

일본의 정년제도와 최근의 동향

김명중 (일본 닛세이초연구소 연구원)

■ 머리말

일본의 고령화 현상은 다른 선진국에서 그 예를 찾아볼 수 없을 정도로 빠른 속도로 진행되고 있다. 1970년에 고령화율 7.1%로 인구고령화 사회에 진입한 일본은 이후 24년 만인 1994년에는 고령화율 14.1%로 고령사회에 진입하였고, 이후에도 계속되는 저출산과 평균 수명의 상승으로 인해 2009년의 고령화율은 22.7%까지 상승하였다. 반면 출생률은 2005년에 1.26까지 떨어진 이후 조금씩 상승하여 2008년에는 1.37까지 상승한 이후 더 이상 개선되고 있지 않은 상태이다.

출생률의 저하와 고령화의 진행에 의해 경제활동인구는 계속해서 감소하고 있는 상황으로, 1998년에 6,793만 명으로 정점에 달했던 경제활동인구는 2009년에는 6,617만 명까지 감소하였다. 일본 정부는 1947~49년 사이에 태어난 베이비붐 세대가 2007년부터 정년을 맞게 됨에 따라 경제활동인구가 급속히 감소하는 것을 방지하기 위해 개정고연령자고용안정법을 단계적으로 실시하였는데, 이 법은 기업이 정년연장, 정년제도의 폐지, 계속고용제도의 도입 중 한 가지를 선택하도록 한 제도이다. 즉 이 제도의 실시에 의해 베이비붐 세대의 다수가 65세를 맞을 때까지 노동시장에 남게 되었지만, 이들이 65세를 맞기 시작하는 2012년이 다가옴에 따라 다시 정년연장에 대한 논의가 고개를 들고 있는 상황이다.

따라서 본고에서는 우선 일본의 정년제도의 변천 과정을 살펴본 후, 최근 일본의 고령자 고용 관련 정책과 정년연장에 대한 논의를 소개하고자 한다. 일본과 마찬가지로 저출산 고령화가 진행

되고 있는 한국에 있어서 일본의 정년연장 및 고령자 고용 관련 정책에 대한 논의와 대응 과정은 향후 제도 개정과 정책 결정에 있어서 많은 참고가 될 것으로 판단된다.

■ 일본의 정년제도의 역사와 변천 과정¹⁾

일본의 정년제도의 역사는 메이지 시대까지 거슬러 올라간다. 1880년대 후반에 관리와 관영 공장의 근로자 등에 적용된 이후 서서히 민간 기업에 보급되었으며 현재는 종업원 30인 이상 기업의 90% 이상이 정년제도를 채택하고 있다. 과거 일본 기업에 있어서 정년은 55세가 일반적이었는데 1970년대 중반 이후 고령자고용촉진정책이 실시된 이후에 60세 정년이 주류가 되었다. 구체적으로는 1986년 고령자고용안정법이 제정됨에 따라 60세 정년을 사업주의 노력 의무로 하는 규정이 삽입되었으며, 1994년의 동법 개정에 의해 1998년 4월부터 60세 정년이 의무화되었다.

또한 2004년 6월 5일에 성립한 개정고령자고용안정법에 의해 2006년 4월 1일부터 사업주는 정년연장, 정년의 폐지, 계속고용제도의 도입 중에서 한 가지 조치를 취하지 않으면 안 되게 되었다.

정년제도의 역사

일본에서 처음으로 퇴직연령을 정한 것은 해군이 설립한 해군화약제조소였다. 해군화약제조소는 1887년 3월 '직공규정'을 제정하고, 같은 해 4월부터 직공에 대한 퇴직연령을 만 55세로 규정하였다. 이어서 요코스카해군공창²⁾이 1889년 '고용자해고규칙'을 정하여 직공의 퇴직연령을 50세로 규정하였으며, 1896년에는 퇴직연령이 55세로 개정되었다. 단, 이 두 규정 모두 기술적으로 뛰어난 자의 경우에는 퇴직연령 도달 이후에도 재고용하도록 하는 조항을 설정하고 있었다. 해군공창에서 채용된 정년제는 점차 다른 관영 공장 및 민간 기업으로 파급되었다³⁾.

1) 정년제도의 역사와 관련된 부분은 2008년 노동부에 제출한 「일본 기업의 정년 현황 분석과 정년의 무제의 시행 효과」를 인용, 수정하였다.

2) 공창: 육해군에 직접 소속되어 군수품을 만드는 공장.

군인의 경우에는 민간보다 먼저 관직별로 퇴직연령을 제정하였고, 공무원의 경우에는 1890년 관리은급법에 의해 관리는 60세에 도달할 경우에 은급⁴⁾을 지급받도록 제도화하였다. 단, 이 은급 제도는 퇴직 이후의 은급 지급을 제도화한 것으로서 일정 연령에 도달했다고 해서 강제적으로 퇴직시키는 것을 제도화한 것은 아니었다. 하지만 60세에 도달해 퇴직하면 은급 지급의 권리가 발생한다고 하는 규정은 60세라고 하는 연령이 직장생활로부터의 이탈을 의미하는 실질적인 정년연령으로서 기능하였을 것으로 사료된다.

메이지 시대⁵⁾ 중반기부터 후반기에 걸쳐 금속기계공업부문 중 규모가 큰 일부 관영 공장 및 민영 공장에 도입된 정년제는 다이쇼 시대⁶⁾에 접어들면서 경제활동의 발전에 따른 사업규모의 확대와 종업원수의 증가, 근대적인 인사노무관리제도의 정비 등의 조건이 변화하는 가운데 금속기계공업부문뿐만 아니라 산업 전체로 점차 보급되었다. <표 1>은 당시의 정년제 보급률과 정년연령을 나타내고 있는데, 조사대상인 75개 공장 중에서 19개 공장이 정년제를 실시하고 있는 것으로 나타났다(보급률 25.3%).

<표 1> 정년제의 보급률과 정년연령 (1925년)

	조사 공장수 (A)	정년제가 있는 공장수(B)	보급률 B/A(%)	정년연령							
				60세	55세	50세	남 50세	남 55세	미상		
			여 35세				여 50세				
업 직	17	3	17.6	1	1	1	1	1	1		
기 계	24	7	29.2		5					1	1
화 학	20	4	20		3					1	
음식물	5	0	0								
잡공장	5	2	40		1						
관영공장	4	3	75		2						1
전 체	75	19	25.3		1					12	2

자료) 萩原 勝(1984), 『定年制の歴史』, 日本労働協会.

3) 萩原 勝(1984), 『定年制の歴史』, 日本労働協会.

4) 은급(恩給): 일정 연령 이상 근무한 후 퇴직한 공무원이나 옛 군인 및 군속 또는 그 유족에게 정부 또는

또한 정년제를 실시하고 있는 기업 중에서 절반 이상이 55세를 정년연령으로 하고 있었으며, 남자 종업원과 여자 종업원의 정년연령에 차이를 둔 곳도 있었다. 기업은 빈번한 노동이동을 방지하기 위해 정기승급과 퇴직수당제도 등의 장기적인 근속장려정책을 실시하였고 이는 정년제도의 도입과 보급에 커다란 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 즉 퇴직수당제도와 같은 장기근속장려정책에 의해 퇴직자는 점차 감소하였고 장기근속제도가 도입되게 되었다.

전후 정년제도의 개정

정년퇴직제도는 두 가지 목적을 가지고 있다고 볼 수 있다. 즉 일정 연령에서 고용계약을 중단하는 것이며, 다른 하나는 정년까지 고용을 보장하는 것이다. 빈번한 이동을 방지하고 종업원의 장기 근속과 이로 인한 작업의 효율 향상을 목적으로 도입된 초기 정년제도는 이제 엄격한 고용보호제도 안에서 비용이 발생하는 근로자를 해고하기 위한 필수불가결한 제도로 바뀌었다고 할 수 있다.

전후 정년제도와 관련된 법률 및 제도를 간단히 요약하면 다음과 같다. 일본 정부는 1963년에 「직업안정법」을 개정하여 중고연령층 실업자를 대상으로 고용촉진대책을 실시하였는데, 이는 고령근로자의 고용 문제를 다룬 최초의 법적 조치라고 할 수 있다. 또한 1966년에는 고용대책법이 제정되어 중고연령 실업자 등의 구직활동을 적극적으로 지원하는 직업전환급부금제도가 창설되었다. 이후 고도경제성장과 노동력 부족이 계속되는 가운데서도 중고령자, 특히 고령자의 재취직의 어려움은 해소되지 않자, 정부는 중고연령자 등이 그 능력에 적합한 직업에 종사하는 것을 목적으로 하는 「중고연령자 등을 위한 고용촉진에 관한 특별조치법」을 1971년에 시행하게 된다. 1973년 1월에 책정된 제2차 고용대책기본계획에 있어서 계획 기간 중(1972~1976년)에 60세를 목표로 정년연장을 추진하도록 함과 동시에 1973년에 실시된 고용대책법의 일부 개정에 의해 정년연장의 원활한 실시를 촉진하기 위한 필요 시책의 충실화가 국가 정책으로서 명백해졌다.

1976년에는 피용자의 일정 비율이 55세 이상이 되도록 중고연령자고용촉진법에 있어서 고연령

정부가 지정하는 단체가 지급하는 일시금 또는 연금.

5) 1868년 1월 25일부터 1912년 7월 30일까지의 기간.

6) 1912년 7월 30일부터 1926년 12월 25일까지의 기간.

자고용률제도(노력 의무)를 도입하였다. 당시의 고연령자고용률제도는 사업주가 55세 이상 고령자를 종업원의 6% 이상 고용할 것을 지도하였고, 향후 정년연장의 추진을 주된 목적으로 하였다.

1986년에는 특별조치법의 명칭이 「고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률」로 변경되었으며, 정년연장, 계속고용제도의 도입 등에 의한 고연령자의 안정된 고용 확보의 촉진, 고연령자 등의 재취직의 촉진, 정년퇴직자와 그 외 고연령 퇴직자에 대한 취업기회 확보 등의 조치를 종합적으로 실시하여 고연령자 등의 직업안정과 복지증진을 꾀함과 동시에 경제 및 사회발전에 기여하는 것을 목적으로 하였다. 또한 법률 제2장 제4조에서는 “사업주가 그 고용하는 근로자의 정년을 정하는 경우에 해당 정년은 60세 미만으로 정해서는 안 된다”고 규정하고 있다. 단, 해당 사업자가 고용하는 근로자 중에서 고연령자가 종사하는 것이 곤란하다고 인정되는 업무로서 후생노동성령으로 인정하는 업무에 종사하는 근로자는 예외로 하고 있다. 이후 인구고령화가 한층 진전되어 1989년에는 연금제도 개혁, 그 중에서도 노령후생연금의 지급개시연령의 연장이 대두되어, 고령자 고용대책은 다시 한번 주목을 모아 65세까지의 고용 확보를 중심으로 한 정부 대책이 요구되었다. 또한 1989년에는 여야 각당과 닛케이렌(日経連), 렌고(連合) 등이 고령자 고용에 관한 제언과 비전을 발표하였는데, 이러한 제언 등을 수용한 당시 노동대신은 고용심의회에 고령자 고용대책의 방법에 대한 자문을 구하게 되고 고용심의회는 정년 후의 재고용 등에 의해 65세까지의 고용기회의 확보를 꾀할 것을 내용으로 하는 답신을 노동대신에게 제출하게 된다.

이후 1994년 연금개혁에 의해 특별지급의 노령후생연금 중 정액부분(1층부분)의 지급개시연령이 65세까지 연장되자, 정부는 고연령자고용안정법을 개정하여 기업이 정년을 60세 미만으로 정할 수 없도록 하였다(1998년 4월 시행). 또한 2000년에는 고연령자고용안정법의 개정에 의해 정년연장, 계속고용제도의 도입 등 고연령자의 65세까지의 안정된 고용을 확보하기 위해 필요한 조치의 노력 의무를 규정하였다. 2001년에는 사업주의 모집 및 채용에 있어서 연령제한 금지를 노력 의무화하도록 고용대책법을 개정하였다.

■ 최근의 고연령자 고용관련 정책

급속한 고령화의 진행에 따른 노동시장의 노동력 부족 문제 등을 해결하기 위해 일본 정부는

기존의 고연령자고용안정법을 개정한 개정고연령자고용안정법을 2004년 12월 1일부터 시행하였다(고연령자의 안정된 고용 확보 등을 도모하기 위한 조치는 2006년 4월 1일부터 시행). 개정고연령자고용안정법은 고연령자의 안정된 고용 확보 등을 위해 사업주가 정년연장, 정년제도의 폐지, 계속고용제도의 도입 중 어느 한 가지 조치를 실시하도록 의무화하고 있다.

즉 개정고연령자고용안정법을 실시한 두 가지 배경은 크게 ① 저출산 고령화의 진전에 따라 노동력 인구의 감소에 대비하기 위한 고연령자의 노동력 활용과 ② 연금지급개시연령이 단계적으로 높아짐에 따른 고연령자의 수입 확보와 사회보장제도의 재정기반 확보로 구분할 수 있다. 또한 최근 2007년에는 고용대책법이 개정되어 사업주의 모집 및 채용에 있어서 연령제한 금지를 의무화하였다.

개정고연령자고용안정법의 실시

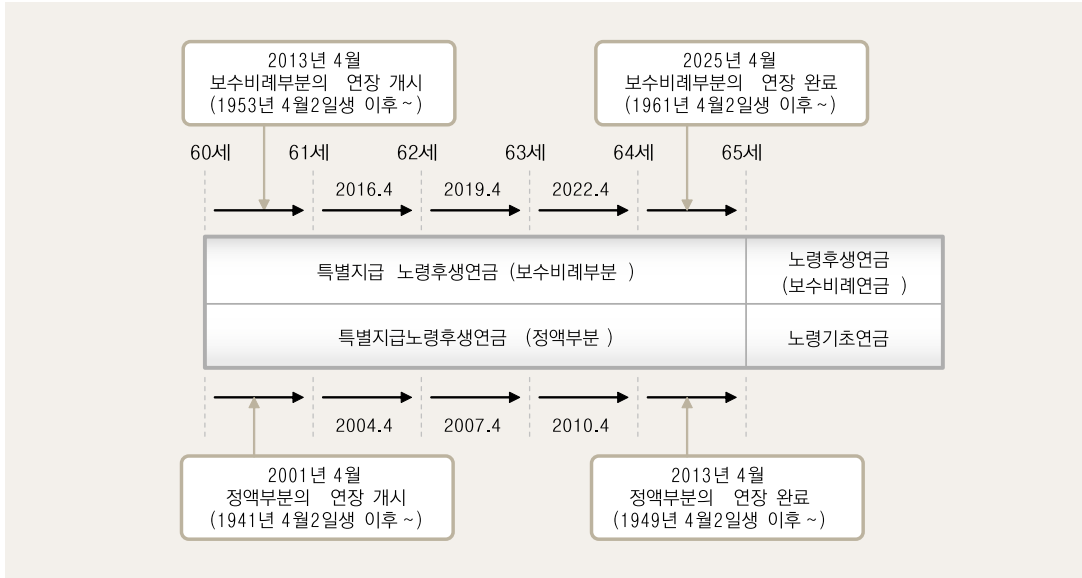
공적연금의 지급개시연령 연장

1994년의 법률 개정에 의해 특별지급의 노령후생연금 중 정액부분(1층 부분)의 지급개시연령에 대해서는 생년월일에 따라 65세까지 연장되도록 되었으며, 지급개시연령의 연장은 2001년부터 2013년에 걸쳐 실시된다. 또한 2000년의 법률 개정에 의해 특별지급의 노령후생연금 중에서 보수비례부분(2층 부분)의 지급개시연령에 대해서도 2013년부터 2025년에 걸쳐 단계적으로 65세까지 높아지게 되었다(그림 1 참조).

이처럼 공적연금의 지급개시연령이 단계적으로 연장됨에 따라 고령자가 연금을 수급할 때까지 생활을 유지하기 위해서는 일정한 소득을 확보할 필요성이 생겼으며, 고연령자가 적어도 연금지급개시연령까지는 의욕과 능력이 있는 한 계속해서 일할 수 있도록 환경을 정비할 필요성이 대두되었다.

7) 1986년의 연금제도 개정에 의해 후생연금의 가입기간이 1년 이상이고, 노령기초연금의 수급자격 기간을 충족하고 있는 경우에는 일정기간 동안 60세에서 64세까지의 노령후생연금이 특별 지급되게 되었다. 이것을 특별지급의 노령후생연금이라 부르고 있다.

[그림 1] 공적연금의 지급개시연령 연장 스케줄



개정고연령자고용안정법의 실시

2004년과 비교하여 오는 2015년까지 일본의 노동력 인구는 약 110만 명이 감소할 것으로 예상되고 있다. 즉 출생률의 저하와 평균 수명의 상승으로 인한 저출산 고령화 현상에 의해 15~29세의 노동력 인구는 220만 명 감소하는 한편, 60세 이상 노동력 인구는 약 170만 명이 증가할 것으로 예상되어 높은 취업 의욕을 가지고 있는 고연령자가 사회의 주축으로서 활약할 수 있는 사회가 요구되게 되었다. 이에 따라 일본 정부는 상기에서 기술한 바와 같이 「저출산 고령화의 진전에 따라 노동력 인구의 감소에 대비하기 위한 고연령자의 노동력 활용」과 「연금지급개시연령이 단계적으로 높아짐에 따른 고연령자의 수입 확보와 사회보장제도의 재정기반 확보」를 위해 고연령자고용안정법을 개정하게 된다. 이 법은 2004년 12월 1일부터 시행되었으며, 2006년 4월 1일부터는 고연령자고용 확보조치의 실시가 의무화되었다.

① 고연령자고용 확보조치의 실시가 의무화

개정고연령자고용안정법 제9조에 의해 2006년 4월 1일부터 65세 미만으로 정년을 정하고 있는 사업주는 고연령자의 65세까지의 안정적인 고용 확보를 위해 정년연장, 계속고용제도의 도입,

정년 폐지 중에서 한 가지 조치를 실시하지 않으면 안 되게 되었다. 이 중 계속고용제도에 대해서는 원칙적으로 희망자 전원을 대상으로 하는 제도의 도입을 요구하고 있지만, 각 기업의 실정에 따라 노사간 협의에 의해 유연한 대응을 취할 수 있도록 사업주가 노사협정에 의해 계속고용제도의 대상이 되는 고연령자와 관련된 기준을 정하고 해당 기준에 근거하여 제도를 도입했을 경우에는 계속고용제도를 실시한 것으로 인정하고 있다.

고연령자와 관련된 기준 연령은 남성의 연금(정액부분)의 지급개시연령의 연장 스케줄에 맞추어 남녀 동일하게 2013년 4월 1일까지 단계적으로 상향 조정된다. 자세한 연장 스케줄은 다음과 같다.

- 2006년 4월 1일부터 2007년 3월 31일까지 : 62세
- 2007년 4월 1일부터 2010년 3월 31일까지 : 63세
- 2010년 4월 1일부터 2013년 3월 31일까지 : 64세
- 2013년 4월 1일 이후 : 65세

② 계속고용제도

- 계속고용제도의 기본적인 내용 : 일본 정부가 고연령자의 고용연장을 위해 실시하고 있는 계속고용제도는 현재 고용하고 있는 고령자가 희망할 때에는 해당 고령자를 정년 후에도 계속해서 고용하는 제도로서 ‘근무연장제도’와 ‘재고용제도’로 구분된다. ‘근무연장제도’는 정년이 설정된 채 정년에 도달한 자를 퇴직시키지 않고 계속해서 고용하는 제도이며, ‘재고용제도’는 정년에 도달한 자를 일단 퇴직시킨 후 다시 고용하는 제도이다. 기업이 계속고용제도를 도입하는 경우에는 원칙적으로 희망자 전원을 대상으로 할 필요가 있지만, 각 기업의 실정에 따라 노사 간의 협정 등에 의해 조정하는 것이 가능하도록 되어 있다. 정부가 이처럼 노사 간의 협정을 통해 대상 기준을 정하도록 한 이유는 기업에 따라 필요로 하는 능력과 경험 등이 다양한 점을 고려하여, 노사 간의 충분한 대화를 통해 각 기업에 가장 적합한 기준을 도입하는 것이 바람직하다고 판단한 데에 있다. 단, 노사 간의 충분한 대화에 의해 정해진 기준이라 하더라도 사업주가 자의적으로 특정 대상자의 계속고용을 배제하려고 하는 등 개정고연령자 고용안정법의 본래의 취지와 다른 노동관련 법규를 위반하거나 공공질서를 해치는 사항은 인정되고 있지 않다.

- 대상자 선정에 있어서 정부의 장려 기준과 특례조치 : 일본 정부는 계속고용제도의 대상이 되는 고연령자 관련 기준을 정하는 데에 있어서 ‘의욕 및 능력 등을 구체적으로 측정할 수 있는 사항’, ‘필요한 능력 등이 객관적으로 나타나거나, 해당 가능성을 예견할 수 있는 사항’을 최대한 반영하도록 장려하고 있다. 사업주가 노사협정을 위해 노력했음에도 불구하고 협의가 이루어지지 않았을 때에는 특례조치로서 대기업의 사업주는 2009년 3월 31일까지, 중소기업의 사업주는 2011년 3월 31일까지 취업규칙 등에 의해 계속고용제도의 대상이 되는 고연령자와 관련된 기준을 정하여 해당 기준에 근거한 제도를 도입할 수 있도록 하고 있다. 특례조치 기간 이내에는 조치를 강구한 것으로 간주되지만, 노사협의를 계속적으로 실시하여 특례조치 기간이 종료할 때까지, 가능하면 조기에 노사 간 협의를 완료하도록 장려하고 있다.

③ 개정고연령자고용안정법 실시 이후의 고연령자의 계속고용 상황

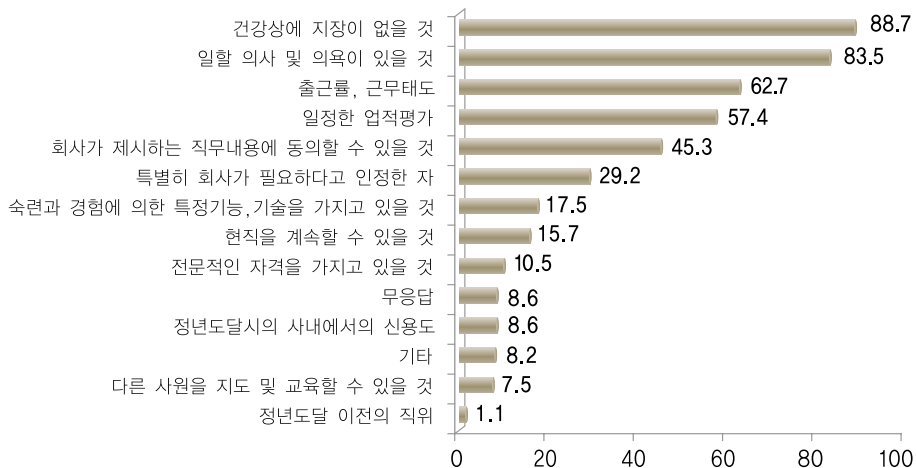
노동정책연구·연수기구에서는 2006년 4월 개정고연령자고용안정법의 완전 시행 이후 기업의 고연령자 계속고용 상황의 변화를 조사하기 위해, 전국에 있는 종업원 수 300인 이상의 민간 기업 5,000개사(도쿄상공리서치의 기업정보로부터 업종 및 규모별로 층화무작위추출) 2006년 10월 2일부터 10월 16일까지 앙케이트 조사를 실시하였다.

응답 기업의 99.4%가 정년제도가 있다고 응답했으며, 응답 기업의 94.3%가 정년연령을 60세로 정하고 있는 것으로 나타났다. 정년제가 있다고 응답한 기업에 대해서 사원의 60세 이후의 고용을 확보하기 위해서 어떠한 조치를 강구하고 있는지를 묻은 결과, ‘정년 도달 이후 재고용제도를 도입하고 있다’고 응답한 기업이 91.3%로 가장 많은 비율을 차지했으며, 다음으로 ‘정년 도달 이후 근무연장제도를 도입하고 있다’가 7.7%를 차지하였다. 즉 거의 대부분의 기업(약 99%)이 계속고용제도를 실시하고 있는 것으로 나타났다. 또한 ‘계속고용제도의 상한 연령을 설정하고 있다고’ 응답한 기업은 응답 기업의 60.3%에 달했으며, ‘상한 연령을 특정 연령으로 지정하지 않고, 단계적으로 끌어올리고 있다’고 응답한 기업이 32.4%를 차지하였다. 구체적인 상한 연령으로는 64세 이하가 82.8%로 가장 많았으며, ‘무응답’이 15.8%, ‘65세 이상’이 1.4%의 순이었다. 계속고용제도의 대상자는 원칙적으로 희망자 전원이라고 응답한 기업은 24.6%로 낮았으며, 응답 기업의 72.2%가 ‘계속고용제도의 대상자로서 기준에 적합한 자’라고 응답하였다. 기준을 설정하고 있는 기업에 있어서 기준의 구체적인 내용은 ‘건강상에 지장이 없을 것’ 88.7%, ‘일할 의사 및 의욕이

있을 것' 83.5%, '출근율, 근무태도' 62.7% '일정한 수준의 업적 평가' 57.4% 등이므로 나타났다. [그림 2]는 계속고용제도의 대상자 선정 기준의 구체적인 내용을 나타내고 있는데, 상기에 서 설명한 후생노동성의 '기업의 대상자 선정기준 사례'와 거의 일치하고 있는 것을 알 수 있다.

계속고용자의 고용계약 기간은 1년이 83.5%로 가장 많았으며, 계속고용의 고용형태(복수응답)는 촉탁과 계약사원이 83.4%인 데 비해, 정규직은 12.0%에 불과했다. 계속고용자의 업무 내용은 업종마다 다소 차이는 있었지만 전체적으로 정년 도달 시의 근무 내용을 계속하는 경우가 71.9%로, 정년 도달 시와 다른 근무를 하는 경우의 2%를 크게 상회하였다. 정년 도달 시와 비교한 계속고용자의 연봉 수준은 '정년 도달 시 연봉의 60~70%'가 44.4%로 가장 많은 비율을 차지한 반면, '정년 도달 시 연봉보다 많다' 0.1%, '정년 도달 시 연봉과 거의 같은 수준이다'는 6.5%였다.

[그림 2] 계속고용제도의 대상자 선정 기준의 구체적인 내용



자료) 労働政策研究・研修機構(2007), 「高齢者の継続雇用の実態に関する企業調査」.

■ 정년연장 등에 대한 장려금 등의 일부를 개정

정년연장 등에 대한 장려금과 고연령자 등 공동취업기회창출 조성금의 일부 내용이 개정되어 2010년 4월 1일부터 실시되고 있다. 다음은 개정된 사항의 주요 내용이다.

정년연장 등에 대한 장려금

중소기업 정년연장 등에 대한 장려금(개정)

중소기업 정년연장 등에 대한 장려금제도는 적어도 65세까지 희망자 전원이 안심하고 일할 수 있는 고용 기반을 조기에 정비함과 동시에 70세까지 일할 수 있는 기업을 보급하기 위해 65세 이상으로 정년을 연장하거나, 정년제도의 폐지, 희망자 전원을 대상으로 하는 70세까지의 계속고용 제도의 도입 또는 희망자 전원을 대상으로 65세 이전에 계약 기간이 종료되지 않는 안정적인 계속 고용제도를 도입하는 중소기업 사업주에 대해서 장려금을 지급하는 제도이다.

이번 개정에 의한 장려금은 다음 중 한 가지 조치를 강구하여, 6개월이 경과한 중소기업 사업주에게 지급된다.

〈표 2〉 중소기업 정년연장 등에 대한 장려금

현행 정년	기업규모(명)	정년연장 (65세 이상 70세 미만) (a)	정년연장 (70세 이상) 또는 정년 폐지 (b)	희망자 전원을 대상 으로 하는 70세 이상까지의 계속고용 제도를 도입 (c)	65세까지는 고용을 보장하는 정년제도를 도입 (d)
60세 이상 65세 미만	1~9	40	80[40]	40[20] (20[10])	20(10)
	10~99	60	120[60]	60[30] (30[15])	30(15)
	100~300	80	160[80]	80[40] (40[20])	40(20)
65세 이상 70세 미만	1~9	-	40[20]	20[10]	-
	10~99	-	60[30]	30[15]	-
	100~300	-	80[40]	40[20]	-

- 주 1) () 안의 수치는 희망자 전원을 대상으로 하는 65세 이상 70세 미만의 계속고용제도를 기도입한 사업주가 요건을 충족시키는 경우에 지급하는 금액.
 2) [] 안의 수치는 지급 신청일 전일에 해당 사업주에게 1년 이상 계속해서 고용된 64세 이상의 고용보험 피보험자가 없는 경우에 지급되는 금액.
 3) 현행 정년이 60세 이상 65세 미만인 사업주가 (a)와 (b)를 충족하는 제도를 새롭게 도입한 경우에는 (a)의 금액과(c)의 () 안의 금액의 합계액을 지급.
 4) 현행 정년이 60세 이상 65세 미만인 사업주가 (c)와 (d)를 충족하는 제도를 새롭게 도입한 경우에는 (c)의 금액과 (d)의 () 안의 금액의 합계액을 지급.

① 60세 이상 65세 미만의 정년을 규정하고 있는 사업주

- 65세 이상으로 정년을 연장
- 정년규정의 폐지
- 희망자 전원을 대상으로 하는 70세 이상까지의 계속고용제도를 도입
- 희망자 전원을 대상으로, 65세 이전에 계약 기간이 종료되지 않는 안정적인 계속고용제도를 도입

② 65세 이상 70세 미만의 정년을 규정하고 있는 사업주

- 70세 이상으로 정년을 연장
- 정년규정의 폐지
- 희망자 전원을 대상으로 하는 70세 이상까지의 계속고용제도를 도입

또한 중소기업 사업주가 '70세 이상으로 정년을 연장하거나 정년을 폐지', 또는 '희망자 전원을 70세 이상까지 계속해서 고용' 하는 제도를 도입한 경우, 지급 신청일 전일에 해당 사업주에 1년 이상 계속해서 고용되어 있는 64세 이상의 고용보험 피보험자가 없는 경우 지급액이 종전의 반액으로 삭감되게 되었다.

중소기업 고연령자고용확보실현장려금의 폐지와 고연령자고용확보충실장려금의 신설

2010년 3월 31일자로 중소기업 고연령자고용확보실현장려금은 폐지되고, 2010년 4월 1일부터 고연령자고용확보충실장려금이 신설되었다. 단, 2010년 3월 31일까지 사업계획을 신청한 사업주 단체에게는 종전과 같이 지급된다. 고연령자고용확보충실장려금의 실시에 의해 사업주 단체가 산하 기업을 대상으로 '65세 이상 정년기업 등' 및 '70세까지 일할 수 있는 기업'의 보급 및 고연령자고용확보 조치의 완전 실시 및 고연령자고용확보 조치의 정착 및 충실 등을 목적으로 한 사업을 실시한 경우, 해당 사업에 필요한 경비(기본지급액의 상한은 300만 엔) 및 사업 성과에 따른 금액(추가 지급액의 상한은 200만 엔)이 지급된다.

이 제도는 2010년 4월 1일 이후에 고연령자고용확보충실장려금에 대한 사업계획서를 제출하고 인정을 받은 사업주 단체에 적용된다.

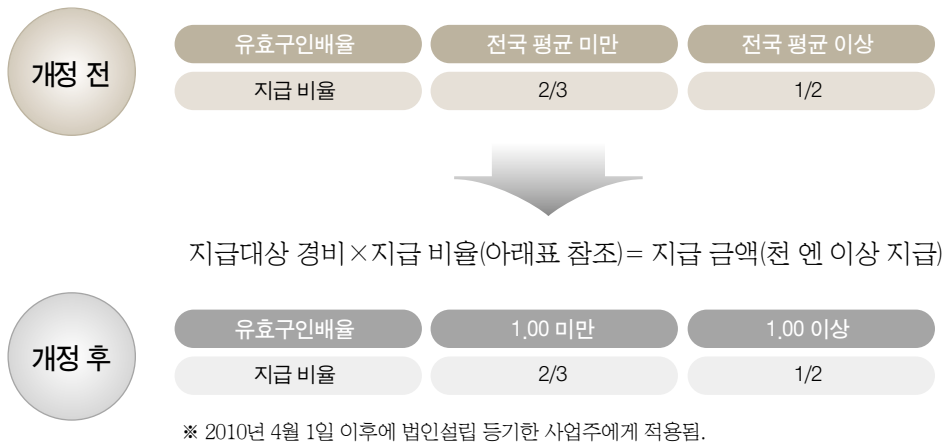
고연령자 고용모델기업조성금(개정)

직역확대모델 및 처우개선모델 중에서 65세 미만의 정년을 정하거나 또는 65세 미만까지의 계속고용제도를 도입하고 있는 사업주에 추가적으로 65세까지의 계속고용제도를 도입하고 있는 사업주(희망자 전원을 대상으로 하는 65세까지의 계속고용제도 또는 70세까지의 계속고용제도를 도입하고 있는 사업주를 제외)에게도 고연령자 고용모델기업조성금이 지급되게 되었다. 이 개정은 2010년 제1회 직역확대 등 계획서 접수(5월 6일~5월 31일)의 대상 사업주부터 적용되었다.

고연령자 등 공동취업기회창출조성금

45세 이상의 고연령자 등이 3명 이상 스스로의 직업경험 등을 활용하는 것 등에 의해 공동으로 사업을 개시하여, 노동자를 고용하고 지속적인 고용 및 취업기회를 창출한 사업주가 지급대상이 된다.

조성금은 해당 법인의 주된 사무소가 소재한 도도부현의 유효구인배율에 의한 지급 비율을 지급대상 경비에 곱한 금액(상한 500만 엔)을 사업주에게 지급하고 있는데 이 지급 비율은 아래와 같이 변경되었다.



■ 공무원의 정년연장에 대한 논의

인사원은 2007년 9월부터 공무원의 고령기 고용 문제에 대한 연구회를 개최하여 2009년 9월에 정년연장 등에 대한 최종보고서를 발표하였다.

동 연구회의 최종 보고는 65세까지의 고용을 실현한다고 하는 정부의 고령자 고용시책과 관련하여 총급여비의 증가를 억제하기 위한 급여제도상의 조치, 조직의 활력과 공무원의 능력을 확보하기 위한 대책 등을 강구하면서 2013년도부터 단계적으로 정년을 60세에서 65세로 연장하는 것을 기본적으로 제안하였으며, 인사원은 향후 동 보고서의 제안을 기본으로 하여 고령기의 고용 문제에 대해 검토를 진행할 방침이다. 다음은 연구회가 제안한 기본 내용이다.

정년연장을 실현하기 위한 조건

- 조직의 활력과 공무원능력을 확보하기 위한 시책 조치, 60세 이후의 급여 억제에 의해 총급여비의 증가를 억제, 60세까지의 연공적인 급여 곡선의 수정
- 각 부(部)와 성(省)은 재취직알선이 금지되어 있는 가운데, 65세까지의 고용유지를 실현 가능케 하기 위한 인사관리를 구체화, 공무 내외에서 본격적으로 인재를 활용할 수 있는 형태로 조정.

정년연장 도입을 위한 개별 검토과제

- 급여 : 60세 이후는 급여체계를 수정하여 급여수준을 인하. 60세까지도 승격이나 승급을 할 수 있도록 수정
- 다양한 근무형태 : 60세 이후는 단시간근무를 선택 가능하도록 조정
- 간부 정년제 : 조직의 활력을 유지하기 위해 심의관급 이상 과장급 등을 대상으로 간부의 정년을 검토, 간부 정년 이후 활용이 가능한 직무를 어떻게 찾아내 확보할 수 있는지가 열쇠
- 직역개발 등 : 고령층 직원의 직역을 개발하여 복선형 인사관리를 추진. 능력 활용을 위한 공익법인 등의 현역출향 조치
- 퇴직급여 : 외국에서는 공무원의 퇴직후 생활을 퇴직급여로 보장. 간부 직원에 대해서는 인재를

확보하는 시점에서 검토가 필요. 정년 이전의 조기퇴직을 지원하기 위해 60세 이후에 퇴직할 경우의 퇴직수당을 정년퇴직으로 취급하는 것과 조기퇴직자에 대한 퇴직급여의 가산조치를 검토

- 특정 직종의 정년 : 경우에 따라 취로가 힘들어지는 직종에 대해서 정년을 65세로 조정할 필요가 있음. 정년을 65세 이전으로 하는 경우 65세까지의 소득대체 조치가 불가피
- 능력개발 등 : 직업생활을 통한 능력개발, 조기에 생애 설계를 생각할 수 있는 기회를 충분히 제공할 필요가 있음.
- 경과조치 : 연급지급 개시연령의 확대에 따라 단계적으로 실시. 실시할 때에 신규 채용자 수의 분산을 조정하기 위한 일시적이고 조정적인 정원 규제가 필요.

■ 고연령자의 고용 및 취업실태에 관한 조사⁸⁾

노동정책연구·연수기구는 지난 2009년 8월 20일에서 9월 15일 사이에 고령자의 취업과 취업 실태에 관한 의식을 조사하여 향후 고령자에 대한 노동정책을 입안하기 위한 기초자료로 활용하기 위해 「고연령자의 고용 및 취업실태에 관한 조사」를 실시하였다.

이 조사에 의하면 고연령자의 취업률은 남성이 72.2%, 여성이 48.5%로 남성의 경우에는 60~64세 연령계층에서도 75.1%, 65~69세 연령계층에서도 52.0%로 과반수를 넘는 것으로 나타났다.

미취업자의 취업희망률은 남성이 45.8%(60~64세 46.1%, 65~69세 36.9%)로 여성의 23.3%를 크게 상회하였다.

취업자의 종사상지위는 남녀 모두 고용자의 비율이 높았는데, 남성의 경우에는 고용자(63.2%), 자영업주(21.5%), 회사 경영진, 임원(10.1%) 등의 순으로 높았으며, 여성의 경우에는 고용자(64.6%), 자영업주(12.5%), 가족종사자(11.9%)의 순으로 높게 나타났다.

연령층이 높아지면 높아질수록 남녀 모두 고용자의 비율이 감소하였으며, 자영업주, 실버인재

8) 労働政策研究・研修機構(2010), 「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」.

〈표 3〉 고령자의 취업상황 (2009년 7월 중, 무응답은 제외)

(단위 : %)

구분	고연령자 총수	취업자	미취업자	취업희망자	비취업희망자
총 수	100.0	60.0	40.0(100.0)	12.4(30.9)	27.4(68.4)
연령계층별					
55~59세	100.0	76.1	23.9(100.0)	11.3(47.3)	12.4(52.0)
60~64세	100.0	60.7	39.3(100.0)	11.7(29.8)	27.5(70.0)
65~69세	100.0	42.7	57.3(100.0)	14.1(24.6)	42.6(74.3)
성 및 연령계층별					
남 성	100.0	72.2	27.8(100.0)	12.7(45.8)	15.0(54.0)
55~59세	100.0	87.2	12.8(100.0)	9.6(75.2)	3.0(23.4)
60~64세	100.0	75.1	24.9(100.0)	11.5(46.1)	13.4(53.9)
65~69세	100.0	52	48.0(100.0)	17.7(36.9)	30.3(63.1)
여 성	100.0	48.5	51.5(100.0)	12.0(23.3)	39.0(75.8)
55~59세	100.0	64.9	35.1(100.0)	13.1(37.2)	21.9(62.4)
60~64세	100.0	46.7	53.3(100.0)	11.9(22.4)	41.2(77.3)
65~69세	100.0	34.7	65.3(100.0)	11.0(16.9)	53.1(81.3)

센터를 통한 업무 및 가족종사자의 비율이 증가하였다.

취업자가 일을 하는 이유(복수 응답)에 대해서는 남성의 경우 '경제상의 이유'가 78.7%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '삶의 보람을 느끼기 위해, 사회에 참여하기 위해(19.6%)', '건강상의 이유(10.8%)' 순이었다. 여성의 경우에도 '경제상의 이유'가 64.4%로 가장 높았으며, 다음으로 '삶의 보람을 느끼기 위해, 사회에 참여하기 위해(26.1%)', '시간적 여유가 있어서(17.8%)'가 높은 것으로 밝혀졌다. 남녀 모두 '경제상의 이유'는 연령층이 높아질수록 감소하였으며, '건강상의 이유'가 증가하였다.

정년제에 관한 요망에 대해서는 '60세 이상의 정년이 바람직하다'가 57.1%로 과반수를 넘었으며, '정년 폐지가 바람직하다'는 응답도 17.6%를 차지하였다. 60세 이상의 정년이 바람직하다고 응답한 자의 희망하는 정년연령은 65세가 80.0%로 가장 많았으며 70세 이상도 10.5%를 차지하였다.

■ 70세 이상 고령자가 건강하게 일할 수 있는 기업의 선정

일본의 베이비붐 세대가 2012년에는 65세에 도달하게 됨에 따라 경제활동인구의 감소와 고령자의 높은 취업과 경험 및 의욕을 살리기 위해 65세를 넘어 70세까지, 또는 연령에 관계없이 일할 수 있는 직장을 조성하는 것이 계속해서 중요한 사항으로 여겨지고 있다.

이를 위해 후생노동성 및 고령·장애인고용지원기구에서는 70세 이상 고령자가 건강하게 근무하고 있는 기업(2009년도는 460개사) 중에서 정년제와 계속고용제도의 실태, 지역 및 업종, 규모 등의 관점을 고려하여 100개사를 선정하여 사례집을 발표, 공표하고 있다. 여기는 이 중에서 대표적인 기업의 사례를 소개하고자 한다.

템포스 바스터즈

2004년부터 60세 이상을 대상으로 한 파라다이스 시스템(본인의 의지로 근로형태를 선택하는 고령자 고용촉진시스템)이라고 하는 고용형태를 도입하여, 현재 전 종업원의 31%가 60세 이상의 사원으로 구성되어 있다.

개요

- 소재지 : 도쿄도 오타구
- 창업 : 1997년 3월
- 업종 : 업무용 주방기구 판매 및 음식점 경영지원
- 종업원 수 : 419명
- 자본금 : 5억 900만 엔

정년 및 정년 후의 계속고용제도

- 정년 : 없음(2005년 7월 정년제 폐지)
- 현재의 최고연령자 : 77세

연령별 종업원 수 (비정규 종업원은 파트타임 근로자 및 아르바이트)

(단위 : 명,%)

	~49세	50~59세	60~64세	65~69세	70세~	합계
남성	126 (30.1)	67 (16.0)	48 (11.5)	35 (8.4)	19 (4.5)	295 (70.4)
여성	81 (19.3)	14 (3.3)	14 (3.3)	8 (1.9)	7 (1.7)	124 (29.6)
전체	207 (49.4)	81 (19.3)	62 (14.8)	43 (10.3)	26 (6.2)	419 (100.0)

- 종업원 구성 : 정규 종업원 282명, 비정규 종업원 137명
- 평균 연령 : 남성 49.6세, 여성 43.9세, 합계 46.7세
- 고령자 고용에 관한 기본적인 입장
 - 70세 고용의 배경 및 고용의 장점 : 젊은 층 사원에게 지식과 경험을 전수
 - 현재 계획하고 있는 내용 및 향후 과제 : 연수 개최, 동료 의식을 육성, 고령자의 건강관리, 고용기간, 임금수정 등
- 고령자에 대한 고용시책

	60~69세	70세 이상
고용형태 및 근로형태	풀타임 또는 파트타임	파트타임
임금제도의 내용 (월급제, 일급제, 보합제 등)	월급 또는 시급	시급 지역 최저시급~ 850엔
배치 및 직무 내용	판매 및 점포 작업, 수리 등	점포 작업, 수리 등
기타 배려 사항	파라다이스는 주 20시간 이내 근무	동좌

- 60세 이후도 건강하게 일하기 위한 종업원에 대한 시책

	60세 이전에 실시	60세 이후에 실시
능력개발적인 측면	템포스 바스터즈 17개조 (사원이 지키는 업무규칙)의 철저	희망하면 교육에 참가 가능
기술 및 기능적인 측면	월급 또는 시급	희망하면 교육에 참가 가능
정신적인 측면	판매 및 점포 작업, 수리 등	점포 작업, 수리 등
기타, 인사 및 노무관리에 대한 고려사항	파라다이스는 주 20시간 이내 근무	동좌

호쿠요경비보장 주식회사

경비, 청소, 빌딩 관리 등 고령자에게 적합한 업종인 이유로 종업원의 절반 이상이 60세 이상인 동시에 정년도 70세로 설정하고 있다.

개요

- 소재지 : 홋카이도 삿포로시
- 창업 : 1974년
- 업종 : 경비업
- 종업원 수 : 336명
- 자본금 : 2,000만 엔

정년 및 정년 후의 계속고용제도

- 정년 : 70세
- 현재의 최고연령자 : 75세

연령별 종업원 수(비정규 종업원은 파트타임 근로자 및 아르바이트)

(단위 : 명,%)

	~49세	50~59세	60~64세	65~69세	70세~	합계
남 성	90 (26.8)	50 (14.9)	57 (17.0)	104 (31.0)	10 (3.0)	311 (92.6)
여 성	17 (5.1)	4 (1.2)	4 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (7.4)
전 체	107 (31.8)	54 (16.1)	61 (18.2)	104 (31.0)	10 (3.0)	336 (100.0)

- 종업원 구성 : 정규 종업원 84명, 비정규 종업원 252명
- 평균 연령 : 남성 54.5세, 여성 35.8세, 전체 평균 53.1세

- 고령자 고용에 관한 기본적인 입장

- 70세 고용의 배경 및 고용의 장점 : 고령자는 젊은 층에 비해 안정적이므로 새롭게 교육할 필요가 없음.
- 현재 계획하고 있는 내용 및 향후 과제 : 체계적으로 건강관리를 실시하고 근무형태(근무시간 및 일수)와 취업 장소는 본인의 희망을 존중하는 등 근무하기 편한 직장을 만들기 위해 노력하고 있음.

- 고령자에 대한 고용시책

	60~69세	70세 이상
고용형태 및 근로형태	정사원	파트타임
임금제도의 내용 (월급제, 일급제, 보험제 등)	월급 150,000엔	일급 및 월급 일액 5,500엔
배치 및 직무 내용	시설경비	관리인, 시설경비
기타 배려 사항	건강관리를 배려	건강관리를 배려

- 60세 이후도 건강하게 일하기 위한 종업원에 대한 시책

	60세 이전에 실시	60세 이후에 실시
능력개발적인 측면	경비업관련법 및 소방법에서정하고 있는 각종 자격을 취득시키고 있음	현장별로 필요한 자격을 취득케 하는 등 개별적으로 능력개발을 실시
기술 및 기능적인 측면	현장관리자에 의한 기능 전수를 실시	현장 및 개인별 OJT를 실시
정신적인 측면	일하기 편한 근로환경을 조성하기 위해 배려	일하기 편한 근로환경을 조성하기 위해 배려
기타, 인사 및 노무관리에 대한 고려사항	안전면, 건강면에 배려	안전면, 건강면에 배려

유한회사 포레 시라오이

시라오이 전 지역에서 고령자를 포함한 종업원을 채용하여 표고버섯 채취 및 출하 업무를 담당토록 하는 등 지역 고용에 크게 공헌하고 있다. 또한 학교 수업과 지역 주민의 시설 견학에도 협조하는 등 지역 사회와의 밀착을 중요시하고 있다.

개요

- 소재지 : 홋카이도 시라오이쵸
- 창업 : 1997년
- 업종 : 농업
- 종업원 수 : 110명
- 자본금 : 900만 엔

정년 및 정년 후의 계속고용제도

- 정년 : 없음
- 현재의 최고연령자 : 70세

연령별 종업원 수(비정규 종업원은 파트타임 근로자 및 아르바이트)

(단위 : 명,%)

	~49세	50~59세	60~64세	65~69세	70세~	합계
남성	12 (10.9)	8 (7.3)	4 (3.6)	1 (0.9)	0 (0.0)	25 (22.7)
여성	25 (22.7)	28 (25.5)	17 (15.5)	13 (11.8)	2 (1.8)	85 (77.3)
전체	37 (33.6)	36 (32.7)	21 (19.1)	14 (12.7)	2 (1.8)	110 (100.0)

- 종업원 구성 : 정규 종업원 83명, 비정규 종업원 27명
- 평균 연령 : 남성 46.6세, 여성 52.5세, 전체 평균 51.2세
- 고령자 고용에 관한 기본적인 입장
 - 70세 고용의 배경 및 고용의 장점 : 인재 부족 해소 및 직장의 원활유적인 존재
 - 현재 계획하고 있는 내용 및 향후 과제 : 개인의 건강상태를 고려하여 풀타임(9시부터 18시까지) 및 하프타임(9시부터 13시까지) 근무 체제를 채용

• 고령자에 대한 고용시책

	60~69세	70세 이상
고용형태 및 근무형태	풀타임(9시부터 18시까지) 및 하프타임(9시부터 13시까지) 근무체제를 채용	동좌
임금제도의 내용 (월급제, 일급제, 포함제 등)	시급제 경험 및 능력에 따라 시급액을 결정 (667엔~920엔)	동좌
배치 및 직무 내용	표고버섯 채취 및 포장	동좌
기타 배려사항	무거운 짐을 운반시키지 않는 등 부담의 경감을 배려	동좌

• 60세 이후도 건강하게 일하기 위한 종업원에 대한 시책

	60세 이전에 실시	60세 이후에 실시
능력개발적인 측면	반과 개인별로 채취실적을 공표하여 능률을 향상시킴	동좌
기술 및 기능적인 측면	각 반의 반장이 OJT를 지도	동좌
정신적인 측면	조례시에 회사 및 지역에 애착을 가질 수 있는 의식을 양성	
기타, 인사 및 노무관리에 대한 고려사항	반별로 작업을 실시하기 위해 반별 커뮤니케이션의 중시를 철저히, 조례에서 건강의 자기관리라는 의식을 양성	

※참고 : 오오츠카상회 : 정년을 62세로 연장

오오츠카상회는 현재 60세로 설정되어 있는 정년을 베테랑 사원의 의욕을 향상시키기 위해 2011년 1월부터 62세로 연장하기로 결정하였다. 62세 정년을 맞은 사원에 대해서는 65세를 상한으로 하는 재고용제도를 적용한다. 현재의 재고용제도는 근무 내용의 변경과 급여 감소를 동반한 케이스로, 재고용한 시니어 사원의 의욕을 어떻게 활용할지가 과제로 남아 있다.

오오츠카상회는 2009년에는 55세 임원 정년도 폐지하는 등 정년제의 개정으로 시니어 활용을 적극적으로 추진하고 있다⁹⁾.

9) 2010년 10월 4일 일본경제신문 조간 13쪽.

■ 맺음말

일본 정부는 저출산 고령화 현상이 예상보다 빠르게 진행됨에 따라 고령자, 여성, 외국인을 포함한 노동력 확보에 전력을 기울이고 있으며, 특히 근로의욕이 넘치고 경험이 풍부한 고령자를 활용하기 위해 법률을 개정하는 등 적극적인 고령자 고용정책을 실시하고 있다.

일본의 고령자는 다른 선진국에 비해 일하려고 하는 의지가 높을 뿐만 아니라 노동수요 측면 기업의 9할 이상은 정년제도, 즉 연령을 기준으로 고령자를 노동시장에서 배제하는 제도를 유지하고 있는 것이 사실이다. 하지만 정부의 노력 등에 의해 기업의 정년은 기존의 55세에서 60세까지 연장되었으며, 향후 단계적으로 65세까지 연장될 가능성이 높다.

참고로 후생노동성이 2009년 6월에 실시한 고연령자의 고용상황과 관련된 조사에 의하면 희망자 전원이 65세 이상까지 근무할 수 있는 기업의 비율은 응답 기업의 44.6%에 달하였으며, 70세 이상은 16.3%에 이르렀다. 이는 전년에 비해 각각 1.4포인트와 2.8포인트가 증가한 수치이다.

베이비붐 세대가 본격적으로 노동시장에서 은퇴하기 시작하는 2012년을 전후로 정년 폐지와 70세 이상 정년연장에 대한 논쟁이 활발히 진행될 것으로 보인다. 후생노동성이 70세 이상이 건강하게 일할 수 있는 기업을 선정하여 그 사례를 계속해서 발표하고 있는 것은 70세 이상 정년을 위한 준비 과정이라고 할 수 있다.

일본 이상으로 저출산 고령화가 급속히 진행하고 있는 한국의 입장에서 일본이 실시하고 있는 고령자 고용정책 및 정년 관련 제도는 한국의 향후 정책 형성에 크게 도움이 될 것으로 판단된다. 후세대에게 ‘사오정’, ‘오륙도’가 일시적인 옛날 이야기로 전해질 수 있도록 한국의 고용안정과 정년제도의 개선을 바라는 바이다. **KLI**