



일본의 연령차별금지

세이케 아쓰시 (게이오대학교 경제학과 교수)

■ 머리말

일본의 고령인구(65세 이상 인구)의 비율은 이미 2005년에 21%로 세계에서 가장 높다. 국립사회보장·인구문제연구소의 추정에 따르면, 이 비율은 앞으로도 계속해서 상승하여 2015년에는 25%를 넘어 인구의 1/4이 고령자가 될 것이며, 또한 2040년경에는 이 비율이 총인구의 1/3을 넘을 것이라고 한다. 따라서 세계에서 가장 고령인구 비율이 높은 국가가 되는 것이다.

한편 젊은층 인구는 격감한다. 예를 들어 20대(20~29세)의 인구는 2005년에는 1,610만 명이었으나 2015년에는 1,290만 명으로 감소한다. 참고로 고령인구 비율이 7%를 넘으면서 일본이 고령화 사회로 진입한 1970년에는 20대 인구는 2,000만 명 정도였다.

이러한 고령화를 초래한 요인은 두말할 것도 없이 장수화와 저출산화이다. 장수화에 대해 말하면, 제2차 세계대전 종전 직후인 1947년, 제1차 단카이 세대(베이비붐 세대)가 태어났을 무렵의 일본인의 평균수명은 남성 50세, 여성 54세였다. 이것이 현재에는 남성 78세, 여성 85세로 전후 60년간에 일본인의 평균수명은 남성 28세, 여성 31세나 늘어난 것이다.

한편 저출산화의 진전도 엄청나다. 일본의 합계특수출생률은 2005년에는 1.25까지 하락했다. 종전 후의 평균수명이 50대 초반이었던 1940년대 후반에는 거의 4였던 합계특수출생률이, 고도성장기에는 거의 2 수준으로 떨어졌다. 교과서대로, 전후의 빈곤한 사회에서 풍요로운 선진국 대열에 진입함에 따라 출생률이 하락한 것이다. 문제는 1970년대 중반 이후, 합계특수출생률이 2라는 수준을



벗어나, 장기적인 하락 경향을 보이게 되었다는 사실이다. 일본과 같이 결혼하면 가사는 여성, 아이가 태어나면 육아는 어머니라는, 남녀의 역할 분업이 뚜렷한 사회에서는 한편으로 경제발전이 의해 높은 수입을 얻을 수 있는 길이 열리게 된 여성에게 있어서, 결혼을 하고 자녀를 낳아 키우기 위한 기회비용이 매우 커진다. 선진국은 모두 경제발전이 따른 출생률 저하를 경험했으나, 1.3을 밑돌 정도로 하락한 것은 일본을 포함해 독일, 이탈리아, 한국 등이다. 이들 국가의 공통점은 앞서 기술한 바와 같은 사회구조라 지적되고 있다.¹⁾

이러한 장수화·저출산화는 비가역적인 구조변화이다. 국립사회보장·인구문제연구소의 추산에 따르면 현재 남성 78세, 여성 85세인 평균수명은 2025년에는 남성 80세, 여성 88세가 될 것이라고 예측하고 있다. 또한 미국의 마운틴뷰 리서치사의 Shripad Tuljapurkar 박사 등은 일본인의 남녀 평균수명이 2030년에는 88.50세, 2050년에는 91.93세가 되어, 남녀 합계로 볼 때 90세를 넘을 것이라고 추산하고 있다.²⁾

저출산화의 경향도 크게 변화할 것으로 생각되지 않는다. 일본 사회에서 여성의 육아비용이 높은 근본적인 원인은 가사나 육아의 남녀 역할 분담 등의 사회의 가치관 때문인데, 그 전환은 쉽지 않다. 또한 현재의 일본 기업에서의 장시간노동을 당연시하는 근로방식이 변하지 않는 한, 개인의 의식이 나 사회적 남녀 역할 분업관이 변하는 것만으로는 저출산화는 멈출 것 같지 않다. 기업의 현재 상황이 극적으로 변화하지 않는 한, 저출산화를 제자리로 되돌리는 것은 어려울 것으로 생각된다.

이러한 인구의 구조변화 속에서 고령자가 적고 젊은층 인구가 많은 피라미드형 인구구조에 맞게 만들어진 제도는 근본적인 변혁을 요구받고 있다. 고용제도는 그 전형적인 예이다. 특히 연령을 기준으로 한 고용제도는 근본적으로 수정되어야 한다.

■ 연령을 기준으로 하지 않는 고용제도의 필요성

연령을 기준으로 하지 않는 고용제도의 첫번째 필요성은 고령자 취업 촉진이라는 점이다. 상술한

1) 이러한 견해는 아토(阿藤, 2000) 등에 의해 전형적으로 제시된 바 있다. 단, 이것에 대해서는 아카가와(赤川, 2004) 등의 비판도 있다.

2) Tuljapurkar et al.(2000) 참조 바람.

바와 같이 고령인구 급증, 젊은층 인구 격감이라는 인구구조의 커다란 변화는 피할 수 없다. 그러한 가운데 예를 들어 60세 정년, 60세 연금지급 개시 등의 기존의 연령 기준 그대로는 20대부터 50대의 인구를 현역 세대, 60대 이후를 은퇴 세대로 나누는 구분이 유지될 수 없음은 명백하다.

기존의 연령 구분을 그대로 적용할 경우, 인구가 감소하는 현역 세대의 부담은 갈수록 무거워질 것이며, 반대로 현역 세대의 부담을 너무 증대시키지 않게 하기 위해서는 인구가 증가하는 은퇴 세대가 수령하는 연금 등의 급부는 삭감해야 한다. 결국 기존의 연령 구분으로 현역 세대와 은퇴 세대를 나누게 되면, 양쪽 세대의 생활수준이 모두 낮아지게 된다.

이에 따라, 일할 의사와 일할 수 있는 능력이 있는 고령자에게는 가능한 한 오랫동안 일하게끔 하는 ‘평생 현역 사회’가 필요해지는 것이다. 일할 의사와 일할 수 있는 능력이 있는 고령자가 본격적으로 일을 계속하여 현역 세대에 머물러 준다면, 그만큼 현역 세대 1인당 부담은 가벼워진다. 또 은퇴 시기가 그만큼 뒤로 미뤄지면 은퇴 세대가 줄어, 급부를 많이 삭감하지 않아도 되게 된다. 일할 의사와 능력이 있는 고령자에게 가능한 한 오랫동안 본격적으로 일을 계속하게끔 하여, 고령사회를 지탱하는 축에 머물게 하는 것은 앞으로의 사회 활력을 유지하기 위해 필요불가결한 일인 것이다.

물론 이는 이제 자신은 충분히 일했기 때문에 은퇴하고 싶다고 생각하는 사람을 강제로 ‘총동원’하는 것이어서는 안 된다. 이 점에서 일본은 다행스럽게도 고령자의 취업 의욕이 아직 상당히 높다. 일본인이 생각하는 이상적인 은퇴 연령은 한국인 등과 비슷한 수준으로, 60대 후반부터 70세에 걸쳐 있으며, 구미에 비해 상당히 높다. 취업 의사가 있는 사람의 인구 비율도 마찬가지로 높아서 남성 60~64세의 경우, 아직 70% 이상이 취업 의사를 가지고 있다. 이러한 높은 취업 의욕은 사회 전체에게 있어서 매우 고마운 일이다. 이 좋은 조건을 활용하여 평생 현역 사회를 만드는 것이 중요하다.

연령을 기준으로 하지 않는 고용제도가 필요한 두 번째 이유는 중고령이 된 후부터의 노동이동의 원활화이다. 상술한 바와 같이, 앞으로의 사회에서는 고령자의 고용촉진이 필수적이며, 그것은 개인에게 있어서 직업 인생이 길어짐을 의미한다. 그러나 한편으로, 내외의 기업 경쟁 심화에 의해 기업이 개인에게 고용을 보장할 수 있는 기간은 짧아질 수밖에 없다. 개인은 고용을 보장할 수 없게 된 기업으로부터 인재를 필요로 하고 고용을 늘리고자 하는 기업으로 이동함으로써 고용상태를 확보해야만 하게 된 것이다.

또 지금까지는 젊은이들이 그때그때의 성장산업에 많이 취직하고 사양산업을 기피하는 형태로,



사항산업으로부터 성장산업으로의 노동자원 배분이 상당 정도 실현되어 왔다. 그러나 앞으로 젊은 층 인구가 급감하는 가운데 이러한 젊은 사람들을 중심으로 한 산업간 노동력 재배분 기능을 유지하는 것이 어려워진다. 하나의 산업·기업에 이미 오랫동안 근무한 베테랑 중고령 노동자가 기업간·산업간을 이동하지 않으면 필요한 산업구조 전환을 실현할 수 없게 된다.

이 때 구인의 연령 제한이라는 연령 기준의 고용관행이 걸림돌이 된다. 중고령이 되고 나서 이동하려 했을 때, 구인 연령에 상한이 있으면 연령만을 이유로 이동의 가능성이 떨어지게 된다. 아무리 임금 등의 노동조건 면에서 타협해도, 또 필요한 업무 능력을 다시 습득하는 재훈련을 받아도, 연령을 이유로 삼는다면 중고령 노동자는 어찌할 바가 없다. 기업이 모집·채용 시에 가하는 연령 제한은 고령사회에서의 노동시장을 통한 고용보장, 노동력 재분배의 효율을 저해하는 요소가 되는 것이다.

이에 따라 다음 두 절에서는 이러한 정년퇴직제도와 모집·채용 시의 연령 제한이라는 연령을 기준으로 한 고용제도가 구체적으로 어떻게 고령자의 능력 활용을 저해하고 중고년의 노동이동을 제한하고 있는지를 밝히기로 한다. 또한 그 배경 요인을 고찰하고, 이에 대한 대처방안으로서 고용에서의 연령차별금지의 가능성을 모색하기로 한다.

■ 정년퇴직제도와 문제점

후생노동성 ‘고용관리조사’에 따르면 2005년 현재 일본에서 30인 이상의 종업원을 고용하는 기업의 95.3%에 정년퇴직제도가 존재한다. 또 이 경우, 정년 연령은 고연령자고용안정법에 의해 60세를 밑돌아서는 안 되는데, 직종 등에 관계 없이 기업 내에서 일률적인 정년제를 정하고 있는 기업(대부분의 정년제도는 이에 해당됨)의 91.12%가 이 법정 하한 연령인 60세로 정년 연령을 정하고 있으며, 60세를 웃도는 정년은 아직 10% 이하에 그치고 있다.³⁾

정년퇴직제도는 연령만을 이유로 종업원을 퇴직시키는 제도이다. 이 정년퇴직제도는 ① 정년이 없었다면 계속 일할 수 있었던 사람이 노동시장으로부터 퇴출되고, ② 정년퇴직 후 계속 일하는 사람

3) 이 제도가 일본 기업 전체에 보급된 것은 고도 성장기 이후로, 석유과동 직후인 1974년에도 정년퇴직제도가 있는 기업의 비율은 30인 이상 규모의 기업의 66.6%로, 조사 대상의 3분의 2 정도였다.

은 임금이 낮아지며, ③ 장기간 배양한 능력을 활용하면서 일할 확률이 감소한다는 세 가지 측면에서 고령자의 능력 활용을 저해하고 있다. 이는 연령차별의 폐해라 해도 무방할 것이다.

연령을 기준으로 한 고용관행의 폐해로서 또 하나 매우 심각한 문제는 노동자를 모집·채용하고자 할 때에 기업이 설정하는 구인의 연령제한이다. 특히 중고령이 된 후 실직했을 때, 이 연령제한은 재취업의 기회를 대폭 제한하게 된다. 기업이 비교적 젊은 연령층으로 한정하여 구인을 하기 때문에 연령이 높은 실업자일수록 응모 기회가 한정되기 때문이다.

일본에서는 남녀고용기회균등법에 의해 남녀별 구인은 이미 금지되고 있다. 따라서 구인광고 통계를 성별로 살펴보는 것은 불가능하다. 그러나 한 번 노동시장을 떠난 후 나이 든 후 재취업하고자 하는 사례는 여성에게 더 많을 것으로 생각되기 때문에, 이러한 연령제한은 특히 여성에게 있어서 어려움이 되고 있을지도 모른다.

어느 쪽이든 간에 이와 같이 정부의 직업소개에 관한 업무 통계 등으로 보아도, 또 민간 구인 광고 등을 보아도, 기업이 노동자를 모집·채용할 때의 연령제한의 존재는 명백하다. 특히 40대 정도부터의 구직자에게 있어서, 이 연령제한은 구직의 기회를 극히 한정시키는 것이 된다. 결과적으로 특히 중고령 실업자의 재취업 기회가 줄어든다. 2005년 ‘노동력 조사(상세 결과)’에서의 실업자가 재취업하지 못하는 이유를 보면 45세 이상의 연령층에서는 재취업하지 못하는 이유 중 1위(전체 응답의 40.5%)가 ‘구인의 연령과 자신의 연령이 맞지 않는다’이며, 특히 55세 이상의 연령층의 경우 이 비율이 53.4%나 된다.

희망하는 임금이 너무 높아 재취직하지 못하는 것이라면 희망임금을 낮추는 조정이 가능할 것이다. 기업이 요구하는 업무능력이 부족해 재취직하지 못하는 것이라면 필요한 재훈련을 받음으로써 그 능력을 갖추는 것도 불가능하지 않다. 그러나, 연령만은 본인의 의사나 노력으로 바꿀 수 없기 때문에 일정 연령을 넘었다는 이유로 재취업하지 못하게 되면, 임금이나 능력개발에 의한 조정의 여지가 없다. 그러한 의미에서 기업의 모집·채용 시의 연령제한은 노동시장의 효율을 낮추고 있다고 할 수 있을 것이다.

■ 연령을 기준으로 한 고용제도는 존재하는가

이와 같이 정년 및 구인의 연령제한은 특히 앞으로의 고령사회에서 필요해지는 평생 현역 사회와



시장을 통한 고용보장의 실현에 있어서 커다란 걸림돌이 될 것으로 생각된다. 그러한 문제의 근본적 해결을 위해서는 궁극적으로는 정년퇴직제도, 모집·채용의 연령제한 그 자체를 없애는 것, 구체적으로 말하면 고용에 있어서의 연령차별금지 규범의 도입이 필요해진다. 문제는 고용에 있어서의 연령차별은 어떠한 조건하에서 실현 가능한가라는 점이다.

정년퇴직제도, 모집·채용 시의 연령제한 등의 연령차별적인 고용관행을 기업이 취하는 데에는 이유가 있다. 사회생활 초반에 한계생산력 이하로 일한 부분의 기업에 대한 '예탁금'을 후반에 한계생산력 이상의 임금을 받음으로써 완전히 '환불'했을 때에 정년이 되는 형태의 연공임금에서는 정년퇴직이 이 균형점으로서 필요해진다.

이는 정년의 존재 이유를 제시할 뿐 아니라, 연공임금제도하에서는 중고년부터의 채용이 어려워짐을 보여주고 있다. 중간에 고용하여 연공임금 프로파일에 편입시키게 되면, 충분한 '예탁금'이 적립되어 있지 않은 자에게 중고년이 된 후의 환불을 해야 하기 때문이다. 또 기업은 임금이 한계생산력을 웃돈 시점부터, 그때부터 정년까지의 임금과 한계생산력의 차액만큼의 퇴직금을 지불하더라도 이 종업원을 퇴직시키고 싶다는 동기를 갖게 된다.⁴⁾

기업이 정년이나 채용 연령의 상한을 두는 또 하나의 이유는 연공적인 승진제도이다. 연장자는 관리직, 감독직이 될 수 있는 연공적인 승진제도하에서는 연장자가 어느 시점에서나 퇴직해 주지 않으면 다음 사람들을 대우할 수 없다. 관리직 자리를 차례로 비우는 장치로서 정년퇴직은 필수적이다. 또 연령이 높은 사람을 관리직에 둘 경우, 담당자로서 일해야 하는 인재를 중도채용할 때에는 연령제한을 두어 연령이 높은 사람을 배제해야 하게 되는 것이다.

또한 정년에 관해 말하면, 기업이 이를 필요로 하는 이유는 한 가지 더 있다. 그것은 고용권이 상당히 엄격하게 제한되는 일본 기업에게 있어서 정년퇴직이 귀중한 고용조정 수단이 되고 있다는 사실이다.⁵⁾ 실제로 대기업의 구조조정 계획 등을 보면, 고용삭감의 대부분은 정년퇴직자의 후임자를 채용하지 않는 형태로 자연소멸 방식을 취하고 있다. 정년을 없앨 경우, 기업은 잉여노동 삭감을 정년퇴직 이외의 방법으로 실현할 수 있게 되지 않으면 곤란한 것이다.

4) 이 점을 상세히 분석한 것으로는 Lazear(1982) 등이 있다.

5) 노동법학자의 용어로는 고용권 남용의 법리이다. 정년퇴직제도와 관련하여 특히 문제가 되는 것은 그 중에서도 정리고용의 법리에 의한 것이다.

■ 연령차별금지의 조건

이와 같이 연공적인 임금·승진, 정년에 크게 의존한 고용조정이 정년제도와 구인연령 제한을 필요로 하고 있다면, 고용에서의 연령차별을 금지하기 위해서는 이를 재검토해야 한다. 즉 연령이나 근속에서, 공헌도 및 업무능력에 의존한 임금·승진체계, 정년에 의존하지 않는 고용조정 관행으로의 이행이다. 연공적인 임금·승진제도 및 고용제한은 기존의 일본의 고용제도의 근간을 이루는 것이기 때문에 이를 근본적으로 수정하는 것은 현행 고용제도 그 자체를 근본적으로 변혁하는 것이 된다(주 14).

그러나 그것은 반드시 기업의 합리성에 반하는 것은 아니다. 우선 정년퇴직제도 및 구인연령 제한이 필수적인 연공적인 임금·승진제도의 근본적 재검토인데, 실은 일본의 기업은 이미 내외의 치열한 경쟁환경에서 살아남기 위해 연공적인 임금 및 승진제도를 보다 능력·성과에 따른 것으로 바꾸고 있다.⁶⁾

연공적인 승진에 대해서도 많은 기업에서 관리직의 단계를 줄이고 평평한 조직으로의 조직 개혁을 추진하기 시작하고 있다. 연령이 높은 근속연수가 긴 종업원을 모두 관리직으로 두는 것이 아니라 오랫동안 습득한 전문능력으로 담당자로서 일을 하게끔 하는 조직으로의 전환은 특히 경쟁력을 강화하고 있는 기업에서 현저하게 나타나고 있다.

연공적인 임금·승진제도에 대해서는 현재 기업이 추진하고 있는 변화가 정년퇴직제도 및 구인연령 제한의 폐지를 가능케 하는 방향으로 나아가고 있다고 생각해도 무방할 것이다. 단, 연공임금제도는 개인의 라이프 스테이지에 맞춘 임금 지불이라는 생활급의 측면도 있다. 따라서 임금을 전혀 연령과 연관짓지 않는 형태로 하기 위해서는 예를 들어 30대의 소득을 운용하여 40대, 50대의 지출에 대비하는 등, 개인이 스스로의 선택과 책임하에 평생의 소득 배분을 할 수 있는 외부 환경의 정비도 필요하다.

보다 해결이 어려운 문제는 정년퇴직제도에 의하지 않는 고용조정을 어떻게 할 것인가라는 점이다.

6) 연공임금이라 해도 같은 연령·근속 안에서도 능력이나 기여도에 따라 격차가 있고 특히 이 격차는 젊을 때보다 중고령이 되면서 확대되고 있다. 55세 정년이 일반적이었던 1980년대부터 60세 정년이 일반적이 된 1990년대에 걸쳐 연공임금이 완만해진 모습은 당시의 일본의 『노동백서(2002)』 참고.



다. 현재의 고용권 남용 법리하에서는 기업으로서는 고용조정 수단으로서 정년퇴직에 크게 의존하지 않을 수 없다. 노동자측에서도 정년에 의해 그때까지의 고용보장이 확보된다면 역시 그 틀은 유지하고 싶을 것이다. 단, 여기에서 생각하지 않으면 안 되는 것은 정년에 의해 얼마나 정년까지의 고용보장이 확보되어 왔는가는 실증적으로는 반드시 명확한 것은 아니라는 사실이다.

실제로 지금까지도 정년퇴직제도가 있는 상황하에서 고용 및 조기퇴직 모집이 없었던 것은 아니다. 특히 1990년대 후반부터 2000년대 전반에 걸쳐서는 일본의 대기업에서도 상당히 혹독한 구조조정이 실시되었다. 정년의 고용유지 효과에 대해서는 보다 실증적인 분석이 필요할 것이다.

게다가 기존의 고용조정 실태를 보면, 정년퇴직제도와 일체화된 연공적인 임금·처우제도하에서 연령이 높은 층이 구조조정 대상이 되기 쉬웠던 것도 사실이다. 고연령에 고용을 잃는 것은 젊을 때보다도 커다란 손실을 낳는다는 것은 기존의 실증연구를 통해서도 거듭 확인된 바 있다(주 16). 오히려 필요한 경우의 고용조정은 불가피하다는 관점에서 가장 손실이 적은 형태의 고용조정 규범을 만드는 것이 노동자측에게도 필요하다. 정년퇴직제도에 의하지 않는 고용조정의 방향성을 검토해야 한다.

이러한 임금제도, 승진제도, 고용조정의 바람직한 방향성 등에 대해 노사간에 잘 논의하면서 연령 차별이 없는 고용제도를 구축하기 위한 환경을 정비해 나가는 것이 우선 중요하다. 그리고 궁극적으로는 그러한 노사간 합의를 바탕으로 법률에 의한 연령차별금지 규범을 확립하는 것이 바람직하다. 물론 이를 위해서는 정책적인 환경 정비가 필수적이며, 특히 그러한 연령차별금지를 실현하기 위한 환경을 정비하기 위한 충분한 시간을 노사에게 주는 것이 중요하다.

예를 들어 연공적인 임금이 사라지더라도 개인의 라이프 스테이지에 따른 소득배분을 개인의 선택으로 할 수 있는 금융제도의 정비 등도 중요한 포인트가 된다. 혹은 중년이 된 후 회사를 옮기게 되어도 어려움이 없도록, 고용 정보, 능력 재개발의 기회가 노동시장에 더 많이 공급될 수 있는 노동시장 기능의 강화도 필요하다.

또 이러한 노동시장 환경의 정비 및 기업 내 고용제도의 변혁에는 시간이 많이 걸리기 때문에 연령차별금지법을 책정한다 하더라도 상당 기간 예고기간을 두고 이를 시행하는 것이 바람직하다. 예를 들어 후생연금의 기초연금 부분의 지급 개시 연령이 65세가 되는 2013년경을 목표로 하는 등의 방법도 그 중 하나일 것이다. 그 때까지 연령차별금지를 가능케 하는 환경조건을 정비하고, 노사에게도 고용제도의 변혁을 여유를 두고 추진하게끔 해야 한다.

단, 긴급한 문제의 경우에는 가능한 한 신속히 실시할 필요가 있다. 구인연령 제한의 문제 등은 중고년의 실업을 더욱 심각하게 만들고 있는 시급히 제거되어야 할 걸림돌이므로, 가능한 한 신속한 대응이 요구된다. 이미 정년 연령은 60세를 밀돌아서는 안 된다는 법률이 있는 만큼, 적어도 그 연령까지의 구인연령 제한을 두는 것을 금지하는 것 등은 당장에라도 구체적 검토에 들어가도 되지 않을까 생각된다.

■ 고령자고용안정법의 개정

연령차별금지에 관한 일본의 고용정책에 대해 마지막으로 언급하겠다. 가장 중요한 것은 고연령자고용안정법이며, 정년 연령은 60세 이상이어야 한다고 정하고 있는 것도 이것이다. 특히 최근에는 2004년의 대개정이 중요하다.

앞서 기술한 관점에서 본 고연령자고용안정법의 2004년 개정의 핵심은 두 가지이다. 하나는 65세까지의 고용 확보, 그리고 또 하나는 모집·채용 시에 부득이하게 (상한)연령제한을 두는 경우에는 그 이유를 구직자에 대해 명시해야 한다는 것을 모두 의무사항으로서 고용주에게 부과한 것이다. 구체적 내용은 <표 1>과 같다.

개정은 2004년에 이루어졌으나 모집·채용 연령제한의 이유 공개는 즉시 2004년 12월부터, 그리고 65세까지의 고용 확보 조치는 조금 시간을 두고 2006년 4월부터 시행되었다.

먼저 65세까지의 고용 확보의 경우, 2006년 4월부터 시행된 규범에 따라 고용 확보 조치가 어느 정도 도입되었는지를 후생노동성이 5월 19일 시점에 조사하였다. 조사는 전국에서 300인 이상 종업원을 고용하고 있는 기업 약 12,000개 사에 대해 실시되었으며, 그 결과의 일부를 발췌한 것이 <표 2>이다.

조사 대상 기업 중 95.6%는 조사 시점에서 이미 새로운 고용 확보 조치를 도입했다고 응답하여, 65세까지의 고용 확보를 위해 일단은 순조로운 진척 상황을 보이고 있다고 할 수 있다.

단, 그 조치의 내용은 표에서도 알 수 있듯이, 90% 이상의 기업이 계속고용제도를 채택하고 있다. 이는 정년은 기존 연령을 유지하되 정년 후에 원칙적으로 희망하는 종업원을 재고용 내지 고용 연장한다는 것이다. 정년을 폐지한 기업이 거의 없다는 것은 차치하더라도, 정년 연령을 연장하는 본격적인 조치를 취한 기업은 6% 정도에 머물고 있다.



〈표 1〉 2004년의 고연령고용안정법 개정의 핵심

고용주의 의무	시행일시득표율	개정 내용
65세까지의 고용 확보	2006년 4월부터	65세 미만의 정년을 정하고 있는 사업주는 그 고용하는 종업원의 65세까지의 안정된 고용을 확보하기 위해, ① 정년퇴직제도의 폐지 ② 정년의 연장 ③ 정년 후의 계속고용제도 도입 중 어느 하나 이상의 조치를 강구해야 한다. 단, 고용을 확보해야 하는 연령은 2006년 4월 ~ 2007년 3월 말에 62세까지, 2007년 4월 ~ 2010년 3월 말에 63세까지, 2011년 4월 ~ 2013년 3월 말에 64세까지, 그리고 2013년 4월 이후에 65세까지로 한다. 이는 후생연금의 정액 부분의 지급 개시 연령 연장 계획에 대응한 것이다.
모집·채용 시의 연령 제한의 이유 명시	2004년 12월부터	사업주는 모집·채용 시에 부득이한 이유에 의해 (65세 미만의) 상한 연령을 정하는 경우에는 구직자에 대해 그 이유를 제시해야 한다. 단, 그 이유는 연령제한이 인정되는 경우로서 후생노동성이 한정 열거한 것에 한하며, 그 이외에는 인정되지 않는다.

출처 : 후생노동성 설명자료.

〈표 2〉 고연령 고용 확보 조치의 도입 상황

		(%)
미도입		4.4
도입		95.6
	정년 폐지	0.5
	정년 연장	6.3
	계속고용제도의 도입	93.2

출처 : 후생노동성 직업안정국 조사.

다음으로 모집·채용 시에 부득이하게 연령제한을 두는 경우의 이유 명시 의무의 효과는 어땠을까. 이는 2004년 12월부터 시행되었으며, 그 전후의 변화가 주목된다.

〈표 3〉은 전국의 공공직업안정소에서 취급한 구인에 대해, 연령제한 유무를 규범이 개정된 2004년 12월을 포함하여 최근까지 살펴본 것이다.

〈표 3〉 연령 불문 구인의 비율

연령제한의 유무	2004				2005				2006	
	3월	6월	9월	12월	3월	6월	9월	12월	3월	6월
연령제한 있음	68.2	66.5	64.5	50.6	46.9	48.1	48.4	46.7	44.3	43.6
연령 불문	18.3	21.3	23.5	37.9	40.5	39.0	38.6	40.6	42.5	43.4
기타(하한 연령 불문 등)	13.5	12.2	12.0	11.5	12.6	12.9	13.0	12.7	13.2	13.0

출처 : 후생노동성 직업안정국 조사.

〈표 3〉에서 알 수 있듯이 연령제한을 두지 않는(연령 불문) 구인의 비율은 2004년 12월을 경계로 크게 증가하였다. 즉 그 이전인 2004년 9월까지의 연령제한 없음의 비율이 고작 20% 정도였는데 반해, 12월에는 40% 가까이로 상승하였으며, 그 후에도 거의 40% 이상의 수준을 유지, 최근에는 43.4%를 기록하고 있다. 명백히 효과가 있었다고 생각할 수 있을 것이다.

이상과 같이, 2004년의 고연령자고용안정법의 개정은 현 시점에서는 일정한 성과를 거두고 있다고 할 수 있을 것이다. 그러나 여기에서는 과제 또한 뚜렷하게 보였다.

우선 65세까지의 고용 확보 조치는 많은 기업에서 그 조치를 취하려 하고 있다는 점은 높이 평가할 수 있지만, 상술한 바와 같이 본격적인 정년연장을 한 기업은 아직 적다. 게다가 계속고용제도의 경우, 원칙은 희망자 전원을 재고용 내지 고용연장하는 것이지만, 노사가 합의하여 기준을 만들면 그 기준에 맞는 자만을 계속고용 대상으로 삼아도 된다고 인정하고 있다. 그리고 상술한 〈표 3〉에 나타나 있는 수치와 함께 후생노동성이 조사한 바에 따르면 계속고용제도를 선택한 기업 중, 원칙대로 희망자 전원을 대상으로 삼은 기업은 20%에 그치고 있으며, 나머지 80%는 모종의 기준을 설정하고 있다(주 17).

물론, 그 기준은 '기업이 인정한 자', '상사의 추천이 있었던 자' 등이어서는 안 되며, 건강 상태, 출근 상황 등 객관적으로 보여줄 수 있고, 또 종업원에게 있어서 예측 가능해야 한다. 동시에 희망해도 계속고용이 인정되지 않는 사례가 많이 나오는 일이 없는, 한정적인 기준이어야 할 것이다. 실제로 각 기업에서 정하고 있는 기준은 상당히 한정적인 것인 듯하나, 그럼에도 불구하고 희망자 전원의 계속고용이 보장되지 않는다는 사실에는 틀림이 없다. 연금의 지급 개시 연령은 65세가 되는데 65세 이전에 연령을 이유로 퇴직을 강요받을 가능성이 남아 있는 것이다.



후생연금(정액 부분)의 지급 개시 연령은 아직 연장 중인 단계에 있으며 현재는 62세부터 지급되고 있다. 따라서 60세 정년 후 2년 정도 불안정한 계속고용제도로 연금 수급까지 버틴다는 생각도 가능할 것이다. 그러나 최종적으로 연금지급 개시 연령이 65세가 되었을 때, 60세부터 5년간 불안정한 고용상태에서 지낸다는 것은 개인의 생활안정이라는 관점에서 큰 문제가 될 것이다.

고용자의 공적연금인 후생연금의 지급 개시 연령이 65세가 될 때에는 정년연령을 이것과 연결시키는 것이 최소한 필요하지 않을까 생각된다. 또한 정년연령이 가령 65세까지 연장된다 하더라도 앞서 말한 것과 같은 폐해를 가지고 있기 때문에 정년퇴직제도 그 자체를 폐지한다는 선택지도 진지하게 생각해 봐야 한다.

기업의 모집·채용 시의 연령제한에 대해서는 이유의 명시를 의무화한 개정 직후부터 연령 불문 구인의 비율이 20% 정도에서 40% 정도까지 2배로 증가했다는 사실은 높이 평가할 수 있을 것이다. 또 모집·채용의 연령제한을 벌칙을 두고 금지하는 강한 수단도 아니고, 그렇다고 해서 가능한 한 연령제한을 두지 않도록 요구하는 약한 노력 규정도 아닌, 만약 부득이하게 제한을 둘 경우에는 그 이유를 명시할 것을 의무화한 것은 규제 방식에 있어서의 하나의 기술혁신이었다고 생각한다. 단, 말할 필요도 없이 구인 조건에서 연령 상한을 제거하는 것과, 채용 시에 실제로 연령차별이 없어지는가는 별개의 문제이다. 궁극적으로는 연령제한의 금지도 염두에 두면서 다시 한번 규제의 방식에 대해 생각해 봐야 할 것이다.

2004년의 고연령자고용안정법개정은 연령차별금지 아니지만 고령자에 대한 연령에 의한 고용차별을 적어도 65세까지는 없애 나가자는 취지의 것이었다. 위에서 개관한 바와 같이, 그 성과도 착실하게 나타나고 있다. 이를 바탕으로 미래의 연령차별금지의 가능성을 노사정이 논의해 나갈 필요가 있다고 생각된다. **◀▶**

참고문헌

- 安部由紀子(1998), 「1980~1990年代の男性高齡者の労働供給と在職老齡年金」, 『日本経済研究』, No.36, 1998年 7月。
- 赤川学(2004), 『子供が減って何が悪いのか!』, ちくま新書。
- 阿藤誠(2000), 『現代人口学』, 日本評論者。

- 石川経夫・出島敬久(1994),「労働市場の二重構造」,石川経夫 編,『日本の所得と富の分配』,東京大学出版会。
- 小川浩(1997),「年金と男性高齢者の就業行動」,『年金制度の改革が就業・引退行動に及ぼす影響に関する研究 I』,日本労働研究機構。
- 大石?希子(2000),「高齢者の就業決定における健康要因の影響」,『日本労働研究雑誌』, No.481。
- 清家篤(1993),『高齢化社会の労働市場』,東洋経済学新報社。
- 清家篤(1998),『生涯現役社会の条件』,中公新書。
- 清家篤・森戸英幸(2000),『アメリカ年齢差別禁止法下での退職管理に関する実態調査報告』,年金総合研究センター。
- 清家篤(2000),『定年破壊』,講談社。
- 清家篤・山田篤裕(2004),『高齢者就業の経済学』,日本経済新聞社。
- 清家篤(2006),『エイジフリー社会を生きる』,NTT出版。
- Dickens, W.T., and Lang, K.(1985), “A Test of Dual Labor Market Theory,” American Economic Review, Vol.75, No. 4.
- Lazear, E(1979), “Why is There Mandatory Retirement?” Journal of Political Economy, Vol.87, No.6.
- Lazear, E(1982), “Severance Pay, Pensions, and Efficient Mobility,” NBER Working Paper, No.854.
- Seike, A. and A. Yamada(1998), “The Impact of Mandatory Retirement and the Public Pension System on Human Capital Loss,” The Keizai Bunseki(The Economic Analysis), No.155, Economic Research Institute, Economic Planning Agency.
- Tuljapurkar, S. Nan li, and Carl Boe(2000), “A Universal Pattern of Mortality Decline in the G7 Countries,” Nature, No. 405.