

# 임금피크제와 기업경쟁력

2004. 12. 2

김 정 한

(한국노동연구원 연구위원)

# Contents

- I. 사회의 고령화 실태 및 문제점
- II. 기업에서의 고령화 및 임금실태
- III. 정년제도와 연령차별
- IV. 임금피크제
- V. 고령화 사회의 정책과제

# I . 사회의 고령화 실태 및 문제점

## 1. 고령화 사회의 급진전 및 그 원인

### 가. 고령화의 급진전

<표 1> 고령화 진전의 국제비교

	도달년도			증가소요년수	
	7% (고령화사회)	14% (고령사회)	20% (초고령사회)	7→14%	14→20%
한국	2000	2019	2026	19	7
일본	1970	1994	2006	24	12
프랑스	1864	1979	2020	115	41
독일	1932	1972	2012	40	40
영국	1929	1976	2021	47	45
이탈리아	1927	1988	2007	61	19
미국	1942	2013	2028	71	15

## 나. 고령화의 원인과 문제점

### 1) 고령화의 원인

- 출산율 저하
- 평균 수명의 연장

### 2) 고령화의 문제점

- 인구구조의 변화와 부양비 급증
- 출산율 저하와 평균수명의 증가 → 연령계층별 인구구조에 변화 초래

## II. 기업에서의 고령화 및 임금실태

### 1. 기업에서의 연령구성 추이

<표 2> 기업내부 인력구성 변화

년도	평균연령	평균 근속년수	연령대별 분포				
			10대	20대	30대	40대	50세 이상
1985	30.6	3.6	9.5	44.4	26.8	14.3	5.0
1990	32.6	4.4	6.1	38.5	31.2	16.5	7.7
1995	35.1	5.6	3.0	33.4	32.5	19.0	12.1
2000	36.3	5.9	1.3	29.6	33.7	22.8	12.6
01	36.3	6.2	1.1	28.5	33.8	24.0	12.6
02	36.7	6.0	1.2	28.4	33.6	23.7	13.1

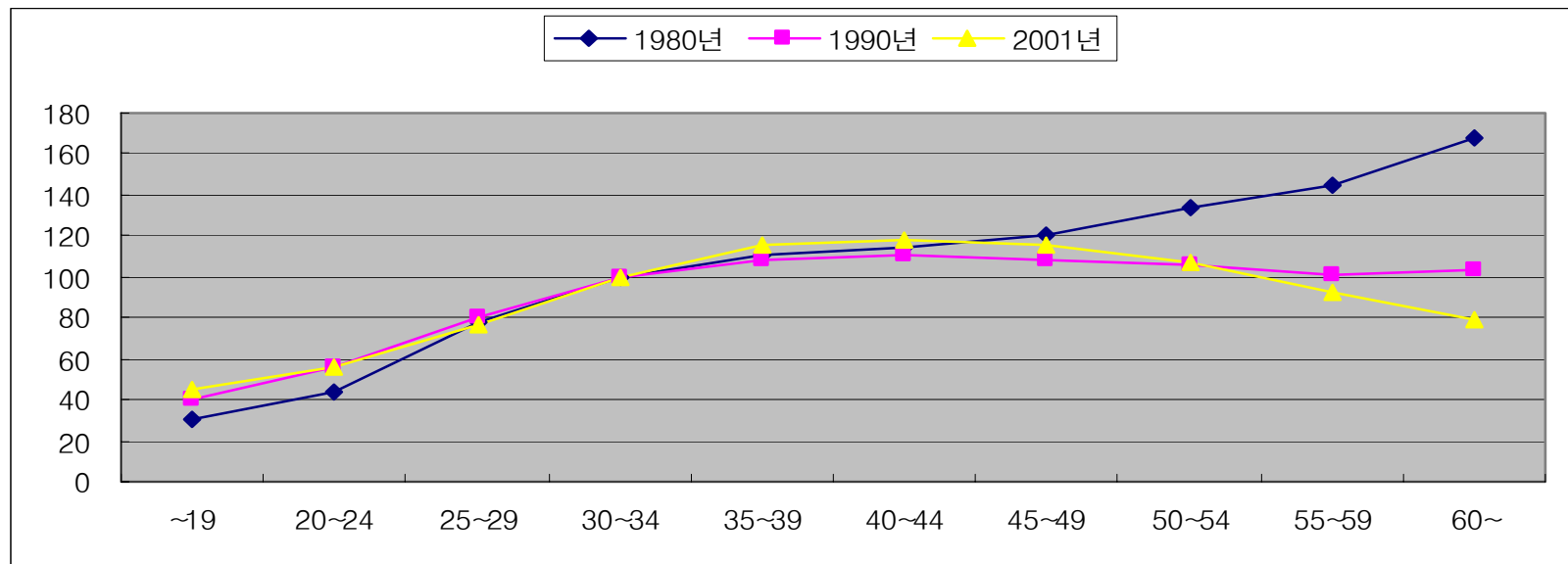
주 : 10인 이상 비농 전산업 근로자 대상.

자료 : 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각년도

- 기업내부인력의 고령화 원인
  - 24세 이하 젊은 층의 기업으로의 유입감소에 기인
- 청년층의 노동시장 진출이 격감한 이유 : 고학력화에 기인
- 고학력화 → 기업내부 인력구성의 고령화 초래

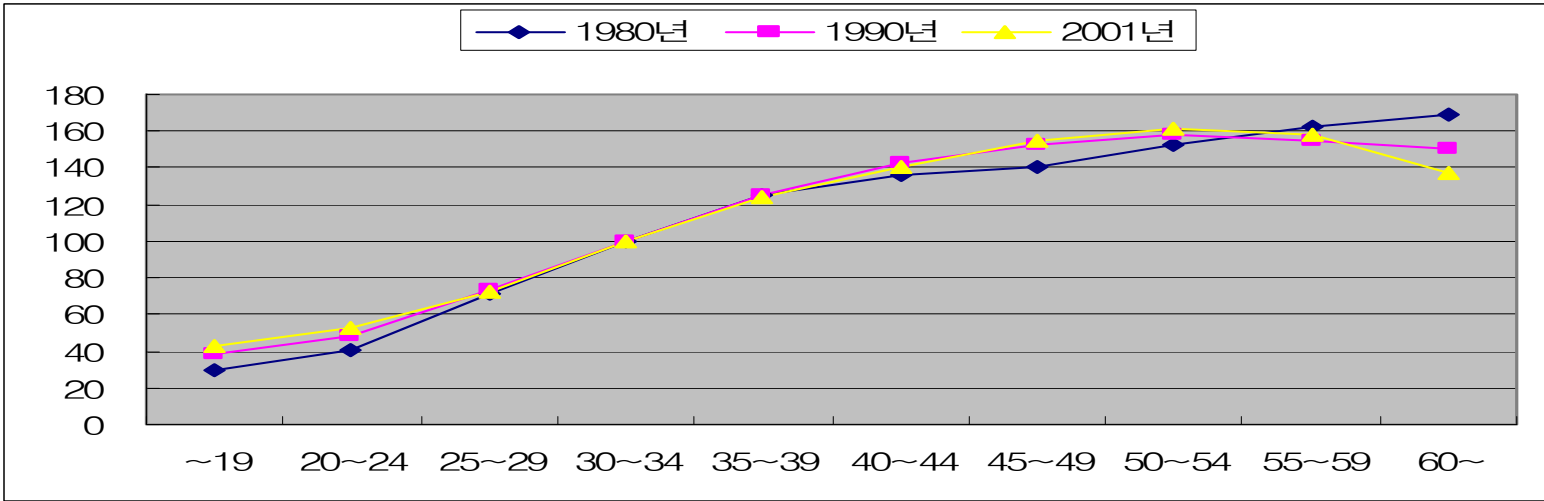
### 2. 고령화와 임금수준

[그림 1] 연도별 임금곡선 추이



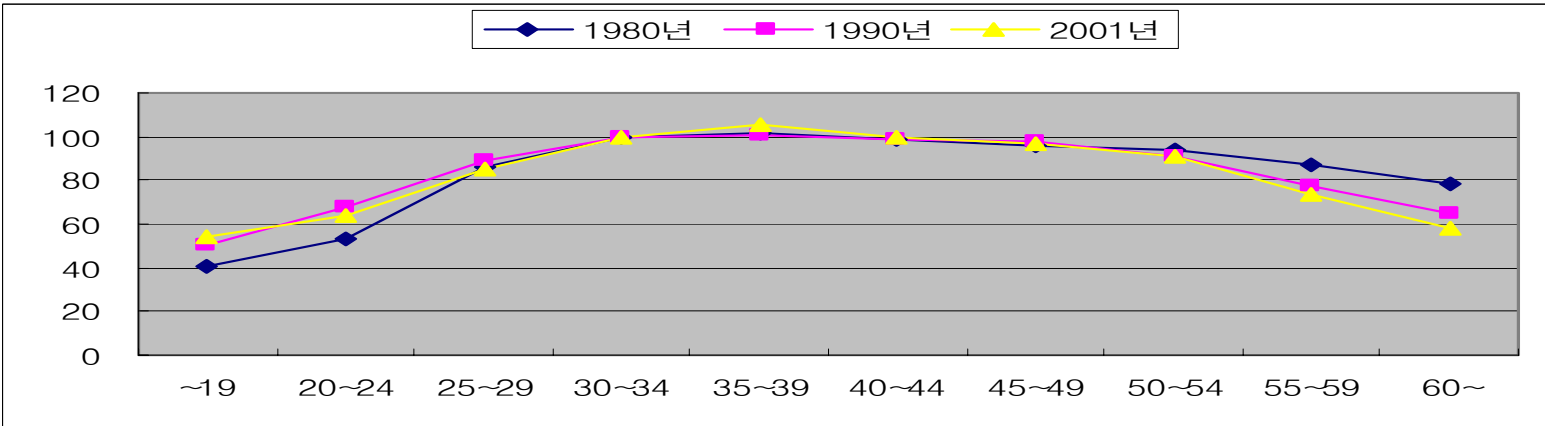
주 : 연봉 = 정액급여 \* 12 + 연간 특별급여

[그림 2] 사무직 근로자 연령계층별 임금수준추이



주 : 연봉 = 정액급여 \* 12 + 연간특별급여

[그림 3] 생산직 근로자 연령계층별 임금수준추이



주 : 연봉 = 정액급여 \* 12 + 연간특별급여

## III. 정년제도와 연령차별

### 1. 정년제도의 의의

- 정년제 : ‘근로자가 일정연령에 도달한 것을 이유로 본인의 노동능력 유무와 당사자의 개별적 선택과 노동계속의 표시와는 관계 없이 일률적으로 노동계약을 자동적으로 종료시키는 제도
- 정년의 경제·사회·가계적 측면에서의 중요성
  - 경제적 측면
  - 사회적 측면
  - 가계적 측면

### 2. 실제 정년실태, 정년 미준수 원인 및 문제점

#### 가. 평균 정년연령 및 퇴직실태

- 300인 이상 대기업 근로자의 평균정년연령 : 56.6세
- 그러나 조기퇴직 일반화



나. 조기퇴직의 원인과 문제점

1) 조기퇴직의 원인

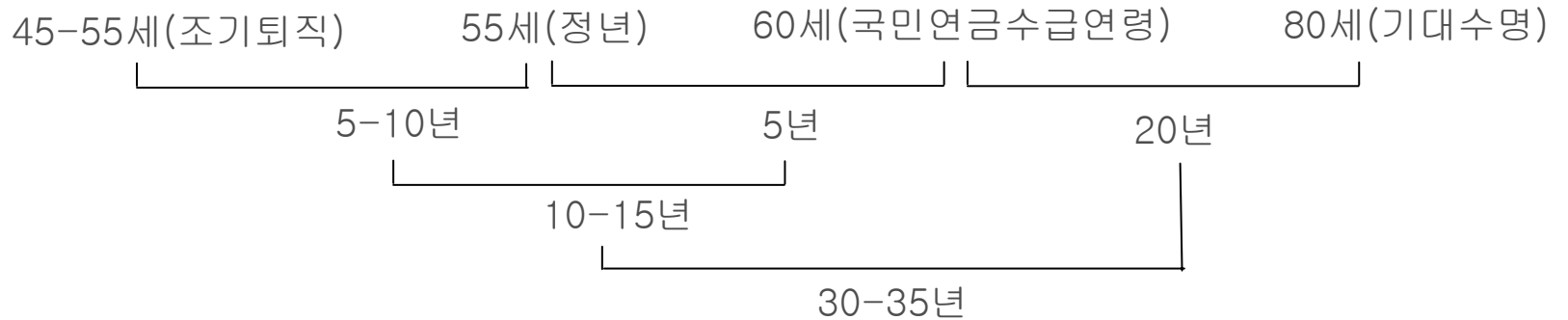
- ① 임금의 연령 프리미엄
- ② 고령자에 적합한 직무 및 직종 부재
- ③ 직위 부족으로 인한 고령자 고용 기피
- ④ 기업시민으로서의 인식 부족

2) 조기퇴직의 문제점

- 개인 : 안정적 소득원천이 없어지게 됨에 따라 근로빈곤계층 (working poor)으로 전락, 가정문제로 이어져 가정파괴의 주된 요인으로 등장
- 기업 : ① 고령자의 능력·경험 미활용      ② 종업원의 사기 저하  
          ③ 사회보장비(법정복리비)증대    ④ 개인의 소비감소로 경영실적 악화
- 국민경제 차원 : ① 연금과 건강보험 등 사회보험재정부담 급증  
                      ② 사회불안 심화                    ③ 소비 위축으로 경제활력 저해

### 3. 노후생활보장제도의 실태 및 국제비교

[그림 4] 퇴직, 정년, 국민연금 및 기대수명



#### 가. 노후생활자금의 원천

- 1) 국민연금
- 2) 퇴직금
- 3) 개인연금
- 4) 저축

## IV. 임금피크제

### 1. 임금피크제의 정의

- 임금피크제란 근로자의 계속고용을 위해 일정 연령을 기준으로 임금을 조정하고 그 기간동안 고용을 보장하는 제도

### 2. 임금피크제의 유형

- 현행 정년고용보장형 임금피크제모델
- 고용연장형 임금피크제모델
  - ① 정년연장형 임금피크제모델
  - ② 고용연장형 임금피크제모델

### 3. 현행 정년보장형 임금피크제 도입시 고려요인

- ① 임금 굴절연령
- ② 임금감액률
- ③ 임금구성항목의 조정
- ④ 고령자적합직종 또는 직무의 개발

### 4. 현행 정년보장형 임금피크제와 퇴직금 및 국민연금

- 퇴직금 삭감문제 해결방안
  - 1) 퇴직금중간정산제
  - 2) 퇴직연금제
- 국민연금

### 5. 임금피크제 도입절차

- ① 준비단계
- ② 통지단계
- ③ 실시단계
- ④ 평가단계

<표 3> 임금피크제 도입기업 사례

기업명	대상연령	임금피크제 유형	운영 기간	임금지급률	직위	업무	대상 인원	정년
신용보증기금	만55세 (정년3년전)	정년보장형 고용연장형	3년+3년	평균 55% 1년차 : 75% 2년차 : 55% 3년차 : 35%	업무 지원직 (별정직)	채권추심 소송대행 기타업무	9명	만58세
산업은행	만55세 (정년3년전)	정년보장형	3년	1년차 : 80% 2년차 : 70% 3년차 : 70%	별정직 (개별 계약직)	후선업무담당 (상당역 등)	6명	만58세
우리은행	만55세로 임원승 진 못한 직원 (정년3년전)	정년연장형	4년	1년차 : 70% 2년차 : 60% 3.4년차 : 40%	별정직 정규직	연체관리, 신규업체 관리 등 300개 직무		만59세
대한전선	일급 3만천원이 상자 (생산직근로자)	정년보장형	-	일급 31,000~34,000원	별정직 (개별 계약직)	기존업무 수행	276명	만57세
한국컨테이너 부두공단	만54~56세 (정년3년전) 일반직	정년보장형	3년	1년차 : 75% 2년차 : 55% 3년차 : 35%	별정직 (개별 계약직)	별도의 전문직 수행	8명	만57~59세
대우해양조선	만53세 (정년5년전) 사무기술직	정년보장형 고용연장형	3년+4년	정년전 : base-up 과 성과급 조정 정년후 : 점감	정규직	기존업무 수행	약100명	만57세
수자원공사	정년 3년전	정년보장형 고용연장형	3년	1년차 : 90% 2년차 : 80% 3년차 : 60%	직군전환 (업무지원직 및 계약직)	별도 업무 부여	13명	1급 59세 2급 이하 58세

## V. 고령화 사회의 정책과제 : 임금피크제와 관련하여

### 1. 기업

가. 최고경영자의 고령자 고용의 중요성 인식 및 명확한 방침 제시

나. 임금제도의 개선

○ 고령화사회에서의 보상관리정책

① 직무급이나 연봉제로 임금체계 전환

② 연령과 관계없는 임금제도 구축

③ 복선형 임금제도 구축

④ 시니어직 신설

다. 직무재설계 등 직장개선

라. 연령우대문화의 불식

### 2. 종업원

가. 직업능력개발

나. 변화 적응력 배양

다. 건강유지

### 3. 노동조합

- 가. 생산성 향상에 대한 적극적 협력 자세 견지
- 나. 배치전환 등 이동에 대한 부정적 태도 타파
- 다. 정년보장과 고용연장의 필요성 제시
- 라. 임금인상위주의 노동운동 불식

### 4. 정부

- 가. 고령자에 대한 편견 불식 및 고용연장 분위기 조성
- 나. 고령자 적합직무 또는 직종 개발
- 다. 선진사례 홍보
- 라. 고령자 고용을 촉진하는 단체 설립
- 마. 고령자 고용기업 및 고령자 개인에 대한 지원체제 구축