

**근로자퇴직급여 보장법  
질의회시집**



## 발간사

정부는 급속한 고령화에 대비하여 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 목적으로 '05.12월 근로자퇴직급여 보장법을 제정하여 기존 퇴직일시금에서 퇴직금 또는 퇴직연금으로 확대 개편하였습니다.

최근에는 퇴직금 중간정산 제한, 신설사업장 퇴직연금 도입 의무, 이직시 퇴직급여의 개인형 퇴직연금으로 의무이전 등 근로자의 노후소득 보장 강화를 위해 제도를 개선한 바 있습니다.

근로자의 노후에 대한 관심이 날로 높아지면서 '11년말 누적적립금 50조원, 상용근로자 350만명 이상이 가입할 것으로 예상하고 있으며, 향후 국민연금과 함께 근로자 노후소득보장의 한 축을 담당할 것으로 전망됩니다.

이렇게 퇴직연금에 대한 관심이 크게 증가함에 따라 사업장 및 퇴직연금사업자로부터 다양한 사례에 대한 질의가 증가하고 있고, 해석상 다소 혼선이 발생 할 수 있어 통일된 적용기준을 제시할 필요가 있습니다.

이에 따라, 2005년 12월 이후 퇴직금 및 퇴직연금제도의 주요 행정 해석을 분석하여 「2011년판 근로자퇴직급여 보장법 질의회시집」을 발간하게 되었습니다.

아무쪼록 이 책이 퇴직급여제도 설계·운영에 도움이 되고, 퇴직연금이 확산될 수 있는 기반이 마련되어 근로자의 안정적인 노후소득 보장에 도움이 되길 기대합니다.

2011년 11월

고용노동부 근로개선정책관 박 종 길



# Contents

## 제1장 퇴직금제도

<b>1. 퇴직금 지급대상</b> .....	<b>3</b>
<input type="checkbox"/> 세포응용연구사업단장의 근로자성 여부 .....	3
<input type="checkbox"/> 주민대표회의 위원이 근로자인지 여부 .....	4
<input type="checkbox"/> 무도연구지도관의 근로자성 여부 .....	5
<input type="checkbox"/> 업무대행계약을 체결한 경우 퇴직금 지급대상 여부 .....	7
<input type="checkbox"/> 개인사업자로 등록된 경우 지급대상 여부 .....	9
<b>2. 퇴직금 산정(평균임금)</b> .....	<b>10</b>
<input type="checkbox"/> 퇴직이후 임금인상이 소급될 경우 평균임금 재산정 여부 .....	10
<input type="checkbox"/> 노사간 합의한 지급시기 이전에 퇴직할 경우 평균임금 산정시점 ...	11
<input type="checkbox"/> 휴직기간의 평균임금 산정방법 .....	12
<input type="checkbox"/> 반납한 임금이 평균임금에 포함되는지 여부 .....	13
<input type="checkbox"/> 평균임금 산정시 소수점 4자리 이하 계산방법 .....	14
<input type="checkbox"/> 회사규정에 의한 평균임금으로 산정시 유효여부 .....	15

- ❑ 근퇴법 적용받는 근로자가 공무원연금을 적용받게 된 경우 평균임금 산정시점 ..... 16
- ❑ 한국과 중국에서 동시에 급여를 받을 경우 평균임금 산정방법 ..... 17
- ❑ 무단결근기간의 평균임금 산정방법 ..... 18
- ❑ 기간제 근로자의 퇴직금 산정방법 ..... 19

### **3. 퇴직금 차등 ..... 20**

- ❑ 누진제에서 단수제로 변경시 보상금 지급의 차등여부 ..... 20
- ❑ 누진제가 단수제로 변경될 경우 산정방법 ..... 21
- ❑ 누진제를 단수제로 일방적으로 변경시 효력 여부 ..... 23
- ❑ 직종별로 누진제와 단수제로 구분될 경우 차등여부 ..... 24
- ❑ 누진제 폐지후 재입사의 경우 누진제 적용 여부 ..... 25

### **4. 퇴직금 중간정산 ..... 26**

- ❑ 퇴직금 중간정산 신청서 소급 제출시 효력여부 ..... 26
- ❑ 퇴직금 중간정산 신청서 제출시 효력여부 ..... 27
- ❑ 일부 근속기간에 대한 중간정산 여부 ..... 28
- ❑ 퇴직금 중간정산의 평균임금 산정시점 ..... 30
- ❑ 임금인상이 소급 적용될 경우 퇴직금 중간정산 차액지급 여부 ..... 31
- ❑ 퇴직금을 포함하여 시간급을 높게 책정할 경우 퇴직금 지급여부 ... 32
- ❑ 매월 월급에 포함된 퇴직금 지급의 효력 여부 ..... 33
- ❑ 관리자의 강압에 의한 중간정산의 효력여부 ..... 34

- ❑ 근로자 명의의 통장에 적립할 경우 퇴직금 지급 여부 ..... 36
- ❑ 2012.7.26 이후 연봉에 포함된 퇴직금의 중간정산 효력 여부 ..... 37

## 5. 계속근로기간 ..... 38

- ❑ 퇴직금 중간정산이후 계속근로기간 산정방법 ..... 38
- ❑ 일용근로자의 계속근로기간 산정방법 ..... 39
- ❑ 한달에 4~5일 근무한 경우 계속근로기간 산정방법 ..... 42
- ❑ 영업 양도시 계속근로 산정방법 ..... 43
- ❑ 공무원 신분으로 전환될 경우 계속근로 여부 ..... 45
- ❑ 노조전임자의 계속근로 여부 ..... 46
- ❑ 근로기간 만료일 포함 여부 ..... 47
- ❑ 외국인 근로자의 재입국 경우 계속근로기간 산정방법 ..... 48
- ❑ 직종전환의 경우 계속근로기간 산정방법 ..... 49
- ❑ 사업분할에 따른 계속근로기간 산정방법 ..... 50
- ❑ 영업 양도·양수에 따른 계속근로기간 산정방법 ..... 51
- ❑ 무급휴직의 계속근로기간 산정방법 ..... 52
- ❑ 용역업체 변경시 계속근로기간 산정방법 ..... 53
- ❑ 부당해고 판결시 계속근로기간 산정방법 ..... 54
- ❑ 일용근로자의 계속근로기간 산정방법 ..... 55
- ❑ 휴직기간의 계속근로기간 산정방법 ..... 57
- ❑ 직위 정년 후 재입사시 계속근로기간 산정방법 ..... 58

- ❑ 아파트 위탁업체 변경시 계속근로기간 산정방법 ..... 59
- ❑ 해외파견기간의 계속근로기간 산정방법 ..... 60
- ❑ 근로계약의 반복갱신의 경우 계속근로기간 산정방법 ..... 61
- ❑ '10.12.1 이후 상시근로자 5인이상인 기간의 계속근로기간 산정방법 .. 63

**6. 상계 ..... 65**

- ❑ 퇴직금과 회사 채권액의 상계 여부 ..... 65
- ❑ 건설근로자 퇴직공제부금 납부에 따른 퇴직금 지급여부 ..... 66
- ❑ 퇴직금 중간정산금 과다지급에 따른 퇴직금 상계 가능여부 ..... 67
- ❑ 임용결격사유에 해당하는 자의 퇴직금 지급여부 ..... 68
- ❑ 회사규정 변경에 따른 퇴직금 상계 여부 ..... 69
- ❑ 퇴직근로자가 행방불명된 경우 퇴직금 지급여부 ..... 70

**7. 퇴직보험 ..... 71**

- ❑ 퇴직신탁금 소멸시효 ..... 71
- ❑ 도산회사의 경우 퇴직신탁금 지급방법 ..... 72
- ❑ 근로자 해고에 따른 퇴직신탁금 지급여부 ..... 73
- ❑ 2010.12.31이후 퇴직보험 계좌 유지 여부 ..... 74
- ❑ 퇴직금 압류의 경우 퇴직보험에서 퇴직연금으로 전환방법 ..... 75
- ❑ 회계결산에 따른 퇴직보험 납부여부 ..... 76
- ❑ 기업분할로 인한 퇴직신탁 이전 여부 ..... 77

## 제2장 퇴직연금제도

<b>1. 퇴직연금제도 적용범위 .....</b>	<b>81</b>
<input type="checkbox"/> 임원의 퇴직연금 가입여부 및 의무적립금액 산출 .....	81
<input type="checkbox"/> 사학연금이 적용되지 않는 학교 종사자의 퇴직연금 가입 .....	82
<input type="checkbox"/> 선원에게도 퇴직연금제도의 적용 가능여부 .....	83
<input type="checkbox"/> 임원의 퇴직연금 규약 준수 여부 .....	84
<input type="checkbox"/> 고용허가제 적용제의 외국인의 퇴직연금 도입여부 .....	85
<input type="checkbox"/> 종교단체의 퇴직연금 도입여부 .....	86
<input type="checkbox"/> 「선원법」 적용자의 부담금 수준 .....	87
<b>2. 퇴직연금제도 도입 .....</b>	<b>89</b>
<input type="checkbox"/> 복수의 퇴직급여제도 설정 및 퇴직급여제도간 변경 관련사항 .....	89
<input type="checkbox"/> 다수의 퇴직급여제도 도입 가능여부 .....	92
<input type="checkbox"/> 중간정산시 퇴직보험금 적립금 지급 및 퇴직연금제 도입 강제여부 .....	93
<input type="checkbox"/> 퇴직연금제 도입시 근로자대표의 동의 방법 .....	94
<input type="checkbox"/> 복수의 퇴직연금제도 도입시 규약 작성방법 .....	95
<input type="checkbox"/> 노조가입대상의 과반수로 조직된 노조가 근로자대표인지 .....	96
<input type="checkbox"/> 개인사업자의 법인전환시 퇴직연금 업무처리 .....	98
<input type="checkbox"/> 퇴직연금규약 불이익 변경시 근로자의 대표 동의절차 .....	99

☐ 퇴직연금 규약의 작성방법 .....	101
☐ 포괄승계시 기존 퇴직연금제도의 지속여부 .....	102
☐ 가입대상자별 동일 형태의 퇴직연금제도 도입가능여부 .....	103
☐ 두개의 노동조합이 있는 경우 근로자 대표여부 .....	105
☐ 퇴직연금규약의 성격 .....	106
☐ 퇴직연금제도의 설정일(시행일) .....	107
☐ 퇴직연금 시행일과 가입기간 .....	108
☐ 퇴직연금제도 설정시 지급 책임 .....	109
☐ 노조가입 제외 대상으로 하는 퇴직연금 도입시 근로자 대표 동의 여부 .....	112
☐ 근로자집단별로 서로 다른 퇴직급여제도를 적용할 수 있는지 .....	114
☐ On-Line을 통한 전자동의방식 .....	115
☐ 개별 근로자의 의사와 상관없이 과반수 보조의 동의로 도입가능 여부 .....	116
☐ 본사 및 다수의 지사가 있을 경우 지사 1곳만 가입할 수 있는지 여부 .....	119
☐ 정규직은 DB·DC제도, 비정규직은 DC로 설정할 수 있는지 .....	120
☐ 과반수노조가 반대할 경우 전체 근로자 과반수 동의로 도입할 수 있는지 .....	121
☐ 소수 노조의 퇴직연금 도입방법 .....	122
☐ 퇴직연금 사업자 변경시 도입주체 .....	124
☐ 여러 회사가 하나의 단체협약을 적용받을 경우 개별노조의 동의로 퇴직연금 도입가능 여부 .....	125
☐ 노사협의회의 동의가 근로자대표의 동의로 간주되는지 여부 .....	126

**3. 수급권의 보호 ..... 128**

- 퇴직연금 수급권의 담보제공이 가능한 무주택자 확인방법 ..... 128
- 부양가족의 요양의 범위 ..... 129
- 퇴직연금 담보 대출 ..... 130
- 퇴직연금 수급권의 담보제공 등의 경우 가입자 명의로 주택 구입자 명의로 일치하여야 하는지 ..... 132
- 압류된 경우 퇴직연금의 사외적립 여부 ..... 133
- 퇴직연금이 담보된 경우 대출금 회수방법 ..... 134
- 사내 근로복지기금 대출금의 회수방법 ..... 135

**4. 확정급여형 퇴직연금제도 ..... 136**

- 퇴직연금 지급방법, 개인퇴직계좌 압류 및 1년 미만 근속자의 적립금 처리 ..... 137
- 퇴직보험 등의 적립금처리, 퇴직연금 부담금 산출 및 과거근로기간 소급 ..... 139
- DB 적립금 수익의 근로자 귀속 ..... 141
- 퇴직금 중간정산이 완료된 과거근로기간의 퇴직연금 가입기간 포함 ..... 142
- 최저적립수준 검증에 있어서 적립금 평가의 기준 ..... 143
- 복수 운용관리기관 선정에 따른 가입자 관리의 재정검증 방법 ..... 144
- DB에서의 적립비율 ..... 145
- 퇴직급여 추가지급분에 대한 퇴직연금 총당금 적립여부 ..... 147

☐ 확정급여형 퇴직연금제도에서의 재정검증시기 .....	148
☐ 사업장 폐업시 초과 적립금의 처리 방법 .....	149
☐ 퇴직연금의 수수료 부담주체 .....	150
☐ DB에서 사용자가 퇴직급여를 전액 지급할 경우 처리방법 .....	151
☐ 사용자가 도피중인 경우 퇴직사실 확인서류 .....	153
☐ 이익배당형 DB제도 도입 가능 여부 .....	154
☐ 퇴직연금 납부시기 .....	155
☐ 체당금 수령한 경우 적립금 처리 방법 .....	157
☐ 위험자산 투자한도 기준 .....	157
☐ 퇴직연금가입확인서의 가입자 명부 기준일 .....	158
☐ 복수퇴직연금사업자일 경우 적립금 단일지급 방법 .....	159
☐ 퇴직연금사업자 추가나 변경이 불이익 변경인지 .....	160
☐ DB형의 퇴직급여 지급수준 .....	161
☐ 퇴직연금 적립금 운용시 근로자 대표의 동의여부 .....	162
☐ DB형과 DC형의 부담금 산정 차등여부 .....	163
☐ 퇴직금 전액지급 확인방법 .....	164
☐ 임원 및 근로자의 운용방법 .....	165

## **5. 확정기여형 퇴직연금제도 ..... 166**

☐ 퇴직연금 도입시 취업규칙 변경 및 퇴직연금 부담금 납부기한 연장 .....	167
--	-----

❑ DC의 과거근로기간 적립금 납부 방법	168
❑ 과거근로기간에 대한 DC의 부담금 분할납부 가능여부	169
❑ 과거근로기간에 대한 퇴직연금 가입 관련사항	170
❑ DC의 비용부담	172
❑ 퇴직연금 적립금 통산시 비용부담	173
❑ 과거근로기간에 대한 DC의 부담금 적립	174
❑ DC의 부담금 납부주체 및 1년미만 근속자의 적립금 귀속	175
❑ DC의 연간 부담금 산정방법	177
❑ 퇴직한 자의 퇴직연금 수수료 부담주체	178
❑ 경영성과금의 DC부담금 납입 여부	179
❑ 위험과 수익구조가 다른 적립금 운용방법 판단기준	180
❑ 미납된 부담금에 대한 추가납부시 처리방법	182
❑ 퇴직연금제도에서의 국민연금전환금 처리방법 등	183
❑ 휴업에 따른 확정기여형 퇴직연금 처리방법	185
❑ 확정기여형 퇴직연금제도에서의 사용자 지급의무 이행	186
❑ 휴업기간 중 확정기여형(DC)퇴직연금제의 부담금	187
❑ 복수운용관리기관일 경우 적립금 운용방법	189
❑ DC형의 부담금 산정방법, 수수료 환급 여부	190
❑ 퇴직신탁의 퇴직연금 전환시 소급방법	192
❑ 무단결근으로 강제퇴직시 적립금 처리방법	194
❑ 퇴직시 지급되는 연차수당의 부담금 산정여부	195

❑ DC부담금 산정시 회사 채무의 공제 여부 .....	196
❑ 배우자가 유주택자인 경우 중도인출 가능여부 .....	197
❑ 급여 압류의 경우 퇴직연금 부담금 산정방법 .....	199
❑ 착오로 인한 과거근로기간 소급분 반환 여부 .....	200
❑ 아파트 분양, 임대아파트 분양의 경우 중도인출 여부 .....	201
❑ 배우자 명의의 주택구입경우 중도인출 여부 .....	202
❑ 주택 신축의 경우 중도인출 여부 .....	203
❑ 중도금 납입시마다 중도인출이 가능한지 .....	204
❑ 추가부담금의 운용관리 수수료 .....	205
❑ 과거근로기간 소급방법 및 부담금 산정방법 .....	206
❑ 월급에서 공제하여 부담금을 납부한 경우 적법한지 .....	208
❑ 의사소견서의 요양증빙서류 가능여부 .....	209
❑ DC형의 경우 퇴직시 평균임금으로 재산정 해야 하는지 여부 .....	210
❑ 전세자금의 중도인출 여부 .....	211
❑ 아파트 분양의 중도인출의 경우 실제 입주를 확인해야 하는지 여부 .....	211
❑ 최초분양권자와 매매계약을 통한 주택구입 경우 중도인출 가능여부 .....	212
❑ A주택 매도후 B주택 구입의 경우 중도인출 가능여부 .....	213
❑ 주택구입의 방법 및 증빙서류 .....	213
❑ 1년 미만자의 착오납부금의 처리방법 .....	214
❑ 퇴직연금 가입기간 산정방법 .....	215

- ❑ 퇴직연금위원회의 동의권한부여 가능여부 ..... 219
- ❑ 회사가 세금을 체납하였을 경우 퇴직연금을 압류할 수 있는지 ..... 219
- ❑ 명예퇴직금의 부담금 산정을 위한 임금총액 포함 여부 ..... 220
- ❑ 초과근무수당의 부담금 산정을 위한 임금총액 포함 여부 ..... 221

## 6. 퇴직연금제도 운용 ..... 222

- ❑ 퇴직연금제에서의 중간정산, 퇴직급여제도간 변경시 적립금 처리  
..... 222
- ❑ 퇴직연금제 도입, 퇴직급여제도간 변경 및 개인퇴직계좌 특례 적용  
..... 224
- ❑ 퇴직급여제도 종류의 변경시 적립금 처리 ..... 226
- ❑ 퇴직연금 교육 실시 시기 ..... 227
- ❑ 퇴직금제에서 퇴직연금제로 변경시 평균임금 산정 ..... 228
- ❑ 특수관계에 있는 사업장간의 소속 변경시 퇴직연금 적립금의 통산  
..... 229
- ❑ 특정금전신탁이 퇴직연금 적립금 운용방법 가능여부 ..... 230
- ❑ ‘특별한 이익’의 범위 및 자산관리수수료 부담 주체 ..... 230
- ❑ 퇴직보험 계약 해지시 해지환급금의 처리 ..... 232
- ❑ 복수 퇴직급여제도에서의 제도변경시 자격상실의 일시금 수급요건  
여부 ..... 233
- ❑ 복수의 퇴직급여제도하에서 개별 근로자의 변경가능 여부 ..... 234
- ❑ 사업장 이전에 따른 퇴직연금제도 전환 가능 여부 ..... 235

- ❑ 사업장간의 전출입의 경우 퇴직연금 적립금의 통산가능 여부 ..... 236
- ❑ 퇴직연금사업자 간사기관의 업무 ..... 237
- ❑ 사업장 폐업시 퇴직연금 지급방법 ..... 238
- ❑ 퇴직연금 가입자 교육내용 ..... 239
- ❑ 직원이 임원이 되는 경우 퇴직연금의 처리방법 ..... 242
- ❑ 퇴직연금의 지급기한 ..... 243
- ❑ 보험중개사의 퇴직연금 계약 중개가능 여부 ..... 244
- ❑ 제도변경의 주체 ..... 245
- ❑ 일부 임직원의 퇴직보험금을 전체 임직원의 퇴직연금으로 전환여부  
..... 246
- ❑ 회사분할에 따른 DC자산의 이전 여부 ..... 247
- ❑ 퇴직금·DB형에서 DC형 변경시 부담금 산정방법 ..... 248
- ❑ 퇴직보험의 퇴직연금 전환시 과거기간 소급방법 ..... 249
- ❑ A사가 B사를 흡수 합병하는 경우 퇴직연금 규약 처리 방법 ..... 250
- ❑ 회사 분할에 따른 퇴직연금 규약 신규 신고여부 ..... 251
- ❑ 동일 자산관리기관의 경우 동일그룹 내 분사 또는 전출입시 적립금  
현물이전 여부 ..... 252
- ❑ 전출입의 증빙자료 ..... 253
- ❑ DB형에서 DC형 변경시 임금인상분 소급여부 ..... 253

**7. 개인퇴직계좌 ..... 255**

- ❑ 중간정산금의 개인퇴직계좌 불입 가능여부 ..... 255

☐ “개인퇴직계좌”가 민사집행법상 압류금지급여채권 중 “퇴직금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권”에 해당되는지 .....	256
☐ 개인퇴직계좌 특례에서 근속기간 1년미만자 처리 .....	258
☐ 퇴직연금 수령일시 및 개인퇴직계좌 특례설정시 근로자수 계산 .....	259
☐ 퇴직보험 수탁자가 근로자의 개인퇴직계좌로 직접 송금이 가능한지 .....	260
☐ 근로자가 자신이 소속된 금융기관에 개인퇴직계좌를 설정하여 중간정산받은 퇴직금을 적립할 수 있는지 여부 .....	262
☐ 퇴직일시금의 일부만을 개인퇴직계좌에 적립할 수 있는지 여부 .....	263
☐ 개인퇴직계좌의 연금지급요건 및 담보제공 .....	263
☐ 퇴직연금의 압류에 있어서의 제3채무자 .....	265
☐ 상시근로자의 정의와 10인 이상 사업장에서의 개인퇴직계좌 특례의 처리방법 .....	267
☐ 개인퇴직계좌 설정 관련 .....	269
☐ 과학기술인공제법에 따라 지급받은 일시금의 개인퇴직계좌 설정 여부 .....	270
☐ 과세이연 요건을 충족하지 못했을 경우의 개인퇴직계좌 설정 여부 .....	271
☐ 사립학교교직원연금법이나 공무원연금법의 적용을 받아 수령한 퇴직급여의 개인퇴직계좌 설정 여부 .....	272
☐ 법인의 대표나 임원의 개인퇴직계좌 설정 여부 .....	272
☐ 개인퇴직계좌의 퇴직연금사업자 변경 가능 여부 .....	273
☐ IRA적립금 중 일부는 연금, 일부는 일시금으로 지급 가능 여부 .....	274

---

**8. 기업형 IRA ..... 275**

- 1년 미만자의 적립금 처리방법 ..... 275
- 장소적으로 분리된 아파트관리사무소의 경우 기업형 IRA설정 가능 여부 ..... 276
- 미납한 기간의 처리 방법 ..... 277
- 미납된 경우의 체당금 수령 여부 ..... 278

# 제 1 장

## 퇴직금제도





# 제1장 퇴직금제도

## 1. 퇴직금 지급대상



### 근로자퇴직급여 보장법

#### 제2조(정의)

1. “근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 근로자를 말한다.
2. “사용자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자를 말한다.

### 세포응용연구사업단장의 근로자성 여부



#### 질의

- 세포응용연구사업단장에게 퇴직금을 지급해야 하는지 여부



#### 회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조에 따라 근로자라 함은 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 의한 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하며, 사용자라 함은 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 의한 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말합니다.

- ① 귀 단에서는 세포응용연구사업단장이 근로자인지 여부에 대한 질의를 한 것으로 보이는 바, 귀 단에서 제출한 재단법인 세포응용연구사업단 정관 및 21세기 프론티어연구개발사업 운영관리지침에서 볼 때 정관 제11조(사업단장)에서 사업단장은 사업단을 대표하며 사업단 업무를 총괄하도록 규정하고 있고, 지침 제2장2. 사업단장의 권한과 임무에서 사업단장은 사업단을 대표하여 업무를 총괄하고, 이의 운영 및 관리에 대한 권한과 책임을 지도록 규정하고 있으므로 세포응용연구사업단장은 사용자로 보아야 할 것으로 판단됩니다.

(퇴직급여보장팀 - 40, 2007.5.12)

## 주민대표회의 위원이 근로자인지 여부

### 질 의

- ① 원활한 사업시행을 위해 토지등 소유자들로 구성된 대표기구인 주민 대표회의의 상근위원이 근로자인지 여부

### 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조에 따라 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하며, 이때 근로자라 함은 「근로기준법」의 근로자로서 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말합니다.

- ① 귀 청에서 질의한 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 질의내용만으로 볼 때 주민대표회의란 시장 등이 사업 시행자인 경우 정비사업의 원활한 시행을 위해 토지 등 소유자들로 구성된 대표기구를 말하며, 이들 소유자 중에서 선출에 의해 위원장과 부위원장 및 감사를 정하는 것인 바,
- ① 사업시행자에게 건축물의 철거에 관한 사항 등 도시 및 주거환경정비법 제26조제4항 각호에 정한 사항에 대하여 의견을 제시하기 위해 구성된 주민대표회의의 위원이 상근을 하더라도 이를 임금을 목적으로 근로를 제공하였다고 보기는 어렵다 할 것입니다.
- ① 그러나, 동 주민대표회의가 일반직원을 고용한다면, 당해 직원은 임금을 목적으로 근로를 제공하고 주민대표회의가 사업주로서 사용종속관계가 인정되므로 근로자로 보아야 할 것이며, 「근로자퇴직급여 보장법」은 상시 근로자 4인 이하 사업장에서는 적용되지 않고, 「근로기준법」 또한 일부 조항에 대해서는 적용되지 않음을 알려드립니다.

※ 2010.12.1부터 4인이하 사업장도 「근로자퇴직급여보장법」이 적용됨.

(퇴직급여보장법 - 112, 2007.5.28)

## 무도연구지도관의 근로자성 여부

### 질 의

- ① 경찰청에서 위촉한 무도연구지도관에게 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부



## 회시

① 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따르면 근로자란 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하고 이는 고용, 위임, 도급 등 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 합니다.

- 이 때 종속적인 관계가 있는지에 관하여는 ①업무의 내용이 사용자에게 의해 정해지는지 여부, ②취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 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, ⑥보수가 근로자체의 대상적 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지, ⑦근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑧근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무와 정도, ⑨사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의해 근로자 지위를 인정받고 있는지 여부, ⑩양 당사자의 경제·사회적 조건 등 당사자 사이의 관계전반에 나타나는 사정 등을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단해야 할 것입니다(대법원 1994.12.9 선고 94다 22859 판결 등 참고).

① 따라서, 귀하가 근로자인지 여부는 위에서 제시한 사항을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이나 귀하의 질의내용만을 살펴볼 때,

- 경찰무도연구지도관관리규칙에 따라 무도연구지도관은 경찰청에서 위촉하며, 업무는 무도시설(상무관) 관리 및 경찰공무원의 무도훈련 지도·

감독 등으로 정해져 있고, 근무형태는 따로 정한바는 없으나 매일 출근하여 17:00에 퇴근하는 등 근무시간과 장소가 지정되며, 보수는 활동비 명목으로 최근에는 매월 120만원이 지급되고 있으나, 지급되는 항목이 수용비라 하더라도 이는 무도연구지도관이 수행한 업무에 대한 대가로 보여 당해 무도연구지도관은 「근로기준법」 상 근로자로 판단되므로,

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항 및 제9조에 따라 퇴직일로부터 14일 이내에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.
- 이때, 퇴직금은 퇴직일 이전 3개월간의 지급된 총 임금액을 그 기간의 일수로 나누어 계산된 평균임금에 30일을 곱한 금액에 해당 년수를 곱하여 계산하여야 할 것입니다. 자세한 내용은 노동부 홈페이지 ([www.molab.go.kr](http://www.molab.go.kr)) - 원클릭가이드 - 근로기준 - 나의 퇴직금 계산 코너를 이용하시기 바랍니다.

(퇴직급여보장법 - 339, 2007.7.10)

## 업무대행계약을 체결한 경우 퇴직금 지급대상 여부



### 질의

- 저소득가정이나 건강문제가 있는 가정을 방문하여 건강측정 및 교육·상담·의뢰·연계 서비스를 제공하는 업무대행자(의사면허증, 전문의자격증, 간호사면허증 등 소지자로서 비영리, 개인, 사업자등록을 낸 사람)와

업무대행계약(업무내용, 계약기간, 월업무대행 경비, 소득세 및 주민세 원천징수, 근무 장소, 출퇴근 시간 등 규정)을 체결하여 근무하고 있을 경우 퇴직금을 지급해야하는지 여부



## 회시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
  - 근로기준법상 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 사용자의 지휘·명령에 따라 즉, 종속적인 지위 하에서 근로를 제공하는 자를 의미합니다.
  - 이때 종속적인 관계가 있는지 여부에 대한 판단은 업무의 내용이 사용자에게 의해 정해지는지 여부, 취업규칙·복무규정 등의 적용을 받는지 여부, 업무수행과정에 있어서 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 보수가 근로자체의 대상적 성격을 갖고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.
- ① 따라서 출·퇴근 시간 및 근무 장소가 정해져 있고 사용자로부터 구체적이고 직접적인 업무에 대한 지휘·감독을 받고 있는 점 등을 종합하여 볼 때 사업자등록증이 있다는 이유만으로 근로자가 아닌 자로 보기 어려우므로 달리 볼 특별한 사정이 없는 한 근로자에 해당되어 퇴직금을 지급해야할 것으로 판단됨을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-1932, 2009.9.14)

## 개인사업자로 등록된 경우 지급대상 여부

### Q | 질 의

- 학원 강사로 4년간 근무하였는데 개인사업자로 등록되어 있으면 퇴직금을 지급받을 수 없는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균인금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
  - 이 경우 근로자란 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며, 이는 계약의 형식에도 불구하고 사용자에게 종속되어 지휘·감독을 받으면서 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 자를 말합니다.
- 따라서 근로자에 해당하는지 여부는 수업내용·강의시간·시간표 등이 학원 측에 의하여 정하여지는지 여부, 학원생들의 등록상황, 강의진행 상황, 학생지도상황 및 담임관리 등에 대하여 학원 측의 구체적인 지시 여부, 출·퇴근시간의 준수여부, 승진여부 등 구체적인 사실관계를 살펴 판단하여야 할 사항입니다.
  - 아울러 사업장 관할 지방노동관서의 구체적 사실관계 조사를 통해 근로자 해당여부에 대한 사항을 판단 받으실 수 있으니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-1098, 2010.5.26)

## 2. 퇴직금 산정(평균임금)



### 근로자퇴직급여 보장법

#### 제2조(정의)

4. “평균임금”이라 함은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 평균임금을 말한다.

### 퇴직이후 임금인상이 소급될 경우 평균임금 재산정 여부



#### 질의

- 임금인상 결정일 이전에 퇴직을 하였는데 임금인상이 소급하여 적용될 경우 퇴직금을 추가로 지급해야 하는지 여부



#### 회시

- 단체협약(임금협약)은 체결당시 재직 중인 근로자에게만 그 효력이 발생하는 것이며, 근로계약관계는 퇴직과 동시에 종료되는 것이므로 단체협약 등의 타결로 임금인상율을 임금인상 결정일 이전으로 소급하여 적용하는 경우라 하더라도 그러한 규정은 원칙적으로 재직중인 근로자에 대하여만 효력이 있는 것으로,
  - 단체협약 등에 특약이 없는 한 임금인상 결정일 이전에 퇴직한 근로자에게는 인상된 임금이 적용될 수 없다는 것이 대법원 판례나 행정해석의 입장임을 알려드립니다.

(퇴직급여보장팀 - 316, 2007.7.9)

## 노사간 합의한 지급시기 이전에 퇴직할 경우 평균임금 산정시점

### Q | 질 의

- 확정기여형 퇴직연금제도 도입 이전(2006.12.20) 퇴직금을 회사의 자금 사정으로 향후 지급하기로 개별근로자와 합의하였으나, 지급시기 도래 전에 근로자가 퇴사하였을 경우 평균임금 산정을 퇴직시 평균임금으로 산정 하는지 여부

### A | 회 시

- 근로자퇴직급여 보장법상 퇴직금은 동법 제8조 및 제9조에 의거 근로자가 퇴직한 날 즉, 사용자와의 근로관계가 단절된 날을 기준으로 하여 법률 관계가 발생함.
- 귀 질의 내용과 같이 퇴직금제도가 적용되다가 퇴직연금제도로 운영 되는 경우, 각각의 기간에 대해 각각의 제도로부터 급여를 수령할 수 있음.
  - 이때, 급여를 계산하기 위한 계속근로기간은 각각의 제도를 적용받는 기간이 되고 평균임금은 퇴직시점의 최종 평균임금을 적용함.

(퇴직연금복지과 - 377, 2008.8.21)

## 휴직기간의 평균임금 산정방법

### 질 의

- ① 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간이 아래와 같은 경우 평균임금을 어떻게 산정하는지
  - 2005. 7. 4 ~ 2008. 1.27 (정상 근로제공)
  - 2008. 1.28 ~ 2008. 3.27 (병가 휴직)
  - 2008. 3.28 ~ 2008. 4. 1 (휴직)
  - 2008. 4. 2 ~ 2008. 9.27 (휴직)
  - 2008. 9.28 (합의퇴직)

### 회 시

- ① 퇴직금산정을 위한 평균임금은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의거 이를 산정하여야할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 이러한 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금을 평균임금으로 하도록 정하고 있음.
- ① 평균임금 산정기간 중에 같은법 시행령 제2조제1항제1호 내지 제8호에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하도록 규정하고 있음.

- ① 귀 질의내용이 같은법 시행령 제2조제1항제8호의 규정에 의한 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간일 경우에는 동기간을 제외한 나머지 일수 및 임금을 대상으로 평균임금으로 산정하여야 하며,
  - 휴직한 기간이 3개월을 초과하여 평균임금 산정기준기간이 없게 되는 경우에는 휴직한 첫 날(2008.1.28)을 평균임금산정 사유발생일로 보아 이전 3월간을 대상으로 평균임금을 산정하여야 함.
  - 아울러, 위와 같은 방법으로 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상 임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 함.

(퇴직연금복지과-518, 2008.10.21)

## 반납한 임금이 평균임금에 포함되는지 여부

### 질 의

- ① 반납한 임금이 향후 퇴직금 산정 등의 기초가 되는 평균임금 산정시 포함되는지

### 회 시

- ① 기 발생한 임금을 반납하는 것은 개별 근로자의 자유의사에 기초할 때만 유효하며

- 자유의사에 따라 기 발생한 임금의 일부를 반납하였다 하더라도 이는 근로자의 소득을 자진하여 반납한 것으로 위 반납분은 향후 퇴직금 산정 등의 기초가 되는 평균임금 산정에는 포함됨.

(퇴직연금복지과 - 578, 2009.3.13)

### 평균임금 산정시 소수점 4자리 이하 계산방법

#### 질 의

- 평균임금 산정시 소수점 이하 4자리까지 계산시와 그리하지 않을 경우 금액 차이가 발생

#### 회 시

- 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 평균임금은 산정사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하므로 소수점 이하까지 나오더라도 계산하여야 하며
- 다만, 계산 편의상 노·사가 협의하여 소수점 이하 첫째자리 또는 둘째 자리까지 산정할 수 있으나 이경우도 평균임금은 근로자에게 불이익이 없도록 소수점 둘째자리 또는 셋째자리에서 올림을 하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과 - 777, 2009.4.1)

## 회사규정에 의한 평균임금으로 산정시 유효여부

### Q | 질 의

- 퇴직금 산정시 평균임금 산정을 사내규정으로 누진률을 적용하면서 기본봉급+정액수당+상여금(연차수당 미포함)으로 계산하여 지급하여도 퇴직금액이 「근로기준법」에 정하는 퇴직금보다 부족하지 않을 경우 가능한지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하며,
  - 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 이를 산정하여야할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며 다만, 평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.
- 귀 질의와 같이 퇴직금 산정을 위한 평균임금의 범위를 「근로기준법」상 임금의 범위보다 축소하여 정한 후 누진율을 적용하여 계산된 퇴직금이 법정 퇴직금보다 많을 경우 가능할 것으로 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과-2193, 2009.10.1)

## 근퇴법 적용받는 근로자가 공무원연금을 적용받게 된 경우 평균임금 산정시점

### Q | 질 의

- 시립예술단원이 국민연금에서 공무원연금을 적용받게 된 경우 퇴직금 지급시점은 언제인지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항 및 제9조의 규정에 따라 근로자가 퇴직한 경우 사용자는 근로자가 퇴직한 날을 기준으로 퇴직금 지급을 위한 평균임금을 산정하여, 근로자가 퇴직한 날로부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다.
- 따라서 국민연금법의 적용을 받고 있던 안산시립예술단원들이 특정시점부터 공무원연금법의 적용을 받게 되더라도 여타 신분상의 변화(신규 임용절차 등)가 없다면 실질적 근로관계의 단절 즉, 퇴직을 하였다고 보기 어려우므로, 공무원연금법 적용 이전기간의 퇴직금 지급은 달리 볼 사정이 없는 한 실제로 퇴직한 날을 기준으로 이루어져야 할 것입니다.

(임금복지과 - 2528, 2009.10.27)

## 한국과 중국에서 동시에 급여를 받을 경우 평균임금 산정방법

### Q | 질 의

- 1999년 9월부터 2009년 12월까지 재직하였고 이 기간 중 2007년 4월부터 회사의 결정에 따라 중국 상하이 사무실과 서울에 근무하면서 급여의 60%는 서울에서, 40%는 중국에서 받았을 경우, 퇴직금 계산 시 2007.3.31까지는 급여전체, 2007년 4월부터 2009년 12월까지는 한국급여만 계산하여 퇴직금을 산정하였는데 한국급여와 중국급여를 합하여 퇴직금을 계산하는 것이 맞는 것이 아닌지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
- 따라서 국내 회사의 직원 신분이 유지되면서 해외로 파견될 경우는 국내회사와 사용종속관계가 유지되므로 해외근무기간도 국내회사의 퇴직금 산정기간에 포함하여야 할 것이며, 이때 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 달리 볼 사정이 없다면 「근로기준법」상 임금에 해당하는 서울급여와 중국급여를 합하여 계산하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(임금복지과-833, 2010.5.4)

## 무단결근기간의 평균임금 산정방법

### Q | 질 의

- 퇴직금 산출시 무단결근 기간도 평균임금 산정기간에 포함해야 하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제4호 및 「근로기준법」 제2조제6호에 따라 퇴직금 산정을 위한 ‘평균임금’은 퇴직일 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나누어 계산하며, 무단결근기간도 평균임금 산정기간에 포함하여 산정하여야 합니다.
- 다만, 위 절차에 따라 산출된 평균임금이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 하여 퇴직금을 산정하여야 함을 알려드립니다.

(임금복지과-2531, 2010.12.27)

## 기간제 근로자의 퇴직금 산정방법

### Q | 질 의

- 기간제 근로자의 퇴직금 산정방법이 1일 통상임금×30일로 계산해야하는지, 아니면 월 통상 지급되는 기본임금으로 계산해야하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
  - 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 이를 산정하여야할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며 다만, 평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.
- 1일 통상임금은 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액임을 알려드립니다.

(임금복지과 - 167, 2011.1.12)

### 3. 퇴직금 차등



#### 근로자퇴직급여 보장법

##### 제4조(퇴직급여제도의 설정)

②제1항의 규정에 의한 퇴직급여제도를 설정함에 있어서 하나의 사업안에 차등을 두어서는 아니된다.

#### 누진제에서 단수제로 변경시 보상금 지급의 차등여부



#### 질의

- ① 정규직과 계약직에게 누진제를 적용하면서 계약직에 대해서는 매년 중간정산을 실시해오던중 퇴직금제도를 법정퇴직금 제도로 변경하면서 정규직에게만 보상금을 지급하는 것이 퇴직금 차등에 해당하는지 여부



#### 회시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항의 퇴직급여제도 차등 설정금지라 함은 하나의 사업(사업장)에서 직종·직위·직급별로 서로 다른 퇴직급여 제도를 두어 차별하는 것을 금지하고, 하나의 퇴직급여제도를 적용하게 하려는데 그 목적이 있습니다.
- ① 귀하의 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알수 없어 명확한 답변이 어려우나, 귀하께서는 정규직 근로자와 계약직 근로자에게 누진제 퇴직금

제도를 적용하면서 계약직 근로자에 대해서는 매년 중간정산을 실시해 오던 중 누진제 퇴직금제도에서 법정 퇴직금제도로 바뀔 때에 정규직에게만 보상을 지급하는 것이 퇴직금제도의 차등인지를 질의한 것으로 보이는 바,

- ① 귀하 사업장에서 지급하는 보상이 구체적인 산출 및 지급방식에 대해서는 알수 없으나, 기존의 퇴직금제도에서 기인되어 지급되는 보상이 퇴직금제도와 다르다 볼 수 없을 것이며,
- ① 당해 사업장의 퇴직금제도를 누진제에서 법정제로 바꾸면서 누진제 적용을 받은 계약직 근로자에게 매년 중간정산을 실시하여 누진제 적용을 사실상 받지 아니하였더라도 과거에 실시한 중간정산 여부만을 가지고 서로 다른 퇴직금제도를 적용하는 것은 특별한 사정이 없는 한 퇴직금제도의 차등설정으로 보아야 할 것입니다.

(퇴직급여보장팀-116, 2007.5.17)

### 누진제가 단수제로 변경될 경우 산정방법

#### 질 의

- ① 본사가 여의도에 있고, 구미공장과 안산공장이 있음.
  - 구미공장과 안산공장에는 별도의 기업단위노동조합(기업별노조)이 설립되어 있으며 각각의 단체협약과 취업규칙이 존재함.

- 구미공장의 경우 구조조정(생산시설 전면매각)으로 노동조합위원장 1인을 제외하고 전체 조합원이 명예퇴직하여, 2006.2.28경 노동조합위원장 1인 노동조합이 되어 노동조합으로서의 단체성 상실
- 그 후 회사측은 구미공장 노동조합위원장을 2006.5.1 안산공장 생산직 근로자로 인사이동 명령을 하였고, 근로자는 안산공장노동조합에 조합원으로 가입하여 현재 근무중임.
- 안산공장노동조합(유니온숍)은 2005.9.30 단체협약 개정을 통하여 기존의 퇴직금 누진제를 단수제로 변경하고, 취업규칙도 단수제로 변경하였음.
- 향후 구미공장 노동조합위원장(현재 안산공장 생산직근로자)이었던 자가 퇴직시 퇴직금 산정방법은

## 회 시

- 귀 질의 내용상의 사실관계가 일부 불분명하여 명확한 회신을 드리기 어려우나, 귀 질의와 같이 구미공장 노동조합위원장이 2006.5.1자로 안산공장으로 발령받고 안산공장노동조합 조합원으로 가입하여 단체협약의 적용을 받고 있는 중에 퇴직하는 경우
- 퇴직금지급률이 단지 누진제에서 법정제(단수제)로의 변경만 이루어지고 종전(구미공장 재직기간)의 지급률에 의한 평균임금 산정기준을 확정하지 않은 경우라면 이때의 퇴직금은 근로자가 실제 퇴직한 시점의 평균임금에 종전(구미공장 재직기간)의 누진율 및 새로이 변경(안산공장 재직기간)된 지급률(단수제)을 각각 승한 후 이를 합산 지급함이 타당하다고 사료됨. (누진제 퇴직금채무 미확정시)

(퇴직연금복지과 - 392, 2008.8.27)

## 누진제를 단수제로 일방적으로 변경시 효력 여부

### Q | 질 의

- 취업규칙에 따라 누진제를 적용받고 있는 경우 관행적으로 지급해 온 퇴직금(누진제)을 일방적으로 단수제로 변경하여 지급하는 것이 가능한지 여부

### A | 회 시

- 단체협약 또는 취업규칙 등에 따라 퇴직금 누진제를 적용받고 있는 경우 관행적으로 지급해 온 퇴직금(누진제)을 일방적으로 단수제로 변경하여 지급할 수 없음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.
- 아울러 기존의 근로조건 등을 변경하고자 할 때에는 단체협약 변경 또는 취업규칙 불이익 변경 절차를 거쳐 퇴직금 누진제를 변경할 수 있음을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-677, 2009.6.19)

## 직종별로 누진제와 단수제로 구분될 경우 차등여부

### Q | 질 의

- 환경미화원은 퇴직금이 누진제이고 단순노무원은 단수제인 경우 퇴직금 차등인지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 규정하고 있는 퇴직급여제도 차등설정 금지라 함은 하나의 사업 내에서 직종·직위·직급 등에 따른 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하는 것을 금지하는 것입니다.
  - 따라서 직종이 다르다는 이유만으로 퇴직금 지급에 차등을 두어서는 아니됨을 알려드립니다.
- 다만, 동일 단체협약을 적용받는 근로자 사이에서 차등을 두는 것을 금지하는 것으로 단체협약을 적용받지 않는 근로자에 대한 차등까지 금지하는 것은 아니므로(대법원 85다카 2507 참조), 단체협약을 적용받는 사람에게 단체협약에 따라 누진제로 퇴직금을 지급하더라도 단체협약을 적용받지 않는 사람과 퇴직금 차등으로 보지 않음을 알려드립니다.

(임금복지과 - 832, 2010.5.4)

## 누진제 폐지후 재입사의 경우 누진제 적용 여부

### Q | 질 의

- 회사 규정상 1999년 5월 31일 퇴직금누진제 폐지로 1999년 6월 1일 이후 입사자는 단수제가 적용될 경우 1999년 1월 15일 입사하여 마을 버스 근무 중 1999년 6월 25일자로 퇴사하고 1999년 6월 28일자로 재입사하여 계속 근무 중에 있을 경우 누진제가 적용되는지 여부

### A | 회 시

- 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지 될 때까지의 기간을 말하는 바, 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용 관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙입니다.
  - 따라서 귀하가 1999년 6월 25일 퇴사한 것이 유효한 것이라면 누진제가 적용되지 않을 것으로 보입니다.
- 아울러 퇴직금 누진제는 동법에 정해진 바 없으며, 회사의 단체협약 또는 취업규칙 등에 따라 퇴직금 누진제 적용여부를 판단하시기 바랍니다.

(임금복지과-1048, 2010.9.15)

## 4. 퇴직금 중간정산



### 근로자퇴직급여 보장법

#### 제8조(퇴직금제도의 설정)

②제항의 규정에 불구하고 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로이 기산한다.

### 퇴직금 중간정산 신청서 소급 제출시 효력여부



#### 질의

- 퇴직금을 중간정산하여 지급하였는데, 사후 소급하여 중간정산 신청을 제출하였을 경우 유효한 중간정산인지 여부



#### 회시

- 귀 청에서 조사한 내용을 토대로 볼 때 2004.4.1~2005.12.31까지의 기간에 대해서는 퇴직금을 계약완료시에 지불하였고, 비록 퇴직금 중간정산 요구서를 2006.4월경 소급작성 하였다 하더라도 이에 대하여 현재까지 이의를 제기하지 않았으므로 이는 사후에 승인을 한 것으로 보아 유효한 중간정산으로 보이며,
- 2006.1.1~12.31 기간에 대하여 근로자가 중간정산 신청을 하였지만, 중간정산금 수령을 거부하는 등의 표시를 하였고 이에 사용자는 중간정산금을

지급하지 않았다면 유효한 중간정산으로 볼 수 없으므로 당해 근로자가 퇴직할 경우 퇴직시 평균임금으로 산정된 퇴직금을 2006.1.1 이후 계속 근로기간에 대하여 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직급여보장팀-115, 2007.5.29)

## 퇴직금 중간정산 신청서 제출시 효력여부



### 질의

- 퇴직금 중산정산에 대하여 근로자의 요구가 없는데도 불구하고 사업주가 일방적 또는 강제적으로 퇴직금 중간정산요구서에 서명하라고 하여 근로자는 사용자로부터 불이익 처분을 받을 것이 두려워 퇴직금 중간정산요구서에 서명을 하여 퇴직금 중간정산이 이루어졌을 경우, 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 위반되는지 여부



### 회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’) 제8조제2항에 의거 퇴직 전이라도 근로자의 요구가 있는 경우에는 중간 정산하여 지급할 수 있음.
- 이때 퇴직금을 중간정산 받고자 하는 근로자의 별도(근로계약서·연봉계약서 이외)의 요구가 있어야 하며, 중간정산금을 매월 분할하여 지급한다는 내용이 명확하게 포함되어 있어야 함(퇴직급여보장팀-4583, 2007.11.14).

- 질의 내용이 진의적 의사표시에 의한 것이냐가 문제되는바,
  - 진의 아닌 의사표시에 있어서의 ‘진의’란 특정한 내용의 의사표시를 하고자 하는 표의자의 생각을 말하는 것이지 표의자가 진정으로 마음속에서 바라는 사항을 뜻하는 것은 아니므로 표의자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음속에서 바라지는 아니 하였다고 하더라도 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 이를 내심의 효과의사가 결여된 진의 아닌 의사표시라고 할 수 없음 (대구지법 2006가합10617, 20081.9).
  - 따라서, 근로자가 퇴직금 중간정산을 진정으로 마음속으로 바라지는 않았다 하더라도 당시의 상황에서 그것이 최선이라고 생각하여 퇴직금 중간정산요구서에 서명하여 제출한 이상 이를 진의 아닌 의사표시라고 할 수도 없다고 할 것이므로 사용자의 강요에 의하여 이루어졌다고 단정할 수 없음.
  - 즉, 법 제8조제2항에 위반되거나 효력이 부인된다고 할 수 없을 것임.

(퇴직연금복지과-177, 2008.5.14)

## 일부 근속기간에 대한 중간정산 여부

### 질 의

#### <질의 1>

- 임금이 삭감된 후 퇴직 또는 임금이 삭감된 후 근로자의 요구에 의하여 퇴직금 중간정산을 하는 경우 평균임금 산정 방법은

## <질의 2>

- 퇴직금 중간정산시 계속 근로한 기간의 일부 기간에 대해서만 중간정산이 가능한지(계속근로기간 10년 중 입사초년부터 4년간만의 퇴직금 중간정산을 요청)

## 회시

### <질의 1>에 대하여;

- 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 「근로기준법」 제2조제1항제6호의 규정에 의거 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 지급된 임금 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다.
  - 따라서, 임금이 삭감된 후 퇴직 또는 임금이 삭감된 후 근로자의 요구에 의하여 퇴직금 중간정산을 하는 경우, 법령에 달리 정한 기준이 없으므로 상기 기준에 의거 평균임금을 산정하여야 할 것으로 판단됩니다.

### <질의 2>에 대하여;

- 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 의해 근로자의 요구가 있는 경우, 근로자가 퇴직하기 전 ‘계속근로한 기간’에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 되어 있는 바,
  - 이 경우 ‘계속근로한 기간’은 반드시 퇴직금 기산시점부터 정산을 요청한 시점(현재)까지의 전 기간을 의미하는 것은 아닙니다.
  - 따라서, 질의 내용과 같이 10년간 근로한 근로자가 입사초년부터 4년간만의 퇴직금의 중간정산을 요청(요구)하는 경우 사용자가 이에 응하더라도 법위반의 문제는 발생하지 않는다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과 - 67, 2009.1.8)

## 퇴직금 중간정산의 평균임금 산정시점

### Q | 질 의

- 2009.12.31자로 A회사가 B회사로 고용승계 조건으로 양도되었을 경우 근로자가 중간정산을 신청할 경우 퇴직금 산정기준이 근로자는 2009.12.31자로, 사용자는 2010.7월로 주장할 경우 어느 날을 기준으로 해야 하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항의 규정에 따른 퇴직금 중간정산은 개별근로자의 요구와 사용자의 승낙에 의해서만이 가능한 것이므로
  - 근로자가 특정시점(예; 2009.12.31)을 기준으로 퇴직금 중간정산을 신청할 경우 이에 사용자가 승낙하여 퇴직금을 중간정산하여 지급할 수도 있고 사용자가 승낙하지 않아 지급하지 않을 수도 있습니다.
- 따라서 퇴직금 중간정산을 위한 산정기준은 노사가 합의한 시점을 기준으로 산정해야함을 알려드립니다.

(임금복지과 - 705, 2010.2.9)

## 임금인상이 소급 적용될 경우 퇴직금 중간정산 차액지급 여부

### Q | 질 의

- 2009.4월 퇴직금 중간정산금을 지급한 이후 2009.12.28 규정 개정에 따라 2009.1.1자로 상여금 인상분을 소급 지급하게 되었을 경우 퇴직금 중간정산금을 다시 계산해서 주어야 하는지 여부

### A | 회 시

- 퇴직금 중간정산은 근로자의 요구에 의하여 사용자의 승낙이라는 명시적인 의사표시가 있을 때 퇴직금 중간정산의 합의가 성립되며, 그에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금(중간정산금)을 지급하였다면 이에 대한 법률효과는 성립되는 것으로 보아야 합니다.
- 따라서 임금 인상률이 퇴직금 중간정산일 이전으로 소급하여 적용되는 경우라 하더라도 임금인상 결정일 이전에 퇴직금 중간정산을 시행한 경우, 당사자간의 별도 특약이 없었다면 이미 법률효과가 완성된 퇴직금 중간정산 금액 즉, 평균임금을 다시 산정하여 지급할 의무는 없는 것으로 보아야 할 것입니다.
- 아울러 당사자간 평균임금을 소급하여 산정하기로 하였다면 소급된 평균임금으로 계산하여 퇴직금(중간정산금)을 지급해야 할 것으로 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과-931, 2010.5.14)

## 퇴직금을 포함하여 시간급을 높게 책정할 경우 퇴직금 지급여부

### Q | 질 의

- 퇴직금을 정상적으로 지급을 원하는 요양보호사에게는 시간급 8,000원으로 근로계약을 하고, 퇴직금 보다는 높은 시간급을 원하는 요양보호사에게는 퇴직금을 포함한 시간급 8,500원을 지급하기 위해 2개 기관으로 근로계약을 체결하여 퇴직금을 지급하지 않는 것이 가능한지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
- 따라서 퇴직금을 지급받지 않고 시간급을 높게 원하는 사람이 있는 경우 2개 기관(회사)으로 근로계약을 체결하여 퇴직금을 포함한 시간급을 8,500원으로 지급한다고 하더라도, 사실상 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게는 퇴직금을 주어야 하므로 임금에 퇴직금 명목을 포함하여 비록 시간급을 높게 주더라도 퇴직금은 지급해야 함을 알려드립니다.

(임금복지과-1619, 2010.6.30)

## 매월 월급에 포함된 퇴직금 지급의 효력 여부

### Q | 질 의

- 1999년 1월 1일부터 2008년 2월 29일까지 매년 월급에 퇴직금이 포함 되어 있다고 할 경우 퇴직금 지급이 유효한지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 제9조에 따라 퇴직금은 근로자가 퇴직 시에 지급하여야 하나, 퇴직 전이라도 근로자의 요구가 있는 경우에는 중간 정산하여 지급할 수 있습니다.
  - 귀하의 질의내용에 근거하여 2가지 경우로 나누어서 회신하니 참고하시기 바랍니다.
- 2006.6.30 이전 퇴직금 중간정산과 관련하여서는 아래의 행정해석을 따라 판단하시기 바랍니다.
  - 퇴직금을 중간정산 받고자 하는 근로자의 요구가 있어야 하고, 근로 계약에 의해 매월 또는 계약기간 1년 경과시점에서 근로자가 미리 지급 받은 퇴직금총액이 계약기간 1년 경과시점에서 산정한 평균임금을 기초로 한 퇴직금액수에 미달하지 않아야 하며, 연봉액에 퇴직금의 액수가 명확히 정해져 있을 경우 유효한 퇴직금 중간정산입니다(2002.1.30 임금 68200-65).
- 2006.7.1 이후 퇴직금 중간정산과 관련하여서는 아래의 행정해석에 따라 판단하시기 바랍니다.

- 현행법에 의하면 퇴직 전이라도 근로자의 요구가 있는 경우에는 중간 정산하여 지급할 수 있으며, 이때 퇴직금을 중간정산 받고자 하는 근로자의 별도(근로계약서·연봉계약서 이외)의 요구가 있어야 함 (시행일: 2006.7.1) <퇴직급여보장법-4583, 2007.11.14>.
  - 따라서, 근로자의 별도의 요구(퇴직금 중간정산 신청서)가 없었는데도 불구하고 사용자가 임의로 중간정산하여 지급하였다면 유효한 중간정산으로 볼 수 없다고 판단됩니다.
  - 또한, 사용자 입장에서는 근로자에 대하여 부당이득 반환청구소송을 제기할 수 있을 것임을 알려드립니다.
- 만약 근로자의 요구가 없는데도 불구하고 사용자가 일방적으로 시행하였다면 사업장 관할 지방관서에 민원을 제기하시어 권리를 구제받으실 수 있음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과 - 492, 2011.2.9)

## 관리자의 강압에 의한 중간정산의 효력여부



### 질 의

- 근로자가 퇴직금중간정산을 할 의사가 없었는데 관리자의 강압에 의해 비진의 의사로 퇴직금 중간정산을 한 경우
  - 중간정산한 이후부터 퇴직일까지 퇴직금을 산정해야하는지 아니면 최초 입사일부터 퇴직일까지 퇴직금을 산정해야 하는지 여부

## A 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 따라 퇴직금 중간정산은 개별 근로자의 요구와 사용자의 승낙에 의해서만이 가능하며 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로이 기산하는 것이 원칙입니다.
- ① 근로자의 퇴직금 중간정산 신청이 강박에 의한 경우에는 동 중간정산이 유효하다 보기 어려울 것이나 중간정산의 신청이 강박에 의한 것인지 여부는 구체적 사실관계를 확인하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

### ※ 대법원 판례(참고)

- ▶ 진의 아닌 의사표시에 있어서 ‘진의’란 특정한 내용의 의사표시를 하고자 하는 표의자의 생각을 말하는 것이지 표의자가 진정으로 마음속으로 바라는 사항을 뜻하는 것은 아니므로 표의자가 의사표시의 내용을 진정으로 마음속으로 바라지는 아니하였다고 하더라도 당시의 상황에서는 그것이 최선이라고 판단하여 그 의사표시를 하였을 경우에는 내심의 효과의사가 결여된 진의 아닌 의사표시라고 할 수 없다(대판; 2003.4.25., 2002다11458).
  - ▶ 강박에 의한 의사표시라고 하면 상대방이 불법적으로 어떤 해악을 고지함으로써 말미암아 공포를 느끼고 의사표시를 한 것이어야 하는 바, 여기서 어떤 해악을 고지하는 강박행위가 위법하다고 하기 위하여는, 강박행위 당시의 거래관념과 제반 사정에서 비추어 해악의 고지로서 추구하는 이익이 정당하지 아니하거나 강박의 수단으로 상대방에게 고지하는 해악의 내용이 법질서에 위배된 경우 또는 어떤 해악의 고지가 거래관념상 그 해악의 고지로서 추구하는 이익의 달성을 위한 수단으로 부적당한 경우 등에 해당하여야 한다(대판; 2003.3.23, 99다 64049).
- ① 한편, 중간정산이 유효하지 않은 경우 퇴직금은 최초 입사일부터 기산하여 산정하고 당사자 합의에 따라 중간정산금 차액을 지급받을 수 있음을 알려드립니다.

(근로복지과-189, 2011.3.16)

## 근로자 명의의 통장에 적립할 경우 퇴직금 지급 여부

### Q | 질 의

- 학원이 근로자와 근로계약 시 임금과 퇴직금을 구분하여 근로계약을 체결하였을 경우, 학원이 근로자 동의하에 근로자 명의의 퇴직금적립 통장을 만들고 그 통장을 보관하면서 매월 퇴직금을 적립하다가 근로자가 퇴직 또는 중간정산 요구 시 적립한 통장 그대로를 퇴직금으로 근로자에게 지급할 수 있는 자

### A | 회 시

- 근로자퇴직급여 보장법 제8조에 따라 사용자는 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균 임금을 퇴직금으로 근로자 퇴직 후 14일 이내 지급하여야 하며
  - 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.
  - ※ 평균임금: 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액 (근로기준법 제2조)
- 따라서 귀 질의만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 어려우나 학원이 사전 근로자 동의하에 근로자명의 퇴직금적립통장에 매월 퇴직금에 해당하는 금액을 적립하는 경우라도 그 적립액이 법정 퇴직금에 미달한다면

- 사용자는 근로자의 퇴직 또는 중간정산 시 법정 퇴직금 이상의 퇴직금 (또는 중간정산금) 전액을 근로자에게 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-2367, 2011.10.11)

## 2012.7.26 이후 연봉에 포함된 퇴직금의 중간정산 효력 여부

### 질 의

- 근로자퇴직급여 보장법 개정으로 2012.7.26부터 퇴직금 중간정산을 제한할 경우, 퇴직금을 포함하여 연봉계약을 체결한 근로자가 연봉계약 종료시점인 2012년 말 퇴직금을 지급받을 수 있는 지

### 회 시

- 2011.7.25 근로자퇴직급여 보장법이 개정되어 2012.7.26부터 무주택 근로자의 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유이외에는 퇴직금 중간정산을 제한하게 됩니다.
- 따라서 2012.7.25 이전 퇴직금을 연봉에 포함한 연봉계약을 체결하고 연말 퇴직금을 중간정산하기로 한 경우에도 개정법 시행일인 2012.7.26 이후에는 연봉계약을 이유로 퇴직금을 중간정산할 수 없음을 알려드립니다.

(근로복지과-2446, 2011.10.18)

## 5. 계속근로기간



### 근로자퇴직급여 보장법

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

### 퇴직금 중간정산이후 계속근로기간 산정방법



#### 질의

- 퇴직금 중간정산을 지급받기 위해 재입사 처리하였을 경우 재입사후 1년이 되지 않을 경우 퇴직금을 지급받을 수 있는지 여부



#### 회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 및 제8조제1항에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년이상인 근로자가 퇴직하는 경우 30일분 이상의 평균 임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
- 귀하의 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 귀하의 사업장에서 퇴직금 중간정산을 목적으로 2006.12.31 까지 퇴직금을 지급하면서 2007.1.1로 전 근로자에 대하여 재입사에 따른 근로계약을 체결하였다 하더라도,
- 계속근로기간이라 함은 ‘근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간’을

의미하므로 재입사 이전 근무내용 및 형태 등이 동일하면서 단지 퇴직금 중간정산을 위해서 형식적인 절차에 불과하다면 이는 계속 근로로 보아 근로자의 전체 근무기간이 1년이상인 경우 비록 재입사 이후 근무한 기간이 1년이 되지 않는다 하더라도 당해 기간에 대한 퇴직금이 지급 되어야 할 것으로 판단됩니다.

(퇴직급여보장법 - 196, 2007.6.20)

## 일용근로자의 계속근로기간 산정방법

### 질 의

#### <질의 1>

- 건설일용근로자의 근로관계 종료시점

#### <질의 2>

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항의 ‘4주간을 평균하여 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다’의 계속근로 기준

#### <질의 3>

- 복수의 건설현장에서 근로한 근로자의 계속근로 및 퇴직금 지급 여부

#### <질의 4>

- 수백명의 일용근로자 근무형태가 모두 달라 사업주 입장에서 일정시점을 근로개시일로 보고 퇴직금 명목의 소정 금액을 일괄적으로 지급할 경우 적법한 퇴직금 지급에 준한다고 볼 수 있는지

## 회 시

### <질의 1>에 대하여;

- 일용근로자라 함은 1일단위의 계약으로 채용되고 그 날의 근로종료로써 근로계약도 종료하여 계속 근로관계가 유지되지 않는 자를 말하는 것임.
- 따라서, 일용근로자의 경우 다음 날은 이미 근로계약이 존재하지 않는 것으로, 다음 날의 계약을 새로 체결하지 않는 한, 사용자는 계속하여 고용할 의무가 없음.
- 그러나, 명목상 일용근로자라 하더라도 공사현장 등에 기간의 정함이 없이 채용된 후 통상적인 근로관계가 상당기간 지속되어 특별한 사정이 없는 한 공사완료시까지의 계속근로가 예정되어 있는 경우에는 공사완료시까지 고용관계가 계속되는 것으로 볼 수 있음. 따라서, 사실관계를 확인하여 판단하여야 할 것임.

### <질의 2>에 대하여;

- 소정근로시간이라 함은 「근로기준법」 제2조제7호에서 규정한 바와 같이 법정근로시간 범위안에서 근로자와 사용자간에 근로하기로 정한 근로시간을 말함. 당사자가 15시간 이상으로 소정근로시간을 정한 경우라면 근로계약기간 중 공휴일이나 휴가사용 등으로 실근로시간이 1주간에 15시간 미만이 되더라도 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 의하여 퇴직금 규정이 적용 배제된다고 볼 수는 없음.

- 다만, 소정근로시간을 15시간 미만으로 정한 기간이 포함되어 있다면 그 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에서 제외할 수 있음.
- ① 또한, 1주 소정근로시간이 15시간 이상·미만을 반복하는 단시간근로자에 대하여는 근로자가 퇴직하는 날을 기준으로 하여 계속근로기간을 산정하되
- 계속근로기간은 전체 재직기간중에서 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간을 제외한 기간으로 함.

**<질의 3>에 대하여;**

- ① ‘계속근로기간’이라 함은 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것을 말함.
- ① 따라서, 건설일용근로자로서 공사현장이 바뀌더라도 계속근로로 인정되고, 그 기간이 1년 이상이라면 퇴직금은 근로자가 최종 공사현장에서 퇴직할 때 지급하는 것이 원칙임.

**<질의 4>에 대하여;**

- ① 근로자퇴직급여 보장법의 규정에 의한 퇴직금제도는 강행규정이고 각각의 근로자에게 지급된 퇴직금은 법정 기준에 의해 산정된(계속근로기간 × 30일분의 평균임금) 것이어야 함.
- 따라서 일정시점을 근로개시일로 보고 퇴직금 명목의 소정 금액을 일괄 지급하더라도 개별 근로자에 따라 법정 기준을 하회하는 경우에는 부족분만큼 퇴직금 체불이 발생하는 것이므로 바람직한 방법이 아니라고 사료됨.

(퇴직급여보장팀 – 942, 2007.11.27)

## 한달에 4~5일 근무한 경우 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- 한달 중 5일~10일 근무한 경우 계속근로기간 산정방법은

### A | 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제8조제1항의 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 고용된 날부터 근로계약이 해지될 때 까지의 역일상의 기간을 의미함.
- ② 법 제4조제1항은 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다고 규정하고 있음.
  - 여기서, 소정근로시간이라 함은 「근로기준법」 제2조제7호에서 규정한 바와 같이 법정근로시간 범위 안에서 근로자와 사용자간에 근로하기로 정한 근로시간을 말함.
  - 당사자가 15시간 이상으로 소정근로시간을 정한 경우라면 근로계약기간 중 공휴일이나 휴가사용 등으로 실 근로시간이 1주간에 15시간 미만이 되더라도 법 제4조제1항에 의하여 퇴직금 규정이 적용 배제된다고 볼 수는 없음.

- 다만, 소정근로시간을 15시간 미만으로 정한 기간이 포함되어 있다면 그 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에서 제외할 수 있음.
- ① 또한, 1주 소정근로시간이 15시간 이상·미만을 반복하는 단시간근로자에 대하여 근로자가 퇴직하는 날을 기준으로 하여 계속근로기간을 산정하되,
  - 계속근로기간은 전체 재직기간중에서 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간을 제외한 기간으로 함.
- ① 따라서, 귀 질의의 경우 법 제4조제1항 단서조항에 해당되는 경우라면 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간을 제외한 각각의 근로한 기간을 연속된 기간으로 보아 이를 합산하여 계속근로기간을 산정할 수 있다고 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 77, 2008.3.25)

## 영업 양도시 계속근로 산정방법

### 질 의

- ① 퇴직금 산정시 근로기간의 기산점 산정
  - 종전의 인적·물적 조직의 동일성을 유지하면서 사용자만 변경되어 사업이 개시된 경우 영업양도로 볼 수 있는지 여부



## 회시

- 일반적으로 ‘영업의 양도’라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 총체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서, 이때 해당 근로자들의 근로관계는 원칙적으로 영업을 양수하는 기업에 포괄적으로 승계된다고 할 것임(대판 88다카10128, 1989.12.26; 대판 91다15225, 1991.8.9; 대판 93다18938, 1994.11.18).
- 귀 질의 내용(①학원양도시 종전 학원장에 의해 퇴직금을 정산한 사실이 없었고, ②종전의 학원장에게 사직서를 제출한 사실이 없었고, ③학원양도 전후에 걸쳐 근로자들의 담당업무 및 보직 등의 변경이 없었고, ④근로자들을 승계함에 있어 이력서 제출, 면접 등 실질적인 입사절차를 거친 사실이 없었고, ⑤공개채용절차를 거친 사실이 없었고, ⑥학원양도 전후에 걸쳐 근로자의 변동이 없었고, ⑦사업장명이 동일하고, 사무실 집기 등의 변동이 없었으며, ⑧학원양도 변경 전후에 거래처가 승계되었고, 교육서비스를 업태로 한다는 점에서 사업의 목적도 동일하다는 점 등)만으로는 영업양도에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 사료됨.
- 귀 질의내용에 근거하여 볼 때, 종전의 학원장(갑)이 인적·물적 조직의 동일성을 유지하면서 학원장(을)에게 귀 질의 내용과 같은 학원업을 승계하였다면 이는 영업양도에 해당할 것이고, 학원 근로자의 근로관계는 원칙적으로 양수인인 학원장(을)에게 포괄적으로 승계될 것임.
- 따라서, 퇴직금을 산정함에 있어 계속근로기간은 종전의 학원장(갑)에게 입사할 당시부터 기산하여야 할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-79, 2008.3.25)

## 공무원 신분으로 전환될 경우 계속근로 여부

### 질의

- ① 2007.3.26자로 방송위원회에 입사하여 2008.2.28까지 근무하다가 「방송통신위원회의 설치 및 운영에 관한 법률」 시행 시점인 2008.2.29에 방송통신위원회 근무를 희망하여 고용의 단절 없이 방송통신위원회 직원으로 근무하고 있음.
- ② 그러나 위원장 인선이 늦어져서 현재(2008.4.3)까지도 공무원 임용을 받지 못하고 있음(공무원 신분 아님).
- ③ 이런 경우 2008.3.26 이후 방송통신위원회에서 퇴직하는 경우 퇴직금을 청구할 수 있는지 여부

### 회시

- ① 퇴직금은 원칙적으로 계속근로년수 1년 이상으로써 근로관계가 종료되었을 때, 발생하게 되며, 귀하가 방송위원회에서 근무한 기간은 방송통신위원회에서 근무한 기간에 포함됨(「방송통신위원회의 설치 및 운영에 관한 법률」 부칙 제5조제8항 및 제9항).
- 따라서, 질의내용과 같이 공무원으로 신분이 전환(특별채용)된 경우가 아니라면 귀하가 방송위원회에서 근무한 기간을 포함하여 재직기간이 1년을 경과하는 시점인 2008.3.26 이후에 방송통신위원회에서 퇴직하는 경우 퇴직금을 청구할 수 있다고 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 123, 2008.4.15)

## 노조전임자의 계속근로 여부

### 질의

#### <질의 1>

- ① 노조전임자의 전임기간을 계속근로기간으로 보아서 퇴직금산정기간에 포함해야 하는지, 휴직으로 보고 제외해야 하는지 여부

#### <질의 2>

- ① 노조전임자에게는 월정액을 지급하도록 단체협약에 명시되어 있는데 전임기간 만료와 동시에 퇴직하였을 경우, 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금 산정은 어떻게 하여야 하는지

### 회시

#### <질의 1>에 대하여;

- ① 노조전임기간도 근로계약관계가 유지되고 있는 한 계속근로기간에 포함하여야 할 것으로 사료됨.

#### <질의 2>에 대하여;

- ① 사업장에 근로를 제공하지 않고 노동조합 업무만을 수행한 노동조합 전임자가 전임기간 만료와 동시에 퇴직하는 경우에 있어서 평균임금은 이에 대한 노사간의 정함이 없는 한 노동조합 전임을 개시한 날(최종

임금지급일)을 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날로 봄이 타당하다고 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 122, 2008.4.24)

## 근로기간 만료일 포함 여부

### 질 의

- 2006.12.20부터 2007.12.18까지 근로를 제공(2007.12.19 대통령선거일로 인하여 사업장 휴무)하였을 경우 퇴직금을 지급받을 수 있는지 여부

### 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제4조제1항 및 제8조제1항의 규정에 의거 사용자는 상시 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로 하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하며, 계속근로기간이 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니하도록 규정하고 있음.
- 귀 질의 내용만으로 볼 때, 근로계약기간(서면·구도계약)을 2006.12.20 부터 2007.12.19까지로 정하였을 경우, 2007.12.19 근로제공의무가 면제된 날(사업장 휴무일)이어서 근로를 제공하지 못하였다 하더라도 근로관계는 존속되는 기간으로 보아야 할 것이며, 근로자의 퇴사일은 2007.12.20이 될 것이므로 사용자는 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 함.

- 다만, 근로계약기간(서면·구두계약)이 2006.12.20부터 2007.12.18까지인 경우라면 법 제8조제1항에 따른 계속근로기간 1년에 해당하지 아니하므로 사용자의 퇴직금 지급의무는 발생하지 않는다고 판단됨.

(퇴직연금복지과 - 274, 2008.7.1)

## 외국인 근로자의 재입국 경우 계속근로기간 산정방법

### 질 의

- 외국인 근로자가 2007.3.20~2007.11.11(1년 미만) 근로 후 체류기간 만료 후 출국하였다가 재입국취업활동확인서 발급으로 재입국하여 2008.1.11~12.3(1년 미만) 근무하였을 경우 퇴직금 지급받을 수 있는지 여부

### 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 합니다.
- 계속근로기간이라 함은 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것을 말하며 사업주의 승인하에 이루어진 일시 휴직상태도 포함됩니다.
- 출국전 사업주가 동 근로자를 계속 고용하는 것을 전제조건으로 ‘재입국취업활동신고서’를 작성하고 사용종속관계를 유지하면서 사업주의

승인하에 근로자가 일정기간 출국 후 재입국하여 계속 근로하였다면 계속근로기간에 포함해야 할 것입니다.

- 다만, 노사당사자간에 실제 근로제공이 없게 되는 ‘자진출국’의 기간에 대하여 자진출국 시점에서 근로관계가 종료되고, 재입국 시점에서 근로관계가 새로이 시작되는 것으로 정하였다면 그에 따라 판단해야 할 것입니다(임금정책과-800, 2005.2.25).

(퇴직연금복지과-861, 2009.4.10)

## 직종전환의 경우 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- ① 일용직 근무 1년 미만인자가 퇴직처리 후 기능직으로 계속 채용된 경우 기능직 5년 근무 후 퇴직금 산출시 일용직 근무기간을 포함해야 하는지 여부

### A | 회 시

- ① 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙입니다.
  - 동일 한 사업장에서 일용직으로 입사하여 근무하다가 정규직(기능직)으로 임용되어 계속 근로한 근로자의 퇴직금 계산을 위한 계속근로연수 판단은 구체적인 사실관계를 종합적으로 고려하여야 할 것입니다.
- ① 근로자의 자발적인 의사에 따라 일용직 사직의사 표시와 사용자의 사직

수리가 이루어진 이후에 정규직(기능직)으로 환직을 위한 시험 응시 등  
임용절차를 거친 경우라면 근로관계는 유효하게 단절된 것으로 볼 수  
있으나

- 기왕의 일용직에 대한 근로관계를 계속 유지하고 있는 상태에서 특별  
채용절차를 밟아 채용이 확정된 후에 일용직 사직서를 제출한 후 정규직  
으로 채용이 이루어진 경우라면 이는 일용직에서 정규직으로 환직된  
것에 불과한 것이므로 근로관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 없을  
것으로 판단됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-591, 2009.6.15)

## 사업분할에 따른 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- ① 기존회사의 일부가 분할되면서 기존회사와 B회사로 분할되었을 경우  
인적분할 방식으로 분할되어 근로자의 승계와 퇴직금에 관한 사항은  
각 회사로 승계된 상태에서 기존회사 직원이 B회사에게 퇴직금을 청구  
할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- ① 기존회사가 기존회사와 별도법인인 B회사로 분할되면서 각 회사에서  
근로자의 승계와 퇴직금에 관한 사항을 승계하기로 하였다면 기존회사

직원이 별도법인인 B회사에게 퇴직금을 청구할 수 없다고 판단됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-871, 2009.7.2.)

## 영업 양도·양수에 따른 계속근로기간 산정방법

### 질 의

- A회사에서 8개월 근무하다가 B회사로 양도되어 본인 의사와 상관없이 A회사 퇴직서에 서명하고 B회사에 재계약하였을 경우 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 A회사 근무기간이 포함되는지 여부

### 회 시

- ‘영업의 양도’라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서 양도인과 양수인간의 영업 양도에 관한 명시적·묵시적 합의가 있거나 계약에 따라 성립되며 이때 해당 근로자들의 근로관계는 원칙적으로 영업을 양수하는 기업에 포괄적으로 승계된다고 할 것입니다.
- 따라서 A기업과 B기업간에 영업의 양도·양수 등에 대한 명시적·묵시적 합의가 있었는지의 여부, A기업의 부채, 채권과 채무 등 인수여부 등 사실관계를 판단하여 영업의 양도·양수에 해당된다면 A회사 근무기간은 B회사의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함됨을 알려드립니다.

(임금복지과-590, 2010.2.3)

## 무급휴직의 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- 해외연수를 위해 회사의 승낙을 얻어 무급휴직을 하였을 경우, 무급휴직한 기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에서 제외할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 합니다.
  - 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간이라 함은 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것을 말하며 사업주의 승인 하에 이루어진 일시 휴직상태도 포함됩니다.
- 다만, 개인적인 사유에 의한 휴직기간에 대해 단체협약, 취업규칙 등의 규정으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산하지 아니할 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과 - 588, 2010.2.3)

## 용역업체 변경시 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- ① A아파트에서 B용역회사와 용역계약이 만료되어 C용역회사로 교체하여 계약을 체결하였을 경우 B사와 C사에 계속근무하고 있는 경비원의 계속 근로 인정 여부

### A | 회 시

- ① 경비용역회사가 발주자로부터 경비용역업무를 위탁받아 경비직원의 임면, 노무관리, 보수 및 퇴직금 지급 등 인사노무에 관하여 독자적인 권한을 행사하는 경우에 있어
  - 위·수탁계약이 해지되어 경비업무를 행하지 않게 되고 새로운 경비 업체가 다시 발주자로부터 경비업무를 수탁받아 관리하게 되면 두 업체 간에 고용승계에 관한 별도의 약정이 없는 한 원칙적으로 새로운 업체가 종래 업체와 근로자간에 맺어진 근로관계를 승계하여야 할 법적 의무가 없습니다.
- ① 따라서, 고용승계에 관한 별도의 약정이 없다면 B사의 근무기간과 C사의 근무기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간을 각각 산정해야함을 알려드립니다.

(임금복지과 - 26, 2010.2.26)

## 부당해고 판결시 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- 2008년 5월 15일 해고되어 이에 불복하여 부당해고구제신청 등 소송을 제기하여 대법원에서 부당해고로 확정 판결되었을 경우 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 산정방법

### A | 회 시

- 해고무효확인의 소는 해고의 무효 즉, 근로자와 사용자간의 근로관계의 존속을 확인함으로써 그 고용관계 자체를 회복하려는데 그 목적이 있다 할 것이므로, 근로자에 대한 해고가 법원의 확정판결에 따라 무효가 된 경우라면 근로관계가 계속존속된다고 보아야 하며, 새로운 근로관계의 종료사유가 있어야 근로관계가 종료됩니다.
- 따라서 해고가 법원의 확정판결로 무효가 된 경우, 달리 볼 특별한 사정이 없다면 부당해고 기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수에 합산하는 것이 타당함을 알려드립니다.

(임금복지과-250, 2010.3.22)

## 일용근로자의 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- 2009.2.15자로 A회사 현장에 고용되어 2010.3.25자로 퇴직한 경우, 매월 적게는 8일, 많게는 30일씩 월 평균 20일 이상 근무하였고, 2009.12월경 B회사 현장에서 7일 근무한 사실이 있을 때 퇴직금을 주어야 하는지 여부
- 매월 적게는 7일, 많게는 28일씩 월 평균 15일 이상 A회사 현장에서 1년 이상 계속근로 할 경우, A회사 현장의 일이 없을 경우 B 또는 C회사 현장에서 1~8일동안 3~4차례 일한 경우가 있을 때 퇴직금을 주어야 하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.
  - 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙입니다.
- 계속근로를 판단함에 있어서 매년 일정기간 근로계약기간이 단절된

경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일사업(장)에서의 근무여부 등에 비추어 판단되어야 할 것이며

- 기간의 단절이 있는 근로계약이 수년간 반복되어 계약을 계속 체결하는 것이 관행화 되어 있고, 노사 당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정기간이 도래하면 재계약을 체결한 후 동일한 근로를 제공하고 사용자는 그 대상으로서 임금을 지급하는 형태의 근로관계가 반복되었다면, 반복적으로 체결한 근로계약기간을 계속근로로 인정할 수도 있습니다.
- ① 아울러 일용근로자라 함은 1일 단위의 계약으로 채용되고 당일 약정된 근로의 종료와 동시에 자동적으로 근로계약도 종료하여 근로관계가 계속 유지되지 않는 자를 말하는 것이므로 일용근로자의 경우 다음날의 계약을 새로이 체결하지 않는 한 사용자에게 계속 고용의무는 없는 것입니다.
- 그러나 명목상 일용근로자라 하더라도 공사현장 등에 기간의 정함이 없이 채용된 후 통상적인 근로관계가 상당기간 지속되어 특별한 사정이 없는 한 공사 만료시까지의 계속근로가 예정되어 있는 경우에는 공사 만료시까지 고용관계가 계속되는 것으로 볼 수도 있습니다.
- ① 따라서 사업주의 허락 없이 타 현장에서 근무하였더라도 사업주가 근로계약 해지통보 및 신규채용 등 별도의 해지의사를 표시하지 않았다면 타 현장에서 근로하였다는 사유만으로는 근로관계의 단절로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

(임금복지과-1121, 2010.5.27)

## 휴직기간의 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- 회사 규정에 휴직을 근속기간으로 제외한다고 되어있을 경우 휴직한 기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에서 제외할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 합니다.
  - 계속근로기간이라 함은 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것을 말하며 사업주의 승인 하에 이루어진 일시 휴직상태도 포함됩니다.
- 다만, 개인적인 유학 등 개인적인 사유에 의한 휴직기간에 대해 단체 협약, 취업규칙 등의 규정으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산하지 아니할 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과-1294, 2010.6.11)

## 직위 정년 후 재입사시 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- 직위 정년제로 2009.12.31 사직서를 제출하고 퇴직금을 수령한 후, 2010.1.1부터 2010.6.30까지 계약직으로 재 근무하였을 경우, 재 근무한 6개월은 퇴직금을 받을 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 직급 정년 등으로 근로계약이 단절된 정년 퇴직자를 새로이 기간제 등 재고용하는 경우 당사자간의 특약이 없다면 퇴직금 산정을 위한 계속 근로년수는 재고용된 기간부터 새로이 가산됩니다.
- 따라서, 재고용된 기간이 6개월이라면 달리 볼 사정이 없는 한 퇴직금은 지급하지 않아도 됨을 알려드립니다.

(임금복지과-1344, 2010.6.16)

## 아파트 위탁업체 변경시 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- 입주자대표회의에서 A업체와 위·수탁관리계약을 체결하여 8개월 운영하다가 B업체로 변경하였을 경우, A업체에서 B업체에게 고용승계라면서 퇴직금을 넘겨 주었는데 용역계약서에 고용승계라는 문구가 없으므로 퇴직금 명목으로 넘어간 돈을 입주자 대표회의에서 반환받을 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 주택관리업체를 변경하는 경우에는 수탁 받은 주택관리업자가 입주자 대표회의로부터 독립하여 근로자에 대한 인사·노무관리의 전권을 행사하는 경우에는 원칙적으로 고용승계 의무가 없으나,
  - 수탁 받은 주택관리업자는 근로자에 대해 근로계약 체결 등 형식적 사용자의 지위를 가질 뿐 입주자대표회의가 사실상의 사용자로서 근로자의 인사·노무관리에 직접 관여하는 경우에는 입주자대표회의가 사용자로서의 지위를 가지므로 특별한 사유가 없는 한 고용은 유지되어야 합니다.
- 따라서 주택관리업자가 비록 외형상으로는 아파트 입주자대표회의로부터 아파트 관리업무를 수탁 받아 관리하고 있을지라도 입주자대표회의가 관리직원의 급여를 직접 지급하거나, 관리직원의 급여수준을 직접 결정한 경우, 관리직원의 임면 등 인사, 노무관리에 직접 관여한 경우에는 주택관리업자 변경 시에도 고용은 유지되어야 하므로 용역 계약서에 승계라는 문구가 없더라도 퇴직금 산정을 위한 계속근로는

입사일부터 산정하여야 합니다.

- 아울러 용역비 반환 여부에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」에 정한 바 없으므로 민법 등에 따라 판단하시기 바랍니다.

(임금복지과-363, 2010.7.27)

### 해외파견기간의 계속근로기간 산정방법

#### Q | 질 의

- 국내 회사의 직원 신분은 무급휴직으로 유지하면서 해외주재원으로 파견할 경우, 급여를 중국법인에서 지급하기로 하였다면 해외 파견기간 동안 계속근로기간 유지 여부 및 퇴직금 등 지급여부

#### A | 회 시

- 국내 회사의 직원 신분이 유지되면서 해외주재원으로 파견될 경우는 국내회사와 사용종속관계가 유지되므로 해외파견기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함하는 것이 타당합니다(사직서 제출 및 퇴직금 수령행위가 없었다면 계속근로로 보아야 한다는 대판 1990.11.9. 90다카 4683).
- 따라서 달리 볼 사정이 없는 한 해외파견기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함하여 퇴직금을 지급하여야 함을 알려드립니다.

(임금복지과-619, 2010.8.12)

## 근로계약의 반복갱신의 경우 계속근로기간 산정방법

### Q | 질 의

- 인턴교사가 각 기간별 공개채용 과정을 거쳐 동일 근로자가 13개월 근무한 경우 퇴직금을 지급하여야 하는지  
※ 채용기간: 2009.9.1~12.31(4개월), 2010.3.1~7.31(5개월), 2010.9.1~12.31(4개월)
- 인턴교사가 공개채용 절차 없이 계약갱신을 통해 13개월 근무한 경우 퇴직금을 지급하여야 하는지
- 동일 학교에서 기간제 교사로 근무한 기간과 인턴교사로 근무한 기간을 합산하여 1년을 초과한 경우(연속근무한 경우와 공백기간이 있는 경우로 분리) 퇴직금을 지급하여야 하는지

### A | 회 시

- 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지 될 때까지의 기간을 말하는 바, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료 되는 것으로 보는 것이 원칙입니다.
- 계속근로를 판단함에 있어서 매번 일정기간 근로계약기간이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일사업(장)에서의 근무여부 등에 비추어 판단

되어야 할 것입니다.

- 즉 기간의 단절이 있는 근로계약이 수차례 반복되어 계약을 계속 체결하는 것이 관행화되어 있고, 노사 당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실 관계에 있어서도 특정기간이 도래하면 재계약을 체결한 후 동일한 근로를 제공하고 사용자는 그 대상으로서 임금을 지급하는 형태의 근로관계가 반복되었다면, 이 경우는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속 근로로 인정할 수 있습니다.

㉠ 귀 질의내용과 같이, 매년 공개모집절차를 통해 기간제 근로자를 채용하고 있고, 그 결과 매년 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 사용자는 매년 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있을 것입니다.

- 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 있다고 판단됩니다.

㉡ 동일 학교에서 기간제 교사로 근무하다가 인턴교사로 근무한 기간이 1년을 초과한 경우에도 상기와 같이 적용하여 판단하여야 합니다.

- 공백 기간이 며칠 이상일 경우 계속근로기간으로 볼 수 있는지 여부는 법령으로 정해진 바 없으며, 계속근로기간은 공백기간이 있는 것과 없는 것만으로 판단되는 것이 아닙니다.

(임금복지과-715, 2011.2.24)

## '10.12.1 이후 상시근로자 5인이상인 기간의 계속근로기간 산정 방법

### Q | 질 의

- 근로자퇴직급여보장법이 2010.12.1부터 4인 이하 사업자까지 적용이 확대되었는 바, 상기 근로자에 대하여 퇴직금을 지급하여야 하는 지, 지급해야 한다면 어떻게 산정해야 하는 지
  - 근무기간: 2010.1.1~2011.6.30(18개월)
  - 상시근로자수 5명 이상 기간: 2010.1.1~2010.8.31(8개월)
  - 상시근로자수 4명 이하 기간: 2010.9.1~2011.9.30(10개월)

### A | 회 시

- 근로자퇴직급여 보장법은 2010.12.1부터 상시근로자수 4인 이하 사업자 까지 확대적용되었으며 그 지급수준은 2010.12.1부터 2012.12.31까지의 기간에 대하여는 5인 이상 사업장의 100분의 50이 적용됩니다.
- 또한 퇴직금산정 대상이 되는 계속근로기간은 전체 재직기간을 원칙 으로 하되, 법령 등에 의하여 적용이 배제되는 기간을 제외한 기간으로 보아야 하므로
  - 사용자는 근로자의 재직기간 중 2010.11.30 이전 상시근로자수 5인 이상인

기간과 2010.12.1 이후 근로한 기간을 합산한 기간이 1년 이상이라면 퇴직금을 지급하여야 합니다.

- 따라서 귀 질의 근로자의 경우 법 적용 대상이 되는 상시근로자수 5인 이상인 2010.1.1~2010.8.31기간(8개월)에 대하여는 100/100, 상시근로자수 4인 이하의 2010.12.1~2011.6.30기간(7개월)에 대하여는 50/100 수준의 퇴직금을 지급하면 될 것으로 사료됩니다.

(근로복지과 - 1993, 2011.9.2)

## 6. 상계



### 근로자퇴직급여 보장법

제9조(퇴직금의 지급) 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있다.

### 퇴직금과 회사 채권액의 상계 여부



#### 질의

- 근로자가 퇴사 후 퇴직금과 회사의 채권액을 상계하기로 서면 합의한 경우 가능한지 여부 및 중간정산시에도 상계의 서면합의를 인정할 수 있는지 여부



#### 회시

- 임금의 전액지급의 원칙에 비추어 사용자가 근로자의 급료나 퇴직급여 등 임금채권을 사용자의 근로자에 대한 다른 채권으로 상계할 수 없다고 할 것이며, 사용자가 근로자의 퇴직 후 근로자의 동의를 얻어 상계(퇴직금 수령 영수증 작성, 채권 상계)하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하는 경우에는 가능할 것으로 판단됩니다.
- 중간정산은 근로자의 요구와 사용자의 승낙에 의해 실시되는 것이므로 채권액 상계 등을 위한 사용자의 일방적인 요청에 의한 중간정산은

인정되지 않는다고 할 것입니다.

- ① 한편, 근로자의 동의가 진의에 의한 동의인지 여부에 대하여는 다툼의 소지가 있을 수 있으므로 퇴직금을 지급한 후 별도로 채권채무관계를 해소하는 것이 바람직함을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-2332, 2009.10.9)

### 건설근로자 퇴직공제부금 납부에 따른 퇴직금 지급여부

#### 질 의

- ① 건설현장에서 1년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여 건설근로자퇴직공제부금을 납부하였다는 이유로 퇴직금을 지급하지 않을 수 있는지 여부

#### 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 하므로,
  - 만약, 귀하가 상시 근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속 근무하였다면 건설근로자퇴직공제부금 납부여부와 상관없이 퇴직금을 지급받을 수 있으며, 사용자가 퇴직금을 미지급하였다면 사업장을 관할하는 지방관서에 민원을 제기하시어 권리를 구제받을 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과-3538, 2009.12.24)

## 퇴직금 중간정산금 과다지급에 따른 퇴직금 상계 가능여부

### Q | 질 의

- 퇴직금 중간정산금을 착오로 과다하게 지급하였을 경우, 초과지급액이 중간정산이후의 퇴직금보다 많을 경우 퇴직금을 지급하지 않아도 되는지 여부

### A | 회 시

- 퇴직금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하므로 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권으로서 근로자의 퇴직금채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙이나, 단순 계산의 착오 등으로 임금이 초과 지급되었을 때 그 행사의 시기가 초과 지급된 시기와 퇴직금의 정산, 조정의 실질을 잃지 않을 만큼 합리적으로 밀접되어 있고 금액과 방법이 미리 예고 되는 등 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우에 상계하는 것은 무방할 것으로 판단됩니다.
- 따라서 단순 계약착오가 명백하여 근로자가 이의가 없다면 상계가 가능할 것이나, 근로자와 사용자간 퇴직금 계산 등에 다툼이 있는 경우는 상계하기 어려울 것으로 판단됩니다.

(임금복지과 - 443, 2010.4.2)

## 임용결격사유에 해당하는 자의 퇴직금 지급여부

### Q | 질 의

- 임용결격사유에 해당되는 자를 특별 채용하여 2년간 근로를 제공받은 이후, 법원에서 특별채용계약이 무효라는 판결이 확정되었을 경우 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급해야 합니다.
- 따라서 특별채용계약이 무효로 판결이 확정되었다 하더라도 5인 이상 사업장에서 임금을 목적으로 사실상 사용종속관계에서 근로를 1년 이상 제공하였다면 퇴직금은 지급하여야 함을 알려드립니다.

(임금복지과-597, 2010.4.14)

## 회사규정 변경에 따른 퇴직금 상계 여부

### Q | 질 의

- 회사에서 3년간 근무하다 퇴사하였는데, 2년 반전 훈련소에 1달간 있을 때 지급받았던 임금을, 훈련소 기간 동안 임금을 미지급하기로 회사규정이 변경되었다는 이유로 퇴직금에서 상계하고 지급할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 퇴직금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하므로 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권으로서 근로자의 퇴직금채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙이나, 단순 계산의 착오 등으로 임금이 초과 지급되었을 때 그 행사의 시기가 초과 지급된 시기와 퇴직금의 정산, 조정의 실질을 잃지 않을 만큼 합리적으로 밀접되어 있고 금액과 방법이 미리 예고 되는 등 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우에 상계하는 것은 무방할 것으로 판단됩니다.
- 따라서 단순 계약착오가 아니라, 회사 규정이 변경되어 기존에 유급으로 지급하던 것을 무급으로 변경되었다는 이유만으로 이미 지급받은 임금을 퇴직금에서 상계하는 것은 어려울 것으로 판단됩니다.

(임금복지과- 1018, 2010.5.20)

## 퇴직근로자가 행방불명된 경우 퇴직금 지급여부

### Q | 질 의

- 퇴직근로자가 행방불명된 경우 본인 의사 확인없이 퇴직금 지급이 가능한지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조에 따라 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 하는 바, 사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로자의 청구여부에 관계 없이 법정기일 내에 퇴직금을 지급하여야 합니다.
- 퇴직금은 근로자에게 직접 통화(계좌입금 가능)로 그 전액을 지급하되 퇴직근로자의 채권이 압류되어 있다면 민사집행법 등 관련법령이 정하는 바에 따라 조치하여야 할 것입니다.

(임금복지과-2531, 2010.12.27)

## 7. 퇴직보험



### 근로자퇴직급여 보장법 부칙

제2조(퇴직보험등의 유효기간) ①사용자가 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령이 정하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 “퇴직보험등”이라 한다)에 가입하여 근로자의 퇴직시에 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우에는 제8조 제1항의 규정에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. 다만, 퇴직보험등에 의한 일시금의 액은 동조동항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적어서는 아니된다. ②제1항의 규정은 이 법 시행 당시 퇴직보험등에 가입한 자에 한하여 효력을 가지되, 그 효력기간은 2010년 12월 31일까지로 한다.

### 퇴직신탁금 소멸시효



#### 질의

- ① 퇴직신탁에 가입되어 있는 근로자가 행방불명되어 퇴직일로부터 3년이 경과하였으나 퇴직신탁계약서에 신탁금의 시효는 10년으로 규정되어 있는 경우, 퇴직신탁명부에서 삭제할 수 있는지 여부



#### 회시

- ① 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 ‘퇴직보험’ 등)은 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 근로자의 퇴직시 일시금 등을 수령하게 하는 것으로서 이는 원칙적으로 근로자에게 지급되어야 하는 것입니다.
  - 퇴직보험 등에 적립되어있는 금액은 임금채권의 소멸시효와는 별개로

신탁약관 등에 정한 소멸시효 등을 통해 판단하여야 할 문제로, 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 설정한 퇴직보험 등이 여전히 유효하다면 그 수익은 근로자에게 지급되어야 하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(임금복지과-380, 2010.1.21)

## 도산회사의 경우 퇴직신탁금 지급방법

### Q | 질 의

- 도산 또는 폐업한 회사가 퇴직신탁(보험)에 가입한 경우, 퇴직근로자가 금융기관에 신탁금 또는 보험금을 신청할 수 있는지 여부, 퇴직소득세 신고 주체(근로자 또는 금융기관) 및 퇴직일 여부

### A | 회 시

- 퇴직신탁(보험)은 근로자를 피보험 또는 수익자로 하여 근로자의 퇴직시 일시금 등을 수령하게 하는 것입니다.
  - 따라서 회사가 도산 또는 폐업한 경우에는 사용자를 거치지 않고 근로자 퇴직시 신탁금 또는 보험금을 근로자 본인이 신청할 수 있다고 판단됩니다.
- 도산 또는 폐업으로 원천징수 의무자인 사용자가 원천징수를 할 수 없을 경우에는 금융기관에서 신탁금 또는 보험금 지급시 퇴직소득세를 원천징수한 후에 가입 근로자에게 지급하는 것이 바람직한 것으로 판단됩니다. 다만, 정확한 원천징수 의무자의 주체에 대해서는 국세청의 유권

해석을 받아 처리하시기 바랍니다.

- 사업이 사실상 중단되거나 사업주의 행방불명 등으로 인하여 퇴직일이 분명하지 않을 경우에는 근로자가 당해 사업장에서 사실상 일을 하지 않게 된 날(사실상 근로관계가 종료된 날)을 퇴직일로 보아야 함을 알려드립니다.

(임금복지과 - 709, 2010.2.9)

## 근로자 해고에 따른 퇴직신탁금 지급여부

### Q | 질 의

- 근로자와 회사간 해고의 정당여부에 대한 이견으로 근로자의 동의가 없는 회사의 ‘퇴직금지급의뢰서’를 기초로 퇴직신탁금을 근로자에게 지급할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 퇴직신탁(보험)은 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 근로자의 퇴직시 일시금 등을 수령하게 하는 것입니다.
  - 따라서 회사에서 근로자를 해고하여 퇴직처리가 되었다면 달리 불사정이 없는 한, 퇴직신탁금은 근로자에게 지급하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(임금복지과 - 445, 2010.4.2)

## 2010.12.31이후 퇴직보험 계좌 유지 여부

### Q | 질 의

- 퇴직보험 적립금의 2010.12.31이후에 법적 성격 및 퇴직보험 계좌 유지시 손비 처리 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조에 따라 퇴직보험 및 퇴직일시금 신탁은 2010년 12월 31일까지만 효력을 가지므로, 달리 볼 사정이 없는 한 2011년 이후부터는 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁의 효력이 없어지므로 추가납입이 불가하고 손비인정을 받을 수 없음을 알려드립니다.
- 다만, 2011년 이후부터는 퇴직보험의 효력이 없어 추가 납입할 수는 없으나 기존에 적립되어있는 퇴직보험금이나 운용수익금은 근로자가 퇴직하는 경우 퇴직급여를 지급하는 재원으로 사용할 수 있습니다.

(임금복지과-1143, 2010.5.28)

## 퇴직금 압류의 경우 퇴직보험에서 퇴직연금으로 전환방법

### Q | 질 의

- 퇴직금이 압류되어 있는 경우, 퇴직보험에서 퇴직연금으로 전환하는 시점에서 채권자의 압류권리를 인정하여 채권자에게 퇴직보험금을 지급해야하는 것이 맞는지 아니면 퇴직보험금을 퇴직연금 부담금으로 납입하고 채권자에게 관련 사항을 통보해야하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직보험에서 퇴직연금으로 전환할 수 있으며, 근로자가 퇴사(중도인출)한 경우가 아니므로 퇴직보험금을 채권자에게 지급하는 것이 아니라 퇴직연금으로 전액 이전되어야 함이 타당하다고 판단됩니다.
- 아울러 퇴직보험금을 퇴직연금 부담금으로 납입하고 채권자에게 통보해야하는지 여부에 대하여는 동 법에서 정한 바 없으므로 민법, 민사집행법 등에 따라 처리하시기 바랍니다.

(임금복지과-1346, 2010.6.16)

## 회계결산에 따른 퇴직보험 납부여부

### Q | 질 의

- 회계연도 결산이 3월말 법인 또는 6월말 법인일 경우 2011.3.31 또는 2011.6.30까지 퇴직보험을 납부할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조에 따라 퇴직보험은 2010년 12월 31일까지만 효력을 가지므로, 회계연도 결산이 3월말 법인 또는 6월말 법인이더라도 달리 볼 사정이 없는 한 2011년 이후부터는 퇴직보험의 효력이 없어지므로 추가납입이 불가할 것으로 판단됩니다.

(임금복지과-765, 2010.8.26)

## 기업분할로 인한 퇴직신탁 이전 여부

### Q | 질의

- ① 2011년 이후 기존 퇴직신탁 가입업체의 물적 분할로 인하여 기존법인과 신설법인 공존 시 기존 퇴직신탁 적립금을 재원으로 신설법인 명의의 퇴직신탁을 이전하여 신규 가입할 수 있는지 여부
- ① 분할 전 회사의 취급 금융기관에 적립되어 있던 퇴직신탁 적립금을 타 금융기관으로 이전할 수 있는지 여부

### A | 회시

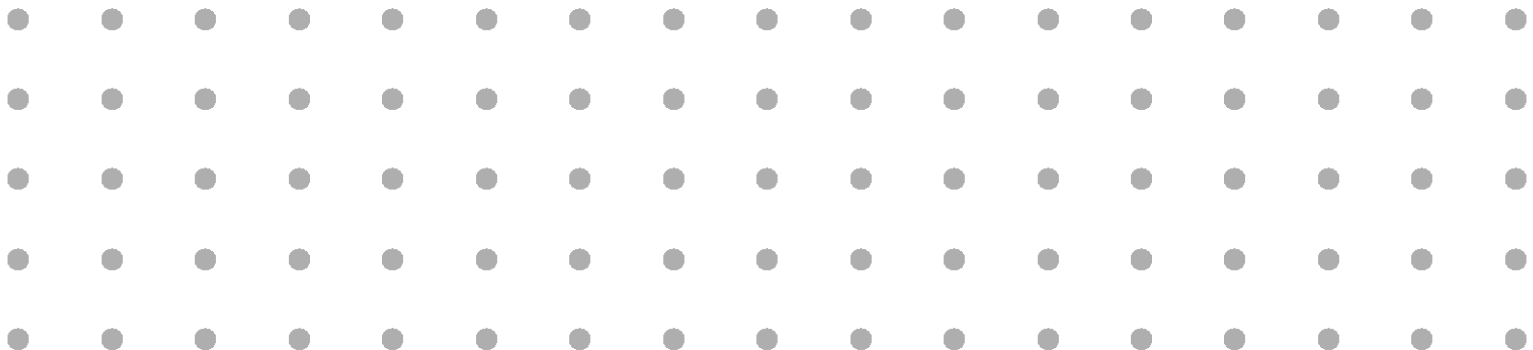
- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조에 따라 퇴직보험(신탁)은 2010년 12월 31일까지만 효력을 가지므로, 달리 볼 사정이 없는 한 2011년 이후부터는 퇴직보험(신탁)의 효력이 없어지므로 신규 가입 및 추가납입이 불가합니다.
  - 다만, 퇴직보험·신탁을 운영하고 있는 사업장에서 기업분할 또는 합병 등의 사유가 발생하여, 퇴직보험·신탁의 일부 금액이 신규계좌에 동일하게 이전하는 것은 가능할 것이며 이 경우에도 2011년 이후부터는 추가납입은 허용되지 않습니다.
- ① 아울러 퇴직보험·신탁 가입 금융기관의 변경은 가능할 것으로 보이며 계약이전 과정에서도 2011년 이후 추가납입은 허용되지 않습니다.

(임금복지과-2568, 2010.12.29)



# 제 2 장

## 퇴직연금제도





## 제2장 퇴직연금제도

### 1. 퇴직연금제도 적용범위



#### 근로자퇴직급여 보장법

제3조(적용범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 및 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

#### 임원의 퇴직연금 가입여부 및 의무적립금액 산출



#### 질의

- 법인의 임원이 퇴직연금 가입이 가능한지



#### 회시

- 사용자는 같은 법 제2조제1호의 규정에 의한 근로자에 대해서는 의무적으로 퇴직급여제도(퇴직금제 또는 퇴직연금제)를 설정하여야 하나, 그 이외의 자에 대해서는 설정할 의무는 없음.
- 그러므로 근로자가 아닌 임원에 대해서 퇴직연금 적용대상으로 할지 여부는 사업장별로 자유로이 정할 수 있을 것임.

(퇴직급여보장법 - 1051, 2005.12.12)

## 사학연금이 적용되지 않는 학교 종사자의 퇴직연금 가입

### Q | 질 의

- 학교에서 퇴직연금제를 설정하는 경우 사학연금이 적용되지 않는 근로자들만을 대상으로 과반수 동의를 받아도 되는 것인지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조, 제12조 및 제13조의 규정에 의하여 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택·변경하거나 퇴직연금규약을 작성시 당해 사업장의 근로자의 과반수(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있을 경우 그 노조)의 동의를 얻어야 함.
- 이 경우 “근로자의 과반수”라 함은 교사등 「근로자퇴직급여 보장법」이 적용되지 않는 자를 제외한 근로자의 과반수를 의미한다고 사료됨.

(퇴직급여보장법-930, 2006.3.23)

## 선원에게도 퇴직연금제도의 적용 가능여부

### Q | 질 의

- 「선원법」의 적용을 받는 선원의 경우에 「근로자퇴직급여 보장법」 상의 각종 절차·기준을 준수하여 퇴직연금제도의 적용을 받을 수 있는 지, 또는 동 제도의 적용을 받기 위해서는 「선원법」 제51조제1항 단서를 준수 - 선원노동위원회의 승인을 얻은 단체협약 또는 선원근로계약 상의 약정 - 하여 실시하여야 하는지. 만약 동 제도의 적용이 가능하다면 「근로자퇴직급여 보장법」 및 관련 세법이 보장하는 혜택을 받을 수 있는지
- 만약, 「선원법」의 적용을 받는 선원의 경우에도 법정 퇴직연금제도에 가입할 수 있다면 확정기여형(DC) 퇴직연금제도를 실시하는 경우 「선원법」 제51조제2항이 인정하는 소위 ‘퇴직금중간정산제도’에 반하는 것인지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 당해 사업의 근로자 대표의 동의를 얻어 퇴직연금제도를 도입할 수 있으며 선원의 경우에는 「근로기준법」의 근로자이나, 특별법인 「선원법」을 우선 적용받고 있음.
- 「선원법」에 의한 절차에 따라 퇴직연금제도를 도입하기로 하였다면, 이후의 도입절차는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라야 할 것이며, 이때의 세제혜택을 동일하게 적용받을 것으로 판단됨.

- ① 「선원법」에 의하여 퇴직금제도로 갈음하는 제도로서 퇴직연금제도를 도입하였다면 퇴직금제도와 달리 보아야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 1090, 2007.3.15)

## 임원의 퇴직연금 규약 준수 여부

### Q | 질 의

- ① 퇴직연금에 가입한 임원(「근로기준법상」 근로자 아님)이 「근로자퇴직급여 보장법」과 퇴직연금 규약을 준수하여야 하는지(퇴직연금제도의 임의탈퇴 후 퇴직급여 수령(중간정산), 확정급여형에 있어 적립금 수준을 법적 수준 이하로 적립)

### A | 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제2조제1호에 따라 「근로기준법」상 근로자가 아닌 임원에 대해서는 법 제4조의 퇴직급여제도의 설정의무가 없음.
  - 따라서 근로자가 아닌 임원을 해당사업장의 퇴직연금제도에 포함시키는 것은 해당사업장의 자율 사항으로 사료됨.
- ① 다만, 법 제12조 및 제13조의 규정에 의하여 퇴직연금 규약에 근로자가

아닌 임원을 당해 퇴직연금의 가입자로 한다는 것을 명시하여 가입대상에 포함시킨 경우에는

- 규약의 제반 규정을 준수하여야 할 것이므로 임원이라 할지라도 퇴직연금제도의 임의탈퇴 후 퇴직급여 수령(중간정산), 확정급여형에 있어 적립금의 수준을 법적수준 이하로 적립하는 것은 타당하지 않다고 판단됨.

(퇴직연금복지과 - 151, 2009.1.16)

## 고용허가제 적용제외 외국인의 퇴직연금 도입여부

### 질 의

- 고용허가제로 취업한 외국인 근로자를 제외한 외국인은 퇴직연금제도 도입·운영과 관련하여 내국인 근로자와 동일하게 제도를 도입할 수 있는지

### 회 시

- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 의거 출국만기보험 등 외국인전용보험에 의무적으로 가입하여야 하는 외국인 근로자를 제외한 외국인은 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 제도를 설정하면 됨.

(퇴직연금복지과 - 282, 2009.2.5)

## 종교단체의 퇴직연금 도입여부

### 질 의

#### <질의 1>

- 근로자를 채용하여 사용하는 경우 종교단체(종교교단 등)도 퇴직연금 도입이 가능한지

#### <질의 2>

- 질의 1에서 퇴직연금 도입이 가능할 경우, 해당 사업에 채용된 근로자를 의무가입자로 하고, 기타 근로자가 아닌 자를 임의가입대상자로 하여 가입이 가능한지 여부

#### <질의 3>

- 퇴직연금 사용자 부담금을 회사가 아닌 가입 근로자가 회사에 전달하여 그 재원으로 부담하는 경우로 퇴직연금제도 운영이 가능한지 여부

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’ 이라 한다) 제3조에서는 퇴직급여 제도의 적용범위를 ‘근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장’으로 규정하고 있으며, 종교단체라 하더라도 근로자를 사용하여 사업을 행한다면 퇴직연금 도입이 가능함.

<질의 2>에 대하여;

- 해당 사업에 채용된 근로자를 대상으로 퇴직연금제도를 적용하되, 해당 사업장의 「근로기준법」상 근로자가 아닌 자를 퇴직연금제도에 포함시켜서 도입하는 것은 노사 자율로 결정할 사항임.
- 다만, 「근로기준법」상 근로자가 아닌 자만을 대상으로 퇴직연금제도를 설정하는 것은 불가능함.

<질의 3>에 대하여;

- 퇴직연금 부담금 납입은 사용자의 의무사항으로 상기 질의와 같은 방식은 법상 허용되지 않음.

(퇴직연금복지과 - 575, 2009.3.13)

### 「선원법」 적용자의 부담금 수준

## 질 의

- 「선원법」을 적용받는 선원과 「근로기준법」을 적용 받는 일반근로자를 대상으로 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘근퇴법’이라 함) 상 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도를 도입할 경우 선원의 급여수준을 「선원법」에 따라 계산하고, 일반근로자는 「근퇴법」에 따라 계산하도록 정할 경우 차등에 해당되는지 여부
- 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도를 도입하면서 선원의 부담금 수준은 「선원법」에 따라 계산한 부담금에다가 부가적으로 부담금을 더 납입

토록하고, 일반근로자는 「근퇴법」에 따라 계산하도록 정할 경우 차등에 해당되는지 여부



## 회시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 규정하고 있는 퇴직급여제도 차등설정 금지라 함은 하나의 사업 내에서 직종·직위·직급 등에 따른 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하는 것을 금지하고 있습니다.
  - 이는 법의 적용이 다른 근로자간의 차등을 금지하는 것은 아니므로 선원과 일반근로자의 경우 「선원법」과 「근퇴법」 등 적용받는 법에 따라 달리 정할 수 있다고 판단됩니다.
- ② 다만, 선원은 누진제로 정하고, 일반근로자는 단수제로 정할 경우 선원만 누진제로 정하여야하는 합리적인 사유가 없다면 「선원법」과 「근퇴법」에서 정한 지급수준을 달리 정하는 것은 바람직하지 않다고 판단됩니다.

(임금복지과 - 1376, 2010.10.15)

## 2. 퇴직연금제도 도입



### 근로자퇴직급여 보장법

제4조(퇴직급여제도의 설정) ①사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

③사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에는 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 얻어야 한다.

④사용자가 제3항의 규정에 따라 선택되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어야 한다.

### 복수의 퇴직급여제도 설정 및 퇴직급여제도간 변경 관련사항



#### 질의

##### <질의 1>

- 동일 사업장에서 DB 및 DC를 모두 설정한 후 이중 근로자별로 선택하도록 할 수 있는지

##### <질의 2>

- 동일 사업장에서 DB 및 DC를 모두 설정한 후 두 제도중 1개를 선택치 않은 근로자는 DB를 선택하는 것으로 본다고 사전에 퇴직연금규약에 명시하는 것이 유효한지

### <질의 3>

- DB 및 DC를 모두 설정한 사업장에서 근로자가 퇴직연금제도를 변경하고자 할 경우 이를 허용해야 하는지

### <질의 4>

- 근로자의 퇴직연금제도 변경이 가능하다면 변경시점까지의 퇴직급여는 어떻게 처리하는지

### <질의 5>

- 근로자가 퇴직연금제도를 변경하고자 할 경우 이를 불허할 수 있는지

### <질의 6>

- 고정하는 것이 법률상 하자가 있기 때문에 그 변경을 허용해야 한다면, 이를 최소화 할 수 있는 방법 및 그 절차는

## 회시

<질의 1 및 2>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제4조의 규정에 의하여 한

사업에서 1개 이상의 퇴직급여제도를 설정할 수 있고, 퇴직급여제도의 종류를 선택·변경시 근로자 과반수(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있을 경우 그 노조) (이하 “근로자대표”라 함)의 동의를 얻어야 함.

- ① 귀 질의와 같이 근로자대표의 동의가 있는 경우 귀 사업에 두가지 형태의 퇴직연금제도를 설정하고, 근로자별로 선택토록 할 수 있으며, 선택치 않은 근로자는 어느 하나의 퇴직연금제도가 적용되도록 설정할 수 있을 것임.

<질의 3, 5 및 6>에 대하여;

- ① 퇴직급여제도를 설정시(근로자대표 동의 전제), 근로자별로 제도간의 변경이 허용되어 있다면 제도변경이 가능할 것임.
- ① 제도간 변경 허용 횟수와 관련하여서는 노사가 합리적인 범위내에서 정하는 것이 바람직할 것임. 제도간 변경시 수수료 문제가 발생하고, 적립금 운용수익률 등에 영향을 미칠 수 있기 때문임.

<질의 4>에 대하여;

- ① 법에 의한 급여는 근로자의 퇴직, 당해 퇴직연금제도의 폐지 또는 제도 운영이 중단된 경우에 급여를 지급하기로 퇴직연금규약에 정한 경우 이외에는 근로자에게 지급되어서는 아니되므로, 이러한 사유가 발생하기 전까지는 당해 제도내에 계속 적립되어 운용된다고 할 수 있음. 다만 퇴직연금규약을 통해 제도간의 적립금 이전을 허용하는 것은 법에서 제한하고 있지 않으므로, 제도의 성격상 이전이 가능한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 가능하다고 할 것임.

(퇴직급여보장팀 - 678, 2005.11.11)

## 다수의 퇴직급여제도 도입 가능여부

### Q | 질 의

- 동일한 사업장에서 퇴직금제, 확정급여형퇴직연금제(DB), 확정기여형 퇴직연금제(DC) 등 복수의 퇴직급여제도를 모두 설정하여 이중 하나를 근로자가 선택할 수 있도록 할 수 있는지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」에 의하면 상시근로자 5인이상을 사용하는 자는 근로자 과반수대표의 동의를 받아 퇴직금제, DB 및 DC 중 하나 이상의 퇴직급여제도를 설정하도록 하고 있으므로
  - 근로자 과반수 대표의 동의를 받아서 퇴직금제, DB 및 DC 등 세가지 퇴직급여제도를 모두 설정한 후 근로자가 이중 하나를 선택하도록 하는 것은 가능할 것으로 판단됨.
- 또한, 퇴직급여제도중 DB를 설정하고자 하는 사용자는 DB규약을, DC를 설정하고자 하는 사용자는 DC규약을 각각 작성하여 지방노동관서에 신고하여야 함을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(퇴직급여보장팀 - 828, 2005.11.24)

## 중간정산시 퇴직보험금 적립금 지급 및 퇴직연금제 도입 강제여부

### 질 의

#### <질의 1>

- 퇴직보험등의 적립금을 퇴직금 중간정산에 의해서 지급할 수 있는지

#### <질의 2>

- 2011.1.1. 이후 퇴직연금 가입이 강제되는지

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조 및 같은 법 시행령 제2조의 규정에 의한 퇴직보험등의 적립금은 원칙적으로 근로자가 퇴직하는 경우에 근로자에게 지급되어야 하나, 같은 법 제8조제2항의 규정에 의한 중간정산의 경우에도 “퇴직”에 상당하는 것으로 보아 지급할 수 있을 것임.

#### <질의 2>에 대하여;

- 같은 법 부칙 제2조의 규정에 의해서 퇴직보험등은 2010년까지만 유효하나, 그 이후에는 퇴직연금으로 강제전환되도록 규정되어 있지는 않음. 그러나 가급적 노사합의에 의해서 퇴직연금으로 전환하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 1070, 2005.12.13)

## 퇴직연금제 도입시 근로자대표의 동의 방법

### 질 의

#### <질의 1>

- ① 퇴직연금제도를 도입하기 위한 근로자과반수의 동의를 받는 방식

#### <질의 2>

- ① 근로자들이 특정한 대표를 선출하여 동 대표가 퇴직연금규약에 동의 서명이 가능한지

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항의 규정에 의하여 사용자가 퇴직 급여제도의 종류를 선택 또는 변경시 당해 사업에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 하는데,
- ① 이때 동의를 얻는 방식은 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 집단적 회의방식에 의한 의사결정방식 이어야 하며, 근로자의 찬반의사 표시에 관한 동의방식은 무기명도 가능할 것임.

#### <질의 2>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 및 제13조의 규정에 의하여 사용자가

퇴직연금규약을 작성시 당해 사업에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 하므로,

- 사용자는 퇴직연금규약 신고시 근로자들이 퇴직연금규약의 내용을 주지하고 과반수가 그 내용에 동의를 하였다는 것을 증빙하는 자료를 제출하여야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 147, 2006.1.16)

## 복수의 퇴직연금제도 도입시 규약 작성방법

### 질 의

#### <질의 1>

- 하나의 사업장에서 DB 및 DC를 모두 설정하고자 하는 경우 퇴직연금 규약을 각각 작성하여야 하는지

#### <질의 2>

- DB 및 DC 규약을 각각 작성하여야 한다면 규약에 대한 동의를 얻을때 전체 근로자를 대상으로 각각 과반수 이상의 동의를 얻어야 하는지

### 회 시

<질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조의 규정에 의하여 DB를 설정하고자 하는 사용자는 DB규약을, 같은법 제13조의 규정에 의하여 DC를 설정하고자 하는 사용자는 DC규약을 각각 작성하여야 함.

<질의 2>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항, 제12조 및 13조의 규정에 의하여 사용자가 DB(또는 DC)제도를 설정하고자 하는 경우 당해사업의 근로자 대표의 동의를 받아 DB형(또는 DC형)규약을 작성하여 노동부장관에게 신고하여야 하며, 이때 근로자대표는 당해사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 의미함.

(퇴직급여보장팀 - 168, 2006.01.17)

**노조가입대상의 과반수로 조직된 노조가 근로자대표인지**

 | **질의**

<질의 1>

- ① 노조 가입인원이 전체 근로자의 과반수를 넘지는 못하지만 노조가입 대상인 대리급 이하 근로자 전체의 과반수를 넘었을 경우 노조대표가 합의하면 퇴직연금제도를 도입할 수 있는지

<질의 2>

- 노조가입대상이 아닌 과장급 이상 근로자들도 노조의 동의만 있으면 퇴직연금제도에 가입할 수 있는지, 아니면 노조가입대상이 아닌 직원의 과반수 이상이 별도로 동의해야 하는지

## 회 시

<질의 1> (가입대상자의 과반수로 조직된 노동조합을 ‘근로자대표’라고 할 수 있는지)에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항의 규정에 의하여 사용자가 퇴직급여제도를 선택하거나 변경하고자 하는 경우 당해사업의 ‘근로자대표’의 동의를 얻어야 하며, 이때 ‘근로자대표’는 당해사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 의미함.
- 여기서 ‘근로자의 과반수’란 「근로기준법」 제14조에 의한 근로자에 해당하는 자 중에서 같은 법 제15조에 의한 사용자에 해당하는 자를 제외한 자의 과반수를 의미한다고 사료됨.
- 그러므로, 귀 질의와 같이 당해사업의 노동조합 가입대상자의 과반수로 조직된 노동조합이라고 하더라도 전체 근로자의 과반수로 조직되지 못한 경우에는 퇴직급여제도를 선택하거나 변경함에 있어 당해사업의 근로자대표라고 할 수는 없을 것임.

<질의 2> (퇴직연금제 적용시 필요한 절차)에 대하여;

- 퇴직연금제를 도입함에 있어 사용자가 근로자대표의 동의를 얻으면 충분하므로 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 동의로 퇴직연금제가 도입되었다면 특별한 사정이 없는 한 노동조합의 가입대상이 아닌 근로자

들이 퇴직연금제의 적용을 받음에 있어 별도의 추가적인 절차가 필요한 것은 아님.

(퇴직급여보장법 - 778, 2006.3.13)

## 개인사업자의 법인전환시 퇴직연금 업무처리

### 질 의

- 퇴직연금제를 설정한 개인사업자가 법인으로 전환할 경우 퇴직연금에 관하여 처리해야 할 사항

### 회 시

- 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 퇴직연금규약을 작성하여 지방노동관서에 신고하고, 퇴직연금사업자와 운용관리계약 및 자산관리 계약을 체결하여야 합니다.
- 귀 질의서상의 사실관계가 일부 불분명하여 명확한 회신을 드리기 어려우나, 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 것입니다.
- 그러므로, 영업양도가 이루어진 경우 사용자가 근로자대표의 의견을 들어 지방노동관서에 명칭 등 퇴직연금규약의 변경사항을 신고함으로써

퇴직연금에 관한 권리의무가 승계되어 설정되었음을 인정받을 수 있을 것이며,

- 퇴직연금사업자와는 운용관리계약 및 자산관리계약의 일부내용을 변경함으로써 계약의 효력을 승계할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직급여보장팀 - 2612, 2006.7.24)

## 퇴직연금규약 불이익 변경시 근로자의 대표 동의절차

### 질의

#### <질의 1>

- 다음과 같이 퇴직연금규약을 변경하고자 하는 경우 근로자에게 불이익하게 변경된 경우인지 여부
  - 퇴직연금규약상 퇴직연금사업자 추가
  - 제도시행일 및 가입기간 변경(제도시행일 이후 근로기간만 가입기간 포함 → 제도시행일 이전 근로기간도 가입기간에 포함)

#### <질의 2>

- 퇴직연금규약을 변경신고할 경우 근로자 대표의 동의 또는 의견을 들었음을 증명해야 하는데, 노동조합이 없는 경우 최초의 규약신고시와 마찬가지로 전체 근로자 과반수의 동의 또는 의견청취를 증명하는 서류를 첨부하여야 하는지, 아니면 근로자 대표로 선임된 대표자 날인을 받은 서류의 첨부만으로 규약변경이 가능한지

**<질의 1>에 대하여;**

- ① 퇴직연금 규약 변경 내용이 불이익한지는 개별사례별로 검토해야 할 것으로 귀하의 질의 내용으로는 구체적으로 판단하기 어려우나,
- ① 귀하의 질의내용대로 기존의 규약내용에 퇴직연금사업자의 추가는 불이익 변경이라 볼 수 없을 것으로 보이나,
- ① 제도시행일 및 가입기간의 변경이 전체 근로자의 제도시행일 이전의 근로기간을 가입기간에 포함하는 경우라면 자칫 제도시행일 이전의 퇴직금제도하에 있었던 기간에 대하여 근로자의 선택권이 침해될 수 있는 소지가 있으므로 불이익 변경이라 볼 수도 있을 것으로 판단됨.

**<질의 2>에 대하여;**

- ① 일반적으로 포괄적인 개념의 의견청취 및 동의권한을 근로자들에 의해 선출된 대표에게 위임한다 하더라도 개별 규약 변경건에 대한 위임이 있었다고 보기는 어려우나,
- ① 대표 선출 이전에 근로자들이 변경될 규약의 내용을 충분히 주시한 상태에서 근로자 과반수의 동의에 의하여 선출된 대표에게 의견을 청취하거나 동의를 하는 날인을 받은 경우라면 당해 규약 변경건에 한하여 그 권한을 위임받은 것으로 볼 수 있으며 이때 이를 객관적으로 입증할 수 있는 서류를 첨부하여야 할 것으로 사료됨

(퇴직급여보장팀 - 3594, 2006.9.21)

## 퇴직연금 규약의 작성방법

### 질의

- ○○회사는 이사회에서 규정을 제정하도록 하고 있고, 퇴직연금규약은 취업규칙으로서 이사회 의결이 필요한데 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 및 제13조를 보면 근로자대표의 동의를 거쳐 퇴직연금규약을 작성하도록 되어 있는바,
  - 저희 규정(안)의 내용에 『퇴직연금제도를 설정하고자 하는 때에는 이사회 의결을 거쳐 퇴직연금규약을 작성하며, 동 규약에 대해 근로자대표의 동의를 얻어 노동부장관에 신고하여야 한다』라는 규정이 문제의 소지가 있는지 여부

### 회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조(확정급여형 퇴직연금제도의 설정) 및 제13조(확정기여형 퇴직연금제도의 설정)에 따라 사용자는 퇴직연금 규약을 작성하여 노동부장관에게 신고할 때에는 동 규약 내용에 대하여 근로자대표의 동의절차를 거치도록 되어 있으나, 구체적인 작성방법에 대해서까지는 정하지 않고 있으므로,
  - 귀하의 질의 내용대로 퇴직연금규약의 내용은 이사회 의결을 거쳐 작성 하되 동 내용에 대하여 근로자대표의 동의를 얻어서 신고한다면 이는 동 법에서 정한 바를 준수한 것으로 보여져 문제의 소지가 없는 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 3724, 2006.10.2)

## 포괄승계시 기존 퇴직연금제도의 지속여부

### 질 의

#### <질의 1>

- 신설법인이 청산법인의 제도 및 고용을 포괄승계한 경우 정상적인 퇴직 절차없이 신규 사업장을 기존 사업장과 동일한 사업장으로 간주하여 대표이사, 사업자등록번호 등 변경 사항만을 지방노동청에 신고하여 동일 플랜으로 지속시킬 수 있는지 여부

#### <질의 2>

- 위의 경우가 가능하면 확정급여형 퇴직연금 신탁계약의 위탁자 사항 (법인명, 사업자등록번호, 법인등록번호 등) 변경이 가능한지 여부

#### <질의 3>

- 위의 사례가 확정급여형 퇴직연금제도를 시행하고 있는 사업장에서 발생할 경우 그 처리방법상에 있어서 차이점이 있는지 여부

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 귀하의 질의내용만으로는 구체적인 답변이 어려우나, 제도 및 고용을 포괄승계하였다 함이 유기적 일체로서의 인적·물적 조직이 그 동일성을 유지하면서 이전하는 “영업양도”가 이루어진 경우를 의미한다면 특별한 사정이 없는 한 퇴직연금제도에 관한 권리의무도 승계되었다 볼 것으로,

이러한 경우 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 지방노동관서에 사업장 명칭 등 퇴직연금규약의 변경사항을 신고하면 될 것임

<질의 2>에 대하여;

- 신탁계약의 위탁자 사항 변경이 가능한지 여부는 신탁업법 등 관련 법령에 따라 판단하여야 할 것임.

<질의 3>에 대하여;

- 퇴직연금제도에는 확정급여형과 확정기여형 두가지 유형의 퇴직연금 제도가 있는 것으로 위와 같은 사례의 경우 그 처리방법은 확정급여형 이라고 해서 달라질 것은 없을 것임.

(퇴직급여보장팀 - 4045, 2006.10.24)

## 가입대상자별 동일 형태의 퇴직연금제도 도입가능여부

### 질 의

<질의 1>

- 퇴직연금제도가 설정된 사업장에서 비정규직직원이 퇴직연금을 가입 하고자 할 경우 배제할 수 있는지, 또한 정규직 비정규직 직원간 확정 급여형 퇴직연금을 구분하여 동일한 퇴직연금을 이중으로 설정할 수 있는지

<질의 2>

- 근로자 과반수의 동의를 받아 노동부장관의 신고를 받도록 한 퇴직연금 규약을 사업주가 일방적으로 근로자 대표의 동의없이 변경 또는 해지할 수 있는가? 변경 또는 해지가 아니 된다면 신규가입자의 가입을 제한할 수 있는가

## 회시

### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 변경하고자 할 경우 근로자대표의 동의를 얻어야 하며, 퇴직연금제도 도입시 작성하는 퇴직연금규약에 가입대상자를 정하고 당해 규약에 근로자대표의 동의를 얻으면 될 것임.
- 또한, 확정급여형 퇴직연금제도는 당해 사업장의 근로자를 대상으로 한 퇴직연금제도의 하나로서 비록 일부의 근로자만을 대상으로 설정될 수 있지만, 하나의 사업장안에 동일 형태의 확정급여형 퇴직연금제도를 가입대상자에 따라 중복하여 설정하는 것은 허용되지 않음.

### <질의 2>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 근로자 과반수의 동의를 얻어 당해 사업장의 퇴직급여제도를 변경 또는 선택할 수 있으므로 사업주가 일방적으로 변경 또는 해지할 수 없을 것으로 판단되며,
- 신규가입자의 가입을 제한할 수 있는 것이 구체적으로 무엇을 말하는지 알 수 없으나, 앞서 회신한 내용과 같이 가입대상자는 퇴직연금규약에서 정할 수 있으므로, 동 규약에 기존 근로자를 가입대상자로 하여 근로자 대표의 동의를 얻어 신고한 경우에는 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 4312, 2006.11.13)

## 두개의 노동조합이 있는 경우 근로자 대표여부

### Q | 질 의

- 퇴직연금 도입 시 한 사업장에 2개의 노조가 있으면서 어느 노조도 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 아닐 경우 별도의 개별 근로자의 동의서 없이도 근로자 대표를 2명의 노동조합위원장의 서명 날인된 동의서를 제출해도 되는지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자는 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에는 당해 사업에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 하는 바,
- 귀하의 질의내용대로 한 사업장에 2개의 노동조합이 있으나, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 모두 아닐 경우에는 동법에서 정한 바대로 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 할 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 5073, 2006.12.29)

## 퇴직연금규약의 성격

### Q | 질 의

- ① 회사에서 퇴직연금제도 두가지를 병행하여 운영하려는 경우 연금규약을 각각 만들어야 하는지, 즉 규약을 두 개 만들어서 운영해야 하는지 여부
- ① 연금규약의 성격이 사내규정으로 보아야 하는지(회사 사규집이 있다면 여기에 이를 올려야 하는지)아니면 퇴직연금사업자와의 관계를 의미하는 단순한 내부지침으로 보아야 하는지 여부

### A | 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 및 제13조에 따라 확정급여형 및 확정기여형 퇴직연금제도를 설정할 경우 퇴직연금규약에 기재해야 할 사항이 각각 명시되어 있으므로 귀하의 사업장에서 두 개의 퇴직연금제도를 병행하여 운영할 경우 각각 작성하여 신고하여야 할 것이며,
- ① 퇴직연금규약은 퇴직연금제도 운영에 관한 사항을 기재한 것으로 사용자가 근로자 대표의 동의를 얻어 작성하도록 하고 있다는 점에서 당해 사업장 퇴직연금제도 운영에 관한 노사간의 약정으로 볼 수 있을 것이며, 동법 제22조에 따라 사용자가 퇴직연금제도에 운영함에 있어 동 규약을 위반할 경우 시정명령 등 일정한 처분을 받게 됨.

(퇴직급여보장법 - 47, 2007.1.5)

## 퇴직연금제도의 설정일(시행일)

### Q | 질 의

- 퇴직연금 제도 설정시점에 관한 명확한 근거가 없는 경우 규약의 시행일을 기준으로 시행일 이전에 해당되는 기간은 과거근무채무로 보아야 하는지
- 규약 중 가입기간에 관한 조항에서 『이 제도에 의한 가입기간은 2007.1.1이후 가입자가 이 사업에서 제공한 기간으로 하되, 2006.12.31 이전에 근로를 제공한 기간을 포함하기로 한다』로 하고 시행일 조항에서 『이 규약은 2007.5.8부터 시행한다』라고 규정하는 것이 가능한지

### A | 회 시

- 귀하의 질의내용이 불분명하여 명확한 답변이 곤란하나, 퇴직연금제도의 설정시점은 당해 퇴직연금규약에 명시된 시행일이라 할 것이며,
- 아울러 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 당해 퇴직연금의 설정 시점(시행일) 이전의 제공한 근로기간에 대해서도 가입기간으로 할 수 있음.

(퇴직급여보장법 - 325, 2007.1.23)

## 퇴직연금 시행일과 가입기간

### Q | 질 의

- ① 2007.5.23 퇴직연금제도 도입을 위한 퇴직연금규약을 작성하면서 규약의 시행일을 2006.1.1로 할 수 있는지 여부
- ① 확정급여형 퇴직연금규약(안) 제10조(가입기간) 및 부칙 제1조(시행일)을 다음과 같이 변경하여 사용하는 것이 가능한지 여부
  - ※ 제10조(가입기간) ①이 제도의 가입기간은 2006.1.1이후 가입자가 이 사업에서 제공한 기간으로 하되, 2005.12.31이전 근로를 제공한 기간을 포함하기로 한다.  
부칙 제1조(시행일) 이 규약은 2007.2.1부터 시행한다.

### A | 회 시

- ① 귀하의 질의 내용이 불분명하여 명확한 답변이 어려우나, 근로자 퇴직급여 보장법 제12조 및 제13조에 따라 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 퇴직연금규약을 작성하여 제출하여야 하며,
- ① 기 질의회신과 같이 퇴직연금제도의 설정시점은 퇴직연금규약에 명시된 시행일이라 할 것으로 노사 합의에 따라 퇴직연금제도를 소급 적용하고자 한다면 이를 가입기간에 명시하면 될 것으로 판단됨
- ① 따라서 귀하의 질의 2와 같은 내용에서 가입기간은 시행일 이후에 가입자가 제공한 기간으로 하되, 과거 근로기간에 대하여 적용을 하고자 할 경우에는 이를 따로 명시하면 될 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 424, 2007.1.29)

## 퇴직연금제도 설정시 지급 책임

### 질 의

#### <질의 1>

- 퇴직연금제도를 실시할 경우 사용자(용역업체)가 매년 연금사업자에게 적립하는 퇴직금액의 총 적립액이 퇴직시 산정한 법정퇴직금액보다 낮을 경우, 차액에 대하여 발주자와 수탁도급업체가 연대하여 지급할 책임이 있는 것인지 여부

#### <질의 2>

- 퇴직연금제를 실시할 경우 매년 적립한 퇴직금액의 총 적립액외에 '10년 이상 근속자에게 가산하는 50%의 누진금액'에 대해서는 퇴직연금과 별도로 발주자와 수탁도급업체가 연대하여 지급할 책임이 있는 것인지 여부

#### <질의 3>

- 퇴직연금제를 실시함에 있어 수년간 반복하여 용역업체가 변경되고 이에 따라 근로자의 고용이 포괄승계되는 경우, 적립금을 적립할 의무가 있는 사용자가 변동되는데 이 경우 사업장 명칭변경과 퇴직연금규약 변경신고만으로 기존에 적립한 적립금에 이어 새로운 사용자가 퇴직금을 계속 적립할 수 있는지 여부

<질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며, 퇴직급여제도란 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 말하며, 퇴직연금 제도에는 확정기여형 퇴직연금제도와 확정급여형 퇴직연금제도로 구분됨.
- ② 귀하의 질문내용이 불분명하여 명확한 답변이 어려우나, 확정급여형 퇴직연금제도의 경우에는 퇴직하는 근로자에게 지급되어야 할 퇴직급여(계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금 이상)에는 변동이 없고 매년(또는 규약에 정해진 주기)납부해야할 사용자의 부담금은 적립비율에 따라 달라지는 것이며, 확정기여형 퇴직연금제도의 경우에는 당해 근로자의 연간(또는 규약에 정해진 기간) 임금총액의 12분의 1 이상을 사용자가 납부하면 퇴직 시 당해 근로자는 적립운용의 결과에 따라 퇴직급여를 지급받는 것임.
- ③ 따라서, 귀하께서는 질의한 내용에서의 총 적립액(연금 또는 일시금)이 퇴직시 산정한 법정 퇴직금액보다 낮을 경우 차액에 대한 질의는 확정급여형의 경우에는 퇴직연금사업자로부터 적립된 비율(60%이상)만큼 받고 나머지는 사용자로부터 지급받아야 할 것이나, 확정기여형의 경우에는 매년 지급되는 부담금을 규약에 의하여 확정하였으므로 퇴직 시 근로자는 퇴직연금사업자로부터 퇴직급여를 받게 되고, 사용자는 미납분 발생 등 특별한 사정이 없는 한 지급할 의무는 없는 것임.

<질의 2>에 대하여;

- ① 퇴직연금제도를 운영하기 위해서는 퇴직연금규약을 작성하여 관할 지방노동관서에 신고하여야 하고, 동 규약에 퇴직급여 수준, 사용자의 부담금 등을 규정하여야 하므로 귀하께서 질의한 내용으로 볼 때 법정 퇴직급여외에 10년 이상 근속자에게는 누진금액을 별도로 지급할 수 있는 것에 대해서는 퇴직연금제도에서의 급여수준은 최저 수준을 규정한 것으로 법정 수준을 상회하는 급여수준을 퇴직연금규약에 노사가 합의하여 정할 수 있을 것임.
- ① 질의 1과 질의 2 내용에서 이를 발주자와 수주자가 연대하여 지급할 책임이 있는지 여부는 퇴직급여는 당해 근로자를 고용하는 사용자가 지급하여야 할 의무가 있는 것이므로 발주자와는 무관할 것으로 판단함.

<질의 3>에 대하여;

- ① 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 답변이 어려우나, 포괄승계하였다. 함이 유기적 일체로서의 인적·물적 조직이 그 동일성을 유지하면서 이전하는 “영업양도”가 이루어진 경우를 의미한다면 특별한 사정이 없는 한 퇴직연금제도에 관한 권리의무도 승계되었다 볼 것이고, 이러한 경우 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 지방노동관서에 사업장명칭 등 퇴직연금규약의 변경사항을 신고하면 될 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 821, 2007.2.22)

## 노조가입 제외 대상만으로 하는 퇴직연금 도입시 근로자 대표 동의 여부

### 질의

#### 1. 질의의 요지

우리공사는 퇴직연금제도의 도입을 적극 검토하고 있습니다. 그러나 노동조합은 퇴직연금제도 도입에 대하여 아직 동의를 하지 않고 있으며, 조속한 퇴직연금제도의 도입을 위하여 아래 사항을 질의코자 합니다.

- 1) 과반수 노동조합이 존재하는 경우도 노동조합 동의없이 비조합원(2급 이상)에 대해서만 개별 동의를 득한 후 퇴직연금제도 도입이 가능한지 여부?
- 2) 비조합원 직원의 개별동의를 얻어 가입하는 경우 퇴직연금규약 신고시 제출서류는?

#### 2. 갑(甲)설

- 1) 비조합원(2급이상 직원)에 대하여는 노동조합에게 대표권이 존재하지 아니함.
- 2) 비조합원(2급이상 직원)은 사용자 또는 그의 이익을 대표하여 행동하는 자 및 사업의 경영담당자이므로 노동조합의 가입대상이 아니며 사용자의 위치에서는 2급이상 직원에 대하여는 퇴직연금을 도입하는 경우 노동조합의 동의없이 개별 동의를 득한 후 도입이 가능하다.

#### 3. 을(乙)설

- 1) 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에서는 비조합원의 경우에 대하여

예외를 인정하지 않고 있는 점

- 2) 만일 예외를 인정하게 될 경우에는 근로자대표의 동의권이 침해될 수 있는 점 등을 고려한다면, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 비조합원에 대하여도 해당 노동조합의 동의 없이는 퇴직연금제도 도입이 불가능하다.

#### 4. 공사의견

갑(甲)설로 처리함이 타당함



#### 회시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직연금제도를 선택하거나 기존의 퇴직급여제도를 변경하고자 하는 경우에는 당해 사업에 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 함.
- 다만, 귀하의 질의내용에서와 같이 노동조합 가입대상이 아닌 2급이상 직원만을 대상으로 퇴직연금제도를 도입하는 경우, 과반수 이상으로 조직된 노동조합이라 하더라도 노동조합 가입대상이 아닌 자에 대해서는 그 동의권을 행사할 수는 없으므로 퇴직연금제도를 적용받는 근로자 과반수의 동의를 받는 것이 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항으로 입법취지에 부합한다고 사료되며, 이 경우 과반수로 조직된 노동조합에 대해서는 의견을 들으면 족할 것임.
  - 퇴직연금규약을 해당 지방노동관서에 신고할 때에는 가입대상 근로자 과반수의 동의와 노동조합의 의견을 들었음을 입증하는 서류를 제출하여야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 855, 2007.02.26)

## 근로자집단별로 서로 다른 퇴직급여제도를 적용할 수 있는지

### 질 의

#### <질의 1>

- 전체 사업의 근로자대표의 동의가 있는 경우 직종, 지위, 성별, 고용형태, 사업장소 등에 따라 특정 근로자집단이 특정 제도에 가입하도록 하는 것이 가능한지

이때, 근로자대표의 동의 방식은 어떻게 되는지. 즉, 전체 근로자의 과반수 동의를 요건으로 하는지, 아니면 근로자집단별 과반수 동의만으로 가능한지

#### <질의 2>

- 이때 복수의 퇴직급여제도 중 일부 제도에 대하여 법정 수준보다 높은 수준으로 도입한 경우 동 퇴직급여제도에 대한 근로자의 선택권을 인정하지 않는 이상 차등에 해당하는지

### 회 시

- 근로자대표의 동의가 있는 경우 하나의 사업에 복수의 퇴직급여제도를 설정하여 근로자별로 선택하게 하고 선택치 않은 근로자에 대하여 어느 하나의 퇴직급여제도가 적용되도록 설정할 수 있고, 신규 입사자는 확정 기여형을 기존근로자는 확정급여형을 가입하도록 하는식의 어떤 근로자가

어떤 제도를 가입하게 하는 것까지도 근로자대표의 동의 절차를 통해 규정할 수 있음.

- ① 같은법 제4조제2항에서 규정하고 있는 퇴직급여제도 차등설정 금지라함은 하나의 사업내에서 직종, 직위, 직급에 따른 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하는 것을 금지하는 것으로,
  - 귀하의 질의내용에서의 법정 수준보다 높은 수준이라는 것이 구체적으로 어떤 수준을 말하는지 알 수 없으나, 차등제도 설정여부는 개별 사례별로 판단하여야 할 것인 바, 당해 사업장의 임금체계, 높은 수준을 정하게 된 배경, 다른 급여제도와의 차이정도 등을 고려하여 종합적으로 판단하여야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 1090, 2007.3.15)

## On-Line을 통한 전자동의방식

### 질 의

- ① 회사의 On-Line을 통한 전자동의방식으로 퇴직연금을 도입할 수 있는지

### 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자가 퇴직급여제도를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 변경하고자 하는 경우에는 당

해 사업에 근로자 대표의 동의를 얻어야 하는 바, 동의를 얻는 구체적인 방법은 집단적 의사결정방식에 따라야 함이 원칙입니다.

- 다만, 그와 같은 방식이 사업장의 실정에 맞지 아니하는 경우 그에 맞는 적절한 방법을 활용할 수 있을 것이나, 이 경우에도 근로자 대표의 동의를 얻었음을 객관적으로 입증할 수 있어야 할 것입니다.
- 따라서, 귀하께서 질의한 내용대로 On-Line을 통한 전자동의방식이 사용자의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서의 의사결정방식에 해당한다면 이를 입증할 서류를 첨부하여 신고할 수 있을 것으로 판단됩니다.

(퇴직급여보장팀 - 113, 2007.5.28)

## 개별 근로자의 의사와 상관없이 과반수 보조의 동의로 도입가능 여부

### 질 의

#### <질의 1>

- 근로자 개인의 의사를 무시한채 노동조합대표의 동의만으로 퇴직연금 제도를 사업장에 도입할 수 있는지 여부

#### <질의 2>

- 법 제4조제1항 “사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다”에서 복수 설정을 규정하고 있는 목적은 무엇인지

<질의 3>

- 퇴직연금 도입(2007.12.8)시 퇴직연금제도 가입기간(2006.2.19)이후 근로를 제공한 기간을 소급하는 것이 적법한지 여부

<질의 4>

- 근로자 개인의 가입시기 결정권을 보장하고 있는 규정은 없는지

<질의 5>

- 퇴직연금규약신고서 기재사항 중 퇴직연금 소급기간의 의미는

<질의 6>

- DC의 경우 퇴직연금 설정(도입)시점 이전에 제공한 근로기간(과거근로 기간)을 퇴직연금 가입기간으로 할 경우, 부담금 산정은 어떻게 하는지

 회시

<질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’) 제4조제3항의 규정에 따라 퇴직급여 제도의 종류를 선택하는 경우에는 당해 사업에 “근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수(이하 ‘근로자대표’)”의 동의를 얻어야 함.
- 따라서, DC형을 도입함에 있어 근로자대표의 동의가 필요하며 모든

근로자의 개별동의를 요건으로 하지는 않음.

<질의 2>에 대하여;

- 법에서는 개별사업장마다 사업장 여건 및 근로자의 선호가 다양하다는 점을 감안하여 퇴직금제도, DB제도, DC제도 중 하나 이상의 제도를 선택하여 설정할 수 있도록 허용하고 있음.
- 다만, 법 제4조제1항에서 제도설정의 주체는 사용자이며, 귀하가 속한 사업장의 경우 사용자가 사업장 여건(관리부담 등)을 감안하여 DC제도를 설정한 것으로 판단됨.

<질의 3>에 대하여;

- 법 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 DC의 경우 퇴직연금 설정(도입)시점 이전에 제공한 근로기간(과거근로기간)을 퇴직연금 가입 기간으로 할 수 있음.
  - 참고로 정부는 근로자 개인의 충분한 노후소득보장재원 적립 차원에서 기존 퇴직급여적립금까지 소급하여 퇴직연금을 도입할 것을 권장하고 있음.

<질의 4>에 대하여;

- 규약으로 가입기간을 정할 수 있으나, 귀사의 경우 사용자가 근로자 대표의 동의를 얻어 규약 제8조와 같이 규정한 것임.

<질의 5>에 대하여;

- 퇴직연금 설정시점 이전에 제공한 근로기간(과거근로기간)을 의미함.

<질의 6>에 대하여;

- 부담금은 특정 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점 이전 1년간의 임금총액을 기준으로 산정하여야 할 것으로 사료됨.
- 다시 말해, 특정 과거근로기간('06.2.19~'06.12.31의 경우)을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점('07.12.8)부터 역산하여 1년간을 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액을 과거근로기간에 비례(일할 계산)하여 산정된 금액으로 부담금을 부담하여야 함.

(퇴직연금복지과 - 159, 2008.5.6)

**본사 및 다수의 지사가 있을 경우 지사 1곳만 가입할 수 있는지 여부**

## 질 의

- (주)○○개발을 사용자로 하여 ○○○○아파트관리사무소에 근무중인 근로자를 상대로 확정급여형퇴직연금제도를 도입할 경우 가입대상자 이외 근로자(본사 및 타현장 근로자)에 대하여 별도의 과반수 의견을 얻어야 하는지
- 본사를 포함한 전체 현장이 아닌 ○○○○아파트관리사무소 현장만의 적립율 산출방법이 가능한지
- 향후 타 현장근로자가 가입시 ○○○○아파트관리사무소 근로자에게 미치는 문제점은 없는지

## 회 시

- ① 귀 질의의 경우 본사와 전국에 현장이 장소적으로 분리된 상태에서 우선적으로 특정 장소(○○○○아파트관리사무소)에 근무하는 직원만을 가입대상자로 하는 퇴직연금제도를 도입하는 경우로서
  - 해당 집단 근로자(○○○○아파트관리사무소)의 과반수 동의, 객관적으로 판단할 수 있는 해당 집단 범위를 명시한 규약을 본사 관할 지방노동관서에 신고를 통하여 도입이 가능함.
- ① 적립률 산출방법은 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제5호의 규정에 따라 해당 집단 근로자만 적립률을 산출하면 될 것임.
- ① 향후 타 현장근로자 가입시 추가하는 특정 집단(타 현장)의 근로자의 과반수 동의를 받아 변경신고 절차를 통하여 추가 가입이 가능하며, 이때 기존 가입현장(○○○○아파트관리사무소)의 근로자에게 미치는 문제점은 없다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-519, 2008.10.20)

**정규직은 DB·DC제도, 비정규직은 DC로 설정할 수 있는지**

## 질 의

- ① 하나의 사업장에 정규직과 비정규직이 존재하는 경우, 정규직은 DB·DC제도, 비정규직은 DC제도를 도입하는 것이 가능한지(지급률의 차이는 없음)

## 회 시

- DB형·DC형 퇴직연금 및 퇴직금은 동등한 가치를 지니는 제도로서 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제4조제3항에 의거 동일한 사업장에서 복수의 제도(ex. DB형·DC형 병존)를 운영할 수 있음.
- 따라서 근로자 대표의 동의를 얻어 정규직은 DB·DC제도를 비정규직은 DC제도를 적용하는 등 퇴직연금 형태를 달리 설정 할지라도 법 제4조 제2항의 차등금지에 반한다고 볼 수 없음.

(퇴직연금복지과 - 640, 2008.11.27)

**과반수노조가 반대할 경우 전체 근로자 과반수 동의로 도입할 수 있는지**

## 질 의

- 전체 근로자를 상대로 퇴직연금도입 설문조사를 실시한바 과반수 이상이 도입에 찬성하고 있으나
- 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 퇴직연금제도 도입을 반대하는 경우, 전체 근로자 과반수 이상의 동의를 얻어 제도 도입이 가능한지

## 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항의 규정에 따라 퇴직연금제도를 도입하기 위해서는 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻도록 하고 있습니다.
- 귀 질의의 경우 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있으므로 그 노동조합의 동의가 있어야만 제도 도입이 가능합니다.

(퇴직연금복지과 - 20, 2009.1.5)

### 소수 노조의 퇴직연금 도입방법

## 질 의

### <질의 1>

- 과반수 노조가 아닌 경우 전체 직원 과반수의 동의를 얻을 때 조합원은 노동조합의 동의서를 얻어 퇴직연금제도를 도입할 수 있는지 여부 및 단체협약을 개정해야하는지 여부(단협은 퇴직금제도)

## <질의 2>

- ① 단협을 개정해야 한다면 노사가 별도합의를 통해 “퇴직연금제도의 도입은 즉시 하되 내년도 단체협약에 반영한다”라는 내용의 동의서가 있다면 전 직원에 대한 퇴직연금 규약을 적용할 수 있는지 여부

## 회시

### <질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자는 퇴직급여제도를 선택할 경우 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 하는바,
  - 노동조합의 동의가 있더라도 전체 근로자(조합원 포함) 과반수의 동의가 필요함을 알려드립니다.
- ① 아울러 단체협약과 상충되는 부분이 있다면 노사분쟁을 야기할 수 있으므로 노동조합의 동의를 얻어 단체협약 변경을 통해 도입하는 것이 타당함을 알려드립니다.

### <질의 2>에 대하여;

- ① 퇴직연금제도의 도입에 대하여 노동조합과 별도의 합의를 하였다면 퇴직연금도입이 가능할 것으로 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과 - 1379, 2009.8.6)

## 퇴직연금 사업자 변경시 도입주체

### Q | 질 의

- 퇴직연금사업자 변경(교체)시 개별근로자가 반대하더라도 근로자대표 (당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자의 과반수)의 동의로 변경할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 하며, 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우에는 근로자 대표의 동의를 얻어야 합니다.
- 따라서 퇴직연금사업자 변경을 개별근로자가 불이익한 변경이라고 주장 하는 경우에도 근로자대표의 동의절차를 거치면 충분할 것으로 판단 됨을 알려드립니다.

(임금복지과-2954, 2009.11.24)

**여러 회사가 하나의 단체협약을 적용받을 경우 개별노조의 동의로 퇴직연금 도입가능 여부**

**Q | 질 의**

- 서울시내버스에 속한 모든 회사와 근로자에게 적용되는 단체협약에 퇴직금제도가 설정되어있는데, 개별사업장(서울시내버스업체) 노동조합의 동의로 개별사업장에 퇴직연금을 도입할 수 있는지 여부

**A | 회 시**

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직연금을 도입하고자 하는 경우에는 근로자대표(당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자의 과반수)의 동의를 얻어야 합니다.
- 따라서 개별사업장 노동조합이 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이고, 단체협약 등을 체결할 수 있는 권한이 있는 노동조합이라면 개별사업장의 노동조합의 동의를 얻어 퇴직연금을 도입할 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과 - 3542, 2009.12.24)

## 노사협의회의 동의를 근로자대표의 동의로 간주되는지 여부

### 질 의

#### <질의 1>

- 퇴직연금 사업자 변경과 관련하여 노사협의회에서 가결한 것을 ‘사용자와 근로자가 대표 협의’한 것으로 볼 수 있는지 여부

#### <질의 2>

- 전 직원에게 퇴직연금 사업자 변경에 관한 취지와 절차 및 결과를 사내 개인 E-mail로 통보한 경우 이를 협의한 것으로 볼 수 있는지 여부

#### <질의 3>

- ‘사용자와 근로자대표가 협의’한 근거를 기존 퇴직연금 사업자에게 반드시 제출하여야 하는지 여부

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자가 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 하는 경우에 당해 사업에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없다면 근로자 과반수의 의견을 들어야 할 것인 바(근로자에게 불이익하게 변경 시에는 동의를 얻어야 함), 「근로자참여 및 협력 증진에 관한

법률」에 의한 노사협의회의 근로자위원회는 원칙적으로 근로자 퇴직급여 제도의 변경에 대한 의견청취 또는 동의의 권한을 가진 사람으로 볼 수 없을 것입니다.

- 다만, 근로자의 과반수가 자유의사에 기하여 퇴직급여제도의 내용 변경에 대한 의견청취 권한을 노사협의회의 근로자위원회에게 위임하였다면 그 근로자위원회는 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여제도 내용 변경에 대한 의견청취의 권한을 가진 사람으로 볼 수 있다고 사료됩니다.

#### <질의 2>에 대하여;

- 퇴직급여제도 내용 변경시 근로자과반수의 의견을 청취하거나 동의를 얻음에 있어 그 구체적인 방법은 집단적 의사결정방식에 따라야 함이 원칙이나
- 사내 전산망을 통하여 퇴직급여제도의 변경내용을 게시하고 의견을 들은 경우에도 근로자 과반수 이상의 의견을 청취하였다는 것을 입증할 수 있다면(서면 작성 또는 출력) 의견을 청취한 것으로 볼 수 있을 것입니다.

#### <질의 3>에 대하여;

- 퇴직연금사업자 변경 시 근로자대표와의 의견청취(또는 동의) 서류를 기존 퇴직연금사업자에게 제출하도록 의무를 부여하지는 않고 있으나,
- 퇴직연금의 안정적 운용을 위해 기존퇴직연금 사업자는 새로운 퇴직연금사업자에게 적립된 자금을 이체할 경우 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 바에 따라 퇴직연금사업자가 유효하게 변경되었는지 여부를 계약변경신고 수리통보서(고용노동부 지청) 등 관련 자료를 통해 확인함이 타당할 것으로 사료됩니다.

(임금복지과 - 2570, 2010.12.29)

### 3. 수급권의 보호



#### 근로자퇴직급여 보장법

제7조(수급권의 보호) 퇴직연금의 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없다. 다만, 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 고용노동부령이 정하는 한도 안에서 담보로 제공할 수 있다.

#### 퇴직연금 수급권의 담보제공이 가능한 무주택자 확인방법



#### 질의

- 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직연금 수급권의 담보제공이 가능한 무주택자 확인방법이 규정되어 있지 않은바 그 구체적 확인방법은



#### 회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1호에 의하면 ‘무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우’ 퇴직연금 수급권을 담보로 제공하거나 적립금을 중도인출할 수 있음.
- 현행법령상 무주택자임을 확인하는 명확한 방법이 규정되어 있지는 않으나, 가입자의 주민등록등본상 주소와 동일지번의 ‘건물등기부등본’ 또는 ‘건축물관리대장등본’을 확인하고, 이에 추가하여 가입자의 ‘재산세 과세증명서’를 확인하는 방법이 가장 타당할 것으로 사료됨.

- ① 다만 이러한 방법에 의하여도 현실적으로 완전한 무주택사실의 확인이 어려우므로 가입자로 하여금 ‘무주택자임을 확인하는 서약서’등을 추가 제출토록 하여 허위서류 제출에 따른 책임을 지도록 함이 합리적일 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 2615, 2006.7.24)

## 부양가족의 요양의 범위

### Q | 질 의

- ① 중도인출 사유 중의 하나인 부양가족이 6월이상 요양을 요하는 경우에서의 부양가족과 요양의 범위, 입증에 필요한 서류는 무엇인지

### A | 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 제8조 및 제11조의 규정된 퇴직연금 수급권의 담보제공 및 중도인출 사유 중 하나인 『부양가족이 6월 이상 요양을 하는 경우』에 대한 구체적인 판단기준은 법에 정하고 있지 아니하나,
  - ‘부양가족’이라 함은 일반적으로 소득세법에 의한 부양가족을 의미하므로 그 범위를 판단함에 있어서도 소득세법을 준용함이 타당하며,
  - ‘요양’이라 함은 입원·통원, 약물치료 등 치료방법과 상관없이 병을

치료한 것을 모두 포함하므로,

- 귀하께서 위의 판단기준에 따라 담보제공 및 중도인출 사유에 해당이 될 경우, 주민등록등본(또는 호적등본) 등 부양가족임을 입증하는 서류와 진단서 등 병명 및 치료기간을 확인할 수 있는 서류를 해당 퇴직연금 사업자에게 제출해야 할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 3586, 2006.9.20)

## 퇴직연금 담보 대출

### 질 의

#### <질의 1>

- A사에서 퇴직연금제도를 도입한 후 퇴직연금 담보대출제도를 운영할 경우 퇴직연금 담보대출을 받은 종업원이 퇴직으로 인해 퇴직연금사업자에게 퇴직급여 청구시 담보대출 시행기관인 A사로 송금할 경우 입금 직접불의 원칙에 반하는지 여부?

※ A사의 퇴직연금 담보대출제도 운영조건

- 근퇴법시행령/시행규칙에 근거한 사유 및 한도로 운영

#### <질의 2>

- A사에서 2007. 1월말 기준으로 중간정산을 받은 근로자중 중간정산금액을

2007. 2. 5 가입자추가부담금액으로 납부하고 확정기여형 퇴직연금계약을 체결할 경우 등 계약의 적합성 여부?

## 회시

### ① 퇴직연금 담보대출에 대하여

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조, 같은법 시행령 제8조 및 같은법 시행규칙 제2조에 따라 일정한 사유와 요건을 갖춘 경우 규정된 한도내에서 퇴직연금의 수급권을 담보로 제공하는 것이 가능함.
- 또한, 수급권을 담보로 제공 할 수 있는 자에 대해서는 관련 법령에서 별도로 정한 바가 없으므로 근로자의 수급권 보장을 약화시킬 우려가 있는 등 특별한 사정이 없는한 당해 사업장 사용자에게 담보로 제공하는 것도 가능할 것으로 판단됨.

### ① 확정기여형퇴직연금제도에서의 계약체결에 대하여

- 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 근로자 대표의 동의를 얻어 규약을 작성하여야 하며, 해당규약에는 제도 시행일 및 가입자에 관한 사항을 정하도록 하고 있음.
- 또한 확정기여형 퇴직연금의 가입자(근로자)는 사용자의 부담금 외에 추가로 부담금을 납부할 수 있으며, 이는 사용자로부터 부담금이 납부되기 이전이라도 가능하다 할것이므로 이를 위해 사용자는 퇴직연금 사업자와 관련 계약을 체결하여야 할 것임.

(퇴직급여보장팀 - 970, 2007.3.8)

## 퇴직연금 수급권의 담보제공 등의 경우 가입자 명義와 주택 구입자 명義가 일치하여야 하는지

### Q | 질 의

- 퇴직연금 수급권을 담보로 제공하거나 적립금을 중도인출 할 수 있는 사유로서 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우에 있어 퇴직연금 가입자의 명義와 주택 구입자의 명義가 반드시 일치하여야 하는지, 즉, 배우자 등의 명義로 주택을 구입하는 경우에도 가능한지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조에 따라 퇴직연금의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있으며, 담보제공 사유를 시행령에 규정하고 있음.
  - 같은법 시행령 제8조제1호에서 규정하는 사유는 퇴직연금을 가입한 근로자가 무주택자이면서 주택을 구입하는 경우에 당해 근로자의 수급권을 담보로 제공할 수 있다 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 1090, 2007.3.15)

## 압류된 경우 퇴직연금의 사외적립 여부

### Q | 질 의

- 퇴직연금도 압류가 가능하다면 퇴직연금의 사외적립은 불가능한 것인지 아니면 사용자 의무를 지속적으로 이행해야 하는지

### A | 회 시

- 퇴직연금(일시금 또는 연금)에 대하여 2분의 1에 해당하는 금액은 「민사집행법」 제246조제4호의 압류금지채권으로 규정된 급여채권에 해당되므로, 사용자의 퇴직연금의 사외적립 의무는 지속적으로 이행해야 함을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과 - 585, 2009.6.15)

## 퇴직연금이 담보된 경우 대출금 회수방법

### Q | 질 의

- 퇴직연금을 도입한 A기업에서 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조에 따른 담보대출을 시행할 경우 근로자가 퇴직할 경우 퇴직연금사업자에게 담보대출금을 A기업과 근로자에게 각 송금할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조에 따라 퇴직연금의 급여를 받을 권리는 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우, 가입자 또는 그 부양가족이 6월 이상 요양을 하는 경우 적립금의 50% 한도 안에서 양도하거나 담보로 제공할 수 있는 바,
  - A기업에서 근로자에게 퇴직연금의 급여를 담보로 설정한 경우 근로자 퇴직시 퇴직연금사업자로부터 50% 한도안에서 급여를 수령할 수 있다고 판단되며 이 경우 다른 채권이 담보 설정되거나 압류되어 있을 경우에도 50% 한도안에서 배분해야 할 것임을 알려드립니다.

(임금복지과-1085, 2009.7.15)

## 사내 근로복지기금 대출금의 회수방법

### Q | 질 의

- 퇴직금을 담보로 사내근로복지기금으로 직원에게 대출을 하고 있는 사업장인데, DB형을 도입할 경우 대출금을 어떻게 해결해야 하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조에 따라 퇴직연금의 급여를 받을 권리는 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우, 가입자 또는 그 부양가족이 6월 이상 요양을 하는 경우에만 담보를 제공할 수 있습니다.
  - 따라서, 사내근로복지기금의 대출금이 동 법에서 정한 사유에 해당되지 않을 경우 퇴직연금의 급여를 담보로 제공할 수 없습니다.
- 만약, 사내근로복지기금의 대출금을 지급받지 못할 경우는 민법 등 민사적인 절차에 따라 처리하시기 바랍니다.

(임금복지과-1355, 2010.6.16)

## 4. 확정급여형 퇴직연금제도



### 근로자퇴직급여 보장법

제12조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 확정급여형퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 다음의 사항을 기재한 확정급여형 퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항
2. 가입자에 관한 사항
3. 가입기간에 관한 사항. 이 경우 가입기간은 퇴직연금의 설정 이후 당해 사업에서 근로를 제공한 기간으로 하되, 당해 퇴직연금의 설정 전에 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있다.
4. 급여수준에 관한 사항. 이 경우 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 금액이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상이어야 한다.
5. 재정건전성 확보에 관한 사항. 이 경우 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 금액중 더 큰 금액이 적립되도록 명시하여야 한다.
  - 가. 매 사업연도 말일 현재 급여에 소요되는 비용예상액의 현재가치와 부담금 수입예상액의 현재가치를 추정하여 고용노동부령이 정하는 방식에 의하여 산정된 금액으로서 대통령령이 정하는 수준
  - 나. 가입자 및 가입자이었던 자의 당해 사업연도 말일까지의 가입기간에 대한 급여에 소요되는 비용예상액을 고용노동부령이 정하는 방식에 의하여 산정된 금액으로서 대통령령이 정하는 수준
6. 급여의 종류 및 수급요건 등에 관한 사항. 이 경우 다음 각호의 내용이 명시되어야 한다.
  - 가. 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급할 것. 이 경우 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 한다.
  - 나. 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급할 것
7. 제15조의 규정에 의한 운용관리업무 및 제16조의 규정에 의한 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지, 해지에 따른 계약이전에 관한 사항

8. 확정급여형퇴직연금 운용현황의 통지에 관한 사항. 이 경우 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등이 고용노동부령이 정하는 바에 따라 가입자에게 통지되어야 한다.
9. 가입자의 퇴직 등 급여지급 사유발생과 급여의 지급절차에 관한 사항
10. 퇴직연금의 폐지·중단에 관한 사항. 이 경우 폐지·중단사유 등이 명시되어야 한다.
11. 그 밖에 확정급여형퇴직연금의 운영을 위하여 대통령령이 정하는 사항

**퇴직연금 지급방법, 개인퇴직계좌 압류 및 1년 미만 근속자의 적립금 처리**

 | **질의**

**<질의 1>**

- DB에서 연금으로 지급하는 방법은

**<질의 2>**

- IRA에 대한 압류한도는

**<질의 3>**

- DC에 가입한 근로자가 근속년수 1년이 되기 전에 퇴직시 적립금 및 운용수익은 누구에게 귀속되는지

<질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제12조에 의하면 급여수준에 관한 사항을 퇴직연금규약에서 정하되 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 금액이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상으로 하도록 규정하고 있으며, 이에 따라 급여수준 산정 및 지급은 원칙적으로 일시금을 기준으로 이루어지게 됨.
- ② 다만, 가입자가 연금수급을 원하는 경우 다른 연금상품 가입 등과 같은 별도의 절차없이 연금으로의 전환신청에 의하여 당해 퇴직연금제도로 부터 연금을 지급받도록 할 예정임.

<질의 2>에 대하여;

- ① 법 제2조제9호에 의하면 “개인퇴직계좌”라 함은 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자 등이 그 수령액을 적립·운용하기 위하여 퇴직연금사업자에게 설정한 저축계정을 말하며, 그 압류 한도 등에 대하여는 별도로 정한 바가 없으므로 민사집행법등 관련법령에서 정한 바에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됨.

<질의 3>에 대하여;

- ① 법 시행령 제15조제3호에 의하면 계약이 해지되는 경우 적립금은 가입자(근로자)에게 지급되어야 하나 계속근로기간이 1년 미만인 가입자에 대한 적립금은 사용자에게 귀속되어야 한다고 규정되어 있는바, 달리 불사정이 없는한 계속근로기간이 1년 미만인 가입자에 대한 운용수익을 포함한 적립금은 사용자에게 귀속되어야 할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장법-646, 2005.11.9)

## 퇴직보험 등의 적립금처리, 퇴직연금 부담금 산출 및 과거근로기간 소급

### 질 의

#### <질의 1>

- 퇴직보험이나 퇴직신탁은 2010년까지만 유효한지 여부 및 2010년 이후 적립금 처리는

#### <질의 2>

- DB의 경우 부담금 산출방식

#### <질의 3>

- DB의 경우 부담금 납부시기 및 사용자가 부담금 미납시 규제방법은

#### <질의 4>

- DC의 경우 과거근무기간으로 소급시 부담금 적립방법은

#### <질의 5>

- DB의 경우 과거근무기간 적립금 수준 계산방법은

## 회 시

### <질의 1>에 대하여;

- ① 2011.1.1. 이후 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 부칙 제2조에 의한 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁(이하 ‘퇴직보험등’이라 함)에 적립금 잔액이 있는 경우 사용자에게 환급하는 것은 불가하고 근로자에게 퇴직금으로 지급하는 것은 계속 가능할 것이며,
- ① 동 적립금 잔액을 재원으로 과거 근로한 기간에 대하여 퇴직연금을 소급하여 가입하는 것도 가능할 것임.

### <질의 2>에 대하여;

- ① DB에 있어서 부담금 산출에 관한 사항은 법령에서 직접 규정하고 있지 않으며 개별 규약에서 자유롭게 정할 수 있음.
- ① 다만 법 제12조제5호의 규정에 따라 재정건전성 확보를 위하여 동호의 각목에 해당하는 금액 중 더 큰 금액을 적립하도록 하고 있으므로 이러한 재정검증 기준을 충족시키는 범위 내에서 정해야 할 것임.

### <질의 3>에 대하여;

- ① DB에서 부담금 납부시기에 관하여는 별도로 규정되어 있지 않으나, 법 제12조제5호의 규정에 의거 재정건전성 확보를 위하여 동호의 가목 및 나목의 어느 하나에 해당하는 금액중 더 큰 금액이 적립되어야 할 것임.
- ① 또한, 사용자가 규약에서 정한 금액을 적립하지 못하였을 경우 노동부장관은 그 위반의 시정을 명할 수 있으며, 사용자가 시정명령에 따르지 아니하는 경우에는 퇴직연금 운영의 중단을 명할 수 있으며, 퇴직연금

제도가 운영이 중단된 경우에는 퇴직금제도가 적용됨.

<질의 4>에 대하여;

- DC의 경우 당해 퇴직연금의 설정전에 제공한 근로기간을 가입기간에 포함시키는 경우 당해 근로기간에 대한 적립금은 가입기간 포함과 동시에 전액을 적립하여야 할 것임.

<질의 5>에 대하여;

- 노동부고시 제 2005-29호에 규정된 바와같이 당해 퇴직연금 설정시점 이전에 제공한 근로기간(과거근로기간)을 퇴직연금 가입기간으로 하는 경우 동 기간에 대한 적립금 수준을 결정함에 있어 과거근로기간은 당해 사업장에서 DB에 가입한 전체근로자의 과거근로기간중 퇴직연금 가입기간으로 하고자 하는 기간의 평균을 의미함.

(퇴직급여보장팀 - 1160, 2005.12.19)

## DB 적립금 수익의 근로자 귀속

### 질 의

- 회사가 DB 제도를 도입하되, 사외적립된 자산의 운용결과 기대수익률 보다 초과잉여금이 발생시 회사재량에 의하여 임직원과의 이익공유가 가능한지

- 예를 들어, 퇴직급여 수준은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분이상의 평균임금으로 하되, 초과수익이 발생한 해에는 해당금액 수준을 포인트화하여 전직원에게 평등하게 부여하며, 누적한 포인트는 퇴직시에 퇴직급여에 추가하여 지급

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제7호의 규정에 의하면 ‘확정급여형퇴직연금’이라 함은 근로자가 지급받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금을 의미함.
- ② 그러므로, 귀 질의와 같이 DB에서 적립금 운용으로 발생한 수익금을 가입근로자들에게 점수화하여 부여한 후 실제 퇴직급여 지급 시 반영하도록 하는 것은 법령 및 DB의 본래 취지에 부합하지 않는 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 1437, 2006.4.28)

**퇴직금 중간정산이 완료된 과거근로기간의 퇴직연금 가입기간 포함**

## 질 의

- ① 퇴직연금제도 실시 이전에 중간정산을 실시하여 근로자 전원이 중간정산 이후 연금시행일까지 10년 미만을 근속한 경우에, 해당근로자가

연금수령이 가능하도록 중간정산 이전기간까지 가입기간을 소급적용할 수 있는지

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제3호의 규정에 의하여 당해 퇴직연금의 설정 전에 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있으며, 퇴직금이 중간정산되어 이미 지급된 근로기간에 대하여도 가입기간으로 하는 것은 가능하다고 판단됨.
- ① 다만, 동법시행령 제9조의 규정에 의하여 과거근로기간을 가입기간으로 하는 경우에는 당해 과거근로기간에 대하여 법령에서 정한 수준의 부담금을 적립하여야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 1440, 2006.4.28)

### 최저적립수준 검증에 있어서 적립금 평가의 기준

## 질 의

- ① 원리금보장 운용방법 및 실적배당형 운용방법의 적립금 평가방법

## 회 시

- 노동부의 ‘퇴직연금규약 심사지침’(퇴직급여보장팀-784; 2005.11.21)에 의하면 확정급여형퇴직연금제에 있어 재정건전성을 확보하기 위한 최저 적립수준 검증에 있어서 적립금 평가는 매 사업연도 말 직전 3개월간의 시가 평균으로 하도록 규정하고 있음.
- 그러므로, 확정급여형퇴직연금제에 있어 실적배당형 운용방법과 같이 운용실적에 따라 그 평가액이 달라지는 경우의 적립금 평가는 위 지침과 같이 매 사업연도 말 직전 3개월간의 시가 평균으로 하는 것이 타당할 것임.
- 그러나, 원리금보장 운용방법과 같이 기간의 경과에 따라 일정한 이자 수익이 확보되는 경우의 적립금 평가는 매 회계연도 말일 현재의 산정 금액으로 평가하여도 무방할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 2094, 2006.6.20)

## 복수 운용관리기관 선정에 따른 가입자 관리의 재정검증 방법

### 질 의

- 확정급여형 퇴직연금제도하에서 A, B, C 3개의 운용관리기관을 선정한 경우 운용방법은 어느 것이 맞는지
- 총 직원 300명을 A, B, C 3곳에 100명씩 나누어 가입하며, 적립비율은 60%씩 동일, 연금수리는 운용관리기관 3곳이 각각 실행하여 부담금 산출

- 총 직원 300명을 3곳에 모두 가입시키고, 적립비율 20%씩 적립(총 60%)

## 회시

- 귀하께서 질의한 퇴직연금제도 도입시 복수 운용관리기관을 지정할 경우 제시한 운용방법 2가지에 대하여 검토한 결과
  - DB제도는 원칙적으로 제도(사업장)별로 제도 운용을 위한 사용자 부담금 산출 및 적립, 적립금운용, 재정건전성 확보 및 급여지급 등이 이루어지는 체계이므로 제2안과 같이 모든 근로자를 가입자로 하여 가입자관리 및 재정건전성 확보 등이 이루어지는 방법이 타당할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 3295, 2006.9.4)

### DB에서의 적립비율

## 질의

- 퇴직연금 규약 심사지침 개정 내용인
  - 확정급여형 퇴직연금규약 중 지급방식에서 적립비율을 부담금 납부 또는 퇴직급여추계액 변경시점을 기준으로 재 산출하도록 개정

### <질의 1>

- 적립비율을 떨어뜨리지 않는 전제로 해당 적립비율을 업무편의를 위해

상당기간 고정적으로 적용하는 방침에 대해서 규약에 정할 경우 그 조항이 유효한지

## <질의 2>

- 적립비율 자리수를 규약에 명시할 경우, 그 조항이 유효한지

### 회시

- DB제도에 있어서 적립비율을 노사가 합의하여 퇴직연금규약에 고정적인 적립비율을 정할 경우 그 조항이 유효한지에 대하여 검토한 결과,
  - 부담금이 납부되면 적립비율이 상승하여 근로자의 수급권이 보다 강화됨에도 기존 적립비율대로 지급하는 것은 근로자 보호차원이나 사용자의 부담차원에서 부적절하며,
  - 또한, 연초에 산출한 퇴직급여추계액은 연도중 가입자 추가 등으로 변동이 될 수 있는데 이를 반영하지 않고 기존에 평가된 적립비율을 그대로 사용할 경우 장래 퇴직하는 근로자의 수급권을 침해할 소지가 있어 적절하지 않을 것임.
- 적립비율에 대한 자리수를 규약에 명시하는 것에 대해서는 현재 적립비율에 대한 규정을 별도로 정한 바는 없으나 귀사가 질의한 내용과 같이 노사가 합의하여 규약에 명시하는 것은 무방할 것이나,
  - 다만, 규약에 적립비율에 대한 자리수를 명시할 때에는 일반적으로 통용되고 있는 소수점 이하 둘째자리 또는 셋째자리로 하는 것이 바람직할 것임.

(퇴직급여보장팀 - 3413, 2006.9.8)

## 퇴직급여 추가지급분에 대한 퇴직연금 총당금 적립여부

### Q | 질 의

- 퇴직연금제도 중 퇴직급여(30일분의 평균임금)에 추가하여 추가급여조항을 기업이 채택한 경우 누진제기업처럼 퇴직급여의 추가지급분에 해당하는 금액을 매년 결산시 퇴직급여총당금으로 적립을 해야 하는지 여부

### A | 회 시

- 확정급여형 퇴직연금제도에서 퇴직급여 이외에 퇴직시 근로자에게 지급하는 추가급여에 대해서도 퇴직급여의 60%이상 적립하는 것과 같이 적립을 해야하는지에 대하여
  - 명예퇴직수당, 퇴직위로금 등 퇴직시 특별한 사유에 의하여 근로자에게 지급되는 금품은 그 지급사유 발생여부가 불확정적이므로 원칙적으로 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정하고 있는 퇴직급여가 아니라 할 것임.
  - 따라서, 이러한 금품에 대해서는 동법 제12조제5호에서 정하는 바에 따라 적립할 필요는 없을 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 4310, 2006.11.13)

## 확정급여형 퇴직연금제도에서의 재정검증시기

### Q | 질 의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제5호에 따라 확정급여형 퇴직연금제도 가입의 경우 매 사업연도말 기준으로 재정건전성 검증을 실시하게 되어 있는바, 이때 매 사업연도라함은 부담금을 납입한 초년도를 포함하는 것인지 여부

### A | 회 시

- 확정급여형 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제5호의 규정에 따라 매사업연도 말 기준으로 확정급여형 퇴직연금의 재정건전성을 확보하여야 함.
- 이에 따라 확정급여형 퇴직연금제도 설정 사용자는 해당 퇴직연금 사업자로부터 퇴직급여추계액 대비 적립금의 수준 등 관련 자료를 제공받아 동 규정에 따른 재정건전성을 확보하였는지 여부를 확인하여야 할 것임.
- 다만, 당해 사업장 회계연도 중간에 확정급여형 퇴직연금제도를 설정한 사업장이 제도의 사업연도와 회계연도를 일치시키는 과정에서 첫 사업연도의 기간이 1년 미만인 되고 사용자가 이미 일정한 부담금을 납부하여 적립한 경우에는,

- ① 제도 도입기간이 길지 않아 재정건전성 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 판단함.

(퇴직급여보장팀 - 951, 2007.3.7)

## 사업장 폐업시 초과 적립금의 처리 방법

### 질 의

- ① DB형(확정급여형) 퇴직연금에 가입한 사업장 폐업시 근로자에게 퇴직급여를 전액 지급하였음에도 초과 적립금이 남아 있는 경우, 사용자에게 지급 가능 여부

### 회 시

- ① DB형 사용자가 폐업시 근로자에 대한 퇴직급여를 전액 지급하였음에도 초과 적립금이 남아 있는 경우 사용자에게 귀속되어야 할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 801, 2007.10.24)

## 퇴직연금의 수수료 부담주체

### 질 의

#### <질의 1>

- DB형(확정급여형 퇴직연금제도)의 경우 운용·자산관리수수료의 부담주체

#### <질의 2>

- DC형(확정기여형 퇴직연금제도)의 자산관리수수료는 근로자가 부담할 수 있다고 하는데 노사합의사항인지

#### <질의 3>

- DB·DC형의 운용관리수수료와 자산관리수수료는 각 몇%인지

#### <질의 4>

- DB·DC형의 수수료 기준은 매년 납부하는 퇴직연금 기준인지 누적된 퇴직연금 전체금액인지

### 회 시

<질의 1>에 대하여;

- 퇴직급여제도 설정 의무가 사용자에게 있으므로 사용자가 운용·자산 관리 수수료를 부담해야 할 것임.

**<질의 2>에 대하여;**

- DB형과 달리 적립금 운용 권한과 책임이 근로자에게 있는 DC형에 있어서 적립금 운용방법 선택 등에 관여된 자산관리수수료는 노사합의에 따라 부담주체를 결정할 수 있을 것으로 사료됨.

**<질의 3>에 대하여;**

- 운용관리·자산관리수수료는 퇴직연금사업자에 따라 부과 기준이나 부과 시기, 납부방법 등이 다름.

**<질의 4>에 대하여;**

- 퇴직연금의 수수료 체계 및 기준에 대하여 법령에 규정된 사항은 없으며 각 퇴직연금사업자에 따라 다를 수 있음.

(퇴직급여보장팀 - 845, 2007.11.7)

**DB에서 사용자가 퇴직급여를 전액 지급할 경우 처리방법**

 **질의**

- DB에 가입한 근로자 퇴직시 퇴직연금사업자가 퇴직급여추계액 대비

적립금의 비율에 따라 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야함에도 불구하고 사용자가 퇴직급여 전부를 지급한 경우, 해당 근로자 몫으로 적립된 금액만큼을 재직근로자들의 퇴직급여지급을 위한 재원으로 사용할 수 있는지 여부

## 회 시

- 사용자가 근로자에게 퇴직급여 총액을 전액 지급하였다고 하더라도 사용자가 퇴직연금사업자로부터 퇴직급여를 수령할 수는 없으며, 퇴직연금사업자가 근로자에게 퇴직급여를 지급 후 사용자는 근로자에게 과다지급한 금액을 민사절차에 따라 처리해야 할 것임.
- 다만, 귀 질의와 같이 사용자가 퇴직연금사업자로부터 해당 퇴직근로자의 퇴직급여를 수령하는 것이 아니고, DB의 적립금 수준을 증가시키기 위한 것이라면 가능할 것으로 사료되며, 이 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제6호에 따른 해당 근로자의 연금과 일시금의 선택권을 침해하지 않아야 할 것임.
- 따라서, 근로자가 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원할 경우, 사용자가 근로자에게 퇴직급여 전액을 지급하고, 해당 근로자 몫으로 적립된 금액만큼을 재직근로자들의 퇴직급여지급을 위한 재원으로 사용하는 것은 무방하다고 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 921, 2007.11.13)

## 사용자가 도피중인 경우 퇴직사실 확인서류

### Q | 질 의

- 확정급여형 퇴직연금에 가입한 사업장이 부도처리되었으며 사용자는 폐업신고를 하지 않고 해외 도피중인 경우, 가입자가 퇴직연금 지급을 청구할 때 퇴직사실을 확인할 수 있는 서류는 무엇인지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제15조(자산관리업무 수행계약의 형태) 제1호 및 제2호에 따라 가입자가 퇴직하는 경우에 퇴직연금사업자는 가입자의 신청에 의하여 퇴직급여를 지급할 수 있음.
  - 다만, 사용자가 폐업신고를 하지 않은 상황에서 사업장이 부도 처리된 경우에는 다음과 같은 방법으로 해당 사업장 가입자의 실질적인 퇴직사실을 확인한 후 신청에 따라 퇴직급여를 지급할 수 있을 것으로 사료됨.
    - ① 가입자의 사회보험제도에서의 자격상실 확인서류(고용보험 자격상실 서류의 상실코드 참조 등)
    - ② 가입자가 다른 회사에 취업했음을 확인할 수 있는 서류(고용보험 자격취득사실 확인, 재직증명서 등)
    - ③ 위 ①, ②의 경우로도 확인이 불가능한 경우 가입자에게 퇴직확인서(사직서 형태)를 징구하고, 사업장 인사담당 등과 통화하는 등 사실 확인 후 처리

(퇴직급여보장팀 - 214, 2008.2.22)

## 이익배당형 DB제도 도입 가능 여부

### Q | 질 의

- 회사가 DB 제도를 도입함에 있어, 이익배당형 DB제도(근속년수×평균 임금+이익배당)도입이 가능한지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제12조제4호의 최저 급여 수준(계속근로기간 1년×30일분의 최종 평균임금)을 상회하는 DB형 제도 설계는 사업장의 여건에 따라 노사합의로 가능할 것으로 사료됨.
- 다만, 질의내용의 이익배당형 DB제도의 경우 퇴직시점의 운용이익 변동에 따라 각 근로자의 급여가 변동될 수 있어 법 제4조제2항의 차등금지에 반할 우려가 있고,
  - 운용수익만으로 이익 배당하는 경우는 DB형 적립금의 손실을 가져올 수 있는 가능성(운용손실의 경우) 등을 감안할 때 적절치 않은 것으로 판단됨.

(퇴직연금복지과 - 34, 2008.3.4)

## 퇴직연금 납부시기

### 질의

#### <질의 1>

- 확정급여형(DB형) 규약에 “부담금은 매월 말에 납부하기로 한다. 다만, 자산관리계약의 내용에 따라 달리 납부 시기는 변경될 수 있다”고 규정할 수 있는지 여부

#### <질의 2>

- 확정기여형(DC형) 규약에 “사용자는 매월 5일 각 가입자의 월 임금총액의 1/12에 해당하는 부담금을 통화로 자산관리기관에 납부하여야 한다. 다만, 납부시기에 관한 사항은 자산관리계약의 내용을 따라 변경될 수 있다”고 규정할 수 있는지 여부

#### <질의 3>

- 운용관리계약과 자산관리계약을 할 때 그 계약일과 부담금 납입일이 규약상의 시행일을 근거로 하여 작성하여야 하는지 여부

### 회시

#### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’) 제12조제11호, 같은 법 시행령 제10조 제1호에 따라 부담금에 관한 사항(납부시기 포함)은 규약에 규정하여

포함시켜 근로자 대표의 동의를 얻어야 함.

- 이때 부담금 납부시기에 대해서는 원칙적으로 매월 말 등으로 특정하는 것이 바람직하나 질의와 같이 사업장 여건 등에 따라 유동적으로 하는 것도 가능할 것임.
- 다만, 부담금 납부시기가 유동적일지라도 최소한 매년 실시해야 하는 DB형 제도의 재정검증(해당사업장 퇴직부채의 60% 이상 여부의 검증) 이전에 납부되어야 함이 명시되어야 할 것으로 사료됨.

**<질의 2>에 대하여;**

- 법 제13조제2호가목에 의하여 DC형 제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부하여야 함.
  - DC형의 경우 DB형과 달리 근로자가 사용자의 부담금을 운용하여 투자 수익을 창출해야 하므로 정기적인 납입주기(매월 말 납입 등)를 정하여 규약에 명시하여야 하고,
  - 사용자가 지정된 기한 내에 부담금을 납부하지 못하였을 경우 기한의 연장, 연장기간에 대한 지연이자 부담 여부 등 처리방법 및 절차 등에 대하여도 규약에 명확하게 규정되어야 할 것임.

**<질의 3>에 대하여;**

- 법 제15조 및 제16조에 따라 운용 및 자산관리계약은 퇴직연금제도를 설정한 이후에 체결되어야 하므로 계약일은 지방노동관서에 규약을 신고하고 수리통지를 받은 이후로 규정되어야 할 것이며,
  - 사용자 부담금의 납부일은 지방노동관서에 신고 및 퇴직연금규약 상에 기재된 퇴직연금제도를 시행일을 기준으로 기산해야 할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 35, 2008.3.10)

## 체당금 수령한 경우 적립금 처리 방법

### Q | 질 의

- ① 퇴직연금에 가입하고 있는 기업이 도산하여 소속 근로자들이 체당금을 지급받은 경우, 동 근로자들을 가입자로 하여 금융기관에 기 납부된 퇴직연금 적립금을 근로자에게 지급할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 및 제13조에 따라 퇴직연금 및 일시금은 체당금 수령여부와 상관없이 가입자에게 지급해야 할 것이며, 지방노동관서(근로복지공단)에서 착오로 지급된 체당금은 회수 조치 등을 취해야 할 것으로 판단됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-223, 2009.5.19)

## 위험자산 투자한도 기준

### Q | 질 의

- ① 복수의 퇴직연금사업자 운영의 경우 퇴직연금 위험자산 투자한도 기준이 회사인지 아니면 각 퇴직연금사업자별인지 여부 및 보고 방법

## 회 시

- ① 퇴직연금 감독규정에 퇴직연금 위험자산 투자한도를 초과할 경우 사업자는 투자한도 위반사실을 노동부에 보고해야 한다고 규정되어 있는 바  
- 이 경우 투자한도 기준은 가입자(사용자) 기준으로 판단하여야 하므로 퇴직연금사업자별 기준이 아님을 알려드립니다.

(임금복지과-1859, 2009.9.8)

### 퇴직연금가입확인서의 가입자 명부 기준일

## 질 의

- ① 퇴직연금가입확인서를 기준일 당시 사업자가 보유한 가입자명부를 기준으로 발급해야 하는지, 아니면 기준일 이후에 실제가입자 명부를 확보한 경우 이를 반영해서 발급하여야 하는지 여부

## 회 시

- ① 퇴직연금가입확인서의 가입자 명부는 기준일 당시의 상황을 가장 정확히 반영하는 자료를 기준으로 작성하는 것이 타당하므로 기준일 이후에 기준일 당시의 실제 가입자 명부를 확보한 경우 이를 반영하여 가입자 확인서를 발급하는 것이 바람직하다고 판단됨을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-2692, 2009.11.6)

## 복수퇴직연금사업자일 경우 적립금 단일지급 방법

### Q | 질 의

- DB형의 경우 퇴직연금사업자가 복수인 경우 특정 운용관리기관을 선정하여 타 운용관리기관의 적립비율까지 계산하여 가입자의 계좌로 단일 지급하는 것이 가능한지 여부

### A | 회 시

- DB형의 경우 원칙적으로 운용관리기관별 적립비율 만큼만 가입자에게 지급하여야 하나,
  - 운용관리기관이 복수일 경우, 특정 가입자 퇴사시 사용자 지급분을 제외한 나머지(총 사외적립 비율에 해당하는 금액) 퇴직급여액은 기준 책임준비금 대비적립금의 비율이 법정최저기준을 상회하고 일시에 전체 적립금 대비 상당비율 이상의 퇴직급여 지급사유가 발생하지 않는다면, 사용자가 지정하는 특정 자산관리기관이 지급할 수 있음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-2944, 2009.11.24)

## 퇴직연금사업자 추가나 변경이 불이익 변경인지

### Q | 질 의

- DB형의 경우 퇴직연금사업자 추가나 변경이 불이익 변경인지, 아니면 근로자 대표의 의견청취로 가능한지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표(당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의)의 의견을 들어야 하며, 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우에는 근로자 대표의 동의를 얻어야 합니다.
- 확정급여형 퇴직연금에 있어 새로운 퇴직연금사업자를 추가하거나, 변경으로 인한 운용상품의 변경, 사업자 변경수수료 등은 원칙적으로 사용자가 부담하게 되므로, 달리 볼 사정이 없는 한 이는 근로자에게 불이익 변경이라고 볼 수 없으므로 근로자 대표의 의견청취로 규약변경이 가능함을 알려드립니다.

(임금복지과 - 131, 2010.1.7)

## DB형의 퇴직급여 지급수준

### Q | 질 의

- DB형을 도입한 사업장에서 임금피크제를 실시하고 있는 경우 임금피크 이전 평균임금으로 임금피크이전 근속기간을 산정하고, 퇴직 시 평균임금으로 이후 근속기간을 산정하여 퇴직급여를 지급할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조에 따라 DB형의 급여수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 금액이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액이상이어야 합니다.
- 따라서 노사 당사자간 합의를 통해, DB형 퇴직급여수준을 동법에서 정한 최저수준 이상으로 퇴직연금 규약에 정하는 것이 가능함을 알려 드립니다.

(임금복지과-701, 2010.2.9)

## 퇴직연금 적립금 운용시 근로자 대표의 동의여부

### Q | 질 의

- 확정급여형(DB형) 퇴직연금을 도입한 사업장의 퇴직연금사업자가 2개(A, B)일 경우, A금융기관의 적립금을 B금융기관으로 이전하려고 할 경우 근로자 대표의 동의를 얻어야 하는지 여부

### A | 회 시

- 확정급여형 퇴직연금을 도입하고자 하는 경우 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항, 급여수준, 가입자에 관한 사항, 가입기간에 관한 사항 등을 기재한 퇴직연금규약을 작성하여 근로자 대표의 동의를 얻어 도입할 수 있습니다.
- DB형의 경우 퇴직연금 적립금은 회사가 운용하므로 퇴직연금 규약에 따라 선정된 퇴직연금사업자의 부담금액 배분, 적립금액 배분 등은 회사가 정할 수 있습니다. 따라서 A금융기관의 적립금을 B금융기관의 적립금으로 이전할 때 근로자 대표의 동의를 얻어야 하는 것은 아님을 알려드립니다.
- 다만, 퇴직연금사업자를 퇴직연금 규약에서 삭제(제외)하려고 할 때는 근로자 대표 의견 청취(불이익 변경이라면 동의)가 필요함을 알려드립니다.

(임금복지과-1620, 2010.6.30)

## DB형과 DC형의 부담금 산정 차등여부

### Q | 질 의

- DB형 퇴직연금의 경우 과거근로기간 소급할 때 평균임금으로 산정하여 계산하고 DB형 퇴직연금의 경우 임금총액의 12분의 1과 기존의 퇴직금과 비교하여 더 많은 금액으로 계산하여 과거근로기간을 소급하여 부담을 해 줄 수 있는지 여부

### A | 회 시

- DB형 퇴직연금의 경우 과거근로기간을 DB형으로 소급할 경우 평균임금으로 산정하여 과거근로기간을 계산하여야 하고, DC형 부담금 소급산정 방법은 DC형 설정이후 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점(부담금 납부시점)부터 역산하여 1년간의 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액을 부담금으로 납부하여야 합니다.
- 따라서 임금총액의 12분의 1과 평균임금으로 산정한 퇴직금을 비교하여 더 많은 금액으로 DC형 부담금을 납부하는 것은 가능할 것으로 판단됩니다.
- 이 경우 사전에 근로자에게 부담금의 내용을 충분히 설명하고, 근로자가 자유롭게 DB 또는 DC를 선택할 수 있도록 한다면 DC의 부담금을 임금총액의 1/12로 하되 법정퇴직금보다 적을 경우 최소 법정퇴직금의 수준으로 과거근로기간을 부담하기로 정하였다면 달리 볼 사정이 없는 한 가능할 것이라고 판단됩니다.

- 다만, 근로자가 DB 또는 DC 선택시 강요 등이 있을 경우 퇴직급여 지급차등에 해당될 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과-1570, 2010.11.2)

## 퇴직금 전액지급 확인방법

### Q | 질 의

- ① 확정급여형 퇴직연금제도를 설정한 사업장에서 퇴직한 근로자에게 사용자가 퇴직급여를 모두 지급한 경우, 사용자가 재직근로자의 퇴직급여재원으로 사용을 요구할 경우 징구해야할 서류 및 퇴직연금사업자가 적극 확인하여야 할 의무가 있는지 여부

### A | 회 시

- ① 퇴직연금제도를 설정한 사업장에서 근로자 퇴직시 퇴직연금사업자에게 해당 근로자의 퇴직급여 지급을 요청해야하므로, 사용자가 근로자에게 퇴직급여 총액을 전액 지급하였다 하더라도 사용자가 퇴직연금사업자로부터 퇴직급여를 수령할 수는 없으며, 사용자는 근로자에게 과다 지급한 금액을 민사절차에 따라 처리해야 할 것으로 판단됩니다.
- 아울러 사용자가 근로자에게 퇴직급여 전액을 지급하고, 해당 근로자 몫으로 적립된 금액만큼을 재직 근로자들의 퇴직급여 지급을 위한 재원으로 사용하는 것은 가능할 것임을 알려드립니다.
- ① 이 경우 퇴직금을 전액 지급하였음을 확인하는 서류는 법령상 규정된

바는 없으나 국민연금 등 4대 보험 상실확인서류, 퇴직금 수령증(또는 입금증), 원천징수영수증 및 근로자의 확인 등으로 근로자에게 퇴직급여 전액이 지급되었음을 확인하여야 합니다.

(임금복지과-1687, 2010.11.9)

## 임원 및 근로자의 운용방법

### 질 의

- 한 사업장에서 근로자와 임원이 함께 퇴직연금에 가입할 경우 근로자와 임원의 퇴직연금계좌 및 퇴직연금사업자의 시스템을 각각 구분하여 달리 운용할 수 있는지 여부

### 회 시

- 확정급여형 퇴직연금제도는 「근로자퇴직급여 보장법」에 사업장 단위로 하나의 계좌를 설정해야 한다고 규정된 바는 없으나, 일반적으로 퇴직연금제도는 사업장 단위로 하나의 규약과 하나의 퇴직연금 계약 및 계좌를 설정하여 사용자의 권한과 책임아래 제도를 운영하게 됩니다.
- 만약 근로자 그룹별로 계좌 및 시스템 등을 분리한다면, 거래 금액, 거래 날짜, 상품 종류, 상품내용, 수수료 등에 따라 근로자 그룹별 적립금 적립비율 등이 달라질 수 있어 법 제4조제2항에서 금지하고 있는 근로자간 차등이 발생할 수 있으므로 바람직하지 않습니다.

(임금복지과-2041, 2010.12.3)

## 5. 확정기여형 퇴직연금제도



### 근로자퇴직급여 보장법

제13조(확정기여형 퇴직연금제도의 설정) 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 다음의 사항을 포함한 확정기여형 퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

1. 부담금의 부담에 관한 사항. 이 경우 다음의 내용이 명시되어야 한다.
  - 가. 사용자는 최소한 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액은 현금으로 부담하도록 할 것
  - 나. 가입자는 가목에 의한 사용자의 부담금 외에 추가로 부담금을 부담할 수 있다는 것
2. 부담금의 납부에 관한 사항. 이 경우 다음의 내용이 명시되어야 한다.
  - 가. 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부할 것
  - 나. 사용자는 가입자가 탈퇴한 때에 당해 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 탈퇴일부터 14일 이내에 그 부담금을 납부할 것
3. 적립금의 운용에 관한 사항. 이 경우 가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있고, 매반기 1회 이상 적립금 운용방법의 변경이 가능하여야 한다.
4. 적립금 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항. 이 경우 다음의 내용이 명시되어야 한다.
  - 가. 매반기 1회 이상 위험과 수익구조가 서로 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법이 제시되어 있을 것
  - 나. 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 적립금의 운용방법을 선정하는데 필요한 정보가 제공될 것
5. 중도인출에 관한 사항. 이 경우 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유가 발생하는 때에는 중도인출이 허용되어야 한다.
6. 제12조제1호 내지 제3호·제6호 내지 제10호에 관한 사항
7. 그 밖에 확정기여형 퇴직연금의 운영을 위하여 대통령령이 정하는 사항

## 퇴직연금 도입시 취업규칙 변경 및 퇴직연금 부담금 납부기한 연장

### 질의

#### <질의 1>

- ① 취업규칙에 “법정 퇴직금을 지급한다”라고 되어 있는 사업장에서 퇴직 연금제 도입시 반드시 취업규칙을 변경하여야 하는지

#### <질의 2>

- ① DC에서 사업주의 부담금의 미납시 납부기간을 연장할 수 있는데 그 기한은

### 회시

#### <질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조, 제12조, 제13조의 규정에 의한 소정의 절차를 거쳐 퇴직연금제를 도입하였다면, 당해 사업장의 취업규칙(「근로기준법」 제96조 및 제97조)에 퇴직금제가 규정되어 있다고 하더라도 동 취업규칙은 개정된 것으로 볼 수 있을 것임.

#### <질의 2>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제2호가목에 의하여 DC를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부하여야 하나, “퇴직 연금규약”에 납부기한 연장이 규정되어 있을 경우 그 범위내에서

납부를 연장할 수 있을 것임. 다만, 동 규약의 납부연장 기간은 퇴직 연금제의 취지 등을 감안하여 합리적인 범위내에서 규정하여야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 303, 2006.1.31)

## DC의 과거근로기간 적립금 납부 방법

### 질 의

- DC의 경우 과거근로기간을 퇴직연금 가입기간으로 하되, 과거근로기간 전체를 일시에 가입기간에 포함시키지 않고 이를 일정단위로 나누어 순차적으로 가입기간에 포함시키며, 사용자의 부담금 납입도 순차적으로 포함되는 가입기간에 맞추어 실시하고 부담금은 특정 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점 이전 1년간의 임금총액을 기준으로 산정하는 것이 가능한지 여부

### 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 DC의 경우 퇴직연금 설정시점 이전에 제공한 근로기간(이하 “과거근로기간”이라 함)을 퇴직연금 가입기간으로 할 수 있음.
- 귀 질의내용과 같이 DC의 경우 과거근로기간을 퇴직연금 가입기간으로 하되, 과거근로기간 전체를 일시에 가입기간에 포함시키지 않고 이를 일정단위로 나누어 순차적으로 가입기간에 포함시키며, 사용자의 부담금

납입도 순차적으로 포함되는 가입기간에 맞추어 실시하고 부담금은 특정 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점 이전 1년간의 임금총액을 기준으로 산정하는 것은 달리 볼 사정이 없는 한 가능한 것으로 보여지며,

- ① 위와 같이 과거근로기간을 순차적으로 가입기간에 포함시킨다는 내용을 퇴직연금규약에 명시하면 향후 동 규약의 내용에 따라 순차적으로 시행하는 것이 가능할 것임.

(퇴직급여보장법 - 718, 2006.3.6)

## 과거근로기간에 대한 DC의 부담금 분할납부 가능여부

### Q | 질 의

- ① DC제도를 설정한 사업장에서 퇴직연금의 설정전에 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 경우 과거근로기간에 대한 부담금 분할납부가 가능한지

### A | 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 DC를 설정한 사업장에서 퇴직연금의 설정전에 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있으며,
- ② 이 경우 근로자의 퇴직연금 수급권을 조속히 확보하고자 하는 DC의

취지를 고려할 때, 퇴직연금의 설정전에 제공한 근로기간을 퇴직연금 가입기간으로 함과 동시에 당해 기간에 대한 부담금을 전액 납부하는 것이 타당할 것임.

(퇴직급여보장팀 - 719, 2006.3.8)

## 과거근로기간에 대한 퇴직연금 가입 관련사항

### 질 의

#### <질의 1>

- 퇴직급여충당금의 일부만 DC로 전환하기 위하여 과거근무기간 중 일부를 소급하여 DC 가입기간에 포함할 수 있는지

#### <질의 2>

- 과거근무기간 중 일부를 소급하여 DC 가입기간에 포함할 수 있다면
  - 사업장의 전 가입자에 대하여 과거 특정일까지 소급하는 것이 가능한지
  - 개별 가입자별로 소급기간을 달리 적용하는 것이 가능한지 또한 이 경우 각 가입자별 과거근무기간 중 소급기간의 비율이 동일해야 하는지

#### <질의 3>

- 제도도입 이후 가입기간을 소급하기 위해 퇴직연금규약을 변경하는 것이 불이익변경에 해당하는지

#### <질의 4>

- DB에서 일정기간에 걸쳐 과거근무채무(PSL)를 상각하는 경우 각 근로자의 제도 가입시기는 어떻게 계산하는지 (만약 5년에 걸쳐 PSL을 상각하는 기업의 경우 처음부터 전체 근속기간을 소급하여 포함하도록 한다면 위 2와 관련하여 DC제도와와의 형평성 문제가 발생할 수 있음)

#### 회 시

##### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 DC를 설정하는 경우 당해 퇴직연금의 설정전에 제공한 근로기간에 대하여도 노사가 합의한 경우 가입기간으로 할 수 있으므로, 과거의 일부기간에 대하여만 소급하여 가입기간으로 하는 것도 가능할 것임.

##### <질의 2>에 대하여;

- DC를 설정한 사업장에서 노사가 합의하여 과거의 일부기간에 대하여만 소급하여 가입기간으로 하는 경우 그 가입기간의 설정은 과거특정시점 까지 일률적으로 소급하는 방법 및 개별 가입자 별로 자유의사에 따라 소급 기간을 달리 적용하는 방법 등이 모두 가능할 것임.

##### <질의 3>에 대하여;

- 퇴직연금제도를 도입한 이후 과거근로기간에 대하여 소급하여 퇴직연금 가입기간으로 하는 것은 달리 볼 사정이 없는 한 근로자에게 불이익하게 제도내용을 변경하는 것으로 보기는 어려울 것임.

<질의 4>에 대하여;

- DB를 설정한 사업장의 경우에도 DC를 설정한 사업장의 경우와 마찬가지로 과거의 일부기간에 대하여만 소급하여 가입기간으로 할 수 있으며, 구체적으로는 과거특정시점까지 일률적으로 소급하는 방법 및 개별 가입자 별로 자유의사에 따라 소급 기간을 달리 적용하는 방법 등이 모두 가능할 것임.

(퇴직급여보장법-805, 2006.3.14)

## DC의 비용부담

### 질 의

- 1년미만 근속후 퇴직한 가입자가 추가로 납부한 부담금을 개인퇴직계좌에 불입할 수 있는지 여부 및 1년미만 근속후 퇴직한 가입자가 추가로 납부한 부담금이 있는 경우 적립금 귀속 및 손실부담 여부

### 회 시

- DC에서 사용자의 부담금 외에 가입자가 추가로 납부한 부담금에 대하여는 가입자가 퇴직후 개인퇴직계좌에 불입할 수 있을 것이나
  - 1년미만 근속후 퇴직한 가입자가 추가로 납부한 부담금은 「근로자퇴직급여 보장법」에 의한 퇴직급여라고 볼 수 없으므로 개인퇴직계좌에 불입할 수 없을 것임.

- 또한, 「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 제15조의 규정에 의하여 가입자가 1년미만 근속후 퇴직시 적립금은 사용자에게 귀속되어야 하나, 가입자가 추가로 납부한 부담금이 있는 경우에는 당해 가입자에게 적립금이 귀속되는 것이 타당하다고 사료되며,
  - 이 경우 적립금을 운용함에 있어 손실이 발생하였을 경우 처리방법에 대하여는 관계법령에 정한바가 없어 명확한 답변이 어려우나 당사자간에 합의가 있는 경우에는 그에 따르되, 합의가 없는 경우에는 각자가 부담금을 납입한 비율에 따라 손실을 분담하는 것이 타당할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 1276, 2006.4.18)

## 퇴직연금 적립금 통산시 비용부담

### 질 의

- A사에서 DC에 가입한 근로자가 DC가 설정되어있는 B사로 이직시 적립금을 이동할 수 있는데
  - A기업에서 이동한 적립금이 1억인 경우 자산관리업무 수행 비용 산정시 1억에 대한 비용은 누가 부담해야 하며,
  - 계속적으로 자산이 증가할 경우 이동한 적립금 규모 및 여기서 산정할 비용은 어떻게 계산되며, 누가 납입해야 하는지

## 회시

- ① DC의 적용을 받던 근로자가 소속 사업장을 변경함에 있어 새로이 입사한 사업장에 DC가 설정되어 있고 동 연금규약에서 당해 근로자의 기존 적립금의 통산을 허용하였다면 동 적립금의 운용에 소요되는 비용은 새로이 입사한 사업장에서 전액 부담하는 것이 타당할 것임.

(퇴직급여보장법 - 1278, 2006.4.18)

### 과거근로기간에 대한 DC의 부담금 적립

## 질의

- ① DC를 도입 하면서 적립비율에 따라 근로자별로 과거근무기간에 대한 부담금을 납부하고 이후 잔존 과거근무기간에 대하여는 4년동안 부담금을 납부하는 것이 가능한지

## 회시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 DC의 설정 전에 제공한 과거의 근로기간을 가입기간에 포함시키는 경우 당해 근로기간에 대한 적립금은 가입기간 포함과 동시에 그 전액을 적립하여야 할 것임.
- ① 다만, 노사 합의에 의하여 과거근로기간 중 일부에 대하여만 가입기간에

포함시킬수도 있으며,

- 이 경우 과거 특정시점까지 일률적으로 포함시키는 방법 또는 개별 가입자별로 자유의사에 따라 달리 적용하는 방법 등이 모두 가능할 것임.
- 또한, 퇴직연금의 가입기간에 포함되지 않은 근로기간이 있는 근로자에 대하여는 동법 제8조제1항의 규정에 의거 퇴직 시 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 함.

(퇴직급여보장법 - 1439, 2006.4.28)

## DC의 부담금 납부주체 및 1년미만 근속자의 적립금 귀속

### 질 의

#### <질의 1>

- 사용자가 원할 경우 반드시 퇴직연금에 가입하여야 하는지

#### <질의 2>

- 퇴직연금 가입시 부담금은 누가 납부하는지

#### <질의 3>

- 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대한 퇴직연금 적립금의 귀속주체는

**<질의 1>에 대하여;**

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항의 규정에 의하여 사용자가 퇴직급여제도(퇴직금제도 또는 퇴직연금제도)의 종류를 선택하거나 변경하고자 하는 경우에는 근로자의 과반수(근로자 과반수로 조직된 노조가 있는 경우에는 그 노조)의 동의를 얻어야 하므로 본인 의사에 관계없이 반드시 퇴직연금에 가입해야 하는 것은 아님.

**<질의 2>에 대하여;**

- ① 퇴직연금제도는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항의 규정에 의하여 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 사용자가 설정하여야 하는 퇴직급여제도의 일종으로서 동 제도에 대한 부담금은 전액 사용자가 부담하여야 함.
- ① 다만, 확정기여형퇴직연금의 경우 사용자의 부담금 외에 근로자가 추가로 부담금을 납부할 수는 있음.

**<질의 3>에 대하여;**

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 제15조에 의하면 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대한 퇴직연금 적립금은 사용자에게 귀속되도록 규정되어 있음. 다만 사용자가 1년 미만 근속자에 대해서도 퇴직급여를 지급하기로 규약 등에서 약정하고 있다면 그에 따라 지급하면 될 것임.

(퇴직급여보장법 - 1517, 2006.5.4)

## DC의 연간 부담금 산정방법

### 질 의

#### <질의 1>

- DC의 연간 부담금 총액 계산방법

#### <질의 2>

- DC의 경우 무급인 휴직기간에 부담금을 납부해야 하는지 여부

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제1호가목에 의하면 사용자는 확정기여형 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 최소한 가입자의 연간임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액은 현금으로 부담하도록 규정되어 있음.
- 그러므로, 월 단위로 부담금을 납입하는 경우에도 연간 부담금 총액은 연간임금총액의 12분의 1 이상이어야 할 것으로 사료됨.

#### <질의 2>에 대하여;

- 근로자가 계속 그 직을 보유하여 사용종속관계를 유지하고 있는 한 휴직기간 중이라도 당해 사업장에 설정된 퇴직연금의 가입자의 자격을

유지하고 있다고 보아야 할 것임.

- ① 그러므로, 확정기여형퇴직연금에 가입한 근로자의 휴직중에 임금이 발생한 경우 달리 볼 사정이 없는 한 사용자는 당해 가입자에 대하여 상기 질의 1)의 회신내용과 같이 부담금을 납부하여야 할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 2093, 2006.6.20)

## 퇴직한 자의 퇴직연금 수수료 부담주체

### 질 의

- ① 퇴직연금 규약 중
  - 제18조(수급요건) : 가입기간 10년이상자로서 55세 이전에 퇴직한 근로자의 경우 55세 이후까지 이 제도 내에서 연금수급을 위해 대기할 수 있다.
  - 위와 같이 정하고 있을 때 DC제도하에서의 수수료 부담은 기업체이고, 퇴직한자의 퇴직연금 관리비용 또한 기업체가 부담해야 하는지 여부

### 회 시

- ① 귀하의 질의내용이 명확하지 않아 구체적인 답변은 곤란하나, 퇴직 후 연금 수급을 위해 대기한 자의 퇴직연금 관리비용(운용관리 및 자산관리

업무 수수료)을 누가 부담할 것인지에 대한 별도의 법규정이 없음.

- 그러나 근로자가 퇴직시 급여를 일시금으로 받지 않고 연금수급요건 충족을 위해 일정 기간 대기하였다가 연금으로 수령하게 되었다면, 그 편익은 전적으로 근로자에게 귀속되는 것이므로 관련 법령 및 규약 등에서 별도로 정한 바가 없다하더라도 대기한 기간 동안의 수수료 부담은 원칙적으로 근로자가 하여야 할 것임.
- 그럼에도 불구하고 연금수급을 위한 대기기간 동안의 수수료 부담주체 및 부담비율 등에 관한 사항을 노사가 합의하여 규약에 명시(예: 노사 공동부담 또는 사업주 부담)하였다면 규약에서 정한바대로 따르면 될 것임.

(퇴직급여보장법 - 3413, 2006.9.8)

## 경영성과금의 DC부담금 납입 여부

### Q | 질 의

- 회사의 경영성과에 따라 지급되는 인센티브(경영성과금)를 근로자에게 지급하는 대신 확정기여형 퇴직연금에 사업주부담금의 형태로 납부할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 확정기여형(DC)의 부담금은

사용자가 최소한 근로자 연간 임금총액의 12분의 1이상을 부담하도록 규정되어 있으므로, 사용자가 동법에서 정한 최소수준 이상을 부담금으로 납부하는 것은 원칙적으로 가능

- 그러나, 회사의 경영성과에 따라 지급여부 및 지급액이 결정되는 소위 경영성과금은 근로자에게 직접 지급하더라도 특별한 사정이 없는 한 임금으로 보기 어려우므로, 이를 근로자에게 직접 지급하는 대신 부담금 형태로 납부하더라도 근로자 수급권 측면에서는 문제가 없으나, 다만 정기적으로 납부해야하는 부담금 이외에 별도로 경영성과금 등을 부담금으로 추가 납부할 수 있다는 사항을 퇴직연금규약에 명시하여야 할 것임.
- 따라서, 귀하의 질의와 같이 퇴직연금규약에 명시되지 않은 상태에서는 사용자가 임의로 납부하는 것은 허용되지 아니할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 3846, 2006.10.12)

## 위험과 수익구조가 다른 적립금 운용방법 판단기준

### 질 의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제4호 가목의 “위험과 수익구조가 서로 다른 세가지 이상의 적립금 운용방법”의 구분 기준

## A 회 시

- 법 제14조제4호 가목에 의해 확정기여형 퇴직연금을 설정한 사용자는 매 반기 1회 이상 『위험과 수익구조가 서로 다른 세가지 이상의 적립금 운용방법』을 제시하도록 하고 있음.
- 이때 위험과 수익구조가 서로 다른 적립금 운용방법 여부는 운용방법에 해당하는 금융상품의 수익의 확정여부, 수익발생패턴 및 변동폭, 구성하고 있는 기초자산 및 운용대상, 취급금융기관 및 발행자 등을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단
- 다만, 일반적으로 위험과 수익구조가 서로 다른 적립금 운용방법으로 판단할 수 있는 기준을 예시하면 다음과 같음.
  - ① 예·적금·보험, 유가증권, 간접투자증권은 각각 서로 다른 운용방법으로 본다. 다만, 운용대상(기초자산을 포함한다)이 동일한 경우에는 그러하지 않는다.
  - ② 동일한 운용방법의 경우에도 운용대상(파생상품의 경우 기초자산)이 다르다면 서로 다른 운용방법이라고 할 수 있다.
  - ③ 원리금 보장 운용방법과 실적배당형 운용방법은 서로 다른 운용방법으로 본다.
  - ④ 종류가 다른 유가증권이라 하더라도 발행인이 동일한 경우에는 서로 다른 운용방법이라고 볼 수 없다.

(퇴직급여보장팀 - 4098, 2006.10.27)

## 미납된 부담금에 대한 추가납부시 처리방법

### Q | 질의

- DC형의 경우 기업에서 퇴직청구서를 접수하여 퇴직연금사업자가 세금 원천징수 후 퇴직금을 지급하고 나서 미납된 부담금을 추가로 납입하는 경우 처리방법
  - 1안) 기 운영지시한 것과 같이 동일한 상품을 매수 후 매도하고 세금 원천징수 후 지급(현재 처리방법)
  - 2안) 기 운영지시한 상품이 매도기간이 긴 상품일 경우 시간이 많이 필요하므로 퇴직연금사업자가 정한 원리금보장 상품으로 매수 후 매도하여 처리
  - 3안) 기업으로 반송하여 기업에서 처리

### A | 회시

- 사업주로부터 퇴직사실 확인 및 급여지급 지시가 퇴직연금사업자(자산 관리기관)에 전달된 시점이후에는 가입자는 더 이상 적립금의 운용지시를 할 수 없으므로 급여지급 이후 납부된 사용자 부담금에 대해서는 기존의 적립금 운용지시를 이행할 필요가 없을 것으로 판단되며,
  - 그렇다고 하여 퇴직급여 지급 이후 납부된 부담금을 사용자에게 반송하는 것은 수급권 보장차원에서 법 취지에 맞지 않는 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 4309, 2006.11.13)

## 퇴직연금제도에서의 국민연금전환금 처리방법 등

### 질 의

#### <질의 1>

- 과거분을 포함하여 DC형에 가입하는 경우 ‘국민연금전환금’의 처리방법은
- 근로자퇴직통지서에도 항목이 없으므로 만약 국민연금전환금이 있다고 기업으로 입금을 요청할 경우 금액확인방법 등 절차와 부담금 납입시 제외하고 납입하는 것도 가능한지

#### <질의 2>

- 법 제13조에 탈퇴시 14일 이내에 부담금 납입을 하게 되어 있는데 이에 대하여 퇴직연금사업자가 확인을 해야 하는지 여부 및 그 방법은 무엇인지, 또한 부담금 납입과 퇴직일시금 청구가 동시에 들어오는 경우 부담금 납입 후 상품매수 시간이 필요하므로 납입된 부담금을 상품매수 없이 기존 적립금 매수금액과 합쳐서 지급할 수 있는지

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 국민연금전환금(퇴직금전환금)은 국민연금법에 의하여 '93년1월부터 '99년 3월까지 시행된 제도로 당시 부담률 9%('98년 이전 6%) 중

노사가 2:1의 비율로 나누어 내어야 하나 근로자가 납부해야 할 2/3 중 1/3에 해당하는 비율은 사용자가 당해연도에 미리 납부하고 이를 근로자가 퇴직시 퇴직금에서 납부된 금액만큼 공제하고 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 하는 것으로

- ① 이에 준하여 볼 때, DC 제도하에서 과거 근로기간으로 소급적용에 따라 납부되는 사용자의 부담금에서 공제하여야 할 것이 아니라 근로자가 퇴직 시 지급하는 급여액에서 해당 금액을 사업주로부터 통보받아 공제된 금액을 근로자에게 지급하고, 국민연금전환금에 해당하는 금액은 사업주에게 지급하여야 할 것으로 판단됨.

<질의 2>에 대하여;

- ① 퇴직연금사업자는 법 제15조에 의하여 적립금 운용현황에 대한 기록·보관·통지 업무를 하도록 규정하고 있으므로 동 업무를 통해 사용자 부담금의 미납여부를 확인하여야 하며,
- ① 사업주로부터 퇴직사실 확인 및 급여지급 지시가 퇴직연금사업자(자산관리기관)에 전달된 시점이후에는 가입자는 더 이상 적립금의 운용지시를 할 수 없으므로 급여지급 지시 시점과 동시에 또는 그 이후 납부된 사용자 부담금에 대해서는 기존의 적립금 운용지시를 이행할 필요가 없을 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 4177, 2006.11.2)

## 휴업에 따른 확정기여형 퇴직연금 처리방법

### 질 의

- ① 확정기여형 퇴직연금의 경우 휴업(약 1년간)이 제도 폐지 사유가 되는지
- ① 휴업시 근속 1년미만자의 퇴직금은 사용자에게 반환하는 것이 맞는지
- ① 확정기여형 퇴직연금에 가입한 단체에게 가입자의 정보 중 적립금 및 수익률 정보를 사용자에게 제공하여도 되는지
- ① 임금채권보장부담금 경감과 관련하여 퇴직보험은 “퇴직보험 가입확인서” 양식을 제공하고 있는데, 퇴직연금의 경우 양식이 있는지

### 회 시

- ① 근로자 퇴직급여보장법 제13조제6호에 따라 확정기여형 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 퇴직연금규약에 퇴직연금의 폐지·중단사유 등을 명시하여야 하므로 귀하의 질의내용에서의 휴업이 동 사업장의 퇴직연금규약에 폐지사유로 기재되었는지 확인하여야 할 것이며,
- ① 휴업이라 하더라도 당해 근로자와 근로관계가 계속유지 되는 상태라면 퇴직이라 볼 수 없으므로 1년 미만 근로자의 퇴직연금 적립금을 사용자에게 지급할 수 없을 것이고,
- ① 확정기여형 퇴직연금제도의 경우에는 적립금 운용지시를 근로자가 하므로 이에 대한 정보는 규약에서 특별히 정한 바가 없는 한 사용자에게 제공할 수 없을 것이며,

- ① 임금채권보장기금 사업주부담금 경감과 관련하여 퇴직연금 가입확인서 양식이 별도로 정해진 바는 없으나, 임금채권보장법 시행규칙 별지 제7호 서식 “부담금경감신청서”에 기재되어야 하는 퇴직연금 관련 항목인 ‘계약체결일’, ‘가입근로자수’, ‘가입금액’을 알수 있도록 당해 사업장에 제공을 하여야 할 것으로 구체적인 사항은 근로복지공단 징수부 (02-26700-554)로 문의하시기 바랍니다.

(퇴직급여보장팀 - 315, 2007.1.22)

## 확정기여형 퇴직연금제도에서의 사용자 지급의무 이행

### Q | 질 의

- ① 확정기여형 퇴직연금에 가입하고 매월 급여의 1/12를 부담금으로 납부 하면 사용자의 책임은 면하는 것인지 여부, 이때 평균임금의 개념이 사용되지 않는지, 퇴직연금도 법정퇴직금 이상으로 설정되어야 하므로 매년 회계연도 말을 기준으로 그 차액을 지급해야 할 것인지 여부

### A | 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직연금제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며, 퇴직연금제도와 확정급여형 퇴직연금제도로 구분되므로, 확정기여형 퇴직연금제도 퇴직급여제도의 종류로서 기존의 퇴직금제도와 지급수준 및 지급방법 등이 다르다 할 것임.

- ① 동법 제2조에서 확정기여형 퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 제도로서 근로자는 자신의 적립금을 직접 운용한 뒤 퇴직 시 그 결과에 따라 급여를 지급받는 제도임.
- ① 그러므로 사용자는 동법 제13조에서 정하고 있는 부담금의 최소수준(가입자의 연간 임금총액의 12분의 1) 이상으로 당해 확정기여형 퇴직연금 규약에서 정하고 있는 부담금을 퇴직연금사업자에게 납부하면 특별한 사정이 없는 한 퇴직하는 근로자에 대한 급여지급 의무는 이행한 것으로 간주됨.
- ① 또한, 연간 임금총액이라 함은 당해 사업연도중에 근로자에게 지급된 임금의 총액이라는 점에서 「근로기준법」상 평균임금과는 다르다 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 884, 2007.2.27)

## 휴업기간 중 확정기여형(DC)퇴직연금제의 부담금

### 질 의

- ① 확정기여형 퇴직연금제도 하에서
  - 갑설 : 휴업 사유에 관계없이 실제 지급받은 연간 임금총액의 12분의 1을 그해의 부담금으로 한다는 설
  - 을설 : 휴업 기간에 대하여 확정급여형·퇴직금제도의 평균임금과 계속 근로기간 산정에 준해 당해 임금수준을 가정하여 실제 지급받은 연간 임금총액에 더하고 그에 따라 부담금을 정한다는 설

중 어느것이 타당한지

## A 회시

① 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제1호에 따라 확정기여형 퇴직연금제도를 가입한 사용자는 연간 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부하여야 함.

- 그러나, 귀하의 질의내용에서와 같이 근로자가 당해 연도에 휴업을 실시하여 연간 임금총액이 낮아질 경우에는 휴업의 사유에 따라 달리 적용하여야 하는 바,
- 수습사용기간, 업무상 부상·질병, 산전휴가기간, 육아휴직기간, 사업주 귀책사유로 인한 휴업, 적법한 쟁의행위기간, 병역법 등의 의무이행기간 및 업무외 부상·질병 기타의 사유로 인하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간에 대해서는 해당 기간의 임금을 제외한 연간 임금 총액을 해당 기간을 제외한 기간으로 나눈 금액을 부담금(산식 참조)으로 납부하여야 할 것이며,

<산식>

$$\frac{\text{휴업기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액}}{12 - \text{휴업기간}}$$

12 - 휴업기간

※ 휴업기간은 월수로 환산 : 30일인 달에서 15일 휴업한 경우는 0.5월

- 무단결근 등 근로자 귀책사유로 인한 휴업인 경우에는 유·무급을 불문하고 연간 지급된 임금 총액의 12분의 1의 금액을 부담금으로 납부하여야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 1090, 2007.3.15)

## 복수운용관리기관일 경우 적립금 운용방법

### 질의

#### <질의 1>

- 확정기여형 퇴직연금제도에 있어서 복수운용관리기관을 선정할 경우 각 운용관리기관에 근로자 인원별로 나누어 가입해야 하는지, 전 직원이 모든 운용관리기관에 가입한 후 부담금을 분할하여 납부해야 하는지 여부

#### <질의 2>

- 확정급여형 퇴직연금제도에 있어서 복수운용관리기관을 선정할 경우 기존 질의회시와 달리 각 운용관리기관에 대하여 선호 등에 따라 근로자 그룹별로 나누어 가입하는 것이 가능한지 여부

### 회시

#### <질의 1>에 대하여;

- 확정기여형 퇴직연금제도의 경우 근로자 개인의 (가상)계좌가 설정되어 있고 근로자 권한과 책임아래 적립금을 운용하게 되므로 복수운용관리기관을 선정한 경우 확정급여형 퇴직연금제도와 달리 선호 등에 근로자 그룹별로 가입하는 것이 합리적인 것으로 사료됨.

#### <질의 2>에 대하여;

- ① 확정급여형 퇴직연금제도는 사업장 단위로 하나의 계좌를 설정하고 있고 사용자의 권한과 책임아래 적립금을 운용하게 됨.
- 따라서 확정기여형 퇴직연금제도와 달리 복수의 운용관리기관을 선정한 경우 근로자 그룹별로 분리하는 것이 사실상 어렵고, 분리한다고 하더라도 각 운용관리기관의 운용능력에 따라 근로자 그룹별 적립금 적립비율이 달라질 수 있어 근로자간 형평성을 저해할 수 있다는 점에서 타당하지 않다고 사료됨.

(퇴직급여보장법 - 665, 2007.10.2)

## DC형의 부담금 산정방법, 수수료 환급 여부

### 질 의

#### <질의 1>

- ① DC형(확정기여형) 퇴직연금 가입 근로자가 1년 6개월을 근무하고 퇴사하였을 경우 퇴직급여 산정방법

#### <질의 2>

- ① 수수료를 부담하는 이유 및 퇴직급여 수령시 수수료 환급 여부

### 회 시

<질의 1>에 대하여;

- ① DC형 퇴직연금에서 사용자는 최소 가입자의 임금총액의 1/12에 해당하는 부담금을 자산관리기관에(근로자별 별도관리) 불입해야 함.
- ① DC형 가입된 근로자가 1년 6개월을 근무하고 퇴사하였을 경우, 근무기간 1년에 대하여 이미 부담금이 납부되었다면, 사용자는 6개월간의 임금 총액의 1/12 이상을 자산관리기관에 퇴직일로부터 14일 이내에 불입해야 할 것임.

※ 관련 규정: 노동부 예규 제328호(1997.5.13)

‘계속근로년수가 몇 년 며칠인 경우에 있어서는 1년미만 단수인 몇월, 며칠에 대하여도 퇴직금을 비례하여 산정 지급해야 한다’

<질의 2>에 대하여;

- ① 퇴직연금수수료는 퇴직연금제도의 적정한 운영을 위하여 필요한 퇴직연금 적립금의 운용, 퇴직연금의 지급, 가입자 교육 등의 활동을 일정한 요건을 갖춘 금융기관(퇴직연금사업자)이 수행하도록 하고 있음. 따라서 퇴직연금제도 운영시 발생하는 수수료는 이러한 금융기관의 서비스 이용대가로서 선진국의 경우도 마찬가지임.
- ① 참고로, 퇴직연금수수료는 운용관리수수료와 자산관리수수료로 나누어짐.
  - 운용관리수수료는 적립금의 적정한 운용방법에 대한 컨설팅, 적립금 운용 현황에 대한 기록관리 등 운용관리 서비스를 제공받고 지불하는 대가이며,
  - 자산관리수수료는 계좌의 설정, 연금 등 급여지급 등 자산관리서비스를 제공받고 지불하는 것임.
- ① 따라서, 수수료는 이러한 서비스 이용대가 이므로, 근로자가 퇴직하였다하여 퇴직연금사업자에게 기 납부한 수수료는 환급받을 수 없음.

(퇴직급여보장팀 - 813, 2007.10.25)

## 퇴직신탁의 퇴직연금 전환시 소급방법

### 질 의

#### <질의 1>

- DC형에 있어 퇴직연금의 과거근로기간에 대한 소급적용을 퇴직신탁에서 적용된 전체기간이 아닌 퇴직신탁 해지금액만을 역산하여 계산하는 방식가능 여부

#### <질의 2>

- DB형으로 전환시에도 동일하게 적용되는지

#### <질의 3>

- 근로자 100명중 일부직원(50명)만 퇴직연금으로 전환시 적용방안

#### <질의 4>

- 퇴직연금에 가입하지 않고 퇴직금제도를 설정한 사업장에서 임원(대표이사 포함)이 퇴직할 때(중간정산 포함) 지급받은 퇴직금을 퇴직연금 사업자가 운영하는 개인형 IRA로 넣을 수 있는지

### 회 시

<질의 1>에 대하여;

- DC형에서 과거근로기간을 소급하는 경우 원칙적으로 해당기간에 대한 적립금을 일시에 개별 근로자에게 납입해야 함
  - 이때 반드시 전 근로기간을 일시에 소급해야하는 것은 아니며 사업장의 부담을 고려하여 일부 근로기간씩 순차적으로 소급하는 것도 허용됨.
- 퇴직보험 또는 신탁(이하 ‘퇴직보험 등’)에서 전환하는 경우에도 퇴직보험 등에 가입한 전체기간을 소급할 필요는 없으며 적립된 금액만큼 과거근로기간을 소급하고 소급되지 않는 기간에 대해서는 퇴직금제도가 적용되는 것으로 사료됨.

<질의 2>에 대하여;

- 퇴직보험 등에서 DB형으로 전환되는 경우도 달리 볼 사정이 없으므로 퇴직보험 등에 적립된 금액만큼 역산하여 과거근로기간을 소급하면 될 것임.

<질의 3>에 대하여;

- 일부 근로자만을 대상으로 퇴직보험 등에서 퇴직연금으로 전환되는 경우 퇴직보험에 적립된 금액 중 일부직원의 적립금에 대하여만 퇴직보험 등을 해지하고 역산하여 과거근로기간을 소급하면 될 것으로 사료됨.

<질의 4>에 대하여;

- 근로자가 아닌 임원이 퇴직할 때 받은 퇴직금은 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’) 제4조 및 제8조의 퇴직금으로 볼 수 없으므로 법 제25조제2항 제1호의 개인퇴직계좌를 설정할 수 있는 자격이 있다고 할 수 없음.

(퇴직급여보장팀 - 971, 2007.11.30)

## 무단결근으로 강제퇴직시 적립금 처리방법

### Q | 질 의

- DC형 가입자가 무단결근으로 인해 강제 퇴직을 당한 경우 적립금 처리 방안은?

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」(이하 ‘시행령’) 제15조(자산관리업무 수행계약의 형태) 제1호 및 제2호는 가입한 근로자가 퇴직한 경우 가입자만이 퇴직연금사업자에게 직접 급여지급을 청구할 수 있도록 하고 있음.
  - 동 시행령은 퇴직사유를 불문하고 가입자만이 급여를 수령하도록 하여 근로자의 수급권을 보장하고 있는 것임.
- 따라서 무단결근으로 징계받아 강제 퇴직하였을지라도 DC형의 적립금을 사용자에게 귀속시킬 수 없으며 퇴직연금사업자가 관리하고 있다가 근로자의 청구가 있는 경우 지급하는 것이 타당하다고 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 58, 2008.1.13)

## 퇴직시 지급되는 연차수당의 부담금 산정여부

### Q | 질 의

- 근로자의 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가미사용 수당을 DC형 퇴직연금 부담금 산정시 산입(부담)하여야 하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제13조에 따라 확정기여형(DC) 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 연간 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부하여야 하며
  - 가입자가 탈퇴한 때에 당해 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 탈퇴일부터 14일 이내에 부담금을 납부하여야 함.
- 또한, 법 제13조의 연간 임금총액이라 함은 당해 사업연도 중에 근로자에게 지급된 임금의 총액이라는 점에서
  - 근로자의 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가미사용 수당도 근로의 대가로 발생한 임금에 해당하므로 DC형 퇴직연금 부담금 산정시 산입(부담)하여야 할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-87, 2008.4.1)

## DC부담금 산정시 회사 채무의 공제 여부

### Q | 질 의

- 사내 규정에 중간정산 또는 근로자 퇴직시 회사채무(회사 대출금, 주식 대여금, 국민연금전환금)를 공제한 후 퇴직금을 근로자에게 지급하도록 규정되어 있는 경우, 확정기여형 퇴직연금제도에서 법 제13조에 의한 부담금 부담전에 해당 금액을 공제할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제1호가목에 의하여 확정기여형 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 최소한 가입자의 연간임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액은 현금으로 부담하도록 규정되어 있음.
- 따라서, 사용자의 부담금에서 공제하는 것은 수급권 보장차원에서 법 취지에 맞지 않는 것으로 판단됨.
- 다만, 「근로기준법」 제43조에 의거 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에, 근로자 퇴직시 지급하는 급여액에서 해당 금액을 사업주로 부터 통보받아 공제된 금액을 근로자에게 지급하는 것은 가능하다고 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 174, 2008.5.1)

## 배우자가 유주택자인 경우 중도인출 가능여부

### 질 의

#### <질의 1>

- 확정기여형 퇴직연금제도 가입자는 무주택자이고 배우자가 주택을 소유하고 있는 경우, 가입자의 주택구입을 사유로 중도인출이 가능한지

#### <질의 2>

- 확정기여형 퇴직연금제도 가입자가 소유주택 매도후 새로운 주택 매수 시 새로운 주택매수 및 등기 이후 얼마의 기간내에 중도인출이 가능한지

#### <질의 3>

- 확정기여형 퇴직연금제도 가입자가 무주택 상태에서 신규취득의 경우에도 등기 혹은 계약 성립이후 일정기간 동안만 중도인출 신청이 가능한지

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제13조제5호 및 같은법 시행령 제11조 규정에 따라 퇴직연금을 가입한 근로자가 무주택자이면서 주택을 구입하는 경우에 중도인출이 가능할 것임.

- 따라서, 배우자의 주택소유 여부와는 관계가 없다고 보는 것이 타당하다고 판단됨.

**<질의 2·3>에 대하여;**

- ① 질의 2·3과 관련하여 확정기여형 퇴직연금제도 가입자가 무주택자이면서 주택을 구입하는 경우 중도인출이 가능하다고 할 것이므로
  - 새로운 주택을 매수하여 등기를 완료하였다면 무주택자임을 증명할 구체적인 확인방법이 없으므로 중도인출 신청이 불가능하다고 사료됨.
  - 따라서, 무주택자임을 확인할 수 있는 시점에서 중도인출을 신청하여 주택을 구입하여야 할 것으로 판단됨.
- ① 참고적으로 현행법령상 무주택자임을 확인하는 명확한 방법이 규정되어 있지는 않으나
  - 가입자가 중도인출을 신청할 경우 ①가입자의 주민등록등본상 주소와 동일지번의 ‘건물등기부등본’ 또는 ‘건축물관리대장등본’ ②가입자의 ‘재산세 과세증명서’ ③가입자의 ‘무주택자임을 확인하는 서약서’ 등 확인서류 제출을 통하여 중도인출 신청이 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 214, 2008.5.25)

## 급여 압류의 경우 퇴직연금 부담금 산정방법

### Q | 질 의

- 급여 압류가 되어 있는 근로자(매월 임금의 50%만 지급하고 있음)의 퇴직연금 부담금 부담시 전액을 부담하여야 하는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제13조제1호가목에 의하면 확정기여형 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 최소한 가입자의 연간임금 총액의 12분의 1에 해당하는 금액은 현금으로 부담하도록 규정되어 있음.
  - 따라서, 사용자의 부담금에서 압류하는 것은 수급권 보장차원에서 법 취지에 맞지 않으므로, 법 제13조제1호가목에 따라 부담금 전액을 부담하는 것이 타당하다고 판단됨.
  - 다만, 근로자 퇴직 시 지급하는 급여액에 대하여 민사집행법 등 관계 법령에 따라 이루어져야 할 사항으로 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 223, 2008.6.1)

## 착오로 인한 과거근로기간 소급분 반환 여부

### Q | 질 의

- DC형(확정기여형) 퇴직연금 가입 근로자가 과오납이라고 주장하고 확인 결과 사실일 경우, 사용자의 환급요청이 없더라도 퇴직연금사업자가 사용자에게 과오납분을 지급할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 DC를 설정한 사업장에서 퇴직연금 설정시점 이전에 제공한 근로기간(이하 ‘과거근로기간’이라 함)을 가입기간으로 할 수 있음.
- 다만, 귀하의 질의내용으로 볼 때 ○○(주)는 2007.8.31 퇴직연금(DC형)을 도입하면서 퇴직연금규약에 ‘이 제도의 가입기간은 2006.2.19 이후 가입자가 이 사업에서 근로를 제공한 기간으로 한다’고 규정하고 있는 경우로서
  - 2006.2.18 이전의 과거근로기간에 대해서는 DC형 제도의 가입기간으로 볼 수 없고 가입근로자가 과오납이라고 주장하며 사용자에게 환급을 요청하고 있는 경우라면, 퇴직연금사업자는 사용자의 환급요청이 없는 경우라도 사용자에게 과오납분을 지급할 수 있다고 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 281, 2008.6.26)

## 아파트 분양, 임대아파트 분양의 경우 중도인출 여부

### Q | 질 의

- 확정기여형 퇴직연금제도에서 무주택인 가입자가 주택을 구입하는 경우, 아파트 분양에 의한 분양계약서도 주택을 구입하는 경우로 볼 수 있는지, 분양계약서가 가능하다면 임대아파트 분양계약도 가능한지 여부

### A | 회 시

- 아파트 분양에 의한 분양계약서의 경우 일정에 따라 중도금과 잔금을 치루는 등 주택을 구입하는 과정을 통하여 소유권 이전등기가 가능하므로 중도인출 사유에 해당된다고 판단되나,
- 임대아파트 분양계약의 경우 임대기간 중에는 보증금과 월임대료를 부담하는 것에 불과하므로 주택을 구입하는 경우라고 보기 어려우며
  - 임대기간 종료 후 분양으로 전환되는 시점, 즉 소유권을 이전 받을 수 있는 주택으로 전환되는 시점 이전에 주택을 구입하는 경우 무주택 확인서류 제출을 통하여 중도인출 신청이 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 291, 2008.7.3)

## 배우자 명의의 주택구입경우 중도인출 여부

### Q | 질 의

- 확정기여형 퇴직연금제도 가입자(아내)이고 부부가 무주택자이면서 배우자(남편) 명으로 주택을 분양받을 경우, 향후 소유권이전 등기시 부부 공동명의로 할 것을 서약하는 문서를 작성하여 제출 시 중도인출이 가능한지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제13조제5호 및 같은법 시행령 제11조 규정에 따라 퇴직연금을 가입한 근로자가 무주택자이면서 주택을 구입하는 경우에 중도인출이 가능할 것임.
- 귀 질의내용만으로 볼 때 비록 퇴직연금 가입자 이름으로 주택을 분양받지 않았다 할지라도, 부부 공동명의로 소유권이전 등기를 할 경우라면, 법에 따른 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우로 볼 수 있다고 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 290, 2008.7.7)

## 주택 신축의 경우 중도인출 여부

### Q | 질 의

- 확정기여형 퇴직연금제도가입자가 현집을 헐고 새로 지으려고 할 경우 및 멸실등기를 해서 집을 새로 지은 후 새로 등기를 할 경우 중도인출이 가능한지, 어떤 경우에 중도인출이 가능한지 궁금함.

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제13조제5호 및 같은법 시행령 제11조 규정에 따라 퇴직연금을 가입한 근로자가 무주택자 이면서 주택을 구입하는 경우에 중도인출이 가능할 것임.
  - 귀 질의에서 현집을 헐고 새집을 짓는 경우는 무주택자임을 증명할 구체적인 확인방법이 없으므로 중도인출 신청이 불가능하다고 판단되며,
  - 멸실등기를 통하여 무주택자임을 증명할 수 있는 경우라면, 무주택자임을 확인할 수 있는 시점에서 퇴직연금 가입자 명의의 주택을 구입한다는 근거를 첨부하여 중도인출 신청을 할 수 있을 것으로 판단됨.
- 참고적으로 현행법령상 무주택자임을 확인하는 명확한 방법이 규정되어 있지는 않으나
  - 가입자가 중도인출을 신청할 경우 ①가입자의 주민등록등본상 주소와 동일지번의 ‘건물등기부등본’ 또는 ‘건축물관리대장등본’ ②가입자의

‘재산세 과세증명서’ ③가입자의 ‘무주택자임을 확인하는 서약서’ 등  
확인서류 제출을 통하여 중도인출 신청이 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 285, 2008.7.7)

## 중도금 납입시마다 중도인출이 가능한지

### 질 의

- ① 확정기여형 퇴직연금제도에 가입한 후 아파트분양권을 계약한 경우  
최초 분양권 계약시에만 중도인출이 가능한지, 분양권에 해당하는 중도금  
납입시마다 추가로 중도인출이 가능한지

### 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제13조제5호 및 같은 법  
시행령 제11조 규정에 따라 퇴직연금을 가입한 근로자가 무주택자이면서  
주택을 구입하는 경우에 중도인출이 가능하다고 할 것임.
- ① 아파트 분양계약의 경우 소유권 이전등기 이전(무주택자임을 확인할 수  
있는 시점)까지는 가입자가 자금이 필요한 시점(계약금·중도금 납부)에  
중도인출 신청이 가능하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과 - 355, 2008.7.30)

## 추가부담금의 운용관리 수수료

### Q | 질 의

- DC제도 부담금(연간 임금총액의 12분의 1)보다 더 많은 부담금을 사용자가 부담할 경우 운용관리수수료 전액을 근로자에게 부담시킬 수 있는지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항의 규정에 의하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위한 제도를 설정하는 것은 사용자의 의무이므로, 퇴직연금제도를 설정한 경우 그 운영에 소용되는 경비는 원칙적으로 사용자가 부담하여야 할 것임.
- 다만, 귀 질의내용과 같이 사용자가 근로자의 법정 부담금 수준(연간 임금총액의 12분의 1)을 초과하여 부담금을 부담하는 경우, 법정 부담금 수준에 해당하는 운용관리수수료는 사용자가 법정 부담금 수준을 초과하는 부담금에 대한 운용관리수수료는 노사합의로 규약에서 별도로 정하여 시행할 수 있다고 사료됨.

(퇴직연금복지과-391, 2008.9.1)

## 과거근로기간 소급방법 및 부담금 산정방법

### 질 의

#### <질의 1>

- 노사가 합의하여 과거근로기간을 포함한 DC형 퇴직연금제도를 2007.8.31자로 도입하였더라도 과거근로기간에 대한 퇴직금은 이미 발생한 근로자의 퇴직금으로 볼 수 있는지

#### <질의 2>

- 확정기여형 퇴직연금제도 설정시점 이전에 제공한 근로기간(과거근로기간)을 퇴직연금 가입기간으로 할 경우의 부담금 산정방법은

#### <질의 3>

- 확정기여형 퇴직연금제도에서 사용자가 과거근로기간분 부담금을 납부하면서 부담금을 임의대로 산정(예, 1997.4.5~2006.2.19까지의 부담금 산정을 2006.2.19 이전 3개월 평균임금을 산정하여 부담금 부담)하여 부담한 경우, 근로자 개별동의가 필요한 것은 아닌지

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 퇴직금이란 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생

하는 것으로 근로계약이 존속하는 동안에는 사용자의 퇴직금 지급의 무는 발생하지 않음.

- 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 변경하면서 기존 퇴직금을 처리하는 방법에는 3가지(①과거 근무분 퇴직금을 중간정산 지급 ②과거 근무분 퇴직금은 유지하고, 신규 발생 퇴직금부터 도입 ③과거 근무분 퇴직금을 포함하여 도입)경우가 있을 수 있는바,
  - 귀하가 속한 사업장은 근로자대표의 동의를 얻어 규약으로 ③과거 근무분 퇴직금을 포함하여 도입한 경우로서, 이미 발생된 근로자의 퇴직금으로 볼 수는 없다고 판단됨.

**<질의 2>에 대하여;**

- 확정기여형 퇴직연금제도 설정이후 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점(확정기여형 퇴직연금 부담금 납부시점)부터 역산하여 1년간의 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액을 부담금으로 부담하는 것이 법 취지에 부합함.

**<질의 3>에 대하여;**

- 과거근로기간(1997.4.5~2006.12.31)을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점(확정기여형 퇴직연금 부담금 납부시점)부터 역산하여 1년간의 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액을 부담금으로 하는 것이 적법하며,
  - 사용자가 부담금 산정방법에 착오가 있었다면 동 기준에 따라 재산정하여 부담금을 납부하여야 함.

(퇴직연금복지과 - 467, 2009.3.3)

## 월급에서 공제하여 부담금을 납부한 경우 적법한지

### Q | 질 의

- 근로자의 매월 임금총액에서 일정액을 회사에서 선공제하여 DC형퇴직연금제도의 부담금으로 부담한 경우, 그 부담금은 적립금으로 보아 퇴직금을 지급하였다고 볼 수 있는지
- DC형퇴직연금제도 가입 이전의 기간에 대한 퇴직금을 퇴직시에 청구할 수 있는지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제1호 규정에 따라 DC형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액을 현금으로 근로자 명의의 DC형 계정에 직접 납부해야하므로
  - 근로자의 매월 지급총액(과오납분 포함)에서 일정액을 회사에서 선공제하여 DC형퇴직연금제도의 부담금으로 부담한 경우, 사업주가 근로자 명의의 DC형 계정에 직접 납부한 부담금으로 보기 어렵습니다.
  - 따라서, 사용자는 근로자 퇴직일로부터 14일 이내에 미납한 부담금을 납부하여야 합니다.
  - 아울러 사업주 입장에서는 과오지급분에 대하여 근로자에게 부당이득 반환청구 등 민사소송을 제기할 수 있을 것임.
- 연봉제하의 퇴직금 중간정산은 근로자의 별도요구가 있어야 하고 중간

정산금을 매월 분할하여 지급한다는 내용이 명확하게 포함되어 있어야 하며, 기왕에 계속근로를 제공한 기간만 해당되는 등 요건을 모두 갖추었을 경우에 유효하므로 귀 연봉제의 경우 매월 지급액에 퇴직금을 포함한다고 규정된 것만으로는 퇴직금 중간정산이 유효하다고 볼 수 없으므로

- 퇴직연금제도 가입 이전의 기간에 대한 퇴직금은 최종 퇴직시점의 평균 임금을 적용하여 퇴직금을 지급하여야 함이 타당하며, 사업주는 근로자에게 부당이득반환청구소송을 제기할 수 있을 것으로 판단됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과 - 673, 2009.3.20)

## 의사소견서의 요양증빙서류 가능여부

### Q | 질 의

- 퇴직연금 중도인출 사유 중 '6월 이상 요양을 하는 경우'를 증빙하는 서류로 의사소견서도 되는지 여부

### A | 회 시

- 퇴직연금 중도인출 사유 중 '6월 이상 요양을 하는 경우'를 증빙하는 서류가 법령에 정해진 바 없으므로 6월 이상 요양이 필요하다는 것을 객관적으로 증빙할 수 있으면 가능한 바, 의사 진단서 뿐만 아니라 의사 소견서로도 가능할 것으로 판단됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과 - 729, 2009.3.27)

## DC형의 경우 퇴직시 평균임금으로 재산정 해야 하는지 여부

### Q | 질 의

- 확정기여형 퇴직연금제도를 도입한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 평균임금으로 계산하여 퇴직시 급여 산정을 해야 하는지 여부

### A | 회 시

- 확정기여형 퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 제도로서 근로자는 자신의 적립금을 직접 운용한 뒤 퇴직시 그 결과에 따라 급여를 지급받는 제도로 퇴직금 제도와 지급 수준 및 지급방법이 다릅니다.
- 확정기여형 퇴직연금제도를 도입한 경우 사용자는 가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1이상으로 규약에 정하고 있는 부담금을 납부하면 특별한 사정이 없는 한 퇴직하는 근로자에 대한 급여지급 의무는 이행한 것으로 간주되므로 퇴직시 평균임금으로 계산하여 급여를 산정하는 것이 아님을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과- 1015, 2009.4.27)

## 전세자금의 중도인출 여부

### 질 의

- 전세자금 마련시 중도인출 할 수 있는지 여부

### 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우 중도인출을 할 수 있으나, 전세자금을 마련하는 경우는 주택을 구입하는 경우에 해당되지 않아 중도인출 할 수 없음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-627, 2009.6.17)

## 아파트 분양의 중도인출의 경우 실제 입주를 확인해야 하는지 여부

### 질 의

- 무주택자가 아파트를 분양받아 중도인출을 신청할 경우 중도인출 당시 향후 실제 입주를 확인해야 하는지 여부

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법령」에서는 중도인출이 가능한 경우로 ‘무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우’를 명시하고 있으므로
  - 동 요건에 해당하는지 여부는 중도인출 신청 당시 무주택자인지, 아파트 분양 등 주택을 구입하는지를 기준으로 판단하면 될 것입니다.

(임금복지과-1593, 2009.8.21)

### 최초분양권자와 매매계약을 통한 주택구입 경우 중도인출 가능여부

## 질 의

- ① 퇴직연금 가입자가 최초분양권자와 매매계약을 하여 주택을 구입하는 경우 중도인출이 가능한지 여부

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」상 중도인출 사유의 하나로서 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우를 규정하고 있습니다.
  - 전매 등에 있어 무주택 가입자의 주택구입 여부 확인은 건설사와 최초 분양권자와의 분양공급계약서 및 최초분양권자와 퇴직연금가입자와의 매매계약서 등을 확인하면 될 것으로 판단됩니다.

(임금복지과-1981, 2009.9.16)

## A주택 매도후 B주택 구입의 경우 중도인출 가능여부

### 질의

- A주택 소유자가 B주택을 사려고 A주택을 매도한 후 중도인출을 산정하는 경우 중도인출이 가능한지 여부

### 회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」상 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우 중도인출이 가능하므로 중도인출 신청당시 기 소유의 주택을 매도하여 무주택자가 되었다면 새로이 주택을 구입할 경우 중도인출이 가능할 것으로 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과-2331, 2009.10.9)

## 주택구입의 방법 및 증빙서류

### 질의

- 무주택자가 주택신축을 통한 주택 소유, 법원경매를 통해 낙찰 받은 경우, 신규분양을 통해 주택 소유, 주택소유자가 해당주택의 재건축을 통한 소유의 경우 중도인출이 가능한지 여부 및 증빙서류

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」상 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우 중도인출이 가능하므로
  - 중도인출 신청당시 무주택자이면 주택 신축을 통한 주택소유, 법원경매를 통해 낙찰 받은 경우, 신규 분양을 받았을 경우 중도인출이 가능할 것으로 판단되나, 주택소유자가 해당 주택의 재건축을 하는 경우는 무주택자의 주택구입이 아니므로 중도인출 사유에 해당되기 어려울 것으로 판단됨을 알려드립니다.
- ① 아울러 해당 사유별 필요 증빙서류는 법령상 정해진 바 없으나, 신규 분양의 경우 분양계약서, 경매의 경우 경매를 받았다는 증빙서, 신축의 경우 주택 설계서 및 공사계약서 등 해당 사유를 확인할 수 있는 서류를 첨부하면 될 것으로 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과 - 2818, 2009.11.16)

### 1년 미만자의 착오납부금의 처리방법

## 질 의

- ① 2009년 6월 DC형 퇴직연금을 신규로 가입하면서 연납으로 1년치 일시금을 미리 납부하였으나, 근로자가 DC형 퇴직연금 가입기간이 1년 미만인 상황에서 퇴사한 경우 과오납분을 사용자에게 지급할 수 있는지 여부

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제1호 규정에 따라 DC형 퇴직연금 제도를 설정한 사용자는 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액을 현금으로 근로자 명의의 DC형 계정에 직접 납부해야하므로
  - 근로자가 DC형 퇴직연금 가입기간에 해당하는 부담금에 대하여는 퇴직연금규약에서 정한 수준의 부담금을 사용자가 납부하여 근로자 퇴직시 퇴직급여를 근로자에게 지급하여야 하나, 사용자가 부담금을 명백하게 착오로 납부하였다면 과오납금은 근로자 확인후 사용자에게 지급하는 것은 가능할 것으로 판단됨을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과 - 2948, 2009.11.24)

### 퇴직연금 가입기간 산정방법

## 질 의

### <질의 1>

- ① DC형 가입자가 사망 또는 퇴직할 경우, 해당일이 가입기간에 포함되는지 여부

### <질의 2-1>

- 과거기간을 가입기간에 포함할 경우 연금 수급요건(가입기간 10년 이상)에 과거기간도 포함되는지 여부

#### <질의 2-2>

- 연금을 수령하기 위해 퇴직금 제도를 시행하던 이전 회사의 근무기간을 DC제도를 시행하는 새로운 회사의 근무기간에 합산할 수 있는지 여부

#### <질의 2-3>

- DC제도를 시행하던 회사에서 DC제도를 시행하는 다른 회사로 이직할 경우 근무기간이 합산되는지 여부

#### <질의 2-4>

- 퇴직금 제도를 시행하던 회사가 DC제도를 도입하면서 과거근로기간을 소급하지 않을 경우 퇴직금 적용기간도 연금수급요건인 가입기간 10년에 포함할 수 있는지 여부

#### <질의 3>

- DC의 경우 수급권의 시효에 대하여 퇴직연금 규약에 정하지 않아도 되는지 여부

#### <질의 4>

- 직원이 DC계좌에 추가부담금을 불입할 경우 부담금 납부 의사 및 부담금 액수 등을 사용자에게 통지해야 하는지 여부

#### <질의 5>

- DC형을 도입한 경우 사용자는 직원에게 매년 1회 이상 운용현황 등을 통지하여야 하는데 퇴직연금사업자에게 위탁할 수 있는지 여부

## 회사

### <질의 1>에 대하여;

- 퇴직연금 가입자의 자격상실일은 사망 또는 퇴직 등의 다음날이므로 퇴직연금 가입기간은 가입자격을 취득한 날부터 사망 또는 사용종속 관계가 유지되어 마지막까지 근무한 날까지임을 알려드립니다.

### <질의 2-1>에 대하여;

- 연금수급요건 중 가입기간 10년 이상이라 함은 퇴직연금 가입기간을 말하므로 퇴직연금을 도입하면서 과거 근로기간을 소급하여 가입하는 기간도 포함됨을 알려드립니다.

### <질의 2-2·2-3>에 대하여;

- 퇴직연금 가입기간은 당해 사업(장)에서 근무한 기간이므로 달리 볼 사정이 없는 한 이전 회사의 근무기간을 새로운 회사의 근무기간에 합산할 수 없습니다.
- 아울러 직장을 옮기는 근로자들이 퇴직일시금을 계속 적립했다가 노후에 유용하게 쓸 수 있도록 하기 위해 퇴직일시금을 받은 근로자가 원하면 개인퇴직계좌(IRA)에 가입할 수 있으며, 적립금을 연금 또는 일시금으로 받을 때까지 과세를 유예받으면서 운용할 수 있음을 알려드립니다. 이 경우 연금 수급요건 중 가입기간 제한은 없음을 알려드립니다.

<질의 2-4>에 대하여;

- 연금수급요건 중 가입기간 10년 이상이라 함은 퇴직연금 가입기간을 말하므로 퇴직연금을 도입하면서 과거 근로기간을 소급하지 아니한 퇴직금 적용기간은 퇴직연금 가입기간에 포함되지 않음을 알려드립니다.

<질의 3>에 대하여;

- DC형 퇴직연금 규약에 부담금의 부담에 관한 사항, 부담금 납부에 관한 사항, 적립금 운용에 관한 사항, 적립금 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항, 중도인출에 관한 사항 등을 법정 강행규정으로 반드시 퇴직연금 규약에 규정토록 정하고 있으나, 수급권의 시효에 대하여는 별도의 규정의무가 없음을 알려드립니다.

<질의 4>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 가입자는 사용자의 부담금 외에 추가로 부담금을 부담할 수 있습니다.
  - 다만, 노사합의로 자산관리수수료 등의 부담주체를 사용자로 정한다면, 근로자는 추가부담금 납부 의사 및 부담금 액수 등을 사용자에게 미리 통지하는 것이 바람직함을 알려드립니다.

<질의 5>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조에 따라 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 당해 사업의 퇴직연금제도 운영상황 등에 대하여 교육을 실시하여야 하며, 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자에게 그 교육의 실시를 위탁할 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과-697, 2010.2.9)

## 퇴직연금위원회의 동의권한부여 가능여부

### Q | 질 의

- 퇴직연금 규약에 ‘퇴직연금위원회’를 설치하고 이 위원회에 퇴직연금 사업자를 변경하거나 해지할 수 있는 권한을 부여할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 하며, 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어야 합니다.
- 따라서 퇴직연금위원회의 설치 여부와 별개로, 퇴직연금사업자의 추가나 변경 등 퇴직급여제도 내용을 변경하는 경우 근로자대표의 의견을 듣거나 동의를 얻어야 함을 알려드립니다.

(임금복지과-253, 2010.3.22)

## 회사가 세금을 체납하였을 경우 퇴직연금을 압류할 수 있는지

### Q | 질 의

- 확정기여(DC)형 퇴직연금의 경우 회사가 부도나서 세금을 체납하였을

경우 회사의 세금체납을 이유로 퇴직연금을 압류할 수 있는지 여부

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 퇴직연금 및 일시금은 근로자에게 지급하여야 합니다.
- 따라서 회사가 부도나서 세금을 체납한 것은 회사의 채무이므로, 근로자에게 지급되어야 하는 근로자의 퇴직연금을 압류할 수 없음을 알려드립니다.

(임금복지과-96, 2010.7.9)

## 명예퇴직금의 부담금 산정을 위한 임금총액 포함 여부

## 질 의

- ① DC형을 도입한 사업장에서 명예퇴직금도 부담금으로 납입할 수 있는지 여부

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 DC형의 부담금은 사용자가 최소한 근로자 연간 임금총액의 12분의 1 이상을 부담하도록 규정되어 있으므로, 사용자가 이 법에서 정한 최소수준 이상을 부담금으로 납부하는 것은 원칙적으로 가능합니다.

- 따라서 정기적으로 납부해야하는 부담금 이외에 별도로 명예퇴직금을 부담금으로 추가 납부할 수 있다는 사항을 퇴직연금규약에 명시한다면 가능할 것으로 판단됩니다.

(임금복지과 - 472, 2010.8.2)

### 초과근무수당의 부담금 산정을 위한 임금총액 포함 여부

#### Q | 질 의

- 확정기여형(DC형) 퇴직연금의 경우 임금 총액에 비고정수당인 초과근무수당이 포함되는지 여부

#### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제1항에 따라 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도를 가입한 사용자는 연간 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부하여야 합니다.
- 부담금 산정을 위한 임금이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다.
- 따라서 근로의 대가로 지급되는 초과근무수당은 임금에 해당되며, 부담금 산정을 위한 임금총액에 포함하여 산정하여야 함을 알려드립니다.

(임금복지과 - 505, 2010.8.5)

## 6. 퇴직연금제도 운용



### 근로자퇴직급여 보장법

제15조(운용관리업무에 관한 계약의 체결) ① 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 다음의 업무(이하 “운용관리업무”라 한다)의 수행을 내용으로 하는 계약을 퇴직연금사업자와 체결하여야 한다. 다만, 제2호의 업무는 확정급여형퇴직연금에 한한다.

1. 사용자 또는 가입자에 대한 적립금 운용방법 및 운용방법별 정보의 제공
  2. 연금제도 설계 및 연금계리
  3. 적립금 운용현황의 기록·보관·통지
  4. 사용자 또는 가입자가 선정한 운용방법을 제16조제1항의 규정에 의한 자산관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자에게 전달하는 업무
  5. 그 밖에 운용관리업무의 적정한 수행을 위하여 대통령령이 정하는 업무
- ②제1항의 규정에 의하여 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 대통령령이 정하는 일부 업무를 인적·물적요건 등 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 자에게 처리하게 할 수 있다.

### 퇴직연금제에서의 중간정산, 퇴직급여제도간 변경시 적립금 처리



### 질의

#### <질의 1>

- “DB”를 설정한 사업장은 퇴직금 중간정산을 할 수 없는지

## <질의 2>

- “DC”에 가입한 근로자가 퇴직하여 “DB” 또는 퇴직금제만을 설정한 사업장에 입사시 적립금 처리문제

## 회시

### <질의 1>에 대하여;

- 퇴직연금제는 퇴직금제의 중간정산제도가 적용되지 않으나, 이와 유사한 제도가 있음. DB의 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조의 규정에 의한 주택구입, 가입자 또는 부양가족의 6월 이상 요양을 요하는 경우 적립금의 50% 범위내에서 담보대출을 받을 수 있음.

### <질의 2>에 대하여;

- DC를 실시하던 사업장에서 퇴직하는 경우 퇴직시에 일시금으로 수령할 수 있으며, 동 법 제12조제6호가목의 규정에 의한 연금수급 자격을 갖춘 경우는 55세 이후에 연금으로 수령할 수도 있음.
- 또한, 동 일시금을 계속해서 DB 또는 퇴직금제도 포함시켜 적립할 수 있느냐 하는 문제는 동 급여제도의 성격상 곤란할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장법 - 864, 2005.11.28)

## 퇴직연금제 도입, 퇴직급여제도간 변경 및 개인퇴직계좌 특례 적용

### 질 의

#### <질의 1>

- 퇴직연금제 도입시 과반수가 제도 도입에 찬성하여 규약 신고하였으나 찬성한 직원 중 일부가 퇴직연금제도에 가입하지 않을 경우 실제 퇴직 연금제가 적용되는 직원은 과반수가 되지 않아도 되는지

#### <질의 2>

- 기업에서 퇴직금, DB, DC의 3가지 제도를 모두 도입하고 근로자 희망시 제도간 변경이 가능하다고 규약을 정하였을 경우, 한 명의 근로자가 DC에 가입하였다가 퇴직금제도로 전환하여 퇴직금을 중간 정산받고 다시 DB나 DC로 전환하는 것이 가능한지

#### <질의 3>

- 상시근로자가 8명인 사업장에서 IRA 특례에 가입하였다가 익년도에 근로자수가 10명이 되었다면 IRA특례를 계속 적용받을 수 있는지

### 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조의 규정에 의하여 사용자는 퇴직하는

근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며, 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택 또는 변경하고자 하는 경우에는 당해 사업의 근로자의 과반수(당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합)의 “동의”를 얻어야 함.

- ① 한편 이때의 “동의”는 당해 사업장에 적용할 퇴직급여제도의 종류의 선택 또는 변경에 대한 동의를 의미하므로, 귀 질의와 같이 근로자의 과반수가 퇴직연금제 도입에 동의하였다고 하여 반드시 근로자의 과반수가 퇴직연금제의 적용을 받아야 하는 것은 아님.

<질의 2>에 대하여;

- ① 퇴직금 중간정산은 퇴직금제의 적용을 받는 계속근로기간에 대하여만 실시할 수 있으며, DC의 적립금은 사용자에게 이전될 수 없으므로 중간정산이 불가할 것임.

<질의 3>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조제1항의 규정에 의하여 상시근로자수 10인 미만 사업에서 근로자 전원이 개인퇴직계좌를 설정한 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 볼 수 있음. 그러나 이후 동 사업의 상시근로자가 10인 이상이 된 경우에는 더 이상 위 규정의 적용을 받을 수 없을 것임.

(퇴직급여보장팀 - 931, 2006.3.23)

## 퇴직급여제도 종류의 변경시 적립금 처리

### Q | 질 의

- DC에서 근로자 일부가 DB나 기존 퇴직금제도로 전환하고자 할 때 기존 DC에 있는 부담금 처리 방법은
  - 제도폐지가 아니라 일부전환으로 근로자에게 지급할 수 없다면 DC 형태로 보유해야 되는지

### A | 회 시

- DC의 적용을 받던 근로자가 다른 퇴직급여제도의 적용을 받고자 할 경우 기존 적립금은 근로자의 퇴직, 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조 제5호의 규정에 의한 중도인출 및 같은법 제27조의 규정에 의한 퇴직연금제도의 폐지·중단 등 법령에서 정하는 경우 이외에는 근로자에게 지급될 수 없으며,
  - 제도의 성격상 다른 퇴직급여제도의 적립금으로 전환도 불가하므로 달리 볼 사정이 없는 한 계속 DC에 적립되어 있어야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 980, 2006.3.28)

## 퇴직연금 교육 실시 시기

### Q | 질 의

- 퇴직연금제도를 설정한 사용자가 가입자에게 교육을 실시하여야 하는 시기의 계산기준

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조제1항의 규정에 의하면 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 당해 사업의 퇴직연금제도 운영상황 등 대통령령이 정하는 사항에 관한 교육을 실시하여야 함.
- 이 경우 퇴직연금제도를 설정한 시기는 당해 사업장의 퇴직연금제도 시행일이 될 것인바, 사용자는 퇴직연금제도를 시행한 날을 기산일로 하여 매년 1회이상 퇴직연금제도에 대한 교육을 실시하여야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 1848, 2006.5.30)

## 퇴직금제에서 퇴직연금제로 변경시 평균임금 산정

### Q | 질 의

- 퇴직금제의 적용을 받고 있던 근로자가 계속근로중 특정시점부터 퇴직연금제의 적용을 받다가 퇴직할 경우 퇴직금 계산을 위한 평균임금의 산정 기준일

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항의 규정에 의거 퇴직금제도를 설정한 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하며,
  - 여기서 ‘평균임금’이라 함은 「근로기준법」 제19조제1항의 규정에 의거 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 의미함.
- 따라서, 귀 질의내용과 같이 퇴직금제의 적용을 받고 있던 근로자가 계속근로중 특정시점부터 퇴직연금제의 적용을 받다가 퇴직할 경우 당해 근로자의 퇴직금 계산을 위한 평균임금의 산정은 달리 볼 사정이 없는 한 실제로 퇴직한 날을 기준으로 이루어져야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 2115, 2006.6.21)

## 특수관계에 있는 사업장간의 소속 변경시 퇴직연금 적립금의 통산

### Q | 질 의

- 단위조합 간에 특별계약 등에 의하여 퇴직급여 지급과 관련된 자산 및 부채를 포괄 승계하기로 합의한 경우 적립금의 통산 가능여부

### A | 회 시

- 근로자의 소속 사업장이 변경될 경우 당사자간에 특약이 없는 한 각 퇴직급여 산정의 기초가 되는 계속근로기간은 구분하여 계산하는 것이 원칙인바, 퇴직연금제도의 적용을 받던 근로자의 소속 사업장이 변경될 경우에도 그 퇴직연금 적립금은 각각 구분하여 계리하는 것이 원칙일 것임.
- 다만, 귀 질의와 같이 특수관계에 있는 사업장들 간에 특별계약 등에 의하여 퇴직급여 지급과 관련된 자산 및 부채를 포괄 승계하기로 합의한 예외적인 경우에 있어서,
  - 변경 전후의 사업장에 모두 퇴직연금제도가 설정되어 있고, 적립금의 통산이 기술적으로 가능하며, 변경 후 사업장의 퇴직연금규약에서 타 사업장으로부터의 적립금의 통산을 허용하고 있다면 사업장의 변경시 가입기간 및 적립금의 통산이 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 2153, 2006.6.23)

## 특정금전신탁이 퇴직연금 적립금 운용방법 가능여부

### Q | 질 의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 제17조에서는 특정금전신탁이 적립금 운용방법의 하나로 제시되어 있으나, 퇴직연금감독규정 제12조에는 특정금전신탁에 대하여 별도의 정함이 없는바 특정금전신탁이 퇴직연금 적립금 운용방법이 될 수 있는지

### A | 회 시

- 퇴직연금 적립금 운용방법 제시와 관련된 사항은 「근로자퇴직급여 보장법」 이외에도 신탁업법 및 보험업법 등 금융관련 법률에 따라 정해짐.

(퇴직급여보장법 - 2172, 2006.06.26)

## ‘특별한 이익’의 범위 및 자산관리수수료 부담 주체

### Q | 질 의

- 기업형 개인퇴직계좌 설정후 상시근로자가 10인 이상이 되는 경우의 처리방법
- 퇴직연금사업자에게 금지의무가 부여되는 ‘특별한 이익을 제공하는 것을

약속하는 행위'의 구체적인 범위

- 확정기여형퇴직연금의 자산관리수수료 부담 주체

## 회시

- 기업형 개인퇴직계좌 설정후 상시근로자가 10인 이상이 되는 경우의 처리방법에 대하여
  - 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조의 규정에 의한 개인퇴직계좌는 상시근로자수 10인 미만 사업장에서만 설정할 수 있으므로, 상시근로자수가 10인 이상으로 증가할 경우에는 확정급여형퇴직연금 또는 확정기여형퇴직연금으로 전환하여야 할 것임.
- 퇴직연금사업자에게 금지의무가 부여되는 '특별한 이익을 제공하는 것을 약속하는 행위'의 구체적인 범위에 대하여
  - 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제3항에 규정된 '특별한 이익'이란 함은 일반적인 금융거래규정이나 관행을 넘어 사회 통념상 통상적인 편의 제공 차원이 아닌 그 이상의 이익을 제공하는 경우를 의미하며, 개별 사례별 구체적 기준은 추후 마련할 계획임.
- 확정기여형퇴직연금의 자산관리수수료 부담 주체에 대하여
  - 퇴직연금제도를 설정한 경우 그 운영에 소요되는 경비는 원칙적으로 사용자가 부담하는 것이 바람직하나
  - 확정기여형퇴직연금의 자산관리업무의 경우 근로자의 적립금 운용지시를 이행함을 주요내용으로 하고 있어 그 업무수행에 필요한 제반수수료의 부담주체는 사업장별로 노사가 자유로이 정함이 타당할 것임.

(퇴직급여보장법 - 2173, 2006.6.26)

## 퇴직보험 계약 해지시 해지환급금의 처리

### Q | 질 의

- 퇴직보험의 계약을 해지하여 해지환급금을 전액 퇴직연금의 부담금으로 충당할 수 있는지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조에 의하면 퇴직보험의 계약이 해지되는 경우 환급금은 피보험자인 근로자에게 지급되는 것이 원칙이나,
  - 사용자 및 근로자가 퇴직보험의 계약을 해지하고 퇴직연금제도를 실시하기로 한 경우 해지환급금은 피보험자에게 지급되지 않고 퇴직연금의 부담금으로 납입될 수 있음.
- 그러나, 일부 근로자들만이 퇴직연금의 적용을 받게 되는 경우 해지환급금을 전액 퇴직연금 부담금에 충당한다면 퇴직연금의 적용을 받지 않는 근로자들의 수급권을 부당하게 침해하게 되므로,
  - 퇴직연금의 적용을 받는 근로자들의 퇴직급여추계액 대비 적립된 금액의 비율에 해당하는 만큼의 환급금만을 퇴직연금의 부담금으로 충당할 수 있을 것임.

(퇴직급여보장법 - 2608, 2006.7.24)

## 복수 퇴직급여제도에서의 제도변경시 자격상실의 일시금 수급요건 여부

### Q | 질 의

- 연금규약상 제도전환으로 인한 가입자격의 상실도 일시금 수급요건에 해당하는 것으로 규약신고 수리를 받았을 경우, DB 또는 DC에 가입한 근로자가 타 제도로의 전환할 때 기존 DB 또는 DC 제도에 적립된 적립금에 대해 일시금 수령이 가능한지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」에서 퇴직금은 근로자가 퇴직 시 지급하도록 하고 있고 동법 제8조제2항에 따라 퇴직금 제도에서만은 근로자의 요구에 따라 퇴직금 중간정산을 할 수 있으며, 퇴직연금제도에서는 확정기여형에서만 중도인출이 제한적으로 가능하도록 규정
- 따라서, 재직 근로자가 한 사업장에서 타 퇴직급여제도로 전환하였다 하여 기 적립된 금액이 근로자에게 지급될 수 없으며, 이를 따로 규약에 정하였다 하더라도 이는 불가능 할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 3726, 2006.10.2)

## 복수의 퇴직급여제도하에서 개별 근로자의 변경가능 여부

### Q | 질 의

- 한 회사가 퇴직연금 도입시 퇴직금을 보존하고 퇴직연금을 도입할 경우 직원이 퇴직연금을 가입하다가 개별적으로 타 퇴직급여제도로 변경이 가능한지, 가능하다면 방법은 무엇인지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 규정되어 있으므로 하나의 사업장에서 퇴직금 및 퇴직연금제도를 모두 도입할 수 있고 도입된 제도 내에서 근로자의 선택에 따라 당해 근로자의 퇴직급여제도가 결정되며,
  - 근로자의 자유의사에 따라 타 퇴직급여제도로 변경이 가능하고, 제도간 변경절차 및 횟수 등은 노사가 합의하여 도입된 퇴직연금규약에 정하는 것이 타당하다고 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 3723, 2006.10.2)

## 사업장 이전에 따른 퇴직연금제도 전환 가능 여부

### Q | 질 의

- 조합간 직원 전출입시 퇴직급여의 통산을 허용하고 있고 기술적으로 가능하다면 퇴직연금제도의 전환이 아래와 같다는 의미인지

계약이전 가능	계약이전 불가능
확정급여형 → 확정급여형	확정급여형 → 퇴직금
확정급여형 → 확정기여형	확정기여형 → 퇴직금
확정기여형 → 확정기여형	확정기여형 → 확정급여형

### A | 회 시

- 귀하께서 질의한 내용에 이미 첨부되어 있듯이(퇴직급여보장팀-2153, 2006.6.23, 퇴직급여보장팀-1278, 2006.4.18) 전입 후 사업장의 퇴직연금 제도가 확정기여형인 경우에는 이전 사업장의 퇴직연금제도가 확정급여형 이든, 확정기여형이든 상관없이 근로자의 사업장 이동에 따른 적립금 및 가입기간 통산의 경우와 동일하게 처리하면 될 것임.
- 다만 전입후 사업장의 퇴직연금제도가 확정급여형인 경우에는 이전 사업장의 퇴직연금제도가 확정급여형인 경우에만 적립금 및 가입기간 합산이 가능하며, 이와 달리 이전 사업장의 퇴직연금제도가 확정기여형 이라면 제도 성격상 합산이 곤란할 것임.

(퇴직급여보장팀 - 4107, 2006.10.27)

## 사업장간의 전출입의 경우 퇴직연금 적립금의 통산가능 여부

### Q | 질 의

- “가”회사에 근무하고 있던 “A”가 인사명령을 통하여 동일인 대주주(또는 계열관계)가 운영하는 “나”회사에 전입하였고, “가”와 “나”회사는 확정급여형 퇴직연금제도를 운영하고 있을 때 “A”는 본인의 퇴직급여를 “나”회사에 실질적으로 퇴직할 때 수급하기를 원하고 있을 경우 적립금의 통산이 가능한지 여부

### A | 회 시

- 근로자의 소속 사업장이 변경될 경우에는 당사자간에 고용관계의 승계 등 특별한 사정이 없는 한 각각의 확정급여형 퇴직급여제도에서 급여산정을 위한 계속근로기간 및 가입기간은 구분하여 계산하는 것이 원칙임.
- 귀하의 질의내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, “가”회사에서 “나”회사로의 전출 시 당사자 사이에 종전 사업장과의 근로관계를 승계하기로 하는 특약이 있는 등 특별한 사정이 있는 경우 이는 근로의 단절이 아닌 계속근로로 보아 고용관계를 승계한 사업장에서 해당 근로자에 대한 급여지급의무 및 적립금의 인수, 계속근로에 따른 가입기간 합산이 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 4102, 2006.10.27)

## 퇴직연금사업자 간사기관의 업무

### Q | 질 의

- 퇴직연금제도 도입시 퇴직연금사업자가 복수인 경우 간사기관을 선정해야하는지
- 간사기관을 선정할 경우 명시해야 할 간사기관의 업무는 무엇이며 어떤 의무와 책임이 있는지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제15조에 따라 사용자가 운용관리업무를 퇴직연금사업자에게 위탁할 때 이를 복수의 퇴직연금사업자로 하여금 동업무를 수행하도록 한 경우 운용관리기관간 원활한 업무처리를 위해 간사기관을 선정하는 것이 바람직할 것이며,
  - 간사기관으로 선정된 퇴직연금사업자는 동법 제15조제1항제3호의 업무를 총괄하여야 하며, 기타 간사기관이 수행하는 업무에 대해서는 노사가 자유로이 정하면 될 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 4571, 2006.12.1)

## 사업장 폐업시 퇴직연금 지급방법

### Q | 질 의

- ① 사용자가 폐업신고도 하지 않고 채권자에 쫓겨 행방이 묘연한 경우 사용자의 신청없이 가입자의 요청만으로 지급할 수 있는지, 사용자가 사실상 폐업상태인 것을 어떻게 확인할 수 있는지
- ① 사용자가 세무서에 폐업신고를 한 경우 원천징수 관련 업무를 처리하는데 문제는 없는지? DB 경우 일처리 절차 및 관련 서류는

### A | 회 시

- ① 귀하의 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알수 없어 명확한 답변이 어려우나, 「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 제15조(자산관리업무 수행 계약의 형태) 제1호 및 제2호에 따라 가입한 근로자가 퇴직하는 경우 가입자의 청구에 따라 당해 근로자의 퇴직급여를 지급하여야 할 것임.
- ① 그러나, 귀하의 질의내용에서와 같이 사업자의 폐업등을 사업주로부터 퇴직 사실 확인이 어려울 경우 다음과 같은 기준에 따라 확인하고 처리하여야 할 것임.

#### <사업장의 도산 등으로 사업주 확인이 불가능한 경우 퇴직사실 판단기준 및 지급방법 >

##### \* 퇴직사실 판단기준

1. 당해 사업자의 폐업사실 확인서(세무서 발행)
2. 청구 근로자(가입자)의 사회보험제도에서의 자격상실 확인서류  
(고용보험 자격상실 서류의 상실코드 참조 등)

3. 청구 근로자(가입자)가 다른 회사에 취업했음을 확인할 수 있는 서류  
(고용보험 자격취득사실 확인, 재직증명서 등)
4. 위의 세가지 경우로 확인이 불가능한 경우 근로자에게 퇴직확인서를 징구  
하고, 사업장에 유선으로 통화시도 또는 인사담당 및 다른 근로자에게 통화  
하는 등 사실확인 후 처리

\* 지급방법

1. 확정급여형의 경우
  - 당해 사업장으로부터 받은 최종자료를 토대로 적립비율만큼 근로자에게  
지급(지급되는 금액에 대해서 원천징수)
  - 근로자에게 지급된 내역을 사업장에 통보
2. 확정기여형의 경우
  - 당해 근로자의 적립금을 지급(지급되는 금액에 대해서 원천징수)
  - 이때 미지급된 부담금이 있을 경우 이를 근로자에게 통보

- 귀하의 질의내용에서의 폐업 사업장에 대한 원천징수 가능여부, 이에  
따른 처리절차 및 관련서류에 대해서는 세무행정을 담당하는 부처로  
문의하여야 함을 알려드립니다.

(퇴직급여보장팀 - 403 2007.1.25)

## 퇴직연금 가입자 교육내용

### 질 의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 제18조의 각 목에서 정하고 있는 퇴직  
연금 가입자에 대한 교육내용

<퇴직연금 가입자 교육사항>

「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 제18조 각호에서 규정하고 있는 사항의 의미는 다음과 같다.

제1호 확정급여형 퇴직연금제도의 경우

가. 급여종류별 표준적인 급여액 및 지급상황

- 급여종류별 표준적인 급여액이라 함은 근로자의 임금수준 및 임금상승률, 근속기간, 이자율 등을 가정한 후, 당해 근로자가 퇴직시 일시금을 수령할 경우의 급여액 및 일정한 지급기간(예를 들어 20년)동안 연금을 수령할 경우에 각 기간별 연금액을 의미함.
- 또한, 지급상황이라 함은 제도 도입이후 실제로 급여를 지급한 현황에 관한 것으로 급여종류별 지급액 및 지급인원 등을 총액기준, 연차별 기준 등 일정한 기준에 따라 분류하여 나타낸 것을 의미함.

나. 사용자의 부담금액, 부담금 납부시기 및 납부상황

- 사용자의 부담금액 및 부담금 납부시기는 규약 및 퇴직연금 계약을 통해 정해진 사용자의 퇴직연금 부담금 및 납부시기가 사전에 정해져 있는 경우 이를 가입자에게 알린다는 의미이며,
- 부담금 납부상황은 제도도입 이후 사용자가 실제로 납부한 부담금 내역을 총액기준, 연차별기준 및 퇴직연금사업자(자산관리)별로 나타낸 것을 의미함.

다. 예상급여액 대비 적립금 규모

- 직전 적립비율 산출시점에서의 예상급여액에 대비하여 적립금(액)이 차지하는 비율 및 총액등을 의미함.

라. 가입자의 전직·이직시의 처리절차, 퇴직 시의 적립금 운용·관리방법

- 가입자의 전직·이직 시의 처리절차라 함은 가입자의 전직·이직에 따른 급여지급절차, 개인퇴직계좌로의 이전절차 및 급여에 대한 과세절차 등을 의미함. 여기서 전직이라 함은 근로자가 퇴직 이후 다른 직장으로 사업장을 옮기는 것을 말하며, 이와 달리 이직이라 함은 단순히 현재의 사업장에서 퇴직하는 경우를 의미함.
- 퇴직 시 적립금 운용·관리방법은 전직 또는 이직에 따라 기존확정급여형 퇴직연금제도로 이전하는 운용·관리방법은 전직 또는 개인퇴직계좌를 설정하여 해당 적립금을 이전한 뒤 이를 적정하게 운용하는 방법, 기타 당해 제도에 대기하여 수령하는 방법 등에 관한 사항을 의미함.

제2호 확정기여형 퇴직연금제도의 경우

가. 사용자의 부담금 수준, 부담금 납부시기 및 납부상황

- 사용자는 부담금 수준은 당해 사업의 확정기여형 퇴직연금계약에서 정해진 사용자 부담금을 가입자 연간입금총액에 대비한 비율을 의미하며, 부담금 납부시기는 계약 및 퇴직연금 계약 등을 통해 사전에 정한 사용자 부담금의 납부시점을 의미함.
- 부담금 납부상황은 제도도입 이후 사용자가 실제로 납부한 부담금 내역 및 미납한 내역을 가입자별로 총액 및 납부된 기간별 금액으로 구분하여 나타낸 것을 의미함.

나. 가입자별 적립금 운용수익 및 운영방법별 구성 비율 등 운용현황

- 가입자별 적립금을 운용하여 발생한 수익을 기간별 및 누계 기준으로 나타낸 것을 말하며,
- 운용방법별 구성비율은 일정 시점에서 평가한 적립금 총액에서 각 운용방법이 차지하는 비율을 말함.

- 이 밖에 가입자별 운용현황 통계자료 등 적립금 운용현황을 파악하는 데 도움이 될 수 있는 자료를 말함.

다. 퇴직연금사업자가 제시하는 운용방법의 위험과 수익에 관한 사항

- 퇴직연금사업자(운용관리기관)가 제시한 운용방법별로 수익의 확정여부(원리금 보장여부), 수익발생패턴(고정 또는 변동), 수익의 변동폭 및 변동가능성(위험), 구성하고 있는 기초자산 및 운용대상, 취급금융기관 및 발행인 등 운용방법의 수익과 위험(수익의 변동 가능성)에 영향을 미치는 모든 정보를 말함.

라. 가입자의 연령·근속년수 등을 고려한 노후 설계의 중요성에 관한사항

- 가입자별 연령, 근속년수, 급여수준 등 일정한 변수에 따라 가입자의 상황을 분류하여 전제한 후, 적정 수준의 노후준비를 위해서 필요한 소득수준, 이를 마련하기 위한 적절한 대비책 및 그러한 대비책의 시급성 등을 계도적 차원에서 안내하는 것을 말함.

(퇴직급여보장법 - 405, 2007.1.25)

## 직원이 임원이 되는 경우 퇴직연금의 처리방법

### 질 의

- 직원이 퇴직을 하고 임원으로 되는 경우 직원시 가입한 퇴직연금의 처리

## 회 시

- ① 귀하의 질의내용이 불분명하여 명확한 답변이 어려우나, 귀하의 질의 내용에서의 임원이 회사의 업무집행권 또는 대표권을 가진 자라면 이는 「근로기준법」상의 사용자에게 해당한다 할 것으로,
- ① 이때의 퇴직은 근로자로서의 근로관계가 단절되는 것으로 보아 가입한 퇴직연금제도에서 퇴직절차에 따라 급여를 수령할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀 - 1005, 2007.3.12)

### 퇴직연금의 지급기한

## 질 의

### <질의 1>

- ① 퇴직연금의 경우도 14일 이내 지급에 해당하는 건지요?

### <질의 2>

- ① 14일의 적용을 어떤 일자를 기준으로 할 것인지요?
  - ① 단체에서 청구서를 퇴직연금사업자에게 발송한 날짜
  - ② 퇴직연금사업자가 청구서를 접수한 날짜
  - ③ 퇴직연금사업자가 금액을 지급한 날짜

### <질의 3>

- ① 위의 질의 2에서 ③인 경우 단체의청구서 접수가 늦어서 금액지급이 늦어지는 경우에 대한 책임은?

#### 회 시

- ① 근로자퇴직연금급여 보장법 제9조에 따라 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 함.
  - 퇴직연금제도인 확정급여형 및 확정기여형에 대해서는 법령에 명시된 바는 없으나, 당해 퇴직연금규약에 급여의 지급기한을 지급사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 지급도록 하고 있으므로, 당사자간의 합의 등 특별한 사정이 없는 한 사용자는 퇴직일로부터 14일 이내에 지급하여야 할 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장법 - 1083, 2007.3.15)

### 보험중개사의 퇴직연금 계약 중개가능 여부

#### 질 의

- ① 보험중개사가 퇴직연금 계약(①보험회사와 고객 사이의 자산관리계약, ②보험회사와 고객 사이의 운용관리계약, ③보험회사 외의 퇴직연금사업자와 고객 사이의 자산관리계약, ④보험회사 외의 퇴직연금사업자와 고객 사이의 운용관리 계약)을 중개하는 것이 근로자퇴직급여 보장법령에 위반되는지 여부

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제14조는 일정요건을 갖추어 등록한 자만이 퇴직연금사업자가 될 수 있고, 법 제20조에는 성실의무 등 퇴직연금사업자에게 상당한 주의의무를 부과하고 있음.
- ① 현행 법령에는 운용관리업무 중 일부업무(적립금 운용현황의 기록·보관·통지 등)의 위탁규정만 두고 있을 뿐 퇴직연금의 모집·중개에 관한 제3자 위탁규정을 두고 있지 않음.
- ① 상기 사항을 감안할 때, 노사관계·금융·회계 등 고도의 전문성을 요구하는 퇴직연금제도 운영에 있어서 모집·중개 업무는 일정한 요건을 갖춘 자에게 위탁하여 수행하는 것이 타당할 것으로 사료됨.
- 향후 퇴직연금 모집·중개를 위한 교육 등 일정자격 요건 구비에 관하여 법령개정 등을 통해 그 근거를 마련할 계획임을 알려드립니다.

(퇴직급여보장법 - 220, 2008.2.18)

### 제도변경의 주체

## 질 의

- ① 확정기여형제도에서 확정급여형제도로 변경하고자 할 경우 동의 절차 및 사용자가 아닌 근로자의 요청에 의해서도 제도 변경이 가능한지

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제4조제3항에 따라 사용자가 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에는
  - 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 함.
- ① 또한, 법 제4조에 따라 제도설정 및 변경의 주체는 사용자이므로 근로자는 사용자에게 제도변경을 요청하여야 할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 187, 2008.5.19)

### 일부 임직원의 퇴직보험금을 전체 임직원의 퇴직연금으로 전환여부

## 질 의

- ① 일부 임직원에 대해서만 퇴직보험에 가입되어 있는 사업장이 전체 임직원을 대상으로 퇴직연금제도 도입을 추진하고 있으나, 자금사정이 여의치 않아 퇴직연금 가입기간을 도입이후부터 적용코자 함.
  - 이때, 과거 일부 임직원만 가입되어 있던 퇴직보험 적립금을 퇴직연금 부담금(전체 임직원의 장래분에 대한 부담금)으로 사용할 수 있는지

## 회사

- ① 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 부칙 제2조제1항제2호에 의하면 퇴직보험등의 계약이 해지되는 경우에 환급금은 피보험자 또는 수익자인 근로자에게 지급되어야 하며, 동법 부칙 제2조제4항에 따르면 제1항제2호의 규정에 불구하고 사용자 및 근로자가 퇴직보험등의 계약을 해지하고, 동법 제12조 및 제13조의 규정에 의한 퇴직연금제도를 실시하기로 한 경우에는 해지환급금은 피보험자등에게 지급되지 아니할 수 있다고 규정하고 있음.

- 따라서, 퇴직연금으로 전환하면서 일부 임직원의 퇴직보험 적립금을 해당 임직원의 퇴직연금 설정 전에 제공한 근로기간(과거근로기간)에 대한 부담금으로 사용하는 것은 가능하나(해당 임직원에 대해서만 과거 근로기간을 가입기간으로 소급할 수 있음), 전체 임직원의 장래분에 대한 부담금으로 사용하는 것은 법 취지상 맞지 않다고 사료됨.

(퇴직연금복지과 - 396, 2008.9.2)

### 회사분할에 따른 DC자산의 이전 여부

## 질의

- ① 회사 분할로 인하여 일부 직원이 분할회사(신설법인)로 고용승계됨에 따라 퇴직연금계좌의 이관이 불가피하게 된 경우, 기존 계좌(DC형)에 운용중인 자산(펀드)을 그대로 신설법인의 퇴직연금계좌(DC형)로 이전할 수 있는지

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제6호(급여의 종류)에 의거하여 퇴직급여를 현금으로 지급하는 것을 원칙으로 하고 있는 바, 그 이유는 사용자가 임의로 퇴직급여를 현물로 지급하여 근로자의 이익을 저해하는 것을 방지하기 위한 것임.
  - 따라서, 퇴직급여의 현금지급 원칙 취지를 해하지 않는 경우에는 예외적으로 현물로 지급할 수 있을 것임.
- ① 귀 질의 내용과 같이 회사 분할로 인하여 일부 직원이 분할회사(신설법인)로 고용승계됨에 따라 퇴직연금계좌의 이관이 불가피한 경우,
  - 기존 계좌(DC형)에 운용중인 자산(펀드)을 그대로 신설법인의 퇴직연금계좌(DC형)로 이전하더라도 근로자의 이익에 부합한다고 판단되어 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-213, 2009.1.28)

### 퇴직금·DB형에서 DC형 변경시 부담금 산정방법

## 질 의

- ① 퇴직금제도 및 DB형 제도에서 DC형 퇴직연금제도로 변경시 과거근로기간분(DC형 퇴직연금 설정 전에 제공한 근로기간)에 대한 퇴직연금 부담금 산정방법은

## 회 시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 DC의 경우 퇴직연금 설정시점 이전에 제공한 근로기간(이하 ‘과거근로기간’이라 함)을 퇴직연금 가입기간으로 할 수 있음.
  - 또한, 법 제13조제1호가목 규정에 의하면 사용자는 최소한 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액은 현금으로 부담하도록 규정하고 있음.
- ① 따라서, 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점(부담금 납부 시점)부터 역산하여 1년간의 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액의 부담금을 부담하는 것이 법 취지상 근로자에게 불이익함이 없으므로
  - 퇴직금제도 및 DB형 제도에서 DC형 퇴직연금제도로 변경시 과거근로기간분(DC형 퇴직연금 설정 전에 제공한 근로기간)에 대한 퇴직연금 부담금 산정방법은 동일하다고 판단됨.

(퇴직연금복지과 - 259, 2009.2.4)

### 퇴직보험의 퇴직연금 전환시 과거기간 소급방법

## 질 의

- ① 퇴직보험을 퇴직연금으로 전환 시 과거기간을 모두 포함시켜야 하는지 또는 일부만 포함시켜도 되는지 여부

## 회 시

① 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조에 따라 퇴직연금 설정시점 이전에 제공한 근로기간을 퇴직연금 가입기간으로 할 수 있으며

- 과거 근로기간 전체를 일시에 가입기간에 포함시키지 않고 이를 일정 단위로 나누어 순차적으로 가입기간에 포함시킬 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과-711, 2009.6.23)

### A사가 B사를 흡수 합병하는 경우 퇴직연금 규약 처리 방법

## 질 의

① A사는 자산관리기관 1개, B사는 자산관리기관 2개인 경우 A사(DB형)가 B사(DB형)를 흡수 합병하여 자산관리기관을 그대로 1개 기관으로 할 경우 A사 퇴직연금규약을 그대로 적용하면 되는지 여부

## 회 시

① A사가 B사를 흡수 합병하여 퇴직급여 지급과 관련된 자산 및 부채를 포괄승계하기로 한 경우,

- A사 퇴직연금 규약을 흡수 합병된 B사 직원의 퇴직급여를 통산할 수 있도록 퇴직연금 규약을 변경하여 A사와 B사 근로자 대표의 의견(당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동

조합, 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의)을 들어 퇴직연금을 이전할 수 있으며, 단, 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 근로자 대표의 동의를 얻어야 함을 알려드립니다.

(임금복지과 - 2797, 2009.11.13)

## 회사 분할에 따른 퇴직연금 규약 신규 신고여부

### 질 의

- ❶ 퇴직연금을 도입한 사업장이 기존회사(존속회사)와 신규회사로 분할될 경우 신규회사는 퇴직연금 규약을 신규로 다시 신고해야하는 지 여부

### 회 시

- ❶ 퇴직연금을 도입한 사업장에서 일부분이 분할되어 신규회사가 설립될 경우 신규회사는 근로자 대표((신규회사 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 신규회사 근로자의 과반수)의 동의(의견청취)를 얻어 퇴직연금 규약을 사업장 관할 지방노동관서에 제출하시면 됩니다.

(임금복지과 - 498, 2010.8.5)

## 동일 자산관리기관의 경우 동일그룹 내 분사 또는 전출입시 적립금 현물이전 여부

### 질 의

- 동일그룹 내 사업장간 분사 또는 전출입시 두 사업장이 동일한 퇴직연금 자산관리기관과 퇴직연금 계약을 체결하고 있을 경우, 이전 사업장의 퇴직연금 신탁 계약 내에 존재하는 근로자의 적립금을 통산함에 있어 중도환매 없이 전입 후 사업장의 퇴직연금 신탁계약으로 현물이전 할 수 있는지 여부

### 회 시

- 근로자의 소속 사업장이 변경될 경우 당사자간에 특약이 없는 한 각 퇴직급여 산정의 기초가 되는 계속근로기간은 구분하여 계산하는 것이 원칙인 바, 퇴직급여제도도 각 구분되어 적용받는 것이 원칙입니다.
  - 다만, 귀 질의와 같이 사업장 간에 특별계약 등에 의하여 퇴직급여 지급과 관련된 자산 및 부채를 포괄승계하기로 합의한 예외적인 경우에 있어서 계열사 간 직원 분사 또는 전출입시 퇴직급여의 통산을 허용하고 있고 기술적으로 가능하다면 계약이전이 가능할 것입니다.
- 이 경우 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 등 금융관련법에서 허용한다면 실물(증권)이전도 가능할 것으로 판단됩니다.

(임금복지과-1607, 2010.11.3)

## 전출입의 증빙자료

### Q | 질 의

- 계열사 간 가입자 전출입 등의 업무처리 시 증빙자료로써 전출명령서 또는 회사로부터의 공문 형태의 내용을 받는 외에 추가적인 자료가 필요한지 여부

### A | 회 시

- 퇴직연금사업자가 연금가입 계열사간 가입자 전출입의 경우 증빙하는 서류가 법령에 정해진 바는 없으므로 계열사간 전출입이라는 것을 객관적으로 증빙할 수 있으면 가능할 것이므로 가입자 확인 및 전출명령서 또는 회사로부터의 공문 등 전출입에 관련된 증빙자료를 확인하면 될 것으로 판단됩니다.

(임금복지과 - 67, 2011.1.6)

## DB형에서 DC형 변경시 임금인상분 소급여부

### Q | 질 의

- 전 직원을 확정급여형(DB) 퇴직연금에 가입시킨 후 매년 2월, 8월에

신청자에 한하여 확정기여형(DC) 퇴직연금으로 전환기회를 부여하며 이는 매년 12월과 6월에 소급 임금인상이 있어 DC형 퇴직연금 부담금을 최대화할 수 있기 때문인데 노·사간 임금교섭지체로 임금인상이 퇴직연금 전환시기인 2월 또는 8월 이후에 결정될 경우, 소급 임금인상분이 반영되지 않은 DC형 퇴직연금 부담금과 소급 임금인상분을 반영한 DC형 퇴직연금 부담금의 차액을 사업주가 납부할 의무가 있는지

## 회시

- ① 귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 노·사 당사자간 임금을 인상하기로 임금협약을 체결하면서 그 협약의 효력을 일정기간 소급하도록 정하여 그 임금인상이 DC형 퇴직연금 가입 시점 이전으로 소급 적용되는 경우
  - 근로자의 자유로운 신청에 따라 DC형 퇴직연금제도로의 전환이 이루어 졌다면 당사자간 별도 특약이나 달리 볼 사정이 없는 한 사용자가 퇴직연금 부담금을 다시 산정하여 추가 납부할 의무는 없을 것으로 사료됩니다.
- ② 다만, 당사자간 소급된 임금으로 퇴직연금 부담금을 다시 산정하기로 정하였다면 부담금 차액을 추가 납부하여야 할 것으로 판단됩니다.

(근로복지과-2447, 2011.10.18)

## 7. 개인퇴직계좌



### 근로자퇴직급여 보장법

제25조(개인퇴직계좌의 설정 및 운영 등) ①퇴직연금사업자는 개인퇴직계좌를 운영할 수 있다.

②다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 개인퇴직계좌를 설정할 수 있다.

1. 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자
2. 안정적인 노후소득 확보가 필요한 자로서 대통령령이 정하는 자

③제15조 및 제16조의 규정은 개인퇴직계좌의 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 있어서 이를 준용한다. 이 경우 “사용자”는 “가입자”로 본다.

④적립금을 운용함에 있어서 다음의 사항이 준수되어야 한다.

1. 가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있어야 하며, 매반기 1회 이상 적립금 운용방법의 변경이 가능하여야 할 것
2. 퇴직연금사업자는 매반기 1회 이상 위험과 수익구조가 서로 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 제시할 것
3. 퇴직연금사업자는 적립금 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 적립금 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보를 제공할 것

⑤개인퇴직계좌의 급여의 종류별 수급요건, 중도인출에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 중간정산금의 개인퇴직계좌 불입 가능여부



#### 질의

- 퇴직금 중간정산금을 개인퇴직계좌에 적립이 가능한지



## 회시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조제2항의 규정에 의하여 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자는 개인퇴직계좌를 설정할 수 있으며, 동법 제8조제2항의 규정에 의한 중간정산금은 퇴직금에 해당되므로 퇴직금 중간정산을 받은 자는 개인퇴직계좌를 설정하고, 동 중간정산금을 동 계좌에 적립, 운용할 수 있음.

(퇴직급여보장팀 - 1215, 2005.12.21)

**“개인퇴직계좌”가 민사집행법상 압류금지급여채권 중 “퇴직금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권”에 해당되는지**



## 질의

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」에 의한 “개인퇴직계좌”가 민사집행법상 압류금지급여채권 중 “퇴직금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권”에 해당되는지 여부에 대해 견해대립이 있음.
- ② 개인퇴직계좌는 다수의 퇴직금 또는 퇴직연금일시금을 합산하여 노후자금으로 활용할 수 있도록 하기 위하여 특별히 도입된 제도로서 퇴직금 또는 퇴직연금일시금 수령자만이 가입할 수 있고, 동 계좌에 적립한 경우 동 금액에 대한 과세가 이연되는 등 법적으로 퇴직금과 유사하게 취급되는바 “퇴직금, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권”에 해당된다는 ‘갑’설

- ① 개인퇴직계좌를 설정하여 퇴직금 또는 퇴직연금일시금을 동 계좌에 적립한 경우 동 금액은 이미 사용자로부터 근로자에게 지급이 완료되어 근로자에게 전속하는바 “퇴직금 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여 채권”에 해당되지 아니한다는 ‘을’설

## **A** | 회시

- ① “압류금지채권의 목적물이 채무자의 예금계좌에 입금된 경우에는 그 예금채권에 대하여 더 이상 압류금지의 효력이 미치지 아니하므로, 그 예금은 압류금지채권에 해당하지 아니한다(대법원 1999. 10. 6. 자 99마 4857 결정)”는 판례의 태도에 비추어보면 ‘을’설이 타당함.
- ① 개인퇴직계좌는 정부가 주는 세제혜택을 받을 수 있는 노후용 개인통장으로서, 근로자는 퇴직 또는 직장을 옮길 때 받은 퇴직금을 세제혜택을 받으면서 자기 명의 계좌에 적립했다가 연금 등 노후자금으로 활용할 수 있고 가입여부는 근로자의 자유임.
- ① 특히 사용자로부터 이미 지급이 완료된 퇴직금을 적립한 것에 불과하며, 민사집행법상 사용자로부터 지급될 급여 ‘채권’이 아니라 이미 지급된 금전으로서 사용자를 채무자로 하는 채권이 아님.
- ① 즉 사용자로부터 근로의 대가로서 지급되는 후불임금의 성격을 가지는 퇴직금과는 그 성질이 다를 뿐만 아니라 그와 유사한 성질을 가진 급여 채권이라고도 볼 수 없음.
- ① 다만, ‘을’설에 의하여 압류가능하다고 보더라도 채무자로서는 민사집행법 제246조제2항에 따라 자신의 생활형편 그 밖의 사정을 이유로 압류명령의 전부 또는 일부의 변경을 구할 수 있으므로 이에 의해 보호받을 수 있음.

(법무부 법무심의관실 - 7076, 2005.12.23)

## 개인퇴직계좌 특례에서 근속기간 1년미만자 처리

### Q | 질 의

- 개인퇴직계좌 특례제도는 모든 근로자가 가입할 것을 요건으로 하고 있는데 근속기간 1년미만자도 가입하여야 하는지

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」상의 퇴직급여제도의 설정대상은 같은 법 제4조 제1항의 규정에 의하여 계속근로기간이 1년 이상인 자이며, 같은 법 제25조 및 제26조의 규정에 의하여 상시근로자수 10인 미만 사업장은 근로자대표의 동의를 얻어 근로자 전원에게 대하여 개인퇴직계좌가 설정되고 일정요건을 갖춘 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 간주됨.
  - 계속근로기간이 1년 미만인 자는 퇴직급여제도의 의무 설정대상은 아님.
- 참고로 계속근로기간이 1년 미만자의 경우는 1년이 경과한 이후에 최초 입사일 부터 소급하여 개인퇴직계좌를 설정한 것으로 처리하면 노무 관리가 편리해지고, 최초 입사일부터 부터 설정한 것과 같은 효과가 있을 것으로 보임.

(퇴직급여보장법 - 104, 2006.1.11)

## 퇴직연금 수령일시 및 개인퇴직계좌 특례설정시 근로자수 계산

### 질 의

#### <질의 1>

- ① 개인퇴직계좌의 일시금 지급요건은 55세 이상으로 규정되어 있는데 55세 미만인 경우 일시금을 수령할 수 없는지

#### <질의 2>

- ① 계속근로기간이 1년미만인 근로자는 퇴직급여제도의 대상외로 규정되어 있는데 만일 상시근로자가 1년미만 근로자 3인을 포함하여 11인일 경우 개인퇴직계좌 특례대상인지 여부 및 과반수의 동의에 이들이 포함되는지

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」의 규정에 의한 개인퇴직계좌의 요건과 절차 등은 세제 적격요건과 동일하므로 동 요건과 절차를 갖추지 못하면 세제혜택이 부여되지 않음. 따라서 동법 시행령에 규정된 연령 이전에 급여를 수령하게 되면 개인퇴직계좌 설정시 주어졌던 세제혜택이 박탈될 것임.

#### <질의 2>에 대하여;

- ① 동 법 제26조의 규정에 의하여 상시근로자 10인 미만 사업의 경우 개인 퇴직계좌 설정 특례가 인정되는 바, 상시근로자는 “일정한 사업기간내의

근로자 연인원수를 가동일수로 나누어 산정하며, 여기에는 퇴직급여제도의 의무적용대상이 아닌 근로자도 모두 포함하여 산정하여야 함.

- 따라서 귀 질의와 같이 퇴직급여제도의 의무적용대상이 아닌 자를 포함. 산정하여 상시근로자수가 10인 이상이 되는 경우 개인퇴직계좌 특례 대상이 아니라고 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 395, 2006.2.8)

## 퇴직보험 수탁자가 근로자의 개인퇴직계좌로 직접 송금이 가능한지

### 질 의

#### <질의 1>

- 기업에서 퇴직보험을 가입한 기업에 근무하는 근로자가 퇴직할 경우 근로자가 개인퇴직계좌에 가입하기 위해 퇴직금을 퇴직연금사업자의 계좌로 직접 송금을 요청하고 그 사실이 관련서류(퇴직금 청구서등)로 입증될 경우 퇴직보험 수탁사가 근로자의 퇴직금을 퇴직연금사업자 계좌로 직접 송금할 경우
  - 퇴직금 직접불의 원칙에 위배되는지
  - 퇴직보험 수탁사가 수익자(근로자)에게 퇴직금을 지급한 것으로 인정되는지

#### <질의 2>

- 퇴직연금제도에서 개인형퇴직계좌의 의미를 은행의 보통예금계좌와 유사한 형태로 본인의 납입금, 운용수익등이 기재된 실물로 결제기능이

있는 통장형태를 의미하는 것인지,

- 아니면 통장같은 실물은 없으나, 전산상 개인별로 고유번호를 부여하고 납입금액, 운영현황 등을 기재하여 별도관리하는 것도 개인퇴직계좌로 볼 수 있는지

## 회시

<질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 부칙 제2조제1항의 규정에 의하여 퇴직보험등은 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여야 하므로 퇴직보험등을 취급하는 금융기관은 근로자가 퇴직시 당해 근로자에게 직접 퇴직금을 지급하는 것이 원칙이라고 할 것임.
- ② 귀 질의의 경우 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나 퇴직보험등을 취급하는 금융기관이 근로자의 요구에 의하여 퇴직금을 퇴직연금사업자에게 송금하여 당해 근로자의 개인퇴직계좌에 적립토록 하는 것은 달리 볼 사정이 없는 한 위 원칙에 어긋나지 않는 것으로 사료됨.

<질의 2>에 대하여;


- ① 법 제16제2항 및 법시행령 제15조의 규정에 의하여 퇴직연금의 자산 관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약은 「보험업법」 제108조의 규정에 의한 특별계정으로 운영하는 “보험계약” 또는 「신탁업법 시행령」 제3조 제2항제1호의 규정에 의한 ‘특정금전신탁계약’을 의미하며 위 규정은 개인퇴직계좌에도 준용하도록 되어 있는바, 퇴직연금사업자가 개인퇴직계좌를 운영하고자 할 경우 상기와 같은 ‘보험계약’ 또는 ‘특정금전신탁계약’에 의하면 될 것임.

(퇴직급여보장법 - 819, 2006.3.15)

근로자가 자신이 소속된 금융기관에 개인퇴직계좌를 설정하여 중간  
정산받은 퇴직금을 적립할 수 있는지 여부

 질 의

- 퇴직연금사업자로 등록된 금융기관에 소속된 근로자가 중간정산받은 퇴직급여를 개인적으로 개인퇴직계좌에 개설하여 적립·운용하고자 할 경우, 동 개인퇴직계좌를 자신이 소속된 퇴직연금사업자인 금융기관에 개설하는 것은 가능한지

 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조제2항의 규정에 의하여 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자는 개인퇴직계좌를 설정할 수 있으며, 같은법 제8조 제2항의 규정에 의한 중간정산금은 퇴직금에 해당되므로 퇴직금 중간정산을 받은 자는 개인퇴직계좌를 설정하고, 동 중간정산금을 동 계좌에 적립, 운용할 수 있음.
- 이때 퇴직연금사업자에 고용된 근로자가 자신이 소속된 회사에 개인 퇴직계좌를 설정하는 것은 관련법령에 특별히 금지하고 있지 않으므로 달리 볼 사정이 없는 한 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 932, 2006.3.23)

## 퇴직일시금의 일부만을 개인퇴직계좌에 적립할 수 있는지 여부

### 질 의

- 퇴직일시금을 지급받은 개인이 개인퇴직계좌 가입시 퇴직일시금의 전액 가입이 아닌 일부금액만의 가입이 가능한지

### 회 시

- 개인퇴직계좌를 설정한 근로자가 퇴직시 퇴직일시금의 일부만을 개인퇴직계좌에 적립할 수 있는지에 대하여는 「근로자퇴직급여 보장법령」에 명확한 규정이 없으나, 근로자의 노후소득 확보라는 개인퇴직계좌제도의 취지상 퇴직일시금의 전액을 적립하여야 할 것임.

(퇴직급여보장법 - 934, 2006.03.23)

## 개인퇴직계좌의 연금지급요건 및 담보제공

### 질 의

#### <질의 1>

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조에 의한 개인퇴직계좌 설정시 연금지급요건

## <질의 2>

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조의 담보관련조항이 개인퇴직계좌에도 적용되는지

## A | 회시

### <질의 1>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 시행령 제23조제1항 단서에 의하면 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조의 규정에 의한 개인퇴직계좌의 급여종류별 수급요건에 관하여는 동법 제12조제6호 각 목의 규정을 준용하도록 규정되어 있음.
- ② 그러므로, 동법 제26조의 규정에 의거 상시근로자 10인 미만 사업장에 소속된 근로자로서 개인퇴직계좌를 설정한 가입자는 55세이상으로서 가입기간이 10년 이상인 경우 연금수령이 가능할 것임.

### <질의 2>에 대하여;

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조에 의하면 퇴직연금의 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없으나, 주택구입 등 대통령령이 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 노동부령이 정하는 한도내에서 담보로 제공할 수 있다고 규정되어 있음.
- ② 위 조항은 근로자의 퇴직연금 수급권 보호를 통하여 근로자의 노후생활자금 확보를 기하고자 하는 취지에서 규정된 것으로서, 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여체계의 일부분으로 근로자의 노후생활자금 확보를 위하여 도입된 개인퇴직계좌의 적립금에 대하여도 마찬가지로 적용될 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀 - 2171, 2006.6.26)

## 퇴직연금의 압류에 있어서의 제3채무자

### 질 의

#### <질의 1>

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제6목 퇴직급여제도의 확정급여형퇴직연금과 확정기여형퇴직연금에서 지급되는 일시금 또는 연금이 민사집행법 제246조제4호의 “급료·연금·봉급·상여금·퇴직금·퇴직연금, 그 밖에 이와 비슷한 성질을 가진 급여채권”에 해당하는지 여부

#### <질의 2>

- 질의 1이 성립한다면 위 급여채권의 제3채무자는 사업주인데 확정기여형 퇴직연금의 경우 사업주가 규약에 의한 부담금 납입기간에 대하여는 원천징수의무를 비롯하여 퇴직금지급의무가 해방된다고 하는데 이러한 경우에도 사업주를 제3채무자로 볼 수 있는지

#### <질의 3>

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조 10인미만 사업에 대한 특례에 의하여 기업형 개인퇴직계좌를 설정한 경우 제3채무자는 계좌가 설정된 퇴직연금사업자인지 여부와 이때 사업주를 제3채무자로하여 송달한 퇴직금 압류명령이 유효한지

<질의 1>에 대하여;

- ① 귀하께서 이미 법무부를 통하여 질의회신 받은 내용대로 「근로자퇴직급여 보장법」에서의 퇴직급여(일시금 또는 연금) 또한 민사집행법상 압류금지채권으로 규정된 급여채권에 해당될 것임.

<질의 2>에 대하여;

- ① 확정기여형 퇴직연금제는 사업주가 연간 임금총액 1/12이상의 금액을 퇴직연금사업자에게 납부하면 당해 근로자가 퇴직시 적립금 운용방법에 따라 근로자가 받을 수 있는 급여가 결정되는 체계를 가지고 있으므로 사업주가 당해 근로자의 가입기간에 대하여 규약에서 정한 부담금을 납부하면 퇴직금 지급의무를 이행한 것으로 보고, 당해 근로자가 퇴직시 퇴직연금사업자(자산관리운용기관)로부터 급여를 지급받게 되니 이를 참고하시기 바람.

<질의 3>에 대하여;

- ① 위의 질의 2와 같이 개인퇴직계좌특례의 경우에도 확정기여형퇴직연금과 같은 지급체계를 갖고 있으므로 이에 따라 판단하시기 바람,
- ① 사업주를 제3채무자로하여 송달한 압류명령의 유효성 여부는 구체적인 사실관계 및 근거자료를 기초로 하여 개별사례로 판단해야 할 것임.

(퇴직급여보장팀 - 3510, 2006.9.15)

## 상시근로자의 정의와 10인 이상 사업장에서의 개인퇴직계좌 특례의 처리방법

### 질 의

#### <질의 1>

- 처음부터 10인 이상 사업이 개인퇴직계좌에 가입한 경우 퇴직급여제도로 인정여부

#### <질의 2>

- 상시근로자의 정의

### 회 시

#### <질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조에 따라 상시 근로자 10인 미만 사업장의 경우 근로자 전원에 대해 동법 제25조에 의한 개인퇴직계좌를 설정해 준 경우 이를 퇴직급여제도를 설정한 것으로 간주하는 특례를 규정하고 있음.
- 따라서 원칙적으로는 상시 근로자가 10인 이상인 사업장은 동 특례규정의 적용을 받을 수 없으며, 비록 근로자 전원에게 개인퇴직계좌를 설정하고 법에서 정한 부담금을 납부하였더라도 동법에 의한 퇴직급여제도로

볼 수 없다 할 것이므로

- ① 퇴직연금사업자는 처음부터 가입 근로자수가 10인 이상인 사업장에 대해서는 특례관련 계약체결을 하여서는 아니되며, 사용자가 상시 근로자가 10인 이상이 아님을 입증하는 자료를 제출하는 등 적극 소명하는 경우에 한하여 특례제도 관련 계약을 체결하여야 함.
- ① 다만, 귀하의 질의에서와 같이 처음부터 10인 이상 근로자를 사용하는 사업장이 특례제도를 설정한 경우 특례규정에 의한 제도 설정이 확정 기여형 퇴직연금제도와 운용구조 및 근로자 수급권 보호에서 사실상 동일하다는 면에서, 이를 당연히 퇴직급여제도가 아니라고 하기 보다는 일정한 유예기간을 두어 퇴직연금제도로 전환할 수 있도록 하는 것이 근로자 수급권 보호차원에서 바람직 할 것이므로,
- ① 이 사례의 경우 해당 사업장의 근로자 수가 상시 10인 이상이 된 시점부터 1년 이내에는 법정 퇴직연금제도로 전환하여야 할 것임.

<질의 2>에 대하여;

- ① 상시 근로자 수란 일정한 사업장에서 사용하는 근로자가 상태적으로 보아 몇 명인지를 의미하는 것으로 이 경우 근로자라 함은 「근로기준법」 제14조의 규정에 의한 근로자로서 당해 사업장에 계속 근무하는 근로자 뿐만 아니라 임시직·일용직 근로자 등 고용형태를 불문하고 모든 근로자를 포함하여야 할 것임.

(퇴직급여보장팀 - 4114, 2006.10.30)

## 개인퇴직계좌 설정 관련

### Q | 질의

- ① 퇴직연금에 가입하지 않고 퇴직금제도를 설정한 사업장에서 퇴직할 때 지급받은 퇴직금을 퇴직연금사업자가 운영하는 개인퇴직계좌로 넣을 수 있는지
- ① 개인퇴직계좌 설정이 가능하다면 사업장에서 원천징수한 퇴직소득에는 환급받아 개인퇴직계좌로 자동 합산되는 것인지
- ① 모든 퇴직연금사업자는 꼭 개인퇴직계좌를 운영해야 하는지
- ① 개인퇴직계좌를 설정할 때 개인이 좋아하는 퇴직연금사업자가 운영하는 개인퇴직계좌로 가입이 가능한 것인지(퇴직연금사업자가 특별한 사유 없이 거부할 수 있나요?)

### A | 회시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조에 따라 귀하께서 질의한 내용대로 퇴직금제도를 설정한 사업장에서 퇴직한 근로자는 퇴직연금사업자가 운영하는 개인퇴직계좌를 설정할 수 있으며, 이때 퇴직소득세는 과세이연되므로 퇴직하는 사업장에서 원천징수 전에 개인퇴직계좌를 설정할 경우 관련법의 환급절차에 따라야 할 것으로 과세이연 등에 대해서는 관련 기관인 국세청으로 문의하시기 바라며,
- ① 동법 제25조제1항에 의하여 퇴직연금사업자는 개인퇴직계좌를 운영할 수

있으며, 가입자(근로자)는 원하는 퇴직연금사업자에게 개인퇴직계좌를 설정할 수 있고, 이때 퇴직연금사업자는 동법 제20조(퇴직연금사업자의 책무) 제2항에 따라 정당한 사유 없이 동법 제25조제3항에 의한 운용 및 자산관리업무를 수행계약을 거부할 수 없을 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장법 - 462, 2007.1.30)

## 과학기술인공제법에 따라 지급받은 일시금의 개인퇴직계좌 설정 여부

### Q | 질 의

- 과학기술인공제법에 따라 공제회에서 지급한 일시금을 개인퇴직계좌로 설정할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조제2항에 따라 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자는 개인퇴직계좌를 설정할 수 있습니다.
- 귀 회에서 질의한 내용에서와 같이 「과학기술인공제법」 제16조의2제4항에 따라 퇴직하는 회원에게 급여를 지급하기 위하여 일정금액 이상을 공제회에 적립하는 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」에 의한 퇴직급여 제도를 설정한 것으로 본다고 규정되어 있으므로,
- 귀 회에서 퇴직하는 회원에게 퇴직연금급여 중 일시금을 지급하였다면,

이는 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조제2항제1호의 규정에 의한 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자로 보아 개인퇴직계좌를 설정할 수 있을 것으로 판단됩니다.

(퇴직급여보장법 - 191, 2007.6.20)

### 과세이연 요건을 충족하지 못했을 경우의 개인퇴직계좌 설정 여부

#### 질 의

- 개인형IRA에 가입하고자 하는 자가 과세이연 요건(요건: 퇴직일로부터 60일 이내, 총 퇴직금의 80%이상 가입)을 충족하지 못했을 경우, 퇴직소득세의 과세이연을 받지 않겠다고 할 때 신규로 가입이 가능한지 여부

#### 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조에 따라 퇴직일시금을 받은 근로자가 원하면 개인퇴직계좌(IRA)에 가입할 수 있으며, 이 경우 과세이연 요건을 갖출 경우 과세이연 등 세제혜택을 받을 수 있으며,  
- 만약 과세이연 요건을 충족하지 못할 경우 개인퇴직계좌(IRA)에 가입하더라도 일반 이자소득세를 부과하는 등 세제혜택을 받을 수 없음을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과 - 1032, 2009.4.28)

## 사립학교교직원연금법이나 공무원연금법의 적용을 받아 수령한 퇴직급여의 개인퇴직계좌 설정 여부

### Q | 질 의

- 사립학교 및 공무원이 퇴직금을 받았을 경우 개인형IRA에 가입할 수 있는지 여부

### A | 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」에 의한 개인퇴직계좌는 퇴직일시금을 받은 근로자가 원하면 가입할 수 있는 제도로, 「사립학교교직원연금법」이나 「공무원연금법」의 적용을 받아 수령한 퇴직수당도 근로자가 퇴직으로 받는 퇴직급여 성격으로 볼 수 있으므로 개인형IRA에 가입 할 수 있다고 판단됨을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-163, 2009.5.14)

## 법인의 대표나 임원의 개인퇴직계좌 설정 여부

### Q | 질 의

- 법인의 대표나 임원이 퇴직금 중간정산을 실시하여 개인형IRA에 가입

할 수 있는지 여부 및 중간정산지급시 가지급금, 대여금 등으로 처리하여야 하는지 여부

## 회시

- ① 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조에 따라 퇴직일시금을 받은 근로자가 원하면 개인퇴직계좌(IRA)에 가입할 수 있으므로 법인의 대표나 임원도 퇴직금 중간정산을 실시하여 개인형IRA에 가입할 수 있다고 판단되며, 「법인세법 시행령」 제44조 등에 따라 중간정산금 지급시 회계처리하는 가지급금, 대여금 등으로 처리해야 하며 세법 등 기타 관련사항은 국세청(1588-0060)에 문의하시기 바랍니다.

(임금복지과 - 202, 2009.5.19)

## 개인퇴직계좌의 퇴직연금사업자 변경 가능 여부

## 질의

- ① 개인형 IRA도 퇴직연금사업자를 변경(계약이전)할 수 있는지 여부

## 회시

- ① 근로자가 퇴직일시금 등을 계속 적립했다가 노후에 유용하게 쓸 수 있도록 하기 위해 퇴직일시금 등을 받은 근로자가 원하면 개인퇴직계좌(IRA)에 가입할 수 있으며, 적립금을 연금 또는 일시금으로 받을 때까지 과세를 유예 받으면서 운용할 수 있습니다.

- 개인형 IRA계좌의 운용 및 가입주체는 근로자로서 근로자의 자유로운 의사에 따라 퇴직연금사업자를 유지·변경(계약이전)할 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과-249, 2010.1.14)

## IRA적립금 중 일부는 연금, 일부는 일시금으로 지급 가능 여부

### Q | 질 의

- IRA에 적립된 금액 중 일부는 연금으로 일부는 일시금으로 지급받는 것이 가능한지 여부, IRA를 해지할 수 있는지 여부 및 일부 중도인출이 가능한지 여부

### A | 회 시

- 퇴직급여제도의 일시금 등을 수령한 자는 원할 경우 개인퇴직계좌(IRA)에 가입할 수 있으며, 퇴직한 날로부터 60일 이내에 퇴직급여액의 100분의 80 이상을 이체 또는 입금하는 경우 관련 법령에 따라 과세이연의 혜택을 받을 수 있습니다.
- 또한, IRA계좌에 적립된 금액에 대한 수령방법은 근로자의 선택에 따라 일부는 연금으로, 일부는 일시금으로 지급받을 수 있을 것입니다.
- 한편, IRA계좌에의 적립금 중 시행령 제8조의 무주택자의 주택구입 등의 요건에 해당하는 경우 중도 인출이 가능할 것입니다.

(임금복지과-587, 2010.2.3)

## 8. 기업형 IRA



### 근로자퇴직급여 보장법

제26조(10인 미만 사업에 대한 특례) ① 상시근로자 10인 미만을 사용하는 사업의 경우 제4조제1항의 규정에 불구하고 사용자가 근로자 대표의 동의를 얻어 근로자 전원으로 하여금 제25조의 규정에 의한 개인퇴직계좌를 설정하게 한 경우에는 퇴직급여제도를 설정한 것으로 본다.

②제1항의 규정에 의하여 개인퇴직계좌를 설정하는 경우에는 다음 각호의 사항이 준수되어야 한다.

1. 퇴직연금사업자 선정에 있어서 근로자대표의 동의를 얻을 것
2. 사용자는 최소한 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액은 현금으로 부담할 것
3. 가입자는 사용자의 부담금 외에 추가로 부담금을 부담할 수 있을 것
4. 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부할 것
5. 사용자는 가입자의 탈퇴시에 당해 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 탈퇴일부터 14일 이내에 그 부담금을 납부할 것
6. 그 밖에 근로자의 수급권의 안정적인 보호를 위하여 대통령령이 정하는 사항

### 1년 미만자의 적립금 처리방법



#### 질의

- 10인 미만 사업에 대한 특례인 기업형 IRA의 경우 1년 미만 근로자의 적립금을 사용자에게 반환할 수 있는지 여부



#### 회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 1년 이상 근로하고

퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하나 10인 미만 사업의 경우 기업형 IRA를 설정한 경우 퇴직급여제도를 설정한 것으로 보고 있습니다.

- ① 따라서 노사간 별도의 약정이 없다면 1년 미만 근로자가 퇴직하는 경우 적립금을 사용자에게 반환되어야 할 것으로 판단됨을 알려드립니다.
- 참고로 계속근로기간이 1년 미만자의 경우는 1년이 경과한 이후에 최초 입사일부터 소급하여 개인퇴직계좌를 설정한 것으로 처리하면 노무관리가 편리해지고, 최초 입사일부터 설정한 것과 같은 효과가 있을 것으로 보임을 알려드립니다.

(임금복지과 - 869, 2009.7.2)

### 장소적으로 분리된 아파트관리사무소의 경우 기업형 IRA설정 가능 여부

#### Q | 질 의

- ① 회사는 하나이나 장소적으로 분리되어 있는 아파트관리사무소의 경우 각 사무소 단위로 퇴직연금규약을 달리 정할 수 있는지 여부 및 기업형 IRA를 개별적으로 설정할 수 있는지 여부

#### A | 회 시

- ① 회사는 하나이나 장소적으로 분리되어 있는 아파트관리사무소의 경우 퇴직연금을 도입하고자 할 때는 해당 집단 근로자(□□아파트관리사무소,

○○아파트관리사무소)의 과반수 동의, 객관적으로 판단할 수 있는 해당 집단 범위를 명시한 규약을 지방노동관서에 신고를 통하여 도입이 가능함을 알려드리며,

- 향후 타 현장아파트관리사무소 근로자 가입시 추가되는 특정집단의 근로자의 과반수 동의를 받아 규약변경 신고절차를 통하여 추가 가입이 가능함을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

㉠ 아울러 상시근로자 10인 미만을 사용하는 사업의 경우 사용자가 근로자 대표의 동의를 얻어 근로자 전원으로 하여 기업형 IRA를 설정할 수 있습니다.

- 이 경우 하나의 법인이 관리하는 여러개의 사업장(관리사무소)들에 대하여는 원칙적으로 그 전체를 하나의 사업으로 보아 상시근로자수를 판단하여야 하나, 하나의 법인 내에 있는 여러개의 사업 또는 사업장이 장소적으로 서로 분리되어 있고 인사·노무·재정 및 회계 등이 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지며, 별개의 단체협약과 취업규칙을 적용하고 있다면 별개의 사업 또는 사업장으로 보아야할 것으로 판단됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과 - 1395, 2009.8.7)

## 미납한 기간의 처리 방법

### 질 의

- ㉠ 기업형IRA(10인 미만 사업장)의 경우 연간 임금총액의 12분의 1에 미달하게 적립한 상태에서 퇴직할 경우, 법정퇴직금에서 부담금 납부총액을

제외한 금액을 퇴직급여로 지급해야하는지 아니면 개인퇴직계좌를 가입하고 납부한 기간을 퇴직금산정기간에서 제외하고 퇴직급여를 계산하여야 하는지 여부

## 회 시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조에 따라 사용자는 최소한 가입자의 연간임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액을 현금으로 부담하여야 하며, 가입자의 탈퇴 시 부담금 미납이 있을 경우에는 탈퇴일로부터 14일 이내에 그 부담금을 납부하여야 합니다.
- 따라서 기업형IRA 가입기간은 최소한 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액을 부담금으로 납부하여야 하며, 만약 미납이 있는 경우에는 퇴직일로부터 14일 이내에 그 미납 부담금을 납부하여야 함을 알려드립니다.

(임금복지과 - 220, 2010.7.16)

### 미납된 경우의 체당금 수령 여부

## 질 의

### <질의 1>

- 기업형IRA 가입기간동안 미납된 부담금이 있을 경우 임금채권보장법에 의한 체당금으로 청구할 수 있는지 여부

<질의 2>

- 기업형IRA 가입기간동안 미납된 부담금에 대하여 개인사업주 소유 부동산의 경매개시결정 시 배당요구 신청을 할 수 있는지 여부

**A** | 회시

<질의 1>에 대하여;

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 확정기여형(DC형) 퇴직연금 제도를 설정한 사용자는 연간 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부하여야 합니다.
  - 따라서 기업형IRA 가입기간동안의 미납된 기간은 퇴직급여를 지급 받지 못하였으므로 그 미납된 기간은 체당금을 청구할 수 있다고 판단됩니다.

<질의 2>에 대하여;

- 기업형IRA 가입기간동안 미납된 부담금이 있는 경우 근로자는 미납된 기간은 퇴직급여를 지급받지 못한 것이므로 달리 볼 사정이 없는 한 개인사업체의 경우 개인사업주의 재산에 대하여 민법 등에 따라 배당 신청을 할 수 있다고 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과 - 461, 2010.8.2)



## 이 책을 펴낸 사람들

---

근로개선정책관	박종길
근로복지과장	하형소
사무관	이준호
사무관	손재형
주무관	정연숙
주무관	정영수

---

## 근로자퇴직급여 보장법 질의회시집

- 인쇄 2011년 11월
  - 발행 고용노동부
  - 전화 (02)507-1701
  - 팩스 (02)507-1709
  - 제작 열림기획  
(02)503-5077
-