

노동정책연구
2012. 제12권 제3호 pp.1~23
한국노동연구원

연구논문

정년연장의 법적 과제*

조용만**

우리의 정년제는 근로자의 나이가 취업규칙이나 단체협약 등에서 규정한 연령에 도달하면 근로계약관계가 자동적으로 종료되는 제도이다. 본 연구는 정년연장의 법적 과제에 대한 검토를 목적으로 한다. 우리의 현행법은 정년제를 합법적인 것으로 허용하고 있고, 공무원 등의 경우를 제외하고 정년연령에 관해 어떤 규제도 하고 있지 않다. 성별 등을 이유로 한 정년차별은 법률에 의해 금지되지만, 직책·직급별 정년차등은 판례에 의해 그 유효성이 인정되고 있다. 반면에 미국은 나이를 이유로 한 강제퇴직을 연령차별로 금지하고 있고, 영국은 65세 이상 정년퇴직을 연령차별의 예외로 보아 허용하다가 최근에 정년제를 폐지하였다. 프랑스는 연령차별금지와 병행하여 70세 미만의 강제퇴직을 금지하고 있고, 일본은 60세 이상 정년 의무화 이후 연금수급연령의 상향에 대응한 65세까지의 고연령자고용확보 조치의 의무화를 행하였다. 본 연구는 정년연장을 위한 출발점으로 60세 이상 정년무화를 제안하고 있고, 연금수급연령의 인상과 연계한 정년연령의 단계적 연장을 거쳐 장기적으로는 정년제 자체의 폐지·금지로 나아가는 정책방향을 제시하고 있다. 이와 더불어 사업의 규모와 성격, 직무의 성격 등에 비추어 정년연장 내지 연령차별의 예외를 고려할 수 있다는 점도 언급하고 있다. 이는 정년연장이 사업의 원활한 운영과 조화될 수 있도록 하기 위한 차원이다. 한편 정년연장의 실효성이 담보될 수 있도록 연령차별금지의 관점에서 정년 이전의 나이를 이유로 한 해고에 대한 규율을 강

논문접수일: 2012년 5월 22일, 심사의뢰일: 2012년 6월 15일, 심사완료일: 2012년 7월 5일

* 2012년 5월 3일 한국노동연구원 주최 『정년연장, 어떻게 할 것인가?』 토론회에서 발표한 글을 수정·보완한 것이다.

** 건국대학교 법학전문대학원 교수(ymcho@konkuk.ac.kr)

화할 필요가 있고, 법으로 60세 이상 정년을 의무화하는 경우 법적 규율의 공백이 발생하지 않도록 법 위반의 효력을 명문화하는 것이 바람직하다고 본다. 기타 과제로서 임금체계의 개선 등을 촉진하기 위한 정책의 병행 필요성과 고령근로자의 직업능력향상을 위한 지원 강화의 필요성을 제시하고 있다.

핵심 용어 : 정년, 강제퇴직, 연령차별

I. 서론

정년제는 근로자의 의사 및 능력과 관계없이 일정한 연령에 도달한 것을 이유로 근로계약관계를 종료시키는 제도이다. 국제노동기구(ILO)는 1980년 고령근로자에 관한 제162호 권고 제22조에서 특정 연령에 고용을 종료시키는 입법이나 기타의 규정은 근로자의 자발적 퇴직의 원칙(동 권고 제21조)과 고령근로자에 대한 고용차별금지의 원칙(동 권고 제3조)에 비추어 검토되어야 한다고 규정한 바 있다.¹⁾ 주요 선진국들은 연령차별금지법제의 틀 내에서 정년제를 금지하거나 폐지하였고, 정년제를 허용하는 경우에도 일정한 연령 이상으로 정년을 정하도록 강제하는 입법정책을 취하였다. 반면에 우리나라의 경우 정년제가 금지되지 않을 뿐만 아니라 정년연령에 대한 어떤 법적 강제도 없다(법률에서 정년연령을 명문화한 경우를 제외함). 또한 정년의 실태를 보면 상당히 오랜 기간이 경과했음에도 50대 중반 수준을 벗어나지 못하고 있는데, 사회적으로 저출산 및 고령화가 급속도로 진행되고 있고, 연금수급연령은 60세에서 65세로 점차 인상될 예정이다. 이러한 전반적 상황에서 정년연장의 강제와 같은 법정책의 변화를 요구하는 목소리가 점점 커지고 있다.

이 글의 목적은 정년연장의 법적 과제를 검토하는 것이다. 이하에서는 우선, 현행법상 정년제가 어떤 내용으로 어떻게 규율되고 있는지를 정년제의 의의와

1) 제162호 권고의 내용에 관해서는 조용만(2004a), p.55 이하를 참고하기 바란다.

그 유효성, 정년연령과 정년차별을 중심으로 살펴본다. 이어서 주요 외국에서는 정년제에 대해 법으로 어떻게 규율하고 있는지를 미국, 영국, 프랑스, 일본을 중심으로 개관한다. 다음으로, 정년연장의 주요 법적 쟁점과 과제에 관한 사항으로 정년제 개선의 기본방향, 연금수급연령과 연계한 정년연장, 정년연장의 예외, 연령을 직·간접적 이유로 하는 차별적 해고의 제한, 60세 정년의무규정에 반하는 취업규칙 등의 효력, 기타의 문제를 검토한다. 끝으로, 결론에서는 핵심 내용을 요약한다.

II. 정년제에 대한 현행법의 규율

1. 정년제의 의의

정년에 의한 근로계약의 종료에는 정년연령의 도달에 의해 자동적으로 근로계약이 종료되는 정년퇴직제와 정년연령의 도달 시에 사용자가 해고의 의사표시를 하는 정년해고제가 있다(임종률, 2012: 534). 우리나라에서 통용되는 정년제는 근로자의 나이가 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 일정한 연령에 도달하면 근로계약관계가 자동적으로 종료되는 정년퇴직제이다. 판례에 의하면, 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 아니다(대법원 2008. 2. 29. 선고 2007다85997 판결 참조).

2. 정년제의 유효성

정년제는 근로자의 자발적 퇴직의 원칙(근로자는 자신의 퇴직의 시기를 자율적으로 결정할 수 있어야 한다는 원칙)과 평등대우의 원칙(연령이 아닌 근로자 개인의 능력에 따라 평등하게 취급하여야 한다는 원칙)에 반하고, 급속한 저축

산·고령화에 따른 고령자의 고용촉진 및 연금재정의 안정화라는 정책적 요청에 반한다는 점에서 불합리한 제도가 아닌가 하는 반론이 제기될 수 있다(박종희 외, 2003: 123). 이에 대해 정년제의 유효성을 인정하는 견해는 그 근거로 기업이 고용할 수 있는 인원의 한계, 청년근로자의 채용을 통한 종업원 연령구성상 균형유지의 필요성, 고령자 개인의 능력·적격성 등을 평가하여 선별하여 퇴직시키는 것보다 일정한 연령기준에 따른 획일적 배제가 더 합리적이고 공정하다고 보는 노사 쌍방의 인식을 들고 있다(임종률, 2012: 535).

헌법재판소는 법관의 정년을 규정한 법원조직법의 위헌 여부가 다투어진 사건에서, 법관의 정년을 설정한 것은 법관의 노령으로 인한 정신적·육체적 능력 쇠퇴로부터 사법이라는 업무를 제대로 수행함으로써 사법제도를 유지하게 하고, 한편으로는 사법인력의 신진대사를 촉진하여 사법조직에 활력을 불어넣고 업무의 효율성을 제고하고자 하는 것으로 그 입법목적이 정당하고, 일반적으로 나이가 들어감에 따라 인간의 정신적·육체적 능력이 쇠퇴해 가게 되는 것은 과학적 사실이고, 개인마다 그 노쇠화의 정도는 차이가 있음도 또한 사실인데, 법관 스스로가 사법이라는 중요한 업무수행 감당능력을 판단하여 자연스럽게 물러나게 하는 제도로는 사법제도의 유지, 조직의 활성화 및 직무능률의 유지향상이라는 입법목적에 효과적으로 수행할 수 없고, 어차피 노령에 따른 개개인의 업무감당능력을 객관적으로 측정하기 곤란한 마당에 입법자가 법관의 업무 특성 등 여러 가지 사정을 고려하여 일정한 나이를 정년으로 설정할 수밖에 없을 것이므로, 그 입법수단 역시 적절하다는 이유 등을 들어 헌법에 위배되지 않는다고 판단한 바 있다(헌법재판소 2002. 10. 31. 선고 2001헌마 557 전원재판부).

3. 정년연령

정년제를 실시하는 사업장의 경우 일반적으로 취업규칙 또는 단체협약에서 정년연령을 정한다. 근로기준법(이하 ‘근기법’이라고 함)은 퇴직에 관한 사항을 취업규칙으로 정하도록 요구하고 있을 뿐이고(제93조 제4호), 정년연령에 대하여 특별히 규율하고 있지 않다. 한편 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진

에 관한 법률’(이하 ‘연차법’이라고 함)에서는 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 규정하고 있지만(제19조), 이는 의무규정이 아닌 노력규정에 불과한 것이기 때문에 60세 정년을 강제하는 법적 효력이 없다. 다른 한편 정년연령의 설정 자체가 연령차별이 아닌가 하는 의문이 제기될 수 있는데, 연차법은 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우에는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 규정하고 있다(제4조의5 제3호).

결국 현행법은 정년제의 실시 여부 및 정년제를 실시하는 경우 정년연령을 어떻게 정할 것인가를 노사의 자율에 맡기고 있는 셈이다. 다만, 일정한 경우 법적 제약이 가해진다. 취업규칙의 변경을 통해 정년규정이 없던 상황에서 정년규정을 신설하는 것(대법원 1997. 5. 16. 선고 96다2507 판결 참조) 또는 취업규칙을 변경하여 기존의 정년연령을 단축하는 것(대법원 2009. 5. 28. 선고 2009두2238 판결 참조)은 취업규칙의 불이익변경에 해당하기 때문에 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 동의, 이러한 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의가 있어야 한다(근기법 제94조 제1항 단서). 또한 기존의 정년을 단축하는 단체협약의 불이익한 변경이 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 있는 경우 그러한 단체협약을 체결한 노동조합과 사용자의 합의는 무효이다(대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두7790 판결 참조).

4. 정년차별

근로자 사이에 정년을 달리 정하는 것에 대하여 현행법은 일정한 법적 제한을 가하고 있다. 우선, 근기법은 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 하는 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하고 있고(제5조), ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’(이하 ‘고평법’이라고 함)은 정년에서의 남녀차별을 금지하고 있다(제11조 제1항). 관련 판례로, 성별 작업구분이나 근로조건의 구분을 명확히 하지 아니한 채 남녀를 차별하여 정년(남자 55세, 여자 53세)을 규정한 단체협약 및 취업규칙의 조항이 근기법과 고평법에 위배되어 무효라

고 본 사례(대법원 1993. 4. 9. 선고 92누15765 판결), 반면에 취업규칙에서 일반직 직원의 정년을 58세로 규정하면서 모두 여성으로 구성된 전화교환직렬 직원의 정년만을 53세로 규정하여 5년의 정년차등을 둔 것은 전화교환직렬에서의 인력의 잉여 정도, 연령별 인원구성, 정년 차이의 정도, 차등정년을 실시함에 있어서 노사간의 협의를 거친 점, 신규채용을 하지 못한 기간, 현재의 정년에 대한 교환직렬 직원들의 의견 등에 비추어 그 합리성을 인정할 수 있기 때문에 근기법과 고평법에 위배되지 않는다고 본 사례(대법원 1996. 8. 23. 선고 94누13589 판결) 등이 있다. 다음으로, ‘노동조합 및 노동관계조정법’(이하 ‘노조법’이라고 함)은 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분을 이유로 노동조합의 조합원에 대한 차별대우를 금지하고 있다(제8조). 관련 판례로, 근로자의 정년을 60세에서 54세로 한시적으로 단축하는 단체협약 등에 근거하여 54세 이상의 직원 22명을 정년퇴직케 한 후 새로운 단체협약을 체결하면서 정년을 매년 1년씩 단계적으로 연장하여 종전 만 60세 정년으로 환원하기로 합의한 사안에서, 일정 연령 이상의 근로자들을 정년 단축의 방법으로 조기 퇴직시킨 조치는 연령만으로 조합원을 차별하는 것이어서 단체협약에 의한 정년 단축은 현저히 합리성을 결하여 무효라고 본 사례가 있다(대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두7790 판결).

한편 직책이나 직급에 따라 정년을 달리 정하는 정년차등제의 유효성 여부에 관하여 판례는, 정년규정은 당해 사업장에 있어서 근로자가 제공하는 근로의 성질, 내용, 근무형태 등 제반 여건에 따라 합리적인 기준을 둔다면 같은 사업장 내에서도 직책 또는 직급에 따라 서로 차이가 있을 수 있는 것이고, 이와 같은 기준에 따라 사용자가 정한 정년규정이 일용노동자의 가동연한이나 공무원 및 다른 동종 회사의 직원의 정년보다 다소 하회한다고 하여 이를 법률상 무효라고 할 수 없다는 입장을 취하고 있다(대법원 1991. 4. 9. 선고 90다16245 판결). 반면에 국가인권위원회는 직급별 정년차등제를 합리적 이유가 없는 차별로 보아서 그 시정을 권고하여 왔는데, 차별로 판단한 주된 이유는 정년연령을 구분 짓는 경계에 있는 직급 간의 업무구분이 불명확한 점, 특정 계급 이상이 반드시 경험과 지식이 풍부하다고 일률적으로 단정하기 어려운 점, 정년 때문에 승진 적체 및 조직의 비대화가 발생한 것인지 여부가 명확치 않은 점, 조

직의 신진대사는 인사제도 전반에 대한 관리의 문제로 접근해야 한다는 점 등이다(조용만, 2012: 104).

Ⅲ. 정년제에 대한 외국법의 규율

1. 미 국

‘고용에서의 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act : ADEA)’은 20인 이상의 근로자를 사용하는 사용자가 연령을 이유로 40세 이상인 자에 대하여 차별하는 것을 금지한다.²⁾ 1967년 법 제정 당시에 ADEA는 40~65세의 자를 적용대상으로 하였으나, 1978년 법 개정으로 인해 적용대상 연령상한이 65세에서 70세로 상향되었고, 1986년 법 개정으로 인해 연령상한이 폐지되었다(Lindemann & Kadue, 2003: 11). 다른 차별구제와 마찬가지로 ADEA 관련 연령차별의 구제는 연방기관인 고용기회평등위원회(EEOC)가 담당한다.³⁾

ADEA 하에서 특정 연령에의 도달을 이유로 하는 강제퇴직은 원칙적으로 금지되고 매우 제한적인 경우에 한하여 허용된다. 첫째, 경영간부 및 고위정책결정자의 경우이다. 65세 이상인 자로서 퇴직 직전 2년 동안 경영간부직(a bona fide executive) 또는 고위의 정책결정직(a high policy making position)에 고용되어 있었고, 사용자로부터 연간 4만 4천 달러 이상의 퇴직연금을 즉시 지급할 수 있는 권리를 가지는 자의 강제퇴직이 허용된다(29 U.S.C. §623(c)(1)).⁴⁾ 둘째, 주의 경찰과 소방관의 경우이다. 주정부는 경찰과 소방관의 강제퇴직을 가능케 하는 주법을 제정할 수 있다(29 U.S.C. §623(j)). 셋째, 강제퇴직 연령의 설정이

2) ADEA에 관한 보다 자세한 내용은 조용만(2004b), p.91 이하를 참고하기 바란다.

3) 2009년 EEOC는 연령차별사건 22,778건을 접수하여 같은 해에 20,529건을 처리하였고, 피해 당사자들에 대한 총 금전보상액은 7,210만 달러에 달한다(Rassas, 2011: 100).

4) 고용기회평등위원회(EEOC)의 ADEA규칙에 의하면, 경영간부는 본사 주요부서의 장과 같이 “상당수의 근로자 및 대량의 비즈니스에 대한 실질적인 관리권한을 행사하는 소수의 고위직 근로자”를 의미하고, 고위정책결정자는 “기업정책의 개발에서 실질적인 역할을 수행하고 그 시행에 관하여 효과적으로 조언할 수 있을 정도의 지위와 책임을 갖는 몇몇의 고위직 근로자”를 의미한다(Estreicher & Harper, 2000: 499).

ADEA에 규정된 차별예외사유인 ‘진정직업자격(bona fide occupational qualification)’에 해당하는 경우다. 연령이 사업의 정상적인 운영에 있어서 합리적으로 불가결한 진정직업자격이라면 연령차별이 성립하지 않는다(29 U.S.C. §623(f)(1)). 판례에 의하면, 연령설정(제한)이 사업의 본질적 운영과 합리적으로 관련되어 있고, 특정 연령 이상인 자 모두 또는 대다수가 해당 업무를 효과적으로 수행할 수 없을 것이라고 신뢰할 만한 사실적 근거가 있거나 개개인의 업무적합성을 확인하는 것이 불가능하거나 실행불가하다는 점을 사용자가 입증하면 진정직업자격을 해당하는 것으로 인정된다(Lindemann & Kadue, 2003: 219). 고용기회평등위원회(EEOC)의 ADEA규칙(§1625.6(b))에 따르면, 진정직업자격을 주장하는 사용자의 목적이 공공의 안전인 경우 사용자는 연령설정(제한)이 그 목적을 진정으로 달성하고, 비차별적인 다른 대안이 없음을 입증하여야 한다(Lindemann & Kadue, 2003: 220). 넷째, 다른 연방법에서 허용하는 경우이다. 연방의 경찰 및 항공관제사의 강제퇴직 등이 그 예이다.

2. 영 국

영국의 경우 고용 관련 영역에서 연령차별을 금지하는 ‘고용평등(연령)규칙’(Employment Equality (Age) Regulations 2006, SI 2006/1031, 이하 ‘연령규칙’이라고 함)이 2006년 10월 1일에 시행되었다.⁵⁾ 40세 이상의 자를 적용대상으로 하는 미국의 법(ADEA)과 달리 영국의 연령규칙은 모든 연령의 자를 적용 대상으로 삼았다. 연령규칙 등 기존의 여러 차별금지법들은 2010년 개정 평등법(Equality Act 2010)으로 통합·체계화되었다.⁶⁾

2006년 연령규칙 제정 전까지 정년연령에 대한 법적 기준은 존재하지 않았다. 2006년 연령규칙은 65세를 기본퇴직연령(default retirement age)으로 정하여⁷⁾ 65세 이상의 정년과 65세 미만의 정년에 대한 법적 규율을 달리하였고, 근

5) 입법 배경과 경과, 주요 내용에 관해서는 심재진(2006), p.94 이하를 참고하기 바란다.

6) 2010년 개정 평등법은 기존의 여러 차별금지법들을 하나의 법률로 통합·체계화한 것으로 관련 내용은 구미영(2011), p.80 이하에 소개되어 있다.

7) 공적연금 수급연령은 오랜 동안 남자 65세, 여자 60세였으나, 2010년부터 여자의 수급연령이 점진적으로 상향되어 남자와 동일하게 65세가 되고, 남녀의 수급연령은 장기적, 점진적으로 68세까지 상향될 예정이다(심재진, 2010: 106).

로자의 정년 후 계속근로요청에 관한 새로운 제도를 만들었다. 구체적 내용은 다음과 같다. 첫째, 65세 이상의 정년퇴직은 연령차별의 예외로서 불공정해고에 해당하지 않는 것으로 하였다. 즉 65세 이상의 자에 대한 해고의 이유가 정년인 경우 그 해고는 위법하지 않은 것으로 규정하였다(2006년 연령규칙 제30조 (2), 2010년 개정 평등법 부칙 제9조, para. 8 (1)). 둘째, 65세 미만의 정년퇴직은 그 객관적 정당성(차별예외사유인 ‘정당한 목적을 달성하기 위한 비례적 수단’)이 입증되어야 연령차별 및 불공정해고에 해당하지 않는 것으로 하였다(2006년 연령규칙 제3조 (1), 2010년 개정 평등법 제13조 (2) 및 제19조 (2)(d) 참조). 정당한 목적에는 경영상의 필요와 효율성과 같은 경제적 요인, 사람의 건강과 안전 등이 포함되고, 비례적 수단은 정당한 목적의 달성에 실제로 기여하는 수단으로 다른 합리적 대안(비차별적이거나 덜 차별적인 대안)이 없음을 뜻한다(ACAS, 2006: 30~31). 셋째, 사용자로부터 정년퇴직 예정일 등을 통지받은 근로자는 사용자에게 계속근로의사를 표명할 수 있고, 사용자는 그 수락 또는 거절을 해당 근로자에게 통보하도록 하는 일련의 절차를 마련했다(2006년 연령규칙 부칙 제6조 참조).

연령규칙 입법화 과정에서 영국정부는 65세 기본정년연령의 계속 필요성 등에 관하여 재검토하기로 했었다(심재진, 2010: 107). 이에 따라 영국정부는 2010년 7월에 65세 기본퇴직연령제의 폐지계획을 발표했다(최영준, 2010: 6), 그 폐지를 내용으로 하는 법이 2011년 4월 6일에 시행되었다. 새로운 제도에 의하면, 소정의 경과조치가 끝나는 2011년 10월 1일부터 사용자는 객관적으로 정당화되는 경우를 제외하고 특정 연령을 이유로 근로자를 강제로 퇴직시킬 수 없다. 객관적 정당성에 관한 사용자의 입증은 정년퇴직이 허용되는데, 예를 들어 상당한 수준의 신체적 적합성이 요구되는 긴급구조업무 또는 특별한 정신적·육체적 적합성이 요구되는 항공관제업무 등에서 특히 그렇다(ACAS, 2011: 22).

3. 프랑스

프랑스 노동법전(Code du travail)은 L.1132-1조 이하에서 차별금지원칙을 규

정하고 있다. 그에 따르면 연령 등을 이유로 하는 채용, 임금, 배치, 승진, 직업 훈련, 징계, 해고 등 고용영역 전반에서의 직접적 또는 간접적 차별이 금지된다. 차별예외사유는 노동법전 L.1133-1조 이하에 규정되어 있다. 처우의 차이가 “본질적이고 결정적인 직업상의 요구에 따른 것이고 이러한 요구가 정당한 목적을 위한 비례적인 것이라면” 허용된다(노동법전 L.1133-1조). 그리고 연령에 근거한 처우의 차이가 합법적 목적에 의해 객관적이고 합리적으로 정당화되고(근로자의 건강·안전, 직업적 통합, 고용보호·촉진), 그 목적을 실현하기 위한 수단이 필수적이고 적정한 경우에는 차별에 해당하지 않는다(노동법전 L.1133-2조 제1항).

한편 정년 관련 제도는 별도로 규율한다. 과거 판례는 근로계약관계의 자동적 종료 내지 당연 종료를 예정하는 단체협약이나 근로계약의 유효성을 인정했지만, 이러한 판례의 입장은 1987년 7월 30일 법률에 의해 부정되었다(Pélissier, Auzero, & Dockès, 2011: 440). 즉 근로자의 연령이나 퇴직연금수급권을 이유로 근로계약의 자동적 종료를 예정하는 단체협약 또는 근로계약의 규정은 무효이다(노동법전 L.1237-4조 제2항). 따라서 근로자가 특정 연령에 도달하였다고 해서 근로계약이 자동적으로 종료되지 않는다. 한편 1987년 법률은 근로자의 연령과 관련한 근로계약 종료의 새로운 방식을 창설하였는데, 이에는 ‘사용자 주도의 퇴직(mis à la retraite)’이 있다. 사용자 주도의 퇴직은 그 법적 성질이 해고에 해당하지 않는다.

사용자 주도의 퇴직이란 사회보장법전 L.351-8조에 규정된 퇴직연금 완전액(가입기간 부족에 따른 감액이 없는 완전액)을 수급할 수 있는 연령에 도달한 근로자의 근로계약을 사용자가 종료할 수 있는 가능성을 의미한다(노동법전 L.1237-5조 제1항 참조). 2003년 8월 21일 법률 이전에는 60세에 도달한 근로자를 대상으로 한 사용자 주도의 퇴직이 가능했으나, 동 법률은 65세 미만의 근로자에 대한 사용자 주도의 퇴직을 금지하였고, 2008년 12월 17일 법률은 사용자의 권한을 더 제한하여 사용자가 그 일방적 의사로 70세 미만의 근로자를 퇴직시킬 수 없도록 하였다(Pélissier, Auzero, & Dockès, 2011: 440). 현행법상 사용자 주도의 퇴직의 내용은 두 가지이다. 첫째, 사용자는 일방적 결정으로 70세 이상인 근로자의 근로계약을 종료할 수 있다(Verdier, Coeuret, & Sourac,

2011: 242). 둘째, 70세 미만인 자로서 퇴직연금 완전액을 수급할 수 있는 65세 이상의 근로자⁸⁾에 대하여 사용자는 그 근로자가 69세가 될 때까지 매년 1회 소정 절차에 따라 서면으로 퇴직을 제안할 수 있고, 근로자가 수락하면 근로관계는 종료되며, 이 경우 사용자는 근로자에게 법정수당을 지급하여야 한다(노동법전 L.1237-5조 제7항~제9항, L.1237-7조 참조). 법정 요건이 충족되지 않은 경우 사용자에게 의한 근로계약의 종료는 해고가 된다(노동법전 L.1237-8조).

4. 일본

일본의 판례는 정년제의 법적 효력을 승인한다. 즉 해당 업종이나 직종에 요구되는 근로자의 적격성이 체감하는가에 관계없이 급여가 오히려 체증하기 때문에 정년제는 인사의 쇄신, 경영의 개선 등 기업의 조직과 운영의 적정화를 위해 행하는 것으로서 일반적으로 불합리한 제도라고 할 수 없다는 것이다(秋北のハ事件, 最判昭 43.12.25, 加茂善仁, 2011: 398). 정년에 관한 현재 일본의 법정정책은 정년제의 존재를 전제로 하면서 고령자의 계속고용을 촉진하는 방향으로 전개되고 있다(水町勇一郎, 2010: 193).

1986년 ‘고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률’(이하 ‘고연령자고용안정법’이라고 함)은 고령자(55세 이상) 고용률제도를 폐지하는 대신에 60세 정년 노력규정을 두었다(조용만 외, 2006: 103). 1994년 개정 고연령자고용안정법에서 60세 정년을 의무화하였다(제8조). 즉 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우 정년은 60세를 하회할 수 없도록 하였다(단, 고연령자가 종사하는 것이 곤란하다고 인정되는 업무로서 후생노동성령에서 정한 갱내작업의 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 그러하지 않다). 2004년 개정 고연령자고용안정법(2006년 4월 시행)은 65세 연금(정액부분) 수급 개시에 대응하여 65세까지의 고연령자고용확보조치(① 정년연령의 인상, ② 계속고용제도의 도입, ③ 정년제의 폐지 중 하나)를 실시하도록 의무화하였다(제9조 제1항). 다만, 경과조치로서

8) 2010년 연금제도 개혁에 의해 연금수급개시연령은 60세에서 62세로, 가입기간의 부족에 따른 감액이 없는 퇴직연금 완전액 수급연령은 65세에서 67세로 단계적으로 연장된다(2011~2018년까지 6년간 매년 4개월씩 연장). 보다 자세한 내용은 손영우(2010), p.13 이하를 참고하기 바란다.

2006년 4월부터 62세, 2007년 4월부터 63세, 2010년 4월부터 64세, 2013년 4월부터 65세로 하여 2013년까지 단계적으로 실시하는 것으로 하였다(부칙 제4조). 이는 법이 정한 60세 정년을 맞이한 근로자가 연금 수급개시 연령(2001년부터 2013년까지 60세에서 65세로 3년마다 1세 증가)에 도달할 때까지의 사이에 고연령자고용확보조치를 통해 안정적 고용을 확보할 수 있게 하기 위한 것이다.

그러나 계속고용제도(현재 고용하고 있는 고연령자가 희망하는 때에는 해당 고연령자를 그 정년 후에도 계속해서 고용하는 제도⁹⁾)의 경우 원칙은 희망자 전원을 재고용 내지 고용연장하는 것이지만 노사가 합의하여 기준을 만들면 그 기준에 맞는 자만을 계속고용 대상으로 삼아도 되기 때문에¹⁰⁾ 희망자 전원의 계속고용이 보장되는 것은 아니고, 연금 수급개시 연령 이전에 연령을 이유로 퇴직을 강요받을 가능성은 여전히 있다(세이케 아쓰이, 2006: 13). 이런 점에서 연금 수급개시 연령과 정년연령을 연결시키는 것이 최소한 필요하고, 나아가 정년퇴직제 자체의 폐지도 진지하게 고려해야 한다는 견해가 있다(세이케 아쓰이, 2006: 14).

IV. 정년연장의 주요 법적 쟁점과 과제

1. 정년제 개선의 기본방향

노사의 자율에 개입하는 정년제의 법제화에 반대하는 견해(김영문, 2004: 95)가 있었으나, 지금까지 논의된 가장 유력한 정년연장의 방안은 연차법 제19조 상의 60세 정년노력규정을 60세 정년의무화규정(정년을 정하는 경우 60세 이

9) 고연령자고용안정법 제9조 제1항 제2호

10) 고연령자고용안정법 제9조 제2항에 의하면, 사업주는 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정으로 계속고용제도의 대상이 되는 고연령자에 관한 기준을 정하고, 당해 기준에 근거한 제도를 도입한 때에는 전항 제2호에 규정된 조치(계속고용제도의 도입)를 강구한 것으로 본다.

상이 되도록 강제하는 규정)으로 개정하는 것이다(조용만 외, 2006: 176). 이 방안은 연령차별금지의 틀 안에서 정년제를 금지하거나 폐지한 영미법제와는 다른 입법정책으로서, 근로자의 자발적 퇴직원칙과 고령근로자에 대한 고용차별 금지원칙을 강조하고 있는 국제노동기준(ILO 제162호 권고)에 반하는 것이라는 비판을 받을 우려가 있다. 이런 우려에 대해 어떻게 대처해야 하는지 문제된다.

미국은 연령차별금지 적용대상 상한연령의 조정(65세→70세→폐지)을 통해, 영국은 연령차별에 해당하지 않은 기본퇴직연령(65세)의 설정과 폐지를 통해, 일정한 기간 동안 특정 연령 이상의 정년퇴직을 허용하는 과정을 거치고 난 후에 정년제의 원칙적 금지에 이르렀다. 프랑스는 정년퇴직이 가능한 연령기준의 인상(60세→65세→70세)을 통해 정년제를 유지해 왔다. 일본은 60세 정년의무화 후에 60세를 초과하는 정년연장 또는 계속고용 등을 촉진하는 정책을 취하였다.

우리의 경우에도 정년연장의 단계를 거쳐서 장기적으로 정년을 금지하거나 폐지하는 방향으로 나아가는 것이 바람직하다고 본다. 이런 점에서 60세 정년의무화는 정년제 개선의 출발점이라고 할 수 있다. 정년 도달 이전에 퇴직하는 자의 비율이 높은 현실에서 60세 정년의무화의 필요성 내지 실효성에 대한 의문이 제기될 수 있지만, 이러한 현실은 정년 이전의 퇴직이나 해고에 대한 적절한 규율의 필요성 차원(후술하는 ‘4. 연령을 직·간접적 이유로 하는 차별적 해고의 제한’ 참고 바람)에서 해결해야 할 문제이고, 위와 같은 현실 때문에 정년연장의 필요 내지 효과가 부정되어서는 아니 된다고 본다.

2. 연금수급연령과 연계한 정년연장

60세 정년의무화는 60세 미만의 정년연령을 60세까지 끌어올리는 효과를 낳지만, 그 이상으로 정년을 연장케 하는 강제력은 없다. 향후 연금수급연령은 60세에서 65세로 점진적으로 인상(2013년부터 61세, 5년마다 1세씩 증가하여 2033년부터는 65세¹¹⁾)되기 때문에 정년연령과 연금수급연령 사이에 괴리가 발

11) 1998년 국민연금법 개정(부칙 제3조)에 의해 연금수급연령은 2013~2017년 61세, 2018~2022년 62세, 2023~2027년 63세, 2028~2032년 64세, 2033년부터 65세가 된다.

생활 수 있다. 이러한 괴리는 정년퇴직 근로자의 생활을 위협하는 요인이 될 뿐만 아니라 장기적으로는 연금재정의 안정화를 저해하는 원인이 된다. 이러한 문제를 어떻게 해결할 것인가가 과제이다.

근로자의 노후생활보장과 연금재정의 장기적 안정화는 정년연장의 목적에 속한다. 이런 맥락에서 영국은 공적연금수급연령(65세)과 동일한 기본퇴직연령을 정하여 그 미만의 정년퇴직을 금지했던 적이 있었고, 프랑스도 한동안 퇴직연금 완전액 수급연령(65세) 미만의 정년퇴직을 금지하는 정책을 실시하였던 것이다. 따라서 우리의 경우에도 60세 정년의무화정책이 연금수급연령과 정년연령을 일치시키는 정년연장정책으로 연결되도록 할 필요가 있다(조용만 외, 2006: 175; 김소영, 2006: 78). 그렇지 않으면 60세 정년의무제도의 효용은 시간이 흐름에 따라 체감될 것이다.

연금수급연령의 상향에 따른 정년연장의 법적 강제가 최선책이지만, 일본이 실시하고 있는 정책(고연령자고용확보조치)의 도입을 차선책으로 고려할 수 있을 것이다. 일본모델은 연금수급연령의 상향에 대응하여 기업이 자율적으로 정년연장 또는 계속고용(재고용)을 선택할 수 있도록 한다. 그러나 일본모델로는 60세 정년연령과 65세 연금수급연령 사이에 발생하는 최소 1년에서 최대 5년의 격차를 줄이는 데 한계가 있고 그 격차가 커질수록 근로자의 고용 및 생활 불안정도 심화될 것이기 때문에, 그 격차가 2년 내지 3년 이상이 되는 시점 전까지 활용 가능한 한시적 모델로 보는 것이 바람직할 것이다.

3. 정년연장의 예외

가. 사업의 규모·성격

정년연장의 법적 강제는 사업의 정상적 운영을 저해할 것이라는 우려가 제기될 수 있다. 따라서 사업의 원활한 운영과 조화를 이루는 정년연장정책을 추진할 필요가 있다. 이 경우 적용 예외의 문제를 어떻게 해결할 것인가가 과제이다.

외국의 입법례를 보면, 예컨대 미국의 ADEA는 근로자 20인 미만의 사용자에게 적용되지 않고, 일정 요건을 충족하는 경영간부와 고위정책결정자, 경찰, 소방관, 항공관제사 등의 강제퇴직을 허용한다. 일본의 고연령자고용안정법령

은 갱내작업의 업무에 종사하는 근로자를 60세 정년의무화 적용의 예외로 규정하고 있다.

정년연장의 적용 예외에 있어서는 사업의 규모·성격, 직무의 성격 등이 고려될 수 있다. 우선, 사업의 규모 측면에서 볼 때 영세사업을 적용대상에서 제외하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 사업의 성격 측면에서 볼 때 예산·정원의 제약을 받으면서 공공서비스 제공의 기능을 수행하는 공공부문의 경우 관련 법령에서 정년의 문제를 해결하도록 위임할 수 있을 것이다. 공무원의 경우에는 해당 법령에서 정년을 규율하고 있기 때문에 문제되지 않을 것이다. 연차법은 다른 법률에 따른 정년의 설정을 차별예외사유로 규정하고 있다(제4조의5 제3호). 다음으로, 직무의 성격 측면에서 볼 때 미국이나 일본과 같이 직종, 직책을 특정하여 제외하는 제도적 해결방안과 연차법상의 차별예외사유(제4조의5 제1호) 해당 여부에 따르도록 하는 해석적 해결방안이 있을 수 있다. 전자의 경우 미국과 일본처럼 예외의 범위를 좁게 제한할 필요가 있다. 그렇지 않으면 정년연장 정책의 실효성이 떨어질 것이기 때문이다. 후자에 관해서는 다음 항목에서 살핀다.

나. 직무의 성격

연차법에 의하면 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우에는 연령차별로 보지 않는다(제4조의5 제3호). 연차법을 개정하여 60세 정년의무화규정을 두는 경우, 근로계약이나 취업규칙 등에서의 60세 이상 정년 규정은 이 법에 따른 정년의 설정이므로 연령차별에 해당하지 않지만, 60세 미만의 정년 규정은 다른 법률에 따라 정년을 설정한 경우가 아닌 한 연령차별 해당 여부가 문제된다. 이와 관련하여 연차법은 “직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우”(제4조의5 제1호)를 연령차별의 예외사유로 정하고 있기 때문에 직무의 성격에 비추어 60세 미만의 정년 설정이 불가피하게 요구되는 경우(이에 대한 입증책임은 이를 주장하는 사용자 측에게 있음) 그러한 정년의 설정은 연령차별에 해당하지 않으며 허용된다. 그러나 직무의 성격에 비추어 60세 미만의 정년 설정이 불가피하게 요구되는 경우가 아니라면 그러한 정년의 설정은 연령차별로서 이를 금지하

는 연차법 제4조의4 제1항 위반에 해당한다(위반의 법적 효과로서 정년퇴직조치는 부당해고가 될 것이고, 후술하는 바와 같이 차별적 정년규정은 강행법규 위반으로 무효로 될 것이다).

60세 미만 정년 설정이 직무의 성격에 따른 연령차별의 예외 해당 여부의 문제와 관련하여 핵심은 그 판단기준의 문제이다. 앞서 살펴보았듯이 미국의 판례는 연령에 의한 강제퇴직을 정당화하는 연령차별의 예외사유인 ‘진정직업자격’에 대하여 매우 엄격한 판단기준을 확립하고 있다. 사용자는 사업의 본질적 운영과의 합리적 관련성, 특정 연령 이상인 자 모두 또는 대다수가 해당 업무를 효과적으로 수행할 수 없을 것이라고 신뢰할 만한 사실적 근거 또는 개개인의 업무적합성을 확인하는 것이 불가능하거나 실행불가하다는 점을 입증하여야 한다. 65세 기본퇴직연령제도를 폐지한 영국의 법제는 사용자가 객관적 정당성(‘정당한 목적을 달성하기 위한 비례적 수단’)을 입증할 수 있는 경우에 한하여 예외적으로 정년퇴직을 허용하고 있고, 이러한 객관적 정당성의 입증은 65세 기본퇴직연령제도를 폐지하기 이전의 법제하에서 65세 미만의 정년퇴직을 허용하는 요건이기도 하였다. 우리의 경우에도 미국과 영국처럼 엄격한 판단기준을 확립·적용할 필요가 있다. 그렇지 않으면 60세 정년의무화 및 그 이상의 정년연장 정책의 현실적 실효성이 저하될 것이다. 사람의 생명·건강 및 안전을 위해 불가피하게 요구되는 경우에는 60세 정년의무규정에도 불구하고 60세 미만의 정년 설정이 정당화될 수 있을 것이다. 그 외의 경우에는 미국의 진정직업자격 관련 법리 또는 영국의 객관적 정당성 관련 법리를 준용하여 해결할 수 있을 것이다.

한편 연차법을 개정하여 60세 정년의무규정을 두는 경우에도 이 법에 따른 정년의 설정을 연령차별의 예외로 보는 현행 규정(제4조의5 제3호)을 그대로 유지할 필요가 있는지에 대한 의문이 제기될 수 있는데, 만일 위 제3호 현행 규정을 삭제하게 되면 60세 이상으로 정년을 설정하더라도 연령차별 해당 여부가 문제될 수밖에 없고 사용자는 직무의 성격에 비추어 그와 같은 정년의 설정이 불가피함을 입증하여야 연령차별의 책임으로부터 벗어날 수 있다. 반면에 위 제3호 현행 규정을 존속시키면 사용자는 별도의 입증 없이 연령차별의 문제로부터 자유로울 수 있게 되고, 이는 정년제 자체를 완전히 폐지하거나 금지하

지 않는 단계에서는 불가피하다고 본다.

4. 연령을 직·간접적 이유로 하는 차별적 해고의 제한

정년이 연장되더라도 정년연령 도달 이전에 중·고령의 나이를 직접적 또는 간접적 이유로 하는 해고가 용인되면 정년연장은 무의미해진다. 상대적 고연령, 고임금 또는 장기제직의 근로자를 우선적 대상으로 하는 정리해고의 경우에 특히 그러하다. 이와 관련, 대법원은 합리적이고 공정한 정리해고의 기준이 확정적·고정적인 것은 아니고 제반 사정(당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 정리해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 실시 당시의 사회경제상황 등)에 따라 달라지는 것이라는 전제하에, 3급 이상 각 직급에서 연령이 많은 직원, 재직기간이 장기간인 직원, 근무성적이 나쁜 직원을 해고대상으로 하는 기준(단, 앞의 두 기준에 해당하는 자 중 근무성적 상위자를 제외)의 합리성과 공정성을 인정한 바 있다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결 참조). 이 판결은 연차법 제정·시행 이전의 사례이기 때문에 위와 같은 대법원의 판단이 연차법하에서도 유효할 수 있는지는 의문이다. 연차법(제4조의4)은 해고에서의 직접적 연령차별¹²⁾과 간접적 연령차별¹³⁾을 금지하고 있기 때문이다. 그러나 아직까지는 연차법상의 차별금지를 적용하여 부당해고를 인정한 사례를 찾기 어렵다.

향후 연령과 관련된 정리해고기준의 정당성이 문제되는 사안에 있어서는 연령차별금지의 관점에서 직접·간접차별의 법리가 적극적으로 활용되어야 하고, 이를 위한 해당 법리의 확립이 절실히 요구된다고 할 것이다. 정리해고의 경우 뿐만 아니라 표면적으로 근무성적의 불량이나 업무부적합(직무수행능력의 결여)을 해고사유로 내세우나 실질적으로는 근로자의 나이를 이유로 하는 해고의 경우에도 마찬가지이다. 특히 차별적 해고의 합리성 여부를 판단함에 있어서 어떤 심사척도를 적용할 것인가가 문제되는데 자의금지원칙보다는 비례성원칙

12) 해고에서 합리적 이유 없이 연령을 이유로 근로자를 차별하는 것은 직접적 연령차별에 해당한다(연차법 제4조의4 제1항 제5호 참조).

13) 해고에서 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 것은 간접적 연령차별에 해당한다(연차법 제4조의4 제2항 참조).

에 입각한 판단이 필요하다고 본다. 일반적으로 차별의 합리성은 달리 취급하여야 할 목적의 정당성뿐만 아니라 목적의 달성을 위한 수단의 적정성까지 갖춘 경우를 의미하기 때문이다.

5. 60세 정년의무규정에 반하는 취업규칙 등의 효력

연차법상의 60세 정년노력규정을 60세 정년의무규정으로 개정했음에도 불구하고 사용자가 기존의 60세 미만의 정년을 60세로 연장하는 아무런 조치를 취하지 않는 경우 60세 정년의무규정에 의해 정년이 자동적으로 60세로 연장되는 것인가? 전술하였듯이 60세 미만의 정년 설정이 직무의 성격에 비추어 불가피한 경우에 대한 사용자의 입증에 있으면 연령차별에 해당하지 않기 때문에 60세 정년의무규정에도 불구하고 기존의 60세 미만의 정년은 정당화된다. 그렇지 않은 경우 기존의 60세 미만의 정년은 무효이고 새로운 정년은 60세로 되는 법률적 효과가 당연히 발생하는 것인지 의문이 생길 수 있다. 강행법규에 반하는 취업규칙이나 단체협약의 규정은 무효이기 때문에 60세 미만의 정년제를 정하고 있는 취업규칙이나 단체협약의 부분이 연령차별의 예외사유에 해당하여 정당화되지 않는 한 그 부분은 무효로 될 것이다. 무효로 된 부분은 강행법규에서 정한 기준에 의한다는 명문의 규정이 있으면 그에 따른 법률적 효과가 발생하지만, 그러한 명문의 규정이 없으면 당연히 그러한 법률적 효과가 발생한다고 보기 어렵다. 다시 말해, 60세 미만의 정년 설정 부분이 무효인 경우 무효로 된 부분은 60세 정년의무규정에 의한다는 명문의 법률규정이 없으면, 60세 미만의 정년을 정한 취업규칙이나 단체협약의 부분은 무효로 되고, 무효로 된 부분을 보충할 근거가 없기 때문에 결과적으로 정년이 폐지되는 상태를 초래할 수 있다. 이러한 상태를 방지하기 위해 연차법에 위와 같은 명문의 법률규정을 두는 방안을 고려할 필요가 있다. 그렇지 않으면 고용노동부장관이 근기법 제96조 제2항에 근거하여 법령에 어긋나는 60세 미만의 정년을 정한 취업규칙의 변경을 명하거나 행정관청이 노조법 제31조에 근거하여 단체협약 중 60세 미만의 정년을 정한 내용에 대하여 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명하여야 하는 절차가 불가피하게 초래될 수 있다.

한편 60세 정년의무화는 직책, 직급에 따라 60세 미만으로 정년연령을 달리 정한 정년차등제의 문제점을 상당 부분 해결할 것으로 보인다. 하위 직책·직급의 정년을 60세로, 상위 직책·직급의 정년을 그 이상으로 정하여 또다시 차등을 두지 않는 한, 60세 정년단일화로 귀결할 것이기 때문이다.

6. 기 타

가. 임금체계개선 등의 촉진을 위한 지원정책의 병행

연공서열적 임금체계하에서의 정년제는 나름의 합리성이 있기 때문에 임금체계의 개선, 임금피크제의 도입 등을 전제조건으로 하여 정년연장이 이루어져야 한다는 주장이 제기될 수 있다(장지연 외, 2004: 348). 임금체계의 개선이나 임금피크제의 도입 여부는 노사의 합의로 자율적으로 해결하여야 할 영역의 문제이고, 그것을 전제조건으로 한 정년연장의 입법례를 찾기 어려우며, 특히 임금피크제는 임금뿐만 아니라 퇴직금에서의 불이익을 초래하기 때문에 그러한 전제조건의 설정은 현실에서 정년연장의 실현을 저해할 우려가 있다. 따라서 임금체계의 개선 또는 임금피크제의 도입을 전제조건으로 한 정년연장의 제도화는 바람직하지 않다고 본다. 정년연장의 제도화와 더불어 임금체계의 개선 등을 촉진하기 위한 인센티브정책의 병행은 있어야 할 것이다.

나. 고령근로자의 직업능력 유지·향상을 위한 교육훈련의 강화

같은 나이의 사람 사이에도 개인에 따라 능력의 차이가 있기 때문에 연령을 잣대로 사람의 능력을 일률적으로 동일시하여서는 안 된다. 그러한 연령편견의 제거를 목적으로 연령차별이 금지되는 것이고, 60세 정년의무화와 같은 정년제의 개선이 추진되고 있는 것이다. 하지만 고령화에 따라 일반적으로 사람의 정신적, 육체적 능력이 쇠퇴한다는 점을 부인하기는 어렵다. 따라서 고령근로자가 자신의 직업능력을 유지·향상시킬 수 있도록 사용자는 고령근로자를 대상으로 하는 교육훈련을 강화할 필요가 있고, 정부 또한 그러한 사용자의 교육훈련에 대한 지원을 보다 적극적으로 하여야 한다. 그래야 60세 정년의무화 등

정년연장정책이 사업의 원활한 운영과 조화를 이루면서 순기능을 발휘할 것이다.

V. 결론 : 요약

정년연장에 관한 논의의 배경은 다음과 같다. 주요 선진국들은 연령차별금지 법제의 틀 내에서 정년제를 금지·폐지하거나(미국, 영국), 정년퇴직을 허용하는 경우에도 일정한 연령(프랑스, 일본) 이상에서 가능하도록 하고 있다. 반면에 우리의 경우 정년제가 금지되지 않을 뿐만 아니라 정년연령에 대한 어떤 법적 강제도 없으며(공무원 등 법정 정년제 제외), 정년실태(장기간 50대 중반 수준), 급속한 저출산·고령화, 연금수급연령의 점진적 상향(60세에서 65세) 등의 상황에서 정년연장의 강제와 같은 법정정책의 변화를 요구하는 목소리가 증가하고 있다.

정년제 개선의 방향은 현행 연차법상의 60세 정년노력규정을 60세 정년의무규정으로 개정하는 것에서 출발하여 연금수급연령의 점진적 인상과 연계한 정년연장의 단계를 거쳐 장기적으로는 정년제 자체를 금지 내지 폐지하는 것이다. 다만, 사업의 원활한 운영과 조화되는 정년연장정책을 추진할 필요가 있기 때문에 사업의 규모(특히 영세사업), 사업의 성격(특히 공공부문)을 고려하여 정년연장의 예외(다른 법령에서 규율하는 방안 포함)를 허용하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 또한 직무의 성격에 비추어 60세 미만의 정년이 불가피하게 요구되는 경우에는 해석상 연령차별의 예외에 해당하기 때문에 60세 정년의무규정에도 불구하고 60세 미만의 정년이 정당화될 수 있을 것이다. 한편 정년연장이 이루어지더라도 정년연령 도달 이전에 중·고령의 나이를 직·간접적 이유로 하는 해고가 용인되면 정년연장은 무의미하기 때문에 해고에서의 연령차별에 관한 규율을 강화할 필요가 있다. 그리고 60세 정년노력규정을 정년의무규정으로 개정하는 경우 발생할 수 있는 법적 불안정을 방지하기 위해 정년의무규정에 반하여 무효로 되는 취업규칙 등의 부분은 60세 정년의무규정에 의하도록 명문화할 필요가 있다. 기타 과제로서 정년연장의 제도화와 더불어 임금체계의 개선 등을 촉진하기 위한 인센티브정책이 병행되어야 하고, 고령근로

자의 직업능력 유지·향상을 위한 교육훈련에 대한 지원을 강화할 필요가 있다.

참고문헌

- 구미영(2011). 「영국 평등법 개정의 주요 내용」. 『국제노동브리프』 9(3): 80~92.
- 김소영(2006). 『고령화사회의 노동법적 과제』. 한국노동연구원.
- 김영문(2004). 『고령사회와 고령자고용촉진을 위한 법제개선방안』. 한국법제연구원.
- 박종희 외(2003). 『고령자고용과 정년제의 법적 과제』. 한국법제연구원.
- 세이케 아쓰이(2006). 「일본의 연령차별금지」. 『국제노동브리프』 4(10): 3~15.
- 손영우(2010). 「프랑스의 퇴직연금제도 개혁과 퇴직연령 연장」. 『국제노동브리프』 8(9): 13~21.
- 심재진(2006). 「연령차별금지법의 시행과 영국의 고용관행」. 『국제노동브리프』 4(6): 94~102.
- _____(2010). 「한국과 영국의 연령차별금지법제의 비교」. 『노동법학』 35: 95~135.
- 임종률(2012). 『노동법』. 박영사.
- 장지연 외(2004). 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(II)』. 한국노동연구원.
- 조용만(2004a). 『고용상 연령차별금지법제의 입법론적 검토』. 한국법제연구원.
- _____(2004b). 『고용차별금지법의 국제비교 - 영미법계의 연령·장애 차별금지법제를 중심으로』. 한국노동연구원.
- _____(2012). 「국가인권위원회 고용차별시정 10년 사례의 분석」. 『노동정책연구』 12(1): 87~113.
- 조용만 외(2006). 『고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안』. 노동부 학술용역연구보고서.
- 최영준(2010). 「영국 정년제도의 변화: 배경과 함의」. 『국제노동브리프』 8(9): 4~12.

加茂善仁(2011). 『解雇·退職』. 中央經濟社.

水町勇一郎(2010). 『労働法』. 有斐閣.

ACAS(2006). *Age and the Workplace: Putting the Employment Equality (Age) Regulations 2006 into Practice.*

ACAS(2011). *Age and the Workplace: Putting the Equality Act 2010 and the Removal of the Default Retirement Age (DRA) 2011 into Practice.*

Estreicher, S. and M. C. Harper(2000). *Employment Discrimination and Employment Law.* St. Paul: West Group.

Lindemann, B. T. and D. D. Kadue(2003). *Age Discrimination in Employment Law.* Washington, D.C.: Bureau of National Affairs.

Pélissier, J., G. Auzero and E. Dockès(2011). *Droit du travail.* Paris: Dalloz.

Rassas, L. B.(2011). *Employment Law.* New York: Wolters Kluwer.

Verdier, J.-M., A. Coeuret and M.-A. Sourac(2011). *Droit du travail, Volume 2: Rapports individuels.* Paris: Dalloz.

abstract

A Legal Study on the Improvement of Retirement System

Yongman Cho

The mandatory retirement system means that the contract of employment is automatically terminated when an employee reaches a certain age. The retirement age limit is not regulated by law. It shall be determined in the work rules, collective agreement, etc. Employers shall not discriminate against an employee based on age, without a just reason. However, there are the exceptions to prohibition of age discrimination. One of them is where the retirement age is set in the employment contract, work rules, or collective agreement, etc.

This paper aims to look to ways of improving the existing retirement system. This study suggests the following measures. The retirement age limit should be above age 60 through the amendment of the related act. Retirement age should not be shorter than the pensionable age. Age discrimination should be regulated more strictly in order to prevent an unjust dismissal based on age before an employee arrives to the retirement age limit. The current wage system needs to be changed more reasonably with improving the present retirement system.

Keyword : retirement age, mandatory retirement, age discrimination