

# 고령자의 고용안정을 위한 노동입법평가 - 특히, 정년제 및 임금피크제를 중심으로 -

이 승 길\*

## 〈국문초록〉

고령화에 따라 고령자의 고용 및 소득보장이 국가의 경제·사회적 안정에 매우 중요하다. 고령화사회에서 고령사회로 이행할 때 다양한 문제를 해결하기 위한 핵심은 ‘고용의 질’뿐만 아니라 ‘고용률의 제고’를 하는 것이다. 우리나라의 현재 인구구조상 고령자의 고용문제는 ‘고용률의 제고’가 핵심이며, 이는 고령사회의 대응 차원에서 선결할 과제이다. 현행 노동시장법제도는 급격한 고령화 시대에 경제·사회·문화적 충격을 완화책으로는 합리적이지 못한 부분이 많다. 이에 그 변화에 따른 적합한 노동시장법제도를 마련할 필요가 있다.

본고에서는 고령자의 고용안정 방안으로 고령화사회에서의 정년연장의 방안과 법제도간 적합성 있는 대안을 마련하기 위하여 정년연장제도의 법제화 및 정부의 지도방안(임금피크제 등)을 검토하였다. 먼저 정년연장과 법제화에 대해서는, (i) 정년제의 내용은 기업의 정년이 60세 이상으로 의무화하지만, 예외로 인정하는 조치가 필요하다. (ii) 정년제의 ‘시기’문제는 경제 및 고용 환경, 노동력 수급상황, 연금재정 상황, 기업부담, 기업규모별·성격, 직무의 성격으로 도입할 수 있는 여건이 상이한 점을 종합적으로 감안해 적절한 시점에 단계적인 연장방법을 고려할 필요가 있다. (iii) 정년연장은 국민연금의 수급연령과 단계적으로 연계해 연장시킬 필요가 있다. (iv) 정년연장에 따른 기업부담의 해소방안으로 지속적인 임금직무혁신(임금피크제 등 임금시스템의 개혁)과 인적자원개발을 통해 생산성 향상과 임금이 일치하도록 노력해야 한다. 또한 기업은 정년연장 법제화보다는 임금피크제의 도입을 확대하는 것을 선호하고 있다. 임금피크제가 우리 산업현장에서 아직 일반

\* 아주대학교 법학전문대학원, 교수

화 되지는 않은 상황에서 임금피크제의 지원제도는 당분간 계속 유지되어야 한다고 본다. 결국 정년연장 및 법제화 문제는 노사, 학계, 정부의 폭넓은 연구와 합의에 의해 신중하게 해결해야 할 필요가 있다.

※ 주제어 : 정년제, 정년연장, 임금피크제, 임금피크제 지원금, 국민연금수급연령

- 
- I. 문제 제기
  - II. 고령화사회에서 정년제 법제화에 대한 평가
    - 1. 정년제의 의의, 현황, 법령
    - 2. 외국의 정년제도
    - 3. 정년제에 대한 논의 경과 및 입장
    - 4. 정년연장제의 법제화에 대한 입법적 검토
  - III. 고령화사회에서 임금피크제에 대한 평가
    - I. 임금피크제의 의의, 현황 및 문제점
    - 2. 임금피크제의 도입 경과
    - 3. 임금피크제 지원금제도의 개요
    - 4. 임금피크제에 대한 입법적 검토
  - V. 결 론
-

## I. 문제 제기

역사적으로 자본주의사회가 고령화되면서 고령근로자수가 증가되고, 각 자본주의국가도 고령근로자를 보호할 필요성이 인정되면서 국제사회에서도 그 필요성을 인식하게 되었다. 우리나라도 세계적으로 유례가 없을 정도로 인구구조의 고령화가 급격히 진행되고 있다. ‘통계청’의 「인구주택총조사결과」에 따르면, 고령인구의 비율<sup>1)</sup>은 2000년 7%를 초과해 고령화사회(aging society)에 진입한 이래, 2010년 11월 1일 기준 우리나라 65세 이상 고령층(고령인구)<sup>2)</sup>은 542만 명으로 내국인 4,799만 명의 11.3%를 차지하고 있다. 특히, 2005년 이후 5년간 전체 인구가 130만 명 증가하였는데, 그 중 고령층의 인구증가는 106만 명에 이르고 있다. 또한 정부는 2010년에 고령인구가 536만명에 전체 인구의 11%를 차지할 것으로 예상했는데, 실제로 조사한 결과는 이러한 예상치를 뛰어넘어 더욱 빠른 속도로 고령인구가 14% 이상인 ‘고령사회’(aged society)로 이행하고 있다. 이러한 추세로 볼 때 2018년에 진입할 것으로 예상했던 고령사회의 진입 시기도 2017년으로 앞당겨질 것으로 예상된다. 2026년 경에는 20%를 초과해 ‘초고령사회’(super aged society)로 진입할 전망이다. 이러한 고령화의 속도는 세계에서 가장 빨라 2050년에는 고령인구가 약 38.2%를 차지해 일본(39.6%)에 이어 세계 2위가 될 것으로 예상된다(〈표 1〉〈표 2〉 참조).<sup>3)</sup>

이러한 인구의 고령화와 고령사회가 조기에 도래함으로써 생산가능인구(15-64세)를 감소시켜 잠재성장률을 떨어뜨리고, 사회복지 지출과 의료비의 지출 등 재정지출을 증가시키며,<sup>4)</sup> 고령자에 대한 부양비율<sup>5)</sup>을 높여서 사회에 다양한 문

1) 고령인구의 비율 = 65세 이상 인구 ÷ 전체인구 × 100

2) 연도별 고령인구는 1995년 264만명(전체 인구의 5.9%)에서 2000년 337만명(7.3%), 2005년 436만명(9.3%), 2010년 542만명(11.3%)으로 각각 증가하고 있다.

3) 2030년 이후 인구구조 변화의 위협이 현실화되면 북한 인력 활용이 과제가 되며, 양적·질적 측면의 영향을 고려해 인구를 전망할 필요는 있다. 물론 건강상태가 열악하고 교육수준이 낮은 북한 인력이 미래 인구의 질을 저하시킬 수도 있어 그 대비가 필요하다.

4) 사회복지 지출의 증가는 결국 조세부담의 증가를 초래하며, 이는 기업의 성장의욕을 저해할 위험성도 검토해야 한다.

〈표 1〉 우리나라 인구 전망(만명)

기준	구 분	2010	2030	2050	평균(2010-2050)
	총인구(A)	4,941	5,216	4,812	5,095
65세 이상	생산가능인구(B)	3,598	3,289	2,535	3,236
	고령인구(C)	5,452	1,269	1,799	1,227
	생산가능인구 비중(B/A)	72.8%	63.1%	52.7%	63.5%
	고령인구 비중(C/A)	11.0%	24.3%	37.4%	24.1%

〈표 2〉 주요 국가의 고령화 진행 속도

구분	도달연도			소요기간
	고령화(7%)	고령(14%)	초고령(20%)	7→20%
한국	2000	2017	2026	26년
일본	1970	1994	2006	36년
프랑스	1864	1979	2018	154년
영국	1929	1975	2028	99년
미국	1942	2015	2036	94년

제를 유발시킨다. 특히, 가족해체 현상의 심화 등 세대간 갈등을 일으킬 수도 있다.<sup>6)</sup> 이에 지난 1970년대 고도의 경제성장기에 있어 평균수명과 사회구조 속에서 결정된 ‘55세’ 내외의 정년이 향후에도 지속된다면, 생산가능인구의 연령대가 감소<sup>7)</sup>함으로 국내총생산(GDP)의 감소와 은퇴인구를 부양하기 위한 근로

- 5) 통계청 2010-2060년 장래인구 추계에 따르면, 생산가능인구 10명당 65세 이상 고령인구는 현재 3.7명에서 2060년에는 10명 이상으로 부양비율이 상승할 것이다.
- 6) 또한, 외국인의 증가로 인한 사회갈등의 심화, 가족해체 현상 등에 따른 결혼가정의 증가, 범죄율 증가 등으로 인구의 질을 관리하는데 어려움이 발생할 수가 있다.
- 7) 한편, 우리나라의 고령사회에 대한 대응 정책으로 ‘저출산 문제’가 국가적 과제로 대두되고 있다. 우리나라의 합계출산율은 전체 OECD 국가 중 최하위권으로 2010년 기준으로 1.22명에 불과하다. 정부는 2006년 제1차 ‘저출산·고령사회기본계획’(2006-2010)(새로마지플랜 2010)이 수립해 ‘저출산·고령사회기본법’의 제정 등 제도적 기반을 마련하였고, 2010년에 제2차 저출산·고령사회 기본계획(2011-2015)을 수립해 점진적인 출산율의 회복기반을 구축하며 고령사회에 대한 대응체계의 확립에 중점을 두고 시행하고 있다(75.8조 원 예산 투입). 물론 민간기업의 일·가정 양립 문화 진작을 위해 미난의 적극적 참여 유도

인구 및 정부 재정부담의 증가로 인하여 국민후생 수준이 하락하는 것을 우려할 수밖에 없다.

이러한 고령화에 따라 고령자의 고용 및 소득보장은 국가의 경제·사회적 안정에 매우 중요한 역할을 담당한다. 고령화사회에서 고령사회로 이행할 때 다양한 문제를 해결하기 위한 핵심문제는 ‘고용의 질’뿐만 아니라 ‘고용률의 제고’를 하는 것이다.<sup>8)</sup> 현저히 낮은 고용률을 선진국 수준으로 제고해야 한다. 특히, 고령자의 주된 일자리의 직업능력을 최대한 오래 활용할 수 있도록 하는 방안으로 고용확대와 고용안정이 달성해야 한다. 이를 통해 부양받는 인구는 감소시키고 실제로 부양할 수 있는 인구는 증대시켜서 재정의 수입을 확대시켜서 국가의 사회복지비를 축소할 필요가 있기 때문이다. 우리나라의 현재 인구구조상 고령자의 고용문제는 ‘고용률의 제고’가 핵심이며, 이는 고령사회에 대한 대응 차원에서 선결할 과제인 것이다. 현행의 노동시장법제도는 급격한 고령화 시대에 경제·사회·문화적 충격을 완화책으로는 합리적이지 못한 부분이 많다. 이에 따라 그 변화에 따른 적절한 노동시장법제도를 마련할 필요가 있다.

현행 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’(이하 ‘고령자법’이라 한다)<sup>9)</sup>은 정년을 규제하지는 않고, 정년제도를 60세 이상으로 규정할 것을

---

가 필요한 실정이며, 보육, 기초노령연금 등 특정 정책 중심으로 논의되어 온 측면이 크고, 교육·주택·고용·세제 등 사회 전반의 시스템 개선은 더딘 상황에 놓여 있다는 한계에 처해 있다(보건복지부 연두업무 보고자료, “2012년 주요정책 추진 방향”, 2011.12.23. 등 참조).

- 8) 우리나라 고용증진제도의 실질은 과거 오랫동안 직업안정법과 근로자직업능력개발법을 중심으로 이루어졌다. 국민경제가 발전하고 노동시장이 활성화되면서 고용증진제도도 고용평등법, 장애인고용법, 고용보험법, 고령자고용법 등으로 확대되어 왔다(임종률, 「노동법(제10판)」, 박영사, 2012, 626-627면).
- 9) 2008년 3월에 「고령자고용촉진법」을 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」로 명칭을 변경하고 목적에 연령차별금지의 명시(공포 2008.3.21, 시행 2009. 3. 21(부칙 제1조에 따라 모집·채용부문은 공포일로부터 1년이 경과한 날, 그 외 임금·임금외의 금품지급 및 복리후생, 교육·훈련 및 배치·전보·승진, 퇴직·해고 등 부문은 2010.1.1부터 시행), 정년 등 차별금지 예외 규정의 신설로 적용범위의 명확화(차별 예외 : 진정직업자격, 근속기간에 따른 임금 등 차등지급, 정년, 고령자고용촉진조치 등), 피해자가 실질적인

권고하고 있다. 노동계 및 정치권은 이러한 정년 노력의 권고조항은 법적 강제력도 없고, 처벌규정도 없어 실효성이 없기 때문에 정년연장을 60세로 법제화가 필요하다고 주장하고 있다. 이에 현행 고령인구의 은퇴시기를 늦추어 고령화의 충격을 완화시키고자 60세 이상으로 ‘정년 연장 및 법제화’가 논란이 되고 있다.<sup>10)</sup> 아울러 연금수급연령은 60세에서 65세로 점차 인상될 예정으로 되어 있다. 이러한 상황에 따른 논의로서 다가올 고령화에 대비하기 위한 국가적인 정책과제는 현재 진행형으로 이번 19대 국회 및 대선의 결과에 따라 중요한 노동입법 과제로 중요하게 다룰 것으로 전망되어진다.

본고에서는 우리나라의 정년연장 및 법제화 논의의 전개를 위한 기본방향을 다음과 같이 잡아보았다.

첫째, 노동시장에 고연령층의 노동공급을 증가시키는 효과가 있다. 이에 전체 노동시장의 임금구조의 변화를 야기하고 노동력간의 대체로 다른 유형 근로자의 임금과 고용 규모에 큰 변화를 초래할 수 있다.

둘째, 공공·민간, 대기업·중소기업, 노동조합의 유무 등 부문별간에 차별적이다. 자율적인 정년연장으로 ‘임금피크제’를 행하는 기업이 늘고 있다. 정년의 법제화에는 이해관계자의 사회적 합의가 필요하다. 그런데 기업에서는 비용 부담과 ‘청년실업’이란 이유로 사회적 합의를 이끌어내는 것은 어렵다. 이러한 차이는 노동시장에 비효율성을 유발하고, 사회적 갈등을 야기함으로 신중히 접근할 필요가 있다.

셋째, 연공급서열형의 임금체계를 주로 운용하는 현실여건에서 증가하는 인건비 부담의 완화를 위하여 사업주의 ‘명예퇴직’ 및 ‘조기퇴직’ 등의 밀어내기가 증가할 것이다. 이에 따라 현행의 임금체계를 직무급 및 성과급 위주로 개편하고, 임금피크제 및 고령자의 고용연장지원금제도를 확산시켜서 인건비의 부담이

---

권리구제를 받을 수 있도록 권고는 국가인권위원회에서 담당하고, 시정명령은 고용노동부에서 담당한다(시정명령 불이행시 3천만 원 이하의 과태료 부과).

10) 한편, 고령자가 노동시장에 머무르고 진입하는데 장애를 주는 ‘연령에 대한 차별’에 연구의 중점을 두고서 현행 ‘연령차별법제’가 향후 도래할 고령사회에 적합한지, 미흡한 부분이 있다면 어떠한 방향으로 정비하는 것도 한 정책방안이라고 생각된다.

추가되지 않도록 할 필요가 있다.

본고에서는 이상과 같은 문제인식 및 기본방향에서 고령자의 고용안정 방안으로 고령화사회에서 정년연장의 방안과 법제도간 적합성 있는 대안을 마련하기 위하여 정년제의 법제화에 대한 평가(II)를 검토하고, 또한 현재 정부가 기업의 자율적 정년연장을 지원하는 지도방안, 특히 임금피크제<sup>11)</sup>에 대한 평가를 살펴본다(III). 그리고 결론에서는 요약·정리한다(IV).

## II. 고령화사회에서 정년제 법제화에 대한 평가

### 1. 정년제의 의의, 현황, 법령

#### (1) 정년제의 의의

정년에 의한 근로계약의 종료에는 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 정년연령의 도달에 의해 자동적으로 근로계약이 종료되는 ‘정년퇴직제(停年退職制)’와 정년연령의 도달시에 사용자가 해고의 의사표시를 하는 ‘정년해고제(停年解雇制)’로 구분할 수가 있다.<sup>12)</sup> 우리나라는 일반적으로 ‘정년퇴직제’라고 할 수 있다. 대법원의 판례도 근로자의 정년은 근로관계의 자동소멸사유이고, 정년과 같은 근로관계의 자동소멸사유로 인한 퇴직처리는 법률상 당연히 발생한 퇴직의 사유 및 시기를 공적으로 확인하여 알려주는 ‘관념의 통지’에 불과할 뿐 근로자의 신분을 상실시키는 ‘해고처분’과 같은 새로운 형성적 행위가 아니라고 판시

11) 그 밖에도 정부는 ‘고령자 고용연장지원금’(취업이 상대적으로 곤란한 고령자를 일정비율 이상 고용하거나 정년연장 또는 정년퇴직자를 계속 고용하는 사업주를 지원함으로써 고령자의 고용안정 및 고용유지를 도모하고자 한다. 사업내용으로는 (i) 정년연장 장려금, (ii) 정년퇴직 재고용 장려금, (iii) 60세 이상 고령자고용지원금(2012년 신설). 다만, 위의 (i) 및 (ii)는 2011년부터 신규지원을 하고 있지 않으나 지급기한이 남아있는 사업주에 대하여 고령자 다수고용장려금을 지급)이 있고, ‘정년퇴직자재고용지원금’ 등이 있다.

12) 임종률, 「노동법(제10판)」, 박영사, 2012, 534면.

하고 있다.<sup>13)</sup>

또한 ‘정년제의 유효성’ 문제에 대해서는 근로자의 측면에서는 근로관계 존속에 대한 경제적·사회적 이익을 가지고 있고, 사용자의 측면에서는 합리적 인력 운영계획(종업원 구성의 고령화 방지, 업무 특성에 비롯된 합리적 취업연령 상한 규정, 신규구직자에 대한 일자리 제공 등)의 필요성이 증시된다. 이에 대하여 기업이 고용할 수 있는 인원의 한계, 청년근로자의 채용을 통한 종업원 연령 구성상 균형유지의 필요성, 고령자 개인의 능력·적격성 등을 평가·선별해 퇴직시키는 것보다 일정한 연령기준에 따른 획일적 배제가 더 합리적·공정하다는 노사 쌍방의 인식을 들어 정년제는 유효하다고 판단하고 있다.<sup>14)</sup> 이에 반해, 근로자의 자발적 퇴직의 원칙과 평등대우의 원칙에 반하고, 급속한 저출산·고령화에 따른 고용자의 고용촉진 및 연금재정의 안정화라는 정책적 요청에 반한다는 점에서 불합리한 제도라는 지적도 있다.

## (2) 정년제의 현황

정년제를 실시하는 사업(장)의 경우 일반적으로 노사 자율에 맡기고 있다. 즉 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에 정년규정을 두고 있다. 우리나라의 평균수명은 1980-2010년간 65.7세에서 79.6세로 증가했으나, 주된 일자리의 이직은 ‘53세’, 평균 정년은 ‘57.4세’ 수준에서 정체하고 있다.<sup>15)</sup> 현재의 노동시장은 고령화에 따른 생산 가능인구가 감소하는 것의 심각성을 고려하지 못하고, 대체로 30~40대 남성인력을 중심으로 해 운영하고 있는 추세이다. 최근에 고령층의 고용상황은 과거의 고령층과는 달리 건강상태가 좋고 일할 의사가 있지만, 50대 중반 후에는 본인의 의사와 상관없이 대부분 직장에서 퇴직하는 추세이다.

13) 대법원 2008.2.29. 선고 2007다85997 판결.

14) 임종률, 「노동법(제10판)」, 535면. 법원의 정관을 규정한 법원조직법의 위헌 여부에 대하여 합헌결정을 내린 헌법재판소의 선고도 있다(헌법재판소(전원재판부) 2002.10.31. 선고 2001헌마557 결정).

15) 한편, 공무원의 정년은 2008년 6월 법개정으로 직급에 관계없이 60세(2009년 58세, 2011년 59세, 2013년 60세)로 통일되었으나, 공기업의 경우 아직까지 57-58세 정년이 일반적이다.



지난 2010년 고용노동부의「기업체의 정년제 현황조사」에 의하면, 300인 이상 사업장 2,584개소 중 ‘단일정년제’를 운영하는 71.6%(1,829개)이고, 직급별 정년제 9.2%, 직종별 정년제 8.9%, 정년제 없음 6.5%, 기타 3.8% 수준이었다. 또한 평균정년은 57.4세로 나타나 2000년 이후 계속해 동일한 수준을 유지하고, 아직도 57세의 수준에 머물러 있다. 즉 2000년 57.2세→2003년 56.7세→2006년 56.9세→2008년 57.1세→2010년 57.4세의 순서로 변화해 왔다(〈표 3〉 참조).

여기서 단일정년제 사업장 중 55세를 정년으로 정한 경우가 36.3%(사업장수 기준)로 가장 많았다. 단일정년제 사업장 중 정년이 57세 이하는 55.1%이고, 60세 이상은 22.2%(410개소)이었다. 그밖에 60세 이상 22.2%, 58세 22.9%, 57세 10.4%, 56세 4.3%, 59세 3.6% 등의 순이었다(〈표 4〉 참조).<sup>16)</sup> 다른 한편, 민간 기업에서는 40대의 은퇴도 일반화되고 있는 상황이다.

〈표 3〉 기업체 정년제 현황(300인 이상)

개수	계	단일정년	직급별	직종별	기타	없음
사업장수 (비율)	2,584 (100.0)	1,851 (71.6)	239 (9.2)	230 (8.9)	97 (3.8)	167 (6.5)
근로자수 (비율)	3,109,274 (100.0)	2,339,523 (75.2)	241,102 (7.8)	264,498 (8.5)	146,451 (4.7)	117,700 (3.8)

자료 : 고용노동부, 「고령자 고용현황조사」, 2010년 기준

〈표 4〉 단일 정년제 현황(2010년)

(단위: 개소, 명)

구분	평균 정년	54세 이하	55세	56세	57세	58세	59세	60세	61세	62세	63세	64세	65세
사업 장수	1,829	8 (0.4%)	668 (36.5%)	79 (4.3%)	190 (10.4%)	415 (22.7%)	66 (3.6%)	318 (17.4%)	19 (1.0%)	10 (0.5%)	10 (0.5%)	2 (0.1%)	44 (2.4%)
근로 자수	2,322,953	5,048 (2.2%)	782,568 (33.7%)	84,936 (3.7%)	192,208 (8.3%)	808,974 (34.8%)	74,962 (3.2%)	321,313 (13.8%)	13,012 (0.6%)	9,155 (0.4%)	,662 (0.2%)	1,593 (0.1%)	24,522 (1.1%)

자료 : 고용노동부, 「고령자 고용현황조사」, 2010년 기준

16) 2011년 정년제 운용현황을 보면, 2,766 사업장 중 2,616개소(94.6%)가 정년제를 도입하고 있다. 유형별로는 단일정년제가 72.2%, 직급별 정년제 6.9%, 직종별 정년제 10.2%, 기타 5.3%로 나타났다. 평균 정년은 57.3세였다.

### (3) 정년제의 법령

고령사회를 준비하는 방안을 찾는데 핵심사항으로 ‘정년제’가 있다. 이러한 정년제의 법적 규정은 현행 ‘근로기준법’에서는 ‘퇴직사항’을 취업규칙에 규정하도록 요구하고 있을 뿐이고(제93조 제4호), 정년연령에 대하여 특별하게 규율하고 있지 않다. 그런데 ‘고령자법’ 제19조(정년)에서는 “사업주는 근로자의 정년을 정하는 경우 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력해야 한다”고 규정하고 있다.<sup>17)18)</sup> 지난 1991년에 고령자법에 60세 정년의 노력의무 규정을 두었지만, 그 위반시에 처벌조항이 없다. 이러한 법규정은 근로자의 정년을 형식적으로 정해 법적 강제사항이 아니기 때문에 사업주가 임의적으로 설정할 수 있다. 즉 현행 정년제는 단순한 권장사항(노력의무 규정)으로서 기업이 준수하지 않아도 되는 면책 규정으로 남아 있다.

한편 정년연령을 설정하는 것 자체가 연령차별인가의 문제가 있다. 고령자법에서는 “고령자법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우에는 연령차별에 해당하지 않는다”고 규정하고 있다(제4

---

17) 또한 ‘정년차별’에 대하여 현행법은 일정하게 제한하고 있다. (i) 근로기준법은 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 하는 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하고 있다(제5조). (ii) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 정년에서의 남녀 차별을 금지하고 있다(제11조 제1항). (iii) 노동조합 및 노동관계조정법은 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분을 이유로 노동조합의 조합원에 대한 차별대우를 금지하고 있다(제8조).

18) 그리고 고령자법 제20조(정년제도 운영현황의 제출 등) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 고용노동부령(제14조 ; 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주)으로 정하는 바에 따라 매년 정년 제도의 운영 현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다(개정 2010.6.4). ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 사업주로서 정년을 현저히 낮게 정한 사업주에게 정년의 연장을 권고할 수 있다(개정 2010.2.4, 2010.6.4). ③ 삭제(2010.2.4). ④ 제2항에 따른 권고를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 경우 그 내용을 공표할 수 있다(개정 2010.2.4). 또 동시행규칙에서는 법 제20조 제1항에 따라 정년 제도의 운영 현황을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제7호서식의 정년제도 운영현황을 작성하여 매년 1월 31일까지 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다고 규정하고 있다[전문개정 2008.3.21].

조의5 제3호). 이에 따른 결과인지는 모르지만, 우리 기업의 평균정년(300인 이상)은 위에서 언급한 것처럼 57.4세로 고령자법에서 권장하고 있는 정년 60세 이상보다 낮은 것으로 조사되고 있다. 현실에서 ‘명예퇴직’, ‘조기퇴직’ 및 ‘경영상해고’<sup>19)</sup>의 방법이나 유무형의 압력을 통하여 해당 근로자를 정년 이전에 퇴직시키는 관행 등을 고려해 보면, 실제로 퇴직 평균연령은 53세 정도에 불과한 실정이다.

다른 한편, 2012년 현재 국민연금의 경우 국민연금 수급개시연령은 완전노령연금의 경우 60세 이후에는 수령을 할 수 있지만, 노령연금의 수급개시연령은 2008년의 60세를 기점으로 해서 매 5년마다 1세씩 상향 조정하도록 규정하고 있다. 구체적으로 설명하면, 2013년부터는 61세, 2018년 62세, 2023년 63세, 2028년 64세, 2033년까지 65세로 점차적으로 늦추어지는 점을 감안해 보면, 현행 정년제도의 개편방안에 대한 논의가 요구되어진다. 즉, 2008년 60세 → 2013년 61세 → 2018년 62세 → 2023년 63세 → 2028년 64세 → 2033년 65세로 상승해 운영된다. 위와 같이 우리나라는 1991년에 60세 정년설정의 노력의무를 부과하였고, 국민연금수급 연령은 2013년 61세 → 2033년 65세로 하는 체계를 가지고 있다.

## 2. 외국의 정년제도

정년제의 규율과 관련해 주요한 외국 제도 중 현행법을 보완할 경우에 참고할 만한 내용을 중심으로 정리해보면, 외국의 정년제 규율제도의 확립을 통해 고용기회의 확대, 고용 안정성의 제고, 능력에 기초한 노동시장의 효율성을 강화 등을 추구하고 있다.

국제노동기구(ILO)의 '고령근로자에 관한 제162호 권고'(Recommendation (No. 162) concerning Older Workers, 1980년) 제3조에서는 “회원국은 연령과

19) 기업 현실에서 경영상해고시 상대적 고연령, 고임금 또는 장기근속자를 우선적 대상으로 인정하는 경우이거나, 실질적으로 근로자의 연령을 이유로 하는 해고의 경우를 들 수 있다.

관계없이 근로자의 평등한 기회 및 대우를 촉진하는 국가정책과 이에 관한 법령 및 관행의 틀 내에서 고령근로자에 관한 고용·직업상의 차별을 금지하기 위한 조치를 취하여야 한다."고 규정하고, 특정연령에 고용을 종료시키는 입법이나 그 밖의 규정은 근로자의 자발적 퇴직의 원칙(제21조)에 비추어 검토되어야 한다고 두고 있다. 또한 유럽연합(EU)의 '고용·직업에서의 평등대우'에 관한 지침 2000·78호(2000년)에서는 연령 등을 이유로 하는 고용차별금지의 법제화 및 시행을 요구하고 있다.

미국의 '고용상 연령차별금지법'(Age Discrimination in Employment, ADEA, 1967년)에서는 20명 이상의 근로자를 사용하는 사용자가 40세 이상 자에 대한 고용영역에서의 연령차별을 금지하고 있다. 적용대상이 변천되었다. 강제퇴직 연령이 1967년 법제정시 40-65세 이상, 1978년 법개정시 65세에서 70세로 상향되었고, 1986년 법개정시 연령 상한이 법적으로 폐지되었다.<sup>20)</sup>그 밖에 차별예외 사유의 명시하고,<sup>21)</sup> 채용·승진·급여 등에 연령차별을 금지함으로써 60세 이후에도 장기간 직업을 가질 수 있는 여건을 마련하고 있다. 고용기회평등위원회(EEOC)에 의한 차별구제 등을 규정하고 있다. 미국의 특징은 뒤에서 언급하는 영국보다 나아가 정년제를 연령차별로서 원칙적으로 금지하고 있다.

영국의 '고용평등(연령)규칙'(Employment Equality (Age) Regulations, 2006, SI 2006·1001)에서도 고용영역에서의 연령차별을 금지하며 모든 취업가능한 자에게 적용하고 있다. 그후 동법은 개정 '평등법'(Equality Act 2010)로 통합·체계화되었다. 기본퇴직연령을 65세 이상으로 정년을 정하고, 정년퇴직 후 계속근무에 대한 근로자의 신청권과 그에 대한 사용자의 고려의무를 정하고 있다(연령

---

20) 호주의 연령차별금지법(2004년)은 취업가능한 모든 자에게 고용 및 비고용 영역에서의 연령차별을 금지하고 있으며 연령차별의 개념, 차별금지의 구체적 내용, 차별예외사유 등을 명시하고 있다.

21) 예를들어, 경연간부 및 고위정책결정자의 경우(65세 이상인 자로 퇴직 직전 2년 동안 고용되고, 퇴직연금이 연간 4만 4천 달러 이상인 자), 주의 경찰과 소방관의 경우, 진정직업 자격에 해당하는 경우, 연방법이 허용하는 경우(연방의 경찰, 항공관제사의 강제퇴직) 등이다(조용만, 「고용차별금지법의 국제비교-영미법계의 연령·장애 차별금지법제를 중심으로」, 한국노동연구원, 2004, 91면 이하 참조).

규칙 제30조, 평등법 제9조, 제8조(1)). 그 후에 영국정부는 2010년 7월 65세 기본퇴직연령제를 폐지한다는 계획을 발표하였다(시행 2011.4.6).<sup>22)</sup> 그밖에 연령 차별의 개념, 차별금지의 구체적 내용, 차별예외사유 등을 명문화하고 있다.

프랑스의 2008년 ‘노동법전’(Code du travail)에서는 70세 미만인 근로자의 퇴직을 금지하고 있다.<sup>23)</sup> 다만, 70세 미만인 자로 퇴직연금 완전액을 수급할 수 있는 65세 이상의 근로자<sup>24)</sup>에 대하여 69세까지 매년 1회 소정 절차에 따라 퇴직을 제안할 수 있다.

일본의 경우 1970년대 중반부터 고령자의 고용확보를 위하여 정부가 정년연장정책을 추진하였고 기업도 호응하여 60세 정년제가 주류를 형성하였다. 1986년에 「중고연령자등고용촉진법」을 개정해 60세 이상의 정년 설정의 노력의무를 부과하고, 1990년에 「고연령자고용안정법」을 개정해 정년 후에 재고용 노력의무를 규정하였다. 또한 1996년에 「고연령자고용안정법」을 개정해 60세 정년의무화를 규정하였고, 1998년에 기업이 정년을 정하는 경우 60세 이상이 되도록 의무화하였다. 그리고 2004년 전체 기업의 99%가 60세 이상으로 정년을 설정하였다. 2004년 「고연령자 및 고용안정 등에 관한 법률」(시행 2006. 4.)에서 60세까지는 정년의무화 규정을 적용하고(제8조), 65세 연금(정액부분) 수급 개시에 대응하여 61세에서 65세까지의 고연령자의 고용확보 조치(① 정년연령의 인상, ② 계속고용제도의 도입, ③ 정년제의 폐지 등 3가지 조치 중 택일)를 실시하도록 의무화하였다(제9조 제1항).<sup>25)</sup> 다만, 경과조치로서 2006년 4월부터 62세,

22) 최영준, “영국 정년제도의 변화 : 배경과 함의”, 국제노동브리프, 제8권 9호, 한국노동연구원, 2010, 6면.

23) 1987년 7월 30일에서는 근로자의 연령이나 퇴직연금수급권을 이유로 근로계약의 자동적 종료를 예정하는 단체협약 또는 근로계약은 무효이다(노동법전 L.1237-4조 제2항). 사용자 주도의 퇴직이란 2003년 법률 이전에는 60세, 이후에는 65세 미만인 근로자를 금지하고 있다.

24) 2010년 연금제도의 개혁에 의해 연금수급개시연령은 60세에서 62세로, 가입기간의 부족에 따른 감액이 없는 퇴직연금 완전액 수급연령은 65세에서 67세로 단계적으로 연장된다(2011-2018년간 매년 4개월씩 연장)(손영우, “프랑스의 퇴직연금제도 개혁과 퇴직연령 연장”, 국제노동브리프, 제8권 9호, 한국노동연구원, 2010, 13면 이하).

25) 1986년 고연령자고용안정법에서는 고령자(55세 이상)의 고용률제도를 폐지하면서 60세

2007년 4월부터 63세, 2010년부터 64세, 2013년 4월부터 65세로 하여 2013년까지 단계적으로 실시하는 것으로 하였다(부칙 제4조).<sup>26)</sup> 이는 법이 정한 정년에도달한 근로자가 연금 수급개시 연령(2001-2013년 60세에서 65세로 3년마다 1세씩 증가)에 도달할 때까지 고연령자의 고용확보 조치를 통하여 안정적 고용을 확보할 수 있게 하기 위한 것이었다.<sup>27)</sup>

실제로 후생성 조사의 「기업규모별 고령자 고용확보 조치의 실시」에 의하면, 일본 기업(51인 이상 기업)에서도 정년의 연장(11.8%)이나 폐지(2.0%)보다는 계속고용제도를 도입하는 비중(86.2%)이 훨씬 높으며, 대기업의 경우 계속고용제도를 도입하는 비중(93.3%)이 더 높다(〈표 5〉 참조). 일본에 있어서 이와 같이 대부분의 기업이 계속고용제도를 채택해 운영하고 있는 이유로서는 계속고용의 경우 임금체계, 근로조건, 임금수준 등을 새롭게 설정함으로써 기업 부담을 완화할 수 있기 때문이라고 해석된다. 고령자의 고용확보조치 중에서 계속고용제도의 경우 희망자 모두 계속고용에 대한 ‘예외규정’을 허용하였다. 여기서 예외규정은 계속고용제도를 선택한 경우에도 사업주가 근로자 과반수 노동조합 또는 과반수 대표자와 노사협정을 통해 근로자 계속고용의 대상자 기준(주로 연령)에 따라 대상자로 선별된 경우에도 고용확보 조치로 인정하고 있었다. 즉 노사자율의 원칙에 맡기도록 하고 있다. 그런데, 정년 후 재고용되지 못하는 고령자의 경우 65세까지 무연금 및 무소득 문제가 발생하는데, 2012년 법개정안은

---

정년 노력의무 규정을 두었고, 1994년 개정법에서는 60세 정년 의무화 규정을 두었다(제 8조)(예외로 갱내업무종사자).

26) 일찍이 연금재정 안정을 위해 1994년 「후생연금법」을 개정해 연금수급연령을 2013년까지 65세로 단계적으로 연장한 바가 있다. 이러한 후생연금법 개정으로 일본의 고령자들은 정년연장을 통한 임금의 감소분을 보수비례 연금으로 일부 보전받고 있다. 정년연장 후 근로자의 임금감소폭이 보통 40~60%에 이를 정도로 크나, 실제로는 후생연금의 소득 비례부분과 퇴직연금의 보조를 통하여 정년연장 전 임금의 80~90% 정도를 받고 있다.

27) 일본의 경우도 65세까지 고용의무화 조치를 시행하면서 2006-2013년 까지 단계적 시행한 바, 2016년 공공기관·1000인 이상 사업장, 2017년 300인-1000인 미만 사업장, 2018년 100인-300인 미만 사업장, 2019년 50인-100인 사업장, 2020년 20인-50인 사업장, 2022년까지 20인 미만의 계획을 갖고 있다.

이를 해소하기 위해 예외규정을 삭제해, 근로자가 정년 후 계속고용을 희망하는 경우 전원 계속 고용하도록 의무를 부여하고 있다. 다만, 건강상태나 근무태도에 상당한 문제가 있고, 해고사유에 해당하는 경우는 제외하도록 하고 있다. 또한 ‘당해 기업과 특수관계에 있는 사업주’<sup>28)</sup>가 정년 후 승계하여 고용하는 것을 약속하는 계약을 체결한 경우에도 계속고용확보조치로 인정하고 있다. 그리고 의무를 위반한 기업에 대하여 명단을 공표하도록 하고 있다. 한편, 2007년 「고용대책법」을 개정해 모집·채용상 연령제한의 금지를 규정하고 있다.

〈표 5〉 기업규모별 고령자 고용확보 조치의 실시 내역(2010년 6월)

(단위: 개소, %)

기업규모	정년 폐지	정년 연장	계속고용제도의 도입	계
51~300인	1,777 (2.3)	9,922 (12.8)	65,709 (84.9)	77,408 (100.0)
301인 이상	83 (0.6)	876 (6.1)	13,319 (93.3)	14,278 (100.0)
51인 이상 전 기업	1,860 (2.0)	10,798 (11.8)	79,028 (86.2)	91,686 (100.0)

자료 : 厚生労働省(2010)

이상과 같이 외국의 정년제도를 살펴보면, 정년을 연령차별로 보아 금지하거나 공적 연금의 수급연령과 연계해 정년제를 허용하거나 정년연장을 제도화하는 것이 국제적인 추세임을 파악할 수가 있다. 공식적인 정년연령은 사회보장의 차원에서는 공적연금제도의 연금수급개시연령에 의해 정해지게 되고, 또한 제도적 정년과 실질적인 퇴직연령은 대부분 일치하거나 근접하게 정해지고 있다. 한편 유럽에서는 고령화 및 저출산에 의한 노동인구 감소로 연금재정에 부담이 되자 은퇴연령을 연장하는 추세도 나타나고 있다(〈표 6〉 참조).

28) ‘당해 기업과 특수관계에 있는 사업주’란 자회사 등 해당 사업주의 경영을 실질적으로 지배하는 것이 가능한 관계에 있는 사업주, 해당 사업주와 특수관계에 있는 사업주로서 후생노동성령으로 정한 사업주를 말한다.

〈표 6〉 외국의 정년제도 현황

구분	미국	프랑스	영국	일본
정년	없음	60세→62세('18)	65세→68세('24)	65세('13)
정년 관련 법령 규정	연령을 이유로 채용, 해고, 보수 등 차별금지(1986년)	연금수급 연령 하회하는 정년설정 금지(2001년)	연령을 이유로 해고는 위법(65세 이상은 제외, 2006년)	65세 고용확보 의무화(2004년)에서 65세 정년(2013년)으로 전환 추진 -기업은 정년연장, 재고용 또는 정년폐지 중 선택
연금 지급 개시 연령	65세 (2027년엔 67세로 상향조정)	60세 → 62세 (정년연장 단계에 맞게 연금도 상향)	여성 60세, 남성 65세 (여성도 2020년까지 65세로 단계적 상향)	63세 (2013년엔 65세로 상향조정)

출처 : 고용노동부

### 3. 정년제에 대한 논의 경과 및 입장

#### (1) 국회의 정년제 법안 논의 경과

지난 제18대 국회인 2010년 8월 17일 강성천 의원(한나라당) 등 10명의 발의로, ‘60세 정년 의무화 법안’이 제출된 바가 있다. 동 법안을 발의한 배경에는 고령자고용촉진법 제19조에서 정년 설정의 노력 규정을 두었으나, 법적 강제력이 없는 권고에 불과하고, 외국의 정년(일본·영국 65세, 프랑스 60세)와 비교해서도 낮아, 베이비붐 세대의 은퇴, 출산율의 저하, 수명 연장에 따른 고령화 문제를 해결하지 못하는 한계를 극복하기 위한 것이었다. 동 법안의 주요 내용은 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우 그 정년이 60세 이상이 되도록 의무화하고, 60세 미만으로 정한 정년은 무효로 간주하는 것이다(법개정안 제19조).<sup>29)</sup>

29) [18대 국회 강성천 의원 발의안] 고령자고용촉진법 제19조(정년) ① 사업주가 근로자의



이렇게 입법화가 된다면 강행법규에 반하는 근로계약, 취업규칙이나 단체협약의 규정은 무효가 되기 때문에 60세 미만의 정년제를 정하고 있는 근로계약, 취업규칙이나 단체협약의 부분은 무효로 될 것이다.<sup>30)</sup> 이 법개정안은 국회의원의 임기만료로 인하여 자동적으로 폐기되었다.

## (2) 노사정위원회의 정년제와 관련된 논의 경과

노사정위원회의 ‘베이비붐 세대 고용대책위원회’는 지난 1년간 16차 회의 등 활동(2010.3.24.~2011.3.23)를 정리하면서 2010년 3월 17일 노사정위원회 본회의에서 ‘베이비붐 세대 고용대책위원회’의 운영·의결하였다. 그 주요 논의의 내용은 임금피크제, 전직지원, 직업능력개발, 노후소득보장, 정년제도의 개편 등이었다. 여기서 정년제도의 개편 및 임금피크제에 대하여 다음과 같이 정리할 수가 있다.

2011년 3월 18일 공익위원 권고와 노사 의견을 병기한 「위원회 활동결과 보고서」를 채택하면서 일부의 쟁점사항이 잔존했지만, 논의를 종료하였다. 당시에 노동계는 60세 정년 법정화를 요구<sup>31)</sup>하는 반면에, 경영계는 정년연장의 필요성에는 공감하지만 법제화에는 반대하였다.<sup>32)</sup> 이와 같이 노사간에 의견이 맞서기

---

정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 하여야 한다. ② 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우 60세 이하는 무효로 한다.

30) 강행법률에 위반하면 고용노동부장관은 취업규칙의 변경을 명하거나(근로기준법 제96조 제1항), 단체협약 중 60세 미만의 정년을 정한 내용에 대해서 노동위원회의 의결을 그 시정을 명할 수가 있다(노동조합및노동관계조정법 제31조).

31) 노동계(한국노총)는 정년 60세 의무화는 법개정에 착수해 기업들이 대비할 수 있도록 2-3년 후(2015년)부터 시행하도록 하고, 정부는 각종 인센티브를 확대하여 기업의 부담을 덜어줌으로써 정년연장을 유인하는 방안(예, 현행 정년연장장려금을 규모별, 연장기간별로 차등화해 지원 수준의 인상, 정년연장계획을 세운 기업 중 신규채용을 실시한 경우 별도의 장려금 지원 등)을 병행할 필요가 있고, 또한 중장기적으로 65세까지 고용연장과 연령상 고용차별과 노동력 부족 등을 감안하여 종국적으로는 정년제도는 폐지되어야 한다고 제안하고 있다.

32) 경제계는 고령자를 고용하는데 임금 및 인력운용에 부담이 없다면 기업의 속성상 고령자라고 해서 굳이 채용을 기피하지 않을 것이다. 그런데 현재는 경제 전반에 부작용을 초래

때문에 합의점에 이르지 못하였다. 그 후 2011년 4월 15일에 ‘노사정 간담회’를 통해 잠정 합의에 이르렀다. 그리고 2011년 6월 7일에 노사정위원회의 상무위원회에서 합의문안을 의결하였고, 2011년 6월 10일 본위원회를 개최해 ‘노사정 합의문(안)’을 발표하였다. 이때의 합의문안의 주요 내용으로 ‘정년 관련 문구’와 관련해 “노사정은 퇴직연령 추이, 인구의 고령화 비율, 노동인력 구성 변화 등을 감안하여 생애에 걸쳐 지속적으로 일할 수 있도록 다양한 제도개선 방안 강구”한다는 수준에서 합의하는 데에 머물렀다. 정년연장을 명문화하지는 못하였다.

### 〈 노사정 합의문(안) 주요 내용 〉

#### 1. 기본방향

- 세대간 상생형 일자리 창출, 점진적 고용연장 및 정년연장·재고용·재취업 등 경로 다양화, 임금·근무형태 다양화 등 추진

#### 2. 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있는 여건 마련

- 임금체계 개선 및 **임금피크제 활성화**, 작업장 개선, 점진적 퇴직 및 세대간 상생형 일자리 나누기 활성화, **점진적 고용연장 추진**

\* 정년 관련 문구 : 노사정은 퇴직연령 추이, 인구의 고령화 비율, 노동인력 구성 변화 등을 감안하여 생애에 걸쳐 지속적으로 일할 수 있도록 다양한 제도개선 방안 강구

#### 3. 전직 및 실직시 조기 재취업 지원 강화 등

- 이직(예정)자 원활한 전직지원, 직업능력개발 강화, 고용서비스 전문기관 육성, 사회공헌형 일자리·창업지원, 연금제도 개선 등

할 것이 자명한 정년연장 법제화를 추진하는 것보다는 임금체계 개편을 통한 직무·성과 급제 확립, 해고요건 완화 등 임금 및 고용유연성을 충분히 확보한 연후에 기업이 자율적으로 추진토록 하는 것이 경제에 부담을 주지 않으면서 실효성을 담보할 수 있는 방안이라고 제언하고 있다. 최근 대한상공회의소는 300인이상 300개 기업을 대상으로 설문조사를 한 바에 의하면, 60세 이상으로 의무화하는 정년연장이 기업의 부담된다가 77.2%를 차지하고, 정년연장계획이 없다가 93.6%나 차지하고 있다. 현재 정년이 60세 이하인 기업 비중은 87.2%를 차지하고 있었다(평균정년 56.4세)(대한상공회의소 2012.10.18. 보도 자료 참조).

### (3) 고용노동부 등 정부의 정년제에 대한 입장

정년의무화 및 연장에 대한 고용노동부의 정책 입장은 300인 이상 정년제를 운영하는 곳이 22%에 불과한 상황에서 법으로 정년을 의무화하는 문제는 신중히 접근해야 하며, 연금임금으로 인한 기업부담 가중, 청년실업에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다. 먼저 ‘임금피크제’ 또는 ‘재고용제도, 시간제 전환’과 같이 임금·근로시간을 줄이면서 정년을 연장할 수 있는 ‘점진적 퇴직제도 확산’을 통해 기업의 자율적 정년연장을 촉진할 필요가 있다<sup>33)</sup>고 ‘잠정적인 유보의 결론’을 내린 바가 있다.<sup>34)</sup>

최근 정부(‘기획재정부 중장기전략위원회’)에서는 2012년 9월 11일 우리 사회의 미래 트렌드와 정책추진 방향을 담은 인구구조 부문의「2060년 미래 한국을 위한 중장기 적정인구 관리방안」의 중장기전략 중간보고서에 따르면, ‘정년제도의 개선’ 부문에서, 현재 일자리에서 더 오래 근무할 수 있도록 정년 제도를 개선하고, 이를 뒷받침할 수 있는 점진적 은퇴 방안 등을 마련한다고 한다.<sup>35)36)</sup>

33) 한국노동연구원, 「정년연장, 어떻게 할 것인가?」(세미나자료집), 한국노동연구원, 2012.5.3. (최상운 토론문), 160-161면 ; 하지만, 정년연장의 법제화의 주도권에 대하여, 정부가 적극적으로 나서야 한다고 주장하는 견해도 있다. 그 이유로는 (i) 정년제도의 재설계 및 적용에 상당한 기간이 필요하다는 점, (ii) 정년연장의 일시 적용보다는 단계적 적용이 부작용을 최소화한다는 점, (iii) 정년연장에 대한 기업의 자세 및 태도가 다양하다는 점, (iv) 인구고령화의 속도가 너무나 신속하다는 점 등을 들고 있다(김재호, “노동시장의 환경변화와 정년연장의 필요성”. 34면).

34) 최근 정부는 2012년 4월 26일 고령자의 근로시간단축청구권의 도입을 주요 내용으로 하는 고령자고용촉진법의 개정안을 추진하고 있는 중에 있다. 주요 내용은 1년 이상 당해 사업장에 근무한 50세 이상 고령자에 대한 ‘근로시간단축청구권’을 부여하고, 또한 대기업에 대해 정년퇴직자 및 비자발적 이직자(50대 이상)에 대한 전직지원서비스의 제공을 의무화하는 것이다.

35) 또한 동 중간보고서는 미래 우리사회의 생산가능인구 부족에 대비하고, ‘노인의 개념’에 대한 사회적 인식 변화를 정책에 반영해 장기적으로 ‘고령자 기준의 변경’을 검토하고 있다. 또한 2012년 10월 23일 국무회의에서 고령자 및 준고령자의 명칭을 ‘장년(長年)’으로 변경·통일하는 고령자법 개정안이 마련하였다. 다만, 복지 관련법에서 65세를 가리키는 ‘노인’이란 용어는 변화가 없다.

주요 내용은 살펴보면, ① 고용의 유연성 보장 등이 전제될 경우, 기업이 노사협의 등을 통해 임금피크제 도입, 직무성과급 중심 임금체계 개선 등과 연계하여 고용을 연장하도록 유도한다. 은퇴 후 재고용, 고령자 적합형 시간제 일자리 발굴 등 병행한다. 임금삭감을 수용하는 대신 은퇴 전에 제2의 인생을 미리 설계할 수 있도록 ‘근로시간 단축청구권 제도’도 도입한다. ② 노사정위원회 논의 등 사회적 공론화를 거쳐 정년제도를 개편하고, 단계적으로 정년과 연금수급 연령의 일치 추진한다.<sup>37)</sup> 정년 설정시 국민연금 수급연령 이하로 설정을 금지하고, 기업에게 정년제도 운영의 선택권(정년연장, 재고용, 정년폐지 중 선택)을 부여한다. 일할 능력과 의사만 있다면 계속 일할 수 있도록 정년제를 연령차별로 간주하여 폐지하는 방안도 병행해 검토할 계획이다. 예를 들어, OECD(국제협력개발기구)도 「2012년 한국경제보고서」의 부문에서 최소 정년 연령을 설정하는 방법으로 정년제도를 개선하고, 장기적으로 정년제도의 폐지를 권고하고 있다.

#### (4) 정당의 정년제에 대한 입장

지난 2012년 4.11. 총선에도 새누리당과 민주통합당은 정년 60세 의무화를 공약으로 내세운 바가 있다. 먼저, 새누리당은 정년연장 관련해 4.11. 총선 공약에 의하면, 60세 정년 의무화를 단계적으로 추진(공공부문 및 대기업 우선시행)하면서, 정년연장의 법제화와 임금피크제의 연계를 법적으로 강제한다고 한다. 예외적으로 노사합의로 정년연장과 임금피크제를 연계하지 않기로 한 경우에는

---

36) 이러한 내용은 다시 2012년 10월 16일 국무회의에서 제2차 저출산·고령사회 기본계획의 고령사회 보완계획을 심의·의결했다.

37) 동 중간보고에 의하면, 안정적인 노후 소득보장을 위하여 현재 연금 수급권자가 65세 이전에 연금 수령액 전액을 연기하면 연기 1년당 연금액의 7.2% 가산된 금액 매월 지급하고 있지만, 국민연금 부분연기제도를 도입해 장기적으로 고령자가 노후소득 설계를 스스로 할 수 있도록 현행 국민연금 연기제도의 개편을 검토하고, 또한 본인의 선택에 따라 연금액의 100%를 연기할 수 있는 현행 제도를 연금액 중 일부(50%, 60%, 70%, 80%, 90%)에 대해서도 연기할 수 있도록 개선을 검토하고, 그리고 60세에서 65세 사이에만 연기할 수 있도록 한 현행 제도를 70세 이전까지 연기할 수 있도록 확대를 검토할 필요가 있다고 제언하고 있다.

〈표 7〉 19대 국회 고령자 고용촉진법 발의 현황

대표 발의 (일자)	새누리당			민주통합당		정부 (법제처심사중)
	이완영 (8.22)	김성태 (8.14)	정우택 (8.16)	홍영표 (8.1)	이목희 (7.26)	
정년 연령	60세이상	60세이상	60세이상	60세이상	60세이상 * '33년 64세 까지 조정	—
시행 대상		대통령령이 정하는 규모 이상 적용	모든 사업주	모든 사업주	모든 사업주	—
시행 시기	'14년 : 금융보험업, 공 기업 1,000인이 상 사업장 '15년 : 100~999인 '16년 : 100인미만	공포일	공포후 6개 월	공포후12개월	'13~17년 60세 이상 '18~22년 61세 이상 '23~27년 62세 이상 '28~32년 63세 이상 '33년~64세이상 *공포후6개월	공포후 6개월
벌칙 규정	1억원이하 벌금	—	3년이하 징 역 또는 3천만원 이 하 벌금	—	—	징역 및 벌금 (근로시간단축 관련) 500만원이하 과 태료 (전직지원 관련)
적용 제외	대통령령으로 정 하는 직종, 직무	대통령령으로 정하는 사업	대통령령 으로 정하는 직종, 직무	—	대통령령으로 정하는 직종, 직 무	
정년의 규정	▶정년연장시 대 통령령에 따른 임금조정 의무화 * 사업주 또는 노 조와 합의시 임 금조정 不要	—	—	▶근로자간 정년차등 시 합리적 사유*를 두어야 함 * 사업주 입증책임 ▶기준고용률 준수 (2~6%) ▶고령자 우선고용직 종 고용확대 요청		▶고령자 근로시 간단축 청구권 도입(1년이상 근무자) ▶비자발적 이직, 정년퇴직 전직 지원서비스 의 무화(대기업)
특징	새누리당 총선공 약(정년연장-임 금피크제 연계)	환노위 여당 간사 (대기업 적용)	—	환노위 야당간사	민주당 공약 (국민연금 수급 연령 연계)	정년의무화 없 음

자료 : 국회의안정보시스템 자료 편집.

임금피크제를 강제하지 않는다고 한다.<sup>38)</sup> 또한 민주통합당은 정년연장 관련해 4.11. 총선 공약에 의하면, 60세 정년 의무화, 국민연금 수급연령과 연계한 단계적 정년연장을 추진한다고 한다.<sup>39)</sup>

그후 각 정당의 국회의원들은 2012년 8월말 현재 정년연장과 관련해 5건의 고려아법 개정안이 제출되었다. 물론 법안 심사과정에서 세밀한 제도가 필요하지만, 60세를 법정 정년으로 의무화하고 그 이상으로 정년을 설정하도록 강제하는 것을 내용으로 하고 있다(〈표 7〉 참조). 대체로 고령자법에 근로자의 정년을 60세로 개정하는 데에는 공통되어 있다. 일부의 견해로서 기업의 수용태세 등을 고려해 일정 규모 이상의 사업주에게 우선 적용하고 단계적으로 확대 적용하자는 법안(김성태 개정안, 이완영 개정안). 60세 정년도 미흡하다는 전제 아래에 현행 국민연금 수급개시연령을 고려해 2033년까지 단계적으로 65세까지 상향조정하자는 안(이목희 개정안) 등이 발의되었다. 또한 의무 위반시에는 벌칙 부과 조항을 두고 있다(정우택 개정안, 이완영 개정안). 그리고 정년연장에 따른 기업의 인건비 부담을 완화하기 위해서 정년연장과 임금조정(이른바 임금피크제)을 연계하는 방안도 제시되고 있다. 최근 2012년 8월 22일 새누리당 이완영 의원이 발의한 고령자법의 개정안도 정년연장을 할 경우 임금조정을 강제하고는 있지만, 그 방법은 대통령령에 위임하고 있으며, 사업주 또는 사업주가 노조와 합의한 경우에는 임금조정을 하지 않아도 되도록 규정하고 있다.<sup>40)</sup>

#### 4. 정년연장제의 법제화에 대한 입법적 검토

우리나라의 정년에 관한 노동정책은 정년제의 존재를 전제로 하면서 고령자의 계속고용을 촉진하는 방향으로 전개되고 있다. 60세 정년연장의 목적은 근로자의 ‘노후생활보장’과 ‘연금재정의 안정화’라고 볼 수 있다. 그 정년연장방안으

38) 새누리당 4.11 총선 중앙공약 상세 내용(새누리당 홈페이지 게재) 참조.

39) 민주통합당 4.11 총선공약 자료집(민주통합당 홈페이지 게재) 참조.

40) 이러한 국회의원 개정안에 대해서 ‘법률 개정을 통해 평균 57세를 강제 연장함으로써 고령자의 고용기회를 확대한다는 측면에서 바람직하다’고 판단하는 견해도 있다(서재만, 「고령자 일자리 현황과 정책과제」, 국회예산정책처, 2012.9. 63면).

로 고령자법 제19조의 정년노력 규정을 60세 정년의무화 규정으로 개정하는 것이다.<sup>41)</sup> 하지만 ‘정년연장을 위한 중장기적인 방안’으로 기업 규모별로 연차적 정년의무화를 추진하거나 관련법상 정년의무화를 개정하는 작업은 매우 신중해야 할 필요가 있다. 최근의 급속한 저출산·고령화 추세 속에서 향후 인구구조의 변화, 노동력의 공급상황, 급변하는 경제환경, 기업내 인적자원 구조, 임금체계 및 다양한 요인들을 정책적으로 고려할 필요가 있다. 아울러 국민연금의 수급연령 시기나 퇴직연금 등을 도입하는 정도 등도 반드시 고려해야 한다. 향후 고령사회로 진전되면서 고령자의 고용안정정책이 지속적으로 접근한 방향으로 추진하는 것이 필요하다.

정년제 연장의 법제화를 논의하는 출발점으로 매우 다양한 관점에서 제시될 수도 있지만 몇 가지 논점을 중심으로 대안을 다음과 같이 검토해 본다.

첫째, 정년제의 ‘내용’은 기업의 정년을 60세 이상으로 의무화하지만, 한시적인 차선책으로써 60세 미만으로 정년을 설정하더라도 임금피크제와 연계해 정년연장형 또는 재고용형 등을 통하여 60세까지 고용유지 조치를 취한다면 예외로 인정하는 조치가 필요하다.<sup>42)</sup> 이러한 정년연장의 법제화는 고령자의 고용불안의 안정, 복지 의존도의 감소, 기업의 경쟁력의 강화, 국민연금의 재정안정화에도 기여할 것이다.<sup>43)</sup> 정년연장에 따른 인센티브 구조<sup>44)</sup>를 설정하면서 단계적인 정년의무화가 필요하다. 기술적인 문제이지만, 계속고용제도의 경우 정년에도달한 자를 퇴직시키지 않고, 계속해 고용하는 ‘근무연장제도’와 정년에 이른

41) 최강식, 「정년연장 등 고령자 고용촉진을 위한 정책방안 연구」, 고용노동부, 2010 참조.

42) 만약 강제적인 정년조치를 폐지하는 경우에도 60세 정년의무화에 포함할 필요가 있고, 정년제의 출발점은 60세 정년의무화이며, 정년연장의 단계를 거쳐서 장기적으로 정년을 금지·폐지하는 방향이 바람직하다고 피력하는 견해도 있다(조용만, “정년연장의 노동법적 과제”, 「정년연장, 어떻게 할 것인가?」(세미나자료집), 한국노동연구원, 2012.5.3. 88면).

43) 정년제를 두고 있는 경우에도 정년제를 현실적으로 준수하는 경우가 미미한 실정에서 법정정년제도가 고령자의 고용을 보장해 줄 수 있는지는 의문이라고 피력하는 견해도 있다(김형배, 「노동법(제21판)」, 박영사, 2012, 715면).

44) 이를테면, 후술하는 바와 같이 임금피크제 지원제도의 확대 시행과 고령자 적합직무 개발을 대기업 등의 경우는 의무화하고, 중소기업의 경우는 직무개발 컨설팅을 지원해 주는 방안을 고려해 볼 수가 있다(재만, 「고령자 일자리 현황과 정책과제」, 63-64면).

자를 우선 퇴직시킨 후에 재고용하는 ‘재고용제도’ 두 가지가 있다. 고용조건은 근로자의 희망에 맞는 직종 및 근로조건에 따른 고용을 요구하지 않고 있으며, 상용직 외에 단시간근무나 격일근무 등도 포함되어 기업의 실정에 적절한 제도를 도입할 필요가 있다.<sup>45)</sup> 물론 이를 위해서는 300인 이상 및 300인 이하의 사업장 전체에 대한 정년현황 조사를 시행한 후 기업규모별 및 산업별의 정년의 무화 시기에 대한 구체적인 조정도 필요하다.

둘째, 정년연장은 국민연금의 수급연령과 단계적으로 연계해 연장시킬 필요가 있다. 입법이나 노사합의에 폭넓은 재량권을 인정하면서도 동시에 정년규정의 필요성이나 적절성이 증명되도록 합리적일 것이 필요하다. 이에 공적 연금 수급조건 충족 여부에 대하여 현실적으로 향후 국민연금 수급연령은 60세에서 65세로 점진적으로 인상(2013-2033년 5년마다 1세씩 증가<sup>46)</sup>)되기 때문에 정년연장연령과 국민연금의 수급연령 사이에 괴리가 발생할 수가 있다. 이에 대한 괴리를 맞추지 않으면 국민연금재정의 장기적 안정화를 시키는 데에는 한계는 있지만, 60세의 정년연장 법제화에 대한 효용은 자연히 체감될 것이다. 이에 정년연령과 국민연금수급연령을 일치시켜서 국민연금 수급시기까지 공백기를 해소하기 위해 국민연금의 수급연령까지 정년을 단계적으로 연계해 연장할 필요가 있다.<sup>47)</sup> 이로써 국민재정의 안정화에 기여할 수가 있을 것이다.

---

45) 혹자는 업종이나 직종에 관계없이 유연한 정년제도를 제안하기도 한다. 특정 전문자격을 요하는 직종의 경우 연금수급개시연령과 관계없이 연장된 정년규정을 두거나, 특정직종(예, 항공기조종사 등)의 경우 경제적 보상과 노후보장의 연계성을 고려하면서 업무성격이나 공익적 관점에서 단축된 정년연령을 설정할 수도 있다는 견해도 있다(박지순, “고용 및 노동관계법의 주요 쟁점, 「2012년 추계정책학회」자료집, 한국노사관계학회, 2012.10.4. 참조).

46) 국민연금법상의 급여로서 ‘노령연금’은 원칙적으로 가입기간이 20년 이상인 가입자 또는 가입자였던 자에 대하여는 60세(특수직종근로자는 55세)가 된 때부터 그가 생존하는 동안 지급한다(제61조 제1항). 국민의 고령화로 인해 1998년 국민연금법 개정(부칙 제3조)에 의해 연금수급연령은 2008년을 기점으로 매 5년마다 1년씩 상향조정하도록 되어 있다. 2013-2017년 61세, 2018-2022년 62세, 2023-2027년 63세, 2028-2032년 64세, 2033년 65세가 된다.

47) 국민연금 재정상 수급개시연령 지연 및 소득대체를 저하 경향과 불충분한 노후자금을



셋째, 정년제의 ‘시기’문제는 경제 및 고용 환경, 노동력 수급상황(인구고령화 및 생산가능인구 인구 추이), 연금재정 상황, 기업부담, 기업규모별·성격, 직무의 성격으로 도입할 수 있는 여건이 상이한 점을 종합적으로 감안해 적정한 시점에 단계적인 연장방법을 고려할 필요가 있다.<sup>48)</sup> 60세 정년의무화에 대한 입법화해 시행하는 시기로서 우리나라 노동시장에서의 인력수급의 추세, 국민연금 수급연령과의 관계, 외국(특히 일본)의 사례, 현실적인 실효성(實效性)의 여부(사용자측의 인력운영계획 및 청년층에 대한 취업촉진의 기회 제공 등)를 참조해 결정해야 한다. 위의 19대 국회에서 발의된 법안 중에서 정년연령은 은퇴후 연금수령 가능성과 연계운영되어야 한다는 이른바 노후생활보장 연착륙방안으로서의 정년제도의 관점이 중시되어야 한다는 관점(이목희 개정안)과 노동시장의 상황을 고려해야 한다는 견해는 일정한 시기문제를 형성하고 있다고 보여진다. 이를 위해서는 고령자의 취업과 청년의 취업 상관성에 대한 실증적인 분석과 그 상호보완 기제에 대한 논의가 필요하다. 대략적으로 우리나라 장기적인

---

고려해, 5세까지 정년연장이 바람직하다는 방안을 제시하는 견해도 있다. 정년연장과 관련해 임금피크제, 점진적 퇴직제, 정년퇴직후 재고용을 포함한 이른바 ‘합리적 정년연장’에서 제시하는 (i) 생애임금(60세까지 현재와 동일하게 풀타임근로, 62세까지 80% 파트타임근로(주 4일 또는 주당 32시간), 65세까지 60% 파트타임근로(주 3일 또는 주당 24시간)이 되며, (ii) 새로운 임금체계는 54-57세에는 임금인상을 삭감, 57-60세에는 임금피크제 적용, 61-65세에는 생산성과 동일한 임금수준 적용이 된다. 아울러 국민연금체계의 수정, 퇴직금의 정산문제, 61-65세의 일정수준 이하의 저임금근로를 위한 사회보험 부담금의 감면 또는 면제를 제언하고 있다(안주엽, “정년연장과 청년고용”, 「정년연장, 어떻게 할 것인가?」(세미나자료집), 한국노동연구원, 2012.5.3, 67-70면, 72-74면).

48) 참고로 위에서 살펴본 것처럼 일본의 경우 60세 미만 정년을 금지하고 있으며 연금수급 개시연령(65세)에 도달할 때까지 고령자의 고용이 확보될 수 있도록 조치를 취할 의무를 사업주에게 부과하고 있다. 일본은 전략적으로 접근하는 사례로서 60세 이상 정년 노력의무(1986년) → 60세 정년 의무화(1994년 입법, 1998년 시행) → 65세 고용확보 의무화(정년연장·정년 후 재고용·정년폐지 중 선택, 2004년 입법, 2006-2013년 시행) → 65세 정년(2013년 이후)로 진행시키고 있다. 특히, 일본의 사례를 볼 때는 고령자정책은 노동력 부족과 연금재정 부담문제를 해결코자 함이 있었으며, 경제환경, 임금체계(호봉제), 임금구조(복리비등), 근로조건, 임금수준의 상이 내지는 재설정이 가능한 것 등은 우리나라의 여건과 상이해 그대로 수용하기에는 한계가 있다.

인구의 전망을 보면, 총인구의 감소 시점은 2018년이며, 생산가능 인구의 감소 시점은 2016년 이후가 될 전망이다. 노동수요는 향후 경제성장의 추세에 따라 노동력의 부족 현상이 달라진다. 이러한 상황을 고려할 때, 예를들어 2016-2022년 사이는 어떤가 한다. 따라서 정부는 그 전까지 기업이 노사자율로 정년연장 및 고용연장에 대한 지원방안을 강구하며, 정년연장의 사회적 합의를 위한 준비기간으로 충분히 운영해 해법을 제시할 필요가 있다.<sup>49)</sup>

넷째, 정년연장에 따른 기업부담의 해소방안으로 지속적인 ‘임금직무혁신’(임금피크제 등 임금시스템의 개혁)과 ‘인적자원개발’을 통해 생산성 향상과 임금이 일치하도록 노력해야 한다. 정년연장을 위해서는 임금제도의 수정이 필요한데, 노사가 자율적으로 정년연장 대신에 임금을 낮추고 합리화하도록 노사간 타협과 합의가 중요하다. 이는 생산성 향상을 위한 작업장 혁신을 촉진시키게 될 것이다. 그리고 ‘정부’도 기업의 부담을 줄이려는 노력을 해야 한다. 구체적으로 기업의 합리화하려는 임금체계 개편을 지원하기 위한 모범사례의 개발 및 확산, 컨설팅서비스의 제공, 장려금 지원, 세제 혜택 등을 제공하고, 근로자의 생산성 제고를 위해 인적자원개발 프로그램의 개발 및 제공, 인적자원개발에 대한 지원금, 세금의 감면 등의 인센티브를 확대할 수 있도록 법제도적인 방안을 마련할 필요가 있다.<sup>50)</sup>

---

49) 재직자의 고용안정과 역량강화를 위해 ‘점진적 정년제 폐지’를 제안하는 견해도 한다. 정책제언으로 단기는 정년 60세 법제화, 중기는 정년연장 연장(2011-2013년(56세), 2014-2016년(57세), 2017년(61세 이상) 정년설정 또는 고용연장 권고, 행정지도, 인센티브 제공), 장기는 정년제도 폐지를 제시하고 있다(손유미, 「고령화시대의 노동시장 정책 방향 연구」, 고용노동부 용역사업, 2011, 127-129면).

50) 금재호, “노동시장의 환경변화와 정년연장의 필요성”, 31-33면, 33-35면 ; 금재호, “중장년층의 고용불안과 정년연장”, 월간노동리뷰, 2011년 11월호, 72-73면. 한편, 정년연장도 별도의 고령근로자의 직업능력의 유지·향상을 위한 교육훈련의 강화도 필요하며, 정부도 사업의 원활한 운영과 조화를 이루면서 사용자의 교육훈련을 적극 지원해야 한다고 제안하는 견해도 있다(조용만, “정년연장의 노동법적 과제”, 92면).

### Ⅲ. 고령화사회에서 임금피크제에 대한 평가

#### I. 임금피크제의 의의, 현황 및 문제점

##### (1) 임금피크제의 의의

‘임금피크제’라 함은 근로자의 계속고용을 위해 노사간 합의를 통해 일정 연령을 기준으로 임금을 감액하고 소정의 기간 동안 정년을 연장하거나 정년 후 재고용하는 등 고령자의 고용을 보장·연장하기 위한 제도를 말한다. 임금피크제는 연공급 임금체계로 인한 중·고령근로자의 조기 퇴출 등의 고용 불안 문제를 완화하고, 기업의 인건비 부담을 줄여줌으로써 숙련된 기술 인력을 계속 사용할 수 있게 하는 제도이다. 임금피크제의 근본 취지는 기업의 규모에 관계없이 장기고용에 따른 기업의 인건비 부담을 완화하면서 재직 중·고령근로자의 고용연장(정년연장, 재고용)을 도모하려는 것이다. 이에 따라 고령자의 조기퇴직 현상이 지속됨에 따라 고령자의 고용안정과 사업주의 임금부담의 완화를 동시에 달성하는 고령자 고용친화적 임금체계인 임금피크제의 활성화가 필요해진 것이다.

임금피크제의 종류는 정년보장형 임금피크제, 정년연장형 임금피크제, 재고용형 임금피크제, 근로시간 단축형 임금피크제로 구분될 수 있다.<sup>51)</sup> 여기서 ‘재고용형 임금피크제’는 2011년부터 1유형과 2유형으로 구분하여 실시 중 ‘1유형’은 정년이 57세인 사업장에서 정년퇴직자 재고용을 조건으로 정년 이전(55세)부터 임금을 감액하고 1년 이상 재고용하는 것이고, ‘2유형’은 정년이 57세인 사업장에서 정년 퇴직자를 3개월 이내에 재고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 감액하고 1년 이상 재고용하는 것이다.<sup>52)</sup>

51) ‘정년보장형’도 있었으나, 제도 운영상 2010년 12월 임금삭감 수단으로 악용된다고 비판 받아 ‘정년보장형의 지원’은 폐지하였다.

52) 1유형은 정년 2년 전부터 임금을 감액하므로 사중손실의 위험이 적고, 2유형은 개별 근로자를 정년퇴직 후 축적직 등으로 고용할 경우 사중손실 가능성은 있다. 하지만, 2008년 실태조사(노동연구원) 결과, 임금피크제 지원금의 사중손실 효과는 19.6%로 타 사업

임금피크제의 도입의 장단점으로는 연공임금체계에서 생산성이 극대화되는 시기보다 임금이 최대가 되는 시기가 늦게 됨에 따라 발생하는 기업의 고령자 고용비용 부담을 완화하고 신규채용 여력을 확보할 수 있다는 장점이 있으나, 기업별 특성을 무시한 채 일괄적으로 도입될 경우 임금 저하의 수단으로 악용될 수 있다는 단점도 있다.<sup>53)</sup>

따라서 임금피크제 지원금을 비정규직의 정규직 전환이나 신규채용의 확대와 연관시켜 지원해야 하는 것은 임금피크제의 근본 취지에 맞지 않는다고 판단된다. 다만, 임금피크제를 시행하면서 중·고령근로자의 임금감액 비용으로 대기업 등이 자율적으로 청년채용을 확대하는 것은 청년-고령자 상생의 바람직한 방향이라고 본다.

## (2) 임금피크제의 현황

고용노동부의 2010년 및 2011년도 「사업체 임금·근로시간 조사 부가조사」의 결과에 의하면, 임금피크제의 도입회사 수 및 도입율, 해당 인원수는 100인 이상 사업장의 대기업 및 중소기업의 합계 212개사로 매년 지속적으로 증가하고 있다.

연도별로 임금피크제의 도입율을 보면, 2.3%(2005년)→ 40개사 3.3%, 226명(2006년)→ 72개사 4.4%, 584명(2007년)→ 98개사 5.7%, 997명(2008년)→ 158개사 9.2%, 1,497명(2009년)→ 189개사 12.1%, 1,869명(2010년)→ 212개사, 2,843명(2011년)로 나타난다.(〈표 8〉 참조). 그후 2011년 6월 「사업체노동력조사 부가조사」에 의하면, 100인 이상 사업장(10,029개소)의 12.3%(1,232개소)가 임금피크제를 도입하고 있다. 또한 도입 준비 중(238개소), 추후 도입 계획이 있는 사업장(1,552개소)을 포함하면 약 30.6%가 도입에 긍정적이라고 평가된다. 2011년에는 유형별로는 재고용형 35.6%, 정년연장형 35.4%로 대부분을 차지하며, 정년 보장형은 27.1%, 근로시간단축형은 1.8%를 차지하고 있었다.<sup>54)</sup>

---

에 비해 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

53) 서재만, 「고령자 일자리 현황과 정책과제」, 51면.

54) 고용노동부, 「고용노동백서(2012년판)」, 2012.7, 119면.

〈표 8〉 임금피크제 지원금 지급현황 (2011년 현재)

## □ 기업별(개사)

연도	2006	2007	2008	2009	2010	2011
대 기 업	14	20	28	47	56	93(43.9)
중소기업	26	52	70	88	102	119(56.1)
계	40	72	98	135	158	212(100)

## □ 지원인원별(명)

연도	2006	2007	2008	2009	2010	2011
대 기 업	153	441	791	1,198	1,536	2,345(82.5)
중소기업	73	143	206	299	333	498(17.5)
계	226	584	997	1,497	1,869	2,843(100)

## □ 지원금액별(백만원)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
대 기 업	414	1,147	2,369	5,435	6,492	7,253(84.1)
중소기업	165	391	663	1,053	1,369	1,370(15.9)
계	579	1,538	3,032	6,488	7,861	8,623(100)

## □ 규모별('10년, 개사)

계	계	99인 이하	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
기 업 수	158	76	40	7	21	14

## □ 유형별('10년, 개사)

	계	정년보장형	정년연장형	재고용형	근로시간 단축형	혼합형
대 기 업	56	10	37	3	-	6
중소기업	102	29	48	25	-	-
계	158	39(24.7%)	85(53.8%)	28(17.7%)	-	6(3.8%)

또한 임금피크제에 대한 지원금의 지원규모도 꾸준한 증가 추세를 유지하고 있다. 연도별의 임금피크제에 대한 지원규모는 2006년에는 40개사, 226명, 5.8억원, 2007년에는 72개사, 584명, 1,538명, 15억원, 2008년에는 98개사, 997명, 30억원→ 2009년에는 135개사, 1,497명, 65억원→ 2010년에는 189개사, 1,869명, 79억원 → 2011년 현재 212개사, 2,843명, 86억원으로 나타난다(〈표 8〉 참조).

그리고 2010년 임금피크제의 지원금을 지급하는 기업을 유형별로 보면, 정년연장형 53.8%로 가장 많고, 정년보장형 24.7%, 재고용형 17.7% 순으로 재고용 14.4%, 정년보장형<sup>55)</sup> 7.0% 순으로 지원금 지급하였다. 그리고 2008년 한국노동연구원의 실태조사의 결과에 의하면, 재고용형 임금피크제의 연봉수준은 정년형 비율이 높지 않다.<sup>56)</sup> 하지만, 2012년 8월 현재 정년연장형 78.6%, 재고용형 이전의 74.8%에 이르고 있어, 정년보장형(68.3%), 정년연장형(74.8%) 보다 오히려 높게 나타나 소득 저하가 크지 않고, 정년연장형은 고용연장의 효과가 평균 2.7년인데 비해 재고용형은 평균 4년으로 나타나 근로자 입장에서도 재고용형을 선호할 여지가 많다(〈표 8〉 참조).<sup>57)</sup>

### (3) 임금피크제의 문제점

이상과 같은 현황에 대하여 몇 가지 문제점을 지적할 수가 있다.

첫째, 임금피크제의 도입 요건(근로자대표의 동의)이 엄격하고, 임금피크제를

---

55) 2011년 이전 도입사업장에 대해서만 지원금을 지급하였다.

56) 경제발전노사정위원회에서 2010년 2월 노사(일반노조와 노총, 대기업과 중소기업 관리자), 노사관계 전문가 및 일반 국민을 대상으로 실시한 실태조사에 따르면, 베이비붐 세대 고용문제를 해결하기 위한 방안으로 제시한 ‘현행 정년연장’, ‘정년보장형 임금피크제’, ‘정년연장형 임금피크제’, ‘정년퇴직후 재고용’ 중에서 노사와 전문가는 정년보장형 임금피크제에, 일반 국민은 정년퇴직 후 재고용에 각각 가장 긍정적으로 나타났다. 정년연장형 임금피크제를 선택한 비중은 대기업 47%, 중소기업 49%, 일반노조 38%, 노총 38%, 노사관계 전문가 45%, 일반 국민 23%이다.

57) 참고로 2011년 5월 대한상공회의소의 조사에서도 직장인의 75%가 임금피크제를 통한 4년 이상의 정년연장을 희망하고 있었으며, 또한 60%는 임금피크제의 신청의사 있고, 최대 20%까지의 임금삭감을 수용하겠다는 의견이 80%를 차지하였다.

도입할 만한 고령자의 적합 직무를 개발하는 것이 어려워 제도 확산에 애로점이 있다.

둘째, 대기업에 지원이 편중되어 있다. 이에 대해 대기업은 근로자수가 많고, 임금수준도 높아 지원인원 및 지원금액 기준으로는 대기업 비중(80% 수준)이 높으나, 기업 단위로 보면 중소기업이 57.7%로 점차 증가하는 추세이다. 중소기업수(개사)는 2006년 26개사→2007년 52개사→2008년 70개사→2009년 88개사→2010년 109개사→2011년 119개사로 점증하는 추세이다. 이에 임금피크제 지원금의 중소기업에 대한 확대방안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 자발적으로 임금피크제를 도입한 100인 이상 사업장이 12.1%를 차지해 매년 증가세로 국가재정 투입의 효과성이 낮다. 2010년도 ‘사업체 임금·근로시간 조사’ 결과에 의하면, 임금피크제 도입율은 100인 이상 사업장(8,401개소)의 12.1%(1,019개소)이다. 연도별로 도입율이 점증하고, 도입율 12.1%에는 지원금을 지급받고 있는 사업장(94개소) 외에 지원제한의 소득(5,760만원) 또는 임금감액율(10% 이상) 등 지원요건에 미달해 지원금을 못받는 사업장이 포함되어 있다. 예를들어, 2010년의 지원실적은 79억, 1,869명, 189개사(100인 이상 109개소)이다.

넷째, 임금피크제 지원금의 직접지원 방식이 임금피크제 확산 및 정착에 부정적 영향을 초래하고, 근로자의 고용기간을 1년 연장하는데 불과해 문제된다.<sup>58)</sup> 이에 임금피크제 지원금제도가 임금피크제의 도입 및 확산에 도움이 되며, 연공급 임금체계에서 장기근속 근로자의 고비용의 고용구조 개선 및 고령자의 고용안정을 유도하는 기제로 작용하고 있다고 본다. 만일 정부의 지원금 지원제도가 중단된다면 사용자측이 근로자측을 설득(노사합의 요건)하기 어려워 임금피크제의 도입이 크게 감소될 우려가 있다.

58) 2008년 한국노동연구원의 ‘실태조사’ 결과로서, 정년연장형은 평균 2.7년, 재고용형은 평균 4년의 고용연장의 효과가 있었다. 또한 2010년 고용보험사업 심층평가(한국기술교육대)에서도 지원금 제도가 임금피크제의 미도입 기업들의 유인 효과까지 창출하는 것으로 나타난다. 이를테면 “임금피크제 지원금 제도가 고령자 고용연장에 기여”(87.7%), “사업체의 임금부담의 완화”(86.0%), “임금피크제의 도입 촉진에 기여”(91.3%)하고 있다고 응답하고 있다.

## 2. 임금피크제의 도입 경과

우리나라의 임금피크제는 2000년대 이후 기업에서 본격적으로 도입하고 있으나, 정부 차원에서는 고령자의 고용연장 및 기업의 인건비 부담 완화를 목적으로 임금피크제의 확산을 위한 재정적 지원 정책으로 2006년 임금피크제의 지원 제도를 도입하였다.<sup>59)</sup> 당시에는 2008년까지 한시사업으로 운영되었다. 노사합의로 56세(2006-2007년은 55세) 이상까지 고용을 보장하되, 피크임금보다 10% 이상 임금을 삭감하는 내용의 임금피크제를 실시하는 기업의 소속 근로자에게 54세부터 최대 6년간 연 600만원(분기별 150만원) 한도로 임금피크제의 보전수당을 지원하였다.

그런데 2008년 3월 「2008년도 경제정책 운용방향」을 발표할 때에 임금피크제의 활성화를 위해 ‘상시’제도로 전환하기로 하였다(2008년 9월 고용보험법 시행령 개정). 그 때의 세부 내용은 상시제도로 전환해 임금피크제의 확산을 유도하고, 임금감액 제외사유 중 하나인 ‘근로시간의 단축’을 ‘삭제’(2008년 9월 동법 시행규칙 개정)하여 근로시간 단축에 따른 임금감액도 보전수당을 지원할 수 있도록 하였고, 또한 정년 후에는 고용을 연장·초과해 시행하는 경우에는 근로자 대표의 동의 없이도 지원금을 지원할 수 있도록 제도를 개선하였다.

2009년 1월 ‘경제위기 극복을 위한 일자리대책’(2009.1.29. ‘비상경제대책회의’)의 일환으로 임금피크제의 확산을 통한 일자리 유지 및 지원금 지원을 확대하였다. 그 세부 내용으로는 ‘50+세대 일자리 대책’을 마련하여 고용보장을 조건으로 임금을 삭감하는 임금피크제 확산을 통하여 일자리를 유지하였고(2008년 5.7%→ 2009년 9%→ 2010년 10%), 임금조정을 통해 고용을 유지·연장하는 근로자에게 대하여 임금피크제 지원금의 지원을 확대하였다. 특히, 2010년 12월 말 고용보험법 시행령을 일부 개정(시행 2011.1.1)해 종전의 ‘임금피크제 보전수당’의 명칭은 ‘임금피크제 지원금’으로 변경하고, 기존에 일괄적으로 피크임금 대비 10% 임금 삭감이 있는 경우 지원금 지급대상이 되었던 임금피크제의 유형

---

59) 고용노동부, 「고용노동백서(2012년판)」, 117-119면 참조.



을 3가지로 세분화하여 조건 및 지원요건을 명확히 하고, 피크임금대비 임금 감액수준을 20% 이상으로 설정하여 그 조건을 강화하였다. 또한 임금삭감 수단으로 악용되고 연령차별의 소지가 있다고 비판받는 ‘정년보장형의 지원’은 폐지하였다.

2011년 6월 노사정위원회에서는 임금피크제의 활성화 및 정부의 지원 확대에 합의하였다. 그 세부 내용으로는 노사는 단체협약 또는 취업규칙을 통해 다양한 유형의 임금피크제를 도입하고, 정부는 노사의 자율적 연공급 임금체계의 개선을 지원하고 임금피크제를 도입할 때 지원을 확대하기로 하였다.

또한 2012년 1월 13일 고용보험법 시행령을 일부 개정해 우선지원 대상기업(중소기업)에 대한 지원을 강화하기 위해 임금감액률의 요건을 완화(20%→10%)함으로써 중소기업의 임금피크제의 도입을 촉진하고 지원을 강화하였다.

### 3. 임금피크제 지원금제도의 개요

#### (1) 사업의 목적

임금피크제 지원금 사업의 목적은 임금피크제를 도입하는 사업장 소속 근로자에게 삭감된 임금의 일부를 지원함으로써 고령자의 고용연장 및 기업의 임금부담을 완화하기 위한 제도이다.

지원추진체계(지원절차)는 먼저 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 임금피크제를 실시하고, 근로자는 다음 연도 1월말까지 해당 연도 중 지원받으려는 자는 매분기 다음달 말일까지 지원을 신청하며, 고용센터는 사실관계를 확인한 후 지원금 지급한다.

#### (2) 지원대상 및 요건, 지원내용

임금피크제의 유형별 지원기준에 대해서는 공통된 기준으로 근로자 대표의 동의가 필요하며, 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자이어야 한다. 유형별에 따른 지원대상, 요건, 지원내용은 다음과 같다.

### 1) 정년연장형의 경우

근로자대표 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 50세 이후 일정 시점부터 임금이 감액된 근로자를 대상으로 임금 감액율은 피크임금 대비 20%(우선지원대상기업은 10%) 이상이어야 한다.

피크임금 대비 80%(우선지원대상기업은 90%) 이하로 감액되는 부분을 임금 피크제가 적용되는 날부터 최대 10년간 연 600만원 한도까지 지원한다.

### 2) 재고용형의 경우

정년이 57세 이상인 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 정년퇴직후 재고용 조건으로 정년 이전(55세 이후)부터 감액되거나, 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용되면서 임금이 감액된 근로자를 대상으로 임금감액율은 정년 전(55세 이후)에 임금을 감액하는 경우 피크임금 대비 20%(우선지원대상기업은 10%) 이상이고, 정년 이후부터 임금을 감액하는 경우 피크임금 대비 30%(우선지원대상기업은 15%) 이상이어야 한다.

### 3) 근로시간 단축형의 경우

지원대상은 (i) 정년연장 또는 (ii) 정년 후 재고용되어 18개월 이상 근무하고 소정근로시간이 피크임금 시점 대비 50%미만으로 감소된 근로자이어야 한다.

요건은 위의 (i) 또는 (ii)는 각각 정년연장형, 재고용형과 임금감액율을 제외한 지원요건은 동일하다. 임금감액율은 피크임금 대비 50% 이상이어야 한다.

지원내용은 피크임금 대비 50% 이하로 감액되는 부분을 임금이 감액된 날부터 최대 10년간(재고용시는 재고용된 날부터 최대 5년간) 연 300만원 한도까지 지원한다.

## 4. 임금피크제에 대한 입법적 검토

### (1) 임금피크제의 도입 절차

우리나라와 같이 연공서열적 임금체계 아래에서의 정년제는 나름의 합리성이

있기 때문에 임금피크제의 도입, 임금체계의 개선 등을 전제 조건으로 하여 정년이 연장되어야 한다. 임금피크제는 고령자 고용연장을 위한 한 가지 방안에 불과하며, 이를 통해 고령자고용 확대의 문제가 완전하게 해소되는 것은 아니고, 또한 임금피크제의 경우 임금삭감률, 피크연령 등의 설정에 있어 다양한 선택이 가능하므로 이를 두고 사업장의 노사간 대립이 발생할 가능성이 크다. 기술적으로 피크임금의 설정, 임금조정 수준, 임금피크제 이후 새로운 직무 부여 등 임금피크제도를 도입할 경우에 노사간에 합의할 부분이 많아 현실적으로 쉽지 않은 측면이 있다. 이에 현행 연령차별금지 및 고용촉진법에서도 ‘근로자대표의 동의’ 하에 임금피크제가 도입되도록 규정하고 있다. 이와 관련해 몇 가지 논점을 검토할 필요가 있다.

첫째, 모든 유형의 임금피크제지원금 사업이 근로자대표의 동의를 통하여 도입될 수 있도록 법 체계를 정비할 필요가 있는지가 문제된다. 현행 ‘연령차별금지 및 고용촉진법’에서는 근로자대표의 동의 아래에서 임금피크제가 도입되도록 규정하고 있지만, 고용보험법 시행령(2010.12.31. 개정)에서는 ‘정년연장형’ 외에 ‘재고용형’과 ‘근로시간 단축형’은 근로자대표의 동의를 명시적으로 정하고 있지 않다. 따라서 이러한 법령상 불일치를 해소하기 위해 「임금피크제지원금 업무처리」 지침으로 지원금을 지급할 때 근로자대표의 동의 여부를 확인하도록 하고 있다.<sup>60)</sup>

둘째, 근로자대표의 동의 요건을 삭제하고 ‘취업규칙’으로 도입할 수 있다면 노동조합의 권한을 약화시킬 우려가 있는지가 문제된다. 임금피크제는 취업규칙이나 단체협약의 변경절차를 거쳐 도입할 수가 있다. ‘노동조합 및 노동관계조정법’이 정한 단체교섭·단체협약의 절차, 근로기준법이 정한 근로조건 유·불리에 따른 근로자대표의 동의(또는 의견청취) 절차에 따라 도입할 수가 있다(제

60) 아울러 지난 제18대 국회의 환경노동위원회의 법안심사 소위원회에 계류 중인 고령자고용촉진법 개정안(조해진 의원안) 논의시 정부 수정안이 통과될 수 있도록 노력할 계획이다. 수정안은 사업주가 취업규칙이나 단체협약에 따라 일정 연령 이상까지 정년을 연장하거나 재고용하는 조건으로 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 지원금을 지급하는 것으로 한다.

94조). ‘연령차별금지 및 고용촉진법’상 임금피크제를 도입할 때 근로자대표의 동의 절차는 지원금의 지원요건을 설정한 것으로, 근로자대표의 동의가 있어야만 지원금을 지급하도록 한정하고 있다. 이에 기업에 따라서는 정년연장 또는 정년후 재고용 등 근로자에게 유리한 임금피크제를 도입하고도 지원금을 받지 못하는 사례가 발생하고 있다. 따라서 근로자대표의 동의절차에 대한 법규정의 삭제는 노동조합의 권한을 약화시키는 것이 아니라 지원 요건을 완화함으로써 근로자를 보호하기 위한 취지라고 볼 수가 있다.

셋째, 임금피크제를 도입하는 것이 청년 일자리에 부정적 영향을 미치는지가 문제된다. 일자리를 단순히 한정된 고용인원으로 보면, 고령자의 고용이 연장되면 청년 일자리가 줄어들 수 있다. 이에 고령자의 고용을 연장해 기업의 부담을 줄이기 위하여 임금시스템의 변화가 반드시 필요하다. 연공급 임금체계가 위주이지만 고령자고용을 연장해도 임금피크제를 도입하면 기업은 절감된 인건비를 활용해 청년 일자리를 창출할 수가 있다.<sup>61)</sup> 따라서, 임금피크제를 시행하면서 고령자의 임금을 줄여서 청년 일자리를 확대하는 것은 청년-고령자 상생의 바람직한 방향이며, 임금피크제가 청년고용에 긍정적이라고 본다. 실제로 한국노동연구원의 ‘사업체 패널조사’ 분석결과에 의하면, 임금피크제를 도입한 기업의 경우 ‘청년고용’에도 일정 부분 긍정적 효과를 거둔 사례도 있다.<sup>62)</sup>

넷째, 임금피크제를 도입할 경우 현행 퇴직금에 불이익이 발생할 우려가 있는지가 문제된다. 임금피크제의 시행으로 임금이 감액된 상황에서 퇴직금<sup>63)</sup>을 산

---

61) OECD(2010)는 중고령자(55-59세)와 청년(20-24)에 대한 고용률의 비교를 통하여 고령자의 고용률이 높을수록 청년의 고용률도 높아 서로간에 일자리의 대체 관계가 아니라고 발표한 바가 있다(조선일보 2011.2.10 참조).

62) 임금피크제를 도입한 기업은 2005년 대비 2007년에 평균 20.3명 신규 고용의 증가, 미도입 기업은 평균 17.9명 감소하였다(이철선, 현대경제연구원, 2010년 3월). 또한 청년층과 고령층 노동시장 관계에서 세대간 고용대체 가설보다는 세대간 고용보완 가능성이 있다는 견해도 있다(안주엽, “정년연장과 청년고용”, 71면). 하지만, 청년층을 선호하는 대기업과 중소기업 등 공공부문의 정년연장이 청년층 고용에 부정적인 영향을 줄 것이다(류기정, “정년연장에 대한 경영계 입장 : 쟁점과 대안”, 월간노동리뷰, 2012년 9월호, 63면).

63) 퇴직금은 사용자가 근로자의 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 말한

정할 경우 근로자에게 불리하게 작용할 소지가 있다.<sup>64)</sup> 이에 대한 대응책은 임금피크제를 도입하기 이전에 ‘퇴직금의 중간정산’이 필요하다.<sup>65)</sup> 퇴직연금제를 운용하는 사업장의 경우, 확정기여형의 적용사업장은 임금피크제의 시행과 관계 없이 매년(또는 분기·월) 단위로 평균임금을 기준으로 부담금을 납부하면 되기 때문에 불이익이 없다. 반면에, 확정급여형 적용사업장의 경우에는 퇴직시 3개월 평균임금을 기준으로 퇴직금을 산정해 근로자에게 불리하다. 따라서 임금피크제의 시행 이전에 ‘확정기여형으로의 전환’이 필요하다.

## (2) 임금피크제 지원금

임금피크제 지원금(보전수당)과 관련해 몇가지 쟁점에 대하여 검토한다.

첫째, 중소기업의 도입을 활성화하기 위한 제도개선이 필요하다. 중소기업에 있어 임금피크제의 도입을 활성화하기 위하여 지원금의 지원 요건을 우대하는 방향으로 제도를 개선하였다(2011년 하반기 고용보험법 시행령 개정). 예를 들어, 우선지원 대상기업(중소기업)에 대해서는 지원요건 중 임금감액 기준을 20%→10% 등으로 완화하고 있다. 또한 지원제한 소득의 범위를 하향 조정해 대기업 등 고임금 근로자에 대한 지원을 축소하는 방향으로 검토하고 있다. 연간임금총액이 5인 이상 상용근로자(55-64세) 상위 10% 수준인 6,800만원(2011

---

다(근로자퇴직급여보장법 제8조 제1항). 이때의 ‘평균임금’의 산정은 퇴직 전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제6호).

- 64) 그러나 정년연장과 관련해 임금피크제의 도입 및 임금체계의 개선 등을 전제로 한 정년연장의 입법례를 찾기가 어렵고, 특히 임금 및 퇴직금의 불이익이 초래하기 때문에 비판하는 견해도 있다(조용만, “정년연장의 노동법적 과제”, 91면). 다만, 정년연장제도화와 임금체계의 개선 등을 촉진하기 위한 인센티브 정책의 병행은 필요하다고 주장한다(91면).
- 65) 임금피크제를 도입할 때 단체협약, 취업규칙에 퇴직금 정산방법 등을 명시((i) 임금피크제 시행 이전 평균임금으로 산정하는 방법, (ii) 임금피크제 시행 이전, 이후의 평균임금으로 퇴직금을 산정해 합산하는 방법, (iii) 퇴직금 중간정산을 하는 방법)하고 있다. 이때의 위의 (ii)의 정산방법으로 당초 정년시점에서 퇴직금을 정산한 후 이를 퇴직연금계좌로 상호 현재의 정년 이후의 근로로부터 발생하는 추가의 퇴직금을 지속적으로 축적하는 것을 고려하는 견해도 있다(안주엽, “정년연장과 청년고용”, 73면).

년 이전 5,760만원) 이상인 자는 지원금의 지급을 제외하고 있다(〈표 9〉 참조). 하지만 중소기업의 활용도는 여전히 미미한 수준이다. 고용연장에 따른 임금피크제 등의 중소기업 활성화 방안은 컨설팅의 강화, 중소기업의 정년제도 운영현황에 대한 보다 세밀한 실태조사를 수행해 활용도의 향상방안을 마련할 필요가 있다.<sup>66)</sup> 중소기업(우선지원대상기업)의 활용실적을 제고하기 위해 근로시간 단축형에서도 중소기업에 대한 요건 완화 등을 검토할 필요가 있다.<sup>67)</sup>

〈표 9〉 연도별 임금피크제지원금 지급현황

(단위: 개사, 개소, %, 명, 천원)

지급년	기업규모	사업장별		지원인원별		지원금액별	
		사업장수	비중	근로자	비중	지원금액	비중
2012.8월	대기업	87	39.4	1,859	81.7	6,933,756	83.3
	우선기업	134	60.6	417	18.3	1,388,919	16.7
	계	221	100	2,276	100	8,322,675	100
2011년	대기업	93	43.9	2,345	82.5	7,253,374	84.1
	우선기업	119	56.1	498	17.5	1,370,300	15.9
	계	212	100.0	2,843	100.0	8,623,674	100.0
2010년	대기업	80	42.3	1,536	82.2	6,490,523	82.6
	우선기업	109	57.7	333	17.8	1,369,980	17.4
	계	189	100.0	1,869	100.0	7,860,502	100.0

둘째, 임금피크제가 정년연장의 정책취지와 달리 정년퇴직자의 비정규직 재고용을 크게 지원하고 있다. 먼저 근로자의 입장에서 재고용의 경우 주된 일 자리에서 정년 후에도 계속근로가 임금소득의 급격한 하락이나 보다 취약한 일 자리로의 전락을 방지할 수 있는 반면에, 기업의 입장에서 고령 근로자가 정년에 도달함으로써 인해 퇴직한 전문인력의 경험과 능력을 사장(死藏)시키기 보다는 상대적으로 더 낮은 임금으로 재활용해 기업의 생산성과 이윤을 극대화할 수 있을 것이다.

66) 서재만, 「고령자 일자리 현황과 정책과제」, 54면 참조.

67) 서재만, 「고령자 일자리 현황과 정책과제」, 53면 참조.

셋째, 임금피크제의 도입시 컨설팅 사업에 대한 지원이 필요하다. 기업에서 실제로 임금피크제를 도입하려면 임금체계, 직무분석, 중고령자를 위한 사업장 환경 개선, 피크임금의 설정, 감액기간, 감액률의 결정 등에 대한 컨설팅 지원이 필요하다. 현재는 해당 근로자에 대해 임금피크제를 통해 감소한 소득의 일부 지원금은 있지만, 임금피크제를 도입하는데 지원하는 컨설팅 사업은 없다.<sup>68)</sup> 특히, 임금피크제 연계를 통한 정년연장시 인프라 차원에서 임금피크제의 도입에 대한 컨설팅을 민간에 위탁하거나 해당 기업에 컨설팅비의 지원제도 등의 방안을 마련할 필요가 있다.

넷째, 임금피크제 지원금제도와 고령자 고용연장 지원금제도를 통합하는 방안도 고려할 필요가 있다. 두 제도는 수혜자가 근로자인가 사업주인가 여부와 고용연장에 의한 임금삭감이 있는지 여부의 차이가 있지만, 장기적으로 정년연장이 법제화된다면 현재의 고령자 고용연장 지원금 제도는 의미가 감소할 것이며, 정년연장에 따른 기업의 비용부담이 고용감소로 전가되지 않도록 하기 위해 연공급임금체계의 개편과 연계한 임금피크제 지원제도로의 통합이 필요하다고 보여진다.<sup>69)</sup>

### (3) 평가

임금피크제 연계형의 정년연장은 기존의 단순히 정년을 연장하는 것에 비해 선택할 수 있는 가능성을 확대한다는 면에서 긍정적이다. 이에 연공서열임금(호봉제)을 지급하는 관행이 일반적인 현실에서 중·고령자가 주된 일자리에서 보다 오래 일하게 하고 청년실업 상황까지 고려하면 연공급서열제의 완화, 일자리 나누기 차원에서라도 임금피크제의 활성화가 필요하다. 하지만 임금피크제는 고용연장을 위해 노사가 선택할 수 있는 방안의 한가지이지 궁극적인 해결 방안은 아니다. 다만, 근본적으로 정년사항은 그 사업장의 인력수급 상황 등 노사의

68) 현재 각종 컨설팅 사업을 수행하는 ‘노사발전재단’에서도 임금피크제를 도입하기 위한 컨설팅 사업은 없다.

69) 서재만, 「고령자 일자리 현황과 정책과제」, 56면 참조.

〈표 10〉 임금피크제의 지원금 제도의 내용

유형	2010년 이전 시행 사업장		2011년 이후 시행 사업장		
정년 연장형	요건	·56세 이상 고용보장 ·임금이 피크대비 10% 이상 감액	요건	·50세 이후부터 임금 감액 ·56세 이상 고용보장 ·임금이 피크대비 20% 이상 감액	
	지원	·피크 대비 임금차액의 1/2 지원 ·최대 6년(54세부터 지원)	지원	·피크 대비 80% 이하 감액분 지원 ·최대 10년(50세 이후부터 지원)	
근로시간 단축형	·별도 지원요건 없이 정년연장형과 동일		요건	·해당 기간의 소정근로시간이 피크 시점 대비 50% 이상 감소 ·임금이 피크대비 50% 이상 감액	
			지원	·피크 대비 50% 이하 감액분 지원 ·정년연장형 근로시간단축은 최대 10년 재고용형 근로시간단축은 최대 5년	
재고용형	·별도 지원요건 없이 정년연장형과 동일		유형 I	요건	·정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용을 조건으로 정년 이전(55세 이후)부터 임금 감액 ·1년 이상 재고용하는 경우
				지원	·피크 대비 80% 이하 감액분 지원 ·최대 5년간 지원
			유형 II	요건	·정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우 ·1년 이상 재고용하는 경우
				지원	·피크 대비 70% 이하 감액분 지원 ·최대 5년간 지원
정년 보장형	·별도 지원요건 없이 정년연장형과 동일		·연령차별 소지가 있어 ‘폐지’		



필요를 고려해 조정해 결정할 수 있는 것이 바람직하다. 기존의 임금피크제 지원금 또는 고령자고용에 대한 각종 장려금 제도가 전체적인 정년연장을 실현하는 데에는 한계가 있다. 하지만 임금피크제가 산업현장에서 일반화되지 않은 상황에서 임금피크제 지원제도 등은 당분간 계속 유지할 필요는 있다고 보여진다 (<표 10> 참조).<sup>70)</sup>

## V. 결 론

우리나라에서 베이비붐 세대의 은퇴 문제가 사회문제로 되면서, 고령자들이 노동시장에 좀더 체류해 근로하기 위해 해결방안으로 60세 이상으로 정년연장의 법제화가 부상하고, 이를 둘러싼 이해당사자들의 논란이 확산되고 있다. 고령화에 따라 중장년층의 고용 및 소득보장은 국가 전체의 사회경제적 안정에 매우 중요하다. 정부는 주된 일자리에서 더 오래 일하는 사회를 위해서 정년제도 개편방안의 강구, 임금피크제를 통한 고용연장 지원 등을 시행하고 있다.

지난 2011년 6월 10일 노사정위원회의 본회의에서는 청년 실업상황, 기업의 60세 정년의 도입 비율, 인력수급의 구조 등을 감안하여 당분간 ‘60세 법제화’보다는 노사가 자율적으로 정년을 연장하거나 재고용을 해 나가되, “노사정은 퇴직연령 추이, 인구의 고령화 비율, 노동인력 구성 변화 등을 감안하여 생애에 걸쳐 지속적으로 일할 수 있도록 다양한 제도방안을 강구”하는 것으로 합의한 바가 있다. 우리나라보다 고령화 문제를 일찍 경험한 ‘일본’은 1998년 60세 정년 의무화 당시 이미 93.3%의 기업이 60세 이상 정년제를 채택, 경제·산업에 미치는 충격이 크지 않았던 데 비해, 우리나라는 2010년 300인 이상 사업장 중 60세 이상 정년제를 운영 중인 곳은 22%에 불과하여 현 상황에서 법제화는 무리라고 보고 있다. 또한, 건강 수명이 80세로 늘어나고 있는 만큼 나이는 숫자에

70) 물론 정부의 임금피크제 등을 통하여 정년연장을 지원하고 있지만, 그 성과는 기대에 못 미치고 있다는 것이 사실이라고 평가하는 견해도 있다(김재호, “노동시장의 환경변화와 정년연장의 필요성”, 4면).

불과하다는 인식을 갖고 실제 능력이 닿을 때까지 일할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 이에 따라 근로자들이 실질적으로 생애에 걸쳐 계속 일할 수 있는 환경을 조성하기 위해 임금피크제 확산 지원, 계속고용 지원, 임금·직무체계 개편 컨설팅 등을 통해 노사가 자율적으로 고령자 고용(정년)을 연장하도록 지원을 확대하는 것이 바람직하다.

이에 본고에서는 이상과 같이 정년연장의 방안과 법제도간 적합성 있는 대안을 마련하기 위하여 고령자의 고용안정 방안으로 정년연장제도 및 지도방안(임금피크제 등)을 살펴보았다.

먼저 정년연장의 법제화에 대해서는, (i) 정년제의 ‘내용’은 기업의 정년이 60세 이상으로 의무화하지만, 예외적으로 인정하는 조치가 필요하다. (ii) 정년제의 ‘시기’문제는 경제 및 고용 환경, 노동력 수급상황, 연금재정 상황, 기업부담, 기업규모별·성격, 직무의 성격으로 도입할 수 있는 여건이 상이한 점을 종합적으로 감안해 적절한 시점에 단계적인 연장방법을 고려할 필요가 있다. (iii) 정년연장은 국민연금의 수급연령과 단계적으로 연계해 연장시킬 필요가 있다. (iv) 정년연장에 따른 기업부담의 해소방안으로 지속적인 임금직무혁신(임금피크제 등 임금시스템의 개혁)과 인적자원개발을 통해 생산성 향상과 임금이 일치하도록 노력해야 한다.

또한 연공급서열제가 관행인 현실에서 중·고령자가 주된 일자리에 비해 보다 오래 일하게 하고 청년실업 상황까지 고려하면 연공급서열제의 완화, 일자리 나누기 차원에서라도 임금피크제의 활성화가 필요하다. 기업은 정년연장 법제화보다는 임금피크제의 도입을 늘리는 것을 선호하고 있다. 임금피크제가 우리 산업 현장에서 아직 일반화 되지 않은 상황에서 임금피크제의 지원제도는 당분간 계속 유지되어야 한다고 본다.

결국 정년연장 및 법제화의 문제는 장기적인 목표와 구상, 충분한 논의와 검토도 없이 일단 60세 이상의 정년 법정화하는 데에만 치중해 시행될 경우에는 노사간의 갈등을 유발하고 부작용이 발생할 수 있다. 현행 노동시장의 전개과정과 연금재정의 전개과정의 예측에 부합하는 구체적인 고령자의 노동법·제도에 연계해 활용 가능한 그 개선방안을 제시하였다. 고령자의 고용안정에 기여하기

위하여 고령자의 취업과 은퇴후 노후생활의 합리적인 연계방안을 정년연장 및 법제화 문제를 연구해야 한다. 결국 정년연장 및 법제화 문제는 노사, 학계, 정부의 폭넓은 연구와 합의에 의해 신중하게 해결해야 할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 고용노동부, 「고용노동백서(2012년판)」, 2012.7.
- 김명중, “일본의 정년제도와 최근의 동향”, 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2010년 10월호.
- 김형배, 「노동법(제21판)」, 박영사, 2012.
- 금재호, “중장년층의 고용불안과 정년연장”, 월간노동리뷰, 한국노동연구원, 2011년 11월호.
- 노진귀, “정년연장에 대한 노동계 입장 : 쟁점과 대안”, 「월간노동리뷰」, 한국노동연구원, 2012년 9월호.
- 류기정, “정년연장에 대한 경영계 입장 : 쟁점과 대안”, 「월간노동리뷰」, 한국노동연구원, 2012년 9월호.
- 박지순, “고용 및 노동관계법의 주요 쟁점”, 「2012년 추계정책학회」자료집, 한국노사관계학회, 2012.10.4.
- 서재만, 「고령자 일자리 현황과 정책과제」, 국회예산정책처, 2012.9.
- 손영우, “프랑스의 퇴직연금제도 개혁과 퇴직연령 연장”, 「국제노동브리프」제8권 9호, 한국노동연구원, 2010
- 손유미, 「고령화시대의 노동시장 정책방향 연구」, 고용노동부 용역사업, 2011.
- 이기한, “노동법학 정년제의 법제화 논의에 대한 법적 타당성 연구”, 「노동법학」제36호, 2010.12.
- 이철선, 「베이비붐 세대 고용정책과 청년일자리 대체 가능성」, 노사정위원회, 2010.
- 임종률, 「노동법(제10판)」, 박영사, 2012
- 조용만, 「고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안」, 국제노동법연구원, 2006.8.
- 조용만, 「고용차별금지법의 국제비교-영미법계의 연령·장애 차별금지법제를 중심으로」, 한국노동연구원, 2004
- 조용만, 「고용상 연령차별금지법제의 입법론적 검토」, 한국법제연구원, 2004.
- 최영준, “영국 정년제도의 변화 : 배경과 함의”, 「국제노동브리프」, 제8권 9호,

한국노동연구원, 2010

한국노동연구원, 「정년연장, 어떻게 할 것인가?」(세미나자료집), 2012.5.3

한국직업능력개발원, 「고령사회, 어떻게 극복할 것인가?」(세미나자료집), 2012.9.14.

〈日文抄録〉

## 高年齢者の雇用安定に関する労働立法評価 -定年制及び賃金ピーク制を中心に-

李 承 吉

(亞洲大學校 法學專門大學院 教授)

高齢化によって高年齢者の雇用及び所得保障が国家の経済的な安定に非常に重要である。高齢化社会から高齢社会に移行する時、多様な問題を解決するための核心は「雇用の質」だけでなく「雇用率の向上」をすることである。韓国の現在の人口構造上の高年齢者の雇用問題は「雇用率の向上」が核心であり、これは高齢社会の対応次元で先決すべき課題である。現行の労働市場の法制度は急激な高齢化時代に経済・社会・文化的衝撃に対する緩和策としては合理的ではない部分が多くて、その変化による相応しい労働市場法制度として改善する必要がある。

本稿では高年齢者の雇用安定方案として、高齢化社会での定年延長の方案と法制度間に適合性のある代案を整えるために、定年延長制度の法制化及び政府の指導方案(賃金ピーク制など)を検討した。まず、定年延長と法制化に対しては、(i)定年制の内容は企業の定年が60歳以上で義務化するが、例外で認める措置が必要である。(ii)定年制の時期問題は経済・雇用の環境、労働力の需給の状況、年金財政の状況、企業の負担、企業規模別の性格、職務の性格で導入と条件が異なっている点を総合的に勘案して、適正な時点に段階的な延長方法を考慮する必要がある。(iii)定年延長は国民年金の受給年齢と段階的に結び付いて延長させる必要がある。(iv)定年延長による企業負担の解消方案に持続的な賃金職務の革新(賃金ピーク制など賃金システムの改革)と人的資源開発を通じて、生産性向上と賃金が一致するように努力しなければならない。また企業は定年延長の法制化よりは、賃金ピーク制の導入を拡大することを好んでいる。賃金ピーク制

が韓国の産業現場でまだ一般化されていない状況で、賃金ピーク制の支援制度はしばらく維持されなければならないと思われる。結局、定年延長及び法制化の問題は労使、学界、政府の幅広い研究と合意によって慎重に解決しなければならない。

\* キーワード：定年制、定年延長、賃金ピーク制、賃金ピーク制支援金、国民年金受給年齢