

이 과제는 2020년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

60세 정년 의무화의 고용효과



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2020년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관·시행기관: 한국노동연구원

연구진

연구책임자: 정진호 (한국노동연구원 선임연구위원)
공동연구자: 이승호 (한국노동연구원 부연구위원)
최형재 (고려대학교 교수)

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	1
제2절 연구 내용 및 방법	2
제3절 고용효과 경로	3
제2장 정책 사업의 개요 및 현황	5
제1절 정년 의무화	5
제2절 정년연장 지원사업	6
제3장 정년 실태 및 장년층 노동시장 특성	11
제1절 정년 실태와 그 변화	11
1. 정년제도	11
2. 주된 일자리 이직 행태	20
3. 장년층 퇴직 실태(300인 이상)	30
제2절 장년층 노동시장 특성	36
1. 장년층 경제활동상태	36
2. 장년층 고용형태	38
3. 장년층 고용안정성	44
제3절 소결	50
1. 정년 및 각종 제도의 도입·운영 실태	51
2. 주된 일자리 이직 행태	52
3. 300인 이상 사업장 퇴직 실태	53
4. 장년층(55~64세) 고용률 및 고용형태	54
5. 장년층(55~64세) 고용안정성	54

제4장 정년연장 의무화의 고용효과 미시적 분석-「사업체패널조사」 자료 활용	57
제1절 이론적 배경	57
제2절 기존 연구	60
1. 전체 고용에 미치는 효과에 대한 연구	60
2. 고령자 고용에 미치는 효과에 대한 연구	61
3. 청년층 고용에 미치는 효과에 대한 연구	63
4. 기타 연구들	64
제3절 분석방법	66
1. 이중차분법(Difference-in-Differences)- 정년제도 운영 여부 및 정년 연령의 차이 고려	66
2. 회귀분석모형	69
제4절 분석자료	72
1. 정년제 관련 주요 통계 추이	72
2. 분석대상 기간	75
3. 표본의 구성	76
4. 표본의 기초 통계	77
제5절 실증분석 결과	81
1. 기본 모형	81
2. 실험군과 대조군의 세분화	86
3. 교호효과(매개효과)(Interaction Effects) 분석- 민간기업을 중심으로	92
제6절 소결	113
제5장 정년의무화 시행 전후의 노사 대응	119
제1절 심층면접조사 개요	119
제2절 문헌 검토	123
제3절 심층면접조사 결과	130
1. 정년의무화 시행 전후 노사의 대응	130
2. 정년의무화 시행 이후 고령 근로자의 고용 변화	144

제4절 소결	157
제6장 요약 및 정책적 제언	159
제1절 요약	159
제2절 정책적 제언	166
참고문헌	170
[부록]	173

표 목 차

〈표 3- 1〉 정년제 운영 기업 비율(규모별)	12
〈표 3- 2〉 정년제 운영 기업 비율(유노조 규모별)	13
〈표 3- 3〉 정년제 운영 기업 비율(무노조 규모별)	13
〈표 3- 4〉 단일정년제 운영 기업 비율(규모별)	14
〈표 3- 5〉 단일정년제 운영 기업 비율(유노조 규모별)	15
〈표 3- 6〉 단일정년제 운영 기업 비율(무노조 규모별)	15
〈표 3- 7〉 단일정년제 운영 기업의 정년(규모별)	16
〈표 3- 8〉 단일정년제 운영 기업의 정년(유노조 규모별)	16
〈표 3- 9〉 단일정년제 운영 기업의 정년(무노조 규모별)	16
〈표 3-10〉 재고용제도 운영 기업 비율(규모별)	17
〈표 3-11〉 재고용제도 운영 기업 비율(유노조 규모별)	17
〈표 3-12〉 재고용제도 운영 기업 비율(무노조 규모별)	18
〈표 3-13〉 임금피크제 도입 기업 비율(규모별)	18
〈표 3-14〉 임금피크제 도입 기업 비율(유노조 규모별)	19
〈표 3-15〉 임금피크제 도입 기업 비율(무노조 규모별)	19
〈표 3-16〉 장년층 경제활동상태	21
〈표 3-17〉 장년층 경제활동상태 경험	22
〈표 3-18〉 장년층 주된 일자리 근속기간	23
〈표 3-19〉 장년층 이전 근무자 비율	24
〈표 3-20〉 장년층 주된 일자리 근속기간	26
〈표 3-21〉 장년층 이전 근무자 이직 연령	27
〈표 3-22〉 장년층 주된 일자리 이직 연령	27
〈표 3-23〉 이직사유별 이직 연령	29
〈표 3-24〉 이직사유별 비율	29
〈표 3-25〉 이직 및 퇴직 연령(300인 이상)	31
〈표 3-26〉 연령별 향후 2년 퇴직률 추적(2013~2017년)	33
〈표 3-27〉 연령별 퇴직률 추적(2013~2015년)	34
〈표 3-28〉 동일 연령별 퇴직률 추적(2016~2017년)	35

〈표 3-29〉 장년층 고용현황	37
〈표 3-30〉 장년층 고용형태(전체)	41
〈표 3-31〉 장년층 고용형태(남자)	42
〈표 3-32〉 장년층 고용형태(여자)	43
〈표 3-33〉 장년층 임금 및 근로시간(규모별)	46
〈표 3-34〉 장년층 임금 및 근로시간(유노조 규모별)	46
〈표 3-35〉 장년층 임금 및 근로시간(무노조 규모별)	47
〈표 3-36〉 장년층 근속연수 및 분포(규모별)	49
〈표 3-37〉 장년층 근속연수 및 분포(유노조)	49
〈표 3-38〉 장년층 근속연수 및 분포(무노조)	50
〈표 4- 1〉 최종 분석 표본의 기초 통계(2015년 기준)(횡단면 가중치를 적용한 결과)	79
〈표 4- 2〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 전체	81
〈표 4- 3〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 공기업 vs. 민간기업	83
〈표 4- 4〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 중소기업 vs. 대기업	84
〈표 4- 5〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 제조업 vs. 서비스업	84
〈표 4- 6〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 직종별 전체 고용	85
〈표 4- 7〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 남성 고용 vs. 여성 고용	86
〈표 4- 8〉 실험군1(T1) vs. 대조군1(D1) 비교를 통한 정책효과 분석	87
〈표 4- 9〉 실험군1(T1) vs. 대조군2(D2) 비교를 통한 정책효과 분석	87
〈표 4-10〉 실험군1(T1) vs. 대조군3(D3) 비교를 통한 정책효과 분석	88
〈표 4-11〉 실험군1(T1) vs. 모든 대조군 비교를 통한 정책효과 분석	89
〈표 4-12〉 실험군2(T2) vs. 대조군1(D1) 비교를 통한 정책효과 분석	90
〈표 4-13〉 실험군2(T2) vs. 대조군2(D2) 비교를 통한 정책효과 분석	90
〈표 4-14〉 실험군2(T2) vs. 대조군3(D3) 비교를 통한 정책효과 분석	91
〈표 4-15〉 실험군2(T2) vs. 모든 대조군 비교를 통한 정책효과 분석	91
〈표 4-16〉 고령자 비율에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	93
〈표 4-17〉 기업 규모별 고령자 비율에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	94

〈표 4-18〉 산업별 고령자 비율에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	94
〈표 4-19〉 실험군-대조군 조합별 고령자 비율에 따른 정책효과	95
〈표 4-20〉 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	96
〈표 4-21〉 기업 규모별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	97
〈표 4-22〉 산업별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	98
〈표 4-23〉 실험군-대조군 조합별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과	99
〈표 4-24〉 인건비 비중에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	100
〈표 4-25〉 기업 규모별 인건비 비중에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	101
〈표 4-26〉 산업별 인건비 비중에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	102
〈표 4-27〉 실험군-대조군 조합별 인건비 비중에 따른 정책효과	103
〈표 4-28〉 임금곡선 유형에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	105
〈표 4-29〉 기업 규모별 임금곡선 유형에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	105
〈표 4-30〉 산업별 임금곡선 유형에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	106
〈표 4-31〉 실험군-대조군 조합별 임금곡선 형태에 따른 정책효과	107
〈표 4-32〉 영업이익에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	108
〈표 4-33〉 기업 규모별 영업이익에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	108
〈표 4-34〉 산업별 영업이익에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	109
〈표 4-35〉 실험군-대조군 조합별 영업이익에 따른 정책효과	110

〈표 4-36〉 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	111
〈표 4-37〉 기업 규모별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	111
〈표 4-38〉 산업별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군	112
〈표 4-39〉 실험군-대조군 조합별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과	113
〈표 4-40〉 실증분석 결과 종합	115
〈표 5- 1〉 심층면접조사 대상자의 기본 특성	122
〈표 6- 1〉 60세+ 정년 의무화 고용효과 실증분석 종합	162

그림목차

[그림 4-1] 정년연장 의무화의 고용효과 경로	59
[그림 4-2] 실험군과 대조군 설정	69
[그림 4-3] 정년제 운형 형태 추이	73
[그림 4-4] 평균 정년 연령 추이	74
[그림 4-5] 임금피크제 도입 비율 추이	75
[그림 4-6] 최종 분석 표본의 사업체 구성	77
[그림 5-1] 일본의 65세 고용확보 조치 확대에 대한 기업의 대응(60세 이상 고령자 관련 대응)	124
[그림 5-2] 일본의 65세 고용확보 조치 확대에 대한 기업의 대응(전체 기업 차원의 대응)	125

요 약

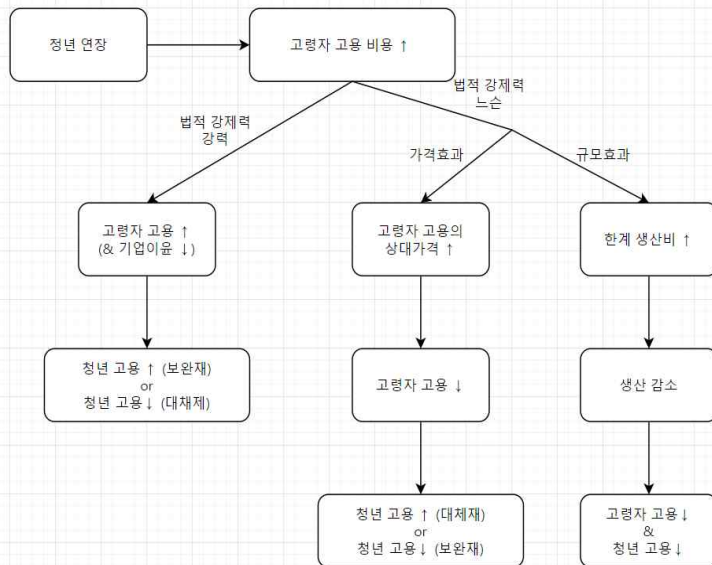
1. 연구 배경 및 목적

- 60세+ 정년 의무화 시행을 전후하여 양적인 고용효과 및 질적인 고용효과를 체계적으로 실증분석한 연구는 매우 제한적임.
- 기존의 연구에서는 정년 의무화 실시에 따른 중장년층의 고용불안정 심화, 청년층의 채용기회 축소 등 부정적인 효과가 지배적
- 그러나 기존 연구에서는 자료의 제약상 장기간에 걸쳐, 여러 영역에 걸쳐 나타날 수 있는 정책효과를 충분히 포착하지 않을 수 있음.

- 본 연구에서는 60세+ 정년 의무화가 직접적인 정책 대상인 장년층 고용의 양과 질에 어떠한 영향을 미쳤는지를 보다 집중적으로 실증분석
- 즉 60세+ 정년 의무화가 간접적으로 파급 영향을 미치는 연령계층(예; 청년층)에 대한 실증분석은 별도의 연구과제로 설정함이 보다 적절하다고 간주하여 크게 다루지 않음.
- 본 연구에서는 이러한 실증분석을 기반으로 장년층의 고용안정, 소득 유지 등을 위한 현행 정년 의무화제도의 보완 및 향후 정년제도 개편을 포함한 중장기 제도적 대응을 살펴보고자 함.

2. 정년 의무화의 고용효과 경로

- 60세+ 정년 의무화가 고령층 고용에 미치는 경로는 다음과 같음.
- 고령층과 청년층이 생산과정에서 어떠한 관계(대체 또는 보완관계)에 있고 그 관계의 정도가 얼마나 큰지,
- 정년연장으로 인해 기업의 (한계) 생산비가 얼마나 증가하는지,
- 법적 강제력이 어느 정도가 강한지(또는 기업이 이를 회피하는 데 드는 비용이 어느 정도인지) 등에 따라 달려 있음.



3. 정년제 운영 및 퇴직 실태

- 각종 조사 및 행정통계를 활용하여 정년 및 관련 제도, 장년층(55~64세)의 퇴직 실태를 중장기적으로 살펴보면 주요한 분석결과는 다음과 같음.

- 정년제, 단일정년제, 재고용제도, 임금피크제 등 정년제 관련 운영 기업 비율 및 정년 연령은 2017년까지 증가하다가 그 이후 안정적임. 이는 60세+ 정년의무화에 따라 제도적으로 정년제가 정착되고 있음을 시사(사업체노동력 부가조사)
- 이전의 주된 일자리가 임금근로에서 이직한 장년층(55~64세)의 이전 직장 근속연수, 이직 연령 등은 크게 변화가 없음. 그러나 정년 퇴직 연령은 길어지고 있는데 정년퇴직자의 비율은 감소하고, 권고해고 연령은 큰 변화가 없지만 권고해고자의 비율은 증가하여 60세+ 정년의무화의 효과가 혼재된 양상을 보임(경제활동인구 고령층 부가조사).
- 정년을 전후한 장년층(53~62세)의 퇴직 연령은 높아지고, 특히 60세에서 퇴직 연령 돌출 현상이 심화되고 있어, 적어도 300인 이상 사업체에서는 60세+ 정년의무화의 효과가 장년층에서 나타나고 있음(고용보험DB 결합자료).

4. 정년의무화의 고용효과 추정

- 60세+ 정년의무화 시행 전후를 조사한 한국노동연구원의 「사업체 패널조사」 2015년 및 2017년 자료에 이중차분법을 적용하여 2016년 이후 시행된 60세+ 정년의무화의 고용효과를 분석한 결과 주요한 분석결과는 다음과 같음.
- 60세+ 정년의무화제도는 전반적으로는 사업체의 고용에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았지만, 중소기업에서는 고령층의 고용을 확대했음.
 - 전체 표본을 분석하거나 또는 사업체를 다양한 측면에서 분리하여 분석하더라도 거의 대부분의 분석결과에서 전체 고용, 고령층 고용, 청년층 고용, 장기근속자 고용 모두에서 통계적으로 유의한 정책의 효과는 발견되지 않았음.

- 그러나 중소 규모 기업에서는 60세+ 정년 의무화 제도의 시행이 제도가 의도한 대로 55세 이상 고령층 고용을 확대한 것으로 나타났다.
- 60세+ 정년 의무화 정책의 효과는 실험군과 대조군을 어떻게 설정하느냐에 따라 달라지고 일부 조합에서 흥미로운 사실이 관찰됨.
 - 두 기간 모두에서 정년 제도를 운영하지 않은 사업체(D3)를 대조군으로 삼고, 정년 연령을 60세 미만으로 설정하였다가 제도 시행 후 정년을 60세 이상으로 상향한 실험군1(T1)과 비교할 경우, 정년 연장 의무화 제도의 시행이 정책 의도대로 고령층 고용을 증가시킨 반면, 청년층 고용에는 부정적인 영향을 미친 것으로 나타남.
 - 따라서 정년 연장 의무화로 영향을 받게 될 가능성이 있는 청년층 고용에 대한 면밀한 관찰과 대응책 마련도 필요함을 보여줌.
- 60세+ 정년 의무화 정책의 효과는 일부 사업체의 특성과 상호 작용할 가능성이 있는 것으로 나타남.
 - 먼저, 고령층 고용 비율에 따른 정책 효과를 살펴보면, 고령층 고용 비율이 높을수록 정년 연장 의무화 제도로 인해 고령층 고용이 증가할 가능성이 있는 것으로 나타남. 특히 중소기업에서 그 효과가 강하게 발견됨.
 - 인건비 비중에 따른 정책 효과를 살펴보면, 중소기업에서 인건비 비중이 높아질수록 고령층 고용이 유의하게 증가하는 모습이 관찰됨.
 - 영업이익에 따른 정책 효과를 살펴보면, 일부 실험군-대조군 조합에서는 영업이익이 증가할수록 청년층 고용이나 고령층 고용, 그리고 전체 고용이 감소하는 모습이 관찰됨.
 - 임금피크제 운영 여부에 따른 정책 효과를 살펴보면, 임금피크제 운영 여부는 고령층 고용과 통계적으로 유의한 관계를 가진다는 증거가 발견되지 않았음.

5. 정년의무화 전후 노사의 대응

- 전문가 및 민간 대·중소기업, 공공부문의 인사 담당자 및 노조 관계자를 대상으로 정년의무화 시행 전후 노사의 대응을 심층면접조사한 분석결과는 다음과 같음.
- 민간기업에서는 기업의 규모, 산업, 노사관계에 따라 대응이 매우 상이
 - 대기업에서는 임금 및 직무 체계 개편을 통한 인건비 부담 완화 및 명예퇴직제도와 전직 교육 강화를 통한 고령층의 고용 비중 감소 시도
 - 중소기업에서는 신규 채용의 제약으로 정년 이후 근로자도 계속 고용, 상대적으로 낮은 임금의 추가적인 감액은 관찰되지 않음.
 - 교섭력이 강한 노동조합에서는 임금피크제도 겨우 도입되었지만, 노동조합이 없는 기업은 기본급까지 조정됨. 또한 고령 근로자의 이해관계를 대변하기 위한 시니어 노동조합이 출범하였고, 기존 노동조합에서도 고령자들을 고려하기 위한 변화들이 관측되기 시작함.
- 공공부문에서는 법 개정애 맞추어 정년을 연장하고 민간과 달리 대응함.
 - 공기업에서도 임금피크제를 도입하는 변화가 나타났지만, 비용 절감이 아닌 기존 근로자의 이해관계를 고려한 결과였다는 점에서 민간부문과 달랐음.
 - 명예퇴직금의 상한이 정해진 조건에서 조기퇴직을 선택하는 근로자가 매우 적고, 이직을 지원하는 교육도 별다른 영향을 미치지 못하였음. 그 결과, 정년까지 계속 고용을 선택하는 고령자 비중이 매우 높았음.
- 정년연장이 고령 근로자의 고용 기간 연장에 미치는 영향은 민간 부문보다는 공공부문에서, 노동조합이 없는 기업보다는 교섭력이

강력한 노동조합이 있는 기업에서 더 크게 나타남.

- 공공부문은 이전부터 정년을 보장했고, 정년연장으로 고령 근로자의 고용 기간이 더 연장되었음.
 - 민간부문에서의 고용효과는 노동조합의 교섭력에 따라 상당한 차이를 보였음. 강한 노동조합이 있는 대기업의 생산직 근로자에게서 효과가 가장 분명하고, 그렇지 않은 대기업은 정년연장의 혜택을 받는 근로자 규모가 비교적 작게 나타남.
 - 중소기업은 조기퇴직하는 근로자가 적으므로, 정년제를 운영하는 기업에서는 정년연장으로 인한 고용 변화가 나타날 것임. 다만, 정년제를 운영하지 않거나 실제로 적용하지 않는 기업들에서는 효과를 기대하기 어려움.
- 정년연장으로 일부 고령 근로자 집단의 고용 기간이 연장되었을 수 있지만, 해당 고령자의 근로조건은 일정 부분 악화되었을 가능성이 있음.
- 가파른 감액률의 임금피크제 적용은 일부 고령 근로자를 빈곤에 처하게 할 가능성이 있음.
 - 보직을 면한 근로자들은 헌신해 온 기업이 더 이상 적절한 업무를 부여하지 않는 상황에 적응하지 못하고 상당한 심리적 어려움을 겪고 있음.

6. 정책제언

- 장기적으로 노동시장에서 고령자의 고용 기간 연장이 자연스럽게 자리를 잡기 위해서는 직무와 성과에 따라 보상을 받는 합리적인 임금 결정체계의 개편이 필요함.
- 기존의 연공적 임금 결정체계에서는 기업이 고령 고령자의 고용 기간 연장으로 인한 비용 부담을 감당하기 어려움. 따라서 합리적인 임금 결정체계의 정착이 필요하고, 이를 위하여 임금정보화 사

업의 확산 및 단계적인 확대가 요구

- 임금정보 사업을 내실화하고, 그에 기초하여 직무평가 도구와 직무등급제 모형이 개발되어야 함.
- 직무급과 성과주의 적용이 용이한 분야부터 우선적으로 임금 결정체계를 전환하고, 모범사례를 발굴하여 보급하는 작업이 요구됨.
- 현실적으로는 연공적 임금체제에서 근속 증가에 따른 기울기를 완화할 수 있도록 초임금을 상향 조정하고, 승급률(step-up)을 하향 조정하는 방향으로 임금체계를 수정·보완할 필요가 있음.
- 또한, 이중임금제(two-tier wage system)를 통해서 근속 초기에 비교적 높은 임금상승률을 적용한 이후, 낮은 임금인상률과 임금 피크제 배제를 적용하는 방식이 임금체계의 개편에 도움이 될 수 있음.

□ 단기적으로 합리적인 임금 결정체계가 정착되기 이전에 임금의 연공성이 강한 고령층 근로자들에게 명예퇴직 선택 유인을 낮추고, 동시에 기업의 조기퇴직 권유 유인도 낮추어 고령층 근로자의 고용 기간 연장에 도움이 될 수 있는 제도적 지원을 마련

- 정년퇴직을 선택한 근로자에 대한 금전적, 비금전적 처우를 개선하고, 정년퇴직 이후부터 노령연금 수급 시점까지의 소득 단절 해소를 위한 대책을 지원하는 방안을 마련할 필요가 있음.
- 이를 위하여 기업이 고령 인력을 적극적으로 활용할 수 있도록 모범 사례의 발굴 및 구체적인 가이드라인을 제시하고, 고령 근로자의 고용으로 인한 비용의 일부를 정부가 지원하는 방안 고려

○ 정년퇴직을 지원하기 위한 정부 지원 및 인적자원 관리 개선이 필요함.

- 임금피크제 적용 근로자의 소득 감소를 완화하고 청년 채용 확대를 위하여 운영되어 왔던 정부 지원금은 2018년 이후 폐지됨. 향

- 후 정년퇴직을 선택한 근로자의 소득 감소를 지원하거나 또는 일정 수준의 소득을 보장하기 위한 다른 제도적 대안이 제시
- 임금 감액 정도에 따른 근로시간 단축이 노사 모두에게 적절한 선택이 될 수 있음. 이는 또한 퇴직 이후의 삶을 위한 준비가 필요한 시점이라는 점에서도 노사 양측 모두 선호할 가능성이 높음.
- 60세+ 정년 이후의 재고용을 촉진하기 위한 제도적 지원 강화도 필요함.
- 기존 기업에서의 계속 고용 지원과 더불어 정년퇴직자의 재취업을 지원하는 교육 및 서비스를 확대할 필요가 있음.
 - 또한 고령자의 적극적인 재취업을 지원하기 위한 고용안전망의 강화가 요구됨.

제1절 연구의 배경 및 목적

□ 연구의 배경

- 2013.5.22. 고령자고용법(=고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률) 개정으로 정년의 법정 강제화(권고 → 의무)
 - 300인 이상 사업(장) 및 공공기관: 2016.1.1. 이후 시행
 - 300인 미만 사업(장) 및 국가/지방자치단체: 2017.1.1. 이후 시행
- 60세+ 정년의무화 안착을 위한 각종 사업을 추진
 - 고용연장 지원금(~2017년)
 - 임금피크제 지원금(2006~2018년)
 - 장년친화적 직장만들기 지원사업(2015~2016년) 등
 - 고령자 계속고용 장려금(2020년~)
- 60세+ 정년의무화 시행을 전후하여 양적인 고용효과 및 질적인 고용효과를 체계적으로 실증분석한 연구는 매우 제한적임(남재량, 2018; 한요셉, 2019 등).
 - 기존의 연구에서는 정년의무화 실시에 따른 중장년층의 고용불안정 심화, 청년층의 채용 기회 축소 등 부정적인 효과가 지배적
 - 그러나 기존 연구에서는 자료의 제약상 장기간에 걸쳐, 여러 영역에

나타낼 수 있는 정책효과를 충분히 포착하지 않을 수 있음.

□ 연구의 목적

- 본 연구에서는 60세+ 정년 의무화가 직접적인 정책 대상인 장년층의 고용의 양과 질에 어떠한 영향을 미쳤는지를 보다 집중적으로 실증분석하고자 함.
 - 즉 60세+ 정년 의무화가 간접적으로 파급 영향을 미치는 연령계층(예: 청년층)에 대한 실증분석은 별도의 연구과제로 설정함이 보다 적절하다고 간주하여 크게 다루지 않음.
- 본 연구에서는 이러한 실증분석을 기반으로 장년층의 고용안정, 소득유지 등을 위한 현행 정년 의무화제도의 보완 및 향후 정년제도 개편을 포함한 중장기 제도적 대응을 살펴보고자 함.

제2절 연구 내용 및 방법

□ 연구 내용

- 제2장 정책 사업의 개요 및 현황: 60세+ 정년 의무화 법 개정의 내용 및 정년연장 관련 각종 지원사업 소개
- 제3장 정년 실태 및 장년층 노동시장 특성: 정년 및 관련 제도(재고용, 임금피크제 등) 실태와 장년층 근로자의 노동이동(특히 퇴직) 행태, 장년층의 고용 및 근로조건 실태 관련 기초통계 분석
- 제4장 정년 의무화의 고용효과 미시적 분석: 60세+ 정년 의무화가 전체, 장년층(55세 이상), 청년층(35세 미만) 고용 및 장기근속(20년 이상)에 미친 효과를 사업체 특성(임금피크제 등)을 통제하고 계량 분석
- 제5장 정년 의무화 전후 노사의 대응: 제도 변화를 전후한 노사의 대응(임금직무체계 개편, 노사관계 변화 등), 장년층 고용 및 근로조건의 변화 등을 심층면접 조사

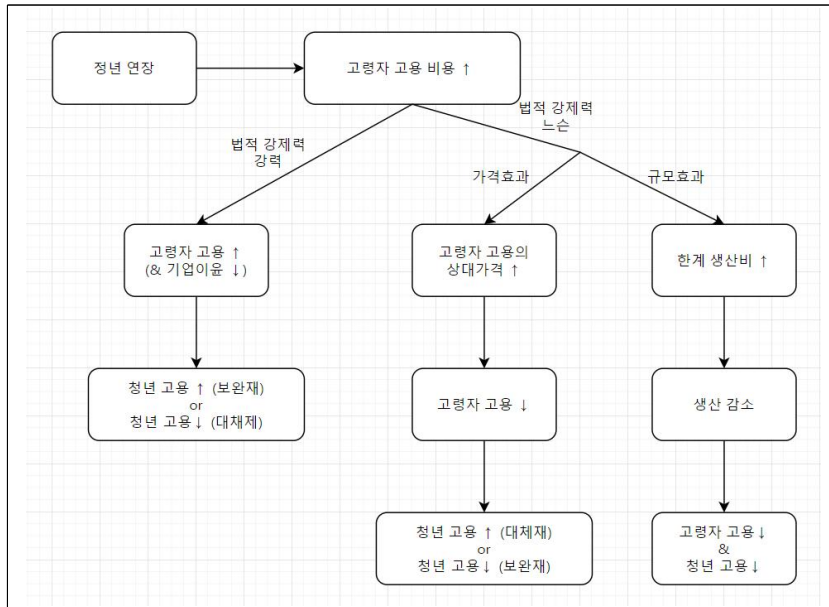
○ 제6장 요약 및 정책적 함의: 이상의 분석결과를 요약하고 정책적 함의 도출

□ 연구 방법

- 법·규정 분석, 선행 연구 검토 등 문헌연구(제2장, 제4장, 제5장)
- 각종 조사통계 및 행정통계(고용보험DB) 기초통계 분석(제3장)
- 사업체패널조사 활용 계량모형 설정 및 실증분석(제4장)
- 노사 이해관계자 및 전문가 심층면접조사(제5장)

제3절 고용효과 경로

□ 60세+ 정년 의무화가 고령층 고용에 미치는 경로는 다음과 같음.



- 고령층과 청년층이 생산과정에서 어떠한 관계(대체 또는 보완관계)에 있고 그 관계의 정도가 얼마나 큰지,
- 정년연장으로 인해 기업의 (한계) 생산비가 얼마나 증가하는지,
- 법적 강제력이 어느 정도가 강한지(또는 기업이 이를 회피하는 데 드는 비용이 어느 정도인지) 등에 따라 다르게 나타남.

제2장

정책 사업의 개요 및 현황

제1절 정년의무화

1. 정년관련법 개정

- 2013.5.22. 고령자고용법(=고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률) 개정으로 정년의 법정 강제화(권고 → 의무)
- 300인 이상 사업(장) 및 공공기관: 2016.1.1. 이후 시행
- 300인 미만 사업(장) 및 국가/지방자치단체: 2017.1.1. 이후 시행

2. 정년관련법 적용대상

- 법 적용 사업체 수 및 근로자 수

	민간부문		공공부문		시행시기
	사업체 수	근로자 수(만 명)		일자리(만 개)	
300인 이상	3,434	269	공공	37.7	2016~
~299인	2,014,273	1,257	국가/지방자치단체	130.6	2017~
전 체	2,017,707	1,526		238.4	

자료 : 고용노동부(2017), 「사업체노동실태현황」; 통계청(2017), 「공공부문 일자리행정통계」.

- 2016년 이후 적용 근로자 수는 민간 269만 명, 공공 37.7만 개
- 2017년 이후 적용 근로자 수는 민간 1,257만 명, 공공 130.6만 개

제2절 정년연장 지원사업

- 정년연장 지원사업으로 ① 고용연장 지원금(~2017년) → ... → 고령자 계속고용 장려금(2020년~), ② 임금피크제 지원금(2006~2018년), ③ 장년친화적 직장만들기 지원사업(2015~2016년) 등이 대표적

1. 고용연장 지원금

가. 60세 이상 고령자 고용지원금(~2017년)

- 사업목적

- 취업이 상대적으로 곤란한 고령자를 일정 비율 이상 고용하는 사업주를 지원함으로써 장년의 고용안정 및 고용유지 도모

- 사업내용

- 지원대상: 60세 이상인 자를 다수 고용한 사업주
- 지원내용: 업종별 지원기준율(1~23%) 초과 1인당 분기 18만 원
- 근로자 수의 20%(대규모 기업은 10%) 한도 지원
- 지원요건: 정년이 미설정된 사업장에서 고용 기간 1년 이상인 60세 이상 근로자를 업종별 지원기준율을 초과하여 고용

나. 고령자 계속고용 장려금(2020년~)

□ 사업목적

- 중소·중견기업의 근로자가 정년 이후에도 주된 일자리에 계속 일할 수 있도록 정년 도달 근로자에 대한 고용연장을 위한 제도 도입 촉진

□ 사업내용

- 지원대상: 우선지원대상 기업 및 중견기업
 - 국가·지방자치단체, 공공기관·지방공기업, 60세 이상이 20% 이상의 기업(100인 미만은 제외) 등은 제외
- 지원내용: 정년 이후 계속 고용한 근로자 1인당 분기별 90만 원을 2년간 지원(피보험자의 20% 한도)
- 지원요건: 정년을 1년 이상 운영하고 취업규칙 또는 단체협약 등에 다음의 계속고용제도를 도입한 사업주
 - ① 정년을 1년 이상 연장(정년연장), ② 정년을 폐지(정년 폐지), ③ 정년을 유지하되 정년에 도달한 자를 계속고용 또는 3개월 이내 재고용하고 1년 이상의 근로계약을 체결할 것
 - 계속고용 도입일로부터 1년 이내 신청해야 함.

2. 임금피크제 지원금(2006~2018년)

□ 사업목적

- 임금피크제 도입 사업장 소속 근로자에게 감소된 임금의 일부를 지원함으로써 장년 근로자의 고용연장 및 기업의 임금부담 완화

가. 임금피크제 지원금

- 지원대상: 정년을 60세 이상으로 정한 임금피크제 도입 사업장의 55세

이상 임금피크제 적용 근로자

- 연근로소득 7,250만 원 초과 근로자 지원 제한
- 지원요건: 18개월 이상 근무하고, 55세 이후 일정 시점부터 10% 이상 임금 감액
- 지원내용: 피크임금 대비 90% 이하로 감액되는 부분을 연 1,080만 원 한도 지원

나. 근로시간 단축 지원금

- 지원대상: 소정근로시간을 단축하면서 임금이 감소된 50세 이상 근로자 및 사업주
- 지원요건: 18개월 이상 근무한 자로서 주당 소정근로시간을 32시간 이하로 단축하면서 임금 감액
- 지원내용
 - 근로자: 근로시간 단축 전후 임금 차액의 1/2을 최대 2년간 연간 1,080만 원 한도 지원
 - 사업주: 근로시간 단축 적용 근로자 1인당 최대 2년간 월 30만 원 간접노무비 지원

3. 장년친화직장만들기 지원사업(2015~2016년)

- 사업목적
 - 60세 정년제가 실질적인 장년 근로자의 고용안정과 기업 경쟁력 제고로

이어질 수 있도록 기업의 자율적인 인사관리제도 개편 등을 지원

□ 사업내용

- 지원대상: 중고령자 비중이 높은(50세 이상 근로자 비중이 10% 이상) 기업을 공모를 통해 선정(2016년 60개소 내외)
- 지원내용
 - '장년친화 직장만들기'와 관련된 프로그램 개발(제작) 및 실행에 소요되는 비용 지원(기업당 최대 4천만 원 한도)
 - 지원프로그램: 장년친화적 인사제도(Age friendly HR system) 및 직급·승진·직무 체계 개선, 인사관리 체계 다양화(전문직제 등), 장년 적합직무(교육, 품질·기술관리 등) 발굴 및 직무전환 훈련, 숙련 전수 등

정년 실태 및 장년층 노동시장 특성

제1절 정년 실태와 그 변화

- 본 절에서는 기업의 취업규칙(또는 단체협약)에 규정되어 있는 정년제도, 주된 일자리에서의 이직 행태, 300인 이상 사업장에서의 퇴직률을 중심으로 정년 실태와 그 변화를 살펴보고자 함.

1. 정년제도

가. 분석자료

- 고용노동부 「사업체노동력조사 부가조사(조사통계)」에서는 매년 6월 기업에 규정되어 있는 정년 및 이와 관련된 재고용 제도, 임금피크제 등을 조사
- 고용노동부 「고령자 고용현황(행정통계)」에서도 상시 300인 이상 사업장을 대상으로 고령자(55세 이상) 고용 및 정년제도 운영 현황을 조사. 그러나 집계항목은 「사업체노동력조사 부가조사」와 사실상 동일
- 본 연구에서는 시계열적 일관성이 유지되는 2014~2019년 「사업체노동

력조사 부가조사」 미시자료(micro-data)를 이용하여 정년 및 이와 연관된 각종 제도의 도입·운영 실태를 살펴보고자 함.

나. 분석결과

□ 정년 및 이와 관련 제도가 기업 규모와 노조 유무에 따라 상당한 격차를 보이기 때문에, 이하에서는 기업 규모와 노조 유무에 따라 이를 살펴보고자 함.

1) 정년제 운영 여부

□ 정년제 운영 기업 비율은 2014년 17.9%에서 2019년 22.6%로 4.7%p 증가함. 이 비율은 2018년까지 증가하다가 그 이후 정체되어 있음.

□ 이를 규모별로 살펴보면 정년제 운영 기업 비율은 규모가 클수록 높음.

○ 4인 이하 규모에서는 2014년 10.7%에서 2019년 13.9%로 3.2%p 증가함. 이 비율은 2018년까지 증가하다가 그 이후 정체되어 있음.

○ 5~299인 규모에서는 2014년 33.1%에서 2019년 41.3%로 8.2%p 증가함. 이 비율은 다른 규모와 비교하여 현저하게 증가하고 있음.

○ 300인 이상 규모에서는 2014년 92.3%에서 2019년 93.0%로 0.7%p 증가함. 이 비율은 그다지 크게 변동이 없음.

〈표 3-1〉 정년제 운영 기업 비율(규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2014	17.9	10.7	33.1	92.3
2015	18.7	10.7	35.4	93.9
2016	19.8	11.8	36.9	94.1
2017	19.8	12.3	35.5	87.8
2018	22.8	14.8	39.5	91.3
2019	22.6	13.9	41.3	93.0

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

○ 이를 노조 유무 및 기업 규모별로 살펴보면 정년제 운영 기업 비율은 유노조, 대기업일수록 현저하게 높음.

- 유노조 기업에서는 2015년 92.4%에서 2019년 96.5%로 4.1%p 증가, 무노조 기업에서는 2015년 15.3%에서 2019년 19.1%로 3.8%p 증가
- 유노조 기업에서 2019년 정년제 운영 기업 비율은 4인 이하 규모 96.8%, 5~299인 규모 96.3%, 300인 이상 규모 99.2%로 모두 규모와 무관하게 95%를 상회함.
- 무노조 기업에서 2019년 정년제 운영 기업 비율은 4인 이하 규모 12.2%, 5~299인 규모 35.2%, 300인 이상 규모 85.3%로서 규모가 클수록 높음.

〈표 3-2〉 정년제 운영 기업 비율(유노조 규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	92.4	86.1	95.2	99.6
2016	94.1	88.9	96.8	99.9
2017	94.6	97.7	93.0	98.8
2018	96.1	98.1	95.1	98.8
2019	96.5	96.8	96.3	99.2

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

〈표 3-3〉 정년제 운영 기업 비율(무노조 규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	15.3	9.2	29.3	87.8
2016	16.2	9.9	30.8	87.5
2017	16.4	10.6	29.7	76.9
2018	19.3	13.1	33.5	82.8
2019	19.1	12.2	35.2	85.3

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

2) 정년제 운영 형태

□ 정년제 운영 형태는 ① 단일정년제, ② 직급별 정년제, ③ 직종별 정년제, ④ 직급별+직종별 정년제 등으로 조사하고 있음.

□ 가장 지배적인 정년제 운영 형태는 단일정년제로서 2014년 89.1%에서 2019년 91.6%로 2.4%p 증가함. 이 비율은 2017년까지 약간 증가하다가 감소함.

□ 이를 규모별로 살펴보면 단일정년제 운영 기업 비율은 규모가 클수록 약간 낮음.

○ 2019년 단일정년제 운영 기업 비율은 4인 이하 규모 91.9%, 5~299인 91.3%, 300인 이상 규모 89.4%로서 규모가 클수록 보다 다양한 형태의 정년제가 운영되고 있음.

〈표 3-4〉 단일정년제 운영 기업 비율(규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2014	89.1	91.2	87.9	80.6
2015	88.2	87.8	88.5	82.1
2016	90.2	90.4	90.1	90.0
2017	93.9	94.6	93.3	96.3
2018	92.5	93.0	92.1	90.2
2019	91.6	91.9	91.3	89.4

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

□ 이를 노조 유무 및 규모별로 살펴보면 단일정년제 운영 기업 비율은 유노조 기업일수록 높고, 기업 규모가 클수록 높음.

○ 유노조 기업에서 2019년 단일정년제 운영 기업 비율은 94.9%이며, 4인 이하 규모 96.8%, 5~299인 규모 96.3%, 300인 이상 규모 99.2%로 규

모가 클수록 높음.

- 무노조 기업에서 2019년 단일정년제 운영 기업 비율은 90.8%이며, 4인 이하 규모 91.4%, 5~299인 규모 90.2%, 300인 이상 규모 91.9%로서 규모와 다소 무관함.

〈표 3-5〉 단일정년제 운영 기업 비율(유노조 규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	87.8	86.1	95.2	99.6
2016	93.6	88.9	96.8	99.9
2017	96.9	97.7	93.0	98.8
2018	95.4	98.1	95.1	98.8
2019	94.9	96.8	96.3	99.2

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

〈표 3-6〉 단일정년제 운영 기업 비율(무노조 규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	88.3	87.0	89.2	85.6
2016	89.2	89.3	89.2	90.9
2017	93.1	93.8	92.5	97.3
2018	91.8	92.8	90.9	93.2
2019	90.8	91.4	90.2	91.9

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

3) 단일정년제 정년

- 단일정년제인 기업에서 규정된 정년은 2014년 59.4세에서 2019년 61.4세로 1.9세 늘어남. 정년은 2017년까지 길어지다가 이후 안정적인.
- 이를 규모별로 살펴보면 2019년 단일정년제 기업의 정년은 4인 이하 규모 62.7세, 5~299인 60.4세, 300인 이상 규모 60.2세로 규모가 클수록 정년이 짧음.
- 이를 노조 유무 및 규모별로 살펴보면 단일정년제 운영 기업의 정년은 유노조 기업일수록, 규모가 클수록 짧음.

- 유노조 기업에서 2019년 단일정년제 운영 기업의 정년은 60.2세이며, 4인 이하 규모 60.3세, 5~299인 규모 60.1세, 300인 이상 규모 60.1세로 기업 규모와 다소 무관함.
- 무노조 기업에서 2019년 단일정년제 운영 기업의 정년은 61.7세이며, 4인 이하 규모 63.1세, 5~299인 규모 60.5세, 300인 이상 규모 60.3세로 규모가 작을수록 김.

〈표 3-7〉 단일정년제 운영 기업의 정년(규모별)

(단위: 세)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2014	59.4	60.7	58.6	58.0
2015	59.8	61.3	58.9	58.4
2016	60.3	61.5	59.4	60.2
2017	61.1	62.2	60.2	60.1
2018	61.2	62.3	60.3	60.2
2019	61.4	62.7	60.4	60.2

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

〈표 3-8〉 단일정년제 운영 기업의 정년(유노조 규모별)

(단위: 세)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	58.4	58.2	58.4	58.6
2016	59.5	59.4	59.5	60.1
2017	60.0	60.0	60.0	60.1
2018	60.1	60.0	60.1	60.1
2019	60.2	60.3	60.1	60.1

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

〈표 3-9〉 단일정년제 운영 기업의 정년(무노조 규모별)

(단위: 세)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	60.2	61.9	59.0	58.1
2016	60.5	62.0	59.4	60.2
2017	61.4	62.7	60.3	60.1
2018	61.5	62.7	60.4	60.3
2019	61.7	63.1	60.5	60.3

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

4) 재고용제도

- 정년퇴직자 재고용제도를 운영하고 있는 기업의 비율은 2014년 23.7%에서 2019년 28.9%로 5.3%p 증가함.
- 이를 규모별로 살펴보면 2019년 재고용제도 운영 기업 비율은 4인 이하 규모 19.0%, 5~299인 36.0%, 300인 이상 규모 44.5%로 규모가 클수록 높음.

〈표 3-10〉 재고용제도 운영 기업 비율(규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2014	23.7	13.4	30.5	43.6
2015	27.0	16.1	33.8	45.6
2016	28.0	18.9	34.0	43.0
2017	22.4	13.4	29.1	27.3
2018	28.8	19.6	35.9	43.2
2019	28.9	19.0	36.0	44.5

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

- 이를 노조 유무 및 규모별로 살펴보면 재고용제도 운영 기업 비율은 무노조 기업일수록, 규모가 클수록 높음.
- 유노조 기업에서 2019년 재고용제도 운영 기업 비율은 28.7%이며, 4인 이하 규모 19.8%, 5~299인 규모 32.2%, 300인 이상 규모 41.3%로 규모가 클수록 높음.

〈표 3-11〉 재고용제도 운영 기업 비율(유노조 규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	30.8	20.2	34.8	44.4
2016	30.3	22.0	34.1	40.3
2017	24.9	23.4	25.5	25.1
2018	32.5	29.0	33.8	40.1
2019	28.7	19.8	32.2	41.3

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

- 무노조 기업에서 2019년 재고용제도 운영 기업 비율은 29.0%이며, 4인 이하 규모 18.9%, 5~299인 규모 36.0%, 300인 이상 규모 44.5%로 규모가 클수록 보다 높음.

〈표 3-12〉 재고용제도 운영 기업 비율(무노조 규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	25.9	15.3	33.8	45.6
2016	27.3	18.2	34.0	43.0
2017	21.8	11.5	29.1	27.3
2018	27.9	18.2	35.9	43.2
2019	29.0	18.9	36.0	44.5

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

5) 임금피크제

- 임금피크제를 도입하고 있는 기업의 비율은 2014년 9.9%에서 2019년 21.7%로 11.8p 증가함. 이 비율은 2017년까지 급격하게 증가하다가 정체되어 있음.
- 이를 규모별로 살펴보면 2019년 임금피크제 도입 기업 비율은 4인 이하 규모 17.2%, 5~299인 24.7%, 300인 이상 규모 54.1%로 규모가 클수록 현저하게 높음.

〈표 3-13〉 임금피크제 도입 기업 비율(규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2014	9.9	5.3	12.9	23.2
2015	12.1	7.8	14.7	27.2
2016	17.5	13.4	19.9	47.1
2017	21.8	16.6	25.4	58.0
2018	21.5	16.5	25.1	54.8
2019	21.7	17.2	24.7	54.1

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

□ 이를 노조 유무 및 규모별로 살펴보면 임금피크제 도입 기업 비율은 유노조 기업일수록, 규모가 클수록 높음.

○ 유노조 기업에서 2019년 임금피크제 도입 기업 비율은 68.2%이며, 4인 이하 규모 75.3%, 5~299인 규모 65.2%, 300인 이상 규모 64.3%로 기업 규모와 다소 무관함.

〈표 3-14〉 임금피크제 도입 기업 비율(유노조 규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	27.4	18.8	30.7	35.9
2016	46.4	39.7	49.3	58.2
2017	61.2	61.4	61.0	68.1
2018	63.9	61.3	65.0	65.0
2019	68.2	75.3	65.2	64.3

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

○ 무노조 기업에서 2019년 임금피크제 도입 기업 비율은 10.5%이며, 4인 이하 규모 7.8%, 5~299인 규모 12.5%, 300인 이상 규모 39.7%로 규모가 클수록 보다 높음.

〈표 3-15〉 임금피크제 도입 기업 비율(무노조 규모별)

(단위: %)

	전체	4인 이하	5~299인	300인 이상
2015	7.8	5.6	9.4	16.7
2016	9.4	7.8	10.4	32.8
2017	11.5	8.3	14.1	45.2
2018	11.5	9.7	12.8	41.0
2019	10.5	7.8	12.5	39.7

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사(2014~2019)」.

2. 주된 일자리 이직 행태

가. 분석자료

- 통계청 「경제활동인구 고령층 부가조사」는 고령층(55~79세)의 노동력 활용 및 취업 실태 등을 파악함으로써 노인일자리 지원 등 고용정책과 복지정책의 수립에 필요한 기초자료 제공
- 그러나 정년과 관련성이 높은 가장 오랜 기간 근무한 일자리(이하 주된 일자리)와 관련하여서는 55~64세 장년층을 대상으로 경제활동상태 경험, 주된 일자리의 근속기간 및 지금 근무 여부, 주된 일자리의 이직 연령·근로형태(임금, 비임금)·산업·직업·이유 등을 조사
- 본 연구에서는 시계열적 일관성이 유지되는 2005~2019년 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」 미시자료(micro-data)를 이용하여 주된 일자리 특성을 이직을 중심으로 살펴보고자 함.

나. 분석결과

1) 현재 경제활동상태

- 55~64세 인구의 2019년 경제활동상태는 고용률 67.9%, 참가율 70.1%, 실업률 3.1%임.
- 고용률은 2005년 60.4%에서 7.4%p, 참가율은 2005년 62.3%에서 7.8%p, 실업률은 2005년 3.0%에서 0.2%p 증가함.
- 55~64세 인구의 2019년 경제활동상태는 생산가능인구 7,883천 명, 취업자 5,350천 명(임금 3,372천 명, 비임금 1,979천 명), 실업자 174천 명임.
- 생산가능인구는 2005년 4,210천 명에서 연평균 4.6% 증가, 취업자는 2,550천 명에서 연평균 5.4% 증가, 실업자는 2005년 78천 명에서 연평

균 5.9% 증가

- 임금근로자는 2005년 1,193천 명에서 연평균 7.7% 증가, 비임금근로자는 2005년 1,357천 명에서 연평균 2.7% 증가

〈표 3-16〉 장년층 경제활동상태

(단위: 천 명, %)

	생산가능인구	경제활동인구	취업자	임금근로자	비임금근로자	실업자	고용률	참가율	실업률
2005	4,219	2,628	2,550	1,193	1,357	78	60.4	62.3	3.0
2006	4,286	2,672	2,603	1,257	1,346	69	60.7	62.3	2.6
2007	4,389	2,815	2,756	1,368	1,388	59	62.8	64.1	2.1
2008	4,523	2,871	2,815	1,438	1,377	56	62.2	63.5	2.0
2009	4,703	2,956	2,869	1,452	1,417	87	61.0	62.9	2.9
2010	4,989	3,224	3,137	1,680	1,456	87	62.9	64.6	2.7
2011	5,322	3,494	3,405	1,820	1,585	89	64.0	65.7	2.6
2012	5,584	3,736	3,654	2,015	1,639	81	65.4	66.9	2.2
2013	5,862	3,958	3,867	2,204	1,663	91	66.0	67.5	2.3
2014	6,194	4,284	4,176	2,425	1,751	108	67.4	69.2	2.5
2015	6,582	4,541	4,413	2,647	1,766	128	67.1	69.0	2.8
2016	7,056	4,847	4,708	2,846	1,862	139	66.7	68.7	2.9
2017	7,354	5,157	5,029	3,079	1,950	127	68.4	70.1	2.5
2018	7,676	5,371	5,213	3,212	2,001	158	67.9	70.0	2.9
2019	7,883	5,524	5,350	3,372	1,979	174	67.9	70.1	3.1
증감률 (증감차)	4.6	5.4	5.4	7.7	2.7	5.9	(7.4)	(7.8)	(0.2)

자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

2) 생애 취업경험

- 부가조사에서는 '귀하의 현재 경제활동상태는 어디에 해당되십니까? ① 일을 하고 있음(이하 현재 취업), ② 현재는 일을 하고 있지 않으나, 일을 한 경험이 있음(이하 이전 취업), ③ 평생 일을 한 경험이 없음(이하 평생 무직)'을 묻고 있음.

- 55~64세 인구의 2019년 생애 취업경험은 현재 취업 비율 67.9%, 이전 취업 비율 29.9%, 평생 무직 비율 2.3%
- 현재 취업 비율, 즉 고용률은 2005년 60.4%에서 7.4%p 증가 그러나 이전 취업 비율은 2005년 35.7%에서 5.8%p 감소, 평생 무직 비율은 2005년 3.8%에서 1.6%p 감소
- 현재 취업 비율, 즉 고용률을 성별로 살펴보면, 남성은 78.7%로서 2005년의 73.8%에서 4.9%p 증가, 여성은 57.2%로서 2005년 47.8%에서 9.5%p 증가
- 이전 취업 비율을 성별로 살펴보면, 남성은 21.1%로서 2005년의 26.0%에서 4.9%p 감소, 여성은 38.5%로서 2005년 44.9%에서 6.4%p 감소
- 생애 무직 비율을 성별로 살펴보면, 남성은 0.2%로서 2005년의 0.2%에서 거의 불변, 여성은 4.2%로서 2005년 7.3%에서 3.0%p 감소

〈표 3-17〉 장년층 경제활동상태 경험

(단위: %)

	전체			남자			여자		
	현재취업	이전취업	평생무직	현재취업	이전취업	평생무직	현재취업	이전취업	평생무직
2005	60.4	35.7	3.8	73.8	26.0	0.2	47.8	44.9	7.3
2006	60.7	35.0	4.3	74.0	25.7	0.3	48.0	43.9	8.2
2007	62.8	33.2	4.0	76.7	23.2	0.1	49.4	42.9	7.7
2008	62.2	34.0	3.8	75.8	24.1	0.1	49.1	43.6	7.4
2009	61.0	35.3	3.7	74.3	25.6	0.1	48.1	44.8	7.2
2010	62.9	33.7	3.5	76.9	22.8	0.3	49.2	44.2	6.6
2011	64.0	32.5	3.5	78.6	21.1	0.4	49.8	43.7	6.5
2012	65.4	31.1	3.5	79.6	20.0	0.3	51.6	41.8	6.5
2013	66.0	30.4	3.6	79.5	20.3	0.2	52.8	40.3	6.9
2014	67.4	29.7	2.9	81.7	18.1	0.2	53.5	40.9	5.5
2015	67.1	30.3	2.7	80.2	19.4	0.5	54.3	40.9	4.8
2016	66.7	30.6	2.7	79.2	20.4	0.4	54.6	40.5	4.9
2017	68.4	28.8	2.8	81.9	17.7	0.4	55.2	39.7	5.1
2018	67.9	29.6	2.5	80.8	18.9	0.3	55.3	40.0	4.7
2019	67.9	29.9	2.3	78.7	21.1	0.2	57.2	38.5	4.2
증감차	7.4	-5.8	-1.6	4.9	-4.9	0.0	9.5	-6.4	-3.0

자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

3) 주된 일자리 근속기간

- 현재 일을 하고 있거나 또는 이전에 일을 한 경험이 있는 사람의 '가장 오랜 기간 근무한 일자리(직장)'의 근속연수는 15.5년. 주된 일자리에 '지금도 근무하는' 사람, 즉 지금 근무자의 근속연수는 19.9년, 주된 일자리에 '지금은 근무하지 않는' 사람, 즉 이전 근무자의 근속연수는 13.0년
- 2005~2013년 지금 및 이전 근무자 및 이들의 근속기간은 이전 근무자의 이직 연령 정보를 이용하여 식별하고 집계할 수 있음.
- 일부 응답자의 이직 연령이 65세 이상인 경우 64세를 상한으로 함.

〈표 3-18〉 장년층 주된 일자리 근속기간

(단위: 년)

	전체			남자			여자		
	전체	지금 근무	이전 근무	전체	지금 근무	이전 근무	전체	지금 근무	이전 근무
2005	16.6	21.5	13.8	19.4	22.5	17.3	13.7	20.3	10.6
2006	17.0	22.7	13.9	20.3	24.5	17.6	13.7	20.5	10.5
2007	16.7	22.2	13.6	20.1	24.2	17.4	13.2	19.7	10.2
2008	16.8	22.4	13.9	20.0	24.0	17.6	13.4	20.2	10.5
2009	16.8	22.2	14.1	20.2	24.2	17.9	13.2	19.5	10.7
2010	16.2	21.6	13.6	19.9	23.7	17.5	12.4	18.6	10.1
2011	16.3	21.1	13.8	19.9	22.9	17.7	12.6	18.3	10.4
2012	16.2	20.9	13.5	19.7	22.9	17.4	12.5	17.8	10.3
2013	15.7	20.0	13.3	19.2	21.9	17.4	12.0	17.3	9.7
2014	15.1	19.3	12.8	18.8	21.2	17.0	11.4	16.3	9.3
2015	14.6	18.4	12.5	18.4	20.8	16.8	10.6	14.9	8.9
2016	14.7	19.0	12.2	18.6	21.6	16.3	10.7	15.3	8.7
2017	15.1	19.3	12.5	19.1	22.1	16.7	11.0	15.4	9.0
2018	15.4	19.8	12.7	19.3	22.3	16.8	11.5	16.2	9.2
2019	15.5	19.9	13.0	19.2	22.5	16.9	11.7	16.4	9.5
증감차	-1.2	-1.6	-0.8	-0.3	0.0	-0.4	-2.1	-3.9	-1.1

자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

- 주된 일자리 근속연수는 2005년 16.6년에서 1.2년 감소, 지금 근무자의 근속연수는 2005년 21.5년에서 1.6년 감소, 이전 근무자의 근속연수는 2005년 13.8년에서 0.8년 감소. 이를 2019년 성별로 살펴보면,
 - 남자: 주된 일자리 근속연수 19.2년, 지금 근무자 근속연수 22.5년, 이전 근무자 근속연수 16.9년
 - 여자: 주된 일자리 근속연수 11.7년, 지금 근무자 근속연수 16.4년, 이전 근무자 근속연수 9.5년

- 지금 근무자의 근속기간은 완결되지 않은 상태(censored)이기 때문에 기대근속연수(expected tenure)는 이 수치보다 큼. 즉 주된 일자리에서 근속연수가 전반적으로 특히 남자에게서 과소 평가됨.

〈표 3-19〉 장년층 이전 근무자 비율

(단위: %)

	전체	남자	여자
2005	63.3	58.9	67.7
2006	64.5	61.3	67.9
2007	64.1	60.5	67.9
2008	65.8	61.7	70.2
2009	67.1	62.8	71.7
2010	67.6	62.6	72.9
2011	65.1	58.3	72.1
2012	63.9	57.5	70.6
2013	64.5	58.9	70.4
2014	64.1	57.9	70.4
2015	64.3	58.3	70.4
2016	63.1	56.7	69.7
2017	62.6	56.7	68.6
2018	61.5	55.8	67.3
2019	64.0	59.2	69.0

자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

- 주된 일자리에서 2019년 지금 근무자 비율은 36.0%, 이전 근무자 비율은 64.0%로 2005년 이후 큰 변화 없음. 이를 2019년 성별로 살펴보면,
- 남자: 지금 근무자의 비율은 40.8%, 이전 근무자의 비율은 59.2%. 2005년 이후 큰 변화가 없음.
- 여자: 지금 근무자의 비율은 31.0%, 이전 근무자의 비율은 69.0%. 2005년 이후 큰 변화가 없음.

4) 주된 일자리 근속기간(이전 근무자)

- 주된 일자리에서 근속기간이 완결된 이전 근무자의 근속연수는 이직 당시의 근로형태에 따라, 즉 임금근로자인가 비임금근로자인가에 따라 현저하게 상이할 수밖에 없음.
- 비임금근로자는 자기 자신이 고용하기 때문에 근속연수가 임금근로자에 비하여 길 수밖에 없음.
- 이전 이직자의 주된 일자리 근속연수는 비임금근로자일수록, 남자일수록 김. 그러나 여성 임금근로자에서만 근속연수가 증가
- 임금근로자의 2019년 근속연수는 12.3년으로 2013년 12.4년에 비하여 거의 변화가 없음. 이를 성별로 살펴보면,
- 남자: 2019년 근속연수는 16.8년으로 2013년 17.2년에 비하여 0.4년 감소
- 여자: 2019년 근속연수는 8.3년으로 2013년 7.8년에 비하여 0.5년 증가
- 비임금근로자의 2019년 근속연수는 15.1년으로 2013년 16.1년에 비하여 1.0년 감소. 이를 성별로 살펴보면,
- 남자: 2019년 근속연수는 17.3년으로 2013년 18.0년에 비하여 0.7년 감소
- 여자: 2019년 근속연수는 13.3년으로 2013년 14.8년에 비하여 1.5년 감소

〈표 3-20〉 장년층 주된 일자리 근속기간

(단위: 년)

	임금근로			비임금근로		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자
2013	12.4	17.2	7.8	16.1	18.0	14.8
2014	11.9	16.8	7.5	15.3	17.6	13.8
2015	11.6	16.6	7.2	14.9	17.1	13.2
2016	11.6	16.4	7.3	14.1	16.1	12.7
2017	11.9	16.8	7.6	14.5	16.6	12.9
2018	12.1	16.8	7.9	14.6	16.7	13.0
2019	12.3	16.8	8.3	15.1	17.3	13.3
증감차	0.0	-0.4	0.5	-1.0	-0.7	-1.5

자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

5) 주된 일자리 이직 연령(이전 근무자)

- 주된 일자리에서 이직 연령은 2019년 49.4세로 2005년 50.0세에 비하여 0.7세 낮아짐. 이를 성별로 살펴보면,
 - 남자: 2019년 51.4세로 2005년 52.2세에 비하여 0.8세 낮아짐.
 - 여자: 2019년 47.6세로 2005년 48.1세에 비하여 0.5세 낮아짐.

- 주된 일자리에서의 이직 연령은 근로형태에 따라 크게 상이함. 이를 성별과 더불어 살펴보면 비임금근로자일수록, 남자일수록 이직 연령이 많음.
 - 임금근로자: 2019년 전체 48.7세, 남자 51.3세, 여자 46.4세로 2013년 이후 큰 변화가 없음.
 - 비임금근로자: 2019년 전체 51.5세, 남자 51.7세, 여자 51.3세로 2013년 이후 큰 변화가 없음.

〈표 3-21〉 장년층 이전 근무자 이직 연령

(단위: 세)

	전체	남자	여자
2005	50.0	52.2	48.1
2006	50.3	52.4	48.3
2007	49.6	51.9	47.5
2008	49.6	52.0	47.4
2009	49.5	51.8	47.4
2010	49.3	51.6	47.2
2011	49.2	51.5	47.2
2012	49.3	51.5	47.4
2013	49.4	51.4	47.6
2014	49.4	51.6	47.4
2015	49.0	51.5	46.9
2016	49.0	51.5	47.0
2017	49.1	51.4	47.1
2018	49.1	51.4	47.1
2019	49.4	51.4	47.6
증감차	-0.7	-0.8	-0.5

자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

〈표 3-22〉 장년층 주된 일자리 이직 연령

(단위: 세)

	임금근로			비임금근로		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자
2013	48.7	51.3	46.3	51.4	51.8	51.0
2014	48.6	51.4	46.1	51.4	52.3	50.8
2015	48.3	51.4	45.5	51.1	51.8	50.6
2016	48.3	51.3	45.6	51.4	52.2	50.7
2017	48.5	51.3	45.9	51.2	51.6	50.9
2018	48.5	51.4	45.9	50.9	51.4	50.6
2019	48.7	51.3	46.4	51.5	51.7	51.3
증감차	0.0	0.0	0.1	0.1	-0.2	0.2

자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

6) 주된 일자리 이직 연령(이전 임금근로자 이직 이유)

- 부가조사에서는 ‘그 일을 그만둔 주된 이유는 무엇이었습니까? ① 정년 퇴직, ② 권고사직, 명예퇴직, 정리해고(이하 권고해고), ③ 일거리가 없어서, 사업부진, 조업중단, ④ 직장의 휴업, 폐업, ⑤ 가족을 돌보기 위해, ⑥ 건강이 좋지 않아서, ⑦ 일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서, ⑧ 경제적으로 여유가 있어서, 여가를 즐기기 위해, ⑨ 자영업을 하기 위해, ⑩ 기타 ()’를 묻고 있음.

- 이전 임금근로 근무자의 이직 이유로 ‘정년퇴직’, ‘권고해고’로 응답한 사람의 이직 연령 분석을 통하여 60세+ 정년의무화의 고용효과를 분석할 수 있음.

- 전반적으로 정년퇴직 연령은 길어지고 있지만, 정년퇴직자의 비율은 감소하고, 권고해고 연령은 큰 변화가 없지만 권고해고자의 비율은 증가하고 있음.

- 정년퇴직자의 이직 연령은 2019년 58.8세로 2013년 57.7세에 비하여 1.1세 높아짐. 그러나 이직 이유 중 정년퇴직은 2019년 9.3%로 2013년의 10.4%에 비하여 1.1%p 감소함. 이를 성별로 살펴보면,

- 남자: 2019년 58.7세로 2013년 57.8세에 비하여 1.0세 많아짐. 그러나 이직 이유 중 정년퇴직은 2019년 15.5%로 2013년의 17.9%에 비하여 2.4%p 감소함.

- 여자: 2019년 59.1세로 2013년 57.4세에 비하여 1.7세 많아짐. 그리고 이직 이유 중 정년퇴직은 2019년 3.8%로 2013년의 3.3%에 비하여 0.5%p 증가함.

〈표 3-23〉 이직사유별 이직 연령

(단위: 세)

	전체		남자		여자	
	정년퇴직	권고해고	정년퇴직	권고해고	정년퇴직	권고해고
2013	57.7	51.9	57.8	52.0	57.4	51.5
2014	58.0	51.9	58.1	52.1	57.4	50.9
2015	58.0	51.6	58.2	51.5	57.2	52.5
2016	58.0	51.4	58.1	51.2	57.7	52.2
2017	58.1	51.3	58.3	51.4	57.3	51.3
2018	58.4	51.7	58.5	51.7	58.3	51.9
2019	58.8	51.8	58.7	51.8	59.1	51.8
증감차	1.1	-0.1	1.0	-0.1	1.7	0.4

주: 권고해고는 권고사직, 명예퇴직, 정리해고를 포함.
 자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

〈표 3-24〉 이직사유별 비율

(단위: %)

	전체		남자		여자	
	정년퇴직	권고해고	정년퇴직	권고해고	정년퇴직	권고해고
2013	10.4	9.5	17.9	16.5	3.3	3.0
2014	10.3	11.2	17.5	19.0	3.7	4.1
2015	10.9	11.2	19.0	20.0	3.8	3.4
2016	10.8	12.7	18.8	21.1	3.8	5.3
2017	10.3	15.5	17.4	25.4	3.9	6.8
2018	9.9	14.7	16.4	22.9	4.1	7.5
2019	9.3	16.0	15.5	24.5	3.8	8.4
증감차	-1.1	6.5	-2.4	8.1	0.5	5.3

주: 권고해고는 권고사직, 명예퇴직, 정리해고를 포함.
 자료: 통계청, 「경제활동인구 고령층 부가조사(2005~2019)」.

□ 권고해고자의 이직 연령은 2019년 51.8세로 2013년 51.9세에 비하여 큰 변화가 없음. 그러나 권고해고자의 비율은 2019년 16.0%로 2013년 9.5%에 비하여 6.5%p 증가함. 이를 성별로 살펴보면,

○ 남자: 2019년 51.8세로 2013년 52.0세에 비하여 큰 변화가 없음. 그러나 권고해고자의 비율은 2019년 24.5%로 2013년 16.5%에 비하여

8.1%p 증가함.

- 여자: 2019년 51.8세로 2013년 51.5세에 비하여 큰 변화가 없음. 그러나 권고해고자의 비율은 2019년 8.4%로 2013년 3.0%에 비하여 5.3%p 증가함.

3. 장년층 퇴직 실태(300인 이상)

가. 분석자료

- 고용노동부의 고용보험DB와 고령자고용현황 통계를 결합한 자료(=이하 「고용보험DB 결합자료」)를 이용하면, 상시 300인 이상 사업장의 피보험자의 퇴직 실태를 파악할 수 있음.
- 고령자고용현황 통계는 통계법 제18조(통계작성의 승인)에 근거하여 승인된 일반통계로 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제13조, 시행규칙 제20조를 근거로 수행
- 상시 300인 이상 사업장의 사업주는 매년 12월 고령자(만 55세 이상자) 고용현황을 고용노동부 장관에게 제출
- 본 연구에서는 2018년 고령자고용현황 통계 사업장의 2013~2018년 말 피보험자(=이하 근로자)DB와 2014~2019년 상실자(=이하 이직자)DB를 연계하여 전체 및 장년층(53~62세) 이직 및 퇴직 실태를 살펴보고자 함.
- 2018년 고령자고용현황 통계 사업장을 기준으로 패널자료를 구축하더라도 60세+ 정년의무화 시행(300인 이상 사업장 2016년) 이후의 충분한 기간의 분석자료를 확보하는 데 제약
- 그럼에도 300인 이상 사업장의 60세+ 정년의무화 시행 이전(2013~2015년)과 시행 이후(2016~2019년)의 퇴직 실태의 변화를 분석할 수 있음.

나. 분석결과

1) 이직 및 퇴직 연령의 변화

- 이직 연령은 2013~2019년 평균 37.0세이지만, 최근에 올수록 이직 연령이 높아져 2019년 현재 39.4세로 2013년의 35.5세에 비하여 3.9세 높아짐.
- 피보험자에 대비한 연간 이직자의 비율은 2013~2019년 평균 33.3%로, 이는 근로자의 약 1/3이 매년 이직하고 있음을 시사
- 이직자의 비율은 2013년 30.7%에서 2019년 35.8%로 5.0%p 높아짐.

〈표 3-25〉 이직 및 퇴직 연령(300인 이상)

(단위: 천 명, %, 세)

	피보험자 a	이직자 b	퇴직자 c	이직비율 b/a	이직 연령	퇴직 비율 c/b	퇴직 연령
2013	2,801	861	11	30.7	35.5	1.3	58.1
2014	2,923	920	13	31.5	36.0	1.4	58.1
2015	3,032	975	17	32.2	36.2	1.7	58.4
2016	3,139	1,047	12	33.3	36.3	1.2	59.5
2017	3,290	1,097	10	33.3	36.3	0.9	60.4
2018	3,511	1,262	15	35.9	38.1	1.2	60.5
2019	3,519	1,258	20	35.8	39.4	1.6	60.5
증감차				5.0	3.9	0.3	2.4

자료: 「고용보험DB 결합자료(2013~2019)」.

- 퇴직 연령은 2013~2019년 평균 59.4세이지만, 최근에 올수록 퇴직 연령이 높아져 2019년 현재 60.5세로 2013년의 58.1세에 비하여 약 2.4세 높아짐.
- 이직자에 대비한 퇴직자의 비율은 2013~2019년 평균 1.3%로 2016년을 전후하여 변화를 보임.
- 즉 퇴직자의 비율은 2013년 1.3%에서 2015년 1.7%까지 높아지다가 그 이후 낮아졌으나, 다시 높아져 2019년 현재 1.6%임.

2) 장년층 퇴직률 변화

- 그러나 모든 연령을 대상으로 집계된 이직 및 퇴직 실태는 60세+ 정년 의무화의 효과를 살펴보는 데 상당한 한계가 있음.
- 60세+ 정년 의무화의 효과는 정년에 근접한 근로자를 대상으로 분석함이 보다 적절
- 본 연구에서는 2013~2018년 말 53~62세 피보험자가 2014~2019년에 어느 연령에서 퇴직하는가를 추적하여 장년층의 퇴직 행태를 분석
- 연도별 연령별 퇴직률은 다음과 같이 정의함. $r_{t,i} = R_j / E_{t,i}$ 즉 t 년도 말 i 세 근로자 중에서 j 세에 퇴직하는 퇴직자의 비율을 말함(표 3-26 참조).
- 예컨대 2013년 말 55세 근로자 수는 38,004명인데, 이후 2014~2019년중에 55세 퇴직자는 504명, 56세 퇴직자는 815명, 57세 퇴직자는 1,196명, 58세 퇴직자는 114명, 59세 퇴직자는 21명, 60세 퇴직자는 11,164명, 61세 퇴직자는 990명임.
- 퇴직률로 환산하면 2013년 말 55세 근로자의 55세 퇴직률은 1.3%, 56세 퇴직률은 2.1%, 57세 퇴직률은 3.1%, 58세 퇴직률은 0.3%, 59세 퇴직률은 0.1%, 60세 퇴직률은 29.4%, 61세 퇴직률은 2.6%
- 모든 기준 연도 및 연령에서 60세 퇴직 근로자의 비율이 가장 높음.
- 분석자료에서 60세까지 퇴직연령이 추적되는 기준 시점의 기준 연령은 2013년 55세, 2014년 56세, 2015년 57세, 2016년 58세, 2017년 59세, 2018년 60세임.
- 이들의 60세 퇴직률은 29.4%, 31.1%, 32.6%, 34.9%, 35.4% 등으로 높아짐. 그러나 이를 근거로 60세 퇴직률이 높아졌다고 말할 수 없음.
- 모든 기간에 걸쳐 기준 연령이 동일한 근로자의 퇴직률을 살펴보면 60세+ 정년 의무화에 따라 60세 이전 퇴직률은 낮아지고 60세 근방의 퇴

직률은 높아짐. 즉 60세+ 정년 의무화에 따라 60세에서 퇴직연령의 돌출(spike) 현상이 심화되고 있음을 시사함.

- 현재의 분석자료에서는 각 연도 55세 및 59세 근로자의 향후 2년까지 즉 55세 근로자는 55~57세에, 59세 근로자는 59~61세에 퇴직할 확률 집계만 가능
- 55세 근로자의 55~57세 퇴직률은 2013년 6.6% → 2014년 4.1% → 2015년 1.4% → 2016년 → 0.2% → 2017년 0.0%로 낮아짐.
- 59세 근로자의 59~61세 퇴직률은 2013년 22.4% → 2014년 25.5% → 2015년 27.4% → 2016년 → 30.3% → 2017년 38.6%로 높아짐.

〈표 3-26〉 연령별 향후 2년 퇴직률 추적(2013~2017년)

(단위: 세, %)

년 말 연령		퇴직 연령	
		53~55	59~61
2013	53	6.6	22.4
	59		
2014	53	4.1	25.5
	59		
2015	53	1.4	27.4
	59		
2016	53	0.2	30.3
	59		
2017	53	0.0	38.6
	59		

자료: 「고용보험DB 결합자료(2013~2019)」.

〈표 3-27〉 연령별 퇴직률 추적(2013~2015년)

(단위: 세, 명, %)

년 말 연령	근로자 수	퇴직 연령										
		53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	
2013	53	50,173	0.0	0.0	3.8	0.1	0.0	0.0	0.0			
	54	44,144		0.0	4.8	1.9	0.2	0.1	0.1	12.5		
	55	38,004			1.3	2.1	3.1	0.3	0.1	29.4	2.6	
	56	34,773				1.0	3.3	10.3	0.4	21.4	2.2	0.8
	57	29,310					1.6	12.4	2.8	19.3	2.4	0.7
	58	27,358						5.8	3.3	19.3	2.4	0.8
	59	21,239							2.4	17.9	2.2	0.7
	60	15,632								6.1	2.0	0.7
	61	15,356									1.1	0.5
	62	11,004										0.2
2014	53	52,618	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0				
	54	50,192		0.0	3.9	0.1	0.0	0.0	0.0			
	55	42,512			1.9	2.0	0.2	0.1	0.1	13.7		
	56	37,442				0.9	3.3	0.4	0.1	31.1	2.7	
	57	34,081					1.4	11.4	0.4	22.8	2.4	0.8
	58	28,095						6.0	3.0	21.0	2.7	0.9
	59	26,229							2.0	20.9	2.6	0.9
	60	19,990								11.7	2.4	0.7
	61	14,584									1.0	0.8
	62	16,158										0.2
2015	53	54,510	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
	54	52,682		0.0	0.1	0.0	0.0	0.0				
	55	49,096			1.2	0.2	0.0	0.0	0.0			
	56	42,247				0.9	0.2	0.1	0.1	14.5		
	57	36,628					1.6	0.4	0.1	32.6	2.9	
	58	32,255						5.1	0.5	24.8	2.6	0.9
	59	26,358							1.6	22.9	2.9	0.9
	60	24,216								13.2	2.9	1.0
	61	17,806									0.9	0.9
	62	15,134										0.2

자료: 「고용보험DB 결합자료(2013~2019)」.

〈표 3-28〉 동일 연령별 퇴직률 추적(2016~2017년)

(단위: 세, 명, %)

년 말 연령	근로자 수	퇴직 연령										
		53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	
2016	53	52,846	0.0	0.0	0.0	0.0						
	54	54,679		0.0	0.0	0.0	0.0					
	55	52,157			0.1	0.1	0.0	0.0				
	56	48,863				0.0	0.0	0.0	0.0			
	57	41,816					0.1	0.1	0.1	15.2		
	58	35,569						0.1	0.1	34.9	3.0	
	59	30,365							0.2	27.2	2.9	1.0
	60	24,171								14.8	3.3	1.1
	61	21,583									1.0	1.3
	62	18,269										0.2
2017	53	60,446	0.0	0.0	0.0							
	54	53,792		0.0	0.0	0.0						
	55	55,384			0.0	0.0	0.0					
	56	53,516				0.0	0.0	0.0				
	57	50,182					0.0	0.0	0.0			
	58	43,124						0.0	0.1	15.3		
	59	36,815							0.1	35.4	3.1	
	60	29,322								18.4	3.1	1.0
	61	22,130									1.1	1.3
	62	22,568										0.3
2018	53	68,190	0.0	0.0								
	54	63,323		0.0	0.0							
	55	55,303			0.0	0.0						
	56	58,452				0.0	0.0					
	57	56,091					0.0	0.0				
	58	52,656						0.0	0.0			
	59	45,661							0.1	15.5		
	60	34,902								22.9	3.5	
	61	27,692									1.0	1.2
	62	25,192										0.2

자료: 「고용보험DB결합자료(2013~2019)」.

제2절 장년층 노동시장 특성

- 본 절에서는 임금근로자의 정년을 전후한 55~64세 노동력을 장년층으로 규정하고 이들의 노동시장 특성을 살펴보고자 함.
- 법령, 정책, 관행 등에 따라 고령층, 장년층의 경계는 다소 불명확하지만 이하에서는 55~64세를 장년층으로 간주하고 분석

	연 령	비 고
청년층	15~39세	~24, 29, 34세 등
중년층	40~54세	
고령층	55~79세	고령자고용법 50세~ → 55세~
장년층	55~64세	정년 60세-, 고령자 65세~

1. 장년층 경제활동상태

가. 분석자료

- 통계청 「경제활동인구조사」에서는 매월 국민의 경제활동(취업, 실업, 비경제활동 등) 특성을 조사함으로써 거시경제 분석과 인력자원의 개발정책 수립에 필요한 기초 자료를 제공
- 이하에서는 1981~2019년간 연평균 자료를 이용하여 장년층의 경제활동상태에 대한 주요한 지표를 살펴보고자 함.
- 생산가능인구는 15세 이상으로 분석기간을 모두 일치시킴. 그러나 실업자는 자료의 제약상 2000년 이후는 4주, 1999년 이전은 1주의 구직기간을 기준으로 함.
- 이러한 분석기간 중 구직기간에 따른 실업 분류는 취업에는 영향을 미치지 않고, 실업 및 비경제활동 분류에만 영향을 미침.

〈표 3-29〉 장년층 고용현황

(단위: 천 명, %)

	전체			남자			여자		
	취업자	임금 근로자	고용률	취업자	임금 근로자	고용률	취업자	임금 근로자	고용률
1981	1,233	238	56.8	741	167	73.8	492	71	41.9
1982	1,309	253	56.7	765	164	72.4	544	89	43.3
1983	1,288	260	55.0	736	156	70.4	552	104	42.4
1984	1,263	288	53.1	738	177	69.8	525	111	39.6
1985	1,317	338	54.3	751	203	70.3	565	136	41.5
1986	1,360	345	54.3	753	203	69.7	607	142	42.5
1987	1,440	384	56.9	792	223	71.8	648	161	45.2
1988	1,543	445	57.9	873	275	73.6	670	170	45.3
1989	1,689	531	60.7	964	328	75.8	725	203	47.9
1990	1,840	631	62.5	1,055	391	77.2	784	240	49.6
1991	1,762	670	61.6	998	413	77.4	764	257	48.5
1992	1,876	748	62.7	1,075	470	78.9	801	278	49.0
1993	1,939	772	62.0	1,125	500	78.2	814	272	48.1
1994	2,066	862	63.3	1,199	558	79.2	867	304	49.5
1995	2,170	936	64.1	1,259	598	79.6	911	337	50.4
1996	2,243	990	63.7	1,309	634	79.3	935	356	49.9
1997	2,336	1,059	64.5	1,360	669	79.9	976	391	50.7
1998	2,200	906	61.2	1,268	571	75.6	932	336	48.2
1999	2,208	940	61.0	1,252	566	73.9	956	374	49.2
2000	2,212	948	59.6	1,256	569	71.3	956	379	48.8
2001	2,261	979	59.7	1,301	595	72.0	959	384	48.3
2002	2,354	1,067	60.6	1,381	660	73.9	973	407	48.1
2003	2,340	1,110	59.0	1,392	679	72.7	948	431	46.0
2004	2,436	1,161	60.1	1,449	714	73.8	987	447	47.1
2005	2,482	1,178	60.2	1,491	729	74.6	991	448	46.5
2006	2,550	1,229	60.7	1,530	760	75.0	1,020	469	47.1
2007	2,669	1,330	61.9	1,617	825	76.8	1,052	505	47.5
2008	2,755	1,402	61.8	1,663	858	76.3	1,092	544	47.8
2009	2,859	1,480	61.8	1,738	897	76.5	1,121	582	47.4
2010	3,062	1,641	62.7	1,861	981	77.6	1,201	659	48.1
2011	3,328	1,803	63.7	2,019	1,074	78.9	1,308	729	49.0
2012	3,547	1,968	64.7	2,139	1,155	79.6	1,408	813	50.3
2013	3,800	2,173	65.8	2,280	1,262	80.4	1,520	911	51.5
2014	4,105	2,389	67.4	2,458	1,381	82.1	1,648	1,008	53.2
2015	4,385	2,648	67.9	2,595	1,512	81.8	1,790	1,136	54.3
2016	4,692	2,865	68.1	2,766	1,615	81.7	1,926	1,250	54.8
2017	4,989	3,065	69.1	2,938	1,735	82.7	2,051	1,330	55.9
2018	5,145	3,202	68.8	3,025	1,820	82.1	2,120	1,382	55.8
2019	5,281	3,350	68.9	3,058	1,873	81.1	2,224	1,477	57.0
증감률(차)	3.9	7.2	12.2	3.8	6.6	7.2	4.0	8.3	15.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사(1981~2019)」.

나. 분석결과

- 장년층의 고용률은 2019년 68.9%로 1981년 56.8%에 비하여 12.2%p 증가함. 이를 성별로 살펴보면,
 - 남자: 2019년 81.1%로 1981년 73.8%에 비하여 7.2%p 증가함.
 - 여자: 2019년 57.0%로 1981년 41.9%에 비하여 15.1%p 증가함.

- 장년층의 취업자 수는 5,281천 명으로 1981년의 1,233천 명에 비하여 연평균 3.9% 증가함. 이를 성별로 살펴보면,
 - 남자: 2019년 3,058천 명으로 1981년 741천명에 연평균 3.8% 증가함.
 - 여자: 2019년 2,224천 명으로 1981년 492천명에 연평균 4.0% 증가함.

- 장년층의 임금근로자 수는 3,350천 명으로 1981년의 238천 명에 비하여 연평균 7.2% 증가함. 이를 성별로 살펴보면,
 - 남자: 2019년 1,873천 명으로 1981년 167천 명에 연평균 6.6% 증가함.
 - 여자: 2019년 1,477천 명으로 1981년 71천 명에 연평균 8.3% 증가함.

- 전반적으로 장년층의 고용률 증가는 고용률이 낮았던 여성 취업자, 특히 임금근로자 수 증가에 주로 기인함.

2. 장년층 고용형태

가. 분석자료

- 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에서는 임금근로자에 대한 세부 분석 및 한시직, 시간제, 비전형(파견, 용역, 특수 형태, 일일, 가정 내) 근로자 등 다양한 근로형태에 대한 실태 및 규모를 파악하여 노동 관련 정책 및 연구에 활용

- 이하에서는 시계열적 일관성이 유지되는 2003~2019년 8월 자료를 이용하여 장년층의 고용형태에 대한 주요한 지표를 살펴보고자 함.

나. 분석결과

- 장년층의 비정규직 비율은 2019년 47.0%로 2003년 51.5%에 비하여 4.5%p 감소함. 이를 성별로 살펴보면,
 - 남자: 2019년 39.4%로 2003년 47.5%에 비하여 8.1%p 감소함.
 - 여자: 2019년 56.5%로 2003년 57.9%에 비하여 1.5%p 감소함.

- 장년층의 비정규직은 1,571천 명으로 2003년의 558천 명에 비하여 연평균 6.7% 증가함. 이를 성별로 살펴보면,
 - 남자: 2019년 736천 명으로 2003년 318천 명에 비하여 연평균 5.4% 증가함.
 - 여자: 2019년 834천 명으로 2003년 239천 명에 비하여 연평균 8.1% 증가함.

- 장년층의 비정규직을 세분하여 살펴보면 시간제(12.0%) > 한시직(6.1%) > 비전형(5.7%) 등의 순서로 증가율이 높음. 이를 성별과 더불어 살펴보면,
 - 한시직은 928천 명으로 2003년 359천 명에 비하여 연평균 6.1% 증가함. 이를 성별로 살펴보면,
 - 남자: 2019년 446천 명으로 2003년 215천 명에 비하여 연평균 4.7% 증가함.
 - 여자: 2019년 483천 명으로 2003년 144천 명에 비하여 연평균 7.8% 증가함.
 - 비전형은 617천 명으로 2003년 256천 명에 비하여 연평균 5.7% 증가함. 이를 성별로 살펴보면,
 - 남자: 2019년 328천 명으로 2003년 139천 명에 비하여 연평균

5.5% 증가함.

- 여자: 2019년 288천 명으로 2003년 116천 명에 비하여 연평균 5.8% 증가함.

○ 시간제는 547명으로 2003년 89천 명에 비하여 연평균 12.0% 증가함.
이를 성별로 살펴보면,

- 남자: 2019년 127천 명으로 2003년 35천 명에 비하여 연평균 8.5% 증가함.

- 여자: 2019년 419천 명으로 2003년 54천 명에 비하여 연평균 13.6% 증가함.

〈표 3-30〉 장년층 고용형태(전체)

(단위: 천 명, %)

	임금근로	정규직	비정규직	한시직	비전형	시간제
2003	1,083 (100.0)	525 (48.5)	558 (51.5)	359 (33.2)	256 (23.6)	89 (8.2)
2004	1,112 (100.0)	502 (45.1)	610 (54.9)	386 (34.7)	291 (26.1)	119 (10.7)
2005	1,153 (100.0)	516 (44.8)	637 (55.2)	390 (33.9)	313 (27.1)	111 (9.6)
2007	1,321 (100.0)	589 (44.6)	732 (55.4)	419 (31.8)	390 (29.5)	136 (10.3)
2008	1,385 (100.0)	656 (47.4)	729 (52.6)	426 (30.7)	387 (28.0)	144 (10.4)
2009	1,506 (100.0)	680 (45.2)	826 (54.8)	516 (34.3)	417 (27.7)	150 (10.0)
2010	1,675 (100.0)	810 (48.4)	864 (51.6)	467 (27.9)	497 (29.7)	187 (11.2)
2011	1,832 (100.0)	903 (49.3)	929 (50.7)	507 (27.7)	529 (28.8)	210 (11.5)
2012	1,956 (100.0)	998 (51.0)	958 (49.0)	523 (26.7)	512 (26.2)	274 (14.0)
2013	2,174 (100.0)	1,113 (51.2)	1,061 (48.8)	574 (26.4)	556 (25.6)	296 (13.6)
2014	2,349 (100.0)	1,272 (54.1)	1,077 (45.9)	578 (24.6)	542 (23.1)	292 (12.4)
2015	2,655 (100.0)	1,447 (54.5)	1,208 (45.5)	669 (25.2)	603 (22.7)	368 (13.9)
2016	2,902 (100.0)	1,582 (54.5)	1,321 (45.5)	687 (23.7)	659 (22.7)	443 (15.3)
2017	3,061 (100.0)	1,686 (55.1)	1,374 (44.9)	714 (23.3)	635 (20.7)	468 (15.3)
2018	3,196 (100.0)	1,760 (55.1)	1,436 (44.9)	752 (23.5)	624 (19.5)	493 (15.4)
2019	3,345 (100.0)	1,775 (53.0)	1,571 (47.0)	928 (27.7)	617 (18.4)	547 (16.3)
증감률 (증감차)			6.7 (-4.5)	6.1 (-5.4)	5.7 (-5.2)	12.0 (8.1)

주: () 안의 수치는 구성 비율.

자료: 통계청, 「근로형태별 부가조사(2003~2019)」.

〈표 3-31〉 장년층 고용형태(남자)

(단위: 천 명, %)

	임금근로	정규직	비정규직	한시직	비전형	시간제
2003	670 (100.0)	352 (52.5)	318 (47.5)	215 (32.1)	139 (20.8)	35 (5.2)
2004	683 (100.0)	348 (51.0)	334 (49.0)	224 (32.9)	155 (22.7)	36 (5.2)
2005	713 (100.0)	366 (51.4)	346 (48.6)	227 (31.9)	166 (23.3)	33 (4.7)
2007	827 (100.0)	414 (50.1)	413 (49.9)	260 (31.4)	221 (26.7)	38 (4.6)
2008	853 (100.0)	445 (52.2)	408 (47.8)	243 (28.4)	232 (27.2)	40 (4.7)
2009	912 (100.0)	469 (51.4)	444 (48.6)	290 (31.7)	239 (26.2)	36 (3.9)
2010	1,000 (100.0)	528 (52.8)	472 (47.2)	261 (26.1)	297 (29.7)	43 (4.3)
2011	1,079 (100.0)	573 (53.1)	507 (46.9)	294 (27.2)	298 (27.6)	57 (5.3)
2012	1,150 (100.0)	648 (56.4)	502 (43.6)	308 (26.8)	284 (24.7)	72 (6.3)
2013	1,259 (100.0)	722 (57.3)	537 (42.7)	308 (24.5)	307 (24.4)	72 (5.7)
2014	1,358 (100.0)	816 (60.1)	542 (39.9)	315 (23.2)	294 (21.6)	74 (5.4)
2015	1,522 (100.0)	926 (60.8)	596 (39.2)	348 (22.9)	318 (20.9)	107 (7.0)
2016	1,637 (100.0)	1,029 (62.8)	609 (37.2)	335 (20.4)	337 (20.6)	105 (6.4)
2017	1,729 (100.0)	1,086 (62.8)	642 (37.2)	355 (20.6)	345 (19.9)	124 (7.2)
2018	1,824 (100.0)	1,152 (63.1)	673 (36.9)	364 (20.0)	344 (18.9)	123 (6.7)
2019	1,868 (100.0)	1,132 (60.6)	736 (39.4)	446 (23.9)	328 (17.6)	127 (6.8)
증감률 (증감차)			5.4 (-8.1)	4.7 (-8.2)	5.5 (-3.2)	8.5 (1.7)

주: () 안의 수치는 구성비율
 자료: 통계청, 「근로형태별 부가조사(2003~2019)」.

〈표 3-32〉 장년층 고용형태(여자)

(단위: 천 명, %)

	임금근로	정규직	비정규직	한시직	비전형	시간제
2003	413 (100.0)	174 (42.1)	239 (57.9)	144 (34.9)	116 (28.2)	54 (13.1)
2004	430 (100.0)	154 (35.8)	276 (64.2)	162 (37.6)	136 (31.6)	83 (19.3)
2005	440 (100.0)	149 (34.0)	291 (66.0)	163 (37.1)	147 (33.4)	77 (17.5)
2007	494 (100.0)	175 (35.4)	319 (64.6)	160 (32.3)	170 (34.3)	98 (19.9)
2008	532 (100.0)	211 (39.6)	321 (60.4)	183 (34.4)	155 (29.2)	103 (19.4)
2009	594 (100.0)	212 (35.7)	382 (64.3)	226 (38.1)	179 (30.1)	115 (19.3)
2010	674 (100.0)	282 (41.8)	392 (58.2)	206 (30.6)	200 (29.6)	144 (21.3)
2011	753 (100.0)	330 (43.8)	423 (56.2)	213 (28.3)	230 (30.6)	154 (20.4)
2012	807 (100.0)	350 (43.4)	456 (56.6)	214 (26.6)	228 (28.3)	201 (24.9)
2013	915 (100.0)	391 (42.7)	524 (57.2)	266 (29.1)	248 (27.2)	224 (24.5)
2014	990 (100.0)	455 (46.0)	535 (54.0)	263 (26.6)	248 (25.1)	218 (22.0)
2015	1133 (100.0)	521 (46.0)	612 (54.0)	321 (28.3)	286 (25.2)	261 (23.1)
2016	1265 (100.0)	553 (43.7)	712 (56.3)	353 (27.9)	323 (25.5)	338 (26.7)
2017	1332 (100.0)	600 (45.1)	732 (54.9)	358 (26.9)	290 (21.8)	344 (25.8)
2018	1372 (100.0)	608 (44.3)	764 (55.7)	387 (28.2)	279 (20.4)	371 (27.0)
2019	1478 (100.0)	643 (43.5)	834 (56.5)	483 (32.7)	288 (19.5)	419 (28.4)
증감률 (증감차)			8.1 (-1.5)	7.8 (-2.2)	5.8 (-8.7)	13.6 (15.3)

주: () 안의 수치는 구성비율
 자료: 통계청, 「근로형태별 부가조사(2003~2019)」.

3. 장년층 고용안정성

가. 분석자료

- 고용노동부 「고용형태별 근로실태조사」에서는 근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 자영업주를 제외한 정규직 근로자, 비정규직 근로자의 임금·근로시간·고용형태·사회보험 등 각종 근로조건에 관한 사항을 사업체 특성 및 인적 속성별로 파악하여 관련 정책 수립의 기초자료를 제공
- 이하에서는 시계열적 일관성이 유지되는 2007~2019년 6월 자료를 이용하여 장년층의 고용안정성 등 주요한 근로조건을 살펴보고자 함.

나. 분석결과

1) 임금 및 근로시간

- 장년층의 월임금총액은 2,935천 원으로 2007년 1,960천 원에 비하여 연평균 3.4% 증가. 그리고 월근로시간은 148.0시간으로 2007년의 194.6시간에 비하여 연평균 2.3% 감소함. 이를 노조 유무별로 살펴보면,
 - 유노조: 월임금총액은 4,692천 원으로 2007년의 2,939천 원에 비하여 연평균 4.0% 증가하고, 월근로시간은 159.4시간으로 2007년의 193.0시간에 비하여 연평균 1.6% 감소함.
 - 무노조: 월임금총액은 2,612천 원으로 2007년의 1,698천 원에 비하여 연평균 3.7% 증가하고, 월근로시간은 145.9시간으로 2007년의 195.0시간에 비하여 연평균 2.4% 감소함.
- 4인 이하 규모 장년층의 월임금총액은 2,047천 원으로 2007년에 비하여 연평균 4.1% 증가. 그리고 월근로시간은 138.2시간으로 2007년에

비하여 연평균 2.1% 감소함. 이를 노조 유무별로 살펴보면,

- 유노조: 월임금총액은 3,494천 원으로 2007년에 비하여 연평균 5.8% 증가하고, 월근로시간은 153.2시간으로 2007년에 비하여 연평균 0.9% 감소함.
 - 무노조: 월임금총액은 2,021천 원으로 2007년에 비하여 연평균 4.2% 증가하고, 월근로시간은 137.9시간으로 2007년에 비하여 연평균 2.2% 감소함.
- 5~299인 규모 장년층의 월임금총액은 3,034천 원으로 2007년에 비하여 연평균 3.7% 증가. 그리고 월근로시간은 151.1시간으로 2007년에 비하여 연평균 2.4% 감소함. 이를 노조 유무별로 살펴보면,
- 유노조: 월임금총액은 3,905천 원으로 2007년에 비하여 연평균 4.0% 증가하고, 월근로시간은 157.4시간으로 2007년에 비하여 연평균 2.0% 감소함.
 - 무노조: 월임금총액은 2,882천 원으로 2007년에 비하여 연평균 3.8% 증가하고, 월근로시간은 150.0시간으로 2007년에 비하여 연평균 2.4% 감소함.
- 300인 이상 규모 장년층의 월임금총액은 5,712천 원으로 2007년에 비하여 연평균 2.3% 증가. 그리고 월근로시간은 161.9시간으로 2007년에 비하여 연평균 0.8% 감소함. 이를 노조 유무별로 살펴보면,
- 유노조: 월임금총액은 6,036천 원으로 2007년에 비하여 연평균 2.7% 증가하고, 월근로시간은 163.2시간으로 2007년에 비하여 연평균 0.8% 감소함.
 - 무노조: 월임금총액은 4,605천 원으로 2007년에 비하여 연평균 1.0% 증가하고, 월근로시간은 157.4시간으로 2007년에 비하여 연평균 0.6% 감소함.

〈표 3-33〉 장년층 임금 및 근로시간(규모별)

(단위: 천 원/월, 시간/월, %)

	전체		4인 이하		5~299인		300인 이상	
	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간
2007	1,959.8	194.6	1257.0	179.1	1967.4	201.6	4332.2	178.0
2008	2,092.6	193.8	1305.2	187.1	2182.8	198.0	4541.8	185.5
2009	2,080.3	193.0	1444.1	184.6	2119.0	197.2	4350.3	190.0
2010	2,104.2	190.6	1396.1	185.3	2187.3	193.2	4415.4	190.5
2011	2,187.6	180.6	1429.3	174.3	2253.6	182.3	4033.4	188.4
2012	2,303.5	173.1	1597.6	166.5	2345.6	174.8	4663.5	183.7
2013	2,482.2	166.7	1750.1	160.5	2479.1	168.9	5403.0	172.0
2014	2,403.3	162.9	1674.5	152.5	2496.8	167.3	4814.9	168.9
2015	2,808.5	184.5	2016.6	190.4	2743.5	182.8	5747.6	182.2
2016	2,573.9	166.3	1825.6	159.1	2680.8	168.7	5200.6	178.2
2017	2,699.6	164.0	1851.5	153.2	2793.9	167.9	5453.0	176.7
2018	2,830.3	153.1	1983.1	143.4	2948.2	156.4	5395.1	165.9
2019	2,935.4	148.0	2047.1	138.2	3034.0	151.1	5712.3	161.9
연평균 증가율	3.4	-2.3	4.1	-2.1	3.7	-2.4	2.3	-0.8

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사(2007~2019)」.

〈표 3-34〉 장년층 임금 및 근로시간(유노조 규모별)

(단위: 천 원/월, 시간/월, %)

	전체		4인 이하		5~299인		300인 이상	
	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간
2007	2,939.2	193.0	1779.1	170.4	2429.4	200.2	4377.2	179.6
2008	3,189.5	193.2	1710.0	196.2	2639.8	196.0	4546.5	187.0
2009	3,181.9	195.5	2907.7	185.5	2631.5	197.8	4501.2	192.0
2010	3,088.6	194.8	2081.5	206.8	2597.1	193.5	4532.4	193.7
2011	3,473.1	187.1	2286.7	178.0	2825.9	187.6	4853.3	187.7
2012	3,533.6	178.8	2439.7	168.9	2927.6	177.1	5075.3	184.4
2013	3,972.1	173.4	3043.6	159.9	3166.4	175.5	5704.1	171.9
2014	3,658.8	174.1	2590.0	157.9	3162.0	176.7	5190.4	172.0
2015	4,027.8	182.7	2963.2	185.7	3321.0	182.3	5796.5	183.4
2016	3,845.7	178.5	2725.7	166.2	3369.0	180.4	5577.7	179.6
2017	4,337.9	175.4	2692.0	155.4	3753.1	176.9	5925.6	178.1
2018	4,320.0	159.8	2729.2	140.1	3735.4	159.0	5821.5	166.2
2019	4,692.2	159.4	3494.5	153.2	3905.4	157.4	6036.3	163.2
연평균 증가율	4.0	-1.6	5.8	-0.9	4.0	-2.0	2.7	-0.8

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사(2007~2019)」.

〈표 3-35〉 장년층 임금 및 근로시간(무노조 규모별)

(단위: 천 원/월, 시간/월, %)

	전체		4인 이하		5~299인		300인 이상	
	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간	임금총액	근로시간
2007	1,697.6	195.0	1232.9	179.5	1847.9	202.0	4077.5	169.1
2008	1,826.0	194.0	1290.6	186.7	2071.0	198.5	4515.4	177.5
2009	1,806.6	192.4	1387.4	184.5	1986.5	197.0	3717.7	181.5
2010	1,837.1	189.4	1348.8	183.9	2074.1	193.1	3867.7	175.4
2011	1,919.9	179.3	1397.3	174.1	2139.3	181.3	2665.5	189.6
2012	2,027.4	171.8	1561.2	166.4	2215.9	174.3	3490.6	181.9
2013	2,152.7	165.2	1699.1	160.5	2330.0	167.5	4389.0	172.2
2014	2,129.1	160.4	1633.9	152.3	2340.7	165.1	3964.7	161.6
2015	2,508.6	185.0	1992.2	190.6	2604.5	182.9	5607.9	178.6
2016	2,291.7	163.6	1759.3	158.6	2526.1	166.0	4232.5	174.5
2017	2,338.2	161.4	1806.9	153.1	2587.5	165.9	4016.3	172.6
2018	2,507.7	151.6	1947.8	143.5	2781.3	155.9	4069.4	165.0
2019	2,611.5	145.9	2021.1	137.9	2882.4	150.0	4604.6	157.4
연평균 증가율	3.7	-2.4	4.2	-2.2	3.8	-2.4	1.0	-0.6

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사(2007~2019)」.

2) 근속연수 분포

- 장년층의 근속연수는 6.9년으로 2007년 5.9년에 비하여 1.1년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 60.6%로 6.6%p 낮아진 데 반해 30년 이상 근속자 비율은 4.8%로 1.3%p 높아짐. 이를 노조 유무별로 살펴보면,
 - 유노조: 근속연수는 15.6년으로 2007년의 11.2년에 비하여 4.4년 길어짐, 그리고 5년 미만 근속자 비율은 34.4%로서 11.1%p 낮아진 데 반하여, 30년 이상 근속자 비율은 23.3%로 14.6%p 높아짐.
 - 무노조: 근속연수는 5.4년으로 2007년의 4.4년에 비하여 0.9년 길어짐, 그리고 5년 미만 근속자 비율은 65.4%로서 7.6%p 낮아진 데 반하여, 30년 이상 근속자 비율은 1.4%로 0.7%p 낮아짐.

- 4인 이하 규모 장년층 근속연수는 5.5년으로 2007년 4.3년에 비하여 1.2년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 63.6%로서 10.1%p 낮아진 데 반하여 30년 이상 근속자 비율은 1.1%로 1.0%p 낮아짐. 이를 노

조 유무별로 살펴보면,

- 유노조: 근속연수는 12.3년으로 2007년의 8.0년에 비하여 4.4년 길어짐, 그리고 5년 미만 근속자 비율은 36.8%로서 18.6%p 낮아진 데 반하여, 30년 이상 근속자 비율은 8.0%로 14.6%p 높아짐.
- 무노조: 근속연수는 5.4년으로 2007년의 4.1년에 비하여 1.3년 길어짐, 그리고 5년 미만 근속자 비율은 64.0%로서 10.4%p 낮아진 데 반하여, 30년 이상 근속자 비율은 0.9%로 1.1%p 낮아짐.

□ 5~299인 규모 장년층의 근속연수는 6.3년으로 2007년 5.5년에 비하여 0.8년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 62.6%로서 5.7%p 낮아진 데 반하여 30년 이상 근속자 비율은 3.5%로 0.4%p 높아짐. 이를 노조 유무별 살펴보면,

- 유노조: 근속연수는 13.0년으로 2007년의 9.4년에 비하여 3.6년 길어짐, 그리고 5년 미만 근속자 비율은 39.1%로서 11.8%p 낮아진 데 반하여, 30년 이상 근속자 비율은 15.5%로 8.4%p 높아짐.
- 무노조: 근속연수는 5.2년으로 2007년의 4.5년에 비하여 0.7년 길어짐, 그리고 5년 미만 근속자 비율은 66.7%로서 6.1%p 낮아진 데 반하여, 30년 이상 근속자 비율은 1.4%로 0.7%p 낮아짐.

□ 300인 이상 규모 장년층의 근속연수는 17.7년으로 2007년 14.8년에 비하여 2.9년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 32.8%로서 1.6%p 낮아진 데 반하여 30년 이상 근속자 비율은 30.7%로 18.8%p 높아짐. 이를 노조 유무별로 살펴보면,

- 유노조: 근속연수는 20.0년으로 2007년의 16.0년에 비하여 4.0년 길어짐, 그리고 5년 미만 근속자 비율은 27.0%로서 3.7%p 낮아진 데 반하여, 30년 이상 근속자 비율은 36.9%로 23.5%p 높아짐.
- 무노조: 근속연수는 10.0년으로 2007년의 8.4년에 비하여 1.6년 길어짐, 그리고 5년 미만 근속자 비율은 52.6%로서 1.7%p 낮아진 데 반하여, 30년 이상 근속자 비율은 9.4%로 5.6%p 높아짐.

〈표 3-36〉 장년층 근속연수 및 분포(규모별)

(단위: 년, %)

	전체			4인 이하			5~299인			300인 이상		
	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상
2007	5.9	67.2	3.5	4.3	73.6	2.1	5.5	68.3	3.1	14.8	34.4	11.9
2008	5.8	66.7	3.0	4.0	75.5	1.0	5.7	66.0	2.6	14.5	36.2	14.0
2009	6.1	64.2	3.2	4.8	68.8	1.1	5.8	65.2	2.7	14.4	36.7	15.7
2010	6.1	64.8	3.4	4.6	71.3	1.3	5.9	64.8	2.9	14.3	37.0	16.4
2011	5.8	66.5	3.4	4.2	72.6	1.2	5.4	67.7	2.7	13.2	40.4	14.3
2012	6.1	65.3	3.5	4.5	70.4	0.5	5.7	66.5	2.9	15.4	34.2	20.1
2013	6.5	63.0	3.9	5.0	67.0	0.9	5.9	65.1	3.1	17.7	29.7	22.5
2014	6.0	66.1	3.4	4.7	68.6	1.0	5.7	67.4	2.9	14.1	42.8	18.3
2015	7.6	56.7	4.7	6.8	53.8	1.6	6.7	60.6	3.2	17.7	29.7	26.9
2016	6.5	62.9	3.6	5.5	64.2	1.2	6.0	64.9	2.8	15.9	36.6	23.0
2017	6.5	63.8	4.3	5.0	68.9	1.2	6.0	64.8	3.1	16.8	35.1	27.5
2018	6.7	62.0	4.4	5.2	66.5	0.9	6.3	63.1	3.4	16.7	34.8	26.5
2019	6.9	60.6	4.8	5.5	63.6	1.1	6.3	62.6	3.5	17.7	32.8	30.7
증감차	1.1	-6.6	1.3	1.2	-10.1	-1.0	0.8	-5.7	0.4	2.9	-1.6	18.8

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사(2007~2019)」.

〈표 3-37〉 장년층 근속연수 및 분포(유노조)

(단위: 년, %)

	전체			4인 이하			5~299인			300인 이상		
	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상
2007	11.2	45.6	8.6	8.0	55.5	2.8	9.4	50.9	7.1	16.0	30.9	13.3
2008	12.1	40.8	10.4	14.0	29.2	8.6	10.2	46.0	7.8	15.7	32.3	15.9
2009	12.4	39.1	11.0	13.8	25.2	5.6	10.6	44.3	8.0	16.3	29.8	18.9
2010	12.3	40.0	12.0	14.8	24.0	9.1	10.4	46.2	9.2	15.9	31.5	19.4
2011	12.8	39.5	13.8	9.7	48.9	7.1	10.5	47.0	10.1	17.7	24.2	21.7
2012	12.9	39.5	14.2	9.5	45.1	3.5	10.9	44.7	9.8	18.1	27.1	26.0
2013	13.9	37.2	15.4	10.7	42.3	4.1	11.2	43.5	10.5	19.6	24.2	26.8
2014	12.3	44.0	13.4	9.5	45.0	4.0	10.7	48.3	10.0	17.1	33.0	24.4
2015	14.2	37.7	17.3	11.3	44.2	5.5	11.7	43.5	10.8	20.2	23.6	33.9
2016	13.1	41.4	14.7	9.4	48.7	3.9	11.5	45.2	10.6	18.9	28.2	30.0
2017	14.1	39.2	18.4	8.9	53.2	4.5	12.0	43.3	12.0	19.7	27.4	34.7
2018	14.2	39.5	19.1	7.9	56.1	3.8	12.3	43.0	13.9	19.2	28.7	32.8
2019	15.6	34.4	23.3	12.3	36.8	8.0	13.0	39.1	15.5	20.0	27.0	36.9
증감차	4.4	-11.1	14.6	4.4	-18.6	5.1	3.6	-11.8	8.4	4.0	-3.9	23.5

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사(2007~2019)」.

〈표 3-38〉 장년층 근속연수 및 분포(무노조)

(단위: 년, %)

	전체			4인 이하			5~299인			300인 이상		
	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상	근속 년수	5년 미만	30년 이상
2007	4.4	73.0	2.1	4.1	74.5	2.1	4.5	72.8	2.1	8.4	54.3	3.8
2008	4.3	72.9	1.2	3.7	77.1	0.8	4.6	70.9	1.3	8.1	57.9	3.9
2009	4.6	70.4	1.2	4.5	70.5	1.0	4.5	70.5	1.3	6.8	66.0	2.7
2010	4.4	71.5	1.0	3.9	74.6	0.8	4.7	69.9	1.1	6.9	62.7	2.5
2011	4.3	72.2	1.2	4.0	73.5	1.0	4.4	71.8	1.2	5.6	67.3	1.9
2012	4.5	71.0	1.1	4.3	71.5	0.4	4.6	71.4	1.4	7.9	54.4	3.2
2013	4.9	68.7	1.4	4.8	68.0	0.8	4.8	69.8	1.5	11.0	47.9	7.9
2014	4.6	70.9	1.2	4.5	69.6	0.9	4.5	71.9	1.3	7.2	64.9	4.3
2015	6.0	61.3	1.6	6.7	54.0	1.5	5.5	64.7	1.4	10.5	47.2	6.7
2016	5.0	67.7	1.1	5.2	65.4	1.0	4.8	69.3	1.0	8.2	58.1	4.8
2017	4.8	69.3	1.2	4.7	69.8	1.0	4.7	69.4	1.2	8.1	58.3	5.8
2018	5.1	66.9	1.2	5.1	67.0	0.8	5.0	67.4	1.2	8.8	53.6	7.1
2019	5.4	65.4	1.4	5.4	64.0	0.9	5.2	66.7	1.4	10.0	52.6	9.4
증감차	0.9	-7.6	-0.7	1.3	-10.4	-1.1	0.7	-6.1	-0.7	1.6	-1.7	5.6

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사(2007~2019)」.

제3절 소결

- 제3장에서는 각종 조사 및 행정통계를 활용하여 정년 및 관련 제도, 장년층(55~64세) 노동시장 특성을 중장기적으로 살펴봄. 주요한 분석결과는 다음과 같음.
- 우선, 기업의 취업규칙(또는 단체협약)에 규정되어 있는 정년제도, 주된 일자리에서의 이직 행태, 300인 이상 사업장에서의 퇴직률을 중심으로 정년 실태와 그 변화
- 다음으로 임금근로자의 정년을 전후한 55~64세 노동력을 장년층으로

규정하고 이들의 노동시장 특성을 고용률, 비정규직 비율, 임금·근로시간·근속연수 등 각종 근로조건

1. 정년 및 각종 제도의 도입·운영 실태

□ 2014~2019년 「사업체노동력조사 부가조사」

- 정년제 운영 기업 비율은 2014년 17.9%에서 2019년 22.6%로 4.7%p 증가함. 이 비율은 2018년까지 증가하다가 그 이후 정체되어 있음.
 - 정년제 운영 기업 비율은 유노조, 대기업일수록 현저하게 높음.
- 가장 지배적인 정년제 운영 형태는 단일정년제로서 2014년 89.1%에서 2019년 91.6%로 2.4%p 증가함. 이 비율은 2017년까지 약간 증가하다가 감소함.
 - 단일정년제 운영 기업 비율은 유노조 기업일수록 높지만, 기업 규모가 클수록 낮음.
- 단일정년제인 기업에서 규정된 정년은 2014년 59.4세에서 2019년 61.4세로 1.9세 늘어남. 정년은 2017년까지 길어지다가 이후 안정적인.
 - 단일정년제 운영 기업의 정년은 유노조 기업일수록, 규모가 클수록 짧음.
- 정년퇴직자 재고용제도를 운영하고 있는 기업의 비율은 2014년 23.7%에서 2019년 28.9%로 5.3%p 증가함.
 - 재고용제도 운영 기업의 비율은 무노조 기업일수록, 규모가 클수록 높음.
- 임금피크제를 도입하고 있는 기업의 비율은 2014년 9.9%에서 2019년 21.7%로 11.8P 증가함. 이 비율은 2017년까지 급격하게 증가하다가 정체되어 있음.
 - 임금피크제 도입 기업의 비율은 유노조 기업일수록, 규모가 클수록 높음.

2. 주된 일자리 이직 행태

□ 2005~2019년 「경제활동인구 고령층 부가조사」

- 주된 일자리 근속연수는 15.5년으로 2005년 16.6년에서 1.2년 감소, 이를 세분하면 지금 근무자(=현재 일을 하고 있음)의 근속연수는 19.9년으로 2005년 21.5년에서 1.6년 감소, 이전 근무자(=이전에 일을 한 경험이 있음)의 근속연수는 13.0년으로 2005년 13.8년에서 0.8년 감소
 - 이전 임금근로자의 2019년 근속연수는 12.3년으로 2013년 12.4년에 비하여 거의 변화가 없음. 이전 비임금근로자의 2019년 근속연수는 15.1년으로 2013년 16.1년에 비하여 1.0년 감소
- 주된 일자리에서 이직 연령은 2019년 49.4세로 2005년 50.0세에 비하여 -0.7세 낮아짐. 근로형태에 따라 이직 연령의 차이
 - 이전 임금근로자의 이직 연령은 48.7세, 이전 비임금근로자의 이직 연령은 51.5세
- 이전 임금근로자의 이직 이유로 '정년퇴직', '권고해고'로 응답한 사람의 이직 연령 분석을 통하여 60세+ 정년 의무화의 고용효과를 분석할 수 있음.
 - 전반적으로 정년퇴직 연령은 길어지고 있지만, 정년퇴직자의 비율은 감소하고, 권고해고 연령은 큰 변화가 없지만 권고해고자의 비율은 증가하고 있음.
 - 정년퇴직자의 이직 연령은 2019년 58.8세로 2013년 57.7세에 비하여 1.1세 높아짐. 그러나 이직 이유 중 정년퇴직은 2019년 9.3%로 2013년의 10.4%에 비하여 1.1%p 감소함.
 - 권고해고자의 이직 연령은 2019년 51.8세로 2013년 51.9세에 비하여 큰 변화가 없음. 그러나 권고해고자의 비율은 2019년 16.0%로 2013년 9.5%에 비하여 6.5%p 증가함.

3. 300인 이상 사업장 퇴직 실태

□ 2013~2019년 「고용보험DB 패널자료」

- 2018년 고령자고용현황 통계 사업장의 2013~2018년 말 피보험자(=이하 근로자) DB와 2014~2019년 상실자(=이하 이직자) DB를 연계하여 전체 및 장년층(53~62세) 이직 및 퇴직 실태를 분석
 - 이직 연령은 2013~2019년 평균 37.0세이지만, 최근에 올수록 이직 연령이 높아져 2019년 현재 39.4세로 2013년의 35.5세에 비하여 3.9세 높아짐.
 - 퇴직 연령은 2013~2019년 평균 59.4세이지만, 최근에 올수록 퇴직 연령이 높아져 2019년 현재 60.5세로 2013년의 58.1세에 비하여 약 2.4세 높아짐.
- 2013~2018년 말 53~62세 피보험자 중에서 2014~2019년에 퇴직한 근로자를 퇴직 연령을 추적하여 장년층의 퇴직 행태를 분석
 - 연도별 연령별 퇴직률 $r_{t,i} = R_j/E_{t,i}$, 즉 t 년도 말 i 세 근로자 중에서 j 세에 퇴직하는 퇴직자의 비율로서 모든 기준 연도 및 연령에서 60세 퇴직 근로자의 비율이 가장 높음.
 - 분석자료에서 60세까지 퇴직 연령이 추적되는 기준 시점의 기준 연령은 2013년 자료는 55세이며, 2014년 자료는 56세, 2015년 자료는 57세, 2016년 자료는 58세, 2017년 자료는 59세, 2018년 자료는 60세임.
- 모든 기간에 걸쳐 기준 연령이 동일한 근로자의 퇴직률을 살펴보면 60세+ 정년 의무화에 따라 60세 이전 퇴직률은 낮아지고 60세 근방의 퇴직률은 높아짐. 즉 60세+ 정년 의무화에 따라 60세에서 퇴직연령의 돌출(spike) 현상이 심화되고 있음을 시사함.
- 현재의 분석자료에서는 각 연도 55세 및 59세 근로자의 향후 2년까지 즉 55세 근로자는 55~57세에, 59세 근로자는 59~61세에 퇴직할 확률 집계만 가능
 - 55세 근로자의 55~57세 퇴직률은 2013년 6.6% → 2014년 4.1% →

- 2015년 1.4% → 2016년 → 0.2% → 2017년 0.0%로 낮아짐.
- 59세 근로자의 59~61세 퇴직률은 2013년 22.4% → 2014년 25.5% → 2015년 27.4% → 2016년 → 30.3% → 2017년 38.6%로 높아짐.

4. 장년층(55~64세) 고용률 및 고용형태

- 「경제활동인구 본조사」, 「근로형태별 부가조사」
- 장년층의 고용률은 2019년 68.9%로 1981년 56.8%에 비하여 12.2%p 증가함.
 - 전반적으로 장년층의 고용률 증가는 고용률이 낮았던 여성 취업자, 특히 임금근로자 수 증가에 주로 기인함.
 - 장년층의 임금근로자 수는 3,350천 명으로 1981년의 238천 명에 비하여 연평균 7.2% 증가함. 이를 성별로 살펴보면 남자는 2019년 1,873천 명으로 1981년 167천 명에 비하여 연평균 6.6% 증가함. 여자는 2019년 1,477천 명으로 1981년 71천 명에 비하여 연평균 8.3% 증가
- 장년층의 비정규직 비율은 2019년 47.0%로 2003년 51.5%에 비하여 4.5%p 감소함.
 - 장년층의 비정규직은 1,571천 명으로 2003년의 558천 명에 비하여 연평균 6.7% 증가함. 비정규직을 유형별로 살펴보면,
 - ① 한시직은 928천 명으로 2003년 359천 명에 비하여 연평균 6.1% 증가함. ② 비전형은 617천 명으로 2003년 256천 명에 비하여 연평균 5.7% 증가함. ③ 시간제는 547명으로 2003년 89천 명에 비하여 연평균 12.0% 증가함.

5. 장년층(55~64세) 고용안정성

- 「고용형태별 근로실태조사」
- 장년층의 근속연수는 6.9년으로 2007년 5.9년에 비하여 1.1년 길어짐.

- 그리고 5년 미만 근속자 비율은 60.6%로 6.6%p 낮아진 데 반해 30년 이상 근속자 비율은 4.8%로 1.3%p 높아짐. 노조 유무별로 살펴보면,
- 유노조: 근속연수는 12.3년으로 2007년의 8.0년에 비하여 4.4년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 36.8%로서 18.6%p 낮아진 데 반하여 30년 이상 근속자 비율은 8.0%로 14.6%p 높아짐.
 - 무노조: 근속연수는 5.4년으로 2007년의 4.4년에 비하여 1.3년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 65.4%로서 10.4%p 낮아진 데 반하여 30년 이상 근속자 비율은 1.4%로 1.1%p 낮아짐.
- 4인 이하 규모 장년층 근속연수는 5.5년으로 2007년 4.3년에 비하여 1.2년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 63.6%로서 10.1%p 낮아진 데 반하여 30년 이상 근속자 비율은 1.1%로 1.0%p 낮아짐.
 - 5~299인 규모 장년층의 근속연수는 6.3년으로 2007년 5.5년에 비하여 0.8년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 62.6%로서 5.7%p 낮아진 데 반하여 30년 이상 근속자 비율은 3.5%로 0.4%p 높아짐.
 - 300인 이상 규모 장년층의 근속연수는 17.7년으로 2007년 14.8년에 비하여 2.9년 길어짐. 그리고 5년 미만 근속자 비율은 32.8%로서 1.6%p 낮아진 데 반하여 30년 이상 근속자 비율은 30.7%로 18.8%p 높아짐.

제4장

정년연장 의무화의 고용효과 미시적 분석-「사업체패널조사」 자료 활용

제1절 이론적 배경

- 정년연장이 의무화될 경우 고령자 고용 비용은 증가할 것임.
- 만약 매 연령에서 임금이 근로자의 한계생산물가치(Value of Marginal Product, VMP)와 같도록 임금체계가 설계되어 있다면 정년연장으로 인한(그래서 고령층 고용 증가로 인한) 기업의 추가적인 비용이 발생하지 않거나 미미할 것임.
- 그러나 통상적으로, 그리고 특히 우리나라 임금체계의 현실에서 이연임금(deferred wage) 형태의 보상체계를 가진 경우에는 고령자들의 임금 수준은 한계생산물가치를 상회하도록 되어 있고, 이러한 격차 때문에 기업 측면에서는 정년 설정의 필요성을 가지게 됨(Lazear, 1979). 이때 정년 연령이 기존보다 확대되도록 의무화된다면 기업들은 고령인력 고용에 따른 비용이 증가하게 됨.
- 정년연장 의무화로 인해 고령인력 고용의 비용이 상승할 경우, 그 효과는 다양한 경로를 통해 발생하게 됨.
- 먼저 통상적인 경제이론에 따르면 가격효과(price effect)와 규모효과

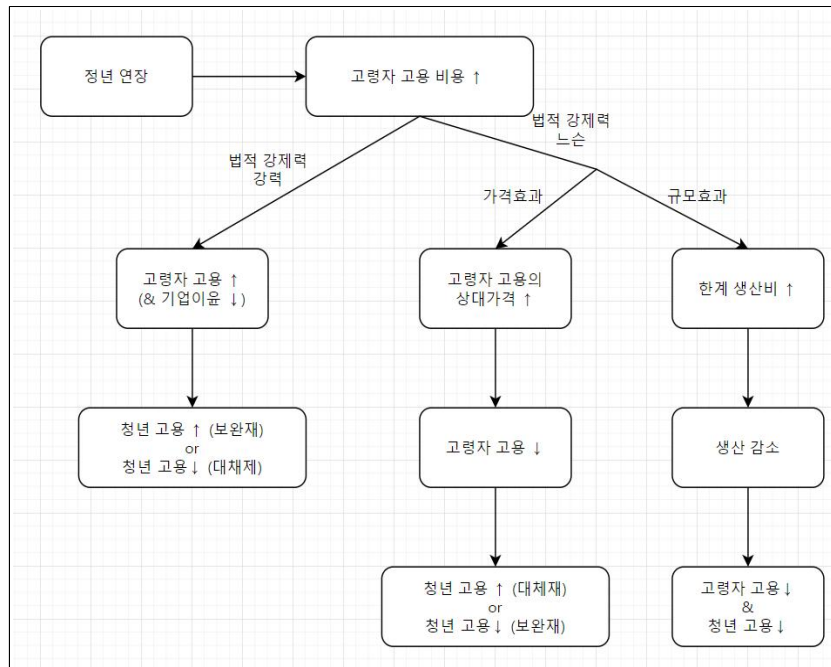
(size effect)가 발생하게 됨(그림 1 참조).

- 가격효과란 고령인력 고용 비용의 상승으로 인해 생산과정에서 고령층 인력의 상대가격이 증가할 때 상대적으로 비싸진 고령층 인력의 고용이 감소하는 경우를 말함.
 - 이때 청년층 고용은 고령층과 청년층이 생산과정에서 어떠한 관계를 가지는가에 따라 달라지는데, 만약 청년층과 고령층이 서로 보완재(complements)일 경우 고령층 고용 감소에 따라 청년층 고용도 같이 감소하게 되며, 두 투입요소가 대체재(substitutes)일 경우에는 상대적으로 싸진 청년층 고용이 증가하게 됨.
 - 정년연장 의무화에도 고령층 고용이 감소할 수 있는 것은 법제도의 강제력이 약하거나 기업들이 고령층 근로자를 해고하는 데 드는 비용(예를 들어 명예퇴직금 지급을 통한 조기퇴직 유도)이 충분히 낮을 경우에 가능할 것임.
 - 규모효과란 고령인력 고용 비용의 상승은 생산에 있어 한계비용을 증가시키게 되며, 이때 이윤을 극대화하는 기업은 생산량을 감축하게 되고 이에 따라 궁극적으로 생산에 투입되는 고령층과 청년층 모두의 고용이 감소하는 현상을 가리킴.
- 만약 정년연장 의무화제도 운영에 대한 모니터링이 강화되고 법적 강제력이 강하게 되면 모든 기업들은 이러한 제도에 순응할 수밖에 없고, 이 경우 직접적인 타깃 그룹인 고령층 고용은 증가하게 됨.
- 고령층 고용이 강제적으로 증가할 경우 기업의 이윤은 감소하게 되며,
 - 청년층 고용은 생산에 있어 고령층과 보완재/대체재 관계에 따라 감소할 수도 있고 증가할 수도 있음.
- 정리하면, 정년연장 의무화제도의 시행은 이론적인 측면에서 볼 때 동제도가 의도한 바대로 반드시 고령층 고용의 증가로 이어지지 않음.
- 정년연장 의무화로 인해 고령층 및 청년층 고용이 증가하느냐 아니면 감소하느냐는 1) 두 계층이 생산과정에서 어떠한 관계(대체 또는 보완

관계)에 있고 그 관계의 정도가 얼마나 큰지, 2) 정년연장으로 인해 기업의 (한계) 생산비가 얼마나 증가하는지, 3) 법적 강제력이 어느 정도가 강한지(또 기업이 이를 회피하는 데 드는 비용이 어느 정도인지) 등에 따라 달려 있음.

- 따라서 총고용에 대한 효과도 이들 요인들의 효과의 상대적 크기에 따라 부정적으로 나타날 수도 있고 긍정적으로 나타날 수도 있음.

[그림 4-1] 정년연장 의무화의 고용효과 경로



제2절 기존 연구

1. 전체 고용에 미치는 효과에 대한 연구

가. 남재량(2018)의 연구

- 고령자고용법의 개정을 통해 정년연장법이 법제화된 2013년을 전후로 정년제도를 지속적으로 운영한 사업체와 정년제도를 지속적으로 운영하지 않은 사업체들 간의 고용변화 비교를 통해 정년연장제도의 효과를 분석함. 즉,
 - 실험집단(처치집단) = 정년제 계속 운영 사업체
비교집단(대조집단) = 정년제 계속 비운영 사업체
 - 이러한 이중차분법(Difference-in-Differences) 기법의 적용에 대한 근거는 정년제 미운영 기업의 경우 정년연장법의 도입에 영향을 받지 않는 반면, 정년제 운영 기업의 경우 정년연장제도의 도입이 고령자 고용의 비용을 상승시키게 되고 이윤극대화 기업은 이러한 한계비용의 상승에 대응하여 생산을 감축하고 결과적으로 고용도 감소될 것이라는 논거임.
- 분석결과, 정년제도의 법제화는 사업체의 전체 고용을 감소시켰으며, 노동비용이 크게 상승한 사업체일수록 고용의 감소 폭이 더 커진 것으로 분석됨.
- 남재량(2018) 연구는 몇 가지 점에서 한계가 있음.
 - 정년연장법 실제 '시행'의 효과가 아닌 '법제화'의 효과로, 기업들이 정년연장제도 시행에 앞서 고용을 어떻게 조정했는지를 보여주는 연구임.
 - 처치집단의 설정과 관련하여, 정년연장 의무화제도는 정년 연령을 60세

이상으로 설정하도록 의무화하는 것인데, 이전부터 정년퇴직 연령이 60세 이상으로 설정되어 있는 사업체의 경우 정년연장 의무화제도의 저축을 받지 않기 때문에 처치집단에서 제외해야 함.

- 동 연구는 전체 고용 변화 효과만 살펴보고 있고 정년연장제도가 의도한 고령자 고용이 확대되었는지 또 고령층과 보완/대체 관계에 있을 청년층의 고용에는 어떠한 영향을 미쳤는지를 세부적으로 분석하지 않음.

2. 고령자 고용에 미치는 효과에 대한 연구

가. 한요셉(2019)의 연구

- 정년연장 의무화로 인해 2016년에 정년 연령이 60세 이상으로 확대됨에 따라 나타나게 될 고령자 고용에 대한 효과를 출생 코호트 간 정년상의 불연속성을 활용하여 분석
- 예를 들어, 정년 연령이 58세로 되어 있던 기업이 2016년에 정년을 60세로 연장할 경우 1957년 출생자는 58세가 되는 2015년에 정년퇴직하게 되는 반면, 기존 정년제에 의하면 2016년에 은퇴하게 되어 있던 1958년 출생자는 정년 의무화로 인해 60세가 되는 2018년까지 근무하는 상황을 맞게 됨. 즉 기존 정년 연령 근처에서 출생 코호트에 따라 정년 의무화제도로 인해 정년퇴직하게 되는 시점이 크게 달라짐.
- 동 연구에서는 기업들이 정년 의무화제도 이전에 통상적으로 정년 연령을 55세 또는 58세로 설정하는 비율이 상대적으로 많다는 기초적인 사실에 근거하여 2016년에 만 나이로 정년에 도달하는 출생 코호트(실험 집단)와 바로 직전 출생 코호트(비교집단)의 비교를 통해 정년연장 의무화의 고용효과를 선형확률모형(linear probability model)으로 추정하였으며, 구체적인 회귀식은 아래와 같음.

$$y_{i,t} = (\alpha_a \times Treat_i) \beta_{T,a} + g(Age_{i,t}) + X_i' \beta + \eta_t + e_{i,t}$$

- 여기서 y 는 개인의 고용 여부를 나타내는 더미변수이고, X 는 개인의 인적 속성을 나타냄.
 - $Treat$ 은 실험집단 여부 변수로서 정년연장 의무화제도가 시행되는 시점(2016년)에서 60세로의 정년연장 의무화제도의 혜택을 누리게 되는 1958년 출생자 또는 1961년 출생자일 경우 1의 값을 갖고 직전 연도 출생자들(즉, 1957년과 1960년 출생자)은 0의 값을 가짐.
 - α_a 는 연령 더미변수들임.
 - $\beta_{T,a}$ 는 정년연장의 혜택을 누리는 코호트(실험집단)의 평균적 고용률이 동 연령대의 다른 코호트(비교집단)의 평균적 고용률에 비해 얼마만큼 높은지(혹은 낮은지)를 나타내는 처치효과이며, 정년이 58세에서 60세로 연장되는 경우에는 58세와 59세 연령에서(정년이 55세에서 60세로 연장되는 경우에는 55세~59세 연령에서) $\beta_{T,a}$ 값이 유의하게 나타나게 될 것임.
- 「경제활동인구조사」 원자료를 활용한 결과, 58세에서 60세로 정년이 연장되어 제도의 혜택을 받을 것으로 예상되는 출생 코호트 남성의 58~59세 고용률이 이전 코호트에 비해 3~4%p 높은 것으로 분석되었으며, 종속변수를 임금근로 여부로 할 경우에는 그 효과가 약 8%p, 종속변수가 상용직 근로 여부일 경우에는 약 4%p 높은 것으로 추정됨.
- 정년이 55세에서 60세로 연장되는 경우에도 비슷한 크기의 고용효과가 추정됨.
- 한요셉(2019)의 연구는 몇 가지 점에서 한계가 있음.
- 먼저, 동 연구에서 활용한 「경제활동인구조사」 자료에는 종사하는 기업의 정년 연령에 대한 정보가 포함되어 있지 않아 정년연장 의무화로 인해 정년 연령이 어떻게 변했는지 알 수 없음. 이를 해결하기 위해 동 연구에서는 기업들이 정년을 55세 또는 58세로 설정하고 있다는 강한 가정을 하고 있음. 그러나 실제로 정년연장 의무화가 시행되기 이전에도 다른 연령으로 정년 연령을 설정하고 있는 경우도 있으며, 심지어 정년

- 이 60세 이상이 경우도 많이 존재함.
- 모형에서 정년연장 의무화제도의 효과는 정년 연령이 애초에 58세인 기업의 경우 58세와 59세에서만, 그리고 정년 연령이 55세인 기업은 55~59세에서만 관측되어야 하는데 실제로는 그 이전 연령에서도 고용 효과가 유의하게 관측되고 있음.
- 이러한 연구방법이 정년 의무화제도의 고용효과를 추정할 수 있으려면 정년 의무화제도가 적용된 2016년 직전과 직후에 대해서만 분석이 이루어져야 함. 다른 연도들에 대한 추정치는 매우 설명이 모호하게 됨.
- 모형 설정과 관련하여 실험집단 여부 더미변수와 연령집단 더미변수들이 독립적으로 추가되어야 함.

3. 청년층 고용에 미치는 효과에 대한 연구

가. 한요셉(2019)의 연구

- 정년연장 의무화제도의 시행으로 인해 일차적으로는 고령층 고용이 직접적으로 영향을 받게 되지만, 그 효과는 고령층과 보완 또는 대체관계 를 가질 청년층의 고용으로도 파급될 수 있음.
- 한요셉(2019)의 연구에서는 정년연장 의무화로 인해 적용받게 될 ‘예측 된’ 고령 고용의 변화를 실제 고용 변화와 연결함으로써 정년연장 의무 제도의 고용효과를 분석함.
- 예를 들어 2015년까지 정년 연령을 58세로 설정한 기업이 정년연장 의 무제로 인해 2016년부터 정년을 60세로 연장한 경우 해당 기업의 근로 자 연령분포를 활용하면 2016년에 고령 고용이 얼마나 될지 예측할 수 있을 것임. 예측된 고령 고용은 일부 실제 고령 고용으로 이어질 수 있 을 것이며, 이러한 효과를 정년연장 의무제의 효과로 파악하고 있음.
- 고용보험 DB 자료를 활용하여 기업 수준의 균형패널(balanced panel)

을 구축하고 각 기업의 근로자 연령분포 및 정년 연령 정보를 활용하여 추정한 결과,

- 정년연장의 예상 수혜자가 1명 증가할 때 실제 고령층(55~60세) 고용은 0.8명 정도 증가하는 것으로 추정되었음.
- 반면, 청년층(15~19세) 고용은 대략 0.2명 감소한 것으로 나타나 정년연장으로 인한 청년층 고용의 부정적 영향을 심각하게 바라볼 필요가 있다고 주장함.

- 한요셉(2019)의 연구는 사업체의 정년 연령 및 기업 노동력의 연령 구성에 관한 정보가 포함되어 있어 분석의 엄밀성을 기할 수 있으나 다음과 같은 한계점을 가짐.
- 2013년부터 2019년까지를 분석 기간으로 삼고 있으나, 제시한 방식으로의 인과관계 추정은 정년연장 의무제가 시행된 전후에서만 가능함. 정년연장 의무제가 시행되지 않은 시점(예를 들어 2013년이나 2014년)에서 정년 의무제 시행으로 인해 예측되는 고령층 고용을 어떻게 추계할 수 있으며 그러한 예측 고령자 고용이 어떠한 의미를 지니는지 매우 모호함.
- 예측 고령자 고용을 통해 정년 의무제 효과를 추정하려면 정년 의무제 시행 이전에 정년 연령이 60세 미만으로 설정된 기업들에 한해서만 의미를 가짐. 정년이 설정되어 있지 않거나 정년이 이미 60세 이상으로 설정된 기업들의 경우 '예측 고령자 고용'이 추계될 수 없거나 의미가 없음.

4. 기타 연구들

- 정년연장이 고용에 미치는 영향 이외에도 기존 연구에서는 정년연장이 노동비용, 생산성, 근로 형태 및 거시 경제에 미치는 영향에 대해서도 연구가 진행되었음.

- 먼저, 정년연장은 기업들의 노동비용을 상승시켜 재무적 측면에서 상당한 압박을 가할 수 있다는 점을 지적하고 있음.
- 최강식 외(2013)는 「한국노동패널조사」 자료를 활용하여 경력-임금, 근속-임금 프로파일을 추정한 후, 시뮬레이션을 통해 임금프로파일의 변화가 없는 경우 단순 정년연장이 기업의 인건비를 상당 수준 증가시킬 수 있다는 점을 보여주었음.
- 동 연구에서는 정년의 인건비 부담에 대한 영향이 대기업보다는 중소기업에서 더 크게 나타날 수 있는 것으로 분석됨.
- 어수봉 외(2014)의 연구에서는 근로자들의 실제 퇴직 시점 연장기간 추정에서 최솟값을 적용하고 정년연장 수혜 근로자 규모 추정에서는 최댓값을 적용할 경우, 임금과 생산성 간 격차로 인한 추가적인 노동비용이 2018년 시점에서 약 2조 8천억 원가량 되는 것으로 추정되었음.
- 동 연구에서는 정년연장의 수혜자가 청년층 고용을 감소시키는 세대 간 대체효과가 나타날 수 있고, 주된 일자리에서 중장년 근로자 비중의 확대 및 청년층 근로자의 주변 일자리로의 이동과 같은 연령계층 간 고용구조의 이중구조화도 나타날 수 있다고 주장하였음.
- 성주호 외(2017)의 연구는 정년연장 및 임금피크제 적용이 기업의 퇴직급여 재정부담에 미치는 영향을 분석하였는데, 입사 연령이 높은 근로자들의 비중이 높은 기업일수록 정년연장으로 인한 퇴직급여 재정부담이 크게 될 것으로 예측하였음.
- 고은정 외(2018)의 연구는 정년연장에 대한 대응방안 중의 하나인 임금피크제가 인건비와 노동생산성에 어떻게 영향을 미쳤는지를 분석하였으며, 전체적으로 임금피크제가 인건비와 노동생산성 모두에 부정적(-)인 영향을 미친 것으로 분석됨.
- 이는 결국 임금피크제 도입은 인력의 효과적인 활용이 주로 비용 절감을 목적으로 이루어졌다는 것을 시사해 줌.
- 한편, 정년연장 의무화의 효과를 거시적인 수준에서 분석한 연구도 있

었는데, 산업마다 고용 및 산출량에 미치는 효과가 다르게 나타났음.

- CGE(Computable General Equilibrium) 모델에 기반한 남상호·임용빈(2018)의 연구에 따르면, 정년연장이 노동공급을 증대하는 역할을 하여 임금은 하락하고 산출량은 늘어날 것이라는 이론적인 예측을 분석하였음.
- 이들의 분석에 따르면, 공공행정과 같이 정년연장 의무화의 시행이 상대적으로 잘 안착될 수 있는 분야에서는 실질 균형임금이 감소하였고, 전문서비스 및 교육·보건 서비스 분야의 생산량은 늘어나는 반면 공공행정 및 국방 분야의 실질 GDP는 낮아지는 것으로 예측되었음.

제3절 분석방법

1. 이중차분법(Difference-in-Differences)- 정년제도 운영 여부 및 정년 연령의 차이 고려

- 정년연장 의무화제도는 2013년에 법제화되었지만, 실제로 적용되기 시작한 것은 2016년부터임.
- 정년연장 의무화제도는 단계적으로 시행되었는데, 시행 첫 해인 2016년에는 300인 이상 대기업이 적용 대상이었고, 2017년부터는 모든 규모의 기업들로 확대됨.
- 각 기업에 대해 정년제도 관련한 정보, 즉, 정년제도의 운영 여부 및 정년 연령 등이 존재하며 근로자의 연령구성에 관한 세부적인 정보가 매년마다 존재한다면, 정년연장 의무화제도가 단계적(대기업에서 전 기업으로 확대)으로 시행되었다는 점을 활용하여 이중차분법을 적용해 볼 수 있을 것임.

- 즉, 제도가 도입되기 전(예를 들어 2015년)과 후(2016년 및 2017년), 그리고 기업의 규모(대기업/중소기업 여부)를 기반으로 고용 규모의 변화를 기업 규모 집단 간 상대비교함으로써 정년연장 의무화제도의 고용 효과를 추정해 볼 수 있음.
- 그러나 이집계도 정년제도 관련 정보와 근로자의 연령구성 관련 정보를 모두 포함하고 있는 자료의 확보가 쉽지 않은 상황에서 이러한 방식의 이층차분법 적용은 현실적인 제약이 있음.

- 본 연구에서는 정년제도 관련 정보와, 제한적이긴 하지만 근로자의 연령구성 정보를 일부 포함하고 있는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」(Workplace Survey, WPS) 자료를 활용하여 정년연장 의무화제도의 시행에 따른 고용효과를 추정함.

- 다만, 「사업체패널조사」 자료가 사업체를 추적 조사하는 자료이긴 하지만 매년이 아닌 격년으로 조사되는 패널 자료이기 때문에 이층차분법의 적용에 있어 자료의 특성에 부합하도록 설계해야 함.

- 본 연구에서는 정년연장 의무화제도가 정년제도의 운영 여부나 형태에 따라 일부 사업체 집단에 대해서는 아무런 영향을 미치지 않는 반면, 다른 사업체 집단들에 대해서는 직접적인 영향을 미치는 상황이 존재한다는 사실에 근거하여 다음과 같이 실험집단(또는 처치집단)과 비교집단(또는 대조군)을 설정하여 제도 시행 이전과 이후에 있어 고용의 상대적인 변화를 통해 제도의 효과를 추정함.

- 정년연장 의무화제도에서는 기업들이 정년을 60세 이상으로 설정하도록 의무화하고 있기 때문에, 애초부터 정년 연령을 60세 이상으로 설정하여 운영하고 있거나 이러한 제도에도 불구하고 정년제도를 도입하지 않는 기업들은 정년연장제도의 영향을 받지 않게 됨.
- [그림 4-2]에서와 같이 정년연장 의무화제도가 시행되기 전인 2015년에 있어 기업들은 크게 정년제도를 운영하고 있는 그룹과 정년제도를 운영

(도입)하지 않은 그룹으로 대별할 수 있으며, 정년제도를 운영하고 있는 기업들은 다시 정년 연령을 60세 이상으로 설정하고 있는 기업과 정년 연령을 60세 미만으로 설정하고 있는 기업으로 세분류할 수 있음.

- 통상적으로 정년 연령이 시간에 따라서 하락 조정되는 경우는 드물기 때문에 2015년에 정년 연령을 60세 이상으로 설정한 기업들은 2017년에도 정년 연령을 60세 이상으로 유지할 가능성이 높음(always-taker). 이들 기업들은 이미 정년 연령이 60세 이상이어서 정년 연령 의무화제도의 영향을 받지 않을 것이므로 대조군(D1)의 하나로 설정할 수 있음.
- 2015년에 정년 연령을 60세 미만으로 설정한 기업들은 정년 연령 의무화제도를 수용하여 2017년에 정년을 60세 이상으로 연장할 수도 있으며(즉, 제도 순응자(complier)), 아니면 제도에 불응하여 2017년에도 정년 연령을 60세 미만으로 유지할 수도 있음(즉, 제도 불응자(non-complier 또는 defier)).
- 2015년에 정년 연령을 60세 미만으로 설정하고 있다가 정년 연령 의무화제도에 순응하여 정년 연령을 60세 이상으로 연장한 기업은 정년연장 의무제 시행의 직접적인 적용을 받은 기업이기 때문에 이들을 실험군(T1)의 하나로 간주할 수 있으며, 정년 연령을 2015년과 2017년 모두 60세 미만으로 설정한 기업들은 제도의 불응자로서 제도의 영향에서 벗어나 있는 상황이기 때문에 대조군(D2)으로 포함할 수 있음.
- 2015년에 정년제를 도입하지 않은 기업의 경우에 선택할 수 있는 옵션은 정년연장 의무화제도에 순응하여 정년제도를 도입하거나 불응하여 정년제도를 계속적으로 도입하지 않는 것임.
- 정년제도를 계속해서 도입하지 않는 기업들은 D2에 포함된 기업들과 마찬가지로 정년연장 의무화제도의 영향에서 벗어나 있기 때문에 또 다른 대조군(D3)으로 간주할 수 있음.
- 반면, 2015년에 정년제도를 운영하지 않고 있다가 2017년에 정년제도를 운영한 기업들 중 정년 연령을 60세 이상으로 설정한 경우는 제도 순응자로 간주하여 실험군(T2)의 하나로 포함할 수 있음.
- 다만, 2015년에 정년제도를 운영하지 않고 있다가 2017년에 정년제도를 운영한 기업들 중 정년 연령을 60세 미만으로 설정한 기업은 실험군

으로 포함되는 것이 타당한지 아니면 대조군으로 포함되는 것이 타당한지 다소 논란의 여지가 있을 수 있음. 본 연구에서는 이들 기업들의 경우 '무(無)에서 유(有)로의 전환'이라는 측면에서 제도에 일부라도 순응하였다고 판단하고 실험군(T3)으로 간주하였음.¹⁾

[그림 4-2] 실험군과 대조군 설정

			2017년		
			정년제 운영		정년제 미운영
			정년 60세 이상	정년 60세 미만	
2015년	정년제 운영	정년 60세 이상 정년 60세 미만	대조군1 (D1) 실험군1 (T1)	대조군2 (D2)	
	정년제 미운영		실험군2 (T2)	실험군3 (T3)	대조군3 (D3)

2. 회귀분석모형

가. 기본 모형

- 실험군과 대조군이 적절하게 설정될 경우 정년연장 의무화제도의 고용효과를 아래의 식과 같이 통상적인 이중차분(Difference-in-Differences) 모형을 통해 추정할 수 있음.

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 Treat_{it} + \beta_2 After_{it} + \beta_3 Treat_{it} \cdot After_{it} + X_{it}\gamma + \theta_i + \epsilon_{it}$$

1) 실증분석에 활용된 표본 중 T3에 해당하는 실험군의 숫자는 4개에 불과하여 이들을 실험군으로 포함하느냐 아니면 대조군으로 포함하느냐의 판단이 결과에 영향을 미치지 못하였음.

○ 여기서 y_{it} 는 사업체 i 의 t 년도 고용인원(전체, 55세 이상, 35세 미만; 남성 및 여성 근로자 수; 20년 이상 근속자 수)이며, $Treat$ 은 앞에서 구분한 방식을 기준으로 한 실험군 여부를 나타내는 더미변수를 나타냄. $After$ 는 정년연장 의무화제도 시행 이후(2017년일 경우 1, 2015년일 경우 0) 여부를 나타내는 더미변수임. X 는 기업 유형, 산업, 지역, 노동조합 가입률 등 기업의 특성을 나타내는 변수들의 벡터임. 마지막으로 θ_i 는 기업 i 의 시간 불변적인 특수성을 통제하기 위한 것임. 따라서 기업 수준의 고정효과(Fixed-Effects) 모델임.

□ 기본 모형은 다음의 영역에서 표본을 나누어 집단 간 제도 효과를 상대 비교함.

- 공기업 vs. 민간기업
- 대기업 vs. 중소기업
- 제조업 vs. 서비스업
- 직종별
- 여성 고용 vs. 남성 고용

□ 또한, 본 연구에서 실험군과 대조군은 다수이기 때문에 사양한 실험군-대조군 조합에 따라 그 효과가 달리 나타날 수 있음을 고려하여 조합별로 효과를 추정함.²⁾

- T1 vs. D1
- T1 vs. D2
- T1 vs. D3
- T2 vs. D1
- T2 vs. D2
- T2 vs. D3

2) 이때 실험군 T3에 포함된 표본의 수는 4개에 불과하여 이들을 T2군과 합병하여 실증분석하였음.

나. 교호효과(매개효과)(Interaction Effects) 분석

- 정년연장 의무화제도의 효과는 경제적 유인에 영향을 미치는 다양한 요인들에 의하여 그 효과가 더 강하게 나타날 수 있음.
 - 예를 들어 고령 근로자 비중이 높은 기업은 그렇지 않은 기업보다 정년연장 의무화로 인해 더 큰 부담을 가질 수 있으며,
 - 기존 정년 연령이 낮은 기업일수록 정년연장 의무화로 인해 정년을 60로 확대하는 데 대한 경제적 부담이 커지게 될 것임.
 - 또한, 인건비 비중이 높은 기업은 인건비 비중이 낮은 기업에 비해 정년연장 의무화제도의 영향을 더 크게 받을 가능성이 높으며,
 - 임금-연령 곡선(wage-age profile)이 가파를수록 고령 근로자 고용연장에 따른 비용부담이 커지게 되므로 정년연장 의무화의 효과가 더 크게 나타날 가능성이 높음.
 - 반면에, 기업의 경영사정(예를 들면 영업이익)이 양호할수록 정년연장 의무화제도 시행에 따른 충격을 상대적으로 잘 흡수할 수 있기 때문에 그렇지 않은 기업에 비해 고용효과가 상대적으로 높을 것이고,
 - 임금피크제를 운영하고 있는 기업은 그렇지 않은 기업보다 정년연장에 따른 비용부담을 완화할 수 있는 수단을 가지고 있기 때문에 고용효과가 상대적으로 양호할 가능성이 있음.

- 본 연구에서는 이상과 같은 매개효과를 살펴보기 위해 고령 근로자 비중, 정년 연령의 연장 정도, 인건비 비중, 임금-연령 곡선에서 고연령 구간에서의 임금 상승 정도/형태, 1인당 영업이익, 임금피크제 운영 여부 등의 변수를 $Treat * After$ 변수에 추가적으로 곱한 항들을 각 분석에서 추가하였음(일종의 삼중차분법, Difference-in-Differences-in-Differences).

제4절 분석자료

1. 정년제 관련 주요 통계 추이

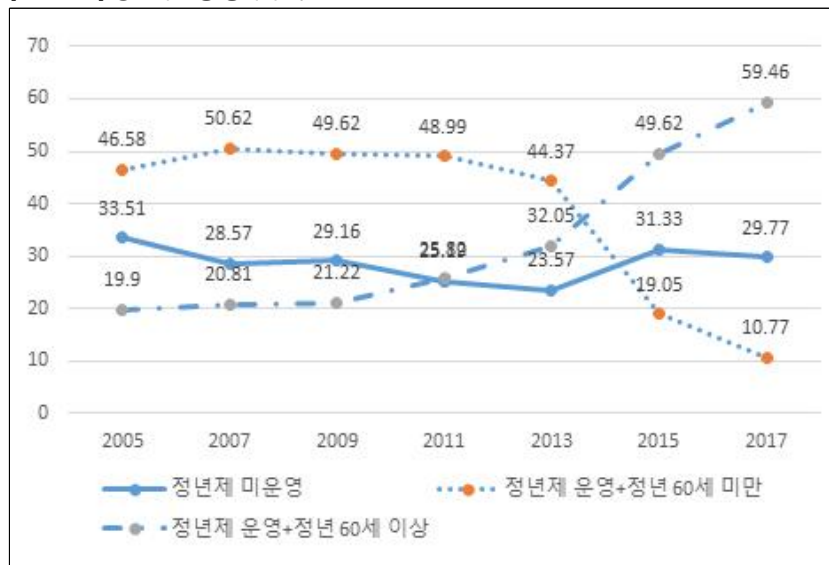
- 본 연구는 한국노동연구원이 조사하고 있는 「사업체패널조사」 자료를 활용하여 정년연장 의무화제도의 고용효과를 분석함.
- 「사업체패널조사」(Workplace Survey, WPS)는 격년으로 조사되고 있으며, 정년제도와 관련하여 정년제도 운영 여부 및 정년 연령 등을 조사하고 있음.
- 「사업체패널조사」는 2005년부터 약 2,000개의 대표성 있는 사업체를 조사하기 시작하였으며, 표본 이탈로 인한 표본의 대표성 약화 문제를 보완하기 위하여 2015년에 2,000여 개의 신규 표본을 추가하였음.
- 회귀분석에 사용될 표본을 살펴보기에 앞서, 사업체의 정년제도 관련 주요 통계들을 살펴보면 다음과 같음.

가. 정년제 운영 형태 추이

- 「사업체패널조사」 자료를 활용하여 각 조사시점에서의 정년제 운영 현황을 살펴보면 [그림 4-3]과 같음(통계 작성 시 횡단면 가중치를 적용하였음).
- 먼저, 정년제도를 운영한 사업체는 2005년 66.5% 수준에서 2013년 76.4%로 지속적으로 상승하였다가 2015년에 68.7%로 하락한 후 2017년에 다시 상승하기 시작하는 모습을 보임. 반대로 정년제도를 운영하지 않은 사업체의 비중은 2005년에 약 33.5%에서 2013년까지 점진적으로 감소하다가 2015년에 31.3%로 증가하였다가 다시 하락함.

- 이렇게 2015년에 추세가 변동한 원인은 아마도 신규 표본을 추가하였기 때문으로 보임.
- 전체 사업체 중 정년제를 운영하되 정년 연령을 60세 이상으로 설정한 사업체의 비중은 2005년 20% 정도에 불과한 실정에서 2013년까지는 점진적으로 증가하다 이후 큰 폭으로 증가하여 2017년의 경우 전체 기업의 거의 60% 정도가 정년을 60세 이상으로 설정하고 있음.
- 반면 정년제를 운영하되 정년 연령 60세 미만으로 설정한 사업체는 2013년까지는 전체의 45~50% 수준에서 유지되어 오다가 이후 급격하게 감소하여 2017년에는 그 수치가 11% 정도로 하락함.

[그림 4-3] 정년제 운영 형태 추이

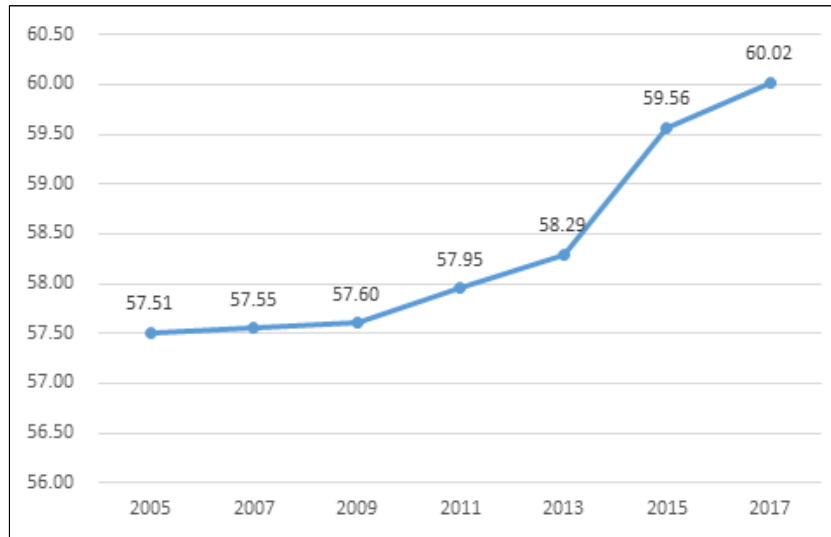


주: 「사업체패널 원자료」에 횡단면 가중치를 적용.
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」.

나. 평균 정년 연령

- 정년제를 운영하고 있는 사업체들을 대상으로 평균 정년 연령을 구하여 본 바, 2005년에는 57.5세였던 평균 정년 연령이 2013년(58.3세)까지는 점진적으로 상승하다 이후 급격하게 증가하여 2017년에는 평균 정년 연령이 60.0세에 이릅니다(그림 4-4 참조).

[그림 4-4] 평균 정년 연령 추이



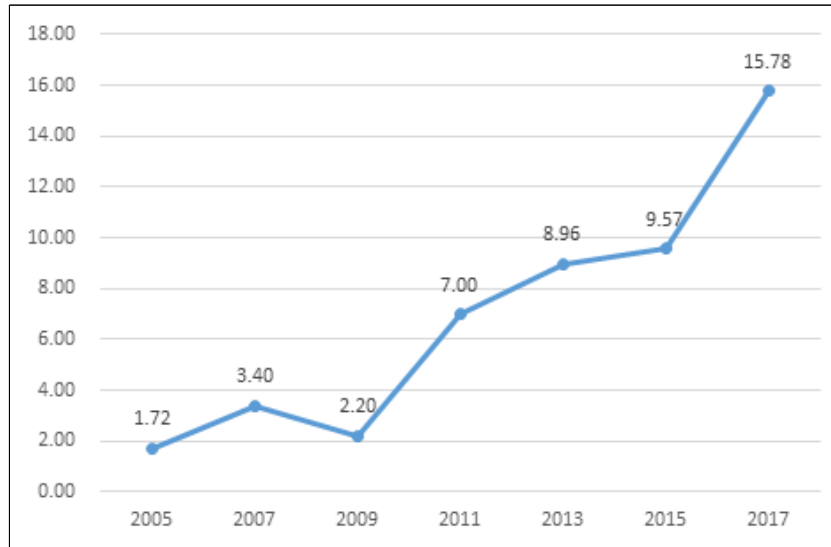
주: 「사업체패널 원자료」에 횡단면 가중치를 적용.
자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」.

다. 임금피크제 운영 비율

- 임금피크제는 정년연장에 따른 비용적 부담을 해소하기 위한 제도적 장치이며, 기업의 특성에 따라 다양한 형태의 임금피크제를 운영하고 있음.
- 「사업체패널조사」 자료를 활용하여 임금피크제 도입 비율 추이를 살펴보면 [그림 4-5]와 같음.

- 2009년까지는 임금피크제를 도입·시행하고 있는 사업체의 비율이 2~3% 수준으로 저조하였으나, 이후부터 급격하게 증가하여 2017년에는 그 비율이 거의 16% 정도에 달함.

[그림 4-5] 임금피크제 도입 비율 추이



주: 「사업체패널 원자료」에 횡단면 가중치를 적용.
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」.

2. 분석대상 기간

- 본 연구에서는 정년연장 의무화제도가 본격적으로 시행된 2016년 전후에 해당하는 2015년 「사업체패널조사」 자료와 2007년 조사 자료를 활용함.
- 정년연장 의무화 이전의 시기를 더 거슬러 올라갈 수는 있으나, 「사업체패널조사」에서의 근로자의 연령구조와 관련한 설문항목이 2015년에 바뀌는 바람에 일관성 있는 분석을 수행하기가 힘든 이유로 2015년과 2017년 설문자료만을 분석대상으로 함.
- 구체적으로, 「사업체패널조사」에서는 근로자의 연령구성과 관련하여

2013년까지는 고령층의 기준을 50세로 설정하여 50세 이상 근로자 수를 설문하였고, 청년층 기준으로는 30세를 설정하여 30세 미만 근로자 수를 조사하였음.

- 2015년부터는 고령층 근로자 수를 55세 이상 근로자 수로 변경하여 조사하였으며, 청년층에 대해서는 35세 미만 근로자 수로 설문항목을 변경하였음.
- 정년 연령 의무화제도가 기존에 주로 55세 또는 58세로 설정되어 있던 정년 연령을 60세 이상으로 연장한다는 점에서 55세 이상 고령층의 고용에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보는 것이 중요함. 이런 측면에서 2015년 이후의 고령층 고용 관련 설문이 보다 적절함. 본 연구에서는 이러한 설문방식의 변화를 고려하여 2015년과 2017년 자료만을 활용하여 2016년에 본격적으로 시행되기 시작한 정년연장 의무화제도의 고용 효과를 분석함.

3. 표본의 구성

- 본 연구에서 정년연장 의무화제도의 고용효과는 제도의 시행 이전 이후에 있어 실험군과 대조군의 고용변화를 상호 비교하는 방식으로 이루어지기 때문에 분석대상이 되는 사업체는 2015년과 2017년 모두 설문에 응답한 사업체 총 2,616개(관측치 수 5,232개)임.
- 따라서 최종 분석자료는 균형패널자료(balanced panel data)임.
- 제3절에서 논의한 실험군과 대조군의 설정방법을 기준으로 전체 사업체를 구분하면 [그림 4-6]과 같음.
- 먼저 2015년과 2017년 모두 정년 연령을 60세 이상으로 설정한 사업체(대조군1, D1) 수는 1,447개로 전체 사업체의 대다수인 54.6%를 차지하며, 2015년에 정년을 60세 미만으로 설정하였다가 이후에 정년을 60세 이상으로 설정한 사업체(실험군1, T1)는 220개로 전체의 8.3%를 차지함.

- 2015년과 2017년 모두 정년 연령을 60세 미만으로 설정한 사업체(대조군2, D2)의 수는 268개로 전체 사업체의 10%를 차지함.
- 한편 2015년에 정년제도를 운영하지 않았다가 이후 정년제를 도입하여 정년 연령을 60세 이상으로 설정한 사업체(실험군2, T2)는 96개(전체 사업체의 3.6%)이며, 정년제를 도입하되 정년을 60세 미만으로 설정한 사업체(실험군3, T3)는 고작 4개에 불과함.
- 마지막으로, 두 시기 모두에서 정년제를 운영하지 않은 사업체(대조군3, D3)는 615개로 전체 사업체의 23.2%를 차지함.

[그림 4-6] 최종 분석 표본의 사업체 구성

			2017년		
			정년제 운영		정년제 미운영
			정년 60세 이상	정년 60세 미만	
2015년	정년제 운영	정년 60세 이상	1,447(D1)		
		정년 60세 미만	220(T1)	268(D2)	
2015년	정년제 미운영		96(T2)		615(D3)
			4(T3)		

4. 표본의 기초 통계

- 회귀분석에 사용된 최종 표본의 기초 통계를 전체, 실험군, 대조군으로 나누어 살펴보면 <표 4-1>과 같음.
- 먼저, 사업장 유형으로는 실험군과 대조군 모두 일반사업장 형태가 거의 대다수를 차지하는 가운데, 금융보험업의 비중은 실험군에서 약간 더 높은 것으로 나타남.

- 기업 규모별로는 종업원 수 30~49명과 50~99명의 중소기업의 비중이 제일 높은 가운데, 실험군과 대조군 사이의 기업 규모 분포는 대체로 유사한 모습을 보임.
- 종업원 수 30~49명과 50~99명의 중소기업의 비중이 각각 약 45%, 30% 초반대이며, 두 집단이 전체의 4분의 3을 차지함.
- 대조군과 비교해 볼 때, 실험군에서는 50~99명 규모의 비중은 더 높고 100~299명 규모의 비중은 거의 동일한 차이만큼 낮아 평균적으로는 대조군 기업의 규모가 미세하게 크다는 것을 암시해 줌.

- 산업별로는 두 집단 모두에서 제조업, 건설업, 보건 및 사회복지 서비스업 등의 비중이 (순서적으로) 높은 가운데, 실험군은 대조군보다 제조업 사업체의 비중이 유의하게 높음.

- 지역별 분포를 보면, 서울과 경기도가 10% 중후반대로 상대적으로 높은 비중을 차지하는 가운데, 실험군과 대조군 사이에 약간의 분포 차이가 나타나는 지역이 있음.
- 실험군에는 강원, 충북, 충남 대전 등의 지역에 소재한 사업체의 비중이 대조군보다 높은 반면, 부산, 경남, 서울 지역 소재 사업체의 비중은 상대적으로 낮음.

- 표본 사업체들은 평균적으로 신설된 지 20년 정도 되었으며, 실험군 사업체들은 대조군 사업체들보다 상대적으로 업력이 짧음.

- 표본에 포함된 사업체들의 55세 이상 근로자 비중은 평균적으로 18.3% 정도인 가운데, 실험군 사업체들의 고령 근로자 비중(16.3%)이 대조군 사업체들의 고령 근로자 비중(18.6%)보다 낮음.

- 표본에 포함된 사업체들 가운데 정년제도를 시행하고 있는 사업체들의 평균 정년 연령은 약 59.5세인데, 실험군 사업체들의 평균 정년 연령(56.9세)은 대조군 사업체들의 정년 연령(60.0세)보다 2년 정도 낮음.
- 표본으로 선정된 사업체들의 평균 인건비 비중은 약 18% 정도이며, 실험군 사업체들의 인건비 비중(15.1%)은 대조군 사업체들의 인건비 비중(18.3%)보다 3%p 정도 낮음.
- 마지막으로, 표본에 포함된 사업체들의 노조가입률 평균은 약 13.2% 정도이며, 실험군 사업체들의 노조가입률(10.7%)이 대조군 사업체들의 노조가입률(13.6%)보다 유의하게 낮음.

〈표 4-1〉 최종 분석 표본의 기초 통계(2015년 기준)(횡단면 가중치를 적용한 결과)

		전체 (N=2,650)	실험군 (N=320)	대조군 (N=2,330)
사업장 분포(%)	일반사업장	95.84	94.48	96.05
	전기가스수도업	0.18	0.07	0.20
	금융보험업	3.22	5.16	2.92
	통신업	0.14	0.06	0.15
	공공부문	0.62	0.23	0.68
기업 규모 분포(%)	10~29인	2.06	3.08	1.90
	30~49인	45.74	45.84	45.72
	50~99인	30.92	35.57	30.19
	100~299인	16.75	12.82	17.37
	300~499인	2.35	1.67	2.45
	500~999인	1.42	0.84	1.51
	1,000인 이상	0.77	0.17	0.86
산업분포(%)	제조업	34.80	42.28	33.63
	전기, 가스 및 수도사업	0.21	0.12	0.23
	하수·폐기물 처리, 원료재생/환경복원업	2.30	3.06	2.18
	건설업	10.09	6.38	10.67
	도매 및 소매업	6.71	5.64	6.87
	운수업	7.74	6.00	8.01

〈표 4-1〉의 계속

		전체 (N=2,650)	실험군 (N=320)	대조군 (N=2,330)
산업분포(%)	숙박 및 음식점업	1.99	2.40	1.93
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3.29	5.48	2.95
	금융 및 보험업	3.26	5.28	2.94
	부동산업 및 임대업	0.95		1.10
	전문, 과학 및 기술 서비스업	5.64	3.00	6.05
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	8.19	4.57	8.75
	공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.03		0.04
	교육 서비스업	0.05		0.05
	보건 및 사회복지 서비스업	9.69	7.78	9.99
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.59	0.74	1.73
	협회 및 단체, 수리/기타 개인 서비스업	3.46	7.27	2.87
지역분포(%)	서울	18.23	15.58	18.64
	부산	7.99	2.33	8.87
	대구	5.51	6.33	5.38
	인천	4.94	5.83	4.80
	광주	3.89	3.60	3.93
	대전	2.80	5.36	2.41
	울산	3.07	0.60	3.45
	세종	0.39	-	0.45
	경기	16.47	15.8	16.57
	강원	5.15	11.11	4.22
	충북	4.02	7.79	3.43
	충남	4.02	6.74	3.60
	전북	2.66	1.03	2.92
	전남	4.18	2.58	4.43
	경북	7.23	9.21	6.92
	경남	8.59	4.23	9.28
제주	0.87	1.89	0.71	
업력(년)		20.53	14.28	20.47
55세 이상 근로자 비중(%)		18.30	16.31	18.61
정년 연령(세)		59.58	56.89	59.99
인건비 비중(%)		17.90	15.14	18.34
노조가입률(%)		13.18	10.72	13.57

제5절 실증분석 결과

1. 기본 모형

가. 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 전체 표본

- 앞 절에서 설정된 실험군들과 대조군들의 세부 집단을 나누지 않고 실험군 전체와 대조군 전체를 대상으로 정년연장 의무화제도의 고용효과를 전체 표본에 대해 회귀분석한 결과를 살펴보면 <표 4-2>와 같음.
- 정책효과는 실험군 * 2017년 계수의 추정치로 살펴볼 수 있는데, 그 추정치를 살펴보면 종속변수가 전체 고용, 고령층(55세 이상 근로자) 고용, 청년층(35세 미만 근로자) 고용, 20년 이상 근속자 수 모두에서 양의 부호를 가지지만 통계적으로 유의하지 않음.
- 즉, 전체 표본을 대상으로 평균적인 정책효과를 살펴볼 때 정년연장 의무화제도의 시행이 정책의 직접 대상인 고령층은 물론 청년층과 다른 연령계층의 고용 모두에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 분석됨.

<표 4-2> 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 전체

	종속변수			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	5.024 (0.112)	0.499 (0.709)	-2.146 (0.518)	-1.683 (0.348)
실험군 * 2017년	0.908 (0.920)	3.317 (0.388)	0.907 (0.924)	2.227 (0.665)
Obs	5,300	5,300	5,300	5,300
R-squared	0.008	0.021	0.004	0.108

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.

()안의 값은 p-value.

나. 공기업과 민간기업 비교

- 정년연장 의무화제도의 효과는 공기업과 민간기업에서 서로 다르게 나타날 수 있는데, 사업체 표본을 공기업과 민간기업으로 나누어 정년연장 의무화제도의 효과를 회귀분석하면 <표 4-3>의 결과와 같음.
- 먼저 공기업의 경우를 살펴보면, 정책효과 추정치의 부호는 정년연장 의무화로 인해 고령층과 청년층의 고용이 증가한 것을 암시하고 있지만 통계적 유의성은 없는 것으로 나타남. 전체 고용의 경우 부호는 음(-)이지만 역시 통계적 유의성이 없음.
- 공기업에서 통계적으로 유의한 효과가 발견되지 않은 점은 다소 의아하나, 이는 표본의 수, 특히 실험군에 포함된 수가 너무 적기 때문인 것으로 보임. 본 연구의 실증분석에 포함된 사업체 중 공기업의 수는 총 80개이며, 이 중 실험군에 포함된 사업체는 4개에 불과하였음.³⁾
- 공기업의 경우, 정년의무화 도입 이전에 이미 정년을 60세 이상으로 유지하는 사업체가 많았음.
- 공기업에서 정년 연령 연장 의무화제도의 효과가 유의하게 나오지 않은 또 다른 이유로는, 동 제도의 직접적인 영향을 받지 않는 공기업(즉, 대조군 공기업)들도 동 제도가 일정 정도의 위협효과(threat effect) 또는 파급효과(spillover effect)를 발생했기 때문으로 보임. 즉, 정부가 고령자 고용을 강화하는 신호가 강하게 전달되면서 기존에 60세 이상으로 정년을 설정하고 있는 공기업들조차 대부분 임금피크제 도입 등의 조치와 함께 고령자 고용을 늘렸기 때문에 실증분석에서의 정책효과가 통계적으로 유의하게 나타나지 않은 것으로 풀이됨.
- 민간기업의 경우에도 전체 고용, 고령층 고용, 청년층 고용 모두에서 정책효과의 추정치의 크기가 매우 작고 통계적 유의성도 없음.
- 결국 정년연장 의무화제도의 시행이 민간기업과 공기업의 고용 모두에 대해 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 정리할 수 있음.

3) 실증분석에 포함된 공기업의 실험군-대조군 분포(2015년 기준)는 부록의 <부표 2> 참조.

〈표 4-3〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 공기업 vs. 민간기업

	공기업				민간기업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	72.018** (0.001)	-9.544 (0.439)	-41.200 (0.638)	10.290 (0.787)	3.080 (0.333)	0.877 (0.506)	-1.266 (0.585)	-2.064 (0.146)
실험군 * 2017년	-34.913 (0.739)	8.161 (0.890)	85.364 (0.839)	-6.689 (0.971)	0.885 (0.922)	1.953 (0.604)	-0.897 (0.892)	2.192 (0.588)
Obs	160	160	160	160	5,140	5,140	5,140	5,140
R-squared	0.270	0.426	0.062	0.381	0.003	0.001	0.003	0.004

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

다. 중소기업과 대기업 비교

- 이제 표본을 중소기업(종업원 수 300인 미만)과 대기업(종업원 수 300인 이상)으로 나누어 각각에 대해 동일한 회귀분석을 하여 정년연장 의무화제도의 효과를 기업 규모로 나누어 살펴보면(표 4-4 참조), 대기업에서는 전체 고용, 55세 이상의 고령층 고용, 35세 미만의 청년층 고용 모두에서 정책효과의 부호가 음(-)으로 나타났지만 통계적 유의성은 없는 것으로 나타남.
- 반면 중소기업에서는 정년연장 의무화제도가 55세 이상 고령층 근로자들의 고용을 증가시켰을 가능성을 보여줌.
- 중소기업 대상 분석결과에서 보면, 35세 미만의 청년층 고용이나 전체 고용에서는 정책효과 추정치의 통계적 유의성이 낮은 반면, 55세 이상 고령층 고용에 있어서는 여전히 통상적인 통계적 유의수준(5%)하에서는 정책효과가 없다는 가설을 기각하지 못하지만, p-value가 0.103으로서 유의수준을 다소간 높일 경우 고령층 근로자의 고용이 정년연장 의무화로 인해 증가했다고 판단할 수 있는 가능성이 있음.
- 그러나 이러한 중소기업과 대기업 간 정책효과의 차이가 통계적으로 유의하지는 않는 것으로 분석되었음. 부록의 〈부표 1〉에 정리되어 있음.

것과 같이, 중소기업 표본과 대기업 표본을 합친 후 중소기업 더미변수와 정책효과 변수(실험군 * 2017년)를 곱하여 추가적으로 모형에 포함시켜 추정한 결과 이 교호항(중소기업 * 실험군 * 2017년)의 추정치가 모든 모형(전체 고용, 55세 이상 고용, 35세 미만 고용, 20년 이상 근속자 고용)에서 통계적으로 유의하지 않았음.

〈표 4-4〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 중소기업 vs. 대기업

	중소기업				대기업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	5.145** (0.008)	1.368 (0.081)	1.004 (0.178)	-0.094 (0.820)	4.740 (0.719)	-2.550 (0.649)	-13.555 (0.383)	-7.242 (0.368)
실험군 * 2017년	-0.730 (0.890)	3.509 (0.103)	1.589 (0.437)	0.204 (0.856)	-0.942 (0.985)	-9.406 (0.649)	-19.500 (0.734)	7.183 (0.809)
Obs	4,202	4,202	4,202	4,202	1,098	1,098	1,098	1,098
R-squared	0.007	0.006	0.025	0.025	0.011	0.048	0.007	0.188

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

라. 제조업과 서비스업 비교

□ 정책의 효과를 제조업(건설업 포함)과 서비스업으로 대분류하여 산업 간에 비교하면(표 4-5 참조), 두 산업 모두에서 정책효과 추정치가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남.

〈표 4-5〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 제조업 vs. 서비스업

	제조업				서비스업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	1.902 (0.438)	2.694 (0.094)	-1.950 (0.426)	-3.513 (0.166)	8.430 (0.170)	-2.116 (0.335)	-2.350 (0.719)	1.080 (0.664)
실험군 * 2017년	0.857 (0.897)	-0.420 (0.923)	3.592 (0.589)	4.773 (0.488)	-0.502 (0.979)	5.701 (0.403)	-4.285 (0.833)	-1.770 (0.819)
Obs	2,830	2,830	2,830	2,830	2,470	2,470	2,470	2,470
R-squared	0.029	0.003	0.006	0.005	0.009	0.049	0.004	0.250

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

마. 직종별 비교

- 정년연장 의무화제도의 고용효과를 직종별로 살펴보면 <표 4-6>과 같음.
- 「사업체패널조사」에서는 직종별로도 고용인원을 조사하고 있으나 고령층과 청년층으로 세분화하여 조사하지는 않고 있음.
- 직종별 전체 고용에 미치는 영향의 추정치를 살펴보더라도 그 크기가 작고 통계적 유의성도 없어 정년연장 의무화제도가 유의한 영향을 미쳤다는 증거는 모든 직종에 걸쳐 발견되지 않음.

<표 4-6> 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 직종별 전체 고용

	관리직 근로자 수	전문직 근로자 수	사무직 근로자 수	서비스직 근로자 수	판매직 근로자 수	생산직 근로자 수	단순직 근로자 수
2017년	1.492 (0.109)	3.812* (0.037)	-1.516 (0.519)	0.849 (0.666)	-0.205 (0.819)	-2.786 (0.118)	3.378 (0.092)
실험군 * 2017년	2.165 (0.417)	-0.756 (0.886)	0.878 (0.897)	2.632 (0.641)	1.716 (0.505)	-2.040 (0.690)	-3.687 (0.522)
Obs	5,300	5,300	5,300	5,300	5,300	5,300	5,300
R-squared	0.053	0.048	0.100	0.009	0.008	0.108	0.007

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

바. 여성고용과 남성고용 비교

- 정년연장 의무화제도가 남성 고용과 여성 고용 각각에 대해 어떠한 영향을 미쳤는지를 분석한 결과(표 4-7 참조), 두 집단 모두에서 동 제도의 유의한 효과가 관측되지 않았으며, 두 집단 간 상대적 차이도 유의하지 않음.
- 남성 고용과 여성 고용 모두에서 전체 고용, 고령층 고용, 청년 고용 모두의 변화가 통계적으로 유의하지 않으며, 추정계수의 크기도 모든 분석에서 매우 작음.

〈표 4-7〉 전체 실험군 vs. 전체 대조군: 남성 고용 vs. 여성 고용

	남성			여성		
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수
2017년	3.058 (0.117)	0.493 (0.671)	-1.184 (0.515)	1.966 (0.237)	0.006 (0.988)	-0.962 (0.596)
실험군 * 2017년	-0.462 (0.934)	1.848 (0.580)	1.524 (0.770)	1.370 (0.774)	1.469 (0.223)	-0.617 (0.906)
Obs	5,300	5,300	5,300	5,300	5,300	5,300
R-squared	0.009	0.019	0.005	0.008	0.007	0.002

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
() 안의 값은 p-value.

2. 실험군과 대조군의 세분화

□ 본 연구에서의 이중차분법 적용을 통한 정책효과 분석에서는 분석구조상 실험군과 대조군이 다수로 설정되며, 실험군과 대조군 조합을 어떻게 설정하느냐에 따라 정책효과가 달리 나타날 수 있음.

가. 정년을 60세 미만에서 60세 이상으로 상향한 사업체(실험군1(T1)) vs. 정년을 계속 60세 이상 유지한 사업체(대조군1(D1))

□ 정년을 애초(2015년)에 60세 미만으로 설정하고 있다가 정년연장 의무화제도 시행 이후 60세 이상으로 상향한 사업체를 실험군으로 삼고 정년을 처음(2015년)부터 60세 이상으로 설정하여 정년연장 의무화제도의 영향을 받지 않는 사업체를 대조군으로 설정하여 이들 실험집단과 비교집단만을 대상으로 정책효과를 파악한 결과(표 4-8 참조),

○ 전체 고용이나 고령층 및 청년층 고용 모두에서 통계적으로 유의한 영향이 나타나지 않았음. 즉, 두 집단에서 상대적인 고용은 제도 시행 이후 큰 차이가 없음.

〈표 4-8〉 실험군1(T1) vs. 대조군1(D1) 비교를 통한 정책효과 분석

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	6.109 (0.195)	2.642 (0.120)	-2.471 (0.624)	-1.429 (0.597)
실험군 * 2017년	-7.444 (0.565)	1.386 (0.766)	-2.742 (0.843)	1.048 (0.888)
Obs	3,334	3,334	3,334	3,334
R-squared	0.007	0.024	0.005	0.125

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

나. 정년을 60세 미만에서 60세 이상으로 상향한 사업체(실험군1(T1)) vs. 정년을 계속 60세 미만 유지한 사업체(대조군2(D2))

- 이제 2015년과 2017년 모두에서 정년을 계속 60세 미만으로 설정한 사업체(D2)를 대조군으로 삼아 실험군1(T1)과 비교할 경우(표 4-9 참조),
- 역시 전체 고용, 고령층 및 청년층 고용 모두에서 통계적으로 유의한 영향이 관측되지 않음.

〈표 4-9〉 실험군1(T1) vs. 대조군2(D2) 비교를 통한 정책효과 분석

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	3.030 (0.593)	4.374** (0.007)	-11.459 (0.101)	-4.856 (0.209)
실험군 * 2017년	-3.275 (0.699)	-0.566 (0.815)	5.454 (0.601)	4.125 (0.475)
Obs	976	976	976	976
R-squared	0.009	0.028	0.009	0.007

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

다. 정년을 60세 미만에서 60세 이상으로 상향한 사업체(실험군1(T1)) vs. 정년제도 계속 미운영 사업체(대조군3(D3))

- 두 기간 모두에서 정년제도를 운영하지 않은 사업체(D3)를 대조군으로 삼아 실험군1(T1)과 비교할 경우(표 4-10 참조), 이전과는 달리 정년연장 의무화제도의 시행이 정책 의도대로 고령층 고용을 증가시킨 반면, 청년층 고용에는 부정적인 영향을 미친 것으로 분석됨.
- 먼저, 정년연장 의무화제도가 직접적인 타깃으로 삼고 있는 55세 이상의 고령층 고용은 동 제도로 인해 사업체당 평균 9.3명을 증가시킨 것으로 분석되었으며, 반면에 35세 미만의 청년층 고용은 8.1명 정도 감소시킨 것으로 나타났음. 두 정책효과 추정치의 통계적 유의성도 높은 편임(p-value가 각각 0.073과 0.038).
- 두 연령계층 간 서로 상반된 방향으로의 고용 변화는 두 계층이 생산과정에 있어 일부 대체관계에 있다는 것을 시사해 줌.
- 정년연장 의무화제도의 전체 고용에 대한 효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 아마도 고령층 고용의 증가와 청년층 고용의 감소가 서로 상쇄되었기 때문으로 풀이됨.
- 그러나 정년연장 의무화제도 시행이 장기근속자(20년 이상 근속자) 수에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석됨.

〈표 4-10〉 실험군1(T1) vs. 대조군3(D3) 비교를 통한 정책효과 분석

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	3.414 (0.240)	-6.247* (0.018)	2.643 (0.185)	-1.001 (0.393)
실험군 * 2017년	-4.932 (0.386)	9.271 (0.073)	-8.122* (0.038)	-0.391 (0.864)
Obs	1,670	1,670	1,670	1,670
R-squared	0.003	0.014	0.008	0.022

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

라. 정년을 60세 미만에서 60세 이상으로 상향한 사업체(실험군1(T1)) vs. 모든 대조군

- 한편, 실험군1을 모든 대조군들과 비교하여 정책효과를 분석할 경우에는 전체 고용, 청년층, 고령층 및 장기근속자 고용 모두에서 통계적으로 유의한 정책효과가 발견되지 않았음(표 4-11 참조).

〈표 4-11〉 실험군1(T1) vs. 모든 대조군 비교를 통한 정책효과 분석

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	5.060 (0.113)	0.519 (0.699)	-2.137 (0.526)	-1.678 (0.359)
실험군 * 2017년	-6.232 (0.566)	3.379 (0.460)	-3.258 (0.776)	1.206 (0.846)
Obs	5,100	5,100	5,100	5,100
R-squared	0.006	0.014	0.004	0.109

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

마. 정년제도 신규 시행 사업체(실험군2(T2)) vs. 정년을 계속 60세 이상 유지한 사업체(대조군1(D1))⁴⁾

- 이제 실험군을 변경하여 정년제도를 운영하지 않고 있다가 정년연장 의 무화제도 시행 이후 도입하여 운영한 사업체(실험군2(T2))를 실험군으로 삼아 대조군1(D1)과 비교하였을 경우(표 4-12 참조),
- 전체 고용, 고령층 및 청년층 고용, 장기근속자 수 모두에서 통계적으로 유의한 정책효과가 발견되지 않음.

4) 실험군3(T3)의 경우 표본 수가 매우 작아 분석의 편의를 위해 실험군2(T2)에 포함하였음.

〈표 4-12〉 실험군2(T2) vs. 대조군1(D1) 비교를 통한 정책효과 분석

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	6.104 (0.214)	2.635 (0.141)	-2.465 (0.636)	-1.430 (0.608)
실험군 * 2017년	9.933 (0.607)	-2.203 (0.754)	9.357 (0.648)	3.346 (0.760)
Obs	3,094	3,094	3,094	3,094
R-squared	0.012	0.041	0.005	0.126

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

바. 정년제도 신규 시행 사업체(실험군2(T2)) vs. 정년을 60세 미만으로 상향한 사업체(대조군2(D2))

□ 정년제도 신규 시행 사업체(실험군2(T2))를 대조군2(D2)와 비교하였을 경우에도 전체 고용, 청년층 및 고령층 고용, 장기근속자 수 모두에서 통계적으로 유의한 정년연장 의무화제도의 효과가 관찰되지 않았음(표 4-13 참조).

〈표 4-13〉 실험군2(T2) vs. 대조군2(D2) 비교를 통한 정책효과 분석

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	2.980 (0.662)	4.362 (0.065)	-11.457 (0.138)	-4.863 (0.257)
실험군 * 2017년	14.755 (0.261)	-4.047 (0.372)	17.132 (0.249)	6.338 (0.442)
Obs	736	736	736	736
R-squared	0.074	0.211	0.010	0.009

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

사. 정년제도 신규 시행 사업체(실험군2(T2)) vs. 정년제도 계속 미운영 사업체(대조군3(D3))

□ 정년제도 신규 시행 사업체(T2)를 정년제도 계속 미운영 사업체(D3)와 비교하였을 경우에도 고용의 모든 측면에서 통계적으로 유의한 정년연장 의무화제도의 효과가 관측되지 않았음.

<표 4-14> 실험군2(T2) vs. 대조군3(D3) 비교를 통한 정책효과 분석

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	3.453 (0.293)	-6.243* (0.033)	2.647 (0.155)	-1.002 (0.376)
실험군 * 2017년	12.619 (0.153)	5.481 (0.486)	3.767 (0.451)	1.559 (0.608)
Obs	1,430	1,430	1,430	1,430
R-squared	0.060	0.046	0.014	0.029

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

아. 정년제도 신규 시행 사업체(실험군2(T2)) vs. 모든 대조군

□ 마지막으로 정년제도 신규 시행 사업체(T2)를 모든 대조군 사업체들과 비교했을 경우(표 4-15 참조)에도 역시 통계적으로 유의한 정책의 효과는 발견되지 않았음.

<표 4-15> 실험군2(T2) vs. 모든 대조군 비교를 통한 정책효과 분석

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	5.059 (0.123)	0.516 (0.710)	-2.133 (0.535)	-1.680 (0.368)
실험군 * 2017년	11.164 (0.490)	-0.243 (0.972)	8.771 (0.606)	3.396 (0.712)
Obs	4,860	4,860	4,860	4,860
R-squared	0.011	0.026	0.004	0.110

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

3. 교호효과(매개효과)(Interaction Effects) 분석- 민간기업을 중심으로

- 앞에서 살펴본 정년연장 의무화제도의 효과는 사업체의 다양한 특성에 따라 달리 나타날 수 있기 때문에 그러한 특성들과 정책의 효과가 어떻게 연관되어 있는지를 분석할 필요가 있음.

가. 고령 근로자 비중에 따른 고용효과

- 고령 근로자(55세 이상)의 비중이 높은 기업은 그렇지 않은 기업보다 정년연장에 따른 부담이 크기 때문에 고용 조정의 유인이 상대적으로 강하게 나타날 수 있음.
- 이에 정년연장 의무화제도가 시행되기 전인 2015년 시점에서 각 사업체들의 고령 근로자 비율을 활용하여 정책의 효과가 고령 근로자 비율에 따라 어떻게 달라지는지를 분석하였음.

1) 전체 실험군 vs. 전체 대조군

- 먼저 모든 실험군과 모든 대조군의 비교를 통해 고령자 비율에 따른 정책효과를 살펴보면 표 4-16 참조와 같음.
- 먼저 55세 이상 고령층 고용에 대해서는 고령자의 수가 많을수록 고령층의 고용도 늘어날 가능성이 있음을 나타냄.
- 구체적으로, 두 번째 행의 결과에서 통상적인 통계적 유의성하에서는 고령자 비율에 따른 정책효과의 추정치(실험군 * 2017년 * 55세 비중의 계수)가 통계적으로 유의하지 않지만, p-value가 0.101로 유의수준이 10% 수준 경계에 있어 정년연장 의무화제도 시행으로 인해 고령층의 고용이 증가할 가능성을 보여줌.
- 이러한 결과는 한요셉(2019)의 결과와 부합함.

- 그러나 청년층 고용이나 전체 고용, 그리고 장기근속자 고용에서는 이러한 상대효과가 나타나지 않음.

〈표 4-16〉 고령자 비율에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	4.553 (0.275)	14.233*** (0.000)	-6.782* (0.025)	-3.346 (0.072)
실험군 * 2017년	5.862 (0.614)	-5.514 (0.238)	4.067 (0.631)	3.516 (0.498)
2017년 * 55세 비중	-0.063 (0.663)	-0.712*** (0.000)	0.306** (0.004)	0.076 (0.241)
실험군 * 2017년 * 55세 비중	-0.368 (0.437)	0.312 (0.101)	-0.273 (0.427)	-0.095 (0.653)
Obs	5,140	5,140	5,140	5,140
R-squared	0.001	0.057	0.003	0.001

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

2) 기업 규모별 고령자 비중에 따른 정책효과

- 고령자 비중에 따른 정책효과와 차이를 기업 규모로 나누어 살펴보면 (표 4-17 참조),
 - 대기업에서는 고령자 비중이 늘어나더라도 고용효과가 나타나지 않는 반면, 중소기업에서는 고령자 비중이 클수록 정년연장 의무제 시행이 중소기업의 고령층 고용을 유의하게 확대하는 것으로 나타났음.
 - 이러한 결과는 대기업에서는 정년연장 의무화가 시행되더라도 퇴직금 지급을 통한 조기퇴직 유도 등 다양한 방법으로 고령층 고용을 조정할 수 있는 반면, 중소기업에서는 그러한 수단을 적극적으로 활용할 수 있는 여지가 적기 때문에 제도에 순응하여 고령층 고용을 어느 정도 증가시킬 수밖에 없기 때문인 것으로 해석됨.

〈표 4-17〉 기업 규모별 고령자 비율에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	중소기업				대기업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	6.067* (0.020)	7.776*** (0.000)	-0.015 (0.988)	-0.328 (0.548)	-0.732 (0.966)	34.606*** (0.000)	-28.802* (0.035)	-13.376 (0.114)
실험군 * 2017년	-0.148 (0.983)	-1.423 (0.603)	2.821 (0.292)	0.861 (0.550)	41.580 (0.506)	-10.515 (0.662)	-13.005 (0.795)	11.006 (0.724)
2017년 * 55세 비중	-0.043 (0.630)	-0.336*** (0.000)	0.055 (0.114)	0.008 (0.658)	-0.175 (0.776)	-2.110*** (0.000)	1.191* (0.016)	0.289 (0.345)
실험군 * 2017년 * 55세 비중	-0.066 (0.812)	0.233* (0.035)	-0.077 (0.480)	-0.036 (0.536)	-2.542 (0.325)	-0.422 (0.671)	-0.831 (0.688)	-0.251 (0.845)
Obs	4,118	4,118	4,118	4,118	1,022	1,022	1,022	1,022
R-squared	0.004	0.046	0.003	0.000	0.003	0.147	0.015	0.005

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

3) 산업별 고령자 비중에 따른 정책효과

□ 산업을 제조업(건설업 포함)과 서비스업으로 나누어 고령자 비중에 따른 정년연장 의무화제도의 효과를 살펴보면(표 4-18 참조),

○ 두 산업집단 모두에서 정년연장 의무화제도의 효과가 고령자 비중이 높을수록 더 유의하게 더 커지거나 작아지는 모습은 관찰되지 않음.

〈표 4-18〉 산업별 고령자 비율에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	제조업				서비스업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	4.284 (0.201)	14.662*** (0.000)	-7.556* (0.023)	-6.405 (0.052)	6.195 (0.468)	15.514*** (0.000)	-7.020 (0.209)	0.485 (0.756)
실험군 * 2017년	-1.758 (0.847)	-4.967 (0.393)	5.651 (0.534)	6.416 (0.476)	13.509 (0.582)	-5.739 (0.478)	-0.149 (0.993)	-0.674 (0.880)
2017년 * 55세 비중	-0.155 (0.345)	-0.860*** (0.000)	0.417* (0.011)	0.153 (0.343)	-0.056 (0.811)	-0.686*** (0.000)	0.279 (0.070)	0.014 (0.748)
실험군 * 2017년 * 55세 비중	0.079 (0.871)	0.265 (0.392)	-0.181 (0.708)	-0.128 (0.790)	-0.593 (0.448)	0.354 (0.171)	-0.289 (0.573)	-0.048 (0.739)
Obs	2,816	2,816	2,816	2,816	2,324	2,324	2,324	2,324
R-squared	0.001	0.051	0.005	0.003	0.001	0.065	0.003	0.001

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

4) 실험군-대조군 조합별 고령 근로자 비중에 따른 정책효과

- 실험군과 대조군을 변화시켜 가며 고령 근로자 비중에 따른 정년연장 의무화제도의 효과를 분석한 결과(표 4-19 참조)에 따르면, 실험군2(T2)와 대조군3(D3) 간의 비교에 있어서는 고령자 비율에 따른 정책효과와의 차이가 유의하게 나타났음.
- T2와 D3 집단의 비교 결과에 따르면, 고령자 비율이 높아질수록 정년연장 의무화제도로 인해 청년층 및 전체 고용이 유의하게 감소하는 것으로 분석되었음.

〈표 4-19〉 실험군-대조군 조합별 고령자 비율에 따른 정책효과

실험군-대조군	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
T1 vs. D1	-0.252 (0.806)	0.326 (0.360)	0.107 (0.881)	-0.109 (0.808)
T1 vs. D2	0.172 (0.795)	0.233 (0.203)	-0.083 (0.918)	-0.153 (0.734)
T1 vs. D3	0.061 (0.883)	0.424 (0.226)	0.351 (0.210)	-0.065 (0.657)
T1 vs. All D's	-0.090 (0.918)	0.364 (0.295)	0.192 (0.762)	-0.101 (0.796)
T2 vs. D1	-0.986 (0.194)	0.222 (0.403)	-0.733 (0.156)	-0.135 (0.680)
T2 vs. D2	-0.562 (0.385)	0.128 (0.554)	-0.923 (0.206)	-0.179 (0.660)
T2 vs. D3	-0.673* (0.041)	0.319 (0.247)	-0.489** (0.008)	-0.091 (0.342)
T2 vs. All D's	-0.824 (0.184)	0.260 (0.299)	-0.648 (0.148)	-0.127 (0.645)

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

나. 정년 연령 연장 정도에 따른 고용효과

□ 정년연장 의무화 시행의 효과는 동 제도의 시행으로 인해 이전보다 정년 연령이 많이 증가할수록 커질 것임.

□ 따라서 정년 연령의 증가에 따라 정년연장 의무화제도의 영향이 어떻게 달라질지 살펴보는 것도 의미가 있음.

1) 전체 실험군 vs. 전체 대조군

□ 먼저 전체 실험군 사업체를 전체 대조군 사업체들과 비교할 경우에는 정책의 효과가 정년 연령 연장의 정도에 따라 유의하게 달라지는 모습은 관측되지 않음(표 4-20 참조).

<표 4-20> 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	3.368 (0.289)	0.872 (0.506)	-1.047 (0.650)	-1.927 (0.173)
실험군 * 2017년	3.624 (0.780)	0.863 (0.872)	0.806 (0.932)	1.256 (0.828)
2017년 * 정년연장 정도	0.602 (0.896)	3.334 (0.080)	0.267 (0.936)	-0.455 (0.825)
실험군 * 2017년 * 정년연장 정도	-1.895 (0.754)	-2.937 (0.239)	-1.097 (0.803)	0.686 (0.799)
Obs	5,140	5,140	5,140	5,140
R-squared	0.001	0.002	0.000	0.001

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

2) 기업 규모별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과

- 기업 규모별로 정년 연령 연장 정도에 따른 정년연장 의무화제도의 효과를 분석해 보면 대기업의 경우에서 고령층 근로자에 대한 부정적 효과가 유의하게 나타났음(표 4-21 참조).
- 구체적으로, 대기업에서는 정년 연령이 1년 늘어날 때마다 고령층 근로자 고용이 약 30명 정도 감소하는 것으로 분석되었음.
- 그러나 청년층 고용 및 전체 고용에서는 정년 연령 연장의 효과가 관측되지 않았으며,
- 중소기업에서는 전체 고용, 청년층 및 고령층 고용 모두에서 정책의 효과가 정년연장 정도에 따라 유의하게 달라지는 경우가 관측되지 않음.

〈표 4-21〉 기업 규모별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	중소기업				대기업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	5.237** (0.007)	1.285 (0.106)	1.047 (0.169)	-0.168 (0.681)	-3.628 (0.789)	-0.545 (0.922)	-8.913 (0.415)	-8.565 (0.205)
실험군 * 2017년	2.071 (0.786)	4.633 (0.136)	2.419 (0.416)	0.453 (0.777)	8.418 (0.905)	-26.417 (0.363)	-17.258 (0.761)	1.381 (0.969)
2017년 * 정년연장 정도	-0.426 (0.872)	-0.222 (0.837)	-0.174 (0.866)	-0.067 (0.905)	9.842 (0.733)	36.033** (0.003)	4.077 (0.861)	-4.243 (0.767)
실험군 * 2017년 * 정년연장 정도	-0.845 (0.809)	-0.250 (0.861)	-0.238 (0.862)	-0.006 (0.994)	-11.347 (0.753)	-29.820* (0.046)	-8.623 (0.767)	6.588 (0.714)
Obs	4,118	4,118	4,118	4,118	1,022	1,022	1,022	1,022
R-squared	0.004	0.004	0.002	0.000	0.000	0.020	0.003	0.003

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

3) 산업별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과

- 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과를 산업별로 살펴보면(표 4-22 참조), 서비스업에서 정년 연령 연장이 커질수록 고령층 고용이 줄어드는 결과가 나타남.
- 구체적으로, 정년연장 의무화제도로 인해 정년 연령 연장 정도가 1년 더 커질수록 서비스업 55세 이상의 고령층 고용은 7.4명 줄어드는 것으로 나타남.
- 그러나 청년층 고용이나 전체 고용, 또는 장기근속자 고용에서는 정년 연령 연장 정도가 커지더라도 정책의 효과가 유의하게 커지거나 작아지는 모습이 관찰되지 않았음.
- 제조업에서도 정년 연령 연장 정도에 따라 정책의 효과가 유의하게 달라지는 모습이 관측되지 않음.

〈표 4-22〉 산업별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	제조업				서비스업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	2.120 (0.388)	2.699 (0.092)	-1.773 (0.468)	-4.271 (0.077)	4.824 (0.445)	-1.230 (0.567)	-0.213 (0.959)	0.820 (0.477)
실험군 * 2017년	-1.162 (0.905)	-3.869 (0.542)	-1.403 (0.885)	3.730 (0.697)	10.590 (0.695)	7.124 (0.438)	5.246 (0.767)	-1.575 (0.749)
2017년 * 정년 연장 정도	1.249 (0.743)	0.018 (0.994)	1.752 (0.644)	-0.560 (0.881)	0.051 (0.995)	6.259* (0.032)	-1.045 (0.852)	-0.310 (0.843)
실험군 * 2017년 * 정년 연장 정도	-1.011 (0.830)	1.272 (0.679)	-0.074 (0.987)	0.903 (0.846)	-3.745 (0.761)	-7.357 (0.079)	-4.773 (0.554)	0.278 (0.901)
Obs	2,816	2,816	2,816	2,816	2,324	2,324	2,324	2,324
R-squared	0.001	0.003	0.001	0.002	0.001	0.005	0.001	0.001

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

4) 실험군-대조군 조합별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과⁵⁾

□ 실험군과 대조군 조합별로 정년 연령 연장 정도에 따른 정책의 효과를 분석한 결과(표 4-23 참조), 정년 연령 연장 정도에 따른 정책의 효과가 실험군과 대조군의 선정과는 무관하게 각 실험군-대조군 조합에서 통계적으로 유의하게 달라지지 않는 것으로 분석됨.

〈표 4-23〉 실험군-대조군 조합별 정년 연령 연장 정도에 따른 정책효과

실험군-대조군	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
T1 vs. D1	2.704 (0.760)	-3.754 (0.228)	1.938 (0.751)	1.877 (0.625)
T1 vs. D2	3.912 (0.770)	-1.640 (0.668)	1.618 (0.922)	-0.959 (0.916)
T1 vs. D3				
T1 vs. All D's	2.763 (0.713)	-3.684 (0.233)	2.076 (0.705)	1.779 (0.598)
T2 vs. D1				
T2 vs. D2				
T2 vs. D3				
T2 vs. All D's				

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

5) 정년 연령 연장의 정도는 정년제도가 운영되고 있었던 사업체들에 대해서만 측정이 가능하기 때문에 실험군의 경우 실험군1(T1)만이 분석대상이 됨.

다. 인건비 비중에 따른 정책효과

□ 정년연장 의무화제도 시행은 인건비 비중이 높은 기업일수록 더 큰 영향을 받을 수 있기 때문에 인건비 비중에 따라 정책효과가 달리 나타날 수 있음.

1) 전체 실험군 vs. 전체 대조군

□ 전체 실험군 사업체와 전체 대조군 사업체를 비교하여 인건비 비중에 따라 정책효과가 어떻게 달라지는지 분석한 결과(표 4-24 참조), 전체 고용, 고령층 및 청년층 고용, 그리고 장기근속자 고용 모두에서 인건비 비중이 높아지더라도 정책의 효과가 유의하게 변화는 모습은 관찰되지 않음.

〈표 4-24〉 인건비 비중에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	3.128 (0.612)	4.137 (0.059)	-4.023 (0.354)	-1.953 (0.408)
실험군 * 2017년	-1.493 (0.930)	-2.630 (0.661)	4.205 (0.724)	1.048 (0.871)
2017년 * 인건비 비중	0.025 (0.909)	-0.215** (0.005)	0.214 (0.159)	0.064 (0.435)
실험군 * 2017년 * 인건비 비중	0.024 (0.972)	0.210 (0.387)	-0.446 (0.353)	-0.037 (0.887)
Obs	3,104	3,104	3,104	3,104
R-squared	0.000	0.005	0.002	0.001

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

2) 기업 규모별 인건비 비중에 따른 정책효과

- 인건비 비중에 따른 정책의 효과를 기업 규모별로 살펴보면(표 4-25 참조), 중소기업에서는 인건비 비중이 높아질수록 고령층 고용이 유의하게 증가하는 모습이 관찰됨.
 - 이는 아마도 중소기업의 경우 인건비 비중이 높더라도 정년연장제도의 회피 수단이 마땅치 않기 때문에 고령자를 늘릴 수밖에 없는 상황에 있음을 간접적으로 시사해 줌.
 - 그러나 청년층이나 전체 고용 또는 장기근속자 고용에서는 인건비 비중에 따른 제도의 효과가 통계적으로 유의하게 나타나지 않음.
 - 대기업에서도 인건비 비중이 높아지더라도 정책의 효과가 유의하게 변화하는 모습이 관찰되지 않음.

〈표 4-25〉 기업 규모별 인건비 비중에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	중소기업				대기업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	9.522* (0.015)	1.880 (0.057)	2.626 (0.074)	-0.969 (0.244)	-13.819 (0.516)	9.294 (0.249)	-20.512 (0.211)	-4.636 (0.603)
실험군 * 2017년	-4.089 (0.685)	0.986 (0.697)	4.541 (0.229)	1.463 (0.494)	-7.055 (0.925)	-17.502 (0.535)	-21.154 (0.713)	-4.055 (0.897)
2017년 * 인건비 비중	-0.120 (0.406)	-0.108** (0.003)	-0.013 (0.807)	0.047 (0.122)	0.320 (0.628)	-0.421 (0.093)	0.662 (0.194)	0.101 (0.716)
실험군 * 2017년 * 인건비 비중	0.207 (0.619)	0.218* (0.037)	-0.121 (0.437)	-0.037 (0.677)	-0.394 (0.886)	-0.047 (0.964)	-1.233 (0.560)	0.009 (0.994)
Obs	2,350	2,350	2,350	2,350	754	754	754	754
R-squared	0.006	0.013	0.007	0.002	0.002	0.009	0.009	0.001

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

3) 산업별 인건비 비중에 따른 정책효과

□ 인건비 비중에 따른 정책효과를 나누어 살펴보면(표 4-26 참조) 제조업과 서비스업 간에 서로 다른 패턴이 발견됨.

- 제조업에서는 인건비 비중이 높을수록 정년연장 의무화로 인해 고령층 근로자의 고용은 감소하는 반면, 서비스업에서는 (통계적 유의성이 다소 낮기는 하지만) 고령층 근로자의 고용이 오히려 증가할 수 있는 가능성을 보여줌.
- 제조업의 경우 임금과 생산성 간 격차가 연령이 증가할수록 커지는 경향이 있기 때문에 인건비가 증가하게 될 경우 상대적으로 임금이 비싼 고령자를 해고하려는 경향이 강하게 나타나기 때문인 것으로 해석됨.

〈표 4-26〉 산업별 인건비 비중에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	제조업				서비스업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	-1.068 (0.803)	-1.854 (0.507)	5.072 (0.259)	-7.181 (0.061)	9.616 (0.594)	4.854 (0.299)	-10.998 (0.321)	3.752 (0.155)
실험군 * 2017년	6.383 (0.547)	9.156 (0.186)	-4.932 (0.658)	7.196 (0.448)	-17.675 (0.726)	-12.985 (0.320)	2.338 (0.940)	-7.534 (0.306)
2017년 * 인건비 비중	0.378 (0.352)	0.772** (0.004)	-0.952* (0.026)	0.639 (0.079)	-0.087 (0.829)	-0.283** (0.007)	0.381 (0.125)	-0.049 (0.401)
실험군 * 2017년 * 인건비 비중	-0.453 (0.551)	-1.272* (0.011)	1.198 (0.134)	-0.618 (0.364)	0.290 (0.824)	0.538 (0.113)	-0.641 (0.424)	0.114 (0.550)
Obs	1,974	1,974	1,974	1,974	1,130	1,130	1,130	1,130
R-squared	0.001	0.013	0.005	0.004	0.001	0.017	0.005	0.004

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

4) 실험군-대조군 조합별 인건비 비중에 따른 정책효과

- 실험군-대조군 조합별로 인건비 비중에 따라 정책효과가 어떻게 달라지는지 분석한 결과(표 4-27 참조), 정책효과가 인건비 비중에 따라 유의하게 달라진다는 증거를 거의 모든 조합에서 발견할 수 없었음.
- 다만, 실험군2과 대조군2 간의 비교에서는 장기근속자 고용에 미치는 영향이 10% 유의수준하에서 통계적으로 유의하며, 인건비 비중이 1% 증가 시 20년 이상 장기근속자의 수가 0.5명 감소한다는 결과가 관측되었음.
- 다른 실험군-대조군 조합에서는 인건비 비중과 정책효과 간에 통계적으로 유의한 관계가 관찰되지 않음.

〈표 4-27〉 실험군-대조군 조합별 인건비 비중에 따른 정책효과

실험군-대조군	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
T1 vs. D1	0.021 (0.985)	-0.094 (0.794)	-0.733 (0.321)	0.084 (0.840)
T1 vs. D2	0.963 (0.171)	0.195 (0.251)	-0.599 (0.419)	-0.385 (0.162)
T1 vs. D3	0.390 (0.290)	0.408 (0.110)	-0.436 (0.116)	0.019 (0.903)
T1 vs. All D's	0.267 (0.767)	0.188 (0.554)	-0.601 (0.344)	0.018 (0.959)
T2 vs. D1	-0.632 (0.624)	0.009 (0.983)	-0.439 (0.612)	-0.060 (0.902)
T2 vs. D2	0.310 (0.734)	0.298 (0.245)	-0.305 (0.734)	-0.530 (0.097)
T2 vs. D3	-0.263 (0.573)	0.511 (0.124)	-0.142 (0.609)	-0.126 (0.468)
T2 vs. All D's	-0.386 (0.716)	0.291 (0.439)	-0.307 (0.677)	-0.127 (0.753)

주 : 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

라. 임금-연령 곡선의 형태에 따른 고용효과

- 정년연장 의무화제도의 효과는 기업의 임금체계에 따라라도 달라질 수 있음.
- 임금-연령 프로파일에서 후반부 연령대, 즉 고연령에 있어 임금이 급격하게 증가하는 임금체계를 가진 기업은 연령에 따른 임금 상승이 완만하거나 임금이 상한이 존재하는 임금체계를 가진 기업보다 고령층 고용에 따른 비용부담이 크기 때문에 정년연장 의무화제도의 효과가 더 강하게 나타날 수 있음.
- 「사업체패널조사」에서는 사업체에 대해 임금-연령(또는 근속) 프로파일의 형태를 조사하고 있음.
- 제시되는 임금-연령 곡선에는 1) 증가율 일정형, 2) 증가율 체증형, 3) 증가율 체감형, 4) 증가후 정지형, 5) 증가후 감소형, 6) 증가 후 평가변동형, 7) 증가율 정체형 등 7개의 범주가 있음.
- 본 연구에서는 1) 증가율 일정형과 2) 증가율 체증형이 타 유형에 비해 임금 증가 속도가 상대적으로 높다는 점을 고려하여 이 두 유형과 타 유형들 간에 정책효과의 차이가 있는지를 분석함.

1) 전체 실험군 vs. 전체 대조군

- 전체 실험군과 전체 대조군을 나누어 임금체계가 임금증가율 일정 또는 체증형이나 타 유형이나에 따라 정책효과가 달라지는지를 분석한 결과 (표 4-28 참조),
- 정책의 효과가 임금증가율에 따라 달리 나타나지는 않는다는 결과를 도출함. 즉 임금증가율이 높은 기업일지라도 정책의 효과는 임금증가율이 낮은 기업과 유사하다는 것임.

〈표 4-28〉 임금곡선 유형에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	0.077 (0.985)	0.674 (0.695)	-4.654 (0.123)	-2.767 (0.135)
실험군 * 2017년	-3.083 (0.799)	1.309 (0.794)	2.316 (0.793)	2.024 (0.708)
2017년 * 증가율 일정 또는 체증형	7.939 (0.218)	0.507 (0.849)	8.697 (0.063)	2.022 (0.482)
실험군 * 2017년 * 증가율 일정 또는 체증형	7.563 (0.678)	1.056 (0.889)	-8.431 (0.525)	-0.626 (0.939)
Obs	5,140	5,140	5,140	5,140
R-squared	0.001	0.000	0.001	0.001

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

2) 기업 규모별 임금곡선 유형에 따른 정책효과

- 기업 규모별로 임금곡선 유형에 따른 정책효과를 분석한 결과 (표 4-29 참조), 중소기업과 대기업 모두에서 임금곡선 유형 간에 유의미한 정책 효과의 차이가 발견되지 않음.

〈표 4-29〉 기업 규모별 임금곡선 유형에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	중소기업				대기업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	2.973 (0.243)	1.167 (0.259)	0.729 (0.462)	-0.478 (0.370)	-11.280 (0.531)	-1.261 (0.867)	-25.761 (0.076)	-11.746 (0.191)
실험군 * 2017년	-0.768 (0.914)	3.038 (0.291)	1.720 (0.533)	0.381 (0.797)	-34.510 (0.622)	-15.002 (0.607)	-15.870 (0.778)	5.694 (0.870)
2017년 * 증가율 일정 또는 체증형	5.517 (0.165)	0.285 (0.860)	0.774 (0.617)	0.754 (0.365)	17.607 (0.520)	1.476 (0.897)	38.854 (0.078)	7.361 (0.589)
실험군 * 2017년 * 증가율 일정 또는 체증형	-0.829 (0.938)	1.043 (0.811)	-0.706 (0.866)	-0.281 (0.900)	76.656 (0.441)	5.577 (0.893)	-28.749 (0.719)	1.113 (0.982)
Obs	4,118	4,118	4,118	4,118	1,022	1,022	1,022	1,022
R-squared	0.005	0.004	0.002	0.001	0.003	0.001	0.009	0.004

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

3) 산업별 임금곡선 유형에 따른 정책효과

□ 임금곡선 유형에 따른 정책효과를 산업별로 나누어 분석한 결과(표 4-30 참조), 제조업과 서비스업 모두에서 정책효과가 임금곡선의 유형에 따라 다르다는 증거는 발견되지 않음.

〈표 4-30〉 산업별 임금곡선 유형에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	제조업				서비스업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	2.751 (0.397)	4.078 (0.055)	-1.834 (0.571)	-4.314 (0.178)	-2.891 (0.722)	-3.106 (0.263)	-7.784 (0.144)	-1.050 (0.479)
실험군 * 2017년	-0.879 (0.923)	-0.781 (0.896)	7.418 (0.414)	4.136 (0.645)	-6.771 (0.786)	3.295 (0.699)	-5.365 (0.743)	-0.464 (0.919)
2017년 * 증가율 일정 또는 체증형	-1.446 (0.771)	-3.212 (0.321)	0.177 (0.971)	0.090 (0.985)	19.390 (0.133)	4.684 (0.287)	19.033* (0.024)	4.701* (0.046)
실험군 * 2017년 * 증가율 일정 또는 체증형	0.795 (0.952)	0.717 (0.934)	-9.640 (0.468)	0.989 (0.940)	23.292 (0.554)	3.667 (0.785)	-4.665 (0.857)	-2.987 (0.678)
Obs	2,816	2,816	2,816	2,816	2,324	2,324	2,324	2,324
R-squared	0.001	0.003	0.001	0.002	0.004	0.002	0.005	0.004

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

4) 실험군-대조군 조합별 임금곡선의 형태에 따른 정책효과

□ 실험군-대조군 조합별로 임금곡선의 형태에 따른 정책효과를 살펴본 결과(표 4-31 참조), 어떠한 실험군-대조군 조합에서도 정책효과가 임금곡선의 형태에 따라 유의하게 다르다는 증거는 발견되지 않음.

○ 모든 조합에서 임금곡선의 형태에 따른 정책효과의 추정치가 통계적으로 유의하지 않음.

〈표 4-31〉 실험군-대조군 조합별 임금곡선 형태에 따른 정책효과

실험군-대조군	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
T1 vs. D1	3.109 (0.905)	0.116 (0.990)	-7.932 (0.659)	-2.295 (0.839)
T1 vs. D2	0.374 (0.982)	1.164 (0.812)	-32.245 (0.123)	2.876 (0.804)
T1 vs. D3	19.263 (0.090)	3.901 (0.698)	-1.043 (0.893)	-0.554 (0.891)
T1 vs. All D's	6.941 (0.749)	0.639 (0.943)	-8.696 (0.583)	-1.049 (0.914)
T2 vs. D1	14.358 (0.723)	0.063 (0.997)	-1.600 (0.954)	0.296 (0.986)
T2 vs. D2	11.623 (0.672)	1.110 (0.907)	-25.912 (0.400)	5.467 (0.751)
T2 vs. D3	30.512 (0.095)	3.847 (0.809)	5.289 (0.604)	2.037 (0.700)
T2 vs. All D's	18.190 (0.590)	0.586 (0.967)	-2.363 (0.923)	1.542 (0.918)

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.

() 안의 값은 p-value.

마. 영업이익에 따른 고용효과

□ 기업의 경영상황이 양호할수록 정년연장 의무화제도 시행으로 인한 부담을 흡수할 수 있는 여력이 있기 때문에, 그렇지 못한 기업에 비해 고용효과가 더 크게 나타날 수 있음.

□ 본 연구에서는 기업의 경영상황을 나타내는 지표로 1인당 영업이익을 활용하여 정책의 효과가 1인당 영업이익에 따라 달라지는지를 분석함.

1) 전체 실험군 vs. 전체 대조군

□ 영업이익에 따라 정책효과가 달라지는지를 전체 실험군 사업체와 전체 대조군 사업체를 비교하여 살펴본 결과(표 4-32 참조), 정책의 효과가 전체 고용, 청년층 및 고령층 고용 모두에서 영업이익 수준에 따라 유의하게 다르지는 않다는 결과가 나타남.

〈표 4-32〉 영업이익에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	-1.997 (0.677)	1.038 (0.600)	-0.033 (0.992)	-2.880 (0.178)
실험군 * 2017년	7.154 (0.592)	4.790 (0.386)	-0.891 (0.927)	3.140 (0.598)
2017년 * 영업이익	9.556 (0.135)	-0.275 (0.917)	-1.802 (0.699)	1.693 (0.553)
실험군 * 2017년 * 영업이익	-11.873 (0.513)	-5.578 (0.458)	-0.602 (0.964)	-2.400 (0.767)
Obs	5,140	5,140	5,140	5,140
R-squared	0.001	0.001	0.000	0.001

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

2) 기업 규모별 영업이익에 따른 정책효과

- 영업이익에 따라 정책효과가 달라지는지를 기업 규모별로 나누어 살펴본 결과(표 4-33 참조), 중소기업과 대기업 모두에서 영업이익이 증가하더라도 정책의 효과가 유의미하게 변하지는 않는 것으로 나타남.

〈표 4-33〉 기업 규모별 영업이익에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	중소기업				대기업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	-0.409 (0.886)	1.576 (0.176)	-1.705 (0.126)	-0.420 (0.484)	-10.213 (0.662)	-1.744 (0.857)	8.619 (0.646)	-15.606 (0.179)
실험군 * 2017년	5.255 (0.491)	4.490 (0.148)	5.080 (0.087)	-0.631 (0.693)	19.613 (0.839)	4.344 (0.914)	-68.019 (0.380)	33.706 (0.482)
2017년 * 영업이익	10.548** (0.007)	-0.546 (0.732)	5.142*** (0.001)	0.471 (0.566)	9.919 (0.730)	1.696 (0.887)	-26.507 (0.251)	10.654 (0.456)
실험군 * 2017년 * 영업이익	-11.689 (0.272)	-1.957 (0.651)	-6.897 (0.095)	1.806 (0.418)	-20.854 (0.853)	-22.510 (0.631)	57.478 (0.525)	-37.683 (0.501)
Obs	4,118	4,118	4,118	4,118	1,022	1,022	1,022	1,022
R-squared	0.007	0.004	0.007	0.001	0.000	0.001	0.006	0.005

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

3) 산업별 영업이익에 따른 정책효과

- 산업별로 나누어 살펴보더라도 영업이익에 따라 정책효과가 달라진다는 증거를 발견하지 못하였음(표 4-34 참조).

〈표 4-34〉 산업별 영업이익에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	제조업				서비스업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	-8.643* (0.043)	1.072 (0.701)	-4.362 (0.305)	-5.796 (0.169)	2.543 (0.762)	1.015 (0.723)	2.923 (0.596)	-0.888 (0.562)
실험군 * 2017년	4.310 (0.693)	1.442 (0.840)	6.889 (0.528)	6.240 (0.563)	11.848 (0.637)	8.039 (0.347)	-7.207 (0.662)	0.969 (0.832)
2017년 * 영업 이익	16.074** (0.002)	2.427 (0.476)	3.884 (0.455)	2.268 (0.659)	5.248 (0.680)	-5.195 (0.232)	-7.214 (0.388)	3.932 (0.091)
실험군 * 2017년 * 영업 이익	-6.641 (0.629)	-3.066 (0.733)	-6.170 (0.653)	-2.446 (0.857)	-22.220 (0.573)	-8.439 (0.529)	-0.402 (0.988)	-6.173 (0.390)
Obs	2,816	2,816	2,816	2,816	2,324	2,324	2,324	2,324
R-squared	0.008	0.003	0.001	0.002	0.001	0.003	0.001	0.003

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

4) 실험군-대조군 조합별 영업이익에 따른 정책효과

- 실험군-대조군 조합별로 영업이익에 따라 정책효과가 달라지는지를 살펴보면(표 4-35 참조), 일부 조합에서 유의한 정책효과 차이가 발견됨.
- 특히 실험군2-대조군2, 실험군2-대조군3 조합에서는 영업이익이 증가할수록 청년층 고용이나 고령층 고용, 그리고 전체 고용이 감소하는 모습이 관찰됨.
- 그 구체적인 원인에 대해서는 현재의 자료로는 파악하기 힘들다, 아마도 영업이익이 많은 수익추구형 기업일수록 정년연장 의무화로 인한 비용 증가에 민감하게 반영하여 고용을 감소시키기 때문이 아닌가 추측됨.
- 또 다른 설명으로는, 정년연장 의무화에 따른 인건비 증가를 회피하기 위해 (고령)근로자의 퇴직을 유도하는 상황에서 근로자 수 감소에 따라 1인당 영업이익은 오히려 증가하게 되는 반대의 현상이 나타나기 때문

으로도 해석이 가능함.

〈표 4-35〉 실험군-대조군 조합별 영업이익에 따른 정책효과

실험군-대조군	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
T1 vs. D1	0.846 (0.974)	0.582 (0.950)	9.584 (0.597)	0.179 (0.987)
T1 vs. D2	-12.082 (0.482)	-6.270 (0.200)	13.298 (0.529)	-10.842 (0.353)
T1 vs. D3	-1.737 (0.878)	6.229 (0.534)	7.302 (0.344)	0.382 (0.924)
T1 vs. All D's	-1.357 (0.950)	1.347 (0.881)	9.423 (0.555)	-1.053 (0.915)
T2 vs. D1	-27.222 (0.481)	-22.500 (0.102)	-18.655 (0.479)	-3.422 (0.837)
T2 vs. D2	-40.151 (0.130)	-29.352** (0.001)	-14.941 (0.617)	-14.442 (0.383)
T2 vs. D3	-29.806 (0.088)	-16.853 (0.267)	-20.937* (0.031)	-3.219 (0.524)
T2 vs. All D's	-29.426 (0.361)	-21.735 (0.104)	-18.816 (0.419)	-4.654 (0.746)

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

바. 임금피크제 운영 여부에 따른 고용효과

□ 임금피크제를 운영하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 정년연장 의무 화제도의 시행에 따른 (고령층) 고용 유지 및 증가의 비용부담이 상대적으로 적음.

1) 전체 실험군 vs. 전체 대조군

□ 전체 실험군 사업체와 전체 대조군 사업체를 비교하여 임금피크제 운영 여부에 따라 정책효과가 달라지는지를 분석한 바(표 4-36 참조), 정책의 효과가 임금피크제 운영 여부에 따라 다르게 나타난다는 증거를 발견하지 못함.

〈표 4-36〉 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	2.998 (0.380)	0.043 (0.976)	1.873 (0.450)	-0.557 (0.714)
실험군 * 2017년	1.133 (0.906)	2.194 (0.580)	-4.593 (0.510)	1.837 (0.667)
2017년 * 임금피크제 운영	2.744 (0.767)	6.195 (0.106)	-21.501** (0.001)	-10.103* (0.014)
실험군 * 2017년 * 임금피크제 운영	-4.787 (0.868)	-2.080 (0.862)	26.162 (0.212)	-2.912 (0.821)
Obs	5,140	5,140	5,140	5,140
R-squared	0.001	0.001	0.004	0.003

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.

()안의 값은 p-value.

2) 기업 규모별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

□ 임금피크제 운영 여부에 따라 정책의 효과가 달라지는지를 기업 규모별로 살펴보더라도(표 4-37 참조) 중소기업과 대기업 모두에서 임금피크제와 정책효과는 서로 유의한 관계에 있지 않음.

〈표 4-37〉 기업 규모별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	중소기업				대기업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	3.335 (0.105)	1.168 (0.162)	0.640 (0.424)	0.272 (0.526)	1.398 (0.931)	-5.295 (0.427)	7.729 (0.547)	-4.493 (0.573)
실험군 * 2017년	1.387 (0.805)	3.268 (0.153)	0.985 (0.653)	0.877 (0.455)	-1.575 (0.976)	-8.499 (0.700)	-42.140 (0.322)	6.728 (0.799)
2017년 * 임금피크제 운영	19.671** (0.003)	1.204 (0.654)	4.209 (0.102)	-4.563** * (0.001)	-17.816 (0.554)	16.496 (0.188)	-58.773* (0.015)	-14.343 (0.339)
실험군 * 2017년 * 임금피크제 운영	-23.926 (0.165)	2.060 (0.769)	3.699 (0.582)	-5.053 (0.161)	32.243 (0.839)	-6.452 (0.922)	38.185 (0.764)	-24.142 (0.760)
Obs	4,118	4,118	4,118	4,118	1,022	1,022	1,022	1,022
R-squared	0.008	0.004	0.004	0.009	0.001	0.004	0.015	0.005

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.

()안의 값은 p-value.

3) 산업별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과

□ 산업별로 구분하더라도 제조업과 서비스업 모두에서 임금피크제를 운영하는 기업과 그렇지 않은 기업 간에 유의한 정책효과의 차이가 발견되지 않음.

〈표 4-38〉 산업별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과: 모든 실험군 vs. 모든 대조군

	제조업				서비스업			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	2.444 (0.358)	2.174 (0.210)	1.127 (0.669)	-2.529 (0.334)	3.627 (0.590)	-2.377 (0.301)	2.720 (0.538)	1.683 (0.171)
실험군 * 2017년	-0.693 (0.922)	-0.804 (0.861)	-1.370 (0.844)	4.240 (0.540)	4.281 (0.836)	5.992 (0.394)	-9.372 (0.488)	-1.087 (0.772)
2017년 * 임금 피크제 운영	-2.122 (0.759)	3.548 (0.431)	-19.494** (0.005)	-11.799 (0.083)	9.857 (0.610)	9.353 (0.156)	-24.149 (0.057)	-7.104* (0.044)
실험군 * 2017년 * 임금피크제 운영	0.212 (0.992)	3.976 (0.780)	33.053 (0.127)	-2.123 (0.921)	-12.832 (0.829)	-9.835 (0.627)	18.334 (0.637)	-4.626 (0.668)
Obs	2,816	2,816	2,816	2,816	2,324	2,324	2,324	2,324
R-squared	0.001	0.003	0.006	0.005	0.001	0.002	0.003	0.005

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

4) 실험군-대조군 조합별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과

○ 실험군-대조군 조합을 달리하더라도 임금피크제를 운영하는 기업과 그렇지 않은 기업 간 정책효과의 차이는 유의하지 않음(표 4-39 참조).

〈표 4-39〉 실험군-대조군 조합별 임금피크제 운영 여부에 따른 정책효과

실험군-대조군	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
T1 vs. D1	1.348 (0.970)	-0.431 (0.973)	30.179 (0.227)	-1.190 (0.940)
T1 vs. D2	6.501 (0.784)	-8.528 (0.205)	45.294 (0.119)	6.353 (0.693)
T1 vs. D3	7.080 (0.749)	5.062 (0.796)	19.291 (0.200)	10.802 (0.165)
T1 vs. All D's	2.390 (0.938)	-3.145 (0.803)	31.615 (0.157)	0.787 (0.954)
T2 vs. D1	-28.843 (0.828)	2.353 (0.960)	3.807 (0.966)	-53.574 (0.348)
T2 vs. D2	-23.689 (0.774)	-5.743 (0.838)	18.922 (0.837)	-46.032 (0.369)
T2 vs. D3	-23.110 (0.703)	7.846 (0.882)	-7.081 (0.834)	-41.583* (0.016)
T2 vs. All D's	-27.801 (0.804)	-0.360 (0.994)	5.243 (0.948)	-51.598 (0.301)

주: 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

제6절 소결

□ 제4장에서는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 2015년 및 2017년 자료에 대해 이중차분법을 활용하여 2016년부터 시행된 정년연장 의무제의 고용효과를 분석함. 주요한 분석결과는 다음과 같음.

- 1) 정년연장 의무화제도는 전체적으로는 사업체의 고용에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 분석된 가운데, 중소기업에서는 고령자의 고용을 확대시킨 것으로 나타났음.

□ <표 4-40>에서 정리된 것과 같이, 전체 표본을 대상으로 하거나 사업체를 다양한 측면에서 분리하여 분석하더라도 거의 대부분의 분석에서 전체 고용, 고령자 고용, 청년층 고용, 장기근속자 고용 모두에서 통계적으로 유의한 정책의 효과는 발견되지 않았음.

□ 그러나 유일하게 기업 규모 측면에서 중소기업들에서는 정년연장 의무화제도의 시행이 제도가 의도한 대로 55세 이상 고령자 고용을 확대한 것으로 나타났음(다만, 통계적인 유의성은 p-값이 0.103으로 유의수준 10%의 마진에 있음).

○ 대기업의 경우에는 상당수가 이전부터 정년을 60세 이상으로 설정하여 운영하고 있거나 명예퇴직으로의 유도 등을 통해 고용을 조정하고 있기 때문에 정년연장 의무화제도의 시행이 대기업들의 고용에 직접적인 영향을 미치지 못한 것으로 판단됨.

○ 중소기업의 경우, 상대적으로 고령층 근로자 비중이 높은 반면 신규 채용에서는 상대적으로 어려움을 겪고 있어 정년연장 의무화제도의 시행에 따라 고령층 근로자의 고용을 확대할 수밖에 없는 상황에 놓였던 것으로 판단됨.

○ 그러나 중소기업과 대기업 간 정책효과 크기의 차이는 통계적으로 유의하지 않았음. 즉, 추정 결과 정년연장 의무화제도가 중소기업의 55세 이상 고용을 증가시키는 쪽으로 영향을 미쳤을 가능성이 있지만, 그 정도가 대기업에서보다 통계적으로 유의하게 클 정도는 아닌 것으로 분석되었음(부표 1 참조).

2) 정책의 효과는 실험군과 대조군을 어떻게 설정하느냐에 따라 달라짐.

□ 실험군과 대조군을 세분화하여 실험군-대조군 조합을 달리할 경우에는 일부 조합에서 흥미로운 사실이 관찰됨.

〈표 4-40〉 실증분석 결과 종합

표본	구분	전체고용	55세 이상 고용	35세 미만 고용	20년 이상 고용
전체 표본		×	×	×	×
공기업/민간기업	공기업	×	×	×	×
	민간기업	×	×	×	×
기업 규모	중소기업	×	+	×	×
	대기업	×	×	×	×
산업	제조업	×	×	×	×
	서비스업	×	×	×	×
직종별	관리직	×			
	전문직	×			
	사무직	×			
	서비스직	×			
	판매직	×			
	생산직	×			
	단순직	×			
성별	남성	×	×	×	×
	여성	×	×	×	×
실험군-대조군 조합	정년 60세로 상향 vs. 정년 60세 이상으로 유지	×	×	×	×
	정년 60세로 상향 vs. 정년 60세 미만으로 유지	×	×	×	×
	정년 60세로 상향 vs. 정년제 계속 미운영	×	+	-	×
	정년제 신규 도입 vs. 정년 60세 이상으로 유지	×	×	×	×
	정년제 신규 도입 vs. 정년 60세 미만으로 유지	×	×	×	×
	정년제 신규 도입 vs. 정년제 계속 미운영	×	×	×	×

주: ×는 정책의 효과가 통계적으로 유의하지 않음을 의미. +는 정책의 효과가 양(+)의 방향임을 의미.
-는 정책의 효과가 음(-)임을 의미.

□ 두 기간 모두에서 정년제도를 운영하지 않은 사업체(D3)를 대조군으로 삼고, 정년 연령을 60세 미만으로 설정하였다가 제도 시행 후 정년을 60세 이상으로 상향한 실험군1(T1)과 비교할 경우, 정년연장 의무화제도의

시행이 정책 의도대로 고령층 고용을 증가시킨 반면, 청년층 고용에는 부정적인 영향을 미친 것으로 나타남.

- 이러한 결과는 한요셉(2019)의 연구 결과에서도 발견된 부분이며, 상황에 따라서는 청년층과 고령층이 생산과정에서 대체관계에 있을 수 있다는 것을 암시함.
- 따라서 정년연장 의무화로 인해 영향을 받게 될 가능성이 있는 청년층 고용에 대한 면밀할 관찰과 대응책 마련도 필요함을 보여줌.

3) 정책의 효과는 일부 사업체의 특성과 상호 작용할 가능성이 있는 것으로 나타남.

- 먼저, 고령층 고용이 높을수록 정년연장 의무화제도로 인해 고령층 고용이 증가할 가능성이 있는 것으로 나타남.
- 특히 중소기업에서 그 효과가 강하게 발견됨.
- T2와 D3 집단의 비교 결과, 고령자 비율이 높아질수록 정년연장 의무화제도로 인해 청년층 및 전체 고용이 유의하게 감소하는 것으로 분석되었음.
- 정년연장 의무화제도로 인해 정년 연령 연장 정도가 클수록 대기업과 서비스업에서 고령층 근로자에 대한 부정적 효과가 유의하게 나타났음.
- 인건비 비중에 따른 정책효과를 살펴보면, 중소기업에서 인건비 비중이 높아질수록 고령층 고용이 유의하게 증가하는 모습이 관찰됨.
- 중소기업의 경우 상대적으로 노동집약적 생산을 하며 고령층의 비중도 대기업보다 높은데, 이 경우 정년연장 의무화로 인해 고령 근로자 고용이 확대되면서 인건비 비중도 늘어나는 상황을 반영한 것으로 보임.
- 제조업에서는 인건비 비중이 높을수록 정년연장 의무화로 인해 고령층 고용은 감소하였는데, 이는 제조업은 서비스업보다 생산기술의 중요성이 더 크므로 인건비 비중이 높은 기업의 경우 정년연장 의무화로 인해

고령자 고용의 상대비용이 늘어나게 될 경우 일부 기계화 또는 자동화를 통해 고령 근로자를 대체하고 있기 때문으로 추측됨.

- 영업이익에 따라 정책효과가 달라지는지를 살펴보면, 일부 실험군-대조군 조합(예를 들면, 실험군2-대조군2, 실험군2-대조군3 조합)에서는 영업이익이 증가할수록 청년층 고용이나 고령층 고용, 그리고 전체 고용이 감소하는 모습이 관찰되었음.
- 이는 수익추구형 기업일수록 정년연장 의무화에 따른 비용 증가에 민감하게 반응하거나, 정년연장 의무화로 인한 고령층 근로자 인건비 증가를 해소하기 위해 고령 근로자의 퇴직을 유도하면서 인원 감소에 따른 1인당 영업이익은 오히려 증가하는 현상 때문인 것으로 풀이됨.
- 정년연장 의무화 정책의 고용효과가 임금피크제 운영 여부에 따라 달라지지 않음.
- 정년연장 의무화로 인한 인건비 상승에 대한 기업 대응은 임금체계를 개편하는 것인데, 그중에 대표적인 대응책은 임금피크제의 도입임.
- 과연 임금피크제의 도입이 정년연장 의무화로 인한 고령층 근로자의 인건비 완화를 통해 고령층 인력의 확대를 가져왔는지 분석한 결과, 제도의 효과가 임금피크제의 운영과 통계적으로 유의한 관계를 가진다는 증거가 발견되지 않았음.

정년의무화 시행 전후의 노사 대응

제1절 심층면접조사 개요

□ 심층면접조사의 목적

- 제3장 및 제4장에서는 다양한 조사 및 행정자료를 이용하여 정년제도의 운영 현황과 변화 추이를 살펴보고, 60세 정년의무화 시행 이후 고령 근로자 고용의 변화 정도를 확인하였음.
 - 이 연구의 양적 분석은 정년의무화 법안 발표(2013년) 이후의 변화에 초점을 두었던 기존 연구와 달리, 법안의 시행(2016~2017년) 이후의 변화를 실증적으로 확인하였다는 의미가 있음.
 - 그러나 양적 분석의 결과만으로는 그와 같은 고령자 고용의 변화가 나타나게 된 원인이나 노사의 대응 과정을 구체적으로 확인하기 어렵다는 한계가 있음.
- 제5장에서는 고령 노동시장의 주요 행위자를 대상으로 하여, 정년의무화 시행 전후의 노사 대응, 고령 근로자 비중 및 근로조건의 변화를 확인하는 심층면접조사를 병행하였음.
 - 여기서 주요 행위자로는 다양한 기업의 사용자 측과 노동자 측을 포함하며, 면접 대상자는 기업에서 인사업무를 담당하는 관리자, 인사 제도를 조인하는 컨설턴트, 기업의 노동조합 관계자, 노사관계를 조

언하는 노무사 등으로 구성하였음.

○ 심층면접조사의 주요 목적은 아래와 같음.

- 첫째, 60세 이상 정년 의무화 법안의 시행과 관련하여 기업 측과 근로자 측이 제도 변화에 어떻게 대응했는지, 법안의 도입 전후로 대응에 변화가 있었는지 살펴봄.
- 둘째, 60세 이상 정년 의무화 법안의 시행 전후로 개별 기업의 고령 근로자 고용기관과 근로조건에 어떠한 변화가 있었는지, 그러한 변화가 발생한 원인은 무엇인지 확인함.
- 셋째, 정년 의무화 조치에 대한 주요 행위자들의 입장을 살펴보고, 정년 의무화 정책과 관련한 주요 정책적 이슈에 대해 다양한 행위자들의 의견을 정리함.

□ 심층면접조사 개요

○ 고령 노동시장의 주요 행위자들을 대상으로 진행하는 심층면접조사는 다음의 순서로 진행되었음.

- 먼저, 기업과 노동조합이 60세 정년 의무화 도입을 준비하는 과정에서 개별 기업이나 노동조합에 조언을 제시한 경험이 있는 전문가를 대상으로 연구모형 설계 및 면접 대상자 선정을 위한 예비 면접조사를 수행하였음.
- 예비 면접조사는 5월 초부터 6월 초까지 실시되었고, 각각 2시간 내외의 면접이 진행되었으며, 면접내용을 녹음한 후 전사하여 분석하였음. 예비 면접조사 내용을 포함하여 심층면접조사의 분석결과를 작성하였음.
- 다음으로, 본 연구의 주제와 관련된 기존 연구를 검토하였음. 정년 의무화 전후의 기업의 대응 방향을 다룬 연구, 질적 연구방법으로 정년 의무화의 효과를 다룬 연구들의 분석 대상, 방법 및 주요 결과들을 참고하였음. 예비 조사와 문헌검토 결과는 면접 대상자 선정 및 주요 질문지 구성에 참고하였음.
- 2020년 7월 중순부터 10월 중순까지 석 달 동안 다양한 기업의 인사

관리 담당자와 노동조합 관계자를 대상으로 심층면접조사를 진행하였음. 코로나19의 확산으로 인한 위험을 최소화하기 위해서 연구진이 직접 해당 기관을 방문하거나, 사업체 인근의 독립된 장소에서 각 사업체별로 심층면접조사를 진행하였음. 거리두기와 마스크 착용 등 정부의 방역지침을 준수하였고, 코로나19가 크게 확산된 기간에는 면접 조사의 진행을 중단하고, 일정을 연기하였음.

- 사업체별 면접조사는 각각 1시간 반 전후로 진행되었으며, 면접 대상자의 양해를 구해 면접내용을 녹음한 후 전사하여 분석하였음.⁶⁾

○ 심층면접조사 대상

- 심층면접조사의 대상자는 가능한 범위에서 다양한 특성의 기업들을 포함하고자 하였음. 공공부문과 민간부문을 구분하였고, 민간부문은 다시 대기업과 중소기업을 구분하였음. 제조업 외에 금융, 병원, 시설 관리, 정보통신 등의 다양한 업종을 포함하였음.
- 정년 의무화에 대한 기업의 입장은 개별 기업의 인사업무 담당자를 통해서 확인하였음. 가급적 정년 의무화 도입 당시(2016~2017년)의 인사업무 담당자를 우선적으로 섭외하였고, 어려운 경우에는 현직 인사업무 담당자를 대상으로 면접조사를 진행하였음. 도급계약을 담당하는 업체의 경우에는 본사의 인사팀장과 현장 관리를 담당하는 업무협력팀장을 같이 조사하였음. 인사업무를 전담하는 직원이 없는 소규모 제조업체의 경우에는 관련 업무를 겸임하는 담당자를 대상으로 면접 조사를 진행하였음.
- 정년 의무화 관련 근로자의 입장은 노동조합 관계자를 통해서 확인하였음. 기업 측 인사 담당자와 마찬가지로, 현재 노동조합 집행부의 임기가 얼마되지 않은 경우에는 정년 의무화 도입 당시의 집행부를 우선적으로 섭외하였음. 또한, 단체협상을 주도하는 노동조합 외에 고령 근로자의 이해관계를 위한 시니어 노동조합 관계자와 정년 후 촉탁직으로 근무하는 근로자를 섭외하는 등 다양한 입장을 포함하고자 하였음. 소규모 정보통신업체는 아직 임금피크제가 적용된 직원이 없는

6) 심층면접조사에는 연구진 외에 서울대학교 사회복지연구소의 김동진, 임은정 연구원이 동행하였고, 녹취록 작성 및 면접결과 정리에 큰 도움을 주었으며, 이에 감사의 인사를 전함.

젊은 기업이지만, 정년제에 대한 청년-중장년 근로자의 입장을 확인하기 위한 목적으로 면접조사에 포함하였음.

- 예비 면접조사 대상자를 포함하여, 심층면접 대상자의 기본 특성을 정리하면 다음의 <표 5-1>과 같음.

<표 5-1> 심층면접조사 대상자의 기본 특성

	규모	업종	특성	기호
전문가	컨설턴트 업체 대표		대기업 대상 컨설팅 경험 다수	E1
	경영지도사		중소기업 대상 컨설팅 경험 다수	E2
	공인노무사		노동조합 정책 컨설팅 경험 다수	E3
인사 담당자	대기업	제조업	정년의무화 도입 시기 인사팀장	C1
	공공부문	병원업	정년의무화 도입 시기 인사팀장	C2
	중소기업	시설관리 서비스업	인사팀장	C3a
		제조업	업무협력팀장	C3b
		영업관리부 과장	C4	
노조 관계자	대기업	제조업	노동조합 집행부, 장년층 근로자	W1a
			정년 후 축약직 근로자	W1b
			정년 후 축약직 근로자	W1c
	공공부문	금융업	시니어 노동조합 위원장, 임금피크제 적용 근로자	W2
	중소기업	제조업	정년의무화 도입 시기 노동조합 위원장, 고령층 근로자	W3
정보통신업			노동조합 위원장, 장년층 근로자	W4

제2절 문헌 검토

□ 정년의무화에 대한 기업의 대응을 다룬 연구

○ 이상철(2013), 「기업 정년연장 실태분석과 60세 정년 의무화의 주요 쟁점」

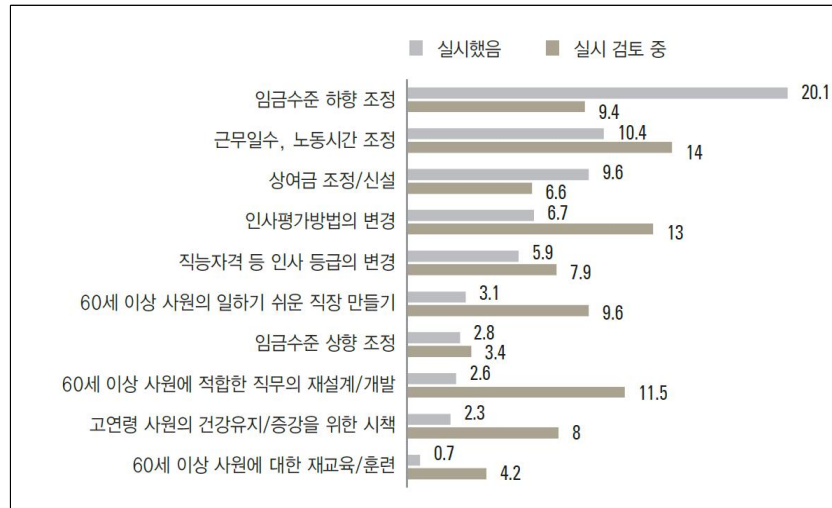
- 근로자 30인 이상 규모의 전국 280개 기업을 대상으로 실태조사를 실시한 결과, 42.1%의 기업이 최근 5년 동안 정년을 연장한 경험이 있다고 응답하였고, 해당 기업 중 56.4%는 임금피크제와 정년연장을 연계하였음. 대기업은 노동조합의 요구에 의해 정년을 연장하였고, 중소기업은 인력난에 대한 대응으로 정년을 연장하는 경향을 보였음.
- 정년의무화에 대해서는 다수가 부정적인 영향이 있을 것으로 우려하고 있으나, 대기업(75.9%)이 중소기업(43.9%)에 비해 부정적인 인식이 더 강하게 나타남. 기업의 경쟁력이 저하되는 원인으로 대기업은 인건비 증가로 인한 부담을, 중소기업은 생산성 저하를 지목하였음.
- 이 연구는 정년연장에 대한 기업의 반응이 기업 규모에 따라 상당한 차이를 보인다는 점을 제시하였다는 의미가 있음.

○ 오학수(2014), 「희망자 전원 65세까지 고용조치와 기업의 대응」

- 이 연구는 일본의 정년의무화 관련 제도 변화 내용과 그에 따른 기업의 대응을 소개하였음.
- 일본은 1994년 「고령자 고용안정법」을 개정하여 60세 정년을 법제화하였고, 1998년부터 시행하였음. 2004년에는 65세까지 고용확보조치 규정을 추가하여 2006년부터 시행하였고, 2012년에는 이를 희망자 전원에게 확대하여 2013년부터 시행하고 있음. 65세 고용확보 조치로 기업은 정년을 폐지하거나, 정년을 연장하거나, 계속 고용제도를 도입하는 선택지 중의 하나를 시행해야 함.
- 일본 노동정책연구·연수기구(2014)에서는 2013년 종사자 수가 50인 이상인 기업 2만 개를 기업을 대상으로 설문조사를 실시하였고,

7,179개 기업이 응답하였음.

[그림 5-1] 일본의 65세 고용확보 조치 확대에 대한 기업의 대응(60세 이상 고령자 관련 대응)
(단위: %)

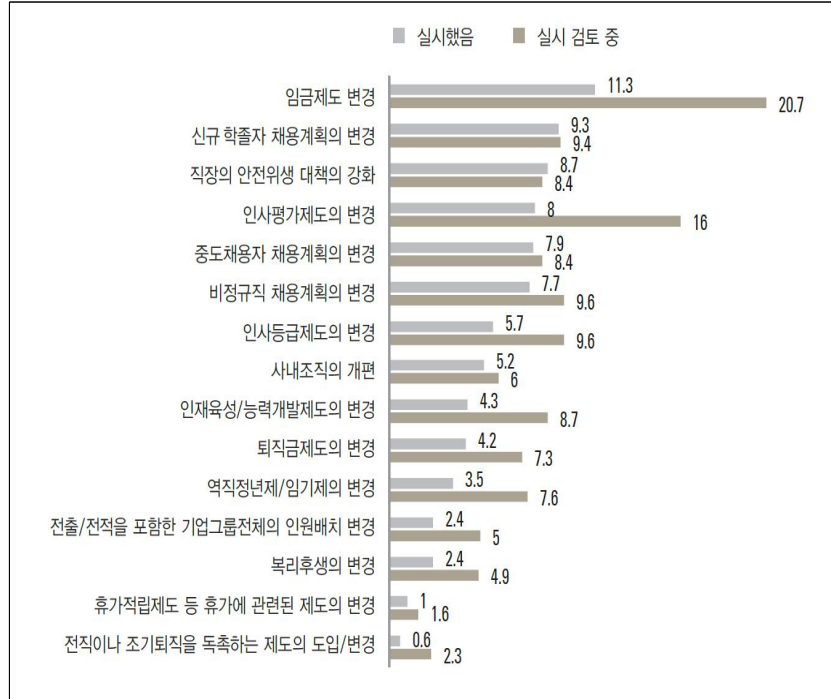


자료: 노동정책연구·연수기구(2014), 오학수(2014: 64)에서 재인용.

- [그림 5-1]은 법 개정 이후, 일본 기업이 60세 이상 고령 근로자를 대상으로 실시했거나 실시를 검토 중인 대응 전략의 비중을 보여줌.
- 법 개정 이후, 일본 기업은 늘어난 인건비의 부담을 줄이기 위한 조치에 초점을 둔 것으로 보임. 고령 근로자의 임금수준을 하향 조정한 경우가 가장 많았고(20.1%), 근무일수와 근로시간을 조정한 대응(10.4%)이나 상여금을 조정/신설(9.6%)하는 대응도 간접적으로 인건비 감소와 관련된 조치로 볼 수 있음.
- 반면, 인사평가, 직무 재설계, 환경 개선, 교육·훈련 등의 임금 외 분야의 조정을 실시한 기업은 상대적으로 소수에 불과하였음.
- 일본 기업의 이와 같은 대응 방식은 기업의 입장에서 고령 근로자의 비중 증가로 인한 인건비 부담 경감을 최우선 과제로 삼고 있음을 보여주는 사례임.

[그림 5-2] 일본의 65세 고용확보 조치 확대에 대한 기업의 대응(전체 기업 차원의 대응)

(단위: %)



자료 : 노동정책연구 · 연수기구(2014), 오학수(2014: 65)에서 재인용.

- 위의 [그림 5-2]는 법 개정 이후, 일본 기업이 전체 기업 차원에서 실시했거나 실시를 검토 중인 대응 전략의 비중을 보여줌.
- 65세 고용확보 조치 대상 확대에 대응하기 위한 기업 차원의 대응을 보면, 임금제도 변경의 비중이 가장 높게 나타났다는 점에서는 고령 근로자 대상의 대응과 크게 다르지 않은 결과를 보였음.
- 다만, 기업 차원의 대응 전략은 고령 근로자 대상의 대응 방식에 비해 더 다양하게 나타남. 이러한 차이는 기업 내 고령 근로자의 비중 증가가 단순히 고령 근로자의 인건비 상승으로 인한 비용 증대에 그치는 문제가 아니라는 점을 반영함.
- 대표적으로 고령 근로자의 증가가 채용계획의 변화로 이어졌다는 응답이 많았음. 비단 신규 졸업자에 대한 채용 변화에 그치지 않았고,

경력자 채용과 비정규직 채용에도 영향을 미친 것으로 나타남.

- 정리하면, 일본 기업은 65세 고용확보 조치의 대상 확대에 대응하여 60세 이상 고령 근로자의 임금수준 하향 조정, 근무일수 및 노동시간 조정 등의 조치를 취하였으며, 전체 기업 차원에서도 임금제도를 변경하는 등 인건비 총액을 억제하는 것에 초점을 두었음.
- 다만, 일부 기업에서는 고령 근로자의 사기 유지 및 고양, 인력부족 문제 해소 등을 위하여 고령 근로자에게 유리한 방식으로의 제도 변화를 시행하기도 함.

○ 대한상공회의소(2016), 「정년 60세 시대의 기업대응실태」

- 정년의무화의 1단계 적용대상 기업 300개를 대상으로 정년의무화 도입에 대한 기업의 대응을 실태조사함. 임금피크제를 도입한 기업은 42.7%에 불과하였고, 연공형 임금체계를 직무·성과급으로 개편한 기업은 23.7%, 두 가지 모두 도입하지 않은 기업이 46.0%에 달하는 것으로 나타남.
- 정년연장으로 인한 기업의 어려움은 인건비 증가가 67.3%, 신규 채용 축소로 인한 어려움이 23.7%, 인력 고령화로 인한 생산성 저하가 21.7%였음. 정년연장이 신규 채용에 미치는 영향에 대해서는 응답한 기업의 42.3%가 신규 채용의 축소가 불가피하다고 응답하였음.
- 정년의무화 법안의 시행은 임금체계 개편과 같이 진행되어야 하지만, 대부분의 기업은 임금체계 개편에 어려움을 겪는 것으로 확인되었음. 이 연구는 임금체계 개편에 대한 법안에서의 언급이 선언적 규정에 그쳤다는 점을 보여줌.

○ 한국경영자총협회(2017), 「정년 60세 법제화 이후 인사·임금제도 변화 실태조사」

- 설문조사에 응답한 기업의 67.7%가 2013년 법 개정 이후 2016년까지 임금체계를 개편하였으며, 규모가 큰 기업일수록 임금체계를 개편한 비중이 높았음.
- 300인 이상 기업은 임금피크제 도입(52.2%), 300인 미만 기업은 기본급 체계 개편(35.6%)을 주로 활용하는 등 기업 규모에 따라 방식의 차이를 보였음.

- 임금체계 개편의 이유로는 근로자 동기 부여가 33.5%로 가장 높았고, 법·제도로 인한 위험 최소화가 27.7%, 인건비 절감이 12.8% 순으로 나타남.
 - 근로자 집단은 임금체계 개편에 반대하는 입장이 다수였지만, 반대의 정도는 기업 규모별, 근로자 직군별로 큰 차이를 보였음. 특히, 대규모 사업장에서 일하는 생산직 근로자 집단에서 임금체계에 반대하는 비중이 높게 나타남.
 - 인사제도의 경우, 2013년 법 개정 이후에 기업들의 저성과자 관리방식이 '퇴출'과 '방치' 중심에서 '직무·생산성과 보상 일치', '역량개발' 중심으로 변화하고 있음.
 - 설문조사에 응답한 기업의 40%가 직급체계를 개편했거나, 개편을 유력하게 검토하고 있는 것으로 나타남. 대기업에서는 직급별 체류기간을 연장하는 방식, 중소기업에서는 직급 구분을 재설정하는 방식을 더 활용하는 경향을 보임.
 - 정리하면, 2013년 60세 정년 의무화 발표 이후 기업들은 임금체계와 인사제도 개편을 통해서 제도 변화에 대응하는 모습을 보이고 있으며, 대응 방식은 기업 규모에 따라 상당한 차이가 관측됨.
 - 기업의 대응에 대한 근로자 집단의 입장은 기업 규모별, 근로자 직군별로 상이하였으며, 대기업 생산직 근로자 집단에서의 반대가 가장 크게 나타남.
- 한요셉(2019), 『60세 정년 의무화의 영향: 청년 고용에 미치는 영향을 중심으로』
- 이 연구는 정년 의무화의 고용효과 분석에 앞서, 「사업체노동력 부가조사」를 통해 정년제 및 임금피크제 현황을 보여주었음.
 - 100인 이상의 사업체 대부분은 정년제를 시행하고 있으며, 그 비율이 시간에 따라 꾸준히 증가하고 있음. 정년은 2013년부터 점차 60세에 가까워지다가, 2016년을 기점으로 대부분의 사업체에서 정년이 60세 이상으로 변화하였음. 300인 이상의 사업체는 60세 이상으로의 정년 변화가 더 뚜렷하게 나타났음.
 - 정년제를 운영하고 있는 기업 가운데 임금피크제를 도입한 기업의 비

중도 시간에 따라 증가하는 추세를 보였음. 300인 이상의 사업체가 100~299인 규모의 사업체에 비해 더 가파른 증가 추이를 보였음.

- 이 연구에서는 정년을 60세 이상으로 연장한 사업체 비중과 정년연장 사업체에서 임금피크제를 도입한 비중이 모두 시간에 따라 증가하고 있음을 보여주었음.

○ 한국경제연구원(2019), 『정년연장의 쟁점과 과제』

- 이 연구는 한국 사회에서 여전히 호봉제를 유지하고 있는 기업의 비율이 높고(2018년 기준 61.1%), 임금피크제 도입 비율(2018년 기준 300인 이상 기업 54.8%)이 낮은 수준이라고 주장함.
- 정년의무화 법안이 정년을 연장한 기업에 임금체계 개편의 노력의무만 부과하고 처벌 규정을 두지 않아서, 노사합의가 어려운 경우에는 임금피크제의 도입이 어려운 점을 원인으로 지적함.
- 또한, 정년연장 시행 전(2012~2015년)의 연평균 조기퇴직자 수는 37.1만 명이었지만, 정년연장 시행 후(2016~2019년)의 조기퇴직자 수는 51.4만 명으로 증가하였다고 보여줌.
- 이 연구는 정년연장의 혜택이 대기업의 노동조합이 있는 정규직 근로자에게 집중되기 때문에, 정년의무화가 노동시장의 이중화를 심화시킬 것이라 우려함.

□ 질적 방법을 활용한 선행연구 검토

○ 이승렬 외(2013), 『60세 정년제 조기정책 및 65세까지 일할 수 있는 기반 구축』

- 제조업과 비제조업을 구분하여 인사 담당자 14명을 대상으로 FGI를 진행함.
- 제조업은 상대적으로 기존 인력의 조정이 어렵고, 젊은층이 제조업을 기피하는 경향으로 인해 신규 채용에 제약이 있으며, 비제조업은 업종에 따라 고령화 현황에 차이가 크다는 점을 고려할 필요가 있음.
- 60세 정년의무화로 인해 제조업은 고령 근로자를 강제로 수용해야 해서 생산성 저하와 비용 부담을 감수해야 하는 상황에 직면함.

- 이에 법제화 전에 일부 대상자가 사전에 퇴사하도록 대응할 가능성이 있음. 근로자가 희망퇴직을 신청하도록 유도하고, 일부는 고용형태를 계약직으로 바꾸려고 할 수 있음.
- 불가피하게 정년이 연장되면, 임금피크제 도입을 검토할 것임.
- 함인희(2014), 「정년 60세 의무화법에 대한 근로자 인식과 정책 니즈」
 - 1,076명을 대상으로 진행한 웹서베이를 중심으로 연구를 진행하되, 20~30대 근로자 7명, 40~50대 근로자 7명을 대상으로 진행한 FGI를 통해 설문조사 결과를 보완하였음.
 - FGI를 통해서 정년연장 의무화 이후 기업 문화 차원에서 문제가 발생할 수 있음을 보여줌. 예컨대, 고령 근로자들은 자신보다 어린 상사를 인정하지 못하는 경우가 많으며, 그로 인한 인력의 이탈, 의사소통의 문제가 발생하면 기업 차원에서도 부정적인 결과를 초래할 수 있음.
 - 연령 역전으로 인한 문제를 보완하기 위해서는 실행단계에서 세밀한 제도적 보정이 요구된다고 주장함.
- 청년위원회(2015), 「정년연장 의무화와 기업의 신규 채용」
 - 2016년부터 단계적으로 시행되는 60세 정년연장 의무화 정책이 기업의 신규 채용에 미치는 영향을 확인하기 위해, 기업 인사 담당자 5명을 대상으로 FGI를 진행함.
 - 대기업은 좋은 인적자원 확보를 위해 신규 채용을 줄이지 않겠다는 입장이지만, 인건비 비중이 큰 서비스업 등에서는 인건비 부담을 줄이기 위해 비정규직 채용이 증가하는 경향이 나타남.
 - 사무직은 정년을 채우지 못하고 조기퇴직하는 비율이 높고, 기업은 인력 공백을 메우기 위해 신규 채용을 꾸준히 지속하지만, 생산직은 퇴직으로 빈자리가 발생하거나 공장 증설 등의 사유가 없으면 사실상 신규 채용이 어려움.
 - 기업은 인건비 부담을 최소화하기 위해서 임금피크제를 적용하거나 임금 인상 폭을 최소화하는 방식으로 임금체계 개편을 선호하며, 노사합의 실패 등의 이유로 개편이 불가능해지면, 비정규직 채용 확대, 외부 용역 활용 확대 등의 방식을 고려하게 됨.

제3절 심층면접조사 결과

1. 정년 의무화 시행 전후 노사의 대응

□ 민간기업의 대응

- 심층면접조사에 참여한 인사 담당자들은 한결같이 정년 의무화 도입으로 인건비 부담이 증가하여 기업의 부담이 커질 수 있다는 입장을 표하였음. 그러나 인건비 상승으로 인한 부담 정도 및 그에 대한 대응 방식은 기업 규모에 따라 상당한 차이를 보였음.
 - 대기업은 2013년 60세 정년 의무화가 발표된 직후부터 빠르게 대응하기 시작하였음. 고령 근로자의 계속 고용으로 인한 인건비 증가 정도를 계산하고, 그로 인한 기업의 부담을 완화하기 위한 다양한 대응 방법들을 시도하고 있음.
 - 제도 변화에 따른 비용 변화를 추정하려면 기업 내부에 인사 업무를 담당하는 인력 규모가 충분해야 하고, 비용 추정을 위한 기본 역량을 갖춘 인력이 존재해야 함.
 - 다만, 대기업에서도 고령 근로자 개인의 생산성 대비 임금수준을 평가하는 것은 아니고, 고령 근로자의 고용 기간 연장에 따른 절대적인 인건비 지출 변화에 초점을 두고 있었음.
- 제가 만난 대부분의 경영자들 같은 경우에는 (제도 변화의 영향을) 인건비 관점에서 많이 보더라고요. (C1)
- 저희 같은 경우는 어느 정도 규모가 되니까, 인사 직원만 국내 담당이 150명, 글로벌로 치면 300~400명이 되거든요. 그 중에 팀 하나 정도는 정년 60세 이상 의무제도를 연구하고 대비할 수 있는 여유가 있었어요. (C1)
- (인건비) 비용은 분석이 가능한데, 생산성까지는 못 해요. 만족할 만한 계산이 어렵고, 명확하게 할 수 있는 건 찾지를 못했어요. (C1)

- 중견기업 이하 규모의 기업이 취한 기본 입장은 일단 지켜보자는 것이었음. 대기업의 대응 방향을 주시하면서, 내부적으로 대응 방식을 논의하는 전략을 취했지만, 대부분의 중소기업은 인건비 변화 등의 비용 추정을 담당하는 여유 인력을 갖추지 않은 경우가 많았음.
 - 중소 제조업의 경우에는 기존의 생산직 인력이 대부분 중고령이면서, 청년의 신규 채용이 어려운 상황임. 정년제를 운영하지 않는 기업이 많고, 정년을 두더라도 실질적으로 정년 이상 고령자를 계속 고용하는 경우가 많았음. 이 경우에는 정년을 연장하더라도 추가적인 비용 증가가 발생하지 않음.
 - 도급계약 중심의 사업체는 정년연장으로 인한 실질적인 비용 증가가 거의 발생하지 않는 구조임. 계약 시에 현장 근로자의 인건비가 모두 포함되어 있으며, 정년이 연장된 만큼 고령 근로자의 고용 기간이 연장되지만 추가적인 인건비가 더 발생하지 않음.
- 정년 60세 의무제도를 법상 도입을 했지만, 이전에도 그렇고 60세가 넘어도 계속 근무하시는 분들이 계세요. (중략) 몸이 건강하다고 하면 한두 살 차이는 의미가 없어 보이고요. 퇴사를 희망하지 않는 한 계속 고용을 한다고 보는 거죠. (C3b)
 - 영업관리부에 직원이 4명, 경리부에 직원이 2명이예요. 6명이 회사의 서류 업무를 다 한다고 보면 되고, 나머지 40명은 다 생산직이거든요. (중략) 올해 초에 취업규칙을 들여다봤는데 2014년대 이후에 손을 안 대셨더라고요. 55세로 되어 있던 정년을 60세로 바로 고치긴 했는데, 그런 거에 민감하지를 않아요. 회사에서는 거의 정과 의리 이런 거 때문에 정년 이상 일하는 분들이 많거든요. (C4)
 - 제조업이고 공장이다 보니까 인원 수급이 쉽지 않아요. (중략) 젊은 친구들 뽑아 봐야 적응할 만하면 그만두는 경우도 많고, 적응하는 것도 '우리는 안 그랬는데'라는 생각이 많이 들거든요. 그 중에 잘하는 애들은 근로조건이 안 맞으니까 다른 데로 가버리구요. 베테랑을 내보내서 회사에 도움될 게 없는 거죠. (W3)

○ 대기업을 중심으로 한 민간부문의 대응은 고령자의 고용 기간 연장으로

인한 인건비 부담을 줄이는 데 초점을 두었음. 우선적으로, 고령 근로자 임금이 더 높아지지 않도록 임금체계와 직무체계의 변화가 시작되었음.

- 고령 근로자 증가에 따른 인건비 부담을 줄이기 위해서, 다수의 기업에서는 정년 의무화 전부터 임금피크제를 도입하고, 직무체계를 간소화하는 방식으로 대응하였음.
- 정년연장 이전에 임금피크제를 도입한 기업들은 정년이 연장되면서 임금피크제의 적용 연령대가 그대로 연장되는 방식으로 제도를 유지하였음.

- 보상체계에 있어서는 호봉제를 버리는 형태가 많이 나타났어요. 호봉제를 버리거나 두터라도 인건비를 제한하는 형태로 설계를 다시 하는 거죠. (E1)
- 그 당시 기업의 대응에 있어서 임금피크제 도입이 가장 많았고, 일부는 성과급제를 도입하거나 기본급을 조정하기도 했어요. (E3)
- 정년이 연장되기 전부터 임금피크제도가 있었어요. 그때는 정년이 58세고 임금피크제는 55세를 기준으로 했어요. 이제는 60세가 정년이니까 57세부터 임금피크제를 적용받게 되는 거죠. (C1)
- 이전에 정년은 58세였는데, 2015년에 임금피크제를 하면서 60세까지 인정을 해주게 된 거죠. (W1a)

- 임금피크제는 특정 연령에 도달한 근로자의 고용을 연장(정년연장 또는 재고용)하면서 임금을 감액하는 제도이며, 2000년대 중반 이후 공공부문에서 시작되어 서서히 확산되다가 2013년 정년 의무화 법안의 통과 이후 급속히 확산된 것으로 관측됨.

- 그러나 정년제를 시행하는 모든 사업체에서 임금피크제를 도입한 것은 아니며, 주로 300인 이상의 기업을 중심으로 임금피크제를 도입하였음. 3장에서 살펴봤듯이, 2019년 기준 5인 미만 사업장의 정년제 운영 비율은 13.9%에 그친 반면, 300인 이상 사업장의 정년제 운영 비율은 93.0%에 달했음.

- 또한, 2013~2016년까지는 임금피크제 도입률이 큰 폭으로 증가하였지만, 2016년 이후에는 제도의 도입률 변화가 상대적으로 적었음.

- 이번 심층면접조사 대상의 기업에서도 임금피크제는 대기업과 공공

부문에서만 운영되고 있었으며, 중소기업에서는 임금피크제 없이 정년제만 시행하는 경우가 많았음.

- 정년의무화에 대한 대응을 선제적으로 준비한 대기업과 달리, 중소기업에서는 일단 기다리면서 추이를 지켜보자는 입장이었음. 법안이 발표된 이후로는 노동조합에서 임금피크제의 도입을 합의할 이유가 감소하였음.
- 또한 중소기업은 고령 근로자의 계속 고용이 필요한데다, 고령 근로자의 임금수준이 이미 최저임금에 맞춰 있는 경우가 많았음. 임금피크제를 도입하여 임금을 추가로 감액할 수 있는 여건이 아님.

- 2013년 법이 만들어지기 전까지는 사측과 노측이 협상에 따른 딜이 가능했어요. 특히 300인 이상 사업장에 노조가 많이 있는데, 이제는 임금피크제를 합의하는 것은 손해를 보는 일이 된 거죠. (E3)
- 법제화되기 전에는 '정년을 늘려주면 우리도 임금피크제를 할 용의가 있다'고 했어요. 근데 회사가 안 해줬고 그랬는데, 법제화돼 버리니까, 결국엔 임금피크제를 안 하게 된 거죠. 근데 회사도 그거에 대해서 크게 문제라고 생각하지는 않는 거 같아요. (W3)
- 현장에 계신 분들은 업종마다 다르긴 하지만, 최저임금에 영향을 받으시는 분들의 임금은 최저임금 인상만큼 인상이 돼요. 업무도 많고, 인원을 필요로 해서 임금피크제 도입은 안 했어요. (C3a)

- 고령 근로자의 임금 상승을 억제하는 다른 방법으로 직무체계를 간소화하는 방향으로의 제도 변화가 시작되었음. 기존의 세분화된 직급을 통합하고, 경력에 따른 무조건적 승진을 제한하였음.
- 직무체계의 개편은 조직문화의 개선으로 이어지는 흐름을 보임. 기존의 수직적인 문화가 조금씩 수평적으로 변화하고 있음.

- 직급에 따라 4년, 5년씩 걸리는 체류기간 형태는 정년연장이 없었으면 그대로 유지가 되었을 것 같아요. 정년연장이 되면서 직급 변화를 고민하다가 간소화로 이어졌다고 봅니다. (E1)
- 직급을 과거에는 부장, 차장, 과장, 대리, 주임, 사원 등으로 나누던 것을 팀

장, 책임, 선임, 사원으로 축소했어요. 고령화가 되어서 인건비가 점점 상승하는 것을 꺾어보고자 하는데, 직책별로 상한제를 두어서 무조건 승진하는 것을 막고, 직급을 통합한 거죠. (C1)

- 대기업에서는 직급이 파괴된 상태에서 역량이 있는 사람이 프로젝트를 맡기 시작했어요. 예전에는 연공서열 등에 의해서 자리나 보직을 보장받을 수 있었지만, 지금은 그렇지 못해요. 문화적으로 많이 바뀌고 있어요. (E2)

○ 고령 근로자의 임금 인상을 억제하는 방법 외에, 기업 내에 고령 근로자의 비중을 줄이기 위한 조치들도 시도되었음.

- 정년 의무화가 시행되기 시작한 시점에는 기업이 저성과자를 구분하여 정해진 절차에 의해 해고하는 것이 가능했지만, 현 정부가 출범한 후에는 근로조건의 후퇴에 악용될 것을 우려하여 해당 지침을 공식 폐지하였음.

- 금융업을 중심으로 다수의 사업장에서는 명예퇴직제도를 활용하여 고령 근로자의 조기퇴사를 유도하는 노력을 지속하고 있음. 임금피크제가 적용되기 직전의 시점에 명예퇴직금이 가장 높아지도록 제도를 설계하고, 임금피크제가 적용된 이후로도 퇴직을 권유하는 의사를 반복해서 물어보는 방식을 취하고 있음.

- 당시(2016년)에 공정인사 지침상 저성과자 해고가 가능했어요. 해고를 가능하게 하는 매뉴얼이 있었고, 이것을 활용하려는 기조가 존재했는데, (실제로 조기퇴직을 유도하는 사례가 있었나요?) 있었지요. (중략) 그 일을 주도한 사람을 만나기는 어려워요. 그런 일을 하고 난 후에 책임을 지고 회사를 나가거든요. (E1)

• 법제화 이후에는 방법이 명예퇴직밖에 없는데, 명예퇴직금이 만만하지 않다는 문제가 있어요. 명예퇴직금은 임금피크제 직전에 피크를 찍고, 시간이 지나면 줄어들어요. 54세쯤 명퇴 권유 연락이 오고, 2년마다 그런 오퍼가 들어오는 식이지요. (E2)

• 연공급 기업에서는 고령 근로자에게 상당한 조기퇴직 압박을 가했어요. (중략) 명퇴 위로금을 이전에 비해 많이 지급하는 방식으로 변화한 거죠. 특히 은행업이 대표적이예요. (E3)

- 2018~2019년에 명예퇴직 희망자들을 모집했어요. 연령 제한은 없이 5년 이

상 근무한 직원부터 지원을 받았는데, 주로 나이 많은 사람들이 나갔어요. (중략) 저성과자 해고는 기업 입장에서 실현되기 어려운 부분이 있다고 판단해요. 2~3년간 걸쳐서 싸워야 하고 준비도 해야 하는데, 이기는 것도 힘들고요. (C1)

- 고령 근로자의 조기퇴직을 유도하기 위한 다른 제도적 장치로 전직 교육이 강화되고 있음. 기업 내부에서 고령 근로자를 더 잘 활용하기 위한 노력과 병행되는 흐름이지만, 점차 외부로의 전직을 더 선호하는 것으로 보임.
- 기업 내부에서는 보직을 면한 근로자를 일반 팀원으로 활용하는 것이 문화적으로 쉽지 않은 상황임. 반면, 대기업에서는 자회사나 하청 기업을 활용하는 등 다양한 선택지를 지니고 있음. 향후 전직 교육이 명예퇴직을 보조하는 주요 수단으로 기능할 가능성이 있음.
- 전직 교육에 관심은 많지만, 전제조건으로 고령 근로자가 옮겨갈 수 있는 직무가 존재하면서, 기존의 스킬과 갭이 크지 않아야 함. 그런 일을 찾더라도, 본인이 거부하면 방법이 없음. (중략) 전직 지원은 다른 회사로 이직을 하라는 것인데, 이러한 교육을 전담하는 업체도 많이 있음. (E1)
- 아직까지는 복지가 좋은 일부 회사일 뿐이지만, 재취업 훈련이나 창업 비용까지 지원하는 회사들이 있어요. (중략) 자회사 또는 관련 회사에 기술 지원이나 감독·관리 형태로 보내기도 해요. 2년 동안 성과가 좋지 않으면 나와야 하고, 이런 자리도 부족한 상황이죠. (E2)
- 59세에도 하고, 57세였나 두 번인가 3박 4일 동안 외부에서 교육하면서 귀농·귀촌 사례도 보고, 창업 같은 거 그 분야의 강사들이 와서 교육을 했어요. (중략) 괜찮다고 생각한 사람들은 사업을 하거나 자격증을 따거나 하더라고요. (W1b)
- 일본에서는 고령자가 일할 수 있는 전용 공장을 건설하고, 고령자의 건강을 고려하여 작업환경을 개선하는 사례들이 보고된 바 있지만, 면접 대상 기업에서는 그러한 변화가 관측되지 않았음.
- 고령자에게 적합한 직무를 개발하려는 노력은 지속적으로 시도되고 있지만, 아직까지는 두드러진 성과를 보이지 못하고 있음.

○ 그러나 정년의무화에 대한 기업의 대응 방식은 노동조합의 존재 여부에 따라 적지 않은 차이를 보였음.

- 교섭력이 강력한 노동조합이 있는 기업에서는 인건비 부담을 줄이는 제도적 장치의 도입이 원활하게 이뤄지지 않았음. 임금피크제의 강도가 약해지고, 고령 근로자에게 직접적으로 조기퇴직을 권하지 않으며, 전직 지원보다는 축탁직 형태의 재고용이 우선적으로 도입되는 모습을 확인하였음.

• 원래 정년은 58세였는데, 60세로 올리자고 계속 이야기를 해왔어요. 2015년에 이미 60세 정년이 시행되었는데, 임금을 59세는 동결, 60세는 10% 삭감하는 방식으로 단협을 했어요. (중략) 우리는 피크제라고 주장을 하는 거고 회사에서는 아니지 않냐고 하긴 해요. (W1a)

• 작년(2019년) 단협으로 '시니어 축탁제'가 신설되었고, 올해(2020년)부터 시행되고 있어요. 정년은 60세지만 본인이 원할 경우에는 1년 시니어 축탁으로 일을 더 할 수 있게 된 거죠. (W1c)

- 노동조합의 영향은 조직률이 높은 생산직 근로자와 그렇지 않은 사무직 근로자에 대한 기업 대응의 차이에서도 드러남.

• 생산직은 노조의 보호를 받기 때문에, 상대적으로 정년 혜택을 많이 보고요. (중략) 사무직은 업무 중심으로 돌아가서 계속 실무도 해야 하거든요. (C1)

- 반면에, 같은 대기업이라도 노동조합이 강경하지 않은 경우에는 기업의 제도 변화에 협조하는 모습을 보였고, 노조가 있더라도 조합원이 젊은 경우에는 기업의 제도 변화에 협조적인 모습을 보이는 경우가 있음.

• 우리 회사는 좀 강경하지 않아서, 여러 가지 회사 환경을 보고 큰 분구나 이런 거 없이 임금피크제를 도입했었고, 지금도 명예퇴직 이런 것도 같이 상의해서 결정하는 편이에요. (C1)

• 조합원 중 젊은 친구들은 선배들이 임금을 3배 더 받는 게 싫었던 거죠. 그래

서 임피제에 찬성을 하는 경우가 있어요. (E3)

- 최근에는 기존 노동조합이 고령 근로자의 이해를 제대로 대변하지 못한다는 인식하에, 금융업을 중심으로 고령 근로자들이 별도의 노동조합을 설립하는 움직임이 나타나고 있음.

• 임금피크제 도입을 다 일반 노조에서 합의를 한 거예요. 그런데 임금피크제에 적용이 되는 사람들은 다 조합원이 아니라는 데 문제가 있어요. 일반 노조의 조합원은 대부분 4~5급인데, 3급 팀장급부터는 노조 가입 대상이 아니고, 아예 노조에 가입할 수 없는 사람도 있어요. (W2)

- 대기업이나 노동조합이 있는 중소기업에서는 임금피크제를 도입하는 방식으로의 변화가 많았던 것과 달리, 노동조합이 없는 중소기업에서는 기본급 체계를 개편하는 방식을 더 선호하는 경향이 있고, 일부 기업에서는 근로기준법 자체를 무시하는 경우도 있음.

• 노조가 있는 데는 기껏 해봤자 임금피크제를 도입하고, 노조가 없는 데는 기본급까지 손을 대서 임금체계 개편을 한 곳도 꽤 있어요. (E3)

• 정말 소규모로 가족 경영식으로 운영하는 곳은 법이 무의미하죠. 지금도 오늘 나가라고 하면 바로 퇴직을 해야 하거든요. (E2)

○ 정년 의무화 시행에 대한 민간기업의 대응을 정리하면,

- i) 기업의 규모나 업종, 기업이 처한 상황에 따라 제도 변화에 대한 기업의 대응 정도가 상당한 차이를 보였음.

- ii) 대기업은 비용 추산 결과를 바탕으로 임금체계와 직무체계를 개편하여 고령 근로자의 고용 기간 연장에 따른 인건비 부담을 줄이고, 명예퇴직제도의 활성화 전직 교육 강화를 통해서 기업 내 고령 근로자의 비중을 줄이려는 시도를 지속하고 있음.

- 다만, 대기업의 대응은 정년 의무화 법안의 도입 이전에 노사 협의로 미리 정년을 연장하고, 임금피크제 도입 및 명예퇴직제도 활용과 같은 제도적 대응을 시작한 경우가 많았다는 점에 유의해야 함. 이 경

우, 정년연장으로 인한 고용 변화가 공식적인 제도 도입 이전부터 발생할 수 있기 때문임.

- iii) 중소기업은 사업체에 따라 차이는 있지만, 증가한 비용을 상쇄하기 위한 제도를 도입하려는 시도는 관측되지 않았음. 신규 인력의 채용에 어려움을 겪는 사업체는 이미 정년에 관계없이 고령 근로자를 계속 고용하고 있었고, 이미 낮은 임금수준을 더 감액하는 변화는 현실적으로 어려워 보였음. 비용 증가에 대응하기보다 소유주의 개인 선호나 고령 근로자와의 관계 유지 등에 더 신경 쓰는 모습을 보이는 등 대기업과는 다른 방식으로 대응하고 있음.
- 중소기업은 대기업과 달리 법안 시행 전부터 적극적으로 대응하는 모습을 보이지 않았고, 대기업의 대응을 따라갈 수 있는 여건도 아니었음. 고령 근로자 비중을 줄여야 할 필요성도 낮았음.
- iv) 노동조합은 기업의 정년연장 대응에 상당한 영향을 미치고 있음. 교섭력이 강한 노동조합이 있는 기업은 임금피크제도 겨우 도입되었지만, 노동조합이 없는 기업은 기본급까지 조정되는 차이를 보였음. 다만, 젊은 조합원 위주의 노동조합이나 비교적 온건한 노동조합이 있는 경우에는 기업의 제도 변화에 협조적인 모습을 보이기도 함.

□ 공공부문의 대응

○ 민간기업과 달리, 공공부문에서는 정년의무화의 도입과 관련하여 고령 근로자의 인건비 증가로 인한 기업 부담의 증가가 주된 이슈가 아니었음. 또한, 민간에 비해 기업 운영의 재량 범위가 제한적인 특성으로 인해 민간기업과는 다른 양상의 대응이 관측되었음.

- 공공부문에서 일하는 근로자는 이미 정년이 보장된 조건에서 일하고 있었고, 정년의무화 시행으로 인한 정년의 연장은 자연스럽게 은퇴 시점의 지연으로 이어졌음.
- 이 회사(병원)는 경제위기가 오더라도 경영의 어려움이 별로 없어요. 과거 경제위기 당시에도 구조조정을 한 적이 없고 정년이 보장되었거든요. 기존에도 정년이 보장된 상태에서, 제도적으로 정년이 늘어나면 당연히 그냥 자동으로

법에서 정한 시기까지 보장이 되는 거죠. (C2)

- 2013년에 입법 예고하면서 바로 조치를 했어요. 임금피크제 지급률이나 이런 거 변화 없이 정년만 60세로 연장을 했어요. (W2)

○ 그러나 공공부문에서도 청년 고용의 확대 및 다른 이해관계의 작동으로 인해 임금피크제가 도입되었고, 최근에도 제도 개편이 이어지고 있음.

- 정부가 공공부문에 임금피크제를 도입한 것은 인건비가 제한된 조건에서 청년 고용을 확대하기 위한 조치였음. 또한, 노동조합 입장에서는 정년이 연장되어 고령 근로자의 수가 증가하면, 기존 근로자들의 임금이 줄어들 것을 우려하였음.
- 민간부문에서는 기업이 인건비 부담을 낮추기 위해 주도적으로 임금체계 개편을 추진한 것과 다르게, 공공부문에서는 정부가 지침으로 제시한 임금피크제 도입에 노동조합이 합의하는 과정을 거쳤다는 점이 달랐음.

- 정년의무화에 있어서 민간과 공공을 구분해야 하는데, 공공부문은 정년을 연장하더라도 채용과 관련해서 문제가 없는 곳이거든요. (E1)

- 정년은 법이니까 따라가야 하는 거지만, 임금피크제는 기획재정부에서 지침으로 내려온 거라 안 해도 되는 거였어요. 그런데 공공기관들은 총액임금제를 하는 상황이었고, 임금피크제 적용받는 사람만큼 신입을 뽑지 않으면 예산을 삭감하겠다고 하니까, 뽑을 수밖에 없었거든요. 임금피크제 적용되는 사람들 임금을 삭감하지 않으면, 기존 직원들의 임금을 줄여야 하게 된 거죠. 그렇게 안 하면 경영평가에서 점수가 낮아지고, 기부금을 못 받게 되는 문제로 이어지니까... 노동조합이 임금피크제 합의를 안 해줄 수 없는 상황이었어요. (C2)

- 공공기관은 총액인건비 제도하에서 나눠먹기 같은 거죠. 일반 노조에서는 임금피크제 적용 근로자에게 임금을 더 주면 자기들 몫이 줄어든다고 여기거든요. (중략) 총액인건비라는 한계 때문에 저희도 일반직원의 급여를 깎으면서까지 요구할 생각은 없어요. (W2)

- 공공부문에서 임금피크제는 기존 근로자의 임금을 보호하면서, 정부의 지침에 따른다는 의미에서 도입이 되었지만, 도입된 임금피크제의

내용(감액률, 감액시점 등)은 민간부문과 마찬가지로 개별 기업에 따라 상당한 차이가 있었음.

- 임금피크제가 적용된 근로자는 보직을 면하였지만, 기업에 필요하면서 근로자의 숙련수준에 맞는 적절한 업무를 배정하기 어려운 문제가 발생하고 있음.
 - 최근에는 임금피크제의 기간을 줄이고, 공로연수 등 다른 제도를 활용하여 제도를 다시 수정하는 움직임이 나타남. 법으로 보장된 정년까지만 일하면서 임금이 삭감되는 것에 대한 고령 근로자들의 반감이 커지고 있음.
- 어떤 데는 (임금피크제 감액률이) 40%라고 하는데, 우리는 50%였어요. 59세가 20%, 60세가 30%로 임피제를 했거든요. “같은 공공 병원인데 왜 이래?”라는 불만이 있었고, 이제(2019년부터) 60세 40%만 하기로 한 거죠. (C2)
 - 임피제에 들어간 기존 보직자들은 대부분 무보직으로 바뀌고, 별도 업무를 주라고 하지만 솔직히 업무를 줄 수가 없어요. (중략) 2018년까지는 59세에 임피제에 들어가면 60세 6개월까지 별도 방에 있다가 남은 6개월을 공로연수를 갖어요. 이제는 60세에 월급 40%를 줄이고, 공로연수를 공무원처럼 똑같이 늘려서 1년을 가니까 방이 필요 없게 되었죠. (C2)
 - 법적 정년이 60세로 되면 거기에 걸맞는 취업규칙의 변경이 있어야 하는 건데, 취업연장형으로 시작된 임피제를 그대로 보장형으로 가지고 온 거예요. 정년연장에 대해 혜택이 전혀 없는 거죠. (W2)
- 한편, 최근에는 용역업체 근로자를 정규직으로 전환 채용하는 과정에서 다른 변화가 관측되었음. 용역업체 소속으로 청소 등을 담당하던 근로자들은 대부분이 60세 이상의 고령자이고, 65세 이상인 근로자도 상당히 많았기 때문임.
 - 공기업의 정년과 용역업체의 정년이 다른 상황에서 현재 일하고 있는 근로자에 한하여 용역업체의 정년을 인정하는 방식으로 합의를 했지만, 기존 근로자들이 역차별이라고 반대 의견을 제시하였음.
 - 전환된 근로자들은 임금수준이 매우 낮은 경우가 많은데, 임금피크제를 동일하게 적용할지, 공로연수의 기회를 동등하게 제공할지의 문제가

도 이슈가 되고 있음.

- 면접 대상 중에 한 기업의 경우 정년의 차이를 인정하되 점차적으로 공기업의 정년을 적용하는 방향으로 합의하였고, 임금피크제를 적용하는 임금 기준을 설정하였음.

- 이른바 직군에 따라 임금피크제와 공로연수 등의 제도를 차등적으로 적용하는 방안은 현실적으로 불가피한 측면이 있지만, 이와 같은 제도 운영이 장기적으로도 기업 내부에서 수용 가능한지에 대한 고민이 필요해 보임.

• 청소 업체는 어차피 호봉제도 아니고, 오래 다녀도 월급이 똑같잖아요. 근로자가 60세가 넘으면 4대 보험료 이런 걸 안 내도 되니까 회사가 이익인 거죠. 그래서 정년을 65세까지 하는 곳이 많았어요. 본 기업과 노사합의할 때, 현재 일하는 분들은 용역업체 정년을 인정하기로 한 거죠. (중략) 지금 54세나 52세, 어느 시점에 가서는 기존 직원하고 똑같이 60세로 하기로 했어요. (C2)

• 청소나 보안 단순업무직에 임금피크제를 적용하면 경제적으로 어려울 수 있어요. 그래서 단순업무직에서 노조에게 우리는 임피제를 빼달라 이렇게 되었죠. 기본급이 최저임금의 150% 미만이면 임금피크제도를 제외한다고 작년에 합의를 했어요. (C2)

- 민간 대기업에서는 임금체제와 직무체제의 개편이 같이 시도되는 경향이 있었지만, 공공부문에서는 임금피크제 적용 근로자에 대한 업무배정 문제를 제외하면, 전반적인 직무체제 개편 이슈는 나타나지 않는 것으로 보임.

○ 민간기업에서 고령 근로자의 자발적 조기퇴직을 권장하는 명예퇴직제도는 공공부문에도 존재하고 있지만, 활용되는 정도는 매우 미미한 수준이었음.

- 정년의무화 발표 이후 민간에서는 금융업을 중심으로 명예퇴직금을 높이는 조치를 시행했지만, 공공부문의 경우 재량권이 제한되어 있기 때문에 그러한 변화가 불가능했음.

- 공공부문의 고령 근로자들은 i) 명예퇴직을 선택하는 경우에 받을 수 있는 보상금액이 적다는 점, ii) 자발적인 퇴직으로 인해 실업급여를 받지 못한다는 점, iii) 현실적으로 퇴직 후 재취업이 매우 어렵다는 점에서 회사에 계속 남는 쪽을 선택하고 있음.
- 기업의 입장에서도 고령 근로자의 조기퇴직을 반드시 선호하는 것은 아니었음. 인력이 집중적으로 필요한 경우에는 한 명이 그만두면 어차피 다른 사람을 추가로 고용해야 하며, 채용 과정에서 기존 근로자들이 공백을 메우면서 근로강도가 높아지는 문제가 발생함.
- 공공기관은 다 똑같이 기재부에서 예산 지출을 해서 그런데, 평균임금의 45%를 지급하게 되어 있어요. (중략) 민간의 은행들은 3년치를 한번에 준다든지 돈 잔치를 해서 나가는 경우가 있지만, 공공부문은 기재부에서 승인을 안 해주니까... 나가는 사람이 없죠. (W2)
- 여기는 완전 인력집약적이거든요. 누군가 나가면 무조건 자리를 채워야 해요. (중략) 그렇지 않으면 일이 안 돌아가요. 갑자기 누가 상을 당해도 다른 쉬는 사람이 나와야 하는 거죠. 회사 입장에서는 명예퇴금을 주고 내보냈다고 해도 다른 사람을 무조건 뽑아야 하니까 적극적으로 권장할 필요가 없는 거예요. (C2)
- 공공부문에서도 고령 근로자에게 적합한 직무를 개발하거나 퇴직 후 다른 일자리로의 재취업을 지원하는 교육 프로그램의 필요성은 공감하고 있지만, 효과적으로 작동하지는 않는 것으로 보임.
- 임금피크제가 적용되면서 보직을 면한 근로자를 기업 내에서 활용하기 위한 방안을 적극적으로 모색하거나, 퇴직을 원하는 고령 근로자에게 실질적인 동기 부여를 할 수 있는 제도 변화를 강구할 필요가 있음.
- 법에도 나와 있어요. 재취업을 할 수 있게 교육을 하고 그래야 하는 게 있는데, 실질적으로 뭐 재취업 가능한 교육이란 건 개발하지도 않았고요. (중략) 노동조합에서는 기능 대학, 폴리텍 대학에서 목공이나 선박을 배울 수 있는 계약을 추진해 보려고 해요. (W2)

○ 공공부문에서도 노동조합은 정년의무화와 관련한 제도적 변화에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타남.

- 앞서 살펴봤듯이, 공공부문의 노동조합은 정년의무화와 동반된 임금체계 개편 논의에서 임금피크제의 도입에 동의하는 모습을 보였음. 총액 인건비의 제한 속에서 임금수준이 높은 고령 근로자의 고용 연장이 젊은 조합원들의 임금 삭감으로 이어질 수 있다는 우려 때문이었음.
- 기업에 오래 근속한 고령 근로자들은 경력이 쌓이면서 보직을 맡게 되면 노동조합의 조합원 지위를 대부분 상실하게 되므로, 노동조합이 고령 근로자의 이해관계를 온전히 대변하기 어려운 구조임.
- 고령 근로자의 목소리를 높이기 위해 별도의 노동조합을 설립하는 움직임이 금융업을 중심으로 나타나고 있는데, 그 출발점이 공공부문의 공기업이었음.
- 그러나 최근에는 젊은 조합원 중심의 노동조합에서도 임금피크제에 대한 문제제기를 하는 등 이전과는 달라진 모습들이 관측됨. 이러한 변화가 일시적인 것인지, 지속될지 주목할 필요가 있음.

- 우리나라가 복수노조 허용은 했지만, 단협 창구는 다 단일화되어 있다 보니까.. (중략) 우리(시니어 노조)가 아니라고 해도 그쪽(일반 노조)이 맞다고 하면 사측은 그쪽의 합의를 받으려는 입장이에요. (W2)
- 과거에는 노조가 고령자들을 잘 대변하지 않았어요. 협상하고 하면 미운 사람이 보직 차고 하잖아요. (중략) 처음에 노조를 만들고 했던 사람들이 이제 정년이 다가오는 거예요. 그리고 단순직이 나이가 많고 하니까 그 사람들의 요구가 많고, 일정 부분 대변할 필요가 생긴 거죠. 관리자가 예뻐서 해주는 건 아니고요. (C2)

○ 정년의무화 시행에 대한 공공부문의 대응을 정리하면,

- i) 민간부문에서는 기업 규모나 특성에 따라 대응 정도가 상이했지만, 공공부문에서는 대부분의 기업이 법 개정예 맞춰서 자연스럽게 정년을 연장하였음.
- ii) 정년연장 과정에서 임금피크제를 도입하거나 강화하는 등 민간기업과 비슷한 방향으로의 변화도 관측됨. 다만, 증가한 인건비의 절감

- 을 위해서라기보다는 예산으로 지원되는 인건비 총액이 제한된 조건에서 기존 근로자의 이해관계를 고려한 조치였다는 점에 차이가 있음.
- 최근에는 노사합의로 임금피크제를 조정하려는 움직임이 관측되며, 기업 내에서 임금피크제의 적용을 하지 않는 집단이 인정되는 등의 변화도 발생하고 있음.
 - iii) 명예퇴직제도를 적극적으로 활용하는 민간기업과 달리, 공공부문에서는 정부 지침에 의해 명예퇴직금의 상한이 정해져 있고, 명예퇴직을 선택하는 근로자가 거의 없는 상황임. 적합 직무 개발이나 전직 지원 교육도 효과적으로 작동하지 않기 때문에, 고령이 되어서도 계속 근무를 선택하는 비중이 매우 높게 나타남.
 - iv) 고령 근로자의 이해관계를 대변하기 위해 시니어 노동조합이 출범하였고, 그 영향이 민간기업으로 확대되는 추세임. 젊은 조합원 중심의 기존 노동조합에서도 새로운 변화들이 관측되고 있음.

2. 정년 의무화 시행 이후 고령 근로자의 고용 변화

□ 고령 근로자의 고용 기간 변화

- 정년연장이 고령 근로자의 고용 기간에 미치는 영향은 공공부문에서 가장 두드러졌음.
 - 정년연장으로 인한 효과가 가장 직접적으로 관측되는 곳은 공공부문임. 공공부문은 정년 의무화 시행 이전에도 정년이 보장되고 있었고, 정년 의무화 이후에는 연장된 정년이 자동으로 적용되고 있음.
 - 다만, 정년연장 이전에도 58세의 정년을 운영하는 경우가 많았다는 점을 고려하면 정년의 변화 정도는 적은 편이었음.
- 이 회사(병원)는 경제위기가 오더라도 경영의 어려움이 별로 없어요. 과거 경제위기 당시에도 구조조정을 한 적이 없고 정년이 보장되었거든요. 기존에도 정년이 보장된 상태에서, 제도적으로 정년이 늘어나면 당연히 그냥 자동으로 법에서 정한 시기까지 보장이 되는 거죠. (C2)
- 2013년에 입법 예고하면서 바로 조치를 했어요. 임금피크제 지급률이나 이

런 거 변화 없이 정년만 60세로 연장을 했어요. (W2)

- 또한, 공공부문의 모든 고령 근로자가 정년의무화로 고용 기간 연장의 혜택을 보는 것은 아님. 일부 공기업에서는 용역업체에서 전환 채용된 60세 이상의 근로자들은 정년이 오히려 감소하는 경우가 관측되었음.
- 현재는 과도기적으로 기존 업체에서의 정년을 인정하고 있지만, 장기적으로는 본 기업의 60세 정년으로 맞추기로 합의하였음. 정규직화 과정에서 임금 등 다른 근로조건이나 처우의 개선이 있었겠지만, 적어도 일부 근로자들에게 있어서 고용안정성은 이전에 비해 향상되었다고 보기 어려울 것임.

○ 민간부문에서는 강한 교섭력을 보유한 노동조합이 있는 대기업의 생산직 근로자 집단에서 정년연장의 고용효과가 관측되었음.

- 면접조사에 포함된 대기업은 정년연장 이전에도 다른 기업에 비해 높은 정년을 운영하고 있었고, 정년의무화 도입 이전부터 60세 정년을 운영하였음.
- 정년연장이 고령 근로자의 고용 기간 연장에 실질적인 변화를 가져온 것으로 보이지만, 정년의무화 법안 도입 이전부터 정년을 연장한 경우에는, 법안 도입 전후의 비교만으로 고용효과를 포착하기가 어려울 수 있음.
- 또한 이번 면접조사에 의하면, 정년 퇴직한 근로자를 대상으로 1년의 재고용을 보장하는 시니어 축락직의 도입도 정년의무화로 인한 정년 연장 흐름에 직접적으로 관련이 있었음.
- 노동조합은 과거부터 꾸준히 정년연장을 요구했고, 60세 정년이 도입된 이후에도 추가적인 정년연장을 요청했으며, 관련된 논의 과정에서 정년 퇴직자를 대상으로 하는 시니어 축락직이 도입되었기 때문임.
- 기업 측의 조기퇴직 권유가 매우 약한 조건에서, 시니어 축락직의 도입은 고령 근로자가 정년까지 고용을 유지하려는 동기를 더 강화하는 효과도 있을 것임.

- 실제로 시니어 촉탁의 신청에 별다른 제한 조건을 두지 않았고, 60세 정년으로 퇴직한 근로자 누구나 신청을 할 수 있게 되어 있음.
- 내가 싫어서 나가면 나갔지, 회사에선 등 떠밀어 나가라는 그런 소리는 못 하니까. (중략) 눈치를 주거나 그런 게 없어요. 정년퇴직하기 전까진 조합이 있기 때문에 회사에서 그렇게 할 수가 없어요. (W1c)
- 58세에서 60세로의 정년연장도 우리는 (정년의무화 시행보다) 먼저 갔어요. 임금피크제, 임금 동결 받아들이고라도 간 거죠. (중략) 계속 (추가 정년연장을) 주장하고 운동하고 있어요. 근데 그건 안해 주고 대신 시니어 촉탁을 1년 해준 거죠. (W1b)
- 통계 수치상으로는 어떻게 모르겠는데, 생산직군 공장에 있는 선배님들 중에서 70% 정도는 시니어 촉탁을 하실 거예요. (W1a)

○ 노동조합의 교섭력이 상대적으로 약한 대기업의 경우에도 정년연장으로 인해 실질적으로 고용 기간이 늘어나는 근로자 집단이 존재하지만, 그 규모는 제한적일 것으로 추정됨.

- 다수의 대기업들이 정기 또는 비정기적으로 시행하는 명예퇴직제도를 통해서 고령 근로자의 조기퇴직을 유도하고 있음. 기업 입장에서는 이미 조직의 체계가 잡혀 있어 팀으로 움직이는 상황에서, 특정 개인을 반드시 잡아야 하는 이유가 적음.
- 위계적인 조직문화에 익숙한 고령자 개인 입장에서도 후배의 지시를 받고, 주위의 눈치를 보면서 회사에 계속 남아 있는 것을 선택하지 않을 가능성이 상당함.
- 그러나 반대로 보면, 기업은 고령자에게 명예퇴직을 권장할 수 있어도 강제하기는 어려움. 고령 근로자가 명예퇴직을 선택하지 않고, 보직을 면하고 임금피크제로 임금수준이 감액된 뒤에도, 팀에 남아서 본인의 숙련을 활용하여 후배들을 지원하는 업무를 수행하는 경로를 선호할 수 있음.
- 이러한 사례가 많아진다면, 온건한 노동조합이 있는 대기업에서도 정년의 변화로 고용 기간이 연장되는 고령 근로자의 규모가 더 증가할 것임.

- 결과적으로, 노동조합의 강력한 교섭력을 발휘하지 않는 대기업에서 아직까지는 법정 정년의 연장으로 실질적인 혜택을 누리는 고령 근로자의 수가 비교적 적은 편이라고 추정됨.
- 이번 심층면접에서도 주 52시간 근로시간 상한제 등의 다른 제도 변화에 비해서, 60세 이상 정년의무화로 인한 영향의 정도가 비교적 작은 편이었다는 의견이 있었음.
- 주 52시간 상한제와 비교해 보면 근로시간 상한제가 100이라고 하면, (정년 의무화 시행은) 20~30도 안 되는 것 같아요. (중략) 기업이 전체적으로 젊은 편이고요. (C1)
- (정년연장으로 고령자 비중이) 분명히 늘긴 했는데 미미한 숫자이긴 하죠. (중략) 국내 근로자 중에 보직자가 만 명 정도 되고, 그중에서 몇 명 케이스가 개발되는데요. 어쨌든 방향이 잡혀 있고, (향후에는) 아마 유의미하게 늘어나는 결과를 기대할 수 있을 것 같아요. (C1)
- 기업들이 제도적인 장치를 마련하더라도, 모든 근로자가 정년 전에 그만두는 것은 아니지요. (중략) 기업 입장에서는 무리하게 해고를 감행하지는 않는 거죠. (E1)

○ 중소기업의 고용 변화를 추정하기 위해서는 개별 기업의 구체적인 상황을 확인할 필요가 있음.

- 앞의 제3장에서 보면, 2019년 기준으로 5인 미만 사업장의 정년제 운영 비율은 13.9%에 그쳤음. 다수의 중소기업은 정년을 운영하지 않고 있으며, 이 기업에서는 고령 근로자가 스스로 일을 그만두지 않는 한, 기업에서는 근로자의 연령을 이유로 해고를 강요할 수 없음을 의미함. 인력이 더 필요한 기업 입장에서도 고령 근로자를 마다할 이유가 적음. 이러한 조건에서는 정년의무화가 시행되더라도 해당 기업의 고령 근로자는 별다른 영향을 받지 않을 것임.
- 정년제를 도입하고 있는 중소기업에서도 정년연장의 고용효과가 모두 관측되는 것은 아님. 정년이 취업 규칙에만 존재하고, 실질적으로는 작동하지 않는 기업들이 있기 때문임. 앞의 사례와 마찬가지로, 이런 기업들에서도 신규 채용의 어려움과 근로자의 고령화로 인해 고령

자의 비중이 높아지는 변화가 관측될 수 있지만, 정년연장으로 인한 효과라고 단언하기는 쉽지 않을 것임.

- 또한, 정보통신과 같이 고령 근로자의 비중이 낮은 업종에서는 정년연장이 적용되는 고령자가 없거나, 있더라도 그 비중이 매우 적은 기업이 대부분임. 이들 기업에서는 정년연장의 고용효과를 관측하는 것이 불가능함.
- 고령 근로자가 많이 고용된 중소기업에서도 관측된 변화들이 정년연장으로 인한 결과라고 단정하기는 어려움. 가파른 성장을 겪는 기업에서는 근로자 규모가 증가 추이를 보일 것이고, 업종에 따라서는 고령 근로자가 다른 연령대에 비해 더 많이 채용될 수 있음.
- 그러나 이러한 여건들을 모두 고려하더라도, 정년의 연장으로 고령 근로자의 고용 기간이 연장되는 중소기업이 존재함. 법 개정 이전의 고령자 고용 기간 연장은 모든 근로자들에게 부여된 권리가 아니라 기업에 의해 선별된 일부 근로자들이 시혜적으로 누린 혜택이었다고 볼 수 있음.
- 정년의무화 도입 이후에는 정년이 적용되는 고령 근로자 모두가 최소 60세까지는 고용 기간이 보장되고, 그 이후에 선별적인 계속 고용 여부가 진행될 것임. 규모가 크지는 않더라도, 일부 고령 근로자들은 제도 변화로 고용 기간이 연장되었을 것임.
- 또한, 중소기업에서는 대기업과 달리 임금피크제와 명예퇴직을 결합하여 고령 근로자의 조기퇴직을 권장하는 대응을 관측하기 어려움. 이는 공공부문과 마찬가지로 정년연장의 적용을 받게 되는 고령 근로자가 상당 규모로 존재할 수 있음을 의미함.
- 결과적으로, 중소기업의 정년연장의 고용효과를 살펴보려면, 해당 기업이 처한 구체적인 상황에 대한 이해가 선행되어야 함. 이번 면접조사에는 네 곳의 중소기업이 포함되었는데, 정년의무화 이후 일부 고령 근로자의 고용 기간이 약간이나마 연장된 기업이 두 곳, 별다른 변화가 없었던 기업이 두 곳이었음.
- 정년의무화로 고령 근로자의 고용이 연장된 기업 중 한 곳은 도급계약을 주로 취급하는 시설관리 서비스 업체임. 해당 기업에서는 근로

자의 인건비가 고객사와 계약한 금액에 포함되기 때문에, 정년연장으로 인한 추가적인 비용 증가 정도가 적었음.

- 다만, 고용 인원이 정해져 있는 조건에서 고령 근로자의 고용 기간 연장은 직접적으로 신규 채용의 감소로 이어지게 되는 구조임. 이 사례의 경우, 고령자가 많이 고용되어 있는 현장에서 청년을 신규로 채용하지는 않으므로, 중장년층의 고용에 일부 부정적인 영향을 미쳤을 수 있음.
- 또한, 도급계약의 특성상 추가적인 계약 연장 없이 기간이 만료되어 해당 업무를 담당하는 도급 업체가 변경되는 경우에, 기존의 근로자들은 신규 계약하는 업체로 고용이 승계되는 경우가 대부분임. 그 과정에서 정년이 임박한 고령 근로자들은 신규 업체로 고용이 승계되지 않는 경우가 많음. 이러한 경향은 정년연장의 효과를 줄이는 방향으로 영향을 미칠 수 있음.

- 미화나 경비 직무에는 고령자가 많은 인원을 차지하고 있어요. (정년의무화 이후) 고령자 연령대가 과거보다 늘어났어요. 근데 이게 고령화를 해서 늘어났는지 아니면 기업 규모가 커져서 그렇게 된 건지는 명확하지 않아요. (C3a)

- 고객사와 계약한 금액 안에 인건비가 다 들어가 있어요. (중략) 정년이 2년 늘어난 거 가지고 회사는 변화가 크게 없어요. 개인에게는 변화가 있겠죠. 과거에는 58세까지밖에 못 했는데, 2년에 대한 사회활동을 더 하면서 개인의 행복은 늘어났겠죠. (C3b)

- 새로운 업체와 계약을 할 때 고용 승계하는 비율이 대략 80% 정도 되는 것 같아요. 자동화되면서 인원이 줄어드는 부분도 있겠고, 한 층씩 관리하던 것을 1.5층으로 늘릴 수도 있고, 경우에 따라 다양해요. (중략) 건강상태 등을 봐가면서 계약을 하는 거죠. (C3b)

- 다른 중소 제조업체의 경우, 젊은 신규 인력의 수급이 잘 되지 않는 노동시장 외적인 요인, 고령 근로자의 비중이 비교적 적어서 정년을 연장해도 당장의 비용 부담이 적은 내부적 요인, 경영진에서 정년연장을 민감하게 반응하지 않은 소유주 특성 요인 등이 작용하였음. 이

사업체에서는 정년연장이 수월하게 이뤄졌고, 고령 근로자의 고용 기간이 연장되었음.

- 임금피크제 없이 정년이 연장되었고, 기업에서 명예퇴직을 권유하는 등의 조치도 시행되지 않았음. 기업 내에 고령 근로자의 비중이 적은 편이지만, 정년이 연장될 때마다 해당되는 연령의 근로자들의 고용 기간이 연장되어 왔음.
- 현재 시점에서는 정년연장이 적용된 고령 근로자의 수가 적지만, 향후 근로자들의 고령화가 더 진척되면 고용 기간이 연장되는 근로자 수가 더 늘어날 가능성이 있음.
- 다만, 이전까지 정년을 58세로 운영되던 시기에도 해당 기업은 일부 근로자에 한해 1~2년의 촉탁직을 운영한 바 있음. 따라서 관측된 고령자 고용 기간 연장 정도가 모두 정년연장으로 인한 효과라고 보기는 어려움.

• 저희가 애초에는 55세였을 거예요. 그러다가 56세로 했다가 58세로 했다가, 법제화되면서 60세까지 갔잖아요. (중략) 정년을 한 사람이 근래 들어서 한 4명 정도고, 58세에서 60세로 혜택을 보게 된 사람은 제가 첫 번째네요. (중략) 회사 입장에서는 정년을 늘려도 부담이 크게 늘어나는 상황은 아닌 거죠. (W3)

• 경영진에서 말은 그렇게 해요. '정년이 뭐 의미가 있냐. 걸어다닐 수 있으면 일해야지 않겠냐고요. 그런데 필요한 사람만 그런 거죠. (중략) 정년 58세일 때도 (회사가 필요한 사람들은) 정년 지나고 1~2년까지는 촉탁으로 일을 했어요. (W3)

- 중소기업 중에서는 취업규칙상으로 정년을 두고 있더라도 실질적으로는 정년이 작동하지 않는 기업도 있음. 그런 경우에는 전반적인 인구고령화로 기업 내에 고령 근로자의 비중이 늘어나더라도 그러한 결과가 정년연장으로 인한 결과라고 보기 어려울 것임.

- 중소기업에서 정년을 엄격하게 운영하지 않는 가장 큰 이유는 기업이 원하는 조건을 갖춘 신규 채용이 어렵기 때문이지만, 정규 직원의 채용으로 인한 고정 비용의 부담을 줄이기 위한 노력도 영향을 미치고

있었음.

- 정년제도가 저희 회사로서는 그다지 의미가 없어요. 경영하시는 대표님 철학도 그렇고 워낙 초창기 때부터 같이하신 분들이 많아서, 약간 실수가 있어도 그냥 그래 그럴 수 있지. 그러다 보니까 약간 기형적인 구조가 된 거죠. 회사에 젊은 사람들이 없고 거의 나이 드신 분들만 있어요. 회사가 더 힘들어지다 보니까 더 이상 정규직은 뽑지 않고 용역으로 대체하는 그런 구조가 돼버린 거죠. (C4)
- 한편, 정년제를 도입했어도 정년연장으로 인한 고용효과를 관측하는 것이 불가능한 기업들이 존재함. 대표적으로 정보통신 분야의 기업들은 2000년대 전후에 설립된 경우가 많은데, 당시에 20~30대였던 근로자들이 최근 들어 50대에 진입하고 있음.
- 이 분야의 기업들도 정년의무화에 맞춰서 정년을 60세로 규정하고 임금피크제 등의 임금체계 개편을 시행한 경우가 있지만, 아직 그로 인한 고용 변화가 나타나지는 않았음.
- 또한 정보통신 분야에서 관측된 흥미로운 특징으로, 기술 발전의 속도가 매우 빠르게 진행되기 때문에 50대 후반까지 회사에 남아 있을 것으로 기대하는 근로자의 비중이 매우 낮았음.
- 노동조합에서도 정년제나 임금피크제 논의보다는 명예퇴직금의 선택지를 확보하는 것에 더 많은 관심을 두고 있음.
- 정년은 60세로 지정이 되었는데 실제 해당되는 사람이 아무도 없어요. 평균 연령이 30대거든요. 50대 들어간 부장들하고 40대 후반인 차장들이 좀 있기는 해요. (W4)
- IT 업종은 정년까지 못 가고 본인이 나가게 돼요. 새로운 기술을 계속 습득해야 하고 틀도 바뀌고, 방법이 계속 바뀌고 계속 새롭게 적응을 해야 되거든요. (중략) 애초부터 IT 업종은 내가 여기에서 55세까지 버티고 있어야지 하고 입사하는 사람이 아무도 없어요. (W4)
- (젊은) 직원들은 희망퇴직제도가 있어야지만 혜택을 더 받을 수 있다고 생각을 하는 거예요. (중략) 어떻게든 많이 주고 보낼 수 있도록, 떠나는 사람은

또 박수 받으면서 떠날 수 있도록, 후배들을 위해서 먼저 나간다는 그런 전통이 있어야 된다고 봐요. (W4)

- 정년연장이 고령 근로자의 고용 기간에 미친 영향을 정리하면,
 - i) 이전부터 정년이 보장되어 온 공공부문은 2016~2017년 법안 시행으로 인한 정년의 추가적인 연장으로 고령 근로자의 고용 기간이 자연스럽게 증가하였음. 다만, 최근의 비정규직 정규직화 흐름에서 나타난 차등적인 조치들에 주목할 필요가 있음.
 - ii) 민간부문에서의 고용효과는 노동조합의 교섭력에 따라 상당한 차이를 보였음. 강한 노동조합이 있는 대기업의 생산직에서는 정년연장이 고령 근로자의 고용 기간을 연장하는 효과가 관측된 반면, 그렇지 않은 대기업에서는 정년연장의 혜택을 받는 근로자 규모가 제한적이었음.
 - 또한, 정년의무화 발표 이후 대기업이 선제적으로 제도 대응을 준비했다는 점에서, 정년연장으로 인한 고용 변화가 관측되는 시점은 실제로 제도가 도입된 것보다 빠를 수 있음.
 - iii) 중소기업에서는 개별 기업이 처한 구체적인 상황에 따라 정년연장의 효과가 상이할 것으로 보임. 정년제를 운영하지 않거나, 정년을 적용하지 않는 기업, 고령 근로자가 적은 기업에서는 제도 변화의 고용효과가 나타나기 어려움.
 - 하지만 대기업과 다르게 중소기업은 명예퇴직 등으로 고령 근로자의 조기퇴직을 권장하지 않는 경향이 있음. 따라서 정년제를 운영하는 기업에서는 고령 근로자의 고용 기간 연장이 관측될 것임.

□ 고령 근로자의 근로 조건 변화

- 공공부문과 대기업에서는 정년을 연장하는 과정에서 임금피크제를 비롯한 임금체계의 개편이 동반되었지만, 중소기업에서는 임금피크제 없이 정년만 연장하는 변화들이 많았음.
 - 공공부문과 민간 대기업에서 도입한 임금피크제는 개별 기업에 따라 제도의 구체적인 내용이 매우 상이하였음. 길게는 5년의 기간 동안

50%의 감액률을 적용하는 기업부터 2년 동안 10%만 감액하거나 마지막 1년만 40%를 감액하는 기업들이 관측되었음.

- 정년의무화 법안에서 임금체계의 개편은 정년연장의 반대 급부로 논의되었지만, 정년이 연장된 모든 기업에서 그러한 논리가 적용되는 것 같지는 않음. 예컨대, 일부 공기업에서는 기존의 임금피크제를 정년연장에 맞춰서 적용 연령의 구간만 변경하는 조치를 취하였음. 과거에 정년을 연장하는 조건으로 설계된 임금피크제를 정년이 보장된 이후에도 적용하기는 어려울 수 있음.
 - 해당 기업의 노동조합에서는 임금피크제의 수정을 주장하고 있으며, 일부 기업에서는 임금피크제의 적용 기간이나 감액률을 줄이거나, 일부 집단을 임금피크제 적용 대상에서 제외하는 등의 제도 변화가 나타나고 있음.
 - 이러한 임금피크제의 적용은 제도의 내용에 따라 일부 고령 근로자에게 경제적인 어려움을 가져올 수 있음. 임금피크제의 적용을 받는 근로자들은 임금수준이 근로자의 평균 임금에 비해 상당히 높은 경우가 많지만, 일부 기업에서는 마지막 해에 상당한 수준의 감액률(예컨대, 85%)을 적용하기도 함.
 - 흥미로운 점은 노동조합에서도 감액률의 가파른 감소를 반대하지 않았음. 임금피크제 적용 기간 동안의 평균적인 감액률(예컨대, 50%)을 조정하기 어려운 조건에서 그나마 마지막 해에 최저임금과의 차액 보전을 받을 수 있기 때문임.
- 임피 기간에 따라 감액률이 커지는 구조인데, 마지막 해에는 15%를 받거든요. 최저임금보다 낮아져서 그 차액만큼을 보전을 받고 있어요. (W2)
- 임금피크제의 적용으로 대기업과 공공부문에 속한 고령 근로자의 경제적 여건이 악화된 것은 맞지만, 중소기업의 고령 근로자는 임금피크제의 적용 여부에 관계없이 경제적으로 더 취약한 특성을 보임.
 - 고령 근로자의 임금수준이 최저임금 정도에 머무르는 중소기업의 경우에는 임금피크제의 적용을 논하는 것이 현실적으로 불가능에 가까

음. 임금의 일부를 감액하면, 최저임금에도 미치지 못하게 되어 근로자의 생계유지가 어려울 수 있기 때문임.

- 또한, 중소기업에서는 법안 발표 이후에 일단 지켜보자는 입장을 취하다 보니, 임금체계 개편과 같은 제도 변화를 미리 시도하지 않았음. 법안이 시행된 이후에는 연장된 정년이 법으로 보장되면서, 노동조합이 기업의 임금체계 개편에 협조할 이유가 줄어들었음.
- 결과적으로, 중소기업에서 정년연장의 적용 대상이 된 고령 근로자들은 이전까지 적용받은 근로조건을 정년까지 그대로 유지하는 경우가 대부분이었음.

- 근무시간이라든가, 임금 등 근무 조건 관련된 거에서 저희는 기존과 똑같이 적용이 되었어요. 근로자 나이가 많아졌다 해서 딱히 바뀌는 건 없는 거 같아요. (중략) 조합이 있는 이상은 앞으로도 그럴 겁니다. (W3)
- 정년이 지났다고 해서 근로 조건의 변화나 임금이나 근로시간이나 이런 게 전혀 변화가 없고, 보직 제한도 없어요. 근로조건의 변화는 아예 없었고, 생각해본 적도 없어요. (C4)

○ 임금피크제가 적용되는 고령 근로자에게 있어서 가장 큰 변화는 경제적 인 것이 아니라, 적절한 업무가 주어지지 않는 상황으로 인한 심리적인 어려움임.

- 임금피크제의 적용을 받는 고령 근로자들은 오랫동안 해당 기업에 근무하면서 주요 보직을 맡으며 핵심 인력으로 역할을 수행한 경우가 대부분임. 다수의 기업은 임금피크제의 적용으로 해당 근로자의 임금이 삭감되면, 기존의 보직을 면하는 조치를 동반하고 있음.
- 보직을 면한 근로자는 여전히 해당 분야에서 오랜 경력을 보유한 인력이므로, 기업 입장에서는 적절한 새로운 업무를 부여하여 인력을 활용할 필요가 있음.
- 고령 근로자 입장에서도 근로생애 대부분을 헌신해 온 기업에서 계속 존중받으면서 일정한 역할을 수행하기를 원하지만, 면접조사에서는 그러한 사례를 찾아보기 어려웠음.
- 일부 공기업에서는 보직을 마친 근로자에게 독립된 공간을 제공하면

서 기존 근로자들과 분리한 후, 새로운 업무를 부여하지 않고 있었음. 면직자가 보직 이전처럼 교대 근무를 수행하기 어렵고, 같이 일하게 되는 근로자들이 더 불편할 수 있다는 해석, 기관장이 후임 보직자에게 힘을 실어주기 위해 면직자의 업무 복귀를 바라지 않을 것이라는 해석이 있었음.

- 해당 기업에서는 최근 임금피크제를 적용하는 기간을 줄여서 보직자의 면직 시점을 늦추고, 공로연수 기간을 확대하여 정년 퇴직 전까지 기업에 다시 출근하는 기간을 줄이는 방식으로 대응하였음. 그러나 문제를 근본적으로 해소하였다고 보기는 어려움.
- 다른 공기업에서는 임금피크제가 적용되는 근로자를 별도의 T/O로 관리하고, 신입 직원이 수행할 수 있는 초보적인 수준의 업무에 재배치하고 있었음. 노동조합에서는 기업 측에서 동일 노동 동일 임금 원칙이 적용될까 우려하기 때문에 발생한 결과라고 비판함.

- 임금피크제도가 적용되는 사람들이 아무 일도 하지 못하는 것에 당연히 불만이 있죠. 뭐가 불만이냐면, 그래도 고위직, 관리직을 했잖아요. 그런데 무보직에서 별도 방에다가 몰아넣으니까 결국은 다 쓰고 소모품 폐기의 어떤 절차 같은 상실감을 느끼는 거죠. (C2)
- 지금 형태는 유휴인력이에요. 임피(임금피크제 적용 근로자)가 되는 순간 신입 직원들이 할 수 있는 정도의 일로 재배치가 돼요. 직급은 완전히 없애지고 별정직으로 가는 거고. (중략) 저희는 사회 문제도 있고 하니까 조직 상황에 맞게 개편하는 것도 괜찮다고 보거든요. 직급을 내려놓아도 전문가니까 직무는 유지를 하는 유연한 방법들이 있을 텐데요. (W2)

- 민간 대기업에서도 보직을 면한 근로자의 새로운 업무 배치는 대처하기 어려운 이슈임. 공공부문과 비교하면, 근로자 본인이 명예퇴직 대신 기업에 남기를 선택한 결과라는 점에서 차이가 있지만, 위계적인 조직문화에 익숙한 고령자가 새로운 선후배 관계에서 심리적으로 어려움을 느끼는 경우가 발생하고 있음.

- 면직 이후에 바로 그만두시는 분들도 계시고요. 기존 문화에 익숙한 사람은

내가 후배 밑에서 일 못 한다 하시는 분들도 있고, 아니면 적응을 해서 나름대로 전문성을 갖고 그 밑에서 같이하는 케이스도 있습니다. (C1)

- 서프라이즈 하고 분노하시기 때문에 처음에 휴가를 2주 정도 제공하고요. 그 다음에 어느 정도 정리가 되어서 오시면 호칭도 정해 놓고, (중략) 교육도 하고 조금 스무딩하는 과정을 통해서 적응하는 분들도 나오는 계기가 된 것 같아요. (C1)

- 한편, 축탁제 형식으로 정년 퇴직 후에 재고용이 된 근로자들은 현재 상황에 비교적 만족하고 있었음. 대기업 축탁직의 경우, 임금이 절반 수준으로 감액이 되더라도, 퇴직 후에 재취업이 가능한 다른 일자리에 비해서는 여전히 높은 수준이라는 점이 중요하게 작용하고 있음.
- 다만, 비판의 목소리가 없는 것은 아님. 노동조합에서는 기존의 업무와 관계없이 시니어 축탁직이 들어가는 공정이 지정되어 있는 것에 문제를 제기함. 생산직에서 퇴직한 근로자도 축탁직 전환 이후에는 계약직 근로자가 수행해 온 다른 자리로 옮겨야 하며, 이는 사무직이나 영업직에서 퇴직한 근로자에게도 동일하게 적용됨. 비생산직 퇴직자는 축탁직 신청 후에 적응을 하지 못하고 그만두는 사례가 나타남.

- 하던 직장에서 1년이라도 더 하니깐, 나가서 다른 데서 뭘 하는 것보단 낫죠. (W1b)
- 시니어 축탁이 본인이 일하던 자리에서는 절대 안 되고 다른 곳으로 옮기는 조건이에요. (중략) 사무직이든 영업직이든 축탁을 하려면 반드시 조립 공적으로 가야 해요. 연구소나 영업소에서 온 사람들은 적응을 못 하는 거지요. (W1c)

- 정년연장으로 인한 고령 근로자의 근로 조건 변화를 정리하면,
 - i) 가파른 감액률의 임금피크제가 도입된 기업의 고령 근로자들은 이전에 비해 경제적으로 어려움을 겪을 가능성이 있음. 일부 공기업에서는 임금피크제 마지막 해에 최저임금보다 낮은 임금을 받기도 함.
 - 반면, 중소기업에서는 임금피크제 적용으로 인한 임금 감소나 면직 등 근로조건의 변화 없이 정년까지 기존의 근로조건이 그대로 유지되

는 경우가 많았음.

- ii) 임금피크제 적용으로 보직을 면한 근로자들은 급격한 근로조건의 변화로 인해 상당한 수준의 심리적인 어려움을 겪는 것으로 나타남. 오랫동안 헌신해 온 기업이 근로자를 존중하지 않고, 숙련을 활용할 수 있는 적절한 업무를 부여하지 않기 때문임. 기업의 특성과 개인의 경력을 고려하여 고령 근로자를 활용할 수 있는 방안이 마련되어야 함.

제4절 소결

- 제5장에서는 전문가 및 민간 대·중소기업, 공공부문의 인사 담당자 및 노조관계자를 대상으로 심층면접조사 방식으로 정년의무화 시행 전후의 노사 대응을 살펴봤음. 주요한 분석결과를 정리하면 다음과 같음.
- 민간기업에서는 기업의 규모나 업종, 기업이 처한 상황에 따라 기업의 대응 정도가 매우 상이하였음.
 - 대기업은 임금체제와 직무체제를 개편하여 인건비 부담을 줄이고, 명예퇴직제도와 전직 교육 강화로 고령 근로자 비중을 줄이려고 시도함.
 - 신규 채용에 어려움을 겪는 중소기업은 정년이 지나도 고령 근로자를 계속 고용하였고, 이미 낮은 임금수준을 더 감액하는 변화는 관측되지 않았음.
 - 교섭력이 강한 노동조합에서는 임금피크제도 겨우 도입되었지만, 노동조합이 없는 기업은 기본급까지 조정되는 차이를 보였음.
- 공공부문에서는 민간기업과 달리 대부분의 기업이 법 개정에 맞춰서 자연스럽게 정년을 연장하였음.
 - 공기업에서도 임금피크제를 도입하는 변화가 나타났지만, 비용 절감이 아닌 기존 근로자의 이해관계를 고려한 결과였다는 점에서 민간부문과 달랐음.
 - 명예퇴직금의 상한이 정해진 조건에서 조기퇴직을 선택하는 근로자

가 매우 적고, 이직을 지원하는 교육도 별다른 영향을 미치지 못하였음. 그 결과, 정년까지 계속 고용을 선택하는 고령자 비중이 매우 높았음.

- 고령 근로자의 이해관계 대변을 위해 시니어 노동조합이 출범하였고, 기존 노동조합에서도 고령자들을 고려하기 위한 변화들이 관측되기 시작함.

○ 정년연장이 고령 근로자의 고용 기간 연장에 미치는 영향은 민간부문보다는 공공부문에서, 노동조합이 없는 기업보다는 교섭력이 강력한 노동조합이 있는 기업에서 더 크게 나타날 것임.

- 공공부문은 이전부터 정년을 보장했고, 정년연장으로 고령 근로자의 고용 기간이 더 연장되었음.
- 민간부문에서의 고용효과는 노동조합의 교섭력에 따라 상당한 차이를 보였음. 강한 노동조합이 있는 대기업의 생산직 근로자에서 효과가 가장 분명하고, 그렇지 않은 대기업은 정년연장의 혜택을 받는 근로자 규모가 비교적 작게 나타남.
- 중소기업은 조기퇴직하는 근로자가 적으므로, 정년제를 운영하는 기업에서는 정년연장으로 인한 고용 변화가 나타날 것임. 다만, 정년제를 운영하지 않거나, 실제로 적용하지 않는 기업들에서는 효과를 기대하기 어려움.

○ 정년연장으로 일부 고령 근로자 집단의 고용 기간이 연장되었을 수 있지만, 해당 고령자의 근로조건은 일정 부분 악화되었을 가능성이 있음.

- 가파른 감액률의 임금피크제 적용은 일부 고령 근로자를 빈곤에 처하게 할 가능성이 있음.
- 보직을 면한 근로자들은 헌신해 온 기업이 더 이상 적절한 업무를 부여하지 않는 상황에 적응하지 못하고 상당한 심리적 어려움을 겪고 있음.

제6장

요약 및 정책적 제언

□ 본장에서는 지금까지의 분석결과를 요약하고 정책적 함의를 제시

제1절 요약

□ 제3장에서는 각종 조사 및 행정통계를 활용하여 정년 및 관련 제도, 장년층(55~64세) 노동시장 특성을 중장기적으로 살펴봄. 주요한 분석결과는 다음과 같음.

○ 정년제, 단일정년제, 재고용제도, 임금피크제 등 정년제 관련 운영 기업 비율 및 정년 연령은 2017년까지 증가하다가 그 이후 안정적임. 이는 60세+ 정년의무화에 따라 제도적으로 정년제가 정착되고 있음을 시사 (사업체노동력 부가조사)

- 정년제 운영 기업 비율은 2014년 17.9%에서 2019년 22.6%로 4.7%p 증가함. 이 비율은 2018년까지 증가하다가 그 이후 정체되어 있음. 정년제 운영 기업 비율은 유노조, 대기업일수록 현저하게 높음.

- 가장 지배적인 정년제 운영 형태는 단일정년제로서 2014년 89.1%에서 2019년 91.6%로 2.4%p 증가함. 이 비율은 2017년까지 약간 증가하다가 감소함. 단일정년제 운영 기업 비율은 유노조 기업일수록

높지만, 기업 규모가 클수록 낮음.

- 단일정년제인 기업에서 규정된 정년은 2014년 59.4세에서 2019년 61.4세로 1.9세 늘어남. 정년은 2017년까지 길어지다가 이후 안정적임. 단일정년제 운영 기업의 정년은 유노조 기업일수록, 규모가 클수록 짧음.
- 정년퇴직자 재고용제도를 운영하고 있는 기업의 비율은 2014년 23.7%에서 2019년 28.9%로 5.3%p 증가함. 재고용제도 운영 기업 비율은 무노조 기업일수록, 규모가 클수록 높음.
- 임금피크제를 도입하고 있는 기업의 비율은 2014년 9.9%에서 2019년 21.7%로 11.8%p 증가함. 이 비율은 2017년까지 급격하게 증가하다가 정체되어 있음. 임금피크제 도입 기업의 비율은 유노조 기업일수록, 규모가 클수록 높음.

○ 이전의 주된 일자리가 임금근로에서 이직한 장년층(55~64세)의 이전 직장 근속연수, 이직 연령 등은 크게 변화가 없음. 그러나 정년퇴직 연령은 길어지고 있는데 정년퇴직자의 비율은 감소하고, 권고해고 연령은 큰 변화가 없지만 권고해고자의 비율은 증가하여 60세+ 정년의무화의 효과가 혼재된 양상을 보임(경제활동인구 고령층 부가조사).

- 이전 임금근로자의 2019년 근속연수는 12.3년으로 2013년 12.4년에 비하여 거의 변화가 없음. 또한 이전 비임금근로자의 2019년 이직 연령은 48.7세로 2013년 48.7세와 동일함.
- 정년퇴직자의 이직 연령은 2019년 58.8세로 2013년 57.7세에 비하여 1.1세 높아짐. 그러나 이직 이유 중 정년퇴직은 2019년 9.3%로 2013년의 10.4%에 비하여 1.1%p 감소함.
- 권고해고자의 이직 연령은 2019년 51.8세로 2013년 51.9세에 비하여 큰 변화가 없음. 그러나 권고해고자의 비율은 2019년 16.0%로 2013년 9.5%에 비하여 6.5%p 증가함

○ 정년을 전후한 장년층(53~62세)의 퇴직 연령은 높아지고, 특히 60세에서 퇴직 연령 돌출 현상이 심화되고 있어, 적어도 300인 이상 사업체에 서는 60세+ 정년의무화의 효과가 장년층에서는 나타나고 있음(고용보험DB 결합자료).

- 퇴직 연령은 2017년까지 높아지다가 이후 안정적으로 2019년 퇴직 연령은 60.5세로 2013년의 58.1세에 비하여 약 2.4세 높아짐. 모든 기준 연도 및 연령에서 추적하면 60세 퇴직률이 가장 높음.
- 60세+ 정년 의무화에 따라 60세 이전 퇴직률은 낮아지고 60세 근방의 퇴직률은 높아짐. 즉 60세+ 정년 의무화에 따라 60세에서 퇴직 연령의 돌출(spike) 현상이 심화되고 있음을 시사함.
 - 55세 근로자의 55~57세 퇴직률은 2013년 6.6% → 2014년 4.1% → 2015년 1.4% → 2016년 0.2% → 2017년 0.0%로 낮아짐.
 - 59세 근로자의 59~61세 퇴직률은 2013년 22.4% → 2014년 25.5% → 2015년 27.4% → 2016년 30.3% → 2017년 38.6%로 높아짐.

□ 제4장에서는 60세+ 정년 의무화 시행 전후를 조사한 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 2015년 및 2017년 자료에 이중차분법을 적용하여 2016년 이후 시행된 60세+ 정년 의무화의 고용효과를 분석함. 주요한 분석결과는 다음과 같음.

- 60세+ 정년 의무화 제도는 전반적으로 고용에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 분석됨, 다만, 중소기업에서는 고령자의 고용을 확대시킨 것으로 나타났음(표 6-1 참조).
 - 분석대상을 전체로 하거나 부분으로 하더라도 거의 대부분의 분석결과에서 전체 고용, 고령자 고용, 청년층 고용, 장기근속자 고용 모두에서 통계적으로 유의한 정책의 효과는 발견되지 않았음.
 - 그러나 중소 규모 기업에서는 60세+ 정년 의무화 제도의 시행이 제도가 의도한 대로 55세 이상 고령자 고용을 확대한 것으로 나타났음.
 - 대기업의 경우에는 상당수가 이전부터 정년을 60세 이상으로 설정하여 운영하고 있거나 명예퇴직으로의 유도 등을 통해 고용을 조정하고 있기 때문에 정년연장 의무화 제도의 시행이 대기업들의 고용에 직접적인 영향을 미치지 못한 것으로 판단됨.
 - 중소기업의 경우에는 상대적으로 고령층 근로자 비중이 높은 반면, 신규 채용에서는 상대적으로 어려움을 겪고 있어 정년연장 의무화 제

도의 시행에 따라 고령층 근로자의 고용을 확대할 수밖에 없는 상황에 놓였던 것으로 판단됨.

〈표 6-1〉 60세+ 정년 의무화 고용효과 실증분석 종합

		전체 고용	55세 이상 고용	35세 미만 고용	20년 이상 고용
전 체		×	×	×	×
기업 형태	공기업	×	×	×	×
	민간기업	×	×	×	×
기업 규모	중소기업	×	+	×	×
	대기업	×	×	×	×
산업	제조업	×	×	×	×
	서비스업	×	×	×	×
직종	관리직	×			
	전문직	×			
	사무직	×			
	서비스직	×			
	판매직	×			
	생산직	×			
	단순직	×			
성	남성	×	×	×	×
	여성	×	×	×	×
실험군-대조군 조합	정년 60세로 상향 vs. 정년 60세 이상으로 유지	×	×	×	×
	정년 60세로 상향 vs. 정년 60세 미만으로 유지	×	×	×	×
	정년 60세로 상향 vs. 정년제 계속 미운영	×	+	-	×
	정년제 신규 도입 vs. 정년 60세 이상으로 유지	×	×	×	×
	정년제 신규 도입 vs. 정년 60세 미만으로 유지	×	×	×	×
	정년제 신규 도입 vs. 정년제 계속 미운영	×	×	×	×

주: ×는 정책의 효과가 통계적으로 유의하지 않음을 의미. +는 정책의 효과가 양(+)의 방향임을 의미. -는 정책의 효과가 음(-)임을 의미.

- 60세+ 정년 의무화의 효과는 실험군과 대조군을 어떻게 설정하는가에 따라 분석결과가 상이하고, 일부의 조합에서는 흥미로운 분석결과가 관찰됨.
 - 두 기간 모두에서 정년제도를 운영하지 않은 사업체(D3)를 대조군으로 삼고, 정년 연령을 60세 미만으로 설정하였다가 제도 시행 후 정년을 60세 이상으로 상향한 실험군1(T1)과 비교할 경우, 정년연장 의무화제도의 시행이 정책 의도대로 고령층 고용을 증가시킨 반면, 청년층 고용에는 부정적인 영향을 미친 것으로 나타남.
 - 이러한 결과는 한요셉(2019)의 연구 결과에서도 발견된 부분이며, 상황에 따라서는 청년층과 고령층이 생산과정에서 대체관계에 있을 수 있다는 것을 암시함.
 - 따라서 정년연장 의무화로 인해 영향을 받게 될 가능성이 있는 청년층 고용에 대한 면밀한 관찰과 대응책 마련도 필요함을 보여줌.
- 60세+ 정년 의무화 정책의 효과는 사업체의 일부 특성들과 상호 작용할 가능성이 있는 것으로 나타남.
 - 먼저, 고령층 고용 비율이 높을수록 60세+ 정년 의무화 정책으로 고령층 고용이 확대될 가능성이 있는 것으로 나타남. 특히 중소기업에서 그 효과가 강하게 발견됨.
 - 정년의 연장 기간이 클수록 60세+ 정년 의무화 정책으로 대규모 기업과 서비스 산업에서 고령층 근로자에 대한 부정적 효과가 유의하게 나타났음.
 - 인건비 비중이 높을수록 60세+ 정년 의무화 정책으로 고령층 고용이 중소 규모 기업에서는 증가, 제조업에서는 감소하는 것으로 관찰됨.
 - 이는 보다 노동집약적이고 고령층 비중도 높은 중소 규모 기업에서 60세+ 정년 의무화 정책으로 고령 근로자 고용이 확대되면서 인건비 비중도 늘어나는 상황을 반영한 것으로 보임.
 - 이는 제조업이 서비스업보다 생산기술의 특성으로 60세+ 정년 의무화 정책으로 노동의 상대적 생산비용이 높아지면, 기계화 또는 자동화 등을 통하여 고령 근로자를 대체하고 있기 때문인 것으로 추측됨.

- 영업이익률이 높을수록 60세+ 정년 의무화 정책으로 일부 집단에서는 청년층 고용이나 고령층 고용, 그리고 전체 고용이 감소하는 모습이 관찰됨.
 - 이는 수익추구형 기업일수록 60세+ 정년 의무화에 따른 노동비용 증가에 고령층 조기퇴직으로 대응하여, 1인당 영업이익은 오히려 높아질 수도 있기 때문인 것으로 풀이됨.
- 임금피크제 여부에 따라 60세+ 정년 의무화 정책의 고용효과는 크게 변화되지는 않음.
 - 60세+ 정년 의무화 정책에 대한 기업의 대표적인 정책이 임금피크제인데, 정년 의무화 정책의 고용효과가 임금피크제의 운영 여부와 통계적으로 유의한 관계를 가진다는 증거가 발견되지 않았음.

□ 제5장에서는 전문가 및 민간 대·중소기업, 공공부문의 인사 담당자 및 노조 관계자를 대상으로 정년 의무화 시행 전후 노사의 대응을 심층면접함. 주요한 분석결과를 정리하면 다음과 같음.

- 민간부문에서는 기업 규모, 산업, 노사관계에 따라 60세+ 정년 의무화 정책에 대한 개별 기업의 대응이 매우 상이하였음.
 - 대기업은 임금체제와 직무체제를 개편하여 인건비 부담을 줄이고, 명예퇴직제도와 전직 교육 강화로 고령층 근로자의 비중을 줄이려고 시도함.
 - 신규 채용에 어려움을 겪는 중소기업은 정년이 지나도 고령 근로자를 계속 고용하였고, 이미 낮은 임금수준을 더 감액하는 변화는 관측되지 않았음.
 - 교섭력이 강한 노동조합에서는 임금피크제도 겨우 도입되었지만, 노동조합이 없는 기업은 기본급까지 조정되는 차이를 보였음.
- 공공부문에서는 민간기업과 다르게 대부분 법 개정의 따라 자연스럽게 정년을 연장하였음.
 - 공기업에서도 임금피크제를 도입하는 변화가 나타났지만, 비용 절감이 아닌 기존 근로자의 이해관계를 고려한 결과였다는 점에서 민간부

문과 달랐음.

- 명예퇴직금의 상한이 정해진 조건에서 조기퇴직을 선택하는 근로자가 매우 적고, 이직을 지원하는 교육도 별다른 영향을 미치지 못하였음. 그 결과, 정년까지 계속 고용을 선택하는 고령자 비중이 매우 높았음.
 - 고령 근로자의 이해관계 대변을 위해 시니어 노동조합이 출범하였고, 기존 노동조합에서도 고령자들을 고려하기 위한 변화들이 관측되기 시작함.
- 정년연장이 고령 근로자의 고용 기간 연장에 미치는 영향은 민간부문보다는 공공부문에서, 노동조합이 없는 기업보다는 교섭력이 강력한 노동조합이 있는 기업에서 더 크게 나타날 것임.
- 공공부문은 이전부터 정년을 보장했고, 정년연장으로 고령 근로자의 고용 기간이 더 연장되었음. 민간부문에서의 고용효과는 노동조합의 교섭력에 따라 상당한 차이를 보였음.
 - 강한 노동조합이 있는 대규모 기업에서는 생산직 근로자에게 정년 연장의 효과가 가장 분명하고, 그렇지 않은 대규모 기업에서는 정년연장의 혜택을 받는 근로자 규모가 비교적 작게 나타남.
 - 조기퇴직자가 낮은 중소 규모 기업의 경우 정년제를 운영하는 기업에서는 정년연장으로 인한 고용 변화가 나타날 것임. 다만, 정년제를 운영하지 않거나, 실제로 적용하지 않는 기업들에서는 효과를 기대하기 어려움.
- 정년연장으로 일부 고령 근로자 집단의 고용 기간이 연장되었을 수 있지만, 해당 고령자의 근로조건은 일정 부분 악화 가능성이 있음.
- 가파른 감액률의 임금피크제 적용은 일부 고령 근로자를 빈곤에 처하게 할 가능성이 있음.
 - 보직을 면한 근로자들은 헌신해 온 기업이 더 이상 적절한 업무를 부여하지 않는 상황에 적응하지 못하고 상당한 심리적 어려움을 겪고 있음.

제2절 정책적 제언

- 장기적으로 노동시장에서 고령자의 고용 기간 연장이 자연스럽게 자리를 잡기 위해서는 직무와 성과에 따라 보상을 받는 합리적인 임금 결정 체계로의 개편이 필요함.

- 기존의 연공적 임금 결정체계에서는 기업이 고령 고령자의 고용 기간 연장으로 인한 비용 부담을 감당하기 어려움.
- 연공적 임금체계는 노동생애 초기에 생산성보다 적은 임금을 받는 대신, 후기에 생산성 이상의 임금으로 보상을 받는 구조임. 생애 전반에 걸쳐서 생산성과 임금이 균형을 이루게 되는 지점이 암묵적인 정년으로 작용하게 됨.
- 균형 시점을 지나서 법정 정년이 정해지는 경우, 기업은 개인의 생산성보다 더 많은 임금을 지급해야 하므로, 고령 근로자가 정년에 이르기 전에 조기퇴직을 선택하도록 권유함.
- 금융업을 중심으로 한 민간부문의 일부 기업에서 명예퇴직금으로 고령자의 조기퇴직을 유인하고, 기업 내 고령 근로자의 비중 증가를 사전에 차단하는 시도들이 그 사례임.

- 합리적인 임금 결정체계의 정착을 위해서는 임금정보화 사업의 확산 및 단계적인 확대 과정이 요구되는 등 상당한 시간이 소요될 것으로 전망
- 임금정보 사업을 내실화하고, 그에 기초하여 직무평가 도구와 직무등급제 모형이 개발되어야 함. 또한, 직무급과 성과주의 적용이 용이한 분야부터 우선적으로 임금 결정체계를 전환하고, 모범사례를 발굴하여 보급하는 작업이 요구됨.
- 현실적으로는 연공적 임금체계에서 근속 증가에 따른 기울기를 완화할

수 있도록 초임금을 상향 조정하고, 승급률(step-up)을 하향 조정하는 방향으로 임금체계를 수정·보완할 필요가 있음.

- 또한, 이중임금제(two-tier wage system)를 통해서, 근속 초기에 비교적 높은 임금상승률을 적용한 이후 낮은 임금인상률과 임금피크제 배제를 적용하는 방식이 임금체계의 개편에 도움이 될 수 있음.
 - 실제로도 유사한 형태의 합리적인 임금 결정체계를 도입하는 사업체의 비중이 증가하고 있음. 신규 입사자에게는 상대적으로 연공성이 약한 임금체계가 적용됨.
- 단기적으로 합리적인 임금 결정체계가 자리를 잡기 이전까지, 조기퇴직 유인을 줄이고 60세 이후 재고용 촉진 등을 지원하는 노력이 필요
- 연공적 임금체계하에서 정년이 연장되면, 고령 근로자들은 생산에 기여하는 것 이상의 임금을 받아 금전적인 이득을 누림.
- 이에 대기업을 중심으로 다수의 사업장에서는 임금피크제와 직무 조정을 통해서 고령 근로자의 근로시간을 줄이거나 직무를 재배치하여, 근로자가 생산성에 부합하는 임금을 받도록 변화를 시도함.
 - 근로자 입장에서는 정년 이후부터 노령연금의 수급 전까지 소득 단절 기간을 앞둔 상황에서, 고용 기간의 연장과 임금의 감액을 맞교환하는 제도로 인식되었음.
 - 그러나 법정 정년이 60세 이상으로 의무화된 이후로, 이전에 합의된 임금피크제는 법에서 보장한 정년까지의 고용 기간에 임금의 감액을 강제하는 불합리한 제도라는 인식이 증가함.
 - 많은 고령 근로자들은 정년까지 기업에 남았을 경우에 누릴 수 있는 혜택이 충분하지 않다고 여기며, 혹은 기업의 권유에 따라 명예퇴직을 선택하고 있음.
 - 이러한 조건에서는 정년을 연장하더라도 실제로 고용 기간이 연장되는 근로자의 규모가 제한적일 수밖에 없음. 실제로 정년연장으로 인한 고용 기간 연장 효과는 공공부문과 유노조 대기업, 일부 중소기업 등의 집

단에서만 제한적으로 관측되었음.

- 단기적으로는 근로자가 자발적으로 명예퇴직을 선택하는 유인을 줄이고, 동시에 기업이 근로자에게 조기퇴직을 원하는 유인을 줄이기 위한 제도적 지원이 고령 근로자의 고용 기간 연장에 도움이 될 수 있음.
- 고령 근로자는 명예퇴직으로 받는 혜택이 적을수록, 기업에 남을 경우에 누릴 수 있는 이익이 클수록 정년퇴직을 더 선호함. 이를 고려하여 ① 정년퇴직을 선택한 근로자에 대한 금전적, 비금전적 처우를 개선하고, ② 정년퇴직 이후부터 노령연금 수급 시점까지의 소득 단절 해소를 위한 대책을 지원하는 방안을 마련할 필요가 있음.
- 그러나 이에 따른 비용을 기업이 전적으로 부담한다면, 기업은 여전히 근로자의 조기퇴직을 더 선호할 것임. 이를 고려하여 ① 기업이 고령 인력을 적극적으로 활용할 수 있도록, 모범 사례의 발굴 및 구체적인 가이드라인을 제시하고, ② 고령 근로자의 고용으로 인한 비용의 일부를 정부가 지원하는 방안이 고려되어야 함.

- 고령 근로자의 처우 개선을 위한 제도적 지원이 필요함.
- 정부는 임금피크제가 적용되는 고령 근로자의 소득 감소를 완화하고 임금피크제의 확산을 지원하기 위해 임금피크제 지원금 제도를 운영해 왔으나, 해당 지원금은 2018년 이후 폐지되었음.
- 정년퇴직을 선택한 고령 근로자의 소득 감소를 지원하거나 혹은 일정한 소득 수준을 보장하기 위한 다른 제도적 대안이 제시되지 않으면, 조기퇴직을 선택하는 고령 근로자의 비중은 지금보다 더 늘어날 수 있음.
- 공공부문의 경우, 공기업에 대한 예산 지원 과정에서 총액인건비의 제한 규정 완화가 고령 근로자의 처우 개선에 도움이 됨. 인건비의 총액이 제한된 상황에서는 젊은 근로자 중심의 노동조합과 고령 근로자 사이의 갈등관계가 형성되고, 노동조합은 기존 조합원의 이해관계를 대변할 수 밖에 없음.
- 비금전적인 부문의 처우 개선에 있어서는 고령자의 특성을 고려할 필요

가 있음. 고령자에게 적합한 직무를 개발하여 근로자에게 새로운 업무를 부여하는 방식은 교육 기간이나 적응 능력 등을 고려할 때, 효과가 제한적일 가능성이 큼.

- 고령자는 기존에 익숙한 업무를 지속하거나 혹은 해당 업무를 지원하는 역할이 우선적으로 고려되어야 함. 임금의 감액 정도에 따라 근로시간을 조정하는 방식이 노사 모두에게 있어서 더 적절한 선택이 될 수 있음. 은퇴 이후의 삶을 위한 준비가 필요한 시점이라는 점에서도 근로시간을 단축하는 방식이 노사 양측 모두 선호할 가능성이 높음.

- 60세 이후의 재고용을 촉진하고 고용을 연장하기 위한 제도적 지원 강화도 필요함.

- 일부 대기업에서는 정년퇴직자를 촉탁직으로 재고용하는 방식을 도입하였음. 정년퇴직자는 임금피크제보다 큰 폭으로 임금이 감액되기도 하지만, 은퇴 후 재고용된 근로자들의 만족도는 높은 수준임. 60세 정년퇴직 이후 촉탁직 1년을 거쳐 은퇴한 후 실업급여를 수급하면, 대략 노령연금의 수급 시점에 도달하게 됨.

- 그러나 촉탁직을 통한 노사 간의 자체적인 대응은 한계가 명확함. 감액된 임금으로도 생계를 유지할 수 있는 근로자 집단의 규모가 제한적이고, 노령연금의 수급 시점이 2023년 63세로 연장되고, 장기적으로 2033년까지 65세로 연장되면, 그때마다 촉탁 기간의 연장으로 대응하는 것이 어렵기 때문임.

- 기존 사업체에서의 계속 고용 지원과 함께, 정년퇴직자의 재취업을 지원하는 교육 및 서비스를 확대할 필요가 있음. 또한, 고령자의 적극적인 재취업을 지원하기 위한 고용안전망의 강화가 요구됨.

참고문헌

- 고용노동부(2017), 「사업체노동력 실태현황」.
_____(2017.12), 「55+ 현역시대를 위한 장년고용정책」.
_____, 『고용형태별 근로실태조사』, 2007~2019.
_____, 「근로형태별 부가조사」, 2003~2019.
_____, 「사업체노동력 부가조사」, 2014~2019.
_____, 「고용보험DB 결합자료」, 2013~2019.
- 고은정·양동훈·지형주(2018), 「임금피크제 도입이 기업의 인건비와 노동생 산성에 미치는 영향에 관한 연구」, 『경영건설팅연구』 18(1), pp.1-12.
- 관계부처합동(2019. 9), 『인구구조 변화의 영향과 대응 방향』.
- 김경수(2019), 「정년연장과 임금피크제의 고용효과」, 『산업동향&이슈』 제25 호, 국회예산정책처, pp.29-38.
- 김병권·우석진·안종길·빈기범(2013), 「세제혜택이 가계의 연금저축 행태 에 미치는 인과적 효과」, 『사회보장연구』 제29권 3호, pp.53-79.
- 김혜원·최형재(2015), 「임금피크제는 청년 고용을 촉진하는가」, 사업체패널 학술대회 발표자료.
- 남상호·임용빈(2018), 「정년연장의 파급효과 분석」, 한국재정학회 춘계학술 대회.
- 남재량(2017), 「임금피크제 도입 사업체의 고용성과 연구」, 사업체패널 학술 대회 발표자료.
_____(2018), 『정년 60세 이상 의무제 시행의 고용효과 연구』, 한국노동연구 원.
- 대한상공회의소(2016), 「정년 60세 시대의 기업대응실태조사」, 보도자료, 2016. 4. 22.
- 성주호·신동진·배상현(2017), 「정년연장 및 임금피크제 시행에 따른 재무 적 효과」, 『보험금융연구』 28(3), pp.81-102.
- 어수봉(2013), 「정년연장과 노동시장 효과: 전망과 과제」, 정년연장과 임금체

- 어수봉(2013), 「정년연장과 노동시장 효과: 전망과 과제」, 정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회 발표문
- 어수봉 외(2014), 「정년연장의 노동시장 효과 분석」, 『직업과 자격 연구』 3(1), pp.1-22.
- 오학수(2014), 「희망자 전원 65세까지 고용조치와 기업의 대응」, 『국제노동브리프』 2014년 12월호, 한국노동연구원, pp.61-71.
- 이상민·이아영(2016), 「정년연장과 시간제근로」, 『산업관계연구』 26(1), pp.27-49.
- 이상철(2013), 「기업 정년연장 실태 분석과 60세 정년 의무화의 주요 쟁점」, 『임금연구』 21(3), pp.28-37.
- 이수경·민현주(2019), 「임금피크 근로자의 퇴직인식 연구: 공기업을 중심으로」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 32(2), pp.163-194.
- 이승렬·최강식·강승복·오상훈(2013), 『60세 정년제 조기정책 및 65세까지 일할 수 있는 기반 구축』, 고용영향평가 연구, 고용노동부.
- 일본 노동정책연구·연수기구(2014), 『改正高年者雇用安定法の施行に企業はどうしたか』, JILPT.
- 일본 후생노동성, 「高年者の雇用状況」, 각 연도.
- _____, 「高年者雇用実態調査」, 각 연도.
- 전용일·김성태·박소은·임두빈(2014), 『60세 정년제가 노동시장에 미치는 영향』, 고용노동부.
- 청년위원회(2015), 「정년연장 의무화와 기업의 신규 채용」, 청년리포트 11.
- 최강식·이수원·박지영(2013), 「정년연장이 기업에 미치는 경제적 효과」, 『중소기업연구』 35(4), pp.293-313.
- 통계청(2017), 「공공부문 일자리행정통계」.
- _____, 「경제활동인구 고령층 부가조사」, 2005~2019.
- 한국경영자총협회(2017), 「정년 60세 법제화 이후 인사·임금제도 변화 실태 조사」.
- 한국경제연구원(2019), 『정년연장의 쟁점과 과제』.
- 한국은행(2015), 「정년연장이 노동시장에 미치는 영향과 관련된 주요국 사례」, 『국제경제리뷰』 제19호, pp.1-17.

한요셉(2019), 『60세 정년 의무화의 영향 : 청년고용에 미치는 영향을 중심으로』, 한국개발연구원.

함인희(2014), 「정년 60세 의무화법에 대한 근로자 인식과 정책 니즈」, 『한국 사회정책』 21(1), pp.179-213.

Angrist, J.(1998), “Estimating the Labor Market Impact of Voluntary Military Service Using Social Security Data On Military Applicants,” *Econometrica* 66, pp.249-288.

Angrist, J. and A. Krueger(1991), “Does Compulsory School Attendance Affect Schooling and Earnings?,” *The Quarterly Journal of Economics* 106(4), pp.979-1014.

Lazear, E. P.(1979), “Why Is There Mandatory Retirement?,” *The Journal of Political Economy* 87(6), pp.1261-1284.

부록

〈부표 1〉 중소기업과 대기업 간 정책효과 차이의 통계적 유의성 검증

	종속변수			
	전체 근로자 수	55세 이상 근로자 수	35세 미만 근로자 수	20년 이상 근속자 수
2017년	4.766 (0.482)	-3.325 (0.247)	-12.847 (0.071)	-4.581 (0.234)
실험군 * 2017년	5.717 (0.818)	-3.444 (0.744)	-19.422 (0.457)	5.933 (0.675)
중소기업*2017년	0.329 (0.966)	4.883 (0.132)	13.663 (0.089)	3.699 (0.394)
중소기업*실험군 * 2017년	-5.544 (0.836)	7.252 (0.523)	21.912 (0.435)	-4.623 (0.761)
Obs	5,300	5,300	5,300	5,300
R-squared	0.008	0.022	0.005	0.109

주 : 기타 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.
()안의 값은 p-value.

〈부표 2〉 실증분석 표본에 포함된 공기업의 실험군-대조군 분포(2015년 기준)

(단위: 개)

집단	세부 집단	사업체 수
실험군	전체	4
	T1: 정년 60세 미만 → 정년 60세 이상	3
	T2: 정년제 미도입 → 정년제 도입 + 정년 60세 이상	1
	T3: 정년제 미도입 → 정년제 도입 + 정년 60세 미만	0
대조군	전체	72
	D1: 정년 60세 이상 → 정년 60세 이상	68
	D2: 정년 60세 미만 → 정년 60세 미만	4
	D3: 정년제 미도입 → 정년제 미도입	4

60세 정년 의무화의 고용효과

- | | |
|---------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2020년 12월 24일 인쇄
2020년 12월 31일 발행 |
| ▪ 발행인 | 배규식 |
| ▪ 발행처 | 한국노동연구원
☐3☐0☐1☐4☐7 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 979-11-260-0488-1 (비매품)