보 도 자 료

이 자료는 2012년 5월 4일(조간)부터 보도해 주시기 바랍니다		
고용정책연구본부장 정진호 02-3775-5556	2012년 4월30일 작성	총 22쪽

‘정년연장, 어떻게 할 것인가?’ 토론회

■ 함께 오래 일하는 사회를 구현하기 위한 정년연장
■ 기업의 부담완화를 위한 임금체계 개편
■ 생산성 향상을 위한 정보의 지원 강화

◈ 한국노동연구원 ‘정년연장, 어떻게 할 것인가?’ 토론회

· **일시:** 2012년 5월 3일 (목) 14:00 ~ 18:00
· **장소:** 서울중앙우체국 포스트타워 10층 대회의실
· **주최:** 한국노동연구원

◈ 발표문

1.「노동시장 환경변화와 정년연장의 필요성」
금재호, 한국노동연구원 선임연구위원

2.「정년연장과 청년고용」
안주엽, 한국노동연구원 선임연구위원

3.「정년연장과 노동법적 과제」
조용만, 건국대 법학전문대학원 교수

4.「정년연장과 임금시스템의 개편: 임금연공성의 정년/계속고용 효과를 중심으로」
이인재, 인천대 경제학과 교수

5.「포스코 정년연장 사례」
김동희, 포스코 인사노무팀장

6.「KB국민은행 임금피크제도 시행 사례」
박병권, 전국금융산업노동조합 KB국민은행지부 위원장

7.「정년연장, 일본의 경험」
송민수, 한국노동연구원 책임연구원

◈ 보도자료 본문

○ 급속한 인구의 고령화에 따라 중고령층의 고용불안 및 빈곤의 위험성이 높아지고 또한 경제 전체의 노동력 부족도 예견됨. 향후 이에 대비한 정부의 정책이 보다 요구됨.

- 현재 우리 나라 기업에서 규정된 정년은 57.4세이고 실제 퇴직하는 연령이 53세 정도인데, 유럽 국가들에서는 정년은 65세, 퇴직 연령은 61.84세임. 즉 우리 나라 근로자들은 생애 주된 직장에서 약 11~12년을 짧게 취업하고 있음
- 게다가 (정년)퇴직 이후 대부분이 재취업을 희망하고 있으나 일자리가 부족하고, 재취업한 일자리도 고용이 불안하고, 임금 등 근로조건이 열악한 비정규직이거나 영세기업의 일자리가 대부분

○ 고령층과 청년층 고용을 대체관계에서 접근할 것이 아니라 경제 전체의 일자리 창출 속에서 매우 이질적인 양 세대의 고용을 각각 늘리는 정책방향을 취하여야 함.

- 1994년 OECD 일자리전략은 청년층 실업 완화를 위한 조기퇴직을 권고함. 그러나 이의 오류를 깨닫고 2005년 OECD 신일자리전략에서 세대간 고용대체론과 조기퇴직에 대한 권고를 폐기함.
- 우리 나라의 지난 30년간 분석결과, 일부 짧은 기간을 제외하면, 전반적으로 고령층 고용이 청년층 고용에 부정적 영향을 미친다는 세대간 일자리전쟁 가설을 성립하지 않음.
- 청년층과 고령층은 비교우위 직종을 중심으로 고용이 분리되어 있음. 세대간 직종경합이 일부 존재하지만, 세대간 직종분리가 상당한 수준이며 이는 최근에 심화되는 경향

○ 임금연공성과 기업의 정년연령 및 정년 이후 계속고용기간의

관계를 분석한 결과 나타나는 임금연공성의 부정적 고용효과를 완화시키기 위한 정부의 정책 또는 기업의 선택이 필요

- 임금의 연공성(즉, 연령-임금곡선의 기울기)이 높을수록 정년연령은 낮으며 계속고용기간을 연장시키는 주요한 요인임. 예컨대, 1세당 평균임금 증가율이 1%p 높은 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 정년연령이 0.08~0.09년 정도 낮으며, 계속고용기간은 0.11~0.13년 정도 긴 것으로 추정됨.
- 고령자의 기업에서의 퇴직연령을 늦추기 위해서는 임금연공성의 완화가 필요함. 이는 법적인 정년의무화/연장을 위해서는 임금연공성 조정의 제약조건을 해소시키기 위한 정책적 조치들이 수반되어야 함을 시사함.
- 또한 정년연장과 계속고용 제도는 대체재의 성격을 지니고 있음을 고려하여 임금연공성을 낮추는 것이 불가능하다면 계속고용제도를 확대하는 것도 현실적인 정책대안임.

○ 정년제 개선의 출발은 60세 정년노력 규정을 정년의무화 규정으로 개정하고, 향후 국민연금 수급연령의 점진적 상향에 부합하도록 중장기적으로 정년연장의 단계를 거쳐 정년을 금지·폐지하는 방향이 모색되어야 함.

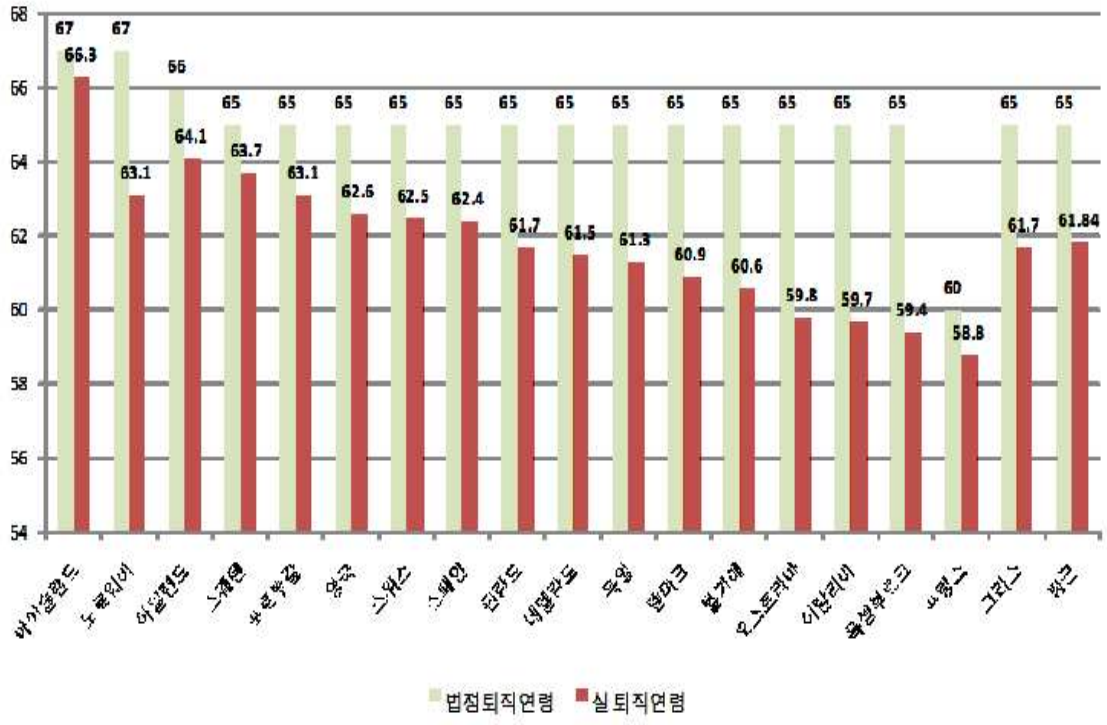
- 주요 선진국들은 연령차별금지법제의 틀 내에서 정년제를 금지/폐지하거나, 정년퇴직을 허용하는 경우에도 일정한 연령(프랑스 70세, 일본 60세) 이상에서 가능함. 그러나 우리 나라의 경우 정년연령에 대한 어떠한 법적 강제도 없음
- 정년의 의무화/연장되더라도 정년 이전에 중·고령의 나이를 직/간접적 이유로 하는 해고가 용인되면 정년의무화/연장은 무의미하기 때문에, 해고에서의 연령차별에 관한 규제 강화 필요
- 다만, 직무의 성격상 60세 미만의 정년 설정이 불가피한 경우에는 정년의무화의 예외로 할 수 있음.

○ 이와 같은 정년에 관한 법개정과 더불어 개별 기업의 노사는 합리적인 정년연장을 위한 임금체계 개편 및 생산성 제고를 위한 노력을 강화하여야 함.

- 이를 위하여 포스코, 국민은행 등 국내기업의 사례와 고령자 고용촉진을 위한 일본 정부의 정책 및 기업의 사례 참조

○ 정년의 의무화 또는 연장은 정년까지의 안정적인 직장생활을 통한 중장년층의 소득증가 및 이에 따른 빈곤 예방, 소득양극화 완화, 정년이후 자영업으로의 과도한 진출 예방, 향후 예견되는 숙련인력의 부족 완화, 국민연금의 재정안정화 등의 효과가 기대됨.

[그림] 유럽 국가들의 정년(2005년 기준)



자료: EU(2011), *Eurostat.*

◈ 별첨 (발표문 요약)

노동시장 환경변화와 정년연장의 필요성

금재호 (한국노동연구원 선임연구위원)

1. 고령화, 특히 베이비부머의 고령화

○ 고령화, 특히 베이비부머의 고령화에 따라 고용불안 및 빈곤의 위험성이 높아지고 세대 간 갈등이 증폭

- 이를 제대로 해결하지 못할 경우 복지지출의 증가에 따른 재정적자가 심화되고 이는 경제성장의 잠재력을 훼손

○ 베이비부머는 6,950천명으로 전체 인구의 14.3%를 차지하고 있음. 베이비부머는 앞 세대인 1946~1954년 생 인구4,286천명)보다 62.1%나 더 많음

<표 1> 연령대별 인구 규모: 2010년

(단위: 천명, %)

구분	연령대				모든 인구
	15~29세 (1981-1995)	30~46세 (1964-1980)	47~55세 (1955-1963)	56~64세 (1946-1954)	
남성	5,254(21.7)	6,793(28.1)	3,462(14.3)	2,093(8.7)	24,167(100.0)
여성	4,778(19.6)	6,717(27.5)	3,488(14.3)	2,193(9.0)	24,413(100.0)
전체	10,033(20.7)	13,510(27.8)	6,950(14.3)	4,286(8.8)	48,580(100.0)

주: 괄호 안의 값은 비중(%)

자료: 통계청(2011), 『2010 인구총조사』

2. 외국의 정년제도

○ 유럽은 대부분 국가에서 정년이 65세. 그러나 실제로 퇴직하는 나이는 평균 61.84세임.

- 이는 한국의 정년이 57.4세이고 실제 퇴직하는 연령이 53세 정도인 점과 크게 차이
- 한국에서는 군복무가 의무인 점을 감안할 때 유럽의 성인 남성은

한국의 성인 남성보다 생애의 주된 직장에서 11~12년을 더 취업하고 있음

○ 대다수의 EU국가들은 정년제도를 가지고 있으나 이를 법제화하여 정년연령 이전의 강제퇴직을 제한

- 대부분 정년연령과 연금수급 시기를 연계하여 정년이 연금수급 시기 이전인 경우에는 이를 불인정
- 미국은 연령차별금지법을 통해 특수한 경우를 제외하고는 '나이가 많다'는 이유로 인한 강제퇴직을 금지

[그림] 유럽 국가들의 정년(2005년 기준)

자료: EU(2011), *Eurostat.*

<표 2> 주요국의 정년관련 법규 및 연금지급 개시연령

국 가	정년관련 법규	연금지급 개시연령	연령차별금지법 유무
미 국	연령을 이유로 한 차별 금지로 강제퇴직은 원칙적으로 금지	67세(1960년 이후 출생자)	유
독 일	65세(2029년까지 단계적으로 67세로 연장)	정년과 동일	
일 본	65세 고용의무(65세 정년법제화 결정)	65세(2013년부터)	무

3. 정년연장으로 저출산·고령화에 대비

○ (정년)퇴직 이후 대부분이 재취업을 희망하고 있으나 일자리가 부족
- 재취업한 일자리도 고용이 불안하고, 임금 등 근로조건이 열악한 비정규직이거나 영세기업의 일자리가 대부분

○ 한국인은 20대 후반에서 50대 초반까지의 25~28년간 일하여 자녀양육, 주택마련, 노후준비를 하여야 함
- 20대 초반부터 사회에 진출하여 60대까지 40년 동안 같은 직장에서 일할 수 있고 연금제도가 발달해 노후 걱정이 별로 없는 선진국의 근로자들과 비교됨

○ 한국도 정년을 법제화하여 정년을 보장할 뿐만 아니라 정년의 단계적 연장을 위한 노력을 기울여야 함
- 정년연장 및 법제화는 2040세대의 미래에 대한 불안을 완화할 뿐만 아니라 복지의존도의 감소, 기업의 경쟁력 강화 및 국민연금의 재정안정화에도 기여.
- 일단 국민연금을 수급할 수 있는 나이까지 정년을 단계적으로 연장하며, 기업부담을 경감하기 위한 임금제도를 수정

4. 기업의 정년연장 노력을 지원

○ 정부도 정년연장에 따른 기업 부담을 경감하기 위한 지원을 확대할 필요가 있음
① 정년연장의 모범사례 개발 및 확산,
② 정년연장 및 임금시스템 개편을 위한 컨설팅서비스 제공,
③ 정년연장과 관련된 장려금 지원 또는 세제 인센티브의 제공
④ 근로자의 생산성 제고를 위한 △ 인적자원프로그램의 개발 및 제공, △ 인적자원개발에 대한 지원금, △ 세금감면 등의 인센티브 강화

5. 정년연장 및 법제화의 기대효과

○ 중장년층의 소득증가를 통한 빈곤예방과 경제적 안정, 그리고 소득양극화의 완화에 기여

- 정년과 국민연금 수급연령을 일치시켜 국민연금 수급시기까지의 공백기를 해소

○ 법적으로 정년을 보장함에 따라 해고위험에 시달리지 않고 정년까지 안정적으로 직장생활을 계속할 수 있음

.

○ 정년연장으로 인한 고용안정은 퇴직 후의 자영업 진출을 예방

- 임금근로자로의 재취업이 어렵기 때문에 생계난 해소를 위해 어쩔 수 없이 자영업을 시작한 사례를 줄이는 효과

○ 국민연금의 재정안정화에 기여.

- 국민연금 수급시점까지 정년을 보장하고, 국민연금의 납부기간과 정년을 연계하여 국민연금의 재정위기 극복에 기여
- 현재에는 60세까지 국민연금을 납부하나 정년연장과 더불어 60세 이후에도 국민연금을 납부하도록 제도를 개편

정년연장과 청년고용

안주엽(한국노동연구원 선임연구위원)

○ 베이비붐 세대의 정년을 둘러싸고 지속가능 성장을 위한 논의

- 2010년부터 베이비붐세대(1955~62년생 712만 명, 임금근로자 311만 명) 숙련인력이 정년으로 2010년부터 노동시장에서 퇴장하기 시작

※ 평균 정년연령은 57세 정도이나 54세 정년이 차지하는 비중 역시 무시하지 못할 수준

- 급속한 인구고령화와 더불어 노동력 부족 개연성 상승과 이에 따른 지속가능한 성장에 빨간 불
- 개인적으로는 국민연금 수급개시에 훨씬 앞선 정년 또는 노동시장 퇴장으로 충분치 못한 은퇴자금으로 빈민화할 가능성

※ 최근 은퇴자를 중심으로 퇴직금을 이용한 자영업 창업이 늘어나 향후 2~3년 내 시장의 힘에 의한 자영업 구조조정은 심각한 사회적 문제를 야기할 것으로 전망됨

※ 2003년~2011년의 자영업 구조조정의 추세가 전환됨(2011년 4분기 10만 명, 2012년 1분기 15만 명 증가)

- 노사정위원회에서 정년연장을 통하여 숙련인력을 노동시장에 오래 머물게 하기 위한 방안을 논의

○ 청년고용과 맞물린 '세대 간 일자리전쟁'으로 비화

- 1997년 말 경제위기 이후 청년층 노동시장의 특징은 높은 실업률과 낮은 고용률의 만성화

※ 청년층 실업률은 2009년 8.1%, 2011년 7.6% 고용률은 1980년 46%에서 2009년 40% 정도로 하락

- 세대 간 일자리 전쟁은 정년연장이 고령층 고용엔 긍정적이나 청년층 일자리를 잠식하여 청년층 실업이 늘어난다는 논지
- 1994년 OECD 일자리전략은 청년층 실업 완화를 위한 조기퇴

직을 권고하였으나, 이의 오류를 깨닫고 2005년 신일자리전략에서 세대 간 고용대체론과 조기퇴직에 대한 권고를 폐기

※ 고령층과 청년층 고용을 대체관계에서 접근할 것이 아니라 경제 전체의 일자리 창출 속에서 매우 이질적인 양 세대의 고용을 각각 늘리는 정책방향을 취해야

○ '세대 간 일자리전쟁'에 대한 가설은 역사적 사실과 상치

- 지난 30년간의 자료를 분석한 결과, 일부 짧은 기간을 제외하면, 전반적으로 고령층 고용이 청년층 고용에 부정적 영향을 미친다는 세대 간 일자리전쟁 가설을 성립하지 않음
- 고령층 고용률과 청년층 실업률은 부(-)의 상관관계를 보여, 고령층 고용률이 높아지는 시기에 청년층 실업률은 하락
- 고령층 취업자 증가 시기에 청년층 실업자는 오히려 감소하는 경향을, 청년층 취업자는 함께 늘어나는 경향
- 고령자 고용률과 청년층 고용률 간에는 적어도 부(-)의 상관관계를 보이지는 않음.

○ 청년층과 (준)고령층 사이에는 직종분리가 상당한 수준

- 청년층 비교우위직종과 고령층 비교우위직종이 뚜렷하게 존재
- 비교우위 직종을 중심으로 청년층과 고령층의 고용이 분리되어 이뤄져, 직종경합이 일부 존재하지만, 세대간 직종분리가 상당한 수준이며 최근 이러한 경향은 심화되는 추이
- 청년층과 고령층이 한 직종을 두고 경합한다기보다는 각 연령층이 비교우위를 가진 직종에 치중하는 분업 경향이 강함.

○ 합리적 정년연장을 통해 '오래 일하는 사회'를 만들어야

- 기본 원칙: 적어도 국민연금 수급개시연령까지 정년을 연장
- '합리적 정년연장'은 정년을 연장하여도 생애임금과 생애생산성(의 현재가치)은 여전히 일치하도록 하는 것으로, 이를 통해 노사 모두에게 추가의 혜택이나 손실이 발생하지 않는 것

※ 정년보장형 임금피크제는 정년제라는 장기계약을 어기고 임금수준을 하락시켜 근로자에서 손실을 유발하는 것

※ 현행 임금체계를 유지한 정년연장은 임금수준이 생산성을 초과하는 기간이 늘어 사용자에게 손실을 유발

- 공공부문(2010년 10월 현재 258개) 종사자 251천 명의 연령별 평균 보수(연봉 5600만 원) 자료를 이용하여 현재 58세인 정년을 65세까지 합리적으로 연장하는 방안을 모색
- 예를 들어, 현재 58세인 정년을 65세로 연장하는 방안은
  ① 60세까지 현재와 동일하게 풀타임 근로
  ② 62세까지 80% 파트타임 근로(주 4일 또는 주당 32시간)
  ③ 65세까지 60% 파트타임 근로(주 3일 또는 주당 24시간)
  으로, 이를 위한 새로운 임금체계는
  ① 54~57세에는 임금인상률 삭감
  ② 57~60세에는 임금피크제 적용
  ③ 61~65세에는 생산성과 동일한 임금수준 적용
- 65세 이후에는 생산성과 동일한 보수를 받으므로 당사자가 원하면 고용관계 지속에 아무런 문제가 없음

○ '오래 일하는 사회'는 청년층이 '일찍부터 일하는 사회'와 상통

○ 모든 세대가 '함께 오래 일하는 사회'를 구현하여야

정년연장의 노동법적 과제

조용만 (건국대 법학전문대학원 교수)

1. 배경

○ 주요 선진국들은 연령차별금지법제의 틀 내에서 정년제를 금지하거나 폐지(미국, 영국), 정년퇴직을 허용하는 경우에도 일정한 연령(프랑스 70세, 일본 60세) 이상에서 가능

- 미국: 1967년 연령차별금지법 제정과 그 후 개정으로 정년제 금지
- 영국: 종전 65세 이상 정년제 허용했으나 2011년 10월부로 정년제 폐지
- 프랑스: 정년연령의 상향(60세→ 2003년 65세→ 2009년 70세)
- 일본: 1994년 60세 정년의무화, 2004년 65세까지의 고령자고용확보치(정년연장, 계속고용 또는 정년제폐지 중 하나) 의무화

○ 우리의 경우 정년제가 금지되지 않을 뿐만 아니라 정년연령에 대한 어떤 법적 강제 없음(공무원 등 법정 정년제 제외)

- 정년실태(장기간 50대 중반 수준), 급속한 저출산·고령화, 연금수급연령의 점진적 상향(60세에서 65세) 등의 상황에서 정년연장의 강제와 같은 법정책의 변화를 요구하는 목소리 증가

2. 정년제 개선의 기본방향

○ 현재 가장 유력한 정년연장의 방안은 '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법'(이하 연차법) 제19조상의 60세 정년노력규정을 60세 정년의무화규정으로 개정하는 것

○ 정년연장의 단계를 거쳐 장기적으로 정년을 금지, 폐지하는 방향으로 나아가는 것이 바람직. 60세 정년의무화는 정년제 개선의 출발점

3. 연금수급연령과 연계한 정년연장

○ 60세 정년의무화가 이루어져도 향후 연금수급연령은 60세에서 65세로 점진적 인상(2013년 61세, 5년마다 1세씩 증가 2033년 65세)되어 정년연령과 연급수급연령 사이에 괴리 발생 → 정년퇴직 근로자의 노후생활 위협, 장기적으로는 연금재정의 안정화 저해

○ 60세 정년의무화정책은 향후 연급수급연령과 정년연령을 일치시키는 정년연장정책으로 연결되어야 바람직

4. 정년연장의 예외

○ 사업의 원활한 운영과 조화하는 정년연장정책 추진 필요(이하 고려 가능한 방안 예시)

- 사업 규모: 영세사업을 적용대상에서 제외하는 방안
- 사업 성격: 예산·정원 제약 하에 공공서비스 제공하는 공공부문의 경우 관련 법령에서 정년문제를 해결토록 위임하는 방안

○ 직무의 성격에 따른 60세 미만의 정년

- 연차법은 “직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우”(제4조의5 제1호)를 연령차별의 예외사유로 규정
- 직무의 성격에 비추어 60세 미만의 정년 설정이 불가피하게 요구되는 경우에는 60세 미만의 정년 설정 가능

5. 연령을 직·간접적 이유로 하는 차별적 해고의 제한

○ 정년이 연장되어도 정년연령 도달 이전에 중·고령의 나이를 직접적 또는 간접적 이유로 하는 해고가 용인되면 정년연장은 무의미하기에, 해고에서의 연령차별에 관한 규제 강화 필요

6. 기타 과제

○ 정년연장의 제도화와 더불어 임금체계의 개선 등을 촉진하기 위한 인센티브정책의 병행 필요

○ 60세 정년의무화와 같은 정년연장정책이 사업의 원활한 운영과 조화를 이루면서 순기능을 발휘하려면 고령근로자의 직업능력 유지·향상을 위한 교육훈련에 대한 지원 강화 필요

정년연장과 임금시스템의 개편:
임금연공성의 정년/계속고용 효과를 중심으로

이인재 (인천대 경제학과 교수)

○ 임금연공성과 기업의 정년연령과 계속고용기간의 관계를 2011년 한국노동연구원의「고령인력 인적자원관리 실태조사」자료를 이용하여 분석함. 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같음.

○ 임금연공성이 높을수록 기업의 정년연령을 낮음.
- 기업의 1세당 평균임금 증가율이 1%p 높은 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 정년연령이 0.08~0.09년 정도 낮음.
- 기업의 30세 임금에 대한 50세 임금의 배율이 1만큼 높은 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 정년연령이 0.41~0.46년 낮음.

○ 임금연공성은 기업의 계속고용기간을 결정하는 중요한 요인임.
- 기업의 1세당 평균임금 증가율이 1%p 높은 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 계속고용기간이 0.11~0.13년 정도 긴 것으로 추정됨.
- 임금배율이 1만큼 높은 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 0.57~0.64년가량 계속고용기간이 긴 것으로 추정됨.

○ 연구결과의 정책적 함의는 다음과 같음
- 고령자의 기업에서의 퇴직연령을 늦추기 위해서는 임금연공성의 완화가 필요함.
- 정년연장과 계속고용 제도는 대체재의 성격을 갖고 있음. 만일 임금연공성을 낮추는 것이 불가능하다면 계속고용제도를 확대하는 것이 현실적인 정책대안임.
- 정년연장을 법적인 수단을 통해 강제하려는 시도는 신중하게 검토되어야 함. 법적 정년연장의 도입에는 반드시 임금연공성 조정의 제약조건을 해소하는 정책적 조치들이 수반되어야 함.

포스코 정년연장 사례

김동희 (포스코 인사노무팀장)

1. 추진 배경

○ (사회적 니즈) 기대수명 증가 및 베이비붐 세대의 집중 퇴직

○ (직원 니즈) 퇴직후 세컨드 라이프 준비 및 영위에 대한 직원들의 우려가 높아짐

○ (회사 니즈) 해외 철강 사업 확대에 따라 더 많은 숙련인력 확보 필요

2. 포스코의 정년연장 주요 내용

추진 경과	- '09년 12월 노사합동연구반 구성, 임금체계 개선과 병행한 정년연장 방안 마련 - '10년 10월 전 직원 찬반투표(71.5% 찬성 가결) 및 '11년 1월 시행

○ 정년 연장 : 당초 만 56세 → 만 58세, 직원 희망시 2년간 재고용

- 재고용은 일신상 특별한 사유가 없고, 근무성적이 지극히 열위하지 않으면 누구나 가능
- 단계별 정년연장 확대로 인력운영의 적정성 및 효율성 확보

※ 55년생(정년 57세), 56년생(정년 58세), 57년생(정년 58세+재고용 1년), 58년생(정년 58세+재고용 2년)

○ 임금피크제 : 만 52세부터 기본임금 동결, 단계적 삭감
(노사협의에 의한 Base Up 인정)

- 만 52세에 도달한 이후부터 만 56세까지 기본임금 인상 정지
- 만 57세까지는 정년연장 직전 기본임금의 90%, 만 58세까지는 80%
- 재고용기간인 만 59세, 만 60세 까지는 60% 지급

※ 임금피크제 적용에 따른 퇴직금 하락 문제는 퇴직연금제도 도입을 통해 해소

○ 직책용퇴제 도입 : 만 54세 도달시 일괄 직책에서 용퇴

- 정년연장에 따른 승진적체 해소 및 용퇴직원들의 솔선수범을 통한 긍정 일터 문화 조성

KB국민은행 임금피크제도 시행 사례

박병권 (전국금융산업노동조합 KB국민은행지부 위원장)

○ 2004년 7월, 금융 노사간 임금피크제 도입에 관한 최초 합의

○ 2007년 12월, 임금피크제도를 전격 도입

○ KB국민은행의 임금피크제도 소개
- 정년이 58세에서 60세로 연장됨
- 보수가 직전 급여의 50%로 하향 조정되어 5년간 지급
- 별도로 인사관리되고 마케팅, 연체관리, 민원상담, 로비매니저 등의 직무를 부여받고 있으나 향후 추가적인 직무개발 등이 필요한 상황임
- 2012년 2월말 현재 임금피크제의 적용을 받고 있는 직원은 총 187명이나 베이비부머들의 퇴직이 가까워 옴에 따라 2012년 이후 대상자가 급격히 늘어날 전망임
- 현재 시중은행의 경우 국민, 우리, 하나, 외환은 유사한 형식의 임금피크제를 운영하고 있는 반면 신한, 농협은 임금피크제를 도입하고 있지 않음

○ 임금피크제도의 장·단점
- 직원들의 로열티 제고
- 고령 직원들에 대한 동기부여
- 고용안정, 업무 스킬의 공유, 그리고 고령화라는 사회적 문제에 대한 기업의 사회적 책임경영 실천의 효과
- 연 소득이 절반 수준으로 급격히 하락하는데 따른 근로의욕 감소
- 지속적인 직무발굴 노력의 부족 등으로 인한 생산성 하락

○ 회사측에서는 지난 해 말 이후 노조에 임금피크제의 폐지를

요구하고 있는 상황으로 향후 제도의 유지 및 활성화를 위해서는 사업장 내의 직무개발 노력 외에도 정부 차원의 법·제도적 개선 및 지원 또한 필요함

정년연장, 일본의 경험

송민수 (한국노동연구원 책임연구원)

1. 서론

○ 일본의 인구는 2004년 피크를 거쳐, 감소 국면에 돌입
○ 2055년에는 인구 9000만명, 고령화율은 40%를 넘을 것으로 예상됨
○ 고령화와 더불어 사회보장 급부비용이 해마다 증가

2. 고령자 고용 현황

○ 연금제도와 연계된 일본 고령자 노동시장의 변화에 따라 2006년 고령자 고용안정법이 개정되어 기업은 다음 중 하나의 옵션 선택이 의무화 됨
- 정년제 폐지(근로자가 원하는 한 연령에 관계없이 근무하도록 할 것)
- 정년연장(정년을 65세까지 연장)
- 재고용(계속 고용조치로서 노사가 협의하여 원칙적으로 65세까지 근무할 수 있는 기준을 설정하거나 희망자 전원이 근무할 수 있도록 할 것)

○ 현재 일본정부는 고령자고용을 보다 촉진시키기 위해 노사협정으로 계속 고용의 대상자 기준을 정하여 희망자 전원을 기업이 고용할 수 있도록 하는 법 개정 추진

○ 2011년 후생노동성이 실시한 「고령자 고용상황 조사」에 의하면, 기업의 고령자 고용확보조치 실시 비율이 95.7%, 희망자 전원이 65세까지 일할 수 있는 기업 비율 47.9%, 70세까지 일할 수 있는 기업 비율이 17.6%로 나타남
- 종업원의 경우, 정년 도달 근로자 중 계속고용희망자가 73.6%에 달함

3. 정년연장 기업사례

○ 정년 연장 규정을 명문화한 일본 기업사례(이온, 후지전기홀딩스)를 통해 시사점과 정책과제를 도출

	이온	후지전기홀딩스
설립년도	1926년9월	1923년8월
자본금	1990억54백만엔	476억엔
매출액	5조544억엔(2010.2)	6891억엔(2011.3)
종업원수	1만5천여명	24,562명
주요사업	종합유통	전기시스템,기기/제어,
기업이념	평화,사람존중,지역사회공헌	풍요로운사회,창조,자연과의조화추구

○ 이온의 정년연장제도

- 2007년 2월, 「65세 정년제도」 도입
- 직무내용, 작업방식이 동일할 경우, 59세까지의 처우를 65세까지 유지
- 매년 10월, 상담을 통해 근무형태, 근무지, 노동시간 등에 대한 희망 확인 및 변경 가능
- 정년연장 대상은 정규직 사원에 한정
- 2007년 신 제도에 의거하여, 2006년 재고용 근로자도 정사원으로 복귀가 가능해짐

○ 후지전기 정년연장 제도의 진화

	1차 개정안(2000년)	2차 개정안(2006년)
퇴직연령 선택지의 확대	60세 또는 65세 중 선택	60~65세 각 연령 중 선택 가능
선택 시기의 재조정	55세 도달연도에 선택	57세 도달연도에 선택 (55세에 제도 설명, 59세에 최종확인)
급여수준의 조정	56~59세: 종전보다 15% 삭감 60세 이후: 정액제(55세의 50~55%)	56~59세: 삭감 없음 60세 이후: 종전의 60% 정도
근무형태의 탄력화	통상근무만 가능	통상근무를 기본으로 하지만, 사업회사별로 회사 및 직종의 사정에 따라 단시간 근무 및 근무일수 단축 코스 선택 가능

4. 시사점

○ 일본기업사례를 통해 정년연장 제도가 적합한 조직(직무) 특성을 다음과 같이 유추할 수 있음

- 숙련된 기술의 중요성이 높은 직무 및 조직
- 직무급, 직능급 등 연공 외적 임금체계를 가지고 있는 조직
- 기업의 경영전략과 인적자원관리 정책, 다양한 인적자원관리 정책들간의 적합성이 높은 조직
- 조직구성원들의 고용안정에 따른 애사심, 일체감, 조직몰입이 강한 기업문화를 가진 조직
- 열린 경영, 노사협력과 신뢰에 기초한 경영 조직
- 인간존중, 혁신주도, 사회공헌 등 개인, 조직, 사회의 호혜적 균형을 중시하는 조직

○ 정부는 고령자고용 문제와 연금, 고용지원체제 등의 제도적 정합성을 고려한 종합적 안목의 고령화 정책 전개 필요

○ 또한, 각 기업의 상황, 특수성에 따라 가장 적절한 고령자 고용방법 선택의 보장 필요

○ 한편, 기업은 고령사회에 부합되고 기업특성에 적합한 인사관리·인력정책을 수립해야 함

○ 기업의 경영전략과 인적자원관리 정책, 다양한 인적자원관리 정책들간의 적합성, 시장역동성과 경쟁심화에 따른 유연성 간의 양립 모색

○ 연공적 임금체계, 숙련의 중요성이 낮은 기업은 고령자 고용 제도 도입이 쉽지 않으므로, 임금제도 개선, 직무재설계, 직업능력개발, 경력선택제도에 대한 재고찰, 고용 유연성과 안정성의 조화가 가능한 고령자고용 활성화 필요

○ 고령자 친화적 근무환경을 조성

○ 노사협력과 신뢰에 기반한 제도 도입과 실행

○ 대지진 이후 경영환경이 더욱 어려워진 상황에서 일본기업의 고령자 정책 방향에 대한 귀추가 주목됨