



집체교육
만족도조사












방문교육
만족도조사

2022년 퇴직연금도입·운영지원교육



Contents

-  퇴직연금제도 현황
-  01 퇴직연금제도 개괄
-  02 퇴직연금제도의 이해(퇴직연금제도의 유형, 도입과정, 담보대출과 중도인출)
-  03 퇴직연금 사업자(금융회사) 활용 방안(근로복지공단 포함)
-  04 퇴직연금적립금 운용절차
-  05 퇴직연금 일시금 수령과 연금수령
-  06 연금자산을 추가로 적립하는 방법(연금계좌)
-  07 퇴직연금제도와 근로자의 3층 연금 관리 해법(Solution)
-  부록



2022 퇴직연금제도 교육



퇴직연금제도 현황



퇴직연금제도 현황

■ 퇴직연금 적립금 현황(2021년)

▶ 2021년말 기준 퇴직연금 적립금 규모는 전년 말(255.5조원) 대비 40조1천억원 증가(15.7%)한 295.6조원으로 지속적으로 성장하고 있습니다.

구분	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년
적립금(조원)	168.4	190.0	221.2	255.5	295.6
증감률(%)	14.6	12.8	16.4	15.5	15.7

* 타 연금금 규모(20년): 국민연금 833.7조원, 사학연금 23.2조원, 공무원연금 13.3조

■ 퇴직연금 적립금 제도 유형별 현황(2021년)

(단위: 억원, %)

구분 (제도유형별)	계		원리금보장형		실적배당형		대기성자금	
	금액	%	금액	%	금액	%	금액	%
	2,955,873	100	2,454,047	83.0	401,992	13.6	99,834	3.4
확정급여형 퇴직연금(DB)	1,715,184	58.0	1,610,252	93.9	81,598	4.8	23,435	1.4
확정기여형 퇴직연금(DC)	763,979	25.8	569,329	74.5	159,478	20.9	35,172	4.6
IRP특례(기업형 IRP)	11,601	0.4	9,794	84.4	1,415	12.2	31,455	3.06
IRP(개인형 IRP)	456,009	15.4	264,672	56.9	159,501	34.3	40,836	3.4
비고	실적배당형 비중은 DC와 개인형 IRP에서 높게 나타남							

출처/ 고용노동부 보도자료: 2022년 4월

퇴직연금제도 현황

■ 종사자 규모별 가입대상 근로자의 가입률 현황(2020년)

종사자규모별	가입 대상 근로자 수 (명)	대상 중 가입 근로자 수 (명)	가입률 (%)
계	11,865,340	6,219,497	52.4
5인 미만	1,171,230	139,028	11.9
5 - 9인	1,436,963	425,435	29.6
10 - 29인	2,151,999	1,016,366	47.2
1~29인	4,760,192	1,580,829	33.2
30 - 49인	886,038	488,455	55.1
50 - 99인	1,129,221	672,214	59.5
100 - 299인	1,497,289	993,867	66.4
300인 이상	3,592,600	2,484,132	69.1

■ 종사자 규모별 가입대상 사업장의 도입률 현황 (2020년)

종사자규모별	도입 대상 사업장수 (개소)	도입 사업장수 (개소)	도입률 (%)
계	1,464,143	398,587	27.2
5인 미만	777,024	82,642	10.6
5 - 9인	380,503	124,255	32.7
10 - 29인	221,442	124,669	56.3
1~29인	1,378,969	331,566	24.0
30 - 49인	37,711	27,544	73
50 - 99인	27,595	22,211	80.5
100 - 299인	14,738	12,608	85.5
300인 이상	5,130	4,658	90.8

국가통계포털(KOSIS) 퇴직연금통계 2020

퇴직연금제도 현황

■ 2018~2021년 제도 유형별/ 운용방법별 연간 수익률 추이 (%)

구분	DB	DC	개인형 IRP	전체	구분	원리금 보장형	실적 배당형	전체
2018년	1.46	0.44	-0.39	1.01	2018년	1.56	-3.82	1.01
2019년	1.86	2.83	2.99	2.25	2019년	1.77	6.38	2.25
2020년	1.91	3.47	3.84	2.58	2020년	1.68	10.67	2.58
2021년	1.52	2.49	3.00	2.00	2021년	1.35	6.42	2.00

■ 2021년 기준 최근 5년, 10년간 수수료 차감 후 연 환산 수익률(%)

권역	구분	DB	DC	개인형 IRP	전체
전체	5년	1.67	2.37	2.36	1.96
	10년	2.22	2.73	2.49	2.39
원리금보장형	5년	1.64	1.50	1.52	1.59
	10년	2.18	2.35	1.93	2.19
실적배당형	5년	3.33	5.79	5.51	5.18
	10년	3.27	4.40	4.20	4.09

※ 전체 10년보다 5년이 부진한 이유는 원리금 보장 비중이 큰데 반하여 시중 금리하락의 결과임
 한은 기준금리 2011년말 3.25% → 2016년말 1.25% → 2021년말 1.00%

출처/ 고용노동부 보도자료: 2022년 4월

퇴직연금제도 현황

■ 적립금 총 비용 부담률(2021년)

구분	운용관리 수수료	자산관리 수수료	펀드비용	전체	구분	DB	DC	개인형 IRP	전체
'21년	0.158	0.174	0.085	0.417	'21년	0.344	0.573	0.430	0.417
'20년	0.173	0.184	0.065	0.422	'20년	0.367	0.564	0.394	0.422
증감	△0.015	△0.010	0.020	△0.005	증감	△0.023	0.009	0.036	△0.005

(21년 운용관리0.158%+자산관리0.174%= 0.332%)

출처/ 고용노동부 보도자료: 2022년 4월

■ 중도인출 사유별 현황 (2020년)

중도인출사유별	계		남자		여자	
	인원 수 (명)	금액 (백만원)	인원 수 (명)	금액 (백만원)	인원 수 (명)	금액 (백만원)
계	69,139	2,619,210	52,370	2,175,796	16,769	443,414
주택 구입	29,231	1,212,171	21,292	968,767	7,939	243,404
주거 목적 임차보증금	15,966	426,960	11,286	335,126	4,680	91,834
장기 요양	16,403	857,253	13,821	766,612	2,582	90,642
파산 선고	202	2,486	153	2,058	49	429
회생절차 개시	6,908	87,182	5,430	72,353	1,478	14,829
기타	429	33,158	388	30,881	41	2,277

국가통계포털(KOSIS) 퇴직연금통계 2020

퇴직연금제도 현황

■ 제도별 위탁 사업장의 교육 방법

홍경식 (2016년) 『퇴직연금 가입자 교육 활성화 방안』

구분	집합	서면	이 메일	온라인	기타	합계(개)	
전체 (DB, DC, 기업형 IRP)	생보	715	4,219	11,457	489	645	17,525
	손보	28	1,504	1,650	22	0	3,204
	은행	2,617	127,028	53,012	1,692	4,642	188,991
	증권	204	4,157	5,599	11	3,082	13,053
	합계	3,564	136,908	71,718	2,214	8,369	222,773
점유율	1.60%	61.50%	32.20%	1.00%	3.80%	100%	
비고	서면+이 메일=93.50%						

구분	집합	서면	이 메일	온라인	기타	합계(개)	
개인형 IRP	생보	0	12,036	31,643	244	0	43,923
	손보	0	1,810	3,698	22	0	5,530
	은행	0	294,119	183,219	896	1,195	479,429
	증권	0	9,419	20,783	66	0	30,268
	합계	0	317,384	239,343	1,228	1,195	559,150
점유율	0.00%	56.80%	42.80%	0.20%	0.20%	100%	
비고	서면+이 메일=99.60%						

퇴직연금제도 현황

■ 2020년 만 55세 이상을 충족하여 퇴직연금 수급을 개시한 계좌 현황

구분	연금수령		일시금수령		합계	
	계좌수/금액	비중 (%)	계좌수/금액	비중 (%)	계좌수/금액	비중 (%)
계좌수(A)(개)	12,404	3.3	361,953	96.7	374,357	100.0
금액(B)(억원)	23,565	28.4	59,483	71.6	83,048	100.0
계좌당금액(B/A)	1.90	-	0.16	-	0.22	-

■ 2021년 만 55세 이상을 충족하여 퇴직연금 수급을 개시한 계좌 현황

구분	연금수령		일시금수령		합계	
	계좌수/금액	비중 (%)	계좌수/금액	비중 (%)	계좌수/금액	비중 (%)
계좌수(A)(개)	16,984	4.3	380,286	95.7	397,270	100.0
금액(B)(억원)	32,028	34.3	61,398	65.7	93,426	100.0
계좌당 금액(B/A)	1.89	-	0.16	-	0.24	-

▶ 일시금 수령 계좌의 평균 수령액은 1615만원, 연금 수령 계좌는 1억 8858만원
 ※결론 연금 선택의 결정 요인은 적립금의 크기다.

■ 2021년 말 현재 연금 수령 중인 계좌 (54,962좌)의 수령 주기 별 현황

구분	월		분기		반기		년		기타		계	
	계좌	비중	계좌	비중	계좌	비중	계좌	비중	계좌	비중	계좌	비중
계좌수(개)	47,109	85.7	474	0.9	174	0.3	6,409	11.7	796	1.4	54,962	100

출처/ 고용노동부 보도자료: 2021년 4월/ 2022년 4월

2022 퇴직연금제도 교육

01

퇴직연금제도 개괄



퇴직급여제도

근로자 퇴직 시 계속 근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하는 제도

계속 근로 기간이란?

- 계속하여 근로를 제공한 기간, 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간
- 근로계약을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복기간을 모두 합산
- 고용형태의 변경이 이루어져도 변경 전후의 기간 합산
- 기업의 합병, 분할, 양도, 조직변경의 경우에도 근로관계가 포괄적으로 승계된 때에는 계속 근로로 인정

계속 근로 기간 포함	계속 근로 기간 제외
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 수습사용기간 ▶ 출산전후휴가 및 육아휴직기간 ▶ 업무상 부상, 질병으로 요양을 위한 휴업기간 ▶ 사용자 귀책사유에 의한 휴업기간 ▶ 사용자의 승인 하에 개인사유에 의한 휴직기간 (단, 단체협약 취업 규칙 등 규정을 통해 포함하지 않는 것으로 정한 경우 제외) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 병역법에 따른 의무복무로 인한 휴직기간 ▶ 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 기간 ▶ 별도 고용승계에 대한 약정이 없는 상태에서 용역업체변경에 따른 종전 근로시간 ▶ 정년퇴직 후 재입사한 경우 이전 근로시간

퇴직연금제도의 수급권 보호 (양도, 압류, 담보, 지급제한 금지)

❑ 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리는 양도나 압류할 수 없다.

(근로자 퇴직급여보장법 7조: 수급권 보호)(2021년 4월 13일 개정)

❑ 퇴직연금제도의 급여는 담보로 제공 할 수 없다. 단, 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유와 요건을 갖춘 경우에는 대통령령으로 정하는 한도에서 퇴직연금 제도에서 급여를 받을 권리를 담보로 제공할 수 있다

(근로자 퇴직급여보장법 7조: 수급권 보호)(2021년 4월 13일 개정).

❑ 근로자의 귀책 사유에 의해 사용자에게 손해를 보게 한 책임과

징계하고 등 어떠한 경우라도

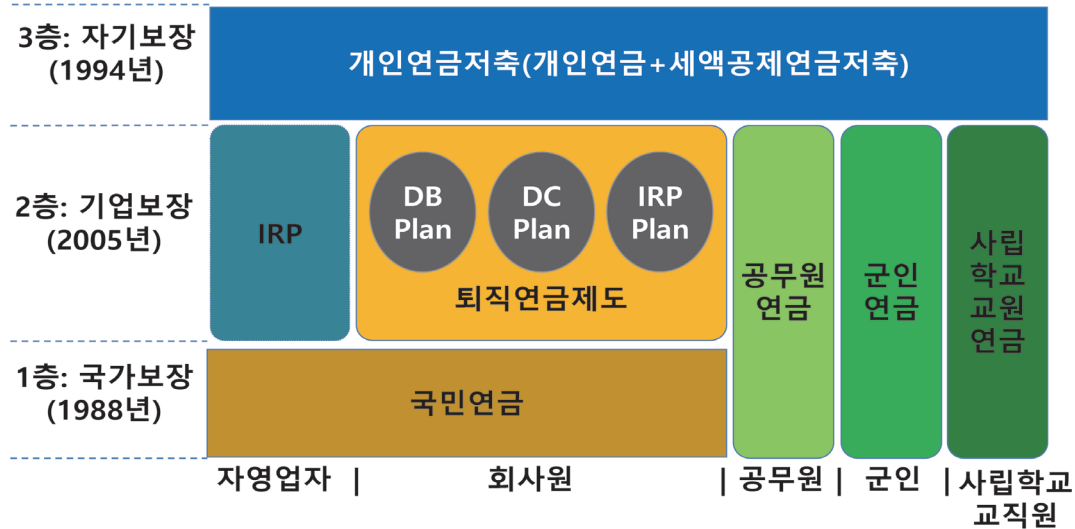
그 지급을 제한하거나 손해 배상액을 빼고 지급할 수 없음

(대법원 판례 : 1975년 7월 22일 등)



3층 연금자산관리 - 국민연금, 퇴직연금, 개인연금저축

▶ 노후대비 3층 구조



우리나라의 모든 퇴직급여제도의 역사

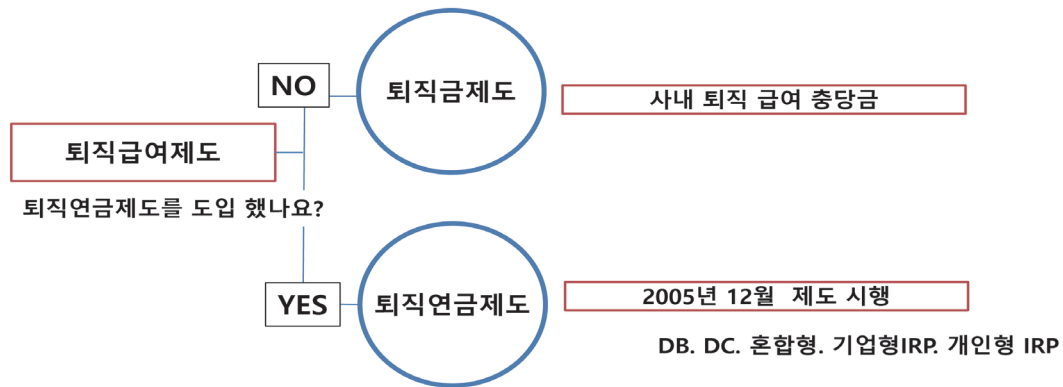
구분	연도	주요 내용
퇴직금제도 도입	1953년	「근로기준법」의 제정과 함께 '임의제도'로서 퇴직금제도 도입
퇴직금제도 강제전환	1961년	퇴직금제도를 '강제제도'로 변경하고 상시근로자 30명 이상 기업에 적용
퇴직금제도 확대적용	1975년	상시근로자 16인 이상 기업으로 범위 확대
종업원퇴직적립보험 도입	1977년	근로자의 퇴직을 보험금 지급사유로 하는 퇴직보험의 도입
퇴직금제도 확대적용	1987년	상시근로자 10인 이상 기업으로 범위 확대
퇴직금제도 확대적용	1989년	상시근로자 5인 이상 기업으로 범위 확대
퇴직금 중간정산제도 도입	1997년	근로자 생활자금 마련 지원을 위해 퇴직금 중간정산 제도 도입
퇴직보험/퇴직신탁 도입	1997년	퇴직보험/퇴직신탁에 가입하면 퇴직금제도를 설정한 것으로 인정
종업원퇴직적립보험 중지	2000년	종업원퇴직적립보험 신규 가입 중지
퇴직연금제도 도입	2005년(12월)	「근로자퇴직급여보장법」의 제정 및 퇴직연금제도 시행
퇴직급여제도 전 사업장 적용	2010년	모든 사업장으로 퇴직급여제도(퇴직금제도, 퇴직연금제도) 확대 적용
퇴직보험/퇴직신탁 중지	2011년	2011년부터 퇴직보험/퇴직신탁 신규 및 추가 가입 중지
퇴직금 중간정산제도 제한	2012년 (7월26일)	퇴직금의 일괄 중간정산 금지, 주택구입 등 개인 예외사유만 허용
퇴직연금제도 강화	2012년	신설 사업장 의무 도입, DB형 적립금 관리 강화, IRP 활성화 등
퇴직연금제도 강화	2022년	①퇴직금제도의 퇴직금 IRP 적립의무화(4월 14일 시행) ②중소기업 퇴직연금기금제도 시행(4월 14일 시행) ③사전지정운용제도(디폴트 옵션)시행(7월 시행 예정) ④적립금운용위원회(300인 이상 DB사업장) 구성(4월 14일 시행) ⑤확정급여형(DB)과 퇴직금제도에서 퇴직급여 감소 예방조치(4월 14일 시행)



퇴직급여제도

근로자퇴직급여법 제4조 1항 : 퇴직급여제도의 설정

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



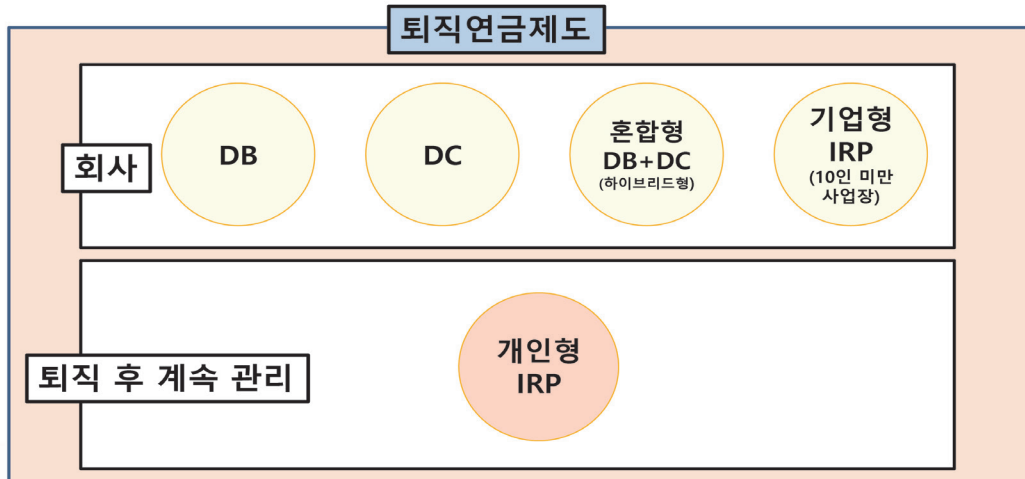
근로자퇴직급여법 제9조 1항 : 퇴직금의 지급

사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다.

퇴직연금제도 유형

퇴직연금제도 개요

- 퇴직연금제도는 DB형, DC형, 혼합형, 기업형 IRP, 개인형 IRP 제도로 구분
- DB형과 DC형에 동시에 가입하는 혼합형 퇴직연금(Hybrid형) 도입 가능





퇴직급여제도(요약)

☐ 퇴직금제도 & 퇴직연금제도(예시: DB와 DC)의 내용 요약

구분	퇴직금제도	퇴직연금제도	
		확정급여형(DB)	확정기여형(DC)
● 비용부담자		회사	
● 적립방식	사내적립 (장부상 적립허용)	사외 금융회사에 적립 2016~18년: 80% 2019~22년: 90% 2023년~: 100%(예정)	사외 금융회사에 적립 100%
● 적립금의 운용 책임	—	회사	근로자
● 퇴직급여 형태	IRP 적립 (2022년 4월 14일 부터) (일시금 수령 가능성 높음)	IRP적립 (일시금 또는 연금)	
● 수급권보호 (기업도산 시)	전액수급 불가 (최종3년 분에 한해 임금채권 보장기금에서 보전)	수급권 부분보장 (사외적립분 + 임금채권보장기금 보장분)	전액보장 (100% 납입 전제)

02

퇴직연금제도의 이해

1. 퇴직연금제도의 유형
2. 도입과정
3. 담보대출과 중도인출



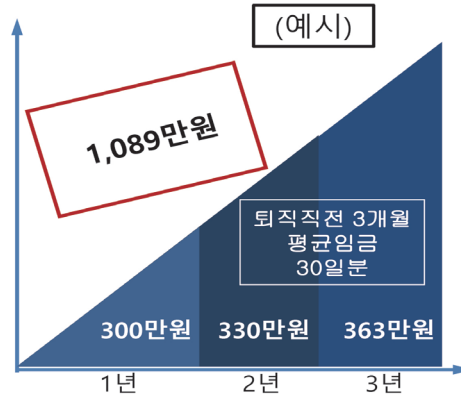


퇴직연금제도의 유형

□ 확정급여형(Defined Benefit Plan)

기업의 책임으로 운용되는 퇴직연금제도

- 1
 - 자산운용 책임
 - 운용상품 선택
 - 운용수익 주체
- 2 퇴직급여 계산 방식
(근속연수×퇴직직전 3개월 평균임금의 30일분)
- 3 기업은 연금계리가 중요
(부담금 산출, 재정검증)



※연금계리는 DB 부담금의 수준 및 적립금의 적정성을 검증하는 것임

- 퇴직 전 3개월 평균임금: 363만원
- 근속년수: 3년
- 퇴직금: 363만원×3년 = 1089만원

DB형 사외 적립 비율

□ Q. DB형의 경우 사외적립비율은?

A. 기업파산 등에 근로자 수급권 침해를 막기 위해

DB형 사외적립비율을 2023년 이후 100%까지 상향 조정

대책	주요 내용
DB형 사외적립비율 확대	근로자의 퇴직금 수급권 강화를 위해 2015년 기준 70%인 사외적립비율을 단계적으로 강화 (1)2016~18년 : 80% (2)2019~22년: 90% (2)2023년~ : 100%(예정)

- ✓적립비율 미충족 기업에 대해서는 과태료, 명단 공표 등 벌칙 부과
- ✓회사는 DB 근로자 전체의 퇴직금을 매년 산출 → 산출된 DB 퇴직금의 적립비율 이상을 사외 퇴직연금 사업자에게 적립합니다. (DB 연금 계리)

DB 근로자의 수급권 보호장치(적립비율 확대) 지속적 강화!

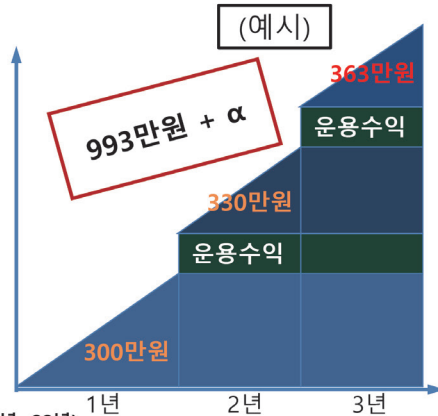


퇴직연금제도의 유형

□ 확정기여형(Defined Contribution Plan)

근로자의 책임으로 운용되는 퇴직연금제도

- 1
 - 자산운용 책임
 - 운용상품 선택
 - 운용수익 주체
- 2 퇴직연금 부담금 계산 방식
(연간 임금 총액의 1/12)
- 3 개인추가납입 가능
(추가 납입 임금 한도:
 - ①세액공제 700만원 포함 연간 1,800만원
 - ②세액공제 900만원 포함 연간 1,800만원 (50세 이상, 20년~22년)

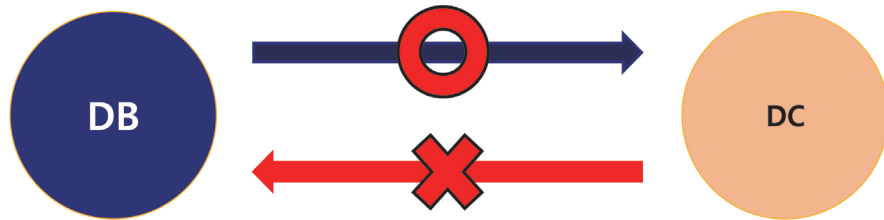


DC형은 투자 결과에 따라 퇴직금이 각자 다를 수 있음

$$\begin{aligned}
 &[\text{매년 부담금} + \text{운용수익}] \\
 &= (300 + 330 + 363)\text{만원} + \text{수익} \\
 &= 993\text{만원} + \alpha
 \end{aligned}$$

제도전환

- 전환시점의 DB 퇴직금을 DC로 이전하는 방식 : 가능
- 전환시점의 DC 퇴직금을 DB로 이전하는 방식 :
제도 전환에 법적 제한은 없으나 현실적으로 불가능



※ 비교: 기존 DC계좌는 근로자의 운용지시에 따른 운용결과에 따라 퇴직급여 수준이 다를 수 있으므로 DB 전환 불가능



퇴직연금제도의 유형

☐ 혼합형(하이브리드형) : DB와 DC를 일정 비율로 섞는 제도



- ※ 단, 혼합형을 선택한 모든 근로자는 동일한 비율로 설정해야 함
- ※ 동일한 비율의 예시 DB:DC= 3:7/ 4:6/ 5:5 /6:4/7:3 등

퇴직연금제도의 유형

☐ 기업형 개인퇴직연금제도 : 기업형 IRP, IRP 특례 등으로 부름

구분	내 용
설정 대상	상시 근로자 10인 미만(1~9인) 사업장
설정 방법	개별 근로자의 동의
적용	확정기여형(DC)에 준하여 관리 됨
장점	퇴직연금 규약 및 작성 필요 없음
	근로자는 퇴직연금 사업자 선택이 자유
단점	향후 10인 이상이 될 경우 제도 변경 해야 함
	근로자 별로 다른 퇴직연금 사업자를 대상으로 업무 처리
비고	규약 불 필요 외 다른 부분은 DC제도와 같음



제도 도입은 1~3개 가능/ 근로자의 선택 여부

1개만 도입	DB	근로자의 제도는 DB
1개만 도입	DC	근로자의 제도는 DC
1개만 도입	기업형 IRP	근로자의 제도는 기업형 IRP (10인 미만 사업장)
2개 도입	DB, DC	근로자는 DB와 DC 중 1개를 선택
3개 도입	DB, DC, 혼합형 (DB+DC)	근로자는 DB, DC, 혼합형 중 1개를 선택

• 혼합형을 도입 하려는 회사는 반드시 DB와 DC도 함께 도입해야 합니다.

※ 비교

- 한 회사에서 개별 근로자의 제도는 하나가 원칙입니다.
- 퇴직금제도를 그대로 둔 채 퇴직연금제도를 도입 할 수도 있습니다.

퇴직연금제도 도입 개수에 따른 장단점

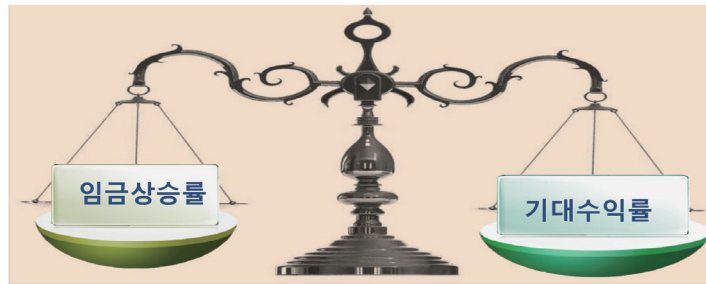
제도 개수	제도 유형	특징
1개만 도입	DB	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 퇴직금 제도와 비슷 • 도입 당시 DC가 유리한 근로자의 선택권이 없습니다. • 향후 DC를 추가하여 DB에서 DC로 전환하려는 수요를 충족 시킬 수 있습니다. (한 회사에서 DB에서 DC로 1회에 한하여 전환 가능)
	DC	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자가 퇴직연금 적립금 운용을 할 준비가 되어 있는지가 관건입니다. • 도입 당시 DB가 유리한 근로자의 선택권이 없습니다. • 향후 DB를 추가해도 DB로 돌아 갈 수가 없음/ DC에서 DB로 전환하는 것은 불가 단, DC는 그대로 운용하고 미래 분 퇴직급여만 DB로 도입하는 것은 가능
	기업형 IRP	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자가 퇴직연금 적립금 운용을 할 준비가 되어 있는지가 관건입니다. • 도입 당시 DB가 유리한 근로자의 선택권이 없습니다. • 향후 DB를 추가해도 DB로 돌아 갈 수가 없음 단, 기업형 IRP는 그대로 운용하고 미래 분 퇴직급여만 DB로 도입하는 것은 가능
2개 도입	DB, DC	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 선택권이 보장 됩니다.
3개 도입	DB, DC, 혼합형	<ul style="list-style-type: none"> • 우선 퇴직금제도와 비슷한 DB만 개방하고, 향후 DC를 개방하는 방법도 가능합니다. • 제도 운영은 복잡 할 수 있습니다.



DB형과 DC형 - 비교 포인트 나에게 유리한 제도는?

(예시) DB와 DC 두 개일 경우 선택 기준은?

■ 회사가 도입한 퇴직연금제도가 DB와 DC 두 개라면 근로자는 두 개 중 하나의 제도를 선택합니다.



DB

DC

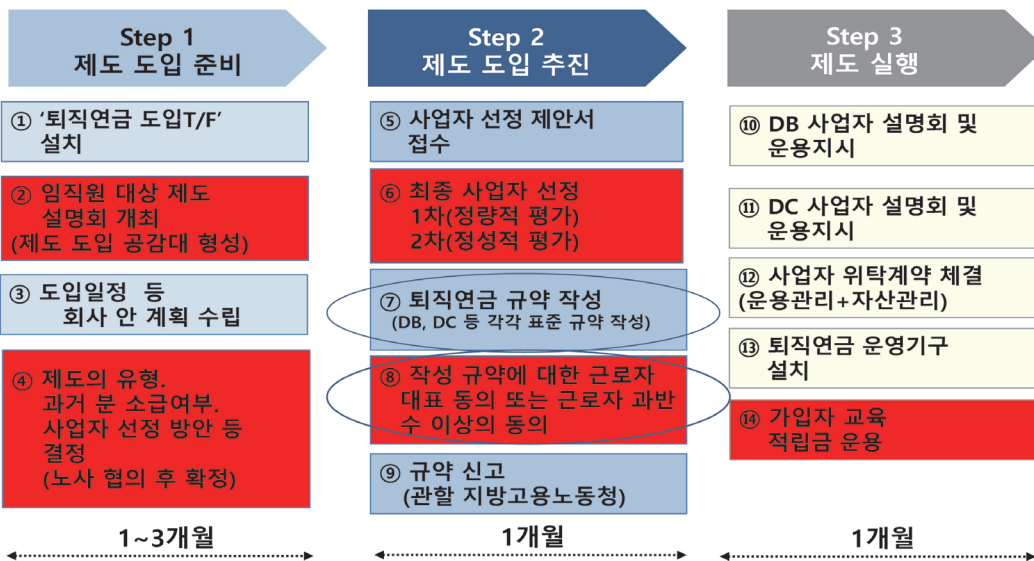
임금인상률

- » 매년 임금인상률+승급률+호봉상승률
- » **고려 사항**
 - 매년 혹은 연평균 임금인상률 예상 수준
 - 재직기간 중 예상 승진 횟수

기대수익률

- » 개인별 퇴직연금 적립금 운용수익률
- » **고려 사항**
 - 매년 달성 가능 수익률 수준
 - 관리 가능한 투자 Risk 수준

퇴직연금 제도 도입 프로세스 개괄



※⑧ 규약은 근로자 동의가 필수입니다.
 • 근로자의 과반수 이상이 가입한 노동조합이 있는 경우 그 위원장의 동의
 • 노동조합이 없고 근로자 대표가 있는 경우 그 대표자의 동의
 • 노동조합 위원장 또는 근로자 대표자가 없는 경우 전체 근로자의 과반수 이상이 동의



퇴직연금규약 살펴보기

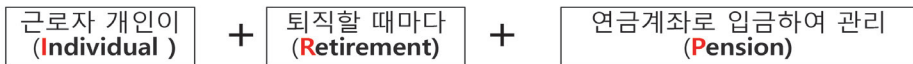


구분		내용
공통	가입자	회사 내 퇴직연금 가입 대상자에 관한 사항
	가입기간	과거분의 전부 또는 부분 포함 여부 등
	제도 도입 종류	DB, DC, 혼합형 등 도입 종류에 관한 사항
	운용현황	운용현황 통지에 관한 사항
	가입자 교육	가입자 교육 방법 및 절차 등에 관한 사항
DB	금융회사 선택	퇴직연금 사업자인 금융회사 선택에 관한 사항
	적립금	부담금(퇴직연금 적립금)의 산정 및 납부
DC	퇴직급여	퇴직급여 수준, 급여 지급 능력 확보에 관한 사항
	적립금 운용	퇴직연금 적립금의 운용 방법 및 정보의 제공
	적립금 중도 인출	중도 인출이 가능한 사유에 관한 사항
	추가 납입금	근로자 추가 납입금에 대한 내용

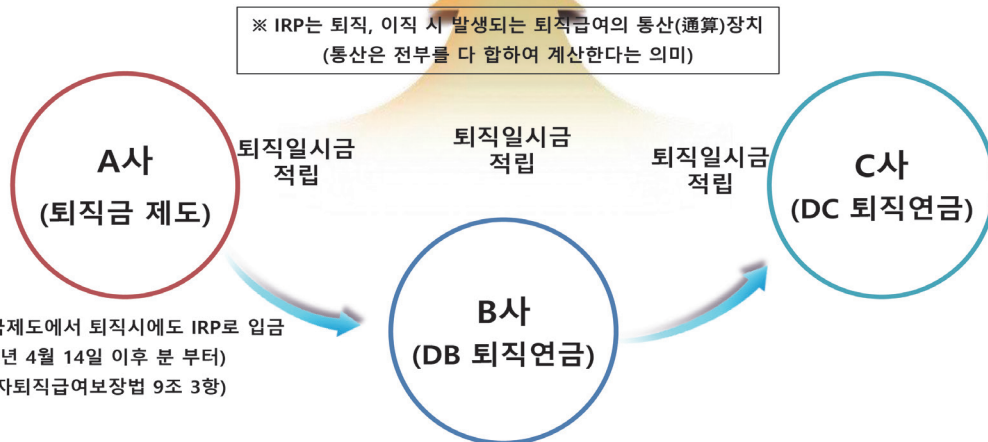
- ※규약은 근로자 동의가 필수입니다. 동의 방법은 아래와 같습니다.
- 근로자의 과반수 이상이 가입한 노동조합이 있는 경우 그 위원장의 동의
 - 노동조합이 없고 근로자 대표가 있는 경우 그 대표자의 동의
 - 노동조합 위원장 또는 근로자 대표자가 없는 경우 전체 근로자의 과반수 이상이 동의

- ※ 비고
- 규약은 회사의 퇴직연금 전반에 대한 내용을 담고 있음.
 - 규약은 관할 고용노동지청에 신고하여 확인을 받습니다.
 - 관할 고용노동지청의 담당 근로감독관은 규약 수리증을 배부합니다.

개인퇴직연금(Individual Retirement Pension)



개인퇴직연금(IRP)

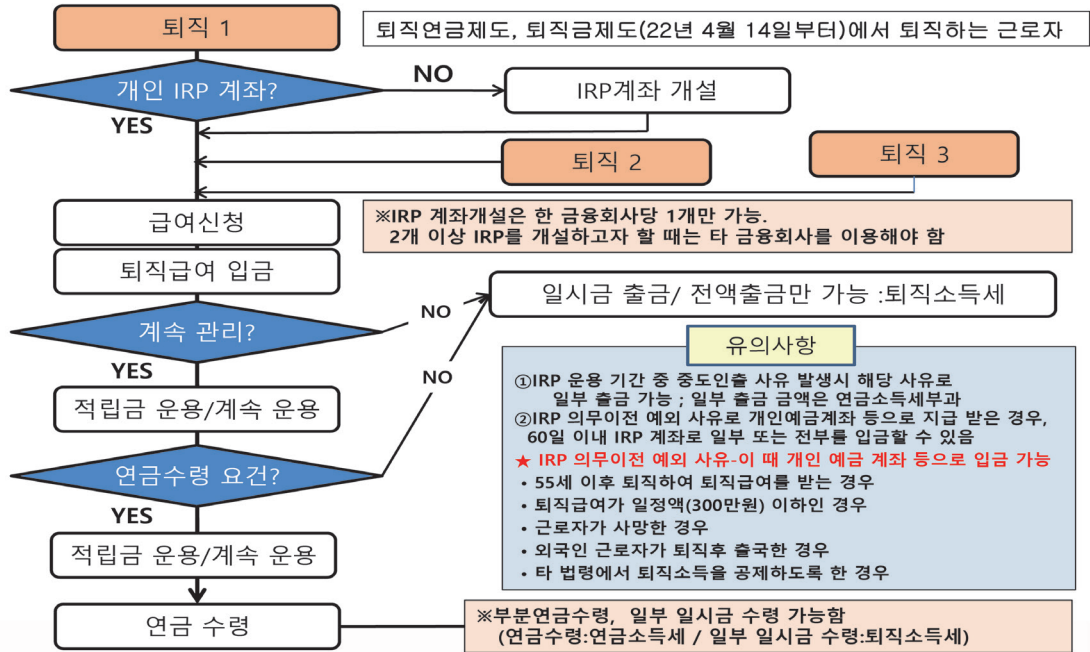


퇴직금제도에서 퇴직시에도 IRP로 입금
(2022년 4월 14일 이후 분 부터)
(근로자퇴직급여보장법 9조 3항)

※ (예시) 근로자가 A사에서 퇴직금제도를, B사에서 DB제도를, C사에서 DC제도를 한 경우



개인형 IRP 관리 절차



담보 대출과 중도 인출

☐ 근로자퇴직급여보장법(8조 2항, 22조) 시행령(14조) 상의 사유와 요건 충족 시 담보대출(1~6번 전부)과 중도 인출(1.2.3.4.6번-5번 제외)이 가능함

***법정사유**

- | | |
|---|--|
| 1 | 주택구입: 무주택자인 가입자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우 |
| 2 | 전세금 또는 보증금: 무주택자인 가입자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우 하나의 사업장에 근무하는 동안 1회에 한정 |
| 3 | ① 6개월 이상 요양을 필요로 하는 질병 또는 부상
② 가입자 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우(시행일 20. 4.30)
③ 대상: 가입자, 가입자의 배우자, 가입자 또는 가입자의 배우자와 생계를 같이 하는 부양가족 |
| 4 | 담보 제공하는 날부터 역산해 5년 이내에 가입자가 '채무자 회생 및 파산에 관한 법률'에 따라 ① 파산선고 받은 경우 또는 ② 개인회생절차 개시 결정 받은 경우 |
| 5 | ① 대학 등록금, 혼례비, 장례비를 가입자가 부담하는 경우
② 대상: 가입자 본인, 가입자의 배우자, 가입자 또는 그 배우자의 부양가족의 |
| 6 | 기타 전제지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당 되는 경우 |

담보 대출과 중도 인출

항목		담보대출	중도인출
적용제도		DB, DC, IRP	DC, IRP
법정 사유의 적용		1.2.3.4.5.6	1.2.3.4.6 (5번 제외)
한도	1~5	퇴직연금 적립금의 50% 이내	퇴직연금 적립금의 100% 이내
	6	고용노동부령이 정하는 한도	

담보 대출과 중도 인출 시 유의 사항

- 담보대출은 담보와 대출금 상환 등의 사유로 활성화 되지 못함
- 중도 인출 등은 반드시 회사 담당자와 퇴직연금 사업자인 금융회사와 상의 필요
- 중도인출 금액의 세금은 사유에 따라 퇴직소득세 또는 연금소득세(퇴직소득세의 70%) 가 적용됩니다.
- 6개월 이상 요양하는 경우 의료비 부담에 따른 적용 여부
(의료비가 연간 임금 총액의 12.5%를 초과하여 부담하는 경우에 한함(2020년 4월 30일 시행))

2022 퇴직연금제도 교육

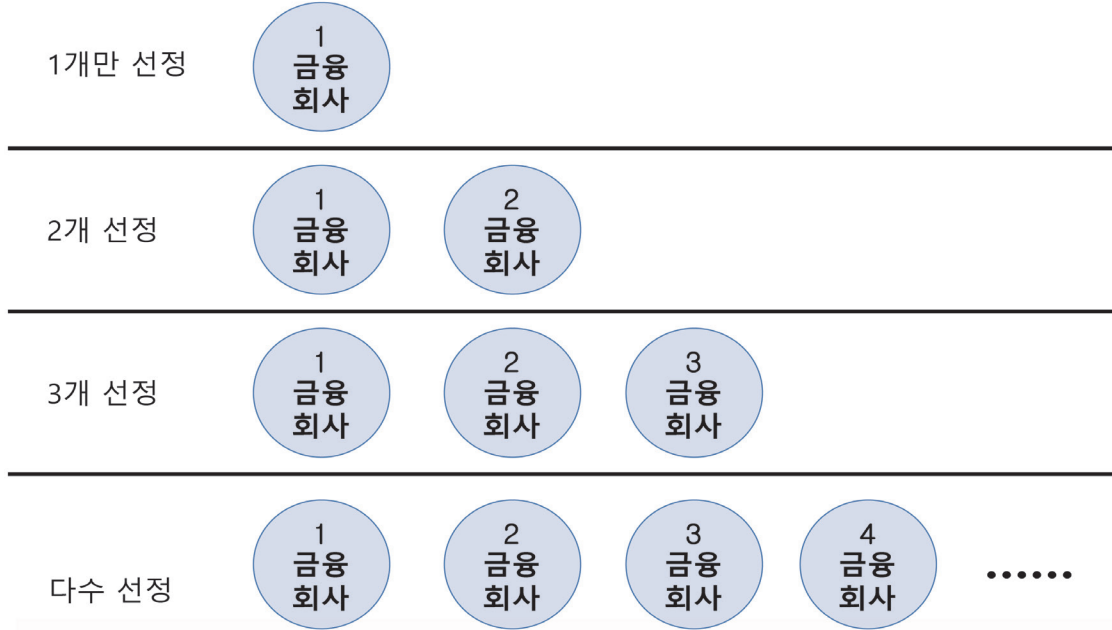
03

퇴직연금사업자(금융회사) 활용 방안 (근로복지공단 포함)



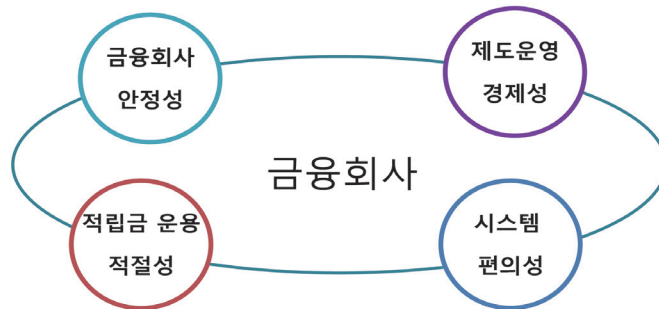


퇴직연금 사업자 몇 개가 적당한가?



퇴직연금 사업자(금융회사) 선정 기준

☐ 퇴직연금 사업자(금융회사) 선정 기준



☐ 은행, 증권(금융투자), 보험, 근로복지공단 등 업권별 장점을 꼼꼼히 살펴보기

은행	은행의 장점?
증권 (금융투자)	증권회사의 장점?
보험	보험회사의 장점?

▪ 퇴직연금 사업자수: 47개사(은행, 증권(금융투자), 보험, 근로복지공단 등)



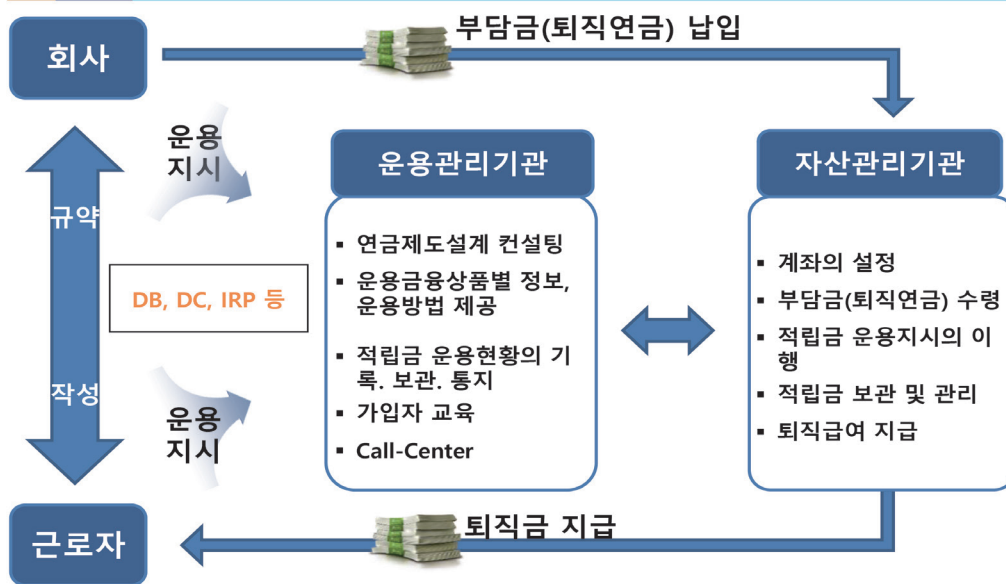
퇴직연금 사업자(금융회사) 평가결과 활용서

분야	항목	지표	배점	평가방식
적립금 운용 (60점)	1. 상품운용역량 (15점)	상품선정 절차의 적정성	5	정성
		상품 변경 절차의 적정성	5	정성
		적립금 운용 지원체계의 적정성	5	정성
	2. 수익률 성과 (35점)	원리금 보장 상품 수익률	17.5	정량
		원리금비보장상품 수익률	17.5	정량
	3. 수수료 효율성 (10점)	가입자 총비용 부담률 (원리금보장상품)	3.5	정량
		가입자 총비용 부담률 (원리금비보장상품)	3.5	정량
수수료 체계의 합리성		3.5	정성	
제도 운영 (40점)	4. 조직역량 (10점)	재정검정 전담조직의 적정성	5	정성
		자산관리 컨설팅 전담조직의 적절성	5	정성
	5. 서비스역량 (10점)	온라인 정보시스템 이용편의성	5	정량
		퇴직연금 상담 서비스의 적절성	5	정성
	6. 교육역량 (10점)	교육 충실성	5	정량
		노후설계 매체 활용도	5	정성
	7. 연금화 역량 (10점)	IRP 유지율	3	정량
연금 전환율		2	정량	
연금지급 충실성		5	정성	

※비고 : 퇴직연금사업자 평가 결과 활용서 활용 방안

- ① 매년 고용노동부와 한국공인 노무사회는 퇴직연금 사업자 평가 결과 활용서를 제작하고 있습니다.
- ② 활용서는 모두 7개의 평가 항목이 있고 그에 따라 우수 사업자가 명시되어 있습니다.
(1. 운용상품 역량 2. 수익률 성과 3. 수수료 효율성 4. 조직역량 5. 서비스 역량 6. 교육역량 7. 연금화 역량)
- ③ 퇴직연금 사업자를 선정 할 경우 퇴직연금 사업자 평가 결과 활용서를 적극 활용 바랍니다.

퇴직연금사업자(금융회사)가 하는 일



- 통합관리(운용+자산)가 일반적 형태임, 운용관리만 하는 경우, 자산관리만 하는 경우도 있음
- 운용관리 수수료(회사 부담), 자산관리 수수료(일반적으로 회사 부담)
- IRP는 운용관리와 자산관리 수수료를 개인 부담



근로복지공단 퇴직연금 사업을 소개합니다.

- 상시 근로자 30인 이하 사업장에 한해 가입할 수 있음
 확정 기여형 퇴직연금 (DC형) / 기업형 IRP / 개인형 퇴직연금(IRP)

※상시 근로자 : 상용, 일용 구분 없이 가입시점을 기준으로
 이전 가동일 14일 동안 사용한 근로자 연인원을 14로 나누어 산정

- 근로복지공단이 퇴직연금 사업을 하는 이유

- 30인 미만(1~29인) 사업장 가입 률 : **24.0 % (2020년 말 기준: 통계청)**: 가입 확대 필요성 증대
- 퇴직연금 필요성: **수급권 보장 필요성**은 소규모 사업장에서 더 강조됨
- 퇴직연금 사업자의 관심도: 수익성 저하로 관심도가 상대적으로 낮음
- 퇴직연금 가입의 편의성: 고용 노동부 산하 공기업으로 **가입과정 편의성 극대화**
- 수수료: **타 사업자 대비 낮은 수수료(0.30~0.50%)**

근로복지공단 퇴직연금 수수료

- 근로복지공단 수수료

제도	운용관리 수수료 (근로복지공단)	자산관리 수수료		수수료 합계
		금융회사	수수료	
확정기여형(DC)	0.1%	신한금융투자	0.20~ 0.40%	0.30~ 0.50%
기업형 IRP	0.1%	삼성화재		
개인형 IRP	0.1%	우리은행		
		미래에셋대우		
비고	①제도별 자산관리 금융회사를 꼭 확인 바랍니다. ②운용관리, 자산관리 수수료를 꼭 확인 바랍니다.			

※운용관리 수수료 장기 계약 할인: 5~7년 차 10%/ 8년 차 이상 20% 할인
 ※개인형 IRP 단기해지수수료면제: 30일 이내 해지 시 수수료 면제



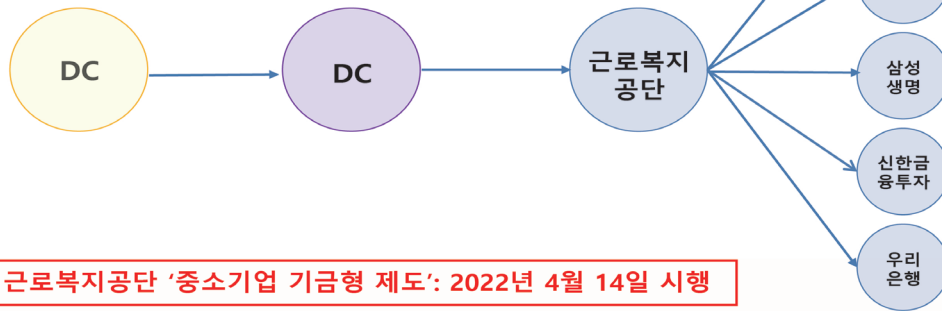
근로복지공단 제도 도입 (DC) 과정

- 상시 근로자 30인 이하 사업장에 한해 가입할 수 있음
 확정 기여형 퇴직연금 (DC형) / 기업형 IRP / 개인형 퇴직연금(IRP)



- 가까운 근로복지공단 또는 자산관리 기관에 연락 바랍니다.

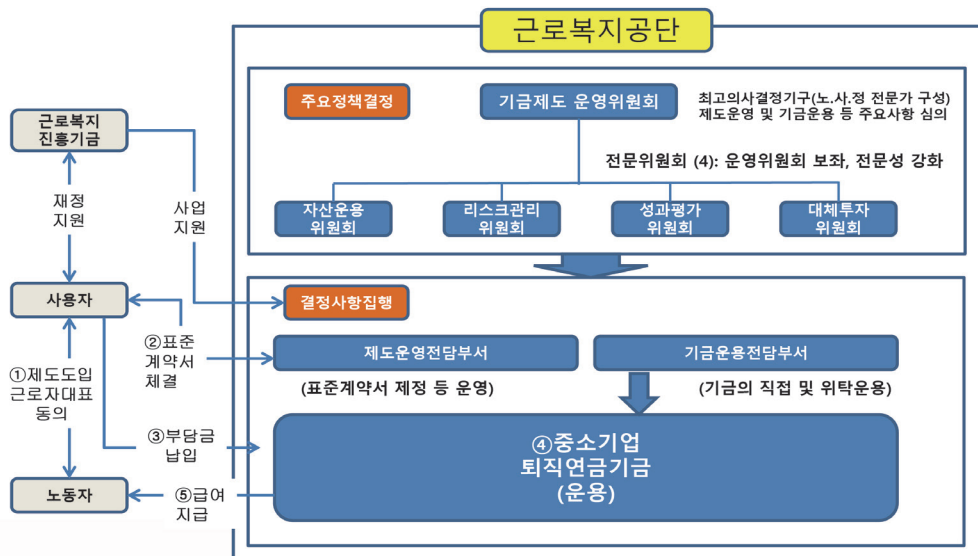
- 근로복지공단 퇴직연금 가입을 할 때
- 기존 퇴직연금 사업자로부터 계약 이전 할 때



★ 근로복지공단 '중소기업 기금형 제도': 2022년 4월 14일 시행

중소기업퇴직연금기금제도 시행 (근로복지공단 2022년 4월 14일 시행)

- 근로복지공단 중소기업퇴직연금기금운용구조도 (출처: 고용노동부 보도자료 2021년 4월 1일)
 (근로자퇴직급여보장법(근퇴법) 23조의 2 : 중소기업퇴직연금기금제도의 운용)





중소기업퇴직연금기금제도 시행(근로복지공단 2022년 4월 14일 시행)

☐ 근로자퇴직급여보장법(근퇴법) 23조의 2 : 중소기업퇴직연금기금제도의 운용

☐ 주요내용

1	가입대상	상시 30인 이하 사업장
2	제도개요	사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성, 운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도
3	가입간소화	노동자 대표 동의 → 표준계약서 → 공단과 계약체결
4	기금운용	「기금제도운용위원회」 설치 : 노·사 대표 및 전문가 등으로 구성 10~15명
5	기금운용전략	기금운용 전담부서에서 자산배분원칙을 정해 그 기준으로 운용함 (국민연금 운용과 유사한 방법으로 운용 예상)

☐ 재정지원: 중소기업의 가입유도를 위한 예산 범위 내 한시적 재정지원

1	지원기간	3년
2	대상	저소득 근로자(최저임금 120% 미만=22년도는 230만원 미만 근로자)
3	지원액	사용자 부담금의 10%(3년 한시) 지원
추가지원사항		최저 수준 수수료 적용(수수료를 0.2% 적용 예정)

☐ 기대효과

1	전문가의 전문적 운용으로 퇴직연금 수익률 제고 기대
2	중소기업 근로자의 적립금 운용 부담 해소
3	재정지원으로 사용자 부담 감소로 적극적인 퇴직연금제도 도입 및 관리 기대
4	소규모 사업장 근로자의 안정적인 노후 소득 보장 기능 강화

2022 퇴직연금제도 교육

04

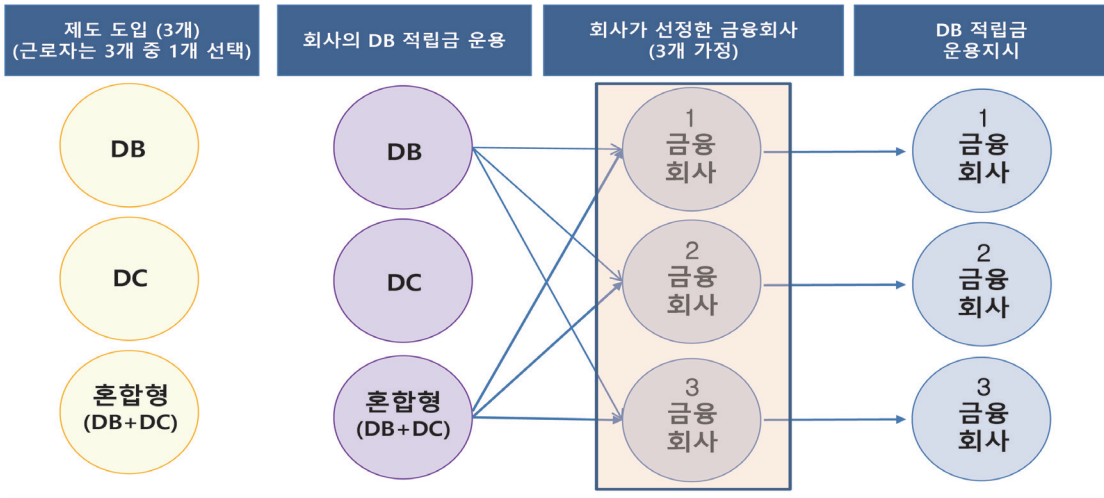
퇴직연금적립금 운용절차





회사의 DB 적립금의 운용과 퇴직연금 사업자 선택

회사가 3개의 제도, 3개의 퇴직연금 사업자를 선정 했다고 가정

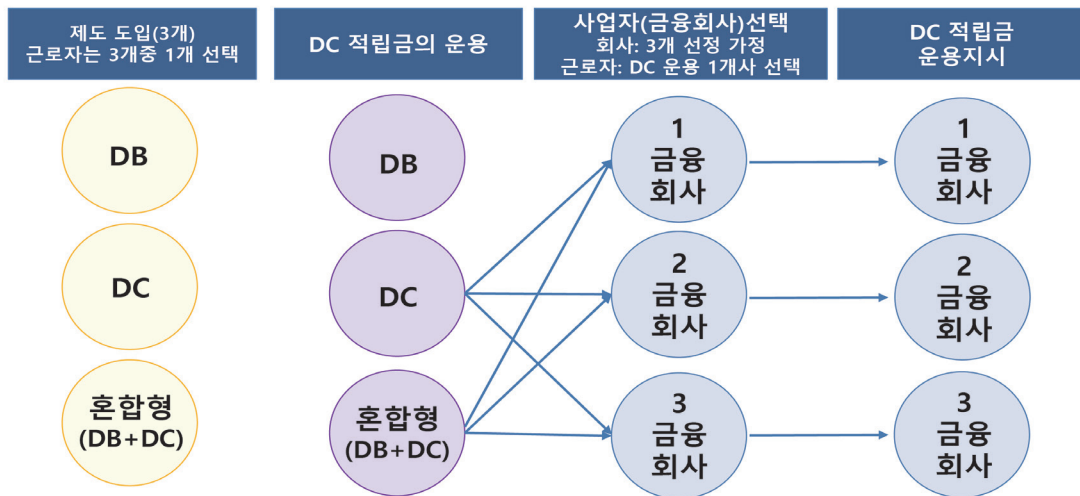


※ 비교 (DB 퇴직연금 적립금은 회사가 운용함)

- ① 회사가 선정한 퇴직연금 사업자에 적립금을 배분하여 운용합니다.
- ② 배분된 적립금은 각 퇴직연금 사업자와 운용계약을 수립하여 운용지시를 합니다.

근로자의 DC 적립금의 운용과 퇴직연금 사업자(금융회사) 선택

회사가 3개의 제도, 3개의 퇴직연금 사업자를 선정 했다고 가정

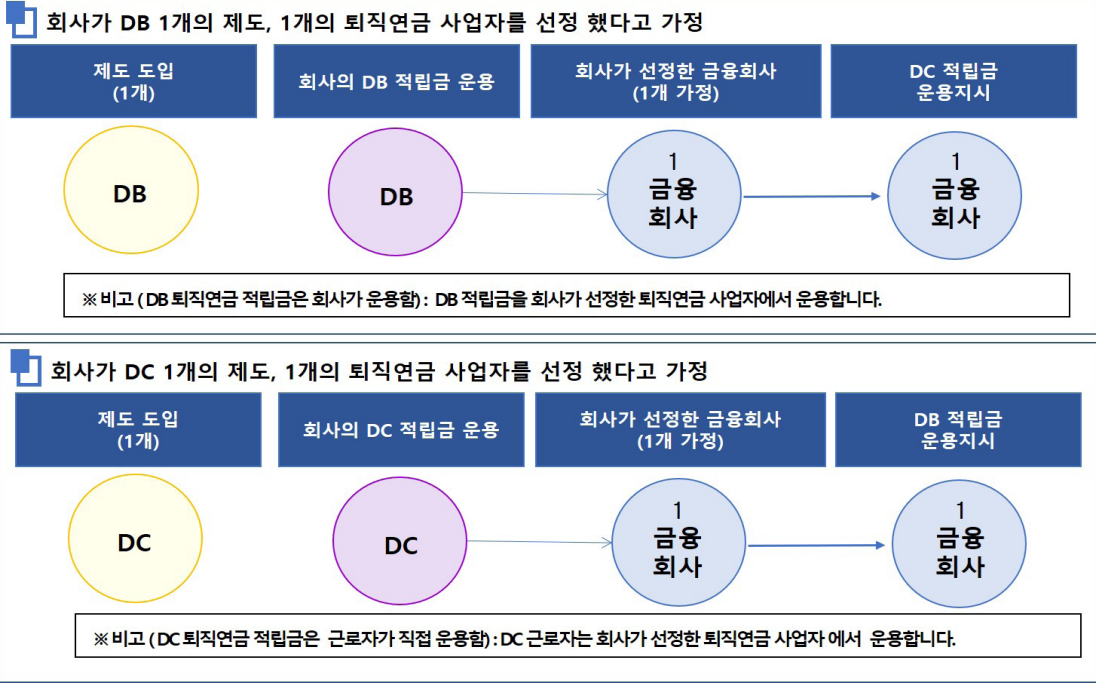


※ 비교 (DC 퇴직연금 적립금은 근로자가 직접 운용함)

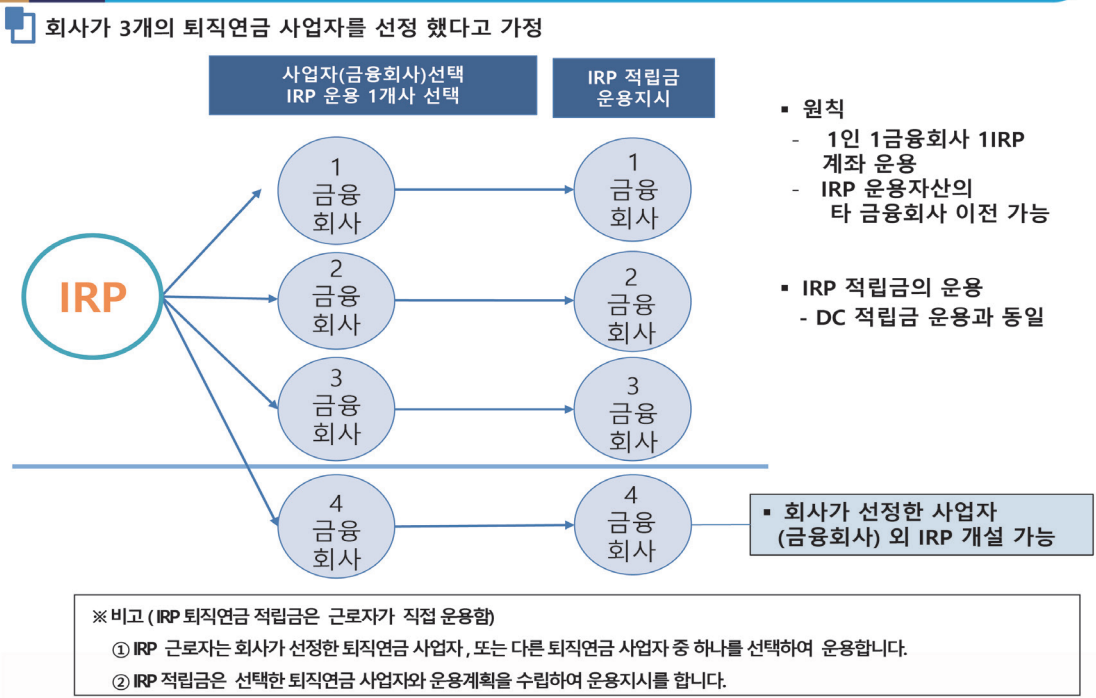
- ① DC 근로자는 회사가 선정한 퇴직연금 사업자 중 하나를 선택하여 운용합니다.
- ② DC 적립금은 선택한 퇴직연금 사업자와 운용계약을 수립하여 운용지시를 합니다.



회사가 1개의 제도, 1개의 퇴직연금 사업자 선정시의 운용

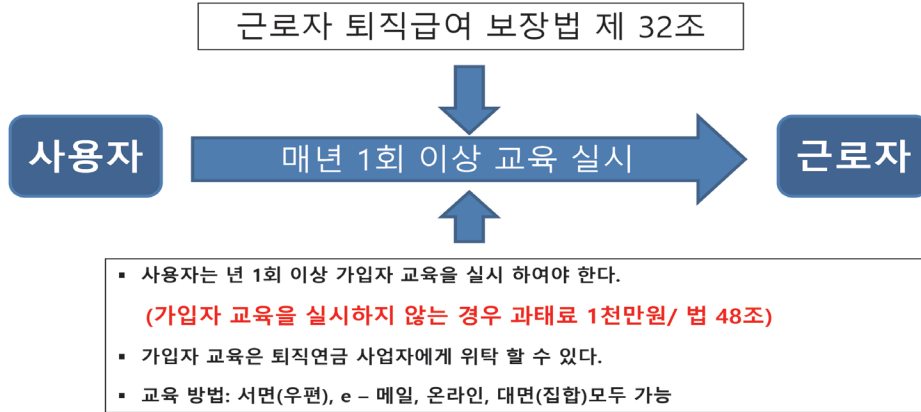


개인형 IRP 퇴직연금 적립금 운용과 퇴직연금 사업자(금융회사) 선정





퇴직연금제도 가입자 교육



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

퇴직연금 운용 기준

▶ DB, DC, IRP형 가입자 : 위험자산 총 투자 한도 70% (2015. 7. 9~)

구분	DB형	DC/IRP형
원리금보장(형)상품	100% 가능	100% 가능
지분증권(주식)	30% 가능	금지
채무증권(채권)	총 위험 한도70% 내 자율운영	총 위험 한도70% 내 자율운영
펀드		
파생결합증권(ELS)		
리츠		
TDF(타겟 데이터 펀드)	금지	100% 가능
ETF(상장지수펀드)	금지	ETF 취급 금융투자회사에서 가능 (국내 상장 ETF) (위험자산 70% 내 편입가능)
파생상품	헷지 목적만 허용	헷지 목적만 허용
투자금지	비상장주식, 파생형 펀드, 투기등급채권, 최대 손실을 40% 이상 ELS DLS, 등	지분증권(주식 등), 증권예탁증권, 신주 인수권부 사채, 전환사채, 후순위 채권, 사모펀드, 등



퇴직연금 사업자(금융회사)가 금융상품을 제시합니다.

★ DC, IRP : 금융상품을 총 위험 한도 70% 내에서 선택 할 수 있습니다.

지역	원금 보장 여부	상품의 스타일	상품의 스타일	제시 상품의 수	제공금융회사
국내	원리금 보장(형) 상품	① 원리금 보장(형) 상품	정기예금, ELB, R P, 발행 어음, 이율 보증형, 금리 연동형	1~다수	은행, 우체국, 증권, 보험 등 제공 운용회사
	펀드 (실적배당형)	② 채권형 펀드	• 국공채 • 채권	1~다수	
		③ 채권 혼합형 펀드	※ 펀드의 유형	1~다수	
		④ 주식 혼합형 펀드	• 성장주 • 가치주 • 배당주 • 인덱스	1~다수	
		⑤ 주식형 펀드		1~다수	
해외	펀드 (실적배당형)	② 채권형 펀드	• 이머징 • 글로벌 등	1~다수	
		③ 채권 혼합형 펀드	※ 국가별 분류	1~다수	
		④ 주식 혼합형 펀드	• 중국 • 유럽 • 미국 • 일본 • 러시아 • 인도 • 베트남 • 브릭스 • 아시아 • 글로벌	1~다수	
		⑤ 주식형 펀드	※ 섹터별 분류 • 헬스케어 • 원자재 • 부동산	1~다수	
기타	⑥ ETF, 리츠, TDF 등		1~다수		

※ 비고 ① 운용상품은 퇴직연금 사업자 별로 상이할 수 있으므로 반드시 확인 바랍니다.
 ② 적립금 운용은 본인의 투자성향에 맞추어 운용원칙에 따라 장기적으로 실천해야 합니다.
 ③ 적립금은 원리금보장 상품 뿐만 아니라 국내외와 해외에 다양한 유형과 스타일의 펀드로 운용할 수 있습니다.

퇴직연금 운용지시서(직접 작성 예시)

I. 운용지시서_부담금투자비율등록 신청서

▶ 부담금 투자비율 정보등록

원리금보장여부	상품명	투자비율
<input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO		
<input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO		
<input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO		
비율합계		100%

II. 운용지시서_운용자산 변경 신청서

▶ 매도 자산

상품명	매도 비율

▶ 매수 자산

원리금보장여부	상품명	투자비율
<input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO		
<input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO		
<input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO		
비율합계		100%

☐ 운용지시의 방법

1. 제도 도입 후 최초 운용지시는 과거분과 미래분을 구분하여 운용지시 합니다.
2. 운용자산은 변경 가능하며, 매도된 금융상품은 새로운 매수자산으로 운용지시 합니다.
3. 운용지시는 퇴직연금 사업자(금융회사)의 **창구, 앱, 인터넷** 등을 활용하여 할 수 있습니다.
4. 운용지시는 퇴직연금 사업자인 금융회사를 충분히 활용할 수 있어야 합니다.

퇴직연금 적립금(DC, IRP) 운용 방법의 정리

1. 원리금 보장 상품은 100% 내에서 운용할 수 있다.
2. 주식과 채권 등 직접투자는 안 되며, 금융상품의 방법에 의해서만 가능하다.
3. 펀드의 총 위험자산은 적립금의 70%까지 할 수 있다.
4. 펀드 내에 편입할 수 있는 채권과 주식 등은 '퇴직연금 감독규정 제 9조'에서 정한 것만 가능하다.
5. 이렇게 규정된 퇴직연금적립금 운용상품은 '퇴직연금 계약 제20조'에 의거 운용관리기관인 사업자가 원리금보장상품을 포함하여 **수익구조가 서로 다른 세 가지 이상의 적립금 운용방법을 가입자에게 매 반기 1회 이상 제시**하도록 되어 있다.

퇴직연금 적립금 성공투자의 4가지 이유

장기투자

- 위험의 감소
- 퇴직시까지 투자
- 리밸런싱

적립식 투자

- 적립식 투자 (비용평준화)
- 시장 예측에 관계없이 꾸준한 투자

증액투자

- 매년 급여의 증가로 적립금도 증가
- 가입자 추가 납입
• 활용 가능

세금효과

- 과세이연 효과
- 1. 납입 단계에서 퇴직소득세 부과 없음
- 2. 운용단계에서 수익 과세 없음
- 3. 최종 수령단계(일시금 또는 연금)에서 세금 부과



퇴직연금 적립금 운용 원칙

- ✓ 퇴직연금 자산운용은 장기적인 관점에서 안정적으로 운용되어야 합니다.
- ✓ 본인의 투자경험과 투자성향에 따라 자산운용전략을 수립하고 일관성 있는 투자와 적절한 분산투자를 통해 위험을 분산 시키는 것이 중요합니다.
- ✓ 본인의 투자성향에 따른 장기포트폴리오의 선정하고 지속적인 모니터링이 필요합니다.
- ✓ 퇴직연금에 대한 충분한 이해를 바탕으로 스스로 노후를 준비 할 필요가 있습니다.

2022 퇴직연금제도 교육

05

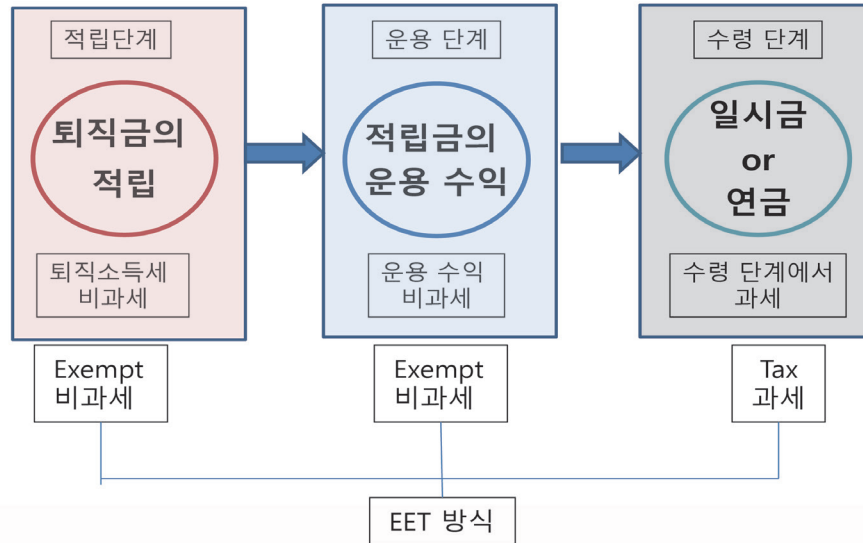
퇴직연금 일시금 수령과 연금 수령





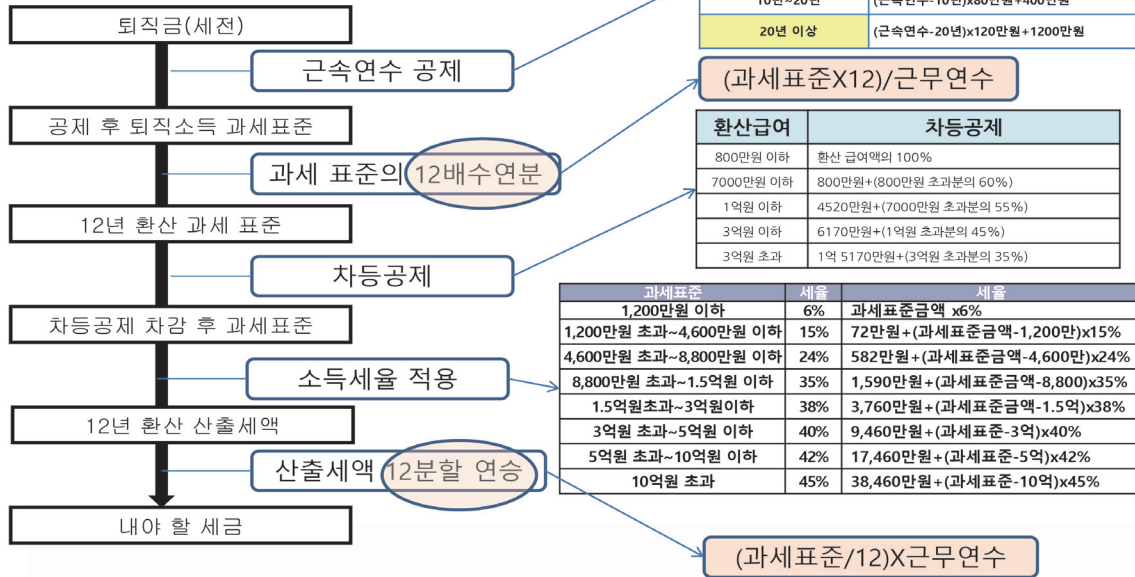
퇴직연금제도와 과세 이연

※ 과세이연(課稅移延): 내야 할 세금을 지금 내지 않고 미루어 두었다가 나중에 해당되는 시점에 부과 하는 방식



일시금 수령 퇴직소득세 계산하기

2020년 이후 퇴직 시 퇴직소득세 계산 방식 (12배수 연분 12분할 연승(年分 年乘) 방식)





일시금 수령의 퇴직 소득세율(지방세 포함)

퇴직연금 일시금 출금의 퇴직소득세율

구분	10년 근무	20년 근무	30년 근무
퇴직급여	25,000,000	50,000,000	75,000,000
퇴직소득세율	1.51%	1.30%	1.09%
퇴직급여	50,000,000	100,000,000	150,000,000
퇴직소득세율	3.21%	2.95%	2.68%
퇴직급여	75,000,000	150,000,000	225,000,000
퇴직소득세율	4.48%	4.28%	4.08%
퇴직급여	100,000,000	200,000,000	300,000,000
퇴직소득세율	5.48%	5.24%	5.06%
퇴직급여	150,000,000	300,000,000	450,000,000
퇴직소득세율	8.49%	8.30%	8.11%
퇴직급여	200,000,000	400,000,000	600,000,000
퇴직소득세율	11.24%	11.03%	10.82%
퇴직급여	500,000,000	1,000,000,000	1,500,000,000
퇴직소득세율	20.14%	20.03%	19.93%

※비고: 같은 퇴직급여일 때 장기근속일수록, 근속기간이 같을 때 퇴직급여가 적을 수록 퇴직소득세율이 낮습니다.

※ 중간정산 합산 특례:

퇴직소득세 계산에는 근속연수와 퇴직급여 등이 영향을 미침. **중간정산 후 근속기간 계산하던 방식을 개선**

- ① 중간정산의 예: 과거 중간정산, DC 중도인출, 임원승진, 합병 분할 등 조직변경, 사업 양도 계열사 전출 등 사유로 퇴직금이 지급된 경우
- ② 중간정산 전 기간을 계속 근로기간으로 합산할 수 있음, 이 때 퇴직급여도 전부 합산하여 계산함.
- ③ 중간정산 합산 특례로 내야 하는 퇴직소득세: 중간정산 특례적용 퇴직소득세-중간정산시 기 납부 퇴직소득세
- ④ 중간정산 특례 적용 후 퇴직소득세의 유 불리를 따져야 함. 유리할 때만 적용함.

퇴직급여 연금 수령의 요건

구분	연금수령	연금 외 수령
요건	1. 55세 이상 2. 최소 납입기간 요건 충족(5년 이상) 3. 연금수령한도 이내에서 인출한 금액 (10년 이상 수령)	▪ 연금인출 이외의 금액 (1,2를 하나라도 충족하지 못하고 인출하거나, 1,2를 충족하였으나 연금 수령 한도를 초과하여 인출한 금액)
세금	▪ 이연 퇴직연금(퇴직급여)의 연금 소득세 = 퇴직소득세의 70% (단, 10년 초과 수령시 퇴직소득세의 60%)	▪ 이연퇴직소득(퇴직급여) = 퇴직소득세

$$\text{연금수령한도} = \frac{\text{당해연도 퇴직연금 평가액}}{11 - \text{연금수령연차}} \times 120\%$$

▶ 단, 2013.3.1 이전에 가입한 퇴직연금제도 DB는 수령 연차를 6에서 시작합니다. (2013년 3월 1일 이전 가입 DB에서 연금계좌로 넘어 온 금액)

퇴직급여 연금 수령 한도의 요건

$$\text{연금수령한도} = \frac{\text{당해연도 퇴직연금 평가액}}{11 - \text{연금수령연차}} \times 120\%$$

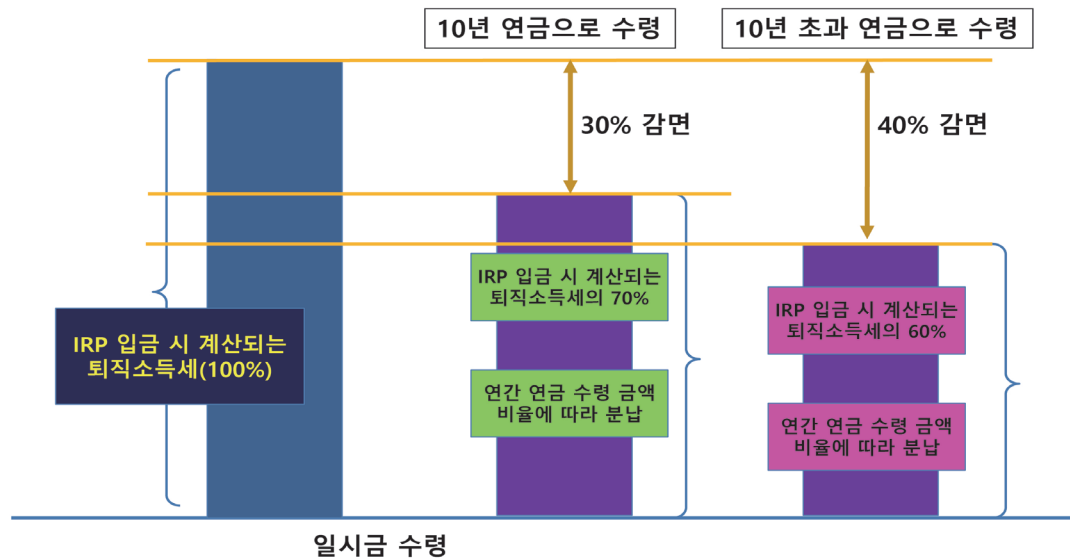
※(예시) 1억 퇴직연금의 년 차별 연금 수령 금액(연금 수령 기간 동안의 수익은 계산하지 않음)

- ① $\frac{100,000,000 (1\text{억})}{(11-1)} \times 120\% = 1,200\text{만원}$ ② $\frac{88,000,000}{(11-2)} \times 120\% = 1,170\text{만원}$

년차 순서	연금계좌 평가액	11-수령연차 연차	인출 배수	년차별 인출 가능금액
①1년차	100,000,000	10	1.2	12,000,000
②2년차	88,000,000	9	1.2	11,700,000
3년차	76,300,000	8	1.2	11,440,000
4년차	64,860,000	7	1.2	11,110,000
5년차	53,750,000	6	1.2	10,750,000
6년차	43,000,000	5	1.2	10,320,000
7년차	32,680,000	4	1.2	9,800,000
8년차	22,880,000	3	1.2	9,150,000
9년차	13,730,000	2	1.2	8,230,000
10년차	5,500,000	1	1	5,500,000

퇴직금의 연금 수령 시 과세방식

55세 이후 10년 이상 분할 수령의 경우



*적용: 2020년 1월 1일 이후 IRP에서 인출하는 분부터

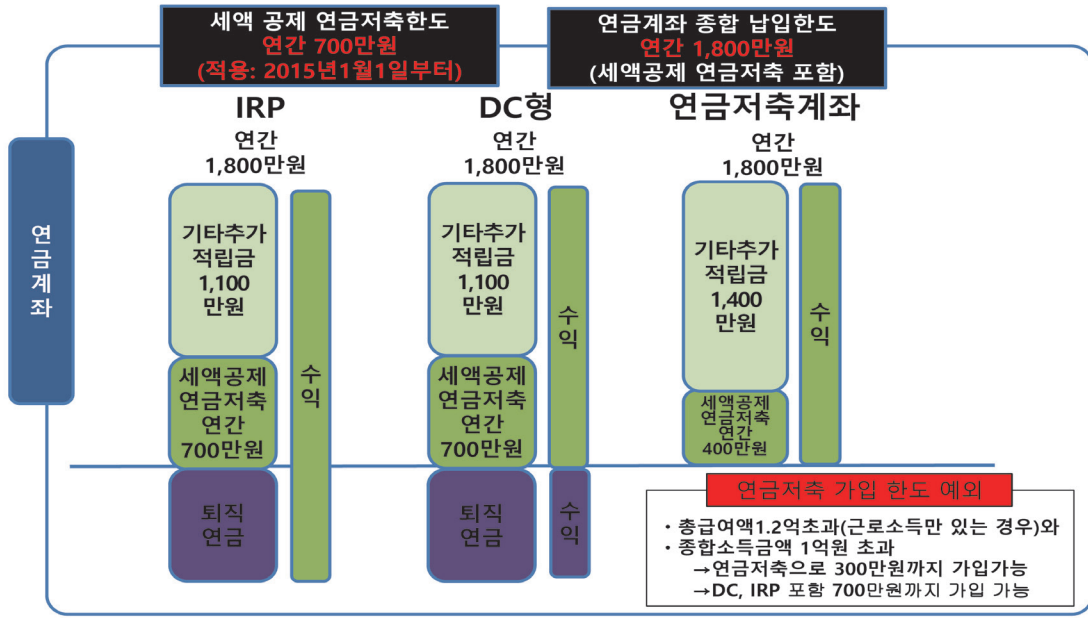
2022 퇴직연금제도 교육

06

연금자산을 추가로 적립하는 방법(연금계좌)



연금 계좌와 개인 추가 납입 한도



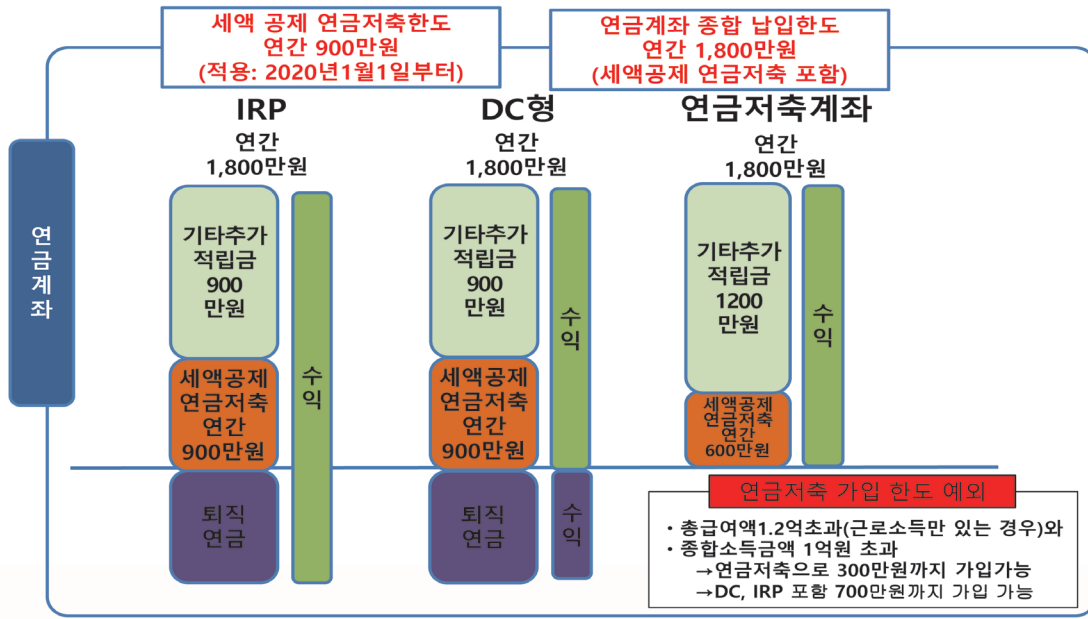
세액공제 연금저축 세액공제 금액



구분	세액공제 금액	
	총 급여 5,500만원 이하 (불입액의 16.5%)	총 급여 5,500만원 초과 (불입액의 13.2%)
연금저축 불입금액		
100만원	165,000	132,000
200만원	330,000	264,000
300만원	495,000	396,000
400만원	660,000	528,000
500만원	825,000	660,000
600만원	990,000	792,000
700만원	1,155,000	924,000

연금 계좌와 개인 추가 납입 한도

50세 이상 공제한도 확대 / 적용기한 2020년~2022년까지



세액공제 연금저축 세액공제 금액(2020년부터/50세 이상 적용)



구분	세액공제 금액	
	총 급여 5,500만원 이하 (불입액의 16.5%)	총 급여 5,500만원 초과 (불입액의 13.2%)
연금저축 불입금액		
100만원	165,000	132,000
200만원	330,000	264,000
300만원	495,000	396,000
400만원	660,000	528,000
500만원	825,000	660,000
600만원	990,000	792,000
700만원	1,155,000	924,000
800만원	1,320,000	1,056,000
900만원	1,485,000	1,188,000

2022 퇴직연금제도 교육

07

퇴직연금제도와 근로자의 3층 연금 관리 해법(Solution)





퇴직연금제도 도입 효과 : 회사 측면

1. 법인세 절감

• 퇴직연금 부담금 납입액은 전액 손금으로 인정되어 법인세 절감효과 : DB형은 퇴직금 추계액 한도 내, DC형은 부담금 납입액 전액 손비인정 가능 (퇴직금은 손비 인정 안됨)

• 세무 조정 후 과세 표준에 대한 법인세율 (표 참조)

과세표준	법인세율 (지방소득세 10% 별도)
2억원 이하	10%
2억원 ~ 200억원 이하	20%
200억원 초과 ~ 3000억원 이하	22%
3000억원 초과	25%

2. 변화된 노무/ 인사관리에 적합: 임금피크제, 호봉제, 연봉제, 성과급제, 2개 직군 등 적용 가능

3. 노후 연금 관리 수단의 제공으로 근로자 만족도 증가

4. 재무관리 편의성

• 부채비율 개선으로 재무건전성 향상:

-DB형의 경우 사외적립된 퇴직연금 운용자산이 확정급여채무의 차감항목으로 계상되어 순 부채 감소,
-DC형의 경우 부담금을 비용으로만 인식하고, 퇴직연금 관련 부채를 인식하지 않으므로 부채비율 개선효과

• 정기적인 부담금 납부로 비용부담이 평준화되어 퇴직금 관련 비용에 대한 예측 및 재무관리가 용이

5. 퇴직연금 사업자(금융회사)가 제공하는 다양한 서비스를 받을 수 있음

- 회사의 자금관리의 다양한 방법 및 해법을 제공 받을 수 있음
- 퇴직연금 사업자가 제공하는 다양한 서비스를 제공 받을 수 있음

퇴직연금제도 도입 효과 : 근로자 측면

1. 퇴직급여의 사외 적립으로 퇴직금의 수급권(안정성) 확보

2. 노후 준비 기능 강화

- 제도유형에 따라 운용방법에 대한 선택권 보장, 자산증식의 기회 보장
- 퇴직금의 장기 적립, 중간정산 및 중도인출 제한으로 노후 연금 자산의 확보

3. 세제 혜택:

- 퇴직연금은 적립기간 동안 과세 이연 됨 : 퇴직금 적립기간 동안 비과세, 운용 수익도 비과세
- 개인 추가 납입(세액공제 연금저축)으로 연말 세액공제 받음 : IRP+DC+연금저축 700만원까지 입금(50세 이상 900만원 입금-20년~22년)가능, 연봉 5500만원을 기준으로 16.5%~13.2%의 세액공제 받음
- 퇴직연금은 일시금 수령과 연금수령으로 나눠 세금을 부과함. 연금 수령 세금은 일시금 세금의 70% 임 (10년 초과 수령은 60%)

4. 퇴직연금은 일시금 수령과 연금 수령을 선택 할 수 있음

5. 지속적인 교육으로 노후 설계와 자산관리 역량을 향상할 수 있음

6. 퇴직연금 사업자(금융회사)가 제공하는 다양한 서비스를 받을 수 있음



Action! 9 . 8 . 7(9) 연금 전략

9.8.7(9)로 준비하는 나의 노후 설계



연금 전략! 월 급여의 13%로 준비합시다

구분	국민연금 부담금			퇴직연금 사용자부담 (연간 임금 총액의 8.33%(년))	세액공제 연금저축		근로자 월부담액 (합계)	근로자 월 부담액 비율(%) (국민연금 + 연금저축)
	월 급여	근로자 부담 (4.5%)	사용자 부담 (4.5%)		연간 임금액 (월 급여 수준을 가정)	월 부담액		
	A	$B = Ax4.5/100$	$C = Ax4.5/100$	D=A	E	F=E/12	G=B+F	$H = G/A \times 100$
1	2,000,000	90,000	90,000	2,000,000	2,000,000	170,000	260,000	13.0
2	3,000,000	135,000	135,000	3,000,000	3,000,000	250,000	385,000	13.0
3	5,240,000	235,800 ①	235,800	5,240,000	5,240,000	436,700	672,500	13.0
4	6,000,000			6,000,000	6,000,000	500,000	726,350	12.0
5	8,000,000			8,000,000	7,000,000 ②	580,000	806,350	10.0
비고	근로자가 월 급여에서 부담해야 할 연금액 비율은?							13%이내

※참고 자료로 작성 되었습니다.

1. 월 급여(A)는 편의 상 표현 한 것입니다.(연간 임금총액 1/12)
2. B는 국민연금 근로자 부담, C는 국민연금 사용자 부담, D는 퇴직급여 사용자 부담입니다.
3. 세액공제연금저축은 월 급여 수준을 매년 임금(E)한다고 가정 하였습니다.
4. 월 부담액 합계(G)는 근로자 부담 국민연금(B)과 세액공제연금저축(F)의 합계액입니다.
5. 월 부담액 비율(H)는 월 급여(A)에서 근로자가 부담하는 월 부담액(G)의 비율입니다.
6. 국민연금 부담금에서 235,800원(①)은 국민연금 급여 상한액 5,240,000원(21년 7월~22년 6월까지)의 4.5%입니다.
7. 세액공제연금저축으로 입금 할 수 있는 최고 한도는 700만원(②)으로 설정하였습니다.



국민연금연구원 국민 노후보장 패널조사

■ 주관적 노후 필요생활비 수준

(단위: 만원/월)

구분		적정노후생활비		최소노후생활비	
		부부기준	개인기준	부부기준	개인기준
전체		267.8	164.5	194.7	116.6
성별	남	276.1	169.8	201.1	120.7
	여	261.8	160.7	190.2	113.7
연령	50대	296.1	182.3	215.4	129.7
	60대	275.4	167.3	199.3	118.4
	70대	235.5	146.8	172.4	104.2
	80대 이상	213.5	130.3	155.2	91.3
거주 지역	서울	319.1	194.8	224.4	137.3
	광역시	265.7	151.6	193.1	108.3
	도	252.3	160.6	186.0	113.8

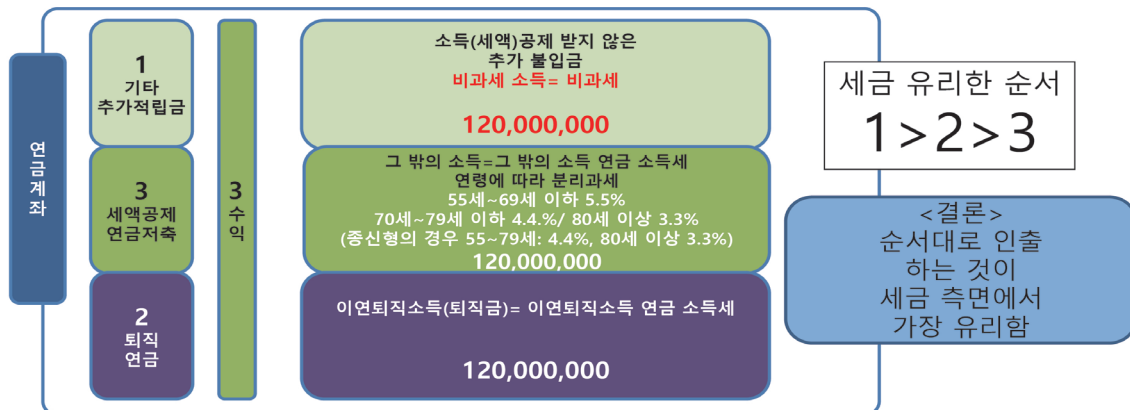
- 자료: 국민연금공단 국민연금연구원 제8차(2019년) 국민 노후 보장 패널 조사 분석 보고서(2020년 12월 29일 발표)
- 전국 50세 이상 가구원이 있는 4531가구(개인 7343명)를 대상으로 실시
- 2005년부터 격년 조사

※ 비교 근로자의 노후 연금준비

- ① 은퇴(노년) 필요자금을 계산합니다. ② 준비할 수 있는 연금형 자산을 확인합니다.
- ③ 차이를 확인하고 체계적으로 계획을 세워 실천합니다.

연금계좌의 연금 인출 순서(1→2→3)의 이유

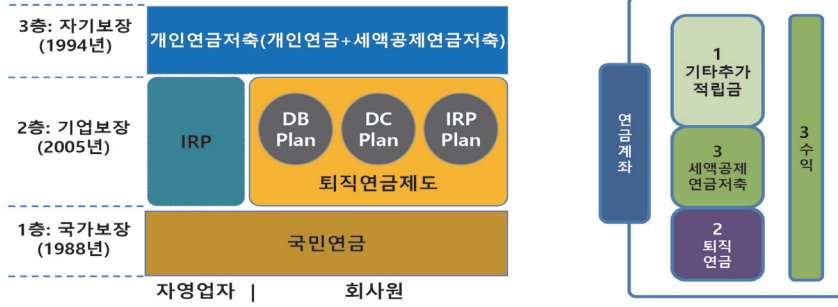
- (예시) ①기타추가적립금, 세액공제 연금저축, 퇴직연금으로 각각 1억 2천만원을 적립 (전체 연금 자산 3억 6천만원)
- ②이 연금자산을 60세 부터 매월 100만원씩 연금 수령한다고 가정함



※ 연금자산의 인출순서

- ① 60세~69세 10년 동안 기타 추가 적립금을 매달 100만원씩 연금 수령: 비과세
- ② 70세~79세 10년 동안 퇴직연금 적립금을 매달 100만원씩 연금수령: 퇴직연금의 연금소득세
- ③ 80세~89세 10년 동안 세액공제연금저축 적립금을 매달 100만원씩 연금수령: 세액공제연금저축의 연금소득세
(주의: 세액공제연금저축 연간 연금수령금액이 1200만원 이상이면 전액 종합과세됩니다. 유리리 확인 필요)
- ④ 90세 이상 수익 부분을 연금 수령: 세액공제연금저축 적용 연금소득세

3층 연금 자산관리 Solution



Solution

1. 연금자산 파악하기
2. 국민연금 수령 나이까지 일하기, 연기노령연금 검토하기
3. 3층 연금 자산관리: 9.8.7연금전략 or 월 급여의 13%로 준비
4. 퇴직연금, 연금저축은 30년 이상 적립, 20~30년 이상 연금 수령
5. 연금계좌는 1→2→3의 순서로 수령

부록

1. 사전지정운용제도(디폴트 옵션)
2. 적립금운용위원회 구성 의무화(DB, 300인 이상)
3. 퇴직급여 감소 예방조치시행
(DB 또는 퇴직금제도 설정 사용자)
4. 다양한 급여체계와 퇴직연금제도의 도입
(임금피크제, 노동조합, 호봉제, 연봉제, 2개 이상의 직제, 업종별, 규모별 등)
5. 경영성과급의 DC 적립효과
6. 퇴직연금제도와 예금자 보호
7. 퇴직급여 수급권보장
(DB 재정점검, DC지연이자 납입)





① 사전지정운용제도(디폴트 옵션) 시행 (2022년 7월 시행 예정)

☐ 근로자퇴직급여보장법(근퇴법) 21조 : 사전지정운용제도의 설정/사전지정운용제도의 운영

☐ 사전지정운용제도(디폴트 옵션제도)란?

운용지시가 없는 퇴직연금에 대하여 **사전에 지정된 금융상품으로 운용**하는 제도

☐ 주요내용

1	가입대상	DC(확정기여형퇴직연금제도), IRP(개인형퇴직연금제도) 가입 근로자
2	퇴직연금사업자 (사전지정운용 금융상품의 구성)	원리금 보장 상품, 머니마켓펀드(MMF), 실적 배당형 펀드(BF), 타겟 데이트 펀드(TDF), 인프라(SOC) 펀드 등 → 고용노동부 심의위원회 사전 심의와 고용노동부 승인 필요
3	기업	퇴직연금사업자가 제시한 사전지정운용방법을 근로자대표 등의를 거쳐(퇴직연금규약 반영) 도입
4	근로자 (OPT-IN)	퇴직연금사업자로부터 사전지정운용방법 관련 정보를 제공받아 그 중 하나의 상품을 본인의 사전지정운용방법으로 지정
5	사전지정운용제도의 운영	① 퇴직연금 가입일로부터 4주가 지날 때까지 운용지시가 없을 때 ② 근로자에게 "적립금이 미리 선택한 포트폴리오로 운용된다"고 통보 ③ 통지 이후 2주 이내 운용지시가 없으면 ④ 사전에 지정된 포트폴리오로 자동 운용
6	전환 가능 제도 (OPT-OUT)	① 사전지정운용(디폴트 옵션) → 직접운용지시 ② 직접운용지시 → 사전지정운용(디폴트 옵션)

☐ 기대효과 : DC, IRP 의 적극적인 적립금 운용 기대

1	DC, IRP 근로자의 사전지정운용제도(디폴트 옵션)로 퇴직연금 수익률 제고 기대
2	퇴직연금 사업자와 사용자의 퇴직연금 적립금 운용에 관한 관심 제고 기대
3	퇴직연금 가입자 교육의 실질적 운영의 확대 기대

② 적립금운용위원회 구성(2022년 4월 14일 시행)

☐ 근로자퇴직급여보장법(근퇴법) 18조의 2 : 적립금 운용위원회 구성 등

☐ 적립금운용위원회

대상	상시 근로자 300인 이상 확정급여형 (DB형) 사업장	
위원 구성	최소 적립금 총족 시	5명 이상 7명 이내
	최소 적립금 미 충족 시	①근로자 대표, ②퇴직연금 관련 업무 부서장, ③퇴직연금 및 자산운용에 경험 또는 전문지식이 있는 사람들 각 1명 이상 포함 (근로자 대표가 없는 경우는 근로자 과반의 동의로 선출)
심의 의결	적립금운용계획서에 관한 사항, 자산배분정책의 변경에 관한 사항, 재정안정화계획서에 관한 사항, 적립금 운용과 관련하여 필요한 안건 등	
개최	연 1회 이상 개최	
벌칙	사용자가 적립금운용위원회를 구성하지 않거나 적립금운용계획서를 작성하지 않은 경우 1차 위반 시 100만원, 2차 위반 시 200만원, 3차 이상 위반 시 500만원의 과태료가 부과	

☐ 적립금운용계획서(Invest Policy Statement)

작성	적립금 운용위원회는 적립금운용계획서를 매년 1회 이상 작성한다.
내용	자산운용체계, 목표수익률, 허용 위험한도, 자산배분, 성과평가 등 적립금 운용에 대한 정책을 수립한 계획서
포함 내용	①적립금 운용목적 및 목표수익률, ②적립금 운용방법(자산배분정책·투자가능상품 포함), ③운용성과에 대한 평가 등
비고	적립금은 적립금운용계획서에 따라 운용하여야 한다.

☐ 기대효과

1	확정급여형(DB형) 사업장의 적극적인 적립금 운용 기대
2	사용자의 퇴직연금 적립금 운용 관심 제고



③ 퇴직급여 감소 예방조치시행 (DB 또는 퇴직금제도 설정 사용자)

확정급여형퇴직연금제도(DB) 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

(근로자 퇴직급여보장법 32조(사용자의 책무) 5항)

<신설 2021. 4. 13.>[시행일: 2022. 4. 14.] 제32조

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우

1. (임금 피크제 시행의 경우)
사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
 2. (소정 근로시간의 단축)
사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
 3. (근로시간 단축으로 임금이 감소한 경우)
법률 제15513호 근로기준법 일부개정법을 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
 4. (기타 사유로 임금이 감소하는 경우)
그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우
- [시행일: 2022. 4. 14.] 제32조

근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위한 조치 시행 사항

- ①근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고
- ②근로자대표와의 협의를 통하여
- ③확정급여형퇴직연금제도(DC)나 중소기업퇴직연금기금제도로의 변경, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 ④
근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 임금피크제(Salary Peak)와 퇴직연금제도

임금피크제 : 근로자가 일정 연령이 된 시점부터 임금을 삭감하는 대신 고용을 보장하는 제도

예시

경기 안산에 있는 A사는 전자부품제조 기업으로 118명의 임직원 중 노조원수는 73명 이다. 임금피크제를 적용하고 있어 퇴직연금제도를 도입하는데 난관이 있었다

■

퇴직연금제도 도입의 고민

- ① 임금 피크제 도입시 DB 근로자는 퇴직급여가 줄어들 위험이 있음
- ② 임금피크제 실시 무렵 DB근로자는 DC로 전환할 수 있어야 함

■

회사가 도입한 퇴직연금제도가 DB와 DC 두 개라면



■

임금피크제 대상 근로자가 그 동안 DB(확정급여형제도)를 해 왔다면 DC(확정기여형제도)로 변경합니다.

근로자는 임금 피크 시점에서 DB 퇴직급여를 확정해야 불이익이 없습니다.



※비고

- ① DC 변경 시점에 DB 퇴직급여를 정산하여 DC 계좌로 입금합니다.
- ② 근로자는 DC로 넘어온 퇴직급여와 향후 입금되는 DC 퇴직급여를 합하여 직접 운용합니다.



④ 근로자 과반수 이상이 가입한 노동조합이 있는 경우의 퇴직연금제도의 도입

□ 근로자 과반수 이상이 가입한 노동조합이 있는 경우 : 제도 도입 과정에서 회사와 노동조합 간의 긴밀한 협의가 필수
 ▶ 회사: 제도 설계와 사업자 선정 등 주도
 ▶ 노동조합: 제도 설계와 사업자 선정 등에 근로자의 불이익이 있는지 등 면밀히 검토

예시 A사는 서울 강남구에 위치한 다국적 제약회사이다. 근로자수는 200여명이고, 근로자 과반수가 노조에 가입했으며 전국 주요 도시에 영업본부를 두고 있다

■ 규약의 작성과 노동조합의 동의

- 규약은 회사의 퇴직연금 전반에 대한 내용을 담고 있음.
- 퇴직연금제도 도입 내용을 회사와 노동조합이 긴밀히 상의하고 이를 규약에 담음 (제도의 유형, 퇴직연금사업자 선정, 과거분 도입여부, 가입자교육 등)
- 규약은 과반수 이상이 가입한 노동조합이 있는 경우 그 위원장의 동의가 필수임
- 작성된 규약은 관할 고용노동지청에 신고함-이 때 수리증을 발급 받음

■ DB와 DC 두 개를 도입하고 근로자가 직접 제도를 선택할 경우 불이익은 해소됨.

임금인상률이 높다고 판단하면	기대수익률이 높다고 판단하면
DB	DC

※ 비교(제도 도입과정에서 노동조합과 충분히 협의하여 제도 도입을 한 경우)

- ① 노사 간 불이익이 없도록 퇴직연금제도가 도입되어 노사 관계가 돈독해 질 수 있음
- ② 향후 제도 운영에 있어서도 서로 긴밀한 협의를 해 나갈 수 있음

④ 호봉제 기업의 퇴직연금제도

□ 호봉제: 근속연수에 따라 연봉이 인상되는 제도. 시간이 지남에 따라 연봉이 점차 많아짐.

예시 경기도 성남에 위치한 석유, 대체연료 회사인 A사는 직원 225명의 공공기관으로 직원들의 평균 연령은 42세이고 평균근속 기간은 25년이다. 평균급여는 약 4,000만원으로 호봉제를 실시하고 있다.

■ 회사가 도입한 퇴직연금제도가 DB와 DC 두 개라면

임금인상률이 높다고 판단하면	기대수익률이 높다고 판단하면
DB	DC

■ 회사가 기존 퇴직금제도를 두고, 퇴직연금제도로 DC 하나를 도입한다면

임금인상률이 높다고 판단하면	기대수익률이 높다고 판단하면
퇴직금제도	DC

※비고

- ① 호봉제 하에서도 퇴직연금제도를 유연하게 운용할 수 있습니다.
- ② DB와 DC도입 또는 퇴직금제도와 DC를 운용할 경우 근로자는 자신에게 맞는 제도를 선택할 수 있습니다.
- ③ 호봉제 하에서도 DB와 DC도입 또는 퇴직금제도와 DC를 운용할 경우 근로자에게 불리함 없이 퇴직연금제도를 도입 가능합니다.



④ 연봉제 기업의 퇴직연금제도

연봉제: 매년 연봉 협상으로 연간 급여가 결정되는 제도. 매년 연봉이 다를 수 있음

예시 서울에 위치한 IT기업인 K사는 설립된 지 2년 남짓한 신생업체로 직원들의 평균연령은 33세다. 연봉제 기업으로 직원들의 이직률도 높았고, 퇴직금을 연말 보너스 정도로 인식하는 경우도 많았다

- 퇴직연금제도 도입의 고민**
- ① 만일 회사가 퇴직금제도를 시행하고 있으면 퇴직시점의 연봉에 따라 퇴직급여의 편차가 클 수 있습니다. 이는 연봉제 기업의 근로자의 퇴직급여 관리를 어렵게 합니다.
 - ② 만일 회사가 퇴직연금제도 DB만 도입하면 퇴직시점의 연봉에 따라 퇴직급여의 편차가 클 수 있습니다.

회사가 퇴직연금제도로 DB와 DC 두 개를 도입하면



- ※비고**
- ① 연봉제 하에서도 퇴직연금제도를 유연하게 운용할 수 있습니다.
 - ② DB와 DC 두 개를 도입하면 연봉제 하에서 지속적으로 연봉인상이 예상하면 DB 선택, 연봉이 매년 다르다고 예상하면 DC 선택
 - ③ DB와 DC 두 개를 도입하면 연봉제 하에서도 근로자는 지속적으로 퇴직급여를 관리할 수 있습니다.

④ 2 개 이상의 직제를 갖고 있는 기업의 퇴직연금제도

직제의 예시: 생산직 근로자군과 사무직 근로자군

예시 경남 창원시에 위치한 중견기업 L사는 제조업체로 근로자수는 약 500명이다. L사의 근로자는 현장에서 근무하는 생산직 근로자, 본사와 영업지점에서 근무하는 사무직 근로자의 2개 직군으로 나뉜다

- 퇴직연금제도 도입의 고민**
- ① 생산직 근로자 : DC의 경우 직접 운용에 대한 부담과 투자지식 등에 대한 우려 근무여건에 따른 교육 부담 등
 - ② 사무직 근로자 : DC에 따른 부담이 없다고 판단함

회사가 DB와 DC 두 개의 제도를 도입하고 두 개의 직군에 각기 다른 제도를 도입 함



- ※비고**
- ① 두 개의 직군에 각기 다른 제도 도입 가능하여 퇴직연금제도를 유연하게 운용할 수 있습니다.
 - ② DB를 운영하는 근로자의 경우 향후 선택적으로 DC로의 전환을 허용할 수 있습니다.



④ 업종별 유의사항 (예시: 제조업, 건설업, IT업, 유통, 서비스업 등)

고용형태	제조업	건설업	IT업, 유통, 서비스업
[정규직]	정규직 비율이 높고, 장기근속자 및 고령자가 많음	정규직 비율이 낮음,	정규직 비율이 낮음
[비정규직] 계약직/ 단시간/ 일용직	①주부사원(단시간, 계약직)을 상시적으로 고용 ②직원 퇴사시 인력 공백을 메우기 위하여 일용직 고용 ③정년 퇴직 이후 축적 계약직으로 직원을 재고용	①현장을 중심 고용하는 일용직 비율이 매우 높음 ②프로젝트 단위 현장: 해당 기간 고용되기도 함	IT업은 프리랜서 형태의 근로자가 많음 (직원들의 연봉대가 낮은 편)
[근무형태] 주40시간/ 교대제/ 유연근로제	①주 40시간을 초과하여 작업을 시행하거나 ②교대제 근무를 시행하는 업체가 많음	①주 40시간을 초과하여 작업을 시행하거나 ②교대제 근무를 시행하는 업체가 많음	①IT업은 프로그램 개발에 따른 시간의 근로자가 많음. ②유통, 서비스업의 경우 계약직, 교대제, 유연근로제의 적용을 받는 근로자가 많음
[도급/파견] 유/무	①도급계약 또는 ②사내하도급을 운영하는 경우도 있음.	①도급계약 또는 ②사내하도급을 운영하는 경우가 많음.	동종 업종으로 이직이 많음
퇴직급여 형태	①정규직, 장기근속, 호봉제의 경우 →DB 선호 ②계약직, 일용직, 축적 재고용 등은 급여가 매월 다를 수 있으므로 →DC 선호 ③잔업근로, 교대제 등은 시간의 근로수당 등에 따라 급여가 다를 수 있음 → DC 선호	①정규직, 장기근속, 호봉제의 경우 →DB 선호 ②일용직 급여가 매월 다를 수 있으므로 →DC 선호 ③프로젝트 단위 근로자의 경우 → DC 선호 (퇴직급여 적용 여부 및 1년 미만 여부 등 확인 필요) ④하도급은 해당 회사의 퇴직급여제도 확인 필요	①정규직, 장기근속, 호봉제의 경우 →DB 선호 ②계약직, 교대제, 유연근로자, 시간의 근로자, 프리랜서 등 →DC 선호 (특히, IT업은 프로그램 출시 전 파일럿 테스트기간에 대한 잔업이 매우 높음- 퇴직급여 산정시 평균임금의 차이가 커질 수 있음)
퇴직급여 비교 (유의사항)	①다양한 고용형태 및 임금 피크제 등을 반영하기 위해 DB와 DC를 도입하고 근로자로 하여금 선택하게 할 수 있음 ②도급 또는 사내 하도급의 경우 근로자의 퇴직급여 보증을 위하여 제도 도입 등을 면밀히 살펴야 함.	①DB와 DC를 도입하고 근로자로 하여금 선택하게 할 수 있음 ②일용직, 프로젝트별 고용, 하도급 등 다양한 근무형태를 면밀히 살펴보아야 함(퇴직연금제도 설정여부, 각종 수당의 퇴직금 포함여부, 1년 미만 근무 등)	①일반적으로 DC를 도입하나, DB와 DC를 함께 도입하고 근로자로 하여금 선택하게 할 수 있음 ②일용직, 프리랜서 등이 DC를 선택한 경우 퇴직급여 운용과 자산관리 등에 대한 보다 상세한 가입자 교육 필요함 ③이직이 많은 근로자의 경우 →개인형 IRP 등에 대한 상시적인 교육 및 자산 운용에 대한 관리가 필요
비고	※ 퇴직연금제도 유형(DB, DC 등)을 개별 근로자가 선택할 수 없을 때, 개별 근로자는 고용형태에 따라 유리할 수도 불리 할 수도 있습니다. ※ 회사가 퇴직연금제도를 도입할 때는 어떤 경우에도 개별 근로자에게 불리하지 않도록 도입하는 것이 원칙입니다.		

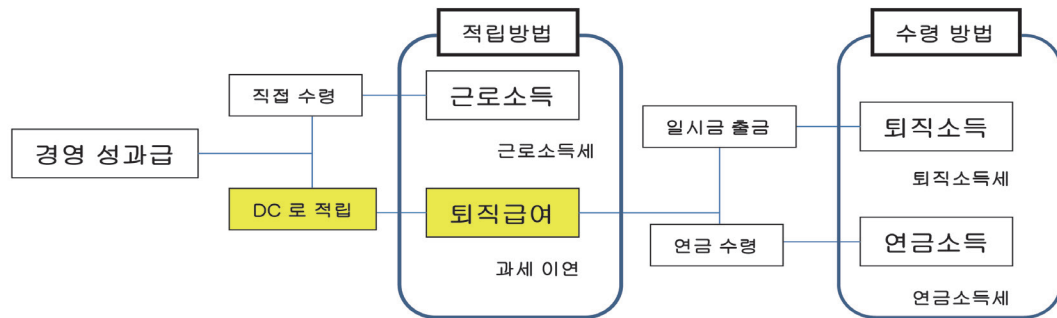
④ 규모별 유의사항 (예시: 500인 이상, 30인 초과~500인 미만, 30인 이하)

구분	500인 이상	30인 초과~500인 미만	30인 이하
임금 수준	일반적으로 급여수준이 높고, 근속기간이 길수록 지속적으로 급여가 상승함	급여수준이 개별 업체의 적용기준에 따라 상이하며, 기업의 성장에 따른 매출 신장 및 영업이익에 따라 직원들의 연봉을 인상하거나 성과급을 지급할 수 있음	급여수준이 개별 업체의 적용기준에 따라 상이하나 일반적으로 최저임금에 기반하여 급여 체계 및 급여 수준을 설정하는 경우 많음
시간외근로/성과평가	회사에서 정해진 시간에 대하여 시간외근로를 시행하고, 직원 평가에 의하여 성과 인센티브를 지급하는 경우가 많음	업무량에 의하여 시간외근로 총 시간의 차이가 많고, 포괄임금제를 일정 수준으로 도입한 이후 초과분에 대하여는 추가로 수당을 지급하는 경우가 많음	기업별 업무량에 의하여 시간외근로를 시행하고 있고, 시간외근로 수행한 근로시간에 따라 수당을 지급함
근로시간	회사의 정해진 근로시간이 있지만, 개인의 역량에 따른 업무성과를 평가받음에 따라 재량에 의하여 업무를 수행함	직군별로 근로시간에 대한 차이가 크고, 관리직에 비하여 생산직의 경우에는 연장근로 및 휴일근로의 시행과 연동되어 총 급여가 높아질 수 있음	소수의 관리직이 포괄임금제에 의하여 근로시간이 설정되어 있고, 생산(현장)직의 경우에는 업무량에 따라 실 시간외근로가 변동적으로 시행됨
상여금	매년 정기적으로 상여금을 지급하는 사례가 많음	상여금을 기본급여에 포함하여 급여 수준을 조정하는 업체들이 많아, 퇴직급여 시 반영하여 퇴직금 산정해야 할 것임	명절(구정, 추석)과 휴가에 비교정적, 비정기적으로 상여금을 지급하는 사례가 많고, 고정적으로 지급될 경우에는 퇴직금 산정 시 포함해야 함에 따라 유의할 필요가 있음
성과급	연말 성과 평가를 통한 조직 및 개인별 인센티브 지급이 가능하고, 매년 고정적이고 정기적으로 지급하는 인센티브의 퇴직금 산입 여부에 대한 검토가 필요함	매년 성과 인센티브에 대한 지급기준이 상이하지만 비교정적이고 비정기적 인센티브는 퇴직금 제외 가능성 높음	성과 인센티브를 지급하는 비율이 높진 않으나, 업종에 따라 인센티브 지급기준이 상이한 경우가 있음. 개인별 영업실적에 따라 인센티브를 지급하는 경우에 퇴직금 산정 시 유의해야 할 것임
퇴직급여 형태	최종 퇴직 시 평균임금 기준으로 산정되는 퇴직연금 DB제도를 선호하고 많이 도입하고 있음	최종 퇴직 시 평균임금 기준으로 산정되는 DB제도를 선호하고 있지만, 최근 DC제도로의 전환을 검토하는 업체들이 증가하고 있음	사용자의 니즈 및 기업의 재정 여건에 따라 퇴직연금 DB제도 또는 DC제도를 선택하는 가능성이 높고, DC 가입 비율이 증가하고 있음
비고	①최초 도입시 DB와 DC를 도입하여 근로자들이 선택하게 할 수 있음 ②DB와 DC 두 제도를 도입하면 호봉제, 년봉제, 임금피크제, 경영성과급의 DC 적립 등 다양한 형태를 반영할 수 있음	각 회사별로 다른 형태의 제도 도입이 이루어지고 있음 ① DB와 DC 도입 ② DB만 도입 ③ DC만 도입 (1개의 제도를 도입하면 편리할 수 있지만 근로자의 선택권이 없음)	각 회사별로 다른 형태의 제도 도입이 이루어지고 있음 ① DB와 DC 도입 ② DB만 도입 ③ DC만 도입 (단, 어떤 경우에도 근로자에게 불리하지 않도록 도입되어야 하는 것이 원칙임)



⑤ 경영 성과급의 DC형 적립 효과

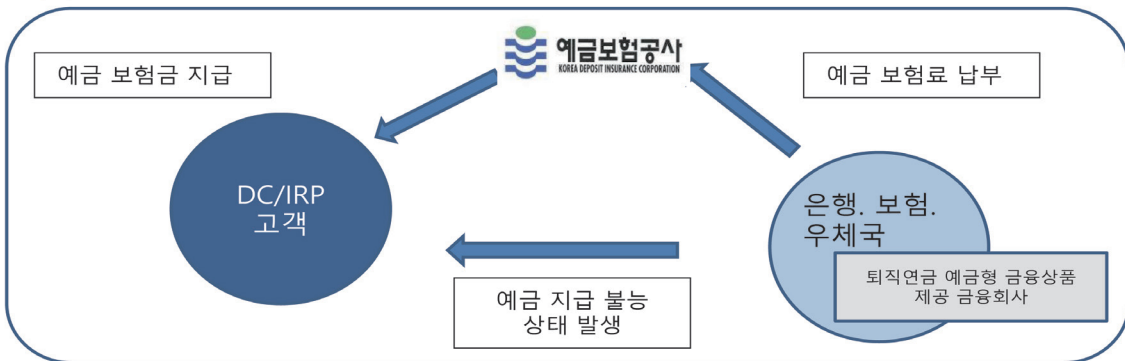
- 경영 성과급이란?
 - 근로 대가인 '임금'과 무관하게 경영 성과로 지급하는 금액
- 경영 성과급을 DC형에 적립하는 방법
 - 퇴직연금규약에 경영 성과급 관련 내용이 있을 것
 - 규약에 경영 성과급의 퇴직급여 적립 비율이 명시되어 있을 것
 - 근로자는 개별로 성과급의 퇴직급여 적립을 선택할 수 있을 것
 - 경영 성과급을 적립할 수 있는 DC제도에 가입하고 있을 것



- 경영 성과급의 DC 적립의 효과
 - 근로소득세 세율이 높은 근로자는 DC 적립하여 일시금 출금 또는 연금 수령하는 것이 유리합니다. (근로소득세율 > 퇴직소득세율 또는 연금소득세율)
 - 경영 성과급이 DC로 적립되면 기준소득월액이 줄어듭니다. 기준소득월액이 줄어들면 기준소득월액을 기준으로 납부하는 국민연금보험료와 고용 보험료도 줄어듭니다.

⑥ 퇴직연금제도와 예금자 보호

☐ 퇴직연금 적립금(DC, IRP)의 예금자 보호 구조(DB는 예금자 보호가 적용되지 않음)



예금자 보호제도	<ul style="list-style-type: none"> • 예금자 보호는 예금형 금융상품에 대하여 원금과 소정의 이자를 합하여 1인당 최고 5천만 원(세전)까지 보호합니다. • 1금융회사 1인 기준(1인은 주민등록 번호를 기준)입니다.
퇴직연금제도와 예금자 보호	<ul style="list-style-type: none"> • DC, IRP 퇴직연금 적립금 중 예금자 보호 금융상품(은행과 보험회사, 우체국이 제공하는 원리금 보장 상품)만 적용됩니다. (DB는 예금자 보호가 적용되지 않음) • DC, IRP 퇴직연금 예금자 보호는 다른 예금과 따로 5천 만원까지 보호합니다. • 퇴직연금적립금을 예금자 보호 상품으로만 운용하려 할 경우, 각기 다른 금융회사의 예금자 보호금 융상품을 원리금 합계 5000만원 이하로 운용하면 됩니다.



⑦ 퇴직급여 수급권 보장(DB형:재정검정)

확정 급여(DB)형 퇴직연금제도를 도입한 사용자는 사업연도 말 **최소 적립금 이상을 적립**하여야 함 : 의무적립률 19~22년 90%, 23년 이후 100%(예정)

만일, DB 적립비율 미 충족 시 DB 근로자 퇴사하면 퇴직연금 사업자는 적립비율만큼 지급함. 이때 나머지 금액은 회사의 책임으로 지급함: DB의 경우 원천징수 등이 모두 회사에 책임이 있음

적립비율 미달시 조치사항

퇴직연금사업자는 매 사업연도 종료 후 6개월 내에 **최소 적립금을 상회하는지 확인(재정검정 실시)**하여 사용자에 통보함. 적은 경우 근로자 대표에게도 통보함

적립금이 95/100에 미달할 경우 사용자는 통보 받은 후 60일 이내에 **'재정안정화 계획서'**를 작성하여 근로자 대표 및 퇴직연금 사업자에게 통보하고 성실하게 이행하여야 함.
(①지연제출-고용노동부 주의조치/ ②미제출-고용노동부 시정지시-미이행 시 고용노동부과태료 부과)
(2022년 적립 해소 여부를 2023년 점검하여 행정지도 중심으로 이행을 유도 예정)
(근로자퇴직급여보장법 개정 2022년 4월 14일 시행)

재정안정화 계획서에는 적립금부족을 3년 내에 균등하게 해소할 수 있도록 자금 조달방안 등을 포함하여 작성합니다.

최소적립금 대비 부족분 비율의 3분의 1 이상을 직전 사업연도 종료 후 1년 이내에 해소하도록 정함
사용자가 적립금 부족을 해소하지 않으면 **최대 1천만원의 과태료** 부과 (1회 200만원, 2회 500만원, 3회 이상 1천만원)
(근로자퇴직급여보장법 개정 2022년 4월 14일 시행)

⑦ 퇴직급여 수급권 보장(DC형: 지연이자 납입)

정기 납입일에 부담금을 납입하지 않은 사용자는 미납 부담금에 대한 지연이자를 납입해야 합니다.

미납된 금액에 대해서는 근로자에게 통보(SNS 등) 합니다.

미납된 금액에 대한 지연 이자율
부담금 납입기일 다음날~퇴직 후 14일 :연 10%(단 규약에 미 적용이 있으면 적용하지 않음)
퇴직 후 14일 익일~ 부담금 납입일 : 연 20%.

다만, 천재지변, 사업장의 파산 회생, 타 법령상의 제약, 퇴직급여 지급의무 존부 등으로 부담금 납입을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 지연이자 적용이 제외됩니다.

DC 적립비율 100% 미달시 근로자가 퇴사하면

만일, DC 적립비율이 100% 미 충족 시 DC 근로자 퇴사하면 퇴직연금 사업자는 적립된 금액을 지급합니다. 이 때 근로자는 회사로부터 미납동의서를 받습니다.

미납동의서는 미납된 금액에 대하여 회사와 근로자가 합의하에 처리하겠다는 서류입니다. 퇴직연금 사업자도 이 서류를 보관합니다.



강의안 안내, 준수및 요청 사항

1. 본자료는 한국공인노무사회 '2022년 퇴직연금 도입, 운영지원 교육 강의용'으로 제작되었습니다.
2. 본 자료는 한국공인노무사회 '2022년 퇴직연금 도입, 운영지원 교육 용'으로만 사용되어야 합니다.
3. 본 자료는 한국공인노무사회의 동의 없이 어떤 경우에도 다른 목적으로 사용되어서는 안됩니다.
4. 본 자료는 한국공인노무사회의 동의 없이 수정 변경하거나 제 3자에게 제공하는 것을 금지합니다.
5. 본 자료는 강사의 필요에 따라 슬라이드 숫자의 줄임과 순서교체 등을 하여 사용할 수 있습니다.
6. 본 자료는 신뢰할 수 있는 정보를 기초로 제작 되었으나, 일부 정보와 수치의 오류 등이 있을 수 있습니다.
7. 본 자료는 향후 변경되는 내용을 지속적으로 수정 보완해 나갈 예정입니다.

감사합니다