

IX. 퇴직연금 다시 살펴보기

- 노후소득보장기능 강화를 위한 노동조합의 참여 강화 -

3. 퇴직연금 도입 및 관리 지침

1) 준비단계

- 준비 단계는 제도 도입에 대한 이해를 높여 공감대를 형성하는 단계임.
- 퇴직연금 도입 시 사전 준비가 부족하면 중간에 갈등이 유발되어, 불완전한 제도가 도입되거나 도입 자체가 무산되기도 함.
- 한번 도입 논의가 실패하면 다시 쟁점화하기 어려우므로 준비 단계를 잘 거쳐야 함.

(1) 공감대 형성

- 노동조합은 회사에 퇴직연금제도와 관련한 충분한 홍보 및 전체 조합원을 대상으로 하는 교육을 요구함. 강사를 노동조합이 직접 추천·섭외하는 경우도 교육비용은 회사 측이 부담하도록 함.
- 퇴직연금사업자(회사의 주거래 은행 및 증권사)가 교육하면 금융관련 지식은 풍부할 수 있으나, 퇴직연금제도의 설명보다는 단순한 상품홍보가 될 수 있으므로 교육 내용을 확인하여 퇴직연금제도의 필요성과 장·단점 등이 설명될 수 있도록 함.
- 노동조합은 무엇보다 노동자들 입장에서 퇴직연금제도의 장·단점을 중점적으로 교육할 필요가 있으며, 노동자들 스스로가 퇴직연금제도를 선택할 수 있는 기회를 제공하는 것에 초점을 맞춰야 함.

(2) 협의체 구성과 노조참여

- 퇴직연금의 도입은 향후 노동자들의 노후보장과 직결된 문제로 매우 중요한 사안

이므로 적극적으로 개입하여 득실을 반드시 따져야 함.

- 퇴직연금 도입과 관련한 사항은 노동조합과 회사측이 긴밀하게 협의하여 진행해야 함. 현재 근로자퇴직급여보장법은 기존 퇴직금제도를 퇴직연금으로 전환하는 경우 사업장 노동자의 과반수 노조의 동의 또는 과반수 노조가 없는 경우 노동자 과반수의 동의가 있어야만 퇴직연금제도가 도입될 수 있음(신설 사업장의 경우 근로자대표의 의견청취 의무). 따라서 가능하면 노동조합이 적극적으로 회사와 퇴직연금제도에 대하여 협의를 하는 것이 필요함.
- 이를 위해 노동조합의 제안으로 회사와 공동으로 퇴직연금 TF팀을 구성하여 운용하거나, 별도 노사협의체(예 : 퇴직연금 노사공동위원회) 등을 회사와 노사 동수로 구성하거나, ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따른 노사협의회에 안건으로 상정하여 관련사항을 협의하는 것이 필요함.

〈지침〉 퇴직연금 TF팀 또는 퇴직연금 노사공동위원회 설치

- ▶ 퇴직연금의 도입 이후 운용 과정에서도 지속적으로 노동조합이 역할을 하기 위해서는 별도의 퇴직연금 노사공동위원회를 상설기구로 구성하는 것이 바람직 함. 퇴직연금 도입 이후에도 회사의 퇴직연금에 관해서는 회사가 독단적으로 운영할 수 없도록 퇴직연금 노사공동위원회를 통해 관리될 수 있도록 해야 함.
- ▶ 구체적인 협의 및 협의체 구성은 각 회사의 사정에 따라 선택 가능하되, 노동조합이 퇴직연금 도입에 대한 주도권을 확보하기 위해서는 적극적인 전략을 선택해야 할 것임. 단계적으로 도입 시기의 TF팀을 먼저 구성하고 도입과정에서 격상시킬 수 있음.

〈참고 : 퇴직연금제도의 선택 또는 변경시 근로자 참여〉

1. 관련법

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

2. ‘선택 또는 변경’의 의미

- ▶ 선택이란 퇴직급여제도의 종류를 최초로 선정하는 것을 말하고, 변경이란 이렇게 선택된 퇴직급여제도를 다른 퇴직급여제도로 바꾸는 것을 말함.

- ▶ 이를테면, 최초로 확정급여형을 선택하여 운용하다가 도중에 확정기여형으로 바꾸는 것을 변경이라고 함.

3. 근로자대표 동의 관련

○ 근로자대표의 의미

- ▶ 근로자대표는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 노동조합이 없거나 노동조합이 있어도 근로자 과반수로 조직되지 않은 경우에는 근로자 과반수를 의미함.

○ 노조가입대상의 과반수로 조직된 노조가 근로자대표인지

- ▶ 노동조합 가입대상자의 과반수로 조직된 노동조합이라 하더라도 전체 근로자의 과반수로 조직되지 못한 경우에는 근로자대표라고 할 수는 없음.

○ 노조가입 제외 근로자를 대상으로 퇴직연금 도입시 노조 동의여부

- ▶ 과반수로 조직된 노동조합이라도 노조가입 제외 근로자에 대해서는 동의권을 행사할 수 없으므로 노조 동의는 필요없고 퇴직연금 도입 근로자의 과반수 동의만 얻으면 됨.

○ 신규근로자를 대상으로 퇴직연금 도입시 노조 동의여부

- ▶ 과반수로 조직된 노동조합이 있더라도 유니언숍 규정이 없다면 노조에 가입하지 않은 신규 근로자는 노조 동의없이 신규근로자그룹의 과반수 동의를 얻어 수리할 수 있음.

4. 위반시 벌금

- ▶ 퇴직급여종류의 선택 또는 변경시 근로자대표의 동의를 받지 않거나 그 내용을 변경할 때 근로자대표의 의견을 듣지 않거나 그 내용을 근로자에게 불리하게 변경할 때 근로자대표의 동의를 받지 않았을 경우에는 5백만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.

(3) 외부 컨설턴트 위촉

- 사업장 내에서 자체적으로 퇴직연금 도입 논의가 어려울 경우 외부 컨설턴트를 위촉할 수 있음. 이때 퇴직연금제도 교육 강사의 경우와 같이 노동조합이 적극적으로 추천, 섭외할 필요가 있음.
- 컨설턴트가 노조의 의견과 노동자들의 의견을 최대한 반영할 수 있도록 컨설팅 진행과정에서 노동조합이 계속 참여하고 어떻게 분석하는지 협의하도록 함.
- 무엇보다 컨설턴트가 기본적인 현황 분석을 제대로 하지 않고 회사측이 원하는 대로 제도 선정을 유도하지 않도록 해야 함.
- 이를 위해 정기적으로 컨설턴트에게 퇴직연금 TF팀 회의 또는 노사공동위원회에

컨설팅 진행과정과 주요이슈를 정리해서 보고하도록 하며, 이를 토대로 노동조합의 의견을 제시할 수 있어야 함.

(4) 추진계획 수립

- 퇴직연금 도입 계획을 세부적으로 수립할 때 주의할 점은 각 도입 단계별로 시간적 여유를 충분히 두는 것임. 특히, 도입당사자인 노조원들의 의견수렴과 공감대 형성, 선정 단계 시 사측과의 논의기간을 여유있게 두어야 함.

2) 제도선정 단계

- 제도선정 단계는 퇴직금제도, 확정급여형(DB)/확정기여형(DC) 퇴직연금제 중 단수, 복수, 혼합형 제도를 선택하는 단계임.
- 현행 근로자퇴직급여보장법에 따르면 기존의 법정퇴직금제도를 유지하면서 퇴직연금제도를 부가적으로 도입할 수 있고, 퇴직연금제도도 확정급여형(DB)과 확정기여형(DC)을 혼합하여 설정할 수 있음.
- 노동조합은 각 사업장의 형편에 맞는 퇴직연금제도를 선택하기 위해 회사의 재무현황, 임금현황, 조합원들의 요구사항, 도입 시 발생할 수 있는 여러 가지 제반 문제점 등에 대한 대책 등을 신중하고 정확하게 분석해야 함.

(1) 현황 파악

- 회사 상황에 맞으면서 노동자들의 이익을 극대화할 수 있는 제도의 설계를 위해서는 무엇보다 정확한 현황파악이 우선시 되어야 할 것임.
- 아래 참고 표와 같이 회사의 재무현황, 직제, 임금, 근속 등 사원들 관련한 모든 자료를 회사측에 요청함.
- 컨설팅을 사업장 자체적으로 진행하지 않고 외부 컨설턴트를 활용하면 컨설턴트가 회사의 재무 혹은 인사팀에게 해당 자료를 요청할 것임.
- 현황자료의 분석이 어렵고 복잡하더라도 전문가의 자문을 얻거나 컨설턴트에게 지속적으로 문의하여, 조합원이 궁금해 할 주제에 대하여 노동조합의 입장을 분명

히 전달해야함.

(2) 전 직원 설명회

- 노동조합의 입장에서는 퇴직연금 도입 과정에서 가장 중요한 단계라고 볼 수 있음. 기존의 퇴직금제도에 익숙해 있는 직원 혹은 조합원을 대상으로 퇴직연금제도 도입의 장점과 필요성 등을 설득하는 과정이기 때문임.
- 이 사업은 노동조합이 자체로 진행하기 보다는 앞서 도입단계에서 조직한 퇴직연금 도입을 위한 노사공동위원회(가칭) 등에서 추진하는 사업으로 함.
- 하지만 설명회 조직화, 적합한 강사의 섭외 등(다만, 정부 지원의 컨설팅의 경우 컨설턴트가 사업장 설명회를 담당하게 됨)은 노동조합이 보다 적극적으로 나서서 추진하며, 전체 직원이 한자리에 모이기 어려운 객관적 한계가 있다면 동영상 강의(VCD 또는 DVD)나 교육책자(브로셔) 등을 제작하여 배포함.
- 간혹 퇴직연금 사업장 설명회를 진행함에 있어 사업예산, 편의성 등의 이유로 회사의 주거래 은행에서 퇴직연금 상품설명회로 대체하는 경우가 있는데, 이 때에는 노동조합이 사전에 어떤 교육내용인지 점검하여 단순히 상품설명에 그치지 않도록 교육내용을 추가, 변경해 줄 것으로 요구함.
- 직원 설명회를 진행한 이후에는 노동조합은 조합원들을 중심으로 설명회 교육효과에 대한 평가를 진행할 필요가 있음. 평가는 조합원들이 설명회를 통해 퇴직연금제도 도입의 장점과 필요성에 대하여 얼마나 인식하게 되었는지를 확인하는 절차임.
- 직원 설명회의 목적이 퇴직연금 제도에 대한 필요성 제고 및 장, 단점 인식하기에 1회의 설명회를 통해 충분히 이루어지지 아니한 경우에는 추가 설명회를 개최하는 것이 필요함.

(3) 전 직원 선호도 조사

- 직원 설명회 등을 통하여 조합원들이 대부분 퇴직연금제도에 대해서 숙지하고 이해하고 있다면 그 다음으로는 직원들의 선호도, 성향 등을 설문을 통해 조사해야 하며, 이 과정에서 직원들이 선호하는 연금제도에 대한 여론이 모아져야 함.

▶ 설문조사는 가능하면 전체 직원들에 대한 전수조사로 이루어지는 것을 원칙으로 해야함.

(4) 연금유형 선택시 고려사항

① 수급권의 안정적 보장

- 확정급여형(DB)나 확정기여형(DC)에 대한 장단점을 충분히 파악한 후 사업장의 임금체계, 조합원 선호도 등을 고려하여 선택하되, 노동자의 퇴직급여 수급권을 안정적으로 확보하기 위해서는 확정급여형(DB) 도입이 유리할 수 있음.
- 하지만 회사 입장에서는 최대한 기업의 재무흐름을 고려한 유형을 선택할 가능성이 크고, 기업규모가 크지 않으면 직접 확정급여형(DB)을 운영하는 것을 부담스러워 할 수 있음.

<지침>

▶ 노동자의 퇴직급여 수급권을 안정적으로 확보하기 위해 확정급여형(DB)을 요구함.

② 유리한 제도 선택

- 확정급여형(DB)과 확정기여형(DC)을 선택할 때 가장 기본적으로 비교해봐야할 것은 사업장의 최근 3년간 임금상승률과 사업자의 투자수익률임.
- ‘임금상승률 > 투자수익률’ 의 경우 퇴직이나 확정급여형 퇴직연금제가 유리할 수 있으나, ‘임금상승률 < 투자수익률’ 의 경우 확정기여형이 더 유리할 수 있음.
- 또한 확정급여형(DB)은 평균임금을, 확정기여형(DC)을 임금총액을 기준으로 퇴직적립금을 산정하므로, 평균임금에 포함되지 않는 임금이 있는 사업장은 유형 선택시 확정기여형(DC)을 고려해볼 필요가 있음.

제15조(급여수준) 제13조제4호의 급여 수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액 이상이 되도록 하여야 한다.

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

③ 조합원의 선호도 존중

- 제도를 설정할 때 노동자간에 의견이 엇갈리거나 노동자의 다양한 선호도를 회사가 받아들이지 못할 수 있음. 특히 퇴직연금 도입 초기에는 제도의 이해도가 떨어져 혼란이 기증될 수 있음.
- 하나의 사업장 내 복수의 연금제도를 설정할 수 있으나, 확정기여형(DC)의 선호도가 높더라도 일단 확정급여형(DB)으로 하고 추후에 확정기여형(DC)으로 변경하는 방법을 선택하는 것이 안전하므로, 퇴직연금 규약에는 이와 같은 내용을 반드시 넣어두도록 함.
- 확정기여형(DC)으로 선택할 시에도 조합원들에게 충분히 교육하여 원리금 보장 상품으로 선택하도록 유도하며, 사업자가 수익률 관리와 보고를 어떤 형식으로 하는지 철저히 확인해야 함.

〈지침〉 퇴직연금 유형 변경 가능

- ▶ 확정급여형(DB)으로 가입해도 확정기여형(DC) 선호자를 위해 규약 상 확정기여형(DC) 전환이 가능하도록 설계함. 단, DC형으로 전환할 사람에게는 재교육을 반드시 진행해 신중히 선택하도록 함.
- ▶ 확정급여형(DB)에 가입한 노동자가 확정기여형(DC)으로 제도를 변경하는 것은 가능하나 확정기여형(DC)에서 확정급여형(DB)로의 전환은 허용되지 않으므로, 최초 도입 시 확정급여형(DB)을 도입하고 추후에 확정기여형(DC)으로 재선택하는 것이 안전함.

- 또한, 2011년 법 개정으로 개별 노동자가 복수의 제도에 동시에 가입할 수 있는데, 이렇게 제도를 혼합 적용하는 방식은 사업장 내 가입자 모두가 동일한 가입비율(단, $DB+DC=1$)을 적용하는 형태로 될 것임. 물론 사용자 입장에서는 인사/노무 관리의 어려움이 예상되어 DB형과 DC형을 혼합하는 것을 원치 않을 가능성이 많음.

제6조(가입자에 대한 둘 이상의 퇴직연금제도 설정) ① 사용자가 가입자에 대하여 확정급여형 퇴직연금제도 및 확정기여형퇴직연금제도를 함께 설정하는 경우 제15조 및 제20조제1항에도 불구하고 확정급여형퇴직연금제도의 급여 및 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 수준은 다음 각 호에 따른다.

1. 확정급여형퇴직연금제도의 급여: 제15조에 따른 급여수준에 확정급여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액
2. 확정기여형퇴직연금제도의 부담금: 제20조제1항의 부담금의 부담 수준에 확정기여형퇴직연금규약으로 정하는 설정 비율을 곱한 금액

② 사용자는 제1항제1호 및 제2호에 따른 각각의 설정 비율의 합이 1 이상이 되도록 퇴직연금 규약을 정하여 퇴직연금제도를 설정하여야 한다.

○ 사업장에서 퇴직금제도 선호자 많은 경우 기존 퇴직금을 퇴직연금으로 이연하지 않고 병행할 수 있는데 장단점이 있으므로 이를 고려하여 결정함.

〈지침〉 퇴직금과 퇴직연금 동시 가입

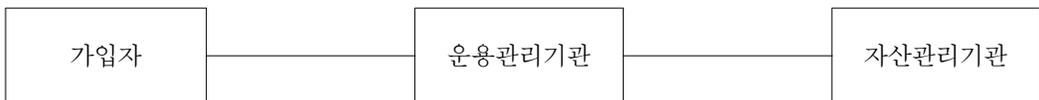
- ▶ 또한 많은 조합원들이 기존의 퇴직금제도에 대한 선호도가 높을 경우는 복합적으로 제도를 설계할 수 있음.
- 퇴직금제 + 확정급여형(DB) 혹은 확정기여형(DC)
: 퇴직금제 유지로 도입이 쉬울 수 있으나, 본래 퇴직연금 제도의 장점을 살리기 어려움.
- 퇴직금제 + 확정급여형(DB) + 확정기여형(DC)
: 노동자의 선택권이 가장 많이 부여된 형태이나 연금 가입의 과도기로 삼아야 함.

(5) 수수료 부담

① 수수료 부담 주체 명확화

- 퇴직연금수수료는 크게 운용관리수수료와 자산관리수수료로 나누어짐.
- 운용관리수수료는 적립금의 운용방법에 대한 컨설팅, 적립금 현황에 대한 기록관리 등 운용관리 서비스 제공에 대한 수수료이며, 자산관리수수료는 계좌의 설정, 연금의 지급 등 자산관리 서비스를 제공받고 지불하는 수수료임.

〈퇴직연금 운영구조〉



- 개정 전 근로자퇴직급여보장법에는 수수료 부담주체가 확정급여형(DB)의 경우 운용관리수수료와 자산관리수수료를 사용자가 부담하도록 규정하고 있으나, 확정기여형(DC)은 운용관리수수료는 사용자 부담이지만 자산관리수수료는 노사합의로 규정하여, 노총은 수수료 모두를 사용자가 부담하는 내용을 지침에 담았음.
- 하지만 법 개정을 통해 DB, DC형의 운용 및 자산관리 수수료를 모두 사용자가 부담하도록 되었으므로, 이에 맞게 전 사업장이 퇴직연금규약을 점검하여 갱신하

여야 함.

<지침> 퇴직연금 운용 및 자산관리 수수료는 사용자가 전체 부담

- ▶ 퇴직연금제도를 설정하는 경우 DB형, DC형 모두 운용 및 자산관리 수수료 전체를 사용자가 부담하도록 규약에 명시함.

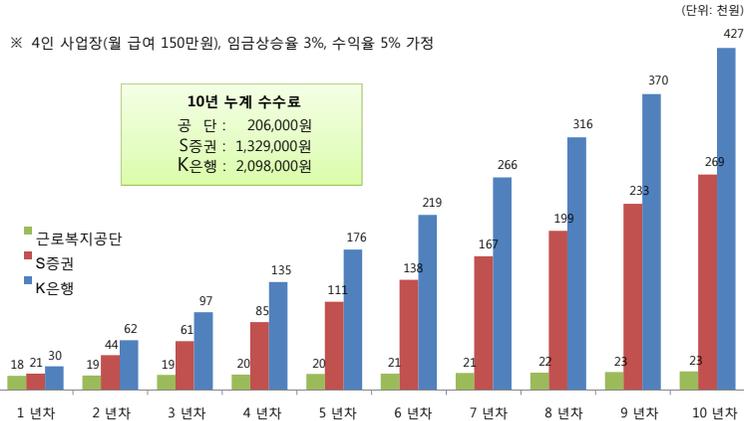
② 근로복지공단 이용

- 퇴직연금 시장 규모가 커지면서 사업자 간 경쟁이 가열되고 노동자들의 이익 추구보다는 금융사의 이익 추구를 우선시 하며, 소규모 사업장의 가입을 거부하거나 투자위험이 큰 방향으로 자산을 운용할 가능성이 점점 커지고 있음.
- 소규모 사업장의 안전한 퇴직연금 도입을 위해 2012년 7월부터 30인 이하 사업장은 근로복지공단과 사업자로서 운용 계약을 할 수 있음.

제26조(퇴직연금사업자의 등록) 6. 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(근로복지공단의 퇴직연금사업 대상은 상시 30명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 한한다)

- 근로복지공단은 운용수수료를 부담금 대비 0.3%를, 시중 금융사나 보험사는 일반적으로 적립금 대비 0.3~0.6%를 부과하고 있어서 가입기간이 길어질수록 수수료 부담은 더욱 급증하며 가입자간 부담금의 격차는 더욱 커짐.

퇴직연금 운용관리수수료 비교



- 위 그래프는 월급여 150만원, 매년 임금상승률 3%, 수익률 5%로 가정하여 부담금 기준(근로복지공단)과 적립금 기준(S증권, K은행)의 수수료를 누계한 예상치임. 10년 경과 후 약 10배 차이가 발생하게 되며 기간이 길어질수록 격차는 벌어

지게 됨.

- 30인 이하 소규모 사업장의 경우 근로복지공단이 지원하는 바를 적극 활용하여 집단으로 도입하고 관리하는 것이 안전함.

3) 설계 단계

(1) 주요 쟁점 협의

① 중간정산 제한을 대체할 수 있는 복지제도 확충

- 개정 법 시행으로 퇴직급여에 대한 중간정산이 특별한 사유가 없는 이상 제한되었음. 확정기여형(DC)은 무주택자인 가입자가 주택을 구입할 경우, 가입자 또는 그 부양가족이 6개월 이상 요양할 경우, 기타 천재·사변의 경우에만 제한적으로 허용됨.
- 담보대출은 자신의 퇴직연금을 담보로 예상급여액의 50% 범위내에서 확정급여, 확정기여형 모두 가능하나 사유는 중도인출 사유와 같으며 계약 체결한 퇴직연금 사업자에 국한해 대출받을 수 있음.

<지침> 기존 퇴직금 소급 적용 및 중간정산을 대체하는 복지방안 마련

- ▶ 퇴직연금 제도의 도입으로 수급권을 강화한다는 취지는 공감해도 중간정산이나 중도인출을 원천적으로 불가능하게 조정하면 조합원들의 불만이 생길 수 있음.
- ▶ 충분히 조합원들과 공감대를 형성하는 과정을 거치되, 100%합의되지 않는다면 일부 희망자에게 퇴직금을 중간정산 후 퇴직연금 도입이 가능함(아래 참고).
- ▶ 하지만, 퇴직 후 안정적으로 노후소득을 마련할 수 있도록 하는 것이 바람직하므로 기존의 퇴직금은 소급하여 연금에 가입하며, 기업경영 사정에 따라 3년~5년에 걸쳐 분할·적립하도록 노사협의 함.
- ▶ 중간정산 및 중도인출 제한에 따른 조합원들의 불만을 해소하기 위해 회사가 복지기금을 만들어 대출제도를 운영하도록 하며, 이 경우 대출이자는 무이자로 함.
- ▶ 중간정산 효과와 같은 무이자 대출제도가 설정하기 어려운 경우에는 퇴직연금을 담보로 한 DB형의 경우 담보제공으로 인해 추가적으로 부가되는 수수료나 이자 등을 회사가 부담할 것으로 요구함.

② 확정급여형(DB) 재정건전성 확보

- 확정급여형 퇴직연금제도의 경우 제도의 지불능력을 확보하는 것이 무엇보다 중

요하므로, 법에 의해 일정한 재정건전성을 확보할 것을 의무지우고 있음.

- 매사업연도말 기준으로 퇴직급여 예상액의 60% 이상을 기업 외부에 적립하여 근로자 수급권 보호를 위한 장치를 마련하고 있음.

〈지침〉 사외적립비율 100% 확보

- ▶ 퇴직연금제도가 노동자의 수급권을 보호하는 제도이지만 현행 의무 사외적립비율이 60%에 불과하여 기업이 도산할 경우 퇴직급여 전액을 지급받지 못하는 경우가 발생할 수 있음.
- ▶ 현재 정부도 퇴직급여의 사외적립비율을 높이면서 기업의 혜택을 확대하는 방향으로 법 개정을 추진하고 있으므로, 사업장에서는 사외적립비율 100% 확보를 목표로 노사협상을 전개함.

- 또한 법 개정으로 사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 적립금이 최소적립금 현황을 사용자에게 알리고, 미달할 경우에만 근로자대표에게 공지의무가 발생함.
- 이에 추가하여 규약 작성 시 노조는 퇴직적립금의 최소적립비율을 100%로 요구하면서 사업자가 사용자에게 보고하는 적립금 현황을 미달 여부와 무관하게 정기적으로 노조에게도 보고하게 하며, 최소적립금이 미달할 경우 사용자는 노조에게 적립금 해소 계획(재정안정화계획)을 한달 이내에 제출하도록 함.

〈지침〉 최소적립금 정기적 점검 및 미달 시 대책

- ▶ 사용자는 매해 사업자가 보고하는 최소적립금 현황을 노동조합 또는 근로자대표에게 보고하도록 함.
- ▶ 만약 최소적립금이 규약에서 정한 수준보다 미달할 경우 사용자는 적립금 부족분에 대한 해소 계획을 노동조합(근로자 대표)에게 한달 이내에 제출해야 함.

제16조(급여 지급능력 확보 등) ① 확정급여형퇴직연금제도의 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정된 적립금이 최소적립금을 상회하고 있는지 여부를 확인하여 그 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 사용자에게 알려야 한다. 다만, 최소적립금보다 적은 경우에는 그 확인 결과를 근로자대표에게도 알려야 한다.

② 사용자는 제2항에 따른 확인 결과 적립금이 대통령령으로 정하는 수준에 미치지 못하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 적립금 부족을 해소하여야 한다.

시행령 제6조(재정검증 결과의 통보) ① 퇴직연금사업자는 법 제16조제2항에 따라 산정된 적립금과 법 제16조제1항 본문에 따른 최소적립금(이하 "최소적립금"이라 한다)을 비교하여 적립금의 부족 여부, 적립금 및 부담금 납입 현황, 제7조제2항제1호에 따른 재정안정화계획

서 작성 여부 등을 사용자에게 서면으로 알려야 한다. 다만, 적립금이 최소적립금보다 적은 경우에는 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에 서면으로 알리고, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자에게 서면, 사내 게시 또는 정보통신망에 의한 방법으로 알려야 한다.

시행령 제7조(적립금 부족의 판단기준 및 해소방안) ① 법 제16조제3항에서 “대통령령으로 정하는 수준”이란 최소적립금의 100분의 95를 말한다.

② 사용자는 법 제16조제3항에 따라 적립금이 제1항의 수준에 미치지 못하는 경우 다음 각 호의 조치를 하여 적립금 부족을 해소하여야 한다.

1. 사용자는 적립금 부족을 3년 이내에 균등하게 해소할 수 있도록 부족 금액에 대한 자금 조달방안, 납입 계획 등의 내용을 포함한 계획서(이하 "재정안정화계획서"라 한다)를 구체적으로 작성하고 3년간 보존할 것
2. 사용자는 제6조에 따라 퇴직연금사업자로부터 재정검증 결과를 통보받은 날부터 60일 이내에 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수가 가입한 노동조합이 없는 경우에는 전체 근로자와 퇴직연금사업자에게 재정안정화계획서를 통보할 것
3. 사용자는 적립금 부족분을 충당하기 위한 부담금을 납입하는 등 재정안정화계획서를 성실하게 이행할 것

③ 확정급여형(DB) 도입 시 매년 수익금의 처리

- 확정급여형(DB)은 적립금 운용에 따른 수익과 손실은 기업의 책임이며, 예상을 초과하는 수익이 발생했을 경우 기업의 부담금은 감소되고, 반대의 경우 부담금이 증가함.
- 2012년 확정급여형 사업자별 수익률 집계를 보면 평균 4~5% 수준의 적립금 수익을 보고 있음.
- 회사는 매년 전년도 수익, 손실금액을 고려하여 퇴직금 예상액을 적립할 수 있음. 예를 들어, 매년 1억원의 퇴직금 예상액 중 60%를 사외적립하는 회사가 전년도 적립금에서 5%의 수익을 냈다면 300만원의 수익금이 발생한 것이므로 올해는 6,000만원이 아니라 5,700만원만 적립하면 됨.

<지침> 사외적립금의 수익금액은 노동자복지를 위해 적립

- ▶ 전년도 발생한 적립금 운용 수익을 올해 적립금으로 충당하지 않고, 별도로 기금형태로 적립함.
예) 매년 1억원을 퇴직금 예상액으로 적립하는 회사가 전년에 1,000만원 수익이 생겼으면 올해는 9,000만원을 적립하면 됨. 그 대신 1,000만원은 외부에 별도의 기금으로 저립함.
- ▶ 그 기금은 노사가 함께 관리·운용하고 사내에 복지기금으로 사용하거나, 적립된 금액의 50%를 노동자가 실제 퇴직할 때 확정된 퇴직급여 외에 합산하여 지급하도록 함.

④ 임금피크제 도입 사업장의 평균임금 저하금지

- 개정 근로자퇴직급여보장법에 따르면 노동자의 재직기간 동안 노사합의에 의한 임금피크제 도입으로 평균임금 하락하면 노동자들의 퇴직급여(DB형)가 일방적으로 낮아지므로, 중간정산을 허용하고 있음.
- 이때 중간정산을 선택하기 보다는 임금피크제 기간동안의 기간과 임금은 평균임금 산정에 포함되지 않도록 적극적으로 협상함.
- 노동조합의 요구가 받아들여지지 않을 경우 퇴직연금 도입에 반대하는 입장을 분명히 해야 하지만, 임금피크제 기간동안 감소된 퇴직급여액에 대하여 보전할 수 있는 방안을 단체협약 등에 명시하거나, 회사에서 보전기금을 마련하는 등의 구체적인 대응책이 제시된다면 협의가 가능함.

⑤ 확정기여형(DC), 임금총액의 1/12과 평균임금이 상이한 경우

- 확정기여형은 연간 임금총액의 1/12를 부담금으로 매년 1회 이상 납입함. 이 때 임금협상 등으로 임금의 변경 시 임금총액 1/12과 평균임금이 차이가 날 수 있음.
- ex) 7월 임금협상으로 하반기부터 매월 평균임금이 120만원으로 올랐을 때, 연간 임금총액의 1/12는 110만원임. 또한 매월 급여의 1/12를 부담금으로 납부해 회계연도 말을 기준으로 법정퇴직금 수준보다 적은 경우임.

1월					7월				12월
100만원					120만원				120만원

〈지침〉 퇴직연금 규약에 평균임금 저하금지를 명시

- ▶ 퇴직연금 규약을 작성할 때, 년 1회 이상 납부한 부담금(연간 임금총액의 1/12)이 법정퇴직금 수준인 평균임금을 저하해서는 안된다고 명시함.

⑥ 퇴직금누진제 사업장의 퇴직연금제도 설계

- 현행 근로자퇴직급여보장법에서 퇴직금누진제에 대하여 달리 규정하고 있지 않기 때문에 누진제를 시행하던 사업장의 경우라도 노동자에게 손해가 발생하지 않게 퇴직연금제도의 도입이 가능함. 즉, 퇴직연금제도 하에서도 퇴직금누진제를 유지할 수 있음.
- 확정급여형(DB)의 경우에는 노동자의 퇴직시점을 기준으로 누진율에 따른 퇴직금액과 연금액의 차이에 해당하는 금액을 회사에서 부담하게 되기에 누진제의 적용에 있어서 큰 어려움이 없음.
- 확정기여형(DC)의 경우 퇴직금 누진제와 함께 운용하면서 노동자가 손해를 보지 않기 위해서는 사용자의 부담률을 법정 기여율(연간 임금총액의 12분의1·연봉의 8.3%)보다 높은 누진율을 기준으로 책정하는 것으로 누진효과를 부여하는 방법과, 장기근속자의 경우 과거 일정시점부터 소급해서 가입한 것으로 소급적용하는 방법 등이 가능함. 이외에도 사업장 실정에 맞게 자율적으로 다양하게 퇴직금누진제를 적용할 수 있음.
- 유의할 점은 퇴직금누진제를 시행하고 있는 사업장의 경우 퇴직연금을 도입하기 위하여 퇴직금중간정산을 실시하는 경우 노사간 별도의 정함이 없는 경우 중간정산시점부터 퇴직금 산정을 위한 계속근로년수가 새롭게 기산된다는 것임.
- 따라서 노동조합에서는 퇴직금중간정산 이후에도 누진제가 지속적으로 적용되고 있음을 명시적으로 퇴직연금규약 또는 단체협약에 명시할 필요성이 있음.

(2) 사업자 선정 및 퇴직연금 규약 작성신고

① 사업자 선정

- 퇴직연금 사업자는 금융기관(은행, 보험회사, 증권사, 자산운용회사) 중 일정 요건을 갖추어 금융위원회에 등록하며, 현재 총 53개의 퇴직연금사업자가 등록되어 있음. (금융감독원 ‘퇴직연금 종합안내’ <http://pension.fss.or.kr/> 참고)

- 하나의 사업자와 퇴직연금의 운용 및 자산관리계약을 모두 체결할 수 있지만, 사업장의 규모가 커서 복수의 운용관리, 자산관리가 필요한 경우 각각 다른 사업자를 선정할 수 있음.
- 보통 회사의 주거례 은행에서 기존 대출의 만기연장 등의 이용하여 퇴직연금 가입을 종용하는 경우가 많지만, 노동조합은 노사공동위원회 등의 노사협의체를 통해 안정성, 자산운용능력, 교육 및 컨설팅 능력, 수수료 등을 종합적으로 고려할 수 있는 사업자 선정기준을 제정해서 객관적이고 공정하게 사업자가 선정될 수 있도록 함.
- 만약 도입을 준비하는 단계부터 특정 금융기관에서 컨설팅을 제공하는 경우에도 복수의 사업자를 비교하여 수수료나 교육 등의 혜택이 있는 사업자를 선택하도록 함.

〈퇴직연금사업자 선정시 고려사항〉

판단기준	판 단 지 표
안정성 및 수익성	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 재무지표 : 총자산이익률(ROA), 자기자본이익률(ROE) 등 ▸ 신용등급 : 국외(S&P, Moody's), 국내(한신평, 한기평) ▸ 재무건전성 지표 : 은행(BIS), 보험(지급여력비율), 증권(영업용 순자본비율)
운영능력	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 퇴직연금 전담조직의 전문성 및 인력의 수 ▸ 제도설계 및 투자설계 지원 프로세스 ▸ 제공가능한 운용상품의 유형 및 개수
서비스 제공능력	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 고객만족도 : NCSI, KCSI, KS-SQI, 금융감독원 민원평가 등 ▸ 수수료 구성항목 및 요율
고객의 편의성	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 계약관리시스템의 접근성 및 이용 편의성 ▸ 계약관리서비스의 신속성 및 정확성
가입자 교육능력	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 교육전문인력의 수준 및 인력의 수 ▸ 제공 교육의 종류 및 커리큘럼

- 연금사업자들은 운영상의 비용문제 및 비효율의 문제를 제기하며 자산운용 및 자산관리의 통합운영을 주장하고 있음.
- 그러나 운영관리와 자산관리의 통합 운영은 노동자의 이해보다 연금사업자의 이해를 우선시 할 수 있는 대리인문제를 야기할 수 있으며 그 비용은 가입자인 노동

자들에게 그대로 전가될 가능성이 높음. 따라서 자산운용기관과 자산관리기관이 분리 선정될 수 있도록 해야 함.

② 규약의 작성 및 신고

- 퇴직연금규약을 작성한다는 것은 개별사업장의 퇴직연금제도를 설정하는 것이기 때문에, 퇴직연금규약에는 법정기재사항이 모두 포함되어야 하며, 법정기재사항이 아닌 사항에 대하여는 제도의 취지에 반하지 않는 범위내에서 노사가 자유로이 정할 수 있음.

〈연금형태별 법적 규약사항〉

확정급여형(제12조)	확정기여형(제13조)
<ul style="list-style-type: none"> ▸ 급여수준에 관한 사항 ▸ 재정건전성에 관한 사항 ▸ 부담금에 관한 사항 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ 부담금의 부담에 관한 사항 ▸ 부담금의 납부에 관한 사항 ▸ 적립금의 운용현황에 관한 사항 ▸ 적립금의 운용방법 및 정보의 제공 등에 관한 사항 ▸ 중도인출에 관한 사항 ▸ 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행과 관련하여 소요되는 비용의 부담에 관한 사항
퇴직연금 공통 사항	
<ul style="list-style-type: none"> ▸ 퇴직연금사업자 선정에 관한 사항 ▸ 가입자에 관한 사항 ▸ 가입기간에 관한 사항 ▸ 급여종류 및 수급요건에 관한 사항 ▸ 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행을 내용으로 하는 계약의 체결 및 해지, 해지에 따른 계약이전에 관한 사항 ▸ 퇴직연금 운용현황의 통지에 관한 사항 ▸ 가입자의 퇴직 등 급여지급 사유발생과 급여의 지급절차에 관한 사항 ▸ 퇴직연금의 폐지, 중단에 관한 사항 ▸ 가입자에 대한 교육방법에 관한 사항 	

- 확정급여형(DB)과 확정기여형(DC)은 퇴직연금제도라는 점에서 공통점이 있지만, 그 운용방법이 다르기 때문에, 규약의 법정기재사항에도 약간의 차이가 있음.

- 규약은 퇴직연금제도 운영에 있어 기준이 되는 중요한 규정이므로 근로자퇴직급여보장법에서는 특정사항을 반드시 포함하도록 하고 있음. 쟁점이 될 수 있는 주요 이슈에 대해서는 규약에서 명확하게 규정해야만 함.
- 규약작성은 퇴직연금제도 도입 및 운영에 결정적인 영향을 미치는 중요한 의사결정 사항인 만큼, 주요이슈에 대해 충분히 검토하고 작성하는 것이 필요함.
- 마지막으로 노사협의를 거쳐 퇴직연금 규약을 동의하고 이를 지방노동관서에 신고함.

<참고 : 퇴직연금규약의 내용이 단체협약과 상이한 경우 단체협약 변경 여부>

근로자퇴직급여보장법에 의하여 퇴직연금규약을 작성·신고하고자 하는 경우 근로자대표(근로자 과반수 이상으로 구성된 노동조합 또는 근로자의 과반수)의 동의를 얻어야 하는데, 연금규약의 내용이 기존에 체결된 단체협약의 내용과 다를 경우라도 기존 단체협약을 체결한 노동조합이 근로자과반수 이상으로 구성되어 있다면 별도로 단체협약을 변경하지 않아도 될 것임.

4) 도입 및 운용단계

(1) 퇴직연금 노사공동위원회(가칭)의 설치

- 많은 노동자들이 퇴직연금에 대한 정보부족, 자산운영과 관련된 금융지식과 경험이 부족하여 관심도가 높지 않고, 기업별로 퇴직금제도가 운영되기 때문에 불가피하게 회사 및 연금사업자 위주로 퇴직연금제도가 도입 및 운영되는 문제점이 발생하고 있음.
- 따라서 연금 제도의 도입, 설정, 운용 및 사후관리의 전 영역에서 지식과 정보는 연금사업자와 회사에 집중되어 있으며 의사결정의 권한 또한 많은 부분 연금사업자와 회사에 위탁되어 있는 구조로 연금사용자와 회사의 이해가 우선시 될 수밖에 없음.
- 이를 해결하기 위해 기업 내에 노사가 동수로 공동 참여하는 퇴직연금 노사공동위원회(가칭)를 구성하여 운영할 필요가 있음.
- 위원회는 사업장에서 퇴직연금의 도입, 제도설계 및 운용에 관한 전반적인 사항을 결정하는데, 퇴직연금의 도입, 변경, 운용에 관한 일체의 의결권이 부여됨.
- 특히 확정급여형(DB)의 경우에는 퇴직연금의 운영과 관리, 적립금의 운용 등을

위원회에서 다루는 것이 더욱 필요함. 위원회가 설치되는 경우 노동조합 및 근로자대표 또는 그 대리인이 퇴직연금 의사결정 과정에 참여해 노동자의 이해를 대변할 수 있게 될 것임.

(2) 퇴직연금 지식 및 정보역량의 강화

- 현행 퇴직연금제도 하에서 퇴직연금에 관한 교육, 연금자산의 선택 및 운용에 관한 정보의 제공 등은 연금사업자들이 독점하고 있음.
- 따라서 노동조합은 퇴직연금 관련 지식 및 정보역량을 강화하기 위하여 노동자들을 대상으로 퇴직연금의 설정, 선택, 운용 및 수익관리 등에 대한 교육을 강화해야 함.
- 근로자퇴직급여보장법에서는 퇴직연금 도입사업장에서 연1회 이상 가입자교육을 의무적으로 실시하도록 규정하고 있음.
- 노동조합은 의무적인 가입자 교육을 충분히 활용할 수 있어야 하며, 조합원들의 교육기회를 더 부여해야 할 것임.

〈지침〉 도입당사자(가입자) 교육 위탁

- ▶ 가입자 교육이란 근로자퇴직급여보장법에 따라 퇴직연금제도를 설정한 사용자(확정급여형 또는 확정기여형의 경우)나 퇴직연금사업자(개인퇴직계좌의 경우)가 퇴직연금의 운영상황 등에 대해 가입자에게 매년 1회 이상 실시하는 교육을 말함.
- ▶ 이 때 확정급여형 또는 확정기여형의 사용자는 이러한 가입자 교육을 퇴직연금사업자에게 위탁하여 실시할 수 있음.
- ▶ 이러한 가입자 교육은 '집합교육', '온라인교육' 등 사업장 여건에 맞는 실시방법을 선택하여 노사합의에 의해 규약으로 정할 수 있음.
- ▶ 그러나 일반적으로 가입자 교육은 년1회에 불과하고, 교육의 내용 또한 연금사업자가 일방적으로 운용결과(수익률) 보고에 그치는 경우가 많음.
- ▶ 노동조합은 가입자 교육이 조금 더 내실있게 이루어질 수 있도록 대처할 필요가 있음. 교육 시간을 더 확보하고, 조합원들에 대한 사전조사를 통해 가장 조합원들이 필요로 하는 부분을 중점적으로 교육할 수 있어야 하며, 단기적인 수익률 보고는 지양해야 할 것임.
- ▶ 무엇보다 교육을 통해 조합원들의 퇴직연금에 대한 이해를 높이고, 금융지식 및 정보역량을 키울 수 있는 기회가 제공되어야 함.
- ▶ 따라서 가입자 교육을 퇴직연금사업자에게 위탁하는 경우에도 노동조합은 교육내용에 대한 분명한 의견을 제시하고, 사전에 교육내용에 대한 검토를 해야 함.

(3) 퇴직연금제도의 폐지·중단시의 처리

- 사용자의 고의 또는 경영상 어려움 등으로 퇴직연금제도가 중단 또는 폐지될 경우 근로자의 수급권을 보장하기 위하여 퇴직연금제도가 폐지되거나 운영이 중단된 기간에 대하여는 퇴직금 제도를 적용하도록 하고 있음.
- 따라서, 확정급여형(DB)의 경우에는 회사는 노동자에게 귀속된 퇴직연금 급여액과 노동자의 퇴직시점을 기준으로 계산된 퇴직금과의 차액을 지급하여야 하며, 확정기여형(DC)의 경우에는 납부가 중단된 기간 이후의 기간에 대하여는 퇴직금제도를 적용하여 퇴직금을 지급하여야 함.
- 회사의 도산, 폐업 등으로 인하여 퇴직연금급여액 이외 미지급된 퇴직금과의 차액에 대해서는 임금채불이 성립되며, 회사의 지불능력이 없는 경우 임금채권보장법에 의해 체당금(최종 3년치)으로 지급받을 수 있음.
- 또한 퇴직연금제도의 폐지 또는 운용의 중단으로 인하여 가입자가 퇴직급여를 지급받은 경우에는 중간정산되어 지급받은 것으로 봄.