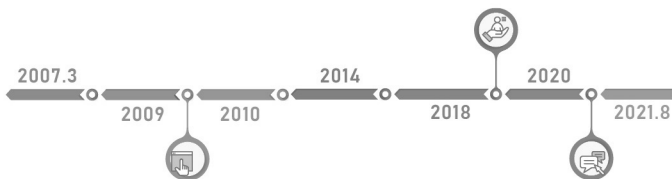


2022. 1

근로자퇴직급여 보장법 질의회시집



고용노동부

일러두기

- ❖ 동 「질의회시집」은 「근로자퇴직급여 보장법」의 올바른 이해와 실무에서의 활용도를 높이기 위하여 2007.3월부터 2021.8월까지의 주요 질의회시를 모아 통합, 발간하는 것입니다.
- ❖ 따라서 법률 개정 등으로 해석의 유효성이 떨어지거나, 중요도가 떨어지는 질의회시 등은 동 책자에 포함되어 있지 않을 수 있음을 알려드립니다.
- ❖ 또한 책자에 수록된 질의회시 중 당시 행정해석 이후 법률개정 등으로 현재 제도와 일부 부합하지 않을 수도 있음을 알려드립니다.

들어가며

우리나라는 초고령사회로 급속하게 진입하고 있습니다. 은퇴 후 근로자의 안정적인 노후소득을 마련하는 것이 매우 중요합니다. 이에 2005년 기존의 퇴직금제도를 퇴직연금제도를 포함한 퇴직급여제도로 확대 개편하는 「근로자퇴직급여 보장법」이 제정되었습니다.

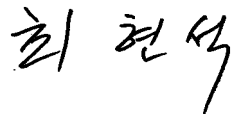
16년이 지난 지금 퇴직연금 총 적립금은 255조 원, 가입자는 664만 명으로 빠르게 성장하였습니다. 근로자의 퇴직급여 수급권이 보호될 수 있도록 적립금운용위원회 의무화 등 제도도 지속적으로 개선하고 있습니다.

2022년에는 중소기업 근로자가 퇴직연금에 용이하게 가입할 수 있도록 중소기업 퇴직연금기금제도가 도입되고, 퇴직연금 수익률 제고에 도움이 되도록 사전지정운용 제도(디폴트옵션)가 시행됩니다. 이로 인해 퇴직연금제도는 공적 성격이 한층 강화되고, 퇴직 근로자의 노후소득보장에 든든하게 기여할 것으로 기대합니다.

이번 질의회시집은 2007년부터 2021년 8월까지 근로자와 사업주가 퇴직연금제도와 관련하여 가장 궁금해하는 내용을 주제별로 대표 사례를 엄선하여 알기 쉽게 구성 하였습니다.

이 책이 퇴직급여 수급권 보호와 합리적인 퇴직급여제도 운영에 나침반 역할을 하고, 근로자와 사업주 여러분께 많은 도움이 되기를 바랍니다.

2022년 1월

고용노동부 근로기준정책관 

Contents

제1장 퇴직급여제도의 적용 / 1

1 근로자성 판단 3

주요사례	▶ 어린이집 원장의 퇴직급여지급 대상 여부 (근로복지과 - 2876, 2011.11.21.)	3
주요사례	▶ 한시계약직 공무원 채용계약 해지 시 퇴직금 지급 대상인지 (근로복지과 - 2308, 2013.07.04.)	6
	▶ 주민대표위원의 퇴직급여 지급대상 여부 (퇴직급여보장팀 - 112, 2007.05.28.)	8
	▶ 무도연구지도관의 근로자성 여부 (퇴직급여보장팀 - 339, 2007.07.10.)	9
	▶ 개인사업자로 등록된 경우 퇴직금 지급대상 여부 (임금복지과 - 1098, 2010.05.26.)	11
	▶ 재개발 건축조합 임원의 퇴직금 지급대상 여부 (근로복지과 - 2858, 2011.11.18.)	12
	▶ 국공립어린이집 개인위탁 원장의 퇴직급여 지급대상 여부 (근로복지과 - 1332, 2013.04.17.)	14
	▶ 종중(宗中) 근로자 퇴직급여 지급대상 여부 (근로복지과 - 2041, 2013.06.17.)	17
	▶ 상근고문이 퇴직급여 지급대상인지 여부 (근로복지과 - 3681, 2013.10.31.)	19
	▶ 종교법인 종사자의 퇴직급여 지급대상 여부 (근로복지과 - 3976, 2013.11.25.)	21
	▶ 수영강습 시간강사의 퇴직금 지급대상 여부 (근로복지과 - 883, 2014.03.11.)	22
	▶ 법인의 대표자 겸 시설장의 퇴직급여 지급대상 여부 (근로복지과 - 1671, 2014.05.07.)	24
	▶ 건물관리위탁계약에 따라 수탁받은 건물관리인의 퇴직금 발생 여부 (근로복지과 - 809, 2014.03.06.)	26



▶ 주민자치 아파트관리위원회 회장의 퇴직급여 지급대상 여부 (근로복지과 - 5077, 2014.12.29.)	28
▶ 장애인활동지원 활동보조인이 퇴직금 지급대상인지 여부 (퇴직연금복지과 - 391, 2015.02.27.)	29
▶ 계약직고문의 퇴직급여 지급대상 여부 (퇴직연금복지과 - 3557, 2015.10.15.)	31
▶ 노무출자 동업자, 상가 담당자 등에 대한 퇴직금 지급의무 여부 등 (퇴직연금복지과 - 1329, 2016.04.07.)	33
▶ 명예직 상담관이 퇴직금 지급대상인지 여부 (퇴직연금복지과 - 1939, 2016.06.02.)	34
▶ 사회복지시설 대표자의 퇴직금 지급대상 여부 및 퇴직금 회수 등에 관한 질의 (퇴직연금복지과 - 3089, 2017.07.19.)	36
▶ 수탁법인의 임원이 퇴직급여 지급 대상자에 해당하는지 여부 (근로복지과 - 4534, 2014.11.28.)	37
▶ 산후 가사도우미의 근로자성 인정 여부 (퇴직연금복지과 - 4115, 2020.09.11.)	38
▶ 재택부업자의 퇴직금 지급대상 여부 (퇴직연금복지과 - 3067, 2021.07.05.)	40

2

계속근로기간	42

주요사례

▶ 기업 간 전적 시 퇴직급여 지급 방법 (퇴직연금복지과 - 2285, 2016.06.30.)	42

주요사례

▶ 초단시간 근로자의 계속근로기간 산정 (퇴직연금복지과 - 5254, 2019.12.09.)	43

주요사례

▶ 방학기간에 근로를 제공하지 않은 자에 대한 퇴직금 지급 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2640, 2021.06.08.)	44

주요사례

▶ 군복무기간 포함 관련 퇴직급여제도 간 차등이 발생하는 것이 아닌지 여부 (퇴직연금복지과 - 3442, 2021.07.28.)	45



▶ 4대 보험 가입 기간이 1년 이상이면 퇴직금을 지급받을 수 있는지 여부 (근로복지과 - 3580, 2013.10.24.)	46
▶ 계속근로기간 1년 미만인 경우 퇴직급여 지급 의무 (근로복지과 - 63, 2013.01.07.)	47
▶ 입주자대표회의와 경비용역업체 간 용역계약에 따른 퇴직적립금 반환가능 여부 (근로복지과 - 568, 2013.02.13.)	48
▶ 근속기간 1년 미만자에 대한 퇴직충당금의 용역단가 계상 여부 (근로복지과 - 2989, 2013.08.29.)	49
▶ 구청 민원상담원의 위촉기간이 반복된 경우의 퇴직금 지급 대상 여부 (근로복지과 - 3117, 2013.09.06.)	50
▶ 기간제근로자의 퇴직금 지급 대상 여부 (근로복지과 - 1631, 2012.05.15.)	52
▶ 매년 11개월의 근로계약을 반복하는 기간제근로자의 퇴직금 지급 여부 (퇴직연금복지과 - 3814, 2015.11.04.)	54
▶ 공개모집절차를 거쳐 재채용된 기간제근로자의 퇴직금 지급 대상 여부 (근로복지과 - 4742, 2012.12.31.)	56
▶ 근로기간의 공백이 있는 인터넷중독 전담상담사 퇴직금 지급 여부 (근로복지과 - 3839, 2014.10.16.)	58
▶ 퇴사 후 재입사한 경우 계속근로기간 산정방법 (근로복지과 - 56, 2012.01.04.)	60
▶ 환경미화원 특별채용에 응시하여 재채용된 경우 퇴직금 정산 (근로복지과 - 3697, 2012.10.31.)	61
▶ 일반직에서 촉탁직으로 전환한 경우 퇴직금 지급 여부 (퇴직연금복지과 - 1971, 2015.06.19.)	63
▶ 촉탁계약근로자의 퇴직금 산정 기간 등에 대한 회신 (퇴직연금복지과 - 2602, 2017.06.16.)	64
▶ 직종전환의 경우 계속근로기간 산정방법 (임금복지과 - 591, 2009.06.15.)	66
▶ 노조전임자의 계속근로기간 및 평균임금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 122, 2008.04.24.)	67



▶ 근로기간 만료일 포함 여부 (퇴직연금복지과 - 274, 2008.07.01.)	68
▶ 외국인 근로자의 재입국 경우 계속근로기간 산정방법 (퇴직연금복지과 - 861, 2009.04.10.)	69
▶ 부당해고 판결 시 계속근로기간 산정방법 (임금복지과 - 250, 2010.03.22.)	70
▶ 해고처분 받은 근로자가 계속하여 근로한 경우 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 포함 여부 (퇴직연금복지과 - 3541, 2016.09.28.)	71
▶ 취업규칙상 휴직기간이 근속기간에서 제외되는 경우 계속근로기간 산정방법 (임금복지과 - 1294, 2010.06.11.)	72
▶ 계절적 업무 종사자의 계속근로기간 (근로복지과 - 191, 2012.01.16.)	73
▶ 장애인행정도우미 사업종료 후 재고용된 경우 계속근로기간 합산 여부 (근로복지과 - 1205, 2013.04.05.)	74
▶ 사회적일자리 창출사업(공공근로)에 반복하여 참여한 경우의 계속근로기간 산정방법 (근로복지과 - 1435, 2013.04.25.)	76
▶ 매년 공개채용절차를 거쳐 근로계약을 갱신하는 기간제근로자 계속근로기간 산정 (근로복지과 - 4041, 2013.11.29.)	78
▶ 임면보고와 실제출근일이 다른 경우 계속근로기간 산정방법 (근로복지과 - 4385, 2013.12.23.)	80
▶ 매년 금여기를 제외하고 근로계약을 반복한 경우 계속근로의 인정 여부 (퇴직연금복지과 - 2895, 2015.08.27.)	81
▶ 일용잡급에서 기성회직원으로 전환 시 계속근로기간 산정방법 등 (퇴직연금복지과 - 1595, 2015.05.22.)	83
▶ 무단결근 기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2345, 2015.07.16.)	85
▶ 무단결근 중 근로자 사직 의사표시에 따른 계속근로기간 산정방법 등 (퇴직연금복지과 - 3193, 2015.09.18.)	86
▶ 근로자 귀책사유로 인한 휴직기간이 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는지 여부 (근로복지과 - 2767, 2014.07.24.)	88



▶ 위탁업체 선정 지연으로 근로한 기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2503, 2015.07.28.)	89
▶ DC형퇴직연금 가입 근로자의 신청 연휴기간 동안 퇴직급여 발생 여부 (퇴직연금복지과 - 756, 2016.02.24.)	90
▶ 타현장에서 몇 차례 근무한 일용근로자의 계속근로기간 산정방법 (임금복지과 - 1121, 2010.05.27.)	91
▶ 일용근로자 계속근로기간 산정 (근로복지과 - 4042, 2013.11.29.)	93
▶ 아파트 관리방식 변경(직영→위탁)에 따른 1년 미만 근로자의 퇴직금 지급 여부 (근로복지과 - 4408, 2013.12.24.)	95
▶ 소속업체 변경 시 환경미화원의 퇴직금 지급 여부 (근로복지과 - 4877, 2014.12.17.)	96
▶ 위·수탁업체 변경에 따른 퇴직금 지급 관련 (근로복지과 - 4088, 2012.11.27.)	98
▶ 위탁기관 변경 시 고용승계 및 퇴직금 발생 여부 (퇴직연금복지과 - 666, 2015.03.16.)	100
▶ 용역업체 위·수탁계약 변경 시 퇴직급여 수급 여부 (퇴직연금복지과 - 2655, 2015.08.10.)	102
▶ 사업방식을 직영에서 민간위탁으로 변경 시 계속근로기간 산정방법 (근로복지과 - 744, 2013.03.04.)	103
▶ 아파트관리 위탁계약 갱신으로 계속근로기간이 단절되는지 여부 (근로복지과 - 188, 2014.01.15.)	105
▶ 주상복합상가 관리형태 변경 시 계속근로기간 산정 등 (근로복지과 - 394, 2014.02.04.)	107
▶ 용역업체 변경에 따른 퇴직금 지급여부 등 (근로복지과 - 2569, 2014.07.09.)	109
▶ 근로자 동의 없이 소속업체를 변경시킨 경우 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간 산정방법 (근로복지과 - 3254, 2014.08.29.)	110
▶ 영업 양도 시 계속근로 산정방법 (퇴직연금복지과 - 79, 2008.03.25.)	111



▶ 사업 양도·양수에 따라 퇴직 근로자에 대한 미지급 퇴직금 지급의무 승계 여부 (근로복지과 - 4312, 2014.11.18.)	113
▶ 사업분할에 따른 계속근로기간 산정방법 (임금복지과 - 871, 2009.07.02.)	114
▶ 상시근로자수 변경되는 경우 퇴직금 계산 (퇴직연금복지과 - 3619, 2015.10.20.)	115
▶ 상시근로자수가 변경된 경우 계속근로기간 산정방법 (근로복지과 - 2700, 2011.11.08.)	117
▶ 퇴직급여 중간 정산 이후 계속근로기간 기산점 (퇴직연금복지과 - 1416, 2017.03.27.)	118
▶ 1년 이상 근로한 단시간근로자의 퇴직급여 발생 및 퇴직연금 반환 여부 (퇴직연금복지과 - 4192, 2015.11.30.)	119
▶ 시간선택제 채용공무원 등의 퇴직금 지급관련 (퇴직연금복지과 - 462, 2019.01.25.)	121
▶ 기간제근로자 계속근로기간 (퇴직연금복지과 - 2030, 2019.05.02.)	124
▶ 2주 단위 근로계약을 체결하는 산후도우미의 퇴직급여 및 연차휴가 지급 여부 (퇴직연금복지과 - 3573, 2019.08.20.)	126
▶ 재입사를 반복한 경우 계속근로기간의 산정 (퇴직연금복지과 - 4257, 2019.10.07.)	128
▶ 1년을 초과하는 육아휴직의 계속근로기간 인정 여부 (퇴직연금복지과 - 5359, 2019.12.13.)	130
▶ 근무장소의 변경과 계약기간의 공백이 있는 기간제 근로자의 계속근로기간 산정 (퇴직연금복지과 - 307, 2020.01.17.)	131
▶ 무기계약직 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간 산정 관련 (퇴직연금복지과 - 528, 2020.02.07.)	132
▶ 산업기능요원 군사훈련 소집기간의 계속근로기간 포함 여부 (퇴직연금복지과 - 551, 2020.02.07.)	134
▶ 현장을 이동하며 근무한 일용직 근로자의 퇴직금 발생 관련 (퇴직연금복지과 - 554, 2020.02.07.)	136



▶ 공무원 근로자의 계속근로기간 산정 (퇴직연금복지과 – 720, 2020.02.19.)	137
▶ 농번기에 기간제 근로자를 반복하여 채용하는 경우 계속근로기간 산정 (퇴직연금복지과 – 804, 2020.02.25.)	138
▶ 일용직 근로자의 퇴직금 산정 관련 (퇴직연금복지과 – 4311, 2020.09.25.)	140
▶ 인도적체류자 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 관련 (퇴직연금복지과 – 4591, 2020.10.14.)	141
▶ 공개채용절차 없이 재계약을 체결한 근로자의 퇴직급여 지급 여부 (근로복지과 – 535, 2011.02.07.)	142
▶ 중간정산 이후 계속근로기간 기산시점을 단체협약을 정할 수 있는지 (퇴직연금복지과 – 2367, 2021.05.21.)	144
▶ 해외법인과 근로계약 체결 후 국내 및 국외에서 근로한 경우 계속근로기간 산정 (퇴직연금복지과 – 2639, 2021.06.08.)	145
▶ 휴업 시 계속근로기간 및 연차수당 관련 (퇴직연금복지과 – 2735, 2021.06.11.)	146
▶ 법상 연차유급휴가일수보다 초과 사용한 기간의 계속근로기간 산입 여부 (퇴직연금복지과 – 3084, 2021.07.06.)	148
▶ 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 산입 여부 등 (퇴직연금복지과 – 3085, 2021.07.06.)	150
▶ 이전 용역 업체에서의 근로기간이 신규 업체의 계속근로기간에 포함되는지 여부 (퇴직연금복지과 – 3373, 2021.07.23.)	153
▶ 실질적으로 사용자가 같은 두 사업장에서의 근무기간이 계속근로기간으로 인정되는지 여부 (퇴직연금복지과 – 3505, 2021.08.04.)	154
▶ 정년퇴직 후 촉탁계약을 체결한 근로자의 퇴직금 발생 여부 (퇴직연금복지과 – 3779, 2021.08.24.)	156



3

소정근로시간

158

주요사례

- ▶ 대학 강사의 퇴직금 지급 관련 158
(퇴직연금복지과 - 3047, 2021.07.02.)
- ▶ 시간강사 퇴직금 산정 대상 기간에 15시간 미만인 기간이 포함되는지 160
(퇴직연금복지과 - 392, 2015.02.27.)
- ▶ 소정 근로시간이 변동되는 여성안심스카우트에 대한 퇴직금 지급 여부 161
(퇴직연금복지과 - 1041, 2016.03.16.)
- ▶ 학기별 주당 강의시간 편차가 있는 경우의 퇴직금 산정방법 162
(근로복지과 - 416, 2015.01.28.)
- ▶ 소정근로시간이 자주 변경되는 방문교육지도사의 퇴직연금 지급 관련 164
(퇴직연금복지과 - 2889, 2021.06.23.)

4

평균임금

165

주요사례

- ▶ 매월 금액이 다른 유급휴일수당을 월별 평균으로 지급하여 평균임금 산정하는 것이 가능한지 여부 165
(퇴직연금복지과 - 3375, 2021.07.23.)
- ▶ 퇴직급여 산정에 포함되는 평균임금의 범위 등 167
(근로복지과 - 2656, 2014.07.16.)
- ▶ 평균임금 산정 시 시간외 근로수당의 포함여부 168
(근로복지과 - 595, 2012.02.22.)
- ▶ 식비, 교통지원비가 평균임금 산정 범위에 포함되는 여부 169
(근로복지과 - 1767, 2012.05.25.)
- ▶ 건물 관리소장의 임대관리수당의 평균임금 산입여부 170
(근로복지과 - 2881, 2012.08.23.)
- ▶ 연말 크리스마스 보너스의 퇴직금 산정 시 포함 여부 171
(근로복지과 - 3390, 2012.10.04.)
- ▶ 실적장려수당이 임금에 해당하는지 여부 및 퇴직금 산정 방법 173
(근로복지과 - 4088, 2012.11.27.)



▶ 산재기간 중 지급된 상여금이 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함되는지 여부 (근로복지과 - 1152, 2014.03.27.)	174
▶ 퇴직이후 임금인상이 소급될 경우 평균임금 재산정 여부 (퇴직급여보장팀 - 316, 2007.07.09.)	175
▶ 노사 간 합의한 지급시기 이전에 퇴직할 경우 평균임금 산정시점 (퇴직연금복지과 - 377, 2008.08.21.)	176
▶ 휴직기간의 평균임금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 518, 2008.10.21.)	177
▶ 반납한 임금이 평균임금에 포함되는지 여부 (퇴직연금복지과 - 578, 2009.03.13.)	178
▶ 평균임금 산정 시 소수점 4자리 이하 계산방법 (퇴직연금복지과 - 777, 2009.04.01.)	179
▶ 누진제 도입 사업장에서 일부 수당을 평균임금에서 제외할 수 있는지 (임금복지과 - 2193, 2009.10.01.)	180
▶ 한국과 중국에서 동시에 급여를 받을 경우 평균임금 산정방법 (임금복지과 - 833, 2010.05.04.)	181
▶ 무단결근 기간의 평균임금 산정방법 (임금복지과 - 2531, 2010.12.27.)	182
▶ 퇴직일 직전 소정근로시간 변경으로 인한 퇴직금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 1621, 2016.05.04.)	183
▶ 퇴직금 산정 방법을 임의로 변경할 수 있는지 (근로복지과 - 1634, 2013.05.10.)	185
▶ 누진제에서 단수제로 변경된 경우 퇴직금 산정 방법 (근로복지과 - 2838, 2012.08.21.)	186
▶ 기간제교원 퇴직금 산정 시 성과상여금을 포함해야 하는지 여부 및 산정 방법 (근로복지과 - 3176, 2013.09.13.)	188
▶ 노조지시에 따른 기동대기근무 거부기간이 퇴직금 산정기간 포함여부 (근로복지과 - 2963, 2014.08.11.)	189
▶ 방학기간이 포함된 경우의 평균임금 산정 등 (근로복지과 - 3599, 2014.09.29.)	190



▶ 학교에 근무하는 ‘상시 전일근무자’와 ‘방학 중 비근무자’의 퇴직금 산정금액이 동일한 것인지 여부 (근로복지과 - 4999, 2014.12.23.)	192
▶ 업무상 부상으로 요양 중인 근로자가 퇴직 시 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 방법 등 (근로복지과 - 5085, 2014.12.29.)	194
▶ 부당해고 구제신청으로 원직복직 후 퇴직한 경우 퇴직금 산정기준 (퇴직연금복지과 - 208, 2015.02.12.)	195
▶ 퇴직시점에 따라 퇴직금액이 달라지는 것이 적법한지 (퇴직연금복지과 - 1427, 2015.05.12.)	196
▶ 육아휴직 복귀 후 특수교육 이수 시 교육비가 퇴직금 산정 시 평균임금에 산입되는지 (퇴직연금복지과 - 3328, 2015.09.25.)	198
▶ 상시 4인 이하 사업장의 퇴직금 산정 방법 등 (퇴직연금복지과 - 1486, 2016.04.20.)	199
▶ 육아휴직기간 중 퇴직하는 경우 퇴직금 산정 방식 (퇴직연금복지과 - 727, 2017.02.13.)	200
▶ 퇴직금 중간정산 불승인 후 재신청 시 평균임금 산정 기준일 (근로복지과 - 2060, 2012.06.21.)	201
▶ 퇴직금제에서 퇴직연금제로 변경 시 평균임금 산정 (퇴직급여보장팀 - 2115, 2006.06.21.)	202
▶ 방학기간 비근무자의 평균임금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 3429, 2015.10.06.)	203
▶ 일용직 근로자 퇴직금 계산 방법 (퇴직연금복지과 - 3091, 2018.07.31.)	204
▶ 격일제 근무자의 평균임금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 1418, 2019.03.26.)	208
▶ 퇴직 시까지 사용이 보장된 보상휴가에 대한 미사용수당의 평균임금 산입여부 (퇴직연금복지과 - 4046, 2019.09.23.)	209
▶ 지자체 예산으로 근로자의 인건비 지급 시 평균임금 산입범위 (퇴직연금복지과 - 900, 2020.02.28.)	210



▶ 보수규정에 따라 평균임금에서 제외되는 수당이 평균임금에 포함될 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 1005, 2020.03.04.)	212
▶ 사상휴직자의 평균임금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 1676, 2020.04.10.)	213
▶ 공공기관 경영평가성과급 지침 적용 범위 등 (퇴직연금복지과 - 2508, 2021.05.31.)	214
▶ 중간정산 후 근속기간이 3개월 미만인 경우의 평균임금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 2566, 2021.06.02.)	215
▶ 전액관리제 운영 시 평균임금 산정방법 등 (근로복지과 - 1715, 2012.05.21.)	216
▶ 재직자 내일채움공제의 공제금이 퇴직금 산정 시 포함 여부 (퇴직연금복지과 - 2452, 2021.05.26.)	218
▶ 유급휴일수당의 평균임금 산입방법 (퇴직연금복지과 - 2892, 2021.06.23.)	219

5 소멸시효 220

주요사례

▶ 소멸시효완성을 이유로 사용자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 지급하지 말 것을 요청하는 경우, 퇴직연금사업자는 퇴직급여를 지급할 수 없는지 (퇴직연금복지과 - 1592, 2019.04.04.)	220

주요사례

▶ 공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영 지침 적용 시점 (퇴직연금복지과 - 3064, 2021.07.05.)	222
▶ DC형퇴직연금 미납 부담금 소멸시효 기산점 (퇴직연금복지과 - 967, 2019.02.27.)	223
▶ 소멸시효 도과를 이유로 퇴직연금 적립금을 사용자에게 반환할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 1591, 2019.04.04.)	224
▶ DC제도 부담금 부족분 지급의무 및 소멸시효 (퇴직연금복지과 - 4481, 2019.10.22.)	226
▶ 퇴직연금 소멸시효 및 회사 자금 횡령 시 근로자 퇴직급여의 반환 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2504, 2021.05.31.)	227



▶ 미지급 중간정산 퇴직급여의 소멸시효 기산일 관련 (퇴직연금복지과 - 3065, 2021.07.05.)	228
▶ 퇴직연금의 소멸시효 및 공소시효 (퇴직연금복지과 - 3234, 2021.07.13.)	229
▶ DB형퇴직연금제도 가입자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 시효는 몇 년인지 (퇴직연금복지과 - 1822, 2020.04.22.)	231

6 중간정산, 중도인출 232

1-6-1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 232

주요사례

▶ 재산세 납세 증명이 어려울 경우, 주거용 오피스텔 구입 시 중간정산(중도인출) (퇴직연금복지과 - 5735, 2020.12.14.)	232
▶ 퇴직연금제도 중도인출 신청 시점 (근로복지과 - 2134, 2013.06.21.)	234
▶ 부양가족, 무주택자, 오피스텔 구입 등 중도인출 사유 여부 (퇴직연금복지과 - 3104, 2015.09.11.)	235
▶ 오피스텔 소유자가 무주택자인지 여부 (퇴직연금복지과 - 3001, 2015.09.07.)	238
▶ 무주택자의 주택구입 퇴직금 중간정산 신청일 관련 (퇴직연금복지과 - 716, 2016.02.23.)	239
▶ 아파트 분양, 임대아파트 분양의 경우 중도인출 여부 (퇴직연금복지과 - 291, 2008.07.03.)	240
▶ 배우자 명의의 주택구입경우 중도인출 여부 (퇴직연금복지과 - 290, 2008.07.07.)	241
▶ 주택 신축의 경우 중도인출 여부 (퇴직연금복지과 - 285, 2008.07.07.)	242
▶ 중도금 납입 시마다 중도인출이 가능한지 (퇴직연금복지과 - 355, 2008.07.30.)	243
▶ 아파트 분양의 중도인출의 경우 실제 입주를 확인해야 하는지 여부 (임금복지과 - 1593, 2009.08.21.)	244



▶ 최초분양권자와 매매계약을 통한 주택구입 경우 중도인출 가능여부 (임금복지과 - 1981, 2009.09.16.)	245
▶ 주택구입으로 인한 중도인출 신청 방법 및 증빙서류 (임금복지과 - 2818, 2009.11.16.)	246
▶ 무주택자의 주택 매도·매수일이 동일한 경우 중도인출 여부 (근로복지과 - 1311, 2013.04.16.)	247
▶ 무주택자의 주택 신축의 경우 중도인출 신청 방법 (퇴직연금복지과 - 2726, 2015.08.13.)	248
▶ 주택조합 설립 인가 및 사업승인 이전에 중도인출 여부 (퇴직연금복지과 - 3195, 2015.09.18.)	249
▶ 퇴직연금 수급권의 담보제공이 가능한 무주택자 확인방법 (퇴직급여보장팀 - 2615, 2006.07.24.)	250
▶ 과세항목 중 하나라도 주택으로 과세되면 주택보유자로 분류되는지 (퇴직연금복지과 - 2136, 2019.05.08.)	251
▶ 주택 소유자가 신탁회사인 경우 중도인출 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2692, 2019.06.14.)	252
▶ 주택도시보증공사의 보증을 받은 오피스텔 구입 시 중도인출을 할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 4044, 2019.09.23.)	253
▶ 공동명의 주택매수 시 부부 퇴직금 중간정산 관련 (퇴직연금복지과 - 5270, 2019.12.10.)	255
▶ 재개발 입주권 매수에 따른 DC형퇴직연금 중도인출 관련 (퇴직연금복지과 - 1387, 2020.03.27.)	256
▶ 확정기여형 가입자가 분양권 당첨으로 중도인출을 신청하는 경우 신청기한 (퇴직연금복지과 - 2382, 2020.06.02.)	257
▶ 임대주택사업자가 DC제도 적립금 중도인출 대상에 포함되는지 여부 (퇴직연금복지과 - 3192, 2020.07.17.)	258
▶ 주택신축 시 동일사유로 한 퇴직금 중간정산 추가 신청 (퇴직연금복지과 - 893, 2021.02.22.)	259
▶ 도시형 생활주택, 생활형 숙박시설 구입이 퇴직급여 중도인출 사유에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 1381, 2021.03.24.)	260



▶ 등기부등본상 민간임대주택으로 되어 있는 오피스텔 구입 시 중간정산 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2318, 2021.05.18.)	262
▶ 부동산을 매도일과 매수일이 동일한 경우 중간정산 여부 (퇴직연금복지과 - 2329, 2021.05.18.)	263
▶ 신축주택 증축을 통해 소유권이전등기를 하는 경우 중간정산 여부 (퇴직연금복지과 - 2324, 2021.05.18.)	264
▶ 근린생활시설을 주거용으로 임대차계약을 체결한 경우 중도인출 여부 (퇴직연금복지과 - 2391, 2021.05.24.)	265
▶ 전세계약 체결 후 1개월 도과 시 중도인출을 받을 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2557, 2021.06.02.)	266
▶ 해외주택 구입 시 퇴직급여 중도인출이 가능한지 여부 (임금복지과 - 727, 2011.02.24.)	267
▶ 배우자 명의 주택에 대하여 공동명의로 소유권 이전 등기 시 중도인출 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2829, 2021.06.18.)	268
▶ 주택분에 대한 재산세 납부내역이 있으나 해당 주택에 대한 지분이 없는 경우 중간정산이 가능한지 여부 (퇴직연금복지과 - 2883, 2021.06.23.)	269
▶ 분양권 전매의 경우 중도인출 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 3229, 2021.07.13.)	270
▶ 오피스텔 매매 계약 후 잔금일 이전 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부 (퇴직연금복지과 - 3380, 2021.07.23.)	272
▶ 주택조합원 승계를 받은 경우 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부 (퇴직연금복지과 - 3374, 2021.07.23.)	273
1-6-2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금(보증금)을 부담하는 경우	274
▶ 주거목적의 전세금, 보증금 등 퇴직연금 중도인출 사유에 대한 기준 (퇴직연금복지과 - 724, 2016.02.23.)	274
▶ 무주택자인 근로자가 전세계약기간만을 연장하는 경우에도 중간정산 사유가 되는지 (퇴직연금복지과 - 3827, 2015.11.06.)	276

주요사례



▶ 전세보증금이 필요한 경우 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부 (퇴직연금복지과 - 3862, 2017.09.15.)	277
▶ 전·월세자금 목적의 퇴직급여 중도인출의 1회 제한 관련 질의 (퇴직연금복지과 - 3503, 2018.09.03.)	278
▶ 물적분할 후 전세금 부담을 사유로 한 추가 중도인출 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 1810, 2021.04.15.)	280

1-6-3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 경우로 의료비가 임금 총액의 1천분의 125를 초과하는 경우 281

주요사례

▶ 의료비 부담을 사유로 한 퇴직급여 중간정산 증빙자료 관련 (퇴직연금복지과 - 2326, 2021.05.20.)	281

주요사례

▶ 의료기관이 아닌 발달치료센터의 지출비가 중도인출 사유인 의료비로 볼 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2521, 2021.05.31.)	283
▶ 진단서는 중도인출 신청일 1개월 이내에 발급된 것이어야 하는지 (퇴직연금복지과 - 2408, 2019.05.27.)	285
▶ 의료비 중도인출 재신청이 가능한지 여부 (퇴직연금복지과 - 2480, 2020.06.08.)	286
▶ 소득공제를 받지 않는 부양가족의 의료비 부담을 사유로 한 중간정산 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2710, 2021.06.10.)	287
▶ 의사소견서의 요양증빙서류 가능여부 (퇴직연금복지과 - 729, 2009.03.27.)	288
▶ 교통사고로 인한 통원치료가 6개월 이상 요양에 해당하는지 여부 (퇴직연금복지과 - 1672, 2020.04.10.)	289
▶ IRP 가입자 본인 등의 요양을 사유한 중도인출 관련 (퇴직연금복지과 - 1821, 2020.04.22.)	290
▶ 치료견적서상 금액을 기준으로 퇴직연금 중도인출 사유 해당 여부를 판단할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2841, 2020.06.30.)	292
▶ 무급휴직자가 본인 의료비 지출을 사유로 중도인출을 신청하는 경우 연간 임금총액 산정기준 (퇴직연금복지과 - 3702, 2020.08.19.)	293



▶ 외국에 거주하는 배우자가 병원치료를 받는 경우 중간정산 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2321, 2021.05.18.)	295
▶ 중간정산 등 사유로서 의료비 판단기준 (퇴직연금복지과 - 2555, 2021.06.02.)	296
▶ 간병비 지출이 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2830, 2021.06.18.)	298
▶ 진단서상 6개월 이상 지속적인 경과관찰이 필요하다고 적시된 경우가 의료비 부담에 해당하는지 여부 (퇴직연금복지과 - 3440, 2021.07.28.)	300
▶ 배우자 명의 통장에서 인출되어 납부된 의료비를 사유로 퇴직금 중간정산 가능한지 여부 (퇴직연금복지과 - 3507, 2021.08.04.)	301
▶ 배우자 및 부양가족의 의료비를 합산하여 퇴직금 중간정산 신청이 가능한지 (퇴직연금복지과 - 3777, 2021.08.24.)	302
▶ 의료비 부담에 따른 중도인출 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 3508, 2021.08.04.)	303
▶ 중도인출 신청 시점으로부터 1년이 경과하여 지출된 의료비도 합산이 가능한지 (퇴직연금복지과 - 3853, 2021.08.30.)	304
1-6-4. 개인회생절차 개시결정 또는 파산선고를 받은 경우	305
▶ 개인회생절차 폐지결정에 즉시항고하는 경우 중도인출 여부 (퇴직연금복지과 - 3845, 2015.11.08.)	305
▶ 개인회생절차 폐지결정에 추완항고 시 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부 (퇴직연금복지과 - 3247, 2021.07.14.)	306
▶ 변제계획인가 이전에 개인회생절차개시 결정만으로 중도인출 가능여부 (근로복지과 - 1436, 2013.04.25.)	307
▶ 개인회생절차개시에 따른 중도인출 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 3259, 2019.07.26.)	309
▶ 개인회생절차 개시 결정일부터 5년이 도과한 경우 중간정산(중도인출)이 가능한지 (퇴직연금복지과 - 2556, 2021.06.02.)	310



1-6-5. 임금피크제를 시행하는 경우	311
▶ 임금피크제 시행 일환으로 보직해임되는 경우 퇴직금 중간정산 시점 관련 (퇴직연금복지과 - 5705, 2019.12.31.)	311
▶ 임금체계 변동으로 임금이 감소한 경우 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 4116, 2020.09.11.)	313
▶ 임금피크제로 인한 퇴직금 중간정산의 유효성 여부 (퇴직연금복지과 - 112, 2021.01.07.)	314
1-6-6. 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 3개월 이상 계속근로하기로 한 경우	315
▶ 단체협약을 통해 퇴직금 중간정산을 시행할 수 있는지 여부 (퇴직연금복지과 - 3928, 2019.09.11.)	315
▶ 소정근로시간 변경 시 중간정산 관련 (퇴직연금복지과 - 2779, 2021.06.16.)	317
▶ 두개의 대학 통폐합으로 실근로시간이 줄어드는 경우 퇴직금 중간정산이 가능한지 (퇴직연금복지과 - 3143, 2021.07.08.)	318
▶ 전환형시간선택제 근로자의 DC형 부담금 산정방법 및 중도인출 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 3063, 2021.07.05.)	319
▶ 소정근로시간의 변동 없이 실근로시간이 감소될 경우, 근로자퇴직급여 중간정산 사유에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 2894, 2021.06.23.)	320
1-6-7. 개정 「근로기준법」 시행에 따른 근로시간 단축되는 경우	322
▶ 근로시간 단축에 따른 임금감소액을 사용자가 보전한 경우, 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 2462, 2018.06.22.)	322
▶ 소정근로시간이 주 50시간에서 주45시간으로 단축된 경우 퇴직금 중산정산 가능여부 (퇴직연금복지과 - 2532, 2018.06.27.)	323



- ▶ 근로시간 단축입법 시행으로 임금이 감소하여도 사용자가 퇴직금 중간정산을 허용하지 않는 경우 조치방안 (퇴직연금복지과 - 4518, 2018.11.15.) 324
- ▶ 근로시간 단축 업무지침의 퇴직급여 중간정산 비교 산식 (퇴직연금복지과 - 2395, 2021.05.24.) 325

1-6-8. 기타 326

주요사례

- ▶ 중간정산 실시 후 1년 미만의 근로기간에 대한 퇴직금 지급 여부 (근로복지과 - 3162, 2012.09.12.) 326

주요사례

- ▶ 재직 중 체결한 퇴직금 지급유예 합의가 유효한지 (퇴직연금복지과 - 3088, 2021.07.06.) 327
- ▶ 퇴직금을 연봉액에 포함하여 지급할 경우 그 효력 (퇴직연금복지과 - 2156, 2015.07.06.) 328
- ▶ 임금인상이 소급 적용될 경우 퇴직금 중간정산 차액지급 여부 (임금복지과 - 931, 2010.05.14.) 330
- ▶ 장래 근로기간에 대하여 퇴직금 중간정산 신청한 경우 지급 가능 여부 (근로복지과 - 3282, 2012.09.21.) 331
- ▶ 중간정산 퇴직금을 최종 퇴직 시 재산정하여야 하는지 여부 (퇴직연금복지과 - 1487, 2016.04.20.) 332
- ▶ 퇴직금 중간정산 횟수 제한, 사용자의 지급의무 관련 (근로복지과 - 529, 2013.02.07.) 333
- ▶ 중도인출금이 「근퇴법」 제25조제2항제1호의 일시금에 해당하는지 여부 (근로복지과 - 954, 2015.03.21.) 334
- ▶ 퇴직금 중간정산 관계서류 보존 기간 (근로복지과 - 812, 2013.03.08.) 335
- ▶ 기간제근로자의 계약기간 만료 시마다 중간정산 가능한지 (근로복지과 - 3760, 2012.11.05.) 336
- ▶ 노사 간 합의한 일자를 퇴직금 중간정산의 산정사유 발생일로 보아 퇴직금 중간정산 가능한지 (근로복지과 - 4051, 2012.11.23.) 338



▶ 원어민 강사와 근로계약을 반복하면서 매 근로계약 종료 시 퇴직금을 지급하는 경우 중간정산에 해당하는지 (근로복지과 - 109, 2013.01.09.)	340
▶ 단체협약에 따른 학자금 지급 후 퇴직금에서 공제하는 것이 중간정산에 해당되는지 (근로복지과 - 844, 2013.03.11.)	341
▶ 사업장 변경 시 중간정산 여부 및 퇴직연금 전환 방법 (퇴직연금복지과 - 649, 2015.03.16.)	343
▶ 동일사유로 중도인출과 담보대출을 중복적으로 받을 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 585, 2016.02.12.)	344
▶ 중도인출 신청기간 만료일이 휴일인 경우 (퇴직연금복지과 - 3887, 2015.11.11.)	346
▶ 확정기여형퇴직연금제도 중도인출 사유 충족여부 판단시점 (근로복지과 - 1108, 2012.04.02.)	347
▶ 퇴직급여의 중간정산 및 개인 통장으로의 지급 여부 (근로복지과 - 498, 2014.02.12.)	348
▶ 퇴직연금이 담보된 경우 대출금 회수방법 (임금복지과 - 1085, 2009.07.15.)	349
▶ 확정기여형퇴직연금제도에서 중도인출이 불가능한 사유 (퇴직연금복지과 - 2845, 2018.07.17.)	350
▶ DB형퇴직연금제도에서 담보제공 가능한 퇴직연금급여 산정 (퇴직연금복지과 - 3768, 2018.09.19.)	351
▶ 직종변경에 따른 DB제도 중간정산 가능여부 (퇴직연금복지과 - 4589, 2019.10.29.)	352
▶ 임금협정서상 퇴직금 중간정산 시행 조항이 퇴직급여법에 위반되는지 (퇴직연금복지과 - 1513, 2020.04.02.)	353
▶ 퇴직일시금신탁의 중간정산 가능여부 및 업무처리 방법 (퇴직연금복지과 - 1673, 2020.04.10.)	354
▶ 결혼이 퇴직연금 중도인출 사유 등에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 2839, 2020.06.30.)	355
▶ 출국만기보험과 일시금의 차액이 중간정산의 대상인지 여부 (퇴직연금복지과 - 3236, 2020.07.22.)	356



▶ 대학등록금, 혼례비, 장례비를 가입자가 부담한 경우 퇴직연금제도 수급권 담보대출 신청 가능시기 (퇴직연금복지과 - 3965, 2020.09.03.)	357
▶ DC제도 중도인출 사유 확인 및 증빙서류 보관책임 등 관련 (퇴직연금복지과 - 6150, 2020.12.31.)	358
▶ 퇴직일시금신탁 가입자의 해지환급금 중간정산사유 판단시점 (퇴직연금복지과 - 1290, 2021.03.19.)	360
▶ 코로나19로 인한 소득 감소 시 퇴직금 중간정산 허용 (퇴직연금복지과 - 1954, 2021.04.27.)	361
▶ 중간정산 후 퇴직금 산정기준에 대한 단체협약 체결 관련 (퇴직연금복지과 - 2002, 2021.04.28.)	362
▶ E-9 외국인 근로자의 퇴직금 중간정산 가능 여부 및 출국만기보험 처리 (퇴직연금복지과 - 2105, 2021.05.07.)	363
▶ 사용자와 근로자가 합의할 경우, 퇴직급여의 중간정산(중도인출)이 허용되는지 (퇴직연금복지과 - 2476, 2021.05.28.)	365
▶ IRP 계좌를 통한 000000 신주 초과청약 시 발생하는 초과출금은 중도인출(중간정산) 사유가 되는지 (퇴직연금복지과 - 2991, 2021.06.30.)	366
▶ 퇴직금 중간정산 지급시기 (퇴직연금복지과 - 3805, 2021.08.26.)	367

7 차등설정 금지 368

주요사례

▶ 퇴직급여제도 차등설정금지의 원칙에 위반되는지 여부 (퇴직연금복지과 - 1925, 2015.06.17.)	368
▶ 복수노조 사업장에서 임금협약에 따라 퇴직금 가산제를 달리 적용한 것이 퇴직급여제도 차등설정에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 206, 2021.01.13.)	369
▶ 비영리사단법인 임직원에 대한 퇴직금 설정방법 등 (근로복지과 - 3847, 2014.10.16.)	371



▶ 직종별로 누진제와 단수제로 구분될 경우 차등여부 (임금복지과 - 832, 2010.05.04.)	373
▶ 임금피크제 적용 근로자만 퇴직연금제도를 적용하는 것이 차등금지원칙 위반인지 여부 (퇴직연금복지과 - 4868, 2016.12.20.)	374
▶ 합병 이전 기간에 대해 퇴직금 지급률에 차이를 두는 것이 퇴직급여 차등설정에 해당되는지 (퇴직연금복지과 - 2392, 2017.05.31.)	375
▶ 「선원법」 적용자의 부담금 수준 (임금복지과 - 1376, 2010.10.15.)	376
▶ 정규직은 DB·DC제도, 비정규직은 DC로 설정할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 640, 2008.11.27.)	377
▶ 신규자에 한정한 DC 도입 시 지급률 상향하는 경우 차등 문제 등 (근로복지과 - 4301, 2012.12.06.)	378
▶ DB형과 DC형의 부담금 산정 차등여부 (임금복지과 - 1570, 2010.11.02.)	380
▶ 경영성과금을 DC형 부담금으로 납입 시 직급별 차등을 둘 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2693, 2015.08.11.)	381
▶ 임금이 아닌 경영성과금의 DC부담금 납부 방법 등 (근로복지과 - 2990, 2013.08.29.)	383
▶ 퇴직급여제도 차등설정 관련 질의 (퇴직연금복지과 - 4259, 2018.10.29.)	386
▶ 기존 근로자와 신규 입사자의 누진제 차등적용 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2588, 2019.06.05.)	388
▶ 퇴직금 누진제 적용기준 관련 질의 (퇴직연금복지과 - 4985, 2019.11.22.)	390
▶ 근속기간을 기준으로 부담금 수준을 달리 정하는 것이 DC형퇴직연금제도의 차등설정 금지에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 689, 2020.02.17.)	392
▶ 평균임금과 통상임금에 따른 퇴직급여제도 차등설정 여부 (퇴직연금복지과 - 3191, 2020.07.17.)	393



- ▶ 신규입사자에게 퇴직연금사업자 선택을 제한하는 것이 가능한지 여부 394
(퇴직연금복지과 - 2322, 2021.05.18.)
- ▶ 합병 전 퇴직금 지급률이 높았던 회사 직원에게만 특정수당을 지급하는 것이 395
퇴직급여 차등설정 금지원칙에 위반되는지
(퇴직연금복지과 - 2780, 2021.06.16.)

제2장 퇴직금연금제도 일반 / 397

1 도입과 폐지 399

주요사례

- ▶ 퇴직연금규약 변경시 휴대폰 문자메세지로 의견청취할 수 있는지 399
(퇴직연금복지과 - 3614, 2018.09.10.)

주요사례

- ▶ 복수의 퇴직연금제도 도입 시 규약 작성방법 401
(퇴직급여보장팀 - 168, 2006.01.17.)

주요사례

- ▶ DC형 퇴직연금제도에서 DB형 퇴직연금제도로의 변경 방법 402
(근로복지과 - 3292, 2012.09.24.)

주요사례

- ▶ DC형에서 DB형으로 제도 변경 시 소급이 가능한지 여부 403
(퇴직연금복지과 - 3596, 2017.08.29.) (관련 행정해석 근로복지과-3146, 2014.08.22.)
- ▶ 퇴직연금 DB형에서 DC형으로 전환하는 경우 부담금 산정방법 404
(퇴직연금복지과 - 3625, 2015.10.20.) (퇴직연금복지과-4668, 2015.12.23.)
- ▶ 사업자등록번호 변경 시 규약변경신고가 필요한지 여부 405
(근로복지과 - 2222, 2014.06.16.)
- ▶ 학교를 교육청과 독립된 사업(장)으로 보아 퇴직연금제도를 설정할 수 407
있는지 여부
(퇴직연금복지과 - 3117, 2017.07.20.)
- ▶ 본사 및 다수의 지사가 있을 경우 지사 1곳만 퇴직연금을 가입할 수 있는지 여부 408
(퇴직연금복지과 - 519, 2008.10.20.)
- ▶ 퇴직연금 도입 관련 사립학교의 상시근로자 수 산정 방법 409
(근로복지과 - 961, 2013.03.18.)
- ▶ 선원에게도 퇴직연금제도의 적용 가능여부 411
(퇴직급여보장팀 - 1090, 2007.03.15.)



▶ 종교단체의 퇴직연금 도입가능 여부 (퇴직연금복지과 - 575, 2009.03.13.)	412
▶ 향운노동조합이 조합원인 하역근로자를 가입자로 하여 퇴직 연금제도를 도입할 수 있는지 여부 (퇴직연금복지과 - 4645, 2015.12.22.)	413
▶ 노조가입대상의 과반수로 조직된 노조가 근로자대표인지 (퇴직급여보장팀 - 778, 2006.03.13.)	415
▶ 과반수 노조 아닌 두 개의 노조가 있는 경우 위원장 2명을 근로자대표로 볼 수 있는지 (퇴직급여보장팀 - 5073, 2006.12.29.)	417
▶ 신규 근로자에 대한 퇴직연금 도입 시 기존 근로자들의 동의여부 (퇴직급여보장팀 - 971, 2007.03.08.)	418
▶ 개별 근로자의 의사와 상관없이 과반수 노조의 동의로 도입가능 여부 (퇴직연금복지과 - 159, 2008.05.06.)	419
▶ 소수 노조가 있는 사업장의 퇴직연금 도입방법 (임금복지과 - 1379, 2009.08.06.)	421
▶ 퇴직연금 사업자 변경 시 도입주체 (임금복지과 - 2954, 2009.11.24.)	422
▶ 복수 노동조합 조합원의 퇴직급여제도 적용 (근로복지과 - 624, 2012.02.24.)	423
▶ 퇴직연금규약의 작성방법 (퇴직급여보장팀 - 3724, 2006.10.02.)	425
▶ 퇴직연금제도의 설정일(시행일) (퇴직급여보장팀 - 325, 2007.01.23.)	426
▶ 퇴직연금 시행일과 가입기간 (퇴직급여보장팀 - 424, 2007.01.29.)	427
▶ 특정시점 이후 입사자에 대한 퇴직연금제도 가입 제한 시 규약 변경방법 (퇴직연금복지과 - 2498, 2016.07.14.)	428
▶ 휴업이 퇴직연금제도 폐지사유인지 등 (퇴직급여보장팀 - 315, 2007.01.22.)	429
▶ 대표이사만 퇴직연금 가입된 경우 퇴직연금규약 변경 신고 (퇴직연금복지과 - 3075, 2018.07.31.)	430



▶ 퇴직연금제도 폐지 사유 및 변경에 관한 질의 (퇴직연금복지과 - 3753, 2018.09.19.)	431
▶ DC제도 폐지 후 적립금을 DB제도로 이전할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 4468, 2020.10.08.)	432
▶ 노조 통합 시 퇴직연금규약 변경 및 퇴직연금사업자 추가 (퇴직연금복지과 - 5985, 2020.12.23.)	433
▶ 근로관계 이전시 퇴직연금제도 설정일 및 계속근로기간 산정방법 (퇴직연금복지과 - 150, 2021.01.11.)	434
▶ 퇴직연금 채권을 타 채권과 상계 후, 확정급여형퇴직연금 해지 방안 (퇴직연금복지과 - 3498, 2021.08.03.)	435
▶ On-Line을 통한 전자동의방식 (퇴직급여보장팀 - 113, 2007.05.28.)	436
▶ 전자방식동의를 통한 퇴직급여제도 설정 가능여부 (퇴직연금복지과 - 2616, 2018.07.03.)	437
▶ 퇴직급여제도 설정 및 운영 관련 질의에 대한 회신 (퇴직연금복지과 - 2802, 2017.06.30.)	438
▶ 정규직 대상 노동조합이 존재하는 사업장에서 퇴직연금 도입 시 동의주체 (퇴직연금복지과 - 1511, 2016.04.21.)	441
▶ 노조가입 제외 대상만으로 하는 퇴직연금 도입 시 근로자대표 동의 여부 (퇴직급여보장팀 - 855, 2007.02.26.)	442
▶ 여러 회사가 하나의 단체협약을 적용받을 경우 개별노조의 동의로 퇴직연금 도입가능 여부 (임금복지과 - 3542, 2009.12.24.)	444
▶ 노사협의회 동의가 근로자대표의 동의로 간주되는지 여부 (임금복지과 - 2570, 2010.12.29.)	445
▶ 퇴직연금사업자 추가나 변경이 불이익 변경에 해당하여 근로자대표의 동의가 필요한지 (임금복지과 - 31, 2010.01.07.)	447
▶ 특정 직종에 대한 퇴직연금제도 도입 시 동의 절차 관련 (근로복지과 - 1774, 2012.05.25.)	448
▶ 퇴직연금위원회의 동의권한 부여 가능여부 (임금복지과 - 253, 2010.03.22.)	449



▶ 퇴직연금제도 변경 시 근로자 동의 (퇴직연금복지과 - 2259, 2019.05.15.)	450
▶ 퇴직연금제도 통합 운영 시 근로자대표 동의 여부 (퇴직연금복지과 - 2586, 2019.06.05.)	452
▶ 퇴직급여제도 폐지 시 동의 대상 (퇴직연금복지과 - 4647, 2020.10.15.)	455
▶ 폐업한 사업장의 퇴직연금제도 폐지 관련 (퇴직연금복지과 - 404, 2021.01.21.)	456
▶ 임원의 경영성과급 납입율 변경 시 퇴직연금 동의(의견청취) 주체 (퇴직연금복지과 - 4480, 2019.10.22.)	458
▶ 사업의 포괄양수도 시 근로자의 DB계정 가입자명부 삭제 관련 (퇴직연금복지과 - 4554, 2019.10.28.)	459
▶ 사업 폐업 후 새로 개업한 경우 퇴직연금 운용사 변경 절차 (퇴직연금복지과 - 2323, 2021.05.18.)	460
▶ 전적 시 퇴직연금 승계 관련 (퇴직연금복지과 - 2777, 2021.06.16.)	461
▶ 계열사 간 진출입에 따른 퇴직연금제도 변경 관련 (퇴직연금복지과 - 3081, 2021.07.05.)	462
▶ 다수의 퇴직급여제도 도입 가능여부 (퇴직급여보장팀 - 828, 2005.11.24.)	463
▶ 복수의 퇴직급여제도 설정 및 퇴직급여제도 간 변경 관련사항 (퇴직급여보장팀 - 678, 2005.11.11.)	464
▶ 비정규직의 퇴직연금 가입 배제 및 DB형퇴직연금 이중 운영 가능 여부 등 (퇴직급여보장팀 - 4312, 2006.11.13.)	466
▶ 학교종사자에 대한 퇴직연금제도 폐지 및 효과 (근로복지과 - 2455, 2014.06.30.)	468
▶ DB/DC형퇴직연금제도를 동시에 운영중인 사업장에서 일부 근로자들의 과학기술인공제회 가입 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 5253, 2019.12.09.)	470
▶ DC제도 가입 거부 근로자의 퇴직급여제도 선택권 부여 관련 (퇴직연금복지과 - 166, 2020.01.10.)	471



▶ 신규입사자와 재직자의 퇴직연금제도를 다르게 설정하여 운영할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 1516, 2020.04.02.)	473
▶ DC형 사업장에서 DB형 사업장으로 전보된 경우 DB형 가입 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 319, 2015.01.22.)	475
▶ 사업장 이전에 따른 퇴직연금제도 전환 가능 여부 (퇴직급여보장팀 - 4107, 2006.10.27.)	476
▶ DB형에서 DC형 이전 시 국민연금전환금 처리 방법 (근로복지과 - 1194, 2013.04.05.)	477
▶ 퇴직연금 DB형에서 DC형으로 전환하는 경우 부담금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 4668, 2015.12.23.)	478
▶ 사업자등록번호 변경 시 규약변경신고가 필요한지 여부 (근로복지과 - 2222, 2014.06.16.)	479
▶ 퇴직연금제도 변경 시 변경 전 제도의 폐지 여부 (근로복지과 - 3209, 2012.09.17.)	481
▶ 복수 퇴직급여제도에서의 제도 변경 시 자격상실의 일시금 수급요건 여부 (퇴직급여보장팀 - 3726, 2006.10.02.)	482
▶ 학교 소속 근로자의 전보발령의 경우 적립금 이전 여부 (근로복지과 - 5000, 2014.12.23.)	483
▶ 기업이동에 따른 DC제도 현물이전 여부 (퇴직연금복지과 - 3473, 2015.10.08.)	484
▶ A사가 B사를 흡수 합병하는 경우 퇴직연금규약 처리 방법 (임금복지과 - 2797, 2009.11.13.)	485
▶ 동일 자산관리기관의 경우 동일그룹 내 분사 또는 진출입 시 적립금 현물이전 여부 (임금복지과 - 1607, 2010.11.03.)	486
▶ 사업의 양수도 시 퇴직연금 적립금의 회사 반환 여부 (퇴직연금복지과 - 3329, 2015.09.25.)	487
▶ 포괄승계 시 기존 퇴직연금제도의 지속여부 (퇴직급여보장팀 - 4045, 2006.10.24.)	488
▶ 퇴직신탁의 퇴직연금 전환 시 소급방법 (퇴직급여보장팀 - 971, 2007.11.30.)	489



▶ 퇴직연금제도 간 변경 시 퇴직급여 지급방법 (퇴직연금복지과 - 586, 2016.02.12.)	490
▶ DC형퇴직연금제도에서 IRP특례로의 이전방법 및 부담금 미납통지 (퇴직연금복지과 - 3770, 2018.09.19.)	491
▶ 퇴직연금제도 변경 시기 특정 및 부담금 산정에 관한 질의 (퇴직연금복지과 - 3769, 2018.09.19.)	493
▶ DB제도에서 DC제도로의 변경방법에 관한 질의 (퇴직연금복지과 - 4394, 2018.11.06.)	495
▶ 회사 분할 후 신설법인으로 고용승계되는 경우 퇴직신탁 적립금 이전 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 730, 2019.02.12.)	497
▶ 근로관계 포괄승계 후 DC제도 가입기간을 소급하여 DB제도로 운영 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 3105, 2019.07.12.)	498
▶ 퇴직연금 유형별 근무기간 합산 가능여부 및 퇴직 시 지급 방법 (퇴직연금복지과 - 3502, 2019.08.14.)	500
▶ 확정기여형퇴직연금가입자가 확정급여형으로 제도변경을 요청하는 경우 그 허용 여부 (퇴직연금복지과 - 4615, 2019.10.31.)	502
▶ 퇴직급여제도 간 전환 관련 (퇴직연금복지과 - 5302, 2019.12.11.)	503
▶ 퇴직급여제도 변경에 과반수 노조가 반대할 경우 근로자 과반수 동의를 받아 변경할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 1006, 2020.03.04.)	504
▶ 근무지를 이동하는 근로자가 퇴직연금제도를 이전해야 하는지 여부 (퇴직연금복지과 - 3143, 2020.07.15.)	505
▶ DC제도에서 혼합형제도로 변경 시 DC제도 적립금을 혼합형 제도로 이전할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2743, 2021.06.14.)	506



2 가입과 탈퇴 507

주요사례

- ▶ 개별 근로자가 퇴직연금제도 가입을 거부할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 3004, 2018.07.25.) 507
- ▶ 근로자가 아닌 임원의 퇴직연금 가입 (퇴직급여보장팀 - 846, 2006.03.16.) 508
- ▶ 임원의 퇴직연금규약 준수 여부 (퇴직연금복지과 - 151, 2009.01.16.) 510
- ▶ 고용허가제 적용제외 외국인의 퇴직연금 도입 여부 (퇴직연금복지과 - 282, 2009.02.05.) 511
- ▶ 체류자격이 H2에서 F4로 변경된 외국인근로자의 퇴직연금제도 가입 (퇴직연금복지과 - 3219, 2015.09.21.) 512
- ▶ 사용자가 퇴직연금제도에 가입할 수 있는지 여부 (퇴직연금복지과 - 1584, 2019.04.04.) 513
- ▶ 대표이사의 퇴직연금제도 가입, 탈퇴, 퇴직연금 채권 양도 등 관련 (퇴직연금복지과 - 1674, 2020.04.10.) 514
- ▶ 임의가입된 대표이사의 퇴직연금 탈퇴 (퇴직연금복지과 - 3070, 2021.07.05.) 516

3 사용자 및 퇴직연금사업자의 책무 517

2-3-1. 사용자의 책무 517

주요사례

- ▶ 근로시간 단축으로 인한 퇴직급여 감소 고지방법과 내용 등 (퇴직연금복지과 - 2994, 2018.07.25.) 517

주요사례

- ▶ 근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 산정 기준개선의 구체적 방법 및 시행 입증 서류 (퇴직연금복지과 - 3247, 2018.08.13.) 519
- ▶ 근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 감소 방지 대책 (퇴직연금복지과 - 3219, 2018.08.09.) 522



▶ 소정근로시간 변경에 따른 DB형퇴직연금제도 가입 근로자의 퇴직급여 지급방법 (퇴직연금복지과 - 3258, 2016.09.08.)	524
▶ 퇴직급여 감소 예방 조치를 위한 방안 중 덜 유리한 방안을 실시한 경우, 퇴직급여 감소예방에 필요한 조치를 한 것으로 볼 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2547, 2018.06.27.)	525
▶ 퇴직급여법 제32조제4항제3호 해당 여부 및 근로시간 단축에 따른 퇴직급여 감소 예방조치의 범위 (퇴직연금복지과 - 3011, 2018.07.25.)	527
▶ 근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 감소 방지 대책 (퇴직연금복지과 - 3252, 2018.08.13.)	528
▶ 보직변경 등으로 평균임금 감소하는 경우에도 퇴직급여 감소 예방조치를 해야 하는지 (퇴직연금복지과 - 3221, 2021.08.09.)	530
▶ 연간 1~2회만 연장근로가 발생하는 사업장에도 근로시간 단축입법 시행에 따른 사용자 책무가 발생하는지 여부 (퇴직연금복지과 - 3216, 2018.08.10.)	532
▶ 경영악화로 연장근로시간이 단축되는 경우 퇴직급여 감소 방지를 위한 사용자 책무를 이행해야 하는지 등 (퇴직연금복지과 - 3437, 2018.08.28.)	533
▶ 소정 근로시간 단축되는 경우 퇴직급여 감소 방지 대책 (퇴직연금복지과 - 3454, 2018.08.28.)	535
▶ 근로시간 단축입법 시행 전 임금이 급증하는 경우 퇴직급여 감소여부 판단 기준 (퇴직연금복지과 - 3505, 2018.09.03.)	537
▶ 급여감소가 없는 근로시간 단축 사업장의 경우, DC제도로의 전환 등 퇴직급여 감소 방지대책을 마련하여야 하는지 (퇴직연금복지과 - 3754, 2018.09.19.)	539
▶ 임금을 보전해주는 경우에도 퇴직급여감소 방지 대책을 이행하여야 하는지 (퇴직연금복지과 - 4698, 2018.11.26.)	540
▶ 근로시간 단축으로 법내 연장근로를 실시하는 경우 퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자 책무 이행 여부 (퇴직연금복지과 - 425, 2019.01.24.)	541
▶ 임금피크제 적용 근로자에 대한 퇴직급여 산정기준 개선방법 (퇴직연금복지과 - 626, 2019.02.07.)	542



▶ 개정 「근로기준법」(법률 제15513호)에서 정한 시기보다 당겨 근로시간을 단축하는 경우 사용자의 책무 이행 시점 등 (퇴직연금복지과 - 2498, 2019.05.30.)	543
▶ 근로시간 단축에 따른 퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자의 책무 이행시기 (퇴직연금복지과 - 163, 2020.01.10.)	545
▶ 퇴직연금교육 실시시기의 계산 기준 (퇴직급여보장팀 - 1848, 2006.05.30.)	546
▶ 퇴직연금교육 시행 시기 (퇴직연금복지과 - 1985, 2021.04.28.)	547
▶ 임금피크제 도입으로 인한 인사발령, 급여 감소 가능성 고지 등이 사용자의 책무를 이행한 것인지 여부 (퇴직연금복지과 - 3191, 2021.07.09.)	548

2-3-2. 퇴직연금사업자의 책무 550

주요사례

▶ 사용자가 가입자 명부에서 가입자 삭제를 요청할 경우 퇴직연금사업자의 조치사항 (퇴직연금복지과 - 2733, 2021.06.11.)	550
▶ 위험과 수익구조가 다른 적립금 운용방법 판단기준 (퇴직급여보장팀 - 4098, 2006.10.27.)	551
▶ 퇴직연금 서면교육을 위한 우편물 발송업무를 위탁할 수 있는지 (근로복지과 - 3291, 2011.12.14.)	552
▶ 퇴직연금 부담금 납입기일이 연장될 경우 미납통지 기간도 연장되는지 (퇴직연금복지과 - 3903, 2018.10.04.)	553
▶ 퇴직연금 가입자에 대한 교육, 운용현황 등 통지방법 (퇴직연금복지과 - 748, 2019.02.13.)	554
▶ 모바일을 통한 교육자료의 발송이 퇴직연금 가입자 교육 방법으로 인정되는지 (퇴직연금복지과 - 3316, 2019.07.31.)	555
▶ DC부담금 미납사실 통지업무를 중단할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2383, 2020.06.02.)	557
▶ 사업장 폐업, 도산 시 미납부담금 통지업무 중단 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 4680, 2020.10.16.)	558



▶ 제도 전환 전 DC형제도 부담금 미납 통지 및 가입자 교육자료 발송 (퇴직연금복지과 - 3080, 2021.07.05.)	559
▶ 퇴직연금사업자가 가입 사업장에 성희롱 예방교육을 무상으로 제공하는 것이 특별이익에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 3571, 2019.08.20.)	561
▶ 퇴직연금 수급권 담보대출 시 금리·한도 우대가 특별이익 제공인지 여부 (퇴직연금복지과 - 2754, 2020.06.23.)	563
▶ OOO 헬스케어 서비스 제공이 특별이익 제공에 해당하는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2746, 2021.06.14.)	564
▶ 사실상 폐업업체에 대한 수수료 면제가 특별한 이익의 제공에 해당하는지 (퇴직연금복지과 - 2778, 2021.06.16.)	565

제3장

확정급여형퇴직연금제도(DB) / 567

1 부담금 산정과 납부	569
▶ 퇴직연금 납부시기 (퇴직연금복지과 - 35, 2008.03.10.)	569
▶ 퇴직급여 추가지급분에 대한 퇴직연금 총당금 적립여부 (퇴직급여보장팀 - 4310, 2006.11.13.)	571
▶ 복수의 퇴직급여제도를 적용받는 경우 퇴직적립금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 3249, 2015.09.22.)	572
▶ 임금이 아닌 경영성과금의 퇴직연금제도 부담금 납부 가능 여부 등 (근로복지과 - 2485, 2013.07.17.)	573
▶ 임금인상이 소급 적용될 경우 퇴직급여 산정방법 (퇴직연금복지과 - 1389, 2020.03.27.)	575
▶ DB제도와 과학기술인공제회 가입자의 퇴직급여 업무처리 관련 (퇴직연금복지과 - 3692, 2020.08.18.)	576



2 재정검증 578

주요사례

- ▶ DB형퇴직연금제도 최소적립비율과 미달시 제재조치 578
(퇴직연금복지과 - 2260, 2019.05.15.)
- ▶ DB제도 재정검증 시 회계연도와 사업연도가 불일치하는 경우의 최소적립비율 580
판단시점
(퇴직연금복지과 - 541, 2015.03.09.)
- ▶ 확정급여형의 경우 재정검증 재 실시 사유 581
(퇴직연금복지과 - 1594, 2015.05.22.)
- ▶ 과거근로기간을 DB형퇴직연금제도 가입기간으로 한 경우 최소적립비율 583
산정방법
(퇴직연금복지과 - 1328, 2016.04.07.)
- ▶ 임금피크제를 시행하는 사업장의 계속기준부채 산정방법 585
(퇴직연금복지과 - 2840, 2020.06.30.)
- ▶ 재정검증 업무에 관한 지침 해석 관련 586
(퇴직연금복지과 - 2071, 2021.05.04.)
- ▶ DB 재정검증 시 사용자의 적립금을 제외할 수 있는지 여부 588
(퇴직연금복지과 - 2394, 2021.05.24.)

3 적립금 운용과 반환 589

주요사례

- ▶ DB형퇴직연금제도 1년 미만 가입자의 적립금 반환 589
(퇴직연금복지과 - 3499, 2018.09.03.)
- ▶ DB에서 사용자가 퇴직급여를 전액 지급할 경우 처리방법 591
(퇴직급여보장팀 - 921, 2007.11.13.)
- ▶ 확정급여형 사업장에서 퇴직금을 자체 지급한 후 퇴직연금사업자에게 592
그 지급분을 청구할 수 있는지
(퇴직연금복지과 - 2517, 2021.05.31.)
- ▶ 복수 운용관리기관 선정에 따른 운용방법 593
(퇴직급여보장팀 - 3295, 2006.09.04.)



- ▶ 임원 및 근로자를 분리하여 DB형을 운영할 수 있는지 594
(임금복지과 - 2041, 2010.12.03.)
- ▶ 퇴직연금 적립금 운용 시 근로자대표의 동의여부 595
(임금복지과 - 1620, 2010.06.30.)

4 퇴직연금 지급 596

주요사례

- ▶ 급여 전액지급 예외사유 해당 여부 판단 시점 596
(근로복지과 - 427, 2013.01.31.)
- ▶ 계열사 간 전출입 시 DB적립금 이전 방법 597
(퇴직연금복지과 - 1327, 2016.04.07.)
- ▶ DB형을 도입한 사업장이 퇴직연금사업자간 적립금 배분 시 근로자 동의 여부 598
(근로복지과 - 3327, 2011.12.19.)
- ▶ 사업장 폐업 시 초과 적립금의 처리 방법 599
(퇴직급여보장팀 - 801, 2007.10.24.)
- ▶ 이익배당형 DB제도 도입 가능 여부 600
(퇴직연금복지과 - 34, 2008.03.04.)
- ▶ 확정급여형 가입자가 존재하지 않을 시 적립금 반환 가능 여부 601
(퇴직연금복지과 - 3504, 2018.09.03.)
- ▶ DB형에서 DC형으로 전환 시 재정검증 당시 산정된 퇴직급여 추계액보다 많은 금액 이전 가능 여부 602
(퇴직연금복지과 - 4392, 2019.10.16.)
- ▶ 본점에서 운영 중인 확정급여형퇴직연금제도에 지점 근로자들을 가입시켜 운영할 수 있는지 603
(퇴직연금복지과 - 2888, 2021.06.23.)
- ▶ 계열사 간 전출입 시 적립금 이전이 급여의 전액지급 사유인지 여부 604
(퇴직연금복지과 - 1949, 2015.06.18.)
- ▶ 사외적립비율이 상이한 회사의 합병 시 급여 전액지급 판단 기준 등 605
(퇴직연금복지과 - 2624, 2015.08.07.)
- ▶ 퇴직연금사업자가 퇴직금 전액지급을 확인해야 하는지 606
(임금복지과 - 1687, 2010.11.09.)



▶ 계열사 간 전출입, 퇴직연금제도 전환, 퇴직연금사업자 변경 등이 급여 전액지급 사유에 해당하는지 (근로복지과 - 509, 2013.02.06.)	607
▶ 복수퇴직연금사업자일 경우 적립금 단일지급 방법 (임금복지과 - 2944, 2009.11.24.)	608
▶ 사용자가 도피중인 경우 퇴직사실 확인서류 (퇴직급여보장팀 - 214, 2008.02.22.)	609
▶ 퇴직연금제도 가입자의 사망 시 상속자에게 급여 지급 방법 (퇴직연금복지과 - 4238, 2015.12.02.)	610
▶ 해당 퇴직금에 관한 질의 (근로복지과 - 4311, 2014.11.18.)	611
▶ IRP이전 예외 사유에 해당하여 퇴직급여 지급 시 DB형퇴직연금제도 세금 처리 관련 질의 (퇴직연금복지과 - 3905, 2018.10.04.)	613
▶ 전액지급의 예외사유 판단을 위한 “사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액”의 범위 (퇴직연금복지과 - 1118, 2019.03.07.)	614
▶ 사용자의 급여 지급 지시가 없는 경우 퇴직연금 급여 지급받을 수 있는 방법 (퇴직연금복지과 - 1419, 2019.03.26.)	616
▶ 복수의 퇴직연금사업자와 DB형퇴직연금제도를 설정한 경우 퇴직급여 지급 방법 (퇴직연금복지과 - 3583, 2019.08.21.)	618
▶ DB형퇴직연금제도 급여 전액지급 예외 사유 발생시 퇴직급여 산정 방법 (퇴직연금복지과 - 688, 2020.02.17. 시행)	619
▶ DB형퇴직연금제도 가입자의 퇴직위로금 지급을 DB계좌에 납입 후 IRP로 지급할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 1514, 2020.04.02.)	621
▶ DB형퇴직연금제도의 적립금이 부족한 경우 퇴직급여 지급방법 (퇴직연금복지과 - 1332, 2021.03.22.)	622
▶ 확정급여형퇴직연금제도에 가입된 근로자에 대한 적립금이 최소적립금보다 부족한 경우, 퇴직급여의 지급방법 (퇴직연금복지과 - 1527, 2021.04.01.)	623



- ▶ 적립비율 보다 낮은 비율 지급 신청할 경우 관련 624
(퇴직연금복지과 - 2736, 2021.06.11.)
- ▶ 확정급여형퇴직연금제도 설정 시 임원이 가입한 경우 퇴직급여 지급 여부 625
(퇴직연금복지과 - 3032, 2021.07.02.)
- ▶ 회생절차 개시 중인 경우 DB형제도의 퇴직급여 지급방법 627
(퇴직연금복지과 - 3139, 2021.07.08.)

제4장

확정기여형퇴직연금제도(DC) / 629

1 가입기간 산정 631

주요사례

- ▶ 과거 계속근로기간을 소급하여 DC형퇴직연금제도 도입하는 경우 제도 운영 방법 631
(퇴직연금복지과 - 3406, 2020.07.30.)
- ▶ 과거근로기간에 대한 퇴직연금 가입 관련사항 633
(퇴직급여보장팀 - 805, 2006.03.14.)
- ▶ DC형 가입자 사망 또는 퇴직 당일이 퇴직연금 가입기간에 포함되는지 여부 635
(임금복지과 - 697, 2010.02.09.)
- ▶ 방학기간에 대한 계속근로기간 포함 여부 및 부담금 수준 638
(근로복지과 - 2658, 2014.07.16.)
- ▶ DC형퇴직연금제도 도입 시 임금이 감소된 특정직급에 한정하여 과거근로기간 소급적용 가능한지 640
(퇴직연금복지과 - 3625, 2015.10.20.)
- ▶ 퇴직금 제도를 운영하다 DC 제도를 소급도입한 회사의 퇴직급여 산정 642
(퇴직연금복지과 - 3104, 2019.07.12.)

2 부담금 산정과 납부 643

주요사례

- ▶ 휴업기간 중 DC부담금 산정방법 643
(근로복지과 - 616, 2013.02.18.)



주요사례	▶ 퇴직금 감액 규정에 따라 DC형퇴직연금제도의 가입자 및 사용자의 부담금에서 감액 가능한지 (퇴직연금복지과 - 3428, 2015.10.06.)	645
주요사례	▶ 확정기여형퇴직연금제도 부담금 미납 관련 질의 (퇴직연금복지과 - 4785, 2018.11.30.)	646
주요사례	▶ 퇴직연금 가입대상이 근속기간 1년 이상인 경우 DC형퇴직연금제도 부담금 최초 납입일과 지연이자 (퇴직연금복지과 - 1703, 2019.04.10.)	649
주요사례	▶ DB에서 DC로 전환하는 경우 부담금 산정 관련 (퇴직연금복지과 - 1819, 2020.04.22.)	651
주요사례	▶ DB형 제도에서 DC형 제도로 전환 시 과거근로기간에 부담금 산정 관련 (퇴직연금복지과 - 926, 2021.02.24.)	653
주요사례	▶ 근로 익월에 지급 되는 연장근로수당과 명절휴가비에 대한 확정기여형퇴직연금 부담금 계산 방법 (퇴직연금복지과 - 2911, 2021.06.23.)	654
주요사례	▶ 경영성과금의 DC형 부담금 납입 방법 (퇴직연금복지과 - 3145, 2021.07.08.)	655
주요사례	▶ 육아휴직 사용 후 퇴직 시 확정기여형퇴직연금 부담금 수준 산정 (퇴직연금복지과 - 3278, 2021.07.15.)	658
	▶ 사업장 도산 시 체불퇴직급여 산정 방법 (퇴직연금복지과 - 3632, 2017.08.31.)	660
	▶ 중도인출 이후 임금인상률이 확정된 경우 부담금 재산정 여부 (근로복지과 - 2213, 2013.06.27.)	661
	▶ 퇴직연금제도를 과거는 DC, 현재는 DB에 가입되어 있는 가입자의 DC 추가부담금 납입여부 (퇴직연금복지과 - 4780, 2015.12.31.)	662
	▶ DC형의 부담금 산정방법, 수수료 환급 여부 (퇴직급여보장팀 - 813, 2007.10.25.)	663
	▶ 1년 미만 근속 후 퇴직한 근로자의 추가납입 부담금에 대한 처리 방안 (퇴직급여보장팀 - 1276, 2006.04.18.)	665
	▶ DC형 운영 시 경영성과금을 사업주 부담금으로 납부할 수 있는지 (퇴직급여보장팀 - 3846, 2006.10.12.)	666



▶ 퇴직 시 지급되는 연차수당의 부담금 산정여부 (퇴직연금복지과 - 87, 2008.04.01.)	667
▶ 미납된 부담금에 대한 추가납부 시 처리방법 (퇴직급여보장팀 - 4309, 2006.11.13.)	668
▶ DC부담금 산정 시 회사에 대한 채무의 공제 여부 (퇴직연금복지과 - 174, 2008.05.01.)	669
▶ 확정기여형퇴직연금제도에서의 사용자 지급의무 이행 (퇴직급여보장팀 - 884, 2007.02.27.)	670
▶ 학교회계직원에 대한 평균임금 산정 및 DC부담금 산정 방법 (퇴직연금복지과 - 2080, 2015.06.29.)	671
▶ 초과근무수당의 부담금 산정을 위한 임금총액 포함 여부 (임금복지과 - 505, 2010.08.05.)	672
▶ 월급여, 상여금 등의 일부 또는 전부를 사용자 부담금으로 납부할 수 있는지 (근로복지과 - 2613, 2013.07.26.)	673
▶ 상여금 일부에 대하여 사용자의 부담금으로 납입 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 1754, 2015.06.05.)	675
▶ 퇴직급여제도 변경에 따른 보상금의 성격 및 DC형 부담금으로 납입할 수 있는지 (근로복지과 - 3367, 2013.10.08.)	676
▶ DC형 부담금 납입 시 퇴직금 산정액과의 차액을 추가 납입하여야 하는지 (근로복지과 - 393, 2014.02.04.)	677
▶ 휴업기간 중 확정기여형퇴직연금 부담금 납부 관련 (근로복지과 - 2986, 2012.08.30.)	679
▶ 포괄임금제에서 DC형퇴직급여 지급의무 및 부담금 산정 방법 (근로복지과 - 605, 2014.02.20.)	681
▶ 임금협상으로 소급하여 임금이 인상되는 경우 부담금 추가 납입 여부 (근로복지과 - 3840, 2014.10.16.)	683
▶ 과거근로기간을 소급하여 퇴직연금제도를 도입한 이후 납입한 일부 부담금의 귀속 시점 (근로복지과 - 2351, 2013.07.08.)	684
▶ 퇴직연금 도입 시 취업규칙 변경 및 퇴직연금 부담금 납부기한 연장 (퇴직급여보장팀 - 303, 2006.01.31.)	685



▶ DC형 정기부담금 납입일 연장방법 등 (근로복지과 - 62, 2013.01.07.)	686
▶ 출산전후 휴가 및 육아휴직기간 중 DC형 부담금 납입 관련 (근로복지과 - 23, 2013.01.02.)	688
▶ 휴직에 따른 DC형 부담금 산정방법 (근로복지과 - 2951, 2013.08.28.)	690
▶ 휴직기간에 대한 부담금 납입방법 (퇴직연금복지과 - 3557, 2017.08.25.)	692
▶ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축기간에 대한 부담금 산정 및 납입주기 (근로복지과 - 1689, 2013.05.15.)	693
▶ 육아휴직 중 호봉인상 시 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 방법 (퇴직연금복지과 - 376, 2016.01.26.)	695
▶ 방학기간 중 DC 부담금 산정 방법 등 (근로복지과 - 3600, 2014.09.29.)	696
▶ 퇴직연금 부담금 미납 및 지급기일 도과에 따른 지연이자 처리방법 (퇴직연금복지과 - 2597, 2016.07.25.)	698
▶ 근로자가 DC형 연금계좌 개설을 거부하는 경우 퇴직연금 부담금 납입방법 (퇴직연금복지과 - 1624, 2017.04.05.)	699
▶ 퇴직연금제도에서의 국민연금전환금 처리방법 등 (퇴직급여보장팀 - 4177, 2006.11.02.)	700
▶ 근로자의 선택에 따라 경영성과금을 확정기여형퇴직연금 부담금으로 적립하도록 할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2805, 2018.07.13.)	702
▶ 임금피크제 적용으로 제도변경 이후 임금 인상된 경우 DC 부담금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 35, 2019.01.03.)	703
▶ 가입자가 사망한 경우 DC형부담금 과납입액 반환처리방법 (퇴직연금복지과 - 627, 2019.02.07.)	705
▶ 외화로 임금을 지급하는 경우 부담금 산정을 위한 환율 적용시점 (퇴직연금복지과 - 624, 2019.02.07.)	706
▶ DC형퇴직연금제도 미납 부담금의 납입기한 (퇴직연금복지과 - 1872, 2019.04.22.)	707



▶ DC형퇴직연금제도 과거 근로기간 소급 시 부담금 산정 (퇴직연금복지과 – 2031, 2019.05.02.)	708
▶ DC제도 과거근로기간 소급, 부담금 분할납부, 부담금 관련 당사자 합의 효력 등 (퇴직연금복지과 – 2284, 2019.05.16.)	709
▶ 초과납입된 DC형퇴직연금 부담금의 정산 및 지연이자 면제 (퇴직연금복지과 – 3258, 2019.07.26.)	711
▶ 휴직 중 연차수당이 지급된 경우 부담금 산정방법 (퇴직연금복지과 – 3106, 2019.07.12.)	713
▶ 근로자의 선택으로 돌입한 안식년 기간의 확정기여형퇴직연금 부담금 산정방법 (퇴직연금복지과 – 3930, 2019.09.11.)	715
▶ 출산전후 휴가를 사용한 근로자의 DC부담금 산정 (퇴직연금복지과 – 184, 2020.01.10.)	717
▶ 임금이 인상된 경우 DC형퇴직연금제도 부담금 산정 (퇴직연금복지과 – 162, 2020.01.10.)	718
▶ 사납금 완납 시까지 퇴직연금 부담금 납입기일 연장 가능 여부 (퇴직연금복지과 – 749, 2020.02.20.)	719
▶ 확정기여형 부담금 납입주기가 연납인 사업장에서 차년도 부담금을 선납할 수 있는지 여부 (퇴직연금복지과 – 1381, 2020.03.27.)	721
▶ DC계좌 개설을 거부한 근로자의 퇴직급여 산정방법 (퇴직연금복지과 – 1385, 2020.03.27.)	722
▶ DC형퇴직연금제도의 보상휴가 미사용수당 반영방법 (퇴직연금복지과 – 1820, 2020.04.22.)	723
▶ DC형퇴직연금제도 부담금 납입일 및 지연이자 관련 (퇴직연금복지과 – 2401, 2020.06.02.)	724
▶ 근로시간이 불규칙한 근로자의 산재요양기간에 대한 DC부담금 산정 (퇴직연금복지과 – 3335, 2020.07.29.)	725
▶ 단시간근로자가 휴업할 경우 해당연도 및 해당월의 부담금 산정방법 (퇴직연금복지과 – 3348, 2020.07.29.)	726
▶ 공공기관 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 DC계정에 납입 가능 여부 (퇴직연금복지과 – 3740, 2020.08.20.)	728



▶ 업무외 질병휴직 및 가족돌봄휴직자의 DC부담금 산정 (퇴직연금복지과 - 4834, 2020.10.27.)	729
▶ 재직 중 근로자에 대한 DC부담금 미납분의 임금체불 여부 (퇴직연금복지과 - 6149, 2021.01.01.)	731
▶ 퇴직근로자에 대한 DC형 부담금의 지연이자 관련 (퇴직연금복지과 - 114, 2021.01.07.)	733
▶ 법정 외 임신기 근로시간 단축기간 등에 대한 DC형 부담금 산정 관련 (퇴직연금복지과 - 925, 2021.02.24.)	735
▶ 공공기관 경영평가성과급 소송 미참여 재직근로자에게 대한 부담금 추가납입 산정 관련 (퇴직연금복지과 - 1529, 2021.04.01.)	737
▶ 대표이사의 DC형 부담금 납입 관련 (퇴직연금복지과 - 1836, 2021.04.16.)	739
▶ 임금과 별도로 연간임금 총액의 1/12에 해당하는 급여액을 지급하는 경우, 퇴직연금제도에 가입되었다고 볼 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2264, 2021.05.14.)	740
▶ DB형 제도에서 DC형 제도로 전환 후 퇴직한 해의 DC형 부담금 산정방법 (퇴직연금복지과 - 2262, 2021.05.14.)	742
▶ 공공기관 경영평가성과급 지급에 따른 재직자 및 소송 미참가자 지연이자 처리 (퇴직연금복지과 - 2319, 2021.05.18.)	743
▶ 초단시간근로자인 돌봄종사자의 육아휴직 시 퇴직연금 적립기준 (퇴직연금복지과 - 2372, 2021.05.21.)	744
▶ 임금피크제 적용으로 DB형에서 DC형으로 이전한 근로자 임금이 상승되는 경우 DC형 전환금 재산정 여부 (퇴직연금복지과 - 2392, 2021.05.24.)	745
▶ 확정급여형에서 확정기여형 전환 시 미납된 부담금의 지연이자 산정방법 (퇴직연금복지과 - 2390, 2021.05.24.)	746
▶ 임금이 아닌 경영성과급의 납입비율을 매년 선택하여 변경할 수 있는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2450, 2021.05.26.)	747
▶ DB에서 DC 전환 부담금 납입액이 과소납입된 경우 지연이자 기산점 (퇴직연금복지과 - 2505, 2021.05.31.)	748



▶ 확정기여형 가입자의 퇴직위로금을 확정기여형 계좌에 납입한 후 IRP로 지급하는 것이 가능한지 (퇴직연금복지과 – 2520, 2021.05.31.)	749
▶ 연봉액에 퇴직금을 포함하여 산정하고, 퇴직금 해당금액을 연금으로 적립하는 것이 적법한지 (퇴직연금복지과 – 2558, 2021.06.02.)	750
▶ 4주 평균 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 달에 지급된 명절상여금이 연간 임금총액에 포함되는지 (퇴직연금복지과 – 2563, 2021.06.02.)	751
▶ 상여금 수령 후 휴직 시 DC형 부담금 산정방법 (퇴직연금복지과 – 2737, 2021.06.14.)	752
▶ 수습사용기간이 포함되어 있는 경우 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 (퇴직연금복지과 – 2995, 2021.07.01.)	753
▶ 무급개인휴직기간 중 퇴직연금 부담금 산정 관련 (퇴직연금복지과 – 2993, 2021.06.30.)	754
▶ 퇴직 당해연도의 근무기간이 1년 미만인 경우 DC형 부담금 산정방법 (퇴직연금복지과 – 3132, 2021.07.07.)	755
▶ 고용안정협약지원금을 보전수당 명목으로 지급한 경우 DC형 부담금 산정 시 산입 여부 (퇴직연금복지과 – 3141, 2021.07.08.)	756
▶ 휴직기간과 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 방법 (퇴직연금복지과 – 3185, 2021.07.09.)	757
▶ 연차유급휴가미사용수당을 포함한 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 방법 (퇴직연금복지과 – 3174, 2021.07.09.)	759
▶ 사용자가 부담금 납입 의무를 다했음에도 불구하고 지연이자가 발생하는지 여부 (퇴직연금복지과 – 3438, 2021.07.28.)	760
▶ 일부 근로자가 퇴직연금제도 가입을 거부하는 경우 지연이자 지급의무가 있는지 (퇴직연금복지과 – 3441, 2021.07.28.)	761



3

수수료 부담

762

주요사례

- ▶ DC형 가입자의 추가부담금에 대한 수수료 및 규약변경 시 그 적용시점 등 (퇴직연금복지과 - 3187, 2015.09.18.) 762
- ▶ 추가부담금의 운용관리 수수료 (퇴직연금복지과 - 391, 2008.09.01.) 764
- ▶ DC형 가입자 추가 부담금에 대한 수수료 부담주체 (근로복지과 - 2592, 2013.07.25.) 765
- ▶ 퇴직한 자의 퇴직연금 수수료 부담주체 (퇴직급여보장팀 - 3413, 2006.09.08.) 766
- ▶ 육아휴직기간 시 확정기여형퇴직연금 부담금 계산 및 자산관리 수수료 부담 주체 (퇴직연금복지과 - 2884, 2021.06.23.) 767

4

적립금 운용 및 반환

769

- ▶ 사용자가 퇴직자에게 퇴직금 전액을 지급한 경우 DC형퇴직연금 계좌의 적립금을 반환받을 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2519, 2021.05.31.) 769
- ▶ 퇴직연금 적립금 통산 시 비용부담 (퇴직급여보장팀 - 1278, 2006.04.18.) 770
- ▶ 복수운용관리기관일 경우 적립금 운용방법 (퇴직급여보장팀 - 665, 2007.10.02.) 771
- ▶ 사용자가 DC형퇴직연금제도 가입자의 운용관리기관을 지정하는 것이 가능하지 여부 (퇴직연금복지과 - 628, 2019.02.07.) 772
- ▶ 회사분할에 따른 DC자산의 이전 여부 (퇴직연금복지과 - 213, 2009.01.28.) 773
- ▶ 고용승계특약서를 체결한 경우 퇴직급여제도 간 적립금 이전 여부 (퇴직연금복지과 - 2507, 2021.05.31.) 774
- ▶ 1년 미만 퇴사자에 대한 DC 적립금 반환 시 근로자의 동의가 필요한지 여부 (근로복지과 - 5109, 2014.12.30.) 776



▶ 1년 미만 근무자의 DC계정 납입 경영성과급 반환 여부 (퇴직연금복지과 - 2690, 2019.06.14.)	777
▶ 양도기업 대표이사의 DC형 적립금을 양수기업에 반환할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 905, 2020.02.28.)	778
▶ 영업양도 시 퇴직연금상품의 현물이전이 가능한지 (퇴직연금복지과 - 2516, 2021.05.31.)	779
▶ DC계좌 적립금의 사용자 반환 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 3776, 2021.08.24.)	780

5 퇴직연금 지급 781

주요사례

▶ 확정기여형퇴직연금제도의 퇴직급여 지급 및 지급 기일 연장 (퇴직연금복지과 - 3072, 2021.07.05.)	781
▶ 무단결근으로 강제퇴직 시 적립금 처리방법 (퇴직급여보장팀 - 58, 2008.01.13.)	783
▶ DC 부담금의 사내적립 및 퇴직연금도입 시 중간정산 가능 여부 (근로복지과 - 4386, 2013.12.23.)	784
▶ 직원이 임원이 되는 경우 퇴직연금의 처리방법 (퇴직급여보장팀 - 1005, 2007.03.12.)	786
▶ 퇴직연금 가입자 사망 시 상속인의 연금급여 수급 여부 (퇴직연금복지과 - 2656, 2015.08.10.)	787
▶ 임원의 퇴직연금 급여를 회사에서 환수할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 3775, 2015.11.02.)	788
▶ DC형퇴직연금제도에서 운영 중인 자산을 IRP로 이전가능한지 (퇴직연금복지과 - 2590, 2018.07.02.)	789
▶ 기간제 근로자가 사립학교교직원 연금법 적용 대상이 된 경우 퇴직급여 지급 방법 (퇴직연금복지과 - 5252, 2019.12.09.)	790
▶ 퇴직자 경영평가성과급의 DC 부담금 지급 관련 (퇴직연금복지과 - 5884, 2020.12.21.)	791
▶ 공공기관 경영평가성과급 관련 소송 미참여 퇴직자에 대한 퇴직급여 추가 지급 (퇴직연금복지과 - 1528, 2021.04.01.)	792



- ▶ 공공기관 경영평가성과급 포함 퇴직급여 재산정 지급 시 지연이자 여부 793
(퇴직연금복지과 - 2503, 2021.05.31.)
- ▶ 사용자가 급여지급을 지시하지 않는 경우 퇴직연금사업자의 업무처리 794
(퇴직연금복지과 - 2161, 2015.07.06.)

제5장

개인형 퇴직연금제도(IRP) / 797

1

설정 및 운영 799

주요사례

- ▶ 근로자가 의식불명인 경우 DC 퇴직연금 지급 관련 799
(퇴직연금복지과 - 2890, 2021.06.23.)
- ▶ 행방불명된 직원의 퇴직급여 지급 방법 800
(퇴직연금복지과 - 2214, 2021.05.13.)
- ▶ 퇴직급여의 IRP 개설 및 수령 거부 시 지급 방법 802
(퇴직연금복지과 - 1753, 2016.05.17.)
- ▶ 사내대출 상환을 위해 퇴직연금급여를 회사명의 계좌로 지급 가능 여부 803
(근로복지과 - 2181, 2014.06.12.)
- ▶ 퇴직자의 개인퇴직계좌 설정 관련 804
(퇴직급여보장팀 - 462, 2007.01.30.)
- ▶ 계정 추가 개설이 가능한지에 대한 질의 805
(퇴직연금복지과 - 4322, 2017.10.24.)
- ▶ 퇴직연금 폐지에 따라 지급 되는 퇴직급여의 중도인출 및 제한 이유 806
(근로복지과 - 497, 2014.02.12.)
- ▶ 법인의 대표나 임원의 개인퇴직계좌 설정 여부 807
(임금복지과 - 202, 2009.05.19.)
- ▶ 과학기술인공제회법에 따라 지급받은 일시금의 개인퇴직계좌 설정 여부 808
(퇴직급여보장팀 - 191, 2007.06.20.)
- ▶ 과세이연 요건을 충족하지 못했을 경우의 개인퇴직계좌 설정 여부 809
(퇴직연금복지과 - 1032, 2009.04.28.)



▶ 근로자가 자신이 소속된 금융기관에 개인퇴직계좌를 설정하여 중간정산 받은 퇴직금을 적립할 수 있는지 여부 (퇴직급여보장팀 - 932, 2006.03.23.)	810
▶ 퇴직연금 수령일시 및 개인퇴직계좌 특례설정 시 근로자수 계산 (퇴직급여보장팀 - 395, 2006.02.08.)	811
▶ 중간정산금의 개인퇴직계좌 불입 가능여부 (퇴직급여보장팀 - 1215, 2005.12.21.)	812
▶ DC에서 중도인출한 일시금을 IRP에 납입할 수 있는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2692, 2015.08.11.)	813
▶ IRA적립금 중 일부는 연금, 일부는 일시금으로 지급 가능 여부 (임금복지과 - 587, 2010.02.03.)	814
▶ 퇴직보험 수탁자가 근로자의 개인퇴직계좌로 직접 송금이 가능한지 (퇴직급여보장팀 - 819, 2006.03.15.)	815
▶ 퇴직급여 체불이 발생한 경우 IRP인출 허용 여부 (근로복지과 - 2964, 2014.08.11.)	817
▶ IRP의무이전 예외자의 경우 퇴직급여의 일부만 IRP 납입가능 여부 (퇴직연금복지과 - 884, 2015.3.30.)	818
▶ 개인퇴직계좌 특례에서 근속기간 1년 미만자 처리 (퇴직급여보장팀 - 104, 2006.01.11.)	819
▶ IRP계좌의 일부해지 가능여부 (근로복지과 - 3324, 2013.10.02.)	820
▶ 기업형 IRA 부담금 미납된 경우의 해당금 수령 여부 (임금복지과 - 461, 2010.08.02.)	821
▶ 개인퇴직계좌의 퇴직연금사업자 변경 가능 여부 (임금복지과 - 249, 2010.01.14.)	822
▶ 퇴직연금제도 가입자 사망 시 퇴직급여 지급 방법 (근로복지과 - 1679, 2013.05.14.)	823
▶ IRP 가입자가 사망한 경우 상속인의 적립금 청구 (퇴직연금복지과 - 991, 2019.02.28.)	824
▶ 가입자 사망에 따른 상속 시, 상속분에 따른 퇴직급여 분할지급이 가능한지 (퇴직연금복지과 - 2303, 2020.05.27.)	825



▶ 과학기술인공제회 가입자의 개인형퇴직급여제도 가입 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 4213, 2019.10.02.)	826
▶ 과세이연 요건 미성립 가입자의 퇴직급여 지급 방법 질의 (퇴직연금복지과 - 2938, 2019.07.02.)	827
▶ 과세이연된 IRP 해지 및 채당금 환수 관련 (퇴직연금복지과 - 1904, 2020.04.28.)	829
▶ 개인형퇴직연금상품의 위탁판매가 가능한지 여부 (퇴직연금복지과 - 3691, 2020.08.18.)	830
▶ 근로자가 퇴직연금사업자에게 직접 퇴직급여 IRP 이전을 요청할 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 4312, 2020.09.25.)	831
▶ 임금체불로 인한 퇴직급여의 일부금액만 IRP계좌로 지급받은 경우 인출 방법 (퇴직연금복지과 - 1813, 2021.04.15.)	832
▶ 퇴직연금 연금개시 후 지급기간 변경 (퇴직연금복지과 - 2261, 2021.05.14.)	833
▶ 퇴직급여법 제9조제2항 및 제3항 관련 질의 등 (퇴직연금복지과 - 2325, 2021.05.18.)	834
▶ RP운용자산 중 일부 매각이 지연되는 경우 지급처리 (퇴직연금복지과 - 2502, 2021.05.31.)	836
▶ 해고예고수당을 IRP계좌로 지급받은 후 복직 시 반환처리 등 (퇴직연금복지과 - 2709, 2021.06.10.)	837

2

10인 미만 사용 사업 특례	839

주요사례

▶ 공립학교 교육공무직이 10인 미만인 경우 IRP 가입이 가능한지 (퇴직연금복지과 - 2567, 2021.06.02.)	839
▶ 상시근로자의 정의와 10인 이상 사업장에서의 개인퇴직계좌 특례의 처리방법 (퇴직급여보장팀 - 4114, 2006.10.30.)	840



제6장

퇴직금제도 / 843

주요사례

- ▶ 출국만기보험금 지급시기 관련 845
(근로복지과 - 3281, 2012.09.21.)

주요사례

- ▶ 업무상 비위자에 대한 퇴직금 감액적용의 적법성 847
(근로복지과 - 3848, 2014.10.26.)

주요사례

- ▶ 시간선택제채용공무원의 공무원연금 가입에 따른 근로자퇴직급여 처리에 대한 법령해석 849
(퇴직연금복지과 - 3850, 2018.10.01.)

주요사례

- ▶ 퇴직금 지급 시 개인형퇴직연금제도의 계정 등으로 이전 851
(퇴직연금복지과 - 3183, 2021.07.09.)
- ▶ 사립학교교직원의 퇴직금 지급 여부 852
(근로복지과 - 2133, 2013.06.21.)
- ▶ 근로자가 공무원연금법을 적용받게 될 경우 퇴직금 지급시점 853
(임금복지과 - 2528, 2009.10.27.)
- ▶ 근로자의 건의문을 퇴직금 누진제 폐지에 동의한 것으로 볼 수 있는지 854
(근로복지과 - 2701, 2011.11.08.)
- ▶ 근로자가 사학연금가입대상이 된 경우 퇴직급여 지급시점 855
(퇴직연금복지과 - 727, 2016.02.23.)
- ▶ 퇴직근로자가 행방불명된 경우 퇴직금 지급여부 856
(임금복지과 - 2531, 2010.12.27.)
- ▶ 퇴직금을 보험사 저축상품으로 적립하는 것이 퇴직연금에 해당하는지 여부 857
(근로복지과 - 400, 2012.02.06.)
- ▶ 어린이집 보육교사의 퇴직금을 의무적으로 적립하여야 하는지 858
(퇴직연금복지과 - 3901, 2015.11.11.)
- ▶ 법무법인 대표변호사의 퇴직공로금 지급가능 여부 859
(근로복지과 - 3005, 2012.08.31.)
- ▶ 개인사업자에서 법인으로 전환한 경우 퇴직금 지급주체 860
(근로복지과 - 454, 2012.02.09.)
- ▶ 사외예치 퇴직금충당금의 이자수익 귀속주체 861
(근로복지과 - 2043, 2013.06.17.)



▶ 사직서 수리 이전 결근 시 퇴직금 미지급 여부 (근로복지과 - 2657, 2014.07.16.)	862
▶ 퇴직금을 받지 않기로 약정한 경우에도 퇴직금을 지급받을 수 있는지 (퇴직연금복지과 - 2118, 2015.07.01.)	863
▶ 퇴직금을 미리 지급받는 부제소 합의 유효성 여부 (퇴직연금복지과 - 3852, 2016.10.20.)	865
▶ 채용계약 무효 판결이 확정된 자의 퇴직금 지급여부 (임금복지과 - 597, 2010.04.14.)	866
▶ DC형 제도를 운영하는 기관에서 퇴직금 제도를 운영하는 기관으로 소속이 변경된 경우 퇴직급여 정산 방법 (퇴직연금복지과 - 2693, 2019.06.14.)	867
▶ 국외법인과 근로계약을 체결하고 국내법인에서 근무하는 근로자의 퇴직금 지급 여부 (퇴직연금복지과 - 553, 2020.02.07.)	868
▶ 출산휴가 및 육아휴직을 사용한 근로자의 퇴직금 산정 (퇴직연금복지과 - 1515, 2020.04.02.)	869
▶ 근로관계가 포괄 승계되는 경우 퇴직급여제도 운영 (퇴직연금복지과 - 3193, 2020.07.17.)	870

제7장

기타 / 871

주요사례

▶ 건강보험료 및 국민연금 기여금을 퇴직급여 지급 시 공제 여부 (근로복지과 - 2422, 2013.07.11.)	873
▶ 퇴직금 중간정산 후 퇴직 시 전체퇴직금에서 상계할 수 있는지 (근로복지과 - 3878, 2014.10.20.)	874
▶ 퇴직연금에 있어 지정변제 총당의 의미 (근로복지과 - 3392, 2011.12.22.)	876
▶ 퇴직금 적립을 위한 정기적 적립 의무가 있는지 여부 (퇴직연금복지과 - 3063, 2017.07.17.)	877
▶ 정년퇴직일 이후 연이어 약정휴가를 사용하는 경우 퇴직효력발생 시기 (퇴직연금복지과 - 1111, 2015.04.14.)	878
▶ 퇴직금 사전포기각서의 효력 등 (퇴직연금복지과 - 3539, 2016.09.28.)	879



▶ 재직 근로자가 퇴직금에 대해 최우선 변제권을 행사할 수 있는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2207, 2017.05.18.)	880
▶ 퇴직금 중간정산금 과다지급에 따른 퇴직금 상계 가능여부 (임금복지과 - 443, 2010.04.02.)	881
▶ 유급휴직인 기간이 소급하여 무급휴직으로 변경된 경우 퇴직금과 기지급된 임금을 상계할 수 있는지 (임금복지과 - 1018, 2010.05.20.)	882
▶ 임금인상분을 퇴직 시 퇴직금에서 차감할 수 있는지 여부 등 (퇴직연금복지과 - 1845, 2016.05.25.)	883
▶ 개인사업자의 법인전환 시 퇴직연금 업무처리 (퇴직급여보장팀 - 2612, 2006.07.24.)	884
▶ 퇴직보험의 퇴직연금 전환 시 과거기간 소급방법 (임금복지과 - 711, 2009.06.23.)	885
▶ 퇴직보험 계약 해지 시 해지환급금의 처리 (퇴직급여보장팀 - 2608, 2006.07.24.)	886
▶ 사내 근로복지기금 대출금의 회수방법 (임금복지과 - 1355, 2010.06.16.)	887
▶ 퇴직연금 급여에 대한 압류 여부 (퇴직연금복지과 - 2999, 2015.09.07.)	888
▶ 개인형퇴직연금제도가 압류금지 대상인지 여부 (퇴직연금복지과 - 306, 2015.02.23.)	889
▶ 압류된 경우 퇴직연금의 사외적립 여부 (임금복지과 - 585, 2009.06.15.)	890
▶ 퇴직신탁의 퇴직연금 압류금지채권 해당 여부 (퇴직연금복지과 - 3774, 2015.11.02.)	891
▶ 퇴직연금제도 운영 관련 발주자와 수탁도급업체간 연대책임 등 (퇴직급여보장팀 - 821, 2007.02.22.)	892
▶ 퇴직연금급여를 IRP계정으로 이전하지 않은 경우 형사처벌 대상인지 (퇴직연금복지과 - 1950, 2015.06.18.)	894
▶ 일부 임직원의 퇴직보험금을 전체 임직원의 퇴직연금 부담금 장래분으로 사용할 수 있는지 여부 (퇴직연금복지과 - 396, 2008.09.02.)	895



▶ 법인 대리점 소속 모집인에게 위탁대가를 대리점을 통해 지급할 수 있는지 (근로복지과 - 4739, 2012.12.31.)	896
▶ 퇴직연금 운용관리업무의 모집인 위탁 가능 여부 (근로복지과 - 461, 2013.02.01.)	897
▶ 퇴직연금 모집인 보수교육 이수와 퇴직연금 계약관리 (근로복지과 - 245, 2015.01.16.)	898
▶ 과학기술인공제회를 퇴직연금사업자로 인정하지 않는 이유 (근로복지과 - 3838, 2014.10.16.)	900
▶ 퇴직소득액 수정신고 가능여부 (퇴직연금복지과 - 1868, 2018.05.09.)	901
▶ 부당해고 후 원직복직된 경우 퇴직급여 처리 (퇴직연금복지과 - 4660, 2018.11.23.)	903
▶ 퇴직보험 폐지 및 적립금 처리 관련 질의 (퇴직연금복지과 - 4725, 2018.11.27.)	905
▶ 임원의 퇴직연금 급여 압류 금지 가능여부 (퇴직연금복지과 - 1355, 2019.03.21.)	907
▶ 사립학교교직원연금법 개정예 따라 「근로자퇴직급여 보장법」 적용이 제외되는지 여부 (퇴직연금복지과 - 1420, 2019.03.26.)	908
▶ 임금인상에 따른 중도인출 차액분이 압류금지채권에 해당하는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2691, 2019.06.14.)	909
▶ 퇴직보험 해지 시 잔여이자 귀속주체 관련 질의응답 (퇴직연금복지과 - 2940, 2019.07.02.)	911
▶ 외국법을 준거법으로 선택한 근로자의 퇴직급여법 적용 관련 (퇴직연금복지과 - 1677, 2020.04.10.)	912
▶ 퇴직급여 추가 지급분 발생 시 IRP 외 지급가능 여부 (퇴직연금복지과 - 6097, 2020.12.30.)	913
▶ 혼합형퇴직연금제도 적립비율 변경 관련 (퇴직연금복지과 - 113, 2021.01.07.)	914
▶ 공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영지침 적용 관련 (퇴직연금복지과 - 1530, 2021.04.01.)	915
▶ 과학기술인공제회를 퇴직연금사업자로 인정할 수 없는지 여부 (퇴직연금복지과 - 2560, 2021.06.02.)	917



▶ 퇴직연금사업자를 추가할 경우, 신규 퇴직연금사업자에 의무 납입금액이 있는지 (퇴직연금복지과 - 2568, 2021.06.02.)	918
▶ 공공기관의 범위 및 경영평가성과급 청구일 발생 기준에 대한 질의 (퇴직연금복지과 - 2636, 2021.06.08. 시행)	919
▶ 퇴직금에서 복지포인트 초과사용분 공제 가능 여부 (퇴직연금복지과 - 2711, 2021.06.10.)	921
▶ 임원에서 직원이 된 경우 퇴직연금 처리 방안 (퇴직연금복지과 - 2813, 2021.06.18.)	922

부록

행정해석 폐기사항 / 923

▶ <폐기> 퇴직연금 사업장에서 퇴직금 사업장으로 전보 시 처리방법 (퇴직연금복지과-3331, 2016.09.12.)	925
▶ <폐기> DB제도 퇴직급여에서 사회보험료 공제 가능 여부 (근로복지과-4289, 2014.11.17.)	926
▶ <폐기> 질의에 대한 회신(연차유급휴가미사용 수당이 DC형 부담금 산정 시 산입되는지) (퇴직연금복지과-2406, 2018.06.19.)	928
▶ <폐기> 질의에 대한 회신(퇴직금 중간정산이 잘못된 경우 중간정산금 소멸시효 기산점) (퇴직연금복지과-3848, 2018.10.01.)	929
▶ <폐기> 질의에 대한 회신(맥쿼리인프라에 적립금을 투자할 수 있는지 여부) (퇴직연금복지과-2497, 2019.05.30.)	930
▶ <폐기> 질의에 대한 회신(퇴직월의 DC제도 부담금 산정) (퇴직연금복지과-4479, 2019.10.22.)	931
▶ <폐기> 질의에 대한 회신(퇴직금 지급시 근로소득세 상계 및 우선변제 순위) (퇴직연금복지과-552, 2020.02.07.)	932
▶ <폐기> 질의에 대한 회신(사용자 부담으로 납입하는 경영성과급 DC제도 차등설정 여부) (퇴직연금복지과-450, 2021.01.22.)	934



01

퇴직급여제도의 적용

1. 근로자성 판단
2. 계속근로기간
3. 소정근로시간
4. 평균임금
5. 소멸시효
6. 중간정산, 중도인출
7. 차등설정 금지

1-1. 근로자성 판단



어린이집 원장의 퇴직급여지급 대상 여부

Q
질의

- 어린이집을 운영하는 원장이 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여 지급대상에 해당하는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제2조 및 제4조에 따라 퇴직급여 지급대상이 되기 위해서는 「근로기준법」상 근로자에 해당하여야 하는 바

- 「근로기준법」상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여 졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을

쉽게 부정하여서는 안 된다.(대법원 2006.12.7.선고 2004다 29736 판결, 대법원 2007.9.7. 선고 2006도777 판결 등 참조)

❖ 또한 「근로기준법」상 “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 뜻하며, “사업주”란 그 사업을 책임지고 경영하는 주체로서 개인기업인 경우 기업주 개인, 법인인 경우 법인 그 자체가 되는 것이 원칙이고, “사업경영담당자”란 사업경영 일반에 대하여 권한을 가지고 책임을 지는 자로서 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 의미하며

- 「근로기준법」상 사용자인지 여부는 대표이사, 대표, 사장, 이사, 감사 등 형식적 직명에 따른 것이 아니라 구체적인 직무실행에 의하여 실질적인 권한을 가지고 업무대표권과 업무집행권을 행사하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이며, 업무대표권과 업무집행권을 실질적으로 행사하였는지 여부는 ①인사·급여·회계 등 사업장의 운영과 관련한 중요의사 결정에 참여하였는지 여부, ②사업경영 담당자로서 사업경영일반에 대해 권한을 가지고 그 결과에 책임을 지는지 여부, ③근로자에 관한 사항(채용, 인사·노무관리·재해방지 등)에 대해 지휘·명령권을 가지고 있는지 여부, ④독자적·실질적 권한을 가지고 업무를 수행하는지 보조적·일상적·반복적인 업무만을 수행하는지 여부, ⑤사업장 운영을 위해 사업자 등록을 하여 대외적으로 대표권을 행사하는지 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 할 것입니다.(근로기준과-1246, 2005.3.5. 근로기준과 68207-78, 2003.1.21. 등 참조)

❖ 따라서 개인이 지방자치단체와 어린이집 운영 위탁계약을 체결하고 대표자 겸 원장으로서 어린이집을 운영하는 경우에는 어린이집 원장이 동 사업의 사업주로서 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여 지급대상에 해당하지 않습니다.

❖ 한편 법인이 지방자치단체와 위탁계약을 체결하고 원장으로 하여금 어린이집을 운영토록 하는 경우에는 법인과 동 원장 사이에 고용계약(근로자), 법인의 임원으로 임명(사용자), 도급계약(사용자) 등의 방법이 있을 것이므로 귀 질의만으로 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 곤란하나

- 어린이집 원장이 법인과 고용계약을 체결하고 사용자의 지휘·감독 하에 사실상 노무에 종사하고 그 대가로 임금을 지급받는 경우에는 「근로기준법」상 근로자로서 퇴직급여 지급대상에 해당하며
- 어린이집 원장이 법인으로부터 사무처리를 위임받아 업무대표권 또는 업무 집행권을 받은 대표이사 등 임원이라면 비록 그가 회사의 주주가 아니더라도 특별한 사정이 없는 한 「근로기준법」상 근로자라 할 수 없고
- 법인과 도급계약을 체결하고 어린이집을 운영하는 원장은 동 사업의 사업주로서 「근로기준법」상 근로자라 할 수 없으나 그 형식에도 불구하고 실질에 있어 법인에 고용되어 지휘·감독을 받아 사실상 노무에 종사하고 그 대가로 임금을 받는 경우라면 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 있습니다.

(근로복지과-2876, 2011.11.21.)



한시계약직 공무원 채용계약 해지 시 퇴직금 지급 대상인지

Q
질의

- 안전행정부 대체인력뱅크제도에 따라 “한시계약직공무원”으로 동일기관에 2차례 채용(재채용 과정에서 일정기간 단절)되어 근로를 제공하였으나, 해당기관 근무의 합이 1년 이상인 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따른 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

* 해당 한시계약직 공무원은 2011년도 및 2012년도 대체인력풀 공개모집 절차에 따라 각각 선발된 자로서 재채용 과정에서 1개월 23일의 단절기간이 있음

A
회시

- ☞ 한시계약직공무원(「국가공무원법」 제26조의2)은 휴직하거나 30일 이상의 휴가를 실시하는 공무원의 업무를 대행하기 위해 1년 이내로 통상적인 근무시간보다 짧게 근무(주당 15시간~35시간 범위 내)하는 계약직 공무원을 말하는 것으로

* 대체인력뱅크 운영의 목적은 육아휴직 등 사유 발생시마다 공개채용 공고 등의 절차를 통해 채용하는 것이 현실적으로 불가능하여 효율적 업무추진을 위해 대체인력풀을 사전에 선발하고 수요 발생 시 적시에 충원하기 위한 것임

- 안전행정부 대체인력뱅크 운영매뉴얼에 따라 채용·관리되고 있으며, 한시 계약직 공무원 채용계약 해지 시 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금 지급 요건에 해당할 경우 퇴직금을 지급토록 하고 있습니다.

- ☞ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바,

- 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지 될 때까지의 기간을 말하는 것으로 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다.

- 다만, 계속근로를 판단함에 있어 일정기간 근로계약이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자 간의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일사업장에서의 근무여부에 따라 단절된 전후의 근로기간 합산여부가 판단되어야 할 것입니다.

(임금복지과-715, 2011.02.24.)

❖ 귀 질의와 관련하여 단절된 전후의 근로기간 합산여부를 판단한 바,

- 모집공고, 서류전형 및 면접시험 등 공개경쟁을 통해 2011년도 및 2012년도 인력풀에 각각 선발된 자로서 인력풀 선발이 확정적으로 예정되거나, 특정기간이 도래되면 재채용되는 것이 관행화되어 계속고용의 기대가 형성 되었다고 볼 수 있는 특별한 사정이 없고,

* 또한, 인력풀에 선발되었다고 하여 바로 채용되는 것이 아니라 실제 휴직·출산휴가 등 결원이 발생할 경우 인력풀 중에서 우선순위에 따라 적격자를 선정하여 신원조회, 신체검사, 근로계약 체결 등 채용절차를 진행함

- 근로계약기간을 정하는 것도 관련 행정기관의 일정한 사업추진 기간에 따라 정하는 것이 아니라, 휴직·휴가 공무원의 해당 휴직·휴가기간으로 한정하여 계약하는 대체근로의 성격입니다.
- 따라서, 1차 계약기간 종료 후 재계약까지의 단절기간을 근로관계의 계속성을 유지한 상태에서 업무성격에 기인한 대기기간·재충전을 위한 휴식기간으로 인정되기 어려우므로, 달리 볼 특별한 사정이 없는 한 근로계약의 만료로 고용관계는 종료되었다고 봄이 타당하므로 계속근로기간의 합산문제는 발생하지 않는다고 사료됩니다.

(근로복지과-2308, 2013.07.04.)



주민대표위원의 퇴직급여 지급대상 여부

Q
질의

● 원활한 사업시행을 위해 토지 등 소유자들로 구성된 대표기구인 주민대표회의의 상근 위원이 근로자인지 여부

A
회시

❖ 「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.

❖ 귀 청에서 질의한 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 질의 내용만으로 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,

❖ 사업시행자에게 건축물의 철거에 관한 사항 등 도시 및 「주거환경정비법」 제26조제4항 각호에 정한 사항에 대하여 의견을 제시하기 위해 구성된 주민 대표회의의 위원이 상근을 하더라도 이를 임금을 목적으로 근로를 제공하였다 보기 어렵다 할 것입니다.

❖ 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 4인 이하 사업장도 「근로자퇴직급여 보장법」이 적용됨.

(퇴직급여보장팀-112, 2007.05.28.)



무도연구지도관의 근로자성 여부

Q
질의

● 경찰청에서 위촉한 무도연구지도관에게 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「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 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적인 지휘·감독을 받는지 여부, ③사용자에게 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 관계 전반에 나타나는 사정 등을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단해야 할 것입니다. (대법원 1994.12.9 선고 94다22859 판결 등 참고).

❖ 따라서, 귀하가 근로자인지 여부는 위에서 제시한 사항을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이나 귀하의 질의 내용만을 살펴볼 때,

- 경찰무도연구지도관관리규칙에 따라 무도연구지도관은 경찰청에서 위촉하며, 업무는 무도시설(상무관) 관리 및 경찰공무원의 무도훈련 지도·감독 등으로 정해져 있고, 근무형태는 따로 정한 바는 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 연수를 곱하여 계산하여야 할 것입니다.

(퇴직급여보장팀-339, 2007.07.10.)



개인사업자로 등록된 경우 퇴직금 지급대상 여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 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 정해지는지 여부, 학원생들의 등록상황, 강의 진행상황, 학생지도상황 및 담임관리 등에 대하여 학원측의 구체적인 지시 여부, 출·퇴근시간의 준수 여부, 승진여부 등 구체적인 사실관계를 살펴 판단하여야 할 사항입니다.

- 아울러 사업장 관할 지방노동관서의 구체적 사실관계 조사를 통해 근로자 해당 여부에 대한 사항을 판단 받으실 수 있으니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-1098, 2010.05.26.)



재개발 건축조합 임원의 퇴직금 지급대상 여부

Q
질의

- 재래시장으로서 「재래시장 및 상점가육성을 위한 특별법」에 따라 재개발 사업을 진행 중에 있음
- 1999년 재건축조합 설립 이전 재래시장 직원으로 근무하다 1999.9.1.자로 재건축조합 사무와 전 시장업무를 병행하여 근무하여 온 근로자의 퇴직금 지급대상 여부 및 산정 기간은
- 조합 임원(상근조합장, 상근이사, 비상근감사)에 대한 퇴직금 지급대상 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하며

- 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지 될 때까지의 기간 중 법 적용 기간을 말합니다.

※ 2010.11.30. 이전 기간에는 5인 이상 사업장에, 2010.12.1. 이후에는 전 사업장에 퇴직급여 제도 적용

❖ 따라서 귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 위 근로자의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 재래시장으로부터 고용을 승계한 경우라면 고용을 승계한 기간과 귀 조합에 채용되어 근무한 중 2010.11.30. 이전 상시근로자수 5인 이상인 기간과 2010.12.1.이후 근로한 기간을 합산한 기간이 되며 동 기간이 1년 이상이라면 위 근로자는 퇴직금 지급대상에 해당합니다.

❖ 또한 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직금 지급대상이 되는 「근로기준법」상 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며

- 통상 회사로부터 일정한 사무처리를 위임받아 업무대표권 또는 업무집행권을 가진 이사, 조합대표 등 임원은 비록 그가 회사의 주주가 아니더라도 특별한 사정이 없는 한 「근로기준법」상의 근로자라 할 수 없으나, 예외적으로 사업주의 지휘·감독을 받아 사실상 노무에 종사하고 그 대가로 임금을 받는 경우라면 「근로기준법」상의 근로자로 볼 수 있으며 비상근 임원은 일반적으로 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 없어 퇴직금 지급대상에 해당하지 않습니다.

(근로복지과-2858, 2011.11.18.)



국공립어린이집 개인위탁 원장의 퇴직급여 지급대상 여부

Q
질의

- 개인위탁 국공립 어린이집의 대표자 겸 원장이 위탁기간 종료 시 퇴직적립금인 퇴직금을 수령할 수 있는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하는 바, 퇴직급여 지급대상이 되기 위해서는 「근로기준법」상 근로자에 해당하여야 합니다.

- 「근로기준법」상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 합니다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장 제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로

정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 될 것입니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다 29736 판결, 대법원 2007.9.7. 선고 2006도777 판결 등 참조)

❖ 또한 「근로기준법」상 “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 뜻하며, “사업주”란 그 사업을 책임지고 경영하는 주체로서 개인기업인 경우 기업주 개인, 법인인 경우 법인 그 자체가 되는 것이 원칙이고, “사업경영담당자”란 사업경영일반에 대하여 권한을 가지고 책임을 지는 자로서 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 의미하며

- 「근로기준법」상 사용자인지 여부는 대표이사, 대표, 사장, 이사, 감사 등 형식적 직명에 따른 것이 아니라 구체적인 직무실행에 의하여 실질적인 권한을 가지고 업무대표권과 업무집행권을 행사하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이며, 업무대표권과 업무집행권을 실질적으로 행사하였는지 여부는 ①인사·급여·회계 등 사업장의 운영과 관련한 중요의사 결정에 참여하였는지 여부, ②사업경영 담당자로서 사업경영 일반에 대해 권한을 가지고 그 결과에 책임을 지는지 여부, ③근로자에 관한 사항(채용, 인사·노무관리·재해방지 등)에 대해 지휘·명령권을 가지고 있는지 여부, ④독자적·실질적 권한을 가지고 업무를 수행하는지 보조적·일상적·반복적인 업무만을 수행하는지 여부, ⑤사업장 운영을 위해 사업자 등록을 하여 대외적으로 대표권을 행사하는지 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 할 것입니다.(근로기준법-1246, 2005.3.5. 근로기준법 68207-78, 2003. 1.21. 등 참조)

❖ 따라서 개인이 자치단체와 위·수탁계약을 체결하고 어린이집을 원장의 명의로 대표하여 종사자의 채용 및 복무관리를 하며, 학부모가 납부하는 보육료 수입 등을 통한 자체운영수입에 의해 운영한다면 비록 자치단체로부터 인건비 등을 일부 지원받더라도 어린이집 대표자 겸 원장은 사업주인 사용자 지위에 있다고 보아야 할 것으로 판단되며,

- 어린이집 원장이 자치단체와 고용계약을 체결하고 사용자의 지휘·감독하에 사실상 노무에 종사하고 그 대가로 임금을 지급받고 있는 근로자에 해당하는 경우가 아니라면 어린이집 원장은 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여를 지급받아야 하는 의무대상자는 아니라고 보아야 할 것입니다. 다만 정책적으로 퇴직적립금을 지급하는 것은 소관부처(보건복지부)의 의견을 따르는 것이 바람직 할 것입니다.

(근로복지과-1332, 2013.04.17.)



종중(宗中) 근로자 퇴직급여 지급대상 여부

Q
질의

- 종중(宗中) 근무자의 경우 퇴직금을 지급받을 수 있는지?
 - 근로기간 : 1990년~2012.12월
 - 직책 : 종중 총무
 - 급여 : 월 150만원(매월 25일)
 - 업무 : 종중재산관리 운영 등 종중규약에 명시된 업무 수행
 - 기타 : 산재보험가입 사업장

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바,

* 상시근로자 4인이하의 사업장은 2010.12.1.부터 적용(2012.12.31.까지는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금 $\times$ 1/2 이상)

❖ 종중(宗中) 근무자가 같은 법 제2조(정의)제1호에서 정한 근로자에 해당되는지 여부와 관련하여

- “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 것으로 근로자 여부를 판단함에 있어 사용 종속관계에서 사용자에게 근로를 제공했는지 여부에 따라 개별적·구체적으로 판단하여야 함을 알려드립니다.

❖ 귀 질의에 있어 업무의 수행과정이 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받았는지 및 사용자에 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속을 받았는지 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,

- 업무의 내용이 종중규약에 의해 정해지고 해당 업무를 수행했다는 내용, 종중 총무의 업무를 수행하면서 종회장의 지시에 따라 근무(휴대전화기를

이용하여 상시 연락하여 업무를 수행) 했다는 내용, 매월 고정적인 보수를 지급받은 내용, 산재보험 가입사업장 등 질의 내용을 감안할 때 근로자로 인정될 것으로 사료됩니다.

- 다만, 귀하의 근로시간이 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만에 해당된다면 퇴직금 수령대상에서 제외됨을 알려드립니다.

(근로복지과-2041, 2013.06.17.)



상근고문이 퇴직급여 지급대상인지 여부

Q
질의

- 2007년 3월부터 2012년 8월까지 5년 6개월간 채석장의 채석 허가업무와 채석지의 복구에 관한 업무를 담당한 상근고문이 퇴직금 지급대상인지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 계속근로기간이 1년 이상인 근로자는 퇴직급여를 지급받을 수 있고, 같은 법 제8조에 따라 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급받을 수 있습니다.

- 이와 관련하여 「근로기준법」상 근로자라 함은 직업의 종류와 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사용자와 사용종속적 관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며, 이때 종속적인 관계가 있는지에 관하여는 업무 내용이 사용자에 의해 정하여지는지 여부, 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속받는지 여부 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단해야 할 것입니다.
- 귀 질의만으로는 구체적 근로제공 실태에 대한 사실관계가 불분명하나, 사용자와 근로계약을 체결하여 업무수행 과정에 구체적이고 직접적인 사용자의 지휘·감독을 받고, 구체적인 근무시간과 장소도 지정받고, 기본급이나 고정급이 정해져 있으며 근로소득세를 원천징수하는 등의 경우라면 근로자로 볼 수 있을 것이며, 소정근로시간이 4주간 평균하여 1주간 15시간 이상이고 계속근로기간이 1년 이상이라면 퇴직금(평균임금 30일분×계속근로년수)을 받을 수 있습니다.

- 반면, 상근고문이 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자라면 사용자에게 해당하여 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직금 지급대상이 되지 않습니다.

* 동 질의에 대한 답변-1은 근로복지과, 답변-2는 고용보험기획과 소관임을 알려드립니다.

(근로복지과-3681, 2013.10.31.)



종교법인 종사자의 퇴직급여 지급대상 여부

Q
질의

- 종교법인에서 봉사하는 봉사계약서를 작성하여 고용주와 피고용인과의 쌍방 계약을 체결하여 봉사하고 있는 종교인(무료가 아닌 시간당 수당을 받음)에게도 퇴직금을 환산하여 지급하여야 하는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자(「근로기준법」의 근로자를 의미함)에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여 제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.

- 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정 근로 시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제도 설정의 의무가 없습니다.

❖ 귀 질의와 관련하여 종교법인에서 종교인과 계약을 체결하여 봉사활동에 대한 시간당 수당을 지급할 경우 해당 종교인이 「근로기준법」상의 근로자에 해당되는지 여부와 계속근로기간 및 소정근로시간과 관련하여 구체적 사실 관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,

- 「근로기준법」상 근로자라 함은 직업의 종류와 관계없이 사업이나 사업장에서 임금을 목적으로 사용자의 지휘·명령에 따라 근로를 제공한 자를 말하는 것이므로,
- 목사, 수녀, 전도사 등이 종교단체와 그에 소속된 사업장에서 종교적인 목적 달성을 위하여 종교 봉사활동의 차원에서 종교활동만 할 경우에는 근로자로 보기 어려울 것이나,
- 종교활동의 영역을 벗어나 근로계약을 체결하고 임금 등 근로의 대가로 보수를 지급 받으며, 사업주의 지휘·감독하에서 근로를 제공하는 자라면 퇴직금 지급대상이 되는 「근로기준법」상 근로자에 해당됨을 알려드립니다. (근로기준과 68207-459, 2003.4.17. 행정해석 참조)

(근로복지과-3976, 2013.11.25.)



수영강습 시간강사의 퇴직금 지급대상 여부

Q
질의

● 수영강습 시간강사의 퇴직금 지급대상 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 계속근로기간 1년 이상인 근로자는 퇴직급여를 지급받을 수 있으며, 같은 법 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

❖ 이와 관련하여 「근로기준법」상 근로자라 함은 계약의 형식에 관계없이 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 자를 말하여, 이때 종속적인 관계가 있는지에 관하여는 ① 업무 내용이 사용자에게 의해 정하여지는지 여부, ② 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자로부터 상당한 지휘·감독을 받는지 여부, ④ 사용자에게 의해 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여야 할 것입니다.

❖ 귀 질의 내용만으로는 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 수영시간강사 강의계약서 등 질의 내용만으로 ‘수영강습 시간강사’의 근로자성 여부에 대하여 살펴보면, 사업소득세를 원천징수하는 점, 개인사정으로 결강 시 강사가 직접 제3자를 대체 강습케 하는 점 등 일부 근로자성이 부인될 요소도 있으나, ① 소정근로시간에 대해 고정급을 지급받고 있는 점, ② 사용자에게 의해 강습시간 및 교육(강습)프로그램이 정해지고 이에 구속을 받고 있는 점, ③ 공단측 관리자의 업무상 지시를 이행할 의무가 있는 점, ④ 개인 사정으로 인한 결강 시 강사가 직접 제3자에게 대체 강습케하는 것을 자신의 계산으로 사업을 영위한다고 보기 힘든 점, ⑤ 수영장 운영기준을 준수하여야 하고, 계약내용에 명시되지 아니한 사항에 대하여는 공단의 제 규정을 준용하는 점

등을 종합 고려할 때, 달리 볼 사정이 없는 한 귀 질의의 ‘수영강습 시간강사’는 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 있으므로, 사용자는 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년 이상인 근로자가 퇴직할 경우 퇴직금을 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-883, 2014.03.11.)



법인의 대표자 겸 시설장의 퇴직급여 지급대상 여부

Q
질의

● 사회복지법인의 대표자 겸 시설장이 퇴직금 적립의 대상이 되는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조 및 제4조에 따라 퇴직급여 지급대상이 되기 위해서는 「근로기준법」상 근로자에 해당하여야 하는 바,

- 「근로기준법」상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급 계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 합니다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안됩니다. (대법원 2006.12.7.선고 2004다29736 판결, 대법원 2007.9.7.선고 2006도777 판결 등 참조)

❖ 또한 「근로기준법」상 “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 뜻하며, “사업주”란 그 사업을 책임지고 경영하는 주체로서 개인기업인 경우 기업주 개인, 법인인 경우 법인 그 자체가 되는 것이 원칙이고, “사업경영담당자”란 사업경영일반에 대하여 권한을 가지고 책임을 지는 자로서 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 의미하며,

- 「근로기준법」상 사용자인지 여부는 대표이사, 대표, 사장, 이사, 감사 등 형식적 직명에 따른 것이 아니라 구체적인 직무실태에 의하여 실질적인 권한을 가지고 업무대표권과 업무집행권을 행사하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이며, 업무대표권과 업무집행권을 실질적으로 행사하였는지 여부는 ①인사·급여·회계 등 사업장의 운영과 관련한 중요의사 결정에 참여하였는지 여부, ②사업경영 담당자로서 사업경영일반에 대해 권한을 가지고 그 결과에 책임을 지는지 여부, ③근로자에 관한 사항(채용, 인사·노무관리·재해방지 등)에 대해 지휘·명령권을 가지고 있는지 여부, ④독자적·실질적 권한을 가지고 업무를 수행하는지 보조적·일상적·반복적인 업무만을 수행하는지 여부, ⑤사업장 운영을 위해 사업자등록을 하여 대외적으로 대표권을 행사하는지 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 할 것입니다.(근로기준과-1246, 2005.3.5., 근로기준과 68207-78, 2003.1.21. 등 참조)

❖ 따라서 귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 법인의 대표자 겸 시설장이 위 2. 및 3.의 판단기준에 근거하여 해당사업을 책임지고 경영하는 주체 또는 그 사업의 실질적인 권한을 가지고 업무대표권과 집행권을 행사하는 등 사용자로서의 지위에 놓여 있는 경우에 해당한다면, 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여 지급대상에 해당하지 않음을 알려드립니다.(관련 행정해석 퇴직연금복지과-2315, 2015.07.15.)

(근로복지과-1671, 2014.05.07.)



건물관리위탁계약에 따라 수탁받은 건물관리인의 퇴직금 발생 여부

Q
질의

● 건물관리위탁계약에 따라 수탁받은 건물관리인이 퇴직금을 지급받을 수 있는지 여부 및 그 사유의 법적 근거

- 건물관리인은 위탁계약에 의해 2003년 2월부터 현재까지 11년간 건물관리를 수행하고 있음
- 서면상 계약기간은 2003.7.1.부터 1년간으로 하고 계약기간만료 2개월전에 당사자 간 별다른 의사표시가 없을 경우에는 1년단위로 갱신됨
- 건물관리인 보수는 연간 9,600,000원으로 정하고 이를 12개월 분할하여 월 800,000원을 매월 말일에 지급받아 옴

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조, 제8조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 규정하고 있고,

※ 상시 4인이하 근로자를 사용하는 사업장은 2010.12.1.부터 퇴직금이 적용되며 이때부터 2012. 12.31.까지는 법정퇴직금의 50% 적용

- 「근로기준법」 제2조제1항에서 규정한 근로자인지 여부는 계약이 「민법」상의 고용계약이든 도급계약이든 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하는 것입니다.
- 여기서 사용종속관계는 ① 업무 내용을 사용자가 정하고 ② 취업규칙 또는 복무(인사) 규정 등의 적용을 받으며 ③ 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지 ④ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지 ⑤ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 ⑥ 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 ⑦ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여 졌는지

및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항 ⑧ 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성 유무와 그 정도 ⑨ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 참조)하여야 할 것입니다.

❖ 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 근로자 여부에 관하여 정확한 답변을 드리기 어려운 바, 위 근로자성 판단 기준에 따라 근로자 여부를 판단하시고 근로자로 생각되시는 경우 상시 4인 이하 근로자를 사용하는 사업장이라 하더라도 2010.12.1.부터는 퇴직금을 지급받을 수 있으므로 사업장 소재지(귀하 근무장소) 관할 지방고용노동청(지청)에 진정 등 신고를 제기하시면 권리구제에 도움을 받을 수 있음을 알려 드립니다.

❖ 아울러, 귀하가 근로자로 인정된다면 월급을 소정기준시간으로 나누어 환산한 시간급 임금이 당해 연도 최저임금에 미달할 경우에는 그 차액도 지급받을 수 있을 것이며, 이때 「근로기준법」 제49조에 따라 임금을 받을 수 있는 권리는 3년간 행사하지 않으면 시효로 인하여 소멸됨을 알려 드립니다.

※ 감시 또는 단속적 근로에 종사하는 근로자 적용제외 승인을 받은 경우, 최저임금이 적용되지 아니하였다가 2007년부터 최저임금이 적용되어 30% 감액, 2008년부터 2011년까지는 20% 감액, 2012년부터 2014년까지는 10% 감액 적용됨.

(근로복지과-809, 2014.03.06.)



주민자치 아파트관리위원회 회장의 퇴직급여 지급대상 여부

Q
질의

- 주민자치로 아파트관리위원회를 구성(총회, 회장 1명 총무 1명, 임원 5명)하여 아파트 구역 청소관리 인부를 1명 고용하고 있으며, 기밀비(업무활동비용) 명목의 월 20만원을 지급받는 선출직 회장이 퇴직금 지급대상인지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 사용자는 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간이 1년 이상인 근로자에 퇴직급여를 지급하여야 하는 바, 「근로기준법」상 근로자가 아닌 경우에는 동법을 적용받지 않습니다.

- 「근로기준법」상 근로자라 함은 직업의 종류와 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사용자와 사용종속적 관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며, 이때 종속적인 관계가 있는지에 관하여는 업무내용이 사용자에 의해 정하여지는지 여부, 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속받는지 여부 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단해야 할 것입니다.

❖ 귀 질의 아파트관리위원회 회장이 주민자치로 선출되었고 아파트관리업무에 관하여 책임을 지는 자로서 아파트관리업무의 전부 또는 일부에 대하여 대외적으로 대표하거나 대리하는 자라면 사용자에 해당하여 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직금 지급대상이 되지 않을 것으로 사료되며, 퇴직금 지급여부의 구체적 다툼에 관하여는 관할고용노동지청을 통하여 상담 및 권리구제 할 수 있습니다.

(근로복지과-5077, 2014.12.29.)



장애인활동지원 활동보조인이 퇴직금 지급대상인지 여부

Q
질의

- 「장애인활동지원에 관한 법률」 제정('11.10.5) 이전 「장애인활동보조지원사업 지침」에 활동보조인에 대한 퇴직금지급 규정을 정하지 않은 경우 법 시행 이전 근무한 활동보조인에게 퇴직금 지급을 하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 합니다.

- 이 때 근로자는 「근로기준법」상 근로자로서 직업의 종류와 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사용자와 종속적인 관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며, 이때 종속적인 관계가 있는지에 관하여는 ①업무내용이 사용자에 의해 정하여지는지 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 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성이 있는지 여부, ⑤비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, ⑥보수가 근로자체의 대상적 성격을 가지는지 여부, ⑦기본급·고정급이 정하여져 있는지 여부, ⑧근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑨근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무와 정도, ⑩사회보장제도 등 다른 법령에 의해 근로자 지위를 인정받고 있는지 여부, ⑪양 당사자의 경제·사회적 조건 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정 등을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단해야 할 것입니다.

❖ 장애인활동보조인에 대하여 “2008 장애인활동보조 지원사업 안내지침(2007.12. 보건복지부)에 따라 장애인복지회관과 장애인 활동보조인이 채용계약을 체결하고 근무한 점, 장애인복지회관에서 지급한 무선활동 단말기를 통해 출·퇴근시간의 통제받은 점, 출·퇴근시간을 근거로 매달 시간급 정산지급 된 점, 상습적인

지각 등 근무태도가 불성실한 경우에는 근무에서 배제되는 등 불이익 처분을 받을 수 있는 경우라면 「근로기준법」상 근로자로 보아야 한다”(근로조건지도과 - 4919, 2008.11.5. 참조)라고 기 회신한 바 있습니다.

- 따라서 장애인 활동보조인이 상기 회신한 바와 같이 근로자에 해당하고 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따른 퇴직급여 지급요건에 해당한다면 귀 부의 사업지침에 관계없이 해당 장애인 활동보조인에게 법정퇴직금을 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-391, 2015.02.27.)



계약직고문의 퇴직급여 지급대상 여부

Q
질의

- 1986년 4월 1일 입사하여 2004년 7월 31일부로 재경담당이사로 근무하다가 퇴직금을 지급받고 퇴직한 이후, 2004년 8월 1일부터 1년 단위 계약직 고문역으로 근무하며, 2010년 12월 31일까지 상근으로, 2015년 7월 31일까지는 비상근 고문으로 재직하다 퇴직한 경우 퇴직금 지급받을 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직금제도는 근로자에게 적용되며, 계속근로기간이 1년 이상이고, 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자가 퇴직한 경우에 사용자에게 그 지급의무가 있습니다.

- 이와 관련하여 「근로기준법」상 근로자라 함은 직업의 종류와 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사용자와 사용종속적 관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며, 이때 종속적인 관계가 있는지에 관하여는 업무내용이 사용자에 의해 정하여지는지 여부, 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속받는지 여부 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단해야 할 것입니다.
- 귀 질의만으로는 구체적 근로제공 실태에 대한 사실관계가 불분명하나, 사용자와 근로계약을 체결하여 업무수행 과정에 구체적이고 직접적인 사용자의 지휘·감독을 받고, 구체적인 근무시간과 장소도 지정받고, 기본급이나 고정급이 정해져 있으며 근로소득세를 원천징수하는 등의 경우라면 근로자로 볼 수 있을 것이며, 소정근로시간이 4주간 평균하여 1주간 15시간 이상이고 계속근로기간이 1년 이상이라면 퇴직금(평균임금 30일분 × 계속근로년수)을 받을 수 있습니다.

- 반면, 계약직 고문이 사업경영에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자라면 사용자에게 해당하여 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직금 지급대상이 되지 않습니다. 다만, 회사의 규정 상 퇴직금 명목의 금품을 지급하기로 약정한 바가 있는 경우에는 해당 금품의 수급 요건을 갖추었다면 청구할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3557, 2015.10.15.)



노무출자 동업자, 상가 담당자 등에 대한 퇴직금 지급의무 여부 등

Q 질의

<질의 1>

- 공인중개사무소 개설자가 사무실을 확보하고 동업자가 노무출자를 하여 공동 운영하고 영업이익을 나누어 갖는 경우 노무출자 동업자에게 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

<질의 2>

- 상가 담당자는 고용계약 없이 개업 중개사가 식비와 유류비 명목으로 매월 50만원을 지원하고 상가 담당자의 계약성사 물건별로 중개보수료의 일정비율을 성과급으로 지급하는 경우 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

<질의 3>

- 고용계약 없이 개업중개사가 매월 고정급과 매월 영업이익의 일정비율을 지급하는 경우 영업이익의 일정비율을 지급하는 금품이 퇴직금 산정 시 포함되는지 여부

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여는 사용종속관계에서 임금을 목적으로 사업(장)에서 근로를 제공하는 근로자에게 지급하는 것입니다.

- 근로자라 함은 직업의 종류와 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사용자와 사용종속적 관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며,
- 업무내용이 사용자에 의해 정해지고, 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적인 지휘·감독을 받고, 사용자에 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속받는 등 사용 종속관계에서 근로를 제공하는 경우가 아니라면 근로자로 볼 수 없으므로 법정퇴직금 지급의무는 없습니다.

❖ 한편, 업무수행에 따른 비용을 충당하기 위해 사용되는 실비변상적 금품, 근로 제공과 관련 없고 사전에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해지지 않은 금품, 지급사유의 발생이 불확정적인 금품은 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함되지 않습니다.

(퇴직연금복지과-1329, 2016.04.07.)



명예직 상담관이 퇴직금 지급대상인지 여부

Q
질의

● 민원상담센터에서 내방 민원인을 상담하는 명예직 상담관이 근로자로서 퇴직금 지급 대상이 되는지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 동법 제9조에 따라 근로자가 퇴직한 날로부터 14일 이내에 지급하여야 합니다.

- 여기서, 퇴직급여 지급대상인 근로자란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자로서 직업의 종류와 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사용자와 종속적인 관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며,
- 이때 종속적인 관계가 있는지에 관하여는 ①업무내용이 사용자에 의해 정하여 지는지 여부, ②취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 상당한 지휘·감독을 받는지 여부, ③사용자에 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속받는지 여부, ④근로자 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성이 있는지 여부, ⑤비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, ⑥보수가 근로자체의 대상적 성격을 가지는지 여부, ⑦기본급·고정급이 정하여져 있는지 여부, ⑧근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑨근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무와 정도, ⑩사회보장제도 등 다른 법령에 의해 근로자 지위를 인정받고 있는지 여부, ⑪양 당사자의 경제·사회적 조건 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정 등을 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단해야 할 것입니다.

❖ 귀 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 근로자성 판단이 어려우나, 매주 월요일, 화요일 또는 수요일, 목요일, 금요일에 09:00부터 18:00까지 민원실에서 민원인 안내 업무를 수행하는 등 근무시간, 근무장소, 근무형태가 정해져 있어 이에 구속을 받고 있다고 볼 수 있고, 1일 근로제공에 대한 보수(50,000원)를 지급받고 있으며, 4대 보험에 가입된 사실 등 달리 볼 사정이 없는 한 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 「근로기준법」상의 근로자로 인정된다고 사료되므로,

- 명예직 상담관이 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 경우라면 퇴직금은 발생한다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-1939, 2016.06.02.)



사회복지시설 대표자의 퇴직금 지급대상 여부 및 퇴직금 회수 등에 관한 질의

Q
질의

- 사회복지시설의 대표자가 퇴직금 지급대상이 되는지 여부, 사회복지시설 대표자의 근로자성이 인정되지 않는 경우 대표자에게 보조금으로 지급한 퇴직금, 퇴직적립금을 회수하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 “근로자”에게 퇴직급여 제도를 설정하고, 퇴직 시에 퇴직금을 지급하여야 합니다.

- “근로자”라 함은 직업의 종류와 관계없이 사용자의 지휘·감독(실질적인 종속 관계)하에 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 받는 자를 말합니다.
- “실질적인 종속관계”인지 여부는 1) 업무수행 방법과 내용(업무내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 당하는지), 2) 독자적인 사업성(노무제공자가 스스로 비품, 원자재나 작업도구 등을 소유하거나, 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 적속성의 유무와 그 정도), 3) 보수의 성격과 내용(보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세를 원천징수하는지 여부 등의 보수에 관한 사항), 4) 기타(사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정여부 등) 등에 따라 결정됩니다.

❖ 귀 질의에 대해 사회복지시설의 대표자(시설장)의 업무처리 관련 규정, 관행, 위탁계약서 등이 없어 구체적인 답변을 드릴 수 없음을 양지해 주시기 바라며,

- 「근로자퇴직급여 보장법」상의 근로자가 아닌 자에 대한 퇴직금의 경우 당사자 간의 약정에 따라야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3089, 2017.07.19.)



수탁법인의 임원이 퇴직급여 지급 대상자에 해당하는지 여부

사실관계

- ○○도내 치매환자 등 노인질환자 요양과 진료를 위하여 노인전문요양병원을 4개소를 운영하고 있으며, 효율적인 관리·운동을 위하여 「○○도립노인전문요양병원 설치 및 운영 조례」 제4조의 규정에 의하여 의료법인 등에 위탁하여 운영하고 있음
- 수탁자인 의료법인이 동 병원을 위탁운영 함에 있어 의료법인의 이사장 및 상임이사의 병원운영 참여에 따른 보수를 병원운영비에서 지급

Q 질의

- 「근로기준법」 제2조제2항제1호의 규정에 의한 근로자가 아닌 수탁법인의 임원이 퇴직급여 지급(병원운영비로 지급) 대상자에 해당하는지 여부

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 합니다.

- 여기서, 퇴직급여 지급대상은 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말합니다.

❖ 따라서, 귀 기관에서 질의한 수탁기관인 의료법인의 임원은 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 없어 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여의 지급대상이 될 수 없다 할 것이나, 정관 또는 이사회 등에서 정하여진 바에 따라 수탁법인의 임원에 대하여 퇴직급여를 지급하는 것도 가능하다 할 것입니다.(근로복지과-2370('11.10.11.), 근로복지과-3177('13.9.13.) 행정해석 참조)

- 다만, 수탁법인 임원에 대한 퇴직급여의 재원마련, 환급 등에 관한 사항은 위·수탁자간 체결한 계약내용 및 「민법」 등에 따라야 할 것이고, 이에 대한 다툼이 있는 경우에는 민사적 절차에 의한 방법으로 해결하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-4534, 2014.11.28.)



산후 가사도우미의 근로자성 인정 여부

Q
질의

- 유료직업소개업 허가를 받은 산후도우미 사업체에 소속되어 지정한 가정을 방문하여 서비스를 제공하는 산후 가사도우미가 근로자에 해당하여 퇴직금을 지급받을 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조 및 제4조에 따라 퇴직급여 지급대상이 되기 위해서는 「근로기준법」상 근로자에 해당하여야 하는바,

- 「근로기준법」상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 조건을 종합하여 판단하여야 합니다.

❖ 따라서, 산후 가사도우미가 근로자에 해당하는지 여부는 산후 가사도우미와 서비스 제공업체 간 근로관계 등에 관한 개별적·구체적 사실에 따라 달라질 수 있는 바,

- 귀 민원내용 만으로는 구체적인 사실관계를 명확히 알 수 없으므로, 해당 사업장 관할 고용노동지청에 진정 등 신고사건제기를 통해 근로감독관이 직접 사실관계 조사를 하여 퇴직금 지급 대상 여부를 판단받을 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-4115, 2020.09.11.)



재택부업자의 퇴직금 지급대상 여부

Q
질의

● 당사 인근 부녀자 대상으로 신발끈을 끼우는 부업 및 아르바이트 자리를 제공하고자 하며, 근로조건이 아래와 같을 때 퇴직금 지급대상인지

- 근무장소는 사업장이나 재택 작업도 가능
- 출퇴근시간 및 근무시간이 정해져있지 않고, 근무시간도 체크하지 않기 때문에 4주간 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만 여부가 확인되지 않음
- 사업장 내에서 작성 시 업무지시 및 제한사항이 없으며, 자녀동반도 가능한, 자유롭게 근무
- 임금은 신발끈 끼우는 완성된 개수에 단가 곱하여 지급, 3.3% 세액 공제함

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

❖ 여기서 퇴직금 지급대상인 근로자란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자로서, 직업의 종류와 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사용자와 종속적인 관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며,

- 이때, 종속적인 관계에 있는지에 관하여는 ①업무내용이 사용자에게 의해 정해지는지 여부, ②취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 사용자로부터 상당한 지휘, 감독을 받는지 여부, ③사용자에게 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속받는지 여부, ④근로자 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케하는 등 업무의 대체성이 있는지 여부, ⑤비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계, ⑥보수가 근로자체의 대상적 성격을 가지는지 여부, ⑦기본급, 고정급이 정하여져 있는지 여부, ⑧근로 소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑨근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무와 정도, ⑩사회보장제도 등 다른 법령에 의해 근로자 지원을 인정받고 있는지 여부, ⑪양 당사자의 경제, 사회적 조건 등 당사자

사이의 관계 전반에 나타나는 사정 등을 종합적으로 고려하여야 하며(대법원 1994.12.9.선고 94다22859 판결 등 참고), 이에 관하여는 양 당사자 간의 진술 및 증빙자료 등을 토대로 개별적, 구체적, 객관적으로 판단하여야 할 것입니다.

❖ 따라서, 귀하께서 질의상 제시한 근로조건만으로 재택부업자 및 아르바이트 생이 실질적으로 사용자와 사용종속관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 「근로기준법」상 근로자에 해당하는지에 대한 판단이 곤란하고, 사업장 관할 지방고용노동관서의 구체적 사실관계조사를 통해 확인받아야 할 것으로 사료되며,

- 이때, 근로자에 해당하여 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 계속근로기간이 1년 이상인 경우에는 퇴직금을 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3067, 2021.07.05.)

1-2. 계속근로기간



기업 간 전적 시 퇴직급여 지급 방법

Q
질의

- △△시가 A회사 간 시설관리운영계약 종료 후 B회사와 관리운영계약을 체결하면서 A회사에 근무하는 직원을 전적의 형태로 B회사가 고용승계 받기로 한 경우(근무 장소와 내용은 변동 없고 관리운영주체만 변경)
 - <질의1> A회사는 퇴직금제도, B회사는 퇴직연금제도를 각각 설정한 경우 A회사 소속 근로자의 전적 시 퇴직금 중간정산이 가능한지 여부
 - <질의2> A회사에서 근속기간이 1년 미만인 근로자에 대한 퇴직금 지급여부

A
회시

- (답변1) 전적(轉籍)은 종전에 종사하던 기업과 근로계약을 해지하고 새로운 기업과 근로계약을 체결하는 것으로서, 종전 기업과 새로운 기업에서의 계속 근로기간에 대해 전적(轉籍) 전후의 사용자가 각각 지급하는 것이 원칙입니다.
 - 다만, 전적 시 기업간 약정과 근로자와의 합의를 통해 새로운 기업에서 종전 근로기간을 포함하여 계속근로기간을 산정하여 퇴직금을 지급할 수 있으며, 이 경우 퇴직급여 충당금(적립금) 처리에 관하여 약정에 명시하여야 할 것입니다.
- (답변2) A회사에서 계속근로기간 1년 미만인 근로자가 B회사로 전적한 경우, 원칙적으로 전적 전후 각각의 계속근로기간이 1년 이상인 경우 각 사용자가 퇴직급여 지급의무가 있으나,
 - 전적 시 기업 간 약정과 근로자와의 합의를 통해 새로운 기업에서 종전 근로기간을 포함하여 계속근로기간을 산정하여 퇴직금을 지급하기로 한 경우에는 A, B 회사의 전체 계속근로기간이 1년 이상인 경우에 B회사에서 퇴직급여를 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2285, 2016.06.30.)



초단시간 근로자의 계속근로기간 산정

Q 질의

- 4주를 평균하여 15시간 이상과 미만을 반복하여 근무하는 단시간근로자의 퇴직금 지급여부 판단을 위한 계속근로기간 산정 방법

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다. 이때, 4주간 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자인 경우에는 퇴직일을 기준으로 이전 4주 단위씩 역산하여 1주 소정근로시간을 구하면 될 것으로 사료됩니다.

❖ 귀하의 질의 내용상 정확한 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 퇴직일을 기준으로 역산하여 4주 단위로 1주 소정근로시간을 파악하여, 1주 소정근로시간이 15시간 이상인 경우는 4주를 산입하고, 15시간 미만인 경우는 산입하지 않는 방식으로, 산입된 주의 합계가 52개 주를 초과한다면 해당 근로자의 계속근로기간은 1년 이상이라고 볼 수 있으므로 퇴직금 지급 대상인 것으로 사료됩니다.(관련 행정해석 : 근로기준정책과-4361, 2015.09.10.)

(퇴직연금복지과-5254, 2019.12.09.)



방학기간에 근로를 제공하지 않은 자에 대한 퇴직금 지급 가능 여부

Q
질의

○ 방학기간에 근무하지 않은 학교버스 운전기사에 대한 퇴직금 지급 가능 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 계속근로기간 1년 이상인 퇴직 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 하며, 계속근로기간은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간으로서 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 기간을 말합니다. (퇴직급여보장법-942, 2007.11.27.)

❖ 근로자가 1년 이상의 기간을 정한 근로계약을 체결하고 계속근로를 제공해 왔다면 동 계약기간 중에 일부 근로를 제공하지 않은 날(방학 중 근로중단 기간)이 있다 하더라도 특별한 사정이 없는 한 이는 계속근로로 보아야 할 것입니다.

❖ 방학기간을 포함하여 전 기간을 임용기간으로 정하면서 방학기간에 대하여는 임금을 지급하지 않는다는 조항만으로 방학기간을 계속근로기간에 포함하지 않는다는 특약을 정한 것으로 볼 수 없다고 사료됩니다. (근로기준법 68207-350, 2003.3.26.)

- 따라서 귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 불가능하나, 방학기간이 근로계약기간에 포함되지 않아 근로제공의무도 없고 실제로 근로제공이 없었던 특단의 사정이 아니라면 근로계약기간에 포함된 방학기간은 계속근로기간에 원칙적으로 산입하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2640, 2021.06.08.)



군복무기간 포함 관련 퇴직급여제도 간 차등이 발생하는 것이 아닌지 여부

Q 질의

- 확정급여형퇴직연금과 퇴직금은 근로자의 군복무기간에 대하여 별다른 규정이 없는 한 계속근로기간에 포함하고 있지 않아 근로자에게 불리한 반면, 확정기여형퇴직연금은 군복무기간과 해당 기간의 임금을 제외하여 부담금을 산정하는 바 확정급여형퇴직연금 가입 및 퇴직금 적용 근로자에게 불리한 게 아닌지 여부

A 회시

- ❖ 「근로기준법 시행령」 제2조제1항은 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 빼도록 하고 있으며,
 - 각 호 중 제 7호는 「병역법」, 「예비군법」, 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간을 규정하고 있습니다.
 - 확정급여형퇴직연금 및 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금 계산 시 군복무기간을 제외하고 있는 바, 이는 귀하께서 문의하신 행정해석 (퇴직급여 보장팀-1090, 2007.3.15.; 근로복지과-2986, 2012.8.30.)상 「병역법」 등의 의무 이행기간 중 지급받은 임금을 연간 임금총액에서 제하고 (12- 의무이행기간)으로 나눈 금액을 부담금으로 납부한다는 취지와 동일하다고 판단됩니다.
- ❖ 또한 확정기여형퇴직연금의 연간 부담금 산정기간 전부가 휴업·휴직인 경우에는 그 이전년도의 부담금으로 계산하여 납부할 수 있으나 「병역법」에 따른 병역의무기간과 근로자의 개인사정이나 귀책사유로 인한 휴직기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함하지 아니할 수 있으며,
 - 연간 부담금 산정기간 전체가 군복무기간일 경우 해당 기간은 계속근로기간에 포함되지 아니할 수 있는 바 부담금을 납부하지 아니할 수 있다고 보입니다. 다만 노사가 협의하여 해당 기간의 부담금을 납입하는 것은 가능할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3442, 2021.07.28.)



4대 보험 가입 기간이 1년 이상이면 퇴직금을 지급받을 수 있는지 여부

Q
질의

- 2012.7월부터 2013.8월말까지 연구소에서 연구원 보조로 아르바이트(주 4일 32시간 이상 근무)를 하였는데 연구소에서는 4대 보험을 2013.1월 가입한 관계로 4대 보험 가입기간이 1년이 되지 않아 퇴직금 지급대상이 아니라는 통보를 받았는데 법상 퇴직금을 받을 수 없는 것인지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 의거 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 ‘계속근로기간’ 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하는 바,

※ 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만의 근로자는 법상 퇴직급여제도 설정 의무는 아님

- 4대 보험 가입 기간이 1년 미만이라도 실제 사업장에서 계속근로를 제공한 기간이 1년 이상이면 퇴직금을 지급하여야 합니다.

따라서, 귀하께서 상기 사업장에서 1년이상 계속근로를 제공한 근로자에 해당된다면 4대 보험 가입여부 및 가입기간과 상관없이 퇴직금을 받을 권리를 주장할 수 있으므로, 퇴직일로부터 14일 이내에 해당 퇴직금을 지급받지 못할 경우 사업장 관할 고용노동관서에 진정 등을 제기하여 권리구제를 받으시기 바랍니다.(관련 행정해석 근로복지과-3004, 2012.08.31. 참조)

(근로복지과-3580, 2013.10.24.)



계속근로기간 1년 미만인 경우 퇴직급여 지급 의무

Q
질의

- 1년 미만 근무 후 퇴직한 경우 퇴직금을 지급하지 아니하여도 무방한 것으로 알고 있는데, 근로자는 매월 월급에서 퇴직금을 적립하였으므로 퇴직금을 지급해 달라고 주장하고 있어 1년 미만 근무자에 대하여 퇴직금을 지급하지 아니하여도 되는 근거와 이유를 알고 싶음

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함)은 근로자퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정함으로써 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지함을 목적으로 하고 있습니다.
- ❖ 법 제4조제1항에서는 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다. 다만, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니합니다.
- ❖ 계속근로기간이 1년 미만이라도 사업장 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 등으로 퇴직급여를 지급하기로 정하였다면 이에 따라 지급의무가 발생한다고 보아야 할 것입니다.
- ❖ 귀 사례의 경우, 근로계약서에 “퇴직금 별도”라고 명시하였을 뿐 월 급여에서 퇴직금 명목으로 일정 금액을 제하여 적립하는 등의 내용을 정한 바 없다고 하므로 이 법에 따른 퇴직급여를 지급할 의무는 발생하지 아니한다고 판단됩니다.
- ❖ 한편 지급대상을 계속근로 1년 이상자로 정한 이유는 퇴직급여가 근로자가 재직 중에 적립하여 두었던 임금을 사후적으로 지급하는 후불임금의 성격과 함께 장기 근속에 대한 공로보상적 성격도 포함하고 있기 때문입니다.

(근로복지과-63, 2013.01.07.)



입주자대표회의와 경비용역업체 간 용역계약에 따른 퇴직적립금 반환가능 여부

Q
질의

- 아파트 입주자대표회의와 경비용역업체와의 경비용역 계약기간 만료에 따른 용역업체 변경에 따라 경비원 중 근무기간이 1년이 미달되는 직원은 퇴직금을 지급받지 못하는 결과가 발생하였음. 이에 입주자대표회의에서 용역업체에 매월 지급한 퇴직적립금을 반환받을 수 있는지 여부

A
회시

귀 입주자대표회의에서 용역업체에 매월 지급한 퇴직적립금은 당사자 간의 용역계약에 의한 것으로 이에 대한 반환여부는 부당이득반환청구소송 등 민사 관계에 따라야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-568, 2013.02.13.)



근속기간 1년 미만자에 대한 퇴직총당금의 용역단가 계상 여부

Q
질의

- 용역계약(매장문화재 조사용역)과 관련하여 발주처와 계약을 체결하면서 용역 기간이 1년을 초과하지 않을 경우 용역비 단가 산정 시 퇴직금을 계상하지 않는데 「근로자퇴직급여 보장법」상 정당한 것인지?

* 계약을 체결하기 위한 용역대가의 산정은 ‘매장문화재 조사용역 대가의 기준(문화재청 고시 제2011-67)’을 적용하며 동 기준에 따르면 급여는 관계법령에 따라 계상한 산업재해보험료 등과 퇴직적립금을 합산하여 지급토록 되어 있음

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.

* 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직급여제도 설정 의무 없으나, 상기 법 규정은 퇴직급여제도 의무설정에 따른 최소기준이므로 노사 간 합의 또는 내부규정에 따라 계속근로기간 1년 미만의 근로자에 대해서도 퇴직급여를 지급할 수 있음

❖ 귀 질의와 관련하여 퇴직급여에 대한 지급의무는 사용자에게 있으므로 퇴직급여 재원마련의 방법 및 책임 또한 사용자에게 있습니다.

❖ 따라서, 사용자와 도급업체(발주처) 간 체결된 용역금액(단가)에 따라 퇴직급여의 지급여부가 결정되는 것이 아니므로 용역기간이 1년을 초과하지 않을 경우 용역비 단가 산정 시 퇴직금 계상 여부는 용역계약 당사자 간에 체결하여야 할 내용으로 「근로자퇴직급여 보장법」상의 정당성 여부와는 관계없으며,

- ‘매장문화재 조사용역 대가의 기준(문화재청고시 제2011-67)’ 관련 1년 미만인 용역에 대한 용역단가 등에 대한 구체적인 기준 및 해석 등은 해당 부처(문화재청)에 문의하여 주시기 바랍니다.(관련 행정해석 근로복지과-3177, 2013.08.29.)

(근로복지과-2989, 2013.08.29.)



구청 민원상담원의 위촉기간이 반복된 경우의 퇴직금 지급 대상 여부

Q
질의

- 공무원 정년퇴임 후 ○○시 ○○구청 민원실에서 민원상담원으로 1995. 12. 1.부터 상근으로 근무기간 단절 없이 계속근무 하다가 2011. 6. 30. 위촉기간 중 사직하였는데 퇴직급여를 받을 수 있는지 여부

* 2차 위촉: 2007.1.9. ~ 2009.1.8. / 3차 위촉: 2009.1.8. ~ 2011.1.8. / 4차 위촉: 2011.1.8. ~ 2013.1.8.

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바,

- 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따라 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하므로,
- 고용, 위임, 도급 등 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것입니다.
- 이 때 종속적인 관계가 있었는지에 관하여는 ①업무의 내용이 사용자에게 의해 정해지는지 여부, ②취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적인 지휘·감독을 받는지 여부, ③보수가 근로자체의 대상적 성격을 갖고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여야 할 것입니다.(판례 대법 94다 22859, 1994.12.9. 참조)

귀 질의와 관련하여 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적인 지휘·감독을 받는지 여부를 확인할 수 없어 귀하가 근로자인지 「민법」상 위임에 따른 업무대행 등 위탁계약인지 불분명하여 명확한 답변을 드리기 곤란하나, 귀하의 질의 내용만을 살펴볼 때

- 노임을 보상으로 지급했다고 하더라도 이는 민원상담원으로 수행한 업무에 대한 대가로 봄이 타당하고,
- 근무시간과 장소가 지정되어 있으며, 업무수행 내용도 구체적으로 사용자에게 의해 정해지는 점 등을 감안할 때 「근로기준법」상 근로자로 판단되므로 상기 계속근로기간에 대해 퇴직금을 지급받을 수 있다고 사료됩니다.

(근로복지과-3117, 2013.09.06.)



기간제근로자의 퇴직금 지급 대상 여부

Q
질의

● 근로자 甲이 '10.8.27부터 '11.7.20(약 11개월)까지 ○○중학교에서 기간제 교원으로, '11.8.20부터 12.31(약 4개월)까지 인턴교사로 근무하다 퇴직한 경우에 전체근로기간을 계속근로기간으로 산정해야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 '계속근로기간'이 1년 이상인 근로자가 퇴직하는 경우에는 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 합니다.

❖ '계속근로기간' 이라 함은 일반적으로 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로 계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 계산하여야 하고(대법원 1995. 7. 11., 선고, 93다26168, 전원합의체판결),

- 근로계약 사이에 근로관계의 단절이 있는 경우에는 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사를 고려하여 계속근로에 해당하는지 여부를 살펴보아야 합니다.

❖ 따라서 근로자 甲에 대한 계약기간 만료에 따른 근로관계 해지 통보, 4대 보험 정산 등을 거쳐 기간제교원으로서의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 실질적인 공개 채용절차를 거쳐 근로자를 채용한 결과 매번 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 사용자는 매번 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있을 것인 바, 이 경우에는 기왕의 근로관계와는 별도로 근로관계가 개시되는 것으로 보아 각각의 근로기간에 대하여 퇴직금을 산정하여야 할 것이나,

- 기간제교원으로 근로하였던 근로자 甲이 공개채용 절차를 거쳐 인턴교사로 다시 채용되었다고 하더라도 공개채용 절차가 형식에 불과하여 관행상 전년도에 근로하였던 근로자들이 대부분 다시 채용되어 재계약 또는 계속 고용의 기대가 형성되어 있는 경우에는 해당 학교에서 근로를 제공한 전체 근로기간을 계속근로기간으로 산정하여 퇴직금을 지급하여야 할 것입니다.

(근로복지과-1631, 2012.05.15.)



매년 11개월의 근로계약을 반복하는 기간제근로자의 퇴직금 지급 여부

Q
질의

- 근로자의 인건비 예산이 연간 11개월분으로 배정됨에 따라 매년 11개월간 근로 계약을 반복하는 기간제근로자에 대한 퇴직금 지급 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
- 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조),
- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

❖ 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 근로계약기간의 만료로 근로관계를 종료하고 일정기간 경과 후 공개경쟁 방식의 신규채용절차를 통해 새로운 근로계약을 체결하게 된 경우라면, 각 근로계약을 별개의 것으로 보아 종전의 근로관계는 유효하게 종료되었다고 보아야 하고, 이때 계속근로기간은 새로이 체결된 근로계약 기간부터 기산하여야 할 것입니다.

- 다만, 매년 공개경쟁을 통해 선발하는 절차를 거치더라도 종전 근무자가 별다른 하자가 없는 한 재계약되는 등 형식적인 공개모집절차에 따라 반복적으로 근로계약을 체결한 경우라면 근로의 계속성이 인정될 수 있다고 사료됩니다.
- 따라서, 위 내용을 참고하여 반복 체결한 근로기간이 계속근로로 인정되는 경우라면 사용자는 체결한 각각의 근로계약기간을 합산하여 퇴직일 기준 평균임금으로 퇴직금을 산정·지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3814, 2015.11.04.)



공개모집절차를 거쳐 재채용된 기간제근로자의 퇴직금 지급 대상 여부

Q
질의

- 2011.8.29.부터 같은 해 12.31.까지 고용했던 기간제근로자를 2012년 재고용하여 기간제 근로계약을 체결(근무기간 2012.1.16.~12.31.)하여 사용하였는데 당해 기간제 근로자가 근로계약기간이 만료되기 전 2012.11.10. 사직한 경우에 계속근로기간이 1년 이상인 것으로 보아 퇴직금 지급 대상이 되는지 여부

A
회시

❖ 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 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, 동일 사업(장)에서의 근무여부 등에 비추어 판단되어야 할 것입니다.
- 즉, 기간의 단절이 있는 근로계약이 수차례 반복되어 계약을 계속 체결하는 것이 관행화되어 있고, 노사 당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정기간이 도래하면 재계약을 체결한 후 동일한 근로를 제공하고 사용자는 그 대상으로서 임금을 지급하는 형태의 근로관계가 반복되었다면, 이 경우에는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있습니다.

❖ 귀 질의의 경우 계약기간 만료로 2011.12.31. 퇴직한 기간제근로자가 4대보험 정산처리 된 이후, 신규모집공고를 거쳐 다른 합격자의 채용포기로 인한 후순위 합격자로 2012.1.16. 재채용된 경우이고, 공개채용절차에 따라 매년 대부분 근로자가 교체되고 있다면 사용자는 매번 새로운 근로자를 선발 하겠다는 의사를 갖고 있는 것으로 볼 수 있는 바, 계약기간이 형식에 불과 하여 재계약에 대한 기대가 형성되었다고 보기 어려우므로 각각의 근로 계약에 따라 계속근로기간을 별도로 산정하여야 할 것으로 보입니다.

(근로복지과-4742, 2012.12.31.)



근로기간의 공백이 있는 인터넷중독 전담상담사 퇴직금 지급 여부

Q
질의

<질의 1>

● 전담상담사로 6개월 동안 근무하다가 연속적으로 동 기관의 정규직(또는 타 업무 계약직)으로 6개월 추가로 근무하여 총 근무기간이 1년이 되었을 경우 퇴직금지급 의무가 생기는지?

- 퇴직금을 지급하여야 한다면, 전담상담사로 일한 기간만큼의 퇴직금(예: 6개월치 퇴직금)은 전담상담사 사업비로 나가고 이후 6개월분의 퇴직금은 기관 자체 운영비 또는 타업무 사업비로 지급하는 방식으로 분담하여 퇴직금 지급할 수 있는지?

<질의 2>

● 동 기관에서 2013년에 전담인력으로 10개월 근무하다가, 연속하여 2014년부터는 전담상담사로 근무하는 경우, 퇴직금 산정 근무일수에 2013년 전담인력으로 근무한 10개월을 합산해야 하는지?

- 합산해야 한다면 2014년 전담상담사 사업비로 2013년 전담인력 10개월분을 지급할 수 있는지 즉, 같은 내용의 직무이나 사업 예산과목이 다른 경우에, 다른 과목의 사업비로 전년도 사업의 퇴직금을 보전할 수 있는지 여부

<질의 3>

● 2013년 7월~2013년 12월 31일까지 근무하다가 퇴사 후, 다시 재입사하여(1개월 또는 2개월분의 사업 내 인건비 부족으로 인하여 쉬게 된 경우) 2014년 2월부터 12월 31일까지 근무한 경우 한 달 간의 근무공백에도 불구하고 연속근무로 인정하여 퇴직금을 지급할 수 있는지?

A
회시

◆ <질의 1>에 대하여

퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간으로서, 근로계약기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것으로 보아 각각 산정함이 원칙입니다.

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자의 자발적인 의사에 따른 사직의 의사 표시와 사용자의 사직 수리가 이루어진 이후에 정규직(또는 타 직종)으로 전환을 위한 채용절차를 거친 경우라면 근로

관계는 유효하게 단절된 것으로 보아 환직 전후의 계속근로기간을 각각 산정하여야 할 것입니다. 한편 퇴직금의 지급을 위한 재원마련 및 예산에 관하여는 별도로 정하고 있는 바가 없으므로 귀 기관의 사정에 따라 처리 하시기 바랍니다.(임금복지과-591, 2009.6.15. 참조)

❖ <질의 2>에 대하여

전문상담인력과 전담인력의 채용이 별도의 채용과정을 거쳐 다른 업무를 수행하기 위하여 각각 선발하는 것이라면 답변 1과 같이 계속근로기간을 각각 산정하여야 할 것입니다.

❖ <질의 3>에 대하여

공백 기간이 며칠 이상일 경우 계속근로기간으로 볼 수 있는지 여부는 법령으로 정해진 바가 없으며 계속근로기간은 공백기간의 유무만으로 판단 하는 것은 아니며 근로계약이 이루어진 동기, 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 근무기간의 장단 및 갱신회수 등 종합적으로 판단 하여야 할 것인 바, 상기 답변-1,2 내용에 따라 계속근로기간의 단절여부를 판단하여야 할 것입니다.(임금복지과-715, 2011.2.24. 참조)

(근로복지과-3839, 2014.10.16.)



퇴사 후 재입사한 경우 계속근로기간 산정방법

Q
질의

- 2009.8.1.부터 2009.12.31.까지 근무하던 중 계약기간 종료로 퇴사하였고 그 후 동일 사업장에서 다시 근무하라는 전화를 받고 2000.1.18.부터 2011.11월말까지 근무한 경우 업무의 연속성을 인정받아 퇴직금을 산정할 수 있는지 ?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 하며, 퇴직금 산정을 위한 ‘계속 근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙입니다

- 그러나, 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 근로 관계가 반복되었다면, 이 경우는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있습니다.

귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 근로 계약을 수차례 갱신하거나 반복한 사실 없이 계약기간 만료로 퇴사하고 일정기간 경과 후 신규 채용된 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 계속근로기간으로 볼 수 없을 것으로 사료됩니다.(관련 행정해석 근로복지과-2840, 2014.07.30.)

(근로복지과-56, 2012.01.04.)



환경미화원 특별채용에 응시하여 재채용된 경우 퇴직금 정산

Q 질의

- 환경미화원 결원에 대체하기 위하여 기간제근로자로 채용되어 '08.10.20.부터 가로 청소원으로 근로하던 자가 특별채용절차를 거쳐 '12.6.1.자로 무기계약직 환경미화원으로 신규 임용된 경우, 환경미화원으로 특별채용되기 전('08.10.20. ~'12.5.31.)의 퇴직금을 정산해야 하는지 여부

* 환경미화원 특별 채용공고('12.5.9.), 합격자 발표('12.5.23.)

A 회시

❖ 무기계약직 근로자가 환경미화원 특별채용공고에 응시하여 환경미화원으로 재채용된 경우에는 계속근로 여부에 따라 특별채용되기 전에 근로했던 기간의 퇴직금을 별도로 정산해야 하는지 여부가 결정됩니다.

❖ 근로계약 기간 만료 통보, 자의에 의한 사직원 제출, 4대 보험 정산 절차 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후, 실질적인 공개채용절차를 거쳐 근로자 상당수가 교체되는 경우라면 기존의 근로관계와는 별도로 새로운 근로관계가 개시되는 것으로 보아 각각의 근로기간에 대하여 별도로 퇴직금을 산정하여야 할 것이나,

- 사직서 제출 또는 근로계약 해지 통보, 4대 보험 정산 등 근로관계 단절을 위한 별도의 조치가 없고, 환경미화원 특별채용이 사실상 재직 중인 근로자만을 대상으로 이루어졌다거나 특별채용 공고에 응시한 근로자 대부분이 다시 채용되어 특별채용절차가 형식에 불과한 것으로 볼 수 있는 경우에는 근로관계가 단절된 것으로 보기 어려운 바, 당해 사업(장)에서 근로를 제공한 전체 근로기간을 계속근로기간으로 산정하여 퇴직금을 지급하여야 할 것입니다.

❖ 당해 근로자는 '08.10.20. 기간제 환경미화원으로 계속근로기간이 2년이 경과하여 '10.10.20. 부터는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제2항에 따라 이미 무기계약근로자로 전환된 자로서, 무기계약직으로 근무 하던 중 '공단 환경미화원으로 근무 중 산업재해로 퇴직한 자의 피부양가족'으로 응시 자격을 제한한 “환경미화원 특별채용 공고”(12.5.9.)에 응시하여 환경미화원으로 채용(12.5.23.) 됨에 따라 종전의 무기계약직에서 환경미화원으로 직종이 전환된 경우로 볼 수 있으나,

- 사직서 제출, 고용관계 해지 통보, 4대 보험 정산 등 고용관계가 단절된 것으로 인정할 만한 행위가 이루어지지 않았다면 종전의 근로관계가 단절되었다고 보기 어려우므로 해당 사업(장)에서 근로를 제공한 전체 근로기간을 계속근로 기간으로 산정하여 퇴직금을 지급하여야 할 것입니다.

(근로복지과-3697, 2012.10.31.)



일반직에서 촉탁직으로 전환한 경우 퇴직금 지급 여부

Q
질의

- 2013.8.2.부터 아파트 경비로 근무하던 중 회사로부터 2014.6.8.부로 촉탁근로계약으로 전환하라고 하여 촉탁직으로 전환하여 2015.4.7.부로 만 20개월을 근무하다가 퇴사한 경우 일반직과 촉탁직 근무기간이 각각 10개월이어서 퇴직금을 지급받지 못하는지 여부

A
회시

- ❖ 현행 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 합니다.
- ❖ 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙입니다.
 - 이 때 계속근로했는지를 판단할 때에는 매번 일정기간마다 근로계약기간이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 길고 짧음 및 근로계약이 갱신된 횟수, 같은 사업(장)에서의 근무여부 등에 비추어 판단되어야 할 것입니다.
- ❖ 귀 질의 내용만으로는 명확히 알 수 없으나, 만일 정년이 도래했거나 또는 근로자가 일을 그만두려는 진정한 의사에 의한 사직서 제출이 아니고, 근로기간의 단절 없이 동일한 사용자와 동일한 업무내용으로 근로형태만 전환하는 것에 불과하다면 일반직과 촉탁직 근로기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정해야 할 것이고 그렇게 산정된 기간이 1년을 넘는다면 그 기간에 해당하는 퇴직금을 지급해야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1971, 2015.06.19.)



촉탁계약근로자의 퇴직금 산정 기간 등에 대한 회신

사실관계

2013.11.18.부터 2014.12.31까지 근로계약기간이 만료된 근로자를 2015년 1차 촉탁직 근로계약을 체결, 1차 만료 후 2차 계약(2016.01. ~ 2016.12.31.) 중 2016.11.30.까지 근로하고 퇴직한 경우

Q 질의

<질의 1>

- 2016.1.1~2016.11.30. 근로한 기간에 대한 퇴직금을 지급해야 하는지 여부

<질의 2>

- 각 근로계약 만료 시점에서 근로자에게 지급한 퇴직금이 퇴직금 중간정산 사유에 저촉 되는지 여부

<질의 3>

- 촉탁계약근로기간을 3회 이상 계속하여 계속근로기간이 3년 이상이 되는 경우 연차유급 휴가일수를 가산해줘야 하는지 여부

<질의 4>

- 「고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항의 규정과 「근로기준법」, 「근로자퇴직급여 보장법」의 내용 차이가 무엇인지?

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직 근로자에게 지급하여야 합니다. ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간으로서 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다. 다만, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 (대법원 1995.7.11. 선고 93다26168참조)합니다.

- 귀 질의상 13년 일반직 근로기간과 15년 1차 촉탁직 근로기간, 15년 1차 촉탁직근로기간과 16년 2차 촉탁직근로기간을 계속근로로 볼 것인지

여부에 따라 퇴직금지급 여부가 결정될 것인 바, 이는 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근로기간의 장단 및 갱신회수 등을 종합적으로 고려하여야 할 것입니다.

- 만약 근로계약기간의 만료로 근로관계를 종료하고 일정기간 경과 후 공개경쟁 방식의 신규채용절차를 통해 새로운 근로계약을 체결하게 된 경우라면 각 근로계약기간은 계속된다고 보기 어려울 것이나, 매년 공개경쟁을 통해 선발하는 절차를 거치더라도 종전 근무자가 별다른 하자가 없는 한 재계약되는 등 형식적인 공개모집절차를 따라 반복적으로 근로계약을 체결한 경우라면 계속근로로 볼 수 있을 것입니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직금은 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조에 따라 근로자가 퇴직한 경우에 지급하여야 하나, 동법 시행령 제3조의 사유(무주택자의 주택구입, 무주택자의 주택임대, 요양비 등)에 해당하는 경우에만 퇴직하기 전이라도 지급할 수가 있습니다.

❖ <질의 3>에 대하여

「근로기준법」 제60조제4항에 규정한 연차유급휴가 가산부여 여부 및 가산일 산정에 관한 것도 “계속근로한 기간”에 따라 정해지는 바, 계약 갱신한 근로기간 전체가 계속근로기간으로 인정되어 3년 이상인 경우라면 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산하여 부여해야 할 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 4>에 대하여

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항에 사업주는 고령자인 정년 퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다고 규정되어 있습니다. 즉, “정년”퇴직자를 재고용하면서 “당사자 간에 합의”한 경우에만 적용됩니다.

(퇴직연금복지과-2602, 2017.06.16.)



직종전환의 경우 계속근로기간 산정방법

Q
질의

- 일용직 근무 1년 미만인 자가 퇴직처리 후 기능직으로 계속 채용된 경우 기능직 5년 근무 후 퇴직금 산출 시 일용직 근무기간을 포함해야 하는지 여부

A
회시

❖ 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙입니다.

- 동일한 사업장에서 일용직으로 입사하여 근무하다가 정규직(기능직)으로 임용되어 계속근로한 근로자의 퇴직금 계산을 위한 계속근로연수 판단은 구체적인 사실관계를 종합적으로 고려하여야 할 것입니다.

❖ 근로자의 자발적인 의사에 따라 일용직 사직의사 표시와 사용자의 사직 수리가 이루어진 이후에 정규직(기능직)으로 환직을 위한 시험 응시 등 임용 절차를 거친 경우라면 근로관계는 유효하게 단절된 것으로 볼 수 있으나

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

(임금복지과-591, 2009.06.15.)



노조전임자의 계속근로기간 및 평균임금 산정방법

Q 질의

<질의 1>

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

<질의 2>

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

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

노조전임기간도 근로계약관계가 유지되고 있는 한 계속근로기간에 포함하여야 할 것으로 사료됨.

❖ <질의 2>에 대하여

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, 2008.04.24.)



근로기간 만료일 포함 여부

Q
질의

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

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제4조제1항 및 제8조제1항의 규정에 의거 사용자는 상시 5인 이상 사업장에서 1년 이상 계속근로하고 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·구두계약)을 2006.12.20.부터 2007.12.19.까지로 정하였을 경우, 2007.12.19. 근로제공의무가 면제된 날(사업장 휴무일)이어서 근로를 제공하지 못하였다 하더라도 근로관계는 존속되는 기간으로 보아야 할 것이며, 근로자의 퇴사일은 2006.12.20.이 될 것이므로 사용자는 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 함.
- 다만, 근로계약기간(서면·구두계약)이 2006.12.20.부터 2007.12.18.까지인 경우라면 법 제8조제1항에 따른 계속근로기간 1년에 해당하지 아니하므로 사용자의 퇴직금 지급의무는 발생하지 않는다고 판단됨.

(퇴직연금복지과-274, 2008.07.01.)



외국인 근로자의 재입국 경우 계속근로기간 산정방법

Q
질의

- 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

A
회시

❖ 「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 ‘재입국취업 활동신고서’를 작성하고 사용종속관계를 유지하면서 사업주의 승인하에 근로자가 일정기간 출국 후 재입국하여 계속근로하였다면 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, 2009.04.10.)



부당해고 판결 시 계속근로기간 산정방법

Q
질의

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

A
회시

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, 2010.03.22.)



해고처분 받은 근로자가 계속하여 근로한 경우 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 포함 여부

Q
질의

- 해고처분을 받은 이후에도 근로자가 계속하여 근무한 경우 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 퇴직급여 지급을 위한 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간을 말하는 것으로, 동일한 사용자와 근로계약을 체결하여 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공한 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙입니다.

❖ 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변은 곤란하나, 해고처분을 받은 근로자가 사용자의 명시적인 노무수령거부에도 불구하고 자의로 계속하여 근로를 제공한 경우라면 동 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되지 않는다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3541, 2016.09.28.)



취업규칙상 휴직기간이 근속기간에서 제외되는 경우 계속근로기간 산정방법

Q
질의

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

A
회시

❖ 「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 단체협약, 취업규칙 등의 규정으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산하지 아니할 수 있음을 알려드립니다.(관련 행정해석 임금복지과-588, 2010.02.03.)

(임금복지과-1294, 2010.06.11.)



계절적 업무 종사자의 계속근로기간

Q
질의

- 일시사역인부로서 작물재배 업무를 수행하는 계절적 업무(매년 8~10개월 근무)를 수년간 반복한 근로자의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간

A
회시

❖ 퇴직금 산정을 위한 “계속근로기간”이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 근로계약의 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 갱신 회수, 동일사업(장)에서의 근무여부 등에 비추어 판단되어야 할 것입니다.
- 그러나, 기간의 단절이 있는 근로계약이 수차례 반복되어 계약을 계속 체결하는 것이 관행화되어 있고, 노사당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정기간이 도래하면 재계약을 체결한 후 동일한 근로를 제공하고 사용자는 그 대상으로서 임금을 지급하는 형태의 근로 관계가 반복되었다면, 이 경우는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수도 있을 것입니다.

❖ 귀 지청의 질의만으로 구체적인 내용을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 매년 공개모집절차를 통해 근로자를 채용하고 있고, 그 결과 매년 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 사용자는 매년 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있습니다.

- 다만, 모집공고를 통한 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전 현장에서 근무한 근로자들이 대부분 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있다면 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있음을 알려드립니다.

(근로복지과-191, 2012.01.16.)



장애인행정도우미 사업종료 후 재고용된 경우 계속근로기간 합산 여부

사실관계

· 보건복지부 장애인행정도우미 사업

- 매년 사업개시 전년도 12월에 공개모집으로 신청 접수 후 선발기준에 의거 장애인근로자를 채용하고, 퇴직금은 사업종료 및 참여 종료 후 지급하고 있음
- '12년도 신규참여자의 근로계약기간은 1년('12.1.1.~'12.12.31.)으로 체결(참여조건 합의서) 하였으나, '12년도 이전 참여자가 채용된 경우에는 '12.1.9.~ '12.12.31.로 1년 미만의 근로계약기간으로 체결

Q 질의

<질의 1>

- '10년도 근로 후 퇴직금 지급, '11년도 근로관계 없음, 이후 '12.1.9. ~'12.12.31.까지 근로계약 후 퇴사 시 퇴직금 지급여부

<질의 2>

- '11년도 근로 후 퇴직금 지급, '12.1.9.~'12.12.31.까지 근로계약 후 퇴사 시 퇴직금 지급여부

* 부평구청의견: 근로기간 1년 미만은 퇴직금을 지급하지 않는 것이 원칙이나 근로기간 2년 초과를 방지하기 위한 방편으로 참여조건합의서를 2012.1.9.일자로 작성하였으므로 퇴직금을 지급하여야 함.

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년을 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바,

- 퇴직금 산정을 위한 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지 될 때까지의 기간을 말하는 것으로 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙임.
- 다만, 계속근로를 판단함에 있어 일정기간 근로계약이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자 간의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수,

동일사업장에서의 근무여부에 따라 단절된 전후의 근로기간 합산여부를 판단하여야 할 것임.

(임금복지과-715, 2011.02.24.)

❖ <질의 2>에 대하여

질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- ‘질의 1’의 경우는 ’10년도 근로계약종료 후 퇴직금을 지급받고, 1년의 단절기간 후에 ’12년도 사업 공개모집에 따라 선발된 것이므로 근로계약관계가 단절된 것으로 볼 수 있어 계속근로기간을 합산할 필요는 없다 할 것입니다.
- ‘질의 2’의 경우는 매년 공개모집 절차를 통해 기간제 근로자를 채용하고 있고, 그 결과 매년 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 사용자는 매년 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있을 것이나,
- 매년 모집공고를 통한 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 전년도에 근무한 근로자들이 대부분 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 무기계약 전환 문제를 방지하기 위하여 기존 참여자에게만 기간의 단절이 있는 근로계약을 체결한 경우라면, 단절기간(8일)을 제외한 1, 2차 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로연수를 산정해야 함이 타당하다고 사료됩니다.

(근로복지과-1205, 2013.04.05.)



사회적일자리 창출사업(공공근로)에 반복하여 참여한 경우의 계속근로기간 산정방법

Q
질의

- 자치단체에서 시행하는 사회적일자리 창출사업(공공근로)에 참여한 김○○은 '06년~'12년 상기사업 공개채용 절차에 따라 선발되고 매년 1년 미만의 근로계약을 체결하여 근로를 제공하였는 바, 해당 근로자에 대한 퇴직금 지급여부

* 근로계약기간 : '06.1.2.~'06.12.31., '07.1.2.~'07.12.31., '08.1.2.~'08.12.31., '09.1.15.~'10.1.1., '10.1.8.~'11.1.1., '11.1.3.~'11.12.30., '12.1.2.~'12.12.1.

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바,

- 퇴직금 산정을 위한 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 것으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다.

❖ 다만, 계속근로를 판단함에 있어 일정기간 근로계약이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자 간의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일 사업장에서의 근무여부에 따라 단절된 전후의 근로기간 합산여부가 판단되어야 할 것입니다.

- 또한, 매년 공개모집 절차를 통해 기간제 근로자를 채용하고 있고, 그 결과 매년 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 사용자는 매년 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있을 것이나, 매년 모집 공고를 통한 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 전년도에 근무한 근로자들이 대부분 다시 채용되어 재계약 또는 계속 고용의 기대가 형성되어 있다면 계속근로가 인정될 수 있습니다.

(임금복지과-715, 2011.2.24.)

❖ 귀 질의에 있어 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- 참여자 김○○ 외에 다른 참여자의 경우에도 공개채용에 응시할 경우 대부분 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되는 등 공개채용의 절차가 형식에 불과할 경우에는 계속근로기간으로 인정될 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-1435, 2013.04.25.)



매년 공개채용절차를 거쳐 근로계약을 갱신하는 기간제근로자 계속근로기간 산정

사실관계

근로자	근로계약체결기간			
	2010년	2011년	2012년	2013년
A□□		4.1 ~ 12.31	1.16 ~ 12.31	1.23 ~ 8.30
B○○	1.1 ~ 12.20	6.1 ~ 12.31	1. 6 ~ 12.31	1.23 ~ 8.30
C△△		6.1 ~ 12.31	1.16 ~ 12.31	

- 매년 공개채용절차(공고→서류전형 및 면접 등)를 거쳐 5~6명 연구개발 업무보조원을 선발하여 1년 미만 단위(9~11개월)로 당사자와 근로계약을 체결
- 매년 공개채용절차를 거쳐 선발하고 있으나, 특수한 업무에 따른 지원신청자가 적어 동일인에 대해 매년 반복하여 근로계약을 체결하여 운영하고 있는 사례가 많음

Q 질의

<질의 1>

- 매년 근로계약체결기간이 일정기간 공백이 있음에도 근무일수 합산일이 1년 이상인 경우, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조·제8조 규정에 의거 1년 이상 계속근로로 보아 퇴직금을 설정해야 하는지 여부

<질의 2>

- 퇴직금을 설정해야 하는 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제10조 규정에 의거 퇴직금 채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효가 소멸된다고 규정하고 있는 바 위의 B○○ 사례의 경우, 퇴직금정산 지급 시 소급시점을 언제부터 적용해야 하는지?

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바,

❖ 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 것으로 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다.

❖ 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- 계속근로를 판단함에 있어 일정기간 근로계약이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자 간의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일사업장에서의 근무여부에 따라 단절된 전후의 근로기간 합산여부를 판단하여야 할 것입니다.

❖ 또한 매년 공개모집 절차를 통해 기간제 근로자를 채용하고 있고, 그 결과 매년 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 사용자는 매년 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있을 것이나,

❖ 매년 모집공고를 통한 공개채용을 하더라도 동일인에 대해 매년 근로계약을 반복 체결하여 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되는 등 공개모집의 절차가 형식에 불과한 것으로 인정될 경우에는 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로연수를 산정해야 함이 타당하다고 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

BOO의 경우 ‘질의 1’에서 답변한 기준에 따라 각각의 근로계약기간 합산 여부를 판단하여야 할 것으로 사료되며,

❖ 퇴직금은 그 지급사유가 발생한(2013.8.31.) 날로부터 상기 기준에 따라 합산된 계속근로계약기간에 대하여 퇴직금의 받을 권리를 3년간 행사할 수 있음을 알려드립니다.

(근로복지과-4041, 2013.11.29.)



임면보고와 실제출근일이 다른 경우 계속근로기간 산정방법

Q
질의

- 지자체에 임면사항은 2011.3.3.(임용)~2012.2.29.(퇴사)로 보고되었으나, 4대 보험 신고 및 출근부 상 출근은 2011.3.2.부터 근로를 시작한 것으로 확인되는 경우 퇴직금지급 대상이 되는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에서는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자에 대하여 퇴직급여를 지급하도록 정하고 있습니다.

- 이 때 ‘계속근로기간’이란 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것으로서 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말합니다.

❖ 귀 질의 내용만으로는 근로계약상 근로 개시일(입사일)을 언제로 정하였는지 명확히 알 수 없으나, 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간을 산정함에 있어 그 첫날은 근로자가 사용종속관계에서 실제로 근로를 제공하여 최초 출근한 날로서 이 날부터 근로관계 단절없이 계속근로기간이 1년 이상인 경우에는 퇴직급여를 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-4385, 2013.12.23.)



매년 금여기를 제외하고 근로계약을 반복한 경우 계속근로의 인정 여부

사실관계

국내산 홍계를 주원료로 수산물 가공업을 하는 식품제조업체로서 업무 특성상 금여기(7.10.~ 8.31.)에는 작업물량이 없어 근로자들은 출근하지 아니하므로 근로계약 체결 시 동 시즌을 제외하여 매년 통상적으로 9.1경부터 다음해 7.10.까지 계약기간을 정하고 매년 금여기가 시작되면 퇴직하여 해당 근로자들은 실업급여를 수급하고 있음

Q 질의

● 매년 금여기를 제외하여 약 10개월의 근로계약을 반복한 경우 계속근로의 인정 여부

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
- 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11., 선고 93다26168 판결 참조),
- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 참조)

❖ 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 근로계약기간의 만료로 근로관계를 종료하고 일정기간 경과 후 공개경쟁 방식의 신규채용절차를 통해 새로운 근로계약을 체결하게 된 경우라면, 각 근로계약을 별개의 것으로 보아 종전의 근로관계는 유효하게 종료되었다고 보아야 하고, 이때 계속근로기간은 새로이 체결된 근로계약 기간부터 기산하여야 할 것입니다.

- 다만, 매년 공개경쟁을 통해 선발하는 절차를 거치더라도 종전 근무자가 별다른 하자가 없는 한 재계약되는 등 계속 근무할 수 있다는 기대관계가 형성되었다고 볼 수 있는 경우라면 근로의 계속성이 인정될 수 있다고 사료됩니다.
- 따라서, 위 회신내용을 참고하여 반복 체결한 근로기간이 계속근로로 인정되는 경우라면 사용자는 각 체결한 근로계약기간을 합산하여 퇴직일 기준 평균임금으로 퇴직금을 산정·지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2895, 2015.08.27.)



일용잡급에서 기성회직원으로 전환 시 계속근로기간 산정방법 등

Q 질의

<질의 1>

- 공개채용시험을 통해 합격한 대학교 기성회직원이 정식 임용 전 3개월간 일용 잡급으로 고용되어 근무한 경우 퇴직금 산정을 위한 입사일을 어느 시점으로 보아야 하는지? (일용잡급 근무기간은 4대 보험 가입사실 없으며, 정식 임용 시 일용잡급 근무기간은 유사경력으로 호봉 산정 시 반영)

<질의 2>

- 또한 위 근로자가 개인적 사유로 질병휴직을 퇴직일 직전 5일간 실시하던 중 종전 기성회직에서 퇴직하고 대학회계직으로 신규채용된 경우, 기성회직 퇴직금 지급을 위한 직전 3개월을 어느 시점부터 며칠간으로 보아야 하는지?

A 회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따라 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하며,

- 이 때 계속근로기간이라 함은 근로계약을 체결하여 해질될 때까지의 기간을 의미하는 것으로서, 계속근로기간의 기산일은 입사일, 근로계약 체결일 등 출근의무가 있는 날을 말하는 것입니다.
- 동일한 사업장에서 일용직, 잡급직으로 근무하다가 사임 후 근로관계 단절조치를 취한 후 공백 기간 없이 정규직원으로 계속 근무한 경우에는 그 전후기간을 합산하여 계속근로기간으로 보아야 할 것입니다.(대법원 1980.5.27. 선고 80다617 판결, 임금 68207-581, 2000.11.14.)



따라서 일용잡급에서 기성회직원으로 공백 기간 없이 계속하여 근로하고 있는 경우라면 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간의 기산점은 일용잡급으로 임용된 시점부터 산정하는 것이 타당할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대하여

근로자가 계속 그 직을 보유하여 근로관계를 유지하고 있는 한, 개인질병 또는 근로자의 귀책사유로 인한 휴직기간은 퇴직금산정을 위한 계속근로 기간에 포함되어야 할 것입니다.(근로기준과 01254-7175, 1987.5.4. 참조)

- 퇴직금 지급을 위한 평균임금은 산정 사유가 발생한 날 직전 3개월 동안의 임금총액과 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 산정하여야 하며, 「근로기준법 시행령」 제2조에서 그 산정대상 기간과 임금에서 제외하여야 하는 사유가 아닌 경우라면 산정대상 기간과 임금에 해당휴직기간과 임금을 포함하여 산정하여야 합니다.

(퇴직연금복지과-1595, 2015.05.22.)



무단결근 기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부

Q 질의

<질의 1>

- 직원 간 다툼 및 개인휴가 등을 이유로 사용자의 출근지시에도 불구하고 근로자가 무단결근한 기간도 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

<질의 2>

- 2015.7.1.퇴근하면서 7.5.까지만 근무하겠다고 7.5.까지만 근무한 경우 근로자의 일방적 사직의 의사표시에 대해 사용자는 아무런 대응을 할 수 없는지 여부

A 회시



<질의 1>에 대하여

퇴직금은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 하며, 이 때 계속근로기간은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간으로서 사용자의 승인하에 휴직한 기간도 포함됩니다.

- 다만, 개인적 사유에 의한 휴직기간에 대해 단체협약, 취업규칙 등으로 규정한 경우에 예외적으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산하지 아니할 수 있습니다.



<질의 2>에 대하여

근로자는 사용자에게 언제든지 근로계약의 계약해지 통고할 수 있으며, 사직의 효력은 사용자가 수리하거나 단체협약·취업규칙·근로계약 등으로 계약종료 시기에 관하여 정한 시기에 발생합니다.

- 그런데, 사직의 의사표시를 수리하지 않고 계약종료시기에 대한 특약이 없다면 퇴직의 의사표시를 통고받은 날로부터 1개월이 지나면 계약해지 효력이 발생합니다.(「민법」 제660조제2항)
- 다만, 사용자가 사직의 의사표시를 수락(수리)하지 않은 기간 동안 근로자는 출근할 의무가 있으므로 이를 이행하지 않으면 결근으로 처리하고 결근한 기간은 평균임금 산정시 포함할 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-2345, 2015.07.16.)



무단결근 중 근로자 사직 의사표시에 따른 계속근로기간 산정방법 등

Q 질의

<질의 1>

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에서 규정한 계속근로기간이란?

<질의 2>

- 택시근로자의 무단결근 후 사직서 제출 또는 유선 상 사직의사 표명 시 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간 산정방법 등

<질의 3>

- 2014.5.13. 입사하여 근로하던 중 2015.5.2. 교통사고를 유발하고 무단결근하다 2015.5.6. 근로자가 퇴직의사를 표하기에 회사에서는 주간만 근무하도록 권고 하였으나, 근로자는 거절 후 귀가한 이후 2015.5.14. 등기우편으로 사직서를 송부한 경우, 퇴직금이 발생하는지?

<질의 4>

- 택시회사의 특성상 교통사고 후 무단결근 또는 이유 없이 5일 이상 무단결근에 대하여 자동퇴직 처리되는 것으로 단체협약을 체결할 수 있는지?

A 회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간, 즉 동일한 사용자와 사용종속적인 관계에서 고용관계가 지속된 기간을 말하는 것으로 근로자의 무단결근 기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로 기간에 포함된다 할 것입니다.

❖ <질의 2, 3>에 대하여

근로자가 사용자에게 퇴직의 의사표시(사직서 제출)를 한 경우 이에 대하여 사용자가 수리하였다면 사직의 의사표시를 수리한 시기에 계약해지의 효력이 발생하므로(고용노동부 예규 제2012-51호, 대판 91다43015 판결 참조), 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간은 사직의 의사표시를 수리한 날(퇴직일) 이전까지 산정하여야 할 것입니다.

- 2015.5.6. 근로자의 사직의사 표시에 대하여 사용자의 승낙여부를 확인할 수 없어 정확한 답변은 불가하나, 만약 2015.5.6.자에 사용자가 이를 승낙하여 근로관계가 합의해지된 경우라면 퇴직일은 2015.5.6.이 되고, 계속 근로기간은 1년에 미치지 못하므로 퇴직금은 발생하지 않는다 할 것입니다.

❖ <질의 4>에 대하여

무단결근에 따른 해고사유, 자동퇴직조항을 단체협약으로 정할 수는 있을 것이나, 근로관계를 종료시킬 만큼 근로자의 중대한 귀책사유에 해당하는지에 대하여는 「근로기준법」 제23조에서 규정한 해고의 제한 법리를 적용하여 해고가 정당한지에 대하여 종합적으로 판단해야 할 것입니다.(대법원 2004. 1.15. 선고 2003두 11247 판결, 대법원 2009.1.15. 선고 2008두16094, 2009.1.15. 참조)

(퇴직연금복지과-3193, 2015.09.18.)



근로자 귀책사유로 인한 휴직기간이 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는지 여부

Q
질의

- 개인 질병 등 근로자의 귀책사유로 인한 휴직기간이 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다.

- 여기서, ‘계속근로기간’이란 근로자가 계속하여 근로를 제공한 기간으로 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하는 것으로 사용자와의 사용종속관계가 유지되고 있는 한 그 기간은 퇴직금을 산정하기 위한 계속 근로기간에 포함되는 것이 원칙입니다.

❖ 귀 질의 내용과 같이 개인질병 또는 학업 등 근로자의 귀책사유로 인한 휴직기간은 근로관계가 일시 중지될 뿐 근로관계가 소멸(단절)되는 것은 아니므로 동 기간을 배제할 수 없으나, 병역법에 따른 병역의무기간과 근로자의 개인 사정이나 귀책 사유로 인한 휴직기간에 대하여 단체협약 또는 취업규칙에서 이를 제외하기로 한 경우에는 그러하지 아니함을 알려드립니다.(노동부 예규 제585호(개정 2009. 5.20.) 참조)

(근로복지과-2767, 2014.07.24.)



위탁업체 선정 지연으로 근로한 기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부

Q
질의

- 아파트 위탁계약기간이 2013.5.1.~2015.4.30.이었으나, 아파트 위탁관리업체 선정이 지연되면서 1개월(2015.5.31.)까지 계약연장을 입주자대표회의에서 의결 받았으나, 이후 정상적인 회의가 이루어지지 않고 최종 선정까지 입주자대표회의 의결 없이 1개월 15일(2015.6.1.~7.15.)간 근무한 경우 1개월 15일간 근무한 날짜에 대해 퇴직금 지급을 하여야 하는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 근로자에게 지급하여야 할 것이며,

- 이때 계속근로기간이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하며, 근로계약의 해지여부는 근로제공을 하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것입니다.

위탁관리계약을 1개월 연장한 후, 입주자대표회의에서 위탁업체 선정이 지연되어 사실상 2개월 15일을 근무하게 된 경우 실제로 근로제공을 한 날짜까지 (2015.7.15.) 계속근로기간으로 보아야 할 것이므로 최종 퇴직일 2015.7.15.일까지 근로기간에 대하여 퇴직금을 산정하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2503, 2015.07.28.)



DC형퇴직연금 가입 근로자의 신정 연휴기간 동안 퇴직급여 발생 여부

Q
질의

● 2006.3.2. 입사하여 2016.1.3.까지 근로를 제공하고 퇴직하는 확정기여형퇴직연금 제도에 가입한 근로자의 2016.1.1. ~ 2016.1.3.(신정 연휴기간)에 대한 퇴직급여 발생여부 및 (발생한다면) 부담금 산정방법은?

* 위 근로자는 2009.1.1. 무기계약직으로 전환한 이후 2016.1.4. 부터는 공무원으로 임용

A
회시

☞ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년 이상인 근로자가 퇴직하는 경우 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도를 설정하여야 합니다.

- 퇴직급여 지급을 위한 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간을 말하는 것으로, 2016.1.1.부터 2016.1.3.까지 근로제공이 없었다 하더라도 근로관계가 종료된 것이 아니므로 동 기간에 대하여도 계속근로 기간으로 보아 퇴직급여를 지급하여야 할 것입니다.

☞ 퇴직 근로자가 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여(DC)형 퇴직연금 제도에 가입한 경우라면, 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상을 퇴직연금규약에서 정한 납입기일에 부담금으로 납입하여야 합니다.

- 다만, 부담금 산정기간 전체가 휴직 등으로 인하여 가입자가 지급받은 임금이 없어 부담금 산정이 불가능한 경우에는 전년도 부담금을 기준으로 해당기간에 비례하여 납입하면 될 것입니다.
- 또한, 전년도에 발생한 연차유급휴가에 대한 미사용수당 뿐만 아니라 근로자가 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가 미사용수당도 근로의 대가로 발생한 임금에 해당함으로 확정기여형퇴직연금 제도의 부담금 산정 시 산입하여야 합니다. (퇴직연금복지과-87, 2008.4.1.)

(퇴직연금복지과-756, 2016.02.24.)



타현장에서 몇 차례 근무한 일용근로자의 계속근로기간 산정방법

Q 질의

- 2009.2.15.자로 A회사 현장에 고용되어 2010.3.25.자로 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 계속 근로할 경우, A회사 현장의 일이 없을 경우 B 또는 C회사 현장에서 1~8일동안 3~4 차례 일한 경우가 있을 때 퇴직금을 주어야 하는지 여부

A 회시

❖ 「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.

❖ 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.

❖ 따라서 사업주의 허락 없이 타 현장에서 근무하였더라도 사업주가 근로 계약 해지통보 및 신규채용 등 별도의 해지의사를 표시하지 않았다면 타 현장에서 근로하였다는 사유만으로는 근로관계의 단절로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

(임금복지과-1121, 2010.05.27.)



일용근로자 계속근로기간 산정

Q 질의

<질의 1>

- 일용근로자가 적게는 월 2~3일, 많게는 월 18~20일 이상 A사업장에서 일용잡부로 8년간 근무하였을 경우, 그 달 전체를 근무한 것으로 퇴직금을 계산하여야 하는지 아니면 실 출근일수(유급주휴수당 지급된 일수 포함)를 모두 합산하여 퇴직금을 지급하여야 하는지?

<질의 2>

- 퇴사직전 3개월간 지급받은 평균임금보다 일용근로자의 일일 통상임금이 높으면 통상임금으로 퇴직금을 계산하여야 하는지?

<질의 3~4>

- 일용근로자가 본인 사유로 결근하여 사직처리한 후 다시 출근하여 근로하였을 경우 및 근로자가 개인 사유로 사직서 제출 후 재입사 하였을 경우 근로관계의 단절로 볼 수 있는지?

A 회시

❖ <질의 1> 에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 합니다.

❖ ‘계속근로기간’이란 근로관계 단절 없이 계속하여 근로를 제공한 기간, 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 것으로 일용근로자는 1일 단위의 계약으로 채용되고 당일 약정된 근로의 종료와 동시에 자동적으로 근로계약도 종료하여 근로관계가 계속 유지되지 않는 자를 말하는 것입니다.

- 그러나, 명목상 일용근로자라 하더라도 공사현장 등에 기간의 정함이 없이 채용된 후 통상적인 근로관계가 상당기간 지속되어 특별한 사정이 없는 한 공사완료시까지의 계속근로가 예정되어 있는 경우에는 사용종속관계가 유지된 것으로 볼 수 있을 것입니다.

❖ 귀 질의와 관련하여 해당 근로자가 일용근로자인지 아니면 명목상 일용근로자인지 구체적 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,

- 명목상 일용근로자에 해당되어 전체 기간에 대해 사용종속관계가 유지된 것으로 볼 수 있을 경우 특별한 사정이 없는 한 실 근로연수 및 개근·출근율에 관계없이 사용종속관계가 유지된 전 기간을 계속근로기간으로 하여 퇴직금을 지급하여야 합니다.
- 다만, 사용자와 근로자 간에 1주간의 소정근로시간을 정하지 않은 상태에서 1주 소정근로시간이 15시간 이상·미만을 반복한 경우에는 전체 재직기간 중에 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간을 제외한 기간으로 계속근로기간을 산정하여 퇴직금을 지급하여도 무방함을 알려드립니다.

❖ <질의 2> 에 대하여

「근로기준법」 제2조제2항에 따라 퇴직일전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 평균임금이 그 근로자의 통상임금 보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금액으로 하여 퇴직금을 계산하여야 함을 알려드립니다.

❖ <질의 3~4> 에 대하여

근로자의 결근 등을 이유로 회사의 취업규칙, 인사규정 및 근로계약 내용 등에 따라 정당한 직권면직 또는 해고 후 재입사하거나, 근로자가 개인사정에 따라 본인의 진의에 의한 사직서를 제출 한 후 개인사정 해소 후 재입사한 경우에는 근로관계의 단절로 봄이 타당함을 알려드립니다.

(근로복지과-4042, 2013.11.29.)



아파트 관리방식 변경(직영→위탁)에 따른 1년 미만 근로자의 퇴직금 지급 여부

Q
질의

- ○○공사 직영 답십리○○○○관리사무소가 (주)○○○○○에 위탁용역계약을 체결하여 주택관리를 수행하던 중 ○○공사에서 민간위탁관리 방식으로 변경하여 종전 주택관리 용역업체인 (주)○○○○○와 용역계약이 해지됨으로 인해 (주)○○○○○ 소속 근로자의 계속근로기간이 1년 미만이 되는 경우 퇴직금을 지급할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 하며, 계속근로기간 1년 미만인 근로자에 대하여는 노사간 합의에 따라 퇴직급여를 지급할 수 있습니다.

수탁업체((주)○○○○○) 소속 직원에 대한 퇴직급여 지급의무, 재원마련 등은 수탁업체에게 있고 계속근로기간 1년 미만 근로자에게 퇴직급여 지급 여부는 수탁업체의 노사간 합의에 따라 결정할 사항으로 수탁업체와 발주처 간 체결된 용역계약에 따라 퇴직급여 지급여부가 결정되는 것은 아니라고 보아야 할 것입니다.

(근로복지과-4408, 2013.12.24.)



소속업체 변경 시 환경미화원의 퇴직금 지급 여부

사실관계

- 근무기간
 - 2013.3.1. ~ 2014.1.31. (사회복지법인 ○○○○복지회)
 - 2014.2.1. ~ 2014.2.28. (△△△△ 주식회사)

Q 질의

- 2013.3.1.부터 2014.1.31.까지 사회복지법인 ○○○○복지회 미화원으로 11개월간 근무 후 용역업체 변경에 따라 1개월간 △△△△ 주식회사에서 근무 후 퇴직한 경우, 퇴직금을 지급받을 수 있는지 여부

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간, 즉 동일한 사용자와 근로계약을 체결하여 사용종속관계를 계속 유지하면서 근로를 제공한 기간을 말합니다.
- 따라서, 동일한 사용자에게 계속하여 근로를 제공한 기간이 1년 이상이 되어야 퇴직금은 발생한다 할 것입니다.

❖ 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 환경미화에 대한 위·수탁계약이 ‘사업의 양도·양수’에 해당하거나 당사자 간 고용승계(당해 근로자의 과거 제공한 근로기간까지 소급 적용)에 대한 별도의 특약이 존재하는 경우라면, 용역업체 변경 전·후의 근로기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고, 그 기간이 1년 이상이라면 퇴직금은 발생한다 할 것입니다.

* 사업의 양도라 함은 “일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것”을 말함

❖ 끝으로, 동 회신내용을 참고하여 퇴직금 지급대상자임에도 불구하고 아직 퇴직금을 지급받지 못하였다면, 귀하의 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에 진정 등을 제기하여 권리구제를 받으시기 바랍니다.

(근로복지과-4877, 2014.12.17.)



위·수탁업체 변경에 따른 퇴직금 지급 관련

Q 질의

<질의 1>

- ○○시는 민간업체에 위탁계약을 통해 운영해 오던 사업을 위탁계약 해지 후 △△공사가 위탁받아 운영할 예정임. 이때, 퇴직금 지급의무가 있는 민간업체와는 별도의 동의 절차를 거치지 않고, ○○시, △△공사와 근로자 간에 민간업체 소속으로 근무한 기간 중 발생한 퇴직금을 △△공사가 지급키로 합의하여 △△공사가 퇴직금을 대신 지급할 수 있는지 여부

* ○○시는 임금, 퇴직금, 각종수당 등 인건비를 용역대금에 포함하지 않고 시 예산으로 구분하여 관리해왔고, △△공사에 사업을 위탁하는 경우에도 동일하게 운영할 예정

<질의 2>

- 근로계약서에서 퇴직금을 기본급의 12분의 1에 해당하는 금액으로 정하는 경우 「근로자 퇴직급여 보장법」(이하 “「근퇴법」”) 위반 여부

A 회시



<질의 1>에 대하여

○○시가 민간업체와 위·수탁계약을 체결하여 운영해오던 사업의 위·수탁 기간이 종료된 후에 △△공사와 위·수탁계약을 체결하여 사업을 위탁운영하는 경우, 두 수탁업체 간에 고용승계에 관한 별도의 약정이 없는 한 △△공사는 종전에 민간업체 소속으로 근무했던 근로자를 고용승계하여 퇴직금을 지급할 의무는 없습니다.



따라서 민간업체와 △△공사 간 고용승계에 관한 별도의 약정이 없는 상황에서 민간업체 소속으로 근무해왔던 근로자가 퇴직한 후 △△공사에 입사하는 경우에 원칙적으로 민간업체에서 근로했던 기간에 대한 퇴직금 지급의무는 민간업체에 있습니다.



한편, 「민법」상 이해관계가 없는 자는 채무자의 의사에 반하여 채무를 인수할 수 없으며(「민법」 제453조제2항), 채무자의 의사에 반하여 변제하더라도 그 효력이 없으므로(「민법」 제469조제2항)

- 민간업체와 이해관계가 없는 △△공사가 일방적으로 민간업체의 퇴직금 채무를 인수할 수는 없으며 설령, △△공사가 근로자들에게 퇴직금 명목으로 지급하더라도 민간업체의 퇴직금 채무를 소멸시키는 효력은 발생하지 않습니다.

❖ 따라서 △△공사가 민간업체에서 퇴직한 근로자의 퇴직금 채무를 인수하고자 한다면 퇴직금 지급의무가 있는 민간업체의 동의를 받는 것이 적절하다고 사료됩니다.

(근로복지과-3842, 2012.11.09.)

❖ <질의 2>에 대하여

「근퇴법」 제8조제1항에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상인 근로자가 퇴직하는 경우에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

❖ 이때, 퇴직금 산정에 포함되는 임금은 기본급 외에도 실적장려수당 등 근로에 대한 대가로 지급받는 일체의 금품이 해당되므로 귀 질의의 경우와 같이 근로계약서에 퇴직금을 기본급의 12분의1에 해당하는 금액으로 정하는 경우에는 「근퇴법」 제8조제1항 소정의 퇴직금액에 미달하게 되어 퇴직금 차액을 지급할 의무를 지게 됩니다.

(근로복지과-4088, 2012.11.27.)



위탁기관 변경 시 고용승계 및 퇴직금 발생 여부

Q 질의

- △△특별시로부터 운영권을 위임받은 ○○구가 관할 시설관리공단에 청소년수련관 운영에 관해 2014.4.11.까지 위탁운영하고 2014.4.11.부로 ○○구가 청소년수련관 운영권을 △△특별시에 반납하였으며 직원은 퇴사하여 4대 보험 상실신고 및 퇴직급여를 지급하였음
 - 이후 △△특별시는 ××법인을 위탁운영자로 선정하고, 위·수탁협약서에 ××법인은 종전 종사자를 우선 고용함으로써 고용승계가 이루어지도록 노력하도록 하고 위·수탁협약이 해지되거나 만료된 때 청소년수련관에 종사하고 있는 ××법인의 직원에 대하여 ××법인이 책임지도록 하였음
 - 위·수탁의 변경으로 ○○구 시설관리공단이 운영하던 청소년수련관에서 일부 근무하고 퇴사한 후 ××법인이 운영하는 청소년수련관에서 7개월 19일을 근무하고 퇴직한 직원의 계속근로기간을 위·수탁의 변경 전후의 재직기간을 모두 합산하여 산정하여 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따르면 사용자는 계속근로기간 1년 이상이고, 4주간의 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자가 퇴직하는 경우 퇴직급여를 지급하여야 합니다.

- 이때 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간이라 함은 근로계약을 체결하여 해지할 때까지의 기간을 말하는 것으로, 동일한 사용자와 계속해서 사용 종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것을 말합니다.(퇴직급여보장법-942, 2007.11.27. 참조)

발주자로부터 업무를 위탁받아 그 소속직원의 임면, 노무관리, 보수 및 퇴직 급여 지급 등 인사노무에 관하여 독자적인 권한을 행하는 경우, 위·수탁 계약이 해지되어 새로운 업체가 다시 발주자로부터 업무를 수탁하여 관리 하게 되면 두 업체간 고용승계에 관한 별도의 약정이 없는 한 원칙적으로 새로운 업체가 종래 업체와 근로자간에 맺어진 근로관계를 승계해야 할 법적 의무가 없어 고용승계에 관한 별도의 약정이 없다면 두 업체에서 근무한

기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하지 않고 각각의 계속근로기간을 산정하여 각각 1년 이상인 경우에 퇴직급여를 지급받는 것이 원칙입니다.

- ❖ 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나 상기 질의 내용만으로 살펴 보건데, 발주자인 △△특별시가 ○○구에 위임하였던 청소년수련관 운영에 관한 위탁업체를 ○○구 시설관리공단에서 ××법인으로 변경한 점, 종전 근로관계를 종료하고 ××법인에 새로이 입사한 점, ××법인의 우선 고용을 통한 고용승계 노력의무 조항으로부터 직접 ××법인의 고용승계 의무가 발생하는 것은 아닌 점 등을 고려할 때 종전 근로기간과 새로운 근로기간을 별도로 계속근로기간을 산정하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-666, 2015.03.16.)



용역업체 위·수탁계약 변경 시 퇴직급여 지급 여부

Q
질의

- 2014년 8월 22일 용역업체인 A사에 입사하여 공기업인 한국○○회 △△목장에 비정규직 기간제 파견직으로(버스운전기사)로 근무하던 중 한국○○회와 A사간 용역계약기간 만료되고, 한국○○회와 새로운 용역계약을 체결한 B사에 2015년 7월 3일 고용승계되어 B사의 소속으로 근무하고 있음
- 그런데, 고용승계과정에서 A사에 근무하던 10개월 10일간 근로에 대해 적립된 퇴직금을 근무기간이 1년이 안되었기 때문에 한국○○회가 환수하여 B사에 퇴직금 적립액이 승계되지 않아 A사 근무기간에 대한 퇴직금을 지급받지 못하고 있으므로 이에 대하여 퇴직금을 받을 수 있는지 여부

A
회시

- ❖ 현행 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따르면 사용자는 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 퇴직급여를 지급할 의무가 없습니다.
- ❖ 원청업체와 용역업체(하청업체)간 위·수탁계약으로 원청업체가 용역업체에 용역 수수료와 함께 수탁업체의 직원에 대한 인건비, 사용자부담 보험료, 연차수당, 퇴직금 등을 용역의 대가로 지급하기로 한 것은 원청업체와 용역업체 간의 계약 사항으로 용역업체 소속근로자가 원청업체에 대하여 퇴직금을 직접 청구할 수는 없으며, 위·수탁계약에 따라 용역의 대가를 원청업체가 환수하는 것은 가능합니다.
- ❖ 만일 귀 질의의 A사와 B사간 고용승계가 A사의 계속근로기간을 B사의 계속근로기간으로 인정하기로 약정한 것이라면, A사에서의 계속근로기간(10개월 10일)은 B사에서의 계속근로기간에 산입하여 A사와 B사의 전체 계속근로기간에 대하여 퇴직금을 산정할 수 있을 것입니다.
- 그런데, A사와 B사간 고용승계가 B사에서 근무할 수 있도록 재고용한 것에 불과하다면 A사와 B사의 계속근로기간은 각각 분리하여 산정하여야 할 것입니다. 따라서 A사의 계속근로기간이 1년 미만인 경우에는 원청업체 및 A사는 퇴직급여의 지급의무가 없습니다.

(퇴직연금복지과-2655, 2015.08.10.)



사업방식을 직영에서 민간위탁으로 변경 시 계속근로기간 산정방법

사실관계

- 2011.2.1.~2011.12.31. : 근로계약 체결
- 2011.12.30. : 계약기간 만료에 의한 사임원 제출
- 2011.12.30. : 2012.2.27.~2012.11.30.의 기간을 설정하여 방문교육지도사 활동연장신청서 제출
- 2012.2.27.~2012.11.30. : 근로계약 체결(2012.9.7. 퇴직)

Q 질의

- 우리시에서는 ○○시 다문화가족지원센터(자치단체 직영)를 운영하여 결혼이민자 방문 교육사업을 2011.12.30.까지 수행하고, 2012.2.27.부터는 해당사업을 공모를 통해 민간에 위탁하였음

※ ○○시 건강가정지원센터·다문화가족지원센터 위탁 운영자모집 공고(2011.10월) 세부내용에 의하면 센터장을 제외한 기존 센터종사자의 고용을 승계함을 명시하고 있음

- 다문화가족지원센터에 아래와 같이 근로하고 퇴사한 방문교육지도사가 근로자 「퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따른 계속근로기간 1년 이상에 해당하는지 여부

A 회시

■ 영업양도라 함은 일정한 목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직에 대해 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로 영업의 일부만을 양도하는 것도 가능하고, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 승계(대법원 1994. 11. 18. 선고 93다18938 판결)되는 바,

- 귀 시의 업무위탁이 상기와 같은 영업의 양도에 해당되는지 여부와 관련하여 귀 질의 내용만으로는 정확한 사실관계를 알 수 없어 판단할 수 없으나, 업무 위탁공고 및 위탁계약서에 기존 센터종사자의 고용승계를 명시하고 있으므로 해당 근로자의 근로관계는 수탁기업에 승계되어야 할 것으로 사료됩니다.

❖ 또한, 고용승계 시 계속근로기간 산정과 관련하여 업무위탁 과정에서 계약기간의 일정기간 단절이 있다 하더라도 근로자의 계속근로기간은 근로계약의 형식뿐만 아니라 구체적인 고용관행, 노사당사자간의 기대심리 및 업무내용 등 종래의 근로계약과 새로운 근로계약의 동일성 여부 등을 고려하여 판단(근로기준과-2059, 2005.4.12.) 하여야 하는 바,

- 업무 위탁공고 시 기존 센터종사자의 고용승계를 명시한 사실, 해당 근로자가 근로계약기간이 종료되는 날 활동연장신청서를 제출한 사실 및 동일 업무를 수행한 사실 등을 감안할 때 단절기간은 동일업무의 계속근로를 위한 대기기간으로 인정함이 타당할 것으로 사료됩니다.

❖ 따라서, 단절 전의 근로기간과 새로운 근로기간을 합산한 계속근로기간이 1년 이상일 경우 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정한 퇴직급여를 지급해야 할 것으로 판단됩니다.

(근로복지과-744, 2013.03.04.)



아파트관리 위탁계약 갱신으로 계속근로기간이 단절되는지 여부

Q
질의

- 정년퇴직으로 퇴직금을 정산한 경비원을 촉탁직으로 재고용하면서 아파트관리 위탁 계약을 갱신시점에 근로계약을 반복·갱신하는 경우 아파트관리 위탁계약의 갱신으로 계속근로기간이 단절되는지 여부
 - 경비원으로 9개월 근무하던 중 정년이 도래하자 촉탁직으로 재고용되어 다시 1년을 근무한 경우 정년퇴직 이전 9개월에 대한 퇴직금 및 연차수당 지급 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고, 4주간의 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자가 퇴직하는 경우 퇴직급여를 지급하여야 합니다.

❖ 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙인 바,

- 정년으로 근로계약이 단절된 정년 퇴직자를 촉탁직 등 기간제근로자로 재고용하는 경우에는 당사자간의 특약이 없다면 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수는 재고용된 기간부터 새로이 기산합니다.
- 한편 촉탁직 등 기간제근로자로 재고용되어 기간의 정함이 있는 근로계약이 반복되어 계약을 계속 체결하는 관행이 있고 특정기간이 도래하면 재계약을 체결한 후 동일한 근로를 제공하고 사용자는 그 대상으로서 임금을 지급하는 형태의 근로관계가 반복되었다면 이 경우는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로기간으로 산정하여야 하며,
- 단순히 계약기간이 만료되었다는 이유로 최종 퇴직시점 이전에 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 없고 무주택자의 본인 명의의 주택구입 등 법령으로 정한 사유에 한하여 중간정산할 수 있습니다.

❖ 다만, 법정 퇴직금 및 연차수당은 계속근로기간 1년 이상인 근로자에게 지급하는 것이나 노사합의, 취업규칙, 단체협약 등으로 노사 자율적으로 계속근로기간 1년 미만 근로자가 퇴직하는 경우에도 지급하는 것은 가능합니다.

(근로복지과-188, 2014.01.15.)



주상복합상가 관리형태 변경 시 계속근로기간 산정 등

Q 질의

<질의 1>

- 2012.11.1. 주상복합아파트 관리 용역업체 소속 주차관리원으로 근로하다가 상가 관리단과 A용역업체의 위탁계약이 2013.10.1. 종료되어 현재는 상가관리단(직영) 소속으로 근로할 경우 퇴직금 지급 주체는?

<질의 2>

- 휴게시간 근로에 따른 연장근로수당 지급여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

용역업체가 발주자로부터 주차관리업무 등을 위탁받아 인사·노무·회계에 관하여 독립적인 주체로서 독자적인 권한을 행사하는 경우에 있어,

- ❖ 위·수탁계약이 해지되어 새로운 용역업체가 다시 발주자로부터 주차관리 업무를 수탁받아 관리하게 되면 두 업체간에 고용승계에 관한 별도의 약정이 없는 한 원칙적으로 새로운 업체가 종래 업체와 근로자간에 맺어진 근로관계를 승계하여야 할 법적 의무가 없습니다.

- 따라서, 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 단절되어 각 업체 소속 계속 근로 기간이 1년 미만일 경우 퇴직금 지급은 발생하지 않을 것입니다.

- ❖ 다만, 귀 질의 내용과 관련하여 주차관리 업무가 위탁관리에서 자치관리로 변경될 경우

- 업무의 동질성이 유지되고 근로자의 인수를 배제하는 특약이 없는 한 영업의 양도·양수로 보아 고용은 승계되는 것으로 볼 수 있으므로
- A용역업체 소속 근로기간을 합산하여 계속근로기간이 1년 이상이면 상가 관리단이 해당 근로자에게 퇴직금을 지급할 의무가 있음을 알려드립니다.
(참조 행정해석 : 근로기준과-4766, 2004.9.8.)

❖ <질의 2>에 대하여

「근로기준법」 제56조 규정에 따라 연장근로와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 합니다.

❖ 또한, 같은 법 제54조는 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여하여야 하며, 이때 휴게시간은 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 사용할 수 있는 시간을 말합니다.

❖ 귀 질의는 휴게시간이 법적 취지와 다르게 연속되는 업무를 수행하여 근로를 제공하였기에 연장근로에 해당하는지 및 그에 따른 수당발생 여부에 대하여 문의하는 것으로 사료되는 바,

- 이에 대하여는 근로계약 및 근로시간 적용제외 인가(감시·단속직 근로 종사자에 대한 적용 제외 승인)여부, 근로제공 실태 등에 대한 구체적 사실 관계를 확인하여 근로시간 관련 규정의 적용여부를 판단할 수 있을 것인 바,
- 귀하가 휴게시간으로 정하여진 시간에 사용자의 업무지시로 근로하는 등 법정근로시간을 초과해 근로하였음에도 연장근로 가산수당 등을 지급받지 못하였다면 사업장 관할 지방고용노동관서에 진정 등을 제기하여 권리 구제에 도움을 받을 수 있음을 알려드립니다.

(근로복지과-394, 2014.02.04.)



용역업체 변경에 따른 퇴직금 지급여부 등

Q 질의

<질의 1>

- 아파트관리 용역업체 변경과는 상관없이 1년 이상 계속 근무시에 퇴직금을 받을 수 있는지, (받을 수 있다면) 퇴직금 지급 주체는 누구인지?

<질의 2>

- 용역업체 변경전과 변경후 근무한 기간을 합산하여 1년 이상이면 변경된 용역업체에 퇴직금을 청구할 수 있는지?

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에서 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다.

- 여기서 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간, 즉 동일한 사용자와 근로계약을 체결하여 계속해서 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공한 기간을 말합니다.
- 따라서, 퇴직금 발생요건은 동일한 사용자에게 계속하여 근로한 기간이 1년 이상이 되어야 하므로, 용역업체 변경 전 계속근로기간이 1년 미만인 경우에는 퇴직금이 발생하지 아니한다 할 것이고, (만약) 계속근로기간이 1년 이상인 경우에는 퇴직금 지급주체는 당해 근로계약의 체결 당사자인 사용자에게 있다할 것입니다.

◆ <질의 2>에 대하여

변경된 용역업체가 당해 근로자의 과거 제공한 근로기간까지 소급 적용한다는 별도의 특약이 존재하지 않는 한, 용역업체 변경전·후의 근로제공기간은 합산되지 아니함을 알려드립니다. (관련 행정해석 임금복지과-26, 2010.2.26.)

(근로복지과-2569, 2014.07.09.)



근로자 동의 없이 소속업체를 변경시킨 경우 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간 산정방법

Q
질의

- 서로 다른 법인과 사업장을 가진 동일한 대표이사가 소속 근로자의 동의 없이 사회보험 피보험자격을 다른 법인으로 임의로 변경한 이후 근로자의 피보험자격이 최종 변경된 법인이 도산된 경우 이에 따른 해당 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간 산정방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다.

- 여기서, ‘계속근로기간’란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하는 것으로서 동일한 사용자와 사용종속관계 아래에서 계속하여 근로를 제공한 기간은 퇴직금을 산정하기 위한 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙입니다.

❖ 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 여러 개의 서로 다른 법인과 사업장을 가진 동일한 사용자가 단지 세무상의 혜택만을 위하여 근로자의 동의 없이 사회보험 피보험자격을 동일한 사용자 소속의 다른 법인 또는 사업장으로 임의 변경(전출 또는 전적)이 이루어졌고,

- 피보험자격 변동 전 사업장에서 사용자의 해고 등 근로관계 종료에 대한 별도의 조치 없이 변경후에도 동일한 업무를 계속하여 수행한 경우에 해당한다면 피보험자격 변동 전후 전체 근로한 기간을 계속근로기간으로 보아 해당 퇴직금을 산정하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-3254, 2014.08.29.)



영업 양도 시 계속근로 산정방법

Q
질의

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

A
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(대법원 1989.12.26. 선고 88다카10128 판결, 대법원 1991.8.9. 선고 91다15225 판결, 대법원 1994.11.18. 선고 93다18938 판결).

- 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, ⑤공개채용 절차를 거친 사실이 없었고, ⑥학원양도 전후에 걸쳐 근로자의 변동이 없었고, ⑦사업장명이 동일하고, 사무실 집기 등의 변동이 없었으며, ⑧학원양도 변경 전후에 거래처가 승계되었고, 교육 서비스를 업태로 한다는 점에서 사업의 목적도 동일하다는 점 등)만으로는 영업양도에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 사료됨.

❖ 귀 질의 내용에 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. (관련 행정해석 임금복지과 - 590, 2010.2.3.)

(퇴직연금복지과-79, 2008.03.25.)



사업 양도·양수에 따라 퇴직 근로자에 대한 미지급 퇴직금 지급의무 승계 여부

Q 질의

- 퇴직한 근로자가 재직했던 택시회사를 상대로 일부 미지급된 퇴직금의 지급 청구소송을 제기하여 다투던 중 여객자동차운수사업의 양도·양수가 이루어지고 그 이후 근로자가 승소하여 미지급 퇴직금이 확정된 경우 여객자동차운수사업 면허를 양수한 회사가 퇴직금 지급의무를 승계받아 부담하여야 하는지 여부

A 회시

- ❖ 사업양도라 함은 “사업이 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 총체, 즉 인적·물적 조직의 동일성을 유지하면서 일체로서 이전되는 것”을 말하며, 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당근로자들의 근로관계가 양수 기업에 포괄적으로 승계된다고 보아야 할 것입니다.(대법원 1991. 8. 9. 선고 91다15225 판결 참조).
- ❖ 양수인은 양도·양수 당시에 존재하고 있는 근로관계에서 발생하는 양도인의 권리·의무를 인수하므로 이미 발생한 미지급임금채무와 아직 청구권이 발생치 않은 기왕의 근로부분에 대한 퇴직금의 지급의무도 당연히 승계한다고 보아야 할 것입니다.(근로기준법 01254-390, 1993.3.15. 참조)
- ❖ 귀 질의 내용과 같이 여객자동차운수사업을 양도·양수하려는 자가 국토교통부장관 또는 시·도지사에게 신고하고 여객자동차운수사업을 양수한 자가 양도한 자의 운송사업자로서의 지위를 승계할 때 양도자의 미지급 퇴직금의 지급의무가 포함되어 양도된 것으로 국토교통부에서 유권해석을 하였고,
 - 「여객자동차운수사업법」 등 관련 법령에서 달리 정한 바가 없으며, 선별적 사항에 한해 양도·양수계약을 체결한 바도 없어 영업양도·양수에 의해 기존의 근로 관계에서 발생하는 모든 권리·의무도 승계된 것이라면 당해 퇴직 근로자에 대한 미지급 퇴직금에 대한 지급의무를 양수회사가 부담하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-4312, 2014.11.18.)



사업분할에 따른 계속근로기간 산정방법

Q
질의

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

A
회시

기존회사가 기존회사와 별도 법인인 B회사로 분할되면서 각 회사에서 근로자의 승계와 퇴직금에 관한 사항을 승계하기로 하였다면 기존회사 직원이 별도 법인인 B회사에게 퇴직금을 청구할 수 없다고 판단됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-871, 2009.07.02.)



상시근로자수 변경되는 경우 퇴직금 계산

Q 질의

- 관행적으로 퇴직 근로자에게 계속근로연수에 대해 매년 1~3월의 월평균임금을 합산하여 퇴직금을 산정·지급해온 사업장의 상시근로자수가 5인 이상에서 ('04년~'06년까지) 4인 이하로('07년~) 변경된 경우 퇴직금 산정 관련

<질의 1>

- 사용자가 기존에 5인 이상 여부에 관계없이 회사에서 지급해오던 퇴직금을 지급하지 않고 법에 맞추어 하향 지급해도 무방한 것인지?

<질의 2>

- 회사 관행에 따라 지급 되지 않은 퇴직금에 대해 진정을 제기할 경우 사용자가 법을 초과한 부분에 대해 퇴직금을 지급하지 않더라도 처벌할 수 없는지?

<질의 3>

- 체불금품확인원을 사용자가 최초에 지급하기로 약정한 퇴직금산정내역서의 금액으로 발급받을 수 있는지?

A 회사

❖ <질의 1>에 대하여

현행 「근로자퇴직급여 보장법」에 따르면 모든 사업장에 퇴직금제도가 적용되며 근로자를 사용하는 사용자는 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 퇴직금을 지급하여야 합니다.

- 그런데, 4인 이하 사업장에 대한 퇴직금제도의 적용은 '10.12.1.부터 '12. 12. 31.까지의 근로기간에 대해서 법정퇴직금의 50%, '13.1.1.부터 법정퇴직금의 100%를 지급하도록 정하고 있습니다.
- 따라서 상시근로자수가 5인 이상에서 4인 이하로 변경된 경우 사용자는 법정 퇴직금 지급의무가 있었던 상시근로자수가 5인 이상 기간과 '10. 12. 1.이후 4인 이하 기간에 대해 퇴직금 지급의무가 있는 것으로 보아야 하고, 이 기간을 계속근로기간으로 볼 수 있습니다.

❖ <질의 2>에 대하여

그런데, 노사가 최소기준인 법정퇴직금 이상으로 퇴직금을 지급하기로 정하여 사업장에서 별도로 정한 방식으로 퇴직금을 산정·지급할 수 있으며,

- 이 경우 노사가 합의한 별도의 퇴직금제도의 내용을 변경하려는 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제4항에 따라 근로자대표의 의견을 들어야 하며, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우 근로자대표의 동의를 받아야 합니다.
- 또한 노사가 합의한 퇴직금 전액을 근로자에게 지급하지 않는 경우에는 미지급퇴직금액은 체불금품에 해당하여 처벌받게 됩니다.

❖ <질의 3>에 대하여

한편, 상시근로자수가 4인 이하 기간으로서 '10.12.1.이전 기간에 대해 노사가 퇴직 시 퇴직금 명목으로 지급하기로 한 금품은 법상 퇴직금 지급의무가 없는 기간에 대해 노사가 자율적으로 퇴직금을 지급하기로 약정한 것이므로 이 때 지급해야 하는 금품은 기타 금품에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.

- 그런데, 해당 금원을 지급하기로 한 약정에 대해 이견이 있어 금원의 성격을 확정지을 수 없는 경우라면 민사소송의 절차에 따라 근로자가 사용자를 상대로 청구하는 방법으로 권리를 행사해야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3619, 2015.10.20.)



상시근로자수가 변경된 경우 계속근로기간 산정방법

Q 질의

- 2010.11.30. 이전 상시근로자수 5인 이상인 기간과 2010.12.1.이후 상시근로자수 4인 이하인 기간의 퇴직금 산정 방법

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」은 2010.12.1.부터 상시근로자수 4인 이하 사업장까지 확대·적용되었으며 그 지급수준은 2010.12.1.부터 2012.12.31.까지의 기간에 대하여는 5인 이상 사업장(계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균 임금)의 100분의 50이 적용됩니다.

또한 동 법상 퇴직금산정 대상되는 계속근로기간은 전체 재직기간을 원칙으로 하되, 법령 등에 의하여 적용이 배제되는 기간을 제외한 기간으로 보아야 할 것이므로

- 사용자는 근로자의 재직기간 중 2010.11.30. 이전 상시근로자수 5인 이상인 기간과 2010.12.1.이후 상시근로자수 4인 이하인 기간을 합산한 기간이 1년 이상이라면 퇴직금을 지급하여야 합니다.

(근로복지과-2700, 2011.11.08.)



퇴직급여 중간 정산 이후 계속근로기간 기산점

Q
질의

<질의 1>

- 퇴직급여 누진제를 적용하는 사업장에서 퇴직급여 중간정산 받은 경우 사용자 부담금 지급률 결정을 위한 계속근로기간 기산점

<질의 2>

- 인턴(계약직)으로 입사하여 1년 뒤 정규직으로 전환된 경우 퇴직연금 가입일

A
회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 따라 사용자는 주택 구입 등 대통령령이 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있으며,

- 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산 시점부터 새로 계산하므로,
- 퇴직연금규약이나 취업규칙 등 노사가 별도로 정한 바가 없다면 사용자 부담금 지급률 결정을 위한 계속근로기간 기산점은 정산시점부터 새로 계산함이 타당할 것임



<질의 2>에 대하여

퇴직연금 가입일은 귀하가 소속된 사업장의 퇴직연금규약에 따라 정해지며, 귀하가 입사당시 퇴직연금규약의 적용을 받는 근로자라면 근무기간 중 근로형태 변경과 관계없이 입사일이 퇴직연금 가입일로 봄이 타당

(퇴직연금복지과-1416, 2017.03.27.)



1년 이상 근로한 단시간근로자의 퇴직급여 발생 및 퇴직연금 반환 여부

Q
질의

- 단시간근로자의 근로기간이 1년 이상이지만 소정근로시간이 주 15시간 미만인 경우 퇴직연금은 기업으로 반환하는 것이 맞는지?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하고,

- 여기서, ‘계속근로기간’란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하는 것으로서 동일한 사용자와 사용종속관계 아래에서 계속하여 근로를 제공한 기간만이 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙입니다.
- 다만, 소정근로시간을 15시간 미만으로 정한 기간이 포함되어 있다면 그 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에서 제외할 수 있고, 1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자인 경우에는 퇴직하는 날을 기준으로 계속근로기간을 산정하되, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 동 기간에서 제외할 수 있습니다. (임금 68207-735, 2001. 10.26. 참조)

* ‘소정근로시간’이라 함은 실제 근로한 시간을 의미하는 것이 아니라 「근로기준법」 제2조제7호에서 규정한 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간) 범위 안에서 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 말함

❖ 따라서, 단시간근로자의 계속근로기간이 1년 이상이라 하더라도, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상 되는 기간만을 합산하여 퇴직급여 발생 여부를 판단하여야 할 것입니다.

- 만약, 합산한 계속근로기간이 1년 미만인 경우라면 당해 근로자의 퇴직급여는 발생하지 않는다 할 것이므로, 동법 시행령 제24조제3호 및 제4호의 단서규정에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 가입자에 대한 적립금은 달리 볼 사정이 없는 한 사용자에게 귀속되어야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4192, 2015.11.30.)



시간선택제 채용공무원 등의 퇴직금 지급관련

Q 질의

<질의 1>

- 시간선택제 채용공무원*의 전체 재직기간은 1년 이상이나 「근로자퇴직급여 보장법」의 적용을 받는 기간은 1년 미만인 퇴직급여지급 대상이 되는지 여부

* '18.9.21 공무원연금법 적용

<질의 2>

- 육아휴직 종료와 동시에 퇴직한 근로자의 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정방법과 육아휴직 종료 후 복직하여 근로한 기간이 3개월 이내인 근로자가 퇴직하는 경우 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정방식은 각각 어떻게 되는지

<질의 3>

- 시간선택제 채용 공무원에 대한 「공무원연금법」적용이 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙입니다.

❖ 시간선택제 채용공무원은 「국가공무원법」상의 공무원에 해당하고, '18.9.21부터 「공무원연금법」 적용을 받게 되는 경우에도 여타 신분상 관계의 변화(신규임용절차 등)가 없으므로 개정 공무원 연금법 적용을 근로관계의 종료로 볼 수 없습니다.(대법원 1978.6.27. 선고 78다425판결 참조)

❖ 따라서, 시간선택제 채용공무원의 계속근로기간이 1년 이상인 경우에는 퇴직급여 지급대상이 된다 할 것입니다.

- 이 때 퇴직금은 최종 퇴직 시의 평균임금을 기초로 산정하여야 하며, 전체 근로기간에서 「공무원연금법」의 적용을 받는 기간을 제외한 기간에 대하여 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직금을 산정하여 지급해야 함을 알려드립니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직금 산정의 기초가 되는 “평균임금”은 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날(퇴직한 날) 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈금액을 말합니다.

- 다만, 「근로기준법 시행령」 제2조제5호에 따라 평균임금을 산정하는 기간에 육아휴직 기간이 포함된다면 육아휴직기간과 그 기간에 지급받은 임금을 제외하고 평균임금을 산정하여야 합니다.
- 따라서, 육아휴직기간 중에 평균임금 산정사유가 발생한 경우에는 육아휴직한 날 이전 3개월간의 임금총액을 그 기간의 총일수로 나누어 산정하여야 하며 (감독 68213-98, 1995.3.3. 참조),
- 퇴직일 직전 일부터 역산하여 3개월에 복직기간과 육아휴직기간이 포함되어 있다면 육아휴직기간을 제외한 기간에 지급받은 임금총액을 그 기간의 일수로 나누어 평균임금을 산정하여야 합니다. (퇴직연금복지과 -3328, '15.9.25 참조)

❖ 다만, 「근로기준법」 제2조제2항에 따라 평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 하여 퇴직금을 산정하여야 함을 알려드립니다.

❖ <질의 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제9조에 따라 퇴직금은 근로자가 퇴직한 날로부터 14일 이내에 지급해야 합니다.

- 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 및 같은법 시행령 제3조제1항에 따라 근로자 재직 중 경제적 곤란이나 천재지변 등으로 피해를 입는 등의 불가피한 자금수요가 있거나,

- 임금피크제 시행 등으로 인한 퇴직급여 수령액 감소를 방지할 필요가 있는 경우에 한하여 예외적으로 중간정산을 허용하고 있습니다.

❖ 개정 「공무원연금법」은 시간선택제 채용공무원의 퇴직급여 관련 적용법규를 변경하는 것으로, 「공무원연금법」 적용은 퇴직금 중간정산 사유에 해당하지 않음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-462, 2019.01.25.)



기간제근로자 계속근로기간

Q
질의

- 기간제 근로자는 채용 공고에 따라 채용되어 최초 2013.1.2.~2013.12.31.까지 근무, 이후 재채용되어 2014.1.2.~2014.12.31.까지 근무, 이후 다시 재채용 되어 2015.1.1.~2015.12.31.까지 근무한 경우 2013.1.2.~2015.12.31.까지의 기간을 계속근로기간으로 볼 수 있는지 여부

* 각 기간의 계약기간 만료 후 매년 채용공고에 따라 서류전형, 실기테스트 및 면접 실시 후 채용여부 결정

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바,

- 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 것으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다.

❖ 다만, 계속근로를 판단함에 있어 일정기간 근로계약이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자 간의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의 장단 및 갱실히트수, 동일 사업장에서의 근무여부에 따라 단절된 전후의 근로기간 합산여부가 판단되어야 할 것입니다.

- 또한, 매년 공개모집 절차를 통해 기간제 근로자를 채용하고 있고, 그 결과 매년 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 사용자는 매년 새로운 근로자를 선발 하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있을 것이나, 매년 모집 공고를 통한 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 전년도에 근무한 근로자들이 대부분 다시 채용되어 재계약 또는 계속 고용의 기대가 형성되어 있다면 계속근로가 인정될 수 있습니다.

(임금복지과-715, 2011.02.24.)

❖ 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나 진정한, 피진정인의 진술, 모집공고 및 근로계약서 등 채용 관련자료, 기간제 근로자의 고용관행 등을 고려한 결과,

- 근로계약서에 계약기간을 명시하고, 그 계약기간이 만료될 경우 근로계약이 자동 해지된다는 규정이 있고, 매년 모집 공고를 통한 공개채용이 형식에 그치지 않고 실질적으로 운영되어 공개채용 결과 상당한 인원이 교체되는 등 매번 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사가 사업주에게 있어서 당해 근로자에게 근로계약이 갱신된다는 기대권을 인정하기 어렵다면 각각의 근로기간은 해당 계약기간의 만료로 종료(대법원 2011.9.8.선고 2009두9789 판결 참조)된다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2030, 2019.05.02.)



2주 단위 근로계약을 체결하는 산후도우미의 퇴직급여 및 연차휴가 지급 여부

Q 질의

● 2주 단위의 근로계약을 체결하는 산후도우미의 퇴직금 및 연차휴가 발생 여부

- 소위 호출형 근로계약으로 지역 내 산모의 요청이 있는 경우 근로계약을 체결
- 근로계약기간 : 2주 단위(2주 추가 가능)
 - * 근로계약서상 '00년 00월 00일부터 00년 00월 00일(2주 단위)로 한다.'로 규정
- 근로계약 종료 후 산모의 요청이 있는 경우 새로운 근로계약 체결
 - * 일반적으로 근로계약 종료 2주~1개월 후 공백

A 회시

☞ 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하고, 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다.

- 여기서 계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하는 것으로서 동일한 사용자와 사용종속관계 아래에서 계속하여 근로를 제공한 기간만이 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙입니다.

☞ 다만, 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복 체결하여 관행적으로 형식적인 채용절차를 거치고, 재계약의 기대가 형성된 경우에는 갱신 또는 반복기간을 모두 합산하여 계속근로기간으로 계산하여야 할 것이며, (대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 판결)

- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급

하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 참조)

❖ 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 근로계약기간의 만료로 근로관계를 종료하고, 일정기간 경과 후 신규 채용절차를 통해 새로운 근로계약을 체결하게 된 경우라면, 각 근로계약을 별개의 것으로 보아 종전의 근로관계는 유효하게 종료되었다고 보아야 하고,

- 이 경우, 별도의 노사합의가 없는 한 사용자의 퇴직금 지급의무는 없으며, 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여하여야 합니다.(「근로기준법」 제60조 제2항)

❖ 다만, 종전 근무자가 별다른 하자가 없는 한 재계약되는 등 형식적인 채용절차에 따라 반복적으로 근로계약을 체결하고, 근로계약 사이의 공백기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니한 근로자의 경우에는 각각의 근로계약기간을 합산하여 퇴직일 기준 평균임금으로 퇴직금과 연차휴가를 산정·지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3573, 2019.08.20.)



재입사를 반복한 경우 계속근로기간의 산정

Q
질의

● 00대학교 00캠퍼스의 학기 중에만 운영하는 식당, 매점 등 편의시설에서 ‘기간의 정함이 있는 계약직 근로자로 근무한 경우, 방학으로 인해 연속해서 1년 이상 근무한 근로자는 없으나, 동일한 근로자가 입사와 퇴직, 그리고 재입사를 반복하여 전체 근로시간의 합산이 1년 이상이라면 퇴직금 지급 사유에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 ‘계속근로기간’이 1년 이상인 근로자가 퇴직하는 경우에는 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 합니다.

❖ ‘계속근로기간’은 일반적으로 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다. 그러나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 계산하여야 합니다.(대법원 1995.7.11., 선고 93다26168 판결)

❖ 귀하가 질의 하신 내용에 대한 구체적인 사실관계를 파악할 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나,

- 근로계약이 만료됨에 따라 근로관계의 해지에 관한 통보가 되었고, 4대 보험 정산 등을 거쳐 근로관계가 유효하게 단절된 후, 실질적인 공개채용 절차를 통해 근로자를 채용한 결과, 매번 상당한 인원이 교체된 경우라면 사용자는 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 있는 것으로 볼 수 있으므로, 이 경우 기왕의 근로관계와 새로운 근로관계가 개시되는 것으로 보아 각각의 근로기간에 대하여 퇴직금을 산정하여야 할 것입니다.

- 다만, 매년 구인공고를 통해 근로자를 선발하는 절차를 거치더라도, 종전 근무자의 의사를 반영하여 별다른 하자가 없는 한 재계약되는 등의 방법으로, 동일인이 매년 근로계약을 반복하여 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되는 등 공개채용절차가 형식에 불과한 것으로 인정될 경우에는 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로연수를 산정해야 함이 타당하다고 생각합니다.

(퇴직연금복지과-4257, 2019.10.07.)



1년을 초과하는 육아휴직의 계속근로기간 인정 여부

Q
질의

● 우리 기관은 근로자의 육아휴직에 대하여 아래와 같이 정하고 있는 바, 1년을 초과하는 휴직기간도 계속근로기간에 포함되는지 여부

* ‘근로자는 최대 3년 육아휴직을 사용할 수 있고, 휴직기간은 근속기간에 포함한다.(단, 1년이 넘는 경우 최초 1년에 한한다.)’

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금 제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도의 계정에 매년 1회 이상 정기적으로 납입하여야 합니다.

- 또한, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항에서 ‘육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다’고 정하고 있으므로, 사용자는 근로자의 육아휴직 기간에 대하여도 부담금을 산정하여 납입하여야 합니다.

❖ 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 회사 내규에 의하여 1년을 초과하여 사용하는 육아휴직 기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부에 대한 질의로 파악됩니다.

❖ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항에서 ‘육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다’고 정하고 있으므로, 이를 초과하여 휴직하는 기간은 사용자의 승인 하에 이루어진 개인사유에 의한 휴직기간으로 볼 수 있을 것입니다.

- 사용자의 승인 하에 이루어진 개인사유에 의한 휴직기간은 일반적으로 계속근로기간 산정에 포함되며, 다만, 취업규칙이나 단체협약 등 규정을 통해 포함하지 않는 것으로 정한 경우 계속근로기간에서 제외할 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-5359, 2019.12.13.)



근무장소의 변경과 계약기간의 공백이 있는 기간제 근로자의 계속근로기간 산정

Q
질의

- 소방청이 주관하는 화재안전특별조사관으로 '18.7.9.부터 '18.12.19까지는 A소방서에서 근무하였고, '19.1.7.부터 '19.12.31.까지는 B소방서에서 근무한 경우 계속근로기간 산정방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다.

- 여기서, '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙입니다.

❖ 귀하의 질의상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 두 소방서가 각각 독립적으로 실질적인 공개채용 절차를 통해 기간제근로자를 채용하였고, 해임·승진·배치전환·징계·보수·퇴직금 지급 등 노무관리에 대하여 전권을 행사하는 경우라면 근로기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간을 산정해야 할 것으로 사료됩니다.

❖ 그러나, A소방서와 B소방서의 상급 행정기관에서 근로자를 채용하여 배치전환·승진·해임 등 인사권을 직접 행사하는 경우라면, 해당 근로자의 사용자는 상급 행정기관으로 보아야 할 것이며, 이 경우 각각의 근로기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정해야 합니다.

- 아울러, A소방서와 B소방서의 근로기간 사이에 단절이 있었다 하더라도, 기간의 단절이 있는 근로계약이 수년간 반복되어, 유사한 형태의 근로계약을 체결하는 것이 관행화되어 있고, 노사 양측 모두 재계약 또는 계속근로에 대한 기대가 형성되어 있는 경우라면, 반복적으로 체결한 근로계약기간을 합산하여 계속근로기간으로 산정할 수도 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-307, 2020.01.17.)



무기계약직 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간 산정 관련

Q
질의

- '98.4.1. 기간제근로자로 입사하여 '09.6.30.까지 근무하면서 1년 단위로 퇴직금을 중간 정산하여 지급하였고, 이후 무기계약직인 상용직('09.7.1.~'12.12.4.)과 공무원('12.12.5.~'19.12.31.)으로 근무하다 퇴직한 경우 계속근로기간 산정

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 '계속근로기간'이 1년 이상인 근로자가 퇴직하는 경우에는 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 합니다.

- 여기서 '계속근로기간'이란 일반적으로 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다. 그러나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 계산하여야 합니다.

(대법원 1995.7.11., 선고, 93다 26168, 전원합의체판결)

2011.7.25. 개정된 법률 제 10967호 시행 이전 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 제2항에 따라, 사용자는 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.

- 따라서, 근로자의 별도의 요구(퇴직금 중간정산 신청서)가 있었고, 그에 따라 사용자가 퇴직금을 중간정산하여 지급한 경우라면 유효한 중간정산으로 볼 수 있을 것이므로, 중간정산 이후의 계속근로기간에 대하여 퇴직급여를 산정하여 지급하면 될 것입니다.

❖ 그러나, 근로자의 요구없이 사용자가 일률적으로 매년 퇴직금을 중간정산하여 지급한 경우라면, 이는 유효하지 않은 중간정산으로 볼 수 있으므로, 사용자는 근로자의 전체 계속근로기간에 대하여 퇴직급여를 산정하여 지급해야 합니다.

- 이 경우 과거에 매년 산정하여 이미 지급한 퇴직금에 대해서는 사용자가 부당이득 반환청구소송 등을 통해 당해 근로자로부터 되돌려 받을 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-528, 2020.02.07.)



산업기능요원 군사훈련 소집기간의 계속근로기간 포함 여부

Q
질의

- 산업기능요원이 「병역법」 제55조에 따른 군사교육을 받는 경우, 해당 기간이 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 1년 이상 계속하여 근로를 제공한 경우, 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다.

- 여기서, ‘계속근로기간’이란 근로자가 계속하여 근로를 제공한 기간으로, 근로계약을 체결하여 해지될 때까지 사용자와의 사용종속관계가 유지되고 있는 한 그 기간은 퇴직금을 산정하기 위한 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙입니다.

❖ 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「병역법」 제38조에 의거하여 지정업체에 편입된 산업기능요원이 지정업체의 대표(고용주)와 근로계약을 체결하여 근로를 제공하고 임금을 지급받는 경우에는 「근로기준법」 제2조에서 정하고 있는 근로자라 할 수 있으며, (관련 행정해석 : 근로기준과-1003, 2004.2.27.)

- 산업기능요원이라 하더라도 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속하여 근로를 제공한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따른 퇴직급여의 지급대상입니다.
- 아울러, 「병역법」 제55조에 따른 군사훈련 소집기간에 대하여는 해당 기간동안 근로자와 사용자의 사용종속관계가 해지되었다고 보기 어렵고, 훈련 종료 후 다시 사업장으로 복귀하여 근로를 제공한다는 점을 감안할 때, 산업기능요원의 군사훈련 소집기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함하는 것이 적절하다고 사료됩니다.

- 다만, 사전에 취업규칙 등을 통해 군사훈련 소집기간을 계속근로기간에서 제외하기로 정하였다면, 군사훈련 소집기간을 제외하고 계속근로기간을 산정하는 것도 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-551, 2020.02.07.)



현장을 이동하며 근무한 일용직 근로자의 퇴직금 발생 관련

Q
질의

<질의 1>

- 일용직 근로자가 현장을 이동하면서 근무한 경우, 계속근로기간의 합산 여부

<질의 2>

- 주 15시간 이상과 미만을 반복하는 근로자의 경우 퇴직금 발생 기준과 산정방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 일용근로자의 경우 건설현장 등에 기간의 정함이 없이 채용된 후 통상적인 근로관계가 상당 기간 지속하여 특별한 사정이 없으면 공사만료 시까지 계속근로가 예정된 경우에는, 공사 만료 시까지 고용관계가 계속된 것으로 간주할 수 있습니다.

❖ <질의 1>에 대하여

귀하의 질의상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 현장을 이동하여 근무한 경우라도 동일한 사용자와 계속하여 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공한 기간이 1년 이상이라면 퇴직금 지급대상이 될 것으로 사료 됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 근로자의 경우에는 퇴직일을 기준으로 이전 4주 단위씩 역산하여 1주 소정근로시간이 15시간 이상이면 4주를 산입하고, 15시간 미만이면 산입하지 않는 방식으로 산입한 주의 합계가 52개 주를 초과한다면 해당 근로자의 계속근로기간이 1년 이상이므로 퇴직금 지급 대상인 것으로 사료 됩니다.

(퇴직연금복지과-554, 2020.02.07.)



공무직 근로자의 계속근로기간 산정

Q
질의

- 근로자 甲의 소속 및 근로형태

구분	'01.10월 ~ '07.5월	'07.6월 ~ '07.9월	'07.10월 ~ '19.12월
소속 (근무형태)	A연구소 (기간제 근로자)	B연구소 (기간제 근로자)	A연구소 (공무직 근로자)

- '01.10월부터 '19.12월까지 A연구소 및 B연구소 소속으로 근로를 제공한 근로자 甲의 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간 산정

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 퇴직금 제도가 설정된 사업장의 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서 '계속근로기간'이란 함은 동일한 사용자와 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것으로, 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말합니다.

귀 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자 甲이 계약기간의 만료 등으로 A연구소와의 근로관계를 유효하게 종료하고 B연구소 소속으로 새롭게 근로계약을 체결한 것이라면 원칙적으로 계속근로기간이 단절된 것으로 보아야 할 것이나,

- B연구소 소속으로 근로계약을 체결한 것이 형식적인 것에 불과하여, A연구소 소속으로 근로를 제공한 기간과 업무형태·근무장소·사용종속관계 등이 동일하여 근로관계가 유효하게 종료된 것으로 보기 어려운 경우라면, 사용자는 해당 근로기간을 합산하여 퇴직금을 지급해야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-720, 2020.02.19.)



농번기에 기간제 근로자를 반복하여 채용하는 경우 계속근로기간 산정

Q
질의

● 매년 농번기(3월~11월)에 기간제 근로자를 채용하는 경우, 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간 산정

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
- 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고, (대법원 1995.7.1.1, 선고 93다26168 판결 참조),
- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 참조)

❖ 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 근로계약기간의 만료로 근로관계를 종료하고 일정기간 경과 후 공개경쟁 방식의 신규채용절차를 통해 새로운 근로계약을 체결하게 된 경우라면, 각 근로계약을 별개의 것으로 보아 종전의 근로관계는 유효하게 종료되었다고 보아야 하고,

이때 계속근로기간은 새로이 체결된 근로계약기간부터 기산하여야 할 것입니다.

- 다만, 매년 신규 공개경쟁을 통해 선발하는 절차를 거치더라도 채용절차가 형식적인 것에 불과하여 종전 근무자가 대부분 재계약되는 등, 근로자와 사용자 사이에 재계약 또는 계속고용의 대한 기대가 형성된 경우라면 근로의 계속성이 인정될 수 있다고 사료됩니다.
- 따라서, 위 내용을 참고하여 반복 체결한 근로기간이 계속근로로 인정되는 경우라면 사용자는 체결한 각각의 근로계약기간을 합산하여 퇴직일 기준 평균임금으로 퇴직금을 산정·지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-804, 2020.02.25.)



일용직 근로자의 퇴직금 산정 관련

Q
질의

- 근로일자가 불규칙한 일용직근로자(근로제공일 간 공백이 존재하거나, 한 달에 5일만 근로를 제공하는 등)의 경우, 계속근로기간이 1년 이상이면 퇴직금을 지급받을 수 있는지? 지급대상인 경우 퇴직금 산정방법은?

A
회시

❖ 일용근로자의 경우 1일 단위의 계약으로 채용되고 그 날의 근로종료로서 근로 계약도 종료하여 계속근로관계가 유지되지 않은 자를 말하는 것으로 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지하는 계속근로기간은 존재하지 않습니다.

- 다만, 건설현장 등에 기간의 정함이 없이 채용된 후 통상적인 근로관계가 상당기간 지속되어 특별한 사정이 없는 한 공사만료시까지 계속근로가 예정되어 있는 경우에는 공사만료시까지 고용관계가 계속된 것으로 간주될 수 있습니다.

❖ 한편, 퇴직급여의 지급대상은 고용형태와 관계없이 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자인 바,

- 귀 질의 일용직근로자의 고용관계가 계속된 것으로 간주되고, 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상으로 계속근로한 기간이 1년 이상인 경우라면 퇴직금 지급대상이 될 것인 바,
- 근로자가 퇴직하는 날을 기준으로 역산하여 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 기간을 제외하여 계속근로기간을 산정하고, 퇴직일을 기준으로 평균임금을 계산하여 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4311, 2020.09.25.)



인도적체류자 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 관련

Q
질의

- 취업활동 허가를 받은 인도적체류자가 3개월 단위의 근로계약을 반복하여 전체 근로기간이 1년을 초과하는 경우, 해당 근로자가 퇴직급여 지급대상인지 여부

A
회시

❖ 귀 질의 인도적체류자가 외국인고용법 제13조 및 같은 법 시행령 제21조에 따른 출국만기보험 설정 대상이 아닌 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직급여를 지급하여야 하며,

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 계속근로기간이 1년 이상인 근로자는 퇴직급여를 지급받을 수 있습니다.
- 여기서 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 것으로 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나,
- 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로연수를 계산하여야 합니다. (대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 판결 참조)

❖ 귀 질의 내용 상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 인도적체류자가 「난민법」 제39조에 따라 취업활동 허가를 받아, 동일한 조건의 근로계약을 반복 체결한 경우라면 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하며,

- 귀 질의 인도적체류자의 계속근로기간이 1년 이상이며 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우 퇴직급여 지급대상으로 사료 됩니다.

(퇴직연금복지과-4591, 2020.10.14.)



공개채용절차 없이 재계약을 체결한 근로자의 퇴직급여 지급 여부

Q
질의

- '19.3월에 공개채용을 통해 근로계약('19.3월~12월)을 체결한 후, 근로계약기간이 만료되어 공개채용절차 없이 재계약('20.1월~12월)하였고, '20.8.31.까지 근로 후 퇴직하는 근로자가 퇴직급여 지급대상인지 여부 및 연차유급 휴가일수 산정 방법

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 계속근로기간이 1년 이상인 근로자는 퇴직급여를 지급받을 수 있습니다.

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 것으로 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나,
- 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로연수를 계산하여야 합니다. (대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 판결 참조)

귀 질의 내용상의 기간제근로자가 공개채용 절차 없이 동일인에 대해 동일한 조건의 근로계약을 반복 체결한 경우라면 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하며,

- 귀 질의 기간제근로자의 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우 퇴직급여 지급대상으로 사료 됩니다.

한편, 기간제근로자의 연차유급휴가 부여에 대해서는 해당 근로자의 계속근로기간에 따라 판단해야 하는바,

- 일반적으로 '계약기간 만료통보', '자의에 의한 퇴직원 제출', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 공개채용 등 신규

입사 절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하고 근무하는 형태라면 각각 별도의 근로계약에 의한 근무기간으로 보고 있으므로(차별개선과-497, 차별개선정책과-682, 참조) 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 연차 유급휴가를 부여하여야 할 것으로 사료되나,

- 반복한 계약기간을 모두 합산하여 해당 근로자의 계속근로기간을 산정하는 경우라면, 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 보아 이에 따라 연차유급휴가를 부여하여야 할 것입니다.

(근로복지과-535, 2011.02.07.)

(퇴직연금복지과-4592, 2020.10.14.)



중간정산 이후 계속근로기간 기산시점을 단체협약을 정할 수 있는지

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 후단 퇴직금의 중간정산 이후의 “퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다”라고 규정되어 있는 바, 동 조항을 단체협약으로 내용을 달리하여 규정할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 후단의 내용은 퇴직금의 산정기준이 되는 계속근로기간의 산정방법에 대하여 규정한 것으로서,

- 근로자의 요구에 따라 퇴직 이전 중간정산을 한 경우에는 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간을 정산시점부터 새로 계산하도록 하여 퇴직금의 소멸시효의 기산점을 법률로서 정하고 있는 것입니다.
- 소멸시효는 채권자가 일정기간 동안 권리행사를 하지 않으면 그 권리를 소멸시키는 것으로서 권리의무관계의 법적안정성을 위하여 특정시점부터 기산하도록 법률로써 정하고 있는 것인 바, 이를 임의로 변경하는 것은 타당하지 않은 것으로 사료됩니다.
- 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」은 퇴직급여 지급의 최소기준을 정한 것이므로 퇴직급여를 산정하는 방식을 이 법의 최소기준을 상회하는 방식으로 계산하여 지급하는 것은 노사간 자율적으로 합의하여 정할 수는 있을 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2367, 2021.05.21.)



해외법인과 근로계약 체결 후 국내 및 국외에서 근로한 경우 계속근로기간 산정

Q 질의

- 해외법인과 근로계약을 체결한 후 해외에서 5년, 한국에서 15년 근로를 제공한 외국인 근로자에 대한 퇴직금 지급 가능 여부 및 계속근로기간 산정

A 회시

❖ 국제법 질서에 있어서 각국의 법령은 그 영역 내의 모든 사람에게 적용될 수 있을 뿐이고 다른 국가의 영역 내에서까지 적용, 집행될 수 없다는 속주주의 법리가 일반적으로 승인되고 있으므로 국가간의 조약이나 협약에 의하여 속인주의를 인정하는 특별한 규정이 없는 한 우리나라의 「근로자퇴직급여 보장법」은 국외에 소재하는 사업 또는 사업장에 적용될 수 없으나,

- 국내회사에서 해외현지법인체에 근로자를 파견하여 근로자의 인사 및 노무 관리 등을 국내회사에서 관장하고 근로자의 보수 및 주요 근로조건 등을 국내회사에서 결정하고 있는 근로자에 대하여는 국내회사와 함께 한국 노동관계법령이 적용된다고 보아야 할 것입니다.

❖ 귀 질의만으로는 구체적인 판단이 불가능하나 소재국에서 법인격을 부여받은 해외법인과 근로계약 체결 후 해외에서 근무한 경우에는 해당 근로기간에 대해서는 「근로자퇴직급여 보장법」이 적용된다고 볼 수 없으나,

- 해외현지법인체에서 국내에 출장소나 지점 등이 있고 보수 및 주요 근로조건 등을 국내 출장소나 지점 등에서 결정하고 있는 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」이 적용되어 퇴직금을 지급할 수 있다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2639, 2021.06.08.)



휴업시 계속근로기간 및 연차수당 관련

Q 질의

- 공기업에서 무기계약직으로 근무중이나 코로나로 인한 사회적 거리두기로 인해 사업특성상 20년 2월말부터 현재까지 휴업중인 상태임. 휴업기간은 계속근로기간에 포함되는지
- 보통 2월에 연차가 발생하여 3월 급여에 미사용연차수당을 지급 받았으나 20년 2월부터 1년간 휴업을 하였기에 연차가 발생하지 않아 미사용연차수당이 0원인데, 이 경우 내년(22년6월말) 퇴직 시 연차수당이 0원으로 계산되는지
- 위와 같이 계산되는 경우 특수한 사정에 의하여 이전보다 평균임금이 감소하게 되는데 이 경우 통상적으로 받았던 임금을 기준으로 평균임금 계산해야 하는지

A 회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직금 지급을 위한 ‘계속근로기간’은 사용자와의 사용종속관계가 유지되고 있는 한 그 기간은 퇴직금을 산정하기 위한 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙이며,
- ❖ 육아휴직기간, 업무상 부상 또는 질병으로 인한 요양을 위하여 휴업한 기간, 부당해고기간, 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간 등은 계속근로기간에 포함됩니다.
- ❖ 이때, 귀책사유란, 사용자가 기업의 경영자로서 천재지변, 재난 등과 같이 불가항력이라고 주장할 수 없는 모든 사유를 말하므로(대법원 2013.10.11. 선고 2012다 12870 판결)
- ❖ 사용자의 귀책사유에는 고의, 과실 이외에도 작업량 감소, 판매부진과 자금난, 원자재 부족 등 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경영장애까지 해당합니다. (’09.2.13, 휴업수당제도 해석기준, 근로기준과-387)
- ❖ 귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 곤란하나 사용자가 사회적거리두기 단계 조치의 영향을 받아 사업장의 특성을 고려하여 휴업을 실시한 경우라면,

- ❖ 이는 사용자의 귀책사유에 의한 휴업에 해당된다고 할 것이므로 휴업기간은 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간에 포함하는 것이 타당하다고 사료됩니다.
- ❖ 따라서, 이대로 휴업이 지속되어 22년 6월 퇴직하게 되는 경우 휴업기간은 계속근로기간에 포함되며, 평균임금의 산정은 휴업 직전 3개월 간 임금총액으로 산정해야 할 것입니다.
- ❖ 다만, 퇴직 전 영업을 재개하여 근무하게 되는 경우 그 시점에 따라 퇴직금의 산정방식이 달라질 것으로 보입니다.

(퇴직연금복지과-2735, 2021.06.11.)



법상 연차유급휴가일수보다 초과 사용한 기간의 계속근로기간 산입 여부

Q
질의

- 근로자 갑(1주간 주 15시간 이상 근무)은 2020.2.1. 입사하여 2021.1월경 퇴사희망일을 2021.2.1.자로 기재한 사직서를 제출, 사용자 을은 곧바로 이를 수리하였고, 근로자 갑은 2021.1.11.~2021.2.1.까지(총 16일) 연차휴가를 신청, 사용자 을의 서면승인을 얻어 16일간의 연차휴가 실시하였음
 - * 건강보험자격취득일과 상실일은 2020.2.1.과 2021.2.2.임
 - * 「근로기준법」상 연차휴가일수보다 많은 휴가일수의 부여 및 사용은 근로자 갑과 사용자 을의 합의에 의해 시행됨
- 「근로기준법」상 연차유급휴가 일수보다 초과 사용된 경우, 동 기간이 계속근로기간에 포함되어 퇴직금 지급대상에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 퇴직금제도가 설정된 사업장의 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이라 함은 동일한 사용자와 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 것으로, 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말합니다.

❖ 귀 질의서 상 근로자갑이 사용자의 서면승인을 얻어 법정 연차휴가일수보다 초과 사용한 것과 관련하여

- 취업규칙, 단체협약 등 노사 약정 또는 합의에 따라 「근로기준법」상 연차유급휴가일수보다 많은 일수를 근로자가 승인받은 휴가사용기간 내에 정당하게 사용하였다면 법상 부여된 연차휴가일을 초과하여 사용한 기간에 대해서도 고용관계는 유지되는 것으로 보는 것이 타당하다고 판단되어 계속근로기간에 포함하여야 할 것으로 사료 됩니다.

❖ 따라서, 근로자 갑이 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 「근로기준법」상 근로자에 해당하는 경우라면 퇴직금 지급대상에 해당한다고 보아야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3084, 2021.07.06.)



퇴직금 산정을 위한 계속근로기간 산입 여부 등

Q 질의

<질의 1>

- 신청인은 식당에서 2018.1월~2018.7.31까지 아르바이트로 근무하였고, 2018.8.1~2021.5월 현재까지 계속 근무 중임(아르바이트 기간과 정식직원 근무기간 사이 단절 없음 : 유선확인사항)

<근로조건 등>

- 근로계약 시 근무시간을 10~22시(12시간 중 10시간 근무, 휴게시간 2시간)로 정함
- 2~3일마다 한번씩 당번을 정하여 휴게시간 없이 계속하여 12시간 근무하고 있는데 동 시간은 근로계약 상 명시하지 않은 특근 시간이라 할 수 있음

- 올해 8월이 되면 정식 직원이 된 지 3년이 되는데 아르바이트 기간(2018.1월~2018.7월, 6개월)도 퇴직금 지급대상 기간에 해당하는지

<질의 2>

- 근로계약서 상 명시되지 않은 특근시간(2~3일마다 한번씩 당번을 정해 휴게시간(2시간) 없이 계속하여 12시간 근무)에 대해 퇴직 시 청구 가능한지, 특근수당을 포함하여 퇴직금 지급청구가 가능한지

<질의 3>

- 쉴 수 있는 휴가가 있는지 및 추석이나 설 명절(21.2.11(목)~2.14(일))의 경우 법정 공휴일인데 위 기간 중 2일만 공식 휴일로 인정해 주고, 나머지 2일은 월 급여에서 공제하는 것이 맞는지

A 회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 퇴직금 제도가 설정된 사업장의 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.



여기서 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 것으로 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료 되는 것이 원칙이며,

- 다만, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복 체결하는 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 계산하여야 할 것입니다. (대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 판결 참조)

❖ 귀 질의상 근로계약이 아르바이트 근무 기간에도 동일하게 체결됐는지 등 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- 아르바이트 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약 기간을 갱신하거나 체결한 것으로 보이고, 아르바이트 근로조건이 상기 근로계약 상 근무 조건과 동일한 경우라면, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상에 해당하여 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 산입하는 것이 타당하다고 사료 됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 달리 판단할 사정이 없는한 소정근로일 및 소정근로시간 외에 추가로 근로를 제공한 경우에는 사용자는 근로제공에 따른 임금지급 의무가 발생할 것입니다.

❖ 따라서, 퇴직금 산정 시 상기 임금을 평균임금에 포함하는 것으로 사료 됩니다.

❖ <질의 3>에 대하여

「근로기준법」 제60조에서 규정된 연차유급휴가는 상시 근로자 수가 5인 이상인 사업장에 적용되는 것으로, 동 법 제60조제1항에 따라 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 부여하고, 같은 조 제2항에 따라 계속근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주도록 규정하고 있습니다.

❖ 2018.3.20. 「근로기준법」 개정을 통하여 관공서 공휴일(대체공휴일 포함, 일요일은 제외)에 대하여 유급으로 보장해야 하며, 그 시행시기는 사업장 규모별로 단계적으로 시행*하고 있습니다.

* (시행시기) △ 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관 : 2020.1.1. △ 30~299인 : 2021.1.1.
△ 5~29인 : 2022.1.1.

- 다만, 비변일, 휴무일 등 애초부터 근로가 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹치더라도 이날에 대하여 유급으로 보장한다는 노사 간 특별한 약정이 없는 한 사용자는 유급으로 처리할 의무는 없음을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-3085, 2021.07.06.)



이전 용역 업체에서의 근로기간이 신규 업체의 계속근로기간에 포함되는지 여부

Q
질의

- 용역 업체 변경 시(고용승계 전제) 기존 용역업체에서의 근로기간이 1년 미만인 근로자에 대한 퇴직금 지급 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간, 즉 동일한 사용자와 근로계약을 체결하여 사용종속관계를 계속 유지하면서 근로를 제공한 기간을 말합니다.
- 따라서 동일한 사용자에게 계속하여 근로를 제공한 기간이 1년 이상이 되어야 퇴직금은 발생한다 할 것입니다.

❖ 귀하의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나 당사자 간 고용승계(당해 근로자의 과거 제공한 근로기간까지 소급 적용)에 대한 별도의 특약이 존재하는 경우라면 용역업체 변경 전·후의 근로기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고, 그 기간이 1년 이상이라면 퇴직금은 발생한다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3373, 2021.07.23.)



실질적으로 사용자가 같은 두 사업장에서의 근무기간이 계속근로기간으로 인정되는지 여부

Q
질의

○ A, B 법인으로 분리되어 있으나 실질적으로 사용자가 같아 보이는 경우 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간이 인정이 되는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간, 즉 동일한 사용자와 근로계약을 체결하여 사용종속관계를 계속 유지하면서 근로를 제공한 기간을 말합니다.
- 따라서 동일한 사용자에게 계속하여 근로를 제공한 기간이 1년 이상이 되어야 퇴직금은 발생한다 할 것입니다.

❖ 「근로기준법」 제2조에 의한 “사용자”는 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자로,

- 소속 근로자에 인사노무관리를 직접 행하는 등 사실상 사용자의 권한을 행사하는 경우 그 범위 내에서 「근로기준법」상의 사용자책임을 지게 될 것입니다.
- 다만, 각각 별개의 법인 형태로 독립성을 가지고 직원의 채용, 이동, 승진, 복지후생 등의 업무를 수행하는 등 경영조직으로서 독립성을 가지고 업무를 수행한다면 각 법인을 별도의 사업장으로 볼 수 있습니다.

❖ 귀 질의의 경우 구체적인 인사 노무·재무 및 회계 처리 자료 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확하게 답변을 드리기는 어려우나,

- 실질 인사권자가 동일하여 인사·회계·의사결정방식이 분리되어 있지 않고 실질적으로 통일된 구조를 취한다면 두 사업장 간 인사이동 시 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간이 인정된다고 봄이 타당합니다.

(퇴직연금복지과-3505, 2021.08.04.)



정년퇴직 후 촉탁계약을 체결한 근로자의 퇴직금 발생 여부

Q 질의

<질의 1>

- 정년퇴직 후 15일이 지난 다음, 1년의 촉탁 근로계약을 체결하고 8개월 만에 퇴직하는 경우, 촉탁 근로자로 근무한 8개월에 대한 퇴직금 발생 여부

<질의 2, 3>

- 촉탁근로계약을 4회 반복하였으나 매 촉탁근로계약기간 만료일부터 새로운 촉탁근로계약 체결일까지 약 10~15일의 단절 기간이 있는 경우, 5회차 촉탁근로계약에서 근로자가 약 8개월을 근무하고 퇴사 시 마지막 촉탁 근로자로 근무한 8개월에 대한 퇴직금 발생 여부
- 근로자가 정년퇴직 후 15일이 지난 다음, 1회차 1년의 촉탁근로계약을 체결하고, 단절기간 없이 1회차 촉탁근로계약기간 만료일 익일을 2회차 촉탁근로계약기간 시작일로 근로계약을 체결하는 경우, 1회차 촉탁근로계약기간 만료일을 근로계약기간 종료일로 보아 퇴직금 정산하여 지급해야 하는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고, 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자가 퇴직하는 경우 퇴직급여를 지급하여야 합니다.

❖ 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며, 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이므로, 정년으로 근로계약이 단절된 정년 퇴직자를 촉탁직 등 기간제근로자로 재고용하는 경우에는 당사자 간의 특약이 없다면 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 재고용된 기간부터 새로이 기산합니다.(근로복지과-188, 2014.01.15. 참조)

- 따라서, 귀 질의의 경우에는 정년퇴직 후 촉탁근로자로 1년 미만 근로하였으므로 퇴직금이 발생하지 않는다 할 것입니다.

❖ 〈질의 2, 3〉에 대하여

계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료 되는 것이 원칙이라 할 것입니다.

- 그러나, 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지됩니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 참조)

❖ 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, 동일 사업(장)에서의 근무여부 등에 비추어 판단되어야 할 것입니다.

❖ 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 드리기 어려우나, 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 반복 되었다면, 이 경우에는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수도 있을 것입니다.

❖ 아울러 개별 사건의 판단을 받아야 하는 경우에는 사업장 관할 지방노동 관서에 문의하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3779, 2021.08.24.)

1-3. 소정근로시간



대학 강사의 퇴직금 지급 관련

Q
질의

- 강사법 시행에 따라 1년 이상, 주당 5학점 이상 강의한 대학 강사는 퇴직금을 받을 수 있으며, 대학에서 국가 퇴직금 보조사업 신청 후 지원받아 지급(국고지원 70%, 대학 30% 부담)받도록 되어 있음
- 신청인은 2019.2학기 6학점, 2020.1학기 6학점, 2020.2학기 4학점을 강의한 후 2020.2학기에 사직서를 제출하였고, 최근 법원 판례와 강사 퇴직금 지침에 따라 퇴직금을 지급받을 수 있을거라 기대하면서 대학측에 2020.2학기에 퇴직금 신청에 대해 문의하였으나 신청인은 국가 퇴직금 보조금사업 신청하는 해당 학기*에 강의시수가 5학점 이상이 되지 않기 때문에 퇴직금 대상에 해당하지 않는다고 하였음
(예, 2019.2학기 6학점, 2020.1학기 4학점, 2020.2학기 6학점 강의한 후 2020.2학기 퇴직금을 신청할 경우에는 지급대상에 해당)
- 대학측의 사업신청 시점에 따라 퇴직금 지원여부가 달라지고, 퇴직금을 지급받고자 하는 강사가 있어도 대학측의 사업 미신청으로 퇴직금을 지급받지 못할 수도 있는 바, 대학측 부담분인 30%라도 지급해야 하는 것 아닌지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,

강의계획서 작성, 실습시간, 학생 성적평가 등에 소요된 시간이 소정근로시간에 포함되어 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간미만이고, 계속근로기간이 1년 미만이라면 퇴직금 지급대상에 해당하지 않을 것이고,

4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 계속근로기간이 1년 이상이라면 퇴직금 지급대상에 해당할 것으로 보입니다.

- 아울러, 퇴직금 지급여부는 대학측의 국고보조 신청과는 무관할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3047, 21.07.02.)



시간강사 퇴직금 산정 대상 기간에 15시간 미만인 기간이 포함되는지

Q
질의

- 언어교육원에서 시간강사로 6개월 단위로 위촉하여 4년 6개월 동안 근무한 경우 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 주당 15시간 미만인 기간을 포함하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 계속근로기간이 1년 이상이고, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 하며,

- 이 때 계속근로기간이란 동일한 사용자와 계속하여 사용종속관계를 유지하면서 근로를 제공하는 기간을 말하며, 매년 근로계약을 반복·갱신한 경우라도 그 근로계약을 체결한 동기, 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 근무기간의 장단, 갱신회수, 동일사업장 근무여부 등에 비추어 동일한 근로계약을 반복한 경우라면 반복 체결한 근로계약기간을 계속근로기간으로 인정할 수 있습니다.(임금복지과-1121, 2010.5.27. 참조)
- 소정근로시간이라 함은 법정근로시간 범위 안에서 근로자와 사용자간에 근로하기로 정한 근로시간으로서 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자에 대하여는 근로자가 퇴직하는 날을 기준으로 하여 계속근로기간을 산정하되, 계속근로기간은 전체 재직기간 중에서 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 기간을 제외한 기간으로 합니다.(퇴직급여보장팀- 942, 2007.11.27. 참조)

❖ 따라서 귀 질의 시간강사의 소정근로시간이 15시간 이상인 기간에 대하여 계속근로기간을 산정하여 퇴직금을 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-392, 2015.02.27.)



소정 근로시간이 변동되는 여성안심스카우트에 대한 퇴직금 지급 여부

Q
질의

- ▲▲시 여성안심귀가 스카우트로 2015. 3.2.~12.31.까지 “주 5일, 1일 3시간” 근무하는 근로계약을 체결하고, 2016.1.1.~2.29.까지 “주 5일 14시간” 근무하는 근로계약을 체결하여 2015.3.2.~2016.2.29.까지 실근로시간이 총 737시간인 경우 퇴직금 지급 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서에 따라 사용자는 계속근로기간 1년 미만, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해 퇴직급여제도의 설정·지급 의무가 없습니다.
- ❖ 이 때 계속근로기간이란 근로계약을 체결하여 근로관계 종료일까지 기간으로써 근로계약서상 근로계약 체결일부터 기산하며,
- ❖ 소정근로시간은 법정근로시간 범위에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 근로시간으로써 실제근로시간으로 퇴직급여 지급여부를 판단하지 않습니다.
- ❖ 귀 질의 내용을 살펴 보건데, 2015.3.2.~2016.2.29.까지 단절 없이 근로계약을 갱신하였으나 계속근로기간이 1년 미만이고, 1주당 소정근로시간이 15시간 이상인 근로기간이 1년 미만이므로 법정퇴직급여 지급대상이 아닙니다.

(퇴직연금복지과-1041, 2016.03.16.)



학기별 주당 강의시간 편차가 있는 경우의 퇴직금 산정방법

Q
질의

● 교육원에서 강의를 담당하고 있는 강사들의 학기별 주당 강의시간 수의 편차가 있음에도 불구하고 퇴직 전의 평균임금으로 퇴직금을 지급하여도 문제가 없는지?

* 2009년 → 주 21시간, 2010년 → 주 26시간, 퇴직 전 3개월 → 주 12시간

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금*을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다.

* “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함

- 여기서, ‘계속근로기간’이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하고, ‘소정근로시간’이라 함은 「근로기준법」 제2조제7호에서 규정한 법정 근로시간 범위 안에서 근로자와 사용자간에 근로하기로 정한 근로시간을 말합니다.

- 또한, 소정근로시간을 15시간 미만으로 정한 기간이 포함되어 있다면 그 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에서 제외할 수 있고, 1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자인 경우에는 퇴직하는 날을 기준으로 계속근로기간을 산정하되, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 동 기간에서 제외할 수 있습니다.

❖ 귀 교육원의 질의 내용만으로 강의계획서 작성, 실습시간, 수강생 성적평가 등에 소요된 시간이 소정근로시간에 포함되는지 여부를 명확히 알 수가 없으므로, 이에 대하여는 근로계약서, 강의계획서, 강의일정표 등 근로조건 관련 제반 서류 등을 통한 구체적인 사실관계를 기초로 판단하여야 할 것이고,

- 근로자의 학기별 주당 강의시간의 편차가 있다 하더라도 특별한 사정이 없는 한 퇴직전 3개월간 평균임금으로 퇴직금을 지급하여야 할 것입니다.
- 다만, 평균임금의 기본원리와 퇴직금 제도의 취지에 비추어 근로자의 통상의 임금을 반영하여 퇴직금을 지급하는 것이 바람직할 것으로 사료 됩니다.(퇴직연금복지과-4592, 2020.10.14.)

(근로복지과-416, 2015.01.28.)



소정근로시간이 자주 변경되는 방문교육지도사의 퇴직연금 지급 관련

Q 질의

- 방문교육지도서비스의 경우 사전에 근로시간을 정하기 어려운 성질상 1주 40시간 범위 내에서 상호 협의한 시간을 소정근로시간으로 하며 근로계약서 작성 시 소정근로시간을 명시하지 않고, 매번 변경계약서를 작성하고 있음
- 다문화가족 방문교육지도사가 서비스 이용 대상 가정에 의한 일시중지로 인하여 주 15시간 미만으로 근로시간이 조정된 경우 퇴직금 적립여부

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년 이상인 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 합니다. 이때, 4주간 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자인 경우에는 퇴직일을 기준으로 이전 4주 단위씩 역산하여 1주 소정근로시간을 구하면 될 것으로 사료됩니다

이때 소정근로시간이라 함은 법정기준근로시간 범위 안에서 근로자와 사용자 간 근로하기로 정한 근로시간을 말하며, 근로계약 체결 이후 사용자와 근로자 간 합의에 의해 소정근로시간을 변경하는 것은 가능하나, 사용자가 업무량 변동 등을 이유로 일방적으로 근로시간을 임의 조정하는 것은 허용되지 않습니다 <근로기준정책과-1724, 2015.4.28.>

귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 서비스 이용대상 가정에 의한 일시중지로 인하여 근로시간이 조정될 경우 사용자와 근로자 상호간의 합의로 소정근로시간을 변경하여 매번 변경 계약서를 작성하고 있다면 이는 소정근로시간의 변경으로 볼 수 있을 것이며,

이때, 소정근로시간이 주 15시간 미만으로 조정된 경우 해당 기간에 대하여 퇴직급여 지급의무는 발생하지 않는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2889, 2021.06.23.)

1-4. 평균임금



매월 금액이 다른 유급휴일수당을 월별 평균으로 지급하여 평균임금 산정하는 것이 가능한지 여부

Q
질의

- 매월 다른 액수로 지급하는 유급휴일수당을 월별 평균으로 지급하여 평균임금을 산정하는 것이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로기준법」 제55조제2항 및 시행령 제30조제2항에 따라 유급으로 보장되는 휴일에 근로를 제공할 경우 동법 제56조제1항에 따라 가산하여 휴일근로수당을 지급하여야 하며,

- 퇴직금 산정을 위한 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 의미하는 바, 퇴직금 산정을 위한 임금에 휴일근로수당을 포함하여야 할 것입니다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 의하여 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하며,

- 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 의거 평균임금이라 함은 이를 산정하여야 할 사유 발생일 이전 3개월동안 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 의미합니다.

❖ 휴일근로수당은 실제로 제공한 근로시간에 따라 지급하는 것이 원칙입니다. 노사 간의 합의로 통상적인 기준을 설정하여 정액으로 지급하는 경우도 있을 수 있으나 이 경우에 있어서 월정액 수당이 실제 제공된 법정수당을 초과한 경우에는 무방하다 할 것이나 부족한 경우에는 그 차액을 지급하여야 하는 것입니다. (근로기준과 1455-3876, 1982.2.10., 근로기준과 68207-1377, 근로기준과-285, 2011.1.14. 등)

- 따라서 귀하께서 제시하신 바와 같이 월별 91,700원의 휴일근로수당을 지급하는 경우에는 월별 지급액이 실제 휴일근로수당보다 큰 3월, 4월, 6월의 경우에는 문제될 것이 없으나, 실제 휴일근로수당이 월별 지급액보다

큰 1월, 2월, 5월 등에는 그 차액을 지급하여야 할 것이므로, 질의 주신 바와 같이 예상되는 연간 총 휴일근로수당을 12개월로 나눠 지급하는 것은 어렵다고 판단됩니다.

❖ 또한 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 실제 제공된 휴일근로에 대한 수당을 모두 포함하여 평균임금 산정사유 발생일 이전 3개월동안 지급된 휴일근로 수당을 그 산정 기초로 삼아야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3375, 2021.07.23.)



퇴직급여 산정에 포함되는 평균임금의 범위 등

Q 질의

● 사단법인 ○○ 중앙회(비영리법인) 14년 3개월 14일을 재직한 사무총장의 급여항목이 아래와 같은 경우 확정급여형퇴직연금제도에서 지급해야 하는 퇴직급여 산정방법

- 본봉 :	2,750,000원	× 12개월	= 33,000,000원
- 직책수당 :	1,133,000원	× 12개월	= 13,596,000원
- 호봉급 :	310,000원	× 12개월	= 3,762,480원
- 중식비 및 교통비 :	400,000원	× 12개월	= 4,800,000원
- 염모제성가금 :	500,000원	× 12개월	= 6,000,000원
- 상여금 :	4,193,640원	× 4회	= 16,774,560원
- 체력단련비 :	4,193,640원	× 1회	= 4,193,640원
- 명절휴가비 :	1,000,000원	× 3회	= 3,000,000원

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제15조에 따르면 확정급여형퇴직연금제도의 급여 수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상이 되도록 하여야 합니다.

❖ 이 때 평균임금은 「근로기준법」 제2조제1항 제6호에 따라 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날(퇴직한 날) 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.

- 평균임금 산정기초가 되는 임금의 총액에는 근로의 대가로 지급하는 임금의 성질을 갖는 각종 기본적인 급여항목(기본급 및 제수당) 이외에도 「근로기준법」에 의하여 일정한 요건이 충족될 경우 지급하는 법정수당이 모두 포함되며, 미리 지급조건 등이 명시되어 있거나 관례로서 계속 지급되어온 상여금, 일정금액을 1임금지급기마다 정기적이고 일률적으로 지급하도록 정해진 식비 등 수당, 취업규칙 등에 그 지급률, 지급시기 등이 정해진 체력단련비, 휴가비 등은 평균임금에 포함될 수 있을 것입니다.
- 다만, 일시적이고 우발적인 사유로 인하여 지급되는 것과 같이 그 지급사유의 발생이 사전에 확정되지 않는 것은 산입하지 않습니다.

(근로복지과-2656, 2014.07.16.)



평균임금 산정 시 시간외 근로수당의 포함여부

Q
질의

● 퇴직금 산정을 위한 임금에 시간외 근로수당을 포함하여 계산하여야 하는지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 하며 퇴직금 산정을 위한 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다.

- 따라서 퇴직금 산정을 위한 임금에 시간외수당을 포함하여야 할 것입니다.

(근로복지과-595, 2012.02.22.)



식비, 교통지원비가 평균임금 산정 범위에 포함되는 여부

Q
질의

- 근로계약서에 식비, 교통지원비를 급여항목에 포함하여 매월 일정금액을 전 근로자에게 관례적·일률적으로 지급하고 있으나 근로계약서에 ‘식비, 교통지원비는 퇴직금 정산에 포함되지 않는다’ 라고 명시한 경우에 식비, 교통지원비를 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 범위에 포함해야하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 이때, “평균임금”은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.

❖ 따라서 귀 질의의 경우와 같이 식비, 교통지원비를 출근일수에 관계없이 일정금액을 전 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하는 경우에는 ‘식비, 교통지원비는 퇴직금 정산 시 포함되지 않는다’라고 근로계약서에 명시하였다고 하더라도 해당 금액을 평균임금의 범위에 포함하여 퇴직금을 산정·지급하여야 합니다.

(근로복지과-1767, 2012.05.25.)



건물 관리소장의 임대관리수당의 평균임금 산입여부

Q
질의

- 건물 관리소장이 급여 160만원과 임대관리수당(임차인 유치, 임대차 계약, 임대료 수납, 임대료 세금계산서 발급, 미수채권관리, 임차건 관련 법률 대응 등) 20만원을 매월 고정적으로 지급받기로 하고 근로계약을 체결하여 2010. 12.19. 부터 2012.6.30.까지 근로한 경우 퇴직금 산정 방식 및 “임대관리수당”이 퇴직금 산정에 포함되는 임금인지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바, 귀하께서 2010.12.19.부터 2012.6.30.까지 근로한 경우에 퇴직금은 “일 평균임금 × 30일분 × (근속년수 + 1년 미만 기간의 일수/365)”로 산정하여야 합니다.

퇴직금 산정의 기초가 되는 “평균임금”은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.

- 귀 질의의 “임대관리수당”의 경우 임차인 유치, 임대차 계약, 임대료 수납, 임대료 세금계산서 발급, 미수채권관리, 임차건 관련 법률대응 등의 건물 임대 관리업무 수행에 따른 대가로서 지급 되는 금품으로서 매월 정기적·고정적으로 지급받기로 정해진 것이라면 근로에 대한 대가로서 지급 되는 임금으로 볼 수 있는 바, “임대관리수당”은 퇴직금 산정의 기초가 되는 임금에 해당하는 것으로 판단됩니다.

(근로복지과-2881, 2012.08.23.)



연말 크리스마스 보너스의 퇴직금 산정 시 포함 여부

Q 질의

- 매월 고정적으로 기본급 1,925\$, 식대 85\$와 매년 연말 크리스마스 보너스 1,925\$를 지급받는 근로자 甲이 2012.12.31. 까지 근로하다 퇴직하는 경우에 2012.1.1. 부터 2012.12.31. 까지의 퇴직금 산정방법
- 매월 고정적으로 기본급 1,900\$, 식대 85\$ 와 매년 연말 크리스마스 보너스 1,900\$를 지급받는 근로자 乙이 2012.12.31. 까지 근로하다 퇴직하는 경우에 2012.1.1. 부터 2012.12.31. 까지의 퇴직금 산정방법

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따라 사용자는 계속근로기간 1년에 대해서 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에 지급하여야 하는 바, 퇴직금은 “일 평균임금 × 30일 × (근속년수 + 1년 미만 기간의 일수 / 365)”로 산정하여야 합니다.

퇴직금 산정의 기초가 되는 “평균임금”은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.

근로자 甲과 乙이 근로에 대한 대가로 사용자로부터 지급받는 금품이 기본급, 식대, 연말 크리스마스 보너스 외에는 없다는 전제 하에(평균임금 산정대상 기간 중 근로자가 연장·야간·휴일근로를 제공한 경우와 연차유급휴가를 미사용한 경우 등에는 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 및 연차유급휴가 미사용 수당 등이 평균임금 산정에 포함될 수 있음) 근로자 甲과 乙의 퇴직금을 산정하면,

- 근로자 甲의 일 평균임금은 70.78\$ [2,010\$(월 기본급 + 식대) + 158.33\$(1개월분의 보너스) × 3개월 / 92일] 이므로 甲의 2012.1.1.부터 2012.12.31. 까지의 퇴직금은 $70.78\$ \times 30\text{일} \times 1\text{년} = 2,123.4\$$ 이고,

- 근로자 乙의 일 평균임금은 69.90\$ [1,985\$(월 기본급 + 식대) + 158.34\$(1개월분의 보너스) × 3개월/92일] 이므로 乙의 2012.1.1.부터 2012.12.31.까지의 퇴직금은 $69.90\$ \times 30\text{일} \times 1\text{년} = 2,097.4\$$ 입니다.

(근로복지과-3390, 2012.10.04.)



실적장려수당이 임금에 해당하는지 여부 및 퇴직금 산정 방법

Q
질의

- 월 급여항목이 기본급과 실적장려수당으로 구성되어 있는 경우에 실적장려수당이 퇴직금 산정 시 포함되는 임금에 해당하는지 여부

* 실적장려수당은 근로자 개인의 실적에 따라 지급조건표에 의거하여 차등지급되며, 지급액은 지급조건표에 따름

** 지급조건표상 지급액은 내외부 사정에 따라 수시로 변동됨

A
회시

❖ 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 규정에 의하면 “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하고,

- 어떤 금품이 임금에 포함되는지는 해당 금품의 지급대상, 시기, 금액 등 지급조건이 취업규칙이나 단체협약 등에 규정되어 있어 사용자에게 지급 의무가 부여되어 있거나 그러한 관행이 설정되어 있는지 여부에 따라 판단하여야 할 것입니다.

❖ 귀 질의의 경우와 같이 수입수수료 160만원을 초과한 5만원당 일정액의 실적장려수당을 추가 지급하기로 정하고 이를 정기적으로 지급하는 경우라면 이는 개인의 업무실적에 따라 차등 지급 되는 금품으로 근로의 대가인 임금에 해당한다고 볼 수 있습니다.

(근로복지과-4088, 2012.11.27.)



산재기간 중 지급된 상여금이 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함되는지 여부

Q
질의

- 퇴직 후 산재승인된 자의 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 시 산재기간 중 지급된 상여금이 포함되는지 여부
- 산재기간 : 2012.12.30.~2013.5.5. 퇴직일: 2013.12.31.

A
회시

※ 상여금이 단체협약, 취업규칙, 그 밖에 근로계약에 미리 지급 되는 조건 등이 명시되어 있거나, 관례로 계속 지급하여 온 사실이 인정되는 경우에는 근로 제공의 대가로 인정되어 임금으로 보아야 할 것이고,

- 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 때에는 이전 12개월 중에 지급 받은 상여금 전액을 그 기간 동안 근로한 개월 수로 분할 계산하여 평균 임금 산정기초에 산입하여야 합니다.

※ 따라서, 귀 질의 내용과 같이 퇴직 후 산재승인을 받았더라도 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 시 퇴직일 이전 12개월(산재기간 포함) 중 지급한 상여금이 있는 경우에는 상여금 전액을 그 기간 동안 근로한 개월 수로 분할 계산하여 평균임금 산정기초에 산입하여 퇴직금을 산정·지급하여야 할 것으로 사료 됩니다.

(근로복지과-1152, 2014.03.27.)



퇴직이후 임금인상이 소급될 경우 평균임금 재산정 여부

Q
질의

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

A
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 판례(대법원 2002. 5. 31. 선고 2000다18127 판결)나 행정해석의 입장임을 알려드립니다.

(퇴직급여보장팀-316, 2007.07.09.)



노사 간 합의한 지급시기 이전에 퇴직할 경우 평균임금 산정시점

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도 도입 이전(2006.12.20.) 퇴직금을 회사의 자금사정으로 향후 지급하기로 개별근로자와 합의하였으나, 지급시기 도래 전에 근로자가 퇴사하였을 경우 평균임금 산정을 퇴직 시 평균임금으로 산정하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직금은 동법 제8조 및 제9조에 의거 근로자가 퇴직한 날 즉, 사용자와의 근로관계가 단절된 날을 기준으로 하여 법률관계가 발생함.

❖ 귀 질의 내용과 같이 퇴직금제도가 적용되다가 퇴직연금제도로 운영되는 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, 2008.08.21.)



휴직기간의 평균임금 산정방법

Q
질의

- 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)

A
회시

❖ 퇴직금산정을 위한 평균임금은 「근로기준법」 제2조의 규정에 의거하여 이를 산정하여야 할 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.

❖ 평균임금 산정기간 중에 같은 법 시행령 제2조제1항제1호 내지 제8호에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하도록 규정하고 있음.

❖ 귀 질의 내용이 같은 법 시행령 제2조제1항제8호의 규정에 의한 업무 외부상이나 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 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 함.

(퇴직연금복지과-518, 2008.10.21.)



반납한 임금이 평균임금에 포함되는지 여부

Q
질의

● 반납한 임금이 향후 퇴직금 산정 등의 기초가 되는 평균임금 산정 시 포함되는지?

A
회시

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, 2009.03.13.)



평균임금 산정 시 소수점 4자리 이하 계산방법

Q
질의

- 평균임금 산정 시 소수점 이하 4자리까지 계산 시와 그러하지 않을 경우 금액 차이가 발생

A
회시

「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, 2009.04.01.)



누진제 도입 사업장에서 일부 수당을 평균임금에서 제외할 수 있는지

Q
질의

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

A
회시

❖ 「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 산정하여야 할 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, 2009.10.01.)



한국과 중국에서 동시에 급여를 받을 경우 평균임금 산정방법

Q
질의

- 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 2007.3.31.까지는 급여 전체, 2007년 4월부터 2009년 12월까지는 한국 급여만 계산하여 퇴직금을 산정 하였는데 한국 급여와 중국 급여를 합하여 퇴직금을 계산하는 것이 맞는 것이 아닌지 여부

A
회시

「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 국내 회사와 사용종속관계가 유지되므로 해외근무기간도 국내회사의 퇴직금 산정기간에 포함하여야 할 것이며, 이때 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 달리 볼 사정이 없다면 「근로기준법」상 임금에 해당하는 서울 급여와 중국 급여를 합하여 계산하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(임금복지과-833, 2010.05.04.)



무단결근 기간의 평균임금 산정방법

Q
질의

● 퇴직금 산출시 무단결근 기간도 평균임금 산정기간에 포함해야 하는지 여부

A
회시

「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, 무단결근 기간도 평균임금 산정기간에 포함하여 산정하여야 합니다.

- 다만, 위 절차에 따라 산출된 평균임금이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 하여 퇴직금을 산정하여야 함을 알려 드립니다.

(임금복지과-2531, 2010.12.27.)



퇴직일 직전 소정근로시간 변경으로 인한 퇴직금 산정방법

Q 질의

△△공공기관의 시간선택제와 전일제 근무 병행 근로자에 대한 퇴직금 산정방법을 다음과 같이 정하고 있는 경우

- 전일제 근로자는 소속 및 인사부서장의 승인을 받아 시간선택제로 근무할 수 있음
- 시간선택제 근무자가 전일제 근로 복귀를 희망하는 경우 특별한 사정이 없는 한 소속 및 인사부서장은 이를 허용해야 함
- 당초부터 시간선택제로 채용된 근로자는 전일제로 전환할 수 없음
- 시간선택제 근로자의 보수는 근무시간에 비례하여 지급함
- 시간선택제 운영기준 제19조제4항에서는 “재직기간 중 전일제와 시간선택제 근무형태가 병존하는 근로자의 퇴직금은 각 근무형태의 전환일을 퇴직금 기산일로 보고, 각 근무형태의 종료일까지를 퇴직일로 보아 각 근무형태별로 순차적으로 산정하여 합산한다. 이때 근무형태별 퇴직금 산정시에 적용하는 평균임금은 각각의 근무형태 종료일 직전 3개월로 하며, 각 근무형태별 근무기간이 3개월 미만일 경우에는 재직기간 중 수령한 임금의 30일치로 한다.”고 규정하고 있음

<질의 1>

- 총 근속기간 3년 중 최초 6개월은 전일제, 이후 2년 3개월은 시간선택제, 최종 3개월은 전일제로 근무한 근로자가 근로시간 변경 시마다 퇴직금 중간정산을 별도로 요구하지 않았을 경우, 최종 퇴직 시 지급해야 할 퇴직금 산정 방법?

<질의 2>

- 총 3년의 근속기간 중 최초 2년 9개월동안 전일제로 근무한 근로자가 근무형태를 변경하면서 별도의 퇴직금 중간정산 요구를 하지 않았고, 이후 3개월간 시간선택제로 근무하다가 퇴사하였을 경우, 최종 퇴직 시 지급해야 할 퇴직금 산정 방법?

A 회시

❖ 퇴직금은 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 하며, 이는 계속근로가 끝나는 퇴직이라는 사실을 요건으로 발생하는 것이므로 퇴직금 산정기초가 되는 계속근로기간, 평균임금 및 퇴직금지급률은 특별한 사정이 없는 한 모두 퇴직당시를 기준으로 하는 것이 원칙입니다.

❖ 하지만 근로자의 소정근로시간이 단축된 상태로 퇴직 시 단축된 근로시간에 비례하여 임금도 감소하므로 퇴직일을 기준으로 퇴직금을 산정하게 되면 통상적인 생활수준을 반영하려는 평균임금의 취지에 어긋나게 됩니다.

- 이에 현행 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제31조는 소정근로시간의 감소로 근로자의 퇴직금액에 영향을 미치는 경우 사용자가 근로자에게 퇴직금이 감소됨을 통보하고 확정기여형퇴직연금제도를 도입, 별도 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의하도록 규정하고 있습니다.
- 따라서 퇴직일 직전 소정근로시간 단축으로 퇴직금이 감소하는 경우 사용자는 근로자에게 이를 알리고, 계속근로기간 중 전일제 근로기간에 대해 불이익이 발생하지 않도록 근로시간 변경 전후의 퇴직금을 각각 산정하여 합산하는 등 별도의 산정기준을 마련하되 통상의 생활수준을 반영할 수 있는 합리적 방안을 마련하여야 할 것입니다.

❖ 아울러, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 개정으로('15.12.15.) 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속근로하기로 한 경우에는 퇴직금 중간정산을 실시할 수 있음을 안내해 드립니다.

(퇴직연금복지과-1621, 2016.05.04.)



퇴직금 산정 방법을 임의로 변경할 수 있는지

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따르면 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는데 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 1년 단위 30일분의 평균임금인지 아니면 퇴직 직전 3개월에 대한 30일분의 평균임금인지?
- (갑설) 1년 단위 30일분 평균임금으로 계산 시 퇴직금 : 100만원('11년도) + 110만원('11년도) + 120만원('12년도) = 330만원
 - (을설) 퇴직 직전 3개월에 대한 30일분의 평균임금 : 120만원(퇴직직전 3개월에 대한 30일분의 평균임금) × 3년(계속근로기간) = 360만원

A
회시

- 근로자퇴직급여 보장법(이하 “법”이라 한다) 제2조제4호에 따라 평균임금이란 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금을 말하는 바, “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하는 것이므로,
- 법 제8조에 따른 퇴직금 지급 시 사용자는 “을설”과 같이 퇴직 직전 3개월에 대한 30일분의 평균임금으로 퇴직급여를 산정하여 지급해야 함을 알려 드립니다.

(근로복지과-1634, 2013.05.10.)



누진제에서 단수제로 변경된 경우 퇴직금 산정 방법

사실관계

- 행정안전부에서는 지방공기업 경영합리화를 위하여 노사합의 하에 퇴직금 누진제를 폐지하도록 권장하고 있는 바, 종전에는 「지방공기업설립운영지침」에 따라 퇴직금 중간정산을 해왔으나 2012.7.26.부터 개정 「근로자퇴직급여 보장법」 이하 “「근퇴법」”이 시행됨에 따라 퇴직금 중간정산이 금지되는 경우에 퇴직금 산정 기준을 정할 필요

Q 질의

- 계속근로기간 중 퇴직금 지급기준이 누진제에서 단수제로 변경되어 누진제와 단수제가 혼재된 근로자의 퇴직급여 산정 시 적용되는 평균임금에 관한 질의

<질의 1>

- 누진제가 적용되는 계속근로기간과 단수제가 적용되는 계속근로기간을 구분하지 않고 퇴직 전 3개월 동안 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 각각의 계속근로기간에 공통으로 적용하는지?

<질의 2>

- 누진제가 적용되는 계속근로기간에 대해서는 누진제 폐지 전 3개월간 지급받은 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 적용하고, 단수제가 적용되는 계속근로기간에 대해서는 퇴직일 전 3개월 동안 지급받은 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 적용해야 하는지?

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근퇴법」 제8조제1항에 따르면 사용자는 근로자가 퇴직하는 경우 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하면 되므로

- 누진제에서 단수제로의 변경만 이루어지고 취업규칙, 단체협약 등에서 누진제가 적용되는 계속근로기간에 대한 평균임금 산정기준을 별도로 정하지 않은 경우라면 이때의 퇴직금은 근로자가 실제 퇴직한 시점의 평균임금에 종전기간(누진제가 적용되는 계속근로기간)의 누진율 및 새로이 변경된 기간(단수제가 적용되는 계속근로기간)의 단수율을 각각 승한 후 이를 합산하여 지급함이 타당하다고 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

한편, 누진제에서 단수제로 변경하면서 취업규칙, 단체협약 등에서 누진제가 적용되는 계속근로기간에 대한 평균임금을 누진제를 폐지한 날 이전 3개월간 지급받은 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 확정하였다면

- 종전기간(누진제가 적용되는 계속근로기간)에 대해서는 누진제 폐지 전일을 기준으로 산정한 평균임금에 누진율을 승하고, 새로이 변경된 기간(단수제가 적용되는 계속근로기간)에 대해서는 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금에 단수율을 승한 퇴직금액을 합산하여 지급하는 것도 가능할 것입니다. 다만, 이와 같은 방법으로 산정한 퇴직금은 법정 퇴직금 이상이어야 합니다.

(근로복지과-2838, 2012.08.21.)



기간제교원 퇴직금 산정 시 성과상여금을 포함해야 하는지 여부 및 산정 방법

Q
질의

● 1년간 계약을 한 기간제교원 퇴직금 산정 시 성과상여금을 포함해야 하는지 여부 및 산정 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따르면 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직한 근로자에게 지급하여야 하는 바, 이 때 평균임금이란 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다. (「근로기준법」 § 2①)

❖ 근로자에 대한 상여금이 단체협약, 취업규칙, 그 밖에 근로계약에 미리 지급 되는 조건 등이 명시되어 있거나 관례로 계속 지급하여온 사실이 인정되는 경우 그 상여금의 지급이 법적인 의무로서 구속력을 가지게 되어 이 때에는 근로 제공의 대가로 인정되는 것이므로 이는 임금으로 취급하여야 할 것이므로 지급되는 상여금은 지급횟수(예를 들어 연 1회 또는 4회 등)를 불문하고 평균 임금 산정기초에 산입합니다.(평균임금 산정상의 상여금 취급요령, 고용노동부 예규 제49호)

- 상여금은 근로자가 지급받았을 당해 임금지급기만의 임금으로 취급하여 일시에 전액을 평균임금 산정기초에 산입할 것이 아니고 평균임금을 산정 하여야 할 사유가 발생한 때 이전 12개월 중에 지급받은 상여금 전액을 그 기간 동안의 근로 개월수로 분할 계산하여 평균임금 산정기초에 산입 합니다.

❖ 다만, 기간제교원의 퇴직금 지급에 관하여 「공무원연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 등을 적용받는 경우 해당 법령에서 별도로 정하고 있다면 그에 따르면 될 것입니다.

(근로복지과-3176, 2013.09.13.)



노조지시에 따른 기동대기근무 거부기간이 퇴직금 산정기간 포함여부

Q
질의

- 임단협 보충교섭 타결지연으로 2013.9.2.부터 쟁의행위에 돌입한 후 파업을 계속 하던 중 노조가 2014.1.15. 일부 조합원을 업무복귀시키면서 정비근로자는 기동대기 근무*를 거부하도록 조합원에게 지시하여 해당 근로자가 회사의 기동대기근무 업무 요청을 거부하다가 2014.6.13. 퇴직한 경우, 쟁의행위 기간을 제외하고 2013.9.2.이전 3개월 동안 지급받은 임금으로 퇴직금을 산정해야 하는지 여부

* 고객으로부터 차량수리 요청이 있을 것을 대비하여 정규 근무시간(09:00~18:00) 이후부터 익일 정규 근무시간 전까지 자택에서 출동대기하는 업무

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따르면 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하여야 하며,

- 평균임금은 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 산정사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 산정하되,
- 「근로기준법 시행령」 제2조제1항 제6호에서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 쟁의행위기간에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금을 제외하도록 하고 있습니다.

❖ 상기 쟁의행위 기간 등을 평균임금 산정기간에서 공제하는 이유는 근로자가 정상적인 근로를 제공하지 못했을 경우 평균임금이 근로자에게 부당히 낮게 산정되는 것을 막고 통상의 생활임금 수준의 평균임금을 산정하려는 것인 바,

- 귀 지청 질의의 기동대기근무 거부가 노동조합이 주도하여 그 목적·방법 및 절차상 법령 기타 사회질서를 위반하지 않고 주장을 관철시키기 위한 노동조합의 지시에 따라 업무수행을 거부한 것이라면 「노동조합 및 노동관계 조정법」 제2조제6호에 쟁의행위로서 적법한 쟁의행위에 해당하는 것으로 볼 수 있고, 그 쟁의행위기간 이전 3개월 동안에 지급받은 임금 총액을 기준으로 퇴직금을 산정하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-2963, 2014.08.11.)



방학기간이 포함된 경우의 평균임금 산정 등

사실관계

- 당 교육청은 영양사 등 비공무원인 근로자를 고용하고 있고, 방학기간 중 근무하는 상시 근무자(교육실무원 등)와 미근무자(조리종사원 등)으로 구분되어 있음
- * 과거 방학기간 중 미근무자는 근무일수를 정하여 1일 임금에 정해진 근무일수(275일)를 곱하여 산정한 금액을 연봉으로 하여 매월 연봉의 12분의 1일을 지급한 것을 '14.3월 부터는 월급제를 시행하면서 방학기간에는 임금을 지급하지 않기로 함

Q 질의

<질의 1>

- 평균임금은 '산정사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 '그 기간의 총 일수'로 나누어 산정하는 데, '산정사유가 발생한 날 이전 3개월에 방학기간이 포함된 경우 평균임금 산정방법은?

<질의 2>

- 방학기간 중 미근무자의 경우, 방학기간이 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조의 '계속근로 기간'에 포함되는지 여부

<질의 3>

- 월급제(기준, 연봉제)로 임금지급 방법을 변경한 이후, 방학 중 미근무자의 근로계약서 또는 취업규칙에 '방학기간은 소정근로 및 계속근로에서 제외한다'는 특약을 규정한 경우, 본 특약의 효력 여부

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로기준법」 제2조제1항제6호의 규정에 따라 “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며,

- 평균임금 산정기간 중에 「근로기준법 시행령」 제2조제1항제1호 내지 제8호에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하여야 합니다.

❖ 귀 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 학교의 특수성으로 인해 방학기간 동안에는 근로자의 근로제공 및 사용자의 임금지급 의무가 각각 없는 것으로 보이는 바,

- 평균임금 산정기간 중 실제로 제공된 근로에 대해 실제로 지급받은 임금을 기준으로 산정하는 것을 기본으로 하는 평균임금의 개념 및 근로계약 체결 시 당사자의 의사 등을 감안하여 평균임금 산정기간 중에 방학기간이 포함된 경우 별도의 정함이 없다면 방학기간과 방학기간 중에 지급된 임금을 평균임금 산정범위에서 각각 제외하고 산정하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에서의 ‘계속근로기간’란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하는 바, 방학기간을 포함하여 근로계약을 체결한 경우 실제 근로하지 아니한 방학기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되며, 다만, 노사 당사자 간 특약으로 방학기간을 계속근로기간에서 제외 하더라도 동법 위반으로 보기는 어렵다고 할 것입니다.

(근로기준과 68207-608호 1998.3.31, 68207-350호 2003.3.26. 참조)

(근로복지과-3599, 2014.09.29.)



학교에 근무하는 '상시 전일근무자'와 '방학 중 비근무자'의 퇴직금 산정금액이 동일한 것인지 여부

Q
질의

● 학교에 근무하는 '상시 전일근무자'와 '방학 중 비근무자'의 퇴직금 산정금액이 동일한 것인지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 퇴직금은 계속근로기간 1년 이상인 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 산정하여 지급하여야 합니다.

❖ 계속근로기간이란 근로자가 계속하여 근로를 제공한 기간으로 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하는 바, 근로자가 근로계약을 체결하고 계속근로를 제공해 왔다면 동 계약기간 중에 일부 근로를 제공하지 않은 날이 있다 하더라도 특별한 사정이 없는 한 이는 계속근로로 보아야 할 것입니다.

- 따라서 방학기간을 계속근로기간에서 제외하는 특약이 있거나, 근로계약 기간에 포함되지 않아 근로제공의무와 근로제공이 없었던 특단의 사정이 아니라면 근로계약기간에 포함된 방학기간은 계속근로기간에 원칙적으로 산입하여야 할 것입니다.

❖ 한편, 「근로기준법 시행령」 제2조에서 평균임금 산정 시 제외하는 기간과 임금을 정하고 있는 바, 이는 근로자가 부득이 근로를 제공할 수 없어 실제로 지급되는 임금이 낮아져 평균임금이 근로자에게 부당하게 낮게 산정되어 통상의 생활임금을 반영하지 못하게 되는 점을 막기 위한 것입니다.

- 근로계약 당사자 간 약정으로 근로하지 않기로 정한 방학기간은 근로제공이 정지되는 기간으로서 퇴직시점에 겹치는 방학기간이 길수록 평균임금이 낮게 산정되고, 동일한 근로자간 평균임금액이 현저히 차이나는 불합리한 결과를 초래하므로 방학기간과 그 기간에 지급된 임금은 평균임금산정 범위에서 제외하는 것이 타당할 것입니다.

❖ 따라서 퇴직금은 계속근로기간에 대하여 평균임금으로 산정한 금액을 지급하는 것이므로 방학 중 비근무기간을 퇴직금 산정대상 계속근로기간에서 제외하기로 별도의 특약을 정한 경우가 아니라면 계속근로기간과 평균임금이 동일한 근로자의 퇴직금은 동일하게 산정하여야 할 것입니다.

(근로복지과-4999, 2014.12.23.)



업무상 부상으로 요양 중인 근로자가 퇴직 시 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 방법 등

Q 질의

- 2008.2.25. 뇌출혈로 현재까지 요양 중에 있는 산재 근로자가 2014.12.31. 정년퇴직을 할 경우 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정방법 등

* 2007.11.1.~2008.1.31. (질병휴직), 2008.2.25.~(산재요양 중), 2014.12.31.(정년퇴직예정)

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따라 사용자는 퇴직근로자에게 계속 근로 기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 여기서, 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간을 말하는 것으로 「근로기준법」 제78조에 따른 업무상 부상 또는 질병으로 인한 요양 기간도 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간에 포함됩니다. (근로기준과 01254-5206, 1987.3.31. 참조)

❖ 또한, 귀 질의와 같이 근로자가 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 장기간 요양 후 퇴직하는 경우, 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 「근로기준법 시행령」 제5조제4항에 따라 조정된 평균임금으로 하여야 할 것입니다.(근로기준과 - 528, 2011.1.31. 참조)

(근로복지과-5085, 2014.12.29.)



부당해고 구제신청으로 원직복직 후 퇴직한 경우 퇴직금 산정기준

Q 질의

- 근로자의 공금횡령에 대한 면직처분(면직일 2012.10.30.)에 대한 노동위원회의 부당해고 구제 신청을 거쳐 원직복직명령에 따라 원직복직한 후(복직일 2013. 12.24.) 사용자가 근로자를 파면 인사조치한 경우(파면일 2013.12.31.)

<질의 1>

- 근로자의 퇴직금 지급 기준일은 언제부터인지?

<질의 2>

- 징계에 의하여 면직된 자에게 퇴직금을 지급하지 않기로 정하고 있는 법인정관의 적법성 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

근로자에 대한 해고가 부당해고 구제신청으로 무효가 된 경우라면 근로관계가 계속 존속 된다고 보아야 하며, 새로운 근로관계의 종료사유가 있어야 근로관계가 종료됩니다.(임금복지과-250, 2010.3.22.참조)

- 따라서 노동위원회의 부당해고 구제신청에 대하여 사용자의 불복에 의한 더 이상의 소송이 진행되는 바 없이 부당해고 결정에 따른 원직복직을 한 경우라면 종전 면직처분은 무효가 되고 최종 파면일에 근로관계가 종료되므로 퇴직금 지급기준일은 파면일 기준으로 산정하여야 할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대하여

징계처분에 의해 퇴직금의 일부를 감할 수 있도록 취업규칙 등에 규정하는 것은 그와 같이 감액한 후의 퇴직금액이 법정퇴직금 이상인 경우에 허용될 수 있는 것이지, 기 발생한 퇴직금 전액을 지급하지 않는 것은 근로자 「퇴직급여 보장법」상 사용자의 퇴직금 지급의무 불이행에 해당하는 것이므로 적법하지 않습니다.

(퇴직연금복지과-208, 2015.02.12.)



퇴직시점에 따라 퇴직금액이 달라지는 것이 적법한지

사실관계

<근로계약 현황>

- 2010.7.6. ○○○(주) 입사하여 1년 단위 근로계약 체결
- 2013.2.28. 퇴직금 정리
- 2013.3.1. 재계약(1년)
- 2015.2.27.자 ○○○(주) 계약직 만료
- * 4월부터 10월까지의 성수기, 11월에서 익년 3월까지 비수기인 사업장

Q 질의

- 2013.2.28.자 퇴직금 지급의 유효성과 비수기에 퇴직한 근로자가 성수기에 퇴직한 근로자보다 퇴직금을 적게 받는 것은 적법한지?

A 회시

❖ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 않는 범위 안에서) 사용할 수 있고, 2년을 초과한 때부터는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하도록 규정하고 있습니다.

- 다만, 같은 법 제4조제1항제4호의 규정에 따라 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 고령자(55세 이상인 사람)와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않습니다.

❖ 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료 또는 근로자의 계약해지 의사표시로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 고용관계가 유지되어 갱신·반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하며,

- 여기서 계속근로여부는 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 근로계약의 단절기간, 근로계약 단절 시 다른 사용자에게 근로제공을 하였는지 여부, 재채용 시 동일사업(장)에서의 근무여부 등을 종합적으로 고려하여야 할 것입니다.

❖ 귀하의 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 정확히 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 2010.7.6. 입사하여 2년을 초과하여 계속근로를 제공한 경우라면 2012.7.6.부터는 기간의 정함이 없는 근로자에 해당되므로, 만약 2013.2.28. 근로관계가 유효하게 종료되지 않은 경우라면, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에서 정한 사유 외에는 퇴직금 중간정산이 불가합니다.

- 따라서, 사용자가 법적 요건을 갖추지 않고 퇴직금을 중간정산하여 지급한 경우라면 유효한 중간정산으로 볼 수 없으므로, 사용자는 해당 근로자 퇴직 시 유효한 중간정산이 이루어 지지 않은 기간을 포함한 전체 계속근로기간에 대하여 퇴직금을 전액 지급해야 합니다.
- 이때 퇴직금(유효하지 않은 중간정산금) 명목으로 이미 지급한 금품은 근로자에게 착오로 과다 지급한 금품에 해당하므로 부당이득 반환청구 소송 등 「민법」 상으로 해결하여야 합니다.

❖ 또한, 2013.2.28.자 근로관계가 근로자의 자유로운 의사에 따른 사직, 퇴직금 지급 등으로 유효하게 종료되고 2013.3.1.부터 신규 채용된 경우에 해당한다면, 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 새로이 채용된 날로부터 기산되며, 그 기간이 1년 이상인 경우에는 퇴직금을 지급받을 수 있습니다.

- 이때 퇴직일 이전 3개월간 평균임금이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액으로 산정된 퇴직금을 지급받아야 할 것입니다.
- 따라서, 귀하의 퇴직시점이 성수기와 비수기에 따라 퇴직급여액이 달라진다고 하더라도 별도의 특약이 없는 한, 사용자가 퇴직시점으로 산정한 퇴직금을 지급한다 할지라도 법 위반으로 볼 수 없다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-1427, 2015.05.12.)



육아휴직 복귀 후 특수교육 이수 시 교육비가 퇴직금 산정 시 평균임금에 산입되는지

Q
질의

- 업무수행을 위해 육아휴직 후 복직하고 교육을 이수하며 교육비 형식으로 월 90여 만원을 받았고, 기본급 및 수당 등으로 급여를 80만원 정도를 받는 상황에서 퇴직할 경우 퇴직금 산정방식

A
회시

❖ 퇴직금은 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 지급하여야 하며, 이 때 평균임금은 퇴직일 이전 3개월 동안 지급받은 임금총액을 그 기간의 총일 수로 나눈 금액을 말합니다. (「근로기준법」 제2조제1항제6호)

❖ 평균임금을 산정하는 기간에 육아휴직기간이 포함된다면 육아휴직기간과 그 기간에 지급받은 임금을 제외하고 산정합니다.

❖ 따라서, 퇴직일 이전 3개월 동안의 기간(퇴직금 산정기간)에 육아휴직이 포함된 경우에는 그 기간을 제외하여야 하므로, 퇴직일 직전 일부부터 역산하여 3개월에 복직기간과 육아휴직기간이 포함되어 있다면 육아휴직기간을 제외한 기간에 지급받은 임금총액을 그 기간의 일수로 나누어 평균임금을 산정한 후

- 입사일부터 퇴직일까지의 계속근로기간에 대하여 1년에 30일분의 평균 임금을 곱하여 퇴직금을 산정하게 됩니다.
- 다만, 평균임금이 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 하여 퇴직금을 산정하여야 합니다.(「근로기준법」 제2조제2항)

❖ 한편, 평균임금 산정에 포함되는 지급받은 임금총액이란 근로의 대가로 지급받은 일체의 금품으로서, 귀 질의 교육비, 수당 등의 금품이 “단체협약, 취업규칙, 근로계약 혹은 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 있고 근로의 대가로 지급된 것”이 아니라면 임금에 해당하지 않아 평균 임금 산정 시 제외하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3328, 2015.09.25.)



상시 4인 이하 사업장의 퇴직금 산정 방법 등

Q 질의

<질의 1>

- 상시근로자 4인 이하 사업장에서 2001.1.1.부터 건물관리인으로 근무하던 중 2003.2월경 건물 명의자가 변경되었으나 2016.4.15.까지 계속 근무하는 경우 퇴직금 청구의 기산일은 언제부터 누구에게 청구하여야 하는지?

<질의 2>

- 법인인 주식회사의 (대표)이사와 소속 근로자의 퇴직금 규정을 각각 별도로 설정할 수 있는지?

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제8조에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 대하여는 2010.12.1.부터 퇴직급여제도를 적용합니다.

- 2010.12.1.~2012.12.31.까지의 근무기간은 법정퇴직금의 100분의 50을 지급하고, 2013.1.1.이후 근무기간은 법정퇴직금을 지급하여야 합니다.
- 따라서 2010.12.1.부터 계속근로한 기간에 대하여 고용관계를 승계한 사용자에게 퇴직 시 퇴직금을 청구하여야 할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」은 근로자의 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 규율하는 것으로 근로자가 아닌 임원은 법정퇴직급여제도 적용대상이 아닙니다.

- 임원에 대해서는 「민법」(제656조) 또는 상법(제388조)에 의한 보수 지급 방법 즉, 정관, 주주총회의 결의 등의 절차에 따라 별도로 설정하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-1486, 2016.04.20.)



육아휴직기간 중 퇴직하는 경우 퇴직금 산정 방식

Q
질의

- 2016.7.1.~2017.6.30.까지 무급 육아휴직기간 중, 2016년 10월, 12월 2회에 걸쳐 성과급여를 받았고, 2017년 1월에 명절보너스를 지급받은 경우
 - 육아휴직 종료 기간(2017.6.30.) 이전에 퇴직하는 경우 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 육아휴직 직전 임금으로 산정하는 것인지 아니면 퇴직연도에 지급받은 임금까지 포함하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따라 퇴직금은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 지급하여야 하며,

- 이 때 평균임금은 「근로기준법 시행령」 제2조에 따라 산정 사유일, 즉 퇴직일 직전 3개월 동안 지급받은 임금총액으로 산정하며, “지급된 임금총액”이란 실제로 지급된 임금뿐만 아니라 평균임금의 산정사유가 발생한 날을 기준으로 하여 당연히 지급되어야 할 임금 중 지급되지 아니한 임금을 포함하여 산정합니다.

❖ 그런데, 평균임금 산정대상 기간에 육아휴직기간이 포함되어 있다면, 육아휴직기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 제외하여 산정하여야 합니다.

- 따라서 육아휴직기간 중 지급된 성과급 및 명절상여금(임금인 경우)은 평균임금 산정 시 제외하고 육아휴직 직전 3개월간 임금총액으로 산정하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-727, 2017.02.13.)



퇴직금 중간정산 불승인 후 재신청 시 평균임금 산정 기준일

사실관계

- '11.9.1부터 복무체계가 변경됨에 따라 초과근무수당이 현저하게 줄어들게 되자 근로자가 '11.9.1. 퇴직금 중간정산을 신청하였으나 사용자는 확보된 예산이 없어서 승인하지 않음. 예산이 확보된 이후 사용자가 근로자에게 퇴직금 중간정산 신청할 것을 요구함에 따라 근로자는 '12.5월 다시 퇴직금 중간정산을 신청함

Q 질의

- 근로자가 '11.9월과 '12.5월 두 차례에 걸쳐 입사일로부터 '11.9.1.까지의 퇴직금을 중간정산 요청한 경우에 퇴직금 중간정산을 위한 평균임금 산정 시점을 언제로 보아야 하는지?

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “「근퇴법」”) 제8조제2항에 따라 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있는 바,

- 퇴직금 중간정산은 개별 근로자의 요구와 사용자의 승낙에 의해서만 가능한 것이므로 근로자가 특정시점을 기준으로 퇴직금 중간정산을 신청하는 경우에 사용자가 이를 승낙하여 퇴직금을 중간정산하여 지급할 수도 있고 사용자가 승낙하지 않아 지급하지 않을 수도 있습니다.

❖ 귀 질의의 경우 당해 근로자가 '11.9월 입사일부터 '11.9.1.까지의 퇴직금에 대하여 중간정산 신청을 하였으나 예산상의 사유로 사용자가 이를 승인하지 않은 것이 명백하고,

- 이후 사용자의 요청에 따라 '12.5월경 근로자가 같은 기간동안의 퇴직금에 대하여 중간정산을 요청하고 사용자가 이에 응하여 퇴직금을 중간정산 하기로 하였다면 당사자간 평균임금 산정 기준시기에 관한 별도의 특약을 두지 않는 한 '12. 5월 중간정산 신청 시를 평균임금 산정 기준일로 봄이 타당할 것입니다.

(근로복지과-2060, 2012.06.21.)



퇴직금제에서 퇴직연금제로 변경 시 평균임금 산정

Q
질의

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

A
회시

❖ 「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 질의 내용과 같이 퇴직금제의 적용을 받고 있던 근로자가 계속 근로 중 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, 2006.06.21.)



방학기간 비근무자의 평균임금 산정방법

Q
질의

- 확정급여(DB)형퇴직연금제도에 가입한 근로자가 방학기간에는 근무하지 아니하고 퇴직할 경우 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정방식은?

* 퇴직일 : 2015.3.1. 방학기간 : 2014.12.21.~2015.2.19.

A
회시

❖ 「근로기준법」 제2조제1항제6호의 규정에 따라 “평균임금”이란 이를 산정 하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며,

- 평균임금 산정기간 중에 「근로기준법 시행령」 제2조제1항제1호 내지 제8호에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하여야 합니다.

❖ 귀 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 방학기간 동안에는 근로자의 근로제공 및 사용자의 임금지급 의무가 각각 없는 것으로 보이는 바,

- 평균임금 산정기간 중 실제로 제공된 근로에 대해 실제로 지급받은 임금을 기준으로 산정하는 것을 기본으로 하는 평균임금의 개념 및 근로계약 체결 시 당사자의 의사 등을 감안하여 평균임금 산정기간 중에 방학기간이 포함된 경우 별도의 정함이 없다면 방학기간과 방학기간 중에 지급된 임금을 평균임금 산정범위에서 각각 제외하고 산정하는 것이 타당할 것으로 사료 됩니다. (갑설, 근로복지과-3599, 2014.9.29. 참조)

(퇴직연금복지과-3429, 2015.10.06.)



일용직 근로자 퇴직금 계산 방법

Q 질의

<질의 1>

- 포괄임금계약(한 달 32.55시간에 해당하는 연장근로수당 약정)을 한 근로자가 퇴직하는 경우 실제 연장근로를 하지 않더라도 퇴직금 산정 시 평균임금에 연장근로수당도 포함하여야 하는지

<질의 2>

- 퇴직금 소멸시효 기간, 기산일

<질의 3>

- 재직 중인 일용근로자에게 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는 경우에만 퇴직금을 지급할 수 있는지

<질의 4>

- 「근로기준법 시행령」 제3조에 따라 일용근로자의 평균임금을 고용노동부장관이 고시한 바가 있는지

<질의 5>

- 국토교통부에서 정하는 표준품셈의 단가에 따라 퇴직금을 산정하는 것이 위법인지

<질의 6>

- 근로자가 퇴직 전 3개월 동안 연장근로를 과다하게 하여 평균임금이 높아진 경우 퇴직 전 1년간의 기간에 대한 평균임금을 구하여 퇴직금을 산정해도 되는지

<질의 7>

- 일용 근로자가 당사에서 10개월 근무하다가 타회사에서 근무한 뒤 다시 당사에 입사하여 근로한 기간이 총12개월 이상이 된다면 퇴직금 지급대상이 되는지

A 회시



<질의 1>에 대하여

퇴직금 산정 등을 위한 기준임금인 “평균임금이란” 「근로기준법」 제2조제1항 제6호에 따라 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다.

- 여기서 임금의 총액이란 그 명칭 여하를 불문하고 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고, 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 규정되어 있어 사용자에게 지급의무가 있는 것은 모두 포함됩니다.
- 따라서 포괄임금제 형태로 근로계약을 체결한 경우에도 동일한 기준에 따라 평균임금 산입범위를 판단하시면 될 것입니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제10조에 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다고 규정되어 있습니다.

- 퇴직급여를 지급받을 권리는 근로관계의 종료에 따라 발생되므로 소멸 시효는 퇴직일로부터 기산합니다.

❖ <질의 3>에 대하여

퇴직급여제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위해 설정하는 제도로써, 퇴직급여를 지급받을 권리는 퇴직이후 발생하는 것이 원칙입니다.

- 다만, 무주택자인 근로자의 주택구입 등 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 동법 시행령 제3조에 정한 요건에 한하여 근로자의 “신청”이 있을 경우 예외적으로 퇴직금 중간정산이 허용됩니다.
- 이는 일용근로자, 상용근로자 등 고용형태와 관계없이 적용됨을 알려드립니다.

❖ <질의 4>에 대하여

「근로기준법 시행령」 제3조는 일용근로자의 평균임금은 고용노동부장관이 사업이나 직업에 따라 정하는 금액으로 한다고 규정하고 있으나, 현재 고용노동부장관이 이를 별도로 정하고 있지 않음을 알려드립니다.

❖ <질의 5>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 합니다.

- 이는 퇴직금 지급을 위한 최저한의 기준을 정한 것이므로, 국토교통부장관이 정하는 표준품셈을 기준으로 산정한 퇴직급여액이 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 산정한 퇴직급여액에 미달되지 않는 경우 법령 위반이 아님을 알려드립니다.

❖ <질의 6>에 대하여

질의 1에서 답변한 바와 같이 “평균임금”은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나누어 산정합니다.

- 이는 근로자가 정상적으로 근로를 제공하고 그 대상으로 임금을 지급받을 수 없는 등의 사유가 발생한 경우에 근로자의 생활을 종전과 동일하게 보장하기 위한 것입니다.
- 따라서 퇴직 전 1년간의 기간에 대한 평균임금을 구하여 퇴직금을 산정하는 것은 허용되지 않는다고 할 것입니다.

❖ 참고로, 근로자가 의도적으로 현저하게 평균임금을 높이기 위한 행위를 함으로써 「근로기준법」에 의하여 그 평균임금을 산정하는 것이 부적당한 경우에 해당하게 된 때에는 근로자가 그러한 의도적인 행위를 하지 않았더라면 산정될 수 있는 평균임금 상당액을 기준으로 하여 퇴직금을 산정하여야 한다(대법원 2009. 10. 15. 선고 2007다72519 판결)고 판시한 판례가 있으나, 이 기준을 일률적으로 판단·적용하기는 어려울 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 7>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급해야 합니다.

- 여기서 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 것으로 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다.

❖ 일용근로자라 함은 1일 단위의 계약으로 채용되고 당일 약정된 근로의 종료와 동시에 자동적으로 근로계약도 종료하여 근로관계가 계속 유지되지 않는 자를 말하는 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 만료 시까지 고용관계가 계속되는 것으로 볼 수 있습니다.

❖ 계속근로를 판단함에 있어 근로계약기간이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근로기간의 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 수 있습니다.

❖ 따라서, 귀사에서 근로하다가 타사에서 근로한 뒤 다시 귀사에서 근로하게 된 동기 및 경위(사직 의사, 근로관계의 종료, 신규채용 유무) 등을 고려하여 계속근로기간을 판단하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3091, 2018.07.31.)



격일제 근무자의 평균임금 산정방법

Q
질의

● 격일제 근무를 하는 택시 근로자의 평균임금 산정 방법

A
회시

❖ 평균임금은 「근로기준법」 제2조제1항제6호 및 제2호에 따라 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날(퇴직한 날) 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며,

- 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 합니다.
- 따라서, 격일제 근무라 하더라도 지급된 임금의 총액을 총일수로 나누어 계산하여 동 금액이 통상임금보다 저액일 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 함을 알려드립니다.(근로기준과 14559-1077, 2072.2.2. 참조)

(퇴직연금복지과-1418, 2019.03.26.)



퇴직 시까지 사용이 보장된 보상휴가에 대한 미사용수당의 평균임금 산입여부

Q
질의

- 「근로기준법」 제57조에 따라 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 퇴직 시까지 사용할 수 있는 보상휴가를 지급하고, 퇴직시 미사용 보상휴가에 대해 수당을 지급하기로 단체협약을 체결
 - 해당 사업장에서 중간정산을 시행하는 경우, 중간정산 금액의 산정을 위한 평균임금에 미사용 보상휴가 수당을 포함하여야 하는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 및 같은 법 시행령 제3조에 따라 근로자의 퇴직금을 중간정산하여 지급할 수 있습니다.

- 한편, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다.

귀 질의와 같이 단체협약에 의하여 퇴직 시까지 휴가사용권이 주어지는 경우에는 미사용한 휴가에 대한 임금청구권이 인정되지 않고, (근로개선 정책과 - 370, 2014.1.24. 참조)

- 퇴직금의 중간정산은 사용자와 근로자 간 근로계약관계의 종료를 의미하는 것은 아니므로(근로기준과 68207-3892, 2001.11.12. 참조), 노사간 별도의 협의가 있는 등 특별한 사유가 없는 한 보상휴가 미사용수당은 평균임금 산정에 포함되지 않는다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4046, 2019.09.23.)



지자체 예산으로 근로자의 인건비 지급 시 평균임금 산입범위

Q
질의

- 지자체 자체예산으로 근로자의 인건비(기본급)와 통신수당, 직책수당, 자격수당 등을 지급한 경우 해당 수당이 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며, 퇴직금제도가 설정된 사업장의 사용자는 근로자의 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하여야 합니다.

❖ 귀 기관의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 사업의 인건비 예산 중 퇴직금 총당기준이 수당을 제외한 기본급을 기준으로 편성되어 있다고 하더라도,

- 퇴직금 예산이 기본급만을 반영하고 있는 사실이 각종 수당(통신수당, 직책수당, 자격수당)을 평균임금에서 배제하는 판단 근거로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자의 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는 바,

- 평균임금은 「근로기준법 제2조제1항제6호」에 따라 평균임금 산정 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 일수로 나누어 산정하게 됩니다.
- 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대상으로 지급되는 것이어야 하며, 이때 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련된거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다고 보고 있으므로, (대법원 1995.5.12. 선고 94다55934 판결)

- 사용자가 지급한 수당의 지급의무 발생이 근로제공과 직접 혹은 밀접하게 관련되어 있고 정기성·일률성·고정성을 충족시키고 있다면, 해당 수당은 임금에 해당하고 퇴직금 지급을 위한 평균임금의 산정 시에도 포함될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-900, 2020.02.28.)



보수규정에 따라 평균임금에서 제외되는 수당이 평균임금에 포함될 수 있는지

Q
질의

- 공단 보수규정으로 퇴직금은 “평균임금으로 하며 가족수당, 자녀학비보조수당, 성과급은 제외한다”고 정하고 있는 바, 해당 수당 및 성과급이 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함될 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며, 퇴직금제도가 설정된 사업장의 사용자는 근로자의 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하여야 합니다.

- 여기서 ‘평균임금’은 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.

❖ 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 먼저 그 금품이 근로의 대상으로 지급되는 것이어야 하며, 이때 어떤 금품이 근로의 대상으로 지급된 것이냐를 판단함에 있어서는 그 금품 지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련된거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 한다고 보고 있으므로, (대법원 1995.5.12. 선고 94다55934)

- 해당 수당 및 성과급 등이 정기성·일률성·고정성을 충족시키고 있고, 금품지급의무의 발생이 근로제공과 직접 혹은 밀접하게 관련되어 있다면, 해당 수당 및 성과급 등은 임금에 해당하는 것으로 볼 수 있으므로, 퇴직금 지급을 위한 평균임금의 산정 시에도 포함될 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1005, 2020.03.04.)



사상휴직자의 평균임금 산정방법

Q
질의

- 임금피크제를 적용받는 근로자가 사용자의 승인을 받아 사상휴직을 사용한 경우, 퇴직금 중간정산을 위한 평균임금 산정 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 같은법 시행령 제3조에 따라 임금피크제를 시행하는 경우, 사용자는 근로자가 퇴직하기 전에 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.

- 여기서 ‘평균임금’이란 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.

❖ 귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「근로기준법 시행령」 제2조제1항제8호에 따라 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간은 평균임금의 계산에서 제외하도록 정하고 있으므로,

- 사상휴직 기간과 그 기간에 지급된 임금을 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 제외하고 평균임금을 계산하여 퇴직금 중간정산금을 지급하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1676, 2020.04.10.)



공공기관 경영평가성과급 지침 적용 범위 등

Q
질의

- 1) 공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 업무지침을 적용 받는 공공기관의 범위,
- 2) 지침에서의 경영평가에 지방공기업 예산편성기준에 따른 인센티브 평가급과 자체 평가급도 산입기초가 되는지,
- 3) 퇴직자에 대해서 경영평가성과급을 산정해서 지급할 의무가 있는지,
- 4) 퇴직자에 대해 재산정하여 지급할 경우 지연이자는 적용되는지 여부

A
회시

- ❖ 1) 공공기관 경영평가성과급에 관한 동 지침은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에서 정하고 있는 공공기관에 대해 적용하는 것이 원칙이며, 지방자치단체에서 출자·출연기관에서 지급하는 경영평가성과급도 동일하게 평균임금에 포함하여 계산하여야 합니다.
- ❖ 2) 지방공기업 예산편성기준에 따른 인센티브 등에 대해서도 임금성이 인정되는 경우에는 평균임금 산정 시 포함하여야 할 것으로 사료됩니다.
- ❖ 3) 경영평가성과급이 평균임금에 산입되는 판례와 지침에 따라 임금성이 인정되므로 사용자는 퇴직금 산정 시 포함하여 지급할 의무가 발생한 것으로 보아야 할 것이며, 다만 퇴직자의 경우 소멸시효 3년이 적용되므로 시효가 완성된 경우에는 지급의무가 면제된다고 보아야 할 것입니다.
- ❖ 4) 공공기관의 경영평가성과급이 임금 및 퇴직금의 준부에 대해 다툼이 있는 금품으로 법원에서 최종적 판단한 경우에는 「근로기준법 시행령」 제18조 제3호에 따라 경영평가성과급의 산입으로 재산정된 퇴직금 차액분은 지연이자의 적용을 면제할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2508, 2021.05.31.)



중간정산 후 근속기간이 3개월 미만인 경우의 평균임금 산정방법

Q 질의

- 해당 사업장은 임금피크제 시행시점을 기준으로 중간정산을 실시 중
- 근로자가 퇴직금 중간정산을 실시한 시점인 '20.12.31. 이후 '21.1.1.~ '21. 3.24 근무 후 퇴사하게 되어 중간정산 이후 근속기간이 3개월 미만인데, 이 경우 평균임금 산정기간을 퇴직시점 이전 3개월로 해야하는지, 2021.1.1.~ 2021. 3.24 기간으로 산정해야 하는지
- 중간정산 이후에 근속기간이 3개월 미만인 경우 상여금 및 연가보상비, 실적평가급 등 포함방법은?

A 회시

- ❖ 퇴직금의 산정기준이 되는 평균임금은 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 퇴직한 날 이전 3개월 동안에 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.
- ❖ '20.12.31일 중간정산을 하였더라도 평균임금의 산정기간은 「근로기준법」에 따라 퇴직시점 이전 3개월로 산정하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.
- ❖ 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나 상여금 및 연가보상비 등이 단체협약, 취업규칙, 그 밖에 근로계약에 미리 지급 되는 조건 등이 명시되는 등 근로제공의 대가로 지급 되는 임금으로 인정될 경우
- ❖ 퇴직시점 이전 12개월 중 지급 받은 상여금 등을 평균임금 기초에 산입하는 것이 타당할 것으로 보입니다.

(퇴직연금복지과-2566, 2021.06.02.)



전액관리제 운영 시 평균임금 산정방법 등

Q
질의

<질의 1>

- 전액관리제에서 일일 운송수입금을 전액 납입한 경우, 퇴직금 산정을 위한 평균임금은 전액 납입한 금액을 기준으로 산정해야 하는지 여부

<질의 2>

- 퇴직금 중간정산 이후 퇴직소득세액 계산 시점은 입사일이 기준인지 여부

<질의 3>

- 연차미사용수당을 퇴직급여 산정 시 포함하지 않고, 퇴직 전월 급여에 산입하는 것이 맞는지 여부

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

귀 질의 사업장의 경우 전액관리제 시행에 따라 임금협정서를 작성하여 운송수입금 전액을 납입한 후, 기준운송수입금을 초과한 운송수입금에 대하여 성과금(임금)으로 지급하고 있는 것으로 사료됩니다. (근로자 75%, 사용자 25%)

- 따라서, 임금협정서에 따라 기준운송수입금을 초과하고 근로자에게 지급되는 75%를 임금으로 볼 수 있는 경우라면 평균임금 산정 시 해당 임금을 기준으로 퇴직급여를 산정하고 퇴직금을 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「소득세법 시행령」 제43조제2항에 따라 퇴직금 중간정산의 경우 퇴직소득세 계산을 위하여 적용하는 근속기간은 중간정산금을 지급받은 날을 퇴직한 것으로 보아 계산하며, 이후 실제 퇴직 시에 퇴직소득세 계산을 위한 근속 연수는 중간정산 이후의 근속기간을 적용합니다.

- 다만, 「소득세법」 제148조제1항에 따라 근로자가 퇴직시점에서 세액정산을 위하여 퇴직자가 퇴직소득을 지급받을 때 이미 지급받은 중간정산금 등에 대한 원천징수영수증을 원천징수의무자에게 제출하는 경우 원천징수의무자는 퇴직자에게 이미 지급된 퇴직소득과 자기가 지급할 퇴직소득을 합계한 금액에 대하여 정산한 소득세를 원천징수하여야 하므로,

- 이에 대한 추가적인 질의가 있는 경우 소득세법 주무부처인 기획재정부 및 사업장 주소지 관할 세무서로 문의하시기 바랍니다.

❖ <질의 3>에 대하여

귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 퇴직하기 전 이미 발생한 연차유급휴가 미사용수당은 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 시에 포함되어야 합니다. (근로기준과 68207-2422, 1993.11.22.)

- 다만, 퇴직으로 인하여 비로소 지급사유가 발생하는 연차유급휴가 미사용수당은 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 시 포함되지 않습니다.(퇴직연금 복지과-5882, 2020.12.21.)

(근로복지과-1715, 2012.05.21.)



재직자 내일채움공제의 공제금이 퇴직금 산정 시 포함 여부

Q
질의

- 재직자 내일채움공제의 공제금을 근로자에게 성과보상금 형태로 지급하는 경우 퇴직금 산정 시 공제금을 포함하여 계산하여야 하는지 여부

A
회시

◆ 내일채움공제는 「중소기업인력지원특별법」에 따라 중소기업의 핵심인력의 장기재직과 우수인력의 유입을 위한 정책으로 시행되는 것으로서,

- 성과보상기금을 조성하여 공제사업을 하기 위해 사업주의 기여금과 재직자의 납입금을 납부하고, 성과보상공제사업에 의해 재직자의 가입기간에 따라 해당 재직자가 공제금을 지급받는 사업으로 보입니다.
- 퇴직금은 퇴직일 직전 3개월동안 지급받은 임금의 총액을 기준으로 산정하는 “평균임금”으로 계산하여 지급하는 바, 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 금품인 “임금”에 해당하지 않는 경우에는 평균임금 산정 시 산입하지 않습니다.
- 귀 질의 내일채움공제의 공제금은 성과보상기금에 의한 “공제사업에서 지급받는 금품”인 바, 임금에 해당하지 않는 것으로 사료되므로 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함하여 계산하지 않는 금품으로 보입니다.

(퇴직연금복지과-2452, 2021.05.26.)



유급휴일수당의 평균임금 산입방법

Q
질의

- 퇴직시점 직전 3개월에 실제 발생한 유급휴가수당이 아닌 1년치의 유급휴가수당을 12개월로 나누어 3개월분을 평균임금으로 산정해도 되는지

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하고,
- ❖ 퇴직금 산정의 기초가 되는 “평균임금”은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 “3개월 동안”에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다.
- ❖ 따라서, 퇴직시점 직전 3개월에 실제 발생한 유급휴가수당을 평균임금에 포함하여 퇴직금을 산정해야 할 것으로 보입니다.

(퇴직연금복지과-2892, 2021.06.23.)

1-5. 소멸시효



소멸시효완성을 이유로 사용자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 지급하지 말 것을 요청하는 경우, 퇴직연금사업자는 퇴직급여를 지급할 수 없는지

Q
질의

- 퇴직연금제도에 가입한 근로자가 퇴직 후 3년이 경과한 이후 퇴직연금사업자에게 퇴직급여 지급을 청구한 바 있음
- 이에 대해, 사용자는 소멸시효 도과를 이유로 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 지급하지 말 것을 요청한 바,
- 이 경우, 퇴직연금사업자는 근로자에게 퇴직급여를 지급해야 하는지 여부

A
회시

❖ 퇴직연금제도는 사용자가 퇴직급여 지급을 위한 재원을 사외(금융기관)에 적립하고, 근로자는 퇴직 시 금융기관에서 적립금을 연금 또는 일시금으로 지급받을 수 있는 제도로 적용 법규, 운영체계가 퇴직금제도와 다릅니다.

* 퇴직금제도는 퇴직급여 재원을 사내 유보하고 근로자 퇴직 시 사용자가 근로자에게 퇴직금 지급

❖ 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제29조에 따라 퇴직연금사업자와 자산관리업무 수행을 위한 계약을 체결하여야 하고,

- 이 때 계약은 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령*이 정하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법이어야 합니다.

* ① 법 제16조제4항에 따라 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 사용자에게 그 초과분을 반환할 것

② 급여는 가입자가 퇴직하는 경우에 지급하는 것일 것

③ 가입자가 퇴직연금사업자에 대하여 직접 급여를 청구할 수 있을 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 가입자는 급여를 청구할 수 없으며, 그 적립금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.

④ 계약이 해지되는 경우 적립금은 가입자에게 지급되는 것일 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 가입자에 대한 적립금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제24조제3호에 따라 퇴직연금 가입 근로자는 퇴직연금사업자에게 직접 퇴직급여를 청구할 수 있으며,
 - 「근로자퇴직급여 보장법」에는 퇴직연금 가입 근로자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 시효에 대해 별도로 정하고 있지 않으므로, 신탁법 및 보험업법에서 정한 시효가 적용된다고 볼 수 있습니다.
- ❖ 퇴직연금 가입 근로자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 권리의 소멸시효는 퇴직연금사업자와 가입 근로자 간에 적용되는 것이며,
 - 법령에서 정한 특별한 사정*이 있는 경우가 아니면 퇴직연금 적립금을 사용자에게 지급할 수는 없으므로,
- * DB형퇴직연금제도의 경우 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하거나, 퇴직급여 전액을 지급하였음에도 초과 적립금이 남아 있는 경우 등은 예외적으로 사용자에게 지급 가능
- 사용자가 근로자의 퇴직연금사업자에 대한 급여 청구권의 소멸시효를 주장하는 것은 타당하지 않다고 사료됩니다.
- ❖ 이에, 퇴직연금사업자는 급여지급 사유가 발생한 경우 관련 법령 및 퇴직연금규약 등에 따라 피보험자 또는 수익자인 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 할 것입니다.
 - 아울러, 퇴직연금사업자는 가입 근로자의 퇴직급여 지급을 위해 노력해야 할 의무가 있으므로 단지 시효의 완성을 이유로 퇴직급여를 지급하지 않는 것은 타당하지 않다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1592, 2019.04.04.)



공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영 지침 적용 시점

Q 질의

<질의 1, 2>

- 「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」 관련, 기산점*에 따라 퇴직급여 청구권 소멸시효 완성시점이 변경되어 퇴직급여청구권 행사 가능 여부가 달라지는데 어느 기준으로 해야 하는지

* ① '20.8.3(「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」의 고용노동부 시행일) 또는 ②공단에서 지정한 특정일(예, 공단 자체 “경영평가성과급 평균임금 산입에 따른 퇴직급여 재산정 계획” 시행일)

- 소멸시효 적용 시기에 따라 경영평가성과급의 평균임금 산입에 따른 퇴직급여 재산정 기간이 달라지는데 어떤 기준으로 하여야 하는지

<질의 3>

- 재직자의 경우, 퇴직급여를 소멸시효 3년이 도과하지 않은 기간에 한하여 재산정하여야 하는지 아니면 재직기간 전체에 대하여 재산정하여야 하는지

A 회시

◆ <질의 1, 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법 및 공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」에 따라 퇴직금 및 퇴직연금에 소멸시효는 3년이고, 소멸시효는 퇴직일을 기준으로 계산하여야 함을 알려드립니다.

◆ <질의 3>에 대하여

퇴직금 제도 및 확정급여형퇴직연금제도의 경우 퇴직급여는 퇴직 시에 비로소 퇴직급여 지급청구권이 발생하므로, 재직 중인 근로자에 대해서는 동 지침이 적용되지 않으며,

- 확정기여형퇴직연금제도의 경우, 동 제도 가입기간 전체에 대해 퇴직급여 미지급액을 산정하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3064, 2021.07.05.)



DC형퇴직연금 미납 부담금 소멸시효 기산점

Q
질의

- DC형퇴직연금제도를 도입한 사업장에서 사용자가 부담금을 미납한 경우 미납 부담금의 소멸시효 기산점

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항에 따라 사용자는 확정기여형퇴직연금 제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금 및 제3항 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

퇴직급여는 퇴직으로 지급사유가 발생하므로 사용자의 미납 부담금에 대한 소멸시효는 퇴직일로부터 기산됨을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-967, 2019.02.27.)



소멸시효 도과를 이유로 퇴직연금 적립금을 사용자에게 반환할 수 있는지

Q
질의

- 퇴직연금제도에 가입한 근로자가 퇴직 당시 퇴직급여를 지급받지 않았고, 퇴직 후 3년이 경과함
 - 사용자가 사망하고 사용자의 상속인은 퇴직급여 소멸시효가 도과하였으므로 해당 근로자에 대한 퇴직연금 적립금을 반환 요청하고 있는 바, 퇴직연금사업자는 이에 응해야 하는지

A
회시

❖ 퇴직연금제도는 사용자가 퇴직급여 지급을 위한 재원을 사외(금융기관)에 적립하고, 근로자는 퇴직 시 금융기관에서 적립금을 연금 또는 일시금으로 지급받을 수 있는 제도로 적용 법규, 운영체계가 퇴직금제도와 다릅니다.

* 퇴직금제도는 퇴직급여 재원을 사내 유보하고 근로자 퇴직 시 사용자가 근로자에게 퇴직금 지급

❖ 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제29조에 따라 퇴직연금 사업자와 자산관리업무 수행을 위한 계약을 체결하여야 하고,

- 이 때 계약은 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령*이 정하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법이어야 합니다.

* ① 법 제16조제4항에 따라 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 사용자에게 그 초과분을 반환할 것

② 급여는 가입자가 퇴직하는 경우에 지급하는 것일 것

③ 가입자가 퇴직연금사업자에 대하여 직접 급여를 청구 할 수 있을 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 가입자는 급여를 청구할 수 없으며, 그 적립금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.

④ 계약이 해지되는 경우 적립금은 가입자에게 지급되는 것일 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 가입자에 대한 적립금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제24조제3호에 따라 퇴직연금 가입 근로자는 퇴직연금사업자에게 직접 퇴직급여를 청구할 수 있으며,

- 「근로자퇴직급여 보장법」에는 퇴직연금 가입 근로자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 시효에 대해 별도로 정하고 있지 않으므로, 「신탁법 및 보험업법」에서 정한 시효가 적용된다고 볼 수 있습니다.

❖ 퇴직연금 가입 근로자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 권리의 소멸시효는 퇴직연금사업자와 가입 근로자 간에 적용되는 것이며,

- 법령에서 정한 특별한 사정*이 있는 경우가 아니면 퇴직연금 적립금을 사용자에게 지급할 수는 없으므로,

* DB형퇴직연금제도의 경우 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하거나, 퇴직급여 전액을 지급하였음에도 초과 적립금이 남아 있는 경우 등은 예외적으로 사용자에게 지급 가능

- 사용자가 근로자의 퇴직연금사업자에 대한 급여 청구권의 소멸시효를 주장하는 것은 타당하지 않다고 사료됩니다.

❖ 이에, 퇴직연금사업자는 급여지급 사유가 발생한 경우 관련 법령 및 퇴직연금규약 등에 따라 피보험자 또는 수익자인 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 할 것입니다.

- 아울러, 퇴직연금사업자는 가입 근로자의 퇴직급여 지급을 위해 노력해야 할 의무가 있으므로 단지 시효의 완성을 이유로 퇴직급여를 지급하지 않는 것은 타당하지 않다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1591, 2019.04.04.)



DC제도 부담금 부족분 지급의무 및 소멸시효

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도에 가입되어 있는 사업장에서 연장근로수당 산정오류로 인해 사용자 부담금이 적게 납부된 상황에서 근로자가 퇴직했다면, 사용자는 퇴직한 근로자의 부담금 부족분에 대한 지급의무가 있는지? 그리고 그 소멸시효는 언제인지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제3항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 운영하는 사용자는 ‘가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1 이상’에 해당하는 금액을 매년 1회 이상 부담금으로 납입하여야 하며,

- 근로자의 퇴직 시 사용자가 부담금을 미납한 경우에는 같은 법 같은 조 제5항에 따라 그 미납액과 지연이자(퇴직 후 14일까지는 10%, 그 다음날부터 부담금을 납입하는 날까지는 20%)를 납입하여야 합니다.
- 따라서, 임금총액의 산정 오류로 인해 과거 근로기간에 대한 부담금이 부족하게 적립되었다면, 사용자에게는 퇴직한 근로자의 부담금 과소적립분에 대한 지급의무(지연이자 포함)가 존재합니다.(퇴직연금복지과-4785, '18.11.30. 참조)

한편, 퇴직급여는 퇴직으로 인해 지급사유가 발생하므로 사용자가 부담금을 미납한 경우 미납 부담금에 대한 소멸시효는 퇴직일로부터 기산하여야 하고,

(퇴직연금복지과-967, 2019.02.27.)

- 확정기여형퇴직연금제도에서 가입자의 사용자에게 대한 부담금 부족분의 청구권은 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항에 의해 인정되는 법정 청구권으로서, 민사채권의 소멸시효인 10년의 기간이 적용된다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4481, 2019.10.22.)



퇴직연금 소멸시효 및 회사 자금 횡령 시 근로자 퇴직급여의 반환 가능 여부

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직연금제도에서 근로자가 퇴직급여를 지급받을 권리에 소멸시효가 적용되는지,

<질의 2>

- 근로자가 횡령을 사유로 퇴사하고 7년이 경과한 경우 퇴직연금 급여를 회사로 반환받을 수 있는지

A 회시



<질의 1>에 대하여

퇴직연금제도는 사용자가 퇴직급여 지급을 위한 재원을 사외(퇴직연금사업자)에 적립하고, 근로자는 퇴직 시 금융기관에서 적립금을 연금 또는 일시금으로 지급받는 제도로서 퇴직연금사업자와 자산관리업무에 대해 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험계약 또는 신탁계약을 체결하여 운영됩니다.

- 현행 「근로자퇴직급여 보장법」에는 퇴직연금 가입자가 퇴직급여를 청구할 수 있는 시효에 대해 별도로 정하고 있지 않으나, 퇴직연금은 퇴직급여제도의 한 종류이며 퇴직연금은 사용자가 근로자의 퇴직급여 수익을 위해 설정·가입하는 제3자를 위한 계약으로 사용자가 퇴직급여 지급의무에 해당하는 부담금을 전액 납입한 경우에는 퇴직금의 소멸시효(3년)를 적용할 수 있을 것으로 판단됩니다.



<질의 2>에 대하여

근로자가 회사의 자금을 횡령하였다 하더라도 사용자가 이를 이유로 퇴직급여와 상계하여 퇴직급여를 회사로 반환받을 수 없으며, 이는 법원의 재판을 통해 채권채무관계를 정리하여야 할 것으로 판단됩니다. 한편, 해당 근로자가 이미 퇴직처리된 경우에는 퇴직연금의 가입자에서 제외할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2504, 2021.05.31.)



미지급 중간정산 퇴직급여의 소멸시효 기산일 관련

Q
질의

- 「미지급 중간정산(중도인출) 퇴직급여의 소멸시효 기산일 변경」(2020.8.5.) 지침에 따라 중간정산 시점이 3년 도과한 자에 대해서는 소멸시효가 도과한 것으로 판단, 처리하였으나 근로자 A가 해당 지침은 지침 시행일 이후 중간정산자에 대해 적용해야 한다고 주장하는 바,
- 근로자 A의 주장과 같이 동 지침 시행일 이후 중간정산자에게 적용된다고 볼 수 있는지

A
회시

- 「미지급 중간정산(중도인출) 퇴직급여의 소멸시효 기산일 변경」(2020.8.5.) 지침에 따르면 계산 착오 등으로 미지급된 중간정산 퇴직급여의 소멸시효(3년)는 중간정산일로부터 기산되므로
- 계산 착오 등으로 미지급된 중간정산 퇴직급여는 중간정산일로부터 3년 도과 시 체불 퇴직급여에 포함되지 않음을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-3065, 2021.07.05.)



퇴직연금의 소멸시효 및 공소시효

Q 질의

<질의 1>

- 귀 부의 홈페이지를 통해 확인한 DC형 및 DB형의 소멸시효에 대해 확인받고자 함

< DC제도 부담금 부족분 지급의무 및 소멸시효 >

- 한편, 퇴직급여는 퇴직으로 인해 지급사유가 발생하므로, 사용자가 부담금을 미납한 경우 미납부담금에 대한 소멸시효는 퇴직일로부터 기산하여야 하고(퇴직연금복지과 - 967, 2019.2.27.)
 - 확정기여형퇴직연금제도에서 가입자의 사용자에게 대한 부담금 부족분 청구권은 “「근로자 퇴직급여보장법」 제20조제5항에 의해 인정되는 법정 청구권으로서, 민사채권의 소멸시효인 10년의 기간이 적용된다고 사료됩니다. (퇴직연금복지과 - 4481, 2019.10.22.)

< DB형퇴직연금제도의 소멸시효 >

- 한편, “「근로자퇴직급여 보장법」”에는 퇴직연금 가입 근로자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 시효에 대해 별도로 정하고 있지 않으므로, 보험업법 및 신탁법에서 정하고 있는 보험계약과 신탁계약의 소멸시효를 적용할 수 있을 것으로 사료 됩니다. (퇴직연금복지과 - 1822, 2020.4.22.)

<질의 2>

- DC형퇴직연금의 경우 미납입 적립금액 뿐만 아니라 전체 적립금액에 대한 사용자의 납입책임은 「근로자퇴직급여 보장법」 제10조에 따른 3년의 시효가 적용되지 않고 10년 적용되는 것이 맞는지

<질의 3>

- 퇴직금은 임금채권으로서 5년의 공소시효를 적용받는데, DB형과 DC형도 공소시효가 5년인지, DC형의 경우 사용자 부담금 부족분의 청구권이 민사채권의 소멸시효인 10년이 적용된다고 하는데도 공소시효는 5년인지

A 회시



<질의 1>에 대하여

퇴직연금의 소멸시효는 귀하께서 홈페이지 등을 통해 확인하신 바와 같음을 알려 드립니다.

❖ <질의 2>에 대하여

전체 적립금 중 기 납입된 적립금에 대해서는 사용자에게 청구대상이 아니므로 소멸시효 적용대상이 아닌 것으로 봄이 타당하고, 전체 적립금 중 납입액을 제외한 미납입액에 대한 청구권은 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항에 의해 인정되는 법정 청구권으로서, 민사채권의 소멸시효인 10년의 기간이 적용된다 할 것입니다.

❖ <질의 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항 및 제3항에 따른 DB형퇴직급여 미지급, 같은 법 제25조제3항에 따른 DC형퇴직급여 미지급, 부담금 또는 지연이자 미지급에 대한 공소시효는 5년이며, 이는 퇴직급여 청구에 대한 소멸시효와는 별개로 형사소송법을 따라야 하는 사항이라 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3234, 2021.07.13.)



DB형퇴직 가입자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 시효는 몇 년인지

Q
질의

● DB형퇴직연금제도 가입자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 시효는 몇 년인지

A
회시

- ❖ 퇴직연금제도는 사용자가 퇴직급여 지급을 위한 재원을 사외(금융기관)에 적립하고, 근로자는 퇴직 시 금융기관에서 적립금을 연금 또는 일시금으로 지급받는 제도입니다.
- ❖ 따라서, 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제29조에 따라 사외의 퇴직연금사업자와 자산관리업무에 관한 계약을 체결하여야 하고,
 - 해당 자산관리업무 계약은 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제24조에 따라 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법이어야 합니다.
- ❖ 한편, 「근로자퇴직급여 보장법」에는 퇴직연금 가입 근로자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여를 청구할 수 있는 시효에 대해 별도로 정하고 있지 않으므로, 「보험업법」 및 「신탁법」에서 정하고 있는 보험계약과 신탁계약의 소멸시효를 적용할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- ❖ 아울러, 보험계약과 신탁계약의 소멸시효가 개시되더라도 퇴직연금사업자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제18조에 따라 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 가입자에게 알려야 하므로, 「민법」상의 시효 중단 사유인 ‘승인’을 구성하는 점을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-1822, 2020.04.22.)

1-6. 중간정산, 중도인출

1-6-1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우



재산세 납세 증명이 어려울 경우, 주거용 오피스텔 구입 시
중간정산(중도인출)

Q
질의

- 신축 오피스텔을 취득하여 입주 예정으로 취득 당시 재산세 과세내역이 없고, 분양받은 관계로 매매계약서도 없으나 실제 주거용으로 사용하기 위해 취득한 것이므로 전입신고 후에는 각종 세제 등에서 주택으로 간주되는 실정
 - 재산세 과세 증빙자료는 전입신고 이후에나 구비 가능하므로 전입신고만으로 실거주용 오피스텔로 인정하여 중간정산(중도인출) 허용 필요

A
회시

❖ 오피스텔은 「주택법」 제2조제1호에 따른 준주택으로 「건축법 시행령」 별표 1제14호나목의 일반업무시설에 해당하여 “업무를 주로 하며, 분양하거나 임대하는 기획 중 일부 기획에서 숙식을 할 수 있도록 한 건축물”을 말하는 바, 원칙적으로 오피스텔은 주택이 아니어서 중도인출이 허용되지 않습니다.

- 다만, 실질과세의 원칙에 따라 중도인출 신청자가 명의 이전 시 직접 주거용으로 신고하여 주택으로 재산세를 납부 완료한 경우에 한해 예외적으로 중도인출이 가능합니다.(퇴직연금복지과-3104, 2015.9.11.참조)

❖ 그러나, 단순히 재산세 과세시점과 중도인출 신청기한(소유권 이전 등기후 1개월 이내)의 불일치로 인하여 부득이 재산세 납세 증명이 어려운 경우에는 예외적으로 전입신고만으로도 가능하다고 할 것으로 사료됩니다.

* 허위로 전입신고할 경우 「주민등록법」 제37조 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과

❖ 한편, 무주택자인 근로자가 주거용 오피스텔을 매매한 것이 아닌 분양받은 경우에는 무주택자 여부를 확인할 수 있는 서류와 분양계약서를 구비하여야 하고, 분양계약 체결일부터 소유권 이전 등기 후 1개월 이내에 퇴직급여 중간 정산(중도인출)을 신청할 수 있습니다.

❖ 참고로, 주거용 오피스텔을 취득한 자가 향후 주택구입을 사유로 퇴직급여 중도인출을 받고자 하는 경우 무주택자 여부에 대한 판단은 재산세 과세 증명서, 건축물대장 등을 기준으로 함을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-5735, 2020.12.14.)



퇴직연금제도 중도인출 신청 시점

Q
질의

- 무주택인 근로자가 본인 명의로 주택을 취득을 이유로 확정기여형퇴직연금제도(DC형) 중도인출을 신청한 시점이 근로자(가입자)가 소속 사업장에 신청한 시점(소속 사업장은 근로자에게 중도인출 신청을 받아 퇴직연금사업자에게 장시간이 지난 후 신청)인지 아니면 회사가 퇴직연금사업자에게 신청한 시점인지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제22조(적립금의 중도인출)에 따라 확정기여형퇴직연금제도(DC형)에 가입한 근로자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하면 적립금을 중도인출할 수 있으며,

- 주택구입에 있어 중도인출 신청은 주택매매계약 체결일로부터 소유권 이전 등기 후 1개월이 경과하기 전까지 가능합니다.

귀 질의와 관련하여 중도인출 신청시기는 퇴직급여를 지급하는 주체에 신청한 시점을 기준으로 함이 타당하고

- DC형의 경우 가입자(근로자)의 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 연금규약에서 정한 납입기일 내에 현금으로 가입자의 연금계정에 납입하면 특별한 사정이 없는 한 사업주는 퇴직급여 지급의무를 이행한 것이므로 중도인출은 퇴직연금사업자(금융기관)가 지급주체입니다.
- 따라서, 퇴직연금제도 중도인출의 경우 중도인출금을 지급하는 주체인 퇴직연금 사업자에 신청한 시점, 퇴직금의 경우 퇴직금 중간정산 퇴직금을 지급하는 주체인 사업주에게 신청한 시점이 소유권 이전 등기 후 1개월 이내에 있어야 중도인출(중간정산)이 가능(유효)함을 알려드립니다.

(근로복지과-2134, 2013.06.21.)



부양가족, 무주택자, 오피스텔 구입 등 중도인출 사유 여부

Q 질의

<질의 1-1>

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항 제3호의 부양가족의 판정과 관련하여 형제·자매의 경우 반드시 주민등록표의 동거가족으로 등재된 경우에만 부양가족으로 인정가능한지 여부

<질의 1-2>

- 「소득세법」 제53조제3항에 따르면 직계존속의 주거 형편에 따라 별거하는 경우에도 생계를 같이 하는 사람으로 인정하는 바, 가족관계증명서로 부양가족 여부 판단이 가능한지 여부

<질의 1-3>

- 가족관계증명서만으로 부양가족 여부 판단이 불충분하다면 연말정산 공제대상 여부를 추가로 확인해야 하는지 여부

<질의 2>

- 중도인출 사유 중 무주택자 여부를 확인하기 위해 재산세(미)과세증명서를 징구하고 있으나, 서울시 주민센터에서는 타 지역과 달리 전국의 재산세부와 현황이 발급되지 않는 바, 무주택자 여부를 어떻게 확인하여야 하는지 여부

<질의 3>

- 오피스텔 구입 시 건축물대장 상 용도가 업무용으로 주택(주거용)이 아니고 매도인은 관할구청에 주거용으로 신고하여 재산세를 주택으로 과세한 경우, 중도인출 사유에 해당하는지 여부

A 회시



<질의 1-1, 2, 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항 제3호와 관련하여 부양가족의 범위는 「소득세법」 제53조제1항(생계를 같이 하는 부양가족의 범위와 그 판정시기)에 따라야 할 것인 바,

- 생계를 같이 하는 부양가족은 주민등록표의 동거가족이어야 할 것이며, 다만 같은 조 제3항에 따라 직계존속이 주거형편에 따라 별거하는 경우에만 한해 가족관계증명서 등을 통해 가족관계를 확인하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다. 또한 연말정산 시 부양가족 등록을 통해 공제를 받으므로

보충적으로 이를 통해 확인할 수 있을 것으로 생각됩니다. 이와 관련하여 자세한 문의는 국세청을 통해 「소득세법」 적용례를 판단 받으시기 바랍니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직연금의 중도인출을 신청하는 경우 신청자가 중도인출 사유에 해당함을 입증하여야 할 것이므로, 서울시 이외의 지역에 대한 재산세(미)과세증명서가 필요한 경우 해당 지역의 주민센터 등을 확인받아 제출하여야 할 것입니다.

- 이 경우 재산세(미)과세증명에 대해서는 정부민원포털 민원24, 위택스 등의 전산시스템을 이용할 수 있을 것이며, 필요시 방문을 통해 증빙서류를 준비하여야 할 것입니다.
- 다만, 무주택자 확인에 필요한 서류로서 우선 건물등기부등본으로 건물의 소유권을 확인하고, 건물의 용도 또는 건물등기부등본에 미등재된 건물의 소유권 확인은 건축물관리대장, 무허가건물 등의 경우에는 무허가건물확인원, 재산세과세증명서 등을 징구하여 확인하여야 할 것인 바, 해당 서류를 반드시 모두 징구할 것이 아니라 입증가능한 최소한의 서류 징구로 확인하여야 할 것입니다.
- 아울러 무주택자 여부에 대한 판단기준은 「주택법」 및 주택공급에 관한 규칙에 따라 판단하여야 할 것이므로 무주택자 여부에 대한 구체적인 기준은 국토교통부를 통해 확인할 수 있습니다.

❖ <질의 3>에 대하여

오피스텔은 「주택법」 제2조제1호의2에 따른 준주택으로 「건축법 시행령」 별표1 제14호 나목에서 업무시설 중 하나로서 “업무를 주로 하며, 분양하거나 임대하는 구획 중 일부 구획에서 숙식을 할 수 있도록 한 건축물”을 말하는 바, 건축물의 용도가 주택(주거용)으로 명시되어 있는 등 특별한 사정이 없는 한 오피스텔은 주택에 해당하지 않아 중도인출이 허용되지 않는 것이 원칙입니다.

- 다만, 현황과세의 원칙에 따라 주거용 오피스텔로 판정하는 경우 주택으로 보아 종합부동산세 과세대상으로 삼고 있으며, 양도세 한시감면 적용에서도 주거용 오피스텔을 주택의 범위에 포함하고 있는 바,

- 업무용 시설인 오피스텔을 중도인출 신청자(매수자)가 명의 이전 시 직접 주거용으로 신고하여 주택으로 재산세를 납부 완료한 경우에 한해 예외적으로 중도인출 할 수 있는 것으로 보아야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3104, 2015.09.11.)



오피스텔 소유자가 무주택자인지 여부

Q
질의

- 건축물대장상 주택이 아닌 오피스텔을 소유하여 거주하고 있으면 무주택자로 인정되어 퇴직연금 중도인출을 할 수 있는지?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 시행령 제2조제1항 제1호에 따르면 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우에 중간정산을 허용하고 있습니다.

- “주택”이란 「주택법」 제2조제1호에 따라 세대의 구성원이 장기간 독립된 주거 생활을 할 수 있는 구조로 된 건축물의 전부 또는 일부 및 그 부속 토지를 말하는 것으로 단독주택과 공동주택으로 구분되며,
- 오피스텔은 「주택법」 제2조제1호의2에 따른 준주택으로 「건축법 시행령」 별표1 제14호 나목에서 업무시설 중 하나로서 “업무를 주로 하며, 분양하거나 임대하는 구획 중 일부 구획에서 숙식을 할 수 있도록 한 건축물”을 말하는 바, 건축물의 용도가 주택(또는 주거용)으로 명시되어 있는 등 특별한 사정이 없는 한 주택에 해당하지 않는 것이 원칙입니다.
- 다만, 현황과세의 원칙에 따라 주거용 오피스텔로 판정하는 경우 주택으로 보아 종합부동산세 과세대상으로 삼고 있으며, 양도세 한시감면 적용에서도 주거용 오피스텔을 주택의 범위에 포함하고 있습니다.

❖ 이와 같이 주택의 개념과 종류를 정하는 「주택법」상 오피스텔은 주택에 해당하지 않으나, 세법에서는 실질과세를 목적으로 주거용 오피스텔을 판정하여 이에 해당하면 주택으로 간주하는 바,

- 「주택법」, 주택공급에 관한 규칙, 「소득세법」 등에서 정한 일련의 기준에 따라 주택에 해당하지 않는 경우라면 무주택자로 간주하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3001, 2015.09.07.)



무주택자의 주택구입 퇴직금 중간정산 신청일 관련

Q 질의

- 「퇴직금 중간정산제도 업무처리지침」에서 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우, 중간정산 신청 시기를 “주택매매계약 체결일부터 소유권 이전 등기 후 1개월 이내”라고 하는 바, 등기 후 1개월 이내는 등기 접수일자 기준인지 완료일자 기준인지 여부

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제2조 및 제3조에 따른 “무주택자의 본인 명의의 주택구입의 경우”, 요건 충족여부는 신청일을 기준으로 판단하는 것이 원칙이나 거래관행, 정보부족 등으로 등기 직후 신청하는 경우가 있어 예외적으로 소유권 이전등기 후 즉, 등기일로부터 1개월 이내에 신청할 수 있도록 완화한 것입니다.

부동산등기와 관련하여 「부동산등기법」 제6조에 따르면 등기의 효력은 등기관이 등기를 마친 경우 그 등기를 접수한 때부터 효력을 발생하고, 같은 법 제30조에 따라 등기관이 등기를 마쳤을 때에는 신청인 등에게 그 사실을 통보하여야 합니다.

- “등기필정보 및 등기완료통지서”를 살펴보면, 권리자, 주소, 부동산고유번호, 부동산소재, 접수일자, 접수번호, 등기목적, 등기원인 및 일자가 기재되어 있으며, 등기관이 등기완료 후 이를 통지한 날짜(직인 상단 날짜)는 별도의 법률적 효력을 발생시키지 않고, 접수일부터 등기의 효력이 발생하므로 중간정산을 신청하는 등기일은 상기 통지서상 접수일자를 의미하는 것으로 보아야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-716, 2016.02.23.)



아파트 분양, 임대아파트 분양의 경우 중도인출 여부

Q
질의

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

A
회시

- ❖ 아파트 분양에 의한 분양계약서의 경우 일정에 따라 중도금과 잔금을 치르는 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 이전받을 수 있는 주택으로 전환되는 시점 이전에 주택을 구입하는 경우 무주택 확인서류 제출을 통하여 중도인출 신청이 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-291, 2008.07.03.)



배우자 명의의 주택구입경우 중도인출 여부

Q
질의

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

A
회시

❏ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제13조제5호 및 같은 법 시행령 제11조 규정에 따라 퇴직연금을 가입한 근로자가 무주택자이면서 주택을 구입하는 경우에 중도인출이 가능할 것임.

- 귀 질의 내용만으로 볼 때 비록 퇴직연금 가입자 이름으로 주택을 분양 받지 않았다 할지라도, 부부 공동명의로 소유권이전 등기를 할 경우라면, 법에 따른 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우로 볼 수 있다고 사료됨.

(퇴직연금복지과-290, 2008.07.07.)



주택 신축의 경우 중도인출 여부

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도가입자가 헌집을 헐고 새로 지으려고 할 경우 및 멸실등기를 해서 집을 새로 지은 후 새로 등기를 할 경우 중도인출이 가능한지, 어떤 경우에 중도인출이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제13조제5호 및 같은 법 시행령 제11조 규정에 따라 퇴직연금을 가입한 근로자가 무주택자이면서 주택을 구입하는 경우에 중도인출이 가능할 것임.

- 귀 질의에서 헌집을 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 동일 지번의 ‘건물등기부등본’ 또는 ‘건축물관리대장등본’ ②가입자의 ‘재산세 과세증명서’ ③가입자의 ‘무주택자임을 확인하는 서약서’ 등 확인서류 제출을 통하여 중도인출 신청이 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-285, 2008.07.07.)



중도금 납입 시마다 중도인출이 가능한지

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 후 아파트분양권을 계약한 경우 최초 분양권 계약 시에만 중도인출이 가능한지, 분양권에 해당하는 중도금 납입 시마다 추가로 중도인출이 가능한지?

A
회시

❖ 「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.

❖ 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, 2008.07.30.)



아파트 분양의 중도인출의 경우 실제 입주를 확인해야 하는지 여부

Q
질의

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

A
회시

■ 근로자퇴직급여 보장법령에서는 중도인출이 가능한 경우로 ‘무주택자인 가입자가’를 명시하고 있으므로

- 동 요건에 해당하는지 여부는 중도인출 신청 당시 무주택자인지, 아파트 분양 등 주택을 구입하는지를 기준으로 판단하면 될 것입니다.

(임금복지과-1593, 2009.08.21.)



최초분양권자와 매매계약을 통한 주택구입 경우 중도인출 가능여부

Q
질의

- 퇴직연금 가입자가 최초분양권자와 매매계약을 하여 주택을 구입하는 경우 중도 인출이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」상 중도인출 사유의 하나로서 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우를 규정하고 있습니다.

- 전매 등에 있어 무주택 가입자의 주택구입 여부 확인은 건설사와 최초분양권자와의 분양공급계약서 및 최초분양권자와 퇴직연금가입자와의 매매계약서 등을 확인하면 될 것으로 판단됩니다.

(임금복지과-1981, 2009.09.16.)



주택구입으로 인한 중도인출 신청 방법 및 증빙서류

Q
질의

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

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우 중도인출이 가능하므로

- 중도인출 신청당시 무주택자이면 주택 신축을 통한 주택소유, 법원경매를 통해 낙찰받은 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.

❖ 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.)



무주택자의 주택 매도·매수일이 동일한 경우 중도인출 여부

Q 질의

- 보유주택의 매도일과 신규주택의 매수일이 같은 날인 경우 확정기여형퇴직연금의 중도인출 여부

<갑설> 신청일을 기준으로 본인 명의의 주택이 없는 경우에 해당하지 않으므로 해당 사유를 충족하지 못해서 퇴직연금 중도인출 불가

<을설> 기존 주택 매도일과 신규 매수일이 동일해도 실질적으로 무주택자로서 주택구입한 것으로 볼 수 있으므로 중도인출 가능

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우에는 중도인출이 가능하며, 이때 해당 근로자가 중도인출을 신청하는 날을 기준으로 무주택자인 경우에 중도인출이 가능하다고 보아야 할 것입니다.

❖ 현행 법령상 무주택자임을 확인하는 명확한 방법이 규정되어 있지는 않으나,
- 가입자가 중도인출을 신청할 경우 ①가입자의 주민등록등본상 주소와 동일 지번의 ‘건물등기부등본’ 또는 ‘건축물관리대장등본’ ②가입자의 ‘재산세 과세증명서’ ③가입자의 ‘무주택자임을 확인하는 서약서’ 등 확인서류 제출을 통하여 중도인출 신청이 가능할 것으로 사료됩니다.

❖ 따라서 종전 주택의 매도일과 새로운 주택의 매수일이 동일한 경우 확인서류 등을 통해 무주택자임을 증명할 구체적인 확인방법이 없으므로 중도인출 신청이 불가능할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-1311, 2013.04.16.)



무주택자의 주택 신축의 경우 중도인출 신청 방법

Q 질의

<질의 1>

- 무주택자 본인이 직접 주택을 신축하여 공사계약서 등을 확인할 수 없는 경우 건축설계서 및 관공서발행 인·허가서 또는 착공신고필증 등으로 중도인출이 가능한지?

<질의 2>

- 신축중인 주택(일부 또는 전부를) 구입할 때 매수자가 매도인으로부터 건축설계서 및 공사계약서를 반드시 징구해야 하는지 아니면 주택매매계약서, 계약금영수증 첨부해야 하는지 또는 주택매매계약서, 계약금영수증, 관공서발행 인허가서 또는 착공신고필증으로 증빙하여 중도인출할 수 있는지?

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

무주택자가 주택을 신축하는 경우에 제3자로 하여금 주택공사를 하게 하는 경우에는 공사계약서로 주택 신축을 증빙할 수 있을 것이며, 본인이 스스로 주택을 건축하는 경우에는 건축설계서, 건축허가서, 착공신고필증 등 객관적으로 건축물의 용도가 주택임을 증빙할 수 있는 서류로 중도인출이 가능할 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

무주택자가 본인 명의의 주택을 구입하는 경우에 중도인출할 수 있는 바, 신축중인 주택을 구입할 때에는 매매계약서, 계약금영수증, 건축허가서 및 착공신고필증 등 건축물의 명칭과 주용도를 확인하여 객관적으로 매매하는 대상이 주택임을 입증할 수 있는 서류로 중도인출이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2726, 2015.08.13.)



주택조합 설립 인가 및 사업승인 이전에 중도인출 여부

Q
질의

- 주택조합 설립 인가 또는 사업승인절차 완료 전에 주택조합 가입 계약서를 제출하면 주택구입을 위한 중도인출을 신청할 수 있는지 여부

A
회시

- ❖ 「주택법」 제2조제11호에 따르면 주택조합이란 많은 수의 구성원이 주택을 마련하거나 리모델링을 하기 위하여 결성하는 조합으로서, 주택조합규약 작성 및 총회, 조합 설립인가 및 사업계획 승인의 절차를 거쳐 시공을 하고 일정한 자격요건을 갖춘 조합원에게 주택을 공급하는 제도입니다.
- ❖ 주택조합의 주택조합설립인가 및 사업계획승인 이후 착공과 분양에 의한 주택공급이 이루어질 수 있으며 지역·직장 주택조합의 구성원은 조합설립인가 신청일부터 해당 조합주택의 입주가능일까지 조합원 자격을 유지하여야 하며,
 - 시장·군수·구청장은 주택조합에 대한 설립인가 시, 사업계획승인 시, 사용검사 또는 임시사용승인 시 반드시 주택전산망 검색을 실시하여 조합원 자격을 확인하도록 하고 있습니다.(「주택법 시행규칙」 제18조),
 - 따라서 조합원 자격을 유지하면서 당첨된 주택에 입주할 수 있는 권리·자격 등을 보유한 당첨자(당첨자의 지위를 승계한 자를 포함)에 해당하여야 주택을 구입하는 것으로 보아야 할 것인 바, 주택조합설립 인가 또는 사업계획승인 이전에 주택조합에 가입하였다는 사실만으로 주택의 구입으로 보기 어려우므로 중도인출을 허용되지 않을 것으로 판단됩니다.
 - 다만, 사업계획승인 이전에 주택조합의 구성원이 주택의 동·호수 배정 등 분양계약에 준하는 내용으로 가입계약을 체결하여 입주자로 선정 또는 사업계획 상의 입주대상자로 확정된 경우라면 중도인출이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3195, 2015.09.18.)



퇴직연금 수급권의 담보제공이 가능한 무주택자 확인방법

Q
질의

○ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직연금 수급권의 담보제공이 가능한 무주택자 확인방법이 규정되어 있지 않은 바 그 구체적 확인방법은

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1호에 의하면 ‘무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우’ 퇴직연금 수급권을 담보로 제공하거나 적립금을 중도 인출할 수 있음.
- ❖ 현행법령상 무주택자임을 확인하는 명확한 방법이 규정되어 있지는 않으나, 가입자의 주민등록등본상 주소와 동일지번의 ‘건물등기부등본’ 또는 ‘건축물관리 대장등본’을 확인하고, 이에 추가하여 가입자의 ‘재산세과세증명서’를 확인하는 방법이 가장 타당할 것으로 사료됨.
- ❖ 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, 2006.07.24.)



과세항목 중 하나라도 주택으로 과세되면 주택보유자로 분류되는지

Q 질의

- 기존 질의회시(퇴직연금복지과-1871, '19.4.22.)에 따르면 주택이 아닌 건축물 중 주택으로 과세되는 건축물을 보유한 경우는 주택 보유자로 분류되는 바, 재산세, 취득세, 양도세 등 과세 항목 중 하나라도 주택으로 과세되면 주택 보유자로 분류되는지
- 현재 오피스텔을 보유하고 있는 자에 대한 무주택자 판단 기준은 어떤 과세 항목으로 판단하는지

A 회시

☞ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은 법 시행령 제14조에 따라 확정기여형 퇴직연금제도 가입자 중 무주택자는 본인의 명의로 주택을 구입하는 경우 적립금 중도인출이 가능합니다.

- 중도인출이 가능한 무주택자는 「주택법」, 「주택공급에 관한 규칙」상의 주택 보유 여부에 따라 구분하고 있으며, 「주택법」상 주택이 아닌 건축물이라도 실질과세 원칙에 따라 주택으로 과세되는 건축물을 보유한 경우 주택 보유자로 판단하고 있습니다.
- 건축물에 대한 과세현황을 통해 무주택자를 구별하는 경우, 기존 보유 중인 건축물의 매도, 용도 변경 등 중도인출 신청자의 상황에 따라 무주택자임을 입증할 조세 납부 자료를 함께 제출토록 하고 있습니다.

☞ 이미 본인 명의로 등기되어 재산세를 납부한 이력이 있는 오피스텔을 보유하고 있는 퇴직연금 가입자가 본인 명의의 주택 구입을 목적으로 중도인출을 신청한 경우, 해당 오피스텔에 부과된 재산세를 기준으로 주택 여부를 판단하고 있습니다.

(퇴직연금복지과-2136, 2019.05.08.)



주택 소유자가 신탁회사인 경우 중도인출 가능 여부

Q
질의

- 무주택자가 본인 명의로 주택을 구입하여 2019.5.20. 소유권 이전 등기 후, 같은 날 주택 구입자와 부동산 신탁회사 간 신탁계약에 따라 부동산 신탁회사로 그 주택에 대한 소유권이 이전 등기된 경우 이를 퇴직급여 중도인출 사유에 해당된다고 볼 수 있는지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제22조, 같은 법 시행령 제14조 및 제18조에 따라 퇴직연금에 가입한 근로자가 무주택자이면서 주택을 구입하는 경우에 중도인출이 가능합니다.

- 근로자가 구입 주택에 대해 부동산 신탁계약을 체결한 목적이 주택 구입 자금 마련을 위한 대출금의 상환 등 “금융기관에 대한 채무이행 보장”에 있고, 채무이행이 완료되면 “해당 주택(신탁재산)의 소유권이 다시 근로자에게 이전 등기된다는 것”이 객관적으로 증빙이 된다면, 이는 무주택자인 근로자가 주택을 구입하는 일련의 과정으로 볼 수 있으므로 중도인출이 사유에 해당된다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2692, 2019.06.14.)



주택도시보증공사의 보증을 받은 오피스텔 구입 시 중도인출을 할 수 있는지

Q
질의

● 주택도시보증공사의 보증을 받은 오피스텔 구입 시 중도인출을 할 수 있는지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 시행령 제2조제1항 제1호에 따르면 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우에 중간정산이 가능합니다.
- ❖ “주택”이란 「주택법」 제2조제1호에 따라 세대의 구성원이 장기간 독립된 주거 생활을 할 수 있는 구조로 된 건축물의 전부 또는 일부 및 그 부속 토지를 말하는 것으로 단독주택과 공동주택으로 구분되며,
 - 오피스텔은 「주택법」 제2조제1호의2에 따른 준주택으로서 「건축법 시행령」 별표1 제14호 나목에서 정하는 업무시설에 속하며, “업무를 주로 하며, 분양하거나 임대하는 구획 중 일부 구획에서 숙식을 할 수 있도록 한 건축물”을 말하는 바, 원칙적으로 오피스텔의 구입은 중도인출이 허용되지 않습니다.
 - 다만, 현황과세의 원칙에 따라 주거용 오피스텔로 판정하는 경우 주택으로 보아 종합부동산세 과세대장으로 삼고 있으며, 양도세 한시감면 적용에서도 주거용 오피스텔을 주택의 범위에 포함하고 있는 바, 전입신고 등으로 인하여 주택으로 과세된 주거용 오피스텔을 구입하는 경우에는 예외적으로 중도인출을 허용할 수 있을 것입니다.
- ❖ 한편, 「주택도시보증법」 제26조 및 같은 법 시행령 제21조제1항제1호에 따라 주택도시보증공사는 주거용으로 사용이 가능한 오피스텔에 대하여 분양보증 사업을 시행하고 있으며,

- 주택도시보증공사는 「민간임대주택에 관한 특별법」 제2조제1호 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 ①전용면적이 85제곱미터 이하이고, ②상하수도 시설이 갖추어진 전용입식 부엌, 전용 수세식 화장실 및 목욕시설을 갖춘 오피스텔을 분양보증의 대상으로 하고 있습니다.

❖ 따라서, 주택도시보증공사의 분양보증은 완공 이후 주거용으로 사용할 수 있는 시설요건을 갖춘 오피스텔이라는 것을 보증할 뿐, 분양권자 또는 분양에 따른 소유권자가 실제 주거용으로 사용을 하거나, 사용할 것임이 확인되는 것은 아니므로 분양보증을 받은 것만으로는 「근로자퇴직급여 보장법」상 중도 인출의 대상이 되는 주택으로 보기 어렵습니다.

(퇴직연금복지과-4044, 2019.09.23.)



공동명의 주택매수 시 부부 퇴직금 중간정산 관련

Q
질의

- 동일한 사업장에서 함께 근무하는 사내부부가 공동명으로 주택을 매수하는 경우, 양측에서 동시에 퇴직금 중간정산을 받을 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 ‘주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유’에 해당하는 경우 근로자의 신청과 사용자의 승낙으로 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.

- 또한, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항에서 ‘주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유’를 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우로 규정하고 있으므로, 부부 양측이 모두 무주택자이고 매매계약서 등을 통해 근로자 양측 명의가 모두 확인되는 경우라면, 양측에서 동시에 퇴직금 중간정산을 신청하는 것이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-5270, 2019.12.10.)



재개발 입주권 매수에 따른 DC형퇴직연금 중도인출 관련

Q
질의

- 관리처분 인가를 받은 재개발 사업의 입주권을 매수한 경우, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조에 따른 DC형퇴직연금 중도인출 사유에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은 법 시행령 제14조에 따라 무주택자인 근로자(가입자)가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우, 확정기여형퇴직연금 적립금을 중도인출할 수 있습니다.

❖ 귀하의 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 관리처분 인가를 받은 재개발 사업의 입주권을 매수한 경우 확정기여형퇴직연금 적립금의 중도인출 절차와 관련된 질의로 파악됩니다.

- 「주택법」의 위임에 따라 규정된 「주택공급에 관한 규칙」 개정(18.12.11.) 이후 관리처분 인가를 신청한 재개발 사업의 입주권은 주택으로 간주하고 있으므로,
- 무주택자인 근로자가 본인 명의로 입주권을 매수하는 경우라면, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조에 따른 확정기여형퇴직연금 적립금 중도인출 사유에 해당하는 것으로 사료되며, 매매계약 체결일부터 소유권 이전 등기 후 1개월 이내에 중도인출을 신청하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1387, 2020.03.27.)



확정기여형 가입자가 분양권 당첨으로 중도인출을 신청하는 경우 신청기한

Q
질의

- DC제도의 가입자가 분양권에 당첨되어 계약한 경우, 중도인출 신청이 가능한 시기는 언제인지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은법 시행령 제14조에 따라 무주택자인 근로자(가입자)가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 DC형퇴직연금 적립금의 중도인출이 가능합니다.

- 아파트 분양계약의 경우 소유권 이전등기 이전(무주택자임을 확인할 수 있는 시점)까지는 가입자가 자금이 필요한 시점에 중도인출 신청이 가능하므로, (관련 행정해석 : 퇴직연금복지과-355, 2008.7.30.)
- 가입자는 무주택자 여부 및 주택구입(분양) 사실을 증빙하여 DC형퇴직연금적립금의 중도인출을 신청할 수 있을 것입니다.

(퇴직연금복지과-2382, 2020.06.02.)



임대주택사업자가 DC제도 적립금 중도인출 대상에 포함되는지 여부

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도(이하 DC제도)의 가입자가 본인 소유의 주택을 「민간임대주택에 관한 특별법」에 따른 임대주택으로 등록한 경우, 거주를 위해 다른 주택을 취득하는 것이 DC제도의 중도인출 사유에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은법 시행령 제14조에 따라 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 DC제도 적립금의 중도인출이 가능합니다.

- 「주택공급에 관한 규칙」 제53조는 주택을 소유한 경우에도 20제곱미터 이하의 주택을 소유하고 있는 경우 등에 대해서는 주택을 소유하지 않은 것으로 보고 있으나, 귀 질의 내용상의 민간임대주택에 대해서는 규정하고 있는 바가 없으므로 민간임대주택 소유자를 무주택자로 볼 수 없습니다.

❖ 무주택자가 아닌 가입자의 주택구입은 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조에 따른 DC제도 적립금의 중도인출 사유에 해당하지 않는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3192, 2020.07.17.)



주택신축 시 동일사유로 한 퇴직금 중간정산 추가 신청

Q
질의

- 무주택자인 근로자가 주택 신축을 사유로 퇴직금 중간정산을 실시('19.12월)한 후, 동일사유로 한 퇴직금 중간정산 추가 신청('20.12월)이 가능한지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에 따라 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 퇴직금 중간정산이 가능합니다.

- 무주택자인 근로자가 주택을 신축하는 경우에는 주민등록등본 및 건물등기부등본을 통해 무주택자 여부를 확인하고, 건축설계서 및 공사계약서 등을 통해 주택구입(신축)을 증빙한 후,
- 주택공사계약 체결일로부터 소유권보존등기 후 1개월 이내에 퇴직금 중간정산을 신청할 수 있습니다.

❖ 귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 퇴직금 중간정산은 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항 제2호에 따른 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우 외에는 그 횟수를 한정하고 있지 않으므로,

- 건축설계서, 공사계약서, 착공신고필증 등 객관적인 서류를 통해 퇴직금 중간정산 사유 및 신청시기를 충족하는 것으로 증빙되는 경우라면, 동일 사유(주택신축)로 퇴직금 중간정산을 추가 신청할 수 있을 것으로 사료 됩니다.

(퇴직연금복지과-893, 2021.02.22.)



도시형 생활주택, 생활형 숙박시설 구입이 퇴직급여 중도인출 사유에 해당하는지

Q
질의

- 분양계약서 또는 집합건축물 대장에 도시형 생활주택, 생활형 숙박시설인 경우 퇴직급여 중간정산(중도인출) 사유인지 여부
- 2019년 9월에 분양받아 2021년 1월 입주 및 소유권이전 예정인 생활형 숙박시설의 분양계약서를 근거로 중간정산(중도인출)이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제22조 및 시행령 제2조제1항 제1호에 따르면 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우에 중간정산을 허용하고 있으며,

- 이 때 “주택”이란 「주택법」 제2조제1호에 따라 세대의 구성원이 장기간 독립된 주거생활을 할 수 있는 구조로 된 건축물의 전부 또는 일부 및 그 부속 토지를 말하는 것으로 단독주택과 공동주택으로 구분됩니다.

❖ 퇴직급여의 중간정산은 퇴직금제도의 중간정산 및 DC·IRP 제도의 중도인출 사유가 발생한 경우 예외적으로 중간정산을 허용하고 있으며,

- 법 시행령 제3조 및 제14조에 따른 퇴직금의 중간정산 및 DC·IRP 제도의 중도인출 사유 외에는 퇴직급여의 중간정산(중도인출)을 허용하고 있지 않습니다.

❖ 법 시행령 제3조제1항제1호 및 제14조에 따른 주택은 「주택법」 제2조에 따라 세대(世帶)의 구성원이 장기간 독립된 주거생활을 할 수 있는 구조로 된 건축물의 전부 또는 일부 및 그 부속토지를 말하며,

- 도시형 생활주택의 경우 「주택법」 제2조제20호에서 나열한 주택의 종류에 해당한다고 할 수 있으나,
- 생활형 숙박시설의 경우 「건축법」 제2조제2항제15호의 숙박시설으로 규정되어 있어 「주택법」상 주택에 해당하지 아니한다고 사료됩니다.

❖ 따라서, 도시형 생활주택의 구입을 위한 중간정산(중도인출)은 가능하나 생활형 숙박시설의 구입은 중간정산(중도인출) 대상이 되지 않습니다.

(퇴직연금복지과-1381, 2021.03.24.)



등기부등본상 민간임대주택으로 되어 있는 오피스텔 구입 시 중간정산 가능 여부

Q
질의

- 오피스텔을 구입하면서 주택임대사업자등록증을 발급받고 등기부등본에 민간임대주택으로 되어 있는 경우에 주택구입을 사유로 중간정산이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에서 무주택자인 근로자가 본인 명의의 주택을 구입하는 경우를 퇴직금 중간정산 사유로 정하고 있습니다.

- 귀 질의 오피스텔은 「주택법」 제2조제1호의2에 따라 준주택으로서 주택에 해당하지 않는 것이 원칙이나, 오피스텔을 주택으로 간주하는 여러 법령의 규정 등을 고려하여 종합적으로 판단하여야 할 것입니다.
- 「지방세법」 제13조의3에 따라 세대별 소유 주택의 수를 판단함에 있어 ‘지방세법 제105에 따라 주택으로 과세하는 오피스텔은 해당 오피스텔을 소유한 자의 주택의 수에 가산한다’라고 정하고 있고,
- 주택공급에 관한 규칙 제53조에서 주택소유 여부를 판단할 때 분양권 등을 갖고 있거나 주택 또는 분양권등의 공유지분을 소유하고 있는 경우에는 주택을 소유하고 있는 것으로 본다고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 귀 질의 오피스텔이 등기부등본에 주택으로 등재되어 있고, 지방세법상 주택으로서 과세대상에 해당하는 것이라면 주택을 구입하는 것으로 간주할 수 있을 것이며, 무주택자라면 퇴직금 중간정산 사유에 해당할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2318, 2021.05.18.)



부동산을 매도일과 매수일이 동일한 경우 중간정산 여부

Q
질의

- 보유하고 있는 부동산을 매도하고 당일날 새로운 부동산을 매수하려는 경우 퇴직금 중간정산할 수 있는 방법

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에서 예외적으로 정한 사유에 한하여 근로자가 요구가 있는 경우, 퇴직 이전에 퇴직금을 미리 정산하여 지급받을 수 있으며, 중간정산 사유와 요건에 해당하는지 여부는 신청 당시에 요건을 충족하였는지 기준으로 판단하게 됩니다.

- 이에 따라 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우에 퇴직금 중간정산이 가능할 것인데, 이 때 무주택자는 중간정산 신청시점에 근로자 본인 명의의 주택을 보유하고 있지 않아야 합니다.
- 귀 질의와 같이 주택을 매도하고 동일한 날짜에 주택을 매수하는 경우에는 주택보유 여부를 확인할 수 있는 해당 일자를 기준으로 주택의 종류를 달리하여 보유하고 있는 것이어서 실질적으로 무주택자가 아니므로 중간정산 요건에 해당하지 않는 것임을 양지하여 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2329, 2021.05.18.)



신축주택 증축을 통해 소유권이전등기를 하는 경우 중간정산 여부

Q
질의

- 주택을 신축하면서 남편 명의로 소유권등기 후 신축주택을 증축을 하고 부부공동명의로 재등기하는 경우, 재등기일로부터 1개월 이내 중간정산 가능한지 여부

A
회시

현행 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항에 따라, 무주택자인 근로자가 주택을 구입하는 경우에 퇴직금 중간정산이 가능하며, 무주택자가 주택을 신축하는 경우에도 주택 구입으로 간주하여 중간정산을 허용하고 있습니다.

귀 질의 내용만으로 소유권이전등기의 적법성 등에 대한 정확히 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 만일 중간정산을 신청하는 근로자가 무주택자로서 주택을 증축하면서 새로이 주택에 대한 소유권을 적법하게 취득하면서 주택 증축에 따른 비용을 부담하는 것이 명확한 경우라면 당해 근로자가 소유권이전등기를 한 날부터 1개월 이내에 중간정산을 할 수 있을 것으로 사료됩니다.

- 다만, 중간정산을 목적으로 단순히 부부간 소유권을 이전하는 것은 법령의 취지에 부합하는 주택의 구입으로 보기 어려워 중간정산을 할 수 없을 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2324, 2021.05.18.)



근린생활시설을 주거용으로 임대차계약을 체결한 경우 중도인출 여부

Q
질의

● 근린생활시설을 주거용으로 임대차 계약을 체결한 경우, 중도인출이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조에서 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우를 중도인출 사유로 정하고 있습니다.

- 주택법상 주택이란 세대의 구성원이 장기간 독립된 주거생활을 할 수 있는 구조로 된 건축물을 말하는 것이므로, 원칙적으로 주거생활을 목적으로 주택의 전세금 및 보증금을 부담하는 경우에 중도인출 요건에 해당한다고 보아야 할 것입니다.
- 건축물대장 등 공부상 주거용으로 명시된 경우, 주거 목적의 부동산 계약을 체결한 경우 등 실제 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우라면 예외적으로 중도인출할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 따라서, 주거 목적의 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우로 중도인출을 하는 경우에는 거래 부동산의 건축물대장, 건물등기부등본, 전세계약서 등 주거 목적임을 객관적으로 확인할 수 있는 서류로 증빙하여 신청할 수 있을 것입니다.
- 다만, 귀 질의의 근린생활시설은 주거 목적의 건축물이 아니어서 주거용으로 계약과 이용이 적법한 것인지, 지방세법에 따라 주택으로 과세되는 건축물에 해당하여 주택의 수에 가산하는 목적물인지 등을 해당 부처로부터 확인하여 적법한 절차에 의해 주거용으로 계약을 체결하여 전세금 또는 보증금을 부담하는 것에 해당하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2391, 2021.05.24.)



전세계약 체결 후 1개월 초과 시 중도인출을 받을 수 있는지

Q
질의

- 전세계약을 사유로 퇴직연금 중간정산을 신청했으나, 전세계약을 체결하고 1개월이 지나 중간정산이 어렵다고 통보 받음
- 전세계약 체결 후 1개월이 지나더라도 중간정산 받을 수 있도록 제도개선 요청

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여는 근로자의 은퇴 후 노후소득 보장을 목적으로 하고 있으며, 퇴직 시에 지급하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.
- ❖ 다만, 무주택자의 주택구입 및 전세금 부담, 장기요양에 따른 일정 수준 이상의 의료비 부담 등 대통령령으로 정하는 사유에 한하여 예외적으로 중간정산(중도인출)을 허용하고 있습니다.
- ❖ 중간정산의 사유와 내용은 근로자의 긴급한 생활자금의 필요성과 노후소득 재원의 축적이라는 제도의 목적 등을 종합적으로 고려하여 결정되어야 하며, 이러한 취지에 따라 전세 부담금의 경우도 계약체결 후 1개월 이내의 신청만 인정하고 있습니다.
- ❖ 전세계약 후 중간정산 신청시점을 연장하는 것은 법·제도의 목적과 취지에 부합하지 않는 것으로 판단되므로 수용하기 곤란함을 알려 드리니 널리 양해하여 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2557, 2021.06.02.)



해외주택 구입 시 퇴직급여 중도인출이 가능한지 여부

Q
질의

- 국내주택은 소유하고 있으나 해외에서 무주택자인 근로자가 해외에서 주택구입을 하는 경우 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은 법 시행령 제14조는 무주택자인 확정기여형퇴직연금 가입자가 주택을 구입하는 경우에 중도인출이 가능토록 규정하고 있습니다.

- 그러나 동 규정은 국내에 주택을 소유하지 않은 근로자의 주거생활안정과 주택구입 시 일시에 많은 목돈이 필요한 국내 주택사정을 고려한 취지라 할 것이므로 해외 주택을 구입하는 경우는 동 취지에 부합하지 않으므로 퇴직연금 중도인출 사유로 보기 어렵다고 판단됩니다.(퇴직연금복지과-2714, 2021.06.11.)

(임금복지과-727, 2011.02.24.)



배우자 명의 주택에 대하여 공동명의로 소유권 이전 등기 시 중도인출 가능 여부

Q
질의

- 무주택자인 중도인출 신청자가 배우자 명의의 주택에 대하여 공동명의로 소유권 이전 등기를 하는 경우 중도인출 가능 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제3조제1항에 따라 무주택자인 근로자가 주택을 구입하는 경우에 퇴직금 중간정산이 가능하며, 주택구입에 있어 중도인출 신청은 주택매매계약 체결일로부터 소유권 이전 등기 후 1개월이 경과하기 전까지 가능합니다.

- 비록 퇴직연금 가입자 이름으로 주택을 분양받지 않았다 할지라도, 부부 공동명의로 소유권이전 등기를 할 경우라면 법에 따른 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우로 볼 수 있다고 사료되나,
- 귀 질의 내용의 경우, 새로이 매매 체결을 하거나 주택을 분양받는 경우가 아닌 단순 명의변경으로, 중간정산을 목적으로 단순히 부부간 소유권을 이전하는 것은 법령의 취지에 부합하는 주택의 구입으로 보기 어려워 중간정산을 할 수 없다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2829, 2021.06.18.)



주택분에 대한 재산세 납부내역이 있으나 해당 주택에 대한 지분이 없는 경우 중간정산이 가능한지 여부

Q
질의

- 주택분에 대한 재산세 납부내역이 있으나 해당 주택에 대한 지분이 없는 경우 무주택자에 해당하여 중간정산이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 무주택자에 대한 직접적인 정의규정은 없으나, 우선 「주택법」과 「건축법」에 따른 단독주택과 공동주택 보유 여부에 따라 무주택자를 판단하고 있으며, 「주택법」상 주택이 아닌 건축물이라도 실질 과세의 원칙에 따라 주택으로 과세(종합부동산세, 취득세, 재산세, 양도세 등)되는 건축물을 보유한 경우는 주택 보유자로 판단하고 있습니다.

- 다만, 「주택법」의 위임에 따라 규정된 「주택공급에 관한 규칙」 제53조는 일정한 요건을 충족하는 경우, 주택을 소유했더라도 무주택자로 본다는 규정을 두고 있는 바 이러한 경우에는 무주택자로 판단하고 있습니다.

❖ 귀 질의만으로 사실관계가 충분히 드러나지 않아 명확한 답변은 곤란하나, 귀하의 경우 「주택공급에 관한 규칙」 제53조의 요건을 충족하지 않는 것으로 보이며, 중간정산을 위한 무주택자임을 증빙하기 위한 추가 서류가 필요한 것으로 판단됩니다.

- 따라서 현거주지 건물등기부등본, 「주택법」과 「건축법」의 소관 부처인 국토교통부에서 귀하께서 무주택자에 해당한다는 내용으로 회신 등의 소명 자료를 활용하여 본인 명의의 주택을 보유하지 않는 무주택자로서 주택세 대상 물건이 본인 소유가 아님을 객관적으로 입증할 경우 무주택자임이 인정될 수 있다고 판단되며,
- 이 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조제1항제1호에 따라 무주택자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우에 해당하여 퇴직급여 중간정산(중도인출)이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2883, 2021.06.23.)



분양권 전매의 경우 중도인출 가능 여부

Q 질의

- 무주택자인 근로자가 최초 분양권자와 매매계약을 하여 주택을 구입하고자 하는 상황으로

<질의 1>

- 무주택자인 근로자가 최초 분양권자와 매매계약을 통해 주택을 구입하고자 하며, 양권매매가 완료되지 않은 권리의무승계 전인 상태(분양권에 대한 매매계약에 대해 계약금만 치르고 잔금은 미지급)에서 분양권매매계약서만으로 중도인출이 가능한지

<질의 2>

- 분양권매매가 완료되지 않은 권리의무승계 전인 상태에서 분양권 기존 소유자, 분양권매매 후 소유자가 주택 구입을 사유로 각각 중도인출을 신청하는 경우 가능한지

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

확정기여형퇴직연금(DC형) 가입자가 무주택자이면서 본인 명의의 주택을 구입하는 경우에는 중도인출을 할 수 있으므로 최초 분양권자와의 매매계약을 통해서 주택을 구입하는 경우라도 주택구입 여부가 확인되는 경우라면 중도인출이 가능할 것입니다.

❖ 분양권 전매의 경우, 매도자와 매수자가 계약을 체결한 경우, 시군구청 신고, 분양계약서 명의변경 등 관련 절차에 따라 권리의무 승계가 이루어지는데 매매계약이 체결된 경우라면 반드시 권리의무가 승계된 이후에 대해서만 주택을 구입한 것으로 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

❖ 따라서 취득한 분양권의 대상 건축물이 주택이고, 객관적으로 매매거래를 확인할 수 있는 경우(예, 분양권 매매계약서, 계약금영수증 등)라면 중도인출이 가능할 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

확정기여형퇴직연금(DC형) 가입자가 무주택자이면서 본인 명의의 주택을 구입하려는 경우 중도인출을 할 수 있으며,

- 분양권 매매와 관련하여 기존 소유자인지 매매 후 소유자인지 여부에 따라 중도인출 가능여부를 판단하는 것은 아님을 안내드립니다.

(퇴직연금복지과-3229, 2021.07.13.)



오피스텔 매매 계약 후 잔금일 이전 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부

Q
질의

○ 오피스텔 매매 계약 체결 후 잔금일 이전에 중도인출이 가능한지 여부

A
회시

❖ 오피스텔은 「주택법」 제2조제1호에 따른 준주택으로 「건축법 시행령」 별표 1제14호나목의 일반업무시설에 해당하여 “업무를 주로 하며, 분양하거나 임대하는 구획 중 일부 구획에서 숙식을 할 수 있도록 한 건축물”을 말하는 바, 원칙적으로 주택이 아니어서 중도인출이 허용되지 않습니다.

- 다만, 실질과세의 원칙에 따라 중도인출 신청자가 명의 이전 시 직접 주거용으로 신고하여 주택으로 재산세를 납부 완료한 경우에 한해 예외적으로 중도인출이 가능합니다.

(퇴직연금복지과-3104, 2015.9.11.)

❖ 그러나 단순히 재산세 과세시점과 중도인출 신청기한(소유권 이전 등기 후 1개월 이내)의 불일치로 인하여 부득이 재산세 납세 증명이 어려운 경우에는 예외적으로 전입신고만으로도 가능하다고 할 것으로 판단됩니다.

❖ 원칙적으로 주택이 아니어서 중도인출이 불가능한 오피스텔을 직접 주거용으로 신고하여 주택으로 재산세를 납부 완료한 경우에 예외적으로 중도인출이 가능한 바,

- 주거용으로 신고하지 아니하고 주택으로 재산세를 납부하지 아니하여 주택으로 볼 사정이 없는 오피스텔 구입할 경우 중도인출은 어려울 것으로 보입니다.

(퇴직연금복지과-3380, 2021.07.23.)



주택조합원 승계를 받은 경우 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부

Q
질의

● 주택조합원 승계를 받은 경우 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「주택법」 제2조제11호에 따르면 주택조합이란 많은 수의 구성원이 주택을 마련하거나 리모델링을 하기 위하여 결성하는 조합으로서, 주택조합규약 작성 및 총회, 조합설립인가 및 사업계획 승인의 절차를 거쳐 시공을 하고 일정한 자격요건을 갖춘 조합원에게 주택을 공급하는 제도입니다.

❖ 주택조합의 주택조합설립인가 및 사업계획승인 후 착공과 분양에 의한 주택 공급이 이루어질 수 있으며 지역·직장 주택조합의 구성원은 조합설립인가 신청일로부터 해당 조합주택의 입주가능일까지 조합원 자격을 유지하여야 하며,

- 조합원 자격을 유지하면서 당첨된 주택에 입주할 수 있는 권리·자격 등을 보유한 당첨자에 해당하여야 주택을 구입하는 것으로 보아야 할 것인 바, 사업계획승인 이전에 주택조합에 가입하였다는 사실만으로 주택의 구입으로 보기 어려우므로 중도인출이 허용되지 않을 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3374, 2021.07.23.)

1-6-2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 전세금(보증금)을 부담하는 경우



주거목적의 전세금, 보증금 등 퇴직연금 중도인출 사유에 대한 기준

Q 질의

- <질의 1> 퇴직연금 중도인출 사유 중 “무주택자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우” 꼭 주택이 아닌 오피스텔 주거용으로 변경한 상가건물, 복합건물(주거+상가), 무허가 건물 등의 경우에도 중도인출할 수 있는지 이에 따른 증빙서류는 무엇인지
- <질의 2> 가입자가 중도인출을 받기 위한 전세금, 보증금의 최소금액 및 최소기간 범위가 있는지

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조의 퇴직연금 중도인출 사유는 주거를 목적으로 하는 전세금과 보증금을 부담하는 경우로서, 「민법」 제303조는 부동산에 대한 전세금, 「주택임대차보호법」 제3조의2는 주거용 건물에 대한 보증금을 말하고 있습니다.

「주택법」 제2조의 “주택”이란 세대(世帶)의 구성원이 장기간 독립된 주거 생활을 할 수 있는 구조로 된 건축물을 말하는 것이므로, 원칙적으로 주거 생활을 목적으로 주택의 전세금 및 보증금을 부담하는 경우에 상기 중도인출을 할 수 있다고 보아야 할 것입니다.

- 다만, 건축물대장 등 공부상 주거용으로 명시된 경우 또는 주거목적의 부동산 계약을 체결한 경우 등 실제 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우라면 예외적으로 중도인출할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 따라서 주거 목적의 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우로 중도인출을 하는 경우에는 거래 부동산의 건축물대장, 건물등기부등본, 전세계약서 등 주거 목적임을 객관적으로 확인할 수 있는 서류를 증빙하여 신청할 수 있습니다.

한편, 중도인출의 한도에 관하여 현행 법령상 구체적으로 정한 바가 없으므로 명확한 답변은 어려우나 중도인출 사유 제한의 취지, 「주택임대차보호법」상 임대차기간 등을 고려하여 합리적인 금액과 주거에 필요한 기간으로 정하여 중도인출할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-724, 2016.02.23.)



무주택자인 근로자가 전세계약기간만을 연장하는 경우에도 중간정산 사유가 되는지



Q 질의 ○ 무주택자인 근로자가 전세계약기간을 연장하는 경우에도 중간정산 사유가 되는지



❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 및 같은 법 시행령 제3조제1항제2호에 따라 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우,

- 퇴직금제도를 설정한 사용자는 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 규정하고 있습니다.

❖ 귀 질의 관련, 주택구입이나 전세·임차보증금 등 근로자가 일시적으로 많은 목돈을 부담하는 경우를 감안하여 퇴직금 중간정산 사유로 정한 법적 취지를 고려한다면,

- 무주택자인 근로자가 전세금의 증액 없이 단순히 계약기간만 연장하는 경우라면 중간정산 사유에 해당되지 않는다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3827, 2015.11.06.)



전세보증금이 필요한 경우 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부

Q
질의

- 가입자 본인 명의가 아닌 세대합가 예정인 자의 명의로 주택임대차 계약을 한 경우, 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은 법 시행령 제14조제1호, 제2조제1항1의 2호에 따라 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우 퇴직연금 중도인출이 가능합니다.

- 따라서, 전세금(보증금) 부담에 따른 중도인출은 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 본인 명의 또는 주민등록등본 등을 통해 동일 세대임이 증명된 세대원의 명의로 계약을 체결하는 경우에 가능합니다.
- 가입자 본인이 아닌 다른 사람의 명의로 임대차계약을 하고 중도인출을 받기 위해서는 주민등록등본 등을 통해 해당 계약자가 중도인출을 신청한 가입자와 동일 세대임이 증명되어야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3862, 2017.09.15.)



전·월세자금 목적의 퇴직급여 중도인출의 1회 제한 관련 질의

Q 질의

<질의 1>

- 전·월세자금 목적으로 퇴직급여 중도인출 시 사업장 재직 중 1회에 한하고 있는데, 퇴직금·DC형퇴직연금제도·IRP 포함하여 하나의 사업장에서 1회 한해 중도인출(중간정산신청) 수 있는 것인지 여부

<질의 2>

- 근로자가 주거를 목적으로 전·월세 보증금을 부담하는 사유로 사업장에서 1회에 한해 중도인출 하였다는 사용자의 사실확인서에 대한 별도의 서식이 있는지

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제2조제1항제1의2호, 같은 법 시행령 제3조 제1항 제2호, 같은 법 시행령 제14조제1호에 따라 무주택자인 가입자(근로자)가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우 중도인출(중간정산) 수 있으며, 이때, 가입자(근로자)는 하나의 사업에 근로하는 동안 1회 한정하여 중도인출(중간정산) 수 있습니다.

❖ 하나의 사업(장)에 재직 중 중도인출(중간정산)을 1회로 한정된 사유는 무주택자인 가입자(근로자)가 반복적이고 주기적인 전세(임대차)계약으로 퇴직급여를 소진하지 않고, 노후소득재원으로 활용하도록 한 것입니다.

- 따라서, 가입자(근로자)는 재직 중 퇴직급여제도 전체(퇴직금, DC, IRP)를 포함하여 한 사업(장)에서 1회에 한해 전세금(또는 중도금) 목적의 중도인출(중간정산)이 가능하다고 할 것입니다.

❖ 이 경우, 퇴직금제도·DC형퇴직연금제도·IRP 모두 적용받는 가입자(근로자)는 각 제도에서 동시에 중도인출(중간정산)하거나, 어느 하나의 제도에서 1회에 한해 중도인출(중간정산) 가능합니다.

- 따라서, 어느 하나의 제도에서 중도인출(중간정산) 한 뒤 동일한 사유로 다른 제도에서 중도인출(중간정산) 하는 것은 어렵다고 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법령」상 중도인출 사실확인서에 관하여 정한 서식은 없으며, 사업장 내에서 자율적으로 정할 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3503, 2018.09.03.)



물적분할 후 전세금 부담을 사유로 한 추가 중도인출 가능 여부

Q
질의

- A사업장 소속 근로자가 전세금 부담을 사유로 중도인출을 받았으나, A사업장이 물적 분할되면서 분할 신설회사인 B사업장으로 소속이 변경되면서 근로관계가 포괄승계된 경우 B사업장에서 동일 사유로 추가 중도인출이 가능한지

A
회시

합병·분할 및 사업양도 등으로 근로관계 단절 없이 포괄승계 되는 경우에는 형식적으로 근로계약의 상대방이 변경되더라도 실질적으로는 근로관계의 변동이 없으므로, 하나의 사업(장)으로 보아 전세금(보증금) 부담을 이유로 반복하여 중도인출할 수 없다고 보아야 할 것입니다.(퇴직연금복지과-1433, 2016.4.15. 참조).

(퇴직연금복지과-1810, 2021.04.15.)

1-6-3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 경우로 의료비가 임금 총액의 1천분의 125를 초과하는 경우



의료비 부담을 사유로 한 퇴직급여 중간정산 증빙자료 관련



질의

● 퇴직급여 중간정산 시 필요한 진료비 증빙자료의 근거는



회시

- ❖ 귀하의 민원내용을 희귀난치성질환에 따른 의료비 부담을 사유로 한 퇴직금 중간정산 시 진료비영수증이 증빙자료로 추가됨에 따라 중간정산 절차가 지나치게 불편하다는 내용으로 판단됩니다.
 - ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여는 근로자의 은퇴 후 노후소득 보장을 목적으로 하고 있으며, 퇴직 시에 지급 되는 것을 원칙으로 하고 있습니다.
 - 다만, 무주택자의 주택구입, 장기요양에 따른 일정수준 이상의 의료비 부담 등과 같이 법령에서 정한 사유가 있을 경우 예외적으로 재직 중에 중간정산(중도인출)을 허용하고 있습니다.
 - ❖ '19.10.29 개정 이전의 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」은 장기요양의 중간정산(중도인출) 가능요건을 요양기간 6개월 이상으로 정하고 있어 무주택 등 소액의 요양비용이 발생하는 경우에도 중간정산(중도인출)이 가능하여 노후소득 재원이 생활자금으로 소진됨에 따라
 - 정부는 퇴직급여가 생활자금으로 소진되는 것을 방지하고, 노후소득재원으로서의 역할을 강화하기 위해 중간정산(중도인출) 가능 사유 제한을 추진하였습니다.
- * (개정 전) 6개월 이상의 요양으로서 질병이나 부상에 대한 요양비용을 가입자가 부담한 경우
 (개정 후) 6개월 이상의 요양으로서 근로자가 부담한 질병이나 부상에 대한 의료비가 연간임금 총액의 1,000분의 25를 초과하는 경우

❖ 이에 근로자가 일정수준 이상의 의료비를 부담하는지를 확인하기 위해서는 의료기관 등에 지불한 의료비 영수증 등 증빙자료 제출이 필요합니다.

(퇴직연금복지과-2326, 2021.05.20.)



의료기관이 아닌 발달치료센터의 지출비가 중도인출 사유인 의료비로 볼 수 있는지

Q
질의

- 사설발달치료센터(서비스업, 의료기관에 해당하지 않음)에서 발생한 자녀에 대한 치료비로 중간정산이 가능한지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여는 근로자의 은퇴 후 노후소득 보장을 목적으로 하고 있으며, 퇴직 시에 지급하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.
- ❖ 다만, 가입자 본인 또는 부양가족의 장기요양에 따른 요양비 부담 등 불가피한 경우에 한하여 예외적으로 중간정산(중도인출)을 허용하고 있습니다.
- ❖ 이때, 가입자가 부담하는 요양비를 「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비로 규정하고 있습니다.

〈소득세법 시행령에 따른 의료비 종류〉

- 진찰·치료·질병예방을 위하여 의료법 제3조에 따른 의료기관에 지급한 비용
- 치료·요양을 위하여「약사법」제2조에 따른 의약품(한약을 포함한다)을 구입하고 지급하는 비용
- 장애인보장구 및 의사·치과의사·한의사 등의 처방에 따라 의료기기를 직접 구입하거나 임차하기 위하여 지출한 비용
- 시력보정용 안경 또는 콘택트렌즈, 보청기를 구입하기 위하여 지출한 비용
- 「노인장기요양보험법」 제40조제1항 및 같은 조 제2항제3호에 따른 장기요양급여에 대한 비용으로서 실제 지출한 본인일부부담금
- 해당 과세기간의 총급여액이 7천만원 이하인 근로자가 「모자보건법」 제2조 제10호에 따른 산후조리원에 산후조리 및 요양의 대가로 지급하는 비용으로서 출산 1회당 200만원 이내의 금액
- 미용·성형수술을 위한 비용 및 건강증진을 위한 의약품 구입비용은 미포함

❖ 자녀의 치료를 위해 의료기관이 아닌 사설치료센터를 통해 지출한 비용은 중도인출 사유에 해당하지 않는 것으로 보입니다.

❖ 다만, 자녀의 치료를 위해 병원 등 의료기관에서 지출한 비용(근로자 임금 총액의 1천분의 125 초과)이 있을 경우, 이를 근거로 중도인출 신청이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2521, 2021.05.31.)



진단서는 중도인출 신청일 1개월 이내에 발급된 것이어야 하는지

Q
질의

- 퇴직연금 중도인출 사유 중 ‘6개월 이상 요양이 필요한 경우’를 증빙하는 서류로 의사진단서를 제출할 경우, 그 진단서가 중도인출 신청일로부터 1개월 이내에 발급된 것이어야 하는지

A
회시

- 퇴직연금 중도인출 사유 중 ‘6월 이상 요양이 필요한 경우’를 증빙하는 서류가 법령에 정해진 바 없으므로, 6월 이상 요양이 필요하다는 것을 객관적으로 증빙할 수 있으면 가능한 바,

(퇴직연금복지과-729, 2009.03.27.)

- 의사진단서가 중도인출 신청일로부터 반드시 1개월 이내에 발급되어야 하는 것은 아니며, 의사진단서나 소견서, 진료내역, 병원처방전 등 관련 자료를 통해 6개월 이상 요양이 필요하다는 것이 객관적으로 증빙된다면 중도인출 신청은 가능하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2408, 2019.05.27.)



의료비 중도인출 재신청이 가능한지 여부

Q
질의

● 개정된 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 시행에 따른 의료비 산정방법 및 중도인출 재신청 가능여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은법 시행령 제14조1의2호에 따라 해당 근로자가 가입자 본인, 배우자 및 부양가족의 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 의료비를 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우 DC형퇴직연금 적립금의 중도인출이 가능합니다.

- 여기서 “의료비”는 중도인출 신청 시점의 직전 1년 동안 지출한 의료비와 중도인출 신청 시점에서 지출이 확정된 의료비를 합산한 금액이며,
- 이때, 지출이 확정된 의료비란 중도인출 시점에서 아직 의료비를 지출하지는 않았지만, 의료기관 등이 발행한 청구서 등을 통해 지급해야 할 것이 예정된 의료비로 중도인출 신청일로부터 1개월 이내에 발급된 자료여야 합니다.

❖ 아울러, 시행령 개정 이후에도 동일한 질병·부상에 대하여 6개월 이상의 치료가 필요한 경우 재차 중도인출하는 것은 가능하나,

- 최초의 중도인출 이후 발생한 의료비의 총액이 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여야 함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2480, 2020.06.08.)



소득공제를 받지 않는 부양가족의 의료비 부담을 사유로 한 중간정산 가능 여부

Q
질의

- 부양가족 중 만 81세인 본인의 친정엄마가 6개월 이상 요양하는 경우 본인이 연간 임금총액의 1,000분의 125를 초과하는 의료비를 부담하는 경우, 소득세법에 따른 부양가족 소득공제를 받지 않더라도 퇴직금 중간정산이 가능한지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제3항에 따라 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 근로자 본인, 근로자의 배우자, 소득세법 제50조제1항 제3호에 따른 근로자 또는 그 배우자의 부양가족의 질병이나 부상에 대한 의료비가 근로자 본인 연간 임금총액의 1,000분의 125를 초과하는 경우 퇴직금 중간정산이 가능하도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 소득세법 제50조제1항에 따른 ‘부양가족’이라 함은 근로자(배우자를 포함)의 60세 이상 직계존속, 20세 이하의 직계비속 또는 동거 입양자, 20세 이하 또는 60세 이상인 형제자매, 국민기초생활 보장법에 따른 기초생활 수급자, 아동복지법에 따른 가정위탁을 받아 양육하는 아동이 해당됩니다.
- 또한, 소득세법 제53조제1항 및 제3항에서 규정한 바와 같이 생계를 같이 하는 부양가족인지 여부는 주민등록표의 동거가족으로서 해당 거주자의 주소 또는 거소에 현실적으로 생계를 같이 하는 사람이어야 할 것입니다. 다만, 직계존속이 주거형편에 따라 별거하고 있는 경우에는 소득세법 제 50조에서 규정하는 생계를 같이 하는 사람으로 보고 있습니다.

따라서, 신청인의 직계존속인 친정엄마(만 81세)가 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양하고, 신청인이 신청인의 연간 임금총액의 1,000분의 125를 초과하는 의료비를 부담하는 경우라면 중간정산 요건에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 이때 부양가족임을 입증할 수 있는 최소한의 증명서(가족관계 증명서 또는 주민등록등본 등)를 사용자에게 제출하면 될 것입니다.(퇴직 연금복지과-2894, 2015.8.27., 퇴직연금복지과—3104, 2015.9.11. 참조)

(퇴직연금복지과-2710, 2021.06.10.)



의사소견서의 요양증빙서류 가능여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 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 의사소견서로도 가능할 것으로 판단됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-729, 2009.03.27.)



교통사고로 인한 통원치료가 6개월 이상 요양에 해당하는지 여부

Q
질의

- 자동차 사고로 인해 발병일(2016.5.26.)부터 현재(2020.3.24.)까지 통원 치료중인 경우 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 같은법 시행령 제3조에 따라 근로자가 본인, 배우자 또는 부양가족의 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 요양비용을 부담하는 경우 퇴직금 중간정산이 가능합니다.

- 여기서 ‘요양’은 질병 또는 부상 등으로 인하여 일정 치료를 필요로 하는 경우를 말하므로 입원치료 뿐만 아니라 통원치료, 약물치료 기간도 요양 기간에 해당합니다.

❖ 귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 퇴직금 중간정산 신청 시점에서 6개월 이상 요양(통원치료) 중이거나, 신청 시점 이후 6개월 이상 요양이 예정되어 있는 사실이 의사의 진단서 등을 통해 확인되는 경우라면, 퇴직금 중간정산 사유에 해당되는 것으로 사료됩니다.

❖ 아울러, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 개정으로 시행일(2020.4.30.) 이후에는 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자의 본인 연간임금 총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우 퇴직금 중간정산이 가능함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-1672, 2020.04.10.)



IRP 가입자 본인 등의 요양을 사유한 중도인출 관련

Q
질의

<질의 1>

- 개인형퇴직연금제도의 가입자가 본인 및 부양가족의 요양에 따른 중도인출을 신청하는 경우 소득요건을 확인하여야 하는지 여부

<질의 2>

- 가입자 본인 및 부양가족의 의료비를 모두 합산하여 연간임금 총액의 125/1000를 초과하는 경우 퇴직연금 중도인출 요건에 해당하는지 여부

<질의 3>

- 실손보험으로 지급받은 금액은 가입자가 부담한 의료비에서 제외하는 바, 이를 확인하기 위한 증빙서류는?

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

개인형퇴직연금제도의 가입자라도 소득이 있는 경우에는 본인 및 부양가족의 6개월 이상 요양이 필요한 질병이나 부상에 대한 의료비를 연간 임금총액의 125/1000를 초과하여 부담했음을 증빙하여야 하며,

- 건강보험자격득실확인서·소득금액증명원을 통해 산정기간 중 근로소득이 없음을 증명하는 경우, 6개월 이상의 요양에 따른 의료비 부담 사실만 입증하면 개인형퇴직연금제도의 중도인출이 가능합니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제24조 및 같은법 시행령 제18조에 따라 중도인출의 대상이 되는 의료비는 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상으로 한정하고 있으므로,

- 가입자가 본인 및 부양가족의 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 의료비를 부담하는 경우, 해당 의료비를 합산한 금액이 가입자의 연간 임금총액의 125/1000를 초과한다면, 개인형퇴직연금의 중도인출이 가능한 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 3>에 대하여

가입자가 실손보험으로 지급받은 보험금은 퇴직연금사업자가 확인하기 실무적으로 다소 어려운 부분이 있으므로,

- 해당 의료비에 대하여 보험금을 지급받은 사실이 없거나 의료비 일부에 대한 보험금을 지급받은 경우, 해당 사실에 대한 가입자의 확인서 등을 징구하여 그에 따라 업무를 처리하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1821, 2020.04.22.)



치료견적서상 금액을 기준으로 퇴직연금 중도인출 사유 해당 여부를 판단할 수 있는지

Q
질의

● 임플란트 등 시술에 대한 치료견적서에 기재된 금액을 바탕으로 퇴직연금 중도인출 대상인지 여부를 판단할 수 있는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은법 시행령 제14조1의2호에 따라 해당 근로자가 가입자 본인, 배우자 및 부양가족의 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 의료비를 본인 연간 임금총액의 1천분의125를 초과하여 부담하는 경우 DC형퇴직연금 적립금의 중도인출이 가능합니다.

- 여기서 “의료비”는 중도인출 신청 시점의 직전 1년 동안 지출된 의료비와 중도인출 신청 시점에서 지출이 확정된 의료비를 합산한 금액이며,
- 이때, 지출이 확정된 의료비란 중도인출 시점에서 아직 의료비를 지출하지는 않았지만, 의료기관 등이 발행한 청구서 등을 통해 지급해야 할 것이 예정된 의료비로 중도인출 신청일로부터 1개월 이내에 발급된 자료여야 합니다.

❖ 귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 임플란트 시술 등과 관련된 치료견적서는 “지출된 의료비” 및 “지출이 확정된 의료비”로 보기 어려운 점을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2841, 2020.06.30.)



무급휴직자가 본인 의료비 지출을 사유로 중도인출을 신청하는 경우 연간 임금총액 산정기준

Q 질의

<질의 1>

- 무급휴직자가 본인의 의료비 지출에 따른 DC제도 적립금을 중도인출을 신청하는 경우 연간 임금총액의 산정기준은 언제인지

<질의 2>

- 본인의 의료비 지출분만큼은 다른 조건 없이 DC제도 적립금을 중도인출할 수 있도록 제도를 개선할 수는 없는지

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조제1의2호에 따라 가입자 본인의 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병이나 부상에 대한 의료비를 연간 임금총액의 125/1000를 초과하여 부담하는 경우 DC제도 적립금의 중도인출이 가능합니다.

- 여기서 ‘연간 임금총액’은 직전년도 임금의 총액으로 산정하여야 하나, 중도인출 신청일로부터 직전 1년간의 임금총액 수준이 직전년도 임금 수준보다 낮은 경우에는 신청일로부터 직전 1년간 지급받은 임금액을 연간 임금총액으로 산정할 수 있습니다.
- 따라서, 무급휴직의 경우 직전년도 임금수준과 중도인출 신청일로부터 직전 1년간의 임금총액 수준을 비교하여 직전 1년간 지급받은 임금액이 낮은 경우에는 직전 1년간의 임금총액의 125/1000을 초과하여 의료비를 부담하는 경우 DC제도 적립금의 중도인출이 가능한 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직급여제도는 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급할 목적으로 설정한 제도입니다.

- 따라서, 퇴직급여는 근로자가 퇴직할 경우 비로소 지급받을 권리가 발생되나 무주택자의 주택구입이나 파산 등과 같이 법령에서 정한 사유가 있을 경우 예외적으로 재직 중에 적립금을 중도인출할 수 있으며,
- 퇴직급여제도의 취지와 우리사회의 고령화 및 노인빈곤 문제 등을 고려할 때, 중도인출 사유는 매우 제한적으로 허용되는 것이 타당할 것입니다.

❖ 귀하께서 제안하신 본인 의료비에 해당하는 금액에 한하여 다른 조건 없이 중도인출을 허용할 경우 중도인출 남용으로 근로자의 소중한 노후소득재원인 퇴직급여 적립금이 소진될 우려가 있습니다.

- 이에, 귀하가 제안한 중도인출 사유 확대를 위한 제도개선을 수용하기 곤란함을 알려드리니 양해하여 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3702, 2020.08.19.)



외국에 거주하는 배우자가 병원치료를 받는 경우 중간정산 가능 여부

Q
질의

- 외국에 거주하는 배우자가 자신의 본국에서 병원치료를 받고 있으며, 여러가지 사정으로 주민등록등본에 등재되지 않은 경우에도 퇴직금 중간정산이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에 따라 근로자의 배우자가 6개월 이상의 요양이 필요하여, 그 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우에는 퇴직금 중간정산이 가능합니다.

- 이때 배우자인 부양가족은 주민등록표의 동거가족으로서 해당 거주자의 주소 또는 거소에서 현실적으로 생계를 같이 하는 사람을 의미합니다. 다만, 부양가족 중 취학, 질병의 요양, 근무상 또는 사업상의 형편 등을 증명하면 일시적으로 동거하지 않는 경우도 부양가족으로 인정하여 중간정산을 허용하므로, 불가피한 사정으로 주민등록등본에 등재하지 못했으나 기타 다른 방법으로 배우자임을 증명하는 경우에는 퇴직금 중간정산이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2321, 2021.05.18.)



중간정산 등 사유로서 의료비 판단기준

Q
질의

- 치과에서 발급한 치료인증서(가입자가 앞으로 치료해야 할 항목과 금액 명시)를 근거로 중도인출이 가능한지
- 치료 소견서에 향후 1년 3개월에서 최대 2년까지 진행되는 치료에 대한 비용이 임금 총액의 12.5%를 초과하는 경우에도 중도인출 가능한지

A
회시

❖ 치과 치료를 통한 중도인출을 받기 위해서는 먼저 가입자가 부담하는 치료 비용의 내용이 「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비에 해당하여야 하고, 미용목적의 치료는 이에 해당하지 않습니다.

〈「소득세법 시행령」에 따른 의료비의 종류〉

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

- 또한, 가입자가 중도인출을 신청한 시점 기준으로 직전 1년간 연간 임금 총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담한 경우에 중도인출을 허용합니다.
- 다만, 중도인출 신청 시점에서 지출이 확정된 의료비의 경우 예외적으로 인정이 가능하며 지출이 확정된 의료비의 증빙자료(청구서 등)는 중도인출 신청일로부터 최대 1개월 이내에 발급된 자료만 인정합니다.
- 지출이 확정된 의료비는 청구서·의료기기 견적서 등으로 증빙하는 경우 해당 청구금액을 포함하여 산정하나, 향후 의료비추정서로 증빙하는 금액은 포함하지 않습니다.
- 귀하께서 말씀하시는 ‘치료인증서’가 향후 의료비에 대한 추정이 아니라 치료를 위하여 지출이 확정된 의료비를 명시하고 있을 경우 증빙자료로 제출이 가능할 것으로 사료되며,
- 이때, 향후 치료에 소요되는 기간에 관계 없이 치료를 위해 지출이 확정된 총 비용을 산정하면 될 것으로 보입니다.

(퇴직연금복지과-2555, 2021.06.02.)



간병비 지출이 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지 여부

Q
질의

● 간병비 지출이 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 시행령 제3조에 따라 6개월 이상 요양을 필요로 하는 경우 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.

- 중도인출을 위해 가입자가 부담하는 요양비용의 내용은 「소득세법 시행령」 제118조의5제1항 및 제2항에 따른 의료비이며 의료비 종류는 아래와 같습니다.

〈소득세법 시행령에 따른 의료비 종류〉

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

❖ 귀 질의 내용으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 불분명하나, 일반적으로 간병비라 함은 의료기관이 간병인을 소개해주는 역할만 수행하는 것이고 치료목적의 의료보건용역에 대한 직접적인 지출이 아니기에 의료비에 포함하지 않아, 퇴직금중간정산 사유에 해당하는 의료비가 아닌 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2830, 2021.06.18.)



진단서상 6개월 이상 지속적인 경과관찰이 필요하다고 적시된 경우가 의료비 부담에 해당하는지 여부

Q
질의

- 진단서에 병의 재발 여부에 대하여 6개월 이상의 지속적인 외래를 통한 경과관찰이 필요하다고 적시된 경우 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조제1항제1의2호의 6개월 이상의 요양이 필요한 의료비 부담이라고 볼 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조제1항제1의2호에 따라 중도인출을 하기 위해서는 의사 또는 의료기관에서 발급한 진단서, 소견서, 의무기록 또는 건강보험공단의 장기요양인정서 등을 통해 질병·부상에 따른 요양에 6개월 이상의 기간이 소요됨을 증명하여야 합니다.

‘요양’에는 입원치료 뿐 아니라 통원, 약물치료 등도 포함되며 진단서, 소견서 등으로 질병·부상에 따른 요양에 6개월 이상의 기간이 소요됨이 객관적으로 증명되면, 의료행위의 종류와 무관하게 요양기간에 포함되며,

- 진단서상 ‘경과관찰’로 표기된 경우에도 경과관찰 기간 동안 외래진료, 약물 처방 등 사실상 치료행위가 있는 경우에는 경과관찰 기간도 요양기간에 합산합니다.

귀 질의의 경우 해당 환자의 병명과 진단서상 문구 외 다른 구체적인 사실 관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 경과관찰 기간 동안 외래진료, 약물 처방 등 사실상 치료행위가 있는 경우에는 경과관찰 기간도 요양기간에 합산할 수 있다고 봄이 타당하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3440, 2021.07.28.)



배우자 명의 통장에서 인출되어 납부된 의료비를 사유로 퇴직금 중간정산 가능한지 여부

Q 질의

- 근로자 본인이 아닌 배우자 명의의 통장에서 인출되어 납부된 의료비를 사유로 퇴직금 중간정산이 가능한지 여부

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제3호에 따라 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 근로자 본인, 근로자의 배우자, 근로자 또는 그 배우자의 부양가족에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우 퇴직금 중간정산이 가능합니다.

- 만일 근로자 또는 배우자의 부양가족에 해당하는 의료비를 근로자 본인이 부담한다면 퇴직금 중간정산이 가능할 것이며,
- 배우자 명의의 통장에서 인출되어 납부된 의료비가 근로자가 해당 배우자의 명의의 통장에 납입하는 등 근로자가 실질적으로 부담하였다는 것을 증빙할 수 있는 경우에는 해당 근로자의 퇴직금 중간정산이 가능할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3507, 2021.08.04.)



배우자 및 부양가족의 의료비를 합산하여 퇴직금 중간정산 신청이 가능한지

Q
질의

● 퇴직금 중간정산 시 근로자, 배우자, 부양가족의 의료비 합산 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 및 같은 법 시행령 제3조제1항제3호에 따라 근로자, 근로자의 배우자 또는 소득세법 제50조제1항에 따른 근로자 또는 근로자의 배우자와 생계를 같이하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 필요로 하고 근로자 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담한 경우 중간정산이 가능하도록 규정하고 있습니다.

* 위 사유로 근로자의 청구와 사용자의 승낙이 있어야 중간정산이 가능함

❖ 이때, 의료비 총액은 중간정산 신청 시점의 직전 1년 동안 지출된 의료비와 중간정산 신청 시점에서 지출이 확정된 의료비를 말하며,

- 근로자 또는 근로자의 배우자, 부양가족의 의료비로서 근로자의 부담이 증빙되는 경우 합산은 가능하나, 합산 대상자 모두 6개월 이상 요양을 필요로 하는 요건을 충족하여야 합니다.

(퇴직연금복지과-3777, 2021.08.24.)



의료비 부담에 따른 중도인출 가능 여부

Q
질의

- 2주 간격의 치료 중에 있으며 총 12차 중 현재 8차까지 진행하였다는 사실이 진단서에 적시되어 있는 경우 확정기여형퇴직연금제도의 중도인출이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조제1항제1의2에 따라 동법 시행령 제2조 제1항제2호에 해당하는 경우로서 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담하는 경우 확정기여형퇴직연금제도의 중도인출이 가능하며,

- 즉, 6개월 이상의 요양이 필요한 질병이나 부상에 대한 의료비가 연간 임금 총액의 1천분의 125를 초과하는 경우 중도인출이 가능합니다.

❖ 귀 질의의 경우, 진단서상 6개월이라는 문구가 없으나 실제로 6개월 이상의 요양이 필요한 질병이나 부상에 대한 의료비에 해당한다고 판단이 되는 경우 중도인출이 가능하며,

- 2주 간격의 총 12회에 해당하는 치료 기간이 6개월 이상인지 여부는 개별적으로 판단이 필요하다고 보입니다.

(퇴직연금복지과-3508, 2021.08.04.)



중도인출 신청 시점으로부터 1년이 경과하여 지출된 의료비도 합산이 가능한지

Q
질의

- 중도인출을 위한 연간 임금총액 대비 의료비 산정시, 신청 시점으로부터 1년이 경과하여 지출된 의료비도 합산이 가능한지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조제1항제1의2호에 따라 동법 시행령 제2조제1항제2호에 해당하는 경우로서 가입자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 의료비를 부담하는 경우 확정기여형퇴직연금제도의 중도인출이 가능하며,

- 이때, 합산하는 의료비는 중도인출 신청 시점의 직전 1년 동안 지출된 의료비와 중도인출 신청 시점에서 지출이 확정된 의료비임을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3853, 2021.08.30.)

1-6-4. 개인회생절차 개시결정 또는 파산선고를 받은 경우



개인회생절차 폐지결정에 즉시항고하는 경우 중도인출 여부

Q
질의

- 개인회생절차 개시결정 이후 변제계획 인가 후 변제금 미납으로 인해 개인회생절차 폐지결정에 대해 즉시항고한 경우 중도인출할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제2조에 따라 퇴직연금 중도인출을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 개인회생절차개시 결정을 받은 경우에는 확정기여형퇴직연금 적립금의 중도인출을 할 수 있습니다.

개인회생절차의 폐지 및 면책결정이 없는 경우에 중도인출을 하는 것이 원칙이나, 변제금 미납으로 인한 법원의 개인회생절차폐지 결정에 대한 불복절차로 즉시 항고할 수 있는 점, 중도인출을 통한 개인채무부담 완화의 취지 등을 고려할 때,

- 법원의 개인회생절차 폐지결정에 대해 즉시항고하여 미납변제금을 납입함으로써 개인회생절차개시 결정을 회복시키려는 경우에는 중도인출할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 다만, 신청자는 즉시항고 여부와 미납변제금 납입을 위한 중도인출임을 소명하고 납입사실을 사후 증명하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3845, 2015.11.08.)



개인회생절차 폐지결정에 추완항고 시 퇴직연금 중도인출이 가능한지 여부

Q
질의

● 개인회생절차 폐지결정에 추완항고하는 경우 퇴직연금 중도인출 가능 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조제1항제3호에 따라 확정기여형퇴직연금 중도인출을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 개인회생절차개시 결정을 받은 경우에는 확정기여형퇴직연금 적립금의 중도인출을 할 수 있습니다.

❖ 개인채무부담 완화의 취지 등을 고려할 때 법원의 개인회생절차 폐지 결정에 대해 미납변제금을 납입함으로써 개인회생절차개시 결정을 회복시키려는 경우에는 개인회생절차 개시 결정을 회복시키려는 중도인출임을 입증할 만한 자료(개인회생절차 폐지결정 공고문, 상환계획서, 미납금 납입영수증 등)를 제출하면 퇴직연금 중도인출할 수 있을 것으로 판단됩니다.

- 다만, 신청자는 미납변제금 납입을 위한 중도인출임을 소명하고 필요 시 납입사실을 사후 증명하여야 할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3247, 2021.07.14.)



변제계획인가 이전에 개인회생절차개시 결정만으로 중도인출 가능여부

Q
질의

- 개인회생절차개시 결정을 받은 후 변제계획안을 제출하여 변제금액을 미리 임치해야 하는 경우 변제계획인가 결정 이전에 개인회생절차개시 결정문을 확인하여 중도인출을 받을 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 동법 시행령 제14조에 따라 중도인출을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 개인회생절차개시 결정을 받은 경우에는 확정기여형퇴직연금의 적립금을 중도인출할 수 있습니다.

❖ 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따르면 개인채무자는 법원에 개인회생절차의 개시를 신청하고(제588조), 그 신청일로부터 14일 이내에 변제계획안을 제출하여야 하며(제610조),

- 법원은 채무자가 제출한 변제계획안을 인가할 수 없을 때는 개인회생절차 폐지의 결정을 내리고(제620조), 채무자가 변제계획에 따른 변제를 완료하면 면책결정을 하게 됩니다.(제624조)

❖ 한편 「개인회생사건 처리지침」 “대법원재판예규”에 따르면 채무자는 절차의 신속한 진행을 위하여 개인회생절차개시 신청과 동시에 변제계획안을 제출할 수 있으며(제5조제1항 단서) 변제계획안을 제출하면서 변제계획안의 인가 이전이라도 변제 계획안의 제출일로부터 60일 후 90일 내의 일정한 날을 제1회로 하여 매월 일정한 날에 그 변제계획안상의 매월 변제액을 회생위원회에 임치할 뜻을 기재함으로써 그 변제계획안이 수행가능함을 소명할 수 있도록 하고 있고(제7조제3항), 변제 계획안의 인가 전에 매월 변제액을 회생위원회에 임치한 경우에는 그 임치한 기간을 변제기간에 산입하도록 하고 있습니다.(제8조제4항)

❖ 귀 질의는 개인회생절차개시 결정일부터 변제계획인가 결정일까지의 기간에 대하여 일정한 금액을 임치하여 변제계획을 이행하려는 것으로 보이는 바,

- 개인회생절차개시의 결정이 있었으나 변제계획인가 여부가 결정되기 이전에는 개인회생절차개시 결정문을 확인하여 확정기여형퇴직연금의 적립금을 중도인출을 할 수 있으며,
- 변제계획인가 여부가 결정된 이후에는 변제계획 불인가 및 채무자의 변제계획 이행 곤란 등으로 개인회생절차폐지가 있었는지 여부, 변제계획인가 후 변제를 완료하여 면책되었지 여부 등을 확인하여 개인회생절차폐지 및 면책결정이 없는 경우에 한해 확정기여형퇴직연금의 적립금을 중도인출할 수 있습니다.

(근로복지과-1436, 2013.04.25.)



개인회생절차개시에 따른 중도인출 가능 여부

Q
질의

- 개인회생절차개시 결정일로부터 5년이 도과하였으나, 변제계획상 변제기간 내에 있는 가입자의 퇴직급여 중도인출 가능 여부

- 개인회생개시결정일 : '14.7.8.
- 변제계획 상 변제기간 : '14.8.30.~'19.7.30.(60개월)
- 변제계획 인가일 : '14.10.21.
- 중도인출 신청일 : '19.7.16.

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조제3호에 따라 확정기여형퇴직연금 가입자가 중도인출을 신청한 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 개인회생절차개시 결정을 받은 경우 적립금을 중도인출할 수 있습니다.

❖ 따라서, 개인회생절차개시 결정일로부터 5년이 도과한 것이 명백한 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직급여 중도인출은 허용되지 않습니다.

(퇴직연금복지과-3259, 2019.07.26.)



개인회생절차 개시 결정일부터 5년이 도과한 경우 중간정산(중도인출)이 가능한지

Q
질의

- 개인회생 개시결정일이 2015년이고 실제 변제인가일은 2017년으로 현재도 변제중인데 개시결정일 기준으로 5년 이내에만 중간정산이 가능하여 중간정산 신청이 불가한 상황에서 중간정산 받을 수 있는 방법이 없는지

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여는 근로자의 은퇴 후 노후소득 보장을 목적으로 하고 있으며, 퇴직 시에 지급하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.
- ❖ 다만, 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 가입자가 개인회생절차 개시결정을 받은 경우 등 대통령령으로 정하는 사유에 한하여 예외적으로 중간정산(중도인출)을 허용하고 있습니다.
- ❖ 따라서, 개인회생절차개시 결정일로부터 5년이 도과한 것이 명백한 가입자의 퇴직급여 중도인출은 허용되지 않습니다.

(퇴직연금복지과-2556, 2021.06.02.)

1-6-5. 임금피크제를 시행하는 경우



임금피크제 시행 일환으로 보직해임되는 경우 퇴직금 중간정산 시점 관련

Q
질의

- 임금피크제를 적용받는 직원이 보직이 있는 경우, 임금피크제 적용 전 일괄적으로 보직에서 해임되고 있으며, 이는 임금피크제 적용을 위한 사전 보직 해임에 해당함. 보직해임에 따른 직책수당 감소로 평균임금이 감소하는데, 이 시점에서 퇴직금 중간정산이 가능한지 여부

A
회시

- ❖ 귀 기관의 질의 내용만으로 구체적인 사실관계 파악이 어려워 명확한 답변은 어려우나, 임금피크제 시행에 따른 사전 인사조치로 보직해임이 실시되고, 이에 따른 직책수당 감소로 평균임금 역시 감소하는 시점에서 퇴직금 중간정산이 가능한지에 대한 질의로 파악됩니다.
- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항 제6호에 따르면, 사업장에서 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우 퇴직금의 중간정산이 가능합니다.
 - 이는 퇴직금의 중간정산을 통해 임금피크제의 시행에 따라 평균임금이 감소하게 됨으로써 근로자의 퇴직급여가 감소하는 것을 방지하려는 데에 목적이 있습니다.
- ❖ 퇴직금 중간정산 사유를 규정한 위 시행령의 제정 목적에 비추어보면, 귀 기관의 경우와 같이 임금피크제 시행의 일환에 따라 보직해임이 이루어지는 것이고, 보직해임에 따른 직책수당의 감소로 인해 평균임금이 감소하는 것임이 인정되는 경우에는 임금피크제 시행 전이라도 퇴직금의 중간정산이 가능하다고 사료됩니다.

한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제6호에 따르면 퇴직금제도를 설정·운영하는 사용자로서 임금피크제를 시행하는 경우에는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고, 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형 퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

- 따라서, 사용자는 퇴직금 중간정산과 별개로 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 조치를 이행하여야 합니다.

(퇴직연금복지과-5705, 2019.12.31.)



임금체계 변동으로 임금이 감소한 경우 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지

Q 질의

<질의 1>

- 조례 개정으로 인해 호봉제에서 연봉제로 임금체계가 변경되어 임금이 감소한 경우가 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6호에 따른 중간정산 사유에 해당하는지

<질의 2>

- 임금체계 변경 전후 근로자의 정년은 동일하며, 임용기간은 대화성적 등에 따라 1년마다 계약기간 갱신(연장)한다고 명시한 경우 “정년을 보장하거나 연장하는 것”으로 볼 수 있는지

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6호는 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 임금을 감액하는 것(임금피크제)을 의미하는 바, 조례 개정으로 이와 같은 조치를 한 것이 아니라면 중간정산 사유에 해당하지 않습니다.

❖ <질의 2>에 대하여

해당 조례의 개정사항은 호봉제에서 연봉제로 임금체계를 변경한 것이지 정년연장 및 보장을 이유로 임금을 감소시키는 소위 임금피크제의 실시는 아닌 것으로 보이므로, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6호에 해당하지 않는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4116, 2020.09.11.)



임금피크제로 인한 퇴직금 중간정산의 유효성 여부

Q
질의

- 임금피크제로 인하여 해당 제도를 적용받는 근로자의 임금이 일시적으로 감소하였으나, 임금피크제 시행 이후 임금체계 개편으로 오히려 해당 근로자의 임금이 증가한 경우
 - 임금체계 개편을 인지하지 못하고 퇴직금을 중간정산한 근로자가 해당 중간정산이 유효하지 않음을 주장할 수 있는지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따라 임금피크제, 소정근로시간 단축 등으로 임금이 예외적으로 감소하여 그에 따라 퇴직급여가 줄어드는 경우,
 - 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 DC제도로의 전환 또는 퇴직급여 산정기준의 개선 등 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 하며,
 - 임금피크제 시행은 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6호에 따른 퇴직금의 중간정산 사유에 해당하므로, 사용자는 근로자가 요구하는 경우 해당 근로자의 퇴직금을 미리 정산하여 지급하는 것도 가능할 것입니다.
- ❖ 아울러, 퇴직금 중간정산은 근로자의 요구에 의하여 사용자의 승낙이라는 명시적인 의사표시가 있을 때 퇴직금 중간정산의 합의가 성립되며, 그에 따라 사용자가 근로자에게 퇴직금을 중간정산하여 지급하였다면 이에 대한 법률 효과는 성립하는 것으로 보아야 할 것이므로,
 - 노사 간 퇴직금 재산정 등에 관한 별도의 약정이 없다면 이미 완성된 법률 효과에 대해 다툴 수 없을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-112, 2021.01.07.)

1-6-6. 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 3개월 이상 계속근로하기로 한 경우



단체협약을 통해 퇴직금 중간정산을 시행할 수 있는지 여부

Q
질의

<질의 1>

- 취업규칙에 따라 소정근로시간이 5시간('18년도)에서 6시간 40분('19년도)로 증가하였으나,
 - 대법원 판결(대법원 2019.4.18. 선고, 2016다2451 전원합의체 판결)에 따라 '18년도 취업규칙 중 소정근로시간 부분이 무효가 된 경우, 이를 이유로 퇴직금 중간정산을 하는 것이 정당한지 여부

<질의 2>

- 단체협약을 통해 근로자의 퇴직금 중간정산을 시행할 수 있는지 여부

<질의 3>

- 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대해 퇴직금 중간정산을 하는 것이 가능한지 여부

A
회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 및 같은 법 시행령 제3조제1항제6의2에 따라 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속근로하기로 한 경우 퇴직금의 중간정산이 가능합니다.

- 사안의 경우, '18년도의 취업규칙 중 소정근로시간에 대한 부분이 대법원 판결에 의하여 무효가 되었으므로, 같은 판례의 취지에 따라 종전의 취업규칙에 따른 소정근로시간과 '19년도 취업규칙의 소정근로시간을 비교하여 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6의2에서 규정하는 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지 여부를 확인하여야 할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에서 퇴직금 중간정산의 요건으로 근로자의 요구를 명시하고 있으므로, 개별근로자의 신청 없이 단체협약이나 취업규칙 같은 집단적 합의로 중간정산을 실시할 수 없습니다.(임금68200-111, 2002.2.20. 참조)

❖ <질의 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 퇴직급여의 지급의무가 없으므로 계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 퇴직금 중간정산은 성립하지 않는다고 보아야 할 것입니다.

- 다만, 노사 간 합의에 따라 1년 미만 근로자에 대해서도 퇴직급여를 지급하기로 한 경우에는 퇴직금 중간정산 사유가 있는 근로자의 신청에 따라 중간정산이 이루어질 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3928, 2019.09.11.)



소정근로시간 변경 시 중간정산 관련

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6의2에 따라 퇴직금 중간정산을 허용하는 것이 위법 또는 부당한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 같은 법 시행령 제3조제1항제6호의2에 따라 퇴직금 중간정산을 허용하는 이유는 소정근로시간이 변경됨에 따라 근로자의 퇴직급여 역시 변경되면서 불합리하게 늘어나거나 줄어든 수 있기 때문입니다.

❖ 또한, 이 과정에서 근로자에게 불리한 결정이 이뤄지지 않도록 “근로자가 요구하는 경우”에만 중간정산이 가능하도록 규정하고 있습니다. 즉, 근로자에게 불리한 경우에는 근로자의 선택에 따라 중간정산을 하지 않을 수 있는 것이 법의 취지이므로 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6의2호가 위법 또는 부당한 것은 아니라고 판단됩니다.

❖ 근로자가 중간정산을 요구하지 않은 경우 사용자는 근로자에게 중간정산을 임의로 실시할 수 없음에도 불구하고, 중간정산을 하지 않았다는 이유로 사용자가 근로자에게 불이익 처분을 할 경우에는 노동관계법 위반으로 사업장 관할 지방고용노동관서에 신고할 수 있고, 또한 근로자의 요구 없이 사용자가 임의로 중간정산을 실시한 경우에는 유효한 중간정산으로 볼 수 없어 향후 퇴직 시 전체 근로기간에 대하여 퇴직금 지급청구를 할 수 있을 것입니다.

(퇴직연금복지과-2779, 2021.06.16.)



두개의 대학 통폐업으로 실근로시간이 줄어드는 경우 퇴직금 중간정산이 가능한지

Q
질의

- 두개의 대학(A, B)에 임용되어 시간강사로 근무하던 중 두개 대학의 통합(B대학이 A대학에 흡수통합)으로 실 근로시간(강의가능시간)이 줄어드는 경우
 - 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항6의3호(법률 제15513호 「근로기준법」 일부 개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소하는 경우)에 해당하여 B대학에 퇴직금 중간정산을 신청할 수 있는지, 아니면 B대학 근무기간에 대해 퇴직금을 지급받을 수 있는지, B대학에서 퇴직금 또는 퇴직금 중간정산을 받지 못한다면 B대학에서의 퇴직적립금은 어떻게 되는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6의3호에 따르면 근로시간 단축 입법(법률 제15513호) 시행일 전 3개월 동안 주52시간 초과하여 근로하였던 주가 있고, 근로시간 단축 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소하는 경우 퇴직금 중간정산이 가능합니다.

❖ 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나

- 두 대학에 동시에 임용되어 있다가 B대학이 A대학으로 통합되어 강의가능 예정시간이 단축된 것은 근로시간의 단축입법 시행에 따라 퇴직금이 감소하는 경우가 아닌 경영상의 이유로 인해 근로시간이 감소하는 것으로 보이는 바, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항6의3호에 따른 중간정산 사유에 해당하지 않는다고 사료됩니다.
- 고용승계를 조건으로 이루어진 영업 양수·양도가 아닌 B대학이 폐업한 경우라면, 사용자(B대학)는 근로자에 대한 퇴직급여를 전액 지급하여야 하는바, 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내 B대학의 근로기간(계속근로 기간 1년 이상인 경우)에 대한 퇴직금을 청구할 수 있을 것으로 판단되며,
- A대학에서 고용승계를 조건으로 한 영업 양수·양도가 이뤄진 경우라면 퇴직 시 B대학 근무기간 중 발생한 퇴직금을 합산하여 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3143, 2021.07.08.)



전환형시간선택제 근로자의 DC형 부담금 산정방법 및 중도인출 가능 여부

Q
질의

- 당사는 근로자들이 필요로 할 경우 근로시간 단축을 활용할 수 있도록 하기 위해 신청을 받아 전환형시간선택제를 운영 중으로, 이때 근로계약을 다시 체결하고, 감소된 시간에 비례하여 급여를 지급하고 있음
 - DC형 부담금은 근로계약서상 감소된 급여 기준으로 산정하면 되는지, 중도인출은 가능한지

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 DC형 제도를 설정한 사용자는 연간 임금총액의 12분의 1 이상의 부담금을 해당 가입자의 DC형 계좌에 납입하여야 합니다.
- ❖ 귀 질의 내용과 같이 근로자들의 필요에 의하여 신청을 받아 근로시간을 단축하기로 하고, 변경된 근로조건으로 근로계약을 다시 체결한 경우라도 계속근로기간이 1년 이상이고, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자에 해당한다면 DC형 제도의 부담금을 납입하여야 하며, 이때 변경된 근로조건 하의 임금을 기준으로 부담금을 산정하면 될 것으로 사료됩니다.
- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조에 따르면, 사용자와 합의에 따른 소정 근로시간 변경을 이유로는 중도인출이 허용되지 않음을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-3063, 2021.07.05.)



소정근로시간의 변동 없이 실근로시간이 감소될 경우, 근로자퇴직급여 중간정산 사유에 해당하는지

Q
질의

- ○○○○○○에서 월근로시간 평균 269h(초과근무시간 117h)→160h(소정근로시간 등 준수)으로 근무 형태 개편 시, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조(퇴직금의 중간정산 사유)에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 퇴직금 제도에서는 ‘사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속근로하기로 한 경우’ 퇴직금 중간정산을 할 수 있으며, 퇴직연금제도에서는 소정근로시간 단축의 사유로는 중도인출이 불가합니다.

❖ 한편, 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속근로하기로 하는 등 근로자의 임금이 감소되는 경우 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있음을 근로자에게 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 별도 퇴직급여 산정 기준 마련 등의 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 필요 조치를 하여야 합니다. <「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항, 위반 시 500만원 이하의 벌금>

- 이 때의 소정근로시간이란 실 근로시간이 아닌 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위에서 당사자간 근로계약으로 정한 근로시간을 말합니다. (「근로기준법」 제2조제7호)

❖ 귀 질의와 일치하는 지침, 행정해석 등은 파악되지 않아 명확한 답변은 어려우나, 소정근로시간은 유지하되 연장근로시간만 단축되는 경우라면 퇴직금 중간정산 허용사유에 해당하지 않을 것으로 보여집니다.

- 다만, 근로자들의 주장과 같이 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있으므로 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로 전환하거나 향후 퇴직금 산정 시 평균임금 산정사유 발생일을 근로시간 단축일로 합의하는 등의 조치를 취할 수 있을 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2894, 2021.06.23.)

1-6-7. 개정 「근로기준법」 시행에 따른 근로시간 단축되는 경우



근로시간 단축에 따른 임금감소액을 사용자가 보전한 경우, 퇴직금 중간정산 사유에 해당하는지

Q
질의

- 근로시간 단축에 따른 임금 감소액을 사용자가 보전하여 근로시간 단축전의 임금 수준을 유지하는 경우도 근로시간 단축입법 시행에 따른 중간정산 사유에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 근로시간 단축입법 시행으로 임금이 감소되는 근로자가 임금이 감소된 기간에 퇴직할 경우 퇴직급여가 줄어들 수가 있어,

- 이를 방지하기 위하여 퇴직금제도의 중간정산 사유에 “근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직금 감소”를 추가하였습니다.

❖ 따라서, 중간정산 신청은 실제 근로시간 단축에 따른 임금감소로 퇴직금이 줄어드는 근로자로 한정하여야 할 것이므로,

- 근로시간이 단축되었으나 사용자의 임금보전으로 임금이 줄어들지 않아 퇴직금이 감소되지 않았다면 퇴직금 중간정산 사유에 해당하지 않습니다.

(퇴직연금복지과-2462, 2018.06.22.)



소정근로시간이 주 50시간에서 주45시간으로 단축된 경우 퇴직금 중산정산 가능여부

Q
질의

- 노동시간 단축입법 시행에 따른 퇴직금 중간정산 대상의 구체적 기준
 - 주 50시간 근무한 근로자가 노동시간이 단축되어 주 45시간 근무할 경우 중간정산 신청이 가능한지

A
회시

❖ 근로시간 단축입법 시행으로 임금이 감소되는 근로자가 임금이 감소된 기간에 퇴직할 경우 퇴직급여가 줄어들 수가 있어,

- 이를 방지하기 위하여 퇴직금제도의 중간정산 사유에 “근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직금 감소”를 추가하였습니다.

❖ 따라서, 중간정산은 노동시간 단축입법 시행 전 주 52시간을 초과해 근로했던 근로자가 노동시간 단축입법 시행으로 주 52시간 이하로 근로하고,

- 이에 따라 임금도 줄어들어 퇴직금이 감소될 수 있는 경우에만 가능하며,
- 귀하께서 질의 하신 사항인 “주 50시간 근무한 근로자가 노동시간이 단축되어 주 45시간 근무할 경우”는 중간정산 대상이 아님을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-2532, 2018.06.27.)



근로시간 단축입법 시행으로 임금이 감소하여도 사용자가 퇴직금 중간정산을 허용하지 않는 경우 조치방안

Q
질의

- 근로시간 단축 입법 시행으로 임금 감소하여 퇴직급여가 감소되는데, 사용자가 퇴직금 중간정산을 사용자가 해주지 않을 경우 강제할 수 있는 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6호의3에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 퇴직금이 감소되는 근로자는 퇴직금 중간정산을 요구할 수 있습니다.

- 퇴직금의 중간정산은 근로자의 요구와 사용자의 승낙을 요건으로 하는 바, 반드시 사용자가 중간정산에 응하여야 하는 의무가 있는 것은 아닙니다.

❖ 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우, 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표*와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

* 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수

- 이를 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처할 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-4518, 2018.11.15.)



근로시간 단축 업무지침의 퇴직급여 중간정산 비교 산식

Q
질의

- 개정 「근로기준법」 설명자료(2018.5.)에서 근로시간 단축에 따른 퇴직급여 수령액 감소여부 판단기준의 사례에 설명된 ‘잔여 재직기간에 따른 총 수령금액 비교’의 금액 산정 방식이 무엇인지

A
회시

귀 질의 지침에서 잔여 재직기간에 따른 총 수령금액은 근로시간 단축 전 근속기간은 10년, 평균임금은 단축 전 500만원, 단축 후 450만원, 임금인상률 3.7%로 가정하여 단축 후 근속연수에 따라 중간정산 실시여부에 따라 퇴직급여 수령금액을 비교한 것입니다.

- 중간정산을 실시한 경우에는 중간정산금을 근로시간 단축 이후 잔여 재직기간 동안 연간 평균금리 1.65%의 정기예금에 예치한다고 가정하여 금액을 산정하고, 중간정산을 실시하지 않은 경우에는 단축 이후 연간 임금인상률 3.7%이라고 가정하여 금액을 산정하여 비교한 것입니다.
- 예를 들어, 근로시간 단축 후 근속연수가 1년인 경우 중간정산을 실시하지 않았으면 단축 후 평균임금 450만원 $\times$ 1.037 $\times$ 11년=51,332천원이 되고, 중간정산을 실시하였다면 단축 이전기간(10년)은 5,000천원 $\times$ 10년=50,000천원, 단축 이후기간(1년)은 4,500천원이므로 총 11년간 퇴직금액은 (50,000천원 $\times$ 1.0165)+(4,500천원 $\times$ 1.037)=55,491천원이 됩니다.
- 이와 같이, 단축 후 근속연수 재직기간을 2년으로 할 경우 중간정산을 하지 않으면 450만원 $\times$ 1.037 $\times$ 1.037 $\times$ 12년=58,070천원, 중간정산을 하는 경우에는 총 재직기간 12년중 10년을 중간정산하여 정기예금에 예치했을 때의 금액과 단축 후 2년을 임금인상률을 적용하여 산출된 금액과 합하면 중간정산한 경우 총 수령금액이 중간정산 한 금액은 (5,000천원 $\times$ 10년 $\times$ 1.0165 $\times$ 1.0165)=51,663천원, 단축 이후기간(2년)은 (4,500천원 $\times$ 2년 $\times$ 1.037 $\times$ 1.037)=9,678천원이므로 총 61,341천원이 됩니다.

(퇴직연금복지과-2395, 2021.05.24.)

1-6-8. 기타



중간정산 실시 후 1년 미만의 근로기간에 대한 퇴직금 지급 여부

Q
질의

- 근로자가 퇴직금 중간정산을 실시한 이후 1년 미만 근로 후 퇴직하는 경우에 중간정산 이후 1년 미만의 근로기간에 대하여 퇴직금 지급의무가 발생하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서의 “근로기간이 1년 미만”이란 계속근로기간이 전체적으로 1년 미만인 경우를 말하는 것이므로 계속근로기간이 몇 년 며칠인 경우에 있어서는 1년 미만 단수인 몇 월, 며칠에 대하여도 퇴직금을 비례하여 산정 지급해야 합니다(고용노동부 예규 제602호, “「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서 해석기준”).

❖ 따라서 퇴직금 중간정산 이후 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수가 1년 미만인 경우에도 전체 계속근로년수는 1년 이상이므로 중간정산 이후의 1년 미만이 되는 몇 월, 며칠에 대해서 1년간의 퇴직금에 비례하여 퇴직금을 지급해야 함을 알려드립니다.

(근로복지과-3162, 2012.09.12.)



재직 중 체결한 퇴직금 지급유예 합의가 유효한지

Q 질의

- A사(인수회사)는 B사(피인수회사)의 배터리기술력 이전을 포함, 대규모 부채와 전 직원을 고용승계하기로 하였음. 한편 B사는 심각한 경영난으로 퇴직 적립금 충당이 어려워 '인수일 이후 2년간 의무재직 및 퇴직금 2년간 지급유예'를 내용으로 하는 동의서를 작성, 전 임직원이 연명하였으며, 해당 합의 후 정년퇴직자가 발생하여 지급유예 합의에도 불구하고 퇴직 후 14일 이내에 퇴직금을 지급 청구
 - 재직기간 중 체결한 퇴직금 지급유예 합의의 유효성 여부 및 효력이 없다면 퇴직일로부터 14일 경과 시 금품청산의무 위반 여부는

A 회시

❖ 근로자의 퇴직금청구권은 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 비로소 발생하는 것이며, 퇴직금채권이 발생하기에 앞서 사전에 그 전부 또는 일부를 포기하는 것은 강행규정인 퇴직금규정에 위반하는 것으로서 무효이며, 퇴직금채권의 사전포기 합의를 이유로 퇴직 시 근로자에게 퇴직금을 지급하지 않으면 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조를 위반하여 같은 법 제44조에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

(퇴직연금복지과-2016.9.28. 참조)

❖ 귀 질의 내용과 같이 재직 중 퇴직금을 2년간 지급유예하기로 한 합의 또한 지급청구권이 발생하지 않은 퇴직금에 대해 사전에 지급을 유예하기로 한 것으로, 「근로자퇴직급여 보장법」에 위배되어 무효라 할 것이며,

- 따라서 근로자 퇴직 시 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 합니다.

❖ 또한, 퇴직금 청구권 발생 이전 지급유예에 대한 합의를 전제로 퇴직금을 지급하지 않을 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제44조에 따라 퇴직금 체불에 따른 벌칙 및 「근로기준법」 제37조에 따라 퇴직금 지급지연에 따른 지연이자를 적용받게 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3088, 2021.07.06.)



퇴직금을 연봉액에 포함하여 지급할 경우 그 효력

Q
질의

- 2013.10.26. 입사한 근로자에 대하여 퇴직금을 연봉액에 포함한 후, 그 연봉액의 12분의 1에 해당하는 금액을 매월 급여로 지급한 경우에 있어 퇴직금 지급의 효력

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 1년 이상 계속하여 근로한 경우, 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 산정된 퇴직금을 동법 제9조에 따라 근로자가 퇴직한 날로부터 14일 이내에 지급하여야 합니다.

- 다만, 재직기간 중 근로자가 동법 시행령 제3조에서 정한 사유로 중간정산을 요구하는 경우에, 사용자는 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.
- 따라서, 퇴직금은 위 요건에 따른 중간정산을 제외하고는 근로자가 퇴직한 이후에 지급하여야 하므로, 노사 당사자 약정으로 매월 급여에 포함하여 지급하였다고 하더라도, 이는 동법을 위반하여 효력이 없다 할 것입니다.

또한, 연봉계약 체결 당시 해당 근로자의 1년간 근로제공의 대가로 정한 임금 총액과 예상 퇴직금을 명확히 구분하여 연봉액을 정하였고, 이에 대하여 당해 근로자도 충분히 인지한 상태에서 매월 퇴직금 명목으로 분할 지급된 경우에 해당한다면,

- 달리 볼 사정이 없는 한, 이는 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 근로의 대가로 지급된 임금이 아니라 사용자가 법률상 원인 없이 근로자에게 퇴직금 명목으로 지급한 금품에 해당한다 할 것이므로,

- 근로자는 수령한 퇴직금 명목의 금원에 대하여 사용자에게 반환하고, 사용자는 평균임금 산정 시 동 금품을 제외하여 퇴직금을 산정·지급하여야 할 것입니다.(관련 행정해석 근로복지과-2694, 2014.07.18.)

(퇴직연금복지과-2156, 2015.07.6.)



임금인상이 소급 적용될 경우 퇴직금 중간정산 차액지급 여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 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 당사자 간 평균임금을 소급하여 산정하기로 하였다면 소급된 평균임금으로 계산하여 퇴직금(중간정산금)을 지급해야 할 것으로 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과-931, 2010.05.14.)



장래 근로기간에 대하여 퇴직금 중간정산 신청한 경우 지급 가능 여부

Q
질의

- 근로자가 2012.7.25. 이전 퇴직금 중간정산 신청하면서 퇴직금 정산 대상 기간을 입사일로부터 2012.10.31.까지로 신청한 경우, 2012.11.1. 퇴직금 중간정산금을 지급하는 것이 가능한지 여부에 관한 질의

A
회시

■ 중간정산 대상이 되는 근로기간은 중간정산 시점을 기준으로 기왕에 계속 근로를 제공한 기간만 해당되므로 2012.7.25. 이전 퇴직금 중간정산 신청을 하면서 2012.10.31.까지 장래 근무기간 분을 미리 포함하여 중간정산을 요청한 경우에도 중간정산 신청 시점을 기준으로 기왕에 근로를 제공한 기간에 대해서만 중간정산할 수 있습니다.

■ 개정 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “「근퇴법」”) 제8조제2항은 부칙 제3조에 따라 2012.7.26. 이후 최초로 근로자가 사용자에게 중간정산을 요구하는 경우부터 적용되는 바,

- 근로자가 2012.7.25. 이전 퇴직금 중간정산 신청을 하면서 당사자 간 자유로운 의사에 기하여 지급 일자를 2012.11.1.로 정한 경우에는 실제 지급이 2012.7.26. 이후에 이루어진다고 하더라도 개정 전 「근퇴법」이 적용되므로 당사자 간 지급기로 합의한 일자에 퇴직금을 중간정산하여 지급하여도 유효한 중간 정산으로 볼 수 있습니다.

(근로복지과-3282, 2012.09.21.)



중간정산 퇴직금을 최종 퇴직 시 재산정하여야 하는지 여부

Q
질의

● △△시시설관리공단에서 2016.6.30.까지 근무 예정인 근로자가 임금피크제 적용으로 인해 입사일(2000.2.8.)부터 2015.12.31.까지 근무기간에 대해 중간정산을 실시하게 되었음.

- 당해 근로자는 2016.1월부터 대우수당을 지급받고 있는데, 임금피크제 적용을 이유로 2015.12.31.중간정산을 실시하면 계속근로기간의 단절로 인해 2016.1월부터 6.30.까지 지급받는 대우수당이 중간정산을 위한 평균임금에 산입되지 않아 중간 정산 기간에 대한 퇴직금이 줄어들게 되므로 2016.6.30. 최종 퇴직 시 대우수당이 포함된 평균임금으로 중간정산 기간에 대해 퇴직금을 정산·지급해야 하는 것 아닌지?

A
회시

기 회신한 바와 같이 중간정산 이후 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 중간정산시점부터 새로이 계산하며, 중간정산 이후 계속근로기간에 대해 퇴직 시 산정한 평균임금으로 퇴직금을 산정하는 것이 원칙입니다.

- 따라서 중간정산시점의 평균임금으로 산정·지급한 퇴직금을 최종 퇴직 시 평균임금으로 새로이 산정·지급할 사용자의 법적의무는 없으며, 과거근로기간에 대한 퇴직금 추가 지급 등 별도의 산정기준에 대하여는 노사가 자율적으로 협의할 사항입니다.

(퇴직연금복지과-1487, 2016.04.20.)



퇴직금 중간정산 횟수 제한, 사용자의 지급의무 관련

Q 질의

<질의 1>

- 개정 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 중간정산 신청사유에 해당될 경우 중간정산 횟수는 제한이 없는지

※ 사실관계 : 부양가족의 질병으로 6개월 이상 요양하는 경우에 해당되는 상황에서 근로자가 3개월 단위(약 80만원)로 중간정산을 신청 하였으며, 향후에도 계속 신청할 계획임

<질의 2>

- 근로자의 중간정산 신청에 대해 사용자는 반드시 지급할 의무가 있는지 여부(거부할 수 있는 근거 및 사업주에게 어떤 불이익이 있는지)

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제2호(무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우)를 제외하고는 근로자의 퇴직금 중간정산 요구 시점에서 중간정산 사유가 인정되는 경우에는 퇴직금 중간정산에 대한 횟수 제한은 없습니다.

- 다만, 퇴직금 중간정산 실시와 관련하여 노사 간의 불필요한 갈등을 예방하기 위해 사전에 합리적인 내부기준을 마련하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직금 중간정산은 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 따른 개별근로자의 요구와 사용자의 승낙에 의해서만 가능한 것이므로

- 근로자의 퇴직금 중간정산 요구에 대하여 사용자가 승낙하여 퇴직금을 중간정산하여 지급할 수도 있고, 사용자가 승낙하지 않아 지급하지 않을 수도 있습니다.

(근로복지과-529, 2013.02.07.)



중도인출금이 「근퇴법」 제25조제2항제1호의 일시금에 해당하는지 여부

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 가입자가 중도인출금을 수령한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “「근퇴법」”) 제25조제2항제1호의 “퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람” 볼 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근퇴법」 제25조제2항제1호에 따르면 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자는 개인퇴직계좌를 설정할 수 있는 바, 이때 퇴직급여제도의 일시금에는 퇴직급여 제도의 일시금 외에도 일시금 형태로 지급받는 퇴직금 중간정산금, 퇴직연금 중도인출금 등이 포함된다고 할 것입니다.

(근로복지과-954, 2015.03.21.)



퇴직금 중간정산 관계서류 보존 기간

Q
질의

- 퇴직관련 서류는 퇴사 후 3년을 보존하여야 한다고 하는데 퇴직금 중간정산 확인서, 퇴직금에 관한 월정산 내역 등 퇴직금 중간정산 관련서류에 대해 퇴사하지 않고 현재 재직 중인 직원과 3년 전 퇴사한 직원에 있어 어떤 효력이 발생하는지?

A
회시

■ 개정된 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제2항(2012.7.26. 시행)에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우에는 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 관련 증명서류를 보존해야 합니다.

■ 다만, 개정 법 시행일 이전 중간정산을 실시한 경우와 관련하여서는 구 「근로자퇴직급여 보장법」에서는 중간정산 관계서류에 대한 보존기간을 정한 바는 없으나,

- 「근로기준법」 제42조 및 같은 법 시행령 제22조제2항제4호(고용, 해고 또는 퇴직에 관한 서류)에 의거 퇴직에 관한 서류에 퇴직금 중간정산 서류가 포함될 것으로 사료되므로, 퇴직금 중간정산 관계서류를 퇴사 후 3년 간 보존해야 할 것입니다.

■ 따라서, 퇴직금 중간정산 관계서류에 대한 보존기간은 퇴직금 중간정산을 실시한 시점에 따라 달리 계산되는 것으로, 현재 재직 중인 근로자의 경우 개정 「근로자퇴직급여 보장법」 시행(2012.7.26.) 이전에 퇴직금 중간정산을 실시하였다면 해당 근로자 퇴직 후 3년 간 보존하고, 이후에 실시하였다면 5년 간 보존해야 함을 알려드립니다.

(근로복지과-812, 2013.03.08.)



기간제근로자의 계약기간 만료 시마다 중간정산 가능한지

Q
질의

- 1년 단위 기간을 정하여 근로계약을 하고, 1년 만료 시점에 평가를 거쳐 재계약 여부를 결정하고, 총 2년의 계약기간이 만료되는 시점에 정규직 전환 여부를 결정하고 있음
- 1년 단위로 근로계약을 하는 경우, 1년 계약기간 종료 후 근로계약이 갱신되는 근로자에게 퇴직금을 지급하는 것이 중간정산에 해당되는지? 마찬가지로 2년의 계약기간이 만료 되고 정규직으로 전환되는 자에게 퇴직금을 지급하는 것도 중간정산에 해당하는지?

A
회시

❖ 퇴직금 산정을 위한 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 근로계약 만료일이 계속근로년수 산정마감일이 됩니다.

- 그러나 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 반복 갱신된 근로계약의 그 전체기간을 계속근로기간으로 보아야 할 것입니다.

❖ 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 회신이 어려우나, 귀하와의 유선 통화 내용에 따르면 평가를 거쳐 재계약(또는 정규직 전환) 여부를 결정하는 형식에도 불구하고 대부분의 근로자가 결격이 없는 한 근로기간의 단절(공백)없이 동일한 업무를 수행하는 것으로 계약이 갱신(또는 정규직 전환)되고 있어 사실상 계속근로에 가깝다고 판단됩니다.

❖ 따라서 실질적인 근로관계가 종료되는 시기에 전체 계속근로기간에 대하여 퇴직금을 지급하여야 할 것으로 사료되며, 1년 단위 근로계약체결 또는 정규직 전환 등을 이유로 그 이전 근로기간에 대하여 퇴직금을 지급하는 것은 중간정산에 해당되고, 이 경우 유효한 중간정산에 해당하지 아니함에 유의하여야 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-3760, 2012.11.05.)



노사 간 합의한 일자를 퇴직금 중간정산의 산정사유 발생일로 보아 퇴직금 중간정산 가능한지

Q
질의

- 2012.7.18. 노사합의에 따라 퇴직금을 중간정산하기로 결정한 후 2012.7.19. ~7.25. 이루어진 퇴직금 중간정산 신청에 대하여 중간정산금 산정 시 사용되는 평균임금을 노사 간 합의하여 “2012.7월부터 2012.12월 중 가장 높은 연속 3개월 또는 지급시기를 고려하여 개인 판단에 따라 선택한 연속 3개월의 임금총액”을 기준으로 적용하여도 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “근퇴법”) 상의 퇴직금 중간 정산에 해당하는 것으로 볼 수 있는지 여부

A
회시

❖ 개정 「근퇴법」 제8조제2항은 동법 부칙 제3조에 따라 2012.7.26. 이후 최초로 근로자가 사용자에게 중간정산을 요구하는 경우부터 적용되는 바,

- 귀 질의의 경우와 같이 2012.7.25. 이전에 퇴직금 중간정산 신청이 이루어진 경우에는 개정 전 「근퇴법」 제8조제2항이 적용되므로 별도의 중간정산 사유가 없다하더라도 근로자의 신청과 사용자의 승낙이 있으면 퇴직금을 중간정산하여 지급할 수 있습니다.

❖ 경우, 퇴직금 산정의 기초가 되는 “평균임금”은 “이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액”을 말하고, 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.

- 여기서 ‘이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날’이라 함은 퇴직금 중간정산의 경우에는 당사자 간 별도의 정함이 없었다면 근로자의 중간정산 요구일이 될 것이나, 귀 질의의 경우와 같이 노사 간 합의하여 산정 사유가 발생한 날을 별도로 정한 경우에는 노사간 합의한 일자를 퇴직금 중간정산의 산정사유 발생일로 보아 해당 일자를 기준으로 평균임금을 산정하여 지급하는 것도 가능합니다.

- 다만, 퇴직금 중간정산 요구일을 기준으로 산정한 평균임금보다 노사 간 합의한 일자를 기준으로 산정한 평균임금이 낮은 경우에는 퇴직금 중간정산 요구일을 기준으로 산정한 평균임금을 적용함이 타당할 것입니다.

(근로복지과-4051, 2012.11.23.)



원어민 강사와 근로계약을 반복하면서 매 근로계약 종료 시 퇴직금을 지급하는 경우 중간정산에 해당하는지

Q
질의

○ 당 학교는 매 1년마다 원어민 강사와 근로계약을 반복갱신 체결하고 매 1년 단위의 근로계약이 종료될 때마다 퇴직금을 지급해 왔음. '12.3.1. 원어민 강사와 체결한 근로계약서에서 근로계약 만료시 동 기간 동안 발생한 퇴직금을 지급하기로 명시한 경우에도 '12.7.26. 부터 시행되는 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “「근퇴법」”) 제8조제2항 및 「근퇴법 시행령」 제3조제1항 각호의 퇴직금 중간정산 제한 규정의 적용을 받는지?

A
회시

❖ 12.7.26. 부터는 개정 「근퇴법 시행령」 제3조제1항 각호에서 정한 퇴직금 중간정산 사유에 해당하지 않는 경우에는 계속근로 기간 중 퇴직금을 중간정산하여 지급할 수 없고, 실제 근로관계가 종료된 경우에 퇴직금을 지급하여야 합니다.

❖ 학교에서 고용한 원어민 강사의 경우, 근로자 모집을 위한 별도의 채용공고 없이 매 1년 단위로 근로계약을 반복갱신 체결하면서 근로계약이 종료될 때마다 매 1년 단위로 퇴직금을 지급해 온 관행에 따라 '12.3.1. 동 원어민 강사와 1년 단위의 근로계약을 체결한 후, 당해 근로계약이 만료되기 전 재계약을 체결한 상황이라면 실제 근로관계가 종료된 것으로 보기 어렵습니다.

❖ 따라서 귀 질의의 경우와 같이 근로자와 근로관계가 계속 유지되는 상황에서 '12.3.1 체결한 근로계약서의 내용에 근거하여 퇴직금을 지급한다면 퇴직금 중간정산에 해당하므로 당해 근로계약서의 내용에도 불구하고 '12.7.26. 이후부터 시행되는 개정 「근퇴법」 제8조제2항에 따라 「근퇴법 시행령」 제3조제1항 각호의 사유가 있는 경우에 한하여 퇴직금을 중간정산하여 지급할 수 있는 것으로 보아야 합니다.

(근로복지과-109, 2013.01.09.)



단체협약에 따른 학자금 지급 후 퇴직금에서 공제하는 것이 중간정산에 해당되는지

Q 질의

단체협약 제59조(교육비 보조)

1. 시는 중,고생 자녀를 둔 조합원에게 공무원과 동일하게 자녀학비보조 수당을 지급한다.
2. **대학생자녀를 둔 조합원은 교육비 신청 시 신청일 기준의 예상퇴직금 범위 내에서 학자금(입학금,등록금,수업료,기성회비)을 지급하며, 최종 퇴직시 퇴직금에서 공제한다.**

- 2008년부터 ○○시는 ○○노조와 체결한 단체협약 제59조제2항 규정에 따라 대학생 자녀를 둔 조합원의 신청이 있는 경우, 예상퇴직금 범위 내에서 학자금을 지급한 후 퇴직 시 퇴직금에서 공제해 왔음
 - 조합원은 등록금고지서(납부영수증)를 첨부하여 사전(사후)학자금 신청이 가능하고, 시는 별도 세금공제 없이 해당 조합원의 예상(계속근로기간에 대한) 퇴직금 범위 내에서 학자금을 지급하며, 해당 조합원이 퇴직할 때 최초 입사일부터 근속년수를 기산하여 산정한 퇴직금에서 학자금 지급액을 공제함.
- 위와 같이 단체협약 규정에 따라 예상퇴직금 범위 내에서 학자금을 지급하는 것이 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항의 퇴직금 중간정산에 해당하는지?
 - 퇴직금 중간정산에 해당한다면 학자금 지급이 같은 법 시행령 제3조 규정에 따른 중간정산 사유가 아니므로 단체협약 규정에 따라 학자금을 지급하는 것이 불가능한지?

A 회시

상기 단체협약 규정 제59조제2호 내용 중 ‘퇴직금에서 공제’ 부분의 유효성 여부와 관련하여

- 「근로기준법」 제43조제1항에 의거 적법하게 체결된 단체협약이 사용자가 근로자에 대한 대출원리금 등 채권을 임금채권에서 공제할 수 있도록 규정하고 있다 하여 특별한 사정이 없는 한 이것이 「근로기준법」상 임금전액 불의 원칙에 위반하여 무효라고 볼 수 없으나,(대판 2003다7623, 2003.6.27.)
- ※ 「근로기준법」 제43조제1항: 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

- 이는 「근로기준법」상 임금전액불 위반 여부에 대한 판단으로 상기 단체협약 규정이 사내대출의 일환으로 퇴직금을 담보한 대출원리금 채권에 대한 공제인지 아니면 실질적인 퇴직금 중간정산에 해당 될 것인지에 따라 해당 단체협약 규정의 유효성 여부를 판단해야 될 것으로 사료되는 바,
- 학자금 대출과 관련하여 별도 신청절차, 한도금액, 상환기간, 이자 등에 대한 규정이 있는 상태에서 미상환시 단체협약 규정에 따라 퇴직금에서 공제하는 것이라면 이는 퇴직금 중간정산이 아닌 사내대출의 일환으로 볼 수 있어 유효한 것으로 판단됩니다.

❖ 다만, 귀 질의에 있어 전체 단체협약 또는 취업규칙 등의 내용을 확인할 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 단체협약규정(제59조제2호)의 내용만으로 살펴보면,

- 대출금 미상환에 대한 내용없이 실제 예상퇴직금의 범위 내에서 학자금을 지급하고, 최종 퇴직시 퇴직금에서 기 지급한 학자금을 공제한 후 퇴직금을 지급하는 것은 사실상 퇴직금 중간정산과 유사한 효과가 발생하고,
- 「근로자퇴직급여 보장법」 제1조에 따라 퇴직급여제도는 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지함을 목적으로 하고, 개정된 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 퇴직금 중간정산은 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유에 한해 가능하므로, 상기 단체협약 규정이 대출금을 미상환 하였을 경우 퇴직금에서 공제할 수 있는 것이 아니라 회사에서 지급된 학자금을 퇴직금에서 일괄 공제하려는 것을 목적으로 체결되었다면 법 취지와 맞지 않아 바람직하지 않음을 알려드립니다.

(근로복지과-844, 2013.03.11.)



사업장 변경 시 중간정산 여부 및 퇴직연금 전환 방법

Q
질의

- 국방과학연구소에서 방위산업기술지원센터로 사업장을 변경한 10명의 근로자에 대하여 퇴직연금제도 가입 동의를 받아 종전 연구소 재직기간에 대한 퇴직금을 승계받아 퇴직연금으로 이전하려고 하는데, 그 중 1명이 종전 재직기간에 대한 퇴직금을 퇴직연금으로 이전하는 것에 반대하는 경우 ①중간정산으로 지급할 수 있는지, ②연구소에서 퇴사처리하고 센터에 재입사하면서 퇴직금을 지급할 수 있는지, ③개별근로자의 의사와 무관하게 퇴직연금에 이전해도 되는지 여부

A
회시

- ❖ 퇴직금의 중간정산은 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에 정한 무주택자의 본인 명의 주택구입 등의 사유에 한해 중간정산이 허용될 수 있으며, 동 시행령에서 정하지 않은 사유로 인한 금품의 지급은 퇴직금의 중간정산으로 볼 수 없습니다.
- ❖ 한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직급여제도를 설정하는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합(이하 “과반수 노조”), 과반수 노조가 없는 경우에는 근로자의 과반수 동의를 받아야 하는 바,
- 전직 또는 전출의 형태로 사업장을 변경하는 경우 새로운 사업장의 퇴직급여제도가 퇴직연금제도이며, 그 적용대상 근로자의 과반수가 동의한 경우라면 비록 개별근로자의 반대가 있다 하더라도 퇴직연금제도 설정에 관한 집단적 의사결정 과정에 따라야 할 것입니다.
- ❖ 상기 질의 내용 중 해당 근로자가 종전 사업장에서 퇴직하고 새로운 사업장으로 신규 입사하는 경우라면 종전 사업장에서의 재직기간에 대하여는 종전 사업장에서 퇴직금을 지급하고, 새로운 사업장에서 계속근로기간은 신규 입사일부터 새로이 기산하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-649, 2015.03.16.)



동일사유로 중도인출과 담보대출을 중복적으로 받을 수 있는지

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직연금을 가입한 근로자가 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제2조에 따라 전세금 부담을 위해 퇴직연금을 담보대출 받은 후 추가로 동법 시행령 제3조에 따라 전세금 부담을 위한 중간정산도 가능한지?

<질의 2>

- 상기와 같이 담보대출을 받은 후 별도 소득(근로소득 등)으로 대출을 상환한 후, 이사 등의 사유로 다시 전세금을 부담하게 된 경우 퇴직연금 담보대출이 가능한지?

<질의 3>

- 중간정산은 적립액의 일부를 인출하여 적립액이 줄어들지만, 담보제공은 실제 적립액이 줄어드는 것이 아니므로 담보대출을 전부 변제한 경우에는 다시 담보 대출을 받을 수 있는 것인지?

A 회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조는 퇴직금제도의 중간정산 사유이므로 퇴직연금 가입자에게 적용되지 않습니다.



<질의 2>에 대하여

무주택자인 퇴직연금제도 가입자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 등을 부담하는 경우 하나의 사업 또는 사업장에 근로하는 동안 1회로 한정하므로 다시 이사 등의 사유로 퇴직연금제도 담보대출을 할 수 없습니다.



<질의 3>에 대하여

무주택자인 퇴직연금제도 가입자가 막대한 자금이 소요되는 경우 예외적으로 퇴직 이전에 담보를 제공하거나 적립금을 중도인출 할 수 있도록 사유를 한정하고 있는 바,

- 동일한 사유에 대해 퇴직연금제도의 담보제공(DB, DC)과 중도인출(DC)은 중복적으로 적용하여 담보제공과 중도인출을 각각 실행할 수 없다고 보아야 할 것이며, 전세금의 담보제공 또는 중도인출은 하나의 사업(장)에서 1회에 한정되는 것이며, 담보제공 후 상환하였다는 이유만으로 반복하여 담보제공 및 중도인출 할 수 없습니다.

(퇴직연금복지과-585, 2016.02.12.)



중도인출 신청기간 만료일이 휴일인 경우

Q
질의

- DB형 가입자가 DC형으로 전환하여 주택구입을 사유로 중도인출을 신청하면서 소유권 이전등기 후 1개월이 경과한 10월 26일 DC가입자 추가 및 중도인출을 신청한 경우, 1개월의 만료시점(10월 25일) 휴일이라면 익영업일까지 중도인출 신청이 가능한지 여부

A
회시

「민법」 제161조에 따르면 “기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료한다”라고 정하고 있는 바,

- 무주택자가 본인 명의의 주택구입을 위해 중도인출을 신청할 수 있는 기간인 소유권이전등기 후 1개월 이내의 기간은 중도인출 신청기간의 만료일이 휴일인 경우 그 익일까지 요건을 갖추어 신청하는 것은 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3887, 2015.11.11.)



확정기여형퇴직연금제도 중도인출 사유 충족여부 판단시점

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도의 중도인출 사유 충족여부에 관한 판단시점을 언제로 설정하여야 하는지?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제11조 및 제8조에 따라 “주택구입 등 대통령령이 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우”에는 확정기여형퇴직연금을 중도인출할 수 있는 바,

- 상기 요건을 충족했는지 여부는 가입자의 중도인출 신청의사가 퇴직연금 사업자에게 도달한 시점을 기준으로 판단하여야 할 것이므로 가입자가 퇴직연금 사업자에게 중도인출을 신청한 시점에 이미 중도인출 사유를 상실한 경우에는 중도인출하기 곤란하다고 판단됩니다.
- 한편, 퇴직연금사업자에게 중도인출을 신청할 당시에는 요건을 충족하고 있었으나 중도인출 신청 후 동 사유를 상실하게 된 경우에는 중도인출이 가능한 것으로 보아야 할 것입니다.

❖ 퇴직연금 중도인출 사유 및 요건에 해당하는지 여부에 관한 사항은 주무 부처에서 정한 기준에 따라 일관성 있게 운영되어야 하므로 개별 퇴직연금 사업자별로 중도인출 사유 충족여부 판단 시점을 달리 정하여 운영하는 것은 적절하지 않음을 알려드립니다.

(근로복지과-1108, 2012.04.02.)



퇴직급여의 중간정산 및 개인 통장으로의 지급 여부

Q
질의

● 퇴직급여의 중간정산 및 개인 통장으로의 지급이 되지 않는 이유는 무엇인지?

A
회시

- ❖ 퇴직급여제도(퇴직금과 퇴직연금)는 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위해 사용자에게 지급의무를 부과하여 근로자 퇴직 시 퇴직급여의 지급을 청구할 수 있는 것이 원칙입니다.
- ❖ 최근 고령화가 급속히 진행되고 공적연금(국민연금)의 소득대체율은 점차 축소되는 상황에서 퇴직급여가 근로기간 중 생활자금으로 소진되고 있어 근로자의 안정적인 노후생활 보장의 역할을 할 수 있도록 중간정산을 엄격히 제한하고 있습니다.
- ❖ 이에 따라 현행 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항, 제22조에서 근로자가 본인 명의의 주택 구입, 근로자 및 부양가족 등이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양, 파산선고, 개인회생절차개시, 천재지변에 의한 피해 등 긴급한 생활자금이 소요되는 경우에 한해 예외적으로 퇴직 전 중간정산 또는 중도 인출을 허용하고 있습니다.
- ❖ 한편, 퇴직연금제도 가입자에 대한 퇴직급여는 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방식으로 지급 되도록 하여, 근로자의 잦은 이직에도 불구하고 퇴직급여를 생활자금으로 소진하지 않고 통산하여 관리할 수 있도록 하고 있습니다.

(근로복지과-498, 2014.02.12.)



퇴직연금이 담보된 경우 대출금 회수방법

Q
질의

- 퇴직연금제도를 도입한 A기업은 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조에 따라 근로자에게 담보대출을 시행하였음. 근로자가 퇴직할 경우, 근로자의 담보대출금 부분을 퇴직연금 사업자에 예치된 적립금에서 A기업이 직접 송금받고, 나머지는 근로자에게 지급할 것을 연금사업자에 요청할 수 있는지 여부

A
회시

「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, 2009.07.15.)



확정급여형퇴직연금제도에서 중도인출이 불가능한 사유

Q
질의

● 근로시간 단축시 확정급여형퇴직연금제도에서 퇴직급여 중도인출이 불가능한 사유

A
회시

❖ 퇴직급여제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위해 설정하는 제도로서, 퇴직급여를 지급받을 권리는 퇴직이후 발생하는 것이 원칙입니다.

- 다만, 예외적으로 퇴직금, 확정기여형퇴직연금제도(DC)의 경우 근로자 재직 중 경제적 곤란(파산 등)이나 주택구입으로 인한 불가피한 자금 수요 등 법령에서 정한 요건에 한하여 예외적으로 퇴직급여 중간정산(중도인출)을 허용하고 있습니다.

❖ 확정급여형퇴직연금제도(DB)는 가입자 개인별로 부담금 납입 계정을 설정하는 것이 아니라 사업장 단위로 설정하여 적립금 운용이 이루어지므로,

- 재직 중에는 근로자 개인별 퇴직급여 수급액을 확정할 수 없으며, 중도인출 허용시 퇴직급여 부담금 적립비율이 낮아져 다른 가입자의 수급권을 저해하게 되고, 적립금 운용과 연금계리가 곤란해지는 점 등을 고려하여 중도인출을 허용하지 않고 있음을 알려드리니 양해하여 주시기 바랍니다.

❖ 참고로 확정급여형퇴직연금제도(DB)를 도입한 사업장의 사용자의 경우 노동시간 단축입법 시행으로 노동시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우,

- 해당 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고,
- 근로자대표와 협의하여 확정기여형퇴직연금제도(DC)로 전환, 퇴직급여 산정기준 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위해 필요한 조치를 하도록 의무를 부여하고 있으며,
- 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금을 부과(18.7.1. 시행)토록 하고 있음을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-2845, 2018.07.17.)



DB형퇴직연금제도에서 담보제공 가능한 퇴직연금급여 산정

Q
질의

- DB형퇴직연금제도 가입자는 적립금의 50/100한도 내에서 퇴직연금급여를 담보로 제공할 수 있는데, 이 때 적립금의 산정 기준

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제7조에 따라 퇴직연금제도 가입자는 같은 법 시행령 제2조제1항제1호, 제1호의2, 제2호부터 제4호까지 및 제4호2의 사유와 요건을 갖춘 경우에는 가입자별 적립금의 100분의 50한도에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있습니다.

같은 법 제2조제12호에서 적립금이란 가입자의 퇴직 등 지급사유가 발생할 때에 급여를 지급하기 위하여 사용자 또는 가입자가 납입한 부담금으로 적립된 자금이라고 규정하고 있습니다.

- 따라서, 퇴직연금 가입자가 담보로 제공할 수 있는 퇴직연금급여는 담보 대출신청 시점에서 퇴직 등의 사유로 퇴직연금 적립금에서 지급받을 수 있는 퇴직연금급여의 100분의 50한도 이내라고 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3768, 2018.09.19.)



직종변경에 따른 DB제도 중간정산 가능여부

Q
질의

- 확정급여형퇴직연금제도를 도입하여 운영 중인 사업장에서, 근로자의 직종 변경으로 인해 기본급이 줄어드는 경우 중도인출이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 제22조에서는 각각 퇴직금 제도와 확정기여형퇴직연금제도의 중간정산 및 중도인출과 관련된 사항을 정하고 있으나,

❖ 확정급여형퇴직연금제도의 경우, 퇴직시점을 기준으로 퇴직급여를 산정하기 때문에 재직 중에는 수급액을 확정할 수 없고, 중도인출 시 적립비율이 낮아져 다른 가입자의 수급권을 저해하며, 적립금 운용과 연금계리가 곤란해지는 점 등을 고려하여 중간정산을 허용하고 있지 않습니다.

- 따라서, 근로자의 직종 변경으로 인해 기본급이 줄어드는 경우에도 확정급여형퇴직연금제도의 중도인출은 허용되지 않습니다.
- 다만, 질의 하신 내용처럼 근로자의 기본급이 줄어들어 퇴직급여가 감소될 여지가 있는 경우, 사용자는 근로자대표와의 합의를 통해 확정기여형퇴직연금제도 도입 등의 조치를 취할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4589, 2019.10.29.)



임금협정서상 퇴직금 중간정산 시행 조항이 퇴직급여법에 위반되는지

Q 질의

- A사(택시회사)의 임금협정서 제26조가 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 및 같은법 시행령 제3조에 위반되는지 여부

제26조(퇴직금 경과조치)

대법원 판결('19.4.18.)에 따른 소정근로시간 확대로 '19.9.1. 부로 월 임금이 대폭 인상되어, 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 및 동법 시행령 제3조제1항6의2호에 의거 3개월 이상의 계속근로를 위하여, '19.8.31. 이전의 퇴직금 중간정산을 시행한다. 단, 19년 12월 31일 까지 퇴직금이 지급 되지 않을 경우 본 조항은 무효로 한다. 퇴직금 중간정산을 하더라도 연차휴가, 근속급, 상여금 산정을 위한 근속년수에는 영향을 미치지 아니한다.

A 회시

- ❖ 퇴직급여제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위해 설정한 제도이므로, 퇴직급여를 지급받을 권리는 퇴직 이후에 발생되나,
 - 경제적 곤란(파산 등)이나 무주택자의 주택구입 등 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」에 정하여진 사유 발생에 한하여, 재직 중 퇴직급여의 중간정산(중도인출)을 허용하고 있습니다.
 - 또한, 퇴직급여의 중간정산(중도인출)은 반드시 근로자(가입자)의 요구가 있어야 하므로, 근로자(가입자)의 요구 없이 사용자의 일방적 의사로 이루어진 중간정산(중도인출)은 정당한 중간정산(중도인출)으로 볼 수 없습니다.
- ❖ 이에, A사(택시회사)의 임금협정서(단체협약) 제26조(퇴직금 경과조치)가 근로자의 요구없이 사용자가 일방적으로 '19.8.31. 이전의 퇴직금 중간정산을 실시할 수 있다는 취지라면,
 - 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조를 위반한 것으로 볼 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-1513, 2020.04.02.)



퇴직일시금신탕의 중간정산 가능여부 및 업무처리 방법

Q
질의

● 퇴직일시금신탕의 중간정산 가능여부 및 업무처리 방법

A
회시

❖ 퇴직일시금신탕은 약관을 통해 퇴직금 지급사유가 발생할 때 급부를 지급하도록 정하고 있으며,

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에 따른 퇴직금 중간정산 사유가 발생하여 근로자가 중간정산을 요구하는 경우, 퇴직금 지급사유가 발생한 것으로 보아 퇴직일시금신탕 적립금을 중간정산하여 지급할 수 있습니다. (관련지침 : 퇴직보험 및 퇴직일시금신탕 효력기간 만료에 따른 지침, 2010.12.15.)
- 따라서, 사용자는 근로자가 제출한 중간정산 신청서 및 증빙서류를 통하여 중간정산 사유와 요건에 해당하는지 여부를 확인한 후 퇴직일시금신탕의 중간정산 여부를 결정하고, 승낙하는 경우 신탕회사를 통해 해당 금품을 지급하도록 하여야 합니다.

❖ 아울러, 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제2항에 따라 중간정산 신청서 및 증빙서류를 근로자가 퇴직한 후 5년이 되는 날까지 보존할 의무가 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-1673, 2020.04.10.)



결혼이 퇴직연금 중도인출 사유 등에 해당하는지

Q
질의

● DC형퇴직연금제도 중도인출·담보대출 가능 사유 및 결혼이 퇴직연금 중도인출 사유에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 및 같은법 시행령 제14조에 따라 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하거나 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우, DC형퇴직연금제도 적립금의 중도인출 사유에 해당합니다.

- 또한, 같은법 제7조제2항 및 같은법 시행령 제2조제1항은 퇴직연금제도 수급권의 담보제공 및 그 사유를 정하고 있고, 해당 법령에서 정한 사유가 있는 가입자는 퇴직연금제도 수급권의 담보제공이 가능하며, 이 경우 퇴직연금사업자는 제공된 급여를 담보로 한 대출이 이루어지도록 협조하여야 합니다.

❖ 귀하의 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입거나 주거를 목적으로 보증금을 부담하는 것은 DC형퇴직연금제도 적립금의 중도인출 사유 및 퇴직연금제도 수급권의 담보제공 사유에 해당합니다.

❖ 한편, 「근로자퇴직급여 보장법」은 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지함을 목적으로 하고 있으며, 노후생활을 위한 재원이 중도에 유출되는 것을 방지하고자 법령에서 명시한 사유가 있는 경우에만 제한적으로 중간정산 및 중도인출을 허용하고 있는 바,

- 근로자의 결혼은 퇴직금 중간정산 및 DC형퇴직연금 중도인출 사유에 해당하지 않으므로 귀 사유로 인한 중간정산 및 중도인출이 불가능합니다.

(퇴직연금복지과-2839, 2020.06.30.)



출국만기보험과 일시금의 차액이 중간정산의 대상인지 여부

Q
질의

- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 “외고법”)에 따라 출국만기보험에 가입한 근로자가 같은법 시행령 제21조제3항에 따른 차액에 대하여 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에 따른 사유로 중간정산을 요구하는 경우, 사용자가 해당 금액을 중간정산하여 지급하는 것이 가능한지 여부

A
회시

☞ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 퇴직금제도를 설정한 사업장의 사용자는 같은법 시행령 제3조에서 정하고 있는 사유로 근로자가 요구하는 경우 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.

- 귀 질의 내용상의 외고법 시행령 제21조제3항은 외국인근로자의 근로관계가 종료되거나 체류자격이 변경된 경우, 출국만기보험 등의 일시금과 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따른 퇴직금을 비교하여 출국만기보험 등의 일시금의 금액이 적은 경우 그 차액을 지급하라는 것으로,
- 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 등의 사유가 발생하여 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급하는 중간정산의 대상은 아닌 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3236, 2020.07.22.)



대학등록금, 혼례비, 장례비를 가입자가 부담한 경우 퇴직연금제도 수급권 담보대출 신청 가능시기

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제2조제1항제4의2호에 따라 가입자 본인, 배우자 및 부양가족의 대학등록금, 혼례비 또는 장례비를 가입자가 부담하는 경우, 퇴직연금제도 수급권의 담보 제공 대출 신청이 가능한 시기는?

A
회시

❖ 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없으나, 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제2항 및 같은법 시행령 제2조에 따른 담보 제공 사유에 한하여 예외적으로 담보로 제공할 수 있습니다.

❖ 담보제공을 통한 대출은 퇴직급여 중간정산과 같이 근로자의 퇴직 이전 긴급한 생활자금에 필요한 경우에 예외적으로 허용되는 것이므로,

- 신청 시점에 담보제공 사유가 있어야 하며, 신청기간은 그 사유가 해소되는 시점까지라고 보아야 할 것입니다.

❖ 다만, 각 사유별 기산 및 해소 시점과 관련하여, 증빙자료의 제출, 거래의 특징 등을 감안하여 퇴직금 중간정산제도 업무처리지침(2013년)에서도 동 시점을 일부 신축적으로 적용하도록 한 바 있으므로, 중도인출과 담보대출에서도 이를 동일하게 적용해야 할 것입니다.

- 따라서, 대학등록금은 납부고지서 발행일로부터 납부 마감일 이후 1개월 이내, 혼례비는 혼례일 이전 1개월부터 혼례일(혼인신고) 이후 1개월 이내, 장례비는 사망일부터 장례일 이후 1개월 이내에 퇴직연금 수급권을 담보로 대출을 신청할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3965, 2020.09.03.)



DC제도 중도인출 사유 확인 및 증빙서류 보관책임 등 관련

Q
질의

<질의 1>

- 근로자가 DC제도 적립금의 중도인출을 신청하는 경우 중도인출 사유 해당 여부를 확인하는 주체는 누구인지?

<질의 2>

- DC제도 적립금 중도인출시 관련 증빙서류의 보관책임은 누구에게 있는지?

<질의 3>

- 근로자의 DC제도 적립금 중도인출 신청에 대하여 사용자에게 확인(인감날인 등) 의무가 있는지?

A
회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제24조제3호에 따라 가입자는 퇴직연금 사업자에 대하여 직접 급여를 청구할 수 있도록 정하고 있는 바,

- 퇴직연금사업자는 해당 중도인출 신청이 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제14조에 따른 DC제도 중도인출 사유에 해당하는지 확인하고 급여를 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.



<질의 2>에 대하여

퇴직연금사업자는 DC제도 가입자의 중도인출 신청에 대하여 중도인출 사유를 확인하고 적립금을 중도인출하여 지급하는 주체이고,

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제37조제1항에 따라 급여 지급 현황 등 금융 거래에 관한 정보 또는 자료의 요청에 대한 제공의무가 퇴직연금사업자에게 있는 점 등을 고려하면 중도인출 관련 증빙서류의 보관책임은 퇴직연금 사업자에게 있다고 보아야 할 것입니다.

❖ <질의 3>에 대하여

DC제도 적립금 중도인출 사유 해당 여부에 대한 판단은 지급의무자인 퇴직연금사업자에게 있으나,

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제1항에 따라 퇴직연금사업자는 선관주의 의무수행을 위해 급여지급 등 자산관리계약으로 정하고 있는 업무수행을 위해 필요한 자료를 사용자에게 요청할 수 있으며,
- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제33조제1호나목에 따라 사용자는 해당 자료를 퇴직연금사업자에게 제공해야 할 의무가 있는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-6150, 2020.12.31.)



퇴직일시금신탁 가입자의 해지환급금 중간정산사유 판단시점

Q
질의

- 퇴직일시금신탁의 가입자인 근로자가 해지환급금 중간정산 신청을 하는 경우, 중간정산 사유를 판단하는 기준일은 근로자가 사용자에게 중간정산을 신청한 시점인지? 또는 사용자가 수탁자인 금융기관에 지급신청을 한 시점인지?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 전부개정(2011.7.25.) 법률 시행 이후, 퇴직보험 및 퇴직일시금신탁(이하 퇴직보험 등)에 가입된 근로자가 해지환급금을 지급받는 경우에도 퇴직금 중간정산 관련 규정이 적용되므로, 같은 법 시행령 제3조의 중간정산 사유없이 퇴직보험 등의 해지환급금 지급(중간정산)은 가능하지 않습니다.

- 따라서, 사용자는 근로자가 제출한 증빙서류를 통해 중간정산 사유 해당 여부를 확인하고 지급여부를 결정하여야 합니다.(퇴직금 중간정산제도 업무처리지침, 2012.9.17.)

❖ 한편, 퇴직금 중간정산(DC적립금 중도인출) 신청일은 중간정산(중도인출) 사유를 확인하고 급여를 지급하는 사용자(퇴직연금사업자)에게 중간정산을 신청한 시점을 기준으로 하고 있는 바,

(근로복지과-2314, 2013.6.21.)

- 귀 질의 내용상 ‘퇴직일시금신탁 중간정산 사유 판단 기준일’은 중간정산 사유 확인 및 지급여부 결정 주체인 사용자에게 중간정산을 신청한 시점으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1290, 2021.03.19.)

**코로나19로 인한 소득감소 시 퇴직금 중간정산 허용****Q**
질의

● 코로나19로 인한 소득감소 시 퇴직금 중간정산 허용

A
회시

❖ 퇴직급여제도는 근로자의 안정적인 노후생활 보장을 위하여 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급할 목적으로 설정한 제도입니다.

- 따라서 퇴직급여는 근로자가 퇴직할 경우 비로소 지급받을 권리가 발생되나 파산이나 무주택자의 주택구입 등과 같이 법령에서 정한 사유가 있을 경우 예외적으로 재직 중에 중간정산(중도인출) 받을 수 있습니다.

❖ 우리 사회의 고령화 및 노후의 빈곤실태 등을 고려할 때 퇴직급여가 재직 중 생활자금으로 소진되기 보다는 은퇴 이후 노후소득재원으로 활용되어야 할 것입니다.

- 경제적 곤란을 사유로 한 중간정산(중도인출) 사유를 파산선고, 개인회생 절차개시 결정을 받은 경우로 한정하는 것도 퇴직급여가 생활자금으로 소진되어 노후소득 재원이 고갈되는 것을 방지하기 위함입니다.

❖ 따라서, 코로나19로 인한 경제적 어려움이 발생한 경우에도 퇴직급여 중간정산(중도인출)을 가능하게 해달라는 귀하의 건의는 퇴직급여제도의 취지 상 수용되기 곤란함을 알려 드리오니 양해하여 주시기 바랍니다.

❖ 참고로, 귀하의 질의 내용상 코로나19로 인한 소득감소와 관련하여 그 구체적인 내용을 알 수 없으나 사용자의 합의에 따라 소정근로시간(1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상)을 변경하여 3개월 이상 계속 근로 하기로 한 경우라면 퇴직금 중간정산 사유에 해당함을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-1954, 2021.04.27.)



중간정산 후 퇴직금 산정기준에 대한 단체협약 체결 관련

Q
질의

「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 따르면 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다고 규정하고 있으나 이미 중간정산을 하여 지급한 계속근로기간을 다시 포함하여 퇴직금을 산정한 후 중간정산금액을 제외한 차액으로 지급한다는 내용의 단체협약을 체결할 수 있는지

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 따라 근로자가 퇴직하기 전에 계속 근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 경우에는 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산하여야 합니다.
- ❖ 중간정산을 하여 지급한 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 산입하지 않는 것이 원칙입니다.
- ❖ 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.(임금복지과-931, 2010.5.14.)
- ❖ 따라서, 중간정산을 하여 지급한 기간에 대해 다시 퇴직금 산정을 위한 계속 근로기간에 포함하여 지급하는 것은 이미 법률효과가 완성된 퇴직금 중간정산 금액을 다시 산정하여 지급하는 것이므로 타당하지 않을 것으로 사료됩니다.
- ❖ 다만, 예외적으로 노사가 다른 산정기준을 합의하여 지급하는 경우에는 법정 지급수준보다 저하되지 않도록 하여야 할 것입니다. (퇴직연금복지과-1532, 2021.4.1. 참조).

(퇴직연금복지과-2002, 2021.04.28.)



E-9 외국인 근로자의 퇴직금 중간정산 가능 여부 및 출국만기보험 처리

Q
질의

- E-9 외국인 근로자가 퇴직금 중간정산 사유에 충족될 경우 중간정산이 가능한지, 가능하다면 출국만기보험 처리는 어떻게 하면 되는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조 및 제4조에 따라 근로자를 사용하는 모든 사업(장)의 사용자는 퇴직급여제도를 설정하고, 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로자에 대하여 퇴직급여를 지급하여야 합니다.

❖ 한편, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조에 따라 외국인근로자를 고용한사업(장)은 외국인 근로자에게 퇴직금을 지급하기 위해 출국만기보험을 가입하여야 하며, 출국만기보험에 가입한 경우 당해 근로자에게 퇴직금제도 설정의무를 이행한 것으로 간주합니다.

❖ 따라서, 귀 질의상 E-9 외국인 근로자에 대하여 출국만기보험을 적용하여 퇴직급여를 지급하는 경우에는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」, 같은 법 시행령 및 출국만기보험의 계약사항을 따라야 할 것인 바,

- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제21조제2항에서는 “계속하여 1년 이상을 근무한 피보험자 등이 출국(일시적 출국은 제외한다) 또는 사망하거나 체류자격이 변경된 경우 등에는 해당 출국만기보험 등을 취급하는 금융기관(이하 이 조에서 “보험사업자”라 한다)에 대하여 적립된 금액을 일시금으로 청구할 수 있다”고 정하고 있으며,
- 출국만기보험 등에 의한 일시금을 받을 피보험자 등의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없도록 규정하고 있으나, 사업주와의 근로관계가 종료된 상태에서 질병 또는 부상으로 연속하여 4주 이상의 요양을 요하는 경우와 휴·폐업 등의 사유로 사업장을 변경해야 하는 경우에는 적립된 보험료

또는 신탁금의 100분의 50의 범위에서 일시금을 받을 권리를 담보로 제공할 수 있도록 하고 있습니다.

❖ 따라서, 퇴직금의 중간정산에 해당하는 사유로는 출국만기보험 등에 의한 일시금을 받을 수 없을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2105, 2021.05.07.)



사용자와 근로자가 합의할 경우, 퇴직급여의 중간정산(중도인출)이 허용되는지

Q
질의

● 사용자와 근로자가 희망하여 합의할 경우 중간정산(중도인출)이 허용되는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여는 근로자의 은퇴 후 노후소득 보장을 목적으로 하고 있으며, 퇴직 시에 지급하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.

- 다만, 무주택자의 주택구입, 장기요양에 따른 일정수준 이상의 의료비 부담 등 대통령령으로 정하는 사유에 한하여 예외적으로 중간정산(중도인출)을 허용하고 있습니다.

❖ 퇴직급여 중간정산(중도인출) 사유는 근로자의 긴급한 생활자금의 필요성과 노후소득 재원의 축적이라는 제도의 목적 등을 종합적으로 고려하여 결정되어야 할 것이므로,

- 우리 사회의 고령화 및 노후의 빈곤실태 등을 감안할 때 퇴직급여가 재직 중 생활자금으로 소진되기 보다는 은퇴 이후 노후소득재원으로 활용될 수 있도록 중간정산(중도인출) 사유를 합리적으로 제한할 필요성이 있습니다.

❖ 따라서, 퇴직급여제도의 취지 등을 감안할 때 중간정산(중도인출)을 자유롭게 허용하는 것은 법·제도의 목적과 취지에 부합하지 않는 것으로 판단되므로 수용하기 곤란함을 알려 드려니 널리 양해하여 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2476, 2021.05.28.)



IRP 계좌를 통한 000000 신주 초과청약 시 발생하는 초과출금은 중도인출(중간정산) 사유가 되는지

Q 질의

- IRP 계좌를 통한 000000의 신주 초과청약 관련하여 퇴직연금사업자는 초과 청약 시 출금이 발생하는데 「근로자퇴직급여 보장법」상 중도인출 제한사유에 해당하지 않아 불가하다고 판단. 이 해석이 정당한지, 연금사업자의 해석이 옳다면 주주로서의 정당한 권리가 보장될 수 있는 방안은 무엇인지
- 모든 연금사업자에 대하여 000000 청약의 초과청약여부 조사하여 처리결과 알려 주시고, 처리결과 상이할 경우 그 사유를 알려주시기 바람
- 초과청약 가능하다면 000000 신주 청약 관련하여 IRP 금융소비자 보호방안 알려 주기 바람

A 회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여는 근로자의 은퇴 후 노후소득 보장을 목적으로 하고 있으며, 퇴직 시에 지급하는 것을 원칙으로 하고 있습니다.
- ❖ 다만, 무주택자의 주택구입 및 전세금 부담, 장기요양에 따른 일정수준 이상의 의료비 부담 등 대통령령으로 정하는 사유에 한하여 예외적으로 중간정산(중도인출)을 허용하고 있습니다.
- ❖ 중간정산의 사유와 내용은 근로자의 긴급한 생활자금의 필요성과 노후소득 재원의 축적이라는 제도의 목적 등을 종합적으로 고려하여 결정되어야 하며, 이러한 취지에 따라 대통령령으로 정하는 사유가 아닌 경우 중간정산이 불가합니다.
- ❖ 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 000000 신주에 대한 초과청약시 출금 거래가 발생한다면, 이는 해당 IRP계좌의 퇴직연금이 일부 중간정산되는 사항이 발생하는 바, 대통령령으로 정하는 중간정산 사유에 해당하지 않을 경우 출금이 허용되지 않습니다.
- ❖ 퇴직연금사업자에 대한 감독 및 처리결과 요청은 금융위와 금감원에 문의 하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2991, 2021.06.30.)



퇴직금 중간정산 지급시기

Q
질의

● 중간정산 신청시 다음 회계연도에 중간정산하여 지급해도 되는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 및 같은 법 시행령 제3조제1항제2호에 따라 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입한 경우 퇴직금제도를 설정한 사용자는 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 규정하고 있고, 퇴직금 중간정산은 근로자의 요구에 사용자의 승인이라는 요건을 필요로 합니다.

❖ 「퇴직금 중간정산제도 업무처리지침」에 따라 근로자는 주택매매계약 체결일로부터 소유권 이전 등기 후 1개월 이내에 중간정산을 신청하여야 하며,
- 근로자의 중간정산 요구에 대해 승인한 경우 사용자는 긴급한 생활자금이 소요될 때에 한 해 예외적으로 중간정산을 허용하고 있는 동 제도의 취지에 맞게 사용될 수 있도록 지체없이 퇴직금을 미리 정산하여 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3805, 2021.08.26.)

1-7. 차등설정 금지



퇴직급여제도 차등설정금지의 원칙에 위반되는지 여부

Q
질의

- 노동조합의 일부 조합원인 정규직원은 단체협약의 보충협약으로 규정하여 퇴직금 누진제를 적용하고, 나머지 일부 조합원인 무기계약직 직원에 대하여는 취업규칙으로 법정퇴직금제를 적용할 경우, 퇴직급여제도 차등설정 금지의 원칙에 위반 되는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 규정하고 있는 퇴직급여제도 차등 설정 금지라 함은 하나의 사업 내에서 직종·직위·직급 등에 따른 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하는 것을 금지하고, 차등 없이 퇴직급여제도를 적용하게 하고자 함에 그 입법 취지가 있다 할 것입니다.

- 이것은, 동일한 단체협약을 적용받는 근로자 사이에 퇴직급여제도의 차등을 두는 것을 금지하는 것으로 단체협약을 적용받는 근로자와 단체협약을 적용받지 않는 근로자에 대한 차등까지 금지하는 것은 아니므로(대법원 1987. 4. 28. 선고 86다카2507 판결 참조), 단체협약을 적용받는 근로자에 한하여 단체협약에 따라 누진제로 퇴직금을 지급하더라도 단체협약을 적용받지 않는 근로자와 퇴직급여제도를 차등하는 것으로 보지는 않습니다.

(임금복지과-832, 2010.5.4.)

❖ 그러나, 귀 청에서 질의한 바와 같이 A은행 노동조합의 조합원은 정규직원과 무기계약직 직원으로 구성되어 있고, 그 노동조합의 소속 조합원이 동일한 단체협약의 적용을 받는 근로자에 해당하는 경우라면, 이 단체협약이 적용되는 근로자에게는 차등없이 퇴직급여제도를 적용하여야 하므로 소속 조합원 간에 퇴직급여 지급기준이나 지급률을 달리 정하는 것은 허용되지 않는다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-1925, 2015.06.17.)



복수노조 사업장에서 임금협약에 따라 퇴직금 가산제를 달리 적용한 것이 퇴직급여제도 차등설정에 해당하는지

Q 질의

● 노조구성 등 현황

1. 노조구성	- 총 공무직근로자(환경미화원 포함): 311명 - 00지역노동조합(182명, 과반수 노조): 환경미화원 제외, 일반공무직 근로자가 소속됨 - △△공공노조 환경미화분과(25명, 소수 노조): 환경미화원
2. 임금협약서 퇴직금 내용	- 환경미화원 임금협약서: 2008년 이후 “10년 이상 재직자에 대해 150% 가산”이라는 조건부 가산제 조항 존재 - 일반공무직근로자 임금협약서: 퇴직금 조항 없음 * □□시청 민간인근로자 취업규정 단수제 적용
3. 임금협약 방식	- 복수 노조 하에서 각 독립적으로 □□시청과 개별교섭 진행

- 복수노조 하 개별교섭을 통해 각 임금협약을 진행하면서 「□□시청 민간인근로자 취업규정」과 「일반공무직근로자 임금협약서」에 따라 일반공무직 근로자에게 퇴직금 단수제를적용하고, 「환경미화원 임금협약서」에 따라 환경미화원에게 퇴직금 가산제를 적용하는 것이 퇴직급여 차등설정 금지 조항에 위배되는지

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 따른 퇴직급여제도 차등설정 금지라 함은 하나의 사업 내에서 직종, 직위, 직급 등에 따른 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하는 것을 금지하고, 차등 없이 퇴직급여제도를 적용하게 하고자 함에 그 취지가 있다 할 것입니다.

❖ 이는 퇴직금제도에 있어 동일한 단체협약을 적용받는 근로자 사이에 차등을 두는 것을 금지하는 것이고, 단체협약을 적용받지 않는 근로자에 대한 차등까지 금지하는 것은 아니므로(대법원 1987.4.28. 선고, 86다카2507 판결) 단체협약을 적용받는 사람에게 단체협약에 따라 누진제로 퇴직금을 지급하더라도 단체협약을 적용받지 않는 사람과 퇴직금 차등으로 보지 않으며(임금복지과-832, 2010.5.4.), 복수의 노동조합 조합원에게 각기 다른 퇴직급여제도를 적용하는 것은 퇴직급여 차등설정 금지에 해당할 수 없다고 할 것입니다.

(근로복지과-624, 2012.02.24.)

❖ 따라서, 복수노조 하에서 각각의 노조가 사용자와 개별교섭을 통해 임금 협약을 체결하면서 환경미화원 노조에 대해서만 퇴직금 누진제를 적용한다고 하여 다른 근로자에 대하여 퇴직급여제도 차등설정에 해당하지 않는다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-206, 2021.01.13.)



비영리사단법인 임직원에 대한 퇴직금 설정방법 등

Q 질의

<질의 1>

- 「민법」상 비영리 사단법인의 상임이사(임원)와 일반 직원의 퇴직금 규정을 다르게 정하는 것이 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 따른 차등설정금지 원칙을 위배한 것인지?

<질의 2>

- 임원의 퇴직금 지급(율)에 관련된 규정은 어떻게 되는지?

<질의 3>

- 상기 사단법인에서 상임이사(임원) 퇴직급여제도를 불리하게 변경하려는 경우 누구의 동의를 받아야 하는지?

<질의 4>

- 상기 사단법인의 상근 근로자가 임원 포함 정원 10명 이하인 경우 1개월 법정 근로시간은 어떻게 되는지?

A 회시

❖ <질의 1, 2, 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 한다)은 근로자의 퇴직급여 제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정하여 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급 하도록 사용자의 의무를 규정하고 있는 것입니다.

- 따라서 근로자가 아닌 사용자 지위에 있는 임원에 대하여는 동법이 적용 되지 않으므로 동법 제4조제2항의 차등설정금지 조항은 퇴직급여제도의 적용받는 근로자간에 적용되는 것입니다.
- 또한 동법 제4조제4항의 퇴직급여제도의 내용 변경 절차에 관한 규정도 근로자가 아닌 임원의 퇴직금 명목의 금품 지급에 대해서는 적용되지 않습니다.
- 동법의 적용대상이 아닌 임원에 대해서는 「민법」(제656조) 또는 「상법」(제388조)에 의한 보수 지급 방법 즉, 약정, 정관, 주주총회의 결의 등의 절차에 준하여 처리하면 될 것으로 사료됩니다.

❖ 근로자의 근로시간에 대해서는 「근로기준법」 제50조에 따라 1주간의 근로 시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 그 외 근로시간에 관하여는 「근로기준법」 제51조부터 제59조의 내용을 참고하시기 바랍니다.

(근로복지과-3847, 2014.10.16.)



직종별로 누진제와 단수제로 구분될 경우 차등여부

Q
질의

○ 환경미화원은 퇴직금이 누진제이고 단순노무원은 단수제인 경우 퇴직금 차등인지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 규정하고 있는 퇴직급여제도 차등 설정 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 아니 됨을 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, 2010.05.04.)



임금피크제 적용 근로자만 퇴직연금제도를 적용하는 것이 차등금지원칙 위반인지 여부

Q
질의

- 임금피크제를 적용받는 직원에게만 퇴직연금제도를 적용하고, 그 외 직원은 퇴직금 제도를 운영하는 것이 차등금지원칙에 위반되는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서는 퇴직급여제도를 설정할 때 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두는 것을 금지하며,

- 같은 법 시행령 제31조제1호에 따라 사용자는 임금피크제의 실시 등으로 급여액이 감소하는 경우 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고 근로자 대표와 확정기여형퇴직연금제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의하여야 합니다.

❖ 퇴직급여제도의 차등금지원칙은 동일한 근로자에게 하나의 사업 내에서 직종, 직위, 직급 등에 따라 합리적 이유 없이 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하여 정하는 것을 금지하는 것으로서

- 일정한 연령, 근속연수에 도달하면 해당 사업(장)의 모든 근로자에게 임금피크제를 적용하고, 이에 따라 퇴직급여가 감소하는 근로자에게 확정기여형퇴직연금 제도를 적용하는 것은 차등금지를 위반한 것으로 볼 수 없을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4868, 2016.12.20.)



합병 이전 기간에 대해 퇴직금 지급률에 차이를 두는 것이 퇴직급여 차등설정에 해당되는지

Q
질의

- 누진제 퇴직금제도를 설정하고 있는 A사가 법정 단수제 퇴직금제도를 설정하고 있는 B사를 합병(B사 근로자들의 근로관계도 포괄승계)
 - B사 근로자들의 퇴직금 산정 방식에 대해 합병 이전에는 기존 법정 단수제, 합병 이후부터는 A사와 동일하게 누진제를 적용함으로써, 합병이전 기간 동안의 퇴직금 지급률에 차이를 두는 것이 「근로자퇴직급여 보장법」에서 금지하고 있는 퇴직급여의 차등설정에 해당되는지 여부

A
회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 따라 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 차등을 두어서는 안 됨 (퇴직급여의 차등설정 금지)
 - 퇴직급여제도의 차등설정이라 함은 하나의 사업 내에서 직종, 직위, 업종 등에 따라 서로 다른 퇴직금 제도를 두거나, 근로자의 입사일자에 따라 지급률에 차등을 두는 것을 의미함(대법원 2002. 6. 28. 선고 2001다 778970 판결)
- 귀하가 질의한 내용의 경우 기업의 합병으로 인한 근로조건의 승계는 합병의 효력이 과거에까지 소급되는 것은 아니므로 합병 당시 경과적 조치로 퇴직금 계산방법에 대해 특별히 정한 바가 없다면 합병 전 퇴직금 제도를 적용하여 합병 이전 B사 근로자와 A사 근로자간 퇴직금 지급률에 차이가 발생하더라도 퇴직급여의 차등설정으로 볼 수는 없다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2392, 2017.05.31.)



「선원법」 적용자의 부담금 수준

Q 질의

- 「선원법」을 적용받는 선원과 「근로기준법」을 적용 받는 일반근로자를 대상으로 「근로자 퇴직급여 보장법」(이하 “「근퇴법」”이라 함) 상 확정급여형(DB형) 퇴직연금 제도를 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 납입토록하고, 일반근로자는 「근퇴법」에 따라 계산하도록 정할 경우 차등에 해당되는지 여부

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 규정하고 있는 퇴직급여제도 차등 설정 금지라 함은 하나의 사업 내에서 직종·직위·직급 등에 따른 퇴직급여의 지급 기준이나 지급률을 달리하는 것을 금지하고 있습니다.

- 이는 법의 적용이 다른 근로자 간의 차등을 금지하는 것은 아니므로 선원과 일반근로자의 경우 「선원법」과 「근퇴법」 등 적용받는 법에 따라 달리 정할 수 있다고 판단됩니다.

❖ 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.)



정규직은 DB·DC제도, 비정규직은 DC로 설정할 수 있는지

Q
질의

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

A
회시

DB형·DC형퇴직연금 및 퇴직금은 동등한 가치를 지니는 제도로써 「근로자 퇴직급여보장법」(이하 “법”이라 함) 제4조제3항에 의거 동일한 사업장에서 복수의 제도(ex. DB형·DC형 병존)를 운영할 수 있음.

- 따라서 근로자대표의 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.)



신규자에 한정한 DC 도입 시 지급률 상향하는 경우 차등 문제 등

Q 질의

- 퇴직연금제도 전환을 원하지 않는 기존 직원들에게는 현행 퇴직금제도를 유지하고 향후 신규로 입사할 직원에게는 10% 지급률의 확정기여형퇴직연금제도(이하 “DC”라 함) 설정을 준비 중임
- DC의 법정 부담금 수준은 8.33%인 바, DC 가입을 희망하는 기존 직원 누구라도 DC로 전환하면 10% 지급률을 적용하고자 함
 - 이러한 경우 형평성 차원에서 기존 직원들에게 동의를 받아야 하는지?

A 회시

기존 직원들이 퇴직금제도에서 DC로 전환하려면 DC 퇴직연금규약에서 “이 제도 설정일 이후 신규 입사자를 (당연)가입대상으로 한다. 다만 이 제도 설정일 이전에 입사한 근로자 중에서 퇴직금제도에서 이 제도로 전환하고자 가입신청서를 제출하는 자는 가입대상이 된다” 등으로 적용대상을 정할 수 있을 것으로 사료됩니다.

- 이러한 경우 사실상 가입대상이 제도 설정 이후 입사한 신규 근로자 뿐 아니라 기존 근로자도 포함되는 것이므로 DC형퇴직연금제도를 설정하려면 동 사업의 근로자대표(근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수)의 동의를 받아야 할 것으로 사료됩니다.

한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서는 사용자가 퇴직급여제도를 설정하는 경우 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다고 정하고 있습니다.

- 귀 사업장에서는 DC형퇴직연금제도를 설정함에 있어 법정 부담금 수준 보다 지급률을 상향하여 10%로 부담금 수준을 정하고자 하는 바, 이에 대하여는 당해 사업장의 임금체계, 퇴직금 보다 높은 수준을 정하게 된 배경 및 차이 정도 등에 합리적인 이유가 있는지 등을 종합 고려하여 차등 설정 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

❖ 다만, 위 설명과 같이 합리적 사유가 있는 경우라 하더라도 하나의 사업 내에서 직종, 직위, 직급, 입사일 등에 따라 지급기준이나 지급률을 달리하는 것이 강제된다면 차등설정에 해당할 수 있으므로 DC형의 가입대상을 신규 입사자로 한정하여서는 아니 되고 전체 근로자에게 제도 선택권을 부여함이 바람직하다고 사료됩니다. 아울러 이러한 경우 전체 근로자대표의 동의를 받아야 함을 알려 드립니다.

(근로복지과-4301, 2012.12.06.)



DB형과 DC형의 부담금 산정 차등여부

Q
질의

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

A
회시

DB형퇴직연금의 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 판단 됩니다.

이 경우 사전에 근로자에게 부담금의 내용을 충분하게 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 지급 차등에 해당될 수 있음을 알려드립니다.

(임금복지과-1570, 2010.11.02.)



경영성과급을 DC형 부담금으로 납입시 직급별 차등을 둘 수 있는지

Q 질의

<질의 1>

- 경영성과급을 DC제도에 납입하기로 퇴직연금규약을 정하면서 부서장 이상과 부서장 미만을 구분하여 직급별로 달리 설정할 수 있는지 여부

<질의 2>

- 경영성과급의 부담금 납입을 최초 도입 시 납입하지 않은 근로자가 향후 규약변경을 하면서 경영성과급을 DC제도에 납입할 수 있는지 여부

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다고 정하고 있는 바,

- 경영성과급을 사용자의 부담금으로 납입하기로 하였다면 하나의 사업에서 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 계산방식, 부담률, 납입시기 등 납입 기준에 관한 사항을 퇴직연금규약으로 정하여 적용받는 근로자에게 동일하게 적용하여야 할 것입니다.
- 만일 합리적인 이유 없이 동일한 근로자의 부담금 산정방식을 직위, 직종, 직류, 직급, 입사시기 등을 이유로 달리 적용하는 것은 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 위반되어 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형에 처해질 수 있습니다.

◆ <질의 2>에 대하여

경영성과급을 사용자 부담금으로 확정기여형퇴직연금제도에 납입여부는 퇴직연금규약으로 집단적 의사결정에 따라 정해지는 것이므로 개별 근로자가 임의로 납입여부를 선택·변경할 수 없습니다.

- 다만, 부담금의 납입에 관하여는 퇴직연금규약으로 노사가 정할 수 있으므로 추후 퇴직연금규약의 변경이 있는 경우에 한해 종전에 납입하지 않기로 하였던 근로자의 경영성과급 납입을 허용할 수 있을 것입니다.
- 이와 같은 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직연금제도 운영 일반원칙과 아울러 「소득세법」상 세제적격 여부에 따른 적립방식을 노사간 규약으로 정할 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-2693, 2015.08.11.)



임금이 아닌 경영성과금의 DC부담금 납부 방법 등

Q 질의

<질의 1>

- 노사합의에 따라 퇴직연금규약에 근로자 집단별(근무평정 A~C등급) 지급비율(0~100%)을 명시하여 임금이 아닌 경영성과금을 일부 근로자는 직접 현금으로 지급하고, 나머지 근로자는 DC형 제도의 부담금으로 납부하는 것이 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항의 퇴직급여제도 차등금지 원칙에 위반되는지?

<질의 2>

- 개별 근로자의 선호에 따라 경영성과금을 직접 현금으로 지급받고자 하는 근로자에게는 현금으로 지급하고, DC형 제도의 사업주 부담금 형태로 지급받기를 희망하여(경영성과금의 일부만 부담금 지급 포함) 희망한 비율만큼 추가 납부하였을 경우 차등금지 원칙에 위반되는지?

<질의 3>

- DC형 부담금으로 추가 납부하고자 하는 경영성과금은 전 근로자 모두 동일한 금액으로 결정되는 것이 아니라 근로자 개인별 평가등급에 따라 그 금액이 달라지는 바, 이렇게 근로자별로 다른 금액을 DC형 부담금으로 추가 납부하는 것이 차등 금지 원칙에 위반되는지?

<질의 4>

- 경영성과금을 DC형 부담금으로 추가 납부하고자 하는 경우 임원과 근로자에 대하여 구분하여 임원은 추가 납부 대상에서 제외할 수 있는지?

<질의 5>

- 경영성과금을 DC형 부담금으로 추가 납부하고자 하는 경우 퇴직연금규약에 납부할 수 있다는 근거규정만 있으면 되는 것인지, 아니면 추가부담금 산정방법, 발생요건 등 구체적인 기준까지 명시되어 있어야 하는지?

<질의 6>

- 혼합형 퇴직연금제도를 도입할 경우 DB:DC의 설정비율을 9:1로 정한다고 가정할 때 (경영성과금의 전부 또는 일정비율을 DC형 부담금으로 납입하기로 규약을 작성) 부담금으로 납입하기로 한 경영성과금 모두를 DC에 납입하는 것이 타당한지? 설정비율대로 DB:DC에 각 9:1로 불입하는 것이 타당한지?

A
회시

❖ <질의 1~5>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제4조제2항은 “퇴직급여 제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다”고 규정하고 있는 바,

- 여기서 ‘부담금 산정방법의 적용’이란 산정기초금액, 계산방식, 부담률 등에 관한 사항을 가입자(근로자, 임원)에게 적용하여 부담금액을 설정하는 것을 의미하며,
- ‘차등금지’란 하나의 사업에서 직종, 직위, 업종별로 서로 다른 퇴직급여 제도를 두어 다른 근로자들에 비하여 유리 또는 불리하게 제도를 설정하는 것을 금지하는 것을 의미합니다.

❖ 따라서, 하나의 사업장에서 DC형 제도를 적용받는 가입자(근로자, 임원)는 동일한 부담금 산정방법을 적용받아야 합니다.

- 다만, 귀 질의와 관련하여 임금이 아닌 경영성과금은 기업이윤에 따라 일시적·불확정적으로 지급 되는 것이며,
- 퇴직연금규약에 부담금 이외에 별도로 경영성과금 등을 부담금으로 추가 납부할 수 있다는 사항이 명시되어 있으면 DC 부담금으로 납부가 가능하다는 당초 행정해석의 취지가 경영성과금을 현금 또는 DC부담금으로 지급하더라도 근로자의 수급권 측면에서 문제되지 않은 점에 따른 것임을 고려할 때,
- 경영성과금의 지급 방법에 있어 DC형 제도 가입자(근로자, 임원)의 자율적인 선택에 따라 DC부담금으로 납부하는 경우 퇴직급여제도 차등설정 금지원칙의 위배라 할 수 없고,
- 동일한 직위, 직급의 가입자가 개인별 평가등급에 따라 서로 다른 경영성과금을 DC형 부담금으로 납부할 경우에도 퇴직급여제도 차등설정 금지원칙의 위배라 할 수 없습니다.

❖ 다만, 법상 임금총액에 해당되지 않는 금품이라 하더라도 단체협약, 취업규칙 등에서 사업주가 퇴직연금 부담금을 부담하기로 정하였다면 부담금의 산정방법, 부담시기, 부담방법 등에 대하여는 단체협약 등에 구체적으로 정하여야 할 것이므로<임금복지과-1274, 2010.6.9.>

- 노사간 합의를 통해 임금에 해당되지 않은 경영성과금은 사전에 단체협약·취업규칙 또는 퇴직연금규약 등에 구체적인 부담금 납입비율을 정한 상태에서 가입자(근로자, 임원)가 직접 현금수령 또는 부담금 추가납입 여부를 선택할 수 있습니다.

❖ <질의 6>에 대하여

법 제6조제2항에 따라 가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도(DB·DC 혼합형)를 설정하는 경우 임금이 아닌 경영성과금을 DB형 설정비율에 따라 납입하여야 하는지와 관련하여

- DB형 제도는 사용자가 적립금을 운용하여 해당 운용이익을 사용자가 받는 것으로 DB형으로 경영성과금이 납입될 경우 기존 적립금과 분리하여 운용하거나 운용수익을 근로자에게 지급할 방법이 없어 DB·DC 혼합형 제도가 설정된 사업장의 경우 경영성과금은 DC형 제도로만 납입 할 수 있으며,
- 납부비율 및 납부방법 등에 대해서는 <질의 1~5>에 대한 답변을 참고하시기 바랍니다.

(근로복지과-2990, 2013.08.29.)



퇴직급여제도 차등설정 관련 질의

사실관계

- ○○시에 환경미화원이 아닌 근로자와 환경미화원 근로자 등 두 부류의 근로자가 존재
- 환경미화원이 아닌 근로자에게는 민간인 근로자 취업규정이 적용되고, 환경미화원 근로자에게는 환경미화원 근무규정이 적용되며, 두 개의 규정상 퇴직금 산정방식이 서로 다름
 - 환경미화원이 아닌 근로자의 취업규정 : '08.1.4 이전 입사자에게는 누진율 적용, '08.1.4 이후 입사자에게는 단수제 적용
 - 환경미화원인 근로자의 근무규정 : '17.4.1 이전 입사자에게는 누진율 적용, '17.4.1 이후 입사자에게는 단수제 적용

Q 질의

<질의 1>

- 기존 근로자에게는 퇴직금 누진제를 적용하면서 특정시점 이후 입사자에게는 단수제를 적용하도록 하는 내용의 취업규칙이 퇴직급여 차등설정금지에 위배되는지 여부

<질의 2>

- 환경미화원인 근로자는 '17.4.1 이전 입사자는 누진율 및 군복무기간 가산이 적용되나 환경미화원이 아닌 근로자는 '08.1.4 이전 입사자에게 누진율만(군복무 기간 미가산) 적용하고 있음
 - 두 부류의 근로자 간에 퇴직급여 산정방식에 차이가 발생하는데, 퇴직급여 차등설정 금지에 위배되는지 여부

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 규정하고 있는 퇴직급여제도 차등 설정 금지라 함은 하나의 사업 내에서 직종·직위·직급 등에 따른 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하는 것을 금지하는 것입니다.

- 이는 차등 없이 퇴직급여제도를 적용하게 하고자 함에 입법취지가 있는 것으로, 취업규칙 불이익 변경 후 입사자와 변경 전 근로자 사이에 지급률이 차이나는 것은 퇴직급여 차등설정에 해당하지 않습니다.

<참고판례>

변경된 취업규칙의 퇴직금제도가 기존근로자의 기득이익을 침해하는 것이어서 이들에게는 그 효력이 미치지 않고 부득이 종전제도의 적용을 받게 됨으로써 이러한 기득이익 없는 취업규칙 변경 후의 취업근로자에게 적용되는 퇴직금제도와 별개의 퇴직금제도를 적용하는 결과가 되었다고 하여도, 이러한 경우까지 위 법조에서 금하는 차등있는 퇴직금제도를 설정한 경우에 해당한다고 볼수는 없는 것이다(대법원 1992.12.22. 선고 91다45165판결.)

❖ <질의 2>에 대하여

귀 사업장에는 환경미화원 근로자와 환경미화원이 아닌 근로자가 근로하고 각각의 근무규정이 존재하고 있는 바, 하나의 사업 내에서 취업규칙에 의하여 서로 다른 퇴직급여제도를 설정한 경우에 해당됩니다.

- 취업규칙은 반드시 사업장 내의 근로자 전체에게 일제히 적용되도록 작성되어야 하는 것은 아니고 사업장 내의 근로자가 그 근무형태 또는 대우 등을 달리하는 여러 집단(사무직과 생산직, 일반직과 일용직 등)으로 나뉘는 경우에는 각 집단의 근로자들을 적용 대상으로 하는 취업규칙을 별개로 작성할 수 있습니다.
- 이 경우 취업규칙의 작성·변경 시 의견청취 또는 동의는 당해 취업규칙의 적용을 받는 근로자를 대상으로 의견청취 또는 동의를 거치면 됩니다.

(근로개선정책과-3403, 2013.4.18.)

❖ 그런데, 귀사 두 개의 취업규칙 상 퇴직급여제도는 '17.4.1 이전에 입사한 환경미화원 근로자에게는 누진율 및 군복무 가산기간이 적용되나, 환경미화원이 아닌 근로자에게는 '08.1.4 이전에 입사한 근로자에게만 누진율이 적용되고 있는 바,

- 이는 직종 등에 따라 서로 다른 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리 하는 것으로 퇴직급여 차등설정 금지에 위배된다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4259, 2018.10.29.)



기존 근로자와 신규 입사자의 누진제 차등적용 가능 여부

Q
질의

- 당사는 과거부터 단체협약과 급여규정에 따라 퇴직급여에 대해 근속년수 단계별 누진제를 적용하고 있으며,
 - 현재 누진제 폐지를 검토 중인데, 누진제를 적용받는 근로자의 기득 이익을 보호하기 위하여 누진제 폐지 이전 입사자는 누진제를 적용하고, 폐지 이후 입사자는 단수제 (계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금 지급) 적용을 검토 하고 있음.
- <질의1> 누진제 폐지 이전 입사자는 누진제를 적용하고, 폐지 이후 입사자는 단수제를 적용하는 것이 가능한지?
- <질의2> 폐지 이후 입사자가 차별을 주장하며 누진제 적용을 요구할 경우 이에 응해야 하는지?
- <질의3> 퇴직급여제도의 불이익 변경시 근로자 과반수 동의를 받지 않고 변경함으로써 변경 전 입사자는 종전의 규정을 계속 적용하고, 변경 후 입사자는 변경된 규정을 적용받는 결과가 되었다고 하더라도 이를 퇴직금 차등설정 금지에 위배된다고 볼 수 없다는 행정해석(임금 68207-537, 1994.8.31.)은 유효한지?
- <질의4> 취업규칙 본문 규정은 회사가 근로자 동의 없이 변경하고, 부칙으로 변경 전 근무자는 누진제를 적용할 경우 사업장 내에서 변경 전후 근무자에 대한 두 가지 퇴직금 산정제도를 가지는 것으로 보지 않아도 되는지?

A
회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 규정하고 있는 퇴직급여제도 차등 설정 금지는 동일한 효력의 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는 근로자 사이에 퇴직급여의 지급기준이나 지급률 등에 차등을 두는 것을 금지하는 것입니다. (대법원 1995.12.22. 선고 95다39618 판결, 퇴직연금복지과-1925, 15.6.17.)
- 단체협약이나 취업규칙 변경 후, 변경된 내용의 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 되는 신규 입사자에 대해서는 당연히 변경된 내용의 근로조건이 적용되므로, (대법원 1992.12.22. 선고 91다45165 판결)
- 취업규칙 변경 이후 입사할 예정인 근로자의 퇴직급여제도를 기존 근로자의 퇴직급여제도와 다르게 규정하는 것은 퇴직급여 차등설정 금지 원칙에 위배되지 않는다고 보여집니다.

- 또한, 향후 취업규칙 변경 시 해당 내용을 하나의 취업규칙에 기재하는 경우, 변경된 취업규칙에 따라 이미 확정된 근로조건의 단순 기입일 뿐이므로 이 역시 퇴직급여 차등설정 금지 원칙에 위배되지 않는다고 보아야 할 것입니다.

한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제4항은 이미 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 하고, 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다고 규정하고 있으며,

- 이를 위반할 경우 같은 법 제46조에 의거 500만원 이하의 벌금에 처하게 됨을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-2588, 2019.06.05.)



퇴직금 누진제 적용기준 관련 질의

사실관계

구분	비조합원		조합원	
	미화원	미화제외 공무원직	미화원	미화제외 공무원직
단체협약 적용	적용	비적용	적용	적용
누진제 적용근속	10년 이상	5년 이상	10년 이상	5년 이상
군경력 합산기간	3년	2년	3년	2년
비고	* 미화원 노조와 일반 공무원직 노조 분리없이, 하나의 단체협약을 적용 * 현재는 일반적 구속력이 적용중으로 비조합원(미화제외 공무원직)에게도 퇴직금 누진제가 적용되고 있으며, 위 표는 일반적 구속력이 적용되기 전을 기준으로 한 예시임			

Q 질의

<질의 1>

- 조합원 수가 과반수 미만이 될(일반적 구속력의 요건이 해제될) 경우, 미화원을 제외한 비조합원에게도 그 효력이 유지가 되는지?
 - 만약, 비조합원 중 미화원에게는 효력을 유지하고 비조합원 중 미화원을 제외한 나머지 공무원직들에게는 효력을 유지하지 않을 경우, 이것이 「근로기준법」 제6조(또는 퇴직금 차등지급금지 원칙)에 위배 등 부적법한 것인지?

<질의 2>

- 기존의 적용 기준 중 환경미화원을 제외한 비조합원에게는 퇴직금 누진제를 적용하지 않았던 부분은 위법한 것인지?

<질의 3>

- 공무원직 노동조합과 본 기관은 현재 단체협약에 대한 보충교섭을 추진 중이며, 보충교섭에서 2020.1.1.부로 퇴직금 누진제 기준을 통일(10년 근속, 3년 군경력 반영으로 통일)할 경우, 아래의 설 중 무엇이 타당한지?

구분	1설	2설
내용	신규입사자에 대해서만 적용함이 타당	기존 근로자에게 대해서도 적용해야 타당
논거	기존 근로자에게 적용시에는 불이익 변경에 해당되는 자들이 발생할 수 있고, 이 경우 기득 이익 침해금지 및 신뢰보호의 원칙상 허용될 수 없음	1) 신규입사자에게만 통일된 기준을 적용하는 것은 퇴직금 차등지급 금지원칙에 위반 2) 1설은 관리규정 개정의 경우에 해당되는 것임. 현재는 단체협약으로만 규율되고 있으므로 1설의 논거는 이유없음

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조에 따라 일반적 구속력이 적용되는 사업장에서 과반수로 조직된 노동조합의 조합원 수 감소 등으로 일반적 구속력이 실효된 경우,

- 단체협약 중 근로조건에 관한 부분은 근로계약의 내용으로 전환되어 비조합원에게 그 효력이 유지될 것입니다.
- 아울러, 단체협약의 적용을 받던 조합원이 탈퇴한 경우에도 기존 단협이 근로조건에 관한 사항도 그 효력이 유지된다고 판단됩니다.

(노사관계법제과)

❖ <질의 2>에 대하여

귀 질의 내용으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 사업장에는 비조합원인 근로자가 미화원과 미화원 제외 공무직으로 구분되는 것으로 파악되며, 별개의 취업규칙을 통해 비조합원 미화원 근로자는 누진제가 적용중이며, 비조합원 공무직 근로자(미화원 제외)는 퇴직금 누진제가 적용되지 않은 것으로 보입니다.

- 이는 직종 등에 따라 서로 다른 퇴직급여의 지급기준이나 지급률을 달리하는 것으로 퇴직급여 차등설정 금지에 위배된다고 사료됩니다.

(관련 행정해석 퇴직연금복지과-4259, 2018.10.19. 참조)

❖ <질의 3>에 대하여

전체 근로자에게 하나의 단체협약이 적용중이며, 당해 사업에 근로자 과반수로 조직된 노동조합과 보충교섭을 통해 퇴직금 누진제 기준이 통일되어 단체협약에 반영된 경우라면, 전체 근로자에게 동일한 퇴직금 누진제 기준을 적용하는 것도 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4985, 2019.11.22.)



근속기간을 기준으로 부담금 수준을 달리 정하는 것이 DC형퇴직연금제도의 차등설정 금지에 해당하는지

Q
질의

- 근속기간을 기준으로 아래와 같이 부담금 수준을 달리 정하는 경우, 차등설정 금지에 해당하는지 여부

근속기간	1년~10년	11년~20년	20년 초과
DC 부담금 수준 (연간 임금총액 기준)	1/12	1/10	1/12

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

- 따라서, 사용자가 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정하고 있는 최소수준 이상을 부담금으로 납부하는 것은 원칙적으로 가능합니다.

❖ 귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자의 근속기간을 기준으로 부담금 산정수준을 달리하여 부담금을 납입하는 것이 차등설정 금지에 해당하는지 여부에 관한 것으로 파악됩니다.

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항은 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니 된다고 정하고 있으나,
- 전체의 기간에 대하여 부담금 수준이 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정하고 있는 최소수준 이상이며, 해당 퇴직연금제도의 가입자 전체에 대하여 동일한 기준으로 부담금이 산정되는 경우라면, 근속기간에 따라 부담금 수준이 달리 적용된다 하더라도 퇴직급여제도 차등설정에 해당하지 않는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-689, 2020.02.17.)



평균임금과 통상임금에 따른 퇴직급여제도 차등설정 여부

Q
질의

- 아파트 관리사무소의 근로자 중 A직군은 평균임금이 높고, B직군은 통상임금이 높는데, 「근로기준법」 제2조제2항에 따라 많은 금액으로 산정하여 퇴직금을 지급하는 것이 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 따른 차등설정 금지에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 퇴직금제도를 설정한 사용자는 계속 근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 합니다.

- 여기서 ‘평균임금’은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며, 「근로기준법」 제2조제2항에 따라 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에는 그 통상임금액을 평균임금으로 하여야 합니다.

❖ 한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 따라 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 지급기준이나 지급률에 차등을 두어서는 안됩니다.

- 다만, 통상임금이 평균임금보다 많아 퇴직금을 통상임금 기준으로 지급하는 것은 퇴직급여제도 차등 설정에 해당하지 않는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3191, 2020.07.17.)



신규입사자에게 퇴직연금사업자 선택을 제한하는 것이 가능한지 여부

Q
질의

- 금년도 7월 1일부터 기업을 분할하면서, 분사하는 사업에서 퇴직급여 및 부담금의 산정 방법에는 차등이 없으나, 기존의 근로자에게는 현재의 퇴직연금사업자 3개 중 운용사를 선택하도록 하고, 향후 퇴직연금사업자 축소 계획에 따라 7월 1일 이후 신규 입사자에게는 1개의 퇴직연금사업자만 선택하도록 할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 따르면 퇴직급여제도를 설정하는 경우에 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 금지하고 있으며,

- 제3항에 따라 퇴직급여제도를 설정하는 경우에는 근로자대표(근로자 과반수가 가입한 노동조합 또는 근로자의 과반수)의 동의가 있어야 하며, 퇴직연금제도 설정 시에는 근로자대표의 동의를 얻어 규약을 작성하여 운용하여야 합니다.

❖ 기업을 분할하여 설립되는 새로운 사업의 퇴직급여제도는 근로자대표의 동의를 받아 설정되어야 하므로, 7월 1일에 분사하는 사업의 퇴직급여제도 설정 시 퇴직연금사업자를 1개사로 정하면서 기존의 근로자의 운용자산의 매도 등을 고려하여 한시적으로 종전 퇴직연금사업자와의 계약을 인정하고, 신규 입사자부터 새로 성립된 사업의 퇴직연금규약에 따라 설정된 1개의 퇴직연금사업자로 가입을 제한하는 것은 가능할 것으로 사료됩니다.

- 그러나, 기존 근로자와 신규 근로자의 퇴직연금사업자 선택의 범위를 단순히 구분하여 운영하는 것은 동일한 근로자를 서로 다르게 채우는 것으로서 차등설정에 해당할 소지가 있으므로, 기존 근로자와 신규 입사자가 모두 3개의 퇴직연금사업자 중 선택할 수 있도록 하면서, 당해 사업의 퇴직연금사업자를 1개로 정하는 규약을 변경하는 시점에 동일하게 적용하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2322, 2021.05.18.)



합병 전 퇴직금 지급률이 높았던 회사 직원에게만 특정수당을 지급하는 것이 퇴직급여 차등설정 금지원칙에 위반되는지

Q
질의

- A사와 B사의 합병과정에서 퇴직금제도를 일원화하면서 A사 직원의 기존 퇴직금 지급률이 B사보다 높은 점 등을 고려하면 합병 후 A사 직원들에 대하여만 특정수당을 지급하는 것이 퇴직급여 차등설정 금지원칙에 위반되는지 여부

A
회시

귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, A사 직원들에게 특정수당을 지급하는 것이 합병 전 보다 유리한 조건의 퇴직금을 지급받았던 A사 직원들의 기득이익 보호를 위한 취지라면 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 따른 퇴직급여 차등설정 금지원칙을 위반한 것으로 보기는 어려울 것입니다.(대법원 2003.12.18. 선고 2002다2843 판결 참조)

다만, 합병과정에서 A사와 B사의 근로자들의 동의 없이 기존에 적용받은 퇴직금보다 불리한 조건이 적용되어서는 아니되며, 만약 기존의 퇴직금제도보다 불리한 조건을 적용하려면 근로자의 동의를 받아야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2780, 2021.06.16.)



02

퇴직연금제도 일반

1. 도입과 폐지
2. 가입과 탈퇴
3. 사용자 및 퇴직연금사업자의 책무

2-1. 도입과 폐지



퇴직연금규약 변경시 휴대폰 문자메세지로 의견청취할 수 있는지

Q
질의

● 퇴직연금규약 변경 시 근로자대표의 의견청취 방법으로 핸드폰 문자메세지로도 가능한지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 같은 법 시행규칙 제2조제2항에 따라 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 의견(이하 “근로자대표”라 함)을 들어야 하며,
 - 퇴직연금규약 변경 신고 시 근로자대표의 의견을 들었음을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여야 합니다.
- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법령」상 근로자대표의 의견을 들어야 하는 방식을 특별히 규정하고 있지 않으므로, 사업장의 실정에 맞는 적절한 방법을 활용할 수 있으며, 이 경우에도 근로자대표의 의견을 들었음을 객관적으로 입증할 수 있어야 할 것입니다.
- ❖ 따라서, 핸드폰 문자메세지를 통한 의견청취 방식이 불가능한 것은 아니나, 사용자의 문자메세지 발신번호가 제3자에 의한 도용이 불가능하고, 근로자의 연락처 변경 등으로 인한 발송 오류가 발생하지 않아야 하고, 근로자의 문자메시지 확인유무를 알 수 있어야 하는 등의 기술적 지원과 확인이 가능하여야 하며,
 - 변경된 퇴직연금규약(안)을 제시하고 의견을 제출토록 하였음을 증명할 수 있어야 하고,

- 근로자 과반수가 의견을 제시할 수 있는 충분한 기간을 부여하고, 사용자 측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 의견청취가 이루어졌다는 요건을 충족시켜야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3614, 2018.09.10.)



복수의 퇴직연금제도 도입 시 규약 작성방법

Q 질의

<질의 1>

- 하나의 사업장에서 DB 및 DC를 모두 설정하고자 하는 경우 퇴직연금규약을 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?

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

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

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항, 제12조 및 13조의 규정에 의하여 사용자가 DB(또는 DC)제도를 설정하고자 하는 경우 당해사업의 근로자대표의 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.)



DC형 퇴직연금제도에서 DB형 퇴직연금제도의 변경 방법

Q
질의

- DC형 퇴직연금제도에서 DB형 퇴직연금제도로 변경 시, DC형 퇴직연금제도에 부담금을 납입하지 않는 조건으로 DC형 퇴직연금제도를 유지하면서 DB형 퇴직연금제도로 변경해야 하는지 혹은 DC형 퇴직연금제도를 폐지하고 중간정산 절차를 거친 후 DB형 퇴직연금제도로 변경해야 하는지 여부

A
회시

- ❖ 퇴직연금제도를 변경하는 방법은 종전의 제도를 폐지하고 새로운 제도를 도입하는 방법과 종전 제도를 폐지하지 않고 새로운 제도를 도입하는 방법이 있습니다.
- ❖ DC형 퇴직연금제도를 폐지하고 DB형 퇴직연금제도를 도입하게 되면 「근로자 퇴직급여 보장법」(이하 “근퇴법”) 제38조제4항에 따라 DC형 퇴직연금제도에 있던 적립금을 중간정산 받아 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하여야 하고, DB형 퇴직연금제도에 가입된 시점부터 적립금을 적립해야 합니다.
- ❖ 한편 DC형 퇴직연금제도를 유지하면 DB형 퇴직연금제도로 변경하는 경우에는 관할 지방고용노동청에 DB형 퇴직연금규약을 신고함과 동시에 DB형 퇴직연금제도에 가입하는 시점부터 DC형 퇴직연금제도에 부담금 납입을 중단한다는 내용을 명시하여 DC형 퇴직연금규약 변경신고를 해야 하고,
 - DC제도에 적립된 적립금은 지급사유 발생일 전까지 운용하다가 근로자의 퇴직 등 지급사유가 발생한 경우에 개인형퇴직연금제도의 계정으로 지급되도록 하여야 합니다.

(근로복지과-3292, 2012.09.24.)



DC형에서 DB형으로 제도 변경 시 소급이 가능한지 여부

Q
질의

- DC형 퇴직연금제도에 가입되어 있는 근로자들의 퇴직급여제도를 DB형 퇴직연금 제도로 변경하는 경우 소급하여 변경이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 근로자대표(근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수)의 동의를 얻어 퇴직급여제도를 변경할 수 있습니다.

❖ 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 동법 제20조제1항에 따라 매년 1회 이상 정기적으로 연간 임금 총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 부담금을 납입하여야 하고, 가입 근로자는 자기 책임과 권한 하에 적립금을 스스로 운영하면서 수익(손실)을 발생시키므로 가입 근로자의 운용방법에 따라 가입 근로자별 적립금 수준은 달라지게 됩니다.

❖ 따라서, 근로자대표의 동의를 얻어 확정기여형(DC형)퇴직연금제도에서 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도로 변경이 가능하나, DB형 제도로 전환하는 시기는 확정기여형퇴직연금제도의 성격 상 제도전환 이후의 근무기간에 대해서만 전환할 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-3596, 2017.08.29.)

(관련 행정해석 근로복지과-3146, 2014.08.22.)



퇴직연금 DB형에서 DC형으로 전환하는 경우 부담금 산정방법

Q
질의

- 퇴직연금규약 상 재직 중 1회에 한하여 DB형에서 DC형으로 전환 신청할 수 있고, 관례상 신청일 기준 전월 말일을 제도 전환일로 운영하던 중, 퇴직연금 가입자가 DB형에서 DC형으로 제도 전환을 신청할 경우 시간외근로 과다 증가로 인하여 제도 전환 전 3개월의 평균임금이 직전 1년 평균보다 과도하게 증가할 경우(50% 이상) 전환 시기를 조정할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 평균임금은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하는 것으로서,

- 퇴직급여의 산정기준으로서의 평균임금은 원칙적으로 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본원리로 하여야 할 것인 바, 의도적으로 조작된 행위에 의해 평균임금을 산정하여서는 아니 될 것입니다. (대법원 1995.2.28. 선고, 94다8631 판결 참조)

❖ 귀 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자가 DB형에서 DC형으로 전환하는 경우 과거 근로기간에 대하여 일괄 또는 순차적 소급, 과거기간 전체 또는 일부 소급 여부 등은 사용자의 재정부담 등을 감안하여 노사합의에 따라 퇴직연금규약으로 정하여 시행하면 될 것입니다.

❖ 이 때, DB형의 가입기간을 소급하여 DC형 제도의 가입기간으로 하는 경우에는 과거 소급분에 대한 부담금 산정은 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정하여 부담하되(연간임금 총액의 12분의 1 이상).

- 이 때 산정한 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 할 것입니다

(퇴직연금복지과-3625, 2015.10.20.)

(퇴직연금복지과-4668, 2015.12.23.)



사업자등록번호 변경 시 규약변경신고가 필요한지 여부

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직연금제도를 도입한 법인이 세무상의 이유로 면세법인에서 일반과세법인으로 변경되어 단순히 사업자등록번호만 변경되었을 경우에도 규약변경신고가 필요한지 여부

<질의 2>

- 확정급여(DB)형퇴직연금제도에서 확정기여(DC)형퇴직연금제도로 전부 계약 이전함에 따라 확정기여(DC)형퇴직연금제도로 이전된 적립금이 가입근로자의 법정부담금을 초과하는 경우, 사용자의 요청으로 그 초과금액에 대한 반환이 가능한지 여부

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항, 같은 조 제4항에서 사용자는 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 얻어야 하고, 새로이 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견(근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 동의를 받아야 함)을 들어야 한다고 규정하고 있으며,

- 같은 법 제13조(DB형) 및 제19조(DC형)에서는 법 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 동법에서 정한 기재사항을 포함한 퇴직연금규약을 작성하여 관할 지방노동관서에 신고하도록 규정하고 있습니다.
- 귀 질의 내용과 같이 퇴직연금규약의 내용과 고용관계의 동일성이 유지되고 단순히 사업자등록번호만 변경된 경우에는 반드시 퇴직연금규약을 변경신고할 의무는 없다고 할 것이나, 퇴직연금제도 도입에서 폐지시까지 제도운영 전 과정에 대한 이력관리, 향후 노사 당사자간의 분쟁소지를 최소화하기 위해서는 퇴직연금규약 변경신고를 하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

확정급여(DB)형퇴직연금제도에서 확정기여(DC)형퇴직연금제도로 변경한 이후 근로자 동의하에 사용자가 기존 적립금 전부를 확정기여(DC)형퇴직연금제도의 가입자별 계정으로 이전하기로 한 경우*라면, 이전된 적립금 전부가 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항에서 규정한 ‘기준책임준비금’의 100분의 100을 초과 한다하더라도, 이미 노사 당사자가 그러하기로 약정을 하였으므로 특별한 사정이 없는 한 그 초과 적립금에 대한 사용자의 반환요청은 불가하다할 것입니다.

* 초과 적립금에 대하여 가입자별 DC형 계정에 이전하기로 퇴직연금규약에 명시 또는 노사 서면 합의 등

(근로복지과-2222, 2014.06.16.)



학교를 교육청과 독립된 사업(장)으로 보아 퇴직연금제도를 설정할 수 있는지 여부

Q
질의

- 학교단위를 교육청과 독립된 사업(장)으로 보아 '16.3.1. 공립초등학교가 신설된 경우, 「근로자퇴직급여 보장법」 제5조에 따라 DB 또는 DC제도를 설정하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 사업 또는 사업장의 독립성 여부를 판단함에 있어 하나의 법인 내에 여러 개의 사업 또는 사업장이 있는 경우라도 원칙적으로 그 전체를 하나의 사업(장)으로 보아야 할 것입니다.

- 다만 하나의 법인에 소속된 여러 개의 사업(장)이 장소적으로 서로 분리되어 있고 인사 노무·재무 및 회계 등이 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지며, 별도의 단체협약이나 취업규칙을 적용받는 등의 경우에는 이를 별개의 사업 또는 사업장으로 볼 수 있습니다.

❖ 개별공립학교는 지방자치단체에 의하여 설치된 인적·물적 시설의 결합체로서 영조물에 불과하고, 재정 및 회계상 지방자치단체로부터 독립성을 가진다고 보기 어려우며, 학교회계직원에 대한 채용·관리·처우 등 근로조건과 인사관리 전반에 관한 사항은 각급 학교장에 의하여 학교단위로 독자적으로 결정되는 것이 아니라 실질적으로는 시·도 교육청의 지침에 근거하여 통일적으로 이루어진다는 점 (대법원 2014.2.13. 선고 2013두21816 판결 참조)을 고려할 때, 학교는 교육청과 독립된 사업(장)으로 볼 수 없을 것으로 보입니다.

❖ 참고로, 하나의 사업(장)에 여러 개의 퇴직급여제도의 설정·운영이 가능하고, 사업장이 장소적으로 분리된 상태에서 특정 장소에 근무하는 근로자 집단을 가입 대상으로 퇴직연금제도를 도입하는 것도 가능하며,

- 이 경우 해당학교의 가입대상자만을 대상으로 근로자의 의견을 묻는 것도 허용됨을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3117, 2017.07.20.)



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

Q
질의

- (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

A
회시

- 귀 질의의 경우 본사와 전국에 현장이 장소적으로 분리된 상태에서 우선적으로 특정 장소(○○○○아파트관리사무소)에 근무하는 직원만을 가입대상자로 하는 퇴직연금제도를 도입하는 경우로서
 - 해당 근로자집단(○○○○아파트관리사무소)의 과반수 동의, 객관적으로 판단할 수 있는 해당 집단 범위를 명시한 규약을 본사 관할 지방노동관서에 신고를 통하여 도입이 가능함.
- 적립율 산출방법은 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제5호의 규정에 따라 해당 근로자집단만 적립률을 산출하면 될 것임.
- 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.)



퇴직연금 도입 관련 사립학교의 상시근로자 수 산정 방법

Q
질의

- 퇴직연금 도입 시 상시 30인 이하를 판단함에 있어 사립학교의 경우 사립학교 교직원 연금법의 적용을 받는 교직원을 포함하여 상시근로자 수를 산정하여야 하는지 여부
 - ①안 : 퇴직연금은 「근로자퇴직급여 보장법」의 적용을 받는 것으로, 퇴직연금 도입 시 상시근로자 수 판단은 「사립학교교직원연금법」의 적용을 받는 교직원은 제외하고 상시근로자수를 판단하여야 한다.
 - ②안 : 퇴직연금규약은 취업규칙과 같은 사규로, 상시근로자 수를 판단함에 있어 퇴직연금과 취업규칙을 달리 판단할 근거가 없으므로, 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 교직원을 포함하여 상시근로자 수를 판단하여야 한다.

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」은 근로자를 사용하는 모든 사업(장)에 적용하고 「동법」에서의 근로자는 「근로기준법」 제2조제1항제1호에서 정하고 있는 근로자입니다.
- ❖ 근로자가 사업장에서 준수해야 하는 규율과 직장질서 및 근로조건에 대한 구체적인 사항을 정한 취업규칙에는 퇴직, 퇴직급여 등에 관한 사항을 의무적으로 기재하여야 하는 바,
 - 「근로자퇴직급여 보장법」 소정의 절차를 거쳐 종전 취업규칙과 달리 퇴직연금규약을 작성하여 퇴직연금제도를 도입한다면 종전 취업규칙의 퇴직급여제도 내용이 개정된 것으로 볼 수 있어(퇴직급여보장탐-303, 2006.1.31.), 퇴직연금규약은 퇴직급여 중 퇴직연금제도에 관한 사항을 별도로 정한 취업규칙의 특별규정의 성격을 갖는 것으로 볼 수 있을 것입니다.
- ❖ 한편 사립학교 교직원의 근무관계는 본질적으로 사법상의 고용계약관계라고 할 것이므로 사립학교 교직원에 대한 보수, 복무 등 근로조건에 관한 사항 중 「사립학교교직원법」에서 정하고 있는 퇴직급여 등을 제외하고는 「근로기준법」이 적용됩니다.

- 이에 따라 사립학교 교직원이 아닌 종사자의 퇴직급여에 관한 사항은 「근로자퇴직급여 보장법」을 적용하고, 사립학교 교직원은 「사립학교교직원 연금법」에서 별도로 정하고 있는 부분에 한해 「근로자퇴직급여 보장법」의 적용이 배제되는 것입니다.

❖ 따라서 상시근로자 수를 산정함에 있어 사립학교교직원연금법을 적용받고 있는 교직원을 포함하여 「근로기준법」 제11조 및 동법시행령 제7조의2에 따라 상시근로자 수를 산정하여야 할 것으로 판단됩니다.(제2안)

❖ 상시근로자 산정과 관련한 종전 행정해석(2006.3.23. 퇴직급여보장팀-930)을 상기 내용으로 변경합니다.

(근로복지과-961, 2013.03.18.)



선원에게도 퇴직연금제도의 적용 가능 여부

Q
질의

- 「선원법」의 적용을 받는 선원의 경우에 「근로자퇴직급여 보장법」상의 각종 절차·기준을 준수하여 퇴직연금제도의 적용을 받을 수 있는지, 또는 동 제도의 적용을 위해서는 「선원법」 제51조제1항 단서를 준수
 - 선원노동위원회의 승인을 얻은 단체협약 또는 선원근로계약상에 약정하여 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
회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 당해 사업의 근로자대표의 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 세제 혜택을 동일하게 적용받을 것으로 판단됨.
- 「선원법」에 의하여 퇴직금제도로 갈음하는 제도로써 퇴직연금제도를 도입하였다면 퇴직금제도와 달리 보아야 할 것임.

(퇴직급여보장법-1090, 2007.03.15.)



종교단체의 퇴직연금 도입가능 여부

Q
질의

<질의 1>

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

<질의 2>

- <질의 1>에서 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

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 한다) 제3조에서는 퇴직급여제도의 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, 2009.03.13.)



항운노동조합이 조합원인 하역근로자를 가입자로 하여 퇴직연금제도를 도입할 수 있는지 여부

사실관계

- 항운노동조합은 항만에서 하역작업에 종사하는 근로자들을 조합원으로 하는 노동조합으로서, 하역 업체에 근로자를 공급하는 사업을 영위하고 있음
 - 즉, 하역업체들은 항운노동조합을 통하여서만 하역작업에 필요한 근로자를 공급받을 수 있고, 항운노동조합은 조합원이 아니면 하역작업에 종사하지 못하도록 하는 클로즈드샵 제도를 운영하고 있음
 - 하역근로자들의 근로조건은 한국항만하역협회와 전국항운노동조합연맹 사이에 맺어진 단체협약에 따라 기본적으로 결정되며, 하역근로자들의 임금은 항운노동조합이 각 하역업체로부터 일괄 지급받은 후 그 중 일정 비율의 조합비를 공제한 나머지를 각 하역근로자에게 작업시간에 따라 분배하고 있음
 - 한편, 하역근로자는 「근로자퇴직급여 보장법」이 아닌 별도의 관리운영규정(1978년경 근로자측과 정부관계기관간 협의로 설정)에 따른 퇴직금제도의 적용을 받으며, 항운노동조합과 별개의 단체인 항운물류협회가 하역근로자들의 퇴직금 재원을 적립·지급하고 있음

Q 질의

- 항운노동조합이 조합원인 하역근로자를 가입자로 하여 퇴직연금제도를 도입할 수 있는지 여부

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에서는 “사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다.”라고 정하고 있습니다.

- 이와 관련하여 퇴직연금제도의 설정의무는 근로자가 제공하는 근로에 대하여 임금을 지급할 의무를 지는 자인 사용자에게 있습니다.

❖ 항운노동조합은 근로자공급사업을 허가받아 하역업체와 개별근로자간에 구체적인 근로계약 없이 항운노동조합이 하역업체와 하역계약을 맺고 소속 조합원이 노무를 제공하는 형태라면, 특별히 정함이 없는 한 항운노동조합과 소속 조합원의 관계를 「근로기준법」상의 근로계약관계로 볼 수 없고(임금 68207-448, 1994.7.20. 참조),

- 또한 향운노동조합이 각 하역업체로부터 하역근로자들의 임금을 일괄 지급받은 후 그 중 일정비율의 조합비를 공제한 나머지를 각 하역근로자에게 작업시간에 따라 분배하는 것이라면 향운노동조합이 하역근로자에 대해 직접 임금의 지급의무를 부담하는 사용자에게 해당하지 않는다고 보아야 할 것입니다.

따라서, 소속 조합원에 대한 사용자 지위에 있지 않은 향운노동조합이 사용자가 근로자에 대해 설정·지급 의무를 갖는 퇴직연금제도를 설정할 수 없을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4645, 2015.12.22.)



노조가입대상의 과반수로 조직된 노조가 근로자대표인지

Q 질의

<질의 1>

- 노조 가입인원이 전체 근로자의 과반수를 넘지는 못하지만 노조 가입대상인 대리급 이하 근로자 전체의 과반수를 넘었을 경우 노조대표가 합의하면 퇴직연금 제도를 도입할 수 있는지

<질의 2>

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

A 회사

❖ <질의 1> 가입대상자의 과반수로 조직된 노동조합을 ‘근로자대표’라고 할 수 있는지에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항의 규정에 의하여 사용자가 퇴직급여 제도를 선택하거나 변경하고자 하는 경우 당해 사업의 ‘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 사용자에게 해당하는 자를 제외한 자의 과반수를 의미한다고 사료됨.

❖ 그러므로, 귀 질의와 같이 당해 사업의 노동조합 가입대상자의 과반수로 조직된 노동조합이라고 하더라도 전체 근로자의 과반수로 조직되지 못한 경우에는 퇴직급여제도를 선택하거나 변경함에 있어 당해 사업의 근로자대표라고 할 수는 없을 것임.

❖ 〈질의 2〉 퇴직연금제 적용시 필요한 절차에 대하여

퇴직연금제를 도입함에 있어 사용자가 근로자대표의 동의를 얻으면 충분하므로 근로자의 과반수로 조직된 노동조합의 동의로 퇴직연금제가 도입되었다면 특별한 사정이 없는 한 노동조합의 가입대상이 아닌 근로자들이 퇴직연금제의 적용을 받음에 있어 별도의 추가적인 절차가 필요한 것은 아님.

(퇴직급여보장법-778, 2006.03.13.)



과반수 노조 아닌 두 개의 노조가 있는 경우 위원장 2명을 근로자대표로 볼 수 있는지

Q
질의

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

A
회시

「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 질의 내용대로 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.)



신규 근로자에 대한 퇴직연금 도입 시 기존 근로자들의 동의여부

Q
질의

● 신규 근로자에 대하여 퇴직연금제도 도입시 기존 근로자에 대한 동의를 얻어야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자는 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나, 변경하고자 하는 경우에는 당해 사업의 근로자대표의 동의를 얻도록 규정되어 있음.

❖ 귀하의 질의 내용만으로 볼때 확정기여형퇴직연금제도를 도입하면서 동 제도의 가입대상을 신규 근로자로 한정하고자 한다면, 기존 근로자에 대한 퇴직급여제도는 변경되지 아니하므로 근로자대표의 동의없이 도입이 가능할 것으로 보이며 단, 제도 시행일 이전 기존 근로자에 대해서도 추가로 퇴직연금 제도를 적용하고자 할 경우에는 기존 근로자대표의 동의를 얻어야 할 것임.

(퇴직급여보장팀-971, 2007.03.08.)



개별 근로자의 의사와 상관없이 과반수 노조의 동의로 도입가능 여부

Q 질의

<질의 1>

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

<질의 2>

- 법 제4조제1항 “사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여 제도중 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 기간)을 소급하는 것이 적법한지 여부

<질의 4>

- 근로자 개인의 가입시기 결정권을 보장하고 있는 규정은 없는지

<질의 5>

- 퇴직연금규약신고서 기재사항 중 퇴직연금 소급기간의 의미는

A 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 가입기간으로 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 근로자대표의 동의를 얻어 규약 제8조와 같이 규정한 것임.

❖ 〈질의 5〉에 대하여

퇴직연금 설정시점 이전에 제공한 근로기간(과거근로기간)을 의미함.

(퇴직연금복지과-159, 2008.05.06.)



소수 노조가 있는 사업장의 퇴직연금 도입방법

Q
질의

<질의 1>

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

<질의 2>

- 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

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자는 퇴직급여제도를 선택할 경우 당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 하는바,

- 노동조합의 동의가 있더라도 전체 근로자(조합원 포함) 과반수의 동의가 필요함을 알려드립니다.

❖ 아울러 단체협약과 상충되는 부분이 있다면 노사분쟁을 야기할 수 있으므로 노동조합의 동의를 얻어 단체협약 변경을 통해 도입하는 것이 타당함을 알려드립니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직연금제도의 도입에 대하여 노동조합과 별도의 합의를 하였다면 퇴직연금 도입이 가능할 것으로 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과-1379, 2009.08.06.)



퇴직연금 사업자 변경 시 도입주체

Q
질의

- 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
회시



「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직급여제도의 내용을 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야 하며, 근로자에게 불이익하게 변경하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어야 합니다.

- 따라서 퇴직연금사업자 변경을 개별근로자가 불이익한 변경이라고 주장하는 경우에도 근로자대표의 동의절차를 거치면 충분할 것으로 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과-2954, 2009.11.24.)



복수 노동조합 조합원의 퇴직급여제도 적용

※ 주요 사항

- 한국발전산업노동조합(이하 “발전노조”라 함)은 2001년 한국중부발전(주) 등 발전 5개사의 근로자를 가입대상으로 설립
- 2011.7.1. 복수노조 도입 이후 한국중부발전노동조합(이하 “중부노조”라 함) 설립
 - * 중부노조는 한국중부발전(주) 근로자의 과반수 노동조합
- 발전노조가 단체협약상 퇴직금제도를 설정한 상태에서 중부노조와 한국중부발전(주)가 2011년 임금협약시 퇴직연금 도입을 합의

• 발전노조 단체협약('11.3.17. 체결)

제61조(퇴직금) 회사는 만 1년 이상 근속하고 퇴직한 조합원에 대하여는 회사의 보수규정에 따라 퇴직금을 지급한다.

• 중부노조 임금협약('11.12.21. 체결)

제10. 중부노조 조합원 희망자에 한하여 퇴직연금제도를 도입한다.(도입시기는 회사 중부노조노사 협의체에서 정한다.)



질의

<질의 1>

- 중부노조와 한국중부발전(주)가 체결한 퇴직연금 관련 임금협약이 동사에 근무하는 전 근로자들에게 적용되는 퇴직연금제도를 설정한 것으로 볼 수 있는지

<질의 2>

- 중부노조와 한국중부발전(주)가 체결한 임금협약과 같이 특정노동조합 조합원들만을 대상으로 퇴직연금제도를 운영하는 것이 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에 규정한 ‘퇴직급여제도 차등설정 금지’에 해당하는지

<질의 3>

- 회사가 퇴직금과 관련된 규정을 기존 법정퇴직금제 이외에 퇴직연금제도를 추가하는 형태로 변경한다면 발전노조 단체협약 제61조에 따라 발전노조에 가입된 조합원들 역시 퇴직연금제도를 적용받을 수 있는지

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자는 근로자대표(근로자 과반수로 조직된 노동조합)의 동의를 얻어 퇴직연금제도를 설정할 수 있습니다.

❖ 한편 하나의 사업(장)에 2개의 합법적인 노동조합이 존재할 경우, 소수노조가 독자적으로 단체교섭을 하여 별도의 단체협약(임금협약 포함)을 체결하였다면 달리 볼 사정이 없는 한 그 단체협약이 존속하는 기간 동안에는 당해 단체협약이 적용될 뿐 노조법 제35조(일반적 구속력)의 규정에 의해 다수노조의 단체협약이 소수노조 조합원에게 적용되는 것은 아니라 할 것입니다.

❖ 귀 질의의 경우 기존 노조는 단체협약 상 법정퇴직금제도를 유지(퇴직연금제도 도입을 위한 조합원 찬반투표결과도 부결)하고 있고, 전체 근로자의 과반수 이상이 가입한 중부노조는 사용자와 임금협약을 체결하여 조합원 중 희망자에 한하여 퇴직연금제를 실시하기로 하였다면 사용자는 각 노동조합의 조합원에게 각각 해당 단체협약(임금협약)을 적용하여야 할 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항은 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도중 하나 이상의 제도를 설정하도록 규정하고 있는 바, 복수의 노동조합 조합원에게 각기 다른 퇴직급여제도를 적용하는 것은 ‘퇴직급여제도 차등설정 금지’ 해당할 수 없는 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 3>에 대하여

귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 어려우나, 노동조합의 조합원에 대하여는 해당 단체협약(임금협약)이 적용되는 것이므로 회사가 독자적으로 변경한 회사규정을 적용할 수 없을 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-624, 2012.02.24.)



퇴직연금규약의 작성방법

Q
질의

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

A
회시

☞ 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조(확정급여형퇴직연금제도의 설정) 및 제13조(확정기여형퇴직연금제도의 설정)에 따라 사용자는 퇴직연금규약을 작성하여 노동부장관에게 신고할 때에는 동 규약 내용에 대하여 근로자대표의 동의 절차를 거치도록 되어 있으나, 구체적인 작성방법에 대해서까지는 정하지 않고 있으므로,

- 귀하의 질의 내용대로 퇴직연금규약의 내용은 이사회 의결을 거쳐 작성하되 동 내용에 대하여 근로자대표의 동의를 얻어서 신고한다면 이는 「동법」에서 정한 바를 준수한 것으로 보여져 문제의 소지가 없는 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀-3724, 2006.10.02.)



퇴직연금제도의 설정일(시행일)

Q
질의

- 퇴직연금제도 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 2007.1.1.이후 가입자가 이 사업에서 제공한 기간으로 하되, 2006.12.31. 이전에 근로를 제공한 기간을 포함하기로 한다』로 하고 시행일 조항에서 『이 규약은 2007.5.8.부터 시행한다』라고 규정하는 것이 가능한지

A
회시

- ❖ 귀하의 질의 내용이 불분명하여 명확한 답변이 곤란하나, 퇴직연금제도의 설정시점은 당해 퇴직연금규약에 명시된 시행일이라 할 것이며,
- ❖ 아울러 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제3호 및 제13조제6호의 규정에 의하여 당해 퇴직연금의 설정시점(시행일) 이전의 제공한 근로기간에 대해서도 가입 기간으로 할 수 있음.

(퇴직급여보장팀-325, 2007.01.23.)



퇴직연금 시행일과 가입기간

Q
질의

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

A
회시

- ❖ 귀하의 질의 내용이 불분명하여 명확한 답변이 어려우나, 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 및 제13조에 따라 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 퇴직연금규약을 작성하여 제출하여야 하며,
- ❖ 기 질의회신과 같이 퇴직연금제도의 설정시점은 퇴직연금규약에 명시된 시행일이라 할 것으로 노사 합의에 따라 퇴직연금제도를 소급 적용하고자 한다면 이를 가입기간에 명시하면 될 것으로 판단됨
- ❖ 따라서 귀하의 질의2와 같은 내용에서 가입기간은 시행일 이후에 가입자가 제공한 기간으로 하되, 과거 근로기간에 대하여 적용을 하고자 할 경우에는 이를 따로 명시하면 될 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀-424, 2007.01.29.)



특정시점 이후 입사자에 대한 퇴직연금제도 가입 제한 시 규약 변경방법

Q
질의

- DB형과 DC형퇴직연금제도를 각각 도입한 사업장에서 입사 후 1년 미만인 근로자(특정시점 이후 입사자)에 대하여 DC형퇴직연금제도에만 가입하도록 퇴직연금규약 변경을 통하여 제한 가능한지, (가능하다면) 근로자대표의 의견청취 또는 동의방법은

* DB형과 DC형퇴직연금제도의 가입은 계속근로기간이 1년 이상인 근로자로서 본인의 신청에 따라 선택 가입가능

A
회시

하나의 사업에 복수의 퇴직급여제도를 설정하여 근로자별로 선택하게 하고 선택치 않은 근로자에 대하여 어느 하나의 퇴직급여제도가 적용되도록 설정할 수 있고, 신규 입사자는 확정기여형을 기존근로자는 확정급여형을 가입하도록 하는 식의 어떤 근로자가 어떤 제도를 가입하게 하는 것까지도 근로자대표의 동의 절차를 통해 규정할 수 있습니다.(퇴직급여보장법-1090, 2007.3.15. 참조)

귀 질의 관련, DB형과 DC형퇴직연금제도를 각각 도입한 사업장에서 특정시점 이후 입사한 근로자가 DC형퇴직연금제도에만 적용 받도록 하는 것은

- 비록 현재는 설정된 퇴직연금규약을 적용받지 않는다고 할지라도 향후 변경된 규약 적용이 예상되고, 규약 적용 시에는 DB형 및 DC형퇴직연금제도의 가입선택권을 제한하게 되므로 이는 불리한 변경에 해당합니다.
- 따라서, 퇴직연금규약 변경 시 변경된 규약을 적용받게 될 특정시점 이후 입사한 근로자 전체의 과반수 동의를 받아야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2498, 2016.07.14.)



휴업이 퇴직연금제도 폐지사유인지 등

Q 질의

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

A 회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제6호에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 퇴직연금규약에 퇴직연금의 폐지·중단사유 등을 명시하여야 하므로 귀하의 질의 내용에서의 휴업이 동 사업장의 퇴직연금규약에 폐지사유로 기재되었는지 확인하여야 할 것이며,
- ❖ 휴업이라 하더라도 당해 근로자와 근로관계가 계속유지 되는 상태라면 퇴직이라 볼 수 없으므로 1년 미만 근로자의 퇴직연금 적립금을 사용자에게 지급할 수 없을 것이고,
- ❖ 확정기여형퇴직연금제도의 경우에는 적립금 운용지시를 근로자가 하므로 이에 대한 정보는 규약에서 특별히 정한 바가 없는 한 사용자에게 제공할 수 없을 것이며,
- ❖ 임금채권보장기금 사업주부담금 경감과 관련하여 퇴직연금 가입확인서 양식이 별도로 정해진 바는 없으나, 「임금채권보장법 시행규칙」 별지 제7호 서식 “부담금 경감신청서”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, 2007.01.22.)



대표이사만 퇴직연금 가입된 경우 퇴직연금규약 변경 신고

Q
질의

- 퇴직연금제도 가입된 근로자가 퇴직하여 현재 퇴직연금제도 가입자가 대표이사 1인 경우 퇴직연금규약 변경신고 가능여부

A
회시

- ❖ 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제1호의 규정에 의한 근로자가 퇴직 시 급여를 지급하기 위해 의무적으로 퇴직급여제도(퇴직금 또는 퇴직연금제도)를 설정하여야 하나, 근로자가 아닌 대표자, 임원 등의 퇴직급여제도에 대해서는 정한 바가 없습니다.
- ❖ 근로자가 아닌 임원을 퇴직연금제도 가입대상으로 할지 여부는 사업(장)별로 자유로이 정할 수 있으며,
 - 근로자가 아닌 임원을 퇴직연금에 가입시키고자 할 경우 동법 제12조 및 제13조의 규정에 의하여 작성하는 퇴직연금규약에 근로자가 아닌 임원을 당해 퇴직연금의 가입자로 한다는 것을 명시하여야 합니다.
 - 다만, 「근로기준법」상 근로자가 아닌 임원만을 대상으로 퇴직연금제도 설정(도입)은 할 수 없습니다.
- ❖ 따라서, 근로자인 가입자가 모두 퇴직하여 임원(대표이사 포함)만 가입자로 남아 있는 경우 임원만을 대상으로 퇴직연금제도를 운영하는 것은 가능하지 않다고 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3075, 2018.07.31.)



퇴직연금제도 폐지사유 및 변경에 관한 질의

Q
질의

- 퇴직연금규약에 명시된 퇴직연금제도 폐지사유 이외에도 퇴직연금제도를 폐지하는 것이 가능한 지 여부
- 근로자가 퇴직연금제도를 퇴직금제도로 변경 요청하는 경우 사용자는 이에 따라야 할 의무가 있는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 확정급여형 퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 같은법 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의*를 받거나 의견을 들어 확정급여형 퇴직연금규약을 작성하여야 하며, 동 규약에는 퇴직연금제도의 폐지·중단사유 및 절차 등에 관한 사항이 포함되어야 합니다.

* 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수

❖ 퇴직연금규약은 퇴직연금제도 운영에 관한 사항을 기재한 것으로 퇴직연금제도 운영에 관한 노사 간의 약정이라고 볼 수 있으며, 노사 당사자를 구속하는 효력을 갖는다고 할 것입니다.

- 따라서, 사용자는 퇴직연금규약에 명시된 퇴직연금제도 폐지사유에 해당하는 경우에 한해 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금제도를 폐지할 수 있다고 사료됩니다.

❖ 한편, 설정된 퇴직급여제도의 다른 퇴직급여제도로의 변경은 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자가 근로자대표의 동의를 받아 할 수 있습니다.

- 따라서, 근로자가 퇴직급여제도의 변경을 사용자에게 요구하는 경우 사용자가 그에 반드시 따라야 하는 것은 아닙니다.

(퇴직연금복지과-3753, 2018.09.19.)



DC제도 폐지 후 적립금을 DB제도로 이전할 수 있는지

Q
질의

- DC제도가 설정된 사업장에서 제도를 폐지하고 DB제도를 설정하고자 하는바,
- 이 경우, DC제도의 적립금을 DB제도로 이전하는 것이 가능한지 여부

A
회시

- ❖ 퇴직연금제도의 종류를 변경하는 방법은 종전 제도를 폐지하고 새로운 제도를 설정하는 방법과 종전 제도를 유지하고 새로운 제도를 설정하는 방법이 있습니다.
- ❖ DC제도를 폐지하고 DB형퇴직연금제도를 도입하게 되면 「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제4항에 따라 DC형퇴직연금제도에 있던 적립금을 가입자의 IRP계정으로 이전하여야 하고, DB형퇴직연금제도에 가입된 시점부터 적립금을 적립해야 합니다.
- ❖ 한편, DC제도를 유지하면서 DB제도로 변경하는 경우 변경시점 이후 근무 기간에 대해 DB형으로 가입하는 것은 가능하나, DC제도의 적립금을 DB 제도로 이전하는 것은 가능하지 않으므로,
 - DC제도에 적립된 적립금은 지급사유 발생일 전까지 운용하다가 근로자의 퇴직 등 지급사유가 발생한 경우에 개인형퇴직연금제도의 계정으로 지급 되도록 하여야 합니다.

(퇴직연금복지과-4468, 2020.10.08.)



노조 통합 시 퇴직연금규약 변경 및 퇴직연금사업자 추가

Q
질의

- 당사는 과거 복수노조 체제 당시 DB형과 DC형을 도입하여 운영중에 있으며 현재는 복수노조가 통합되었고, 향후 DC형퇴직연금사업자 추가를 검토중임
- 노조 통합 시 퇴직연금규약 변경 여부 및 향후 DC형퇴직연금사업자 추가 시 절차

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따르면 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받도록 규정하고 있는 바,

- 과거 복수노조 체제 당시 사용자가 근로자대표의 동의를 얻어 DB형과 DC형을 도입하였다면 복수노조 통합을 이유로 퇴직연금규약을 변경할 필요는 없다고 할 것입니다.

❖ 또한, DC형에 대한 퇴직연금사업자 추가는 근로자에게 불이익한 변경이라 할 수 없으므로 근로자대표의 의견을 들어 DC형퇴직연금규약을 변경 작성하여 해당 지방고용노동관서에 신고하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-5985, 2020.12.23.)



근로관계 이전시 퇴직연금제도 설정일 및 계속근로기간 산정방법

Q
질의

- A사는 자회사인 B사 설립('19.11월) 후 근로자 대부분을 B사로 이전하였고, B사는 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 DB제도를 설정하려 하는 경우,
 - 해당 DB제도의 설정일을 언제로 보아야 하는지 또한, A사에서 이전한 근로자의 계속근로기간 산정 방법은?

A
회시

❖ 귀 질의 내용만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, A사가 자회사 B를 설립하여 A사 소속 근로자의 근로관계를 B사로 이전하여 B사가 퇴직급여를 지급하는 경우라면, B사가 퇴직연금제도를 설정하는 날이 퇴직연금제도의 설정일이 될 것입니다.

❖ 이때, 이전한 근로자에 대한 퇴직급여를 퇴직연금으로 지급하기로 정한 경우에는 해당 근로자의 퇴직연금 가입기간은 근로관계 이전 시 B사가 근로자의 종전 근무한 기간을 포함하여 퇴직급여를 지급하기로 약정하였는지 여부에 따라 달라질 것인 바,

- 만일, B사가 근로자의 전체 근로기간에 대하여 퇴직급여를 지급하기로 하였다면, 근로자의 퇴직연금 가입기간은 A사 입사일부터 정하여야 하고, 계속근로기간은 A사와 B사에서 근로한 전체 근로기간으로 산정하여 퇴직급여를 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-150, 2021.01.11.)

**퇴직연금 채권을 타 채권과 상계 후, 확정급여형퇴직연금 해지 방안****Q**
질의

- 확정급여형퇴직연금에 가입했었던 과거 근로자가 횡령으로 인해 사업장에 지급하였어야 할 변상액을 퇴직급여로 충당하였고, 이에 대한 이체 내역서 등 증빙서류가 없는 경우 확정급여형퇴직연금 해지 방안

A
회시

- ❖ 확정급여형퇴직연금에 해당하는 금액을 상계하여 대금을 근로자에게 지급한 경우라면 해당 가입자명부에서 그 근로자를 삭제하고 해당 금액만큼은 다른 근로자의 퇴직급여 재원으로 사용할 수 있다고 판단되며,
 - 이때, 근로자에게 퇴직급여에 해당하는 대금을 지급하였다는 사실에 대한 입증책임은 사용자에게 있습니다.
- ❖ 퇴직금도 임금의 성질을 갖는 것으로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하는 바(대법원 1989.11.24. 선고88다카25038 판결) 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 근로자의 퇴직금채권과 상계하지 못하는 것이 원칙이며,
 - 퇴직연금제도에 따른 퇴직연금의 지급 또한 임금의 전액지급 원칙을 동일하게 적용하여야 합니다.
- ❖ 귀하의 경우 구체적인 사실관계가 불분명하여 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 귀하께서 확정급여형퇴직연금에 해당하는 금액을 상계하여 대금을 근로자에게 지급하였다는 것을 입증하여야 퇴직급여 지급 의무를 이행했다고 볼 수 있으며,
 - 입증하지 못할 경우 확정급여형퇴직연금 가입자명부에 있었으나 퇴직 시 해당 적립금으로 퇴직급여를 수령하지 못한 근로자에게 퇴직급여를 지급한 후 퇴직연금제도 폐지가 가능할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3498, 2021.08.03.)



On-Line을 통한 전자동의방식

Q
질의

● 회사의 On-Line을 통한 전자동의방식으로 퇴직연금을 도입할 수 있는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자가 퇴직급여제도를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 변경하고자 하는 경우에는 당해 사업에 근로자대표의 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 근로자대표의 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, 2007.05.28.)



전자방식동의를 통한 퇴직급여제도 설정 가능여부

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자가 퇴직급여제도를 설정하려는 경우 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없을 때에는 근로자 과반수(이하 ‘근로자 대표’)의 동의를 받아야 하는데 이때의 동의를 서면동의 방식이 아닌 전자동의방식으로 받는 것이 가능한지 여부

A
회시

- 근로자대표의 ‘동의’는 집단적 의사결정방식에 따라야 함이 원칙이고, 동의의 방법은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 요합니다. 회의방식에 의한 동의는 사업 또는 한 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용됩니다(대법원 1994. 9. 23. 선고 94다23180 판결 등 참조).
- 「근로자퇴직급여 보장법」은 ‘동의’의 방식을 특별히 규정하고 있지 않으므로 반드시 서면 방식만이 유효한 것은 아니나, 규약신고 시 위와 같은 요건들을 충족시키는 근로자대표의 동의가 있었음을 객관적으로 입증할 수 있어야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2616, 2018.07.03.)



퇴직급여제도 설정 및 운영 관련 질의에 대한 회신

사실관계

- 학교단위에서 관리하는 회계직원들에 대한 퇴직급여제도를 교육청단위로 이관하여 운영하기 위해 아래 세부내용에 대해 질의

Q 질의

<질의 1>

- 교육청단위에서 무기계약직만을 대상으로 퇴직연금제도를 설정하고자 할 때, 무기 계약직만을 대상으로 근로자 과반수 동의를 받으면 되는지 여부

<질의 2>

- 2012.7.26.이후 신설된 학교의 경우 퇴직연금제도를 의무적으로 설정하여야 하는지 여부

<질의 3>

- 학교에서 교육청으로 퇴직급여제도를 이관할 때 퇴직연금제도를 폐지하고 퇴직금 제도를 운영하여야 하는지(교육청: 법정 퇴직금제도, 학교는 퇴직연금제도 'DB 또는 DC'를 설정)

<질의 4>

- 신규 입사자에 대해 DC형퇴직연금제도만을 적용하려는 경우, 재직 중인 근로자대표의 동의절차 없이도 가능한지 여부(퇴직금, DB, DC, 세 가지 퇴직급여 제도가 설정되어 있으며, 재직 근로자는 한 가지 선택 가능)

<질의 4>

- 학교단위의 DC형퇴직연금제도에 가입되어 있는 근로자의 퇴직급여제도를 교육청으로 이관하여, DB형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도로 운영하는 경우 DC형퇴직연금제도에 납입된 적립금은 중도인출 해야 하는지 여부

<질의 5>

- 학교단위의 퇴직연금제도를 교육청에서 이관 받을 때, 학교에서 선정한 퇴직연금 사업자와 다른 사업자를 선정할 수 있는 재량권이 있는지 여부

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따르면 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 변경하고자 하는 경우에 당해 사업에 근로자 과반수로 조직된

노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자대표의 동의를 거치도록 규정하고 있습니다.

- 당해 사업 전체를 대상으로 퇴직연금제도를 도입하는 경우에는 위 조항을 그대로 적용하여 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자대표의 동의를 거쳐야 할 것입니다.
- 그러나 귀 질의의 경우와 같이 일부집단의 근로자를 대상으로 퇴직연금제도를 도입하는 경우에는 가입대상 근로자 전체의 과반수 이상의 동의를 거쳐 도입할 수 있고, 이 경우 근로자 과반수 이상을 대표하는 노동조합의 의견을 청취하면 될 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제5조에 따라 2012.7.26. 이후 새로 성립된 사업의 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 사업의 성립 후 1년 이내에 확정급여형 퇴직연금제도나 확정기여형퇴직연금제도를 설정하여야 한다고 규정되어 있습니다.

❖ <질의 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하는 바,

- 학교단위의 퇴직연금제도를 교육청으로 이관하더라도 학교단위에서 운영하고 있던 퇴직연금제도를 폐지하지 않고 교육청 단위에서 운영하고 있는 퇴직금제도와 병행하여 여러 개의 퇴직급여제도를 운영할 수 있다고 사료됩니다.

❖ <질의 4>에 대하여

DC형퇴직연금제도가 이미 설정되어 있고, 신규입사자에 한해 DC형퇴직연금제도 만을 적용하는 것은 퇴직연금 가입대상 변경에 해당하는 것으로, 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 근로자대표의 의견을 들어야 하며, 불리한 변경일 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 합니다.

❖ 기존 재직 근로자의 선택에 제한이 없고 기득의 이익을 침해하지 않는 경우라면 기존 근로자의 의견청취로 퇴직급여제도의 내용을 변경할 수 있다고 사료됩니다.

❖ 〈질의 5〉에 대하여

DC형퇴직연금제도 적용을 받던 근로자가 다른 퇴직급여제도의 적용을 받고자 할 경우 납입된 적립금은 근로자의 퇴직, 「근로자퇴직급여 보장법」 제22조 규정에 의한 중도인출, 「동법」 제38조 규정에 의해 퇴직연금제도의 폐지·중단 시 급여를 지급하기로 정한 경우 이외에는 근로자에게 지급될 수 없으므로, 기존 DC형퇴직연금제도에 납입된 적립금은 유지하면서 계속 운영되어야 할 것으로 사료되며,

❖ DC형퇴직연금제도 폐지·중단시 급여를 지급하기로 정하여져 근로자에게 급여를 지급한 경우, 「동법」 제38조제5항에 의해 중간정산 받은 것으로 간주된다고 할 것입니다.

❖ 〈질의 6〉에 대하여

퇴직연금사업자 선정은 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조, 제19조에 따라 퇴직연금규약 작성사항이며,

❖ 퇴직연금사업자 변경은 퇴직급여제도 내용 변경에 해당하는 바, 「동법」 제4조 제5항에 의거 근로자에게 불이익한 경우가 아니라면 근로자대표의 의견을 들어 변경이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2802, 2017.06.30.)



정규직 대상 노동조합이 존재하는 사업장에서 퇴직연금 도입 시 동의주체

Q
질의

- 정규직과 비정규직 근로자 전체를 가입대상으로 퇴직연금제도를 설정하는 경우 정규직만으로 구성된 노동조합*과 비정규직 근로자의 과반수 동의를 각각 받으면 되는지

* 노동조합은 정규직만을 가입대상으로 조직되어 있으나 전체근로자의 과반수 노조가 아님

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받도록 규정하고 있습니다.

❖ 정규직만으로 구성된 노동조합이 퇴직연금제도 가입 대상 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 아니라면 정규직과 비정규직 근로자를 포함한 전체 근로자 과반수 동의를 받아야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-1511, 2016.04.21.)



노조가입 제외 대상으로 하는 퇴직연금 도입 시 근로자대표 동의 여부

Q 질의

1. 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 동의 없이 비조합원(2급이상)에 대해서만 개별 동의를 득한 후 퇴직연금제도 도입이 가능한지 여부
- 2) 비조합원 직원의 개별동의를 얻어 가입하는 경우 퇴직연금규약 신고시 제출 서류는

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 동의 없이 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

A 회시



〈질의 1〉에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직연금제도를 선택하거나 기존의 퇴직급여제도를 변경하고자 하는 경우에는 당해 사업에 근로자의 과반수의 동의를 얻어야 함.

- 다만, 귀하의 질의 내용에서와 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」 제4조제3항의 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.)



여러 회사가 하나의 단체협약을 적용받을 경우 개별노조의 동의로 퇴직연금 도입가능 여부

Q
질의

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

A
회시

「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 알려 드립니다.

(임금복지과-3542, 2009.12.24.)



노사협의회의 동의를 근로자대표의 동의로 간주되는지 여부

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직연금 사업자 변경과 관련하여 노사협의회에서 가결한 것을 ‘사용자와 근로자대표가 협약’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 협약’한 근거를 기존 퇴직연금 사업자에게 반드시 제출 하여야 하는지 여부

A 회시

❖ <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 근로자위원은 원칙적으로 근로자 퇴직급여제도의 변경에 대한 의견청취 또는 동의를 권한을 가진 사람으로 볼 수 없을 것입니다.

- 다만, 근로자의 과반수가 자유의사에 기하여 퇴직급여제도의 내용 변경에 대한 의견청취 권한을 노사협의회의 근로자위원에게 위임하였다면 그 근로자위원은 「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 퇴직 연금사업자에게 제출하도록 의무를 부여하지는 않고 있으나,

- 퇴직연금의 안정적 운용을 위해 기존 퇴직연금사업자는 새로운 퇴직연금 사업자에게 적립된 자금을 이체할 경우 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 바에 따라 퇴직연금사업자가 유효하게 변경되었는지 여부를 규약변경신고 수리통보서(고용노동부 지청) 등 관련 자료를 통해 확인함이 타당할 것으로 사료됩니다.

(임금복지과-2570, 2010.12.29.)



퇴직연금사업자 추가나 변경이 불이익 변경에 해당하여 근로자대표의 동의가 필요한지

Q
질의

- DB형의 경우 퇴직연금사업자 추가나 변경이 불이익 변경인지, 아니면 근로자대표의 의견 청취로 가능한지 여부

A
회시

「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 근로자대표의 동의를 얻어야 합니다.

- 확정급여형퇴직연금에 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 근로자대표의 의견청취로 규약변경이 가능함을 알려드립니다.

(임금복지과-31, 2010.01.07.)



특정 직종에 대한 퇴직연금제도 도입 시 동의절차 관련

Q
질의

- 노동조합에 가입되지 않은 의사직에 대한 퇴직연금 도입시 노동조합의 동의를 필요로 하는지 여부
- 의사직에 대하여 노동조합의 동의를 거치지 않고 퇴직연금을 도입할 수 있다면, 퇴직연금제도 도입시 의사직, 간부직 등 퇴직연금 가입 대상 직종 및 직급 전체에 대한 과반수 이상의 동의만 얻으면 되는지 여부
- 노동조합이 비조합원의 퇴직연금 도입에 반대의견을 제출한 경우에도 비조합원의 퇴직연금 도입이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따르면 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 변경하고자 하는 경우에 당해 사업에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자대표의 동의를 거치도록 규정하고 있습니다.

- 당해 사업 전체를 대상으로 퇴직연금제도를 도입하는 경우에는 위 조항을 그대로 적용하여 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자대표의 동의를 거쳐야 할 것입니다.

그러나 귀 질의의 경우와 같이 노동조합에 가입되지 않은 의사직과 간부직 등 특정 직종 및 직급을 가입대상으로 퇴직연금제도를 도입하거나, 의사직만을 가입대상으로 하는 퇴직연금제도를 도입하는 경우에는 가입대상 근로자 전체의 과반수 이상의 동의를 거쳐 도입할 수 있고, 이 경우 근로자 과반수 이상을 대표하는 노동조합의 의견을 청취하면 될 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-1774, 2012.05.25.)



퇴직연금위원회의 동의권한 부여 가능여부

Q
질의

- 퇴직연금규약에 ‘퇴직연금위원회’를 설치하고 이 위원회에 퇴직연금사업자를 변경하거나 해지할 수 있는 권한을 부여할 수 있는지 여부

A
회시

「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, 2010.03.22.)



퇴직연금제도 변경 시 근로자 동의

Q 질의

- ○○○교육청 소속 각급 학교 근로자의 퇴직연금을 각 시·군 교육지원청의 퇴직연금제도로 통합하여 운영하기 위해 퇴직연금규약을 변경하는 경우 동의 대상자는
- 교육지원청으로 퇴직연금제도를 이전하는 근로자 외에 일부 근로자는 여전히 각급 학교에서 퇴직연금제도를 계속 운영하는데, 각급 학교의 기존 퇴직연금규약을 변경해야 하는지? 변경하는 경우 동의 대상자는
- 확정기여형제도(DC) 가입자인 학교 근로자의 퇴직연금을 확정급여형제도(DB)만 설정된 교육지원청으로 이전하는 경우 교육지원청의 확정기여형제도 규약 신설 시 동의 대상자는

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 합니다.

- 또한, 같은 법 제4조제4항에 따라 이미 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야하나 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 합니다.

❖ 한편, 개별 공립학교는 지방자치단체에 의하여 설치된 인적·물적 시설의 결합체로서 영조물에 불과하고, 재정 및 회계상 지방자치단체로부터 독립성을 가진다고 보기 어려우며, 학교회계직원에 대한 채용·관리·처우 등 근로조건과 인사관리 전반에 관한 사항은 각급 학교장에 의하여 학교단위로 독자적으로 결정되는 것이 아니라 실질적으로는 시·도 교육청의 지침에 근거하여 통일적으로 이루어진다는 점 (대법원 2014.2.13. 선고 2013두21816 판결)을 고려할 때, 학교는 교육청과 독립된 사업(장)으로 볼 수 없을 것으로 보입니다.

❖ 상기 내용에 따라 각급 학교 근로자를 각 시·군 교육지원청의 퇴직연금 규약에 포함하여 운영하려는 경우, 현재의 교육지원청 퇴직연금규약 내용이 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- 교육지원청의 퇴직연금규약은 각급 학교에서 이전될 근로자를 포함할 수 있도록 가입 대상자 규정의 변경이 필요하며, 이는 퇴직연금 부담금 납입 주체 변경 등이 수반되므로 퇴직연금제도를 새롭게 설정하는 것으로 볼 수 있어 이전 대상자와 기존 교육지원청 근로자 과반수의 동의가 필요하다고 사료됩니다.
- 개별 학교의 퇴직연금규약도 교육지원청으로 이전되는 근로자를 퇴직연금규약 적용 대상자에서 제외하도록 변경이 필요합니다.

❖ 한편, 확정급여형제도(DB)만 운영 중인 교육지원청에 확정기여형제도(DC)를 새롭게 설정하는 경우, 이는 새로운 퇴직급여제도의 설정에 해당하며 교육지원청의 확정기여형퇴직연금에 가입할 이전 대상자와 기존 교육지원청의 퇴직연금제도 적용 근로자 과반수의 동의가 필요합니다.

(퇴직연금복지과-2259, 2019.05.15.)



퇴직연금제도 통합 운영시 근로자대표 동의 여부

Q 질의

<질의 1>

- ○○교육청 소속 기관 및 학교에서 각각 운영하는 퇴직연금제도를 교육청에서 운영하는 퇴직연금제도로 이관하여 통합 운영할 경우, 근로자의 동의 및 의견조회 없이 통합 운영이 가능한지

<질의 2>

- 현재 교육청의 퇴직연금제도는 A라는 퇴직연금사업자가 운영 및 관리하고 있는데, 학교의 퇴직연금제도를 교육청의 퇴직연금제도로 이관하여 통합 운영할 경우 퇴직연금사업자의 추가 및 변경 없이 현재의 A사업자만을 퇴직연금사업자로 지정해도 되는지
 - 퇴직연금사업자의 추가 및 변경이 필요한 경우, A사업자는 그대로 두고 타 금융기관을 추가 선정하는 것이 가능한지, 그렇지 않으면 퇴직연금사업자를 새로이 선정해야 하는지

<질의 3>

- 학교의 DC제도 가입자가 교육청의 퇴직연금제도로 통합되면서 DB형제도로 변경을 요청할 경우, 교육청은 이를 거부하고 DC제도로 통합하여 운영할 수 있는지
 - 현재 교육청에는 퇴직금제도, DB제도, DC제도가 설정되어 있으며, 재직근로자는 이중 한 종류의 퇴직급여제도를 선택 가능함

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 함)의 동의를 받아야 합니다.

- 또한, 같은 법 제4조제4항에 따라 이미 설정되거나 변경된 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야하나 근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 합니다.

한편, 개별 공립학교는 지방자치단체에 의하여 설치된 인적·물적 시설의 결합체로서 영조물에 불과하고, 재정 및 회계상 지방자치단체로부터 독립성을 가진다고 보기 어려우며, 학교회계직원에 대한 채용·관리·처우 등 근로조건과 인사관리 전반에 관한 사항은 각급 학교장에 의하여 학교단위로 독자적으로 결정되는 것이 아니라 실질적으로는 시·도 교육청의 지침에 근거하여 통일적으로 이루어진다는 점(2014.2.13.선고 대법2013두21816참조)을 고려할 때, 학교는 교육청과 독립된 사업(장)으로 볼 수 없을 것으로 보입니다.

상기 내용에 따라 소속 기관 및 학교 근로자를 제주특별자치도교육청의 퇴직연금규약에 포함하여 운영하려는 경우, 현재의 교육청 퇴직연금규약 내용이 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- 교육청의 퇴직연금규약은 소속 기관 및 학교에서 이전될 근로자를 포함할 수 있도록 가입 대상자 규정의 변경이 필요하며, 이는 퇴직연금 부담금 납입주체 변경 등이 수반되므로 퇴직연금제도를 새롭게 설정하는 것으로 볼 수 있어 이전 대상자와 기존 교육청 근로자 과반수의 동의가 필요하다고 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직연금제도에서는 복수의 퇴직연금사업자를 운용관리기관 및 자산관리기관으로 선정할 수 있으며, 퇴직연금사업자 선정은 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조, 제19조에 따라 퇴직연금규약 작성시 포함되어야 할 사항입니다.

- 교육청 퇴직연금규약의 가입 대상에 소속 기관 및 학교에서 이전될 근로자를 포함하는 것은 퇴직연금 부담금 납입주체 변경 등이 수반되므로 퇴직연금제도를 새롭게 설정하는 것으로 볼 수 있으므로,
- 교육청 퇴직연금규약 상 퇴직연금사업자를 변경할 경우 소속 기관 및 학교에서 교육청 퇴직연금규약의 가입대상으로 이전될 근로자와 기존 교육청 근로자 과반수의 동의가 필요하다고 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우 근로자대표의 동의를 받아야 합니다.

- 교육청의 퇴직연금규약이 가입 대상에 소속 기관 및 학교에서 이전될 근로자를 포함하는 것은 퇴직연금 부담금 납입주체 변경 등이 수반되므로 퇴직연금제도를 새롭게 설정하는 것으로 볼 수 있습니다.
- 따라서, 교육청에서 통합 운영하고자 하는 퇴직연금제도(DB,DC)의 가입 대상을 정함에 있어 해당 퇴직연금제도에 가입할 소속 기관 및 학교의 근로자와 기존 교육청의 퇴직연금제도를 적용받은 근로자 과반수의 동의를 받아 가입 대상을 정하여야 합니다.
- 이러한 절차 없이 일방적으로 학교의 DC제도 가입근로자의 DB제도로의 변경을 거부하는 것은 법률위반 소지가 있다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2586, 2019.06.05.)



퇴직급여제도 폐지시 동의 대상

Q
질의

- 해당 사업장은 DB제도와 DC제도가 복수로 설정되어 있으며, DC가입자는 DB제도로 변경할 수 없도록 정하고 있는 상황임. 이때, DB제도를 폐지하는 경우 근로자 동의의 대상은 누구인지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제38조 및 같은법 시행령 제38조제1호가목에 따라 퇴직연금제도를 폐지하는 경우 사용자는 근로자 과반수의 동의를 받아야 하며,

- 이 때, 동의 대상인 근로자는 폐지하는 퇴직연금제도에 적용받는 근로자로 사료됩니다.

❖ 퇴직연금제도 설정 시 DC제도를 선택한 근로자는 DB제도로 변경하지 않도록 규약으로 정하여 퇴직연금제도를 운영중이고, 향후에도 DB제도의 변경·폐지가 DB제도의 가입자에게만 적용되는 것이라면,

- DB제도 가입자 과반수 동의를 받아 제도를 폐지하는 것이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4647, 2020.10.15.)



폐업한 사업장의 퇴직연금제도 폐지 관련

사실관계

- △△엔지니어링 창원지점(자회사)는 2017.10.20. 폐업 신고하였고, 근로자들도 모두 퇴사하였으나 DB형 제도는 유지되고 있어 퇴직연금 가입자명부에 등재 중
- △△엔지니어링(모회사)은 DB형 제도 규약을 별도로 신고
- * 법인등록번호는 동일하나 사업자번호는 상이

Q 질의

- 자회사의 폐업을 이유로 퇴직연금계약을 모회사로 이전처리가 가능한지
 - 가능하다면 자회사를 포함하여 규약변경 후 계약이전 처리를 해야 하는지
 - 자회사에서 모회사로 승계된다는 별도 서류가 존재하지 않아 동일회사로 간주하고 계약 이전 처리가 가능한지
- 폐업한 사업장의 퇴직연금 가입자명부를 정리할 경우 기 신고한 원천징수영수증과 실제 이체한 퇴직금액이 상이(대출채권 공제 등으로)하더라도 무지급처리가 가능한지

A 회시

❖ 폐업, 도산 사업장의 경우 퇴직연금제도 폐지는 사용자가 근로자대표의 동의를 받아야 가능하므로 퇴직연금사업자가 임의로 제도를 폐지하는 것은 불가하고 지속적인 계약 유지가 필요합니다.

(퇴직연금복지과-2511, 2015.7.29.)

❖ 또한, 퇴직연금계약은 보험 또는 신탁계약이므로 퇴직연금 적립금은 가입 근로자에게만 지급하는 것이 원칙이며, 다만, DB형 제도의 경우 적립금이 기준책임준비금의 100분의150을 초과하거나, 퇴직급여 전액을 지급하였음에도 초과 적립금이 남아 있는 경우(퇴직급여보장법-801, 2007.10.24.) 등 예외적으로 사용자에게 귀속이 가능합니다.

❖ 또한, 퇴직금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하며, 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권으로서 근로자의 퇴직금채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙이므로 퇴직소득원천징수영수증 상의 퇴직금 지급액과 대출채권 공제 후 실제로 지급한 퇴직금 지급액이 다르다면 퇴직금을 지급완료하였다는 사실을 객관적으로 인정받기 어려워 가입자 명부에서 제외하는 것도 어렵다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-404, 2021.01.21.)



임원의 경영성과급 납입을 변경 시 퇴직연금 동의(의견청취) 주체

Q
질의

- 현재 운영 중인 확정기여형퇴직연금제도의 가입대상에 임원이 명시되어 있는 상황에서, 규약 내용 중 근로자가 아닌 임원의 경영성과급 납입율을 변경하고자 한다면, 변경의 동의 혹은 의견청취의 대상이 누구인지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제1호에 따라 「근로기준법」상 근로자가 아닌 임원에 대해서는 퇴직급여제도의 설정의무가 없습니다.

- 따라서 근로자가 아닌 임원을 해당사업장의 퇴직연금제도에 포함시키는 것은 해당사업장의 자율사항입니다.

❖ 한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제4항에 따라 사용자가 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견을 들어야하며, 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야합니다.

- 귀하의 질의 내용으로 정확한 사실관계를 파악하기는 어려우나, 근로자가 아닌 임원의 경영성과급 납입율 부분에 대한 규약변경은 근로자에게 불리하게 변경되는 부분이 아닌 것으로 보이므로, 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제2조제2항에 따라 퇴직연금규약 변경 전후 비교표와 근로자대표의 의견청취를 증명하는 자료를 첨부하여 본사 소재지 관할 지방 고용노동관서에 변경사실을 신고하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4480, 2019.10.22.)



사업의 포괄양수도 시 근로자의 DB계정 가입자명부 삭제 관련

Q
질의

- A사(양도)와 B사(양수)의 일부사업 포괄양수도시, A사는 포괄양수도 대상인 종업원의 퇴직급여충당금을 산정하여 B사에게 지급하였고, B사는 승계된 직원의 퇴직 시 A사의 근속연수를 통상 인정하여 퇴직금을 지급하기로 약정한 경우, A사의 퇴직연금사업자는 해당 직원을 확정급여형퇴직연금 가입자명부에서 삭제하는 것이 가능한지 여부

A
회시

인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로 이전하는 경우(영업의 양도)에는 해당 근로자의 근로관계를 양수하는 회사에 포괄적으로 승계된다고 보아야 할 것입니다.

- 양도·양수의 대상인 두 회사 간 고용이 승계되었고, A사가 해당 직원의 퇴직급여적립금(충당금)에 해당하는 금액을 B회사에 지급하였다면, 해당 근로자의 근로관계는 B사에 포괄적으로 승계된 것으로 보입니다. 따라서, A사의 퇴직연금사업자는 포괄양수도 계약서 및 퇴직급여 충당금 추계액 지급확인서 등을 통해 해당사실이 확인되는 경우, 해당 직원을 가입자명부에서 삭제할 수 있는 것으로 사료됩니다. (관련 행정해석 : 퇴직연금복지과-3329, 2015.09.25.)

(퇴직연금복지과-4554, 2019.10.28.)



사업 폐업 후 새로 개업한 경우 퇴직연금 운용사 변경 절차

Q
질의

- 기존 사업장 폐업 후 새로운 사업장을 개업하면서, 퇴직연금사업자를 변경하는 과정에서 일부 근로자들이 퇴직연금사업자 이동을 거부하는 경우 업무처리 절차가 어떻게 되는지

A
회시

❖ 퇴직급여제도를 설정하거나 다른 종류의 제도로 변경하려는 사용자는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의(이하 ‘근로자대표’라 함) 동의를 얻어야 합니다.

- 또한, 퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항, 퇴직급여에 관한 사항 등을 포함한 퇴직연금규약을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 합니다.

❖ 귀 질의 내용만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 기존 사업장을 폐업하고 새로운 사업장을 개업하면서 새로운 퇴직연금규약을 신고하는 경우에는 새로운 사업의 근로자대표의 동의를 받아 퇴직연금사업자, 퇴직급여에 관한 사항등을 퇴직연금규약으로 작성하여 운용하여야 합니다.

- 만일, 퇴직연금규약의 신고는 이미 이루어진 상태에서 일부 근로자가 규약에서 정한 바와 달리 퇴직연금사업자의 변경 등을 요구하는 경우에는 사용자는 근로자대표의 의견을 청취하여야 합니다.
- 다만, 적법한 절차를 거쳐 신고된 퇴직연금규약은 퇴직급여제도 운영에 대한 노사 합의사항을 정한 것으로서 해당 사업장의 근로자를 집단적으로 규율하는 취업규칙의 성격을 갖는 것이므로, 퇴직규약을 적용받는 근로자는 퇴직연금규약에 따른 내용을 준수하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2323, 2021.05.18.)



전적 시 퇴직연금 승계 관련

Q
질의

- A사에서 근무 중인 근로자가 B사로 전적 시 퇴직연금을 승계하기로 하였음에도 불구하고, A사에서 연차수당이 정산되지 않았다는 이유로 퇴직연금을 승계하지 않고, A사의 근무기간에 대해서만 퇴직연금을 지급하는 것이 가능한지 여부

A
회시

❖ 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 만약 A사에서 B사로 전적함에도 불구하고 근로계약의 계속성이 유지된다고 볼 만한 사정이 있다면 퇴직급여 산정의 기초가 되는 근로기간은 근로자가 A사에 입사한 날부터 산정하는 것이 타당할 것입니다.(대법 2001다24662, 2001.7.24. 선고 참조)

❖ 아울러, A사에서 B사로의 전적과 관련하여, 사용자와 근로자가 합의한 별도 규정 등이 없는 한 A사에서 정산되지 않은 연차수당은 A사가 근로자에게 지급하여야 하며, A사에서는 근로자에 대한 연차수당이 정산되지 않았다는 이유로 A사에서 B사로 퇴직연금을 승계하지 않는 등 불리한 조치를 하여서는 아니될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2777, 2021.06.16.)



계열사 간 전출입에 따른 퇴직연금제도 변경 관련

Q
질의

- 가입자가 A사에서 계열사인 B사로 이동할 경우, A사의 근무기간에 대해서는 혼합형 제도를 유지하고, 이동 이후의 근무기간에 대해서만 DB형제도 가입이 가능한지

* A사(혼합형제도 운영, DB 99%, DC 1%), B사(DB제도 운영)

A
회시

귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

- 근로자의 소속 사업장이 변경되는 경우에는 당사자 간에 고용승계 등 특별한 사정이 없는 한 퇴직급여제도에서 급여 산정을 위한 계속근로 기간 및 가입기간은 구분하여 산정하는 것이 원칙이며,
- 다만, 전입기업이 종전의 계속근로기간을 승계하는 특약을 정하여 기업 이동에 따른 계속근로기간을 단절시키지 않고, 전입기업의 사용자가 해당 근로자에게 퇴직급여를 지급하는 경우에는 퇴직연금제도를 승계할 수 있을 것입니다.

그러나, 이때에도 혼합형제도 내 설정된 DC형제도는 가입자 책임으로 운용되는 제도이므로 사용자 책임으로 운용되는 DB형제도로의 적립금 이전이 불가한 점 등을 감안할 때 DB제도로의 승계는 불가하고,

- 전입기업에서 전출기업의 혼합형제도와 동일한 형태의 혼합형제도를 설정한 후 전출기업에서의 근무기간은 혼합형제도를 승계하고, 전입 이후의 기간에 대해서는 전입기업의 DB제도를 적용하는 것이 가능할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3081, 2021.07.05.)



다수의 퇴직급여제도 도입 가능여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」에 의하면 상시근로자 5인이상을 사용하는 자는 근로자대표의 동의를 받아 퇴직금제, DB 및 DC 중 하나 이상의 퇴직급여제도를 설정하도록 하고 있으므로

- 근로자대표의 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.)



복수의 퇴직급여제도 설정 및 퇴직급여제도 간 변경 관련사항

Q 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

A 회시

❖ <질의 1, 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제4조의 규정에 의하여 한 사업에서 1개 이상의 퇴직급여제도를 설정할 수 있고, 퇴직급여제도의 종류를 선택·변경 시 근로자 과반수(근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있을 경우 그 노조, 이하 “근로자대표”라 함)의 동의를 얻어야 함.

❖ 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 설정 할 수 있을 것임.

❖ <질의 3, 5, 6>에 대하여

퇴직급여제도를 설정 시(근로자대표 동의 전제), 근로자별로 제도간의 변경이 허용되어 있다면 제도변경이 가능할 것임.

제도 간 변경 허용 횟수와 관련하여서는 노사가 합리적인 범위내에서 정하는 것이 바람직할 것임. 제도간 변경 시 수수료 문제가 발생하고, 적립금 운용수익률 등에 영향을 미칠 수 있기 때문임.

❖ <질의 4>에 대하여

법에 의한 급여는 근로자의 퇴직, 당해 퇴직연금제도의 폐지 또는 제도운영이 중단된 경우에 급여를 지급하기로 퇴직연금규약에 정한 경우 이외에는 근로자에게 지급 되어서는 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.)



비정규직의 퇴직연금 가입 배제 및 DB형퇴직연금 이중 운영 가능 여부 등

Q
질의

<질의 1>

- 퇴직연금제도가 설정된 사업장에서 비정규직 직원이 퇴직연금을 가입하고자 할 경우 배제할 수 있는지, 또한 정규직 비정규직 직원간 확정급여형퇴직연금을 구분하여 동일한 퇴직연금을 이중으로 설정할 수 있는지

<질의 2>

- 근로자 과반수의 동의를 받아 노동부장관에 신고를 하도록 한 퇴직연금규약을 사업주가 일방적으로 근로자대표의 동의없이 변경 또는 해지할 수 있는지, 변경 또는 해지가 아니된다면 신규가입자의 가입을 제한할 수 있는지

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직급여제도의 종류를 선택 하거나 변경하고자 할 경우 근로자대표의 동의를 얻어야 하며, 퇴직연금제도 도입시 작성하는 퇴직연금규약에 가입대상자를 정하고 당해 규약에 근로자 대표의 동의를 얻으면 될 것임.

❖ 또한, 확정급여형퇴직연금제도는 당해 사업장의 근로자를 대상으로 한 퇴직 연금제도의 하나로서 비록 일부의 근로자만을 대상으로 설정될 수 있지만, 하나의 사업장안에 동일 형태의 확정급여형퇴직연금제도를 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 근로자대표의 동의를 얻어 신고한 경우에는 가능할 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀-4312, 2006.11.13.)



학교종사자에 대한 퇴직연금제도 폐지 및 효과

Q 질의

<질의 1>

- 각 학교 근로자 과반수의 동의를 얻으면 현재 운영되고 있는 각 학교의 퇴직연금제도를 폐지할 수 있는지 여부

<질의 2>

- 위 (1)에 따라 각 학교의 퇴직연금제도를 폐지하면, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조의 사유가 없어도 동법 제38조제5항에 따른 퇴직금중간정산을 받은 것으로 볼 수 있는지 여부

<질의 3>

- 교육청 단위 하나의 퇴직연금제도를 설정할 때, 기존 근로자는 퇴직연금의 종류를 확정기여형(DC) 및 확정급여형(DB) 두 가지 제도를 선택할 수 있도록 하되, 신규 입사자에 대해서는 기존 근로자의 과반수 동의를 얻어 확정기여형(DC)만으로 퇴직연금제도를 설정하도록 정하는 것이 가능한지 여부

A 회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항, 같은 조 제4항에서 사용자는 퇴직 급여 제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 얻도록 규정하고 있고,

- 같은 법 제38조 및 시행규칙 제12조에 따라 퇴직연금제도를 폐지하는 경우, 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 관할 지방노동관서에 폐지신고를 함으로써 당해 퇴직연금제도를 폐지할 수 있습니다.
- 따라서, 귀 질의와 같이 각 학교별 당해 퇴직연금제도 가입대상 근로자 과반수를 대표하는 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어 퇴직연금제도 폐지가 가능하다 할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제38조에 따라 퇴직연금제도가 폐지된 경우에 사용자와 퇴직연금사업자는 가입 근로자의 급여를 지급하는 경우에는 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하여야 하고, 이때 지급 받은 급여는 같은 법 제8조제2항에 따라 중간정산되어 받은 것으로 봅니다.

❖ <질의 3>에 대하여

퇴직연금제도를 설정함에 있어 하나의 사업(또는 사업장)내 특정 집단 소속 근로자 뿐만 아니라 사업(또는 사업장) 전체(교육청) 소속 근로자를 가입대상으로 퇴직연금을 도입하는 것도 가능하다 할 것이며,

- 또한 귀 질의 내용과 같이 퇴직연금규약으로 기존 근로자는 확정급여(DB)형 퇴직연금제도 및 확정기여(DC)형퇴직연금제도 중 어느 하나의 제도를 선택할 수 있도록 하고, 신규 입사자에 대하여는 확정기여(DC)형퇴직연금제도를 설정하도록 하는 것도 가능하다 할 것입니다. 다만, 이러한 경우에는 퇴직연금규약상 가입 대상 전체 근로자의 과반수 동의를 얻어야 되며, 법 제4조제2항에서 규정한 바와 같이 하나의 사업에서 동일한 퇴직연금제도를 적용받는 가입 근로자간에 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 있어서 차등을 두어서는 아니된다 할 것입니다.

(근로복지과-2455, 2014.06.30.)



DB/DC형퇴직연금제도를 동시에 운영중인 사업장에서 일부 근로자들의 과학기술인공제회 가입 가능 여부

Q
질의

● 확정급여형퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도가 동시에 운영중인 사업장에서 일부 근로자들이 과학기술인공제회에 가입 가능한지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.
- ❖ 그리고 「과학기술인공제회법」 제16조의2에 따라 사용자가 과학기술인공제회에 가입된 회원의 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액 이상을 부담금으로 납입하는 경우, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따른 퇴직급여제도를 설정한 것으로 보고 있습니다.
- ❖ 귀하의 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 하나의 사업장에 「과학기술인공제회법」 제6조에서 정하고 있는 회원의 자격을 지닌 근로자와 그렇지 않은 근로자가 존재하고, 회원의 자격을 지닌 근로자에게 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따른 퇴직급여제도와 과학기술인공제회 간 선택권을 부여한 경우라면,
 - 과학기술인공제회의 회원자격을 가지고 해당 공제회를 선택한 근로자는 과학기술인공제회에 가입하고, 그 외의 근로자에게는 기존의 퇴직급여제도에 가입하여 운영하는 방식도 가능할 것으로 사료됩니다.
- ❖ 아울러, 과학기술인공제회 가입과 관련된 업무처리는 해당공제회(과학기술인공제회)에 문의하여 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-5253, 2019.12.09.)



DC제도 가입 거부 근로자의 퇴직급여제도 선택권 부여 관련

□ 질의 상황

- A운수는 근로자 과반수 이상으로 조직된 노동조합 대표의 동의를 얻어 '19.9.1.부터 DC형퇴직연금을 시행 중
- 일부 근로자(30여명)는 향후 임금인상이 예상됨에 따라 DC형퇴직연금이 근로자에게 불리함을 주장하면서 복수의 퇴직급여제도를 운영하여 근로자에게 퇴직급여제도 선택권을 부여해 달라고 요구 중

(진정인 주장) 2020년 택시 근로자는 현재보다 2배 이상 인상된 급여(현 월 80만→ 약 180만원 수준)를 받을 것이 예상되는 상황으로 과거근로기간 소급 가입 시 퇴직급여의 손해 발생

Q 질의

- 급격한 임금인상이 예정된 상황에서의 DC형퇴직연금 도입은 근로자에게 현저한 불이익이 발생할 것이 예상되므로, 이미 시행 중인 DC형퇴직연금의 가입을 반대하는 근로자에게 퇴직급여제도 선택권을 줄 수 있는 방법이 있는지 여부

A 회시

❖ DC형퇴직연금을 도입하는 사업장은 가입대상, 부담금 수준, 과거 근로기간의 가입기간 소급 여부 등에 대한 사항을 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금 규약에서 정할 수 있으며,

- 유효하게 설정된 퇴직연금규약은 취업규칙과 유사한 성격을 가지는 것으로서 비록 개별 근로자의 반대가 있다 하더라도 퇴직연금제도 설정에 관한 집단적 의사결정의 효력이 적용됩니다.

(근로복지과-961, 2013.03.13.)

❖ 따라서, 이미 DC형퇴직연금을 적법하게 도입하여 운영하면서, 다른 유형의 퇴직급여제도를 추가로 운영하기로 노사간 별도의 합의가 있지 않은 상황이라면,

- 퇴직연금규약에서 정한 사항과 달리 일부 근로자들에게만 별도의 퇴직급여제도를 설정하여 운영하는 것은 어렵다고 사료됩니다.

❖ 참고로, 과거 근로기간을 DC형퇴직연금의 가입기간으로 소급하는 경우 소급기간에 대한 부담금은 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정한 금액*과 소급기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 산정한 금액 중 큰 금액이 됩니다.

(퇴직연금복지과-4663, 2015.12.23.).

* 소급기간 1년에 대하여 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상

- 이때, 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액은 임금으로서 지급받은 모든 금품을 합산하여야 합니다.

❖ 또한, '20년 고정급의 인상은 '시간당 고정급의 외형상 액수를 증가시키기 위해 실제 근무형태나 운행시간의 변경 없이 소정근로시간만을 단축한 취업규칙은 그 소정근로시간을 정한 부분이 무효'라는 대법원 판결(대법원 2019.4.18. 선고 2016다2451 판결)의 영향으로 보여지는 바,

- 만약 판례의 사건과 동일한 사유로 인해 '20년의 소정근로시간을 조정하고, 이에 따라 고정급이 증가하는 경우라면, 같은 판례의 취지에 따라 '20년 이전의 근로기간에 대해서도 소정근로시간과 고정급이 조정되어야 할 것이며, 조정된 급여를 기준으로 DC형퇴직연금 부담금이 산정되어야 합니다.

(퇴직연금복지과-166, 2020.01.10.)



신규입사자와 재직자의 퇴직연금제도를 다르게 설정하여 운영할 수 있는지

Q 질의

- A사업장의 근로자 대부분은 DB형퇴직연금제도에 가입되어 있으며, 일부 직군은 DC형 퇴직연금제도에 가입(규약으로 가입대상을 명시)
- <질의 1> 2021.1.1. 이후 신규입사자는 DC형퇴직연금제도에 가입하도록 정할 수 있는지 가능하다면 규약 변경의 절차는
- <질의 2> 한 사업장 내에 DB·DC형퇴직연금제도를 병행하여 운영하는 것이 가능한지 가능하다면 사용자는 근로자에게 퇴직연금제도의 선택권을 의무적으로 부여해야 하는지

A 회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 정하고 있으며,

- 신규입사자는 확정기여형을, 기존근로자는 확정급여형을 가입하도록 하는 식으로, 어떤 근로자가 어떤 제도를 가입하게 하는 것까지도 근로자대표의 동의 절차를 통해 규정할 수 있습니다. (관련 행정해석 : 퇴직급여보장팀-1090, 2007.3.15.)
- 따라서, '21년 이후 신규입사자는 DC형퇴직연금제도에 가입하도록 정할 수 있으며, 이를 위해서는 DB·DC제도의 규약 중 가입대상에 대한 내용을 변경해야 합니다.
- 귀 질의의 내용 상 규약 변경의 적용 대상이 신규입사자에게 국한되는 경우라면, 기존 퇴직연금제도의 가입자에게는 불리한 변경이 아니므로 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제4항에 따라 DB·DC제도의 가입대상인 근로자대표의 의견청취를 통해 각각 규약을 변경하고 그에 따라 제도를 운영하면 될 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자는 하나 이상의 퇴직급여제도(DB·DC형퇴직연금제도)를 설정하고 병행하여 운영할 수 있습니다.

- 그리고 퇴직연금제도의 운영에 대한 구체적인 사항은 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 퇴직연금규약으로 작성하도록 정하고 있으므로,
- 퇴직연금제도 선택권 부여 및 제도변경 허용 여부 등 구체적인 내용은 규약으로 정하여 운영하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1516, 2020.04.02.)



DC형 사업장에서 DB형 사업장으로 전보된 경우 DB형 가입 가능 여부

Q
질의

- 교육청 산하 ‘A’ 학교(DC형)에서 근무한 근로자가 2014.3.1.자로 ‘B’ 학교(DB형)로 전보 발령 시 근로자의 희망에 따라 확정급여(DB)형퇴직연금제도에 가입 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하고, 사업장이 여러 개인 경우에는 사업장 단위별로 퇴직급여제도를 도입할 수 있습니다.

귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계가 불명확하여 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 확정기여(DC)형퇴직연금제도를 도입·운영 중인 ‘A’ 학교에서 근무한 근로자가 2014.3.1.자로 확정급여(DB)형퇴직연금제도를 설정한 ‘B’ 학교로 전보 발령된 경우,

- ‘B’ 학교에서 반드시 새로운 퇴직연금제도(DC)를 설정할 필요는 없다 할 것이므로 전보 발령 이후부터는 근로자가 희망하는 확정급여(DB)형퇴직연금 제도에 가입도 가능하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-319, 2015.01.22.)



사업장 이전에 따른 퇴직연금제도 전환 가능 여부

Q
질의

- 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
회시

귀하께서 질의한 내용에 이미 첨부되어 있듯이(퇴직급여보장탐-2153, 2006.6.23., 퇴직급여보장탐-1278, 2006.4.18.) 전입 후 사업장의 퇴직연금제도가 확정기여형인 경우에는 이전 사업장의 퇴직연금제도가 확정급여형이든, 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 확정기여형이라면 제도 성격상 합산이 곤란할 것임.

(퇴직급여보장탐-4107, 2006.10.27.)



DB형에서 DC형 이전 시 국민연금전환금 처리 방법

Q
질의

- 확정급여형(DB형) 퇴직연금제도와 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도를 도입한 사업장에서 DB형에 가입한 근로자가 DC형으로 변경하는 경우 사업주가 국민연금 전환금(퇴직금 전환금)을 공제하고 이전할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 퇴직금전환금은 (구)국민연금법에서 국민연금보험료 부담을 완화하기 위해 퇴직금에서 보험료 일부를 납부하도록 한 것으로 1993.1월부터 1999.3월까지 시행되다가 1999.4월분부터 폐지된 제도입니다.

- (구)국민연금법에서 제75조제6항에 따르면 퇴직금전환금은 사용자가 지급할 퇴직금 중 해당금액을 미리 지급한 것으로 보고 있으므로 퇴직 시 지급하는 퇴직급여는 사용자가 부담한 퇴직금전환금을 공제하고 지급하여야 할 것입니다.

❖ 따라서 DB형퇴직연금제도에서 DC형퇴직연금제도로 이전하는 경우 DC형 퇴직연금제도의 부담금에서 퇴직금전환금을 공제할 것이 아니라 근로자가 퇴직 시 지급하는 급여액에서 해당금액을 공제하여야 할 것이므로 적립금 전액을 이전하여야 할 것으로 판단됩니다.

(근로복지과-1194, 2013.04.05.)



퇴직연금 DB형에서 DC형으로 전환하는 경우 부담금 산정방법

Q
질의

- 퇴직연금규약 상 재직 중 1회에 한하여 DB형에서 DC형으로 전환 신청할 수 있고, 관례상 신청일 기준 전월 말일을 제도 전환일로 운영하던 중, 퇴직연금 가입자가 DB형에서 DC형으로 제도 전환을 신청할 경우 시간외근로 과다 증가로 인하여 제도 전환 전 3개월의 평균임금이 직전 1년 평균보다 과도하게 증가할 경우(50% 이상) 전환 시기를 조정할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 평균임금은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하는 것으로서,

- 퇴직급여의 산정기준으로서의 평균임금은 원칙적으로 근로자의 통상의 생활 임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본원리로 하여야 할 것인 바, 의도적으로 조작된 행위에 의해 평균임금을 산정하여서는 아니 될 것입니다. (대법원 1995.2.28. 선고, 94다8631 판결 참조)

❖ 귀 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자가 DB형에서 DC형으로 전환하는 경우 과거 근로기간에 대하여 일괄 또는 순차적 소급, 과거기간 전체 또는 일부 소급 여부 등은 사용자의 재정부담 등을 감안하여 노사합의에 따라 퇴직연금규약으로 정하여 시행하면 될 것입니다.

❖ 이 때, DB형의 가입기간을 소급하여 DC형 제도의 가입기간으로 하는 경우에는 과거 소급분에 대한 부담금 산정은 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정하여 부담하되(연간임금 총액의 12분의 1 이상).

- 이 때 산정한 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 할 것입니다(퇴직연금복지과-3625, 2015.10.20.)

(퇴직연금복지과-4668, 2015.12.23.)



사업자등록번호 변경 시 규약변경신고가 필요한지 여부

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직연금제도를 도입한 법인이 세무상의 이유로 면세법인에서 일반과세법인으로 변경되어 단순히 사업자등록번호만 변경되었을 경우에도 규약변경신고가 필요한지 여부

<질의 2>

- 확정급여(DB)형퇴직연금제도에서 확정기여(DC)형퇴직연금제도로 전부 계약 이전함에 따라 확정기여(DC)형퇴직연금제도로 이전된 적립금이 가입근로자의 법정부담금을 초과하는 경우, 사용자의 요청으로 그 초과금액에 대한 반환이 가능한지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항, 같은 조 제4항에서 사용자는 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 얻어야 하고, 새로이 설정되거나 변경된 퇴직급여 제도의 내용을 변경하려는 경우에는 근로자대표의 의견(근로자에게 불리하게 변경하려는 경우에는 동의를 받아야 함)을 들어야 한다고 규정하고 있으며,

- 같은 법 제13조(DB형) 및 제19조(DC형)에서는 법 제4조제3항 또는 제5조에 따라 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 동법에서 정한 기재사항을 포함한 퇴직연금규약을 작성하여 관할 지방노동관서에 신고하도록 규정하고 있습니다.
- 귀 질의 내용과 같이 퇴직연금규약의 내용과 고용관계의 동일성이 유지되고 단순히 사업자등록번호만 변경된 경우에는 반드시 퇴직연금규약을 변경신고할 의무는 없다고 할 것이나, 퇴직연금제도 도입에서 폐지시까지 제도운영 전 과정에 대한 이력관리, 향후 노사 당사자간의 분쟁소지를 최소화하기 위해서는 퇴직연금규약 변경신고를 하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

❖ 〈질의 2〉에 대하여

확정급여(DB)형퇴직연금제도에서 확정기여(DC)형퇴직연금제도로 변경한 이후 근로자 동의하에 사용자가 기존 적립금 전부를 확정기여(DC)형퇴직연금제도의 가입자별 계정으로 이전하기로 한 경우*라면, 이전된 적립금 전부가 「근로자 퇴직급여 보장법」 제16조제1항에서 규정한 ‘기준책임준비금’의 100분의 100을 초과 한다하더라도, 이미 노사 당사자가 그러하기로 약정을 하였으므로 특별한 사정이 없는 한 그 초과 적립금에 대한 사용자의 반환요청은 불가하다 할 것입니다.

* 초과 적립금에 대하여 가입자별 DC형 계정에 이전하기로 퇴직연금규약에 명시 또는 노사 서면 합의 등

(근로복지과-2222, 2014.06.16.)



퇴직연금제도 변경 시 변경 전 제도의 폐지 여부

Q 질의

- A사업장이 DB형퇴직연금제도 및 퇴직금제도에서 DC형퇴직연금제도로 전환하여 재직 근로자 전원이 DC형퇴직연금제도의 적용을 받게 되면서 DB형퇴직연금제도에 가입된 근로자가 없는 경우, A사업장에 대하여 DB형퇴직연금제도 폐지신고를 하도록 지도해야 하는지 여부

* A 사업장은 새로 입사한 근로자들이 DB형퇴직연금제도 가입을 원할 경우에 대비하여 DB형 퇴직연금제도의 존속을 원함

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “근퇴법”) 제4조제1항에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 복수의 퇴직급여제도를 설정할 수 있고, 퇴직급여제도 변경 시 종전에 설정된 퇴직연금제도를 폐지하는 것은 의무사항이 아닙니다.

따라서 DB형퇴직연금제도에서 DC형퇴직연금제도로 변경함에 따라 DB형 퇴직연금제도에 가입된 근로자가 없고 DB형퇴직연금제도에 적립된 적립금이 이전되어 적립금이 없어 사실상 DB형퇴직연금제도 운영이 중단된 것으로 볼 수 있는 경우에도

- 「근퇴법」 제4조제1항에 따라 복수의 퇴직급여제도 설정이 가능하다는 점, 「근퇴법」에서 퇴직급여제도 변경 시 종전의 제도를 폐지하도록 의무화하고 있지 않는 점, 당해 사업장은 향후 새로이 입사한 근로자가 DB형퇴직연금제도에 가입하고자 하는 경우에 대비하여 DB형퇴직연금제도를 유지하고자 하는 점 등을 고려하면 DB형퇴직연금제도 폐지여부는 사업장이 자율적으로 결정할 수 있도록 하여야 할 것으로 사료되오니 사업장 지도에 참고하시기 바랍니다.

(근로복지과-3209, 2012.09.17.)



복수 퇴직급여제도에서의 제도 변경 시 자격상실의 일시금 수급요건 여부

Q
질의

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

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」에서 퇴직금은 근로자가 퇴직 시 지급하도록 하고 있고, 「동법」 제8조제2항에 따라 퇴직금제도에서만은 근로자의 요구에 따라 퇴직금 중간정산을 할 수 있으며, 퇴직연금제도에서는 확정기여형에서만 중도인출이 제한적으로 가능하도록 규정

- 따라서, 재직근로자가 한 사업장에서 타 퇴직급여제도로 전환하였다 하여 기 적립된 금액이 근로자에게 지급될 수 없으며, 이를 따로 규약에 정하였다 하더라도 이는 불가능할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀-3726, 2006.10.02.)



학교 소속 근로자의 전보발령의 경우 적립금 이전 여부

Q
질의

- 하나의 사업(교육청) 내 단위 사업장(학교)별로 퇴직급여제도를 운영 중인데, 단위 사업장(학교) 소속 근로자가 전보 등의 사유로 사업장(학교)이 변경되는 경우 퇴직급여적립금을 변경된 단위 사업장(학교)으로 이전하는 것이 가능한지 여부

A
회시

■ 사용자가 근로자와 계속근로관계를 유지하면서 전보 등 인사 조치를 통해 근무지를 변경하는 경우라면, 근로관계가 종료되는 것이 아니므로 종전 학교의 퇴직급여 적립금을 새로운 학교로 이전하여 계속 적립하고 근로자의 최종 퇴직 시 퇴직급여를 정산하여 지급할 수 있을 것으로 판단됩니다.

■ 한편, 학교업무종사자의 사용자인 교육감의 인사 조치에 따라 근무지(학교)를 이동하는 경우 퇴직급여 최종 지급의무주체는 교육감이 되어야 할 것으로 사료 됩니다.

(근로복지과-5000, 2014.12.23.)



기업이동에 따른 DC제도 현물이전 여부

Q
질의

- A사의 일부 사업부서가 분사되어 B사를 신설하면서 A사의 근로관계를 포괄승계하고, A사와 B사가 동일한 퇴직연금제도를 설정하고 동일한 자산관리기관과 자산관리 계약을 체결하는 경우 기업이동을(A사→B사) 하는 근로자의 A사 근무 시 운용 중인 자산을 분사한 B사의 DC제도로 현물이전 할 수 있는지 여부

A
회시

현행 「근로자퇴직급여 보장법」상 운용 중인 자산(현물)의 이전은 근로자 퇴직 시 급여의 지급에 갈음하여 근로자의 요청에 따라 IRP계정으로 이전하는 경우에 가능합니다.

- 이는 근로자의 이직·퇴직하는 경우, DC계정에서 운용 중인 자산을 전부 환매하여 이전하여야 함에 따른 수수료 발생, 시가변동에 따른 손실가능성, 가입자 불편 등을 해소하기 위하여 현물이전을 예외적으로 허용하고 있는 것입니다.

퇴직급여의 현금지급 원칙과 현물이전의 필요성을 고려하여 판단컨대, 계열사 간 기업 분할 및 합병으로 인한 근로자의 기업이동(轉籍) 시 포괄적 근로관계 승계의 경우 퇴직연금의 연속성을 확보하고, 저가 매도에 따른 손실을 예방하여 근로자의 수급권을 강화하고

- 근로자는 기업이동에 의한 운용 자산 매각에 따른 수수료 및 IRP 운용에 따른 수수료 부담을 방지하기 위해 근로자의 요청에 의해 자산(현물)의 DC계정 간 이동을 허용할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 다만, 기술적·실무적으로 퇴직연금사업자 및 취급상품이 동일하여 운용 중인 자산(현물)의 DC계정 간 이전이 가능한 경우이어야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3473, 2015.10.08.)



A사가 B사를 흡수 합병하는 경우 퇴직연금규약 처리 방법

Q
질의

- 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

A
회시

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

- A사 퇴직연금규약을 흡수 합병된 B사 직원의 퇴직급여를 통산할 수 있도록 퇴직연금규약을 변경하여 A사와 B사 근로자대표의 의견(당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의)를 들어 퇴직연금을 이전할 수 있으며, 단, 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻어야 함을 알려드립니다.

(임금복지과-2797, 2009.11.13.)



동일 자산관리기관의 경우 동일그룹 내 분사 또는 전출입 시 적립금 현물이전 여부

Q
질의

- 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

A
회시

❖ 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, 2010.11.03.)



사업의 양수도 시 퇴직연금 적립금의 회사 반환 여부

Q
질의

- 사업 양수도시 고용승계에 의해 양수회사가 퇴직급여충당금을 승계하기로 하고, 퇴직 급여 충당금에 해당하는 금액을 상계하고 양수대금을 치른 경우 종전 회사(양도 회사)의 퇴직연금제도 충당금을 퇴직연금사업자가 양수회사에 반납할 수 있는지 여부

A
회시

인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로 이전하는 경우(영업의 양도)에 해당 근로자의 근로관계는 양수하는 회사에 포괄적으로 승계된다고 보아야 할 것입니다.

- 귀 질의 사업의 양도·양수가 이루어진 경우 회사간 고용승계하기로 하고 퇴직 급여적립금(충당금)에 해당하는 금액을 상계하여 양도대금을 지급한 경우라면 양도하는 회사의 퇴직연금적립금을 반환할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3329, 2015.09.25.)



포괄승계 시 기존 퇴직연금제도의 지속여부

Q 질의

<질의 1>

- 신설법인이 청산법인의 제도 및 고용을 포괄승계한 경우 정상적인 퇴직절차 없이 신규 사업장을 기존 사업장과 동일한 사업장으로 간주하여 대표이사, 사업자 등록번호 등 변경 사항을 지방노동청에 신고하여 동일 플랜으로 지속시킬 수 있는지 여부

<질의 2>

- 위의 경우가 가능하면 확정기여형퇴직연금 신탁계약의 위탁자 사항(법인명, 사업자 등록번호, 법인등록번호 등) 변경이 가능한지 여부

<질의 3>

- 위의 사례가 확정급여형퇴직연금제도를 시행하고 있는 사업장에서 발생할 경우 그 처리 방법상에 있어서 차이점이 있는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 답변이 어려우나, 제도 및 고용을 포괄 승계 하였다 함이 유기적 일체로서의 인적·물적 조직이 그 동일성을 유지 하면서 이전하는 “영업양도”가 이루어진 경우를 의미한다면 특별한 사정이 없는 한 퇴직연금제도에 관한 권리의무도 승계되었다 볼 것으로, 이러한 경우 사용자는 근로자대표의 의견을 들어 지방노동관서에 사업장명칭 등 퇴직연금 규약의 변경 사항을 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 퇴직연금제도가 있는 것으로 위와 같은 사례의 경우 그 처리방법은 확정급여형이라고 해서 달라질 것은 없을 것임.

(퇴직급여보장팀-4045, 2006.10.24.)



퇴직신탁의 퇴직연금 전환 시 소급방법

Q 질의

<질의 1>

- DC형에 있어 퇴직연금의 과거근로기간에 대한 소급적용을 퇴직신탁에서 적용된 전체 기간이 아닌 퇴직신탁 해지금액만을 역산하여 계산하는 방식 가능 여부

<질의 2>

- DB형으로 전환시에도 동일하게 적용되는지

<질의 3>

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

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

DC형에서 과거근로기간을 소급하는 경우 원칙적으로 해당기간에 대한 적립금을 일시에 개별 근로자에게 납입해야 함

- 이때 반드시 전 근로기간을 일시에 소급해야 하는 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.

(퇴직급여보장팀-971, 2007.11.30.)



퇴직연금제도 간 변경 시 퇴직급여 지급방법

Q
질의

- 부양가족 요양으로 중도인출을 위해 DB → DC 전환하였으나 중도인출 사유가 소멸되어 다시 DC → DB로 전환하면서, DB → DC 전환시점까지의 적립금은 DC형으로 관리하고, DC → DB 전환 후 DB형으로 적립금을 운영하여 퇴직 시 퇴직연금 유형별로 각각 지급하는 것이 가능한지 여부

A
회시

☞ 당해 사업장에 복수의 퇴직연금제도를(DB, DC) 설정하고 규약에 따라 제도를 전환하는 경우, 제도별 특성에 따라 DB→DC 전환 시 적립금을 DC로 이전하여 적립금을 DC로 근로자가 운영하여 퇴직 시 급여를 지급받을 수 있습니다.

- 그러나 DC → DB 전환 시 적립금을 DB로 이전하는 것은 근로자가 직접 운영하던 적립금을 사용자의 적립금으로 변경하는 것이므로 이는 허용되지 않습니다.
- 다만, DC → DB 전환 이전 기간은 DC로 적립금을 운영하고, DB전환 이후 기간은 DB로 적립금을 운영하여 퇴직 시 제도별 급여를 각각 산정하여 지급하는 것은 가능할 것입니다.

(퇴직연금복지과-586, 2016.02.12.)



DC형퇴직연금제도에서 IRP특례로의 이전방법 및 부담금 미납통지

Q 질의

<질의 1>

- DC형퇴직연금제도에서 기업형IRP로 퇴직연금제도 변경방법 및 DC형퇴직연금제도의 계정에 납입된 퇴직급여 처리 방법

<질의 2>

- 사용자가 확정기여형퇴직연금제도의 미납 부담금 현황을 가입자에게 통지하지 않을 것을 요청하는 경우 퇴직연금사업자는 사용자의 요청에 응할 수 있는지

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받아야 합니다.

- 따라서, 근로자대표의 동의를 받아 DC형퇴직연금제도에서 10인 미만을 사용하는 사업에 대한 특례로서 기업형 IRP로 퇴직급여제도를 변경할 수 있습니다.

❖ 퇴직급여제도 변경시 그간 적립된 퇴직급여의 처리에 관해서는,

- 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 급여는 근로자의 퇴직, 당해 퇴직연금제도의 폐지 또는 제도운영이 중단된 경우에 급여를 지급하기로 퇴직연금규약에 정한 경우 한하여 근로자에게 지급 되어야 하므로, 이러한 사유가 발생하기 전까지는 당해 제도 내에 계속 적립되어 운용되어야 합니다.
- 또한, 퇴직연금규약을 통해 제도간의 적립금 이전을 허용하는 것은 특별한 사정이 없는 한 가능함을 알려드립니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제18조 및 같은 법 시행규칙 제7조제4항에 따라 퇴직연금사업자는 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 가입자에게 알려야 하며,

- 부담금이 납입 예정일부터 1개월 이상 미납된 경우 퇴직연금사업자는 운용현황의 구체적인 내용을 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 가입자에게 알려야 합니다.

❖ 따라서, 위 법령 요건에 해당하는 경우 퇴직연금사업자는 운용현황의 구체적인 내용을 가입자에게 통지해야 함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3770, 2018.09.19.)



퇴직연금제도 변경 시기 특정 및 부담금 산정에 관한 질의

Q 질의

<질의 1>

- DB형퇴직연금제도에서 DC형퇴직연금제도의 변경 시기를 특정할 수 있는지 여부
- DC형퇴직연금규약에 DB형퇴직연금규제도로의 변경에 관한 규정이 없는 경우 DC형퇴직연금제도 가입자가 DB형퇴직연금제도로 변경이 가능한지 여부

<질의 2>

- DB형퇴직연금제도에서 DC형퇴직연금제도로 전환 시, 전환시점의 평균임금을 높이기 위해 전환시점 이전 3개월간 의도적으로 연장근로를 많이 하는 것이 위법인지 여부

A 회시



<질의 1>에 대하여

근로자대표*의 동의를 받아 퇴직급여제도를 설정하고, 해당 퇴직연금규약에 근로자별로 제도간의 변경이 허용되어 있다면 근로자의 의사에 따라 다른 퇴직급여제도로 변경이 가능합니다.

* 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수

- 또한, 제도 간 변경절차, 횟수 및 변경시기 등도 노사가 합의하여 작성한 퇴직연금규약에 정하여 운영하는 것이 바람직할 것입니다.



퇴직연금규약에 다른 제도로의 변경에 관한 규정이 없으나, 단체협약이나 취업규칙 등에 근로자 의사에 따라 다른 퇴직급여제도로의 변경이 허용되어 있다면 가능할 것입니다.

- 다만, DC형퇴직연금제도에서 DB형퇴직연금제도로의 변경은 DB형퇴직연금제도의 성격상 변경시점 이후의 근무기간에 대해서만 가능합니다.

- 따라서, 제도 변경이전 근무기간은 DC형퇴직연금제도로, 제도 변경이후 근무기간은 DB형퇴직연금제도로 각각 운영하여야 함을 알려드립니다.

❖ <질의 2>에 대하여

DB형 퇴직연금제도에서 DC형 퇴직연금제도로 변경 시, DC형 퇴직연금제도 가입기간을 소급하는 경우 과거 소급분에 대한 부담금 산정은

- 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정(과거 소급기간 1년에 대하여 가입자 연간임금 총액의 12분의 1이상) 하여 부담하되, 이 때 산정한 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 합니다.

❖ 한편, “평균임금”은 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나누어 산정 합니다.

- 이는 근로자가 정상적으로 근로를 제공하고 그 대상으로 임금을 지급 받을 수 없는 등의 사유가 발생한 경우에 근로자의 생활을 종전과 동일하게 보장하기 위한 것입니다.

❖ 귀하가 예시한 판례*는 개별 사건에 관한 것으로 이 기준을 일률적으로 판단·적용하기는 어려울 것으로 사료됩니다.

* 근로자가 의도적으로 현저하게 평균임금을 높이기 위한 행위를 함으로써 「근로기준법」에 의하여 그 평균임금을 산정하는 것이 부적당한 경우에 해당하게 된 때에는 근로자가 그러한 의도적인 행위를 하지 않았더라면 산정될 수 있는 평균임금 상당액을 기준으로 하여 퇴직금을 산정하여야 한다. (대법원 2009.10.15. 선고 2007다72519판결)

(퇴직연금복지과-3769, 2018.09.19.)



DB제도에서 DC제도로의 변경방법에 관한 질의

Q
질의

- <질의 1> DC제도에서 DB제도로 변경이 가능한지
- <질의 2> DC제도에서 DB제도로 변경 시 적립금 이전 방법
- <질의 3> DB제도의 퇴직연금 적립방법
- <질의 4> 제도 변경 후 근로자 퇴직 시 퇴직급여 지급액 계산방법 및 절차
- <질의 5> 기타 필요한 사항 등

A
회시

❖ 퇴직연금제도를 변경하는 방법은 종전 제도를 유지하면서 새로운 제도를 도입하는 방법과 종전의 제도를 폐지하고 새로운 제도를 도입하는 방법이 있습니다.

- 퇴직급여제도의 변경은 사용자가 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 근로자대표(근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수)의 동의를 받아 할 수 있으며, 퇴직급여제도의 폐지는 사용자가 같은 법 제38조 및 같은 법 시행령 제38조에 따라 근로자대표의 동의를 받아 할 수 있습니다.
- DC형퇴직연금제도에서 DB형퇴직연금제도로 변경하는 경우 DC형퇴직연금제도의 성격상 제도 도입 이후의 근무기간에 대해서만 가입기간으로 정할 수 있습니다.

❖ DC형퇴직연금제도를 유지하면서 DB형퇴직연금제도로 변경하는 경우, 사용자는 관할 지방고용노동관서에 DB형퇴직연금규약을 신고함과 동시에 DB형퇴직연금제도에 가입하는 시점부터 DC형퇴직연금제도에 부담금 납입을 중단한다는 내용을 명시하여 DC형퇴직연금규약 변경신고를 해야 합니다.

- DC형퇴직연금제도에 적립된 적립금은 지급사유 발생일 전까지 운용하다가 근로자의 퇴직 등 지급사유가 발생한 경우에 개인형퇴직연금제도의 제정으로 지급되도록 하여야 합니다.

- 한편, DB형퇴직연금제도로 변경된 이후에는 사용자는 DB형퇴직연금제도에 가입된 시점부터 급여지급 능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 최소 적립금 이상을 적립금으로 적립하여야 하며, 근로자 퇴직 시 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상을 개인형퇴직연금제도의 계정으로 지급 하도록 하면 될 것입니다.

❖ DC형퇴직연금제도를 폐지하고 DB형퇴직연금제도를 도입하는 경우, 사용자는 관할 지방고용노동관서에 DB형퇴직연금규약을 신고함과 동시에 DC형퇴직연금제도 폐지신고서를 제출하여야 합니다.

- 이 때, 「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제4항에 따라 DC형퇴직연금제도에 있는 적립금을 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하여야 하며, 제도 폐지일을 기준으로 미납부담금(납입지연에 따른 지연이자가 있는 경우 그를 포함한 금액)이 있는 경우 이를 적립금과 함께 개인형퇴직연금제도로 이전하여야 합니다.
- 또한, DB형퇴직연금제도에 가입된 시점부터 앞서 기재한 내용과 동일하게 사용자는 급여지급 능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 최소적립금 이상을 적립금으로 적립하여야 하며, 근로자 퇴직 시 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균 임금에 상당하는 금액 이상을 개인형퇴직연금제도의 계정으로 지급하여야 함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-4394, 2018.11.06.)



회사 분할 후 신설법인으로 고용승계되는 경우 퇴직신탁 적립금 이전 가능 여부

Q
질의

- 퇴직신탁에 가입한 법인이 두 개로 분할되어 새로운 법인이 신설됨
- 기존 법인 소속 근로자의 일부가 신설법인으로 고용 승계되는 경우 퇴직신탁 적립금을 분할하여 신설법인으로 이전하여 운영이 가능한지 여부

A
회시

❖ 퇴직신탁은 법률 제7379호 「근로자퇴직급여 보장법」 시행일인 2005.12.1. 이전에 사용자가 근로자를 수익자로 하여 퇴직일시금신탁에 가입하여 근로자 퇴직 시 일시금 또는 연금으로 수령하게 하는 경우 퇴직금제도를 설정한 것으로 본 것으로,

- 퇴직금제도 설정 간주 규정의 효력기간은 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 (제10967호) 제2조제2항에 2010.12.31.까지로 명시되어 있습니다.
- 따라서, 2005.12.1. 이후에는 퇴직신탁에 가입할 수 없고, 2011년 이후에는 퇴직신탁 추가 적립은 허용되지 않으므로 사업장 분할로 근속기간을 승계하는 경우에는 기존 사업장의 퇴직신탁 적립금을 신설사업장의 퇴직신탁으로 이전하여 운영하는 것이 아니라 퇴직연금제도로 전환하여 이전하는 것이 바람직하다 할 것입니다. (퇴직연금복지과-2884, 2015.8.27. 참조)

❖ 퇴직신탁 설정 사업장에서 퇴직연금제도를 도입하는 경우 퇴직연금 자산 관리계약의 피보험자 또는 수익자는 퇴직신탁과 동일한 근로자이므로 퇴직신탁 잔액을 퇴직연금 적립금으로 전환할 수 있으며, 과거 근로기간에 대하여 소급하여 퇴직연금제도를 도입해야 합니다.

- 귀 질의의 경우 새로운 신설 사업장에서 퇴직연금제도를 설정하여 고용승계되는 근로자의 과거 근로기간을 소급하여 퇴직연금 가입기간을 정하는 경우, 퇴직신탁 잔액 중 고용승계되는 근로자의 적립금에 대하여만 퇴직신탁 적립금을 퇴직연금제도 적립금으로 이전하는 것은 가능하다고 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-730, 2019.02.12.)



근로관계 포괄승계 후 DC제도 가입기간을 소급하여 DB제도로 운영 가능 여부

Q 질의

- 00진흥원은 00재단과 00사업단 소속 근로자들의 근로관계를 포괄승계하여 출범한 공공기관으로,
 - 2016.4월경 00재단이 해산되면서 소속 근로자의 고용관계가 새로이 출범한 00진흥원으로 포괄승계 되었고, 2016.7월경 00사업단이 해산되면서 소속 근로자의 고용관계가 00진흥원으로 포괄승계 됨
 - 00진흥원은 출범 당시 퇴직금제도를 운영하다 2017.12월경 DB제도를 도입하여 운영 중임(과거근로기간 미소급)
 - 00진흥원으로 포괄승계 되기 전까지 00재단은 DC제도를, 00사업단은 퇴직금제도를 각각 운영함
 - 00재단의 DC제도 가입 근로자들의 퇴직연금 부담금은 00진흥원으로 포괄승계 되기 전까지만 납입된 상태임

<질의 1>

- 00진흥원 출범 이전에 00재단 소속이었던 근로자들의 DC제도 가입기간을 현재 00진흥원에서 운영중인 DB제도의 가입기간으로 소급이 가능한지

<질의 2>

- DC제도 가입자의 동의를 받아 DC제도를 해지(폐지)하고 DC제도 가입기간에 대해 DB제도의 가입기간으로 소급하는 것이 가능한지

<질의 3>

- 00재단의 DC제도 가입된 근로자가 근로관계가 포괄승계된 00진흥원에서 일정기간을 근로하다가 퇴직할 때, DC제도 가입기간을 포함한 전체 근로기간에 대하여 퇴직금을 지급해달라고 요청할 경우 00진흥원은 이에 따라야 하는지

A 회시



<질의 1, 2>에 대하여

DC제도는 가입 근로자가 자기 책임과 권한 하에 적립금을 스스로 운영하면서 수익(손실)을 발생시키므로 가입 근로자의 운용방법에 따라 가입 근로자별 적립금 수준은 달라지게 됩니다.

- 이러한 DC제도의 특성상 DC제도 가입기간을 DB제도의 가입기간으로 소급하여 퇴직연금제도를 변경할 수 없습니다.

(퇴직연금복지과-3596, 2017.08.29.)

한편, 퇴직연금제도는 퇴직연금규약에서 정한 폐지사유 및 절차에 따라 폐지가 가능하며,

- DC제도를 운영하던 사업(장)이 퇴직급여제도를 DB제도로 변경하면서 기존에 운영하던 DC제도를 폐지할 경우에도,
- DC제도 가입기간을 DB제도의 가입기간으로 소급할 수는 없으며, 폐지된 DC제도의 적립금은 가입 근로자에게 지급 되어야 할 것입니다.

❖ <질의 3>에 대하여

DC제도 가입기간을 DB제도 가입기간 또는 퇴직금제도의 적용기간으로 소급할 수는 없으므로,

- 근로자가 퇴직할 때 DC제도에 가입되었던 기간에 대해서는 DC제도의 적립금을 퇴직급여로 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3105, 2019.07.12.)



퇴직연금 유형별 근무기간 합산 가능여부 및 퇴직 시 지급 방법

Q
질의

<질의 1>

- 확정급여형퇴직연금제도를 도입하면서 기업형IRP 가입기간을 소급할 수 있는지

<질의 2>

- 확정급여형퇴직연금제도에 가입한 근로자의 동의 없이 확정급여형퇴직연금제도에서 퇴직급여를 지급할 수 있는지

A
회시



<질의 1에 대하여>

확정급여형퇴직연금제도 또는 10인 미만 기업에 대한 IRP특례(기업형IRP)를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 매년 1회 이상 정기적으로 연간 임금 총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 가입자의 확정급여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하고,

- 가입 근로자가 자기의 책임과 권한 하에 적립금을 스스로 운영하면서 수익(손실)을 발생시키므로 가입 근로자의 운용방법에 따라 가입 근로자별 적립금 수준이 달라지게 됩니다.
- 따라서, 기업형 IRP에서 확정급여형퇴직연금제도로의 변경은 가능하나, 확정급여형퇴직연금제도의 가입기간은 제도전환 이후의 근무기간에 대해서만 전환하는 것이 타당합니다.



<질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 확정급여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 가입기간과 가입자에 관한 사항을 포함한 퇴직연금규약을 작성하여 신고하여야 하며, 해당 규약은 같은 법 제4조제3항에 따라 근로자대표의 동의를 받아야 합니다.

- 귀 질의와 관련하여 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자대표의 동의를 얻어 성립된 퇴직연금규약에 따라 확정급여형퇴직연금에 가입한 근로자를 사용자 임의로 확정기여형퇴직연금 가입자로 변경할 수 없으며, 확정급여형퇴직연금제도에서 전체 가입기간에 대한 퇴직급여를 지급하여야 합니다.
- 다만, 확정기여형퇴직연금제도를 새로이 도입하면서 퇴직연금규약에서 해당 근로자가 확정기여형퇴직연금제도의 가입자로 당연 적용되는 규정이 있는 경우라면 근로자 개별 동의 여부와 무관하게 확정기여형퇴직연금제도의 가입자로 보아야 하며, 퇴직급여도 확정기여형퇴직연금의 적립금에서 지급될 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3502, 2019.08.14.)



확정기여형퇴직연금가입자가 확정급여형으로 제도변경을 요청하는 경우 그 허용 여부

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금(DC)제도에 가입된 근로자가 확정급여형퇴직연금(DB)제도로 변경하고자 하는 경우, 사업주는 DB제도로의 변경을 허용해야하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.

❖ 따라서, 하나의 사업에 복수의 퇴직급여제도를 설정하여 근로자별로 선택하게 하고 선택치 않은 근로자에 대하여 어느 하나의 퇴직급여제도가 적용되도록 설정할 수 있고, 신규 입사자는 확정기여형을 기존근로자는 확정급여형을 가입하도록 하는 식의 어떤 근로자가 어떤 제도를 가입하게 하는 것까지도 근로자대표의 동의 절차를 통해 규정할 수 있습니다.(퇴직급여보장팀-1090, 2007.3.15. 참조)

❖ 귀하의 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, DB제도와 DC제도를 복수로 운영하면서, 규약 상 제도 간 변경이 제한되어 있지 않다면, 근로자에게 퇴직연금제도의 선택권이 있는 것으로 보입니다.

- 다만, 제도 간 변경 시 수수료 문제가 발생하고, 적립금 운용수익률 등에 영향을 미칠 수 있기 때문에 제도 간 변경 신청 횟수 및 시기에 관련해서는 노사가 합리적인 범위내에서 정하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다.

❖ 또한, DC제도에서 DB제도로 변경하는 경우에는 변경시점 이후의 근무기간에 대해 DB제도로 운영하는 것은 가능하나, 기존 가입했던 DC제도의 적립금을 DB제도로 이전하는 것은 불가능한 점을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-4615, 2019.10.31.)



퇴직급여제도 간 전환 관련

Q
질의

- DB제도와 DC제도가 설정된 사업장에서, 입사시 DB제도 설정 → 근로자 요청시 DC제도 전환 → 근로자 요청시 DB제도 재전환까지 허용하고 있으며, 이후 DC제도로의 재전환은 규약을 통해 제한하고 있는 상황에서, 근로자가 DC제도로 재전환을 요청시 사용자는 이를 허용해야 할 의무가 있는지 여부

A
회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.
- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, DB제도와 DC제도가 설정된 사업장에서 근로자가 퇴직급여제도의 변경을 요청할 경우 사용자에게 허용해야 할 의무가 있는지에 대한 것으로 파악됩니다.
 - 퇴직급여제도 간 변경방식은 퇴직연금규약을 통해서 정하도록 하고 있으므로, 제도 간 변경 허용 횟수와 관련하여서는 제도 변경시 수수료 문제가 발생하고, 적립금 운용수익률 등에 영향을 미칠 수 있기 때문에 노사가 합리적인 범위 내에서 정하는 것이 바람직합니다. (관련 행정해석: 퇴직급여보장팀-678, 2005. 11.11.)
- 다만, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제31조에서 임금피크제의 실시 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우, 사용자는 가입자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 확정기여형퇴직연금제도의 도입이나 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의하도록 정하고 있으며, 이를 위반하는 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제46조에 따라 500만원 이하에 벌금에 처할 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-5302, 2019.12.11.)



퇴직급여제도 변경에 과반수 노조가 반대할 경우 근로자 과반수 동의를 받아 변경할 수 있는지

Q
질의

- 퇴직급여제도 변경을 위해 직원의 과반수 이상이 가입된 노조와 협의 하였으나, 노조가 변경을 반대하는 경우, 노조의 동의 없이 직원 과반수의 동의를 받아 퇴직급여제도를 변경할 수 있는지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며,
 - 같은 법 제4조제3항에 따라 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 합니다.
- ❖ 귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 사업장에 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 퇴직급여제도의 변경을 위하여는 노동조합의 동의를 받아야 합니다.

(퇴직연금복지과-1006, 2020.03.04.)



근무지를 이동하는 근로자가 퇴직연금제도를 이전해야 하는지 여부

Q
질의

- 하나의 사업에 사업장 단위별로 복수의 퇴직연금제도를 운영 중이며, 전보 명령으로 다른 퇴직연금제도를 설정한 근무지로 이동하는 경우(DB제도 → DC제도), 해당 근로자는 반드시 퇴직연금제도를 이전해야 하는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며, 사업장이 여러 개인 경우에는 사업장 단위별로 퇴직급여제도를 도입할 수 있습니다.

하나의 사업에 사업장 단위별로 퇴직급여제도가 설정되어 있고, 퇴직연금 규약이나 단체협약 및 취업규칙 등으로 근로자에게 퇴직급여제도의 선택권을 부여한 경우, 해당 근로자는 기존 제도(DB제도)를 유지하거나 전보하는 사업장의 퇴직급여제도(DC제도)로 변경할 수 있을 것으로 사료됩니다.

다만, 퇴직급여제도의 선택권을 부여하지 않은 경우라면 해당 근로자는 근무지 이동에 따라 퇴직급여제도를 변경(DB제도 → DC제도)하여야 할 것이며,

- 이 경우 사용자는 근로자의 과거 계속근로기간을 소급하여 근로자 명의의 DC계좌로 납입하거나, 근로자의 최종 퇴직 시점에서 사업장 단위별로 근무한 계속근로기간에 대한 퇴직급여를 각각 지급하는 것도 가능할 것으로 사료됩니다.

한편, 근무지 변경으로 DC제도에서 DB제도가 설정된 사업장으로 전보하는 경우, 변경시점 이후의 근무기간에 대해 DB제도로 가입하는 것은 가능하나 과거 계속근로기간을 소급하여 DB제도로 이전하는 것은 불가능함을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-3143, 2020.07.15.)



DC제도에서 혼합형제도로 변경 시 DC제도 적립금을 혼합형 제도로 이전할 수 있는지

Q
질의

- 퇴직연금제도를 확정기여형(DC)에서 혼합형(가입자에게 DC와 DB를 동시에 적용)으로 변경하는 경우 DC제도의 적립금을 혼합형퇴직연금으로 이전할 수 있는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제6조에 따라 사용자는 가입자에 대하여 확정급여형(DB) 퇴직연금제도 및 DC제도를 함께 설정(혼합형)할 수 있습니다. 이때, 법 제6조제1항 각호에 따라 각 제도의 비율을 반드시 설정하여야 하며, 제2항에 따라 각각의 설정 비율의 합은 1 이상이 되어야 합니다.

- 혼합형 퇴직연금제도는 ①DC제도와 DB제도가 동시에 적용되는 점, ② 근로자가 적립금을 직접 운용하여 운용손익이 발생한 DC제도에서 사전에 급여 수준이 확정된 DB제도로 이전하는 것은 제도 성격상 적립금 및 가입기간 합산이 곤란(퇴직급여보장팀-4107, 2006.10.27.)한 점 등을 감안 하면 DC제도에서 혼합형제도로 과거근로기간을 소급하여 변경하는 것*은 허용될 수 없습니다.

* (예) DB:DC 비율을 4:6으로 하는 경우 제도변경 전 기간 DC계정의 적립금의 40%를 혼합형 DB계정으로 이전하고, 60%만 혼합형 DC계정으로 이전하는 것

- 다만, DC에서 혼합형으로 변경을 하면서 과거근로기간의 DC 적립금을 혼합형 퇴직연금의 DC계정으로 이전하고, 이후 DC계정에 제도 변경후 기간에 대한 부담금을 혼합형 납입 설정 비율만큼 입금하는 것*은 가능할 것으로 사료됩니다.

* (예) DB:DC비율을 4:6으로 하는 경우 제도변경 전 기간 DC계정의 적립금 100%를 혼합형 DC계정으로 이전, 제도변경 후 기간부터 연간임금총액 12분의 1의 60%를 DC계정에 적립

(퇴직연금복지과-2743, 2021.06.14.)

2-2 가입과 탈퇴



개별 근로자가 퇴직연금제도 가입을 거부할 수 있는지

Q
질의

- 근로자 과반수 이상의 동의를 얻어 퇴직연금제도가 설정된 경우 개별 근로자가 퇴직연금제도 가입을 거부할 수 있는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항의 규정에 따라 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받아야 합니다.

- 따라서, 퇴직연금제도를 도입함에 있어 근로자대표의 동의가 필요하며 모든 근로자의 개별 동의가 필요한 것은 아닙니다.

근로자대표의 동의를 받아 유효하게 퇴직연금제도가 설정되었다면, 퇴직연금제도 가입여부는 퇴직연금규약에서 정한 가입(적용)대상에 따라야 할 것입니다.

- 퇴직연금규약에서 모든 근로자를 당연 가입자로 정한 경우에는 개인적으로 퇴직연금제도 도입을 반대한 근로자도 당연 가입대상이 되고,
- ‘퇴직연금제도 가입을 신청(희망)하는 근로자’를 가입자로 정하는 등 개별 근로자에게 퇴직연금제도 가입여부에 대한 선택권을 부여한 경우에는, 가입 신청(희망)한 근로자가 퇴직연금제도 가입자가 된다고 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3004, 2018.07.25.)



근로자가 아닌 임원의 퇴직연금 가입

Q 질의

- <질의 1> : 근로자가 아닌 임원이 퇴직연금에 가입할 수 있는지
- <질의 2> : 퇴직연금에 가입한 근로자가 아닌 임원이 세법상 퇴직연금가입자에게 부여되는 모든 혜택을 부여받을 수 있는지
- <질의 3> : 근로자가 아닌 임원의 퇴직연금 가입시 퇴직연금규약의 작성 및 신고를 해야 하는지
- <질의 4> : 근로자가 아닌 임원이 개인퇴직계좌를 설정 할 수 있는지
- <질의 5> : 근로자가 아닌 임원의 퇴직연금 가입시 당사자의 개별적인 동의가 필요한지
- <질의 6> : 근로자와 근로자가 아닌 임원에 대하여 퇴직연금 가입 시기를 달리할 수 있는지

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

- 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제2조제1호의 규정에 의한 근로자에 대해서는 의무적으로 퇴직급여제도(퇴직금제 또는 퇴직연금제)를 설정하여야 하나, 그 이외의 자에 대해서는 설정 할 의무는 없음. 그러므로 근로자가 아닌 임원에 대하여 퇴직연금 적용대상으로 할지 여부는 사업장별로 자유로이 정할 수 있을 것임.

❖ <질의 2>에 대하여

- 퇴직연금제도의 세제혜택에 관하여는 노동관계법령에 정한 바가 없으므로, 관련 세제가 정하는 바에 따라 처리하여야 할 것임.

❖ <질의 3>에 대하여

- 근로자가 아닌 임원을 퇴직연금에 가입시키고자 할 경우 법 제12조 및 제13조의 규정에 의하여 작성하는 퇴직연금규약에 근로자가 아닌 임원을 당해 퇴직연금의 가입자로 한다는 것을 명시하여야 하며, 근로자가 아닌 임원에 대하여 별도의 퇴직연금규약을 작성하여 신고를 해야 하는 것은 아님.

❖ <질의 4>에 대하여

- 법 제25조제2항의 규정에 의하여 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자 등은 개인퇴직계좌를 설정 할 수 있으므로, 근로자가 아닌 임원도 위 규정에 해당되는 경우에는 개인퇴직계좌를 설정 할 수 있을 것임.

❖ <질의 5>에 대하여

- 법 제12조 및 제13조의 규정에 의하여 퇴직연금규약의 작성시 근로자 대표의 동의를 얻어야 하며, 이때 “근로자대표”는 당해사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 의미함. 따라서 퇴직연금규약에 근로자가 아닌 임원을 퇴직연금 적용대상으로 한다는 내용이 포함되어 있는 경우에도 별도로 당해 임원의 동의를 받아야 할 필요는 없을 것임.

❖ <질의 6>에 대하여

- 근로자가 아닌 임원의 퇴직연금 가입에 대하여는 법에 별도로 정한 바가 없으므로 당해 사업에 퇴직연금제도가 이미 설정된 경우에는 그 가입 시기를 자유로이 정할 수 있을 것임.

(퇴직급여보장법-846, 2006.03.16.)



임원의 퇴직연금규약 준수 여부

Q
질의

- 퇴직연금에 가입한 임원(「근로기준법」상 근로자 아님)이 「근로자퇴직급여 보장법」과 퇴직연금규약을 준수하여야 하는지[퇴직연금제도의 임의탈퇴 후 퇴직급여 수령(중간정산), 확정급여형에 있어 적립금 수준을 법적 수준 이하로 적립]

A
회시

- ❖ 「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.

- ❖ 다만, 법 제12조 및 제13조의 규정에 의하여 퇴직연금규약에 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, 2009.01.16.)



고용허가제 적용제외 외국인의 퇴직연금 도입 여부

Q
질의

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

A
회시

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

(퇴직연금복지과-282, 2009.02.05.)



체류자격이 H2에서 F4로 변경된 외국인근로자의 퇴직연금제도 가입

Q
질의

● 체류자격이 H-2에서 F-4로 변경된 외국인 근로자가 DC형퇴직연금제도 가입 가능 여부

A
회시

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법 시행령」 제2조에서 정한 적용 제외 외국인 근로자에 대하여 사용자는 동법 제13조에 따라 출국만기보험에 가입시켜야 할 의무는 없다 할 것입니다.

- 따라서 체류자격이 H-2에서 F-4로 변경된 외국인 근로자의 경우, F-4로 체류 자격이 변동된 이후 근로제공기간에 대하여 퇴직연금제도에 가입이 가능하다 할 것입니다.
- 다만, H-2 체류자격 기간은 위 법령에 따라 출국만기보험의 의무가입 기간에 해당되므로, 동 기간을 소급하여 퇴직연금제도의 가입기간으로 하는 경우라면 외국인근로자의 출국만기보험에 대한 수급권은 보장된 상태에서, 사용자가 별도로 추가 가입하는 것은 가능하다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3219, 2015.09.21.)



사용자가 퇴직연금제도에 가입할 수 있는지 여부

Q
질의

● 사용자가 퇴직연금제도에 가입할 수 있는지, 사용자가 퇴직연금제도를 이용할 수 있는 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에서 사용자는 근로자의 퇴직급여를 지급하기 위하여 의무적으로 하나 이상의 퇴직급여제도(퇴직금, 퇴직여금제도)를 설정하도록 정하고 있는 바, 사용자는 퇴직급여제도의 설정·지급의무자이고, 근로자가 퇴직급여 지급 대상자입니다.

- 따라서 법정 퇴직연금제도의 가입은 원칙적으로 근로자에 한하며, 근로자가 아닌 임원의 경우 임원을 퇴직연금의 가입자로 한다는 내용을 퇴직연금 규약에 명시하여 퇴직연금제도에 가입할 수 있습니다.
- 다만, 근로자가 아닌 임원이 퇴직연금제도에 가입하더라도 「근로자퇴직급여 보장법」의 보호대상은 「근로기준법」상 근로자이므로 퇴직연금 압류 금지 등 근로자를 보호하기 위한 사항은 적용이 배제됨을 알려드립니다.

❖ 참고로, 같은 법 제24조에 따라 자영업자인 사용자는 개인형퇴직연금제도를 설정 할 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-1584, 2019.04.04.)



대표이사의 퇴직연금제도 가입, 탈퇴, 퇴직연금 채권 양도 등 관련

Q 질의

- <질의 1> 사업장 대표이사가 퇴직연금의 당연가입 대상인지 여부
- <질의 2> 사업장 대표이사가 퇴직연금의 가입한 경우, 임의탈퇴할 수 있는지 여부
- <질의 3> 사업장 대표이사가 퇴직연금의 가입한 경우, 대표이사의 퇴직연금 채권이 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조에 따라 양도 금지되는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제1호에서 정하고 있는 “근로자”에 대해서는 퇴직급여제도를 의무적으로 설정하여야 하나, 그 이외의 자에 대해서는 설정할 의무는 없습니다.

- 귀 질의 민원의 사업장 대표이사는 “근로자”가 아닌 임원으로 판단되므로, 퇴직급여제도의 설정의무는 없으며, 퇴직연금의 가입 여부는 사업장에서 정한 바에 따르면 될 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

사업장 퇴직연금규약에 대표이사를 퇴직연금의 가입자로 한다는 것을 명시하여 퇴직연금제도의 가입대상에 포함시킨 경우,

- 퇴직연금제도 임의탈퇴 후 퇴직급여를 수령하는 것은 적법하지 않은 중도 인출에 해당하는 바, 가능하지 않은 것으로 사료됩니다.(관련 행정해석 : 퇴직연금복지과-151, 2009.1.16.)

❖ <질의 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」의 보호대상은 「근로기준법」상 근로자이며, 근로자가 아닌 임원에 대해 보호법익을 확대할 경우 근로자의 퇴직연금 수급권을 제약할 수 있는 문제점 등을 고려할 때,

- ‘퇴직연금제도의 급여를 받을 권리’의 양도 금지는 「근로기준법」상 ‘근로자’에게만 적용된다고 봄이 타당하다고 사료되며, 대표이사 등 근로자가 아님이 명백한 임원의 퇴직연금 급여를 받을 권리에 대한 압류는 민사집행법 등에 따라야 할 것으로 사료됩니다. (대법원 2018.5.30. 선고 2015다51968 판결 참조)

(퇴직연금복지과-1674, 2020.04.10.)



임의가입된 대표이사의 퇴직연금 탈퇴

Q
질의

- 퇴직연금에 임의가입된 중소기업 대표이사로, 코로나로 인한 영업부진으로 급여로 지급받지 못하고 있으므로 임의가입된 대표이사의 퇴직연금 탈퇴 방법과 절차는 어떻게 되는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조 및 제19조에 따라 퇴직연금규약으로 근로자가 아닌 임원을 임의로 퇴직연금제도에 가입시킨 경우 해당 퇴직연금규약에 따라 부담금의 납입, 퇴직급여의 지급 등이 이루어져야 할 것입니다.

❖ 참고로, 퇴직연금제도에서 탈퇴한 임원에 대한 퇴직급여 지급에 대한 사항은 별도로 정하여야 하며, 퇴직연금규약에 근로자가 아닌 임원을 당해 퇴직연금의 가입자로 한다는 것을 명시하여 가입대상에 포함시킨 경우에는 규약의 제반규정을 준수하여야 할 것이므로 해당 사업장에서 설정한 퇴직연금규약에 따라 처리하시기 바랍니다 (퇴직연금복지과-151, 2009.1.6. 참조).

(퇴직연금복지과-3070, 2021.07.05.)

2-3. 사용자 및 퇴직연금사업자의 책무

2-3-1. 사용자의 책무



근로시간 단축으로 인한 퇴직급여 감소 고지방법과 내용 등

Q
질의

- 2018. 7. 1.자로 시행된 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따른 고지대상 근로자는 실제 급여가 감소하는 자에 한정되는지 여부
- 이 때 근로자에게 행하는 고지의 방법 및 고지의 내용
- 대통령령 제28983호로 개정된 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6의3호 신설에 따른 퇴직금 중간정산은 「근로기준법」개정에 따른 근로시간 단축 시행일 이후에 이뤄져도 되는 것인지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따르면 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우, 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

- 따라서 사용자는 근로시간 단축으로 인하여 임금이 감소하고 그 결과 퇴직급여가 감소될 수 있는 경우에 위의 고지의무를 이행하여야 하며, 근로시간이 단축되었으나 사용자의 임금보전 등으로 퇴직급여가 감소되지 않는 근로자는 고지대상에 해당하지 않을 것으로 판단됩니다.

❖ 위와 같은 경우 사용자의 고지의무는 퇴직급여가 감소 할 수 있는 개별 근로자에 대하여 각각 발생하므로, 개인에게 우편, 전자메일, 서면 등의 방법으로 개별 통지를 하여야 하고 근로자대표를 통한 통지나 사내 게시판 등을 통한 공지 등으로 개별 통지를 갈음하는 것은 적절하지 않은 것으로 판단됩니다.

- 고지의 내용에는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항 각 호의 사유 발생 사실 및 퇴직급여 감소의 가능성이 포함되어야 하고, 더불어 의무사항인 근로자대표와의 협의 및 퇴직급여 감소의 예방조치 등의 후속조치 계획이 함께 고지되는 것이 바람직 할 것으로 사료됩니다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6의3호는 「근로기준법」 일부 개정 법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우를 퇴직금의 중간정산 사유로 신설하였고, 같은 법 제8조제2항은 중간정산 사유로 근로자가 중산정산을 요구하는 경우 사업주는 퇴직금 중간정산 시 미리 정산하여 지급 할 수 있다고 규정하고 있습니다. 퇴직금의 중간정산은 근로자의 요구와 사용자의 승낙을 요건으로 하는바, 반드시 사용자가 중간정산에 응하여야 하는 의무가 있는 것은 아닙니다.

- 더불어 퇴직금 중간정산 시 평균임금은 노사 간 별도의 합의가 없는 한 신청일을 기준으로 산정됨이 원칙이므로 중간정산 신청은 근로시간 단축 시점 이전에 하는 것이 타당하나, 불가피한 사정으로 신청하지 못한 경우 근로시간 단축 후의 중간정산 신청도 가능하다 할 것입니다. 이 경우 퇴직금 감소 예방을 위해 노사합의로 평균임금 산정시점을 근로시간 단축일로 할 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2994, 2018.07.25.)



근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 산정기준 개선의 구체적 방법 및 시행 입증 서류

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직급여 산정기준 개선의 구체적 방법

<질의 2>

- 퇴직급여 감소의 판단 기준 및 퇴직급여감소 방지대책을 시행했음을 증빙 할 수 있는 서류

<질의 3>

- 생산물량 감소로 근로시간 단축된 경우 퇴직금 중간정산이 가능한지

<질의 4>

- 근로자가 DC형퇴직연금제도 도입을 요구하는 경우 회사가 반대할 수 있는지

<질의 5>

- 사용자가 「근로자퇴직급여 보장법」 개정에 따라 의무적으로 해야 할 일

A 회시



<질의 1>에 대하여

확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자가 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위해 필요한 조치인 퇴직급여 산정기준의 개선 방법은 임금감소 수준, 임금체계 등 근로자 및 사업장 특성을 반영하여 정할 수 있음을 알려 드립니다.

- 참고로, 퇴직급여 산정기준의 개선 방법 예시를 아래와 같이 안내드리니 관련 업무에 참조하시기 바랍니다.

<취업규칙 제00조(퇴직급여제도의 설정 등)>

- ① 회사는 1년 이상 근무한 사원이 퇴직할 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.
- ② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 퇴직금으로 지급한다.
 1. 근로시간 단축 전 계속근로기간 : 근로시간 단축일(○년○월○일)을 퇴직

급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

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

❖ <질의 2>에 대하여

“「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 구체적 판단기준은

- 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로하였던 주가 있었고, 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우를 말합니다.
- 아울러, 사용자가 퇴직급여감소 방지대책을 마련하였다는 사실은 퇴직연금 규약, 취업규칙, 임금대장, 퇴직급여 지급 서류 등을 통해 확인 할 수 있을 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 3>에 대하여

퇴직급여는 근로자 퇴직시 수급권이 발생됨이 원칙이나 근로자 재직 중 경제적 곤란(파산 등)이나 주택구입으로 인한 불가피한 자금수요 등 법령에서 정한 요건에 해당될 경우 예외적으로 중간정산을 허용하고 있습니다.

- 따라서, 법령에서 정한 요건(“법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우” 등)이 아닌 생산물량 감소로 인한 근로시간 단축의 경우 퇴직금 중간정산은 허용되지 않습니다.

❖ <질의 4>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자는 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우 근로자대표의 동의를 받아야 합니다.

- 따라서 근로자의 도입 요구에 사용자가 반드시 따라야 할 의무가 있는 것은 아닙니다.

❖ <질의 5>에 대하여

'18.7.1. 시행된 개정 「근로자퇴직급여 보장법」에는 퇴직급여 감소 방지를 위한 사용자 책무가 명시되어 있습니다.

- 구체적으로 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 아래의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와 협의를 통하여 확정기여형 퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 합니다.

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

(퇴직연금복지과-3247, 2018.08.13.)



근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 감소 방지 대책

Q 질의

<질의 1>

- '18. 7. 1. 이전 연장근로의 변동이 있는 경우 근로시간 단축으로 임금 감소를 판단하는 기간의 기준

<질의 2>

- '18. 7. 1. 이후 평균임금이 일시 감소하더라도, 해당 근로자의 예상 퇴직시점에서는 평균임금이 감소하지 않을 것으로 예상된다면 퇴직금 감소 방지 대책을 마련하지 않아도 되는지

<질의 3>

- 근로시간 단축입법 시행에 따라 퇴직금 감소로 퇴직금 중간정산을 하는 경우 평균임금 산정 기준

A 회시



<질의 1>에 대하여

확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우

- 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.



구체적으로 “「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은

- 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로하였던 주가 있었고,

- 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우를 말합니다.

❖ 〈질의 2예〉 대하여

법률 제15664호 「근로자퇴직급여 보장법」 일부개정법률의 취지는 근로시간 단축입법으로 실 근로시간이 줄어들어 임금이 감소되고, 임금이 감소된 기간 중 근로자가 퇴사 할 경우 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있으므로,

- 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 사용자에게 책무를 부여한 것입니다

❖ 따라서, 퇴직일은 근로자 개인별로 달라질 수 있고 근로시간 단축시점에서 이를 정확히 예측한다는 것은 불가하므로

- 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로하였던 주가 있었고,
- 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우에는 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 할 것입니다.

❖ 〈질의 3예〉 대하여

퇴직금 중간정산 시 평균임금은 노사 간 별도의 합의가 없는 한 중간정산 신청일을 기준으로 산정됨이 원칙입니다.

- 다만, 퇴직금 감소 예방 등 근로자에게 불이익이 없는 범위 내에서 노사 합의로 평균임금 산정시점을 변경(예 : 근로시간 단축일) 할 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3219, 2018.08.09.)



소정근로시간 변경에 따른 DB형퇴직연금제도 가입 근로자의 퇴직급여 지급방법

Q
질의

● 확정급여(DB)형퇴직연금제도를 도입한 사업장에서 소정근로시간 변경에 따른 퇴직급여 지급방법

* ① 전일제 → 시간선택제(단시간) ② (전일제 →) 시간선택제 → 전일제

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항 및 제15조에 따라 퇴직금제도 및 확정급여형 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 퇴직 시 평균임금으로 산정한 퇴직급여를 지급하여야 하고,

- 동법 시행령 제31조제1호에 따라 임금 삭감, 소정근로시간의 감소 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우, 가입자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고 근로자대표와 확정기여형퇴직연금제도의 도입 또는 별도의 급여 산정기준을 마련하여야 합니다.

❖ 따라서, 전일제에서 단시간근로로 소정근로시간이 변경되는 경우에는 확정기여형퇴직연금제도를 도입하거나,

- 확정급여형퇴직연금제도를 지속 운영하는 경우라면 근로자대표와의 협의를 통해 전일제와 단시간근무기간을 각각 구분·합산 지급하는 등 퇴직 시 급여수준이 저하되지 않도록 하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3258, 2016.09.08.)



퇴직급여 감소 예방조치를 위한 방안 중 덜 유리한 방안을 실시한 경우, 퇴직급여 감소 예방에 필요한 조치를 한 것으로 볼 수 있는지

Q
질의

<질의 1>

- 주 57시간 근로를 한 근로자가 노동시간 단축입법 시행으로 근로시간이 주 52시간 이하로 줄어들 경우, 이 근로자에게 퇴직급여 감소에 대한 통지 및 퇴직급여 감소 예방에 필요한 조치를 해야 하는

<질의 2>

- 퇴직급여 감소여부 판단 시, 근로자의 정년을 예상 퇴직 시점으로 볼 수 있는지

<질의 3>

- 노동시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치가 A, B 두 가지 방안이 있으며 이 중 A방안이 퇴직급여액 산정에 있어 근로자에게 더 유리함에도 사용자가 근로자대표와 협의하여 B방안을 실시하는 경우 이를 퇴직급여 감소 예방에 필요한 조치를 한 것으로 볼 수 있는지

<질의 4>

- 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우 근로자대표와 협의하는 방법

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

질의 하신 사례는 노동시간 단축입법 시행에 따른 임금감소로 퇴직급여가 감소될 수 있는 경우이므로, 해당 근로자에게 퇴직급여가 감소될 수 있음을 미리 알리고 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 함

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직급여 감소여부는 개별 근로자별로 달리 판단해야 하므로 근로자별 특성을 고려하지 않고 모든 근로자의 퇴직시점을 정년으로 보고 감소여부를 판단하는 것은 타당하지 않음

❖ <질의 3>에 대하여

사용자가 근로자대표와 협의를 통해 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 해야 하는 필요한 조치가 사용자가 할 수 있는 여러 조치 중에서 반드시 근로자에게 더 유리한 조치만을 말하는 것은 아니며,

- 사용자의 이러한 조치로 실제 퇴직급여 감소가 방지될 경우 퇴직급여 감소 예방에 필요한 조치를 한 것으로 볼 수 있음

❖ <질의 4>에 대하여

“근로자대표”는 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수를 말하므로 근로자 과반수(근로자 과반수가 별도로 선출한 대표가 아님)와 협의를 해야 하며,

- 협의방식은 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 조치내용에 대해 근로자 과반수에게 알리고(온라인/오프라인 모두 가능) 조치내용에 대한 의견 개진 기회를 부여하는 등 근로자들의 의견을 듣는 방식이어야 함

(퇴직연금복지과-2547, 2018.06.27.)



퇴직급여법 제32조제4항제3호 해당 여부 및 근로시간 단축에 따른 퇴직급여 감소 예방조치의 범위

Q 질의

- ① 근로시간 단축으로 인하여 연장근로수당은 감소하였으나, 기타 수당 및 기본급 인상 등으로 평균임금이 증가하였거나 ② 근로시간 단축으로 인하여 연장근로시간이 단축되었음에도 불구하고, 연장근로수당이 증가한 경우 법률 제15664호로 개정된 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호의 해당 여부
- 근로시간 단축으로 인한 연장근로수당의 감소와 더불어 기타 수당 및 기본급이 동시에 감소한 경우 퇴직급여 감소 예방 조치의 범위

A 회시

개정 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항은 법률 제15513호 「근로기준법」 일부 개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우 등 각 호의 사유에 해당하는 경우 사용자가 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와 협의를 통하여 확정기여형 퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있습니다.

- 위 규정은 개정 근로기준법 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여가 감소되는 것을 예방하는 것이 목적이므로, 그 적용대상은 근로시간의 단축으로 인하여 임금이 감소되어, 퇴직급여가 실제 감소될 수 있는 경우로 한정함이 타당합니다.

- 따라서 근로시간이 단축되었더라도 다른 수당이 인상되었거나, 연장근로 수당의 인상으로 평균임금이 감소되지 않아 퇴직급여가 감소되지 않는 경우는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 해당하지 않음을 알려드립니다.

또한, 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항은 근로시간의 단축으로 인하여 근로자의 임금이 감소되어 퇴직급여가 감소할 수 있는 경우 등에 이러한 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 조치를 할 것을 규정하고 있으므로, 퇴직급여 감소 예방조치 의무의 범위는 근로시간 단축을 원인으로 한 평균임금의 감소 범위에 한정되는 것으로 볼 것입니다.

(퇴직연금복지과-3011, 2018.07.25.)



근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 감소 방지 대책

Q 질의

<질의 1>

- 「근로기준법」 일부개정 법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 임금이 감소하는 경우 사용자에게 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 필요한 조치를 하도록 규정하고 있는데,
 - 사용자가 퇴직급여 감소를 예방하기 위해 필요한 조치를 해야 할 “근로자의 임금이 감소하는 경우”의 구체적 판단 기준은

<질의 2>

- 사용자 책무 이행 시기 및 '18.7.1자로 사용자 책무를 이행 하지 않았을 경우 바로 처벌대상인지

<질의 3>

- '18.7.1. 근로시간 단축에 따라 기본급은 감소되나, 개인 업무실적이 향상되어 능률급이 증가한 근로자를 대상으로 사용자 책무를 이행하여야 하는지

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우

- 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

◆ 구체적으로 “「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은

- 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 법률 제15513호 「근로기준법」 일부 개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로하였던 주가 있었고,

- 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우를 말합니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항 및 같은 법 제46조제3호에 따라 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자에게는 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

- 한편, 개정 「근로자퇴직급여 보장법」은 '18.7.1.자 시행이므로 '18.7.1. 근로시간 단축입법 시행에 따라 퇴직급여가 감소되는 사업장은 '18.7.1.자로 사용자 책무를 이행해야 할 의무가 발생합니다.

❖ <질의 3>에 대하여

근로시간 단축입법 시행으로 실 근로시간이 줄어들고 이에 따라 임금이 감소된 근로자를 대상으로 사용자가 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 합니다.

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드릴 수 없으나, 능률급은 개인의 업무실적에 따라 지급 되므로 근로시간 단축 입법 시행 시점에서는 임금이 감소될 개연성이 없다고 할 수는 없습니다.
- 따라서, 근로시간 단축입법 시행에 따라 실 근로시간이 줄어들고 이에 따라 임금이 감소된 근로자에 해당된다고 보이므로 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 필요한 조치를 해야 할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3252, 2018.08.13.)



보직변경 등으로 평균임금 감소하는 경우에도 퇴직급여 감소 예방조치를 해야 하는지

Q
질의

- 개인별 업무량·휴일 근로 여부에 따라 연장근로 증감이 있는 경우, 근로시간 단축 전 3개월간의 평균임금을 기준으로 퇴직급여 감소 여부를 판단해도 되는지
- 근로시간 단축 외 보직변경, 육아휴직 등으로 평균임금이 감소하는 경우에도 퇴직급여감소 방지 대책을 마련해야 하는지

A
회시

■ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우

- 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

■ 구체적으로 “「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은

- 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 법률 제15513호 「근로기준법」 일부 개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로하였던 주가 있었고,
- 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우를 말합니다.

■ 아울러, 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 하는 사용자 책무가 부과되는 사유는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항 각 호에서 정한 사유로 한정된다고 할 것이므로,

- * ① 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
- ② 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
- ③ 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우.
- 법령에서 정한 사유가 아닌 보직변경 등으로 인한 평균임금 감소시에는 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 하는 사용자 책무가 부과되지 않습니다.

(퇴직연금복지과-3221, 2021.08.09.)



연간 1~2회만 연장근로가 발생하는 사업장에도 근로시간 단축입법 시행에 따른 사용자 책무가 발생하는지 여부

Q
질의

- 연간 1~2회 특정기간에만 업무량 증가로 연장근로가 발생하는 사업장도 근로시간 단축 입법 시행에 따라 퇴직급여 감소 방지 대책을 마련할 의무가 있는지 여부

A
회시

❖ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우,

- 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

❖ 구체적으로 “「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은

- 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 법률 제15513호 「근로기준법」 일부 개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로하였던 주가 있었고,
- 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우를 말합니다.

❖ 따라서, 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월간의 기간이 아닌 기간에만 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로한 경우에는 퇴직급여 감소 방지 대책을 마련할 의무는 발생되지 않음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3216, 2018.08.10.)



경영악화로 연장근로시간이 단축되는 경우 퇴직급여 감소 방지를 위한 사용자 책무를 이행해야 하는지 등

Q 질의

<질의 1>

- 근로시간 단축입법 시행이 아닌 경영상 악화로 연장근로시간이 감소로 임금이 감소하는 경우에도 퇴직급여 감소 방지를 위한 사용자 책무를 이행하여야 하는지

<질의 2>

- 노조에서 퇴직연금제도 변경을 요구하는 경우 의무적으로 수용하여야 하는지

<질의 3>

- DB형퇴직연금제도에서 DC형퇴직연금제도로 변경하는 경우, 소급 적용이 가능한지

A 회시



<질의 1>에 대하여

확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항 각 호*의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우,

- ① 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
- ② 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
- ③ 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
 - 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

❖ 참고로, 같은 법 제32조제4항제3호에 따른 “법률 제15513호 「근로기준법」 일부 개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은

- 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 법률 제15513호 「근로기준법」 일부 개정법률에 따른 근로시간 한도를 초과하여 근로하였던 주가 있었고,
- 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함)되는 경우를 말합니다.

❖ 〈질의 2〉에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경 할 수 있습니다.

- 따라서, 다른 퇴직급여제도로의 변경이라는 근로자의 요구에 사용자가 반드시 따라야 하는 것은 아닙니다.

❖ 〈질의 3〉에 대하여

DB형퇴직연금제도에서 DC형퇴직연금제도로 변경하는 경우 과거 근로기간에 대하여 일괄 또는 순차적 소급, 과거기간 전체 또는 일부 소급 여부 등은 사용자의 재정부담 등을 고려하여 노사합의에 따라 퇴직연금규약으로 정하여 시행하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-3437, 2018.08.28.)



소정 근로시간 단축되는 경우 퇴직급여 감소 방지 대책

Q 질의

<질의 1>

- 1일 1시간 혹은 주5시간 이상의 소정 근로시간이 단축되는 경우 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 조치를 이행하여야 하는지
 - 근로자가 퇴직금 중간정산 신청 및 사용자의 승낙유무에 따라 사용자 책무가 면제되는지 여부

<질의 2>

- 법 제32조에 따른 사용자 책무는 퇴직급여 감소 사전고지, 퇴직급여 감소 예방 조치라는 두 가지 사항을 모두 이행하여야 하는지

<질의 3>

- 퇴직급여 감소 사전 고지 시 필수적으로 기재되어야 하는 항목

<질의 4>

- 퇴직급여 산정기준 개선 방법으로 고용노동부 설명자료에 기재된 내용 외에 다른 방법에 대한 예시

A 회시



<질의 1>에 대하여

확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제2호에 따라 사용자가 근로자와 합의하여 소정 근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속근로하기로 한 경우,

- 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정급여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.



같은 법 제32조에 따른 사용자 책무는 근로자의 퇴직금 중간정산 신청 및 사용자의 승낙 유무와는 별개로 이행하여야 합니다.

❖ <질의 2>에 대하여

<질의 1>에서 답변한 바와 같이 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속근로하기로 한 경우 임금 감소로 퇴직급여액에 영향을 미칠 수 있으므로

- 사용자는 ①근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고, ② 근로자대표와의 협의를 통하여 DC제도로의 전환, 퇴직급여 산정 기준의 개선 등 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 필요한 조치를 모두 이행하여야 합니다.

❖ <질의 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법령」상 근로자에게 퇴직급여 감소 고지 시, 필수적으로 기재할 항목을 정한 사항은 없으며,

- 소정 근로시간 변경에 따라 임금 감소분이 적용되는 경우 소정 근로시간 변경 후 퇴직급여가 감소될 수 있다는 내용을 포함하면 될 것으로 사료 됩니다.

❖ <질의 4>에 대하여

확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자가 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 필요한 조치인 퇴직급여 산정기준의 개선 방법은 임금감소 수준, 임금체계 등 근로자 및 사업장 특성을 반영하여 정할 수 있음을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-3454, 2018.08.28.)



근로시간 단축입법 시행 전 임금이 급증하는 경우 퇴직급여 감소여부 판단 기준

Q 질의

- 당사는 근로시간 단축입법 시행에 따라 '18.7.1부터 근로시간 단축을 시행하는 사업장이며, 사업 특성 상 5~6월에 업무량이 많아 동 시기에 임금이 급증함
 - 근로시간 단축입법 시행에 따라 퇴직급여 감소여부를 판단함에 있어 근로시간 단축입법 시행일('18.7.1) 전 3개월간의 평균임금이 아닌 1년간의 평균임금으로 근로시간 단축 후의 임금과 비교하여도 되는지
- 법정기준을 상회하는 퇴직급여 산정기준을 노사간 합의하여 마련하는 경우 동 합의가 유효한지 여부

A 회시

- 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따라, 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행으로 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우,
 - 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정급여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.
- 구체적으로, “「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은
 - 근로시간 단축입법 시행일 전 3개월 동안 주 52시간을 초과하여 근로 하였던 주가 있고, 근로시간 단축입법 시행 이후의 임금이 근로시간 단축 전 3개월 동안의 임금에 비해 감소(근로시간 단축으로 인한 감소를 말함) 되는 경우를 말합니다.
 - 따라서 단축입법 시행일 전 3개월의 기간에 대한 임금과 단축입법 시행일 이후의 임금을 비교하여 근로시간 단축 전후의 퇴직급여 감소여부를 판단하여야 할 것입니다.

한편, 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 필요한 조치인 퇴직급여 산정 기준의 개선 방법은 임금감소 수준, 임금체계 등 근로자 및 사업장 특성을 반영하여 정할 수 있습니다.

- 이 경우, 노사가 합의하여 정한 퇴직급여 산정방법에 따른 퇴직급여수준은 근로자퇴직급여 보장법령에서 정한 기준에 위배되지 않아야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3505, 2018.09.03.)



급여감소가 없는 근로시간 단축 사업장의 경우, DC제도로의 전환 등 퇴직급여 감소 방지대책을 마련하여야 하는지

Q
질의

- DB제도 운영 중인 사업장의 근로자가 근로시간 단축을 이유로 DC제도로의 전환을 요구할 수 있는지

* 근로시간 단축입법 시행으로 근로시간 단축되었으나 급여삭감 없음

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직급여제도 설정 또는 설정된 퇴직급여제도의 다른 퇴직급여제도로의 변경은 사용자가 근로자대표(근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수)의 동의를 받아 할 수 있습니다.

- 따라서, 근로자가 퇴직급여제도의 변경을 사용자에게 요구하는 경우 사용자가 그에 반드시 따라야 하는 것은 아닙니다.

한편, 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우,

- 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

- 따라서, 근로시간이 단축되었으나 급여 감소가 없다면 퇴직급여가 감소되지 않으므로 사용자는 퇴직급여감소 방지대책을 마련 할 의무가 없음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3754, 2018.09.19.)



임금을 보전해주는 경우에도 퇴직급여 감소 방지 대책을 이행하여야 하는지

Q
질의

- 연장근로시간 포함하여 실 근로시간이 주 52시간 이내인 사업장에서 연장근로시간을 단축하였으나, 연장근로시간 단축에 따른 임금을 보전해주는 경우에도 퇴직급여감소 방지를 위한 사용자 책무를 이행하여야 하는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법을 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우, 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표*와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

* 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수

❖ 구체적으로 “「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법을 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은

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

❖ 따라서 근로시간 단축입법 시행일 이전에 근로시간이 주 52시간 이내인 사업장에서 연장 근로시간을 단축하여 실 근로시간이 단축된 경우 연장 근로시간 감소에 따른 임금보전 여부와 관계없이 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 사용자 책무를 이행하여야 하는 것은 아닙니다.

(퇴직연금복지과-4698, 2018.11.26.)



근로시간 단축으로 법내 연장근로를 실시하는 경우 퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자 책무 이행 여부

Q
질의

- '18.4~6월 기간에 연장근로시간이 1주 12시간을 초과한 기간이 있었으나, 개정 「근로기준법」 시행에 따라 법정 근로시간 이내로 연장근로를 실시하는 경우 퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자 책무를 이행하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따라 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도 운영 사용자는 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우, 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표*와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

* 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수

❖ 구체적으로 “「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은

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

(퇴직연금복지과-425, 2019.01.24.)



임금피크제 적용 근로자에 대한 퇴직급여 산정기준 개선방법

Q
질의

- DB형퇴직연금제도를 설정한 사업장에서 임금피크제 실시로 임금이 감소하는 경우 DC형퇴직연금제도로의 전환하는 대신 별도의 급여 산정기준 마련하여 퇴직급여를 지급하여도 되는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제1호에 따라 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표*와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

* 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수

따라서, DB형 퇴직연금제도를 설정한 사업장의 경우 퇴직급여 감소 예방 조치로써 DC형퇴직연금제도로의 전환 대신 DB형퇴직연금제도를 유지하되 퇴직급여의 산정기준을 개선하는 방법을 택할 수 있습니다.

- 퇴직급여 산정기준의 개선은 DB형퇴직연금계약에서 정할 수 있으며, 해당 내용은 불이익한 변경은 아니므로 근로자대표의 의견을 들어 계약을 변경하면 될 것으로 사료됩니다.

퇴직급여 산정기준 개선 방법으로 임금피크제 실시 전후를 구분하여 평균 임금과 근속기간을 산정 후 퇴직급여를 별도 산정하여 합산하는 등 노사 당사자 간 협의를 통해 DB형퇴직급여수준을 법에서 정한 최저수준 이상으로 퇴직연금계약에 정하는 것은 가능함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-626, 2019.02.07.)



개정 「근로기준법」(법률 제15513호)에서 정한 시기보다 당겨 근로시간을 단축하는 경우 사용자의 책무 이행 시점 등

Q 질의

<질의 1>

- 개정 「근로기준법」(법률 제15513호)에서 정한 시기보다 당겨 근로시간을 단축하는 사업장의 경우 퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자 책무를 실제 단축일을 기준으로 이행하여야 하는지, 법상 의무적용일 기준으로 이행하여야 하는지 여부
 - 근로시간 단축입법 시행 이후에도 근로시간을 단축하지 않는 경우 사용자 책무를 이행하여야 하는지 여부

<질의 2>

- 근로시간 단축으로 임금이 감소하는 경우의 판단기준

<질의 3>

- 근로자가 요청하는 경우에 한해 사용자 책무를 이행하는 것이 가능한 지 여부

A 회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따라 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법을 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우, 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표*와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

* 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수



개정 「근로기준법」에서 정한 시기보다 당겨 근로시간을 단축하는 사업장의 경우 근로시간 단축에 따른 임금 감소는 실제 근로시간 단축일을 기준으로 발생하므로

- 퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자 책무는 실제 근로시간 단축 시기를 고려하여 이행하여야 할 것입니다.

❖ 한편, 개정 「근로기준법」이 적용되는 사업장에 해당하나 근로시간 단축을 시행하지 않는 경우,

- 근로시간 단축에 따른 근로자의 임금 감소가 발생하지 않으므로 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 사용자 책무를 이행할 의무는 없다고 할 것입니다.
- 다만, 개정 「근로기준법」 적용 대상 사업장임에도 근로시간 단축을 시행하지 않는 것은 「근로기준법」 위반 소지가 있으니 이 점을 유의하시어 노무관리를 하시기 바랍니다.

❖ 〈질의 2〉에 대하여

“「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법을 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우”의 판단기준은

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

❖ 〈질의 3〉에 대하여

퇴직금제도의 경우 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액이 결정 되므로 근로시간 단축입법 시행으로 실 근로시간이 줄어드는 경우 임금이 감소되고 임금이 감소된 기간 중 근로자가 퇴사 할 경우 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있습니다.

❖ 이에 근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 감소 예방을 위하여 사용자 책무를 부여하였습니다.

- 사용자 책무는 근로시간 단축입법 시행으로 임금이 감소되는 모든 근로자를 대상으로 이행하여야 하며, 근로자의 요청에 따라 선택적으로 이행하는 것은 허용되지 않는다고 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2498, 2019.05.30.)



근로시간 단축에 따른 퇴직급여 감소 예방을 위한 사용자의 책무 이행시기

Q
질의

- 주 52시간 근로시간 단축과 관련하여, 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조에 따른 사용자의 책무 시행시기

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따라 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금 제도를 설정한 사용자는 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우, 근로자에게 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와 협의를 통하여 DC형퇴직연금 제도로의 전환이나 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직 급여감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.

- 따라서 법률 제15513호 「근로기준법」 일부개정법률 시행에 따라, 실제로 근로자의 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소되는 경우, 「근로자 퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따른 사용자의 책무를 이행하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-163, 2020.01.10.)



퇴직연금교육 실시시기의 계산 기준

Q
질의

● 퇴직연금제도를 설정한 사용자가 가입자에게 교육을 실시하여야 하는 시기의 계산 기준

A
회시

❖ 「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.

(퇴직급여보장팀-1848, 2006.05.30.)



퇴직연금교육 시행 시기

Q
질의

- 5대 법정 의무교육 중 하나인 퇴직연금교육의 시행시기는

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제2항에 따르면 퇴직연금제도(개인형 퇴직연금제도는 제외)를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자 대상으로 퇴직연금제도의 운영상황 등에 대한 교육을 실시하여야 하며,

- 이는 2005.12.1(상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업의 경우 동법이 적용된 2010.12.1)부터 시행 중에 있음을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-1985, 2021.04.28.)



임금피크제 도입으로 인한 인사발령, 급여 감소 가능성 고지 등이 사용자의 책무를 이행한 것인지 여부

Q
질의

- 임금피크제 도입으로 인한 인사발령, 급여 감소 가능성 고지 등이 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항의 사용자의 책무를 이행한 것인지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조는 임금피크제 도입, 임금 삭감 등의 경우 사용자는 퇴직급여가 감소함을 근로자에게 통보하고 별도 산정기준 등 필요한 방법을 협의하도록 사용자 책무를 규정하고 있습니다.

- 이 경우 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소함을 알리고, 전일제 근로기간의 퇴직급여에 불이익이 발생하지 않도록 노사협의를 통해 근로시간 변경 전후의 계속근로기간을 분리하여 근로기간별 종료일을 기준으로 평균임금을 각각 산정하여 퇴직금 또는 확정급여형 퇴직급여를 지급하는 등 별도의 산정기준을 마련하는 것이 바람직하므로 근로자 개인에게 개별 통지하여 사용자의 책무를 이행하였다고 보기 어렵습니다.

❖ 확정급여형퇴직급여제도를 설정한 사업장에서 퇴직급여가 감소 할 수 있음을 근로자에게 알리는 방법은 퇴직급여가 감소할 수 있는 근로자 개인에게 미리 우편, 전자메일, 서면 등의 방법으로 개별 통지하여야 하며,

- 근로자대표를 통한 통지나 사내 게시판 등을 통한 공지만으로는 사용자의 책무를 이행하였다고 볼 수 없습니다.

(퇴직연금복지과-3103, 2019.07.12.)

❖ 귀 질의만으로는 사실관계가 불명확하여 구체적인 답변이 불가능하나 사용자가 특정한 조치를 취하였는지 등은 별개로 사내 게시판에 주기적으로 퇴직연금전환 안내자료 및 가입자 교육자료를 게시한 것은 퇴직급여가 감소 할 수 있는다고 판단되며,

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항을 위반하여 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 아니하거나 퇴직급여의 감소 예방을 위하여 필요한 조치를 하지 아니한 사용자에 해당할 경우 500만원 이하의 벌금에 처하는 바,
- 구체적인 위법성에 대한 판단은 지방고용노동관서에 문의하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3191, 2021.07.09.)

2-3-2. 퇴직연금사업자의 책무



사용자가 가입자 명부에서 가입자 삭제를 요청할 경우 퇴직연금사업자의 조치사항

Q
질의

- 사용자가 DB형 가입자 명부에서 가입자의 삭제를 요청하는 경우 퇴직급여가 정당하게 지급 되었는지 확인 후 삭제를 처리하는 퇴직연금사업자가 있는 반면 사용자의 요청만으로 삭제하는 퇴직연금사업자도 존재
- 퇴직연금사업자에게 가입자가 퇴직급여를 정당하게 지급 받았는지 확인한 후 삭제처리를 진행할 의무가 있는지, 규약상 사용자의 요청이 있을 경우 가입자 명부 삭제가 가능하다는 내용이 명시되어 있다면 그에 근거하여 삭제처리가 가능한지

A
회시

- 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, DB형 가입한 근로자가 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원할 경우,
- 사용자가 근로자에게 퇴직급여 전액을 지급하고, 해당 근로자 몫으로 적립된 금액만큼을 재직 근로자들의 퇴직급여 지급을 위한 재원으로 사용하는 것은 무방하다고 사료됩니다.
- 다만, 이 경우에도 가입자 명부를 삭제하기 위해서는 규약 명시여부와 관계 없이 근로자가 일시금 수령을 원한다는 의사를 확인 할 수 있는 증빙과 퇴직급여를 전액 지급하였다는 증빙을 반드시 확인해야 합니다.

(퇴직연금복지과-2733, 2021.06.11.)



위험과 수익구조가 다른 적립금 운용방법 판단기준

Q
질의

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

A
회시

법 제14조제4호 가목에 의해 확정기여형퇴직연금을 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, 수익 발생패턴 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.

(퇴직급여보장법-4098, 2006.10.27.)



퇴직연금 서면교육을 위한 우편물 발송업무를 위탁할 수 있는지

Q
질의

- 퇴직연금 가입자 교육을 위탁받은 퇴직연금사업자가 서면교육을 위하여 교육자료는 자체 제작하고 우편물 출력, 봉투제작 및 봉합, 발송업무 등을 외부 업체에 위탁 할 수 있는지

A
회시

❖ 퇴직연금사업자가 퇴직연금 가입자에게 서면교육을 실시하기 위하여 교육 내용과 직접 관련 없는 우편물 발송 등 단순 업무는 외부업체에 위탁 할 수 있을 것으로 판단됩니다.

❖ 다만, 동 업무위탁은 가입자의 정보 제공·이용이 개인정보보호법 등 관련 법령에 저촉되지 않는 범위 내에서 이루어져야 할 것입니다.

(근로복지과-3291, 2011.12.14.)



퇴직연금 부담금 납입기일이 연장될 경우 미납통지 기간도 연장되는지

Q
질의

- 퇴직연금 부담금 납입 예정일을 구체적으로 정해야 하는지
- 퇴직연금규약 상 부담금 납입기일을 2개월 연장 가능하도록 명시한 경우, 부담금 미납에 대한 운영현황 통지 기간도 연장되는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조제1항제2호에 따라 사용자는 근로자대표의 동의 또는 의견을 들어 부담금의 납입에 관한 사항 등을 포함한 규약을 작성하여야 하고,

- 같은 법 제20조제3항에 따라 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하는 바, 사용자는 퇴직연금규약 작성 시 퇴직연금 부담금 납입일을 명시하여야 합니다.

❖ 한편, 퇴직연금사업자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제18조 및 같은 법 시행규칙 제7조제4항에 따라 부담금이 납입 예정일부터 1개월 이상 미납된 경우 운용현황의 구체적인 내용을 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 가입자에게 알려야 합니다.

- 같은 법 제20조제3항 후단의 규정*은 사용자가 부담금을 정해진 기일까지 납입하지 아니한 경우 지연 일수에 대한 지연이자 납입에 관한 사항이므로,

* 사용자가 정하여진 기일(확정기여형퇴직연금규약에서 납입기일을 연장 할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체 금리, 경제적 여건 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 납입하여야 한다.

- 퇴직연금사업자는 퇴직연금규약 상 납입기일 연장 규정과는 별개로 부담금이 정기 납입일부터 1개월 이상 미납된 경우 가입자에게 적립금 운용현황을 통지하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3903, 2018.10.04.)



퇴직연금 가입자에 대한 교육, 운용현황 등 통지방법

Q
질의

- 퇴직연금사업자가 가입자에 대한 교육, 운용현황 통지 등을 우편발송에 의한 방법으로 수행하는 경우, 가입자별로 개별 투봉하여 가입자의 근무지(가입 사업장)로 발송하는 방법이 가능한지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제18조에 따라 퇴직연금사업자는 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 가입자에게 알려야하며, 그 방식은 같은 법 시행규칙 제7조제1항 각 호의 규정에 따라 우편 발송, 서면 교부 등의 방식으로 통지하여야 합니다.

- 또한, 같은 법 제32조에 따라 퇴직연금제도 가입자의 교육을 위탁받은 퇴직연금 사업자는 매년 1회 이상 가입자 교육을 시행하여야 하며, 그 방식은 같은 법 시행규칙 제4조제2호 및 제3호에 따라 서면 또는 전자우편 등을 통한 자료의 발송 등으로 이루어져야 합니다.

우편을 통한 운용현황 통지 또는 교육자료의 발송 등이 적법하게 이루어져 퇴직연금사업자의 의무 이행이 완료되었는지 여부를 판단하기 위해서는 해당 통지 등이 가입자에게 도달하였는지를 판단하여야 하는 바,

- 도달이라 함은 사회통념상 상대방이 통지의 내용을 알 수 있는 객관적 상태에 놓여 있는 경우를 가리키는 것으로서 상대방이 통지를 현실적으로 수령하거나 통지의 내용을 알 것까지는 필요로 하지 않으므로(대법원 1983.8.23 선고 82다카439 판결 등 참조), 가입자의 근무지로 운용현황 통지 등을 발송하는 것은 가능하다고 사료됩니다.

다만, 가입자가 해당 사업장에 정상적으로 근로를 제공하고 있어 사업장 주소지로 발송하더라도 가입자에게 도달 할 수 있는 상태이어야 하므로, 이에 대한 입증책임 및 미통지에 따른 불이익은 퇴직연금사업자에게 귀속됩니다.

(퇴직연금복지과-748, 2019.02.13.)



모바일을 통한 교육자료의 발송이 퇴직연금 가입자 교육 방법으로 인정되는지

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도와 개인형퇴직연금제도 가입자에게 모바일메신저(카카오톡)를 통하여 교육자료를 발송하는 것이 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제4조제2호에 따른 교육방법에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제2항에 따라 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 퇴직연금제도의 운영 상황 등에 대하여 교육을 시행하여야 하며, 해당 교육의 실시를 퇴직연금사업자에게 위탁 할 수 있습니다.

- 이 경우, 가입자에 대한 교육은 같은 법 시행규칙 제4조제3호에 따라 서면 또는 전자우편 등을 통한 정기적인 교육자료의 발송이나 대면 교육, 정보통신망을 통한 온라인 교육의 방식으로 이루어져야 합니다.

❖ 또한, 같은 법 제33조제5항에 따라 개인형퇴직연금제도를 운영하는 퇴직연금사업자는 가입자에게 매년 1회 이상 퇴직연금제도의 운영 상황 등에 대하여 교육을 시행하여야 하며, 교육의 방식은 같은 법 시행규칙 제10조에 따라 최초 교육을 제외하면 확정기여형퇴직연금제도와 동일한 방식으로 이루어져야 합니다.

❖ 퇴직연금사업자가 모바일메신저를 통해 교육자료를 발송하는 것은 전자우편 등을 통한 정기적인 교육자료 발송의 한 형태로 보여지므로 「근로자퇴직급여 보장법」상에서 허용되는 교육 형태로 보는 것이 타당하다고 보여집니다.

- 다만, 해당 교육방식이 같은 법 시행규칙 제4조제4호에 따라 사용자와 퇴직연금사업자간 가입자 교육 위탁계약의 내용에 구체적으로 명시되어 있어야 하고,

- 가입자가 해당 모바일 기기의 이용자로서 모바일메신저를 통해 교육자료를 발송하더라도 가입자가 확인할 수 있는 상태이어야 하며, 퇴직연금사업자는 지속적인 가입자 명부의 현행화 노력을 증빙하는 등으로 이를 입증하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3316, 2019.07.31.)



DC부담금 미납사실 통지업무를 중단할 수 있는지

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제7조제4항제1호에 따른 통지업무를 중단할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제4항제1호에 따라 확정기여형퇴직연금제도의 퇴직연금사업자는 부담금이 납입 예정일로부터 1개월 이상 미납된 경우, 운용현황의 구체적인 내용을 그 사유가 발생한 날부터 10일 이내에 가입자에게 알려야 합니다.

- 이는 퇴직연금 부담금 미납사실을 신속하게 가입자에게 통지함으로써 근로자의 퇴직급여 수급권을 보호하는데 그 취지가 있다 할 것입니다.
- 따라서, 퇴직연금사업자는 사업장의 퇴직연금규약으로 정한 납입 예정일(월납, 분기납 등)로부터 1개월 이상 부담금이 미납된 것을 인지한 경우 가입자에게 그 사실을 통지하여야 합니다.
- 다만, 퇴직연금제도가 폐지되었거나, 퇴직 등의 사유가 발생하여 해당 근로자가 가입자 명부에서 삭제된 경우라면 통지업무를 중단할 수 있을 것으로 사료 됩니다.

(퇴직연금복지과-2383, 2020.06.02.)



사업장 폐업, 도산 시 미납부담금 통지업무 중단 가능 여부

Q
질의

● 사업장 폐업, 도산 등을 이유로 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제7조제4항제1호에 따른 미납 부담금 통지업무를 중단할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제7조제4항제1호에 따라 DC제도의 퇴직연금사업자는 부담금이 납입 예정일로부터 1개월 이상 미납된 경우, 운용현황의 구체적인 내용을 그 사유가 발생한 날부터 10일 이내에 가입자에게 알려야 합니다.

- 이는 퇴직연금 부담금 미납사실을 신속하게 가입자에게 통지함으로써 근로자의 퇴직급여 수급권을 보호하는데 그 취지가 있다 할 것입니다.
- 따라서, 퇴직연금사업자는 사업장의 퇴직연금규약으로 정한 납입 예정일(월납, 분기납 등)로부터 1개월 이상 부담금이 미납된 것을 인지한 경우 가입자에게 그 사실을 통지하여야 합니다.
- 다만, 퇴직연금제도가 폐지되었거나, 퇴직 등의 사유가 발생한 경우라면 통지업무를 중단할 수 있을 것으로 사료됩니다.

❖ 한편, 사업장의 폐업·도산 등으로 퇴직연금 제도가 사실상 중단·폐지된 것으로 볼 수 있는 경우에는 선관주의 의무에 따라 미지급 적립금의 청구절차 안내 등 근로자 수급권 보호 조치를 한 후 미납 부담금 통지업무를 중단할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4680, 2020.10.16.)



제도 전환 전 DC형제도 부담금 미납 통지 및 가입자 교육자료 발송

Q 질의

- A업체는 당 은행(퇴직연금사업자)에 DB형, DC형제도 모두 가입, 운용하고 있고, DC형 가입자가 중도인출하여 적립금이 0원 상태가 된 후 근로자 일부가 DB형에 재가입하였음.
* 사실 상 DC로 운용되는 것은 없는데도 당행 주관부서에서는 0원인 가입자를 임의 제외할 수 없고, 퇴직 시까지 유지할 수 밖에 없다고 하며, 의무적으로 부담금미납 이메일을 통지해야 하고, 가입자 교육자료도 계속적으로 발송해야 한다고 함.
- 위와 같은 상황에서 은행에서는 부담금 미납 통지와 가입자교육 자료 발송을 해야 하는지,
- 의무사항이라면 가입자 정보 상이 등으로 유효한 메일로 통지되지 않는 경우 당행에 어떤 불이익이 있으며, 유효한 메일로 통지해야 한다면 기한은

A 회시

- ❖ 귀 질의서 상 내용은 DB, DC제도를 모두 운영하는 사업장에서 DC형에 가입된 근로자가 중도인출 후 적립금이 없는 상태에서 DB형제도로 변경하여 가입한 경우로 판단됩니다.
- ❖ 원칙적으로 퇴직급여제도 간 변경이 가능하나, DC제도에서 DB제도로 변경하는 것은 가입자가 가입자의 책임으로 운용하던 DC제도의 적립금을 사용자가 운용하는 DB제도로 이전하는 것이 불가하기 때문에 변경시점 이후의 근무기간에 대해서만 DB형으로 가입하여야 합니다.
- ❖ DC제도의 폐지사유에 해당하지 아니하여 계속 유지하면서 사용자가 미납한 부담금이 있어 실질적으로는 가입 근로자가 있는 경우라면, 퇴직연금사업자는 매년 1회 이상 적립금액 및 운용수익률 등을 가입자에게 알려야 하며,
- 사용자로부터 퇴직연금 가입자 교육을 위탁받은 경우 가입 근로자들에 대해 교육도 계속적으로 실시하여야 할 것입니다.
- ❖ 아울러, 퇴직연금제도(IRP제도 제외) 가입자 교육에 대한 실시의무는 사용자에게 있고 퇴직연금사업자에게 위탁하여 실시하는 경우에는 교육실시 여부 등 확인에 대한 책임은 사용자에게 있으며,

- 매년 1회 이상 교육을 하지 않은 사용자에 대하여는 「근로자퇴직급여 보장법」 제48조제1항제1호에 따라 1천만원 이하의 과태료가 부과되고, 위탁받아 교육을 실시하는 퇴직연금사업자에 대해서는 별도 제재조치가 없다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3080, 2021.07.05.)

**퇴직연금사업자가 가입 사업장에 성희롱 예방교육을 무상으로 제공하는 것이 특별이익에 해당하는지****Q**
질의

- 퇴직연금사업자가 자사의 직원을 통해 퇴직연금 가입 사업장을 대상으로 성희롱 예방 교육을 무상으로 제공하는 경우, 이를 「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제4항에서 금지하고 있는 특별한 이익의 제공으로 볼 수 있는지 여부

「퇴직연금 업무처리 모범규준」 2.특별이익제공 관련 세부기준 바.(전략) 퇴직연금사업자 내부규정 한도내의 경조사 축의금 및 화환 등 다음 각목의 사항은 특별이익에 미해당
 (4) 세무·법률상담 및 자산관리서비스 등 퇴직연금사업자의 보유자산을 활용하여 추가비용 부담이 없는 서비스를 제공하는 경우
 (5) 퇴직연금사업자의 임직원소핑몰, 여행 숙박서비스, 교육컨텐츠 수강 등 금융회사가 가입 자별 서비스 대가로 비용을 지불하지 않는 경우

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제4항은 퇴직연금시장의 건전한 경쟁을 위하여 퇴직연금사업자가 퇴직연금 계약과 관련하여 과도한 부가적 서비스를 제공하거나 가입자 또는 사용자의 손실을 부담하는 등의 특별한 이익을 제공하는 행위를 금지하고 있습니다.

- 다만, 특별이익의 금액이 3만원 이하로서 경미한 경우이거나, 가입자 등의 퇴직연금 운용의 합리성 증진과 운용 성과 개선을 위한 경우로서 퇴직연금 설명회, 퇴직연금 운용·회계·세무 관련 교육 등의 비용을 부담하는 행위 등은 특별한 이익으로 보지 않습니다(금융위 퇴직연금감독규정 제16조제2항).

❖ 귀 질의 내용과 관련하여 퇴직연금 업무처리 모범규준에서 기술하고 있는 특별이익 예외규정은 「근로자퇴직급여 보장법」 등 상위 법령에서 정하는 바에 따라 퇴직연금 도입 사업장의 합리적인 퇴직연금 운영을 지원하기 위한 관련 내용의 교육이거나, 일반 대중에게 무상으로 제공되는 교육컨텐츠 수강 등의 서비스를 의미하는 것으로 보아야 합니다.

❖ 따라서, 퇴직연금사업자가 퇴직연금 가입 사업장을 대상으로 성희롱 예방 교육을 무상으로 제공하는 행위는 퇴직연금제도의 운영과 적립금 운용성과 개선을 위한 교육 등 서비스 제공 행위로 보기 어려우므로 특별이익에 해당됨을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3571, 2019.08.20.)



퇴직연금 수급권 담보대출 시 금리·한도 우대가 특별이익 제공인지 여부

Q 질의

- 일부 퇴직연금사업자는 퇴직연금 수급권을 담보로 한 대출상품*을 준비 중에 있으며, 대출상품의 금리 및 한도는 일반 신용대출보다 유리하게 적용할 예정인 바,
 - 이러한 대출상품이 퇴직급여법에서 금지한 ‘특별한 이익제공’에 해당하는지 여부
 - * 퇴직연금 수급권은 가입자가 퇴직 시까지 담보권 행사가 곤란하므로 가입자별 신용에 따라 대출을 하되, 퇴직연금 수급권을 건질담보로 설정 예정

A 회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제4항제2호에 따라 퇴직연금사업자는 가입자 또는 사용자에게 경제적 가치가 있는 과도한 부가적 서비스를 제공하는 등 특별한 이익을 제공하거나 제공할 것을 약속하는 행위를 하여서는 아니 되는 바,
 - 이는 적립금 유치의 과당경쟁 및 불건전 영업행위로 인한 시장 혼탁을 방지하고 퇴직연금의 지속가능한 발전을 도모하기 위한 것이라고 할 수 있습니다.
- ❖ 퇴직연금 수급권을 담보로 한 대출은 같은법 시행령 제2조에서 정한 사유 및 한도* 내에서 허용되고 있으며,
 - * 가입자별 적립금액의 1/2
 - 이는 경제적 곤란 등으로 인한 적립금의 중도인출 수요를 줄임으로써 가입자의 노후소득재원 고갈 방지에 목적이 있다고 할 것입니다.
- ❖ 또한, 가입자별 신용에 따라 대출을 하되 수급권에 건질담보를 설정하고 있어 대출금 회수 가능성 측면에서 일반적인 신용대출과 차이가 있으며,
 - 같은법 시행령 제2조에서 정한 사유와 한도의 범위 내에서 대출이 이루어 지므로 적립금 유치 과당경쟁 발생 소지도 크지 않다는 점 등을 고려하면,
 - 신용대출보다 금리 및 한도를 우대하더라도 퇴직급여법령에서 퇴직연금 사업자에게 금지하고 있는 “특별한 이익제공”에 해당하지 않는다고 사료 됩니다.

(퇴직연금복지과-2754, 2020.06.23.)



000 헬스케어 서비스 제공이 특별이익 제공에 해당하는지 여부

Q
질의

- 퇴직연금사업자가 DC형퇴직연금제도 가입자 중 일부에게 000헬스케어 서비스를 제공(1인당 연간 9,600원, 총2년)하는 것이 「근로자퇴직급여 보장법」상 특별한 이익 제공에 해당하는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제33조제4항은 퇴직연금시장의 건전한 경쟁을 위하여 퇴직연금사업자가 퇴직연금 계약과 관련하여 과도한 부가적 서비스를 제공하거나 가입자 또는 사용자의 손실을 부담하는 등의 특별한 이익을 제공하는 행위를 금지하고 있습니다.

- 다만, 가입자 등의 퇴직연금운용의 합리성 증진과 운용성과 개선을 위한 경우로서 퇴직연금 설명회, 퇴직연금 운용·회계·세무 관련 교육 등의 비용을 부담하는 행위 등은 특별한 이익으로 보지 않습니다(「퇴직연금 감독규정」 제16조의2항)

또한 부가적 서비스의 제공은 가입자 또는 사용자에게 경제적 가치가 있는 부가서비스를 제공하는 것으로써 해당 서비스 비용은 가입자 또는 사용자에게 제공됨으로써 감소된 금융회사의 수입을 기준으로 산출하여야 할 것이며, 특별이익 제공 금액은 1년을 기준으로 판단함이 타당합니다.

귀 질의와 관련하여 000헬스케어 서비스의 제공은 가입자 등의 퇴직연금 운용의 합리성 증진과 운용성과 개선을 위한 경우로 보기 어려우므로 특별이익에 해당된다고 판단됩니다.

- 다만, 특별이익 제공 금액은 매 1년을 기준으로 판단함이 타당한 바, 해당 000 헬스케어 서비스의 경제적 가치가 연간 3만원 이하인 경우 「퇴직연금 감독규정」 제16조의2항에 따라 특별이익 제공의 예외에 해당한다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2746, 2021.06.14.)



사실상 폐업업체에 대한 수수료 면제가 특별한 이익의 제공에 해당하는지

Q
질의

- 사실상 폐업업체에 대한 퇴직연금수수료 면제가 「근로자퇴직급여 보장법」 제33조 및 같은 법 시행령 제35조에 따른 “특별한 이익의 제공”에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」에서 퇴직연금사업자의 책무를 정하면서 가입자 또는 사용자가 부담하여야 할 경비를 퇴직연금사업자가 부담하지 못하도록 한 것은 퇴직연금 시장의 불공정, 과당 경쟁을 방지하고, 퇴직연금제도의 적정한 운영이 이뤄지도록 하기 위한 것입니다.

❖ 비록 사실상 폐업업체에 대한 것이라 하더라도 약관에 근거가 없는 수수료의 할인은 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제35조제1항제2호의 “약관에 근거하지 않은 수수료의 할인”에 해당하는 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2778, 2021.06.16.)



03

확정급여형퇴직연금제도(DB)

1. 부담금 산정과 납부
2. 재정검증
3. 적립금 운용과 반환
4. 퇴직연금 지급

3-1. 부담금 산정과 납부



퇴직연금 납부시기

Q
질의

<질의 1>

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

<질의 2>

- 확정급여형(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

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”) 제12조제11호, 같은 법 시행령 제10조제1호에 따라 부담금에 관한 사항(납부시기 포함)은 규약에 규정하여 포함시켜 근로자대표의 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, 2008.03.10.)



퇴직급여 추가지급분에 대한 퇴직연금 총당금 적립여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 확정급여형퇴직연금제도에서 퇴직급여 이외에 퇴직 시 근로자에게 지급하는 추가급여에 대해서도 퇴직급여의 60%이상 적립하는 것과 같이 적립을 해야 하는지에 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.

(퇴직급여보장법-4310, 2006.11.13.)



복수의 퇴직급여제도를 적용받는 경우 퇴직적립금 산정방법

Q
질의

- 2007.3.1.~2012.2.28.까지 근무기간은 퇴직금을, 2012.3.1.~2016.2.28.까지 근무기간은 확정급여형퇴직연금제도를 각각 적용하는 경우 2016.3.1.자로 퇴직할 때 퇴직 적립금을 어떻게 계산하여야 하는지 여부

A
회시

- ❖ 계속근로기간 중 퇴직급여제도를 변경한다면 제도변경 구간별 산정방식에 따라 유형별 적립금을 퇴직 시 합산하여 지급하는 것이 원칙입니다.
 - 퇴직금과 확정급여형퇴직연금제도의 구간별 급여산정은 퇴직일 기준으로 평균임금으로 산정한 금액으로 합산하여 지급하여야 할 것입니다.
- ❖ 확정급여형퇴직연금제도의 급여수준을 퇴직금과 동일하게 퇴직일 기준으로 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금으로 산정하여 지급하기로 하였다면,
 - 전체 계속근로기간에(9년) 퇴직일을 기준으로 산정된 30일분의 평균임금을 곱하여 퇴직급여액을 산정하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-3249, 2015.09.22.)



임금이 아닌 경영성과금의 퇴직연금제도 부담금 납부 가능 여부 등

Q
질의

- <질의 1> 회사의 경영성과에 따라 지급여부 및 지급액이 결정되는 경영성과금(인센티브)을 확정기여형(DC형)의 사용자 부담금으로 추가 납부 가능하다는 행정해석(퇴직급여 보장팀-3846, '06.10.12.)이 있는데
 - 확정급여형(DB형)과 확정기여형(DC형)을 모두 도입하여 임직원들에게 선택 할 수 있도록 제도를 운영하는 경우에도 동 행정해석을 적용할 수 있는지 아니면 DC형 제도를 도입한 경우에만 적용되는 것인지?
- <질의 2> 확정급여형(DB형), 확정기여형(DC형) 및 혼합형 퇴직연금제도를 모두 설정한 사업장에서 DB형과 DC형 규약에서 정한 급여수준을 혼합형 퇴직연금규약에서 달리 정할 수 있는지?
- <질의 3> 확정기여형(DC형)에서 한명의 근로자가 복수의 퇴직연금사업자에게 DC형으로 가입할 수 있는지?

A
회시

◆ <질의 1>에 대하여

회사의 경영성과에 따라 지급여부 및 지급액이 결정되는 소위 경영성과금은 근로자에게 직접 지급하더라도 특별한 사정이 없는 한 임금으로 보기 어려우므로, 이를 근로자에게 직접 지급하든(DB형) 부담금 형태로 납부하든(DC형) 근로자 수급권 측면에서는 문제가 없을 것입니다.

- 그러므로 확정급여형(DB형) 및 확정기여형(DC형) 제도 중 어느 하나를 가입자가 자유로이 선택 할 수 있도록 설정되어 있고, 정기적으로 납부해야하는 부담금 이외에 별도로 경영성과금 등을 부담금으로 추가 납부할 수 있다는 사항을 퇴직연금규약에 명시한 경우라면
- 퇴직급여제도를 선택하는 것과 함께 경영성과금의 지급방법도 선택하는 것으로 볼 수 있으므로 상기 행정해석은 확정기여형(DC형)제도를 도입한 경우에만 적용되는 것은 아닙니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제6조에 따라 가입자에 대해 둘 이상의 퇴직연금 제도를 설정코자 하는 경우에는 DB형 및 DC형에 동시에 가입하면서 각각의 규약에서 정한 급여수준에 혼합비율을 정하는 것에 불과하므로

- 혼합형의 급여와 부담금 수준은 DB형 및 DC형에서 설정하고 있는 급여 및 부담금 수준과 동일하게 정하여야 할 것입니다.

❖ <질의 3>에 대하여

퇴직급여의 안정적인 축적(연간 임금총액의 12분의 1 이상 납부여부 확인) 및 원천징수의무자(퇴직연금사업자)의 업무처리 등을 고려할 때 가입자별로 하나의 퇴직연금사업자를 선택하는 것이 바람직함을 알려드립니다.

(근로복지과-2485, 2013.07.17.)



임금인상이 소급 적용될 경우 퇴직급여 산정방법

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항제3호에 따라 근로시간 단축시점인 '20.1.1. 기준으로 평균임금을 산정하여 퇴직급여액(DB)을 중간계산하기로 근로자대표(노조)와 합의
- 임금협상(단체협약)을 진행하여 협상 대상기간('19.5월 ~ '20.4월) 임금 인상분을 소급 지급하는 경우, 이를 퇴직급여액 중간계산에도 반영할 수 있는지 여부

A
회시

귀하의 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제4항에 따른 퇴직급여 감소예방 조치는 근로시간 단축 등으로 평균임금이 낮아져 근로자의 퇴직급여가 감소됨을 예방하기 위한 것으로,

- 단체협약 등을 통해 평균임금 산정 기간의 임금이 인상되었고 이를 퇴직급여액 중간계산에도 소급 적용하기로 노사가 합의한 상황이라면, 단체협약 체결시점에서 인상분을 소급적용하여 근로시간 단축 전 계속근로기간에 대한 퇴직급여를 재산정 하는 것도 가능한 것으로 사료되며,
- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제4항에 따라 해당 내용을 반영하여 퇴직연금규약을 변경하고, 그에 따라 퇴직급여제도를 운영하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1389, 2020.03.27.)



DB제도와 과학기술인공제회 가입자의 퇴직급여 업무처리 관련

Q 질의

<질의 1>

- DB제도(가입기간: 11년) 및 과학기술인공제회(가입기간: 3년)에 가입한 근로자 퇴직 시 퇴직급여 산정방법

<질의 2>

- <질의 2> 「과학기술인공제회법」에 따라 납입된 금액을 회사로 환수하고, 퇴직 시 전체 근로기간에 대하여 DB제도로 퇴직급여를 산정하여 지급해도 되는지 여부

<질의 3>

- 임금피크제 시행에 따라 과거 계속근로기간에 대한 평균임금을 임금피크제 시행 전 기준으로 산정하였으나, 해당 근로자의 임금이 조정되어 이전에 산정한 평균임금에 비해 높은 경우, 이를 기준으로 평균임금을 조정하여 퇴직급여를 산정 할 수 있는지 여부

A 회시



<질의 1>에 대하여

DB제도와 과학기술인공제회를 적용받는 근로자의 경우에는 각각의 제도를 적용받는 기간에 대한 퇴직급여를 산정하여야 하므로,

- 퇴직일을 기준으로 평균임금을 산정하여 DB제도에 적용하고, 과학기술인공제회의 가입기간에 대해서는 「과학기술인공제회 퇴직연금 급여사업 등 운영규칙」 등으로 정한 바에 따르면 될 것으로 사료됩니다.



<질의 2>에 대하여

「과학기술인공제회 퇴직연금 급여사업 등 운영규칙」 제3조는 회원이 퇴직 후 지급받을 급여는 그 회원의 적립금과 그 운용수익의 합계액을 기초로 산정한 금액으로 정하고 있는 바, 그에 따라야 할 것으로 사료됩니다.

- 과학기술인공제회의 퇴직연금급여사업의 운영, 부담금 납입, 퇴직급여의 지급 등은 「과학기술인공제회법」에 따라 정할 사항으로 지급방식 등은 소관부처인 과학기술정보통신부에 문의하시기 바랍니다.

❖ <질의 3>에 대하여

임금피크제 적용 등으로 근로자의 퇴직급여가 감소하는 경우 사용자는 「근로자 퇴직급여보장법」 제32조제4항에 따른 퇴직급여 감소 예방조치를 수행하여야 할 것이나,

- 근로자의 퇴직급여가 감소하지 않는 경우에는 근로자의 퇴직 등 산정 사유가 발생한 날을 기준으로 산정된 평균임금 상당액을 지급하는 것이 적절한 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3692, 2020.08.18.)

3-2. 재정검증



DB형퇴직연금제도 최소적립비율과 미달시 제재조치



질의

<질의 1>

- 퇴직연금제도 가입 사업장이 가입하지 않은 사업장에 비해 좋은 점

<질의 2>

- 확정급여형퇴직연금제도(DB형)에서 기준책임준비금 대비 최소적립비율 수준, 최소 적립비율을 준수하지 않을 경우 법적 제재조치



회시



<질의 1>에 대하여

퇴직연금 부담금 납입액이 손금으로 인정되므로 법인세 절감효과가 있고, 정기적으로 부담금을 납부하므로 비용부담이 평준화되고 퇴직급여 관련 비용에 대한 예측 및 재무관리가 용이하므로 사용자에게 도움이 됩니다.

- 또한, 퇴직급여 재원이 사외(금융기관)에 적립되어 사업장이 폐업·도산되더라도 근로자의 퇴직급여를 지급할 수 있으므로 퇴직급여 미지급으로 형사적 제재를 받을 가능성이 낮아지게 됩니다.



퇴직연금제도는 사용자가 퇴직급여 지급을 위한 재원을 사외(금융기관)에 적립하고, 금융기관이 퇴직급여 재원을 보관하므로 사업장이 도산되더라도 근로자의 퇴직급여 수급권이 보장됩니다.

- 또한, 퇴직급여를 연금으로 수령할 경우 퇴직소득세가 연금수령 시까지 이연되며, 일시금 수령 대비 30%의 세액이 경감되므로 실질소득이 증가하여 근로자에게도 도움이 됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항에 따라 DB형퇴직연금제도를 도입한 사용자는 급여 지급능력 확보를 위해 매 사업연도 말 기준책임준비금의 최소 적립비율 이상을 적립하여야 합니다.

- 같은 법 시행령 제5조제1항, 같은 법 시행규칙 제4조의2에 따라 최소적립 비율은 아래와 같이 정해져 있습니다.

'12.7.26~'13.12.31	'14.1.1~'15.12.31	'16.1.1~'18.12.31	'19.1.1~'20.12.31	'21년 이후
60%	70%	80%	90%	100%

- ❖ 적립금이 최소적립금의 100분의 95에 미치지 못하는 경우 같은 법 제16조제3항 같은 법 시행령 제7조에 따라 사용자는 재정안정화계획서*를 작성하여야 하며, 작성한 재정안정화계획서를 근로자대표 및 퇴직연금사업자에게 통보하여야 합니다.

* 적립금 부족을 3년 이내에 균등하게 해소 할 수 있도록 부족 금액에 대한 자금 조달방안, 납입 계획 등의 내용을 포함하여 작성

- 재정안정화계획서를 작성하지 않거나 통보하지 않는 경우 같은 법 제48조제2항제2호, 같은 법 제32조제3항제2호 및 같은 법 시행령 제33조에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과됨을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2260, 2019.05.15.)

* 2020. 12. 29. 퇴직급여법 시행규칙 제4조의2 개정으로 2021. 12. 31.까지의 기간은 100분의 90, 2022. 1. 1. 이후 100분의 100으로 최소적립비율이 변경됨



DB제도 재정검증 시 회계연도와 사업연도가 불일치하는 경우의 최소적립비율 (판단시점)

Q
질의

- DB제도의 재정검증을 매 사업연도 말 6개월 이내에 시행하여야 하며, '13년도까지는 기준 적립금 대비 최소적립비율이 60%, '14~'15년도는 70%인 바, 사업연도가 '14년 3월말인 법인의 경우 회계연도 상으로는 '13년도이지만, 사업연도 말이 '14년 3월말인 경우 '13년도 최소적립비율을 준수하여야 하는지 '14년도 최소적립비율을 준수하여야 하는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제16조 및 시행령 제5조에 따라 DB제도를 설정한 사용자는 매 사업연도 말에 기준책임준비금에 최소적립비율을 곱하여 산정한 금액(최소적립금) 이상을 적립하되,

- '12.7.26.부터 '13.12.31.까지의 기간은 60%, '14.1.1.부터 '15.12.31.까지의 기간은 70% 이상의 최소적립비율을 준수하여야 합니다.

한편, 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 적립금이 최소 적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 사용자에게 알려야 합니다.

- 즉, 사용자가 매 사업연도 말에(또는 사업연도 말까지) 적립금을 납입하면 당해 사업연도 말에 기준적립금 대비 최소적립금을 납입하였는지 확인하는 것이므로 퇴직연금사업자는 재정검증을 실시하는 연도의 최소적립비율을 사용자가 준수하였는지를 확인하는 것입니다.

따라서 귀 질의 사업연도 말까지의 적립금 수준이 재정검증을 실시하는 기간의 최소적립비율을 준수하였는지 확인하여야 하는 바, '14년 3월말에 적립금을 납입하고 6개월 이내에 재정검증을 실시하면 '14년의 최소적립비율 준수 여부를 확인하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-541, 2015.03.09.)



확정급여형의 경우 재정검증 재 실시 사유

Q
질의

- 회사가 회계연도 말 이전에 퇴직연금 부담금을 일시에 납입하고 납입시점을 기준으로 재정검증의 재실시를 요청할 경우, 추가납입으로 인한 적립비율이 「근로법 시행령」 제5조에서 정한 적립금비율을 초과할 경우 재정검증을 연중에 재 실시하고 그 결과를 지급기준으로 반영할 수 있는지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항에 따라 사용자는 급여 지급능력을 확보하기 위하여 매 사업연도 말 기준책임준비금 대비 최소적립비율(15년, 70%) 이상의 적립금을 적립하여야 하며

- 같은 조 제2항에 따라 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 (재정검증) 확인하여 그 결과에 따라 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하여야 합니다.

재정검증은 퇴직부채 평가의 일관성, 업무부담 등을 고려하여 연 1회 실시 하도록 정하고 있는 취지를 감안할 때 해당 사업연도에 대한 재정검증의 결과는 다음 사업연도에 대한 재정검증의 결과 통보 시까지는 그 유효성을 인정하여야 할 것입니다.

- 다만, 직전연도 재정검증 결과 값이 시행령 제8조의 전액지급 예외 사유에 해당될 경우에는 단순히 재정검증 결과 값에 따라 지급하는 것이 아닌 법 제16조제1항 제2호(비계속기준)에 따라 산정된 금액에 대한 적립금 비율로 퇴직급여를 지급하여야 할 것입니다.

❖ 따라서 특별한 사정이 없는 한 시행령 제8조 각 호에 해당하는 시점에서 재정검증 결과를 재 산정하는 것은 아니며, 사용자가 재정검증 결과 부족분에 대하여 일시에 추가납부하였거나 가입자 명부 조정 등이 있는 경우에 사용자와 퇴직연금사업자간 협의를 통해 재정검증을 추가납부 또는 가입자 명부 조정 시점 이후로 재 실시하고 그 결과 최소적립비율을 초과한다면 전액 지급하는 것은 가능할 것으로 사료됩니다(근로복지과-2593, 2013.7.26. 참조).

(퇴직연금복지과-1594, 2015.05.22.)



과거근로기간을 DB형퇴직연금제도 가입기간으로 한 경우 최소적립비율 산정방법

Q 질의

- 과거근로기간을 DB형퇴직연금제도 도입 시 가입기간으로 포함하는 경우, 가입자의 퇴직 등으로 평균 과거근로기간 변경 시 최소적립비율 산정 방법

□ 관련규정

〈고용노동부 고시(제2015-31호), 과거근로기간에 대한 최소적립 비율 산정방법(2016년도)〉

$$\frac{[\text{평균 과거근로기간} \times \text{해당기간의 최소적립비율}] + (\text{평균 퇴직연금 설정 이후의 가입기간} \times 80\%]}{\text{가입기간 전체}}$$

* 과거근로기간을 DB형퇴직연금제도 설정시 가입기간에 포함하는 경우 최소적립비율을 산정함에 있어 “평균 과거근로기간과 퇴직연금 설정 이후 평균 가입기간의 가중평균”을 활용

〈금융감독원, 「퇴직연금 업무처리 모범규준」〉

과거근로기간을 소급하여 도입한 제도의 최소적립비율은 퇴직연금규약에서 정한 장래근로기간, 과거근로기간 각각의 최소적립비율을 가입기간별로 가중평균하여 적용함. 이때 과거근로기간 및 퇴직연금제도 설정 이후의 가입기간은 “전 가입자의 평균”을 사용

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제16조에 따라 사용자의 퇴직급여 지급능력을 확보하기 위하여 DB형퇴직연금제도의 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 사업장 적립금 수준이 기준책임준비금 대비 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하기 위하여 재정검증을 실시하여야 합니다.

- 또한, 재정검증 시 동법 제14조제2항에 따라 퇴직연금제도 설정 전에 제공한 과거근로기간을 DB형퇴직연금제도의 가입기간으로 포함시키는 경우에는 고용노동부 고시(제2015-31호)에서 정하는 차수별 최소적립비율을 적용하여야 할 것입니다.

❖ 이때, 가입자의 퇴직 등으로 DB형퇴직연금제도 설정시점의 평균 과거근로 기간이 변경되는 경우에도 근로자의 퇴직급여 수급권이 보호될 수 있도록 가장 최근의 데이터를 반영한 재정검증 당시 가입자 명부를 기준으로 전체 최소적립비율을 산출하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-1328, 2016.04.07.)



임금피크제를 시행하는 사업장의 계속기준부채 산정방법

Q
질의

- A 사업장은 임금피크제를 시행하고 있으며, 그에 따라 소속 근로자가 특정나이(57세)가 되는 경우 DB제도에서 DC제도로 퇴직급여제도를 변경하고 있는데, 이 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항에 따른 계속기준부채의 산정방법은?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항에 따라 DB제도를 설정한 사용자는 급여 지급능력을 확보하기 위하여 매 사업년도 말을 기준으로 계속근로기준 및 비계속근로기준으로 산출한 금액 중 더 큰 금액에 대한 적립비율을 산출 하여야 합니다.

- 여기서 ‘계속근로기준’이란 가입자의 예상 퇴직시점까지의 가입기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액의 현재가치에서 장래 근무기간분에 대하여 발생하는 부담금 수입 예상액의 현재가치를 뺀 금액으로서,
- 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제3조제2항부터제5항까지의 기초율(예상이율, 예상퇴직률, 예상사망률 등)을 사용하여 예상퇴직시점의 급여를 산출하고 이를 예상 가입기간 단위로 배분하여 할당하는 방법으로 산정 됩니다.

❖ 귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 임금피크제 시행 시점(57세)에 과거 계속근로기간을 소급하여 DB 제도에서 DC제도로 변경하는 경우라면,

- 변경 시점에서 과거 계속근로기간에 대한 DB제도의 퇴직급여를 산정하여 임금피크제 대상 근로자 명의의 DC계좌로 일시금으로 납입하여야 하므로,
- 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항제1호에 따른 계속근로기준 기준책임준비금은 임금피크제 시행시점에서 퇴직하는 것을 전제로 산정해야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2840, 2020.06.30.)



재정검증 업무에 관한 지침 해석 관련

Q 질의

- 확정급여형퇴직연금 재정검증 업무에 관한 지침의 해석과 관련하여,

<질의 1>

- 재정검증 시 최소적립비율을 초과하여 전액지급하던 중 전액지급 예외 사유 발생 시, 그 첫 사유 발생시점에서 적립비율을 산정한 후 후속업무처리를 언제까지 해야 하는 것인가에 대한 질의

<질의 2>

- 적립금 대비 지급현황의 통보 주기와 간사기관에 대한 규정이 있는지 여부

<질의 3>

- 재정상황 변동 시 통보 기준 및 방식에 대한 문의

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

현행 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 「근퇴법」) 제17조제2항에 따라 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급해야 할 것입니다.

- 또한, 같은 조 단서에 따라 적립비율 산정 등 업무처리로 인한 지급기일 연장은 투자된 운용자산 매각이 단기간에 이루어지지 아니하는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 사용자, 가입자 및 퇴직연금사업자 간 합의에 따라 지급기일을 연장 할 수 있습니다.

❖ 따라서, 재정검증 시 최소적립비율을 초과하여 전액지급하던 중 전액지급 예외 사유 발생 시, 그 첫 사유발생 시점으로부터 14일 이내에 적립비율을 산정하여 지급하는 것이 원칙입니다.

❖ 다만, 가입자의 수급권 보호를 위해 첫 사유 발생시점에서 적립비율을 산정한 후 후속업무처리를 최대한 신속히 하는 것이 타당하다고 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직연금사업자가 복수로 설정된 경우에는 「근퇴법시행령」 제4조제6항에 따라 대표사업자인 간사기관을 정하도록 하고 있으며, 복수의 퇴직연금사업자 간

업무처리에 관한 업무처리 절차를 마련하여 퇴직급여 적립비율의 산정 등 업무를 처리하도록 하고 있습니다.

❖ 적립금 대비 지급현황에 대한 정보를 주기적으로 제공하는 기준은 업무 편의성과 지급기한 준수를 할 수 있는 범위에서 복수의 퇴직연금사업자 간 자율적으로 정하도록 한 것입니다.

❖ 동 지침의 취지는 재정검증의 일관성과 퇴직급여 지급의 형평성을 제고하기 위함이라는 점, 가입자의 수급권 보호를 위해 신속한 재정검증이 이루어져야 하는 점, 통상 부담금의 월납이 많고 이에 따라 월별 적립금이 변동되는 경우가 다수라는 점 등을 고려할 때 월 1회 이상의 정보 제공이 이루어지는 것이 바람직 할 것으로 사료되며, 구체적인 기준에 대해서는 업권 간 업무 처리방식에 대한 의견을 취합하여 제시할 수 있도록 하겠습니다.

❖ <질의 3>에 대하여

퇴직연금사업자는 「근퇴법」 제30조제1항에 따라 선량한 관리자로서의 주의 의무를 다해야 하는 바, 퇴직연금사업자가 부담금 미납이 지속되고 퇴직자의 급증, 파산위험의 발생 등의 사실을 확인한 경우에는 주요사업장의 체불 위험성 등을 우리부에 사전보고하도록 하는 것입니다.

- 위험의 발생 등의 사실을 확인한 경우, 납입주기를 기준으로 3회 이상 미납 시 미납 사유를 검토하여 향후 체불위험성 등을 사전에 판단하는 것을 고려 하여,
- 사업장의 상황에 따라 위험지표는 상이해질 수 있는 바, 이에 대한 구체적인 기준은 현황 파악을 통해 추후 제시할 수 있도록 하겠습니다.

❖ 지침에서 예시를 한 바와 같이 부담금 미납내역, 퇴직자 현황, 파산위험 등 전액지급 예외사유 발생 시, 이에 따른 체불가능성에 대한 해당 퇴직연금 사업자의 판단과 조치계획 등 주요 내용에 대하여 서면보고가 이루어져야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2071, 2021.05.04.)



DB 재정검증 시 사용자의 적립금을 제외할 수 있는지 여부

Q
질의

- 정관에 의해 퇴직금액을 배수로 정하고 있는 사용자로 인해 확정급여형(DB)퇴직연금 제도의 재정검증 시 적립비율이 낮아져 근로자 퇴직 시 적립비율에 따라 지급하고 부족분을 회사가 별도로 지급하고 있음. 재정검증 시 사용자 적립금을 제외하고 재정검증을 할 수 있는지 여부

A
회시

■ 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여제도의 의무적용대상자가 아님에도 불구하고, 퇴직연금규약으로 사용자를 퇴직연금제도의 가입자로 설정한 경우에는 사용자도 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정한 퇴직연금제도 기준을 적용받는 것이 원칙입니다.

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조에서는 확정급여형(DB)퇴직연금제도를 설정한 사용자에게 퇴직급여 지급능력 확보를 위하여 가입자의 예상퇴직급여액 등을 고려한 재정검증을 실시하도록 정하고 있는 바,
- 사용자를 가입자로 확정급여형(DB)퇴직연금제도를 설정하였다면 사용자에게 대한 예상퇴직급여액을 고려하여 재정검증을 실시하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2394, 2021.05.24.)

3-3. 적립금 운용과 반환



DB형퇴직연금제도 1년 미만 가입자의 적립금 반환

Q
질의

- DB형퇴직연금제도 운영 중인 사업장에서 계속근로기간이 1년 미만인 근로자 퇴직 시, 해당 근로자의 퇴직연금 적립금을 사용자가 반환요구 할 수 있는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제29조 따라 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 근로자 또는 가입자를 피보험자 또는 수익자로 하여 대통령령으로 정하는 보험계약 또는 신탁계약의 방법으로 퇴직연금사업자와 자산관리 퇴직연금계약을 체결하여야 합니다.

- 같은 법 시행령 제24조는 “대통령령으로 정하는 보험계약 또는 신탁계약이란 「보험업법」 제108조에 따른 특별계정으로 운영하는 보험계약 또는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제103조제1호에 따른 특정금전신탁계약으로서 아래의 요건을 모두 갖추도록 규정하고 있습니다.

- ① 법 제16조제4항에 따라 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하고 사용자가 반환을 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 사용자에게 그 초과분을 반환할 것
- ② 급여는 가입자가 퇴직하는 경우에 지급하는 것일 것
- ③ 가입자가 퇴직연금사업자에 대하여 직접 급여를 청구 할 수 있을 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 가입자는 급여를 청구 할 수 없으며, 그 적립금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.
- ④ 계약이 해지되는 경우 적립금은 가입자에게 지급 되는 것일 것. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 가입자에 대한 적립금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.

자산관리업무 퇴직연금계약의 방법을 보험계약과 신탁계약으로만 허용하는 것은 퇴직연금 적립금을 사업장 및 금융기관 도산으로부터 근로자(또는 가입자)의 수급권을 보호하기 위한 것으로,

- 퇴직연금 적립금은 근로자퇴직급여 보장법령에서 정한 사유에 한해 사용자에게 반환 될 수 있습니다.

❖ 아울러, DB형퇴직연금제도는 사업장 단위로 하나의 계좌를 설정하고 있어 가입자 개인별 적립금액을 산정 할 수 없으므로,

- 계속근로기간 1년 미만인 근로자가 퇴직하더라도 해당 근로자의 퇴직연금 적립금은 사용자에게 반환할 수는 없다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3499, 2018.09.03.)



DB에서 사용자가 퇴직급여를 전액 지급할 경우 처리방법

Q
질의

- DB에 가입한 근로자 퇴직시 퇴직연금사업자가 퇴직급여추계액 대비 적립금의 비율에 따라 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 함에도 불구하고, 사용자가 퇴직급여 전부를 지급한 경우, 해당 근로자 몫으로 적립된 금액만큼을 재직 근로자들의 퇴직급여 지급을 위한 재원으로 사용 할 수 있는지 여부

A
회시

■ 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」 제12조 제6호에 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.)



확정급여형 사업장에서 퇴직금을 자체 지급한 후 퇴직연금사업자에게 그 지급분을 청구 할 수 있는지

Q
질의

- DB형퇴직연금제도를 운영 중인 법인에서 퇴직자가 발생하였는데, 법인 자체 자금으로 퇴직금을 지급한 후, 법인이 퇴직연금사업자에게 퇴직급여 지급분을 청구 할 경우 지급해야 하는지

A
회시

- 퇴직연금제도를 설정한 사업장에서 근로자가 퇴직하는 경우 사용자는 퇴직연금제도에 따라 퇴직급여를 지급해야 하며,
- 퇴직연금제도는 사용자가 부담금을 납입하고 근로자 퇴직 시 수익자인 근로자에게 지급되도록 운용·자산관리계약이 체결되어 있기 때문에 수익자가 아닌 사용자에게 반환하는 것은 가능하지 않습니다.
- 따라서, 사용자가 근로자에게 퇴직금을 전액 지급하였다 하더라도 이 금액에 대해 퇴직연금사업자에게 반환 받을 수는 없습니다.
- 퇴직금으로 지급한 금전을 반환 받으려는 경우에는 근로자와 협의하거나 부당이득반환청구 등 민사절차에 따라야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2517, 2021.05.31.)



복수 운용관리기관 선정에 따른 운용방법

Q
질의

- 확정급여형퇴직연금제도하에서 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%)

A
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.

(퇴직급여보장법-3295, 2006.09.04.)



임원 및 근로자를 분리하여 DB형을 운영할 수 있는지

Q
질의

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

A
회시

확정급여형퇴직연금제도는 「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, 거래금액, 거래 날짜, 상품종류, 상품내용, 수수료 등에 따라 근로자 그룹별 적립금 적립 비율 등이 달라질 수 있어 법 제4조제2항에서 금지하고 있는 근로자간 차등이 발생할 수 있으므로 바람직하지 않습니다.

(임금복지과-2041, 2010.12.03.)



퇴직연금 적립금 운용 시 근로자대표의 동의여부

Q
질의

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

A
회시

■ 확정급여형퇴직연금을 도입하고자 하는 경우 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항, 급여수준, 가입자에 관한 사항, 가입기간에 관한 사항 등을 기재한 퇴직연금규약을 작성하여 근로자대표의 동의를 얻어 도입할 수 있습니다.

- DB형의 경우 퇴직연금 적립금은 회사가 운용하므로 퇴직연금규약에 따라 선정된 퇴직연금사업자의 부담금액 배분, 적립금액 배분 등은 회사가 정할 수 있습니다. 따라서 A금융기관의 적립금을 B금융기관의 적립금으로 이전할 때 근로자대표의 동의를 얻어야 하는 것은 아님을 알려드립니다.

■ 다만, 퇴직연금사업자를 퇴직연금규약에서 삭제(제외)하려고 할 때는 근로자대표 의견 청취(불이익 변경이라면 동의)가 필요함을 알려드립니다.

(임금복지과-1620, 2010.06.30.)

3-4. 퇴직연금 지급



급여 전액지급 예외사유 해당 여부 판단 시점

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조제5호에 따르면 해당 사업연도의 퇴직급여 지급액이 적립금 대비 25% 이상인 경우 전액지급의 예외사유에 해당하는데, 25% 이상 여부를 판단하는 시점이 언제인지?

* 예시사례) 특정 일자에 퇴직급여가 5건 청구된 경우 3번째 퇴직급여 청구건 지급시 해당 사업연도 퇴직급여 지급액이 적립금 대비 25%이상에 해당

<갑설> 퇴직급여가 청구된 일자를 기준으로 비율이 25% 이상에 해당하면 해당 일자의 청구건 전체에 대하여 적립비율 방식 적용

<을설> 퇴직급여가 청구된 일자를 기준으로 비율이 25% 이상에 해당하면 해당 일자의 청구건 전체에 대하여 전액지급 후 다음 날 청구 건부터 적립비율 방식 적용

<병설> 퇴직급여가 청구된 일자를 기준으로 비율이 25% 이상에 해당하면 해당 청구건부터 적립비율 방식 적용

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조제5호 및 급여 전액지급 예외사유가 되는 비율(고용노동부 고시 제2012-58호)에 따르면 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액이 사업연도 개시일의 적립금과 사업연도 개시일 이후 납입된 부담금의 합계액에서 차지하는 비중이 25% 이상인 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따라 전액지급 방식이 아닌 적립비율 방식으로 지급하여야 합니다.

❖ 이 경우 급여의 지급을 청구한 날을 기준으로 그 비율이 25% 이상에 해당된다면 해당 일자의 청구 건을 일체로 보아 적립비율 방식으로 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

- 이는 각 청구 건마다 실시간 그 비율을 파악하는 것이 어려운 현실, 같은 날에도 접수 시각에 따라 달리 판단되는 형평성 문제, 다른 근로자의 수급권을 보호하고자 예외사유를 규정한 취지를 고려할 때 “갑설”로 처리하는 것이 타당 할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-427, 2013.01.31.)



계열사 간 전출입 시 DB적립금 이전 방법

Q
질의

- DB제도를 운영하는 그룹 계열사간 근로자 전출입에 의한 퇴직급여 승계 시 퇴직급여를 계열사 계좌로 이전하는지, 퇴직연금사업자에게 이전해야 하는지 여부

A
회시

- 계열사간 전출입 시 당사자 사이에 종전 회사의 근로관계를 승계하기로 한 경우 해당 근로자에 대한 퇴직급여 지급의무 및 적립금을 새로운 회사로 이전하고 종전 회사에서의 DB제도 가입기간을 새로운 회사의 가입기간에 합산할 수 있습니다.
- 계열사간 전출입 시 퇴직급여 충당금(DB적립금) 이전에 관한 구체적 방법은 계열사간 자금 이체 또는 퇴직연금사업자간 계약이전 등 당사자간 합의에 따라 처리할 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-1327, 2016.04.07.)



DB형을 도입한 사업장이 퇴직연금사업자간 적립금 배분 시 근로자 동의 여부

Q
질의

<질의 1>

- 확정급여형(DB형) 퇴직연금을 도입한 사업장에서 퇴직연금사업자간 적립금액을 배분할 경우 근로자 동의를 얻어야 하는지?

<질의 2>

- ○○○(주)는 선원과 일반 근로자가 혼재하여 근로를 제공하는 사업장으로 일반 근로자를 '육상직', 선원을 '해상직'으로 직군을 분리하여 운영하고 있으며, 해상직원은 선원이라는 업무 특성에 기인하여 근속년수가 비슷한 육상직원에 비하여 매우 높은 임금을 지급 받고 있음
- 위 회사에서 육상직과 해상직의 직군 전환이 가능하며 직군 전환자가 퇴직을 하는 경우 퇴직금 산정

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

확정급여형퇴직연금의 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 근로자대표의 동의를 얻어야 하는 것은 아닙니다.

❖ <질의 2>에 대하여

귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직금제도와 선원법상의 퇴직금제도는 그 의미와 성질이 다른 별개의 제도라고 보아야 할 것이므로 (대법원 2002. 10. 17. 선고 2002다8025 전원합의체 판결) 「근로자퇴직급여 보장법」을 적용받은 육상직과 선원법을 적용받는 해상직 각각의 근로기간을 분리하여 육상직 근로기간에 대하여는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 평균임금을 적용하고 해상직 근로기간에 대하여는 선원법에 따른 승선 평균임금으로 따로 계산하여 합산한 금액을 지급함이 타당합니다.

(근로복지과-3327, 2011.12.19.)



사업장 폐업 시 초과 적립금의 처리 방법

Q
질의

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

A
회시

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

(퇴직급여보장팀-801, 2007.10.24.)



이익배당형 DB제도 도입 가능 여부

Q
질의

- 회사가 DB 제도를 도입함에 있어, 이익배당형 DB제도(근속년수×평균임금 + 이익 배당)도입이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제12조제4호의 최저 급여수준(계속근로기간 1년×30일분의 최종 평균임금)을 상회하는 DB형제도 설계는 사업장의 여건에 따라 노사합의로 가능할 것으로 사료됨.

❖ 다만, 질의 내용의 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, 2008.03.04.)



확정급여형 가입자가 존재하지 않을 시 적립금 반환 가능 여부

Q
질의

- DB형퇴직연금제도를 운영하는 사업장으로 가입자는 없으나 적립금이 있는 경우 사용자는 적립금을 반환 요청할 수 있는지

A
회시

❖ DB형퇴직연금제도를 운영하는 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제4항 및 제29조, 같은 법 시행령 제24조제1호에 따라 매 사업연도 말 적립금이 기준책임준비금의 100분의 150을 초과하는 경우 그 초과분을 반환 요구할 수 있으며, 퇴직연금사업자는 그 초과분을 반환하여야 합니다.

❖ DB형퇴직연금제도에서 가입자가 없으나 적립금이 남아있는 경우 기준책임준비금은 “0”원으로, 사업연도 말 적립금이 100분의 150을 초과하므로 사용자가 반환 요구하는 경우 퇴직연금사업자는 반환함이 타당하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3504, 2018.09.03.)



DB형에서 DC형으로 전환 시 재정검증 당시 산정된 퇴직급여 추계액보다 많은 금액 이전 가능 여부

Q 질의

- 적립비율이 100%를 상회하는 DB형퇴직연금제도의 가입자가 DC형퇴직연금제도로 전환하는 경우, 재정검증 당시 산정된 퇴직급여 추계액보다 많은 금액을 이전할 수 있는지 여부

<예시 상황>

- 재정검증 결과 : 적립비율 105%, 퇴직급여추계액 3,000만원
- DC형 전환시점에서 산정된 퇴직급여추계액 : 3,150만원

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제2항에 따라 DB형퇴직연금제도의 운용관리 업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매 사업연도 말에 사용자의 급여 지급 능력확보 수준을 확인하여 그 결과를 사용자에게 알려야 합니다.

한편, DB형퇴직연금제도의 가입기간을 소급하여 DC형퇴직연금제도의 가입기간으로 하는 경우 과거 소급분에 대한 부담금 산정은 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정하여 부담하되 (연간임금 총액의 12분의 1 이상),

- 이 때 산정한 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 할 것입니다(퇴직연금복지과-3625, 2015.12.23. 참조)

재정검증은 퇴직부채 평가의 일관성, 퇴직연금사업자의 업무부담 등을 고려하여 연 1회 실시하도록 하는 점을 감안할 때, 해당 사업연도에 대한 재정검증의 결과는 다음 사업연도에 대한 재정검증의 결과 통보 시까지는 그 유효성을 인정하여야 하고(근로복지과-2593, 2013.7.25. 참조),

- 재정검증 당시에 산출된 적립비율이 100% 이상이라면, 퇴직 등 퇴직급여 지급 사유 발생 시마다 매번 재정검증을 새로 하지 않더라도 전액을 지급하도록 하는 유사 상황(「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항)을 고려하면,
- 퇴직연금제도 전환자도 전환시점에서 산정된 퇴직급여추계액 전액을 이전하는 것이 가능하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4392, 2019.10.16.)



본점에서 운영 중인 확정급여형퇴직연금제도에 지점 근로자들을 가입시켜 운영할 수 있는지

Q
질의

- A사업장과 B사업장은 동일법인번호를 사용하나 사업자번호가 다른 본점과 지점 형태의 사업장
- 현재 확정급여형퇴직연금이 A사업장(본점)의 계좌로 개설되어 있으며 B사업장(지점) 직원들도 모두 A사업장의 계좌에 가입되어 있는 상태인데, 이렇게 통합하여 운영해도 되는지

A
회시

❖ 「근로기준법」상 사업 또는 사업장 판단기준에 따라 본사, 지점, 출장소 등이 장소적으로 분산되어 있을 경우에는 원칙적으로 각각 별개의 사업으로 보고 있습니다. 다만, 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근상위 조직과 일괄하여 하나의 사업으로 볼 수 있습니다.(근로기준법-8048, 2007.11.29.)

❖ 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, A사업장(본점)과 B사업장(지점)이 노무관리, 회계 등이 명확하게 통합되어 운영되면서 동일한 단체협약 또는 취업규칙을 적용 받는 등 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없는 경우가 아니라면,

❖ B사업장(지점)의 퇴직연금 계좌는 A사업장(본점)과 별도로 운영되어야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2888, 2021.06.23.)



계열사 간 전출입 시 적립금 이전이 급여의 전액지급 사유인지 여부

Q
질의

<질의 1>

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따라 확정급여형퇴직연금 적립금의 범위에서 급여 전액을 지급 할 사유에 계열사간 전출입이 포함되는지 여부

<질의 2>

- 복수의 퇴직연금사업자(A, B, C)에 대하여 사용자가 B 또는 C로 하여금 A에게 적립 비율만큼 가입자의 해당 적립금 이전을 통해 A로 하여금 전액 지급토록 하는 경우 “적립금 이전에 대해 근로자대표의 동의”를 얻어야 하는지 여부

A
회시

◆ <질의 1>에 대하여

근로자의 ‘계열사 간 전출입에 따라 계약을 이전하는 것’은 퇴직연금 가입자의 퇴직으로 급여를 지급하는 경우가 아니라 해당 가입자의 적립금을 이전(이체)하는 것이므로 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따른 전액지급에 해당하지 않습니다.

(근로복지과-509, 2013.02.06. 참조)

- 다만, 전입기업이 종전 계속근로기간을 승계하지 않는 전출입계약 등 특약을 정하여 기업이동에 따른 계속근로기간을 단절 시키고, 전출기업의 사용자가 해당 근로자에게 퇴직급여를 지급하는 경우에는 사용자의 지급의무가 있는 금액에 적립비율을 곱한 금액 또는 전액을 지급하여야 할 것입니다.

◆ <질의 2>에 대하여

확정급여형퇴직연금제도는 사용자가 근로자에게 미리 약정한 퇴직급여를 지급하기로 하고 사용자의 책임하에 운영되는 것이므로,

- 복수의 퇴직연금사업자에게 적립금의 이전 및 급여의 지급을 지시하는 것은 사용자의 전속적 권한으로 보아야 할 것이므로 급여 지급을 위한 적립금 이전에 대해 근로자 동의는 필요하지 않은 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1949, 2015.06.18.)



사외적립비율이 상이한 회사의 합병 시 급여 전액지급 판단기준 등

Q
질의

- 사외적립비율이 다른 두 회사(A회사 55%, B회사 90%) 합병하는 경우, (1) 「근퇴법」 제17조제2항에 따라 적립금 범위에서 지급이 이루어지는지?, (2) 적립금을 통산하는 쪽으로 규약을 통합한다면 합병전보다 A회사 근로자 수급권의 불이익 변경 여부

A
회시

귀 질의 내용만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 합병 회사가 근로자의 고용을 승계하여 계속근로기간을 인정하는 경우에는 합병 회사가 퇴직연금규약을 변경 신고하고 적립금을 이전하여 근로자의 최종 퇴직 시 퇴직급여를 지급하여야 할 것입니다.

- 이와 같이 회사 합병으로 계약을 이전하여 적립금을 이체하는 것은 「근로자 퇴직급여보장법」 제17조에 따른 퇴직급여의 지급에 해당하지 않습니다. 다만, 고용승계를 하지 않고 합병 전 회사에서 퇴사하는 경우라면 최소적립비율에 미달하는 A회사는 적립비율만큼, 최소적립비율을 초과하는 B회사는 전액 지급하여야 할 것입니다.

또한, 근로자에게 불리한 변경인지 여부는 적립금 통산에 따른 적립율, 급여 지급 등 제반사정을 종합적으로 판단하여야 할 사항이며,

- 최소적립비율에 미달하는 A회사는 상대적으로 적립비율이 높은 B회사와의 적립금 통산으로 적립비율이 높아지고 합병회사의 적립비율이 최소적립비율을 상회한다면 합병으로 인한 불리한 변경으로 보기 어려울 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2624, 2015.08.07.)



퇴직연금사업자가 퇴직금 전액지급을 확인해야 하는지

Q
질의

- 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사업장에서 퇴직한 근로자에게 사용자가 퇴직급여를 모두(자체적으로) 지급하였음. 사용자가 퇴직연금사업자에게 퇴직자에 지급된 퇴직급여만큼 재직근로자의 퇴직급여재원으로 사용하기를 요청하는 경우, 퇴직연금사업자가 사용자에게 징구해야할 서류가 무엇인지, 퇴직연금사업자가 사용자의 대상 퇴직자에 대한 퇴직급여 지급을 적극 확인하여야 할 의무가 있는지.

A
회시

❖ 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 민사 절차에 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.

❖ 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, 2010.11.09.)



계열사 간 전출입, 퇴직연금제도 전환, 퇴직연금사업자 변경 등이 급여 전액지급 사유에 해당하는지

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조에 따른 급여 전액지급의 예외 사유에 해당하지 아니하는 사업(장)에서 법 제17조제2항에 따라 전액지급할 수 있는 경우란?
 - 근로자의 퇴직, 계열사 간 전출입, 제도 변경(DB → DC), 퇴직연금사업자 변경에 따른 계약 이전 등에 있어 어느 경우에 전액지급이 가능한지?
 - 전액지급에 해당하지 아니함에도 사용자가 퇴직연금사업자로 하여금 적립금에서 전액 지급 할 것을 요청하는 경우 그 처리방법은?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제17조제2항에서는 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액(사업의 도산 등 대통령령으로 정하는 경우에는 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액)을 지급하도록 하고 있습니다.

- 법 제17조제2항에 따라 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급(이하 “전액 지급”이라 함)하는 경우는 가입자가 퇴직하는 경우를 말합니다.

❖ 계열사 간 전출입(轉籍), 퇴직연금제도 전환, 퇴직연금사업자 변경에 따른 계약 이전은 가입자의 퇴직으로 급여를 지급하는 경우가 아니라 해당 가입자의 적립금을 이전(이체)하는 것이므로 법 제17조제2항에 따른 전액 지급에 해당하지 않습니다.

- 따라서 퇴직연금사업자는 사용자의 요청에 따라 지급 방식을 임의 결정할 수 없고, 이 법을 준수하여 업무처리 하여야 할 것입니다.

(근로복지과-509, 2013.02.06.)



복수퇴직연금사업자일 경우 적립금 단일지급 방법

Q
질의

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

A
회시

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 기준책임준비금 대비 적립금의 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.)



사용자가 도피중인 경우 퇴직사실 확인서류

Q
질의

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

A
회시

「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 퇴직 사실을 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(고용보험자격취득사실 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, 2008.02.22.)



퇴직연금제도 가입자의 사망 시 상속자에게 급여 지급 방법

Q
질의

- DB형 가입자가 사망한 경우 회사에서 직접 상속인에게 퇴직금 지급을 한 후 퇴직연금 사업자에게 무지급처리 요청 공문과 함께 지급거래내역, 가족관계증명서, 시체검안서를 보낸 경우, 사업자가 별도의 상속인 위임장, 신분증 등 서류를 추가로 받아야 하는지 여부

A
회시

DB형 가입자가 사망에 의한 퇴직으로 가입자가 IRP를 개설할 수 없으며, 상속인이 가입자의 퇴직급여 청구권을 퇴직연금사업자에게 행사하지 아니하고 회사에 청구하여 지급받은 경우

- 회사(사용자)가 DB형에서 지급하기로 약정한 퇴직급여 전액을 상속인에게 직접 지급하고 지급내역, 가족관계증명서 등 이를 입증한 경우, 사업자는 상속인 여부 및 전액지급여부를 확인하여 가입자에 대하여 무지급처리할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4238, 2015.12.02.)



체당 퇴직금에 관한 질의

사실관계

‘A’ 사업장은 2009년 9월 경 최초 성립 이후, 세 네차례(A, B, C, D라고 표기) 영업양도양수 관계에 있었고, 최종적으로 D 사업주가 보건업을 운영하던 중 행방불명되자 소속 근로자는 체당금을 신청함



Q 질의

<질의 1>

- 만약 D 사업장이 도산으로 체당금 신청시 과거 근속기간(A ~ B ~ C ~ D 간에는 영업양도 양수에 의하여 계속근로기간이 인정된다는 전제)에 대한 체당금(퇴직금) 인정 여부

<질의 2>

- 최종 D 사업장에서 A ~ B ~ C 기간을 감안한 퇴직금 적립을 위하여 D 사업장 시작시점에 DB(확정급여형)를 가입하였을 경우, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제40조제1항에 의거 A 사업장부터 D 사업장 퇴직일까지 전 기간 중 수령금액을 기준으로 중간정산 기간을 정해야 하는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

귀 질의 내용의 구체적인 사실관계가 불명확하여 정확한 답변은 불가하나, 과거근로 제공기간(A ~ B ~ C ~ D)이 영업양도양수에 의하여 계속근로기간으로 인정되고,

- 「임금채권보장법」 제7조에 따라 사업주가 파산 등 대통령령으로 정하는 사유(채무자회생 및 파산에 관한 법률에 따른 파산선고 및 회생절차개시 결정, 고용노동부장관의 도산등사실인정)에 해당하는 경우라면, 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여 등 체당금은 지급받을 수 있을 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제14조제1항에서 규정한 바와 같이 퇴직연금 가입 기간은 확정급여(DB)형퇴직연금제도를 설정한 이후 해당 사업에서 근로를 제공하는 기간을 말하고, 이때 사용자의 부담금은 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제3조제1항에서 규정한 퇴직연금제도 설정 이후로서 장래 근무 기간분에 대하여 발생하는 급여를 충당하기 위한 표준부담금을 의미한다 할 것이며,

- 또한, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항 및 제14조제2항에 따라 근로자 대표의 동의를 얻어 확정급여(DB)형퇴직연금제도 도입 시 퇴직연금규약으로 해당 퇴직연금제도의 설정 전에 제공한 과거 근로기간(A~B~C)에 대하여도 퇴직연금 가입기간으로 소급하기로 정한 경우라면,
- 이때 소급기간에 해당되는 부담금은 「근로자퇴직급여 보장법 시행규칙」 제3조제1항제2호에서 규정한 바와 같이 퇴직연금제도 설정 전 과거 근무 기간분에 대하여 발생한 급여를 충당하기 위한 보충부담금을 의미한다 할 것입니다.

❖ 귀 법인의 질의 내용에 대하여 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, D 사업장이 확정급여(DB)형퇴직연금제도를 도입 할 당시 과거 근로기간(A~B~C)에 대하여도 퇴직연금 가입기간으로 소급하기로 퇴직연금규약에 정하였고,

- 동 퇴직연금제도 운영 도중에 「근로자퇴직급여 보장법」 제38조제4항 및 제5항에 따라 퇴직연금제도가 폐지되어 가입자에게 급여를 지급한 경우라면 동법 제8조제2항에 따라 중간정산되어 받은 것으로 보며,
- 이때 중간정산금은 동법 시행령 제40조제1항제1호에 따라 사업별 적립금을 가입자별 근속기간·평균임금과 규약에서 정한 급여수준을 고려하여 안분·산정하고 중간정산 대상기간은 중간정산금을 기준으로 퇴직연금가입기간(A~B~C~D)에 대하여 환산하여야 할 것입니다.

(근로복지과-4311, 2014.11.18.)



IRP이전 예외 사유에 해당하여 퇴직급여 지급 시 DB형퇴직연금제도 세금 처리 관련 질의

Q
질의

- DB형퇴직연금제도 가입자가 IRP이전 예외 사유에 해당하여 퇴직급여를 지급받는 경우, 퇴직연금사업자는 퇴직급여 실수령액을 가입자에게 지급하게 되는데,
 - 사용자가 퇴직급여 전체 금액 중 세금에 해당하는 금액을 반환 요청하는 경우 퇴직연금사업자는 사용자에게 지급할 수 있는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따라 사용자는 가입자의 퇴직 등으로 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액(사업의 도산 등 대통령령으로 정하는 경우에는 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액)을 지급하도록 하여야 합니다.

- 「근로자퇴직급여 보장법」상 계산되는 퇴직급여는 세금 공제되기 이전의 금액이므로 같은 법 제17조제4항에 따라 개인형퇴직연금제도의 계정(IRP)으로 이전되는 퇴직급여에는 세금이 포함되어 있다고 할 것입니다.

한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제4항 및 같은 법 시행령 제9조에 따른 IRP이전 예외사유에 해당하여 퇴직급여를 IRP이전 외의 방법으로 지급하는 경우, 사용자는 「소득세법」 제127조에 따라 세금을 원천징수하여 납부하여야 하므로 세금을 공제한 퇴직급여를 퇴직연금사업자로 하여금 근로자에게 지급하도록 할 수 있습니다.

- 따라서, IRP이전 예외사유로 퇴직급여 지급 시 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항 및 같은 법 시행령 제8조에 따른 DB형퇴직연금제도 급여 전액지급 예외 사유에 해당하지 않는 경우에는 퇴직연금사업자는 퇴직급여 중 세금에 해당하는 부분을 사용자에게 지급하여 사용자가 소득세법령에 따른 의무를 이행하도록 할 수 있다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3905, 2018.10.04.)



전액지급의 예외사유 판단을 위한 “사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액”의 범위

Q 질의

- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조(급여 전액지급 예외 사유) 제5호에 따라
 - “사업연도 개시일의 적립금과 사업연도 개시일 이후 납입된 부담금의 합계액” 대비 “사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액”의 비율이 고용노동부장관이 고시한 비율(25%) 이상인 경우 전액지급의 예외사유에 해당하는 바,
 - 각각 아래의 사례가 전액지급의 예외사유 판단을 위한 “사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액”의 범위에 포함되는지 여부

<사례 1>

- 확정급여형제도와 확정기여형제도를 모두 도입한 기업의 확정급여형제도가입자가 확정기여형제도로 전환하면서 확정급여형제도 가입기간의 적립금을 확정기여형제도의 계정으로 이전할 경우,
 - 확정기여형제도의 계정으로 이전된 적립금이 ‘사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액’에 포함되는지 여부

<사례2>

- 복수의 퇴직연금사업자와 계약을 체결한 기업(확정급여형제도 도입)에서 퇴직연금사업자간 적립금을 이전할 경우 이전된 적립금이 ‘사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액’에 포함되는지 여부

<사례3>

- 확정급여형퇴직연금제도에 가입한 근로자가 계열사간 전출입 시, 해당 근로자의 적립금을 새로 전입하는 회사로 이전하는 경우,
 - 이전된 적립금이 ‘사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액’에 포함되는지 여부

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따라 확정급여형퇴직연금제도를 도입한 사용자는 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하도록 해야 합니다.

❖ 다만, 사업의 도산 등 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조에서 정한 사유에 해당하는 경우에는 같은 법 제16조제6항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 따라 지급하여야 하며,

- 이는, 퇴직급여 전액 지급으로 다른 근로자의 수급권이 제한될 우려가 있어 확정급여형퇴직연금제도에 가입한 근로자 전체의 퇴직급여수급권을 보호하기 위함입니다.

❖ 따라서, 확정급여형제도에 가입한 가입자가 확정기여형제도로 전환하면서 확정급여형제도 가입기간의 적립금을 확정기여형제도의 계정으로 이전한 경우(사례1)와,

- 확정급여형퇴직연금제도에 가입한 근로자의 계열사간 전출로 해당 근로자의 적립금을 새로 전입하는 회사로 이전하는 경우 <사례3>는
- 적립금 이전으로 해당 확정급여형제도의 적립금에 변동이 발생되어 퇴직연금제도에 가입한 다른 근로자의 수급권에 영향을 미칠 수 있으므로,
- 이전된 적립금은 ‘사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액’에 포함됨이 타당할 것입니다.

※ <사례3>의 전입사의 확정급여형제도로 이전된 적립금은 “사업연도 개시일의 적립금과 사업연도 개시일 이후 납입된 부담금의 합계액”에 포함됨

❖ 다만, 복수의 퇴직연금사업자와 계약을 체결한 기업(확정급여형제도 도입)에서 퇴직연금사업자간 적립금을 이전하는 경우(사례2)는

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따른 퇴직 등 급여 지급사유에 해당되지 않고, 전체 적립금도 동일하며 개별 퇴직연금사업자의 적립금 변동에 불과하므로,
- 이전된 적립금은 ‘사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여의 누계액’에 포함되지 않음을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-1118, 2019.03.07.)



사용자의 급여 지급 지시가 없는 경우 퇴직연금 급여 지급받을 수 있는 방법

Q 질의

<질의 1>

- DB형퇴직연금제도에 가입되어 있었으나, 퇴직 후 사용자가 퇴직연금사업자에 퇴직급여 지급지시를 하지 않아 퇴직급여를 지급받지 못하였는 바,
- 사용자가 급여지급 지시를 이행하지 않는 경우 근로자는 퇴직급여를 지급받을 수 있는 방법이 없는지

<질의 2>

- DB형퇴직연금제도 퇴직급여 체불 진정을 제기한 결과, 지방고용노동청에서는 「근로자 퇴직급여 보장법」 제9조 위반으로 송치하였는데, 제17조제2항 위반으로 추가 고발이 가능한지 여부

A 회시



〈질의 1〉에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따라 사용자는 가입자의 퇴직 등 급여를 지급 할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액(사업의 도산 등 대통령령으로 정하는 경우에는 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액)을 지급하도록 하여야 합니다.



또한 같은 법 제29조 및 같은 법 시행령 제24조에 따라 사용자는 자산관리 업무에 관한 계약을 퇴직연금사업자와 체결하여야 하며, 이 때 계약체결의 내용은 근로자가퇴직연금사업자에 대하여 직접 급여를 청구 할 수 있는 요건을 포함 하여야 합니다.

- 따라서, 퇴직연금제도 가입 근로자 퇴직 후 사용자가 급여 지급지시를 이행하지 않는 경우 가입 근로자는 퇴직연금사업자에 직접 급여를 청구 할 수 있습니다.

❖ <질의 2>에 대하여

퇴직급여제도 종류에 따라 「근로자퇴직급여 보장법」상 달리 적용되는 조항이 있는 바,

- DB형퇴직연금제도를 설정한 사업장의 사용자는 질의1에서 답변한 바와 같이 같은법 제17조제2항에 따라 퇴직한 근로자에게 급여를 지급하여야 하며,
- 퇴직금제도가 설정된 사업장의 사용자는 같은 법 제9조에 따라 근로자가 퇴직한 경우 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다.

❖ 또한, 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항을 위반할 경우 같은 법 제44조의 제2호, 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조를 위반할 경우 같은 법 제44조의제1호에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 위반으로 처벌받은 경우 동일한 위법행위에 대해서는 일사부재리 원칙에 따라 중복처벌은 어려울 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1419, 2019.03.26.)



복수의 퇴직연금사업자와 DB형퇴직연금제도를 설정한 경우 퇴직급여 지급 방법

Q
질의

- 복수의 퇴직연금사업자와 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사업장의 적립금 적립비율이 최소적립비율에 미치지 못하는 경우에도 하나의 퇴직연금사업자가 퇴직급여를 일괄 지급하는 것이 가능한지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따라 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 퇴직 등 급여를 지급 할 사유가 발생한 경우 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하여야 합니다.

- 다만, 같은 법 시행령 제8조 각 호에서 정한 급여의 전액지급 예외사유에 해당하는 경우에는 법 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액을 지급하여야 합니다.

❖ 복수의 퇴직연금사업자와 확정급여형퇴직연금제도를 설정한 사업장에서 가입자가 퇴직하는 경우 퇴직급여는 적립금이 최소적립금 이상이고, 일시에 전체 적립금 대비 상당비율 이상의 퇴직급여 지급사유가 발생하지 않는 경우에 사용자가 지정하는 특정 퇴직연금사업자가 단일로 지급 할 수 있으며

(근로복지과-2944, 2009.11.24.),

- 적립금이 최소적립금 수준에 미치지 못하는 경우에도 최신의 재정검증 결과에 따라 가입자별 퇴직급여 지급비율이 사전에 설정되어 있어 그 지급비율 한도 내에서 하나의 퇴직연금사업자가 일괄로 지급한다 하더라도 가입자의 퇴직급여 수급권에 영향을 미치지 않는다면 특정 퇴직연금사업자가 단일로 지급할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3583, 2019.08.21.)



DB형퇴직연금제도 급여 전액지급 예외 사유 발생시 퇴직급여 산정 방법

Q 질의

- DB형퇴직급여제도 지급액 및 적립금 현황

퇴직급여 적립금(A)	퇴직급여 지급액(B)	퇴직급여 적립금(A-B)
757.9억	227.6억	530.3억

※ 질의일 현재를 기준으로, DB형퇴직연금제도 책임준비금은 472.0억원으로 적립비율은 112.4% 수준임($530.3 \div 472.0 = 112.4\%$)

- '20년 1월에 시행한 명예퇴직으로 인하여 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조제5호에서 정하고 있는 급여 전액지급 예외사유에 해당하는 바, 이후 근로자의 퇴직 등 지급사유가 발생할 경우 퇴직급여의 산정 방법

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따라 사용자는 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하도록 하여야 합니다.

귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조제5호에 따라 '사업연도 개시일 이후 해당 사업의 가입자에게 지급한 퇴직급여제도의 누계액'을 '사업연도 개시일의 적립금과 사업연도 내에 납입된 부담금의 합계액'으로 나눈 값이 고용노동부 장관이 고시한 비율 이상으로 급여 전액지급 예외 사유에 해당하는 것으로 판단됩니다.

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조에 따라 급여 전액지급의 예외사유에 해당하는 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액을 퇴직연금사업자로 하여금 지급하도록 하고 있으므로,

- 사용자는 그 비율을 계산하여 100% 이상인 경우에는 퇴직연금사업자로 하여금 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하도록 하여야 하며, 100% 미만인 경우에는 급여 전액에서 해당 비율을 곱한 금액을 퇴직연금사업자로 하여금 지급하도록 하고, 그 부족한 금액은 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제3항에 따라 사용자가 14일 이내에 해당 근로자에게 지급하여야 합니다.

(퇴직연금복지과-688, 2020.02.17. 시행)



DB형퇴직연금제도 가입자의 퇴직위로금 지급을 DB계좌에 납입 후 IRP로 지급 할 수 있는지

Q
질의

- DB형퇴직연금제도 가입자인 명예퇴직자의 퇴직위로금 지급과 관련하여, 사용자가 퇴직 위로금 상당액을 DB계좌에 별도로 납입한 후, 법정 퇴직급여와 퇴직위로금을 함께 근로자의 IRP계좌로 지급할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, “퇴직위로금”은 구조조정, 명예퇴직 등 사업장의 사정에 따라 “명예퇴직금”, “위로금” 등의 명칭으로 자체적으로 지급 되는 금품으로 사료됩니다.

- 해당 금품이 「소득세법」 제22조에 따른 퇴직소득에 속한다면, 사용자는 이를 근로자의 IRP계좌로 별도 이전하는 방식을 통해 지급할 수 있을 것입니다.

❖ 그러나, “퇴직위로금”은 「근로자퇴직급여 보장법」으로 정하고 있는 퇴직급여제도(퇴직금제도, DB·DC형퇴직연금제도)에서 지급하는 법정 퇴직급여와 명확히 구분되며,

- 또한, 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 DB형퇴직연금제도는 가입자, 가입기간, 급여수준 등에 관한 사항을 규약으로 작성하고 그에 따라 퇴직연금제도를 운영하도록 정하고 있으므로,
- 「근로자퇴직급여 보장법」 및 퇴직연금규약에 정해진 바가 없는 “퇴직위로금”을 사용자가 임의로 DB계좌에 일시적으로 납입한 후, 법정 퇴직급여와 합산하여 근로자의 IRP계좌로 지급하는 것은 허용되지 않습니다.

(퇴직연금복지과-1514, 2020.04.02.)



DB형퇴직연금제도의 적립금이 부족한 경우 퇴직급여 지급방법

Q
질의

- 회생절차 진행 중인 회사의 확정급여형(DB) 퇴직연금제도의 적립금이 부족하여 전액지급이 어려운 경우 퇴직 시, 퇴직급여의 지급 방법

A
회시

☞ 사용자는 근로자의 퇴직 등 퇴직급여를 지급 할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 전액을 근로자의 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정으로 지급하도록 하는 것이 원칙입니다.

- 다만, 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제8조에 따라 사업주가 회생절차개시 결정을 받은 경우에는 적립금의 적립비율에 해당하는 금액을 지급하도록 하되,
- 퇴직연금사업자가 지급한 금액이 근로자의 퇴직급여 전액에 미치지 못한 경우에는 사용자는 그 부족액을 근로자에게 지급하여야 합니다.

☞ 만일, 사용자가 퇴직연금사업자로 하여금 퇴직급여 지급을 하지 않는 경우에는 가입자인 근로자가 퇴직연금사업자에 대해 직접 급여를 청구 할 수 있습니다.

- 근로자의 지급 청구를 받은 퇴직연금사업자는 지급의무가 있는 퇴직급여 일부에 대해서도 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP)로 이전하여야 할 것입니다.

☞ 한편, 근로자는 사용자의 귀책사유로 인해 퇴직급여의 체불이 발생한 경우에는 관할 지방고용노동관서에 진정·고소 등을 통해 권리구제를 받을 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-1332, 2021.03.22.)



확정급여형퇴직연금제도에 가입된 근로자에 대한 적립금이 최소적립금보다 부족한 경우, 퇴직급여의 지급방법

Q
질의

- 확정급여형(DB) 퇴직연금제도에 가입된 근로자에 대한 적립금이 최소적립금보다 부족하여 지급 가능한 금액이 해당 근로자의 퇴직급여액(퇴직소득원천징수상 퇴직소득)보다 적은 경우 퇴직연금사업자는 적립비율만큼 지급하면 되는지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제1항 및 시행령 제5조제1항에 따라 사용자는 확정급여형(DB) 퇴직연금제도에 부담금을 최소적립비율 이상으로 적립하고,
- 같은 법 제17조제2항 및 제3항에 따라 가입자인 근로자의 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 근로자의 IRP 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 합니다.
 - 이 때 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 확정된 급여수준에 미달하는 경우에는 사용자가 그 부족분을 퇴직일로부터 14일 이내에 근로자에게 지급하여야 하며, 가입자인 근로자는 퇴직연금사업자에 대해 직접 급여를 청구 할 수 있습니다.
- ❖ 다만, 같은 법 시행령 제8조의 급여 전액지급 예외 사유에 해당하는 경우 비율 지급이 가능한 바, 기준책임준비금 중 적립금의 비율이 100분의 90 이하에 해당하여(시행령 제8조제4호) 최소적립금비율보다 낮은 경우 적립금의 비율에 해당하는 금액을 지급하여야 합니다.

(퇴직연금복지과-1527, 2021.04.01.)



적립비율 보다 낮은 비율 지급 신청할 경우 관련

Q 질의

- 복수 퇴직연금사업자와 DB 계약을 맺고 있는 사용자가 적립비율 보다 낮게 지급을 요청한 경우 처리 가능한지?(사용자의 지급요청서에서 총 지급액 100만원 중 퇴직연금사업자 90만원, 사업장 자체 지급 10만원으로 되어 있는 경우)
- 처리가 가능하다면 적립비율 이내라면 무조건 처리가 가능한지
(0원 지급요청도 처리 가능한지)
- 복수사업장의 합산 적립비율이 100%라면 퇴직연금사업자별 적립비율을 임의로 수정하여 지급 요청할 경우 처리할 수 있는지
(현재 적립비율 A 20%, B 40%, C 15%, D 25% 인데 사업장에서 지급 요청을 A 15%, B 65%, 사업장 20%, C 0%, D 0%로 하는 경우)

A 회시

- ❖ 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, DB형에 가입한 근로자가 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원할 경우에,
- ❖ 사용자가 근로자에게 퇴직급여 전액 혹은 일부를 지급하고, 해당 근로자 몫으로 퇴직연금사업자에게 적립된 금액만큼을 재직 근로자들의 퇴직급여 지급을 위한 재원으로 사용하는 것은 무방하다고 사료됩니다.
- ❖ 다만, 이 경우에도 근로자가 일시금 수령을 원한다는 의사를 확인 할 수 있는 증빙과 근로자가 지급 받아야 하는 퇴직급여의 전액 혹은 일부를 지급하였다는 증빙을 퇴직연금사업자가 반드시 확인해야 합니다.
- ❖ 위와 같은 증빙 확인 절차를 거칠 경우 적립비율 이내의 지급처리가 가능할 것으로 사료됩니다.
- ❖ 퇴직급여 지급을 통한 퇴직연금사업자별 적립비율의 임의적인 수정은 사용자의 운용지시권에 포함되는 바, 사용자의 결정에 따라 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2736, 2021.06.11.)



확정급여형퇴직연금제도 설정 시 임원이 가입한 경우 퇴직급여 지급 여부

Q
질의

● 확정급여형퇴직연금제도 설정 시 임원이 가입한 경우 퇴직급여 지급 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 근로자에 대하여 의무적으로 퇴직급여제도(퇴직금제도 또는 퇴직연금제도)를 설정하여야 하며, 그 이외의 자에 대해 설정의무는 없습니다. 다만, 임원에 대하여 퇴직연금 적용대상으로 할지 여부는 사업장별로 정할 수 있습니다.(퇴직급여보장팀-1051, 2005.12.12. 참조)

❖ 임원이 퇴직연금 적용대상인지와 임원에 대한 퇴직급여 지급 의무여부는 임원에 대한 보수규정, 계약 내용 혹은 퇴직연금규약 등에 따라 결정되는 사항입니다.

❖ 퇴직연금사업자는 근로자가 퇴직 사실 등을 객관적으로 증명하는 서류를 제출하는 경우에는 그 사실여부를 사용자를 통해 확인한 후 지급하여야 하는 것이고, 사용자가 위법·부당하게 지급지시를 거부하는 경우에 정당한 급여 지급요청을 거부하는 것은 타당하지 않습니다.

- 이는 임원이 가입자인 경우에도 동일하게 적용된다고 할 수 있습니다.

❖ 따라서 해당 질의의 경우 구체적인 사실관계가 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- 확정급여형퇴직연금제도 도입 시 발생한 오류가 단순 전산착오 등에 해당한다면 특별한 사정이 없는한 사용자는 퇴직일로부터 14일 내 확정 급여형 퇴직연금의 지급을 지시하여야 할 것이며,

- 사용자가 퇴직일로부터 14일이 지나도록 퇴직급여의 지급을 지시하지 않아 퇴직급여 체불이 발생한 위법한 경우임에도 퇴직연금사업자가 근로자의 정당한 급여 지급요구를 거절하는 것은 사업자의 선관주의 의무에 반하는 것으로 판단됩니다. (퇴직연금복지과-2161, 2015.07.06.)

(퇴직연금복지과-3032, 2021.07.02.)



회생절차 개시 중인 경우 DB형제도의 퇴직급여 지급방법

Q
질의

● 회생절차 개시 중인 경우 DB형제도의 퇴직급여 지급방법은

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 ‘법’이라 함) 제17조제2항에 따르면 사업주가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받은 경우 사용자는 퇴직급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금 사업자로 하여금 “법 제16조제1항제2호에 따른 금액”에 대한 “적립금의 비율”에 해당하는 금액을 지급하도록 하여야 합니다.

❖ 여기서 “법 제16조제1항제2호에 따른 금액”이란 가입자와 가입자였던 사람의 해당 사업연도 말일까지의 가입 기간에 대한 급여에 드는 비용 예상액을 “고용노동부령으로 정하는 방법”에 따라 산정한 금액을 말하며,

- 법 제16조제1항 제2호에서“고용노동부령으로 정하는 방법”이란 해당 가입자의 가입기간에 대하여 “법 제15조에 따른 급여수준”을 곱하여 예상급여를 산출한 후 가입자별 예상급여를 합하는 방법을 말하고,
- “법 제15조에 따른 급여수준”이란 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금의 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금에 상당하는 금액 이상이 되도록 하여야 하는 것을 말합니다.

❖ 또한, 법 제17조제2항에서 “적립금의 비율”이란 법 제16조제1항 각 호 외의 부분 본문에서 “대통령령으로 정하는 비율”로서, 2018년1월1일 이후 기간은 “고용노동부령으로 정하는 100분의 80 이상의 비율”을 말하고,

- “고용노동부령으로 정하는 100분의 80 이상의 비율”이란 해당 사업연도 말일 기준이므로, 2019년1월1일부터 2020년12월31일까지의 기간은 100분의 90을 말합니다.

(퇴직연금복지과-3139, 2021.07.08.)



04

확정기여형퇴직연금제도(DC)

1. 가입기간 산정
2. 부담금 산정과 납부
3. 수수료 부담
4. 적립금 운용 및 반환
5. 퇴직연금 지급

4-1. 가입기간 산정



과거 계속근로기간을 소급하여 DC형퇴직연금제도 도입하는 경우 제도 운영 방법

Q
질의

- 과거 계속근로기간을 소급하여 DC제도를 도입한 사업장의 퇴직급여제도 운영 방법
 - <질의 1> 과거 계속근로기간을 소급하는 경우 부담금 산정 방법
 - <질의 2> 과거 계속근로기간에 대한 소급을 순차적으로 진행하고 부담금도 그에 따라 납입할 수 있는지?
 - <질의 3> DC형퇴직연금제도를 도입할 때 과거 계속근로기간을 반드시 소급해야 하는지, 그렇지 않은 경우 정산하여 지급하는 것도 가능한지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 사용자는 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직급여제도를 변경할 수 있으며, 퇴직금제도가 DB제도에서 DC제도로 변경하는 경우에는 과거 계속근로기간을 소급하여 제도를 변경하는 것도 가능합니다.

❖ <질의 1>에 대하여

과거 계속근로기간을 소급하는 경우, 소급 결정 시점의 직전 연간 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 부담금을 기준으로 퇴직금 및 DB제도의 과거 계속근로기간을 소급하여 DC제도로 변경하여야 하며, 부담금은 소급기간 1년에 대하여 소급시점 평균임금의 30일분 이상이 되어야 합니다.

- 귀 사업장의 경우 과거 계속근로기간('17.5.8.~'20.3.31.) 전부를 소급하여 과거 계속근로기간에 대한 부담금을 산정하고 납입하거나, 소급 시점을 연도로 구분하여('17.5.8.~'19.12.31.) 과거 계속근로기간에 대한 부담금을 산정하여 납입한 후, 소급시점 이후의 기간에 대한 부담금은 DC규약으로 정한 바에 따르면 될 것입니다.

❖ <질의 2>에 대하여

과거 계속근로기간 전체를 일시에 가입 기간에 포함시키지 않고, 일정 단위로 나누어 순차적으로 가입기간에 포함하여 부담금도 순차적으로 납입하는 것도 가능합니다. (퇴직급여보장법-718, 2006.3.6.)

- 부담금을 순차적으로 소급하기로 결정한 경우, 과거 계속근로기간을 순차적으로 가입기간에 포함시킨다는 내용 등을 퇴직연금규약으로 명시하여야 할 것입니다.

❖ <질의 3>에 대하여

DC제도를 도입하는 경우에는 근로자의 과거 계속근로기간 소급 여부에 대하여 노사 당사자간 합의로 결정할 수 있으며,

- 만일, 과거 계속근로기간을 소급하지 않기로 정한 경우라면 각 퇴직급여 제도의 적용을 받는 계속근로기간에 대하여 각각의 퇴직급여제도를 적용하는 것은 가능하나, 과거 계속근로기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급하는 것은 퇴직금 중간정산 사유에 해당하지 않으므로 가능하지 않습니다.

(퇴직연금복지과-3406, 2020.07.30.)



과거근로기간에 대한 퇴직연금 가입 관련사항

Q 질의

<질의 1>

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

<질의 2>

- 과거근로기간 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 과거근로기간 중 소급기간의 비율이 동일해야 하는지

<질의 3>

- 제도도입 이후 가입기간을 소급하기 위해 퇴직연금규약을 변경하는 것이 불이익 변경에 해당하는지

<질의 4>

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

A 회시

❖ <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 과거특정시점까지 일률적으로 소급하는 방법 및 개별 가입자 별로 자유의사에 따라 소급기간을 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.

(퇴직급여보장팀-805, 2006.03.14.)



DC형 가입자 사망 또는 퇴직 당일이 퇴직연금 가입기간에 포함되는지 여부

Q 질의

<질의 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 않은 경우 퇴직금 적용기간도 연금수급요건인 가입기간 10년에 포함할 수 있는지 여부

<질의 3>

- DC의 경우 수급권의 시효에 대하여 퇴직연금규약에 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

A 회시



<질의 1>에 대하여

퇴직연금 가입자의 자격상실일은 사망 또는 퇴직 등의 다음날이므로 퇴직연금 가입기간은 가입자격을 취득한 날부터 사망 또는 사용종속관계가 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 2-2,3>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

DC형퇴직연금규약에 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 퇴직연금규약에 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, 2010.02.09.)



방학기간에 대한 계속근로기간 포함 여부 및 부담금 수준

Q
질의

- 학교 청소용역을 담당하는 업체의 소속 근로자가 확정기여(DC)형퇴직연금제도에 가입되어 있고, 방학기간 중에는 근무하지 않고 임금을 지급하지 않는다는 특약을 정한 경우에 사용자가 부담하여야 할 부담금 수준에 대하여
 - (1) 방학기간 2달을 빼면 실제 근로자가 근무한 기간이 1년이 되지 않으므로 퇴직연금 부담금을 납부하지 않아도 되는지
 - (2) 또한 실제 근무한 10개월의 임금총액을 12개월로 나눈 금액으로 부담금을 납부해야 하는지

A
회시

❖ (답변 1, 2) 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에서 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년 이상인 근로자에 대하여 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하도록 규정하고 있고,

- 같은 법 제20조에 따라 확정기여(DC)형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 현금으로 매년 1회 이상 규약이 정하는 바에 따라 정기적으로 가입자의 확정기여(DC)형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

❖ 귀 질의에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나 근로계약기간 1년 중 방학기간(2개월)을 계속근로기간에서 제외한다는 특약이 있는 등 특별한 사정이 없는 한 방학기간은 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간에 산입되어야 할 것으로 사료됩니다.(근로기준과 68207-608호 1998.3.31., 근로기준과-2495호 2005.5.4. 행정해석 참조)

- 따라서, 계속근로연수 1년에 대하여 연간임금 총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 산정하여 규약이 정하는 지급기일에 가입자의 확정기여(DC)형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 할 것입니다.

- 다만, 「근로기준법 시행령」 제2조제1항에서 정한 휴업기간이 있는 경우에는 휴업기간 중 지급된 임금을 제외한 연간임금 총액/(12월-휴업 월수)로 부담금을 산정하면 될 것입니다.

(근로복지과-2658, 2014.07.16.)



DC형퇴직연금제도 도입 시 임금이 감소된 특정직급에 한정하여 과거근로기간 소급적용 가능한지



사실관계

- 강임제 및 직책상한제 적용 대상자(별도직급<AH급>)는 임금이 감소하여 퇴직시 평균임금이 낮아져 퇴직금이 감소하게 됨
- 「근퇴법 시행령」 제3조에 정한 퇴직금 중간정산 사유에 미해당되어 중간정산 불가

- <질의 1> 확정기여(DC)형퇴직연금제도 도입 시 임금 및 퇴직급여가 감소된 특정직급(AH급)에 한하여 퇴직연금제도 적용시점을 소급 적용되도록 퇴직연금규약에 특칙을 두는 것이 가능한지
- <질의 2> (소급가능하다면) 소급가능기간은 언제부터 가능한지, 소급하여야 하는 것이 회사로서는 의무사항인지



회시 <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여(DC)형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입근로자의 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 현금으로 연 1회 이상 정기적으로 퇴직연금규약에서 정한 바에 따라 가입자의 확정기여(DC)형퇴직연금제도 계정으로 납입하여야 합니다.

- 사용자의 부담금은 퇴직연금제도 설정 이후 해당 사업에서 가입자가 근로를 제공하는 기간에 대하여 납입하면 될 것이나, 같은 법 제19조제2항에 따라 해당 퇴직연금제도 설정 전 과거 근로제공기간에 대하여도 가입기간으로 설정할 수 있습니다.

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제31조제1호에 따라 퇴직금제도를 설정·운영하는 사용자는 임금 삭감 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우 가입자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 근로자대표와 확정기여(DC)형퇴직연금제도의 도입 또는 별도의 급여 산정기준을 마련하여야 할 책무가 있는 바,

- 귀 질의 내용과 같이 특정직급(AH급) 등 임금 감소에 따라 퇴직급여액이 감소되는 근로자를 대상으로 과거근로기간을 소급하는 것뿐만 아니라, 가입자별 자유의사에 따라 소급기간을 달리 적용하는 것도 가능하다 할 것입니다. (퇴직급여보장법-805, 2006.3.14. 참조)

❖ <질의 2>에 대하여

과거 제공한 근로기간에 대하여 일괄 또는 순차적 소급, 과거기간 전체 또는 일부 소급 여부 등은 사용자의 재정 부담 등을 감안하여 노사 합의에 따라 퇴직연금규약으로 정하여 시행하면 될 것입니다.

- 더불어, 퇴직금제도의 과거 근로기간 또는 확정급여(DB)형퇴직연금제도의 가입기간을 확정기여(DC)형퇴직연금제도 도입 시 소급하여 동 제도의 가입기간으로 하는 경우에는 과거 소급분에 대한 부담금 산정은 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정*하여 부담하되,

* 과거 소급기간 1년에 대하여 가입자의 연간임금 총액의 12분의 10이상

- 이때 산정한 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3625, 2015.10.20.)



퇴직금 제도를 운영하다 DC 제도를 소급도입한 회사의 퇴직급여 산정

Q
질의

- 00도 소재 요양원에서 2015.10.18.부터 2019.5.31.까지 근무하였고, 2019.1.1. 대표자가 변경되면서 기존 직원의 고용관계가 포괄승계됨
 - 동 요양원은 대표자 변경 후 2019.5.22.부터 근로자들의 찬성을 받아 DC형퇴직연금 제도에 가입함
- 이때, 퇴직 후 실제 지급받은 퇴직연금 급여가 퇴직금으로 산정했을 경우의 급여보다 적은 것으로 볼 때, 퇴직연금 가입기간을 과거근로기간까지 소급하여 적용한 것으로 보여지는데 이게 적절한 퇴직급여 지급으로 볼 수 있는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조제2항에 따라 해당 퇴직연금제도 설정 전 과거 근로제공기간에 대하여도 가입기간으로 설정할 수 있으며,

- 퇴직연금제도 설정 시 과거 근로제공기간을 소급하여 가입기간으로 설정하기 위해서는 근로자대표의 동의를 얻어 동 내용을 퇴직연금규약에 명시하여야 하여야 합니다.

* 근로자대표 : 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 말함

❖ 귀하의 질의만으로는 해당 요양원의 퇴직연금규약의 구체적인 내용을 확인할 수 없어 정확한 답변이 어려우나,

- 요양원의 DC제도 퇴직연금규약 상에 과거 근로제공기간을 소급하여 가입 기간으로 설정하기로 명시가 되어 있고, 동 규약을 작성할 때 근로자대표의 동의를 얻었다고 한다면,
- 동 규약에 따라 과거근로제공기간에 대하여 퇴직연금 적립금으로 급여를 지급한 것은 적법하다고 볼 수 있습니다.

* DC제도의 과거근로기간 소급 시 부담금 납입액 수준: 과거 소급분에 대한 부담금 산정은 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정하되, 이때 산정한 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 함.

(퇴직연금복지과-3104, 2019.07.12.)

4-2. 부담금 산정과 납부



휴업기간 중 DC부담금 산정방법

Q 질의

- 휴업기간 중 DC형 부담금 산정방법에 대해서 기존의 행정해석(퇴직급여보장법- 1090, '07 3.15.)에 따르면 사업주 귀책사유로 인한 휴업한 기간 등에 대해서는 해당 기간의 임금을 제외한 연간 임금 총액을 해당 기간을 제외한 기간으로 나눈 금액을 부담금으로 납부하도록 되어 있음.

- 그러나 1년에 1회만 수령하는 보너스나 휴가비 등을 기존 행정해석으로 계산하게 되면 휴업을 하지 않은 근로자보다 부담금이 더 많이 계산되는 불리함이 있으므로 부담금 산정에 대하여 아래와 같은 의견이 있는데 처리방법은

<갑설> 월 단위 급여의 경우는 기존 행정해석과 같이 휴업기간과 해당 임금을 제외하여 계산하고, 연 1회로 수령 받는 급여의 경우는 휴직기간과 상관없이 1/12로 나누어 계산

<을설> 월 단위 급여와 연 1회로 수령하는 급여 모두 일률적으로 기존 행정해석에 따라 휴직기간과 해당 임금을 제외하여 계산

A 회시

기존 행정해석(퇴직급여보장법-1090, '07 3.15.)은 수습사용기간, 업무상 부상·질병, 출산전후 휴가기간, 육아휴직기간, 사용자의 귀책사유로 휴업, 적법한 쟁의행위 기간, 병역법 등의 의무이행 기간 및 업무 외 부상·질병 기타의 사유로 인하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간에 대해서는 해당 기간의 임금을 제외한 연간 임금 총액을 해당 기간을 제외한 기간으로 나눈 금액으로 부담금을 산정한다고 하였는 바,

- 이는 「근로기준법」 제2조제6호의 평균임금 개념과 같은 법 시행령 제2조 제1항에서 규정한 평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금의 원리를 도입한 것으로, 근로자가 정상적인 근로를 제공하지 못했을 경우 통상의 생활임금에 따른 평균임금을 산정하여 근로자의 퇴직급여 수급권을 보호하려는 취지에 따른 것입니다.

❖ 기존의 행정해석은 휴업한 기간 내에 연 1회 지급받은 임금(상여금 등)이 있을 경우 해당 임금까지 산정대상에서 제외한다는 의미가 아니라 휴업한 기간의 월 단위 임금에 한하여 해석된 것으로써

- 연 1회 성과급, 휴가비 등으로 지급받은 임금에 대해서는 상기 해석과 관계 없이 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 12분의 1로 부담금을 산정하여야 할 것입니다.

(근로복지과-616, 2013.02.18.)



퇴직금 감액 규정에 따라 DC형퇴직연금제도의 가입자 및 사용자의 부담금에서 감액 가능한지

Q
질의

- 비위행위로 인하여 파면인 경우 퇴직금을 1/2로 감액한다는 규정이 있을 경우에 확정 기여(DC)형퇴직연금제도의 개인부담금과 사용자의 부담금 모두를 감액하는지 여부 등

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하여야 하고,

- 동법 제20조에서 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상을 부담금으로 납입하도록 규정하고 있습니다.

❖ 퇴직급여는 「근로기준법」 제43조에서 규정한 임금전액불의 원칙에 비추어 감액하는 것은 허용되지 않는다 할 것입니다.

- 다만, 누진제 등을 통해 법정 퇴직금 이상을 퇴직하는 근로자에게 퇴직금으로 지급하고 있는 경우로서 퇴직금 감액 규정을 적용하더라도 감액 이후에는 법정퇴직금에 미달하지 아니하는 등 퇴직금 감액 규정의 제정 목적, 제한범위, 퇴직금의 본질에 있어 그 정당성이 인정되는 경우에 예외적으로 감액이 가능하다 할 것입니다.(대법원 1995.10.12. 선고 94다36186 판결, 근로복지과-3848, 2014.10.16.)

❖ 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀 사의 퇴직금 감액 규정이 위 법리에 따라 그 정당성이 인정되고 확정기여(DC)형퇴직연금제도에도 적용되는 경우라면 가입자의 추가 부담금이 아닌 사용자의 부담금에서 감액하는 것은 가능하다 할 것입니다.

- 다만, 이러한 경우에도 감액된 부담금은 동법 제20조에서 정한 사용자의 법정 부담금 이상이 되어야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3428, 2015.10.06.)



확정기여형퇴직연금제도 부담금 미납 관련 질의

Q 질의

<질의 1>

- DC형퇴직연금제도를 도입한 사업장에서 사용자가 부담금을 미납한 경우 미납 부담금의 소멸시효 기산점

<질의 2>

- 가입자가 지급받는 수당의 성격이 임금성이 불분명하여 부담금으로 납입되지 않았으나, 추후 임금성이 인정되어 부담금으로 소급 부담하는 경우 과거근로기간 전체에 대해 재산정하여 납입하여야 하는지

<질의 3>

- 부담금 미납 시 사용자 제재 방법 및 지연이자 계산 방법

<질의 4>

- DC형퇴직연금제도에 납입된 부담금을 가입자와 사용자 간에 합의하여 포기할 수 있는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항 및 제3항에 따라 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하고,

- 같은 법 제20조제5항에 따라 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금 및 제3항 후단에 따른 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

❖ 퇴직급여 청구권은 근로관계의 종료에 따라 발생하는 것으로 퇴직급여에 관한 소멸시효는 퇴직일로부터 기산됩니다.

- 따라서, 사용자가 정하여진 기일에 부담금을 납부하지 않은 경우 가입자(근로자)는 퇴직일을 기준으로 퇴직연금제도 가입일부터 퇴직일까지 발생한 미납 부담금을 청구할 수 있음을 알려드립니다.

❖ <질의 2>에 대하여

<질의1>에서 답변한 바와 같이 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준은 “가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1 이상”이므로, 가입자가 과거 근로기간에 지급받았던 수당의 임금성이 소급하여 인정되는 경우, 소급되는 기간에 대해서는 확정기여형퇴직연금제도 부담금도 추가적으로 발생된다고 할 것입니다.

❖ <질의 3>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제3항에 따라 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다. 이 경우 사용자가 정하여진 기일(확정기여형퇴직연금규약에서 납입기일을 연장 할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 지연이자를 납입하여야 합니다.

- 지연이자는 같은 법 시행령 제11조에 따라 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음날을 기산일로하여 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날(퇴직일)부터 14일까지의 기간에 대해서는 연 100분의 10의 이자를 납입하여야 하고,
- 퇴직일 후 14일의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지의 기간에 대해서는 연 100분의 20의 이자를 납입하여야 합니다.
- 참고로, 확정기여형퇴직연금제도에서 부담금 미납 시 지연이자 납입 의무는 「근로자퇴직급여 보장법」 개정에 따라 2012.7.26.이후 발생하는 지연이자에 발생하는 것으로 2012.7.26. 전의 기간에 대하여는 지연이자가 발생하지 않음을 알려드립니다.

❖ 이와 같이 근로자 재직 중 사용자의 확정기여형퇴직연금제도 부담금 미납에 대해서는 지연이자 납입이라는 제재를 부과함으로써 가입 근로자의 운용 손실을 보전하고 부담금의 적기 납부를 유도하고 있으며,

- 퇴직 이후 사용자가 14일 이내에 근로자의 퇴직급여를 지급하지 않은 경우에는 지연이자 납입과 함께 형사적제재*를 병행하고 있음을 알려 드립니다.

* 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

❖ <질의 4>에 대하여

퇴직금청구권은 근로관계의 종료인 퇴직이라는 사실을 요건으로 하여 발생하는 것인 바, 최종 퇴직시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하는 것은 강행규정에 위반하는 것으로서 무효이며, 퇴직연금 급여 청구권도 이와 동일하다고 할 것입니다.

- 따라서, 퇴직급여 청구권의 사전 포기 합의를 이유로 사용자가 퇴직 시 근로자에게 퇴직급여를 지급하지 않는 경우, 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항 위반에 해당하여 같은 법 제44조에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됨을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-4785, 2018.11.30.)



퇴직연금 가입대상이 근속기간 1년 이상인 경우 DC형퇴직연금제도 부담금 최초 납입일과 지연이자

Q 질의

- 확정기여형퇴직연금제도 퇴직연금규약 상 가입 대상을 ‘근속기간 1년이상 근로자’라고 정하고 있는 사업장임
 - 노무관리 편의상 부담금 정기 납입일 기준으로 근속기간이 1년 이상 근로자를 퇴직연금제도에 가입시키고 부담금을 납입하고 있어, 근속기간이 1년이 경과한 시점에서 근로자를 퇴직연금제도에 가입시키는 상황이 발생함
- <질의 1> 근로자의 근속기간이 1년이 되는 날과 퇴직연금규약 상 정기납입일이 다른 경우 해당 근로자에게 DC형퇴직연금제도 부담금을 최초 납입해야 하는 날이 언제인지
- <질의 2> 근로자의 근속기간이 1년이 경과한 뒤 정기납입일에 부담금을 납입하는 경우 지연이자が発生하는지 여부

A 회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항 및 같은 법 제20조제3항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하는 바, 퇴직연금규약에 매년 1회 이상 부담금을 납입하도록 정기납입일을 정한 경우 규약에 따르면 될 것입니다.

❖ 귀하가 질의한 사항과 같이 신규 입사 등으로 확정기여형퇴직연금제도의 적용을 받는 근로자의 근속기간이 1년이 되는 날과 부담금 정기 납입일이 다른 경우

- 사용자는 해당 근로자의 근속기간이 최초 1년이 되는 날까지 최소 1회 이상 부담금을 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 할 것입니다.
- 근속기간이 최초 1년이 되는 날과 부담금 정기 납입일이 다른 경우 해당 근로자의 부담금 납입에 관한 사항을 퇴직연금규약에 명시하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

한편, 같은 법 제20조제3항에 후단에 따라 사용자가 정하여진 기일(확정기여형 퇴직연금규약에서 납입기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 대통령령이 정하는 이율*에 따른 지연이자를 납입하여야 합니다.

* ① 부담금을 납입하기로 정해진 날짜의 다음 날을 기산일로 하여 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일(당사자 간의 합의에 따라 납입 날짜를 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지의 기간: 연 100분의 10

② 제1호에 따른 기간의 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지의 기간: 연 100분의 20

- 지연이자는 사용자의 부담금 미납으로 인한 근로자의 기대 수익 손실을 방지하여 확정기여형퇴직연금제도 가입 근로자의 퇴직급여 수급권을 보호하기 위한 장치인 바,
- 확정기여형퇴직연금제도 적용대상 근로자의 근속기간이 1년이 되는 날까지 부담금을 납입하지 않는 경우 1년이 되는 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지 지연이자가 발생한다고 할 것이며, 퇴직연금규약에서 납입기일을 연장 할 수 있도록 한 경우에는 연장된 기일 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연이자가 발생합니다.

(퇴직연금복지과-1703, 2019.04.10.)



DB에서 DC로 전환하는 경우 부담금 산정 관련

Q 질의

- <질의 1> DB형에서 DC형으로 과거 근로기간을 소급하여 전환하는 경우 부담금 산정방법
- <질의 2> DB형 가입자가 육아휴직 중 DC로 전환한 경우, '19.9.1.부터 '20.2.29.까지의 부담금 산정방법 및 연차휴가미사용 수당 산입 범위

입사일	육아휴직 시작일	DB→DC전환일	퇴사일
2017.1.1.	2019.3.1.	2019.9.1.	2020.2.29.

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

퇴직연금제도의 구체적인 운영에 대하여는 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조 및 제19조에 따라 퇴직연금규약으로 작성하여 그에 따르도록 하고 있으므로, 퇴직연금제도 변경방식도 퇴직연금규약으로 정하고 그에 따라야 할 것으로 사료됩니다.

- DB형에서 DC형퇴직연금제도로 변경하려는 경우, 과거 근로기간을 소급하는 경우에는 소급하기로 결정한 시점 직전 연간 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 부담금을 기준으로 DB제도 가입기간을 소급하여 산정한 후 근로자 명의의 DC계좌로 입금하여야 하며,
- DB제도 가입기간을 소급하여 산정된 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 합니다. (관련 행정해석: 퇴직연금복지과 - 3625, 2015.10.20.)

◆ <질의 2>에 대하여

「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제19조제4항에 따라 육아휴직 기간은 계속근로기간에 포함되므로 해당 계속근로기간에 대한 퇴직급여를 산정하여 지급하여야 하며,

- 귀 질의의 경우 육아휴직기간에 임금지급이 없었다면, 2019년 DC형퇴직연금제도 부담금 산정을 위한 연간임금총액*(2019.9.1.~2019.12.31.)을 산정하고 규약에서 정한 적립률(1/12 이상)을 곱하여 산출하면 될 것으로 사료되며,
- 2020년(2020.1.1. ~ 2020.2.28.) 부담금**은 최소한 2019년의 부담금 수준으로 산정하여야 합니다.

* 19년 부담금: 임금총액('19.1월~2월) ÷ 근무기간(12-10)×산출기간(4개월)×1/12
 ** 20년 부담금: 임금총액('19.1월~2월) ÷ 근무기간(12-10)×산출기간(2개월)×1/12

❖ 아울러, 18년 미사용한 연차에 대한 수당을 19년 1월에 지급한 경우, 해당 연차미사용수당도 임금에 해당하므로, DC형퇴직연금제도의 가입기간(4개월)에 해당하는 금액을 계산하여, DC형 퇴직연금 부담금 산정을 위한 연간 임금총액에 포함하여야 하며,

- 근로자의 퇴직으로 인하여 비로소 지급사유가 발생한 연차휴가수당도 근로의 대가로 발생한 임금에 해당하므로 DC형 퇴직연금 부담금 산정시 임금총액에 포함하여 산정하여야 합니다. (관련 행정해석: 퇴직연금복지과-87, 2008.04.01.)

(퇴직연금복지과-1819, 2020.04.22.)



DB형 제도에서 DC형 제도로 전환 시 과거근로기간에 부담금 산정 관련

Q 질의

- 당사에서는 DB형 제도에서 DC형 제도로 변경 시 DC형 규약상 가입기간은 DC형제도로의 변경 전 과거근로기간을 포함하고, 과거근로기간 부담금은 근로자에게 유리하게 하기 위해 연간 임금총액의 12분의 1에 상당하는 금액과 30일분 평균임금 중 큰 금액을 하도록 되어 있어 더 높은 금액인 평균임금으로 DC형 부담금을 납입하였음
 - 당사의 DC형 규약상 평균임금과 관련하여 「근로기준법」 제2조제1항제6호를 준용 한다는 문구가 없음에도 불구하고 평균임금과 통상임금을 비교하여 높은 금액으로 산정하여야 하는지
 - ※ 회사의 DC형 규약상 명시된 평균임금에 대해 근로기준법 제2조제1항제6호에서 말하는 평균임금을 적용받기 위해서는 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제4호(“평균임금”이란 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금을 말한다.)에서와 같이 준용규정이 있어야 할 것이며, 회사가 근로자 동의를 받아 작성한 DC형 규약상 평균임금이 부담금 산정방식의 하나로 명시되어 있다고 하더라도 준용규정 없이 「근로기준법」 제2조제1항 제6호가 준용된다고 보기 어려움

A 회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따르면 확정기여형퇴직연금제도(DC형)를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의1 이상에 해당하는 부담금을 납입하여야 하며,
 - DC형제도의 가입기간에 과거근로기간을 소급하는 경우, 과거근로기간에 대한 부담금은 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점 1년간의 임금총액을 기준으로 산정하되, 과거근로기간 1년에 대하여 평균 임금 30일분 이상이 되어야 할 것입니다.
- 이때, “평균임금”이란 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조 및 「근로기준법」 제2조 제1항제6호에 따른 평균임금을 말하고, 「근로기준법」 제2조제2항에서는 평균임금이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다고 규정하고 있는 바,
 - 과거근로기간에 대한 부담금은 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에는 통상임금으로 산정하여 납입하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-926, 2021.02.24.)



근로 익월에 지급 되는 연장근로수당과 명절휴가비에 대한 확정기여형퇴직연금 부담금 계산 방법

Q
질의

● 육아기 근로시간 단축 시 확정기여형퇴직연금 부담금 계산 방법(연장근로수당, 명절 휴가비의 포함)

A
회시



육아기 근로시간 단축 시 “(근로시간 단축 기간의 임금을 제외한 연간 임금 총액)/ (12-근로시간 단축 기간)”으로 퇴직연금 부담금을 산정하는 것이 원칙이며 귀 질의만으로 구체적 사실관계가 드러나지 않아 명확한 답변이 불가능하나,

- 연장근로수당은 해당 월에 제공한 근로의 대가로 보아 지급 시기와 관계 없이 해당 월의 임금으로 포함하여야 하는바,
- 2월에 제공한 근로의 대가인 연장근로수당을 3월 지급예정인 경우라 하더라도 2월 임금으로 보는 것이 타당하다고 판단되며, 이에 따라 확정 기여형퇴직연금 부담금을 산정하여야 할 것입니다.
- 명절휴가비의 경우 단체협약, 취업규칙, 그 밖의 근로계약에 미리 지급 되는 조건 등이 명시되어 있거나 관례로 계속 지급하여온 사실이 인정되는 경우에는 그 상여금의 지급이 법적인 의무로 구속력을 가지게 되어 근로 제공의 대가로 인정되는 것이므로(고용노동부 예규 제96호, “평균임금산정상의 상여금 취급요령”, 근로기준정책과(2015.10.14.) 참조), 이는 퇴직연금 부담금 산정을 위한 연간 임금총액에 산입하여야 하고,
- 명절휴가비는 월 단위 임금은 아닌 것으로 보이는 바, 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 12분의 1로 부담금을 산정하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2911, 2021.06.23.)



경영성과급의 DC형 부담금 납입 방법

Q
질의

<질의 1>

- 경영성과급 DC형에서 사용되는 경영성과급은 상여금으로 봐도 되는지

<질의 2>

- 경영성과급을 받은 근로자가 일부는 현금으로 급여처럼 받고, 나머지는 퇴직연금 DC형에 납입 가능한지

<질의 3>

- 현재 DC형에 가입 중으로, 경영성과급 DC형에 추가로 가입해야 하는지

<질의 4>

- 근로자 중 일부는 DC형 퇴직연금만 적용하고, 일부는 경영성과급 DC형을 추가로 가입하는 것이 가능한지

<질의 5>

- 매년 동일한 금액을 납입해야 하는지? 만약 올해 경영성과급 50만원을 납입하였는데 내년도 성과평가가 좋지 않아 불입하지 않아도 되는지

<질의 6>

- 귀 부의 퇴직급여제도 매뉴얼 등 자료에 따르면, 직책, 근속연수, 성과평가에 따라 차등을 두는 것이 금지되어 있는 것으로 이해하고 있으나, 다른 자료에는 해당 내용이 규약상 명시될 경우 가능하다고 되어 있는 바, 어떤 내용이 맞는지

<질의 7>

- 귀부의 퇴직급여제도 업무매뉴얼 등 자료에 따르면, 근로자가 직접 납입도 가능하다고 하고, 이 경우 규약에 기재할 필요가 없다고 하는데, 그렇다면 사업주가 경영성과급을 지급하고, 이것을 근로자가 경영성과급 DC형에 불입하면 되는 것인지, 만약 가능하다면 모든 근로자가 경영성과급 DC형에 가입해야 하는지

A
회시

◆ <질의 1>에 대하여

경영성과급이 상여금인지 여부, 나아가 경영성과급의 임금성 여부는 일률적으로 판단하기 곤란하다고 사료됩니다.

- 만약, 경영성과급이 「근로기준법」상 임금에 해당한다면, 확정기여형퇴직연금제도(DC형)의 부담금산정 시 경영성과급을 임금총액에 산입하면 될

것이어서 <질의2>~<질의7>은 해당사항 없으므로, 이후 질의에 대한 답변은 경영성과급이 임금에 해당하지 않는 것을 전제로 한 것임을 알려 드립니다.

❖ <질의 2>에 대하여

확정기여형(DC형)은 사용자가 납입 할 부담금 수준을 미리 정하여 가입자의 책임으로 운영하는 제도로서

- 퇴직연금규약으로 정기부담금 이외에 경영성과급을 사용자부담으로 납입하기로 미리 정한 경우에는 가입자의 DC형 계정에 납입할 수 있으며, 이때 DC계정에 납입되는 경영성과급의 납입비율은 노사 합의로 규약에 명시해야 하고, 0~ 100%까지의 비율을 정하여 운영할 수 있습니다.

예) 경영성과급 DC 납입비율을 50%로 정하는 경우 경영평가성과급의 50%는 DC계정에 납입하고, 50%는 급여처럼 지급받게 됨

- 참고로, DC형은 가입자가 자기 스스로 추가 납입할 수 있으므로, 사용자로부터 경영성과급을 지급받아 가입자가 자기부담금으로 추가 납입이 가능합니다.

❖ <질의 3>에 대하여

경영성과급 DC형은 DC제도 또는 혼합형제도 내에서 설정하는 것으로, 경영성과급을 퇴직연금제도에 사용자 부담금으로 납입하려는 경우에는 노사 합의를 통해 DC규약 내에 부담금 납입 관련 사항을 명시하여 납입하면 될 것입니다.

❖ <질의 4>에 대하여

퇴직연금 부담금에 관한 사항은 집단적 의사결정으로 퇴직연금규약에 정하여 적용근로자 모두에게 적용되는 것이며,

- 경영성과급의 전액 또는 일정부분을 납입하기로 사전에 정하는 경우에는 가입자에게 동일한 부담금 납입기준을 정하여야 하고, 또한 소득세법 시행규칙 제15조의3 제2호에서 퇴직연금 적립금액을 개별 근로자가 임의로 변경할 수 없도록 하고 있습니다.
- 따라서 경영성과급의 납입 여부를 개별 가입자가 임의로 납입과 중단을 선택할 수 없습니다.(퇴직연금복지과-1571, 2015.5.21. 참조)

❖ <질의 5>에 대하여

사용자 부담금으로 경영성과급을 납입하려면 경영성과급이 발생하는 경우 퇴직연금규약으로 납입비율을 미리 정하여 정기 납입하여야 합니다. 경영성과급의 발생여부는 회사의 경영성과에 따른 것으로, 경영성과급이 발생하여 지급한 경우라면, 규약에서 정하는 납입비율에 따라 납입하여야 할 것입니다.

❖ <질의 6>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 “부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 두어서는 아니된다.”고 정하고 있으며, 이때 ‘부담금의 산정 방법의 적용’이란 산정기초금액, 계산방식, 부담률 등에 관한 사항을 가입자에게 적용하여 부담금액을 설정하는 것을 의미하여, ‘차등을 두어서는 아니된다.’라 함은 가입자별로 합리적 이유없이 차별하는 것을 금지하는 것을 의미합니다.

- 따라서 하나의 퇴직급여제도 내에서 근로자의 직위, 직종, 직류, 직급, 정년 연장, 입사시기 등을 이유로 합리적 이유없이 부담금 산정방법을 달리 정할 경우 차등금지 원칙에 위반될 가능성이 높습니다.
- 다만, 전체 가입자에 대해 퇴직연금규약에 따라 근속연수별로 다르게 설정된 납입비율을 적용하는 것은 차등금지원칙에 위반되지 않을 것으로 사료됩니다.(참고: 퇴직연금에 대한 압류 및 경영성과급 납입에 관한 지침)

❖ 또한, 성과평가에 따라 납입금액을 달리하고자 한다면 개인별 성과등급에 따른 납입비율을 사전에 정하여 가입자 전원에게 적용하는 방법 등으로 납입하여야 할 것이며, 즉, 등급별 납입비율을 미리 설정하여 각 등급에 해당하는 가입자는 동일 비율을 적용하여야 할 것입니다.

❖ <질의 7>에 대하여

퇴직연금제도에 경영성과급을 사용자 부담금으로 납입하려는 경우에는 노사 합의로 부담금 납입에 관하여 사전에 퇴직연금규약으로 정하여 정기적으로 납입하여야 하며,

- 경영성과급 DC형과는 별개로 DC제도는 가입자의 여유자금을 자기부담금으로 DC형계좌에 추가로 납입할 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-3145, 2021.07.08.)



육아휴직 사용 후 퇴직 시 확정기여형퇴직연금 부담금 수준 산정

Q
질의

- '21.1~4월 육아휴직을 사용하고 '21.5월 복직 후 '21.6.1.에 퇴사한 경우 '21년 확정 기여형퇴직연금 부담금의 수준 산정

A
회시

❖ 귀하의 질의는 육아휴직 후 퇴직한 근로자의 퇴직연금 부담금 산정기준에 대한 두 행정해석 중 어떤 행정해석을 따라야 할지에 대한 질의로 보입니다.

<갑설>

- ❖ 근로자가 사용자의 승인을 얻어 당해 연도에 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 실시하여 연간 임금총액이 낮아질 경우에는 해당 기간에 대하여는 아래 산식으로 부담금을 산정하여 납부하여야 할 것입니다. (근로복지과-1689, 2013.5.15.)

$$\frac{\text{유아휴직} \cdot \text{육아기근로시간 단축기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액}}{12 - \text{육아휴직} \cdot \text{육아기근로 시간단축기간}}$$

- ▶ 귀하의 경우 **갑설**을 따를 경우 부담금

$$\frac{500(\text{육아휴직기간중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액})}{12 - 4(\text{유아휴직기간})} = 62.5\text{만원}$$

<을설>

- ❖ 2018.6.1. 입사한 근로자가 2018.8월 한달간 출산전후 휴가를 사용하였고, 출산전후 휴가기간을 제외한 기간에 지급된 해당 연도의 임금총액이 1,200만 원이라면, 해당 근로자의 부담금의 산정방법은 아래와 같습니다. (퇴직연금복지과-184, 2020.1.10.)

$$\frac{\text{출산전후 휴가기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 연금총액}}{\text{전체 근로기간} - \text{출산전후 휴가기간}} \times \frac{\text{전체 근로기간}}{12}$$

- ▶ 귀하의 경우 **을설**을 따를 경우 부담금

$$\frac{500(\text{육아휴직기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액})}{5(\text{전체 근로기간}) - 4(\text{육아휴직기간})} \times \frac{5(\text{전체 근로기간})}{13} = 208.3\text{만 원}$$

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 연간 임금총액의 12분의 1 이상의 부담금을 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금 계정에 납입하여야 합니다.

❖ 다만, 근로자 퇴직급여의 적정한 산정을 위해 「근로기준법 시행령」 제2조에서 육아휴직기간을 평균임금 산정기간에서 제외하는 취지*를 고려하면 육아휴직을 사용한 근로자의 확정기여형퇴직연금 부담금은 <을설>과 같이 산정함이 타당합니다.

$$\left[\text{육아휴직기간 중 지급된 급여를 제외한 연간 임금총액} \times \frac{\text{전체근로기간}}{\text{전체근로기간}-\text{육아휴직기간}} \right] \times \frac{1}{12}$$

* 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 방지하고자 함

- <갑설>은 육아휴직기간을 포함한 근로기간이 12개월인 경우의 확정기여형 퇴직연금 부담금 계산을 안내한 질의회시이므로, 근로기간이 12개월보다 짧은 경우에 적용하는 것은 적절치 않다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3278, 2021.07.15.)



사업장 도산 시 체불퇴직급여 산정 방법

Q
질의

- 사업장은 2010.4.16. DC형 퇴직연금제도 도입하면서, 제도 설정일 이후부터 가입기간으로 하였고, 부담금 납입 시 연간 임금총액의 1/12이 아니라 임금 중 일부 금액의 1/12을 납입함
 - 2016년 8월 사업주 잠적으로 사업이 폐업되자 2016.12. 퇴직연금사업자가 가입 근로자들에게 퇴직급여를 일시금으로 지급함
- 근로자들의 체불 퇴직급여 및 체당퇴직금 계산 시, 근속기간 전체에 대한 퇴직금 산정 후 퇴직연금사업자로부터 지급받은 퇴직급여를 공제하여 산정하는 것이 타당한지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따라 퇴직금 제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하고,
 - 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 동법 제20조제1항에 따라 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.
- ❖ 귀사에서 질의한 사업장의 경우 2010.4.16. DC형퇴직연금제도를 도입하면서 가입 기간을 제도 설정일 이후부터로 정한 바, 2010.4.15.까지는 퇴직금제도, 2010.4.16. 부터는 DC형퇴직연금제도에서 정한 바에 따라 퇴직급여를 각각 산정, 지급하면 될 것입니다.
 - 다만, 퇴직연금제도 도입이후 부담금의 미납분에 대해서는 미납부담금과 지연이자를 포함하여 산정하면 될 것입니다.
- ❖ 확정기여형퇴직연금 제도가 적용되는 기간에 있어서, 체불퇴직급여에 대한 체당금 산정방법은 퇴직 전 최종 3년간의 기간에 대하여 사용자가 납부하여야 할 퇴직연금 부담금 중 미납한 부담금(지연이자포함)으로 산정하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-3632, 2017.8.31.)



중도인출 이후 임금인상률이 확정된 경우 부담금 재산정 여부

Q
질의

- DC형퇴직연금제도 가입자의 중도인출 이후 임금인상률이 확정되어 해당연도 임금인상분을 지급하고, 중도인출 이전의 퇴직급여도 다시 계산하여 차액을 지급하려고 하는 경우 중도인출 한 기간의 부담금을 다시 산정하여 납입해야 하는지 아니면 가입자에게 직접 지급해야 하는지 여부

A
회시

- ❖ DC형퇴직연금제도는 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제2조제9호에 따라 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도로서 근로자는 자신의 적립금을 직접 운용한 뒤 퇴직 시 그 결과에 따라 급여를 지급받는 제도입니다.
- ❖ 법 제20조에 따라 사용자는 연간 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상으로 규약에 정하고 있는 부담금을 현금으로 가입자의 DC형퇴직연금제도 계정에 납입하면 특별한 사정이 없는 한 퇴직하는 근로자에 대한 급여지급 의무를 이행한 것으로 간주됩니다.
- ❖ 사용자가 가입자의 DC형퇴직연금제도 계정에 부담금을 납입하고 가입자가 적립금을 중도인출 하였다면 그 해당기간에 대한 퇴직급여는 이미 지급된 것으로 보아야 할 것으로 사료됩니다.
- ❖ 따라서 월별 또는 분기별로 납입된 부담금을 중도인출 하였다면 그 이후 임금인상률이 확정된 경우 중도인출 한 기간에 대해 이미 지급 완료한 부담금을 다시 산정 할 것이 아니라 연도말 연간 임금총액을 기준으로 당해연도 부담금을 납입하면 될 것입니다.
 - 다만 노사 간 별도의 특약에 의해 중도인출 이전의 기간의 부담금을 다시 산정하거나 퇴직급여 차액을 별도 지급하는 것은 가능할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-2213, 2013.06.27.)



퇴직연금제도를 과거는 DC, 현재는 DB에 가입되어 있는 가입자의 DC 추가부담금 납입여부

Q
질의

- 회사가 DC제도를 DB제도로 변경하면서 종전 DC제도 계약은 유지하여 적립금은 계속 운용하지만 부담금납입은 더 이상 안하고, 변경 이후 DB제도에만 부담금을 적립하고 있는 경우 종전 DC계좌에 가입자가 세액공제를 위한 추가부담금을 납입할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제2항에 따라 DC제도 가입자는 사용자부담금 이외에 가입자 스스로 부담하는 추가부담금을 가입자의 DC제도 계정에 납입할 수 있습니다.

❖ 귀 질의 퇴직연금제도 변경 시 DC제도 가입기간에 대해서는 DC제도에서 급여를 지급하고, DB제도 가입기간에 대해서는 DB제도에서 급여를 지급하기 위하여 DC와 DB제도를 모두 유지하고 있는 경우,

- 제도변경으로 사용자의 부담금 납입은 없더라도 가입자가 퇴직 이전까지 계속 운용하고 있는 DC제도에 가입자 스스로 추가부담금을 납입할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4780, 2015.12.31.)



DC형의 부담금 산정방법, 수수료 환급 여부

Q 질의

<질의 1>

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

<질의 2>

- 수수료를 부담하는 이유 및 퇴직급여 수령 시 수수료 환급 여부

A 회시



<질의 1>에 대하여

DC형 퇴직연금에서 사용자는 최소 가입자의 임금총액의 1/12에 해당하는 부담금을 자산관리기관에(근로자별 별도관리) 불입해야 함.



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

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 퇴직연금 제도 운영시 발생하는 수수료는 이러한 금융기관의 서비스 이용대가로서 선진국의 경우도 마찬가지임.



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.

❖ 따라서, 수수료는 이러한 서비스 이용 대가이므로, 근로자가 퇴직하였다 하여 퇴직연금사업자에게 기 납부한 수수료는 환급받을 수 없음.

(퇴직급여보장팀-813, 2007.10.25.)



1년 미만 근속 후 퇴직한 근로자의 추가납입 부담금에 대한 처리 방안

Q
질의

- 1년 미만 근속 후 퇴직한 가입자가 추가로 납부한 부담금을 개인퇴직계좌에 불입할 수 있는지 여부 및 1년 미만 근속 후 퇴직한 가입자가 추가로 납부한 부담금이 있는 경우 적립금 귀속 및 손실부담 여부

A
회시

❖ DC에서 사용자의 부담금 외에 가입자가 추가로 납부한 부담금에 대하여는 가입자가 퇴직 후 개인퇴직계좌에 불입할 수 있을 것이나

- 1년미만 근속 후 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 1년 미만 근속 후 퇴직 시 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, 2006.04.18.)



DC형 운영 시 경영성과금을 사업주 부담금으로 납부할 수 있는지

Q
질의

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

A
회시

❖ 「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 아니 할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀-3846, 2006.10.12.)



퇴직 시 지급되는 연차수당의 부담금 산정여부

Q
질의

- 근로자의 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가미사용수당을 DC형 퇴직연금 부담금 산정 시 산입(부담)하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제13조에 따라 확정기여형(DC) 퇴직 연금제도를 설정한 사용자는 연간 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부하여야 하며

- 가입자가 탈퇴한 때에 당해 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 탈퇴일 부터 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 해당함으로 DC형퇴직연금 부담금 산정 시 산입(부담)하여야 할 것으로 사료됨.

(퇴직연금복지과-87, 2008.04.01.)



미납된 부담금에 대한 추가납부 시 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(자산관리 기관)에 전달된 시점 이후에는 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.)



DC부담금 산정 시 회사에 대한 채무의 공제 여부

Q
질의

- 사내 규정에 중간정산 또는 근로자 퇴직 시 회사에 대한 채무(회사 대출금, 주식대여금, 국민연금전환금)를 공제한 후 퇴직금을 근로자에게 지급하도록 규정되어 있는 경우, 확정기여형퇴직연금제도에서 법 제13조에 의한 부담금 부담전에 해당 금액을 공제할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제1호가목에 의하여 확정기여형퇴직연금 제도를 설정한 사용자는 최소한 가입자의 연간임금 총액의 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 퇴직 시 지급하는 급여액에서 해당 금액을 사업주로부터 통보받아 공제된 금액을 근로자에게 지급하는 것은 가능하다고 사료됨.

(퇴직연금복지과-174, 2008.05.01.)



확정기여형퇴직연금제도에서의 사용자 지급의무 이행

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금에 가입하고 매월 급여의 1/12를 부담금으로 납부하면 사용자의 책임은 면하는 것인지 여부, 이때 평균임금의 개념이 사용되지 않는지, 퇴직연금도 법정 퇴직금 이상으로 설정되어야 하므로 매년 회계연도 말을 기준으로 그 차액을 지급해야 할 것인지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며, 퇴직연금제도는 확정급여형퇴직연금제도와 확정기여형퇴직연금제도로 구분되고, 확정기여형퇴직연금제도는 퇴직급여제도의 종류로서 기존의 퇴직금제도와 지급수준 및 지급방법 등이 다르다 할 것임.
- ❖ 동법 제2조에서 확정기여형퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 제도로써 근로자는 자신의 적립금을 직접 운용한 뒤 퇴직 시 그 결과에 따라 급여를 지급받는 제도임.
- ❖ 그러므로 사용자는 동법 제13조에서 정하고 있는 부담금의 최소수준(가입자의 연간 임금총액의 12분의 1) 이상으로 당해 확정기여형퇴직연금계약에서 정하고 있는 부담금을 퇴직연금사업자에게 납부하면 특별한 사정이 없는 한 퇴직하는 근로자에 대한 급여지급 의무는 이행한 것으로 간주됨.
- ❖ 또한, 연간 임금총액이라 함은 당해 사업연도중에 근로자에게 지급된 임금의 총액이라는 점에서 「근로기준법」상 평균임금과는 다르다 할 것임.

(퇴직급여보장팀-884, 2007.02.27.)



학교회계직원에 대한 평균임금 산정 및 DC부담금 산정 방법

Q 질의

- <질의 1> 1종 비근무자에 대한 확정급여형(DB)퇴직연금제도의 퇴직급여 지급을 위한 평균임금 산정 시 월급여 이외의 1년간 지급받은 명절휴가비 및 연차미사용수당의 산입방법
- <질의 2> 자유학기제, 계절적 방학 등으로 학교마다 방학기간이 달라지는데, 확정급여형(DC)퇴직연금제도의 부담금을 방학기간 중 비근무자에게 일괄적으로 (‘12개월-최소한의 공통 방학기간’) 산정해도 되는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

월 단위 임금이 아닌 연 1회 휴가비, 연차미사용수당 등의 임금은 1년간 지급받은 전액을 그 기간동안의 근무월수로 분할 계산해 평균임금 산정 시 산입하는 바, “1년간 지급받은 명절휴가비 및 연차미사용수당” × (3/12)로 산정합니다.

❖ <질의 2>에 대하여

방학기간 중 비근무자의 DC 부담금 산정 시 “해당 방학기간 만큼”을 부담금 산정대상 임금과 기간에서 제외되어야 할 것이므로, 학교마다 방학기간이 상이함에도 불구하고 “일괄적으로 최소한의 공통 방학기간을 제외”하는 것은 타당하지 않습니다.

(퇴직연금복지과-2080, 2015.06.29.)



초과근무수당의 부담금 산정을 위한 임금총액 포함 여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제1항에 따라 확정기여형(DC형) 퇴직연금 제도를 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 지급 되는 초과근무수당은 임금에 해당되며, 부담금 산정을 위한 임금총액에 포함하여 산정하여야 함을 알려드립니다.

(임금복지과-505, 2010.08.05.)



월급여, 상여금 등의 일부 또는 전부를 사용자 부담금으로 납부할 수 있는지

Q
질의

- 근로자의 요구에 따라 월급여, 정기상여금, 경영성과금의 일부 또는 전부를 사용자 부담금으로 DC형 계좌에 납입하도록 하고, 개별 근로자별로 이를 사용자부담금 납입 또는 근로자 직접수령의 방법 중 선택할 수 있도록 정할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 DC형 제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 DC형 계좌에 납입하여야 하는 바,

- 이 때 임금은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서, 회사의 취업규칙, 단체협약 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있거나 전 근로자에게 관례적으로 지급하는 월급여와 정기상여금은 임금에 해당하고,
- 「근로기준법」 제43조에 따라 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하므로 월급여, 정기상여금 전부를 근로자에게 직접, 전액을 지급하여야 할 것이지, 그 중 일부 또는 전부를 사용자의 책임으로 납입하여야 할 부담금으로 납입할 수 없을 것입니다.
- 회사의 경영성과에 따라 지급여부 및 지급액이 결정되는 경영성과금은 임금으로 보기 어려우나, 이를 사용자부담금의 형태로 납부하더라도 근로자의 수급권 측면에서 문제는 없으므로 부담금으로 납입할 수 있으나 퇴직연금규약에 명시되지 않은 상태에서 사용자가 임의로 납부하는 것은 허용되지 아니 할 것입니다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제2항에서 하나의 사업에서 급여 및 부담금 산정방법의 적용 등에 관하여 차등을 금지하고 있고, 하나의 사업장에서 동일 형태의 퇴직연금제도를 가입대상자에 따라 중복하여 설정하는 것을 허용하지 않는 종전 행정해석의 태도에 비추어 보면,

- 하나의 사업장에서 DC형 제도를 퇴직급여제도로 설정하였다면 사용자 부담금 산정방법이 동일하게 적용되어야 할 것이지, 가입자별로 부담금 납입비율을 달리하거나 사용자부담금 납입 또는 근로자 직접수령 등을 선택할 수 없을 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-2613, 2013.07.26.)



상여금 일부에 대하여 사용자의 부담금으로 납입 가능 여부

Q
질의

● 상여금 일부에 대하여 사용자의 부담금으로 납입할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여(DC)형 퇴직연금제도의 계정으로 납입하여야 하고,

- 또한, 가입자는 사용자가 부담하는 부담금 외에 스스로 부담하는 추가 부담금을 동 계정에 납입하여 운영할 수 있습니다.

❖ 따라서, 사용자가 부담해야 할 정기 부담금 외에는 가입자가 자기 부담금으로 추가 납입하는 것이 원칙입니다.

- 다만, 귀 질의와 같이 상여금의 일부에 대해서 사용자의 정기 부담금 외의 부담금으로 납입하려는 경우에는 반드시 퇴직연금규약으로 가입 근로자 모두가 동일한 비율로 납입하는 등 사전에 구체적인 납입 기준을 정한 이후 정기적으로 납입한다면 가능하다 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-1754, 2015.06.05.)



퇴직급여제도 변경에 따른 보상금의 성격 및 DC형 부담금으로 납입할 수 있는지

Q
질의

- 퇴직급여 지급률을 누진제에서 단수제로 전환하고 퇴직금제도를 DC형퇴직연금 제도로 변경하면서 장래 근속분에 대한 퇴직급여 저하에 따른 일시보상금을 지급하는 경우 (1) 일시보상금이 임금에 해당하는지, (2) 일시보상금을 부담금으로 추가납입하는 경우 퇴직급여에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하는 바, 어떤 금품이 근로의 대가로 지급된 것인지를 판단함에 있어서는 그 금품지급의무 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있어야 하고, 사용자에게 지급의무가 있어야 할 것이며 임의적, 은혜적으로 지급하는 금품은 임금에 포함되지 않는 것으로 보아야 할 것입니다.

- 귀 질의의 일시보상금의 지급대상, 기준 등이 구체적이지 않아 명확한 답변은 어려우나 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직급여 지급률을 변경하면서 변경 이후 장래 근로기간에 대해 지급하는 일시보상금은 임시적, 은혜적인 성격으로 지급하는 것으로 임금에 해당하지 않는 것으로 사료됩니다.

❖ 한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에서 DC형퇴직연금제도의 부담금은 연간 임금총액의 12분의 1 이상을 납입하도록 규정하고 있으므로, 법정 최소수준 이상의 부담금을 납입할 수 있는 것이 원칙입니다.

- 다만, 귀 질의와 같이 퇴직급여제도의 변경에 따라 종전의 퇴직급여수준 보상을 위해 정기적으로 납입하는 부담금 이외에 추가로 일시보상금을 납입하려는 경우에는 부담금의 산정방법, 납입시기, 부담방법 등을 퇴직연금규약에 정하여 사용자 부담금으로 납입하고 퇴직급여로 지급받을 수 있을 것입니다.

(근로복지과-3367, 2013.10.08.)



DC형 부담금 납입 시 퇴직금 산정액과의 차액을 추가 납입하여야 하는지

Q
질의

- <질의 1> DC가입자의 퇴직 시점에 산정된 DC적립금(DC계좌 평가금액)이 기존 퇴직금 제도를 유지했을 경우의 퇴직금 산정 금액에 미달하는 직원이 있다면 회사가 DC제도 부담금으로 부족분을 추가 지급하는 확정기여형퇴직급여제도 도입이 가능한지
 - * 상기 제도는 기존 퇴직금제도의 적용을 받다가 퇴직연금제도에 가입되는 전 직원에게 동일하게 적용되는 것임
- <질의 2> 가능할 경우 회사가 퇴직 시점에서 개별 가입자의 DC적립금 산정 금액을 퇴직연금사업자로부터 확인하여야 하는 바, 이러한 목적으로 개별 근로자 퇴직 시 해당자의 DC계좌 평가금액을 퇴직연금사업자로부터 사용자가 확인하는 방식이 가능한지

A
회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따른 확정기여형퇴직연금제도 부담금의 부담수준(가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상)은 법정 하한선을 정한 것이므로, 근로자대표의 동의를 받아 법정수준 이상으로 제도를 설계하는 것은 가능할 것이며,

- 귀 질의에서처럼 가입자의 운용수익 결과에 따라 근로자별로 회사가 부담하는 부담금에 차등이 발생한다 하더라도 이는 하나의 사업 내에서 근로자간에 지급기준이나 지급률을 달리 정하였다고 볼 수 없으므로 퇴직급여제도 차등설정에 해당되지 않음을 알려드립니다.

* 퇴직금제도 및 퇴직연금제도는 모두 동등한 지위를 가지는 제도로서 복수의 퇴직급여제도를 운영하는 사업장이 일부 제도에 대하여 법정 수준보다 높은 수준으로 도입하더라도 동 퇴직급여제도에 대한 근로자의 선택권을 인정한다면 차등으로 볼 수 없음(참고 행정해석: 근로복지과-4301, 2012.12.6. 참조)

❖ <질의 2>에 대하여

사업자가 개별 근로자의 DC계좌 평가금액을 퇴직연금사업자로부터 사용자가 확인할 수 있는지와 관련하여 「근로자퇴직급여 보장법」에서 달리 정한 바가 없으므로,

- 「금융실명제 및 비밀보장에 관한 법률」 및 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」에 위반되지 않는 방법으로 확인한다면 가능할 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-393, 2014.02.04.)



휴업기간 중 확정기여형퇴직연금 부담금 납부 관련

Q
질의

<질의 1>

- 확정기여형퇴직연금제도를 운영하고 있는 당사의 경우에 업무 외 상병으로 인한 휴직자, 개인적 사정으로 인한 휴직자, 학업 휴직자에 대하여 해당 휴직기간 동안 퇴직연금 부담금을 납입하지 않는다는 내용으로 퇴직연금규약을 변경할 수 있는지 여부

<질의 2>

- 회사의 권고에 의해 사직하는 직원에 대하여 3개월간 근로제공 의무를 면제해주는 데 대한 대가로서 3개월간 기존 임금수준에 상당하는 퇴직위로금을 지급하고, 3개월 이전에 직원이 이직하는 경우 3개월 기간 중 잔여기간에 대한 퇴직위로금을 퇴직 시 일시에 지급하는 경우 “퇴직위로금”이 퇴직연금 부담금 산출 근거가 되는 임금에 해당하는지 여부

A
회시

❖ <질의 1>에 대하여

개정 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

❖ 근로자가 업무 외 상병으로 인한 휴직, 개인적 사정으로 인한 휴직, 학업휴직 등 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간 중에는 휴업으로 인하여 연간 임금총액이 낮아지므로 원칙적으로는 해당기간 중 임금을 제외한 연간 임금총액을 해당기간을 제외한 기간으로 나눈 금액을 부담금으로 납부하여야 합니다.

❖ 그러나 업무 외의 상병으로 인한 휴직, 개인적 사정으로 인한 휴직, 학업휴직 등 사용자의 승인을 얻어 휴업한 약정휴직기간 중 발생한 임금을 부담금 산정기초에 포함하기로 하여 동 사항을 퇴직연금규약 등에서 규정하는 경우에는 해당기간에 대하여 부담금을 납입하지 않을 수 있습니다.

- 다만, 귀 질의의 경우와 같이 사용자의 승인을 얻어 휴업한 약정휴직기간 중 발생한 임금을 부담금 산정기초에 포함하는 것으로 퇴직연금규약을 변경하는 것은 근로자의 이익을 침해하는 불이익 변경에 해당하므로 「근로자 퇴직급여 보장법」 제4조제4항에 따라 근로자대표의 동의를 얻어야 합니다.

❖ 〈질의 2〉에 대하여

확정기여형퇴직연금제도의 부담금 산정의 근거가 되는 임금이라 함은 사용자가 근로에 대한 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 의미합니다.

- 귀 질의의 경우 회사의 권고에 따라 사직하는 직원에 대하여 근로제공 의무를 면제해주는 데에 대한 대가로 지급하는 “퇴직위로금(3개월분의 임금상당액)”은 사용자가 은혜적 급부로서 지급하는 금품일 뿐 퇴직연금 부담금 산정의 기초가 되는 임금이 아닌 것으로 판단됩니다.

(근로복지과-2986, 2012.08.30.)



포괄임금제에서 DC형퇴직급여 지급의무 및 부담금 산정 방법

Q 질의

- <질의 1> 연봉제근로계약(포괄임금)을 체결하여 DC형에 가입한 경우 매년 연간 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납입한 경우 사용자의 퇴직급여 지급의무를 이행한 것으로 간주하는지 여부
- <질의 2> 매년 초 부담금을 산정함에 있어 포괄임금제에 따른 고정연장근로 외 추가 근로시 지급하는 당직수당, 시간외 수당 등이 포함되어 있지 않았다면, 사용자는 퇴직 시 DC형 부담금 외에 평균임금으로 재산정하여 차액이 발생할 경우 별도로 지급해야 하는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대하여

확정기여형(DC형) 퇴직연금제도를 도입한 경우 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상으로 규약에 정하고 있는 부담금을 납부하면 특별한 사정이 없는 한 퇴직하는 근로자에 대한 급여지급 의무는 이행한 것으로 간주되므로 퇴직 시 평균임금으로 계산하여 급여를 산정하는 것이 아닙니다.

❖ <질의 2>에 대하여

근로계약을 체결함에 있어서 근로의 형태나 업무의 성질상 법정근로시간을 초과한 연장·야간·휴일근로 등을 포함하여 약정하고, 임금계산의 편의를 위하여 노사 당사자간에 약정한 근로시간 등에 대해 임금 및 수당으로 환산하여 미리 고정적으로 지급하는 일명 ‘포괄임금제’는 근로자에게 불리함이 없고 제반사정에 비추어 정당한 경우에 가능하다고 할 것입니다.

- 포괄임금제 방식에 의해 지급하기로 약정한 정액의 법정수당이 「근로기준법」에 따라 산정한 법정수당에 미달하는 경우, 그 미달하는 부분의 포괄임금 약정의 효력은 무효이며 사용자는 그 미달하는 법정수당을 지급할 의무가 있으며(대법원 2010. 5. 13. 선고, 2008다6052 판결) 사용자는 지급의무가 있는 임금총액을 기준으로 부담금을 산정하여야 할 것입니다.

- 따라서 사용자가 포괄임금제를 이유로 법정수당에 미달하는 금액을 기준으로 산정한 임금총액에 따라 DC형 부담금을 납입한 경우라면 법정수당을 포함한 임금총액을 기준으로 부담금을 산정·납입하여야 할 것입니다.

(근로복지과-605, 2014.02.20.)



임금협상으로 소급하여 임금이 인상되는 경우 부담금 추가 납입 여부

Q 질의

- <질의 1> 임금협상 기간 중 DB형에서 DC형으로 전환하여 중도인출을 한 경우에 임금협상 타결로 소급하여 임금을 인상한다면 소급하여 추가 지급하여야 하는지 여부
- <질의 2> 임금협상 기간 중에 발생한 DC형 부담금을 납입한 후 임금협상 타결로 소급하여 임금을 인상한다면 소급하여 부담금을 추가 납입하여야 하는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대해

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제22조 및 시행령 제14조 등에 따른 중도인출은 계속근로기간에 대하여 근로자의 신청에 의해 지급이 완료 되면 법률효과가 완성되며, 중도인출 이후 퇴직급여 지급을 위한 계속근로 기간은 정산시점부터 새로이 기산되는 바,

- 노사 간 약정으로 추가 지급하는 것은 별론으로 하고, 이미 해당 부담금을 납부하여 중도인출을 한 경우에 소급하여 부담금을 재산정하여 추가 지급할 사용자의 의무는 없는 것으로 보아야 할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대해

DC형 제도는 사용자가 근로자의 가입기간에 대하여 연간 임금총액의 12분의 1 이상의 금액을 근로자별 DC계정에 부담금으로 납입하여야 하므로 연도 중 월납으로 일부를 납입하였다 하더라도 연간 임금총액을 기준으로 산정한 부담금액에 미달하여서는 안 될 것입니다.

- 따라서 임금협상 타결로 연도 중 임금을 소급하여 인상하기로 한 경우에는 인상된 연간 임금총액을 기준으로 부담금을 정산하여 추가 납입하여야 할 것입니다.

(근로복지과-3840, 2014.10.16.)



과거근로기간을 소급하여 퇴직연금제도를 도입한 이후 납입한 일부 부담금의 귀속 시점

Q
질의

● 2010.6.26. DC형퇴직연금제도를 도입시 과거 근로기간을 소급하여 납부하기로 연금규약을 작성 신고하였으나,

- 2010.6월말, 2010.12월말에 일부 부담금(실제 퇴직금추계액 대비 50%)만 납부하고, 2011년 이후 회사 경영사정이 어려워 퇴직급여 부담금을 전혀 납부한 사실이 없었을 경우

<갑설> 2010.6월말, 2010.12월말 납부된 금액은 과거 근로기간 소급분의 일부 금액에 해당되는 부담금임

<을설> 회사가 처음부터 소급금액 전액을 납부하지 않았으므로 가입기간 소급자체가 인정될 수 없기에 기 납부된 금액은 2011년도 이후에 납부하여야 할 금액을 미리 납부한 것으로 해당금 산정을 위한 최종 3년간 퇴직급여 산정에 있어 2012년 12월말 퇴사자의 경우 최종 3년간 퇴직금은 2010년도 및 2011년도 퇴직금(부담금으로 납부된 금액)을 제외한 2012년도 1년치만 발생됨

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도(DC형)를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 납입하여야 하는 바,

- 퇴직연금규약에서 연금제도 도입 전 근로기간에 대해 소급하기로 정하였다면 해당 규약에 따라 사용자는 과거근로기간에 대한 퇴직급여 전액을 납부하는 것이 바람직하나,

※ 퇴직연금제도의 설정시점은 퇴직연금규약에 명시된 시행일이라 할 것으로 노사합의에 따라 퇴직연금제도를 소급 적용하고자 한다면 이를 가입기간에 명시하면 됨(퇴직급여보장팀-424, 2007.1.29.)

❖ 과거 소급기간에 대한 부담금이 전액 납부되지 않았다는 이유로 <을설>과 같이 일부 납입된 소급분에 대하여 퇴직급여액이 확정되지 않은 2011년분을 미리 납부한 것이라는 주장은 인정될 수 없으므로,

- <갑설>과 같이 해당 사업장은 퇴직연금규약에 따른 과거 소급분에 대한 부담금이 미납된 상태로 봄이 타당함을 알려드립니다.

(근로복지과-2351, 2013.07.08.)



퇴직연금 도입 시 취업규칙 변경 및 퇴직연금 부담금 납부기한 연장

Q
질의

<질의 1>

- 취업규칙에 “법정 퇴직금을 지급한다”라고 되어 있는 사업장에서 퇴직연금제 도입 시 반드시 취업규칙을 변경하여야 하는지

<질의 2>

- DC에서 사업주의 부담금의 미납 시 납부기간을 연장할 수 있는데 그 기한은

A
회시

❖ <질의 1>에 대해

「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 대해

「근로자퇴직급여 보장법」 제13조제2호가목에 의하여 DC를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납부하여야 하나, “퇴직연금규약”에 납부기한 연장이 규정되어 있을 경우 그 범위내에서 납부를 연장할 수 있을 것임. 다만, 동 규약의 납부연장 기간은 퇴직연금제의 취지 등을 감안하여 합리적인 범위내에서 규정하여야 할 것임.

(퇴직급여보장팀-303, 2006.01.31.)



DC형 정기부담금 납입일 연장방법 등

Q
질의

- <현황> 당사는 확정기여형퇴직연금제도를 설정·운영 중에 있으며, 규약을 개정하면서 매년 말(정기 납입일)까지 부담금을 납입하는 것으로 하되, 정기 납입일부터 1개월이 되는 날까지 납부기간을 연장할 수 있도록 하고자 함
 - 이 때 미납 부담금이 있는 경우에는 그 미납 부담금과 지연이자를 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하고, 특별한 사정이 있는 경우 가입자와의 합의에 따라 납입기일을 연장할 수 있다는 내용도 신설하고자 함
- <질의> 확정기여형퇴직연금제도 가입자 퇴직의 경우, 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 부담금을 납입하지 못하는 경우 규약에 따라 자동으로 납입기일이 1개월 연장되는 것인지 아니면 당사자간 별도 연장 합의가 있어야 하는지
 - 납입 당시 ‘미납한 부담금’에 대하여만 지연이자를 산정하여 지급하여야 하는지 아니면 ‘기존 납입일에 납입한 부담금’까지 포함한 금액(미납 부담금 + 기 납입한 부담금)에 대하여 지연이자를 산정하여 지급하여야 하는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제20조제3항 후단에 따라 사용자가 정하여진 기일(확정기여형퇴직연금규약에서 납입기일을 연장 할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 연장된 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연일수에 대하여 지연이자를 납입하여야 합니다.

- 이 경우 ‘규약에서 납입기일을 연장 할 수 있도록 한 경우’라는 것은 규약으로 정한 정기 납입일의 연장을 의미합니다.

❖ 따라서 가입자가 퇴직함에 따라 지급사유 발생한 날부터 14일 이내에 부담금 및 지연이자를 납입하여야 하는 경우까지 규약의 연장 규정에 따라 납입 기일이 자동 연장되는 것은 아니며,

- 이에 대하여는 법 제20조제5항 단서 규정에 따라 특별한 사정이 있는 경우 당사자 간(사용자와 퇴직 근로자)의 납입기일 연장에 대한 합의가 별도로 있어야 할 것입니다.

❖ 한편, 부담금을 납입하지 아니한 경우 지연이자를 적용하므로 지연이자의 산정 대상은 정기 납입일(규약에서 정한 연장된 기일)에 납입하지 아니한 금액(납입하여야 할 의무가 있는 부담금-기 납입한 금액)을 말합니다.

- 따라서 정기 납입일에 기 납입한 부담금은 지연이자의 적용 대상이 아닙니다.

(근로복지과-62, 2013.01.07.)



출산전후 휴가 및 육아휴직기간 중 DC형 부담금 납입 관련

Q
질의

- 출산전후 휴가 기간 중 지급한 임금이 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항의 “연간 임금총액”에 포함되는지 여부
- 1년간 무급의 육아휴직을 사용하여 근로자에게 지급된 임금액이 없는 경우 부담금이 발생하는지, 발생한다면 부담금(산출방법)은
 - 무급 육아휴직기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금 제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도의 계정에 매년 1회 이상 정기적으로 납입하여야 합니다.
- ❖ 가입자가 당해 연도에 출산전후 휴가를 사용한 경우, 해당 기간과 그 기간 중에 지급된 임금을 제외하고 다음 산식과 같이 부담금을 산정하시기 바랍니다.

$$\frac{\text{출산전후 휴가기간 중 지급된 급여를 제외한 해당 연도의 임금총액}}{12 - \text{출산전후 휴가기간}}$$

※ 예시) 5.1.부터 8.20.까지 휴가를 사용한 경우 3.65월(3 + 20/31)과 같이 휴가기간을 월의 개념으로 환산

- ❖ 한편, 육아휴직 기간도 사용자와 근로자간 고용관계가 유지되고 있으므로 계속근로기간에 포함하여야 합니다. 이에 대하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에서 ‘육아휴직 기간은 근속기간에 포함하여야 한다’고 정하여 포함여부를 명확히 하고 있습니다.

❖ 만약, 귀 질의와 같이 해당 연도가 모두 휴직기간에 포함되어 임금이 지급된 바 없다면, 전년도 임금총액의 12분의 1에 해당하는 부담금을 해당 연도의 부담금으로 납입하는 것이 타당하다고 사료됩니다. 이 경우 전년도에 출산 전후 휴가, 육아휴직 등의 기간이 일부 포함되어 있다면 위에서 답변한 산식에 따라 부담금을 산정하여야 할 것입니다.

(근로복지과-23, 2013.01.02.)



휴직에 따른 DC형 부담금 산정방법

Q
질의

- <질의 1> 근로자가 전년도에 청원휴직을 실시한 후 당해연도 부담금 산정기간 전체를 육아휴직(1년)을 한 경우 부담금 산정방법?(취업규칙에서 개인사정 휴직기간은 근속기간에 산입하지 않도록 정하고 있음)
- <질의 2> 부담금 산정기간 중 육아휴직기간이 있을 때 연차수당을 지급받은 경우 부담금 산정방법?
- <질의 3> 부담금 산정기간 전체가 육아휴직인 경우 연차수당을 지급받은 경우 부담금 산정방법?

A
회시

◆ <질의 1>에 대하여

육아휴직기간의 부담금 산정에 대하여 종전 행정해석에서 (퇴직급여보장법-1090, '07.3.15) 근로자가 정상적인 근로를 제공하지 못했을 경우에 통상의 생활임금에 따른 평균임금을 산정하여 근로자의 퇴직급여 수급권을 보호하고자,

- 부담금 산정기간 중 육아휴직기간이 포함된 경우, 육아휴직기간과 해당기간 동안의 임금을 제외하여 부담금을 산정하되 부담금 산정기간 전체가 육아휴직기간인 경우에는 전년도 부담금 수준으로 납입하도록 하고 있습니다.
- 통상의 생활임금에 따른 평균임금을 산정하여 부담금을 계산하는 종전 행정해석의 취지에 비추어 보면, 부담금 산정대상기간 전체가 육아휴직기간인 경우 전년도 부담금 수준으로 납입하는 것이 원칙이나,
- 귀 질의와 같이 부담금 산정기준이 되는 전년도 임금이 청원휴직으로 통상의 경우보다 감소하였고 당해연도에 1년간 육아휴직 한 경우에는 전년도 청원휴직 기간과 해당기간 동안의 임금을 제외하여 육아휴직기간에 대한 부담금을 산정하여야 할 것으로 사료됩니다.

$$\begin{array}{l} \text{* 전년도 청원휴직 후} \\ \text{1년간 육아휴직한 경우 부담금} \end{array} = \frac{\text{청원휴직기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액}}{(12 - \text{월수로 환산한 청원휴직기간})}$$

❖ <질의 2, 3>에 대하여

부담금 산정기간 중 육아휴직으로 월 급여는 지급되지 않고 연차수당만 지급된 경우에는 월 급여는 종전 행정해석과 같이 육아휴직기간과 해당 임금을 제외하여 계산하되, 부담금 산정기간 전체가 육아휴직기간이면(1년) 전년도 부담금으로 납입하고,

- 연 1회로 지급 받은 급여(연차수당)는 휴직기간과 관계없이 12분의 1에 해당하는 금액을 부담금으로 산정하여 이를 합산한 금액을 납입하여야 할 것입니다.

$$\frac{\text{휴직기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액}}{(12 - \text{월수로 환산한 휴직기간})} + \frac{\text{연 1회 지급된 급여}}{12}$$

(근로복지과-2951, 2013.08.28.)



휴직기간에 대한 부담금 납입방법

Q
질의

● 근로자 귀책사유로 휴직한 경우 무급으로 휴직한 기간에 대한 부담금 산정방식

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

- 근로자가 업무 외 상병으로 인한 휴직, 개인적 사정으로 인한 휴직, 학업 휴직 등 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간 중에는 휴업으로 인하여 연간 임금총액이 낮아지므로 원칙적으로는 해당기간 중 임금을 제외한 연간 임금 총액을 해당기간을 제외한 기간으로 나눈 금액을 부담금으로 납부하여야 합니다.
- 그러나 무단결근 등 근로자 귀책사유로 인한 휴업인 경우, 유·무급을 불문하고 연간 지급된 임금 총액의 12분의 1의 금액을 부담금으로 납부하면 될 것입니다.

❖ 다만, 사규에 근로자 귀책사유로 인한 휴업의 경우에도 근속기간에 포함하고 무급인 휴업기간에 대해서도 부담금 납입에 관한 규정이 있는 경우에는 사규에 따라 납입하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3557, 2017.08.25.)



육아휴직 및 육아기 근로시간 단축기간에 대한 부담금 산정 및 납입주기

Q
질의

- 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도에 가입한 근로자가 1년간 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축근무를 하는 경우 해당기간에 대한 부담금 산출방식 및 납입주기

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 DC형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 연간 임금총액의 12분의 1 이상의 부담금을 해당 가입자의 DC형 계정에 납입하여야 하는 바,

- 근로자가 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 하는 경우에도 당해 근로자와 근로관계가 계속유지 되는 상태라면 퇴직연금의 가입자의 자격을 유지하고 있으므로 사용자는 해당 근로자에 대하여 부담금을 납입하여야 할 것입니다.

❖ 근로자의 퇴직급여의 적정한 산정을 위해 「근로기준법 시행령」 제2조에서는 육아휴직기간을 평균임금 산정기간에서 제외하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제4항에서는 육아기 근로시간 단축기간을 평균임금 산정기간에서 제외하고 있는 바,

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

육아휴직·육아기 근로시간 단축기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액

12 - 육아휴직·육아기 근로시간 단축기간

- 만일 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축기간 등이 1년인 경우에는 육아휴직·육아기 근로시간 단축기간 직전연도 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부해야 할 것입니다.

한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조제1항제2호에 따라 DC형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 부담금의 납입에 관한 사항을 퇴직연금규약에 포함하도록 하고 있고,

- 같은 법 제20조제3항에서는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 납입하여야 한다고 정하고 있으므로 노사가 자율적으로 퇴직연금규약에 납입주기(월납·분기납·반기납·연납 등), 정기 납입일 등 세부적인 사항을 구체적으로 정하여 부담금을 납부하여야 할 것입니다.

(근로복지과-1689, 2013.05.15.)



육아휴직 중 호봉인상 시 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 방법

Q
질의

- 확정기여형(DC)퇴직연금제도 가입자인 보육교육직원의 호봉이 매년 자동 인상되어 2015년 12월 1일자로 육아휴직한 근로자의 호봉이 2016년 1월에 호봉이 인상된 경우, 육아휴직기간인 2016년도 부담금 산정방법은

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형(DC)퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 퇴직연금규약에 정하여 매년 1회 이상 정기 납입하여야 합니다.

❖ 그런데, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항에서는 육아휴직기간을 근속기간에 포함하도록 하고 있으므로 육아휴직기간에도 DC 부담금을 납입하여야 하는 바,

- 육아휴직기간의 DC 부담금은 (연간 임금총액 - 육아휴직기간 동안 지급된 임금) ÷ (12-육아휴직기간)으로 산정하여 납입하여야 하고,
- 연간 부담금 산정기간 전부가 휴직인 경우에는 그 이전년도의 부담금으로 산정하여 납부하는 것이 타당할 것입니다.

(임금복지과-160, 2010.3.15.참조)

- 귀 질의의 경우 육아휴직기간에 임금 지급이 없다면 2015년도 부담금은 (2015.1.1.~11.30.까지 임금총액) ÷ (12-1)로 산정·납입하고,
- 2016년도 전체가 육아휴직기간인 경우에는 임금지급이 없으므로 최소한 2015년도 부담금으로 산정·납입하거나, 노사가 합의하여 2016년도 호봉인상을 기준으로 납입하는 것도 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-376, 2016.01.26.)



방학기간 중 DC 부담금 산정 방법 등

사실관계

- 계약기간 : 2014.3.1.~2015.2.28.(1년)
- 근로일 : 월~금(단, 학교 방학기간에는 근무하지 않음)
- 임금 : 월급제로 하되, 방학이 포함된 달은 출근한 날에 대해서만 일할 계산하여 지급
(단, 일부 처우개선수당은 매달 지급)

Q 질의

- <질의 1> 방학기간을 「근로기준법 시행령」 제2조 제1항 제8호에서 정한 ‘업무외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간’으로 볼 수 있는지 여부
- <질의 2> 위 경우, 근로자가 2015.3.1. 퇴사 할 경우 퇴직금 지급을 위한 평균임금 산정 방식은
- <질의 3> 만약, 근로자가 확정기여(DC)형퇴직연금제도에 가입되어 있는 경우, 2014. 3.1.~2015.2.28. 기간의 부담금 산정방법은

A 회시

❖ <질의 1, 2>에 대해

「근로기준법」 제2조제1항제6호의 규정에 따라 “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말하며,

- 평균임금 산정기간 중에 「근로기준법 시행령」 제2조제1항제1호 내지 제8호에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 공제하여야 합니다.

❖ 귀 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 학교의 특수성으로 인해 방학기간 동안에는 근로자의 근로제공 및 사용자의 임금지급 의무가 각각 없는 것으로 보이는 바,

- 평균임금 산정기간 중 실제로 제공된 근로에 대해 실제로 지급받은 임금을 기준으로 산정하는 것을 기본으로 하는 평균임금의 개념 및 근로계약 체결 시 당사자의 의사 등을 감안하여 평균임금 산정기간 중에 방학기간이 포함된 경우 별도의 정함이 없다면 방학기간과 방학기간 중에 지급된 임금을 평균임금 산정범위에서 각각 제외하고 산정하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 3>에 대해

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조 제1항에서 확정기여(DC)형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여(DC)형퇴직연금제도 계정에 납입하도록 규정하고 있는 바,

- 사용자는 ‘방학기간동안은 계속근로기간에 포함하지 아니한다’라는 별도의 약정이 없는 한 동 기간을 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간으로 보아야 할 것이므로, 계속근로연수 1년에 대하여 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 산정하여 퇴직연금규약에서 정한 지급기일에 가입자의 확정기여(DC)형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

(근로복지과-3600, 2014.09.29.)



퇴직연금 부담금 미납 및 지급기일 도과에 따른 지연이자 처리방법

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도의 부담금을 매월 말일에 납입하고 있으며, 판매직원의 당월 “세일즈 인센티브” 내역을 매월 말 마감 이후 확정하여 익월 25일 급여와 함께 지급하고 있음
 - 이로 인해 퇴직일로부터 14일까지 퇴직급여를 지급하지 못하는 경우 퇴직 시 “퇴직일로부터 14일 이후에 퇴직급여가 지급 되는 것에 동의한다.”는 동의서를 받고 있는데 퇴직급여 미지급에 따른 지연이자 의무와 관련하여 어떻게 운영해야 하는지

A
회시

■ 사용자가 확정기여형퇴직연금제도의 부담금을 정기납입일에 납입하지 않는 경우 지연이자를 납입하여야 하며, 근로자가 퇴직하는 경우 퇴직일로부터 14일 이내에 미납한 부담금 및 지연이자를 납입하여 퇴직급여를 지급해야 합니다.

- 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간 합의에 따라 납입기일을 연장 할 수 있습니다.

■ 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 퇴직일이 속한 달의 인센티브는 일할 계산하여 퇴직일로부터 14일 이내에 부담금을 납입하는 것이 원칙이며, 부담금 산정을 위해 퇴직일이 속한 달의 인센티브의 별도 산정방식 등은 퇴직연금규약에 명시하여 퇴직급여를 법정기일까지 신속히 지급하여야 할 것입니다.

- 만일 귀 질의와 같이 지급기일연장에 대하여 당사자 간 합의하는 경우에도 예측 가능한 지급기일을 명확히 정하여 근로자의 수급권 행사가 부당히 지연되지 않도록 하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2597, 2016.07.25.)



근로자가 DC형 연금계좌 개설을 거부하는 경우 퇴직연금 부담금 납입방법

Q
질의

- 근로자 과반수 이상 동의로 퇴직연금제도를 변경(DB형→DC형)하여 운영 중임
- 퇴직연금제도 변경에 동의하지 않은 근로자가 DC형 연금계좌개설을 거부하여 부담금 납입을 할 수 없는 경우 사용자의 부담금 납입 방법 및 지연이자 납부여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 의거 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 합니다.

- 근로자 집단의 동의를 받아 변경된 제도는 그 제도의 적용을 받는 전체 근로자에게 효력이 미치게 됩니다.

❖ 사용자는 제도변경에 반대한 근로자에게 근로자 집단의 동의에 의해 변경된 제도는 해당 근로자에게도 효력이 미친다는 사실을 충분히 설명해주고 계좌 개설하도록 노력해야 할 것으로 보입니다.

- 그러한 노력에도 불구하고 근로자가 DC형 연금계좌 개설을 거부하여 사용자가 퇴직급여 부담금을 납입하지 못한다면 그 귀책사유는 근로자에게 있다고 볼 것입니다.

❖ 아울러, 퇴직급여 부담금 지연 지급의 원인이 근로자에게 있다면 사용자에게 퇴직급여 미지급 고의성이 있다고 보기 어려우므로 미지급 퇴직급여에 대한 지연이자 지급의무도 없다고 봄이 타당하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1624, 2017.04.05.)



퇴직연금제도에서의 국민연금전환금 처리방법 등

Q 질의

<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 탈퇴 시 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

A 회시



<질의 1>에 대해서

국민연금전환금(퇴직금전환금)은 국민연금법에 의하여 '93년1월부터 '99년 3월 까지 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 퇴직 시 퇴직금에서 납부된 금액만큼 공제하고 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 하는 것으로



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 대해서

퇴직연금사업자는 법 제15조에 의하여 적립금 운용현황에 대한 기록·보관·통지업무를 하도록 규정하고 있으므로 동 업무를 통해 사용자 부담금의 미납 여부를 확인하여야 하며,

❖ 사업주로부터 퇴직사실 확인 및 급여지급 지시가 퇴직연금사업자(자산관리기관)에 전달된 시점 이후에는 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, 2006.11.02.)



근로자의 선택에 따라 경영성과금을 확정기여형퇴직연금 부담금으로 적립하도록 할 수 있는지

Q
질의

- 경영성과금의 DC형 부담금 납입을 최초 도입한 날에 적립할 것을 선택하지 않은 근로자가 향후 퇴직연금규약을 변경 할 때 경영성과금의 DC형 부담금 적립을 선택할 수 있는지

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항은 사용자가 가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금 제도 계정에 납입하도록 규정하고 있으므로, 사용자가 동법에서 정한 최소 수준 이상을 부담금으로 납부하는 것이 가능합니다.
- ❖ 경영성과금을 사용자 부담금으로 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입 할지 여부는 집단적 의사결정방식에 따라 퇴직연금규약에 정하여야 할 사항으로 개별 근로자가 임의로 납입여부를 선택·변경할 수는 없다고 할 것입니다.
- ❖ 다만, 노·사가 부담금 납입에 관한 사항을 퇴직연금규약으로 정할 수 있으므로, 경영성과금을 확정기여형퇴직연금제도 부담금으로 납입하기로 최초 설정한 때에 적립하지 않을 것을 선택했던 근로자는 추후 경영성과금의 퇴직연금 부담금 납입 관련 퇴직연금규약의 변경이 있는 경우에 한해 경영성과금을 부담금으로 적립하는 것을 선택할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2805, 2018.07.13.)



임금피크제 적용으로 제도변경 이후 임금 인상된 경우 DC 부담금 산정방법

Q
질의

- 임금피크제 적용을 받는 근로자가 DB형에서 DC형으로 퇴직연금 제도를 변경한 이후, 임금 인상이 확정되어 임금 인상 소급분이 발생한 경우 임금 인상 소급분을 반영하여 DC형퇴직연금제도 부담금을 추가 납입하여야 하는지

A
회시

❖ 노·사 당사자 간 임금을 인상하기로 임금협약을 체결하면서 그 협약의 효력을 일정기간 소급하도록 정하여 그 임금인상이 DC형퇴직연금제도 가입 시점 이전으로 소급 적용되는 경우,

- 근로자의 자유로운 신청에 따라 DC형퇴직연금제도로의 전환이 이루어 졌다면 당사자 간 별도 특약이나 달리 볼 사정이 없는 한 사용자가 퇴직연금 부담금을 다시 산정하여 추가 납부할 의무는 없으나, 당사자 간 소급된 임금으로 퇴직연금 부담금을 다시 산정하기로 정하였다면 부담금 차액을 추가 납부하여야 합니다.(근로복지과-2447, 2011.10.18. 참조)

❖ 다만, 귀 사의 경우 임금피크제도의 적용을 받는 근로자가 DB형에서 DC형으로 퇴직연금 제도를 변경한 것은 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 불가피한 조치에 따른 것이므로,

- 임금피크제도의 적용으로 퇴직연금제도가 DB형에서 DC형으로 변경된 이후 임금 인상 협약이 체결되고, 그 협약의 효력이 일정기간 소급하도록 정하여 임금인상이 DC형퇴직연금제도 가입 시점 이전으로 소급 적용되는 경우라면, 인상된 임금으로 퇴직연금 부담금을 다시 산정하여 부담금 차액을 추가 납부하여야 함이 타당하다고 사료됩니다.

❖ 참고로, DB형에서 DC형으로 퇴직연금제도를 변경하면서 과거 근로제공 기간을 소급하는 경우 과거 근로기간에 대한 부담금은 과거근로기간을 가입기간에 포함하기로 한 시점을 기준으로 산정하되, 아래 금액 중 큰 금액을 부담금으로 납입하여야 함을 알려드립니다.

- ① 과거근로기간 1년에 대하여 기준시점 이전 1년간 지급받은 임금총액의 12분의 1에 상당하는 금액
- ② 과거근로기간 1년에 대하여 기준시점을 산정사유 발생일로 하여 산정한 30일분 평균임금에 상당하는 금액

(퇴직연금복지과-35, 2019.01.03.)



가입자가 사망한 경우 DC형부담금 과납입액 반환처리방법

Q
질의

- 사용자가 DC형퇴직연금제도 가입자에게 부담금을 과납입한 경우, 사용자가 과납입액을 반환 받을 수 있는 지 여부 및 가입자 사망 시 과납입액 처리방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 DC형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

❖ 퇴직연금규약에서 정한 부담금을 초과하여 납입한 부담금은 가입자에게 법률상 원인 없는 부당이득금에 해당하여 가입자는 부당이득을 반환하여야 할 채무가 발생하므로, 사용자는 가입자의 동의를 받아 퇴직연금사업자에게 반환요청을 할 수 있을 것으로 사료됩니다.

- 다만, 가입자 사망으로 가입자의 동의를 받을 수 없는 경우 상속권자의 동의를 받거나 부당이득반환청구소송 등 민법상 절차를 통해 반환요청 할 수 있을 것으로 보입니다.

(퇴직연금복지과-627, 2019.02.07.)



외화로 임금을 지급하는 경우 부담금 산정을 위한 환율적용시점

Q
질의

- 근로자가 해외로 파견되어 주재원으로 근무하게 되어 임금 일부는 원화로 지급하고, 일부는 외화로 지급함
 - 해당 근로자에 대한 DC형퇴직연금제도 정기 부담금 납부 시, 외화로 지급한 임금을 원화로 환산하여 부담금 산정하는 경우 환율적용시점이 어떻게 되는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

❖ 외화로 임금을 지급한 근로자의 DC형퇴직연금제도 부담금을 원화로 납입하는 경우 퇴직연금규약, 취업규칙 등에 정한 바가 있다면 그에 따르면 될 것이나,

- 매월 외화로 지급한 임금을 원화로 환가하는 경우 지급 당시의 환율변동에 따라 임금액에 변동이 생길 수 있으므로,
- 임금 정기 지급일 당시의 환율을 적용하여 산정된 DC형퇴직연금제도 부담금액과 DC형퇴직연금제도 부담금 납입사유가 발생한 날의 환율을 적용하여 산정된 금액 중 근로자에게 유리한 것을 적용함이 타당하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-624, 2019.02.07.)



DC형퇴직연금제도 미납 부담금의 납입기한

Q
질의

- 사용자가 DC형퇴직연금제도 부담금을 미납한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조 또는 「근로기준법」 제36조에 따라 사용자는 근로자에게 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항에 따라 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 미납한 부담금과 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하면 됩니다.

❖ 참고로, 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조는 퇴직금제도가 적용되는 근로자의 퇴직 시 퇴직금 지급 기한을 명시한 조항이고, 「근로기준법」 제36조는 근로자의 사망·퇴직 등의 사유가 발생한 경우 임금, 보상금 및 기타 금품의 지급기한을 명시한 조항임을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-1872, 2019.04.22.)



DC형퇴직연금제도 과거 근로기간 소급 시 부담금 산정

Q
질의

- DC형퇴직연금제도 도입 시 과거 근로기간을 퇴직연금제도 가입 기간에 포함하기로 함
- 과거 근로기간에 대한 부담금은 과거 근로기간을 가입기간에 포함하기로 결정한 시점 이전 1년간의 임금 총액을 기준으로 산정하여야 하는데,
 - 1년간의 기간에 근로시간이 주 15시간 미만인 기간이 있는 경우 부담금 산정 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제14조제2항의 규정에 따라 퇴직연금제도 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있습니다.

- 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자가 과거 근로제공기간을 퇴직연금제도 가입기간으로 소급하는 경우, 과거 소급분에 대한 부담금 산정 기준에 대해서는 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정하여야 하고, 사업주의 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 합니다.

❖ 한편, 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 기간은 퇴직급여 산정을 위한 계속근로기간에서 제외되는 바,

- 과거 근로기간을 소급하기로 결정한 날 이전 1년간의 기간 계산 시 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 기간은 제외함이 타당하다고 사료됩니다.

❖ 따라서, 과거 근로기간을 퇴직연금제도 가입기간으로 소급하기로 결정한 날 이전 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 기간을 1년치 산출하고 해당 기간동안 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 부담금을 산정하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-2031, 2019.05.02.)



DC제도 과거근로기간 소급, 부담금 분할납부, 부담금 관련 당사자 합의 효력 등

Q 질의

- <질의 1> DC형퇴직연금제도에서 과거 근로기간을 퇴직연금제도 가입기간으로 포함할 경우 과거 근로기간에 대한 부담금 분할납부가 가능한지
- <질의 2> 가능하다면 분할납부 기간을 5년으로 설정 가능한지
- <질의 3> 이 경우 부담금 산정기준일은
- <질의 4> 사업자등록번호가 다른 여러 사업장을 둔 경우 DC형퇴직연금제도를 본사에 일괄로 설정하는 것이 가능한지
- <질의 5> DC형퇴직연금제도 부담금 납입유예(지연이자 포기 등)에 대한 합의를 작성한다면 유효한 것인지

A 회시

❖ <질의 1, 2>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제14조제2항의 규정에 따라 DC형퇴직연금제도 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 할 수 있으며,

- 과거 근로기간에 대하여 일괄 또는 순차적 소급, 과거 근로기간 전체 또는 일부 소급 여부 등은 사용자의 재정부담 등을 감안하여 노사합의에 따라 퇴직연금계약으로 정하여 시행하면 될 것입니다. (퇴직연금복지과 - 3625, 2015.10.20)
- 이 경우, 근로자의 퇴직연금 수급권을 조속히 확보하고자 하는 DC형퇴직연금제도의 취지를 고려할 때, 소급하고자 하는 과거 근로기간을 퇴직연금제도의 가입기간으로 함과 동시에 당해 기간에 대한 부담금을 전액 납부하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다. (퇴직급여보장팀-719, 2006.03.08)

❖ <질의 3>에 대해서

DC형퇴직연금제도 설정 전에 해당 사업에서 제공한 근로기간에 대하여 가입기간에 포함하기로 결정한 경우 당해 기간에 대한 부담금 산정은 과거 근로기간을 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정하여 부담하되(연간임금 총액의 12분의 1 이상),

- 이때 산정한 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 할 것입니다. (퇴직연금복지과-3625, 2015.12.23)

❖ <질의 4>에 대해서

사업 또는 사업장의 독립성 여부를 판단함에 있어 하나의 법인 내에 여러 개의 사업 또는 사업장이 있는 경우라도 원칙적으로 그 전체를 하나의 사업(장)으로 보아야 할 것입니다.

- 다만, 하나의 법인에 소속된 여러 개의 사업(장)이 장소적으로 서로 분리되어 있고 인사 노무·재무 및 회계 등이 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지며, 별도의 단체협약이나 취업규칙을 적용받는 등의 경우에는 이를 별개의 사업 또는 사업장으로 볼 수 있으며,
- 하나의 사업(장)에 여러 개의 퇴직급여제도의 설정·운영이 가능하고, 사업장이 장소적으로 분리된 상태에서 특정 장소에 근무하는 근로자집단을 가입 대상으로 퇴직연금제도를 도입하는 것도 가능합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 본사 및 지점이 하나의 사업(장)이라면 본사에서 일괄로 퇴직연금제도를 설정하는 것은 가능할 것입니다.

❖ <질의 5>에 대해서

퇴직급여청구권은 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것이므로, 퇴직급여 채권(부담금 및 지연이자 등)이 발생하기에 앞서 사전에 그 전부 또는 일부를 포기하는 것은 강행규정인 「근로자퇴직급여 보장법」에 위반되는 것으로서 무효이며,

- 퇴직급여 채권의 사전 포기 합의를 이유로 퇴직 시 근로자에게 퇴직급여를 지급하지 않으면 「근로자퇴직급여 보장법」 제44조에 따라 3년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다. (퇴직연금복지과-3539, 2016.09.28.)

(퇴직연금복지과-2284, 2019.05.16.)



초과납입된 DC형퇴직연금 부담금의 정산 및 지연이자 면제

Q 질의

- <질의 1> 규약에서 정한 수준보다 초과하여 납입된 확정기여형퇴직연금의 부담금을 향후 납입해야할 부담금과 상계할 수 있는지
- <질의 2> 부담금이 과소납입되어 발생하는 지연이자를 당사자간 합의를 통해 면제가 가능한지
- <질의 3> 퇴직연금규약 상 부담금의 정기납입일이 매년 말일이고, 연장기일이 1개월로 정해진 경우 지연이자 발생의 기산일

A 회시

◆ <질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

- 이 때 부담금이 계산착오로 인해 과다하게 납입된 경우가 명백하고, 근로자가 부담금이 과소납된 것에 동의하는 경우에는 차기 부담금 납부 시 해당 금액을 상계하는 것도 가능하다고 판단됩니다.

◆ <질의 2>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제3항에 따라 사용자가 정하여진 기일(확정기여형퇴직연금규약에서 납입기일을 연장 할 수 있도록 한 경우 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 않은 경우, 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 지연이자를 납입하여야 합니다.

- 한편, 같은 법 시행령 제12조에서 지연이자 납부 예외사항을 구체적으로 명시 (「근로기준법」 제18조)하고 있는 바, 기 발생된 지연이자에 대해 당사자간 합의를 통해 면제하는 것은 상기 예외사유에 해당되지 않으므로 납입의무가 면제되지 않음을 알려드립니다.

❖ <질의 3>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제3항에 따라 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하며, 정하여진 기일(퇴직연금규약에서 납입기일을 연장할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 대통령령으로 정하는 이율에 따른 지연이자를 납입하여야 합니다.

- 귀 질의와 관련하여 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 퇴직연금규약상 정기 납입일이 매년 말일로 정해져있고, 납입일로부터 1개월이 되는 날까지 납부기간을 연장하였다면, 지연이자는 매년 말일로부터 1개월이 되는 날의 다음날부터 발생합니다.

(퇴직연금복지과-3258, 2019.07.26.)



휴직 중 연차수당이 지급된 경우 부담금 산정방법

Q
질의

- 2005.9.14.부터 국회 행정실무원으로 근무하였고, 2009년도부터 DC제도를 적용받았으며, 2011.12.5.~2012.12.4. 육아휴직, 2012.12.5.~2013.4.20. 무급질병휴직 후 2013.4.21. 퇴직함
 - 육아휴직 및 무급질병휴직으로 실제 근무한 기간이 없는 2012년도에 연차수당(469,920원)이 발생한 경우, 2012년도 부담금 산정방법은

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

- 근로자가 육아휴직, 업무 외 상병으로 인한 휴직, 개인적 사정으로 인한 휴직, 학업휴직 등 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간 중에는 휴업으로 인하여 연간 임금총액이 낮아지므로 해당기간 중 임금을 제외한 연간 임금 총액을 해당기간을 제외한 기간으로 나눈 금액을 부담금으로 납부하여야 하며, (퇴직연금복지과-3557, 2017.08.25.)

$$\text{부담금} = \frac{\text{휴업기간 중 지급된 임금을 제외한 연간 임금총액}}{(12-\text{월수로 환산한 휴업기간})}$$

- 부담금 산정대상기간 전체가 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간인 경우 전년도 부담금 수준으로 부담금을 납입하여야 하는 것이 원칙입니다.
(근로복지과-2951, 2013.08.28.)

$$\text{부담금} = \text{전년도 부담금}$$

한편, 부담금 산정대상기간 전체를 사용자의 승인을 얻어 휴업한 상태에서 연차수당이 지급된 경우, 해당 기간에 대한 부담금은 ‘전년도 부담금에 해당하는 금액’과 ‘지급받은 연차수당의 12분에 1에 해당하는 금액’을 합산한 금액으로 납입하여야 할 것입니다. (근로복지과-2951, 2013.8.28.)

$$\text{부담금} = \text{전년도 부담금} + \frac{\text{연 1회 지급된 급여}}{12}$$

(퇴직연금복지과-3106, 2019.07.12.)



근로자의 선택으로 돌입한 안식년 기간의 확정기여형퇴직연금 부담금 산정방법

Q
질의

- 임금피크제 시행 사업장에서 임금피크제 기간 동안 안식년을 운영(근로자 선택)하는 경우 확정기여형퇴직연금제도의 부담금을 산정하는 방식

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하며,

- 근로자가 업무 외 부상이나 질병으로 인한 휴직, 개인적 사정으로 인한 휴직 등 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간 중에는 휴업으로 인하여 연간 임금총액이 낮아지므로 원칙적으로는 해당기간 중 임금을 제외한 연간 임금 총액을 해당기간을 제외한 기간으로 나눈 금액을 부담금으로 납부하여야 합니다.
- 이는 「근로기준법」 제2조제6호의 평균임금 개념과 같은 법 시행령 제2조 제1항에서 규정한 평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금의 원리를 도입한 것으로, 근로자가 정상적인 근로를 제공하지 못했을 경우 통상의 임금수준을 기준으로 부담금을 산정하여 근로자의 퇴직급여 수급권을 보호하려는 취지에 따른 것입니다.
- 그러나, 업무 외의 상병으로 인한 휴직, 개인적 사정으로 인한 휴직 등 사용자의 승인을 얻어 휴업한 약정휴직기간 중 발생한 임금을 부담금 산정기초에 포함하기로 하여 동 사항을 퇴직연금규약 등에서 규정하는 경우에는 휴직기간에 지급된 임금을 포함하여 부담금을 산정할 수 있습니다.
(근로복지과-2986, 2012.08.30.)

❖ 따라서, 안식년 기간 동안 임금의 50%를 지급하면서 이를 확정기여형퇴직 연금의 부담금 산정기초에 포함하기로 노사 간 합의가 있는 경우에는 안식년 기간 동안 지급된 임금총액을 기준으로 부담금을 납입할 수 있으며,

- 안식년 기간 동안 지급된 임금을 기준으로 부담금을 산정하기로 결정한 내용은 근로자대표의 동의를 얻어 퇴직연금규약에 명시하는 것이 바람직합니다

(퇴직연금복지과-3930, 2019.09.11.)



출산전후 휴가를 사용한 근로자의 DC부담금 산정

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도가 도입된 사업장에서 연도 중에('18.6.1.) 입사하여 한 달간('18.8월) 출산전후 휴가를 사용한 경우, '18년 DC 부담금 산정 방법
- 연도 중 신규입사자의 DC 부담금 적립 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금 제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도의 계정에 매년 1회 이상 정기적으로 납입하여야 합니다.

❖ 또한, 가입자가 출산전후 휴가를 사용한 경우에는 사용자는 해당 기간과 그 기간 중에 지급된 임금을 제외하고 부담금을 산정하여야 합니다.

- '18.6.1. 입사한 근로자가 '18.8월 한 달간 출산전후 휴가를 사용하였고, 출산전후 휴가기간을 제외한 기간에 지급된 해당 연도의 임금총액이 1,200만원이라면, 해당 근로자의 부담금의 산정방법은 아래와 같습니다.

$\frac{\text{출산전후 휴가기간 중 지급된 급여를 제외한 해당 연도의 임금총액}}{12(\text{전체 근로기간}) - \text{출산전후 휴가기간}}$
$\frac{1,200 \text{ 만 원}}{7(\text{전체 근로기간}) - 1(\text{출산전후 휴가기간})} = 200\text{만 원} \times \frac{7}{12} = 116.6\text{만 원}$

❖ 아울러 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제3항에 따라 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 가입자의 DC계정에 납입하여야 하며, 신규입사 등으로 DC제도의 적용을 받는 근로자의 근속기간이 1년이 되는 날과 부담금 정기납입일이 다른 경우 사용자는 해당 근로자의 근속기간 1년이 되는 날까지 최소 1회 이상 부담금을 DC계정에 납입해야 할 것입니다. (관련 행정해석: 퇴직연금복지과-1703, 2019.4.10.)

(퇴직연금복지과-184, 2020.01.10.)



임금이 인상된 경우 DC형퇴직연금제도 부담금 산정

Q
질의

● 근로자의 월 지급 급여가 인상될 경우, DC형퇴직연금제도 부담금 산정

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

- 귀 기관의 질의 상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 확정기여형퇴직연금제도 규약으로 연간 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 적립하도록 정하였고, 월 지급 급여의 인상에 따라 근로자의 연간 임금총액 역시 인상된 경우, 인상된 연간 임금총액의 12분의 1에 해당하는 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

(퇴직연금복지과-162, 2020.01.10.)



사납금 완납 시까지 퇴직연금 부담금 납입기일 연장 가능 여부

〈질의사항〉

- A콜텍시는 DC형퇴직연금제도를 도입하여 운영하고 있음
- 근로계약서 상으로 ‘사납금 전액을 회사에 수납하고 임금을 수령한 근로자에게 퇴직급여를 지급하기로 정하였고, 취업규칙을 통해 ‘미납한 사납금을 입금 완료할 때까지 퇴직연금 부담금의 납입기일을 연장한다고 정함
- 반면, 퇴직연금규약을 확인한 결과 부담금 납입기일 연장은 ‘정기 납입일로부터 2개월이 되는 날로 정하고 있음

Q
질의

- 사납금을 입금하지 않은 근로자의 DC형 부담금 납입에 있어, 미정산 사납금을 완납할 때까지 퇴직연금 납입기일을 연장하는 것이 적법한지 여부

A
회시

❖ 〈1〉 관련 근거법령

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하며,

- 같은 법 같은 조 제3항에 따라 부담금의 납입기일과 연장기일은 퇴직연금규약을 통해 구체적으로 정하여야 합니다.

「근로자퇴직급여 보장법」 제2조에서 정하고 있는 확정기여형퇴직연금제도란 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도를 말하며, 사용자는 사전에 결정된 부담금을 근로자의 계정으로 현금으로 납입하고 근로자는 이를 운용하여 퇴직 등 지급사유가 발생할 경우 그 운용 결과를 퇴직급여로 지급받게 됩니다.

- 또한, 사용자가 부담금 납입을 지연함으로써 근로자에게 발생하는 운용 수익의 손실을 보전하고 적기 납입을 유도하기 위하여 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 퇴직연금규약에 정하여진 기일까지 부담금을

납입하지 아니한 경우 사용자로 하여금 지연 일수에 대하여 지연이자를 납부하도록 정하고 있습니다.

❖ 〈2〉 사안의 적용

귀 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 취업규칙상 근로자의 사납금 납입 이행 여부와 퇴직연금 부담금 납입 의무를 결부시키는 것은 부담금 납입의 연장기일을 무한히 확장하는 결과를 초래할 수 있고,

- 과반수의 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 얻은 경우라 하더라도 노동관계 법령 등 강행법규를 위반한 해당 취업규칙은 무효라고 판단하고 있는 점을 고려할 때, (대법원 2019.4.18. 선고 2016다2451 판결 참고)
- 해당 사업장의 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조 및 해당 사업장의 퇴직연금규약에서 정한 바에 따라 DC형퇴직급여제도의 부담금을 납입 하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-749, 2020.02.20.)



확정기여형 부담금 납입주기가 연납인 사업장에서 차년도 부담금을 선납할 수 있는지 여부

Q
질의

- DC제도 부담금 납입주기가 연납인 사업장의 부담금 납입 방법 및 차년도의 부담금을 미리 납부할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 매년 1회 이상 가입자의 계정에 납입하여야 하며,

- “부담금”은 퇴직연금규약으로 정한 정기 납입일에 납입하여야 할 것이나, 신규입사 등으로 DC제도의 적용을 받는 근로자의 근속기간이 1년이 되는 날과 부담금 정기 납입일이 다른 경우, 사용자는 해당 근로자의 근속기간 1년이 되는 날까지 최소 1회 이상 부담금을 가입자의 DC계정에 납입하여야 할 것입니다. (관련 행정해석 퇴직연금복지과-1703, 2019.4.10.)
- 아울러, 차년도의 DC부담금을 미리 납입하는 것은 해당 사업장의 상황에 따라 자체적으로 운영할 수 있는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1381, 2020.03.27.)



DC계좌 개설을 거부한 근로자의 퇴직급여 산정방법

Q
질의

- A사업장은 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정하고 있는 퇴직급여제도의 변경절차에 따라 DB형에서 DC형퇴직연금제도로 전환하였으나, 변경에 반대하는 일부 근로자가 DC제도에 따른 퇴직연금계좌 개설을 거부
- 계좌 개설을 거부한 근로자의 퇴직 등 퇴직급여 지급사유가 발생한 경우, 퇴직급여 산정방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 합니다.

- 근로자 집단의 동의를 받아 변경된 제도는 그 제도의 적용을 받는 전체 근로자에게 효력을 미치게 되므로, 사용자는 해당 사실을 계좌 개설을 거부하는 근로자에게 충분히 설명해주고 계좌 개설을 위해 노력하여야 합니다.
- 그러한 노력에도 불구하고 근로자가 DC형퇴직연금계좌 개설을 거부하여 사용자가 퇴직급여 부담금을 납입하지 못한다면, 부담금을 납입하지 못한 원인은 근로자에게 있는 것으로 보여지며,
- 퇴직급여 부담금 지연 지급의 원인이 근로자에게 있다면 사용자에게 퇴직급여 미지급 고의성이 있다고 보기 어려우므로, 미지급 퇴직급여에 대한 지연이자 지급의무도 없다고 사료됩니다.

(관련 행정해석: 퇴직연금복지과-1624, 2017.4.5.)

❖ 따라서, DC형퇴직연금계좌 개설을 거부하여 부담금을 납입하지 못한 근로자의 퇴직 등 퇴직급여 지급사유가 발생한 경우, 퇴직급여제도 변경 이후의 계속근로기간에 대하여는 DC형퇴직연금제도에 따른 사용자 부담금을 합산하여 지급하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1385, 2020.03.27.)



DC형퇴직연금제도의 보상휴가 미사용수당 반영방법

Q
질의

● DC형퇴직연금제도 가입자의 보상휴가 미사용수당 반영방법

A
회시

❖ 「근로기준법」 제56조에 따라 사용자는 근로자의 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 통상임금에 일정 비율을 가산하여 근로자에게 지급하여야 하며,

- 같은법 제57조에 따라 사용자는 근로자대표와의 서면합의를 통해 근로자의 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있고,
- 노사가 정한 사용기간 내에 보상휴가를 사용하지 않아 지급하는 미사용수당은 임금에 해당하는 것으로 사료됩니다.(관련 행정해석: 근로개선정책과-370, 2014.1.24.)

❖ 한편, 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 부담금을 가입자의 DC형퇴직연금계좌에 납입하여야 하므로,

- 보상휴가 미사용수당에 대한 청구권 발생일을 기준으로, 해당 수당을 가입자의 연간 임금총액에 합산하여 DC형퇴직연금 부담금을 산정하면 될 것으로 사료되며,
- 퇴직으로 인하여 비로소 지급사유가 발생한 보상휴가 미사용수당도 근로의 대가로 발생한 임금에 해당하므로, 연도 중 퇴직으로 인하여 보상휴가 미사용수당이 발생한 경우, 해당 수당도 DC형퇴직연금 부담금 산정을 위한 연간 임금총액에 포함되는 것을 알려드립니다. (관련 행정해석: 퇴직연금복지과-87, 2008.4.1.)

(퇴직연금복지과-1820, 2020.04.22.)



DC형퇴직연금제도 부담금 납입일 및 지연이자 관련

Q
질의

- DC형퇴직연금제도의 부담금을 매월(12회) 납입하기로 규약으로 정하였으나, 사용자는 매년 말(1회) 부담금을 납입한 경우 지연이자가 발생하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 부담금 부담 및 납입방법 등에 관한 사항을 퇴직연금규약으로 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 합니다.

- 또한, 같은법 제20조제3항에 따라 퇴직연금규약에 정하여진 기일(퇴직연금규약에서 납입기일을 연장 할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우, 그 다음 날부터 부담금을 납입하는 날까지 지연일수에 대하여 지연이자가 발생합니다.

❖ 귀 질의의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 지연이자 납입 대상임에도 불구하고 사용자가 지연이자를 납입하지 않은 경우라면, 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에 진정 등을 제기하여 권리구제 받으시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2401, 2020.06.02.)



근로시간이 불규칙한 근로자의 산재요양기간에 대한 DC부담금 산정

Q
질의

- 소정근로시간이 불규칙하고 그 주기가 정해진 바 없는 아이돌보미 근로자가 업무상 부상 등으로 요양하는 경우, DC제도 부담금 산정방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 DC제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 DC계정에 납입하여야 하며,

- 1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자인 경우에는 퇴직하는 날을 기준으로 계속근로기간을 산정하되, 4주 단위로 역산하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 동 기간에서 제외하고 부담금을 납입할 수 있습니다. (관련 행정해석: 임금 68207-735, 2001.10.26.)

❖ 한편, 부담금 산정기간 중 업무상 부상으로 요양을 위하여 휴업한 기간은 통상의 생활임금을 반영할 수 있도록 해당 기간과 해당 기간 동안의 임금을 제외하여 부담금을 산정하여야 하므로,

- 4주 단위로 역산하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 계속근로 기간에 대한 임금총액을 기준으로 해당 연도에 대한 DC부담금을 산정 하면 될 것으로 사료됩니다.

휴업기간 중 지급된 임금을 제외한 해당 연도의 임금총액*

12 - 업무상 부상으로 요양을 위해 휴업한 기간(월로 환산)

* 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 기간에 지급된 임금총액

❖ 아울러, 해당 연도 전체가 업무상 부상에 따른 휴업기간인 경우에는 임금 지급이 없으므로 최소한 전년도 부담금으로 산정하여 납입하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3335, 2020.07.29.)



단시간근로자가 휴업할 경우 해당연도 및 해당월의 부담금 산정방법

Q
질의

- 소정근로시간이 불규칙하고 그 주기가 정해진 바 없어 월을 기준으로 평균하여 1주 소정 근로시간이 15시간 이상인 경우에는 월 임금의 1/12를 DC부담금으로 납입하고 있는데,
 - 사용자 귀책으로 인한 휴업을 실시한 경우, 해당 연도 및 해당 월의 DC부담금 산정방법

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 DC제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 DC계정에 납입하여야 하며,

- 1주 소정근로시간이 15시간 이상과 미만을 반복하는 단시간근로자인 경우에는 퇴직하는 날을 기준으로 계속근로기간을 산정하되, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 동 기간에서 제외하고 부담금을 납입할 수 있습니다. (관련행정해석: 임금 68207-735, 2001.10.26.)

한편, 부담금 산정기간 중 사용자의 귀책사유에 의한 휴업기간 등이 포함된 경우 통상의 생활임금을 반영할 수 있도록 해당 기간과 해당 기간 동안의 임금을 제외하여 부담금을 산정하여야 하므로,

- 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 계속근로기간에 대한 임금총액을 기준으로 해당 연도에 대한 DC부담금을 산정하면 될 것으로 사료됩니다.

휴업기간 중 지급된 임금을 제외한 해당 연도의 임금총액*

12 - 사용자의 귀책사유에 의한 휴업기간(월로 환산)

귀 질의 내용상 구체적인 사실관계 파악이 어려워 명확한 답변은 어려우나, '20년 2월과 4월은 사용자의 귀책사유에 의한 휴업기간이 포함되어 있으므로, 해당 월의 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인지 여부는 휴업기간이 아닌 근로일(2.1.~2.15., 4.16.~4.30.)을 기준으로 판단해야 하며,

- 해당 월의 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 퇴직연금규약 등으로 부담금을 월납하기로 정한 경우라면, 사용자 귀책사유에 의한 휴업 기간과 그 기간 동안 지급된 임금을 제외하는 등의 방식으로 해당 월의 부담금을 산정할 수 있을 것이며,

$$\frac{\text{휴업기간 중 지급된 임금을 제외한 해당 월의 임금총액}}{\text{해당 월 일수} - \text{사용자 귀책사유에 의한 휴업일수}} \times \text{해당 월 일수} \times 1/12$$

- 월 단위로 부담금을 납입하는 경우에도 사용자가 연도 중 납입한 부담금의 합계는 1주간의 근로시간이 15시간 이상인 기간에 대한 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하여야 합니다.

(퇴직연금복지과-3348, 2020.07.29.)



공공기관 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 DC계정에 납입 가능 여부

Q
질의

- <질의사항> A사업장은 정부의 경영평가에 따른 경영평가성과급을 지급하는 사업장이며, 혼합형퇴직연금제도를 도입하여 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 근로자의 DC계정으로 납입하였으나,
 - 대법원 판례 및 우리부 행정해석 등으로 공공기관의 경영평가성과급에 대한 임금성이 인정됨에 따라 사내 보수규정을 개정하여 경영평가성과급을 임금으로 인정하고 평균 임금 산정 시에도 이를 포함하여 산정
- <질의 내용> 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 근로자의 DC계정으로 납입하는 기존 혼합형퇴직연금제도를 유지하는 것이 가능한지 여부

A
회시

- 귀하의 질의 민원은 경영평가성과급의 임금성이 인정된 이후에도 사용자의 부담으로 근로자의 DC계정에 납입하는 제도를 유지할 수 있는지 여부에 대한 것으로 사료됩니다.
- 우리부에서는 그간 경영평가성과급이 임금이 아니라는 것을 전제로 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 추가 납입하는 방식을 허용해 왔으나,
 - 해당 경영평가성과급이 임금에 해당하는 경우에는 사용자의 정기 납입 부담금 산정에 당연히 포함되므로 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 추가 납입하는 것은 적절하지 않은 것으로 사료됩니다.
- 아울러, 「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」(퇴직연금복지과-3517, 2020.8.5.)을 첨부와 같이 보내드리오니 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3740, 2020.08.20.)



업무외 질병휴직 및 가족돌봄휴직자의 DC부담금 산정

Q 질의

- <질의 1> 근로자가 사용자의 승인을 받아 휴직한 기간이 있는 경우, 모든 휴직사유에 대하여 해당기간과 해당기간에 지급된 임금을 제외하여 DC제도 부담금을 산정해야 하는지 여부
- <질의 2> 업무 외 질병휴직에 대하여 취업규칙을 통해 계속근로기간에 포함하지 않기로 정한 경우 DC제도 부담금 산정방법
- <질의 3> 남녀고용평등법에 따라 가족돌봄휴직을 사용한 근로자의 DC제도 부담금 산정방법

A 회시

- ❖ DC제도는 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직급여 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도이며,
- 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 DC제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금 수준을 퇴직연금규약으로 정하여 매년 1회 이상 정기 납입하여야 합니다.

❖ <질의 1>에 대해서

퇴직급여 지급 의무가 있는 ‘계속근로기간’이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 근로자 개인사유로 사용자의 승인을 받은 휴직에 대해 취업규칙·단체협약 등을 통해 별도로 정한 바가 없는 경우라면 해당 휴직 기간은 계속근로기간에 포함되며,

- 연도 중 계속근로기간에 포함되는 휴직기간이 있는 경우에는 통상의 생활 임금을 반영할 수 있도록 해당 기간과 해당 기간 동안 지급된 임금을 제외하여 부담금을 산정하여야 합니다.

$$\frac{\text{연간 임금총액} - \text{휴직·휴업기간에 지급된 임금}}{12 - (\text{계속근로기간에 포함되는 휴직·휴업기간, 월환산})}$$

❖ <질의 2>에 대해서

업무 외 질병휴직에 대하여 취업규칙을 통해 계속근로기간에 포함하지 않기로 정한 경우라면 해당 휴직 기간은 계속근로기간에서 제외할 수 있으며,

- 업무 외 질병휴직 기간 동안 지급받은 임금을 포함하여 연간 임금총액을 산정하고 12분의 1 이상의 부담금을 산정하면 될 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 3>에 대해서

남녀고용평등법 제22조의2제7항에 따라 가족돌봄휴직기간은 근속기간에 포함하고 평균임금 산정기간에서 제외한다고 정하고 있는 바,

- 가족돌봄휴직기간에 대해서는 부담금 산정시 해당 기간과 해당 기간동안 지급된 임금을 제외하여 산정하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-4834, 2020.10.27.)



재직 중 근로자에 대한 DC부담금 미납분의 임금채불 여부

Q
질의

- DC형제도를 운영 중인 당사는 부담금을 정상적으로 납입해 오다가 경영악화로 인해 일정 기간(2014.12월분부터 2018.8월분)동안 부담금을 납입하지 못하였으며, 기업회생 절차 개시 이후인 2018.9월부터 현재까지는 부담금을 정상적으로 납입 중임
 - 사용자가 재직 중인 근로자에 대한 DC형 부담금을 미납(2014.12월분~2018.8월분)한 경우 임금채불에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 퇴직연금제도는 사용자가 근로자에게 퇴직급여 지급을 위한 재원을 사외에 적립하고, 근로자 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 지급하는 제도로서

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따르면 확정기여형퇴직연금제도(DC형)를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 DC형 계정에 납입하여야 하며,
- 이 경우 사용자가 정하여진 기일(퇴직연금규약에 납입기일을 연장 할 수 있도록 한 경우에는 그 연장된 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 연 100분의 40이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 납입하여야 합니다.

❖ 또한, 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따르면 “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떤 명칭으로든지 지급하는 모든 금품으로 규정하고 있습니다.

❖ 따라서, 사용자가 납입하는 부담금은 「근로기준법」상 근로자에게 근로의 대가로 지급하는 임금으로 볼 수 없으므로 재직 중인 근로자에 대한 사용자의 DC형 부담금 미납분을 임금채불에 해당한다고 할 수 없을 것이며,

- 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항에 따라 확정기여형퇴직연금제도(DC형)의 가입자가 해당 사업에서 퇴직한 경우 미납 부담금 및 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하는바(특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 납입기일을 연장 할 수 있음), 퇴직한 날부터 14일 이내에 지급하지 않는다면 퇴직급여 체불에 해당합니다.

(퇴직연금복지과-6149, 2021.01.01.)



퇴직근로자에 대한 DC형 부담금의 지연이자 관련

Q
질의

- 당사는 DC형 부담금을 매년 정기납입일(매년 5월말)에 모두 납입하였으나, 퇴직 근로자에 대해 금년도 정기납입일(2020.5.31) 이후 퇴직일(2020.9.29)까지의 부담금을 퇴직일로부터 14일이 경과된 2020.10.23.자 납입함에 따라 지연이자를 지급 예정인바,
- 이때 지연이자는 금년도 정기납입일 이후 퇴직일까지의 부담금에 대해 산정·지급하든 되는지, 아니면 해당 근로자의 퇴직연금 부담금 총액에 대해 산정·지급하든 되는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제3항에 따르면 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도(DC형) 계정에 납입하여야 하고, 이 경우 사용자가 정하여진 기일(규약에서 납입기일을 연장할 수 있도록 한 경우 그 연장 기일)까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위 내에서 지연이자*를 납입하여야 합니다.

* 납입 예정일 다음 날부터 퇴직일로부터 14일(당사자 간 합의로 납입 날짜를 연장한 경우 그 연장된 날짜)까지는 연 10%, 퇴직일로부터 14일이 되는 날 다음 날부터 부담금 납입일까지는 연 20%

❖ 또한, 사용자는 가입자가 퇴직할 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 퇴직일로부터 14일 이내에 미납 부담금 및 그 미납 부담금에 대한 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도(DC형) 계정에 납입하여야 합니다.(다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간 합의에 따라 납입기일 연장 가능)

❖ 따라서, 정기 부담금을 모두 납입한 상태에서 정기납입일 이후에 근로자의 퇴직이 발생한 경우,

- 사용자는 직전 정기납입일 이후부터 퇴직일 전까지의 근로기간에 대한

부담금을 퇴직일부터 14일 이내(연장기일이 있는 경우 그 연장기일까지)에
납입하여야 하고, 납입 지연 시 그 부담금에 대한 지연이자를 산정·납입
하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-114, 2021.01.07.)



법정 외 임신기 근로시간 단축기간 등에 대한 DC형 부담금 산정 관련

Q 질의

- <질의 1> 법정 외 임신기 근로시간 단축('19.6.1~6.30, 1일 6시간 근무)을 실시한 경우 월 임금을 6시간분으로 산정하여 DC형 부담금을 산정하여야 하는지
- <질의 2> 연차휴가 사용기간('19.7.1~7.15)에 대해 1일 8시간 근무할 때 지급하는 임금액으로 DC형 부담금을 산정해야 하는지
- <질의 3> 무급휴직('20.11.9~21.1.1.) 실시 후 '21.1.2.부터 출산휴가 실시 예정이며, '20년도 체결된 계약이 갱신되면서 급여가 인상되었음
 - 무급휴직 기간 중에도 DC형 부담금을 납입하여야 하는지, 납입한다면 '20년 급여 기준으로 납입해야 하는지

A 회시



<질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 DC형 제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 DC형 제도 계정에 납입하여야 하며,

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 육아휴직기간, 육아기근로시간 단축기간은 평균임금 산정 시 제외하도록 하고 있으므로 부담금 산정 시에도 해당기간과 해당기간에 지급받은 임금은 제외하고 부담금을 산정하여야 하고,
- 그 외 근로시간 단축기간에 대해서는 근로시간 단축기간 중 발생한 임금을 부담금 산정기초에 제외하기로 하여 동 사항을 퇴직연금규약 등에서 규정한 바가 없다면, 해당 기간의 임금은 부담금 산정 기초인 해당연도 임금총액에 산입하여야 할 것입니다.



<질의 2>에 대해서

「근로기준법」에 따르면 사용자는 근로자에게 연차휴가를 부여할 경우 유급으로 실시하도록 규정하고 있는 바, 근로자가 연차휴가를 실시한 기간에 대해서 임금을 제하지 않고 그대로 지급하여야 하므로

- 사용자는 연차휴가 기간에 대해서도 근로를 제공한 근무기간과 동일한 임금총액을 기준으로 부담금을 산정하여야 할 것입니다.

❖ <질의 3>에 대해서

퇴직급여 지급 의무가 있는 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 근로자 개인사유로 사용자의 승인을 받은 휴직에 대해 취업규칙, 단체협약 등을 통해 별도로 정한 바가 없는 경우라면 해당 휴직기간은 계속근로기간에 포함되므로 해당기간에 대해서도 부담금을 납입하여야 할 것입니다.

❖ 연도 중 계속근로기간에 포함되는 휴직기간이 있는 경우에는 통상의 생활 임금을 반영할 수 있도록 해당 기간과 해당 기간 동안 지급된 임금을 제외하여 부담금을 산정하여야 하고, 만약 부담금 산정기간 전체(1년)가 무급휴직 기간이라면 전년도 부담금으로 납입하여야 할 것이며,

- 다만, 해당 기간과 해당 기간 중 발생한 임금을 부담금 산정기간 및 임금 총액에 포함하는 것으로 퇴직연금규약 등에 정하였을 경우에는 그에 따라 산정, 납입하면 될 것입니다.

❖ 또한, 부담금은 해당연도 임금총액을 기준으로 납입하므로 '20년도 부담금은 20년도 임금 기준으로, '21년도 부담금은 '21년도 임금 기준으로 산정·납입 하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-925, 2021.02.24.)



공공기관 경영평가성과급 소송 미참여 재직근로자에 대한 부담금 추가납입 산정 관련

Q
질의

- 당해 기관은 경영평가성과급 관련 소송에서 패소하여 경영평가성과급을 평균임금에 산입하여 퇴직금(퇴직연금)을 재산정한 후 추가 지급(납입)하라는 내용의 1심 판결을 받음에 따라 소송 참가자에 대하여 판결문대로 지연이자를 지급하고자 함
 - 「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영 지침」에 따라 소송 미참여한 재직 근로자들에 대해 부담금을 추가 납입할 때 지연이자를 지급하여야 하는지
 - * DB→DC로 전환된 퇴직자도 있고, DC에 가입한 퇴직자도 있음

A
회시

「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」에 따르면 「공공기관 운영에 관한 법률」에 따라 매년 기획재정부로부터 경영실적을 평가 받은 공공기관은 경영평가성과급을 고려하여 평균임금 및 퇴직급여를 산정하여야 하는바,

* 퇴직금 및 퇴직연금의 소멸시효는 3년 이므로, 퇴직일로부터 3년 도과한 퇴직자는 적용 제외 (「근로자퇴직급여 보장법」 제10조 참조)

- 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도(DB형)를 도입한 경우 퇴직자에게 이미 지급한 퇴직급여와 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 퇴직급여 간 차액을 미지급된 퇴직급여로 산정·지급하고,
- 확정기여형퇴직연금제도(DC형)을 도입한 경우 퇴직자에게 과거 근로기간 중 납입한 부담금과 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 부담금 간 차액을 미지급된 퇴직급여로 산정하며,
- DC형에 가입한 재직자의 경우 지급된 경영평가성과급은 해당 연도의 연간 임금총액에 합산하여 부담금을 재산정한 후 부족분을 추가 납입하되, 「근로기준법 시행령」제18조제3호*에 근거하여 부담금 납입지연에 따른 지연이자는 적용하지 않습니다.

* 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정하는 경우

❖ 따라서, 경영평가성과급 관련 소송에 참여하지 않은 재직 근로자들에 대해 부담금을 재산정하여 추가 납입 할 때 부담금 납입지연에 따른 지연이자는 제외하고 지급하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-1529, 2021.04.01.)



대표이사의 DC형 부담금 납입 관련

Q
질의

- 법인사업장으로 전 직원(대표이사 포함)이 DC형제도에 가입 예정이며, 월 임금총액의 1/12을 부담금으로 매월 납입하고자 하나, 대표이사의 경우 수령가능한 퇴직금이 납입예정 부담금(임금총액의 1/12)보다 훨씬 커서 실제 퇴사 시 납입받은 부담금과 차액 발생이 예상됨
 - 대표이사 퇴직 시 DC계좌에 부담금을 추가 납입받아 퇴직급여를 수령할 수 있는지, 아니면 근로자들과 동일하게 납입받은 부담금만 수령할 수 있는지

A
회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여제도(퇴직금, 퇴직연금)의 적용 대상은 「근로기준법」상 근로자이나, 근로자가 아닌 임원이 정관, 퇴직연금규약 등에 따라 퇴직연금제도에 임의 가입할 수 있으며,
- 이때 퇴직연금규약에서 부담금 산정, 급여수준에 대하여 정관이나 임원 퇴직금지급규정 등 별도 규정에서 정한 퇴직금 산정기준 등에 근거하여 산정·납입하기로 하고, 이에 따라 지급하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-1836, 2021.04.16.)



임금과 별도로 연간임금 총액의 1/12에 해당하는 급여액을 지급하는 경우, 퇴직연금제도에 가입되었다고 볼 수 있는지

Q
질의

<질의 1>

- 연1회 연간임금 총액의 1/12에 해당하는 급여액을 추가지급하면서 확인서를 받고 있는데 이러한 경우 DC형퇴직연금제도에 가입되었다고 볼 수 있는지

<질의 2>

- 연 월 10회 가량 택배업을 하는 사업자의 경우 30~40만원을 지급받으나 퇴사직전 3개월동안 100~150만원 지급받는 경우 평균임금이 과다 산정됨에 따라 퇴직금을 대신하여 1년간 임금총액의1/12을 지급하고 있음. 이와 같은 경우 퇴직금을 지급하였다고 볼 수 있는지

A
회시

❖ <질의 1>에 대해서

퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자과반수(이하 “근로자대표”라 한다)의 동의를 받아 퇴직연금 규약을 작성하여 지방고용노동관서에 신고하고, 퇴직연금사업자와 운용관리 계약을 체결하여야 하며,

- 이때 확정기여형퇴직연금제도(DC형)의 경우 사용자는 가입자의 연간임금 총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 가입자의 DC형 계정에 납입 하여야 합니다.

❖ 따라서, 귀사의 경우 「근로자퇴직급여 보장법」상 DC형퇴직연금제도에 가입한 것으로 인정받을 수 없습니다.

❖ <질의 2>에 대해서

퇴직급여제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 설정하는 제도이므로 퇴직급여는 근로자가 퇴직할 경우 비로소 지급받을 권리가 발생되나

- 파산이나 무주택자의 주택 구입 등과 같이 대통령령에서 정한 사유가 있고, 근로자가 중간정산을 신청하는 경우에 한해 재직 중 중도인출(중간정산)를 받을 수 있습니다.

❖ 따라서, 근로자의 별도의 요구(퇴직금 중간정산 신청서 등)가 없었는데도 불구하고, 사용자가 임의로 중간정산하여 지급하였다면 유효한 중간정산으로 볼 수 없고, 근로자가 퇴직할 경우 법정 퇴직금을 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2264, 2021.05.14.)



DB형 제도에서 DC형 제도로 전환 후 퇴직한 해의 DC형 부담금 산정방법

Q
질의

- '20년 11월 임금피크제 시행에 따라 종전 DB형제도에서 DC형제도로 전환하였으며, '20.12월 퇴사로 인해 DC형제도로 전환된 이후인 11월~12월에 대해 부담금 산정 시 아래의 임금을 산입하면 되는지
 - '20년 11월, 12월 급여, 상여액
 - '19년 연차미사용수당('20년 12월 지급 예정)
 - '20년 연차미사용수당('21년 1월 지급 예정 - '20년 출근율에 따라 발생한 연차휴가일수에 대해 퇴사 후 발생)

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도(DC형)를 설정한 사용자는 가입자의 연간임금 총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 DC형 계정에 납입하여야 합니다.

❖ 여기서 연간임금총액이라 함은 해당 사업연도 중에 근로자에게 지급한 임금의 총액을 의미하며, 근로의 대가로서 지급 되는 금품은 임금총액에 포함되므로

- DC형제도 전환 후 퇴직일 전까지 지급한 임금('20.11월, 12월 임금, 상여금, 연차휴가미사용수당)을 산입하여 부담금을 산정하여야 하며,
- 이때 연차휴가미사용수당은 재직기간 중 지급받는 연차휴가미사용수당('20년 12월 지급분) 뿐만 아니라 퇴직으로 인하여 비로소 지급사유가 발생하는 연차휴가미사용수당('21년 1월 지급분)도 근로의 대가로 발생한 임금에 해당하므로 부담금 산정 시 산입하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2262, 2021.05.14.)



공공기관 경영평가성과급 지급에 따른 재직자 및 소송 미참가자 지연이자 처리

Q
질의

- 공공기관 경영평가성과급의 평균임금 산입 등에 관한 소송에서 패소 후, ①재직자에 대한 경영평가성과급 미납부담금을 산정할 경우 부담금 미납에 따른 지연이자자 부담금 산정액에 포함되는지 여부
- ②소송 결과를 반영하여 경영평가성과급 처리에 관하여 소송 미참가자들에게 확대 시행하려는 경우, 별도의 소송절차 없이 노사합의로 고용노동부의 공공기관 경영평가성과급 처리지침보다 지급대상 및 지급범위를 확대하여 시행하는 것이 가능한 것인지 여부

A
회시

- ①확정기여형퇴직연금제도의 부담금은 매년 1회 이상 연간 임금총액의 1/12 이상을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도의 계정으로 납입하여야 하며, 당사자간 납입기일 연장에 대한 합의없이 정기 지급일에 납입하지 않는 경우 부담금 이외 지연이자를 별도로 부담하여야 합니다.
 - 따라서, 경영평가성과급을 포함하여 부담금을 재산정 납입하는 경우에는 경영평가성과급을 포함한 임금총액을 기준으로 부담금을 납입하고, 이와 별도로 지연일수에 대한 지연이자를 추가로 납입하여야 할 것입니다.
- ②소송 결과에 따라 경영평가성과급이 임금에 해당하여 퇴직금, 퇴직연금 부담금 및 급여를 산정함에 있어 소송 미참가들에 대하여 확대 시행하는 경우, 동일한 조건의 근로자는 동일하게 처우하기 위해 전체 근로자에게 확대 적용하는 것은 가능할 것이며,
 - 우리부 지침에서 정한 지급대상과 지급범위를 보다 유리하게 확대하여 시행하는 것은 경영 사정 등 제반여건을 고려하여 노사 자율적으로 합의 하여 정할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2319, 2021.05.18.)



초단시간근로자인 돌봄종사자의 육아휴직 시 퇴직연금 적립기준

Q
질의

- ① 주당 근로시간이 40시간 미만과 이상인 돌봄종사자가 육아휴직을 한 경우 퇴직연금 적립금을 적립해야 하는지?
- ② 적립하는 경우 부담금 산정방식은 무엇인지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자는 계속근로기간 1년 이상이고, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이 근로자에 대하여는 퇴직급여제도를 설정하여 지급하여야 합니다.

- 귀 질의 내용만으로 퇴직연금제도의 종류, 부담금의 산정기준 등을 명확히 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 만일 확정기여형(DC)퇴직연금제도를 설정한 경우라면,
- 돌봄종사자의 매월 근로시간이 40시간 미만과 이상을 반복하는 경우에는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이 구간을 합산하여 계속근로기간이 1년 이상인 경우에는 퇴직연금제도 부담금을 납입하여야 할 것입니다.
- 육아휴직기간도 사용자와 근로자간 고용관계가 유지되고 있으므로 계속근로기간에 포함하여야 하며, 「남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률」 제19조에서 “육아휴직 기간은 근속기간에 포함하여야 한다”고 정하고 있으므로 육아휴직기간도 부담금을 납입하여야 합니다.
- DC퇴직연금제도의 부담금은 매년 임금총액의 1/12에 해당하는 만큼 납입하는 바, 육아휴직기간이 포함된 경우 ‘(육아휴직기간에 지급된 급여를 제외한 해당 연도의 임금총액)/(12-육아휴직기간)’으로 산정하여 부담금을 납입하면 될 것이며, 월납의 경우에는 육아휴직 이전에 납입한 금액으로 우선 납입한 후 연말에 상기의 산식으로 계산된 금액과 정산하여 연간 부담금을 납입하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-2372, 2021.05.21.)



임금피크제 적용으로 DB형에서 DC형으로 이전한 근로자 임금이 상승되는 경우 DC형 전환금 재산정 여부

Q
질의

- 임금피크제를 적용하면서 확정급여형(DB)에서 확정기여형(DC)으로 제도전환하면서, 기존 DB 적립금은 임금피크제 적용 이전 기간의 임금수준에 따라 정산한 이후, 해외 파견으로 임금이 상승할 것으로 예상되는 경우에는 DC형 전환 시 정산된 금액을 재산정할 수 있는지 여부

A
회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제32조에서는 “사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우”,
- 사용자는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자 대표와 협의를 통해 확정기여형퇴직연금제도로 변경하는 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 합니다.
 - 귀 질의 내용만으로 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 임금피크제를 적용하면서 임금감소에 따른 퇴직급여 감소를 예방하기 위해 노사간 단체협약, 취업규칙 등으로 퇴직연금제도를 전환하였고,
 - 이에 따라 종전 DB제도에서 지급받아야 할 퇴직급여액에 해당하는 금액을 전환 시점에서 계산하여 지급하기로 약정하였거나, DC제도의 부담금으로 납입한 경우라면 임금피크제 적용과 제도 전환 이후 사정변경에 따른 퇴직급여제도 운영에 대한 별도의 노사간 합의가 없다면 종전의 조치에 따라 처리되어야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2392, 2021.05.24.)



확정급여형에서 확정기여형 전환 시 미납된 부담금의 지연이자 산정방법

Q
질의

- 확정급여형(DB)제도에서 확정기여형(DC)제도로 2018.10.26.에 전환하면서 DB제도에서 발생한 퇴직급여의 일부에 대한 적립금만 DC제도로 이전한 경우, DC제도 미납부담금에 대한 지연이자 산정방법은 어떻게 되는지?

A
회시

현행 「근로자퇴직급여 보장법」에서는 제도 전환 시 적립금 이전에 대한 명확한 규정을 정하고 있지 않으나,

- 제도 전환시에는 과거 근로기간에 대하여 일괄 또는 순차적 소급, 과거 기간 전체 또는 일부 소급여부 등을 근로자의 수급권 보호 및 사용자의 재정부담 여건 등을 감안하여 노사합의에 따라 퇴직연금규약으로 정하여 시행하여야 할 것입니다.

귀 질의 내용만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 만일 퇴직연금 제도를 전환하면서 과거근로기간을 전부 DC제도의 가입기간으로 소급하기로 하고,

- 연납방식의 정기납입일이 11월 말일까지이면서 부담금 미납 시 60일에 한하여 납부기간을 연장하기로 퇴직연금규약을 정한 경우에는, 전환시점에서 계산된 납입의무가 있는 부담금 전액 중 “미납된 금액”에 대하여 정기납입일 연장일(2018년 11월말일부터 60일)이 경과한 날부터 부담금 납입일까지의 기간에 대하여 “제도 전환시점에 미납된 부담금”에 대하여 연 10%의 지연이자가 부과되어야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2390, 2021.05.24.)



임금이 아닌 경영성과급의 납입비율을 매년 선택하여 변경할 수 있는지 여부

Q
질의

- 임금이 아닌 경영성과급을 DC 부담금으로 납입하는 경우 추가납입 여부 및 납입비율을 근로자가 매년 선택을 변경할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 퇴직연금 부담금에 관한 사항은 집단적 의사결정으로 퇴직연금규약에 정하여 근로자 모두에게 적용되는 것이며, 경영성과급의 전액 또는 일정부분을 납입하기로 사전에 정하는 경우에는 가입자에게 동일한 부담금 납입기준을 정하여야 합니다.

- 경영성과급의 퇴직연금 적립여부는 개별 가입자의 선택에 따라 임의로 납입할 수 없는 바, 소득세법 시행규칙에서 퇴직연금 적립금액을 개별 근로자가 임의로 변경할 수 없도록 정하고 있으므로 경영성과급의 납입여부를 개별 가입자가 임의로 납입과 중단을 선택할 수 없습니다.
- 이와 관련한 지침의 내용은 “고용노동부 퇴직연금” - “관련지침”에 게시된 「퇴직연금에 대한 압류와 경영성과급 납입에 관한 지침」을 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2450, 2021.05.26.)



DB에서 DC 전환 부담금 납입액이 과소납입된 경우 지연이자 기산점

Q
질의

- 임금피크제 적용으로 DB형에서 DC형으로 전환하면서 전환 당시 DB형퇴직급여를 기준으로 DC형 부담금으로 납입하였으나, 납입금이 과소계산된 경우에 과소납입분에 대한 지연이자는 부담금 납입일('20.1월)인지, 근로자 퇴직일('20.12월)인지 여부

A
회시

현행 「근로자퇴직급여 보장법」은 제도 전환 시 적립금의 이전에 대해 명확한 규정이 없으나, 확정기여형(DC)퇴직연금제도의 부담금을 정기납입일에 납입하지 않으면 납입일의 다음 날부터 지연이자를 부과하도록 정하고 있습니다.

- 이러한 지연이자 제도의 취지는 DC제도에서 사용자의 부담금 납입이 지연되어 근로자가 적립금을 적기에 운용하지 못해 발생하는 근로자의 손실을 예방하기 위한 것인 바,
- 비록 제도를 전환하면서 납입한 부담금과 납입일이 DC제도의 정기부담금 또는 정기납입일은 아니지만, 제도를 전환하면서 노사간 합의에 따라 (취업규칙, 퇴직연금규약 등) 납입하기로 하고 납입일 이후부터 DC제도로 운용하기로 정한 것이므로 제도 전환에 의한 부담금 납입일('20.1월)을 지연이자의 기산점으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2505, 2021.05.31.)



확정기여형 가입자의 퇴직위로금을 확정기여형 계좌에 납입한 후 IRP로 지급하는 것이 가능한지

Q
질의

- DC형퇴직연금제도 가입자인 명예퇴직자의 퇴직위로금 지급 관련하여 퇴직연금규약에 정한 바가 없을 때, 퇴직위로금을 DC계좌에 납입 후 IRP 계좌로 지급하는 것이 허용되는지

A
회시

- ❖ 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나 ‘퇴직위로금’은 명예퇴직 등 사업장의 사정에 따라 ‘명예퇴직금’, ‘위로금’ 등의 명칭으로 자체적으로 지급되는 금품으로 사료됩니다.
- ❖ 귀하께서 말씀하시는 ‘퇴직위로금’이 위와 같은 성격의 금품이라면 이는 「근로자퇴직급여 보장법」으로 정하고 있는 퇴직급여제도에서 지급하는 법정 퇴직급여와 명확히 구분되며,
- ❖ 또한, 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조에 따라 DC형퇴직연금제도는 가입자, 가입기간, 급여수준 등에 관한 사항을 규약으로 작성하고 그에 따라 퇴직연금제도를 운영하도록 정하고 있으므로,
- ❖ 법과 규약에 정해진 바가 없는 ‘퇴직위로금’을 사용자가 임의로 DC계좌에 납입한 후 법정 퇴직급여와 합산하여 근로자의 IRP 계좌로 지급하는 것은 허용되지 않습니다.

(퇴직연금복지과-2520, 2021.05.31.)



**연봉액에 퇴직금을 포함하여 산정하고, 퇴직금 해당금액을 연금으로
적립하는 것이 적법한지**

Q
질의

- 근로계약서 상 ‘을의 임금은 연봉액 4,500만원(퇴직금포함) / 월급여 346만1530원으로 한다’라고 규정하고
- 매년 연봉액에 포함된 퇴직금 해당금액을 DC형 계좌에 매월 납부(임금총액의 1/12을 상회하는 금액)하고 있는데 이것이 적법한지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 DC형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 부담금을 가입자의 DC 계좌에 납입하여 사외적립하여야 합니다.

❖ 귀하의 질의 내용에 비추어 볼 때, 연간 임금총액의 1/12을 상회하는 금액을 납입하였는바, 「근로자퇴직급여 보장법」 위반사항은 없는 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2558, 2021.06.02.)



4주 평균 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 달에 지급된 명절상여금이 연간 임금총액에 포함되는지

Q
질의

- 아이돌봄지원사업의 아이돌보미는 주15시간 이상과 미만을 반복하는 근로시간이 불규칙한 단시간 근로자에 해당하여 월 소정근로시간이 60시간을 초과하는 달에 대해서만 퇴직급여를 적립 중
- 근로자에게 지급되는 명절상여금이 소정근로시간 60시간 미만인 월에 지급된 경우 연간임금총액으로 보아 1/12를 적립하면 되는지

A
회시

귀하께서 질의 하신 명절상여금이 정기적·일률적으로 지급되는 등 임금성격이 인정되는 상여금이라면 연간임금총액으로 보아 1/12을 적립하면 될 것으로 보입니다.

(퇴직연금복지과-2563, 2021.06.02.)



상여금 수령 후 휴직 시 DC형 부담금 산정방법

Q
질의

- 설, 추석 연 2회 지급 되는 상여금(취업규칙에 따라 육아휴직자에게는 미지급)을 근로자의 4월~12월 육아휴직으로 인하여 1회만 지급받았을 때, 해당 상여금을 DC 부담금 산정을 위한 연간 임금총액에 산입하는 방법

A
회시

상여금이 단체협약, 취업규칙, 그 밖의 근로계약에 미리 지급되는 조건 등이 명시되어 있거나 관례로 계속 지급하여온 사실이 인정되는 경우에는 그 상여금의 지급이 법적인 의무로서 구속력을 가지게 되어 근로제공의 대가로 인정되는 것이므로(평균임금 산정상의 상여금 취급요령(고용노동부 예규) 참조), 해당 상여금은 DC 부담금 산정을 위한 연간 임금총액에 산입하여야 합니다.

- 한편, 육아휴직기간의 DC 부담금에 대해서는 해당 기간의 임금을 제외한 연간 임금총액을 해당 기간을 제외한 기간으로 나눈 금액으로 부담금을 산정하는 것이 원칙이나, 연 1회 지급받은 임금(상여금 등)에 대해서는 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 12분의 1로 부담금을 산정하여야 할 것입니다.

(근로복지과-616, 2013.02.18.)

- 따라서 구체적인 사실관계를 알 수 없어 확실히 답변드리기는 어려우나 귀하의 질의 내용에 기초하여 답변드리면, “당해연도에 지급받은 상여금 총액의 12분의 1”과 “휴직기간의 임금을 제외한 연간 임금총액을 해당 기간을 제외한 기간으로 나눈 금액”을 합하는 방법에 따라 부담금을 계산하는 것이 타당할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2737, 2021.06.14.)



수습사용기간이 포함되어 있는 경우 확정기여형퇴직연금 부담금 산정

Q
질의

● 수습사용기간이 포함되어 있는 경우 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 의해 사용자는 가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금 제도 계정에 납입하여야 하며

- 다만, 「근로기준법 시행령」 제2조제1항제1호에 따라 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 제외함에 따라,
- 수습사용기간, 업무상 부상·질병 등 「근로기준법 시행령」 제2조제1항에 따른 휴업기간에 대해서 해당 기간의 임금을 제외한 연간 임금 총액을 해당 기간을 제외한 기간으로 나눈 금액으로 부담금을 산정함이 타당합니다.

(퇴직급여보장팀-1090, 2007.3.15).

❖ 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나 수습사용기간내 급여의 80%만 지급받는 경우 확정기여형퇴직연금 부담금을 계산할 시, 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간은 부담금 산정 기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 제외함이 타당하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2995, 2021.07.01.)



무급개인휴직기간 중 퇴직연금 부담금 산정 관련

Q
질의

- <질의 1> : '취업규칙'에서 무급개인휴직은 근속기간에 산입되지 않는다고 명시되어 있는 상황에서 '19.12.1~'20.12.31(1년1개월) 무급개인휴직한 경우 '20.12.31일에 납부해야 하는 DC 부담금이 있는지?(DC부담금은 12월31일에 연 1회 납부)
'20년 1월에 연차수당 10만원을 수령한 경우에는 납부해야 하는 DC부담금 있는지?
- <질의 2> : '취업규칙'에서 무급개인휴직은 근속기간에 산입되지 않는다고 명시되어 있는 상황에서 '20.3.1~'20.12.31(10개월) 무급개인휴직한 경우 '20.12.31일에 납부해야 하는 DC 부담금액은?(DC부담금은 12월31일에 연 1회 납부, 월급여 100만원)

A
회시

❖ <질의 1>에 대해서

근로자의 개인사유에 의한 휴직기간에 대하여 단체협약 또는 취업규칙에서 이를 제외하기로 규정한 경우 해당기간은 계속근로기간에 포함되지 않습니다. 따라서 이 기간에 대해서는 퇴직급여 산정에 반영하지 않습니다.

❖ <질의 2>에 대해서

근로자의 개인사유에 의한 휴직기간에 대하여 단체협약 또는 취업규칙에서 이를 제외하기로 규정한 경우 해당기간은 계속근로기간에 포함되지 않는바, 1년 중 해당기간을 제외한 기간에 발생한 임금총액의 1/12을 부담금으로 납부하면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2993, 2021.06.30.)



퇴직 당해연도의 근무기간이 1년 미만인 경우 DC형 부담금 산정방법

Q
질의

- 퇴직연도에 중도 퇴사하는 경우 DC형 부담금 산정방법은(귀 부의 질의회시(퇴직연금 복지과-2080, 2015.6.29.)와 같이 근무기간 중 지급된 임금총액을 근무기간으로 나누어야 하는지), 연차휴가미사용수당이나 성과급 같이 연 1회 지급 되는 금원도 근무 개월수로 나누어 산정하면 되는지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따르면, 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하는바,

- 퇴직 당해연도의 근무기간이 1년 미만인 경우 DC형 부담금은 근무기간 동안 지급된 임금총액에 12분의 1 이상을 곱하여 산정하면 될 것입니다. 아울러 질의회시(퇴직연금복지과-2080, 2015.06.29.) (회시3)의 내용은 폐지함을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-3132, 2021.07.07.)



고용안정협약지원금을 보전수당 명목으로 지급한 경우 DC형 부담금 산정 시 산입 여부

Q
질의

- 당사는 2020.8월 고용안정협약을 체결하였고, 2020.8월~2021.1월까지 임금삭감에 동의한 근로자 대상 임금을 삭감하기로 하였음. 감소된 임금에 대해 사후 임금 보전하겠다는 사전 합의는 없었으나 고용안정협약지원금을 지원받아 삭감된 임금의 일부를 보전하는데 사용하기로 하였으며, 실제로 2021.1월, 2월 귀속 급여 지급 시 보전수당 명목으로 삭감된 임금의 일부 금액을 지원하였음

- 임금삭감에 동의한 근로자 퇴직 시 2021.1월, 2월에 지급한 보전수당을 확정기여형 퇴직연금제도(DC형)의 부담금 산정 시 기초가 되는 임금총액에 산입하여야 하는지

A
회시

☞ 고용안정협약지원금은 노사가 고용안정협약을 체결하여 임금이 감소된 경우, 감소분의 일부를 협약체결 비용으로 지원하는 것으로 고용보험법 제21조(고용조정의 지원), 같은 법 시행령 제22조의2(고용유지를 위한 노사 합의에 대한 지원)에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 단체협약의 체결, 취업규칙의 변경, 근로계약의 변경 또는 그 밖의 상호 합의를 통해 해당 사업에 고용된 피보험자의 고용을 유지하기로 한 경우에는 예산의 범위에서 사업주에게 필요한 비용을 지원하는 것으로, 노사가 합의한 용도(임금보전, 근로자복지시설 등 근로자 지원 용도에 한정)로 사용하기 위한 비용을 지원하는 제도입니다.

☞ 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실 확인이 되지 않아 명확하게 답변 드리기는 어려우나,

- 노사가 고용유지를 위한 협약을 체결하여 임금을 감소시키기로 합의하여 해당 임금을 지급하였다면 동 지원금은 「근로기준법」상 임금에 해당하지 않는다고 할 것이며, 따라서, DC형 부담금 산정을 위한 임금총액의 산입 대상에 해당하지 않을 것입니다.

(퇴직연금복지과-3141, 2021.07.08.)



휴직기간과 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 방법

Q
질의

- ① 퇴직연금규약이 아닌 취업규칙에 「근로기준법 시행령」 제2조의 휴직기간을 계속근로 기간에서 제외할 수 있는지 여부
- ② 1년 육아휴직 후 퇴직 시, 퇴직으로 발생하는 연차휴가미사용수당을 확정기여형퇴직 연금 부담금에 포함하는지 여부
- ③ 사용자 승인을 얻은 휴직기간이 1년일 경우 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 방법

A
회시

❖ 〈질의 1〉에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자는 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 하며,

- 계속근로기간이라 함은 동일한 사용자와 계속해서 사용종속관계를 유지 하면서 근로를 제공하는 것을 말하며 사업주의 승인 하에 이루어진 일시 휴직상태도 포함됩니다.
- 다만, 유학 등 개인적인 사유에 의한 휴직기간에 대해 단체협약, 취업규칙 등의 규정으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산하지 아니 할 수 있습니다.

(임금복지과-1294, 2010.06.11.)

❖ 〈질의 2,3〉에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입 하여야 합니다.

- 근로자가 업무 외 상병으로 인한 휴직, 개인사정으로 인한 휴직, 학업 휴직 등 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간 중에는 휴업으로 인하여 연간 임금 총액이 낮아지므로 원칙적으로는 해당기간 중 임금을 제외한 연간 임금

총액을 해당기간을 제외한 기간으로 나눈 금액을 부담금으로 납부하여야 할 것입니다.

❖ 근로자가 육아휴직을 실시하여 연간 임금총액이 낮아질 경우에는 해당 기간에 대하여는 아래 산식으로 부담금을 산정하여 납부하여야 할 것이며, (연간임금총액-육아휴직 중 지급된 임금)/(12-육아휴직기간)

- 만일 육아휴직 기간이 1년인 경우에는 육아휴직기간 직전연도 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부하여야 할 것입니다.
- 노사가 합의하여 육아휴직 후 곧바로 퇴직함으로써 발생하는 연차유급미사용수당을 포함하여 당해년도의 부담금으로 산정하는 것도 가능할 것으로 사료됩니다.

❖ 1년 전체가 사용자의 승인을 얻은 개인사유 휴직기간이나 병역의무 수행을 위한 휴직기간인 경우에도 위의 논리와 동일하게 전년도 임금총액의 12분의 1에 해당하는 부담금을 납입하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3185, 2021.07.09.)



연차유급휴가미사용수당을 포함한 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 방법

Q
질의

- 퇴직연금제도 전환(확정급여형→확정기여형): 2020.12.31.
- 퇴직연금제도 전환 후, 2019년 근무에 따라 발생한 연차를 2020년에 미사용 시 확정기여형퇴직연금 부담금에 산정하는 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 사용자는 가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형 퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하며,

- 근로자가 연차유급휴가를 사용하지 못하게 됨에 따라 사용자에게 청구할 수 있는 연차수당은 임금(대법 2013.12.26. 선고 2011다4629 판결 참조)이라고 할 것이므로
- 근로자의 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가미사용수당도 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 시 산입하여야 합니다.(관련 행정해석: 퇴직연금복지과-3396, 2017.8.11.)

❖ 귀 질의의 경우, 확정기여형퇴직연금제도 가입자가 2019년 근무에 따라 2020년 연차가 발생하였고, 이때 미사용한 연차에 대한 연차유급휴가미사용수당은 2021년에 청구할 수 있는 임금이라고 할 것이므로 이는 2021년 확정기여형퇴직연금 부담금 산정 시 연간 임금총액에 포함하여 계산해야 함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3174, 2021.07.09.)



사용자가 부담금 납입 의무를 다 했음에도 불구하고 지연이자가 발생하는지 여부

Q
질의

- 사용자가 확정기여형퇴직연금 부담금 납입 의무를 다했음에도 불구하고,
 - 퇴직자가 운용하는 펀드 해지 지연으로 인해 퇴직급여를 퇴직 후 14일 이내 지급받지 못할 경우 지연이자 부과 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하며,

- 제20조제3항에 따라 사용자가 부담금을 납입하지 아니한 경우 그 다음 날부터 부담금을 납입한 날까지 지연 일수에 대하여 지연이자를 납입하여야 하며
- 제20조제5항에 따라 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 사유가 발생한 때에 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 부담금 및 지연 이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

확정기여형퇴직연금제도는 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에서 정하고 있는 부담금의 최소수준(가입자의 연간 임금총액의 12분의 1) 이상으로 당해 확정기여형퇴직연금규약에서 정하고 있는 부담금을 퇴직연금사업자에게 납부하면 특별한 사정이 없는 한 퇴직하는 근로자에 대한 급여지급 의무는 이행한 것으로 간주되며

- 근로자는 자신의 확정기여형퇴직연금 계정에 납입된 적립금을 직접 운용한 뒤 퇴직 시 그 결과에 따라 급여를 지급받는 바, 근로자의 지시에 따라 운용되던 특정 상품의 해지가 근로자 퇴직 후 14일 이내에 이루어지지 않는다고 하여 지연이자가 발생한다고 볼 수 없다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3438, 2021.07.28.)



일부 근로자가 퇴직연금제도 가입을 거부하는 경우 지연이자 지급의무가 있는지

Q
질의

- 일부 근로자가 퇴사 시까지 확정기여형퇴직연금제도 가입을 거부한 경우 지급하여야 하는 퇴직급여 규모

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직급여제도를 설정하는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수(이하 “근로자대표”)의 동의를 받아야 하며

- 근로자대표의 동의를 받아 설정된 제도는 그 제도의 적용을 받는 전체 근로자에게 효력이 미치게 됩니다.

❖ 사용자는 제도 설정에 반대한 근로자에게 근로자대표의 동의에 의해 설정된 제도는 해당 근로자에게도 효력이 미친다는 사실을 충분히 설명해주고 계좌를 개설하도록 노력해야 해야 합니다.

- 그러한 노력에도 불구하고 근로자가 확정기여형퇴직연금 계좌 개설을 거부하여 사용자가 부담금을 납입하지 못한다면 그 귀책사유는 근로자에게 있다고 볼 것입니다.

❖ 퇴직연금 부담금 지연 지급의 원인이 근로자에게 있다면 사용자에게 퇴직연금 미지급 고의성이 있다고 보기 어려우므로 미지급된 퇴직연금에 대한 지연이자 지급의무도 없다고 봄이 타당하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3441, 2021.07.28.)

4-3. 수수료 부담



DC형 가입자의 추가부담금에 대한 수수료 및 규약변경 시 그 적용시점 등



질의

- <질의 1> DC형퇴직연금규약에 가입자의 추가부담금에 대한 수수료를 회사가 부담하는 것으로 규정되어 있으나, 추가부담금의 수수료를 가입자가 부담하는 것으로 규약변경이 이루어진 경우에는 그 적용시점은?
- <질의 2> 가입자의 동의 없이 개인추가부담금에 대한 수수료를 공제하기 위해 퇴직연금의 강제환매가 가능한지 여부 등



회시

❖ <질의 1>에 대해서

2011.7.25. 개정된 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조 및 같은 법 시행령 제10조 제1항·제2항에서 확정기여(DC)형퇴직연금제도를 설정한 사업장은 퇴직연금 사업자와 운용관리업무 및 자산관리업무 수수료의 부담에 관한 사항을 퇴직연금규약에 정하여 신고하도록 규정하고 있고,

- 이에 대한 수수료는 사용자가 부담(다만, 가입자가 본인 스스로 부담하는 금액에 대한 수수료는 가입자 부담)하도록 하면서, 동법 시행령 부칙 제2조에서 법 시행 당시 퇴직연금제도를 설정한 사업장에 대해서는 2013.7.26. 이후 발생하는 수수료부터 적용하는 것으로 정하고 있습니다.

❖ 그러나, 법 개정 이후에도 귀 사업장 퇴직연금규약에서 가입자의 추가부담금에 대한 수수료를 사용자가 부담하는 것으로 규정되어 있는 경우라면, 동 규약내용에 대한 변경 없이는 가입자의 추가부담금에 대한 수수료는 사용자가 계속 부담하여야 할 것이고,

- 만약, 가입자의 추가부담금에 대한 수수료의 부담주체를 가입자가 부담하는 것으로 근로자대표의 동의를 받아 퇴직연금규약 변경이 이루어진 경우라면 그 적용시점은 규약에 특별히 규정된 바가 없다면 퇴직연금규약을 신고한 날부터 적용된다 할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대해서

DC형퇴직연금제도는 가입자 본인이 스스로의 책임 하에 금융상품을 선택하여 적립금을 운영한다는 제도 특성상 연금사업자가 가입자의 동의 없이 퇴직 연금을 강제 환매하는 것은 허용되지 않는다고 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-3187, 2015.09.18.)



추가부담금의 운용관리 수수료

Q
질의

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

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항의 규정에 의하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위한 제도를 설정하는 것은 사용자의 의무이므로, 퇴직연금제도를 설정한 경우 그 운영에 소요되는 경비는 원칙적으로 사용자가 부담하여야 할 것임.

- 다만, 귀 질의 내용과 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 운용 관리수수료는 노사합의로 규약에서 별도로 정하여 시행할 수 있다고 사료됨.

(퇴직연금복지과-391, 2008.09.01.)



DC형 가입자 추가 부담금에 대한 수수료 부담주체

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도(DC형)에 있어 2012.7.26. 「근로자퇴직급여 보장법」 개정법 시행이후 같은 법 시행령 제10조제2항에 따라 가입자가 스스로 부담하는 추가 부담금에 대한 수수료는 가입자가 부담하도록 명시되어 있으나,
 - 상기 규정에도 불구하고 노사 간의 규약을 통해 개인추가 부담금의 수수료를 사용자가 부담하기로 약정한 경우에는 해당 수수료를 사용자가 납부할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제19조 및 같은 법 시행령 제10조제1항과 제2항에 따르면 확정기여형퇴직연금제도(DC형)의 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행에 따른 수수료는 사용자가 부담하도록 규정하고 있으나, 가입자가 스스로 부담하는 추가 부담금에 대해서는 가입자가 수수료를 부담하도록 규정하고 있습니다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」은 퇴직급여제도에 관한 사항의 하한선을 규정한 것이므로 노사 간 내부적인 합의에 의해 법에서 정한 부분을 상회하는 것이라면 해당 노사합의는 유효한 것으로 판단할 수 있습니다.

- 따라서, 노사합의로 퇴직연금규약에 명시하여 해당 수수료를 사용자가 부담하기로 결정하였다면 이를 법 위반으로 볼 수 없음을 알려드립니다.

(근로복지과-2592, 2013.07.25.)



퇴직한 자의 퇴직연금 수수료 부담주체

Q
질의

● 퇴직연금규약 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, 퇴직한 자의 퇴직연금 관리비용 또한 기업체가 부담해야 하는지 여부

A
회시

귀하의 질의 내용이 명확하지 않아 구체적인 답변은 곤란하나, 퇴직 후 연금 수급을 위해 대기한 자의 퇴직연금 관리비용(운용관리 및 자산관리업무 수수료)을 누가 부담할 것인지에 대한 별도의 법규정이 없음.

- 그러나 근로자가 퇴직 시 급여를 일시금으로 받지 않고 연금수급 요건 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 정한 바대로 따르면 될 것임.

(퇴직급여보장법-3413, 2006.09.08.)



육아휴직기간 시 확정기여형퇴직연금 부담금 계산 및 자산관리 수수료 부담 주체

Q 질의

<질의 1>

- 육아휴직기간이 있는 경우 상여금 지급 시 확정기여형퇴직연금 부담금 계산 방법

<질의 2>

- 확정기여형퇴직연금제도 설정 시 자산관리업무 수수료의 부담 주체

A 회시

※ <질의 1>에 대해서

귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 연간 4회 지급 되는 상여금과 명절 상여금 등은 휴직기간과 관계없이 12분의 1에 해당하는 금액을 부담금으로 산정하여 이를 합산한 금액을 납입하여야 할 것이며,

- 매월 지급하는 상여금의 경우 매월 정기적·일률적으로 지급 되어 사실상 월 단위 임금에 해당하는 바, 휴직기간의 임금을 제외한 연간 임금총액을 해당 기간을 제외한 기간으로 나눈 금액에 합산하여야 할 것입니다.

※ 참고 질의 회시(근로복지과-616, 2013.2.18.)

육아휴직기간 등 휴업기간의 임금을 제외한 연간 임금총액을 해당 기간을 제외한 기간으로 나눈 금액"으로 확정기여형퇴직연금 부담금을 산정한 것은, 휴업한 기간 내에 연 1회 지급받은 임금(상여금 등)이 있을 경우 해당 임금까지 산정대상에서 제외한다는 의미가 아니라 휴업한 기간의 월 단위 임금에 한하여 해석된 것으로,

- 연 1회 성과급, 휴가비 등으로 지급받은 임금에 대해서는 상기 해석과 관계없이 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 12분의 1로 부담금을 산정하여야 할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항의 규정에 의하여 근로자에게 퇴직급여를 지급하기 위한 제도를 설정하는 것은 사용자의 의무이므로, 퇴직연금제도를 설정한 경우 그 운영에 소요되는 경비는 원칙적으로 사용자가 부담하여야 할 것이며,

- 동법 시행령 제10조제1항제1호 및 제2항에 확정기여형퇴직연금제도 도입 시 운용관리업무 및 자산관리업무 수수료는 사용자 부담이라고 명시되어 있습니다.

❖ 다만, 동법 시행령 제10조제2항 단서는 가입자가 스스로 부담하는 추가 부담금에 대한 수수료는 가입자 부담으로 명시하고 있으며,

- 이는 퇴직급여제도에 관한 사항의 하한선을 규정한 것이므로 노사 간 내부적인 합의에 의해 법에서 정한 부분을 상회하는 것이라면 해당 노사 합의는 유효한 것이며, 노사합의로 퇴직연금규약에 명시하여 해당 수수료를 사용자가 부담하기로 결정하였다면 이를 법 위반으로 볼 수 없습니다.

(근로복지과-2592, 2013.07.25.)

❖ 현재 법령으로 운용관리수수료 및 자산관리수수료는 사용자 부담으로 명시적으로 규정하였기에 이에 반하는 기존 해석은 폐기되었음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2884, 2021.06.23.)

4-4. 적립금 운용 및 반환



사용자가 퇴직자에게 퇴직금 전액을 지급한 경우 DC형퇴직연금 계좌의 적립금을 반환받을 수 있는지

Q
질의

- 2017년 퇴직연금제도를 도입하면서 근로자 DC형 계좌에 부담금을 일부 납부하였으나, 이 후 퇴직이 발생함에 따라 퇴직금으로 모두 지급한 경우 근로자 명의의 DC계좌에 적립된 부담금을 사용자가 해지신청을 하여 반환받을 수 없는지

A
회시

- ❖ 퇴직연금제도를 설정한 사업장에서 근로자가 퇴직하는 경우 사용자는 퇴직 연금제도에 따라 퇴직급여를 지급해야 하며,
- ❖ 퇴직연금제도는 사용자가 부담금을 납입하고 근로자 퇴직 시 수익자인 근로자에게 지급 되도록 운용·자산관리계약이 체결되어 있기 때문에 수익자가 아닌 사용자에게 반환하는 것은 가능하지 않습니다.
- ❖ 따라서, 사용자가 근로자에게 퇴직금을 전액 지급하였다 하더라도 사용자가 근로자 명의의 DC형퇴직연금 계좌의 해지를 신청하여 적립금을 반환받을 수는 없습니다.
- ❖ 퇴직금으로 지급한 금전을 반환받으려는 경우에는 근로자와 협의하거나 부당이득 반환청구 등 민사절차에 따라야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2519, 2021.05.31.)



퇴직연금 적립금 통산 시 비용부담

Q
질의

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

A
회시

■ 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.

(퇴직급여보장팀-1278, 2006.04.18.)



복수운용관리기관일 경우 적립금 운용방법

Q 질의

<질의 1>

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

<질의 2>

- 확정기여형퇴직연금제도에 있어서 복수운용관리기관을 선정할 경우 기존 질의 회사와 달리 각 운용관리기관에 대하여 선호 등에 따라 근로자 그룹별로 나누어 가입하는 것이 가능한지 여부

A 회시



〈질의 1〉에 대해서

확정기여형퇴직연금제도의 경우 근로자 개인의 (가상)계좌가 설정되어 있고 근로자 권한과 책임아래 적립금을 운용하게 되므로 복수운용관리기관을 선정한 경우 확정기여형퇴직연금제도와 달리 선호 등에 근로자 그룹별로 가입하는 것이 합리적인 것으로 사료됨.



〈질의 2〉에 대해서

확정기여형퇴직연금제도는 사업장 단위로 하나의 계좌를 설정하고 있고 사용자의 권한과 책임아래 적립금을 운용하게 됨.

- 따라서 확정기여형퇴직연금제도와 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.

(퇴직급여보장팀-665, 2007.10.02.)



사용자가 DC형퇴직연금제도 가입자의 운용관리기관을 지정하는 것이 가능하지 여부

Q
질의

- DC형퇴직연금제도를 설정한 사업장의 운용관리기관이 복수인 경우 근로자의 선택이 아닌 회사에서 근로자가 가입할 운용관리기관을 지정하는 것이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제19조제1항에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정하려는 사용자는 근로자대표의 동의를 얻거나 의견을 들어 퇴직연금규약을 작성하여야 하며, 퇴직연금규약 작성 시 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항을 포함하여야 합니다.

퇴직연금규약 상 운용관리기관이 복수로 특정된 경우, 확정기여형퇴직연금 제도는 근로자가 자신의 권한과 책임아래 적립금을 운용하므로 근로자의 선호 등에 따라 근로자가 스스로 운용관리기관을 선택하여 가입하는 것이 타당하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-628, 2019.02.07.)



회사분할에 따른 DC자산의 이전 여부

Q
질의

- 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?

A
회시

❖ 「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.

❖ 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, 2009.01.28.)



고용승계특약서를 체결한 경우 퇴직급여제도 간 적립금 이전 여부

Q
질의

- 종전(B) 위탁업체에서 다른(A) 위탁업체로 재고용되고, A사와 B사는 고용승계특약서를 작성하였고, 원청이 B사의 퇴직연금 적립금을 반납받아 A사에 지급하여 계속근로를 하고 있는 경우
- 1) 고용승계된 경우 B사에서 발생한 퇴직금을 A사의 DC퇴직연금 적립금으로 납입하여 퇴직연금제도로 운용할 수 없는지?
 - 2) 위탁업체(A,B)간 작성한 고용승계특약서가 퇴직연금의 과거근로기간 소급적용의 효력을 가질 수 없는지?
 - 3) 고용승계 대상 근로자가 A사와 종전 근무기간을 포함한 연차, 퇴직금을 승계한다고 명시된 근로계약을 체결한 경우에도 A사에서 1년 이상 근무해야 퇴직금을 지급받을 수 있는지?
 - 4) DC퇴직연금은 계속근로기간 1년 미만은 퇴직급여를 지급할 수 없는지?

A
회시

1,2,3)위탁업체(A,B)간 고용승계특약을 작성하여 근로자를 재고용하면서 근무기간을 포함한 연차, 퇴직금을 승계하기로 하였고, 종전(B)사의 퇴직급여적립금을 원청이 반납받아 고용승계된 새로운 위탁업체(A사)에 지급한 경우에는

- 고용승계된 근로자의 계속근로기간은 종전 근무기간부터 기산하여 새로운 업체에서 퇴직할 때 기간으로 산정되어야 할 것이며, 새로운 위탁업체(A)의 퇴직급여제도를 적용받으면서 과거 근로기간을 소급하여 적용할 수 있습니다.
- 즉, 고용승계된 근로자는 A사의 DC퇴직연금제도의 가입자가 되면서, 종전 근로기간을 포함하여 가입기간을 설정할 수 있으며, 이때 원청으로부터 받은 퇴직급여적립금을 기초로 부담금을 납입하면 될 것입니다.

- 4) 퇴직급여의 설정 및 지급은 계속근로기간 1년 이상인 근로자에게 적용되므로 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에게는 DC퇴직급여를 지급할 필요는 없는 것이 원칙이나, 귀 질의의 경우에는 종전 근로기간을 포함하여 계속근로기간이 1년 이상인 경우에는 새로운 위탁업체(A)에서의 근로기간이 1년 미만이라도 전체 근로기간을 합산하여 1년 이상이므로 DC 퇴직급여를 지급받을 수 있을 것입니다.

(퇴직연금복지과-2507, 2021.05.31.)



1년 미만 퇴사자에 대한 DC 적립금 반환 시 근로자의 동의가 필요한지 여부

Q
질의

- DC제도 가입자 중 1년 미만 퇴사자가 발생한 경우 해당 퇴직연금 부담금을 기업이 반환 받을 때 가입근로자의 동의가 필요한지 여부

A
회시

❖ 사용자의 퇴직급여 지급의무대상과 관련하여 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 제1항 단서에서 계속근로기간 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로 시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 적용을 제외하고 있습니다.

- 따라서 개별 사업장에서 노사합의로 계속근로기간 1년 미만인 근로자에 대하여 퇴직급여를 지급하기로 별도의 약정을 한 경우가 아니라면 사용자의 퇴직급여 지급의무는 없다고 할 것입니다.

❖ 또한 같은 법 시행령 제24조제3호 단서에 따르면 계속근로기간 1년 미만인 근로자는 급여를 청구할 수 없으며, 그 적립금은 사용자에게 귀속되는 것으로 자산관리업무 수행계약을 체결하도록 정하고 있습니다.

- 따라서 계속근로기간 1년 미만인 근로자에 대한 퇴직급여 지급의무가 없고 자산관리계약상 약정으로 정한 바가 없다면, 개별 근로자의 동의 없이 사용자에게 귀속되는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

(관련 행정해석 임금복지과-2948, 2009.11.24.)

(근로복지과-5109, 2014.12.30.)



1년 미만 근로자의 DC계정 납입 경영성과급 반환 여부

Q
질의

- DC제도 가입자의 계속근로기간이 1년 미만인 경우 DC계정에 납입된 경영성과급은 사용자에게 반환해야 하는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 근로자는 퇴직급여제도가 적용되지 않고,

- 같은 법 시행령 제24조제3호에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 근로자는 급여를 청구할 수 없으며, 그 적립금은 사용자에게 귀속되는 것으로 자산 관리업무 수행계약을 체결하여야 합니다.
- 따라서 계속근로기간 1년 미만인 근로자의 퇴직연금 적립금은 규약 등에서 별도로 정함이 없는 한 사용자에게 귀속되어야 할 것입니다.

❖ 한편, 회사의 경영성과에 따라 지급여부 및 지급액이 결정되는 소위 경영 성과급은 특별한 사정이 없는 한 임금으로 보기 어려우므로 부담금 산정기준에 포함되지 않는 것이 원칙이지만,

- 퇴직연금규약에서 정하는 바에 따라 법정 부담금과 별도로 가입자 DC제도 계정에 추가 납입할 수 있습니다.
- 이때, 추가 납입한 경영성과급이 근로자의 퇴직급여 수급요건 충족 여부와 관계없이 근로자에게 지급 되는 금품에 해당된다면, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자가 퇴직하더라도 그 경영성과급은 근로자에게 귀속되어야 할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2690, 2019.06.14.)



양도기업 대표이사의 DC형 적립금을 양수기업에 반환할 수 있는지

Q
질의

- A사(양수)와 B사(양도)가 합의를 통해 법인 양수·양도를 한 상황에서, DC형퇴직연금의 가입자였던 B사 대표이사의 적립금을 A사에게 반환할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.

- 「근로기준법」상의 근로자가 아닌 임원, 대표이사 등은 퇴직급여제도의 의무설정대상이 아니며, 다만 정관 및 퇴직연금규약 등에 따라 임의로 퇴직급여제도를 적용받을 수는 있습니다.
- 임원이나 대표이사를 퇴직연금제도에 가입시키고자 할 경우, 해당 임원 및 대표이사가 퇴직연금제도의 가입대상에 포함됨을 퇴직연금규약에 명시하여야 하며, 관련 절차에 따라 임원이나 대표이사가 퇴직연금제도에 가입한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직연금제도 운영 기준과 퇴직연금규약의 제반 규정을 준수하여야 합니다.

❖ 귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, B사의 퇴직연금규약 상 대표이사가 가입대상으로 명시되어 있고, 그에 따라 DC형퇴직연금제도에 가입한 상황이라면,

- B사의 대표이사에 대한 퇴직급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법을 통해 퇴직급여를 지급해야 할 것이며, B사 대표이사의 적립금을 A사에게 반환하는 것은 적절하지 않는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-905, 2020.02.28.)



영업양도 시 퇴직연금상품의 현물이전이 가능한지

Q
질의

- (가)회사는 (A)공장의 운영이 어려워 직원 1명을 제외한 직원 모두의 고용승계와 공장 운영권 등을 (나)회사로 넘기는 영업양수도 계약을 체결
- (나)회사와 (A)공장 모두 은행에 DC형퇴직연금상품에 가입되어 있는 상태이기 때문에 (나)회사는 (가)회사로부터 포괄적으로 고용승계 받은 (A)공장 직원의 DC형퇴직연금 상품을 현물이전하려고 했으나 (가)회사가 대표와 직원1명을 남겨둔채 폐업을 하지 않아 현물이전이 불가하다고 통보 받음
- 이 경우 (가)회사와 (나)회사 간 퇴직연금상품의 현물이전이 불가능한지

A
회시

- ❖ 현행 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제6항·제7항에 따라 근로자가 운용중인 자산(현물)의 이전은 퇴직 시 근로자의 요청에 따라 급여의 지급에 갈음하여 IRP계정으로 이전하는 경우에 가능합니다.
- ❖ 이는 근로자가 이직·퇴직하는 경우, 운용중인 자산을 전부 환매하여 이전 하여야 함에 따른 수수료 발생, 시가변동에 따른 손실가능성, 가입자 불편 등을 해소하기 위하여 현물이전을 예외적으로 허용하고 있는 것입니다.
- ❖ 이러한 현물이전의 필요성을 고려하여 판단컨대, 계열사간 기업 분할 및 합병으로 인한 근로자의 기업 이동 시 포괄적 근로관계 승계의 경우 퇴직 연금의 연속성을 확보하고 손실을 예방하기 위해 `근로자의 요청`이 있을 경우 법령상으로는 현물이전을 허용할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- ❖ 다만, 실제로 현물이전이 가능하려면 퇴직연금사업자 및 취급상품이 동일하여 운용중인 자산의 현물 이전이 가능한 경우이어야 할 것이며, 이와 관련해서는 은행에 문의하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2516, 2021.05.31.)



DC계좌 적립금의 사용자 반환 가능 여부

Q
질의

● DC계좌 적립금의 사용자 반환 가능 여부

A
회시

❖ 퇴직연금제도는 사용자가 근로자를 위하여 부담금을 납입하고 근로자 퇴직시 수익자인 근로자에게 지급하도록 운용·자산관리계약이 체결되어 있는 바, 수익자가 아닌 사용자에게 반환하는 것은 가능하지 않습니다.

- 따라서, DC제도를 설정한 사업장에서 사용자가 근로자에게 퇴직급여 명목으로 지급하였다 하더라도, 퇴직연금사업자가 해당 근로자 명의의 DC계좌 적립금을 수익자(근로자)가 아닌 사용자에게 반환할 수 없습니다.
- 즉, 근로자 명의의 DC계좌 적립금은 근로자에게 지급하여야 하며, 사용자는 과거 퇴직급여 명목으로 지급한 금전에 대하여 부당이득 반환청구 등 민사절차에 따라 처리해야 할 것으로 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3776, 2021.08.24.)

4-5. 퇴직연금 지급



확정기여형퇴직연금제도의 퇴직급여 지급 및 지급 기일 연장

Q
질의

<질의 1>

- 퇴사 시 퇴직급여를 일반 입출금계좌로 지급해도 되는지 여부

<질의 2>

- 합의에 따라 당사 내 대출 완전 상환 이후로 퇴직급여 지급 기일을 연기하는 것이 가능한지 여부

A
회시



<질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항에 따라 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 제1항에 따른 부담금 및 제3항의 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하며,

- 퇴직연금사업자는 퇴직급여의 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 확정기여형퇴직연금제도의 퇴직급여를 가입자가 지정한 IRP 제도의 계정으로 이전하여야 합니다.



<질의 2>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제3조에 따라 매년 1회 이상 정기적으로 부담금을 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 하며,

- 동조 제5항에 따라 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자의 퇴직 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 때에 그 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내 부담금 및 동조 제3항에 따른 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

❖ 퇴직급여 지급 기일의 연장이 노사 간 적절한 절차를 거친 합의를 통해 퇴직연금규약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정하여졌는지 등 구체적인 사실 관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나

- 근로자의 당사 내 대출로 인한 완전 상환 의무 이행 여부와 퇴직연금 지급 의무를 결부시키는 것은 피압류적격이 없는 퇴직급여 지급의 연장 기일을 과도하게 확장하는 결과를 초래할 수 있으며,
- 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직 등 사유 발생 시 특별한 사정이 있어 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장하지 않은 한, 사유발생일로부터 14일 이내 부담금을 해당 가입자의 확정기여형퇴직 연금제도 계정에 납입하여야 한다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-3072, 2021.07.05.)



무단결근으로 강제퇴직 시 적립금 처리방법

Q
질의

● DC형 가입자가 무단결근으로 인해 강제 퇴직을 당한 경우 적립금 처리방안은?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」(이하 “시행령”) 제15조(자산관리업무 수행 계약의 형태) 제1호 및 제2호는 가입한 근로자가 퇴직한 경우 가입자만이 퇴직연금 사업자에게 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, 2008.01.13.)



DC 부담금의 사내적립 및 퇴직연금도입 시 중간정산 가능 여부

Q 질의

- <질의 1> 퇴직연금제도를 도입한 사업장의 일부 근로자가 자산관리기관에 개인 서류를 제출하지 않아 계좌계설 및 자산운용지시가 없는 경우 사용자가 부담금을 별도로 사내 적립해 두었다가 해당 근로자 퇴직 시 지급하는 것이 가능한지 여부
- <질의 2> 퇴직연금제도 도입 당시(2009.4.15.) 직원 동의하에 순차적으로 퇴직금을 중간정산하기로 하였으나, 노동조합이 노동조합원의 퇴직금 중간정산이 모두 이루어지기 전에 퇴직연금 가입을 반대하는 경우, 강제로 중간정산을 순차적으로 실시하면서 퇴직연금에 가입시킬 수 있는지 여부

A 회시

❖ <질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조에 따라 DC형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자(근로자)의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 정기 납입일에 현금으로 가입자의 DC계정에 납입하여 사외적립하여야 합니다.

- 한편 가입자의 운용지시가 없는 경우에는 자산관리계약에 따라 정하여진 운용방법으로 자동 운용되는 방식으로 운용되어 납입된 부담금의 운용 결과에 따라 퇴직급여가 지급 되는 것이므로 사용자가 임의로 사내 적립 하여 지급할 수 없습니다.

❖ <질의 2>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제3항에 따라 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 하는 바,

- 이 때 동의를 얻는 방식은 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 집단적 의사결정 방식이어야 하며, 모든 근로자의 개별동의를 요건으로 하지 않습니다.

- 한편, 2012.7.26. 이후 퇴직금의 중간정산은 법 시행령 제3조에서 정한 사유에 한하여 허용되고, 중간정산 방식은 근로자의 명시적 요청과 사용자의 승낙에 의하는 것이지 사용자가 일방적으로 중간정산을 실시할 수 없습니다.

(근로복지과-4386, 2013.12.23.)



직원이 임원이 되는 경우 퇴직연금의 처리방법

Q
질의

● 직원이 퇴직을 하고 임원으로 되는 경우 직원일 때 가입한 퇴직연금의 처리

A
회시

❖ 귀하의 질의 내용이 불분명하여 명확한 답변이 어려우나, 귀하의 질의 내용에서의 임원이 회사의 업무집행권 또는 대표권을 가진 자라면 이는 「근로기준법」상의 사용자에게 해당한다 할 것으로,

❖ 이때의 퇴직은 근로자로서의 근로관계가 단절되는 것으로 보아 가입한 퇴직연금 제도에서 퇴직절차에 따라 급여를 수령할 수 있을 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀-1005, 2007.03.12.)



퇴직연금 가입자 사망 시 상속인의 연금급여 수급 여부

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금 가입자가(만 55세 이상) 사망한 경우 상속인이 퇴직연금 급여의 연금수급을 할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항 및 제19조제2항에 따라 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 때에는 가입자가 지정한 개인형퇴직연금 제도의 계정으로 이전하는 방법으로 급여를 지급하여야 합니다.

❖ 그런데 가입자가 사망한 경우 「민법」 제997조에 따라 상속은 사망으로 인해 개시되며, 「민법」 제1005조에 따라 상속인은 상속개시된 때로부터 피상속인의 재산에 관한 포괄적 권리의무를 승계하는 바,

- 퇴직급여의 수급권이 상속자에게 상속된 경우에는 그 처분의 권한 또한 상속인에 의하여 결정될 수 있다고 보아야 할 것입니다.
- 상속인이 피상속인의 퇴직급여의 수급권을 행사하지 못하는 특별한 사정이 없다면 가입자였던 피상속인의 급여에 대한 수급방법의 선택이 가능하다고 보아야 할 것이므로 연금으로 수령할 수 있다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2656, 2015.08.10.)



임원의 퇴직연금 급여를 회사에서 환수할 수 있는지

Q
질의

- 임원은 DB, 직원은 DC를 적용하는 사업장에서 임원의 DB 적립금을 퇴직연금을 해지하여 회사자금으로 사용할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 근로자에 대하여 의무적으로 퇴직급여제도(퇴직금제도 또는 퇴직연금제도)를 설정하여야 하며, 그 이외의 자에 대해 설정의무는 없습니다. 다만, 임원에 대하여 퇴직연금 적용대상으로 할지 여부는 사업장별로 정할 수 있습니다.(퇴직급여보장팀-1051, 2005.12.12. 참조)

❖ 그런데, 노사합의로 근로자가 아닌 임원을 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직연금 제도에 가입시킨 경우에는 임원도 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직연금 제도 운용방식을 따라야 할 것입니다.

- 임원이라 할지라도 퇴직연금제도의 임의탈퇴 후 퇴직급여 수령, 적립금의 사용자 환수, 법정수준 이하의 부담금 적립 등을 임의로 실시할 수 없으며,
- 퇴직연금제도는 제3자를 위한 계약형태로서 사용자는 부담금 납입의무를 부담하며, 가입자는 퇴직급여 수급자로서 가입자(근로자, 임원) 퇴직 시 사용자는 퇴직연금사업자로 하여금 가입자에게 직접 퇴직급여를 지급하도록 하여야 하며, 지급방식은 가입자의 개인형퇴직연금제도(IRP)로 이전하는 방식이어야 합니다.

❖ 따라서 임원에 대한 퇴직연금 적용 등을 배제하더라도 임원의 퇴직 시 적립금을 가입자인 임원에게 직접 지급해야 하는 것으로 보아야 하고, 임의로 급여 수급권자인 임원의 퇴직급여를 회사에서 환수할 수 없을 것입니다.

(퇴직연금복지과-3775, 2015.11.02.)



DC형퇴직연금제도에서 운영 중인 자산을 IRP로 이전가능한지

Q
질의

- DC형퇴직연금제도를 운용하는 퇴직연금사업자와 개인형퇴직연금제도를 운용하는 퇴직연금사업자가 동일한지 여부와 관계없이,
 - DC형퇴직연금제도에 가입하여 운영 중인 자산을 개인형퇴직연금제도 계정으로 자유롭게 이전 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제6항 및 제7항에 따라, DC형퇴직연금제도의 가입자는 퇴직할 때에 받을 급여를 갈음하여 그 운용 중인 자산을 가입자가 설정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전해 줄 것을 해당 퇴직연금사업자에게 요청할 수 있으며,

- 가입자의 요청이 있는 경우 퇴직연금사업자는 그 운용 중인 자산을 가입자의 개인형퇴직연금제도 계정으로 이전하여야 합니다.

따라서, DC형퇴직연금제도를 운용하는 퇴직연금사업자와 개인형퇴직연금제도를 운용하는 퇴직연금사업자가 동일한지 여부와 관계없이 가입자는 운용 중인 자산을 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전요청할 수 있습니다.

- 다만, 퇴직연금사업자 간 적립금 운용 상품이 다른 경우 운용하는 자산을 그대로 이전하는데 제약이 있을 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2590, 2018.07.02.)



기간제 근로자가 사립학교교직원 연금법 적용 대상이 된 경우 퇴직급여 지급 방법

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도에 가입되어 있는 기간제근로자가 동일 사업장의 공개경쟁을 통한 채용절차에 합격하여, 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 정규직근로자로 채용된 경우 사용자의 업무처리 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상 이고 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직 근로자에게 퇴직급여를 지급하여야 합니다.

- 여기서 ‘계속근로기간’이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하므로, 근로계약의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙입니다.

❖ 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 확정기여형퇴직연금제도에 가입된 기간제근로자가 자유로운 의사에 따라 사직서를 제출하였고, 근로자의 사직의사에 대하여 사용자가 승낙하여 퇴직 처리가 유효한 것으로 인정되고, 사용자가 새로운 근로자를 선발하겠다는 의사를 가지고 실질적인 채용절차를 거쳐 정규직근로자로 채용된 경우라면 근로관계가 단절되는 것으로 볼 수 있습니다.

- 이 경우, 기왕의 근로기간에 대한 부분은 가입한 확정기여형퇴직연금제도에서 퇴직절차를 통해 급여를 수령할 수 있을 것으로 보이며, 이후의 근로기간에 대하여는 「사립학교교직원 연금법」에서 정하는 대로 따르며 될 것입니다.

❖ 다만, 공개채용 절차가 형식에 불과하여 관행상 기간제근로자가 대부분 다시 채용되어 계속고용에 대한 기대가 형성되어 있는 경우에는, 근로관계가 단절되지 않고 실질적인 퇴직으로 보기 어려우므로, 기존에 납입된 DC계좌의 퇴직급여는 근로자의 퇴직 등 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-5252, 2019.12.09.)



퇴직자 경영평가성과급의 DC 부담금 지급 관련

Q
질의

- A사업장은 DC제도를 도입하여 운영하고 있으며, 경영평가성과급의 임금성이 인정되어 퇴직일로부터 3년이 도과하지 않은 퇴직자에게 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 부담금 차액을 지급하려고 하는바,
- 사용자가 추가로 지급하여야 하는 부담금은 근로자의 퇴직일부터 역산하여 3년 이내의 부담금 차액인지? 또는 근로자의 DC제도 가입일로부터 기산하여 퇴직시점까지의 전체 기간에 대한 부담금 차액인지?

A
회시

『공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침』(2020.8.3. 퇴직연금복지과)에 따라 퇴직자의 경우 과거 근로기간 중 납입한 부담금과 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 부담금 간 차액은 미지급된 퇴직급여로 판단하고 있습니다.

- 따라서 퇴직일로부터 3년을 도과하지 않은 퇴직자의 경우, DC제도 가입 기간 전체에 대하여 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 부담금 간 차액을 추가로 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-5884, 2020.12.21.)



공공기관 경영평가성과급 관련 소송 미참여 퇴직자에 대한 퇴직급여 추가 지급

Q
질의

- 당해 기관에서는 퇴직자들과 경영평가성과급 관련 소송을 진행 중으로 향후 법원 판결에 따라 소송 참가자들에 대해 퇴직급여 추가 지급과 지연이자를 지급하게 될 경우
- 소송 미참여한 퇴직자에 대한 퇴직급여 추가 지급 시 지연이자를 지급할 수 있는지

A
회시

「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」에 따르면 「공공기관 운영에 관한 법률」에 따라 매년 기획재정부로부터 경영실적을 평가받은 공공기관은 경영평가성과급을 고려하여 평균임금 및 퇴직급여를 산정하여야 합니다.

* 퇴직금 및 퇴직연금의 소멸시효는 3년이므로, 퇴직일로부터 3년 도과한 퇴직자는 적용 제외 (「근로자퇴직급여 보장법」 제10조 참조)

- 퇴직금제도 및 확정급여형퇴직연금제도(DB형)를 도입한 경우 퇴직자에게 이미 지급한 퇴직급여와 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 퇴직급여 간 차액을 미지급된 퇴직급여로 산정·지급하여야 하고,
- 확정기여형퇴직연금제도(DC형)을 도입한 경우 퇴직자에게 과거 근로기간 중 납입한 부담금과 경영평가성과급을 포함하여 재산정한 부담금 간 차액을 미지급된 퇴직급여로 산정·지급하여야 하며,
- DC형에 가입한 재직자의 경우에는 지급된 경영평가성과급은 해당 연도의 연간임금총액에 합산하여 부담금을 재산정한 후 부족분을 추가 납입하되, 「근로기준법 시행령」 제18조제3호*에 근거하여 부담금 납입지연에 따른 지연이자는 적용하지 않습니다.

* 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부(存否)를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정하는 경우

따라서, 소송에 참여하지 않은 퇴직자에 대해 경영평가성과급을 포함하여 부담금을 재산정하여 부족분 추가 납입 시 지연이자는 적용하지 않습니다.

(퇴직연금복지과-1528, 2021.04.01.)



공공기관 경영평가성과급 포함 퇴직급여 재산정 지급 시 지연이자 여부

Q
질의

- 공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침에 따라 퇴직자들에게 경영평가성과급을 포함한 퇴직금을 재산정하여 차액분을 추가지급하는 경우 지연이자를 지급해야 하는지 여부

A
회시

공공기관 경영평가성과급에 대한 임금성을 대법원에서 인정함에 따라 경영평가 성과급이 퇴직금 산정 시 평균임금에 산입되어야 하며, 이미 지급한 퇴직급여와 차액은 미지급된 퇴직급여로 판단한다는 지침을 시행한 바 있습니다.

- 동 지침에서는 평균임금 및 퇴직급여 산정 시 지연이자 지급여부를 명시하고 있지 않으나, 확정기여형퇴직연금의 부담금 재산정 시 부담금 납입 지연에 따른 지연이자를 적용하지 않도록 하고 있으며, 이는 「근로기준법 시행령」 제18조제3호를 준용하고 있습니다.
- 이는 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 존부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우에 지연이자의 적용을 면제하고 있는 것인 바, 법원에서 최종적으로 판단하여 존부에 대해 다투는 것이 적절하다고 인정한 경우에는 퇴직금, 확정급여형 퇴직연금제도에서의 급여 등의 추가 지급분에 대해서도 지연이자의 적용을 면제할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2503, 2021.05.31.)



사용자가 급여지급을 지시하지 않는 경우 퇴직연금사업자의 업무처리

Q
질의

● 퇴직한지 3년이 지나도록 회사로부터 퇴직금을 지급받지 못한 근로자가 퇴직연금사업자에게 퇴직급여지급요청을 하였으나, 사용자가 퇴직연금규약에 “사용자의 부도, 도주 등 특수한 경우가 아닌 경우 사용자의 지급지시가 없이는 퇴직연금 지급이 불가하다”는 조항을 이유로 지급지시를 거부하는 경우 퇴직연금사업자는 어떻게 업무처리를 해야 하는지?

* 근로자는 ○○지청에 진정을 제기하여 사용자에게 시정지시 및 체불금품 확인서를 발급받았으며, 사용자는 이에 따라 일시금으로 퇴직금과 지연이자를 근로자의 예금계좌로 입금하였음

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항에 따라 사용자는 확정기여형퇴직연금에 가입된 근로자의 퇴직일로부터 14일 이내에 부담금 및 지연이자를 납입 하여야 하며,

- 급여의 지급은 제17조제4항에 따라 근로자의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법으로 지급되어야 합니다.

❖ 또한 같은 법 시행령 제24조제3호에 따르면 자산관리업무 수행계약을 체결할 때에는 근로자가 퇴직연금사업자에 대하여 직접 급여를 청구할 수 있도록 하여야 하는 바,

- 퇴직연금규약으로 급여지급을 사용자의 지급지시에 따르도록 정한 것은 퇴직 사실의 확인, 급여지급액의 확인 등 효율적 업무 수행을 위한 사항으로 사용자의 지급지시에 의해서만 퇴직연금사업자가 급여지급 업무를 수행할 수 있다는 의미는 아니라고 보아야 할 것입니다.

❖ 퇴직연금사업자는 근로자가 퇴직 사실 등을 객관적으로 증명하는 서류를 제출하는 경우에는 그 사실여부를 사용자를 통해 확인한 후 지급하여야 하는 것이고, 사용자가 위법·부당하게 지급지시를 거부하는 경우에 정당한 급여지급요청을 거부하는 것은 타당하지 않습니다.

- ❖ 확정기여형퇴직연금제도의 경우 사용자는 근로자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 사용자 납입의무에 따라 퇴직급여에 해당하는 부담금을 납입하면 그 적립금은 근로자의 운용지시에 따라 근로자의 책임하에 운용되는 것이며, 적립되어 운용된 급여는 급여 수급요건을 갖춘 경우에 근로자에게 지급되어야 하는 것입니다.
- ❖ 따라서 사용자가 퇴직일로부터 14일이 지나도록 퇴직급여의 지급을 지시하지 않아 퇴직급여 체불이 발생한 위법한 경우임에도 퇴직연금사업자가 근로자의 정당한 급여 지급요구를 거절하는 것은 사업자의 선관주의 의무에 반하는 것으로 사료됩니다.
- ❖ 한편, 근로자가 개인예금계좌로 일시금을 지급받은 것에 대하여 사용자가 부당이득 반환청구소송을 제기하는 것은 퇴직연금사업자의 퇴직급여지급 처리와 별개의 사안으로 보아야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2161, 2015.07.06.)



05

개인형 퇴직연금제도(IRP)

1. 설정 및 운영
2. 10인 미만 사용 사업 특례

5-1. 설정 및 운영



근로자가 의식불명인 경우 DC 퇴직연금 지급 관련

Q
질의

- DC 제도에 가입한 근로자가 의식불명 상태에서, 회사는 퇴직처리 후 퇴직연금을 지급하려고 하나, 개인형 IRP 계좌 개설이 되어있지 않은 상태
- IRP 계좌 신규 개설 없이 지급 가능한 방법은 없는지? 법원 공탁이 가능한지 등

A
회사의

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제4항 및 제19조제2항에 따라 퇴직연금의 급여는 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 하며,
- 같은 법 시행령 제9조에서 정하고 있는 의무이전 예외 사유에 한하여 IRP계정으로 이전하는 것 이외의 방법으로 지급할 수 있습니다.

❖ 근로자의 사망 등과 같이 IRP계정을 개설하여 퇴직급여를 통산할 실익이 없는 등의 경우가 아닌 근로자의 개인적 사유(근로자의 거부, 해외장기여행, 유학 등으로 인한 연락두절, 한시적 해외근무, 교도소 수감 등)로 IRP계정으로 이전하는 것 이외의 방법으로 지급하는 것은 법의 취지에 부합하지 않는 것으로 보아야 할 것입니다.

- 다만, 의사 또는 뇌사판정위원회(「장기 등 이식에 관한 법률」제18조) 등에 의해 의식불명 또는 뇌사의 판정을 받아 근로자가 의사표시를 할 수 없음이 명백한 경우에는 급여통장으로 지급하는 등 IRP계정으로 이전하는 것 이외의 방법으로 지급할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2890, 2021.06.23.)



행방불명된 직원의 퇴직급여 지급 방법

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직연금제도에 가입한 근로자가 행방불명으로 당연면직 예정인데 연락두절로 인해 근로자의 IRP계정을 개설하지 못한 경우, 퇴직급여를 퇴직연금사업자가 운영하는 계정에 계속 보관해도 되는지 여부

<질의 2>

- 만일, <질의-1>과 같이 근로자의 퇴직급여를 사업장의 퇴직연금계정에 계속 보관하는 경우 퇴직일로부터 14일이 지나면 지연이자가 발생하는지 여부

<질의 3>

- 사용자가 지급의무를 성실히 이행하고 귀책사유가 없음을 소명한 경우에는 행방불명의 경우에도 근로자의 일반 입출금계좌(월급여 지급계좌)로 퇴직급여 일시금을 지급하여야 하는지?

<질의 4>

- 근로자의 입출금계좌로 퇴직급여를 지급한다면 민사집행법 제246조제1항제5호의 압류 금지부분에 대해서만 지급하고, 압류된 부분에 대해서는 퇴직연금사업자가 직접공탁을 해야 하는지? 아니면 퇴직급여 전액을 지급하여야 하는지?

A 회시



<질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제9조에 따라 사용자는 퇴직연금제도에 가입한 근로자의 퇴직한 날로부터 14일 이내에 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP)의 계정으로 이전하는 방법으로 퇴직급여를 지급하여야 합니다

- 따라서, 당사자간 지급기일 연장에 대한 별도의 합의가 없다면 사용자는 근로자의 퇴직한 날부터 14일 이내에 퇴직급여 전액을 근로자에게 지급하여야 할 것입니다.

❖ <질의 2>에 대해서

법 제17조에 따라 사용자는 근로자가 퇴직한 날부터 14일 이내에 퇴직급여 전액을 지급하여야 하며, 당사자간 합의가 없다면 지급기일을 임의로 연장할 수 없으며,

- 「근로기준법」 제37조에 따라 퇴직급여 일시금의 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 사용자가 근로자에게 지급하지 않은 경우에는 지연이자 적용 예외 사유에 해당하지 않는 한 지연이자를 지급하여야 합니다.

❖ <질의 3>에 대해서

사용자가 법정 지급기한까지 주소지방문, 내용증명 등 지급의무를 성실히 이행하고 사용자의 귀책사유가 없음을 소명하는 경우에는 예외적으로 근로자의 월급통장 등 일반계좌로 납입할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1201, 2017.04.05.)

❖ <질의 4>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제1항에 따라 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없어 퇴직연금 급여채권은 피압류적격이 없으며,

- 법률에 의해 양도가 금지된 채권은 압류대상 적격이 없어 압류명령은 무효이며, 전액 압류가 금지됩니다.
- 따라서 사용자와 퇴직연금사업자는 퇴직연금제도에서 지급되어야 하는 퇴직급여 전액을 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2214, 2021.05.13.)



퇴직급여의 IRP 개설 및 수령 거부 시 지급 방법

Q
질의

- 회사 인사위원회의 심의·결정으로 해임 의결된 직원이 퇴직급여 수령을 위한 IRP계좌를 설정하지 않고 퇴사하여, 사용자가 퇴직급여의 적기 지급을 위해 문서발송, 유무선 전화 연락을 통해 IRP계좌 개설을 촉구하였으나 퇴직자가 이를 거부하고 있는 경우 조치할 수 있는 방법이 무엇인지?

A
회시

- ❖ 사용자는 퇴직연금제도에 가입한 근로자의 퇴직한 날로부터 14일 이내에 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP)의 계정으로 이전하는 방법으로 퇴직급여를 지급하여야 합니다.
- ❖ 따라서 사용자는 퇴직급여 지급의무 이행을 위해 노력하여야 하며, 단순히 연락두절 상태만으로 퇴직연금 급여의 IRP 계정으로 이전하지 않고 이외의 방법으로 지급할 수 없으나,
 - 사용자가 법정 지급기한까지 주소지방문, 내용증명 등 지급의무를 성실히 이행하고 사용자의 귀책사유가 없음을 소명하는 경우에는 예외적으로 근로자의 월급통장 등 일반계좌로 납입할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1753, 2016.05.17.)



사내대출 상환을 위해 퇴직연금급여를 회사명의 계좌로 지급 가능 여부

Q
질의

- 퇴직연금제도에 가입한 근로자가 사내대출 상환을 위해 근로자 퇴직 시 퇴직연금 급여를 회사명의 계좌로 송금하는 것이 가능한지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제4항 및 제19조제2항에 따라 퇴직연금제도 급여는 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하여 지급 하여야 하며,

- 같은 법 시행령 제9조제2호에 따라 법 제7조제2항의 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖추어 퇴직연금 급여를 담보로 대출받은 금액 등을 상환하는 경우에 예외적으로 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하지 않을 수 있습니다.
- 만일 귀 질의 내용의 사내대출이 법 제7조제2항의 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖추어 퇴직연금 급여를 담보로 대출받은 금액을 상환하는 것이 아니라면 퇴직연금 급여를 임의로 회사명의 계좌로 지급하는 것은 허용되지 않는다고 보아야 할 것입니다.

(근로복지과-2181, 2014.06.12.)



퇴직자의 개인퇴직계좌 설정 관련

Q
질의

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

A
회시

「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 설정 할 경우 관련법의 환급 절차에 따라야 할 것으로 과세이연 등에 대해서는 관련 기관인 국세청으로 문의하시기 바라며,

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 자산관리 업무의 수행계약을 거부할 수 없을 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀-462, 2007.01.30.)



계정 추가 개설이 가능한지에 대한 질의

Q
질의

- 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정을 개설한 가입자가 추가로 IRP 계정을 개설할 수 있는지

A
회시

❖ 개인형퇴직연금제도(IRP)는 이직 시 수령한 퇴직급여를 적립·축적하여 노후 소득 재원으로 활용할 수 있도록 한 통산장치로서,

- 이직 시 퇴직급여를 가입자의 IRP 계정으로 이전하고, 연금 수령 시점까지 적립된 퇴직급여를 과세 이연 혜택을 받으며 운영하다 일시금 또는 연금으로 수령하는 장치입니다.

❖ 따라서, 관리의 효율성을 고려하고, 노후소득 보장장치로서의 기능에 충실하기 위해 가입자별 하나의 퇴직연금사업자에 하나의 IRP 계정 개설을 원칙으로 하고 있습니다.

- 다만, 퇴직연금사업자간 금융상품 및 계좌이동의 어려움이 있는 경우 등 예외적으로 다른 퇴직연금사업자에게 IRP 계정 개설하여 복수의 IRP 계정을 설정·운영하는 것은 허용하고 있습니다.

(퇴직연금복지과-4322, 2017.10.24.)



퇴직연금 폐지에 따라 지급 되는 퇴직급여의 중도인출 및 제한 이유

Q
질의

- DC형퇴직연금제도를 폐지하여 적립금을 IRP로 지급하는 경우 퇴직급여의 인출 및 IRP 해지 가능 여부, 중간정산 제한 조항이 생긴 이유?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제38조에 따라 사용자는 퇴직연금제도가 폐지된 경우 지체 없이 적립금으로 급여를 지급하는데 필요한 조치를 취해야 하고, 적립금의 지급은 개인형퇴직연금제도(IRP)의 계정으로 이전하는 방법으로 하여야 하며

- 현행 법령에 IRP계약해지에 관한 명확한 규정은 없으나 법 시행령 제18조에 따라 무주택자인 가입자의 주택구입, 요양, 파산선고, 개인회생절차개시, 천재지변으로 인한 피해 등 대통령령으로 정한 사유 외에는 IRP의 중도 인출 또는 부분해지를 할 수 없습니다.

❖ 이와 같이 퇴직급여의 중도인출을 제한하는 이유는 공적연금의 소득대체율이 낮아지는 상황에서 퇴직급여를 재직 중 생활자금으로 소진하지 않고 제도의 취지에 맞게 퇴직 후 노후소득재원으로 축적할 수 있도록 하려는 것입니다.

(근로복지과-497, 2014.02.12.)



법인의 대표나 임원의 개인퇴직계좌 설정 여부

Q
질의

- 법인의 대표나 임원이 퇴직금 중간정산을 실시하여 개인형IRA에 가입할 수 있는지 여부
및 중간정산 지급 시 가지급금, 대여금 등으로 처리하여야 하는지 여부

A
회시

「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, 2009.05.19.)



과학기술인공제회법에 따라 지급받은 일시금의 개인퇴직계좌 설정 여부

Q
질의

- 과학기술인공제회법에 따라 공제회에서 지급한 일시금을 개인퇴직계좌로 설정할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제25조제2항에 따라 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 자는 개인퇴직계좌를 설정할 수 있습니다.

- 귀 회에서 질의한 내용에서와 같이 「과학기술인공제회법」 제16조의2제4항에 따라 퇴직하는 회원에게 급여를 지급하기 위하여 일정금액 이상을 공제회에 적립하는 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」에 의한 퇴직급여제도를 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.

(퇴직급여보장팀-191, 2007.06.20.)



과세이연 요건을 충족하지 못했을 경우의 개인퇴직계좌 설정 여부

Q
질의

- 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

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제25조에 따라 퇴직일시금을 받은 근로자가 원하면 개인퇴직계좌(IRA)에 가입할 수 있으며, 이 경우 과세이연 요건을 갖추는 경우 과세이연 등 세제혜택을 받을 수 있으며,

- 만약 과세이연 요건을 충족하지 못할 경우 개인퇴직계좌(IRA)에 가입 하더라도 일반 이자소득세를 부과하는 등 세제혜택을 받을 수 없음을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-1032, 2009.04.28.)



근로자가 자신이 소속된 금융기관에 개인퇴직계좌를 설정하여 중간정산 받은 퇴직금을 적립할 수 있는지 여부

Q
질의

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

A
회시

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

❖ 이때 퇴직연금사업자에 고용된 근로자가 자신이 소속된 회사에 개인퇴직 계좌를 설정하는 것은 관련법령에 특별히 금지하고 있지 않으므로 달리 불사정이 없는 한 가능할 것으로 사료됨.

(퇴직급여보장팀-932, 2006.03.23.)



퇴직연금 수령일시 및 개인퇴직계좌 특례설정 시 근로자수 계산

Q 질의

<질의 1>

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

<질의 2>

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

A 회시

❖ <질의 1>에 대해서

「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 개인퇴직 계좌 설정 시 주어졌던 세제혜택이 박탈될 것임.

❖ <질의 2>에 대해서

동법 제26조의 규정에 의하여 상시근로자 10인 미만 사업의 경우 개인퇴직 계좌 설정 특례가 인정되는 바, 상시근로자는 일정한 사업기간내의 근로자 연인원수를 가동일수로 나누어 산정하며, 여기에는 퇴직급여제도의 의무 적용대상이 아닌 근로자도 모두 포함하여 산정하여야 함.

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

(퇴직급여보장팀-395, 2006.02.08.)



중간정산금의 개인퇴직계좌 불입 가능여부

Q
질의

● 퇴직금 중간정산금을 개인퇴직계좌에 적립이 가능한지

A
회시

「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.)



DC에서 중도인출한 일시금을 IRP에 납입할 수 있는지 여부

Q
질의

- DC 가입자가 중도인출하여 일시금을 수령한 이후, IRP계좌를 개설하여 일시금을 IRP로 납입할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제24조제1항에 따라 개인형퇴직연금제도(IRP)는 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람, 퇴직연금제도의 가입자로서 추가로 자기 부담금을 납입하려는 사람 등이 설정할 수 있습니다.

❖ 같은 법 제2조제5호에 따르면 퇴직급여제도의 급여란 퇴직금 및 퇴직연금제도에 의해 근로자에게 지급 되는 연금 또는 일시금을 말하며, 중도인출은 퇴직급여의 일부를 퇴직 이전에 미리 수령하는 것을 의미합니다.

❖ 따라서 확정기여형(DC) 퇴직연금제도에서 중도인출한 일시금은 퇴직급여에 해당하며, 퇴직연금제도의 가입자이자 퇴직급여 일시금을 수령한 자가 IRP를 설정하여 중도인출한 일시금을 납입할 수 있을 것입니다.

(퇴직연금복지과-2692, 2015.08.11.)



IRA적립금 중 일부는 연금, 일부는 일시금으로 지급 가능 여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 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, 2010.02.03.)



퇴직보험 수탁자가 근로자의 개인퇴직계좌로 직접 송금이 가능한지

Q 질의

<질의 1>

- 기업에서 퇴직보험을 가입한 기업에 근무하는 근로자가 퇴직할 경우 근로자가 개인 퇴직계좌에 가입하기 위해 퇴직금을 퇴직연금사업자의 계좌로 직접 송금을 요청하고 그 사실이 관련서류(퇴직금 청구서등)로 입증될 경우 퇴직보험 수탁사가 근로자의 퇴직금을 퇴직연금사업자계좌로 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, 운용수익 등이 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?

A 회시



<질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 부칙 제2조제1항의 규정에 의하여 퇴직보험 등은 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하여야 하므로 퇴직보험 등을 취급하는 금융기관은 근로자가 퇴직 시 당해 근로자에게 직접 퇴직금을 지급하는 것이 원칙이라고 할 것임.



귀 질의의 경우 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나 퇴직보험 등을 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.

❖ 퇴직연금제도에서 개인형퇴직계좌의 의미를 은행의 보통예금계좌와 유사한 형태로 본인의 납입금, 운용수익 등이 기재된 실물로 결제기능이 있는 통장 형태를 의미하는 것인지?

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

❖ <질의 2>에 대해서

법 제16제2항 및 법시행령 제15조의 규정에 의하여 퇴직연금의 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약은 「보험업법」 제108조의 규정에 의한 특별계정으로 운영하는 “보험계약” 또는 「신탁업법 시행령」 제3조제2항제1호의 규정에 의한 ‘특정금전신탁계약’을 의미하며 위 규정은 개인퇴직계좌에도 준용하도록 되어 있는 바, 퇴직연금사업자가 개인퇴직계좌를 운영하고자 할 경우 상기와 같은 ‘보험계약’ 또는 ‘특정금전신탁계약’에 의하면 될 것임.

(퇴직급여보장팀-819, 2006.03.15.)



퇴직급여 체불이 발생한 경우 IRP인출 허용 여부

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도 가입자가 회사의 자금사정악화로 2013~2014년 부담금과 2014년 3, 4월 임금을 지급받지 못하고 퇴직한 경우 체불된 퇴직급여를 제외한 나머지를 IRP로 지급받을 수 있는지 및 지급받은 퇴직급여를 인출할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제5항에 따라 사용자는 확정기여형퇴직연금제도 가입자에 대한 부담금을 미납한 경우 가입자의 퇴직일로부터 14일 이내에 부담금 및 지연이자를 해당 가입자의 확정기여형퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

- 같은 법 제19조에 따라 퇴직급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP)의 계정으로 이전하는 방법으로 하여야 하며, 같은 법 시행령 제24조제3호에 따라 가입자가 퇴직연금사업자에 대해 직접 급여를 청구할 수 있습니다.
- 같은 법 시행령 제18조에 따르면 개인형퇴직연금제도(IRP)에서 퇴직급여는 55세 이상인 가입자가 연금 또는 일시금으로 수령하거나, 무주택자인 가입자가 주택을 구입하는 경우 등 대통령령으로 정한 사유에 한해 중도 인출 할 수 있는 것이 원칙입니다.

그런데, 사용자의 귀책사유로 인해 퇴직급여의 체불이 발생하여 그 체불액이 지방고용노동관서를 통해 확정된 경우에는 부득이 일부 납입된 부담금만큼 가입자가 지정한 IRP로 이전하고 가입자가 계약해지를 통해 이전받은 금액을 인출할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-2964, 2014.08.11.)



IRP의무이전 예외자의 경우 퇴직급여의 일부만 IRP 납입가능 여부

Q
질의

- 퇴직연금 급여의 IRP의무이전 예외사유에 해당하는 자가 퇴직하는 경우 퇴직급여 지급 시 퇴직급여 중 일부는 IRP로 납입하고 나머지는 개인(예금)계좌로 지급이 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제4항 및 제19조제2항에 따라 가입자의 퇴직 시 퇴직연금제도의 급여는 개인형퇴직연금제도(IRP)로 이전하는 방식으로 지급하여야 하는 것이 원칙입니다.

- 다만, 같은 법 시행령 제9조에 따라 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우, 담보 대출받은 금액을 상환하는 경우, 퇴직급여액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이하인 경우 등에 해당하는 때에는 예외적으로 IRP로 이전하지 않을 수 있습니다.

❖ 퇴직급여를 IRP로 이전하지 아니하는 경우에는 개인(예금)계좌 등으로 지급받을 수 있으며, 이 때 가입자는 IRP를 개설하여 「소득세법」에 따라 퇴직급여 지급일부터 60일 이내에 IRP계좌로 급여의 전부 또는 일부를 납입할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-884, 2015.03.30.)



개인퇴직계좌 특례에서 근속기간 1년 미만자 처리

Q
질의

● 개인퇴직계좌 특례제도는 모든 근로자가 가입할 것을 요건으로 하고 있는데 근속기간 1년 미만자도 가입하여야 하는지?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」상의 퇴직급여제도의 설정대상은 같은 법 제4조제1항의 규정에 의하여 계속근로기간이 1년 이상인 자이며, 같은 법 제25조 및 제26조의 규정에 의하여 상시근로자수 10인 미만 사업장은 근로자대표의 동의를 얻어 근로자 전원에 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 입사일부터 소급하여 개인퇴직계좌를 설정한 것으로 처리하면 노무관리가 편리해지고, 최초 입사일부터 설정한 것과 같은 효과가 있을 것으로 보임.

(퇴직급여보장팀-104, 2006.01.11.)



IRP계좌의 일부해지 가능여부

Q
질의

- 개인형퇴직연금제도(IRP)의 일부 해지가 가능한지?
- 55세 이상 가입자는 일부 일시금 지급이 가능한지?

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제24조제5항 및 같은 법 시행령 제18조제2항에서 정한 사유에 해당하는 경우에만 중도인출을 허용하고 있는 취지를 고려할 때 나이와 관계없이 IRP의 일부해지는 불가하며,
- ❖ 55세 이상인 가입자는 연금(이 경우 연금 지급기간은 5년 이상이어야 함) 또는 일시금으로 수령이 가능하고 근로자의 선택에 따라 일부는 연금으로 일부는 일시금으로도 지급받을 수 있음을 알려드립니다.

(근로복지과-3324, 2013.10.02.)



기업형 IRA 부담금 미납된 경우의 체당금 수령 여부

Q
질의

<질의 1>

- 기업형IRA 가입 기간 동안 미납된 부담금이 있을 경우 「임금채권보장법」에 의한 체당금으로 청구할 수 있는지 여부

<질의 2>

- 기업형IRA 가입 기간 동안 미납된 부담금에 대하여 개인사업주 소유부동산의 경매개시 결정 시 배당요구 신청을 할 수 있는지 여부

A
회시

❖ <질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 연간 1회 이상 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1을 부담금으로 납부하여야 합니다.

- 따라서 기업형IRA 가입 기간 동안의 미납된 기간은 퇴직급여를 지급받지 못하였으므로 그 미납된 기간은 체당금을 청구할 수 있다고 판단됩니다.

❖ <질의 2>에 대해서

기업형IRA 가입 기간 동안 미납된 부담금이 있는 경우 근로자는 미납된 기간은 퇴직급여를 지급받지 못한 것이므로 달리 볼 사정이 없는 한 개인사업체의 경우 개인사업주의 재산에 대하여 「민법」 등에 따라 배당신청을 할 수 있다고 판단됨을 알려드립니다.

(임금복지과-461, 2010.08.02.)



개인퇴직계좌의 퇴직연금사업자 변경 가능 여부

Q
질의

● 개인형 IRA도 퇴직연금사업자를 변경(계약이전)할 수 있는지 여부

A
회시

■ 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 알려 드립니다.

(임금복지과-249, 2010.01.14.)



퇴직연금제도 가입자 사망 시 퇴직급여 지급 방법

Q
질의

- 퇴직연금제도 가입자가 사망하여 퇴직급여 지급사유가 발생하였으나 가입자가 개인형 퇴직연금제도(IRP) 계정을 만들지 아니한 경우, 상속인이 상속포기 의사를 밝히거나 사망한 가입자의 계좌로 지급할 것을 요청한다면 가입자의 급여수령 계좌 등 일반금융 계좌로 퇴직급여를 지급할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제4항, 제19조제2항, 제25조제3항 등에 따라 퇴직급여 지급사유가 발생한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP)의 계정으로 이전하는 방법으로 지급하는 것이 원칙입니다.

- 다만 가입자의 사망으로 인한 당연퇴직의 경우에는 개인형퇴직연금제도(IRP)를 설정하여 퇴직급여를 통산하여야 할 실익이 없고, 사실상 개인형 퇴직연금제도(IRP)가 설정되더라도 운용이 불가능하므로 「민법」상 상속 법리에 따라 상속인에게 일시금을 지급하여야 할 것입니다.

❖ 만일 상속인이 「민법」 등의 정하는 절차에 따라 상속포기의 의사를 밝히는 경우에는 가입자의 급여수령 계좌 등을 통해 퇴직급여를 지급할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-1679, 2013.05.14.)



IRP 가입자가 사망한 경우 상속인의 적립금 청구

Q
질의

- IRP 가입자가 사망한 경우 상속인이 IRP 적립금을 지급받을 수 있는 방법
- 상속인이 다수인 경우 상속은 각자의 지분을 청구할 수 있는지 여부

A
회시

- 개인형퇴직연금제도(IRP)란 이직 시 받은 퇴직급여 또는 가입자가 납입한 부담금을 적립·운용하다가 가입자가 55세 이후에 일시금 또는 연금으로 수령할 수 제도입니다.
- 개인형퇴직연금제도 가입자가 사망한 경우 IRP계정에 적립된 적립금은 민법상 상속 법리에 따라 상속인에게 지급될 수 있을 것으로 보입니다.
 - 이 때, 상속인은 가입자의 사망사실확인서, 상속인임을 증명할 수 있는 가족관계증명서, 위임 시 위임장 등을 지참하여 IRP를 가입한 금융기관(퇴직연금사업자)에 방문하여 지급 청구할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 마지막으로 귀하가 질의한 상속인이 다수인 경우 상속인 간의 지분 청구 관계에 대해서는 민법 등에 따라야 할 것으로 민법 소관부처인 법무부, 법률구조공단 등에 문의하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-991, 2019.02.28.)



가입자 사망에 따른 상속 시, 상속분에 따른 퇴직급여 분할지급이 가능한지

Q
질의

- DB·DC형퇴직연금제도(10인 미만 IRP특례 포함) 가입자의 사망으로 상속이 개시될 경우, 법정 상속분에 따른 퇴직급여 분할지급이 가능한지 여부

A
회시

귀 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계 파악이 어려워 명확한 답변은 어려우나, 가입자의 사망으로 인한 당연퇴직의 경우에는 IRP를 설정하여 퇴직급여를 통산하여야 할 실익이 없고 사실상 IRP가 설정되더라도 운용이 불가능하므로 「민법」상 상속 법리에 따라 상속인에게 일시금을 지급하여야 한다고 행정해석한 바 있습니다. (관련 행정해석 : 근로복지과-1679, 2013.5.14.)

- 또한 상속재산의 분할 및 상속방법에 대해서는 「민법」 및 「상속세 및 증여세법」으로 정하고 있으므로, 구체적인 상속방법에 대하여는 해당 부처로 문의하여야 함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2303, 2020.05.27.)



과학기술인공제회 가입자의 개인형퇴직급여제도 가입 가능 여부

Q
질의

- 과학기술인공제회 적용 기업에 재직하는 근로자가 개인형퇴직급여제도(IRP)에 가입할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제24조제2항 및 동법 시행령 제16조의2에 따라 개인형퇴직급여제도를 설정할 수 있는 사람은 다음과 같습니다.

1. 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람
2. 확정급여형퇴직연금제도 또는 확정기여형퇴직연금제도의 가입자로서 자기의 부담으로 개인형 퇴직연금제도를 추가로 설정하려는 사람
3. 자영업자, 퇴직급여제도 미설정 근로자, 퇴직금제도 적용 재직 근로자, 직역연금 가입자

❖ 「과학기술인공제회법」 제16조의2제2항 및 제4항에 따라 ‘제2항에 따른 금액을 낸 사용자에게 대하여는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따른 퇴직급여제도를 설정한 것’으로 보고 있습니다. 질의 하신 근로자가 과학기술인공제회에 가입되어 있고, 법에서 정하고 있는 사용자의 부담금이 과학기술인공제회로 납입되고 있다면, 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따른 퇴직급여제도를 설정한 것으로 볼 수 있으므로 「근로자퇴직급여 보장법」 제24조제2항제2호에 해당하는 것으로 보아 개인형퇴직급여제도에 가입이 가능한 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4213, 2019.10.02.)



과세이연 요건 미성립 가입자의 퇴직급여 지급 방법 질의

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 전부개정 법률(법률 제10967호, 2012.7.26. 시행)에 따라 2012.7.26.이후 퇴직하는 퇴직연금제도 가입자의 퇴직급여는 IRP로 이전하여야 하며,
 - 소득세법에 따라 2012.12.31. 이전에 퇴직한 퇴직연금 가입자는 퇴직일로부터 60일 이내에 퇴직급여를 IRP로 이전받아야 퇴직소득 과세이연을 받을 수 있고,
 - 2013.1.1. 이후 퇴직한 퇴직연금 가입자는 퇴직급여를 지급받은 날부터 60일 이내에 퇴직급여를 IRP로 이전받으면 퇴직소득 과세이연을 받을 수 있음
- 2012.7.26. ~ 2012.12.31. 기간 중 퇴직한 퇴직연금 가입자에 대한 퇴직급여를 지급하고자 할 경우,
 - <질의 1> 퇴직소득에 대한 과세이연 요건을 충족하지 못함에도 불구하고 퇴직급여를 IRP로 지급해야 하는지?
 - <질의 2> 그렇다고 한다면, 퇴직급여가 IRP로 지급된 이후 발생한 운용수익에 대해 이자소득세를 부과하는 것인지 또는 기타소득세를 부과하는것인지

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 전부개정 법률(제10967호)에 따라 2012.7.26.부터 운영되고 있는 개인형퇴직연금제도(IRP)는 이직 시 받은 퇴직급여 또는 가입자가 납입한 부담금을 적립·운용하다가 가입자가 55세 이후에 일시금 또는 연금으로 수령할 수 있는 퇴직연금제도로써,

- 같은 법 제17조제4항, 제19조제2항 및 부칙 제1조에 따라 2012.7.26. 이후 퇴직하는 퇴직연금제도(DB, DC) 가입자의 퇴직급여는 과세이연 요건 충족 여부와 관계없이 IRP로 이전해야 하는 것이 원칙입니다.
- 다만, 같은 법 시행령 제9조 및 고용노동부 고시(개인형퇴직연금제도로의 이전 예외사유 해당금액 고시)에 따라 ① 퇴직연금 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우, ② 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제2항에 따라 담보로 대출받은 금액을 상환하는 경우, ③ 퇴직급여액이 300만원 이하 (2015.12.10. 이전에는 150만원)인 경우에는 IRP로 이전하지 않을 수 있음을 알려 드립니다.

❖ 한편, 퇴직급여가 IRP로 지급된 이후 발생한 운용수익에 대한 과세관계에 대해서는 소득세법 등에 따라야 할 것이므로 소관 부처(국세청)를 통하여 자세히 안내 받으시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2938, 2019.07.02.)



과세이연된 IRP 해지 및 체당금 환수 관련

Q
질의

<질의 1>

- 과세이연 등록된 퇴직급여 중, 일부만 IRP계좌로 입금된 경우 계좌 해지업무가 불가능한지 여부

<질의 2>

- 퇴직소득세 원천징수는 퇴직급여 전체(35백만원)에 대하여 신고되어 있으나, 실제 지급받은 퇴직급여(7백만원)에 해당하는 금액으로 정정신고하는 경우, 수령한 체당금(10백만원)이 환수조치될 수 있는지 여부

A
회시

❖ <질의 1>에 대해서

귀하의 질의 민원의 내용상 구체적인 사실관계 파악이 어려워 명확한 답변은 어려우나, 퇴직소득세 과세 이연 및 일부 지급에 따른 IRP계좌 해지 가능여부 등은 「소득세법」으로 정하고 있는 내용이므로, 관할 세무서 등을 통해 안내 받으시기 바랍니다.

❖ <질의 2>에 대해서

「임금채권보장법」 제14조제2항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 체당금 또는 융자금 받은 경우, 혹은 잘못 지급된 체당금 또는 융자금이 있는 경우 체당금의 일부 또는 전부를 환수할 수 있으나,

- 사용자가 지급한 퇴직금(7백만원)이 체당금 지급대상(최종 3년간의 퇴직급여)에 해당하지 않고, 단순히 IRP 계좌해지 업무처리를 위하여 퇴직소득 원천징수 정정신고를 하는 것이라면, 「임금채권보장법」 제14조제2항에 따른 체당금 환수대상은 아닌 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1904, 2020.04.28.)



개인형퇴직연금상품의 위탁판매가 가능한지 여부

Q
질의

- 퇴직연금사업자가 개인형퇴직연금상품을 판매할 때, 다양한 채널(네이버, 카카오톡, 카드회사 등)을 통한 위탁판매가 가능한지 여부

A
회시

❖ 퇴직연금제도의 운용관리업무 및 자산관리업무는 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조 및 시행령 제20조에 따른 재무 건전성 및 인적·물적 요건 등의 요건을 갖추어 등록된 퇴직연금사업자에 한하여 취급할 수 있도록 정하고 있으며,

- 개인형퇴직연금계좌의 위탁판매는 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제23조에서 정하고 있는 위탁 가능한 업무에 해당하지 않으므로, 퇴직연금사업자 이외의 자가 개인형퇴직연금상품을 위탁판매하는 것은 허용되지 않습니다.

(퇴직연금복지과-3691, 2020.08.18.)



근로자가 퇴직연금사업자에게 직접 퇴직급여 IRP 이전을 요청할 수 있는지

Q
질의

- DC제도 가입자가 퇴직연금사업자에게 직접 퇴직급여를 IRP로 이전해줄 것을 요청할 수 있는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제24조제3호에 따라 퇴직연금제도 자산 관리업무 수행계약은 가입자가 퇴직연금사업자에 대하여 직접 급여를 청구할 수 있도록 정하고 있으므로,

- 계속근로기간이 1년 이상인 근로자의 퇴직 등 급여 지급사유가 발생한 경우, 퇴직연금사업자에게 직접 퇴직급여를 청구할 수 있습니다.

(퇴직연금복지과-4312, 2020.09.25.)



임금체불로 인한 퇴직급여의 일부금액만 IRP계좌로 지급받은 경우 인출 방법

Q
질의

- 퇴직연금사업자는 퇴직급여의 일부 금액만 IRP계좌로 지급받은 경우 계좌해지가 불가하다고 하는 바, 나머지 퇴직급여액에 대해 법률구조공단을 통한 민사소송을 진행하여 근로복지공단에서 지급받을 경우 IRP계좌의 일부 금액을 인출할 수 있는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항 및 제20조제5항에 따라 사용자는 가입자의 퇴직 등 급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하여야 하며,

- 같은 법 제17조제4항 및 제20조제7항에 따라 급여의 지급은 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 하며, 다만, 가입자가 55세 이후에 퇴직, 담보로 대출받은 금액 등을 상환, 퇴직급여액이 150만원 이하인 경우에는 그러하지 않습니다.

❖ 그러나, 사용자의 귀책사유로 인하여 체불액이 발생하여 지방고용노동관서를 통해 그 체불액이 확정된 경우에는 부득이 일부 적립된 금액에 대해서는 IRP계정으로 이전이 가능하고, 이 경우 가입자의 선택에 따라 IRP계정으로 이전된 적립금의 해지도 가능하다 할 것이나(근로복지과-2964, 2014.8.11., 퇴직연금복지과-1128, 2015.4.14., 참조)

- 그럼에도 퇴직연금사업자가 해당 계좌에 대해 해지하지 못하는 사유는 퇴직소득세 원천징수 오류인 것으로 사료되며, 이는 퇴직소득세 원천징수 경정처리 등 소득세법에 따른 세제처리와 관련된 사항이므로 국세청을 통해 추가 안내받으시기 바랍니다. (퇴직연금복지과-4922, 2020.11.2. 참조)

(퇴직연금복지과-1813, 2021.04.15.)



퇴직연금 연금개시 후 지급기간 변경

Q
질의

- 30년간 월 지급방식으로 연금개시를 신청하였고, 1회 입금받았으나 1회 지급액이 적어 연금지급기간을 변경하고자 하는데 기간 변경이 가능한지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제24조제5항 및 같은 법 시행령 제18조제1항에 따르면 퇴직연금제도 가입자가 퇴직급여를 수령할 경우 연금 또는 일시금으로 지급 받을 수 있으며,

- 이때 연금은 가입자의 연령이 55세 이상이고, 연금지급기간은 5년 이상인 경우에 수령할 수 있습니다.

❖ 이와 같이 근로자퇴직급여 보장법령에서는 급여의 종류별 수급요건에 대하여 정하고 있을 뿐 연금지급기간이나 지급금액 등에 대해서는 규정하고 있지 않으며,

- 귀하께서 질의 하신 연금개시 후 지급기간 변경 등 연금지급의 구체적인 방법은 퇴직연금사업자가 운용하는 연금상품의 약관에서 정한 바에 따라 상이한 것으로 확인되므로 퇴직연금사업자를 통해 안내받으시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2261, 2021.05.14.)



퇴직급여법 제9조제2항 및 제3항 관련 질의 등

Q 질의

- <질의 1> 2021년 4월에 개정되어 공포된 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제2항의 “근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정”과 제3항의 근로자 명의의 개인형퇴직연금제도 계정의 차이가 무엇인지
- <질의 2,3> 퇴직연금 DB 또는 DC에 가입하지 않은 사용자도 퇴직금을 IRP로 지급하여야 하는지? 퇴직연금에 가입한 사용자도 퇴직금을 IRP로 지급하여야 하는지 여부
- <질의 4> 만약 근로자가 IRP계좌 개설이 늦어지거나 거부하여 퇴직일로부터 14일 이내 넘어가면 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항 위반 및 제44조에 따라 처벌받는지 여부

A 회시



<질의 1>에 대해서

개정 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제2항은 근로자가 가입한 복수의 개인형 퇴직연금제도의 계정 중 어느 하나를 지정하면 그 계정으로 퇴직금을 지급하여야 한다는 것이며,

- 제3항은 만일 근로자가 제2항에 따라 특정한 개인형퇴직연금제도의 계정을 지정하지 않으면 근로자 명의의 어느 하나의 개인형퇴직연금제도 계정으로 지급한다는 의미입니다.



<질의 2, 3>에 대해서

개정된 「근로자퇴직급여 보장법」에서는 퇴직금제도, 확정급여형(DB)퇴직연금제도, 확정기여형(DC)퇴직연금제도를 적용받는 모든 근로자가 퇴직하는 경우에 사용자는 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정으로 이전하는 방식으로 퇴직급여를 지급하도록 하고 있습니다.



<질의 4>에 대해서

사용자는 근로자가 퇴직한 날로부터 14일 이내에 근로자의 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정으로 이전하는 방법으로 모든 퇴직급여제도에서의 퇴직급여를 지급하여야 하는 것이 원칙이나,

- 만일 사용자가 퇴직급여 지급의무 이행을 위해 법정 지급기한까지 주소지 방문, 내용증명 등 지급의무를 성실히 이행하고 사용자의 귀책사유가 없음을 소명하는 경우에는 예외적으로 근로자의 월급통장 등 일반계좌로 지급 할 수 있을 것으로 보이며, 이 경우에는 사용자의 체불의 고의성 등이 없어 위법상 조각사유에 해당할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2325, 2021.05.18.)



IRP운용자산 중 일부 매각이 지연되는 경우 지급처리

Q
질의

- IRP제도 가입자가 적립금으로 투자한 운용자산 중 일부자산(재간접펀드)에 대하여 외국정부가 환매중단을 결정하여 해당 운용자산의 매각이 불가능한 경우,
 - 해당 펀드를 제외한 나머지 상품에 대한 매각 및 적립금 지급처리가 가능한지 여부

A
회시

귀 질의 민원의 내용상 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나 IRP제도 가입자의 전액해지 요청에 따라 퇴직연금사업자는 운용자산을 매각하여 전액을 지급하려 하였으나

- 자산 중 일부가 「자본시장법 시행령」제256조(환매연기의 사유)에서 정하는 사유로 환매가 연기된 경우라면, 해당 운용자산을 제외한 나머지 운용자산을 매각하여 가입자에게 지급하고, 매각이 지연된 운용자산은 「자본시장법 시행령」 제258조(환매재개 시 환매방법 등)에서 정하고 있는 바에 따라 환매하여 지급하면 될 것으로 보입니다.
- 구체적인 환매 연기 및 방법에 대해서는 자본시장법령을 담당하는 금융위원회에 별도 문의하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2502, 2021.05.31.)



해고예고수당을 IRP계좌로 지급받은 후 복직 시 반환처리 등

사실관계

- 신청인은 부당해고 후 노동위원회로부터 부당해고를 인정받아 원직에 복직하였으며 복직 후 퇴직연금을 사용자에게 반환하는 과정에서 해고 당시 사용자로부터 해고예고수당도 IRP계좌로 지급받은 사실을 확인함

Q 질의

<질의 1>

- 해고예고수당을 IRP계좌로 지급하는 것이 맞는지

<질의 2>

- 퇴직연금사업자는 IRP계좌로 지급받은 모든 금원은 퇴직연금으로 처리되어 퇴직연금만 반환하는 것이 불가하다고 하는 바, 동 사실이 맞는지, 해고예고수당과 퇴직연금을 모두 반환해야 한다면 해고예고수당을 다시 받을 수 있는지

A 회시

❖ <질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제17조 및 제20조에 따라 사용자는 가입자의 퇴직 등 퇴직급여를 지급할 사유가 발생한 때에는 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정으로 이전하는 방식으로 지급하여야 합니다.

❖ 따라서, 해고예고수당은 개인형계정으로 지급하여야 하는 퇴직급여에 해당하지 않으므로 개인형퇴직연금제도 계정으로 지급하는 것은 타당하지 않다고 판단됩니다.

❖ <질의 2>에 대해서

해고가 부당해고로 인정되어 복직하였다고 하더라도 근로자가 사용자에게 지급받았던 해고예고수당을 반환하여야 하는 것은 아닙니다.(대법원 2018.9.13. 선고 2017다16778 판결 참조)

❖ IRP계좌로 기 지급받은 금원 중 일부를 사용자에게 반환하는 것에 대해 「근로자 퇴직급여보장법」상 별도로 제한하는 규정은 없고, 이는 퇴직소득세 등 세제처리와 관련된 사항으로 판단되므로 퇴직연금사업자 및 사용자와 협의하여 처리하여야 할 것으로 사료되며,

- IRP계좌 내 일부금액 반환이 불가하여 기 지급받은 금원 전부를 반환하여야 한다면, 사용자는 반환받은 해고예고수당을 근로자에게 다시 지급하여 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2709, 2021.06.10.)

5-2. 10인 미만 사용 사업 특례



공립학교 교육공무직이 10인 미만인 경우 IRP 가입이 가능한지

Q
질의

- 사립학교 교직원이 아닌 공립학교 교직원의 경우 교육공무직(비공무원)들만 계산해서 10인 미만이면 기업형 IRP 가입이 가능한지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조에 따라 상시 10명 미만의 근로자를 사용하는 사업의 경우 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라 IRP를 가입한 경우 퇴직급여제도를 설정한 것으로 보고 있습니다.

❖ 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나 교육공무직을 포함하여 해당 공립학교의 전체 근로자(비공무원)가 10인 미만일 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제25조에 따라 IRP제도 설정이 가능할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2567, 2021.06.02.)



상시근로자의 정의와 10인 이상 사업장에서의 개인퇴직계좌 특례의 처리방법

Q 질의

<질의 1>

- 처음부터 10인 이상 사업이 개인퇴직계좌에 가입한 경우 퇴직급여제도로 인정여부

<질의 2>

- 상시근로자의 정의

A 회시

❖ <질의 1>에 대해서

「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

❖ 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.

❖ 다만, 귀하의 질의에서와 같이 처음부터 10인 이상 근로자를 사용하는 사업장이 특례제도를 설정한 경우 특례규정에 의한 제도 설정이 확정기여형퇴직연금 제도와 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,

❖ 이 사례의 경우 해당 사업장의 근로자 수가 상시 10인 이상이 된 시점부터 1년 이내에는 법정 퇴직연금제도로 전환하여야 할 것임.

❖ <질의 2>에 대해서

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 근로자뿐만 아니라 임시직·일용직 근로자 등 고용형태를 불문하고 모든 근로자를 포함하여야 할 것임.

(퇴직급여보장팀-4114, 2006.10.30.)



06

퇴직금제도



출국만기보험금 지급시기 관련

Q 질의

<질의 1>

- 외국인근로자의 출국 시 지급하는 출국만기보험금이 퇴직금의 성격을 가지고 있기는 하나, 상법상의 보험금에 해당하므로 동 보험금의 지급시기를 「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “근퇴법”)의 적용을 배제하고 상법상의 보험금 지급시기를 준용해도 되는지 여부
 - * 상법 제658조 (보험금액의 지급)

보험자는 보험금액의 지급에 관하여 약정기간이 있는 경우에는 그 기간내에 약정기간이 없는 경우에는 제657조제1항의 통지를 받은 후 지체없이 지급 할 보험금액을 정하고 그 정하여진 날부터 10일내에 피보험자 또는 보험수익자에게 보험금액을 지급하여야 한다.

<질의 2>

- 외국인근로자의 출국 시 지급하는 출국만기보험금 등의 일시금과 법정퇴직금의 차액은 퇴직금 차액 또는 퇴직금 미지급금에 해당하는 것으로 보아 그 지급시기를 「근퇴법」 제9조를 적용하면 되는지 여부
 - * 「근퇴법」 제9조 (퇴직금의 지급)

사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장 할 수 있다.

<질의 3>

- 외국인근로자가 사업장을 변경하는 경우 지급하던 출국만기보험금을 해당 사업장 퇴직 시 지급하지 않고 출국 이후에 지급하는 방식으로 지급시기를 변경하고, 출국만기보험금 일시금과 법정퇴직금 차액 지급시기는 사업장 변경시로 적용하여도 「근퇴법」 제9조에 위반 되지 않는지 여부

A 회시



<질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “근퇴법”) 제8조에 따라 사용자는 계속근로 기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하고, 동법 제9조에 따라 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에 당사자 간 지급기일 연장에 관한 합의가 없다면 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다.

❖ 한편, 외국인근로자를 고용한 사용자는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 “외고법”) 제13조에 따라 외국인근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 출국만기보험 등에 가입하여야 하고, 출국만기보험에 가입한 경우에는 「근퇴법」 제8조제1항에 따른 퇴직금 제도를 설정한 것으로 간주되는 바,

- 외고법은 외국인근로자의 퇴직금 지급에 관하여 「근퇴법」에 대하여 특별법적 지위를 갖는다고 할 것입니다.

❖ 따라서 출국만기보험금의 지급시기에 대하여 「외고법」에서 별도의 규정을 두고 있는 경우라면 「외고법 규정」을 직접 적용하면 될 것이나, 「외고법」에서 출국만기 보험금 지급시기에 관하여 별도의 규정을 두고 있지 않으므로 「근퇴법」 제9조의 지급시기에 관한 규정을 따라야 할 것인지 보험금 지급에 관한 일반법인 「상법 규정」을 따르는 것은 적절하지 않다고 판단됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

외국인근로자의 출국 시 지급하는 출국만기보험금과 법정퇴직금의 차액은 “퇴직금 차액”으로 볼 수 있으므로 「근퇴법」 제9조에 따라 외국인근로자가 퇴직한 경우에 당사자 간 지급기일 연장에 관한 합의가 없다면 그 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 지급하여야 합니다.

❖ <질의 3>에 대하여

「외고법 시행령」 제21조제2항제2호에 따라 1년 이상 근로한 외국인근로자가 사업장을 변경하는 경우에 지급하였던 출국만기보험금을 외국인근로자의 출국 이후에 지급하는 것으로 변경하더라도 「근퇴법」 제9조에 따라 퇴직일로부터 14일을 초과하지 아니하는 범위 내에서 지급(당사자 간 지급기일 연장에 관한 합의가 있는 경우에는 연장된 기일까지)하여야 할 것으로 사료되며, 출국만기 보험금 일시금과 법정퇴직금 차액의 지급시기에 대해서도 달리 볼 사유가 없으므로 「근퇴법」 제9조를 동일하게 적용하여야 할 것입니다.

(근로복지과-3281, 2012.09.21.)



업무상 비위자에 대한 퇴직금 감액적용의 적법성

사실관계

- A공공기관은 ‘공공기관 정상화 대책’ 개선사항 이행관련으로 「퇴직금 지급규정」의 업무상 비위행위자에 대한 퇴직금 감액규정을 신설
- A공공기관은 누진제 도입 등으로 인해 법정 퇴직금 초과분이 없음에도 불구하고, 비위행위자에 대하여 「퇴직금 지급규정」의 지급제한(감액) 적용하여 법정퇴직금 미만으로 퇴직금을 지급하면서 대법원 판례*를 근거로 적법하다고 주장하고 있음

* 대법원 판례(대법원 1995.10.12.선고, 94다36186 판결)

Q 질의

- ‘A’ 공공기관에서 정한 「퇴직금 지급규정」상 퇴직금 지급제한(감액) 사유에 해당하여 현행 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에서 정한 법정 퇴직금 미만으로 퇴직금을 지급할 경우의 적법성과 ‘A’ 공공기관에서 정한 「퇴직금 지급규정」이 적법한지 여부

A 회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하도록 규정하고 있습니다.
- ❖ 퇴직급여는 임금전액불의 원칙에 비추어 감액하는 것은 허용되지 않는다고 할 것이나, 귀 지청 질의 관련 대법원 판례(대법원 1995.10.12.선고, 94다36186 판결)는 당해 공공기관이 누진제 등을 통해 법정 퇴직금 이상을 퇴직하는 근로자에게 퇴직금으로 지급하고 있는 경우로서 퇴직금 감액 규정을 적용하더라도 감액 이후에는 법정퇴직금에 미달하지 아니하는 등 「퇴직금 지급규정」의 제정 목적, 제한범위, 퇴직금의 본질에 있어 정당성이 인정된 예외적 판결내용이라 할 것입니다.

❖ 따라서, 귀 지청에서 질의한 내용과 같이 'A' 공공기관이 실제 누진제 도입 등이 없어 법정 퇴직금 초과분이 있지 아니함에도 불구하고 「퇴직금 지급규정」 제10조 (지급제한) 제1항 및 제2항을 근거로 비위행위자에 대하여 감액 적용 함으로써

- 당해 근로자가 지급받은 퇴직금 수준이 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에서 정한 금액 미만인 경우라면 「퇴직금 지급규정」은 동법에 위배되어 그 부분에 한하여 효력이 부인된다 할 것입니다.

(근로복지과-3848, 2014.10.26.)



시간선택제채용공무원의 공무원연금 가입에 따른 근로자퇴직급여 처리에 대한 법령해석

Q
질의

- 공무원연금 적용 이전 「근로기준법」에 준하여 처리해 온 시간선택제채용공무원의 퇴직금 지급 시기는?
- 퇴직금 지급 시기에 따라 각 부처별 퇴직금 처리방법 및 절차는?
- 「공무원연금법」상 퇴직수당으로 합산 신청한 개인들의 민간 퇴직연금 반환절차 (DB 또는 DC) 및 방법은?

A
회시

❖ 〈회시 1~2. 퇴직급여 지급시기 및 방법〉

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조의 규정에 따라 근로자가 퇴직한 경우 사용자는 그 지급사유가 발생한 날(퇴직한 날)로부터 14일 이내에 퇴직금을 지급 하여야 합니다.
 - 따라서, 시간선택제채용공무원이 특정시점부터 「공무원연금법」의 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. 참조)
- 또한, 확정급여형퇴직연금제도(DB) 및 확정기여형퇴직연금제도(DC) 가입자의 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항, 제20조제1항 및 제5항에 따라 사용자는 가입자의 퇴직 등으로 퇴직급여를 지급할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하도록 하여야 합니다.
 - 확정급여형퇴직연금제도(DB) 및 확정기여형퇴직연금제도(DC) 가입자에 대한 퇴직급여는 같은 법 제17조제4항 및 제19조제2항에 따라 가입자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전하는 방법으로 지급하여야 합니다.

❖ <회시 3. 퇴직수당 합산 시 퇴직연금 적립금 반환절차>

● 개정 「공무원연금법」 부칙 제29조제2항에 따라 시간선택제채용공무원이 개정 「공무원연금법」 시행 전의 근무기간에 해당하는 「근로자퇴직급여 보장법」상 재직기간을 「공무원연금법」 제28조제4호의 개정규정에 따른 퇴직수당을 지급할 때의 재직기간에 합산을 희망하는 경우 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직급여 지급의무가 없으므로 해당 근로기간의 퇴직연금(DB 또는 DC) 적립금은 사용자에게 귀속될 수 있습니다.

- 이 경우, 확정기여형퇴직연금제도(DC) 가입자에 대하여는 개정 「공무원연금법」 시행 전의 근무기간에 해당하는 「근로자퇴직급여 보장법」상 재직기간을 「공무원연금법」 제28조제4호의 개정규정에 따른 퇴직수당을 지급할 때의 재직기간에 합산하였다는 증빙서류 등을 갖추 퇴직연금사업자에게 납입된 적립금의 현존 운용결과를 반환신청 하여야 합니다.

* 다만, 확정기여형퇴직연금제도(DC) 가입자의 자기부담금 및 그 운용결과는 해당 가입자에게 귀속

- 확정급여형퇴직연금제도(DB)의 경우, 하나의 계정에서 가입 근로자 전체의 적립금을 적립·운용하고 있으므로 「근로자퇴직급여 보장법」상 반환사유*에 해당하거나, 가입 근로자 전체에 대한 퇴직급여 지급 완료 시 잔여금을 반환받을 수 있습니다.

* 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조제4항 후단: 사업연도 말 적립금이 기준책임 준비금을 100분의 150을 초과하고 사용자가 그 초과분의 반환을 요구하는 경우.

(퇴직연금복지과-3850, 2018.10.01.)



퇴직금 지급 시 개인형퇴직연금제도의 계정 등으로 이전

Q
질의

- 개정된 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제2항에 따라 퇴직금 지급 시 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우를 제외하고 개인형퇴직연금제도의 계정등으로 이전하는 것이 맞는지

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제2항에 따라 근로자가 55세 이후 퇴직하여 급여를 받는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우를 제외하고는 근로자가 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 동법 제23조의8에 따른 계정으로 퇴직금을 지급하여야 하며,

- 이는 퇴직연금이 아닌 퇴직금을 일시금으로 지급하는 경우를 포함하는 규정이며, 개정된 「근로자퇴직급여 보장법」의 시행일은 '22.4.14.입니다.

❖ 이와 같은 개정은 안정적인 노후소득 보장이라는 퇴직급여제도의 목적 등을 종합적으로 고려한 것으로, 퇴직급여가 근로자의 실질적 노후소득 보장으로 이어질 수 있도록 하기 위함임을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3183, 2021.07.09.)



사립학교교직원의 퇴직금 지급 여부

Q
질의

- 「사립학교교직원연금법」의 적용을 받는 직원이 최대 가입기간(개인부담금 납부 기간)인 33년을 초과하여 35년 2개월을 재직하고 퇴직하는 경우, 가입기간을 초과하는 기간에 (2년 2개월) 대하여 퇴직금을 별도로 지급하여야 하는지 여부

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제3조에 따라 근로자의 퇴직급여에 관하여 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 동법이 적용되는 것이 원칙이나, 「사립학교 교직원연금법」이 퇴직급여에 관한 특별규정을 두고 있으므로 사립학교 교직원은 「사립학교교직원연금법」에 의하여 정하여진 바에 따라 부담금을 납입하고 퇴직 급여를 지급받을 뿐, 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여 지급 등 관련조항의 적용을 받지 않습니다.

- 다만 「사립학교교직원연금법」을 적용받지 않는 다른 종사자는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직급여 지급을 받아야 할 것입니다.

(근로복지과-2133, 2013.06.21.)



근로자가 공무원연금법을 적용받게 될 경우 퇴직금 지급시점

Q
질의

- 시립예술단원이 국민연금에서 공무원연금을 적용받게 된 경우 퇴직금 지급시점은 언제인지 여부

A
회시

「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 「국민연금법」의 적용을 받고 있던 안산시립예술단원들이 특정시점부터 「공무원연금법」의 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 불사정이 없는 한 실제로 퇴직한 날을 기준으로 이루어져야 할 것입니다.

(임금복지과-2528, 2009.10.27.)



근로자의 건의문을 퇴직금 누진제 폐지에 동의한 것으로 볼 수 있는지

Q
질의

- 회사가 근로자의 건의문 중 “양보할 것은 양보하고”라는 문구를 집단적 의사에 의한 퇴직금 누진제 폐지에 동의하였다고 보고 퇴직금 누진제를 폐지할 수 있는지?
- 근로자가 재직 중(1999년) 기존 근로기간에 대한 퇴직금 20% 삭감(금전을 주고받은 사실이 없음)과 미지급 임금 반납에 대한 서약서를 회사에 제출하였는데 그 효력이 있는지?(근로기간 : 1988.3.~2009.3.)

A
회시

❖ 취업규칙 또는 회사사규 등에 따라 퇴직금 누진제를 적용하고 있는 사업장에서 동 누진제를 단수제로 변경하기 위해서는 「근로기준법」 제94조에 따라 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어 동 규정을 변경할 수 있습니다.

- 귀 질의만으로 구체적인 사실을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 근로자들이 회사에 제출한 건의문 중 “양보할 것은 양보하고”라는 문구가 근로자들의 집단적 의사에 의한 퇴직금 누진제 폐지에 동의하였다고 볼 수 있는지의 여부는 동 건의문의 전체적인 내용과 작성배경 및 취지 등 사실관계를 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.

❖ 아울러 근로자가 퇴직금 청구권을 퇴직금 발생 전 사전에 포기하는 것은 별다른 사정이 없는 한 「근로기준법」을 위반한 것으로 사료되며 임금의 반납은 적법하게 발생한 임금청구권의 포기이며 「근로기준법」상 임금 전액 불 원칙에 따라 임금 전액에 대한 처분권이 근로자 개인에게 있으므로 그 반납결정이 개별근로자와 사용자의 명시적인 계약에 따른 것이라면 유효하다 할 것입니다.

- ※ 참조판례 : 최종 퇴직시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하는 약정은 「근로기준법」 위반으로 무효임(대법원 2002. 7. 26. 선고, 2000다27671 판결).

(근로복지과-2701, 2011.11.08.)



근로자가 사학연금가입대상이 된 경우 퇴직급여 지급시점

Q
질의

- 「사립학교교직원 연금법」 제60조의4(적용범위의 특례) 제6항 및 제7항이 신설되어 2016.3.1.자로 시행됨에 따라 병원 임상교수요원 및 직원이 사학연금가입대상자로 편입되는 경우, 법 시행 이전 입사자의 퇴직금 지급일은 2016.3.1.이전인지, 실제 퇴직 시점인지 여부
 - 만일 퇴직금 지급일이 실제 퇴직시점일 경우 근로자의 원에 의하여 퇴직금을 중간정산할 수 있는지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따라 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 하며,
 - 같은 법 제9조에 따라 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에 그 지급사유가 발생한 날부터, 즉 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다.
 - 따라서 퇴직금은 근로자가 퇴직한 경우에 지급하여야 할 것이지 퇴직일 이전에 미리 지급할 수 없으므로 2016.3.1.이전 당해 병원 입사자에 대해 실제 퇴직하는 날을 기준으로 퇴직금을 산정하여 지급하여야 합니다.
- ❖ 한편, 같은 법 제8조제2항 및 시행령 제3조에 따라 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하거나, 주거목적의 전세금·보증금을 부담하거나, 근로자·배우자·부양가족 등이 6개월 이상 요양하거나, 파산선고 및 개인회생절차 개시 결정을 받거나, 임금피크제 등으로 임금이 감소하는 경우에 한해 퇴직하기 전에 근로자의 요구에 따라 중간정산할 수 있으며, 그 이외의 사유로 중간정산할 수 없습니다.
- ❖ 「사립학교교직원 연금법」 개정에 따른 업무처리 방법에 관하여는 소관부처인 교육부 및 사립학교교직원연금공단 등에 자세히 문의하시어 유권해석 및 지침 등을 받으시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-727, 2016.02.23.)



퇴직근로자가 행방불명된 경우 퇴직금 지급여부

Q
질의

● 퇴직근로자가 행방불명된 경우 본인 의사 확인없이 퇴직금 지급이 가능한지 여부

A
회시

「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 관계없이 법정기일 내에 퇴직금을 지급하여야 합니다.

- 퇴직금은 근로자에게 직접 통화(계좌입금 가능)로 그 전액을 지급하되 퇴직 근로자의 채권이 압류되어 있다면 민사집행법 등 관련법령이 정하는 바에 따라 조치하여야 할 것입니다.

(임금복지과-2531, 2010.12.27.)



퇴직금을 보험사 저축상품으로 적립하는 것이 퇴직연금에 해당하는지 여부

Q
질의

- 보험사 저축상품으로 퇴직금을 적립하여, 직원이 퇴직하는 경우 그 적립금으로 퇴직금을 지급하고 있는 A사의 경우 법상 퇴직금 제도를 설정하고 있는 것으로 인정받을 수 있는지?

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 및 제5항에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며 동 규정에도 불구하고 퇴직급여제도를 설정하지 않은 경우에는 퇴직금제도를 설정한 것으로 봅니다.

- 여기서 퇴직급여제도는 퇴직금제도 및 퇴직연금제도를 말하므로 A사가 퇴직 연금제도를 설정하지 않았다면 퇴직금제도를 설정한 것으로 보아야 할 것입니다.

(근로복지과-400, 2012.02.06.)



어린이집 보육교사의 퇴직금을 의무적으로 적립하여야 하는지

Q
질의

● 어린이집 보육교사의 출산휴가 및 육아휴직기간동안 퇴직금을 의무적으로 적립 하여야 하는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조, 제8조, 제9조에 따라 퇴직금제도를 설정한 사용자는 사업장에서 4주간 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고, 1년 이상 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게

- 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직금으로 지급하도록 규정하고 있습니다.

❖ 따라서, 어린이집 보육교사에 대하여 퇴직금제도를 설정한 사용자인 경우라면 동 법에서는 퇴직금 지급대상, 퇴직금 수준, 지급시기 등에 대하여 규율하고 있을 뿐, 퇴직금 지급을 위한 재원을 사전에 적립하여야 할 의무까지 규정하고 있지 아니하므로,

- 출산휴가 및 육아휴직기간 동안 발생한 퇴직금 등 퇴직하는 근로자에게 지급 할 퇴직금 재원을 미리 적립할지 여부는 당해 사업장 재정 여력을 감안하여 자율적으로 선택할 수 있음을 알려 드립니다.

(퇴직연금복지과-3901, 2015.11.11.)



법무법인 대표변호사의 퇴직공로금 지급가능 여부

Q
질의

- 법무법인의 대표변호사(출자자 지위 보유)의 근무기간에 대한 퇴직공로금 지급 가능 여부

A
회시

❖ 귀 질의의 사실 관계가 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 곤란하나, 일반적으로 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직금을 지급해야 하는 ‘근로자’라 함은 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자(「근로기준법」 제2조제1항제1호)를 의미합니다.

- 귀 질의서에서 법무법인의 출자자이자, 대표 변호사로서 업무대표권 또는 업무집행권을 가지고 업무를 수행한 대표변호사의 경우, 사용자의 지휘·감독 하에 근로를 제공하는 근로자로 보기 어려워 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여제도 적용대상이 아닌 것으로 사료됩니다.
- 따라서, 귀 법인의 정관·보수규정 등에 따른 퇴직공로금의 경우는 타 법령 등에 따라 그 지급여부를 판단할 필요가 있을 것입니다.

(근로복지과-3005, 2012.08.31.)



개인사업자에서 법인으로 전환한 경우 퇴직금 지급주체

Q
질의

- 개인사업체가 인적, 물적 변화 없이 법인으로 전환한 경우 개인사업체에 고용되어 법인에서 퇴직한 근로자의 퇴직금 지급의무가 누구에게 있는지

A
회시

귀 질의만으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 개인 사업체의 유기적 일체로서의 인적·물적 조직이 그 동일성을 유지하면서 법인에 영업양도가 이루어진 경우에는 특별한 사정이 없는 한 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되어야 할 것이므로 법인에게 퇴직금 지급의무가 있다고 사료됩니다.

(근로복지과-454, 2012.02.09.)



사외예치 퇴직금충당금의 이자수익 귀속주체

Q
질의

- 퇴직금 지급을 위한 퇴직금 충당금을 은행에 사외예치하여 운용하던 중 발생한 이자 수익을 사용자에게 귀속해야 하는지 또는 근로자에게 지급하여야 하는지에 대하여 질의하신 것으로 보입니다.

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따르면 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도(퇴직금, DB형 및 DC형퇴직연금) 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하고,

- 같은 법 제8조에서는 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급 할 수 있는 제도를 설정하도록 하여 지급대상과 급여수준을 정하고 있을 뿐, 퇴직금 지급을 위한 충당금을 운용·보관 방법에 대해서는 별도로 정하고 있지 않습니다.

❖ 따라서 사용자가 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하기 위해 자기 비용으로 자신의 책임하에 퇴직금 충당금을 은행에 사외예치의 방식으로 운용하던 중 발생한 이자수익은 사용자에게 귀속하는 것이 타당 할 것이며 적립금과 이자수익의 범위에서 법정퇴직금 이상의 퇴직금을 지급하면 될 것으로 판단됩니다.

(근로복지과-2043, 2013.06.17.)



사직서 수리 이전 결근 시 퇴직금 미지급 여부

Q
질의

● 직원이 2014.6.5.에 6.12.부로 사퇴하겠다는 사직서를 제출하여 사용자는 취업규칙 (“직원이 퇴직하고자 할 때에는 30일전에 사직서를 회사에 제출하여야 한다.”)을 이유로 해당 직원에게 6.30. 신규채용 시 까지 근무를 지시 하였고, 직원은 6.13.부터 출근하지 않은 경우 6.13. ~ 6.30.까지 기간을 무단결근 처리할 수 있는지, 퇴직금을 미지급할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 근로자의 일방적 사직의 의사표시에 의해 근로관계가 종료하는 경우에는 사용자가 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 그 효력이 발생하고 (「민법」 제660조제2항)

- 근로자가 사직원의 제출방법에 의하여 근로계약관계의 합의해지를 청약 하고 이에 대하여 사용자가 승낙함으로써 당해 근로관계를 종료시키게 되는 경우에는 사용자가 승낙의 의사표시를 한 날짜에 퇴직한 것으로 보아야 할 것입니다.(대판 91다43015 판결 참조).

❖ 귀 질의의 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로자의 사직의 의사표시에 대하여 사용자가 승낙한 경우라면 사직서를 수리한 날짜 이전에 사용자의 출근지시·종용에도 불구하고 출근하지 않은 기간은 무단 결근으로 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.

❖ 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조에 따라 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직일 이전 3개월 동안 평균임금으로 산정된 퇴직금 전액을 지급하여야 합니다.

(근로복지과-2657, 2014.07.16.)



퇴직금을 받지 않기로 약정한 경우에도 퇴직금을 지급받을 수 있는지

사실관계

- 2011.12.7. 입사하여 최초 1년간은 퇴직금을 받지 않기로 당사자가 약정
- 2014.3.1.~2014.8.31. 6개월 휴직

Q 질의

- 계약직 교수로 임용할 당시 체결한 계약서에 “퇴직금은 지급하지 않는다”라고 약정한 경우에도 퇴직금을 지급받을 수 있는지
- 6개월 휴직기간도 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되는지

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간이 1년 이상이고 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 퇴직근로자에게 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 규정하고 있는 바,

- 퇴직 전에 노사 당사자 간 약정으로 근로자의 퇴직금 청구권을 사전에 포기하는 것은 무효라 할 것입니다.

퇴직금 산정을 위한 계속근로기간이라 함은 근로계약 체결 시부터 해지할 때까지의 기간, 즉 동일한 사용자와 근로계약을 체결하여 사용종속관계를 계속 유지하면서 근로를 제공한 기간을 말하는 것으로 사용자의 승인 하에 이루어진 개인사정에 의한 휴직기간도 계속근로기간에 포함되는 것이 원칙입니다.

- 다만, 개인적인 사유에 의한 휴직기간에 대하여 단체협약, 취업규칙 등의 규정으로 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 합산하지 아니 할 수 있습니다.(임금복지과-1294, 2010.6.11. 행정해석 참조)

❖ 끝으로, 계약직교원의 퇴직금 지급에 관하여 「공무원연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 등을 적용받는 경우 해당 법령에서 별도로 정하고 있다면 그에 따르며 될 것이나, 동법 적용대상자가 아님에도 불구하고 아직까지 지급받지 못한 퇴직금이 있다면, 귀하가 근무한 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에 진정 등을 제기하여 권리구제를 받으시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2118, 2015.07.01.)



퇴직금을 미리 지급받는 부제소 합의 유효성 여부

Q
질의

- 주택조합의 상근 임원이 주택정비사업 관련법령 위반으로 형사기소되어 조합의 직무가 정지된 상태에서 향후 퇴직 시 퇴직급여에 관한 일체의 민·형사상 문제를 불문하겠다는 각서를 제출하고 퇴직금 지급을 요청하는 경우 퇴직금을 퇴직 이전에 미리 지급할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 근로자의 퇴직금청구권은 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 비로소 발생하는 것이며, 퇴직 이전에 퇴직금을 미리 정산 받는 퇴직금 중간정산은 무주택자인 근로자의 주택 구입 등 대통령령으로 정한 사유에 한해 허용될 수 있습니다.

- 따라서 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하거나 사전에 그에 관한 민사상 소송을 제기하지 않겠다는 부제소 합의는 강행법규인 「근로자퇴직급여 보장법」에 위반되어 무효입니다.

❖ 다만, 근로관계를 장차 일정한 시점에서 종료시키기로 하고 그 퇴직을 전제로 하여 퇴직금을 수령하면서 향후 퇴직 또는 퇴직금과 관련하여 사용자에게 대하여 퇴직금 지급 청구나 이의를 하지 않겠다는 내용의 부제소 합의를 하는 것은 퇴직금의 사전포기에 해당하지 않으므로(대법원 2006.12.8. 선고 2005다 36762 판결 참조)

- 귀 질의 내용이 퇴직 예정일을 정하고 그 퇴직을 전제로 퇴직금을 산정하여 수령하면서 향후 퇴직 시 퇴직급여에 관한 일체의 민·형사상 문제를 제기하지 않겠다는 내용의 부제소 합의는 「근로자퇴직급여 보장법」에 위반되지 않는 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3852, 2016.10.20.)



채용계약 무효 판결이 확정된 자의 퇴직금 지급여부

Q
질의

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

A
회시

「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, 2010.04.14.)



DC형 제도를 운영하는 기관에서 퇴직금 제도를 운영하는 기관으로 소속이 변경된 경우 퇴직급여 정산 방법

Q
질의

- ○○보건의료원 소속 기간제 근로자가 퇴직연금제도(DC)에 가입하여 1년 이상 근무하다가 2019.4.1. 공무원 근로자로 전환되어 퇴직금제도가 설정된 ○○군청 소속으로 신분이 변경된 경우,
- ○○군청은 퇴직연금제도를 설정하지 않아 종전 소속기관의 퇴직급여 적립금을 이전할 수 없으므로, 이를 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조에 따른 중간정산 사유에 해당되는 것으로 보아 중간정산이 가능한지?

< 참 고 사 항 >

- (근로계약 당사자 관계) ○○군보건의료원 소속 기간제 근로자는 ○○군보건의료원장과 근로계약을 체결, 공무원 근로자는 ○○군수와 근로계약을 체결하며 기간제 근로자에서 공무원으로 전환된 경우 고용승계로 간주
- (퇴직급여제도 적용 관계) ○○군보건의료원 소속 기간제 근로자는 ○○군보건의료원에서 설정한 DC형제도의 가입대상이 되며, 공무원 근로자는 ○○군청에서 설정한 퇴직금제도를 적용받음

A
회시

귀 질의만으로 정확한 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나, ○○군보건의료원 소속 기간제 근로자가 ○○군청의 공무원 근로자로 소속 및 신분이 변경되면서 변경 전 사업장의 계속근로기간을 변경된 사업장의 계속근로기간으로 인정하기로 약정한 경우라면,

- 종전 사업장의 퇴직연금 적립금을 새로이 소속되는 사업장의 퇴직금 재원으로 이전하는 것은 두 제도의 특성상 불가능하므로, 새로이 소속되는 사업장에 DC형퇴직연금제도를 설정하여 해당 적립금을 이전하거나,
- 소속 기관의 변경에 따라 종전 사업장에서의 근로관계가 종료되는 것이므로, 해당 근로기간에 대해 퇴직에 따른 퇴직급여를 정산하여 지급하는 방법 등으로 처리하면 될 것입니다. (퇴직연금복지과-3331, 2016.9.12.).

(퇴직연금복지과-2693, 2019.06.14.)



국외법인과 근로계약을 체결하고 국내법인에서 근무하는 근로자의 퇴직금 지급 여부

Q
질의

- 국외법인과 계약하고 국내법인(국외법인의 100% 투자법인)에서 근무하는 근로자가 퇴직금 지급 대상인지 여부

A
회시

「국제사법」 제28조제2항은 근로계약에 있어서 당사자가 준거법을 선택하지 아니한 경우, 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법에 의한다고 정하고 있습니다.

- 외국회사에서 직접 근로계약을 체결하고 국내 현지 법인체에 근로자를 파견해, 근로자의 인사 및 노무관리 등을 외국회사에서 직접 관장하는 경우에는 「근로기준법」이 적용되지 않을 것이나, 이 경우에도 근로자가 일상적으로 국내에서 노무를 제공하고 있다면 「국제사법」 제28조에 따라 국내법의 강행규정에 의해 근로자에게 부여되는 보호를 박탈할 수 없다고 사료됩니다. (관련 행정해석: 근로개선정책과-438, 2014.1.28.)
- 귀하의 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 근로자가 준거법을 선택하지 않았고, 전체 계속근로기간 동안 국내에서 노무를 제공하였으며, 국내법인의 다른 근로자와 동일한 근로조건을 부여 받고, 인사 및 노무관리에 있어서도 국내법인의 구체적인 지휘·감독을 받은 경우라면, 해당 근로자는 「국제사법」 제28조제2항에 따라 국내법이 적용될 것으로 판단되며,
- 퇴직금 지급 여부에 대하여는 「근로자퇴직급여 보장법」에서 정하는 바에 따르면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-553, 2020.02.07.)



출산휴가 및 육아휴직을 사용한 근로자의 퇴직금 산정

Q
질의

● 출산휴가 및 육아휴직을 사용한 근로자의 퇴직금 산정 방법

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하여야 합니다.

- “평균임금”이란 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다.
- 한편, 「근로기준법 시행령」 제2조제1항제3호 및 제2조제1항제4호에 따른 출산전후 휴가 기간과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간은 평균임금의 계산에서 제외도록 정하고 있습니다.

❖ 따라서 근로자가 출산전후 휴가와 육아휴직을 사용 중 퇴직하는 경우라면 해당 기간은 평균임금의 계산에서 제외되므로, 출산전후 휴가 및 육아휴직 직전 근무일을 기준으로 평균임금을 산정하여야 하며,

- 산출된 평균임금이 그 근로자의 통상임금보다 적은 경우, 「근로기준법」 제2조제2항에 따라 통상임금액을 평균임금으로 하여 퇴직금을 산정하여 지급하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-1515, 2020.04.02.)



근로관계가 포괄 승계되는 경우 퇴직급여제도 운영

Q
질의

● 퇴직금제도가 설정된 A사업장이 퇴직연금제도가 설정된 B사업장으로 근로관계를 포괄적으로 승계하여 양도되는 경우,

- A사업장 근로자의 퇴직금을 정산하여 지급하는 것이 가능한지?
- 가능하지 않은 경우, A사업장 근로자의 퇴직급여제도 운영 방법

A
회시

❖ 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로 이전하는 경우(영업의 양도)에는 해당 근로자의 근로관계가 양수하는 회사에 포괄적으로 승계된다고 볼 수 있습니다.

❖ 귀 질의 내용이 유기적 일체로서의 인적·물적 조직이 그 동일성을 유지하면서 이전하는 영업양도가 이루어진 경우를 의미한다면 특별한 사정이 없는 한 퇴직급여제도에 관한 권리의무도 승계되므로,

- 근로관계 및 퇴직급여제도에 관한 권리의무가 승계된 근로자의 퇴직 등 급여지급사유가 발생하기 전에 퇴직금을 정산하여 지급할 수 없습니다.

❖ 또한, 영업양도 이후의 퇴직급여제도의 운영에 대해서는 노사합의 등을 통해 기존 퇴직금제도를 유지하거나 퇴직연금제도로 변경할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-3193, 2020.07.17.)



07

기타



건강보험료 및 국민연금 기여금을 퇴직급여 지급 시 공제 여부

Q
질의

- 육아휴직 및 출산휴가로 임금이 지급되지 않는 기간에 발생한 건강보험료 및 국민연금 근로자 부담분을 사용자가 근로자를 대신하여 선납하고 퇴직급여에서 이를 공제하고 지급할 수 있는지 여부

<답설> 퇴직금도 대법원 판례에 의거 임금과 동일하므로 「근로기준법」 제43조제1항의 규정을 준용하여 법령에 따라 징수하여야 하는 건강보험료 및 국민연금에 대한 사업주의 선납금액을 근로자의 퇴직금에서 공제할 수 있음

<을설> 퇴직금은 전액 지급되어야 할 것으로 사업주가 선납한 근로자부담의 건강보험료 선납금액은 퇴직금지급과는 별건으로 사업주가 근로자로부터 받아야 할 것이며 퇴직금에서 공제할 수 없음

A
회시

❖ 임금의 전액지급의 원칙에 비추어 퇴직금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하므로 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권으로서 근로자의 퇴직금채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙입니다.

❖ 「국민건강보험법」 제77조제3항에서 사용자가 보수월액보험료 중 직장 가입자가 부담하여야 하는 그 달의 보험료액을 그 보수에서 공제하여 납부하도록 하고, 「국민연금법」 제90조제1항에서는 사업장 가입자가 부담할 기여금을 그에게 지급할 매달의 임금에서 공제하여 사용자가 납부하도록 정하고 있습니다.

- 이는 건강보험료, 국민연금 기여금의 납부 편의를 위해 근로자의 보수, 임금에서 공제하여 사용자가 원천징수하여 납부하도록 법률로 정하고 있는 것이므로 해당 근로자의 보수, 임금에서 공제해야 할 것이며, 사용자가 임의로 퇴직급여에서 공제하고 지급할 수 없을 것으로 판단됩니다.

(근로복지과-2422, 2013.07.11.)



퇴직금 중간정산 후 퇴직 시 전체퇴직금에서 상계할 수 있는지

Q
질의

- 연봉액의 13분의 12는 매월 급여로 지급하고, 13분의 1은 퇴직금으로 회사에서 적립하였다가 퇴직 시 지급하는 것으로 약정한 이후 퇴직금 중간정산을 원하는 근로자들에게 중간정산을 실시하였으며, 이때 중간정산금에 대하여는 ‘퇴직시 전체 퇴직금에서 상계하는 것에 동의한다’는 상계동의서를 작성하였을 경우에 회사에서 지급한 퇴직금 중간정산금액과 상계동의서의 법적 효력 유무

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에서 사용자는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상이고 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하도록 규정하고 있고
 - 여기서 ‘계속근로기간’ 이라 함은 동일한 사용자와 사용종속관계를 유지하면서 계속하여 근로를 제공한 기간으로 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며,
 - 사용자는 주택구입 등 같은 법 시행령 제3조에서 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다.
- ❖ 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계가 불명확하여 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 2011.7.25. 「근로자퇴직급여 보장법」 전부개정에 따라 그 시행일인 2012.7.26. 이후 같은 법 시행령 제3조에서 정한 사유(아래 참조)로 중간정산이 이루어진 경우라면 이는 유효하다 할 것입니다.
 - 또한, 상계동의서의 효력유무와 상관없이 중간정산 이후의 퇴직금 지급을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로이 기산됨을 알려드립니다.

① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우, ② 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의 2에 따른 보증금을 부담하는 경우, ③ 근로자, 근로자의 배우자 또는 「소득세법」 제50조제1항에 따른 근로자 또는 근로자의 배우자와 생계를 같이하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우, ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우, ⑤ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우, ⑥ 「고용보험법 시행령」 제28조제1항제1호 및 제2호에 따른 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우, ⑦ 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우(고용노동부고시 제2012-55호)

- 만약, 유효하게 이루어지지 않은 중간정산금액이 있다면 부당이득금반환 소송을 통하여 근로자에게 환수조치하여야 하는 등 불필요한 비용이 수반 되므로 해당 근로자는 사용자의 요구에 따라 즉시 반환하는 것이 바람직하다 할 것이고, 사용자는 해당 근로자 퇴직 시 유효한 중간정산이 이루어지지 않은 기간을 포함한 전체 계속근로기간에 대하여 퇴직금 전액을 지급하여야 합니다.
- 끝으로, 퇴직금은 근로자의 퇴직으로 인하여 비로소 발생하는 채권에 해당 하므로, 퇴직 전 노사 당사자 간 약정에 의한 퇴직금 상계는 효력이 없음을 알려 드립니다.

(근로복지과-3878, 2014.10.20.)



퇴직연금에 있어 지정변제 총당의 의미

Q
질의

- <질의 1> 확정급여형(DB)퇴직연금에 있어 「지정변제총당」이란 정확히 어떤 의미이며 지정 변제총당의 합의는 객관적으로 어떻게 확인할 수 있는지?
- <질의 2> 지정변제에 관하여 사업주와 아무런 약정이나 합의가 없는 경우 은행으로부터 받은 퇴직금은 시기적으로 먼저 발생한 퇴직금을 변제받은 것으로 처리할 수 있는 것인지 여부

A
회시

☞ 퇴직연금에 있어 「지정변제총당」이란 퇴직연금 전체 가입기간 동안 사업주가 납부하여야 할 퇴직연금 부담금 중 일부가 납부된 경우 사업주 또는 근로자가 특정해의 퇴직급여로 납부한다는 명시적인 의사표시가 있는 경우 근로자가 금융기관으로부터 지급받은 퇴직급여액은 지정된 특정해의 퇴직급여를 지급받은 것으로 처리하는 것을 의미하고,

- <질의 2>와 같이 특정해의 퇴직급여로 납부한다는 명시적인 의사표시(지정변제총당)가 없는 경우 금융기관으로부터 지급받은 퇴직급여액은 퇴직연금 가입 기간을 기산일로 하여 시기적으로 먼저 발생한 기간의 퇴직급여를 변제받은 것으로 처리하고(법정변제총당)
- 이때의 지정변제 총당 합의 여부는 퇴직금연금규약 또는 특약사항이나 합의서 등 유·무형의 의사표시가 있는지 여부를 확인하시기 바랍니다.

(근로복지과-3392, 2011.12.22.)



퇴직금 적립을 위한 정기적 적립 의무가 있는지 여부

Q
질의

- 퇴직금을 매월 정기적으로 적립해야 하는지 여부 및 정기적 적립 미이행시 행정처분할 수 있는 법적 근거

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직금 또는 퇴직연금제도 중 하나 이상을 설정하여야 하며,

- 퇴직금제도를 설정한 사용자는 같은 법 제8조 및 9조에 따라서 근로자가 퇴직하는 경우 원칙적으로 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직금으로 지급하도록 규정하고 있습니다.
- 즉, 퇴직금 제도를 설정한 사용자에게 대하여 퇴직금 지급 수준, 지급시기 등에 대하여 규정하고 있을 뿐 퇴직금 지급을 위한 적립금 적립의무, 적립 방식 등에 대해서까지 규정하고 있지 않습니다.
- 그러나 퇴직연금제도를 설정한 사업장의 경우에는 같은 법 제15조, 제16조 등에 따라서 적립금의 적립의무 등이 부여되어 있습니다.

(퇴직연금복지과-3063, 2017.07.17.)



정년퇴직일 이후 연이어 약정휴가를 사용하는 경우 퇴직효력발생 시기

Q
질의

- 공단 내부규정/규약에 의거하여 연도말일자 정년퇴직 적용함에 있어 매년 12.12. 부터 동년 12.31.까지 20일간 정년퇴직자 휴가를 부여받는 경우 정년퇴직의 효력 발생시기가 언제인지 ?

A
회시

정년퇴직이란 근로자가 취업규칙이나 단체협약에서 정한 일정한 연령에 도달하면 그것을 이유로 근로자의 의사에 관계없이 근로계약을 소멸시키는 제도이며, 정년퇴직일은 당사자 간 정함이 없으면 그 정년이 도달하는 날을 말합니다.

- 이와 관련하여 「고용노동부예규 제2012-51호(퇴직의 효력발생시기)」에서 사용자와 근로자 사이에 근로계약 종료시기에 관한 특약(단체협약, 취업규칙 및 근로계약)이 있다면 특약에 따라 정한 시기에 계약해지의 효력이 발생한다고 정하고 있습니다.
- 만일 정년의 퇴직시점을 명확히 정하지 않고 관행적으로 운용해 온 경우에는 그 관행에 따라 퇴직시점이 결정되도록 하는 것이 신의성실 원칙에 부합하는 것으로 보아야 할 것입니다.

귀 질의 내용만으로 살펴보건데, 단체협약으로 (1) “가로환경미화원의 정년은 만 61세가 되는 해의 연말로 한다.”라고 정년을 정하고 있는 점, (2)정년자 특별휴가 제도는 퇴직사유가 발생한 때에는 20일의 유급휴가를 부여하고 있는 점, (3)취업규칙으로 정년을 6월 30일과 12월 31일로 정하여 왔던 점 등에 비추어 판단하여야 할 것인 바,

- 특별휴가제도에 따른 유급휴가일(20일) 부과를 이유로 단체협약에 따른 정년 퇴직일을 변경하는 효력을 갖는 것을 보기 어려우며, 귀 사업장의 단체협약 및 관행에 따른 정년퇴직일은 해당 연도 12월31일로 보는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1111, 2015.04.14.)



퇴직금 사전포기각서의 효력 등

Q
질의

- 현직에 근무하는 직원에게 ①퇴직금 포기각서를 작성하도록 강요하여 퇴직금 포기 각서를 받는 경우 어떠한 법률을 위반한 것인지, ②사용자가 이를 통해 근로자의 인간비를 착취한 부분은 어떤 법률을 위반한 것인지, ③이와 같은 행위를 몇 년 동안 지속하였을 경우 어떤 법률에 해당되는지 등

A
회시

❖ 퇴직금청구권은 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 하여 비로소 발생하는 것인 바, 퇴직금채권이 발생하기에 앞서 사전에 그 전부 또는 일부를 포기하는 것은 강행규정인 퇴직금규정에 위반하는 것으로서 무효이며

- 퇴직금채권의 사전 포기 합의를 이유로 퇴직 시 근로자에게 퇴직금을 지급하지 않으면 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조를 위반하여 같은 법 제44조에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

❖ 또한 귀 질의 내용 중 인건비가 매월 1회 이상 지급 되는 임금을 비롯한 법정금품 및 약정금품 등을 미지급한 것이라면, 「근로기준법」 제36조(금품 청산), 제43조 (임금지급) 등을 위반한 것으로서 「근로기준법」 제109조에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제10조에 따라 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸되므로 소멸시효가 완성되기 이전에 관할 지방고용 노동관서에 진정·고소 제기 등을 통해 권리구제 받을 수 있음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3539, 2016.09.28.)



재직 근로자가 퇴직금에 대해 최우선 변제권을 행사할 수 있는지 여부

Q
질의

- 회사의 자산에 대해 경매절차가 진행되고 있는 경우, 재직근로자가 본인의 퇴직(금)급여에 대해 최우선 변제권을 행사할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직(금)급여 지급사유는 퇴직, 근로자의 사망 등 근로관계가 종료된 경우이므로, 재직 중인 근로자에게 퇴직(금)급여를 지급받을 권리가 발생했다고 볼 수 없습니다.

❖ 따라서, 재직 중인 근로자가 본인의 퇴직(금)급여에 대해 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 최우선변제권을 행사할 수는 없음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2207, 2017.05.18.)



퇴직금 중간정산금 과다지급에 따른 퇴직금 상계 가능여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 퇴직금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하므로 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권으로서 근로자의 퇴직금채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙이나, 단순 계산의 착오 등으로 임금이 초과 지급 되었을 때 그 행사의 시기가 초과 지급된 시기와 퇴직금의 정산, 조정의 실질을 잃지 않을 만큼 합리적으로 밀접되어 있고 금액과 방법이 미리 예고되는 등 근로자의 경제 생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우에 상계하는 것은 무방할 것으로 판단 됩니다.

- 따라서 단순 계약착오가 명백하여 근로자가 이의가 없다면 상계가 가능 할 것이나, 근로자와 사용자간 퇴직금 계산 등에 다툼이 있는 경우는 상계 하기 어려울 것으로 판단됩니다.

(임금복지과-443, 2010.04.02.)



유급휴직인 기간이 소급하여 무급휴직으로 변경된 경우 퇴직금과 기지급된 임금을 상계할 수 있는지

Q
질의

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

A
회시

❖ 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 예고되는 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, 2010.05.20.)



임금인상분을 퇴직 시 퇴직금에서 차감할 수 있는지 여부 등

Q
질의

- 입사 이후 세전금액으로 월 200만원을 임금으로 받던 중, 세후금액으로 월 200만원을 지급받기로 근로조건이 변경하면서 임금인상분을 퇴직금 산정 시 정산하여 차감할 수 있는지 여부
- 개인회사에서 주식회사로 변경하면서 연봉제 계약을 체결하는 경우, 종전 개인회사 재직기간 및 연봉제 계약 체결이전 재직기간에 대해 퇴직금을 중간정산받을 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항에 따라 퇴직금은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금으로 산정하여 지급하여야 합니다.

- 또한, 퇴직금은 강행규정에 의해 사용자가 근로자에게 지급하여야 할 법정 의무 금품이므로 퇴직 이전에 퇴직금채권을 사전에 포기하는 것은 무효입니다.
- 따라서 퇴직일 이전 3개월 동안 지급받은 임금총액을 기준으로 평균임금을 산정하여 퇴직금을 지급하여야 할 것이며, 임금인상분을 퇴직금채권과 퇴직 이전에 상계할 수 없습니다.

❖ 한편, 개인회사에서 주식회사로 변경하면서 영업양도가 이루어진 경우, 고용승계에 의해 종전 재직기간과 새로운 회사에서의 재직기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고,

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 따라 무주택자인 근로자가 본인 명의의 주택구입을 하는 등 동법 시행령 제3조에서 정한 퇴직금 중간정산 사유에 해당하지 않는 한, 연봉제 계약 체결을 이유로 퇴직금 중간정산을 할 수 없습니다.

(퇴직연금복지과-1845, 2016.05.25.)



개인사업자의 법인전환 시 퇴직연금 업무처리

Q
질의

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

A
회시

- ❖ 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 사용자는 퇴직연금규약을 작성하여 지방노동관서에 신고하고, 퇴직연금사업자와 운용관리계약 및 자산관리계약을 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 일부 내용을 변경함으로써 계약의 효력을 승계할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직급여보장팀-2612, 2006.07.24.)



퇴직보험의 퇴직연금 전환 시 과거기간 소급방법

Q
질의

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

A
회시

「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, 2009.06.23.)



퇴직보험 계약 해지 시 해지환급금의 처리

Q
질의

- 퇴직보험의 계약을 해지하여 해지환급금을 전액 퇴직연금의 부담금으로 충당할 수 있는지?

A
회시

❖ 「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, 2006.07.24.)



사내 근로복지기금 대출금의 회수방법

Q
질의

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

A
회시

❖ 「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 동법에서 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, 2010.06.16.)



퇴직연금 급여에 대한 압류 여부

Q
질의

- 확정급여형퇴직연금제도 가입자의 급여 채권이 압류된 경우 해당 근로자의 퇴직 시 압류금 공제없이 전액 지급하여야 하는지 여부 및 최소적립비율 미달 시 사용자가 직접 개인형 퇴직연금제도 계정으로 이전하는 지급액도 압류 금지되는지 여부

A
회시

❖ 법률에 의해 양도가 금지된 채권은 압류대상 적격이 없어 압류명령은 무효이며, 전액 압류가 금지됩니다.

* 대법원 2014.1.23. 선고 2013다71180 판결: 법률에 의해 양도 금지된 '퇴직급여를 받을 권리'는 압류대상 적격이 없어 전액 압류가 금지됨

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제1항에 의해 양도 금지된 퇴직연금 급여 채권은 피압류 적격이 없습니다.
- 따라서 퇴직연금제도에 의해 근로자가 연금 또는 일시금을 받을 권리에 대한 압류는 무효이며 전액 압류가 금지됩니다.

❖ 또한, 확정급여형(DB형)은 퇴직연금사업자가 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하여야 하고, 확정기여형(DC형)은 부담금 미납 시 사용자가 그 미납부담금과 지연이자를 DC형 계정에 납입하도록 정하고 있으므로,

- 미적립 부담금 및 사용자가 직접 개인형퇴직연금제도로 지급하는 급여도 퇴직연금제도 가입기간에 발생한 급여로서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 해당하여 전액 압류가 금지되는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2999, 2015.09.07.)



개인형퇴직연금제도가 압류금지 대상인지 여부

Q
질의

- 법인 건설업체를 운영하다가 파산한 대표이사에 대하여 개인형퇴직연금(IRP) 계정으로 입금된 퇴직연금 급여에 압류금지 효과가 미치는지 여부

A
회시

❖ 법률에 의해 양도가 금지된 금전채권은 특별한 사정이 없는 한 피압류 적격이 없으므로 퇴직연금 채권 전액에 대한 압류가 금지되는 바, 「근로자 퇴직급여 보장법」 제7조에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 대한 양도 금지를 강행법규로 정하고 있으므로 이에 대한 압류명령은 실체법상 무효로 보아야 할 것입니다.(대법원 2014.1.23. 선고 2013다71180 판결 참조)

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제7호 및 제10호에 따라 개인형퇴직연금(IRP)은 퇴직연금제도의 한 종류로 분류되고, 퇴직연금에 가입한 근로자에 대한 퇴직 급여는 개인형퇴직연금(IRP) 계정으로 이전하여 지급하도록 의무화하고 있습니다.

- 따라서 「근로자퇴직급여 보장법」의 양도금지 규정의 취지 및 제 규정에 비추어 가입자가 퇴직하여 퇴직급여가 개인형퇴직연금(IRP) 계정으로 입금된 경우에도 양도금지 및 압류금지가 적용된다고 보아야 할 것입니다.

❖ 다만, 귀 질의 중 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」의 파산에 따른 채권의 처리에 관하여는 해당 법률이 정하는 절차를 참고하시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-306, 2015.02.23.)



압류된 경우 퇴직연금의 사외적립 여부

Q
질의

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

A
회시

❖ 퇴직연금(일시금 또는 연금)에 대하여 2분의 1에 해당하는 금액은 「민사집행법」 제246조제1항 제4호의 압류금지채권으로 규정된 급여채권에 해당되므로, 사용자의 퇴직연금의 사외적립 의무는 지속적으로 이행해야 함을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(임금복지과-585, 2009.06.15.)



퇴직신탁의 퇴직연금 압류금지채권 해당 여부

Q
질의

● 퇴직신탁 적립금이 퇴직연금의 전액 압류금지채권에 해당하는지 여부

A
회시

❖ 법률에 의해 양도가 금지된 채권은 압류대상 적격이 없어 압류명령은 무효이며, 전액 압류가 금지되므로 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제1항*에 의해 양도 금지된 퇴직연금 급여채권은 피압류 적격이 없어 그 전액에 대해 압류할 수 없습니다.

* 대법원 2014.1.23. 선고, 2013다71180 판결: 법률에 의해 양도 금지된 '퇴직급여를 받을 권리'는 압류대상 적격이 없어 전액 압류가 금지됨

❖ 그런데, 퇴직신탁은 「근로자퇴직급여 보장법」(법률 제10967호) 부칙 제2조에 따라 퇴직금제도를 설정한 것으로 보는 유효기간은 2010.12.31.까지이며, 동 제도는 퇴직연금제도에 해당하지 않으므로 퇴직연금 급여채권에 해당하지 않는 것으로 보아야 할 것으로 사료됩니다.

- 퇴직연금제도가 아닌 퇴직신탁 채권에 대한 압류 관련하여 민사집행법상 압류금지대상 채권에 해당하는지 여부를 법무부 등 소관부처를 통해 자세히 안내받으시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-3774, 2015.11.02.)



퇴직연금제도 운영 관련 발주자와 수탁도급업체간 연대책임 등

Q
질의

<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 누진금액에 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

A
회시

❖ <질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 하며, 퇴직급여 제도란 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 말하며, 퇴직연금제도에는 확정기여형퇴직연금제도와 확정급여형퇴직연금제도로 구분됨.

❖ 귀하의 질문내용이 불분명하여 명확한 답변이 어려우나, 확정급여형퇴직연금제도의 경우에는 퇴직하는 근로자에게 지급 되어야 할 퇴직급여(계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금 이상)에는 변동이 없고 매년(또는 규약에 정해진 주기)납부해야 할 사용자의 부담금은 적립비율에 따라 달라지는 것이며, 확정기여형퇴직연금제도의 경우에는 당해 근로자의 연간(또는 규약에 정해진 기간) 임금총액의 12분의 1 이상을 사용자가 납부하면 퇴직시 당해 근로자는 적립운용의 결과에 따라 퇴직급여를 지급받는 것임.

❖ 따라서, 귀하께서는 질의한 내용에서의 총 적립액(연금 또는 일시금)이 퇴직 시 산정한 법정 퇴직금액보다 낮을 경우 차액에 대한 질의는 확정급여형의 경우에는 퇴직연금사업자로부터 적립된 비율(60% 이상)만큼 받고 나머지는 사용자로부터 지급받아야 할 것이나, 확정기여형의 경우에는 매번 지급 되는 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 대해서

퇴직연금제도를 운영하기 위해서는 퇴직연금규약을 작성하여 관할 지방 노동관서에 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.

❖ 〈질의 1〉과 〈질의 2〉 내용에서 이를 발주자와 수주자가 연대하여 지급 할 책임이 있는지 여부는 퇴직급여는 당해 근로자를 고용하는 사용자가 지급 하여야 할 의무가 있는 것이므로 발주자와는 무관할 것으로 판단함.

❖ 〈질의 3〉에 대해서

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 퇴직연금 제도에 관한 권리의무도 승계되었다 볼 것이고, 이러한 경우 사용자는 근로자 대표의 의견을 들어 지방노동관서에 사업장명칭 등 퇴직연금규약의 변경 사항을 신고하면 될 것으로 판단됨.

(퇴직급여보장팀-821, 2007.02.22.)



퇴직연금급여를 IRP계정으로 이전하지 않은 경우 형사처벌 대상인지

Q
질의

- 퇴직연금급여를 가입자가 설정한 IRP계정으로 이전하지 아니하고, 급여계좌로 지급하였을 경우에 「근로자퇴직급여 보장법」 제44조제2호 규정에 의한 형사처벌 대상인지?

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항 및 제3항에 따라 사용자는 가입자가 퇴직으로 인해 급여를 지급할 사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 퇴직연금 사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액을 지급하여야 하고, 전액 지급이 불가능한 경우에는 그 부족한 금액 또한 지급 사유 발생한 날로부터 14일 이내에 지급하여야 합니다.

- 이때 퇴직급여의 지급방법은 동법 시행령 제9조에 따라 가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 받는 경우, 퇴직급여를 담보로 대출받은 금액을 상환하는 경우, 퇴직급여액이 150만원 이하인 경우를 제외하고는 가입자가 지정한 개인형퇴직 연금제도(IRP)의 계정으로 이전하여야 합니다.
- 만약, 사용자가 퇴직일부터 14일 이내에 퇴직급여를 지급하지 않은 경우에는 동법 제44조제2호에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

❖ 따라서, 사용자가 퇴직연금급여를 퇴직일부터 14일 이내에 해당 근로자의 개인형 퇴직연금제도의 계정으로 이전하지 않는다면 미지급에 따른 형사처벌의 대상이 됩니다.

- 다만, 퇴직급여에 해당하는 금액을 사용자가 부득이 가입자 명의의 일반 급여 계좌로 14일 이내에 지급하였음에도 동법에서 정한 지급방식을 준수하지 않았다는 이유만으로 퇴직급여 미지급으로 보기는 어렵다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1950, 2015.06.18.)



일부 임직원의 퇴직보험금을 전체 임직원의 퇴직연금 부담금 장래분으로 사용할 수 있는지 여부

Q
질의

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

A
회시

「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 부칙 제2조제1항제2호에 의하면 퇴직보험 등의 계약이 해지되는 경우에 환급금은 피보험자 또는 수익자인 근로자에게 지급되어야 하며, 동법 부칙 제2조제4항에 따르면 제1항제2호의 규정에 불구하고 사용자 및 근로자가 퇴직보험 등의 계약을 해지하고, 동법 제12조 및 제13조의 규정에 의한 퇴직연금제도를 실시하기로 한 경우에는 해지 환급금은 피보험자등에게 지급되지 아니 할 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 과거근로기간을 가입기간으로 소급할 수 있음), 전체 임직원의 장래분에 대한 부담금으로 사용하는 것은 법 취지상 맞지 않다고 사료됨.

(퇴직연금복지과-396, 2008.09.02.)



법인 대리점 소속 모집인에게 위탁대가를 대리점을 통해 지급할 수 있는지

Q
질의

- 퇴직연금사업자가 「근로자퇴직급여 보장법」 제31조에 따라 법인 보험대리점 소속 보험설계사에게 퇴직연금제도 모집업무를 위탁한 경우 그 대가(위탁수수료)를 법인보험대리점을 통하여 지급할 수 있는지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제31조 및 같은 법 제28조에서는 금융위원회에 등록된 보험설계사와 개인인 보험대리점으로서 해당 분야에서 1년 이상의 경력이 있는 자가 교육과정을 이수하고 퇴직연금사업자로부터 서면계약으로 모집업무를 위탁받은 경우 등록 후 모집업무를 수행할 수 있도록 정하고 있습니다.

- 따라서 법인인 보험대리점은 퇴직연금제도 모집인이 될 수 없으며, 퇴직연금사업자로부터 퇴직연금제도 모집업무를 위탁받을 수도 없습니다.

❖ 귀 질의의 사례는 퇴직연금사업자가 법인보험대리점 소속으로 등록된 보험설계사 (퇴직연금제도 모집인의 요건을 갖춘 자)에게 모집업무를 위탁한 것이므로 제3자인 법인이 보험대리점에 그 대가(위탁수수료)를 지급하는 것은 이 법의 취지에 맞지 않다고 판단됩니다.

- 따라서 모집업무 위탁에 대한 대가는 위탁계약의 당사자간에 직접 주고 받는 것이 바람직하다고 사료되오니 그리 처리하시기 바랍니다.

(근로복지과-4739, 2012.12.31.)



퇴직연금 운용관리업무의 모집인 위탁 가능 여부

Q 질의

- 「근로자퇴직급여 보장법」 개정 전에는 금융감독원에서 보험모집인의 업무 범위를 자산관리계약으로 한정
- 개정 「근퇴법」 제31조 및 같은 법 시행령 제27조에 따라 교육 등 일정한 요건을 갖춘 자에게 모집업무를 위탁할 수 있도록 하였는데, 자산관리업무 뿐만 아니라 운용관리업무도 위탁할 수 있는지?
- 운용관리업무의 위탁이 가능하다면 자산관리 수수료 뿐 아니라 운용관리 수수료를 재원으로하여 모집 업무 위탁에 대한 수수료를 지급하는 것이 가능한지

A 회시

「근로자퇴직급여 보장법」(이하 “법”이라 함) 제31조제1항에 따르면 퇴직연금 사업자는 타 퇴직연금사업자의 모집인으로 등록된 자가 아닌 자로서 같은 법 시행령(이하 “령”이라 함) 제28조의 요건을 갖춘 자이면 퇴직연금제도 모집업무를 위탁할 수 있도록 하고 있고, 이에 따라 위탁계약을 체결함에 있어 다른 제한 조건을 두고 있지 아니합니다.

- 따라서 퇴직연금사업자는 요건을 갖춘 보험설계사 등에게 퇴직연금제도 모집업무를 위탁함에 있어 영 제27조에서 그 업무범위를 달리 구분하고 있지 아니하므로 사용자(또는 가입 예정자)의 제도 이해를 돕기 위한 충분한 설명을 위해서는 운용관리업무 및 자산관리업무를 일체로서 위탁하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

한편, 퇴직연금제도 모집 업무를 위탁한 것에 따른 대가의 지급에 대하여는 법령에서 달리 정하고 있는 바가 없으므로 그 재원, 지급기준, 금액 등 구체적인 사항에 대하여는 위탁계약의 당사자 간 정하면 될 것입니다.

(근로복지과-461, 2013.02.01.)



퇴직연금 모집인 보수교육 이수와 퇴직연금 계약관리

Q
질의

<질의 1>

- 2012.7.26.이전(퇴직연금 모집인제도가 없을 때) 퇴직연금 계약에 대하여, 기존 계약 담당자가 퇴직연금 모집인제도 신설 후 자격 미취득시 담당자 변경이 불가피한지

<질의 2>

- 기존 계약담당자가(퇴직연금 소개 & 중개자인 설계사) 보수교육 미수로 시 해당 계약에 대한 담당자로서 권리와 의무를 유지하여야 하는지

A
회시



<질의 1>에 대해서

퇴직연금 모집업무는 ①퇴직연금사업자의 임직원이 아니어야 하며, ②보험설계사, 개인인 보험대리점, 투자권유대행인으로서 해당 분야에서 1년 이상의 경력이 있는 자가 ③퇴직연금 모집인 등록교육(20시간 이상 교육, 검정시험 70점 이상)을 이수하고 ④하나의 퇴직연금사업자와 서면계약으로 모집업무를 위탁받아 ⑤모집인으로 등록한 경우에 수행할 수 있도록 「근로자퇴직급여 보장법」을 개정(2012.7.26.) 하였습니다.

- 따라서 퇴직연금사업자는 「근로자퇴직급여 보장법」 개정 이후에는 모집인 자격을 취득하여 등록한 자 이외의 보험설계사 등에게 퇴직연금 모집업무(계약체결 이전에 퇴직연금제도 설명·소개·중개하는 등)를 위탁하여서는 아니 될 것입니다.



<질의 2>에 대해서

퇴직연금사업자는 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제28조, 「퇴직연금제도 모집인의 교육 등에 관한 규정」 제13조 및 제14조의 등록교육과 검정시험을 이수하여 등록한 모집인에 한해 모집업무를 위탁하여야 합니다.

- 또한 퇴직연금사업자는 시행령 제28조제3항에 따라 등록한 모집인이 등록한 날부터 기산하여 매 2년이 되는 날부터 6개월 이내에 「퇴직연금 제도 모집인의 교육 등에 관한 규정」 제13조 및 제14조의 보수교육을 받도록 하여야 합니다.
- 보수교육은 자격효력을 부여하는 등록교육과 달리 모집인으로 등록하여 모집업무를 수행 중인 자의 업무지식과 실무역량을 보충하기 위한 것으로서 퇴직연금사업자는 모집인이 해당기간 동안 이를 이수하도록 지도·안내하여야 할 것입니다.

(근로복지과-245, 2015.01.16.)



과학기술인공제회를 퇴직연금사업자로 인정하지 않는 이유

Q
질의

● 과학기술인공제회를 퇴직연금사업자로 인정하지 않는 이유

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」은 근로자 수급권 보장을 위하여 재무건전성, 인적·물적 요건을 갖춘 금융기관이 퇴직연금사업을 할 수 있도록 규정하고 있으며,

- 구체적으로 퇴직연금사업자는 법 제26조에 따라 ①「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 투자매매업자, 투자중개업자 또는 집합투자업자, ②「보험업법」 제2조제6호에 따른 보험회사, ③「은행법」 제2조제1항제2호에 따른 은행, ④「신용협동조합법」 제2조제2호에 따른 신용협동조합중앙회, ⑤「새마을금고법」 제2조제3항에 따른 새마을금고중앙회, ⑥「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단에 해당하는 자로서
- 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제20조에 따라 자기자본비율 준수, 운용관리 및 자산관리 전문인력, 전산설비 등 재무건정성과 인적·물적 요건을 모두 갖추어 퇴직연금사업자로 등록하고 금융감독원의 감독을 받으며 퇴직연금사업을 수행 할 수 있습니다.

❖ 그런데, 「과학기술인공제회법」상의 퇴직연금급여사업은 퇴직연금제도에 관한 「근로자퇴직급여 보장법」의 일부 내용만을 차용하여 근로자 퇴직급여에 관한 사업을 시행하는 것에 불과할 뿐 급여의 수준, 급여의 종류 및 수급요건, 적립금의 운용, 자산관리계약의 방식, 감독체계 등 「근로자퇴직급여 보장법」에서 규율하는 퇴직연금제도에 해당하지 않습니다.

- 또한 과학기술인공제회는 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직연금사업을 수행함에 있어 필수적인 자기자본 비율, 운용관리 및 자산관리의 전문성을 갖춘 퇴직연금 사업자로 등록된 기관이 아니므로 「근로자퇴직급여 보장법」상 퇴직연금제도를 운용하는 기관이라 할 수 없습니다.

(근로복지과-3838, 2014.10.16.)



퇴직소득액 수정신고 가능여부

Q
질의

- 퇴직소득 신고액에 미치지 못하는 액수가 IRP 통장에 납입되어 있는 경우, 근로자의 퇴직소득액 수정신고 가능여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제2항에 따라 사용자는 가입자의 퇴직 등 급여를 지급 할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직연금사업자로 하여금 적립금의 범위에서 지급의무가 있는 급여 전액(사업의 도산 등 대통령령으로 정하는 경우에는 제16조제1항제2호에 따른 금액에 대한 적립금의 비율에 해당하는 금액)을 지급하도록 하여야 하고,

- 같은 조 제3항에 따라 사용자는 퇴직연금사업자가 지급한 급여수준이 법정 급여수준에 미치지 못할 때에는 급여를 지급 할 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 부족한 금액을 해당 근로자에게 지급하여야 합니다.

❖ 근로자가 법정 급여 수준인 퇴직소득 신고액에 미치지 못하는 IRP계정의 납입금을 우선 수령하기 위하여 퇴직소득액을 수정신고 하고자 하는 경우 사용자가 아닌 근로자의 수정신고도 가능하고, 차액의 수령 이후 퇴직소득액의 재수정신고 역시 가능할 것으로 사료됩니다.

- 소득액 수정신고의 요건 및 절차에 대한 자세한 사항은 국세청 또는 관할 세무서를 통하여 자세히 안내받으시기 바랍니다.

❖ 아울러, 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하거나 사전에 그에 관한 민사상 소송을 제기하지 않겠다는 부제소특약을 하는 것은 강행법규인 「근로기준법」에 위반되어 무효에 해당(대법원 1997.7.25. 선고 96다22174 판결 참조)하나, 퇴직 이후 퇴직금 등을 수령하면서 근로 대가 일체를 지급 받았으므로 이후 어떠한 이의 제기도 하지 않을 것을 내용으로 하는 서약서를 작성한 경우 이는 퇴직금 등 일체의 청구권을 포기한 것이거나 이에

대한 민사상 소송을 제기하지 않겠다는 특약의 의사표시를 한 것으로 볼 수 있다는 대법원 판례(대법원 1997.11.28. 선고 97다11133 판결 참조)도 있습니다.

- 따라서 귀하의 퇴직소득액 수정신고가 민사소송에서 퇴직급여 잔액에 대한 청구권 포기의 의사표시로 인정될 여지가 있는지는 법률 전문가와의 자세한 상담이 필요한 사항으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1868, 2018.05.09.)



부당해고 후 원직복직된 경우 퇴직급여 처리

Q 질의

- <질의 1> 근로자를 해고하면서 퇴직금을 지급하였고, 이후 근로자의 부당해고 구제신청 결과 원직복직됨.
 - 복직한 근로자가 경제적 어려움으로 기지급받은 퇴직금을 회사로 반환하기 어려운 경우 향후 퇴직 시 발생할 퇴직금에서 기지급받은 퇴직금을 공제한다는 내용의 공제동의서를 근로자와 사용자 간에 작성하는 것이 유효한지 여부
- <질의 2> 퇴직연금제도를 운영하는 사업장인 경우 해고 후 원직복직 명령에 따라 복직한 근로자의 퇴직연금 처리방법

A 회시

- ❖ 근로자에 대한 해고가 부당해고 구제신청으로 무효가 된 경우에는 근로관계가 계속 존속된다고 보아야 하며, 새로운 근로관계의 종료사유가 있어야 근로관계가 종료됩니다.(임금복지과-250, 2010.3.22.참조)
- ❖ 퇴직금청구권은 근로관계의 종료인 퇴직이라는 사실을 요건으로 하여 발생하는 것인 바, 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하는 것은 강행규정에 위반하는 것으로서 무효입니다.
 - 따라서, 퇴직금청구권의 사전 포기 합의를 이유로 사용자가 퇴직 시 근로자에게 퇴직금을 지급하지 않는 경우, 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조 위반에 해당하여 같은 법 제44조에 따라 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.
- ❖ 근로자에 대한 해고가 부당해고 구제 신청으로 무효가 된 경우 퇴직연금제도를 운영 중인 사업장의 사용자는 퇴직연금규약에 따라 해당 근로자를 퇴직연금제도에 가입시켜야 하며, 해고 시 기지급한 퇴직급여를 근로자로부터 반환받아 퇴직연금 부담금으로 납입하는 것이 타당하다고 사료됩니다.

- 참고로, 부당해고기간도 퇴직급여 산정을 위한 계속근로년수에 합산되어야 하므로, 부당해고기간에 대한 부담금을 산정·납입하여야 함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-4660, 2018.11.23.)



퇴직보험 폐지 및 적립금 처리 관련 질의

Q
질의

- <질의 1> 퇴직보험제도 폐지절차는 퇴직연금제도 폐지절차와 동일한지
- <질의 2> 퇴직보험에 가입한 사업장이 폐업하여 사용자와 연락이 되지 않는 경우 금융기관에서는 퇴직보험금으로 적립된 적립금 처리는 어떻게 해야 하는지

A
회시

❖ 퇴직보험제도는 사용자가 근로자를 피보험자로 보험에 가입하여 근로자 퇴직 시 퇴직보험 적립금을 일시금 또는 연금으로 수령하게 하고, 이 경우 퇴직금제도를 설정한 것으로 봅니다.

- 동 제도는 퇴직연금제도 시행 이전에 퇴직금 재원의 사외 적립을 유도하기 위해 시행되었던 제도로 퇴직연금제도가 시행되면서 퇴직보험 가입 시 퇴직금 설정 간주 규정의 효력은 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조제2항에 2010.12.31.까지로 명시되어 있습니다.
- 따라서 퇴직보험제도는 퇴직연금제도와 다르므로 퇴직연금제도의 폐지 절차에 따라 폐지할 수 없으며, 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항에 따라 근로자가 같은 법 시행령 제3조에서 정한 사유로 퇴직 전 중간정산을 요구하는 경우에 한하여 일반적인 보험계약의 원칙에 따라 피보험자인 근로자의 동의를 얻어 계약 해지가 가능합니다.(퇴직보험 및 퇴직일시금 신탁 효력기간 만료에 따른 지침 시달, 임금복지과-2333, 2010.12.15.)

❖ 퇴직보험의 퇴직금 설정 간주규정 효력기간 만료 이후의 잔여 퇴직보험 적립금 처리에 대하여는 법령상 규정이 없으나, 퇴직금 지급 재원으로서 활용이 가능합니다.

- 2011.1.1. 이후 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조에 의한 퇴직보험에 적립금 잔액이 있는 경우 사용자에게 환급하는 것은 불가하고 근로자에게 퇴직금으로 지급하는 것은 계속 가능할 것입니다. (퇴직급여보장팀-1160, 2005.12.19, 퇴직보험 및 퇴직일시금 신탁 효력기간 만료에 따른 지침 시달, 임금복지과- 2333, 2010.12.15.)

- 따라서, 사업장 폐업으로 사용자와 연락이 되지 않아 퇴직보험 적립금이 금융기관에 적립되어 있는 경우 금융기관은 퇴직보험 적립금을 피보험자인 근로자에게 지급될 수 있도록 적극 노력함이 타당하다고 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4725, 2018.11.27.)



임원의 퇴직연금 급여 압류 금지 가능여부

Q
질의

- 「근로기준법」상 근로자가 아닌 임원이 퇴직연금제도에 가입되어 있는 경우 퇴직연금 급여에 대한 압류가 가능한지 여부

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」은 「근로기준법」상 근로자의 노후생활 보장을 목적으로 하고 있으며, 같은 법 제4조에 따라 사용자는 근로자의 퇴직급여를 지급하기 위하여 하나 이상의 퇴직급여제도를 설정하여야 하나, 근로자가 아닌 자에 대한 퇴직급여제도 설정의무는 없습니다.

- 따라서, 퇴직연금제도를 설정한 사업장의 퇴직연금제도 가입은 원칙적으로 「근로기준법」상 근로자에 한정되고, 근로자가 아닌 임원을 가입대상으로 할지의 여부는 사업장별로 자유로이 정할 수 있을 것입니다.

❖ 한편, 법률에 의해 양도가 금지된 채권은 압류대상 적격이 없어 압류명령은 무효이므로 전액 압류가 금지됩니다.

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제1항에 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없다고 규정되어 있는 바, ‘퇴직연금 급여를 받을 권리’는 압류대상 적격이 없어 전액 압류가 금지됩니다. (대법원 2014.1.23. 선고 2013다71180 판결 참조)

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」의 보호대상은 「근로기준법」상 근로자이며, 근로자가 아닌 임원에 대해 보호법익을 확대할 경우 근로자의 퇴직연금 수급권을 제약할 수 있는 문제점 등을 고려해 볼 때,

- ‘퇴직연금제도의 급여를 받을 권리’의 양도 금지는 「근로기준법」상 ‘근로자’에게만 적용된다고 봄이 타당하다고 사료되며, 대표이사 등 근로자가 아님이 명백한 임원의 퇴직연금 급여를 받을 권리에 대한 압류는 민사 집행법 등에 따라야 할 것으로 보입니다(대법원 2018.5.30. 선고 2015다 51968 판결 참조).

(퇴직연금복지과-1355, 2019.03.21.)



사립학교교직원연금법 개정에 따라 「근로자퇴직급여 보장법」 적용이 제외되는지 여부

Q
질의

- 「근로자퇴직급여 보장법」의 적용을 받던 근로자가 사립학교교직원연금법의 개정으로 법률상 사학연금 가입대상이 됨
 - 사립학교교직원연금법이 적용되는 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 적용이 제외되는지 여부
 - 「근로자퇴직급여 보장법」 적용 근로자가 사립학교교직원연금법 적용자로 전환되면서 발생한 손해를 보상받을 수 있는 방법

A
회시

❖ 「사립학교교직원연금법」은 퇴직급여에 관하여 「근로자퇴직급여 보장법」에 대한 특별법의 성격을 가지고 있으므로 달리 볼 사정이 없는 한 「사립학교교직원연금법」의 적용을 받게 되는 시점부터는 「근로자퇴직급여 보장법」의 퇴직급여 관련 규정이 적용되지 않습니다.

- 참고로 대법원에서도 사립학교 교직원이 아닌 종사자의 퇴직급여에 관한 사항은 「근로자퇴직급여 보장법」을 적용하고, 사립학교 교직원은 「사립학교교직원연금법」에서 별도로 정하고 있는 부분에 한해 「근로자퇴직급여 보장법」의 적용이 배제된다고 판결하고 있음을 알려드립니다. (대법원 2018.1.25. 선고 2015다 57645 판결 참조)

❖ 한편, 「사립학교교직원연금법」 개정에 따라 「근로자퇴직급여 보장법」이 적용되었던 근로자가 「사립학교교직원연금법」 적용 대상자로 전환되면서 발생한 손해의 보상에 대해서는 「근로자퇴직급여 보장법」에 정한 바가 없으므로,

- 「사립학교교직원연금법」 주무부처인 교육부에 문의하시거나 민법 등 기타 권리구제수단을 활용할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1420, 2019.03.26.)



임금인상에 따른 중도인출 차액분이 압류금지채권에 해당하는지 여부

Q 질의

- 당사는 급여 등 채권이 압류된 직원이 있으며, 동 직원이 2018년도에 퇴직연금(DC형) 중도인출을 신청하여 중도인출금 전액을 퇴직연금사업자를 통하여 직원에게 전액 지급하였음
 - 올해 중 2018년도 임금인상이 확정됨에 따라 2018년도에 실제 지급된 중도인출 금액과 인상된 임금을 기준으로 재산정한 중도인출 금액의 차액분을 사업장에서 직접 해당 근로자의 일반 예금계좌로 지급하고자 함
- <질의 1> 이 경우, 당사가 추가로 지급하고자 하는 중도인출 차액분이 전액 압류가 금지되는 퇴직연금 급여에 해당이 되는지 여부
- <질의 2> 전액 압류가 금지되는 퇴직연금 급여로 볼 수 없다면, 민사집행법 제246조 제1항제4호 내지 제5호 중 어디에 해당하는 것인지
- <질의 3> 민사집행법 제246조제1항제4호에 해당하는 채권으로 본다면, 압류금지 금액 수준에 대해 '19.4.1. 개정 시행된 민사집행법 시행령 제3조(월 185만원)를 적용해야 하는지 또는 종전 규정(월 150만원)을 적용해야 하는지

A 회시

◆ <질의 1>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제7조제1항에 따라 “퇴직연금 급여채권”은 양도가 금지되어 있으며,

- 법률에 의하여 양도가 금지된 채권은 압류대상 적격이 없어 압류명령은 무효이며, 전액 압류가 금지됩니다. (대법원 2014.1.23. 선고 2013다71180 판결)
- 퇴직연금 중도인출금은 퇴직연금제도의 일시금에 해당되며(근로복지과-2015.3.21.), 임금인상의 소급 적용에 따라 추가로 지급될 퇴직연금 중도인출금(차액분) 또한 퇴직연금제도 일시금(퇴직연금 급여)에 해당되므로 그 급여채권에 대해서는 전액 압류가 금지된다고 보아야 합니다.

한편, DC제도의 급여는 반드시 근로자의 DC계정 적립금으로만 지급되어야 합니다.

- 따라서, 추가 지급할 중도인출금은 사용자가 직접 근로자에게 지급할 수 없으며, 근로자의 DC계정을 통하여 근로자에게 지급되어야 할 것입니다.

❖ 〈질의 2, 3〉에 대하여

압류금지채권의 목적물이 채무자의 예금계좌에 입금된 경우에는 그 예금채권에 대하여 더 이상 압류금지의 효력이 미치지 아니하므로, 그 예금은 압류금지채권에 해당하지 않으므로, (대법원 1999.10.6. 선고 99마4857 판결)

- 퇴직연금 중도인출금이 일반 예금계좌로 이전된 경우 그 금전은 압류금지채권에 해당되지 않는다고 보아야 합니다.
- 압류금지채권이 아닌 금전에 대한 민사집행법 제246조 및 동법 시행령 제3조의 적용 관계에 대해서는 법무부 등 소관부처를 통해 자세히 안내 받으시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2691, 2019.06.14.)



퇴직보험 해지 시 잔여이자 귀속주체 관련 질의응답

Q
질의

- 퇴직보험의 피보험자(수익자)인 근로자들이 퇴직함에 따라 그 적립금으로 퇴직급여를 전부 지급한 후 퇴직보험을 해지할 경우, 퇴직보험에 남아 있는 잔여이자(사용자에게 귀속되는 것인지)
- 그렇다면 한다면, 환급된 잔여이자의 처리 방식(퇴직연금 재원으로 활용 또는 사용자 잡이익 처리 등)은 무엇인지

A
회시

❖ 퇴직보험제도는 퇴직연금제도 시행 이전에 퇴직금 재원의 사외 적립을 유도하기 위해 시행되었던 제도로 「근로자퇴직급여 보장법」 부칙 제2조제2항에 따라 퇴직보험이 퇴직금 제도로서의 효력을 유지하는 기간은 2010.12.31.까지이며, 그 이후부터는 퇴직보험에 적립금을 추가로 납입할 수는 없습니다.

- 이때, 퇴직보험에 적립금 잔액이 있는 경우 이를 사용자에게 환급할 수는 없으며, 그 적립금을 퇴직연금제도의 부담금으로 전환하거나 퇴직금의 재원으로 사용할 수 있습니다.
- 다만, 퇴직보험에 가입된 근로자가 퇴직할 때 퇴직보험의 적립금으로 퇴직급여 전액을 지급한 후 더 이상 퇴직보험의 피보험자가 없어 이를 해지하는 경우, 퇴직보험에 남아 있는 잔여 이자 등은 퇴직보험의 적립금을 피보험자의 퇴직급여재원으로 모두 사용하고 남은 적립금에 해당하므로 이는 사용자에게 귀속되는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

❖ 한편, 퇴직보험 해지에 따라 사용자에게 귀속되는 적립금을 어떤 방식으로 처리할 것인지에 대해서는 관련 법령에서 규정하고 있지 않으므로 해당 사업의 자율적 판단에 따라 처리하시면 될 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-2940, 2019.07.02.)



외국법을 준거법으로 선택한 근로자의 퇴직급여법 적용 관련

Q
질의

- 외국법을 준거법으로 선택한 근로자가 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금 지급 대상인지 여부

A
회시

❖ 「국제사법」 제28조제1항에 따라 근로계약의 경우 당사자가 준거법을 선택 하더라도 제2항의 규정에 의하여 지정되는 준거법 소속 국가의 강행규정에 의하여 근로자에게 부여되는 보호를 박탈할 수 없다고 정하고 있으며,

- 여기서 “준거법 소속 국가의 강행규정”은 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가가 있는 경우 그 국가의 강행규정을 말합니다.
- 이에 따라, 외국인 근로자에 대하여도 국내의 근로자들과 마찬가지로 「근로 기준법」상의 퇴직금 지급에 관한 규정이나 최저임금법상의 최저임금의 보장에 대한 규정이 그대로 적용됩니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2006다 53627 판결 참조)

❖ 따라서, 외국법을 준거법으로 선택한 근로자가 일상적으로 국내에서 노무를 제공하였고, 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공 하였으며, 국내법인의 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받았고, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되어 이에 구속을 받는 등 「근로기준법」 제2조제1항 제1호에 따른 근로자에 해당한다면,

- 외국법을 준거법으로 선택한 근로자도 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조 및 제8조에 따른 퇴직금 지급대상으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-1677, 2020.04.10.)



퇴직급여 추가 지급분 발생 시 IRP 외 지급가능 여부

Q
질의

- 공공기관 경영평가성과급 임금성 여부에 대한 행정해석 변경에 따라, 퇴직한 직원의 퇴직급여 및 부담금 산정 시 제외되었던 경영평가성과급을 재산정하여 지급하는 경우 IRP계좌가 아닌 일반계좌로 지급하는 것이 가능한지 여부

A
회시

- ❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제17조제4항 및 제19조제2항에 따라 퇴직연금의 급여는 개인형퇴직연금제도(IRP) 계정으로 이전하여 지급해야 하며,
 - 같은 법 시행령 제9조에서 정하는 “가입자가 55세 이후에 퇴직하여 급여를 지급받는 등 예외 사유”에 한하여 개인형퇴직연금제도(IRP)로 이전하지 않는 방식으로 지급할 수 있습니다.
- ❖ 귀 질의 공공기관 경영평가성과급이 취업규칙 등에 따라 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상지급조건 등이 확정되어 사용자에게 지급의무가 있어 평균 임금 산정의 기초가 되는 임금에 포함된다면 (근로기준정책과-1342, 2020.3.30.),
 - 이는 퇴직급여 산정 시 사용자가 포함하여 지급하여야 할 퇴직급여 부족분에 해당하므로 추가로 지급하는 퇴직급여도 개인형퇴직연금제도(IRP)로 이전하는 방법으로 지급하여야 할 것입니다.
- ❖ 다만, 사용자가 주소지방문, 내용증명 등 지급의무를 성실히 이행하였으나, 연락두절, 해외거주 등의 사유로 개인형퇴직연금제도(IRP)로 이전할 수 없음을 소명한 경우라면 예외적으로 근로자의 월급통장 등 일반계정으로 지급할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-6097, 2020.12.30.)



혼합형퇴직연금제도 적립비율 변경 관련

Q
질의

- 공공기관인 A사는 혼합형퇴직연금제도(DB 99%, DC 1%)를 도입하여 경영평가성과급을 사용자의 부담으로 가입자의 DC계좌로 납입하였으나,
 - 경영평가성과급의 임금성을 인정함에 따라, 해당 혼합형퇴직연금제도 규약상 설정 비율을 변경(DB 100%, DC 0%)하여 운영하는 것이 가능한지 여부

A
회시

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제6조제1항 및 제2항에서 정하고 있는 ‘가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정’은 DB제도 및 DC제도를 함께 설정하고 각 제도에 대한 설정비율을 규약으로 정하여 운영하는 것을 의미합니다.
 - 따라서, 귀 질의 내용상 혼합형퇴직연금제도의 설정 비율 변경(DB 100%, DC 0%)은 적절하지 않으며, 혼합형퇴직연금제도를 DB제도로 변경하여 퇴직급여 제도를 운영하여야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-113, 2021.01.07.)



공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영지침 적용 관련

Q
질의

- 「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」과 관련
 - <질의 1> 퇴직자는 직원(근로자)과 임원(등기 이사 등)을 모두 포함하는 것인지
 - <질의 2> 해당 지침을 근거로 기관 내 관련규정을 개정할 경우, 규정 개정시점으로부터 채권소멸시효인 3년이 미도래한 퇴직자의 퇴직금과 산정한 퇴직급여 간 차액을 미지급금으로 보면 되는지
 - <질의 3> 퇴직자가 해당 “미지급된 퇴직급여”에 대해 임금채불 등을 주장할 경우 이를 임금채불로 볼 수 있는지
 - <질의 4> 퇴직자가 소송 및 신고 등 사건제기가 없더라도 해당 지침에 의거하여 “미지급된 퇴직급여”에 대한 지급의무가 있는지

A
회시

❖ <질의 1>에 대해서

「근로자퇴직급여 보장법」은 「근로기준법」상 근로자의 퇴직급여에 대해 적용되며, 퇴직급여제도 중 퇴직연금제도에 임원이 임의로 가입한 경우라면 동일한 퇴직연금규약을 적용할 수 있으므로 이 경우에 한하여 동 지침을 동일하게 적용할 수 있을 것입니다.

❖ <질의 2>에 대해서

퇴직금 및 퇴직연금의 소멸시효가 미도래(퇴직일로부터 3년)한 경우에는 퇴직급여 지급 청구권이 있으므로 소멸시효가 미도래한 퇴직자들에 대해 경영평가성과급을 반영하여 산정한 금액과 이미 지급한 금액 간 차액을 퇴직급여 미지급금으로 지급하면 될 것이며,

* 퇴직금 및 퇴직연금의 소멸시효는 3년이므로 퇴직일로부터 3년 도과한 퇴직자는 적용제외(근로자 「퇴직급여보장법」 제10조 참조)

❖ <질의 3>에 대해서

근로자 퇴직 시 사용자는 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직급여를 지급하여야 하는 바, 동 기한 내 미지급 시 퇴직급여 채불에 해당할 것입니다.

❖ <질의 4>에 대해서

퇴직자가 소송 및 신고 등을 통해 이의제기를 하지 않더라도 퇴직금 및 퇴직연금의 소멸시효(3년)가 도과되지 아니한 경우라면 동 지침에 따라 지급 하여야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-1530, 2021.04.01.)



과학기술인공제회를 퇴직연금사업자로 인정할 수 없는지 여부

Q
질의

- 퇴직연금사업자를 과학기술인공제회로 이전하기를 희망하나 과학기술인공제회는 법상 퇴직연금사업자가 아니라고 안내 받음
- 유연하지 못한 법으로 인해 원하는 퇴직연금사업자를 선택하지 못하는 문제가 있어 과학기술인공제회도 퇴직연금사업자로 인정하는 등 규제 완화가 필요하며 과학기술인공제회로 이전할 수 있는 방법이 있다면 알려주기 바람

A
회시

- ❖ 현행 「과학기술인공제회법」에 따라 공제회 회원의 사용자가 퇴직하는 회원에게 급여를 지급하기 위하여 일정금액 이상을 공제회에 적립하는 경우 퇴직급여 제도를 설정한 것으로 인정하고 있습니다.
- ❖ 그러나, 「과학기술인공제회법」상의 퇴직연금사업은 「근로자퇴직급여 보장법」의 일부 내용만을 차용하여 사업을 시행하고 있어,
- ❖ 자기자본비율, 자산관리인력 등 인적·물적 요건을 갖추지 못하고 있으며, 급여의 수준 및 수급요건, 적립금의 운용, 가입자보호를 위한 안전장치 등이 적용되지 않아 「근로자퇴직급여 보장법」상의 퇴직연금사업자로 인정되지 않습니다.
- ❖ 따라서 과학기술인공제회를 퇴직연금사업자로 인정하는 것은 퇴직연금제도 운영의 취지상 수용하기 어려움을 양해하여 주시기 바랍니다.

(퇴직연금복지과-2560, 2021.06.02.)



퇴직연금사업자를 추가할 경우, 신규 퇴직연금사업자에 의무 납입금액이 있는지

Q
질의

- 현재 2개 기관에 DB 퇴직연금을 적립하고 있는 상황에서 신규 운용사(퇴직연금사업자)를 추가하고자 함
- 현재 이미 2개 기관에 법률에서 규정하고 있는 납입금 이상을 적립해 놓은 상태에서 1개 기관을 추가할 경우 신규 퇴직연금사업자에 대해서는 납입금을 적립하지 않아도 법적으로 무방한지? 신규운용사에도 별도로 정해진 납입 의무금액이 존재하는지?

A
회시

- ❖ 퇴직연금사업자의 추가는 근로자대표(과반수 노조 혹은 근로자 과반수)의 의견 청취를 거쳐 규약을 변경함으로써 가능하며,
- ❖ 신규로 추가된 퇴직연금사업자에게 의무적으로 납입해야하는 금액에 대한 제한사항은 별도로 규정하고 있지 않습니다.

(퇴직연금복지과-2568, 2021.06.02.)



공공기관의 범위 및 경영평가성과급 청구일 발생 기준에 대한 질의

Q
질의

- 「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」의 적용을 받는 공공기관의 범위 및 경영평가성과급 청구일의 발생 기준에 대한 문의

A
회시

- 「공공기관 경영평가성과급 관련 퇴직급여제도 운영에 관한 지침」은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제2조1항의 공공기관에 대하여 적용됩니다.
- 확정급여형퇴직연금제도의 경우, 지급이 확정되어 청구권이 발생한 경영평가성과급을 평균임금 산정에 산입하여야 하는 바,
 - 경영평가성과급은 공공기관 운영위원회의 심의·의결로 확정된 전년도 경영실적평가 결과에 따른 지급률에 대하여 내부 경영실적평가 결과를 반영하여 지급액을 결정하는 것으로 공공기관 경영평가성과급이 계속적·정기적으로 지급 되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있다면 사용자에게 법적인 의무로서 구속력이 있는 지급의무가 발생합니다.
 - 공기업·준정부기관 예산편성지침에는 공공기관 경영평가성과급의 예산편성에 관한 내용과 공기업·준정부기관 예산집행지침에는 경영실적 평가 결과의 후속 조치로서 확정된 기준에 따라 공공기관 경영평가성과급을 산정·지급하는 구체적인 방법이 포함되어 있습니다.
 - 즉, 내부지침·단체협약·취업규칙 등에 경영실적 평가결과에 따라 개별적·구체적으로 경영평가성과급을 지급하는 시기, 산정방법, 지급조건 등을 구체적으로 정하고 있기에, 공공기관 운영위원회의 전년도 공공기관 성과평가에 따른 지급률 공시 이후 근로자가 확정된 요건들을 만족하여 지급이 확정되면 근로를 제공한 근로자는 경영평가성과급 지급을 받을 것이 명백하기에, 사용자의 경영평가성과급 지급의무에 대하여 지급 청구권을 가지게 됩니다.

전년도 실적에 따른 성과급이 퇴사 전에 확정되었다면 퇴사한 시점에서 실제 성과급이 지급 되지 못했어도 당해 성과급은 이미 확정된 근로자의 채권 이므로, 달리 볼 사정이 없는 한 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 포함되어야 함 (근로기준법-2167, 2005.1.13.)에 따라, 퇴직금 산정 기준이 되는 평균임금은 퇴직금 지급사유가 발생한 날 이전 3개월동안 근로자에게 실제로 지급된 임금 뿐만 아니라 당연히 지급되어야 할 임금 중 지급되지 않은 임금도 포함 합니다.

질의 내용만으로는 정확한 사실관계를 확인할 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, 경영평가성과급이 경영성과를 1년 단위로 평가하고, 그 결과에 따라 지급하는 상여금이라고 보면 연도별 지급일 또는 지급결정일 등이 달라져서 최근 12개월간 경영평가성과급을 받지 못했다는 이유만으로 평균 임금에 산입하지 않는 것은 타당하지 않다고 판단됩니다.

※ 참고 질의회시 : 근로기준정책과-1217, 2017.2.15.

- 상여금의 경우 단체협약, 취업규칙 등 미리 지급조건이 명시되어 있거나 관례로서 계속 지급되어온 사실이 인정되면 평균임금 산정 사유발생일 전 3개월 간에 지급되었는지 여부와 관계없이 사유발생일 전 12개월 중에 지급받은 전액을 12개월로 나누어 3개월분을 평균임금의 산정범위에 산입 시키면 됩니다.

(퇴직연금복지과-2636, 2021.06.08. 시행)



퇴직금에서 복지포인트 초과사용분 공제 가능 여부

Q
질의

● 퇴직금에서 복지포인트 초과사용분 공제 가능 여부

A
회시

❖ 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 가지고 일방적으로 근로자의 임금채권을 상계하는 것은 금지된다고 할 것이지만 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 상계하는 경우 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적 이유가 객관적으로 존재하는 때에는 퇴직급여를 공제하고 지급할 수 있을 것이나 이때도 근로자의 동의가 진의에 의한 동의인지에 대하여는 다툼의 소지가 있을 수 있으므로 별도로 채권채무관계를 해소하는 것이 바람직할 것입니다. (근로복지과-4289, 2014.11.17, 퇴직연금복지과-1840, 2021.4.16 참조)

❖ 따라서, 퇴직하는 근로자에게 퇴직금을 지급하고, 근로자가 초과사용한 복지포인트에 대해서는 별도의 절차를 통해 반환받아야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2711, 2021.06.10.)



임원에서 직원이 된 경우 퇴직연금 처리 방안

Q
질의

● 임원에서 직원이 된 경우 퇴직연금 처리 방안

A
회시

❖ 퇴직연금제도를 설정한 사업장에서 임원인 가입자가 직원이 된 경우 혹은 직원인 가입자가 임원이 된 경우,

- 귀 사의 퇴직연금규약에서 직원과 임원의 퇴직연금 부담금 납입 및 지급, 급여산정 시점 등의 조항을 상이하게 설정하였다면 임원으로 재직한 기간과 직원으로 재직한 기간을 분리하여 퇴직연금규약의 조항을 적용하여야 할 것이고.
- 퇴직연금규약에서 직원과 임원 간 차등을 두지 않는 경우 귀사에서 설정한 퇴직연금규약을 임원에서 직원이 된 경우 기존과 동일하게 적용하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(퇴직연금복지과-2813, 2021.06.18.)



부 록

■ 행정해석 폐기사항



〈폐기〉 퇴직연금 사업장에서 퇴직금 사업장으로 전보 시 처리방법

Q
질의

- 근로자가 관계사 전보로 퇴직연금제도(DB) 적용 사업장에서 퇴직금제도 적용 사업장으로 이동하는 경우 퇴직금 처리 방법?

A
회시

❖ 퇴직연금제도는 퇴직급여 지급을 위한 재원을 사외 퇴직연금사업자에게 보관·운용하는 방법으로 근로자의 수급권을 보장하는 제도입니다.

- 이런 제도의 성격으로 인해 퇴직급여 지급을 위한 재원을 사내유보하는 퇴직금제도로 변경하거나, 퇴직금제도를 적용하는 사업장으로의 근로관계 이동 시 퇴직연금 적립금을 퇴직금 재원으로 사내 적립하여 통산하지 않도록 하고 있습니다.

❖ 관계사 전출입의 경우, 새로이 전입하는 사업장에서 종전 근로기간을 계속 근로기간으로 승계하기로 한 경우에는 퇴직연금 적립금을 전입하는 사업장으로 이전할 수 없고, 관계사 간 특약으로 종전 근로기간에 대한 퇴직급여 비용을 별도로 처리하기로 정하거나,

- 관계사 전출입으로 종전 사업장에서의 근로관계가 종료되므로 해당 근로기간에 대해 퇴직급여를 정산하여 지급하는 방법 등으로 처리하면 될 것입니다.

(퇴직연금복지과-3331, 2016.09.12.)

- 유효한 전적(종전 기업과 근로계약 합의해지, 이적하게 될 기업과 새로운 근로계약 체결)의 경우 계속근로기간이 단절되므로 종전 근로기간에 대해 퇴직급여를 정산하는 것이 바람직할 것이나, 사용자의 일방적 의사에 의해 이루어진 전출·전적 등 인사이동의 경우 근로기간은 단절되지 않으므로 퇴직급여 지급사유가 발생하지 않음
동 행정해석은 유효한 전적의 경우인지, 사용자의 일방적 인사명령에 따른 인사이동의 사안인지 명확하지 않을 뿐만 아니라 사용자의 일방적 인사명령에 따른 전출·전적 등 인사이동에 적용할 수 없으므로 폐기



〈폐기〉 DB제도 퇴직급여에서 사회보험료 공제 가능 여부

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직연금제도(확정급여형) 가입 사업장에서 근로자가 퇴직한 경우, 사용자가 근로자의 퇴직 월 임금에서 공제하지 못한 사회보험료를 근로자 동의 없이 임의로 퇴직연금에서 공제할 수 있는지?

<질의 2>

- 퇴직연금제도(확정급여형) 가입 사업장에서 근로자가 퇴직한 경우, 근로자가 사용자로부터 차용한 채무를 퇴직연금에서 공제하는 내용의 근로자 동의를 받은 경우 퇴직연금에서 차감하거나 공제할 수 있는지?

A 회시

❖ 〈질의 1〉에 대하여

임금의 전액지급의 원칙에 비추어 퇴직금은 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하므로 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 근로자의 퇴직금 채권과 상계를 하지 못하는 것이 원칙입니다.

❖ 「국민건강보험법」 제77조제3항에서 사용자가 보수월액보험료 중 직장가입자가 부담하여야 하는 그 달의 보험료액을 그 보수에서 공제하여 납부하도록 하고, 「국민연금법」 제90조제1항에서는 사업장가입자가 부담할 기여금을 그에게 지급할 매달의 임금에서 공제하여 사용자가 납부하도록 정하고 있습니다.

- 건강보험료, 국민연금 기여금의 납부 편의를 위해 근로자의 보수, 임금에서 공제하여 사용자가 원천징수하여 납부하도록 법률로 정하고 있는 것이므로 원칙적으로 해당 근로자의 보수, 임금에서 공제해야 할 것입니다.

❖ 그런데, 귀 질의와 같이 사용자가 원천징수하여야 할 금액을 공제하지 않아 근로자에게 초과된 임금을 지급하고 근로자의 퇴직으로 인해 근로자의 기여금을 원천징수하지 못한 경우,

- 사용자는 단순히 법령에 따른 원천징수의무를 이행하기 위해서 사회보험료에 해당하는 금액을 퇴직급여에서 공제할 수 있을 것으로 사료됩니다.

❖ <질의 2>에 대하여

사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 가지고 일방적으로 근로자의 임금 채권을 상계하는 것은 금지된다고 할 것이지만, 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 상계하는 경우 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하는 때에는 퇴직급여에서 공제하고 지급할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(근로복지과-4289, 2014.11.17.)

- 「국민건강보험법」 제77조제3항에서 사용자가 보수월액보험료 중 직장가입자가 부담하여야 하는 **그 달의 보험료액을 그 보수에서 공제하여 납부하도록** 하고, 「국민연금법」 제90조제1항에서는 사업장가입자가 부담할 기여금을 **그에게 지급할 매달의 임금에서 공제하여** 사용자가 납부하도록 정하고 있음
- 따라서 국민건강보험법의 “그 보수”, 국민연금법의 “매달의 임금”이 아닌 근로자에게 퇴직 시 지급해야 할 퇴직급여 또는 퇴직연금에서 공제하는 것은 “**법령에 따른 임금의 공제**”에 해당하지 않으므로 폐기



〈폐기〉 질의에 대한 회신(연차유급휴가미사용 수당이 DC형 부담금 산정 시 산입되는지)

Q
질의

- '18.5.29 시행되는 개정 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자의 계속 근로기간이 1년인 경우 26일의 연차유급휴가가 발생하는데, 26일분의 연차유급휴가미사용 수당을 DC형 부담금 산정 시 산입하여야 하는지

A
회시

☞ 「근로자퇴직급여 보장법」 제20조제1항에 따라 사용자는 가입자의 연간 임금 총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 현금으로 가입자의 확정기여형 퇴직연금제도 계정에 납입하여야 합니다.

- “연간임금총액”이란 당해 사업연도 중에 근로자에게 지급된 임금 총액을 의미합니다. 연차유급휴가는 1년간 8할 이상 출근하였을 때 비로소 부여 받을 수 있는 것이므로 다른 특별한 정함이 없는 이상 이는 1년간의 근로에 대한 대가라 볼 수 있고, 근로자가 연차유급휴가를 사용하지 못하게 됨에 따라 사용자에게 청구할 수 있는 연차휴가수당은 임금이라고 할 것이므로 (대법원 2013.12.26. 선고 2011다4629 판결 참조),
- 근로자의 퇴직으로 인해 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가미사용 수당도 DC형 부담금 산정 시 산입해야 합니다.

☞ 아울러, '18.5.29 개정 근로기준법 시행으로 연차유급휴가가 확대된 경우에도 퇴직으로 비로소 지급사유가 발생한 연차유급휴가미사용 수당은 DC형 부담금 산정 시 산입해야 할 것입니다.

(퇴직연금복지과-2406, 2018.06.19.)

- 「연차유급휴가 청구권·수당·근로수당과 관련된 지침」 변경(임금근로시간과, 21.12.15)에 따라 해당 질의회시는 「연차유급휴가의 산정기준」과 부합하지 않으므로 폐기



〈폐기〉 질의에 대한 회신(퇴직금 중간정산이 잘못된 경우 중간정산금 소멸시효 기산점)

Q
질의

- 재직 중 퇴직금 중간정산 시 평균임금 계산이 잘못된 경우, 퇴직금 중간정산금의 소멸시효 기산점

A
회시

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조에 따라 사용자는 근로자가 퇴직할 때 퇴직금을 지급하여야 하나, 같은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 퇴직 전이라도 일정 사유가 있는 경우 근로자의 요구에 따라 퇴직금의 일부를 중간정산할 수 있습니다.

- 즉, 퇴직금은 그 성격상 근로관계의 종료에 따라 발생되고, 중간정산은 퇴직금의 일부를 당사자의 합의로 퇴직 전에 미리 지급받을 수 있는 경우에 지나지 않으므로 비록 유효하게 중간정산이 이루어졌다 하더라도 중간정산 시 평균임금 계산착오 등으로 지급받지 못한 퇴직금의 일부에 대한 소멸시효는 퇴직일로부터 기산하여야 할 것입니다.

❖ 참고로 이 경우, 중간정산금 재산정을 위한 평균임금은 퇴직금 중간정산 기준 시점에서 재산정하고, 기 지급한 금액을 공제한 나머지 금액을 추가로 지급하는 것이 타당함을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-3848, 2018.10.01.)

「공공기관 경영평가성과급의 퇴직급여제도 처리 기준 및 미지급 중간정산 퇴직급여의 소멸시효 기산일 변경 지침 시행(퇴직연금복지과 - 3517(2020.08.05.))에서 미지급 중간정산 퇴직급여의 소멸시효 기산일을 판례의 입장과 동일하게 중간정산일로 변경하였으므로 폐기



〈폐기〉 질의에 대한 회신(맥쿼리인프라에 적립금을 투자할 수 있는지 여부)

Q
질의

- DC/IRP 가입자가 적립금 운용을 위해 맥쿼리인프라(종목번호:088980)에 투자할 수 있는지 여부

A
회시

- ❖ 확정기여형퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도의 가입자는 「근로자퇴직급여 보장법」시행령 제26조제2호나목에 따라 투자위험이 큰 것으로 정한 자산은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제6조 제5항에 따른 집합투자의 방법으로만 투자할 수 있으며, 가입자별 전체 적립금의 70% 한도 내에서 투자할 수 있습니다.
 - 또한, 퇴직연금감독규정 제12조제2항제1호에 따라 지분증권(집합투자증권인 지분증권은 제외)에는 투자할 수 없습니다.

- ❖ ‘맥쿼리인프라’는 국내 유가증권시장에서 거래되는 지분증권에 해당하므로, 확정기여형퇴직연금제도 및 개인형퇴직연금제도의 가입자가 적립금을 투자할 수 있는 운용방법에 해당하지 않음을 알려드립니다.

(퇴직연금복지과-2497, 2019.05.30.)

2019.12.18. 「근로자퇴직급여 보장법」 시행규칙 개정으로 부동산투자회사법에 따른 부동산 투자회사의 지분증권은 투자할 수 있으므로 폐기



〈폐기〉 질의에 대한 회신(퇴직월의 DC제도 부담금 산정)

Q
질의

- 확정기여형퇴직연금제도를 도입하여 운영중인 사업장에서, 5년 이상 근속자가 퇴직일이 포함된 월에 15일 이상 근무하는 경우 해당월 임금 전액을 봉급으로 지급하도록 취업규칙에 명시되어 있을 때, 퇴직월의 봉급 전체가 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 산정에 포함되는지 여부

A
회신

❖ 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에 따라 확정기여형퇴직연금제도를 설정한 사용자는 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1이상을 부담금으로 납부하여야 합니다.

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

❖ 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따라 “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품이라고 정하고 있으므로,

❖ 귀하가 질의하신 사업장의 취업규칙 상, 월 중에 15일 이상을 근무한 후 퇴직하는 경우에 봉급 전액을 지급하도록 명시되어 있다면 이는 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 “임금”으로 볼 수 있으며, 「근로자퇴직급여 보장법」 제13조에서 정하고 있는 연간 임금총액의 범위에 해당하므로, 질의하신 확정기여형퇴직연금제도의 부담금은 퇴직월의 봉급 전액을 포함하여 산정해야 할 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-4479, 2019.10.22.)

판례(대법원 1999.5.12. 선고 97다5015)와 부합하지 않으므로 폐기



〈폐기〉 질의에 대한 회신(퇴직금 지급 시 근로소득세 상계 및 우선변제 순위)

Q 질의

<질의 1>

- 퇴직금에서 과거 발생한 근로소득세를 상계하고 지급할 수 있는지 여부

<질의 2>

- 사용자가 근로자에 대하여 가지고 있는 채권의 우선변제 순위(「근로자퇴직급여 보장법」 제12조)

A 회신

❖ 「근로기준법」 제43조에 따라 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 하며, 퇴직금 역시 임금의 전액지급의 원칙에 비추어 직접 근로자에게 전액을 지급하여야 하므로, 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 근로자의 퇴직금 채권과 상계하지 못하는 것이 원칙입니다.

❖ 근로소득세의 경우 「소득세법」 제127조 및 제134조에 따라 원천징수의무자인 사용자가 매월분의 근로소득을 지급할 때 근로소득 간이세액표에 따라 소득세를 원천징수하도록 정하고 있습니다.

❖ 〈질의 1〉에 대하여

귀하의 질의내용 상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사용자가 원천징수하여야 할 금액을 공제하지 않아 근로자에게 초과된 임금을 지급하고 근로자의 퇴직으로 인하여 소득세를 원천징수하지 못한 경우,

- 사용자는 단순히 법령에 따른 원천징수의무를 이행하기 위하여 근로소득세에 해당하는 금액을 퇴직금에서 공제할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(관련 행정해석 : 근로복지과-46, 2015.1.6.)

❖ <질의 2>에 대하여

「근로자퇴직급여 보장법」 제12조에서 정하고 있는 퇴직급여 등의 우선변제는 사용자에게 지급의무가 있는 퇴직급여, 사용자의 총재산에 대하여 담보된 질권 및 저당권, 사용자의 총재산에 대하여 담보된 채권 등에 대한 우선순위를 정한 것으로, 질의하신 ‘사용자가 근로자에 대하여 가지고 있는 채권’의 변제 순위에 관한 내용이 아닌 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-552, 2020.02.07.)

대법원 관례(대법 1994.9.23. 선고 94다 23180, 대법 2015.2.12. 선고 2021다 85472, 과거 발생한 근로소득세에 대한 퇴직금 일괄공제)와 부합하지 않으므로 폐기



〈폐기〉 질의에 대한 회신(사용자 부담으로 납입하는 경영성과급 DC제도 차등설정 여부)

Q
질의

● A사는 경영성과급을 사용자부담으로 납입하는 DC제도를 운영중이고, 노사합의를 통해 '연령'을 기준으로 납입비율을 달리하여 적립·운영하고 있는데, 이 경우가 퇴직급여제도 차등설정에 해당하는지 여부

* 예시 : 30대 미만(20%), 30~40대(30%), 40~50대(50%), 50대 이상(80%)

A
회시

❖ 경영성과급을 퇴직연금제도에 사용자 부담금으로 납입하려면 미리 퇴직연금 규약으로 납입시기, 부담률, 산정방식 등을 가입자별 차등없이 설정하여 납입하여야 합니다.

- 여기서 '차등없이'라 함은 가입자별로 합리적인 이유없이 차별하는 것을 금지하는 것을 의미하므로,
- 전체 가입자에 대하여 일정한 근속연수에 도달하면 사전에 근속연수별로 미리 정해진 납입비율에 따라 부담금을 납입하는 것은 퇴직급여제도 차등 설정에 해당하지 않습니다 .

❖ 귀 질의 내용상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사용자 부담금으로 납입하는 경영성과급 납입비율을 연령별로 설정한 합리적인 이유가 존재하고, 이에 대하여 노사합의로 규약을 작성하였고, 또한 전체 가입자에 대하여 동일한 기준이 적용되는 것이라면,

- 결과적으로 근로자의 연령에 따라 납입비율에 차이가 있더라도 이런 사정만으로는 퇴직급여 차등설정에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

(퇴직연금복지과-450, 2021.01.22.)

나이에 따라 납입비율을 달리하는 것은 합리적인 이유가 없으므로 퇴직급여 차등에 해당한다고 볼 수 있으므로 폐기

이 책을 펴낸 사람들

노동정책실장 김민석

근로기준정책관 최현석

퇴직연금복지과 과장 김동현

사무관 남성욱, 김서원, 최주현

주무관 윤승필, 강교태

도움주신 분

공인노무사 김미림
임혜인

근로자퇴직급여 보장법 집필회시집



인쇄일 _ 2022년 1월

발행일 _ 2022년 1월

발행처 _ 고용노동부 퇴직연금복지과
세종특별자치시 한누리대로 422
전화: 044) 202-7558

인쇄처 _ 동명기획
044) 868-7542

-
1. 이 책자를 허가 받지 않고 보고제하거나 전제해서는 안 됩니다.
 2. 내용에 관한 자세한 사항은 집필자에게 문의하여 주시기 바랍니다.