

60세 정년연장제도가 임금피크제 도입 고려 시 퇴직연금에 미치는 영향

임두빈* · 전용일**

공공·민간 부문 근로자의 정년을 만 60세로 연장하는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법」 개정안이 2016년부터 시행되어 정년연장은 노후 사회보장제도의 하나인 퇴직연금제도에 다양한 효과를 가져올 것으로 기대된다. 정년연장 법안에서 ‘정년을 연장하려는 사업장의 노·사는 임금체계 개편 등 필요한 조치를 해야 한다’고 명문화 하였기 때문에 사실상 임금피크제를 허용하고 있으며, 임금체계 개편이 이루어지면 현재의 퇴직연금 계산구조상 확정기여형(DC형)은 퇴직급여에 상대적으로 적게 영향을 받으나, 확정급여형(DB형)은 퇴직급여가 상당부분 감소할 수 있다.

본 연구에서는 「사업체 노동력조사 부가조사」와 「고용형태별 근로실태조사」를 활용하여, 현행 임금피크제 도입 기업의 특성을 실증적으로 파악하고, 임금피크제를 고려한 상황에서 정년연장이 퇴직연금적립금 규모에 미치는 영향에 대해 예측하였다. 현행 임금피크제 도입 기업의 특성을 실증분석한 결과 자발적으로 정년연장 경험이 있고, 재고용제도를 운영하며, 고령자 근로시간단축제도를 운영하는 사업장일수록 임금피크제를 도입할 확률이 높은 것으로 나타났다. 따라서 60세 정년제가 강제화 되면, 많은 기업이 고령자 고용확대 정책의 현실적 이행을 위해 임금피크제를 도입할 것으로 보이며, 이는 퇴직연금적립금 규모에 영향을 미칠 것으로 보인다.

핵심주제어: 정년연장, 퇴직연금, 임금피크제, 확정급여형, 확정기여형

경제학문헌목록 주제분류: C8, G1, J3, J5, K4

I. 서론

정년연장은 저출산·고령화 사회의 노동력 부족에 대비하고 중·고령자의 고

* 제1저자, 성균관대학교 경제학과 박사수료, 전화: (02) 760-0487, E-mail: doova@naver.com

** 교신저자, 성균관대학교 경제학과 교수, (02) 760-0487, E-mail: yjeon@skku.edu

논문투고일: 2014. 8. 25 수정일: 2014. 10. 13 게재확정일: 2014. 12. 4

용불안과 노후빈곤을 해소하기 위해 그 동안 끊임없이 논의되어 왔다. 특히, 최근 베이비 붐 세대(1955~1963년생)의 은퇴 시기가 다가오고, 일자리와 연금 정책의 변화가 맞물려 정년연장과 관련된 논의가 경영계와 노동계에서 활발히 이루어져 왔다.

경영계는 일반적으로 정년연장에 반대하는 입장이며, 그 이유로 고령자 고용비용 부담, 기업의 생산성 저하, 청년층 신규채용 및 인사적체 문제, 노동시장 양극화를 들고 있다. 다양한 이유 중에서 경영계가 정년연장에 반대하는 가장 큰 이유는 기업의 고용비용 부담과 생산성 저하이다. 실제로 우리나라는 연공급 서열의 임금체계로 인해 기업의 입장에서는 장기근속 근로자에 대한 인건비 부담이 크다. 또한 우리나라 임금체계는 고용노동부(2008)에 따르면 기본급의 구성요소 가운데 호봉급이 80.8%로 대부분을 차지하고 있다. 또한 이병희(2008)에 따르면 우리나라 제조업에 근무하는 근속연수 1년 미만 남성 근로자의 임금수준을 100으로 보았을 때, 근속연수 20년 이상인 근로자의 임금수준은 218로 나타났다. 유럽 선진국가들이 101~133 수준 정도임을 감안하면, 우리나라의 연공성은 매우 높은 수준이다.

한편, 황수경(2005)에 따르면 광업과 제조업 분야에서 55세 이상 중고령자의 상대임금은 34세 이하 근로자의 3배 이상이나, 생산성은 34세 이하 근로자의 60% 수준에 불과한 것으로 추정하였다. 또한 류기정(2012)은 현재의 연공급 중심의 임금체계 속에서 직무성과에 따른 임금지급은 용이하지 않으며, 정년에 이르지 않는 한 고용조정도 쉽지 않다고 보았다. 이런 상황에서 근로자 전체에 대해 일괄적으로 이루어지는 정년연장은 기존 근로자에 대한 사업장의 인력수요 차이를 배제할 뿐만 아니라, 기존 근로자의 퇴직에 따른 인력순환도 저해하는 것이라고 분석하였다.

반면, 노동계는 일반적으로 정년연장을 찬성하는 입장이다. 그 이유로는 청년층의 취업연령 상승으로 인한 지속적인 자녀부양으로 인해 발생하는 생활비의 부족, 평균 수명연장으로 물리적 노동가능연령 연장, 저출산·고령화로 인한 생산가능인구 감소, 연금수급연령과 정년 간의 괴리가 없도록 제도적 장치를 도입할 필요 등을 들고 있다. 국민연금연구원(2009)에 따르면 응답자의 68%가 노후준비가 되어 있지 않은 것으로 나타나고 있다. 은퇴자가 은퇴와 동시에 연금을 수급하게 되는 연금제도가 필요한데, 우리나라는 그러한 제도적 장치가 설계되어 있지 않다. 우리나라의 공적 노후소득보장제도인 국민연금은 기금고갈 우려라는 측면에서만 제도설계의 수정 논의가 있어 수급연령이 정년제도와 차

이를 보이고 있다. 또한 안종범 외(2005)에서는 우리나라의 경우 은퇴 전 자산 축적 규모가 은퇴 후 필요소득 수준을 충족시키기에 충분하지 않다고 분석하였으며, 따라서 은퇴 후 노후소득 보장을 위해서는 노령 근로자의 노동공급 증대를 통한 임금소득을 확보하는 것이 필요하다고 보았다.

한국은 그 동안 기업이 자체적으로 정년을 결정하도록 하여 정년보장에 대한 법적 보호가 취약한 실정에 있었다. 또한 우리나라는 세계에서 유례를 찾아보기 힘든 빠른 고령화가 진행 중이며, 세계적인 정년연장의 추세로 볼 때, 정년연장은 더 이상 늦출 수 없는 필연적인 사안으로 인식되었다. 이러한 사회적 배경 하에 2013년 4월 근로자 300명 이상 대기업과 공기업은 2016년부터, 근로자 300명 미만 중소기업과 지자체는 2017년부터 근로자 정년을 60세로 늘리도록 의무화하는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법」을 시행하게 되어 우리나라도 60세 이상 정년제 관련된 법적·제도적 장치가 마련되었다.

한편, 정년연장 법안에서 ‘정년을 연장하려는 사업장의 노·사는 임금체계 개편 등 필요한 조치를 해야 한다’고 명문화 하였기 때문에 사실상 임금피크제를 허용하고 있다. 그러나 구체적으로 임금피크제를 법에서 명시하고 있는 것은 아니기 때문에, 임금피크제 도입과 관련하여 노사의 이해관계가 충돌할 가능성이 높다. 임금피크제의 효과에 관한 논쟁도 그 동안 노사가 첨예한 입장 차이를 보여 왔다. 사측의 경우 고용안정과 숙련기술의 계속활용 측면에서 임금피크제가 도움이 될 것이라 주장하고 있고, 노조측의 경우 임금피크제 확대는 젊은 시절 낮은 임금을 감내하며 생산성 향상을 위해 일만 한 장년층에게 노후생활을 준비할 기회도 없이 저임금 노동을 강요하는 것이라 평가하고 있다.

임금피크제의 기존 연구들을 보면 주로 인사관리 측면과 법리적 측면에서 그 효과성 위주로 다루어져 왔다. 이선우(2005)는 공무원정년제도상에서 임금피크제가 미치는 영향을 분석하였는데, 임금피크제의 도입은 신규채용, 고령자 정책, 연금기금의 안정적 운영 등 노사 모두에게 도움을 줄 수 있을 것으로 판단하였다. 특히, 임금피크제의 적용에 앞서 고령자들의 역량에 맞는 직무를 개발하는 등의 연령관리를 통하여 업무능력을 향상시킬 수 있는 방향에서의 임금피크제의 개발이 필요하다고 주장하였다. 민경호 외(2007)에서는 한 대학 사례를 바탕으로 임금피크제의 효과에 대해 분석하였는데, 조직은 임금피크제를 통하여 임금비용을 줄일 수 있으며 보전된 손실을 통하여 새로운 인력충원과 인력개발에 더 많은 투자를 할 수 있고, 개인의 입장에서도 임금피크제를 통한 사

회적 안정과 조직몰입에 긍정적인 역할을 할 것으로 기대하였다. 임금피크제에 대해 긍정적인 평가를 내린 두 연구와 달리 박종희(2004)는 정년보장형 임금피크제는 고령화 사회를 대비하기 위한 적절한 조치도 되지 못하고 청년실업 문제를 해결하는 적절한 방안도 되지 못하면서, 단지 기업 내 인건비 절감 내지 인력구조의 변경 목적에서 활용될 수 있음을 경계하고 있다. 임금피크제는 정리해고 대체수단으로 활용될 위험성 내지 함정을 내포하고 있으며, 삭감되는 임금 비율과 시점 결정에 따라서는 사실상 기업 내 고령자의 조기퇴직을 유도하는 방안으로 남용될 소지가 많다고 보았다.

임금피크제와 관련하여 본 연구주제와 가장 유사한 주제를 다룬 연구로는 이학춘(2014)이 있다. 이학춘(2014)에서는 임금피크제가 노조나 근로자들 스스로의 요구에 의해 도입되는 경우는 드문 실정이며, 임금피크제 도입은 노사합의가 전제로 하고 있기 때문에 근로조건 불이익 변경 시 노조나 근로자대표의 동의를 요건으로 하고 있는 법 규정에 배치되어 노사간 합의를 이루기도 쉽지 않을 것으로 전망하고 있다. 정년 내에서 임금피크제의 도입을 전제로 한 임금삭감은 종래 연공서열식 임금체계의 탈피를 의미하므로 임금수준의 저하를 가져오게 되며, 이는 근로조건 불이익에 해당한다고 보기 때문에 노사의 임금피크제 협상에 난항을 예상한 것이다. 특히, 임금이 감액된 상황에서 퇴직연금을 운용하는 사업장의 경우를 고려하면 확정급여형의 적용사업장은 임금피크제의 시행과 관계없이 매년 단위로 평균임금을 기준으로 부담금을 납부하면 불이익이 없으나, 확정급여형 적용사업장의 경우에는 퇴직 시 3개월 평균임금을 기준으로 퇴직금을 산정하므로 근로자에게 불리한 조건이 적용되는 것으로 판단하였다. 따라서 임금피크제의 시행 이전에 확정급여형 퇴직연금으로의 전환이 필요하다고 주장하고 있다.

기존의 연구에서는 임금피크제의 효과와 문제점에 관한 내용이 주를 이루고 있으나, 주로 법리적 측면과 인사관리적 측면에서 논의를 진행함으로써, 임금피크제를 도입하는 기업이 어떤 특성을 갖고 있는지에 대한 실증적인 연구가 이루어지지 않았다. 또한 정년연장으로 인한 임금피크제는 퇴직연금적립금에 음(-)의 영향을 미치는 평균임금 감소와 양(+)의 영향을 미치는 근속연수 증가가 동시에 이루어지며, 법 적용을 받는 다수의 근로자에게 영향을 미치기 때문에 퇴직연금 전체 시장규모에 영향을 미칠 것으로 판단되나, 국내에서는 아직까지 퇴직 전 임金的 감소로 임금피크제가 확정급여형 퇴직연금을 선택한 근로자에게 불리한 영향을 미칠 것이라는 직관적인 분석만 존재하는 실정이다.

본 연구에서는 60세 정년제가 법으로 제도화되기 이전에 실제로 어떤 기업이 임금피크제를 도입하고 있었는지에 대해 실증적 자료를 통해 분석함으로써, 향후 60세 정년제 시행 시 기업의 임금피크제의 확산 가능성에 대해 판단하고자 한다. 또한 평균임금과 근속기간이라는 두 변수를 고려하여 퇴직연금시장 규모를 예측함으로써, 60세 정년연장과 임금피크제라는 제도가 우리나라 퇴직연금시장에 미치는 파급효과에 대해 논의하고자 한다. 노사관계나 법적인 측면에서 주로 서술적으로 다루어진 임금피크제와 퇴직연금이라는 주제를, 본 연구에서는 실증적 자료를 바탕으로 분석하여 관련된 문헌을 보다 확장하고 있다.

본 연구의 제Ⅱ절에서는 현행 정년제의 현황, 정년연장과 임금피크제 및 퇴직연금시장의 관계에 대해 파악한다. 제Ⅲ절에서는 현행 임금피크제 채택 기업의 특성을 실증분석하고 임금피크제를 고려한 상황에서 정년연장으로 증가하게 되는 퇴직연금적립금을 예측하며, 제Ⅳ절에서는 분석결과를 정리하고 연구의 시사점을 기술한다.

II. 정년제의 현황, 임금피크제, 퇴직연금시장

소위 ‘60세 정년연장 법안’이 통과되기 이전에는 정년제에 관한 법적인 규정이 별도로 존재하지 않았다. 일반적으로 정년제는 법에서 규정한 것이 아니라 근로자가 기업의 취업규칙이나 단체협약에서 정한 일정한 연령에 도달하면 근로계약을 종료시키는 것을 의미한다. 따라서 정년퇴직 시점은 기업과 근로자 당사자 간 정하는 날짜로 하는 것이 원칙이다. 만약 당사자 간 정함이 없으면, 정년연령이 도달하는 날이 정년 시점이라고 볼 수 있다.

우리나라에서 실시하고 있는 정년제는 단일정년제, 직급별 정년제, 직종별 정년제, 혼합정년제의 4가지 유형으로 구분할 수 있다. 단일정년제는 기업에서 일률적으로 정해놓은 연령에 도달하게 되면 직종과 직급 등에 관계없이 해당 연령에 도달하였다는 이유로 퇴직을 시키는 제도를 의미하며, 우리나라에서 가장 일반화된 정년제도이다. 직종별 정년제는 관리직·생산직·기술직·사무직 등 각 직종별로 정년을 다르게 정하는 제도이고, 직급별 정년제는 기업이 정해놓은 직급에 따라 정년을 다르게 설정하는 제도이다. 한편, 혼합정년제는 직급별 정년제와 직종별 정년제가 혼합된 형태이다. 본 연구에서는 2012년 6월 말 기준으로 조사된 「사업체 노동력조사 부가조사」를 활용하여 현재 기업의 정년제

74 60세 정년연장제도가 임금피크제 도입 고려 시 퇴직연금에 미치는 영향

〈표 1〉 사업장 규모별 정년제 도입 여부 분포

(단위: 개소, %)

사업장 규모	전체 사업장수	정년도입		정년미도입	
		사업장수	비중	사업장수	비중
1~4인	752,619	81,357	10.8	671,262	89.2
5~9인	181,271	33,872	18.7	147,399	81.3
10~29인	125,806	46,002	36.6	79,804	63.4
30~99인	36,794	23,735	64.5	13,059	35.5
100~299인	8,290	6,813	82.2	1,477	17.8
300~999인	1,357	1,218	89.8	139	10.2
1,000인 이상	727	678	93.3	49	6.7
전체	1,106,137	193,675	17.5	913,189	82.5

현황을 파악하였다. 먼저 사업장 규모별 정년제 도입 여부는 〈표 1〉과 같다.

정년제를 도입한 사업장은 전체 사업장 중 17.5%에 불과한 것으로 나타났으나, 기업의 규모가 클수록 정년제 도입비중이 높아지는 것으로 분석되었으며, 300인 이상 대기업의 경우 정년제 도입비율이 91%에 이르는 것으로 나타났다. 정년제가 도입되지 않았다고 하여 실제 근로자의 퇴직연령이 낮다고는 볼 수 없으나, 정년제를 도입한 경우가 근로자의 고용안정 측면에서는 더 바람직하다고 볼 수 있다.

업종별로 정년제를 도입한 사업장 비율을 보면 〈표 2〉와 같다. 업종별로 전기, 가스, 증기 및 수도사업의 정년제 도입비율이 76%로 가장 높게 나타났으며, 금융 및 보험업의 정년제 도입비율도 67%로 상대적으로 높게 나타났다. 반면 숙박 및 음식점업과 건설업의 경우 각각 5%, 7%의 비율로 정년제를 도입하였고 이는 전 업종 중 가장 낮은 수치에 해당한다. 정년제의 도입비율이 낮다는 것은 해당 업종의 고용안정이 취약한 것을 암묵적으로 반영한다고 볼 수 있다.

정년제를 도입한 사업장의 규모별 정년유형을 살펴보면 〈표 3〉과 같다. 정년제 도입 사업장 중 단일정년제를 도입한 사업장이 전체 85.6%로 나타났으며, 1,000인 이상 사업장을 제외하고 우리나라는 대부분 단일정년제를 도입하고 있다. 반면 직급별 정년제는 전체적으로 8.8%의 낮은 도입비율을 보이나, 직급이 뚜렷하게 구분되는 1,000인 이상 사업장의 도입비율이 14.4%로 상대적으로 높

〈표 2〉 사업장 업종별 정년제 도입 여부 분포

(단위: 개소, %)

업종	전체 사업장수	정년도입		정년미도입	
		사업장수	비중	사업장수	비중
광업	894	323	36	571	64
제조업	175,257	29,679	17	145,579	83
전기, 가스, 증기 및 수도사업	1,010	771	76	239	24
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	4,468	1,233	28	3,235	72
건설업	56,496	3,961	7	52,535	93
도매 및 소매업	247,489	26,592	11	220,897	89
운수업	28,049	9,724	35	18,325	65
숙박 및 음식점업	126,769	6,340	5	120,429	95
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	19,142	4,296	22	14,846	78
금융 및 보험업	35,172	23,470	67	11,702	33
부동산업 및 임대업	43,354	10,476	24	32,878	76
전문, 과학 및 기술서비스업	51,966	5,833	11	46,133	89
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	23,968	4,830	20	19,139	80
교육서비스업	56,526	15,839	28	40,687	72
보건업 및 사회복지 서비스업	98,011	15,288	16	82,723	84
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13,248	2,494	19	10,754	81
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	125,045	32,525	26	92,520	74
전체	1,106,864	193,675	17	913,189	83

〈표 3〉 정년제 도입 사업장의 규모별 정년유형

(단위: 개소, %)

	단일정년		직급별 정년		직종별 정년		혼합정년	
	사업장수	비중	사업장수	비중	사업장수	비중	사업장수	비중
1~4인	70,224	86.3	7,880	9.7	1,802	2.2	1,451	1.8
5~9인	29,376	86.7	2,780	8.2	789	2.3	926	2.7
10~29인	39,154	85.1	4,090	8.9	1,719	3.7	1,039	2.3
30~99인	19,836	83.6	1,696	7.1	1,515	6.4	689	2.9
100~299인	5,806	85.2	479	7.0	377	5.5	151	2.2
300~999인	982	80.7	90	7.4	104	8.5	41	3.4
1,000인	447	65.7	98	14.4	87	12.8	48	7.1
전체	165,825	85.6	17,113	8.8	6,393	3.3	4,345	2.2

76 60세 정년연장제도가 임금피크제 도입 고려 시 퇴직연금에 미치는 영향

〈표 4〉 정년제 도입 사업장의 업종별 정년유형

(단위: 개소, %)

업종	전체 도입 사업장수	단일정년		직급별 정년		직종별 정년		혼합정년	
		사업장수	비중	사업장수	비중	사업장수	비중	사업장수	비중
광업	323	305	94.4	11	3.5	-	0.0	7	2.1
제조업	29,679	27,840	93.8	499	1.7	716	2.4	623	2.1
전기, 가스, 증기 및 수도사업	771	644	83.5	92	11.9	18	2.3	17	2.2
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복 원업	1,233	1,081	87.7	101	8.2	32	2.6	20	1.6
건설업	3,961	3,535	89.2	63	1.6	154	3.9	209	5.3
도매 및 소매업	26,592	25,630	96.4	916	3.4	36	0.1	9	0.0
운수업	9,724	8,190	84.2	942	9.7	558	5.7	35	0.4
숙박 및 음식점업	6,340	6,218	98.1	107	1.7	-	0.0	16	0.2
출판, 영상, 방송통 신 및 정보서비스업	4,296	3,997	93.0	215	5.0	68	1.6	17	0.4
금융 및 보험업	23,470	20,522	87.4	2,419	10.3	178	0.8	352	1.5
부동산업 및 임대업	10,476	9,109	87.0	320	3.1	774	7.4	272	2.6
전문, 과학 및 기술 서비스업	5,833	4,916	84.3	669	11.5	156	2.7	92	1.6
사업시설관리 및 사 업지원 서비스업	4,830	4,396	91.0	82	1.7	325	6.7	27	0.6
교육서비스업	15,839	9,017	56.9	3,128	19.7	2,125	13.4	1,569	9.9
보건업 및 사회복지 서비스업	15,288	9,707	63.5	4,030	26.4	933	6.1	617	4.0
예술, 스포츠 및 여 가관련 서비스업	2,494	2,008	80.5	112	4.5	48	1.9	327	13.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비 스업	32,525	28,709	88.3	3,408	10.5	273	0.8	135	0.4
전체	193,675	165,825	85.6	17,113	8.8	6,393	3.3	4,345	2.2

〈표 5〉 단일정년제 도입기업의 규모별 평균정년연령

(단위: 세)

사업장 규모	평균정년연령
1~4인	58.3
5~9인	58.2
10~29인	57.8
30~99인	57.5
100~299인	57.2
300~999인	57.3
1,000인 이상	57.5
전체	57.6

게 나타났다. 한편, 본 연구에서 분석할 300인 이상 사업장 중 단일정년제 도입 비율은 75.3%인 것으로 분석되었다. 단일정년제의 경우 사업장 규모가 작을수록 높은 도입비율을 보이는 것으로 나타났다. 또한 사업장 규모가 클수록 직종별 정년제의 도입비중이 높아지는 것을 알 수 있다.

정년제 도입 사업장의 업종별 정년유형을 살펴보면 〈표 4〉와 같이 나타났다. 단일정년의 도입비율은 숙박 및 음식점업이 98.1%로 가장 높은 비중을 보였으며, 교육서비스업의 도입비율이 56.9%로 가장 낮게 나타났다. 직급별 정년제의 경우 보건업 및 사회복지서비스업이 26.4%로 가장 높게 나타났으며, 교육서비스업도 19.7%로 타 업종에 비해 상대적으로 높은 비중을 차지하였다. 직종별 정년제의 경우 업종별로 대부분 낮은 도입비율을 보였으나, 교육서비스업이 13.4%로 타 업종에 비해 도입비율이 높았으며, 혼합정년제의 경우 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업이 13.1%로 타 업종에 비해 비교적 높은 도입비율을 보였다. 전체적으로 보면 교육서비스업이 단일정년제, 직급별 정년제, 직종별 정년제, 혼합정년제 등 다양한 정년제를 도입하는 것으로 분석되었다.

단일정년제 도입기업의 규모별·업종별 평균정년연령을 도출한 결과는 〈표 5〉~〈표 6〉과 같다. 2012년 6월 기준으로 단일정년제 도입기업의 규모별 평균정년연령은 전체 57.6세인 것으로 나타났으며, 300인 이상 사업장의 평균정년연령은 57.4세인 것으로 분석되었다. 일반적으로 사업장 규모가 클수록 평균정년연령이 높다고 생각할 수 있으나, 분석결과 사업장 규모가 작을수록 평균정년연령이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대기업에 종사하던 중고령자가

78 60세 정년연장제도가 임금피크제 도입 고려 시 퇴직연금에 미치는 영향

〈표 6〉 단일정년제 도입기업의 업종별 평균정년연령

(단위: 세)

업종	평균정년연령
광업	58.2
제조업	57.1
전기, 가스, 증기 및 수도사업	58.0
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	58.4
건설업	57.7
도매 및 소매업	57.2
운수업	58.5
숙박 및 음식점업	57.5
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	57.6
금융 및 보험업	56.7
부동산업 및 임대업	59.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	58.2
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	58.2
교육서비스업	59.6
보건업 및 사회복지 서비스업	58.8
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	58.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	59.3
전체	57.6

퇴직 후 상대적으로 소규모 사업장으로 이동한다고 볼 수 있으며, 또한 소규모 사업장은 신규노동력 공급에 있어서 대기업보다 취약하기 때문에 중고령층 근로자가 많이 종사하고 있다고 볼 수 있다.

업종별 평균정년연령을 살펴보면 대부분 57~59세에 분포되어 있으며 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 교육서비스업의 경우가 59.6세로 전체 업종 중 평균정년연령이 가장 높은 것으로 나타났으며, 금융 및 보험업의 평균정년연령이 56.7세로 가장 낮은 것으로 분석되었다. 분석결과에 따르면 60세 정년연장으로 인해 대부분의 업종에서 2~3년의 추가 근로효과가 발생할 것으로 판단된다.

정년연장의 시행으로 정년이 60세로 규정됨에 따라, 대다수의 기업은 현재

설정한 정년연령의 상향조정이 불가피해 보인다. 정년연령이 올라가면 현재의 연공서열의 임금체계는 기업에 큰 부담으로 작용할 수 있으며, 이는 중고령자의 계속 고용을 어렵게 만드는 요인이 될 수 있다. 기업의 입장에서 인건비 부담을 경감하기 위해 근로자를 조기 퇴직시키는 것은 당장 인건비를 절감할 수 있지만, 장기적으로 보면 근로자의 고용불안을 가중시키고 이는 사기저하로 이어져 기업의 생산성에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 우리나라에서는 2003년 7월 신용보증기금에서 처음으로 임금피크제를 도입하였고, 정부는 2006년 임금피크제 지원금제도를 도입하여 임금피크제 확산에 노력하고 있다. 고용노동부(2004)에 따르면 임금피크제란 ‘근로자의 계속 고용을 위해 노사간 합의를 통해 일정 연령을 기준으로 임금을 조정하고 소정 기간 동안 고용을 보장하는 제도’라고 설명하고 있다. 즉, 임금피크제는 정년연장 또는 정년 후 재고용하면서 일정 연령과 근속기간을 기준으로 임금을 감액하는 제도이다. 임금피크제는 근로자의 경우 사규에 정해진 정년 이후에도 계속 일을 할 수 있다는 장점이 있고, 기업의 경우 노사갈등과 인건비를 줄이면서 훈련된 인력을 계속 사용할 수 있다는 장점이 있다. 또한 정부 차원에서는 고령화에 따른 인력부족 문제를 일정 부분 해소하고 정부의 사회보장 비용도 줄일 수 있다는 장점이 있다. 우리나라 기업의 지배적인 임금체계인 연공급은 젊었을 때는 기여도에 비하여 임금을 적게 받고, 중·장년층에 도달했을 시 기여도 보다 임금을 많이 받는 구조로 되어 있기 때문에 근로자의 전체 근로기간을 고려한다면 균형 있는 임금체계로 볼 수 있다. 따라서 중·장년층의 임금을 삭감하는 임금피크제 도입은 중·장년층의 반발을 초래할 가능성이 매우 높다.

임금피크제는 크게 정년연장형, 재고용형, 근로시간단축형, 정년보장형으로 구분할 수 있다. 정년연장형은 기존에 기업에서 설정한 정년을 연장하는 대신 기존 정년의 몇 년 전부터 임금을 삭감하는 방식이다. 다음으로 재고용형은 다시 두 가지 방식으로 나누어지는데, 첫 번째 방식은 정년퇴직 후 재고용을 조건으로 정년 전부터 임금을 줄이는 것이며, 두 번째 방식은 정년퇴직 후 촉탁직이나 계약직 등으로 재고용하면서 정년퇴직 후부터 임금을 줄이는 방식이다. 한편, 근로시간단축형은 기존의 정년을 연장하는 대신 정년 전부터 근로시간을 단축하는 방식과, 정년을 그대로 두고 정년퇴직자를 재고용하는 조건으로 정년 전 또는 정년퇴직 후부터 근로시간을 단축하는 방식이 있다. 마지막으로 정년보장형은 단체협약이나 취업규칙 등에서 이미 정해진 정년을 보장하는 대신 정년 전부터 임금을 줄이는 방식이다. 2012년 사업체 노동력 부가조사를 활용하

〈표 7〉 사업장 규모별 임금피크제 도입현황

(단위: 개소, %)

사업장 규모	전체 사업장수	임금피크제 도입		임금피크제 미도입	
		사업장수	비중	사업장수	비중
1~4인	752,619	5,321	0.7	747,298	99.3
5~9인	181,271	3,073	1.7	178,198	98.3
10~29인	125,806	5,989	4.8	119,817	95.2
30~99인	36,794	2,871	7.8	33,923	92.2
100~299인	8,290	1,084	13.1	7,206	86.9
300~999인	1,357	195	14.4	1,162	85.6
1,000인 이상	727	143	19.7	584	80.3
전체	1,106,864	18,676	1.7	1,088,188	98.3

여 임금피크제 기업의 규모별·업종별 도입현황을 파악한 결과는 〈표 7〉~〈표 8〉과 같다.

〈표 7〉에서 사업장 규모가 커질수록 임금피크제 도입비중이 높아짐을 알 수 있다. 4인 미만 사업장의 경우 임금피크제 도입비중이 0.7%인데 반해, 1,000인 이상 대기기업의 경우 19.7%가 도입한 것으로 나타났다. 그러나 전체 사업장수로 볼 때 임금피크제 도입 평균비중은 1.7%로 아직까지 미미한 수준이다.

임금피크제 도입현황을 업종별로 살펴보면 전기, 가스, 증기 및 수도사업의 도입비율이 38%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 금융 및 보험업의 도입비율이 8.4%로 높게 나타났다. 대부분의 업종에서 임금피크제 도입비율이 10% 미만인 것으로 나타났는데, 정년연장으로 인한 임금체계 개편으로 인해 향후 임금피크제 도입이 크게 늘어날 것으로 전망된다.

한편, 퇴직연금시장을 보면 우리나라는 확정급여형(Defined Benefit: DB) 적립금 비중이 확정기여형(Defined Contribution: DC)에 비해 압도적으로 높다. 고용노동부 퇴직연금 통계에 따르면 2014년 3월 기준으로 적립금 총액 85조 2,837억 원 중 70.5%인 60조 856억 원이 DB형으로 적립되었으며, DC형은 21.2%인 18조 893억 원으로 추산된다.

세계적으로 DC형 퇴직연금이 증가 추세인데 반해 국내의 경우 DB형이 압도적으로 높은 이유는 퇴직연금 지급과 관련된 기업의 의무에 있다. 외국의 DB형 퇴직연금은 종신연금 형태로 지급되며, 퇴직자들에게 종신연금을 지급하는 의

〈표 8〉 사업장 업종별 임금피크제 도입현황

(단위: 개소, %)

업종	전체 사업장수	임금피크제 도입		임금피크제 미도입	
		사업장수	비중	사업장수	비중
광업	894	61	6.8	833	93.2
제조업	175,257	3,490	2.0	171,767	98.0
전기, 가스, 증기 및 수도사업	1,010	384	38.0	626	62.0
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	4,468	113	2.5	4,355	97.5
건설업	56,496	152	0.3	56,344	99.7
도매 및 소매업	247,489	3,257	1.3	244,232	98.7
운수업	28,049	2,077	7.4	25,972	92.6
숙박 및 음식점업	126,769	105	0.1	126,664	99.9
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	19,142	391	2.0	18,751	98.0
금융 및 보험업	35,172	2,970	8.4	32,202	91.6
부동산업 및 임대업	43,354	719	1.7	42,635	98.3
전문, 과학 및 기술서비스업	51,966	690	1.3	51,276	98.7
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	23,968	301	1.3	23,667	98.7
교육서비스업	56,526	692	1.2	55,834	98.8
보건업 및 사회복지 서비스업	98,011	533	0.5	97,478	99.5
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13,248	65	0.5	13,183	99.5
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	125,045	2,676	2.1	122,369	97.9
전체	1,106,864	18,676	1.7	1,088,188	98.3

무가 기업에게 있기 때문에 금융·사회환경 변화에 따라 기업의 유지비용이 급격히 증가할 수 있다. 즉, 기업의 지급의무가 퇴직자에게도 지속적으로 적용되는 것이다. 그러나 우리나라의 DB형 퇴직연금은 대부분 일시금으로 지급되며, 연금으로 지급된다 하더라도, 지급의무를 기업이 아닌 금융기관이 가지고 있기 때문에 기업의 의무는 근로자의 퇴직과 동시에 종료된다. 따라서 우리나라 기업의 퇴직급여와 관련된 의무는 근로자의 재직 기간에만 존재하며, DB형을 선택한 기업은 재직 기간 동안 임금상승률만큼의 투자수익만 보장하면 되기 때문에 외국에 비해 부담이 적다. 또한 근로자 성향별로 차이가 있을 수 있으나, 우리나라 근로자들은 상대적으로 적립 기간 동안 투자위험을 기업이 부담하는

82 60세 정년연장제도가 임금피크제 도입 고려 시 퇴직연금에 미치는 영향

〈표 9〉 퇴직연금적립금 현황

(단위: 억 원)

구분	합계	DB형	DC형	IRP 특례	개인형 IRP
은행	439,530	269,600	119,145	6,641	44,144
생명보험	206,816	173,418	24,196	200	9,002
손해보험	60,898	51,851	6,902	12	2,133
증권	142,161	105,987	27,256	25	8,894
근로복지공단	3,431	—	3,394	17	20
전체(비중)	852,837(100)	600,856(70.5)	180,893(21.2)	6,895(0.8)	64,193(7.5)

자료: 고용노동부, 퇴직연금 도입현황(2014년 3월) 재구성.

DB형을 더욱 선호하는 것으로 판단된다.

그 동안 정부는 DC형 퇴직연금의 확대를 위해 추가 납입금에 대한 소득공제 한도를 증가시키는 등 유인책을 마련하였으나 그 효과가 제한적이다. DC형 퇴직금은 개인이 추가로 납입하면 개인연금과 합산하여 연 400만 원 한도에서 소득공제 혜택을 받을 수 있고, 자산의 투자성향에 맞게 여러 가지 방법으로 퇴직연금을 불러나갈 수 있다는 장점 있기 때문에 근로자들에게 임금상승률보다 높은 투자수익률을 제공하여 퇴직자산 증대에 기여할 수 있다.

이러한 이점에도 불구하고 현재 DC형의 확산은 이루어지지 않고 있다. DB형 퇴직연금의 확대는 큰 문제가 되지 않을 수 있으나, DC형의 위축은 제도적 다양성 측면에서 문제가 될 수 있다. 그러나 2013년 4월 60세 정년연장 법안이 통과됨에 따라 현재의 퇴직연금 계산체계를 유지한다면, DB형에서 DC형으로 이동할 유인이 발생할 것으로 판단된다. 정년연장으로 인해 기업은 늘어난 재직연수 만큼의 인건비를 추가로 부담해야 하며, 퇴직연금 부담금도 늘어날 것이다. 따라서 기업의 재정 안정화를 위해 임금피크제 등을 통한 임금체계 개편이 필연적으로 수반될 것으로 전망된다. 임금체계 개편이 이루어지면 현재의 퇴직연금 계산구조상 DC형은 퇴직급여에 크게 영향을 받지 않으나, DB형은 퇴직급여가 상당부분 감소할 수 있다.

DB형은 '퇴직 시 3개월간 평균임금×재직연수'라는 공식에 따라 퇴직급여가 산정된다. 따라서 정년연장으로 인해 재직연수가 늘어난다 하더라도 기업부담을 완화하기 위해 임금피크제가 도입되는 회사의 경우, 근로자의 퇴직 직전 3개월간 평균임금이 감소할 것이므로 퇴직급여가 오히려 감소할 가능성이 있다.

퇴직금제도는 임금피크제로 인해 임금이 줄어들 경우 중간정산을 허용하고 있지만, 퇴직연금제도는 임금피크제 실시로 인한 중도인출을 허용하고 있지 않다. 따라서 퇴직금제도를 유지하고 있는 기업에서는 대규모 중간정산이 발생하여 퇴직금이 소진될 가능성이 높으나, 퇴직연금제도를 도입하고 있는 기업에서는 중도인출이 불가능하다. 반면 DC형은 사용자가 매년 임금총액의 1/12 이상을 근로자 개인별 계좌에 적립하고, 기업의 부담금과 추가 납입분에 대해 근로자가 직접 운영한다. 즉, ‘매년 연간 임금총액의 1/12 이상+운용수익’ 구조로 되어 있기 때문에 임금피크제가 도입된다 하더라도 퇴직급여가 DB형처럼 큰 폭으로 줄어드는 구조가 아니다. 따라서 현재의 퇴직연금 계산법을 계속 적용한다면, 정년연장으로 인해 임금피크제 등을 도입하는 기업의 근로자는 퇴직급여가 퇴직 전 급여에 연동되는 DB정보다 일정한 기간마다 부담금을 근로자의 퇴직계정에 적립하는 DC형을 선호할 것으로 판단되며, 기존에 DB형을 선택한 근로자는 DC형으로 전환하는 옵션을 사용하게 될 가능성이 높다.

III. 실증분석

본 절에서는 현행 임금피크제 채택 기업의 특성을 파악하고, 임금피크제를 고려한 60세 이상 정년연장이 퇴직연금시장에 미치는 영향을 예측하기 위해 실증분석을 실시하였다. 먼저 2012년 6월 조사된 「사업체 노동력조사 부가조사」의 6,611개의 표본을 사용하여 기업에서 임금피크제 도입에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수를 통제한 후, 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다. 로짓모형은 종속변수가 이산형일 경우에 사용하며, 표본 특성을 반영하는 오차항이 로지스틱 분포(logistic distribution)를 따른다고 가정한다. 로짓모형의 분포함수에 자연로그를 취하여 정리하면 다음과 같은 선형모형의 가정을 충족하는 회귀식을 도출할 수 있다.

$$\ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \alpha + \beta x_i + \epsilon_i$$

임금피크제 도입에 영향을 주는 요인에 관한 분석에 사용된 종속변수는 조사 연도를 기준으로 한 임금피크제 도입 사업장이며 도입 시 1, 미도입 시 0으로

84 60세 정년연장제도가 임금피크제 도입 고려 시 퇴직연금에 미치는 영향

〈표 10〉 임금피크제 도입에 영향을 미치는 요인 분석

변수명	계수	표준오차	한계효과
정년연장 경험 유무	1.0446***	0.0770	0.1360
정년퇴직자 재고용제도 운용 유무	0.6733***	0.0771	0.0806
고령자 근로시간단축제도 운용 유무	0.8567***	0.1487	0.1246
단일정년제 도입 유무	0.3738	0.2592	0.0373
직급별 정년제 도입 유무	0.8187***	0.2822	0.1152
직종별 정년제 도입 유무	0.1957	0.3043	0.0230
만 50~54세 종사자수	-0.0005	0.0008	-0.0001
만 55세 이상 종사자수	0.0008	0.0005	0.0001
상수항	-2.9043	0.2602	-
관측치	6,611		

주: *는 10%, **는 5%, ***는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

하는 이항변수로 구성하였다. 설명변수는 2008년 이후 정년연장 사례 유무, 정년퇴직자 재고용제도 운용 유무, 고령자 근로시간단축제도 운용 유무, 단일정년제 도입 여부, 직급별 정년제 도입 여부, 직종별 정년제 도입 여부, 50~54세 근로자수, 55세 이상 근로자수로 구성하였다.

회귀분석 결과는 〈표 10〉과 같다. 분석결과 정년연장 시행 경험이 있고, 퇴직자 재고용제도를 운용하며, 고령자 근로시간단축제도를 운용하는 경우 임금피크제를 도입할 확률이 매우 높은 것으로 분석되었다. 또한 기존에 직급별 정년제를 운영하고 있는 기업도 임금피크제를 도입할 확률이 높은 것으로 나타났다. 반면, 기업의 퇴직 직전 연령(50~54세)의 종사자수 규모 및 실제 임금피크제가 적용되어야 할 것으로 보이는 고령층(55세 이상)의 종사자수 규모는 임금피크제 도입과 별다른 관계가 없는 것으로 나타났다.

기존의 임금피크제를 도입한 기업들은 퇴직 직전 연령의 근로자수가 많거나, 고령 근로자수가 많은 기업이 아니라 자발적인 사내 취업규칙 변경으로 스스로 정년을 연장한 기업이거나, 퇴직 이후의 근로자를 재고용하는 기업, 고령자의 근로시간을 단축시켜 계속 고용을 지속하는 기업임을 알 수 있다. 즉, 자발적으로 고령자 고용확대 정책을 도입한 사업장은 인건비 조정을 위해 많은 경우 스스로 임금피크제도를 도입한 것을 확인할 수 있었다. 한편, 2016년 이후 60세 정년연장이 법적으로 강제화 되면 제도권에 있는 모든 대상 기업은 위와 같은

고령자 고용확대 정책을 취할 수밖에 없을 것이며, 기업에게 부담으로 다가오는 인건비 증가를 해소하기 위해 상당수의 기업이 임금피크제를 도입하게 될 것이라 판단할 수 있다.

2012년 「사업체 노동력조사 부가조사」와 「고용형태별 근로실태조사」를 활용하여, 300인 이상 단일정년제 도입 기업을 대상으로 「60세 정년연장법」 도입 후 5년간 정년연장의 혜택을 받는 수혜근로자수를 예측하고, 수혜근로자수 증가에 따른 퇴직연금적립금 증가액을 추계하였다.

60세 정년연장으로 인한 전체 시장의 퇴직연금적립금 증가분을 파악하기 위해서는, 먼저 수혜근로자수와 각 수혜근로자별로 늘어나는 근속연수를 파악해야 한다. 정년연장의 수혜를 받는 근로자수를 파악하는데 있어, 일차적인 문제는 근로자의 연령을 어떻게 산출하는가 하는 것이다. 만 60세 정년이라 함은 기본적으로 만 60세 나이가 되는 시점에서 일을 그만두는 것을 의미하므로 정확한 은퇴시점은 근로자의 생년월일을 함께 고려해야 한다. 예를 들어, 60세 정년연장은 2016년 1월 1일부터 시행되므로, 2013년 기준으로 1956년 1월 1일생은 제도 시행시점에 만 60세가 되어, 제도의 수혜자가 될 수 없다. 반면, 1956년 3월 1일생은 2016년 3월 1일이 되어야 만 60세가 되므로, 기본적인 원칙에 의하면 3개월 더 근무한 후 정년을 맞이하게 되는 것이다. 하지만 기업마다 정년의 규정이 달라 어떤 기업에서는 분기별로 정년대상 그룹을 정리하고, 또 다른 기업에서는 반기단위로 정년대상 그룹을 정리하기도 한다. 근로자가 정확하게 만 60세가 되더라도 그해 기업이 퇴직일로 설정한 날이 규정되어 있으면 그 날에 퇴직하는 것이 관례이다. 그러나 개별 근로자의 퇴직일은 본 연구에서 사용한 「고용형태별 근로실태조사」 자료의 한계로 파악할 수 없으며 근로자의 출생연도만 파악할 수 있기 때문에 정확한 만 나이를 계산할 수 없다. 이에 따라 본 연구에서는 근로자의 만 나이를 계산할 때 1월 1일을 기준으로 모두 생일이 지났다고 보는 방식을 가정하였고, 이 기준에 따르면 1957년생이 2016년 처음으로 정년연장의 수혜 혜택을 받게 된다.

한편, ‘수혜근로자’는 2016년을 포함한 그 이후 연도에 사업장에서 규정한 정년연령에 도달하는 근로자로서, 2016년 1월 1일부로 시행되는 제도의 영향을 받는 근로자 집단으로 정의한다. 따라서 수혜근로자를 추정하기 위해서는 기존 정년연령이 만 60세 이상인 사업장에 근무하는 근로자, 2016년 기준 만 60세가 되는 근로자, 분석시점 기준으로 사업장의 정년연령에 도달하였거나 정년연령을 넘어서 근로하고 있는 근로자, 제도시행 전 단기적으로 발생하는 사각지대

근로자¹⁾의 표본을 제외해야 한다. 또한 현재 기업에서 근무하는 근로자는 중간에 퇴직하거나 이직 없이 정년까지 근무한다고 가정하였다.

60세 정년연장의 수혜근로자수를 파악하기 위해서는 우선 개별 근로자의 현재 기업정년연령을 파악해야 한다. 본 연구에서 사용한 고용형태별 근로실태조사 자료에서는 개별 근로자의 현재 기업정년을 파악할 수 없으므로, 사업체 노동력 부가자료를 활용하여 업종별 평균정년연령을 산출하고 이를 각 근로자에게 부여한다. 즉, 각 근로자가 속한 회사 업종의 평균정년연령을 그 회사의 정년으로 가정한 것이다. 근로자의 현재 나이가 각 근로자에게 부여된 기업정년연령과 같거나 큰 경우, 또는 60세 정년제 법제화가 시행되기 이전 연도인 2014년도와 2015년도의 근로자 나이가 근로자에게 부여된 기업정년연령과 같거나 큰 경우는 60세 정년연장의 혜택을 받는 것으로 볼 수 없으므로 분석대상에서 제외한다.

다음으로, 분석기준 연도에서 근로자의 연령을 차감하여 근로자의 출생연도를 구한다. 60세 정년연장의 최초 수혜근로자는 법이 시행되는 2016년에서 출생연도를 차감한 값이 개별 근로자에게 부여된 현재의 정년연령과 일치되는 시점에 있는 근로자이다. 그리고 정년연장의 혜택으로 늘어나는 근로기간은 60세에서 현재 기업이 정하고 있는 정년연령을 차감한 값이다. 예를 들면, 현재 회사정년이 58세라고 한다면, 2016년 58세를 맞이하는 근로자는 그해 정년퇴직을 하여야 하지만, 정년이 60세로 연장됨에 따라 2018년에 정년퇴직을 하게 되어 2년간 근로기간이 늘어난다. 이와 같은 방법을 통해, 2020년까지 각 연도와 근로자의 출생연도를 차감한 값이 현재 정년연령과 일치하는 근로자를 찾고, 그 근로자의 혜택받는 기간을 고려하면 <표 11>과 같이 2016년부터 5년간 발생하는 수혜근로자수를 연령별로 추정할 수 있다.

정년연장이 시행되는 첫해인 2016년에는 1957년생부터 1960년생까지 수혜근로자가 발생하였고, 13,738명이 수혜대상인 것으로 분석되었다. 수혜근로자수는 매년 증가하는 것을 볼 수 있는데, 이와 같은 결과가 발생하는 이유는 정년연장의 혜택을 받는 근로자가 시간이 지날수록 일정 부분 누적되는 것을 의미하며, 근로자의 자발적 이직, 사망 등을 고려하지 않고 혜택 받는 근로자는 현 직장에서도 모두 만 60세까지 일한다고 가정하였기 때문이다.

업종별·연도별로 수혜근로자수를 살펴보면 <표 12>와 같다. 2016년 수혜근

1) 2016년에 만 60세가 되지 않으면서, 2016년이 되기 전에 근무하는 사업장에서 규정한 정년연령에 도달하여 2016년에 시행되는 제도의 혜택을 받지 못하는 근로자 집단을 의미한다.

〈표 11〉 연령별(출생연도) · 연도별 수혜근로자수²⁾

(단위: 명)

출생연도	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
1957	490	0	0	0	0
1958	4,210	4,756	0	0	0
1959	8,524	13,161	13,703	0	0
1960	514	10,993	15,934	16,510	0
1961	0	1,068	13,694	18,865	19,494
1962	0	0	849	11,836	15,975
1963	0	0	0	1,322	15,372
1964	0	0	0	0	1,065
총계	13,738	29,979	44,180	48,534	51,907

로자수는 제조업에서 7,224명으로 가장 많이 발생하며, 다음으로 운수업에서 1,638명이 발생하는 것으로 나타났다. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스 업이 13명으로 가장 적은 수가 정년연장의 혜택을 받는 것으로 분석되었다. 2020년에는 여전히 제조업 종사자가 30,691명으로 가장 많은 수혜근로자가 발생하는 것으로 파악되었으나, 2016년과 다르게 금융 및 보험업 종사자가 4,304명으로 그 뒤를 잇고 있다. 업종별로 사업장수는 변함이 없는데 수혜근로자 순위가 연도별로 다르게 나타나는 이유는 현재 업종별로 근무하고 있는 근로자의 연령분포에 차이가 있기 때문이다. 예를 들어, 2020년 금융업 및 보험업의 수혜근로자가 많다는 것은 정년연장 혜택을 받는 연령대인 1961~1964년생이 금융 및 보험업에 많이 종사하고 있음을 의미한다.

한편, 수혜근로자의 발생은 필연적으로 새로운 인건비 발생을 수반한다. 수혜근로자 인건비란 정년이 만 60세로 연장되지 않고 근로자가 현재 기업에서 설정한 개별 정년이 도래하여 퇴직한다면 발생하지 않았을 인건비를 의미한다. 정년연장으로 인해 발생하는 업종별 · 연도별 수혜근로자 인건비를 추계한 결과는 〈표 13〉과 같다. 업종별로 2016~2020년 전 기간 동안 수혜근로자수가 가장 많은 제조업에서 발생하는 수혜근로자 인건비가 가장 많은 것으로 분석되었다.

2) 전용일(2013)에서는 고용보험 DB를 활용하여 수혜근로자수를 추정하였으나, 본 연구에서는 고용형태별 근로실태조사 자료를 사용하였다. 서로 다른 두 자료의 추정결과를 비교해 볼 때, 수혜근로자 규모에 큰 차이가 없음을 알 수 있다.

88 60세 정년연장제도가 임금피크제 도입 고려 시 퇴직연금에 미치는 영향

〈표 12〉 업종별·연도별 수혜근로자수 예측

(단위: 명)

업종	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
광업	254	516	508	470	399
제조업	7,224	16,028	26,808	28,568	30,691
전기, 가스, 증기 및 수도사업	279	678	848	769	566
건설업	282	779	1,295	1,571	2,190
도매 및 소매업	160	419	779	991	1,259
운수업	1,638	3,404	3,459	3,642	3,550
숙박 및 음식점업	386	695	1,091	1,002	1,118
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	473	1,083	1,657	1,961	2,407
금융 및 보험업	514	1,582	2,431	3,753	4,304
부동산업 및 임대업	85	46	59	104	91
전문, 과학 및 기술서비스업	986	2,099	2,528	2,870	2,799
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	526	1,023	959	931	640
교육서비스업	392	450	439	424	477
보건업 및 사회복지 서비스업	465	1,004	1,165	1,302	1,206
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	62	123	111	128	148
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	13	50	43	48	61
전체	13,738	29,979	44,180	48,534	51,907

2016년 총 추가발생 인건비는 9,192억 원인 것으로 분석되었으며, 2020년에는 3조 6,504억 원에 이를 것으로 전망된다. 주의할 점은 수혜근로자 인건비는 정년연장으로 인해 발생하는 순수 기업의 비용부담으로 볼 수 없다. 정년연장의 혜택을 받는 근로자도 기업의 매출에 일정 부분 기여할 것이기 때문이다.³⁾

한편, 임금피크제를 고려한 정년연장의 퇴직연금적립금 효과를 파악하기 위해서는, 먼저 DB형 퇴직연금과 DC형 도입비율을 알아야 한다. DB형 퇴직연금 적립방식과 DC형 퇴직연금 적립방식이 다르기 때문에 일관된 계산법을 적용할 수 없기 때문이다. 추가인건비를 추계한 고용형태별 근로실태조사 자료가 2012년 자료이므로 본 연구에서는 2012년 말 DB형과 DC형의 비율을 사용한다.

3) 정년연장으로 인한 기업의 비용증가를 파악하기 위해서는 향후 수혜근로자의 생산성을 고려한 정밀한 연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

〈표 13〉 업종별·연도별 수혜근로자의 인건비 예측

(단위: 백만 원)

업종	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
광업	13,354	26,638	26,012	24,371	20,928
제조업	458,738	1,039,132	1,745,000	1,869,614	2,024,531
전기, 가스, 증기 및 수도사업	25,045	62,494	78,142	68,462	47,731
건설업	21,414	62,421	103,712	129,782	174,016
도매 및 소매업	12,994	32,458	57,919	74,194	93,309
운수업	84,373	175,016	180,864	185,502	176,894
숙박 및 음식점업	16,419	26,625	44,436	40,785	49,940
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	42,130	98,374	145,144	171,278	204,399
금융 및 보험업	57,115	166,944	257,852	390,955	444,661
부동산업 및 임대업	4,190	2,692	3,031	5,141	6,053
전문, 과학 및 기술서비스업	82,590	184,641	217,095	232,111	230,198
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	29,620	47,847	42,648	40,914	26,847
교육서비스업	35,582	40,345	40,462	39,143	40,548
보건업 및 사회복지 서비스업	30,448	74,891	96,196	108,051	96,082
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4,122	7,804	6,874	8,000	9,968
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1,109	4,226	3,425	3,683	4,331
전체	919,243	2,052,548	3,048,810	3,391,984	3,650,438

2012년 말 고용노동부 퇴직연금 통계에 따르면 300인 이상 사업장 중 퇴직연금 도입 사업장의 비율은 73%이고, 퇴직연금 도입 사업장 중 77%가 DB형을, 23%가 DC형을 도입한 것으로 나타났으며 추계 시 이 비율을 유지하는 것으로 가정한다. 정년연장으로 인한 퇴직연금적립금 증가분은 정년연장 도입 시점인 2016년부터 2020년까지 5년간 추계한다.

퇴직연금 적립방식은 DB형의 경우 기업의 모든 근로자가 일시 퇴직한다고 가정하고 퇴직급여 부채의 60%를 적립하는 방식이다. DB형 퇴직급여의 산정은 퇴직 직전 3개월간 평균임금에 근속연수를 곱하여 산출한다. 본 연구에서는 각 기업의 정확한 퇴직급여 부채를 모두 알 수 없기 때문에, 2016년 정년연장으로 인해 발생하는 수혜근로자의 월평균 임금에 재직연수를 1년 단위로 하고, 그 중 60%를 적립하는 방식으로 DB형 퇴직연금적립금 증가분을 추계하였다.

〈표 14〉 청년연장과 임금피크제 도입으로 인한 퇴직연금적립금 증가분 예측

(단위: 백만 원)

업종	2016년		2017년		2018년		2019년		2020년	
	DB형	DC형	DB형	DC형	DB형	DC형	DB형	DC형	DB형	DC형
광업	358	178	746	372	762	379	746	371	669	333
제조업	12,300	6,123	29,116	14,495	51,094	25,436	57,206	28,479	64,733	32,227
진기, 가스, 증기 및 수도사업	672	334	1,751	872	2,288	1,139	2,095	1,043	1,526	760
건설업	574	286	1,749	871	3,037	1,512	3,971	1,977	5,564	2,770
도매 및 소매업	348	173	909	453	1,696	844	2,270	1,130	2,983	1,485
운수업	2,262	1,126	4,904	2,441	5,296	2,636	5,676	2,826	5,656	2,816
숙박 및 음식점업	440	219	746	371	1,301	648	1,248	621	1,597	795
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,130	562	2,756	1,372	4,250	2,116	5,241	2,609	6,536	3,254
금융 및 보험업	1,531	762	4,678	2,329	7,550	3,759	11,962	5,955	14,218	7,078
부동산업 및 임대업	112	56	75	38	89	44	157	78	194	96
전문, 과학 및 기술서비스업	2,214	1,102	5,173	2,576	6,357	3,165	7,102	3,536	7,360	3,664
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	794	395	1,341	667	1,249	622	1,252	623	858	427
교육서비스업	954	475	1,130	563	1,185	590	1,198	596	1,296	645
보건업 및 사회복지 서비스업	816	406	2,098	1,045	2,817	1,402	3,306	1,646	3,072	1,529
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	111	55	219	109	201	100	245	122	319	159
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	30	15	118	59	100	50	113	56	138	69
진체	24,647	12,270	57,511	28,631	89,269	44,441	103,787	51,669	116,721	58,108

주: 1) 임금피크제 도입으로 인한 임금의 감액비율은 20%로 가정함.
 2) 추계된 금액은 연평균 임금상승률 4.5%를 반영한 경상금액임.

〈표 15〉 정년연장과 임금피크제를 고려한 제도유형별 퇴직연금적립금 증가액 예측
(단위: 백만 원)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	누적적립금 증가액
DB형 퇴직연금	24,647	57,511	89,269	103,787	116,721	391,935
DC형 퇴직연금	12,270	28,631	44,441	51,669	58,108	195,119
전체	36,918	86,142	133,711	155,455	174,829	587,054

한편, DC형의 경우 매년 연간 임금의 1/12을 적립하는 방식이므로 DB형보다 계산이 간편하다. 즉, 정년연장으로 인해 증가하는 DC형 퇴직연금적립금은 수혜근로자 연간 임금의 1/12을 곱하여 계산한다. 추계에 사용하는 수혜근로자의 연간 임금은 연평균 임금상승률 4.5%를 반영하였다.

2016년 법적인 정년연장이 시행되면 기존에 기업에서 자체적으로 가지고 있던 정년보다 늘어난 정년연장 연수만큼 추가적으로 근로하게 되는 근로자가 발생할 경우, 기업의 인건비 총량에 대한 부담이 증가할 것이다. 본 연구의 회귀 분석 결과 과거 정년연장과 유사한 제도를 자발적으로 시행한 사업장의 경우 임금피크제를 도입할 확률이 높은 것으로 분석되었다. 즉, 법적으로 60세 정년연장이 강제화 될 경우, 노사의 임금체계 개편 등의 조치는 단기적으로 임금피크제가 될 가능성이 높다고 유추할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 60세 정년연장의 혜택을 받는 근로자는 늘어나는 근속기간 동안 임금피크제의 적용을 받는 것으로 가정하였다. 임금피크제로 인해 감액되는 급여비율은 정부의 지원금 지급 기준인 피크임금의 20% 삭감으로 가정한다. 지금까지 논의된 내용을 바탕으로 정년연장과 임금피크제를 고려한 퇴직연금적립금 증가분을 업종별로 추계하면 〈표 14〉와 같다.

임금피크제 도입을 가정하고 추계한 결과, 정년연장 시행 첫해인 2016년에는 DB형이 246억 원, DC형이 123억 원으로 총 369억 원의 퇴직연금 증가분이 발생하였으며, 5년간 점차적으로 증가하여 2020년에는 DB형이 1,167억 원, DC형이 581억 원으로 총 1,748억 원의 퇴직연금이 추가 적립될 것으로 분석되었다. 정년연장으로 인해 5년간 누적되는 퇴직연금적립금의 총증가분은 임금피크제를 고려했을 때 5,870억 원인 것으로 추계되었다(〈표 15〉 참조). 이는 정년연장제도가 통과된 시점의 전체 퇴직연금적립금을 기준으로 할 때, 전체 적립금의 1%에 조금 못 미치는 수준이지만, 본 연구는 300인 이상 단일정년제 도입 기업

분석에 한정하였기 때문에, 퇴직연금을 도입한 모든 기업을 고려한다면 정년연장이 퇴직연금적립금 증가에 미치는 영향은 더욱 커질 것이다.

IV. 결론

우리나라는 국민의 노후소득보장을 위해 국민연금, 퇴직연금, 개인연금의 3층의 연금체계를 유지하여 왔고, 정년연장은 은퇴기간과 국민연금 수급 기간의 공백기 단축, 50대 연령층의 개인연금 가입 수요의 증가와 더불어 근로자 근속연수 증가로 인해 퇴직연금시장에도 영향을 줄 것으로 기대된다. 그러나 정년연장은 근로자의 생산성이 명확하지 않은 상태에서 기업의 인건비 총액을 인상시킬 수 있기 때문에, 일정 형태의 임금체계 개편을 수반하게 될 것이다. 특히, 단기적으로 임금피크제의 도입이 계속적으로 거론되고 있는 상황에서 실제로 임금피크제가 도입된다면 평균임금의 감소를 가지고 오며, 늘어나는 근속 기간과는 상반되게 퇴직연금에 음(-)의 작용을 미치기 때문에, 임금피크제의 실제 도입 여부는 퇴직연금시장 규모에 직접적인 영향을 미친다. 따라서 정년제 법제화가 임금피크제를 실제로 수반할지에 대해 분석하는 것은 퇴직연금시장에도 매우 중요한 주제로 보여지며, 이는 근로자의 생애임금과도 직결되는 중요한 문제이다.

기업의 임금피크제 도입 등의 예측은 그 동안 노사관계 측면에서 경영계와 노동계의 합의방식에 초점이 맞추어져서, 실제로 임금피크제를 도입하는 기업의 특성에 관한 실증적인 분석이 충분히 이루어지지 않았다. 임금피크제 도입과 관련된 기존 연구는 주로 법적인 측면에서 다루어졌으며, 임금피크제는 근로조건 불이익 변경에 해당하여 노조의 동의를 얻기 쉽지 않을 것이라는 결론이 주를 이루고 있었다. 따라서 본 연구에서는 현행 임금피크제 채택기업의 특성을 실증적 자료를 바탕으로 분석하여, 60세 정년제 시행이 실질적으로 기업의 임금피크제를 확산시킬 것인가에 대한 함의를 얻고자 하였다. 실증분석 결과를 보면 현행 임금피크제 도입기업은 자발적으로 정년 자체를 연장하거나, 퇴직근로자를 재고용하거나, 고령자 근로시간 단축을 통해 계속 근로를 유도하는 특징을 띠는 것으로 나타났는데, 법적 정년연장은 그 동안 기업에서 자발적으로 수행해 오던 장년고용 정책을 강제화하는 것이므로, 향후 60세 이상 정년제가 적용되는 많은 기업은 임금피크제 도입을 시도할 것이다. 이러한 결과를

불 때, 현재 임금피크제 도입과 관련해 노사가 첨예하게 대립하고 있는 실정이지만, 임금피크제 수용은 노동조합에게 다른 요구를 관철시키기 위한 협상전략으로 사용될 수 있어 결국 장기적 관점에서 노사가 어떠한 형태로든 임금피크제와 관련된 타협점을 찾을 것이다.

한편, 정년연장으로 인해 증가하는 퇴직연금적립금을 임금피크제를 고려하여 추계하였을 경우, 2016년에서 2020년까지 5년간 5,870억 원이 추가 적립될 것으로 예측되었다. 이는 정년연장제도가 통과된 시점의 전체 퇴직연금적립금을 기준으로 할 때, 약 1%에 가까운 수준이지만, 본 연구에서는 300인 이상 단일 정년제 적용 사업장에 한정하여 분석을 진행하였기 때문에 300인 미만 사업장과 직종별·직급별·혼합형 정년제를 적용한 사업장까지 분석을 확대하면, 퇴직연금적립금은 더 큰 폭으로 증가할 수 있다. 이는 본 분석에서 제시한 예측 값보다 정년연장이 퇴직연금시장에 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 정년연장은 일반적으로 근로자의 재직기간이 늘어남에 따라 퇴직연금적립금 증가에 기여할 것으로 보이며 이는 근로자의 퇴직 후 소득안정 및 퇴직연금시장 활성화에도 긍정적인 효과를 가져올 것으로 기대된다. 그러나 정년연장이 연착륙하기 위해서는 기업의 수혜근로자 인건비 부담을 고려하여야 한다. 임금체계 조정이 없는 연공급 서열체계 하의 과도한 인건비 부담은 기업의 입장에서 근로자의 정리해고 유인을 높이는 계기가 될 수 있으며, 기업경쟁력을 떨어뜨리는 부정적 효과를 불러올 수 있다. 이는 정년연장의 긍정적인 효과를 퇴색시킬 수 있으며 따라서 개별 기업과 근로자는 임금피크제 등 합리적인 임금체계 개편에 대한 충분한 논의를 가져야 한다.

한편, 임금피크제 도입 유무와 적용비율에 따라 퇴직연금적립금 증가폭에는 많은 차이가 발생할 것으로 보인다. 특히, DB형 퇴직연금을 도입한 사업장의 경우, 정년연장으로 인한 인건비 비용절감을 위해 과도한 비율의 임금피크제를 도입한다면 그 기업에서 수십 년간 근무한 근로자의 퇴직연금을 정년연장 시행 후보다 오히려 감소시킬 수 있다. 따라서 기업은 노사합의에 의해 퇴직연금이 줄어들지 않는 적정선 하에서 임금피크제 도입비율을 결정해야 할 것이다.

본 연구는 자발적 정년연장을 실시한 기업은 임금피크제를 도입할 확률이 높다는 결과를 실증적으로 도출하여, 60세 정년제가 시행되면 기업의 임금피크제가 확산될 가능성이 높다는 결론을 도출하였으나, 과거의 노사합의에 의한 자발적인 정년연장과 달리, 현재 60세 정년제가 법으로 강제화된 상황에서 이전과 같은 임금피크제를 전제로 한 정년연장이 가능할지에 대해서는 향후 좀 더

심도 있는 논의가 필요할 것으로 보인다. 또한 본 연구는 자료의 한계로 인해 300인 이상 단일정년제 적용 사업장에 한정하여 분석을 진행하였으나, 추후 300인 미만 사업장과 직종별·직급별·혼합형 정년제를 적용한 사업장까지 분석을 확대할 필요가 있으며, 이는 본 연구의 향후 과제가 될 것이다.

참 고 문 헌

- 고용노동부, “임금피크제 매뉴얼,” 2004.
- 노진귀, “정년연장에 대한 노동계 입장: 쟁점과 대안,” 『월간노동리뷰』 9월호, 2012, 49~58.
- 류기정(2012), “정년연장에 대한 경영계 입장: 쟁점과 대안,” 『월간노동리뷰』 9월호, 2012, 59~69.
- 류성민·김선웅, “2008년 임금제도 실태조사,” 고용노동부 연구보고서, 2008.
- 민경호·장원경, “전문연구직의 임금피크제도 도입방안,” 『대한경영학회지』 제 20권 제1호, 2007, 213~236.
- 박원주·임두빈·전용일, “퇴직연금제도 도입 기업의 특성분석,” 『연금연구』 제 1권 제2호, 2011, 29~58.
- 박종희, “임금피크제의 허와 실—노동법적 검토 및 정책적 평가를 중심으로,” 『산업관계연구』 제14권 제2호, 2004, 23~46.
- 방하남·어수봉·유규창·이상민·하갑래, “기업의 정년실태와 퇴직관리에 관한 연구,” 한국노동연구원, 2012.
- 방하남·조준모·이승길·박수경·김명중, “한국의 정년현황 실태와 정년 연장을 위한 여건조성 방안 연구,” 고용노동부 연구보고서, 2008.
- 변상우·김학돈, “임금피크제 정착방안에 관한 연구,” 『인적자원관리연구』 제12권 제1호, 2005, 47~60.
- 안종범·전승훈, “은퇴자가구의 적정소득대체율,” 『한국경제연구』 제15권 제12호, 2005, 5~33.
- 오진호·임두빈·전용일, “사적연금 적립금 추이전망,” 『연금연구』 제3권 제1호, 2013, 65~81.
- 이병희, “통계로 본 노동 20년,” 한국노동연구원, 2008.
- 이선우, “고령화 시대에 대비한 공무원정년제도의 유연화에 대한 임금피크제

- (pay-peak system)의 영향분석,” 『한국행정학보』 제39권 제2호, 2005, 111~136.
- 이정우, “고령자의 점진적 은퇴 지원을 위한 보충소득지원제도 연구,” 고용노동부 연구보고서, 2006.
- 이학춘, “60세 정년 의무화에 따른 임금피크제의 효과적 도입을 위한 법적 개선 방안,” 『동아법학』 제63권, 2014, 1~36.
- 이학춘 · 고준기 · 전만길, “고령자 고용촉진과 고용연장·유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선방안,” 『노동법총론』 제21권, 2011, 391~429.
- 임두빈 · 전용일, “퇴직연금제도 선택에 관한 기업의 결정요인 분석,” 『연금연구』 제2권 제1호, 2012, 27~56.
- 전용일, “정년연장이 기업에 미치는 영향 분석,” 고용노동부 연구보고서, 2013.
- _____, “60세 정년제가 노동시장에 미치는 영향,” 고용노동부 연구보고서, 2014.
- 조용만 · 김진 · 김태선, “고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안,” 고용노동부 연구보고서, 2006.
- 최강식 · 김동배 · 문무기, “고령자 점진적 퇴직 모형 및 사례 연구,” 고용노동부 연구보고서, 2011.
- 최강식 · 김동배 · 문무기 · 조윤희, “정년연장 등 고령자 고용촉진을 위한 정책방안 연구,” 고용노동부 연구보고서, 2010.
- 황수경, “연공임금을 다시 생각한다,” 『노동리뷰』 2월호, 2005, 1~12.
- Hebbink, G. E., “Production Factor Substitution and Employment by Age Group,” *Economic Modelling* 10, 1993, 217~224.
- Hellerstein J. K., D. Neumark, and K. R. Troske, “Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations,” *Journal of Labor Economics* 17(3), 1999, 409~446.

[Abstract]

The Impact of Extending Required Retirement Ages on Pension Markets, with the Consideration of Adopting Wage Peak System

Doobin Yim* · Yongil Jeon**

The required retirement age in Korean companies, which was determined by the mutual agreement between employer and employees, has been extended to mandatory application for 60 or older. Extending the required retirement ages will bring out different and significant effects on retirement pension plans that are a social security system for the elderly. Until the activating the extension of retirement ages for public-sector workers in 2016 and private-sector workers in 2017, adopting the wage peak system will be one of important policy debates although the amendment requires the active adjustment of the wage system. The reform of retirement on wages may affect the defined contribution pension, but it can significantly reduce workers' wages in companies equipped with defined benefit pension plans.

We empirically characterize Korean companies by both retirement ages and the types of workers' wage peak system, and then forecast the reserves in each retirement plan, using two frequently-used data sets of "Additional Labor Force Survey" and "Survey on Labor Conditions by Employment Type". Our empirical results show that the companies adopted with the wage peak system have experienced previous voluntary extensions of retirement age, with already applying flexible re-employment and a system of reduced working hours specially for the elderly workers. We expect the newly-mandated retirement age will be actively accepted with the adaptation of the wage peak system, which will employ more elderly workers and thus to eventually affect the retirement pension significantly.

Keywords: extending the mandatory retirement age, retirement pension, wage peak system, defined benefit pension, defined contribution pension

JEL Classification: C8, G1, J3, J5, K4

* First Author, Ph.D. Candidate, Department of Economics, Sungkyunkwan University, Tel: +82-2-760-0487, E-mail: doova@naver.com

** Corresponding Author, Professor of Economics, Department of Economics, Sungkyunkwan University, Tel: +82-2-760-0487, E-mail: yjeon@skku.edu