

# KERI Brief

## 임금피크제의 비용절감 규모 및 시사점

우광호

한국경제연구원 선임연구원  
(wookh@keri.org)

2016년 정년 60세 시대가 시작될 예정이다. 하지만 연장법안에는 정년 60세는 법으로 의무화한 반면, 이에 따른 임금체계 개편 조치는 모호하게 언급되어 있다. 또한 막대한 비용이 수반되는 정책은 그 비용과 파급효과에 심도 깊은 고민이 있어야 함에도 관련연구나 발생비용에 관한 추정은 전무하다. 이 결과 기존 노동관련이슈와 맞물려 노사갈등이 더욱 심화되는 당연한 수순을 밟고 있다. 본 연구는 정년연장 비용을 추정해 그 규모를 확인하고 정년연장의 연착륙을 위한 참고자료로 제공하고자 진행되었다. 분석결과 2016년부터 2020년까지 현 임금체계를 유지한다는 가정 하에 정년연장에 따른 추가 인건비 부담액은 107조 원으로 추정되었다. 갑

작스런 인건비 부담 완화를 위해 제기되고 있는 임금피크제가 실시될 경우, 5년 간 총 26조 원의 인건비 절감효과를 가져올 것으로 예상된다. 이는 29세 정규직 근로자 31만 명을 신규 채용할 수 있는 규모이다. 근로자가 노동시장에 안정적으로 잔류하기 위해서는 기업 지불능력이 필수요소이다. 이 부분을 고려하지 않은 급진적, 무조건적 정년연장은 중고령근로자 일자리에 또 다른 폐해를 가져올 수 있다. 임금피크제 실시의 문제는 집단동의를 고수하기보다 개별동의나 사회통념상 합리성이 있다면 이를 인정함으로써 해결 가능하다. 중고령 근로자 일자리 안정성 확보, 기업경쟁력강화, 청년고용절벽 완화, 이 세 약기의 조화로운 3중주가 반드시 필요한 시점이다.

1. 도입

□ 2016년부터 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’을 통해 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하는 것이 의무화되었음.

- 해당 법률 제19조와 19조의2는 아래와 같이 정년 연장에 관해 명시하고 있음.

제19조

1. 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
2. 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

제19조의2

1. 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

□ 문제는 제19조의2항에 임금체계와 관련해 ‘그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계개편 등 필요한 조치를 취하여야 한다’는 모호한 표현으로 이를 둘러싼 많은 논란이 제기되고 있음.

- 정년연장 연령은 법으로 의무화 한 반면, 연장에 따른 사업장 인건비 지불여력 및 부담을 완화 노력 즉, 임금체계 개편 이행 여부에 관해서는 의무사항으로 명시하지 않음.

- 사업 또는 사업장의 여건은 노·사 간 이견 있을 수밖에 없음에도 정년연장은 법적 ‘의무사항’으로 임금체계개편 등의 조치는 ‘권고사항’처럼 제시해 임금체계개편이나 임금피크제 실시가 사실상 어려운 상황임.

- 60세 정년이 법으로 보장됨에 따라 근로자나 노동조합 측에서는 임금체계를 개편할 유인이 없어 노·사 간 협상 논의 자체가 힘든 상황

- 이런 상황에서 기업은 정년연장에 따른 부담을 감당하기 어려워 임금체계 개편 없는 무조건적인 정년연장은 불가능하다는 입장임.

□ 이러한 혼란은 정년연장에 따른 파급효과와 지불능력을 감안하지 않은 결과로 정치적 포퓰리즘 기반 정책의 전형적인 사례로 볼 수 있음.

- 정책 시행 전 그 파급효과와 비용에 대한 추정을 통해 실현 가능여부와 충격을 줄이려는 노력이 반드시 필요함에도 정년연장으로 인해 발생하는 영향에 관한 연구는 아직 전무한 실정임.

□ 세계적인 추세나 한국 인구구조 변화로 정년연장의 필요성은 공감하나 이에 따른 기업 지불능력을 고려하지 않은 ‘급진적이고 무조건적 정년연장’으로 인해 노사갈등이 더욱 심화될 것으로 예상됨.

- 기존의 노사 간 갈등 요소인 통상임금, 근로시간단축 논의와 정년연장 이슈까지 더해져 노사 간 갈등은 더욱 심해지고 기업 인력관리 방안 및 운영계획 수립에 큰 혼란을 겪고 있음.
  - 또한 현실을 고려하지 않은 채 진행될 경우 다른 폐해가 발생할 가능성도 있음.
- 본 연구에서는 법리해석 중심이던 논의에서 나아가 해당 법 시행으로 인해 기업이 부담해야할 비용을 추정하고 분석결과를 토대로 사회적 합의를 도출하고자 실시하였음.
- 정년연장으로 기업이 부담해야할 비용과 임금피크제를 실시할 경우 절감될 것으로 예상되는 비용을 추정하여 정년연장 논의 과정에서 합의점 도출에 도움을 주고자 함.

## 2. 정년연장에 따른 비용추정 방법

### □ 추정방법<sup>1)</sup> 및 사용데이터

- 본 연구에서는 2014년 경제활동인구조사 부가조사(8월)의 통계치를 근거로 추정하였음.
  - 분석대상은 정년연장으로 인한 수혜는 대부분 정규직 임금근로자에 한해 적용될 것을 감안해 정규직근로자로 한정해 분석하였음.
  - 정년연장 수혜자 대상자 산출은 근로자가 현재 55세까지 일하고 56세에 퇴직한다는 가정 하에 2016년에 56세가 되는 근로자부터 시작해 아래의 표와 같이 분석대상에 포함시켰음.

1) 규모에 따라 2016년~2017년에 걸쳐 정년연장이 의무화되나 본 연구에서는 2016년부터 전면적으로 정년연장이 진행된다는 가정 하에 분석하였음을 밝혀둠.

〈표 1〉 정년연장 대상

현 2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
현 55세	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상	퇴직
현 54세	55세	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상
현 53세	54세	55세	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상
현 52세	53세	54세	55세	정년연장 대상	정년연장 대상	정년연장 대상
현 51세	52세	53세	54세	55세	정년연장 대상	정년연장 대상
현 50세	51세	52세	53세	54세	55세	정년연장 대상

- 2016년에 56세가 되는 근로자부터 매년 정년연장에 따른 신규 수혜자가 노동시장에 남아 있는 구조로 2021년에 2015년 현재 55세 근로자가 퇴직하는 구조임.

- 근로자 수의 경우 2014년 해당 연령 근로자를 기준으로 매년 16.1% 퇴직근로자가 발생한다는 가정 하에 분석을 진행하였음.<sup>2)</sup>

- 비용추정에서 55세 근로자의 임금이 10년 평균증가율인 3.4%씩 증가하는 것을 기준으로 발생하는 비용과 해당 연령 근로자 55세 임금기준으로 매년 10%씩 감소하는 임금피크제<sup>3)</sup> 도입의 경우를 비교해 정년제 도입에 따른 비용과 임금피크제 실시로 인해 절감되는 비용을 비교함.

○ 연 평균증가율은 경제활동인구조사의 해당 연령대의 10년간 평균임금 산출 후 증가율을 계산하여 적용하였음.

- 해당 비용 추정 후 절감되는 비용이 청년을 고용하는 사용된다고 가정할 경우 연간 몇 명의 청년을 고용할 여력이 되는지를 분석해 현재 사회적 문제로 대두되고 있는 높은 청년실업률 해결방안도 살펴보았음.

### 3. 분석결과

□ 정년연장 대상 임금근로자 수는 2016년 20만 명에서 점차 증가해 2021년 92만 명까지 증가할 것으로 추정됨.

- 2014년 8월 기준, 55세 근로자 수 24만 명, 54세 29만 명, 53세 30만 명, 52세 28만 명, 51세 31만 명의 근로자 수는 2015년도까지는 변화가 없다고 가정하고 2016년부터 해당 연령근로자의 16.1%가 퇴직한다는 가정 하에 추산한 결과임.

2) 퇴직근로자 비중의 경우, 2015년 고용노동부에서 발표한 “임금피크제 도입 현황 및 효과분석”에서 임금피크제 도입 사업장의 경우 매년 16.1% 근로자가 퇴직한다고 밝혔는데 본 연구에서는 이 수치를 이용하였음. 이와 같이 가정한 이유로는 정년연장이 되더라도 개인 및 회사 사정에 의해 퇴직하는 근로자가 존재할 수 있는데 해당 근로자의 비율이 임금피크제 실시사업장에서 퇴직하는 근로자 정도일 것을 가정해 적용하였음.

3) 임금피크제 설정의 경우, 다양한 방식이 존재하나 현재 임금피크제를 실시하는 사업장에서 적용하고 있는 매년 10% 삭감하는 방식을 적용하여 산출하였음.

〈표 2〉 정년연장 대상 근로자 수

(단위: 명)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
현 55세	237,115	198,939	166,910	140,038	117,492	98,575	퇴직
현 54세	285,694	-	239,697	201,106	168,728	141,563	118,771
현 53세	298,869	-	-	250,751	210,380	176,509	148,091
현 52세	282,281	-	-	-	236,834	198,704	166,712
현 51세	305,358	-	-	-	-	256,195	214,948
현 50세	326,552	-	-	-	-	-	273,977
정년연장 대상 근로자 총합		198,939	406,607	591,895	733,434	871,546	922,499

자료: 경제활동인구조사 부가조사(2014.8) 이용 추산

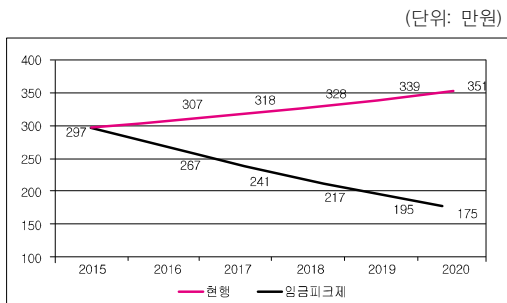
- 예를 들면, 2015년 현재 55세 근로자 수는 237,115명으로 2016년에 16.1% 근로자가 개인적 사유에 의해 퇴직한다고 가정하면 정년이 연장되는 근로자 수는  $237,115 \times (1 - 0.161) = 198,939$ 명으로 산출, 2017년은 198,939명의 근로자 중 16.1%가 퇴직한다고 가정해 166,910명으로 추정하였음.

□ 임금수준은 임금체계개편이 없을 경우 현재 55세 근로자가 60세 퇴직 직전 수령임금은 월 351만 원으로 추정됨.

- 임금의 경우 55세 정규직 근로자 월 평균임금인 297만 원을 기준으로 매년 3.4%<sup>4)</sup>씩 인상된다는 가정 하에 2020년에는 월 351만 원으로 예상할 수 있음.

- 매년 10%씩 임금이 낮아지는 임금피크제를 실시할 경우 2020년 기준 175만 원 수준으로 미실시 기준액 대비 50% 수준임.

〈그림 1〉 임금피크제 실시에 따른 월 임금수준 변화



자료: 통계청 경제활동인구조사 부가조사를 기준으로 저자가 산출한 수치임.

□ 정년연장에 따른 비용은 5년 간 총 107조 원을 이를 것으로 예상됨.

- 2016년 정년연장이 적용되는 현 55세 근로자로 인한 비용이 약 7조 원 발생할 것으로 추산되며 기업에 부담할 금액은 정년연장 수혜자가 해마다 유입됨에 따라 점차 증가해 2020년에는 약 34조 원을 추가로 부담해야할 것으로 추정됨.<sup>5)</sup>

- 법 시행으로 정년이 연장되는 현재 55세 근로자가 퇴직하는 시기인 2020년까지 부담해야할 금액의 총합은 107조 원으로 추정됨.

- 2016년 정년연장이 된 근로자가 퇴직하는 시기인 2021년의 경우 현재 50세인 근로자의 유입으로 인해 해당 년도 한해 약 35조 원의 추가인건비를 부담하게 될 것으로 예상할 수 있음.

〈표 3〉 정년연장에 따른 추가 부담 비용

(단위: 백억 원)

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	합계
현 55세	733	636	552	479	415	-
현 54세	-	883	766	665	577	
현 53세	-	-	924	802	695	
현 52세	-	-	-	873	757	
현 51세	-	-	-	-	944	
현 50세	-	-	-	-	-	
합계(A)	733	1,519	2,242	2,819	3,388	10,701

4) 해당 연령 정규직 근로자의 임금 10년간 연평균 증가율이 3.4%이므로 이를 기준으로 하였음.

5) 2016년 적용되는 300인 이상 사업장, 공공기관 등의 기준은 적용되지 않은 수치임.

□ 임금피크제 실시로 인해 절감되는 금액은 5년간 총 26조 원으로 추정됨.

- 2016년부터 2020년까지 매년 10%씩 임금조정 시 절감되는 금액은 2,591백억 원(표3의 합계(A)-표4의 합계(B))으로 추정할 수 있음.

- 2016년 한해만 추정해보더라도 임금피크제를 실시할 경우 9천 5백억 원 절감될 것으로 예상됨.

- 임금피크제 실시로 인해 향후 2016년에서 2020년까지 5년간 절감되는 인건비 총액은 2,591백억 원으로 추정됨.

〈표 4〉 임금피크제 적용 시 추가 비용 및 절감액

(단위: 백억 원)

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	합계
현 55세	638	482	364	275	207	-
현 54세	-	769	581	438	331	
현 53세	-	-	804	607	459	
현 52세	-	-	-	760	574	
현 51세	-	-	-	-	822	
합계(B)	638	1,251	1,749	2,080	2,392	
절감 금액(A-B)	95	269	493	738	996	2,591

□ 임금피크제로 절감되는 금액은 25.9조 원으로 이를 청년고용에 사용한다면 총 31만 명을 신규 채용할 수 있는 규모임.

- 청년층 추가고용가능인원의 경우 29세<sup>6)</sup> 정규직 청년 월 평균임금인 224만 원을 기준으로 해당연령대의 10년간 년 평균 증가율인 3.4%씩 임금이 상승한다는 가정 하에 산출한 결과임.

- 임금피크제로 절감되는 금액이 청년고용에 사용될 경우 첫해에는 3만 4천 명, 2017년 5만 9천 명, 2018년 7만 2천 명, 2019년 7만 4천 명, 2020년 7만 3천 명을 추가로 고용할 수 있어 5년간 총 31만 3천 개의 청년일자리를 만들 수 있음.

〈표 5〉 임금피크제 실시에 따른 정규직 청년 고용가능 인원

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	합계
절감액(백억 원)	95	269	493	738	996	2,591
추가고용가능인원(명)	34,145	59,226	72,487	73,979	73,380	313,217

주: 2016년부터 채용한 청년을 계속 유지한다는 가정 하에 추정된 결과임.

6) 29세는 청년층 정의(15~29세)와 현재 청년층의 입직시기를 고려해 설정하였음.

#### 4. 결론 및 시사점

□ 본 연구에서는 정년연장 시행에 따른 발생 비용의 측면에서 분석하였음.

□ 정책 시행 이전 그 정책이 초래할 수 있는 비용에 대한 분석이 선행되어야 하는데 정년연장의 법안은 구체적인 분석 없이 사회적 동의와 필요성에만 의존해 법제화되어 해당 법안의 실효성 측면에서는 면밀히 검토되지 않은 경향이 있음.

- 서론에도 언급했지만 정년연장에 대한 규정만 있을 뿐 정년연장에 따른 비용을 부담할 수 있는지와 부담완화를 위한 조치에 대한 규정이 없어 사업장 내에서 정년연장을 둘러싼 마찰이 예상됨.

□ 법적인 측면 못지않게 정년연장에 따른 비용문제와 중·고령자들의 사회적 요구를 반영하지 못한다면 정년연장은 기존 갈등요소인 통상임금, 근로시간 단축에 더해 노사 간 갈등에 기름을 붙는 상황을 초래할 것으로 예상됨.

□ 중·고령자들은 임금피크제를 실시로 안정적인 정년을 보장받고 싶어도 취업규칙 변경의 경직성으로 인해 불가능함.

- 위의 조항은 “근로자가 지켜야 할 규율 또는 근로조건에 관해 정한 규칙”인 취업규칙에 있어 해당 규칙을 변경할 경우 근로자과반수로 조직된 노동조합 혹은 근로자과반수의 동의를 얻어 변경해야 한다는 조항임.<sup>7)</sup>

- 본인의 인건비 부담을 줄이는 대신 안정적인 정년을 보장받고 싶은 중·고령근로자라 할지라도 해당조항에 따라 동의를 얻어야 하는데 현재 정년이 도래하지 않은 근로자 대부분이 자신의 근로조건 변경에 동의할 유인이 없음.

□ 중·고령자를 필요로 하는 일자리가 많이 존재하고 중·고령자의 일에 대한 인식 변화도 고려해야 함.

□ 고령층의 일자리는 아직 후에도 이전 일자리와 관련이 있는 비중이 70.2%로 매우 높아 고령층이 가진 경력 및 숙련 기술을 원하는 수요가 많음을 알 수 있음.

- 2014년 통계청의 「청년층 및 고령층 부가조사」 결과를 살펴보면 지난 1년간 취업 경험자의 경우 주된 일자리와의 관련성에서 관련이 있다고 응답한 비율은 70.2%(약간 관련있음, 10.8% + 매우 관련있음, 59.4%)임.

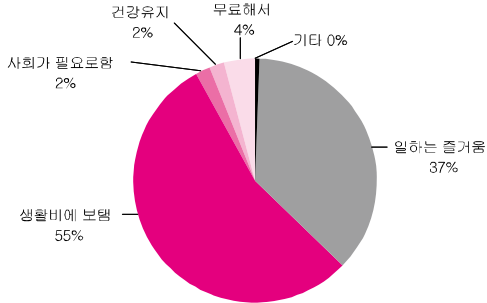
- 이는 고령자의 경험과 기술에 대한 수요가 높음을 보여주고 있음.

□ 취업을 희망하는 이유에 대해 ‘일하는 즐거움’ 때문이라고 응답한 고령자 비율이 37%로 높은 비중을 차지하고 있음을 주목할 필요가 있음.

- 한국 고령자의 높은 빈곤률로 인해 대부분의 고령자들이 금전적인 이유로 일자리를 원한다고 인식하고 있으나 일 자체에 대한 즐거움으로 취업을 희망하는 근로자 비중이 높다는 점을 인식해야 함.

7) 근로기준법 제94조 1항

〈그림 2〉 중·고령자 취업희망동기



자료: 통계청 청년층 및 고령층 부가조사(2014.5월)

□ 이 같은 상황을 종합해 볼 때, 합리적인 범위 안에서의 임금피크제를 통한 정년연장 연착륙은 사측 부담의 점진적 완화와 중·장년층의 일자리 안정성에도 큰 기여를 할 것으로 예상할 수 있음.

- 근로자 일자리 안정성은 기업의 지불능력에서 결정되므로 근시안적인 접근방법으로는 현재와 미래의 안정성은 떨어질 수밖에 없음.

□ 일자리를 두고 나타나는 세대 간 갈등 및 청년고용절벽 현상을 완화할 수 있는 대안 마련이 시급한 시점임.

- 임금피크제와 임금체계 개편에 따라 본 연구에서 추정된 청년고용의 효과와는 차이를 보일 수 있지만 현 상황만을 고수한다면 청년층 고용에 부정적인 효과를 미친다는 것은 모두가 공감하고 있음.

- 현재 취업규칙불이익변경금지 조항으로 개별근로자가 동의하더라도 임금피크제 실시는 불가능한 상황임.

- 집단동의를 고수하기보다 근로자 개별적 동의 혹은 사회통념상 합리성이 인정될 경우 임금피크제 실시를 가능케 하는 방안도 고려해야 함.

□ 고령화시대, 기대수명 증가의 시대적 흐름에 맞춰 기업의 지불능력에 맞는 합리적인 임금피크제는 정년연장과 함께 병행되어야 할 제도임.