

이 과제는 2016년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

연령별 진입규제 완화 고용영향평가 연구



고용노동부



한국노동연구원

본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2016년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관기관 : 한국노동연구원

연구시행기관 : 국제노동법연구원

연구진

연구책임자: 이철수 (서울대학교 법학대학원 교수)

참여연구자: 노용진 (서울과학기술대학교 교수)

박경원 (한양대학교 조교수)

윤애림 (한국방송통신대학교 강의교수)

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구의 배경과 목적	1
1. 연구의 배경	1
2. 연구의 목적	3
3. 연구의 구성	5
제2장 연령별 고용구조와 취업제한 관행들	6
제1절 연령별 인구구조의 변화와 고용 현황	6
1. 연령별 인구구조의 변화 추이	6
2. 청년층 고용 상황	8
3. 고령층 고용 상황	9
제2절 연령별 취업제한 관행들	11
1. 선행연구	11
2. 사례조사	13
제3절 소 결	17
제3장 연령별 진입규제 현황조사	19
제1절 현행 법률들의 연령별 진입규제	19
1. 연령별 진입규제 유형들	19
2. 연령별 진입규제 법률 조항들과 평가	23
제2절 일자리사업의 연령기준 자격조건 현황조사	47
제3절 연령별 노동시장 진입규제에 대한 해외사례	55
1. 연령별(하한, 상한) 진입장벽 조항	55
2. 특정 직업에 대한 연령별 진입규제	57
3. 교육과 훈련에 대한 연령별 진입규제	59

제4장 연령차별금지법의 고용영향 평가	61
제1절 고용상 연령차별금지법	61
1. 고용상 연령차별금지법의 내용	61
2. 연령차별금지법의 고용효과 분석시 고려사항	65
제2절 연령차별금지법의 고용영향 평가	66
1. 데이터	66
2. 기초 통계	67
제3절 연령차별금지법의 고용효과 추정방법	80
제4절 회귀분석 결과와 논의	83
1. 고용확률 추정결과	83
2. 고용확률에 관한 회귀분석 추정결과	87
3. 연령대별 고용확률의 구조적 단절 여부의 검증결과	93
4. 소 결	97
제5장 결 론	103
제1절 들어가는 말	103
제2절 연구결과 요약	104
1. 연령별 고용구조와 취업제한 관행들(제2장) 요약	104
2. 연령별 진입규제 현황조사(제3장) 요약	105
3. 고용상 연령차별금지법의 고용효과 분석(제4장) 요약	114
제3절 연구결과의 정책적 함의	119
참고문헌	123
[부록] 현행 법률들의 연령규제 현황조사	126

표 목 차

<표 1-1> 연령별 인구구조 추계	2
<표 4-1> 연령대별 평균 및 표준편차, 2006년 3월~2013년 3월	71
<표 4-2> 연령차별금지법 시행 ±1년의 산업 분포 비율과 차이	73
<표 4-3> 연령대별 고용률의 평균 및 표준편차	77
<표 4-4> 연령대별 추정 고용확률의 평균 및 표준편차	83
<표 4-5> 연령차별금지법의 연령대별 고용확률에 관한 영향: 전체 표본 ..	87
<표 4-6> 연령차별금지법의 연령대별 고용확률에 관한 영향	89
<표 4-7> 연령차별금지법의 연령대별 고용확률에 관한 영향: 여성 표본 ..	91
<표 4-8> 연령대별 고용확률의 구조적 단절 분석결과	96
<표 5-1> 연소자 노동 보호를 위한 연령별 진입규제 조항들	106
<표 5-2> 본인 및 제3자의 안정 등 보호를 위한 연령별 진입규제 조항들	107
<표 5-3> 연령별 하한 규제와 상한 규제를 두고 있는 법률 조항들	110
<표 5-4> 정부 정책의 지원 범위를 설정하기 위한 연령 기준	111
<표 5-5> 정부 지원 일자리사업 참여의 연령 요건들	113

그림목차

[그림 2- 1] 연령별 인구구조 추이	7
[그림 2- 2] 생산가능인구(15~64세) 추이	8
[그림 2- 3] 청년층(15~29세)의 고용률과 실업률	8
[그림 2- 4] 청년층(15~24세) 고용률: 2015년 OECD 회원국간 비교 ..	9
[그림 2- 5] 고령층(60세 이상) 실업률 추이	10
[그림 2- 6] 고령층(55~64세)의 고용률: 2015년 OECD 회원국간 비교 ..	10
[그림 2- 7] 65세 이상 고령자 빈곤율: 2013년 OECD 회원국간 비교 ..	11
[그림 4- 1] 임금근로자 수 추이, 2006년 3월~2013년 3월	75
[그림 4- 2] 고용률 추이, 2006년 3월~2013년 3월	76
[그림 4- 3] 연령대별 고용률, 2006년 3월~2013년 3월	77
[그림 4- 4] 남성 연령대별 고용률, 2006년 3월~2013년 3월	78
[그림 4- 5] 여성 연령대별 고용률, 2006년 3월~2013년 3월	79
[그림 4- 6] 2009년 3월 기준 연령대별 추정 고용확률 변화: 전체 표본 ..	84
[그림 4- 7] 2009년 3월 기준 연령대별 추정 고용확률 변화: 남성 표본 ..	85
[그림 4- 8] 2009년 3월 기준 연령대별 추정 고용확률 변화: 여성 표본 ..	86
[그림 4- 9] CUSUM 테스트 결과: 전체 표본	93
[그림 4-10] CUSUM 테스트 결과: 남성 표본	94
[그림 4-11] CUSUM 테스트 결과: 여성 표본	95

요약

1. 서론

- 본 연구는 연령별 진입규제 현황을 조사하고, 연령별 진입규제의 완화 또는 폐지가 고용에 미치는 영향을 평가·분석하는 데 목적이 있음.
- 연령별 노동시장 진입규제 현황조사
 - 민간 부문에서 연령을 기준으로 진입을 규제하고 있는 관행들에 관한 실태조사
 - 현행 법률들과 정부의 재정지원사업 중에서 연령을 기준으로 한 진입규제에 대한 현황 파악
 - 미국, 영국, 일본 등 주요 선진국들의 연령기준 진입규제 현황에 대해서 사례조사
 - 채용 시 연령기준 폐지 또는 완화가 고용에 어떤 영향을 미치는지에 대해서 실증분석
- 현장전문가(Subject-matter Expert)와 전문가들을 대상으로 한 집단심층면접조사를 통해서 연령기준 진입규제의 현황과 문제점, 개선방안 등을 도출하고자 함.
- 연령기준 진입규제에 관한 정책대안 도출
 - 연령기준 진입규제의 취지를 살리면서 고용효과를 극대화할 수 있는 개선방안들을 도출

2. 연령별 고용구조와 취업제한 관행들

가. 연령별 고용구조

- 인구구조의 고령화가 급속하게 진행됨에 따라 생산가능인구가 급속하게 감소할 전망이며, 동시에 고령자들이 노후를 준비하기 위하여 오랜 기간 동안 노동시장에 남아 있기 때문에 고령자들에게 일자리를 창출하는 것이 시급한 사회적 과제로 부각되고 있음.
- 기술의 발전, 경제의 글로벌화, 생산기지 이전 등 노동시장 환경의 변화와 함께 청년층 일자리가 부족한 상황이며, 따라서 청년층이 장기 무직자가 될 우려가 있음.

나. 취업 시 연령제한 관행들의 현황조사

- 우리나라 노동시장에 진입 시 연령제한을 두는 규제나 관행들이 존재하고 있음이 확인됨.
- 연령차별금지법이 시행되기 전의 선행연구들에 따르면, 신입사원 채용 시 명시적으로 연령기준을 제시하고 있었으며, 연령차별금지법 시행 이후에도 취업 시 암묵적인 연령제한 관행이 존재하고 있음이 선행연구들과 본 연구의 사례조사들에서 확인되고 있음.
- 취업 시 연령제한을 두는 주된 이유들로는 연령 서열이 조직 관리에 활용되고 있다는 점, 우리나라 기업들이 근로자들에게 공식적 계약관계를 넘어서는 역할까지를 요구하는 업무수행 방식 등이 많이 지적되고 있음.
- 연령기준 외의 대안적 방법
 - 연령이 아닌 직무의 숙련 정도로 채용기준이 변화하는 것이 합리적
 - 기업의 업무수행방식에서 공식적 계약 관계를 강화할 경우 연령

을 기반으로 한 비공식적 조직관리 관행이 감소할 것이며, 따라서 채용 시 연령기준이 감소할 것임.

- 청년층의 기피로 구인난을 경험하고 있는 중소기업 생산직 업무 중 자동화기계나 중급 또는 고급 기술을 다루는 테크니션 직무들에 중고령자들의 취업을 지원하기 위해서 그에 적합한 특별 훈련을 제공할 필요가 있음.
- 기업들이 인사규정이나 취업규칙 등에 연령제한 금지 규정을 명시하도록 규제할 필요가 있음.

3. 연령별 진입규제 현황조사

가. 현행 법률들의 연령별 진입규제

○ 연령별 진입규제 유형들

- 명시적인 연령기준으로 노동시장 진입을 금지하거나 제한하는 경우, 명시적인 채용기준으로서 연령기준을 규정하는 경우, 연령과 관련될 가능성이 있는 특정 학력 요건이나 특정 기간의 직업경력 등을 요구하는 경우, 특정 연령대를 기준으로 하는 정부 정책

○ 청년층 또는 고령층의 노동시장 진입연령에 영향을 주는 간접적 규제

- 운전면허증 취득연령 제한으로 운전면허증이 취업요건으로 되어 있는 경우, 취학연령이 늦는 경향이 있는 장애인의 경우 최종 학교 졸업 이후 취업 시 연령제한 관행으로 인해 취업 제한 가능성, 군 입대 연령과 군 입대 기간 등은 남성 신규 학졸자들의 구직연령에 영향, 초등학교 취학연령은 최종 학교 졸업연령과 신규 학졸자들의 구직연령에 영향

- 연령별 진입규제 법률 조항들은 다음과 같은 4가지 범주로 구분
- 연소자 노동 보호를 위한 연령별 진입규제
 - 이 법률 조항들은 연소자 노동을 보호하기 위한 규제들이기 때문에 그것들을 폐지하거나 완화할 필요는 없음.
- 본인 및 제3자의 안전 등 보호를 위한 연령별 진입규제
 - 이 유형의 연령별 진입규제들은 본인과 제3자의 안전과 보호, 그리고 공익적 활동에 적합한 연령을 규정하고 있음.
 - 그렇지만 이들 연령별 진입규제가 해당 과업의 수행에 적합한 기준인지에 대한 판단은 필요함. 최근 기계화와 자동화 등으로 해당 과업의 수행이 용이해질 수 있고, 청소년층의 육체적 발달 속도 증대와 사회 교육훈련체계의 발전으로 청소년층의 학습 정도에서 차이가 있기 때문에 과거에 설정되었던 연령기준이 여전히 적합한 것인가에 대해서 과업별로 다시 생각해볼 필요가 있음.
- 연령 상한과 하한에 대한 진입규제
 - 하한 연령 규제는 해당 서비스의 이용자 등 제3자를 보호하기 위해 필요한 연령별 진입규제로서 외국의 법률들에서 발견되고 있음.
 - 반면 상한 연령 규제는 직무연관성 때문에 발생할 수도 있고, 연공문화가 존재하는 우리나라 상황에서 조직의 위계구조의 경우 연령 상한 규정이 대부분 존재하지 않는 것으로 미루어서 그 규제들은 조직의 위계구조 유지나 관리의 필요성에 근거한 것으로 추정됨.
- 청년층과 고령자 등 정부 정책의 지원 범위를 설정하기 위한 연령 기준
 - 이 범주의 법률 조항들은 정부의 지원 자격을 얻기 위해 필요한 연령 범위를 규정한 것들임.
 - 그 중 하나의 범주는 정부가 청년층이나 장년층 등 특정 연령층

의 고용을 촉진하기 위해서 정책적 지원의 범위를 설정한 규제 들임. 해당 연령층을 벗어난 범위에 있는 취약계층에 대해서도 지원할 필요성이 존재하기 때문에 연령기준만을 사용할 때 그들 을 제외할 위험이 존재하고 있음.

- 또 하나의 범주는 농업, 임업 등의 후계자 지원을 위한 연령 규제임. 후계자라는 개념에 맞게 상한 연령기준을 설정하고 있는데, 최근 고령화 추세와 정년 연장 추세를 감안해서 상향 조정 필요성이 있음.

나. 일자리사업의 연령별 진입제한 규제들

- 정부 지원 일자리사업의 연령 요건은 취약계층에 대한 지원을 집중하기 위한 데 기본 목적이 있기 때문에 그 연령 제한을 풀기는 어려움.
- 다만, 그 연령대 범위 밖의 취약계층에 대해서도 지원을 할 수 있도록 연령기준을 충족하지 않을 경우 다른 요건들을 부과할 필요가 있음.

4. 고용상 연령차별금지법의 고용효과 분석

가. 고용상 연령차별금지법의 내용

- 기존 고령자고용촉진법은 모집·채용·해고 시 고령자에 대해서 차별을 금지하고 있으나 선언적으로만 규정하였던 반면 연령차별 금지법은 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 취업 가능한 모든 연령층이 연령차별금지법의 적용대상임.
- 모집·채용 시 연령차별은 2009년 3월 22일부터, 그 외 고용분 야(임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·

전보·승진, 퇴직·해고 부분)에서의 연령차별은 2010년 1월 1일부터 시행

- 연령차별금지법에서 규정하는 연령차별은 생물학적 나이를 기준으로, 특정 연령의 도달, 특정 연령그룹 해당 여부 및 연령의 상대적 차이 등을 이유로, 다른 조건이 유사한 연령집단을 타 연령집단보다 상대적으로 불이익하게 대우하는 것을 의미함. 또한 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 간접 차별 또한 연령차별로 보는 것으로 규정
- 한편 다음과 같은 예외를 규정하고 있음.
 - 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우, 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우, 연령차별금지법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우, 연령차별금지법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

나. 연령차별금지법의 고용영향 평가

- 연령차별금지법 시행의 고용효과 추정을 위하여 법 시행 이전 3년과 시행 이후 4년 기간 총 7년, 즉 2006년 3월부터 2013년 3월까지 (2009년 3월을 제외한) 84개월의 경제활동인구조사(이하 경활조사) 원자료를 회귀분석에 이용함.
 - 모집·채용 시 연령차별은 2009년 3월 22일부터 시행하였기 때문에 2006년 3월부터 2013년 3월까지의 기간을 분석기간에 포함시킴. 2010년 1월 1일부터 시행된 다른 고용분야(임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 부분)에서의 연령차별금지의 영향은 분석에서 제외

- 표본 수가 많지 않아 추정치가 불안정한 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 가구내 고용활동, 국제 및 외국기관, 5개 산업을 표본에서 제외
- 취업자, 실업자, 자영업자, 그리고 비경제활동인구의 범주들 중에서 취업자와 실업자를 표본으로 선정하였으며, 취업자와 실업자들을 15~24세, 25~34세, 35~44세, 45~54세, 55~64세의 연령대로 구분하여 연령대별 고용확률을 추정
- 경황조사의 월자료는 임금정보를 제공하지 않아 고용확률만을 추정해야 하는 단점 존재
- 본 연구는 경황자료를 이용하여 연령대별 고용확률을 추정한 후 연령대 수준의 패널데이터를 구축한 후 회귀분석을 수행함.
- 본 연구의 분석기간은 2007~08년 세계 경제위기에 따른 영향을 포함하고 있으며, 따라서 거시적인 경제 충격의 영향을 동시에 받지만 연령차별금지법의 영향은 다르게 받는 그룹이 필요함.
- 이를 위해 연령대는 15~24, 25~34, 35~44, 45~54, 55~64로 구분하여 연령대별 고용확률을 분석기간 동안 매월 연령대별로 aggregation함. 상대적으로 고용확률이 안정적인 35~44세 연령대를 비교 대상으로 선정하여 다른 연령대와의 고용확률 차이를 추정하였음.
- 2006년 3월부터 2013년 3월까지 경황조사의 연령대별 추정 고용확률의 평균과 표준편차를 보여줌.

〈연령대별 추정 고용확률의 평균 및 표준편차〉

연령	전 기간			법 시행 이전 (2006년 3월~2009년 2월)			법 시행 이후 (2010년 4월~2013년 3월)		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
15~24	0.906 (0.014)	0.885 (0.018)	0.912 (0.015)	0.908 (0.010)	0.884 (0.013)	0.916 (0.013)	0.904 (0.015)	0.886 (0.021)	0.909 (0.017)

연령	전 기간			법 시행 이전 (2006년 3월~2009년 2월)			법 시행 이후 (2010년 4월~2013년 3월)		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
25~34	0.952 (0.005)	0.948 (0.006)	0.958 (0.006)	0.953 (0.003)	0.947 (0.004)	0.961 (0.004)	0.951 (0.006)	0.948 (0.008)	0.956 (0.006)
35~44	0.969 (0.003)	0.968 (0.004)	0.971 (0.005)	0.969 (0.003)	0.967 (0.003)	0.973 (0.004)	0.969 (0.004)	0.970 (0.005)	0.969 (0.006)
45~54	0.968 (0.005)	0.965 (0.006)	0.974 (0.005)	0.968 (0.004)	0.964 (0.005)	0.975 (0.004)	0.968 (0.006)	0.965 (0.007)	0.973 (0.005)
55~54	0.957 (0.009)	0.950 (0.009)	0.970 (0.012)	0.960 (0.006)	0.952 (0.007)	0.975 (0.005)	0.955 (0.010)	0.948 (0.009)	0.966 (0.014)

자료: 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

- 전체 표본을 이용하여 연령차별금지법이 연령대별 고용확률에 미친 영향을 추정한 결과는 다음과 같음.

<연령차별금지법의 연령대별 고용확률에 관한 영향: 전체 표본>

	전기간		± 3년		± 2년		± 1년	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
AGE15-24 × Act	-0.003+ (0.002)	-0.003+ (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.006* (0.003)	-0.006* (0.003)	-0.004 (0.004)	-0.004 (0.004)
AGE25-34 × Act	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.004)	-0.002 (0.004)
AGE45-54 × Act	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.004)	-0.002 (0.004)
AGE55-64 × Act	-0.005* (0.002)	-0.005* (0.002)	-0.005* (0.002)	-0.005* (0.002)	-0.008** (0.003)	-0.008** (0.003)	-0.011** (0.004)	-0.011** (0.004)
Act	0.007+ (0.004)	-0.086 (0.187)	0.008+ (0.004)	-0.087 (0.140)	-0.004 (0.005)	0.019 (0.100)	-0.007 (0.005)	-0.104* (0.052)
AGE15-24	-0.061*** (0.001)	-0.061*** (0.001)	-0.061*** (0.001)	-0.061*** (0.001)	-0.059*** (0.002)	-0.059*** (0.002)	-0.064*** (0.003)	-0.064*** (0.003)
AGE25-34	-0.017*** (0.001)	-0.017*** (0.001)	-0.017*** (0.001)	-0.017*** (0.001)	-0.016*** (0.002)	-0.016*** (0.002)	-0.017*** (0.003)	-0.017*** (0.003)

	전기간		± 3년		± 2년		± 1년	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
AGE45-54	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)
AGE55-64	-0.010*** (0.001)	-0.010*** (0.001)	-0.010*** (0.001)	-0.010*** (0.001)	-0.007*** (0.002)	-0.007*** (0.002)	-0.006+ (0.003)	-0.006+ (0.003)
Trend		0.002 (0.004)		0.003 (0.004)		-0.001 (0.004)		0.008+ (0.005)
Year × Month	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	0.959*** (0.003)	0.959*** (0.003)	0.959*** (0.003)	0.959*** (0.003)	0.964*** (0.003)	0.964*** (0.003)	0.968*** (0.004)	0.968*** (0.004)
R2	0.950	0.950	0.949	0.949	0.942	0.942	0.945	0.945
adj_R2	0.936	0.936	0.935	0.935	0.925	0.925	0.925	0.925
F-value	67.859	67.859	66.582	66.582	54.809	54.809	48.355	48.355
Obs	420	420	360	360	240	240	120	120

주: 2009년 3월은 분석에서 제외함; () 안은 표준오차; *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10.

○ 전체 표본을 이용하여 분석한 결과를 요약하면, 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 0.5~1.1% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 반면 15~24세 연령대의 고용확률은 법 시행 전후 2년부터 통계적으로 유의하게 낮게 추정되었음.

- 남성 표본을 이용하여 분석한 결과를 요약하면, 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률만이 35~44세 연령대 대비 0.5~0.9% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 그 외 연령대는 고용확률에 있어서 35~44세 연령대와 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났음.

- 여성 표본을 이용하여 분석한 결과를 요약하면, 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률만이 35~44세 연령대

대비 0.5~0.9% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 그 외 연령대는 고용확률에 있어서 35~44세 연령대와 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났음.

- 요약하면 연령차별금지법 시행 이후 전체 표본뿐만 아니라 남성과 여성 표본만을 분석한 경우에도 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대의 고용확률에 비해 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 추정되었음.
- 한편 통계적 엄밀성을 위한 통계검증에서 연령차별금지법 시행 전후로 동일 연령대의 고용확률에 구조적 단절이 발견되지 않음. 따라서 고용확률에 관한 회귀분석 추정결과가 명확한 인과성을 전제로 해석하는 데 유의할 필요가 있음.

5. 연구결과의 정책적 함의

- 본 연구가 분석한 연령별 진입규제 유형들에 대한 정책적 대안은 다음과 같음.
- 연소자 노동 보호를 위한 연령 규제는 그 법의 취지상 현행대로 유지하는 것이 타당함. 다만, 최근 자동화 등 기술적 요인의 발전에 따른 직무의 안전성이 보완되고 저연령자들의 사회적 학습 속도가 빨라지고 있기 때문에 자격기준으로 전환 가능한 연령규제들이 존재
- 해당 직무의 특성상 강한 조직 위계구조가 요구되고 있어서 관리상의 편의성을 위한 연령규제들은 우리나라의 전반적인 연공문화가 완화되는 과정에 맞추어서 연령 상한 규제를 완화할 필요가 있음.
- 정부 정책의 지원 대상 연령 집단(특히 취약계층)을 특정하기 위한 연령규제의 경우, 연령 범위를 벗어난 30대 중후반의 장기무직자나 50대의 장기무직자 등 고용 취약계층이 형성되고 있

기 때문에 연령기준 외 2차, 3차 요인들로 이들을 정부 지원의 범위에 포함시킬 필요성이 있음.

○ 이상에서 살펴본 연령기준 유형별 개선방안 외에 법률체계 내의 일관성을 유지하기 위한 미세조정들도 요구되고 있음.

- 가령, 간선급행버스체계(20세 이상), 건설기계조종사(18세 이상), 수난구조업무종사자(14세 이상), 운전면허 취득연령(18세 이상), 철도운전면허 취득(19세 이상), 자가용 항공조종사 자격증 취득연령(17세 이상), 사업용조종사(18세 이상) 등에서 볼 수 있는 것처럼 운송장비 조종이나 자격증 취득에 대한 연령규제가 각각 다르게 나타나고 있음.

○ 연령별 진입규제 완화의 고용효과 확대방안

- 현재 우리나라의 노동시장이 전반적으로 과공급 상태에 있기 때문에 연령별 진입규제 완화의 고용효과가 긍정적인 가능성은 낮음. 그러나 우리나라도 저출산 고령화 단계에 접어들었기 때문에 장기적으로는 노동공급의 부족이 발생할 우려가 있어서 연령별 진입규제의 완화가 고용에 긍정적인 영향을 미칠 가능성은 남아 있음. 이런 점에서 단기적이라기보다는 먼 훗날 고용량에 영향을 줄 수 있는 연령기준을 완화하는 방향으로 접근할 필요가 있음(대표적으로 초등학교 입학연령).
- 연령별 진입규제의 완화가 장기무직자나 취약계층의 근로의욕을 제고하는 방향으로 작용한다면, 고용에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 있음. 가령, 청년층에 대한 법률적 규정의 범위 밖인 30대 중후반 연령집단 중에 청년시절 제대로 된 직업경험을 가지지 못해서 장기 무직자로 남아 있는 경우, 또는 장년층 범주에서 벗어나 있는 50대 연령집단 중에서 고용조정 대상이 된 이후 재취업이 용이하지 않아서 장기무직자로 전락한 경우들이 있을 수 있는데, 현재의 연령기준으로는 정부 지원 범위에 벗어나 있을 가능성이 있음. 이런 사정을 감안해서 이들을 포함할 수

있게 정부 지원 범위를 설정하는 방안을 가지게 되면, 그들의 근로의욕을 제고함으로써 고용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음.

서 론

제1절 연구의 배경과 목적

1. 연구의 배경

- 청년층 고용에 심각한 문제가 존재
 - 그렇지 않아도 높은 청년층 실업률이 최근에 더욱 악화되어 가는 추세를 보이고 있음.
 - 연령을 고려하는 채용 관행이 청년층 노동시장 진입에 장애물이 되고 있음.
 - 남성 청년층의 경우 군입대로 인해서 취업이나 학업을 잠시 보류하고 취업 준비를 위해서 대학 체류기간을 늘리게 되면서 노동시장 진입이 전반적으로 늦어지고 있음.
 - 반면에 고령자고용촉진법에 의해서 채용 시 연령제한을 금지하고 있음에도 불구하고 기업들이 연령을 채용기준의 하나로 설정하는 관행들이 강하게 남아 있어서 노동시장 진입이 늦은 청년층의 구직 활동에 어려움을 더하고 있음.
- 한편 저출산과 수명의 증가로 우리나라의 인구구조가 빠른 속도로 고령화되고 있음.

- 통계청의 연령별 인구구조 추계를 보면, 우리나라 인구구조는 2017년에 고령단계에 진입하고 2026년이면 초고령사회로 진입할 예정임.
- 반면에 15세 미만의 청소년층 비율은 해가 갈수록 줄어들고 있는데, 2030년에는 12.6%까지 줄어들 것으로 전망되고 있음.

〈표 1-1〉 연령별 인구구조 추계

연령 구분	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
0~14	13.4	13.3	13.2	13.2	13.2	13.1	13.0	13.0	13.0	12.9	12.8	12.8	12.7	12.6
15~64	72.6	72.2	71.7	71.1	70.4	69.6	68.9	68.1	67.2	66.3	65.4	64.6	63.8	63.1
65~	14.0	14.5	15.0	15.7	16.5	17.2	18.1	19.0	19.9	20.8	21.8	22.7	23.5	24.3

자료 : 통계청 국가통계포털(kosis.kr).

- 그에 따라 우리나라의 연령별 고용구조도 인구구조에 부합되게 재조정할 필요성이 대두되고 있음.
 - 고령인구들의 개인적 노후대비가 충분하지 않은 상태에서 사회보장만으로 그 문제를 해결하는 데 한계가 있기 때문에 고령인력들을 노동시장에 최대한 오랫동안 머물 수 있도록 할 필요가 있음.
 - 사회의 전반적인 고령화에 대비해서 노동시장에 참여하는 인구수를 최대한 확대할 필요가 있음.
- 높은 청년실업률과 고령화 진행속도로 인해서 고령인구의 경제활동을 확대 유지할 필요가 있음에도 불구하고 우리나라 노동시장 내에는 연령을 기준으로 한 진입규제가 다양한 형태로 존재하고 있는 것으로 추정됨.
 - 채용기준으로 최소 연령 또는 최대 연령을 설정하여 노동시장 진입을 규제하는 경우
 - 공무원시험 응시 자격요건에 연령을 두고 있음(7급 공무원은 만 20세 이상, 9급 공무원은 만 18세 이상으로 연령기준이 설정되어 있음).
 - 만 24세 이하인 자는 주류광고에 출연할 수 없음(국민건강증진법).
 - 문화관광해설사의 자격기준으로 만 70세 이하가 포함되어 있음.
 - 고령자고용촉진법에 의해서 연령 제한을 금지하고 있음에도 불구하고

일반 기업들에서도 채용기준 중 하나로 연령을 설정하는 관행들이 존재하는 것으로 추측됨(해럴드경제, 2015년 11월 18일 인터넷판).

- 최근 청년층의 취업난으로 신규 학졸자의 연령대가 전반적으로 높아지게 되면서 입사 지원 가능 연령기준을 초과하는 사례들이 있어서 사회적 문제로 비화되기도 함.
- 자격증에 최소 연령 또는 최대 연령을 설정하여 노동시장 진입을 규제하는 경우
 - 만 18세 이상으로 제한하고 있는 운전면허증과 같이 연령기준을 직접적으로 사용한 경우도 있고, 자격증 응시 자격에 학력인 자격기준을 설정하여 간접적으로 사실상 연령제한을 두는 경우들도 있음.
- 근로기준법 등 노동법에도 다양한 형태의 연령기준 노동시장 진입규제가 존재하고 있음.
 - 대표적으로 근로기준법에서 연소근로자의 보호를 위해서 고용가능 최저 연령기준을 두고 있음.

2. 연구의 목적

- 이상의 문제의식에서 본 보고서는 연령별 진입규제의 현황을 살펴보고, 그것을 완화했을 때 고용에 미치는 영향이 어느 정도인지를 파악해보고자 함
- 연령별 노동시장 진입규제 현황 조사
 - 정부의 모든 정책이나 법, 제도 중에서 연령을 기준으로 진입규제에 대한 현황 파악
 - * 연령기준 진입규제가 존재하는 이유가 무엇인지(직무연관성, 산업안전과 재해 예방, 연소 근로자의 윤리성 침해로부터의 보호, 기타 근로자 보호 등), 현재에도 그 이유가 필요한지 등에 관해서 조사
 - 2000년 이후 정부가 개선 또는 완화시켜온 대표적인 연령별 진입규제들의 현황을 체계적으로 조사
 - * 연령기준 진입규제의 제도개선 또는 완화 근거에 대해서 조사

- 민간 부문에서 연령을 기준으로 진입을 규제하고 있는 관행들에 관한 실태조사
 - * 연령기준 진입규제가 존재하는 이유가 무엇인지(직무연관성, 관리의 어려움, 조직문화 등), 현재에도 그 이유가 필요한지 등에 관해서 조사
- 채용 시 연령기준 폐지 또는 완화가 고용에 어떤 영향을 미치는지에 대해서 실증분석을 실시하고자 함.
 - 노동이 과다공급인 상태에서는 특정 연령 집단의 고용 축진이 다른 연령대의 취업을 감소시킬 수 있기 때문에 연령기준 완화 또는 폐지의 전체적 고용효과는 없을 가능성이 높음.
 - 그럼에도 불구하고 저출산 고령화로 전반적으로 고령자들의 비중이 높아지게 되면 그들의 고용증가는 우리나라의 전체적인 고용률을 증가시킬 수 있기 때문에 연령기준 완화가 고용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음.
 - 동일한 논리로, 장기 무직 상태로 남아 있는 청년층의 취업을 가로막고 있는 연령기준을 완화 또는 폐지해서 그들의 구직의지를 높이면 연령기준 완화 또는 폐지의 고용효과가 나타날 수 있게 됨.
 - 그러나 연령기준 완화나 폐지는 가상 사항이기 때문에 여기에서는 2009년 연령차별금지법에 의해서 제정된 취업 시 연령제한 금지 규정의 도입이 고용에 어떤 영향을 미치는지를 분석함으로써 간접적으로 연령별 진입규제 완화가 고용에 어떤 영향을 줄 것인가를 추정해 보고자 함
 - 취업 시 연령제한 금지 규정의 도입 어떤 연령대의 인력 공급을 증가시키고, 어떤 연령대의 인력을 대체하게 되는지 등을 분석
 - 법률에서 연령별 진입규제는 주로 저연령층과 고연령층에 대해서 적용되기 때문에 연령별 진입규제 완화의 고용영향 평가는 주로 청년층과 중장년층을 대상으로 해서 분석하고자 함.
- 현장전문가(Subject-matter Expert)와 전문가들을 대상으로 한 집단 심층면접조사를 통해서 연령기준 진입규제의 현황과 문제점, 개선방안

등을 도출하고자 함.

- 인터넷과 문헌 연구를 통해서 외국의 연령기준 진입규제 사례조사
 - 미국, 영국, 일본 등 주요 선진국들의 연령기준 진입규제 현황에 대해서 사례조사를 실시하고자 함.
- 연령기준 진입규제에 관한 정책대안 도출
 - 연령기준 진입규제의 취지를 살리면서 고용효과를 극대화할 수 있는 개선방안들을 도출

3. 연구의 구성

- 본 연구의 나머지 장들은 다음과 같이 구성되어 있음.
 - 제2장은 우리나라의 연령별 고용구조와 기업들의 취업제한 관행들의 현황에 관한 조사결과들을 정리하고자 함.
 - 제3장은 현행 법률들의 연령별 진입규제의 현황과 평가, 정부 일자리 사업의 연령기준 자격조건 현황, 그리고 연령별 노동시장 진입규제에 대한 해외사례를 정리하고자 함.
 - 제4장은 고용상 연령차별금지법의 고용효과를 분석하고자 함.
 - 제5장은 본 보고서의 분석결과를 요약하고 정책방안들을 도출하고자 함.

연령별 고용구조와 취업제한 관행들

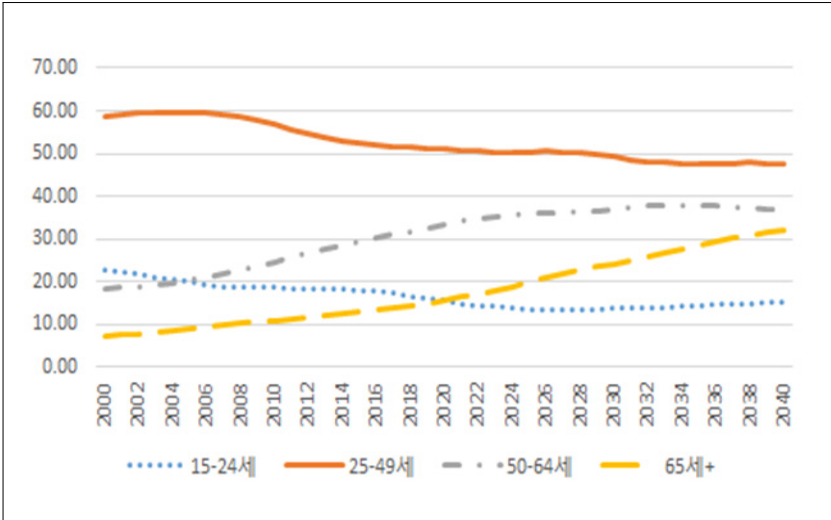
제1절 연령별 인구구조의 변화와 고용현황

1. 연령별 인구구조의 변화 추이

○ 연령별 인구구조의 추이

- 출산율의 하락으로 15~24세의 청년층은 지속적으로 감소추세에 있으며, 2024년부터는 13%대로 하락할 전망이다.
 - 특히 2013년 이후 급격한 감소세를 보이고 있으며, 그 이후에도 지속적인 하락추세가 예상되고 있음.
- 반면에 65세 이상의 고령층은 지속적인 증가추세를 보이고 있으며, 그 추세가 향후에도 계속될 전망이다.
 - 2017~18년 정도에는 고령사회의 기준선인 14%를 넘어서고 있으며, 2026년부터는 20%를 초과할 전망이다.
- 그 결과 우리나라에서 핵심적인 생산가능연령인구인 25~49세 연령대도 지속적인 감소추세를 보이고 있으며, 2024년부터는 13%대로 하락
 - 이 연령대는 특히 2008년 이후 급격한 감소세를 보이고 있으며, 그 이후에도 지속적인 감소세를 보이고 있음.

[그림 2-1] 연령별 인구구조 추이

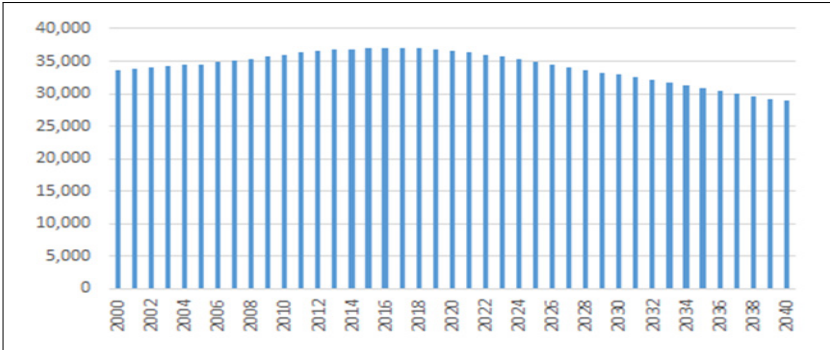


자료 : 통계청 국가통계포털 (kosis.kr).

○ 생산가능인구수(15~64세)의 추이

- 절대적인 생산가능인구수도 구성비 못지 않게 중요하기 때문에 그것의 추이를 [그림 2-2]에 정리하였음.
- 그 통계결과를 보면, 생산가능인구가 2016년의 37,039천 명까지는 조금씩이나마 증가하여 왔으나 2016년 이후에는 계속 감소해서 2030년에는 32백만 명까지 이를 전망임.
- 이 추세치는 향후 일정 기간 이후에는 노동력 공급이 부족할 가능성이 있음을 시사하고 있음.
- 일본에서 단카이세대가 은퇴를 한 후 일정기간이 지난 다음에 신규 노동력 공급에 문제가 발생하고 있듯이, 1955~63년 기간 동안 출생했던 베이비부머 세대가 정년을 맞이하기 시작한 2010년부터 매년 30만~40만 명 정도가 정년퇴직을 맞이할 전망이어서 이들의 정년퇴직 이후 일정기간이 지나면 노동력 공급에 심각한 문제가 발생할 가능성이 높음.

[그림 2-2] 생산가능인구(15~64세) 추이



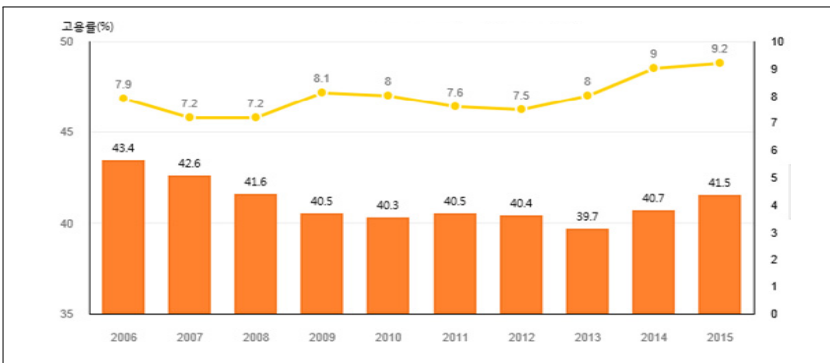
자료 : 통계청, 국가통계포털(kosis.kr).

2. 청년층 고용 상황

○ 청년층의 고용 상황

- 향후 생산가능인구가 줄어들 것이라는 전망이 나오고 있지만, 현재의 청년층 고용 상황은 노동공급이 과다한 상태에 있음.
- [그림 2-3]에 정리된 청년층 실업률 추이를 보면, 2012년 이후 다시 증가세를 보이면서 2015년에는 9.2%에 도달하고 있음.
- 따라서 현재 상황에서 청년층의 노동공급을 늘리게 되면, 청년층의 고용상황이 더욱 악화될 가능성이 있음.

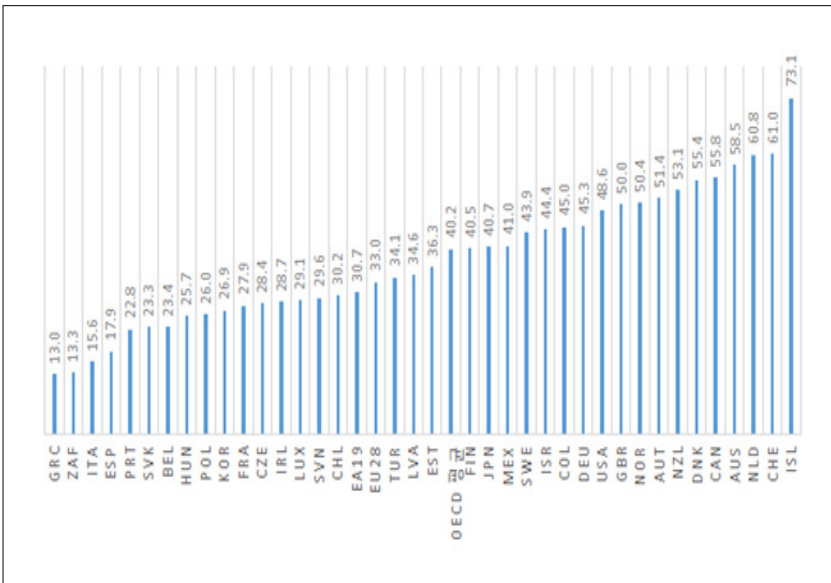
[그림 2-3] 청년층(15~29세)의 고용률과 실업률



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 각년도.

- 청년층의 고용률: OECD 회원국들과의 비교
 - OECD 회원국들과 비교해보아도 우리나라의 청년층 고용 상황은 양호하지 않은 상태에 있음을 알 수 있음.
 - 우리나라의 청년층(15~24세) 고용률은 26.9%로서 뒤에서 10번째에 위치하고 있으며, OECD 회원국 평균인 40.2%와 비교해보아도 현저하게 낮은 상태에 있음.

[그림 2-4] 청년층(15~24세) 고용률 : 2015년 OECD 회원국간 비교

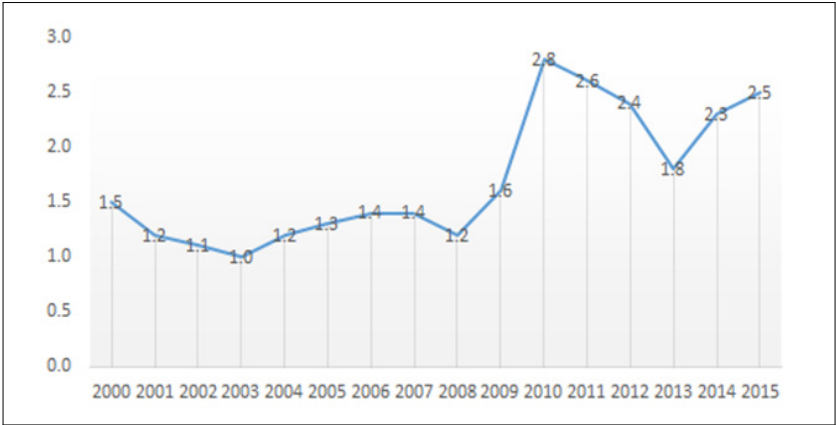


자료: OECD(2016), Employment Rate by Age Group.

3. 고령층 고용 상황

- 고령층의 고용 상황
 - 60세 이상 고령자들의 실업률을 보면, 2015년 현재 2.5%를 보이고 있음.
 - 2009년 이후 다소 증가한 모습을 보이고 있지만, 여전히 2%대에 머물고 있어서 다른 연령대에 비해서 양호한 상태임.

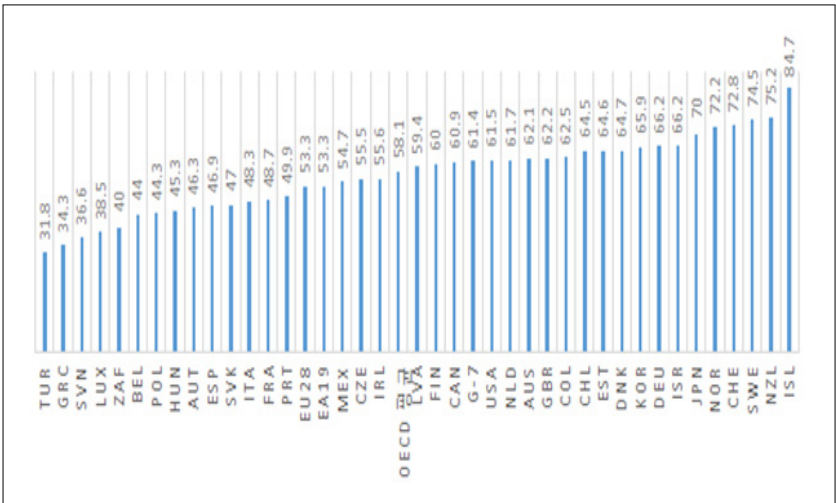
[그림 2-5] 고령층(60세 이상) 실업률 추이



자료: 통계청 국가통계포털(kosis.kr).

- 고령자(55~64세 기준) 고용률: OECD 회원국들과의 비교
 - 우리나라 고령자들의 고용률은 65.9%로서 다른 OECD 국가들에 비해서 높은 편에 속함.
 - 고령자 고용률이 높은 이유는 낮은 사회보장 수준으로 인해서 노동시장에 계속 남아 있어야 할 긴박성이 존재하기 때문임.

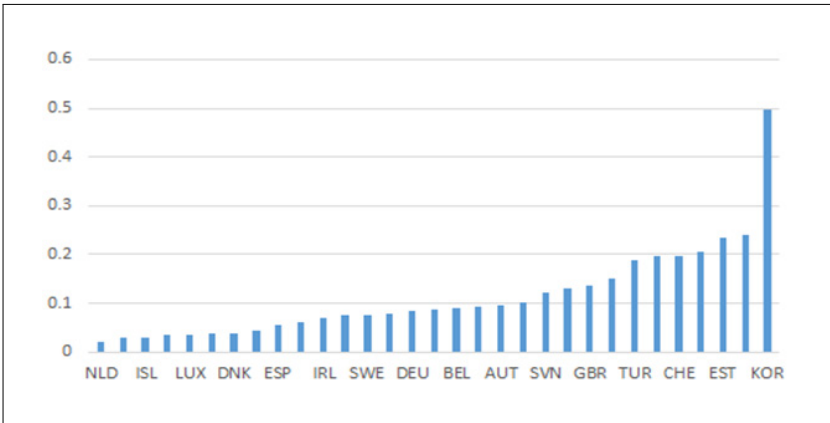
[그림 2-6] 고령층(55~64세)의 고용률: 2015년 OECD 회원국간 비교



○ 고령자 빈곤율

- 빈곤선을 중위소득의 절반 이하로 설정했을 때 그 이하에 포함되는 사람들의 비율
- 우리나라의 고령자 빈곤율은 49.6%로서 다른 OECD 국가들과 비교했을 때 압도적으로 높은 빈곤율을 보이고 있음.

[그림 2-7] 65세 이상 고령자 빈곤율 : 2013년 OECD 회원국간 비교



자료 : OECD(2016), Poverty rate(indicator).

제2절 연령별 취업제한 관행들

1. 선행연구

○ 우리나라 인사결정의 중요한 기준 중 하나가 연령

- 연공급이나 승진 시 최저 근속연한의 설정 등을 통해서 근로자들의 임금과 승진 등의 인사결정에 대해 연령 또는 근속연수가 중요한 기준이 되고 있음.
- 명예퇴직과 정리해고 등의 부정적 인사결정에서도 임금은 중요한 기

준이 되고 있음.

- 채용 시 연령 제한: 연령차별금지법 제정 이전
 - 연령차별금지법이 제정되었던 2009년 이전에는 신입사원을 채용할 때 연령제한을 두는 사업체들이 다수 있었음.
 - * 장지연(2003)에 따르면 2002년 현재 신규 졸업자 채용 시 연령 제한을 두는 사업체의 비율이 50%, 경력직 중도채용 시 연령제한을 두는 사업체의 비율이 24.3%를 차지하고 있음.
 - * 동일한 연구에서 인력 선발 시 고령자를 기피한다(다소 기피 + 매우 기피)는 사업체의 비율이 58.6%로 나타나고 있음.
- 채용 시 연령 제한: 연령차별금지법 제정 이후
 - 연령차별금지법이 시행된 이후에도 기업들이 암묵적으로 연령제한을 두고 있는 것으로 확인되고 있음: 남성은 31세 이상, 여성은 29세 이상(2011년 11월 10일자 NSP통신 뉴스 인터넷판).
 - * 취업포털 사람인이 676명의 인사담당자에게 신입사원 채용 시 거리는 연령이 있는지를 조사한 결과 81.4%가 그렇다고 응답하였음.
 - * 그 이유(복수응답)로는 상사와 동료들이 불편해 할 것 같아서(44%), 조직에 적응이 어려울 것 같아서(40.5%), 쉽게 이직이나 퇴사할 것 같아서(28.2%), 연봉 등을 높게 요구할 것 같아서(15.6%), 취업 못한 이유가 있을 것 같아서(12.2%), 업무에 대한 열정이 부족할 것 같아서(9.8%) 등의 순으로 나타나고 있음.
 - 2015년에도 기업들이 채용 시 명시적인 연령기준을 가지고 있지는 않지만 채용 시 암묵적 연령제한이 존재하고 있음(헤럴드경제, 2015년 11월 18일 인터넷판).
 - 최근 취업포털 사람인이 상반기 대졸 신입 채용을 진행한 기업 166개사를 대상으로 설문조사한 결과, 10곳 중 4곳(38.6%)은 신입 채용 때 내부적으로 나이 상한선을 두고 있는 것으로 나타남.
 - * 지원자가 남성인 경우에는 30세(25%), 33세 이상(20.3%), 32세(17.2%) 등의 순으로 연령 상한선을 정두고 있음.
 - * 지원자가 여성인 경우에는 26세(21.9%), 30세(18.8%), 28세

(12.5%), 32세(12.5%) 등의 순으로 나타남.

* 평균적으로 보면 남성은 평균 32세, 여성은 29세가 커트라인인 셈

○ 입사지원서의 연령 정보 요구 현황

- 입사지원서에 연령 정보 기입란을 가지고 있는 경우 그 정보가 채용 시 연령제한 기준으로 사용될 가능성이 남아 있음.
- 2016년 11월 7일 연합뉴스에 따르면, 인권위가 한국여성정책연구원에 의뢰해서 온라인 채용공고 사이트에 채용공고를 게시한 공공기관과 민간기업의 입사지원서를 확인한 결과 분석 대상 기업의 98.5%가 연령 정보를 요구하고 있는 것으로 확인되고 있음.

2. 사례조사

○ 사례조사 개요

- 구직활동을 했거나 하고 있는 중고령자, 고연령 청년층 등의 구직활동 경험을 조사
- 기업들의 신입사원 채용 시 연령제한 현황, 그 이유 등을 조사
- 기업들의 중도채용 시 연령제한이 어느 정도인지에 관해서 취업알선 담당자들을 조사

○ 신입사원 채용 시 연령 제한

- 다수의 응답자가 신입사원 채용 시 평사원의 경우 30세, 대리급의 경우 35세 정도가 연령 상한이라고 응답
- 30세 이상 구직자를 채용하는 경우는 자격이나 면허 등 특수한 요건을 가지고 있는 경우가 아니면 채용 기피하는 경향이 있다고 응답
 - * 경력 2년차 전후의 평사원을 헤드헌팅사에 요구하는 경우가 있는데, 그 경우에도 30세 이전을 마지노선으로 요구하는 경향이 있음.
- 자기 회사에 꼭 필요한 경력을 보유한 경우나 특수 임무 수행을 위한 것이 아니라면, 50대의 고령자 채용은 기피하는 경향이 있다고 응답
 - * 특정 기업을 상대로 영업을 할 임원(그 거래처 출신)이나 특별한 자격을 요구하는 경우가 아니면 헤드헌터에게 50대 이상의 고령

자를 요구하지 않음.

- * 단순노무직이라도 좋으니 장년 취업박람회에 참가하여 취업 원서를 제출하였는데 상담원이 나이가 좀 많아서 힘들 것 같다는 말을 들었고 아직까지도 연락이 없음.
 - * 지방에는 산불감시원, 가로수 정지작업 등 공공지원 사업들이 있는데, 딱히 연령제한은 두고 있지 않으나 상대적으로 젊은 사람을 선호하기 때문에 실질적으로는 연령제한을 두고 있다고 볼 수 있음.
- 기피 연령대는 직종마다 차이가 있음.
- * 제조업의 경우에는 40대까지는 수용되는 분위기이지만, 50대에 들어서면 기피하는 경향이 있음. 주된 이유는 생산과정에 요구되는 근력과 힘을 사용하는데 50대부터는 힘이 들기 때문임.
 - * 사무관리직의 경우, 고용센터에서 취업알선이 제일 힘든 연령대는 40대임. 특히 IT 기술자들의 경우에는 40대 구직자는 다른 요건이 좋은 경우에도 연령 때문에 취업이 안 되는 경우들이 많음. 이들은 과거 직업경험을 활용하기도 어렵고 새롭게 기술을 배우기도 어려운 상태이기 때문임.
 - * 한 취업상담사에 따르면, 한 41세의 웹 디자이너는 다른 요건들이 매우 양호한 상태임에도 불구하고 40대라는 이유로 취업이 계속 거절되었음.
- 청년층의 경우, 첫 직장을 제대로 잡지 못하고 2~3년 지낸 다음 회사를 그만 둔 사람들의 취업이 매우 어려움. 연령대가 30대로 접어들었는데, 새로운 직업을 구할 수 있을 정도의 직업경험이 없기 때문에 기업들도 그들을 채용하기를 꺼려함.
- * 이처럼 나이든 청년층 문제는 최근 비정규직 고용의 확산과 함께 많이 목격하게 됨(특히 문과생들의 경우 이런 문제들이 많이 나타남).
- 한 헤드헌터의 응답에 따르면, 중도채용 시장에서 연령대를 지정하는 경우는 의외로 많지 않다고 함. 그 대신 대리 3년차, 과장 1년차 등의 기준을 제시하고 있다고 함.
- * 헤드헌팅 시장에서는 장기간 경력이 단절되었거나 경력연수에 맞지

않게 직급을 낮춰가는 경우는 없기 때문에 대리 3년차, 과장 1년차 등의 기준도 사실상 연령기준에 해당된다고 볼 수 있음.

- 이전에는 직속 상사의 연령에 따라서 그보다 연령이 낮은 사람을 추천해달라는 요청이 있었기도 했지만, 최근에는 많이 줄어들었음. 최근에는 우리나라 신입사원 근로자들의 연령대에 편차가 발생하고 있는 점이 일정하게 반영되고 있다고 함.

○ 직업훈련 시 연령 제한

- 정부의 지원금을 받는 직업훈련에서도 고령자 훈련생을 기피하는 경향이 있다는 응답이 있었음. 주된 이유는 고령자들의 경우 취업에 어려움이 예상되어서 직업훈련기관들의 성과에 부정적인 영향을 미치기 때문임.

○ 기업들이 취업 시 연령제한을 두는 이유

- 관리상의 어려움.
 - * 신입사원의 경우 연령이 낮을수록 조직에 순응하리라는 기대가 있기 때문
 - * 우리나라 작업방식이 서구의 계약적 관계가 아니라 부서의 팀워크와 협업을 중시하는데, 연령대가 높으면 팀워크에 해가 되기 때문
 - * 직장생활에서 회식 등 사석에서는 형, 동생 호칭을 사용하는 게 일반적이는데, 연장자는 소통에 장애가 되고 있음.
 - * 우리나라 기업들에서 연령과 직급이 함께 움직이면서 서열화되어 있기 때문에 연령대가 높은 직원들의 관리가 어려움.
 - * 부서장들이 자기보다 나이가 많은 사람을 하급자로 두는 것을 싫어함.
 - * 그 회사 조직문화에 순응시키기 위해 낮은 연령을 선호함.
 - * 우리나라 기업조직은 상하관계가 매우 중요한데, 상하관계가 경력과 능력 차이에서도 오지만 연령에서도 오는 문화가 존재하기 때문
 - * 나이가 너무 많은 신입사원은 기존 선배 사원들에게 불편하게 받아들여짐.
 - * 우리나라 기업들의 업무 수행 방식이 공식적 역할을 넘어서는 부

분까지 요구하는 경향이 있는데, 고령자들에게는 공식적 역할을 넘어서까지 요구하기 힘들.

- 근로조건을 맞추기 어려움.

* 임금이 연령보다는 직급에 따라 움직이기 때문에 근로조건 때문에 연령기준을 사용하는 경우는 많지 않음.

* 고령자들이 복지 혜택을 더 많이 받는 경향이 있다는 점에서는 인건비 부담이 약간 늘어날 수 있음.

* 임금, 복지 등에서 낮은 연령이면 제반 비용이 적게 지출되고 있음.

- 직무능력상의 문제점

* 해당 직업경력을 갖지 않은 고령자들의 경우에는 단순직종 외에서는 채용하기가 어려움. 단순직종은 대부분 근력을 사용해야 하기 때문에 고령자들을 채용하기 어려움.

* 연령이 어느 정도 올라가게 되면 직무능력이 퇴보하거나 정체하기 때문에 고령자를 가능하면 채용하길 꺼려함.

* 그동안 우리나라에서는 직무능력이 경력(그 저변의 연령)과 비례하는 경향이 있고, 그 관성이 계속 가고 있기 때문에 최근에 정보통신기술의 급속한 발전 등으로 경력과 직무능력의 비례관계가 줄어들게 되면 연령제한이 줄어들 수도 있음.

* 사무적 구직활동을 하는 고령자의 입장에서는 판단력이나 자기 컨트롤 능력 등에서 현재 일을 가장 잘 할 수 있을 것 같은 나이인데, 고령자라는 이유로 채용상의 어려움을 겪음.

- 기타 사유

* 고령자이면서 아직까지 취업하지 못했다면, 그만한 다른 결격 사유가 있는 것은 아닐까 우려되기 때문

○ 연령기준 외의 대안적 방법이 있는지?

- 숙련의 정도 즉, 나이가 적어도 숙련의 정도가 정말 탁월할 수 있고 나이가 많아도 숙련의 정도가 미숙할 수 있기 때문에 나이의 기준이 중요한 게 아니라 직무의 숙련의 정도가 기준이 되는 것이 합리적

- 기업의 업무수행방식에서 공식적 계약적 관계를 강화하게 되면 연령

- 기준이 적게 사용될 것임.
- 최근 노동시장 진입연령에 편차가 많이 존재하기 때문에 단순한 연령 보다는 직급 00년차, 경력 00년차, 졸업 후 00년차, 자격증/면허 취득 후 00년차 등을 사용하는 것이 더 합리적임.
 - 청년층의 기피로 구인난을 경험하고 있는 중소기업 생산직 업무 중 자동화기계나 중급 또는 고급 기술을 다루는 테크니션 직무들에 중고령자들의 취업을 지원하기 위해서 그에 적합한 특별 훈련을 제공할 필요가 있음.
 - 기업들이 인사규정이나 취업규칙 등에 연령제한 금지 규정을 명시하도록 규제할 필요가 있음.
 - 명퇴를 당하거나 정년퇴직을 한 사람들이 다음 직업으로 연결될 수 있는 직업 매핑이 필요함. 기존의 직업경험을 100% 살리지는 못하더라도 일정하게 활용할 수 있는 직업경로를 만들어주고, 정부가 그런 전직을 촉진할 수 있는 교육훈련 등을 제공할 필요가 있음.
 - 퇴직 후 재정착 프로그램(전직지원제도)을 제공해줄 필요가 있음.

제3절 소 결

- 인구구조의 고령화가 급속하게 진행되고 있음.
 - 생산가능인구가 급속하게 감소할 전망이기 때문에 고령자들에게 일자리를 창출하는 것이 시급한 사회적 과제로 부각되고 있음.
 - 우리나라 고령자들의 노후 준비 부족으로 오랜 기간 동안 노동시장에 남아 있기 때문에 고령자들에게 일자리를 제공하는 것이 중요한 과제로 부각되고 있음.
- 기술의 발전, 경제의 글로벌화와 생산기지의 이전 등 노동시장 환경의 변화와 함께 청년층 일자리의 부족
 - 청년층의 직업 경험이 그 이후 직업경력의 기본이 되는데, 청년층 일

자리의 부족은 장기 무직자를 양산할 우려가 있음.

- 적절한 연령 내에 취업에 성공하지 못한 청년층들은 그러지 않아도 취업하기 힘든 상황 속에서 연령제한 관행들과도 싸워야 하는 이중고에 시달리고 있음.
- 인구의 고령화와 청년층 일자리의 부족에도 불구하고 노동시장에서는 진입 시 연령제한을 두는 규제나 관행들이 존재하고 있음.
 - 연령차별금지법이 시행되기 전의 선행연구들에 따르면, 신입사원 채용 시 명시적으로 연령기준을 제시하고 있었음.
 - 연령차별금지법 시행 이후에도 취업 시 암묵적인 연령제한 관행이 존재하고 있음이 선행연구들과 본 연구의 사례조사들에서 확인되고 있음.
 - 취업 시 연령제한을 두는 주된 이유로는 연령 서열이 관리에 활용되고 있다는 점, 우리나라 기업들이 근로자들에게 공식적 계약관계를 넘어서는 역할까지를 요구하는 업무수행 방식 등이 많이 지적되고 있음.

연령별 진입규제 현황조사

제1절 현행 법률들의 연령별 진입규제

1. 연령별 진입규제 유형들

- 가능한 연령별 진입규제 유형들
 - 명시적인 연령기준으로 노동시장 진입을 금지하거나 제한하는 것.
 - 근로기준법의 연소노동금지 조항
 - 명시적인 채용기준으로서 연령 기준을 두고 있는 것.
 - 공무원이나 특정 직무의 요건 때문에 채용조건으로 연령기준을 두는 경우들이 있지만, 일반적으로는 『고령자고용촉진법』에 의해서 금지되고 있음.
 - 연령과 관련될 가능성이 있는 특정 학력 요건이나 특정 기간의 직업 경력 등을 요구함으로써 간접적으로 채용 시 연령기준을 사용하는 것
 - 정부정책에서 특정 연령대를 기준으로 하는 경우
 - 청년고용촉진특별법
- 청년층이나 고령층의 노동시장 진입연령에 영향을 주는 간접적 규제들
 - 운전면허증 취득연령 제한으로 운전면허증이 취업요건으로 되어 있는 일자리에의 취업 제한(청년층, 고령층)

- 가령, 취업 시 연령제한 관행이 존재한다고 한다면, 취학연령이 늦는 경향이 있는 장애인의 경우 최종 학교 졸업 이후 취업에 차별을 받을 수 있게 됨.
- 군 입대 연령과 군 입대 기간 등은 남성 신규 학졸자들의 구직연령에 영향을 주게 됨.
- 초등학교 취학연령은 최종 학교 졸업연령과 신규 학졸자들의 구직연령에 영향을 주게 됨.
- 통계청에서 발표하는 청년 고용률·실업률 통계는 만 15~29세 기준

병역법

제8조 (병역준비역 편입)

대한민국 국민인 남성은 18세부터 병역준비역에 편입된다. [개정 2011.5.24, 2016.5.29] [[시행일 2016.11.30.]]

제11조 (징병검사) 관련판례

① 병역의무자는 19세가 되는 해에 병역을 감당할 수 있는지를 판정받기 위하여 지방병무청장이 지정하는 일시(日時)·장소에서 징병검사를 받아야 한다. 다만, 군(軍)에서 필요로 하는 인원과 병역자원의 수급(需給) 상황 등을 고려하여 19세가 되는 사람 중 일부를 20세가 되는 해에 징병검사를 받게 할 수 있다.

- 병역법 제71조(입영의무 등의 감면) ① 징병검사, 현역병입영 또는 공익근무요원소집 의무는 36세부터 면제되며, 면제된 사람은 제2국민역에 편입한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 38세부터 면제된다. [개정 2010.1.25, 2010.1.25 제9955호(공중방역수의사에 관한 법률), 2011.5.24, 2013.6.4, 2014.12.30, 2016.1.19]

1. 정당한 사유 없이 징병검사, 재징병검사, 확인신체검사, 현역병입영 또는 사회복무요원 소집을 기피한 사실이 있거나 기피하고 있는 사람과 행방을 알 수 없었거나 알 수 없는 사람

- 1의2. 제23조의4제1항에 따라 승선근무예비역의 편입이 취소된 사람
 2. 제33조의10제4항제3호부터 제5호까지의 규정에 따라 예술·체육 요원의 편입이 취소된 사람
 3. 제35조제2항, 제35조의2제2항 또는 제35조의3제2항에 따라 공중보건 의사·징병검사전담의사·공익법무관 또는 공중방역수의사의 편입이 취소된 사람
 4. 제41조제1항에 따라 전문연구요원 또는 산업기능요원의 편입이 취소된 사람
 5. 제58조제3항에 따른 의무·법무·군종·수의사관후보생의 병적에서 제적된 사람
 6. 제60조제1항제2호의 사유로 징병검사, 재징병검사 또는 입영 등이 연기된 사람
 7. 제65조제2항의 사유로 보충역에 편입되거나 사회복지무요원 소집이 해제된 사람
 8. 제65조제6항에 따라 보충역 편입처분이나 사회복지무요원 소집의 해제처분이 취소된 사람
 9. 제70조제1항 또는 제3항에 따른 허가를 받지 아니하고 출국한 사람, 국외에서 체류하고 있는 사람 또는 정당한 사유 없이 허가된 기간에 귀국하지 아니한 사람
 10. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 병역면제·제2국민역 또는 보충역의 처분을 받고 그 처분이 취소된 사람
 11. 「국적법」 제9조에 따라 국적회복허가를 받아 대한민국의 국적을 취득한 사람. 다만, 귀화에 의하여 대한민국의 국적을 취득한 사람은 제외한다.
 12. 29세 이후에 병무청장 또는 지방병무청장(병무지청장을 포함한다)을 피고로 행정소송을 제기하여 패소의 판결이 확정된 사람
- ② 제1항 단서에 따라 현역병으로 입영하여야 할 사람 중 36세 이상인 사람은 사회복지무요원으로 복무하게 할 수 있다. [개정 2010.1.25,

2013.6.4] [[시행일 2013.12.5]]

- ③ 제33조의10제4항제1호·제2호의 사유로 편입이 취소된 사람에 대하여는 제1항을 적용하지 아니한다. [신설 2013.6.4, 2014.12.30., 2016.1.19]

제72조 (병역의무의 종료)

- ① 현역·예비역·보충역의 병과 제2국민역의 병역의무는 40세까지로 하고, 예비역·보충역의 장교·준사관 및 부사관의 병역의무는 「군인사법」에 따른 그 계급의 연령정년이 되는 해까지로 한다.
- ② 제1항에 따른 병역의무기간을 마치면 장교·준사관 및 부사관의 경우는 퇴역이 되고, 병의 경우는 면역이 된다.

[전문개정 2009.6.9] [[시행일 2009.12.10]]

초중등 교육법

제13조 (취학 의무)

- ① 모든 국민은 보호하는 자녀 또는 아동이 6세가 된 날이 속하는 해의 다음 해 3월 1일에 그 자녀 또는 아동을 초등학교에 입학시켜야 하고, 초등학교를 졸업할 때까지 다니게 하여야 한다.
- ② 모든 국민은 제1항에도 불구하고 그가 보호하는 자녀 또는 아동이 5세가 된 날이 속하는 해의 다음 해 또는 7세가 된 날이 속하는 해의 다음 해에 그 자녀 또는 아동을 초등학교에 입학시킬 수 있다. 이 경우에도 그 자녀 또는 아동이 초등학교에 입학한 해의 3월 1일부터 졸업할 때까지 초등학교에 다니게 하여야 한다.
- ③ 모든 국민은 보호하는 자녀 또는 아동이 초등학교를 졸업한 학년의 다음 학년 초에 그 자녀 또는 아동을 중학교에 입학시켜야 하고, 중학교를 졸업할 때까지 다니게 하여야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 취학 의무의 이행과 이행 독려 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2012.3.21.]

2. 연령별 진입규제 법률 조항들과 평가

- 여기에서는 우리나라의 제반 법률과 시행령 등에서 설정되어 있는 연령별 진입규제들을 정리하고 그에 대한 평가와 대안들을 도출하고자 함.
- 연령별 진입규제 법률 조항들은 다음과 같은 범주로 구분하고자 함.
 - (1) 연소자 노동 보호를 위한 연령별 진입규제
 - (2) 본인과 해당 서비스 이용자의 안전 등 보호를 위한 연령 규제
 - (3) 연령 상한과 하한에 대한 진입규제
 - (4) 청년층과 고령자 등 정부 정책의 지원 범위를 설정하기 위한 연령 기준

가. 연소자 노동 보호를 위한 연령별 진입규제

- 근로기준법
 - 제64조(최저 연령과 취직인허증) ① 15세 미만인 자(『초·중등교육법』에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.
 - 미국사례: 연방법에서는 16세 이상이면 노동부장관이 위험하다고 지정하지 않은 어떤 직종에도 취업 가능한 것으로 규정하고 있지만, 주 법에서 약간의 변형을 두고 있음.
 - ※ 평가 및 대안: 아동노동 제한을 위해 반드시 필요한 조항이므로 현행유지
- 근로기준법 시행령
 - 제35조(취직인허증의 발급 등) ① 법 제64조에 따라 취직인허증을 받을 수 있는 자는 13세 이상 15세 미만인 자로 한다. 다만, 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다.
 - 미국사례: 학교 밖에서 제한된 시간 일할 수 있는 최소 연령은 14세 (아르바이트)

※ 평가 및 대안: 아동노동 제한을 위해 반드시 필요한 조항이므로 현행 유지

○ 근로자직업능력 개발법 시행령

- 제4조(직업능력개발훈련의 대상 연령 등) 직업능력개발훈련은 15세 이상인 사람에게 실시하되, 직업능력개발훈련시설의 장은 훈련의 직종 및 내용에 따라 15세 이상으로서 훈련대상자의 연령 범위를 따로 정하거나 필요한 학력, 경력 또는 자격을 정할 수 있다.

※ 평가 및 대안: 취업최저 연령과 관련되어 현행 유지

○ 보호소년 등의 처우에 관한 법률 시행규칙

- 제68조(직업능력개발훈련 대상자) ① 직업능력개발훈련을 받을 수 있는 보호소년은 15세 이상으로 한다.

※ 평가 및 대안: 위의 직업능력개발훈련의 대상 연령과 일관되게 현행 유지

○ 직업안정법

- 제21조의3(연소자에 대한 직업소개 제한) ① 제18조 및 제19조에 따라 무료직업소개사업 또는 유료직업소개사업을 하는 자와 그 종사자(이하 이 조에서 “직업소개사업자등”이라 한다)는 구직자의 연령을 확인하여야 하며, 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다.

② 직업소개사업자등은 18세 미만의 구직자를 「근로기준법」 제65조에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소에 소개하여서는 아니 된다.

③ 직업소개사업자등은 「청소년 보호법」 제2조제1호1)에 따른 청소년인 구직자를 같은 조 제5호에 따른 청소년유해업소에 소개하여서는 아니 된다.

- 미국사례: 대부분 주(뉴욕)에서 18세 이하를 고용하려면 부모 동의서 요구

1) 청소년 보호법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “청소년”이란 만 19세 미만인 사람을 말한다. 다만, 만 19세가 되는 해의 1월 1일을 맞이한 사람은 제외한다.

※ 평가 및 대안: 근로기준법의 아동노동 금지와 관련된 조항으로 현행 유지

○ 직업안정법 시행규칙

- 제41조의3(실연심사위원회) ③ 국외연예인공급사업자는 선발일 현재 만 20세 이상인 사람으로서 제2항에 따른 실연심사에 합격한 사람 중에서 공급대상 연예인을 선발하여야 한다.

※ 평가 및 대안: 현행 유지

○ 선원법

- 제91조(사용제한) ① 선박소유자는 16세 미만인 사람을 선원으로 사용하지 못한다. 다만, 그 가족만 승무하는 선박의 경우에는 그러하지 아니하다.

② 선박소유자는 18세 미만인 사람을 선원으로 사용하려면 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 해양항만관청의 승인을 받아야 한다.

③ 선박소유자는 18세 미만의 선원을 해양수산부령으로 정하는 위험한 선내 작업과 위생상 해로운 작업에 종사시켜서는 아니 된다.

※ 평가 및 대안: 선원 업무에 위험성이 있으므로 연소자는 제한되어야 할 필요가 있어서 18세로 상향 조정

○ 선원법 시행령

- 제22조(선박조리사의 자격 등) ① 법 제76조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 자격을 갖춘 선박조리사”란 18세 이상인 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 해양수산부령으로 정하는 선박조리사 교육을 이수하고 해양수산부장관이 실시하는 자격시험(이하 “선박조리사 자격시험”이라 한다)에 합격한 사람

2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 「국가기술자격법」에 따른 조리기능사 이상의 자격증을 취득하고, 선박에서 3년 이상 조리업무에 종사한 경력이 있는 사람으로서 해양수산부령으로 정하는 선박조리사 교육을 이수한 사람
나. 선박에서 6년 이상 조리업무에 종사한 경력이 있고, 해양수산

부령으로 정하는 선박조리사 교육을 이수한 사람

3. 「2006 해사노동협약」에 따라 외국정부로부터 선박에서의 조리과 급식에 관한 자격을 취득한 사람

※ 평가 및 대안: 선원 업무에 위험성이 있으므로 연소자는 제한되어야 할 필요가 있어서 18세로 상향 조정

- 이상의 법률 조항들은 연소자 노동을 보호하기 위한 규제들이기 때문에 그것들을 폐지하거나 완화할 필요는 없음.

나. 본인 및 제3자의 안전 등 보호를 위한 연령별 진입규제

- 간선급행버스체계의 건설 및 운영에 관한 특별법 시행규칙

- 제16조(운전업무 종사자의 자격요건 등) ① 법 제29조제1항에 따라 운송사업의 운전업무에 종사하는 사람(이하 “운수종사자”라 한다)이 갖추어야 하는 요건은 다음 각 호와 같다.

1. 운송사업용 전용차량을 운전하기에 적합한 운전면허를 보유하고 있을 것.
2. 20세 이상으로서 운전경력이 1년 이상일 것.
3. 「여객자동차 운수사업법 시행규칙」 제49조제2항에 따른 운전적성 정밀검사 또는 「화물자동차 운수사업법 시행규칙」 제18조의2에 따른 운전적성정밀검사의 기준에 적합할 것.
4. 「여객자동차 운수사업법 시행규칙」 제50조제2호에 따른 버스운전 자격시험에 합격한 후 같은 법 시행규칙 제55조에 따라 버스운전 자격을 취득할 것.

- 미국 사례: 미국은 운전면허를 주법으로 규정. 뉴욕주의 경우 버스운전면허 연령기준은 18세. 그러나 스쿨버스, 뉴욕, 타주 사이의 운행 버스는 21세 이상 요건

※ 대안: 운전경력으로 대체 가능. 참고로 도로교통법상 운전면허 취득 자체가 18세 이상일 것을 요구하고 있으므로 근근기준법상 성인근로자와도 정합성 있음.

○ 건설기계관리법

- 제27조(건설기계조종사면허의 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 건설기계조종사면허를 받을 자격이 없다.

1. 18세 미만인 사람

- 미국 사례: 많은 주에서 건설장비운전을 위해서는 직업학교나 도제식 훈련 이수를 요건으로 하고 있음. 직업학교 입학에 필요한 연령요건은 18세. 직업훈련이 아니라도 상용차 면허를 요구하는데, 그 면허를 받으려면 18세 이상이어야 함.

※ 평가 및 대안: 존치 필요. 한편 제26조 제1항 단서에서 운전면허 취득을 전제로 하기 때문에(도로교통법상 운전면허 취득 자체가 18세 이상 요구) 내용이 중복됨.

○ 경비업법

- 제10조(경비지도사 및 경비원의 결격사유) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 경비지도사 또는 일반경비원이 될 수 없다.

1. 만 18세 미만인 자, 피성년후견인, 피한정후견인

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 특수경비원이 될 수 없다.

1. 만 18세 미만 또는 만 60세 이상인 자, 피성년후견인, 피한정후견인

③ 경비업자는 제1항 각호 또는 제2항 각호의 결격사유에 해당하는 자를 경비지도사 또는 경비원으로 채용 또는 근무하게 하여서는 아니된다.

- 미국 사례: 경비원이 되기 위한 연령제한은 대부분의 주에서 18세, 무장경비원이 되는 연령제한은 21세

※ 평가 및 대안: 18세 미만의 연령 하한은 유지될 필요가 있지만, 60세 이상의 연령 상한은 경비업무의 성격에 따라서 달라질 수 있음. 특히 특수경비원은 무기사용이 가능하기 때문에 높은 사리 판단능력이 요구됨.

○ 공무원임용시험령

- 제16조(응시연령) ① 공무원의 채용시험에 응시하려는 사람은 최종 시험예정일이 속한 연도에 다음 각 호의 구분에 따른 응시연령에 해

당하여야 한다.

1. 7급 이상: 20세 이상

2. 8급 이하: 18세(교정·보호 직렬은 20세) 이상

- 미국사례: 연방정부 공무원 연령자격, 대개 18세, 경우에 따라서 16세도 가능.

※ 평가 및 대안: 직급별 연령제한을 두고 있기 때문에 직무연관성 존재하므로 현행 유지

○ 관광진흥법

- 제22조(결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 카지노업의 허가를 받을 수 없다.

1. 19세 미만인 자

- 미국사례: 콜로라도 도박장개설 면허 21세 이상

※ 평가 및 대안: 19세 미만자는 민법상 미성년자이므로 현행 유지

○ 국민체육진흥법 시행령

- 제8조(체육지도자의 양성과 자질향상) ② 체육지도자의 자격은 18세 이상인 사람에게 부여한다.

- 미국은 이에 대한 연령제한 없음.

※ 평가 및 대안: 체육지도자 시험에 관한 법령에서 연령을 규정하면 되며, 자격시험으로 대체할 필요

○ 군무원인사법 시행령

- 제24조(응시 자격) ③ 군무원 채용시험에 응시하려는 사람은 최종 시험의 시행예정일이 속한 연도에 다음 각 호의 구분에 따른 응시연령에 해당하여야 한다.

1. 일반군무원

가. 7급 이상: 20세 이상

나. 8급 이하: 18세 이상

2. 6급 이하 기능군무원: 18세 이상

- 미국 사례: 군무원 연령제한 따로 없음.

※ 평가 및 대안: 직급별 연령제한을 두고 있기 때문에 직무연관성

존재하므로 현행 유지

○ 군용항공기 운용 등에 관한 법률

- 제6조(군 항공교통관제사 자격증명 등) ① 군용비행장에서 항공교통 관제업무에 종사하고자 하는 군인 또는 군무원은 국방부령으로 정하는 바에 따라 국방부장관으로부터 군 항공교통관제사 자격증명(이하 “자격증명”이라 한다)을 받아야 하고, 국방부장관이 정하는 기준에 따른 신체검사에 합격하여야 한다. 다만, 국방부령으로 정하는 군용 비행장에서 종사하고자 하는 군인 또는 군무원은 그러하지 아니하다.
- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 자격증명을 받을 수 없다.

1. 18세 미만인 자

- 미국사례 : 군용항공기 관제사는 18세 이상 30세 이하
※ 평가 및 대안 : 자격증명으로 대체 가능

○ 수상레저안전법

- 제5조(조종면허의 결격사유 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 조종면허를 받을 수 없다.
- 1. 14세 미만인 자. 다만, 제7조제1항제1호에 해당하는 자는 제외한다.
- ※ 평가 및 대안 : 취업 연령이나 운전면허 연령과의 일관성 없음. 상향 조정

○ 수상에서의 수색·구조 등에 관한 법률 시행령

- 제29조(수난구조업무 종사 제외자) 법 제29조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.
- 1. 14세 미만인 사람
- ※ 평가 및 대안 : 취업연령과의 일관성이 없어서 상향 조정

○ 도로교통법

- 제76조(교통안전교육강사의 자격기준 등) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교통안전교육강사가 될 수 없다.
- 1. 20세 미만인 사람
- 미국사례 : 펜실바니아주의 경우 3년 이상 교통규칙위반 없는 기록을 필요로 하기 때문에 최소한 21세 이상이어야 함.

※ 평가 및 대안: 자격시험으로 대체 가능

- 제82조(운전면허의 결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 운전면허를 받을 수 없다.

1. 18세 미만(원동기장치자전거의 경우에는 16세 미만)인 사람

- 미국사례: 주별로 운전면허 가능 연령 다름. 대부분 16~18세 사이인데, 가령 메인주는 21세.

※ 평가 및 대안: 현행 유지

- 제105조(전문학원의 학감 등) 학감이나 부학감은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추고 있는 사람으로 한다.

1. 30세 이상 65세 이하인 사람

- 미국사례: 연령규제 없음

※ 평가 및 대안: 자격시험으로 대체 가능

- 제107조(기능검정원) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 기능검정원이 될 수 없다.

1. 27세 미만인 사람

- 미국사례: 없음

※ 평가 및 대안: 자격시험으로 대체 가능

○ 도로법 시행규칙

- 제40조의2(운행제한단속원의 자격 및 직무범위) ① 법 제77조제4항에 따른 운행제한단속원(이하 “운행제한단속원”이라 한다)은 18세 이상이어야 한다.

- 미국사례: 별도규정 없음

※ 평가 및 대안: 근로기준법상 성인근로자 기준이므로 현행유지

○ 모자보건법

- 제15조의2(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 산후조리원을 설치·운영하거나 이에 종사할 수 없다.

1. 18세 미만인 자, 피성년후견인 또는 피한정후견인

- 미국사례: 별도규정 없음

※ 평가 및 대안: 설치 운영과 관련해서는 민법상 성년자(19세)일

필요가 있어서 상향 조정 필요

○ 민영교도소 등의 설치·운영에 관한 법률 시행령

- 제17조(직원의 임용 자격 등) ① 법 제29조제3항에 따른 민영교도소 등의 직원의 임용 자격은 다음 각 호와 같다.

1. 18세 이상인 사람

- 미국사례: 따로 연령제한 두지 않으나, 이런 경우에는 18세임.

※ 평가 및 대안: 교도소 재소자는 성년자이므로 성년자가 관리자가 되어야 함. 민법상 성년자(19세)일 필요가 있어서 상향 조정 필요

○ 법원공무원규칙

- 제62조(응시연령) ② 법원공무원 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험예정일이 속한 연도에 다음 각 호의 구분에 따른 응시연령에 해당하여야 한다.

1. 7급 이상: 20세 이상

2. 8급 이하: 18세 이상

- 미국사례: 따로 연령제한 두지 않음. 이런 경우 18세.

※ 평가 및 대안: 직급이 존재하여 직무관련성 존재. 현행 유지

○ 사격 및 사격장 안전관리에 관한 법률 시행령

- 제9조(사격장관리자의 자격기준) 사격장관리자는 다음 각 호의 자격을 모두 갖추어야 한다.

1. 20세 이상일 것

2. 법 제7조제1호부터 제6호까지의 어느 하나에 해당하지 않을 것

3. 권총실내사격장의 경우에는 「총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률」 제48조에 따라 설립된 총포·화약안전기술협회에서 실시하는 사격 및 사격장 안전교육을 이수하였을 것

4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자격 또는 경력을 갖추었을 것
가. 경찰의 교육기관·총기전담취급부서, 군의 병기학교·사격지도대 또는 「국민체육진흥법」 제33조에 따른 대한체육회(이하 “대한체육회”라 한다) 산하 경기단체에서 1년 이상 사격 경기 운영 등의 업무에 종사하였거나, 총기·석궁 취급 업무에 종사

한 경험이 있을 것

나. 총포·석공의 제조·수리·판매 업소에서 3년 이상 총포·석공 취급 업무에 종사한 경험이 있을 것

다. 대한체육회 산하 경기단체에 등록된 사격선수이거나 사격선수로 활동한 경력이 있을 것

※ 평가 및 대안: 현행 유지

○ 선거관리위원회 공무원 규칙

- 제81조(응시연령) ① 공무원의 채용시험에 응시하고자 하는 자는 최종시험시행예정일이 속한 연도에 다음 각 호의 응시연령에 해당되어야 한다.

1. 7급 이상: 20세 이상
2. 8급 이하: 18세 이상

- 미국사례: 연방선거관리위원회는 연방 고용기준 적용, 일반직 18세

※ 평가 및 대안: 직급 및 직급정년이 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 현행 유지

○ 선박직원법

- 제6조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 해기사가 될 수 없다.

1. 18세 미만인 사람

※ 평가 및 대안: 현행 유지

○ 여객자동차운수사업법 시행규칙

- 제49조(사업용 자동차 운전자의 자격요건 등) ① 법 제24조제1항에 따라 여객자동차 운송사업용 자동차의 운전업무에 종사하려는 자는 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 사업용 자동차를 운전하기에 적합한 운전면허를 보유하고 있을 것
2. 20세 이상으로서 운전경력이 1년 이상일 것
3. 국토교통부장관이 정하는 운전 적성에 대한 정밀검사 기준 또는 「화물자동차 운수사업법 시행규칙」 제18조의2에 따른 운전 적성에 대한 정밀검사기준에 적합할 것

4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 요건을 갖추고 제55조에 따라 운전자격을 취득할 것
- 가. 제50조제1항에 따른 운전자격시험에 합격
 - 나. 제50조제2항에 따른 교통안전체험교육 수료
- 미국사례: 위스콘신 18세, 코네티컷 일반 18세, 상업용 차량 21세
 ※ 평가 및 대안: 운전경력으로 대체 가능
- 외무공무원임용령
- 제12조(채용등급 및 응시자격 등) ③ 법 제10조제4항에 따라 외무공무원의 신규채용을 위한 공개경쟁 채용시험 및 외교관후보자 선발을 위한 공개경쟁 시험(이하 “외교관후보자 선발시험”이라 한다)의 응시연령은 20세 이상으로 한다.
 - 미국사례: 국무부 임용 연령제한, 20세 이상, 59세 이하
 ※ 평가 및 대안: 현행 유지
- 원자력안전법
- 제85조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제84조에 따른 면허를 받을 수 없다.
 1. 18세 미만의 사람
 ※ 평가 및 대안: 현행 유지
- 전문경력관규정
- 제8조(응시연령) 전문경력관 채용을 위한 경력경쟁채용시험등에 응시하려는 사람은 최종시험예정일이 속한 연도에 20세 이상이어야 한다.
 - 미국사례: 경력에 따라 다름
 ※ 평가 및 대안: 경력으로 대체 가능
- 철도안전법
- 제11조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 운전면허를 받을 수 없다.
 1. 19세 미만인 사람
 ※ 평가 및 대안: 자동차운전면허와 동일하게 만18세 미만으로 조정할 필요

- 청원경찰법 시행령
 - 제3조(임용자격) 법 제5조제3항에 따른 청원경찰의 임용자격은 다음 각 호와 같다.
 1. 18세 이상인 사람. 다만, 남자의 경우에는 군복무를 마쳤거나 군복무가 면제된 사람으로 한정한다.
 - 미국사례: 대부분의 주에서 무장청원경찰은 21세, 비무장은 18세
 - ※ 평가 및 대안: 현행 유지
- 청원산림보호직원 배치에 관한 법률 시행령
 - 제5조(산림보호직원의 임용자격) 산림보호직원으로 임용될 수 있는 사람은 만 18세 이상이어야 한다.
 - 미국사례: 산림보호원(park ranger) 연령제한은 18세
 - ※ 평가 및 대안: 현행 유지
- 총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률
 - 제5조(제조업자의 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 총포·도검·화약류·분사기·전자총격기·석궁 제조업의 허가를 받을 수 없다.
 4. 20세 미만인 자
 - 미국사례: 총기 제작면허(Firearm License Type 6, 7)는 21세 이상 획득 가능
 - ※ 평가 및 대안: 미성년자 연령 만 19세 이하로 하향 조정할 필요
 - 제19조(취급 금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 총포·도검·화약류·분사기·전자총격기·석궁을 취급(제조·판매·수수·적재·운반·저장·소지·사용·폐기 등을 말한다. 이하 같다)하여서는 아니 되며, 누구든지 그들에게 이를 취급하게 하여서는 아니 된다. 다만, 제6조의2제1항에 따른 총포·도검·분사기·전자총격기·석궁을 제12조제3항에 따라 해당 영화 또는 연극 등을 위하여 일시 소지하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 18세 미만인 자. 다만, 대한체육회장이나 특별시·광역시·특별자치시·도 또는 특별자치도의 체육회장이 추천한 선수 또는 후보자

가 자격경기용 총포나 석궁을 소지하는 경우는 제외한다.

- 미국사례: 총기 제작면허(Firearm License Type 6, 7)는 21세 이상 획득 가능

※ 평가 및 대안: 미성년자 연령 만 19세 이하로 상향 조정할 필요

- 제29조(화약류제조보안책임자 및 화약류관리보안책임자의 결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 화약류제조보안책임자 또는 화약류관리보안책임자의 면허를 받을 수 없다.

1. 20세 미만인 사람

※ 평가 및 대안: 다른 자격 심사로 대체 가능. 또는 미성년자까지만 제한할 필요. 폐지 또는 하향 조정

○ 항공안전법(2017. 3. 30. 시행 예정)

- 제34조(항공종사자 자격증명 등) ① 항공업무에 종사하려는 사람은 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 국토교통부장관으로부터 항공종사자 자격증명(이하 “자격증명”이라 한다)을 받아야 한다. 다만, 항공업무 중 무인항공기의 운항 업무인 경우에는 그러하지 아니하다. ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 자격증명을 받을 수 없다.

1. 다음 각 목의 구분에 따른 나이 미만인 사람

가. 자가용 조종사 자격: 17세(제37조에 따라 자가용 조종사의 자격증명을 활공기에 한정하는 경우에는 16세)

※ 평가 및 대안: 운전면허연령과 동일하게 만 18세로 상향 조정

나. 사업용 조종사, 부조종사, 항공사, 항공기관사, 항공교통관제사 및 항공정비사 자격: 18세

다. 운송용 조종사 및 운항관리사 자격: 21세

- 미국사례: 연방법 개인 항공기 조종사 17세, 상업용 항공기 조종사 18세

※ 평가 및 대안: 운송용조종사의 경우 자격심사가 있으므로 21세로 제한하는 것은 불합리함.

- 제109조(경량항공기 조종사 자격증명) ① 경량항공기를 사용하여 비

행하려는 사람은 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 국토교통부장관의 자격증명(이하 “경량항공기 조종사 자격증명”이라 한다)을 받아야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 경량항공기 조종사 자격증명을 받을 수 없다.

1. 17세 미만인 사람

- 미국사례: 스포츠항공기(경량) 면허 연령, 17세

※ 평가 및 대안: 운전면허연령과 동일하게 만 18세로 상향 조정

○ 헌법재판소 공무원 규칙

- 제56조(응시연령) ① 공무원의 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험 예정일이 속한 연도에 다음 각 호의 응시연령에 해당하여야 한다.

1. 7급 이상(전문경력관 포함): 20세 이상

2. 8급 이하: 18세 이상

- 미국사례: 연방공무원 일반 연령제한, 18세

※ 평가 및 대안: 직급이 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 현행 유지

○ 화물자동차운수사업법 시행규칙

- 제18조(화물자동차 운전자의 연령·운전경력 등의 요건) 법 제8조제1항제1호에 따른 화물자동차 운수사업의 운전업무에 종사할 수 있는 자(이하 “화물자동차 운전자”라 한다)의 연령·운전경력 등의 요건은 다음 각 호와 같다.

1. 화물자동차를 운전하기에 적합한 「도로교통법」 제80조에 따른 운전면허를 가지고 있을 것.

2. 20세 이상일 것.

3. 운전경력이 2년 이상일 것. 다만, 여객자동차 운수사업용 자동차 또는 화물자동차 운수사업용 자동차를 운전한 경력이 있는 경우에는 그 운전경력이 1년 이상이어야 한다.

- 미국사례: 연방법, 상업용차량 운전면허 연령제한 21세, 주에 따라서 18세 이상 허락 가능, 그러나 그 경우 해당 주에서만 운전 가능.

※ 평가 및 대안: 운전면허시험 및 경력으로 대체 가능. 폐지

- 신용조사업법 시행령
 - 제8조(조사원의 자격등) ① 신용조사업무에 종사하는 조사원은 21세 이상의 대한민국 국민이어야 한다.
 - 미국사례: 특정한 규정 없음.
 - ※ 평가 및 대안: 현행 유지
- 이상의 연령별 진입규제는 본인뿐 아니라 제3자의 안전과 보호, 공익적 활동에 적합한 연령을 규정하고 있음.
 - 그렇지만 이들 연령별 진입규제가 해당 과업의 수행에 적합한 기준인지에 대한 판단은 필요함. 최근 기계화와 자동화 등으로 해당 과업의 수행이 용이해질 수 있고, 청소년층의 육체적 발달 속도 증대와 사회 교육훈련체계의 발전으로 청소년층의 학습 정도에서 차이가 있기 때문에 과거에 설정되었던 연령기준이 여전히 적합한 것인가에 대해서 과업별로 다시 생각해볼 필요가 있음.

다. 연령별 하한 규제와 상한 규제를 두고 있는 법률 조항들

- 경찰공무원임용령
 - 제39조(응시연령 및 신체조건 등) ① 경찰공무원 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험 예정일이 속한 연도에 별표 1의3에 따른 응시연령에 해당하여야 한다. 다만, 별표 1의3에 따른 응시상한연령을 1세 초과한 사람으로서 1월 1일에 출생한 사람은 경찰공무원 채용시험에 응시할 수 있다.
 - ② 경찰간부후보생 공개경쟁선발시험에 응시할 수 있는 사람의 나이는 21세 이상 40세 이하로 한다.

[별표 1의3] 경찰공무원 채용시험 응시연령(제39조제1항 관련)

계급별	공개경쟁채용시험	경력경쟁채용시험등
경정 이상	25세 이상 40세 이하	27세 이상 40세 이하
경감·경위		23세 이상 40세 이하(정보통신 및 항공 분야는 23세 이상 45세 이하)
경사·경장		20세 이상 40세 이하

[별표 1의3]의 계속

계급별	공개경쟁채용시험	경력경쟁채용시험등
순경	18세 이상 40세 이하	20세 이상 40세 이하(합정요원은 18세 이상 40세 이하, 전투경찰순경으로 임용되어 정해진 복무를 마친 것을 요건으로 경력경쟁채용등을 하는 경우에는 21세 이상 30세 이하)

- 미국 사례: 대부분의 주에서 경찰관 연령제한 18세(캘리포니아, 버지니아, 조지아), 또는 21세(텍사스, 뉴저지).

※ 평가 및 대안: 계급 및 계급정년제가 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 연령 하한과 상한의 필요성 인정됨.

○ 경찰대학의 학사운영에 관한 규정

- 제17조(입학자격) 경찰대학에 입학할 수 있는 사람은 「고등교육법」 제33조제1항에 따른 대학 입학자격을 가진 사람으로서 입학연도 3월 1일 현재 17세 이상 21세 미만의 대한민국 국민으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 입학할 수 없다.

1. 「경찰공무원법」 제7조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 사상이 건전하지 아니한 사람
3. 학칙에 규정된 신체기준에 미치지 못하는 사람
4. 본교 또는 다른 대학에서 퇴학 처분을 받은 사람

- 미국사례: 캘리포니아 폴리스아카데미 입학연령 18세 이상

※ 평가 및 대안: 연령 하한은 인정되지만 연령 상한은 지나치게 낮음. 21세 미만자로 제한하는 것은 공개시험을 통해 임용되는 경찰관의 평균연령과 비교할 때 너무 낮기 때문에 연령 상한을 상향 조정할 필요.

○ 국군간호사관학교 설치법

- 제3조(입학 자격) 간호사관학교에 입학하려는 사람은 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 17세 이상 21세 미만으로서 미혼일 것.
2. 「군인사법」 제10조제2항에 따른 결격사유에 해당하지 아니할 것.
3. 「고등교육법」 제33조제1항에 따른 학력이 있을 것.
4. 학칙으로 정하는 신체기준에 적합할 것.

※ 평가 및 대안: 계급 및 계급정년이 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 그러나 21세 미만은 지나치게 낮으며 연령 상한을 상향 조정할 필요

○ 국민안전처 소속 경찰공무원 임용에 관한 규정

- 제4조(채용시험 응시연령) ① 국민안전처 소속 경찰공무원 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험 예정일이 속한 연도에 별표 2의 응시연령에 해당하여야 한다. 다만, 별표 2의 응시상한연령을 1세 초과한 사람으로서 1월 1일 출생한 사람은 응시할 수 있다.
- ② 국민안전처 소속 경찰간부후보생의 공개경쟁선발시험에 응시할 수 있는 사람의 연령은 21세 이상 40세 이하로 한다.

[별표 2] 국민안전처 소속 경찰공무원 채용시험 응시연령(제4조 관련)

계급별	공개경쟁채용시험	특별채용시험
경정 이상	25세 이상 40세 이하	27세 이상 40세 이하(항공 분야는 27세 이상 45세 이하)
경감·경위	-	23세 이상 40세 이하(정보통신 및 항공 분야는 23세 이상 45세 이하)
경사·경장	-	20세 이상 40세 이하
순경	18세 이상 40세 이하	20세 이상 40세 이하(함정요원은 18세 이상 40세 이하, 전투경찰순경으로 임용되어 정해진 복무를 마친 것을 요건으로 특별채용하는 경우에는 20세 이상 30세 이하)

- 미국사례: 경찰공무원 위에서 언급한대로 18세 또는 21세.

※ 평가 및 대안: 계급 및 계급정년이 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 현행 유지

○ 군인사법

- 제15조(임용연령 제한) ① 장교, 준사관 및 부사관에 최초로 임용되는 사람의 최저연령과 최고연령은 다음과 같다.

초임계급	최저연령	최고연령
소령		36세
대위		32세
중위		29세
소위	20세	27세

초임계급	최저연령	최고연령
준위	20세	50세
부사관	18세	27세

② 제1항에도 불구하고 준사관이나 부사관 출신으로 임용되는 소위의 최고연령은 35세로 할 수 있고, 박사학위과정을 수료한 후 임용되는 소위의 최고연령은 29세로 할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고 법무·의무 및 군종 장교로서 임용되는 사람과 판사·검사 또는 변호사 자격이 있거나 5급 공무원 공개경쟁 채용시험에 합격하여 기본병과 장교로 임용되는 사람은 「병역법」 제58조제3항 및 제59조에 따른 병적(兵籍) 편입 제한연령이 될 때까지 임용할 수 있다. 다만, 병역을 마친 사람이 군의과·치의과 장교로 임용되는 경우에는 최고연령을 37세로 한다.

- 미국사례: 군 징집은 18세 이상 35세 이하임.

※ 평가 및 대안: 계급 및 계급정년이 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 현행 유지

○ 별정우체국직원 인사규칙

- 제7조(직원의 채용 연령) 직원의 신규 채용(우정사업본부 및 하부조직의 개편에 따라 면직되는 직원을 계속하여 직원으로 채용하는 경우를 포함한다) 연령은 다음 각 호와 같다.

1. 사무원: 18세 이상 60세 미만
2. 집배원: 18세 이상 60세 미만

- 미국사례: 18세 이상

※ 평가 및 대안: 현행 유지

○ 사관학교설치법

- 제3조(입학자격) ① 사관학교에 입학하려는 사람은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 17세 이상 21세 미만의 미혼일 것.
2. 「군인사법」 제10조제2항에 따른 결격사유에 해당하지 아니할 것.
3. 「고등교육법」 제33조제1항에 따른 학력이 있을 것.

4. 학칙으로 정하는 신체기준에 맞을 것.

- 미국사례: 사관학교 입학 연령기준 17세 이상 23세 미만
 - ※ 평가 및 대안: 계급 및 계급정년이 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 그러나 21세 미만은 낮은 것으로 판단되어 상향 조정

○ 소방공무원임용령

- 제43조(응시연령 및 신체조건 등) ① 소방공무원의 채용시험에 응시할 수 있는 자의 연령은 별표2와 같다.
 - ② 소방간부후보생 선발시험에 응시할 수 있는 사람의 나이는 21세 이상 40세 이하로 한다.
 - ④ 소방간부후보생공개경쟁선발시험 또는 소방사·지방소방사 공개 경쟁채용시험에 응시하고자 하는 자는 「도로교통법」 제80조제2항제1호의 규정에 의한 제1종 운전면허중 대형면허 또는 보통면허를 받은 자이어야 한다.
 - ⑤ 임용권자는 소방장·지방소방장 이하 소방공무원의 경력경쟁채용 시험등에 응시하려는 사람에 대해서도 제4항에 따른 응시자격을 갖추도록 할 수 있다.

[별표 2] 소방공무원채용시험의 응시연령(제43조제1항관련)

계급별	공개경쟁채용시험	경력경쟁채용시험등
소방령·지방소방령 이상	25세 이상 40세 이하	20세 이상 45세 이하 23세 이상 40세 이하
소방경·지방소방경, 소방위·지방소방위		(사업·운송용조종사 또는 항공·항공공장정비사는 23세 이상 45세 이하)
소방장·지방소방장, 소방교·지방소방교		20세 이상 40세 이하 (사업·운송용조종사 또는 항공·항공공장정비사는 23세 이상 40세 이하)
소방사·지방소방사	21세 이상 40세 이하	20세 이상 40세 이하

- 미국사례: 콜로라도, 덴버, 일반소방관 21세 이상 35세 이하, 아칸소, 리틀록, 20.5세 이상 35세 이하
 - ※ 평가 및 대안: 계급 및 계급정년이 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 현행 유지

○ 육군3사관학교 설치법

- 제3조(입학자격) 학교에 입학하려는 사람은 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 19세 이상 25세 미만의 미혼자일 것

- 미국사례: 입학 연령기준 17세 이상 23세 미만

※ 평가 및 대안: 계급 및 계급정년이 존재하기 때문에 직무연관성 존재. 그러나 취업연령 등 고려할 때 25세는 낮은 것으로 판단됨. 상황 조정

○ 여기에 정리된 법률 조항들은 연령별 진입규제로서 하한 연령 외에 상한 연령규제도 두고 있음.

- 하한 연령규제는 해당 서비스의 이용자 등 제3자를 보호하기 위해 필요한 연령별 진입규제로서 외국의 법률들에서 발견되고 있음.

* 하한 연령규제는 본인, 또는 제 3자의 안전 보호, 공익적 활동에의 필요성에 기초를 두고 있어서 앞서 살펴보았던 다른 연령별 진입규제와 같이 그 규제들이 해당 과업 수행에 필요한 요건과 얼마나 연관성이 있는가를 판단할 필요가 있음.

- 반면에, 상한 연령규제는 직무연관성 때문에 발생할 수도 있고, 연공문화가 존재하는 우리나라 상황에서 조직의 위계구조의 경우 연령 상한 규정이 대부분 존재하지 않는 것으로 미루어서 그 규제들은 조직의 위계구조 유지나 관리의 필요성에 근거한 것으로 추정됨.

라. 청년층과 고령자 등 정부 정책의 지원 범위를 설정하기 위한 연령 기준

○ 고용보험법 시행령

- 제17조(고용창출에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 근로시간이 감소된 근로자에 대한 임금의 일부와 필요한 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있으며, 제2호의 경우에는 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있다.

6. 제28조에 따른 임금피크제, 제28조의2에 따른 임금을 감액하는 제도, 제28조의3에 따른 근로시간 단축 제도의 도입 또는 그 밖의 임금체계 개편 등을 통하여 15세 이상 34세 이하의 청년 실업자를 고용하는 경우

※ 평가 및 대안: NEET족의 경우에는 34세 이상에 대해서도 적용할 필요

- 제25조(고령자 고용연장 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 요건을 갖춘 사업의 사업주에게 고령자 고용연장 지원금을 지급한다. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 이상인 사업의 사업주는 그러하지 아니하다.

2. 정년을 폐지하거나, 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장할 것. 다만, 정년 폐지 또는 정년 연장 전 3년 이내에 해당 사업장의 정년을 폐지하고 정년을 새로 설정하거나, 기존에 정한 정년을 단축한 경우에는 고령자 고용연장 지원금을 지급하지 아니한다.

3. 정년을 55세 이상으로 정한 사업장의 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 후 정년에 이른 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(이하 이 조 및 제28조에서 “재고용”이라 한다)하고 재고용 전 3개월, 재고용 후 6개월 동안 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니할 것. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 재고용하거나 재고용 전 3년 이내에 그 사업장의 정년을 단축한 경우에는 고령자 고용연장 지원금을 지급하지 아니한다.

※ 평가 및 대안: 고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률의 정년 연령을 60세로 규정하고 있어 조정 필요

-제25조의2(60세 이상 고령자 고용지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사업의 사업주에게 60세 이상 고령자 고용지원금을 지급한다.

1. 정년을 정하지 아니한 사업장일 것.

2. 매 분기 그 사업의 월평균 근로자 수에 대한 매월 말일 현재 계속하여 1년 이상 고용된 만 60세 이상 월평균 근로자 수의 비율이 업종별로 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율 이상일 것.
3. 사업주가 60세 이상 고령자 고용지원금 신청일 당시 대통령령 제 22603호 고용보험법 시행령일부개정령 부칙 제18조에 따른 고령자 고용촉진 장려금을 1회 이상 지급받고 그 지급한도 기간 내에 있는 자가 아닐 것.

※ 평가 및 대안: 현행 유지

- 제43조(근로자의 직업능력 개발을 위한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자가 「근로자직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 직업능력개발훈련(이하 “직업능력개발훈련”이라 한다)을 수강한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 비용의 전부나 일부를 지원할 수 있다.

6. 대규모기업에 고용된 45세 이상인 피보험자

※ 평가 및 대안: 대규모기업 소속 근로자에 대한 차별 근거는 없으며, 또한 최근 고용조정 연령이 낮아지고 있어 폐지할 필요

○ 중소기업인력지원 특별법

- 제12조(청년실업자의 중소기업 취업지원) ① 고용노동부장관은 15세 이상 29세 이하인 미취업자의 중소기업 취업을 촉진하기 위하여 이들을 고용하는 중소기업에 고용장려금을 지급할 수 있다.

※ 평가 및 대안: 고용보험법 제17조 고용창출 지원과 동일하게 만 34세 이하로 조정하는 것이 현실에 부합. 상향 조정

○ 중소기업인력지원 특별법 시행령

- 제9조의2(인력채용 연계 사업의 대상 등) ① 법 제9조제1항에 따라 실시하는 인력채용 연계 사업의 대상자는 다음 각 호의 순위에 따라 선발한다.

1. 15세 이상 29세 이하인 미취업자
2. 「제대군인지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 장기복무제대군인(전역예정자를 포함한다.)

3. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」제2조제1호에 따른 고령자인 미취업자

4. 그 밖에 지원이 필요하다고 인정하여 중소기업청장이 정하는 미취업자

※ 평가 및 대안: 고용보험법 제17조 고용창출 지원과 동일하게 만 34세 이하로 조정하는 것이 현실에 부합. 상향 조정

○ 청년고용촉진특별법 시행령

- 제2조(청년의 나이) 「청년고용촉진 특별법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1호에서 “대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람”이란 15세 이상 29세 이하인 사람을 말한다. 다만, 법 제5조제1항에 따라 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우에는 15세 이상 34세 이하인 사람을 말한다.

※ 평가 및 대안: 현실을 감안하여 34세 이하로 통일할 필요

○ 노인복지법

- 제25조(생업지원) 국가 또는 지방자치단체 기타 공공단체가 설치·운영하는 공공시설 안에 식료품·사무용품·신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나 자동판매기의 설치를 허가 또는 위탁할 때에는 65세 이상의 자의 신청이 있는 경우 이를 우선적으로 반영하여야 한다.

※ 평가 및 대안: 현행 유지

○ 농·어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률 시행규칙

- 제8조(후계농어업경영인의 선정기준 등) ① 법 제10조제1항에 따른 후계농어업경영인으로 선정되려면 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 연령: 신청일 현재 만 50세 미만일 것.

2. 영농·영어경력: 영농·영어에 종사한 경력이 없거나 종사한 지 10년이 지나지 아니하였을 것.

3. 교육이수 실적: 대학의 농수산 관련 학과나 농수산계 고등학교를 졸업하였거나 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청

장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 “시장·군수·구청장”이라 한다)이 인정한 농어업 교육기관에서 관련 교육을 이수하였을 것

※ 평가 및 대안: 평균 수명이 길어지고 건강상태가 좋아진 반면 기업의 고용조정은 상시적으로 이루어지고 있어 연령 상한을 상향 조정할 필요

○ 임업 및 산촌 진흥촉진에 관한 법률 시행규칙

- 제3조(임업후계자의 요건) 법 제2조제4호에서 “농림축산식품부령으로 정하는 요건을 갖춘 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 55세 미만의 자로서 「산림자원의 조성 및 관리에 관한 법률」 제13조에 따른 산림경영계획에 따라 임업을 경영하거나 경영하려는 자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자

가. 「임업 및 산촌 진흥촉진에 관한 법률 시행령」(이하 “령”이라 한다) 제3조제1호에 따른 개인독립가의 자녀

나. 3헥타르 이상의 산림을 소유(세대를 같이 하는 직계존·비속, 배우자 또는 형제자매의 명의로 소유하는 경우를 포함한다.)하고 있는 자

다. 10헥타르 이상의 국유림 또는 공유림을 대부받거나 분수림을 설정받은 자

- 미국사례: 이런 규정 없음

※ 평가 및 대안: 퇴직연령 및 고령자고용촉진법을 감안하여 60세로 상향 조정할 필요

○ 여기에서 정리된 법률 조항들은 정부의 지원 자격을 얻기 위해 필요한 연령 범위를 규정한 것들임.

- 그 중 하나의 범주는 정부가 청년층이나 장년층 등 특정 연령층의 고용을 촉진하기 위해서 정책적 지원의 범위를 설정한 규제들임.

* 해당 연령층을 벗어난 범위에 있는 취약계층에 대해서도 지원할 필요성이 존재하기 때문에 연령기준만을 사용할 때 그들을 제외할 위험이 존재하고 있음.

- 또 하나의 범주는 농어업, 임업 등의 후계자 지원을 위한 연령규제임.

* 후계자라는 개념에 맞게 상한 연령기준을 설정하고 있는데, 최근 고령화 추세와 정년 연장 추세를 감안해서 상향 조정 필요성이 있음.

제2절 일자리사업의 연령기준 자격조건 현황조사

□ 경찰청

○ 아동안전지킴이

- 자격조건

- (2016 기준) 75세 이하의 건강상태가 양호한 자 중
- 대한민국 재향경우회 회원
- 군·소방·교정·학교 등의 시설에서 근무한 경험이 있거나 아동·청소년 관련 분야 경력이 있는 대한노인회 회원
- 그 밖에 아동범죄 예방을 위한 봉사에 열의가 있고 직무능력을 겸비한 사람
- 선발 대상자의 수가 미달인 경우에 한하여 75세를 초과한 사람을 선발

□ 고용노동부

○ 사회적공헌활동지원

- 자격조건

- 만 50세 이상의 퇴직 전문인력

○ 중소기업청년인턴제

- 사업 종류: 기업지원금, 위탁사업비 등

- 자격조건

- 취업경력 12개월 미만의 만 15세 이상 34세 이하 미취업 청년
- * 군필자의 경우 복무기간을 연동하여 만 39세까지 가능

○ 건설일용근로자기능향상지원

- 자격조건

- 만 15~64세에 해당하는 자로서 고용보험 및 퇴직공제제도 가입 이

력자, 건설현장에서 일한 유경험자 중심

* 제외: 상용직으로 고용보험 취득중인 자, 실업자 훈련 등 다른 훈련과정을 수강중인 자, 부정수급 등으로 수강제한 처분중인 자 등

○ 실업자능력개발지원

- 자격조건

• 청년층 등 만 15세 이상인 자로서 취·창업을 희망하는, 고용보험 이력이 없는 신규실업자

○ 자치단체직업능력개발지원(제주)

- 자격조건

• 만 15세 이상 취·창업 희망하는 실업자

○ 전직실업자능력개발지원

- 사업 종류: 국가기간전략직종훈련

- 자격조건: 만 15세 이상 취·창업 희망하는 실업자

○ 전직실업자능력개발지원

- 사업 종류: 전직실업자능력개발지원, 자치단체보조, 운영비

- 자격조건: 만 15세 이상 취·창업 희망하는 실업자

○ 중장년층취업지원

- 사업 종류: 중장년취업아카데미

- 자격조건: 40대 이상 중장년 퇴직자 또는 퇴직예정자

○ 취업사관학교운영지원

- 자격조건

• 만 15세 이상, 만 24세 미만의 학교 밖 청소년

• 참여기관: 근로자직업능력개발법령에 따라 적법하게 직업교육훈련을 실시할 수 있는 기관으로 기숙사 시설을 갖춘 기관

○ 중장년층취업지원

- 사업 종류: 중장년취업아카데미 제외

- 자격조건

• 개인: 기업으로부터 퇴직(예정)하는 40대 이상의 근로자

• 기업: 기업구조조정 및 정년으로 퇴직(예정)하는 근로자(경력/연령

무관)

○ 취업성공패키지지원(일반)

- 사업 종류: 청년취업성공패키지 ((구) 청년내일찾기 패키지)
- 자격조건
 - 18세~34세
 - 고교, 대학, 대학원 마지막 학년 재학생
 - 대졸이상 미취업자
 - 영세자영업자(연매출액 8천만 원~1억 5천만 원 미만)
 - 고용촉진특별구역 및 고용재난지역 등 이직자
 - 맞춤형기병

○ 취업성공패키지지원

- 자격조건(패키지 1)
 - 기초생활수급자, 최저생계비 150% 이하 저소득층 및 취업취약계층
 - * 북한이탈주민, 여성가장, 위기청소년(15~24세), 신용회복지원자, 노숙자, 결혼이민자, 영세자영업자(연매출 8천만 원 미만), 장애인 등
- 자격조건(패키지 1)
 - 청년(18~34) : 소득무관
 - 중·장년(35~64) : 최저생계비 250% 이하
 - 영세자영업자(연매출 1억 5천만 원 미만)

○ 해외취업지원

- 자격조건
 - K·Move 스쿨
 - 만 34세 이하 미취업자로 해외취업에 결격사유가 없는 자(2016년 3,000명). 다만, 30% 범위 내에서 연령초과 참여가능
 - 해외취업알선
 - 해외취업을 할 수 있는 합법적인 비자 발급이 가능한 자
 - 해외취업성공장려금
 - 만 34세 이하 중 8분위소득 이하 가구원, 단순 노무직 배제, 연봉

1,500만 원 이상(2016년 2,500명)

○ 장년고용안정지원금

- 사업 종류: 임금피크제, 고용안정지원

- 자격조건

- 정년이 미설정된 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자를 업종별 지원 기준율을 초과하여 고용('14년까지 운용)
- 고령자 다수 장려금을 수급 중이거나, 지원금 신청 전 3개월, 신청 후 6개월 동안 55세 이상 근로자를 고용 조정하는 경우 지원 제외

○ 장년고용지원금

- 사업 종류: 장년인턴제취업지원금

- 자격조건

- 만 50세 이상 장년 미취업자를 채용한 고용보험법상 우선지원 대상 기업(중소기업 포함)
 - * 제조업 500인 이하, 건설업·운수업·통신업 300인 이하, 기타산업 100인 이하

○ 중소기업청년취업인턴제(고보)

- 자격조건

- 청년 인턴제에 참여하는 기업 및 인턴취업 청년
- 청년인턴: 취업경력 12개월 미만의 만 15세 이상, 34세 이하 미취업 청년
 - * 군필자의 경우 복무기간을 연동하여 만 39세까지 가능
- 실시기업: 고용보험법상 우선지원 대상기업(중소기업기본법상 중소기업 포함) 및 중견기업법상 중견기업으로서 상시근로자 5인 이상 사업장
 - * 벤처지원업종 등 일부 업종은 5인 미만 기업 참여가능

○ 실업크레딧(일반회계)

- 자격조건

- 국민연금 가입자 또는 가입자였던 자 중 18세 이상, 60세 미만의 구직급여수급자

- * 아래 고소득자, 고액재산가 제외(고시사항으로 변경될 수 있음)
 - (소득기준) 금융소득(이자소득+배당소득) 및 연금소득의 합이 1,680만 원 초과
 - (재산기준) 토지, 건축물, 주택, 항공기, 선박의 과세표준의 합이 6억원 초과

□ 국토교통부

- 해외인프라시장개척
 - 사업 종류: 글로벌청년리더양성
 - 자격조건: 미취업청년 우대

□ 농림축산식품부

- 경영이양직불
 - 자격조건
 - 농업 경영체에 등록된 자로서 아래 두 가지 요건을 모두 갖춘 농업인
 - 2015년 12월 31일 현재 65세 이상 74세 이하인 농업인(1941년 1월 1일~1950년 12월 31일 사이 출생자)
 - 경영이양보조금 지급대상자 선정신청일 직전 10년 이상 계속하여 농업경영을 하고 있는 농업인(다만, 질병이나 사고로 농업경영을 하지 못하였다고 인정되는 경우에는 최근 10년 중 8년 이상 농업경영을 한 농업인을 포함)

□ 농업진흥청

- 해외농업기술개발지원
 - 사업 종류: 해외농업기술개발사업
 - 자격조건: 만 34세 이하

□ 문화체육관광부

- 예술인력육성
 - 사업 종류: 예술인력재교육
 - 자격조건
 - 연수단원(전국민간 예술단체 국공립예술단체)
 - 만 34세 이하의 문화예술분야 전공졸업자 또는 졸업예정자
- 전통스토리 계승 및 활용
 - 자격조건: 여성고령인력 지원요건은 만 57세~만 70세 여성
- 초등학교스포츠포스강사배치지원
 - 자격조건
 - 개정법령 적용하여 '체육지도자' 자격 소지자 응시연령: 교육공무원법 제47조 정년에 해당하지 않는 자

□ 문화재청

- 문화재돌봄사업
 - 자격조건
 - 관리대상: 국가지정문화재, 시도지정문화재, 등록문화재 및 보존가치가 있는 비지정 문화재
 - 채용기준: 노령인구 증가를 감안하여 60세 이상을 참여대상 20% 이상 되도록 권장 / 1종 면허, 컴퓨터 활용가능한 자, 문화재 수리기능사자격증 소지자 우대

□ 보건처

- 국가유공자등노후복지지원
 - 사업 종류: 가사, 간병지원
 - 자격조건: 65세 이상 노인성 질환 또는 상이처 등으로 거동이 불편한 자

□ 보건복지부

- 노인돌봄서비스지자체보조

- 자격조건
 - 관리자 채용시 자격: 사회복지사 자격증 소지자
 - 복지지원 대상: 만 65세 이상 장기요양 등급 외 A, B자 중 전국가
구 평균소득 150% 이하 가구의 노인
- 노인일자리및사회활동지원
 - 사업 종류: 노인일자리지원
 - 자격조건: 만 65세 이상 노인 사회활동 지원 사업 참여조건에 부합하
는 자(일부 만 60세 이상)
- 장애아동가족지원
 - 사업 종류: 발달재활서비스
 - 자격조건: 서비스대상자의 연령이 만 18세 미만
 - 소득기준: 전국가구 평균소득의 150% 이하
- 장애인일자리지원
 - 자격조건
 - 만 18세 이상 등록 장애인
- 장애인활동지원
 - 자격조건: 만 6세 이상~64세 장애인 복지법 등록 1급 또는 2급
- 지역아동센터지원
 - 사업 종류: 아동복지교사파견
 - 자격조건: 만 19세 이상
- 중증장애인직업재활
 - 자격조건
 - 만 15세 이상의 등록 장애인으로서 직업생활 및 직업 환경에 대한
심리적, 기능적인 적응력의 향상이 필요한 경우
 - 지원 고용, 일반 취업 및 상위기관으로 옮기기 위해서 직업 적응훈
련이 필요한 경우
 - 직업능력개발훈련 대상자
 - 만 15세 이상의 장애인으로서 직업 생활 및 직업 환경에 대한 심리
적, 기능적인 적응력의 향상과 직무능력 향상이 필요한 경우

- 중증 및 여성, 고령 장애인을 우선 선발
- 개발원이 훈련과정을 승인한 직업능력개발훈련실시기관에 재학 중인 훈련생으로, 등록 장애인
- 실업급여 수급자격이 없고 매월 단위의 출석일수가 소정 출석일수의 80% 이상이어야 함(훈련준비금, 자격취득수당 예외).

□ 산림청

○ 국제산림협력

- 사업 종류: 해외산림인턴지원
- 자격조건
 - 산림관련대학(원) · 전문대졸업(예정)자 및 재학생(5학기 이상 수료자)
 - 산림관련 고등학교 졸업 후 산림관련업체 2년 이상 종사자 중 해외 여행에 결격사유가 없는 자(35세 이하)

○ 산림병해충방제

- 사업 종류: 산림병해충예찰단운영
- 자격조건: 만18세 이상 관할구역 거주자

○ 산림생물다양성증진

- 사업 종류: 산림보호지원단운영
- 자격조건: 만18세 이상 관할구역 거주자

○ 산림서비스도우미

- 자격조건: 만18세 이상 관할구역 거주자

○ 산불방지대책

- 사업 종류: 산불전문예방진화대
- 자격조건: 20세 이상 관할구역 거주자, 연령제한이 없기도 함.

○ 숲가꾸기

- 사업 종류: 공공산림가꾸기
- 자격조건: 만 18세 이상 임업훈련기관에서 기술 교육 및 산림분야 자격증 소지자

□ 외교부

- 국제기구협력(ODA)
 - 사업 종류: 다자협력전문가
 - 자격조건: 만 20세 이상
- 협력사업지원(ODA)
 - 사업 종류: ODA청년인턴
 - 자격조건
 - 만 19세 이상, 만 34세 미만

□ 행정자치부

- 자원봉사활성화지원(경상)
 - 사업 종류: 자원봉사코디네이터지원사업
 - 자격조건: 만 19세 이상
- 정보화마을조성및활성화
 - 사업 종류: 정보화마을프로그램관리자육성
 - 자격조건: 만 19세 이상

□ 환경부

- 하천하구쓰레기정화사업
 - 자격조건: 만 18세 이상

제3절 연령별 노동시장 진입규제에 대한 해외사례

1. 연령별(하한, 상한) 진입장벽 조항

- 고용주나 훈련기관에게 연령 상한 또는 하한을 설정할 수 있도록 허용

하는 조문을 가지고 있는 나라

- 오스트리아: Federal Equal Treatment Act 13b (3)
- 불가리아: 법률적 취지로 정당화될 수 있고 필요 이상을 초과하지 않는다면, 모집 또는 고용 관련 이득에 접근하기 위해서는 최저 연령, 직업경력 또는 서비스기간 요건의 설정을 허용
- 크로아티아: 고용에 대한 접근이나 다른 혜택을 얻는 것과 관련해서 최저연령 요건을 허용하는 예외 조항이 있으며, 동시에 고용 접근성이나 고용해지와 관련해서 최고 연령 요건을 허용하는 예외 조항을 가지고 있음.
- 키프로스: 전반적으로, 최저/최고 연령 요건의 사용은 정당화를 필요로 하고 있음.
- 프랑스: 법으로 달리 규제되어 있지 않다면, 연령제한을 두는 고용제 의는 불법임. 훈련 요건에 기초하고 있거나 은퇴 전에 합리적인 기간의 고용을 추구하는 요건에 기초하고 있다면, 모집 시 최고 연령요건이 허용됨.
- 마케도니아: 직업적 요건과 경력 경로(career advancement)와 관련된 최저 연령과 고용선발과 관련된 최고 연령은 차별규정의 예외로 인정됨.
- 헝가리: 헌법 법원(Constitutional Court)은 어떤 직책이나 직종에 관한 최소 또는 최고 연령을 규정하는 것이 합당한 것으로 판단. '해당 범주에 속한 모든 사람에게 적용되고 자의적이지 않다면(즉, 성취하고자 하는 목적에 합리적이고 필요하다면) 연령에 기초한 차별은 허용됨'.
- 아일랜드: 16 세 이상의 연령차별은 금지하지만, 최저모집연령(18세 이하)은 고용계약에 들 수 있음. 동시에 (a) 그 직무의 기준을 효과적으로 수행하기 위해 모집인을 훈련하는 데 걸리는 기간이나 비용, (b) 모집이 그 직무에 효과적인 합리적인 은퇴전 기간의 필요성 등을 고려한 모집에 대해서는 최고연령 기준을 설정할 수 있음.
- 이탈리아: 고용이나 그에 따르는 혜택에 대한 접근성을 위해서 최저

연령, 직업경력(professional experience), 고용에서의 근속기간(seniority in employment)의 결정에 대한 예외를 허용하고, 동시에 특정한 고용에 필요한 훈련의 조건이나 은퇴 전 합리적 기간의 노동의 필요성에 근거해서 모집의 최고 연령 조건을 결정할 수 있음.

- 네덜란드: 어떤 최저 또는 최고 연령 요건은 반차별법(anti-discrimination Act)의 조항 7(1) (a) 또는 7(1) (c)에 따른 객관적인 정당화 테스트에 의해서 정당화되어야 함.
- 스웨덴: 예외조항은 없고, 비율성(proportionality)에 대한 일반적인 정당화 테스트가 최저 연령과 최고 연령에 적용됨.
- 슬로바키아: 직접적인 연령차별에 대한 일반적인 정당화 규칙이 최저 연령과 최고 연령에 적용됨.
- 영국: 최저 연령과 최고 연령 요건은 일반적인 정당화 테스트에 의해서 객관적으로 정당화되어야 함.

○ 일반적인 최저 고용연령의 설정

- 최저연령이 15세인 국가들: 체코, 핀란드, 마케도니아, 슬로바키아, 슬로베니아 등
- 최저연령이 16세인 국가들: 불가리아, 프랑스, 헝가리, 리투아니아, 몰타, 포르투갈, 루마니아, 스페인, 영국 등
- 최저연령이 18세인 국가들: 룩셈부르크의 일부 지자체, 폴란드
- 아일랜드: 13세 이하의 어린이 노동은 면허 없이는(without a licence) 허용되지 않음.
- 일부 국가들에서는 자영업을 위한 최저연령이 설정되어 있음: 체코와 리투아니아의 경우 그 최저연령이 18세이고, 슬로바키아에서는 창업 허용이 18세부터 가능함.

2. 특정 직업에 대한 연령별 진입규제

- 특정 직업(professions)에 대해서 최고 연령 요건을 두고 있는 국가들이 있는데, 대부분의 경우 공무원에 해당함. 공무원 중에서도 군인과 경

찰이 가장 많이 해당됨.

- 일부 국가에서는 민간부문에 대해서 최저 또는 최고 연령 요건을 두고 있는데, 이들은 대부분 지자체 조례(룩셈부르크)나 단체협약(그리스)으로부터 비롯되고 있음.
- 키프로스: 군인들의 경우, 연령제한이 노동의 성격과 의무에 의해서 정당화되는 수준에서 연령기준에 의한 비차별을 적용하지 않는 예외를 가지고 있음.
- 에스토니아: 상위직 공무원을 위한 최소연령은 21세로 설정되어 있고 다른 공무원들은 18세 이상으로 설정되어 있음. 최소연령 기준은 몇몇 중요한 공적 직책(가령, 군인, 경찰, 그리고 간수들)에 대해서 존재
- 핀란드: 공무원은 최소한 18세 이상이어야 함. 그렇지만 의무교육을 마친 15세 이상은 그 직무에 적합하다면 공무원으로 임용될 수 있음.
- 프랑스: 과거에 존재했던 공무원 연령제한은 폐지되었음. 다만, 조기 퇴직에 해당되는 군대서비스 기관들의 경우에는 그러하지 않음. 즉, 해당 직무에서 요구되는 경력에 비추어 필요한 최소연령 요건과 국가가 재정 지원하는 2년 이상의 교육프로그램을 제공하는 특수 학교에 입학시험 요건 등은 남아 있음.
- 그리스: 공기관, 지방자치기관, 민법상 기관이지만 공공부문에서 운영되는 기관 등의 공공부문에서 적용되었던 최고연령 제한은 폐지됨.
- 헝가리: 제한된 범위의 직책에 대해서만 최저연령 제한이 존재. 반면에 경찰이나 군대와 같은 조직에 대한 최대연령 제한 요건이 적용됨.
- 라트비아: 직업군인에 대한 최대연령 제한은 근무기간에 따라서 56~60세로 설정됨. 그 연령제한 전 5년 동안 근무할 수 있다면, 직업군인으로 고용될 수 있음. 경찰서에 대한 모집은 18~25세 사이여야 함. 일반 공무원은 최소연령 제한이 없지만, 고등교육 학력요건이 존재함.
- 리투아니아: 법원은 판사에 대한 최소연령으로서 25세를 설정
- 룩셈부르크: 안내원의 모집 최소연령은 25세, 소방관에 대한 최소연령 기준은 28세임.

- 폴란드: 1심 재판관의 연령 자격은 29세 이상, 광역행정법원은 35세 이상, 고등법원(Head Administrative Court)은 40세 이상. 광역행정법원의 보조 판사는 30세 이상, 검사는 26세 이상이어야 함.
- 포르투갈: 군인이나 경찰에 대해서 모집 연령제한이 존재. 공무원에 대한 명목적 최저연령 요건은 18세임.
- 슬로바키아: 장애인에 대한 돌봄 근로자는 18세 이상, 검사는 25세 이상, 검사장(general prosecutor)은 40세 이상, 판사는 30세 이상, 일반 공무원은 18세 이상이어야 함.
- 영국: 직업과 전문직(trades and professions)들은 훈련생에 대한 최저연령 기준을 가지고 있음. 공무원에 들어갈 수 있는 최고연령 설정은 성별에 기초한 간접적 차별로서 불법
- 벨기에: 연령 요건 설정의 예외 리스트가 매우 김.
- 독일: 가장 포괄적인 요건들의 리스트를 가지고 있음.

3. 교육과 훈련에 대한 연령별 진입규제

- 특정 직업(professions)에 대해서 최고연령 요건을 두고 있는 국가들
 - 대부분의 국가들은 직업훈련에 대한 연령별 접근성을 제한하고, 교육에 대한 접근성은 예외적임.
 - 불가리아: 박사과정 자격에 대한 최고연령 요건을 허용하고 있는데, 이것은 비율성 요건에 의해서도 변동되지 않음.
 - 프랑스: Ecole Nationale d' Administration 입학에 대한 연령제한이 존재(이것은 고급 공무원 육성을 위한 교육기관임) : 졸업자의 권한 수준과 은퇴 전 최대 재직기간 등에 따라서 최소 28세 이상 최고 40세 이하
 - 아일랜드: 어떤 종류의 훈련에 대해서는 최고연령 요건이 존재함(특히 Garda Siochana와 방위군에 대해서).
 - 라트비아: 어떤 훈련 프로그램(가령 군인과 경찰)은 연령제한을 사용함. 가령 군인은 군사학교에 대한 입학 기간에 따라서 27, 35 또는

40세 연령제한을 두고 있음.

- 스페인: 직업훈련에 대한 접근이 가능한 최소연령은 16세임.

연령차별금지법의 고용영향 평가

제1절 고용상 연령차별금지법

1. 고용상 연령차별금지법의 내용

□ 고용상 연령차별금지법²⁾의 추진배경

- 기존 고령자고용촉진법은 모집·채용·해고 시 고령자에 대해서 차별을 금지하고 있으나 선언적으로만 규정
 - 모집과 채용 시 연령제한 등 차별적 관행 만연
 - 구조조정 시 근로자 개인의 능력이 아닌 연령을 기준으로 해고하는 사례가 다수 발생하였음(한국노동연구원, 2002).
 - 2002년 현재 신규 졸업자 채용 시 연령제한을 두는 사업체의 비율이 50%, 경력직 중도채용 시 연령제한을 둔다는 사업체의 비율이 24.3%를 차지하고 있음. 또한 인력 선발 시 고령자를 기피하는 사업체 비율이 58.6%로 나타났음(장지연, 2003).
 - 2009년 이전에는 신입사원 채용공고 시 연령제한을 두는 사업체들이 다수 있었음.

2) 이하 연령차별금지법으로 사용함.

- 고용상 연령차별은 급속히 진행되는 고령화 사회에 대비한 고령 인력 활용 및 노동시장의 합리화에 장애요인으로 작용
- 근로자와 기업 간의 연령차별에 대한 인식 차이 존재(노동부, 2007)
- 연령차별금지법의 적용대상과 시행일
 - 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 취업 가능한 모든 연령층이 연령차별금지법의 적용대상임.
 - 모집·채용 시 연령차별은 2009년 3월 22일부터, 그 외 고용분야(임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 부분)에서의 연령차별은 2010년 1월 1일부터 시행
 - 구 고령자고용촉진법은 모집·채용, 해고의 영역에서만 차별을 금지하고 있었으나 개정 이후 임금·복리후생 등의 고용단계에서도 차별금지

□ 연령차별금지법의 주요 내용

- 연령차별의 의미
 - 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4 ①은 “사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.”로 규정하고 있음.
 - “연령을 이유”로 하는 차별은 ‘생물학적’ 나이를 기준으로, 특정 연령의 도달, 특정 연령그룹 해당 여부 및 연령의 상대적 차이 등을 이유로, 다른 조건이 유사한 연령집단을 타 연령집단보다 상대적으로 불이익하게 대우하는 것을 의미함.
 - 헌법재판소는 “합리적인 이유”가 있는 경우에만 연령 차등은 인정될 수 있으며, 그 기준으로 목적의 정당성, 수단의 불가피성, 그리고 차별취급의 비례성을 제시하고 있음.
 - “목적의 정당성”은 연령에 근거한 대우의 차이는 정당한 목적을 달성하기 위한 것이고, 해당 상황에서 중요한 것이어야 함을 의미
 - “수단의 불가피성”은 연령차등은 해당 상황에서 불가피한 것이고,

연령 이외의 합리적 수단으로 목적을 달성할 수 없어야 함을 의미

- “차별취급의 비례성”은 연령차등을 통해 달성하고자 하는 목적과 수단으로 선택된 차등기준에 따른 해당인의 불이익이 적절한 비례 관계를 가져야 함을 의미

○ 간접차별의 금지

- 제4조의4 ②는 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 보는 것으로 규정
- 간접차별은 연령 외의 기준을 사용하여 외적으로 연령차별이 없어 보이나 실제 특정 연령집단이 다른 연령집단에 비해 결과적으로 불이익을 당하는 경우를 의미함.
 - 예를 들어, 졸업연도는 연령과 밀접하게 연결되어 있으므로 합리적인 이유 없이 모집·채용 시 졸업연도로 지원자를 제한하는 경우에는 간접차별에 해당함.
- “연령 외의 기준”에 대한 합리적 판단
 - 간접차별은 “연령 외의 기준”이 연령집단에 다르게 영향을 미치고 특정 연령집단에게 상대적으로 큰 불이익을 가했는지의 여부로 판단함.
 - 또한 “연령 외의 기준”이 정당성이 있는지의 여부도 간접차별 판단의 기준이 됨.

□ 연령차별금지의 예외 조항들

○ 제4조의5는 연령차별금지의 예외를 규정하고 있음.

- 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
 - 업무의 성격 또는 업무수행의 상황에 비추어 특정한 연령이 해당 업무의 정상적인 수행을 위해 반드시 요구되는 진정 직업자격이고, 다른 수단이 존재하지 않는 경우에 연령제한은 차별에 해당하지 않음.
- 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우

- 근속기간의 차이가 직무능력(예: 경험, 기술기능, 숙련 등)이나 직무책임도 또는 성과의 차이를 반영하는 것으로 볼 수 있는 경우 연령차별에 해당하지 않음.
- 연령차별금지법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
 - 취업규칙, 단체협약 등에 근거한 정년규정은 연령차별에 해당하지 않음.
- 연령차별금지법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우
 - 법령에 근거한 고령자나 청년에 대한 고용촉진조치 또는 고용보호 조치 (예: 정년연장을 위한 임금피크제, 정년이후의 재고용) 등은 연령차별에 해당하지 않음.

□ 연령차별에 대한 제재

- 제23조의3제2항은 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만 원 이하의 벌금에 처하는 것으로 규정
- 제23조의4제1항은 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 위의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인도 500만 원 이하의 벌금에 처하는 것으로 규정
- 제23조의4제2항은 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 위의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인도 500만 원 이하의 벌금에 처하는 것으로 규정

□ 연령차별금지법 시행 이후 채용 시 연령차별

- 제2장 2절에서 살펴보았듯이 연령차별금지법이 시행된 2009년 3월 이후에도 기업들은 채용에 있어서 암묵적인 연령제한을 두고 있는 것으로 확인되고 있음(2011년 11월 10일자 NSP통신 뉴스 인터넷판; 헤럴드경제, 2015년 11월 18일 인터넷판).

- 주된 이유로 조직관리 차원(예: 상사 또는 동료들과의 관계, 또는 조직 적응, 이직이나 퇴사에 대한 염려 등)을 들 수 있음.
- 또한 온라인 채용 공고 사이트에 채용공고를 게시한 공공기관과 민간기업의 입사지원서를 확인한 결과 분석 대상 기업의 98.5%가 연령 정보를 요구하고 있는 것으로 확인되고 있음(2016년 11월 7일 연합뉴스).
- 위의 사례와 같이 연령차별금지법의 실효성에 대한 문제제기뿐만 아니라 법이 규정하는 예외조항들이 포괄적이라는 문제제기 또한 존재(정순돌·이미우, 2012)
 - 연령차별금지법 제4조5 제1항에 따르면 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우 연령차별로 보지 않는다고 명시하고 있음.
 - 미국의 진정한 직업자격에서 명시하고 있는 것처럼 연령기준이 불가피하게 요구되는 직업군에 대한 예시를 들어 직업군에 대한 정의를 법령 안에서 명시할 필요가 있다고 주장함.

2. 연령차별금지법의 고용효과 분석 시 고려사항

- 연령별 진입규제 완화의 경제적 효과
 - 연령별 진입규제를 완화하게 되면, 그것은 노동공급의 증가를 의미하게 됨.
 - 연령별 진입규제 완화에 따른 노동공급의 증가가 고용량에 미치는 영향은 경우에 따라서 가변적인데 크게 다음과 같은 가능성들이 존재
 - 1) 기존에도 노동공급이 부족하지 않을 경우: 연령별 진입규제 완화에 따른 노동공급의 증가는 임금 하락을 초래. 임금하락으로 기업들의 노동수요 증가로 고용이 증가할 수는 있지만, 그 효과는 크지 않을 가능성
 - 2) 기존에 노동공급이 부족할 경우: 연령별 진입규제 완화에 따른 노동공급의 증가는 고용 증대로 이어짐.
 - 연령별 진입규제 완화에 따른 노동공급의 증가가 취업자들의 성별·

- 연령별 구성에는 영향을 줄 가능성이 있음.
- 청년층 실업률이 높은 현재 상황에서 청년층에 대한 연령별 진입규제 완화는 고용보다 임금에 미치는 영향이 클 가능성이 높음.
 - 청년층 노동력이 과공급된 상태의 경우, 연령별 진입규제 완화를 통해서 노동공급이 증가하게 되면, 새로운 노동공급과 대체관계에 있는 노동력의 임금하락을 초래하지만, 총노동수요에 변동이 없는 한 신규 고용창출로 이어지지는 않게 됨.
 - 향후 생산가능인구가 줄어들게 되면, 청년층에 대한 연령별 진입규제 완화는 고용에 긍정적인 영향을 줄 가능성이 높음.
 - 일본의 사례에서 볼 수 있듯이, 생산가능인구가 줄어들게 되면 신규 학졸 청년층에 대한 노동수요가 증가할 수 있고, 그 경우에는 연령별 진입규제 완화가 고용에 긍정적인 영향을 줄 수 있음.
 - 청년층 실업률이 높은 현재 상태에서도 내국인 청년층의 공급 증가가 외국인 근로자의 고용을 대체할 수 있다면, 고용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음.
 - 연령별 진입규제 완화에 의해서 청년층 구직자들로 하여금 외국인 근로자 고용이 많은 중소기업에 취업하도록 유도할 수 있다면 고용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음.

제2절 연령차별금지법의 고용영향 평가

1. 데이터

- 본 연구는 연령차별금지법 시행의 고용효과 추정을 위하여 법 시행 이전 3년과 시행 이후 4년 기간, 즉 2006년 3월부터 2013년 3월까지(2009년 3월을 제외한) 84개월의 경제활동인구조사(이하 경활조사) 원자료를 회귀분석에 이용함.

- 경활조사는 우리나라의 개인의 경제활동상태와 종사상 지위를 추정하기 위해서 광범위하게 사용되는 자료임.
- 모집·채용 시 연령차별은 2009년 3월 22일부터 시행하였기 때문에 2006년 3월부터 2013년 3월까지의 기간을 분석기간에 포함시킴.
 - 반면 2010년 1월 1일부터 시행된 다른 고용분야(임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 부분)에서의 연령차별금지의 영향은 분석에서 제외함.
- 다음과 같은 표본 선정 기준으로 경활조사 데이터를 분석함.
 - 표본 수가 많지 않아 추정치가 불안정한 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 가구내 고용활동, 국제 및 외국기관, 5개 산업을 표본에서 제외하고 분석
 - 취업자, 실업자, 자영업자, 그리고 비경제활동인구의 범주들 중에서 취업자와 실업자를 표본으로 선정
 - 취업자와 실업자들을 15~24세, 25~34세, 35~44세, 45~54세, 55~64세의 연령대로 구분하여 연령대별 고용확률을 추정
- 경활조사의 월자료는 임금정보를 제공하지 않아 고용확률만을 추정해야 하는 단점 존재
 - 앞서 언급하였듯이 청년층 실업률이 높은 현재 상황에서 청년층에 대한 연령별 진입규제 완화는 고용보다 임금이 미치는 영향이 클 가능성이 높지만 이러한 임금이 미치는 영향을 테스트할 수 없는 한계 존재

2. 기초 통계

가. 주요 변수들의 기초 통계

- <표 4-1>은 본 연구의 분석 표본인 경활조사의 매해 3월의 기초통계량(평균과 표준편차)을 보여주고 있음. 연령대별 고용률은 추이 분석에서 살펴봄.
- 15~24세 연령대

- 남성비율이 2009년 35.5%로 가장 낮았으며, 2011년 38.7%로 가장 높게 나타났음. 그러나 일정한 추세는 보이지 않음.
 - 교육의 평균연수는 2006년 13.92년에서 2012년 14.27년으로 꾸준히 증가하다 2013년 14.21년으로 약간 감소하였음.
 - 결혼 여부는 2006년 3.8%, 2007년 4.0%로 약간 증가한 이후 2013년 2.1%까지 감소하였음.
 - 시군 거주비율은 일정한 추세없이 2006년 88.2%로 가장 높았던 반면 2013년 84.0%로 가장 낮게 나타남.
 - 가구주 비율은 전반적으로 감소하는 추세로 2007년 12.9%로 가장 높았던 반면 2013년 5.2%로 가장 낮게 나타남.
- 25~34세 연령대
- 남성비율이 전반적으로 감소하는 추세로서 2006년 59.8%로 가장 높았으며, 2013년 57.7%로 가장 낮게 나타났음.
 - 교육의 평균연수는 2006년 14.15년에서 2013년 14.68년으로 꾸준히 증가하였음.
 - 결혼 여부는 연도별 등락을 반복하며 2006년 41.1%로 가장 높았으며, 2012년 36.9%로 가장 낮게 나타났음.
 - 시군 거주비율은 비교적 안정되었으며 2007년 88.4%로 가장 높았던 반면 2009년 87.3%로 가장 낮게 나타났음.
 - 가구주 비율은 상대적으로 크게 감소하는 추세로 2006년 42.3%로 가장 높았던 반면 2012년 33.9%로 가장 낮게 나타났음.
- 35~44세 연령대
- 남성비율은 2006년과 2007년 61.5%로 가장 낮았으며, 2013년 62.0로 가장 낮게 나타나 일정한 추세를 보이고 있음.
 - 교육의 평균연수는 2006년 13.30년에서 2013년 14.09년으로 꾸준히 증가하였음.
 - 결혼 여부는 대체로 감소하는 추세로서 2006년 83.4%로 가장 높았으며, 2013년 79.7%로 가장 낮게 나타났음.
 - 시군 거주비율 또한 대체로 감소하는 추세로서 2006년 88.0%로 가

장 높았던 반면 2013년 86.1%로 가장 낮게 나타났음.

- 가구주 비율은 상대적으로 크게 감소하는 추세로 2006년 66.5%로 가장 높았던 반면 2012년 62.6%로 가장 낮게 나타났음.

○ 45~54세 연령대

- 남성비율은 2006년 60.1%에서 2007년 60.6%로 약간 증가한 후 감소하여 2012년과 2013년 57.4와 57.7%로 감소하는 추세를 보임.
- 교육의 평균연수는 2007년 11.57년에서 2013년 12.77년으로 꾸준히 증가하였음.
- 결혼 여부는 등락을 반복하며 2010년과 2011년 86.1%로 가장 높았으며, 2013년 84.4%로 가장 낮게 나타났음.
- 시군 거주비율 또한 소폭으로 등락을 반복하며 2007년 86.7%로 가장 높았던 반면 2011년 85.3%로 가장 낮게 나타났음.
- 가구주 비율은 상대적으로 크게 감소하는 추세로 2007년 72.8%로 가장 높았으나 2012년 68.0%로 가장 낮게 나타났음.

○ 55~64세 연령대

- 남성비율은 2007년 65.7%에서 2013년 61.0%로 상대적으로 크게 감소하는 추세를 보임.
- 교육의 평균연수는 2006년 9.78년에서 2013년 10.82년으로 꾸준히 증가하였음.
- 결혼 여부는 등락을 반복하지만 증가하는 추세로 2006년 79.4%로 가장 낮았으며, 2012년 83.9%로 가장 높게 나타났음.
- 시군 거주비율은 2006년 82.2%에서 2013년 84.2%로 증가하는 추세를 보임.
- 가구주 비율은 상대적으로 크게 감소하는 추세로 2008년 81.5%로 가장 높았으나 2012년 75.8%로 가장 낮게 나타났음.

□ <표 4-2>는 연령차별금지법 시행 전후 1년을 기준으로 연령대별 산업 분포와 분포의 차이를 보여줌.

○ 연령차별금지법 시행 전후 1년을 기준으로 연령대별 분포의 차이가

크지 않은 산업으로는 제조업, 건설업, 도매 및 소매, 출판·영상·정보 등, 금융·보험, 전문·과학·기술, 사업시설·사업지원, 행정·국방·사회보장, 보건 및 사회복지, 협회 및 단체·수리·개인을 들 수 있음.

- 한편 10% 이상의 증감을 보여주는 산업으로는 농업, 임업 및 어업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스, 예술·스포츠·여가를 들 수 있음.
 - 25~34세 연령대의 취업비율의 차이가 큰 것으로 나타남. 구체적으로 농업, 임업 및 어업에서 12.4% 증가, 운수업, 숙박 및 음식점업에서 9.3% 감소와 13.7% 증가, 그리고 예술·스포츠·여가에서 12.8% 감소하였음.
 - 다음으로 45~54세 연령대의 취업비율의 차이가 큰 것으로 나타남. 부동산·임대에서 22.0% 증가한 반면 교육서비스에서 10.4% 감소하였음.
 - 15~24세와 35~44세 연령대는 예술·스포츠·여가에서 각각 9.6%와 15.5% 감소한 반면 45~54세와 55~56세 연령대는 23.1% 증가하였음.
- 요약하면 연령차별금지법 시행 전후 1년을 기준으로 연령대별 산업 분포의 차이는 크지 않았음. 10% 이상의 차이를 보이는 산업들의 경우, 25~34세와 45~55세 연령대이지만 증가 또는 감소의 일정한 패턴을 보이지 않음. 따라서 만약 연령차별금지법이 영향이 있다면 산업과 연령과의 상호작용하기보다는 산업 전반적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있음.
 - 예술·스포츠·여가에서 연령대별 차이가 두드러지는데 이는 해당 산업의 표본 수가 크지 않아 발생할 수 있음을 언급할 필요가 있음.

<표 4-1> 연령대별 평균 및 표준편차, 2006년 3월~2013년 3월

연령	변수	2006년 3월		2007년 3월		2008년 3월		2009년 3월		2010년 3월		2011년 3월		2012년 3월		2013년 3월	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
15세 ~ 24세	고용여부	0.881	0.324	0.896	0.305	0.894	0.308	0.890	0.313	0.879	0.327	0.876	0.329	0.891	0.311	0.881	0.324
	남성	0.373	0.484	0.369	0.483	0.366	0.482	0.355	0.479	0.357	0.479	0.387	0.487	0.380	0.485	0.384	0.486
	교육(년수)	13.916	1.773	13.935	1.667	14.149	1.667	14.218	1.679	14.253	1.673	14.253	1.635	14.265	1.612	14.208	1.629
	결혼여부	0.038	0.190	0.040	0.195	0.034	0.181	0.032	0.176	0.028	0.164	0.027	0.161	0.026	0.158	0.021	0.145
	시군 거주	0.882	0.322	0.874	0.331	0.877	0.328	0.853	0.354	0.847	0.360	0.861	0.346	0.859	0.348	0.840	0.367
	가구주여부	0.128	0.335	0.129	0.335	0.128	0.334	0.107	0.309	0.075	0.264	0.062	0.241	0.072	0.258	0.052	0.223
	가중치 표본	1,680,679		1,512,695		1,418,605		1,288,624		1,343,766		1,388,997		1,454,704		1,459,671	
	표본	2,695		2,286		1,928		1,722		1,757		1,694		1,730		1,615	
25세 ~ 34세	고용여부	0.936	0.245	0.938	0.242	0.943	0.233	0.929	0.256	0.930	0.255	0.928	0.259	0.941	0.235	0.941	0.236
	남성	0.598	0.490	0.590	0.492	0.583	0.493	0.592	0.491	0.584	0.493	0.584	0.493	0.576	0.494	0.577	0.494
	교육(년수)	14.145	2.011	14.214	1.986	14.310	1.967	14.374	1.912	14.475	1.862	14.557	1.811	14.605	1.827	14.677	1.813
	결혼여부	0.411	0.492	0.396	0.489	0.397	0.489	0.405	0.491	0.403	0.491	0.382	0.486	0.369	0.483	0.384	0.486
	시군 거주	0.883	0.321	0.884	0.320	0.878	0.328	0.873	0.333	0.876	0.330	0.876	0.330	0.877	0.329	0.877	0.328
	가구주여부	0.423	0.494	0.409	0.492	0.406	0.491	0.402	0.490	0.365	0.481	0.355	0.478	0.339	0.473	0.348	0.476
	가중치 표본	5,026,310		4,975,619		4,964,959		4,977,379		4,973,336		4,987,757		4,899,616		4,870,674	
	표본	7,805		7,187		6,759		6,821		6,730		6,360		6,016		5,646	

〈표 4-1〉의 계속

연령	변수	2006년 3월		2007년 3월		2008년 3월		2009년 3월		2010년 3월		2011년 3월		2012년 3월		2013년 3월	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
35세 ~ 44세	고용여부	0.959	0.198	0.964	0.186	0.963	0.188	0.955	0.206	0.959	0.199	0.960	0.196	0.961	0.193	0.969	0.174
	남성	0.618	0.486	0.615	0.487	0.615	0.487	0.617	0.486	0.615	0.487	0.610	0.488	0.618	0.486	0.620	0.485
	교육(년수)	13.303	2.614	13.403	2.500	13.592	2.457	13.605	2.453	13.789	2.352	13.878	2.342	14.051	2.237	14.087	2.209
	결혼여부	0.834	0.372	0.827	0.378	0.801	0.400	0.808	0.394	0.810	0.393	0.802	0.399	0.801	0.399	0.797	0.402
	시군 거주	0.880	0.325	0.875	0.330	0.877	0.329	0.866	0.341	0.869	0.337	0.870	0.336	0.865	0.342	0.861	0.346
	가구주여부	0.665	0.472	0.657	0.475	0.655	0.475	0.645	0.478	0.640	0.480	0.630	0.483	0.633	0.482	0.626	0.484
	가중치 표본	4,523,761		4,660,019		4,770,104		4,810,203		4,869,507		4,935,460		4,911,525		4,812,853	
	표본	8,173		8,235		7,875		7,977		7,940		7,638		7,378		7,111	
45세 ~ 54세	고용여부	0.957	0.204	0.963	0.189	0.964	0.185	0.956	0.206	0.962	0.192	0.957	0.204	0.964	0.186	0.966	0.182
	남성	0.601	0.490	0.606	0.489	0.597	0.490	0.594	0.491	0.588	0.492	0.584	0.493	0.574	0.494	0.577	0.494
	교육(년수)	11.573	3.382	11.742	3.325	11.963	3.264	12.173	3.279	12.331	3.124	12.450	3.112	12.645	3.006	12.766	2.914
	결혼여부	0.845	0.362	0.836	0.370	0.844	0.363	0.841	0.366	0.861	0.346	0.861	0.346	0.858	0.349	0.844	0.363
	시군 거주	0.866	0.341	0.867	0.340	0.871	0.335	0.863	0.344	0.855	0.352	0.853	0.354	0.858	0.349	0.857	0.350
	가구주여부	0.726	0.446	0.728	0.445	0.723	0.448	0.715	0.451	0.697	0.460	0.696	0.460	0.680	0.466	0.685	0.465
	가중치 표본	3,122,545		3,321,514		3,466,419		3,696,004		3,902,827		4,068,201		4,143,228		4,312,302	
	표본	5,997		6,292		6,140		6,655		6,760		6,766		6,714		6,634	

<표 4-1>의 계속

연령	번수	2006년 3월		2007년 3월		2008년 3월		2009년 3월		2010년 3월		2011년 3월		2012년 3월		2013년 3월	
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
55세 ~ 64세	고용여부	0.945	0.229	0.949	0.220	0.958	0.200	0.951	0.215	0.933	0.249	0.944	0.231	0.948	0.222	0.955	0.207
	남성	0.651	0.477	0.657	0.475	0.656	0.475	0.640	0.480	0.629	0.483	0.624	0.484	0.613	0.487	0.610	0.488
	교육(년수)	9.775	4.098	9.894	3.972	10.071	3.942	10.129	3.904	10.200	3.825	10.334	3.719	10.599	3.664	10.817	3.604
	결혼여부	0.794	0.405	0.799	0.401	0.790	0.407	0.806	0.395	0.823	0.381	0.820	0.384	0.839	0.368	0.828	0.377
	시군 거주	0.828	0.378	0.834	0.372	0.859	0.348	0.830	0.375	0.832	0.374	0.837	0.370	0.841	0.366	0.842	0.364
	가구주여부	0.811	0.391	0.811	0.392	0.815	0.388	0.795	0.404	0.770	0.421	0.773	0.419	0.758	0.428	0.760	0.427
	가중치 표본	1,232,713		1,324,633		1,393,923		1,404,885		1,609,277		1,763,021		1,916,222		2,061,816	
	표본	2,413		2,512		2,513		2,558		2,904		3,097		3,236		3,298	

자료: 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

<표 4-2> 연령차별금지법 시행 ±1년의 산업 분포 비율과 차이

산업	2008년 3월					2010년 3월					차이(2010년-2008년)				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
농업, 임업 및 어업	-	0.682	0.591	0.540	0.411	0.813	0.806	0.636	0.492	0.366	-	0.124	0.046	-0.049	-0.045
제조업	0.537	0.752	0.676	0.619	0.636	0.551	0.780	0.732	0.619	0.631	0.015	0.028	0.056	-0.001	-0.005
건설업	0.611	0.792	0.922	0.934	0.937	0.535	0.819	0.919	0.945	0.939	-0.076	0.027	-0.003	0.011	0.003
도매 및 소매	0.391	0.552	0.493	0.438	0.480	0.363	0.580	0.496	0.430	0.501	-0.028	0.028	0.003	-0.008	0.022

〈표 4-2〉의 계속

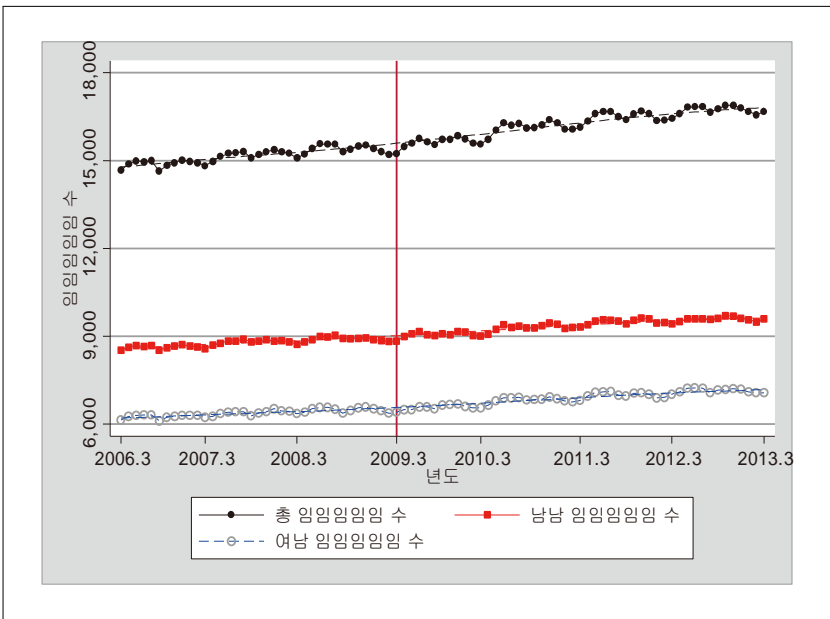
산업	2008년 3월					2010년 3월					차이(2010년-2008년)				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
운수업	0.494	0.765	0.928	0.934	0.965	0.549	0.672	0.908	0.928	0.949	0.055	-0.093	-0.020	-0.006	-0.016
숙박 및 음식점업	0.418	0.482	0.239	0.082	0.145	0.395	0.619	0.282	0.080	0.064	-0.022	0.137	0.043	-0.002	-0.082
출판, 영상, 정보 등	0.352	0.722	0.816	0.777	0.857	0.357	0.686	0.798	0.837	0.783	0.005	-0.036	-0.019	0.059	-0.074
금융, 보험	0.156	0.473	0.504	0.560	0.421	0.098	0.498	0.547	0.529	0.537	-0.059	0.024	0.043	-0.031	0.116
부동산, 임대	0.221	0.633	0.559	0.459	0.713	0.197	0.627	0.670	0.680	0.662	-0.024	-0.007	0.111	0.220	-0.051
전문, 과학, 기술	0.294	0.532	0.803	0.862	1.000	0.344	0.556	0.793	0.890	0.975	0.051	0.024	-0.010	0.028	-0.025
사업시설, 사업지원	0.459	0.653	0.541	0.471	0.639	0.395	0.602	0.539	0.477	0.646	-0.064	-0.051	-0.002	0.006	0.007
행정, 국방, 사회보장	0.333	0.548	0.740	0.822	0.671	0.326	0.541	0.716	0.761	0.672	-0.007	-0.007	-0.024	-0.061	0.001
교육서비스	0.146	0.245	0.326	0.526	0.710	0.154	0.236	0.305	0.422	0.697	0.008	-0.009	-0.021	-0.104	-0.014
보건 및 사회복지	0.084	0.217	0.286	0.226	0.266	0.100	0.197	0.202	0.173	0.185	0.016	-0.020	-0.085	-0.052	-0.080
예술, 스포츠, 여가	0.600	0.650	0.707	0.607	0.389	0.504	0.522	0.551	0.662	0.620	-0.096	-0.128	-0.155	0.056	0.231
협회, 수리, 개인	0.242	0.600	0.661	0.606	0.512	0.325	0.670	0.706	0.596	0.458	0.083	0.070	0.045	-0.010	-0.054

나. 고용률 추이

□ 임금근로자 수와 고용률 추이

- [그림 4-1]은 분석기간인 2006년 3월부터 2013년 3월까지의 성별 임금근로자 수와 고용률 추이를 보여줌. 실선은 성별 취업자 수를, 점선은 lowess 추정치를 보여줌.
 - 임금근로자 수는 계절적 특성을 보이지만 전체적으로 증가하는 추세를 보이고 있음.
 - 2009년 3월 연령차별금지법이 시행되기 이전에 임금근로자 수가 감소하다가 이후 증가하는 경향을 보임.

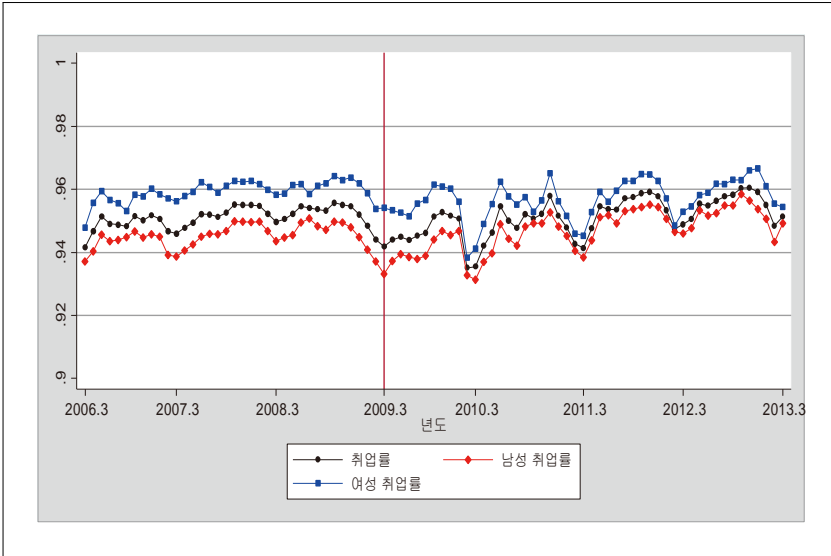
[그림 4-1] 임금근로자 수 추이, 2006년 3월~2013년 3월



자료: 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

- [그림 4-2]는 같은 기간 고용률(=임금근로자 수/ (임금근로자 수+실업자 수)의 추이를 보여줌.

[그림 4-2] 고용률 추이, 2006년 3월~2013년 3월



자료: 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

- 총 임금근로자 수와 남녀 임금근로자 수는 지속적으로 증가한 반면 남녀 고용률의 경우 등락을 반복하는 경향을 보이고 있음.
- 2009년 3월 연령차별금지법 시행 직전 약 4개월 동안 감소하는 추세를 보임. 한편 2010년 1월부터 3월까지 남녀 고용률 모두 큰 폭으로 하락한 후 큰 폭으로 상승하였음.
 - 만약 2010년 1월1일로 시행된 채용 외 분야, 특히 해고 부분에서의 연령차별금지가 영향이 있었다면 2010년 1월 이전에 큰 폭의 감소가 있었을 것으로 예상 가능함. 그러나 위에 제시된 패턴과는 차이가 있어 다른 요인들에 의한 것으로 판단됨.

다. 연령대별 고용률 추이

- <표 4-3>은 분석기간인 2006년 3월부터 2013년 3월까지의 기간별, 성별 고용률의 평균과 표준편차를 보여줌.

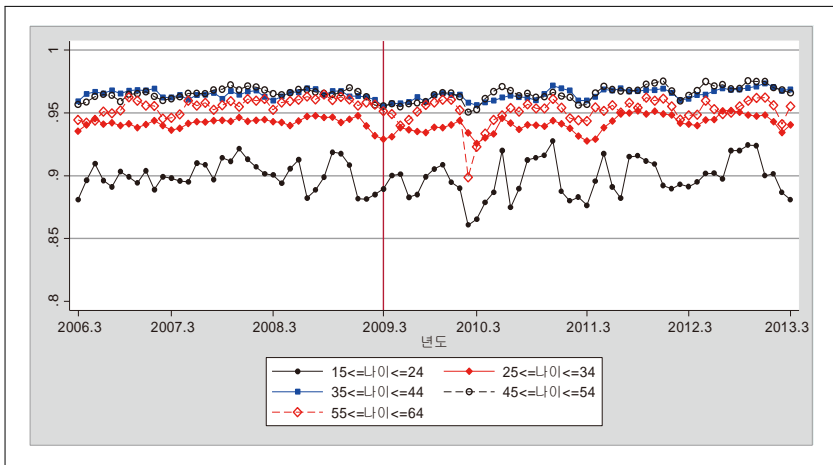
〈표 4-3〉 연령대별 고용률의 평균 및 표준편차

연령	전 기간			법 시행 이전 (2006년 3월~2009년 2월)			법 시행 이후 (2010년 4월~2013년 3월)		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
15~24	0.899 (0.014)	0.879 (0.019)	0.911 (0.015)	0.900 (0.011)	0.877 (0.014)	0.915 (0.013)	0.898 (0.016)	0.881 (0.022)	0.908 (0.017)
25~34	0.942 (0.014)	0.932 (0.019)	0.955 (0.015)	0.942 (0.011)	0.932 (0.014)	0.957 (0.013)	0.941 (0.016)	0.933 (0.022)	0.953 (0.017)
35~44	0.965 (0.004)	0.962 (0.005)	0.969 (0.005)	0.965 (0.003)	0.961 (0.004)	0.971 (0.004)	0.965 (0.004)	0.963 (0.005)	0.967 (0.006)
45~54	0.965 (0.005)	0.961 (0.007)	0.972 (0.005)	0.965 (0.004)	0.960 (0.005)	0.973 (0.004)	0.966 (0.006)	0.961 (0.008)	0.972 (0.005)
55~54	0.953 (0.009)	0.944 (0.009)	0.968 (0.012)	0.956 (0.006)	0.946 (0.008)	0.973 (0.006)	0.951 (0.011)	0.943 (0.010)	0.964 (0.015)

자료: 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

○ [그림 4-3]은 전체 표본의 연령대별 고용률을 보여줌.

[그림 4-3] 연령대별 고용률, 2006년 3월~2013년 3월



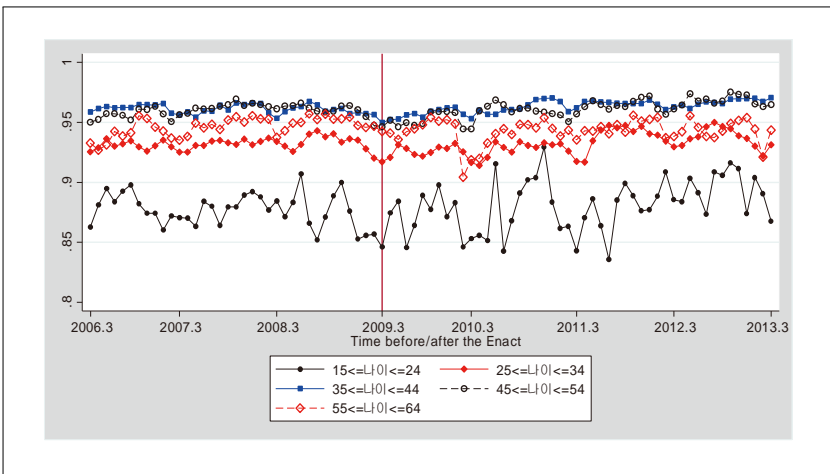
자료: 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

- 15~24세 연령대의 경우, 법 시행 이후 평균이 89.8%로, 법 시행 이전에 비해 0.2% 감소하였음. 표준편차로 측정된 변동성은 법 시행 이후 0.5% 증가하였음.

- 25~34세 연령대의 경우, 법 시행 이후 평균이 94.1%로, 법 시행 이전에 비해 0.1% 감소하였음. 법 시행 이후 고용률의 변동성은 0.5% 증가하였음.
- 35~44세 연령대의 경우, 법 시행 이전과 이후의 고용률이 96.5%로 동일한 반면 변동성은 법 시행 이후 0.1% 증가하였음.
- 45~54세 연령대의 경우, 법 시행 이후의 평균이 96.6%로, 법 시행 이전에 비해 0.1% 증가하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.2% 증가하였음.
- 55~64세 연령대의 경우, 법 시행 이후의 평균이 95.1%로, 법 시행 이전에 비해 0.5% 감소하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.5% 증가하였음.

○ [그림 4-4]는 남성 표본의 연령대별 고용률을 보여줌.

[그림 4-4] 남성 연령대별 고용률, 2006년 3월~2013년 3월



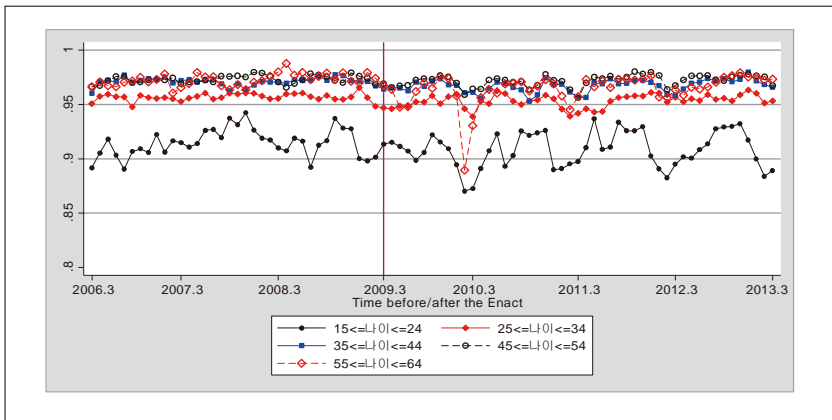
자료 : 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

- 15~24세 연령대의 경우, 법 시행 이후 평균이 88.1%로, 법 시행 이전에 비해 0.4% 증가하였으며, 고용률의 변동성은 법 시행 이후 0.8% 증가하였음.

- 25~34세 연령대의 경우, 법 시행 이후 평균이 93.3%로, 법 시행 이전에 비해 0.1% 증가하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.8% 증가하였음.
- 35~44세 연령대의 경우, 법 시행 이후 평균이 96.3%로, 법 시행 이전에 비해 0.2% 증가하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.2% 증가하였음.
- 45~54세 연령대의 경우, 법 시행 이후의 평균이 96.1%로, 법 시행 이전에 비해 0.1% 증가하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.3% 증가하였음.
- 55~64세 연령대의 경우, 법 시행 이후의 평균이 94.3%로, 법 시행 이전에 비해 0.3% 감소하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.2% 증가하였음.

○ [그림 4-5]는 여성 표본의 연령대별 고용률을 보여줌.

[그림 4-5] 여성 연령대별 고용률, 2006년 3월~2013년 3월



자료 : 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

- 15~24세 연령대의 경우, 법 시행 이후 평균이 90.8%로, 법 시행 이전에 비해 0.6% 감소하였으며, 고용률의 변동성은 법 시행 이후 0.4% 증가하였음.

- 25~34세 연령대의 경우, 법 시행 이후 평균이 95.3%로, 법 시행 이전에 비해 0.4% 감소하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.8% 증가하였음.
- 35~44세 연령대의 경우, 법 시행 이후 평균이 96.7%로, 법 시행 이전에 비해 0.42% 감소하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.2% 증가하였음.
- 45~54세 연령대의 경우, 법 시행 이후의 평균이 97.2%로, 법 시행 이전에 비해 0.1% 감소하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.1% 증가하였음.
- 55~64세 연령대의 경우, 법 시행 이후의 평균이 96.4%로, 법 시행 이전에 비해 1.1% 감소하였으며, 변동성은 법 시행 이후 0.9% 증가하였음.

제3절 연령차별금지법의 고용효과 추정방법

□ 연령차별금지법의 고용효과 추정을 위한 계량분석방법

- 특정 법의 효과를 추정하는 기존의 연구들은 한 국가 내 주별 혹은 지역별로 법 시행 이전과 이후의 고용 차이를 이용하는 이중차분법으로 고용효과를 추정하지만, 우리나라의 경우 특정 법 시행의 지역별 차이가 존재하지 않기 때문에 시계열 분석을 이용하여 분석함(예: Yoo and Kang, 2007).
- 본 연구에서는 Yoo and Kang(2007)의 연구방법에 착안하여 개인수준의 미시자료를 이용하여 연령대별 고용확률을 추정한 후 연령대 수준의 패널데이터를 구축한 후 회귀분석하고자 함.
 - Yoo and Kang(2007)은 비정규직보호법의 고용효과를 추정하기 위하여 2007년 4월부터 2009년 12월까지의 월별 경찰조사를 이용함.
 - 비정규직보호법 적용대상의 예외인 55세 이상이라는 점에 착안하여 54세

와 55세에 초점을 두고 regression discontinuity design(RDD)을 이용하여 법시행 이전과 이후의 고용확률의 변화를 difference-in-differences(DD) 분석함.

- 이들은 54세와 55세의 고용확률을 각 연령의 “취업자 수/전체 인구”로 추정함.

- 본 연구는 상대적으로 고용확률이 안정적인 35~44세 연령대를 비교 대상으로 선정하여 다른 연령대와의 고용확률 차이를 추정하고자 함.
 - 본 연구의 분석기간은 2007~08년 세계 경제위기에 따른 영향을 포함하고 있으며, 따라서 거시적인 경제 충격의 영향을 동시에 받지만 연령차별금지법의 영향은 다르게 받는 그룹이 필요함.
 - 이를 위해 연령대는 15~24, 25~34, 35~44, 45~54, 55~64로 구분하여 연령대별 고용확률을 분석 기간동안 매월 연령대별로 aggregation함.

□ 월별 경찰조사의 횡단면 데이터를 이용한 본 연구의 실증방법은 아래와 같음.

- 우선 매월 경찰조사의 횡단면 데이터를 이용하여 연령대별 고용확률을 등식 (1)을 기반으로 추정함.

$$(1) \text{ yit} = a + \beta_1 \text{AGE}_{15-24} + \beta_2 \text{AGE}_{25-34} + \beta_3 \text{AGE}_{45-54} + \beta_4 \text{AGE}_{55-64} + \sum \beta_k X_k + \text{eit}, t = -36, -35, \dots, 48.$$

yit는 시점 t에서 개인 i의 고용여부, AGE₁₅₋₂₄, AGE₂₅₋₃₄, AGE₄₅₋₅₄, AGE₅₅₋₆₄는 각각 15~24세, 25~34세, 45~54세, 55~64세 연령대를 가리키는 더미변수(35~44세 연령대가 비교 대상)를, X는 성별, 학력, 결혼여부, 시군거주, 가구주 여부를, 마지막으로 eit는 임의오차를 가르킴.

- 시점 t의 연령대별 고용확률은 등식 (1)의 추정결과를 기반으로 해당 연령대와 이 연령대의 X의 평균값을 이용하여 추정하였음.³⁾

3) 구체적으로 STATA 13의 logit 분석을 수행한 후 prvalue 명령어를 이용하여 연령대별 고용확률을 추정하였음.

- 다음으로 연령차별금지법의 연령대별 고용확률에 대한 영향을 추정하기 위한 회귀분석식은 다음과 같음.

$$(2) P_{jt} = a + \beta_1 AGE_{15-24} + \beta_2 AGE_{25-34} + \beta_3 AGE_{45-54} + \beta_4 AGE_{55-64} + \beta_5 Act + \sum \delta_j AGE_j \times Act + \Theta Trend + \sum \beta_k Tk + eit, \\ t = -36, -35, \dots, 48.$$

P_{jt} 는 시점 t 에서 연령대 j 의 고용확률을, AGE_{15-24} , AGE_{25-34} , AGE_{45-54} , AGE_{55-64} 는 각각 15~24세, 25~34세, 45~54세, 55~64세 연령대를 가리키는 더미변수(35~44세 연령대가 비교 대상)를, Act 는 연령차별금지법 시행 전후(2009년 4월 이후는 1, 이전은 0)를 가리키는 더미변수를, $AGE_j \times Act$ 는 연령대와 Act 와의 상호작용항을, $Trend$ 는 연령차별금지법 시행 이후의 time trend를, T 는 $Year \times Month$ 의 상호작용항을, eit 는 임의오차를 가리킴.

- 본 연구의 주된 관심은 연령차별금지법이 시행된 2009년 3월 이전과 이후에 연령대별 고용확률의 차이를 보여주는 계수인 $\sum \delta_j AGE_j \times Act$ 에 있음.

□ 동일한 분석을 전체 표본뿐만 아니라 남성과 여성 표본으로 나누어 수행함.⁴⁾

□ 마지막으로 회귀분석식 (2)를 통해 추정된 고용확률의 변화의 통계적 엄밀성을 검증하기 위한 방법으로 2009년 3월 이전과 이후의 연령대별 고용확률에 구조적 단절(structural break)의 존재 여부를 검증함.

4) 이미 언급하였듯이 본 연구는 2006년 3월부터 2013년 3월까지를 분석하였기 때문에 2007~08년 세계 경제위기와 이에 대한 정부의 선제적·후속적 구조조정 시기를 포함하고 있음. 이러한 영향을 통제하기 위하여 한국은행의 (경기지수) 동행지수와 선행지수를 모든 회귀분석식에 포함하여 분석하였으나 본문에서 제시하는 모든 결과들의 통계적 추론에 영향을 미치지 않았음. 이에 동행지수와 선행지수를 포함하지 않은 결과들을 제시함.

제4절 회귀분석 결과와 논의

1. 고용확률 추정 결과

- <부표 4-1>은 등식 (1)을 이용하여 추정한 연령대별 고용확률을 제시하고 있음.
- <표 4-4>는 <부표 4-1>에서 제시한 연령대별 추정 고용확률의 평균과 표준편차를 보여줌.

<표 4-4> 연령대별 추정 고용확률의 평균 및 표준편차

연령	전 기간			법 시행 이전 (2006년 3월~2009년 2월)			법 시행 이후 (2010년 4월~2013년 3월)		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
15~24	0.906 (0.014)	0.885 (0.018)	0.912 (0.015)	0.908 (0.010)	0.884 (0.013)	0.916 (0.013)	0.904 (0.015)	0.886 (0.021)	0.909 (0.017)
25~34	0.952 (0.005)	0.948 (0.006)	0.958 (0.006)	0.953 (0.003)	0.947 (0.004)	0.961 (0.004)	0.951 (0.006)	0.948 (0.008)	0.956 (0.006)
35~44	0.969 (0.003)	0.968 (0.004)	0.971 (0.005)	0.969 (0.003)	0.967 (0.003)	0.973 (0.004)	0.969 (0.004)	0.970 (0.005)	0.969 (0.006)
45~54	0.968 (0.005)	0.965 (0.006)	0.974 (0.005)	0.968 (0.004)	0.964 (0.005)	0.975 (0.004)	0.968 (0.006)	0.965 (0.007)	0.973 (0.005)
55~54	0.957 (0.009)	0.950 (0.009)	0.970 (0.012)	0.960 (0.006)	0.952 (0.007)	0.975 (0.005)	0.955 (0.010)	0.948 (0.009)	0.966 (0.014)

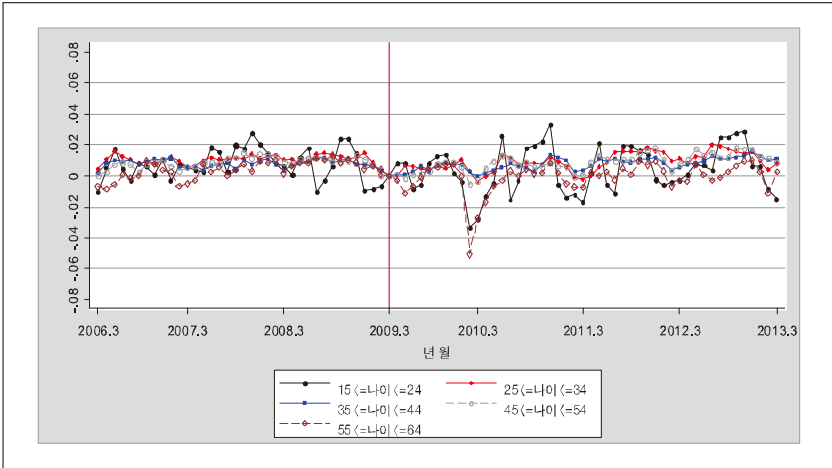
자료: 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

가. 전체 표본의 고용확률 추정결과

- 15~24세, 25~34세, 55~64세 연령대는 연령차별금지법 시행 이후 고용확률이 감소한 반면 35~44세와 45~54세 연령대는 동일한 것으로 나타났음. 반면 표준편차는 법 시행 이후 전 연령대에서 증가한 것으로 나타났으며, 이는 고용확률의 월별 변동폭이 더 커졌음을 의미함.

- [그림 4-6]은 전체 표본을 이용하여 추정된 연령대별 고용확률을 연월별로 보여줌. 연령차별금지법 시행 이전과 이후의 추이를 보여주기 위하여 2009년 3월을 기준으로 변환하였음.

[그림 4-6] 2009년 3월 기준 연령대별 추정 고용확률 변화 : 전체 표본



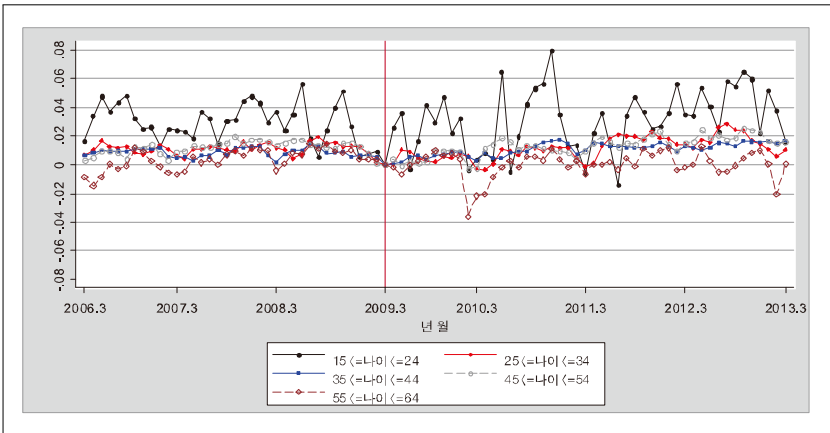
자료 : 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

- 상대적으로 15~24세와 55~64세 연령대 순으로 고용확률의 변동폭이 크게 나타난 반면 35~44세와 45~54세 연령대 순으로 변동폭이 작게 나타났음.
- 연령차별금지법 시행 전후를 비교하면 15~24세의 경우 2008년 12월 이후 2010년 5월까지 증가한 반면 그 외 연령대는 2009년 2월까지 감소하였음. 특히 55~64세 연령대는 2009년 5월까지 감소하다가 12월까지 증가하였음.
- 한편 15~24세와 55~64세 연령대는 2010년 1월과 2월 고용확률이 큰 폭으로 감소하였음.
- 특히 35~44세의 고용확률은 전 기간 안정적인 것으로 나타남. 만약 연령차별금지법이 영향이 있다면, 35~44세 연령대의 고용확률이 안정적이기 때문에 다른 연령대의 고용확률의 비교대상으로 삼기에 적절함을 보여주고 있음.

나. 남성 표본의 고용확률 추정결과

- 남성 표본의 경우, 법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 감소하였지만 그 외 연령대에서는 모두 증가한 것으로 나타났다. 표준편차는 법 시행 이후 전 연령대, 특히 15~24세 연령대에서 크게 증가한 것으로 나타났다.
- [그림 4-7]은 남성 표본을 이용하여 추정한 연령대별 고용확률을 연월별로 보여줌. [그림 4-6]과 마찬가지로 고용확률을 2009년 3월을 기준으로 변환하였음.

[그림 4-7] 2009년 3월 기준 연령대별 추정 고용확률 변화 : 남성 표본



자료 : 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

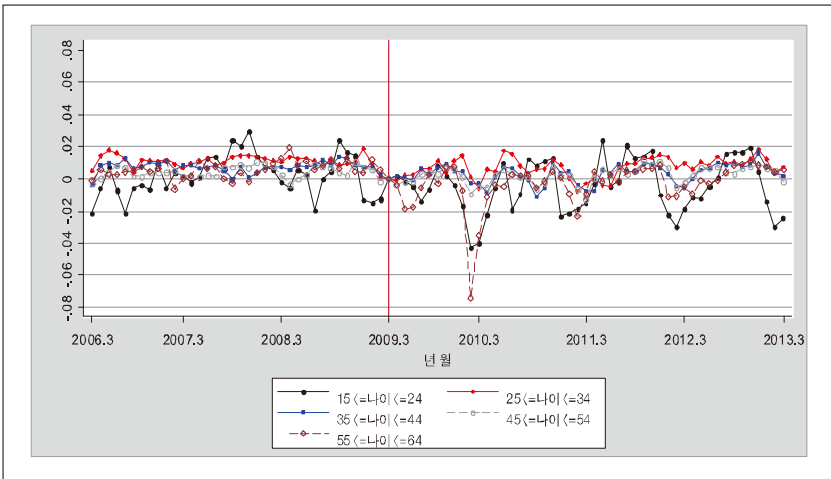
- 2009년 3월의 남성 고용확률을 비교하여, 15~24세 연령대의 변동폭이 -0.015~0.08%로 주로 높게 나타난 반면 55~64세 연령대의 변동폭은 2010년 2월 -0.04%를 제외하고 주로 -0.02~0.02%로 나타났다.
- 25~34세 연령대의 2010년 3~5월, 2011년 3월을 제외하고, 25~34세, 35~44세와 45~54세 연령대는 2009년 3월보다 높게 나타났다.
- 35~44세는 전 기간 0~0.02%의 변동폭을 보이고 있으며, 전체 표본에서와 마찬가지로 남성 표본에서도 다른 연령대의 고용확률과 비

교하기에 적절한 것으로 판단됨.

다. 여성 표본의 고용확률 추정결과

- 여성 표본의 경우, 법 시행 이후 모든 연령대에서 고용확률이 감소하였으며, 특히 15~24세와 55~64세 연령대에서 각 0.7%, 그리고 0.9% 감소한 것으로 나타났음. 표준편차는 법 시행 이후 전 연령대, 특히 55~64세 연령대에서 크게 증가한 것으로 나타났음.
- [그림 4-8]은 여성 표본을 이용하여 추정한 연령대별 고용확률을 2009년 3월을 기준으로 변환하여 보여줌.

[그림 4-8] 2009년 3월 기준 연령대별 추정 고용확률 변화 : 여성 표본



자료 : 경제활동부가조사, 2006년 3월~2013년 3월.

- 15~24세 연령대의 변동폭은 남성의 동일 연령대와 비교하여 변동폭이 크지 않은 $-0.04 \sim 0.03\%$ 로 나타났으나, 2009년 3월과 비교하여 전반적으로 낮게 나타났음.
- 55~64세 연령대의 변동폭은 남성의 동일 연령대보다 낮게 나타난 반면 2010년 1월 예외적으로 낮게 나타난 경우를 제외하면 주로 $-0.02 \sim 0.02\%$ 로 나타났음.

- 남성의 동일 연령대보다 25~34세, 35~44세와 45~54세 연령대 모두 상대적으로 변동폭이 큰 것으로 나타났다.
- 35~44세는 전 기간 0~0.02%의 변동폭을 보이고 있으며, 전체 표본에서와 마찬가지로 남성 표본에서도 다른 연령대의 고용확률과 비교하기에 적절한 것으로 판단됨.

2. 고용확률에 관한 회귀분석 추정결과

가. 전체 표본의 고용확률에 관한 회귀분석 추정결과

- <표 4-5>는 연령차별금지법이 연령대별 고용확률에 미친 영향을 회귀분석식 (2)를 이용하여 추정한 결과를 보여줌.
 - 회귀분석식 (2)를 전 기간, ± 3년, ± 2년, ± 1년으로 나누어 분석하였으며, 법 시행 이전과 이후의 고용확률 차이는 “AGE · × 법 시행”의 상호작용 변수들의 계수와 계수의 통계적 유의성을 통해 판단할 수 있음.
 - 상호작용 변수들의 계수에 대한 해석은 35~44세 연령대의 고용확률을 기준으로 해당 연령대의 고용확률과의 상대적 차이로 해석함.
 - 종속변수가 고용확률이기 때문에, 계수의 해석은 해당 연령대와 35~44세 연령대 간의 상대적 차이만을 의미함.
 - 모형 (2)는 모형 (1)에 시간추세를 추가한 것으로, 법 시행의 고용확률에 대한 영향이 증가 또는 감소와 같이 일관된 방향으로 영향을 미치는지를 제시함.

<표 4-5> 연령차별금지법의 연령대별 고용확률에 관한 영향: 전체 표본

	전기간		± 3년		± 2년		± 1년	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
AGE15-24 × Act	-0.003+ (0.002)	-0.003+ (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.006* (0.003)	-0.006* (0.003)	-0.004 (0.004)	-0.004 (0.004)
AGE25-34 × Act	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.001 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.004)	-0.002 (0.004)

〈표 4-5〉의 계속

	전기간		± 3년		± 2년		± 1년	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
AGE45-54 × Act	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.002 (0.004)	-0.002 (0.004)
AGE55-64 × Act	-0.005* (0.002)	-0.005* (0.002)	-0.005* (0.002)	-0.005* (0.002)	-0.008** (0.003)	-0.008** (0.003)	-0.011** (0.004)	-0.011** (0.004)
Act	0.007+ (0.004)	-0.086 (0.187)	0.008+ (0.004)	-0.087 (0.140)	-0.004 (0.005)	0.019 (0.100)	-0.007 (0.005)	-0.104* (0.052)
AGE15-24	-0.061*** (0.001)	-0.061*** (0.001)	-0.061*** (0.001)	-0.061*** (0.001)	-0.059*** (0.002)	-0.059*** (0.002)	-0.064*** (0.003)	-0.064*** (0.003)
AGE25-34	-0.017*** (0.001)	-0.017*** (0.001)	-0.017*** (0.001)	-0.017*** (0.001)	-0.016*** (0.002)	-0.016*** (0.002)	-0.017*** (0.003)	-0.017*** (0.003)
AGE45-54	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)
AGE55-64	-0.010*** (0.001)	-0.010*** (0.001)	-0.010*** (0.001)	-0.010*** (0.001)	-0.007*** (0.002)	-0.007*** (0.002)	-0.006* (0.003)	-0.006* (0.003)
Trend		0.002 (0.004)		0.003 (0.004)		-0.001 (0.004)		0.008+ (0.005)
Year × Month	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	0.959*** (0.003)	0.959*** (0.003)	0.959*** (0.003)	0.959*** (0.003)	0.964*** (0.003)	0.964*** (0.003)	0.968*** (0.004)	0.968*** (0.004)
R2	0.950	0.950	0.949	0.949	0.942	0.942	0.945	0.945
adj_R2	0.936	0.936	0.935	0.935	0.925	0.925	0.925	0.925
F-value	67.859	67.859	66.582	66.582	54.809	54.809	48.355	48.355
Obs	420	420	360	360	240	240	120	120

주: 2009년 3월은 분석에서 제외함; () 안은 표준오차; *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10.

- 전 기간의 결과를 살펴보면, 법 시행 이후 15~24세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 -0.3%(p<0.10), 25~34세, 45~54세, 55~64세 연령대의 고용확률은 -0.1%(p>0.10), 0.0%(p>0.10) -0.5%(p<0.05)로 추정되었음. 이 결과는 Time trend를 추가한 모형에서도 매우 유사하게 나타남.
- 법 시행 ± 3년 기간의 결과를 살펴보면 법 시행 이후 15~24세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 -0.4%(p<0.05)로 추정되었

으며, 그 외 결과들은 유사함.

- 법 시행 ± 2년 기간의 결과를 살펴보면 법 시행 이후 15~24세와 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 -0.6%($p < 0.05$)와 -0.8% ($p < 0.01$)로 추정되었음.
- 법 시행 ± 1년 기간의 결과를 살펴보면 15~24세 연령대의 고용확률이 -0.4%($p > 0.10$)로 통계적으로 유의하지 않은 반면 55~64세 연령대의 고용확률이 -1.1%($p < 0.01$)로 통계적으로 유의하였음.
- 요약하면 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 0.5~1.1% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 반면 15~24세 연령대는 법 시행 ± 1년 기간에는 -0.4%로 통계적으로 유의하지 않았지만 ± 2년, ± 3년, 그리고 전 기간 0.3%~0.6%로 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 마지막으로 25~34세와 45~54세 연령대는 고용확률에 있어서 35~44세 연령대와 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

나. 남성 표본의 고용확률에 관한 회귀분석 추정결과

- <표 4-6>은 남성 표본만을 이용하여 추정한 결과를 보여줌.

<표 4-6> 연령차별금지법의 연령대별 고용확률에 관한 영향

	전기간		± 3년		± 2년		± 1년	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
AGE15-24 × Act	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.004 (0.003)	-0.004 (0.003)	-0.003 (0.004)	-0.003 (0.004)	-0.001 (0.005)	-0.001 (0.005)
AGE25-34 × Act	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.005 (0.004)	-0.005 (0.004)	-0.004 (0.005)	-0.004 (0.005)
AGE45-54 × Act	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.006 (0.004)	-0.006 (0.004)	-0.005 (0.005)	-0.005 (0.005)
AGE55-64 × Act	-0.006* (0.003)	-0.006* (0.003)	-0.005+ (0.003)	-0.005+ (0.003)	-0.008* (0.004)	-0.008* (0.004)	-0.009+ (0.005)	-0.009+ (0.005)
Act	0.009 (0.006)	-0.050 (0.261)	0.013* (0.006)	0.086 (0.192)	-0.002 (0.006)	0.122 (0.132)	-0.007 (0.006)	-0.068 (0.063)

〈표 4-6〉의 계속

	전기간		± 3년		± 2년		± 1년	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
AGE15-24	-0.083*** (0.002)	-0.083*** (0.002)	-0.083*** (0.002)	-0.083*** (0.002)	-0.083*** (0.003)	-0.083*** (0.003)	-0.087*** (0.004)	-0.087*** (0.004)
AGE25-34	-0.020*** (0.002)	-0.020*** (0.002)	-0.020*** (0.002)	-0.020*** (0.002)	-0.019*** (0.003)	-0.019*** (0.003)	-0.020*** (0.004)	-0.020*** (0.004)
AGE45-54	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.002 (0.004)	-0.002 (0.004)
AGE55-64	-0.015*** (0.002)	-0.015*** (0.002)	-0.015*** (0.002)	-0.015*** (0.002)	-0.012*** (0.003)	-0.012*** (0.003)	-0.011** (0.004)	-0.011** (0.004)
Trend		0.001 (0.005)		-0.002 (0.005)		-0.005 (0.006)		0.005 (0.005)
Year × Month	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	0.959*** (0.004)	0.959*** (0.004)	0.959*** (0.004)	0.959*** (0.004)	0.961*** (0.004)	0.961*** (0.004)	0.966*** (0.004)	0.966*** (0.004)
R ²	0.942	0.942	0.945	0.945	0.943	0.943	0.951	0.951
adj_R ²	0.925	0.925	0.929	0.929	0.925	0.925	0.934	0.934
F-value	58.168	58.168	60.552	60.552	54.943	54.943	55.367	55.367
Obs	420	420	360	360	240	240	120	120

주: 2009년 3월은 분석에서 제외함; () 안은 표준오차; *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10.

- 전기간의 결과를 살펴보면, 법 시행 이후 35~44세 연령대 대비 15~24세 연령대의 고용확률은 -0.1%(p>0.10), 25~34세 연령대는 -0.2%(p>0.10), 45~54세 연령대는 -0.1%(p>0.10), 55~64세 연령대의 고용확률은 -0.6%(p<0.05)로 나타났음. 이 결과는 Time trend를 추가한 모형에서도 매우 유사하게 나타남.
- 법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 -0.5%(± 3년: p<0.10), -0.8%(± 2년: p<0.05), -0.9%(± 1년: p<0.10)로 추정되었으며, 그 외 결과들도 유사하게 나타남.
- 요약하면 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률만이 35~44세 연령대 대비 0.5%~0.9% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으

로 유의하였음. 그 외 연령대는 고용확률에 있어서 35~44세 연령대와 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났음.

다. 여성 표본의 고용확률에 관한 회귀분석 추정결과

○ <표 4-7>은 여성 표본만을 이용하여 추정한 결과를 보여줌.

<표 4-7> 연령차별금지법의 연령대별 고용확률에 관한 영향: 여성 표본

	전기간		± 3년		± 2년		± 1년	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
AGE15-24 × Act	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.008* (0.003)	-0.008* (0.003)	-0.005 (0.005)	-0.005 (0.005)
AGE25-34 × Act	0.000 (0.002)	0.000 (0.002)	0.000 (0.003)	0.000 (0.003)	0.000 (0.003)	0.000 (0.003)	0.001 (0.005)	0.001 (0.005)
AGE45-54 × Act	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	0.002 (0.005)	0.002 (0.005)
AGE55-64 × Act	-0.005* (0.002)	-0.005* (0.002)	-0.006* (0.003)	-0.006* (0.003)	-0.010** (0.003)	-0.010** (0.003)	-0.016** (0.005)	-0.016** (0.005)
Act	0.004 (0.005)	-0.014 (0.230)	0.002 (0.005)	-0.162 (0.174)	-0.010+ (0.005)	-0.066 (0.119)	-0.011+ (0.006)	-0.124+ (0.063)
AGE15-24	-0.057*** (0.002)	-0.057*** (0.002)	-0.057*** (0.002)	-0.057*** (0.002)	-0.053*** (0.002)	-0.053*** (0.002)	-0.060*** (0.004)	-0.060*** (0.004)
AGE25-34	-0.013*** (0.002)	-0.013*** (0.002)	-0.013*** (0.002)	-0.013*** (0.002)	-0.012*** (0.002)	-0.012*** (0.002)	-0.014*** (0.004)	-0.014*** (0.004)
AGE45-54	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	0.003 (0.002)	0.003 (0.002)	0.001 (0.004)	0.001 (0.004)
AGE55-64	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	0.004 (0.002)	0.004 (0.002)	0.004 (0.004)	0.004 (0.004)
Trend		0.000 (0.005)		0.005 (0.005)		0.002 (0.005)		0.009+ (0.005)
Year × Month	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	0.962*** (0.004)	0.962*** (0.004)	0.962*** (0.004)	0.962*** (0.004)	0.969*** (0.004)	0.969*** (0.004)	0.974*** (0.004)	0.974*** (0.004)
R ²	0.926	0.926	0.924	0.924	0.921	0.921	0.924	0.924
adj_R ²	0.905	0.905	0.903	0.903	0.897	0.897	0.897	0.897
F-value	45.048	45.048	43.375	43.375	38.855	38.855	34.607	34.607

〈표 4-7〉의 계속

	전기간		± 3년		± 2년		± 1년	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Obs	420	420	360	360	240	240	120	120

주: 2009년 3월은 분석에서 제외함; () 안은 표준오차; *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10.

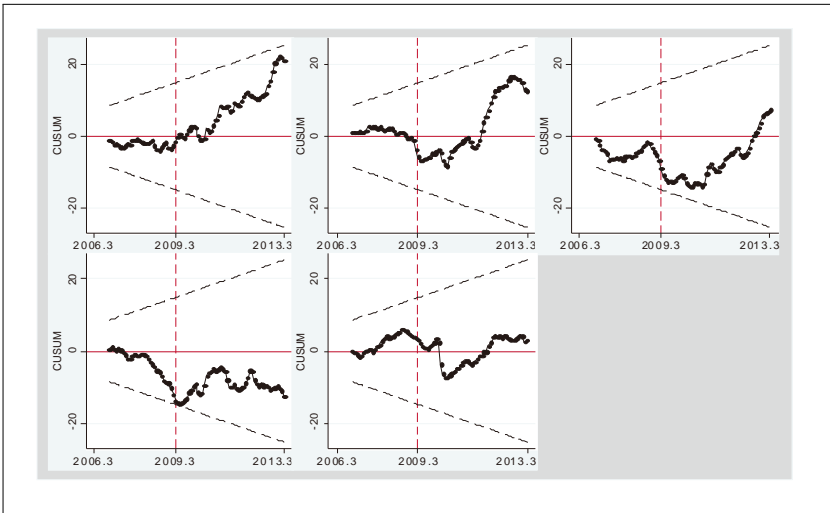
- 전 기간의 결과를 살펴보면, 법 시행 이후 15~24세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 -0.3%(p<0.10), 25~34세, 45~54세, 55~64세 연령대의 고용확률은 -0.0%(p>0.10), 0.2%, (p>0.10) -0.5%(p<0.05)로 추정되었음. 이 결과는 Time trend를 추가한 모형에서도 매우 유사하게 나타남.
- 법 시행 ± 3년 기간의 결과를 살펴보면 법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 -0.5%(p<0.05)로 추정되었으며, 그 외 결과들은 유사함.
- 법 시행 ± 2년 기간의 결과를 살펴보면 법 시행 이후 15~24세와 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 -0.8%(p<0.05)와 -1.0%(p<0.01)로 추정되었음.
- 법 시행 ± 1년 기간의 결과를 살펴보면 55~64세 연령대의 고용확률이 -1.6%(p<0.01)로 통계적으로 유의하였음.
 - [그림 4-8]에서 언급되었듯이 2010년 1월 예외적으로 낮았던 55~64세 연령대의 고용확률이 회귀분석 결과에 영향을 미친 정도를 확인할 필요를 제시함.
 - 이에 2010년 1월을 제외한 회귀분석 결과는 다음과 같음.
 - 55~64세 연령대의 고용확률이 -1.1%(p<0.05)로 계수의 절대적 크기는 작아졌지만 여전히 통계적으로 유의하였음.
- 요약하면 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 0.5%~1.6% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 반면 15~24세 연령대는 법 시행 ± 2년 기간에만 통계적으로 유의한 것으로 나타났음.

3. 연령대별 고용확률의 구조적 단절 여부의 검증결과

가. CUSUM 검증을 통한 구조적 단절(structural break)의 탐색

- 구조적 단절의 기준점에 대한 정보가 부족한 것으로 가정하고 구조적 단절 여부를 탐색하기 위한 진단테스트들 중의 하나인 CUSUM (CUmulative SUM) 테스트를 수행함.
 - CUSUM 테스트의 결과를 이용하여 CUSUM 통계량을 실선으로, 이 통계량의 5% 유의수준인 상·하한값들을 시간에 따라 제시함.
 - CUSUM 통계량이 유의수준의 범위를 벗어날 경우 벗어난 시점에서 구조적 단절이 발생할 가능성이 있는 것으로 판단할 수 있음. 즉 구조적 단절이 발생하지 않았다는 귀무가설을 기각할 수 있음.
- [그림 4-9]는 전체 표본을 이용한 CUSUM 테스트 결과를 제시함.

[그림 4-9] CUSUM 테스트 결과: 전체 표본



주: 상단 왼쪽부터 15~24세, 25~34세, 35~44세, 하단 왼쪽부터 45~54세, 55~64세 연령대임.

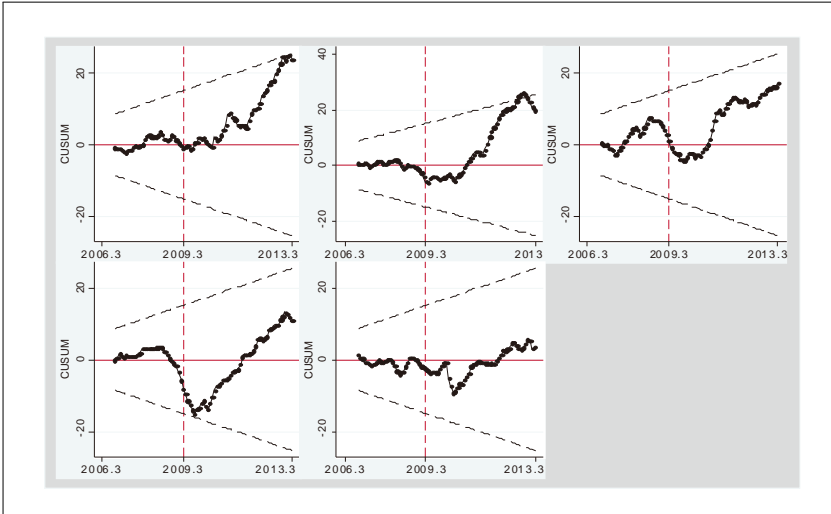
- 45~54세 연령대의 CUSUM 통계량이 5% 유의수준의 하한값에 근

접하였으나 넘어서지 않음.

- 모든 연령대의 CUSUM 통계량이 5% 유의수준의 범위 안에 있어 구조적 단절이 발생하지 않았다는 귀무가설을 기각하는 데 실패함.

○ [그림 4-10]은 남성 표본을 이용한 CUSUM 테스트 결과를 제시함.

[그림 4-10] CUSUM 테스트 결과 : 남성 표본

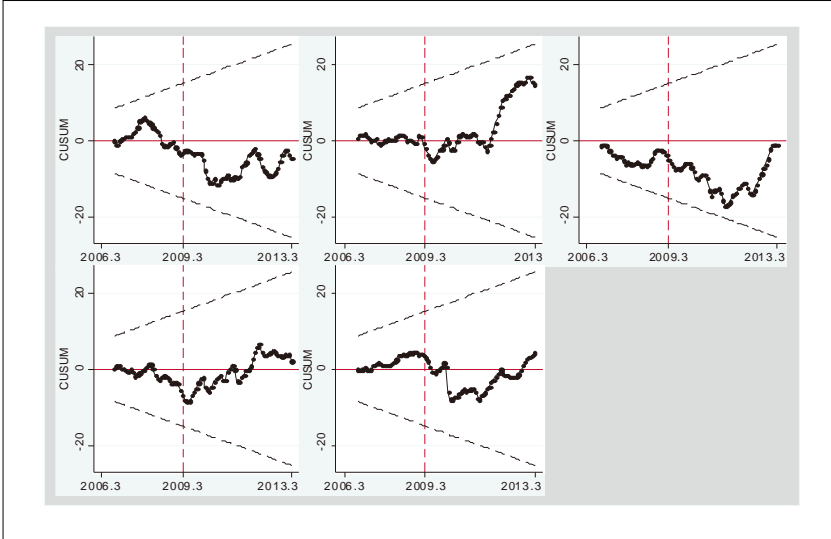


주: 상단 왼쪽부터 15~24세, 25~34세, 35~44세, 하단 왼쪽부터 45~54세, 55~64세 연령대임.

- 15~24세와 25~34세 연령대의 CUSUM 통계량이 2013년 후반에 5% 유의수준의 상한값을 넘어섰으나 2009년 3월 기준점과는 시간적으로 상당한 격차가 존재함.
- 45~54세 연령대의 CUSUM 통계량이 2009년 3월 이후 5% 유의수준의 하한값에 근접하였으나 넘어서지 않음.
- 2009년 3월을 기준으로 모든 연령대의 CUSUM 통계량이 5% 유의수준의 범위 안에 있어 구조적 단절이 발생하지 않았다는 귀무가설을 기각하고자 함.

○ [그림 4-11]은 여성 표본을 이용한 CUSUM 테스트 결과를 제시함.

[그림 4-11] CUSUM 테스트 결과: 여성 표본



주: 상단 왼쪽부터 15~24세, 25~34세, 35~44세, 하단 왼쪽부터 45~54세, 55~64세 연령대임.

- 모든 연령대의 CUSUM 통계량이 5% 유의수준의 범위 안에 있어 구조적 단절이 발생하지 않았다는 귀무가설을 기각하고자 함.

나. 알려진 기준점을 이용한 구조적 단절의 검증결과

- 연령차별금지법이 시행된 년월인 2009년 3월을 기준점으로 고용확률의 구조적 단절 여부를 검증함.
- 구조적 단절 여부를 검증하기 위한 기본 논리는 다음과 같음.
 - 연령차별금지법이 시행된 2009년 3월을 기본적인 기준점으로 설정하였으며, 보다 엄밀한 검증을 위하여 2008년 3월, 그리고 2010년 3월을 기준점으로 설정하여 통계 검증함.
 - 만약 세 시점에서 모두 통계적으로 유의하다면 이는 연령차별금지법이 아닌 다른 요인들 또는 통계적 인공물(artifact)에 의한 결과로서 판단함.

- 2008년 3월을 기준으로 설정한 결과는 통계적으로 유의하지 않지만 2009년 3월과 2010년 3월을 기준으로 설정한 결과 모두 통계적으로 유의하다면 연령차별금지법에 의한 영향일 가능성이 높음.
- <표 4-8>은 고용확률의 구조적 단절 여부를 판단하기 위한 분석결과를 제시함.

<표 4-8> 연령대별 고용확률의 구조적 단절 분석결과

표본	연령대	2009년 3월 기준		2008년 3월 기준		2010년 3월 기준	
		$\chi^2(6)$	Prob> $\chi^2(6)$	$\chi^2(6)$	Prob> $\chi^2(6)$	$\chi^2(6)$	Prob> $\chi^2(6)$
전체 표본	15~24	4.796	0.570	7.937	0.243	13.782	0.032
	25~34	18.003	0.006	14.063	0.029	16.763	0.010
	35~44	24.815	0.000	14.608	0.024	14.829	0.022
	45~54	20.676	0.002	16.275	0.012	30.710	0.000
	55~64	9.859	0.131	3.605	0.730	3.403	0.757
남성 표본	15~24	4.769	0.445	6.707	0.243	16.254	0.006
	25~34	25.472	0.000	14.338	0.014	20.507	0.001
	35~44	33.662	0.000	29.157	0.000	30.955	0.000
	45~54	12.959	0.024	10.582	0.060	27.106	0.000
	55~64	4.417	0.491	5.845	0.322	4.345	0.501
여성 표본	15~24	10.485	0.063	15.221	0.010	5.032	0.412
	25~34	9.646	0.086	4.834	0.437	10.040	0.074
	35~44	10.922	0.053	8.546	0.129	10.584	0.060
	45~54	10.449	0.064	4.481	0.482	13.184	0.022
	55~64	10.010	0.075	4.770	0.445	8.619	0.125

- 먼저 전체 표본을 이용한 검증결과는 다음과 같음.
 - 15~24세 연령대는 2010년 3월 기준점에서만 통계적으로 유의하였음.
 - 25~34세, 35~44세, 45~54세 연령대는 모든 기준점들에서 모두 통계적으로 유의하였음.
 - 55~64세 연령대는 모든 기준점들에서 통계적으로 유의하지 않았음.
- 남성 표본만을 이용한 검증결과는 전체 표본을 이용한 검증결과와 매우 유사한 결과를 보여줌.

- 여성 표본만을 이용한 검증결과는 다음과 같음.
 - 15~24세 연령대는 2008년 3월과 2009년 3월 기준점에서 통계적으로 유의하였으나 2010년 3월 기준점에서는 통계적으로 유의하지 않았음.
 - 25~34세, 35~44세, 45~54세 연령대는 2008년 3월 기준점을 제외한 2009년 3월과 2010년 3월 기준점에서 통계적으로 유의하였음.
 - 55~64세 연령대는 2009년 3월 기준점에서만 통계적으로 유의하였음.
- 요약하면 연령차별금지법은 남성보다는 여성의 고용확률의 안정성에 영향을 미친 것으로 판단되며, 이러한 영향은 15~24세 연령대를 제외한 모든 연령대에서 나타난 것으로 보임. 그러나 [그림 4-8]에서 구조적 단절을 유추할 수 있는 패턴이 드러나지 않은 것을 고려하여 해석에 유의할 필요가 있음.

4. 소 결

가. 추정 고용확률에 관한 회귀분석 결과

□ 전체 표본을 이용한 추정 고용확률에 관한 회귀분석 결과

- 법 시행 이전과 이후 1년을 분석한 결과 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대의 고용확률에 비해 1.1% 낮았으며, 이는 통계적으로 유의하였음($p < 0.01$).
- 법 시행 전후 2년의 기간을 분석한 결과 법 시행 이후 35~44세 연령대 대비 15~24세의 고용확률은 0.6% ($p < 0.05$), 55~64세 연령대의 고용확률은 0.8% ($p < 0.01$) 낮게 추정되었음.
- 법 시행 전후 3년의 기간을 분석한 결과 법 시행 이후 15~24세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 0.4% ($p < 0.05$) 낮게 추정되었음.
- 전 기간을 분석한 결과 법 시행 이후 15~24세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 0.3% ($p < 0.10$), 55~64세 연령대의 고용확률은 0.5% ($p < 0.05$) 낮게 추정되었음.

○ 요약하면 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 0.5~1.1% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 반면 15~24세 연령대의 고용확률은 법 시행 전후 2년 부터 통계적으로 유의하게 낮게 추정되었음.

□ 남성 표본을 이용한 추정 고용확률에 관한 회귀분석 결과

○ 전체표본을 이용한 결과와 마찬가지로, 법 시행 이후 ± 1년을 분석 하면 35~44세 연령대 대비 55~64세 연령대의 고용확률은 0.9%($p<0.10$), ± 2년을 분석하면 0.8%($p<0.05$), ± 3년을 분석 하면 0.5%($p<0.10$), 분기간을 분석하면 0.6%($p<0.05$) 낮게 추정 되었음.

□ 여성 표본을 이용한 추정 고용확률에 관한 회귀분석 결과

○ 전체표본을 이용한 결과와 마찬가지로, 법 시행 이후 ± 1년을 분석하면 35~44세 연령대 대비 55~64세 연령대의 고용확률은 1.6%($p<0.01$), ± 2년을 분석하면 0.8%($p<0.05$), ± 3년을 분석하면 0.6%($p<0.10$), 전 기간을 분석하면 0.5%($p<0.05$) 낮게 추정되었음.

○ 법 시행 ± 2년 기간의 결과를 살펴보면 법 시행 이후 15~24세 연령 대의 고용확률이 0.8%($p<0.05$) 낮은 것으로 추정되었으나 그 외 기간 에는 통계적으로 유의하지 않았음.

□ 요약하면 연령차별금지법 시행 이후 전체 표본뿐만 아니라 남성과 여성 표본만을 분석한 경우에도 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연 령대의 고용확률에 비해 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 추정되었음.

나. 구조적 단절 존재 여부의 검증결과

○ 구조적 단절의 기준점에 대한 사전 정보 없이 구조적 단절 여부를 탐색

- 하는 CUSUM(CUmulative SUM) 테스트를 수행한 결과 모든 연령대에서 구조적 단절이 발생하지 않았다는 귀무가설을 기각하는 데 실패함.
- 연령차별금지법이 시행된 2009년 3월을 기준으로, 그리고 ± 1 년을 강건성 테스트를 위한 기준으로 설정한 후 고용확률의 구조적 단절 여부를 검증한 결과는 다음과 같음.
 - 먼저 전체 표본을 이용한 검증결과는 다음과 같음.
 - 25~34세, 35~44세, 45~54세 연령대는 모든 기준점들에서 모두 통계적으로 유의하여 연령차별금지법 외 다른 요인들 또는 통계적 인공물(artifact)에 의한 것으로 판단됨. 또한 55~64세 연령대는 모든 기준점들에서 통계적으로 유의하지 않았음.
 - 15~24세 연령대는 2010년 3월 기준점에서만 통계적으로 유의하였음.
 - 남성 표본만을 이용한 검증결과는 전체 표본을 이용한 검증결과와 매우 유사하였음.
 - 여성 표본만을 이용한 검증결과는 다음과 같음.
 - 15~24세 연령대는 2008년 3월과 2009년 3월 기준점에서 통계적으로 유의하였으나 2010년 3월 기준점에서는 통계적으로 유의하지 않았음. 따라서 이 결과는 통계적 인공물로 판단됨.
 - 35~34세, 35~44세, 45~54세 연령대는 2008년 3월 기준점을 제외한 2009년 3월과 2010년 3월 기준점에서 통계적으로 유의하였음.
 - 55~64세 연령대는 2009년 3월 기준점에서만 통계적으로 유의하였음.
 - 연령차별금지법은 남성보다는 여성의 고용확률의 안정성에 영향을 미친 것으로 판단되며, 이러한 영향은 15~24세 연령대를 제외한 모든 연령대에서 나타난 것으로 보임. 그러나 [그림 4-8]에서 구조적 단절을 유추할 수 있는 패턴이 드러나지 않은 것을 고려하여 해석에 유의할 필요가 있음.
 - 이상과 같이 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률

이 35~44세 연령대의 고용확률에 비해 통계적으로 유의하게 낮게 나온 결과와 구조적 단절 여부의 검증결과는 일관되지 않음. 따라서 <표 4-5>~<표 4-7>의 고용확률에 관한 회귀분석 추정결과가 명확한 인과성을 전제로 해석하는 데 유의할 필요가 있음.

<부표 4-1> 연령대별 추정 고용확률

년월	15-24			25-34			35-44			45-54			55-64		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
200603	0.890	0.871	0.893	0.947	0.943	0.954	0.963	0.965	0.962	0.960	0.955	0.968	0.949	0.940	0.968
200604	0.906	0.888	0.908	0.953	0.947	0.964	0.970	0.967	0.974	0.962	0.957	0.971	0.947	0.934	0.975
200605	0.918	0.902	0.921	0.958	0.953	0.967	0.971	0.969	0.976	0.967	0.962	0.975	0.950	0.940	0.972
200606	0.905	0.892	0.907	0.955	0.949	0.965	0.970	0.968	0.974	0.968	0.962	0.979	0.956	0.949	0.972
200607	0.898	0.898	0.893	0.953	0.948	0.962	0.972	0.968	0.979	0.967	0.961	0.978	0.954	0.946	0.974
200608	0.909	0.903	0.909	0.950	0.949	0.953	0.969	0.968	0.972	0.962	0.956	0.972	0.956	0.948	0.974
200609	0.907	0.887	0.910	0.951	0.945	0.961	0.971	0.970	0.973	0.967	0.964	0.972	0.965	0.960	0.977
200610	0.902	0.880	0.908	0.950	0.943	0.961	0.972	0.970	0.976	0.968	0.964	0.975	0.963	0.958	0.974
200611	0.911	0.881	0.923	0.952	0.946	0.960	0.972	0.969	0.975	0.970	0.967	0.975	0.959	0.951	0.976
200612	0.898	0.868	0.908	0.954	0.950	0.961	0.973	0.971	0.977	0.966	0.960	0.975	0.958	0.947	0.980
200701	0.908	0.880	0.918	0.951	0.947	0.958	0.967	0.964	0.972	0.963	0.955	0.976	0.949	0.943	0.963
200702	0.906	0.878	0.916	0.947	0.942	0.956	0.967	0.963	0.974	0.965	0.961	0.972	0.950	0.942	0.969
200703	0.904	0.878	0.912	0.948	0.941	0.959	0.968	0.964	0.974	0.966	0.962	0.972	0.953	0.944	0.971
200704	0.904	0.873	0.915	0.952	0.947	0.960	0.965	0.961	0.972	0.968	0.966	0.972	0.963	0.954	0.980
200705	0.919	0.892	0.927	0.954	0.947	0.962	0.968	0.965	0.973	0.968	0.964	0.973	0.959	0.950	0.976
200706	0.916	0.887	0.928	0.952	0.949	0.958	0.968	0.965	0.974	0.968	0.965	0.973	0.961	0.952	0.977
200707	0.903	0.870	0.920	0.953	0.948	0.960	0.970	0.969	0.971	0.971	0.966	0.978	0.955	0.948	0.969
200708	0.921	0.886	0.939	0.954	0.947	0.963	0.965	0.966	0.965	0.972	0.967	0.978	0.959	0.955	0.967
200709	0.918	0.886	0.934	0.953	0.946	0.964	0.971	0.971	0.973	0.975	0.972	0.980	0.963	0.958	0.973
200710	0.929	0.899	0.943	0.956	0.952	0.964	0.969	0.970	0.967	0.971	0.967	0.978	0.959	0.955	0.967
200711	0.921	0.902	0.928	0.953	0.947	0.963	0.971	0.972	0.970	0.974	0.970	0.981	0.965	0.960	0.973
200712	0.915	0.898	0.921	0.955	0.950	0.962	0.972	0.972	0.973	0.974	0.970	0.981	0.964	0.959	0.975
200801	0.909	0.885	0.919	0.956	0.952	0.961	0.968	0.965	0.973	0.972	0.968	0.978	0.966	0.959	0.979
200802	0.907	0.892	0.912	0.952	0.948	0.960	0.965	0.960	0.973	0.968	0.966	0.974	0.957	0.944	0.983
200804	0.913	0.890	0.920	0.950	0.941	0.962	0.971	0.969	0.974	0.970	0.969	0.971	0.964	0.957	0.978

<부표 4-1>의 계속

년월	15-24			25-34			35-44			45-54			55-64		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
200805	0.919	0.911	0.917	0.952	0.943	0.962	0.970	0.969	0.973	0.971	0.970	0.974	0.964	0.955	0.981
200806	0.891	0.873	0.895	0.956	0.953	0.961	0.973	0.973	0.974	0.972	0.967	0.980	0.967	0.963	0.975
200807	0.898	0.860	0.914	0.957	0.956	0.958	0.973	0.971	0.977	0.971	0.966	0.979	0.966	0.960	0.978
200808	0.907	0.879	0.918	0.956	0.951	0.961	0.970	0.967	0.974	0.970	0.964	0.978	0.969	0.963	0.981
200809	0.925	0.894	0.938	0.955	0.952	0.958	0.972	0.967	0.980	0.968	0.964	0.975	0.964	0.957	0.976
200810	0.925	0.906	0.930	0.953	0.949	0.959	0.972	0.968	0.979	0.969	0.967	0.973	0.966	0.956	0.982
200811	0.916	0.882	0.928	0.954	0.950	0.960	0.968	0.964	0.974	0.973	0.968	0.981	0.964	0.958	0.974
200812	0.892	0.860	0.901	0.957	0.949	0.968	0.968	0.965	0.974	0.970	0.965	0.978	0.960	0.952	0.973
200901	0.892	0.862	0.900	0.951	0.944	0.959	0.968	0.965	0.973	0.966	0.960	0.976	0.962	0.952	0.981
200902	0.894	0.864	0.902	0.943	0.938	0.950	0.965	0.964	0.968	0.959	0.953	0.970	0.960	0.952	0.975
200903	0.901	0.855	0.914	0.942	0.936	0.950	0.961	0.959	0.966	0.960	0.952	0.971	0.956	0.948	0.970
200904	0.909	0.881	0.916	0.942	0.937	0.949	0.962	0.959	0.967	0.960	0.956	0.967	0.953	0.946	0.966
200905	0.909	0.891	0.913	0.949	0.947	0.952	0.962	0.960	0.967	0.959	0.952	0.969	0.945	0.942	0.951
200906	0.893	0.852	0.909	0.948	0.945	0.952	0.964	0.964	0.965	0.960	0.955	0.970	0.949	0.948	0.952
200907	0.895	0.872	0.900	0.947	0.941	0.956	0.967	0.965	0.972	0.961	0.954	0.974	0.955	0.951	0.964
200908	0.909	0.896	0.907	0.946	0.939	0.956	0.965	0.962	0.969	0.963	0.955	0.975	0.960	0.953	0.972
200909	0.914	0.884	0.923	0.949	0.939	0.961	0.968	0.965	0.973	0.967	0.962	0.974	0.961	0.958	0.967
200910	0.915	0.902	0.916	0.947	0.942	0.954	0.969	0.966	0.975	0.968	0.962	0.978	0.963	0.955	0.977
200911	0.903	0.877	0.911	0.950	0.941	0.961	0.969	0.967	0.970	0.968	0.962	0.977	0.963	0.956	0.977
200912	0.897	0.887	0.897	0.953	0.944	0.964	0.969	0.968	0.970	0.965	0.961	0.972	0.955	0.952	0.962
201001	0.867	0.851	0.871	0.945	0.942	0.951	0.964	0.964	0.963	0.954	0.950	0.961	0.905	0.912	0.896
201002	0.872	0.858	0.874	0.938	0.934	0.944	0.961	0.961	0.963	0.956	0.950	0.966	0.928	0.927	0.934
201003	0.888	0.863	0.892	0.942	0.933	0.955	0.963	0.967	0.958	0.964	0.964	0.965	0.938	0.928	0.958
201004	0.896	0.859	0.908	0.945	0.937	0.954	0.965	0.963	0.966	0.970	0.967	0.974	0.949	0.940	0.966
201005	0.927	0.919	0.924	0.956	0.947	0.967	0.967	0.963	0.973	0.973	0.971	0.976	0.953	0.946	0.965
201006	0.885	0.850	0.895	0.954	0.946	0.965	0.969	0.967	0.972	0.971	0.968	0.974	0.959	0.951	0.972
201007	0.898	0.875	0.904	0.949	0.943	0.958	0.968	0.968	0.968	0.967	0.963	0.972	0.955	0.946	0.972
201008	0.919	0.897	0.927	0.951	0.949	0.953	0.967	0.968	0.965	0.968	0.965	0.972	0.960	0.954	0.972
201009	0.920	0.908	0.922	0.950	0.948	0.955	0.964	0.971	0.955	0.965	0.966	0.965	0.957	0.954	0.964
201010	0.923	0.911	0.925	0.949	0.946	0.956	0.969	0.974	0.960	0.966	0.963	0.969	0.958	0.951	0.968
201011	0.934	0.934	0.927	0.954	0.949	0.961	0.975	0.975	0.976	0.969	0.962	0.979	0.964	0.959	0.974

<부표 4-1>의 계속

년월	15-24			25-34			35-44			45-54			55-64		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
201012	0.895	0.890	0.891	0.951	0.948	0.958	0.973	0.976	0.969	0.966	0.962	0.973	0.958	0.952	0.970
201101	0.887	0.868	0.892	0.948	0.948	0.950	0.972	0.973	0.970	0.965	0.961	0.973	0.950	0.946	0.960
201102	0.888	0.868	0.896	0.941	0.941	0.942	0.964	0.966	0.962	0.959	0.956	0.964	0.948	0.951	0.946
201103	0.883	0.849	0.899	0.940	0.935	0.947	0.965	0.969	0.959	0.960	0.962	0.958	0.948	0.942	0.960
201104	0.902	0.877	0.911	0.942	0.937	0.949	0.968	0.974	0.958	0.969	0.967	0.971	0.958	0.949	0.974
201105	0.922	0.891	0.938	0.948	0.949	0.945	0.972	0.974	0.971	0.973	0.972	0.976	0.955	0.948	0.968
201106	0.895	0.868	0.909	0.950	0.955	0.945	0.970	0.972	0.970	0.970	0.968	0.974	0.958	0.950	0.972
201107	0.889	0.841	0.913	0.957	0.958	0.956	0.973	0.971	0.975	0.970	0.965	0.977	0.953	0.945	0.967
201108	0.920	0.889	0.935	0.958	0.957	0.959	0.971	0.971	0.970	0.970	0.968	0.974	0.961	0.953	0.974
201109	0.920	0.902	0.927	0.958	0.956	0.959	0.970	0.970	0.970	0.970	0.967	0.976	0.957	0.948	0.974
201110	0.917	0.892	0.928	0.958	0.954	0.963	0.972	0.970	0.975	0.975	0.970	0.982	0.965	0.959	0.976
201111	0.914	0.880	0.931	0.960	0.959	0.963	0.972	0.971	0.975	0.976	0.974	0.980	0.963	0.955	0.976
201112	0.898	0.882	0.904	0.959	0.955	0.965	0.973	0.974	0.973	0.978	0.976	0.981	0.965	0.958	0.978
201201	0.895	0.891	0.892	0.958	0.954	0.963	0.970	0.972	0.969	0.970	0.966	0.978	0.959	0.960	0.958
201202	0.897	0.911	0.884	0.952	0.951	0.956	0.965	0.968	0.962	0.963	0.962	0.966	0.949	0.945	0.959
201203	0.898	0.890	0.896	0.953	0.950	0.959	0.967	0.972	0.960	0.967	0.967	0.969	0.953	0.946	0.965
201204	0.901	0.889	0.902	0.950	0.948	0.955	0.968	0.971	0.966	0.970	0.968	0.973	0.952	0.949	0.960
201205	0.908	0.909	0.902	0.955	0.953	0.960	0.969	0.969	0.972	0.977	0.977	0.978	0.963	0.961	0.968
201206	0.908	0.896	0.910	0.954	0.952	0.958	0.971	0.971	0.973	0.973	0.971	0.978	0.956	0.951	0.966
201207	0.904	0.878	0.915	0.962	0.962	0.963	0.974	0.974	0.976	0.975	0.973	0.978	0.953	0.943	0.969
201208	0.926	0.913	0.930	0.961	0.965	0.959	0.972	0.973	0.974	0.972	0.970	0.975	0.955	0.944	0.974
201209	0.926	0.910	0.931	0.960	0.961	0.960	0.972	0.972	0.976	0.972	0.971	0.974	0.959	0.948	0.978
201210	0.928	0.919	0.931	0.958	0.960	0.957	0.974	0.975	0.973	0.977	0.978	0.977	0.962	0.953	0.979
201211	0.930	0.915	0.933	0.957	0.953	0.962	0.975	0.975	0.975	0.977	0.976	0.978	0.965	0.957	0.980
201212	0.907	0.877	0.918	0.958	0.951	0.968	0.977	0.975	0.982	0.977	0.975	0.980	0.965	0.958	0.978
201301	0.907	0.906	0.900	0.952	0.947	0.962	0.974	0.975	0.973	0.972	0.969	0.977	0.959	0.949	0.977
201302	0.892	0.893	0.884	0.946	0.942	0.953	0.972	0.974	0.969	0.971	0.967	0.976	0.945	0.928	0.974
201303	0.886	0.871	0.890	0.950	0.947	0.957	0.972	0.975	0.968	0.968	0.968	0.969	0.958	0.949	0.975

결론

제1절 들어가는 말

- 연구의 배경
 - 저출산 고령화로 고령자들에 대한 일자리 제공이 시급한 사회적 과제로 대두되고 있음.
 - 다른 한편 청년층의 높은 실업률로 직업경험의 기초를 쌓지 못하는 높은 연령대의 청년층이 형성되고 있어서 이들에 대한 일자리 제공도 중요한 사회적 과제로 등장하고 있음.
 - 이처럼 변화된 사회적 요구에도 불구하고 우리나라 노동시장에는 연령을 기준으로 진입을 제한하는 관행과 규제들이 존재하고 있음.
- 연구의 목적
 - 법률과 재정지원 고용복지사업 등에서 연령별 진입규제 현황을 조사하고, 그것의 완화 또는 폐지가 고용에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였음.
 - * 연령별 진입규제의 완화 또는 폐지가 고용에 미치는 영향은 사전적 사례가 존재하지 않기 때문에 2009년 연령차별금지법에 의한 취업 시 연령제한 금지 조항의 시행이 고용에 어떤 영향을 미치는지에 관한 분석을 통해서 간접적으로 연령별 진입규제의 폐지 또

- 는 완화가 고용에 어떤 영향을 미치는지에 관해서 기능해보았음.
- 현행 법에서 규정한 연령별 진입규제 조항들을 평가하고 대안적 방안을 도출해보았음.

제2절 연구결과 요약

1. 연령별 고용구조와 취업제한 관행들(제2장) 요약

- 인구구조의 고령화가 급속하게 진행됨에 따라 생산가능인구가 급속하게 감소할 전망이며, 동시에 고령자들이 노후를 준비하기 위하여 오랜 기간 동안 노동시장에 남아 있기 때문에 고령자들에게 일자리를 창출하는 것이 시급한 사회적 과제로 부각되고 있음.
- 기술의 발전, 경제의 글로벌화, 생산기지 이전 등 노동시장 환경의 변화와 함께 청년층 일자리가 부족한 상황이며, 따라서 청년층이 장기 무직자가 될 우려가 있음.
- 취업 시 연령제한 관행들의 현황 조사
 - 우리나라 노동시장에 진입 시 연령제한을 두는 규제나 관행들이 존재하고 있음이 확인됨.
 - 연령차별금지법이 시행되기 전의 선행연구들에 따르면, 신입사원 채용 시 명시적으로 연령기준을 제시하고 있었으며, 연령차별금지법 시행 이후에도 취업 시 암묵적인 연령제한 관행이 존재하고 있음이 선행연구들과 본 연구의 사례조사들에서 확인되고 있음.
 - 취업 시 연령제한을 두는 주된 이유들로는 연령 서열이 조직 관리에 활용되고 있다는 점, 우리나라 기업들이 근로자들에게 공식적 계약관계를 넘어서는 역할까지를 요구하는 업무수행 방식 등이 많이 지적되고 있음.
- 연령기준 외의 대안적 방법

- 연령이 아닌 직무의 숙련 정도로 채용 기준이 변화하는 것이 합리적
- 노동시장 진입연령의 차이로 인해 단순히 연령기준을 사용하기 보다 경력 또는 숙련정도를 기능할 수 있는 직급 00년차, 경력 00년차, 졸업 후 00년차, 자격증/면허 취득 후 00년차 등을 사용하는 것이 더 합리적임.
- 기업의 업무수행방식에서 공식적 계약 관계를 강화할 경우 연령을 기반으로 한 비공식적 조직관리 관행이 감소할 것이며, 따라서 채용 시 연령기준이 감소할 것임.
- 청년층의 기피로 구인난을 경험하고 있는 중소기업 생산직 업무 중 자동화기계나 중급 또는 고급 기술을 다루는 테크니션 직무들에 중고령자들의 취업을 지원하기 위해서 그에 적합한 특별 훈련을 제공할 필요가 있음.
- 기업들이 인사규정이나 취업규칙 등에 연령제한 금지 규정을 명시하도록 규제할 필요가 있음.

2. 연령별 진입규제 현황조사(제3장) 요약

□ 현행 법률들의 연령별 진입규제

○ 연령별 진입규제 유형들

- 명시적인 연령기준으로 노동시장 진입을 금지하거나 제한하는 경우, 명시적인 채용기준으로서 연령기준 규정하는 경우, 연령과 관련된 가능성이 있는 특정 학력 요건이나 특정 기간의 직업경력 등을 요구하는 경우, 특정 연령대를 기준으로 하는 정부정책

○ 청년층 또는 고령층의 노동시장 진입연령에 영향을 주는 간접적 규제

- 운전면허증 취득연령 제한으로 운전면허증이 취업요건으로 되어 있는 경우, 취학연령이 늦는 경향이 있는 장애인의 경우 최종 학교 졸업 이후 취업 시 연령제한 관행으로 인해 취업 제한 가능성, 군 입대 연령과 군 입대 기간 등은 남성 신규 학졸자들의 구직연령에 영향, 초등학교 취학연령은 최종 학교 졸업연령과 신규 학졸자들의 구직연령에

영향

- 연령별 진입규제 법률 조항들은 다음과 같은 4가지 범주로 구분하고자 함.
 - (1) 연소자 노동 보호를 위한 연령별 진입규제
 - (2) 본인과 해당 서비스 이용자의 안전 등 보호를 위한 연령규제
 - (3) 연령 상한과 하한에 대한 진입규제
 - (4) 청년층과 고령자 등 정부 정책의 지원 범위를 설정하기 위한 연령기준
- 연소자 노동 보호를 위한 연령별 진입규제
 - 이 법률 조항들은 연소자 노동을 보호하기 위한 규제들이기 때문에 그것들을 폐지하거나 완화할 필요는 없음.

〈표 5-1〉 연소자 노동 보호를 위한 연령별 진입규제 조항들

근거 법령	항목	연령 요건	개선 방안
근로기준법 제64조	근로자로 고용	15세 이상(중학교에 재학 중이면 18세 이상)	현행 유지
근로기준법 시행령 제35조	취직인허증 취득	13세 이상 15세 미만(예술공연 참가인 경우 13세 미만도 가능)	현행 유지
근로자직업능력 개발법 시행령 제4조	직업능력개발훈련 실시	15세 이상	현행 유지
보호소년 등의 처우에 관한 법률 시행규칙 제68조	보호소년에 대한 직업능력개발훈련 실시	15세 이상	현행 유지
직업안정법 제21조의3	직업소개 시 친권자나 후견인의 동의서 필요	18세 미만	현행 유지
직업안정법 시행규칙 제41조의3	국외연예인공급	선발일 현재 만 20세 이상	현행 유지
선원법 제91조	선원으로 고용	16세 이상(18세 미만이면 해양항만관청의 승인을 받아야 함)	현행 유지
선원법 시행령 제22조	대통령령으로 정하는 자격을 갖춘 선박조리사	18세 이상	현행 유지

- 본인 및 제3자의 안전 등 보호를 위한 연령별 진입규제
 - 이 유형의 연령별 진입규제들은 본인과 제3자의 안전과 보호, 그리고 공익적 활동에 적합한 연령을 규정하고 있음.

- 그렇지만 이들 연령별 진입규제가 해당 과업의 수행에 적합한 기준인지에 대한 판단은 필요함. 최근 기계화와 자동화 등으로 해당 과업의 수행이 용이해질 수 있고, 청소년층의 육체적 발달 속도 증대와 사회교육훈련체계의 발전으로 청소년층의 학습 정도에서 차이가 있기 때문에 과거에 설정되었던 연령기준이 여전히 적합한 것인가에 대해서 과업별로 다시 생각해볼 필요가 있음.

〈표 5-2〉 본인 및 제3자의 안정 등 보호를 위한 연령별 진입규제 조항들

근거 법령	항목	연령 요건	개선방안
간선급행버스체계의 건설 및 운영에 관한 특별법 시행규칙 제16조	운수종사자	20세 이상	운전경력으로 대체
건설기계관리법 제27조	건설기계조종사면허 취득	18세 이상	현행 유지
경비업법 제10조	경비지도사 또는 일반경비원 특수경비원의 연령 기준	만 18세 이상 만 18세 이상 만 60세 미만	현행 유지 60세 미만 요건은 완화 가능
공무원임용시험령 제16조	공무원의 채용시험 응시	7급 이상은 20세 이상, 8급 이하는 18세(교정·보호 직렬은 20세) 이상	현행 유지
관광진흥법 제22조	카지노업 허가	19세 이상	현행 유지
국민체육진흥법 시행령 제8조	체육지도자	18세 이상	자격시험으로 대체
군무원인사법 시행령 제24조	군무원 채용시험 응시	일반군무원 7급 이상은 20세 이상, 일반군무원 8급 이하는 18세 이상, 6급 이하 기능군무원은 18세 이상	현행 유지
군용항공기 운용 등에 관한 법률 제6조	군 항공교통관제사 자격증명	18세 이상	자격시험으로 대체
수상레저안전법 제5조	조종면허 취득	14세 이상	상향 조정
수상에서의 수색·구조 등에 관한 법률 시행령 제29조	수난구조업무 종사자	14세 이상	상향조정
도로교통법 제76조	교통안전교육강사 운전면허 취득	20세 이상 18세 이상	자격시험으로 대체 현행 유지

〈표 5-2〉의 계속

근거 법령	항목	연령 요건	개선방안
도로교통법 제105조	전문학원의 학감이나 부학감	30세 이상 65세 이하	자격시험으로 대체
도로교통법 제107조	기능검정원	27세 이상	자격시험으로 대체
도로법 시행규칙 제40조의2	운행제한단속원	18세 이상	현행 유지
모자보건법 제15조의2	산후조리원의 설치·운영 또는 종사	18세 이상	상향조정
민영교도소 등의 설치·운영에 관한 법률 시행령 제17조	민영교도소 등에 직원의 임용	18세 이상	상향조정
법원공무원규칙 제62조	법원공무원 채용시험 응시	7급 이상은 20세 이상, 8급 이하는 18세 이상	현행 유지
사격 및 사격장 안전관리에 관한 법률 시행령 제9조	사격장관리자	20세 이상	현행 유지
선거관리위원회 공무원 규칙 제81조	선거관리위원회 공무원의 채용시험 응시	7급 이상은 20세 이상, 8급 이하는 18세 이상	현행 유지
선박직업법 제6조	해기사	18세 이상	현행 유지
여객자동차운수사업법 시행규칙 제49조	사업용 자동차 운전자	20세 이상	운전경력으로 대체
외무공무원임용령 제12조	공개경쟁 채용시험 및 외교관후보자 선발을 위한 공개경쟁 시험	20세 이상	현행 유지
원자력안전법 제85조	원자력 안전 면허의 취득	18세 이상	현행 유지
전문경력관규정 제8조	경력경쟁채용시험 등에 응시	20세 이상	경력으로 대체
철도안전법 제11조	철도 운전면허의 취득	19세 이상	자동차면허와 동일한 연령으로
청원경찰법 시행령 제3조	청원경찰의 임용	18세 이상	현행 유지
청원산림보호직원 배치에 관한 법률 시행령 제5조	산림보호직원의 임용	만 18세 이상	현행 유지
총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률 제5조	총포·도검·화약류 제조업자	20세 이상	상향조정
총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률 제19조	총포·도검·화약류·분사기·전자총격기·석궁 취급자	18세 이상	상향조정

〈표 5-2〉의 계속

근거 법령	항목	연령 요건	개선방안
총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률 제29조	화약류제조보안책임자 및 화약류관리보안책임자	20세 이상	현행 유지
항공안전법(2017. 3. 30. 시행 예정) 제34조	자가용 항공종사자 자격증명 취득	17세 이상	상향조정
	사업용 조종사, 부조종사, 항공사, 항공기관사, 항공교통관제사 및 항공정비사	18세 이상	상향조정
	운송용 조종사 및 운항관리사	21세 이상	상향조정
항공안전법(2017. 3. 30. 시행 예정) 제109조	경량항공기 조종사	17세 이상	상향조정
헌법재판소 공무원 규칙 제56조	헌법재판소 공무원의 채용시험 응시	7급 이상(전문경력관 포함)은 20세 이상, 8급 이하는 18세 이상	현행 유지
화물자동차운수사업법 시행규칙 제18조	화물자동차 운전자	20세 이상	운전경력으로 대체
신용조사사업법 시행령 제8조	신용조사원	21세 이상	현행 유지

□ 연령별 하한 규제와 상한 규제를 두고 있는 법률 조항들

- 이 범주의 법률 조항들은 연령별 진입규제로서 하한 연령 외에 상한 연령 규제도 두고 있음.
 - 하한 연령 규제는 해당 서비스의 이용자 등 제3자를 보호하기 위해 필요한 연령별 진입규제로서 외국의 법률들에서 발견되고 있음.
 - * 하한 연령 규제는 본인, 또는 제 3자의 안전 보호, 공익적 활동에 의 필요성에 기초를 두고 있어서 앞서 살펴보았던 다른 연령별 진입규제와 같이 그 규제들이 해당 과업 수행에 필요한 요건과 얼마나 연관성이 있는가를 판단할 필요가 있음.
 - 반면에, 상한 연령 규제는 직무연관성 때문에 발생할 수도 있고, 연공 문화가 존재하는 우리나라 상황에서 조직의 위계구의 경우 연령 상한 규정이 대부분 존재하지 않는 것으로 미루어서 그 규제들은 조직의 위계구조 유지나 관리의 필요성에 근거한 것으로 추정됨.

〈표 5-3〉 연령별 하한 규제와 상한 규제를 두고 있는 법률 조항들

근거 법령	항목	연령 요건	개선방안
경찰공무원임용령 제39조	경정 이상	공개경쟁 채용시험은 25세 이상 40세 이하, 경력경쟁 채용시험 등은 27세 이상 40세 이하	현행 유지
	경감·경위	23세 이상 40세 이하(정보통신 및 항공 분야는 23세 이상 45세 이하)	현행 유지
	경사·경장	20세 이상 40세 이하	현행 유지
	순경	공개경쟁 채용시험은 18세 이상 40세 이하, 경력경쟁 채용시험 등은 20세 이상 40세 이하	현행 유지
	경찰간부후보생	공개경쟁선발시험은 21세 이상 40세 이하	현행 유지
경찰대학의 학사운영에 관한 규정 제17조	경찰대학 입학	입학 연도 3월 1일 현재 17세 이상 21세 미만	연령 상한 상향조정
국군간호사관학교 설치법 제3조	간호사관학교 입학	17세 이상 21세 미만	연령 상한 상향조정
국민안전처 소속 경찰공무원 임용에 관한 규정 제4조	국민안전처 소속 경찰공무원 채용시험 응시	경찰공무원 임용과 동일	현행 유지
군인사법 제15조	소령	36세 이하	현행 유지
	대위	32세 이하	현행 유지
	중위	29세 이하	현행 유지
	소위	20-27세 이하	현행 유지
	준위	20-50세 이하	현행 유지
	부사관	18-27세 이하	현행 유지
별정우체국직원 인사규칙 제7조	별정우체국 직원의 신규 채용	사무원은 18세 이상 60세 미만, 집배원은 18세 이상 60세 미만	현행 유지
사관학교설치법 제3조	입학	17세 이상 21세 미만	연령 상한 조정
소방공무원임용령 제43조	소방령·지방소방령 이상	공개경쟁채용시험은 25세 이상 40세 이하, 경력경쟁채용시험등은 20세 이상 45세 이하	현행 유지
	소방경·지방소방경, 소방위·지방소방위	경력경쟁채용시험등은 23세 이상 40세 이하	현행 유지

〈표 5-3〉의 계속

근거 법령	항목	연령 요건	개선방안
소방공무원임용령 제43조	소방장·지방소방장, 소방교·지방소방교	경력경쟁채용시험등은 20세 이상 40세 이하	현행 유지
	소방사·지방소방사	공개경쟁채용시험은 21세 이상 40세 이하, 경력경쟁채용시험등은 20세 이상 40세 이하	현행 유지
육군3사관학교 설치법 제3조	입학	19세 이상 25세 미만	연령 상한은 상향조정

- 청년층과 고령자 등 정부 정책의 지원 범위를 설정하기 위한 연령기준
 - 이 범주의 법률 조항들은 정부의 지원 자격을 얻기 위해 필요한 연령 범위를 규정한 것들임.
 - 그 중 하나의 범주는 정부가 청년층이나 장년층 등 특정 연령층의 고용을 촉진하기 위해서 정책적 지원의 범위를 설정한 규제들임.
 - * 해당 연령층을 벗어난 범위에 있는 취약계층에 대해서도 지원할 필요성이 존재하기 때문에 연령기준만을 사용할 때 그들을 제외할 위험이 존재하고 있음.
 - 또 하나의 범주는 농어업, 임업 등의 후계자 지원을 위한 연령규제임.
 - * 후계자라는 개념에 맞게 상한 연령기준을 설정하고 있는데, 최근 고령화 추세와 정년 연장 추세를 감안해서 상향 조정 필요성이 있음.

〈표 5-4〉 정부 정책의 지원 범위를 설정하기 위한 연령 기준

근거 법령	항목	연령 요건
고용보험법 시행령 제17조	고용보험법 제28조에 따른 임금피크제, 제28조의2에 따른 임금을 감액하는 제도, 제28조의3에 따른 근로시간 단축 제도의 도입 또는 그 밖의 임금체계 개편 등에 대한 지원	15세 이상 34세 이하의 청년 실업자를 고용하는 경우
고용보험법 시행령 제25조	고령자 고용연장 지원금 지급	정년을 폐지하거나, 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장

〈표 5-4〉의 계속

근거 법령	항목	연령 요건
고용보험법 시행령 제25조	고령자 고용연장 지원금 지급	정년을 폐지하거나, 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장 정년을 55세 이상으로 정한 사업장의 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 후 정년에 이른 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용하고 재고용 전 3개월, 재고용 후 6개월 동안 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니함
고용보험법 시행령 제25조의2	60세 이상 고령자 고용지원금	매 분기 그 사업의 월평균 근로자 수에 대한 매월 말일 현재 계속하여 1년 이상 고용된 만 60세 이상 월평균 근로자 수의 비율이 업종별로 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율 이상임 정년을 정하지 아니한 사업장
고용보험법 시행령 제43조	직업능력개발훈련 비용 지원	대규모기업에 고용된 45세 이상인 피보험자가 「근로자직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 직업훈련 실시
중소기업인력지원 특별법 시행령 제9조의2	중소기업 고용장려금 지원 인력채용 연계 사업의 선정	15세 이상 29세 이하인 미취업자의 중소기업 취업 15세 이상 29세 이하인 미취업자
청년고용촉진특별법 시행령 제2조	「청년고용촉진 특별법」의 청년 연령	15세 이상 29세 이하. 법 제5조제1항에 따라 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우에는 15세 이상 34세 이하
노인복지법 제25조	국가 또는 지방자치단체 기타 공공단체가 설치·운영하는 공공시설 안에 식료품·사무용품·신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나 자동판매기의 설치 허가 또는 위탁	65세 이상의 자의 신청이 있는 경우 이를 우선적으로 반영
농·어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률 시행규칙 제8조	후계농어업경영인	신청일 현재 만 50세 미만
임업 및 산촌진흥촉진에 관한 법률 시행규칙 제3조	임업후계자	55세 미만

□ 일자리사업의 연령별 진입제한 규제들

- 정부 지원 일자리사업의 연령 요건은 취약계층에 대한 지원을 집중하기 위한 데 기본 목적이 있기 때문에 그 연령 제한을 풀기는 어려움.
- 다만, 그 연령대 범위 밖의 취약계층에 대해서도 지원을 할 수 있도록 연령 기준을 충족하지 않을 경우 다른 요건들을 부과할 필요가 있음.

<표 5-5> 정부 지원 일자리사업 참여의 연령 요건들

일자리사업	연령 요건
아동안전지킴이	75세 이하(미달 시 75세 초과자 가능)
사회적공헌활동지원	만 50세 이상의 퇴직 전문인력
중소기업청년인턴제	취업경력 12개월 미만의 만 15세 이상 34세 이하 미취업 청년(군필자의 경우 복무기간을 연동하여 만 39세까지 가능)
건설일용근로자기능향상지원	만 15~64세
실업자능력개발지원	청년층 등 만 15세 이상인 자로서 취·창업을 희망하는, 고용보험 이력이 없는 신규실업자
자치단체직업능력개발지원(제주)	만 15세 이상 취·창업 희망하는 실업자
전직실업자능력개발지원(국가기간전략직종훈련)	만 15세 이상 취·창업 희망하는 실업자
전직실업자능력개발지원(전직실업자능력개발지원, 자치단체보조, 운영비)	만 15세 이상 취·창업 희망하는 실업자
중장년층취업지원	40대 이상 중장년 퇴직자 또는 퇴직예정자
취업사관학교운영지원	만 15세 이상, 만 24세 미만의 학교 밖 청소년
중장년층취업지원	기업으로부터 퇴직(예정)하는 40대 이상의 근로자. 기업구조조정 및 정년으로 퇴직(예정)하는 근로자(경력/연령무관)
해외취업지원	만 34세 이하 미취업자로 해외취업에 결격사유가 없는 자. 만 34세 이하 중 8분위소득 이하 가구원
장년고용지원금	만 50세 이상 장년 미취업자를 채용한 고용보험법상 우선지원 대상기업(중소기업 포함)
중소기업청년취업인턴제	취업경력 12개월 미만의 만 15세 이상, 34세 이하 미취업 청년(군필자의 경우 복무기간을 연동하여 만 39세까지 가능)
실업크레딧	국민연금 가입자 또는 가입자였던 자 중 18세 이상, 60세 미만의 구직급여수급자
경영이양직불	2015년 12월 31일 현재 65세 이상 74세 이하인 농업인
해외농업기술개발지원	만 34세 이하
예술인력육성(재교육)	만 34세 이하의 문화예술분야 전공졸업자 또는 졸업예정자

〈표 5-5〉의 계속

일자리사업	연령 요건
전통스토리 계승 및 활용	여성고령인력 지원요건은 만 57세~만 70세
문화재돌봄사업	노령인구 증가를 감안하여 60세 이상을 참여대상 20% 이상 되도록 권장
국가유공자등노후복지지원	65세 이상 노인성 질환 또는 상이처 등으로 거동이 불편한 자
노인일자리및사회활동지원	만 65세 이상 노인 사회활동 지원 사업 참여조건에 부합하는 자(일부 만 60세 이상)
장애인일자리지원	만 18세 이상 등록 장애인
장애인활동지원	만 6세 이상~64세 장애인 복지법 등록 1급 또는 2급
중증장애인직업재활	만 15세 이상의 등록 장애인
국제산림협력	산림관련 고등학교 졸업 후 산림관련업체 2년 이상 종사자 중 해외여행에 결격사유가 없는 자(35세 이하)
산림병해충방제	만18세 이상 관할구역 거주자
산림생물다양성증진	만18세 이상 관할구역 거주자
산림서비스도우미	만18세 이상 관할구역 거주자
산불방지대책	20세 이상 관할구역 거주자, 연령제한이 없기도 함.
숲가꾸기	만 18세 이상 임업훈련기관에서 기술 교육 및 산림분야 자격증 소지자
국제기구협력(ODA)	만 20세 이상
협력사업지원(ODA 청년인턴)	만 19세 이상, 만 34세 미만
자원봉사활성화지원	만 19세 이상
정보화마을조성및활성화	만 19세 이상
하천하구쓰레기정화사업	만 18세 이상

3. 고용상 연령차별금지법의 고용효과 분석(제4장) 요약

□ 고용상 연령차별금지법의 내용

- 기존 고령자고용촉진법은 모집·채용·해고 시 고령자에 대해서 차별을 금지하고 있으나 선언적으로만 규정하였던 반면 연령차별금지법은 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 취업 가능한 모든 연령층이 연령차별금지법의 적용대상이며, 모집·채용 시 연령차별은 2009년 3월

22일부터, 그 외 고용분야(임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 부분)에서의 연령차별은 2010년 1월 1일부터 시행

- 연령차별금지법에서 규정하는 연령차별은 생물학적 나이를 기준으로, 특정 연령의 도달, 특정 연령그룹 해당 여부 및 연령의 상대적 차이 등을 이유로, 다른 조건이 유사한 연령집단을 타 연령집단보다 상대적으로 불이익하게 대우하는 것을 의미함. 또한 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 간접 차별 또한 연령차별로 보는 것으로 규정
- 한편 연령차별금지법은 다음과 같은 예외를 규정하고 있음.
 - 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우, 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우, 연령차별금지법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우, 연령차별금지법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우
- 연령차별에 대한 제재는 다음과 같음.
 - 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금(제23조의3제2항)
 - 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 위의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인도 500만원 이하의 벌금(제23조의4제1항)에 처하는 것으로 규정하고 있음.
 - 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 위의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인도 500만 원 이하의 벌금
- 그러나 연령차별금지법이 시행된 2009년 3월 이후에도 기업들은 채용에 있어서 암묵적인 연령제한을 두는 것으로 확인되고 있으며, 온라인 채용공고 사이트에 채용공고를 게시한 공공기관과 민간기업의 입사지

원서를 분석한 결과 기업의 98.5%가 연령 정보를 요구하고 있음.

□ 연령차별금지법의 고용효과 분석 시 고려사항

○ 연령별 진입규제 완화의 경제적 효과는 다음과 같음.

- 연령별 진입규제 완화는 노동공급을 증가시킬 것으로 예상되지만, 노동공급의 증가가 고용량에 미치는 영향에는 다음의 가능성들을 고려해야 함.

1) 기존에도 노동공급이 부족하지 않을 경우: 연령별 진입규제 완화에 따른 노동공급의 증가는 임금 하락을 초래. 임금하락으로 기업들의 노동수요 증가로 고용이 증가할 수는 있지만, 그 효과는 크지 않을 가능성

2) 기존에 노동공급이 부족할 경우: 연령별 진입규제 완화에 따른 노동공급의 증가는 고용 증대로 이어짐.

- 연령별 진입규제 완화에 따른 노동공급의 증가가 취업자들의 성별·연령별 구성에 영향을 미칠 가능성 존재

○ 청년층 실업률이 높은 현재 상황에서 연령별 진입규제 완화는 새로운 노동공급과 대체관계에 있는 노동력의 임금하락을 초래하지만, 총노동수요에 변동이 없는 한 신규 고용창출로 이어지지 않는 않음. 그러나 청년층의 공급 증가가 외국인 근로자의 고용을 대체할 수 있다면, 고용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음.

□ 연령차별금지법의 고용영향 평가

○ 연령차별금지법 시행의 고용효과 추정을 위하여 법 시행 이전 3년과 시행 이후 4년 기간 총 7년, 즉 2006년 3월부터 2013년 3월까지 (2009년 3월을 제외함) 84개월의 경제활동인구조사(이하 경찰조사) 원자료를 회귀분석에 이용함.

- 모집·채용 시 연령차별은 2009년 3월 22일부터 시행하였기 때문에 2006년 3월부터 2013년 3월까지의 기간을 분석기간에 포함시킴.

2010년 1월 1일부터 시행된 다른 고용분야(임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고 부분)에서의 연령차별금지의 영향은 분석에서 제외

- 표본 수가 많지 않아 추정치가 불안정한 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 가구내 고용활동, 국제 및 외국기관, 5개 산업을 표본에서 제외
- 취업자, 실업자, 자영업자, 그리고 비경제활동인구의 범주들 중에서 취업자와 실업자를 표본으로 선정하였으며, 이들을 취업자와 실업자들을 15~24세, 25~34세, 35~44세, 45~54세, 55~64세의 연령대로 구분하여 연령대별 고용확률을 추정
- 경활조사의 월자료는 임금정보를 제공하지 않아 고용확률만을 추정해야 하는 단점 존재
- 연령차별금지법 시행 전후 1년을 기준으로 연령대별 산업 분포의 차이는 크지 않은 것으로 나타나, 만약 연령차별금지법이 영향이 있다면 산업과 연령과의 상호작용보다는 산업 전반적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있음.
 - 10% 이상의 차이를 보이는 산업들의 경우, 25~34세와 45~55세 연령대이지만 증가 또는 감소의 일정한 패턴을 보이지 않음.
- 분석기간 총 임금근로자 수와 남녀 임금근로자 수는 전체적으로 증가하는 추세를 보임. 2009년 3월 연령차별금지법이 시행되기 직전 감소하다가 이후 증가하는 경향을 보이고 있음.
- 반면 남녀 고용률은 등락을 반복하는 경향을 보이고 있으며, 특히 2009년 3월 연령차별금지법 시행 직전 약 4개월 동안 감소하였으며, 2010년 1월부터 3월까지 남녀 고용률 모두 큰 폭으로 하락한 후 큰 폭으로 상승함.

□ 고용효과 추정을 위한 계량분석방법

- 본 연구에서는 Yoo and Kang(2007)의 연구방법에 착안하여 개인수준의 미시자료를 이용하여 연령대별 고용확률을 추정한 후 연령대 수준

의 패널데이터를 구축한 후 회귀분석을 수행함.

- 이를 위해 상대적으로 고용확률이 안정적인 35~44세 연령대를 비교 대상으로 선정하여 다른 연령대와의 고용확률 차이를 추정하였음.
 - 본 연구의 분석기간은 2007~08년 세계 경제위기에 따른 영향을 포함하고 있으며, 따라서 거시적인 경제 충격의 영향을 동시에 받지만 연령차별금지법의 영향은 다르게 받는 그룹이 필요함.
 - 이를 위해 연령대는 15~24, 25~34, 35~44, 45~54, 55~64로 구분하여 연령대별 고용확률을 분석기간 동안 매월 연령대별로 aggregation함.

□ 추정 고용확률에 관한 회귀분석 결과

- 전체 표본을 이용하여 분석한 결과를 요약하면, 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대 대비 0.5~1.1% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 반면 15~24세 연령대의 고용확률은 법 시행 전후 2년부터 통계적으로 유의하게 낮게 추정되었음.
- 남성 표본을 이용하여 분석한 결과를 요약하면, 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률만이 35~44세 연령대 대비 0.5%~0.9% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 그 외 연령대는 고용확률에 있어서 35~44세 연령대와 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 여성 표본을 이용하여 분석한 결과를 요약하면, 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률만이 35~44세 연령대 대비 0.5%~0.9% 낮게 추정되었으며, 이는 통계적으로 유의하였음. 그 외 연령대는 고용확률에 있어서 35~44세 연령대와 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났음.
- 요약하면 연령차별금지법 시행 이후 전체 표본뿐만 아니라 남성과 여성 표본만을 분석한 경우에도 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대의 고용확률에 비해 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 추정되었음.

□ 구조적 단절 존재 여부의 검증 결과

- 구조적 단절의 기준점에 대한 사전 정보 없이 구조적 단절 여부를 탐색하기 위하여 CUSUM(CUmulative SUM) 테스트를 수행한 결과 모든 연령대에서 구조적 단절이 발생하지 않았다는 귀무가설을 기각하는 데 실패함.
- 연령차별금지법이 시행된 2009년 3월을 기준점으로 고용확률의 구조적 단절 여부를 검증한 결과 연령차별금지법은 남성보다는 여성의 고용확률의 안정성에 영향을 미친 것으로 판단되며, 이러한 영향은 15~24세 연령대를 제외한 모든 연령대에서 나타난 것으로 보임.
- 결론적으로 연령차별금지법 시행 이후 55~64세 연령대의 고용확률이 35~44세 연령대의 고용확률에 비해 통계적으로 유의하게 낮게 나온 결과와 구조적 단절 여부의 검증결과는 일관되지 않음. 따라서 고용확률에 관한 회귀분석 추정결과가 명확한 인과성을 전제로 해석하는 데 유의할 필요가 있음.

제3절 연구 결과의 정책적 함의

- 이상의 분석 결과 노동시장 연령별 진입규제의 유형들은 다음과 같음.
 - 연소자 노동 보호를 위한 연령규제
 - 해당 과업들이 직무의 특성상 안전상의 위험을 안고 있어서 본인 및 제3자의 안전 등 보호를 위한 연령규제
 - * 이 유형은 대부분 연령 하한 규제를 두고 있음.
 - 해당 직무의 특성상 강한 위계구조가 요구되고 있어서 관리상의 편의성을 위한 연령규제
 - * 이 유형의 대표적인 연령규제로 사관학교와 경찰대학교 등의 입학에 대한 연령규제 등을 들 수 있는데, 이 유형에서는 대부분 연령 하한 규제와 함께 연령 상한 규정을 두고 있음.

- 정부 정책의 지원 대상 연령집단(특히 취약계층)을 특정하기 위한 연령규제
 - * 이 유형의 연령규제들은 연령대와 관련이 있는 취약계층에 대한 지원을 집중하기 위한 규제들인데, 정부가 지원하는 공공 일자리나 직업훈련 등의 참여 집단을 특정하기 위한 연령규제도 대부분이 범주에 해당됨.
 - * 농어촌 후계자 선정을 위한 연령기준은 취약계층 지원을 위한 것은 아니지만 후계자 개념에 적합한 연령대를 특정하기 위해서 연령규제를 설정한 것이어서 이 범주에 포함시켰음.
- 이상의 연령별 진입규제 유형들에 대한 정책적 대안은 다음과 같음
 - 연소자 노동 보호를 위한 연령규제는 그 법의 취지상 현행대로 유지하는 것이 적합
 - 해당 직무들의 특성상 안전상의 위험을 안고 있어서 본인 및 제3자의 안전 등 보호를 위한 연령규제도 안전상의 문제를 낳을 우려가 있는 한 그 연령 규제를 현행대로 유지할 필요가 있음.
 - * 다만, 최근 자동화 등 기술적 요인의 발전에 따른 직무의 안전성이 보완되고 저연령자들의 사회적 학습 속도가 빨라지고 있기 때문에 자격 기준으로 전환 가능한 연령규제들이 존재
 - 해당 직무의 특성상 강한 조직 위계구조가 요구되고 있어서 관리상의 편의성을 위한 연령규제
 - * 우리나라의 전반적인 연공 문화가 완화되는 과정에 맞추어서 연령 상한 규제를 완화할 필요가 있음.
 - 정부 정책의 지원 대상 연령집단(특히 취약계층)을 특정하기 위한 연령규제
 - * 고용불안과 노동시장의 유연화 조치가 장기화되면서 연령대와 관련이 있는 고용 취약계층(가령, 청년층이나 고령층)의 연령 범위를 벗어난 취약계층(가령 30대 중후반의 장기 무직자나 50대의 장기무직자 등)이 형성되고 있기 때문에 이들을 정부지원의 범위에 포함시킬 필요성이 생겨나고 있음. 그들을 정부지원의 범위 안

에 포함하기 위해서 해당 연령기준을 벗어난 경우에 연령기준 외의 2차, 3차 요인들을 편입할 필요성이 있음.

- 이상에서 살펴본 연령기준 유형별 개선 방안 외에 법률체계 내의 일관성을 유지하기 위한 미세조정들도 요구되고 있음.
 - 가령, 간선급행버스체계(20세 이상), 건설기계조종사(18세 이상), 수난구조업무종사자(14세 이상), 운전면허 취득 연령(18세 이상), 철도운전면허 취득(19세 이상), 자가용 항공조종사 자격증 취득 연령(17세 이상), 사업용조종사(18세 이상) 등에서 볼 수 있는 것처럼 운송장비 조종이나 자격증 취득에 대한 연령규제가 각각 다르게 나타나고 있음.
- 연령별 진입규제 완화의 고용효과 확대 방안
 - 본 연구의 실증분석에서 확인되듯이 연령차별금지법의 제정이 고용에 미치는 긍정적 효과가 발견되지 않음.
 - * 연령차별금지법은 노동시장에서 고용주들이 근로자 채용 시 설정 하던 연령기준을 규제한 법으로서 법률이나 일자리사업에서 연령별 진입규제의 완화와는 다른 성격이기 때문에 연령별 진입규제 완화의 고용효과와는 동일한 논리의 구조는 아님.
 - 규제 대상이 되고 있는 연령대에 대해서 고용주들이 사용할 의사가 있는 경우에는 그 집단에 대한 고용이 증가할 가능성이 있음. 이런 점에서 연령별 진입규제를 완화할 경우 규제 대상 연령대 집단의 고용 효과는 긍정적으로 나타날 가능성이 존재
 - 그러나 규제 대상 집단의 고용이 다른 연령집단의 고용을 대체하는 수준에 머물게 된다면 전체적인 차원의 고용효과는 존재하지 않게 됨.
 - 이런 점에서 현재 우리나라의 노동시장이 전반적으로 과공급 상태에 있기 때문에 연령별 진입규제 완화의 고용효과가 긍정적인 가능성은 낮음.
 - 그렇긴 하지만 우리나라도 저출산 고령화 단계에 접어들었기 때문에 장기적으로는 노동공급의 부족이 발생할 우려가 있어서 연령별 진입규제의 완화가 고용에 긍정적인 영향을 미칠 가능성은 남아 있음. 이

런 점에서 단기적이라기보다는 먼 훗날 고용량에 영향을 줄 수 있는 연령기준을 완화하는 방향으로 접근할 필요가 있음(대표적으로 초등학교 입학 연령).

- 연령별 진입규제의 완화가 장기무직자나 취약계층의 근로의욕을 제고하는 방향으로 작용한다면, 고용에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 있음.

* 가령, 청년층에 대한 법률적 규정의 범위 밖인 30대 중후반 연령집단 중에 청년시절 제대로 된 직업경험을 가지지 못해서 장기 무직자로 남아 있는 경우, 또는 장년층 범주에서 벗어나 있는 50대 연령집단 중에서 고용조정의 대상이 된 이후 재취업이 용이하지 않아서 장기무직자로 전락한 경우들이 있을 수 있는데, 현재의 연령 기준으로는 정부 지원 범위에 벗어나 있을 가능성이 있음. 이런 사정을 감안해서 이들을 포함할 수 있게 정부 지원 범위를 설정하는 방안을 가지게 되면, 그들의 근로의욕을 제고함으로써 고용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음.

참고문헌

- 김주일 외(2013), 『청년층의 노동시장 조기진입을 위한 정책방안 연구』, 고용노동부.
- 노용진(2013), 『100세 시대를 대비한 기업 내 인적자원개발』, 한국고용정보원.
- 대한상공회의소(2014), 『정년 60세 의무화에 따른 기업애로 및 정책과제 조사』.
- 박호환(2014), ‘정년 60세 시대의 인적자원관리 혁신 과제와 사용자를 위한 체크리스트’, 『산업관계연구』 24(1), 한국고용노동관계학회 : pp.67~85.
- 안종태(2013), ‘정년 60세 시대의 인력운영 및 인사제도 대응 방안’, 『2013 인사관리학회 정책심포지엄 발표자료집』, 한국인사관리학회 : pp.4~24.
- 이상원(2013), 『고용영향평가 강화방안 연구 : 고용영향평가 지침』, 고용노동부.
- 이유정·장성록(2010), ‘업종, 연령, 업무형태에 따른 작업능력지수에 관한 연구’, 『대한인간공학회지』, 29(1) : 101~105.
- 장지연(2003) 고령화시대의 노동시장과 고용정책(I), 한국노동연구원.
- 정순돌·이미우(2012), ‘우리나라, 미국, 네덜란드의 고용상 연령차별 금지법 : 연령차별의 개념과 적용대상’, 『보건사회연구』, 32(2) : pp.118~142.
- 최지희(2012), 『고령인력 활성화를 위한 직업능력개발 정책 개선 방안』, 『이슈페이퍼』(2012-4), 한국직업능력개발원.
- 황기돈 외(2013), 『기업의 연령관리전략 도입 방안 연구』, 한국고용정보원.
- Cedefop(2010b), Working and ageing : Emerging theories and empirical perspectives.

- Cedefop(2012), Working and ageing : The benefits of investing in an ageing workforce.
- Forteza J. A., and J. M. Prieto(1994), Aging and Work Behavior, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 4 : pp.447~83.
- Ilmarinen J.(2001), Ageing Workers in Finland and in the European Union : Their Situation and the Promotion of their Working Ability, Employability and Employment, in : The Geneva Papers on Risk and Insurance, Vol. 26(4), pp.623~641.
- Kubeck J. E., N. D. Delp, T. k. Haslett, and M. A. McDaniel(1996), Does Job-Related Training Performance Decline With Age? Psychology and Aging, Vol. 11, No. 1 : pp.92~107.
- Macleod Alison, Dianah Worman, Petra Wilton, Patrick Woodman and Paul Hutchings(2010), Managing an ageing workforce : How employers are adapting to an older labour market, Chartered Management Institute & Chartered Institute of Personnel and Development.
- Maddala, G. S., & Kim, I. M. (2003). Unit Roots, Cointegration, and Structural Change. Cambridge. Cambridge University press.
- Patrickson M. and R. Ranzijn(2005), Workforce Ageing : The Challenges for 21st Century Management, International Journal of Organizational Behavior, 10(1) : pp.729~39.
- Rybash, J. M. W. J. Hoyer, and P. A. Roodin(1986), Adult Cognition and Aging, NY, U.S.A. Pergamon press.
- Skirbekk, V.(2003), Age and Individual Productivity : A Literature Survey, Max Plank Institute for Demographic Research, Rostock, Germany.
- Sterns, H. L. and S. M. Miklos(1995), The Aging Worker in a Changing Environment : Organizational and Individual Issues, Journal of Vocational Behavior, Vol. 47 : pp.248~68.

Walker. A.(2005), The Emergence of Age Management in Europe,
International Journal of Organizational Behavior, 10(1) : pp.68
5~97.

Wallin, M(2013), Age management in work organizations in Europe
-how to support longer and healthier career?, FIOH.

현행 법률들의 연령규제 현황조사

- 건설기계관리법
 - 제27조 (건설기계조종사면허의 결격사유) 18세 미만인 사람은 건설기계조종사면허를 받을 자격이 없음.
- 경비업법
 - 제10조 만 18세 미만인 자는 경비지도사 또는 일반경비원이 될 수 없음.
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률
 - 「고용보험법」 제10조제1호에 따라 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 자에 대하여는 고용보험료 중 실업급여의 보험료를 징수하지 아니함.
- 공군항공과학고등학교 설치법
 - 제4조 학교에 입학할 수 있는 자는 「초·중등교육법」 제47조제1항의 규정에 따른 고등학교 입학자격이 있는 자로서 15세 이상 17세 미만인 자로 함.
- 공무원임용시험령
 - 제16조 (응시연령) 공무원의 채용시험에 응시하려는 사람은 최종시험예정일이 속한 연도에 다음 각 호의 구분에 따른 응시연령에 해당하여야 한다. (1) 7급 이상은 20세 이상 (2) 8급 이하는 18세(교정·보호 직렬은 20세) 이상
- 군용항공기 운용 등에 관한 법률

- 제6조 (군 항공교통관제사 자격증명 등) 18세 미만인 자는 자격증명을 받을 수 없음.
- 귀농어·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률 시행령
 - 제8조 (귀농어업인 및 귀촌인 교육훈련) ② 농림축산식품부장관, 해양수산부장관 또는 지방자치단체의 장은 법 제10조제1항에 따른 지원과 교육훈련을 실시하는 경우 만 40세 미만의 귀농어·귀촌 희망자에 대해서는 우선적으로 지원 및 교육훈련을 실시할 수 있다.
- 근로기준법
 - 제64조 (최저 연령과 취직인허증) ① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다.)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.
 - 제65조 (사용 금지) ②사용자는 임신부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
 - 제66조 (연소자 증명서) 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.
 - 제69조 (근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.
 - 제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다.
 - 제72조 (갱내근로의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다.
- 근로자직업능력 개발법 시행령

- 직업능력개발훈련은 15세 이상인 사람에게 실시하되, 직업능력개발 훈련시설의 장은 훈련의 직종 및 내용에 따라 15세 이상으로서 훈련 대상자의 연령 범위를 따로 정하거나 필요한 학력, 경력 또는 자격을 정할 수 있다.
- 제38조 (다기능기술자과정의 학생선발방법)
 - ② 다기능기술자과정의 학생선발은 정원 내 특별전형, 정원 외 특별전형 및 일반전형으로 구분하여 공개전형으로 실시하며, 선발일정은 학장이 정한다. ③ 특별전형 대상자는 다음 각 호의 구분과 같다. 2. 정원 외 특별전형대상자는 다음 각 목에 해당하는 사람. (가) 「고등교육법」 제2조제4호에 따른 전문대학 이상 졸업자(졸업예정자를 포함한다.) 또는 법령에 따라 이와 동등 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람 (바) 25세 이상인 사람 또는 산업체 근무경력 2년 이상인 사람
- 노인복지법
 - 제26조 (경로우대) ②국가 또는 지방자치단체는 노인의 일상생활에 관련된 사업을 경영하는 자에게 65세 이상의 자에 대하여 그 이용요금을 할인하여 주도록 권유할 수 있다.
 - 제27조 (건강진단 등) ①국가 또는 지방자치단체는 대통령령이 정하는 바에 의하여 65세 이상의 자에 대하여 건강진단과 보건교육을 실시할 수 있다.
- 농산물의 생산자를 위한 직접지불제도 시행규정
 - 제2조 (정의) 5. “경영이양”이란 농업인이 소유하고 있는 농지 중 제7조제1호각 목에 따른 농지를 제외한 나머지 논·밭·과수원을 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자에게 매도하거나 「한국농어촌공사 및 농지관리기금법」에 따라 설립된 한국농어촌공사(이하 “공사”라 한다.)에 임대 또는 임대위탁하는 것을 말한다. (나) 64세 이하의 전업농업인등(매도자인 농업인의 배우자나 직계존비속은 제외한다.)
- 농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률 시행규칙
 - 제8조 (후계농어업경영인의 선정기준 등) ①법 제10조제1항에 따른 후계농어업경영인으로 선정되려면 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어

야 한다. 1. 연령: 신청일 현재 만 50세 미만일 것.

○ 농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법

- 제19조의4 (자동차손해배상에서 농어업인에 대한 지급액의 보장 등)

① 정부는 보험회사등(「자동차손해배상 보장법」 제2조제7호에 따른 보험회사등을 말한다.)이 같은 법 제10조에 따라 보험금등을 지급할 때 피해자가 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농업인이나 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조제3호에 따른 어업인 이면 현실소득에 따른 지급이 될 수 있도록 자동차보험에 관한 표준 약관 등에서 취업가능연한의 기준이 65세 이상이 되도록 하는 등 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

- 제19조의4 (자동차손해배상에서 농어업인에 대한 지급액의 보장 등)

① 정부는 보험회사등(「자동차손해배상 보장법」 제2조제7호에 따른 보험회사등을 말한다.)이 같은 법 제10조에 따라 보험금등을 지급할 때 피해자가 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농어업인이면 현실소득에 따른 지급이 될 수 있도록 자동차보험에 관한 표준약관 등에서 취업가능연한의 기준이 65세 이상이 되도록 하는 등 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

- 제19조의4 (자동차손해배상에서 농어업인에 대한 지급액의 보장 등)

① 정부는 보험회사등(「자동차손해배상 보장법」 제2조제7호에 따른 보험회사등을 말한다.)이 같은 법 제10조에 따라 보험금등을 지급할 때 피해자가 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농어업인이면 현실소득에 따른 지급이 될 수 있도록 자동차보험에 관한 표준약관 등에서 취업가능연한의 기준이 65세 이상이 되도록 하는 등 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

○ 농지법

- 제23조 (농지의 임대차 또는 사용대차) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 외에는 농지를 임대하거나 사용대(使用貸)할 수 없다.

4. 60세 이상이 되어 더 이상 농업경영에 종사하지 아니하게 된 자로서 대통령령으로 정하는 자가 소유하고 있는 농지 중에서 자기의 농

업경영에 이용한 기간이 5년이 넘는 농지를 임대하거나 사용대하는 경우

○ 다문화가족지원법

- ③ 국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원인 18세 미만인 사람의 초등학교 취학 전 보육 및 교육 지원을 위하여 노력하고, 그 구성원의 언어발달을 위하여 한국어 및 결혼이민자등인 부 또는 모의 모국어 교육을 위한 교재지원 및 학습지원 등 언어능력 제고를 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

○ 대중문화예술산업발전법

- 제22조 (15세 미만 청소년의 대중문화예술용역 제공) ① 대중문화예술제작물 제작 시 15세 미만의 청소년 대중문화예술인이 용역을 제공하는 시간은 1주일에 35시간을 초과하지 못한다. ② 대중문화예술제작업자는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 15세 미만의 청소년 대중문화예술인으로부터 대중문화예술용역을 제공받을 수 없다.
- 제23조 (15세 이상 청소년의 대중문화예술용역 제공) ① 대중문화예술제작물 제작 시 15세 이상의 청소년 대중문화예술인이 용역을 제공하는 시간은 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다. ② 대중문화예술제작업자는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간에 15세 이상의 청소년 대중문화예술인으로부터 대중문화예술용역을 제공받을 수 없다. 다만, 15세 이상의 청소년 대중문화예술인 및 그 친권자 또는 후견인의 동의가 있는 경우에는 대중문화예술용역을 제공받을 수 있다.

○ 도로교통법

- 제76조 (교통안전교육강사의 자격기준 등) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교통안전교육강사가 될 수 없다. 1. 20세 미만인 사람
- 제82조 (운전면허의 결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 운전면허를 받을 수 없다. 1. 18세 미만(원동기장치자전거의

경우에는 16세 미만)인 사람

- 제105조 (전문학원의 학감 등) 학감이나 부학감은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추고 있는 사람으로 한다. 1. 30세 이상 65세 이하인 사람
- 제107조 (기능검정원) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 기능검정원이 될 수 없다. 1. 27세 미만인 사람

○ 도서관법 시행령

- 법 제43조제2항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 지식정보 취약계층”이란 다음 각 호의 자를 말한다. (3) 65세 이상의 노인

○ 모자보건법

- 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 산후조리원을 설치·운영하거나 이에 종사할 수 없다. (1) 18세 미만인 자

○ 법원조직법

- ① 대법원장과 대법관은 20년 이상 다음 각 호의 직(職)에 있던 45세 이상의 사람 중에서 임용한다.

○ 병역법

- ① 병무청장이나 각 군 참모총장은 18세 이상으로서 군에 복무할 것을 지원한 사람에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 병무청장이나 각 군 참모총장이 실시하는 신체검사를 거쳐 육군·해군 또는 공군의 현역병으로 선발할 수 있다.
- 제71조 (입영의무 등의 감면) ① 징병검사, 재징병검사, 확인신체검사, 현역병입영 또는 사회복무요원 소집 의무는 36세부터 면제되며, 면제된 사람은 제2국민역에 편입한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 38세부터 면제된다. 12. 29세 이후에 병무청장 또는 지방병무청장(병무지청장을 포함한다.)을 피고로 행정소송을 제기하여 패소의 판결이 확정된 사람 ② 제1항 단서에 따라 현역병으로 입영하여야 할 사람 중 36세 이상인 사람은 사회복무요원으로 복무하게 할 수 있다.

○ 북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률

- 제26조의2 (국민연금에 대한 특례) ① 제8조에 따른 보호 결정 당시

50세 이상 60세 미만인 보호대상자는 「국민연금법」 제61조에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 국민연금을 받을 수 있다.

1. 60세가 되기 전에 가입기간이 5년 이상 10년 미만 되는 사람: 60세가 되는 날
 2. 60세가 된 후에 가입기간이 5년 이상 되는 사람: 가입자 자격을 상실한 날
- 제3조의2 (취업보호기간의 연장 등) ①영 제34조의2제2항제2호에 따라 취업보호 기간을 연장할 수 있는 사람은 다음 각 호와 같다. 1. 60세 이상인 사람
 - 제38조의2 (공동생활시설의 이용지원 등) ① 통일부장관은 법 제8조에 따른 보호 결정 시 24세 이하인 보호대상자(직계존속을 동반하지 아니한 사람만 해당한다. 이하 “무연고청소년”이라 한다.)와 법 제11조제1항에 따른 정착지원시설에서의 보호가 종료된 후에도 주거지원이 지연되고 있는 보호대상자 등에게 법 제20조제4항에 따라 공동생활시설을 이용하는 데에 필요한 지원을 할 수 있다.
- 사격 및 사격장 안전관리에 관한 법률 시행령
 - 제9조 (사격장관리자의 자격기준) 사격장관리자는 다음 각 호의 자격을 모두 갖추어야 한다. (1) 20세 이상일 것
 - 사관학교 설치법
 - 제3조 (입학자격) ① 사관학교에 입학하려는 사람은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다. 1. 17세 이상 21세 미만의 미혼일 것
 - 산림보호법 시행령
 - 제32조의13 (산사태현장예방단의 구성·운영) ② 산사태현장예방단원은 만 20세 이상인 관할 지역의 주민 중에서 지역산사태예방기관의 장이 선발한다.
 - 산업재해보상보험법
 - 제55조 (고령자의 휴업급여) 휴업급여를 받는 근로자가 61세가 되면 그 이후의 휴업급여는 별표 1에 따라 산정한 금액을 지급한다. 다만, 61세 이후에 취업 중인 자가 업무상의 재해로 요양하거나 61세 전에

제37조제1항제2호에 따른 업무상 질병으로 장애급여를 받은 자가 61세 이후에 그 업무상 질병으로 최초로 요양하는 경우 대통령령으로 정하는 기간에는 별표 1을 적용하지 아니한다.

○ 선박직원법

- 제6조 (결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 해기사가 될 수 없다. (1) 18세 미만인 사람
- 제61조 (소년선원의 근로시간 등) 선박소유자는 18세 미만의 소년선원의 보호를 위하여 해양수산부령으로 정하는 근로시간, 휴식시간 등에 관한 규정을 지켜야 한다.
- 제91조 (사용제한) ① 선박소유자는 16세 미만인 사람을 선원으로 사용하지 못한다. 다만, 그 가족만 승무하는 선박의 경우에는 그러하지 아니하다. ② 선박소유자는 18세 미만인 사람을 선원으로 사용하려면 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 해양항만관청의 승인을 받아야 한다.

○ 선원법 시행령

- 제22조 (선박조리사의 자격 등) ① 법 제76조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 자격을 갖춘 선박조리사”란 18세 이상인 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

○ 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

- 제9조 (지원시설의 종류) 2. 청소년 지원시설: 19세 미만의 성매매피해자들을 대상으로 19세가 될 때까지 숙식을 제공하고, 취학·교육 등을 통하여 자립을 지원하는 시설

○ 소년법

- 제2조 (소년 및 보호자) 이 법에서 “소년”이란 19세 미만인 자를 말하며, “보호자”란 법률상 감호교육(監護教育)을 할 의무가 있는 자 또는 현재 감호하는 자를 말한다.

○ 소방공무원임용령

- 제43조 (응시연령 및 신체조건 등) ① 소방공무원의 채용시험에 응시할 수 있는 자의 연령은 별표2와 같다. ② 소방간부후보생 선발시험

에 응시할 수 있는 사람의 나이는 21세 이상 40세 이하로 한다.

○ 수상레저안전법

- 제5조 (조종면허의 결격사유 등) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 조종면허를 받을 수 없다. (1) 14세 미만인 자.

○ 숙련기술장려법 시행령

- 제27조 (참가자격 및 신청서 제출) ② 지방기능경기대회에 참가할 수 있는 사람은 지방기능경기대회 개최일을 기준으로 14세 이상인 사람으로 한다.

○ 신용조사업법시행령

- 제8조 (조사원의 자격등) ① 신용조사업무에 종사하는 조사원은 21세 이상의 대한민국 국민이어야 한다.

○ 아동복지법 시행규칙

- 제2조 (위탁가정의 기준) 3. 가정위탁보호를 하려는 사람은 25세 이상(부부인 경우에는 부부 모두 25세 이상)으로서 위탁아동과의 나이 차이가 60세 미만일 것.

○ 여객자동차 운수사업법 시행규칙

- 제49조 (사업용 자동차 운전자의 자격요건 등) 2. 20세 이상으로서 운전경력이 1년 이상일 것

○ 원자력안전법

- 제85조 (결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제84조에 따른 면허를 받을 수 없다.

1. 18세 미만의 사람

○ 육군3사관학교 설치법

- 제3조 (입학자격) 학교에 입학하려는 사람은 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다. (1) 19세 이상 25세 미만의 미혼자일 것.

○ 임업 및 산촌 진흥촉진에 관한 법률 시행규칙

- 제3조 (임업후계자의 요건) 법 제2조제4호에서 “농림축산식품부령으로 정하는 요건을 갖춘 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. (1) 55세 미만의 자로서 「산림자원의 조성 및 관리에

관한 법률」 제13조에 따른 산림경영계획에 따라 임업을 경영하거나 경영하려는 자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자

○ 장애인활동 지원에 관한 법률 시행령

- 제27조의2 (활동지원 응급안전서비스 제공) ① 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 법 제5조에 따른 활동지원급여의 신청자격을 갖춘 장애인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 응급안전서비스 제공이 필요하다고 인정할 때에는 응급상황에 대처할 수 있도록 정보통신기술 등을 활용하여 안전 확인 또는 구조·구급활동 등의 활동지원 응급안전서비스를 제공할 수 있다. (2) 가구구성원인 가족이 모두 장애인이거나 18세 이하 또는 65세 이상인 경우

○ 전문경력관 규정

- 제8조 (응시연령) 전문경력관 채용을 위한 경력경쟁채용시험등에 응시하려는 사람은 최종시험 예정일이 속한 연도에 20세 이상이어야 한다.

○ 중소기업 인력지원 특별법

- 제12조 (청년실업자의 중소기업 취업지원) ① 고용노동부장관은 15세 이상 29세 이하인 미취업자의 중소기업 취업을 촉진하기 위하여 이들을 고용하는 중소기업에 고용장려금을 지급할 수 있다.

○ 중소기업 인력지원 특별법 시행령

- 제9조의2 (인력채용 연계 사업의 대상 등) ① 법 제9조제1항에 따라 실시하는 인력채용 연계 사업의 대상자는 다음 각 호의 순위에 따라 선발한다. [개정 2008.12.31 제21230호(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령)] 1. 15세 이상 29세 이하인 미취업자
2. 「제대군인지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 장기복무제대군인(전역예정자를 포함한다)
3. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자인 미취업자

○ 직업안정법

- 제21조의3 (연소자에 대한 직업소개 제한) ① 제18조 및 제19조에 따라 무료직업소개사업 또는 유료직업소개사업을 하는 자와 그 종사자(이하 이 조에서 “직업소개사업자등”이라 한다.)는 구직자의 연령을 확인하여야 하며, 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다. ② 직업소개사업자등은 18세 미만의 구직자를 「근로기준법」 제65조에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소에 소개하여서는 아니 된다.
- 철도안전법
 - 제11조 (결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 운전면허를 받을 수 없다. 1. 19세 미만인 사람
- 청년고용촉진 특별법 시행령
 - 제2조 (청년의 나이) 「청년고용촉진 특별법」(이하 “법”이라 한다.) 제2조제1호에서 “대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람”이란 15세 이상 29세 이하인 사람을 말한다. 다만, 법 제5조제1항에 따라 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우에는 15세 이상 34세 이하인 사람을 말한다.
- 청소년 기본법
 - 제3조 (정의) 1. “청소년”이란 9세 이상 24세 이하인 사람을 말한다.
- 청소년복지 지원법
 - 제4조 (청소년증) ① 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 9세 이상 18세 이하의 청소년에게 청소년증을 발급할 수 있다.
- 청원경찰법 시행령
 - 제3조 (임용자격) 관련사례
법 제5조제3항에 따른 청원경찰의 임용자격은 다음 각 호와 같다.
(1) 18세 이상인 사람. 다만, 남자의 경우에는 군복무를 마쳤거나 군복무가 면제된 사람으로 한정한다.
- 총포·도검·화약류 등의 안전관리에 관한 법률

- 제5조 (제조업자의 결격사유)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 총포·도검·화약류·분사기·전자총격기·석공 제조업의 허가를 받을 수 없다. (4) 20세 미만인 자

○ 평생교육법 시행령

- 제75조 (문해교육 프로그램 이수자의 학력인정기준 등) ① 초등학교·중학교 학력인정 문해교육 프로그램에 입학할 수 있는 사람은 만 18세 이상인 사람으로 한다.

○ 항공안전법(2017.03.30.부터 시행)

- 제34조 (항공종사자 자격증명 등) ① 항공업무에 종사하려는 사람은 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 국토교통부장관으로부터 항공종사자 자격증명(이하 “자격증명”이라 한다.)을 받아야 한다. 다만, 항공업무 중 무인항공기의 운항 업무인 경우에는 그러하지 아니하다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 자격증명을 받을 수 없다.

1. 다음 각 목의 구분에 따른 나이 미만인 사람

가. 자가용 조종사 자격: 17세(제37조에 따라 자가용 조종사의 자격증명을 활공기에 한정하는 경우에는 16세)

나. 사업용 조종사, 부조종사, 항공사, 항공기관사, 항공교통관제사 및 항공정비사 자격: 18세

다. 운송용 조종사 및 운항관리사 자격: 21세

2. 제43조제1항에 따른 자격증명 취소처분을 받고 그 취소일부터 2년이 지나지 아니한 사람(취소된 자격증명을 다시 받는 경우에 한정한다.)

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 「군사기지 및 군사시설 보호법」을 적용받는 항공작전기지에서 항공기를 관제하는 군인은 국방부장관으로부터 자격인정을 받아 항공교통관제 업무를 수행할 수 있다.

- 제109조 (경량항공기 조종사 자격증명) ① 경량항공기를 사용하여 비행하려는 사람은 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 국토교통부

장관의 자격증명(이하 “경량항공기 조종사 자격증명”이라 한다.)을 받아야 한다.② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 경량항공기 조종사 자격증명을 받을 수 없다. (1). 17세 미만인 사람.

○ 화물자동차 운수사업법 시행규칙

- 제18조 (화물자동차 운전자의 연령·운전경력 등의 요건) 1. 화물자동차를 운전하기에 적합한 「도로교통법」 제80조에 따른 운전면허를 가지고 있을 것 2. 20세 이상일 것.

연령별 진입규제 완화 고용영향평가 연구

- 발행연월일 | 2016년 12월 24일 인쇄
2016년 12월 30일 발행
- 발행인 | 방 하 남
- 발행처 | **한국노동연구원**
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0140-8 (비매품)