International Labor Brief 국제노동브리프 | 2013년 3월호 pp.54~64
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ③ - 일본

최근 일본 고령자의 고용과 취업실태

오학수 (일본 노동정책연구・연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

일본은 급속히 고령화가 진행되고 있다. 65세의 인구가 전체 인구에 차지하는 비율은 1970년 7%를 넘었고 24년 뒤인 1994년 14%, 그리고 35년 후인 2005년에는 20%를 초과하여 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진전되었다. 2012년에는 24.1%에 달하여 세계에서 가장 높다.

고령화는 수명이 길어짐에 따라 더욱 급속히 진행된다는 측면에서 환영할 만하지만, 고령자의 안정된 생활을 뒷받침하는 연금의 재원이 확보될 때만이 그렇다고 말할 수 있다. 일본 정부는 급속히 진행되는 고령화 사회를 지탱하고, 사회보장시스템을 유지하기 위하여 연금수령연령(정액부분)을 2001년부터 기존의 60세에서 3년마다 1세씩 늦추기로 결정하였다. 그 결과 2013년부터 수령연령은 65세로 늦추어졌다.

연금수령연령 상향조정에 따라 60대 초반 고령자의 수입 공백이 생길 우려가 있었다. 그것은 그 당시 법정 정년이 60세이고, 또한 대부분의 기업의 실질 정년이 60세였기 때문이었다. 이러한 수입 공백을 메꾸기 위하여 일본정부는 2000년 「고연령자 고용안정법」을 개정하여, 65세까지 안정된 고용을 확보하도록 정년을 61세 이상으로 연장하거나, 계속고용제도를 도입하는 데 노력하도록 의무화하였다. 2004년에는 동법을 개정하여, 정년연령이 65세 미만인 기업은 '65세까지 정년의 연장', '정년 폐지', '계속고용제도(고용연장제도, 재고용제도)의 도입' 중 하나를 선택하도록 하고 2006년 시행하였다. 후생노동성의 '2012년 고연령자 고용상

황'에 의하면 동법에 따라 고연령자 고용확보조치를 실시한 기업의 비율은 97.3%로 대기업은 99.4%, 중소기업은 97.0%였다.

일본은 고령자고용을 더욱 촉진하기 위하여 65세까지 계속근무를 희망하는 근로자에게는 기업이 그들 전원을 고용하도록 하는 「고연령자 고용안정법」 2012년 8월 29일 국회를 통과시켰다. 동 개정법은 2013년 4월부터 시행된다.

이러한 고령자 고용정책에 따라 고령자 고용와 취업상황이 어떻게 전개되고 있는지 확인하기 위하여 일본 노동정책연구 · 연수기구는 2011년 55~69세의 고령자를 대상으로 설문조사(모니터 조사, 조사대상 고령자 수는 7,000명, 유효회수표수 6,004표, 회수율 85.8%)를 실시하였다. 본고는 그 조사 결과[1]를 소개하여 일본의 고령자 고용와 취업실태에 대한 이해를 높이고, 일본보다 더욱 급속히 고령화가 진전되고 있는 우리나라의 고령자 고용정책에 조금이나마 시사가 되길 기대한다.

■ 정년제도와 계속고용제도의 현황

먼저 구체적인 조사결과를 소개하기 전에, 일본의 정년제도와 계속고용제도에 관해 후생노동성의 '취로조건종합조사'를 통하여 확인하기로 한다. 이 조사에 의하면, 2012년 현재 정년제도를 도입하고 있는 기업 비율은 92.2%로 대부분의 기업이 정년을 도입하고 있다. 그중 일률적으로 정년을 정하고 있는 기업은 98.8%였다. 즉 대부분의 일본 기업은 직종의 종류에 불문하고 일률적으로 정년을 정하고 있다. 정년의 분포를 보면 60세가 82.7%, 61세 0.2%, 62세 1.1%, 63세 0.9%, 64세 0.5%, 65세 13.6%, 66세 이상 1.0%였다. 대부분의 기업이 정년을 60세로 정하고 있지만 그 비율은 점차 줄어들고, 61세 이상의 비율이 증가하고 있다. 61세 이상의 정년을 정하고 있는 기업은 규모가 작을수록 그 비율이 높았다. 비율은 1,000명 이상 6.4%, 300~999명 7.9%, 100~299명 11.8%, 30~99명 20.1%였다.

1) 보고서명은 노동정책연구 · 연수기구(2012), 『고연령자의 계속고용 등, 취업실태에 관한 조사』이다. http://www.jil.go.jp/institute/research/2012/094.htm

상기한 바와 같이 2006년 개정법 시행에 의하여 기업은 '65세까지 정년의 연장', '정년 폐지', '계속고용제도(고용연장제도, 재고용제도)의 도입' 중 하나를 선택해야 하는 데, 2009년 선택비율을 보면, '정년 연장' 15.1%, '정년 폐지' 2.9%, '계속고용제도의 도입' 82.1%으로 대부분의 기업이 계속고용제도의 도입으로 60세 이후의 고용을 확보하고 있다. 계속고용제도는 크게 세 가지로 나누어진다. 즉 희망자 전원을 계속고용하는 '희망자 전원'과 계속고용하는 고령자의 대상을 일정 기준에 도달한 자로 한정하는 데 노사협정으로 기준을 설정하는 '노사협정 기준설정', 취업규칙으로 기준을 설정하는 '취업규칙 기준설정'으로 나뉜다. 2009년 후생노동성의 '고연령자 고용상황보고'에 의하면, '희망자 전원' 41.8%, '노사협정 기준설정' 43.6%, '취업규칙 기준설정' 14.6%였다.

대부분의 기업이 60세 이후의 고용확보조치로서 도입하고 있는 계속고용제도도 정년으로 일단 퇴직하고 재고용되는 '재고용제도'와 퇴직하지 않고 계속고용되는 '근무연장제도'로 나누어지는데 2012년 기업의 도입비율은 전자가 71.6%, 후자가 11.4%, 그리고 양자병용이 9.19%이고, 제도가 없는 비율도 7.9%에 달하였다.

■ 일본 고령자의 고용과 취업실태

그럼, 노동정책연구 · 연수기구의 조사결과를 살펴보도록 한다. 이 조사는 고령자의 고용과 취업실태를 보다 상세하게 살펴보기 위하여, 조사와 집계를 3연령층, 즉 정년퇴직 전의 연령층인 '55~59세', 계속고용 조치 대상 연령층인 '60~64세', 그리고 그 이상인 '65~69세'로 나누었다. 본고에서도 3연령층으로 나누어 살펴본다.

55~59세 연령층의 고용와 취업실태

먼저 고용형태를 보면, '정규직' 88.8%(남성 92.6%, 여성 78.0%, 이하 같음), '촉탁/계약사원' 6.2%(5.1%, 9.3%), '파트/아르바이트' 3.6%(1.4%, 10.2%), '파견근로자' 0.6%(0.5%, 0.9%), '기타' 0.6%(0.4%, 1.2%)로 대부분이 정규직이었는데, 그 비율은 여성보다는 남성이

더 높았다.

계속고용제도를 정하는 기준을 보면(복수회답), '일할 의사/의욕이 있을 것'이 80.4%로 가장 많았고, 이어 '건강상 지장이 없을 것' 66.0%, '회사가 제시하는 직무내용에 합의할 수 있을 것' 58.1%, '출근율, 업무태도' 50.9%, '일정한 업적평가' 46.5%, '기능/기술을 갖고 있을 것' 33.2%, '현직을 계속할 수 있을 것' 32.4%, 그리고 '전문적인 자격을 갖고 있을 것' 20.5%였다.

계속고용을 희망하는 비율은 44.7%로 50%를 밑돌았는데, 계속고용을 희망하지 않는 이유로, '현재 회사를 그만두고 다른 회사에서 일을 찾을 예정이기 때문'이 31.0%, '현재 회사에서 계속고용되면 임금이 너무 낮아지므로'가 26.3%였고, '회사의 기준에 합치하지 않을 것 같아서'는 9.9%에 불과하였다.

50대 전반기에 비한 임금수준의 변화를 보면, '내렸다'가 45.3%, '올랐다'의 19.4%보다 2배 이상이 높았고, '변함없다'는 34.8%였다. 즉, 50대 후반기의 임금은 전반기에 비해 전반적으로 낮거나 변함없다고 말할 수 있다. 임금의 변화 폭은 '올랐다'의 경우, '5% 미만'이 43.8%, '5~10% 미만' 29.1%로 대부분 10% 미만이었다. '내렸다'고 응답한 자들의 감소 폭을 보면, '30% 이상'이 20.2%로 가장 많았고, 이어 '5~10% 미만' 20.0%, '5% 미만' 11.0%, '10~15% 미만' 18.7%, '15~20%' 미만 14.7%, '20~30% 미만' 14.9%이었다. 상승 폭은 10% 미만이 대부분이었는 데 반해, 감소 폭은 30% 이상과 5~10% 미만으로 양분되었지만, 10% 이상을 30% 이상에 포함하면 68.5%로 매우 많았다.

임금증가 이유를 보면, '기본급이 적용되는 임금테이블이 바뀌어서'가 52.5%로 가장 많았고, 이어 '여러 수당이 증가하여'가 35.6%, '직책수당 지급률이나 지급액이 인상' 14.0% 등이었다. 한편 임금감소의 이유를 보면, '여러 수당이 감소하였다'가 57.2%로 가장 많았고, '기본급이 적용되는 임금테이블이 바뀌어서'도 51.3%에 달하였다. 이어 '직책수당 지급률이나 지급액이 내려서' 27.8%, '기본급 정기승급제도가 없어져서' 24.6%, '기본급의 변동부분이 증가하고 고정급 비율이 낮아져서' 13.2% 등의 순이었다.

50대 전반기에 비한 직책의 변화를 보면, '올랐다'는 8.7%였는데, '내렸다'는 15.6%로 '올랐다'의 거의 2배에 달하였고, '변화 없음'은 61.4%로 가장 많았다.

60~64세 연령층의 고용과 취업실태

다음으로 60~64세 연령층을 보면, 먼저 고용형태로서, '정규직' 23.9%(남성 31.8%, 여성 12.8%, 이하 같음), '촉탁/계약사원' 34.4(48.2%, 14.9%), '파트/아르바이트' 37.6%(15.8%, 68.4%), '파견근로자' 2.0%(2.4%, 1.4%)로 촉탁/계약사원과 파트/아르바이트로 양분되었는데, 전자는 남성, 후자는 여성의 비율이 높았다.

근무형태를 보면, '보통근무(풀타임 근무)'는 53.7%였는데, '보통근무보다 하루의 근로시간이 짧다'는 16.6%, '하루당 근로시간이 짧고, 1주간의 근무일수도 짧다' 13.5%, '1주간의 근무일수가 짧다' 9.5%, 그리고 '근무일수와 근무시간을 탄력적으로 설정할 수 있다'는 6.1%였다.

정년을 경험했는지 그렇지 않은지를 보면, '했다'가 51.5%, '하지 않았다'가 46.9%로 '했다'가 약간 높았는데, 남성은 '했다'가 67.9%, 여성은 '하지 않았다'가 70.0%로 높았다. 정년을 경험한 자가 당해 기업에 계속고용되었는지를 보면, '계속고용된 적이 있다'는 67.2%, '계속고용된 적이 없다'는 31.9%였다. 계속고용되지 않은 자의 이유를 보면, '기준부적합 외의 이유로 계속고용을 희망하지 않았다'가 48.9%로 가장 많았고, '정년을 맞았을 때 회사에 계속고용제도가 없어서'가 28.5%, '계속고용의 기준에 맞지 않을 것 같아 희망하지 않았다' 10.4%, '계속고용을 희망하였으나 기준에 합치하지 않았다' 9.2%였다. 계속고용제도가 있는 경우, 계속고용의 기준에 합치하지 않아 계속고용되지 않은 비율은 19.6%로 높지 않고, 고령자 스스로가 계속고용을 희망하지 않아서 계속고용되고 있지 않는 비율이 약 50%에 이르고 있다. 구체적으로 '기준부적합 외의 이유로 계속고용을 희망하지 않은' 이유를 보면, '계속고용으로 재고용/근무연장이 된 후 임금이 너무 낮아서'가 25.4%로 가장 많았고, 이어 '타사에 전직하고 싶어서'가 21.3%, '취미나 자원봉사활동에 열중하고 싶어서' 19.8%, '직장 분위기나 인간관계가 좋지 않아', '후배의 직책이나 일을 빼앗게 되므로', '건강상 이유'가 각각 14.2%, '재고용/근무연장 후 하고 싶은 일을 할 수 없어서' 12.7%, '연금 등 일 외의 수입으로 충분히 생활할 수 있어서' 11.2% 등의 순이었다.

현재 계속고용 중인 자의 계약형태를 보면, '1년 갱신'이 68.4%로 가장 많았고, '계속고용 종료까지 5년간'이 7.0%로 뒤를 이었다. 계속고용되어 있는 자가 정년도달 때와 비교하

여 임금수준이 '올랐다'는 0.7%로 거의 없었고, '변함 없다'는 9.8%로 적은 반면, '내렸다'는 83.0%로 대부분을 차지하였다. '내렸다'라고 응답한 자의 감소 폭을 보면, '30~50% 미만' 31.8%, '50% 이상' 27.3%로 30% 이상이 59.1%로 매우 많았고, 이어 '20~30% 미만' 17.2%, '15~20% 미만' 8.4%, '10~15% 미만' 7.9%, 그리고 '10% 미만' 6.3%였다.

또한 계속고용 중인 자가 현재의 일이 60세 이전과 비교하여 '거의 변하지 않았다'고 응답한 비율은 58.4%로 약 60%에 이르렀고, '풀타임 근무를 하고 있지만 일의 내용이 바뀌고 책임도 가벼워졌다'는 16.8%, '같은 일이지만 파트타임으로 근무하고 있는데, 책임은 변하지 않았다'가 7.6%, '같은 일이지만 파트타임으로 근무하고 있고 책임도 가벼워졌다' 6.5%, 그리고 '일 내용, 책임 경감, 파트근무로 완전히 바뀌었다'는 4.3%로 소수에 불과하였다. 계속고용 후 만족도를 보면, 임금에 관하여 '매우 만족' 2.5%, '대체로 만족' 26.2%, '별로 만족하지 않음' 35.6%, '전혀 만족하지 않음' 25.0%로 만족하지 않는 비율이 60.6%에 달하였다. 일에 관하여 보면, '매우 만족' 5.6%, '대체로 만족' 55.6%, '별로 만족하지 않음' 24.3%, '전혀 만족하지 않음' 7.8%로 만족이 61.2%로 만족하는 비율이 높아 임금과는 정반대의 결과로 나타났다. 간단하게 말하면 계속고용자는 대체로 임금에는 만족하고 있지 않으나 일에는 만족하고 있다. 그 결과, 종합적으로 계속고용에 대하여 '만족'은 44.2%, '불만'은 43.5%로 거의 반반이었다.

계속고용제도에 의하여 고용되어 있는 자는 60세 퇴직 시에 비해 임금이 25% 이상 줄어들 경우 감소분에 따라 일정 비율로 보전해주는데 그것이 고연령자 고용계속급부금이다. 또한 2001년부터 연금수령연령이 상향조정되어 2013년부터 65세가 되는데, 상향조정은 연금의 정액부분이었다. 소득에 비례하여 지급되는 연금의 수령연령은 2013년부터 3년씩 1세 늦추어지게 된다. 그리고 기업에 따라서는 기업연금을 지급하고 있는 경우도 있다. 이러한 급부금, 연금, 그리고 임금의 합계가 60세 당시의 임금수준에 비해 '많음'은 5.6%에 불과하고, '변함없음' 14.3%, 그리고 '적다' 63.6%였다. 감소 폭을 보면, '30~50% 미만'이 30.5%로 가장 많았고, '50% 이상'은 19.2%로 양자를 합하면 49.7%여서 약 50%의 계속고용자는 60세 때에 비해 30% 이상 수입이 감소하였음을 알 수 있다. 참고로 기업연금을 받고 있는 자의 비율은 44.0%였다. 한편 계속고용자의 가계상황을 보면, '정기적인 수입으로서는 부족하지만 절약하면 어쨌든 생활할 수 있다'가 28.0%로 가장 많았고, '급여 등의 수입이 있어서 연금이 없

더라도 생활할 수 있다'가 22.7%, '급여 등의 수입으로만은 무리이나 연금이 있어서 생활할 수 있다' 16.8%로 67.5%가 급여와 연금으로 생활하는 데 문제가 없는 것으로 나타났다. 그러나 '정기적인 수입만으로는 부족해 저축한 돈을 빼서 생활하고 있다'가 15.8%, '저축한 돈을 빼도 생활하기 힘들어 곤란한 상황이다'는 3.0%였다.

고용되어 있는 61~64세의 고령자가 몇 세까지 일하고 싶은지 보면, '64세' 14.0%, '65~66세' 34.8%, '67~69세' 8.6%, '70세' 12.3%, '70세 이상 일할 수 있을 때까지' 8.3%, 은퇴연령은 생각한 적이 없다' 14.2%로, 약 2분의 1이 66세까지 일하고, 나머지는 그 이상 연령까지 일할 것을 바라고 있거나, 은퇴연령을 생각한 적도 없었다. 64세 이후에도 근무하는 이유를 보면, '생활비를 벌기 위해'가 70.0%로 가장 많았고, '삶의 보람, 사회참가를 위해' 43.9%, '건강이 좋아서' 39.8%, '시간적 여유가 있어서' 25.4%, '부탁받아서' 11.6%로 생활비를 버는 것이 가장 많은 이유였다.

65~69세 연령층의 고용과 취업실태

마지막으로 60대 후반 연령층인 65~69세 연령층의 고용과 취업형태를 보면, 먼저 고용형태로서, '정규직' 16.7%(남성 23.5%, 여성 7.1%, 이하 같음), '촉탁/계약사원' 24.1%(31.9%, 13.1%), '파트/아르바이트' 52.7%(37.8%, 73.8%), '파견근로자' 2.0%(1.7%, 2.4%)로, 대부분이 파트/아르바이트였는데 특히 여성의 경우 약 74%로 대부분이었다. 남성의 경우 파트/아르바이트와 촉탁/계약사원으로 거의 양분되었다.

정년을 경험한 자는 63.0%로 남성은 76.9%로 여성 42.0%보다 높았다. 정년연령은 60세가 64.4%이었다. 계속해서 당해 회사에 근무하는 제도나 관행이 있었다고 응답한 비율은 65.0%였고, 계속해서 고용을 희망한 비율은 54.8%였다. 정년도달 후 어떠한 취업을 하였는지 보면, '정년 도달한 기업에서 계속해서 고용되어 근무하였다'가 28.5%, '부탁받아서 예외적으로 일한 것은 있지만 대체로 은퇴하였다' 26.3%로 거의 비슷한 비율이었다. '스스로 다음 직장을 찾아서 취직하였다'는 20.9%, '정년을 맞이한 기업이 알선/소개한 기업에서 일하였다' 12.4% 등이었다.

정년 전후로 임금변화를 보면, 정년 전에 비하여 '60~70% 정도' 24.2%, '약 50%' 23.7%,

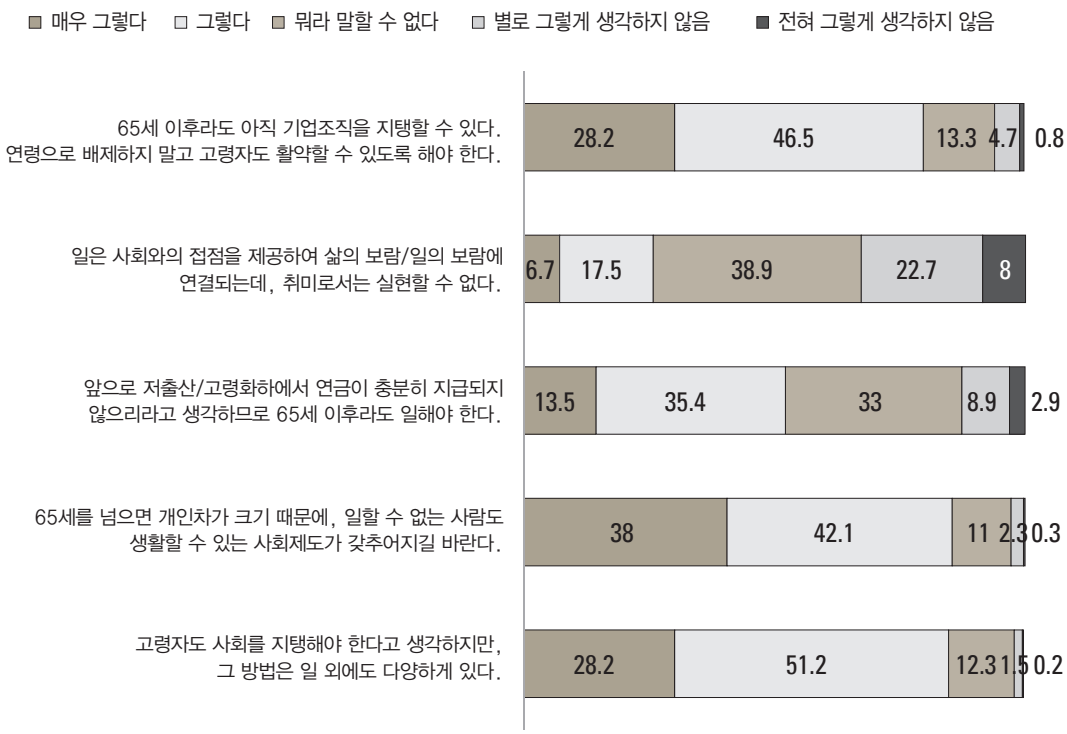
'30~40%' 21.9%로 30~70%의 임금감소가 임금변화의 69.8%를 차지하였다. 임금 외에 정년 전후로 바뀌것을 보면, '일 내용' 48.9%, '책임' 47.0%, '근무장소' 45.7%가 많은 편이었고, '직책' 35.6%, '소정 근무일' 35.2%, '소정 근로시간' 29.7%, '일의 난이도' 25.1% 등의 순이었다. 현재 정년 도달한 기업에서 근무하고 있는 비율은 29.7%로 낮았고, 나머지의 69.4%는 이미 다른 회사에서 근무하고 있다. 정년에 도달한 기업을 퇴직한 이유를 보면, '회사의 규정으로 상한 연령에 도달하였기 때문'이 48.7%로 거의 절반을 차지하였고, '은퇴하고 싶어서'가 23.0%, '체력적으로 힘들어서' 11.2% 등이었다. 퇴직한 후 다른 회사에 고용되어 일한 자의 비율은 38.8%로, 61.2%의 고령자가 정년퇴직한 후 근무하지 않은 것으로 나타났다. 정년도달 후 현재까지 근무한 기업 수는 '2~3사'와 '1사' 가 각각 42.4%와 40.7%를 차지하여 대부분이었다. 현재 고용되어 근무하고 있는 비율은 33.2%로, 나머지의 62.6%는 고용되어 있지 않았다. 고용되어 있는 자들의 계약상 고용연령이 '정해져 있는' 비율은 24.6%이고, 나머지 58.5%는 '고용연령이 정해져 있지 않고 건강상 근무할 수 있으면 1년마다 갱신'한다고 응답하였다. 고용연령이 정해져 있는 경우, '70세까지'가 37.5%로 가장 많았다.

현재 고용되어 일하고 있는 65~69세 고령자의 정년도달 전과 비교한 일 내용이나 책임 정도를 보면, '일 내용, 책임이 거의 바뀌지 않았다'라고 응답한 비율은 29.5%, '일은 바뀌지 않았지만 책임은 가벼워졌다' 9.5%, '일 내용도 바뀌고 책임도 가벼워졌다'가 41.0%였다. 정년도달 전과 비교하여, 임금수준은 '올랐다'는 3.8%에 불과하였고, '변함 없음'은 16.7%, 그리고 '내렸다'가 66.2%로, 대부분 임금은 내렸다. 그리고 일에 대한 의식/태도를 보면, 정년도달 전과 비교하여 '변하지 않았다. 즉 긴장감을 갖고 일하고 있다'가 51.4%로 가장 많았고, 이어 '책임이 가벼워져 스트레스가 없어지거나 즐거워졌다' 11.0%, '책임이 가벼워져 서운하지만 어쩔 수 없다고 단념하고 있다' 8.6%, '고령자가 아니면 할 수 없는 역할을 개척하면서 즐기고 있다' 7.6% 등이었다. 이렇게 고령이 되어서도 일하는 이유를 보면, '삶의 보람, 사회참가를 위해'가 51.9%, '생활비를 벌기 위해서' 49.4%, '건강에 좋아서' 49.1%가 거의 50% 전후를 차지하고, '시간에 여유가 있어서' 30.1%, '부탁받아서' 19.5%였다.

한편 65세 이후 고령자 고용에 대한 의식을 보면 [그림 1]과 같다. '65세 이후라도 아직 기업조직을 지탱할 수 있다. 연령으로 배제하지 말고 고령자도 활약할 수 있도록 해야 한다'고 적극적인 취로의식과 연령차별 배제의식을 갖고 있는 고령자는 74.7%('매우 그렇다' + '그렇

다'의 합계)로 약 4분의 3에 이르렀다. 그럼에도 불구하고, '일은 사회와의 접점을 제공하여 삶의 보람/일의 보람에 연결되는데, 취미로서는 실현할 수 없다'라는 삶의 보람으로서의 근로의식을 갖고 있는 고령자는 24.2%로 4분의 1에 불과하였다. 거의 비슷한 문맥에서 '고령자도 사회를 지탱해야 한다고 생각하지만, 그 방법은 일 외에도 다양하게 있다'고 응답한 비율은 79.4%로 매우 높아, 사회에의 공헌은 일 이외로도 가능하다라고 생각하고 있었다. 또한 '65세를 넘으면 개인차가 크기 때문에, 일할 수 없는 사람도 생활할 수 있는 사회제도가 갖추어지길 바란다'라고 80.1%의 고령자가 응답하였다. 마지막으로 '앞으로 저출산/고령화하에서 연금이 충분히 지급되지 않으리라고 생각하므로 65세 이후라도 일해야 한다'라고 현실적인 생계의식으로 근로의 필요성을 지적한 비율은 48.9%로 약 2분의 1의 고령자가 응답하였다.

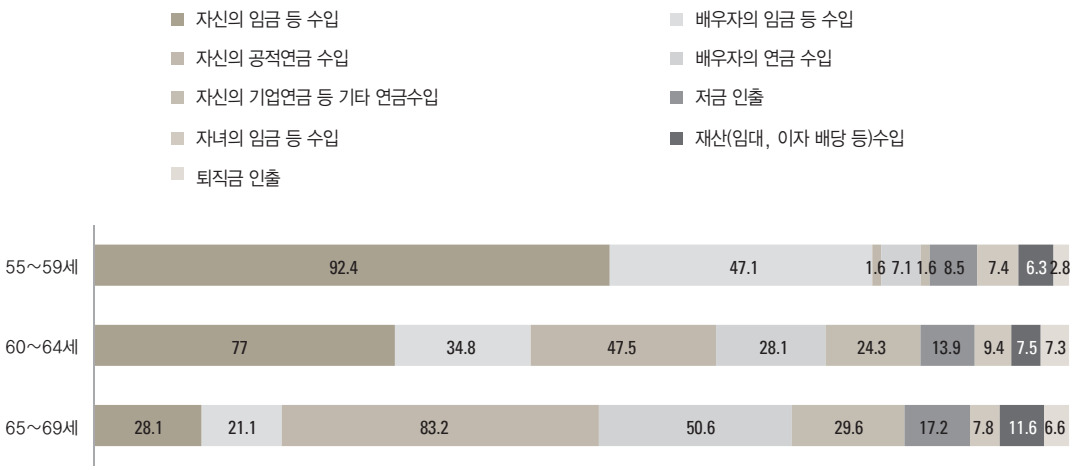
[그림 1] 65세 이후 고령자 고용에 대한 의식



■ 고령자 세대의 주된 수입원

55~59세 연령층, 60~64세 연령층, 그리고 65~69세 연령층 세대의 주된 수입원을 보면 다음 [그림 2]와 같다. 연령층이 높을수록 '자신의 공적연금 수입'과 '배우자의 연금 수입'이 증가하고, '자신의 임금 등 수입'과 '배우자의 임금 등 수입'이 줄어들고 있다. 60세 이후부터는 '자신의 기업연금 등 기타 연금수입'과 '저금 인출'도 증가하였는데 비율 자체는 임금수입이나 연금수입보다 낮지만 주된 수입원의 작은 축을 이루고 있다.

[그림 2] 고령자 세대의 주된 수입원(복수회답)



■ 맺음말

2013년 4월부터 기업은 60세 이상의 고령자가 계속근무하기를 원하면 이를 거부할 수 없어 희망자 전원을 계속고용해야 한다. 그 전까지는 일할 의사나 의욕, 그리고 건강 등 일정한 기준에 적합한 자만 계속고용해도 되었는데, 그것이 불가능하게 되었다. 그 때문에 기업은 고령자의 건강과 일할 의욕을 계속 유지하도록 관리하는 것이 주된 과제이다. 또한 다른 회사로 전직하거나 계속고용될 경우 임금이 낮아 회사를 그만두려고 하는 자도 있는데, 그들이 실업을

경험하지 않고 전직하기 위한 직업소개 시스템 기능을 강화하고, 정년 후에도 계속 같은 직장을 다닐 수 있도록 하기 위해서 급격한 임금감소의 완화를 꾀하는 것도 주요 과제이다. 실제로 정년 후 계속고용된 60~64세 연령층 중, 근무형태와 일이 정년 전과 같다고 응답한 비율은 50~60%에 달하였지만, 임금은 '내렸다'라고 응답한 비율은 83%에 이르렀다. 이와 같이 정년 후에 나타나는 근무형태/일과 임금과의 심한 갭을 어떻게 메울 수 있을지가 과제이다.

그리고 고령화될수록 건강이나 취로의식 등에는 개인차가 매우 커지는데, 이러한 개인차에 맞는 고용형태, 근무형태, 일의 내용과 책임을 어떻게 부여할 것인가도 기업의 주된 과제이다. 일률적인 제도보다도 고령자가 스스로 선택할 수 있는 기회를 부여하고 그것에 납득할 수 있는 인사노무관리의 고도화가 요청된다.

일본정부 또한, 개인차가 심한 고령자에 대한 기업의 인사노무관리 대책에 유익한 정보와 지원책을 실시함과 동시에 연령에 따라 고령자를 강제적으로 퇴직시키지 않도록 규제를 강화하는 조치도 필요하다. 또한 취업보다는 연금에 의존하여 생활하려는 고령자가 있고, 실제 60세부터 세대의 주된 수입원을 연금에 의존하는 비율이 높아지고 있다. 이러한 수요에 맞는 연금재정을 어떻게 확보할 수 있을지가 정부의 큰 과제이다.

일본은 세계에서 가장 고령화가 급속히 진행되어 왔는데, 우리나라는 일본의 고령화 속도보다 더 높을 것으로 예상되고 있어, 풀어야 할 과제는 일본보다 더 많고 심각하다고 말할 수 있다. 고령화가 덜 진전된 지금이야말로 고령화 사회를 준비하는 적기이다. 정부가 해야 할 정책적 대응도 매우 중대하지만, 노사가 사회의 일원으로서 과도하게 정부에게 짐을 떠넘기지 말고, 상호 간의 신뢰를 바탕으로 윈윈할 수 있는 고령자의 고용과 취업실태를 점검하고 앞으로의 대응책을 마련하는 것이 필요하다. 본고가 그러한 노력에 조금이나마 시사가 되길 바란다. KLI