

정책연구 2006-02

# 임금피크제 도입기업 지원방안의 문제점

박성준

## 임금피크제 도입기업 지원방안의 문제점

1판1쇄 인쇄/2006년 1월 2일

1판1쇄 발행/2006년 1월 6일

발행처 · 한국경제연구원

발행인 · 노성태

편집인 · 노성태

등록번호 · 제318-1982-000003호

(150-756) 서울특별시 영등포구 여의도동 28-1 전경련회관

전화(대표)3771-0001 (직통)3771-0057 팩시밀리 785-0270~1

<http://www.keri.org/>

© 한국경제연구원, 2006

한국경제연구원에서 발간한 간행물은  
전국 대형서점에서 구입하실 수 있습니다.  
(구입문의) 3771-0057

---

ISBN 89-8031-397-7

값 3,000원

# 목 차

---

<요 약> .....	5
I. 임금피크제 도입배경 .....	9
1. 임금피크제의 정의 .....	9
2. 도입배경 .....	9
(1) 경제적 환경변화 .....	9
(2) 연공급제 .....	10
3. 임금피크제의 도입현황 .....	11
(1) 목적 .....	11
(2) 유형 .....	12
(3) 현황 .....	13
II. 정부의 임금피크제 도입 지원방안 .....	14
1. 지원대상 .....	14
(1) 사업장 요건 .....	14
(2) 근로자 요건 .....	14
2. 지원 수준 및 기간 .....	15
III. 정부 지원방안의 문제점 .....	16
1. 지원대상의 문제점 .....	16
2. 임금체계의 왜곡화 .....	17
IV. 평 가 .....	19
<부 록> .....	2

## 표·그림 목차

---

<표 1> 기업규모별 50세 이상 근로자의 비중 .....	6
<표 2> 연봉제 도입기업 .....	7
<그림 1> 고용 없는 성장시대의 도래 .....	9
<그림 2> 고령화에 따른 인건비 부담 증가 .....	10

## <요 약>

- 최근 정부가 고령화 시대에 대비해 고령자의 고용보장을 위해 「고령자 고용연장을 위한 임금피크제 도입 지원방안」을 마련하고 고용보험기금에서 107억원을 돌려 '06년부터 재정 지원하겠다는 취지는 매우 고무적임.
- 그러나 임금피크제는 정부의 지원에 관계없이 노사합의에 의해 일부 대기업, 공기업 그리고 은행권에서 실시하고 있으며, 이미 임금피크제를 실시하고 있는 기업체들은 기업 내부노동시장이 잘 발달되어 있음.
- 실제 정부가 안을 만들어 임금피크제 도입을 도와주어야 할 기업은 준고령자의 비중이 상대적으로 높은 중소기업이지만 이들 기업들은 임금피크제도의 전제조건인 내부노동시장이 제대로 발달되어 있지 않음.
- 따라서 정부가 임금피크제를 실시한다면 실제 혜택을 보는 기업은 정부의 지원이 없어도 실시할 수 있는 대기업, 공기업 등으로 고임금 및 고용보장이 되어 있는 상대적으로 근로여건이 좋은 기업체 근로자에게 더욱 혜택을 주는 결과가 됨.
- 고령자 고용이 본 지원방안 도입의 주목적이라면 새로운 「고령자 고용연장을 위한 임금피크제 도입 지원방안」을 만들기보다는 기존의 고령자 고용제도인 「고령자신규고용장려금」 및 「정년퇴직자계속고용장려금」 제도의 재평가와 이들 제도와의 조화에 대한 충분한 검토가 선행되어야 할 것임.
- 뿐만 아니라 고용보험기금이 고임금 및 고용안정이 보장된 기업의 임금피크제 실시를 지원할 정도로 기금이 남아돈다면 오히려 고용보험료율의 인하 방안을 검토할 필요가 있을 것임.



# 임금피크제 도입기업 지원방안의 문제점

- I. 임금피크제 도입배경
  - II. 정부의 임금피크제 도입 지원방안
  - III. 정부 지원방안의 문제점
  - IV. 평 가
- <부 록>





# I. 임금피크제 도입배경

## 1. 임금피크제의 정의

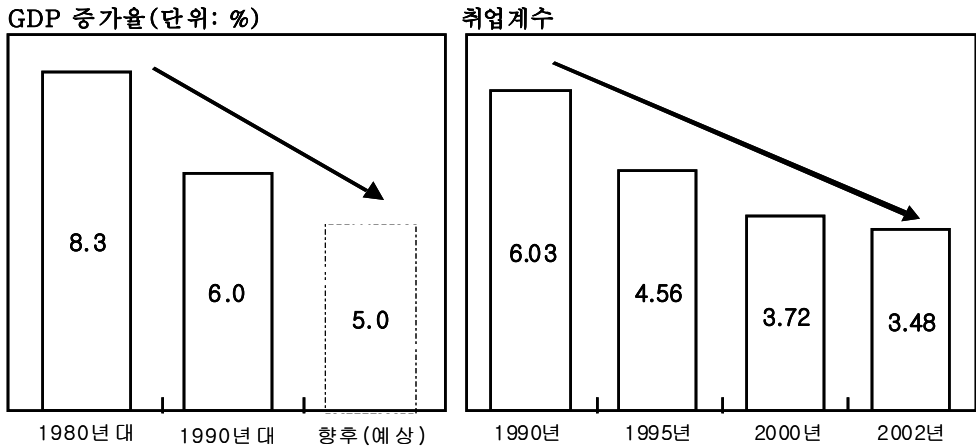
- 고용보장(현행 정년보장/정년 후 고용연장)을 전제로 일정 연령기준을 설정하여 종업원의 임금을 조정하는 제도임.

## 2. 도입배경

### (1) 경제적 환경변화

- 경제성장률 둔화, 지식집약적 산업의 확대에 따른 고용흡수력의 저하로 일자리 증가 없는 성장시대로의 진입

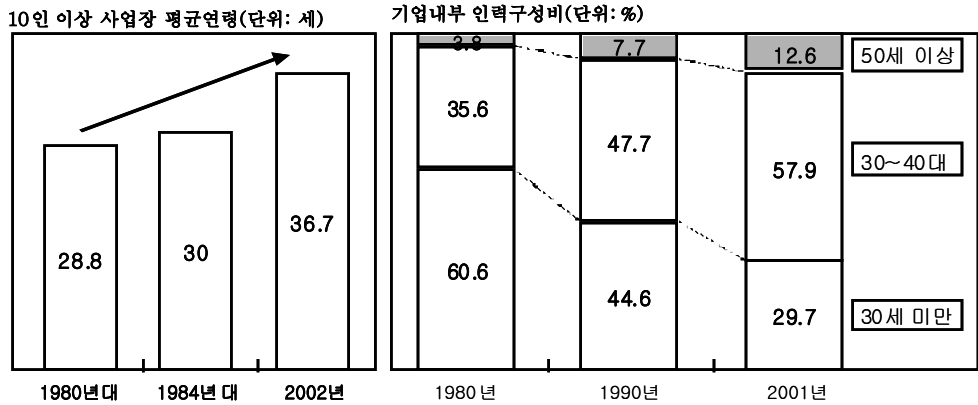
<그림 1> 고용 없는 성장시대의 도래



- 고령화 시대의 도래로 사업장 내 급속한 고령화 추세가 진행중임에도 불구하고 현행 연공급적 임금체계는 근로자 고령화에 유연한 대응을 어렵게 만

들어 기업의 인건비 부담을 가중시킴.

<그림 2> 고령화에 따른 인건비 부담 증가



- 따라서 기업은 중·고령 근로자의 조기퇴직을 유도함.
- 그 결과 평균 정년연령이 56.6세(300인 이상 기업)이지만 실제 퇴직연령은 이를 훨씬 밑돌고 있음(심지어 30대도 명예퇴직대상이 되고 있는 실정).

□ 선진국에 비해 우리나라의 노후생활 보장제도가 미흡한 실정임.

- 따라서 중·고령자의 입장에서 조기퇴직의 압력은 곧 종사상 지위와 함께 낮은 재취업 가능성으로 근로빈곤계층으로의 전락을 의미함.

## (2) 연공급제

□ 연공급제하에서는 임금이 근로자의 직위, 직급과 호봉에 따라 산출되는데 여기서 직위, 직급과 호봉은 학력, 성, 근속 등 연공요소에 따라 결정됨.

- 따라서 젊은 시기에는 생산성이 임금을 상회하고 중년 이후에는 임금이 생산성을 상회하여 장기적으로는 임금과 생산성이 균형을 이루는 임금체계임.

○ 연공급의 장점

- 근속연수 또는 연령에 따라 정기승급을 하기 때문에 임금 평가의 객관성을 가짐.
- 또한 사내의 위계질서 확립, 실시가 용이하고 수직적 인사관리인 배치 전환이 가능함.
- 뿐만 아니라 종업원의 입장에서는 생활의 안정감과 장래에 대한 기대를 가질 수 있음.

○ 연공급의 단점

- 동기부여의 효과가 미약하여 소극적 근무태도를 야기함(임금의 순기능 역할 저해).
- 업무능력과의 연계성이 미약하므로 전문기술인력의 확보 곤란,
- 그러나 무엇보다도 기업의 인력구성이 고령화됨에 따라 기업의 인건비 부담이 가중됨.

□ 따라서 경제위기 이후 성과중심의 보상체제인 성과주의제가 확산되고 있기는 하나 여전히 호봉 승급제를 채택하고 있는 기업이 많음.

- 연봉제 도입사업체 비중: 37.5%('03년 1월 기준)
- 100인 이상 사업 중 59.1%('04년 6월 기준)

### 3. 임금피크제의 도입현황

(1) 목적

□ 임금피크제는 연공급 임금체계를 전제로 기업에는 인건비 절감을 위해, 중고령 근로자에게는 고용보장을 위해 노사 상호 win-win 차원에서 도입.

○ 기업

- 인건비 절감
- 경험과 노하우를 갖춘 우수인력 유지
- 고용조정을 둘러싼 노사갈등 회피
- 신규인력 채용촉진

○ 근로자

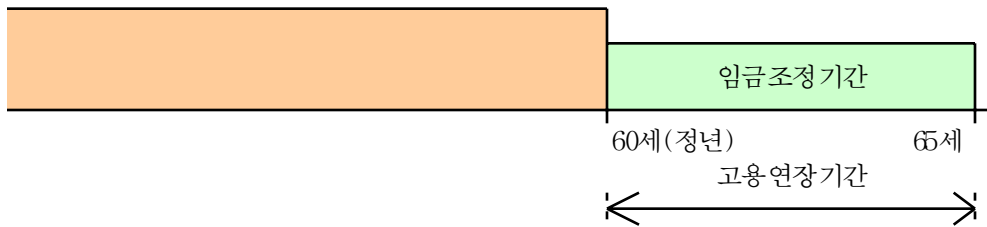
- 고령자의 고용유지 및 고용보장

(2) 유형

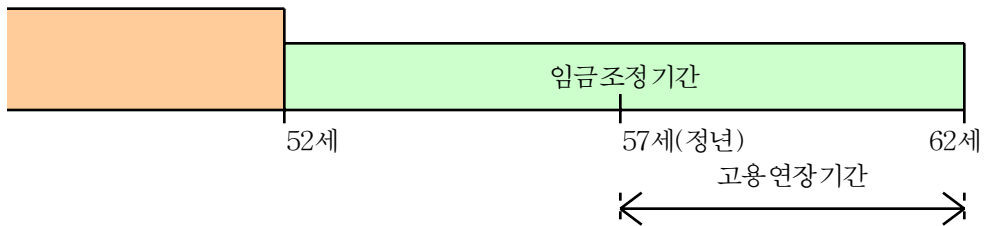
□ 임금피크제는 고용 보장 또는 연장을 전제로 임금을 삭감하는 제도로 크게 고용연장형과 정년보장형이 있음.

○ 고용연장형

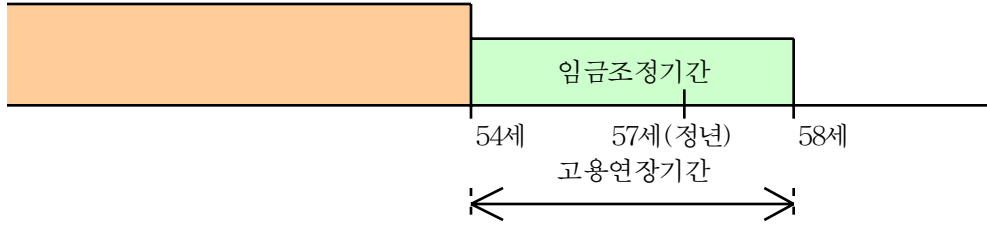
- 계속 고용



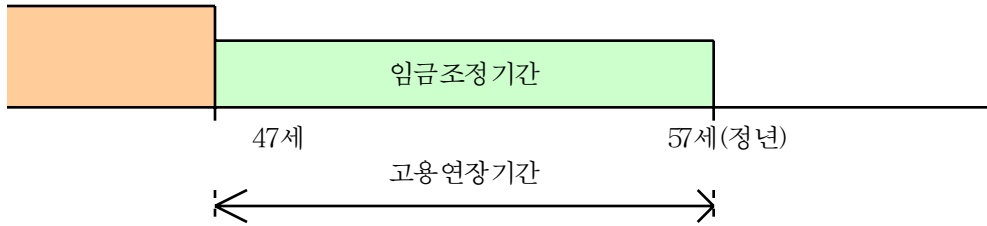
- 정년연장



－ 정년연장+고용연장



○ 정년보장형



(3) 현황

□ '03년 7월 신용보증기금이 처음으로 정년 연장형 임금피크제를 도입.

－ 이후 대한전선, 대우조선해양 등 민간 대기업과 공기업 및 금융기관 그리고 언론사 일부 약 15개 업체가 임금피크제를 도입하고 있음(<부 록> 참조).

○ 특히 최근 현대자동차 노사간 임단협 협상과정에서 사측이 임금피크제 도입을 제시

－ 향후 임금피크제를 둘러싸고 노사간 쟁점으로 부각될 가능성이 큼.

## II. 정부의 임금피크제 도입 지원방안

- 정부(기획예산처)는 임금피크제를 도입하는 기업에 대해 고용보험기금에서 107억원을 돌려 2006년부터 재정 지원키로 함.
- 107억원 중 89억원은 근로자 임금보전 비용으로 나머지 18억원은 제도 컨설팅 지원비용으로 활용하기로 함.
  - 노동부는 '고령자 고용연장을 위한 임금피크제 도입 지원방안'을 마련함.

### 1. 지원대상

#### (1) 사업장 요건

- 노사합의로 다음과 같은 임금피크제를 도입·실시하는 기업
  - 최소 57세 이상 연령까지 고용보장
    - 300인 이상 사업장의 평균 정년이 56.8세(2004년)인 점을 고려
  - 57세 이후의 연령까지 고용을 연장하는 고용연장형 피크제도 지원
  - 피크임금을 기준으로 임금이 삭감되는 하향형 임금피크 유형에만 지원

#### (2) 근로자 요건

- 임금피크제 적용 사업장 소속 준고령(50세 이상) 근로자
  - 해당 사업장 18개월 이상 근무

- 정년퇴직자계속고용장려금을 준용하여 동일 사업장 18개월 이상 근무  
요건 적용

○ 일정비율 이상 임금이 삭감될 것

○ 감액 후 월 임금이 일정금액(월 400만원) 이상인 근로자는 지원 제한

## 2. 지원 수준 및 기간

□ 지원기간 - 최저지원, 피크·고용보장연령에 따라 결정

○ 최저지원연령을 54세부터 설정하여 고용보장연령까지 최대 6년간 지원(57±3)  
- 평균 정년연령 57세를 기준으로 정년보장 및 정년연장이 동시에 달성  
될 수 있고 국민연금 수령개시연령과 연계될 수 있도록 함.

○ 임금조정연령이 54세 이후인 경우는 그 시점부터 고용보장연령까지 6년  
간 지원

○ 지원기간 한도설정

- 임금피크제는 성과주의 임금체계가 정착될 때까지 과도기적 임금체계  
이므로 한시적으로만 운영(2006~2008년까지)

□ 지원수준 - 피크시점과 신청시점의 임금 차액에 대한 일정수준 지급

○ 임금삭감 비율은 10~20% 이상, 최대지원 비용은 50만원 한도(예시)에서 다  
른 지원금 수준, 현재 임금피크제 적용 사업장 삭감비율 등을 고려하여 결정  
- 고령자신규고용장려금 및 정년퇴직자계속고용장려금 지원수준(월 30  
만원) 및 실업급여 지급수준(이직 전 평균임금의 2분의 1) 고려

### Ⅲ. 정부 지원방안의 문제점

#### 1. 지원대상의 문제점

□ 300인 이상 사업장의 50세 이상 근로자를 대상으로 한다는 것은 일부 대기업과 공기업의 근로자에게만 지원한다는 의미임.

- 대기업, 공기업 및 은행권 등 내부노동시장이 잘 발달되고 비교적 고용이 안정된(정년제 도입) 기업에서는 경제위기 이후 이미 임금피크제를 도입하고 있음.
- 굳이 정부의 지원이 없더라도 기업과 그에 종사하는 근로자의 필요에 의해 도입하고 있음.

□ 정부가 준고령자의 고용안정을 위해 임금피크제를 지원할 목적이라면 이는 준고령자의 비중이 상대적으로 높은 중소기업이어야 할 것임.

- 50세 이상 근로자의 약 80% 이상이 중소기업에 종사하고 있음(<표 1> 참조).

<표 1> 기업규모별 50세 이상 근로자의 비중

기업규모	기업수	근로자 (명)	50세 이상 근로자(명)					
			기업(공+민간기업)		공 기 업		민 간 기 업	
			사람수	%	사람수	%	사람수	%
1~9명	968	4,419	1,076	16%	6	4%	1,070	16%
10~99명	897	23,832	3,557	52%	22	16%	3,535	53%
100~299명	69	10,743	883	13%	0	0%	883	13%
300~499명	14	5,439	803	12%	0	0%	803	12%
500명 이상	9	12,457	497	7%	110	80%	387	6%
총 합	1,957	56,890	6,816	100%	138	100%	6,678	100%

자료: 한국노동연구원, 「사업체 패널 조사. (3차년도)」



- 그러나 문제는 이들 중소기업들의 경우 내부노동시장이 발달되어 있지 않아 연공급제 및 정년제 등 임금피크제를 도입할 수 있는 여건이 충분하지 않은 것임.

□ 이는 결국 5인 이상 사업장의 근로자들이 내는 고용보험금으로 상대적으로 고용이 안정되어 있는 소위 좋은 사업장(Good Firm)에 종사하는 일부 근로자를 더욱 보호하는 결과로 나타날 수 있음.

## 2. 임금체계의 왜곡화

- 정부는 임금피크제가 성과주의 임금체계가 정착될 때까지 과도기적 임금체계가므로 한시적으로만 운영한다고는 하나 오히려 연공급제를 고착시킬 우려가 있음.
  - 정부가 지원하겠다는 300인 이상 대기업과 공기업은 여전히 연공급제를 고수하고 있음(<표 2> 참조).

<표 2> 연봉제 도입기업

기업규모	전체 기업	연봉제 도입기업					
		기업(공+민간기업)		공 기 업		민 간 기 업	
		기업수	%	기업수	%	기업수	%
1~9명	968	413	43%	1	17%	412	43%
10~99명	897	488	51%	5	83%	483	50%
100~299명	69	43	4%	0	0%	43	5%
300~499명	14	12	1%	0	0%	12	1%
500명 이상	9	5	1%	0	0%	5	1%
총 합	1,957	961	100%	6	100%	955	100%

- 뿐만 아니라 일부 기업에서는 노조와 마찰을 빚으면서까지 임금체계를

성과주의제로 전환하기보다 정부가 임금피크제에 대해 지원한다면 노조와의 마찰 없이 현 연공급제를 그대로 유지할 수도 있음.

□ 정부로서는 임금피크제가 성과주의 임금체계가 정착될 때까지의 과도기적 임금체계라는 입장에서 이 제도를 실시하는 기업에 대해 지원하겠다는 것이나 오히려 기업들이 성과주의적 임금체계를 갖출 수 있는 제반 제도 정비에 주력하는 것이 바람직함.

□ 퇴직금문제

○ 임금피크제를 도입할 경우 임금이 조정(일반적으로는 삭감)되기 때문에 적용근로자는 퇴직금과 국민연금 등에서 불이익을 볼 수 있음.

－ 퇴직금 산정기준을 퇴직 직전 3월분의 평균임금으로 규정하고 있어 현행 정년보장형 임금피크제도 도입 시 정년도달 시에 퇴직금을 수령하게 되면 퇴직금이 줄어드는 결과를 초래함.

－ 이에 대한 대안으로 퇴직금중간정산제 도입을 고려할 수 있으나 이 또한 대기업에 비해 중고령자의 비중이 높은 중소기업에서는 실현 가능성이 높지 않음.

□ 국민연금문제

－ 국민연금금수령액은 연금수급 전 3년간의 평균소득월액의 평균액 + 국민연금가입자 개인의 가입기간 동안의 표준소득월액의 평균액을 기준으로 함.

－ 따라서 임금피크제 도입 시 국민연금수령액에 일부 불이익이 예상됨.

## IV. 평 가

- 정부(기획예산처)에서 임금피크제를 도입하는 기업에 대해 고용보험기금에서 107억원을 돌려 2006년부터 재정 지원하기로 한 점이나 이 예산을 쓰기 위해 「고령자 고용연장을 위한 임금피크제 도입 지원방안」을 마련하는 노동부 모두 고령화 시대에 대비해 고령자의 고용보장을 위해 정부가 지원하겠다는 취지는 매우 고무적임.
  
- 그러나 임금피크제는 정부의 지원에 관계없이 노사합의에 의해 일부 대기업, 공기업 그리고 은행권에서 실시하고 있음.
  - 이미 임금피크제를 실시하고 있는 기업체들은 기업 내부노동시장이 잘 발달되어 있음.
  
- 실제 정부가 안을 만들어 임금피크제 도입을 도와주어야 할 기업은 준고령자의 비중이 상대적으로 높은 중소기업이지만 이들 기업들은 임금피크제도의 전제조건인 내부노동시장이 제대로 발달되어 있지 않음.
  
- 따라서 정부가 실시한다면 실제 혜택을 보는 기업은 정부의 지원이 없어도 임금피크제를 실시할 수 있는 대기업, 공기업 등으로 고임금 및 고용보장이 되어 있는 상대적으로 근로여건이 좋은 기업체 근로자에게 더욱 혜택을 주는 결과가 됨.
  
- 고령자 고용이 본 지원방안 도입의 주목적이라면 「고령자 고용연장을 위한 임금피크제 도입 지원방안」을 만들기보다는 기존의 고령자 고용제도인 「고령자신규고용장려금」 및 「정년퇴직자계속고용장려금」 제도의 재평가와 이들 제도와의 조화에 대한 충분한 검토가 선행되어야 할 것임.

- 뿐만 아니라 고용보험기금이 고임금 및 고용안정이 보장된 기업의 임금피크제 실시를 지원할 정도로 기금이 남아돈다면 오히려 고용보험료 인하 방안을 검토할 필요가 있을 것임.

## <부 록>

### 임금피크제 도입 사례(2005년 7월 현재)

사업장명	도입 시기	배 경	내 용
신용보증기금 <정년연장형> · 금융업 · 근로자수 2,190명 · 노조 유 · 50세 이상 8.6%	'03.7	인 사 적 체 해 소 명 예 퇴 직 의 부 작 용 감 소	○ 직무조정 - 직군전환제 · 만 55세 도달하게 되면, 본인 희망에 따라 업무 지원직으로 보직 전환 ※ 채권추심 입수, 소송수법 입수, 컨설팅 입수 등 ○ 임금조정 - 임금커브제 · 만 55세부터 연차적으로 임금삭감 ※ 직무 난이도, 책임감, 동일연령 공무원의 임금 수준 등 고려 삭감 최소화 · 직무전환 후 매년 퇴직금 중간정산 ※ '03년 9명 고용유지, 3천만원 절감, '04년 22명 고용유지, 8억 1천만원 인건비 절감 ※ 작년 12월 이후 60명 추가채용
대한전선(주) <정년보장형> · 제조업 · 809명 (생산직 450명) · 노조 유 · 50세 이상 13%	'03.11	정 리 해 고 대 안 으 로 노 조 제 의	○ 대상: 일급 31,000원에 도달한 생산직 근로자 - '03. 10. 31부 퇴사 후 직무를 감안하여 10% 정도 삭감된 임금으로 재입사 ○ 만 50세 이상은 정년까지 조정된 임금으로 동결 · 만 50세 이하는 매년 노사합의에 의해 인상률 결정 ※ '03년 100여 명 고용유지, 20억원 인건비 절감
한국컨테이너 부두공단 <정년보장형> · 부두관리 운영· 개발업 · 122명 · 노조 유 · 50세 이상 11.7%	'04.1	구 조 조 정 대 안 으 로 검 토	· 정년 3년 전 퇴직 후 계약직으로 재임용하여 정년 시까지 일정분야 전문요원으로 활동 · 전문요원 재임용 시 퇴직당시 연봉의 75%(1년차), 55%(2년차), 35%(3년차) 지급
대우조선해양(주) <고용연장형> · 선박제조업 · 10,400명 · 노조 유 · 50세 이상 1.8%	'04.2	중 · 장 년 인 력 고 용 불 안 해 소	· 53~57세: 임금상승률과 성과급 지급률을 조정하여 임금인상률 상승 둔화 · 정년(57세) 이후 임금삭감

사업장명	도입 시기	배 경	내 용
한국수자원공사 <정년보장.연장형> · 댐.운하시설 관리, 광역상수도 건설 · 관리 · 3,608명 · 노조 유 · 40대 이상 50.3%	'04.7	신규사업부진, 인사적체 등 사기저하와 조직침체 해소	○ 선택형 임금피크제 - 근로자희망에 따라 명예퇴직, 임금피크제 적용 선택 - 임금피크제 적용 시, 직군전환 후 정년까지 근무 ※ 임금피크제 적용대상 전문업무 개발(150개 직무) ※ 계약직 전환 시 업무재평가로 정년 이후 채용가능 ○ 적용 근로자: 정년 3년 전 근로자 ○ 임금: 1년차 전환 직전 총보수 90%, 2년차 80%, 3년차 60%(평균 76.7%)
한국감정원 <정년연장형>	'04.10	금융 산업노동조산별협약이행	○ 적용대상: 만 56세 이상 직원 ○ 적용내용: - 별정직(정규직)으로 직군 전환 - 정년을 58세에서 59세로 연장하여 고용보장 - 직전연봉의 80%, 70%, 50% - 직무: 부동산시기조사업무, 계약직원 관리업무 등
우리은행 <정년연장형> · 금융업 · 노조 유	'05.1	금융 산업노동조산별협약이행	○ 적용대상: 만 55세가 도래하는 연도 출생자로서 직무등급이 M등급 이하인 일반직원 및 별정직원 ○ 적용시기: 만 55세 도래연도의 3월 1일부터 적용 ○ 적용방법 - 기본연봉 산정 · 일반직원: 적용 직전연도의 연평균 기본연봉을 기준으로 연차별 지급률을 적용하여 산정 · 별정직원: 적용시점의 직급·호봉을 기준으로 연차별 지급률을 적용하여 산정 - 정년연장: 59세로 연장 ○ 전직지원제도: 적용대상 직원에 대해 지원프로그램 마련·운영
산업은행 <정년연장형> · 금융업	'05.1	금융 산업노동조산별협약이행	○ 적용대상: 만 55세 이상 직원(서무원 제외) ○ 적용내용: - 퇴직 후 계약직으로 재채용(4년 계약) - 직전연봉의 80%, 70%, 60%, 50% - 직무: 고객상담역, 연수원교수, 내부통제역, 감사역, 감리역 등 후선 업무 ○ 기타: 전직교육 실시

사업장명	도입 시기	배 경	내 용
수출입은행 <정년연장형> · 금융업 · 노조 유	'05.1	금융산업노조 산별협약 사항 이행	○ 적용대상: 만 55.5세가 지난 전 직원 ○ 적용내용: - 매년 10~70%씩 순차 삭감(별정직 계약직원) - 정년을 59세로 1년 연장 - 직전 연봉의 90%, 75%, 60%, 30% - 직무: 연수원교수, 컨설턴트, 연구조사위원 등
문화방송 <고용보장형> · 언론업 · 1,703명 · 노조 유(1,026명)	'05.1	보상의 내부 형평성 확보 및 인건비 효율화	○ 적용시점: 29호봉을 기점으로 도입 ○ 적용대상: '05. 1. 1일자로 29호봉 2년차 이상인 직원에 대해 '05. 1. 1부터 삭감 ○ 적용내용: 임금삭감은 매 1년 경과 시부터 승호 없이 적용(삭감률은 기본급의 3%임) ○ 기타사항: 임금삭감 전에 퇴직금 중간정산
기업은행 <정년연장형> · 금융업 · 8,000명(비정규직 1,400명) · 노조 유(5,210명)	'05.1	금융산업노조 산별협약 사항 이행	○ 적용시점: 만 55세(정년을 58세에서 59세로 연장) ○ 적용대상: 전체 근로자 ○ 적용내용: 정년 59세까지 고용보장하는 대신 임금삭감 - 3급 이상: 직전급여 210%를 4년 동안 분할지급(47.5% 삭감) - 4급: 직전급여 250%를 4년 동안 분할지급(37.5% 삭감) - 5급 이하: 직전급여 270%를 4년 동안 분할지급(32.5% 삭감) - 직무는 변경(고경력직원) 별도 계약은 하지 않음 ○ 기타사항: 도입 전 평균 퇴직연령은 55세, 평균 연령은 39세로 고령화(50세 이상 비율 9.4%)
광주은행 <정년연장형> · 금융업 · 정규직 1,030명(비정규직 380명) · 노조 유(830명)	'05.1	금융산업노조 산별협약 사항 이행 조직고령화에 대한 대책	○ 적용대상: 만 55세 직원(59세까지 고용보장) ○ 적용내용: - 정년을 59세로 1년 연장 - 정규직 별정직원으로 전환·운영 - 직전 월평균임금의 70%, 60%, 40%, 40% - 직무: 채권추심, 여신관리, 영업점섭외, 기관영업 등

사업장명	도입 시기	배 경	내 용
서울신문 <고용보장형> · 언론업 · 550명 · 노조 유(380명)	'05.7	어려운 기 업사정 반 영	○ 적용시점: 만 51세(정년을 만 55세로 단일화) ○ 적용대상: 부국장급 미만 전 직원(부국장급 이 상은 연봉제 적용) ○ 적용내용: 1년차 90%, 2년차 85%, 3년차 80%, 4년차 75% 적용(정년인 55세까지 고용보장) ○ 기타사항: 도입 전 평균연령 42세(50세 이상은 12%)

- 주: 1) 2004년 7월 금융산업노조는 임금피크제를 도입할 경우 정년을 59세로 연장하  
기로 산별단체협약을 체결한 바 있음(이에 따라 우리은행, 산업은행, 수출입은  
행, 한국감정원, 기업은행, 광주은행 등이 도입하고, 제일은행, 하나은행, 국민  
은행 등이 도입 추진중).
- 2) 기타 금감원(미보임직원에 대한 실질적 임금피크제), YTN, 한국지역난방공사,  
조일제지 등이 검토중.