

kiri Weekly

2014.5.26 제285호

이슈

정년연장에 따른 기업의 퇴직급여 부담과 시사점

포커스

전화권유판매 수신거부의사 등록시스템 도입의 의미와 시사점

글로벌 이슈

금융안정위원회의 보험권 자본규제 강화

중국 방카슈랑스시장의 현황

금융시장 주요지표

kiri 보험연구원
Korea Insurance Research Institute

이슈와 포커스는 연구자 개인의 의견이며, 보험연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.
서울시 영등포구 국제금융로 6길 38 (여의도동 35-4) 8층 보험연구원 (문의 : 변철성 수석담당역 / 02-3775-9115)



정년연장에 따른 기업의 퇴직급여 부담과 시사점

강성호 연구위원, 정원석 연구위원

요약

- 최근의 60세 이상으로의 정년연무화 조치는 기업의 노동비용 증가와 근로자의 은퇴자산 증가라는 양면성을 초래할 것으로 예상됨.
 - 특히, 고령화에 따라 퇴직급여에 대한 관심이 증가함에 따라 노후소득보장 및 소득보장에 필요한 비용 분석이 주요 관심분야로 부각되고 있음.
 - 그러나, 이에 대한 구체적인 추정결과 도출을 통한 정책방향 제시가 미흡하였던 것으로 판단됨.
- 각 연령대별 추정 조기퇴직자 비율과 분석가정을 바탕으로 정년연장 대상자를 추정한 결과, 54~59세 근로자들 중 약 12만 2,000명이 최대 6년에서 최소 1년의 정년연장 혜택을 받게 될 것으로 추정됨.
 - 이들 모두에게 정년연장을 적용할 경우, 54~59세 대상자에 소요되는 추가적 퇴직급여액은 8,534억 원(연간 1,927억 원)으로 추정됨.
 - 정년연장 대상자 1인당 추가 퇴직급여로 환산하면, 54~59세 대상자 1인에 소요되는 추가적 퇴직급여액은 950만 원(연간 214만 원)으로 추정됨.
 - 임금피크제 적용에 의한 임금감소액을 최종 소득의 70~90%로 하여 기업이 추가적으로 부담할 퇴직급여액을 산출하면, 5,974억 원~7,681억 원으로 추정됨(연령대별 임금감소율 고려 시 7,728억 원).
- 기업부담 완화 및 고용안정을 고려할 때 퇴직급여 부담에 대한 추가적 세제혜택 및 정부지원금은 중소기업 중심으로 제공될 필요가 있음.
 - 임금피크제 도입 시 업종별(생산직, 관리직 등) 다를 수 있는 노동생산성이 고려되어야 함.
 - 추가적 세제혜택 및 정부지원금 제공 시 재무상태가 취약할 뿐만 아니라, 종사자가 많고 임금수준도 낮은 중소기업이 우선적으로 적용되어야 할 것임.
- 60세 이상으로의 의무 정년연장은 고령화에 대비한 노후소득의 추가적인 마련이라는 차원에서 도입된 것으로 이해할 때, 기업에 대한 일정 추가 부담은 기업의 사회적 책임 혹은 사회안전망의 역할 차원에서 이해될 필요가 있음.

1. 검토배경



- 우리나라 정년제는 기본적으로 노·사간 협의에 의한 임의제도였으나, 정년을 만 60세 이상으로 의무화함에 따라 고령노동의 가치를 새로이 평가하게 되었다는 점에서 큰 의의가 있음.
 - 2013년 4월 정년을 만 60세 이상으로 연장하기 위한 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 일부 개정 법률안’이 국회를 통과함에 따라 그 동안 권고사항으로 되어 있던 ‘정년 60세’ 조항이 의무화됨.
 - 근로자 300인 이상 공공기관과 기업은 2016년 1월 1일부터, 근로자 300인 미만 지방자치단체와 중소기업은 2017년 1월 1일부터 이 법을 적용받게 됨.
- 정년연장의 법제화로 개인의 노동기간이 길어질 것으로 예상되나 현재에도 기업에서 정한 퇴직연령이 제대로 지켜지지 못하고 있다는 점에서 실효성에는 의문이 제기될 수 있음.
 - 그 이유로는 그 동안 정년제가 노사 자율에 의해 수행되는 권고사항에 머물러 있었을 뿐 아니라 정년에 대한 인식 부족으로 현실과 규정간의 운영상 괴리가 컸기 때문임.¹⁾
 - 실제 주된 사업장에서의 퇴직연령은 ‘53’²⁾~‘54세’³⁾라는 측면에서 3~4세의 현실과 규정 간 괴리가 발생하고 있음.
- 60세 이상으로 정년의무화(이하 60세 정년의무화) 조치는 기업의 노동비용 증가와 근로자의 은퇴자산 증가라는 양면성을 초래하게 될 것임.
 - 그 동안 정년제에 따른 근로자의 노후소득(은퇴자산), 기업측면에서의 비용분석에 대한 연구들은 있었으나 60세 정년의무화 이전의 상황을 고려한 것들이고, 그 이후의 상황을 고려한 분석결과는 찾아보기 어려움.
 - 특히, 고령화에 따라 퇴직급여에 대한 관심이 증가함에 불구하고, 노후소득보장 및 비용분석측면에서 구체적인 추정결과 도출을 통한 정책방향 제시가 미흡하였던 것으로 판단됨.

1) 이승길(2013), 『고령자의 정년연장과 규제완화』, 노동법논총.

2) <http://nie.chosun.com/information/information01.asp?mode=view&pidx=6000&pdepth=0&pageNow=10&schk=&skey=>

3) 방하남 외(2012), 『기업의 정년실태와 퇴직 관리에 관한 연구』, 한국노동연구원, 연구보고서 2012-05.

- 이와 관련하여, 정년연장에 따른 대상자 규모 혹은 사회비용⁴⁾을 추정할 사례는 발견되거나 퇴직급여를 추정하거나 이를 바탕으로 개선안을 제시한 연구는 찾아보기 어려움.
 - 또한 이들 기존연구들은 전체 베이비부머 세대 혹은 54세 이후의 전체 임금근로자에 대한 정년연장 효과를 언급함으로써 실질적인 정년연장⁵⁾ 대상자가 과대 추정되거나 이로 인해 기업부담이 과대평가될 여지가 있음.⁶⁾
- 이에 정년연장으로 인한 기업의 퇴직급여 추가부담을 추정하고 다음과 같은 분석내용을 통해 시사점을 제시하고자 함.
 - 정년연장으로 기업이 부담하게 될 추가적인 퇴직급여 수준은 어느 정도인지?
 - 임금피크 적용에 따라 사업주 추가부담은 어떻게 변화할 것인지?
 - 정년연장에 대한 고려사항을 비롯한 주요 정책 대안에 대해 살펴보고자 함.

2. 우리나라 사업장 및 정년 현황



- 우리나라 퇴직급여 대상 사업장 현황을 살펴보면, 2012년 기준으로 1,687,000개소가 존재하고 총 종사자는 14,743,000명으로 조사됨.
 - 사업체 수는 300인 이상 대규모 사업체 수는 0.17% 수준이었으나, 30인 미만 사업체 수는 95.9%였음.

4) 전용일 외(2013)에서는 정년연장에 따른 수혜자규모 및 기업의 추가인건비, 그리고 사회보험부담을 추계하고 있음.

5) 실질적 정년연장 대상자는 자발적 퇴직을 제외한 정년연장 대상자를 의미함. 즉, 정년연령 대상자 중에는 자발적으로 퇴직하는 경우도 있으므로 이들을 제외한 비자발적 퇴직자를 대상으로 추정해야 함.

6) 금재호 (2011), 「중장년층의 고용불안과 정년연장」, 월간노동리뷰, pp. 61~75에서는 직접적으로 정년연장 대상자나 기업 부담을 추정하고 있지는 않지만, 베이비부머 연령층 전체를 대상으로 정년연장 효과를 논하고 있음.

〈표 1〉 사업장 규모별 사업체 수 및 종사자 수(2012년 기준)

(단위: 천개 소, 천명, %)

사업장 규모	사업체 수	총종사자 수	상용근로자	기타 종사자 수
30인 미만	1,618(95.87)	7,989(54.19)	4,993(48.15)	2,996(68.51)
30인~99인	56(3.29)	2,757(18.70)	2,049(19.76)	708(16.19)
100인~299인	11(0.67)	1,786(12.12)	1,457(14.05)	329(7.53)
300인~999인	2(0.14)	1,143(7.75)	926(8.93)	217(4.96)
1,000인 이상	0(0.03)	1,067(7.24)	945(9.11)	122(2.80)
전체	1,687(100.00)	14,743(100.00)	10,370 (100.00)	4,373(100.00)

주: 1) '기타 종사자 수'에는 임시·일용직, 무급가족종사자 등이 포함됨.

2) ()안은 비율임.

자료: 고용노동부 홈페이지(고용노동통계포털, 전국, 산업별, 성별, 규모별 사업체 수 및 종사자 수(종사자지위별)).

- 총 종사자 수와 상용근로자 기준으로, 300인 이상 대규모 사업장에 종사하는 비율은 각각 15.0%, 18.0%였으며, 30인 미만 사업장에서는 각각 54.2%, 48.2%였음.
- 따라서, 중소기업 및 영세사업체에 종사하는 근로자가 대부분이며, 특히 30인 미만 중소기업에 종사하는 근로자 비율이 높은 것으로 나타남.

■ 우리나라는 사업장 규모가 클수록 정년제 운영비율이 높으므로 소규모 사업장에 종사하는 근로자는 정년제에 의한 퇴직급여 보장이 미흡할 것으로 판단됨.

- 사업장 규모별로 보면, 300인 이상 사업장 중 96%가 정년제를 도입하고 있으나, 30~299인 사업장은 74.1%, 30인 미만의 영세사업장은 22.1%만이 정년제를 도입하고 있어 대규모 사업장 중심으로 정년제가 운영되고 있음.
- 정년제도 유형별로 보면, 대부분 단일정년제를 선택하고 있으며, 이러한 비율은 사업장 규모가 작을수록 다소 높음.

〈표 2〉 사업장 규모별 정년도입 현황과 유형

(단위: 개 소, %)

사업장 규모	정년제운영	단일정년	직급별정년	직종별정년	혼합정년
30인 미만(12,438)*	22.1(100.0)	19.4(87.8)	1.8(8.1)	0.6(2.7)	0.4(1.8)
30~299인(4,264)*	74.1(100.0)	62.0(83.7)	5.6(7.6)	4.4(5.9)	2.1(2.8)
300인 이상(2,887)*	96.0(100.0)	73.1(76.1)	6.9(7.2)	9.5(9.9)	6.5(6.8)

주: 1) 300인 이상 정년 현황은 전수조사 기준이며, 300인 미만 정년 현황은 사업체 노동력 부가조사 기준임.

2) ()*안은 사업장 수를 의미하며, 300인 미만 사업장은 표본이므로 전체 규모를 산출하지 않음.

3) ()안은 정년제 운영하는 사업장 중 정년유형별 비율임.

자료: 전용일(2013)을 재구성함.

■ 단일정년제를 도입하고 있는 사업장의 정년연령 분포를 살펴보면, 55세, 58세, 60세 순으로 정년을 도입하는 비율이 높음.

- 사업장 규모별로 보면, 300인 이상 사업장에서 55세 정년 비율이 34.3%로 가장 높았으며, 58세 21.8%, 60세 17.9%로 나타나고 있음.
- 30인 미만 사업장과 30~299인 사업장에서도 55세 정년 비율이 각각 33.9%, 30.9%로 가장 높았으며, 58세 24.8%, 25.4%, 60세 17.9%, 23.1%로 나타나고 있음.
- 이를 고려한 단일정년제 도입 사업장의 평균정년연령은 57.6세⁷⁾로 조사되어 의무적으로 정년이 60세로 연장되면 약 3년 정도의 근로 연장효과가 있을 것으로 추정됨.
 - ※ 일본은 1998년에 60세 정년의무화 이후 2013년 65세로 연장, 영국·미국 등에서는 정년을 설정하는 것을 고령자를 차별하는 것으로 판단하여 정년 제도를 금지하는 추세임.⁸⁾
 - ※ 공무원의 정년은 2008년 6월 공무원법 개정으로 직급에 관계없이 2013년 이후 60세로 통일되었고, 공기업의 경우는 일반적으로 57-58세가 정년임.⁹⁾

〈표 3〉 단일정년제 도입 사업장의 정년연령 분포

(단위: 개 소, %)

사업장 규모	54세 이하	55세	56세	57세	58세	59세	60세	61세 이상	전체
30인 미만(2,643)*	0.9	33.9	6.4	8.7	24.8	2.2	17.9	5.2	100.0
30~299인(2,409)*	0.7	30.9	3.1	5.5	25.4	2.0	23.1	9.3	100.0
300인 이상(2,112)*	0.5	34.3	4.3	9.7	21.8	3.0	20.6	5.8	100.0

주: 1) 300인 이상 정년 현황은 전수조사 기준이며, 300인 미만 정년 현황은 사업체 노동력 부가조사 기준임.
 2) ()안은 단일정년제를 운영하는 사업장 수를 의미함.
 3) ()안은 단일정년제 운영하는 사업장 중 정년연령 비율임.
 자료: 전용일(2013).

■ 우리나라의 정년제 실태에 대해 살펴보면, 2012년 기준으로 평균 정년규정이 57.6세¹⁰⁾로 추정되나, 노동현장에서의 주된 일자리에에서의 퇴직은 이 보다 3~4세 낮은 것으로 분석되고 이후 제2의 근로생애기간을 맞이할 것으로 예상됨.

- 다음 〈표 4〉는 2008년 기준 주된 일자리 퇴직연령, 기업정년 등에 대한 결과인데, 주된 일자리에에서의 퇴직연령은 54.1세, 규정상 기업의 정년은 56세로 약 2년의 격차가 발생하는 것으로 조사되었음.

7) 전용일 외(2013), 『정년연장이 기업에 미치는 영향 연구』, 고용노동부·한국비용편익분석연구원.
 8) <http://nie.chosun.com/information/information01.asp?mode=view&pidx=6000&pdepth=0&pageNow=10&schk=&skkey=>
 9) 이승길(2013), 『고령자의 정년연장과 규제완화』, 노동법논총.
 10) 전용일 외(2013), 『정년연장이 기업에 미치는 영향 연구』, 고용노동부·한국비용편익분석연구원.

〈표 4〉 우리나라 근로자의 규정 및 실제상 정년연령 비교

(단위: 세, 년)

구분	주된 일자리에서의 퇴직연령	조사된 기업의 정년	제2의 근로생애 기간	최종 은퇴연령
전체	54.1	56	14.0	68.1
남성	54.4	56	12.9	67.3
여성	53.8	56	14.5	68.3

자료: KLIPS(제6차); 통계청(2008), 「경제활동인구조사부가조사」; 고용노동부(2008); 방하남 외(2012) 재인용.

- 또한, 주된 일자리 퇴직 후 제2의 근로기간을 약 14년 정도 갖은 후 노동시장에서 완전히 은퇴하는 연령은 68.1세로 조사되고 있음.
- 주목할 점은 주된 일자리 퇴직 후 제2의 근로기간 동안의 일자리는 상대적으로 열악할 것이므로 주된 일자리로 부터의 조기퇴직은 퇴직급여 보장에 취약할 수밖에 없을 것이라는 점임.

■ 직장이동에 따른 고용형태 변화를 보면, 젊은 층의 경우는 고용안정성이 높은 고용형태(정규직)로 전환되는 비율이 높으나, 연령이 높아짐에 따라 이러한 현상은 줄어들음.

- 특히, 50대와 60대의 경우는 직장 이동시 다른 연령층에 비해 정규직으로의 이직률은 낮아지고 비정규직으로의 이직률은 높아지므로, 50대 이후 정년 이전의 조기퇴직은 노후소득보장에 위협이 될 수 있음.

〈표 5〉 직장 이동에 따른 고용형태의 변화 (1998~2007년)

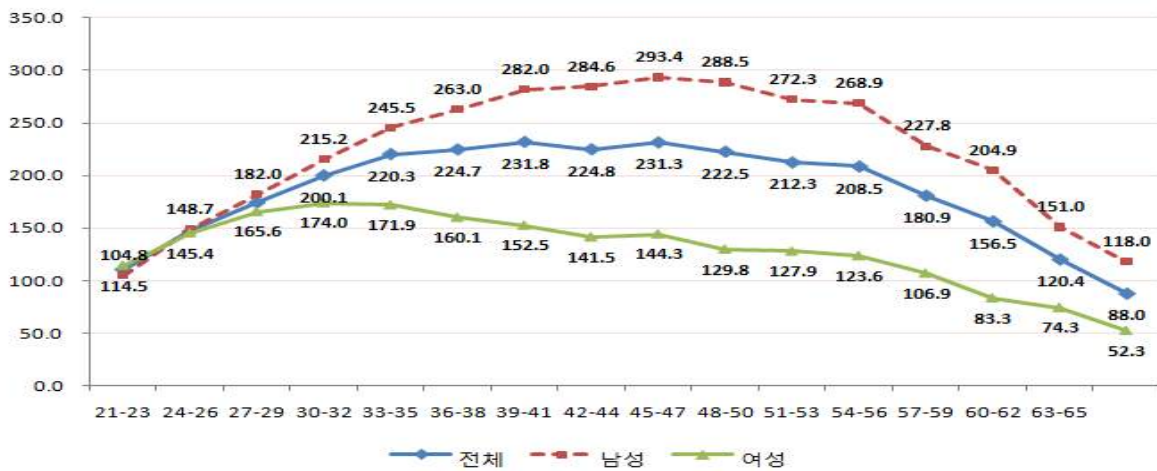
(단위: %)

이전 직장의 고용형태		새 직장의 고용형태		
		정규직	비정규직	자영업
30대	정규직	63.9	16.6	19.5
	비정규직	34.2	45.3	20.5
40대	정규직	51.8	19.9	28.3
	비정규직	25.2	56.9	17.9
50대	정규직	50.4	27.7	21.9
	비정규직	20.2	67.6	12.2
60대	정규직	46.6	37.2	16.2
	비정규직	14.2	75.5	10.3

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널조사 원자료 분석; 금재호(2011) 재인용.

- 재취업으로 인한 임금 변화를 보더라도 연령이 높을수록 임금 감소를 경험하는 확률이 높을 것으로 추정됨.
 - 한국노동패널조사 1998~2007년 동안 임금근로자에서 임금근로자로 직장을 이동한 개인을 대상으로 임金的 변화를 분석한 결과, 30, 40대는 각각 13.0만 원, 3.9만 원 증가한 반면, 50대, 60대는 각각 3.1만 원, 4.4만 원 감소함.¹¹⁾
- 연령대별 임금소득분포 현황을 살펴본 결과, 임금근로자들은 평균적으로 40대 중·후반에서 임금피크를 경험하고 이후에 지속적으로 감소하는 형태를 보이고 있음.
 - 2010년 8월 기준 남성임금근로자의 월평균임금은 45~47세에 정점에 다다른 후 감소하기 시작하여 56세 이후 현저하게 낮아지나, 여성 임금의 경우는 이미 30대 초에 정점에 도달한 후 지속적으로 감소하는 형태로 나타남.
 - 특히, 정년을 전후한 연령인 54~56세와 57~59세 사이에 남성의 임금은 15.3%, 여성은 13.5% 감소하는 것으로 조사됨.

〈그림 1〉 임금근로자의 연령대별 월평균 임금: 2010년 8월



자료: 통계청(2010), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』 원자료; 금재호(2011).

11) 증감액은 개인별 증감액을 평균한 값이며 연도효과를 배제하기 위해 2005년도를 100으로 하는 소비자물가지수로 임금을 조정한 것이며, 『한국노동패널조사』 원자료를 분석한 금재호(2011)를 재인용함.

3. 정년연장에 따른 기업의 퇴직급여 부담 분석



가. 분석가정 및 분석방법

■ 분석대상은 정년연장의 적용대상이 되는 54~59세의 피용자로 하되, 연령대별 분석을 위해 통계청 인구현황 및 국민연금통계연보상 사업장가입자 현황 자료를 활용함.

- 퇴직급여 적용대상이 되는 피용자에 대한 직접적인 조사가 없으나, 동 대상자는 국민연금의 사업장가입자와 개념적으로 일치하므로 연령별 임금소득수준을 제공하고 있는 국민연금 사업장 가입자 자료를 활용하여 분석함.
- 국민연금통계연보 상 연령별 가입자 수는 5세 단위로 제공되고 있어 연령별 정년효과를 분석하기 위해서는 5세 단위 가입자 수를 연령별로 세분화해 주어야 하므로 통계청의 50대 모집단 인구비례를 활용하여 54~59세의 연령별 대상자 수를 산출함.
- 대상연령은 최초 54세부터 퇴직하기 시작한다는 점을 고려하여 최소 정년연령과 최대 법정 정년연령인 54~59세를 대상으로 하였음.
 - 60세는 법정퇴직연령이므로 정년효과에 의한 추가적인 퇴직급여가 발생하지 않는다는 점에서 59세까지로 설정함.

〈표 6〉 인구비율을 활용한 연령별 정년 대상자 수 추정

(단위: 천명)

연령	인구 수	5세 구간 인구비중(A)1)	5세 구간 국민연금 사업장 가입자 수(B)	추정 근로자 수(A×B)2)	퇴직비율	
					정년퇴직 비율3)	조정퇴직 비율4)
54세	714	17.4%	813 (55~59세)	234	2.52%	12.5%
55세	739	25.0%		203		
56세	630	21.3%		173		
57세	545	18.4%		150		
58세	602	20.4%		166		
59세	440	14.9%		121		
전체	3,670	-	2,164 (50~59세)	1,047	1.00%	10.2%

주: 1) 54세의 경우 50~54세 인구에서 차지하는 비중, 55~59세의 경우는 55~59세 인구에서 차지하는 비중임.

2) 5세 구간 인구비중(A) × 5세 단위 국민연금 사업장 가입자 수(B)로 산출함.

3) 고용보험통계연보상(2012년 기준)의 5세 구간별 고용보험피보험자수 대비 정년퇴직자 수의 비율로 산출하되, 여기서의 퇴직은 '60세 이전의 비자발성 조기퇴직'을 의미함(조정퇴직도 동일).

4) 고용보험통계연보상(2012년 기준) 비자발적 퇴직으로 분류되는 8개 항목 중에서 '경영상 필요에 의한 퇴직', '회사이전 등 근로조건변동', '기타 회사 사정에 의한 퇴직', '정년퇴직'과 같이 정년무화 조치 이후에는 60세 이전에 퇴직시키지 못할 것으로 판단되는 항목임.

자료: 통계청 홈페이지(전체 인구); 국민연금통계연보(2013); 2012 고용보험통계연보.

- 정년의무화조치로 정년연장 효과가 발생하게 될 집단은 현재 60세 이전에 조기퇴직하게 되는 임금근로자일 것이므로 <표 6>에서 추정근로자 중에서 정년퇴직을 경험하게 될 비율(정년퇴직비율, 조정퇴직비율)로 산출할 수 있음.
 - 2012년 기준 고용보험통계연보에서 제공하고 있는 현행 정년제 하에서 정년퇴직비율을 연령별로 살펴보면 54세는 0.04%, 55~59세는 2.25%이며, 조정퇴직비율 기준으로는 각각 8.8%, 12.5%로 증가하는 것으로 조사됨.
 - 따라서, 추정 근로자 중 정년퇴직비율(혹은 조정퇴직비율) 만큼은 정년의무화 조치이후 근로가 연장되는 경우로 추가적 퇴직급여가 발생하는 대상자라고 할 수 있으며, 동 추정을 위해 조정퇴직비율을 활용하고자 함.
- 임금소득 수준은 국민연금 기준소득월액 구간을 활용하여 2012년 기준 최저 월소득 235만 원에서 최고 월소득 389만 원을 적용함.
 - 임금피크제도는 사업체별로 다양하게 나타날 것으로 예상되므로 임금소득의 70%, 80%, 90%¹²⁾가 정년 연장기간동안 적용되는 것으로 하여 분석함.
 - 또한, <그림 1>의 연령별 임금소득 수준이 51~53세(212.3만 원)와 54~56세(208.5만 원) 사이에 1.8% 하락, 54~56세와 57~59세(180.9만 원) 사이에 13.2%하락하는 것을 고려하여 추가적으로 분석함.¹³⁾
- 추가적인 퇴직급여 증가효과는 정년연장으로 인해 감소하는 정년퇴직자 수(대상자수)와 이들에게 지급될 평균적 퇴직급여액의 곱으로 추정할 수 있음.
 - 주의할 사항으로 기업의 퇴직급여 추가부담은 추가적 퇴직급여에서 생산성을 뺀 효과로 측정되어야 할 것이나, 여기서는 직접비용인 추가적 퇴직급여로 한정함.
 - (정년연장에 따른) 퇴직급여 추가부담 = 평균퇴직급여액 × 변화된 퇴직자 수
 - ※ 변화된 퇴직자 수 = 근로자 수 × (정년연장 전 정년퇴직비율 - 정년연장 후 정년퇴직비율)
 - 새로운 정년연장제도는 2016년부터 본격적으로 시행될 것이나 실적자료가 존재하지 않기 때문에 동 분석에서는 2012년부터 정년연장이 시행되고 있다는 가정 하에 분석함.

12) KEPCO(한전) 95%~60%, 신용보증기금 75%~35%, 전용일 외(2013) 80%의 임금피크제를 고려하고 있고, 직장이동에 따른 소득수준 감소정도가 남성 15.3%, 여성 13.5% 정도 감소한다는 점을 고려하여 결정

13) 유의할 사항으로 국민연금적용소득의 상한선 이상의 소득에 대해서는 그 상한소득으로 하여 추정한다는 점에서 다소 과소 추정될 여지는 있음.

나. 정년연장에 따른 기업의 퇴직급여 추가부담 추정

■ 각 연령별 조기퇴직비율을 고려하여 실질적인 정년연장 대상자를 추정한 결과, 54~59세 근로자들 중 122,000명이 최대 6년에서 최소 1년의 정년연장 혜택을 받게 될 것으로 추정됨.

- 54세의 경우 211,000천명이 최고 6년까지 추가근로가 가능하며, 중복건수 기준으로는 102,000명이 대상자로 추정됨.
- 59세의 경우는 15,000명이고 최고 1년까지 추가근로가 가능하므로 연령이 높을수록 대상자 수가 적고 정년연장 효과도 적을 것으로 추정됨.

〈표 7〉 정년연장에 따른 퇴직급여 연간 적용대상자 추정

(단위: 천명)

연령 ('12년 기준)	13년	14년	15년	16년	17년	18년	전체
54세	21	19	17	16	15	14	102
55세	25	23	22	20	18	0	108
56세	22	20	18	17	0	0	77
57세	19	17	16	0	0	0	52
58세	21	19	0	0	0	0	40
59세	15	0	0	0	0	0	15
전체	122	99	73	53	33	14	394

주: 1) 54세~59세 중 정년연장 대상자 1,047,000명(〈표 6〉 참조)에서 조정퇴직비율을 고려하여 산출함.

2) 전체는 연령별로 정년연장으로 인한 기간 혜택 효과가 다를 것이므로 이를 고려하여 누적 합산한 수치임.

■ 정년연장 대상자 394,000명(중복대상자 기준) 모두 정년연장 되는 것을 가정할 경우, 54~59세 대상자에 소요되는 추가적 퇴직급여액은 8,534억 원(연간 1,927억 원)으로 추정됨.

- 54세의 경우 6년 추가 근로에 따른 효과는 2,344억 원(연간 391억 원)으로 추정되었으며, 이러한 효과는 연령이 높아짐에 따라 감소함.
- 유의할 점으로, 동 분석에서는 제도 시행 첫 해(13년으로 가정)에서는 122,000명이 수혜자로 추정되나, 이를 베이비부머 혹은 54세~59세 임금근로자 전체가 대상자가 된다는 가정에서는 〈표 6〉에서와 같이 1,047,000명이 대상으로 되어 약 8.6배 과대 추정될 여지가 있음.
- 한편, 정년연장에 따른 대상자들 대부분이 숙련 근로자일 것으로 예상되고 이들에 의해 추가적으로 발생하는 생산성¹⁴⁾을 고려한다면, 동 추정방법에 의한 정년연장에 따른 추가적인 퇴직급여 비용은 크지 않을 수 있음.

14) 동 분석에서는 연구내용을 제약으로 생산성에 대한 추정은 후속 연구로 남기고자 함.

■ 정년연장 대상자 1인당 추가 퇴직급여로 환산한 결과, 54~59세 대상자 1인에 소요되는 추가적 퇴직급여액은 950만 원(연간 214만 원)으로 추정됨.

- 이는 월평균 임금소득이 214만 원 근로자가 정년연장으로 인해 약 4.4년(950만 원/214만 원)의 근로기간이 증대하여 추가적인 퇴직급여가 950만 원이 발생하는 것으로 이해할 수 있음.

〈표 8〉 정년연장에 따른 기업의 퇴직급여 추가부담 추정(연령별 효과)

연령 ('12년 기준)	추가 퇴직급여 총액		1인당 추가 퇴직급여액	
	총효과(백만 원)	연간효과(백만 원)	총효과(천 원)	연간효과(천 원)
54세	234,392	39,065	13,840	2,307
55세	229,828	45,966	10,604	2,121
56세	162,897	40,724	8,483	2,121
57세	109,905	36,635	6,362	2,121
58세	84,328	42,164	4,242	2,121
59세	32,093	32,093	2,121	2,121
전체	853,443	192,651	9,498	2,144

- 주: 1) 총효과는 연차별로 발생하는 연령별 1인당 효과에서 대상자수를 곱하여 산출한 후 합산함.
 2) 연간효과는 총효과에서 각 연령별 최대 추가근로가능 기간(1~6년)을 나누어 연간 효과로 환산함.
 3) 추정금액은 2012년 현가로 환산하여 산출된 것임.

다. 임금피크 적용 시 고려사항 및 기업의 퇴직급여 추가부담

■ 고령자의 노동생산성을 고려하여 임금피크제¹⁵⁾ 적용에 대해서는 공감되는 면이 있으나 또 다른 문제 발생 여부에 대한 충분한 검토가 선행될 필요 있음.

- 현행 퇴직급여 제도는 퇴직 전 3개월 평균임금을 적용하므로 임금피크제 도입 시 퇴직급여 감소로 이어질 수 있어 임금피크와 퇴직급여간 유기적 관계 검토가 필요함.
- 정년연장은 기존의 장년 노동공급의 증가로 볼 수 있으나 증가한 만큼 사업체에서 신규고용을 줄이게 된다면 청년고용(신규고용)의 문제는 더욱 심각해 질 우려가 있으므로 고용의 대체효과성을 동시에 고려할 필요가 있음.¹⁶⁾

■ 임금피크제 적용에 의한 임금감소액을 최종 소득의 70~90%로 하여 추가적 퇴직급여액을 산출하면, 5,974억 원~7,681억 원으로 추정됨.

15) 고용노동부에 의하면 2009년 말 100인 이상 사업장의 임금피크제 도입률은 9.2%에 불과함(안주엽(2011), 『세대간 고용 대체 가능성 연구』, 한국노동연구원).

16) 지은정(2012), 정원석(2013)에 의하면 대체관계와 보완관계에 의해 이들 노동관계가 결정될 것으로 보았으며, 대체적으로 보완관계를 지지하는 층이 다소 많다는 점에 초점을 두고 있다는 점에서 향후 세대간 일자리의 보완성을 통해 고령화에 대비한 노동정책이 중요함을 강조한 바 있음.

- 실태조사에서의 연령대별 임금감소율(생산성을 반영한 것으로 추정됨)을 고려하여 산출하면 7,728억 원으로 추정되어, 최종소득의 90%로 임금피크를 적용하는 것보다 다소 상회함.

〈표 9〉 임금피크 적용에 따른 기업의 퇴직급여 추가부담 추정 (연령별 총효과)

(단위: 백만 원)

연령('12년 기준)	임금피크 70%	임금피크 80%	임금피크 90%	임금피크 실태반영	
54세	164,074	187,513	210,953	218,466	
55세	160,880	183,863	206,845	211,289	
56세	114,028	130,318	146,607	146,630	
57세	76,933	87,924	98,914	95,397	
58세	59,030	67,463	75,896	73,197	
59세	22,465	25,674	28,883	27,856	
전체	총효과	597,410	682,754	768,099	772,836
	(연간효과)	(134,856)	(154,121)	(173,386)	(174,455)

주: 1) 연령별 총효과, 연간효과는 앞에서 산출한 방식과 동일함.
 2) 54세~56세는 1.8%, 57세~59세는 13.2%씩 매년 평균적으로 임금이 감소하는 것으로 하여 추정함.

- 한편 정년연장으로 기업의 퇴직급여 부담이 증가하였으나, 대상자의 노동생산성이 추가적 퇴직급여 이상인 경우에는 실질적으로 사업장의 퇴직급여 부담분은 발생하지 않을 수 있다는 점에서 임금피크제는 업종 및 사업체 특성에 맞도록 적용될 필요 있음.

4. 시사점 및 정년연장 정책 방향

- 정년연장에 따라 기업에 대한 퇴직급여 부담은 증가할 것으로 판단되며, 그 부담 정도는 현재 적용하고 있는 정년연령과 법정 60세간의 격차(1년~6년)에 따라 달라지게 될 것임.
- 추정결과에 의하면, 54세~59세 피용자 중 약 12%인 122,000명(누적 건수 기준 394,000천명)이 실질적인 정년연장의 대상자이고, 이에 따른 기업의 추가적인 총 퇴직급여 부담은 8,534억 원(연간 1,927억 원), 1인당 추가 부담은 950만 원(연간 214만 원)으로 추정됨.
- 정년연장으로 늘어날 기업의 추가 부담을 완화하기 위해 임금피크제 도입을 허용하고 있으나, 적용대상자의 생산성에 대한 충분한 검토 후 적용될 필요가 있음.

- 정년대상 연령의 임금감소율이 기존 임금의 90% 이상이라는 점이 고려되어야 하고(〈표 9〉 참조) 특히, 업종별(생산직, 관리직 등) 다를 수 있는 생산성이 충분히 고려되어야 함.
 - 현실적으로 총인건비 범위 내에서 인건비가 결정되는 방식으로 인해 정년연장에 따른 세대간 갈등이 발생할 수 있다¹⁷⁾는 점에서 임금피크제 도입은 신중히 적용될 필요가 있음.
- 기업부담 완화 및 고용안정을 고려할 때 중소기업을 중심으로 퇴직급여 부담에 대한 추가적 세제혜택 및 정부지원금이 제공될 필요가 있음.
- 중소기업은 대기업에 비해 재무상태가 취약할 뿐만 아니라, 종사자가 많고 이들의 임금수준이 상대적으로 약하다는 점에서 중소기업이 우선적으로 적용되어야 할 것임.
 - 특히, 고용안정을 위해 임금피크제를 지원¹⁸⁾할 목적이라면 실질적으로 지원이 필요한 중소기업이어야 할 것임.¹⁹⁾
 - 기존의 고령자 고용제도인 「고령자신규고용장려금」 및 「정년퇴직자계속고용장려금」 제도 등에 대한 재평가와 제도간 조화에 대한 충분한 검토가 필요함.²⁰⁾
- 60세 의무 정년연장은 고령화에 대비한 노후소득의 추가적인 마련이라는 차원에서 도입된 것으로 이해할 때 기업에 대한 일정 추가 부담은 기업의 사회적 책임 혹은 사회안전망의 역할 차원에서 이해될 필요가 있음.
- 정년의무화 조치가 효과를 발휘하기 위해서는 정년연장으로 인해 신규고용을 줄이지 않는다는 전제가 수반되어야 할 것임.
 - 다만, 정년연장에 따른 노동정책 수립 시 기업의 부담은 퇴직급여에만 있지 않다는 점에서 총 기업 부담이 고려되어야 할 뿐 아니라 근로환경 및 사업체 특성을 고려하여 노사간 합리적 합의에 의해 임금피크제 등이 추진될 필요가 있음. [kiri](#)

17) 한국조세재정연구원 NEWSLETTER 2014년 5.14(공공기관 임금피크제의 현황 및 발전방향).

18) 고용노동부는 2006년부터 임금감액분의 일부를 근로자에게 지급하여 고령근로자의 고용연장을 지원하는 임금피크제 보수당을 지원하여 왔음(안주엽 2011).

19) 박성준(2006), 『임금피크제 도입기업 지원방안의 문제점』, 한국경제연구원.

20) 박성준(2006), 『임금피크제 도입기업 지원방안의 문제점』, 한국경제연구원.