

근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한

**근로자퇴직급여 보장법 시행령
개정(안) 설명자료**

2018. 5.



고용노동부

목 차

I. 개정 내용	1
----------------	---

II. Q&A	4
---------------	---

1 총 괄

1. 근로자퇴직급여 보장법 시행령을 개정한 이유는 무엇인가요? 4
2. 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소로 인한 중간정산(중도인출)은 모든 종류의 퇴직급여제도에서 허용되나요? 4
3. DC제도에서 근로시간 단축입법에 따른 중도인출이 허용되지 않는 이유는 무엇인가요? 5
4. DB제도에서 근로시간 단축입법에 따른 중도인출이 허용되지 않는 이유는 무엇인가요? 5
5. 퇴직금제도 설정 사업(장)의 사용자도 근로시간 단축 입법에 따른 사용자의 책무(근로자 대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 협의)를 이행하여야 하나요? 6
6. DB제도를 설정한 사업(장)은 중도인출이 불가능한데 퇴직급여 수령액 감소를 방지하기 위해 어떻게 해야 하나요? 6

2 퇴직금 중간정산

1. 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소로 퇴직금 중간정산이 가능한 사업(장)의 범위와 시기는? 7
2. 근로시간이 단축되는 사업(장) 소속 근로자는 누구나 퇴직금 중간정산 신청이 가능한가요? 8

목 차

- 3. 퇴직금 중간정산 신청시 근로자에게 어떤 서류를 받아야 하나요? 8
- 4. 퇴직금 중간정산 신청은 언제부터 할 수 있나요? 9
- 5. 근로시간이 단축된 시점 이후에도 퇴직금 중간정산 신청이 가능한가요? 9
- 6. 근로자의 중간정산 신청에 사용자가 반드시 응해야 하나요? 10
 - 6-1. 근로자들이 일시에 퇴직금 중간정산을 신청함에 따라 사용자의 경제적 곤란 등으로 중간정산이 불가능할 경우 지급 시기를 늦출 수 있나요? 10
- 7. 퇴직급여 수령액의 감소 여부 판단기준은? 11
- 8. 퇴직금 중간정산 금액을 개인형퇴직연금제도(IRP)에 납입이 가능한가요? · 12

3

퇴직금제도 또는 DB제도 도입 사업(장)의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 사용자의 책무

- 1. 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 근로자대표와 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 대책을 마련해야 할 사용자의 범위는? 13
- 2. 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 사용자의 책무내용은 무엇인가요? 13
- 3. 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리는 방법은? 14
- 4. 퇴직금제도 또는 DB제도만을 설정한 사업(장)에서 DC제도를 추가로 설정하고자 할 경우 어떤 절차를 거쳐야 하나요? 14
 - 4-1. DB제도와 DC제도가 함께 설정된 사업(장)에서 DB제도에 가입된 근로자가 DC제도로 전환할 수 있는 사유에 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소를 추가할 경우에도 근로자대표의 동의를 받아야 하나요? 15

목 차

5. DC제도를 추가로 설정할 경우 기존 제도(퇴직금제도 또는 DB제도)에 가입된 기간을 소급하여 적용해야 하는지?	15
5-1. DC제도로 전환하면서 가입 기간을 소급할 경우 부담금의 산정 방법은?	16
6. DC제도를 추가로 설정할 경우 DC제도의 의무화가 타당한지 아니면 근로자들에게 선택권을 부여하는 것이 타당한지?	16
6-1. 근로자에게 DC제도 전환 선택권을 부여한 규약 규정 예시	16
7. 별도의 급여 산정기준은 어떤 절차를 거쳐 어디에 정하나요?	17
7-1. 별도의 급여 산정기준을 마련한 예시	18
8. 사용자가 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 책무를 이행하지 않을 경우 강제할 방법은 없나요?	19

4 기 타

1. 상시 근로자수 판단기준 및 근로시간 단축 시행 시기는?	20
2. 개정법 시행 이후 상시 근로자수가 감소하게 되는 경우 법적용 문제는 어떻게 되는지?	21
3. 하나의 법인에 본사와 공장이 장소적으로 분리되어 있는데 상시 근로자수를 적용하는 사업장의 기준은?	21
〈참고1〉 근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부 개정령안	22
〈참고2〉 개정 근로기준법 주요 내용	25
〈별 첨〉 근로시간 단축 시행시기별 일정	26

I. 개정 내용

□ 개정 배경

- 근로시간 단축입법으로 주 최대 근로시간이 감축(68→52시간)되고 특례 업종이 감소(26→5개)되어 실 근로시간이 상당 수준 줄어들 전망
- 이에, 실 근로시간 단축에 따른 평균임금 감소로 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있어,
 - 이를 방지하기 위해 퇴직금 중간정산 사유 확대 및 사용자의 책무 부여

□ 현행 규정

- (중간정산·중도인출) 퇴직금제도는 중간정산, 확정기여형퇴직연금제도(이하 DC제도)는 중도인출을 허용하고 있으나, 확정급여형퇴직연금제도(이하 DB제도)는 불가

↳ DB제도는 DC제도와 달리 ①퇴직시점 평균임금을 기준으로 최종 퇴직급여를 산정하기 때문에 재직기간 중 가입자별 수급액을 확정할 수 없고, ②중도인출 시 적립비율이 낮아져 다른 가입자의 수급권을 저해하게 되며, ③적립금 운용과 연금계리가 곤란해지는 점 등을 고려해 중도인출을 제도적으로 허용하지 않음

- * DB제도: 근로자가 받을 급여의 수준("30일분 평균임금X근속연수" 이상)이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도
- * DC제도: 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준("연간 임금총액X1/12" 이상)이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도

- 임금피크제 시행, 소정근로시간 변경의 경우 퇴직금제도의 중간정산 사유로만 인정

↳ DC제도는 평균임금이 감소하더라도 퇴직급여액에 불이익이 없어 중도인출 사유에서 임금피크제 도입, 소정근로시간 변경은 제외

〈중간정산(중도인출) 제도〉

- ❖ 퇴직급여제도는 사용자가 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위해 설정하여야 하는 제도로서, 퇴직급여를 지급받을 권리는 퇴직이후 발생함이 원칙
- ❖ 다만, 근로자 재직 중 경제적 곤란(파산 등)이나 주택구입으로 인한 불가피한 자금수요 등 법령에서 정한 요건에 한해 중간정산(중도인출)을 예외적으로 허용

- (퇴직급여 감소 방지를 위한 사용자 책무) 퇴직금제도 또는 DB제도를 설정한 사업(장)에서,
 - 임금피크제의 실시, 임금 삭감, 소정근로시간의 감소 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우에는 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소되지 않도록,
 - 근로자에게 퇴직급여 수령액의 감소 사실 통보와 DC제도 도입 또는 별도의 급여 산정기준 마련 등을 위한 근로자대표*와 협의 실시를 사용자에게 책무로 부여
- * 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수

□ 시행령 개정 내용

<1> 퇴직금제도 중간정산 사유 확대

- 퇴직금 중간정산 사유에 “법률 제15513호 근로기준법 일부개정 법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우”를 추가

<2> 근로자의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 사용자의 책무 부여

- (대상 사용자) 퇴직금제도 또는 DB제도를 설정하거나 운영하는 사용자로서,
 - 근로시간 단축입법에 따라 근로자의 퇴직급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우
- (책무내용) 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고,
 - 근로자대표와 DC제도의 도입 또는 별도의 급여 산정 기준 마련 등 필요한 방법을 협의

* 현행 시행령(제31조제1호) 상 임금피크제 실시, 임금 삭감, 소정근로시간의 감소 등으로 근로자의 급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고 근로자대표와 확정기여형퇴직연금 제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의토록 규정하고 있으나 보다 명확한 적용을 위해 명문규정 신설

<제도유형별 중간정산(중도인출) 사유>

구분	퇴직금	DC	DB
현행	①무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우	좌동	중도인출 금지
	②무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다.		
	③6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 부담하는 경우 가. 근로자 본인 나. 근로자의 배우자 다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족		
	④퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우		
	⑤퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우		
	⑥천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우		
	⑦사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우	해당 없음	
	⑧사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우	해당 없음	
개정 (추가)	⑨법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우	해당 없음	

II. Q & A

1 총 괄

Q1 근로자퇴직급여 보장법 시행령을 개정한 이유는 무엇인가요?

- 퇴직금제도 및 DB제도의 경우 퇴직 당시 평균임금을 기준으로 퇴직급여 수령액이 결정됨
 - 따라서, 근로시간 단축입법으로 실 근로시간이 줄어드는 경우 임금이 감소되고,
 - 임금이 감소된 기간 중 근로자가 퇴사할 경우 퇴직급여 수령액이 줄어들 수 있음
 - 이에, 근로자들의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해
 - 퇴직금제도의 중간정산 사유에 근로시간 단축입법에 따른 퇴직금 수령액의 감소를 추가하고
 - 퇴직금제도 및 DB제도 도입 사업(장)의 사용자에게 책무*를 부여함
- * 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고 근로자대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여산정기준 마련 등 필요한 방법 협의

Q2 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소로 인한 중간정산(중도인출)은 모든 종류의 퇴직급여제도에서 허용되나요?

- 현행 법령상으로는 근로시간 단축에 따른 중간정산(중도인출)은 허용되지 않으며,

- 이번 시행령 개정을 통해 퇴직금제도의 중간정산 사유에 “법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우”를 추가하려는 것임
- 따라서, 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소로 인한 중간정산은 퇴직금제도에서만 허용되며, DB제도 및 DC제도에서는 허용되지 않음

Q3

DC제도에서 근로시간 단축입법에 따른 중도인출이 허용되지 않는 이유는 무엇인가요?

- DC제도가 설정된 사업(장)의 경우 사용자가 매년 1회 이상 정기적으로 임금총액의 1/12 이상에 해당하는 부담금을 근로자의 계정에 납입하므로,
- 평균임금이 감소하더라도 근로자의 퇴직급여 수령액에 불이익이 발생하지 않아 중도인출 사유에 추가하지 않음

* 임금피크제 도입, 소정근로시간 변경도 동일한 이유로 중도인출 사유에서 제외하였음

Q4

DB제도에서 근로시간 단축입법에 따른 중도인출이 허용되지 않는 이유는 무엇인가요?

- DB제도는 ①퇴직시점 평균임금을 기준으로 최종 퇴직급여를 산정하기 때문에 재직기간 중 가입자별 수급액을 확정할 수 없고, ②중도인출 시 적립비율이 낮아져 다른 가입자의 수급권을 저해하게 되며, ③적립금 운용과 연금제리가 곤란해지는 점 등을 고려 제도적으로 중도인출을 허용하지 않고 있음

Q5

퇴직금제도 설정 사업(장)의 사용자도 근로시간 단축 입법에 따른 사용자의 책무(근로자 대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 협의)를 이행하여야 하나요?

- 퇴직금제도 운영 사업(장)의 사용자도 퇴직금 중간정산 사유 확대와 별도로 근로시간 단축 입법에 따른 사용자의 책무*를 이행하여야 함

* 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고 근로자대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여산정기준 마련 등 필요한 방법 협의 실시

- 이번 근로자퇴직급여 보장법 시행령 개정은 근로시간단축 입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소를 방지할 목적으로 하고 있고,
 - 퇴직금 중간정산의 경우 정산 받은 금품(중간정산금)이 생활자금으로 사용될 우려가 있으므로,
 - 우선적으로 DC제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등을 통해 퇴직급여 수령액이 감소되지 않도록 하는 것이 근로자 노후소득보장 측면에서 바람직 할 것임

Q6

DB제도를 설정한 사업(장)은 중도인출이 불가능한데 퇴직급여 수령액 감소를 방지하기 위해 어떻게 해야 하나요?

- DB제도를 설정한 사업(장)의 사용자는 근로시간 단축입법으로 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우
 - 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 근로자대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의해야 함

- 또한, 노사합의로 근로기준법에서 정한 시기보다 당겨 근로시간을 단축하는 사업(장)도 근로시간 단축시점에 중간정산이 가능할 것임
- 근로기준법에서 정한 시점보다 근로시간을 먼저 단축할 경우 단체협약, 취업규칙 등에서 근로시간 단축시점을 구체적으로 정해야 하고, 단축된 근로시간의 입증이 가능해야 함

Q2 근로시간이 단축되는 사업(장) 소속 근로자는 누구나 퇴직금 중간정산 신청이 가능한가요?

- 이번 시행령 개정은 근로기준법 일부개정법률(법률 제15513호) 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소되는 것을 방지하는 것이 목적이므로,
- 실제 근로시간이 단축되어 퇴직급여 수령액이 감소되는 근로자로 한정함이 타당
- 구체적으로 주 52시간을 초과해 근로했던 근로자가 근로기준법 일부개정법률(법률 제15513호) 시행으로 실 근로시간이 주 52시간 이하로 단축되고,
- 이에 따라, 임금도 줄어들어 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우에만 중간정산 신청이 가능하며,
- 근로시간이 단축됐으나 사용자의 임금보전 등으로 퇴직급여 수령액이 감소되지 않은 근로자는 퇴직금 중간정산 대상이 아님

Q3 퇴직금 중간정산 신청시 근로자에게 어떤 서류를 받아야 하나요?

- 사용자가 보유한 자료*만으로 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는지 여부를 판단할 수 있으므로 중간정산 신청서 이외에 근로자에게 별도의 서류를 받을 필요는 없음

* 급여 감소수준, 예상 퇴직시점(연령, 정년) 등

- 중간정산 신청서는 별도의 법정 서식은 없고 노사가 자유롭게 정해 사용 가능함

Q4 퇴직금 중간정산 신청은 언제부터 할 수 있나요?

- 퇴직금 중간정산 시 평균임금은 노사 간 별도의 합의가 없는 한 신청일을 기준으로 산정됨이 원칙임
 - 따라서, 퇴직금 중간정산은 근로시간 단축일에 신청하는 것이 바람직
- 다만, 근로시간 단축일 이전에 신청한 경우 퇴직급여 수령액의 감소를 방지하고 퇴직금 중간정산이 생활자금 용도로 남용되는 것을 예방하기 위해
 - 근로시간 단축일 이전 1개월이 되는 시점부터 신청한 경우에만 정당한 중간정산으로 인정

☞ (사례) 2018.7.1.자로 근로시간이 단축되는 사업(장)의 경우 2018. 6. 1. 부터 중간정산 신청 가능

Q5 근로시간이 단축된 시점 이후에도 퇴직금 중간정산 신청이 가능한가요?

- 퇴직금 중간정산 시 평균임금은 신청일을 기준으로 산정되는 것이 원칙이므로 근로시간 단축 시점 이전에 신청하는 것이 타당하나,
 - 불가피한 사정으로 근로시간 단축 시점 이전에 신청하지 못한 경우에는 근로시간 단축 후에 중간정산 신청도 가능
- 다만, 근로시간이 단축되고 3개월이 경과된 경우에는 중간정산의 실익이 없으므로 근로시간 단축입법 시행에 따른 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 중간정산에 해당하지 않음
- 아울러, 근로시간 단축 시점 이후에 중간정산을 신청하는 경우에도
 - 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해 노사가 합의하여 평균임금 산정시점을 근로시간 단축일로 할 수 있음

Q6 근로자의 중간정산 신청에 사용자가 반드시 응해야 하나요?

- 퇴직금 중간정산은 “근로자의 요구”와 “사용자의 승낙”을 요건으로 함
 - 따라서, 근로자가 퇴직금 중간정산을 요청한다고 해도 사용자가 반드시 중간정산을 해주어야 하는 것은 아니며,
 - 사용자는 경영상의 사유 등이 있으면 근로자의 중간정산 요구를 승낙하지 않을 수 있음
- 다만, 사용자가 중간정산을 거부하더라도 근로자의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해,
 - 사용자는 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고,
 - 근로자대표와 DC제도 도입, 별도의 급여산정 기준 마련 등 필요한 방법을 협의해야 하는 책무는 이행해야 함
- 또한, 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소는 근로자의사와 관계없이 발생하는 것이므로,
 - 지방노동관서에서는 퇴직급여 수령액이 감소되지 않도록 적극 지도 필요

Q6-1

근로자들이 일시에 퇴직금 중간정산을 신청함에 따라 사용자의 경제적 곤란 등으로 중간정산이 불가능할 경우 지급시기를 늦출 수 있나요?

- 사용자가 근로자의 퇴직금 중간정산 신청을 승낙한 경우 가급적 빨리 퇴직급여를 지급하는 것이 타당할 것이나,
 - 불가피한 사정으로 일시에 급여지급이 곤란할 경우 취업규칙이나 단체협약을 위반하지 않는 범위 내에서 개별 근로자의 동의를 얻어 지급 시기를 늦출 수 있을 것임

Q7 퇴직급여 수령액의 감소 여부 판단기준은?

- 퇴직급여 수령액의 감소 여부는 각 근로자별로 임금감소 수준, 예상 퇴직시점, 임금 상승률 등에 따라 달라질 수 있으므로
 - 일률적 기준으로 퇴직급여 수령액 감소 여부를 판단할 수는 없음
- 다만, 생활자금 등의 수요를 위해 퇴직금 중간정산이 남용되지 않도록 예상 퇴직시점(정년)까지 상당한 기간이 남은 근로자는 중간정산을 받는 사례가 발생되지 않도록 지도 필요

(사례)

☞ 근로시간 단축에 따른 가정

구 분		내 용	비 고
근로시간 단축 전 계속근로기간		10년	
평균임금(30일분)	단축 전	5,000,000원	임금감소율 10% 적용
	단축 후	4,500,000원	
임금 인상률(예상)		3.7%	'17년 민간부문 협약임금 평균인상률(통계청)

☞ 잔여 재직기간에 따른 총 수령금액 비교

(단위: 천원)

단축후 근속연수		1년	2년	3년	4년	5년	6년
중간정산	미 실시	51,332	58,070	65,237	72,854	80,946	89,538
	실시*	55,491	61,341	67,570	74,198	81,245	88,735

* 중간정산 실시의 경우, 중간정산금을 잔여 재직기간 동안 정기예금(연간 평균 금리 1.65%, '17년 한국은행 통계 기준)에 예치한다고 가정

- 위의 사례의 경우 근로시간 단축 후 잔여 재직기간인 6년 이상일 경우 중간정산을 하지 않는 것이 근로자에게 유리
 - * 임금 감소수준, 임금인상률, 예상 퇴직시점 등에 따라 중간정산의 유불리가 달라질 수 있음을 근로자에게 안내할 필요 있음

Q8

퇴직금 중간정산 금액을 개인형퇴직연금제도(IRP)에 납입이 가능한가요?

- 개인형퇴직연금제도(이하 IRP)는 퇴직급여제도의 일시금을 수령한 사람 등이 설정 가능하고,
 - 퇴직금 중간정산으로 지급받은 일시금도 퇴직급여에 해당하므로,
 - 퇴직금을 중간정산 받은 근로자 명의의 IRP계좌에 중간정산한 퇴직금을 납입할 수 있음
- * 사용자가 근로자 명의의 IRP계좌로 중간정산금을 지급하거나, 근로자가 중간정산금을 지급받고 60일 이내에 IRP계좌로 입금할 경우 추후 해당 정산금을 수령할 때까지 퇴직소득세 원천징수를 유예함
- 퇴직급여는 근로자들의 노후소득을 보장하기 위해 만들어진 제도이므로,
 - 중간정산을 받은 근로자가 정산퇴직금을 생활자금으로 사용하기 보다 IRP에 적립·운영토록 함으로써 중간정산으로 인해 노후소득 재원 확보에 문제가 발생하지 않도록 지도 필요

3

퇴직금제도 또는 DB제도 도입 사업(장)의 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 사용자의 책무

Q1

퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고, 근로자대표와 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 대책을 마련해야 할 사용자의 범위는?

- 개정 근로기준법에 따라 퇴직금제도 또는 DB제도를 도입한 사업(장)의 사용자는 근로시간 단축 시행시기*별로 퇴직급여 수령액의 감소 방지를 위한 대책을 마련해야 함

* 사업(장)의 기업규모(상시근로자 수) 및 업종에 따라 시행시기가 정해짐
(6페이지 Q1참조)

- 또한, 노사합의로 근로기준법에서 정한 시점보다 당겨 근로시간을 단축하는 사업(장)의 사용자도 퇴직급여 수령액 방지를 위한 대책을 마련해야 할 것임

Q2

퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 사용자의 책무내용은 무엇인가요?

- 근로기준법 일부개정 법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우,
- 해당 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리고,
 - 근로자대표와 DC제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의해야 함

Q3 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알리는 방법은?

- 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 근로자 개인에게 우편, 전자 메일, 서면 등의 방법으로 개별 통지를 해야 함
- 근로자대표를 통한 통지나, 사내 게시판 등을 통한 공지만으로는 사용자의 책무를 다했다고 보기는 어려움

Q4 퇴직금제도 또는 DB제도만을 설정한 사업(장)에서 DC제도를 추가로 설정하고자 할 경우 어떤 절차를 거쳐야 하나요?

- 사용자가 퇴직급여제도를 설정하거나 설정된 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하려고 할 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 함
- 퇴직금제도 또는 DB제도만을 설정한 사업(장)에서 **DC제도를** 추가로 설정하려는 것은
 - 새로운 퇴직급여제도를 설정하려는 경우에 해당되므로 근로자 대표의 동의를 받아야 함
- 다만, 추가로 도입되는 DC제도에 가입할 근로자의 범위가 구체적으로 한정(예: A지역 공장의 생산직 근로자)되어 있다면,
 - 해당 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 해당 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 해당 근로자의 과반수 동의를 받아 DC제도의 추가 설정이 가능함

Q4-1

DB제도와 DC제도가 함께 설정된 사업(장)에서 DB제도에 가입된 근로자가 DC제도로 전환할 수 있는 사유에 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소를 추가할 경우에도 근로자대표의 동의를 받아야 하나요?

- DC제도가 이미 도입된 사업(장)에서 DC제도로 전환할 사유를 추가하는 것은 퇴직급여제도의 내용을 변경하려는 경우에 해당되며,
 - 변경내용이 근로자에게 불이익한 것이 아니므로 근로자대표의 의견을 들어 변경할 수 있음
- 아울러, DC제도로의 전환 사유를 규약에서 구체적으로 정하지 않고 별도로 사용자가 정하도록 하고 근로자에게 선택권을 부여한 경우
 - 별도의 규약변경 없이 제도 전환에 대한 기준을 근로자에게 공지하고 시행할 수 있을 것임
 - 다만, DC제도로의 전환에 대한 새로운 기준을 마련하는 것이므로 근로자대표의 의견 청취 절차를 거치는 것이 바람직할 것임

Q5

DC제도를 추가로 설정할 경우 기존 제도(퇴직금제도 또는 DB제도)에 가입된 기간을 소급하여 적용해야 하는지?

- 퇴직연금제도의 가입기간은 퇴직연금제도 설정 이후 해당 사업(장)에서 근로를 제공하는 기간으로 하는 것이 원칙이나,
 - 노사가 합의할 경우 해당 퇴직연금제도 설정 전에 해당 사업(장)에서 제공한 근로기간에 대하여도 가입기간으로 설정 할 수 있음
- 근로시간 단축입법에 따른 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위해 DC제도로 전환하는 경우,
 - 해당 사업(장)에서 제공한 근로기간에 대하여 소급해야 근로자에게 불이익이 발생되지 않으므로 가입기간을 소급하도록 지도 필요

Q5-1

DC제도로 전환하면서 가입 기간을 소급할 경우 부담금의 산정 방법은?

- DC제도로 전환할 경우 과거 근로제공기간에 대하여 일괄 또는 순차적 소급 등은 사용자의 재정 부담을 감안하여 노사합의에 따라 퇴직연금 규약으로 설정 가능함
- DC제도 전환시 가입기간을 과거 근로제공기간에 대해 소급하는 경우 과거 소급분에 대한 부담금 산정은 소급하기로 결정한 날 이전 1년간 가입자가 지급받은 임금총액을 기준으로 산정*하여 부담하되
 - * 과거 소급기간 1년에 대하여 가입자의 연간임금총액의 12분의 1이상
- 이때 산정한 부담금은 소급기간 1년에 대하여 평균임금의 30일분 이상이 되어야 할 것임

Q6

DC제도를 추가로 설정할 경우 DC제도의 의무화가 타당한지 아니면 근로자들에게 선택권을 부여하는 것이 타당한지?

- 근로시간 단축입법으로 퇴직급여 수령액이 감소할지 여부는 각 근로자별로 임금삭감 수준, 예상 퇴직시점, 임금 상승률 등에 따라 달라질 수 있으므로
 - 일률적으로 퇴직급여 수령액 감소 여부를 판단할 수는 없음
- 따라서, DC제도로 전환할지 여부는 개별 근로자에게 선택권을 부여하는 것이 타당함

Q6-1

근로자에게 DC제도 전환 선택권을 부여한 규약 규정 예시

① DB제도 규약에 DC제도 전환기준 구체적 명시(예시)

확정급여형퇴직연금규약 제00조(제도의 전환)

사용자는 아래 각호의 어느 하나에 해당하는 가입자에게 확정급여형퇴직연금제도로 전환할 수 있는 기회를 부여할 수 있다

(기존) 1.~2. 생략

(추가) 3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우

② DB제도 규약에 DC제도로 전환할 수 있는 기준을 사용자가 별도로 정하도록 위임한 경우(예시)

확정급여형퇴직연금규약 제00조(제도의 전환)

- ① 사용자는 이 제도의 가입자에게 확정급여형퇴직연금제도로 전환할 수 있는 기회를 부여할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 제도전환 기준 및 절차 등 구체적 사항은 사용자가 별도로 정한다.

③ 사유와 관계없이 자유롭게 DC제도를 선택할 수 있는 경우(예시)

확정급여형퇴직연금규약 제00조(가입대상)

이 제도의 가입대상은 이 제도 실시 사업에 소속하는 근로자로서 이 제도 가입을 선택한 자로 한다. 다만 계속근로기간이 1년 미만이거나 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자는 제외한다.

Q7 별도의 급여 산정기준은 어떤 절차를 거쳐 어디에 정하나요?

- 퇴직금제도 설정 사업(장)은 취업규칙에, DB제도 설정 사업(장)은 퇴직연금규약에서 별도의 급여 산정기준을 정할 수 있음
- 별도 산정기준 마련은 불이익한 변경은 아니므로,
 - 퇴직금제도 설정 사업(장)은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어 취업규칙을 변경해야 하며,
 - DB제도 설정 사업(장)은 근로자대표의 의견을 들어 규약을 변경함

① 취업규칙(퇴직금제도)에 별도 산정기준을 마련한 경우(예시)

취업규칙 제00조(퇴직급여제도의 설정 등)

- ① 회사는 1년 이상 근무한 사원이 퇴직할 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.
- ② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 퇴직금으로 지급한다.
1. 근로시간 단축 전 계속근로기간: 근로시간 단축일(○년○월○일)을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
 2. 근로시간 단축 후 계속근로기간: 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

② DB제도 규약에 별도 산정기준을 마련한 경우(예시)

확정급여형퇴직연금규약 제00조(급여수준)

- ① 이 제도에 따른 급여수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액이 되도록 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 근로시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 이 제도의 급여수준으로 한다.
1. 근로시간 단축 전 계속근로기간: 근로시간 단축일(○년○월○일)을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
 2. 근로시간 단축 후 계속근로기간: 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

Q8

사용자가 퇴직급여 수령액 감소 방지를 위한 책무를 이행하지 않을 경우 강제할 방법은 없나요?

- 현행 법령에서는 사용자가 퇴직급여 수령액 감소를 방지할 책무를 이행하지 않더라도 처벌규정이 없어 제재할 방법은 없음
- 현재 사용자의 책무 강화를 위해 제재(과태료)를 부과하는 근로자 퇴직급여 보장법 개정안*이 국회에 계류 중임

* 임이자 의원안 (2018.5.2. 발의)

4 기 타

Q1 상시 근로자수 판단기준 및 근로시간 단축 시행 시기는?

- 상시 근로자수는 근로기준법 시행령 제7조의2에 따라 판단
- 근로시간 단축은 기업 규모별로 시행시기가 정해져 있으나, 규모별 적용시점 이후라도 상시근로자수를 판단하여 근로시간 단축이 적용되는 기업규모에 해당하면 적용
- 또한, 근로기준법은 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 적용되므로 상시 근로자수 산정시 임시·일용·상용직 여부 등에 관계없이 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자를 포함하되,
 - 사용자가 직접 고용하지 않은 하청업체 근로자나 파견근로자는 제외함 (근로기준법 시행령 제7조의2)

근로기준법 시행령 제7조의 2 (상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법)

- ① 법 제11조제3항에 따른 "상시 사용하는 근로자 수"는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유를 말한다. 이하 이 조에서 같다) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 "산정기간"이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.
- ② ~ ③ 생략
- ④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 **파견근로자를 제외**한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.
 1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 법 제2조제8호에 따른 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
 2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

Q2

개정법 시행 이후 상시 근로자수가 감소하게 되는 경우 법적용 문제는 어떻게 되는지?

- 기업 규모에 따라 근로시간 단축이 적용되어 사업장에서 시행 중인 경우에는 근로자가 감소하여도 법적 안정성을 고려하여 단축된 1주 최대 근로시간인 52시간을 적용

Q3

하나의 법인에 본사와 공장이 장소적으로 분리되어 있는데 상시근로자수를 적용하는 사업장의 기준은?

- 하나의 법인은 하나의 사업장으로 봄이 원칙임
- 특히, 본사, 지점, 출장소, 공장 등이 동일한 장소에 있는 경우에는 원칙적으로 하나의 사업으로 봄
 - 다만, 동일 장소에 있더라도 근로의 형태가 현저하게 다른 부문이 있고, 그러한 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리, 회계 등이 명확하게 구분되는 동시에 주된 부문과 분리하여 취급하는 것이 보다 적절한 법적용을 가능케 한다면 그러한 부문은 독립된 사업으로 볼 수 있음
- 한편, 장소적으로 분산되어 있더라도 각 사업장의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위조직과 일괄하여 하나의 사업으로 판단
 - 이 경우 독립성이 있는지 여부는 ▲한국표준산업분류 상 산업분류(대분류)의 상이성 ▲서로 다른 단체협약 또는 취업규칙 적용 ▲노무관리·회계 등의 독립적 운영 여부 등을 기준으로 판단할 수 있을 것임

대통령령 제 호

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부개정령안

근로자퇴직급여 보장법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제1항에 제6호의3을 다음과 같이 신설한다.

6의3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로 시간 단축으로 근로자의 퇴직급여 수령액이 감소될 수 있는 경우 제31조제1호 중 “임금피크제의 실시, 임금 삭감, 소정근로시간의 감소”를 “제3조제1항제6호, 제6호의2, 제6호의3에 해당하는 경우와 임금 삭감”으로, “가입자”를 “근로자”로 한다.

부 칙

이 영은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① 법 제8조제2항 전단에서 “주택 구입 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 1. ~ 6의2. (생 략) <u><신 설></u>	제3조(퇴직금의 중간정산 사유) ① ----- ----- ----- -----. 1. ~ 6의2. (현행과 같음) 6의3. <u>법률 제15513호 근로 기준법 일부개정법률 시행에 따른 근로시간 단축으로 근로 자의 퇴직급여 수령액이 감소 될 수 있는 경우</u>
7. (생 략) ② (생 략)	7. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) 법 제32조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다. 1. 퇴직금제도 또는 확정급여형 퇴직연금제도를 설정하거나 운영하는 사용자는 <u>임금피크 제의 실시, 임금 삭감, 소정 근로시간의 감소</u> 등으로 근로 자의 급여액에 영향을 미칠	제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) -- ----- ----- -----. 1. ----- ----- ----- <u>제3조제1항 제6호, 제6호의2, 제6호의3에 해당하는 경우와 임금 삭감</u> -----

현행	개정안
수 있는 경우 <u>가입자</u>에게 퇴직 급여 수령액이 감소됨을 알리고, 법 제4조제3항에 따른 근로자 대표(이하 “근로자대표”라 한다) 와 확정기여형퇴직연금제도의 도입, 별도의 급여 산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의 할 것 2. ~ 4. (생략)	-----<u>근로자</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 2. ~ 4. (현행과 같음)

* 입법예고안으로 법제심사 과정에서 자구 수정될 수 있음

참고 2

개정 근로기준법 주요내용

〈 기본 방 향 〉

- ❖ 주52시간 규정 및 특례업종 축소, 휴일근로 가산할증률 명확화, 관공서의 공휴일 규정의 민간 기업 적용을 통해 장시간 노동을 개선함으로써 '국민의 휴식 있는 삶'과 '일·생활의 균형' 실현

① 휴일·연장근로 포함 주52시간 실시

- ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행),
- ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1

② 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정

- * 30인 미만 사업장 8시간 특별연장근로 한시적 인정: '21.7.1~'22.12.31

③ 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축

- * 1일 7시간, 1주 35시간, 연장 5시간 한도

④ 휴일근로 할증률 명시(공포 즉시 시행)

- * 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%

⑤ 특례업종 축소('18.7.1 시행), 특례도입기업 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1 시행)

- * 특례 유지 5개 업종: ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

⑥ 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무화(기업규모별 단계적 시행)

- ▲ 300인 이상: '20.1.1, ▲ 30~300인 미만: '21.1.1, ▲ 5~30인 미만: '22.1.1

⑦ 부대의견 및 부칙: 5개 특례업종, 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선·지원방안 마련

근로시간 단축 시행기시별 일정

- 26 -