본 연구결과는 근로자의 고용연장을 위한 임금체계 개편 지원제도 설계에 대한 노동부의 학술연구용역 사업에 의한 것임

근로자의 고용연장을 위한 임금체계 개편 지원제도 설계

2005. 7.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부의 수탁연구과제 『근로자의 고용연장을 위한 임금체계 개편 지원제도 설계』의 최종보고서로 제출합니다.

2005. 7.

한국노동연구원

원장 최 영 기

연 구 진

연구책임자 : 김정한(한국노동연구원 연구위원)

연 구 원 : 정진호(한국노동연구원 연구위원)

김동배(한국노동연구원 연구위원)

<목 차>

Ⅰ. 서론 ····· 1
1. 연구의 필요성 ····· 1
2. 연구의 목적 ····· 2

Ⅱ. 사회의 고령화 및 기업의 고령화실태 ····· 3
1. 사회의 고령화실태 ····· 3
2. 기업의 고령화실태 ····· 4
가. 기업 내부인력의 고령화추이 ····· 4
나. 제조업의 인력 구성(2003년) ····· 5

Ⅲ. 기업의 임금실태 및 고용안정성 ····· 7
1. 기업의 임금실태 ····· 7
가. 산업별·근속년수별 임금 ····· 7
나. 직종별·근속년수별 임금 ····· 8
다. 노조유무별·근속년수별 임금 ····· 10
라. 기업규모별·근속년수별 임금 ····· 11
마. 노조유무별·직종별·근속년수별 임금 ····· 12
바. 기업규모별·직종별·근속년수별 임금 ····· 13
사. 기업규모별·노조유무별·근속년수별 임금 ····· 14
2. 민간부문의 고용안정성 실태 및 조기퇴직 원인 ····· 15

Ⅳ. 근로자의 고용연장을 위한 일본의 재정지원제도 ····· 20
1. 일본 정부의 고령자정책 ····· 20
가. 60세 정년제 의무화 경위 ····· 20
나. 65세 정년의무화 정책 추이 ····· 22
다. 2004년 고연령자고용안정법 개정 내용 ····· 23
라. 2005년도 고령자고용취업대책 개요 및 2005년도 고령자고용대책관련 예산 ···· 26
2. 고령근로자의 고용안정을 위한 사업주 지원제도 ····· 28

가. 고령·장해자고용안정기구 개관 ····· 29
나. 고령·장해자고용안정기구의 주요 사업 ····· 30
3. 고령근로자의 고용안정을 위한 근로자 지원제도 ····· 37
가. 고연령고용계속기본급부급(고용보험법 제61조) ····· 37
나. 고연령재취직급부급(고용보험법 제61조) ····· 42
다. 운영현황 ····· 47
라. 고용계속급부금과 재직노령연금 ····· 47

Ⅴ. 근로자 고용안정을 위한 기업의 임금체계 개편 촉진에관한 정부지원제도 설계방안 ····· 49
1. 임금조정지원금 ····· 49
가. 도입필요성 ····· 49
나. 임금조정지원금제도의 개요 ····· 51
2. 고령자고용안정프로그램 ····· 55
가. 도입배경 ····· 55
나. 신청대상 ····· 55
다. 지원대상프로그램 ····· 55
라. 지원한도 및 수행기간 ····· 55
마. 신청방법 ····· 56
바. 심사 및 선정 ····· 56
사. 재정지원 체결 및 변경 ····· 57
아. 지원금 지급 등 ····· 57
자. 보고 등 의무 ····· 58
차. 지원대상자의 의무 ····· 58

Ⅵ. 요약 및 결론 ····· 59

참고문헌 ····· 61

<부록 1> 일본의 고령자고용대책 경위 ····· 63

<표 목 차>

<표 Ⅱ-1> 고령화 진전의 국제비교 ····· 3
<표 Ⅱ-2> 기업내부 인력구성 추이 ····· 4
<표 Ⅱ-3> 교육단계별 진학률 추이(1970~2003) ····· 5
<표 Ⅱ-4> 인력구성(제조업, 2003년) ····· 6

<표 Ⅲ-1> 산업별·근속년수별 임금비교 ····· 8
<표 Ⅲ-2> 한·일 직종별·근속년수별 임금비교(제조업, 2003) ····· 9
<표 Ⅲ-3> 노조유무별·근속년수별 임금비교(제조업, 2003) ····· 10
<표 Ⅲ-4> 기업규모별·근속년수별 임금비교(제조업, 2003) ····· 12
<표 Ⅲ-5> 노조유무·직종별·근속년수별 임금(제조업, 2003) ····· 13
<표 Ⅲ-6> 기업규모·직종·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003) ····· 14
<표 Ⅲ-7> 기업규모별·노조유무별·근속년수별 임금수준(제조업, 2003) ····· 15
<표 Ⅲ-8> 민간부문의 연령계층별 근속년수 및 노동이동률(2000) ····· 15
<표 Ⅲ-9> 50대 이상 고령자고용평가 ····· 17

<표 Ⅳ-1> 60세 정년채택 기업비중 추이 ····· 21
<표 Ⅳ-2> 고연령고용계속급부 지급추이 ····· 48

<표 Ⅴ-1> 연령계층별 월평균임금 구성 ····· 52
<표 Ⅴ-2> 연령계층별 월통상임금 구성 ····· 53

<그 림 목 차>

[그림 Ⅲ-1] 산업별·근속년수별 임금곡선 ····· 8

[그림 Ⅲ-2] 근속년수별·직종별 (한국·일본) ····· 9

[그림 Ⅲ-3] 노조유무별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003) ····· 10

[그림 Ⅲ-4] 기업규모별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003) ····· 11

[그림 Ⅲ-5] 노조유무별·직종별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003) ····· 12

[그림 Ⅲ-6] 기업규모별·직종별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003) ····· 13

[그림 Ⅲ-7] 기업규모별·노조유무별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003) ····· 14

[그림 Ⅳ-1] 고령자등의고용안정등에관한법률의일부를개정하는법률의 개요 ····· 23

[그림 Ⅳ-2] 고연령고용계속급부금의 수급률 ····· 39

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 출산율의 급격한 감소와 평균수명의 증대로 세계에서도 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 '사회의 고령화'가 급진전되어 기업의 인력구성 또한 고령화되고 있는 실정이다. 기업내부 인력의 고령화는 연공급이 지배적인 임금체계인 우리의 현실을 감안할 때 자연적으로 인건비 증가를 초래하여 기업경쟁력을 저하시키는 요인으로 작용하고 있다. 최근 우리 기업은 세계화로 인한 무한경쟁, 저성장, 단속적이고 급격한 기술변화 등 예전에는 볼 수 없었던 급격한 변화하에서 생존이 화두로 자리잡고 있다. 특히 우리 기업의 지배적 임금체계인 연공급과 경영환경간 부정합성은 사회통합 저해, 노동시장 왜곡, 기업 활력 저해 등 각종 문제점을 야기하고 있다.

2016년 이후 생산가능인구 감소와 2020년 이후 총인구의 감소전망을 고려할 때 우리 경제가 지속적으로 성장하기 위해서는 경험과 노하우를 가지고 있는 중고령자의 지속적인 노동참여가 불가피하다. 고령화사회에서 중고령자의 지속적인 증대와 국민경제의 지속적인 성장을 위해서도 중고령자의 중요성에도 불구하고 성과조직인 기업에서는 노동조합의 반대로 임금유연성을 확보하지 못하자 그 대안으로 중고령자의 조기퇴직과 비정규직의 확대 등 고용유연성을 확보하는 방향으로 기업경쟁력을 제고하려고 하고 있다. 중고령자의 고용안정을 저해하는 이유로는 전술한 임금유연성 확보에 실패한 이유도 있지만, 고도성장기에 고령자의 고용안정을 위한 직무재설계와 직장개선 등 고령자 고용안정을 위한 인프라가 제대로 구축되지 못한 데에도 상당정도 기인한다. 중고령자의 조기퇴직은 개인 뿐 아니라 기업 나아가 국민경제적으로 여러 가지 부작용을 초래하고 있다는 사실을 고려할 때 중고령자의 고용안정을 위한 정부 차원의 지원책이 강구될 필요성이 있다. 특히 중층적 노후생활보장제도와 사회안정망이 선진국에 비해 상대적으로 미흡한 우리나라의 현실을 고려할 때 정부 차원의 지원책 마련은 중요한 의의를 지닌다.

2. 연구의 목적

고령사회의 노동력 부족, 고령자 취업난과 생계난 및 사회보장 비용 폭증에 대비하여 적극적 노동시장정책 뿐 아니라 경제·사회안정대책으로서 본 연구는 임금피크제 확산 유도 및 고령자의 고용안정을 위한 정부의 역할, 지원대상, 내용, 수준 및 추진방식 등에 대한 정책방안을 모색하는데 그 목적을 둔다.

구체적으로 제2장에서는 사회의 고령화와 이로 인한 기업내부인력의 고령화추세를 살펴본 다음 제3장에서는 지배적인 임금체계인 연공급제하에서 노조유무, 기업규모, 직종별로 근속년수에 따라 임금곡선이 어떠한 양상을 보이는 가를 살펴본 다음 민간부문 근로자의 고용안정을 살펴본 다음 조기퇴직을 유도하는 원인을 분석한다. 제4장에서는 우리나라에 비해 일찍 고령사회로 접어든 일본을 중심으로 근로자의 고용연장을 위한 일본의 재정지원제도를 살펴보고, 제5장에서는 근로자 고용안정을 위한 기업의 임금체계 개편 촉진에 관한 정부지원제도 설계방안을 임금조정지원금과 고령자고용안정프로그램을 중심으로 구체적인 정책방안을 제시한 다음 제6장에서는 지금까지의 논의를 요약한다.

Ⅱ. 사회의 고령화 및 기업의 고령화실태

1. 사회의 고령화실태

우리나라는 2005년 현재 65세 이상 고령인구가 전체 인구에서 차지하는 비중은 9.1%로 선진국의 평균 고령화비중인 15.6%(2002년 기준)보다는 낮은 편이지만 세계에서 유례가 없을 정도로 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있다(표 Ⅱ-1 참조). 우리나라는 18년만에 고령화사회에서 고령사회로 이행할 뿐 아니라 고령사회에서 초고령사회로의 진입 소요기간은 불과 8년에 지나지 않는다. 이와 같은 급격한 고령화는 출산율의 저하와 평균 수명의 연장에 기인한다. 합계출산율(한 여자가 가임기간인 15-49세 동안 낳을 평균출생아수)은 1960년 6명에서 1970년 4.53명, 1980년 2.83명, 1990년 1.59명, 2000년 1.47명, 2002년 1.17명으로 지속적으로 하락한 다음 2003년에는 1.19명으로 전년도에 비해 다소 증가하였으나 한 사회가 인구조조를 유지하기 위해 필요한 출산율(대체출산율, 2.1명)에도 미달하고 있는 실정이다. 낮은 출산율은 독신과 만혼의 증가, 자녀 양육비용의 급증에 주된 원인이 있다. 낮은 출산율과는 달리 평균 수명은 급격히 증가하고 있다. 평균수명은 1971년 62.3세

〈표 Ⅱ-1〉 고령화 진전의 국제비교

	도달년도			소요년수		65세 이상 비중(2002년)
	7% (고령화사회)	14% (고령사회)	20% (초고령사회)	7→14%	14→20%	
한 국	2000	2018	2026	18	8	7.9
일 본	1970	1994	2006	24	12	18.4
프랑스	1864	1979	2020	115	41	16.3
독 일	1932	1972	2012	40	40	17.3
영 국	1929	1976	2021	47	45	15.9
이탈리아	1927	1988	2007	61	19	18.6
미 국	1942	2013	2028	71	15	12.3

주 : 7%, 14%, 20%는 각각 전체 인구 중에서 65세 이상 인구가 차지하는 비중을 의미함.
자료: 통계청(2005. 1),「장래인구 특별추계 결과」.

에서 1981년 66.2세, 1991년 71.7세, 2002년 77세, 2005년에는 77.9세로 증가한 다음 2010년 79.1세, 2020년 81세, 2030년 81.9세, 2050년 83.3세로 증가할 것으로 전망된다(통계청, 2005).

2. 기업의 고령화실태

가. 기업 내부인력의 고령화추이

사회의 고령화에 따라 기업 인력구성에서도 고령화가 급진전되고 있다. 비농전산업 10인 이상 사업장 근로자의 평균연령은 1980년에는 28.8세에 지나지 않았으나 1984년 30세를 넘은 다음 지속적으로 증가하여 2003년에는 37.1세에 이르고 있다(표 Ⅱ-2 참조). 평균연령의 증대는 이직률의 저하와 함께 평균근속기간의 증가로 귀결된다. 비농전산업의 월평균 이직률은 1980년대 초반에는 4%대에 이르렀으나 1985년부터 3%대로, 그리고 1994년부터는 2%대로 하락하여 2002년에는 2.44%를 기록하여 근로자의 정착률이 점차 높아지고 있음을 알 수 있다(한국노동연구원, 2003:30). 평균근속연수 또한 이직률이 높았던 1980년대에는 4년 미만이었으나 이직률의 감소와 고령화로 인해 1989년에는 4년, 1992년부터는 5년으로 증가한 다음 2001년에는 6.2년을 기록하였으나 2002년에는 6.0년으로 0.2년 하락한 다음 2003년에도 5.7년을 기록하여 감소하고 있는 추세이다.

〈표 Ⅱ-2〉 기업내부 인력구성 추이

(단위 : 세, 년, %)

년도	평균연령	평균 근속연수	연령대별 분포				
			10대	20대	30대	40대	50세 이상
1985	30.6	3.6	9.5	44.4	26.8	14.3	5.0
1990	32.6	4.4	6.1	38.5	31.2	16.5	7.7
1995	35.1	5.6	3.0	33.4	32.5	19.0	12.1
2000	36.3	5.9	1.3	29.6	33.7	22.8	12.6
01	36.6	6.2	1.1	28.5	33.8	24.0	12.6
02	36.7	6.0	1.2	28.4	33.6	23.7	13.1
03	37.1	5.7	0.9	27.5	32.9	24.5	14.2

주 : 10인 이상 비농 전산업 근로자 대상.
자료 : 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각년도.

기업 내부인력의 고령화는 고학력화의 급진전과 경력자 위주의 채용관행이 확산된 데에

기인한다. 교육단계별 진학률을 보면 중고등학교 진학률은 100%, 특히 대학교 진학률이 1980년 26.9%에서 2003년에는 79.7%로 급증하였다. 고학력화, 병역의무 그리고 취업기회의 부족 등을 고려하면 노동시장에의 진입이 과거와는 달리 늦어짐에 따라 기업내부인력의 고령화는 촉진되지 않을 수 없다.

〈표 Ⅱ-3〉 교육단계별 진학률 추이(1970~2003)

(단위 : %)

	중학교 진학률	고등학교 진학률	대학교 진학률		
			전체	일반고	실업고
1970	66.1	70.1	26.9	40.2	9.6
1975	77.2	74.7	25.8	41.5	8.8
1980	95.8	84.5	27.2	39.2	11.4
1985	99.2	90.7	36.4	53.8	13.3
1990	99.8	95.7	33.2	47.2	8.3
1995	99.9	98.5	51.4	72.8	19.2
2000	99.9	99.6	68.0	83.9	42.0
2001	99.9	99.6	70.5	85.3	44.9
2002	99.9	99.6	74.2	87.0	49.8
2003	99.9	99.7	79.7	90.1	57.6

주: 1) 진학률=[(당해년도 졸업자중 진학자수/당해년도 졸업자수)×100].
2) 대학교는 대학, 교육대학, 대학교를 포함한 것임.
자료: 교육인적자원부(2004).

나. 제조업의 인력 구성(2003년)

제조업 근로자의 평균연령과 평균근속년수는 각각 34.9세, 6.1년으로 나타났다. 노조유무별로 평균연령과 평균근속년수를 보면 유노조기업이 각각 35.8세, 9.6년으로 무노조기업의 34.3세와 3.9년에 비해 평균연령은 1.5세 차이에 지나지 않지만, 평균근속년수에서는 무려 5.7년 차이를 보이고 있다. 직종별 및 노조유무별로 보면 모든 직종에서 유노조 사업장에서 평균연령과 평균근속년수가 많지만, 특히 평균근속연수는 노조 유무에 따라 현격한 차이를 보이고 있다. 기업규모별로 보면 모든 규모에서 직종에 관계없이 유노조 사업장에서 평균연령이 높고, 평균근속년수가 긴 것으로 나타났다.

인력 구성비를 보더라도 40대 이상의 중고령자 비중은 모든 규모에서 유노조사업장에서 높은 편이다.

<표 Ⅱ-4> 인력구성(제조업, 2003년)

(단위 : 세, 년, %)

		평균연령			평균근속년수			10대	20대	30대	40대	50대 이상
		전직종	사무직	생산직	전직종	사무직	생산직					
100인 미만	유노조	35.1	33.9	35.6	5.4	4.9	5.6	-	34.3	26.6	20.7	18.4
	무노조	35.2	33.8	35.6	3.2	3.1	3.2	0.5	18.4	44.6	26.9	9.6
	전체	35.2	33.8	35.6	3.3	3.2	3.4	0.5	18.5	44.5	26.8	9.7
100-299인	유노조	35.0	34.1	35.5	8.0	6.3	8.8	-	8.8	65.9	23.0	2.3
	무노조	32.4	32.4	32.4	3.9	3.8	4.0	1.2	26.3	41.1	22.7	9.0
	전체	33.4	33.0	33.7	5.6	4.7	6.0	1.2	26.1	41.1	22.7	8.9
300-999인	유노조	35.6	34.2	36.2	9.7	7.3	10.7	-	26.6	45.2	23.7	4.5
	무노조	32.3	32.8	31.9	6.2	5.2	6.9	1.5	34.7	38.1	19.2	6.5
	전체	34.7	33.7	35.1	8.7	6.5	9.0	1.3	33.9	38.9	19.6	6.3
1000인 이상	유노조	36.6	34.7	37.3	11.0	8.6	12.0	0.2	25.0	48.2	22.8	3.9
	무노조	32.7	33.7	31.3	8.0	7.3	9.0	1.3	39.1	41.4	15.0	3.2
	전체	35.9	34.4	36.7	10.5	8.2	11.7	0.9	33.5	44.1	18.1	3.5
전규모	유노조	35.8	34.3	36.4	9.6	7.4	10.5	0.4	19.9	50.2	24.8	4.7
	무노조	34.3	33.3	34.7	3.9	4.0	3.8	1.4	31.0	41.7	19.6	6.3
	전체	34.9	33.7	35.4	6.1	5.3	6.3	1.0	26.8	44.9	21.6	5.7
전산업	유노조	39.1			9.5			0.2	13.5	40.5	32.6	13.2
	무노조	37.1			4.0			0.6	26.2	38.5	20.7	14.1
	전체	37.9			6.1			0.4	21.3	39.3	25.2	13.8

주 : 제조업의 전직종은 남성, 고졸, 전직급(임원제외)으로, 생산직은 남성, 전일제, 고졸, 전직급(임원제외), 기능원 및 관련기능종사자와 장치, 기계조작 및 조립종사자로, 그리고 사무직은 남성, 전일제, 대졸, 전직급(임원제외), 기술공 및 준전문가, 사무종사자로 통제. 전산업은 통제하지 않음.

자료 : 노동부(2003), 「임금구조기본통계조사」.

Ⅲ. 기업의 임금실태 및 고용안정성

1. 기업의 임금실태

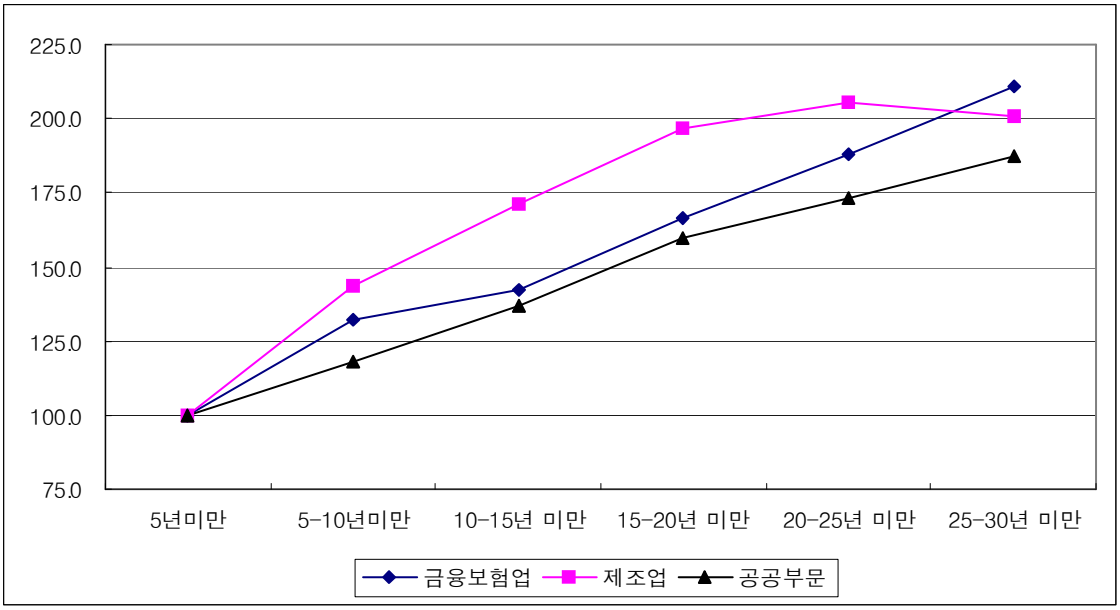
사회의 고령화추세는 산업의 특성, 기업규모, 노조유무, 직종 등에 상이하지만 전체적으로 보면 기업의 인력구성에도 그대로 전이되어 기업내부인력의 고령화를 초래하는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 제조업을 분석대상으로 한다. 직종은 생산직과 사무직으로 구분하되, 생산직은 남성, 전일제, 고졸, 전직급(임원제외), 20-59세, 기능원 및 관련기능종사자와 장치, 기계조작 및 조립종사자로 통제하였으며, 사무직은 남성, 전일제, 대졸, 전직급(임원제외), 20-59세, 기술공 및 준전문가, 사무종사자로 통제하였다.

가. 산업별·근속년수별 임금

산업별·근속년수별 임금곡선은 근속년수 25-30년에서 제조업에서 약간 기울기가 낮아질 뿐 산업을 불문하고 근속년수가 증가할수록 우상향하고 있다. 임금수준에는 산업별로 상당한 차이가 있지만, 기울기는 <그림 Ⅲ-1>에서와 같이 제조업이 가장 높고, 그 다음으로 금융보험업, 공공부문(A사)의 순이다.

[그림 Ⅲ-1] 산업별·근속년수별 임금곡선



주 : 1) 사무직, 전일제, 대졸, 전직급(임원 제외)으로 통제
2) 임금은 정액급여 + 특별급여/12
자료 : 노동부(2003), 「임금구조기본통계조사」.

〈표 Ⅲ-1〉 산업별·근속년수별 임금비교

(단위 : 근속 5년 미만=100.0, 만원)

	금융보험업	제조업	공공부문(A사)
5년 미만	100.0(275.1)	100.0(184.8)	100.0
5~10년 미만	131.9(362.9)	143.4(265.0)	118.0
10~15년 미만	142.4(391.6)	170.9(315.8)	137.0
15~20년 미만	166.4(457.8)	196.9(363.8)	160.0
20~25년 미만	187.7(516.3)	205.7(380.0)	173.0
25~30년 미만	211.1(580.8)	200.8(371.1)	187.0

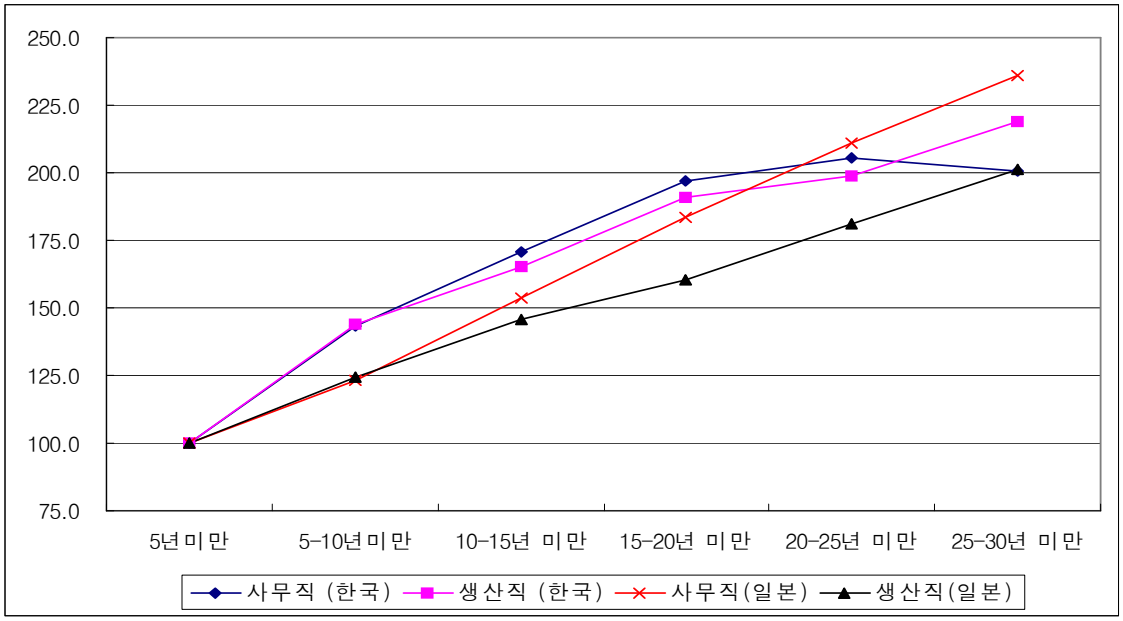
주 : 1) 사무직, 전일제, 대졸, 전직급(임원 제외)으로 통제
2) 임금은 정액급여 + 특별급여/12
자료 : 노동부(2003), 「임금구조기본통계조사」.

나. 직종별·근속년수별 임금

일본에서는 근속년수를 1년 미만, 1-3년 미만, 3-5년 미만, 5-10년 미만, 10-15년 미만 등으로 구분하여 임금수준을 집계하고 있지만, 우리나라와의 비교를 위해 1년 미만, 1-3년 미만, 3-5년 미만을 5년 미만으로 단순평균하여 계산하였다.

직종별 임금곡선을 우리나라와 일본을 비교하면 생산직의 경우에는 우리나라 생산직이 일본 생산직에 비해 기울기가 가파른 것으로 나타났다. 사무직의 경우에는 근속년수 20년 미만까지는 우리나라 사무직 임금곡선의 기울기가 가파르지만, 근속년수 20년 이상에서는 우리나라에서는 거의 정체 내지는 하락추세를 보이지만, 일본에서는 지속적으로 상승추세를 보여 좋은 대조를 보이고 있다.

[그림 Ⅲ-2] 근속년수별·직종별 (한국·일본)



주 : 임금은 한국은 정액급여 + 특별급여/12, 일본은 기준내 임금 + 연간일시금/12
자료 : 노동부(2003), 「임금구조기본통계조사」.
厚生勞働省 統計情報部(2004), 「平成15年度 賃金構造基本統計調査」.

〈표 Ⅲ-2〉 한·일 직종별·근속년수별 임금비교(제조업, 2003)

(단위 : 근속 5년 미만=100.0, 만원, 천엔)

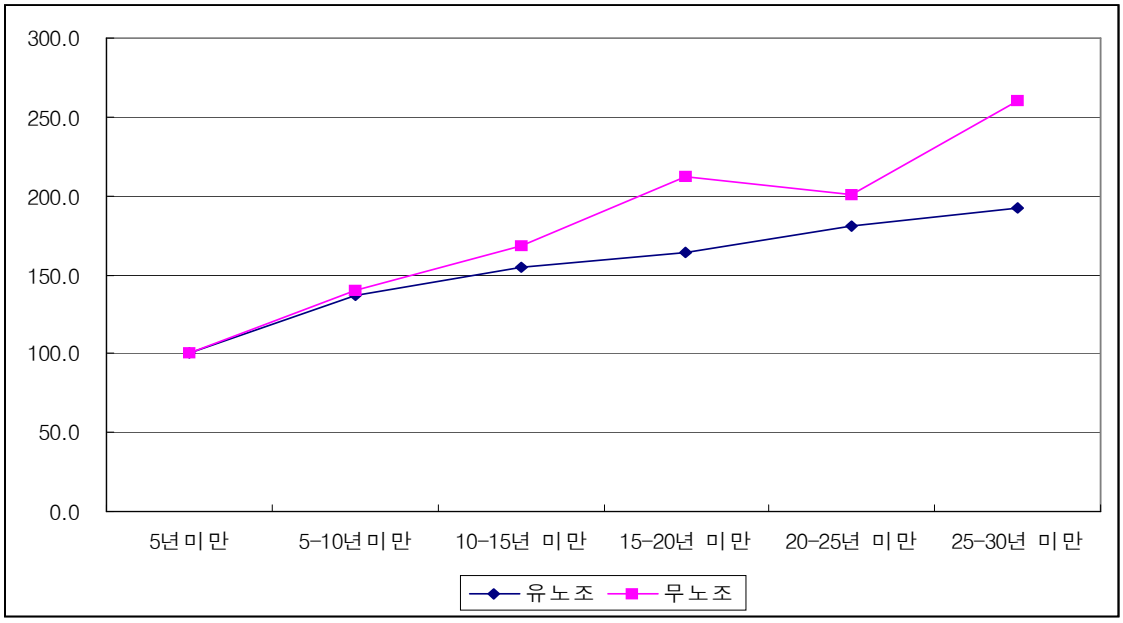
	생산직		사무직	
	한국	일본	한국	일본
5년 미만	100.0(128.1)	100.0(237.9)	100.0(184.8)	100.0(337.2)
5~10년 미만	143.7(184.1)	124.1(295.2)	143.4(265.0)	122.9(414.5)
10~15년 미만	165.0(211.3)	145.8(346.9)	170.9(315.8)	153.6(517.9)
15~20년 미만	191.0(244.7)	160.6(382.2)	196.9(363.8)	183.6(619.2)
20~25년 미만	198.8(254.7)	181.1(430.9)	205.7(380.0)	210.8(710.8)
25~30년 미만	219.0(280.5)	201.0(478.1)	200.8(371.1)	235.9(795.5)

주·자료 : <그림 Ⅲ-1>과 동일.

다. 노조유무별·근속년수별 임금

노조유무별·근속년수별 임금곡선을 보면 노조유무에 관계없이 임금곡선이 우상향으로 임금의 연공성이 여실히 나타났다. 무노조사업장에서 근속 20-25년 미만에서 기울기가 약간 하락한 것은 표본의 크기가 작아 통계적 대표성이 결여되었다는 점에 유의하여야 한다. 무노조사업장에 비해 유노조사업장에서 근속년수별로 임금격차가 상대적으로 작게 나타난 것은 노동조합의 임금정책, 즉 하후상박방식으로 임금을 조정하기 때문으로 분석된다.

[그림 Ⅲ-3] 노조유무별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003)



주 : 임금은 정액급여 + 특별급여/12
자료 : 노동부(2003), 「임금구조기본통계조사」.

〈표 Ⅲ-3〉 노조유무별·근속년수별 임금비교(제조업, 2003)

(단위 : 근속 5년 미만=100.0, 만원)

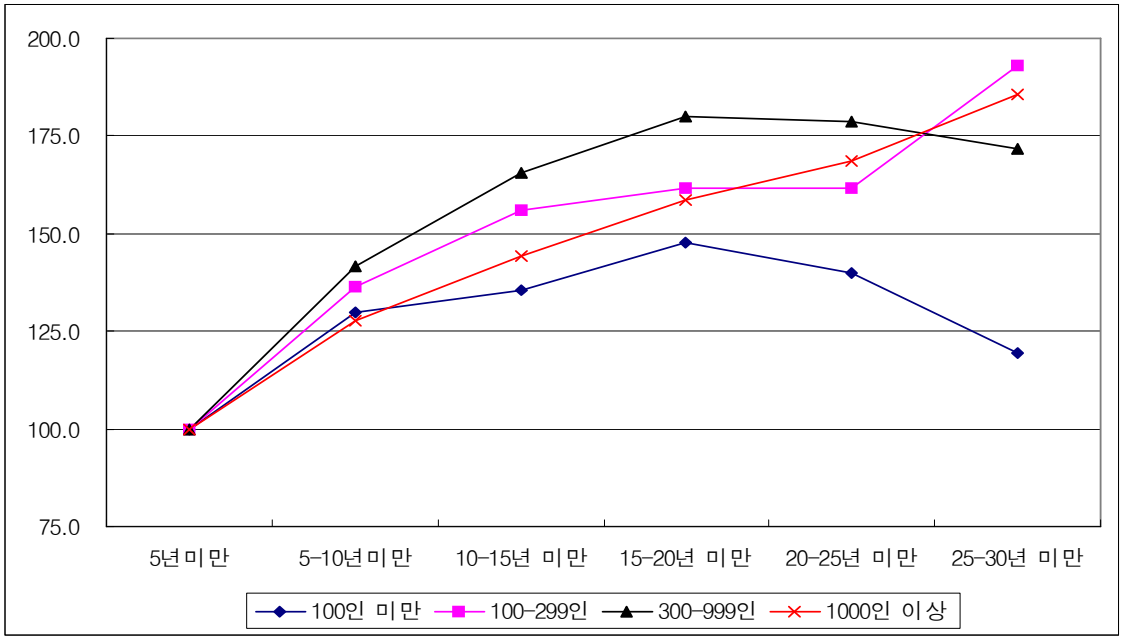
	노조유무별	
	유노조	무노조
5년 미만	100.0(157.3)	100.0(145.1)
5~10년 미만	137.3(216.0)	139.6(202.5)
10~15년 미만	154.5(243.0)	168.0(243.8)
15~20년 미만	164.2(258.3)	212.4(308.1)
20~25년 미만	180.5(284.0)	200.5(291.0)
25~30년 미만	192.6(303.0)	260.6(378.1)

주·자료 : <그림 Ⅲ-3>과 동일

라. 기업규모별·근속년수별 임금

기업규모별·근속년수별로 임금의 연공성을 보면 300-999인 규모에서 가장 높고, 그 다음으로 100-299인 규모, 1000인 이상 규모 등의 순으로 나타났다. 비록 100인 미만과 300-999인 규모에서 근속 25-30년의 임금곡선의 기울기가 하락한 것은 표본의 크기가 작아 통계적 대표성이 결여되었다는 점을 감안하면 모든 규모에서 정도의 차이는 있지만 근속년수의 증가에 따라 지속적으로 올라가는 것으로 나타났다. 특히 100인 미만 기업의 경우 근속년수가 25-30년 미만인 근로자수는 표본이 작아 통계적 대표성이 결여된다는 점에 유의할 필요성이 있다.

[그림 Ⅲ-4] 기업규모별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003)



주·자료 : <그림 Ⅲ-3>과 동일

〈표 Ⅲ-4〉 기업규모별·근속년수별 임금비교(제조업, 2003)

(단위 : 근속 5년 미만=100.0, 만원)

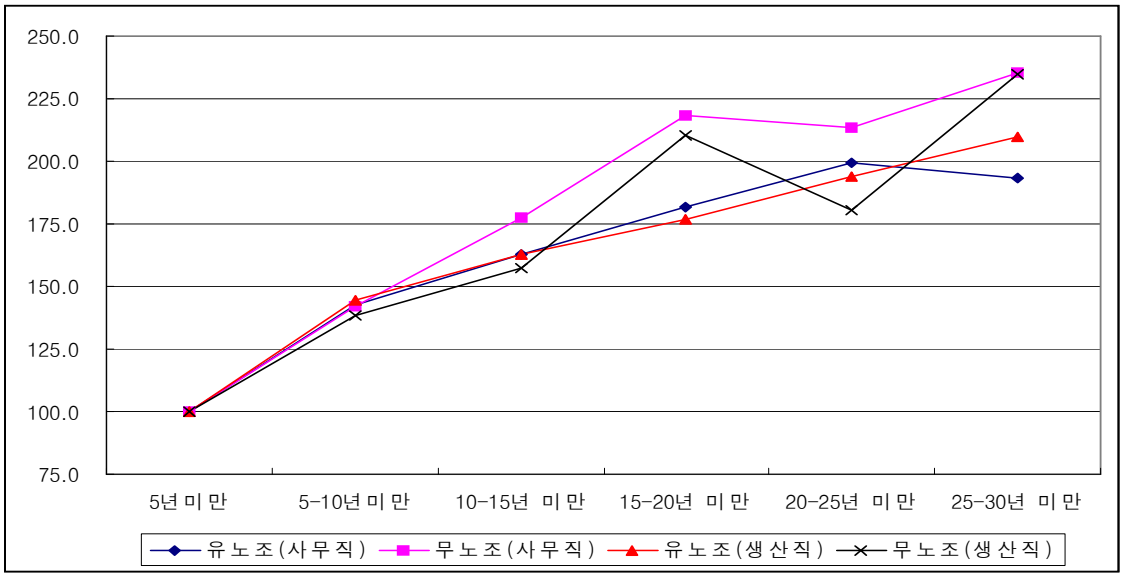
	100인 미만	100-299인	300-999인	1,000인 이상
5년 미만	100.0(141.4)	100.0(146.7)	100.0(158.2)	100.0(189.0)
5~10년 미만	130.0(183.9)	136.3(199.9)	141.7(224.1)	127.5(241.0)
10~15년 미만	135.7(191.9)	156.2(229.2)	165.8(262.3)	144.4(273.0)
15~20년 미만	147.7(208.9)	161.5(236.9)	179.8(284.4)	158.5(299.5)
20~25년 미만	140.0(198.0)	161.8(237.4)	178.5(282.4)	168.8(319.1)
25~30년 미만	119.4(168.8)	193.0(283.2)	171.7(271.6)	185.6(350.8)

주·자료 : <그림 Ⅲ-3>과 동일

마. 노조유무별·직종별·근속년수별 임금

노조유무·직종별·근속년수별로 임금곡선을 보면 노조유무 및 기업규모에 관계없이 근속년수에 따라 임금곡선은 정도의 차이는 있지만 지속적으로 상승하는 것으로 나타났다. 특히 무노조사업장의 경우 유노조사업장에 비해 직종에 관계없이 기울기가 가파른 편이다.

[그림 Ⅲ-5] 노조유무별·직종별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003)



주·자료 : <그림 Ⅲ-3>과 동일

〈표 Ⅲ-5〉 노조유무·직종별·근속년수별 임금(제조업, 2003)

(단위 : 근속 5년 미만=100.0, 만원)

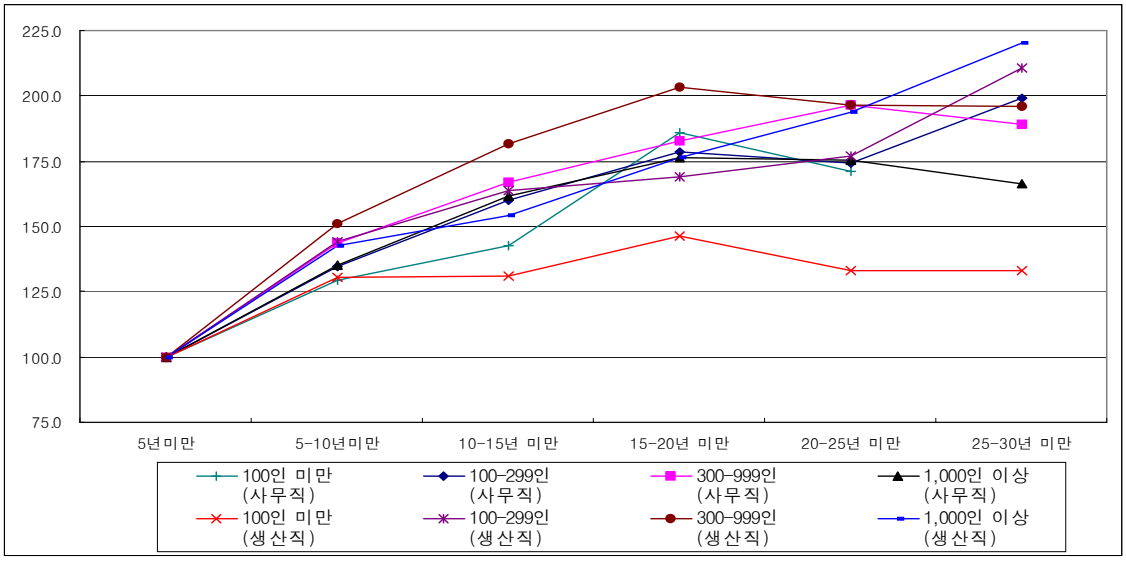
	유노조		무노조	
	사무직	생산직	사무직	생산직
5년 미만	100.0(189.5)	100.0(133.5)	100.0(183.0)	100.0(127.0)
5~10년 미만	142.6(270.2)	144.4(192.7)	142.1(260.0)	138.5(175.9)
10~15년 미만	163.1(309.1)	162.9(217.4)	177.7(325.2)	157.1(199.6)
15~20년 미만	181.7(344.4)	177.1(236.4)	218.6(400.0)	210.6(267.5)
20~25년 미만	199.6(378.4)	194.1(259.1)	213.6(391.0)	180.7(229.6)
25~30년 미만	193.2(366.2)	209.5(279.7)	235.1(430.2)	234.9(298.4)

주·자료 : <그림 Ⅲ-3>과 동일

바. 기업규모별·직종별·근속년수별 임금

기업규모별·직종별·근속년수별로 임금곡선을 보면 사무직과 생산직을 불문하고 기업규모에 관계없이 우상향의 기울기를 보이고 있다. 생산직의 경우 1,000인 이상과 100-299인 규모에서는 근속년수의 증가에 따라 임금곡선의 기울기가 지속적으로 올라가는 것으로 나타났다.

[그림 Ⅲ-6] 기업규모별·직종별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003)



주·자료 : <그림 Ⅲ-3>과 동일

〈표 Ⅲ-6〉 기업규모·직종·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003)

(단위 : 근속 5년 미만=100.0)

	사무직				생산직			
근속년수별	100인 미만	100-299인	300-999인	1,000인 이상	100인 미만	100-299인	300-999인	1,000인 이상
5년미만	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
5-10년미만	129.6	134.7	143.5	135.1	130.7	143.9	151.1	142.5
10-15년 미만	142.8	159.8	166.9	161.5	131.2	163.8	181.9	154.3
15-20년 미만	186.1	178.4	182.6	176.5	146.5	169.2	203.5	176.6
20-25년 미만	170.9	174.0	196.3	175.5	132.8	176.9	196.7	193.9
25-30년 미만	-	199.0	189.3	166.6	133.0	210.6	195.9	220.3

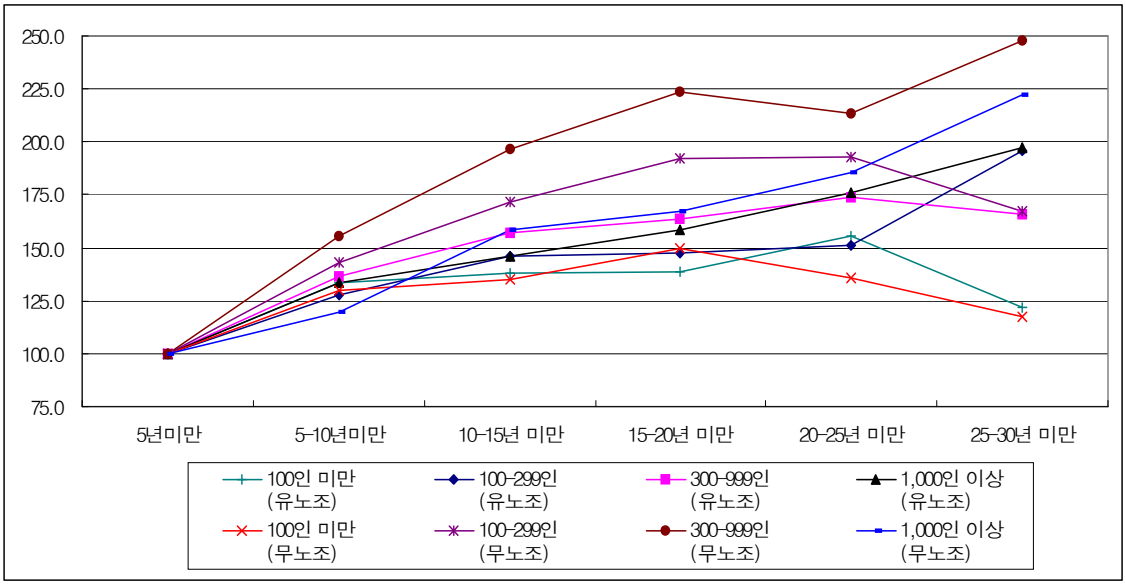
주 : 임금은 정액급여 + 특별급여/12

자료 : 노동부(2003), 「임금구조기본통계조사」.

사. 기업규모별·노조유무별·근속년수별 임금

기업규모별·직종별·근속년수별로 임금곡선의 기울기를 보면 노조유무 및 기업규모에 관계없이 근속년수가 증가함에 따라 올라가는 것으로 나타났다.

[그림 Ⅲ-7] 기업규모별·노조유무별·근속년수별 임금곡선(제조업, 2003)



주·자료 : <그림 Ⅲ-3>과 동일

〈표 Ⅲ-7〉 기업규모별·노조유무별·근속년수별 임금수준(제조업, 2003)

(단위 : 근속 5년 미만=100.0)

	유노조				무노조			
근속년수별	100인 미만	100-299인	300-999인	1,000인 이상	100인 미만	100-299인	300-999인	1,000인 이상
5년미만	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
5-10년미만	133.7	127.4	136.7	133.5	129.8	143.4	155.5	119.8
10-15년 미만	138.1	145.8	156.6	146.2	135.4	171.7	196.3	158.3
15-20년 미만	138.7	147.7	163.6	158.6	149.5	192.0	223.8	167.0
20-25년 미만	155.6	151.0	173.8	176.3	136.1	192.7	213.5	185.7
25-30년 미만	121.8	195.6	165.4	197.0	117.3	167.5	247.6	221.9

주·자료 : <그림 Ⅲ-3>과 동일

2. 민간부문의 고용안정성 실태 및 조기퇴직 원인

민간근로자의 고용안정성은 1999년 6월 및 2000년 6월의 노동부 중앙고용정보원의 고용보험 DB를 연계한 자료(panel data)를 100인 이상 사업체를 분석대상으로 하여 분석하였다.

민간근로자의 경우 모든 연령층에서 이직률과 입직률이 높지만, 25-29세 연령층을 제외한 모든 연령층에서 입직률에 비해 이직률이 높은 것으로 나타나 민간근로자의 고용안정성이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-8〉 민간부문의 연령계층별 근속년수 및 노동이동률(2000)

(단위: 년, %)

	근속년수	연간입직률	연간이직률
25~29세	3.2	31.5	25.6
30~34세	6.1	15.4	19.2
35~39세	9.5	13.4	17.3
40~44세	13.0	13.0	16.5
45~49세	15.7	12.8	16.4
50~54세	17.6	15.1	19.8
55~59세	16.2	22.9	33.1

자료: 중앙고용정보원, 고용보험DB, 1999. 6. 및 2000. 6.

2004년 12월 말 현재기준으로 300인 이상 대기업(단일정년제를 채택한 기업)의 평균정년이 56.8세이지만, 45停, 56盜라는 용어가 유행할 만큼 조기퇴직이 일반화되어 단체협약이나 취업규칙상의 정년제도는 사실상 사문화되어 있는 것이 우리의 현실이다. 실제정년연령과 체감연령간에 현격한 차이가 발생하고, 실제로 기업에서 조기퇴직이 당연시 되고 있는 현상은 무엇인가.

가장 설득력이 높은 이유로는 임금의 연령프리미엄을 들 수 있다. 임금의 연령프리미엄이란 직무특성, 사업체 및 산업의 특성, 개인의 인적 특성(숙련, 기능 등) 등을 통제한 상태에서 순수한 연령에 의한 임금프리미엄을 말한다. 다시 말해 생산성을 반영하지 않는 순수한 연령에 따른 임금프리미엄, 즉 생산성과 임금간의 괴리가 중고령자의 고용을 불안하게 만드는 요인이 된다는 것이다. 이러한 연령에 따른 임금프리미엄은 주로 대기업 관리직에서 가장 강하게 나타나며, 전문기술직, 제조업 대기업의 사무직, 그리고 미약하지만 대기업의 생산직에도 상대적으로 크게 나타난다고 한다(허재준·전병유, 1998:57).

실태조사에서도 대기업에서의 임금의 연령프리미엄으로 인해 기업규모가 클수록 그리고 비제조업에 비해 제조업에서 고령자인력의 과잉고용감이 심한 것으로 나타났다. 전체적으로 보면 고연령 인력의 과잉고용이 문제가 되지 않는다는 의견이 43.5%로 과반수 이상의 기업에서 고령인력의 과잉고용을 문제로 인식하고 있다. 산업별로 보면 비제조업보다는 제조업에서 고연령 인력의 과잉고용감이 심할 뿐 아니라 앞으로도 문제점으로 대두될 것으로 부각될 가능성이 큰 것으로 인식하고 있다. 기업규모별로는 규모가 클수록 현재 또는 미래의 고연령 인력의 고용과잉감이 큰 것으로 나타났다.

한편 노동부가 고령자고용촉진법 제23조에 근거하여 2004년 12월 말 현재 기준으로 상시근로자 300인 이상 사업장(1,660개소)의 고령자 고용 및 정년제도 현황에 대한 조사결과에 의하면 고령자 평균 고용률은 4.51%로 전년 대비 0.32%포인트로 소폭 상승한 것으로 나타났다. 규모별로 보면 500-999인 사업장과 300-499인 사업장에서는 각각 7.34%와 6.60%로 비교적 높은 편이지만, 1,000인 이상 사업장은 3.03%로 가장 낮은 편이다. 산업별로는 광업(11.3%), 기타 서비스업(10.2%), 운수업(8.5%), 부동산 및 임대업(7.6%)에서는 비교적 높으나, 통신업(0.8%), 도소매업(1.1%), 금융보험업(1.1%) 등은 고령자고용률이 낮은 것으로 나타났다. 기준고용률[1] 초과사업장은 44.1%(732개소)인 반면 미달사업장은 55.9%(928개소)로 기준고용률을 준수하지 않은 사업장의 비중이 과반수를 넘고 있다.

1) 기준고용률은 제조업 2%, 운수업과 부동산·임대업은 6%이지만, 이외의 산업에서는 3%임.

<표 Ⅲ-9> 50대 이상 고령자고용평가

(단위 : 개소, %)

	산업		규모별					전체
	비제조업	제조업	50인 미만	51~150인	151~300인	300인 이상	규모 미확인	
고용조정을 통해 고연령자의 과잉고용 문제 해소	56 (7.4)	57 (8.4)	18 (6.2)	40 (9.5)	15 (6.8)	33 (9.0)	7 (5.2)	113 (7.9)
여전히 고연령인력의 과잉고용 심각	22 (2.9)	35 (5.2)	5 (1.7)	13 (3.1)	13 (5.9)	21 (5.7)	5 (3.7)	57 (4.0)
아직은 문제가 되지 않으나 향후에는 과잉고용 문제가 발생할 것임	256 (33.9)	273 (40.3)	78 (26.7)	163 (38.7)	89 (40.6)	156 (42.6)	43 (31.9)	529 (36.9)
고연령 인력의 과잉고용은 문제가 되지 않음	358 (47.4)	266 (39.2)	159 (54.5)	185 (43.9)	88 (40.2)	145 (39.6)	47 (34.8)	624 (43.5)
기타	63 (8.3)	47 (6.9)	32 (10,9)	20 (4.7)	14 (6.4)	11 (3.0)	33 (24.4)	110 (7.7)
전체	755 (100.0)	678 (100.0)	292 (100.0)	421 (100.0)	219 (100.0)	366 (100.0)	135 (100.0)	1,433 (100.0)

자료 : 한국노동연구원(2002).

대기업에서의 높은 고연령 인력의 고용과잉감은 고령자고용촉진법상의 기준고용률에 미달하는 사업장 중 1,000인 이상 사업장 70.8%, 500~999인 규모 사업장 54.1%, 300~499인 규모 사업장 49%로 규모가 클수록 고령자고용이 저조하다는 사실에서도 여실히 증명된다. 기준고용률 미달사업장 비중을 산업별로 보면 금융보험업(88.8%), 도소매업(70.8%), 통신업(85%), 제조업(64.3%) 등의 순이다(노동부, 2005)[2].

결국 연령에 따른 임금프리미엄은 고연령 인력의 과잉고용감을 낳고, 과잉고용감은 다시 중장년층에 대한 고용조정을 불가피하게 하는 요인으로 작용하는 것으로 해석할 수 있다.

두 번째 원인은 고령자에 적합한 직무 및 직종 부재이다. 고령자고용촉진법상에 규정된 기준고용률에 미달하는 기업은 기준고용률 이행계획서를 제출하도록 되어 있다. 계획서를 제출한 기업들의 고령자고용상의 어려움으로 고령자에게 적합한 일자리가 없음이 43%로 가장 높고, 그 다음으로 정년 등 인사규정상 고령자채용 곤란(22%), 구조조정 진행중이어서 신규채용 어려움(19%), 재정형편상 어려움(1%) 등의 순으로 나타났다(노동부, 2005). 이러한 조사결과는 고령자 적합직종 또는 직무의 부재가 고령자의 고용을 저해하는 것으로 나타났다.

2) 기준고용률 미달사업장에서 기준고용률 이행시 21천명의 고령근로자의 고용증대 효과가 있는 것으로 나타났다(노동부, 2005)

셋째, 직위 부족으로 인한 고령자고용 기피이다.

우리나라의 경우 승진은 신분상승, 급여상승, 직무상승으로 이어지기 때문에 승진은 모든 조직구성원에게 초미의 관심사라 해도 과언이 아니다(안희탁·이강성, 1997:29). 기업내부 인력 구성에서 중고령자의 비중이 늘어나고, 안정성장 또는 저성장기로 접어들면서 과거 고령자의 비중이 낮고, 고도성장기에는 전혀 경험할 수 없었던 포스트(직위) 부족현상이 두드러지게 나타나고 있다. 기업내부인력 구성의 고령화로 인한 관리직 예비군의 증대와 저성장에 따른 직위 부족으로 승진지체가 과거에 비해 극심한 실정이다. 또한 기업내부 인력의 고령화에 따른 승진지체와 이로 인한 조직구성원의 불만, 그리고 우리나라에서 전형적인 연공서열형 임금체계로 인한 인건비 부담의 증대는 기업에서 고령자고용을 기피하게 하는 요인이 되고 있다. 직위부족으로 인한 고령자고용 기피현상은 최근 많이 희석되었지만 여전히 만연하고 있는 연령우대문화와 맞물려 고용자고용을 더욱 기피하게 하는 요인의 하나가 되고 있다.

다섯째, 기업시민으로서의 인식 부족이다.

기업은 경영활동을 통해 공정한 이윤을 획득함으로써 기업을 유지·발전시키는 데 일차적 경영목적을 두고 있다. 성과조직으로서의 기업은 성과를 올려야만 종업원의 고용안정과 근로조건을 개선할 수 있다. 그러나 기업의 경영목표는 사회를 구성하는 경제주체로서 기업의 중차대한 위치를 고려할 때 '이윤의 확보'라는 단일의 목표(single goal)에만 국한되어서는 결코 안된다. 기업이 사회적 존재라는 점을 고려할 때 기업은 기업활동과 밀접히 관련된 이해관계자(shareholders), 예를 들면 주주, 종업원, 고객, 지역사회, 거래기업 등에 대해서도 사회적 책임을 다하여야 할 필요성이 존재한다. 이러한 점에서 기업에게도 기업시민(corporate citizen)으로서의 자각과 행동이 요구되며, 사회를 구성하는 일원으로서 법률의 준수, 시민으로서의 책임을 다하여 적극적으로 사회의 일원으로서의 행동이 요청된다(梶原 豊, 2002:47). 따라서 시민으로서의 기업은 단순히 종업원을 비용으로 간주하기보다는 경쟁력 제고에 불가불한 부가가치의 원천으로 파악하여야 한다. 그러나 우리나라 기업에서는 임금을 제품원가를 구성하는 비용으로만 인식한 나머지 부가가치를 창출하는 원천으로 인식하지 않는 기업이 적지 않다. 중고령자가 수십년간 익힌 경험이나 지식을 발휘할 기회도 주지도 않고 또 제대로 활용하지도 않은 상태에서 단순히 생산성에 비해 임금수준이 높다는 이유만으로 이들을 조기퇴직시키는 것은 중고령자 개인 뿐 아니라 기업의 입장에서도 문제가 아닐 수 없다. 그러므로 중고령자의 능력활용을 도모하여 기업의 활력을 도모하기 위해서는 기업은 기업시민으로서, 특히 경영자는 중고령자를 기업경쟁력의 중요한

전력으로 자리매김하여 고령자고용을 적극적으로 추진하려는 의지를 확고히 가질 필요성이 있다.

조기퇴직의 문제점을 개인, 기업, 그리고 국민경제 차원으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 개인으로는 안정적 소득원천이 없어지게 됨에 따라 근로빈곤계층(working poor)으로 전락할 가능성이 높다는 점을 들 수 있다. 중고령자의 경우 이들 연령계층에서 자녀교육과 결혼 등 가장 많은 지출이 이루어지고 있다는 점을 감안하면 이들의 실직은 가정문제로 이어져 가정파괴의 주된 요인의 하나로 등장할 가능성이 높다는 점이다.

둘째, 기업의 입장에서는 ① 고령자의 능력·경험 미활용, ② 종업원의 사기 저하, ③ 사회보장비(법정복리비) 증대, ④ 개인의 소비 감소로 경영실적이 악화될 가능성이 높으며,

셋째, 국민경제 전체차원에서는 ① 연금과 건강보험 등 사회보험재정부담 급증, ② 사회불안 심화, ③ 소비 위축으로 경제활력이 저해될 수 있다는 등의 부작용이 예상된다.

Ⅳ. 근로자의 고용연장을 위한 일본의 재정지원제도

1. 일본 정부의 고령자정책

가. 60세 정년제 의무화 경위

일본은 1960년대에 55세 정년제가 일반적이었지만, 1970년대에 진입하면서 ① 출산율의 저하에 따른 청년노동력의 부족, ② 고령자의 증가에도 불구하고 고령자노동시장의 미형성, ③ 기업 내부인력의 고령화에 따라 대기업에서 널리 활용되었던 관련회사 등에의 재취직알선이 어렵게 되었다는 점 등의 이유로 정년연장이 사회적 요청으로 제기되었다.

이에 따라 일본 정부는 1973년 책정된 제2차고용대책기본계획에서 60세를 목표로 정년연장을 추진하기로 함으로써 60세 정년 추진을 명시하고, 동년 고용대책법 개정으로 '정년연장의 원활한 실시를 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실하게 하는 것'을 국가의 시책으로 명기하였다.

1976년에는 제3차 고용대책기본계획에 "60-64세에 대해서는 정년후의 재고용, 근무연장을 포함하여 재취직을 촉진한다"라고 규정하였다. 그리고 1979년에는 고용심의회에서 정년연장의 입법화에 대한 검토를 시작하고 제4차 고용대책기본계획에 "60세 정년이 일반화하도록 노력한다"라고 명기하였다.

1985년 고용심의회답신에서 제시된 '일본의 고용관행 등에 비추어볼 때 동일기업 또는 동일기업그룹에서 계속해서 고용취업의 장이 확보되는 것이 바람직하며, 60세 정년을 기반으로 65세 정도까지는 다양한 형태의 고용취업의 장을 확보할 필요성이 있다'라는 인식에 기초하여 고연령자고용취업대책의 총합적인 정비를 도모하기 위해 1986년 '중고령자등의고용의촉진에관한특별조치법'을 개정하여 '고연령자등의고용의안정등에관한법률'(이하 '고연령자고용안정법')을 제정하여 60세 정년의 노력의무를 규정함과 아울러 정년연장에 관한 행정지도를 규정하였다. 이후 기업에서는 ① 재고용제도와 근무연장제도 등 계속고용제도, ② 퇴직을 전제로 한 출향제도, ③ 고연령자회사의 설립 등 정년제도의 틀 이외에 정년퇴

직 후에도 동일기업 또는 동일기업그룹내에서 계속고용을 하려는 기업의 노력이 어우러져 60세 정년제가 점차 기업에 도입되게 되었다.

<표 Ⅳ-1>에서와 같이 전체적으로 정년연장이 가시화되는 과정에서 1994년 고연령자고용안정법을 개정하여 60세 정년을 의무화하였다(시행은 1998년 4월부터). 그리고 1994년에는 고용보험법을 개정하여 고연령계속고용급부금제도, 1997년에는 계속고용정착촉진조성금을 창설하여 고령자고용을 촉진하는 각종 제도 마련이 이루어졌다.

일본에서 60세 정년 의무화가 논의된 지 약 30년이 경과한 1998년에야 실현된 것은 다른 노동정책과 마찬가지로 정부가 먼저 60세 정년을 기업에 권장한 후 많은 기업에서 노사합의로 자율적으로 60세 정년을 규정한 다음 법률을 제정하기 때문이다(표 Ⅳ-1 참조). 오랜 기간에 걸쳐 대부분의 기업에서 60세 정년제를 채택하고 난 다음 법률로 강제하기 때문에 기업으로부터의 반발이 우리나라와는 달리 거의 없다고 해도 과언이 아니다.

<표 Ⅳ-1> 60세 정년채택 기업비중 추이(일률정년제를 채택하고 있는 기업=100)

연도	비중	연도	비중
1967	22.1	1990	63.9
1970	23.1	91	70.8
1974	35.4	92	76.6
1976	35.9	93	80.0
78	38.5	94	84.1
1980	39.7	1995	85.8
81	42.6	96	88.3
82	45.8	97	90.2
83	49.4	98	93.3
84	52.1	99	99.2
1985	55.4	2000	99.2
1986	56.6	01	99.0
87	58.7	02	99.4
88	58.8	03	98.9
89	61.9		

자료 : 厚生勞働省, 『雇用管理調査』, 各年度.

나. 65세 정년의무화 정책 추이

60세 정년이 의무화되고, 또한 대부분의 기업에서 60세 정년제가 도입됨에 따라 65세까지의 계속고용정책을 강구하기 시작하였다. 일본 정부는 1997년 노동성에 “65세 현역사회연구회”를 설치하였다. 동연구회는 60세 전반층의 고용형태로서 ① 60세 정년을 기반으로 한 65세까지의 계속고용이라는 현재의 정책체계를 앞으로도 기본으로 하여 강화할 것, ② 정년제가 일본에 광범위하게 정착되어 있다는 사실을 중시하여 65세 정년제를 실시할 것, ③ 연령에 의한 고용관리에서 탈피하여 연령에 구애받음이 없이 능력에 상응하여 일을 할 수 있는 이른바 ageless 사회를 지향할 것 등 3가지 선택안을 제시하였다.

1999년에는 제9차 고용대책기본계획에 “65세 정년제의 보급을 지향하고 사업주에게 각종 지도·원조를 행하도록 명기함과 아울러 ”65세 현역사회연구회“가 제시한 3가지 선택안의 일정을 명확화하였다.

첫째, 장기적인 고령자고용방식으로서는 “고령자가 의욕과 능력이 있는 한 연령에 구애받음이 없이 일을 할 수 있는 사회를 건설하는 것이 필요하다”라고 하여 age-free (ageless) 사회를 지향하였다.

둘째, 앞으로 10년 이내에 65세까지의 고용확보를 위한 틀로서 “65세 정년이 이루어질 수 있도록 정년연령을 올리는 것이 필요하다”라고 하여 65세 정년제가 규정되었다.

셋째, 당면과제로서 “재고용에 의한 계속고용 또는 다른 기업으로의 재취직 등의 방책도 고려할 필요성이 있다”라고 하여 65세까지의 계속고용을 제시하였다.

전술한 제9차 고용대책기본계획을 이행하고, 또한 2001년부터 공적연금의 지급개시연령의 상향조정을 앞두고 2000년 고연령자고용안정법을 개정하여 "정년연령이 65세 미만인 경우 정년 인상, 계속고용제도 도입 등으로 고령자의 65세까지의 안정된 고용을 노력의무로 규정하였다(제4조의 2). 또한 동법에 기초하여 작성된 고연령자등직업안정대책기본방침(2000년 9월 29일 노동성고시 제100호)에 “앞으로 10년간 원칙적으로 희망자 전원이 65세까지 계속하여 일을 할 수 있는 제도의 보급을 도모하는 것을 목표로 설정하고, 이를 위해 사업주가 행하여야 할 제조건의 정비에 관해 지침이 되어야 할 사항을 구체적으로 명시하였다. 2001년에는 고용대책법을 개정하여 구인모집시에 연령제한 금지를 규정하여 구인과 채용시 연령제한 철폐를 노력의무로 규정하였다.

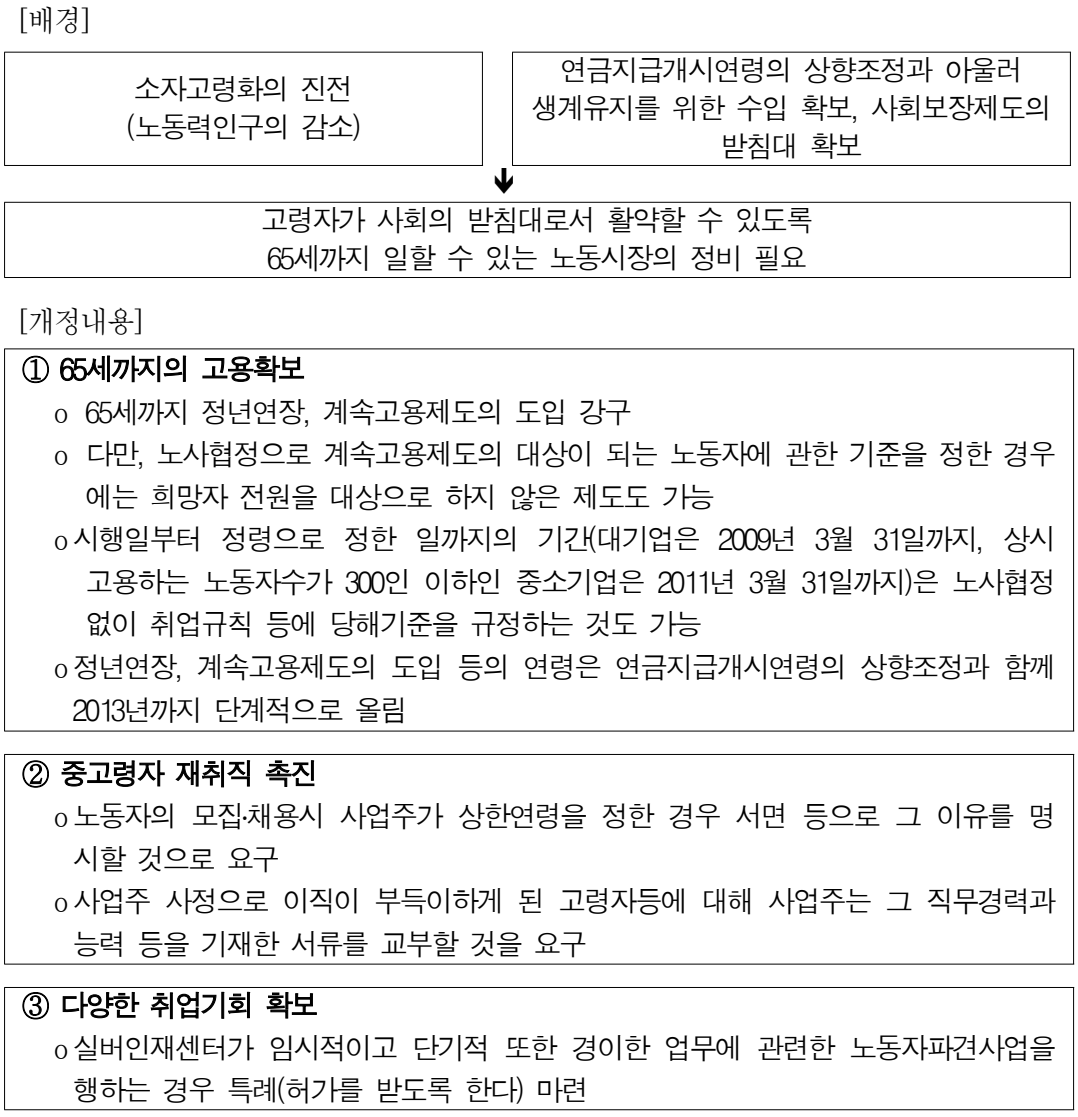
이와 같은 과정을 거쳐 2004년 6월 5일 고연령자고용안정법을 개정하여 고령자라는 이유로 일할 기회가 제한되지 않도록 고령자가 능력과 의욕이 있는 한 일을 계속할 수 있는

사회건설 실현을 위한 토대를 마련하였다.

다. 2004년 고연령자고용안정법 개정 내용

개정 고연령자고용안정법은 소자고령화의 급격한 진전으로 앞으로 노동력인구의 감소가 예상되는 가운데 일본 경제사회의 활력을 유지하기 위해서는 높은 취업의욕을 가지고 있는 고령자가 그 지식과 경험을 살려 사회의 지주(받침대)로서 적어도 연금지급개시연령까지는 능력과 의욕이 있는 한 계속적으로 활약할 수 있는 구체적인 방안을 제시하고 있다.

[그림 Ⅳ-1] 고령자등의고용안정등에관한법률의일부를개정하는법률의 개요



* 시행기일은 ②와 ③에 대해서는 2004년 12월 1일, ①에 대해서는 2006년 4월 1일

동법의 개정 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 65세까지의 정년연장, 계속고용제도 도입 등 의무화

동법은 정년을 65세 미만으로 정하고 있는 사업주는 고용하고 있는 고령자가 65세까지 안정된 고용을 확보하기 위해 ① 정년연장[3], ② 계속고용제도[4]의 도입, ③ 정년제 폐지 중 어느 하나를 강구하도록 의무화하되, 2006년 4월 1일부터 시행하도록 하였다. 다만 사업주가 노사협정으로 계속고용제도의 대상이 되는 고령자에 관한 기준[5]을 정해, 그 기준에 부합하는 제도를 도입한 경우에는 계속고용제도를 도입한 것으로 간주하였다.

일본에서는 고용과 연금간의 관계를 강화하여 적어도 연금지급개시연령인 65세까지는 일할 의욕과 능력이 있는 한 연령에 구애받음이 없이 계속적으로 일을 할 수 있는 사회시스템을 구축하는데 주안점을 두고 있다. 일본정부는 정년제 폐지도 고령자 고용연장을 위한 여러 가지 방안의 하나로 인식하고 있지만, 정년제 폐지보다는 정년연장방안에 주안점이 있는 것으로 보인다. 고용관계에서 전반적인 연령차별금지에 대해서는 ① 일본의 경우 연령이라는 요소가 채용, 처우, 퇴직을 결정하는 데 있어 여전히 중요한 역할을 하고 있고, 연령을 대체할만한 기준이 확립되어 있지 않은 가운데 바로 연령차별금지라는 방법을 활용하는 것은 노동시장의 혼란을 초래할 위험성이 있으며, ② 동시에 정년제를 금지하게 되면 정년제가 지닌 사실상의 고용보장기회기능이 상실되어 고령자의 고용기회에 도리어 악영향을 미칠 가능성이 있으며, ③ 연령차별금지라는 개념은 누구라도 고령기를 맞는다는 의미에서 보면 인권규제와는 다르기 때문에 연령차별금지의 실현을 위해서는 사회와 고용시스템에의 영향에 대해 다각적으로 고려할 필요성이 있다는 점을 들어 현시점에서 전반적인 연령차별금지는 일본의 현실에 부응하지 않는다고 판단하고 있다[6]. 오히려 모집·채

3) 정년은 연금(정액부분)의 지급개시연령의 상향조정과 맞춰 2013년 4월 1일까지 단계적으로 연장하도록 하였다. 후생연금 중 기초부분은 2006년 4월 1일부터 2007년 3월 31일까지는 62세, 2007년 4월 1일부터 2010년 3월 31일까지는 63세, 2010년 4월 1일부터 2013년 3월 31일까지는 64세, 2013년 4월 1일 이후는 65세에 지급됨.

4) 계속고용제도는 “현재 고용하고 있는 고령자가 희망하는 경우에는 당해 고령자가 정년 후에도 계속하여 고용하는 제도를 말함

5) 사업주가 노사협정을 체결하기 위해 노력하였음에도 불구하고 체결되지 아니한 때에는 대기업의 사업주는 2009년 3월 31일까지. 중소기업의 사업주(상시 고용하는 노동자수가 300인 이하인 사업주를 말함)는 2013년 3월 31일까지의 기간은 취업규칙 등에 고령자에 관한 기준을 정한 경우 그 기준에 부합하는 기준을 도입한 것으로 간주함.

용시 연령제한을 시정하거나 일본기업에서 일반적으로 채용하고 있는 정년제를 활용하면서 고령자의 고용기회를 확보하는 등 의욕과 능력이 있는 한 연령에 관계없이 일을 계속할 수 있는 사회 실현이 전반적인 연령차별금지법 제정보다 현실적이고 효과적인 방안으로 인식하고 있다. 다시 말해 일본은 앞으로 10년간 먼저 65세까지 고용을 보장받을 수 있는 시스템 구축을 한 다음 연령에 구애받음이 없이 계속 일할 수 있는 고용시스템으로의 이행을 추구하고 있다고 할 수 있다[7].

2) 해고 등에 의한 고령이직예정자에 대한 구직활동지원서의 작성·교부 의무화

사업주 사정에 의해 해고 등 이직하게 된 고연령자(45세 이상 65세 미만)가 희망하는 경우, 사업주는 당해 고연령자등의 희망을 들어 그 직무의 경력과 직업능력 등 경력평가에 도움이 되는 사항과 재취직원조조치 등을 기재한 서면(구직활동지원서)을 작성하여 교부하여야만 한다.

3) 노동자의 모집 및 채용시 연령제한을 하는 이유 제시 의무화

사업주가 노동자를 모집하거나 채용하는 경우 부득이한 이유로 상한연령(65세 미만에 한함)을 정한 경우 구직자에 대해 그 이유를 제시하여야만 한다. 부득이한 이유란 고용대책법 제12조에 기초하여 책정된 "노동자의 모집 및 채용시 연령에 구애받음이 없이 균등한 기회를 부여하는 것에 대한 사업주가 적절하게 대처하기 위한 지침"(2001년도 후생노동성 고시 제295호)에 연령제한이 인정되는 경우로서 한정적으로 열거된 동지침 제3의 1부터 10까지 어느 한 가지 사유라도 해당되는 경우에 한하며, 이에 해당되지 않는 경우에는 연령제한을 하는 것은 인정되지 않는다. 또한 이유의 게시방법은 노동자의 모집 및 채용함에 있어 활용되는 서면과 전자적(電磁的) 기록(전자메일 등)에 기재(기록)하여야 한다. 다만 신문, 잡지, 구인광고 등의 방법으로 노동자를 모집하거나 채용하는 경우 사전에 이

6) 이 내용은 '향후 고령자고용대책에 관한 연구회'(今後の高齢者雇用に關する硏究會)가 2003년 7월 '향후 고령자고용대책에 대해서'(今後の高齢者雇用對策について) - 고용과 연금과의 접속을 지향하여(雇用と年金との接續を目指して)라는 보고서 참조(http://www. mhlw.go.jp/ houdou/2003/07/h07 31-3b.html).

7) '연령에 구애받지 않고 일할 수 있는 사회에 관한 유식자회의'(年齢にかかわりなく働ける社會に關する有識者會議)가 2003년 1월 14일 중간보고한 내용의 일부이다.
(http://www.mhlw.go.jp/public/bosyuu/iken/p0115-1.html)

유를 제시하는 것이 어려운 경우에는 구직자가 요청한 경우에는 지체 없이 서면이나 전자메일, 팩스 등으로 제시하여야 한다.

4) 실버인재센터 등이 행하는 일반노동자파견사업 절차의 특례

실버인재센터는 노동자파견사업의적정한운영확보및파견노동자의취업조건의정비등에관한법률(노동자파견법) 제5조 제1항의 규정에 불구하고 후생노동성 정령(우리나라의 시행령과 유사)의 정함에 따라 후생노동대신에 제출하는 것을 조건으로 구성원인 고연령퇴직자만을 대상으로 제2조 제4호에 규정한 일반노동자파견사업을 할 수 있도록 하였다.

전술한 바와 같이 2004년 6월 고령자고용안정법을 개정하여 65세까지의 계속고용제도 등을 의무화하였으나 사업주가 위반한 경우 벌칙은 적용되지 않으며, 다만 위반한 사업주에 대해서는 조언과 지도를 실시하도록 되어 있다. 즉 위반한 사업주에 대해서는 권고를 실시하는 것으로 되어 있다.

라. 2005년도 고령자고용취업대책 개요 및 2005년도 고령자고용대책관련 예산

1) 2005년도 고령자고용취업대책 개요

가) 지식·경험을 활용한 65세까지의 고용확보

○ 정년 연장, 계속고용제도의 도입 등의 촉진
- 개정고연령자고용안정법의 원활한 시행을 위한 홍보
- 공공직업안정소의 사업자 지도
- 고연령자고용어드바이저를 활용한 상담·원조 등
- 지역의 경제단체와 제휴하여 임금·인사처우제도의 개정 및 계속고용제도의 도입 촉진에 관한 지도·원조 강화(65세 고용도입프로젝트)
- 정년 연장, 계속고용제도 도입·정착을 행한 사업주에 대한 조성조치(계속고용정착촉진조성금)

나) 중고연령자의 재취직 원조·촉진

○ 이직이 부득이하게 된 중고연령자의 재취직원조를 행한 사업주에 대한 지도·원조
  - 사업주에 의한 이직 예정 중고연령자에 대한 재직중의 지원 추진(구직활동지원서의 작성·교부 의무의 주지·계발·지도)
  - 재취직지원컨설턴트를 활용한 상담·원조활동 등
  - 이직예정자의 재취직 원조를 행한 사업주에 대한 조성조치(노동이동지원조성금)
○ 모집·채용시 연령제한 완화를 위한 지도, 계발
○ 연령에 구애받음이 없이 일을 할 수 있는 사회 실현을 위한 기반조성사업의 추진
○ 중고연령자 試行고용사업 추진
○ 공공직업안정소 등에서의 아주 세밀한 직업상담·직업소개
○ 노동자에 대한 고령기에서의 직업생활설계에 관한 상담·원조 등(고령기고용취업지원코너)

다) 고령자의 다양한 취업·사회 참가 추진

○ 실버인재센터 사업 등 추진
  - 자녀양육 지원사업 등 지역사회 밀착형 사업 추진
  - 파견·자원종사자 등 다양한 취로·사회 참가기회 및 정보 제공
  - senior work program 사업
    (사업주단체의 참여하에 기능강습, 합동면접회, 직장체험강습 등)
○ 중고연령자에 의한 창업 지원(고연령자등공동취업기회창출조성금)

2) 2005년도 고령자고용대책관련 예산

1. 지식·경험을 활용한 65세까지의 고용확보 가. 정년 연장, 계속고용제도의 도입 등의 촉진 ① 65세 고용도입프로젝트 실시 - 개정고연령자고용안정법의 원활한 시행을 도모하기 위해 임금·인사처우제도의 개정 및 계속고용제도의 도입촉진에 대해 사업주단체를 통해 지도·상담 ② 계속고용정착촉진조성금 지급 ③ 종합적 고용환경정비추진사업(점프 65사업) 실시 - 고연령자고용어드바이저에 의한 상담· 원조활동의 강화로 인한 정년연장, 계속고용제도의 도입촉진, 사업주에의 정보제공사업 확충 등으로 고령자의 고용취업기회 확보 도모	1,818(1,069) 백만엔 45,427(47,576)백만엔 -(2,282)백만엔(*)
2. 중고연령자의 재취직 원조·촉진 ① 사업주에 의한 이직예정중고연령자에 대한 재직중의 지원 추진 ② 시행고용장려금급부금(중고연령자시행고용장려금) 지급 ③ 고령기 직업생활설계지원체제 정비(고령기고용취업지원코너) ④ 고연령자직업상담실 체제 정비 - 시청사등에 고연령자직업상담실을 설치하고 고연령자직업상담원을 배치하여 시정촌이 행하는 주민에 대한 생활상담 등과 밀착된 형태로 고연령자에 대한 직업상담, 직업소개 실시 ⑤ 연령에 구애받음이 없이 일을 할 수 있는 사회 실현을 위한 기반조성 사업추진	1,736(1,263)백만엔 3,000(5,250)백만엔 -(1,649)백만엔(*) 1,050(1,136)백만엔 313(297)백만엔
3. 고령자의 다양한 취업·사회 참가 추진 ① 실버인재센터 사업 등 추진 - 고연령자의 임시적·단기적인 취업을 추진하면서 자녀양육 지원사업 등 지역사회에 밀착된 사업을 추진하는 등 실버인재센터의 사업운영체제를 확립함으로써 고령자의 다양한 니즈에 대응한 취업기회를 안정적으로 확보·제공 ② 중고연령자에 의한 창업 지원(고연령자등공동취업기회창출조성금)	14,116(14,122)백만엔 6,000(4,000)백만엔

주 1) : ( )의 수치는 2004년도 예산(당초액)
2) : *는 독립행정법인 고령·장해지고용지원기구가 운영비교부금의 범위내에서 실시하는 사업이기 때문에 2005년도 예산액에 대해서는 (-)로 표시

2. 고령근로자의 고용안정을 위한 사업주 지원제도

일본 정부는 본격적인 고령화사회를 맞이하여 고령자의 고용안정을 위해 다양한 재정지원제도를 마련하고 있다[8]. 지원제도는 크게 사업주에 대한 지원제도와 근로자 개인에 대

8) 일본은 2007년부터 베이비붐세대(단카이세대, 1947-1949년생, 약 680만명)가 2007년부터 60세 정년을 맞이한다.

한 지원제도로 구분된다. 고령자의 고용을 확보하는 사업주에 대한 지원은 다시 각종 조성금 지원과 상담·원조서비스 지원으로 구분된다.

사용자에 대한 조성금에는 다시 정년연장과 계속고용제도 도입 및 개선을 도모하는 사업주에게 지원하는 계속고용정착촉진지원금, 중고령자를 시행적으로 고용한 사업주에게 지원하는 중고년(中高年)시행고용장려금, 이직이 부득이하게 된 노동자의 재취직원조를 위한 조치를 강구하는 사업주에게 지원하는 노동이동지원조성금(구직활동등지원급부금, 재취직지원급부금, 정착강습지원급부금), 고령자를 고용한 사업주에 대해 지원하는 특정구직자고용개발조성금, 그리고 45세 이상 고연령자등 3인이 공동으로 출자하여 법인을 설립·운영하는 사업주에 대해 지원하는 고연령자등공동취업기회창출지원조성금이 있다.

정년연장, 계속고용제도 도입 등을 실현하기 위해서는 연공임금과 퇴직금제도를 포함한 인사관리제도의 개선, 직업능력개발 및 향상, 직역개발·직장개선 등 여러 가지 조건이 정비될 필요성이 있는 판단하에 독립행정법인 고령·장해자고용지원기구를 통해 다양한 상담·원조서비스를 실시하고 있다.

한편 일본은 우리나라와는 달리 사업주에 대한 지원과 별도로 임금이 정년 시점에 비해 25% 이상 삭감된 근로자에게 지원하는 고용계속급부금제도를 마련하고 있다.

여기서는 고령·장해자고용지원기구를 통한 상담·원조서비스를 중심으로 살펴본다.

가. 고령·장해자고용안정기구 개관

독립행정법인 고령·장해자고용지원기구는 1971년 5월 설립된 장해자고용촉진협회와 1978년 9월 설립된 고연령자고용개발협회가 2003년 10월 통합된 기구이다. 동기구는 독립행정법인 고령·장해자고용지원기구법에 의해 설립된 기구로서 고령자등을 고용하는 사업주에 대한 상담·원조서비스 등에 대한 급부금의 지급, 장해자가 직업생활에서 자립을 촉진하기 위한 시설 설치 및 운영 기타 고연령자 및 장해자의 고용을 지원하기 위한 업무 등을 실시하여 고연령자 및 장해자의 직업안정 및 기타 복지증진을 도모함으로써 경제 및 사회발전에 기여하는 것을 목적으로 하고 있다.

동기구의 업무개요를 고령자에 국한하여 보면 고연령자의 고용촉진을 위한 급부금(계속고용정착촉진조성금, 고연령자등공동취업기회창출조성금)의 지급, 고연령자등의 고용에 관해 사업주에 대한 상담·원조, 고령기 직업생활설계에 필요한 조언·지도 등이다. 동기구의 2004년도 자본금은 12,227백만엔, 예산 95,439백만엔(고령자관련 예산은 61,261백만엔)이

다. 동기구의 임직원수는 임원 8명(비상근감사 1명 포함), 직원 735명이다.

나. 고령·장해자고용안정기구의 주요 사업

1) 고연령자등의 고용촉진을 위한 급부금 지급

고령·장해자고용지원기구는 계속고용정착촉진조성금과 고연령자등공동취업창출조성금의 지급업무를 담당하고 있다.

가) 계속고용정착촉진조성금

계속고용정착촉진조성금은 고령자등의 고용안정을 위해 단체협약이나 취업규칙에 정년을 60세 이상으로 정하고 있는 사업주에 대해 단체협약이나 취업규칙에 계속고용제도를 마련하거나 고령자사업소 설립 후 일정기간 내에 단체협약이나 취업규칙에 계속고용제도를 마련한 사업주(정년의 정함이 없는 사업주 포함)에게 조성금을 지원하는 제도이다.

계속고용정착촉진조성금은 계속고용제도장려금(제1종)과 다수계속고용조성금(제2종)으로 구분된다. 계속고용제도장려금(제1종)은 계속고용제도의 도입 또는 개선을 행하는 사업주 또는 고연령자사업소를 신설하여 계속고용제도를 마련한 사업주에게 지급하는 조성금으로서 제도의 내용, 기업규모 및 계속고용기간에 상응하여 30만엔-300만엔을 최고 5년간 지급하는 제도이다. 동 장려금은 2004년 3월 도입한 우리나라의 정년퇴직자계속고용장려금[9]과 유사한 제도이다.

다수계속고용조성금(제2종)은 제1종(계속고용제도장려금) 사업주로서 고용기간이 1년 이상인 고연령자(60세 이상 65세 미만)를 고용하여 고용률이 15%를 초과한 사업주에게 지원하는 조성금으로서 고용률이 15%를 초과하는 고연령자의 고용수에 따라 1인당 월 2만엔(대기업 1.5만엔)을 최대 5년간 지급하는 제도이다.(단시간노동피보험자는 반액). 동제도는 우리나라의 고령자다수고용촉진장려금과 유사한 제도이다.

9) 정년퇴직자계속고용장려금은 정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년도래 후 계속고용 또는 3월 이내에 재고용한 사업주에게 계속고용 1인당 월 30만원을 6월간 사업주(500인 이하 제조업은 12개월)에게 지급하는 제도로서 2004년 3월에 도입되었다.

나) 고연령자등공동취업창출조성금

동기구는 전술한 계속고용정착촉진조성금 이외에 고연령자등공동취업창출조성금을 지급하고 있다. 동제도는 45세 이상 고연령자등 3인 이상이 자신의 직업경험 등을 활용하여 공동으로 사업을 개시하여 노동자를 채용하여 계속적인 고용·취업기회를 창출한 고연령자등(사업주)에게 사업개시에 필요한 경비를 지급하여 고연령자등의 고용안정 및 확보를 도모할 목적으로 도입한 자립취업지원조성금이다. 지급액은 법인 설립등기일 이후 6월 이내에 지급된 경비(인건비 제외)의 3분의 2를 지급하며, 최대 지급액은 500만엔이다. 경비로 인정되는 것은 ① 법인설립과 관련된 사업계획작성비용(경영컨설턴트 등의 상담비용, 단, 고용관리에 관한 상담경비 제외), ② 직업능력개발경비(사업을 원활하게 운영하는데 필요한 임원 및 종업원에 대한 교육훈련비 등), ③ 설비, 운영경비(사업소의 공사비, 설비·비품, 사무소임차료, 광고선전비 등(6월분까지)이다.

2) 고연령자등의 고용관련 사업주 지원

정년연장, 계속고용제도 도입을 실현하기 위해서는 연공임금과 퇴직금제도등을 포함한 인사관리제도의 개정, 직업능력의 개발 및 향상, 직역개발, 직장개선 등 여러 가지 조건 정비가 이루어져야 한다. 고령·장해자고용지원기구는 전술한 급부급 지급 이외에도 다양한 방법으로 고령자 고용안정을 위한 노력을 전개하고 있다.

가) 상담·원조업무

상담·원조업무는 고연령자고용어드바이저에 의한 상담·원조, 기업진단시스템의 운용 등으로 구분된다.

(1) 고연령자고용어드바이저에 의한 상담·원조

정년연장, 계속고용제도 도입 또는 모집·채용시 연령요건완화 기타 고용관리개선을 실시함에 있어 제조건의 정비를 필요로 하는 사업주에 대해 고령·장해자고용지원기구로부터 일정한 사업을 위탁받고 있는 도도부현 고연령자고용개발협회(또는 고용촉진협회)에 배

치된 고연령자고용어드바이저를 파견하여 직업안정기관과 제휴하여 사업주의 자주적인 노력을 촉진하기 위해 다음과 같이 지원하고 있다. 고연령자고용어드바이저는 고연령자 고용문제에 전문적·실무적으로 정통한 경영컨설턴트, 중소기업진단사, 사회보험노무사 등으로 구성되어 있으며, 일본 전국에 약 460명이 활동하고 있다. 고연령자고용어드바이저가 되기 위해서는 고령·장해자고용지원기구에서 실시하는 자격인정연수를 받아야 하며, 강의내용은 기업진단시스템 등이며, 4일간 매일 09시부터 17시 30분간 실시된다. 고연령자고용어드바이저에게는 급여가 지급되지 않으나 실적에 따라 수당이 지급된다. 수당으로는 1일 최고 2시간 14,300엔이 지급된다.

① 상담·조언

- 임금·처우제도의 개정, 직업능력의 개발·향상, 작업방법·작업환경 개선 등 고령자고용을 위한 조건정비에 따른 저해요인의 발견 및 정리, 문제해결방법 등에 관한 상담 실시
- 상담·조언에 소요되는 비용은 전액 고령·장해자고용지원기구에서 지급하며, 연간 3만건정도 이루어지고 있다.

② 기획입안

- 고령자고용을 위한 조건을 정비하는데 저해되는 요인에 대해 구체적인 개선책 제시
- 소요경비는 5만엔~50만엔 정도가 소요되며, 비용은 고령·장해자고용지원기구와 사업주가 각각 1/2씩 부담한다. 연간 200건 정도가 이루어지고 있다.
- 기획입안의 경우 고연령자고용어드바이저가 기업을 방문하는 평균회수는 1회 30%, 2회 20%, 3회 20%, 4회 이상 20% 등이다.

(2) 기업진단시스템 운용

고령자고용을 위한 제반 조건을 정비하려는 사업주에 대해 계속고용제도정비의 기반이 되는 기업내 고용관리제제도의 현상과 과제를 파악하는 기업진단시스템을 활용하여 해결하여야 할 과제의 정리와 과제 해결에 착수하는 단서를 제공하고 있다.

기업진단시스템에는 ① 직장개선진단시스템, ② 건강관리진단시스템, ③ 교육훈련진단시스템, ④ 인건비·임금분석진단시스템, ⑤ 고용관리진단시스템이 있다.

기업진단시스템을 활용하는 비용은 전액 고령·장해자고용지원기구가 부담하며, 진단은 고연령자고용어드바이저가 실시한다.

(3) 재취직지원컨설턴트에 의한 상담·원조 실시

정년, 해고 등으로 이직이 부득이하게 된 중고령자가 재취직할 수 있도록 재취직을 원조하려는 사업주에 대해 직업안정소와 연대하여 재취직원조계획의 작성방법과 재취직원조계획조치 실시방법 등에 관한 상담을 실시하고 있다.

(4) 사업주 등의 이해를 심화하기 위한 연수·강습 실시

① 고연령자고용관리강습

사업주 또는 사업주단체 임원 등을 대상으로 고령화의 진전과 그 대책, 고령자고용창출의 중요성, 사업주로서의 책무 등에 대한 인식과 이해를 심화하기 위한 연수를 실시하고 있다.

② 고연령자고용추진자강습

기업의 실무담당자인 “고연령자고용추진자”를 대상으로 고령자고용의 시범사례, 지역별·산업별 추진실태 등의 정보를 제공하고, 고령자고용에 대한 적극적인 노력을 추진하기 위한 강습을 실시하고 있다.

③ 직장활성화연수

고령자고용을 위한 제반조건을 정비하려는 사업주에 대해 기업내 관리자의 능력제고와 의식개혁, 중고령종업원의 자기계발 촉진 등에 의한 직무수행능력 향상을 도모하기 위한 연수를 실시하고 있다.

나) 조사연구·정보제공

(1) 실천적 조사연구 실시

고령자 고용과 재취직지원에 관한 제반문제에 대한 조사연구와 기업에서의 실천적 노력

에 활용할 수 있는 지원도구(tool) 등을 개발하여 효과적인 고령자고용을 지원하고 있다.

조사연구항목으로는 ① 고령자고용 현상과 방향성에 관한 조사연구, ② 고령자고용추진시책을 지원하기 위한 구체적인 수법에 관한 조사연구, ③ 고령자를 고용함에 있어 구체적 문제 해결기법에 관한 조사연구, ④ 효율적인 고령자고용추진시책에 관한 조사연구 등이 있다.

(2) 연령에 구애받음이 없이 일을 할 수 있는 사회실현을 위한 사업(age-free project)실시

연령에 구애받음이 없이 일을 할 수 있는 사회실현을 위해 고연령자 등의 모집·채용에서부터 직장에의 정착·적응에 주안점을 두어 그 체제구축 등에 관한 구체적인 노하우를 확립하기위해 기업사례의 수집 및 분석을 통해 유효한 방법론에 관한 조사연구를 실시하고 있다.

(3) 고연령자 work sharing 추진사업

work sharing 실시로 고령자의 취업기회를 확보하고 있는 기업사례를 수집·제공함과 아울러 work sharing 등 새로운 취업형태를 도입하려는 기업에 전문가 등을 파견하는 등의 지원도 실시하고 있다.

구체적으로 다음과 같은 사업을 실시하고 있다.

① 고령자 work sharing 활용사례 수집·제공
work sharing 도입으로 고령자의 취업기회를 확보한 사례의 수집 및 제공

② 고연령자 work sharing 지원사업
work sharing 등을 도입하려는 사업주에게 전문가를 파견하여 지원

③ 고연령자취업형태개발지원사업
재택취업, 청부 등의 활용으로 고령자의 취업기회를 확보하려는 사업주에게 노하우 제공과 검토비용의 일부 지원

(4) 각종 사례수집 및 제공사업

각 기업에서 행해지고 있는 “정년연장과 계속고용제도 도입”, “재취직 원조조치” 등에 관한 구체적인 실천사례를 수집하여 제공하는 사업을 실시하고 있으며, 기업에서의 고령자 고용, 재취직에 관한 제반 시책의 구체적인 검토, 도입 등에 기여하고 있다.

(5) 고령사회총계요람의 편집 및 발간

고령사회의 실태와 향후 전방 등에 관한 제반 자료를 수집 및 정리하여 배포

(6) 공동연구

고령종업원의 고용과 고령화에의 대응방안을 검토하고 있는 기업을 대상으로 종업원의 고령화에 관한 직장내 구체적인 문제와 고용관리상의 과제 해결을 위해 당해 기업과 고령·장해자고용지원기구가 각각 1/2씩 부담하여 공동으로 연구가 실시된다. 비용은 최고 3,000만엔이다.

공동연구분야로는 예를 들면 ① 직장개선, 직무재설계에 관한 조사연구, ② 인사·임금관리에 관한 조사연구, ③ 건강관리에 관한 조사연구, ④ 능력개발에 관한 조사연구, ⑤ 직역·직장개발에 관한 조사연구 등이 있다. 공동연구 결과는 매년 공동연구연보를 통해 공개된다.

(7) 산업별 고령자고용추진사업 실시

각산업에서의 경영환경과 노동실태에 조응하여 보다 효과적인 고령자고용의 촉진을 도모하기 위한 가이드라인을 책정하고, 각 산업단체의 주체적·자주적인 노력을 지원하고 있다.

다) 기타 활동

고령·장해자고용지원기구는 전술한 고령자관련 급부급 지원, 각종 사업주 지원활동 이

외에도 고연령자고용지원의 달 설정, 고령자고용페스티벌 개최, 고연령자고용개발대회 등의 활동을 하고 있다.

(1) 고연령자고용지원의 달

매년 10월을 “고연령자고용지원의 달”로 정해 후생노동성, 도도부현 노동국의 후원하에 고연령자고용개발협회와 공동 주최로 고령자의 고용문제 등에 대해 국민적 이해를 넓히기 위한 각종 홍보사업을 전개하고 있다.

구체적으로는 “고령자고용페스티벌”, “고연령자고용개발포럼” 등의 개최, 포스터와 신문 등에 의한 홍보활동을 도도부현 고연령자고용개발협회 등 노동행정관련단체등과 제휴하여 실시하고 있다.

(2) 고령자고용페스티벌 개최

고연령고용지원의 달의 핵심적 행사로서 사업주 및 국민일반에게 고령자고용에 대한 이해를 심화시키기 위해 고연령자고용개발포럼(연구발표회), 공개심포지엄, 고연령자고용개발콘테스트 입상기업의 표창 및 기업사례 소개, 각종 전시 등을 행하는 “고령자고용페스티벌”을 개최하고 있다. 또한 각 도도부현 고용개발협회 등에서도 “지방고령자고용페스티벌”을 개최하고 있다.

(3) 고연령자고용개발 컨테스트

고령자고용에 관한 문제해결을 위한 단서(실마리)를 제공하기 위해 기업에서 고령자의 고용개발에 노력한 개선사례를 모집하여 우수작품에 대해서는 “고령자고용페스티벌”에서 표창함과 아울러 데이트베이스화하여 홈페이지에 공개하고 있다.

이외에도 고령·장해자고용지원기구는 포스터 제작, 월간 엘더(elder)를 발간하고 있다.

3. 고령근로자의 고용안정을 위한 근로자 지원제도

일본에서는 정년 후 고용계속을 도모하기 위해 사업주 뿐 아니라 고령자개인에 대해서도 급부금을 지급하는 고연령고용계속급부제도를 마련하고 있다. 고연령고용계속급부금제도는 1994년 고용보험법 개정시 실업등급부내에 처음으로 도입된 제도이다. 동제도는 고령화에 대한 적극적 대처방안으로 도입된 것으로서, 특히 고령자의 이미 발생한 실업에 대한 대책으로서 뿐 아니라 실업예방대책으로서의 성격을 갖는다는 점에서도 상당한 의미가 있는 것으로 평가되고 있다. 또한 60세 이후의 재취업에 따른 임금하락분을 일부 지원한다는 점에서 고령자에 대한 임금보조적 성격을 갖고 있다. 고연령고용계속급부제도는 고연령고용계속기본급부금과 고연령재취직급부금로 구분된다.

가. 고연령고용계속기본급부금(고용보험법 제61조)

1) 지급요건

① 60세 이상 65세 미만인 일반피보험자(단기고용특별피보험자 및 日雇노동피보험자제외)로서 피보험자였던 기간이 통산하여 5년 이상이고,
② 60세 이후 失業等給付(기본수당)를 받지 않고 60세 시점의 임금에 비해 원칙적으로 75% 미만의 임금(구제도대상자는 85% 미만)으로 취로하고 있는 자

2) 지급액

가) 지급대상월
- 최대 60세부터 65세까지 지급되지만, 구체적인 지급단위는 매월로 함.

나) 임금저하의 이유
- 고연령고용계속기본급부금은 다음과 같은 임금저하의 이유에 해당될 때에는 임금이 저하되어도 지급되지 않을 수 있음.

① 비행(징계처분 등 고연령고용계속기본급부금의 지급을 받을 수 있는 자가 책임져

야 할 사유에 의해 임금 감액이 있었던 날을 말함)

② 질병 또는 부상

③ 사업소의 휴업

④ ①~③에 준하는 이유로 공공직업안정소장이 정하는 이유(구체적으로 노동관계조정법 제7조에서 규정하는 쟁의행위, 임신, 출산, 육아를 말함)

다) 급부액의 산정

① 지급대상월에 지급된 임금액이 60세 시점 임금월액의 61% 미만인 경우(구제도대상자는 64%)

지급액= 지급대상월에 지급된 임금액의 15% 상당액(구제도대상자는 25% 상당액)

② 지급대상월에 지급된 임금액이 60세 시점 임금월액의 61% 이상 75% 미만(구제도대상자는 64% 이상 85%인 미만)인 경우

* 60세 시점 임금에 대한 지급대상월의 임금 비중이 체증하는 정도에 따라 15% 상당액(구제도대상자는 25% 상당액)

$$\text{지급액} = 60\text{세 시점 임금} \times \left(\frac{-183\ X + 13{,}725}{280}\right)(\%)$$

$$\text{구제도대상자} = 60\text{세 시점 임금} \times \left(\frac{-16\ X + 1{,}360}{21}\right)$$

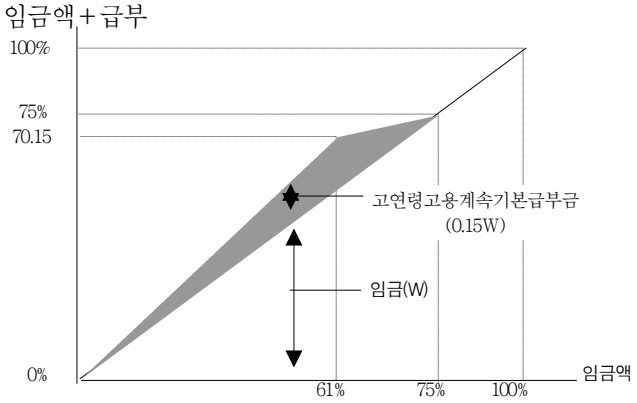
X : (지급대상월의 임금/60세 시점 임금) × 100

예 : 60세 시점의 임금이 300,000엔(W0), 60세 이후의 매월 임금을 200,000엔(W)라고 할 경우

$$\text{지급액} = \frac{-183}{280}\ W + \frac{137.25}{280}\ W0$$

$$\text{지급액} = \frac{-183}{280} \times 200{,}000 + \frac{137.25}{280} \times 300{,}000 = 16{,}340\text{엔}$$

[그림 Ⅳ-2] 고연령고용계속급부금의 수급률



주: 100%는 60세 시점의 임금임.
자료: 厚生勞働省職業安定局雇用保險課編,『平成15年度版雇用保險の實務手引』, 勞務行政硏究所, 2004.

라) 지급상한액

- 구체적인 상한액은 348,177엔(구제도대상자는 385,635엔)
- 매년 8월 1일에 기본수당의 임금월액의 개정이 이루어지기 때문에 이에 연동하여 지급한도액도 개정됨.

마) 지급되는 최저한도액

- 급부액으로서 산정된 액이 임금일액의 최저한도액의 8할 상당액(1,696엔, 구제도대상자 1,712엔)을 넘지 않는 경우에는 지급하지 않음

3) 지급기간

가) 최초 지급대상월

- 원칙으로 피보험자가 60세에 도달한 일이 속한 달
- 60세 시점에서 피보험자기간이 5년에 미치지 않은 때에는 피보험자기간이 5년 이상이 되게 된 날이 포함된 달 이후가 지급대상월이 됨

나) 최후 지급대상월

- 피보험자가 65세에 달한 날이 속하는 달이 마지막 지급대상월이 됨.
- 피보험자가 60세에 달한 후에 피보험자였던 기간이 5년 이상 되게 된 경우도 마지막 지급대상월은 65세에 달하는 날이 속한 달.

다) 피보험자자격

- 월의 초일부터 말일까지 계속하여 피보험자인 달만 지급대상월이 됨.

라) 육아휴업과의 관계

- 각 월의 초일부터 말일까지 계속하여 육아휴업급부의 대상이 되는 휴업을 한 달은 지급대상월이 되지 않지만 각 월의 일부만 육아휴업급부의 지급대상이 되는 경우는 지급대상이 됨.

4) 수급절차

가) 지급신청절차

(1) 최초의 지급신청
- 피보험자는 처음으로 고연령고용계속급부의 지급을 받기 위해서는 최초의 지급대상월의 초일로부터 기산하여 4개월 이내에 “고연령고용계속급부지급신청서”(이하 지급신청서)를 그 사업소의 소재지를 관할하는 공공직업안정소에 제출하여야 함.

- 지급신청서 제출 시 다음과 같은 서류 첨부
① 고용보험피보험자 60세 도달시의 임금증명서(이하 임금증명서)
② 고연령고용계속급부수급자격확인표
* ①과 ②의 서류는 사전에 수급자격 등을 조회하기 위해 최초 지급신청 전에 제출하는 것도 가능. 이 때 수급자격이 확인되어 임금월액이 등록된 경우에는 ①과 ②의

서류를 대신하여 직업안정소로부터 교부받은 수급자격확인통지서를 지급신청서에 첨부

③ 지급신청서와 임금증명서의 기재내용을 확인할 수 있는 서류(임금대장, 노동자명부, 출근부 등) 및 피보험자의 연령을 확인할 수 있는 서류 등(운전면허증 또는 주민표)

(2) 지급결정과 지급신청을 해야만 하는 달의 지정

- 공공직업안정소장이 전술한 최초의 지급신청에 입각하여 고연령고용계속기본급부금을 지급하기로 결정한 때에는 차회 이후의 지급신청을 행할 수 있는 달이 지정됨.

(3) 2회 이후의 지급신청

- 2회 이후의 지급신청을 행하여야 할 달의 지정은 연속하는 지급대상월마다 지급대상월의 초일로부터 기산하여 4개월을 넘지 않는 범위내에 하여야 함. 따라서 지급신청을 하여야 하는 달의 유형은 홀수월형 또는 짝수월형으로 구분됨.

(4) 사업주의 증명 등

- 지급신청서의 기재사항에 대해서는 제출하기 전에 사업주의 증명을 받아야만 함.
- 또한 피보험자 본인이 지급신청절차를 행할 때에는 지급대상월의 급여명세표 등을 첨부하여야 함.

나) 지급신청절차의 사업주 대리 등

- 고연령고용계속급부금의 지급신청(지급신청서의 제출)에 대해서는 다음의 경우 본인을 대신하여 사업주가 행할 수 있음.

① 사업소의 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합과 사업주간에 서면에 의한 협정이 있을 때

② 사업소의 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를

대표하는 자와 사업주간에 서면에 의한 협정이 있을 때.

- 서면에 의한 협정의 확인은 “고연령고용계속급부·육아휴업급부·개호휴업급부의 지급신청관련서류”에 의해 확인
- 즉, 피보험자 본인이 신청을 할 때 경우 사업주는 필요한 증명을 요청받은 경우에는 즉시 증명하는 등 신청절차가 원활하게 행해질 수 있도록 조력하여야 함.

나. 고연령재취직급부금(고용보험법 제61조)

1) 지급요건

가) 산정기초기간의 요건

- 고연령재취직급부금의 지급 시 고연령고용계속기본급부금과 마찬가지로 산정기초기간(피보험자였던 기간)이 5년 이상일 것

나) 일정 이상 지급잔여일수 요건 등

- 고연령재취직급부금은 이미 기본수당을 수급받은 자에 대해 지급하는 것으로서, 취직일 전일 기준으로 기본수당의 잔여일수가 일정일수(100일) 이상일 것과 안정된 직업에 취직하여 피보험자일 것을 지급요건으로 함.
- 또한 재취직수당(재취직수당 지급을 받은 것으로 간주되는 급부 포함)의 지급을 받은 경우에는 고연령재취직급부금은 지급되지 않음.

다) 일정이상의 임금저하 요건

- 고연령재취직급부금의 지급 시 기본수당의 기준이 되는 임금일액의 30배한 액의 75% 미만(2003년 5월 1일 이전에 안정된 직업에 취직하고 또한 고연령재취직급부금의 수급자격 요건을 충족시킨 자(이하 구제도대상자)에 대해서는 85% 미만)으로 저하된 경우에 지급함.

2) 지급액

가) 지급대상월

- 고연령재취직급부금의 구체적인 지급단위는 재취직 후의 지급대상월

나) 임금저하의 이유

- 고연령고용계속기본급부금과 마찬가지로 다음과 같은 임금저하의 이유에 해당될 때에는 임금이 저하되어도 지급되지 않음.

① 비행(징계처분 등 고연령고용계속기본급부금의 지급을 받을 수 있는 자가 책임져야 할 사유에 의해 임금 감액이 있었던 날을 말함)
② 질병 또는 부상
③ 사업소의 휴업
④ ①~③에 준하는 이유로 공공직업안정소장이 정하는 이유(구체적으로 노동관계조정법 제7조에서 규정하는 쟁의행위, 임신, 출산, 육아를 말함)

- 이와 같은 이유가 있는 경우 임금저하의 보험사고 발생에 대해서는 취로한 것으로 간주하여 임금액을 산정함(급부액의 산정에 대해서는 이러한 이유가 있는 경우에도 실제로 지급된 임금으로 함)

다) 급부액의 산정

① 재취직후 지급대상월의 임금이 기본수당의 산정기초가 되는 임금일액에 30을 곱한 액(원칙으로 60세 시점 임금)의 61% 미만인 경우(구제도대상자는 64%)

지급액= 재취직후 지급대상월의 임금의 15% 상당액(구제도대상자는 25% 상당액)

② 재취직후 지급대상월의 임금이 기본수당의 산정기초가 되는 임금일액에 30을 곱한 액(원칙으로 60세 시점 임금)의 61% 이상 75%미만인 경우(구제도대상자는 64% 이상 85% 미만)

* 원칙적으로 60세 시점 임금에 대한 재취직 후 지급대상월의 임금 비중이 체증하는 정도에 따라 15% 상당액(구제도대상자는 25% 상당액)에서부터 일정한 비율로 체감하는 율을 곱해 얻은 액

$$\text{지급액} = 60\text{세 시점 임금} \times \left(\frac{-183\ X + 13{,}725}{280}\right)(\%)$$

$$\text{구제도대상자} = 60\text{세 시점 임금} \times \left(\frac{-16\ X + 1{,}360}{21}\right)$$

X : (지급대상월의 임금/60세 시점 임금) × 100

예 : 60세 시점의 임금을 W0, 60세 이후의 매월 임금을 W라고 할 경우

$$\text{지급액} = \frac{-183}{280}\ W + \frac{137.25}{280}\ W0$$

라) 지급상한액

- 구체적인 상한액은 348,177엔(구제도대상자는 385,635엔)
- 매년 8월 1일에 기본수당의 임금월액의 개정이 이루어지기 때문에 이에 연동하여 지급한도액도 개정됨.

마) 지급되는 최저한도액

- 급부액으로서 산정된 액이 임금일액의 최저한도액의 8할 상당액(1,696엔, 구제도대상자 1,712엔)을 넘지 않는 경우에는 지급하지 않음

3) 지급기간

가) 최초 지급대상월

- 재취직일의 익일부터

나) 최후 지급대상월

- 재취직일의 익일부터

① 재취직일의 전일 기준으로 기본수당의 지급잔여일수가 200일 이상인 경우 : 2년간

② 재취직일의 전일 기준으로 기본수당의 지급잔여일수가 100일 이상인 경우 : 1년간을 경과하는 일이 속한 월이 됨.
즉, 재취직일로부터 2년간 1년간을 경과하는 일이 속한 월이 65세 도달

③ 피보험자가 60세에 달한 후에 피보험자였던 기간이 5년 이상 되게 된 경우도 마지막 지급대상월은 65세에 달하는 날이 속한 달

다) 피보험자자격

- 월의 초일부터 말일까지 계속하여 피보험자인 달만 지급대상월이 됨.

라) 육아휴업과의 관계

- 각 월의 초일부터 말일까지 계속하여 육아휴업급부의 대상이 되는 휴업을 한 달은 지급대상월이 되지 않지만 각 월의 일부만 육아휴업급부의 지급대상이 되는 경우는 지급대상이 됨.

4) 수급절차

가) 지급신청절차

(1) 최초의 지급신청

- 피보험자는 처음으로 고연령고용계속급부의 지급을 받기 위해서는 최초의 지급대상월의 초일로부터 기산하여 4개월 이내에 “고연령고용계속급부지급신청서”(이하 지급신청서)를 그 사업소의 소재지를 관할하는 공공직업안정소에 제출하여야 함.

- 지급신청서 제출 시 다음과 같은 서류 첨부

① 고용보험피보험자 60세 도달시의 임금증명서(이하 임금증명서)

② 고연령고용계속급부수급자격확인표

- ①과 ②의 서류는 사전에 수급자격 등을 조회하기 위해 최초 지급신청 전에 제출하는 것도 가능. 이 때 수급자격이 확인되어 임금월액이 등록된 경우에는 ①과 ②의 서류를 대신하여 직업안정소로부터 교부받은 수급자격확인통지서를 지급신청서에 첨부

③ 지급신청서와 임금증명서의 기재내용을 확인할 수 있는 서류(임금대장, 노동자명부, 출근부 등) 및 피보험자의 연령을 확인할 수 있는 서류 등(운전면허증 또는 주민표)

(2) 지급결정과 지급신청을 해야만 하는 달의 지정

- 공공직업안정소장이 전술한 최초의 지급신청에 입각하여 고연령고용계속기본급부금을 지급하기로 결정한 때에는 차회 이후의 지급신청을 행할 수 있는 달이 지정됨.

(3) 2회 이후의 지급신청

- 2회 이후의 지급신청을 행하여야 할 달의 지정은 연속하는 지급대상월마다 지급대상월의 초일로부터 기산하여 4개월을 넘지 않는 범위내에 하여야 함. 따라서 지급신청을 하여야 하는 달의 유형은 홀수월형 또는 짝수월형으로 구분됨.

(4) 사업주의 증명 등

- 지급신청서의 기재사항에 대해서는 제출하기 전에 사업주의 증명을 받아야만 함.
- 또한 피보험자 본인이 지급신청절차를 행할 때에는 지급대상월의 급여명세표 등을 첨부하여야 함.

나) 지급신청절차의 사업주 대리 등

- 고연령고용계속급부금의 지급신청(지급신청서의 제출)에 대해서는 다음의 경우 본인을 대신하여 사업주가 행할 수 있음.

① 사업소의 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합과 사업주간에 서면에 의한 협정이 있을 때

② 사업소의 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자와 사업주간에 서면에 의한 협정이 있을 때.

- 서면에 의한 협정의 확인은 “고연령고용계속급부·육아휴업급부·개호휴업급부의 지급신청관련서류”에 의해 확인
- 즉, 피보험자 본인이 신청을 할 때 경우 사업주는 필요한 증명을 요청받은 경우에는 즉시 증명하는 등 신청절차가 원활하게 행해질 수 있도록 조력하여야 함.

다. 운영현황

고연령고용계속급부금의 수급자수와 지급액 추이를 보면 시행 초기인 1995년에는 각각 15.7만명 117억엔이었으나 2003년에는 약 197만명 1,489억엔으로 급속히 늘어났다. 특히 고연령고용계속기본급부금의 경우는 수급자수와 지급액 측면에서 급격한 증가세를 보이고 있다. 2004년 6월 고연령자고용안정법 개정으로 65세까지의 정년연장 또는 계속고용제도의 의무화조치로 고연령고용계속급부의 수급자와 지급액은 더욱 증가될 것으로 전망된다(표 Ⅳ-2 참조).

라. 고용계속급부금과 재직노령연금

일본은 법정 정년인 60세 이후 고용을 연장하는 경우 기업연금, 재직노령연금과 고연령고용계속급부를 감안하여 고령자의 임금수준을 정하고 있다. 일본에서는 공적연금 수급연령에 도달하였음에도 계속 취업하고 있는 60~64세 고령자에 대해서는 급료에 의해 결정되는 표준보수월액[10]과 연금월액(연금액을 12개월로 나눈 금액)의 합계수입에 따라 재직

10) 표준보수월액이란 지난 3개월간 월례임금의 평균액을 의미함.

〈표 Ⅳ-2〉 고연령고용계속급부 지급추이

(단위 : 명, 천엔)

	기본급부금		재취직급부금		지급총액
	수급자수	지급액	수급자수	지급액	
1995	145,113	10,863,770	11,856	1,087,053	11,729,276
96	505,534	33,540,510	43,844	3,482,856	36,926,548
97	748,410	52,418,453	56,473	4,615,331	56,699,537
98	992,366	72,625,979	59,005	4,780,092	77,337,399
99	1,190,425	90,140,073	62,621	5,008,000	95,383,146
2000	1,345,864	103,179,079	65,539	5,276,707	108,562,789
01	1,553,742	119,841,982	65,720	5,242,672	124,958,094
02	1,813,752	139,967,272	47,374	3,713,259	143,675,318
03	1,948,196	147,229,903	21,130	1,596,633	148,892,639

자료: 厚生勞働省職業安定局雇用保險課,『雇用保險事業年報』, 各年度.

노령연금을 지급하고 있으며, 그 액수는 표준보수월액과 연금액에 따라 상이하다. 65세 이상 70세 미만의 재직자에 대해서도 후생연금보험에 가입한 경우에는 2002년 4월부터 재직노령연금을 지급하고 있으며, 그 액수는 표준보수월액과 연금액에 따라 상이하다. 우리나라에서도 60~65세(특수직종 근로자는 55세 이상 60세미만) 미만의 감액 또는 완전노령연금 수급권자가 소득이 있는 업무에 종사하는 경우 연령에 따라 감액 또는 완전노령연금의 가입기간별 기본연금액의 50%에서 90%까지 매년 10%씩 지급률을 상향조정하여 지급하는 재직자노령연금제도를 운영하고 있다. 그러나 일본에서는 정년연령이 60세로 법정화되어 있기 때문에 재직노령연금을 60세 이후에도 지급해도 무방하지만, 우리나라는 2004년 12월말 현재기준으로 평균정년이 56.8세(단일정년제를 채택하고 있는 300인 이상 대기업)에 지나지 않기 때문에 임금피크제를 도입하여 임금을 삭감할 경우 이를 보완할 제도적 장치가 없다는 문제점을 안고 있다.

Ⅴ. 근로자 고용안정을 위한 기업의 임금체계 개편 촉진에 관한 정부지원제도 설계방안

1. 임금조정지원금

가. 도입필요성

고령화사회로의 급진전과 이로 인한 기업내부인력의 고령화는 연공급이 지배적인 현실하에서 인건비는 지속적으로 상승하고 있다. 성과조직인 기업은 무한경쟁시대에 연공급제와 경영환경간의 부정합성을 해소하기 위해 고령자를 조기퇴직이나 우선적인 고용조정의 대상으로 삼는 것과 아울러 성과중심의 보상관리로의 전환을 꾀하고 있다. 먼저 기업이 인건비 부담의 경감과 인력구성의 적정화를 도모하기 위해 실시하는 중고령자에 대한 조기퇴직은 단기적으로는 인건비 절감효과를 실현할지는 모르지만 중장기적으로는 종업원의 고용불안 증대와 사기저하로 기업경쟁력 제고에 큰 도움이 되지 않는다. 두 번째 방안인 임금체계의 개선 또한 인사고과의 문제점 등으로 모든 산업, 직종에 일반화할 수 있는 방안은 아니다.

연공급제가 현실의 임금체계라고 할 경우 중고령자의 계속고용을 가능하게 하는 방안으로는 크게 중고령자의 생산성을 높여 임금수준과 비슷하거나 높게 하는 방안과 중고령자의 임금수준을 생산성에 맞춰 낮추는 방안으로 구분된다. 생산성을 높여 중고령자에 대한 해고 유인을 제거하는 방안은 그리 쉽지 않기 때문에 임금수준을 생산성에 맞춰 조정하는 이른바 임금피크제를 도입하는 것이 현실적인 방안으로 간주되고 있다. 그러나 우리나라 기업의 지배적인 임금체계인 연공급은 젊을 적에는 공헌도가 임금을 상회하고, 중년 이후에는 임금이 공헌도를 상회하여 장기적으로는 임금과 공헌이 균형을 이루는 임금체계라고 할 수 있다. 따라서 연공급을 그대로 유지하면서 임금을 삭감하는 임금피크제의 도입은 임금과 공헌도의 균형을 붕괴하여 중고령자의 불만과 노동조합의 반발을 초래할 수 있다는 문제점도 안고 있다. 하지만 고령화로 인한 사회경제적 부작용이 우려되는 가운데 조기퇴

직한 중고령자는 종사상 지위의 저위와 함께 낮은 재취직가능성으로 인해 근로빈곤계층(working poor)으로 전락할 가능성이 적지 않다고 볼 때 임금피크제는 중고령자의 고용유지 및 고용창출을 위해서도 상당한 의미가 있다고 판단된다.

총인구와 생산가능인구의 감소추세를 감안할 때 앞으로 중고령자의 효율적 활용이 개인의 생활안정, 기업경쟁력 제고 뿐 아니라 경제성장을 위해서도 중요한 과제로 대두될 것으로 전망된다. 또한 성장이 고용과 함께 가는 구조가 약화되고 있는 시점에서 '성장을 통한 고용'이라는 경로뿐만 아니라 '고용유지-소득보전-소비-성장' 즉 '고용유지를 통한 성장'경로를 개척할 필요성이 있다. 임금피크제는 '고용유지를 통한 성장'을 위한 유력한 대안이 될 수 있다는 점에서 의의가 있다.

2003년 7월 1일 신용보증기금에서 임금피크제를 도입한 이후 주로 금융권과 공공기관을 중심으로 도입되고 있으나 아직까지 널리 확산되지 못하고 있는 실정이다. 우리나라의 노사관계는 주지하다시피 근본적으로 노사간에 신뢰가 낮은 편이다[11]. 이와 같이 노사간 저신뢰로 말미암아 노동조합에서는 임금피크제를 ① 고용도 보장되지 않고 임금만 삭감되는 실효성 없는 제도, ② 생계비가 가장 많이 소요되는 중고령자의 임금삭감은 연공급제하에서는 임금착취에 해당한다고 하여 일부 노조에서는 반대하고 있다.

또한 일부 기업에서도 임금피크제를 ① 인건비 절감에 큰 도움이 되지 않고, ② 노사합의가 필요하여 노사간 불필요한 갈등요인이 될 수 있으며, ③ 임금피크제를 도입하기 위해서는 고령자 적합직종이나 직무 개발, 직무재설계, 고령자를 위한 작업환경 개선 등 전제조건이 많다는 이유 등으로 부정적인 입장을 보이고 있다.

임금피크제에 대해 일부 부정적인 반응이 있다 하더라도 사회의 고령화로 기업내부인력구성 또한 고령화되어 가운데 우리나라의 경우 중층적 노후생활보장제도가 아주 미흡하고 조기퇴직으로 인한 각종 부작용을 고려할 때 임금피크제는 중고령자의 고용보장은 물론 사회의 활력 증대를 도모할 수 있는 현실성 있는 방안으로 판단된다.

따라서 임금피크제에 대한 노동조합과 근로자의 반발 및 기업주의 인건비 부담을 경감시켜 주는 임금조정지원금제는 임금보조적 성격을 지니고 있을 뿐 아니라 임금조정지원금을 통한 중고령자의 고용안정방안은 적극적인 노동시장정책으로서도 큰 의의가 있다.

11) 우리나라의 노사관계가 소모적이고 대립적인 이유에 대해서는 김정한(2003) 참조.

나. 임금조정지원금제도의 개요

1) 지급방안 개요

- 임금조정지원금제도는 근로자과반수를 대표하는 노조 또는 근로자대표와 사업주간에 연도별로 정한 연령 이상의 정년보장을 조건으로 임금을 10% 이상 감액하기로 합의한 경우 감액된 임금의 일부를 근로자에게 지원하는 제도

- 연도별 지원대상연령은 2006-2007년 57세 이상, 2008년 58세 이상, 2009년 59세 이상, 2010-2012년 60세 이상, 2013년 이후 61세 이상

- 1991년 개정된 고령자고용촉진법은 근로자의 정년을 정하는 경우에는 60세 이상으로 하도록 규정하고 있으나 노력규정에 지나지 않아 산업현장에서는 거의 지켜지지 않고 있음.

- 2004년 12월 말 현재 기준으로 300인 이상 대기업(단일정년제를 채택하고 있는 기업)의 평균정년연령은 56.8세라는 점을 고려하여 지원대상을 '06-'07년에는 57세로 설정함

2) 지원대상자

- 임금조정지원금제도의 지원대상자는 피보험자기간이 5년 이상으로 정년보장(55세 이상)을 조건으로 임금의 10% 이상을 감액 적용받는 50세 이상의 근로자로서 감액 후의 월평균임금이 350만원 미만 또는 월통상임금이 200만원 미만인 근로자

* 월평균임금이 350만원 미만 또는 월통상임금이 200만원 미만인 근로자비중은 각각 80%임.

제1안) 임금조정지원금 기준임금을 평균임금으로 할 경우

장점 : ① 평균임금 산정 용이
② 지원금의 성격상 평균임금이 근로자의 생활보장이라는 취지에 근접

단점 : ① 평균임금은 3개월마다 산정해야 하므로 업무 부담 가중
② 특히 부정기적 순수성과급의 경우 평균임금 산정과 관련하여 논란 여지 큼
③ 대기업근로자의 수혜폭이 상대적으로 중소기업 근로자에 비해 크지만, 이는 지원금 수준에서 조정 가능

제2안) 임금조정지원금 기준임금을 통상임금으로 할 경우

장점 : ① 한번 확정되면 최소 1년간 유지로 업무부담 경감
② 대기업과 중소기업 근로자의 수혜폭 축소
③ 통상임금의 절대액이 평균임금에 비해 상대적으로 낮아 임금지원조정금에 대한 비판적 여론 축소 가능

단점 : ① 통상임금의 범위를 둘러싼 논란의 여지 큼
② 통상임금은 제공한 노동의 대가라는 성격과 임금조정지원금간의 부정합

<표 Ⅴ-1> 연령계층별 월평균임금 구성

(단위 : 원, %)

	전체	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	50세
100만원 미만	14.3	33.1	11.8	6.6	8.3	12.2	15.0	20.2	34.6	17.5
100-150만원 미만	23.3	47.2	36.1	16.4	12.6	13.6	17.8	21.8	25.0	20.6(38.1)
150-200만원 미만	20.0	14.4	28.4	24.3	16.1	15.6	16.9	17.7	14.9	17.6(55.7)
200-250만원 미만	14.5	3.8	14.6	21.4	17.6	14.1	12.2	11.4	7.8	10.9(66.6)
250-300만원 미만	9.0	1.0	5.4	14.7	16.1	12.1	9.1	7.3	4.4	7.3(73.9)
300-350만원 미만	6.7	0.3	2.3	8.0	11.7	10.9	8.0	5.7	3.1	6.6(80.5)
350-400만원 미만	4.2	0.1	0.9	4.2	6.9	7.8	6.1	4.5	2.6	5.9(86.4)
400-500만원 미만	4.2	0.0	0.4	3.0	6.6	8.1	8.3	5.7	3.4	6.4(92.8)
500만원 이상	2.9	0.1	0.1	1.5	4.0	5.6	6.6	5.8	4.2	7.2(100.0)

주 : 비농전산업 10인 이상 사업장, 전일제근로자, 전직급(임원제외), 20-59세로 통제
( )의 수치는 누계분

<표 Ⅴ-2> 연령계층별 월통상임금 구성

(단위 : %, 만원)

	전체	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세	50세
100만원 미만	38.4	73.2	42.0	24.6	23.7	31.0	40.0	49.4	61.0	44.1
100-150만원 미만	30.7	23.7	40.6	38.3	30.5	24.7	22.5	22.5	19.8	22.7(66.8)
150-200만원 미만	15.6	2.4	12.2	21.2	21.6	19.4	15.5	11.5	7.8	13.8(80.6)
200-250만원 미만	7.8	0.5	3.9	9.5	11.8	11.65.	9.7	7.3	5.1	8.5(89.1)
250-300만원 미만	3.5	0.1	0.9	3.7	5.7	9	5.4	3.9	2.5	4.5(93.6)
300-350만원 미만	1.8	0.0	0.2	1.5	3.3	3.2	2.6	2.1	1.7	2.1(95.7)
350-400만원 미만	1.0	0.0	0.0	0.6	1.5	2.1	2.0	1.2	0.8	1.8(97.5)
400-500만원 미만	0.7	0.0	0.0	0.3	1.2	1.5	1.6	1.4	0.7	1.8(99.3)
500만원 이상	0.4	0.0	0.1	0.3	0.7	0.6	0.8	0.8	0.6	0.7(100.0)
평균	135.4	87.3	115.8	145.0	160.8	157.0	146.5	130.2	112.4	140.0

주 : 비농전산업 10인 이상 사업장, 전일제근로자, 전직급(임원제외), 20-59세로 통제
( )의 수치는 누계분

3) 지원금 수준

- 지원금 수준은 감액직전과 감액 후 평균임금 차액의 1/2(대기업 1/3)를 지급
- 통상임금 기준으로 할 경우 통상임금 차액의 2/3(대기업 1/2)를 지급

* 일본의 경우 감액 후의 임금이 월 346,244엔 이상인 경우 부지급

4) 지급기간

- 지급기간은 감액임금 적용 후 5년

* 임금피크제는 연공급을 직무성과급 등 성과주의 임금체계로 이행하는 과도기적 임금제도라는 점을 감안하여 고령사회 도달시점인 2018년까지 한시적으로 운영

5) 지급신청절차

- 임금이 감액된 근로자는 사업장을 관할하는 고용안정센터에 3월 이내에 신청하고, 고용안정센터는 임금감액과 정년보장을 증명하는 서류를 확인한 다음 분기 1회 지급

* 일본의 경우 매월 지급

- 구비서류
① 임금피크제 시행 전후 3월간 임금증명서(임금대장)
② 임금조정지원금 지급신청서(사업주확인)
③ 고용보장을 증명할 수 있는 서류(근로계약서, 단체협약, 취업규칙 등)

6) 지급신청절차의 사업주 대리 등
- 근로자 과반수로 조직된 노조 또는 근로자대표와 사업주간의 서면협정이 있을 경우 사업주가 근로자를 대신 지급신청 가능

7) 지급제한사유
① 지원기간중에 정년이 축소되거나 임금피크제 시행이 중단된 경우 : 지급중단
② 징계처분에 의해 감급되거나, 질병·부상, 휴업, 쟁의행위 등으로 임금이 감소한 경우 : 당해 감급·감소된 금액은 지원대상 감액임금에서 제외

8) 부정수급 방지
- 부정수급시 급여지급 제한, 반환명령, 추가징수 등 조치

9) 타 장려금과의 관계

- 임금조정지원금 수급시 정년퇴직자계속고용장려금 및 고령자다수고용촉진장려금 수급 배제

2. 고령자고용안정프로그램

가. 도입배경

○ 기업이 고령자의 고용을 도모하기 위해서는 연공급 임금체계를 비롯한 각종 인적자원관리의 개정, 직업능력개발 및 향상, 고령자적합직종 또는 직무 개발, 직장개선 등 여러 가지 조건 정비가 이루어져야 함.

나. 신청대상

○ 고령자의 고용안정 및 고용연장을 위하여 임금 및 직무재설계 등을 실시하고자 하는 고용보험사업장

- 지역 또는 업종단위의 노사단체도 신청 가능

○ 원칙적으로는 노사공동으로 지원해야 하지만

- 신청내용이 사업목적에 부합하고 고령자고용안정에 기여하는 것이 명백한 경우에는 노사 어느 일방의 신청도 가능함

다. 지원대상프로그램

① 임금피크제 도입 등 임금체계 개선관련 프로그램
② 고령자적합직종 또는 직무 개발
③ 기타 직장개선, 직업능력개발 등 고령자고용안정을 위한 프로그램

라. 지원한도 및 수행기간

가) 지원한도

- 기업 또는 사업장 : 관련 연구, 조사, 컨설팅 등에 소요되는 비용의 일부 또는 전액 (5천만원한도)
- 지역 또는 업종 : 관련 소요비용 일부 또는 전액(1억 5천만원 한도)

* 일본 : 최고 3,000만엔까지 지원(1/2씩 부담)

* 관련비용을 최대한 지원하되, 한도액 초과시 지원대상자도 일부 부담토록 함으로써 도덕적 해이를 방지하고 사업 효과성 극대화

* 컨설팅만 받는 경우 관련 비용의 2/3만 지급, 컨설팅을 토대로 1년 이내에 임금피크제 도입 등 지원대상프로그램을 도입할 경우에는 나머지 1/3도 지원

나) 프로그램 수행기간

- 원칙적으로 6개월 이내로 하되, 필요시 3월 이내 연장 가능

※ 신청 및 심사기간(약 2개월)을 감안할 때 프로그램 수행기간이 9개월 이상이 되면 연내 사업완료 곤란

마. 신청방법

- 신청자는 프로그램 공모기간 동안 한국노동연구원 부설 임금직무혁신센터에 신청관련서류(신청서, 제안서, 예산계획서 등) 제출

- 신청관련서류는 연구원 홈페이지(www.kli.re.kr) 또는 노동부 홈페이지(www.molab.go.kr)에서 다운로드를 받을 수 있음.

바. 심사 및 선정

1) 심사위원회

- 임금직무혁신센터에 (가칭) “임금직무혁신 지원위원회”를 구성하여 심사 후 선정

- 위원회는 노사단체 대표, 교수 등 전문가, 노동부 및 노동연구원 관계자로 구성(9인 이내)

2) 심사기준 및 배점

○ 별도의 심사기준 및 배점 마련
- 정년연령, 준·고령자 고용률, 노사합의여부, 임금체계 등

○ 가점
① 신노사문화우수기업
② 취업규칙 또는 단체협약에 정년을 57세 이상으로 규정

사. 재정지원 체결 및 변경

- 지원대상프로그램이 결정되면 한국노동연구원 원장과 지원대상자간에 재정지원협정 체결

- 협정 체결 후 프로그램 내용, 예산 등에 변경이 불가피한 사유가 발생할 경우 합의하에 변경 가능

아. 지원금 지급 등

○ 재정지원협정 체결 후 지원대상자의 신청에 따라 착수금 지급
- 컨설팅만 받는 경우 : 총지원액의 1/2 이내
- 컨설팅 + 실제 도입 : 총지원의 1/3 이내

○ 총지원액의 잔여금액 : 프로그램 종료 후
- 컨설팅만 받는 경우 : 총지원액의 1/2 이내
- 컨설팅 + 실제 도입 : 총지원의 1/3 이내

○ 컨설팅 후 1년 이내에 지원대상프로그램을 도입할 경우 : 총지원액의 1/3 이내

○ 협정내용 위반, 사업중단 및 폐지 등으로 사업추진이 어려울 경우 지원금 반환

자. 보고 등 의무

○ 지원대상자는 프로그램 진행기간 동안 중간보고서를, 완료후에는 최종결과보고서를 제출해야 하고

- 최종결과보고서 제출시에는 지출내역 등 예산관련 사항과 향후 활용방안을 반드시 첨부하여야 함

차. 지원대상자의 의무
① 신의성실의무
② 자료보존의 의무 : 최소 3년
③ 중복지원 금지의무
④ 협정이행 의무
⑤ 과실책임 의무

Ⅵ. 요약 및 결론

2005년 현재 기준으로 65세 이상 고령자가 전체 인구에서 차지하는 비중은 선진국에 비해 높은 수준은 아니지만, 세계에서도 그 유례가 없을 정도로 고령화가 급격히 진행되고 있다는 점에서 문제를 안고 있다. 사회의 고령화로 인한 기업 내부인력의 고령화는 지배적인 임금체계인 연공급제하에서 기업의 인건비 증대와 그 결과로써 기업경쟁력을 저하시키는 요인으로 작용하고 있다.

사회의 고령화와 기업내부인력의 고령화가 급진전되고 있음에도 불구하고 2004년 12월말 현재 기준으로 우리나라 기업의 평균정년(300인 이상 대기업 중 단일정년제를 채택한 기업)은 56.8세로 국민연금수급개시연령인 60세에도 미치지 못하고 있을 뿐 아니라 조기퇴직으로 평균정년마저 산업현장에서는 사실상 준수되지 않고 있는 것이 우리의 현실이다. 물론 조기퇴직이 평생직장의 개념이 사라진 평생직업의 시대에 개인이나 기업, 나아가 사회전체에 반드시 바람직스럽지 않은 결과를 초래한다는 것은 결코 아니다. 그러나 우리나라의 경우 노후생활보장제도와 고용인프라의 미흡 등을 고려할 때 조기퇴직은 개인은 물론 기업, 사회전체적으로도 많은 문제를 야기하고 있다는 것을 부인할 수 없다.

기업내부인력의 고령화에 대응하는 기업의 방안은 크게 인력조정, 성과주의임금제도로의 전환, 그리고 임금피크제를 들 수 있다. 인력조정이나 직무급 또는 성과주의임금체계로의 전환은 인사고과의 문제점으로 모든 산업, 직종에 일반화할 수 있는 방안은 아니다. 현행 지배적인 임금체계인 연공급제하에서 종업원의 고용안정을 도모하고 기업의 인건비 부담을 경감시킬 수 있는 방안의 하나가 임금피크제이다. 물론 임금피크제가 고령화사회에 적합한 임금체계인 지에 대해서는 여러 의견이 있을 수 있으나 직무급이나 성과주의 임금체계로의 전환이 쉽지 않다는 점을 감안하면 임금피크제는 노사가 상생할 수 있는 방안의 하나로 인식한다. 또한 임금피크제는 연공 중심의 보상관리에서 성과·업적중심의 보상관리로 이행하는 과정에서의 과도기적 임금체계로 파악한다.

일본의 경우 초고령사회에 대비하여 정부가 주도하여 60세 정년, 최근에는 65세 현역사회를 지향하고 있다. 특히 2004년 개정된 고령자등의고용안정등에관한법률에서는 65세까지의 정년 연장 또는 계속고용제도 도입 의무화, 중고령자 재취직 촉진 등 고령자의 고용을

보장하기 위한 구체적인 방안을 마련하고 있다. 또한 일본 정부는 독립행정법인인 고령·장애자고용지원기구를 통해 고령자의 고용촉진을 위한 각종 급부금 지원과 아울러 고령자고용을 촉진하기 위해 사업주에 대한 상담, 고령자고용을 위한 제반 조건을 정비하려는 사업주에 대한 기업진단시스템 제공, 나아가 근로자 지원제도인 고연령고용계속급부금제도를 통해 고령근로자의 임금보전과 고령근로자를 채용하거나 계속고용하는 사업주의 인건비 부담을 경감시키고 있다.

본 연구는 고령사회의 노동력 부족, 고령자 취업난과 생계난 및 사회보장 비용 폭증에 대비하여 적극적 노동시장정책 뿐 아니라 경제·사회안정대책으로서 임금피크제 확산 유도 및 고령자의 고용안정을 위한 정부의 역할, 지원대상, 내용, 수준 및 추진방식 등에 대한 정책방안을 모색하는데 그 목적을 두고 있다.

구체적으로 본 연구는 임금조정지원금제도와 고령자고용안정프로그램의 구체적인 운용방안을 제시하였다.

고령근로자의 고용보장을 전제로 임금이 삭감되는 고령근로자의 임금손실액의 일정액을 고용보험기금에서 지원하는 (가칭) 임금조정지원금제도는 임금피크제에 대한 노동조합과 근로자의 반발을 완화시키고 기업주의 인건비 부담을 경감시켜 주는 임금보조적 성격을 지니고 있다. 또한 임금조정지원금을 통한 중고령자의 고용안정방안은 적극적인 노동시장정책으로서도 큰 의의가 있는 것으로 판단된다.

임금조정지원금제도의 도입과 아울러 기업이 고령자의 고용을 도모하기 위해서는 연공급 임금체계를 비롯한 각종 인적자원관리의 개정, 직업능력개발 및 향상, 고령자적합직종 또는 직무 개발, 직장개선 등 여러 가지 조건 정비가 이루어져야 한다. 구체적으로 임금피크제 등 임금체계 개선관련 프로그램, 고령자적합직종 또는 직무 개발, 기타 직장개선, 직업능력개발 등 고령자고용안정을 위한 프로그램 등 고령자고용안정프로그램을 도입하려는 기업에 대한 지원방안을 제시하였다.

2020년 이후 총인구와 2016년 이후 생산가능인구의 감소추세를 감안할 때 중고령자의 효율적 활용이 개인의 생활안정, 기업경쟁력 제고 뿐 아니라 경제성장을 위해서도 중요한 과제로 대두될 것으로 전망된다. 또한 성장이 고용과 함께 가는 구조가 약화되고 있는 시점에서 '성장을 통한 고용'이라는 경로뿐만 아니라 '고용유지-소득보전-소비-성장' 즉 '고용유지를 통한 성장'경로를 개척할 필요성이 있다. 따라서 임금조정지원금제도와 고령자고용안정프로그램은 '고용유지를 통한 성장'을 위한 유력한 방안이 될 수 있다는 점에서 그 의의가 있다.

참고문헌

교육인적자원부, 『교육통계연보』, 각년도.

김동배(2003), 「인적자원관리」, 『한국의 노동 1987-2002』, 한국노동연구원.

김정한(2003a), 「소모적 단체교섭을 넘어」, 『노사신뢰의 열쇠』, 나남출판.

김정한(2003b), 「임금피크제 모델개발연구」, 노동부 학술연구용역사업. 노동부.

김정한(2003c), 「고령화시대의 보상관리」,『고령화시대의 노동시장과 고용정책』, 한국노동연구원.

김정한(2005), 「고령화사회의 보상관리 - 임금피크제를 중심으로」, 한국노사관계학회 하계 학술대회.

김정한·문무기·전재식(2001), 『단체협약분석Ⅲ』, 한국노동연구원.

노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도.

노동부(2003.4), 「고령자 고용촉진 제도 현황 및 향후추진계획」.

신용보증기금(2003.8), 「WORK SHARING 제도」.

안희탁·이강성(1997), 『인사적체 실태와 해소방안』」, 한국경영자총협회.

정진호(2003), 「임금」, 『한국의 노동 1987-2002』, 한국노동연구원.

통계청(2003), 『2003 고령자통계』.

통계청(2005.1), 『장래인구 특별추계결과』.

한국근로기준협회(2003), 『임금피크제의 도입방안과 정책과제』.

허재준·전병유(1998), 『고령자 노동시장 : 현황과 정책과제』, 한국노동연구원.

厚生勞働省, 『雇用管理調査』. 各年度.

厚生勞働省職業安定局雇用保險課編,『平成15年度版雇用保險の實務手引』, 勞務行政硏究所, 2004.

高年齡者雇用開發協會(2000a), 『65歲までの繼續雇用制度づくりマニュアル』.

高年齡者雇用開發協會(2000b),『雇用延長者の就勞實態と賃金等の處遇に關する調査硏究報告書』.

笹島芳雄(2001), 『65歲への雇用延長と人事·賃金制度』, 勞働法令協會.
政經硏究所(2003.9.1), 「定年後の再雇用·囑託制度に關する實態調査結果槪要」, 旬間 勞働實務, No.1405.
梶原 豊(2002), 『人的資源管理論』, 同友館.

국민연금관리공단 홈페이지 http://www.npc.or.kr
日本勞働組合連合會 홈페이지 http://www.jtuc-rengo.or.jp
厚生勞働省 홈페이지 http://www.mhlw.go.jp

<부록 1> 일본의 고령자고용대책 경위

① 1963년 7월 직업안정법개정으로 중고년실업자의 취업촉진제도 창설

○ 직업안정법 : 인정을 받은 실업자에 대한 취직촉진조치 창설

② 1966년 7월 고용대책법 제정, 직업안정법 개정으로 중고연령자고용률제도 창설

○ 고용대책법 제정

- 適職의 선정
- 중고연령자의 고용비율이 일정비율 이상으로 하도록 별도 시책 강구

○ 직업안정법 개정

- 중고연령자(35세 이상)의 직종별 고용률 설정
- 고용요청

③ 1971년 10월 중고령자등의고용의촉진에관한특별조치법(중고법) 제정으로 특정지역제도 창설

- 중고연령자(45세 이상) 직종별 고용률 설정
- 구인 불수리, 고용 요청
- 특정지역의 지정, 고용촉진을 위한 계획 작성, 흡수율의 적용

④ 1973년 9월 고용대책법 개정

○ 고용대책법

- 정년 연장을 국가의 시책으로 명시
- 정년도달자에 대한 재취직원조계획 작성 요청

⑤ 1976년 10월 중고법 개정으로 포괄적인 고용률제도 창설

○ 민간에 대해 고연령자(55세 이상)의 포괄적인 고용률(6%) 설정

- 구인의 불수리, 계획작성 지시, 고용 요청, 고용상황 보고

- 선정직종에 대해서는 구인 불수리, 고용 지도
- 관공서 등은 중고연령자고용률 제도 존속

⑥ 1986년 4월 중고법을 전면 개정하여 '고연령자등의고용의안정등에관한법률'로 개칭
- 60세 정년의 노력의무화
- 정년 연장 요청, 계획의 적성 명령, 계획 시정·적정실시 권고, 공포
- 재취직원조의 노력의무화 및 계획대상자의 확대(55세 이상)
- 고연령자고용안정센터, 실버인재센터 지정
- 민간부문에 대해서는 고연령자고용률 제도 폐지

⑦ 1990년 10월 고령법 개정하여 계속고용 노력의무 창설
- 기본방침 책정
- 희망자에 대한 계속고용 노력의무화와 공공직업안정소에 의한 권고

⑧ 1994년 4월 고령법 개정으로 60세 정년 의무화
- 60세 정년 의무화(시행은 1998년 4월 1일부터)
- 계속고용제도의 도입에 관한 계획의 작성 지시, 변경·적정 실시 권고
- 직업경험활용센터 지정

⑨ 1996년 10월 고령법 개정으로 실버인재센터연합회 창설
- 실버인재센터연합회 지정

⑩ 2000년 10월 고령법 개정으로 재취직원조계획제도 확충
- 정년연장 등에 의한 고연령자고용확보조치 노력의무화
- 재취직원조계획의 개별교부와 대상자의 확대(45세이상)
- 실버인재센터의 업무확대

⑪ 2001년 고용대책법 개정
- 구인모집시 연령제한금지 규정(구인 및 채용시에 연령제한철폐 노력규정)

⑫ 2004년 고령법 개정

- 정년연장, 계속고용제도 등 65세까지의 고용연장 의무화
- 모집·채용시 연령차별에 대한 사업주의 이유 명시 의무화
- 중고령자의 고용촉진을 위한 사업주의 구직활동지원서의 작성·교부 의무화