제도(이하 "DB제도"라 한다), 확정기여형퇴직연금제도(이하 "DC제도"라 한다), 중소기업퇴직연금기금제도 및 퇴직금제도가 있음

2. 연혁

'61년 퇴직금제도 도입(「근로기준법」)

근로자의 퇴직 이후 생활 보장을 위하여 법정 강제제도로 도입, 해고수당제도에서 법정퇴직금제도로 확대

* '53년 근로기준법 제정 당시 해고수당제도로서 도입
* 적용범위 : '61년 30명 이상(강제적용) → '75년 16명 이상 → '87년 10명 이상 → '89년 5명 이상 → '10년 모든 사업

'88년 국민연금 퇴직금전환금 도입

'93년부터 임금총액의 2.0%를 국민연금에 납입하였으며, '98년부터는 3.0%를 납입하다가, 근로자의 노후소득보장 강화 차원에서 '99.4월 이후 폐지

업무 Tip

▣ 국민연금 퇴직금전환금

- 근로자에게 지급할 퇴직금 일부를 국민연금으로 납부하고, 근로자 퇴직 시 해당 납부 금액만큼 공제하고 퇴직금 지급(국민연금법에 규정)

'97년 퇴직보험·신탁제도 도입

업무 Tip

▣ 퇴직보험·신탁제도

- 사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금 신탁에 가입하여 근로자의 퇴직 시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 봄

  * '05.12월부터 신규가입 금지, '10.12.31.까지만 퇴직금제도를 설정한 것으로 봄

'05년 「근로자퇴직급여 보장법」 제정으로 퇴직연금제도 도입

「근로기준법」에 있는 퇴직금제도를 퇴직급여제도(퇴직금제도 + 퇴직연금제도)로 확대개편

참 고 **퇴직연금제도 도입배경**

- 급속한 고령화와 노동시장의 여건변화에 대응
  - 급속한 저출산·고령화에 따른 노인빈곤 등의 문제를 해결하고 잦은 이직 등 노동시장 여건 변화에 따른 근로자의 노후생활 보장을 위하여 퇴직연금제도 도입 필요
- 기존 퇴직금제도의 문제점 개선
  - 근로자의 잦은 이직, 중간정산 등으로 퇴직금이 은퇴 이전에 생활자금으로 소진되어 노후재원으로 활용되지 못함
  - 사업주가 퇴직금을 장부상으로만 적립함에 따라 기업 도산 시 근로자의 퇴직금이 체불되는 문제를 개선할 필요

’11년 「근로자퇴직급여 보장법」 전부 개정(’12.7.26.시행)

퇴직금 중간정산 요건 신설, 가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 및 둘 이상의 사용자가 참여하는 DC제도(표준형 DC제도) 도입, 퇴직연금제도 가입자 이직 시 개인형퇴직연금제도(이하 “IRP제도”라 한다)의 계정으로 급여 이전 의무화, DB제도 재정검증 절차 및 DC제도 미납 부담금에 대한 지연이자 신설, 퇴직연금제도 모집업무 위탁근거 신설 등

’18년 「근로자퇴직급여 보장법」 일부 개정(’18.7.1.시행)

퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자의 책무 및 위반 시 제재 신설

’21년 「근로자퇴직급여 보장법」 일부 개정

중소기업퇴직연금기금제도(상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업) 도입, 퇴직금의 IRP제도의 계정등으로 이전 의무화, 300인 이상 DB사업장 적립금운용위원회의 구성 및 적립금 운용계획서 작성 의무화 신설, DB제도 퇴직연금 최소적립금 미적립 시 과태료 부과, 퇴직연금 가입자 교육기관 확대 등(’22.4.14.시행), 사전지정운용제도(디폴트옵션) 도입, 합리적 수수료 부과기준 마련 등(’22.7.12.시행)

2

제1장 퇴직급여제도 개요

퇴직급여제도 종류

해당조문(法)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. "퇴직급여제도"란 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도, 중소기업퇴직연금기금제도 및 제8조에 따른 퇴직금제도를 말한다.
8. "확정급여형퇴직연금제도"란 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
9. "확정기여형퇴직연금제도"란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.
14. "중소기업퇴직연금기금제도"란 중소기업(상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다. 이하 같다) 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위하여 둘 이상의 중소기업 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도를 말한다.

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

1. 확정급여형 퇴직연금제도 (DB, Defined Benefit)

- 근로자(가입자)가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도

  * 퇴직금제도와 동일, 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금

- 사용자는 매년 부담금을 퇴직연금사업자에 적립하여 운용하며, 퇴직 시 근로자(가입자)는 사전에 확정된 급여를 연금 또는 일시금으로 수령

2. 확정기여형 퇴직연금제도 (DC, Defined Contribution)

- 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도
  - 사용자는 연간 임금총액의 12분의 1 이상을 부담금으로 매년 납입
- 사용자는 퇴직연금사업자에 개설된 근로자(가입자)의 DC제도 계정에 부담금을 납입하고, 근로자(가입자)는 자기 책임 하에 적립금을 운용하여 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 급여를 수령

  * 급여수준은 운용성과에 따라 변동

참 고

- 가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도(이하 "혼합형제도"라 한다)
  : 사용자가 가입자에 대하여 DB·DC제도를 함께 설정하는 퇴직연금제도(법 제6조)
  * 각 제도의 설정 비율의 합이 1 이상이어야 함

3. 퇴직금제도

- 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직하는 근로자에게 일시금으로 지급하는 제도

  * 평균임금 : 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나누어 산정(「근로기준법」 제2조제1항제6호)

4. 중소기업퇴직연금기금제도

- 둘 이상의 중소기업(상시 30명 이하 사업장) 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도

  * 사용자는 연간 임금총액의 12분의 1 이상을 부담금으로 매년 납입하고 공단은 기금을 관리·운용

5. 10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례(개인형 퇴직연금제도)

- 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업에서 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 해당 근로자에 대하여 IRP제도를 설정한 경우 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 봄

퇴직급여제도 매뉴얼

제2장

퇴직급여제도 설정

Ⅰ. 설정대상 및 적용범위

Ⅱ. 설정절차

Ⅲ. 변경절차

Ⅳ. 차등설정 금지

1

제2장 퇴직급여제도 설정

설정대상 및 적용범위

해당조문(法)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.

제3조(적용범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 가구 내 고용활동에는 적용하지 아니한다.

제4조(퇴직급여제도의 설정)

① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

1. 퇴직급여제도 설정

- 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하는 근로자가 있는 사업의 사용자는 퇴직급여제도를 설정하여야 함

2. 적용사업

- 근로자를 사용하는 모든 사업에 적용되나, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 및 가구 내 고용활동에는 법이 적용되지 않음

- 상시 근로자 4명 이하 사업에 대하여는 '10.12.1.부터 퇴직급여 제도를 적용

◈ 상시 근로자 4명 이하 사업의 퇴직급여 지급방법

〈상시 근로자 4명 이하 사업의 근로기간별 퇴직급여(부담금) 수준〉

계속근로기간	퇴직금·DB제도 퇴직급여 수준	DC제도 부담금 수준
'10.12.1. ~ '12.12.31.	계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금 × 1/2	연간 임금총액의 1/12 이상 × 1/2
'13.1.1. ~	계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금	연간 임금총액의 1/12 이상

⇒ '10.12.1.전부터 근로한 경우라도 '10.12.1.부터 기산하여 1년 이상 계속 근로하고 퇴사하여야 퇴직급여 지급대상이 됨

□ (퇴직금제도 퇴직급여 산정예시) 상시 4명 이하 사업에서 '09.7.1. 입사하여 '13.6.30. 까지 근로 후 퇴직하는 경우

- 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간 : '10.12.1. ~ '13.6.30.(2년 7개월)
  - 100분의 50 적용기간 : '10.12.1. ~ '12.12.31.(761일)
  - 100분의 100 적용기간 : '13.1.1. ~ '13.6.30.(181일)
- 퇴직급여 산정 : (30일분 평균임금 × 761일/365일 × 1/2) + (30일분 평균임금 × 181일 /365일)

3. 근로자

(1) 「근로기준법」상 근로자

- 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여 제도를 설정하여야 하며, 이때 근로자라 함은 「근로기준법」에 따른 근로자로서 임금을 목적으로 사용종속관계 하에서 근로를 제공하는 자를 말함

업무 Tip

▣ 「근로기준법」상 근로자의 판단기준

①업무의 내용이 사용자에 의해 정해지는지 여부, ②취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 상당한 지휘·감독을 받는지 여부, ③사용자에 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속받는지 여부, ④근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등의 업무의 대체성 유무, ⑤비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, ⑥노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, ⑦보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지, ⑧근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑨근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성 유무와 정도, ⑩사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의해 근로자 지위를 인정받고 있는지 여부, ⑪양 당사자의 경제·사회적 조건 등 당사자 사이의 관계전반에 나타나는 사정 등을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여야 함.

다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 됨 (대법원 2006.12.7, 2004다29736. 참조)

(2) 적용제외 대상

- 공무원, 군인, 사립학교 교직원, 선원 등 관련법에 따라 별도의 퇴직급여제도를 적용받는 자에 대해서는 법 적용이 제외됨

업무 Tip

▣ 적용법규 변경에 따른 퇴직급여 처리기준

- 「근로자퇴직급여 보장법」을 적용받던 시간선택제공무원이 「공무원연금법」 개정으로 「공무원연금법」을 적용받게 되는 경우, 시간선택제공무원은 이전 근무기간을 공무원연금 가입기간에 합산하는 것을 선택할 수도 있고, 합산하지 않는 것을 선택할 수도 있음
  합산하지 않는 것을 선택한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 적용기간의 퇴직급여에 대한 처리는 아래의 기준을 따름

① 「근로자퇴직급여 보장법」 적용기간에 발생한 퇴직급여의 지급시기

- 개정 「공무원연금법」의 시행은 퇴직급여 관련 적용법규만 변경된 것이고 근로관계의 종료로 볼 수 없음. 따라서 시간선택제공무원의 퇴직 시에 해당 근로기간에 각각 대응하는 「근로자퇴직급여 보장법」상의 퇴직급여 및 공무원연금을 지급

② 퇴직급여 중간정산(중도인출) 가능 여부

- 퇴직급여는 퇴직 등 지급사유가 발생한 경우 지급받을 수 있으며, 무주택자의 주택구입 등 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조 및 제14조에 정한 사유가 있는 경우 예외적으로 중산정산(중도인출)이 허용됨. 따라서 적용법규 변경(「근로자퇴직급여 보장법」 → 「공무원연금법」)을 사유로 한 중간정산(중도인출)은 허용되지 않음

③ 퇴직금·DB제도의 퇴직급여 산정을 위한 평균임금 산정시점

- 개정 「공무원연금법」의 적용시점이 아닌 실제 퇴직시점을 기준으로 평균임금 산정

④ DC제도 가입자의 부담금 처리

- 「공무원연금법」 적용기간에 대하여는 DC제도 부담금의 납입이 중단되며, 시간선택제공무원은 기존 DC제도 적립금을 계속 운용하다가 퇴직 등 지급사유 발생 시 DC제도 적립금을 IRP제도의 계정으로 이전하여 수령

(3) 임원

「근로기준법」상의 근로자가 아닌 임원은 퇴직급여제도의 의무 적용 대상은 아니나, 정관·퇴직연금규약 등에 따라 임의로 퇴직급여제도를 적용받을 수 있음

- 임원을 퇴직연금제도에 가입시키고자 할 경우, 임원도 퇴직연금제도 가입대상에 포함됨을 퇴직연금규약에 명시하여야 하며,

- 근로자가 아닌 임원만을 가입대상으로 하여 퇴직연금제도를 설정할 수는 없음

업무 Tip

- 법인이 아닌 개인사업의 사업주(대표자)는 퇴직연금제도의 가입자가 될 수 없음(단, 법 제24조에 따라 IRP제도 가입은 가능함)
- 근로기준법상 근로자가 아닌 임원만을 대상으로 퇴직연금제도 설정(도입)은 할 수 없으므로 근로자인 가입자가 모두 퇴직하여 임원만 가입자로 남아 있는 경우에는 퇴직연금제도를 운영할 수 없음(퇴직연금복지과-3075, '18.7.31)

- 임원이 퇴직연금제도에 가입한 경우 퇴직연금규약의 제반 규정을 준수하여야 할 것임
  - 다만, 근로자가 아닌 임원은 퇴직연금제도에 가입하여도 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리의 압류 금지 등 근로자를 보호하기 위한 규정은 적용받지 않음

- 퇴직연금규약에 임원을 당연 가입대상으로 정하였다면 임원인 가입자도 퇴직연금규약의 적용을 받게 되므로 임원의 의사만으로 퇴직연금제도에서 탈퇴할 수 없음

- 퇴직 등 퇴직연금규약에서 정한 퇴직급여 지급사유에 해당되지 않는다면, 퇴직연금제도의 탈퇴만으로 그 적립금을 임원에게 당연 지급하는 것은 아니며,
  - 최종 퇴직 시 퇴직연금제도의 가입기간에 해당하는 퇴직급여는 IRP제도의 계정으로 이전하여 지급함

(4) 외국인

- 외국인도 「근로기준법」상 근로자에 해당하는 경우 퇴직급여제도의 적용대상이 됨

- 외국인근로자를 고용한 사용자는 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험 또는 신탁(이하 "출국만기보험등"이라 한다)에 가입하여야 하고,
  - 출국만기보험등에 가입한 경우 퇴직금제도를 설정한 것으로 봄(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조)
  - 출국만기보험등을 통해 근로자가 수령한 금품이 법정퇴직금에 미치지 못한 경우 사용자는 그 차액을 지급하여야 함

(5) 과학기술인공제회의 회원

- 과학기술인공제회(이하 "공제회"라 한다) 회원의 사용자가 퇴직하는 회원에게 급여를 지급하기 위하여 일정금액* 이상을 공제회에 적립하는 경우 법에 따른 퇴직급여제도를 설정한 것으로 봄

  * 연간 임금총액의 1/12

- 공제회가 퇴직하는 회원에게 퇴직연금급여를 지급하지 아니하는 경우에는 법에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 봄(「과학기술인공제회법」 제16조의2제4항)

적용범위 관련 판례 및 행정해석

❖ 선원법에 의한 선원에 대하여 선원법에 의한 절차에 따라 퇴직연금제도를 도입하기로 하였다면, 이후의 도입절차는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라야 할 것임(퇴직급여보장팀-1090, 2007.3.15.)

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조에 따라 근로자의 퇴직급여에 관하여 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 동법이 적용되는 것이 원칙이나, 「사립학교교직원연금법」이 퇴직급여에 관한 특별규정을 두고 있으므로 사립학교교직원은 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여 지급 등 관련 조항의 적용을 받지 않음(퇴직연금복지과-512, 2022.2.4.)

❖ 외국인 근로자도 퇴직금 지급대상이 되는지에 대해서, 법원은 외국인도 근로기준법상 근로자에 해당하는 경우 퇴직금 규정 역시 외국인 근로자에게도 적용된다고 판시(대법원 1997.8.26., 97다18875. 참조)

❖ 임원이라 할 지라도 퇴직연금제도의 임의탈퇴 후 퇴직급여 수령(중간정산) 및 확정급여형에 있어 적립금의 수준을 법적 수준 이하로 적립하는 것은 타당하지 않음(퇴직연금복지과-151, 2009.1.16.)

4. 계속근로기간

(1) 의의

- 퇴직급여 지급의무가 있는 계속근로기간이라 함은 근로자가 입사한 날부터 퇴직한 날까지의 기간(근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간)을 의미함

- 실 근로기간 및 출근율에 관계없이 그 사업에 소속되어 있는 기간은 모두 계속근로기간에 포함됨

- 계속근로기간이 1년 이상으로 몇 년, 몇 월, 며칠인 경우에는 1년 미만의 단수인 몇 월, 며칠에 대하여도 해당기간에 비례하여 퇴직급여를 계산하여야 함(법 제4조제1항 단서 해석기준, 고용노동부 예규 제2015-99호)

업무 Tip

- 근로자의 퇴직은 근로계약의 종료를 의미하는 것으로서 퇴직일은 계속근로기간에 포함되지 않음(즉, 퇴직일은 마지막 근로제공일의 익일임)
- 근로자가 당일 소정근로를 제공한 후 사용자에게 퇴직의 의사표시를 행하여 사용자가 이를 즉시 수리하였더라도 '근로를 제공한 날은 고용종속관계가 유지되는 기간'으로 보아야 하므로 별도의 정함이 없는 한 그 다음 날을 퇴직일로 간주함(근로기준과-527, 2011.1.31.)
- 근로계약기간 마감일이 근로제공 의무가 면제된 날(사업장 휴무일)이어서 근로를 제공하지 못하였다 하더라도 근로관계는 존속되는 기간으로 보아야 할 것이며, 근로자의 퇴사일은 그 다음 날이 될 것임(퇴직연금복지과-274, 2008.7.1.)

- 4대 보험 가입기간이 1년 미만이더라도 사업에서 계속근로를 실제 제공한 기간이 1년 이상이면 퇴직금을 지급하여야 함(다만, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우 제외)

(2) 계속근로기간에 포함되는 기간

- 수습사용기간, 출산전후휴가기간, 육아휴직기간, 노조전임기간, 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 위하여 휴업한 기간, 쟁의행위 기간, 부당해고기간, 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간 등은 계속근로기간에 포함됨

(3) 계속근로기간에 포함되지 않는 기간

- 근로자의 개인사유에 의한 휴직기간에 대하여 단체협약 또는 취업규칙에서 이를 제외하기로 규정한 경우, 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직기간, 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간 등은 계속근로기간에 포함되지 않음

(4) 계속근로기간 구체적 판단사례

- 반복·갱신된 기간제 근로계약 체결 시 계속근로기간
  - 계속근로를 판단함에 있어서 매번 일정기간 근로계약기간이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행, 계절·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신횟수, 동일 사업에서의 근무 여부 등에 비추어 판단

업무 Tip

▣ **반복·갱신된 기간제 근로계약의 계속근로여부에 대한 판단 기준**

- 해당 근로계약이 수차례 갱신되어 체결되었는지
- 해당 근로자 및 동종 근로자의 근무 실태와 계약 갱신 관행
- 해당 근로자가 속한 사업의 계속여부 및 운영방식
- 계약기간을 정한 취지
- 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위
- 근로계약, 취업규칙이나 단체협약 등에 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태

(대법원 2011.4.14., 2007두1729. 대법원 2017.10.12., 2015두59907. 판결 참조)

기업 간 전적 시 계속근로기간

- 전적(轉籍)은 종전에 종사하던 기업과 근로계약을 해지하고 새로운 기업과 근로계약을 체결하는 것으로서, 유효한 전적이 이루어진 경우라면 종전 기업과 새로운 기업에서의 계속근로기간에 대해 전적(轉籍) 전후의 사용자가 각각 지급하는 것이 원칙임

- 다만, 전적 시 기업 간 약정 및 근로자와의 합의를 통해, 새로운 기업의 사용자가 종전 기업에서의 근로기간을 포함한 계속근로기간에 대하여 퇴직급여를 지급할 수 있음

업무 Tip

- 계열사 간 전출입 시 적립금(DB제도) 이전에 관한 구체적 방법은 계열사 간 자금이체 또는 퇴직연금사업자 간 계약이전 등 당사자 간 합의에 따라 처리할 수 있음

사업의 합병·분할 시 계속근로기간

- 사업의 합병·분할로 인한 근로자의 기업이동 시 근로자의 고용이 포괄적으로 승계되는 경우, 사업의 합병·분할 이전의 기업에서 근로한 기간도 계속근로기간으로 인정됨

업무 Tip

▣ 사업의 합병 및 분할에 따른 퇴직연금 적립금 처리

- A사가 B사를 흡수 합병하여 퇴직급여 지급과 관련된 자산 및 부채를 포괄 승계하기로 한 경우, A사 퇴직연금규약을 흡수 합병된 B사 직원의 퇴직급여를 통산할 수 있도록 퇴직연금규약을 변경하여 A사와 B사 근로자 대표의 의견을 들어 퇴직연금을 이전할 수 있으며, 단, 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 근로자 대표의 동의를 얻어야 함(임금복지과-2797, 2009.11.13.)

사업의 양도·양수 시 계속근로기간

- 사업양도라 함은 '사업이 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 총체, 즉 인적·물적 조직의 동일성을 유지하면서 일체로서 이전되는 것'을 말하며, 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수기업에 포괄적으로 승계됨

- 양수인은 양도·양수 당시에 존재하고 있는 근로관계에서 발생하는 양도인의 권리·의무를 인수하므로 이미 발생한 미지급 임금채무와 아직 청구권이 발생치 않은 기왕의 근로 부분에 대한 퇴직급여의 지급의무도 당연히 승계된다고 할 것임

- 다만, 근로자의 자의에 의하여 계속근로관계를 단절할 의사로써 사업을 양도하는 기업에 사직서를 제출하고 퇴직급여를 지급받은 다음 양수하는 기업에 입사하였다면 계속근로의 단절에 동의한 것으로 볼 수 있음

정년 도달 이후에도 근무 시 계속근로기간

- 정년에 도달한 경우라면 원칙적으로 근로관계도 종료(정년퇴직)하므로, 사용자는 정년까지 제공한 근로기간에 대하여 퇴직급여를 지급함이 원칙임

- 정년퇴직으로 근로계약이 단절된 정년 퇴직자를 촉탁직 등 기간제 근로자로 재고용하는 경우에는 당사자 간 합의에 의해 계속근로기간은 새로이 기산되므로 정년 이후 재고용된 기간부터 계속근로한 기간이 1년 이상인 경우에 퇴직급여가 발생함

【매뉴얼변경】 정년퇴직자를 재고용하는 경우 종전 : 당사자간 특약이 없다면 → 변경 : 당사자간 합의에 의해

고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률

제21조(정년퇴직자의 재고용)

② 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급(年次有給) 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.

- 다만, 노사합의·취업규칙·단체협약 등을 통하여 노사 자율적으로 계속근로기간 1년 미만 근로자가 퇴직하는 경우에도 퇴직급여를 지급하는 것은 가능함

【 계속근로기간 산정에 포함되는 기간 해당 여부 】

계속근로기간 산정 시 포함되는 기간	계속근로기간 산정 시 제외되는 기간
• 수습사용기간 • 출산전후휴가 및 육아휴직기간 • 노조전임기간 • 업무상 부상 또는 질병으로 요양을 위해 휴업한 기간	• 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직 기간 • 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간 • 별도 고용승계에 대한 약정이 없는 상태에서 용역업체 변경에 따른 종전 근로기간

계속근로기간 산정 시 포함되는 기간	계속근로기간 산정 시 제외되는 기간
• 쟁의행위기간, 부당해고기간 • 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간 • 사용자의 승인 하에 이루어진 개인사유에 의한 휴직기간(단, 단체협약·취업규칙 등 규정을 통해 포함하지 않는 것으로 정한 경우 계속근로기간에서 제외) • 정직기간 • 영업의 (포괄적) 양도·양수관계에 따른 종전 근로기간 • 국내회사와 사용종속관계가 유지되는 해외파견기간	• 정년퇴직 후 재입사한 경우 이전 근로기간

계속근로기간 관련 판례 및 행정해석

❖ 개인질병 또는 학업 등 근로자의 귀책사유로 인한 휴직기간은 근로관계가 일시 중지될 뿐 근로관계가 소멸(단절)되는 것은 아니므로 동 기간을 배제할 수 없으나, 병역법에 따른 병역의무기간과 근로자의 개인사정이나 귀책사유로 인한 휴직기간에 대하여 단체협약 또는 취업규칙에서 이를 제외하기로 한 경우에는 그러하지 아니함(근로복지과-2767, 2014.7.24.)

❖ 반복·갱신된 근로계약 사이에 일부 공백 기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 않고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성이 인정될 수 있음(대법원 2011.4.14. 선고 2009다35040판결)

❖ 매번 공개모집 절차를 통해 기간제 근로자를 채용하고 있고, 그 결과 매번 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 사용자는 매번 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있을 것임. 다만, 모집공고를 통한 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 전년도에 근무한 근로자들이 대부분 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있다면 계속근로가 인정될 수 있음(임금복지과-715, 2011. 2.24.)

❖ 비정규직으로 채용되어 근무하다 중간에 근로자의 자발적인 의사에 따른 사직의 의사표시와 사용자의 사직 수리가 이루어진 이후에 정규직으로 전환을 위한 채용절차를 거친 경우에는 근로관계가 유효하게 단절된 것으로 보고 환직 전후의 계속근로기간을 각각 산정함(근로복지과-3839, 2014.10.16.)

❖ 기왕의 일용직에 대한 근로관계를 계속 유지하고 있는 상태에서 특별채용절차를 밟아 채용이 확정된 후에 일용직 사직서를 제출한 후 정규직으로 채용이 이루어진 경우라면 비정규직에서 정규직으로 환직된 것에 불과한 것이므로 근로관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 없음(임금복지과-591, 2009.6.15.)

5. 소정근로시간

(1) 의의

- 소정(所定)근로시간이란 「근로기준법」 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말함(「근로기준법」 제2조제1항제8호)

  - 소정근로시간은 근로계약 체결 시 반드시 명시되어야 할 근로조건이며, 서면으로 근로자에게 교부하여야 함

- 소정근로시간은 근로자가 사용자에게 소정의 근로를 제공하기로 한 시각부터 그 제공을 종료한 시각까지의 총시간에서 휴게시간을 공제한 시간으로 산출함

  * 취업규칙에서는 '업무의 시작과 종료시각'을 필수 기재사항으로 정하고 있음

(2) 소정근로시간 변경 시 계속근로기간

- 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 기간이 계속근로기간에 포함된 경우, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 기간만 합산하여 퇴직급여 발생 여부를 판단함

업무 Tip

▣ **단시간근로자의 퇴직급여 산정**

- 단시간근로자의 퇴직금과 관련해서는 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간에 1주 동안의 소정근로시간(4주간 평균)이 15시간 이상인 기간 전체가 포함(근로조건지도과-4378, 2008.10.9.)

▣ **소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자의 계속근로기간 산정**

- 1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 근로자의 경우에는 퇴직일을 기준으로 이전 4주 단위씩 역산하여 1주 소정근로시간이 15시간 이상이면 4주를 산입하고, 15시간 미만이면 산입하지 않는 방식으로 산입한 주의 합계가 52주를 초과한다면 해당 근로자의 계속근로기간이 1년 이상이므로 퇴직금 지급 대상임(퇴직연금복지과-554, 2020.02.07)

2

제2장 퇴직급여제도 설정

설정절차

해당조문(法)

제4조(퇴직급여제도의 설정) ③ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 "근로자대표"라 한다)의 동의를 받아야 한다.

제5조(새로 성립된 사업의 퇴직급여제도) 법률 제10967호 근로자퇴직급여보장법 전부개정법률 시행일 이후 새로 성립(합병·분할된 경우는 제외한다)된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형퇴직연금제도나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제4조제3항·제4항 또는 제25조제1항 및 제2항제1호를 위반하여 근로자대표 또는 개별 근로자의 동의를 받지 아니하거나 의견을 듣지 아니한 사용자

1. 퇴직금제도 설정절차

- 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 일시금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하고,

- 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙에 퇴직금제도의 설정에 관한 사항을 기재하여야 함

  * 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 함. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 함(「근로기준법」 제94조제1항)

2. 퇴직연금제도 설정절차

(1) 설정방법

- 사용자는 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 퇴직연금제도를 설정할 수 있음

  * 근로자대표 : 해당 사업에 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수

- 기존에 퇴직금제도를 시행하고 있는 사업은 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금제도로 변경할 수 있음

- 퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」(이하 "규칙"이라 한다) 제2조제1항에 따라 퇴직연금규약을 작성하여 본사 소재지 관할 지방고용노동관서에 신고하여야 함. 이때, 근로자대표가 그 내용에 동의하였거나 의견을 들었음을 증빙하는 자료를 함께 제출하여야 함

업무 Tip

- 근로자들이 특정한 대표를 선출하여 동 대표가 퇴직연금규약에 대해 동의 서명하는 것, 노사협의회에서 퇴직연금연금제도 도입을 의결하는 것은 근로자대표의 동의로 간주될 수 없음에 유의

(2) 일부 근로자에 대한 퇴직연금제도 설정

- 퇴직금제도를 유지하면서 일부 근로자에 한하여 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 경우, 가입대상인 근로자집단의 과반수 동의를 받아야 함

- 이 경우 가입대상을 규약에 명시하여야 하며 가입대상이 되는 근로자집단이라 함은 직종·직급·장소·고용형태 등 객관적 기준에 의하여 판단될 수 있는 특정 집단을 의미함

- 특정 집단에 대하여 먼저 퇴직연금제도를 설정 후 상기 집단 이외의 다른 근로자집단을 가입대상에 추가하고자 할 경우,

  - 기존 특정 집단의 근로자 과반수 의견청취와 추가하고자 하는 특정 집단의 근로자 과반수 동의를 받아 퇴직연금규약을 변경 신고하여야 함

업무 Tip

- 서울공장(본사) 근로자 100명, 부산공장 근로자 80명으로 구성된 (주)○○기업에서 부산공장 근로자만을 대상으로 퇴직연금제도를 설정하고자 할 경우, '특정 집단'인 부산공장 근로자의 과반수(41명 이상) 동의를 얻어 퇴직연금제도 설정이 가능하며, 본사 소재지(서울) 관할 지방고용노동관서에 퇴직연금규약 신고

3. '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업에서의 퇴직급여제도 설정

- '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 퇴직연금제도를 설정하여야 함

  - 새로 성립된 사업의 경우 근로자대표의 '동의'가 아닌 '의견청취' 절차만으로도 퇴직연금제도를 설정할 수 있도록 절차를 완화함

‘사업의 성립’의 판단 기준은 법에서 구체적으로 명시하고 있지 않으나, 사업자등록증상 사업개시일 등 객관적으로 사업의 성립을 증명할 수 있는 날을 기준으로 적용 여부를 판단하며,

합병·분할된 사업은 새로 성립된 사업에 포함되지 않음

업무 Tip

- 사업의 성립 후 1년이 지나도록 별도의 퇴직연금제도를 설정하지 않은 경우 사용자에 대한 별도의 벌칙 규정은 없으며, 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주됨(법 제11조)

제도설정 및 근로자대표 동의 관련 행정해석

- 한 사업에서 근로자대표의 동의가 있는 경우 두 가지 형태의 퇴직연금제도를 설정하고, 근로자별로 선택토록 할 수 있으며, 선택치 않은 근로자는 어느 하나의 퇴직연금제도가 적용되도록 설정할 수 있음(퇴직급여보장팀-678, 2005.11.11.)
- 하나의 사업장 안에 동일 형태의 확정급여형퇴직연금제도를 가입대상자에 따라 중복하여 설정하는 것은 허용되지 않음(퇴직급여보장팀-4312, 2006.11.13.)
- 확정기여형퇴직연금제도를 도입하면서 동 제도의 가입대상을 신규근로자로 한정하고자 한다면, 기존 근로자에 대한 퇴직급여제도는 변경되지 아니하므로 근로자대표의 동의 없이도 도입이 가능(퇴직급여보장팀-971, 2007.3.8.)
- 근로자 과반수의 동의를 얻는 방식은 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 집단적 회의방식에 의한 의사결정 방식이어야 하며, 근로자의 찬반의사 표시에 관한 동의방식은 무기명도 가능할 것임(퇴직급여보장팀-147, 2006.1.16.)
- On-Line을 통한 전자동의 방식이 사용자의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서의 의사결정 방식에 해당된다면 이를 입증할 서류를 첨부하여 신고 가능(퇴직급여보장팀-113, 2007.5.28.)

3

제2장 퇴직급여제도 설정

변경절차

해당조문(法)

제4조(퇴직급여제도의 설정) ③ 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 "근로자대표"라 한다)의 동의를 받아야 한다.

④ 사용자가 제3항에 따라 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다.

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제4조제3항·제4항 또는 제25조제1항 및 제2항제1호를 위반하여 근로자대표 또는 개별 근로자의 동의를 받지 아니하거나 의견을 듣지 아니한 사용자

1. 종류의 변경

(1) 변경방법

- 퇴직연금제도의 종류를 변경하는 방법은 종전 제도를 폐지하고 새로운 제도를 설정하는 방법과 종전 제도를 유지하고 새로운 제도를 설정하는 방법이 있음
- 퇴직급여제도 설정 시 근로자별로 퇴직급여제도를 선택할 수 있도록 허용한다면 개별적으로 제도의 종류 변경이 가능할 것임

기본적으로 퇴직급여제도 간 변경은 가능하며, 제도 설정 이전에 해당 사업에서 근로를 제공한 기간(이하 "과거근로기간"이라 한다)을 소급하여 제도 변경 시 아래 표와 같이 변경 가능함

퇴직급여제도 간 변경방식은 퇴직연금규약에 정하여야 함

【 과거근로기간을 소급하는 경우 퇴직급여제도 간 변경 】

퇴직급여제도의 변경 (근로자에게 선택권 부여의 경우)	가부	비고
DB제도 → DC제도	○	소급하기로 결정한 시점 직전 연간 임금총액의 1/12이상에 해당하는 부담금을 기준으로 DB제도 가입기간을 소급하여 DC제도로 변경 * 단, 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 함
DB제도 → 퇴직금제도	×	변경시점 이후의 근무기간에 대해 퇴직금제도를 적용하는 것은 가능
DB제도, 퇴직금제도 → 혼합형제도	○	
DC제도 → DB제도	×	변경시점 이후의 근무기간에 대해 DB형으로 가입하는 것은 가능(DC제도 적립금은 DB제도로 이전 불가)
DC제도 → 퇴직금제도	×	변경시점 이후의 근무기간에 대해 퇴직금제도를 적용하는 것은 가능
DC제도 → 혼합형제도	×	변경시점 이후의 근무기간에 대해 혼합형제도로 가입하는 것은 가능(DC제도 적립금은 혼합형제도로 이전 불가)
퇴직금제도 → DB제도	○	퇴직금제도 적용기간을 DB제도 가입기간에 포함
퇴직금제도 → DC제도	○	소급하기로 결정한 시점 직전 연간 임금총액의 1/12이상에 해당하는 부담금을 기준으로 퇴직금제도 적용기간을 소급하여 DC제도로 변경 * 단, 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 함
혼합형제도 → DB제도	×	변경시점 이후의 근무기간만을 혼합형제도로 가입하는 것은 가능(혼합형제도 적립금은 DB제도로 이전 불가)
혼합형제도 → DC제도	○	
DB, DC, 혼합형, 퇴직금제도 → 중소기업퇴직연금기금제도	○	
중소기업퇴직연금기금제도 → DC제도	○	
중소기업퇴직연금기금제도 → DB제도	×	변경시점 이후의 근무기간에 대해 DB형으로 가입하는 것은 가능(기금 적립금은 DB제도로 이전 불가)

(2) 퇴직급여제도 변경 시 변경 전 퇴직급여의 처리방법

- 과거근로기간을 소급하지 않은 변경의 경우
  - 퇴직급여는 근로자가 퇴직하거나 해당 퇴직연금제도가 폐지되는 등 그 지급사유가 발생한 경우에만 지급되므로, 퇴직급여제도의 변경을 이유로 변경 전 퇴직급여를 근로자에게 지급할 수는 없음
  - 변경 전 퇴직급여제도가 퇴직연금제도인 경우 그 적립금은 지급사유 발생 전까지 해당 퇴직연금제도 내에서 계속 운용되어야 함
- 과거근로기간을 소급한 변경의 경우
  - 변경 전 퇴직급여제도의 퇴직급여는 변경되는 퇴직연금제도의 계정으로 이전되어야 함

2 내용의 변경

- 설정된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 함
- 다만, 퇴직급여제도의 내용을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어야 하며, 불이익 변경과 그렇지 않은 것이 혼재된 경우에는 종합적으로 판단해야 할 것임

  * 불이익 변경 여부의 판단기준은 취업규칙의 불이익 변경 여부 판단기준을 준용함

  - 여기서 '내용'의 변경이라 함은 퇴직금제도의 경우 퇴직금 수준, 퇴직연금제도의 경우 법 제13조 및 제19조의 규정에 따라 작성한 퇴직연금규약 사항의 변경 등을 의미함

【 퇴직연금규약 변경 불이익 여부 판단 사례 】

불이익 변경 사례	① DB제도의 급여수준을 낮추거나 DC제도의 사용자 부담금 수준을 낮추는 것 ② 제도시행일 및 가입기간의 변경 ③ DC제도의 퇴직연금사업자 변경
불이익 변경이 아닌 사례	① 퇴직연금사업자 추가, 간사기관의 변경 ② 사업합병, 영업양도 등 포괄승계에 따른 퇴직연금규약 변경 ③ DB제도 적립금 운용 시 퇴직연금사업자간 적립금 이전

- ‘의견청취’란 근로자대표의 의견을 듣는 것이지 찬성·반대 의견에 구속받는 것이 아님

- 퇴직연금제도의 설정내용 변경 시 퇴직연금규약의 변경이 수반되므로, 규칙 제2조제2항에 따라 퇴직연금규약 변경 전후 비교표와 근로자대표의 의견청취(동의)를 증명하는 자료를 첨부하여 본사 소재지 관할 지방고용노동관서에 변경사실을 신고하여야 함

업무 Tip

▣ 의견을 들었음을 증빙할 수 있는 서류의 예

- 근로자대표가 근로자 과반수인 경우, 근로자에게 발송된 이메일 송신문, 근로자가 참석한 회의에서의 회의자료 및 회사 사보 등을 통한 공고문 등 (이 경우 근로자 과반수의 이메일 수신 여부·회의 참석 여부 및 회사 사보 확인 여부를 증빙할 수 있어야 함)

퇴직급여제도 변경 관련 행정해석

❖ 근로자 대표의 동의를 얻어 확정기여형(DC형)퇴직연금제도에서 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도로 변경이 가능하나, DB형 제도로 전환하는 시기는 확정기여형퇴직연금제도의 성격 상 제도전환 이후의 근무기간에 대해서만 전환 가능(퇴직연금복지과-3596, 2017.8.29.)

❖ DB형 퇴직연금제도에서 DC형 퇴직연금제도로 변경함에 따라 DB형 퇴직연금제도에 가입된 근로자가 없고 DB형 퇴직연금제도에 적립된 적립금이 이전되어 적립금이 없어 사실상 DB형 퇴직연금제도 운영이 중단된 것으로 볼 수 있는 경우에도

- 「근퇴법」 제4조제1항에 따라 복수의 퇴직급여제도 설정이 가능하다는 점, 「근퇴법」에서 퇴직급여제도 변경 시 종전의 제도를 폐지하도록 의무화하고 있지 않는 점, 당해 사업장은 향후 새로이 입사한 근로자가 DB형 퇴직연금제도에 가입하고자 하는 경우에 대비하여 DB형 퇴직연금제도를 유지하고자 하는 점 등을 고려하면 DB형 퇴직연금제도 폐지 여부는 사업장이 자율적으로 결정할 수 있음(근로복지과-3209, 2012.9.17.)

4

제2장 퇴직급여제도 설정

차등설정 금지

해당조문(法)

제4조(퇴직급여제도의 설정) ② 제1항에 따라 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다.

제45조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제4조제2항을 위반하여 하나의 사업 안에 퇴직급여제도를 차등하여 설정한 자

1. 의의

- 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업 내에서 직종·직위·업종 등에 따라 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하는 것을 금지하는 것을 말함

2. 차등설정 금지 위반에 대한 구체적 판단

(1) 복수의 퇴직급여제도 설정

- 퇴직금제도 및 DB·DC제도, 중소기업퇴직연금기금제도, 10명 미만 특례제도는 모두 동등한 지위를 가지는 제도임

- 따라서 하나의 사업에 서로 다른 유형의 퇴직급여제도를 복수로 설정(예 : DB·DC제도 병행)하는 것은 차등설정에 해당하지 않으며,

- 퇴직급여제도 간 비교하여 어느 한 제도의 급여수준이 다른 제도의 급여수준에 미치지 못하였다 하더라도 이를 보전할 의무는 없음

(2) 근로자집단별 다른 퇴직급여제도 설정

- 근로자대표의 동의를 받아 근로자집단별로 서로 다른 퇴직급여제도를 적용하도록 설정할 수도 있음

  - 신규 입사자는 DC제도를 기존 근로자는 DB제도를, 정규직은 DB·DC제도를 비정규직은 DC제도를 설정한 것은 차등 설정에 해당되지 않음

  - 다만, 근로자집단별로 서로 다른 퇴직급여제도를 설정하면서 각 제도의 지급률을 달리 적용하는 경우 차등설정에 해당할 수 있음

업무 Tip

▣ **서로 다른 퇴직급여제도 설정**

- 신규 입사자는 DC제도를 적용하고자 하는 경우 DC제도 퇴직연금규약에서 '이 제도 설정일 이후 신규 입사자를 가입대상으로 한다.'로 정할 수 있음

(3) 임원과 근로자 간 퇴직급여제도 설정

- 차등설정 금지는 근로자 간에 적용되며 「근로기준법」상 근로자가 아닌 임원과 근로자 간에는 적용되지 않음

「근로기준법」 적용대상이 아닌 자의 퇴직급여제도와 「근로기준법」 적용대상인 근로자의 퇴직급여제도 간 차등을 두는 것은 가능함

3. 위반 시 벌칙

차등설정 금지 의무를 위반하여 퇴직급여제도를 차등하여 설정한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음

차등설정 금지 관련 판례 및 행정해석

- 비조합원은 법정단수제이나 단체협약에 의해 조합원에게는 누진제로 하는 경우(대법원 86다카2507, 1987.4.28.), 취업규칙 불이익 변경 후 입사자와 변경 전 근로자 사이에 지급률이 차이나는 것은 차등금지 위반 아님(대법원 91다45165, 1992.12.22.)
- 복수의 노동조합 조합원에게 각기 다른 퇴직급여제도를 적용하는 것은 '퇴직급여제도 차등설정 금지'에 해당 할 수 없는 것으로 사료됨(근로복지과-624, 2012.2.24.)
- 일정한 연령, 근속연수에 도달하면 해당 사업(장)의 모든 근로자에게 임금피크제를 적용하고, 이에 따라 퇴직급여가 감소하는 근로자에게 DC형 제도를 적용하는 것은 차등금지 위반 아님(퇴직연금복지과-4868, 2016.12.20.)
- 퇴직금 지급률에 차이가 있는 기업(A사 누진제, B사 법정단수제)간 합병 당시 퇴직금 계산방법에 대해 특별히 정한 바가 없어 기존 소멸기업의 근로조건이 포괄적으로 승계되어 합병 이후 근로자 간 퇴직금 지급률에 차이가 발생하더라도 차등금지 위반 아님(퇴직연금복지과-2392, 2017.5.31.)
- 전체의 근로기간에 대하여 부담금 수준이 「근로자퇴직급여 보장법「에서 정하고 있는 최소수준 이상이며, 해당 퇴직연금제도의 가입자 전체에 대하여 동일한 기준으로 부담금이 산정되는 경우라면, 근속기간에 따라 부담금 수준이 달리 적용된다 하더라도 퇴직급여제도 차등설정에 해당하지 않음(퇴직연금복지과-689, 2020.2.17.)
- 기업 합병시 합병 전 보다 유리한 조건의 퇴직금을 지급받았던 직원들의 기득이익을 보호하기 위하여 특정수당을 지급하는 것은 차등금지 위반 아님(퇴직연금복지과-2780, 2021.6.16.)

퇴직급여제도 매뉴얼

제3장

중간정산(중도인출) 제도 등

Ⅰ. 중간정산(중도인출)제도

Ⅱ. 퇴직급여 감소 예방 조치

Ⅲ. 우선변제

1 중간정산(중도인출)제도

해당조문(法)

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

제22조(적립금의 중도인출) 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 근로자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하면 적립금을 중도인출할 수 있다.

제23조의13(적립금의 중도인출) 중소기업퇴직연금기금제도의 적립금 중도인출에 관한 사항은 다음 각 호에 따른다.

1. 기금제도사용자부담금계정에 관하여는 제 22조를 준용한다. 이 경우 "확정기여형퇴직연금제도"는 "중소기업퇴직연금기금제도"로 본다.
2. 기금제도가입자부담금계정에 관하여는 제24조제5항을 준용한다. 이 경우 "개인형퇴직연금제도"는 "중소기업퇴직연금기금제도"로 본다.

제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ⑤ 개인형퇴직연금제도의 급여의 종류별 수급요건 및 중도인출에 관하여는 대통령령으로 정한다.

1. 의의 및 연혁

- 퇴직급여제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 설정하는 제도이므로 퇴직급여를 지급받을 권리는 퇴직 이후에 발생하나,

- 경제적 곤란(파산 등)이나 주택구입 등 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」(이하 "영"이라 한다)에 정하여진 사유 발생에 한하여 재직 중 퇴직급여의 중간정산(중도인출)을 허용함

  * 중간정산(중도인출) 금액의 한도제한은 없음

업무 Tip

- 제도별로 퇴직금·DC제도, IRP제도 및 중소기업퇴직연금기금제도는 중간정산(중도인출)이 허용되나, DB제도는 재직 중 수급액을 확정할 수 없을 뿐만 아니라, 중도인출 시 다른 가입자의 수급권에 영향을 미칠 수 있다는 점 등을 고려하여 「근로자퇴직급여 보장법」에서 근거 규정을 정하고 있지 않음

- 퇴직급여 중간정산 법적 근거는 '97.3.1. 개정 「근로기준법」 시행 당시 마련(사유 및 한도 제한은 없음)
  - 사용자는 퇴직부채 누적에 따른 부담을 덜고, 근로자는 필요한 생활자금을 충당할 수 있는 등 퇴직금제도를 기업 실정에 맞게 탄력적으로 운영할 수 있도록 근거 마련

- '05.12.1. 제정법 시행 시 퇴직금제도 중간정산 및 DC제도 중도인출 규정
  - 퇴직금제도의 중간정산은 사유 및 한도제한 없음
  - DC제도의 중도인출 사유는 퇴직연금규약에서 정하되 주택구입 등은 반드시 허용
  - DB제도는 중도인출 금지

- '12.7.26. 개정법 시행 시 퇴직금제도의 중간정산 및 DC·IRP 제도의 중도인출 사유를 주택구입 등으로 제한하였고 구체적 내용은 영으로 위임
  - 이후 영 개정으로 중간정산(중도인출) 사유를 사회적 상황 변화에 맞춰 변경

'22.4.14. 개정법 시행으로 중소기업퇴직연금기금제도도 DC제도와 동일하게 중도인출 사유 및 요건 규정

【 중간정산(중도인출) 사유 개정 연혁 】

	퇴직금제도	DC제도
제정 근로자 퇴직급여 보장법 시행 시 ('05.12.1.)	• 근로자의 요구 있는 경우 자유로이 중간정산 가능* * 법 제정 이전 근로기준법 상 근로자의 요구가 있는 경우 자유로이 중간정산 가능하도록 규정 ('97.3.1. 시행)	• 대통령령으로 정하는 중도인출 사유가 있는 경우 중도인출이 허용되어야 함 ▲ 무주택자 주택구입, 6월 이상 요양, 천재사변
개정 근로자 퇴직급여 보장법 시행령 시행시 ('11.3.30.)		• 대통령령으로 정하는 중도인출 사유가 있는 경우 중도인출이 허용되어야 함(사유확대) ▲ 무주택자 주택구입, 6개월 이상 요양, 회생절차개시결정(추가), 파산선고(추가), 천재지변(천재사변→천재지변으로 변경)
개정 근로자 퇴직급여 보장법, 개정 시행령 시행시 ('12.7.26.)	• 중간정산 사유 제한(법 개정) - 대통령령으로 정하는 중간정산 사유가 있는 경우만 가능 • 중간정산 사유(영에 규정) ▲ 무주택자 주택구입, 무주택자 전세금/임차보증금, 6개월 이상 요양, 파산선고, 개인회생절차개시결정, 고용보험법 시행령상 임금피크제 실시, 천재지변	• 대통령령으로 정하는 중도인출 사유가 발생한 경우 가능(법 개정) • 중도인출 사유 변경(영 개정) ▲ 무주택자 주택구입, 6개월 이상 요양, 파산선고, 개인회생절차개시결정(회생절차개시결정→개인회생절차개시결정으로 변경), 천재지변
개정 근로자 퇴직급여 보장법 시행령 시행시 ('15.12.15.)	• 중간정산 사유 확대 ▲ 무주택자 주택구입, 무주택자 전세금/임차보증금, 6개월 이상 요양, 파산선고, 개인회생절차개시결정, 임금피크제 실시(변경), 소정근로시간 변경(추가), 천재지변	• 중도인출 사유 확대 ▲ 무주택자 주택구입, 무주택자 전세금/임차보증금(추가), 6개월 이상 요양, 파산선고, 개인회생절차개시결정, 천재지변
개정 근로자 퇴직급여 보장법 시행령 시행시 ('18.6.19.)	• 중간정산 사유 확대 ▲ 무주택자 주택구입, 무주택자 전세금/임차보증금, 6개월 이상 요양, 파산선고, 개인회생절차개시결정, 임금피크제 실시, 소정근로시간 변경, 근로시간 단축 입법 시행에 따른 퇴직금 감소(추가), 천재지변	
개정 근로자 퇴직급여 보장법 시행령 시행시 ('20.4.30.)	• 의료비 범위 명확화(제2조), 중도인출(중간정산) 요건 강화 ▲ 요양비용의 내용을 「소득세법 시행령」 118조의5제1항 및 2항에 따른 의료비로 규정, 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담한 경우	• 의료비 범위 명확화(제2조), 중도인출(중간정산) 요건 강화 ▲ 요양비용의 내용을 「소득세법 시행령」 118조의5제1항 및 2항에 따른 의료비로 규정, 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담한 경우

2. 퇴직금제도 중간정산

(1) 중간정산 가능사유

영 제3조에 따른 퇴직금 중간정산 사유 외에는 퇴직금을 중간정산할 수 없음

무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금(임차보증금)을 부담하는 경우 중간정산 횟수가 제한(해당 사업에서 1회)되며, 그 외 사유의 경우 횟수 제한은 없음

① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

② 무주택자인 근로자가 주거 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우(이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)

③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우
가. 근로자 본인
나. 근로자의 배우자
다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족

④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

⑤ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

⑥ 사용자가 기존 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우

⑦ 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축시켜 그 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

⑧ 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우

⑨ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우(고시 제2020-139호 참조)

(2) 중간정산 요건

- 퇴직금 중간정산제도는 '근로자의 요구'와 '사용자의 승낙'이라는 요건을 필요로 함
  - 근로자의 요구가 없는 경우에 사용자가 일방적으로 실시한 퇴직금 중간정산은 유효한 중간정산으로 인정되지 않음
  - 중간정산이 가능한 근로기간은 중간정산 시점을 기준으로 기왕에 계속근로를 제공한 기간만 포함되므로 1년 미만 근속자는 중간정산을 할 수 없음

업무 Tip

- 1년 이상 계속근로한 근로자는 기왕에 근로한 기간에 대하여 중간정산을 신청할 수 있음(근로기준과-3530, 2005.7.5.)

- 근로자가 퇴직금 중간정산을 요청한다고 하여 사용자가 반드시 그 요청에 응하여야 하는 것은 아니며,
  - 사용자는 경영상의 사유 등이 있으면 근로자의 중간정산 요구를 승낙하지 않을 수 있음

(3) 중간정산 시 평균임금 산정

- 근로자가 특정시점을 기준으로 퇴직금 중간정산을 신청할 경우 사용자가 이를 승낙할 수도 있고 승낙하지 않을 수도 있으므로, 중간정산금은 노사가 합의한 시점을 기준으로 산정하여야 함
  - 평균임금 산정 기준시기에 관하여 당사자 간 별도 특약을 두지 않는 한 중간정산 신청일을 평균임금 산정 기준일로 봄

- 임금인상률이 퇴직금 중간정산일 이전으로 소급하여 적용된다 하더라도 임금인상 결정일 이전에 퇴직금 중간정산을 실시한 경우, 당사자 간 별도 특약이 없는 한 그 중간정산은 이미 법률효과가 완성된 것이므로 인상된 임금을 기준으로 평균임금을 재산정하여 중간정산금 차액을 추가로 지급할 의무는 없음

(4) 중간정산 효과

- 근로자의 요구와 사용자의 승낙이라는 명시적인 의사표시가 있을 때 중간정산 합의가 성립되며, 그에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금(중간정산금)을 지급하였다면 이에 대한 법률효과는 완성된 것으로 보아야 함

- 근로자의 요구로 퇴직금을 중간정산한 경우, 정산 후 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 중간정산 시점부터 새로이 기산되나,
  - 근속연수와 관련 있는 여타 근로조건(승진, 승급, 호봉, 상여, 연차유급휴가 등)은 변동되지 않음

- 퇴직금 중간정산 이후 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간이 1년 미만인 경우에도 전체 계속근로기간은 1년 이상이므로,
  - 중간정산 이후의 1년 미만이 되는 기간에 대해서는 해당 기간에 비례하여 퇴직금을 산정하여 지급해야 함

(5) 중간정산 증빙서류 보존기한

- 중간정산을 원하는 근로자는 중간정산 신청서와 증빙서류를 사용자에게 제출하여야 함

- 사용자는 근로자가 제출한 중간정산 신청서 및 증빙서류를 통하여 중간정산 사유와 요건에 해당하는지 여부를 확인한 후 퇴직금 중간정산 여부를 결정

  - 중간정산을 실시한 경우에는 해당 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 증빙서류를 보존하여야 하며, 이는 중간정산의 유효성에 대하여 향후 발생할 수 있는 불필요한 다툼을 예방하기 위한 것임

    * 영 제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ②사용자는 제1항 각 호의 사유에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 관련 증명 서류를 보존하여야 한다.

- 중간정산 요건을 입증하는 해당 서류는 입증 가능한 최소한의 서류만 요구하는 것이 바람직함

  ☞ 중간정산 사유별 증빙서류의 자세한 내용은 p.49 참조

업무 Tip

▣ **개정법 시행일('12.7.26.) 이전 중간정산을 실시한 경우 관련 서류 보존기간**

- 구법에서는 중간정산 관련 서류에 대한 보존기한을 정한 바가 없으므로 「근로기준법」 준용
- 「근로기준법」 제42조 및 같은 법 시행령 제22조제2항제4호(고용, 해고 또는 퇴직에 관한 서류)에 따라 퇴직에 관한 서류에 퇴직금 중간정산 서류가 포함되므로, 퇴직금 중간정산 관련 서류를 근로자 퇴직 후 3년간 보존해야 할 것임

(6) 법적요건을 갖추지 않은 중간정산의 효력

- 중간정산의 사유와 요건을 갖추지 아니하였음에도 중간정산을 실시한 사용자에 대한 법상 벌칙규정은 없음

- 사용자가 퇴직금 명목으로 금품을 지급하더라도 중간정산 사유와 요건을 갖추지 아니한 경우 유효한 중간정산으로 볼 수 없음

- 따라서 사용자는 유효한 중간정산이 이루어지지 않은 기간을 포함한 전체 계속근로기간에 대하여 근로자에게 퇴직금을 지급할 의무가 있으며,

- 퇴직금 명목으로 지급한 금품은 착오로 과다 지급한 금품에 불과하므로 부당이득 반환청구소송 등 민법상 절차를 통하여 환수하여야 함

업무 Tip

▣ **연봉제 하에서 퇴직금 중간정산 제한**

- 연봉액에 퇴직금을 포함하여 매년 또는 매월 분할 지급한 것은 중간정산 사유와 요건에 해당하지 않으므로 유효한 중간정산이 아님

▣ **반복·갱신된 근로계약에서 퇴직금 지급**

- 실질적으로 근로관계가 단절된 경우 근로계약이 종료된 것이므로 퇴직급여 지급사유가 발생하나, 근로관계 종료가 아닌 경우는 계속근로 중이므로 퇴직급여를 지급하는 것은 유효한 중간정산으로 볼 수 없음

3. 퇴직연금제도 중도인출

(1) 중도인출 가능 제도

DC·IRP제도·중소기업퇴직연금기금제도의 가입자는 적립금의 중도인출이 가능하고, DB제도의 가입자는 중도인출 불가

업무 Tip

▣ **DB제도의 적립금 중도인출을 허용하지 않는 이유**

- DB제도는 ①퇴직시점을 기준으로 퇴직급여를 산정하기 때문에 재직 중에는 수급액을 확정할 수 없을 뿐만 아니라, ②중도인출 시 적립비율이 낮아져 다른 가입자의 수급권을 저해하게 되며, ③적립금 운용과 연금계리가 곤란해지는 점 등을 고려해 「근로자퇴직급여 보장법」에서 근거 규정을 정하고 있지 않음

(2) 중도인출 사유

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」에 따른 적립금 중도인출 사유 외에는 중도인출 할 수 없음

① 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

② 무주택자인 가입자가 주거 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우(이 경우 가입자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정. 단, IRP제도 및 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자부담금계정의 경우에는 횟수 제한을 두지 않음

③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용(「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비)을 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우 IRP제도·중소기업퇴직연금기금제도의 가입자부담금계정의 경우에는 연간 임금총액 요건을 요하지 않음
가. 가입자 본인
나. 가입자의 배우자
다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족

④ 중도인출을 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

⑤ 중도인출을 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

⑥ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우(고시 제2020-139호 참조)

⑦ 「근로자퇴직급여보장법」 제 7조제2항 후단에 따라 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우(대출 원리금 상환에 필요한 금액 이하로 한정)

업무 Tip

- IRP제도·중소기업퇴직연금기금제도의 가입자부담금계정의 경우에는 요양비용 요건(1천분의 125)을 적용하지 않음. 단, 법 제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례)에 따라 설정된 개인형 퇴직연금제도는 요양비용 요건을 적용

(3) 중도인출 신청절차

- 퇴직연금규약 등에 따라 사용자 또는 가입자는 중도인출 신청서 및 증빙서류를 퇴직연금사업자에게 제출하고, 퇴직연금사업자는 중도인출 사유와 요건에 해당하는지 여부 확인

업무 Tip

- 가입자는 중도인출 신청서와 중도인출 사유별 증빙서류를 소속 사업(해당 퇴직연금사업자)에 제출
- 이 경우 사용자는 가입자가 제출한 중도인출 신청서 및 증빙서류를 통해 중도인출 사유와 요건에 해당하는지 여부를 확인하고 중도인출 신청기간이 도과하기 전에 퇴직연금사업자에게 통보

  * 가입자가 사용자에게 중도인출 신청서를 제출하였음에도 사용자가 퇴직연금사업자에게 통보하지 않는 경우, 가입자는 퇴직연금사업자에게 중도인출 신청을 직접 할 수 있으며, 이 때 퇴직연금사업자는 중도인출 사유와 요건에 해당하는지 여부를 판단하여 중도인출을 실시하여야 함

- 중도인출 요건의 충족 여부는 가입자의 중도인출 신청의사가 퇴직연금사업자에게 도달한 시점을 기준으로 판단

- 중도인출 요건을 입증하는 해당 서류는 입증 가능한 최소한의 서류만 요구하는 것이 바람직함

☞ 중도인출 사유별 증빙서류의 자세한 내용은 p.49 참조

(4) 중도인출 효과

- 가입자의 신청에 따라 적립금을 중도인출한 경우 중도인출 이후 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간은 중도인출 시점부터 새로이 계산되나,

  - 근속연수와 관련 있는 여타 근로조건(승진, 승급, 호봉, 상여, 연차유급휴가 등)은 변동되지 않음

중도인출 이후 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간이 1년 미만인 경우에도 전체 계속근로기간은 1년 이상이므로,

중도인출 이후의 1년 미만이 되는 기간에 대해서는 해당 기간에 비례하여 부담금을 산정하여 납입하여야 함

【 제도유형별 중간정산(중도인출) 사유 】

사유	퇴직금제도 〈중간정산〉	DC(IRP)제도, 중소기업퇴직연금 기금제도〈중도인출〉
① 무주택자 근로자(가입자)가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우	가능	가능
② 무주택자 근로자(가입자)가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)	가능	가능
③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 본인 또는 부양가족(배우자의 부양가족 포함)의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125 이상을 부담하는 경우	가능	가능
④ 중간정산(중도인출)을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자(가입자)가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우	가능	가능
⑤ 중간정산(중도인출)을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자(가입자)가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우	가능	가능
⑥ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우	가능	가능
⑦ 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우	가능	불가
⑧ 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우	가능	불가
⑨ 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우	가능	불가
⑩ 「근로자퇴직급여보장법」 제 7조제2항 후단에 따라 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공하고 대출을 받은 가입자가 그 대출 원리금을 상환하기 위한 경우(대출 원리금 상환에 필요한 금액 이하로 한정)	불가	가능

* DC제도의 경우 ⑦, ⑧, ⑨의 사유에 따라 평균임금이 감소하더라도 가입자의 퇴직급여에 불이익이 발생하지 않으므로 중도인출이 허용되지 않음

참고 중간정산(중도인출) 사유 판단 및 증빙서류

1. 무주택자인 근로자 (가입자)가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

(1) 무주택자 여부에 관한 판단

- 근로자 본인 명의로 소유하고 있는 주택이 없는 경우를 말하고, 근로자가 속한 가구, 즉 세대원 전원이 무주택자이어야 하는 것은 아님
- 근로자가 중간정산(중도인출)을 신청한 날을 기준으로 무주택자 여부를 판단하며, 근로자가 전 생애에 걸쳐 무주택자이어야 하는 것은 아님

업무 Tip

- 무주택자 여부를 확인하기 위해서는 우선 건물등기부등본으로 건물의 소유권을 확인하되, 건물의 용도 또는 건물등기부등본에 미등재된 건물의 소유권 확인은 건축물관리대장, 무허가건물의 경우에는 무허가건물확인원, 재산세 과세증명서 등으로 할 수 있음
- 무주택자 여부의 확인을 위한 재산세 (미)과세증명서는 현거주지 및 거주지 이외 전 지역의 재산세 (미)과세증명서를 통하여 근로자 본인 소유의 주택이 없음을 입증하여야 할 것임
  - 증명의 방법으로 「지방세 세목별 (미)과세증명서」 사용 가능

(2) 주택구입 여부에 관한 판단

- 근로자 본인 명의로 된 주택을 구입하는 경우를 의미하므로, 배우자 단독명의로 된 주택을 구입하는 경우는 신청 불가

  * 부부 공동명의로 주택을 구입하는 경우는 신청 가능

(3) 신청시기

- 주택매매계약 체결일부터 소유권 이전 등기 후 1개월 이내에 신청 가능

(4) 증빙서류

구 분	구 비 서 류	비 고
무주택자 여부 확인	• 현거주지 주민등록등본 • 현거주지 건물등기부등본 또는 건축물관리대장등본 • 재산세 (미)과세증명서 * 재산세 (미)과세증명서는 지방자치단체에서 서류 발급	
주택구입 여부 확인	• 주택 신축 시 : 건축설계서 및 공사계약서, 건축허가서 또는 착공신고 필증 • 경매 낙찰 시 : 낙찰(매각) 허가 결정문(부동산의 표시 포함), 대금지급 기한 통지서 • 주택 구입 시 : 부동산 매매계약서(분양계약서 (동/호수 포함)) * 등기 후 신청 하는 경우 : 소유권 이전 등기 후 1개월 이내에 신청, 구입주택에 대한 건물등기부등본 또는 건축물관리대장 등으로 주택 구입 확인	

사례예시

사례❶ 주택을 소유했다가 되팔고 다시 주택을 취득하는 경우에도 무주택자 요건을 충족하는지?

➜ 중간정산(중도인출) 신청 전에 주택을 소유한 사례가 있다 하더라도 신청일을 기준으로 무주택자이면 가능함

➜ 보유주택의 매도일과 새로운 주택의 매수일이 동일한 경우에는 해당 일자를 기준으로 주택의 종류를 달리하여 보유하고 있는 것이므로 중간정산(중도인출) 할 수 없음

사례❷ 근로자가 전세로 살고 있던 주택을 구입하는 경우로서 주택매매계약체결, 주택구입 대금 지급, 소유권 이전 등기가 동시에 이루어진 경우 중간정산(중도인출)이 가능한지?

➜ 증빙서류를 구비하여 소유권 이전 등기일부터 1개월 이내 중간정산(중도인출) 신청 시 중간정산(중도인출)이 가능함

사례❸ 중개인 없는 매도·매수인 간 매매 및 전월세 계약(계약서 전체 자필작성 -한사람 필체, 계약일자 및 잔금일자 없음) 체결 시 계약의 유효성 판단 방법은?

➜ 합리적으로 의심스러운 중간정산(중도인출) 신청에 대해서는 잔금지급 영수증 등을 추가 징구하여 계약의 유효성 및 진위 여부를 확인할 수 있을 것임. 다만 이 경우에도 입증에 필요한 최소한의 서류 징구로 확인하여야 할 것임

사례❹ 무주택자가 오피스텔을 구입하는 경우 중간정산(중도인출)이 가능한지?

➜ 오피스텔은 「주택법」 제2조제4호에 따른 준주택으로 「건축법 시행령」 별표1 제14호나목의 업무시설 중 하나로서 '업무를 주로 하며, 분양하거나 임대하는 구획 중 일부 구획에서 숙식을 할 수 있도록 한 건축물'을 의미함

다른 사정이 없는 한 원칙적으로 오피스텔은 주택이 아니어서 중도인출이 허용되지 않음

다만, 건축물 용도가 주택(주거용)으로 명시되어 있거나 주택으로 인정되어 과세된 주거용 오피스텔을 구입하는 경우에는 예외적으로 중도인출을 허용할 수 있을 것임(퇴직연금복지과-3104, 2015.9.11. 참조) 그러나, 단순히 재산세 과세시점과 중도인출 신청기한의 불일치로 인하여 부득이 재산세 납세증명이 어려운 경우에는 예외적으로 전입신고만으로도 가능할 것임 (퇴직연금복지과-3380, 2021.7.23.)

사례❺ 주택으로 과세된 오피스텔을 소유하고 있는 경우 주택구입을 사유로 중간정산(중도인출)이 가능한지?

➜ 오피스텔의 용도가 공부상 주택(또는 주거용)으로 명시되어 있거나, 주거용 오피스텔로 판정되어 주거용으로 과세되는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 주택의 범위에 포함된다고 보는 것이 타당하므로, 주거용으로 과세된 오피스텔을 소유하고 있는 경우에는 무주택자라고 할 수 없으므로 퇴직급여 중간정산(중도인출) 사유에 해당하지 않음 (퇴직연금복지과-458, 2019. 1.25.)

2. 무주택자인 근로자(가입자)가 주거를 목적으로 전세금(임차보증금)을 부담하는 경우(하나의 사업에서 근로하는 동안 1회로 한정)

(1) 무주택자 여부에 관한 판단

- 무주택자인 근로자가 주택을 구입하는 경우의 무주택자와 동일

(2) 전세금 또는 보증금의 범위

- 주거목적의 전세금으로서 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 임차보증금을 말함
- 임대차계약 상 보증금으로 전세보증금 뿐만 아니라 월세 보증금도 해당

(3) 신청시기

- 주택임대차계약 체결일부터 전세금(임차보증금) 잔금 지급일 이후 1개월 이내에 신청 가능

(4) 중간정산(중도인출) 가능 횟수

- 하나의 사업에서 근로하는 동안 1회에 한하여 중간정산(중도인출) 가능
- 전세(임대차)계약이 통상 2년 주기로 이루어지므로, 이에 따라 매 시기마다 중간정산이 이루어진다면 근로기간 중 퇴직금이 생활자금으로 소진되어 근로자의 안정적 노후생활 보장이라는 법의 목적 실현이 어려울 수 있는 점을 반영

(5) 증빙서류

구 분	구 비 서 류	비 고
무주택자 여부 확인	• 현 거주지 주민등록등본 • 현 거주지 건물등기부등본 또는 건축물관리대장등본 • 재산세 (미)과세증명서 * 재산세 (미)과세증명서는 지방자치단체에서 서류 발급	
전세금 또는 임차보증금 필요 여부 확인	• 전세 및 임대차계약서 * 잔금 지급 후 신청하는 경우 : 잔금 지급 후 1개월 이내에 신청하여야 하고, 전세금(임차보증금) 지급 영수증(사본) 등을 제출	

사례예시

사례❶ 전세계약기간을 연장하는 경우에 중간정산(중도인출)할 수 있는지?

➔ 동일한 장소에서 전세금(임차보증금)을 인상하는 내용으로 계약을 새로 체결하는 경우 가능. 다만, 증액 없이 단순히 계약기간만 연장하는 경우 불가

사례❷ DC제도 가입자의 배우자, 직계존·비속, 형제자매의 주택 임대차계약에 대해서 중간정산(중도인출) 할 수 있는지?

➔ 전세금(보증금)의 중간정산(중도인출) 신청은 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 자기 명의 계약을 체결하여 전세금 등을 부담하는 것임

- 부득이 동거하는 세대원의 명의로 계약을 체결하는 경우에는 주민등록등본 등을 통해 동일 세대임을 증명하는 경우에 예외적으로 중간정산(중도인출)을 할 수 있으며,
- 동거하지 않는 세대원의 명의로 세대원의 주거를 목적으로 중간정산(중도인출) 할 수 없음

사례❸ 가입자 본인 명의가 아닌 세대합가 예정인 자의 명의로 주택 임대차계약을 체결하는 경우 중간정산(중도인출)이 가능한지?

➔ 전세금(보증금) 부담에 따른 중간정산(중도인출)은 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 본인 명의 또는 주민등록등본 등을 통해 동일 세대임이 증명된 세대원의 명의로 계약을 체결하는 경우에 가능함(퇴직연금복지과-3862, 2017.9.15. 참조)

3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 본인 또는 부양가족 (배우자의 부양가족 포함)의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 본인 연간 임금 총액의 1천분의 125 이상을 부담하는 경우

(1) 생계를 같이하는 부양가족의 범위

- '부양가족'이란 「소득세법」 제50조제1항에 따른 부양가족을 말하며, 이 때 부양가족의 소득수준은 고려하지 않음
  - 근로자(또는 그 배우자)의 ① 60세 이상 직계존속, ② 20세 이하의 직계비속 또는 동거 입양자, ③ 20세 이하 또는 60세 이상인 형제자매, ④ 「국민기초생활 보장법」에 따른 기초생활 수급자, ⑤ 「아동복지법」에 따라 가정위탁을 받아 양육하는 아동이 해당됨
    - * 상기 ①~⑤ 부양가족이 「소득세법 시행령」 제107조에 따른 장애인에 해당하는 경우 나이제한 없으며 장애인 증빙을 위한 서류 제출(소득세법 시행규칙 별지 제38호서식)

- '생계를 같이하는' 부양가족에 대한 판단
  - 주민등록표의 동거가족으로서 해당 거주자의 주소 또는 거소에서 현실적으로 생계를 같이 하는 사람이어야 할 것임

업무 Tip

▣ 「소득세법」 제50조제1항제3호의 '생계를 같이하는 부양가족'인지 여부 관련

- 생계를 같이하는 부양가족은 주민등록표의 동거가족이어야 할 것이며, 다만 「소득세법」 제53조제3항에 따라 직계존속이 주거형편에 따라 별거하는 경우에 한해 가족관계증명서 등을 통해 가족관계를 확인하는 것이 타당할 것으로 사료됨. 또한 연말정산 시 부양가족 등록을 통해 공제를 받으므로 보충적으로 이를 통해 확인할 수 있을 것임. 이와 관련한 내용은 「소득세법」 적용례에 따라 판단 받을 수 있음(퇴직연금복지과-3104, 2015.9.11. 참조)

(2) 6개월 이상의 요양에 해당하는지 여부에 관한 판단

- 의사의 진단서 또는 소견서, 건강보험공단의 장기요양인정서 등에 병명 및 요양기간(6개월 이상)이 명시되어야 함

업무 Tip

▣ **건강보험 산정특례 등록을 한 경우**

- 「의료급여법 시행령」 제3조제2항라목에 따라 보건복지부장관이 고시하는 '희귀난치성질환 또는 중증질환을 가진 사람'이 「본인일부부담금 산정특례에 관한 기준」(보건복지부 고시 제2022-136호)에 의해 '건강보험 산정특례 등록'을 한 경우에는 의사의 진단서 또는 소견서 등에 치료기간을 명시하지 않더라도 6개월 이상 요양에 의한 중간정산(중도인출) 사유에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것임

(3) 의료비 범위 및 중도인출(중간정산) 요건

중도인출(중간정산)을 위해 가입자가 부담하는 요양비용의 내용은 「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 2항에 따른 의료비를 말함

업무 Tip

▣ **「소득세법시행령」에 따른 의료비의 종류**

- 진찰·치료·질병예방을 위하여 「의료법」 제3조에 따른 의료기관에 지급한 비용
- 치료·요양을 위하여 「약사법」 제2조에 따른 의약품(한약을 포함한다.)을 구입하고 지급하는 비용
- 장애인보장구 및 의사·치과의사·한의사 등의 처방에 따라 의료기기를 직접 구입하거나 임차하기 위하여 지출한 비용
- 시력보정용 안경 또는 콘택트렌즈, 보청기를 구입하기 위하여 지출한 비용
- 「노인장기요양보험법」 제40조제1항 및 같은 조 제2항제3호에 따른 장기요양급여에 대한 비용으로서 실제 지출한 본인일부부담금
- 해당 과세기간의 총급여액이 7천만원 이하인 근로자가 「모자보건법」 제2조제10호에 따른 산후조리원에 산후조리 및 요양의 대가로 지급하는 비용으로서 출산 1회당 200만원 이내의 금액
- 미용·성형수술을 위한 비용 및 건강증진을 위한 의약품 구입비용, 실손의료보험금으로 지급받은 금액은 미포함

- 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담한 경우에만 중도인출을 허용하며, 중도인출을 신청한 가입자의 연간 임금총액은 직전년도 임금의 총액으로 산정

  * 중도인출 신청일부터 직전 1년간의 임금총액이 직전년도 임금총액보다 낮음을 증빙하는 경우에는 신청일부터 직전 1년간 지급받은 임금의 총액을 연간 임금총액으로 산정

- 개인형퇴직연금제도 가입자로서 중도인출 신청 시점에서 근로소득이 없는 경우에는 6개월 이상의 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 의료비 지출을 입증하면 중도인출 가능

(4) 신청시기

- 중간정산 신청 당시 질병 또는 부상 등으로 요양 중이거나 요양 종료되어야 함.

- 다만, 요양중인 경우에는 기왕의 의료비 지출액과 지출이 확정된 의료비의 합산액이 연간임금총액의 1천분의 125를 초과한 때에 신청할 수 있으며, 요양이 종료된 경우에는 요양 종료일부터 1개월 이내에 신청 가능

(5) 증빙서류

구 분	구 비 서 류	비 고
요양 필요 여부 확인	• 의사의 진단서 또는 소견서 또는 건강보험공단의 장기요양인정서 등 6개월 이상 요양의 필요 여부를 확인할 수 있는 서류 * 요양 종료 후 신청하는 경우 : 요양 종료일과 치료비를 부담했음을 확인할 수 있는 서류(요양 종료일부터 1개월 이내 신청)	병명, 요양기간 (6개월 이상) 확인
부양가족 확인	• 가족관계증명서 또는 주민등록등본 등 생계를 같이하는 부양가족 여부를 확인할 수 있는 서류	
지출 의료비 확인	• 의료기관 등에서 발급한 영수증, 진료비 청구서, 진료비 납입 확인서, 진료비 세부산정내역서 등 의료비 지출내역을 확인할 수 있는 서류 * 의료비 지출 증빙서류는 환자의 인적사항과 질병번호를 확인할 수 있어야 함	

구 분	구 비 서 류	비 고
연간 임금총액 확인	• 가입자의 원천징수영수증, 산재보험 고용보험 보수총액 신고서, 급여명세서 등에 기입된 임금액을 확인할 수 있는 서류 * 퇴직연금의 경우 퇴직연금사업자가 보유하고 있는 가입자의 임금자료(사용자의 임금 통보자료, 사용자의 부담금 납입액으로 역산한 임금총액)로 확인 가능	

사례예시

사례❶ 근로자의 시모(55세)가 교통사고로 인해 6개월 이상 진단받은 경우 중간정산(중도인출) 할 수 있는지?

➔ 근로자의 시모는 배우자의 직계존속에 해당하나 60세 미만이므로 6개월 이상의 요양을 한다고 하더라도 중간정산(중도인출) 할 수 없음

사례❷ 입원기간만 요양기간으로 인정되는지 혹은 통원치료기간도 요양기간으로 볼 수 있는지?

➔ 요양은 질병 또는 부상 등으로 인하여 일정 치료를 필요로 하는 경우를 말하므로 입원치료 뿐만 아니라 통원치료, 약물치료 기간도 요양기간으로 봄

사례❸ 임플란트 등 치과치료의 경우에도 6개월 이상의 진단서를 제출하면 중간정산(중도인출) 가능한지?

➔ 미용 목적의 치료는 중간정산(중도인출) 요건에 해당하지 않지만 치과계 질환으로 인해 임플란트가 필요하고 6개월 이상 지속적으로 치료할 필요가 있는 경우에는 가능한 것으로 봄

사례❹ 중도인출 신청 시점의 직전 1년 동안 지출한 의료비만 합산하는지

➔ 의료비는 중도인출 신청 시점의 직전 1년 동안 지출된 의료비와 중도인출 신청 시점에서 지출이 확정된 의료비를 합산. 이때 지출이 확정된 의료비란 중도인출 시점에서 아직 의료비를 지출하지는 않았지만, 의료기관 등에 지급해야 할 것이 예정된 의료비를 말함.

사례❺ 중도인출(중간정산) 이후 동일한 질병·부상의 치료를 사유로 재차 중도인출을 할 수 있는지

➔ 6개월 이상의 요양에 대한 의료비 부담을 사유로 하는 퇴직급여의 중도인출은 별도의 횟수제한이 없으므로 중도인출 이후 다시 중도인출을 하는 것도 가능함. 다만, 최초의 중도인출 이후 발생한 의료비의 총액이 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여야 함.

4. 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자(가입자)가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산 선고를 받은 경우

- 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고를 받은 경우를 의미함
- 신청시기
  - 파산선고를 받은 날부터 5년 이내
    - * 면책·복권 결정 여부 불문
- 증빙서류
  - 법원의 파산선고문

5. 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자(가입자)가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생 절차개시 결정을 받은 경우

- 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 개인회생절차개시 결정을 의미함
- 신청시기
  - 개인회생절차개시 결정을 받은 날부터 5년 이내. 단, 신청 당시 개인회생절차개시 결정의 효력이 진행 중이어야 함
    - * 개인회생절차 폐지 결정, 면책결정이 된 경우에는 개인회생절차개시 결정의 효력이 종료되었으므로 중간정산(중도인출) 불가함
- 증빙서류
  - 개인회생절차개시 결정문 또는 개인회생절차변제인가 확정 증명원

사례예시

사례❶ 신용회복위원회의 채무조정제도(개인워크아웃, 프리워크아웃)의 적용을 중간정산(중도인출) 사유로 볼 수 있는지?

➜ 볼 수 없음. 신용회복위원회 채무조정제도는 '서민의 금융생활 지원에 관한 법률'에 근거하여 신용회복지원협약을 체결한 금융회사 채무를 조정하는 사적 채무조정제도임. 채무조정제도의 적용은 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 의거한 개인회생절차개시 결정이 아니므로 중간정산(중도인출) 사유에 해당하지 않음

사례❷ 개인회생절차 폐지 결정에 즉시항고하는 경우 중간정산(중도인출)이 가능한지?

➜ 개인회생절차의 폐지 및 면책결정이 없는 경우에 중간정산(중도인출)을 하는 것이 원칙이나, 변제금 미납으로 인한 법원의 개인회생절차 폐지 결정에 대한 불복절차로 즉시항고할 수 있는 점, 중도인출을 통한 개인채무부담 완화의 취지 등을 고려할 때,

- 법원의 개인회생절차 폐지 결정에 대해 즉시항고하여 미납변제금을 납입함으로써 개인회생절차개시 결정을 회복시키려는 경우에는 중간정산(중도인출)할 수 있을 것임. 다만, 신청자는 즉시항고 여부와 미납변제금 납입을 위한 중간정산(중도인출)임을 소명하고 납입사실을 사후 증명하여야 할 것임(퇴직연금복지과-3845, 2015.11.8. 참조)

6. 임금피크제 시행으로 임금이 줄어드는 경우

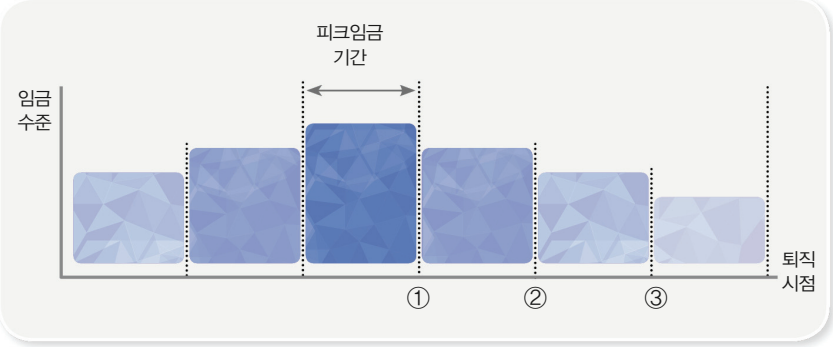
(1) 임금피크제 시행으로 임금이 줄어드는 경우

사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 나이·근속연수·임금액에 도달하면 임금을 감액하는 제도 시행에 따라 개별 근로자의 임금이 감소되는 경우를 의미함

* 퇴직금제도의 경우에만 동 사유로 중간정산 가능

(2) 신청시기

임금피크제를 실시함에 따라 임금이 줄어드는 근로자로서 원칙적으로 임금피크제가 실시되는 날(①, ②, ③)에 신청



다만, 노사가 퇴직금 중간정산 신청시기를 달리 정한 경우에는 임금피크제가 실시되는 날 이후에도 신청 가능

* 단체협약 및 취업규칙 등에 노사합의로 중간정산을 위한 평균임금 산정시점을 별도로 정하여 중간정산 한 퇴직금에 불이익이 없도록 지도

ex) 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위하여 평균임금 산정시점을 임금피크제가 적용되어 임금이 조정되는 날로 정함

(3) 사용자의 확인서류

구 분	확 인 서 류	비 고
임금피크제 적용대상 확인	• 취업규칙·단체협약 등 임금피크제 실시 여부를 확인할 수 있는 서류 • 근로계약서(연봉계약서), 급여명세서 등 임금피크제를 적용받는 근로자임을 확인할 수 있는 서류	사업장 내 비치된 서류를 통해 확인*

* 사용자가 보유한 자료만으로 임금피크제의 시행 여부를 판단할 수 있으므로 중간정산 신청서 이외에 근로자에게 별도의 증빙서류를 받을 필요는 없음

7. 소정근로시간을 단축하여 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

(1) 소정근로시간을 단축하여 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

- 근로자가 사용자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축하여 그 단축된 소정근로시간에 따라 계속 근로하기로 한 경우를 의미함

  * 퇴직금제도의 경우에만 동 사유로 중간정산 가능

- 소정근로시간이 단축된 경우 중간정산이 가능하므로 소정근로시간이 늘어나는 경우에는 중간정산이 불가함

(2) 신청시기

- 원칙적으로 소정근로시간 단축일에 중간정산 신청

- 다만, 근로자의 불가피한 사정으로 근로시간 단축시점에 신청하지 못한 경우 노사가 합의하여 근로시간이 단축된 이후에 신청하는 것도 가능

(3) 사용자의 확인서류

구 분	확 인 서 류	비 고
소정근로시간 단축 확인	• 근로계약서(연봉계약서) 등 소정근로시간 변경을 확인할 수 있는 서류	사업장 내 비치된 서류를 통해 확인*

* 사용자가 보유한 자료만으로 소정근로시간 단축 여부를 판단할 수 있으므로 중간정산 신청서 이외에 근로자에게 별도의 증빙서류를 받을 필요는 없음

8. 근로시간 단축입법 시행으로 퇴직금이 감소되는 경우

(1) 근로시간 단축입법 시행으로 퇴직금이 감소되는 경우

「근로기준법」 일부개정법률(법률 제15513호) 시행에 따른 근로시간 단축으로 실제 근로시간이 단축되는 경우를 의미함

- 노사합의*로 「근로기준법」에서 정한 시기보다 앞당겨 근로시간을 단축하는 사업도 중간정산 가능

  * 단체협약·취업규칙 등에서 근로시간 단축시점을 구체적으로 정해야 하고, 단축된 근로시간의 입증이 가능해야 함

실제 근로시간이 단축되어 퇴직금이 감소되는 경우에 중간정산 신청 가능

- '근로시간의 단축으로 퇴직금이 감소되는 경우'의 판단기준은

  - 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 주 52시간을 초과하여 근로하였던 주가 있고, 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우를 말함

  - 따라서 단축입법 시행일 전 3개월의 기간에 대한 임금과 단축입법 시행일 이후의 임금을 비교하여 근로시간 단축 전후의 퇴직금 감소 여부를 판단하여야 함

- 근로시간이 단축됐으나 사용자의 임금보전 등으로 퇴직금이 감소되지 않은 근로자는 퇴직금 중간정산 대상이 아님

  * 퇴직금제도의 경우에만 동 사유로 중간정산 가능

(2) 신청시기

- 중간정산은 근로시간 단축일에 신청하는 것이 바람직
  - 근로시간 단축일 이전 1개월이 되는 시점부터 신청이 가능하며, 불가피한 사정으로 근로시간 단축일 이전에 신청하지 못한 경우에는 근로시간 단축 후 신청하는 것도 가능
  - 아울러, 근로시간 단축일 이후 중간정산을 신청하는 경우에는 퇴직금 감소 예방을 위하여 노사합의로 평균임금 산정 시점을 근로시간 단축일로 정할 수 있음

    * 근로시간 단축일이 아닌 중간정산 신청일을 기준으로 평균임금을 산정하는 경우, 근로시간 단축일부터 3개월 경과 시 근로시간 단축입법 시행을 사유로 한 중간정산은 그 실익이 없어 신청 불가

(3) 사용자의 확인서류

구 분	확 인 서 류	비 고
근로시간 단축입법 시행 확인	• 「근로기준법」(업종, 상시 근로자 수에 따른 시행시기 확인) • 단체협약, 취업규칙 등 (노사합의로 근로기준법상 적용시기보다 앞당겨 근로시간 단축시기를 정한 경우)	사업장 내 비치된 서류를 통해 확인*
퇴직금 감소 여부 확인	• 근로계약서(연봉계약서), 급여명세서, 임금대장 등으로 평균임금 감소 여부 확인 (평균임금 감소에 따라 퇴직금 감소)	

* 사용자가 보유한 자료만으로 퇴직금이 감소되는지 여부를 판단할 수 있으므로 중간정산 신청서 이외에 근로자에게 별도의 증빙서류를 받을 필요는 없음

9. 재난으로 피해를 입은 경우 (고용노동부 고시 제2020-139호)

(1) 요건

- 재난*으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부 장관이 정하는 고시에 해당하는 경우

  * 「재난 및 안전관리 기본법」 제66조 1항 각호의 재난을 말함

업무 Tip

▣ 「재난 및 안전관리 기본법」 제66조 제1항

1. 자연재난
2. 사회재난 중 제60조제2항에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역의 재난

(2) 재난으로 피해를 입은 경우에 포함되는 유형

- 재난이 발생한 지역의 주거시설이 유실·전파 또는 반파된 피해
  - 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 근로자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 거주하는 시설로 한정
- 근로자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 근로자(배우자 포함)와 생계를 같이하는 부양가족이 실종된 경우
- 가입자가 15일 이상 입원치료가 필요한 피해를 입은 경우

(3) 신청시기

- 재난으로 물적·인적 피해를 입은 날부터 3개월 이내
  - 다만, 재난으로 물적·인적 피해를 입은 날부터 3개월이 경과한 이후에도 해당 사유가 해소되지 아니하였음을 증명하는 경우에는 그 사유가 해소되기 전까지 신청 가능

구 분	구 비 서 류	비 고
재난으로 인한 물적 피해 여부 확인	• 피해사실확인서* 또는 자연재난 피해신고서**에 따른 관련 행정기관의 피해조사(확인)자료 *「자연재해대책법 시행규칙」 제29조 별지 제16호서식 **「재난구호 및 재난복구비용 부담기준 등에 관한 규정」 제9조 별지 제1호서식	• 발급처 : 시·군·구청 또는 읍·면장
재난으로 인한 인적 피해 여부 확인	• 자연재난 피해신고서에 따른 관련 행정기관의 피해조사(확인)자료 • 15일 이상 입원사실 확인서 • 실종 증명서 또는 실종이 정리된 「가족관계등록에 관한 법률」에 따른 증명서	
배우자, 부양가족 확인	• 가족관계증명서 또는 주민등록등본 등 생계를 같이하는 부양가족 여부를 확인할 수 있는 서류	

한편, 「재난 및 안전관리 기본법」 제 60조제2항에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역의 재난은 재난선포일로부터 6개월 이내에 신청한 담보제공 및 중간정산(중도인출)에 대해 적용

【 중간정산(중도인출) 사유별 증빙서류 】

사유	구비 서류	
① 무주택자 근로자(가입자)가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우	무주택자 여부	• 현 거주지 주민등록등본, • 현 거주지 건물등기부등본 또는 건축물관리대장등본 • 재산세 (미)과세증명서
	주택구입 여부 확인	• 주택구입의 경우에는 부동산 매매계약서(분양계약서)사본 • 주택 신축의 경우에는 건축 설계서 및 공사계약서 등 • 소유권 이전 등기 후 신청하는 경우 구입한 주택에 대한 건물등기부등본 또는 건축물관리대장등본(등기 후 1개월 이내)
② 무주택자 근로자(가입자)가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)	무주택자 여부	• 상동
	전세금 또는 임차보증금 필요 여부	• 전세 및 임대차계약서 사본 • 전세금 또는 임차보증금을 지급한 경우에는 지급영수증(잔금지급일부터 1개월 이내)

사유	구비 서류	
③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 본인 또는 부양가족 (배우자의 부양가족 포함)의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125 이상을 부담하는 경우	요양 필요 여부	• 의사의 진단서 또는 소견서 또는 건강보험공단의 장기요양인정서 등 6개월 이상 요양의 필요 여부를 확인할 수 있는 서류 • 요양 종료일과 치료비를 부담했음을 확인할 수 있는 서류
	부양가족 확인	• 가족관계증명서 또는 주민등록등본 등 생계를 같이하는 부양가족 여부를 확인할 수 있는 서류
	지출 의료비 확인	• 의료기관 등에서 발급한 영수증, 진료비 납입 확인서, 진료비 세부산정내역서 등 의료비 지출내역을 확인할 수 있는 서류 * 의료비 지출 증빙서류는 환자의 인적사항과 질병번호를 확인할 수 있어야 함
	연간 임금총액 확인	• 가입자의 원천징수영수증, 산재보험 고용보험 보수총액 신고서, 급여명세서 등에 기입된 임금액을 확인할 수 있는 서류 * 퇴직연금의 경우 퇴직연금사업자가 보유하고 있는 가입자의 임금자료(사용자의 임금 통보자료, 사용자의 부담금 납입액으로 역산한 임금총액)로 확인 가능
④ 중간정산(중도인출)을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우	파산 여부 확인	• 최근 5년 이내의 법원의 파산 선고문 등 파산여부를 확인할 수 있는 서류
⑤ 중간정산(중도인출)을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우	회생절차 개시 여부 확인	• 최근 5년 이내의 개인회생절차개시 결정문, 개인회생절차변제인가 확정증명원 등 회생절차 개시 여부를 확인할 수 있는 서류

사유	구비 서류	
⑥ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우 (고시 제2020-139호)	재난으로 인한 물적 피해 여부 확인	• 피해사실확인서* 또는 자연재난 피해신고서**에 따른 관련 행정기관의 피해조사(확인) 자료 * 「자연재해대책법 시행규칙」 제29조 별지 제16호서식 ** 「재난구호 및 재난복구비용 부담기준 등에 관한 규정」 제9조 별지 제1호서식)
	재난으로 인한 인적 피해 여부 확인	• 자연재난 피해신고서에 따른 관련 행정기관의 피해조사(확인) 자료 • 15일 이상 입원사실 확인서 • 실종 증명서 또는 실종이 정리된 「가족관계등록에 관한 법률」에 따른 증명서
	배우자, 부양가족 확인	• 가족관계증명서 또는 주민등록등본 등 생계를 같이하는 부양가족 여부를 확인할 수 있는 서류
⑦ 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우	임금피크제 적용 대상 확인 * 근로자에게 요청하지 않고 사업장내 비치된 서류를 통해 확인	• 취업규칙, 단체협약 등 임금피크제 실시 여부를 확인할 수 있는 서류 • 근로계약서(연봉계약서), 급여명세서 등 임금피크제를 적용받는 근로자임을 확인할 수 있는 서류
⑧ 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축시켜 그 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우	소정근로시간 변경 확인 * 근로자에게 요청하지 않고 사업장내 비치된 서류를 통해 확인	• 근로계약서(연봉계약서) 등 소정근로시간 변경을 확인할 수 있는 서류
⑨ 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우	근로시간 단축입법 시행 확인	• 근로기준법(업종, 상시 근로자 수에 따른 시행시기 확인) • 단체협약, 취업규칙 등 (노사 합의로 근로기준법 상 적용시기보다 앞당겨 근로시간 단축 시기를 정한 경우)
	퇴직금 감소여부 확인	• 근로계약서(연봉계약서), 급여명세서, 임금대장 등으로 평균임금 감소여부 확인

* ⑦, ⑧, ⑨의 사유는 퇴직금제도에서만 중간정산 가능(DC제도 중도인출 불가)

퇴직금 중간정산 신청서(예시)

□ 신청인(근로자)

이　　름			
입사년도		중간정산 대상기간	
소속부서			

□ 중간정산 사유

① 무주택자의 주택구입, ② 무주택자의 전세금 또는 임차보증금 부담, ③ 본인, 배우자, 부양가족의 6개월 이상 요양, ④ 최근 5년 이내의 파산선고, ⑤ 최근 5년 이내의 회생절차개시 결정, ⑥ 임금피크제 실시, ⑦ 천재지변 등으로 인해 피해를 입은 경우, ⑧ 소정근로시간을 단축하여 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우, ⑨ 근로시간 단축입법 시행으로 퇴직금이 감소하는 경우

상기 본인은 상기 중간정산 사유 중 _____의 사유로 _____부터 까지의 퇴직금을 중간정산하여 지급받고자 동 중간정산 신청서와 관련 증빙서류 일체를 제출하오니 지급하여 주시기 바랍니다.

첨부: 중간정산사유 증빙서류 일체 1부

신청일　　년　　월　　일

신청인　_____(서명)

주식회사 △△△△ 대표이사 0000 귀중

2

제3장 중간정산(중도인출)제도

퇴직급여 감소 예방 조치

해당조문(法)

제32조(사용자의 책무) ⑤ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도나 중소기업퇴직연금기금제도로의 변경, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
4. 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제32조제5항을 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자

1. 의의

- 퇴직금·DB제도의 경우 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액이 결정되므로,
  - 임금피크제 시행, 소정근로시간 단축, 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 임금이 감소되는 경우 근로자의 퇴직급여에 영향을 미칠 수 있음
- 근로자의 노후소득 재원이 되는 퇴직급여의 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 이행하도록 사용자에게 책무를 부여함

  * '18.7.1. 퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자 책무 및 위반 시 제재 시행(개정법 시행 이전에는 영 제31조제1호에서 규정)

2. 퇴직급여 감소 예방 조치를 이행하여야 하는 경우

(1) 퇴직금·DB제도를 설정한 사용자

- 퇴직금·DB제도는 퇴직 시 평균임금에 따라 퇴직급여가 결정되므로,
  - 퇴직금·DB제도를 설정한 사용자는 퇴직급여 감소 예방을 위한 필요한 조치를 하여야 함
- DC제도, 중소기업퇴직연금기금제도에서는 평균임금의 감소에 따라 퇴직급여 수령액에 불이익이 발생하지는 않으므로 DC제도, 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사용자는 퇴직급여 감소 예방 조치를 이행할 필요가 없음

(2) 근로자의 퇴직급여가 감소하는 경우

- 아래의 사유가 존재하는 기간에 퇴직하는 경우 퇴직급여가 감소하게 됨

  ① 사용자가 단체협약·취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속연수 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하는 경우

② 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우

③ 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우

* 1주 최대 근로시간 한도를 52시간으로 정하는 개정 「근로기준법」 시행 ('18.7.1.)

업무 Tip

▣ **근로시간 단축입법 시행에 따른 임금감소 판단기준**

- 퇴직금·DB제도는 평균임금을 기준으로 퇴직급여가 산정되므로 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월간의 근로시간 및 임금을 시행 이후의 것과 비교하여 사용자의 책무 발생 여부를 판단함
- 구체적으로, 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 주 52시간을 초과하여 근로하였던 주가 있고, 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)하는 경우를 의미함

3. 퇴직급여 감소 예방을 위하여 필요한 조치

(1) 퇴직급여 감소 가능성 고지

- 임금피크제 실시, 소정근로시간 단축, 근로시간 단축입법 시행에 따라 임금이 감소되는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알려야 함

- 해당 근로자 개인에게 미리 우편, 전자메일, 서면 등의 방법으로 개별 통지를 해야 하며,

  - 근로자대표를 통한 통지나 사내 게시판 등을 통한 공지만으로 사용자의 책무를 이행하였다고 보기는 어려움

(2) 근로자대표와 협의를 실시하여 퇴직급여 감소 예방 대책을 마련

- DC제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도로 전환하거나 퇴직급여 산정기준의 개선 등 퇴직급여 감소 예방을 위하여 근로자대표와 협의를 하여야 함

- DC제도 또는 중소기업퇴직연금기금제로의 전환

  - DC제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도에서 사용자는 매년 연간 임금총액의 12분의 1 이상을 부담금으로 근로자의 DC 계정 또는 중소기업퇴직연금기금제도 사용자 부담금 계정에 납입하면 되므로 임금감소에 따라 퇴직급여 수령액에 불이익이 발생하지 않음

  - 따라서 퇴직급여 감소 예방을 위하여 DC제도 또는 중소기업 퇴직연금기금제도로 전환하는 방법을 선택할 수 있음

  - 퇴직금·DB제도만을 설정한 사업의 경우, 사용자는 근로자 대표의 동의를 받아 DC제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도를 추가로 설정한 후 개별 근로자의 선택에 따라 퇴직금·DB 제도를 DC제도·중소기업퇴직연금기금제도로 전환할 수 있음

  - DC제도가 이미 도입된 사업의 경우 취업규칙 또는 DB제도 퇴직연금규약을 변경*하여, 근로시간 단축입법 시행에 따라 퇴직급여가 감소하는 경우 퇴직금·DB제도에서 DC제도로 전환할 수 있다는 내용을 추가할 수 있음

    * 변경내용이 근로자에게 불이익한 것이 아니므로 근로자대표의 의견을 들어 변경 가능

업무 Tip

▣ **DC제도로 전환 시 과거근로기간 소급 여부**

- 근로시간 단축입법 시행에 따라 퇴직급여가 감소하는 경우 해당 사업에서 제공한 과거근로기간을 DC제도 가입기간에 소급하여야 근로자에게 불이익이 발생하지 아니하므로, 과거근로기간을 소급할 경우에만 제도전환의 의미가 있음

퇴직급여 산정기준의 개선

- 퇴직금제도 설정 사업은 취업규칙에, DB제도 설정 사업은 퇴직연금규약에 퇴직급여 산정기준을 정할 수 있음
- 퇴직급여 산정기준의 개선방법은 임금감소 수준, 임금체계 등 근로자 및 사업의 특성을 반영하여 정할 수 있음
- 이 경우, 노사가 합의하여 정한 퇴직급여 산정방법에 따른 퇴직급여 수준은 법령에서 정한 기준에 미달되지 않아야 함
- 퇴직급여 산정기준을 개선하는 것은 불이익한 변경은 아니므로, 근로자대표의 의견을 들어 취업규칙 또는 퇴직연금규약을 변경할 수 있음

퇴직급여 산정기준 개선 예시

취업규칙 제00조(퇴직급여제도의 설정 등)

① 회사는 1년 이상 근무한 사원이 퇴직할 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.

② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 퇴직금으로 지급한다.

1. 근로시간 단축 전 계속근로기간 : 근로시간 단축일(○년○월○일)을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

2. 근로시간 단축 후 계속근로기간 : 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

확정급여형퇴직연금규약 제00조(급여수준)

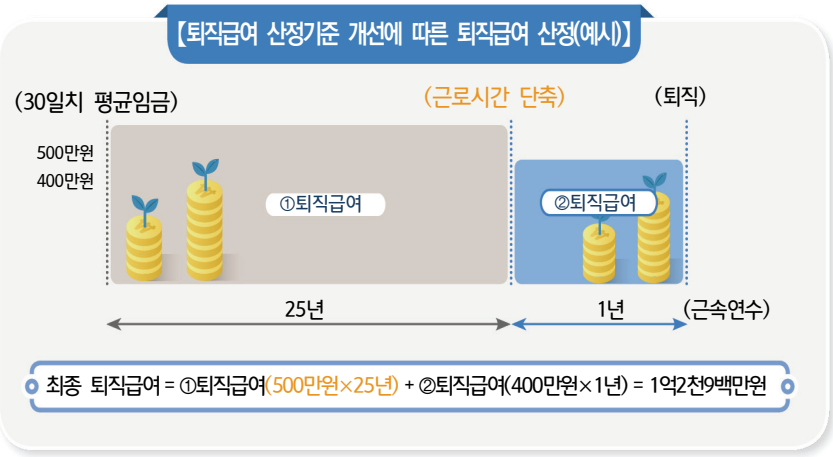
① 이 제도에 따른 급여수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액이 되도록 한다.

② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 이 제도의 급여수준으로 한다.

1. 근로시간 단축 전 계속근로기간 : 근로시간 단축일(ㅇ년ㅇ월ㅇ일)을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
2. 근로시간 단축 후 계속근로기간 : 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

4. 위반 시 벌칙

퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자 책무를 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처함



사용자 책무 관련 행정해석

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우의 구체적 판단기준은

- 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로하였던 주가 있었고, 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우를 말함(퇴직연금복지과-3247, 2018.8.13.)

❖ 사용자는 근로시간 단축으로 인하여 임금이 감소하고 그 결과 퇴직급여가 감소될 수 있는 경우에 고지 의무를 이행하여야 하며, 근로시간이 단축되었으나 사용자의 임금 보전 등으로 퇴직급여가 감소되지 않는 근로자는 고지 대상에 해당하지 않음(퇴직연금복지과-2994, 2018.7.25.)

❖ 근로시간 단축입법 시행일 이전에 근로시간이 주 52시간 이내인 사업장에서 연장 근로시간을 단축하여 실 근로시간이 단축된 경우 연장 근로시간 감소에 따른 임금 보전 여부와 관계없이 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 사용자 책무를 이행하여야 하는 것은 아님(퇴직연금복지과-4698, 2018.11.26.)

3

제3장 중간정산(중도인출)제도

우선변제

해당조문(法)

제12조(퇴직급여등의 우선변제) ① 사용자에게 지급의무가 있는 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여, 제20조제3항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 제25조제2항제4호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자(이하 "퇴직급여등"이라 한다)는 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항에도 불구하고 최종 3년간의 퇴직급여등은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

③ 퇴직급여등 중 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 계산한 금액으로 한다.

④ 퇴직급여등 중 제20조제1항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 및 제25조제2항제2호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금은 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액으로 계산한 금액으로 한다.

1. 의의

- 사용자가 도산·파산한 경우에 퇴직 근로자에게 지급되어야 할 퇴직급여등(법 제12조제1항에 따른 "퇴직급여등"을 말함)은 사용자의 총재산에 대하여 다른 일반 채권에 우선하여 변제받을 수 있음

  - 특히 최종 3년간의 퇴직급여등에 대해서는 최우선변제순위를 부여하여 근로자의 최저생활을 보장하고 있음

2. 우선변제 대상

- 사용자의 총재산에 대하여 우선변제 받을 수 있는 퇴직급여등은 사용자에게 지급의무가 있는 퇴직금, DB제도의 급여, DC제도의 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 10명 미만 특례제도의 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자임

  - 누진제도를 취하고 있더라도 우선변제 대상에 해당하는 퇴직급여등은 법정 퇴직급여 해당분(퇴직금·DB제도의 경우 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금, DC·중소기업퇴직연금기금제도·10명 미만 특례제도의 경우 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액)으로 계산한 금액임

업무 Tip

▣ **퇴직금, 퇴직연금 부담금과 다른점**

- 퇴직금 및 확정급여형퇴직연금은 30일분 이상의 평균임금, 확정기여형퇴직연금과 중소기업퇴직연금기금은 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 정하고 있으나, 우선변제 대상에 해당하는 퇴직금 및 확정급여형퇴직연금은 30일분의 평균임금, 확정기여형퇴직연금 및 중소기업퇴직연금기금제도는 12분의 1에 해당하는 금액으로 정하고 있음에 유의

3. 우선변제 순위

퇴직급여등은 사용자의 총재산에 대하여 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 하나, 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금이나 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권에 우선하지는 못함

근로자의 최종 3년간의 퇴직급여등은 다른 채권에 앞서 최우선적으로 지급받을 수 있음

우선변제 순서는 다음과 같음

① 최종 3년간의 퇴직급여등(최우선변제)

② 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금

③ 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권

④ 최종 3년간의 퇴직급여등을 제외한 그 이전의 퇴직급여등

⑤ 퇴직급여 관련 채권 외 일반 채권

업무 Tip

▣ 임금채권의 우선변제(「근로기준법」 제38조)

- 최종 3개월분의 임금은 최종 3년간의 퇴직급여등과 같이 다른 채권에 앞서 최우선적으로 지급받을 수 있음

퇴직급여제도 매뉴얼

퇴직급여제도 매뉴얼

제4장

퇴직연금제도 폐지·중단

Ⅰ. 퇴직연금제도 폐지

Ⅱ. 퇴직연금제도 중단

1

제4장 퇴직연금제도 폐지·중단

퇴직연금제도 폐지

해당조문(法)

제38조(퇴직연금제도의 폐지·중단 시의 처리) ① 퇴직연금제도가 폐지되거나 운영이 중단된 경우에는 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대하여는 제8조제1항에 따른 퇴직금제도를 적용한다.

② 사용자는 퇴직연금제도가 폐지된 경우 지체 없이 적립금으로 급여를 지급하는 데에 필요한 조치로서 미납 부담금의 납입 등 대통령령으로 정하는 조치를 하여야 한다.

③ 사용자와 퇴직연금사업자는 제35조제2항에 따른 사유 등으로 퇴직연금제도가 중단된 경우에 적립금 운용에 필요한 업무 등 대통령령으로 정하는 기본적인 업무를 유지하여야 한다.

④ 사용자와 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도가 폐지되어 가입자에게 급여를 지급하는 경우에 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 가입자가 개인형퇴직연금제도의 계정을 지정하지 아니한 경우에는 제17조제5항을 준용한다.

⑤ 가입자가 제4항에 따라 급여를 받은 경우에는 제8조제2항에 따라 중간정산되어 받은 것으로 본다. 이 경우 중간정산 대상기간의 산정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

1. 폐지 사유

- 사용자는 폐업·도산 등의 사유로 더 이상 퇴직연금제도를 운영하지 못하는 경우 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금제도를 폐지할 수 있음

2. 폐지 시 사용자 조치사항

- 사용자는 퇴직연금제도가 폐지된 경우 지체 없이 적립금으로 급여를 지급하는 데에 필요한 아래의 조치를 하여야 함

① 퇴직연금제도를 폐지한 날부터 1개월 이내에 고용노동부장관에게 다음 각목의 사항을 포함한 폐지신고서를 제출할 것
 가. 퇴직연금제도 폐지에 대한 근로자대표 동의
 나. 퇴직연금제도 폐지 사유 및 폐지일
 다. 퇴직연금제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업의 적립금 및 미납 부담금
 라. 미납 부담금의 납입 예정일 등 해소 방안(DC제도에 한정)
② 가입자에게 다음 각 목의 사항을 통지할 것
 가. 퇴직연금제도 폐지일을 기준으로 산정된 해당 사업의 적립금 및 미납 부담금
 나. 급여 명세 및 지급절차
 다. 중간정산 대상기간
 라. 미납 부담금의 납입 예정일 등 해소 방안(DC제도에 한정)
③ 퇴직연금제도 폐지일로부터 14일 이내에 미납 부담금을 납입하고 퇴직연금사업자가 급여를 지급하도록 할 것

3. 폐지 효과

- 제도 폐지로 지급되는 급여는 IRP제도의 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 함
- 급여를 받은 경우에는 퇴직금이 중간정산되어 받은 것으로 봄

【 제도 폐지 시 제도별 중간정산 대상 기간 】

DB제도	중간정산금은 사업별로 적립된 금액을 가입자별 근속기간·평균임금과 법 제13조제4호에 따른 급여수준을 고려하여 안분·산정하고 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 환산
DC제도	중간정산 대상기간은 가입자별로 퇴직연금에 가입한 날부터 사용자가 납입한 부담금에 대응하는 기간의 마지막 날까지로 환산

업무 Tip

▣ **퇴직연금제도 폐지와 운용관리·자산관리업무 계약과의 관계**

- 퇴직연금사업자가 계약해지의 적법성 확인방법으로 지방고용노동관서의 퇴직연금제도 폐지 승인을 요구하는 경우가 많으므로 먼저 지방고용노동관서에 폐지신고 후, 계약을 해지하는 것이 바람직함

제도 폐지 관련 행정해석

❖ DC형 퇴직연금제도를 폐지하고 DB형 퇴직연금제도를 도입하게 되면 「근로자퇴직급여보장법」 제38조제4항에 따라 DC형 퇴직연금제도에 있던 적립금을 중간정산받아 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하여야 하고, DB형 퇴직연금제도에 가입된 시점부터 적립금을 적립해야 함(근로복지과-3292, 2012.9.24.)

❖ 「근로자퇴직급여보장법」 제4조제3항, 같은 조 제4항에서 사용자는 퇴직 급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 "근로자대표"라 한다)의 동의를 얻도록 규정하고 있고, 같은 법 제38조 및 시행규칙 제12조에 따라 퇴직연금제도를 폐지하는 경우, 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 관할 지방노동관서에 폐지신고를 함으로써 당해 퇴직연금제도를 폐지할 수 있음(근로복지과-2455, 2014.6.30.)

2

제4장 퇴직연금제도 폐지·중단

퇴직연금제도 중단

해당조문(法)

제38조(퇴직연금제도의 폐지·중단 시의 처리) ① 퇴직연금제도가 폐지되거나 운영이 중단된 경우에는 폐지된 이후 또는 중단된 기간에 대하여는 제8조 제1항에 따른 퇴직금제도를 적용한다.

② 사용자는 퇴직연금제도가 폐지된 경우 지체 없이 적립금으로 급여를 지급하는 데에 필요한 조치로서 미납 부담금의 납입 등 대통령령으로 정하는 조치를 하여야 한다.

③ 사용자와 퇴직연금사업자는 제35조제2항에 따른 사유 등으로 퇴직연금제도가 중단된 경우에 적립금 운용에 필요한 업무 등 대통령령으로 정하는 기본적인 업무를 유지하여야 한다.

④ 사용자와 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도가 폐지되어 가입자에게 급여를 지급하는 경우에 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 가입자가 개인형퇴직연금제도의 계정을 지정하지 아니한 경우에는 제17조제5항을 준용한다.

⑤ 가입자가 제4항에 따라 급여를 받은 경우에는 제8조제2항에 따라 중간정산되어 받은 것으로 본다. 이 경우 중간정산 대상기간의 산정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

1. 중단 사유

- 퇴직연금제도 운영의 중단이란 일정기간 동안 잠정적으로 제도가 중단되는 것으로서, 제도 운영의 핵심사항인 사용자의 부담금 납입 및 급여 지급능력 확보 등이 이루어지지 않는다는 것을 의미함

- 퇴직연금규약에 명시된 제도 운영의 중단 사유에 해당하거나, 법 또는 퇴직연금규약의 위반에 대한 고용노동부 장관의 시정명령을 사용자가 이행하지 않은 경우에 제도 운영이 중단될 수 있음

  * 제도 운영의 안정성 확보 및 근로자의 수급권 보호를 위하여 합리적인 사유에 한해 구체적으로 중단 사유를 퇴직연금규약에 명시하여야 함

- 제도 운영이 중단되면 중단된 기간에 대하여는 퇴직금제도가 적용됨

업무 Tip

▣ 퇴직연금제도 운영의 중단 사유

- 제도 운영의 중단 사유는 근로자대표의 동의를 받아 개별 사업의 퇴직연금규약에 정해지므로 사용자의 일방적 의사에 의한 중단은 운영 중단 사유로 볼 수 없음
- 퇴직연금규약에 사유를 정하지 않고 사용자의 일방적 의사에 따라 DC 제도의 운영을 중단하여 사용자 부담금이 납입되지 아니한 경우, 사용자는 미납 부담금과 함께 지연이자를 납입하여야 함

2. 중단 시 조치사항

(1) 사용자의 조치사항

- 가입자에게 퇴직연금제도 중단 사유 및 중단일, 재개시 일정 등 아래의 사항에 대한 조치를 하여야 함

① 가입자에게 제도 중단 사유 및 중단일, 재개시 일정, 미납 부담금이 있는 경우 그 납입 계획 등 제도 중단기간의 처리방안 등의 공지 게시

② 가입자 교육의 실시, 퇴직급여 지급에 대한 요청, 적립금의 운용 등과 관련하여 법령 등에 규정된 업무의 이행을 위해 필요한 조치

③ 그 밖에 퇴직연금제도의 연속성 유지 및 가입자 보호를 위하여 고용노동부 장관이 정하는 업무

(2) 퇴직연금사업자의 조치사항

- 퇴직연금제도가 중단된 경우 적립금 운용에 필요한 업무 등 기본적 업무를 유지하여야 함

① 가입자 퇴직 등에 따른 급여의 지급
② 위탁받은 가입자 교육의 실시
③ 급여의 지급, 적립금의 운용, 운용현황의 통지 등과 관련하여 법령 및 운용관리업무와 자산관리업무의 계약에서 정해진 업무
④ 그 밖의 퇴직연금제도의 연속성 유지 및 가입자 보호를 위하여 고용노동부 장관이 정하는 업무

3. 중단 효과

- 퇴직연금제도가 중단될 경우 사용자의 부담금 납입 및 급여 지급 능력 확보 등의 업무는 이행되지 않음

  - 퇴직연금제도 운영이 중단된다고 해서 운용관리·자산관리 업무 계약이 자동적으로 해지되는 것은 아니며, 적립금 운용 및 급여 지급 등의 업무는 계속 수행하게 됨

- 중단된 기간은 퇴직금제도가 적용되며 중단 사유가 소멸된 경우 퇴직연금제도가 다시 적용됨

업무 Tip

▣ **제도가 중단된 경우 퇴직급여의 계산**

- 퇴직연금제도의 적용기간과 퇴직금제도의 적용기간으로 나누어 각각의 근로기간에 해당하는 퇴직급여를 산정하여 더한 금액이 전체 계속근로기간에 대한 퇴직급여가 됨
- 이 때, 퇴직급여 산출을 위한 평균임금은 퇴직시점을 기준으로 산정함

- 다만, 퇴직연금규약에 제도의 중단기간을 퇴직연금제도의 가입기간에 소급하도록 정한 경우에는 중단된 기간에 대한 부담금을 제도 운영이 재개된 시점에 납입하여야 함

- 퇴직연금제도 운영이 중단된다고 해서 퇴직연금사업자에 적립된 적립금이 가입자에게 중간정산 형식으로 지급될 수 없음

퇴직급여제도 매뉴얼

퇴직급여제도 매뉴얼

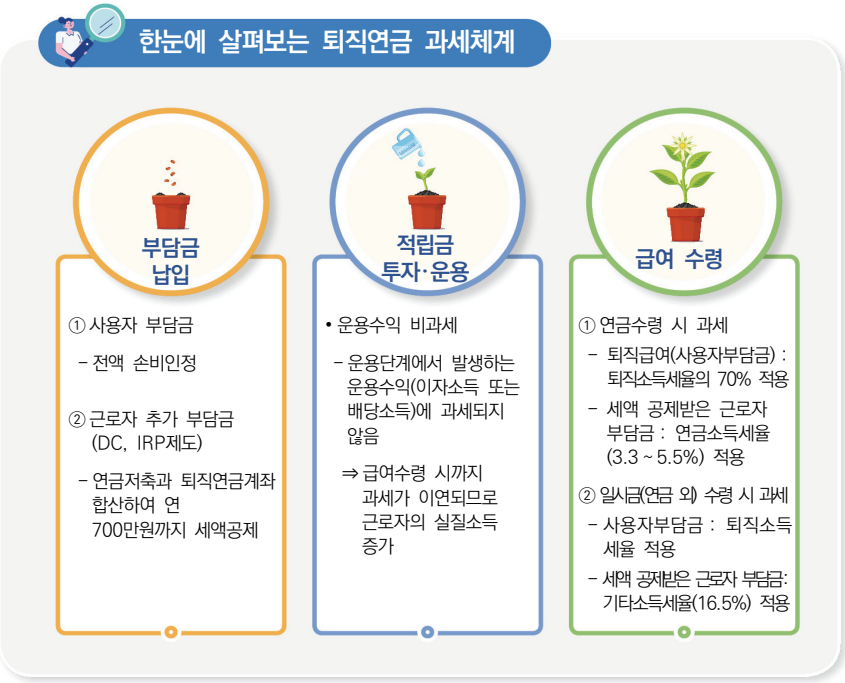
제5장

과세체계

1. 개요

- 우리나라의 퇴직연금 과세체계는 부담금 납입과 적립금 운용단계에서 발생되는 세액을 수령단계로 이연하여 급여 수령 시 과세하는 EET(Exempt – Exempt – Taxed) 체계임

- 과세체계는 단계별로 크게 1)부담금 납입단계, 2)적립금 운용단계, 3)급여 수령단계로 구분됨



2. 부담금 납입단계

(1) 부담금 종류 및 세액공제 혜택

- 퇴직연금계좌의 적립금은 소득원천에 따라 퇴직급여와 가입자 부담금, 가입자 부담금에 대한 운용손익으로 구성됨

- 퇴직급여는 사용자 부담금과 사용자 부담금에 대한 운용손익으로 구분됨

- 사용자 부담금은 사용자가 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 납입하는 금액이며, 전액 손비 인정됨

- 가입자 부담금은 퇴직연금제도 가입자가 노후소득 재원을 마련하기 위하여 스스로 납입하는 금액을 말하며, DC·IRP제도에서만 가입자 부담금의 납입이 가능함

  - DC·IRP제도 가입자는 연간 1,800만원* 한도로 부담금을 납입할 수 있으며, 연간 700만원(50세 이상 900만원)**까지 세액공제를 받을 수 있음

    * 연금계좌가 2개 이상인 경우 합산하여 연 1,800만원까지 추가 납입 가능(「소득세법 시행령」 제40조의2)

    ** 연금저축계좌와 합산하여 연 700만원(50세 이상 900만원) 세액공제 가능 (「소득세법」 제59조의3)

  - 세액공제를 받지 않은 가입자 부담금에 대해서는 퇴직급여 수령 시 비과세

업무 Tip

▣ **'연금계좌'의 종류(「소득세법」 제20조의3)와 세액공제**

① 연금저축계좌 : 연금저축(신탁), 연금저축(펀드), 연금저축(보험)

- 연금저축계좌는 연간 400만원까지 세액공제 혜택 제공
  단, 종합소득금액이 1억원 초과(근로소득만 있는 경우 총급여액이 1억 2천만원 초과)인 자는 연간 300만원까지 세액공제 가능

② 퇴직연금계좌 : DC계좌, IRP계좌, 과학기술인공제계좌

- 퇴직연금계좌는 연간 700만원까지 세액공제 혜택 제공(연금저축계좌와 합산)

  * DB계좌는 「소득세법」에 따른 연금계좌에 해당하지 않음

(2) 세액공제율

- 연간 종합소득금액이 4,000만원을 초과한 자는 13.2%(지방소득세 포함), 4,000만원 이하인 자는 16.5%(지방소득세 포함)의 공제율 적용

- 근로소득만 있는 경우에는 연간 총급여액이 5,500만원을 초과한 자는 13.2% (지방소득세 포함), 5,500만원 이하인 자는 16.5%(지방소득세 포함)의 공제율 적용

- 공제금액은 연금계좌 납입액*에 공제율을 곱하여 산출

  * 사용자 부담금 제외, 연간 700만원 한도

  (예시) 연금계좌에 연간 700만원을 스스로 납입한 경우
  - 연간 총급여액 5,500만원 초과 : 700만원 × 13.2% = 92만4천원
  - 연간 총급여액 5,500만원 이하 : 700만원 × 16.5% = 115만5천원

【 연금계좌 세액공제의 구분 예시】

구분	연간 납입액		공제대상 금액	세액공제율
	연금저축	퇴직연금		
종합소득금액 1억원 (근로소득만 있는 경우, 총급여액 1억2천만원) 이하 거주자	700만원	0	400만원	종합소득금액 4천만원 (근로소득만 있는 경우 총급여액 5,500만원) 이하 : **16.5%** **(지방소득세 포함)**
	400만원	300만원	700만원	
	300만원	**400만원**	**700만원**	
	0	700만원	700만원	
종합소득금액 1억원 초과 거주자	700만원	0	300만원	종합소득금액 4천만원 (근로소득만 있는 경우 총급여액 5,500만원) 초과 : **13.2%** **(지방소득세 포함)**
	400만원	**300만원**	**600만원**	
	300만원	400만원	700만원	
	0	700만원	700만원	

3. 적립금 운용단계

- 적립금 운용단계에서 발생하는 운용수익에 대해서는 과세되지 않고, 급여 수령 시까지 과세가 이연됨

업무 Tip

▣ **과세이연**

- 일반 정기예금에 가입한 경우 이자소득 발생 시 이자소득세 15.4%가 과세되나, 퇴직연금계좌의 경우 운용수익에 대하여 급여 수령 시까지 과세*가 이연됨

  * 운용수익의 원천 및 수령방법에 따라 퇴직소득세, 연금소득세 등으로 과세

- 따라서 원금과 운용수익을 급여 수령 시까지 함께 운용할 수 있으므로 근로자의 실질소득이 증가함

4. 급여 수령단계

퇴직연금계좌의 적립금을 수령하는 경우 소득원천(퇴직급여, 가입자 부담금, 가입자 부담금에 대한 운용수익) 및 수령방법에 따라 과세 체계가 다름

(1) 일시금 수령(연금외수령)

일시금 수령 사유

① 법에 따른 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 가입자가 일시금 수급을 신청한 경우

② 「소득세법」상 연금수령 요건을 충족하지 못한 경우

③ 연금으로 수령하더라도 연금수령한도를 초과한 금액은 연금외수령으로 봄

* 계좌해지, 중도인출하는 경우 일시금(연금외) 수령으로 간주함

소득의 원천에 따라 근로자가 현실적인 퇴직을 원인으로 지급받는 퇴직급여에는 퇴직소득세가 부과되며,

- 세액공제를 받은 가입자 부담금과 가입자 부담금에서 발생한 운용수익은 기타소득으로 보아 기타소득세율(16.5%, 지방소득세 포함) 적용

소득의 원천	세율
퇴직급여	퇴직소득세
세액공제 받은 가입자 부담금, 가입자 부담금에서 발생한 운용수익	기타소득세(16.5%, 지방소득세 포함)

☞ 퇴직소득세 계산방법의 자세한 내용은 p.99 참조

(2) 연금수령

연금수령 사유

- 55세 이상이면서 연금 지급기간이 5년 이상인 경우 연금으로 지급받을 수 있으며, 「소득세법」 상 연금수령 요건을 갖추어야 함

- 「소득세법」상 연금수령은 아래의 요건을 모두 갖춘 경우이거나, 의료목적 또는 부득이한 사유로 인출하는 경우(「소득세법 시행령」 제20조의2)임

① 가입자가 55세 이후 연금계좌취급자에게 연금수령 개시를 신청한 후 인출할 것

② 연금계좌의 가입일부터 5년이 경과된 후에 인출할 것. 단, 이연퇴직소득이 연금계좌에 있는 경우에는 제외

③ 과세기간 개시일(연금수령 개시를 신청한 날이 속하는 과세기간에는 연금수령 개시를 신청한 날) 현재 다음의 계산식에 따라 계산된 금액(이하 "연금수령한도"라 한다) 이내에서 인출할 것. 이 경우 의료목적 또는 부득이한 인출의 요건을 갖추어 인출한 금액은 인출한 금액에 포함하지 않음.

$$\text{연금수령한도} = \frac{\text{과세기간개시일현재연금계좌의평가액}}{(11-\text{연금수령연차}^{*})} \times 120\%$$

* 연금수령연차 : 「소득세법 시행령」 제40조의2 제4항 참고

- 소득의 원천에 따라 퇴직급여에 대해서는 이연퇴직소득세율의 60% ~ 70%가 적용되므로 일시금 수령 시 보다 30% ~ 40%의 세액이 경감됨

업무 Tip

▣ **일시금·연금 수령 시 세액 비교**

- 퇴직금이 1억, 퇴직소득세 실효세율이 3.55%일 때, 일시금 수령 시 퇴직소득세 355만원을 일시에 납부
- 10년간 연금으로 수령하는 경우 248만5천원(=355만원×70%)을 10년 간 나누어 납부(1년에 24만8천5백원씩 납부)

- 세액공제를 받은 가입자 부담금 및 그 운용수익에 대해서는 연금소득세율(3.3 ~ 5.5%, 지방소득세 포함)이 적용됨

업무 Tip

- 가입자의 퇴직 또는 퇴직연금제도의 폐지를 사유로 DB·DC제도 계정에서 IRP제도 계정으로 퇴직급여가 이전되는 경우, 세무절차상 IRP제도 계정으로 이전되는 퇴직급여는 이연퇴직소득으로 등록되고, 이때 이연퇴직소득세가 확정됨

▣ **퇴직급여제도에 따른 원천징수의무자**

- 퇴직금·DB제도 : 사용자
- DC·IRP제도 : 퇴직연금사업자

【 연금수령 시 적용 세율 】

<table>
<tr><th>소득의 원천</th><th>세율</th></tr>
<tr><td>퇴직급여</td><td>이연퇴직소득세율 × 60%~70%</td></tr>
<tr><td>세액공제 받은 가입자 부담금, 가입자 부담금 에서 발생한 운용수익</td><td>가. 연금소득자의 나이에 따른 다음의 세율
<table>
<tr><th colspan="2">나이(연금수령일 현재)</th><th>세율</th></tr>
<tr><td></td><td>70세 미만</td><td>5.5%</td></tr>
<tr><td>70세 이상</td><td>80세 미만</td><td>4.4%</td></tr>
<tr><td>80세 이상</td><td></td><td>3.3%</td></tr>
</table>
나. 사망할 때까지 연금수령하는 종신계약(중도해지 불가)에 따라 받는 연금소득 : 4.4%
* 둘 이상의 세율이 적용될 때는 낮은 세율 적용</td></tr>
</table>

【 급여 수령방법에 따른 적용 세율 】

소득의 원천	수령방법에 따른 원천징수세율	
	일시금	연금수령
퇴직급여	퇴직소득세	이연퇴직소득세의 60% ~ 70%
세액공제를 받은 가입자 부담금, 가입자 부담금에서 발생한 운용수익	기타소득세 (16.5%)	연금소득세 (3.3 ~ 5.5%)
세액공제를 받지 않은 가입자 부담금	과세제외	과세제외

【 별첨 : 퇴직소득세의 계산 】

❖ 퇴직소득 산출세액 계산식

퇴직소득 산출세액 계산식
퇴직소득금액 = 퇴직급여
(-) 근속연수공제
과세표준
(÷)근속연수(×)12
환산급여 (-) 차등공제**
과세표준
(×)종합소득세율
연평균 산출세액
(×)근속연수(÷)12
개정 퇴직소득 산출세액

* 근속연수에 따른 공제액

근 속 연 수	공 제 액
5년 이하	30만원 × 근속연수
5년 ~ 10년이하	150만원 + 50만원 × (근속연수 - 5년)
10년 ~ 20년이하	400만원 + 80만원 × (근속연수 - 10년)
20년 초과	1,200만원 + 120만원 × (근속연수 - 20년)

** 환산급여에 따른 공제액

환 산 급 여	공 제 액
800만원 이하	환산급여 × 100%
800만원 ~ 7천만원 이하	800만원 + (환산급여 - 800만원) × 60%
7천만원 ~ 1억원 이하	4,520만원 + (환산급여 - 7천만원) × 55%
1억원 ~ 3억원 이하	6,170만원 + (환산급여 - 1억원) × 45%
3억원 초과	1억5,170만원 + (환산급여 - 3억원) × 35%

【 퇴직소득 산출세액 계산 예시 】

근속연수 : 8년 3개월 28일 / 퇴직소득금액 : 294,100,000원

계산내용	금액(원)
① 퇴직소득	294,100,000
② 근속연수공제	[1,500,000+(500,000 × (9년-5년)=] 3,500,000
③ 환산급여[(①-②)×12/근속연수]	[(294,100,000-3,500,000) × 12/9=] 387,466,666
④ 환산급여에 따른 공제	(151,700,000 + 87,466,666×35%=) 182,313,333
⑤ 퇴직소득과세표준(③-④)	205,153,333
⑥ 환산산출세액(⑤×기본세율)	[37,600,000+(205,153,333-1.5억)×38%=] 58,558,266
⑦ 산출세액(⑥/12×근속연수)	(58,558,266/12×9=) 43,918,699

【 2022년 퇴직연금 관련 세제개편(안) 주요내용 】

〈현 행〉

총급여액 (종합소득금액)	세액 공제율	공제대상 납입한도 (연금저축 납입한도)	
		50세미만	50세이상
5,500만원 이하(4,000만원)	15%	700만원 (400만원)	900만원 (600만원*)
1.2억원 이하(1억원)	12%		
1.2억원 초과(1억원)		700만원(300만원)	

⇒

〈개 정 안〉

총급여액 (종합소득금액)	세액 공제율	공제대상 납입한도 (연금저축 납입한도)
5,500만원 이하 (4,500만원)	15%	900만원 (600만원)
5,500만원 초과 (4,500만원)	12%	

□ **(과세방식) 퇴직소득**은 **장기간 형성**되는 **소득**인 점을 감안하여 **과도한 세부담을 방지하기 위해 종합소득**에서 **제외**하여 **분류과세**

□ **(산출세액 계산)** ① 환산급여 = [(퇴직소득 – 근속연수공제) ÷ 근속연수] × 12

② 산출세액 = {[(환산급여–환산급여공제) × 기본세율(6~45%)] ÷ 12} × 근속연수

* 근속연수공제 등을 적용하고 1년치 소득으로 환산하는 등의 방법으로 세부담 완화

⇒ **(개정안)** 퇴직소득세 부담 완화를 위해 **근속연수공제* 확대**

근속연수	현 행		개 정 안
5년 이하	30만원×근속연수		**100만원**×근속연수
년~10년	150만원+50만원×(근속연수-5년)	⇒	500만원+**200만원**×(근속연수-5년)
11년~20년	400만원+80만원×(근속연수-10년)		1,500만원+**250만원**×(근속연수-10년)
21년~	1,200만원+120만원×(근속연수-20년)		4,000만원+**300만원**×(근속연수-20년)

〈사 례〉 퇴직금이 5천만원인 경우

* 10년 근무 시 : (현행) 146만원 → (개정안) 80만원 (△66만원, △45.2%)

20년 근무 시 : (현행) 59만원 → (개정안) 0원 (△59만원, △100%)

※ 2022년 하반기 국회 통과시 2023. 1. 1부터 적용됨

퇴직급여제도 매뉴얼

02

퇴직급여제도 설정 및 운용

제1장 퇴직연금제도 개요
제2장 확정급여형퇴직연금제도
제3장 확정기여형퇴직연금제도
제4장 중소기업퇴직연금기금제도
제5장 개인형퇴직연금제도
제6장 가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정
제7장 10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례
제8장 퇴직금제도

퇴직급여제도 매뉴얼

제1장

퇴직연금제도 개요

Ⅰ. 퇴직연금제도 운영체계
Ⅱ. 퇴직연금규약
Ⅲ. 운용관리업무 및 자산관리업무 계약
Ⅳ. 수급권의 보호
Ⅴ. 가입자 교육

1

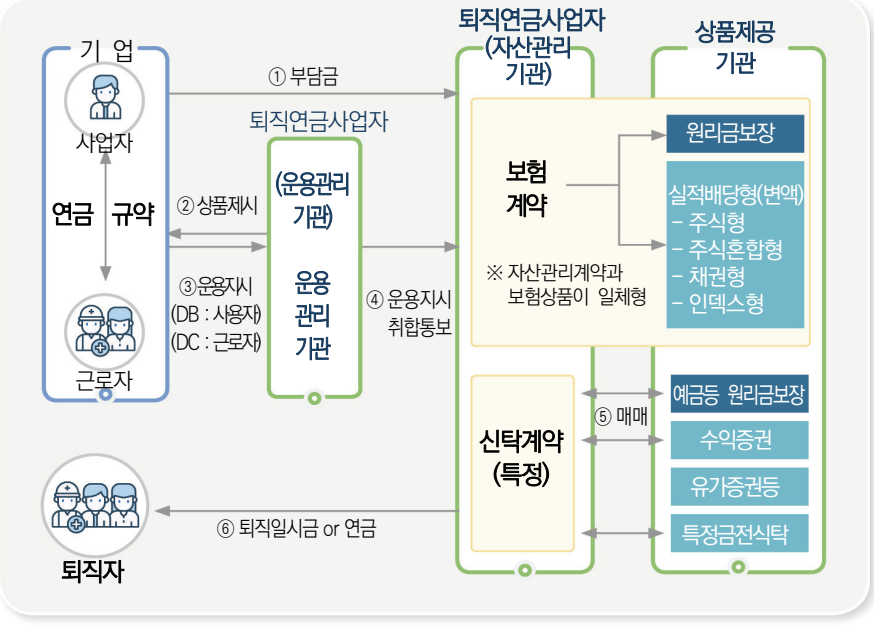
제1장 퇴직연금제도 개요

퇴직연금제도 운영체계

1. 퇴직연금제도 운영체계

사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 퇴직연금제도를 설정하는 경우 아래의 흐름에 따라 퇴직연금제도가 운영됨

☞ IRP제도의 운영체계는 p.204 참조



2. 퇴직연금제도 운영흐름

① 퇴직연금규약 작성

- 사용자는 근로자대표의 의견청취 또는 동의를 얻어 퇴직연금제도 설정
  - 퇴직연금규약 작성 및 신고(사업 본사 소재지 관할 지방고용노동관서)
    * '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견청취

▼

② 운용관리·자산관리업무 계약체결

- 사용자는 퇴직연금사업자와 운용관리·자산관리업무계약 체결

▼

③ 부담금 납입

- 사용자는 근로자 퇴직 시 퇴직급여 지급을 위한 재원을 퇴직연금사업자에 납입
- 퇴직연금사업자는 적립금을 안전하게 보관

▼

④ 적립금 운용(사용자, 근로자)

- 사용자가 납입한 부담금을 사용자(DB제도) 또는 근로자(DC제도)가 운용

▼

⑤ 퇴직급여 지급

- 근로자는 퇴직 후 퇴직연금사업자로부터 퇴직급여 수령
  * IRP제도의 계정으로 이전

업무 Tip

▣ **상품제공기관**

- 예·적금 등 영 제25조의 원리금보장 운용방법, 지분증권 등 영 제26조 운용방법에 따른 상품을 퇴직연금사업자에게 제공하는 업무를 수행하는 기관(자산운용사, 은행, 생보, 손보, 증권)
- 퇴직연금사업자가 상품제공기관의 업무를 겸할 수도 있으며, 퇴직연금사업자가 아닌 상품제공기관도 있음(자산운용사, 저축은행 등)

퇴직연금규약

해당조문(法)

제13조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항
2. 가입자에 관한 사항
3. 가입기간에 관한 사항
4. 급여수준에 관한 사항
5. 급여 지급능력 확보에 관한 사항
6. 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항
7. 제28조에 따른 운용관리업무 및 제29조에 따른 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지와 해지에 따른 계약의 이전(移轉)에 관한 사항
8. 운용현황의 통지에 관한 사항
9. 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항
10. 퇴직연금제도의 폐지·중단 사유 및 절차 등에 관한 사항

10의2. 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항

11. 그 밖에 확정급여형퇴직연금제도의 운영을 위하여 대통령령으로 정하는 사항

제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. 부담금의 부담에 관한 사항
2. 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항

3. 적립금의 운용에 관한 사항
4. 적립금의 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항
4의2. 사전지정운용제도에 관한 사항
5. 적립금의 중도인출에 관한 사항
6. 제13조제1호부터 제3호까지 및 제6호부터 제10호까지의 사항
7. 그 밖에 확정기여형퇴직연금제도의 운영에 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

제48조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1. 제13조에 따른 확정급여형퇴직연금규약 또는 제19조에 따른 확정기여형퇴직연금규약을 신고하지 아니한 사용자

1. 의의

- 퇴직연금규약은 퇴직연금제도의 운영에 관한 사항을 기재한 것으로서 사용자가 근로자대표의 의견청취 또는 동의를 얻어 작성하도록 하고 있다는 점에서 해당 사업의 퇴직연금제도 운영에 관한 노사 간의 약정으로 볼 수 있음

  * '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 경우, 근로자대표의 의견청취

- 퇴직연금규약의 성격
  - 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도에 관한 사항을 별도로 정한 취업규칙의 특별규정의 성격이라 할 수 있음
  - 퇴직연금규약을 신고하지 않더라도 퇴직연금규약의 효력은 인정됨(취업규칙과 동일)

- 사용자가 퇴직연금제도를 설정 또는 운영함에 있어 법 또는 퇴직연금규약에 위반되는 행위를 한 경우에는 시정명령을 받게 되며,
  - 시정명령에 따르지 않는 경우 고용노동부장관은 퇴직연금제도 운영의 중단을 명할 수 있음

2. 퇴직연금제도 운영흐름

- 법에서 정한 필수 기재사항을 포함하여 노사가 자율적으로 작성

  ☞ 퇴직연금규약(안)은 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 참조

- 퇴직연금규약 최초 작성 시 근로자대표의 의견청취 또는 동의가 필요하며, 퇴직연금규약을 변경하는 경우 근로자대표의 의견청취로 가능

  * '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 경우, 근로자대표의 의견청취

  단, 불이익한 변경의 경우 근로자대표의 동의 필요

【 퇴직연금규약 필수기재 사항 】

구분	필수기재사항
제도 공통사항	• 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항 • 가입자에 관한 사항 • 가입기간에 관한 사항 • 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항 • 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지와 해지에 따른 계약의 이전(移轉)에 관한 사항 • 운용현황의 통지에 관한 사항 • 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항 • 퇴직연금제도의 폐지• 중단 사유 및 절차 등에 관한 사항 • 부담금의 산정(부담) 및 납입에 관한 사항 • 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 대한 수수료 부담에 관한 사항 • 가입자에 대한 교육의 방법 및 절차 등에 관한 사항
DB제도	• 급여수준에 관한 사항 • 급여 지급능력 확보에 관한 사항 • 부담금 산정 및 납입에 관한 사항 • 복수의 퇴직연금사업자와 운용관리업무에 관한 계약을 체결한 경우 업무의 처리 방안에 관한 사항
DC제도	• 부담금 부담 및 납입에 관한 사항 • 적립금의 운용에 관한 사항 • 적립금의 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항 • 사전지정운용제도에 관한 사항 • 적립금의 중도인출에 관한 사항

3. 퇴직연금 규약 신고

- 사용자는 퇴직연금규약을 작성하여 지방고용노동관서에 신고

  * 사업의 본사 소재지 관할 지방고용노동관서에 신고

  개별 사업의 퇴직연금제도는 노사가 자율적으로 설계하는 것이 바람직하나, 퇴직연금제도가 갖는 중요성을 감안하여 제도설계의 적정성 및 적법성을 확인하기 위해 신고절차 규정

- 퇴직연금규약을 신고하지 않은 사용자에 대하여 500만원 이하의 과태료 부과

- 신고한 퇴직연금규약의 내용이 변경된 경우에도 그 변경사실을 지방고용노동관서의 장에게 통보

업무 Tip

- A사가 B사로 인수 합병되는 경우 퇴직연금규약 신고방법(A사 퇴직연금제도, B사 퇴직금제도인 경우)

  ① A사 근로자만 퇴직연금제도에 가입할 경우, A사 근로자대표의 의견청취 후 A사 퇴직연금규약 변경신고

  ② B사 근로자도 퇴직연금제도에 가입할 경우, A사 근로자대표의 의견청취와 B사 근로자대표의 동의를 얻어 A사 퇴직연금규약 변경신고

퇴직연금규약 신고 관련 행정해석

❖ 개인사업자가 법인으로 전환하였다 함이 유기적 일체로서의 인적·물적조직이 그 동일성을 유지하면서 이전하는 '영업양도'가 이루어진 경우를 의미한다면 특별한 사정이 없는 한 퇴직연금에 관한 권리의무도 승계가 가능할 것임. 따라서, 영업양도가 이루어진 경우 사용자가 근로자대표의 의견을 들어 지방노동관서에 명칭 등 퇴직연금규약의 변경사항을 신고하면 될 것임(퇴직급여보장팀-2612, 2006.7.24.)

❖ A사가 B사를 흡수 합병하여 퇴직급여 지급과 관련된 자산 및 부채를 포괄 승계하기로 한 경우,

  A사 퇴직연금규약을 흡수 합병된 B사 직원의 퇴직급여를 통산할 수 있도록 퇴직연금규약을 변경하여 A사와 B사 근로자 대표의 의견을 들어 퇴직연금을 이전할 수 있으며, 단, 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 근로자 대표의 동의를 얻어야 함(임금복지과-2797, 2009.11.13.)

❖ 퇴직연금규약의 내용과 고용관계의 동일성이 유지되고 단순히 사업자등록번호만 변경된 경우에는 반드시 퇴직연금규약을 변경신고할 의무는 없다고 할 것이나, 퇴직연금제도 도입에서 폐지시까지 제도운영 전 과정에 대한 이력관리, 향후 노사 당사자간의 분쟁 소지를 최소화하기 위해서는 퇴직연금규약 변경신고를 하는 것이 바람직할 것임(근로복지과-2222, 2014.06.06.)

3 운용관리업무 및 자산관리업무 계약

해당조문(法)

제28조(운용관리업무에 관한 계약의 체결) ① 퇴직연금제도를 설정하려는 사용자 또는 가입자는 퇴직연금사업자와 다음 각 호의 업무(이하 "운용관리업무"라 한다)를 하는 것을 내용으로 하는 계약을 체결하여야 한다. 다만, 제2호의 업무는 확정급여형퇴직연금제도를 설정할 때에만 해당한다.

1. 사용자 또는 가입자에 대한 적립금 운용방법 및 운용방법별 정보의 제공
1의2. 사전지정운용제도에 관한 사항
2. 연금제도 설계 및 연금 회계처리
3. 적립금 운용현황의 기록·보관·통지
4. 사용자 또는 가입자가 선정한 운용방법을 제29조제1항에 따른 자산관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무
5. 그 밖에 운용관리업무의 적절한 수행을 위하여 대통령령으로 정하는 업무

② 제1항에 따라 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 대통령령으로 정하는 일부 업무를 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자에게 처리하게 할 수 있다.

제29조(자산관리업무에 관한 계약의 체결) ① 퇴직연금제도를 설정한 사용자 또는 가입자는 다음 각 호의 업무(이하 "자산관리업무"라 한다)의 수행을 내용으로 하는 계약을 퇴직연금사업자와 체결하여야 한다.

1. 계좌의 설정 및 관리
2. 부담금의 수령
3. 적립금의 보관 및 관리
4. 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자가 전달하는 적립금 운용지시의 이행
5. 급여의 지급
6. 그 밖에 자산관리업무의 적절한 수행을 위하여 대통령령으로 정하는 업무

② 사용자 또는 가입자가 제1항에 따른 계약을 체결하려는 경우에는 근로자 또는 가입자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령으로 정하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법으로 하여야 한다.

제30조(운용관리업무의 수행) ① 퇴직연금사업자는 선량한 관리자로서의 주의 의무를 다하여야 한다.
② 퇴직연금사업자는 적립금의 운용방법을 제시하는 경우에 다음 각 호의 요건을 갖춘 운용방법을 제시하여야 한다.
1. 운용방법에 관한 정보의 취득과 이해가 쉬울 것
2. 운용방법 간의 변경이 쉬울 것
3. 적립금 운용결과의 평가 방법과 절차가 투명할 것
4. 확정기여형퇴직연금제도와 개인형퇴직연금제도의 경우에는 대통령령으로 정하는 원리금보장 운용방법이 하나 이상 포함될 것
5. 적립금의 중장기 안정적 운용을 위하여 분산투자 등 대통령령으로 정하는 운용방법 및 기준 등에 따를 것

1. 계약 당사자

- 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 퇴직연금규약에 따라 선정된 퇴직연금사업자와 운용관리·자산관리업무 계약을 체결하여야 함
- 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자와 자산관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자가 동일하지 않을 수 있음

2. 운용관리 업무에 대한 계약

(1) 운용관리업무의 내용

- 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 퇴직연금제도의 원활한 운영을 위하여 운용관리업무의 수행을 퇴직연금사업자에게 위탁하여야 함
- 이는 퇴직연금제도를 설정한 사용자의 법적인 의무로서 동 업무를 위탁하지 않는 경우에는 법 위반에 해당되어 법 제35조에 따른 시정명령의 대상이 됨
- 운용관리업무의 내용

① 적립금 운용방법의 제시 및 운용방법별 정보의 제공

② 연금제도의 설계 및 회계처리(DB제도를 설정할 때에만 해당)

③ 적립금 운용현황의 기록·보관·통지

④ 사용자 또는 가입자가 선정한 운용방법을 자산관리기관에 전달

⑤ 사용자가 위탁하는 가입자 교육의 실시

업무 Tip

▣ **간사기관의 선정**

- DB제도를 설정한 사용자가 복수의 퇴직연금사업자와 운용관리업무에 관한 계약을 체결한 경우 그 퇴직연금사업자 중 하나를 대표 퇴직연금사업자(간사기관)로 선정하여야 함

▣ **간사기관과 그 외 운용관리기관의 역할**

- 간사기관은 부담금 산정, 재정검증, 신규 가입자의 등재, 적립금액 및 운용현황 통지, 퇴직 등 급여지급 사유가 발생한 경우 급여를 지급하는 퇴직연금사업자의 선정에 관한 사용자의 지시를 해당 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무 등을 수행함
- 간사기관이 아닌 운용관리기관은 간사기관의 업무수행을 지원함

(2) 운용관리업무의 재위탁

- 운용관리업무를 사용자로부터 위탁받아 수행하는 퇴직연금사업자는 일부 운용관리업무(② ~ ⑤)를 재위탁 할 수 있음
- 기본적으로 운용관리업무의 핵심 업무인 적립금 운용방법의 제시 및 정보의 제공업무를 제외하고는 모두 재위탁 가능
- 운용관리업무의 일부를 재위탁 받고자 하는 자는 인적·물적 요건 등 법령이 정하는 요건을 충족하여야 하는데 재위탁 받고자 하는 업무별로 각각의 해당 요건을 충족하여야 함

운용관리업무 일부 위탁기관의 인적·물적 요건

① 연금제도의 설계 및 연금 회계처리 업무 : 연금 계리 전문인력(「보험업법」에 따라 등록된 보험계리사로서 퇴직연금, 퇴직일시금 신탁 또는 퇴직보험 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있고, 금융위가 정하는 연금제도의 설계 및 연금 계리에 관한 업무 교육을 이수한 자)을 1명 이상 보유

② 기록관리 업무 및 운용지시 전달 업무 : 동 업무를 수행할 수 있는 전문인력, 전산설비 및 사무공간 보유

(3) 사용자나 가입자에게 제시할 운용방법의 요건

운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 사용자나 가입자에 대하여 다음 요건을 갖춘 운용방법을 제시하여야 함

① 운용방법에 관한 정보의 취득과 이해가 쉬울 것

② 운용방법 간의 변경이 쉬울 것

③ 적립금 운용결과의 평가방법과 절차가 투명할 것

④ DC·IRP제도의 경우 원리금보장 운용방법이 하나 이상 포함될 것

⑤ 적립금의 중장기적 안정적 운용을 위하여 분산투자 등 대통령령이 정하는 운용방법과 기준을 따를 것

3. 자산관리 업무에 대한 계약

(1) 자산관리업무의 내용

퇴직연금제도를 설정한 사용자는 적립금 보관 등의 자산관리업무를 수행하기 위하여 이를 퇴직연금사업자에게 위탁하는 계약을 체결하여야 함

* 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위한 재원인 적립금을 사용자로부터 독립되어 안전하게 보관·관리하기 위한 장치

- 이는 퇴직연금제도를 설정한 사용자의 법적인 의무로서 동 계약을 체결하지 않는 경우에는 법 위반에 해당되어 법 제35조에 따른 시정명령의 대상이 됨

- 자산관리업무의 내용

① 계좌의 설정 및 관리

② 부담금의 수령

③ 적립금 보관 및 관리

④ 운용관리기관이 전달하는 적립금 운용지시의 이행

⑤ 급여의 지급

(2) 자산관리업무 수행계약의 형태

- 자산관리업무의 수행계약은 보험계약과 신탁계약의 방법만 허용

  - 자산관리계약은 근로자 또는 가입자를 피보험자 또는 수익자로 하여 「보험업법」 제108조에 따른 특별계정으로 운영하는 보험계약 또는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 시행령」 제103조제1호에 따른 특정금전신탁계약의 방법으로 하여야 함

- 자산관리업무의 위탁계약을 보험계약과 신탁계약으로 한정한 이유는

  - 퇴직연금제도 적립금이 사업 및 금융기관 도산 시 피보험자 또는 수익자인 근로자에게만 지급되도록 하기 위한 것임

  - 따라서, 퇴직연금제도 적립금은 법에서 정한 사유 외에 사용자에게 반환 또는 귀속되지 않음에 유의

    * DB제도 적립금이 기준책임준비금의 150%를 초과할 경우 그 초과분은 사용자에게 반환할 수 있으며, 계속근로기간 1년 미만인 가입자에 대한 적립금은 사용자에게 귀속

자산관리업무 수행계약의 형태(영 제24조)

- DB제도 적립금이 기준책임준비금의 150%를 초과하고 사용자가 반환을 요구할 경우 퇴직연금사업자는 사용자에게 그 초과분을 반환할 것
- 급여는 가입자인 근로자가 퇴직하는 경우에 지급하는 것일 것
- 가입자가 퇴직연금사업자에 대해 직접 급여를 청구할 수 있을 것. 다만, 계속근로기간 1년 미만인 가입자는 급여를 청구할 수 없으며 해당 가입자에 대해 적립된 금액은 사용자에게 귀속되는 것이어야 함
- 계약이 해지되는 경우 적립금은 가입자에게 지급되는 것일 것. 다만, 계속근로기간 1년 미만자의 적립금은 사용자에게 귀속되어야 함

4. 비용의 부담

사용자는 퇴직연금사업자가 운용관리·자산관리업무를 수행함으로써 발생한 비용(수수료)을 부담하여야 함

'05.12.1. 최초 시행된 법령에는 수수료 부담에 관한 규정이 없었으나 '12.7.26. 개정법 시행으로 사용자가 수수료를 부담하도록 규정하였고,

'22.7.12. 시행 개정법에서는 운용성과 등을 고려한 합리적 수수료 부과기준을 준수하도록 하였음

수수료 부과기준

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제29조의2(수수료) ①퇴직연금사업자가 운용관리업무, 자산관리업무 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 업무의 수행에 따라 사용자 및 가입자로부터 받는 수수료는 해당 업무의 수행에 따라 발생되는 비용과 적립금의 운용 손익 등을 고려하여 합리적으로 정하여야 한다.
② 제1항에 따라 사용자 및 가입자로부터 받는 수수료는 대통령령으로 정하는 부과기준 등을 준하하여야 한다.
③ 고용노동부장관은 가입자의 수급권 보호를 위하여 퇴직연금사업자에게 수수료 부과기준 등 대통령령으로 정하는 자료의 제출을 요구할 수 있다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」제24조의2(수수료 부과기준 등) ① 법 제29조의2 제2항에서 "대통령령으로 정하는 부과기준"이란 다음 각 호의 기준을 말한다.
1. 법 제28조제1항 각 호 및 제29조제1항 각 호의 업무 구분과 업무 수행 비용을 고려하여 부과할 것

2. 적립금의 운용 손익과 관련된 업무 수행에 따른 수수료는 적립금의 운용 손익을 고려하여 부과할 것
3. 다음 각 목에 해당하는 기업의 사용자 또는 가입자에게는 수수료 감면 혜택을 제공할 것
가. 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업
나. 「사회적기업 육성법」에 따른 사회적기업
② 제1항 각 호의 기준에 관한 세부적인 내용은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
③ 법 제29조의2제3항에서 "수수료 부과기준 등 대통령령으로 정하는 자료"란 다음 각 호의 자료를 말한다.
1. 수수료 부과기준
2. 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 따른 수수료 부과현황
3. 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 따라 발생되는 비용
4. 적립금의 운용 손익

DC제도에서 가입자가 스스로 부담하는 추가 부담금에 대한 수수료는 가입자가 부담하는 것이 원칙임

〈퇴직연금 수수료 부과체계〉

제도유형	산정기준	부담주체	방식
DB	사용자(기업) 적립분	사용자	적립금 차감
DC, 중소기업 퇴직연금기금 기업형IRP	사용자(기업) 납입분	사용자	사용자 별도 납입
	근로자(개인) 납입분	근로자	적립금 차감
개인형IRP	퇴직급여 이전 및 가입자 납입분	가입자	적립금 차감
펀드보수 등	펀드 등 상품에 투자한 적립금액	가입자	적립금 차감

적립금 반환·귀속 관련 행정해석

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제29조 및 같은 법 시행령 24조에 자산관리업무 퇴직연금 계약의 방법을 보험계약과 신탁계약으로만 허용하는 것은 퇴직연금 적립금을 사업장 및 금융기관 도산으로부터 근로자(또는 가입자)의 수급권을 보호하기 위한 것으로, 사용자가 퇴직연금 적립금을 금융기관에 대한 대출금과 상계 처리하는 것은 허용되지 않음(퇴직연금복지과-3810, 2018.9.27.)

4

제1장 퇴직연금제도 개요

수급권의 보호

해당조문(法)

제7조(수급권의 보호) ① 퇴직연금제도(중소기업퇴직연금기금제도를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다.

② 제1항에도 불구하고 가입자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 대통령령으로 정하는 한도에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있다. 이 경우 제26조에 따라 등록한 퇴직연금사업자[중소기업퇴직연금기금제도의 경우 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "공단"이라 한다)을 말한다]는 제공된 급여를 담보로 한 대출이 이루어지도록 협조하여야 한다.

1. 압류 금지

(1) 의의

- 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없도록 법률에 규정되어 있으므로, 법률에 따라 양도 금지된 퇴직연금급여 채권은 피압류 적격이 없어 압류명령은 무효이며, 전액 압류가 금지됨

(2) 적용범위

- DB·DC·10명 미만 사업의 특례제도 및 중소기업퇴직연금기금제도에 의해 근로자가 연금 또는 일시금을 받을 권리에 대하여 압류가 금지됨

- DC·10명 미만 특례제도 및 중소기업퇴직연금기금제도에서 근로자의 추가 부담금, 퇴직연금규약에 따라 납입되는 경영성과급 및 명예퇴직금 등 추가 퇴직급여도 전액 압류 금지되며,

- 퇴직연금제도 미적립 부담금도 퇴직연금제도 가입기간에 발생한 급여로서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 해당하므로 전액 압류 금지 대상임

IRP제도의 계정으로 이전된 퇴직급여 및 운용수익도 전액 압류 금지됨

* IRP제도를 해지하여 적립금이 일반 예금계좌로 이전된 경우 이전된 금원은 압류대상 채권에 해당

업무 Tip

▣ 임원의 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리 압류 금지 여부

- 근로자퇴직급여 보장법의 보호대상은 「근로기준법」상 근로자이며, 근로자가 아닌 임원에 대해 보호법익을 확대할 경우 근로자의 퇴직연금 수급권을 제약할 수 있는 문제점 등을 고려할 때, '퇴직연금제도의 급여를 받을 권리'의 양도 금지는 근로기준법상 '근로자'에게만 적용된다고 봄이 타당하다고 사료되며, 대표이사 등 근로자가 아님이 명백한 임원의 퇴직연금 급여를 받을 권리에 대한 압류는 민사집행법 등에 따라야 할 것임(퇴직연금복지과-1355, 2019.3.21.)

▣ 퇴직연금 미납 부담금 및 지연이자의 압류금지 여부

- 확정기여형(DC형)은 부담금 미납 시 사용자가 그 미납부담금과 지연이자를 DC형계정에 납입하도록 정하고 있으므로, 미적립 부담금 및 사용자가 직접 개인형퇴직연금제도로 지급하는 급여도 퇴직연금제도 가입기간에 발생한 급여로서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 해당하여 전액 압류가 금지되는 것이 타당할 것임(퇴직연금복지과-2999, 15.09.07)

2. 담보제공

(1) 의의

- 주택구입 등 대통령령이 정하는 일정한 사유와 요건을 갖춘 경우 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공 가능

(2) 담보제공 사유(영 제2조)

① 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

② 무주택자인 가입자가 주거 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우(이 경우 가입자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)

③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비(「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비를 말한다. 이와 같다)를 부담하는 경우

가. 가입자 본인

나. 가입자의 배우자

다. 가입자 또는 그 배우자의 부양가족(「소득세법」 제50조제1항제2호에 따른 부양가족을 말한다. 이하 같다)

④ 담보를 제공하는 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

⑤ 담보를 제공하는 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우

⑥ 가입자, 가입자의 배우자, 가입자 또는 그 배우자의 부양가족의 대학등록금, 혼례비, 장례비를 가입자가 부담하는 경우

⑦ 사업주의 휴업 실시로 근로자의 임금이 감소하거나 재난(「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다. 이하 같다)으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

【 퇴직연금제도 수급권의 담보제공 및 퇴직금 중간정산의 사유와 요건, 담보 한도 등에 관한 고시(제2020-139호) 】

피해 종류	내 용
임금 감소	• 임금액 감소의 정도 - 휴업기간에 속하는 어느 달의 월 임금이 휴업기간 시작일이 속하는 달 직전 달의 원 임금 또는 직전 3개월 월 평균 임금에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우 - 휴업 기간에 속하는 어느 달이 속하는 연도 직전 연도의 월 평균 임금에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우
물적 피해	• 피해 유형 - 자연재난 또는 사회재난 중 특별재난지역으로 선포된 지역의 재난이 발생한 지역의 주거시설(가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 가입자(그 배우자를 포함한다)와 생계를 같이하는 부양가족이 소유한 주거시설)이 유실·전파 또는 반파된 피해 - 자연재난 또는 사회재난 중 특별재난지역으로 선포된 지역의 재난이 발생한 지역에 임차하여 사용한 주거시설(가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항 제3호에 따른 가입자(그 배우자를 포함한다)와 생계를 같이하는 부양가족이 소유한 주거시설) 이 재난으로 피해를 입은 경우
인적 피해	• 피해 유형 - 가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 가입자(그 배우자를 포함한다)와 생계를 같이하는 부양가족이 실종된 경우 - 가입자가 15일 이상 입원 치료가 필요한 피해를 입은 경우

☞ 관련 증빙서류 p.64 참조

(3) 담보대출 협조

- 퇴직연금사업자는 가입자가 주택구입 등 사유와 요건을 갖춘 경우 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 한 대출이 이루어지도록 협조하여야 함

(4) 제공한도

- 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있는 사유 중 ①에서 ⑥까지는 가입자별 적립금액의 100분의 50 한도

- 담보제공 가능사유 중 ⑦은 가입자의 피해정도 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 한도

【 퇴직연금제도 수급권의 담보제공 한도(고시 제2020-139호) 】

구분		피해정도	담보한도
피해종류	임금 감소	- 휴업기간에 속하는 어느 달의 월 임금이 유업기간 시작일이 속하는 달 직전 달의 원 임금 또는 직전 3개월 월 평균 임금에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우 - 휴업 기간에 속하는 어느 달이 속하는 연도 직전 연도의 월 평균 임금에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우	- 1천만원
	물적 피해	- 자연재난 또는 사회재난 중 특별재난지역으로 선포된 지역의 재난이 발생한 지역의 주거시설(가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항 제3호에 따른 가입자(그 배우자를 포함한다)와 생계를 같이하는 부양가족이 소유한 주거시설)이 유실·전파 또는 반파된 피해	- 생계를 같이하는 부양가족이 소유한 주거시설이 재난으로 피해를 입은 경우 : 주거시설별 공시가액의 총액 - 근로자와 생계를 같이하는 부양가족이 임차하여 사용한 주거시설이 피해를 입은 경우 : 해당 주거시설을 임차하기 위하여 필요한 전세금 또는 보증금 총액
	인적 피해	- 가입자의 배우자, 「소득세법」 제50조제1항제3호에 따른 가입자(그 배우자를 포함한다)와 생계를 같이하는 부양가족이 실종된 경우 - 가입자가 15일 이상 입원 치료가 필요한 피해를 입은 경우	- 가입자의 배우자, 가입자와 생계를 같이하는 부양가족이 실종된 경우 : 적립금의 100분의 50 - 가입자가 15일 이상의 입원 치료가 필요한 피해를 입은 경우 본인 부담 의료비의 총액

(5) 담보제공 시 퇴직급여 지급 방법

- 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 대출받은 금액 등을 상환하기 위한 경우, 가입자는 퇴직 시 IRP제도의 계정으로 이전하는 방법이 아닌 다른 방법으로 퇴직급여 수령 가능

  - 이 때 가입자가 IRP제도의 계정으로 이전하지 않는 금액은 담보대출 채무상환 금액을 초과할 수 없음

퇴직연금제도의 수급권 보호 관련 판례 및 행정해석

- ❖ 퇴직연금가입자가 담보로 제공할 수 있는 퇴직연금급여는 담보대출신청 시점에서 퇴직 등의 사유로 퇴직연금 적립금에서 지급받을 수 있는 퇴직연금급여의 100분의 50한도 이내라고 할 것임(퇴직연금복지과-3768, 2018.9.19.)
- ❖ 수급권을 담보로 제공 할 수 있는 자에 대해서는 관련 법령에서 별도로 정한 바가 없으므로 근로자의 수급권 보장을 약화시킬 우려가 있는 등 특별한 사정이 없는 한 당해 사업장 사용자에게 담보로 제공하는 것도 가능할 것으로 판단됨(퇴직급여보장팀-970, 2007.3.8.)
- ❖ 법률에 의해 양도 금지된 '퇴직급여를 받을 권리'는 압류대상 적격이 없어 전액 압류가 금지됨(대법원 2014.1.23., 2013다71180)

5

제1장 퇴직연금제도 개요

가입자 교육

해당조문(法)

제32조(사용자의 책무)

② 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자 또는 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관에 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다

제33조(퇴직연금사업자의 책무)

⑤ 제24조제1항에 따라 개인형퇴직연금제도를 운영하는 퇴직연금사업자는 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 매년 1회 이상 가입자에게 교육을 하여야 한다.

제48조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제32조제2항에 따라 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 사용자
4. 제33조제5항에 따라 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 퇴직연금사업자

1. 실시 의무자

(1) 사용자

- DB·DC제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등에 관한 교육을 실시하여야 함

- 사용자는 퇴직연금사업자 또는 전문기관에 교육의 실시를 위탁할 수 있으나, 가입자 교육을 실시했는지와 요건을 갖춘 전문기관이 실시한 교육인지에 대한 입증책임은 사용자에게 있으므로 사용자는 퇴직연금사업자의 가입자 교육 실시 여부와 퇴직연금교육 전문기관의 요건 충족 여부를 확인하여야 함

  * 퇴직연금 가입자교육 전문기관 요건 :「근로자퇴직급여 보장법」 시행규칙에서 정하는 전문강사를 1명 이상 두고 있어야 함.
  (퇴직연금 업무에 종사한 경력이 3년 이상인자,「고등교육법」 제14조제2항에 따른 교원·명예교수로서 퇴직연금 분야에서 1년 이상 강의경력이 있는자, 고용노동부와 그 소속기관,「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회에서 근무한 공무원으로 퇴직급여제도 관련 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 자,「공인노무사법」 제5조에 따라 등록한 공인노무사 등)

(2) 퇴직연금사업자

- IRP·10명 미만 특례제도는 퇴직연금사업자가 매년 1회 이상 가입자에게 퇴직연금제도 관련 교육을 실시하여야 함

업무 Tip

▣ **개인형퇴직연금제도(IRP) 0원 계좌의 경우에도 가입자교육이 의무인지**

- 계좌 개설당시에는 0원 계좌라 하더라도 이후에 부담금이 납입되어 정상화 될 수 있고, 부담금 납입전이라도 운용상품·운용규제 등에 대한 사전교육의 필요성이 있을 뿐만 아니라, 적립금이 0원이라는 사유로 가입자교육에서 제외하도록 한 별도의 예외규정도 없는 점 등을 고려하면 가입자교육을 실시하는 것이 타당할 것임(퇴직연금복지과-1105, 22.03.11)

(3) 근로복지공단

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제23조의15제1항에 따라 근로복지공단은 중소기업퇴직연금기금제도 가입자에 대하여 매년 1회 이상 제도 관련 교육을 실시하여야 함

2. 내용 및 방법

(1) 제도 일반에 관한 교육

- DB·DC제도에 공통적으로 적용되는 사항으로 제도에 관련된 기본적인 내용을 가입자가 수시로 열람할 수 있도록 사내 전산망 또는 해당 사업장 등에 상시 게시하여야 함

- 다만, 제도 도입 후 제도일반에 관한 최초 교육은 교육자료를 우편 또는 전자우편으로 발송하거나 연수·회의·강의 등 집합교육 또는 정보통신망을 활용한 온라인 교육으로 실시하여야 함

【 제도 일반에 관한 교육 내용 및 방법 】

교육내용	① 급여 종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점 ② 담보대출, 중도인출, 지연이자 등 해당 사업의 퇴직연금제도 운영에 관한 사항 ③ 급여 또는 부담금 산정의 기준이 되는 임금 등에 관한 사항 ④ 퇴직 시 급여 지급절차 및 개인형퇴직연금계정 등으로의 적립금 이전에 관한 사항 ⑤ 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세체계에 관한 사항 ⑥ 해당 사업의 퇴직연금제도를 중단하거나 폐지하는 경우 그 처리방법 ⑦ 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채 관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항
교육방법	사내 전산망 또는 해당 사업장에 상시 게시

(2) DB제도에 관한 교육

- DB제도를 설정한 경우 제도 일반에 관한 교육과 함께 아래의 사항에 대하여 추가로 교육을 실시하여야 함

【 DB제도에 관한 교육 내용 및 방법 】

교육내용	① 최근 3년간의 부담금 납입 현황 ② 급여종류별 표준적인 급여액 수준 ③ 직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황 ④ 재정안정화계획서를 작성하는 경우 그 계획서 및 이행 상황 ⑤ 그 밖에 적립금 운용현황, 운용 목표 등에 관한 사항
교육방법	① 서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료의 발송 ② 연수, 회의, 강의 등의 집합교육 ③ 정보통신망을 활용한 온라인 교육 ④ 해당 사업장 등에 상시 게시 등 * ①~④ 방법 중 하나 이상의 방법으로 실시하여야 함

(3) DC제도에 관한 교육

- DC제도를 설정한 경우 제도 일반에 관한 교육과 함께 아래의 사항에 대하여 추가로 교육을 실시하여야 함

【 DC제도에 관한 교육 내용 및 방법 】

교육내용	① 사용자의 부담금 수준, 납입시기 및 납입현황 ② 분산투자 등 적립금의 안정적 운용을 위하여 행하는 투자원칙에 관한 사항 ③ 퇴직연금사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항 ④ 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 경우 표준규약 및 표준계약서에 관한 사항
교육방법	① 서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료의 발송 ② 연수, 회의, 강의 등의 집합교육 ③ 정보통신망을 활용한 온라인 교육 * ①~③ 방법 중 하나 이상의 방법으로 실시하여야 함

(4) 10명 미만 특례제도에 관한 교육

- 10명 미만 특례제도를 설정한 경우 퇴직연금사업자는 DC제도의 교육내용과 방법을 준용하여 교육을 실시하여야 함

(5) IRP제도에 관한 교육

- IRP제도는 퇴직연금사업자가 아래와 같은 내용으로 교육을 실시하여야 함

교육내용	① 개인형퇴직연금제도 부담금 납입한도 ② 개인형퇴직연금제도의 급여종류별 수급요건 및 중도인출 ③ 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세체계에 관한 사항 ④ 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채 관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항 ⑤ 분산투자 등 적립금의 안정적 운용을 위하여 행하는 투자원칙에 관한 사항 ⑥ 퇴직연금사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항
교육방법	① 서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료의 발송 ② 연수, 회의, 강의 등의 집합교육 ③ 정보통신망을 통한 온라인 교육 * ①~③ 방법 중 하나 이상의 방법으로 실시하여야 함

【 DB·DC제도별 교육 내용 및 방법 】

구분	내용	법정교육방법
제도일반 (DB·DC 제도 공통)	① 급여 종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점 ② 담보대출, 중도인출, 지연이자 등 해당 사업의 퇴직연금 제도 운영에 관한 사항 ③ 급여 또는 부담금 산정의 기준이 되는 임금 등에 관한 사항 ④ 퇴직 시 급여 지급절차 및 개인형퇴직연금제도로의 적립금 이전에 관한 사항 ⑤ 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세체계에 관한 사항 ⑥ 해당 사업의 퇴직연금제도를 중단하거나 폐지하는 경우 그 처리방법 ⑦ 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채 관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항	· 사내 전산망 또는 해당 사업장에 상시 게시
DB제도 추가교육 사항	① 최근 3년 간의 부담금 납입 현황 ② 급여종류별 표준적인 급여액 수준 ③ 직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황 ④ 재정안정화계획서를 작성하는 경우 그 계획서 및 이행 상황 ⑤ 그 밖에 적립금 운용현황, 운용 목표 등에 관한 사항	· 서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료의 발송 · 연수, 회의, 강의 등의 집합교육 · 정보통신망을 통한 온라인 교육 · 해당 사업장 등에 상시 게시 등
DC제도 추가 교육 사항	① 사용자의 부담금 수준, 납입시기 및 납입현황 ② 분산투자 등 적립금의 안정적 운용을 위하여 행하는 투자원칙에 관한 사항 ③ 퇴직연금사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항 ④ 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 경우 표준규약 및 표준계약서에 관한 사항	· 서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료의 발송 · 연수, 회의, 강의 등의 집합 교육 · 정보통신망을 통한 온라인 교육

(6) 중소기업퇴직연금기금제도에 관한 교육

- 공단은 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자에게 아래와 같은 내용으로 교육을 실시하여야 함

교육내용	**[중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사업의 가입자인 경우]** ① 급여 종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점 ② 담보대출, 중도인출, 지연이자 등 해당 사업의 중소기업퇴직연금기금제도 운영에 관한 사항 ③ 급여 또는 부담금 산정의 기준이 되는 임금 등에 관한 사항 ④ 퇴직 시 급여 지급절차 및 개인형퇴직연금제도의 계정 등으로의 적립금 이전에 관한사항 ⑤ 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세 체계에 관한 사항 ⑥ 중소기업퇴직연금기금제도의 계약을 해지하거나 제도를 폐지하는 경우 그 처리방법

	⑦ 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항 ⑧ 사용자부담금의 수준, 납입시기 및 납입 형황 ⑨ 중소기업퇴직연금기금제도 운영상황 **[가입자부담금계정을 설정한 가입자인 경우]** ① 영 제16조의12에 따른 가입자부담금계정의 납입한도 ② 영 제16조의14에 따른 가입자부담금계정의 수급요건 ③ 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세체계에 관한 사항 ④ 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채관리의 일반적 원칙과 노후설계의 중요성에 관한 사항 ⑤ 중소기업퇴직연금기금제도 운영상황
교육방법	① 서면 또는 전자우편 등을 통한 교육자료의 발송 ② 연수, 회의, 강의 등의 집합교육 ③ 정보통신망을 통한 온라인 교육 * ①~③ 방법 중 하나 이상의 방법으로 실시하여야 함

3. 미실시 시 제재조치

(1) 사용자에 대한 조치

- 매년 1회 이상 교육을 하지 않은 사용자에 대하여는 법 제48조 제1항제3호에 따라 1천만원 이하의 과태료를 부과함

- 사용자가 교육을 실시하는 경우 영에서 정하고 있는 사항에 대한 교육이 모두 이루어져야만 그 책무를 이행한 것으로 간주되며 하나라도 누락될 경우 미이행한 것으로 처리

(2) 퇴직연금사업자에 대한 조치

- 매년 1회 이상 교육을 하지 않은 퇴직연금사업자에 대하여는 법 제48조제1항제4호에 따라 1천만원 이하의 과태료를 부과함

가입자 교육 관련 행정해석

❖ 퇴직연금제도를 설정한 시기는 해당 사업장의 퇴직연금제도 시행일이 될 것인 바, 사용자는 퇴직연금제도를 시행한 날을 기산일로 하여 매년 1회이상 퇴직연금제도에 대한 교육을 실시하여야 할 것임(퇴직급여보장팀-1848, 2006.5.30.)

퇴직급여제도 매뉴얼

퇴직급여제도 매뉴얼

제2장

확정급여형 퇴직연금제도

Ⅰ. 의의 및 설정
Ⅱ. 가입기간 및 급여수준
Ⅲ. 급여 지급능력 확보
Ⅳ. 적립금의 운용
Ⅴ. 퇴직급여의 지급

1

제2장 확정급여형 퇴직연금제도

의의 및 설정

해당조문(法)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

8. "확정급여형퇴직연금제도"란 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.

제13조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정급여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항
2. 가입자에 관한 사항
3. 가입기간에 관한 사항
4. 급여수준에 관한 사항
5. 급여 지급능력 확보에 관한 사항
6. 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항
7. 제28조에 따른 운용관리업무 및 제29조에 따른 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지와 해지에 따른 계약의 이전(移轉)에 관한 사항
8. 운용현황의 통지에 관한 사항
9. 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항
10. 퇴직연금제도의 폐지·중단 사유 및 절차 등에 관한 사항

10의2. 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항

11. 그 밖에 확정급여형퇴직연금제도의 운영을 위하여 대통령령으로 정하는 사항

제48조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조에 따른 확정급여형퇴직연금규약 또는 제19조에 따른 확정기여형퇴직연금규약을 신고하지 아니한 사용자

1. 의의

- 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도

  * 퇴직금제도와 동일한 급여수준으로 계속근로기간 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금

- 사용자는 매년 부담금을 퇴직연금사업자에 적립하여 운용하며, 퇴직 시 근로자는 사전에 확정된 급여를 연금 또는 일시금으로 수령

2. 설정

- 사용자는 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 DB제도를 설정할 수 있음

  * '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 경우 근로자대표의 의견청취

- 사용자는 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 퇴직연금규약을 작성하고, 사업의 본사 소재지 관할 지방고용노동관서에 신고하여야 함

  * '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 경우 근로자대표의 의견청취

3. 비용의 부담

- 제도 운영에 소요되는 운용관리·자산관리수수료 등 비용 일체를 사용자가 부담함

2 가입기간 및 급여수준

해당조문(法)

제14조(가입기간) ① 제13조제3호에 따른 가입기간은 퇴직연금제도의 설정 이후 해당 사업에서 근로를 제공하는 기간으로 한다.

② 해당 퇴직연금제도의 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있다. 이 경우 제8조제2항에 따라 퇴직금을 미리 정산한 기간은 제외한다.

제15조(급여수준) 제13조제4호의 급여 수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 이상의 평균임금이 되도록 하여야 한다.

1. 가입기간

- 가입기간은 제도 설정 이후 해당 사업에서 근로를 제공하는 기간으로 함
- 제도 설정 이전에 입사한 자는 퇴직연금제도가 설정된 날부터, 제도 설정 이후에 입사한 자는 근로를 시작한 날부터 가입기간을 기산함
- 제도 설정 이전에 해당 사업에서 근로를 제공한 기간(과거근로기간)도 가입기간에 포함할 수 있으며, 이 경우 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금규약에 반드시 이를 명시하여야 함

  * 소급하기로 한 기간에 퇴직금을 중간정산한 기간이 있을 경우 해당 기간은 가입기간에서 제외함

업무 Tip

▣ **퇴직연금제도 가입기간의 계산**

- 「입사일 : '10.1.1. / 퇴직연금제도 설정일 : '18.12.31. / 중간정산한 기간 : '10.1.1. ~ '15.12.31.」인 경우, 전체 근무기간을 소급하여 가입한 근로자 A의 제도 설정일 당시 가입기간은 3년('16.1.1. ~ '18.12.31.)임

2. 급여수준

가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 되도록 하여야 함

가입기간 및 급여수준 관련 행정해석

❖ 퇴직연금제도의 설정시점은 퇴직연금규약에 명시된 시행일이라 할 것으로 노사 합의에 따라 퇴직연금제도를 소급 적용하고자 한다면 이를 가입기간에 명시하면 될 것임 (퇴직급여보장팀-424 , 2007.1.29.)

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제15조에 따라 DB형의 급여수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 금액이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 되도록 하여야 함. 따라서 노사 당사자간 합의를 통해, DB형 퇴직급여수준을 동법에서 정한 최저수준 이상으로 퇴직연금규약에 정하는 것이 가능함(임금복지과-701, 2010.2.9.)

3 급여 지급능력 확보

해당조문(法)

제16조(급여 지급능력 확보 등) ① 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 급여 지급능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 다음 각 호에 해당하는 금액 중 더 큰 금액(이하 "기준책임준비금"이라 한다)에 100분의 60 이상으로 대통령령으로 정하는 비율을 곱하여 산출한 금액(이하 "최소적립금"이라 한다) 이상을 적립금으로 적립하여야 한다. 다만, 제14조제2항에 따라 해당 퇴직연금제도 설정 이전에 해당 사업에서 근로한 기간을 가입기간에 포함시키는 경우 대통령령으로 정하는 비율에 따른다.

1. 매 사업연도 말일 현재를 기준으로 산정한 가입자의 예상 퇴직시점까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액의 현재가치에서 장래 근무기간분에 대하여 발생하는 부담금 수입 예상액의 현재가치를 뺀 금액으로서 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한 금액
2. 가입자와 가입자였던 사람의 해당 사업연도 말일까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액을 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한 금액

② 확정급여형퇴직연금제도의 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정된 적립금이 최소적립금을 넘고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 알려야 한다. 다만, 최소적립금보다 적은 경우에는 그 확인 결과를 근로자대표에게도 알려야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 확인 결과 적립금이 대통령령으로 정하는 수준에 미치지 못하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금 부족을 해소하여야 한다.

④ 제2항에 따른 확인 결과 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금을 초과한 경우 사용자는 그 초과분을 향후 납입할 부담금에서 상계(相計)할 수 있으며, 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 그 초과분을 사용자에게 반환할 수 있다.

제18조의2(적립금운용위원회 구성 등) ① 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 퇴직연금제도 적립금의 합리적인 운용을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금운용위원회를 구성하여야 한다.
② 제1항의 사용자는 적립금운용위원회의 심의를 거친 적립금운용계획서에 따라 적립금을 운용하여야 한다. 이 경우 적립금운용계획서는 적립금 운용 목적 및 방법, 목표수익률, 운용성과 평가 등 대통령령으로 정하는 내용을 포함하여 매년 1회 이상 작성하여야 한다.

제48조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
2. 제16조제3항에 따른 적립금 부족을 해소하지 아니한 사용자
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
1의2. 제18조의2제1항에 따른 적립금운용위원회를 구성하지 아니한 사용자
2. 제32조제4항제2호에 따른 책무를 위반한 사용자

1. 적립의무

(1) 적립수준

- DB제도를 설정한 사용자는 급여 지급능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 기준책임준비금에 60% 이상으로 영으로 정하는 비율(이하 "최소적립비율"이라 한다)을 곱하여 산출한 금액(이하 "최소적립금"이라 한다) 이상을 적립금으로 적립하여야 함

- 기준책임준비금이란 사용자가 DB제도의 급여 지급능력을 확보하기 위하여 적립하여야 하는 기준이 되는 금액을 의미하며, 매 사업연도 말일을 기준으로 산정한 아래 ① 또는 ②에 해당하는 금액 중 더 큰 금액을 의미함

① 계속기준 : 예상 퇴직급여액의 현재가치 - 부담금 수입 예상액의 현재가치

② 비계속기준 : 해당 사업연도 말까지의 퇴직급여 예상액

【 연도별 최소적립비율 】

연도	'12 ~ '13	'14 ~ '15	'16 ~ '18	'19 ~ '21	'22 ~
최소적립비율	60%	70%	80%	90%	100%

근로자의 퇴직급여 수급권 보장을 위하여 최소적립비율을 '12년 60%부터 단계적으로 상향하되 '22년부터는 100% 적립하도록 함

업무 Tip

▣ **3월말 결산 사업에 적용되는 '22년 최소적립비율**

- '22.1.1.부터 적용되는 최소적립비율은 100%이므로 3월말 결산 사업은 '22.3월말 기준으로 기준책임준비금의 100%를 적립하여야 함

(2) 과거근로기간 소급 시 적립수준

과거근로기간을 가입기간에 포함시키는 경우에는 과거근로기간의 연수와 가입 후 연차의 구분에 따라 고용노동부 장관이 고시(고시 제2022-37호)하는 비율 이상으로 적립하여야 함

【 '22. 1. 1. 이후 기간의 경우 최소적립비율 】

과거근로기간 연수(年數) / 가입 후 연차(年次)	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 6년 미만	6년 이상 10년 미만	10년 이상
1차 년도	100분의 60	100분의 30	100분의 20	100분의 15	100분의 12
2차 년도	100분의 70	100분의 60	100분의 40	100분의 30	100분의 24
3차 년도	100분의 80	100분의 70	100분의 60	100분의 45	100분의 36
4차 년도	100분의 90	100분의 80	100분의 70	100분의 60	100분의 48
5차 년도	100분의 100	100분의 90	100분의 80	100분의 70	100분의 60
6차 년도	-	100분의 100	100분의 90	100분의 80	100분의 70
7차 년도	-	-	100분의 100	100분의 90	100분의 80
8차 년도	-	-	-	100분의 100	100분의 90
9차 년도	-	-	-	-	100분의 100

* 과거근로기간과 퇴직연금 설정 이후의 가입기간을 합산한 가입기간 전체에 대한 최소적립비율은 다음의 산식에 의하여 산정함

[(전체 가입자의 평균 과거근로기간×해당 기간의 최소적립비율) + (전체 가입자의 퇴직연금 설정 이후의 평균 가입기간×100%)]/ 전체 가입자의 과거근로기간을 포함한 평균 전체 가입기간
주) 과거근로기간에 대한 최소적립비율이 100분의 100인 연도의 다음 연도부터의 최소적립비율은 가입기간 전체에 대하여 100분의 100을 유지하여야 함

최소적립비율 관련 행정해석

- ❖ 재정검증 기준일자는 사업연도 말이고, 사업연도 말까지의 적립금 수준이 재정검증을 실시하는 기간의 최소적립비율을 준수하였는지 확인하여야 하는 바, '14년 3월말에 적립금을 납입하고 6개월 이내에 재정검증을 실시하면 '14년의 최소적립비율 준수 여부를 확인하여야 할 것임(퇴직연금복지과-541, 2015.3.9.)
- ❖ 재정검증 시 동법 제14조제2항에 따라 퇴직연금제도 설정 전에 제공한 과거근로기간을 DB형 퇴직연금제도의 가입기간으로 포함시키는 경우에는 고용노동부 고시(제2015-31호)에서 정하는 차수별 최소적립비율을 적용하여야 할 것임. 가입자의 퇴직 등으로 DB형 퇴직연금제도 설정시점의 평균 과거근로기간이 변경되는 경우에도 근로자의 퇴직급여 수급권이 보호될 수 있도록 가장 최근의 데이터를 반영한 재정검증 당시 가입자 명부를 기준으로 전체 최소적립비율을 산출하여야 할 것임(퇴직연금복지과-1328, 2016.4.7.)

2. 사용자의 급여 지급능력 검증 (재정검증)

(1) 재정검증의 실시

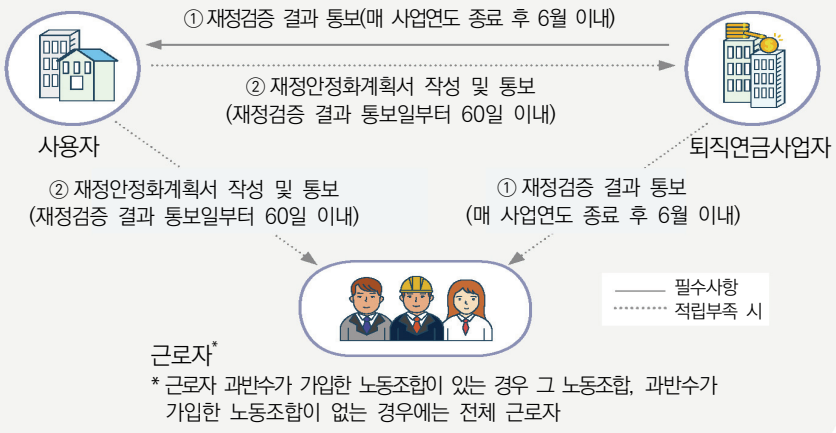
- 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 사용자의 적립금 규모가 최소적립금 수준을 상회하는지 여부를 확인하여야 하는 바, 이를 재정검증이라 함

- 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 매 사업연도 말 직전 12개월간 시가평균에 따른 금액으로 적립금을 산정함
  - 사업연도 말 현재 시가와 평가금액(12개월 시가평균)이 과도하게 차이나는 것을 방지하기 위하여 평가금액이 현재 시가의 90% 이하 또는 110% 이상이 될 경우 각각 90%, 110%로 산정
  - 단, 손실이 확정되었거나 자산가치가 일정하게 상승하는 운용방법의 경우에는 사업연도 말 시가를 적용하여 산정함

(2) 재정검증 결과의 통보

- 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 재정검증을 실시하고 그 결과를 사용자에게 서면으로 통지하여야 함
  - 재정검증 결과 통보서는 적립금 부족 여부, 적립금 및 부담금 납입 현황, 재정안정화계획서 작성 여부 등을 내용으로 구성
- 재정검증 결과 사용자의 적립금 규모가 최소적립금보다 적은 경우에는 그 결과를 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에 서면으로 알리고, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자에게 서면 또는 정보통신망에 의한 방법으로 알려야 함

【 재정검증 운영흐름 】



* 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자

업무 Tip

▣ **재정검증의 신뢰성 확보 필요**

- 재정검증은 근로자의 수급권 확보를 위한 중요한 수단이므로, 사용자는 부담금 산정 및 재정검증에 필요한 객관적 자료*를 퇴직연금사업자에게 제출하여야 함

  * 단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 급여명세서, 가입자명부 현행화 등

3. 재정검증 결과 통보에 따른 사용자 조치사항

(1) 적립금 부족 해소의무

- 사용자는 재정검증 결과 적립금이 최소적립금의 95%에 미달하는 경우, 최소 적립금 대비 부족분 비율(이하 "부족비율"이라 한다)의 1/3 이상을 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 해소하여야 함
  - 적립금 부족을 해소하지 아니하는 경우 최대 1천만원 이하의 과태료가 부과됨

(2) 재정안정화계획서 작성·통보

- 사용자는 재정검증 결과 적립금이 최소적립금의 95%에 미달하는 경우, 적립 부족을 해소할 수 있는 방안을 담은 재정안정화계획서를 작성하여야 함
  - 자금 조달방안, 납입계획 등의 내용을 포함하여 재정안정화계획서를 작성하고, 이를 3년간 보존하여야 함
  - 사용자는 퇴직연금사업자로부터 재정검증 결과를 통보 받은 날부터 60일 이내에 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자와 퇴직연금사업자에게 재정안정화계획서를 통보하여야 함

(3) 재정안정화계획서 미작성 및 미통보 시 제재사항

- 사용자가 재정안정화계획서를 작성하지 않거나 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있을 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자와 퇴직연금사업자에게 재정안정화계획서를 통보하지 않을 경우 최대 5백만원 이하의 과태료가 부과됨

(4) 적립금 초과분의 처리

- 재정검증 결과 적립금이 기준책임준비금을 초과한 경우 사용자는 그 초과분을 향후 납입할 부담금에서 상계할 수 있으며,
  - 기준책임준비금의 150%를 초과하는 경우에는 150%를 초과하는 금액에 한해서 사용자가 적립금의 반환을 요청할 수 있음

업무 Tip

▣ **적립금 반환의 예**

- 해당 사업의 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금의 180%로 확인된다면 150%를 초과한 30%에 대하여 사용자에게 반환 가능
- 사용자가 퇴직자에게 퇴직금을 자체 지급하여 퇴직연금제도 가입자명부에서 탈퇴 처리하는 경우라 하더라도 150%를 초과한 경우가 아니라면 반환 할 수 없음

(5) 적립금운용위원회 구성

- 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자로서, 적립금이 최소적립금에 미달하는 경우, 적립금운용위원회에 근로자대표, 퇴직연금제도 관련 업무 부서장, 퇴직연금 및 자산운용 전문가를 각각 1명 이상 포함하여 구성하여야 함

재정검증 관련 행정해석

❖ 첫 사업연도의 기간이 1년 미만이 되고, 사용자가 이미 일정한 부담금을 납부하여 적립한 경우에는 제도 도입기간이 길지 않아 재정건정성 확보 여부를 확인할 필요성이 상대적으로 크지 않다는 점, 사용자 부담경감 및 운영절차 간소화를 통해 제도를 활성화시킬 필요성이 크다는 점 등을 종합적으로 감안하여 차 사업연도 이후부터 재정건전성 확보 여부를 확인하여도 무방할 것으로 판단됨(퇴직급여보장팀-951, 2007.3.7.)

❖ 특별한 사정이 없는 한 시행령 제8조 각 호에 해당하는 시점에서 재정검증 결과를 재산정하는 것은 아니며, 사용자가 재정검증 결과 부족분에 대하여 일시에 추가납부 하였거나 가입자 명부 조정 등이 있는 경우에 사용자와 퇴직연금사업자간 협의를 통해 재정검증을 추가납부 또는 가입자 명부 조정 시점 이후로 재정검증을 재실시하고 그 결과 최소적립비율을 초과한다면 전액 지급하는 것은 가능할 것으로 사료됨(근로복지과-2593, 2013.7.26.참조). (퇴직연금복지과-1594, 2015.5.22.)

❖ 가입자가 없으나 적립금이 남아있는 경우 기준책임준비금은 "0원"으로 사업연도 말 적립금이 100분의 150을 초과하므로 사용자가 반환 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 사용자에게 반환함이 타당함(퇴직연금복지과-3504, 2018.9.3.)

4. 적립금 부족 미해소 시 제재사항

(1) 최소적립의무

확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 근로자의 퇴직급여 수급권을 보장하기 위해 법령에 따라 산출된 최소적립금 이상을 적립하여야 함

적립금이 최소적립금의 100분의 95 미만인 사용자는 재정안정화계획서를 작성·통보하고 부족비율 1/3 이상을 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 해소하지 않을 시 과태료가 부과됨

(2) 적립 부족 해소 판단기준

적립 부족 해소조치를 이행하는 경우, 당해연도 적립비율은 직전 사업연도 적립비율과 부족비율의 1/3을 더한 값보다 커야 함

적립비율과 최소적립비율은 각각 기준책임준비금 대비 적립금과 기준책임준비금 대비 최소적립금을 의미하고, 부족비율은 최소적립비율에서 적립비율을 뺀 값으로 산출

업무 Tip

▣ **부족비율 산출 예**

- 과거근로기간 미소급 시
  - ('22년말) 기준책임준비금 10억원, 최소적립금 10억원, 적립금 1억원
  - ('23년말) 기준책임준비금 12억원, 최소적립금 12억원, 적립금 4억원
  - → '22년말 부족비율이 90%였으므로 '23년말 적립비율은 40% 이상이어야 하나, 실제로 적립비율은 33.3%이므로 과태료 부과 대상임
- 과거근로기간 소급 시
  - ('22년말) 기준책임준비금 10억원, 최소적립금 6억원, 적립금 1.5억원
  - ('23년말) 기준책임준비금 12억원, 최소적립금 10.8억원, 적립금 4.8억원
  - → '22년말 부족비율이 45%였으므로 당초 적립비율 15%에 최소적립금 대비 부족비율의 1/3인 15%를 더하여 '23년말 적립비율은 30% 이상이어야 하나, 실제로 적립비율은 40%이므로 과태료 부과 대상이 아님

(3) 적립 부족 해소조치 이행시기

최소적립의무 준수여부는 퇴직연금사업자로부터 통보받은 재정검증 결과에 기초하여 판단하며, 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 적립 부족을 해소하여야 함

사업연도란 결산월을 의미하므로 재정검증결과 통보 시점이 아닌 결산월을 기준으로 이행시기 산정

(3) 미적립 시 과태료 부과기준

시행령에 따라 1차 위반시 200만원, 2차 위반시 500만원, 3차 이상 위반시 1천만원의 과태료가 부과됨

* 시행령 시행('22.04.14) 이후 재정검증 결과를 통보받은 사용자부터 적용하며, '22년 적립 부족 해소여부는 '23년에 점검하여 행정지도 중심 이행 유도, '24년부터 과태료 부과

4

제2장 확정급여형 퇴직연금제도

적립금의 운용

해당조문(法)

제18조의2(적립금운용위원회 구성 등) ① 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 퇴직연금제도 적립금의 합리적인 운용을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금운용위원회를 구성하여야 한다.

② 제1항의 사용자는 적립금운용위원회의 심의를 거친 적립금운용계획서에 따라 적립금을 운용하여야 한다. 이 경우 적립금운용계획서는 적립금 운용 목적 및 방법, 목표수익률, 운용성과 평가 등 대통령령으로 정하는 내용을 포함하여 매년 1회 이상 작성하여야 한다.

제48조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1의2. 제18조의2제1항에 따른 적립금운용위원회를 구성하지 아니한 사용자

1의3. 제18조의2제2항에 따른 적립금운용계획서를 작성하지 아니한 사용자

2. 제32조제4항제2호에 따른 책무를 위반한 사용자

1. 적립금 운용주체

DB제도의 적립금 운용주체는 사용자임

- 사용자는 DB제도의 계정의 적립금을 사용자의 책임 하에 운용함
- 사용자는 분산투자 등 안정적 방법과 기준으로 적립금을 운용하여야 함

2. 적립금 운용방법 및 투자한도

- 퇴직연금사업자는 사용자에게 적립금 운용방법을 제시하고 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 사용자가 적립금의 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보를 제공하여야 함

(1) 원리금보장 운용방법

- 원금과 이자가 보장되는 원리금보장 운용방법은 투자한도 제한 없이 사용자별 적립금의 100%까지 투자 가능

운용방법	근거 규정
은행, 체신관서가 취급하는 예·적금	영 제25조 제1항, 제26조1항
원리금 지급을 보장하는 보험계약(납입보험료의 잔액이 적립금 반환에 충당되는 보험계약)	
원리금 지급을 보장하는 환매조건부매수계약(RP)	
증권금융회사가 금융투자업자, 금융투자업관계기관, 상장법인 등으로부터 취급하는 예탁금	
한국은행 통화안정증권, 국채증권, 정부가 원리금 상환을 보증한 채권	
산업기반신용보증기금이 원리금 상환을 보증하는 사회기반시설채권	
금융기관이 제공하는 발행어음 및 표지어음 * 신용평가 등급 BBB- 이상, 재무건전성 요건 만족	퇴직연금 감독규정 제8조의2
금융기관이 제공하는 사채(ELB 등) * 원리금 보장, 중도해지 시 원금손실 방지, 독립성, 투자적격 신용평가등급	
저축은행 예·적금 * 신용평가등급 BBB- 이상, 자기자본비율 요건 만족	

* '18.7.1. 원리금보장 운용방법에 저축은행 예·적금 추가
* '22.4.13. 원리금보장 운용방법에 증권금융회사가 취급하는 예탁금, 산업기반신용보증기금이 원리금 상환을 보증하는 사회기반시설 채권 추가

(2) 증권에 대한 분산투자 등으로 투자위험을 낮춘 운용방법

- 분산투자 등으로 투자위험을 낮춘 다음의 운용방법도 투자한도 제한 없이 사용자별 적립금의 100%까지 투자 가능

운용방법 유형	근거 규정
신용평가등급 A- 이상 외국 국채[1)] * 환위험 헤지거래 체결	퇴직연금감독규정 제11조제1항
투자적격 주택저당증권, 투자적격 학자금대출증권[2)]	
예·적금 등 원리금보장 운용방법 및 위 1), 2)에만 투자하는 집합투자증권 등	
약관상 주식 투자한도가 40% 이내이고 투자적격등급 이외 채무증권에 대한 투자한도가 30% 이내인 증권형집합투자증권 등	

(3) 기타 운용방법

- (1),(2)에 해당하지 않는 운용방법은 위험자산으로 보아 사용자별 적립금의 70% 한도 내에서 투자 가능함

  - 단, 투자적격 신용등급을 받지 않은 채권 등 퇴직연금감독규정 제9조에 따라 금지된 운용방법에는 적립금을 투자할 수 없음

(4) 집중 투자제한

- 적립금의 집중투자로 인한 위험을 방지하기 위하여 다음의 운용방법은 사용자별 적립금 기준 별도의 투자한도를 적용함

운용방법 유형	투자 한도	근거 규정
동일 법인이 발행한 증권	10%	퇴직연금 감독규정 제11조 제2항 및 제3항
동일 계열 기업군이 발행한 증권	15%	
사용자의 계열회사 등이 발행한 증권	5%	
자산관리기관을 특정금전신탁계약으로 하는 경우, 동 자산관리기관이 원리금 지급을 보장하는 운용방법(RP는 예외)	투자 불가	
이해관계인*이 발행한 증권 * 사용자와 지배회사 또는 종속회사 관계	투자 불가	

3. 적립금운용위원회

(1) 적립금운용위원회 구성

- 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 적립금운용위원회를 설치하고, 적립금운용위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 7명 이하의 위원으로 구성하여야 함

  - 위원장은 퇴직연금 업무를 담당하는 임원으로 하고, 적립금운용위원회 위원은 다음에 열거한 사람 중 위원장이 위촉함

    - ✔ 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에서 선출된 사람이나 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의로 선출된 사람
    - ✔ 자금운용, 재무회계, 인사·노무 등 퇴직연금제도 관련 업무 부서장
    - ✔ 퇴직연금 및 자산운용에 관한 경험이나 전문지식이 있는 사람
    - ✔ 위원장이 적립금의 합리적인 운용을 위하여 필요하다고 인정하는 사람

- 적립금이 최소적립금에 미달하는 경우, 적립금운용위원회에 근로자위원, 퇴직연금제도 관련 업무 부서장, 퇴직연금 및 자산운용 전문가를 각각 1명 이상 포함하여야 함

  - 근로자대표를 선출하는 절차에 관하여는 법령에서 특별히 정하거나 제한하는 규정이 없으므로, 사용자의 간섭이 배제된 상태에서 자율적이고 공정한 방법과 절차에 의해 다수 득표자를 선출하는 것이 바람직함

- 최소적립금 미달 여부에 따라 위원 구성 달리할 수 있으므로, 직전 사업연도 재정검증 결과 통보 이후 적립금운용위원회를 구성하여야 함

  * 재정검증 결과 최소적립금 미달 사업장은 적립금운용위원회 구성 기한까지 최소적립금 부족분을 적립하였다고 하더라도 근로자대표를 포함하여야 함(단, '22년 제외)

업무 Tip

▣ **상시 300명 이상 산정기준**

- 상시근로자 수는 확정급여형퇴직연금제도 가입자 수가 아닌 확정급여형퇴직연금제도를 도입한 사업의 상시근로자 수를 의미하므로, 확정급여형퇴직연금제도 가입자 수가 300명 미만이라 하더라도 사업의 상시 근로자 수가 300명 이상일 경우에는 적립금운용위원회를 구성하여야 함

  * 상시근로자 수는 근로기준법 시행령에 따라 전년도 말(사업연도말) 기준으로 산정

- 상시근로자수 산정은 사업 또는 사업장 단위로 하여야 하며, 하나의 법인 내에 여러 개의 사업 또는 사업장이 있는 경우라도 원칙적으로 그 전체를 하나의 사업(장)으로 보아야 함.
  다만, 하나의 법인에 소속된 사업(장)이 장소적으로 분리되어 있고 인사노무·재무 및 회계 등이 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지며, 별도의 단체협약이나 취업규칙을 적용받는 등의 경우에는 이를 별개의 사업 또는 사업장으로 보아 별도로 상시근로자수를 산정할 수 있음

(2) 적립금운용위원회 회의

- 적립금운용위원회 회의는 연 1회 이상 개최하여야 함

- 적립금운용위원회 회의는 재적위원 과반수가 소집을 요구하거나 적립금운용위원회의 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 개최함

(3) 적립금운용위원회 심의·의결 사항

- 적립금운용위원회는 적립금운용계획서에 관한 사항, 자산배분정책의 변경에 관한 사항, 재정안정화계획서에 관한 사항 등을 심의·의결하고, 그밖에 적립금 운용과 관련하여 필요한 안건에 대하여는 적립금운용위원회 자율적으로 안건을 상정할 수 있음

- 적립금운용위원회의 의사정족수 및 의결정족수는 투명하고 공정한 의사결정을 보장하는 수준에서 자율적으로 정함

(4) 적립금운용계획서 작성

- 사용자는 적립금운용위원회의 심의를 거친 적립금운용계획서에 따라 적립금을 운용하여야 하고, 다음의 내용을 포함한 적립금운용계획서를 매년 1회 이상 작성하여야 함
  - ✔ 적립금 운용 목적 및 목표수익률
  - ✔ 적립금 운용 방법(자산배분정책, 투자가능상품 등을 포함한다)
  - ✔ 적립금 운용성과에 대한 평가
  - ✔ 적립금 운용 담당자의 의무 등 적립금 운용관리에 관한 사항

(5) 적립금운용위원회 관련 제재사항

- 사용자가 적립금운용위원회를 구성하지 않거나 적립금운용계획서를 작성하지 않을 경우, 1차 위반 시 100만원, 2차 위반 시 200만원, 3차 이상 위반 시 500만원의 과태료가 부과됨

5

제2장 확정급여형 퇴직연금제도

퇴직급여의 지급

해당조문(法)

제17조(급여 종류 및 수급요건 등) ① 확정급여형퇴직연금제도의 급여 종류는 연금 또는 일시금으로 하되, 수급요건은 다음 각 호와 같다.

1. 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급할 것. 이 경우 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 한다.
2. 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급할 것

② 사용자는 가입자의 퇴직 등 제1항에 따른 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액(사업의 도산 등 대통령령으로 정하는 경우에는 제16조 제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액)을 지급하도록 하여야 한다. 다만, 퇴직연금제도 적립금으로 투자된 운용자산 매각이 단기간에 이루어지지 아니하는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 사용자, 가입자 및 퇴직연금사업자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따라 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 제15조에 따른 급여수준에 미치지 못할 때에는 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 부족한 금액을 해당 근로자에게 지급하여야 한다. 이 경우 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

④ 제2항 및 제3항에 따른 급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정등으로 이전하는 방법으로 한다. 다만, 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 가입자가 제4항에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니하는 경우에는 가입자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다. 이 경우 가입자가 해당 퇴직연금사업자에게 개인형퇴직연금제도를 설정한 것으로 본다.

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다

2. 근로자가 퇴직할 때에 제17조제2항·제3항, 제20조제5항, 제23조의7제2항 또는 제25조제3항을 위반하여 급여를 지급하지 아니하거나 부담금 또는 지연이자를 납입하지 아니한 자

1. 급여 종류 및 수급요건

- 급여 종류는 연금과 일시금이 있으며 근로자는 두 가지 중에서 하나를 선택할 수 있음

- 연금으로 수령하고자 하는 경우 DB제도의 가입기간이 10년 이상이고 근로자의 연령이 55세 이상이어야 함

  * 연금 수령기간은 5년 이상일 것

업무 Tip

▣ **가입기간 10년 미만인 가입자의 연금 수령방법**

- 근로자가 퇴직 시 퇴직급여를 IRP제도의 계정으로 이전한 경우, 가입기간 연수에 관계없이 55세 이상이면 연금으로 수령 가능함

2. 지급기한

- 사용자는 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위 내에서 퇴직자에게 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하도록 하여야 함

- 다만, 퇴직연금제도 적립금으로 투자된 운용자산 매각이 단기간에 이루어지지 않는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 사용자, 가입자 및 퇴직연금사업자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음

3. 지급범위

(1) 전액지급

- 사용자는 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생 시 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위 내에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하도록 하여야 함

업무 Tip

▣ **퇴직연금사업자가 복수인 경우 급여 전액지급 방법**

- 하나의 퇴직연금사업자에게 전액지급을 지시하거나 퇴직연금사업자별로 지급비율(금액)을 정하여 지급을 지시하는 것도 가능

(2) 적립비율 지급

- 사업장 도산 등 전액지급 시 퇴직급여 지급에 있어 근로자간 형평성이 훼손될 수 있는 경우는 전액지급의 예외로 함

아래의 사유에 해당하는 경우 퇴직연금사업자는 급여 전액이 아닌 적립비율에 해당하는 금액을 지급하여야 함

* 직전 사업연도 말 가입자의 퇴직급여추계약에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액. 단, 운영의 안정성 유지를 위해 다음의 경우에 한해 적립비율을 재산출 할 수 있음

- 부담금을 입금하는 경우

- 전체 가입자의 퇴직급여추계액을 등록·변경하는 경우

* 적립비율이 100% 이상이더라도, 가입자의 퇴직급여추계액을 기준으로 적립비율까지 지급 가능(예 : 적립비율 110%, 추계액 100만원일 경우 : 110만원까지 지급 가능, 120만원 지급 불가)

급여 전액지급 예외사유(영 제8조)

① 사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고를 받은 경우
② 사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받은 경우
③ 사업주가 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항제2호 또는 제3호에 해당하는 경우
④ 법 제16조제2항에 따른 확인결과 기준책임준비금 중 적립금의 비율이 제5조제1항에 따른 비율보다 낮은 경우. 이 경우 과거근로기간을 가입기간에 포함시키는 경우에도 제5조제1항에 따른 비율을 적용한다.
⑤ 다음 값이 고용노동부장관이 정하여 고시한 비율 이상인 경우

$$\frac{\text{사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액}}{\text{사업연도 개시일의 적립금 + 사업연도 개시일 이후 납입된 부담금의 합계액}}$$

⑥ 그 밖에 급여를 전액 지급하면 다른 근로자의 수급이 제한되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

* 영 제8조제5호에 따른 비율은 25%를 말함(고시 제2015-33호)

업무 Tip

▣ **적립금 대비 퇴직급여 지급액 비율의 25% 이상 여부 판단시점**

- 급여의 지급을 청구한 날을 기준으로 그 비율이 25% 이상이면 해당 일자의 청구 건을 일체로 보아 적립비율 방식으로 지급

(3) 부족금액의 사용자 지급의무

사용자는 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금에 미치지 못할 때에는 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 부족한 금액을 해당 가입자가 지정한 IRP제도의 계정으로 지급하여야 함

급여지급 범위 관련 행정해석

❖ 계열사 간 전출입(轉籍), 퇴직연금제도 전환, 퇴직연금사업자 변경에 따른 계약 이전은 가입자의 퇴직으로 급여를 지급하는 경우가 아니라 해당 가입자의 적립금을 이전(이체)하는 것이므로 법 제17조제2항에 따른 전액 지급사유에 해당하지 않음. 따라서 퇴직연금사업자는 사용자의 요청에 따라 지급 방식을 임의 결정할 수 없고, 이 법을 준수하여 업무처리 하여야 할 것임(근로복지과-509, 2013.2.6.)

❖ 재정검증은 퇴직부채 평가의 일관성, 업무부담 등을 고려하여 연 1회 실시하도록 정하고 있는 취지를 감안할 때 해당 사업연도에 대한 재정검증의 결과는 다음 사업연도에 대한 재정검증의 결과 통보 시까지는 그 유효성을 인정하여야 할 것임. 다만, 직전연도 재정검증 결과 값이 시행령 제8조의 전액지급 예외 사유에 해당될 경우에는 단순히 재정검증 결과 값에 따라 지급하는 것이 아닌 법 제16조제1항제2호(비계속 기준)에 따라 산정된 금액에 대한 적립금 비율로 퇴직급여를 지급하여야 할 것임 (퇴직연금복지과-1594, 2015.5.22.)

4. 지급방법

IRP제도의 계정으로 이전

퇴직급여가 연금수급 개시 연령(55세)까지 노후재원으로 보존될 수 있도록 퇴직급여는 가입자가 지정한 IRP제도의 계정으로 이전되어야 함

IRP제도 계정으로의 이전 예외사유

다음의 사유에 한하여 예외적으로 가입자에게 직접 지급 가능

개인형퇴직연금제도로의 이전 예외 사유(영 제9조)

1. 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우
2. 가입자가 법 제7조제2항에 따라 급여를 담보로 대출받은 금액 등을 상환하기 위한 경우. 이 경우 가입자가 지정한 개인형퇴직연금계정등으로 이전하지 않은 금액은 담보대출 채무상환 금액을 초과할 수 없다.
3. 급여가 고용노동부장관이 정하는 금액* 이하인 경우
4. 제3조의2제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하는 경우

* 영 제9조제3호에 따른 금액은 300만원을 말함(고시 제2015-89호)

퇴직금의 개인형퇴직연금제도 계정 등으로의 이전 예외 사유(영 제3조의2제1항)

3. 근로자가 사망한 경우
4. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격으로 국내에서 근로를 제공하고 퇴직한 근로자가 퇴직 후 국외로 출국한 경우
5. 다른 법령에서 급여의 전부 또는 일부를 공제하도록 한 경우

* 예 :「취업 후 학자금 상환 특별법」 제26조에 따라 퇴직연금의 급여를 포함하여 소득이발생한 채무자는 학자금 상환 의무가 발생

업무 Tip

▣ **사망으로 인한 당연 퇴직 시 퇴직급여 지급방법**

- 근로자가 사망한 경우 IRP제도가 설정되어 있더라도 사실상 운용이 불가능하므로 민법상 상속법리에 따라 상속자에게 일시금을 지급함이 타당함

▣ **IRP계좌 개설 거부 시 지급방법**

- 법정 지급기한까지 주소지 방문, 내용증명 등 지급의무를 이행하고, 귀책사유가 없음을 소명할 경우 예외적으로 일반계좌(월급통장등)에 입금할 수 있음

5. 미지급 시 제재사항

(1) 지연이자 부과

「근로기준법」 제37조에 따라 사용자는 가입자가 퇴직한 날부터 14일 이내에 퇴직급여액의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 20%의 지연이자를 지급하여야 함

다만, 「근로기준법 시행령」 제18조에 해당하는 다음의 경우에는 지연이자 규정을 적용하지 아니함

지연이자의 적용제외 사유(근로기준법 시행령 제18조)

① 「임금채권보장법」 제7조제1항제1호부터 3호까지의 사유 중 어느 하나에 해당하는 경우 (파산선고, 회생절차개시 결정, 도산 등 사실인정)

② 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」등 법령상의 제약에 따라 퇴직급여를 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우

③ 지급이 지연되고 있는 부담금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우

④ 그 밖에 이에 준하는 사유가 있는 경우

(2) 형사적 제재

- 사용자는 가입자가 퇴직한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 급여 전액을 지급하도록 하지 않거나,

  - 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 가입자가 지급받아야 할 급여수준에 미치지 못한 경우로서, 사용자가 그 부족한 금액을 퇴직한 날부터 14일 이내에 해당 근로자에게 지급하지 않은 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

퇴직급여제도 매뉴얼

제3장

확정기여형 퇴직연금제도

Ⅰ. 의의 및 설정

Ⅱ. 가입기간

Ⅲ. 부담금의 납입

Ⅳ. 적립금의 운용

Ⅴ. 퇴직급여의 지급

Ⅵ. 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도(표준형DC제도)

1

제3장 확정기여형퇴직연금제도

의의 및 설정

해당조문(法)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. "확정기여형퇴직연금제도"란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말한다.

제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 다음 각 호의 사항을 포함한 확정기여형퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. 의의

- 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 사용자가 매년 1회 이상 정기적으로 확정된 부담금(연간 임금총액의 12분의 1 이상)을 근로자의 DC제도 계정에 납입하고 근로자는 자기 책임하에 DC제도 계정의 적립금을 운용하는 퇴직연금제도

2. 설정

- DC제도를 설정하려는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어* 퇴직연금규약을 작성하고 본사 소재지 관할 지방고용노동관서에 신고하여야 함

  * '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 경우, 근로자대표의 의견청취

3. 비용의 부담

- 제도 운영에 소요되는 운용관리·자산관리수수료는 사용자가 부담
- 가입자가 스스로 부담하는 추가 부담금에 대한 수수료는 가입자가 부담. 단, 노사합의로 퇴직연금규약에 명시하여 해당 수수료를 사용자가 부담하기로 결정하는 것은 가능

2

제3장 확정기여형퇴직연금제도

가입기간

해당조문(法)

제19조(확정기여형퇴직연금제도의 설정) ② 제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우 가입기간에 관하여는 제14조를, 급여의 종류, 수급요건과 급여 지급의 절차·방법에 관하여는 제17조제1항, 제4항 및 제5항을, 운용현황의 통지에 관하여는 제18조를 준용한다. 이 경우 제14조제1항 중 "제13조제3호"는 "제19조제6호"로, 제17조제1항 중 "확정급여형퇴직연금제도"는 "확정기여형퇴직연금제도"로 본다.

제14조(가입기간) ① 제13조제3호에 따른 가입기간은 퇴직연금제도의 설정 이후 해당 사업에서 근로를 제공하는 기간으로 한다.

② 해당 퇴직연금제도의 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있다. 이 경우 제8조제2항에 따라 퇴직금을 미리 정산한 기간은 제외한다.

- 가입기간은 제도 설정 이후 해당 사업에서 근로를 제공하는 기간으로 함
- 제도 설정 이전에 입사한 자는 퇴직연금제도가 설정된 날부터, 제도 설정 이후에 입사한 자는 근로를 시작한 날부터 가입기간을 기산함
- 제도 설정 이전에 해당 사업에서 근로를 제공한 기간(과거근로기간)도 가입기간에 포함할 수 있으며, 이 경우 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금규약에 반드시 이를 명시하여야 함

  * 소급하기로 한 기간에 퇴직금을 중간정산 한 기간이 있을 경우 해당 기간은 가입기간에서 제외함

부담금의 납입

해당조문(法)

제20조(부담금의 부담수준 및 납입 등) ① 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다.

② 가입자는 제1항에 따라 사용자가 부담하는 부담금 외에 스스로 부담하는 추가 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금 계정에 납입할 수 있다.

③ 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 제1항에 따른 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(확정기여형퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리, 경제적 여건 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 이율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다.

④ 제3항은 사용자가 천재지변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 부담금 납입을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

⑤ 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금 및 제3항 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다.

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

2. 근로자가 퇴직할 때에 제17조제2항·제3항, 제20조제5항 또는 제25조제3항을 위반하여 급여를 지급하지 아니하거나 부담금 또는 지연이자를 납입하지 아니한 자

1. 납입시기

(1) 정기 납입일

- 매년 1회 이상 정기적으로 납입하여야 하는 부담금의 납입 기일로서 정기 부담금 미납 시 지연이자의 기산점이 되므로, 반드시 퇴직연금규약에 이를 명시하여야 함

  - 납입 주기는 퇴직연금규약에서 월납·분기납·반기납·연납 등으로 정할 수 있음

- 퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일까지 부담금 납입 가능

업무 Tip

▣ **부담금 납입주기가 연납인 사업장의 부담금 납입방법**

- 퇴직연금규약으로 정한 정기 납입일에 부담금을 납입하여야 하나, 신규입사 등으로 확정기여형퇴직연금제도의 적용을 받는 근로자의 근속기간이 1년이 되는 날과 부담금 정기 납입일이 다른 경우 사용자는 해당 근로자의 근속기간 1년이 되는 날까지 최소 1회 이상 부담금을 DC계정에 납입해야 함 (퇴직연금복지과-1703, 2019.4.10.)
- 제도 전환자의 경우 전환월 이후 규약에서 정한 정기 납입일이 도래하면 해당 정기납입일에 전환월부터 정기 납입일까지의 부담금을 납입해야 함

(2) 과거근로기간에 대한 부담금 납입일

- 과거근로기간에 대한 부담금은 과거근로기간을 가입기간에 포함시킨 날 또는 퇴직연금규약에서 정한 특정일에 일시 납입하여야 함

- 단, 회사의 자금 사정 등으로 인하여 과거근로기간을 가입기간에 순차적으로 포함한다는 내용을 퇴직연금규약에 명시할 경우 분할하여 납입할 수 있음

(3) 퇴직자에 대한 부담금 납입일

- 근로자가 퇴직한 경우 퇴직일부터 14일 이내에, 직전 정기납입일 이후 퇴직일 전까지의 계속근로기간에 대하여 부담금을 납입하여야 함

  - 정기 납입일을 경과하여 아직 납입하지 아니한 미납 부담금과 미납 부담금에 대한 지연이자가 있는 경우, 해당 금액을 포함하여 근로자가 퇴직한 날부터 14일 이내에 부담금을 납입하여야 함

2. 부담 수준

(1) 제도 설정 이후 정기 부담금

- 사용자는 매년 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 근로자의 DC제도 계정에 납입하여야 함

  - 연간 임금총액이란 해당 사업연도 중에 근로자에게 지급된 임금의 총액을 의미하므로, 근로의 대가로서 지급되는 금품은 임금총액에 포함됨

업무 Tip

- 퇴직연금규약에서 정하고 있는 부담금의 최소수준(가입자의 연간 임금 총액의 1/12) 이상을 납부하면 사용자의 급여지급 의무는 이행한 것으로 간주하므로 법정 퇴직금과의 차액을 지급하지 않아도 됨(근로복지과-2040, 2013.6.17., 대법원 2021. 1. 14. 선고, 2020다207444 판결)

연차유급휴가수당

- 재직기간 중 지급받는 연차유급휴가수당은 임금에 해당하므로 부담금 산정 시 임금총액에 포함하여야 함

- 근로자의 퇴직으로 인하여 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가수당도 근로의 대가로 발생한 임금에 해당하므로 부담금 산정 시 임금총액에 포함됨

  * 퇴직금·DB제도의 평균임금 산정 시에는 포함되지 않음

(2) 과거근로기간에 대한 부담금

DC제도의 가입기간에 과거근로기간을 소급하는 경우, 과거근로기간에 대한 부담금은

- 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점 1년간의 임금총액을 기준으로 산정하되, 과거근로기간 1년에 대하여 평균임금 30일분 이상이 되어야 함

  * DC제도 설정 이전의 퇴직급여제도가 퇴직금·DB제도인 경우에 적용

업무 Tip

▣ 과거근로기간에 대한 DC제도 부담금 산정 예시

- '22.1.1. DC제도 설정 시 '14.1.1.부터 가입기간을 소급할 경우 아래 ①, ② 중 큰 금액을 과거근로기간에 대한 부담금으로 산정

① '21년 임금총액의 1/12 × 8년('14 ~ '21년)

② '22.1.1. 이전 3개월간 평균임금 × 30일 × 8년간 재직일수/365일

(3) 휴직기간 등에 대한 부담금

- 부담금 산정기간 중 육아휴직 기간 등이 포함된 경우 통상의 생활임금을 반영할 수 있도록 해당 기간과 해당 기간 동안의 임금을 제외하여 부담금을 산정

업무 Tip

- 근로자가 사용자의 승인을 얻어 당해 연도에 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 실시하여 연간 임금총액이 낮아질 경우에는 해당 기간에 대하여는 아래 산식으로 부담금을 산정하여 납부하여야 할 것임

$$\frac{\text{육아휴직·육아기 근로시간 단축기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액}}{(12 - \text{육아휴직·육아기 근로시간 단축기간})}$$

(근로복지과-1689, 2013.05.15.)

- 부담금 산정기간 전체(1년)가 육아휴직기간이면 전년도 부담금으로 납입하고 휴직기간중 지급받은 임금은 부담금 산정에 포함하지 않으며, 휴직기간 전 근로의 대가로 발생된 임금이 휴직기간중 지급된 경우에는 지급시기만 미루어 진 것일 뿐이므로 부담금 산정에 포함
- 월납 등으로 해당 연도 임금총액을 알지 못하는 경우에는 전 회차 부담금을 기준으로 납입하되, 연도말에 정산하여 부족분을 추가 납입하여야 함

부담금 산정시 해당기간과 해당기간 동안의 임금이 제외되는 사례

①수습사용시간, ②출산전·후휴가기간, ③육아휴직기간, ④노조전임기간, ⑤업무상 부상 또는 질병으로 요양을 위해 휴업한 기간, ⑥쟁의행위기간, ⑦부당해고 기간, ⑧사용자 귀책사유에 의한 휴업기간, ⑨업무 외 부상이나 질병, 그밖에 사유로 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간 등

- 단, 월 단위 임금이 아닌 성과급, 휴가비 등 연 1회 지급되는 임금은 12분의 1로 부담금 산정

업무 외 상병 또는 학업, 기타 개인적 사정으로 인하여 사용자의 승인을 받아 휴업한 약정휴직기간과 해당 기간 중 발생한 임금을 부담금 산정기간 및 임금총액에 포함하는 것으로 퇴직연금규약, 취업규칙, 단체협약 등 내부규정으로 정하였을 경우에는 그에 따라 부담금을 산정하여 납입하면 될 것임

3. 임금에 해당하지 않는 경영성과급의 부담금 납입

(1) 납입 기준

「근로기준법」상 임금에 해당하지 않는 경영성과급은 부담금 산정 기준에 포함되지 않음

따라서 경영성과급은 퇴직연금제도에 가입자가 자기 부담금으로 납입하는 것이 원칙이며, 사용자 부담금으로 납입하려는 경우에는 반드시 사전에 퇴직연금규약으로 납입 여부, 납입 비율, 산정방식 등을 가입자별 차등 없이 정하여야 함

업무 Tip

▣ 경영성과급 납입비율 설정 및 변경

- 경영성과급의 전부 또는 일부를 DC제도 계정에 사용자 부담금으로 납입하기로 정하는 경우 가입자에게 동일한 부담금 납입 기준을 적용하여야 함
  - 다만, 일정한 근속연수 구간별로 납입 비율을 달리 정하여 근로자가 해당 근속연수 구간에 도달 시 정해진 비율에 따라 경영성과급을 납입하는 것은 허용

    * (예시) 근속 5년 미만 10%, 5년 이상 10년 미만 20%, 10년 이상 30% 등
- 경영성과급을 DC제도 계정에 납입할 때 근로자가 납입금액을 임의로 변경할 수 없는 납입방식을 정하고 그에 따라 납입하여야함(「소득세법 시행규칙」 제15조의4제2호)
  - 따라서, 개별 가입자가 임의로 납입 중단·개시를 선택하거나 납입 비율을 변경할 수 없음

(2) 경영성과급 납입 방법

- 경영성과급을 사용자 부담금으로 납입하기로 퇴직연금규약을 작성하여 납입방식이 최초로 설정되는 날 또는 납입방식이 변경되는 날 현재 DC·혼합형제도의 가입자가 아닌 경우에는 경영성과급의 납입 여부를 선택할 수 없음

- 경영성과급은 가입자별 DC제도 계정(혼합형제도의 DC제도 계정 포함)에 납입되어야 하므로, 부담금 납입 이전에 DC제도에 가입되어야 함

- 따라서 DB제도 가입자가 경영성과급을 DC제도 계정에 납입하고자 하는 경우 DC제도 또는 혼합형제도로 전환하면 될 것임

  - DB제도를 유지하면서 경영성과급을 DC제도 계정에 납입하려면 혼합형제도로 전환하여야 함

4. 임금성을 갖춘 경영성과급의 부담금 납입

- 「근로기준법」상 임금에 해당하는 경영성과급은 부담금 산정기준에 포함

업무 Tip

▣ **공공기관 경영평가성과급의 평균임금 포함 여부**

- 경영평가성과급이 공공기관 운영에 관한 법률에 따른 경영실적 평가결과 및 해당 공공기관의 취업규칙 등에 따라서 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상·지급조건 등이 확정되어 사용자에게 지급의무가 있다면 평균임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함됨(근로기준정책과-1342, 2020.3.30.)
  - 정하여진 기일이 휴일 등으로 부담금 납입이 불가능한 경우에는 이를 고려하여 지연이자가 발생하지 않도록 미리 부담금을 납입하여야 할 것임

- 사용자가 납입하는 부담금은 가입 근로자의 연간 임금총액의 12분의1 이상으로서 퇴직연금규약에 설정한 납입비율에 따라 산정

- 공공기관의 경영평가성과급이 임금에 해당하여 사용자의 정기 납입 부담금 산정에 당연 포함되는 경우, 연간 임금 총액에 해당 연도에 지급되었거나 지급이 확정되어 청구권이 발생한 경영평가성과급을 합산하여 확정기여형연금제도의 사용자 부담금 산정

  ※ 경영평과성과급을 사용자의 부담으로 추가 납입하는 것은 허용되지 않음

5. 가입자 추가 부담금

- 가입자는 사용자가 부담하는 부담금 외에 스스로 부담하는 추가 부담금을 본인의 DC제도 계정에 납입할 수 있음

  - DC제도 가입자는 연간 1,800만원 한도로 자기 부담금을 납입할 수 있으며, 연간 700만원까지(50세 이상 900만원) 세액공제를 받을 수 있음

    * 연금저축·IRP계좌와 합산하여 연 700만원 세액공제(50세 이상 900만원)(「소득세법」 제59조의3)

    ** 연금계좌가 2개 이상인 경우 합산하여 연 1,800만원 한도로 추가 납입 가능(「소득세법 시행령」 제40조의2)

6. 미납 시 제재사항

(1) 지연이자 납입

- 사용자가 부담금 납입을 지연함으로써 근로자에게 발생하는 운용 수익의 손실을 보전하고 적기 납입을 유도하기 위하여 지연이자 납입제도 도입

  - 퇴직연금규약에 정하여진 기일까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지 지연 일수에 대하여 지연이자가 발생함

  - 다만, 퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일의 다음 날부터 지연이자가 발생함

업무 Tip

▣ **납입 기일이 휴일인 경우**

- 납입 기일이 휴일인 경우에도 예외로 규정하고 있지 아니한 바, 금융기관의 영업일(또는 휴업일)과 무관하게 역일(曆日)로 산정하여 지연이자를 적용함
  - 정하여진 기일이 휴일 등으로 부담금 납입이 불가능한 경우에는 이를 고려하여 지연이자가 발생하지 않도록 미리 부담금을 납입하여야 할 것임

지연이자 이율

- 납입 예정일* 다음 날부터 퇴직일부터 14일(당사자 간 합의로 날짜를 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지는 연 10%

  * 퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일

- 상기 기간의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지는 연 20%

미납 부담금이 없는 상태에서 근로자가 납일 예정일 도래 전 퇴사 시 지연이자는 발생하지 않음

* (예시) 납입 주기 연1회, 정기 납입일 12.31., 근로기간 '15.1.1.~'19.6.30.인 경우, '19.1.1부터 '19.6.30.까지의 기간에 대한 부담금을 '19.7.14.까지 납입할 경우 지연이자는 발생하지 않음

업무 Tip

▣ **지연이자 납입 의무 시행일('12.7.26.)**

- 부담금 미납 시 지연이자 납입 의무는 법 개정에 따라 '12.7.26. 이후 최초로 발생하는 지연이자를 납입하는 경우부터 적용
- '12.7.26. 개정법 시행 전 미납 부담금이 있었다 하더라도 지연이자 적용은 해당하지 않음
  - 다만, 이 경우에도 「근로기준법」 제37조(미지급 임금에 대한 지연이자)에 따른 지연이자는 적용
- '12.7.26. 이전이더라도 퇴직연금규약에 지연이자 규정이 있는 경우 그에 따라 지연이자를 납입해야 할 것임

(2) 지연이자의 적용제외

「근로기준법 시행령」 제18조(지연이자의 적용제외 사유)의 각 호 어느 하나에 해당하는 사유에 따라 부담금 납입을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 지연이자 적용이 제외됨

지연이자의 적용제외 사유

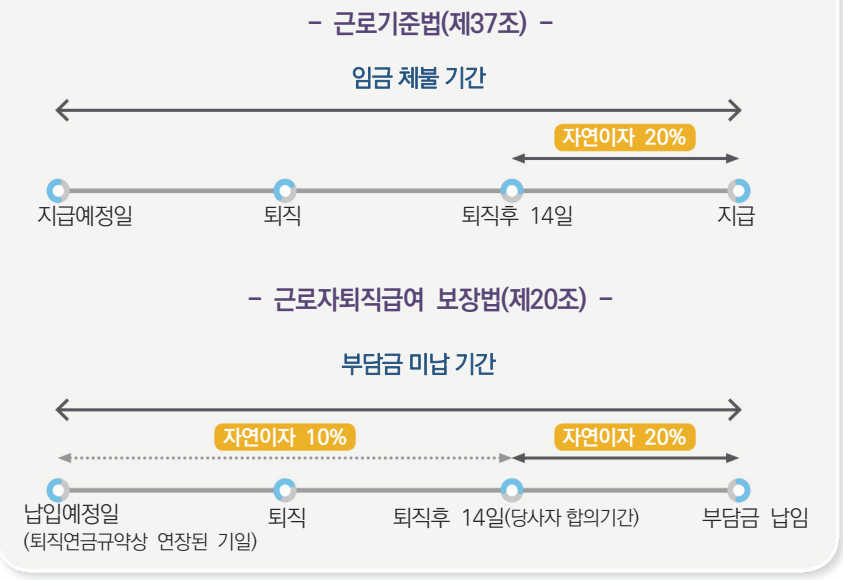
① 「임금채권보장법」 제7조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
(파산선고, 회생절차개시 결정, 도산 등 사실인정)

② 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」등 법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우

③ 지급이 지연되고 있는 부담금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우

④ 그 밖에 이에 준하는 사유가 있는 경우

【「근로기준법」, 「근로자퇴직급여 보장법」 상 지연이자 비교】



(3) 형사적 제재

- 가입자가 퇴직한 날부터 14일 이내에 사용자가 미납 부담금 또는 지연이자를 납입하지 않는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

부담금 납입 관련 행정해석

- ❖ 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준은 '가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1 이상'이므로, 가입자가 과거 근로기간에 지급받았던 수당의 임금성이 소급하여 인정되는 경우, 소급되는 기간에 대해서는 확정기여형퇴직연금제도 부담금도 추가적으로 발생됨(퇴직연금복지과-4785, 2018.11.30.)
- ❖ 퇴직급여는 퇴직으로 지급사유가 발생하므로 DC제도를 도입한 사업장에서 사용자가 부담금을 미납한 경우 미납 부담금에 대한 소멸시효는 퇴직일로부터 기산됨(퇴직연금복지과-967, 2019.2.27.)

【 별첨 : DC제도 부담금 산정 관련 주요 사례정리 】

사업	제도에 관한 사항	가입자에 관한 사항
A사	· 제도 설정일 : '08.1.1. · 가입기간 : 과거근로기간 전부 소급 · 정기 납입일 : 매월 말일	김○○ 입사일 : '98.12.1. 퇴직일 : '09.4.15. 박○○ 입사일 : '08.5.3. 퇴직일 : '09.3.1. 홍○○ 입사일 : '03.3.13. 출산휴가 : '08.5.1. ~ 7.31. 육아휴직 : '08.8.1. ~ '09.5.30. 퇴직일 : '09.5.31.
B사	· 제도 설정일 : '08.1.1. · 가입기간 : 과거근로기간 미소급 (퇴직금제도 적용) · 정기 납입일 : 매년 말일	강○○ 입사일 : '08.1.1. 무단결근 : '08.3.1. ~ 3.31. 고○○ 입사일 : '08.1.1. 개인질병으로 인한 휴직(사용자 승인) : '08.3.1. ~ 3.31. 정○○ 입사일 : '03.3.13. 출산휴가 : '08.4.1. ~ 6.30. 육아휴직 : '08.9.16. ~ 현재

(1) 과거근로기간을 전부 소급하는 경우

- A사 김○○의 경우, 과거근로기간('98.12.1. ~ '07.12.31.)에 대한 부담금은 '최종 1년간 임금총액('07.1.1. ~ '07.12.31.)의 1/12'과 '제도 설정일('18.1.1.) 기준 30일 평균임금' 중 큰 금액에 과거근로기간의 연수(약 9.084년 : 9년 1개월)를 곱하여 산정

(2) 정기 부담금 납입 주기가 1개월인 경우

- A사 김○○의 경우, 제도 설정 이후 정기 납입일이 도래하여 부담금을 납입할 때에는 해당 납입 대상기간(1개월)에 발생한 임금총액의 1/12 납입

(3) 정기 납입일 도래 전 근로자가 퇴직하는 경우

- A사 김○○의 경우, 퇴직 월의 직전 월까지 부담금이 제대로 납입되었으나, 당월 부담금 납입 기일 전 퇴사하는 때에는 당월 근로기간('09.4.1. ~ '09.4.14.)에 해당하는 임금총액의 1/12을 퇴직일부터 14일 이내에 부담금으로 납입

(4) 1년 미만을 근무한 자가 퇴직하는 경우

- A사 박○○의 경우, 근속 1년 미만자도 퇴직급여를 수령한다는 별도의 규정이 없는 한, 이미 납입된 부담금은 사용자에게 귀속

  * 근속 1년 이상자를 가입대상으로 정한 경우, 근속 1년 미만 기간 중 납입된 부담금은 없을 것임

(5) 출산휴가·육아휴직 등의 경우 부담금 납입방법① (정기 납입일 : 매월 말일)

- A사 홍○○의 경우, 출산휴가 직전의 부담금 산정기간('08.4.1. ~ 4.30.)에 해당하는 임금총액의 1/12에 해당하는 부담금을 출산·육아 휴직 기간에도 계속 납입

(6) 출산휴가·육아휴직 등의 경우 부담금 납입방법② (정기 납입일 : 매년 말일)

- B사 정○○의 경우, 출산휴가·육아휴직 등의 기간 중에는 급여를 받지 않거나(무급휴직) 현저히 적게 받게 되므로 해당 휴업기간이 포함된 연도('08년)의 부담금은 아래와 같은 산식에 의하여 산정

〈산식〉 [('08.1.1. ~ 3.31.까지 임금총액) + ('08.7.1. ~ 9.15.까지 임금총액)]
휴업기간을 제외한 기간에 지급받은 임금총액

---

12 - 휴업기간(월)
[12 - 6.5 (4·5·6·10·11·12월+9월의 반)]

(7) 근로자 무단결근의 경우

- B사 강○○와 같이 무단결근한 경우 유·무급을 불문하고 부담금 산정 기간 동안 지급된 임금총액의 1/12 납입

(8) 사용자의 승인을 얻어 휴업한 경우

- B사 고○○의 경우, 개인질병으로 사용자의 승인을 얻어 사용한 휴직기간 중에는 급여를 받지 않거나 (무급휴직) 현저히 적게 받게 되므로 해당 휴직기간이 포함된 연도('08년)의 부담금은 아래와 같은 산식에 의하여 산정

〈산식〉 [('08.1.1. ~ 2.28.까지 임금총액) + ('08.4.1. ~ 12.31.까지 임금총액)]
휴업기간을 제외한 기간에 지급받은 임금총액

---

12 - 휴업기간(월)
[12 - 1(3월)]

※ 위 사례는 일반적 상황에 대한 개념적 예시로서, 사업의 임금지급 실태(정기상여금·연차유급 휴가수당 지급 여부 등) 등에 따라 구체적인 산정방식은 달라질 수 있음

4

제3장 확정기여형퇴직연금제도

적립금의 운용

해당조문(法)

제21조(적립금 운용방법 및 정보제공) ① 확정기여형퇴직연금제도의 가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있고, 반기마다 1회 이상 적립금의 운용방법을 변경할 수 있다.

② 퇴직연금사업자는 반기마다 1회 이상 위험과 수익구조가 서로 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 제시하여야 한다.

③ 퇴직연금사업자는 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 적립금의 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보를 제공하여야 한다.

제21조의4(가입자의 사전지정운용방법 선정) ① 사전지정운용방법으로 적립금을 운용하고 있지 아니하는 확정기여형퇴직연금제도의 가입자는 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자의 사전지정운용방법 중 제21조의2제1항 각 호의 어느 하나의 운용유형을 사전지정운용방법으로 선정할 수 있다. 다만, 제21조의2제1항제2호의 운용유형만 사전지정운용방법으로 선정하는 경우에는 같은 호 가목 또는 나목의 운용내용이 포함되어야 한다.

② 제1항에 따라 가입자가 선정한 사전지정운용방법이 제21조의3제6항 전단에 따라 변경될 경우 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 가입자에 대한 통지 등 대통령령으로 정하는 절차를 거쳐 가입자의 적립금을 변경된 사전지정운용방법에 따라 운용할 수 있다.

1. 운용주체

DC제도의 적립금 운용주체는 가입자임

- 사용자는 가입자의 DC제도의 계정에 부담금을 정기적으로 납입하고, 가입자는 DC제도 계정의 적립금을 자기 책임하에 스스로 운용

- 가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있고, 반기마다 1회 이상 적립금의 운용방법을 변경할 수 있음

- 퇴직연금사업자는 반기마다 1회 이상 위험과 수익구조가 다른 3개 이상의 운용방법을 가입자에게 제시하되, 원리금보장 운용방법을 하나 이상 포함하여야 하며,

  - 운용방법별 이익 및 손실 가능성에 관한 정보 등 가입자가 적립금의 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보를 제공하여야 함

- 위험과 수익구조가 서로 다른 적립금 운용방법 판단기준

  - 운용방법에 해당하는 금융상품의 수익 확정 여부, 수익 발생 패턴 및 변동 폭, 구성하고 있는 기초자산 및 운용대상, 취급 금융기관 및 발행자 등을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단함

위험과 수익구조가 다른 운용방법

① 예·적금, 보험, 유가증권, 간접투자증권은 각각 다른 운용방법으로 봄. 다만, 운용대상(기초자산을 포함한다)이 동일한 경우에는 그러하지 아니함

② 동일한 운용방법의 경우에도 운용대상(파생상품의 경우 기초자산)이 다르다면 서로 다른 운용방법이라 할 수 있음

③ 원리금보장 운용방법과 실적배당 운용방법은 서로 다른 운용방법으로 봄

④ 종류가 다른 유가증권이라 하더라도 발행인이 동일한 경우에는 서로 다른 운용방법이라고 볼 수 없음

2. 운용방법 및 투자한도

- 가입자는 분산투자 등 대통령령으로 정하는 운용방법 및 기준에 따라 적립금을 안정적으로 운용하여야 함

(1) 원리금보장 운용방법

원리금보장 운용방법 대해 투자한도의 제한없이 가입자별 적립금의 100% 투자가능

운용방법	근거 규정
은행, 체신관서가 취급하는 예·적금	영 제25조 제1항
원리금 지급을 보장하는 보험계약	
원리금 지급을 보장하는 환매조건부매수계약(RP)	
증권금융회사가 금융투자업자, 금융투자업관계기관, 상장법인 등으로부터 취급하는 예탁금 한국은행 통화안정증권, 국채증권, 정부가 원리금 상환을 보증한 채권	
산업기반신용보증기금이 원리금 상환을 보증하는 사회기반시설채권	
금융기관이 제공하는 발행어음 및 표지어음 * 신용평가 등급 BBB- 이상, 재무건전성 요건 만족	퇴직연금 감독규정 제8조의2
금융기관이 제공하는 사채(ELB 등) * 원리금 보장, 중도해지 시 원금손실 방지, 독립성, 투자적격 신용평가등급	
저축은행 예·적금 * 신용평가등급 BBB- 이상, 자기자본비율 요건 만족 단, 저축은행별로 예금자 보호한도까지 투자 가능	

(2) 투자위험을 낮춘 운용방법

분산투자 등으로 투자위험을 낮춘 운용방법에 대해 투자한도의 제한없이 가입자별 적립금의 100% 투자가능

운용방법 유형	근거 규정
신용평가등급 A- 이상 외국 국채[1)] * 환위험 헤지거래 체결	퇴직연금감독규정 제12조제1항
투자적격 주택저당증권, 투자적격 학자금대출증권[2)]	
예·적금 등 원리금보장 운용방법 및 위 1), 2)에만 투자하는 집합투자증권 등	
약관상 주식 투자한도가 40% 이내이고 투자적격등급 이외 채무증권에 대한 투자한도가 30% 이내인 증권형집합투자증권 등	
TDF((Target Date Fund) * 약관 또는 정관상 주식의 투자한도가 집합투자기구 자산총액의 80% 이내이면서 투자 목표시점 이후에는 40% 이내, 투자부적격등급의 채무증권에 대한 투자한도는 집합투자기구 자산총액의 20% 이내이면서 채무증권 투자액의 50% 이내	

(3) 기타 운용방법

(1), (2)에 해당하지 않는 운용방법은 위험자산으로 보아 가입자별 적립금의 70% 한도 내에서 투자 가능

* 위험자산에 대한 투자한도가 '15.3월부터 30%에서 70%로 상향됨

단, 투자적격 신용등급을 받지 않은 채권 등 퇴직연금감독규정 제9조, 제12조에 따라 금지된 운용방법에는 적립금을 투자할 수 없음

(4) 집중 투자제한

적립금 집중투자로 인한 위험을 방지하기 위해 아래의 운용방법은 가입자별 전체 적립금 기준 별도의 투자 한도를 적용함

운용방법 유형	투자 한도	근거 규정
동일법인이 발행한 증권	30%	퇴직연금 감독규정 제12조제3항
동일계열 기업군이 발행한 증권	40%	
사용자의 계열회사 등이 발행한 증권	10%	
자산관리기관을 특정금전신탁계약으로 하는 경우, 동 자산관리기관이 원리금 지급을 보장하는 상품(RP는 예외)	투자 불가	

3. 사전지정운용제도(디폴트옵션)

(1) 의의

확정기여형퇴직연금제도 가입자가 별도의 운용지시를 하지 않을 경우 사전에 정해 놓은 상품으로 자동 운용하여 수익률 제고 [사전에 가입자가 지정한 사전지정운용방법(디폴트옵션)으로 운용하도록 하는 제도]

(2) 디폴트옵션 승인

- 고용노동부장관은 퇴직연금사업자가 신청한 디폴트옵션 상품에 대하여 심의위원회의 심의를 통해 승인 여부 결정

(3) 디폴트옵션 지정

- 사용자는 승인을 받은 디폴트옵션 상품에 대한 정보를 사업자로부터 제공 받아 디폴트옵션 제도에 관한 사항과 선택한 디폴트옵션 상품을 근로자대표 동의를 거쳐 퇴직연금 규약에 반영

  * 퇴직연금사업자로부터 디폴트옵션 상품 전부 또는 일부를 선택할 수 있으나, 각 사업자별로 위험성향에 따라 1개 이상의 상품은 규약에 반영하는 것이 바람직함

- 근로자는 퇴직연금사업자로부터 규약에 반영된 디폴트옵션 상품 관련 정보를 제공받아 그 중 하나의 상품을 본인의 디폴트옵션으로 지정

(4) 디폴트옵션 적용

- 운용지시 없이 4주 경과시 디폴트옵션으로 운용됨을 통지받고, 통지 이후에도 별도의 운용지시 없이 2주가 경과할 경우 디폴트옵션으로 운용

  * 최초 계약시 운용지시 없는 경우에는 4주 유예 없이 통지후 바로 2주 유예 기간 적용

☑ 디폴트옵션 승인 §21조의2①②④

- **(절차)** 퇴직연금사업자는 **고용노동부장관 소속 심의위원회**의 **사전심의**와 **고용노동부 승인**을 거쳐 사용자에게 제시할 **사전지정운용방법**(디폴트옵션)을 마련
- **(상품 유형)** ① **원리금이 보장**되는 유형
  ② 집합투자증권**(펀드)** 유형 : TDF, BF, SVF, SOC + 대통령령 추가

☑ 디폴트옵션 지정 §21조의2③⑤, §21조의3①②

- **(제시)** 퇴직연금사업자는 고용노동부로부터 승인 받은 상품을 대통령령으로 정하는 절차 및 방법에 따라 **사용자에게 제시** → 사용자 선택
- **(규약)** 사용자는 디폴트옵션 **제도**에 관한 사항과 선택한 디폴트옵션 **상품**을 근로자대표 동의를 거쳐 **퇴직연금 규약에 반영**
- **(지정)** 근로자는 퇴직연금사업자로부터 규약에 반영된 디폴트옵션 상품 관련 정보를 제공 받아 그중 **하나의 상품**을 **본인의 디폴트옵션으로 지정**

☑ 디폴트옵션 적용 §21조의3③④⑤, §21조의4①②

- **(요건)** 운용지시 없이 **4주 경과시** 디폴트옵션으로 운용됨을 **통지**받고, 통지 이후에도 별도의 운용지시 없이 **2주 경과**하면 **디폴트옵션 적용**

  * 최초 계약시 운용지시 없는 경우에는 4주 유예 없이 통지 후 바로 2주 유예기간 적용
- **(Opt-In)** 근로자가 직접 운용지시를 통해 퇴직연금을 운용하다가 디폴트옵션으로 전환하려는 의사가 있을 경우 **바로 디폴트옵션 운용 가능**
- **(Opt-Out)** 디폴트옵션으로 운용 중에도 근로자의 의사에 따라 **언제든지 원하는 다른 방법**으로 **운용지시 가능**

☑ 디폴트옵션 관리 §21조의3⑥⑦

- **(공시)** 디폴트옵션의 **선택권 보장**과 **퇴직연금사업자 간 경쟁** 제고를 위하여 고용노동부가 **운용현황·수익률** 등을 **공시**
- **(관리)** 주기적인 모니터링 등을 통해 **승인 취소, 보완지시** 등 **상품 질관리 수행**

5

제3장 확정기여형퇴직연금제도

퇴직급여의 지급

해당조문(法)

제20조(부담금의 부담수준 및 납입 등) ⑤ 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금 및 제3항 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다.

⑥ 가입자는 퇴직할 때에 받을 급여를 갈음하여 그 운용 중인 자산을 가입자가 설정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전해 줄 것을 해당 퇴직연금사업자에게 요청할 수 있다.

⑦ 제6항에 따른 가입자의 요청이 있는 경우 퇴직연금사업자는 그 운용 중인 자산을 가입자의 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전하여야 한다. 이 경우 확정기여형퇴직연금제도 운영에 따른 가입자에 대한 급여는 지급된 것으로 본다.

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

2. 근로자가 퇴직할 때에 제17조제2항·제3항, 제20조제5항, 제23조의7 제2항 또는 제25조제3항을 위반하여 급여를 지급하지 아니하거나 부담금 또는 지연이자를 납입하지 아니한 자

1. 급여 종류 및 수급요건

- 급여 종류는 연금과 일시금이 있으며 근로자는 두 가지 중에서 하나를 선택할 수 있음
- 연금으로 수령하고자 하는 경우 DC제도의 가입기간이 10년 이상이고 근로자의 연령이 55세 이상이어야 함

  * 연금 수령기간은 5년 이상일 것

업무 Tip

▣ **가입기간 10년 미만인 가입자의 연금 수령방법**

- 근로자가 퇴직 시 퇴직급여를 IRP제도의 계정으로 이전한 경우, 가입기간 연수에 관계없이 55세 이상이면 연금으로 수령 가능함

2. 지급기한 및 방법

- 사용자는 근로자의 퇴직 등 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 가입자의 DC제도 계정에 납입하여야 함

- 퇴직연금사업자는 DB제도와 동일하게, 퇴직급여의 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 DC제도의 퇴직급여를 가입자가 지정한 IRP제도의 계정으로 이전하여야 함

  - 다만, 가입자가 퇴직할 때에 받을 급여를 갈음하여 그 운용 중인 자산을 현금화 과정 없이 그대로 가입자가 설정한 IRP 제도의 계정으로 이전하여 줄 것을 요청할 경우 퇴직연금 사업자는 이에 따라야 함

- IRP제도 계정으로의 이전 예외사유는 DB제도와 동일

  * P.157 참조

- 계속근로기간이 1년 미만인 가입자에 대한 적립금은 사용자에게 귀속될 수 있음

3. 급여 미지급 시 제재사항

(1) 지연이자 납입

- 사용자가 부담금을 가입자가 퇴직한 날부터 14일 이내에 납입하지 아니한 경우 부담금을 납입하는 날까지 지연일수에 대하여 지연이자가 발생

지연이자 이율

퇴직 후 14일 다음 날부터 미납 부담금에 대한 지연이자 이율은 연 20%임

(2) 지연이자 적용제외

「근로기준법 시행령」 제18조(지연이자의 적용제외 사유)의 각 호 어느 하나에 해당하는 사유에 따라 부담금 납입을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 지연이자 적용이 제외됨

① 「임금채권보장법」 제7조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 (파산선고, 회생절차개시 결정, 도산 등 사실인정)
② 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」등 법령상의 제약에 따라 퇴직급여를 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우
③ 지급이 지연되고 있는 부담금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우
④ 그 밖에 이에 준하는 사유가 있는 경우

(3) 형사적 제재

가입자가 퇴직한 날로부터 14일 이내에 사용자가 미납 부담금 또는 지연이자를 납입하지 않는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

형사적 제재는 근로자가 퇴직한 이후에 퇴직급여를 지급하지 않는 경우 적용되는 것으로 근로자 재직 중 부담금을 미납한 경우 형사적 제재는 적용되지 않음

6 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도(표준형DC제도)

해당조문(法)

제23조(둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도 설정) 퇴직연금사업자가 둘 이상의 사용자를 대상으로 하나의 확정기여형퇴직연금제도 설정을 제안하려는 경우에는 다음 각 호의 사항에 대하여 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

1. 다음 각 목의 사항이 포함된 확정기여형퇴직연금제도의 표준규약
   가. 제19조제1항 각 호의 사항
   나. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
2. 대통령령으로 정하는 사항이 포함된 운용관리업무 및 자산관리업무에 관한 표준계약서

1. 의의

- 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 사용자가 매년 1회 이상 정기적으로 확정된 부담금(연간 임금총액의 12분의 1 이상)을 근로자의 DC제도 계정에 납입하고 근로자는 자기 책임하에 DC제도 계정의 적립금을 운용하는 퇴직연금제도라는 점은 DC제도와 동일

  - 퇴직연금제도를 설정하기 위해서는 사용자가 퇴직연금규약을 작성하여야 하나, 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도(이하 "표준형DC제도"라 한다)의 경우 퇴직연금사업자가 작성하여 고용노동부장관의 승인을 받은 표준규약을 각 사업이 사용한다는 면에서 일반적인 DC제도와 다름

① 표준규약 작성 및 승인

- 퇴직연금사업자는 적용대상 사업, 제도 명칭 등을 기재하여 표준규약을 작성하고 고용노동부 장관의 승인을 받아야 함

② 표준형DC제도 설정 제안

- 퇴직연금사업자는 적용대상 사업의 사용자에게 표준형DC제도의 설정을 제안할 수 있음

③ 표준형DC제도 설정

- 표준형DC제도를 설정하려는 사용자는 퇴직연금사업자가 작성한 규약에 대하여 근로자대표의 동의를 얻어야 함

  * '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 경우, 근로자대표의 의견청취

④ 운용관리·자산관리업무 계약체결

- 사용자는 퇴직연금사업자와 운용관리·자산관리업무계약을 체결

⑤ 적립금 운용(근로자)

- 사용자가 납입한 부담금을 근로자가 운용

⑥ 퇴직급여 지급

- 근로자는 퇴직 후 퇴직연금사업자로부터 퇴직급여를 지급받음

  * IRP제도의 계정으로 이전

2. 주요 내용

(1) 표준규약 작성 및 승인

- 퇴직연금사업자가 표준형DC제도의 설정을 제안하려는 경우 표준규약을 작성하여 고용노동부장관의 승인을 얻어야 함

  - 고용노동부장관은 표준규약의 적정성 여부를 심사하여 승인 여부를 통보

    * 표준계약서의 승인 업무는 영 제41조에 따라 금융감독원장에게 위탁

- 표준규약에는 DC제도에서 정하여야 할 사항을 기재하고 추가로 가입 대상 사업, 제도 명칭, 제도 탈퇴 사유 및 절차, 수수료에 관한 사항 등을 기재하여야 함

- 표준형DC제도는 둘 이상의 사업이 하나의 표준규약을 적용받게 되므로 규약에 부담금 납입 기준·방식 등을 명확히 규정할 필요가 있음구분 필수기재사항

【 표준규약 기재사항】

구분	필수기재사항
DC제도 규약 기재사항	• 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항 • 가입자에 관한 사항 • 가입기간에 관한 사항 • 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항 • 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지와 해지에 따른 계약의 이전(移轉)에 관한 사항 • 운용현황의 통지에 관한 사항 • 가입자의 퇴직 등 급여 지급사유 발생과 급여의 지급절차에 관한 사항 • 퇴직연금제도의 폐지·중단 사유 및 절차 등에 관한 사항 • 부담금의 산정(부담) 및 납입에 관한 사항 • 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 대한 수수료 부담에 관한 사항 • 가입자에 대한 교육의 방법 및 절차 등에 관한 사항
	• 부담금 부담 및 납입에 관한 사항 • 적립금의 운용에 관한 사항 • 사전지정운용제도에 관한 사항 • 적립금의 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항 • 사전지정운용제도에 관한 사항 • 적립금의 중도인출에 관한 사항

구분	필수기재사항
표준형 DC제도 표준규약 추가 기재사항	① 표준규약으로 설정되는 확정기여형퇴직연금제도의 특성과 이를 반영한 명칭 ② 가입 대상 사업의 범위 또는 특성에 관한 사항 ③ 적립금 운용방법 및 그 선정기준. 이 경우 가입자가 운용지시를 하지 않는 경우의 운용방법 및 그 선정기준을 포함한다. ④ 탈퇴할 수 있는 사유 및 절차 등에 관한 사항 ⑤ 수수료에 관한 사항 ⑥ 그 밖에 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 합리적 운영에 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 사항

표준계약서에서 정할 사항

① 표준규약의 이행에 관한 사항
② 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 운영과 관련한 비용 산출 및 부담에 관한 사항
③ 운용관리업무와 자산관리업무의 계약해지·변경의 사유 및 절차 등에 관한 사항
④ 그 밖에 가입자의 수급권 보장에 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사항

(2) 제도 설정 제안

- 퇴직연금사업자는 표준규약의 적용대상 사업에 표준형DC제도의 설정을 제안할 수 있음

(3) 제도 설정

- 표준형DC제도를 설정하고자 하는 사용자는 표준규약에 대하여 근로자대표의 동의*를 얻어야 함

  * '12.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 경우, 근로자대표의 의견청취

- 사용자는 퇴직연금규약(표준규약) 신고서를 본사 소재지 관할 지방고용노동관서에 제출

이 때 지방고용노동관서는 표준규약 내용에 대한 심사는 생략하고 근로자대표의 의견을 들었는지 또는 동의를 얻었는지 여부에 대한 절차적 심사를 함

업무 Tip

▣ **지방고용노동관서 제출 서류**

- 퇴직연금규약 신고서
- 퇴직연금사업자가 작성한 표준규약
- 표준규약 승인통보서(퇴직연금사업자가 제공)
- 개별 사업별로 달리 정한 사항 있는 경우 그 내용
- 근로자대표의 의견을 듣거나 동의를 얻었음을 증빙할 수 있는 자료

(4) 기타 제도 운영 관련 사항

운용관리·자산관리업무 계약체결, 비용 부담, 적립금 운용, 급여 지급 관련 사항 등은 DC제도의 내용과 동일함

업무 Tip

▣ **하나의 사업에 서로 다른 퇴직연금사업자의 표준형DC제도가 병존하거나 표준형DC제도와 일반 DC제도 병존 여부**

- 하나의 사업에는 하나의 DC제도를 설정하여야 하므로 동일 사업에 복수의 표준형DC제도 또는 표준형DC제도와 일반 DC제도를 동시 설정하는 것은 불가

퇴직급여제도 매뉴얼

퇴직급여제도 매뉴얼

제4장

중소기업 퇴직연금기금제도

Ⅰ. 의의 및 설정방법

Ⅱ. 가입대상

Ⅲ. 부담금의 납입과 수수료

Ⅳ. 수급요건

1

제4장 중소기업퇴직연금기금제도

의의 및 설정방법

해당조문(法)

제23조의6(중소기업퇴직연금기금제도의 설정) ① 중소기업의 사용자는 제23조의5에 따른 중소기업퇴직연금기금표준계약서에서 정하고 있는 사항에 관하여 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 공단과 계약을 체결함으로써 중소기업퇴직연금기금제도를 설정할 수 있다.

1. 의의

- 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 중소기업 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 지원하기 위하여 사용자와 근로자가 납부한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도

  - 공단, 노·사·정·전문가로 이루어진 중소기업퇴직연금기금제도 운영위원회의 합리적 의사결정을 통해 공단이 직접 기금을 운용하는 공적 퇴직급여제도

2. 설정방법

- 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사용자는 근로자대표(과반노조가 있을 경우 그 노동조합, 과반노조가 없을 경우 근로자 과반수)의 동의를 얻어 중소기업퇴직연금기금제도를 설정 할 수 있음

3. 운영체계

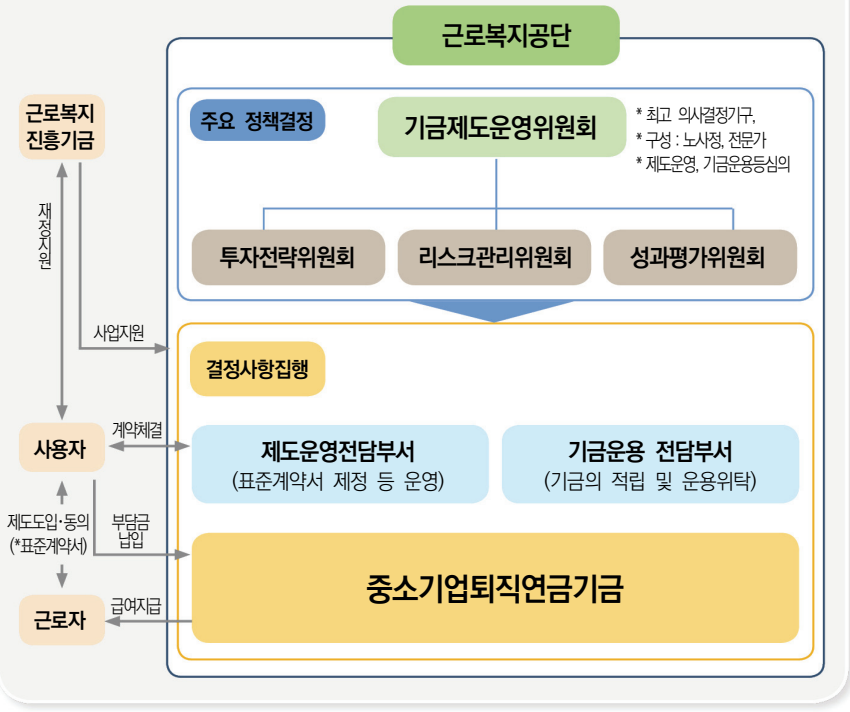
- 퇴직연금제도 도입 시 필요한 퇴직연금규약 신고절차는 공단과 표준계약 체결로 간소화되고, 운영관리계약 및 자신 관리계약의 절차가 생략됨

업무 Tip

▣ **확정기여형퇴직연금제도(DC)와 다른점**

- (DC제도) 사용자가 납입한 가입자 부담금(연간 임금총액의 1/12 이상)을 가입자 본인이 직접 선택·운용
- (중소기업퇴직연금기금제도) 운영위원회의 의사결정에 따라 공단이 가입자 개별 적립금을 기금화 하여 전문적·체계적으로 기금운용

【 중소기업퇴직연금기금제도 운영체계 】



2 가입대상

- 상시근로자 30명 이하 사업장에 계속근로기간이 1년 이상인 근로자
  - 다만, 계속근로기간 1년 미만인 근로자도 사용자의 승인을 받아 가입하는 경우 적립이 가능하며, 근로자가 아닌 법인의 임원인 경우 근로자 1인 이상 가입을 전제로 가입이 가능함

3 부담금의 납입과 수수료

1. 부담금 납입

- 가입자의 연간 임금총액의 1/12이상의 부담금을 현금으로 매년 1회 이상 정기적으로 사용자부담금계정에 납입

  * 표준계약서상 정기납입일은 매년 말일이며 사용자는 정기납입일 전에 월, 분기 또는 반기 단위로 정하여 분할하여 선납할 수 있음

- 가입자는 사용자가 부담하는 부담금 외에 스스로 부담하는 추가 부담금을 본인의 가입자부담금계정에 납입할 수 있음

  - 가입자는 연간 1,800만원 한도로 자기 부담금을 납입할 수 있으며, 연간 700만원까지(50세 이상 900만원) 세액공제를 받을 수 있음

    * 연금저축·IRP계좌와 합산하여 연 700만원 세액공제(50세 이상 900만원)(「소득세법」 제59조의3)

    ** 연금계좌가 2개 이상인 경우 합산하여 연 1,800만원 한도로 추가 납입 가능(「소득세법 시행령」 제40조의2)

2. 적립금 중도인출

- 가입자는 무주택자의 주택구입 등 일정한 사유가 있는 경우 적립금을 중도인출 할 수 있음

  - 중도인출 사유 및 증빙서류는 DC제도와 동일

3. 수수료 등의 산정과 납입

- 사용자부담금계정의 수수료는 사용자가 부담하고, 가입자부담금계정의 수수료는 가입자가 부담함

  * 사용자수수료율 : 연 0.2% 이하, 가입자수수료율 : 연 0.2%이하

4. 재정지원

- 저소득 가입자를 고용한 사용자는 사용자부담금의 10%를 중소기업퇴직연금기금제도 시행일부터 3년간 지원 받을 수 있음.

  - 월평균 보수가 최저임금의 120% 미만인 근로자가 지원대상이며, 과거 근로기간에 대한 부담금(일시전환부담금 등)은 납부하였더라도 지원대상에서 제외됨

수급요건

- 적립금은 55세 이후에 연금 또는 일시금으로 지급받을 수 있도록 하여 근로자의 노후소득으로 활용되도록 함
  - 연금 : 중소기업퇴직연금기금제도의 가입기간이 10년 이상이고 근로자의 연령이 55세 이상이어야 함
    * 연금수령기간은 5년 이상일 것
  - 일시금 : 55세 이상으로서 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급
- 퇴직 등으로 급여지급 사유가 발생한 경우 사용자를 통하여 지급 신청을 하면 퇴직급여는 IRP계정 또는 중소기업퇴직연금기금제도 가입자부담금계정으로 이전됨

퇴직급여제도 매뉴얼

제5장

개인형퇴직연금제도

Ⅰ. 제도의 설정 및 운영체계

Ⅱ. 가입대상

Ⅲ. 부담금 납입 및 적립금 운용

Ⅳ. 수급요건

1

제5장 개인형퇴직연금제도

제도의 설정 및 운영체계

해당조문(法)

제24조(개인형퇴직연금제도의 설정 및 운영 등) ① 퇴직연금사업자는 개인형퇴직연금제도를 운영할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 개인형퇴직연금제도를 설정할 수 있다.

1. 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람
2. 확정급여형퇴직연금제도, 확정기여형퇴직연금제도 또는 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자로서 자기의 부담으로 개인형퇴직연금제도를 추가로 설정하려는 사람
3. 자영업자 등 안정적인 노후소득 확보가 필요한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

③ 제2항에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정한 사람은 자기의 부담으로 개인형퇴직연금제도의 부담금을 납입한다. 다만, 대통령령으로 정하는 한도를 초과하여 부담금을 납입할 수 없다.

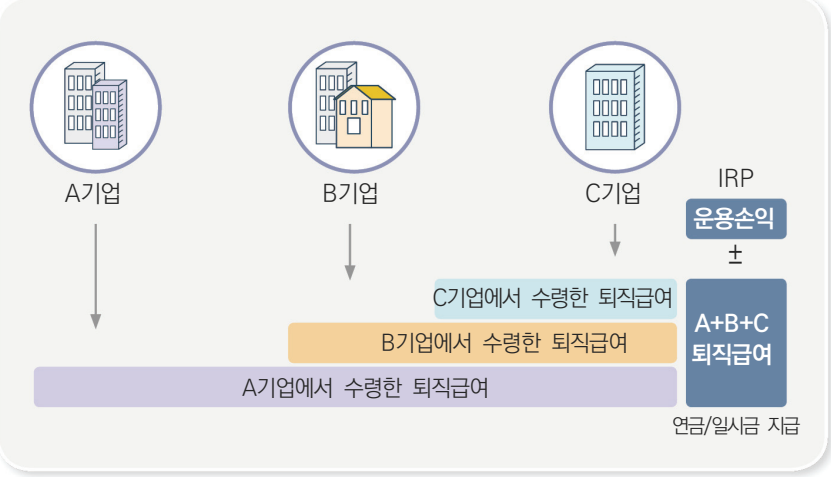
④ 개인형퇴직연금제도 적립금의 운용방법 및 운용에 관한 정보제공에 관하여는 제21조 및 제21조의2부터 제21조의4까지를 준용한다. 이 경우 "확정기여형퇴직연금제도"는 "개인형퇴직연금제도"로 본다

⑤ 개인형퇴직연금제도의 급여의 종류별 수급요건 및 중도인출에 관하여는 대통령령으로 정한다.

1. 의의

- 개인형퇴직연금제도(IRP제도)란 가입자의 선택에 따라 가입자가 납입한 일시금이나 사용자 또는 가입자가 납입한 부담금을 적립·운용하기 위하여 설정한 퇴직연금제도로서 급여 또는 부담금의 수준이 확정되지 아니한 퇴직연금제도를 의미함

이직 시 수령한 퇴직급여를 적립·축적하여 노후소득 재원으로 활용할 수 있도록 한 통산장치임



2. 설정방법 및 비용 부담

IRP제도를 설정하려는 자는 퇴직연금사업자와 운용관리·자산관리 업무 계약을 체결하고 운용관리·자산관리 수수료를 부담함

업무 Tip

▣ 퇴직급여를 이전 받을 IRP제도 계정의 복수 설정 가능 여부

- IRP제도는 이직 시 수령한 퇴직급여를 적립·축적하여 노후소득 재원으로 활용할 수 있도록 한 통산장치로서
  - 이직 시 퇴직급여를 가입자의 IRP제도의 계정으로 이전하고, 연금 수령 시점까지 적립된 퇴직급여를 과세이연 혜택을 받으며 운영하다 일시금 또는 연금으로 수령하는 장치임
- 따라서, 관리의 효율성을 고려하고 노후소득 보장 장치로서의 기능에 충실하기 위하여 가입자별 하나의 퇴직연금사업자에 하나의 IRP제도 계정 개설을 원칙으로 하고 있음
  - 다만, 퇴직연금사업자 간 금융상품 및 계좌 이동이 어려운 경우 등 예외적으로 다른 퇴직연금사업자에게 IRP제도의 계정을 개설하여 복수의 IRP 제도 계정을 설정·운영하는 것은 가능함(퇴직연금복지과-4322, 2017. 10.24.)

▣ 근로자의 IRP 계정이 여러 금융기관에 복수로 있을 경우(단, 1금융기관 1계정) 퇴직금을 금융사별로 나누어 받을 수 있는지

- 소득세법상으로 하나의 퇴직급여를 둘 이상의 IRP에 나누어 납입할 수 있으나, 고용노동부 행정해석은 하나의 퇴직급여는 하나의 IRP 계좌로만 이체하도록 정하고 있음
- 복수의 IRP 납입을 허용할 경우 ① IRP에서 법정사유 없이는 중도인출이 불가능함에도 불구하고 하나의 퇴직급여를 둘 이상의 계좌에 나누어 납입한다면 일부 계좌만 해지함으로써 실질적으로 퇴직급여의 일부를 임의대로 중도인출 할 수 있는 결과를 초래할 뿐만 아니라, ②하나의 퇴직급여를 둘 이상의 IRP계좌에 나누어 납입할 경우, 납부해야 할 세금과 이연할 세금의 계산 및 관리가 복잡하여 퇴직소득세의 신고 납부 시 오류가 발생할 가능성이 매우 높으므로 하나의 퇴직급여는 하나의 IRP 계좌에 납입하는 것이 바람직 할 것임.

3. 운영체계

① 운용관리·자산관리업무 계약체결

- IRP제도의 가입자격이 있는 자는 퇴직연금사업자와 운용관리·자산관리업무 계약을 체결함으로써 IRP제도를 설정

▼

② 퇴직급여의 이전 또는 자기 부담금 납입

- 퇴직 시 퇴직급여를 자신의 IRP제도 계정으로 이전하거나, 연간 1,800만원 한도 내에서 자기 스스로 부담금 납입

▼

③ 적립금 운용(가입자)

- IRP제도의 적립금을 가입자가 운용

▼

④ 연금 또는 일시금으로 수령

- 55세 이후에 연금 또는 일시금으로 선택하여 수령

2

제5장 개인형퇴직연금제도

가입대상

- 퇴직급여 일시금 수령자, DB·DC제도 가입자, 직역연금 가입자(공무원 등) 및 자영업자 등 소득이 있는 모든 취업자는 IRP제도에 가입할 수 있음('17.7.26. 개정 시행령 시행)

【 가입대상 】

가입대상	비고
- 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람 - DB·DC제도, 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자	
- 자영업자 - 퇴직급여제도 미설정 근로자 ▪ 계속근로기간이 1년 미만인 근로자 ▪ 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 - 퇴직금제도 적용 근로자 - 직역연금 가입자 ▪「공무원연금법」 적용받는 공무원 ▪「군인연금법」 적용받는 군인 ▪「사립학교교직원 연금법」 적용받는 교직원 ▪「별정우체국법」 적용받는 별정우체국 직원	시행령 개정으로 '17.7.26.부터 가입대상자로 규정(추가)

부담금 납입 및 적립금 운용

1. 부담금 납입

- 연간 1,800만원 한도에서 자기부담으로 부담금 납입이 가능하며, 연간 700만원까지 세액공제를 받을 수 있음
  - * 연금저축계좌와 합산하여 연 700만원(50세 이상 900만원) 세액공제 (「소득세법」 제59조의3)
  - ** 연금계좌가 2개 이상인 경우 합산하여 연 1,800만원 한도로 납입 가능 (「소득세법 시행령」 제40조의2)

- IRP제도 적립금은 자기 부담금과 퇴직급여로 구성됨

  퇴직연금제도 가입 근로자는 퇴직 시 퇴직급여를 IRP제도의 계정으로 이전받고, 퇴직금제도 적용 근로자는 퇴직금을 지급받은 날부터 60일 이내에 퇴직금의 전부 또는 일부를 IRP제도의 계정으로 이전할 수 있음

  - * 퇴직금을 지급받은 근로자가 수령일부터 60일 이내에 IRP제도의 계정 등 연금계좌로 퇴직금을 이전하는 경우 퇴직소득세가 이연됨(「소득세법」 제146조)

2. 적립금 운용

(1) 운용주체

- 적립금 운용주체는 가입자 본인이며, 가입자는 스스로 운용방법을 선정하고, 반기마다 1회 이상 적립금 운용방법을 변경할 수 있음

- 퇴직연금사업자는 반기마다 1회 이상 위험과 수익구조가 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 제시하되, 원리금보장 운용방법을 하나 이상 포함하여야 함
  - 운용방법별 이익 및 손실 가능성에 대한 정보 등 적립금 운용방법을 선정하는데 필요한 정보를 제공하여야 함

(2) 적립금 운용방법 및 위험자산의 투자한도

- IRP제도의 적립금 운용방법 및 위험자산 투자한도는 DC제도와 동일
  - 적립금의 안정적 운용을 위하여 주식형 펀드 등 위험자산 투자비중을 가입자별 전체 적립금의 70% 이내로 제한

    ☞ DC제도 적립금 운용방법 및 투자한도 p.178 참조

- IRP제도 가입자의 경우에도 디폴트옵션 적용
  - 퇴직연금사업자가 가입자에게 고용노동부로부터 승인 받은 디폴트옵션 상품을 직접 제시하고, 가입자가 하나의 상품을 본인의 디폴트옵션으로 지정. 이외 통지 등 절차는 DC제도와 동일함

3. 적립금 중도인출

- IRP제도 가입자는 무주택자의 주택구입 등 일정한 사유가 있는 경우 적립금을 중도인출 할 수 있음
  - 중도인출 사유 및 증빙서류는 DC제도와 유사

    ☞ 중간정산(중도인출) 사유 판단 및 증빙서류 p.49 참조

일부해지 가능 여부

- 법 제24조제5항 및 영 제18조제2항에서 정한 사유에 해당하는 경우에만 중도인출을 허용하고 있는 취지를 고려할 때 IRP제도의 일부해지는 불가함

업무 Tip

- IRP제도 설정자는 자신의 의사표시에 의하여 IRP제도를 해지(전액해지)할 수 있으며 이 경우 IRP제도 설정 시 부여받은 세제혜택(세액공제 등)은 취소됨

4 수급요건

- IRP제도의 적립금은 55세 이후에 연금 또는 일시금으로 지급받을 수 있도록 하여 근로자의 노후소득으로 활용되도록 함
  - 연금 : 55세 이상인 가입자에게 지급하되 연금 지급기간은 5년 이상이어야 함
  - 일시금 : 55세 이상으로서 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급

개인형퇴직연금제도 관련 행정해석

- 확정기여형(DC) 퇴직연금제도에서 중도인출한 일시금은 퇴직급여에 해당하며, 퇴직연금제도의 가입자이자 퇴직급여 일시금을 수령한 자가 IRP를 설정하여 중도인출한 일시금을 납입할 수 있을 것임(퇴직연금복지과-2692, 2015.8.11.)
- 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우, 담보 대출받은 금액을 상환하는 경우, 퇴직급여액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이하인 경우 등 퇴직급여를 IRP로 이전하지 아니하는 경우에는 개인(예금)계좌 등으로 지급받을 수 있으며, 이 때 가입자는 IRP를 개설하여 「소득세법」에 따라 퇴직급여 지급일부터 60일 이내에 IRP계좌로 급여의 전부 또는 일부를 납입할 수 있을 것으로 사료됨(퇴직연금복지과-884, 2015.3.30.)

퇴직급여제도 매뉴얼

제6장

가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정

해당조문(法)

제6조(가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정) ① 사용자가 가입자에 대하여 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도를 함께 설정하는 경우 제15조 및 제20조제1항에도 불구하고 확정급여형퇴직연금제도의 급여 및 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준은 다음 각 호에 따른다.

1. 확정급여형퇴직연금제도의 급여 : 제15조에 따른 급여수준에 확정급여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액
2. 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 : 제20조제1항의 부담금의 부담 수준에 확정기여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액

② 사용자는 제1항제1호 및 제2호에 따른 각각의 설정 비율의 합이 1 이상이 되도록 퇴직연금규약을 정하여 퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

1. 의의

- 가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도(혼합형제도)란 사용자가 근로자에 대하여 DB·DC제도를 함께 설정하여 한 근로자가 두 제도에 동시 가입할 수 있는 제도를 의미함

  - DB제도의 안정성과 DC제도의 수익성을 동시에 누릴 수 있음

    * '12.7.26. 개정법 시행 이전에는 하나의 제도에만 가입 가능하였음

2. 제도의 설정

(1) 설정방법

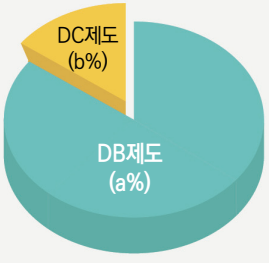
- 혼합형제도를 설정하려는 사용자는 근로자대표의 의견을 듣거나 동의를 얻어 혼합형퇴직연금규약을 작성하고 본사 소재지 관할 지방고용노동관서에 신고하여야 함

- 과거 해당 사업에서 DB제도 또는 DC제도를 설정하면서 이미 각 제도에 대한 퇴직연금규약을 신고하였더라도 새로 혼합형제도를 추가 설정하려면 혼합형퇴직연금규약을 별도로 작성·신고하여야 함

■ 각 제도별 설정 비율의 합은 1 이상이 되어야 함

- DB제도의 급여는 법 제15조에 따른 급여수준에 퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액으로 하고,
- DC제도의 부담금은 법 제20조제1항에 따른 부담금 수준에 퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액으로 함

【 혼합형제도 적립방식 】



- DB제도 : '30일분 평균임금 × 계속근로기간 × a%' 이상
- DC제도 : '연간 임금총액 × 1/12 × b%' 이상

a% + b% ≧ 100%

■ 혼합형제도의 설정 취지 및 이력 관리 등 현실적 제도 운영의 안정성을 고려하여 퇴직연금규약에 하나의 설정 비율을 정하도록 함

- 근로자별로 설정 비율을 달리하는 경우 DB제도에 있어서는 부담금 산출, 연금계리, 재정검증 등이 어렵고,
- DC제도에 있어서는 부담금의 미납과 이에 따른 지연이자 적용 등에 어려움이 예상됨

(2) 설정 비율의 변경

- 혼합형제도의 운영에 있어 DB제도와 DC제도의 설정 비율을 변경하고자 하는 경우 변경된 혼합형퇴직연금규약을 본사 소재지 관할 지방고용노동관서에 신고하여야 함
  - 다만, DC제도의 적립금을 DB제도로 이전하는 것은 제도의 특성상 쉽지 않으므로 DC제도의 설정 비율을 소급하여 낮추는 것은 어려움

업무 Tip

▣ **설정 비율 예시**

- DB제도 퇴직급여 '30일분 평균임금'의 60%, DC제도 부담금 '연간 임금 총액의 1/12'의 40%로 설정하고, 이를 혼합형퇴직연금규약에 명시

▣ **설정 비율 변경 예시**

- DB제도 : DC제도 = 5 : 5 → DB형 : DC형 = 4 : 6(가능)
- DB제도 : DC제도 = 5 : 5 → DB형 : DC형 = 6 : 4(소급변경 곤란)

- DB제도 설정 부분에 대해서는 DB제도 운영에 관한 법령이, DC제도 설정 부분에 대해서는 DC제도 운영에 관한 법령이 각각 적용됨
  - 가입기간, 부담금 납입, 급여 지급능력의 확보, 적립금 운용, 퇴직급여 지급 등은 각 제도의 내용을 준용
- 혼합형제도의 가입자는 주택구입 등 중도인출 사유가 발생한 경우에는 DC제도 적립금의 범위에서 중도인출이 가능함

퇴직급여제도 매뉴얼

퇴직급여제도 매뉴얼

제7장

10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례

Ⅰ. 의의 및 설정방법

Ⅱ. 부담금 납입 및 적립금 운용

Ⅲ. 퇴직급여의 지급

1

제7장 10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례

의의 및 설정방법

해당조문(法)

제25조(10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례) ① 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우 제4조제1항 및 제5조에도 불구하고 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다.

② 제1항에 따라 개인형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 호의 사항은 준수되어야 한다.

1. 사용자가 퇴직연금사업자를 선정하는 경우에 개별 근로자의 동의를 받을 것. 다만, 근로자가 요구하는 경우에는 스스로 퇴직연금사업자를 선정할 수 있다.
2. 사용자는 가입자별로 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 개인형퇴직연금제도 계정에 납입할 것
3. 사용자가 부담하는 부담금 외에 가입자의 부담으로 추가 부담금을 납입할 수 있을 것
4. 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 제2호에 따른 부담금을 가입자의 개인형퇴직연금제도 계정에 납입할 것. 이 경우 납입이 지연된 부담금에 대한 지연이자의 납입에 관하여는 제20조제3항 후단 및 제4항을 준용한다.
5. 그 밖에 근로자의 급여 수급권의 안정적인 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 사항

③ 사용자는 개인형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 해당 가입자에 대한 제2항제2호에 따른 부담금을 납입하지 아니한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 부담금과 같은 항 제4호 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 개인형퇴직연금제도의 계정에 납입하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입 기일을 연장할 수 있다.

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

2. 근로자가 퇴직할 때에 제17조제2항·제3항, 제20조제5항 또는 제25조제3항을 위반하여 급여를 지급하지 아니하거나 부담금 또는 지연이자를 납입하지 아니한 자

1. 의의

- 10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례제도(10명 미만 특례제도)란 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업에서 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 해당 근로자에 대하여 IRP제도를 설정한 경우 해당 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 설정한 것으로 보는 특례제도를 의미함

2. 설정방법

- 사용자가 개별 근로자 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 해당 근로자에 대하여 IRP제도를 설정함으로써 그 근로자에 대해 퇴직급여제도를 설정

  * IRP제도를 설정하지 않은 나머지 근로자는 퇴직금제도 적용

- 영세사업의 퇴직연금제도 설정에 따른 사용자의 퇴직연금규약 작성·신고 의무 및 가입자 교육 의무가 면제됨

  * 퇴직연금사업자가 가입자 교육 실시

업무 Tip

▣ **10명 미만 특례제도의 사업장 규모 해석기준**

- 상시 근로자는 일정한 사업기간 내의 근로자 연 인원수를 같은 기간 동안 사업 가동 일수로 나누어 산정하며, 여기에는 퇴직급여제도의 의무적용 대상이 아닌 근로자도 모두 포함하여 산정하여야 함
- 예를 들어, 사립학교 교직원의 경우는 「사립학교교직원 연금법」이 적용되어 법 적용이 배제된다 하더라도 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자이므로 상시 근로자수 산정에 포함됨

▣ **10명 미만 특례제도 설정 후 상시근로자수가 10인 이상이 되는 경우**

- 법 제25조의 10명 미만 특례제도는 상시 근로자수 10명 미만 사업장에서만 설정할 수 있으므로. 상시 근로자수가 10명 이상으로 증가할 경우에는 DB제도 또는 DC제도로 전환하여야 할 것임(퇴직급여보장팀-2173, 2006. 6.26.)

2

제7장 10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례

부담금 납입 및 적립금 운용

1. 부담금의 납입

- 사용자는 가입자별로 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 금액을 현금으로 납입
  - 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 납입하며, 월납·분기납·반기납·연납 등 납입주기 선택 가능
  - 부담금 납입 수준(연간 임금총액의 12분의 1 이상)은 DC 제도와 동일
- 부담금 납입일에 부담금을 납입하지 않는 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지 지연일수에 대하여 지연이자가 발생함
  - 부담금 미납 시 지연이자 납입은 DC제도와 동일함
- 가입자는 사용자가 부담하는 부담금 외에 자기부담으로 추가 부담금 납입이 가능
  - 가입자는 연간 1,800만원 한도로 자기 부담금을 납입할 수 있으며, 연간 700만원까지(55세 이상 900만원) 세액공제를 받을 수 있음

    * 연금저축계좌와 합산하여 연 700만원 세액공제(55세 이상 900만원)(「소득세법」 제59조의3)

    ** 연금계좌가 2개 이상인 경우 합산하여 연 1,800만원 한도로 납입 가능(「소득세법 시행령」 제40조의2)

2. 적립금의 운용

(1) 적립금 운용주체

- 적립금 운용주체는 가입자 본인이며, 가입자는 스스로 운용방법을 선정하고, 반기마다 1회 이상 적립금 운용방법을 변경할 수 있음

- 퇴직연금사업자는 반기마다 1회 이상 위험과 수익구조가 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 제시하되, 원리금보장 운용방법을 하나 이상 포함하여야 하며,

  - 운용방법별 이익 및 손실 가능성에 대한 정보 등 적립금 운용방법을 선정하는데 필요한 정보를 제공하여야 함

(2) 적립금 운용방법 및 위험자산의 투자한도

- 10명 미만 특례제도의 적립금 운용방법 및 위험자산 투자한도는 DC제도와 동일

  - 적립금의 안정적 운용을 위하여 주식형 펀드 등 위험자산 투자비중을 가입자별 전체 적립금의 70% 이내로 제한

    ☞ DC제도 적립금 운용방법 및 투자한도 p.178 참조

3. 적립금의 중도인출

- 가입자는 무주택자의 주택구입 등 일정한 사유가 있는 경우 적립금을 중도인출 할 수 있음

  - 중도인출 사유 및 증빙서류는 DC제도와 동일

    ☞ 중간정산(중도인출) 사유 판단 및 증빙서류 p.49 참조

4. 비용의 부담

- 사용자가 납입하는 부담금에 대한 수수료는 사용자가 부담하고, 가입자가 추가로 납입하는 부담금에 대한 수수료는 가입자가 부담함

3

제7장 10명 미만을 사용하는 사업에 대한 특례

퇴직급여의 지급

1. 급여 종류 및 수급요건

- 급여 종류는 연금과 일시금이 있으며 가입자는 두 가지 중에서 하나를 선택할 수 있음
- 가입자의 연령이 55세 이상이고, 연금 지급기간을 5년 이상으로 하는 경우 연금으로 받을 수 있음

2. 지급기한 및 미지급 시 제재

- 사용자는 가입자 퇴직시 지급하지 못한 부담금이 있을 경우 퇴직일부터 14일 이내에 부담금과 지연이자를 가입자의 IRP제도 계정에 납입하여야 함
- 사용자가 부담금과 지연이자를 가입자의 퇴직일부터 14일 이내에 납입하지 아니한 경우 적용되는 제재사항(지연이자, 형사처벌 등)은 DC제도와 동일함

☞ 부담금 미납 시 지연이자 납입 p.158, p.184 참조

퇴직급여제도 매뉴얼

제8장

퇴직금제도

Ⅰ. 개요

Ⅱ. 소멸시효

1

제8장 퇴직금제도

개요

해당조문(法)

제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

제8조(퇴직금제도의 설정 등) ① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

제9조(퇴직금의 지급) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

② 제1항에 따른 퇴직금은 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 제23조의8에 따른 계정(이하 "개인형퇴직연금제도의 계정등"이라 한다)으로 이전하는 방법으로 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 근로자가 제2항에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정등을 지정하지 아니한 경우에는 근로자 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다.

제10조(퇴직금의 시효) 이 법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

제11조(퇴직급여제도의 미설정에 따른 처리) 제4항제1항 본문 및 제5조에도 불구하고 사용자가 퇴직급여제도나 제25조제1항에 따른 개인형퇴직연금제도를 설정하지 아니한 경우에는 제8조제1항에 따른 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호 및 제2호의 경우 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

1. 제9조를 위반하여 퇴직금을 지급하지 아니한 자

1. 퇴직금제도의 설정

- 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 일시금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 함
- 사용자가 퇴직급여제도나 10명 미만 특례제도를 설정하지 아니한 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주됨

2. 퇴직금제도의 급여수준

- 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직급여로 지급하여야 함
- 평균임금(「근로기준법」 제2조제6호)이란 산정사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말함

* 법정퇴직금 = 30일분의 평균임금×계속근로연수

* 누진퇴직금 = 30일분의 평균임금×계속근로연수×(누진율)

- 평균임금 산정대상 기간에 「근로기준법 시행령」 제2조제1항 각호에 해당하는 기간이 포함되어 있다면 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 제외하여 산정

업무 Tip

▣ 「근로기준법 시행령」 제2조제1항 각호에 해당하는 기간

① 수습중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간, ② 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간, ③ 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간, ④ 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간, ⑤ 육아휴직 기간, ⑥ 쟁의행위기간, ⑦ 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간(다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니함) ⑧ 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

업무 Tip

▣ 퇴직금제도에서 퇴직금 적립을 위한 의무가 있는지 여부

- 퇴직금제도를 설정한 사용자에 대하여 퇴직금 지급수준, 지급시기 등에 대하여 규정하고 있으며 퇴직금 지급을 위한 적립금 적립의무, 적립방식 등에 대한 규정은 없음

3. 수급권의 보호

- 퇴직금은 「민사집행법」에 따라 2분의 1에 해당하는 금액은 압류가 금지되며, 이는 근로자의 퇴직급여 수급권을 보장하여 퇴직 후 생활을 보장하기 위함임

업무 Tip

▣ 민사집행법

- 제246조(압류금지채권) ① 다음 각 호의 채권은 압류하지 못한다.
  5. 퇴직금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권의 2분의 1에 해당하는 금액

4. 지급기한

- 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 퇴직일부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 함
  - 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있음

5. 지급방법

- 사용자는 가입자에게 퇴직금 수령을 위한 개인형 퇴직연금제도(IRP)계좌를 개설하도록 안내하고, 기한 내에 퇴직금을 세전 금액으로 지급하여야 함
  - 다만, 55세 이후 퇴직한 경우, 퇴직급여액이 300만원 이하인 경우, 사망으로 인한 당연퇴직 및 외국인 근로자가 국외 출국한 경우, 타법령에서 퇴직소득을 공제할 수 있도록 한 경우 등에는 IRP계정으로 지급하지 않을 수 있음

    * 법률 제 18038호「근로자퇴직급여 보장법」일부개정 법률 시행일(2022. 4.14.) 이후 퇴직자부터 적용

    ** 퇴직금 중간정산은 긴급한 생활자금이 필요한 근로자에게 퇴직금을 미리 정산하여 지급하는 것으로 중간정산 취지상 IRP계정으로 지급하지 않아도 됨

- 퇴직금 전액을 IRP계정으로 이전하는 경우 퇴직소득을 원천징수하지 않고, 퇴직소득세는 연금 또는 일시금을 수령하는 시점으로 이연 됨

프로세스		내 용
1)	IRP 개설 후 퇴직급여 수령 계좌로 신고	- 퇴직자가 퇴직연금사업자(은행, 증권사 등)에 IRP를 개설하고 회사에 퇴직급여수령계좌로 신고
2)	과세이연 원천징수영수증 발급	- 회사가 과세이연원천징수영수증을 발급하여 IRP를 개설한 퇴직연금 사업자에게 전달 cf) 회사와 퇴직연금사업자는 상호 협업에 의한 업무처리 가능
3)	IRP계좌의 퇴직소득정보 입력	- 사업자가 IRP계좌에 전체 퇴직소득정보를 입력하여 퇴직급여를 납입 할 수 있도록 조치
4)	퇴직급여 납입	- 사용자(회사)가 전체 퇴직급여(퇴직소득세 포함)를 IRP계좌로 납입

업무 Tip

▣ **근로자의 동의를 얻어 일부금액을 공제하고 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전할 수 있는지**

- 사용자는 지급의무가 있는 확정급여형 퇴직연금의 적립금 및 퇴직금 급여 전액을 퇴직한 근로자에게 지급하여야 하며, 급여의 지급방법은 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유를 제외하고는 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하여야 함

  이 법은 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 그 목적이 있고(제1조), 퇴직급여가 은퇴 이전에 생활자금으로 소진되는 것을 방지하고 노후소득 재원으로 활용될 수 있도록 하기 위하여 제정된 이 법 제9조 제2항의 입법 취지 등을 종합적으로 고려하면 퇴직급여의 일부 또는 전부에 대한 개인형 퇴직연금제도 계정으로의 이전 예외 사유에 대하여는 엄격하게 해석하여야 할 것임.

  근로자가 퇴직후 근로자의 자유로운 의사에 따른 동의가 있는 경우 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 동의를 근거로 퇴직금을 공제 또는 상계하는 것이 법규에 위반된다고 할 수 없다는 취지의 해석(대법원 2018. 7.12.선고 2018다21821판결, 대법원 2001.10.23. 선고 2001다 25184 판결 등)은 2022.4.14.부터 시행된 법률 제18038호「근로자퇴직급여 보장법」일부개정법률이 시행되기 이전의 판결로,

  이 법 제9조 제1항 및 제2항에도 불구하고 근로자의 자유로운 의사에 따라 퇴직금의 일부를 공제하고 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전할 수 있다는 취지의 판결은 아니며, 같은법 시행령 제3조의2에서 규정한 이전 예외 사유에 해당하지 않으므로 근로자의 자유로운 의사에 따른 동의가 있는 경우라 하더라도 퇴직금 전액을 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전하여야 할 것임(퇴직연금복지과-1821, 2022.4.29.)

6. 미지급시 제재사항

(1) 지연이자 부과

「근로기준법」 제37조에 따라 사용자는 근로자가 퇴직한 날부터 14일 이내에 퇴직급여액의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 20%의 지연이자를 지급하여야 함

다만, 「근로기준법 시행령」 제18조에 해당하는 다음의 경우에는 지연이자 규정을 적용하지 아니함

① 「임금채권보장법」 제7조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 (파산선고, 회생절차개시 결정, 도산 등 사실인정)

② 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」, 「국가재정법」, 「지방자치법」 등 법령상의 제약에 따라 퇴직급여를 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우

③ 지급이 지연되고 있는 부담금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우

④ 그 밖에 이에 준하는 사유가 있는 경우

(2) 형사적 제재

사용자가 퇴직금을 퇴직일부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

- 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있으며, 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없음

- 당사자 간 합의에 의하여 지급기일을 연장하였더라도 지연이자 적용제외 사유에 해당하지 않는 한, 당사자 간 합의만으로 지연이자 지급책임을 면할 수 있는 것은 아님

2 소멸시효

해당조문(法)

제10조(퇴직금의 시효) 이 법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

1. 의의

- 소멸시효 제도란 권리자가 그의 권리를 행사할 수 있음에도 불구하고 일정한 기간 동안 그 권리를 행사하지 않는 상태가 계속될 경우 권리를 소멸시키는 것을 의미함

2. 소멸시효 기간

- 퇴직금을 받을 권리는 3년 간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸하며, 단기소멸시효 기간이 적용됨
  - 퇴직금 채권의 소멸시효는 일반 채권의 소멸시효(10년)보다 단기로 설정되어 있음. 이러한 단기소멸시효의 설정은 기업 거래의 안전과 법적 안정성을 도모하기 위한 것임(헌재 '98. 6.25., 96헌바27결정)

업무 Tip

▣ 소멸시효 기간

- 일반채권 10년(「민법」 제162조제1항)
- 상행위로 인한 상사채권 5년(「상법」 제64조)
- 이자, 부양료, 임금, 퇴직금 등 단기소멸시효 3년(「민법」 제163조)
- 숙박료, 음식료 등 단기소멸시효 1년(「민법」 제164조)

3. 소멸시효 기산점

소멸시효는 권리를 행사할 수 있는 때부터 진행되며, 퇴직급여 청구권을 행사할 수 있는 시점은 근로자의 사망, 퇴직, 해고 등 근로관계가 종료된 시점임

관련 행정해석

▣ 퇴직급여에 관한 소멸시효

❖ 퇴직급여는 근로관계의 종료에 따라 발생되는 것으로 퇴직급여에 관한 소멸시효는 퇴직일로부터 기산되며, 사용자가 정하여진 기일에 부담금을 납부하지 않은 경우 가입자(근로자)는 퇴직일을 기준으로 퇴직연금제도 가입일부터 퇴직일까지 발생한 미납 부담금을 청구할 수 있음(근로복지과-2951, 2012.8.28.)

▣ 미정산 중간정산(중도인출) 퇴직급여의 소멸시효 기산점

❖ 법 제 8조제2항에 따른 중간정산 퇴직금은 근로자가 퇴직금의 중간정산을 요구하고 사용자가 그 요구기간에 대한 중간정산을 승낙함으로써 성립하고, 이 때에 그 대상 근로기간에 대한 중간정산 퇴직금청구권이 발생하고, 소멸시효도 중간정산일로부터 기산됨(퇴직연금복지과-3503, 2020.8.5.)

퇴직급여제도 매뉴얼

03

고용노동관서 업무처리

제1장 퇴직연금규약 심사
제2장 퇴직연금제도 지도·감독
제3장 퇴직급여 체불사건 처리

퇴직급여제도 매뉴얼

제1장

퇴직연금규약 심사

Ⅰ. 퇴직연금규약 심사 개요
Ⅱ. 확정급여형퇴직연금제도 심사기준
Ⅲ. 확정기여형퇴직연금제도 심사기준
Ⅳ. 혼합형퇴직연금제도 심사기준
Ⅴ. 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도 심사기준

1

제1장 퇴직연금규약 심사

퇴직연금규약 심사 개요

1. 근거

- 법 제4조, 제6조, 제13조, 제19조
  - 영 제4조, 제10조, 시행규칙 제2조
- 근로감독관집무규정 제2조제1항제10호, 제77조

2. 퇴직연금규약 심사요령 및 조치사항

- 신고된 퇴직연금규약은 퇴직연금규약접수심사대장에 기재하고 심사 현황 및 심사결과 등을 기록 관리함
- 접수일로부터 7일 이내 심사하여 결과를 사용자에게 통보
- 법령 위반이 있을 경우 심사종료 후 3일 이내에 기간을 정하여 변경명령(법 제35조제1항)
- 변경명령을 이행하지 아니할 때에는 퇴직연금 운영 중단명령 (법 제35조제2항)

2

제1장 퇴직연금규약 심사

확정급여형퇴직연금제도 심사기준

심사항목	중점착안사항	심사기준
Ⅰ. 총 칙		
1. 정의	◦ 특정 근로자 집단으로 가입대상을 한정하는 경우 "근로자대표" 별도 명시 여부	◦ 특정 근로자 집단으로 가입대상을 한정하는 경우 "근로자대표" 정의도 가입대상 근로자의 과반수가 가입한 노동조합 또는 해당 근로자 과반수로 명시될 것
2. 적용	◦ 사업정보 명시 여부	◦ 제도를 설정(변경)하는 사업의 명칭 및 주소 등 해당 사업에 관한 정보가 명시될 것
Ⅱ. 퇴직연금사업자의 선정		
1. 사업자 선정	◦ 퇴직연금사업자 선정 결과 명시 여부	◦ 운용관리업무 및 자산관리업무를 수행할 퇴직연금사업자의 선정에 관한 사항이 명시될 것 - 퇴직연금사업자를 특정하여 명시 - 선정절차 및 기준 제시도 가능하나, 이 경우 사업자 선정(변경) 시 근로자대표의 의견을 들어야 한다고 명시 - 퇴직연금사업자는 자사(自社)를 퇴직연금사업자로 선정할 수 없음
2. 간사기관	◦ 간사기관 선정 여부	◦ 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자(이하 "운용관리기관"이라 함)가 복수인 경우 간사기관을 선정할 것 - 특정 퇴직연금사업자를 간사기관으로 명시할 것 - 간사기관의 지정을 사용자에게 위임하는 것도 가능
3. 퇴직연금사업자 선정 사유	◦ 퇴직연금사업자 선정 사유서 제출 여부	◦ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 경우 퇴직연금사업자를 선정(변경 포함)하는 때에는 그 사유를 반드시 고용노동부장관에게 제출하여야 함 - 사업자를 규약에서 특정하는 경우 규약의 신고(변경 포함) 시에 규약에 별지로 작성·제출하도록 하고, 규약에서 사업자 선정 기준 등으로만 제시하여 사업자를 특정하지 아니하는 경우에는 규약의 변경신고 없이 사업자 선정(변경)사유서는 별도로 제출하여야 함

심사항목	중점착안사항	심사기준
		- 사업자 선정사유서에는 선정 절차, 평가 기준 및 방법, 선정 결과(해당 사업자를 선정한 사유 포함), 근로자대표의 참여 여부 등의 내용이 명시되어야 할 것임
Ⅲ. 가입자 및 가입 기간		
1. 가입대상	◦ 가입대상 명시 여부	◦ 법 제4조제1항에 따라 퇴직급여의 적용을 받는 근로자가 적용대상으로 명시될 것 - 특정 집단으로 가입대상을 한정할 수도 있음 - 법 제4조제1항 단서 규정에 따른 퇴직급여 미적용 근로자도 가입대상에 포함할 수 있음 - 특정 시점 이전(이후) 입사자만을 대상으로 할 수도 있음 ◦ 모든 근로자를 당연대상으로 하는 것이 바람직 - 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 복수로 운용하거나 퇴직연금제도 유형(DB, DC, 혼합형)을 복수로 운영하면서 근로자에게 선택권 부여하고자 하는 경우, 적용대상을 이 제도에 가입을 희망하는 근로자로 정할 수도 있음 - 가입대상에서 제외할 대상의 열거도 가능 ※ 임원이 가입대상이 될 경우 해당 내용 필수 기재
2. 가입자격 취득 및 상실	◦ 가입자격 취득 및 상실 사유 명시 여부	◦ 가입자격의 취득·상실의 사유 및 일자가 명시될 것 - 가입자격의 취득 및 상실 사유가 발생한 경우 그 사실을 지체 없이 퇴직연금사업자에게 전달하여 가입자 등재 및 삭제 등 조치가 이루어지도록 명시될 것
3. 가입기간	◦ 가입기간 명시 여부	◦ 가입기간에 관한 사항이 명시될 것 - 가입자격 취득일부터 자격 상실의 사유가 발생한 날까지의 기간이 가입기간으로 명시될 것 ◦ 법 제14조제2항에 따라 이 제도 설정 전에 이 사업에서 제공한 근로기간(이하 "과거근로기간"이라 함)에 대하여도 가입기간으로 할 수 있음 - 과거근로기간을 가입기간에 포함하는 경우 그 기간 전부를 가입기간에 포함하거나 일부만 포함할 수도 있음 - 이 경우 퇴직금 중간정산이 이루어진 경우 그 기간은 제외한다고 명시하여야 함
Ⅳ. 급여		
1. 급여수준	◦ 급여수준 및 산정기준 명시 여부	◦ 급여수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 금액으로 명시되어야 하며, 그 금액은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 되도록 규정될 것 - 일시금이 아닌 연금(annuity)으로 규정한 경우 이를 반드시 일시금으로 환산·변경하여 규정되도록 할 것

심사항목	중점착안사항	심사기준
		◦ 상시 4인 이하 사업의 경우 법 부칙 제8조제2항에 따라 2010.12.1. ~ 12.31.까지의 기간에 대하여는 법정 퇴직급여 수준의 50%로 정할 수 있음 ◦ 법 제32조제5항에 따른 사용자의 책무 이행을 위해 별도의 퇴직급여 산정방식을 정할 수 있음 - 별도의 퇴직급여 산정방식을 정할 경우 법 제32조제4항 각호에서 정한 사유가 누락되지 않아야 하며, - 산정기준의 개선으로 근로자의 퇴직급여액 감소가 예방되어야 함 * 사용자가 별도 산정방식을 정하지 않을 경우에는 DC 제도로의 전환을 허용해야 함
2. 급여종류	◦ 급여의 종류 명시 여부	◦ 급여의 종류에는 연금과 일시금이 포함될 것. 이 외의 부가적인 급여를 추가로 지급하는 것은 무방하며 이 경우 추후 분쟁이 없도록 그 내용 및 수준이 명시되어야 함
3. 수급요건	◦ 급여종류별 수급요건 명시 여부	◦ 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급하되, 지급기간은 5년 이상이 되어야 한다고 명시될 것 ◦ 일시금은 일시금 수급을 원하는 가입자 또는 연금수급요건을 갖추지 못한 퇴직자에게 지급되는 것으로 명시될 것
4. 지급사유 발생	◦ 지급사유 발생 사유 명시 여부	◦ 사망, 퇴직, 해고 등 근로관계가 종료된 때 또는 제도 폐지 시에 급여가 지급되는 것으로 명시될 것 * 제도 중단의 경우 급여의 지급 사유 발생에 해당하지 아니함에 유의 ◦ 계속근로기간 1년 미만자를 가입대상에는 포함하면서 급여지급 대상에서는 제외하는 경우 - 계속근로기간 1년 미만인 가입자의 경우 자격 상실에도 불구하고 급여의 지급사유에 해당하지 아니함을 명시
5. 급여지급기한 등	◦ 지급기한 및 전액 지급 원칙 명시 여부	◦ 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급되도록 명시될 것. 다만 당사자간의 합의가 있는 경우 연장 가능한 것으로 명시 가능 ◦ 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하도록 하여야 함 ◦ 다만 영 제8조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 적립비율(법 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율)에 해당하는 금액을 지급하여야 함 - 이 경우 이 제도에서 정한 급여수준에 미치지 못하는 부족분은 사용자가 법정 지급기일 이내에 지급하도록 명시될 것

심사항목	중점착안사항	심사기준
6. 급여의 지급	◦ 개인형퇴직연금제도로의 급여 이전 명시 여부	◦ 급여를 지급하는 경우 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도 (IRP)의 계정으로 이전하는 방법으로 하여야 함. 이 경우 다음 각 호의 사항이 명시될 것 - 가입자는 이 제도 가입 이후 ( )일 이내에 급여를 지급받을 개인형퇴직연금제도의 계정을 설정하고 사용자에게 급여를 이전받을 계정 지정 의사를 표시하여야 함 - 사용자는 급여 이전을 위해 가입자에게 개인형퇴직연금 제도의 계정을 지정할 것을 안내 - 가입자는 개인형퇴직연금제도를 설정하고 그 확인자료를 사용자에게 제출 - 가입자가 급여를 이전받을 개인형퇴직연금제도의 계정을 지정하지 아니하는 경우 해당 퇴직연금사업자의 계정으로 이전됨 - 해당 퇴직연금사업자란 자산관리업무를 수행하는 기관(이하 '자산관리기관'이라 함)으로 명확화 - 자산관리기관이 복수인 경우 특정 사업자로 명시하거나 사용자가 지정하는 것으로 정할 수 있음 ◦ 영 제9조 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 개인형퇴직 연금제도로의 계정으로 이전하는 방법으로 하지 아니할 수 있다고 명시되어야 함
7. 급여의 지급절차	◦ 지급절차의 명시 여부	◦ 급여의 지급지시 등 지급에 필요한 다음 각 호의 절차가 명시될 것 - 사용자는 운용관리기관에 지급사유가 발생한 경우 수급권자의 개인형퇴직연금제도 계정으로 급여가 이전되도록 지시하여야 함. 이 경우 가입자가 제출한 개인형퇴직연금제도 확인서를 첨부하여야 함 - 사업의 도산 등으로 사용자를 통한 급여 지급절차 진행이 곤란한 경우에는 가입자가 자산관리기관에 직접 급여를 청구할 수 있다는 내용이 명시되어야 함
V. 급여 지급능력의 확보		
1. 부담금의 산정 및 납입	◦ 부담금의 산정 및 납입에 관한 사항 명시 여부	◦ 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납입한다는 내용이 명시될 것. 이 경우 납입주기는 년, 분기, 월 단위로 정할 수 있음 ◦ 재정균형을 장기적으로 유지할 수 있도록 관련 법령의 산정방식에 따라 운용관리기관이 산출할 수 있도록 명시될 것. 이 경우 사용자는 부담금 산출에 필요한 자료제공에 협조한다고 명시되어야 함
2. 급여 지급능력 확보	◦ 최소적립금 수준 및 재정검증에 관한 사항 명시 여부	◦ 급여 지급능력 확보를 위하여 매 사업연도 말 기준으로 법 제16조제1항 본문에 따른 기준책임준비금 대비 다음 구분에 따른 비율을 곱하여 산출한 값(이하 "최소

심사항목	중점착안사항	심사기준
		적립금" 이라 함) 이상을 적립금으로 확보한다는 내용이 명시될 것 - 제도 설정일부터 ~ 2013.12.31. : 60% - 2014.1.1. ~ 2015.12.31. : 70% - 2016.1.1. ~ 2018.12.31. : 80% - 2019.1.1. ~ 2021.12.31. : 90% - 2022.1.1. 이후 : 100% ◦ 과거근로기간을 가입기간에 포함한 경우에는 과거 근로기간의 연수와 가입 후 연차의 구분에 따라 고용노동부 고시(제2022-37호)에서 정한 비율을 곱하여 산출한 금액 이상이 적립되도록 명시되어야 함 ◦ 퇴직연금사업자로 하여금 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 재정검증을 실시할 수 있도록 명시하고, 이 경우 사용자는 관련 자료 제공에 협조한다고 명시되어야 함
3. 적립 부족의 해소	◦ 적립 부족의 해소를 위한 조치사항 명시 여부	◦ 재정검증 결과 적립금이 최소적립금의 95%에 미달하는 경우 다음 각 호의 조치를 한다는 내용이 명시될 것 - 부담금 납입 등을 통해 최소적립금 대비 부족분 비율의 3분의1 이상을 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 해소하여야 함 - 적립 부족 해소조치를 이행하기 위한 자금 조달방안, 납입 계획 등의 내용을 포함한 계획서(이하 "재정안정화계획서'라 한다)를 구체적으로 작성하고 3년간 보존하여야 함 - 재정검증을 통보받은 날부터 60일 이내에 재정 안정화 계획서를 작성하여 퇴직연금사업자와 근로자대표에게 통보하여야 함 - 적립금 부족분을 충당하기 위한 부담금을 납입하는 등 재정안정화계획서의 내용을 성실히 이행하여야 함
4. 적립금운용위원회 구성	◦ 적립금운용위원회 개최 및 적립금운용 계획서 작성 여부	◦ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 경우 매년 1회 이상 적립금운용위원회를 개최하여야 함 - 개최 시기, 참석 위원, 심의·의결 안건 목록을 명시 - 적립금이 최소적립금에 미달하는 경우, 적립금운용위원회에 근로자대표, 퇴직연금제도 관련 업무 부서장, 퇴직연금 및 자산운용 전문가를 각각 1명 이상 포함하여 구성 ◦ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 경우 다음 각 호의 사항을 포함한 적립금운용계획서를 작성하여야 함 - 적립금 운용 목적 및 목표수익률 - 적립금 운용 방법(자산배분정책, 투자가능상품 등 포함) - 적립금 운용성과에 대한 평가 - 적립금 운용 담당자의 의무 등 적립금 운용관리에 관한 사항

심사항목	중점착안사항	심사기준
Ⅵ. 운용·자산관리 업무 계약의 체결, 해지 및 이전		
1. 운용관리업무에 관한 계약의 체결	◦ 운용관리업무 계약 체결 내용 명시 여부	◦ 운용관리업무에 관한 계약체결 시 포함할 내용이 명시될 것 - 법 제28조제1항의 내용을 포함 ◦ 운용관리기관이 복수인 경우 간사기관과의 계약체결에 포함할 내용이 명시될 것 - 영 제22조제1항제3호의 내용을 포함
2. 자산관리업무에 관한 계약의 체결	◦ 자산관리업무 계약 체결내용 명시 여부	◦ 자산관리업무에 관한 계약체결 시 포함할 내용이 명시될 것 - 법 제29조제1항의 내용을 포함
3. 수수료의 부담	◦ 수수료의 부담주체 명시 여부	◦ 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 대한 수수료는 사용자 부담 원칙으로 명시될 것
4. 계약해지 및 이전	◦ 계약해지 사유 및 이전 절차 명시 여부	◦ 제도 폐지, 퇴직연금사업자의 변경, 퇴직연금사업자의 계약 위반, 퇴직연금사업자의 등록취소 또는 말소가 계약해지의 사유로 명시될 것 ◦ 계약해지가 이루어지는 경우(제도 폐지는 제외) 사용자가 새로운 퇴직연금사업자에게 제도 이전이 될 수 있도록 하는데 필요한 조치를 취한다는 내용이 명시될 것
Ⅶ. 제도의 폐지·중단		
1. 제도의 폐지	◦ 제도의 폐지 사유 명시 여부	◦ 제도 폐지의 사유는 구체적으로 정하여 명시되도록 하여 노사간에 불필요한 분쟁이 발생하지 않도록 함 ◦ 제도를 폐지하고자 하는 경우 반드시 근로자대표의 동의를 받도록 명시될 것 ◦ 폐지일부터 1개월 이내에 고용노동부장관에게 폐지 신고서가 제출되도록 하는 내용이 명시될 것 ◦ 사용자가 제도 폐지에 따라 가입자에게 통보하여야 할 사항(적립금, 가입자별 급여 내역 및 지급절차, 중간정산 대상기간 등)이 명시될 것 ◦ 사용자가 제도 폐지일부터 14일 이내에 퇴직연금 사업자가 적립금으로 가입자에게 급여를 지급하는데 필요한 조치를 하여야 한다고 명시될 것
2. 제도 폐지 시 급여 처리	◦ 제도 폐지 시 급여 처리에 관한 사항 명시 여부	◦ 가입자가 제도 폐지에 따라 급여를 받은 경우 중간정산되어 받은 것으로 본다고 명시될 것 ◦ 가입자별 중간정산금은 이 제도에 따른 적립금을 가입자별 근속기간·평균임금과 이 제도의 급여수준을 고려하여 안분·산정하고, 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 환산하도록 명시될 것

심사항목	중점착안사항	심사기준
		◦ 사용자가 제도 폐지로 가입자에게 급여를 지급하는 경우에도 개인형퇴직연금제도로의 급여 이전 등에 필요한 절차를 따라야 함
3. 제도의 운영중단	◦ 중단 사유 및 중단 시 처리방안 등 명시 여부	◦ 제도 운영의 안정성을 위해 중단 사유는 합리적 사유에 한하여 구체적으로 명시되어야 함 * 노사 합의로 정하는 경우 등으로 지나치게 그 범위를 폭넓게 규정하는 것은 바람직하지 않음 - 고용노동부장관이 제도의 중단을 명한 경우는 중단 사유에 포함되어야 함 ◦ 제도 중단에도 불구하고 사용자가 기본적으로 유지하여야 할 다음의 업무가 명시되어야 함 - 중단 사유 및 중단일, 재개시 일정, 미납 부담금이 있는 경우 납입계획 등 처리방안 - 가입자 교육의 실시 - 급여 지급의 요청, 적립금 운용 등과 관련하여 법령 등에 규정된 업무의 이행에 필요한 조치 등 ◦ 제도 중단에도 불구하고 퇴직연금사업자로 하여금 다음의 기본적인 업무를 유지하도록 명시하여야 함 - 급여의 지급 - 위탁받은 가입자 교육의 실시 - 급여의 지급, 적립금의 운용, 운용현황의 통지 등과 관련하여 법령 및 계약에서 정한 업무
Ⅷ. 운용현황의 통지 및 가입자 교육		
1. 운용현황의 통지	◦ 운용현황의 통지 내용, 시기, 방법의 명시 여부	◦ 적립금액 및 운용수익률 등의 운용현황이 매년 1회 이상 가입자에게 통지되도록 명시될 것 ◦ 이 경우 통지 방법은 우편 발송, 서면 교부, 정보통신망에 의한 전송, 그 밖에 이에 준하는 방식으로 운용관리 업무 계약에서 정한 방법으로 통지되어야 함
2. 가입자 교육	◦ 교육 사항, 방법 및 절차 등의 명시 여부	◦ 제도 일반에 관한 사항과 확정급여형에 관한 추가사항이 교육내용으로 구체적으로 명시될 것 ◦ 제도 일반사항 및 확정급여형 추가사항에 대한 교육 방법이 구체적으로 제시되어야 함. 특히 제도 일반에 관한 사항은 제도 설정 후 최초 교육은 반드시 교육 자료의 발송, 직원연수·조회·회의·강의 등 대면하여 전달하는 방식으로 이루어져야 함 ◦ 퇴직연금사업자에게 교육의 실시를 위탁하는 경우 그 내용이 명시되어야 함. 이 경우 퇴직연금사업자와 교육시기, 구체적 교육방법 등을 포함한 위탁계약을 체결하도록 하고 그에 따라 교육이 실시되도록 하여야 함 ◦ 가입자 교육을 퇴직연금사업자에게 위탁하여 실시하는 경우 사용자는 교육의 실시에 협조하여야 하고, 그 결과를 확인하도록 명시되어야 함

심사항목	중점착안사항	심사기준
Ⅸ. 기타		
1. 수급권의 보호	◦ 수급권의 보호에 관한 사항의 명시 여부	◦ 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없으며, 다만 영 제2조에서 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에 한정하여 그 한도 내에서만 제공할 수 있다고 명시되어야 함 ◦ 가입자가 담보 대출을 받고자 하는 경우 사용자는 퇴직연금사업자로 하여금 담보 대출에 협조하도록 하여야 함
2. 수급권의 보호를 위한 제도의 전환	◦ 법 제32조제5항 사유 발생시 확정기여형 제도로 전환을 허용하는 경우	◦ 법 제32조제5항에 따른 사유 발생시 확정기여형퇴직연금제도 전환기회를 부여할 수 있음 * 사용자는 별도 산정방식을 정하거나 확정기여형 퇴직 연금제도로 전환기회를 부여해야 함(두가지 방식을 병행하는 것도 가능) - 여러 종류의 퇴직연금제도를 설정하고 사유와 관계없이 퇴직연금 전환권을 부여도 가능
4. 근로자대표 동의 확인서	◦ 제도 도입 과정 및 근로자 대표의 동의 여부	◦ 제공된 샘플 양식에 따라 제도를 도입하는데 진행한 내용 및 절차를 확인할 수 있도록 해당 내용을 모두 기재하도록 지도 - 근로자대표의 동의 절차 등이 적정하게 진행되었는지 확인하여 규약 신고의 유효성을 판단하여야 함

3

제1장 퇴직연금규약 심사

확정기여형퇴직연금제도 심사기준

심사항목	중점착안사항	심사기준
Ⅰ. 총 칙		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일
Ⅱ. 퇴직연금사업자의 선정		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일 - 단, 간사기관 선정 의무는 없음
Ⅲ. 가입자 및 가입기간		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일
Ⅳ. 부담금		
1. 부담금의 산정	◦ 사용자 부담금 수준 및 가입자 추가부담 가능 여부 등 명시	◦ 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상의 금액을 현금으로 부담한다는 것을 명시 ◦ 과거근로기간을 소급할 경우 부담금 산정방법을 구체적으로 명시 ◦ 상시 4인이하 사업의 경우 법 부칙 제8조제2항에 따라 2010.12.1.~2012.12.31.까지의 기간에 대하여는 법정 부담금의 50%로 정할 수 있음 ◦ 부담금 산정기간에 「근로기준법 시행령」 제2조제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 기간이나, 육아기 근로시간 단축기간 등이 있어 임금수준이 낮아질 경우의 부담금 산정방법을 구체적으로 명시 ◦ 가입자는 사용자 부담금 외에 스스로 부담하는 추가 부담금을 납입할 수 있다는 사항이 명시될 것
2. 부담금의 납입	◦ 정기 납입일 명시 여부	◦ 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납입하도록 명시될 것 - 납입 주기는 연납, 분기납, 월납 등 형태로 정할 수 있음 - 정기 납입일(주기)은 연말(년 1회)로 하고, 미리 월, 분기 단위로 납입할 수 있다고 정하는 것도 가능
3. 부담금 미납 시 처리	◦ 미납 시 지연이자 적용 등의 명시 여부	◦ 사용자가 정하여진 기일까지 부담금을 납입하지 아니하는 경우 지연일수에 대한 지연이자 적용이 명시될 것

심사항목	중점착안사항	심사기준
		- 다만, 규약에서 납입기일을 연장할 수 있도록 하고자 하는 경우에는 그 연장기일을 구체적으로 명시. 이 경우 그 연장된 기일은 정기 납입일부터 2개월을 경과하지 아니하여야 함 * 정기 납입일에 부담금이 납입되지 아니하는 경우 가입자의 운용손실을 고려하여 지연이자를 도입. 이러한 개정법의 취지가 훼손되지 아니하는 범위에서 급여의 정산 등에 필요한 기간 등 사회통념상 합리적 기간으로 설정되어야 할 것이므로 최대 연장기간은 정기 납입일로부터 2개월을 초과하지 아니하도록 지도 ◦ 연장된 기일까지 납입하는 경우 지연이자를 적용하지 아니함 ◦ 지연이자율은 영 제11조 구분에 따른 이자율로 명시될 것
Ⅴ. 급여		
1. 급여의 종류 및 수급 요건, 급여의 지급 사유발생, 급여의 지급, 급여의 지급절차		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일
2. 미납 부담금 등의 납입	◦ 미납 부담금 지급에 관한 사항 명시 여부	◦ 사용자는 급여를 지급할 사유가 발생한 경우 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하도록 명시 - 이 경우 정기 납입일에 납입하지 아니한 부담금이 있는 경우 그 미납 부담금과 지연이자도 함께 납입되도록 명시
Ⅵ. 적립금의 운용		
1. 적립금 운용방법 선정 및 운용지시	◦ 운용방법의 선정, 운용지시에 관한 사항의 명시 여부	◦ 가입자가 스스로의 선택으로 운용방법을 정하여 직접 운용지시하도록 명시될 것.
2. 적립금 운용방법의 변경	◦ 운용방법의 변경 주기, 절차 및 방법 등 명시 여부	◦ 가입자는 적립금 운용방법을 매반기 1회 이상 변경할 수 있음을 명시 - 이 경우 일정한 시기를 정하여 이 기간 동안 일률적으로 변경하도록 하거나, 어느 때나 변경할 수 있도록 하는 등 변경시기에 관한 사항을 정할 수 있을 것임. 운용관리기관이 정하는 절차 및 방법에 따라 운용지시가 이루어질 수 있다고 하는 것도 가능 - 사용자는 가입자가 운용방법을 변경하는 경우 발생

심사항목	중점착안사항	심사기준
		할 수 있는 손실·부담(중도해지이율 적용, 중도해지 수수료 등)에 대하여 퇴직연금사업자로 하여금 가입자에게 안내될 수 있도록 하는 내용이 명시될 것
3. 적립금 운용방법 제시	◦ 적립금 운용방법 제시 주기 및 방법의 명시 여부	◦ 사용자는 운용관리기관으로 하여금 반기마다 1회 이상 위험과 수익구조가 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 제시하도록 하여야 한다는 사항이 명시될 것 ◦ 운용관리기관이 적립금 운용방법을 제시함에 있어 원리금보장 운용방법이 하나 이상 명시되도록 할 것 ◦ 사전지정운용제도의 정의 및 절차, 사전지정운용방법 등이 명시될 것
4. 적립금 운용방법이 정보제공	◦ 적립금 운용방법에 대한 정보제공 내용 및 방법의 명시 여부	◦ 운용관리기관으로 하여금 가입자에게 적립금 운용방법을 선정하는데 필요한 정보를 제공하도록 명시될 것 - 운용방법별 이익 및 손실의 가능성, 운용방법별 과거 운용실적, 운용방법별 발생하는 비용부담(운용수탁보수, 중도해지 또는 환매수수료 등), 예금자보호 대상 여부 등 지급보장의 정도 등 ◦ 운용방법에 대한 정보제공은 우편 발송, 서면 교부, 정보통신망에 의한 전송의 방법으로 이루어지도록 명시될 것
Ⅶ. 수급권의 담보제공 및 중도인출		
1. 수급권의 보호		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일
2. 중도인출	◦ 중도인출 사유 및 절차의 명시 여부	◦ 중도인출의 사유 및 절차가 명시될 것 - 중도인출의 사유는 영 제14조로 한정 - 가입자가 사유를 증빙할 수 있는 자료를 갖추어 퇴직연금사업자에게 직접 신청하도록 하는 것이 바람직 * 신청일자를 기준으로 사유 판단함에 따라 사용자로부터 퇴직연금사업자에게 중간정산 신청서 제출되는데 시일 소요될 경우 불필요한 다툼 발생
Ⅷ. 운용·자산관리업무 계약의 체결, 해지 및 이전		
1. 운용관리업무 및 자산관리업무에 관한 계약의 체결		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일

심사항목	중점착안사항	심사기준
2. 수수료의 부담	◦ 수수료 부담 주체에 관한 사항 명시 여부	◦ 사용자 부담금에 대한 운용·자산관리업무 수행에 대한 수수료는 사용자 부담원칙으로 명시될 것 ◦ 가입자 추가 부담금에 대한 운용·자산관리업무 수행에 대한 수수료는 가입자 부담원칙으로 명시될 것
3. 계약해지 및 이전		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일
Ⅸ. 제도의 폐지·중단		
1. 제도의 폐지		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일
2. 제도 폐지 시 급여 처리	◦ 제도 폐지 시 급여 처리에 관한 사항 명시 여부	◦ 가입자가 제도 폐지에 따라 급여를 받은 경우 중간정산되어 받은 것으로 본다고 명시될 것 ◦ 가입자별 중간정산 대상기간은 가입자별 퇴직연금에 가입한 날부터 사용자가 납입한 부담금에 대응하는 기간의 마지막 날까지로 환산한다고 명시될 것
3. 제도의 운영 중단		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일
Ⅹ. 운용현황의 통지 및 가입자 교육		
운용현황의 통지	◦ 운용현황의 통지 내용, 시기, 방법의 명시 여부	◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일 ◦ 부담금이 납입 예정일부터 1개월 이상 미납된 경우, 적립금 운용수익률이 현저히 변동한 경우(고용노동부장관 고시)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 운용현황의 구체적인 내용이 가입자에게 통지되도록 명시될 것
가입자 교육	◦ 교육 사항, 방법 및 절차 등의 명시 여부	◦ 제도 일반에 관한 사항과 확정기여형에 관한 추가 사항이 교육내용으로 구체적으로 명시되어야 함 ◦ 교육방법 및 절차 등은 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일
Ⅺ. 기타		◦ 확정급여형퇴직연금제도 심사기준과 동일

4 혼합형퇴직연금제도 심사기준

- 확정급여형퇴직연금제도의 급여 및 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준이 다음 각 호와 같이 명시될 것
  - 확정급여형퇴직연금제도에 따른 급여수준에 100분의 (①)을 곱한 수준
  - 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준에 100분의 (②)을 곱한 수준

    * 단, ① + ②의 합은 100 이상이 되어야 함
- 그 외 사항은 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도의 심사항목별 심사기준과 동일함

5 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도 심사기준

- 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 퇴직연금규약(표준형DC제도 표준규약)이 신고된 경우 근로자대표의 의견청취 또는 동의를 얻었는지에 대한 절차 준수 여부에 대한 심사만 함

  - 표준형DC제도의 표준규약은 퇴직연금사업자의 신청에 따라 본부에서 규약의 내용에 대해 적성 여부를 심사·승인 함
  - 따라서, 지방관서에서는 퇴직연금규약(표준규약)에 대한 내용적 심사는 생략하는 절차 준수 여부에 대한 심사만 함
  - 절차 준수 여부에 대한 심사방법은 다른 퇴직연금규약 심사기준과 동일함

퇴직급여제도 매뉴얼

퇴직급여제도 매뉴얼

제2장

퇴직연금제도 지도·감독

Ⅰ. 지도·감독 체계

Ⅱ. 사용자에 대한 지도·감독

Ⅲ. 퇴직연금사업자에 대한 지도·감독

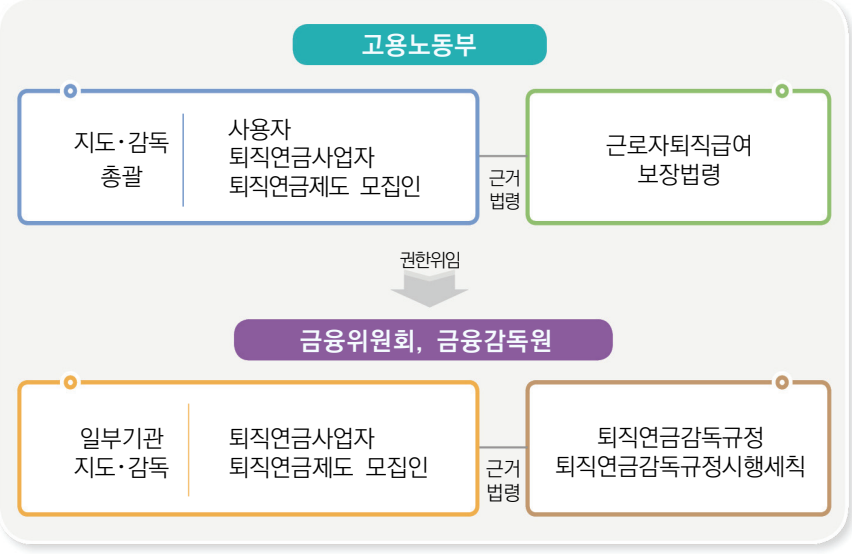
Ⅳ. 퇴직연금제도 모집인에 대한 지도·감독

1 지도·감독 체계

1. 퇴직연금제도의 지도·감독 체계

고용노동부가 퇴직연금제도 및 퇴직연금제도 수행기관에 대한 지도·감독을 총괄하고 있으며, 퇴직연금사업자에 대한 효율적 지도·감독을 위하여 일부 권한을 금융위원회·금융감독원에 위임함

고용노동부는 사용자 감독을 중심으로 퇴직연금사업자·퇴직연금제도 모집인에 대한 감독을 총괄하고, 금융위원회·금융감독원은 퇴직연금사업자·퇴직연금제도 모집인의 업무수행을 지도·감독함



2. 고용노동부의 권한 및 업무

사용자에 대한 감독(법 제35조)

- 퇴직연금제도 도입 사업의 사용자 책무 이행 여부에 대한 감독을 실시하고, 법 또는 퇴직연금규약에 위반되는 행위를 한 사용자에 대하여 시정을 명할 수 있음
- 시정명령 미이행 시 퇴직연금제도의 운영중단을 명할 수 있음

금융위원회 등 관련 기관에 대한 자료제출 요구권(법 제39조)

- 법의 시행을 위하여 필요한 경우에 금융위원회 등 관련 기관에 자료 제출을 요청할 수 있고, 자료 제출을 요청받은 기관은 정당한 사유가 없으면 거부하여서는 안 됨

사용자 및 퇴직연금사업자에 대한 행정조사권(법 제40조)

- 사용자 및 퇴직연금사업자에 대하여 퇴직연금 실시상황 등에 관한 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석 요구와 질문·조사를 할 수 있음

퇴직연금사업자 등에 대한 수사권(법 제44조, 제45조)

- 퇴직연금사업자가 등록 취소·말소 시 가입자 보호조치를 실시하지 않거나 퇴직연금사업자의 금지행위를 위반하거나, 퇴직연금제도 모집인 이외의 자에게 모집업무를 위탁한 경우 법 위반에 대한 수사를 할 수 있음
- 퇴직연금제도 모집인으로 등록하지 아니한 자가 퇴직연금제도의 모집업무를 수행하는 경우 법 위반에 대한 시정명령 및 수사를 할 수 있음

* 퇴직연금제도 모집인 준수사항의 위반여부 확인을 금융감독원에 요구할 수 있으며, 금융감독원은 확인결과를 서면으로 제출(영 제41조제6항)

3. 금융위원회의 권한 및 업무

- 퇴직연금사업자의 운용관리·자산관리업무 감독 실시(법 제36조 제3항)
  - 운용관리·자산관리업무에 대한 감독 수행에 필요한 세부기준(퇴직연금감독규정)을 정하여 고시
    - * 퇴직연금감독규정을 정하는 경우 고용노동부장관과 미리 협의하여야 함(영 제37조제2항)
- 고용노동부장관의 권한을 일부 위탁 받아 수행(영 제41조제1항)
  - 퇴직연금사업자의 등록·등록취소 및 업무 이전명령
  - 퇴직연금사업자의 법 위반행위에 대한 시정명령, 과태료 부과·징수, 업무 이전 명령 및 그에 필요한 보고·자료제출 요구
  - 퇴직연금사업자 등록 취소 및 업무 이전명령 시 청문
  - 퇴직연금제도 모집인에 대한 등록 취소 및 업무정지

4. 금융감독원의 권한 및 업무

- 퇴직연금사업자의 업무 및 재산상황 검사, 퇴직연금사업자가 보고한 약관 또는 표준계약서 등의 변경·보완 명령(법 제36조제4항)
  - * 퇴직연금감독규정시행세칙에서 퇴직연금사업자의 업무처리기준(적립금 운용, 가입자 교육, 사업자 공시, 연금 계리 등)을 정함
- 고용노동부장관의 권한 일부를 위탁받아 수행(영 제41조제4항)
  - 표준형DC제도의 표준계약서 승인
  - 퇴직연금제도 모집인의 준수사항 위반 여부 확인
    - * 퇴직연금제도 모집인의 준수사항 위반사실이 있는 경우 금융위원회에 통지

- 금융위원회의 퇴직연금사업자에 대한 조치 권한 일부를 위탁받아 수행(영 제41조제8항)

  - 퇴직연금사업자에 대한 주의, 그 임원에 대한 주의 또는 그 직원에 대한 주의·감봉·정직 요구

【기관별 퇴직연금제도에 대한 지도·감독 권한】

감독대상 및 관련기관	고용노동부	금융위원회	금융감독원
사용자	• 감독 - 위반행위에 대한 시정명령·퇴직연금제도 운영중단 • 행정조사·수사		
퇴직연금 사업자	• 행정조사·수사	• 감독 -위반행위에 대한 시정명령, 직원에 대한 면직요구, 임원의 해임권고 또는 직무정지, 영업의 일부정지 등 • 등록, 등록취소, 업무이전명령	• 업무 및 재산상황 검사, 약관 또는 표준계약서 등의 변경·보완 명령 • 표준형DC제도의 표준계약서 승인 • 퇴직연금사업자에 대한 주의, 그 임원에 대한 주의 및 그 직원에 대한 주의·감봉·정직 요구
퇴직연금 제도 모집인	• 준수사항의 위반여부 확인(금융감독원) 요구 • 수사	• 등록취소 및 업무정지	• 준수사항 위반 확인
관련기관	• 금융위원회 등 관련 기관에 대한 자료제출 요구		

2 사용자에 대한 지도·감독

해당조문(法)

제32조(사용자의 책무) ① 사용자는 법령, 퇴직연금규약 또는 중소기업퇴직연금기금표준계약서를 준수하고 가입자 등을 위하여 대통령령으로 정하는 사항에 관하여 성실하게 이 법에 따른 의무를 이행하여야 한다.

② 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자 또는 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 전문기관에 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다.

③ 제2항에 따른 교육 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행계약을 체결하는 행위
2. 그 밖에 퇴직연금제도의 적절한 운영을 방해하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위

⑤ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도나 중소기업퇴직연금기금제도로의 변경, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우

2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
4. 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

제35조(사용자에 대한 감독) ① 고용노동부장관은 사용자가 퇴직연금제도의 설정 또는 그 운영 등에 관하여 이 법 또는 퇴직연금규약에 위반되는 행위를 한 경우에는 기간을 정하여 그 위반의 시정을 명할 수 있다.
② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 기간 이내에 시정명령에 따르지 아니하는 경우에는 퇴직연금제도 운영의 중단을 명할 수 있다.

제40조(보고 및 조사) ① 고용노동부장관은 이법 시행에 필요한 범위에서 사용자 및 퇴직연금사업자에게 퇴직연금제도의 실시 상황 등에 관한 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있다.

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
3. 제32조제5항을 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자

1. 의의

- 퇴직연금제도의 설정 또는 운영에 있어 관련 법령 및 퇴직연금규약 준수 여부에 대한 사용자 지도·감독을 통하여 가입자의 수급권 보호

- 퇴직연금제도 설정 사업에 대한 지도·감독은 고용노동부(지방고용노동관서에 위임)에서 수행

  - 퇴직연금제도 설정 사업의 사용자 책무 이행 여부를 감독하고, 시정명령 및 과태료 부과·징수 등의 조치를 함

2. 사용자의 책무

(1) 법령 성실 이행

- 사용자는 법령 및 퇴직연금규약을 준수하고 가입자 등을 위하여 영으로 정하는 사항에 관하여 성실하게 이 법에 따른 의무를 이행하여야 함

영 제31조에 따른 사용자의 책무

- 사용자는 운용·자산관리업무의 수행, 관련 서비스 제공 등 퇴직연금제도 전반에 대한 능력과 전문성을 종합적으로 판단하여 퇴직연금사업자를 선정하여야 함
  - 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 ①퇴직연금규약을 신고하거나, ②퇴직연금사업자를 선정·변경하는 경우 지방고용노동관서에 퇴직연금사업자 선정·변경사유서를 제출하여야 함
    * 퇴직연금사업자를 추가하는 경우에도 선정·변경사유서 제출
- 사용자는 단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 급여명세서 등 부담금 산정 및 DB제도의 급여 지급능력 확보 여부 등을 확인하는데 필요한 자료를 퇴직연금사업자에게 제공하여야 함
- 사용자는 퇴직연금사업자에게 가입자에 대한 교육의 실시를 위탁하는 경우 집합교육을 실시할 수 있도록 협조하여야 함

(2) 가입자 교육 의무

- DB·DC제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영상황 등에 대하여 교육하여야 함

  * 매년 1회 이상 교육을 하지 않은 사용자에 대하여는 법 제48조제1항에 따라 1천만원 이하의 과태료 부과

  ☞ 가입자 교육의 자세한 내용은 p.125 참조

(3) 퇴직급여 감소 예방 조치

- 퇴직금·DB제도를 설정한 사용자는 임금피크제 시행, 소정근로시간 단축, 근로시간 단축입법 시행에 따른 임금 감소의 사유가 있을 경우 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있음을 가입자에게 알려야 하며,

근로자대표와의 협의를 통하여 DC제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 함

* 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 않은 사용자는 법 제46조제3호에 따라 500만원 이하의 벌금에 처함

☞ 퇴직급여 감소 예방 조치의 자세한 내용은 p.69 참조

3. 사용자의 금지행위

(1) 사용자의 이익 등을 위한 계약체결 행위

사용자가 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리·자산관리업무의 수행계약을 체결하는 행위

* 사용자의 이익을 위한 계약체결 행위를 한 사용자에 대하여는 시정명령(60일 이내) 후 미이행 시 법 제45조에 따라 범죄인지

업무 Tip

▣ **자기 또는 제3자의 이익 도모에 대한 판단기준**

- 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적이라 함은 구체적으로 정해진 바는 없고 개별 구체적으로 판단하여야 함
- (예시) 대출 등 특정 목적을 위하여 특정 퇴직연금사업자와 계약을 체결한 것이 명백한 경우, 이중계약을 통한 리베이트 수수 등으로서 객관적으로 입증이 가능한 경우

(2) 퇴직연금제도의 적절한 운영을 방해하는 행위

⇨ 퇴직연금제도의 적정한 운영을 방해하는 행위를 한 사용자에 대하여는 시정명령(60일 이내) 후 미이행 시 법 제48조제2항에 따라 500만원 이하의 과태료를 부과

- 사용자가 운용관리·자산관리업무를 수행하는 데 필요한 자료를 고의로 누락하거나 거짓으로 작성하여 퇴직연금사업자에게 제공하는 행위

업무 Tip

▣ **자료의 고의 누락에 대한 판단 및 처리방법**

- 고의로 누락하거나 거짓으로 작성한 경우를 말하므로 단순 착오에 의한 경우는 이에 해당하지 않음. 이 경우 누락 및 오류 사항에 대해서 조속히 보완하도록 지도

- 퇴직연금사업자에게 약관 등에서 정해진 부가서비스 외의 경제적 가치가 있는 서비스의 제공을 요구하거나 제공받는 행위

- 퇴직연금사업자에게 계약체결을 이유로 물품 등의 구매를 요구하거나 판매하는 행위

- 퇴직연금사업자에게 확정되지 않은 운용방법의 수익을 확정적으로 제시할 것을 요구하거나 제공받는 행위

  * 확정적 제시의 구체적인 예 : 퇴직연금사업자 선정을 위한 경쟁 입찰 과정에서 입찰자에게 원리금 보장상품의 확정금리를 입찰서에 기재하도록 강요하는 행위 등

- 재정안정화계획서를 작성하지 않거나 통보하지 않는 행위

4. 사용자 책무 및 금지행위 위반 시 조치

- 수사권

  - 퇴직연금제도 도입 사업의 사용자 책무 이행 여부에 대한 감독을 실시하고, 법 위반 사용자에 대하여 시정을 명하고, 미이행 시 범죄인지 후 수사 및 사건 송치

과태료 부과·징수

- 퇴직연금제도 설정 사업의 사용자 책무 이행 여부에 대한 감독을 실시하고, 법 또는 퇴직연금규약에 위반되는 행위를 한 사용자에 대하여 시정을 명하고, 미이행 시 및 과태료 부과·징수

퇴직연금제도 운영중단 명령

- 법 또는 퇴직연금규약에 위반되는 행위를 한 사용자에 대하여 시정을 명하고, 미이행 시 퇴직연금제도 운영중단 명령

행정조사권

- 퇴직연금제도 실시상황 등에 관한 보고, 관계 서류의 제출 또는 출석 요구와 질문·조사

【 사법처리, 과태료 부과사유 및 벌칙 】

구분	사유	벌칙
사법처리	• 퇴직급여 미지급 - 퇴직금제도, DB·DC·10명 미만 특례제도의 퇴직급여 미지급	3년 이하 징역 3천만원 이하 벌금
	• 퇴직급여제도 차등설정 • 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리업무 및 자산관리업무 계약체결	2년 이하 징역 2천만원 이하 벌금
	• 퇴직급여제도 설정, 변경 시 근로자대표 동의 또는 의견 청취를 하지 않은 경우 • 10명 미만 특례제도 설정 시 개별 근로자의 동의를 받지 않은 경우 • 퇴직급여 감소 예방 조치 미실시	500만원 이하의 벌금
과태료 부과·징수	• 퇴직연금규약 미신고 • 퇴직연금가입자 교육 미실시 • 사용자 책무(법 제32조제4항제2호) 위반	1,000만원 이하 과태료

3 퇴직연금사업자에 대한 지도·감독

해당조문(法)

제18조(운용현황의 통지) 퇴직연금사업자는 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 가입자에게 알려야 한다.

제26조(퇴직연금사업자의 등록) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 퇴직연금사업자가 되려는 자는 재무건전성 및 인적·물적 요건 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖추어 고용노동부장관에게 등록하여야 한다.

1. 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자매매업자, 투자중개업자 또는 집합투자업자
2. 「보험업법」 제2조제6호에 따른 보험회사
3. 「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행
4. 「신용협동조합법」 제2조제2호에 따른 신용협동조합중앙회
5. 「새마을금고법」 제2조제3항에 따른 새마을금고중앙회
6. 공단(공단의 퇴직연금사업 대상은 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정한다)
7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지에 준하는 자로서 대통령령으로 정하는 자

제27조(퇴직연금사업자에 대한 등록취소 및 이전명령) ① 고용노동부장관은 퇴직연금사업자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 시정을 명하거나 등록을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호에 해당하는 경우에는 등록을 취소하여야 한다.

1. 해산한 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제26조에 따른 등록을 한 경우
3. 제26조에 따른 등록요건을 갖추지 못하게 된 경우
4. 제36조에 따른 고용노동부장관 또는 금융위원회의 명령에 따르지 아니한 경우

② 제1항에 따라 등록이 취소된 퇴직연금사업자는 등록이 취소된 날부터 3년간 퇴직연금사업자 등록을 할 수 없다.
③ 퇴직연금제도 관련 업무를 중단하려는 퇴직연금사업자는 고용노동부장관에게 등록의 말소를 신청하여야 한다. 이 경우 등록이 말소된 퇴직연금사업자는 말소된 날부터 2년간 퇴직연금사업자 등록을 할 수 없다.
④ 제1항 또는 제3항에 따라 등록취소 처분을 받거나 등록말소를 신청한 퇴직연금사업자는 설정된 퇴직연금제도의 이전에 필요한 조치 등 대통령령으로 정하는 가입자 보호조치를 하여야 한다.
⑤ 고용노동부장관은 제1항 또는 제3항에 따라 등록을 취소하거나 말소하는 경우에 근로자의 퇴직급여등 수급권 보호를 위하여 필요하다고 인정하면 등록이 취소되거나 말소되는 퇴직연금사업자에게 그 업무의 전부 또는 일부를 다른 퇴직연금사업자에게 이전할 것을 명할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 그 업무의 전부 또는 일부를 이전받는 퇴직연금사업자의 동의를 받아야 한다

제33조(퇴직연금사업자의 책무) ① 퇴직연금사업자는 이 법을 준수하고 가입자를 위하여 성실하게 그 업무를 하여야 한다.
② 퇴직연금사업자는 제28조제1항 및 제29조제1항에 따른 계약의 내용을 지켜야 한다.
③ 퇴직연금사업자는 정당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.
1. 제28조제1항에 따른 운용관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위
2. 제29조제1항에 따른 자산관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위
3. 특정 퇴직연금사업자와 계약을 체결할 것을 강요하는 행위
4. 그 밖에 사용자 또는 가입자의 이익을 침해할 우려가 있는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위

④ 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.
1. 계약체결 시 가입자 또는 사용자의 손실의 전부 또는 일부를 부담하거나 부담할 것을 약속하는 행위
2. 가입자 또는 사용자에게 경제적 가치가 있는 과도한 부가적 서비스를 제공하거나 가입자 또는 사용자가 부담하여야 할 경비를 퇴직연금사업자가 부담하는 등 대통령령으로 정하는 특별한 이익을 제공하거나 제공할 것을 약속하는 행위
3. 가입자의 성명·주소 등 개인정보를 퇴직연금제도의 운용과 관련된 업무 수행에 필요한 범위를 벗어나서 사용하는 행위

4. 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 특정 운용 방법을 가입자 또는 사용자에게 제시하는 행위

⑤ 제24조제1항에 따라 개인형퇴직연금제도를 운영하는 퇴직연금사업자는 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 매년 1회 이상 가입자에게 교육을 하여야 한다.

⑥ 퇴직연금사업자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 퇴직연금제도의 취급실적을 사용자(개인형퇴직연금제도의 취급실적은 제외한다), 고용노동부장관 및 금융감독원장에게 제출하여야 한다.

⑦ 퇴직연금사업자는 제28조제1항 및 제29조제1항에 따른 계약체결과 관련된 약관 또는 표준계약서(이하 "약관등"이라 한다)를 제정하거나 변경하려는 경우에는 미리 금융감독원장에게 보고하여야 한다. 다만, 근로자 또는 사용자의 권익이나 의무에 불리한 영향을 주지 아니하는 경우로서 금융위원회가 정하는 경우에는 약관등의 제정 또는 변경 후 10일 이내에 금융감독원장에게 보고할 수 있다.

⑧ 퇴직연금사업자는 매년 말 적립금 운용 수익률 및 수수료 등을 금융위원회가 정하는 바에 따라 공시하여야 한다.

제36조(퇴직연금사업자에 대한 감독) ① 고용노동부장관은 퇴직연금사업자가 이 법을 위반하는 행위를 한 경우에는 기간을 정하여 그 위반의 시정을 명할 수 있다.

② 고용노동부장관은 퇴직연금사업자가 제1항에 따른 시정명령에 따르지 아니하는 경우에는 이 법에 따라 수행하는 업무를 다른 퇴직연금사업자에게 이전할 것을 명할 수 있다.

③ 금융위원회는 퇴직연금제도의 안정적 운영과 근로자의 수급권 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 업무에 관하여 퇴직연금사업자를 감독하고, 퇴직연금사업자가 제33조를 위반하는 경우 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 퇴직연금사업자에 대한 주의, 그 임원에 대한 주의 또는 그 직원에 대한 주의·견책·감봉·정직·면직의 요구
2. 해당 위반행위에 대한 시정명령
3. 임원의 해임권고 또는 직무정지요구
4. 6개월 이내의 영업의 일부정지

④ 금융감독원장은 퇴직연금사업자의 업무 및 재산상황 등을 검사할 수 있고, 제33조제7항에 따라 퇴직연금사업자가 보고한 약관 등이 이 법에 위배될 경우에는 변경·보완을 명할 수 있다.

1. 의의

- 퇴직연금제도의 설정 또는 운영에 있어 관련 법령 및 규약 준수 여부에 대한 퇴직연금사업자 지도·감독을 통하여 가입자의 수급권을 보호

- 퇴직연금사업자에 대한 지도·감독은 고용노동부, 금융위원회 및 금융감독원에서 실시함

  - 퇴직연금사업자의 등록요건 준수 여부 및 퇴직연금사업자의 책무 이행 여부 감독, 퇴직연금사업자에 대한 시정명령, 과태료 부과·징수, 등록취소 등

2. 퇴직연금사업자의 등록요건

- 퇴직연금 운용관리·자산관리 업무를 위탁받아 수행하고자 하는 자, 즉 퇴직연금사업자는 다음에 해당하는 자로서 재무건전성, 인적·물적 요건을 갖추어 고용노동부장관에 등록한 자에 한함

퇴직연금사업자의 범위

- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자매매업자, 투자중개업자 또는 집합투자업자
- 「보험업법」에 따른 보험회사
- 「은행법」에 따른 은행
- 「신용협동조합법」에 따른 신용협동조합중앙회
- 「새마을금고법」에 따른 새마을금고중앙회
- 근로복지공단(상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한정)
- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따라 신탁업 인가를 받은 자

(1) 등록 세부요건

- 퇴직연금제도의 건전한 운영 및 정착을 위하여 퇴직연금제도 업무를 수행할 수 있는 요건을 정하되, 세부기준은 기술적·전문적 측면을 고려하여 하위 규정*에서 정할 수 있도록 함

  * 퇴직연금감독규정(금융위원회 고시)

재무건전성 요건

- 법 제26조제1호·제2호·제3호 또는 제7호에 해당하는 경우는 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 제10조제1항에 따른 자기자본비율이 같은 조 제2항에 따라 금융위원회가 정하여 고시하는 기준 이상일 것

금융권역별 재무건전성 요건(금융위원회 고시)

- 「보험업법」에 의한 보험회사 : 지급여력비율 100% 이상
- 「은행법」에 의한 금융기관 : BIS 자기자본비율 8% 이상
- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자매매업자·투자중개업자 또는 집합투자업자 : 영업용순자본비율 150% 이상

- 「신용협동조합법」에 따른 신용협동조합중앙회 및 「새마을금고법」에 따른 새마을금고중앙회 등은 업무 또는 재무구조 등이 가장 유사한 자에게 적용되는 기준 이상일 것

- 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단은 법률에 따라 설치된 기금으로부터 출연을 받을 수 있는 법적근거를 갖출 것

인적 요건

- 운용관리·자산관리업무에 관한 전문성을 갖춘 인력과 업무수행에 필요한 전산요원 등 필요한 인력을 갖출 것

퇴직연금감독규정 제3조

- 운용관리 전문인력은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제286조제1항제3호가목의 투자권유전문인력(증권·펀드·파생상품투자상담사 자격을 모두 갖춘 자에 한함) 또는 다목의 투자운용인력
- 연금계리 전문인력은 「보험업법」에 따라 등록된 보험계리사로서 퇴직연금, 퇴직보험·신탁 관련 업무에 1년 이상 종사한 경력을 갖추고 감독원장이 정하는 기관에서 연금제도의 설계 및 연금계리에 관한 업무교육을 이수해야 함
- 전산인력은 전산설비의 운영·관리업무에 3년 이상 종사한 자

3. 퇴직연금사업자의 책무

물적 요건

- 운용관리·자산관리업무를 수행함에 있어서 필요한 전산설비·사무실을 갖출 것. 이 경우 전산설비는 정전·화재 등의 사고가 발생할 경우 업무의 연속성을 유지하기 위하여 필요한 보완설비 등을 갖출 것

  * 퇴직연금감독규정 제3조제2항, 별표1에서 물적 요건 규정

(1) 퇴직연금사업자의 준수사항

퇴직연금사업자는 퇴직연금제도의 건전한 운영을 위하여 이 법과 이 법에 따라 체결하는 운용관리·자산관리업무의 수행계약의 내용을 준수하여야 함

운용현황의 통지

- 퇴직연금사업자는 매년 1회 이상 가입자에게 적립금액 및 운용수익률 등 운용현황을 통지*하여야 함

  * 통지방법 : 우편 발송, 서면 교부, 정보통신망에 의한 전송, 그 밖에 이에 준하는 방식으로서 운용관리업무의 위탁계약을 체결할 때 당사자가 합의한 방법

- DC·IRP제도 가입자에게는 가입자별 적립금의 운용수익 및 운용방법별 구성비율 등을 통지하여야 하며, DC제도의 경우 부담금이 납입 예정일부터 1개월 이상 미납된 경우 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 가입자에게 알려야 함

  * 개정 규칙 시행일('19.10.27.) 이후는 사유가 발생한 날부터 10일 이내

운용현황 통지 관련 행정해석

❖ 퇴직연금사업자는 퇴직연금규약 상 납입기일 연장 규정과는 별개로 부담금이 납입일부터 1개월 이상 미납된 경우 가입자에게 적립금 운용현황을 통지하여야 할 것임 (퇴직연금복지과-3903, 2018.10.4.)

등록취소 또는 등록말소에 따른 가입자 보호

- 퇴직연금사업자는 사용자와 가입자에게 등록취소 또는 등록말소 사실과 가입자보호 조치의 내용을 통지하여야 함
- 운용관리·자산관리업무에 관한 계약해지·변경에 따른 사용자 및 가입자의 금전적 손실을 보상하여야 함
- 다른 퇴직연금사업자에게 적립금을 이전하고, 해당 사업과 가입자의 퇴직연금제도를 계속 운영하는데 필요한 자료 등을 제공하여야 함
- 그 밖에 사용자 또는 가입자에게 끼칠 수 있는 불합리한 피해를 예방하기 위하여 필요한 조치로서 고용노동부장관이 정하는 사항의 조치*를 이행하여야 함

  * 등록취소 등에 따라 퇴직연금사업자가 취하여야 할 사용자 및 가입자 보호조치(고시 제2015-35호)

① 운용관리계약 또는 자산관리계약의 이전(해지 및 변경)에 따른 퇴직연금규약의 변경·신고 및 근로자대표의 동의·의견청취 절차의 안내
② 등록 취소일 또는 말소(신청)일 현재 사용자 및 가입자의 적립금 현황을 운용방법별로 통지
③ 운용자산 매각에 소요되는 기간 안내 및 운용자산 매각에 따른 손실 보전 계획의 통지
④ 연금계리, 적립금 운용현황의 기록, 가입자 교육실적 등에 관한 자료의 이관 방법 통지
⑤ 계약을 이전 받을 사업자를 선정하여 통보할 것을 요청. 다만, 「근로자퇴직급여보장법」 제27조제5항에 따라 고용노동부장관이 그 업무의 전부 또는 일부를 이전받는 퇴직연금사업자를 정하여 명령한 경우에는 그러하지 아니하다.
⑥ 계약을 이전 받을 사업자로의 계약 이전 일정 안내

가입자 교육 실시

- IRP제도를 운영하는 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도 운영 상황 등에 대하여 매년 1회 이상 가입자에게 교육을 하여야 함

☞ 가입자 교육의 자세한 내용은 p.125 참조

취급실적 제출

- 퇴직연금제도의 취급실적을 사용자, 고용노동부장관(본부), 금융감독원장에게 제출하여야 함

약관, 표준계약서 보고

- 운용관리·자산관리업무의 수행계약 체결과 관련된 약관 또는 표준계약서를 퇴직연금사업자가 새로이 제정하거나 변경하는 경우 사전에 금융감독원장에 보고하여야 함

  * 사전 보고를 통하여 해당 약관 등이 법령에 위배되는지를 사전 확인하는 등 감독의 효율성을 증진시키려는 것임

운용수익률 및 수수료 등 공시

- 매년 말 적립금 운용수익률 및 수수료 등 공시를 통하여 퇴직연금사업자의 투명성 및 건전성을 제고하고, 퇴직연금사업자 간 자율적인 경쟁을 유도하여 가입자의 이익을 도모하기 위함임

  * 수익률, 총비용부담률 등 작성방법은 퇴직연금감독규정시행세칙 제7조에 규정

(2) 퇴직연금사업자의 금지행위

불공정·과당경쟁 방지를 위한 금지행위

- 운용관리·자산관리업무의 수행계약 체결을 거부하는 행위

- 특정 퇴직연금사업자(자기 또는 제3자)와의 계약체결을 강요하는 행위

업무 Tip

▣ **계약체결 거부 및 강요 행위의 예**

- 거부행위 : 수익성 등을 이유로 영세사업의 계약체결을 거부하는 행위, IRP 제도 계약체결을 거부하는 행위
- 강요행위 : 리베이트 제공이나 기존 거래관계 단절(대출금 회수 등) 등의 협박을 통하여 사실상 계약체결을 강요하는 행위

- 사용자 또는 가입자의 운용지시 등 업무수행과 관련하여 알게 된 정보를 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하는 행위
- 기존 대출을 연장하거나 신규 대출을 제공하는 등 사용자, 가입자 또는 이들의 이해관계인에게 금융거래상의 혜택을 주는 조건으로 퇴직연금계약의 체결을 요구하는 행위
- 사용자 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 선택을 강요하는 행위
- 사용자 또는 가입자에게 특정한 운용방법의 가치상승 또는 하락에 대한 단정적이거나 합리적 근거가 없는 판단을 제공하는 행위
- 적립금 운용방법 등에 있어 통상적인 조건을 벗어나 현저히 유리한 조건을 제시하는 행위
- 자신이 원리금 지급을 보장하는 운용방법의 금리 등을 사용자 또는 가입자에 따라 합리적 이유 없이 차등 적용하는 행위
- 사용자 또는 가입자에게 확정되지 않은 운용방법의 수익을 확정적으로 제시하는 행위

운용관리업무 수행 퇴직연금사업자의 금지행위

- 운용관리업무 계약체결 시 가입자 또는 사용자의 손실의 전부 또는 일부를 부담하거나 부담할 것을 약속하는 행위

- 가입자 또는 사용자에게 경제적 가치가 있는 과도한 부가적 서비스를 제공하거나 가입자 또는 사용자가 부담하여야 할 경비를 퇴직연금사업자가 부담하는 등 대통령령으로 정하는 특별한 이익을 제공하거나 제공할 것을 약속하는 행위

특별한 이익의 구체적 내용(영 제35조)

- 계약체결을 유도하거나 계약을 유지하기 위한 금품의 제공
- 약관에 근거하지 않은 수수료의 할인
- 가입자 또는 사용자가 부담해야 할 비용의 일부 또는 전부의 부담
- 가입자 또는 사용자가 해당 퇴직연금사업자로부터 받은 대출금에 대한 이자의 대납(代納)
- 약관에 근거하지 않은 경제적 가치가 있는 부대서비스의 제공
- 그 밖에 상기 기재사항(영 제35조제1호부터 제5호까지)의 이익에 준하는 것으로서 금융위원회가 정하여 고시하는 경제적 이익

  * 이익의 구체적 기준은 고용노동부장관과 협의하여 금융위원회가 정하여 고시

경제적 이익의 내용(퇴직연금감독규정 제16조)

- 사용자 또는 가입자가 지불하여야 할 비용의 일부 또는 전부의 부담
- 금전적 가치가 있는 유·무형의 재산 또는 경제적 편익 제공
- 여·수신금리 우대 등 퇴직연금 이외의 거래에 있어 통상의 거래조건보다 유리한 거래조건의 제공
- 퇴직연금계약 이외의 다른 거래실적을 반영한 퇴직연금 상품의 금리우대
- 퇴직연금 가입을 이유로 사용자 또는 사용자와 이해관계가 있는 자의 재화·용역을 구매해 달라는 사용자의 요구에 응하는 행위

  * 제공된 특별한 이익의 금액이 3만원 이하인 경우와 설명회, 교육 및 상담 비용의 부담은 특별이익으로 보지 않음

- 가입자의 성명·주소 등 개인정보를 퇴직연금제도의 운용과 관련된 업무수행에 필요한 범위를 벗어나서 사용하는 행위

- 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 특정 운용 방법을 가입자 또는 사용자에게 제시하는 행위

4. 퇴직연금사업자의 준수사항, 금지행위 위반 시 조치

(1) 고용노동부장관의 감독

행정조사권

- 고용노동부장관은 사용자가 급여 지급능력을 확보하였는지 등 퇴직연금제도 운영을 감독하기 위하여 필요한 경우 퇴직연금사업자에게 정보 또는 자료의 제공을 요청할 수 있음

- 또한 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 소속 직원으로 하여금 퇴직연금사업자 등 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있음

수사권

- 퇴직연금사업자의 등록취소·말소 시 가입자 보호조치를 실시하지 않거나 퇴직연금사업자의 금지행위를 위반하거나, 퇴직연금제도 모집인 이외의 자에게 모집업무를 위탁한 경우 법 위반에 대한 수사를 할 수 있음

구분	사유	벌칙
사법 처리	• 가입자 보호조치 미실시 • 퇴직연금사업자 책무(법 제33조제3항 및 제4항) 위반	3년 이하 징역, 3천만원 이하의 벌금
	• **퇴직연금제도 모집인 이외의 자에게 모집업무를** 위탁한 퇴직연금사업자	2년 이하 징역, 2천만원 이하의 벌금

(2) 금융위원회의 감독

시정명령, 등록취소

- 고용노동부장관은 퇴직연금사업자에 대한 시정명령, 등록취소 권한을 금융위원회에 위탁

- 퇴직연금사업자가 ①해산한 경우, ②거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 등록을 한 경우, ③등록요건을 갖추지 못한 경우, ④감독에 따른 고용노동부장관 또는 금융위원회의 명령에 따르지 아니한 경우에는 시정을 명하거나 등록을 취소할 수 있음

- 퇴직연금사업자가 이 법을 위반하는 행위를 한 경우에는 그 위반의 시정을 명할 수 있으며, 시정명령에 따르지 않는 경우 이 법에 따라 수행하는 업무를 다른 퇴직연금사업자에게 이전할 것을 명할 수 있음

- 등록취소 처분을 받거나 등록말소를 신청한 퇴직연금사업자는 가입자 보호조치를 하여야 함

  * 퇴직연금사업자의 잦은 진입 및 탈퇴로 인한 시장의 혼란을 막고 금융기관의 사업개시 등의 신중성을 높이기 위하여 등록취소(3년) 또는 등록말소(2년) 시에 일정기간 재진입 제한

【 퇴직연금사업자 등록취소 등의 기준(규칙 제8조) 】

등록취소 등의 사유	처분 사유	세부 처분 사유	처분 기준
법 제27조 제1항 제3호	등록 유지요건을 갖추지 못함	재무건전성을 갖추지 못함	시정명령
		인적 요건을 갖추지 못함	시정명령
		물적 요건을 갖추지 못함	시정명령
	시정명령 후에도 등록요건을 갖추지 못함	3개월 내에 등록요건을 갖추지 못함	등록취소
		금융위원회가 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 제10조에 따라 적기 시정조치를 한 경우 그 이행에 주어진 기간이 지난 후에도 등록요건을 갖추지 못함	

등록취소 등의 사유	처분 사유	세부 처분 사유	처분 기준
법 제27조 제1항 제4호	법 제36조에 따른 고용노동부 장관 또는 금융위원회의 시정명령 위반 시	시정명령 위반	2년 내 2회 위반 시 등록취소
		영업정지명령 위반	등록취소
		같은 법규 위반으로 인한 시정명령	3년 내 3회 시정명령 시 등록취소
		같은 법규 위반으로 인한 영업정지명령	5년 내 2회 영업정지명령 시 등록취소
		법규 위반행위가 중대하여 퇴직연금제도 운영 및 시장의 질서를 어지럽힌 경우	시정명령 위반 시 등록취소

* 금융위원회가 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 제10조에 따라 적기 시정조치를 하는 경우 이로써 시정명령을 갈음할 수 있음

주의·경고, 직무정지, 영업 일부 정지 등

금융위원회는 퇴직연금사업자가 수행하는 업무(운용관리·자산관리업무)를 감독하고, 퇴직연금사업자의 책무를 위반한 경우 아래와 같은 조치를 할 수 있음

① 퇴직연금사업자에 대한 주의, 그 임원에 대한 주의 또는 그 직원에 대한 주의·견책·감봉·정직·면직의 요구(금융감독원에 위탁, 면직의 요구는 권한 위탁에서 제외)

② 해당 위반행위에 대한 시정명령

③ 임원의 해임권고 또는 직무정지요구

④ 6월 이내의 영업의 일부정지

과태료 부과·징수

퇴직연금사업자가 아래의 책무를 불이행하는 경우 과태료를 부과·징수할 수 있음

구분	사유	벌칙
과태료 부과	• IRP제도 가입자에 대한 교육 미실시 • 운용관리·자산관리 계약의 내용 미준수 • 취급실적을 제출하지 아니한 경우	1,000만원 이하 500만원 이하 500만원 이하

(3) 금융감독원의 감독

- 퇴직연금사업자의 업무 및 재산상황 등을 검사할 수 있음
- 퇴직연금사업자가 보고한 약관 등이 법에 위반되는 경우 그 변경·보완을 명할 수 있음
- 고용노동부장관의 위탁에 따라 감독
  - 표준형DC제도의 표준계약서 승인
  - 퇴직연금제도 모집인의 준수사항 위반 여부 확인, 금융감독원은 확인결과를 고용노동부장관에게 서면으로 제출
    * 퇴직연금제도 모집인의 준수사항 위반사실이 있는 경우에는 금융위원회에 통지
- 금융위원회의 조치권한 일부를 위탁받아 감독
  - 퇴직연금사업자에 대한 주의, 그 임원에 대한 주의 또는 그 직원에 대한 주의·감봉·정직 요구를 할 수 있음

4 퇴직연금제도 모집인에 대한 지도·감독

해당조문(法)

제31조(모집업무의 위탁) ① 퇴직연금사업자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 자(이하 "퇴직연금제도 모집인")에게 퇴직연금제도를 설정하거나 가입할 자를 모집하는 업무(이하 "모집업무")로서 대통령령으로 정하는 업무를 위탁할 수 있다.

1. 제2항에 따라 고용노동부장관에게 등록된 자가 아닐 것
2. 퇴직연금제도에 대한 전문 지식이 있는 자로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖출 것
3. 제6항에 따라 등록이 취소된 경우 그 등록이 취소된 날로부터 3년이 경과하였을 것

② 퇴직연금사업자는 제1항에 따라 퇴직연금제도 모집업무를 위탁한 경우에는 위탁받은 자를 고용노동부장관에게 등록하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 그 등록업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 정하는 기관에 위탁할 수 있다.

③ 제1항에 따라 퇴직연금제도 모집업무를 위탁받은 자는 제2항에 따른 등록을 하지 아니하고는 퇴직연금제도 모집업무를 수행하여서는 아니 된다.

④ 퇴직연금사업자는 제2항에 따라 등록한 퇴직연금제도 모집인 이외의 자에게 모집업무를 위탁하여서는 아니 된다.

⑤ 제2항에 따른 등록 신청, 방법, 절차 및 그 밖에 등록을 위하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

⑥ 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 제2항의 퇴직연금제도 모집인에 대한 등록을 취소하거나 6개월 이내에서 모집업무를 정지할 수 있다.

1. 제1항 각 호의 요건을 갖추지 못한 경우

2. 제7항 각 호의 위탁받은 자의 준수사항을 위반한 경우

⑦ 제1항에 따라 업무를 위탁한 경우 위탁받은 자는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.

1. 위탁한 업무를 다른 자에게 다시 위탁하지 아니할 것
2. 허위 정보에 의한 모집행위 금지 등 퇴직연금제도의 적절한 운영을 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

⑧ 퇴직연금사업자는 제1항에 따라 모집업무를 위탁받은 자가 제7항 각 호에 따른 준수사항을 지키지 아니한 경우에는 모집업무의 위탁을 취소하여야 한다.

⑨ 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도 모집인이 퇴직연금제도 모집업무를 수행함에 있어서 법령을 준수하고 건전한 거래질서를 해하는 일이 없도록 성실히 관리하여야 하며, 이를 위한 퇴직연금제도 모집업무수행기준을 정하여야 한다.

⑩ 「민법」 제756조는 퇴직연금제도 모집인이 모집업무를 수행함에 있어서 사용자 또는 가입자에게 손해를 끼친 경우에 준용한다.

제45조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제31조제3항을 위반하여 고용노동부장관에 등록하지 아니하고 퇴직연금제도 모집업무를 수행한 자
3. 제31조제4항을 위반하여 퇴직연금제도 모집인 이외의 자에게 모집업무를 위탁한 퇴직연금사업자

제46조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제31조제7항을 위반한 자

1. 의의

- 퇴직연금제도 가입자의 수급권 보호를 위하여 퇴직연금제도 모집인 등록, 모집업무 위탁범위 및 준수사항 등 퇴직연금제도 운영에 있어 법령에 위반되는 퇴직연금제도 모집인의 행위를 제한하고 감독하기 위한 것임

- 퇴직연금제도 모집인에 대한 지도·감독은 고용노동부, 금융위원회 및 금융감독원에서 실시하며,
  - 퇴직연금제도 모집인의 자격요건, 모집인 등록요건, 모집인의 업무범위, 준수사항 등에 대한 감독을 실시하고, 퇴직연금제도모집인에 대해 시정명령 및 업무정지, 등록취소 등을 함

2. 퇴직연금제도 모집업무

(1) 모집업무의 의의

- 모집업무란 법에 의하여 퇴직연금제도를 설정하거나 가입한 자에게 퇴직연금제도 및 운영에 관한 사항을 설명하는 업무를 의미함
  - 퇴직연금제도 모집인은 퇴직연금사업자와 서면계약을 체결하여 모집업무의 수행을 위탁받음
  - 중소기업의 퇴직연금제도 도입을 촉진하고, 음성적으로 이루어지던 모집업무를 양성화하여 불완전 판매로 인한 가입자의 피해를 방지하기 위하여 모집인제도 신설('12.7.26. 시행)

(2) 모집업무의 범위

① 퇴직연금제도를 설정하거나 가입한 자(설정하거나 가입하려는 자를 포함한다)에게 퇴직연금제도 및 운영에 관한 사항을 설명하는 업무
② 사용자 또는 가입 예정자를 퇴직연금사업자에게 소개하거나 중개하는 업무
③ 적립금 운용방법에 대한 설명 및 정보전달
④ 사용자 또는 가입자(가입 예정자를 포함한다)의 질의사항, 퇴직연금사업자 등의 답변을 전달하는 업무
⑤ 그 밖에 퇴직연금제도를 설정하고 가입하도록 권유하는데 필요한 사항으로서 고용노동부장관이 정하는 업무

* 퇴직연금 계약체결 이전의 업무로 제한되어 있는 부분을 가입자의 서비스 만족도를 높이기 위하여 계약체결 이후에도 적립금 운용방법 설명 및 제도 관련 정보전달 등을 할 수 있도록 허용 ('15.12.15. 개정)

3. 모집인 요건 및 등록

(1) 모집인 요건

- 퇴직연금사업자는 다음 요건을 모두 갖춘 자에게 퇴직연금모집업무를 위탁할 수 있음

① 이미 다른 퇴직연금사업자의 모집인으로 고용노동부장관에게 등록된 자가 아닐 것 (1사 전속주의)
② 퇴직연금제도에 대한 전문 지식이 있는 자로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖출 것 (전문성)
③ 등록이 취소된 경우 그 등록이 취소된 날로부터 3년이 경과하였을 것(준법성)

업무 Tip

▣ **모집인 요건**

- 1사 전속주의 : 이미 특정 퇴직연금사업자에게 소속된 퇴직연금제도 모집인으로 고용노동부장관에게 등록된 자는 다른 퇴직연금사업자의 위탁을 받아 퇴직연금제도 모집업무를 수행할 수 없음
- 전문성 : 퇴직연금제도 모집인의 요건은 모집인 등록 당시는 물론 그 퇴직연금제도 모집인으로 등록된 기간 동안에도 계속 유지되어야 함

- 퇴직연금제도에 대한 전문 지식이 있는 자로서 영으로 정하는 요건 (영 제28조제1항)

  퇴직연금사업자의 임직원이 아닌 자로서 퇴직연금사업자와 서면 계약으로 모집업무를 위탁받은 자일 것

업무 Tip

- 개인이 아닌 보험대리점은 퇴직연금제도 모집인이 될 수 없음
- 법인의 임직원 다수가 모집인 요건을 갖추었다 하더라도 해당 법인이 모집업무를 수탁 받을 수 없으며, 법인인 보험대리점에 위탁수수료를 지급하는 것은 법 취지에 부합되지 않음(근로복지과-4739, 2012.12.31.)

- 아래에 해당하는 자로서 고용노동부장관이 정하는 교육과정(모집인 교육)을 이수할 것

① 금융위원회에 등록된 보험설계사와 개인인 보험대리점으로서 해당 분야에서 1년 이상의 경력이 있는 자
② 한국금융투자협회에 등록한 투자권유대행인으로서 해당 분야에서 1년 이상의 경력이 있는 자
③ 그 밖에 고용노동부장관이 퇴직연금제도에 관한 전문성이 있다고 인정하는 자

- 모집인의 요건을 유지하지 못할 경우 고용노동부장관은 퇴직연금제도 모집인에 대한 등록을 취소하거나 6개월 이내에서 모집업무를 정지할 수 있음

(2) 모집인 교육

- 등록교육

  - 퇴직연금제도 모집인이 되려는 자가 이수하여야 하는 교육으로, 교육이수의 유효기간은 2년임

【 퇴직연금제도 모집인 등록교육 세부사항 】

구 분	내 용	
교육과정	퇴직연금제도의 이해, 「근로자퇴직급여 보장법」 및 관련 하위법령의 이해, 퇴직급여제도와 관계있는 노동 관련 법령의 이해, 모집인의 준수사항	
이수 기준	교육시간	20시간 이상
	교육방법	집체교육 또는 혼합교육으로 실시 (전체교육 시간 중 집체교육 8시간 이상이어야 함)
	검정시험	평균 70점 이상(과목당 40점 이상)

- 보수교육

  - 퇴직연금사업자가 퇴직연금제도 모집인으로 하여금 등록한 날부터 기산하여 매 2년이 되는 날부터 6개월 이내에 받도록 하여야 하는 교육을 말함

- 퇴직연금제도 모집인 교육은 고용노동부장관이 정하는 인력·시설 및 장비를 갖춘 기관에 위탁하여 시행

업무 Tip

▣ **모집인 교육 위탁기관**

- 보험연수원이 '12.10월 위탁받아 현재까지 모집인 교육 시행 중

(3) 모집인 등록

- 퇴직연금사업자가 퇴직연금제도 모집인에게 모집업무를 위탁한 경우에는 그 퇴직연금제도 모집인을 고용노동부장관에게 등록하여야 함

- 퇴직연금제도 모집업무를 위탁받은 자는 등록을 하지 아니하고는 퇴직연금제도 모집업무를 수행하여서는 안 됨

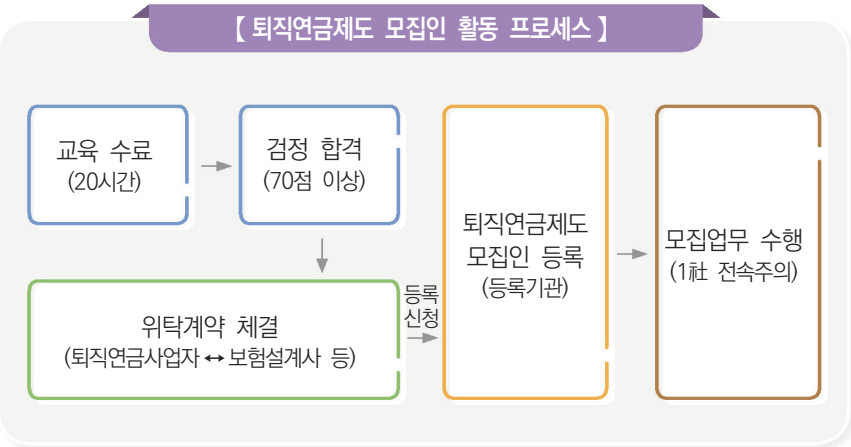
- 퇴직연금제도 모집인 등록업무는 고용노동부장관이 정하는 기관에 위탁하여 시행

업무 Tip

▣ **모집인 등록업무 위탁기관**

- 생명보험협회, 손해보험협회, 금융투자협회 세 개의 기관이 위탁받아 모집인 등록업무 수행 중

4. 퇴직연금제도 모집인의 준수사항



모집업무 수행 시 불완전 판매 등 불건전 영업행위가 발생하지 않도록 모집인의 준수사항을 명시

① 퇴직연금제도 모집인 외의 명칭을 사용하거나 다른 퇴직연금제도 모집인의 명의를 이용하여 모집업무를 수행하는 행위

② 허위 사실에 근거하여 모집업무를 수행하거나 그 내용을 사실과 다르게 알리거나 중요한 사항을 알리지 않는 행위

③ 영 제27조에 따른 모집업무의 위탁범위를 벗어나서 업무를 수행하는 행위

④ 둘 이상의 퇴직연금사업자와 모집업무 위탁계약을 체결하는 행위

⑤ 모집업무를 수행하면서 알게 된 정보 등을 자기 또는 제3자의 이익을 위하여 이용하는 행위

⑥ 모집업무를 위탁한 퇴직연금사업자 또는 가입예정인 사용자 등을 대리하여 계약을 체결하는 행위

⑦ 퇴직연금제도를 설정하였거나 설정하려는 사용자 또는 가입자로부터 금전·증권, 그 밖에 재산상의 가치가 있는 것을 받는 행위

⑧ 퇴직연금제도를 설정하였거나 설정하려는 사용자, 가입자 또는 이들의 이해관계인에게 법 제33조제4항제2호에 따른 특별한 이익을 제공하거나 제공할 것을 약속하는 행위

⑨ 사용자 또는 가입자로부터 적립금 운용방법에 대한 지시를 전달하거나 운용지시를 대리하는 행위

⑩ 그 밖에 사용자와 가입자를 보호하고 건전한 거래질서를 유지하기 위하여 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 행위

5. 퇴직연금제도 모집인의 준수사항 미이행 시 제재조치

수사권

- 고용노동부장관에 등록하지 않고 퇴직연금제도 모집업무를 수행한 자에 대하여 법 위반 여부를 수사

  * 위반 시 법 제45조제2항에 따라 2천만원 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

- 퇴직연금제도 모집인의 준수사항 위반여부에 대한 수사

  * 위반 시 법 제46조제2호에 따라 500만원 이하의 벌금에 처함
    퇴직연금제도 모집인 등록을 취소하거나 6개월 이내에서 모집업무 정지 가능

등록취소 및 업무정지

- 퇴직연금제도 모집인의 준수사항 위반 시 모집인에 대한 등록을 취소하거나 6개월 이내에서 모집업무를 정지할 수 있음

  * 퇴직연금제도 모집인에 대한 등록취소, 업무정지(법 제31조제6항) 권한은 법 제42조(권한의 위임·위탁)에 따라 금융위원회에 위탁

- 퇴직연금사업자는 모집업무를 위탁받은 자가 준수사항을 지키지 아니한 경우에는 모집업무의 위탁을 취소하여야 함

모집인 관련 행정해석

❖ 퇴직연금사업자는 「근로자퇴직급여보장법 시행령」 제28조, 「퇴직연금제도 모집인의 교육 등에 관한 규정」 제13조 및 제14조의 등록교육과 검정시험을 이수하여 등록한 모집인에 한해 모집업무를 위탁하여야 하며, 퇴직연금사업자는 시행령 제28조제3항에 따라 등록한 모집인이 등록한 날부터 기산하여 매 2년이 되는 날부터 6개월 이내에 「퇴직연금제도 모집인의 교육 등에 관한 규정」 제13조 및 제14조의 보수교육을 받도록 하여야 함. 보수교육은 자격효력을 부여하는 등록교육과 달리 모집인으로 등록하여 모집업무를 수행 중인 자의 업무지식과 실무역량을 보충하기 위한 것으로서 퇴직연금사업자는 모집인이 해당기간 동안 이를 이수하도록 지도·안내하여야 할 것임 (근로복지과-245, 2015.1.16.)

퇴직급여제도 매뉴얼

제3장

퇴직급여 체불사건 처리

Ⅰ. 조사·수사 전 점검사항

Ⅱ. 확정급여형퇴직연금제도 체불사건 처리

Ⅲ. 확정기여형퇴직연금제도 체불사건 처리

Ⅳ. 퇴직연금제도 폐지·중단 사업의 체불확정

Ⅴ. 체불 퇴직급여 지급지시 방법

1 조사·수사 전 점검사항

1. 적용 퇴직급여제도 종류 확인

- 하나의 사업 내에 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 복수로 설정할 수 있으므로 한 사업 내에서도 퇴직연금제도 적용자와 퇴직금제도 적용자가 있을 수 있음

  - 따라서, 신고인 등이 퇴직연금제도를 적용받는 자인지 확인

    * 노사누리시스템 등을 통하여 퇴직연금제도 설정 여부 확인 및 퇴직연금 규약 열람

2. 퇴직연금제도 가입기간 확인

- 퇴직연금제도 설정 시 과거근로기간에 대한 처리는 노사 간 합의 사항으로서 퇴직연금규약으로 정함

【 과거근로기간 처리에 따른 퇴직급여제도 적용 예 】

과거근로기간의 처리	퇴직급여제도의 적용
가입기간에 전부 소급	전체 과거근로기간에 대하여 퇴직연금제도 적용
가입기간에 일부 소급	소급된 일부 과거근로기간에는 퇴직연금제도, 소급되지 않은 과거근로기간에는 퇴직금제도 적용
소급하지 않음	전체 과거근로기간에 대하여 퇴직금제도 적용

- 따라서 신고인이 주장하는 체불 퇴직급여에 해당하는 기간에 적용되는 퇴직급여제도를 파악하는 것이 중요

- 퇴직연금제도가 중단 또는 폐지되었을 경우에는 특히 중단·폐지 기간에 유의하여 업무처리

  - 퇴직연금제도가 중단 또는 폐지된 경우에는 중단된 기간 또는 폐지된 이후 기간은 퇴직금제도를 적용

- 퇴직연금제도가 폐지되어 적립금이 가입자에게 지급되는 경우 중간정산된 것으로 보며, 이 때의 중간정산금 및 중간정산 대상기간은 영 제40조에 따름

【 제도 폐지 시 제도별 중간정산 대상 기간 】

DB제도	중간정산금은 사업별로 적립된 금액을 가입자별 근속기간·평균임금과 법 제13조에 따른 급여수준을 고려하여 안분·산정하고 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 환산
DC제도	중간정산 대상기간은 가입자별로 퇴직연금제도에 가입한 날부터 사용자가 납입한 부담금에 대응하는 기간의 마지막 날까지로 환산

2 확정급여형퇴직연금제도 체불사건 처리

1. 가입자 퇴직 시 조치사항

(1) 사용자의 조치사항

- 사용자는 DB제도 가입자의 퇴직으로 퇴직급여를 지급하여야 할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하도록 하여야 함

- 사업의 도산 등으로 급여 전액지급 예외 사유(영 제8조)에 해당하는 경우 사용자는 퇴직연금사업자로 하여금 근로자의 추계액에 사외적립비율을 곱한 금액을 지급하도록 하고,

  - 부족한 금액은 사용자가 해당 근로자에게 지급(IRP제도의 계정으로 이전)하여야 함

(2) 퇴직연금사업자의 조치사항

- DB제도 가입자의 퇴직 후 사용자로부터 퇴직사실 및 급여지급 통보를 받은 경우 퇴직연금사업자는 법정기일 내에 적립금의 범위에서 가입자의 퇴직급여에 해당하는 금액 전액을 가입자 IRP제도의 계정으로 이전하여야 함

  * 55세 이후 퇴직, 법 제7조제2항에 따른 담보 대출 상환, 300만원 이하의 급여, 근로자의 사망, 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따라 근로를

제공한 근로자가 퇴직 후 국외로 출국한 경우, 타 법령에 따른 공제의 경우 IRP제도의 계정으로 의무이전 예외

* 전액지급 예외 사유에 해당하는 경우에는 적립비율만큼 퇴직급여를 지급하여야 함

- 가입자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 직접 청구하는 경우 퇴직연금사업자는 사용자에게 해당 가입자의 퇴직사실 등을 확인하고 퇴직급여를 지급

  - 퇴직연금사업자가 가입자의 퇴직사실을 확인하기 위하여 사용자에게 '근로자퇴직통지서(명칭은 사업자별로 다를 수 있음)' 등을 요구하였으나,

  - 사용자가 확인을 거부(손해배상 및 사직서 미수리 등의 사유)하여 퇴직연금사업자가 해당 근로자의 적립금을 지급하지 못하는 경우

  ⇒ 사용자가 해당 근로자의 퇴직사실 확인을 거부하는 사유를 파악, 퇴직일을 확정하고 퇴직연금사업자가 퇴직급여를 지급하도록 지도

업무 Tip

▣ **퇴직연금제도를 설정한 사업장이 부도 처리되어 사용자는 폐업신고를 하지 않고 해외 도피 중인 경우, 가입자가 퇴직급여 지급을 청구 시 퇴직사실을 확인할 수 있는 서류**

- 영 제24조제2호 및 제3호에 따라 가입자가 퇴직하는 경우에 퇴직연금사업자는 가입자의 신청에 의하여 퇴직급여를 지급할 수 있음
- 다만, 사용자가 폐업신고를 하지 않은 상황에서 부도 처리된 경우에는 가입자의 실질적인 퇴직사실을 확인*한 후, 근로자의 신청에 따라 퇴직급여를 지급할 수 있을 것임

* 고용보험자격상실 등 사회보험에서의 자격상실 확인서류 등

2. 조치사항 미이행 시 제재

(1) 사용자에 대한 제재

- 사용자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여 지급 통보를 지연하거나, 해당 근로자의 퇴직사실 확인을 거부하여 근로자의 퇴직일부터 14일 이내에 퇴직급여가 미지급된 경우

  ⇒ 법 제44조제2호 및 제17조제2항에 따라 퇴직급여 체불로 업무처리, 단 14일 내에 퇴직급여 지급 통보는 하였으나 퇴직연금사업자의 귀책사유로 지급이 지연된 경우는 퇴직연금사업자의 귀책에 따른 처리방법으로 조치

- 급여 전액지급 예외 사유의 경우 퇴직연금사업자가 가입자에게 지급한 금액이 가입자의 퇴직급여액보다 적어 사용자가 부족한 금액을 해당 가입자에게 지급하여야 하나, 법정기일 내 미지급한 경우

  ⇒ 법 제44조제2호 및 제17조제3항에 따라 퇴직급여 체불로 업무처리

- 사용자가 운용관리업무 또는 자산관리업무 수행에 필요한 자료를 고의로 누락하여 작성하거나 거짓으로 작성하여 퇴직연금사업자에게 제공한 경우

  ⇒ 법 제32조제4항제2호 및 제48조제2항에 따라 500만원 이하의 과태료 부과 체불 퇴직급여 확정과 별개로, 사용자가 근로자의 근속기간 및 임금수준에 대한 자료를 고의로 누락하거나 거짓으로 작성하여 퇴직급여 수준이 법정 기준에 미치지 못할 경우 사용자의 책무 불이행으로 제재

(2) 퇴직연금사업자에 대한 제재

- 사용자가 근로자의 퇴직사실을 통보하였으나 단순 실수 등 퇴직연금사업자의 귀책사유로 퇴직급여 지급이 지연된 경우

⇒ ① 사용자의 귀책사유로 인한 법정 기일 내 미지급이 아니므로 사용자에 대한 사건은 종결

② 법 제33조제2항 및 제48조제2항에 따라 퇴직연금사업자에게 500만원 이하의 과태료 부과

3. 체불 퇴직급여 확정 방법

(1) 퇴직연금사업자의 급여 지급 금액 확인

- 퇴직연금사업자는 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하여야 하나, 아래와 같은 사유에 해당 될 경우에는 적립비율에 해당하는 금액만 지급하므로, 사용자는 그 차액을 추가 지급하여야 함

① 파산선고, 회생절차개시 결정, 「임금채권보장법」에 따른 사실상 도산 인정 등 사업 도산의 경우

② 재정검증 결과 기준책임준비금 대비 적립금의 비율이 영 제5조제1항에 따른 적립금이 최소적립비율에 미달한 경우

* 재정검증 결과는 퇴직연금사업자에게 자료제출 요청 후 확인

③ '사업연도 개시일 이후 누계 적립금과 납입된 부담금' 대비 '사업연도 개시일 이후 가입자에게 지급한 퇴직급여 누계액'의 비율이 고용노동부장관이 고시한 비율(25%) 이상일 경우

$$\frac{\text{사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액}}{\text{사업연도 개시일의 적립금 + 사업연도 개시일 이후 납입된 부담금의 합계액}}$$

업무 Tip

▣ **적립비율 지급사유**

- 사용자는 DB제도 가입 근로자 전체에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 부담금을 납입하므로 DB제도 적립금의 수익자(피보험자)는 가입 근로자 전체임
- DB제도 가입 근로자의 수급권 보장에 있어 형평성을 유지하기 위하여 사업주의 파산선고 등 일정한 사유가 있는 경우

  ⇒ 적립금의 규모가 신고인의 퇴직급여액보다 많아도 신고인에게 퇴직급여 전액을 지급하는 것이 아니라 적립비율을 곱한 금액만 지급하도록 함

(2) 체불 퇴직급여 계산 및 적용법조

- 적립비율 지급사유에 해당하여 퇴직연금사업자가 신고인에게 퇴직급여의 일부를 지급한 경우,
  - 신고인이 받아야 할 퇴직급여액*과 퇴직연금사업자가 퇴직급여로 지급한 금액의 차액을 체불 퇴직급여로 확정

    * DB제도의 급여수준은 퇴직금제도와 동일(평균임금×30일×근속연수/365일)
  - 법 제44조제2호 및 제17조제3항에 따라 시정지시 후 미이행 시 사법처리

- 사용자가 퇴직연금사업자로 하여금 적립금을 지급하도록 조치하지 않아 신고인에게 퇴직급여 전액이 지급되지 않은 경우,
  - 신고인이 받아야 할 퇴직급여 전체를 체불 퇴직급여로 확정하되, 퇴직연금사업자로 하여금 지급하도록 할 퇴직급여와 사용자가 지급하여야 할 퇴직급여를 구분하여 확정

    ① 법 제44조제2호 및 제17조제2항에 따라 사용자에게 퇴직연금사업자가 적립비율에 해당하는 퇴직급여를 지급하도록 시정지시하고, 미이행 시 사법처리

② 동시에 법 제44조제2호 및 제17조제3항에 따라 사용자가 퇴직급여 부족금액(퇴직급여 - 퇴직연금사업자가 지급한 퇴직급여)을 지급하도록 시정지시하고, 미이행 시 사법처리

4. 사건 처리 예시

(1) DB제도만 설정된 경우

〈사건 개요〉

- 신고인의 근로기간 : '19.6.16. ~ '21.10.31.
- 신고인의 임금수준('21년) : 월 3,750,000원
- DB제도 설정일 : '13.3.2.
- 퇴직연금사업자에 등록된 적립비율 및 적립금 : 60%, 3,500만원
- 퇴직연금사업자에 등록된 신고인의 퇴직급여 추계액 : 7,186,190원

〈퇴직급여 확정〉

- 신고인이 퇴직 시 지급받아야 할 퇴직급여 : 8,723,940원
  = 1일 평균임금(122,282원)×30일×재직일수(868일)/365일
- 퇴직연금사업자가 지급해야 할 퇴직급여 : 4,311,714원
  = 퇴직급여 추계액(7,186,190원)×적립비율(60%)
- 사용자가 지급해야 할 퇴직급여 : 4,412,226원
  = 전체 퇴직급여(8,723,940원)-퇴직연금사업자가 지급한 퇴직급여(4,311,714원)

〈체불 퇴직급여 확정 및 적용법조〉

- 퇴직연금사업자가 적립비율에 해당하는 퇴직급여를 지급하였으나 사용자가 퇴직급여 부족분을 지급하지 않은 경우 : 체불 퇴직급여 4,412,226원
  ⇒ 법 제44조제2호 및 제17조제3항
- 사용자가 퇴직연금사업자로 하여금 퇴직급여를 지급하도록 조치하지 않고, 부족금액도 지급하지 않은 경우 : 체불 퇴직급여 8,723,940원
  ① 퇴직연금사업자로 하여금 지급하도록 할 체불 퇴직급여 : 4,311,714원
  ⇒ 제44조제2호 및 제17조제2항
  ② 사용자가 지급하여야 할 체불 퇴직급여 : 4,412,226원
  ⇒ 법 제44조제2호 및 제17조제3항

(2) 퇴직금·DB제도가 함께 설정된 경우

〈사건 개요〉

- 신고인의 근로기간 : '15.1.1. ~ '21.12.31.
- 신고인의 임금수준('21년) : 월 3,750,000원
- DB제도 설정일 : '18.1.1.
- 퇴직연금제도 가입기간 : 제도 설정일 이후의 근로기간
- 퇴직연금사업자에 등록된 적립비율 및 적립금 : 60%, 3,500만원
- 퇴직연금사업자에 등록된 신고인의 퇴직급여 추계액 : 8,355,410원

〈퇴직급여 확정〉

▲ 제도 설정일 이후의 근로기간은 DB제도 적용, DB제도 설정 이전의 과거근로기간에는 퇴직금제도가 적용되므로 제도별 적용기간에 따라 퇴직급여 산정

▲ 퇴직일이 '22.1.1.이므로 퇴직금제도 적용기간의 퇴직금은 평균임금 산정 사유 발생일인 퇴직시점을 기준으로 평균임금 계산

구분	퇴직금제도	DB제도
적용기간	'15.1.1. ~ 17.12.31.	'18.1.1. ~ '21.12.31.
발생금액	11,015,480원 (= 122,282원 × 30일 × 1,096일/365일)	14,683,960원 (= 122,282원 × 30일 × 1,461일/365일)
퇴직연금사업자가 지급해야 할 퇴직급여	-	5,013,246원 (8,355,410원 × 60%)
사용자가 지급해야 할 퇴직급여	11,015,480원	9,670,714원
지급방식	IRP제도의 계정으로 이전	IRP제도의 계정으로 이전

〈체불 퇴직급여 확정 및 적용법조〉

- 퇴직연금사업자가 적립비율에 해당하는 퇴직급여를 지급하였으나 사용자가 퇴직급여 부족분, 퇴직금제도의 퇴직금을 지급하지 않은 경우 체불 퇴직급여 합계 : 20,686,194원

(= 퇴직금제도 퇴직급여 + DB제도에서 사용자가 지급해야 할 퇴직급여)

① 퇴직금제도 적용기간의 체불 퇴직급여 : 11,015,480원
⇒ 법 제44조제1호 및 제9조

② DB제도 적용기간의 체불 퇴직급여 : 9,670,714원
⇒ 법 제44조제2호 및 제17조제3항

- 사용자가 퇴직연금사업자로 하여금 퇴직급여를 지급하도록 조치하지 않고, DB제도의 부족금액 및 퇴직금제도의 퇴직급여를 지급하지 않은 경우 앞의 사례와 같이 처리

3 확정기여형퇴직연금제도 체불사건 처리

1. 퇴직 시 조치사항

(1) 사용자의 조치사항

- 사용자는 가입자 퇴직 시 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 퇴직일부터 14일 이내에 부담금 및 지연이자를 해당 가입자의 DC제도 계정에 납입하여야 함

(2) 퇴직연금사업자의 조치사항

- DC제도 가입자 퇴직 후 사용자로부터 퇴직사실 및 급여지급 통보를 받은 경우 퇴직연금사업자는 DC제도 계정에 있는 적립금을 가입자의 IRP제도 계정으로 이전하여야 함

  * 근로자가 55세 이후에 퇴직하거나 퇴직급여액이 300만원 이하인 경우 IRP제도 계정으로의 이전의무 없음

- 가입자가 퇴직할 때에 받을 급여를 갈음하여 그 운용 중인 자산을 IRP제도의 계정으로 이전해 줄 것을 요청하는 경우

  - 퇴직연금사업자는 운용 중인 자산을 가입자의 IRP제도 계정으로 이전하여야 함

2. 조치사항 미이행 시 제재

(1) 사용자에 대한 제재

- 사용자가 가입자의 DC계정에 부담금을 미납하거나, 부담금 미납으로 발생한 지연이자를 가입자의 퇴직일부터 14일 이내에 DC계정에 납입하지 않는 경우,
  - 미납된 부담금과 지연이자*를 체불 퇴직급여로 확정

    * 퇴직일부터 14일까지 발생된 지연이자를 체불 퇴직급여에 포함
  - 법 제44조제2호 및 제20조제5항에 따라 시정지시 후 미이행 시 사법처리

- DC제도는 사용자가 가입자의 DC계정에 퇴직급여에 해당하는 부담금을 납입하면 사용자의 급여 지급 의무는 이행됨
  - 따라서, 법정 기일 내에 사용자가 납입 의무가 있는 부담금을 DC제도 계정에 납입하였으나, 퇴직일부터 14일이 지나도록 사용자가 퇴직연금사업자에 급여의 지급을 지시하지 않아 체불 퇴직급여가 발생한 경우 사용자를 처벌할 수는 없음

- DC제도는 적립금이 해외펀드 등에 투자되어 있을 때 환매에 따른 시간이 소요되므로 지급이 지연될 수 있음
  - 이는 사용자의 귀책사유로 인한 법정 기일 내 미지급이 아니므로 사건 종결

업무 Tip

▣ DC제도에서 사용자의 급여 지급 지시가 없는 경우

- 영 제24조제2호 및 제3호에 따라 가입자는 퇴직연금사업자에 직접 퇴직급여 지급을 청구할 수 있음
- 가입자가 퇴직사실 등을 객관적으로 증명할 수 있는 서류를 제출하는 경우 퇴직연금사업자는 해당 사실을 사용자에게 확인 후 퇴직급여를 지급하면 될 것임
  - 가입자의 퇴직사실이 발생했음에도 사용자가 위법·부당하게 급여 지급 지시를 하지 않는 경우, 퇴직연금사업자가 가입자의 정당한 급여 지급 요청을 거부하는 것은 타당하지 않음

    * 퇴직연금사업자의 선관주의 의무에 반함

3. 체불 퇴직급여 확정 방법

(2) 퇴직연금사업자에 대한 제재

사용자가 퇴직사실을 통보하였으나 단순 실수 등 퇴직연금사업자의 귀책사유로 퇴직급여 지급이 지연된 경우

⇒ ① 사용자의 귀책사유로 인한 법정 기일 내 미지급이 아니므로 사용자에 대한 사건은 종결

② 법 제33조제2항 및 제48조제2항에 따라 퇴직연금사업자에게 500만원 이하의 과태료 부과

(1) 미납 부담금 발생 여부 확인

신고인의 DC제도 가입기간 동안 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 부담금이 정하여진 기일*에 납입되었는지 확인

* 퇴직연금규약을 제출토록 하여 부담금 납입 주기 및 정기 납입일 확인

** 퇴직연금사업자가 발급하는 'DC제도 부담금 납입내역 확인서'를 통해 부담금 납입 사실을 확인

- 부담금을 정하여진 기일보다 지연하여 납입한 경우 지연이자*를 납입하였는지 확인

  * 지연이자율은 납입 예정일의 다음 날부터 퇴직일부터 14일까지는 연 10%, 상기 기간의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지는 연 20%

  - 퇴직연금규약에서 납입 기일을 연장할 수 있도록 정한 경우에는 해당 기일까지는 지연이자가 발생하지 않음

- 계속근로기간 1년 미만 근로자도 퇴직연금규약, 취업규칙 등에 따라 퇴직급여 지급대상에 해당한다는 별도의 규정이 없는 한, 해당 근로자의 DC계정에 납입된 부담금은 사용자에게 귀속됨

업무 Tip

DC제도(10명 미만 특례제도 포함) 설정 사업에서 제도의 폐지 또는 중단이 없음에도 해당 퇴직연금제도 적용기간에 퇴직금 계산방법에 따라 계산한 금액에서 DC제도 계정의 적립금의 차액을 체불 퇴직급여로 확정하면 안 됨

(2) 체불 퇴직급여 계산 및 적용법조

- 사용자가 근로자의 퇴직일부터 14일 이내에 미납 부담금과 미납 부담금에 대한 지연이자를 납입하지 않는 경우 미납 부담금과 지연이자를 체불 퇴직급여로 확정

  * 퇴직일부터 14일까지 발생한 지연이자를 체불 퇴직급여에 포함

- 사용자는 퇴직연금규약에 따라 부담금을 납입하였으나, 부담금 산정 시 포함해야 할 임금총액에 일부 금액이 누락되어 부담금 산정 자체가 잘못되었을 경우, 누락된 부담금 및 이에 대한 지연이자를 체불 퇴직급여로 확정

  - 법 제44조제2호 및 제20조제5항에 따라 시정지시 후 미이행 시 사법처리

4. 사건 처리 예시

(1) DC제도 설정 이후 입사한 경우

〈사건 개요〉

- 신고인의 근로기간 : '18.6.16. ~ '20.10.31.
- 신고인의 임금수준(매월 동일)

연도	'18년	'19년	'20년
월 임금(원)	3,400,000	3,520,000	3,650,000

- DC제도 설정일 : '10.3.2.
- 납입 주기 및 정기 납입일 : 매월 말일
  - 퇴직연금규약에 '사용자가 부담금을 정하여진 기일까지 납입하지 아니한 경우 정기 납입일로부터 1개월이 되는 날까지 납입기간을 연장한다'는 규정이 있음
- 사용자는 신고인 재직 중 부담금 납입사실이 없음

〈미납 부담금 확정〉

- 정기 납입일에 미납한 부담금의 합계 : 8,403,333원

연도	납입월	정기부담금(원)	정기납입일	비고
'19	6	3,454,999	2019-06-15	'18.6.16. ~ '19.6.15. 부담금
	6	146,666	2019-06-30	'19.6.16. ~ '19.6.30. 부담금
	7	293,333	2019-07-31	'19.7.1. ~ '19.7.31. 부담금
	8	293,333	2019-08-31	
	9	293,333	2019-09-30	
	10	293,333	2019-10-31	
	11	293,333	2019-11-30	
	12	293,333	2019-12-31	
	1	304,167	2020-01-31	
'20	2	304,167	2020-02-28	
	3	304,167	2020-03-31	
	4	304,167	2020-04-30	
	5	304,167	2020-05-31	
	6	304,167	2020-06-30	
	7	304,167	2020-07-31	
	8	304,167	2020-08-31	
	9	304,167	2020-09-30	
	10	304,167	2020-10-31	
미납 부담금 합계	8,403,333원			

* 계속근로기간 1년 이상인 근로자를 DC제도 가입자로 정한 경우, 근속기간 1년이 되는 날('19.6.15.) 최초로 부담금 납입일이 도래하고, 이후의 기간부터 매월 말일에 부담금을 정기적으로 납입하면 됨

⇒ '19.6월에 부담금 납입일이 2회 발생

〈체불 퇴직급여 확정 및 적용법조〉

- 미납 부담금과 미납 부담금에 대한 지연이자를 체불 퇴직급여로 확정 : 9,161,095원
- 미납 부담금의 합계 : 8,403,333원
  미납 부담금에 대한 지연이자 합계 : 757,762원
  ⇒ 법 제44조제2호 및 제20조제5항

연도	납입월	미납 부담금 (원)	정기 납입일	연장 기간	연장된 기일	마지막 근로일 +14일	지연 일수	지연 이자 (원)	체불 금액 (원)
'17	6	3,454,999	2019-06-15	30	2019-07-15	2020-11-14	487	460,982	3,915,981
	6	146,666	2019-06-30	31	2019-07-31	2020-11-14	471	18,926	165,592
	7	293,333	2019-07-31	31	2019-08-31	2020-11-14	440	35,361	328,694
	8	293,333	2019-08-31	30	2019-09-30	2020-11-14	410	32,950	326,283
	9	293,333	2019-09-30	31	2019-10-31	2020-11-14	379	30,458	323,791
	10	293,333	2019-10-31	30	2019-11-30	2020-11-14	349	28,047	321,380
	11	293,333	2019-11-30	31	2019-12-31	2020-11-14	318	25,556	318,889
	12	293,333	2019-12-31	31	2020-01-31	2020-11-14	287	23,065	316,398
'18	1	304,167	2020-01-31	28	2020-02-28	2020-11-14	259	21,583	325,750
	2	304,167	2020-02-28	31	2020-03-31	2020-11-14	228	19,000	323,167
	3	304,167	2020-03-31	30	2020-04-30	2020-11-14	198	16,500	320,667
	4	304,167	2020-04-30	31	2020-05-31	2020-11-14	167	13,917	318,084
	5	304,167	2020-05-31	30	2020-06-30	2020-11-14	137	11,417	315,584
	6	304,167	2020-06-30	31	2020-07-31	2020-11-14	106	8,833	313,000
	7	304,167	2020-07-31	31	2020-08-31	2020-11-14	75	6,250	310,417
	8	304,167	2020-08-31	30	2020-09-30	2020-11-14	45	3,750	307,917
	9	304,167	2020-09-30	31	2020-10-31	2020-11-14	14	1,167	305,334
	10	304,167	2020-10-31	30	2020-11-30	2020-11-14	-	-	304,167
합계		8,403,333						757,762	9,161,095

* 지연이자 발생일 : 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날이 지연이자 발생일이나, 퇴직연금규약상 납입 기일을 연장할 수 있도록 규정한 경우에는 연장된 기일 다음 날부터 지연이자 발생

* 지연이자 계산 : 퇴직일부터 14일까지 발생한 지연이자를 체불 퇴직급여액에 포함함

- 퇴직일부터 14일 경과 후 발생한 지연이자를 사용자가 지급하지 않는 경우 민사소송 등으로 해결

(2) 과거근로기간을 DC제도에 소급한 경우

〈사건 개요〉

• 신고인의 근로기간 : '15.1.1. ~ '20.12.31.

• 신고인의 임금수준

(단위 : 원)

연도	'17년	'18년	'19년	'20년
월 임금 (연봉)	월 3,000,000 (연 36,000,000)	월 3,083,340 (연 37,000,000)	월 3,333,400 (연 40,000,000)	월 3,750,000 (연 45,000,000)

• DC제도 설정일 : '18.1.1.

• 납입 주기 및 정기 납입일 : 매년 말일(12.31.)

- '사용자가 부담금을 정하여진 기일까지 납입하지 아니한 경우 정기 납입일로부터 1개월이 되는 날까지 납입기간을 연장한다'는 규정이 있음

• 퇴직연금제도 가입기간 : '제도 설정 이전에 이 사업에서 근로를 제공한 기간이 있는 가입자에 대하여는 과거근로기간을 가입기간에 포함'는 규정이 있음

• 사용자의 부담금 납입현황

가입기간	사용자 납입액(원)	납입일
과거근로기간	7,000,000	'18.1.1.
'18년	3,083,340	'18.12.31.
'19년	2,000,000	'20.3.31.
'20년	0	-

〈미납 부담금 확정〉

• 정기 납입일에 미납한 부담금의 합계 : 7,083,400원

가입기간	정기부담금(원)	납입액(원)	미납 부담금(원)
과거근로기간	9,000,000	7,000,000	2,000,000
'18년	3,083,340	3,083,340	0
'19년	3,333,400	2,000,000	1,333,400
'20년	3,750,000	0	3,750,000
합계	19,166,740	12,083,340	7,083,400

* 과거근로기간에 대한 부담금 계산 : 9,000,000원

= 3,000,000원('14년도 임금총액의 1/12)×3년(과거근로기간)

과거근로기간을 소급하기로 결정한 날('18.1.1.) 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정하되, 이 때 산정한 부담금이 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 함

또한, 제도 설정 전에 제공한 과거근로기간을 가입기간에 포함시키는 경우 과거근로기간 대한 부담금은 제도 가입기간으로 포함함과 동시에 그 전액을 납입하여야 함

〈체불 퇴직급여 확정〉

- 미납 부담금과 미납 부담금에 대한 지연이자를 체불 퇴직급여로 확정 : 7,242,858원
- 미납 부담금의 합계 : 7,083,400원
  미납 부담금에 대한 지연이자 합계 : 159,458원

⇒ 법 제44조제2호 및 제20조제5항

가입기간	정기 부담금 (원)	납입 부담금 (원)	미납 부담금 (원)	정기 납입일	연장 기간	연장된 기일	실제 납입일	마지막 근로일 +14일	지연 일수	지연 이자 (원)	체불 금액 (원)
과거 근로 기간	9,000,000	7,000,000	2,000,000	2018-01-01							2,000,000
'18년	3,083,340	3,083,340	0	2018-12-31	31	2019-01-31	2018-12-31	2021-01-14	-	-	-
'19년	3,333,400	2,000,000		2019-12-31	31	2020-01-31	2020-03-31	2021-01-14	59	53,882	53,882
			1,333,400	2019-12-31	31	2020-01-31		2021-01-14	289	105,576	1,438,976
'20년	3,750,000	0	3,750,000	2020-12-31	31	2021-01-31		2021-01-14	-	-	3,750,000
총합계			7,083,400							159,458	7,242,858

* 과거근로기간에 대한 부담금을 제도 설정 시 납입하지 않은 경우 지연이자

- 법령상 지연이자는 정기 부담금을 미납한 경우 적용되는 것으로 과거 근로기간에 대한 부담금을 납입하지 않는 경우까지 적용되는 것으로 보기는 어려움
- 다만, 과거근로기간에 부담금을 사용자가 납입하지 않음으로서 발생한 근로자의 운용손실에 대하여 별도 민사상 손해배상 청구를 할 수 있을 것임

(3) 퇴직금·DC제도를 함께 설정한 경우

〈사건 개요〉

- DC제도 도입일 : '18.1.1.
- 납입 주기 및 정기 납입일 : 매년 말일(12.31.)
  - '사용자가 부담금을 정하여진 기일까지 납입하지 아니한 경우 정기 납입일로부터 1개월이 되는 날까지 납입기간을 연장한다'는 규정이 있음
- 퇴직연금제도 가입기간 : 이 제도의 설정일 이후 가입자가 이 사업에서 근로를 제공한 날부터 자격 상실의 사유가 발생한 날까지의 기간
- 신고인의 근로기간 : '15.1.1. ~ '20.12.31.
- 신고인의 임금수준

(단위 : 원)

연도	'17년	'18년	'19년	'20년
월 임금 (연봉)	월 3,000,000 (연 36,000,000)	월 3,083,340 (연 37,000,000)	월 3,333,400 (연 40,000,000)	월 3,750,000 (연 45,000,000)

- 사용자의 부담금 납입현황

가입기간	사용자 납입액(원)	실제 납입일
'18년	3,083,340	'18.12.31.
'19년	2,000,000	'20.3.31.
'20년	0	-

〈미납 부담금 확정〉

- 정기 납입일에 미납한 부담금의 합계 : 5,083,400원

가입기간	정기 부담금(원)	사용자 납입액(원)	미납 부담금(원)
'18년	3,083,340	3,083,340	0
'19년	3,333,400	2,000,000	1,333,400
'20년	3,750,000	0	3,750,000
합계	10,166,740	5,083,340	5,083,400

〈체불 퇴직급여 확정 및 적용법조〉

- 제도 설정일 이후의 근로기간은 DC제도 적용, DC제도 설정 이전의 과거근로기간에는 퇴직금제도가 적용되므로 제도별로 퇴직급여 산정

- 퇴직금제도의 퇴직급여, DC제도의 미납 부담금과 미납 부담금에 대한 지연이자를 체불 퇴직급여로 확정

구분	퇴직금제도	DC제도
적용기간	'15.1.1. ~ '17.12.31.	'18.1.1. ~ '20.12.31.
체불 퇴직급여	11,015,480원	미납 부담금 : 5,083,400원
		지연이자 : 159,458원
지급방식	IRP제도의 계정으로 이전	IRP제도의 계정으로 이전

- DC제도 미납 부담금에 대한 지연이자 계산

가입 기간	정기 부담금 (원)	납입 부담금 (원)	미납 부담금 (원)	정기 납입일	연장 기간	연장된 기일	실제 납입일	마지막 근로일 +14일	지연 일수	지연 이자 (원)	체불 금액 (원)
'18년	3,083,340	3,083,340	0	2018-12-31	31	2019-01-31	2018-12-31	2021-01-14	-	-	-
'19년	3,333,400 (A)	2,000,000		2019-12-31	31	2020-01-31	2020-03-31	2021-01-14	59	53,882	53,882
			1,333,400	2019-12-31	31	2020-01-31		2021-01-14	289	105,576	1,438,976
'20년	3,750,000	0	3,750,000	2020-12-31	31	2021-01-31		2021-01-14	-	-	3,750,000
총합계			5,083,400							159,458	5,242,858

① 퇴직금제도 적용기간 체불 퇴직급여 : 11,015,480원
⇒ 제44조제1호 및 제9조 제1항

② DC제도 적용기간 체불 퇴직급여 : 5,242,585원
= 미납 부담금(5,083,400원)+지연이자(159,458원)
⇒ 법 제44조제2호 및 제20조제5항

4 퇴직연금제도 폐지·중단 사업의 체불확정

1. 제도 폐지에 따른 적립금 처리

- 퇴직연금제도가 폐지되는 경우 제도와 관련된 법령 및 퇴직연금 규약의 효력이 상실되므로 퇴직연금사업자와의 계약도 해지됨
- 자산관리계약이 해지되는 경우 기존에 적립되어 있는 적립금은 가입자에게 지급됨
- 이 경우 적립금의 지급은 퇴직금 중간정산으로 간주하고 중간정산 대상기간 및 중간정산금의 산정은 영 제40조의 규정에 따라 처리

2. 제도 폐지에 따른 중간정산 대상기간 및 중간정산금 산정기준

(1) DB제도

- 중간정산금은 사업별로 적립금을 가입자별 근속기간·평균임금, 퇴직연금규약에서 정한 급여수준을 고려하여 안분·산정
- 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 환산

⇒ 이는 가입자별로 예상 퇴직급여액을 산정하고 이를 기준으로 적립금을 배분하도록 하는 것임

[산정 예]

1. 근로자
   A : 가입기간 5년(근속기간 10년)
   B : 가입기간 3년(근속기간 5년)
   C : 가입기간 2년(근속기간 2년)
2. 30일분 평균임금 : A(200만원), B(100만원), C(100만원)
3. 퇴직연금규약의 퇴직급여 수준 : 계속근로기간 1년당 30일분의 평균임금
4. 적립금 : 900만원
5. 가입자별 예상 퇴직급여액
   A(1,000만원), B(300만원), C(200만원), 예상 퇴직급여 총합계(1,500만원)
6. 적립비율 : 900만원 / 1,500만원 × 100% = 60%
7. 중간정산금
   A : 1,000만원 × 60%(적립률) = 600만원
   B : 300만원 × 60%(적립률) = 180만원
   C : 200만원 × 60%(적립률) = 120만원
8. 중간정산 대상기간
   A : 600만원 / 200만원 = 3년
   B : 180만원 / 100만원 = 1.8년
   C : 120만원 / 100만원 = 1.2년

(2) DC제도

- 중간정산금은 DC제도의 계정에 적립된 금액으로서 운용실적에 따라 가입자별로 그 금액이 다를 것임

- 중간정산 대상기간은 가입자별로 DC제도에 가입한 날부터 사용자가 최종적으로 납입한 부담금의 산정대상 기간까지로 함

⇒ 이는 DC제도에 있어 사용자 부담금의 납입은 매년 중간정산을 하는 것과 유사하기 때문

3. 중단 기간에 대한 퇴직급여제도의 적용

- 퇴직연금제도의 운영이 중단되는 경우에 대비하여 근로자에 대한 보호차원에서 최소한 퇴직금제도가 적용될 수 있도록 함
- 퇴직연금제도의 운영이 중단된 경우 중단기간에 대해서는 퇴직금제도가 적용되다가 퇴직연금제도가 다시 운영되는 경우 각각의 기간에 대하여 각각의 제도로부터 퇴직급여를 수령함
- 단, 퇴직연금제도 재개 시 중단기간에 대한 적립금을 소급할 수 있도록 퇴직연금규약에 정한 경우에는 중단된 기간에도 퇴직연금제도가 소급 적용됨
- 이 경우 퇴직급여를 계산하기 위한 계속근로기간은 각각의 제도를 적용받는 기간을 합하면 되고 평균임금은 퇴직시점의 평균임금을 적용함

4. 제도 중단에 따른 퇴직급여 산정기준

(1) DB제도

- 근로자의 퇴직급여가 퇴직금제도와 같이 확정되어 있기 때문에 폐지와 같이 근속기간을 구분할 실익이 없으며, 근로자 퇴직 후 확정된 퇴직급여 중 적립비율 만큼 퇴직연금사업자가 지급하고 나머지는 사용자가 지급하도록 조치

(2) DC제도

- 중단된 상태에서 개별 근로자가 퇴사하거나, 사업장이 도산·폐지되는 경우에는 퇴직연금제도 폐지와 같이 업무처리

- 퇴직연금제도가 중단 후 재개될 경우 퇴직연금규약에 정하는 방식에 따라 처리하여야 함

- 퇴직연금규약에 정하는 방식의 예로서 1) 중단기간에 대한 부담금 소급 납입, 2) 중단기간은 퇴직금제도를 적용하여 퇴직 시 지급하기로 하고 재개 시점부터 새로이 부담금을 납입하는 등의 방식이 있음

5

제3장 퇴직급여 체불사건 처리

체불 퇴직급여 지급지시 방법

- 퇴직연금제도의 급여는 근로자가 지정한 IRP제도의 계정으로 지급하여야 하며, 퇴직연금제도 가입 근로자의 퇴직급여가 체불된 경우에도 사용자는 해당 근로자가 지정한 IRP제도의 계정으로 체불 퇴직급여를 직접 지급해야 할 것임

퇴직급여제도 매뉴얼

이 책을 펴낸 사람들

근로기준정책관		최현석
퇴직연금복지과	과 장	김동현
	사 무 관	남성욱, 박미연, 최주현, 이승철
	주 무 관	윤승필, 강교태, 김동찬
	근로복지공단	송수진 과장

발 행 일	2022년 8월
발 행 처	고용노동부 퇴직연금복지과 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동 ☎ 044) 202-7558
디자인·인쇄	동명기획 ☎ 044) 868-7542

1. 이 책자를 허가 받지 않고 복제하거나 전재해서는 안 됩니다.
2. 내용에 관한 자세한 사항은 발행처에 문의하여 주시기 바랍니다.
© 고용노동부, 2022