

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000358-01

2011년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

2011년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2011. 12.

연 구 기 관 : 한국여성정책연구원

연 구 책 임 자 : 전 기 택 (한국여성정책연구원 연구위원)

공 동 연 구 자 : 박 선 영 (한국여성정책연구원 연구위원)

정 가 원 (한국여성정책연구원 연구위원)

손 향 미 ((사)여성노동법률지원센터)

위 촉 연 구 원 : 동 제 연 (한국여성정책연구원 연구원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

I. 서론

1. 연구배경 및 목적

- 우리나라의 연령별 인구구조는 생산가능인구의 감소와 노령인구의 증가에 따라 전형적인 고령화 사회의 특징을 나타내고 있음.
- 고령화 사회의 도래에도 불구하고 통상 은퇴를 준비하거나 이미 은퇴 연령에 도달한 연령대의 고용률이 증가하고 있음.
- 여성의 경우에도 동일한 현상이 나타나고 있는데, 한국의 55세-64세 여성 인구의 고용률은 지난 30년간 등락을 거듭하였으나 같은 연령대의 OECD 회원국 여성들에 비해 높고, 2003년 이후 고용률이 증가하는 추세를 보임.
- 고령자의 취업이 증가함에 따라 고용에서의 연령차별에 대한 사회적 관심과 분쟁이 증가할 가능성이 크며, 특히 동일한 조직구성원의 은퇴 연령이 제도적으로 상이할 경우에 그에 대한 이의제기의 가능성을 더욱 증가할 것임.
- 본 연구의 목적은 우리나라 공공기관의 차등정년 실태를 파악하고, 연령차별금지와 관련된 법제도적이고 역사적인 경험을 축적한 외국 사례에 대한 검토 결과를 바탕으로 고령화 사회의 도래와 함께 사회적, 정책적 관심이 증가하고 있는 정년제도 일반, 공공기관의 차등정년제도, 연령차별(Ageism) 등과 관련된 개선 방안을 도출하는 것.
- 따라서 고령화 사회에서 정년이 갖는 의미와 유형을 검토하고, 공공기관의 정년 현황 및 직급·직종·성별·고용형태별 차등정년에 대한 실태를 파악하여, 공공기관의 차등정년 현황 및 직급·직종·성별·고용형태별 차등정년의 차별 개선방안 모색 및 정책권고의 기초자료로 활용하고자 함.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 고령화 사회에서 정년의 의미와 유형 관련 연구
- 공공기관의 직급·직종·성별·고용형태별 차등정년 실태 및 차등사유에 대한 실증적인 분석

- 외국의 입법례와 정년변화 등 국제적 추세 및 국내에서의 시사점 연구
- 공공기관의 직급·직종·성별·고용형태별 차등정년 관련 정책개선 방향 및 국가인 권위원회에 대한 제언

나. 연구방법

1) 공공기관 실태조사

- 공공기관 인사규정 분석
- 공공기관 설문조사 실시(2011년 11월 14일~11월 25일)

2) 초점집단면접(FGI)조사

3) 국외 사례조사

4) 전문가 자문회의 실시(2011년 10월 18일)

5) 문헌연구

3. 고령화와 정년제도에 대한 논의

가. 고령화 사회의 일반적 특징

- 국내 고령화의 추세
 - 국내 인구 및 고령화율의 추이를 살펴보면, 국내 인구는 2010년 현재 4,941만 명에서 2030년까지 5,216만 명까지 성장, 이후 감소하여 2060년 4,396만 명에 이를 것으로 예상. 특히 생산가능 인구는 2016년 3,704만명을 기점으로 점차 감소하여 2060년 2,187만 명까지 떨어질 것으로 보임. 이러한 인구변화의 추이는 베이비붐 세대의 수와 은퇴 시기와 맞물리고 있음.
 - 총 인구 중 65세 이상 인구 비율을 나타내는 고령화율의 경우, 지속적으로 증가할 것으로 보임. 특히 국외와 비교해 볼 때, 그 증가 속도가 빨라 다른 나라들에 비해 비교적 빠른 속도로 고령사회 및 초고령사회에 진입할 것으로 예상.
 - OECD 회원국의 고령화율 추이를 살펴보면, 2050년에 65세 이상 인구의 비율은 전반적으로 증가하여 스페인은 전체 인구의 71.2%, 일본은 70.8%, 이탈리아는 70.5% 등에 이를 것으로 예상된다. 특히 한국의 경우 2050년 65세 이상 인구 비율이 68.7%에 이를 것으로 예상.

- 한국의 경우 2050년 65세 이상 인구 비율이 68.7%에 이를 것으로 예상되며, 특히 65세 이상 여성 인구 비율은 38.1%로 전체 OECD 국가 중 일본의 39.7% 다음으로 두 번째에 해당할 것으로 예상.

○ 고령화에 따른 사회경제적 쟁점

- 경제성장의 둔화
- 사회보장 지출 확대
- 정년 연장 또는 폐지

나. 정년제도의 도입배경 및 유형

○ 국내외의 정년제도 도입배경 및 현황

- 정년제도의 국제기준은 1980년 고령근로자에 관한 제 162호 권고로, 고령근로자에 대한 평등한 기회와 대우를 촉진하고, 근로조건과 작업환경을 개선하며, 직업생활로부터의 은퇴를 준비할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 채택.
- 국외의 정년제도: 1) 영국은 고용평등(연령)규칙(Employment Equality (Age) Regulation 2006)을 제정. 동 규칙은 2006년 10월부터 시행되고 이후 2011년까지 평균수명, 고령자 노동실태, 경제규제에 대한 효과 등을 평가분석하여 필요한 항목을 개정하도록 예정. 동법은 연령을 이유로 구직, 채용, 승진 등 고용관련 영역에서 차별하는 것을 금지. 2) 미국은 정년제가 고령자의 일할 권리를 제한하는 효과가 있다고 인식, 보다 포괄적인 연령차별의 금지를 범제화함(정년제도 철폐). 그러나 실질적으로 연금수급연령이 정년의 역할을 하는 경우가 많음. 또한 미국의 경우 채용 및 근로조건 등에서 차별을 금지하는 일련의 고용차별금지법을 1960년대 중반에 제정(‘고용에서의 연령차별금지법(ADEA)’). 이를 통해 사용자 등이 40세 이상의 근로자를 연령을 이유로 고용관련 영역에서 차별하는 것을 금지함. 3) 일본의 정년제는 19세기부터 시작. 제 2차 대전 이후 일본의 정년은 55세로 설정되었으나, 1970년대 중분 이후 고령자의 고용확보와 공공연금 수령연령(60세)을 고려하여 60세로 정년연장정책을 추진. 2001년에는 공공연금 수혜연령이 65세로 높아지게 되는 입법조치가 발표되어 2004년 고연령자고용안정법 개정을 통해 65세까지의 안정적 고용확보를 위한 고연령자 고용확보조치를 실시하고 의무화함(2006년 4월 1일부터 시행). 이를 통해 일본의 정년연장논의는 고령자 연금 수급연령의 증가→기업의 정년연장 압박→정년연장의 달성의 순환 고리를 따라 진행되고 있음을 알 수 있음.

- 미국을 제외한 영국, 일본, 프랑스 등의 국가에서 정년을 60세 이상으로 정하고 있어, 평균적으로 국내보다 더 낮은 시기에 정년을 실시하고 있는 것으로 나타남. 연금 지급 개시 연령 역시, 대체로 60세 이상으로 지정되어 있으며, 프랑스를 제외한 나머지 국가에서는 점차 그 지급 개시 연령이 상향 조정되고 있는 경향을 보임.

○ 국내의 정년제도

- 우리나라의 정년제도는 1953년 근로기준법을 제정하면서 공식적으로 시작. 1970년대 고도성장기에는 양질의 근로자를 확보하기 위해 기업이 정년보장이라는 암묵적 계약(implied labor contract)을 제의하는 차원에서 정년제가 본격적으로 도입. 이 때 대부분의 정년은 55세에 일률적으로 실시
- 그러나 1987년 이래로 높은 임금 인상이 지속되면서 정년제의 정년보장의 기능은 취약해지면서 정년제가 반대로 근로자에 대한 정리해고제로서 기능을 함. 즉 정년제가 기업과 근로자 간의 장기고용관계를 보장하는 제도로서의 기능보다 오히려 고용조정 기준으로서 작용.
- 기술의 변화가 빠르게 발생하고, 직장의 이동이 가속화되어 노동시장의 유연화가 강조되는 사회적 환경 속에서 이러한 정년제도는 본원의 긍정적인 기능을 상실하고 있음.
- 우리나라 근로자의 실제 은퇴연령은 1999년 67.7세에서 2007년 71.2세까지 높아졌다. OECD 국가들의 평균 은퇴연령이 1999년 63.1세에서 2007년 63.5세까지 적은 폭으로 높아진 것에 비해, 우리나라는 그 증가폭이 높은 편.
- 반면, 우리나라 남성의 평균 퇴직연령은 54.4세로, 은퇴연령이 71.2세와 약 17년 가량의 간격이 있음. 이는 주된 일자리에서 퇴직한 후 17년 가량을 다른 노동시장에서 추가적으로 머문다는 것을 반영.
- 퇴직 연령은 임금근로자보다 비임금근로자가 더 높고, 여성보다 남성의 경우가 더 높은 경향을 보임. 한편 비임금근로자의 경우, 오히려 여성의 퇴직연령이 57.4세, 남성이 55.5세로, 여성이 더 늦게 퇴직하는 것으로 보임.
- 국내 단일 정년제의 경우 대부분의 기업은 평균 약 57세, 공공기관의 경우 대체로 58세 수준에서 시행되고 있음. 통계청의 장기추계인구 전망에 따르면, 우리나라 인구 가운데 55세 이상의 인구 비중은 2025년까지 36.1% 증가할 것으로 추정되고 있으며, 이와 함께 평균건강수명도 계속 연장되는 추세. 이는 고연령층의 근로능력이 과거와 달리 60대에서도 높게 유지될 가능성이 높다는 점을 시사, 결과적으로 고령화에 따른 인구구조의 변화에 대응하여 고연령층의 노동력 활용을 촉진하는 것이 바람직한 방향이 될 수 있음을 시사.

II. 국내외 사례

I. 국내 사례

가. 국내의 정년제도

1) 국내 정년제도의 변천

- 1953년 근로기준법을 제정하면서 취업규칙이나 단체협약에 정년에 대한 규정을 만들어야한다는 내용을 바탕으로 공식적으로 시작. 본격적으로 도입된 것은 1970년대 우리나라 고도성장기에 양질의 근로자를 확보하기 위해 기업이 정년보장이 라는 암묵적 계약(implied labor contract)을 제의하는 차원에서 시작.
- 그러나 1987년 이래로 생산성보다 높은 임금 인상이 지속되면서 정년제의 정년 보장의 기능은 취약해진 반면, 근로자에 대한 정리해고제로서의 기능으로 전환. 따라서 정년제가 기업과 근로자 간의 장기고용관계를 보장하는 제도로서의 기능 보다 고용조정 기능의 기준으로 작용을 하게 됨.
- 결국 기술의 변화가 빠르게 발생하고, 직장의 이동이 가속화되어 노동시장의 유연화가 강조되는 사회적 환경 속에서 정년제도는 보원의 긍정적인 기능을 상실 하게 됨.

2) 은퇴연령 및 퇴직연령

- 우리나라 근로자의 실제 은퇴연령은 1999년 67.7세에서 2007년 71.2세로 높아짐. OECD국가들의 평균 은퇴연령이 1999년 63.1세에서 2007년 63.5세로 소폭 상승한 것에 비해 그 증가 폭이 큰 것으로 보임.
- 근로자가 노동시장 자체에서 나오는 것을 ‘은퇴’라고 하는 반면, 주된 일자리에서 나오는 것을 ‘퇴직’이라고 지칭하면, 우리나라 남성의 평균 퇴직연령은 54.4세로, 은퇴연령인 71.2세로 약 17년간의 간격이 있음을 알 수 있음. 이는 결국 주된 일자리에서 퇴직한 뒤, 17년간을 다른 노동시장에서 추가적으로 머문다는 것을 반영.
- 대체로 임금근로자보다 비임금근로자의 퇴직 연령이 더 높고, 여성보다 남성의 퇴직 연령이 더 높은 경향을 보이고 있다. 한편 비임금근로자의 경우, 오히려 여성의 퇴직연령이 57.4세, 남성이 55.5세로, 여성이 더 늦게 퇴직하는 것으로 보임.
- 주된 일자리에서의 퇴직연령은 대부분 50-54세 혹은 55-59세 사이였음. 이를 중심으로 볼 때, 비임금근로자보다 임금근로자가 50대에 많이 퇴직하는 경향을 보임. 반면, 60대 이상의 경우에는 비임금근로자의 퇴직 비율이 더 높은 것을 보임.

- 성별의 경우, 50대 초반의 경우에는 여성의 퇴직비율이 더 높고, 50대 후반-60대 초반까지는 남성의 퇴직비율이 더 높음. 이는 남성 근로자의 퇴직연령이 여성 근로자보다 더 높음을 확인할 수 있음.

3) 국내 정년제도 현황

- 국내 단일 정년제의 경우 대부분의 기업에서 정년연령을 평균 57세, 공공기관의 경우 대체로 58세 수준에서 정년제가 시행.
- 300인 이상 대기업의 단일 정년제 현황을 살펴보면, 총 2,469개소 중 단일 정년제를 실시하고 있는 사업장 수는 1,779개로, 약 72%에 달하는 것으로 나타났다. 기업들이 가장 선호하는 정년 연령은 55세로, 약 40%에 달하는 기업이 선택하고 있는 것으로 나타남.
- 총 268개소 단일 정년제 공공기관의 경우, 크게 최저 정년연령과 최고 정년연령을 지정한 기관으로 나눌 수 있음. 최저 정년연령을 설정한 기관의 경우 대체로 57세와 58세로 지정하고 있으며, 최고 정년연령의 경우 대부분 60세와 61세로 지정함.

나. 정년차별에 대한 차별구제제도 개요

- 국가인권위원회에 진정제기 → 노동위원회를 통한 구제절차 or 법원을 통한 구제절차를 진행.
- 국가인권위원회의 정년차별사건 현황

〈표 1〉 2011년 9월까지 국가인권위원회의 정년차별사건 처리 현황

(단위: 건수)

구 분	권고	기각	각하					합 계
			합계	취하	진정대상 아님	타 기 관 진행·결정	기타	
연령	1(4.3)	4(17.4)	18(78.3)	13	4	1	-	23
사회적 신분	3(20)	0(0)	12(80)	9	1	1	1	15
성별	3(33.3)	2(22.2)	4(44.4)	2	-	1	1	9
합 계	7(14.9)	6(12.8)	34	24	5	3	2	47

주: 1) ()는 유형별 해당

2) 각하사유는 국가인권위원회법 제32조 참조

다. 국가인권위원회와 법원의 정년차별사건의 유형별 사례

라. 국가인권위원회의 정년차별 판단기준에 대한 검토

- 국가인권위원회와 법원의 판단기준을 비교하면 다음과 같음.
- 직급별 정년차별의 경우, 국가인권위원회는 1) 정년연령을 구분짓는 경계에 있는 직급들의 업무구분이 명확하지 않음, 2) ‘특정 계급이상=경험과 지식이 풍부’하다는 공식이 성립하기 어려움, 3) 정년이 승진적체 및 조직의 비대화를 가져오는 원인인지 불명확 등을 이유로 차별에 해당한다고 권고. 법원의 경우 1) 차등정년을 명시한 근거규정이 있는지, 2) 직급별로 정년에 차등을 둘 만한 합리적인 이유가 있는지, 3) 직급별 차등정년의 간격이 사회통념상 합리성이 있다고 인정할 수 있는지 등으로 고려함.
- 이를 통해 보았을 때, 법원의 경우 직급별 차등정년은 헌법상 평등권의 침해에 해당하지 않는 것으로 판단하였으나, 국가인권위원회는 차등정년에 합리적인 이유가 있는지 여부에 대해 실질적인 증거를 요구하면서 엄격하게 판단.
- 직종별 차등정년의 경우, 특정 직종을 다른 직종과 정년을 달리 정할만 한 합리적인 이유가 있는지 여부가 쟁점. 이에 대해 국가인권위원회는 특정 직종의 연령이 그 직종의 업무를 수행함에 있어서 반드시 필요한 조건임을 사용자가 소명하거나 입증하지 못할 경우에는 차별로 판단. 반면 법원에서 문제가 되는 것은 차등정년규정에 의해 근로자가 조기퇴직함에 따라 부당한 해고를 다투는 경우. 이 경우 근로기준법 제6조의 균등대우 위반에 해당되는 차별적인 처우인지가 쟁점.
- 그러나 국가인권위원회의 결정은 아직 법원에서 받아들여지고 있지 않은 상황. 가장 큰 이유는 「국가인권위원회법」에서 성별, 종교, 장애, 나이 등 어떠한 사유로든지 합리적인 이유없이 모든 영역에서 차별하는 행위를 평등권을 침해하는 차별행위로 정의하고 있으나, 이에 대한 구제의 내용이 법적 강제력이 없는 권고의 형태로 행해지기 때문에 합리적인 이유없는 차별인지 여부가 폭넓게 인정될 여지가 있기 때문임.
- 그럼에도 불구하고 국가인권위원회가 공무원의 직급별 차등정년제도에 대해 지속적으로 합리적이 이유없는 차별행위로 결정함에 따라 2008년도 국가공무원법 및 지방공무원법상의 차등정년제도가 60세 단일정년제도로 개정됨.
- 이처럼 국가인권위원회는 직급별 또는 직종별 차등정년제도에서의 합리적인 이유를 판단함에 있어서 사회적인 추측이나 가정, 고정관념에 입각한 차등정년의 설정 이유에 대해서는 엄격하게 실질적인 증거 제시를 요구하고, 정년연령을 차등적으로 설정해야 할 필요성과 해당직무수행능력과의 적합성을 엄격하게 판단

하는 방법을 통해 차별문제를 선도적으로 제기.

- 이러한 결정은 우리 사회가 기존의 고정관념으로부터 당연시되어 왔던 불합리한 차별들을 개선해 나가야 할 사회적, 경제적 필요성과 고령화 사회 도래에 따른 정년제도 개선의 필요성 등을 감안할 때 상당히 중요한 의미를 갖는 결정임. 다만 보다 설득력을 높이기 위해 판단기준에 있어서 판단의 기본원칙과 구체적인 지표를 제시할 필요가 있음.

2. 국외 사례

가. 국외의 정년제도

1) 영국

- 영국은 고용평등(연령)규칙(Employment Equality (Age) Regulation 2006)을 제정. 이 법은 연령을 이유로 구직, 채용 등 고용관련 영역에서 차별하는 것을 금지. 동법은 모든 연령대를 적용대상으로 하나 영국정부는 동 규칙이 50세 이상의 고령근로자와 25세 미만의 청소년 근로자들이 받는 차별에 도움을 줄 것으로 기대.
- 그러나 65세 이상 근로자에 대해서는 동법 제30조 2항에 의해 “제2장과 제3장은 이법이 적용되는 사람이 65세 이상이고 해고의 이유가 정년인 경우에는 그에 대한 해고를 위법하게 하지 않는다”고 규정.

2) 미국

- 미국은 정년제가 고령자의 일할 권리를 제한하는 효과가 있다고 인식, 이보다 더욱 포괄적인 연령차별의 금지를 법제화함. 연령차별금지법(1966)이 그것. 이를 통해 일정한 연령도달을 이유로 근로관계를 종료시키는 의미의 정년제는 「연령에 의한 고용상의 차별」로서 법적 규제의 대상이 될 수 있게 됨. 그러나 실질적으로 연금수급연령이 정년의 역할을 하는 경우가 많음.
- 예외적으로 허용되고 있는 정년제도는 근로자에 대한 휴식권의 보장이라는 기능으로 허용되고 있으며, 정년시기는 노령연금수급개시연도와 연결되어 정년도달시점에서 사실상의 퇴직여부는 근로자의 자유선택.
- 채용 및 근로조건 등에서 차별을 금지하는 일련의 고용차별금지법을 1960대 중반에 제정. ‘고용에서의 연령차별금지법(ADEA)’이 그것. 이것은 사용자 등이 40세 이상의 근로자를 연령을 이유로 고용관련 영역에서 차별하는 금지하는 법.

- 그러나 최근 법개정으로 현행 ADEA에서 예외적으로 강제퇴직이 허용.

3) 일본

- 일본의 정년연장논의는 고령자 연금 수급연령의 증가→기업의 정년연장 압박 →정년연장의 달성의 순환 고리를 따라 진행.
- 일본의 경우 정년제의 필요성 자체를 사회 통념에 비추어 인정. 최근 정년연장도 정년제의 필요성은 인정하되 이를 고령화 사회의 진전에 따라 고령자의 인적자본을 활용함고 동시에 기업의 인사관리 패러다임을 유지하는 범위 내에서 논의.
- 그러나 정년연장은 일본 노동시장의 변화와 함께 의도한 목적과 다른 영향을 발생시킴. 정년연장은 종신고용을 중요시하는 일본의 특성을 반영하고 있으나, 최근 일본의 경영패러다임의 변화로 희망퇴직과 출향이 증가하는 한편, 비종신고용계약의 노동력 유형(파트타임, 계약사원, 파견노동, 중도채용 등)이 증가.

나. 영국

1) 연령차별 및 정년 관련조항

- 가) 정리해고수당규칙(Redundancy Payments Pensions Regulations, 1965)
- 나) 고용권리법(용권리법(Employment Rights Act, 1996)
- 다) 연령다양성에 관한 실행준칙(Age Diversity in Employment Code of Practice, 1998)
- 라) 고용평등(연령)법(The Employment Equality (Age) Regulations, 2006)
- 마) 고용평등(정년조항폐지)규칙 (The Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011)

2) 차별시정 기구

- 가) 조정중재위원회(Advising, Conciliation and Arbitration Service: ACAS)
- 나) 고용심판소(Employment Tribunals)
- 다) 평등·인권위원회(Equality and Human Rights Commission)

3) 연금제도

- 가) 국가기본연금(Basic State Pension)
- 나) 국가 보수비례 연금(Earning-related State Pension)

4) 연령차별 구분 기준

- 가) 직접차별
- 나) 간접차별
- 다) 보복에 의한 차별(Victimization)
- 라) 괴롭힘(Harassment)
- 마) 기타사항
- 바) 정당화사유
- 사) 차별의 예외 사유
 - 차별의 예외사유로는 1) 근속기간에 의한 급여 및 복지혜택, 2) 국가 최저임금에 따른 예외, 3) 법규 및 안보목적의 예외, 4) 직업연금, 정리해고수당, 종신보험을 들 수 있음.

5) 연령차별 법적 사례

6) 국내 정년제도에의 시사점

- 유럽에서 정년의 연장과 연금수급 연령을 높이는 것은 고령화 사회로의 진입 이후 재정적 부담을 덜고자 하는 하나의 방편으로 논의. 우리나라에서도 차등정년제, 단일정년제, 정년제도폐지에 이르기까지 다양한 수준의 정년제도를 논의함에 있어 연금제도와와의 관계성 속에서 제도의 발전방향을 가늠해야할 필요가 있음.
- 영국의 신노동당 정부는 “능동적 복지”나 “사회자본 확충”과 같은 기치하에 강제퇴직연령을 폐지의 대상으로 삼음. 이를 위해 정년제도와 직·간접적 연관성을 가지는 고용주, 피고용인, 기업, 시민단체 등으로부터의 의견수렴을 거쳐 기본퇴직연령 폐지를 법제화함. 우리나라의 정년제도의 변화과정에 있어서도 정년제도에 의해 직·간접적으로 영향을 받는 다양한 계층과 직종의 대표자들로 부터 의견수렴이 필수.

다. 미국

- 1) 연령차별 및 정년 관련조항: 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act: ADEA)
- 2) 차별시정 기구: 미국 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)

3) 연금제도: 공적 연금(Old age, Survivors Insurance)

4) 연령차별의 구분 기준

- 가) 사용자의 차별(직접차별/ 간접차별)
- 나) 직업소개기관의 차별
- 다) 노동단체의 차별
- 라) 차별예외사유
 - 직업자격
 - 연령 외의 합리적 요소(Based on reasonable factors other than age)
 - 진정한 선임권 제도
 - 근로자급부제도(employee benefit plan) 내지 조기퇴직장려제(voluntary early retirement incentive plan)

5) 연령차별 법적사례

- 가) 적용제외인 고위정책입안자의 범위
- 나) 주(州)의 면책여부
- 다) 직업자격
- 라) 진정한 선임권
- 마) 연령 외의 합리적 요소
- 바) 일응인증(사실상추정: 고도의 개연성이 있는 경험치를 이용한 주요사실 추정)
- 사) 불평등 효과
- 아) 불평등 효과, 진정한 근로자급부제도

6) 국내 정년제도에의 시사점

- 가) 고령근로자의 고용촉진 수단으로서의 연령차별 금지
 - 1964년 ADEA 제정의 주요 목적은 근로자 모집 및 채용 과정에서 연령제한을 금지하고 중고령자의 장기실업 해소, 재취업을 촉진하는 것. 특히, 개인의 선호와 결정에 따라 퇴직 시점을 정하고 단계적 은퇴과정을 밟아나감으로써 연령제한으로 인한 단절적 퇴직과 같은 기존의 퇴직방식을 대체할 수 있다는 점에서 우리나라 정년제도에 대한 근본적 재검토가 필요하다고 보여짐.
- 나) 인권보장 차원에서의 정년제도 폐지
 - 미국은 1978년, 1986년의 법 개정예 의해 정년 적용대상의 상한연령이 최종적

으로 폐지되었으며, 정년제도가 위법임이 명확해지게 됨. 그러나 미국 정년제도 출폐의 예외로 특정 직무에 대한 정년제(BFOQ: Bona Fide Occupational Qualification)와 상급관리직의 65세 정년제가 아직 남아있음.

- 이처럼 우리나라의 정년제도의 변화에 관한 논의시 인권보장의 차원에서 정년제도의 폐지를 논할 수 있지만, 정년제도가 적용될 수 없는 분야에 대한 보다 전면적인 검토와 의견수렴이 이루어져야 할 것.

라. 일본

1) 일본의 정년제 확립과정

- 가) 연공제 임금·정년제·퇴직금의 출현
- 나) 장기고용제·연공제 임금의 보급
- 다) 정년제의 확립

2) 일본의 중고령자 고용의 법률정책의 특징 및 전개과정: 중고령자의 고용정책 전개

3) 일본에서의 고용상 연령차별 관련 법률의 내용

4) 고용상의 연령차별 관련 판례의 경향

- 일본에서는 우리와 같이 직종 개념이 보급화되어있지 않아 직종·직급에 따른 차등정년제가 존재하는 경우가 아주 적음. 차등정년제가 존재하는 대표적인 예는 대학. 그러나 대학 내 교수와 교직원 간의 차등정년제는 업무의 성격에 의한 구분으로 차별문제로 인식되지 않음.
- 일본에서 고용상 연령차별 관련 판례는 주로 55세 정년제의 효력이 다투어지거나, 정년연장을 추진하는 과정에서 일정 연령 이상의 근로자의 임금을 저하시키거나 일정연령층 이상을 정리하고 대상자로 선정한 것의 적법성과 관련된 것이 주를 이룸.

5) 요약 및 시사점

- 일본에서는 중고령자의 고용을 둘러싼 문제에 대해 고용기회의 확보를 목적으로한 정책으로서 대처(중고령자의 고용정책, 정년연장 정책). 즉 정년연장 정책은 고령자의 고용기회 확보라는 목적을 기초로 하여, 정년제를 그 목적달성의 수단으로 활용하려는 것.

- 즉, ‘고령자고용안정법’에 따른 정책은 연령에 따른 불공정한 차별의 금지보다 중고령자의 고용기회 확보를 위한 것이며, 채용 연령의 제한 금지정책도 중고령자의 인권보장으로서 모집·채용 시 연령차별 금지보다 중고령자의 재취업 촉진을 목적으로 함.
- 또한 고령자의 고용정책이 65세까지의 고용기회 확보를 목표로 하는 것은 65세라는 연령이 장래적인 공적연금의 지급개시연령이기 때문.
- 일본의 중고령자 고용을 둘러싼 법률규정과 판례의 경우에는 기업의 임금제도나 인사처우제도의 근본적인 변혁을 강요하는 것은 아니라는 것을 지적할 수 있음.
- 일본형 고용관행하에서는 정년제를 위법이라고 하는 것은 고령자의 고용안정을 위태롭게 하는 것. 또한 기업의 인사정책이나 청년자의 고용·승진 기회에 불이익을 주는 것으로 인식.
- 최근 일본에서도 노동경제학의 입장에서 연령차별금지법을 도입하고 정년제를 폐지해야 한다는 견해가 제기되고 있으나 정년을 철폐하면 대체수단으로 필요한 개별적 평가에 따른 비용이 요구되고, 연공임금·인사처우에 심대한 영향을 끼치기 때문에 신중하게 검토되어야 함.
- 즉, 일본에서는 중고령자의 고용기회 확보를 목적으로 정책적인 관점에서의 규제만이 이루어지고 있으며, 그러한 법 규제에 있어서는 일본의 고용관행과 부합되게 하려는 노력을 기울임.

III. 실태조사 결과

1. 공공기관 및 공직유관단체 인사규정 분석 결과

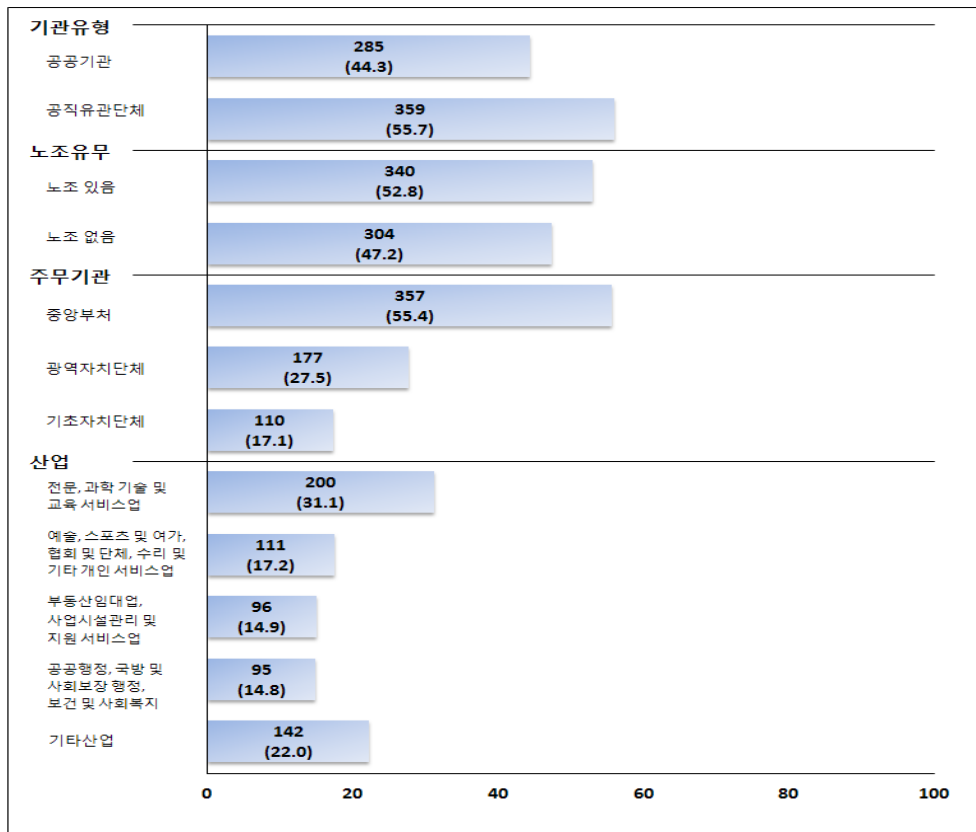
가. 자료수집 및 측정방법

- 2011년 공공기관 및 공직유관단체는 총 698개. 공공기관 및 공직유관단체의 인사규정 수집결과를 분석하여, 기관유형별, 노조유무별, 주무기관별, 산업별로 각 공공기관 및 공직유관단체의 정년제도 운영 현황을 살펴보고자 함.
- 공공기관은 공공기관 경영정보 공개시스템인 ‘알리오시스템(<http://www.alio.go.kr>)’을 통해서 수집함. ‘알리오시스템’에 경영정보를 공개하지 않고 있는 11개 기관에는 각 기관의 인사담당자를 통해 정년 조항을 포함한 인사규정 및 관련지침을 요청하여 자료를 수집.
- 공직유관단체는 총 670개로, 이 중 ‘알리오시스템’에 경영정보를 공개한 257개의

공공기관 겸 공직유관단체를 제외한 413개의 공직유관단체에 대한 정보 수집이 이루어짐. 이 중 지방공기업에 해당되는 101개 공직유관단체의 경우 지방공기업 경영정보 공개시스템인 ‘클린아이(<http://www.cleaneye.go.kr>)’에 경영정보가 공개되어 있으므로, 그 자료를 분석에 활용.

- 정년 조항을 포함한 인사규정 외에도 설립년도, 소재지, 노조유무, 상급노조 유무, 주무기관 등 해당 공공기관 및 공직유관단체의 기본적인 정보를 함께 수집하여 분석에 활용.

나. 공공기관 등 일반적인 현황

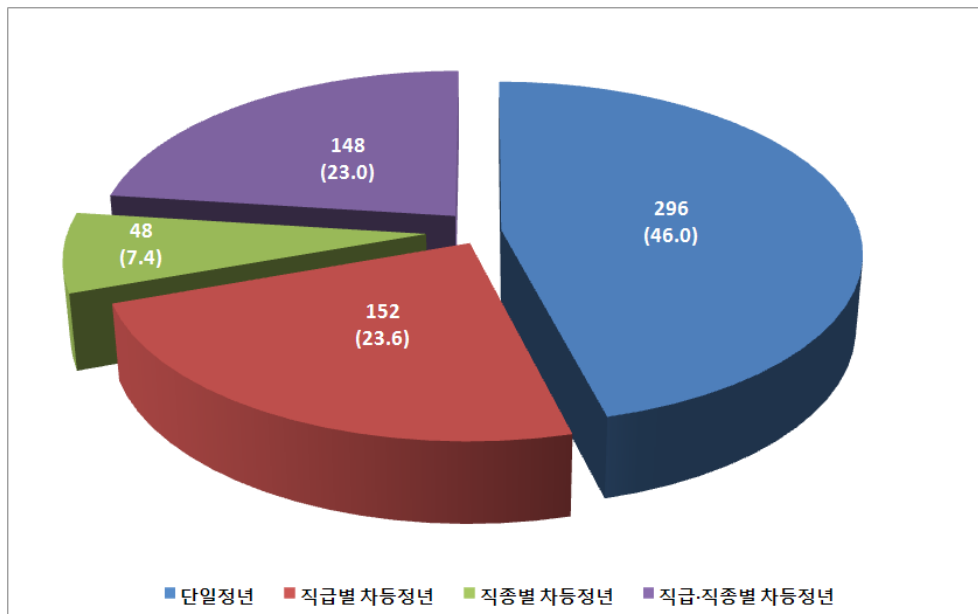


주: 기타 산업에는 농업, 임업 및 어업 / 제조업 / 전기, 가스, 증기 및 수도사업 / 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 / 건설업 / 도매 및 소매업 / 운수업 / 숙박 및 음식점업 / 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 / 금융 및 보험업이 포함됨.

〈그림 1〉 공공기관 등의 일반적인 현황

- 분석 대상기관인 공공기관 및 공직유관단체의 일반적인 현황을 살펴보면 총 644개 중 공공기관은 44.3%에 해당하는 285개 기관이며, 공직유관단체는 359개 기관으로 전체의 55.7%임.

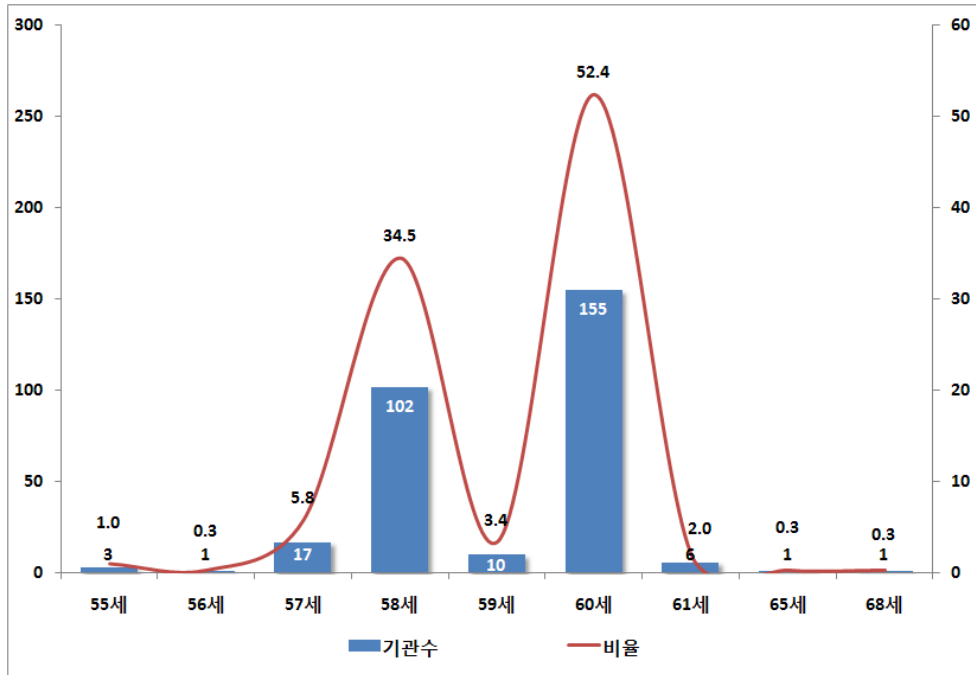
다. 정년유형



〈그림 2〉 공공기관 등의 정년유형별 분포

- 네 가지 정년유형별로 공공기관 등의 인사규정을 분석해 본 결과, 46.0%에 해당하는 296개 기관이 직급이나 직종에 상관없이 단일한 정년연령을 도입하고 있는 것으로 나타남,

라. 정년연령



〈그림 3〉 단일정년 연령 분포

- 공공기관 등의 인사규정에 나타난 정년유형별 정년연령을 살펴보면, 단일정년을 적용하고 있는 296개 기관의 정년연령은 최소 55세에서 최대 68세까지 분포. 그 중 단일정년 연령이 60세인 경우가 52.4% 155개 기관을 가장 많았으며, 그 다음으로 58세인 경우가 34.5% 102개 기관으로 나타남.

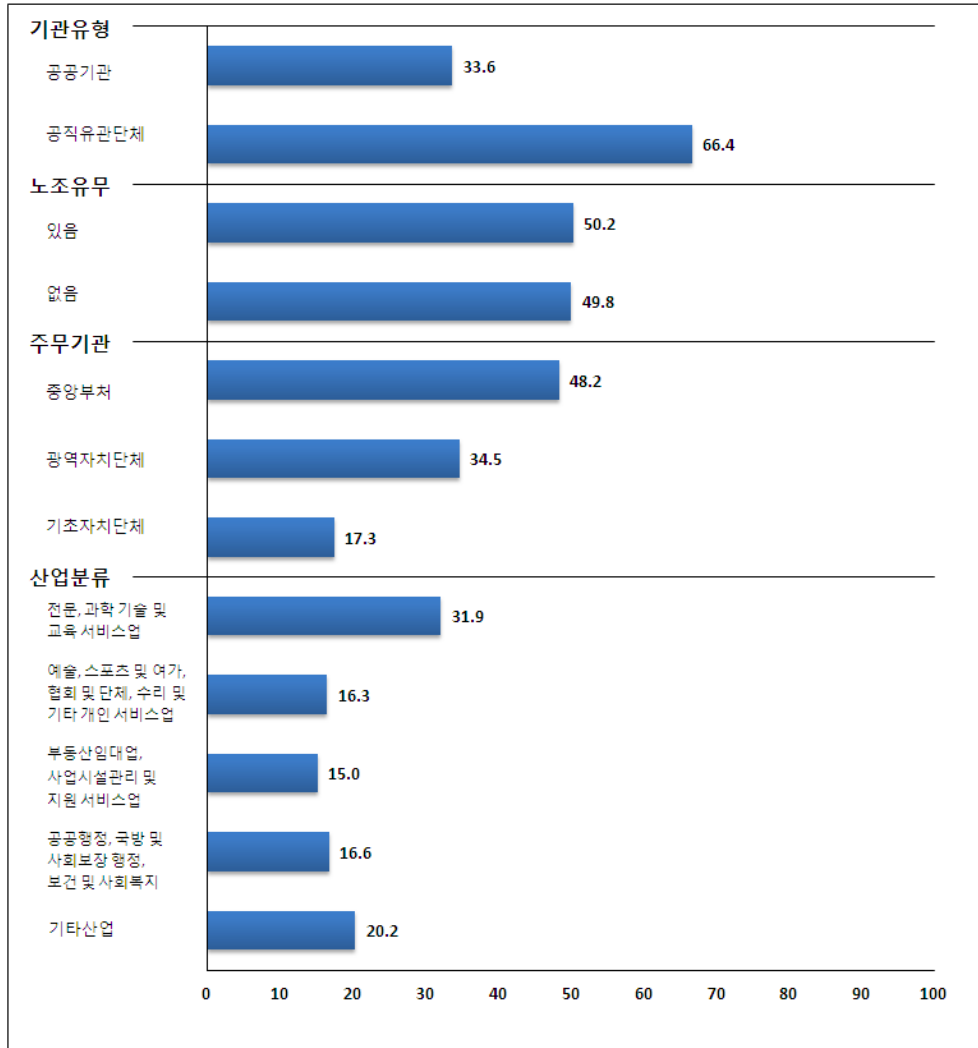
2. 공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사 분석 결과

가. 조사개요 및 응답기관의 일반현황

- 조사개요: 공공기관 및 공직유관단체의 정년제도 운영 실태 파악을 위해 단일정년 및 차등정년 운영 여부, 차등정년 운영 사유, 정년제도 운영에 따른 정책 요구 등을 파악하기 위하여 공공기관 및 공직유관단체의 인사담당자를 대상으로 정년 운영 실태조사를 실시. 공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사는 총 698개 공공기관 및 공직유관단체 중 307개 기관을 대상으로 하여, 웹 서베이 방식으

로 진행. 조사는 2011년 11월 14일부터 11월 25일까지 이루어짐.

○ 일반현황



〈그림 4〉 응답 공공기관 등의 일반현황

- 307개 응답 기관 중 33.6%에 해당하는 103개는 공공기관이며, 66.4%에 해당하는 204개는 공직유관단체임.

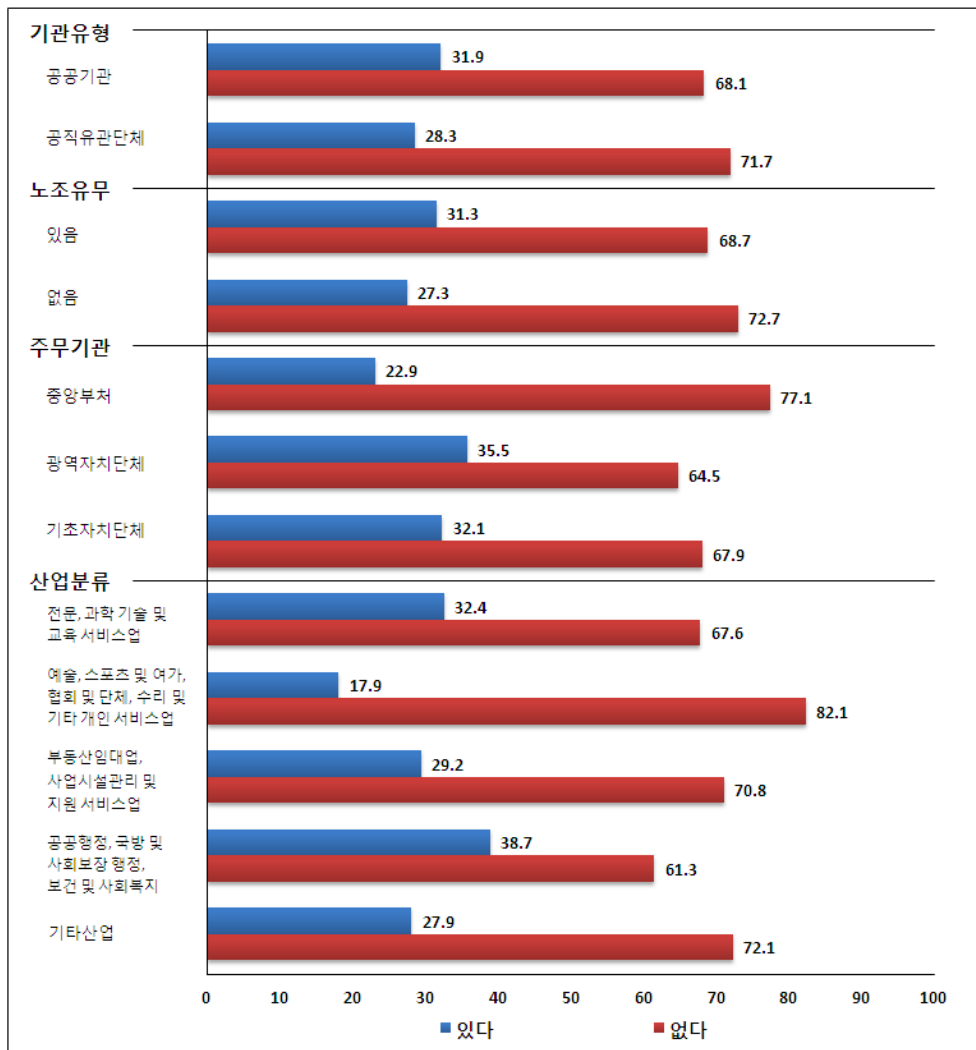
나. 정년제도 운영 실태

〈표 2〉 공공기관 등의 현재 정년제도 운영 현황

(단위: 개, %)

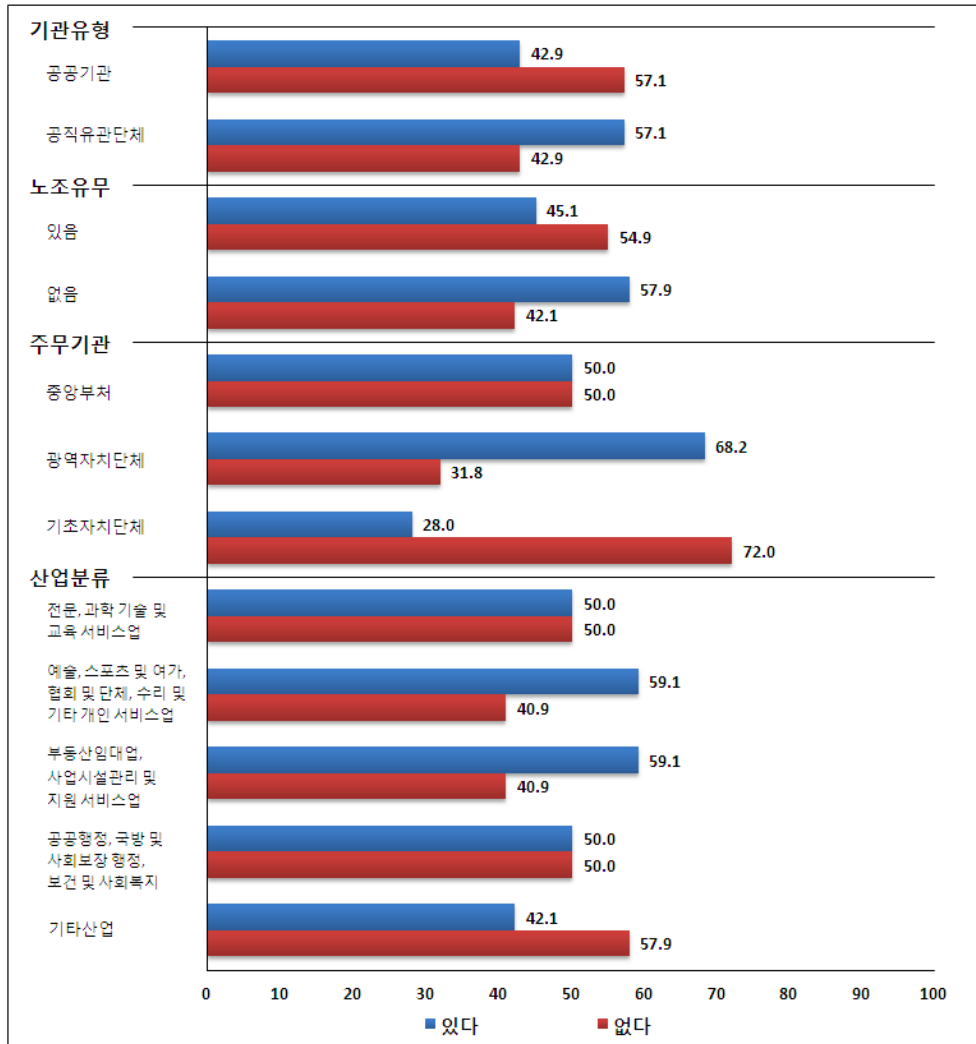
구분		단일 정년제	직급별 정년제	직종별 정년제	직급·직종별 정년제	기타	합계
합계		160 (52.1)	87 (28.3)	32 (10.4)	22 (7.2)	6 (2.0)	307 (100.0)
기관 유형	공공기관	47 (45.6)	38 (36.9)	8 (7.8)	9 (8.7)	1 (1.0)	103 (100.0)
	공직유관단체	113 (55.4)	49 (24.0)	24 (11.8)	13 (6.4)	5 (2.5)	204 (100.0)
노조 유무	있음	83 (53.9)	43 (27.9)	16 (10.4)	10 (6.5)	2 (1.3)	154 (100.0)
	없음	77 (50.3)	44 (28.8)	16 (10.5)	12 (7.8)	4 (2.6)	153 (100.0)
주무 기관	중앙부처	70 (47.3)	51 (34.5)	10 (6.8)	14 (9.5)	3 (2.0)	148 (100.0)
	광역자치단체	62 (58.5)	29 (27.4)	9 (8.5)	4 (3.8)	2 (1.9)	106 (100.0)
	기초자치단체	28 (52.8)	7 (13.2)	13 (24.5)	4 (7.5)	1 (1.9)	53 (100.0)
산업 분류	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업	34 (34.7)	46 (46.9)	9 (9.2)	8 (8.2)	1 (1.0)	98 (100.0)
	예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단 체, 수리 및 기타 개인 서비스업	28 (56.0)	15 (30.0)	3 (6.0)	2 (4.0)	2 (4.0)	50 (100.0)
	부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업	24 (52.2)	8 (17.4)	10 (21.7)	4 (8.7)	0 (0.0)	46 (100.0)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지	31 (60.8)	11 (21.6)	3 (5.9)	4 (7.8)	2 (3.9)	51 (100.0)
	기타 산업	43 (69.4)	7 (11.3)	7 (11.3)	4 (6.5)	1 (1.6)	62 (100.0)

○ 공공기관 등의 현재 정년제도 운영 현황을 살펴보면, 307개 기관 중 단일정년제를 운영하는 기관은 52.1%에 해당하는 160개 기관, 직급별 차등정년제를 운영하는 기관은 28.3%에 해당하는 87개 기관, 직종별 차등정년제를 운영하는 기관은 10.4%에 해당하는 32개 기관, 직급·직종별 차등정년제를 운영하는 기관은 7.2%에 해당하는 22개 기관이 있음.



〈그림 5〉 현재 단일정년제를 운영하고 있는 공공기관 및 공직유관단체의 차등정년제 운영 경험

- 현재 단일정년제를 운영하는 160개 기관을 대상으로 기관설립 이후 차등정년제를 운영해 본 경험이 있는지를 알아본 결과, 29.4%에 해당하는 47개 기관이 차등정년제를 운영한 경험이 있다고 응답.
- 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유를 질문한 결과, 42.6%에 해당하는 20개 기관이 ‘직원 및 노동조합이 단일정년제로 전환을 원해서’라고 응답. 그 다음으로 25.5%에 해당하는 12개 기관이 ‘연령차별금지 등 관련법을 준수하기 위해서’라고 응답.
- 현재 직급별, 직종별, 직급·직종별 차등정년제를 운영하고 있는 147개의 공공기관 및 공직유관단체를 대상으로 단일정년제를 운영해 본 경험이 있는지를 질문한 결과, 9.5%에 해당하는 14개 기관만이 단일정년제를 운영해 본 경험이 있다고 응답.
- 차등정년제로 정년제를 전환한 주된 이유로 ‘특정 직급과 직종의 업무 특성 상 차등정년제가 적합하기 때문에’가 35.7%로 가장 높았고, ‘특정 직급과 직종의 인력관리와 인건비 측면에서 차등정년제가 효율적이기 때문에’가 21.4%, ‘상급기관이 차등정년제로 전환을 원해서’가 14.3%로 나타남.
- 기관설립 이후 현재까지 계속 차등정년제를 운용하고 있는 133개 공공기관 및 공직유관단체를 대상으로 그 이유를 질문한 결과, ‘기관 설립 당시 차등정년제가 일반적인 관행이었기 때문에’라고 응답한 경우가 42.1%에 해당하는 56개 기관임. 그 다음으로 16.5%에 해당하는 22개 기관이 ‘특정 직급과 직종의 업무 난이도와 중요도가 다르기 때문’이라고 응답하였고, 13.5%에 해당하는 18개 기관은 ‘주무기관 등 상급기관이 차등정년제를 운용하고 있기 때문’이라고 응답.



〈그림 6〉 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사가 있는지 여부

- 현재 차등정년제를 운영하고 있는 147개 공공기관 및 공직유관단체를 대상으로 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사가 있는지를 질문한 결과, 51.7%에 해당하는 76개 기관이 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답.
- 주된 이유는 ‘조직구성원 위화감 해소 및 효율적인 조직운영을 위해’서라고 응답한 경우가 53.9%(41개 기관)로 가장 높았으며, 그 다음으로 32.9%(25개 기관)가

‘연령차별금지 등 관련법 제도 환경 및 사회적 인식 변화에 적극 대응하기 위해’
서 라고 응답.

- 단일정년제로 전환하지 않을 것이라고 응답한 이유로는 공공기관 중에 ‘구성원 합의도출의 어려움 때문이라고 응답’한 경우가 40.6%(13개 기관)이었으며, ‘공직 유관단체 중에는 구성원 합의도출의 어려움’ 28.2%(11개 기관), ‘추가 인건비 부담’ 12.8%(5개 기관)로 나타남.
- 차등정년제의 단일정년 전환을 위해 가장 필요한 것으로 38.1%(56개 기관)가 ‘주무기관 등 상급기관의 적극적인 의지’라고 응답함.

다. 비정규직 정년 실태

- 조사에 응답한 307개 공공기관 및 공직유관단체이 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있는지를 질문한 결과, 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있다고 응답한 기관은 20.2%에 해당하는 62개 기관임.
- 기간제 근로자의 평균 정년연령은 60.9세, 일일근로자의 평균 정년연령은 60.5세, 단시간 근로자의 평균 정년연령은 60.2세, 파견제 근로자의 평균 정년연령은 59.3세, 무기계약직 평균 정년연령은 58.1세로 나타남.

라. 정년연장 계획

- 공공기관 및 공직유관단체에서는 정년연장 계획이 있는지를 질문한 결과, 전체 307개 기관 중 24.8%에 해당하는 76개 기관이 정년연장 계획이 있다고 응답.
- 정년연장을 추진할 경우 예상되는 가장 큰 어려움이 무엇인지 질문한 결과, 307개 공공기관 및 공직유관단체 중 44.6%에 해당하는 137개 기관이 ‘인건비 부담 증가’라고 응답. 그 다음으로 21.5%에 해당하는 66개 기관이 ‘승진 등 인사적체’, 14.7%에 해당하는 45개 기관이 ‘신규인력 채용의 어려움’ 등이라고 응답.

마. 임금 및 퇴직 후 재고용 현황

- 공공기관 및 공직유관단체의 전체 임금체계에서 성과급(실적급)이 차지하는 비율은 평균 19.8%임.
- 연봉제 도입여부에 대해서는 전체 조사 대상인 307개 공공기관 및 공직유관단체 중 연봉제를 전혀 도입하지 않은 경우가 14.0%에 해당하는 43개 기업인 것으로 나타났고, 47.2%에 해당하는 145개 기업은 연봉제를 일부 도입하였고, 38.8%에

해당하는 119개 기업은 연봉제를 전면 도입함.

- 임금피크제를 운영하고 있다고 응답한 공공기관 및 공직유관단체는 전체 307개 중 9.1%에 속하는 28개 기관임.
- 현재 퇴직 후 재고용제를 운영하고 있거나, 운영한 경험이 있는지를 질문한 결과, 307개 공공기관 및 공직유관단체 중 18.2%에 해당하는 56개 기관이 퇴직 후 재고용제를 운영하고 있거나 운영한 경험이 있다고 응답.

3. 공공기관 및 공직유관단체 인사담당자 초점집단면접(FGI) 분석 결과

가. 개요

- 공공기관 및 공직유관단체 인사담당자 초점집단면접(FGI)는 ‘공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사’ 결과, 차등정년에서 단일정년으로 정년 제도를 전환한 경험이 있는 기관의 인사담당자를 대상으로 진행.
- 총 47개의 공공기관 및 공직유관단체 중에 10개 그룹을 선별한 후 초점집단면접 대상자 중 5명은 2개 집단으로 나누어 각 1회의 초점집단면접을 진행했으며, 다른 5명은 질문지에 응답하는 방법으로 심층면접에 참여.

나. 단일정년 전환

- 단일정년제로 전환된 배경은 공무원의 정년연령이 동일화되면서 회사 측에서 제안해서 진행된 경우와 조직진단을 통해 단일정년으로 전환한 사례, 인력부족으로 인해서 내부적인 요구에 의해 진행된 경우로 나타남.
- 단일정년 전회과정에서는 큰 어려움이 없었던 반면, 전환 후 승진적체의 문제가 나타나거나 신규직원 채용 과정에 변화가 생긴 사례가 발생.

다. 정년연장

- 대부분의 기관에서 정년연장에 대한 논의는 아직 없음. 가장 큰 이유인 승진적체의 문제 때문. 현실적으로 정년연령에 도달한 직원들이 많지 않기 때문에 정년연장에 대한 논의보다는 승진 등에 대한 이슈가 더 중요한 것으로 평가.

라. 소결

- 공공기관 및 공직유관단체의 단일정년제 전환과정의 주요 내용

- 차등정년제에서 단일정년제로 전환된 계기는 사측의 제안에 의해 진행된 것이 대부분임.
- 근로자들은 대부분 찬성의 입장으로, 전화 과정에서 문제점이나 어려운 점은 없었던 것으로 나타남.
- 단일정년제로 전환된 후 신규직원 채용과정에서 변화가 생기거나 승진적체를 우려하는 경우가 등장함.
- 정년연장과 관한 논의는 현재 정년연령에 도달한 근로자들이 많지 않은 상황 속에서 상대적으로 향후에 논의되어야 할 사항이라는 것이 대부분의 입장. 현실적으로 승진, 임금, 신규채용과 관련한 논의가 더욱 중요.
- 단일정년 전환 및 정년연장 등과 관련한 정부 및 주무기관의 지원으로 첫째, 단일정년 전환 및 실시 과정에서 발생할 수 있는 업무 변화와 관련하여 현실적으로 적용가능한 안내서와 둘째, 타 기관 사례의 제공을 들고 있음.

V. 요약 및 정책제언

1. 요약

- 이 연구의 목적은 우리나라 공공기관의 차등정년 실태를 파악하고, 연령차별금지 와 관련된 법제도적이고 역사적인 경험을 축적한 외국사례에 대한 검토 결과를 바탕으로 고령화 사회의 도래와 함께 사회적, 정책적 관심이 증가하고 있는 정년 제도 일반, 공공기관의 차등정년제도, 연령차별(Ageism) 등과 관련된 개선방안을 도출하는 것.
- 따라서 고령화 사회에서 정년이 갖는 의미와 유형을 검토하고, 공공기관의 정년 현황 및 직급·직종·성별·고용형태별 차등정년에 대한 실태를 파악하여, 공공기관의 차등정년 현황 및 직급·직종·성별·고용형태별 차등정년의 차별 개선방안을 모색하고 정책권고의 기초자료로 활용하고자 함.

2. 정책제언

가. 직급별 정년제도에 대한 차별판단기준 확립

- 국가인권위원회는 직급별 차등정년에는 합리적인 이유가 없다고 판다. 그러나 많은 기업체에서 직급별 차등정년제도를 운영하는 현재의 관행을 개선하기 위

해서는 직급별 정년차별에 해당하는지 여부를 스스로 판단할 수 있도록 하는 판단기준을 제시할 필요가 있음.

- 즉, 직급별 차등정년은 기본적으로 사용자가 직급별 차등정년이 불가피하게 요구된다는 점을 입증하지 못하는 한 차별로 인정된다는 기본원칙을 분명히 할 필요가 있다는 것.

나. 직종별 차등정년 차등정년제도에 대한 차별판단기준확립

- 직종별 차등정년은 직급별 차등정년보다 그 해당 직종의 내용이나 특성 등이 다른 직종과 구분되기 용이한 측면이 있기 때문에 정년에 차등을 두는 것이 합리적이라고 판단될 가능성이 높은 것이 사실.
- 그러나 인권위원회의 경우 직종별로 정년에 차등을 두는 경우, 그것이 사실상 정년에 차등을 둘 만한 불가피한 사유에 해당하는지 여부에 대해 매우 엄격하게 심사·판단함. 이는 직종의 경우, 단순한 직종에 따른 차등정년이 아니라 성별분업과 같은 고정관념의 요소들이 포함되어 있어 결과적으로 특정 성에게 불리한 결과를 초래할 수 있기 때문.
- 직종별 차등정년 사건에서도 그것이 국가인권위원회법에서 금지하는 합리적인 이유없는 정년차별에 해당하는지 여부에 대한 판단기준을 제시할 필요가 있음. 구체적으로 직급별 정년차별의 경우와 같이 기본적으로 사용자가 직종별 차등정년이 불가피하게 요구된다는 점을 입증하지 못하는 한 직종별 차등정년은 합리적인 이유가 없는 차별에 해당한다는 것을 전제로 할 필요가 있다는 점.
- 요컨대, 직종(군)별 차등정년이 차별에 해당하는지 여부를 판단하기 위한 지표로는 i) 직종(군)별 담당하는 업무의 내용, 자격, 업무능력 등이 명확하게 구분되고, 특정 연령 이상의 근로자들은 모두 또는 대부분 특정 직무를 원활하게 또는 안전하게 수행할 수 없다고 볼 만한 실질적인 증거가 있어야 하고, ii) 직종(군)별로 채용이나 승진기준이 상이하다는 것이 차등정년의 당연한 결론으로 인정될 수 없으며, iii) 고개 혹은 직무수행 과정에서 접촉하게 되는 상대방의 선호가 정년연령을 정하는 기준이 될 수 없다는 점 등과 같은 판단기준을 고려해 볼 수 있을 것임.

다. 직급·직종에 따른 정년차별 금지에 관한 법적 근거 마련

- 현재 비합리적인 직급 및 직종 차등정년제도를 차별로 금지하는 법적 근거가 마련되어 있지 않음. 그러나 국가인권위원회법 제 2조 제3호에서 차별금지 사

유를 명사함에 있어서 ‘……병력 등을 이유로 한’이라고 명시함으로써 금지되는 차별사유를 기타로 인정.

- 그러나 통상적으로 차별이 금지되는 사유들의 성격(주로 개인의 인적 속성에 관한 사항이거나 지극히 개인의 취향과 관련된 성격들이라는 점 등)에 비추어 볼 때, 금지되는 차별사유에 해당하는 것인지는 의문.
- 연령차별금지법 제4조의4 제1항에서는 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 퇴직에서 차별하는 것을 금지하고 있고, 또한 제4조의5에서는 ‘직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우’를 연령차별의 예외로 인정하고 있음.
- 동법은 ‘연령을 이유’로 차별을 금지하고 있는 법으로 직급이나 직종에 따른 정년차별사건은 연령차별금지법상의 차별금지대상이 아닌 것이 됨. 이와 같은 상황에서 직급별 또는 직종별 차등정년이 불합리한 차별에 해당하는지 여부를 판단할 수 있는 근거 및 구제절차는 국가인권위원회법 제2조 제3호의 평등권 침해의 차별행위에 관한 규정과 동법 제30조에 근거하여 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있을 뿐임.
- 그러므로 적어도 국가인권위원회법에서 금지되는 차별의 사유에 해당될 수 있는 사유를 유형화하여 예측 가능할 수 있도록 해석 기준을 마련·제시할 필요가 있음.
- 또한 합리적인 이유 없는 직급 또는 직종별 정년차별 금지에 관한 사항도 연령차별금지법에서 정년연장 및 정년제도 개선의 일환으로 법적 근거를 마련함과 함께 위반 시 벌칙규정 등을 둘 필요가 있음.
- 이러한 근거가 마련된다면 직급 또는 직종별 차등정년이 합리적인 이유가 없는 정년차별로 판단될 경우 국가인권위원회뿐만 아니라 노동위원회에 ‘연령차별법을 위반한 정당한 이유없는 해고’를 이유로 부당해고구제신청을 제기할 수 있게 됨.

다. 차등정년제도의 공정성·적정성에 대한 적극적 판단

- 헌법재판소의 평등권 침해여부에 대한 심사기준은 자의금지원칙에 입각한 합리성 심사라는 완화된 심사기준과 과잉금지원칙에 입각한 비례심사기준이라는 엄격한 심사기준으로 나뉨.
- 국가인권위원회법상의 평등권 침해의 차별행위를 판단함에 있어서 이러한 헌법상의 차별심사기준을 그대로 적용하는 것은 무리이지만 국가인권위원회는

다른 차별금지관련법이나 법적 구체기구보다도 사회전반에 걸쳐 광범위하게 만연되어 있는 차별을 금지하여 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시키는 것을 설치목적으로 하고 있다는 점에서 합리적인 이유를 판단하는 차별심사기준에 대해서는 헌법상의 엄격한 심사기준을 원용할 필요가 있음.

- 판단컨대, 직급 또는 직종에 따라 정년연령을 차별할 경우 근로자의 기본권인 근로권이 침해되는 결과가 초래될 수 있기 때문에 이때 차별의 심사기준은 엄격하게 적용되어야 할 것.
- 또한 연령차별금지법에서도 차별의 예외에 해당하는 경우를 ‘직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우’로 명시하여 차별취급이 불가피한 경우에 한해 연령차별의 예외로 인정하고 있는 점 등을 감안할 때 직급 또는 직종에 따른 차등정년이 차별에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 비례성 원칙에 따른 심사, 즉 정당한 차별목적·차별취급의 적합성·차별취급의 불가피성 또는 필요성·법익균형성이 인정되는지를 기준으로 차별여부를 판단해야 할 것임. 차별취급의 목적과 수단 사이에 엄격한 비례관계가 성립하는가를 심사할 필요가 있음.

라. 차등정년제도 개선을 위한 가이드라인 작성·배포

- 국가인권위원회는 최근에 접수된 대부분의 차등정년 사건을 차별로 판단하고, 해당 기관에 개선을 권고하고 있음.
- 그러나 현재 국가인권위원회는 사건이 접수될 경우에만 조사를 실시하므로 이 연구의 실태조사에서 차등정년제도를 운영하는 것으로 나타난 공공기관 및 공직유관단체에 대해 직접적으로 개선을 권고할 수 없는 것이 현실.
- 따라서 국가인권위원회는 그 동안 접수된 차등정년사건의 유형과 차별의 판단 근거를 정리할 필요가 있음.
- 그리고 차등정년제도가 차별적인 것으로 판단되는 사례를 중심으로 가이드라인을 작성하여 공공기관 및 공직유관단체에 배포함으로써 해당 기관들이 자발적으로 차등정년제도를 개선할 수 있는 기초정보를 제공할 필요가 있음.

목 차

I. 서론	1
1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	6
가. 연구내용	7
나. 연구방법	8
3. 고령화와 정년제도에 대한 이론적 논의	13
가. 고령화 사회의 일반적 특징	13
나. 정년제도의 유형 및 차별 쟁점	25
II. 국내외 사례	35
1. 국내 사례	37
가. 국내의 정년제도	37
나. 정년차별에 대한 차별구제제도 개요	44
다. 국가인권위원회와 법원의 정년차별사건의 유형별 사례	49
라. 국가인권위원회의 정년차별 판단기준에 대한 검토	57
2. 국외 사례	62
가. 영국	62
나. 미국	82
다. 일본	97
III. 실태조사 결과	125
1. 공공기관 및 공직유관단체 인사규정 분석 결과	127
가. 자료수집 및 측정방법	127
나. 공공기관 등의 일반적인 현황	129
다. 정년유형	131

라. 정년연령	134
2. 공공기관 등 정년 운영 실태조사 분석 결과	143
가. 조사개요 및 응답기관의 일반현황	143
나. 정년제도 운영 현황	146
다. 차등정년제도 운영 경험 및 단일정년제 전환 이유	149
라. 단일정년제도 운영 경험 및 차등정년제 전환 이유	156
마. 기관설립 이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유	162
바. 차등정년제 운영을 위한 직무분석 및 법률적 검토 실시 여부	165
사. 차등정년제 운영의 어려움	170
아. 단일정년제로의 전환 의사	181
자. 비정규직 정년 실태	199
차. 정년 연장 계획	206
카. 임금 및 퇴직 후 재고용 현황	217
IV. 요약 및 정책제언	227
1. 요약	229
2. 정책제언	231
가. 직급별 차등정년제도에 대한 차별판단기준 확립	231
나. 직종별 차등정년 차등정년제도에 대한 차별판단기준 확립	232
다. 직급·직종에 따른 정년차별 금지에 관한 법적 근거 마련	233
라. 차등정년제도의 공정성·적정성에 대한 적극적 판단	233
마. 차등정년제도 개선을 위한 가이드라인 작성·배포	234
■ 참고문헌	235
■ 부 록	239
<부록 1> 인사규정 분석 대상기관 목록	241
<부록 2> 공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사 설문지	247
<부록 3> 인사규정 분석표	272

표 목 차

<표 I-1> 초점집단면접 참여기관의 특성	11
<표 I-2> 초점집단면접 조사내용	11
<표 I-3> 총인구 및 인구성장률(1960-2060) 추정	14
<표 I-4> 연령계층별 고령인구, 구성비 및 성비(1960-2060)	16
<표 I-5> OECD 회원국의 성별 65세 이상 인구 비율(1980, 2000, 2050)	17
<표 I-6> 주요 국가의 연령계층별 인구 및 총부양비(2010-2060)	19
<표 I-7> 국가별 고령화 속도 비교	21
<표 I-8> 가정별 부양비 및 노령화지수(1960-2060)	22
<표 I-9> 평균수명(0세 기대여명) 및 건강수명추이	25
<표 I-10> OECD 회원국의 남녀 공식 은퇴 연령	27
<표 I-11> OECD 주요 국가별 연령차별금지를 위한 수단	31
<표 I-12> 주요국의 차별시정기구 현황 및 역할	32
<표 II-1> OECD국가들의 실제 은퇴연령 추이: 남성	39
<표 II-2> OECD국가들의 실제 은퇴연령 추이: 여성	39
<표 II-3> 생애 주된 일자리로부터의 평균 퇴직 연령	40
<표 II-4> 국내 기업의 단일 정년제 현황	42
<표 II-5> 공공기관의 정년연령 분포: 268개 기관	43
<표 II-6> 2010년 공공기관 최저 정년연령별 노령연금 수급개시 대기 기관	43
<표 II-7> 출생연도별 노령연금 수급개시연령	44
<표 II-8> 국가인권위원회의 진정제기시 구체적인 절차 내용	45
<표 II-9> 부당해고 구제절차	46
<표 II-10> 2011년 9월까지 국가인권위원회의 정년차별사건 처리 현황	47
<표 II-11> 국가인권위원회법 제32조	47
<표 II-12> 권고된 정년차별 7건의 차별내용	48
<표 II-13> 공무원의 직급별 차등정년에 관한 국가인권위원회와 헌재 결정의 차이	58

<표 II-14> 영국 사업체의 의무정년제도 운영 현황: 2010년	63
<표 II-15> 영국 사업체의 의무정년제도 운영 사유: 2010년	64
<표 II-16> 일본의 ‘고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률’	99
<표 III-1> 인사규정 수집 현황	128
<표 III-2> 인사규정의 정년조항 사례	129
<표 III-3> 공공기관 등의 단일정년 연령 분포	136
<표 III-4> 차등정년 유형별 최저 정년연령 및 최고 정년연령	137

그 림 목 차

<그림 I -1> 55-64세 남녀 인구의 고용률 변화	4
<그림 I -2> 국가인권위원회의 나이 및 차등정년 관련 사건 접수 현황: 2007-2010년	5
<그림 I -3> 연구내용 및 연구방법	6
<그림 I -4> 공공기관 인사규정 수집 현황	9
<그림 I -5> 공공기관 설문조사 구성	10
<그림 I -6> 인구성장 가정별 총인구(1960-2060)추정	14
<그림 I -7> 15-64세 인구(1960-2060) 추정 및 연령계층별 생산가능인구 (2010-2060)	15
<그림 I -8> 연령계층별 인구 및 구성비(1960-2060) 추정	17
<그림 I -9> 국가별 총부양비 추이(2010-2060)	20
<그림 I -10> 유소년부양비 및 노년부양비(1960-2060)	23
<그림 I -11> OECD 회원국 공식 은퇴 연령의 성별 차이	30
<그림 II-1> 생애 주된 일자리에서의 퇴직연령대별 분포	41
<그림 II-2> 국가인권위원회의 진정제기시 구체적인 절차	45
<그림 III-1> 공공기관 등의 일반적인 현황	130
<그림 III-2> 공공기관 등의 정년유형별 분포	131
<그림 III-3> 기관유형별 정년유형 분포	132
<그림 III-4> 노조유무별 정년유형 분포	132
<그림 III-5> 주무기관별 정년유형 분포	133
<그림 III-6> 산업별 정년유형 분포	134
<그림 III-7> 단일정년 연령 분포	135
<그림 III-8> 기관유형별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이	138
<그림 III-9> 노조유무별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이	139
<그림 III-10> 주무기관별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이	140
<그림 III-11> 산업별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이	141

<그림 III-12> 차등정년 유형별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이	143
<그림 III-13> 응답기관의 일반현황	145
<그림 III-14> 기관유형별 현재 정년제도 운영 현황	146
<그림 III-15> 노조유무별 현재 정년제도 운영 현황	147
<그림 III-16> 주무기관별 현재 정년제도 운영 현황	148
<그림 III-17> 산업별 현재 정년제도 운영 현황	149
<그림 III-18> 단일정년제 운영 기관유형별 차등정년제 운영 경험	150
<그림 III-19> 단일정년제 운영 기관의 노조유무별 차등정년제 운영 경험	150
<그림 III-20> 단일정년제 운영 기관의 주무기관별 차등정년제 운영 경험	151
<그림 III-21> 단일정년제 운영 기관의 산업별 차등정년제 운영 경험	152
<그림 III-22> 기관유형별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유	153
<그림 III-23> 노조유무별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유	153
<그림 III-24> 주무기관별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유	154
<그림 III-25> 산업별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유	155
<그림 III-26> 차등정년제 운영 기관유형별 단일정년제 운영 경험	156
<그림 III-27> 차등정년제 운영 기관의 노조유무별 단일정년제 운영 경험	157
<그림 III-28> 차등정년제 운영 기관의 주무기관별 단일정년제 운영 경험	157
<그림 III-29> 차등정년제 운영 기관의 산업별 단일정년제 운영 경험	158
<그림 III-30> 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유	159
<그림 III-31> 기관유형별 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유	159
<그림 III-32> 노조유무별 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유	160
<그림 III-33> 주무기관별 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유	161
<그림 III-34> 산업별 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유	161
<그림 III-35> 기관유형별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유	162
<그림 III-36> 노조유무별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유	163
<그림 III-37> 주무기관별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유	164
<그림 III-38> 산업별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유	164
<그림 III-39> 기관유형별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부	165
<그림 III-40> 노조유무별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부	166
<그림 III-41> 주무기관별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부	166

<그림 III-42> 산업별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부	167
<그림 III-43> 기관유형별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부	168
<그림 III-44> 노조유무별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부	168
<그림 III-45> 주무기관별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부	169
<그림 III-46> 산업별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부	170
<그림 III-47> 기관유형별 차등정년제 운영상 어려움 여부	171
<그림 III-48> 노조유무별 차등정년제 운영상 어려움 여부	171
<그림 III-49> 주무기관별 차등정년제 운영상 어려움 여부	172
<그림 III-50> 산업별 차등정년제 운영상 어려움 여부	173
<그림 III-51> 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유	174
<그림 III-52> 기관유형별 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유	175
<그림 III-53> 노조유무별 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유	175
<그림 III-54> 주무부처별 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유	176
<그림 III-55> 산업별 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유	177
<그림 III-56> 차등정년제 운영상 주된 어려움	178
<그림 III-57> 기관유형별 차등정년제 운영상 주된 어려움	179
<그림 III-58> 노조유무별 차등정년제 운영상 주된 어려움	179
<그림 III-59> 주무기관별 차등정년제 운영상 주된 어려움	180
<그림 III-60> 산업별 차등정년제 운영상 주된 어려움	181
<그림 III-61> 기관유형별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부	182
<그림 III-62> 노조유무별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부	182
<그림 III-63> 주무기관별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부	183
<그림 III-64> 산업별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부	184
<그림 III-65> 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유	185
<그림 III-66> 기관유형별 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유 ..	186
<그림 III-67> 노조유무별 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유 ..	186
<그림 III-68> 주무기관별 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유 ..	187
<그림 III-69> 산업별 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유	188
<그림 III-70> 기관유형별 정년 단일화 방법	189
<그림 III-71> 노조유무별 정년 단일화 방법	189

<그림 III-72> 주무기관별 정년 단일화 방법	190
<그림 III-73> 산업별 정년 단일화 방법	191
<그림 III-74> 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유	192
<그림 III-75> 기관유형별 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유	193
<그림 III-76> 노조유무별 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유	194
<그림 III-77> 주무기관별 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유	194
<그림 III-78> 산업별 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유	195
<그림 III-79> 기관유형별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것	196
<그림 III-80> 노조유무별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것	196
<그림 III-81> 주무기관별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것	197
<그림 III-82> 산업별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것 ..	198
<그림 III-83> 기관유형별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부	200
<그림 III-84> 노조유무별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부	200
<그림 III-85> 주무기관별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부	201
<그림 III-86> 산업별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부	202
<그림 III-87> 비정규직 형태별 평균 정년연령	202
<그림 III-88> 기관유형별 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준	203
<그림 III-89> 노조유무별 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준	204
<그림 III-90> 주무기관별 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준	205
<그림 III-91> 산업별 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준	205
<그림 III-92> 기관유형별 정년연장 계획 유무	206
<그림 III-93> 노조유무별 정년연장 계획 유무	207
<그림 III-94> 주무기관별 정년연장 계획 유무	208
<그림 III-95> 산업별 정년연장 계획 유무	208

<그림 III-96> 정년연장 추진 시 예상되는 어려움	210
<그림 III-97> 기관유형별 정년연장 추진 시 예상되는 어려움	210
<그림 III-98> 노조유무별 정년연장 추진 시 예상되는 어려움	211
<그림 III-99> 주무기관별 정년연장 추진 시 예상되는 어려움	212
<그림 III-100> 산업별 정년연장 추진 시 예상되는 어려움	212
<그림 III-101> 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치	213
<그림 III-102> 기관유형별 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치	214
<그림 III-103> 노조유무별 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치	215
<그림 III-104> 주무기관별 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치	216
<그림 III-105> 산업별 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치	217
<그림 III-106> 전체 임금 중 평균 성과급(실적급) 비율	218
<그림 III-107> 기관유형별 연봉제 도입 여부	219
<그림 III-108> 노조유무별 연봉제 도입 여부	219
<그림 III-109> 주무기관별 연봉제 도입 여부	220
<그림 III-110> 산업별 연봉제 도입 여부	221
<그림 III-111> 기관유형별 임금피크제 운영 여부	221
<그림 III-112> 노조유무별 임금피크제 운영 여부	222
<그림 III-113> 주무기관별 임금피크제 운영 여부	223
<그림 III-114> 산업별 임금피크제 운영 여부	223
<그림 III-115> 기관유형별 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 운영 경험 유무	224
<그림 III-116> 노조유무별 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 운영 경험 유무	225
<그림 III-117> 주무기관별 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 운영 경험 유무	225
<그림 III-118> 산업별 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 운영 경험 유무	226

I

서론

1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	6
3. 고령화와 정년제도에 대한 이론적 논의	13

1. 연구배경 및 목적

이 연구의 목적은 우리나라 공공기관의 차등정년 실태를 파악하고, 연령차별 금지와 관련된 법제도적이고 역사적인 경험을 축적한 외국 사례에 대한 검토 결과를 바탕으로 고령화 사회의 도래와 함께 사회적, 정책적 관심이 증가하고 있는 공공기관의 차등정년제도와 관련된 개선 방안을 도출하는 것이다.

특히 이 연구에서는 현재 각 공공기관에서 운영하는 합리적이지 않은 차등정년제도를 차별로 규정하고, 장기적으로 단일정년제도로의 전환을 위한 국가인권위원회의 역할을 제시하고자 한다. 고령화 사회의 도래로 인해 고령자취업 활성화를 위한 사회적 논의와 정부 정책이 추진되고 있지만 정년연장 또는 정년폐지와 관련된 사회적 합의가 아직 이루어지지 않은 것이 현실이다. 또한 이 연구의 실태조사 결과에 의하면 2011년 현재 공공기관 가운데 정년연장 계획이 있는 기관은 24.8%로 4개 기관 중 1개 기관에도 미치지 않고 있다. 이것은 비합리적인 차등정년제도를 개선하기 위한 현실적인 방안이 단일정년제도임을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

우리나라의 연령별 인구구조는 생산가능인구의 감소와 노령인구의 증가에 따라 전형적인 고령화 사회의 특징을 나타내고 있다. 구체적으로 유소년인구(0~14세) 감소세와 노령인구(65세 이상)의 증가추세에 따라 생산가능인구(15~64세)는 2016년을 기점으로 감소할 것으로 전망된다. 특히, 인구의 고령화가 급진전됨에 따라 총인구중 65세 이상 비율이 1970년 3.1%, 2000년 7.2%(고령화 사회), 2018년 14.3%(고령사회), 2026년 20.8%(초고령사회)에 진입할 것으로 예상된다.

고령화 사회의 도래에도 불구하고 통상 은퇴를 준비하거나 이미 은퇴 연령에 도달한 연령대의 고용률이 증가하고 있다. 통상 고령자로 분류되는 55세-64세 남녀 인구의 고용률을 살펴보면, 우리나라 남성의 고용률은 1980년 이후 지난 30년간 OECD 회원국 평균에 비해 높게 나타나고 있다.

그리고 1999년 급격하게 감소하였던 한국의 55세-64세 남성 인구의 고용률은 지속적으로 증가하여 75%대로 회복하였으며, 1980년 이후 지속적으로 감소하던 OECD 회원국의 55세-64세 남성 고용률 평균도 1995년 이후 지속적으로 증가하고 있다.

여성의 경우에도 동일한 현상이 나타나고 있는데, 한국의 55세-64세 여성 인구의 고용률은 지난 30년간 등락을 거듭하였으나 같은 연령대의 OECD 회원국

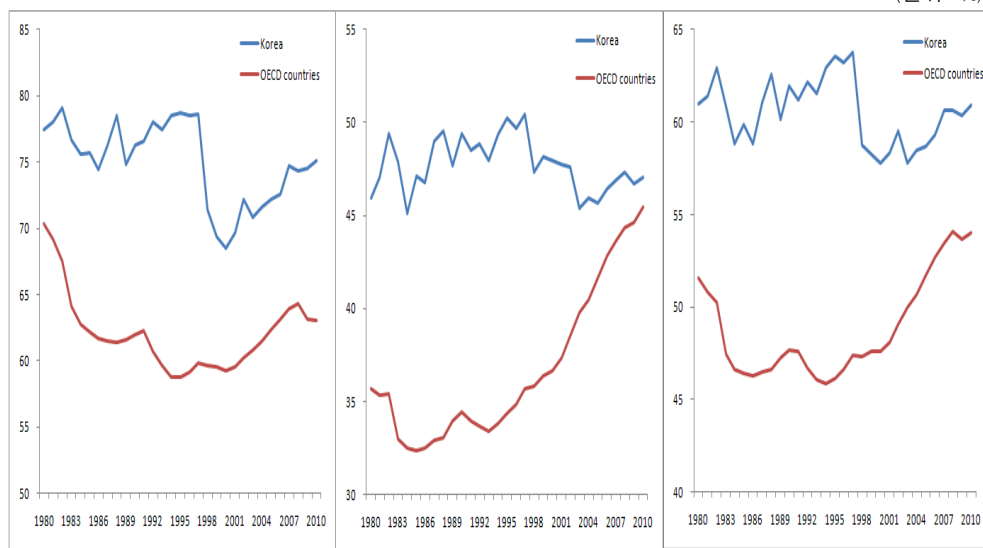
4 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

여성들에 비해 높고, 2003년 이후 증가하는 추세를 보이고 있다.

이러한 현상은 정부 정책 등에 의한 고령자 취업 확대, 사회안전망 취약성으로 인한 고령자의 추가 취업의 필요성, 평균수명연장에 따른 취업희망 고령자의 증가 등에 기인한다고 할 수 있다.

남성 여성 전체

(단위: %)



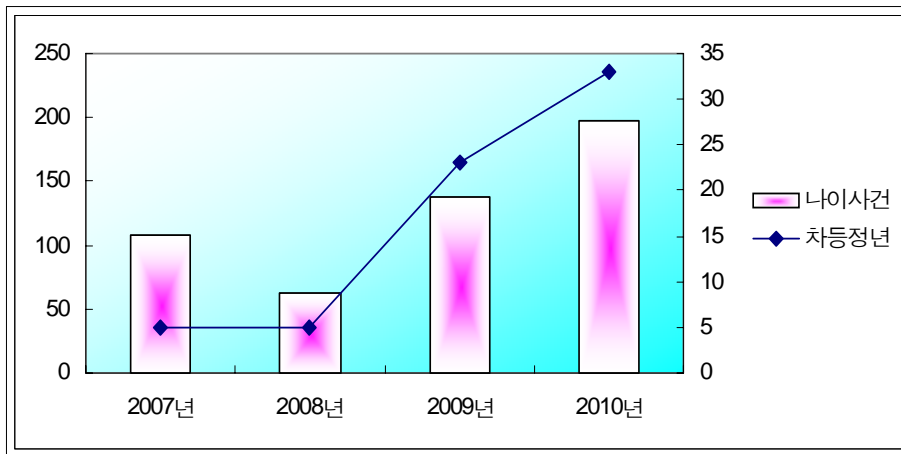
자료: OECD, OECDstat.

〈그림 I-1〉 55-64세 남녀 인구의 고용률 변화

이와 같이 고령자의 취업이 증가함에 따라 고용에서의 연령차별에 대한 사회적 관심과 분쟁이 증가할 가능성이 크며, 특히 동일한 조직구성원의 은퇴 연령이 제도적으로 상이할 경우에 그에 대한 이의제기의 가능성은 더욱 증가할 것이다. 예컨대 2007년부터 2010년까지 국가인권위원회에 접수된 연령 및 차등정년 관련 사건 현황은 고령자의 취업 지속의 욕구 및 필요성 증가에 따라 연령과 차등적인 정년 자체를 차별로 인식하는 경우가 증가하고 있음을 보여주는 것이다. 특히 공무원 정년 제도를 준용하는 공공기관의 경우에는 위와 같은 연령 및 차별 정년과 관련된 이의제기 및 사건 발생의 가능성이 크지만, 이들 공공기관의 정년제도 현황 및 차등정년에 대한 실태 파악이 이루어지지 않은 상태이다.

따라서 이 연구에서는 국내외의 관련 사례를 검토하고, 공공기관의 정년 현황 및 차등정년 제도운영 실태를 파악하고, 공공기관의 차등정년제도 차별 개선방안을 모색하여 정책권고의 기초자료로 활용하고자 한다.

(단위: 건수)

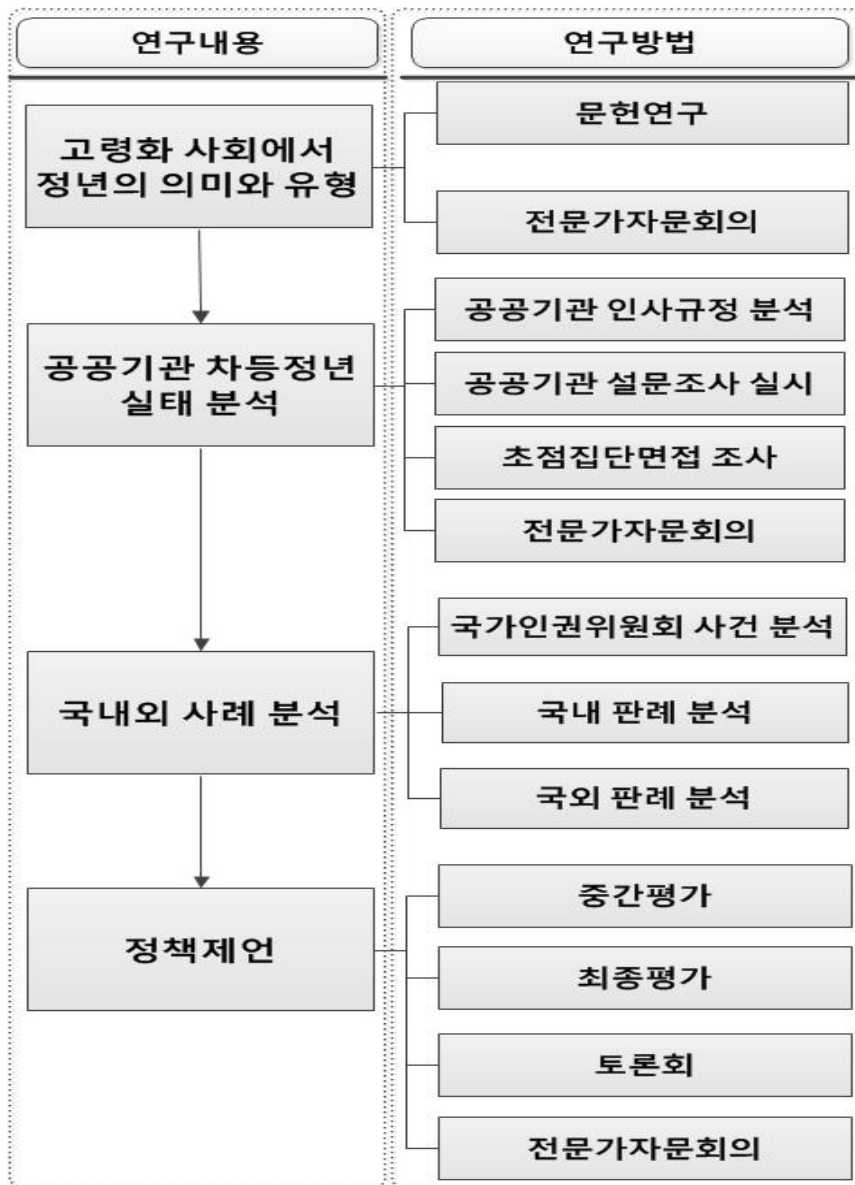


자료: 국가인권위원회(2011), 내부자료.

〈그림 I-2〉 국가인권위원회의 나이 및 차등정년 관련 사건 접수 현황: 2007-2010년

2. 연구내용 및 방법

공공기관의 차등정년 실태를 조사하여 개선방안 도출을 목적으로 하는 이 연구의 연구내용과 연구방법을 구체적으로 제시하면 <그림 I-3>과 같다.



<그림 I-3> 연구내용 및 연구방법

가. 연구내용

1) 고령화 사회에서 정년의 의미와 유형 검토

이 연구에서는 우선 고령화 사회에서 정년의 의미와 유형에 대해 검토할 것이다. 구체적으로 고령화에 따른 사회 일반의 변화, 고령화 사회에서 정년제도의 필요성, 개인, 조직, 사회적인 수준에서 정년제도의 의미, 그리고 정년제도가 갖는 차별개선 측면에서의 의미 등을 문헌연구 및 자문회의 등을 통해 검토하였다.

2) 공공기관의 차등정년 실태 분석

이 연구에서는 공공기관의 차등정년제도 운영 실태에 대한 조사를 실시하여, 그 결과를 바탕으로 정책 개선 공공기관은 「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조에 따라 공공기관으로 지정받은 기관과 「공직자윤리법」제3조 제1항 제12호의 규정에 의한 공직유관단체를 의미한다.

이와 같이 공공기관을 중심으로 차등정년 실태를 분석하여, 개선 방안을 도출하는 것은 공공부문의 인사관행이 민간부문에 미치는 효과가 크기 때문에 의미가 있을 것이다. 즉, 공공부문이 모범적 고용관행을 주도적으로 확립함으로써 민간부문의 고용관행을 개선하는데 기여할 수 있을 것이다.

공공기관의 차등정년 실태 분석은 주로 공공기관의 인사규정, 공공기관 인사담당자 대상의 실태조사 및 인사담당자 초점집단면접조사를 통해 이루어졌다. 구체적으로 공공기관의 정년제도 운영 실태, 차등정년제도 운영에서의 문제점 및 개선 방안 등을 실태조사 결과를 중심으로 분석하였다.

3) 국내외 사례 등 정책 동향 검토 및 시사점 도출

이 연구에서는 차등정년 관련 국내 동향 및 연령차별 관련 국외 동향을 검토하여 시사점을 도출하였다. 구체적으로 국내의 경우에는 차등정년과 관련하여 국가인권위원회에 접수된 사건을 처리 결과와 법원의 차등정년 관련판례를 검토하였다.

또한 미국, 영국, 일본 등의 연령차별금지법 및 관련 판례 등을 수집, 검토하였다. 국외의 경우에는 차등정년제도보다는 정년제도 자체가 연령차별과 관련

8 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

하여 중요한 이슈로 다루어지고 있는 것이 현실이다. 따라서 우리나라와 같은 차등정년제도에 해당하는 국외 사례는 축적되어 있지 않다. 그럼에도 불구하고 연령차별 관련 국외 사례는 국가인권위원회의 연령차별 사건 가운데 하나를 구성하는 차등정년제도의 개선방안을 도출하는데 있어서 중요한 함의를 줄 수 있을 것이다.

4) 공공기관의 차등정년 관련 정책개선 방향 및 국가인권위원회에 대한 제언

위와 같은 연구내용을 바탕으로 이 연구에서는 공공기관의 차등정년 관련 개선 방안을 제시하였다. 구체적으로 차등정년 사건 처리에 필요한 차별판단기준의 마련, 직급·직종에 따른 정년차별 금지 관련 법적 근거 마련, 차등정년제도의 공정성·적정성에 대한 적극적 판단, 차등정년제도 개선을 위한 가이드라인 작성·배포 등 공공기관의 차등정년제도와 관련하여 향후 국가인권위원회의 역할이 필요한 부분에 대한 정책개선 방안을 제언하였다.

나. 연구방법

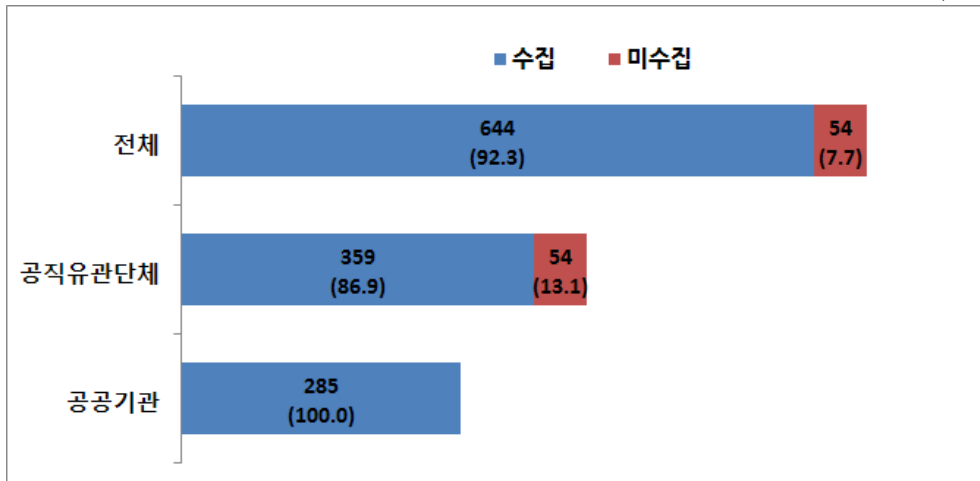
1) 공공기관 실태조사

공공기관 실태조사는 크게 공공기관 인사규정 수집 분석, 공공기관 인사담당자 대상 설문조사 결과 및 초점집단면접 결과 분석의 형태로 이루어졌다. 공공기관 실태조사의 구체적인 내용은 아래와 같다.

가) 공공기관 인사규정 분석

우선, 공공기관의 인사규정을 수집하여 정년조항, 차등정년 운영 여부, 차등정년 형태 등을 분석하였다. 공공기관 인사규정은 기획재정부의 ‘알리오시스템(<http://www.alio.go.kr>)’, 지방정부 경영정보 공개시스템 ‘클리아이(<http://www.cleaneye.go.kr>)’, 각 기관 인사담당자 직접 접촉을 통한 인사규정 제출 등의 방법을 통해 수집하였다. 이러한 방법으로 수집하여 본문에서 최종 분석이 이루어진 인사규정은 총 644개 기관의 것으로 이 가운데 공직유관단체는 359개 기관, 공공기관은 285개 기관이다.

(단위: 기관, %)



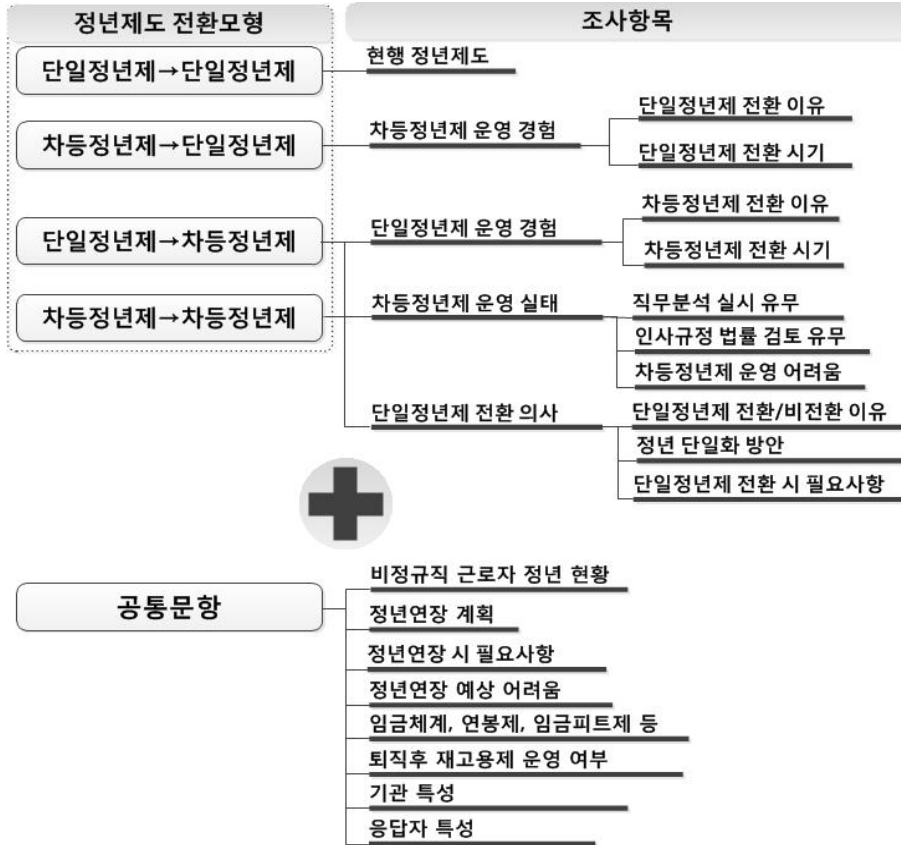
주: 공공기관에는 관련법에 의해 공공기관으로 지정된 28개, 공공기관 및 공직유관단체로 동시에 지정된 257개 기관이 포함됨.

〈그림 I-4〉 공공기관 인사규정 수집 현황

나) 공공기관 설문조사 실시

공공기관 설문조사는 2011년 11월 14일~11월 25일 사이에 698개 공공기관의 인사담당자를 대상으로 실시하였으며, 최종적으로 307개 기관의 인사담당자가 응답하였다. 공공기관 설문조사는 웹 서베이 방식으로 진행되었다. 설문조사의 내용은 조사시점을 기준으로 현재와 과거의 정년제도 전환 경험에 따라 조사대상 기관을 구분하여 차등정년제 운영 경험, 단일정년제 운영 경험, 차등정년제 운영 실태, 단일정년제 전환 의사 등을 조사항목으로 구성하였다. 그리고 비정규직 근로자 정년 현황, 정년 연장 관련 문항, 임금체계 및 퇴직후 재고용제도 운영 여부, 기관 및 응답자 일반사항 등과 관련된 공통문항을 구성하여 조사를 진행하였다.

10 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안



〈그림 I-5〉 공공기관 설문조사 구성

2) 초점집단면접(FGI)조사

공공기관 및 공직유관단체 인사담당자 초점집단면접(FGI)은 ‘공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사’ 결과, 차등정년에서 단일정년으로 정년 제도를 전환한 경험이 있는 기관의 인사담당자를 대상으로 진행되었다. 이러한 조건에 해당하는 총 47개의 공공기관 및 공직유관단체 중에 기관유형, 노조유무, 주무기관, 산업분류를 기준으로 선별하였다. ‘정년 운영 실태조사’ 전체 응답자 비율을 고려하여 10개 그룹을 선별한 후, 각 그룹에서 한 개의 기관을 선정하여 해당 기관의 인사담당자를 심층면접 참여자로 확보하였다. 총 10명의 초점집단면접 대상자 중 5명은 2개 집단으로 나누어 각 1회의 초점집단면접을 진행했으며, 다른 5명은 질문지에 응답하는 방법으로 심층면접에 참여하였다.

〈표 I-1〉 초점집단면접 참여기관의 특성

구분	기관유형	노조유무	주무기관	산업분류
사례1	공공기관 (공기업)	있음	중앙부처	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업
사례2	공공기관 (준정부기관)	있음	중앙부처	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업
사례3	공공기관 (준정부기관)	있음	중앙부처	공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지
사례4	공공기관 (기타공공기관)	있음	중앙부처	예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
사례5	공공기관 (기타공공기관)	없음	중앙부처	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업
사례6	공직유관단체	있음	중앙부처	기타산업
사례7	공직유관단체	있음	광역자치단체	부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업
사례8	공직유관단체	없음	광역자치단체	예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
사례9	공직유관단체	있음	기초자치단체	부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업
사례10	공직유관단체	없음	기초자치단체	공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지

초점집단면접은 질문지를 이용하여 진행하였으며, 주요 내용은 단일정년제로의 전환 배경 및 경과, 단일정년 전환의 구체적인 내용, 노동조합 및 근로자의 입장, 전환 과정에서의 어려움, 단일정년 전환에 따른 임금, 승진, 신규직원 채용의 변화, 정부와 주무기관의 지원 요구 사항, 정년 연장 등을 중심으로 구성하였다. 면접과정은 면접 참여자들의 동의를 얻어 녹취하여 자료화하였다.

〈표 I-2〉 초점집단면접 조사내용

구분	내용
단일정년 전환	<ul style="list-style-type: none"> - 배경 및 경과 - 정년 연령 변화 - 단일정년 전환 대상 인원(전환 연도말 기준, 성별) - 대상 인원이 전체 인원에서 차지하는 비율(성별)
단일정년 전환에 대한 태도	<ul style="list-style-type: none"> - 노동조합의 입장 - 근로자의 연령대별, 직종별, 직급별 입장

12 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

구분	내용
어려움 및 변화	<ul style="list-style-type: none"> - 단일정년 전환 과정에서의 어려운 점 - 단일정년 전환에 따른 임금, 승진, 신규직원 채용의 변화
지원 요구	<ul style="list-style-type: none"> - 전환과정에서 정부와 주무기관의 지원이 필요했던 부분 - 향후 단일정년 전환 추진을 위한 정부 및 주무기관의 역할 - 향후 단일정년 전환 추진을 위해 정부 및 주무기관으로부터 필요한 지원
정년연장	<ul style="list-style-type: none"> - 정년연장 논의 및 필요성의 제기 여부 - 정년연장에 따라 예상되는 어려움 - 정부 및 주무기관에 대한 건의사항

3) 국내외 사례조사

정년제도 및 연령차별금지 등과 관련된 국외의 동향을 파악하기 위해 미국, 영국, 일본 등의 관련법 현황 및 판례를 수집, 검토하였다. 그리고 국내의 국가인권위원회와 각급 법원의 차등정년사건에 대한 결정을 수집, 분석하여 정책 개선 방안 도출에 필요한 기초자료로 활용하였다.

4) 전문가 자문회의

공공기관 정년제도 전문 연구자, 법학 연구자 및 교수, 공공기관 인사담당자, 노동조합 담당자 등이 참여하는 전문가 자문회의를 구성, 운영하였다. 전문가 자문회의에서는 전체연구 방향, 실태조사 설문지, 정책개선 방안 등을 주요 안건으로 다루었다. 이외에도 국가인권위원회 담당자, 관련분야 전문가, 연구진이 참여하는 중간평가회의 등이 전문가 자문회의와 함께 진행되었다.

5) 문헌연구

또한 공공기관 차등정년제도 운영 실태 파악을 위해 선행연구자료, 정년제도 및 고령화 관련 국내외 문헌, OECD, 통계청 등이 발표한 관련 통계자료를 수집, 검토하였다. 또한 국가인권위원회 연령차별사건자료, 국내외의 연령차별관련사건판례 등 관련 자료를 수집, 검토하였다.

3. 고령화와 정년제도에 대한 이론적 논의

가. 고령화 사회의 일반적 특징

1) 국내 고령화 추세

국내 인구 및 고령화율의 추이를 살펴보면, 국내 인구는 2010년 현재 4,941만 명에서 2030년까지 5,216만명까지 성장, 이후 감소하여 2060년 4,396만명에 이를 것으로 예상된다. 특히 생산가능 인구는 2016년 3,704만명을 기점으로 점차 감소하여 2060년 2,187만명까지 떨어질 것으로 보인다. 이러한 인구변화의 추이는 베이비붐 세대의 수와 은퇴 시기와 맞물리고 있으며, 이 경향은 인구피라미드를 통해서도 동일하게 나타나고 있다. 총 인구 중 65세 이상 인구 비율을 나타내는 고령화율의 경우, 지속적으로 증가할 것으로 보인다. 특히 국외와 비교해 볼 때, 그 증가 속도가 빨라 다른 나라들에 비해 비교적 빠른 속도로 고령사회 및 초고령사회에 진입할 것으로 예상된다(최강식, 2010).

국내 인구는 <그림 I-6>에서 보듯, 인구성장 중위가정에 따르면, 2010년 현재 4,941만명에서 2030년까지 증가추세를 보이다 이후 감소국면에 들어갈 것으로 예상된다. 특히 2030년에 5,216만명으로 정점을 이루고, 이후 2060년에는 4,396만명(1992년 수준)을 밑도는 수준까지 감소할 것으로 보인다.

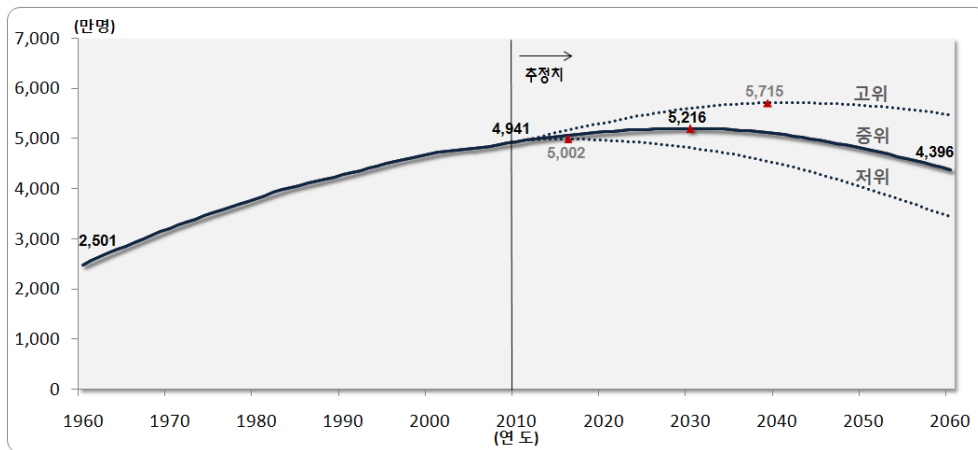
2010년 현재 15-64세 생산가능인구는 인구의 72.8%(3,598만명), 65세 이상 고령인구는 11%(545만명), 0-14세 유소년인구는 16.1%(798만명)이다. 생산연령인구(15-64세)는 2016년에 3,704만명으로 정점을 이를 것으로 보인다. 그러나 그 이후로는 점차 감소하여 2050년까지 1천만명이 감소하고, 2060년에는 2,187만명 수준에 도달할 것으로 예상되고 있다. 특히, 이는 베이비붐 세대의 은퇴가 시작되는 2010-2018년을 기점으로 생산연령 인구비율이 감소한다는 측면에서 보았을 때, 생산연령 인구비율과 베이비붐 세대의 은퇴 사이에 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다.

14 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

〈표 I -3〉 총인구 및 인구성장률(1960-2060) 추정

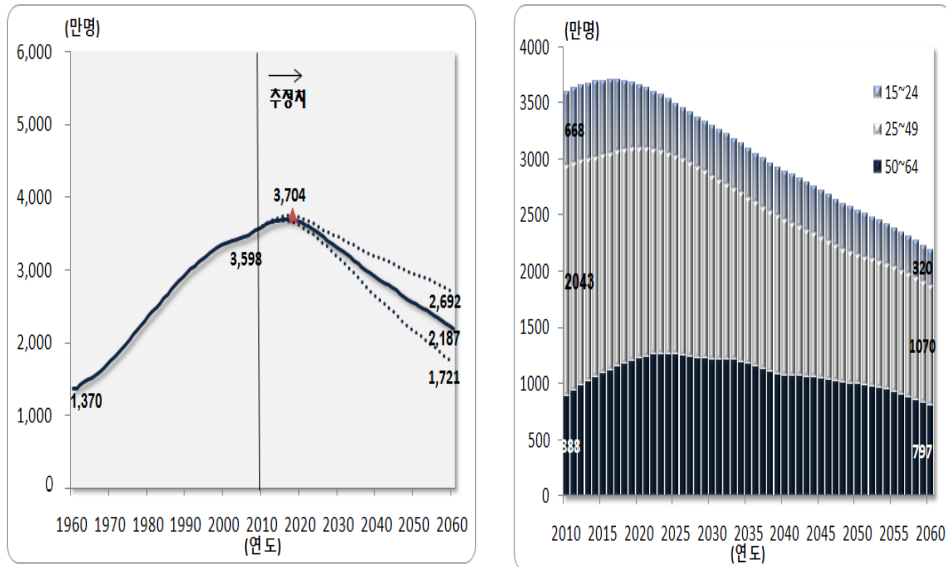
지표	가정	1960년	1970년	1980년	1990년	2000년	2010년	2020년	2030년	2040년	2050년	2060년	
총인구 (천명)	중위	전체	25,012	32,241	38,124	42,869	47,008	49,410	51,435	52,160	51,091	48,121	43,959
		남자	12,551	16,309	19,236	21,568	23,667	24,758	25,645	25,901	25,265	23,736	21,767
		여자	12,462	15,932	18,888	21,301	23,341	24,653	25,790	26,259	25,827	24,385	22,193
	고위	전체							53,176	56,090	57,147	56,611	54,783
		남자							26,590	28,034	28,555	28,275	27,446
		여자							26,586	28,056	28,592	28,337	27,337
	저위	전체							49,824	48,268	45,167	40,272	34,469
		남자							24,768	23,788	22,045	19,534	16,762
		여자							25,056	24,480	23,122	20,738	17,707
인구 성장률 (%)	중위	-	2.21	1.57	0.99	0.84	0.46	0.28	0.01	-0.39	-0.76	-1.00	
	고위							0.66	0.40	0.04	-0.21	-0.42	
	저위							-0.15	-0.44	-0.86	-1.35	-1.66	

자료: 통계청(2011), 「장래인구추계: 2010-2060년」



자료: 통계청(2011), 「장래인구추계: 2010-2060년」

〈그림 I -6〉 인구성장 가정별 총인구(1960-2060)추정



자료: 통계청(2011), 「장래인구추계: 2010-2060년」

〈그림 I-7〉 15-64세 인구(1960-2060) 추정 및 연령계층별 생산가능인구(2010-2060)

한국의 고령화율(65세 이상 인구비율)을 살펴보면, 65세 이상 인구가 1960년 73만명(2.9%)에서 지속적으로 상승하여, 2010년 현재 545만명(11%)까지 이르렀다. 특히 한국은 2000년에 고령화율이 7.2%가 되어, 이미 고령화 사회에 진입한 바 있다. 2018년에는 14.3%에 도달하여 고령사회에 진입하고, 2026년에는 20.8%에 이르러 초고령사회에 진입할 것으로 추계되며, 2030년 1,269만명(24.3%), 2060년 1,762만명(40.1%) 수준으로 성장할 것으로 보인다.

반면 14세 이하의 인구비율은 1972년 1,368만명(41.4%)을 정점으로, 지속적으로 하락하는 추세를 보이고 있고, 2005년 19.0%까지 감소하였으며, 2010년 현재 798만명(16.1%), 2030년 658만명(12.6%), 2060년에는 447만명(10.2%)까지 감소할 것으로 예상되고 있다.

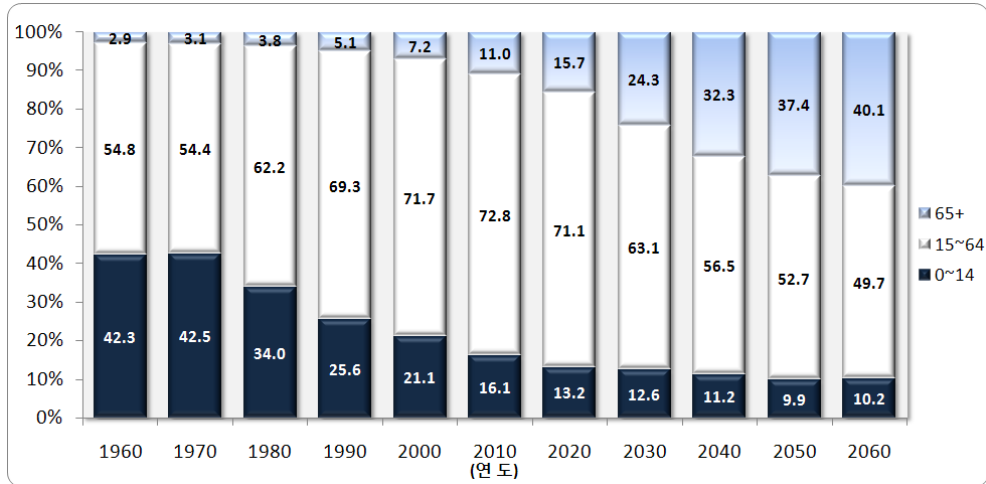
16 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

〈표 I-4〉 연령계층별 고령인구, 구성비 및 성비(1960-2060)

(단위: 천명, %, 여자인구 1백명당)

중위과정	1960년	1970년	1980년	1990년	2000년	2010년	2020년	2030년	2040년	2050년	2060년
총 인 구	25,012	32,241	38,124	42,869	47,008	49,410	51,435	52,160	51,091	48,121	43,959
구 성 비	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
65세+	2.9	3.1	3.8	5.1	7.2	11.0	15.7	24.3	32.3	37.4	40.1
65~74세	2.2	2.3	2.8	3.5	4.9	6.9	9.1	14.6	15.8	15.3	15.1
75~84세	-	-	-	-	2.0	3.4	5.1	7.2	12.5	14.4	14.8
85세+ (75세+)	(0.7)	(0.8)	(1.1)	(1.6)	0.4	0.7	1.6	2.5	4.1	7.7	10.2
인구											
65세+	726	991	1,456	2,195	3,395	5,452	8,084	12,691	16,501	17,991	17,622
65~74세	556	741	1,050	1,500	2,303	3,405	4,653	7,616	8,063	7,345	6,636
75~84세	-	-	-	-	918	1,677	2,621	3,759	6,359	6,947	6,505
85세+ (75세+)	(170)	(251)	(406)	(695)	173	370	810	1,316	2,079	3,700	4,480
구성비											
65세+	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
65~74세	76.5	74.7	72.1	68.3	67.8	62.4	57.6	60.0	48.9	40.8	37.7
75~84세	-	-	-	-	27.0	30.8	32.4	29.6	38.5	38.6	36.9
85세+ (75세+)	(23.5)	(25.3)	(27.9)	(31.7)	5.1	6.8	10.0	10.4	12.6	20.6	25.4
성비											
65세+	66.0	70.0	59.7	59.8	62.0	69.1	74.5	81.1	82.5	82.8	87.0
65~74세	66.6	75.3	68.2	68.5	70.0	81.1	88.9	92.9	93.4	96.5	106.8
75~84세	-	-	-	-	51.3	56.6	66.1	75.2	80.9	83.4	88.0
85세+ (75세+)	(63.9)	(56.0)	(41.3)	(43.9)	30.0	34.9	37.0	43.9	53.2	59.8	62.6

자료: 통계청(2011), 「장래인구추계: 2010-2060년」



자료: 통계청(2011), 「장래인구추계: 2010-2060년」

<그림 I-8> 연령계층별 인구 및 구성비(1960-2060) 추정

2) 국외 고령화 추세

OECD 회원국의 고령화율 추이를 살펴보면, <표 I-5>에서 보는 바와 같이 2050년에 65세 이상 인구의 비율은 전반적으로 증가하여 스페인은 전체 인구의 71.2%, 일본은 70.8%, 이탈리아는 70.5% 등에 이를 것으로 예상된다. 특히 한국의 경우 2050년 65세 이상 인구 비율이 68.7%에 이를 것으로 예상되며, 특히 65세 이상 여성 인구 비율은 38.1%로 전체 OECD 국가 중 일본의 39.7% 다음으로 두 번째에 해당할 것으로 예상된다.

<표 I-5> OECD 회원국의 성별 65세 이상 인구 비율(1980, 2000, 2050)

구분	남성			여성			전체		
	1980	2000	2050	1980	2000	2050	1980	2000	2050
호주	8.1	11.0	24.2	11.1	13.8	27.2	19.2	24.8	51.4
오스트리아	11.8	12.0	26.8	18.6	18.6	32.1	30.4	30.6	58.9
벨기에	11.6	14.0	24.2	16.8	19.5	28.7	28.4	33.5	52.9
캐나다	8.1	10.9	23.4	10.7	14.2	26.4	18.8	25.1	49.8
체코	10.8	10.9	28.4	16.0	16.6	33.8	26.8	27.5	62.2

18 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

구분	남성			여성			전체		
	1980	2000	2050	1980	2000	2050	1980	2000	2050
덴마크	12.3	12.5	19.3	16.4	17.1	24.9	28.8	29.6	44.2
독일	11.7	12.9	26.7	19.1	19.8	32.3	30.8	32.7	59.0
핀란드	8.9	11.7	25.1	14.8	18.0	29.1	23.8	29.7	54.1
프랑스	11.1	13.4	26.3	16.6	18.6	32.0	27.7	32.0	58.3
그리스	11.9	15.0	30.5	14.3	18.2	34.5	26.2	33.2	65.0
헝가리	11.2	11.8	23.6	15.5	18.0	30.1	26.7	29.8	53.7
아일랜드	9.6	9.7	24.8	11.9	12.7	27.8	21.4	22.4	52.6
아이슬란드	8.8	10.4	20.2	11.0	12.7	22.8	19.7	23.2	43.0
이탈리아	11.1	15.5	32.5	15.1	20.9	38.0	26.2	36.4	70.5
일본	7.8	14.9	31.1	10.3	19.7	39.7	18.2	34.6	70.8
한국	2.8	5.5	30.7	4.8	9.0	38.1	7.7	14.5	68.7
룩셈부르크	11.0	11.4	20.1	16.1	16.7	24.0	27.2	28.1	44.2
멕시코	3.4	4.4	17.5	4.2	5.2	22.4	7.6	9.6	39.9
네덜란드	9.5	11.3	19.9	13.4	15.9	23.6	23.0	27.1	43.5
뉴질랜드	8.5	10.5	24.3	11.4	13.0	28.1	19.9	23.5	52.3
노르웨이	12.7	12.7	22.5	16.8	17.6	26.3	29.5	30.3	48.8
폴란드	8.0	9.5	26.8	12.1	14.7	32.3	20.1	24.3	59.1
포르투갈	9.5	14.0	29.0	13.0	18.2	34.1	22.5	32.2	63.1
슬로바키아	9.0	9.0	26.2	11.9	13.8	33.7	20.9	22.7	59.9
스페인	9.3	14.5	32.8	13.0	19.1	38.4	22.4	33.6	71.2
스웨덴	14.8	15.2	21.9	18.8	20.1	24.4	33.6	35.4	46.3
터키	4.1	5.0	16.3	5.1	5.9	20.2	9.2	11.0	36.4
스위스	11.4	12.7	21.2	16.1	17.8	26.3	27.6	30.6	47.5
영국	12.0	13.5	23.5	17.7	18.0	27.0	29.7	31.5	50.5
미국	9.3	10.4	18.5	13.1	14.3	22.7	22.5	24.8	41.2
OECD	8.8	11.0	22.7	12.7	15.1	27.7	21.5	26.0	50.4

자료: OECDstat.

UN 인구추계에 따르면, 2030년 전후 주요 국가들이 저성장 또는 마이너스 성장 단계에 진입하게 되며, 65세이상 인구는 한국이 2010년 현재 10명중 1명꼴, 4명중 1명 수준인 일본, 이탈리아, 독일 등에 비해 현저히 낮으나, 2060년에는 10명중 4명 이상으로 이탈리아, 독일보다도 높아질 전망이다.

그리고 15-64세 인구도 2010년 현재 10명 중 7명꼴로 주요국가들 중 가장 높은 수준이나, 2060년에는 가장 낮은 수준이 될 전망이며, 한국의 총부양비는 2010년 현재 일본, 프랑스, 미국에 비해 낮은 수준이나, 2060년에는 일본과 함께 부양비가 가장 높은 나라가 될 것으로 전망된다.

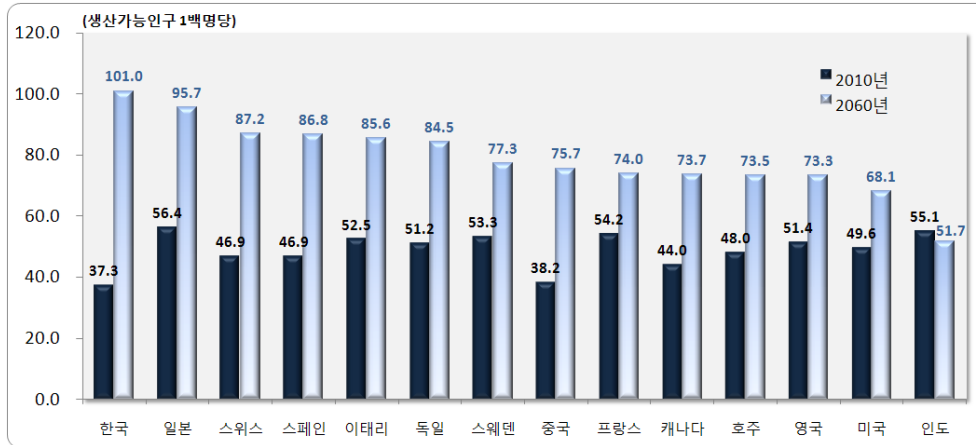
〈표 I -6〉 주요 국가의 연령계층별 인구 및 총부양비(2010-2060)

(단위: %, 생산가능인구 1백명당)

국가	인구구조									총부양비		
	2010년			2030년			2060년			2010년	2030년	2060년
	0~14세	15~64세	65+세	0~14세	15~64세	65+세	0~14세	15~64세	65+세			
한국	16.1	72.8	11.0	12.6	63.1	24.3	10.2	49.7	40.1	37.3	58.6	101.0
중국	19.5	72.4	8.2	14.6	68.9	16.5	13.6	56.9	29.5	38.2	45.1	75.7
일본	13.4	64.0	22.7	12.5	57.3	30.3	13.8	51.1	35.1	56.4	74.7	95.7
인도	30.6	64.5	4.9	23.8	67.9	8.3	17.4	65.9	16.7	55.1	47.3	51.7
스웨덴	16.5	65.2	18.2	17.6	59.8	22.6	17.4	56.4	26.2	53.3	67.3	77.3
영국	17.4	66.0	16.6	17.6	61.3	21.1	17.2	57.7	25.1	51.4	63.1	73.3
이태리	14.1	65.6	20.4	13.3	60.3	26.4	14.8	53.9	31.4	52.5	65.8	85.6
스페인	15.0	68.1	17.0	13.6	63.2	23.2	14.5	53.5	31.9	46.9	58.2	86.8
프랑스	18.4	64.8	16.8	17.5	59.4	23.1	17.5	57.7	25.0	54.2	68.3	74.0
독일	13.5	66.1	20.4	13.8	58.2	28.0	15.7	54.2	30.1	51.2	71.9	84.5
스위스	15.2	68.1	16.7	14.8	60.5	24.7	15.1	53.4	31.5	46.9	65.4	87.2
캐나다	16.4	69.5	14.1	16.4	60.7	23.0	16.6	57.6	25.8	44.0	64.8	73.7
미국	20.1	66.9	13.1	19.1	61.0	19.9	18.6	59.5	21.9	49.6	64.0	68.1
호주	19.0	67.6	13.4	18.7	61.8	19.5	17.7	57.6	24.6	48.0	61.8	73.5

자료: UN(2010), 「World Population Prospects : The 2010 Revision」
 통계청(2011), 「장래인구추계: 2010-2060」

20 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안



자료: UN(2010), 「 World Population Prospects : The 2010 Revision」
 통계청(2011), 「장래인구추계: 2060-2060」

〈그림 I -9〉 국가별 총부양비 추이(2010-2060)

국가별 고령화 속도를 비교하여 살펴보면 <표 I -7>에서 볼 수 있듯이, 우리나라는 프랑스나 미국, 영국에 비해 고령사회와 초고령사회에 도달할 것으로 예상되는 연도 자체는 늦으나, 각각의 시점에 진입하는 기간이 짧아, 인구가 고령화되는 속도가 빠를 것으로 보인다.

특히 우리나라는 고령인구(55-64세)비율이 7.2%(고령화 사회)에서 14.0%(고령사회)로 도달하는데 걸리는 기간이 18년이며, 14.0%에서 20.8%(초고령사회)는 8년에 불과하다. 프랑스가 고령화 사회에서 고령사회에 도달하는데 115년, 고령사회에서 초고령사회까지 도달하는 데 39년이 걸릴 것으로 예상된 것에 비하면, 우리나라 인구의 고령화 속도는 매우 빠른 것이라고 볼 수 있다.

〈표 I-7〉 국가별 고령화 속도 비교

국가	고령인구 비율	도달연도			증가소요년수	
		고령화사회	고령사회	초고령사회	7.2%→14.0%	14.0%→20.8%
일본		1970	1994	2006	24	12
프랑스		1864	1979	2018	115	39
독일		1932	1972	2009	40	37
영국		1929	1976	2026	47	50
이탈리아		1927	1988	2006	61	18
미국		1942	2015	2036	73	21
한국		2000	2018	2026	18	8

자료: 통계청, 『장래인구추계』(2006.11)

한편, 현재 시점에서 이미 초고령사회에 도달한 나라들은 일본과 독일, 이탈리아인데, 이들 나라의 모습에 대해 집중할 필요가 있다. 즉, 이들 나라의 경우 우리나라보다 먼저 고령화가 진행되었으므로, 현재 이들이 겪고 있는 문제와 이에 대한 해결책들은 분명 우리나라에 유의할 것으로 예상된다.

특히 세계적인 장수국가로 알려진 일본의 경우, 이미 2006년에 초고령사회에 진입하였는데, 고령화 사회에서 고령사회로 진입하는데 24년, 초고령사회로 이르는 데 12년이 걸려 이 역시 다른 나라들에 비해 고령화 속도가 매우 빨랐음을 알 수 있다. 이미 일본은 우리나라의 베이비붐 세대와 비슷한 단카이 세대의 은퇴가 노동시장에 미치는 영향 등이 큰 사회적 문제로 다루어지고 있기 때문에, 일본의 빠른 노령화는 우리에게 시사점이 크다고 볼 수 있다.

3) 고령화에 따른 사회경제적 쟁점

가) 경제성장의 둔화

인구고령화에 따라 일차적으로 경제성장의 둔화가 예상된다. 즉, 인구고령화에 따라 전체 인구가 가운데 생산가능인구의 비중이 감소하게 된다. 예컨대 1960년 15-64세 인구 100명당 5.3명이었던 65세 인구(노년부양비)는 2000년 10.1명, 2010년 15.2명으로 나타났다. 그리고 2040년과 2060년에는 각각 57.2명과 80.6명으로 예상된다.

22 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

〈표 I-8〉 가정별 부양비 및 노령화지수(1960-2060)

(단위: 생산인구 1백명당, 유소년인구 1백명당)

중위가정	1960년	1970년	1980년	1990년	2000년	2010년	2020년	2030년	2040년	2050년	2060년
총부양비 ¹⁾	82.6	83.8	60.7	44.3	39.5	37.3	40.7	58.6	77.0	89.8	101.0
유소년부양비 ²⁾	77.3	78.2	54.6	36.9	29.4	22.2	18.6	20.0	19.8	18.9	20.5
노년부양비 ³⁾	5.3	5.7	6.1	7.4	10.1	15.2	22.1	38.6	57.2	71.0	80.6
노령화지수 ⁴⁾	6.9	7.2	11.2	20.0	34.3	68.4	119.1	193.0	288.6	376.1	394.0
고위가정	1960년	1970년	1980년	1990년	2000년	2010년	2020년	2030년	2040년	2050년	2060년
총부양비 ¹⁾	82.6	83.8	60.7	44.3	39.5	37.3	43.2	63.2	80.6	93.4	103.5
유소년부양비 ²⁾	77.3	78.2	54.6	36.9	29.4	22.2	20.6	23.6	23.2	23.3	26.3
노년부양비 ³⁾	5.3	5.7	6.1	7.4	10.1	15.2	22.6	39.6	57.5	70.1	77.2
노령화지수 ⁴⁾	6.9	7.2	11.2	20.0	34.3	68.4	109.9	167.4	248.1	301.1	293.1
저위가정	1960년	1970년	1980년	1990년	2000년	2010년	2020년	2030년	2040년	2050년	2060년
총부양비 ¹⁾	82.6	83.8	60.7	44.3	39.5	37.3	38.1	52.2	71.7	86.6	100.2
유소년부양비 ²⁾	77.3	78.2	54.6	36.9	29.4	22.2	16.6	15.1	15.1	14.2	13.9
노년부양비 ³⁾	5.3	5.7	6.1	7.4	10.1	15.2	21.5	37.2	56.5	72.4	86.3
노령화지수 ⁴⁾	6.9	7.2	11.2	20.0	34.3	68.4	129.1	246.5	374.0	509.7	619.2

주: 1) (0~14세 인구+65세이상 인구)/15~64세 인구 × 100

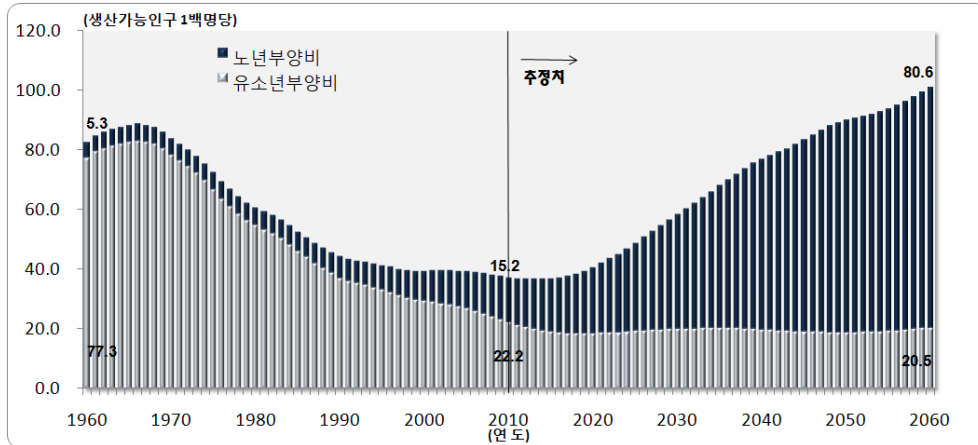
2) (0~4세 인구/15~64세 인구) × 100

3) (65세 이상 인구/15~64세 인구) × 100

4) (65세 이상 인구/0~14세 인구) × 100

자료: UN(2010), 「World Population Prospects : The 2010 Revision」

통계청(2011), 「장래인구추계: 2060-2060」



자료: 통계청(2011), 『장래인구추계: 2010-2060년』

〈그림 I-10〉 유소년부양비 및 노년부양비(1960-2060)

이러한 현상은 전체 인구 가운데 경제활동이 가능한 인구의 감소를 의미한다. 또한 인구고령화가 저출산과 밀접하게 연관되어 진행됨에 따라 새로운 생산가능 인구의 유입 역시 감소하게 된다. 그에 따라 노동생산성의 저하와 소비 감소에 따른 내수시장의 위축이 예상된다.

나) 사회보장 지출 확대

인구고령화로 표현되는 노인인구의 지속적인 증가는 사회보장 지출의 확대를 초래한다. 즉, 연금수급자 증가, 노인의료비 및 노인복지비 등의 상승은 국가재정지출의 증가 요인으로 작용한다. 더욱이 노인인구의 증가에 따라 사회보장과 관련된 재정지출의 확대에도 불구하고 생산가능인구의 감소에 따른 세수기반의 약화는 국가재정수지 약화를 초래할 가능성이 있다.

또한 고령인구의 증가와 기대수명의 연장에 따라 연금제도 개혁의 필요성이 제기된다. 즉, 19세기 후반과 20세기 초반 서구인의 평균수명을 전제로 설계된 연금제도는 인구고령화와 평균수명 연장 등 제도 환경 변화에 따라 수급연령 조정 등 제도 개편의 압력이 증가한다.

다) 정년 연장 또는 폐지

인구고령화에 따른 생산가능인구의 감소는 결과적으로 기존에 경제활동인구에 참여하지 않던 인구의 경제활동 참여를 촉진한다. 여성과 고령층은 경제활동 참여 확대가 가능한 대표적인 인구집단이다. 한국과 같이 여성의 경제활동참여율이 남성에 비해 낮은 사회에서는 여성 고용촉진을 위한 다양한 사회정책이 추진된다.

여성과 함께 대표적인 비경제활동인구인 고령자 역시 고용촉진의 주요 대상이 된다. 그에 따라 기존의 정년을 연장하거나 폐지하는 사례가 나타나고 있다. 예컨대 독일과 스페인 등은 기존의 65세였던 정년을 67세로의 연장을 추진하고 있다. 또한 영국의 경우에는 금년부터 정년 자체를 폐지하였다. 이러한 현상은 인구고령화와 더불어 연령차별금지법의 시행에 따른 결과라고 할 수 있다.

정년 이후에도 취업을 희망하는 고령층에게 정년 연장 또는 폐지가 긍정적인 의미가 있을 것이다. 그러나 최초 연금 수령 시기의 지연 등으로 인해 노동조합과 은퇴를 희망하는 근로자의 경우에는 정년 연장 및 폐지에 부정적인 입장을 취한다. 더욱이 인력 계획 수립의 어려움으로 인해 경영주들은 부정적인 입장을 취하기도 한다. 또한 정년 연장 및 폐지로 인한 청년 세대 취업난과 세대 간 일자리 경합에 대한 우려가 대두된다.

통계청의 장기추계인구 전망에 따르면, 우리나라 인구 가운데 55세 이상 인구의 비중은 2025년까지 36.1%로 증가할 것으로 추정되고 있다는 점을 주목할 필요가 있다. 이 비율은 여성에게서 더 높아 38.8%에 이를 것으로 예상되고 있으며 남성 가운데 55세 이상 인구의 비중은 2025년에 33.2%에 이를 것으로 예상된다. 2005년을 기준으로 할 때 55세 이상 인구 비중이 17.8%(남성 15.6%, 여성 20.0%)에 머물렀던 점을 감안하면, 20년 동안 55세 이상 인구 비중이 두 배로 증가할 것으로 예상되어, 전반적인 고령화속도가 매우 빠름을 알 수 있다.

평균건강수명도 평균 수명의 연장과 함께 계속 연장되는 추세이다. 건강 수명은 중병 없이 사는 수명을 의미하므로, 실질적으로 근로자의 근로능력과 직접적으로 연계되는 수명이라고 할 수 있다. 2001년도의 경우 건강 수명은 67.4세로 기대여명 76.3세의 88.3%에 이르고 있고, 2005년에는 68.6세로 역시 증가하여 기대여명(78.6세)의 87.3%에 이르고 있다. 최근의 건강 수명에 대해 국내에서 집계된 바는 없지만, 세계보건기구(WHO)의 통계에 의하면 2007년도 우리나라 평균

수명은 79세(남성 76세, 여성 82세), 건강수명은 71세(남성 68세, 여성 74세)로 추정되어, 평균 수명의 89.9%에 달하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 평균 수명이 증가하면서 건강 수명도 동일하게 증가하는 것은 그만큼 고연령층의 근로 능력이 과거와 달리 60대에서도 높게 유지되고 있을 가능성이 높다는 점을 시사하며, 결과적으로 고령화에 따른 인구구조의 변화에 대응하여 고연령층의 노동력 활용을 촉진하는 것이 바람직한 방향이 될 수 있다는 점을 시사한다.

〈표 I-9〉 평균수명(0세 기대여명) 및 건강수명추이

(단위: 세)

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
기대여명	계	77.02	77.44	78.04	78.63	79.18	79.56	80.08	80.55	80.79
	남성	73.40	73.86	74.51	75.14	75.74	76.13	76.54	76.99	77.2
	여성	80.45	80.81	81.35	81.89	82.36	82.73	83.29	83.77	84.07
건강수명		67.8	-	-	-	-	71.0	-	-	-

출처 : 통계청 「생명표」, WHO 「World Health Report」, WHO 「World Health Statistics 2009」

나. 정년제도의 유형 및 차별 쟁점

1) 정년제도의 유형

가) 통상정년(Normal Retirement)

통상정년은 고령연금을 수령하는 연령이 되면 퇴직하는 제도이다. 이 경우 퇴직은 강제가 아니며 퇴직연금을 받고 퇴직하느냐, 퇴직연금을 받지 않고 계속 근무를 하느냐 하는 것은 근로자의 선택이다. 주로 미국, EU 등이 통상정년 제도를 도입하고 있으며 따라서 미국이나 유럽에서 정년이라고 말할 때 대개의 경우 통상정년을 의미한다. 통상정년은 그 성격으로 미루어 보아 노령연금제도와 직결되며 연금의 수급개시연령 또는 직업생활에서 은퇴하는 연령이라는 성격을 함께 지니고 있다.

미국과 유럽 등 서구 선진국에서는 정년제를 고령자의 일할 권리를 제한하는 제도 및 연령차별의 일환으로 보아 법으로 금지하고 있다. 예컨대 미국에서는 정년제(mandatory retirement)를 고령자 노동권의 제약이자 합리적인 근거가 없는 차별로 보고 정년제 자체를 법으로 금지하고 있다. 다른 선진국들도 연령차별을

26 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

철폐해나가는 과정에서 정년제 폐지를 추진하였다. 따라서 미국에서는 고령자들이 취업과정에서 불이익을 받지 않도록 1966년 연령차별금지법을 제정하고 1986년부터는 정년제도를 금지했다. 또한 영국에서는 최근 연령불평등방지법(Age Discrimination Legislation)을 도입하였고, 유럽에서는 2000년부터 연령불평등방지를 '강력한 권고'사항으로 채택하는 움직임을 보이고 있다. 호주의 경우에는 기업이 고령자를 채용할 때 보조금 지급 등 인센티브를 주고, 연령을 이유로 해고할 때는 불이익을 주는 제도를 운영하고 있다.

나) 강제정년(Compulsory Retirement)

강제정년은 기업에서 퇴직을 강제하는 연령으로 사용자의 발의에 의해서 고용이 종료된다. 그러나 사용자의 재량에 의해서 근로자가 해당 연령에 달했다 하더라도 고용을 종료시키지 않을 수도 있다. 이와 같은 강제정년 제도는 주로 국내 외의 공공부문에서 도입하고 있다.

다) 자동정년(Automatic Retirement)

자동정년은 정년연령이 되면 기업에서 자동적으로 퇴직하게 하는 제도이며 이 경우 동일한 사용자에게는 고용이 연장되거나 재고용될 여지가 없다. 한국, 일본 등에서 주로 도입하고 있는 정년제도로 볼 수 있다.

2) 정년제도의 차별 이슈

정년제도는 정년제는 근로자가 일정한 연령에 도달하면 본인의 능력이나 의사에 관계없이 근로관계를 일률적·강제적·자동적으로 종료시키는 제도이다(국가인권위원회, 2007). 따라서 개별 근로자의 의사나 능력과 무관하게 일정 연령에 도달한 근로자에게 퇴직을 강제하는 것은 연령차별적 요소를 갖고 있다. 더욱이 근로관계가 자동으로 종료되는 연령 설정의 근거가 명확하지 않아 논쟁의 여지가 있다. 정년제도 운영의 중요한 논거로 제시되는 고령자의 생산성 감소 논리에서도 특정 연령에서 임금 감소가 아닌 근로관계 종료는 현상을 설명하지 못한다. 2010년 영국의 조사사례와 같이 의무정년제도를 운영하는 사업체의 35%가 통상적인 관행에 따라 의무정년제도를 운영하는 것으로 나타나고 있다.

또한 OECD 회원국의 공식 은퇴 연령을 성별로 살펴보면 국가별 편차가 존재하고 있음을 알 수 있다. 즉 프랑스, 한국, 터키의 경우에는 남성의 공식 은퇴 연령을 60세로 하고 있다. 반면 호주, 오스트리아, 벨기에 등 20개 국가는 남성의 공식 은퇴 연령을 65세로 정하고 있는 것으로 나타난다. 여성의 경우에도 프랑스, 한국 등 8개 국가에서는 60세로 공식 은퇴 연령을 정하고 있다. 이와 대조적으로 벨기에, 캐나다 등 12개 국가에서는 여성의 공식 은퇴 연령을 65세로 규정하고 있다.

〈표 I-10〉 OECD 회원국의 남녀 공식 은퇴 연령

(단위: 세)

회원국	남성	여성
프랑스	60	60
한국	60	60
터키	60	58
헝가리	62	62
슬로바키아	62	62
체코	62	59
에스토니아	63	61
슬로베니아	63	61
일본	64	62
호주	65	64
오스트리아	65	60
벨기에	65	65
캐나다	65	65
칠레	65	60
덴마크	65	65
핀란드	65	65
독일	65	65
그리스	65	60
이탈리아	65	60
룩셈부르크	65	65
멕시코	65	65

28 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

회원국	남성	여성
네덜란드	65	65
뉴질랜드	65	65
폴란드	65	60
포르투갈	65	65
스페인	65	65
스웨덴	65	65
스위스	65	64
영국	65	60
미국	65.8	65.8
아일랜드	66	66
아이슬란드	67	67
이스라엘	67	62
노르웨이	67	67
OECD평균	64.4	63.0

주: 공식은퇴연령은 2010년 기준임.

자료: OECD estimates derived from the European and national labor force surveys.

이러한 현상은 모든 국가나 사회에 공통적으로 통용될 수 있는 단일한 공식 은퇴 연령이 존재하지 않으며, 개별 국가와 사회 구성원의 토론과 합의 속에서 공식 은퇴 연령이 만들어지고 있음을 의미한다.

이것은 근로자들이 일정 연령에 도달하면 근로를 멈추고 은퇴기에 들어설 수 밖에 없는 현실을 반영한 것이라고 할 수 있다. 그리고 외국의 경우에도 정년제도를 연령차별로 간주하여 금지하는 경우와 정년제도를 인정하는 경우로 그 입장이 구분되고 있다. 예컨대 영국은 금년부터 정년제도를 연령차별로 간주하여 금지하고 있다. 반면 유럽연합은 정년제도를 연령차별이 아닌 합법적인 행위로 간주한다. 우리나라의 경우, “고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률”에서 사업주가 근로자의 정년의 정하는 경우에는 60세 이상이 되도록 노력할 것을 규정하고 있다. 이것은 공적연금 수급개시 연령과 같이 사회적으로 바람직한 은퇴연령을 설정하는 것은 연령차별로 금지하지 않음을 의미한다.

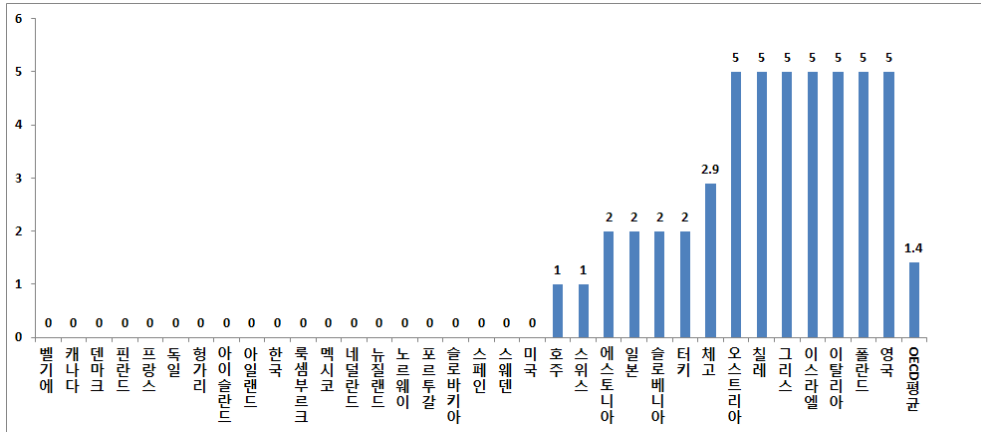
3) 차등정년제도의 차별 이슈

차등정년제도는 근로자의 성별, 직종, 직군, 직급에 따라 정년제도를 차등적으로 운영하는 것을 의미한다. 여기서 직업자격, 업무의 내용과 책임 등에 비추어 정년을 달리 정하여야 할 합리적 이유가 없는 경우에는 차별적인 정년제도로 간주될 것이다. 따라서 차등적으로 운영되고 있는 정년연령의 합리성과 객관성을 증명할 수 있을 때, 차등정년제도의 정당한 운영이 가능할 것이다. 이미 살펴본 OECD 회원국 공식 은퇴 연령의 성별 차이를 통해 성차별 금지가 일반적 규범으로 자리 잡았음에도 불구하고 주요 국가들에서는 공식 은퇴 연령에서의 성별 차이가 여전히 나타나고 있음을 알 수 있다. 예컨대 호주, 스위스 등 2개 국가에서는 남성의 공식 은퇴 연령이 여성에 비해 1세 많다. 또한 오스트리아, 칠레, 그리스 등 7개 국가에서는 남성의 공식 은퇴 연령이 여성에 비해 5세가 많은 것으로 나타난다.

우리나라 고용노동부의 2009년 조사에 의하면 조사대상 사업장의 22.2%가 직급, 직종 등에 따라 정년 제도를 달리 운영하는 것으로 나타났다. 또한 직급, 직종 등에 따라 정년 제도를 달리할 경우에도 그 연령을 최소 54세 이하에서 최대 65세 이상까지 정년 연령을 다양하게 운영하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 노령화 등에 따른 정년제 폐지 논의 및 연령차별금지법 시행과 맞물려 차등정년제도와 관련된 연령차별 쟁점이 제기될 가능성이 있음을 보여주는 것이다.

우리나라의 경우, “고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률” 제4조의5(차별금지의 예외)에서는 직무 성격에 비추어 특정 연령 기준이 불가피하게 요구되는 경우 또는 동법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우에는 연령차별로 간주하지 않는다. 아일랜드의 경우에도 소방수와 소방관리와 같이 서로 다른 직업자격·임무·책임수준·승진체계를 갖는 상이한 직종의 차등정년은 연령차별로 간주하지 않는다(국가인권위원회, 2007).

(단위: 세)



주: 성별 차이=남성 공식 은퇴 연령-여성 공식 은퇴 연령

〈그림 I -11〉 OECD 회원국 공식 은퇴 연령의 성별 차이

4) 정년제도의 차별개선을 위한 노력

가) 연령차별금지법

위에서 언급한 바와 같이, 미국은 연령차별을 금지하는 구체적 법안을 도입하였다. ‘고용에서의 연령차별 금지법(Age Discrimination in Employment Act, ADEA)’은 1967년에 도입되어 40세 이상의 근로자를 나이 때문에 어떠한 형태로든 차별하는 것을 불법으로 규정했다. 이에 따라 구인 광고에 연령에 관한 선호, 제약, 구체적 사항을 명시하는 것 또한 불법이다. 1978년에는 70세까지 이 법의 보호를 받도록 했고 1986년 개정된 법은 연령 상한선을 완전히 폐지함으로써 정년(mandatory retirement)을 완전히 금지했다. 그러나 비록 연령차별금지법에 의해 연령을 이유로 한 고령자 차별은 금지되고 있지만 사용자들은 고령자의 조기퇴직을 유도하기 위한 다양한 방법들을 사용하고 있다. 예컨대 경제위기로 많은 고령근로자들이 조기퇴직 및 해고의 위협을 받고 있는 가운데, 기업들은 이 과정에서 연령차별법 위반 소지를 피하기 위해 통상 퇴직금(severance pay) 및 기타 급여를 제공하고 근로자와 합의를 작성한다. EU국가를 비롯한 많은 나라들에서도 고용과 직업에 있어서의 동등한 대우에 관한 2000년 EU지침(directive)에 따라 2006년까지 연령차별을 금지하는 입법을 추진했다.¹⁾

〈표 I -11〉 OECD 주요 국가별 연령차별금지를 위한 수단

국가	연령차별금지법(ADL)	기타 수단
호주	2004년 연방정부와 주정부차원의 ADL, 정년 불허	정부과 고용주, 노동조합 주관
오스트리아	2004년 ADL, 정년연령부터는 정년허용	고용주와 노동조합이 후원하는 웹사이트
벨기에	2004년 ADL, 민간부문 정년 불허	
덴마크	2004년 ADL, 정년 65세부터 허용. 그 이전에도 객관적인 정당성 있으면 가능	의식화를 위한 Pro-Age initiative
프랑스	2001년 ADL, 정년 65세부터 허용.	
독일	2006년 ADL, 65세 이후 정년 허용	의식화를 위한 Pro-Age initiative
이탈리아	헌법과 노동법에 정한 차별보호법 이외의 ADL없음	
스페인	1978년 헌법으로 연령차별금지, 65세 정년 특별한 조건 하에서 허용	
스웨덴	2006년 ADL, 67세 이상 정년 허용	
영국	2006년 ADL, 65세 이후 정년 허용; 20011년 정년 폐지	정부 후원 캠페인과 지침
체코	2001년 ADL, 정년 허용. 법이 제대로 강제되고 있지 않음	
일본	ADL 없음, 2010년 65세 미만 정년 불허	60-65세 근로자 고용과 채용 공고에서의 연령 제한에 관한 지침
한국	2009년 3월부터 ADL단계적 시행, 단 정년제는 예외로 함	정년연령 이후의 근로자를 고용하도록 지침
스위스	헌법의 연령차별보호 이외에는 2006년 없음, 정년허용	
미국	1967년 연방정부와 주정부의 ADL, 정년 불허.	정부의 캠페인, AARP가 고령자 고용 성공 사례 연례 상금 수여
네덜란드	2004년 ADL, 65세부터 정년 허용, 그 이전에도 객관적인 정당성 있으면 가능	정부 후원 행동 집단 Grey at Work이 고용주의 태도와 실천을 변화시키기 위해 노력 의식화를 위한 정부와 노동조합 노력
노르웨이	2004년 ADL, 67세 정년에 도달했다고 해서 노동권을 자동적으로 잃지 않지만 정년 허용	정부가 후원하고 NGO가 전개하는 캠페인
캐나다	연방정부와 주정부 차원의 ADL, 정년 허용	
룩셈부르크	2006년 ADL	모든 차별에 반대하는 정부캠페인
아일랜드	1998년 ADL, 정년 허용	의식화를 위한 Pro-Age initiative

자료: 윤자영(2010), 「OECD 국가의 고령자 고용정책」, pp.3-4.

- 1) 독일의 해고제한법(Kündigungsschutzgesetz)은 6개월 이상 근로한 근로자에게 적용된다(해고제한법 제1조 제1항).

32 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

연령차별금지법과 관련하여 고려해야 할 사항은 정년을 허용해야 하는가 아니면 완전히 금지해야 하는가에 대한 것이다. 연령차별금지법이 존재하는 나라들에서도 집단적인 동의나 객관적인 정당화가 이루어지는 경우에는 공식연금수급 연령이나 그보다 일찍 정년이 허용되기도 한다. 예컨대 한국의 경우 개정법에서 정년과 정년이후 재고용을 연령차별의 예외 조항으로 두고 있다.

〈표 I-12〉 주요국의 차별시정기구 현황 및 역할

국가	차별시정기구 명칭	차별요소 및 영역	기능 및 역할
아일랜드	평등위원회 (Equality Authority)	성, 혼인여부, 가족상태, 성적 지향, 종교적 신념, 나이, 장애, 인종(피부색, 국적 혹은 출신국가 또는 출신민족)여행자집단(유목민집단) 고용/비고용에서의 차별 금지	불법적 차별금지와 기회균등발전을 위한 업무. 평등 법률 재검토, 필요시 장관에게 개정요구, 정보 및 조언 제공. 법적 서비스, 캠페인 및 교육
	평등심사국 (Office of the Director of Equality Investigations)	성, 혼인여부, 가족상태, 성적지향, 종교적 신념, 나이, 장애, 인종(피부색, 국적 혹은 출신국가 또는 출신민족)여행자 집단(유목민 집단)고용/비고용 영역에서의 차별금지	준사법기구, 중재, 진정사건에 대한 조사, 법적구속력이 있는 결정을 내림
영국	평등인권위원회 (Commission for Equality and Human Rights, CHER)	인종, 장애인, 여성, 연령, 성적 소수자, 종교와 인권포함	평등법의 집행, 법적권한의 강화로 차별에 대한 능동적으로 법적인 대응. 온라인 법률서비스와 전화상담 서비스를 제공함. 언론캠페인 및 다양한 인종간 향상된 관계를 증진시킴.
캐나다	인권위원회 (Canadian Human Rights Commission)	인종, 국적 혹은 민족 출신, 피부색, 종교, 나이, 성, 성적지향, 혼인여부, 가족 지위, 장애고용/비고용에서의 차별금지	차별 사건 당사자들이 해결할 수 있도록 조정 및 지원, 진정사건 조사, 고용주의 법률이행 감시, 법률·정책, 프로그램 모니터링, 정보제공, 프로그램 개발
	인권재판소 (Canada Human Right Tribunal)	인종, 국적 혹은 민족 출신, 피부색, 종교, 나이, 성, 성적지향, 혼인여부, 가족 지위, 장애고용/비고용 영역에서의 차별 금지	인권위원회에서 회부된 차별진정사건을 청문하는 준사법기관
미국	고용기회균등위원회 (Equal Employment Opportunity Commission)	나이, 장애, 균등임금, 국적, 임신, 인종, 종교, 성, 성희롱 고용에서의 차별금지	진정접수, 조사, 중재, 교육, 법률지원, 차별금지법 홍보 및 자발적 이행 촉구

국가	차별시정기구 명칭	차별요소 및 영역	기능 및 역할
호주	인권 및 기회균등 위원회 (Human Rights and Equal Opportunity Commission)	인종, 피부색, 국적 및 민족 출신, 성, 임신 혹은 혼인여부, 장애, 종교, 성적 지향 고용/비고용 영역에서의 차별금지	교육, 홍보, 국가적 중요성을 가진 문제에 대한 조사, 차별 및 인권에 관한 진정 접수, 조정, 인권 및 차별에 대한 연구수행, 정보제공 및 교육 프로그램 개발

자료: 신지원(2007), 「영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범」, pp.73-74.
박선영(2004), 「차별시정기구의 국제비교 및 정책적 함의」

II

국내외 사례

- | | |
|----------|----|
| 1. 국내 사례 | 37 |
| 2. 국외 사례 | 62 |

1. 국내 사례

가. 국내의 정년제도

1) 국내 정년제도의 변천

우리나라의 정년제도는 1953년 근로기준법을 제정하면서 공식적으로 시작되었는데, 그 내용은 취업규칙이나 단체협약에 정년에 대한 규정을 만들어야 하는 것이었다. 1970년대 우리나라의 고도성장기에는 양질의 근로자를 확보하기 위해 기업은 정년보장이라는 암묵적 계약(implied labor contract)을 제의하는 차원에서 정년제가 본격적으로 도입되었다. 이 때 대부분의 정년은 55세에 일률적으로 실시되었으며 평균수명과 근로자의 생산성을 살펴볼 때, 55세 정년은 고용보장이라는 선물(gift)을 사용자가 근로자에게 제의하고 이를 통하여 사용자는 노동력 조달을 용이하게 했다.

그러나 1987년 이래로 생산성보다 높은 임금 인상이 지속되면서 정년제의 정년보장의 기능은 취약해지고, 반대로 정년제는 근로자에 대한 정리해고제로서 기능을 했다. 즉 정년해고에 관한 암묵적 계약으로 정년제가 이용되어 사용자는 임금의 높은 인상률을 용인하고 근로자를 55세의 정년을 통한 해고권리를 사용자에게 이양하는 묵시적인 거래가 이루어졌다.

해고권이 엄격히 제한되어 있는 우리 기업에 있어 정년제에 대해 사용자는 정년해고의 방안으로 활용하는 경우가 많다. 실제 대기업의 구조조정 계획을 보면 대부분의 고용삭감은 정년퇴직자의 후임을 채용하지 않는 형태의 자연감원의 인사관리 정책을 취하거나 해고수당을 지불하고 자발적 퇴직을 유도하는 조기퇴직의 방법이 보편적으로 활용된다.

정년제의 정년 시기는 조기퇴직제(혹은 명예퇴직제)의 해고수당액에 영향을 미쳐 정년이 짧을수록 사용자의 입장에서는 조기퇴직을 원활하게 사용할 수 있는 측면이 있다. 정년이 없다면 기업은 잉여노동력의 삭감을 정년퇴직 이외의 방법을 사용해야 한다.

따라서 정년제는 기업과 근로자 간의 장기고용관계를 보장하는 제도로서의 기능보다 오히려 고용조정 기준으로서 작용을 하고 있다.

결국 기술의 변화가 빠르게 발생하고, 직장의 이동이 가속화되어 노동시장의 유연화가 강조되는 사회적 환경 속에서 이러한 정년제도는 본원의 긍정적인 기

능을 상실하고 있다.

정년은 기업의 취업규칙에 의해서 정해지고, 노동조합이 있으면 조합과의 단체교섭에 의해서도 설정된다. 현행 고령자고용촉진법상 정년 60세는 권고조항이지만, 대부분의 기업이 55-58세 사이에서 정년을 규정하고 있다.

그러나 실제 기업의 정년연령까지 고용보장이 이루어지는 경우는 많지 않으며, 특히 외환위기 이후 우리나라 40-50대 중장년층의 고용불안이 매우 심화되고 있다.

2) 은퇴연령 및 퇴직연령

우리나라 근로자의 실제 은퇴연령은 <표 II-1>에서 보는 바와 같이 1999년 67.7세에서 2007년 71.2세까지 높아졌다. OECD 국가들의 평균 은퇴연령이 1999년 63.1%에서 2007년 63.5%까지 적은 폭으로 높아진 것에 비해, 우리나라는 그 증가폭이 높은 편이다.

이는 일본이나 미국과 같은 개별 국가와 비교했을 때에도 나타나는데, 특이하게도 일본과 미국의 은퇴연령이 시간이 흐름에 따라 낮아졌음에도 불구하고, 우리나라는 점차 높아지고 있는 경향을 보여, 이들 국가와는 상반된 결과를 보여주고 있다.

특히, 과거 일본의 경우 우리나라보다 은퇴연령이 높았으나, 2004년 이후로는 우리나라의 은퇴연령이 더 높아졌다. 이는 물론 일본의 은퇴연령이 시간이 흐름에 따라 점차 젊어지는 추세 때문이기도 하나, 그 감소폭이 적기 때문에, 우리나라의 은퇴연령이 높아지는 속도가 빠르기 때문이라고 할 수 있다.

우리나라 남성 은퇴연령은 일본이나 미국, OECD 평균보다도 높은 수준이며, 그 증가세가 뚜렷함을 알 수 있다. 특히, 다른 나라나 OECD 전체 평균의 경우, 소폭 증가 혹은 소폭 감소하는 양상을 보이고 있으나, 우리나라의 경우 2000년 이후로 급격하게 증가하고 있다.

〈표 II -1〉 OECD국가들의 실제 은퇴연령 추이: 남성

(단위: 세)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
한국	67.7	67.1	67.5	68.2	68.6	69.9	70.2	70.9	71.3	70.5	70.3
일본	70.4	70.1	69.8	69.7	69.7	69.5	69.3	69.3	69.5	69.6	69.7
미국	65.0	64.7	64.6	65.0	64.1	64.2	64.6	64.8	64.6	65.4	65.5
프랑스	59.1	58.8	58.7	58.5	58.7	58.7	58.8	58.4	58.7	59.1	59.1
영국	62.4	62.4	62.7	63.1	63.4	63.0	63.3	63.4	63.3	63.9	64.3
호주	62.3	62.0	62.3	63.1	63.1	63.1	63.7	64.1	64.3	64.3	64.8
캐나다	62.8	62.7	62.8	63.0	63.7	63.2	63.3	63.2	63.3	63.7	63.4
OECD평균	63.3	63.2	63.2	63.3	63.1	63.0	63.4	63.6	63.6	63.8	63.9

자료: OECD(2011), "Aging and Employment Policies-Statistics on average effective age of retirement".

〈표 II -2〉 OECD국가들의 실제 은퇴연령 추이: 여성

(단위: 세)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
한국	66.4	65.9	66.7	66.4	65.6	66.9	67.7	67.6	67.9	70.0	69.8
일본	66.1	66.2	66.0	65.6	65.9	66.2	66.2	66.3	66.5	66.9	67.3
미국	64.0	63.5	63.3	62.9	63.2	63.1	63.1	63.8	63.9	64.2	64.8
프랑스	59.2	58.9	58.6	58.5	59.0	58.8	59.4	59.2	59.4	59.5	59.7
영국	60.7	60.9	60.8	61.2	61.6	61.5	61.4	61.5	61.9	61.9	62.1
호주	59.7	59.7	60.3	60.6	61.0	60.8	61.4	62.4	62.1	61.8	62.9
캐나다	60.6	60.8	61.1	61.5	62.1	61.9	61.5	61.7	61.9	61.6	62.2
OECD평균	61.3	61.2	61.2	61.3	61.6	61.7	62.1	62.3	62.3	62.5	62.5

자료: OECD(2011), "Aging and Employment Policies-Statistics on average effective age of retirement".

근로자가 노동시장 자체에서 나오는 것을 ‘은퇴’라고 하는 반면, 주된 일자리에
서 나오는 것을 ‘퇴직’이라고 지칭하면, 우리나라 남성의 평균 퇴직연령은 54.4세
로, 앞의 은퇴연령인 71.2세와 약 17년간의 간격이 있음을 알 수 있다. 이는 결
국 주된 일자리에서 퇴직한 뒤, 17년간을 다른 노동시장에서 추가적으로 머문
다는 것을 반영하고 있는데, 직장에서 퇴직한 이후 새로운 일자리를 얻어 노동시

장에 머물거나, 자영업과 같은 새로운 근로생애를 보낸 후 노동시장을 떠난다고 볼 수 있다.

<표 II-3>에서 보면 대체로 임금근로자보다 비임금근로자의 퇴직 연령이 더 높고, 여성보다 남성의 퇴직 연령이 더 높은 경향을 보이고 있다. 한편 비임금근로자의 경우, 오히려 여성의 퇴직연령이 57.4세, 남성이 55.5세로, 여성이 더 늦게 퇴직하는 것으로 보인다.

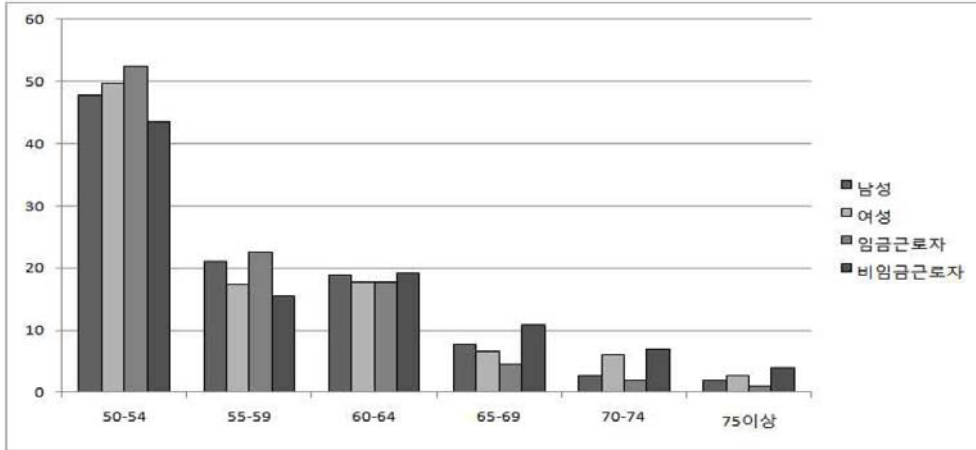
주된 일자리에서의 퇴직연령을 연령계층별 분포로 보면 <그림 II-1>에 나타난 것처럼 대체로 대부분의 근로자들이 50-54세 혹은 55-59세 사이에 퇴직하는 것을 알 수 있다. 주퇴직 연령대인 50대를 중심으로 살펴보면, 비임금근로자보다 임금근로자가 50대에 많이 퇴직하는 경향을 보이고 있다. 반면 60대 이상의 경우, 비임금근로자의 퇴직 비율이 더 높기 때문에, 비임금근로자보다 상대적으로 일자리에서 머무는 기간이 길다는 것을 알 수 있다.

성별의 경우, 50대 초반의 경우 여성의 퇴직비율이 더 높지만, 50대 후반부터 60대 초반까지는 남성의 퇴직비율이 더 높다. 이를 통해 유추해보면, 남성 근로자의 퇴직 연령이 여성 근로자보다 더 높다는 사실도 알 수 있다.

<표 II-3> 생애 주된 일자리로부터의 평균 퇴직 연령

구분	취업형태	평균퇴직연령	표준편차
남성	임금	53.8	9.1
	비임금	55.5	9.6
	전체	54.4	9.3
여성	임금	50.1	12.1
	비임금	57.4	10.0
	전체	53.8	11.7
전체	임금	52.3	10.6
	비임금	56.5	9.9
	전체	54.1	10.5

자료: 방하남(2008), 「한국의 정년현황 실태와 정년 연장을 위한 여건 조성 방안 연구」, p.26



자료: 방하남, 『한국의 정년현황 실태와 정년 연장을 위한 여건 조성 방안 연구』(2008)를 토대로 재구성.

〈그림 II-1〉 생애 주된 일자리에서의 퇴직연령대별 분포

3) 국내 정년제도 현황

국내 단일 정년제의 경우 대부분의 기업에서 정년 연령을 평균 약 57세로 규정하고 있다. 공공기관의 경우 보통 직급과 직렬별로 차이가 있긴 하나, 대체로 58세 수준에서 정년제가 시행되고 있는 것으로 보인다. 그러나 이는 앞에서 살펴본 평균 은퇴연령과는 여전히 차이가 나며, 생애 주된 일자리에서의 평균 퇴직연령과도 2-3년간 차이 있다.

300인 이상 대기업을 단일 정년제 현황을 살펴보면, 총 2,469개소 중 단일 정년제를 실시하고 있는 사업장 수는 1,779개로, 약 72%에 달하는 것으로 나타났다. 기업들이 가장 선호하는 정년 연령은 55세로, 약 40%에 달하는 기업이 선택하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 대부분의 기업이 55-60세 사이를 정년 기한으로 두고 있어, 이 기간을 정년 기한으로 둔 기업은 전체 단일 정년제를 시행하고 있는 기업 중 약 95%에 달하였다.

〈표 II-4〉 국내 기업의 단일 정년제 현황

(단위: 개소, 명, %)

구분	사업장 수	근로자 수
	1,779(100.00)	2,081,415(100.00)
평균정년	57.16세	
54세이하	10(0.56)	6,062(0.29)
55세	704(39.57)	830,376(39.9)
56세	78(4.38)	104,347(5.01)
57세	188(10.57)	211,346(10.0)
58세	379(21.3)	527,304(25.3)
59세	61(3.43)	105,374(5.06)
60세	284(15.96)	253,225(12.2)
61세	20(1.12)	10,999(0.5)
62세	5(0.28)	2,085(0.1)
63세	11(0.62)	5,895(0.3)
64세	4(0.22)	2,839(0.1)
65세	35(1.97)	21,563(1.0)

주: 300인 이상 대기업, 총 사업장 수는 2,496개소임.

자료: 노동부(2010), 「정년 및 임금피크제 도입현황과 과제」, p.1.

총 268개소 단일 정년제 공공기관의 경우, 크게 최저 정년연령과 최고 정년연령을 지정한 기관으로 나눌 수 있다. 최저 정년연령을 설정한 기관의 경우 대체로 57세와 58세로 지정하고 있으며, 최고 정년연령의 경우 대부분 60세와 61세로 지정하고 있다.

공공기관의 경우 대체로 직급과 직렬에 의해 정년연령이 다르게 설정되기는 하나, 최저정년연령이 57-58세라는 점에서, 일반 대기업의 단일 연령제와 큰 차이를 보이지 않음을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-7〉 출생연도별 노령연금 수급개시연령

출생연도	수급개시연령
1953-56년생	61세
1957-60년생	62세
1961-64년생	63세
1965-68년생	64세
1969년생 이후	65세

나. 정년차별에 대한 차별구제제도 개요

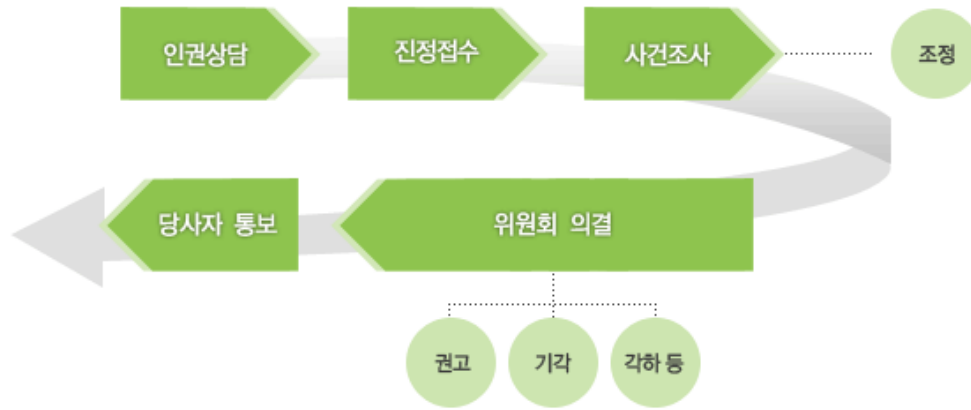
1) 국가인권위원회에 진정제기

국가인권위원회법 제2조 제3호에서는 평등권침해의 차별행위를 정의하고 있다. 이에 따르면 정년차별은 합리적인 이유 없이 나이, 사회적 신분 등을 이유로 정년과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 의미한다고 할 수 있다.

또한 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘연령차별금지법’이라 함) 제4조의4 제1항에서는 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 퇴직에서 차별하는 것을 금지하고 있다. 그리고 제4조의 6에서는 연령차별금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람은 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다(제4조의6).

따라서 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 사회적 신분 등을 이유로 정년과 관련하여 차별을 당한 자는 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있다.

이때 국가인권위원회에 진정제기시 구체적인 절차는 다음과 같다.



〈그림 II-2〉 국가인권위원회의 진정제기시 구체적인 절차

〈표 II-8〉 국가인권위원회의 진정제기시 구체적인 절차 내용

절차	내용
진정접수	방문, 전화 등을 통하여 접수할 수 있으며, 접수된 진정서 등을 바탕으로 예비조사를 벌여 조사가 필요하다고 판단될 경우 각 조사본부로 옮겨진다.
사건조사	담당조사관은 진정인·피진정인 등에 대하여 진술서 및 자료제출을 요구하고, 필요할 경우 실지조사 또는 출석조사를 할 수 있다.
조정	당사자의 신청 또는 직권에 의해 진정사건을 조정위원회에 회부할 수 있다. 조정위원회는 당사자들의 합의가 이루어질 수 있도록 노력하고, 합의가 이루어지지 않는 경우 조정에 갈음하는 결정을 하거나 조정위원회 회부 직전의 조사 또는 심의 절차로 돌아가 진정사건처리를 진행한다.
위원회 의결	위원회는 진정사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 각하, 합의권고, 이송 등의 결정을 내릴 수 있다.
당사자 통보	위원회는 심의·의결 후, 진정인에게 사건처리결과통지서를 송부한다.

2) 정년차별에 따른 부당해고시 절차

가) 노동위원회를 통한 구제절차

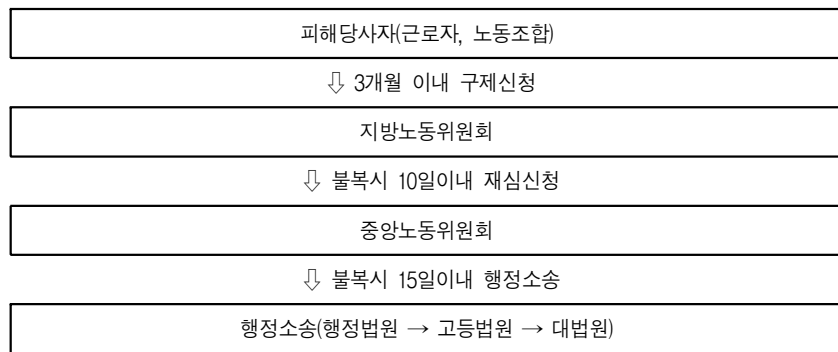
근로기준법 제23조는 사용자가 정당한 이유 없이 근로자를 해고하는 것을 금지하고 있다. 또한 동법 제6조에서는 사용자가 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있다. 그리고 「남녀고용평등 및 일·가정양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함) 제

11조에서는 정년에 있어서 남녀를 차별하는 것을 금지하고 있다. 따라서 근로기준법 제6조 및 남녀고용평등법 제11조에 의거, 차별적 처우가 금지되는 사유에 의한 정년차별로 인해 근로자가 정년이 도래하여 퇴직하게 되면 이는 부당해고에 해당된다.

부당해고를 당한 근로자는 근로기준법 제28조에 의거, 부당해고가 있는 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 부당해고구제신청을 제기할 수 있다. 아울러 노동위원회를 통한 행정구제절차 이후 동 결정에 이의가 있는 자는 행정소송을 제기할 수 있다.

구체적으로 노동위원회 및 법원을 통한 구제절차는 다음과 같다.

〈표 II-9〉 부당해고 구제절차



나) 법원을 통한 구제절차

근로자는 위와 같이 합리적인 이유없는 정년차별로 인해 정년이 도래하여 근로관계가 종료될 경우 노동위원회를 통한 행정구제와 별도로 근로계약상의 지위 회복을 목적으로 처음부터 민사상의 해고무효확인 소를 제기할 수 있다. 또한 근로자는 불법해고에 따른 위자료 등의 손해배상을 구하기 위해서 손해배상청구 소송을 제기할 수도 있다.

3) 국가인권위원회의 정년차별사건 현황

본 연구의 대상이 된 국가인권위원회의 정년차별사건은 본 연구과제가 진행되기 시작한 2011년 9월까지의 사건을 대상으로 국가인권위원회의 전산을 통해 검

색하였다. 정년차별사건을 검색하기 위한 검색항목은 진정의 유형을 ‘차별’로 설정하고 차별행위의 종류는 정년을, 차별사유는 국가인권위원회법에서 금지하는 차별사유들 중 정년과 관련 있는 연령, 사회적 신분, 성별을 검색항목으로 설정하였다. 그 결과 검색된 정년차별사건의 처리현황은 다음과 같다.

〈표 II-10〉 2011년 9월까지 국가인권위원회의 정년차별사건 처리 현황

(단위: 건수)

구 분	권고	기각	각하					합 계
			합계	취하	진정대상 아님	타 기 관 진행·결정	기타	
연령	1(4.3)	4(17.4)	18(78.3)	13	4	1	-	23
사회적 신분	3(20)	0(0)	12(80)	9	1	1	1	15
성별	3(33.3)	2(22.2)	4(44.4)	2	-	1	1	9
합 계	7(14.9)	6(12.8)	34	24	5	3	2	47

주: 1) ()는 유형별 해당
2) 각하사유는 국가인권위원회법 제32조 참조

〈표 II-11〉 국가인권위원회법 제32조

<p>제32조(진정의 각하 등) ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 진정의 내용이 위원회의 조사대상에 해당하지 아니하는 경우 2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우 3. 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우 4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다. 5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다. 6. 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우 7. 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우 8. 진정인이 진정을 취하한 경우 9. 위원회가 기각한 진정과 같은 사실에 대하여 다시 진정한 경우 10. 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우 <p>② - ⑤ 생략</p>
--

<표 III-3>에 따르면 차등정년과 관련해서 연령에 따른 차등정년사건은 23건 중 78.3%에 해당하는 18건, 사회적 신분을 이유로 한 차등정년사건도 약 80%에 달하는 12건이 각하되었다. 성별을 이유로 한 차등정년사건은 총 9건 중 44.4%에 해당하는 4건이 각하되었다. 그리고 각하 사유는 대다수가 진정인의 취하 또는 당사자 간의 합의 취하에 따른 것이었으며, 그 외에도 국가인권위원회의 차별 시정대상이 아닌 경우 또는 법원이나 노동위원회 등에서 사건이 이미 진행 중이거나 종결된 경우 등이었다.

그리고 진정이 정년차별로 인정되어 권고된 사건은 전체 47건 중 7건으로서 각각의 차별사유별 구체적인 차별의 내용은 다음과 같다.

<표 II-12> 권고된 정년차별 7건의 차별내용

차 별 사 유	구체적인 차별사건내용	사건수	
		구 분	합계
연 령	- 직종, 직급별 정년차별	1	1
사회적 신분	- 직급별 정년차별	1	3
	- 직종, 직급별 정년차별	2	
성 별	- 직종별 정년차별	3	3

그런데 국가인권위원회에 진정된 사건 중 정년차별로 인정되어 권고된 사건의 경우, 위와 같이 차별의 사유가 연령, 사회적 신분, 성별에 따라 사건이 구분되어 있기는 하나 그 구체적인 내용은 모두 직급별 정년차별, 직종별 정년차별, 직급과 직종이 혼합된 정년차별로서 사실상 직급 또는 직종별 정년차별 사건이 연령, 사회적 신분, 성별과 관련되어 있을 경우 각각의 차별사건으로 구분되어 있다.²⁾

이하에서는 국가인권위원회에서 권고된 정년차별 사례들을 직급별 정년차별,

2) 그 외에도 국가인권위원회에서 권고결정한 직급별 또는 직종별 정년차별사건은 연령, 성별, 사회적 신분 외에도 '기타'를 이유로 한 고용차별의 분류에 속한 경우도 상당수 있었다. 그러나 기타를 이유로 한 고용차별은 그 범주가 워낙 방대하여 본 연구보고서에서는 포함시키지 않았음을 밝힌다. 그런데 기타에 포함된 직급별 또는 직종별 정년차별 사건의 유형이나 권고결정내용도 연령, 성별, 사회적 신분을 이유로 한 정년차별 사건에서 검색된 권고결정사항과 크게 다르지 않기 때문에 본 연구보고서에서 국내 차등정년실태를 파악하는데 문제되지 않는다고 판단하였다.

직군별 정년차별, 직급과 직군이 혼합된 정년차별사건으로 구분하여 대표적인 사례를 검토하고, 아울러 법원에서 판단된 정년차별 사례들을 살펴보도록 하겠다. 이를 통해 국가인권위원회와 법원의 정년차별에 대한 판단기준을 비교하면서 각각의 판단기준에 대한 특징을 검토한 후 국가인권위원회의 정년차별 판단기준에 대한 개선방안을 제시해 보고자 한다.

다. 국가인권위원회와 법원의 정년차별사건의 유형별 사례

1) 국가인권위원회에서 권고결정된 정년차별사건의 유형별 사례

가) 직급에 따른 정년차별

<사례 1> ○○○○ 공제조합사건(09진차219)

- 사건개요(고위직급과 하위직급별로 정년연령을 달리한 사례)
 - 피진정인은 직원을 1급갑, 1급을, 2급, 3급, 4급, 5급, 7급 및 촉탁직원으로 구분하고 있는데, 인사관리규정에 직원의 정년과 관련하여 1급갑 및 1급을 직원은 58세, 그 외 직원은 55세로 정하고 있음.
 - 1999년 이전에 정년은 1급 60세, 2급 이하 58세였으나 1999. 2. 24. 공제조합 운영위원회는 ‘직원의 고령화 방지 및 하급직원의 승진기회 부여로 경영개선 도모’를 이유로 정년 규정을 현행 규정으로 개정할 것을 의결한 후 같은 해 4. 7. 개정하였음. 이후 2000. 11. 17. 노사협의회는 개정된 정년 규정을 근로자의 동의를 받아 사후 의결하였음.
- 피진정인의 주장과 국가인권위원회의 판단근거
 - 피진정인은 직급별 차등 정년을 두는 이유를 회사의 경쟁력을 확보하고 고임금과 노령화를 방지하여 경영효율을 높이기 위해서라고 주장하나, 회사의 경쟁력이나 경영효율 저하가 정년 때문에 발생한 것인지 명확하지 않고, 고임금과 노령화의 문제가 2급 이하 직원에게만 해당되는 사안이 아니기 때문에 피진정인이 2급 이하 직원의 정년을 1급보다 낮은 연령으로 정년을 정하는 것이 합리적이라고 보기 어려움.
 - 피진정인은 1급 직원은 맡고 있는 역할과 책임이 2급 이하 직원과는 달라 정년을 달리 규정하고 있다고 주장하나, 실제 공제조합은 1급 이외에 2급과 3급도 관리감독 업무를 하는 간부직원이고, 1급과 2급은 부서에 따라 그 역할과 책임이 동일한 업무를 수행하기도 하며, 특히 2급 이하의 직원이 55세 이상인 경우 해당 업무를 수행할 수 없다는 업무적합성 및 직무수행능력과의 상관관계에 대해서도 달리 합당한 이유를 찾을 수 없음.

나) 직종에 따른 정년차별

<사례 2> ○○○○과학공원사건(09진차736 / 09진차1022)

- 사건개요(특수직 중 도우미 직무를 수행하는 근로자들에 대해 조기정년연령을 정한 사례)
 - 피진정인은 특수직을 사무보조와 운영보조, 도우미로 분류하여 사무보조는 사무보조업무를 위하여 채용하였으며, 운영보조는 공원운영과 관련하여 전시관 운영, 시설 및 자산의 관리·유지·보수를 위하여 채용하였고, 도우미는 관람객의 편의증진을 위해 채용하였다고 함. 사무·운영보조 특수직 사원은 남성 2명, 여성 5명이며, 도우미는 5명 모두 여성임.
 - 피진정인은 특수직 직원 채용 및 인사관리를 위하여 1999. 8. 7. 『○○○○특수직사원관리규칙』을 제정하였는바, 2002. 11. 18. 개정된 규칙은 제16조에 정년 규정을 신설하면서 제1항에 ‘정년은 만 57세로 한다. 다만 도우미의 정년은 30세로 하며 사장이 필요하다고 인정하는 경우에 한하여 10년의 범위 내에서 정년을 연장할 수 있다.’고 규정함.
 - 피진정인은 구조조정 과정에서 잔여 정년기간에 따라 위로금을 지급하였는데, 도우미들은 정년 잔여기간이 짧아 위로금을 못받거나 다른 특수직 근로자들에 비해 상당히 적은 위로금을 지급받게 됨.

- 피진정인의 주장과 국가인권위원회의 판단근거
 - 피진정인은 도우미 업무 수행에 특정 성별 및 나이가 반드시 필요한 조건임을 소명하거나 입증하지 못하였으며 다만, 도우미는 전시연출 또는 박람회의 꽃이고 전문 안내원으로서 보다 나은 서비스를 제공해야 할 의무가 있으며 관람객으로부터 고객 불편의 민원이 야기되어서는 안되기 때문이라고 함.
 도우미의 주 업무는 전시관 안내와 매표 등이었는바, 위 업무는 특정 성별 및 연령이 반드시 필요한 업무가 아니라 할 것이며, 실제 피진정인은 도우미들의 퇴직이후 성별 및 연령에 상관없이 정규 직원들을 순환시키면서 해당 업무를 수행토록 하고 있어 도우미 업무와 성별 및 나이와의 상관관계를 찾기 어려움. 피진정인의 주장은 관람객의 편의증진을 이유로 안내 및 서비스 제공은 여성의 업무라고 생각하는 성역할 고정관념에 근거한 것이라 할 것임. 여성과 남성의 일을 구분한 성별분업은 여성을 가정에, 남성을 사회에 우선적으로 위치시키며 여성에게는 주부의 역할을 남성에게는 생계부양자의 역할을 부여해 왔으며 이러한 성별분업논리는 결혼퇴직제 등을 통해 여성의 노동권을 제도적으로 제한하는데 사용되어 왔음.
 - 도우미의 업무가 반드시 여성이 수행해야만 할 이유가 없음에도 도우미를 여성으로만 채용하여 업무를 전담시키고 정년마저 결혼 적령기인 30세로 정한 것은 관람객 편의 등 고객서비스 업무가 여성의 직무라는 성차별적 편견에 근거하여 직종을 분리 운영한 것으로 전형적인 성차별에 해당한다 할 것임.
 - 따라서 피진정인이 여성으로만 도우미를 채용하여 그 정년을 30세로 정한 것에 합리적 이유를 발견할 수 없으며, 그와 같은 조치는 성별 고정관념에 근거하여 여성을 불리하게 대우한 것이므로 이는 성별을 이유로 한 정년차별에 해당한다 할 것임.

<사례 3> ○○○○공사(10진정76700)

- 사건개요(일반직군과 청원경찰의 차등정년을 둔 사례)
 - 피진정인은 「인사규정」제36조에서 “직원의 정년은 59세로 한다” <개정 2009. 11. 1.>고 규정하였고, 부칙에 개정규정을 2013. 1. 1.부터 시행한다고 규정하여 직원의 현행 정년은 1급과 2급(갑)은 59세, 2급(을) 이하는 58세임. 특정직인 청원경찰의 경우 「청원경찰관리규정」제30조의2에서 정년을 55세로 정하고 있음.

〈 ○○○○공사의 직종별 정년 변경사항〉

구 분	시기별 정년			비 고
	'99.6.24.이전	'09.11.1.이전	'09.11.1.이후	
1급·2급(갑)	59세	59세	좌동	59세 정년은 2013.1.1.부터 시행
2급(을)이하	58세	58세	59세	
특 정 직	기 타	58세	59세	
	청원경찰	59세	55세	좌동

- 일반직 및 별정직의 경우 청원경찰과 달리 개별투표에 의한 것이 아닌 노사합의에 의해 정년을 결정하였으며, 2009. 11. 18. 노사합의에 의해 2급 이하 일반직 및 별정직 직원에 대해서는 2차 공기업 선진화 계획 당시보다 오히려 정년이 1년 연장된 59세로 변경하여 2013. 1. 1. 이후 시행하기로 하는 등 공사의 운영 여건 및 시대상황 등에 따라 노사합의에 의해 정년 연령을 탄력적으로 운영하고 있음.
- 그러나 청원경찰의 경우 1998년 자발적인 투표에 의해 정년을 결정하였다는 이유로 정년 연장 여부에 대한 재투표 등 없이 55세 정년이 계속 유지되어 오고 있음.

- 피진정인의 주장과 국가인권위원회의 판단근거
 - 청원경찰의 정년연장은 정부의 공기업 선진화계획에 따른 인원감축 대신 실시한 것이라는 점에 대하여 피진정인은 청원경찰의 정년단축이 정부의 공기업 선진화계획에 따른 인원감축을 대신하여 당시 75%의 청원경찰들의 동의 하에 시행한 것이며 청원경찰의 정년 연장은 정부의 공기업 선진화계획에 따른 인원감축정책에 역행할 뿐더러 이미 퇴직한 직원들의 법적 소송으로 인한 지속적 갈등이 예상된다고 주장하나 먼저 1998년 정부가 요구한 지원인력 감축에 따라 청원경찰 정원이 620명에서 380명으로 38.7% 감축된 사실이 인정되고, 피진정인이 청원경찰의 정원을 얼마나 더 감축해야 하는지 및 그 이유 등에 대해 충분히 설명하지 못하는 상황에서 청원경찰의 정년을 직원들의 정년보다 4년 낮추어 적용해야 할 근거가 없음. 또한 이미 퇴직한 청원경찰의 반발이 있을 수 있다는 이유로 청원경찰에 대해서만 정년 적용에 있어 차등적 처우를 존속시켜야 한다고 하는 것은 합리적이라고 보기 어려움.
 - 청원경찰의 신체적 활동능력에 대하여
한편 피진정인은 국가보안목표시설 등 중요시설 방호에 필요한 신체적 활동능력을 감안

할 때 현행의 청원경찰 정년은 적합하다고 주장하나, 중요시설 방호 업무 등을 수행함에 있어 지장이 없을 정도의 체력이 필요하고 연령에 따라 일정 부분 체력 저하가 발생할 수 있다고 하더라도 55세 전후의 체력적 차이가 직무로부터의 배제 여부를 좌우할 만큼 크다고 볼 만한 근거는 제시하지 못하고 있으며, 상시적으로 현장 업무를 수행하는 경찰, 소방공무원 등의 정년도 60세로 되어있는 등 55세 이상이라고 하여 경비·방호 등의 업무를 수행하기 곤란하다는 피진정인의 주장에는 설득력이 부족함. 더욱이 이러한 주장이 청원경찰과 직원의 정년을 달리 정하는 것에 대한 합리적 이유가 된다고는 보기 어려움

다) 직급 및 직종이 혼합된 정년차별

직급 및 직종이 혼합된 정년차별사건은 총 7건의 권고사건 중 4건이 있으나 대체로 그 근거는 유사하므로 이하에서는 대표적으로 ○○○○안전공단사건과 ○○○○연구원 사건만 살펴보기로 한다.

<사례 4> ○○○○안전공단(06진차0000521)

□ 사건개요(일반직 및 별정직에 대한 직급별 정년차별과 사무직과 연구교수직 및 전문직간의 정년차별 사례)

- 인사규정 제43조에서 직원의 정년을 별정직 및 일반직 2급 상당 이상은 60세, 별정직 및 일반직 3급 상당 이하는 57세로 차등을 두고 있음.
- 일반직 직군은 연구교수직, 전문직, 사무직의 직렬로 구분되며, 전문직 및 연구교수직은 산재예방연구, 사업장 기술·교육·자금 지원, 산재예방 홍보 등 사업 수행 및 행정 등 전문적 지식이 필요한 업무를 수행하고 있으나 사무직은 일반 전문분야 외 사무업무 및 운전, 교환, 영양, 음향, 사무보조 및 체험교육 진행 업무 등을 수행함.
- 사무직의 경우 전문·연구교수직 간 전직이 불가함.

※ 인사규정 제43조(정년)

- ① 직원의 직군별 직급별 정년은 다음 각 호와 같다.
 1. 별정직 및 일반직 2급 상당이상 직원 : 60세(다만, 산업안전보건연구원장이 해당분야 전문의 또는 박사학위 소지자로서 전문성이 인정되는 경우에는 중앙인사위원회의 심의를 거쳐 65세를 정년으로 할 수 있다.
 2. 별정직 및 일반직 3급 상당 이하 직원 : 57세
- ② 직원이 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.
 - 제43조의2(정년의 연장)
 - ① 제43조제1항제2호의 규정에 불구하고 일반직 3급 상당 이하 직원 정년은 3년의 범위내에서 이를 연장할 수 있다.

- ② 제1항의 규정에 의하여 정년을 연장하고자 할 경우에 당해 직원은 1회에 한하여 신청할 수 있으며, 이 경우 이사장은 인력수급사정, 해당 직원이 담당하는 직무의 특수성, 직무 수행능력과 건강상태 등을 고려하여 인사위원회심의의를 거쳐야 한다.

□ 피진정인의 주장과 국가인권위원회의 판단근거

① 직급에 따른 차등정년 적용이 차별인지 여부

- 피진정인은 2급 상당이상 직원과 3급 상당 이하 직원에 대하여 정년을 각각 60세 및 57세로 차등적으로 적용하는 것은 2급 이상의 직원이 관리감독 업무를 담당하여 왔으므로 업무 위계질서 확립 및 조직의 활성화를 도모하기 위하여 필요한 것이라고 주장하고 있음.
- 그러나 피진정인은 2006. 1.부터 3급 직원을 팀장 직위로 보임하도록 결정하고 10명의 3급 팀장을 임용한 바 있으므로 3급 상당 직원의 경우도 관리감독 업무를 담당하고 있는 실정임. 따라서 2급 상당 이상의 직원과 3급 상당 이하의 직원 간 업무가 관리감독 업무 및 현장 업무로 구분되기 어려워 3급 상당 이하의 직원에 대하여 별도의 연령기준을 두고 정년을 적용하도록 하는 것은 합리적이라 보기 어려움.
- 또한 업무상 불가결하게 위계질서가 설정되어야 한다고 하더라도 업무상 직급의 관계를 나이와 연관시켜 연장자와 연하자 간의 관계로 대체하려는 것은 합리적인 주장이라 인정하기 어려우며, 조직의 활성화는 공단 내 각종 인사 및 교육제도를 통하여 접근하여야 할 것이지 3급 상당 이하의 직원의 정년만으로 접근하는 것은 타당하다고 보기 어려움.

② 직군에 따른 차등정년 적용이 차별인지의 여부

- 피진정인은 사무직의 직렬의 경우 연구교수직 혹은 전문직과는 달리 운전, 영양, 음향, 사무보조, 체험교육 진행업무 등 신체적 능력이 요구되는 기능적 업무를 수행하고 있으므로 차등적 정년 적용이 타당하다고 주장하고 있음.
- 그러나 연구교수직·전문직과 사무직의 구분은 직무의 종류에 따라 일반직과 기능직 공무원 등을 구분하는 직군에 따른 분류가 아닌 일반직 직군 내 직렬에 따른 분류이므로 사무직 또한 연구교수직 혹은 전문직 직렬과 함께 큰 틀에서는 모두 일반직으로서의 업무를 수행하고 있을 뿐 아니라, 담당 업무에 있어서도 운전이나 영양, 사무보조 등 기능적 업무 뿐만 아니라 팀 내의 업무분장에 따라 구매 등 행정업무 및 산업안전관련 사업 등을 직접 수행하고 있는 사례가 있는바 담당업무에 따라 사무직과 전문직의 업무를 엄격하게 구분하기 어려움.
- 또한 채용 시 전문직이 아닌 사무직 직렬로 채용이 되었다 하여 사무직 직원 모두가 전문적 지식이 없다고 단정할 만한 사정이 없고, 현재 사무직의 업무 중 사무보조, 음향 및 체험교육 진행업무 전반이 신체적 능력을 필요로 하고 있다고 보기도 어려움. 따라서 일반직 3급 상당 이하 직원들의 경우 중 사무직이라 하여 정년을 차등적으로 적용하는 것이 합리적이라고 보기 어려움.
- 3급 상당 이하의 직원에 대하여 피진정인은 정년연장제도를 두고 별도로 정년연장 여부를 심의할 수 있도록 하고 있으나, 이러한 제도를 통하여 정년이 연장된 사례가 현재까지는 극소수의 경우에 불과하고, 조사결과 직급간 혹은 직렬간 업무가 명확히 구분되기는 어려우므로 3급 상당 이하의 직원에 대하여 개별적 심사제도를 운영하면서까지 정년을 차등적으로 적용하여야 할 타당성이 인정되기 어려움.

<사례 5> ○○○○연구원(09진차852)

□ 사건개요
 직급·직종별 정년과 관련하여 인사규정 제51조에는 책임급은 61세, 선임급·원급·전임조교 및 기능직은 58세로 달리 규정하고 있음.

□ 피진정인의 주장과 국가인권위원회의 판단근거

- 피진정인은 업무 적합성, 직무수행에 필요한 최소한의 능력, 경력, 자격기준 및 직무의 종류, 곤란성, 책임도 등을 감안하여 직급별·직종별 채용자격 기준을 별도로 정하여 운영하고 있는 사실을 정년 차등 규정의 합리적인 이유 중 하나로 주장하고 있으나, 이는 직급별·직종별로 채용자격기준이 상이한 사유는 될 수 있어도 직급별·직종별 정년을 달리 정한 것에 대한 합리적인 사유로 보기는 어려움.
- 승진제도, 전직제도 등을 통하여 직무수행능력, 실적 등에 따라 책임급이 될 가능성이 모든 직원에게 열려있기 때문에 정년에 차등을 두는 것은 문제가 되지 않는다고 주장하나, 책임급 인원이 제한되어 있는 상황에서 모든 직원이 책임급이 될 수는 없고 직급별·직종별 차등정년의 문제는 계속 남게 되므로 승진할 수 있는 기회가 열려 있다는 이유만으로는 책임급의 정년을 다른 직급의 정년과 달리 정한 것이 합리적이라고 볼 수 없음.
- 승진제도 및 전직절차 등을 통하여 승진한 책임급 직원은 업무수행 능력, 실적 등을 검증 받은 직원이므로 기관업무의 효율적인 수행을 통한 기관발전에 기여할 수 있다는 점에 대하여, 승진의 기준이 되는 업무수행 능력, 실적 및 전직시험 결과 등은 승진 및 전직여부를 결정하는데 참고하는 것으로 족하며 승진 당시 검증했다는 업무수행 능력이 정년까지 지속된다고 단정할 수 없으므로 이러한 주장은 차등정년과 관련하여 합리적인 주장으로 볼 수 없음.

2) 법원의 정년차별사건의 유형별 사례

가) 직급에 따른 정년차별

<사례 6> 공무원의 직급별 차등정년을 정한 구 지방공무원법 제66조 제1항의 위헌여부(헌재2007. 6. 28, 2005헌마553)

헌재에서는 직급 또는 직군별 정년차별과 관련하여 6급 이하와 5급 이상의 지방공무원간에 정년연령을 각각 57세와 60세로 규정하고 있던 구 지방공무원법 제66조 제1항에 대해서 위헌여부가 다투어졌다.

헌재는 우선 공무원정년제도의 취지에 대해서 “공무원 정년제도를 어떻게 구성할 것인가, 또 그 구체적인 정년연령은 몇세로 할 것인가는 특별한 사정이 없는 한 입법정책의 문제로서 입법재량 내지 형성의 자유가 인정되어야 할 사항이므로, 입법권자로서는 정년제도의 목적, 국민의 평균수명과 실업률 등 사회경제적 여건과 공무원 조직의 신진대사 등 공직내부의 사정을 종합적으로 고려하여 합리적인 재량의 범위 내에서 이를 규정할 수 있다.”라고 전제하였다.

그리고 구 지방공무원법 제66조 제1항의 평등권 침해와 관련하여 동 차등정년규정이 차별의 합리적인 이유가 있는지 여부에 대해서 현재는 ‘5급 이상과 6급 이하의 지방공무원직은 그 업무내용과 요구되는 업무능력에 있어서 차이가 있으며, 5급 이상 공무원은 다른 하위 직급 공무원에 비하여 더 고도의 전문성 내지 정책기획·관리능력을 요구하기 때문에 임용시험과 승진절차에 있어서도 차이가 존재한다. 5급 이상 공무원의 전문성과 업무내용 수준 등을 고려할 때, 입법자는 인적자원을 보다 효율적으로 이용하고자 5급 이상 공무원의 정년을 다른 하위직 공무원보다 길게 한 것이라 볼 수 있다. 3년이라는 양자간의 정년연령 차이는 업무내용의 차이를 고려할 때 지나치게 큰 것이라고 볼 수도 없다’라는 취지의 판단을 하면서 구 지방공무원법 제66조 제1항상의 정년차별조항은 합리적인 이유가 있기 때문에 5급 이상과 6급 이하 공무원들간의 평등권을 침해하지 않는다고 판단하였다.

그러나 직급별로 공무원의 차등정년을 규정하였던 국가공무원법 제74조 및 지방공무원법 제66조 제1항은 2008년도에 직급에 관계없이 정년을 60세로 단일화하는 내용으로 개정되었다.³⁾

나) 직종(직군)에 따른 차등정년 사례

<사례 7> 경비직과 기술직간의 정년차별(서울행법 2007. 7. 13, 2006구합40406)

아파트관리사무소의 취업규칙에 경비직인 근로자들의 정년이 70세임에 반해 전기, 설비 등의 업무를 수행하는 기술직은 60세로 정해진 것에 대해 동 정년규정은 근로기준법 제6조의 균등대우원칙에 위반되기 때문에 무효라는 것을 전제로 동 규정에 근거하여 60세에 퇴직한 기술직의 정년해직이 부당하고인지 여부가 문제되었다. 동 사건에서 법원은 동 취업규칙상의 직종별 차등정년에 대해 “기술직과 경비직이 수행하는 업무의 성질, 내용, 근무형태, 참가인 이외의 사업장에서의 정년규정 등 제반 여건을 종합해 볼 때, 다른 직종인 경비직과 비교하여 10년간의 차등정년을 둔 것이 사회통념상 합리성이 없다고 단정하기는 어렵다”라고 판단하였다.

3) 다만 지방공무원법 부칙(2008. 12. 31. 개정) 제7조(6급 이하 일반직공무원 등의 정년 연장에 관한 경과조치)에서는 “6급 이하 일반직 공무원, 연구사, 지도사 및 기능직공무원의 정년은 제66조 제1항의 개정규정에도 불구하고 2009년부터 2010년까지는 58세로, 2011년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다. 다만, 기능직공무원 중 방호직렬은 2009년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다.”라는 경과규정을 둠으로써 단계적으로 정년을 60세로 단일화하였다.

<사례 8> 사무직과 기술직간의 정년차별(서울행법 2010.05.14, 2010구합2203)

취업규칙에 사무직 근로자의 정년은 55세, 기술직 근로자의 정년은 58세로(기술직으로만 구성된 노동조합과 사용자간에 체결한 단체협약에 기술직의 정년은 58세로 명시되어 있음) 명시된 것이 근로기준법 제6조에 위반된 것인지 여부에 대해 법원은 취업규칙상의 정년규정에 3년의 차이가 나는 것을 들어 근로기준법 제6조에 규정된 사회적 신분 등을 이유로 하는 차별이라고 할 수 없을 뿐만 아니라, 그와 같은 차이는 기술직 노동조합과 사용자간에 체결한 단체협약에 의한 것으로서 3년간의 정년의 차이를 들어 원고에게 적용되는 55세의 정년의 효력을 부정할 수는 없다고 판시한 바 있다.

다) 채용 및 승진상의 차별과 직급에 따른 정년차별이 결합된 사례

<사례 9> ○○○○협회 사건 (대법원 2006.07.28, 2006두3476)

사실관계
 취업규칙에는 행정·기술직 6직급과 5직급의 정년은 40세, 4직급은 45세, 3직급은 50세, 2직급 55세, 1직급 60세로 정년을 정함으로써 하위직급일수록 조기정년을 규정하고 있었다. 그런데 사용자는 종전 행정직 6직급을 상용직으로 직제를 개편하면서 상용직의 상위직급으로의 승진을 제한하였다. 그러던 중 약 10년 후에 다시 상용직을 폐지하면서 상용직이었던 근로자들을 별다른 조치없이 행정직 6직급으로 전환시켰다. 그 결과 상용직 개편 이전에 입사한 6직급 여성 근로자의 경우 상용직으로 근무하였던 10여년간 승진이 전면 제한되었고, 그러다가 다시 6직급으로 환원되어 5년만에 5직급으로 승진하였으나 결국 정년 40세로 정년 퇴직하게 됨에 따라 부당해고가 문제되었음.

판결 요지
 대법원은 “상용직의 폐지로 인하여 행정직 6직급으로 환원되는 여성근로자들의 직급을 정함에 있어, 근속기간 등을 고려하여 직제규정에 맞는 직급을 부여함으로써 10여년간 상용직에 묶여 승진의 기회를 박탈당한 행정직 6직급 여성근로자들의 불이익을 제거하여야 할 터인데, 별다른 조치 없이 상용직 근로자 전원을 그대로 6직급으로 환원함으로써, 종전의 승진에서의 불이익이 제거되지 아니한 채 승진규정 및 직급정년규정을 적용받게 되어 상용직이 폐지되었다 하더라도 행정직 6직급 여성근로자들의 승진에 있어서의 불이익이 여전히 잔존하게 되었다고 판단한 뒤, 직제 개편으로 인한 승진에 있어서 불합리성을 시정하지 아니한 채 회사의 직급정년제 규정을 일률적으로 적용하게 된다면 행정직 6직급에 있다가 상용직에 편입되어 10여년간 승진이 제한된 상황에서 다시 행정직 6직급에 재편된 여성근로자의 경우 낮은 직급으로 인하여 조기에 정년이 도래할 것임이 분명하므로 회사가 이러한 여성근로자들에 대해서까지 조기정년의 직급정년제 규정을 그대로 적용하는 것은 현저하게 합리성을 잃은 조치로서 부당하다.”고 판시함.

라. 국가인권위원회의 정년차별 판단기준에 대한 검토

1) 국가인권위원회와 법원의 판단기준 비교

가) 직급별 정년차별

국가인권위원회법 제2조 제3호에서는 “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(전과), 성적(성적) 지향, 학력, 병력(병력) 등을 이유로 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용에 차별을 두는 행위를 의미하는 것으로 규정하고 있다. 따라서 고용에 있어서의 차등정년이 평등권 침해의 차별에 해당하는지 여부에 대한 중요한 판단근거는 차등정년에 ‘합리적인 이유’가 있는지 여부에 관한 문제라고 할 수 있다.

이미 살펴본 바와 같이 국가인권위원회가 직급별 차등정년 사례에서 차별에 해당한다고 권고한 주요한 이유를 살펴보면, 첫째, 정년연령을 구분짓는 경계에 있는 직급들의 업무구분이 명확하지 않다는 점, 둘째, 특정 계급 이상이라고 해서 반드시 경험과 지식이 풍부하다고 일률적으로 단정하기 어렵다는 점, 셋째, 정년 때문에 승진적체 및 조직의 비대화가 발생한 것인지 여부가 명확하지 않다는 점, 넷째, 조직의 신진대사는 인사제도 전반에 대한 관리문제로 접근해야 한다는 점 등이다. 이와 같이 국가인권위원회는 직급에 따라 차등정년을 해야 할 실질적인 필요성을 중점적으로 판단의 근거로 삼고 있다.

법원에서는 차등정년을 명시한 근거 규정, 즉 공무원의 경우에는 국가공무원법 또는 지방공무원법, 일반 사업장의 경우에는 취업규칙 등의 제정 자체가, 입법자 또는 사용자가 그 합리적인 재량의 범위 내에서 제정할 수 있는 것임을 전제로 한다.

그 다음에 직급별로 정년에 차등을 둘 만한 합리적인 이유가 있는지 여부를 판단하는데, 이때 직급별 차등정년이 실질적으로 불가피한지 여부를 검토하기 보다는 직급별로 채용이나 승진절차가 상이하다는 점, 업무의 성질, 내용, 근무형태 등에 차이

가 있다는 점, 특히 상위 직급의 경우 고도의 전문성 내지 정책기획·관리능력이 요구된다는 점 등이 있을 경우에는 동 직급별 차등정년규정이 명백하게 남녀고용평등법과 같은 강행법규에 위반하거나 사회통념상 현저하게 합리성을 상실한 경우가 아닌 한 대체로 그 차등의 합리적인 이유가 있는 것으로 판단하는 경향이 있다.

마지막으로 법원에서는 직급별 차등정년의 간격이 사회통념상 합리성이 없다고 인정할 만한 것인지를 판단한다. 구체적으로 사례 중에는 3년 또는 10년의 차이에 대해서는 사회통념상 합리성이 없다고 단정하기는 어렵다고 판단하였다 (<사례 7>, <사례 8>).

국가인권위원회와 법원의 판단기준을 보다 구체적으로 비교하기 위해 지난 2008년 국가공무원법 제74조 제1항 및 지방공무원법 제66조 제1항이 개정되기 전까지 유지되었던 공무원의 직급별 차등정년에 관한 동일한 사안에 대해 국가인권위원회가 평등권 침해의 차별행위라고 인정한 근거와 헌법재판소가 위헌이 아니라고 판단한 내용을 비교하면 다음과 같다.

<표 II-13> 공무원의 직급별 차등정년에 관한 국가인권위원회와 헌재 결정의 차이

판단의 쟁점	중앙인사위원회	국가인권위원회 (2005.3.14. 국가인권위원회 제1소위원회 결정)	헌법재판소 (2005헌마553)
5급 이상 공무원의 업무와 책임	- 5급 이상 공무원은 정책 및 관리감독의 업무를 담당하고 있고, 5급으로의 승진은 엄격한 절차를 통해 적격자를 선발하고 있는 바, 이는 그 동안의 경험과 지식을 충분히 활용하기 위해 서임	<ul style="list-style-type: none"> - 중앙부처의 경우 5급은 정책 및 관리감독업무가 아니라 실무업무를 담당함. - 부처에 따라 5급과 6급이 사고와 판단을 요하는 동일한 업무를 수행하고 있음. - 지방의 경우 6급이 국장 및 소장을 맡고 있어 실질적인 관리업무를 담당하고 있음. - 중앙부처의 경우 6급에서 5급으로의 승진소요연한이 법무부는 4년 5개월, 교육부는 12년 8개월이 소요되어 소속기관에 따라 계급이 달라질 수 있음. 이는 5급 이상의 공무원이 6급 이하 공무원에 비해 반드시 경험이 지식이 풍부하다고 일률적으로 단정하기 힘들다는 것을 보여줌 	<ul style="list-style-type: none"> - 통상 5급 이상과 6급 이하의 공무원직은 그 업무내용과 요구되는 업무능력에 있어서 차이가 있음. 공무원 임용 시험과 승진시험에서 이를 보여주고 있음. - 5급 이상 공무원의 전문성과 업무내용 수준 등을 고려할 때 입법자는 인적자원을 보다 효율적으로 이용하고자 5급 이상 공무원의 정년을 다른 하위직공무원보다 길게 한 것으로 볼 수 있음. - 3년이라는 정년연령의 차이는 업무내용의 차이를 고려할 때 지나치게 큰 것이라고 볼 수 없음.

판단의 쟁점	중앙인사위원회	국가인권위원회 (2005.3.14. 국가인권위원회 제1소위원회 결정)	헌법재판소 (2005헌마553)
원활한 인사정책 등 공무원 조직의 신진대사의 필요성	- 승진적체 및 조직의 비대화 등 활발한 신진대사를 위해서 차등정년 필요	- 조직의 신진대사는 공무원의 임용, 승진, 전보, 교육훈련, 복무 등 인사제도 전반에 대한 공무원 관리의 문제로 접근해야 할 문제임	
민간기업과의 형평성 vs 고령화 사회	- 경기침체로 인해 민간기업 부문의 정년이 단축되고 있는 현실에 비추어 공공 부문에서 정년을 선도하여 연장시킬 수 없음.	- 공무원정년은 민간기업과의 형평성뿐 아니라 고령화 사회 진입, 평균수명연장, 고령자의 근로능력 향상 등 여타의 상황을 고려하여 결정하여야 하며, 고용정책에 있어 민간기업을 선도해야 할 정부의 역할도 간과되어서는 안될 것임.	- 입법자가 공무원의 정년을 정하는 데에는 해당 직급이 요구하는 전문성과 업무내용 등 여러 요인들을 고려할 수 있는 것으로서 고령화 사회 추세를 반영하지 않았다는 이유만으로 입법정책상의 재량범위를 벗어났다고 단정하기 곤란함.
청년실업문제	- 6급 이하의 정년을 연장할 경우 청년실업을 악화시킬 것임.	- 정년과 청년고용은 상관관계가 없다는 연구결과가 발표되고 있음.	
예산상의 문제	- 정년연장시 예산상의 문제가 발생함.		- 예산의 범위는 입법자가 정년을 정하는데 있어서 참고요소가 될 수 있음.

<표 III-5>에서 보는 바와 같이 공무원의 직급별 차등정년에 대해서 법원은 동 차등정년의 설정을 조직의 효율적인 운영을 위한 입법자의 재량이라는 점을 강조하면서 그것이 현저하게 사회통념에 반하거나 강행법규에 위반하는 등의 특별한 사정이 없는 한 직급별로 승진이나 임용시험이 상이한 점 등을 볼 때에도 직급별 차등정년은 헌법상 평등권의 침해에 해당하지 않는 것으로 판단하였다. 반면, 국가인권위원회는 차등정년에 합리적인 이유가 있는지 여부에 대하여 실질적인 증거를 요구하면서 엄격하게 판단하였음을 볼 수 있다.

나) 직종별 차등정년

직종별 차등정년사건에서는 특정 직종을 다른 직종과 정년을 달리 정할만한 합리적인 이유가 있는지 여부가 쟁점인데, 이에 대해서 국가인권위원회는 특정 직종의 연령이 그 직종의 업무를 수행함에 있어서 반드시 필요한 조건임을 사용

자가 소명하거나 입증하지 못할 경우에는 차별로써 판단하고 있다. 아울러 특정 직종의 업무와 연령과의 상관관계를 판단함에 있어서 유사한 업무를 수행하는 다른 근로자들, 특히 유사한 직종의 공무원의 정년과 비교함으로써 특정 직종의 조기정년규정이 합리적인 이유가 있는지를 판단하는 근거로 삼고 있다.

한편, 취업규칙상의 직종별 차등정년이 법원에서 문제되는 것은 주로 차등정년규정에 의해 근로자가 조기퇴직함에 따라 부당한 해고를 다투는 경우이다. 이때 법원에서는 동 차등정년규정에 의한 정년이 근로기준법 제6조의 균등대우 위반에 해당되는 차별적인 처우인지 여부가 쟁점이 된다. 그러나 근로기준법 제6조에서는 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분 등에 의한 차별을 금지하고 있을 뿐 직종이나 직책 등에 따른 차별을 명시적으로 금지하고 있지는 않다. 그 결과 법원에서 취업규칙상의 직종별 차등정년규정이 근로기준법상의 균등대우에 위반하는지 여부를 판단함에 있어서는 특정 직종의 연령이 그 업무를 수행함에 있어서 반드시 필요한 조건인지 여부를 엄격하게 판단하기 보다는 각 직종간에 업무의 성질, 내용, 근무형태 등에 차이가 있고 아울러 그 차등정년의 간격도 사회통념상 현저하게 합리성을 상실한 경우가 아니라고 판단된다면 대체로 근로기준법 제6조의 균등대우를 위반한 차별적인 처우로 판단하지 않는다.

2) 국가인권위원회의 직급 또는 직종별 정년차별 판단기준에 대한 평가

위에서 검토한 바와 같이 국가인권위원회는 최근 몇 년간 직급 또는 직종별 차등정년 사건에서 일관되게 사용자가 직급 또는 직종별 차등정년 제도를 둘 합리적인 필요성을 실질적으로 입증하지 못하는 한 모두 차별로 인정하는 권고결정을 하고 있다. 그러나 이러한 국가인권위원회의 결정은 아직까지 법원에서는 받아들여지고 있지 않다.

그 이유에는 여러 가지가 있겠으나 가장 주요한 이유로는 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」에 의해 성별, 종교, 장애, 나이 등 어떠한 사유로든지 합리적인 이유없이 모든 영역에서 차별하는 행위를 평등권을 침해하는 차별행위로 정의하고 있으며, 그 구제의 내용도 법적 강제력이 없는 권고의 형태로 행해지기 때문에 합리적인 이유없는 차별인지 여부에 대한 판단이 보다 폭넓게 인정될 여지가 있기 때문이다. 반면에 법원의 판결은 당사자간의 사법관계에 영향을 미치고, 아울러 차별로 판단될 경우 강행법규 위반으로 사용자가 처벌을 받을 수도

있기 때문에 직급 또는 직종별 차등정년사건에서 그것이 근로기준법 제6조 균등 대우원칙의 강행법규를 위반하거나 현저히 사회통념상 합리성을 결하는 경우가 아닌 한 차등정년에 의한 퇴직을 부당한 해고로까지 인정하지는 않는다.

그러나 국가인권위원회가 공무원의 직급별 차등정년제도에 대해서 2005년도에 합리적인 이유 없는 평등권 침해의 차별행위로 결정하고, 그 이후에도 계속적으로 공기업 및 사기업체의 직급 또는 직종별 차등정년 사건에서 차등정년제도가 불가피하게 요구된다는 점을 사용자가 입증하지 못하는 한 합리적인 이유 없는 차별로 인정하면서 일관되게 권고결정을 하자 결국 2008년도에 국가공무원법 및 지방공무원법상의 차등정년제도가 60세 단일정년제도로 개정되기에 이르렀다.

앞서 사례에서 본 바와 같이 국가인권위원회는 직급별 또는 직종별 차등정년제도에 따른 정년차별사건에서 차등정년의 합리적인 이유를 판단함에 있어서 사회적인 추측이나 가정, 고정관념(고객의 편의를 도모하거나 신체적 활동능력 등이 필요한 직무에는 의례 일반 근로자들보다 조기정년을 설정하는 경우)에 입각한 차등정년의 설정 이유에 대해서는 엄격하게 실질적인 증거를 제시할 것을 요구하고, 아울러 정년연령을 차등적으로 설정하여야 할 필요성과 해당 직무수행 능력과의 적합성을 엄격하게 판단하는 방법을 통해 직급별 또는 직종별 차등정년제도에 대해 차별의 문제를 선도적으로 제기하고 있다.

이러한 국가인권위원회의 결정은 우리 사회가 기존의 고정관념으로부터 당연시되어 왔던 불합리한 차별들을 개선해 나가야 할 사회적, 경제적 필요성과 고령화 사회 도래에 따른 정년제도 개선의 필요성 등을 감안할 때 상당히 중요한 의미를 갖는 결정이라고 하지 않을 수 없다. 다만, 이러한 국가인권위원회의 결정들이 보다 더 설득력이 있기 위해서는 그 판단기준에 있어서 보다 정치한 논리적 근거를 가지고 판단의 기본원칙과 구체적인 지표를 제시할 필요가 있다고 하겠다. 이에 대해서는 정책제언에서 구체적으로 논의하기로 한다.

2. 국외 사례

가. 영국

1) 정년제도

영국은 고용평등(연령)규칙(Employment Equality (Age) Regulation 2006)을 제정하였는데, 동 규칙은 2006년 10월부터 시행되고 이후 2011년까지 평균수명, 고령자 노동실태, 경제규제에 대한 효과 등을 평가분석하여 필요한 항목을 개정하도록 예정되어 있다.⁴⁾ 동법은 연령을 이유로 구직, 채용, 승진 등 고용관련 영역에서 차별하는 것을 금지하고 있다. 동법은 모든 연령대를 적용대상으로 하나 영국정부는 특히 동 규칙이 50세 이상의 고령근로자와 25세 미만의 청소년 근로자들이 받는 차별에 도움을 줄 것으로 기대하고 있다.

연령을 기준으로 강제적으로 이루어지는 정년제도(Compulsory retirement)는 동법에서 직접적 연령차별을 구성하나, 65세 이상 근로자에 대해 사업체 내에서 정년연령을 설정하는 연령차별에 해당하지 않는 예외사항으로 규정하고 있다. 동법 제30조 제2항에 의하면, “제2장과 제3장은 이 법이 적용되는 사람이 65세 이상이고 해고의 이유가 정년인 경우에는 그에 대한 해고를 위법하게 하지 않는다.” 사용자가 65세 미만 근로자에 대한 퇴직이나 65세 미만의 정년연령 설정은 객관적 정당화 요건을 갖추지 않는 한 연령차별로 인정되며⁵⁾, 근로자가 퇴직 이후 계속 근무를 요청할 경우 사용자는 이에 대해 고려할 의무(duty-to-consider procedure)를 가진다. 동법에 따르면 정상적인 정년연령 이후에도 계속 근무를 희망하는 근로자는 사용자에게 의견을 개진하고 사용자는 이에 대해 고려해야 한다. 이러한 절차는 퇴직이 사용자와 근로자 간의 합의를 통해 이루어지는 문화를 조성하고 장기적으로 정년제도 자체가 사용자의 “객관적 정당화” 과정을 통해서 이루어지도록 하는데 그 목표가 있다.⁶⁾

4) Department of Trade and Industry, *EQUALITY AND DIVERSITY: COMING OF AGE Consultation on the draft Employment Equality (Age) Regulations 2006*, 2005. 7.

5) 현재 30%국민만이 65세 정년의 혜택을 누리고 있는 반면, 연령차별금지법에 따라 모든 근로자들은 65세 정년의 혜택을 누리게 되었다. 이는 연령차별 금지법으로 인한 큰 변화중의 하나로 여겨지고 있다.

6) 사용자의 “의무적 고려절차”에 의하면 ① 사용자는 예상 퇴직날짜로부터 최소한 6개월 전(최대 12개월전)에 근로자에게 계속 근무를 요청할 수 있는 권리와 예상되는 퇴직

2010년에 Metcalf and Meadows가 영국의 민간기업 및 공공부문의 정년제도 운영실태에 관한 연구에서는 영국의 민간기업 및 공공부문의 2,205개 사업체 조사를 통해 정년 연령, 정년 연령의 편차, 정년제도 운영 사유 등을 조사하였는데, 2010년 현재 영국의 민간기업 및 공공부문의 평균 의무정년 연령은 65세이며, 기업체별로 최대 75세까지 다양하게 나타났다.

〈표 II-14〉 영국 사업체의 의무정년제도 운영 현황: 2010년

	SEPPP2		SEPPP1	
	% 사업체	% 고용인	% 사업체	% 고용인
의무정년				
가끔	32	45	37	50
없음	62	52	57	45
모름	6	3	6	5
최연소 의무정년 연령	1	1	-	-
정해진 연령 없음	1	1	-	-
연령 모름	2	2	6	8
65세 미만 ^a	25	34	27	34
연금개시연령 또는 65세	1	*	-	-
65세 이상	2 ^b	7 ^c	2	3
계	2205	2205	2087	2087

주: a 60세 집단 b 70세 집단 c 70세와 75세 집단

자료: Metcalf and Meadows(2010), 『Second Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age, 2010』, p.87

시기를 알려야 한다(이를 이행하지 않을 경우 사용자는 8주 급여를 보상금으로 주어야 하며, 2주전까지도 알리지 않은 경우 퇴직은 당연히 불공정한 해고로 간주된다), ② 근로자는 사용자에게 계속 근무를 요청할 수 있는 권리를 가지며, ③ 근로자가 계속 근무를 요청할 경우(퇴직 예상시기의 1년 전부터 실제 퇴직일의 6주 전까지 가능) 사용자는 이에 대해 고려해야만 한다. 이를 위해 사용자는 근로자와 이를 논의하기 위한 회의를 개최해야 하며, 회의의 결과를 근로자에게 2주 이내로 알려야 한다(근로자는 예상퇴직시기와 관계없이 회의결과를 통지받을 때까지 근무할 수 있다), ④ 근로자는 결과를 통지 받은 후부터 2주내에 사용자에게 재심을 청구할 수 있다.

64 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

정년제도 운영 이유는 경영상의 이유, 관행, 근로자에 대한 배려 등으로 다양하게 나타났지만, 대부분의 기업체에서 특정 연령을 의무정년 연령으로 설정하는 것에 대한 명확한 사유를 제시하지 못했다.

〈표 II-15〉 영국 사업체의 의무정년제도 운영 사유: 2010년

	전사업체		의무정년제도 운영 사업체	
	% 사업체	% 고용인	% 사업체	% 고용인
관행	11	16	35	35
관행 외의 이유	16	24	51	54
경영/효율성/비용	10	17	31	38
인력 계획	6	12	20	27
젊은 층의 승진	1	1	2	2
직업역량	4	6	14	12
고령 고용인의 낮은 생산성	3	5	11	11
고령 고용인의 높은 비용	1	4	4	8
병가 급여 비용	1	1	4	3
사업체 요구 (비구체적)	0	1	1	2
해고보다 쉬움	3	4	9	9
EEA/법적 요구	9	11	28	25
EEA 규정	7	10	23	22
법적 요구	2	1	5	2
해고보다 쉬움/나름	3	5	11	11
해고보다 나름	3	5	10	10
일/가정 균형 즉, 고용인이 퇴직을 선호	*	*	*	*
모름/이유 설명 없었음a	7	11	23	24
계(가중치)	2205	2205	698	999
계(가중치 없음)	2205	2205	845	845

주: 복수 응답

a: 연령 사유 퇴직; 사업체가 원한다면 퇴직 가능; 고용계약/근무조건; 개인 결정; 연금계약/동의/합의; 직원 기대 등 포함.

자료: Metcalf and Meadows(2010), 『Second Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age, 2010』, p.92

2) 연령차별 및 정년 관련조항

가) 정리해고수당규칙(Redundancy Payments Pensions Regulations, 1965)

과거 영국의 정리해고수당규칙은 정리해고수당의 지급요건으로 2년 이상의 지속적 근무를 요구하였고, 이는 간접적 연령차별로 여겨질 소지가 있었다. 하지만 정리해고수당규칙이 세워진 당시에 이 내용은 연령차별의 예외로 인정되었다. 초기에 18세에서 정년연령까지 정리해고수당의 수령자격을 두었던 정리해고수당규칙은 후에 18세의 하한연령과 65세의 상한연령을 폐지하는 것으로 정비되었다. 정리해고수당은 근로자의 재직기간을 기준으로 계산되며 기준이 되는 재직기간의 상한은 20년이다(국제노동법연구원, 2006).

나) 고용권리법(Employment Rights Act, 1996)

통상적으로 정년연령 이상의 자는 불공정해고에 대한 이의를 제기할 권리가 없었다. 예를 들어 남성의 경우 65세, 여성의 경우 60세의 정년연령에 이르면 불공정 해고에 따른 보상을 받지 못했고, 정년의 기준은 고용주와 피고용인의 합의에 의해 정해지는 것이 일반적인 관례였으므로 정년연령 이상의 노동자의 권리는 1996년도의 고용권리법을 통해서도 완전하게 보호되지는 않는 편이었다(최영준, 2010). 2006년의 고용평등(연령)법에 따라 이러한 연령상한선이 폐지되었고, 결과적으로 정년연령 이상의 근로자들도 불공정해고에 대한 구제를 받을 수 있게 되었다. 불공정 해고를 입증한 근로자는 기초보상금의 계산은 정리해고수당과 같은 방식으로 계산되는데 연령에 따라 보상금 계산에 차등을 두는 방식도 고용평등(연령)법에 의해 폐지되었다(국제노동법연구원, 2006).

다) 연령다양성에 관한 실행준칙(Age Diversity in Employment Code of Practice, 1998)

영국 정부는 1999년에 주요 고용주 및 노동단체, 고령자를 대표하는 시민단체와의 협의를 거쳐 고용에 있어서의 연령다양화에 대한 가이드라인을 제시하였다. 연령이 아닌 직무와 직접적으로 관련된 기술과 능력 및 면접평가결과를 기준으로 직원을 채용하게 되었다. 승진은 연령과 관계없이 업무와 관련된 능력 및 잠재력을 기준으로 하며 모든 근로자가 훈련을 받을 기회를 활용할 수 있고 구

조조정은 객관적이고 직무와 직접적 관련성이 있는 기준을 토대로 이루어진다. 퇴직과 관련하여서도 동일한 기준이 공정하게 기준이 적용되어야 한다(노동부, 2006). 하지만 사실상 집행력의 부족, 실행준칙이 포함하고 있는 지나치게 복잡한 내용 등으로 인해 연령다양성에 관한 실행준칙이 연령차별의 직접적인 폐지나 그 전체가 되는 평등문화의 개선을 이루기에는 부족하였다는 평가를 받았다(국제노동법연구원, 2006).

라) 고용평등(연령)법(The Employment Equality (Age) Regulations, 2006)

- ① 배경: 2000년 유럽연합(EU)에서 채택한 ‘기본고용평등지침’ 에서 연령, 장애, 성적지향성, 종교, 기타 개인적 신념 등을 이유로 한 차별을 금지하도록 규정하고, 구체적인 금지 법률을 2006년까지 제정하도록 하였다. 이는 고령사회에서 고령자의 고용률을 높이기 위한 목적을 가지고 있기도 하였다(심재진, 2010). 신노동당 정부는 집권을 통해 연령으로 인한 고용차별을 철폐하려고 하려는 의지를 강하게 드러냈고, 고용주들의 자발적인 참여를 유도하는 가운데 고용평등(연령)법을 도입하였다(최영준, 2010).
- ② 주요 내용 : 65세를 기본퇴직연령(Default Retirement Age)로 정하고 근로자가 65세에 다다랐을 때에 연령을 이유로 해고하는 것은 불공평한 해고 및 차별로 규정하였다. 이전 법에서는 65세를 절대적(absolute) 기준으로 삼고 65세를 넘긴 경우에는 불공정 해고에 대해 법적으로 상고할 수 없게 되어 있었다. 2006년 고용평등(연령)법을 통하여는 65세 이상 근로자의 해고에 대해서도 정년연장을 요청할 수 있게 하였으며, 고용주는 이러한 요청에 대해 법적으로 정해진 절차를 따르도록 하였다(최영준, 2010). 그리고 2011년까지 평균수명, 고령자 노동실태, 경제규제에 대한 효과 등을 평가 분석하여 필요한 항목을 개정하였다(국제노동법연구원, 2006).

마) 고용평등(정년조항폐지)규칙 (The Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011)⁷⁾

- ① 배경: 65세라는 강제적인 퇴직연령이 존재함에 따라 65세 이상의 근로자는

7) <http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2011/9780111507735/introduction>(2011년 11월 16일 검색)

근로의지 및 욕구가 있어도 일을 할 수 없거나 고용차별을 겪을 수 있는 상황이 여전히 존재하였기 때문에 이를 개선하기 위하여 도입되었다.

- ② 주요내용: 고용주는 객관적으로 정당화를 할 수 있는 경우에만 강제퇴직연령을 사용할 수 있으며 그렇지 않을 경우 근로자를 나이 때문에 해고할 수 없게 된다. 강제퇴직 명령을 사용하는 경우에는 정당한(legislative) 목적을 달성하기 위한 경우에만 가능하다. 여기서 정당함이란 기업 운영에 있어서의 효율성과 같은 경제적인 이유가 입증되는 경우, 개인의 건강, 복지, 안전의 문제가 있는 경우, 그리고 일을 담당함에 있어 특정한 훈련조건이 선행되어야 하는 경우이다. 이 법은 2011년 4월 5일 이전에 퇴직통보를 받은 경우에는 (또한 2011년 10월 이전에 65세가 되며, 고용주가 6-12개월의 기간을 두고 퇴직을 통보한 경우) 2006년의 법에 따라 그 퇴직이 적법하다고 여겨지지만, 2011년 10월 1일 이후에 65세가 되는 피고용인의 경우 퇴직연령을 기준으로 한 퇴직은 적법하다고 여겨지지 않는다(최영준, 2010). 퇴직연령 폐지라는 급작스런 변화의 충격을 완화하고자 과도적 조치(transition arrangement)가 마련되었고, 2011년 4월 5일이 되기 1년 전에 퇴직을 통보한 경우 과도적 조치는 2012년 4월 6일부터 발효되며, 피고용인은 최대 6개월까지 추가적으로 근무를 요청할 수 있다. 그리고 강제퇴직은 2012년 10월 5일부터 효력을 발생하며 이는 적법한 것으로 여겨진다.

강제퇴직을 정당화하는 것은 고용주가 피고용인의 성과에 있어 하락을 증명해보이지 않는 이상 불가능하다. 고용주는 각각의 퇴직을 개별적으로 정당화해야 하며, 급여가 높은 노령 노동자를 퇴직시킴으로써 비용을 감축할 수 있다는 주장은 강제퇴직을 정당화하기 위한 근거로는 불충분하다고 여겨진다. 그러나 피고용인으로 하여금 자발적으로 조기퇴직을 요청하도록 하거나, 연령에 따른 성과에 있어서의 하락을 증명할 수 있는 경우 특정 직종을 대상으로 집합적으로 동의가 이루어진 퇴직연령을 지역수준이나 국가수준에서 설정하는 것이 가능할 수도 있다. 퇴직이 정당화될 수 있다고 하더라도 고용주는 정당한 절차를 밟아야 하며, 퇴직에 대해 충분한 시간을 둔 퇴직권고와 퇴직권고날짜를 지나서도 일하고자 하는 피고용인이 대리자를 내세울 수 있다는 사실을 고려해야 한다. 영국정부는 미리 정해진 퇴직연령없이 고용주들이 피고용인의 은퇴계획을 준비할 수 있는 가이드

라인을 ACAS(Advisory, Conciliation and Arbitration Service)와 함께 개발하였다. ACAS는 Department for Business Innovation & Skills로부터 금전적 지원을 받되, 정치적으로 독립적인 기구로서 노사관계의 우호적 진작을 위해 최신정보를 제공하고, 독립적인 조언과 훈련을 제공하며, 고용주와 피고용인 간의 문제를 해결하고 성과를 증진시킬 수 있도록 돕는다.

3) 차별시정 기구

가) 조정중재위원회(Advising, Conciliation and Arbitration service: ACAS)

조정중재위원회는 부당해고, 계약위반, 각종차별, 최저임금제, 임금법, 정리해고 시 임금, 동일 임금, 노동시간, 유연한 노동 등 개별 노사분쟁의 조정을 담당한다. 이 기구는 사건을 심판하는 기구가 아니기 때문에 소수 중재를 제외하면 대부분 조정중재기구의 직원인조정관이나 선임조정관이 개별적으로 담당한다. 조정중재기구는 개별 노사분쟁의 조정을 통해 노사가 자발적으로 합의에 이르거나 소를 취하하여 감정적 대결로 발전하지 않고 스트레스를 덜 받게 되며, 고용심판소로 가는 사건의 수를 크게 줄여 노사와 국가의 비용을 크게 절약해왔다. 만약 조정을 통해 개별 노사분쟁해결에 실패한 경우 고용심판소로 가는 대신 조정중재기구에서 중재제도(arbitration Scheme)를 통해 중재받는 길이 있다. 집단적 노사분쟁도 노사의 동의 아래 조정을 통해 노사분쟁을 해결한다. 그 외에도 기업이나 공공부문 조직으로부터 위탁받아 개별 사업장에서의 노사관계 개선을 위한 프로젝트를 수행하며 고용관계와 권리 등에 대한 전화상담 서비스도 제공한다. 또한 중소기업들을 대상으로 고용관계 이슈들을 중심으로 다양한 훈련 또한 제공한다(배규식, 2006).

나) 고용심판소(Employment Tribunals)

고용심판소에서 각 사건은 고용심판소 직원이 아닌 노사 추천 대표와 7년 이상의 경험을 가진 변호사로 구성된 각 사건의 심판관(judge) 등 3명이 심문을 담당한다. 실제로 심판은 심판관인 의장이 주도적 역할을 하며 노사 심판위원도 참여한 가운데 이루어지나 언제나 3인이 참여하는 것은 아니고 경우에 따라 심판관인 의장 단독으로 혹은 일반 심판위원 1명만이 판정에 참여할 수 있다. 만약

근로자나 사용자가 고용심판소의 심판에서 졌을 경우 항소를 할 수 있으나 항소는 모든 심판이 끝난 사건의 4% 가량에서만 허용되는데, 항소는 단순히 심판이 누구에게 불리하거나 억울해서가 아니고 법률을 잘못 적용했을 때만 수용된다(배규식, 2006).

다) 평등·인권위원회(Equality and Human Rights Commission)

평등·인권위원회는 Equality Act 2006에 따라 발족되었고, 2007년 10월에 그 실체를 확립하였다. 위원회는 평등 진작 및 차별금지와 관련된 법률의 집행에 대한 책임을 진다. 첫째, 영국국민들이 자신의 권리와 그 권리를 어떻게 사용해야 하는지 알 수 있도록 한다. 둘째, 고용인, 서비스 제공자(service providers), 기관이 가장 적절하고 모범적인 실무(best practice)를 개발할 수 있도록 돕는다. 셋째, 정책입안자, 법조인, 정부와 협조하여 사회정책과 법이 평등을 도모하도록 한다. 즉, 다차원에 걸친 차별을 철폐하기 위하여 필요한 정보와 조언을 함께 제공한다. 위원회는 기존의 평등과 관련된 세 개의 위원회(the Commission for Racial Equality; the Equal Opportunities Commission; the Disability Rights Commission)의 업무를 통합하였다. 즉, 인종, 젠더, 장애의 측면에서의 평등업무를 담당하였던 세 개의 분리된 위원회의 업무를 이어받음과 동시에, 나이, 성적지향성, 종교 및 신념과 관련된 평등에 관한 업무를 담당하고 있다. 인권보호를 위한 국가적 기관으로서 평등·인권위원회는 영국 내 인권보호의 책임을 맡고 있다.

평등·인권위원회는 정부의 평등국(the Government Equalities Office)의 지원을 받는 “부처의 성격을 띠지 않은 공공기관”(non-departmental public body)적 성격을 가진다. 즉, 정부와는 분리되어 있고 독립적인 위치를 가지고 있지만 정부로부터 받는 금전적 지원에 대해서는 책임을 져야 한다. 평등·인권위원회는 Equality Act 2006으로부터 권한을 부여받았는데 조항30(Section 30)에 따르면 평등·인권위원회는 차별이 의심되는 사안에 대하여 법적 검토를 요청할 수 있고, 법적규정(statutory provision)을 제공함으로써 법적 소송절차(court proceedings)에 관여할 수 있다. 조항31-2(Section 31-2)에 따르면 공공단체(public authorities)가 자신들의 평등을 보장할 의무와 관련한 책임을 다하고 있는지에 대하여 평가할 수도 있다. 또한 평등·인권위원회는 공공단체가 평등을 보장할 의무와 관련된 책임을 다하고 있지 않다고 판단될 때에는 준수 권고

(compliance notice)를 발행할 수 있다. 이처럼 평등·인권위원회는 평등과 관련된 사안이 법정으로 넘어가기 전에 사안을 발견하고 바로잡으며, 인권침해의 피해자가 아니면서도 이처럼 공공기관에 대하여 법적 검토절차를 밟도록 할 수 있는 권한을 가진다. 조항24(Section 24)에 따르면 평등·인권위원회는 차별이 의심되는 사안에 대한 조사를 시작하기 전에 고용주가 평등과 관련된 가장 적절하고 모범적인 실무(best practice) 감사를 받거나 차별이 의심되는 사안에 대한 자체 규명 및 철회를 하게 할 수 있다. 조항 20(Section 20)에 따르면 평등·인권위원회는 또한 불법적인 차별이 발생하고 있다는 “의심”이 들 경우에도 조사를 진행할 수 있는 권한을 가진다.

4) 연금제도

가) 국가기본연금(Basic State Pension)

국가기본연금은 노년의 연금 수혜자들에게 수익을 제공하기 위한 것으로서 그들의 국가 보험 기여(National Insurance contribution)에 따라 그 액수가 결정이 된다. 국가기본연금의 완전한 혜택을 받기 위해서는 개인은 그들의 직장 생활의 90%에 국가 보험 기여를 지불했어야 한다. 이 금액을 완전히 충족하지는 못하지만 직장생활에서 25% 이상을 기여한 경우에는 국가기본연금의 일부를 받을 수 있다. 2005년까지 개인은 기본국가연금의 수혜를 미룰 수 있으며 그럴 경우 매년 당 7.5%의 추가 국가기본연금을 받았다. 2005년 이후에는 개인이 그들이 원하는 만큼 연금을 미룰 수 있으며 1년 이상 미룰 경우 두 혜택 중 하나를 고를 수 있다. 1년씩 미룰 경우 10.5%의 비율을 받거나 미룬 기간에 따른 이윤을 포함한 과세되는 일시불지급을 받을 수 있다.

국가 연금 연령을 지난 파트너와 결혼한 국가기본연금의 수혜자는 파트너가 더 큰 연금에 혜택을 받지 않는 이상 부양자 몫을 추가로 받는다. 미망인과 부인을 여윈 사람은 사망한 파트너의 연금이 그들 자신의 것보다 더 클 경우 유산으로 받을 수 있다. 1981년부터 기본국가연금은 물가 상승과 연관을 시켰으며 2005년에 기본국가연금의 가치는 평균임금의 15%밖에 되지 않았다(Bank et al., 2007).

나) 국가 보수비례 연금(Earning- related State Pension)

기본국가연금이 보충될 수 있는 여러 방법이 있는데 근로자의 임금과 연관된 추가적 국가 연금이 있다. 개인은 기본국가연금을 받을 자격이 충분치 않더라도 보수비례연금을 받을 수 있다. 1978년부터 2002년까지 국가보수비례연금계획(the State Earning Related State Pension Scheme)으로 불렸으며 국가보험기여도와 수입의 수준에 따라 근로자들에게 추가적 은퇴 수입이 가능하도록 하였다. 기본적으로 생존하는 부양자는 그들 배우자의 국가보수비례연금계획의 모든 액수를 유산으로 받을 수 있었다. 하지만 2002년부터 그 조항은 변경되어 2012년에는 유산으로 최대 50%까지 받을 수 있다(Bank et al.,2007).

5) 연령차별 구분 기준

고용평등(연령)규칙은 고용 및 직업훈련에서 연령을 이유로 한 모든 차별을 금지한다. 여기서 고용이란 고용기준, 고용조건, 승진, 임금, 해고 등을 포함하며 엄격한 의미의 계약에 의한 고용 이외에도 개별적 약정에 의한 고용도 포함하고 장기고용 및 단기고용을 불문한다. 직업훈련이란 고용가능성에 영향을 줄 수 있는 직업교육, 재교육, 그리고 실질적인 경력 등을 포함한다. 연령차별을 주장하는 자는 고용법원에서 상이한 대우, 괴롭힘, 보복에 의한 차별이 있었다는 사실을 입증해야 하며, 차별 주장자가 이 사실을 입증하면 사용자는 그 반대사실을 입증해야 한다. 사용자가 이러한 사실을 입증하지 못할 경우 이러한 다른 대우가 정당화될 수 있다는 점을 입증하여야 한다(국제노동법연구원 2006).

가) 직접차별

- ① 직접차별은 비슷한 상황 내에서 특정인을 그의 연령을 이유로 다른 사람들에게 하거나 하려고 하는 대우보다 불리하게 대우하는 경우로서 이러한 직접차별에 대하여 객관적 정당화 요건이 없는 경우를 말한다. 실제 연령과 무관하게 타인의 연령에 대한 인식을 기반으로 한 차별도 포함한다. 사용자가 채용이나 승진에 있어 연령 상한선을 제안하는 경우, 구직광고에서 연령 상한선을 적용하는 경우 등이 포함된다(국제노동법연구원, 2006).
- ② 직접차별은 사용자의 결정이 근로자의 연령에 근거해 이루어졌을 때 발생

하며 사용자가 임의적인 나이가 아닌, 근로자의 자질이나 능력에 기초해 채용, 승진, 직업훈련 등에 관한 결정을 하도록 강제한다(심재진 2005).

나) 간접차별

첫째, 외관상 중립적인 규정(provision), 기준(criteria), 또는 행위(practice)가 특정 연령 계층의 사람들을 타인과 비교하여 특별히 불리한 상황에 처하게 하거나 처하게 할 수 있고 둘째, 특정 연령 계층의 사람이 위 기준에 의하여 불리함을 겪고 있고 셋째, 위와 같은 규정, 기준, 행위에 객관적 정당화 요건이 존재치 않는 경우 차별이 성립한다. 이러한 규정, 기준, 행위가 연령을 판단의 기준으로 명시하지 않았다 하더라도 특정 연령층에게 불리한 상황을 초래한다면 간접차별로 본다(국제노동법연구원, 2006).

다) 보복에 의한 차별(Victimization)

보복에 의한 차별이란 고용평등(연령)규칙에 근거하여 어떠한 행위를 하였다는 이유로 가해지는 불리한 처사를 말하며 두 단계로 이루어진다.

첫째는 이 지침에 근거하여 연령차별에 대항한 어떠한 형태의 조치를 취하거나 항의 또는 주장을 하는 것이다. 차별 피해자가 아닌 제3자가 피해자의 위의 조치 등과 관련해 고용법원에 자료를 제출하는 등의 도움을 주는 것도 포함된다. 두 번째는 그러한 조치 등 때문에 불이익한 대우를 받는 것이다. 위의 조치나 항의 또는 주장이 선의에 의한 것일 때에는 진실 여부를 불문하고 동 규칙에 의해 보호를 받을 수 있으나, 그 주장이 허위임을 알고 있는 경우는 보호되지 못한다(국제노동법연구원, 2006).

라) 괴롭힘(Harassment)

괴롭힘은 타인의 존엄성을 훼손하거나, 협박, 적대감, 품위의 저하, 모욕 또는 공격적 환경을 만드는 등 연령을 기반으로 하는 원치 않는 행동을 말한다. 이는 언제나 위법하고 정당화 요건은 존재하지 않는다. 여기서 괴롭힘은 피해자가 “원치 않는 행동”이어야 하고, 가해자의 행동이유가 피해자의 “연령”이어야 한다. 그러나 “원치 않는 행동”이라고 해서 피해자의 의사가 직접적으로 표현될 것을

요구하는 것은 아니며 노인학대가 자동적으로 연령에 따른 괴롭힘을 성립시키는 것도 아니다. 이러한 행동이 타인의 존엄성을 훼손하였거나 환경에 영향을 주었을 경우 그 행동의 고의 여부에 관계없이 괴롭힘이 성립하나, 그 행동이 타인에게 실제 영향을 주었는지에 여부가 합리적으로 고려되어야 한다. 즉, 객관적인 괴롭힘의 대상이 된 자의 주관적 견해가 모두 고려되어야 한다(국제노동법연구원, 2006).

마) 기타사항

이 법에 의해 보호받는 근로자에는 직접적으로는 고용된 근로자는 물론, 파견 근로자나 특정 자영업자 등도 포함된다. 또한 채용 전 단계의 입사지원자도 이에 포함된다. 이 법에 의해 차별금지 의무를 지는 주체는 사용 뿐만 아니라 교육기관을 포함한 직업훈련 제공기관이나 노동조합이나 전문직업단체 등도 해당된다. 또한 연령을 이유로 한 괴롭힘도 금지되며 근로자가 이 법과 관련해 고소하거나 진정했다는 이유로 인한 차별대우도 금지된다(심재진, 2005).

바) 정당화사유

① 유럽연합 고용평등규칙은 회원국들이 정당한 고용정책, 노동시장 내에서의 직업훈련을 위해 목적이 정당하고 또한 그 목적을 달성하는 방법이 적절한 필요하면, 비록 연령에 근거해 결정을 하더라도 이 결정은 정당화 된다고 규정하고 있다. 이를 근거로 영국 정부는 연령에 근거한 차별대우를 정당화할 수 있는 예외적인 상황을 제시하고 있다. 그 사유로는 첫째, 연소 근로자의 보호와 같은 건강, 복지, 안전, 둘째, 한 사업장에서 동시에 많은 사람들이 정년에 이르는 경우를 방지하기 위한 계획과 같은 고용계획상의 필요, 셋째, 특정 직무에 요구되는 특별훈련요건, 넷째, 회사에 대한 헌신의 장려와 보상, 다섯째, 훈련비용과 기간을 감안해 해당 근로자의 고용이 회사에 생산적이 될 수 있도록 하는 퇴직 전 고용기간의 확보 필요 등(심재진, 2005)이 해당된다.

② 객관적 정당화

직접차별과 간접차별 모두에서 차별행위자가 그 규정, 기준이나 행위가 합법적 목적을 달성하기 위한 적절한 방법임을 입증하는 경우 차별은 성

립하지 않는다. 객관적 정당화의 두 요건은 합법적 목적(legitimate aim)과 비례성(proportionality)이다. 합법적이라고 볼 수 있는 목적은 다양할 수 있으나 그 목적이 사용자의 실질적인 필요와 부합해야만 한다. 또한 효율성과 경영상 필요 등과 같은 경제적 효과도 합법적 목적으로 해석될 수 있으나, 단순히 고비용이라는 이유는 정당화 요건이 될 수 없다. 목적이 합법적이라고 해도 그 수단은 적절하고 필수적이어야만 한다. 비례성을 판단하기 위해서는 규정, 기준 또는 행위가 첫째, 실제로도 합법적 목적의 달성에 기여해야 하고, 둘째, 합법적 목적의 중요성이 차별로 인한 효과보다 중해야 하며 셋째, 최소한의 필요에 그쳐야한다.

③ 고유하고 결정적인 직업요건

연령기준이 직업에 고유하고도 결정적인 요건이고, 그러한 요구가 적절하다면 사용자는 연령기준을 사용할 수 있다. 연령이 직업의 고유하고도 결정적인 요건이 되는 경우는 특별히 활동적인 직업을 제외하고는 드물 것으로 예상되나 이 경우에도 그 연령기준은 비례성의 원칙에 입각해야 한다. 고유한 직업요건에 의한 연령차별의 정당화는 적극적 조치에 의한 정당화와 마찬가지로 그 차별이 직접차별일 경우에만 가능하다.

④ 적극적 조치

특정 연령층의 사람들이 사업장에서 불이익을 받을 수 있다는 점을 감안하여 특정 연령층의 사람들에게만 직업훈련 내지 교육의 기회를 제공하거나 특정 연령층의 사람들에게 특정한 고용기회를 이용하도록 장려하는 것은 연령차별에 해당하지 않는 것으로 본다(국제노동법연구원, 2006).

사) 차별의 예외사유

① 근속기간에 의한 급여 및 복지혜택

특정한 상황에서 근속기간을 복지혜택의 기준으로 사용하는 것은 연령차별의 예외에 해당한다. 장기근속 근로자에게 급여나 연차휴가 등 특별한 혜택을 수여하는 것은 일반적으로 통용되는 것임에도 불구하고 이를 정당화가 필요한 사항으로 사용자들이 이러한 혜택을 줄이거나 삭제할 수 있는 부작용을 막기 위함이다. 급여나 복지혜택의 기준이 되는 근속기간을 5년 이하로 할 경우, 사용자는 특별한 정당화 요건을 충족하지 않고도 위와 같

은 근속기간 기준을 사용할 수 있다. 따라서 사용자는 5년 이하의 근속자들을 대상으로 급여나 복지혜택 등의 적용을 제외하거나 그 수준을 낮출 수 있다. 그러나 기준이 되는 근속기간이 5년을 초과할 경우에는 사업상의 필요성을 입증해야 한다. 사업상의 필요성은 근로동기의 고취나 회사헌신에 대한 보상, 높은 수준의 경험을 반영하는 것 등이 될 수 있다. 복지혜택의 기준으로 최소 혹은 최대 연령의 제한을 두는 경우는 객관적 정당화 요건을 충족해야 연령차별이 정당화될 수 있다. 근속기준 이외에 연령을 기본으로 혜택의 기준으로 삼는 것은 연령차별의 예외로 인정되지 않는다. 다만 업무성과와 같이 연령을 기본으로 하지 않는 기준으로 혜택을 주는 것은 연령차별이 아니며 동 규칙과 무관하다.

② 국가 최저임금에 따른 예외

최저임금법에서 청소년 근로자들의 최저임금을 다른 연령의 근로자들보다 낮게 정하는 것은 동 규칙의 예외사유이다. 이는 청소년 근로자들의 고용을 촉진하기 위함이다. 연소자의 연령별로 그 최저임금을 규정하는 1998년 국가임금법(National Wage Act)에 따라 연령별로 임금에 차등을 두는 것은 연령차별에 해당하지 않는다. 단 사용자가 최저임금을 지불하고 있는 경우에만 해당되며 다른 연령대의 근로자들이 모두 최저임금보다 높은 임금을 받고 있는 상황에서 연령을 기준으로 다른 보수를 받는다면 이는 연령차별의 예외로 인정되지 않는다.

③ 법규 및 안보목적의 예외

법규에 따르기 위한 연령차별행위는 위법하지 않다. 예를 들어 주류판매를 목적으로 하는 시간이나 장소에 18세 미만이 청소년고용을 금지하는 관련 법규에 따라 주점의 사용자가 18세 미만의 청소년을 연령을 이유로 고용하지 않는 것은 연령차별의 예외로 인정될 수 있다. 국가안보를 위한 행위 역시 연령차별의 예외로 인정되고 있는데 자세한 해석 및 적용방법 등에 대해서는 구체적으로 규정하지 않고 법원의 사후적인 판단에 맡기고 있다.

④ 직업연금, 정리해고수당, 종신보험

고용평등(연령)규칙은 직업연수의 수탁자 및 관리인이 그들의 업무를 수행하면서 그 가입자 및 가입 희망자를 연령에 기해 차별하거나 괴롭히는 것을 금지하고 있으나, 연령에 근거한 특정한 규정이나 기준 등에 대해 차별

의 예외로 정하고 있다. 이에 따라 연금계획의 폐지, 재직기간 및 연령에 따라 다른 연금계획을 적용하는 것, 다른 연령층의 근로자를 위하여 연금 수령을 적용하는 것, 통계상 계산을 위해 연령을 사용하는 것, 재직기간에 따라 연금혜택을 조정하는 것 등은 연령에 따른 기준을 적용한 것이지만 연령차별의 예외가 된다.

6) 연령차별 법적 사례

가) 기본정년퇴직연령(65세)의 설정이 연령차별에 해당하는지 여부

- R(on the application of Age UK) v. Secretary of State for Business, Innovations and Skills(2009) EWHC 2336 (admin)

① 사건 개요

이 사건의 핵심적인 쟁점은 고용평등(연령)규칙 제30조에서 65세 이상의 근로자를 사용자가 정년을 이유로 퇴직시키는 것을 연령차별에 해당하지 않는다고 규정한 것이었다. 이에 연령차별과 관련한 시민단체 Age Concern가 이 조항이 고용평등(연령)규칙의 모범이 되는 유럽연합의 기본 고용평등지침에 위배된다고 주장하며 소송을 제기하였다. 영국 국가인권위원회는 이 사건의 재판에 참여해 Age Concern의 주장을 지지하는 내용의 의견을 제시하였으며 담당 행정법원은 유럽연합의 지침의 해석에 대해 먼저 유럽사법재판소에 질의하여 2009년 3월 5일 유럽사법재판소의 결정을 받았다.

② 판결

유럽사법재판소의 회신에 근거하여 영국 행정법원은 기본정년연령을 65세로 설정하는 제30조가 고용평등지침에 위반되는지를 검토했다. 행정법원은 영국정부가 기본정년연령을 설정하고 이를 5년 후에 재검토하기로 한 것은 유럽연합의 회원 국가들에게 사회정책의 필요상 연령차별의 예외로서 설정할 수 있는 범위 내의 것이라고 보았다. 또한 정부의 사회정책으로서 기본정년연령의 설정을 증명하는 자료나 통계가 없이 65세가 넘는 사람들이 일할 능력이 부족하다는 생각을 단순히 일반화한 것에 불과하다는 Age Concern의 주장도 거부하였다. 행정법원은 또한 기본정년연령이 설정되지 않을 경우 사용자가 근로자의 개별적인 근로능력을 심사하여 해고해야 하

는데 이것은 노령의 근로자들을 품위 있게 대우하는 것이 아니라는 것은 정부가 사회정책을 결정할 때 고려해야 하는 사회적 관념이라고 보았다. 이로 인해 행정법원은 기본정년연령을 설정하는 것은 그 목적이 타당하고 (legitimate) 비례적(proportional) 하다고 보았다.

행정법원이 가장 고심한 부분은 기본정년연령을 설정하는 것 자체는 타당하고 비례적이라고 하더라도 이 기본정년연령이 65세인 것이 그 수단으로서 비례적인지에 대한 것이다. 행정법원은 예를 들어 기본정년연령을 68세로 설정하더라도 정부가 의도한 사회정책의 목표를 달성할 수 있고, 젊은 사람들의 일자리를 찾기 어렵게 하지 않을 것으로 보았다. 또한 국가연금의 수급연령이 현재의 65세에서 2-3세 상향되는 것이 확정된 상태에서 기본정년연령을 65세로 설정하는 것은 문제가 될 수 있다고 보았다. 그럼에도 불구하고 판결 2개월 전에 정부가 65세의 기본정년연령을 처음에 재검토하려고 했던 시점인 2011년 보다 1년 앞당기겠다는 발표가 있었기 때문에 행정법원은 기본정년연령을 65세로 설정하는 것이 비례적이지 않다고 결정하였다.

- 나) 고용평등(연령)규칙이 시행되면서 사용자가 노동조합과의 합의에 의해, 25년 이상 근무와 55세 연령 충족 시 지급하는 장기근속수당을 폐지하면서 현재 수령에게만 잠정적으로 유지하기로 한 것이 25년 이상 근무자로서 지급받지 못하게 된 사람에 대한 연령차별에 해당하는지 여부
- Pelham v. Barking and Dagenham LBC(2010) ICR 333 (EAT)

① 사건 개요

회사는 25세 이상 근무한 근로자가 55세에 달할 때에 장기근속수당을 지급했었다. 그런데 2006년 10월 고용평등(연령)규칙이 시행됨에 따라 회사는 노동조합과의 합의에 의해 2007년 4월 1일부로 이 장기근속수당제도를 폐지하기로 결정했다. 그러나 이미 장기근속수당을 받고 있는 근로자들에 한해서 그들이 퇴직할 때까지 이 장기근속수당을 지급하기로 하였다. 원고는 이 회사의 근로자들로 25년 이상 근무하였으나 55세가 되지 않아 장기근속수당을 지급받지 못하고 있었다. 이 근로자는 현재 장기근속수당을 받고 있는 사람에게만 이 제도를 유지하기로 한 것이 연령을 이유로 자신을 차별한 것이라며 소송을 제기했다.

② 판결

- 고용심판소는 잠정적으로 유지되는 이 제도가 연령을 이유로 한 불이익 대우임에는 틀림없지만 이 제도는 고용평등(연령)규칙의 시행에 따른 이전 제도의 불법성을 제거하기 위한 타당한 목적을 갖고 노동조합과 협의하여 조정되었기 때문에 사용자의 목표를 달성하는 비례적 수단으로 정당화된다고 하여 원고의 구제신청을 기각했다.
- 항소고용심판소는 사용자가 이전의 차별적인 제도를 제거하는 과정에서 그 제도가 차별적임에도 불구하고 기존 근로자들의 임금 보호를 위해 이 제도를 일시적으로 유지할 수 있다고 보았다. 그러나 항소고용심판소는 노동조합과의 합의에 의해 실시되었기 때문에 정당화된다고 보는 것은 잘못이라고 보았다. 노동조합과의 합의는 비례성 심사가 수행되었다는 증거를 잠재적으로 보여주지만, 이것이 완결적인 것은 아니기 때문이다. 항소고용심판소가 보기에 해당 지방자치단체와 노동조합이 문제되는 조항에 대해 충분한 고려를 했다는 아무런 증거도 없었다. 항소고용심판소는 노동조합과 사용자는 남녀동일가치 동일임금에 대해 중심 되게 다루는 협약의 한 조항으로 앞의 잠정적인 제도를 합의해 양 당사자가 충분한 고려를 하지 않았을 뿐만 아니라, 남녀동일가치 동일 임금관련 쟁점의 타결을 위해 희생되었을 가능성이 있다고 보았다. 또한 항소고용심판소는 고용심판소가 고용평등(연령)규칙이 시행된 시점인 2006년 10월부터 잠정적인 제도가 시행되는 시점인 2007년 4월 사이에 이 근로자를 원래의 제도로부터 배제하는 것이 타당했는지에 대해 별도의 심사를 하지 못했다고 보았다. 이러한 이유로 항소고용심판소는 이 사건을 새로운 고용심판소에서 재심리 되도록 파기 환송했다.

다) 경영상 해고시 연령에 따른 해고수당의 차이

- 명예퇴직하기로 한 근로자가 연령상연금을 받을 자격이 있다는 이유로 퇴직수당을 지급하지 않는 것이 연령상 차별에해당하는지 여부
- Loxley v BAE Systems (Munitions & Ordnance) Limited(2008) ICR 1349 (EAT)

① 사건 개요

이 사건에서 회사는 명예퇴직제도를 시행하고 있었는데, 이 제도는 근속기간이 길어질수록 명예퇴직위로금도 더 많아지는 체계를 갖고 있었으며 근로자

가 60세가 되면 받을 수 있는 기업연금제도 시행하고 있었다. 60세에 근접하여 퇴직하는 경우 근로자는 명예퇴직위로금도 받고 또한 곧 기업연금도 받을 수 있어 이것은 이중혜택이 된다고 판단해 57세부터는 명예퇴직위로금을 매달 1/36만큼 점진적으로 감액해 60세에는 명예퇴직위로금을 지급하지 않고 있었다. 그런데 1996년 회사는 정년연령을 65세로 늘리게 됨에 따라 기업 연금을 수령하는 연령도 65세로 높아지게 되었다. 그렇지만 60세에 퇴직하는 근로자도 61세에 명예퇴직하기로 하여 회사의 명예퇴직위로금은 받지 못하고 법정 경영해고 수당만을 받게 되었다. 이에 이 근로자는 정년연령은 늘어나도 감액되는 명예퇴직위로금을 지급받을 수 있는 연령은 늘어나지 않아서 회사가 연령을 이유로 차별했다고 하며 구제신청을 제기했다.

② 판결

고용심판소는 회사의 조치는 연령을 이유로 불이익하게 대우한 것이나 정당화된다고 보았다. 그러나 항소고용심판소는 원고가 제기한 재심청수를 인용하며 이 사건을 파기해 새로운 고용심판소에서 재심리하도록 결정했다. 항소고용심판소는 “연금제와 경영조정제도 모두로부터 즉시로 혜택을 받을 자격이 있는 사람들을 배제하는 것은 정당화되고 퇴직수당이 줄어들어 60세가 되면 더 이상 받지 못하게 되는 규정도 정당화 될” 수도 있다고 보았다. 하지만 이러한 배제가 정당화되는 것은 모든 경우에 필연적인 것은 아니고 각각의 제도의 성격에 따라 달라지기 때문에 “고용심판소는 경영조정제도로부터 원고를 완전히 배제하는 것이 정당한 목적을 갖고 그가 겪는 불이익에 비례적인지를 판단하기 위해 다양한 혜택에 대한 재정적 정보를 분석하지 못했다”고 지적했다. 결론적으로 항소고용심판소는 연령차별이 정당화되는가를 결정할 때 예상되는 바와 같이 실제로 비례적이었는지를 재정적 정보로부터 분석해야 한다고 결정했다.

- 라) 노사합의로 정한 단체협약으로 경영 해고시 근속기간을 대상자 선정기준의 하나로 정한 것이 연령상 차별에 해당하는지 여부
- Rolls-Royce plc v Unite the Union(2010) WLR 318 (CA)

① 사건 개요

고용평등(연령)규칙이 시행되기 전에 영국의 롤스로이스사는 경영상 해고

를 할 때 대상자 선정기준에 대해 단체협약으로 합의했다. 이 단체협약에 따르면 경영해고 대상자는 근속기간, 자기동기부여, 전문성과 지식, 지식의 적용, 팀에 대한 개인적 공헌 등에 따라 점수를 매겨 그 순위에 따라 선정된다. 근속기간은 각 1년당 1점이 가산되고 고용조정직무에서 2인 이상의 근로자들이 동일한 점수일 경우 가장 오래 근무한 근로자는 대상자에서 제외된다. 롤스로이스사는 이 단체협약이 고용평등(연령)규칙상 금지되는 간접차별에 해당한다며 이의 확인을 구하는 소송을 제기했다.

② 판결

영국 고등법원은 근속기간에 근거한 해고대상자 선정을 위한 점수 계산 시스템은 고용평등(연령)규칙에서 젊은 근로자들에 대해 간접차별적이지만, 이 근속기간은 경영상 해고 선정기준 중 단지 하나이며, 결코 결정적인 요소가 아니고 사용자와 노동조합이 공정한 선정절차의 목적을 추구하기 위해 합의된 점을 중시했다. 단지 하나의 기준이기 때문에 단체협약상 경영해고 대상자 평가 기준은 타당한 목적을 달성하기 위한 비례적 수단이고 따라서 고등법원은 객관적으로 정당화된다고 결정했다. 이와 별도로 고용평등(연령)규칙에서 위 단체협약이 정당화 되는지를 판단했다. 이는 임금과 다른 급여의 제공에서 근속기간을 기준으로 사용하는 것에 대해 연령차별의 판단기준을 제시하고 있다. 고등법원은 경영해고 대상자 선정에서 근속기간의 기준은 다른 급여(benefit)에 해당한다고 보았고 이 사건의 단체협약에서와 같은 근속기간의 설정은 사업의 필요를 충족시킨다고 롤스로이스사가 합리적으로 믿을만한 것이라고 보았다(심재진, 2010).

7) 국내 정년제도에의 시사점

가) 연금제도와의 연계

유럽에서 정년의 연장과 연금수급 연령을 높이는 것은 고령화 사회로의 진입 이후 재정적 부담을 덜고자 하는 한 방편으로 논의되어 왔다. 그러나 영국은 GDP 대비 약 5.5%를 공적연금으로 지출하고 있어 기타 유럽국보다 건전한 재정상태를 보이고 있으며, 정년이 없어진다고 해도 지불해야할 연금 규모가 대대적으로 감소하는 것이 아니기 때문에 재정압박이 정년제도의 변화를 낳은 주요 원

인으로 보기에는 무리가 있다. 다만 연금급여수령액이 안정적인 노후생활을 위해 충분하지 않으므로 노인의 근로기간을 연장함으로써 부족한 연금을 보충하는 역할은 할 수 있는 것으로 보인다. 특히 퇴직연금이 없는 비숙련 노동자들의 경우 이미 50대에 퇴직하는 경향을 보이며, 따라서 이들을 위한 특별한 안전장치가 필요하다는 점이 지적되고 있다(최영준, 2010). 우리나라에서도 차등정년제, 단일정년제, 정년제도폐지에 이르기까지 다양한 수준의 정년제도를 논의함에 있어 연금제도와의 관계성 속에서 제도의 발전방향을 가늠해야할 필요가 있다고 여겨진다.

나) 정치적 영향

신노동당 정부가 내걸었던 “능동적 복지”나 “사회자본 확충”과 같은 기치 하에 강제퇴직연령은 폐지의 대상이었고, 정년제도와 직·간접적 연관성을 가지는 고용주, 피고용인, 기업, 시민단체 등으로부터의 의견수렴을 거쳐 기본퇴직연령 폐지를 법제화 하였다. 기본퇴직연령 폐지를 찬성하는 입장에서는 강제퇴직연령 설정자체의 차별성, 고령노동자의 경험과 기술 활용, 평균수명의 증가, 추가적 세금의 원천, 단계적 은퇴의 필요성 등을 이유로 내세웠다. 기본퇴직연령 폐지를 반대하는 입장에서는 정년으로 기업 내 인적자원을 보다 효율적으로 사용할 수 있고, 젊은 노동자들에게 더 많은 기회를 줄 수 있으며, 고령노동자가 품위있게 퇴직할 수 있다고 주장하였다(최영준, 2010). 우리나라의 정년제도의 변화과정에 있어서도 정년제도에 의해 직·간접적 영향을 받는 고용주, 피고용인, 기업, 시민단체 등 다양한 계층과 직종의 대표자들로부터의 의견수렴이 필수적이다. 또한, 복지사회가 각 정당들과 정부에게 가장 중요한 정책적 담론으로 대두하게 됨에 따라 큰 복지사회의 틀 속에서 정년제도를 어떻게 위치시킬 것인지에 대한 사회 전반적 논의가 선행되어야 할 것이다. 또한, 지속적으로 증가하는 청년 실업률과 맞물려 정년제도의 폐지에 대한 부정적인 시각이 있을 수 있는 만큼, 고령노동자가 활용될 수 있는 분야에 대한 고민이 함께 이루어져야할 것이다. 또한, 정년제도의 밑받침이라고 할 수 있는 종신직장의 개념이 사라짐에 따라 다양한 커리어의 가능성을 탐색하고, 전통적인 정년연령을 넘어서도 개인의 능력을 발휘할 수 있는 보다 열린 사회로의 진입에 대한 본격적인 논의가 중요하다.

나. 미국

1) 정년제도

미국은 정년제가 오히려 고령자의 일할 권리를 제한하는 효과가 있다고 인식하여 이보다 더욱 포괄적인 연령차별의 금지를 법제화(이는 정년제도의 철폐를 의미)했다. 연령차별금지법(1966)을 제정함으로써 일정한 연령도달을 이유로 근로관계를 종료시키는 의미의 정년제는 「연령에 의한 고용상의 차별」로서 법적 규제의 대상이 될 수 있게 되었다.

그러나 실질적으로는 연금수급연령이 정년의 역할을 하는 경우가 많다.

예외적으로 허용되고 있는 정년제도는 근로자에 대한 휴식권의 보장이라는 기능으로 허용되고 있으며, 정년 시기는 노령연금수급개시연도와 연결되어 정년도달시점에서 사실상의 퇴직여부는 근로자의 자유선택에 맡겨진다.

채용 및 근로조건 등에서 차별을 금지하는 일련의 고용차별금지법을 1960년대 중반에 제정하였는데, ‘고용에서의 연령차별금지법(이하 ADEA라 함)’은 사용자 등이 40세 이상의 근로자를 연령을 이유로 고용관련 영역에서 차별하는 것을 금지하고 있다.

사용자는 40세 이상의 근로자를 그 연령을 이유로 채용, 해고, 승진, 훈련, 보수 기타 근로조건에서 차별하는 것, 또는 근로자들을 제한 분리, 분류하거나 고용상의 기회를 없애거나 기타 그 지위에 불리한 영향을 주는 행위를 하는 것이나 근로자의 임금을 저하시키는 것(제4조(a))등을 금지한다.

적용대상자의 범위를 단계적으로 확대하는 방식으로 금지하였다. 제정 당시의 ADEA는 40-65세의 자를 적용대상으로 하였으나, 1978년 법개정에 의해 연령상한선(age ceiling)이 65세에서 70세로 상향되었고, 1986년 법개정에 의해 연령상한선은 폐지하였다.

하지만 최근의 법개정으로 현행 ADEA는 예외적으로 강제퇴직이 허용되는 경우를 규정하고 있다.

첫째, 주정부는 경찰·소방관에 대한 55세 이상의 강제퇴직을 가능케 하는 주법을 제정할 수 있다(제623조(i)). 둘째, 65세 이상의 자로서 퇴직 직전 2년 동안 진정한 의미에서의 경영간부직(a bona fide executive)이나 고위정책입안직(a high policy making position)에 고용되어 있고, 사용자로부터 연간 4만 4천달러

이상의 퇴직연금(retirement benefit)을 즉시 지급할 수 있는 권리를 갖고 있으면 이러한 자의 강제퇴직은 허용(제 631조(c))한다. 셋째, 다른 연방법에서 연령요건을 정하고 있는 경우 ADEA의 특별법에 해당하는 것으로 볼 수 있다(예: 연방의 경찰 및 항공관제사의 강제퇴직, 상업용 항공기 조종사에 대한 연령제한 등).

미국의 연령차별 금지 논의가 이렇듯 급물살을 탈 수 있었던 원인은 연령차별을 금지하고 고령자의 시민권(civil rights)을 보호해 주어도 정년제를 수량적 고용조정 수단으로 사용할 이유가 없기 때문에 노동시장의 효율성 상실정도가 작다는데 있다.

연령차별 금지법 도입으로 인한 비효율성이 상대적으로 작은 원인은 미국 기업의 개방형 내부노동시장 체제, 직무급 임금체계 및 유연한 노동시장을 들 수 있다.

2) 연령차별 및 정년 관련조항

가) 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act : ADEA, 1967)

- ① 배경: 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신국을 이유로 한 차별 금지에 대한 1964년 공민권법 제7장(Civil Rights Act of 1964 VII)이 기초가 되었다. 고령근로자(older workers)들이 고용을 유지하는데 있어서 불리하다는 것과 직장을 잃었을 때 재취업이 불리하다는 것, 장차 수행할 업무능력과 상관없이 자의적으로 연령을 제한하는 것이 일상화되어 있다는 것, 현실적으로 요구되는 고용관행이 연장자근로자에게 불리하게 작용할지 모른다는 것, 사기저하(morale), 사용자의 수용도 감소 등으로 인한 장기적 실업률이 고령근로자에게 높이 나타난다는 점이 지적되었다. 또한, 고령근로자들의 실업률이 증가하고 고용문제가 중요하다는 점과 연령을 이유로 한 자의적인 고용차별이 노동시장과 시장경제에 미치는 영향이 크다는 점도 제기되었다.
- ② 내용: 고용영역에서 발생하는 40세 이상의 자에 대한 차별을 규제하기 위한 목적으로 제정되었으며, 근로자뿐만 아니라 취업지원자에게도 적용된다(송강직, 2009). 이는 나이보다 능력에 기초한 고령자 고용증진, 고용에서 자의적인 연령차별(arbitrary age discrimination)의 금지, 연령이 고용에 미치는 영향으로부터 발생하는 문제점에 대해 노사가 대처할 수 있는 방안을 찾을 수 있도록 지원하는 것을 내용으로 한다(국제노동법연구원, 2006).

- ③ 개정: ADEA 적용 대상자를 행정기관까지 확대하고(1974), 강제퇴직을 명문으로 금지, 연장근로자의 보호대상을 70세로 확대하였다(1978). ADEA상의 의무와 의료보장제도 및 의료부조제도상의 사용자의 의무와의 사이에 조정(1982, 1984), 70세 이상 고령자에게 보호대상 확대, 경찰관과 소방관의 고용 및 퇴직에 대한 연령제한을 유지하는 것 등이 인정되었다(1986). 연금제도에서 연령에 의거한 구분은 비용과의 관계를 고려하여 이루어지게 되었고, 근로자가 조기퇴직의 조건으로 퇴직금지급을 받는 기준을 명확히 하고 이와 관련한 연령차별 주장의 권리를 포기하는 경우의 기준을 확립하는 고령근로자급부보호법(Older Workers Benefit Protection Act, 1990)이 생겼다. 또한, 구제신청절차 등의 개정(1991), ADEA 보호대상에서 제외되는 경찰 등에 대한 정년규정의 재설정(1996)이 이루어졌다(송강직, 2009).

3) 차별시정 기구

가) 미국 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)

- ① 기능: 법의 내용에 대한 각종 해석 가이드라인을 작성할 뿐만 아니라 구체적인 사안에서 차별 피해자의 신청에 기하여 조사를 행하고, 조정, 협의, 설득과 같은 비공식적 수단을 통한 사건 해결에 노력한다. 하지만 사용자에 대한 법적 구속력이 있는 구제명령을 내릴 수 있는 권한이 없으며, 실질적 구제는 법원에 대한 차별소송을 통해 이루어진다. 다만 EEOC는 차별피해자를 대신하여 법원에 차별소송을 제기할 수 있는 권한을 갖고 있고, 이러한 권한이 행사되면 차별피해자가 직접 법원에 소송을 제기할 수 없다(국제노동법연구원, 2006).
- ② 권한: ADEA를 운영하는데 필수적이거나 적절하다고 판단하는 기록물들의 보관을 요구할 수 있는 권한을 가지고 있고 지침을 통해 사용자, 직업소개기관, 노동단체는 일정한 서류를 보관할 의무를 정하고 있는데, 사용자의 경우 첫째, 3년간의 임금 대장, 둘째, 지원서, 이력서 등 고용관련 서류, 승진, 강등, 전직, 정직, 해고 등이 기록, 모집 시 구인요건으로 제시한 작업지시서, 고용관련 시험 기록, 신체검사 결과, 채용, 승진 등과 관련된 광고 또는 공지 기록, 셋째, 선임권, 포상서열, 연금, 보험 등의 급부금 제도에 관

한 문서를 제도 시행 종료 후 1년까지 보관한다(국제노동법연구원, 2006).

- ③ 법원의 역할: 법원에 소송이 제기된 경우 법원은 금전적 배상과 해고된 근로자의 복직, 차별로 인해 특정 보직에서 탈락된 근로자의 채용 또한 승진, 이후 사용자에 대한 차별 혹은 보복행위의 금지 등 강제적인 구제명령을 내릴 수 있다. 법원은 금전적 배상으로 강제실직을 당하였던 근로자의 경우 강제실직기간 중의 임금, 장래의 실적이 예상되는 경우 사전 지급금, 징벌적 손해배상, 이자, 법정 소송비, 변호사수임료 등을 배상하도록 할 수 있다(국제노동법연구원, 2006).

4) 연금제도

가) 공적 연금(Old age, Survivors Insurance)

공적연금프로그램은 직장에서 최소 40년 이상 근무한 근로자들에게 개별적으로 혜택을 주는 프로그램으로서 퇴직자와 그 부양자들을 위한 것이다. 근로자들은 그들이 일생 동안 벌었던 수입에 비례하여 그 혜택을 받는 종류가 여러가지이다. 첫째는 과거의 연간 수입은 국가평균임금 변화의 영향을 받아 연동된다. 둘째는 연동된 임금은 근로자 수입 중 최고 35년의 평균이다. 마지막은 근로자가 기본적 혜택을 받거나 기본보험(Primary Insurance Amount)을 가지도록 하기 위해서 월평균 수입에 적용되는 것이다. 이것은 저소득층을 위한 것으로서 수입이 많아질수록 보조율이 낮아진다. 개인은 정년까지 꼭 채우거나 정상적으로 채우면 기본보험을 받는다. 2000년 이전에 62세에 이른 사람들은 정년이 65세까지였다. 2022년이나 그 후에 62세가 되는 사람들에게는 67세가 될 때까지 정년이 늘어날 것이다. 근로자들은 정년의 나이가 찰 때까지 사회보장을 받을 수 없다. 정년 이전이나 정년을 채운 나이에 사회보장의 혜택을 지원한 사람들은 그들이 일찍 퇴직한 개월 수에 적용하여 기본보험이 줄어든다. 반대로 정년 나이 이후로 퇴직을 미룬 사람들은 70세가 되기 전까지 개월 수에 따라 혜택이 늘어난다.

퇴직으로 인해 영향을 받는 부부들은 부양자혜택을 받을 수 있다. 사회보장 수혜자들의 배우자는 자신의 은퇴연금보다 배우자 것이 더 많다면, 그들 배우자의 은퇴연금 전체의 절반의 금액까지 받을 수 있다. 미망인과 부인을 여인 사람들은 사망한 배우자의 수입 기록에 의해 수혜를 받는다. 그들은 정년을 꼭 채운 경우 완전한 혜택을 받지만 60세 이전에 은퇴한 경우 더 적은 혜택을 받는다(Bank et al., 2007).

5) 연령차별 구분 기준

가) 사용자의 차별

① 직접차별

- 직접증거: 차별의도가 있는 불이익한 대우로서 차별의도(동기)에 대한 주장자의 입증이 요구된다. 연령에 대한 사용자의 발언은 연령차별을 보여주는 ‘직접증거’에 해당한다. 그러나 연령에 관한 발언이 모두 차별의도를 입증하는 증거가 되는 것은 아니고 그러한 발언이 연령에 근거하여 불이익한 결정이 이루어졌음을 추정케 할 정도로 충분한 것이어야 한다. 젊음에 대한 선호 또는 연령에 대한 적의를 드러내는 명백한 언급이 고위경영자(top executive)에 의해 이루어지거나 공식적인 회사계획 문서에 담겨진 경우 또는 차별피해자와 관련하여 결정권한을 갖는 사용자의 이익 대표자(a representative of management)에 의해 이루어진 경우에는 직접 증거로 활용될 수 있다.
- 간접증거/정황증거: 차별의도를 추정케 하는 증거로서, 차별의도가 입증 (prima facie)되었다고 보고, 사용자가 합법적 또는 비차별적인 이유를 제시하지 못하면 차별이 성립하게 된다(국제노동법연구원, 2006).

② 간접차별

사용자의 차별의도에 대한 입증을 요하지 않아 고령근로자의 채용, 승진, 해고 등과 관련하여 관행적 내지 제도적으로 이루어지는 차별에 대항할 수 있는 수단, 차별의도가 개입되지 않은 사용자의 정책, 관행 또는 결정이 40세 이상의 자에게 현저히 불리한 영향(a disproportional adverse effect)을 미치고 그러한 사용자의 정책 등이 경영상의 필요(needs of the business)에 의해 정당화되지 않는 경우를 말한다. 차별을 주장하는 자가 통계자료 또는 기타 수단을 통해 사용자의 고용정책 등이 본인에게 현저히 불리한 영향을 미치고 있음을 밝히면 상대방인 사용자는 그러한 정책 등이 경영상의 필요에 의해 정당화되는 것임을 보여주어야 하고, 그렇지 않으면 차별이 성립한다 (국제노동법연구원, 2006).

나) 직업소개기관의 차별

직업소개기관이 연령을 이유로 하여 고용을 위한 서비스를 제공하지 않거나 차별하는 행위, 고용과 관련하여 연령에 근거하여 사람을 분리하거나 서비스를 제공하는 행위는 위법한 것으로 규정되고 있다. ADEA 위반과 관련한 구제신청, 소송제기, 증언, 지원 또는 참여를 이유로 차별하는 행위, 연령에 근거한 선호, 제한, 특정 또는 차별을 드러내는 인쇄물이나 광고를 제작, 발간하거나 그렇게 하도록 지시하는 행위의 경우가 그에 해당된다(국제노동법연구원, 2006).

다) 노동단체의 차별

노동단체가 연령을 이유로 하여 그 가입을 배제하거나 단체로부터 추출하는 행위 또는 기타의 차별행위, 연령을 이유로 하여 고용기회를 박탈, 제한하거나 근로자의 지위 또는 채용지원자의 지위에 부정적 영향을 미치는 방식으로 단체 구성원 자격을 제한, 격리, 분류하거나 고용관련 서비스를 제공하지 않거나 거부하는 행위, 또는 사용자로 하여금 연령차별을 행하도록 하거나 그렇게 하도록 시도하는 행위의 경우, ADEA 위반과 관련한 구제신청, 소송제기, 증언, 지원 또는 참여를 이유로 차별하는 행위, 연령에 근거한 선호, 제한, 특정 또는 차별을 드러내는 인쇄물이나 광고를 제작, 발간하거나 그렇게 하도록 지시하는 행위의 경우, 차별이 성립한다(국제노동법연구원, 2006).

라) 차별예외사유

① 직업자격

사용자가 근로자의 연령이 진정 작업자격에 해당한다고 항변할 경우에는 첫째, 연령제한이 합당한 사업상 필수 요소라는 점, 둘째, 해당업무에 배제된 사람 전부 혹은 상당수가 무자격자였다는 점, 혹은 셋째, 무자격자가 아니었음에도 배제된 일부 사람들의 경우 연령 외에 부적격하다고 판단할 근거가 있었다는 점 등을 입증할 책임이 있다.

② 연령 외의 합리적 요소(based on reasonable factors other than age)

학력, 경험과 같이 일률적으로 요구되는 자격, 직무수행의 능력이나 질 또는 양을 측정하는 시스템이 포함된다. 그러나 연령 이외의 요소가 시간의

경과에 따라 형성되는 것으로서 고령근로자에게 불리하게 작용하는 것이라면 허용하지 않는다.

③ 진정한 선임권 제도

선임권은 재직기간이 늘어남에 따라 근로자에게 더 많은 이익을 부여하는 단체협약상의 제도로서 이에 의하면 상대적으로 근속기간이 오래된 고령근로자는 그렇지 않은 자에 비하여 정리해고로부터 보호되는데, 연령이 아니라 근속기간이 기준이기 때문에 고령근로자가 우선적인 해고대상이 될 수 있다. 이때 선임권 제도가 고령근로자를 불이익하게 취급하려는 목적으로 창설되거나 운영되는 것이 아닌 한 선임권제도의 준수는 ADEA의 위반에 해당하지 않는다.

④ 근로자급부제도(employee benefit plan) 내지 조기퇴직장려제(voluntary early retirement incentive plan)

기업연금 이외의 생명보험이나 의료보험 같은 부가급부제도의 경우 고령근로자의 사망 혹은 중병 발생률이 젊은 근로자보다 높기 때문에 젊은 근로자와 고령근로자의 부가급비용이 유사하도록 사용자가 고령근로자의 부가급비용을 감액, 조정이 가능하기 때문에 이러한 이유로 채용하지 않거나 비자발적인 퇴직을 정당화하기 위해 이용될 수는 없다. 일정연령에 강제 퇴직하게 하는 제도는 원칙적으로 금지되지만 사용자는 조기퇴직장려제를 통해 금전적 인센티브를 제공함으로써 고령근로자의 자발적 퇴직을 유도할 수 있다 (국제노동법연구원, 2006).

6) 연령차별 법적 사례

가) 적용제외인 고위정책입안자의 범위

- Gregory v. Ashcroft 501 U.S. 452 (1991)

① 사건개요

미주리주 헌법은 “시판사(municipal judges)를 제외한 모든 판사들은 70세 퇴직해야 한다”는 규정을 두고 있었는데, 선거를 통해 미주리주 판사로 임명된 Ellis Gregory와 Anthony P. Nugent가 이 강제퇴직조항의 적용을 받게 되자 그 적법성을 문제 삼으며 소를 제기한 사건이다. 이들은 이 조

항이 ADEA와 연방헌법수정 제14조의 평등보호조항(Equal Protection Clause)를 침해했다고 주장하였다.

② 판결

제1심 법원은 미주리주의 임명된 판사는 “정책입안자 수준에 해당하는 피임명자(appointed on the policymaking level)”로 ADEA에서 정하고 있는 근로자의 정의에서 배제되어 ADEA의 보호를 받지 못하며 다른 공무원들과 달리 취급하는 것에도 합리적인 이유가 있다며 주지사의 기각신청(motion to dismiss)을 인정하였고 항소법원인 제8순회법원도 기각결정을 확정하였다.

연방대법원은 주판사에게 주헌법상 강제퇴직(mandatory retirement)을 요구하는 것은 ADEA를 침해하는가에 대해서 “판사는 행정부공무원이나 입법자와 같은 의미에서 정책을 입안하지는 않았으나 공적으로 중요한 쟁점에 관해 재량행사를 하는 지위에 있다는 점에서 정책입안자 수준에 있다고 할 수 있으므로 ADEA가 법규상으로 명확하게 임명된 주판사를 근로자에 포함시키고 있다고 할 수 없다”고 하고 강제퇴직 조항은 평등보호조항을 침해하는가에 대하여는 “7세에 개인의 능력이 저하될 가능성이 충분히 크고 해임이라는 대안은 적절치 못하므로 미주리주 주민이 모든 판사에게 70세에 자리를 양보하도록 요구할 수 있다고 결정한 것은 합리적”이라고 하면서 강제퇴직 조항의 적용을 받지 않는 다른 주공무원과 비교하더라도 판사는 그들에 비해 더 큰 공적 심사를 받아야 하고 더 엄격한 선출기준을 요구받으며, 수행 능력이 저하되었을 때 더 쉽게 인식될 수가 있고 더 쉽게 물러나게 할 수 있기 때문에 평등조항에 위반되지 않는다”고 판단하였다.

나) 주(州)의 면책여부

- Kimel v. Florida Board of Regents 528 U.S. 62 (2000)

① 사건개요

3개의 사건이 함께 심리된 사건으로 첫번째는 알리바마 주립 몬테발로(Montevallo) 대학의 근로자들이 학교의 임금제도가 연령에 근거한 차별이라는 이유로 연방법원에 주립대학을 상대로 소를 제기한 사건, 두번째는

플로리다 주립대학의 교직원들이 주립대학 평의회(Board of Regents)를 상대로 그 예산정책이 고령자들에게 불리한 결과를 초래한다는 이유로 제기한 소송이다. 세번째는 플로리다 교황청 근로자가 제기한 사건이다. 이 세 사건의 쟁점은 주의 연방 사법권 면책(State's eleventh amendment immunity)이 적용되는지에 관한 것이었는데 1심 법원은 첫 번째 사건은 주의 면책권을 인정하였으나, 나머지 두 사건에서는 면책을 인정하지 않았고 항소심부터는 연방정부가 개입하여 세 사건이 함께 심리되었다.

② 판결

연방항소법원은 ADEA가 주의 면책권을 폐기하지 않았다고 하면서 면책을 인정하였으며 연방대법원도 “ADEA가 주 면책을 폐기하고자 하는 연방 의회의 의도를 명확하게 표현한 규정을 갖고 있으나, 주 면책을 폐기하는 것은 의회의 권한을 초과한다”고 하였다. 또한 “주는 그 정당한 이익에 관계가 있을 때(rationally related to legitimate state interest)에는 연령에 따른 차별을 할 수 있다”며 ADEA 규정의 효력을 인정하지 않았다. 그러면서 “정당한 이익과의 상관 관계에 관해서 엄격한 심사의 대상이 되는 인종·차별의 경우와는 달리, ‘고령’이라는 것은 모든 사람들이 언젠가는 경험하는 것이기 때문에 분리된(discrete and insular) 소수자라고 할 수 없다”는 언급하였다.

다) 직업자격

- Western Air Lines, Inc. v. Criswell 407 U.S. 472 (1985)

① 사건개요

60세에 은퇴를 강요당한 비행기 엔지니어와 재임용이 거부된 60세에 이른 비행기조종사가 항공사를 상대로 연령차별에 대한 소를 제기하였다. 웨스턴항공사(Western Air Lines, Inc.)는 비행 엔지니어(비행기를 직접 조종하지는 않지만 비상시 가능)의 정년을 60세(연방헌법에 의하면 조종사들의 강제퇴직 연령은 60세로 되어있으나 이 규정이 비행엔지니어에게도 적용되는 것은 아니다)로 규정하고 있다. 항공사의 경우 60세 이상의 직원이 신체, 심리적 능력, 질병을 감지하는 능력이 각각 어느 정도인지 의학적으로

확인한다는 것이 불리하다는 이유로 60세의 정년이 합법적이라고 주장하였다. 근로자측은 생물학적인 퇴행은 연령보다는 질병에 의한 것이며 의학적인 테스트를 통해 각각의 승무원이 비행에 적합한 건강상태인지 확인이 가능하므로 일률적인 연령제한은 위법하다고 주장하였다. 이러한 주장은 연방항공과 항공사에서 조종사의 건강상태를 관리하며 알코올중독, 심장질환의 경우엔 조종을 금지하기도 한다는 사실에 의해 뒷받침되었다. 또한 건강상의 문제로 비행엔지니어로 업무를 바꾼 전직 조종사가 그러한 문제가 없던 60세 이상의 비행엔지니어보다 신체적으로 업무수행능력이 더 낮다는 근거나 60세 이상인 비행엔지니어의 능력이 떨어진다고 볼만한 근거가 없다는 사실에 뒷받침된다. 또한 비행엔지니어에게 60세 정년을 두지 않는 대형항공사 사례도 더해졌다.

② 판결

연방법원은 *Usery v. Taimiami Trail Tours, Inc.* 판결을 인용하였다. 즉, *Tamiami* 기준을 인용하여 직업자격의 판단기준을 제시하였다. *Tamiami* 여행사는 40세 이하의 사람만 시외버스 기사로 채용하였는데 버스회사는 사고 발생위험이 낮은 사람을 채용해야 한다는 안전상의 고려에 근거한 채용정책이므로 진정 직업자격에 해당한다고 주장했다. 당시 버스회사의 주장과 관련하여 연방항소법원은 두 가지 사항을 판단하였는데 첫째는 직무자격 제한이 합리적으로 봤을 때 필수적으로 요구될 정도로 기업경영에 있어 본질적인 것인가 이고 둘째는 법원은 연령차별금지법에서 진정직업자격을 인정받으려면 연령제한이라는 직무자격이 단지 편리하거나 합리적인 정도를 넘어 그 직무의 통상적이고 안전한 수행을 위해 합리적으로 필수적이어야(reasonably necessary to the normal and safe operation of its business)한다고 보았다. 판결은 위를 입증하기 위해서 안정을 위해 연령자격제한을 채택할 수밖에 없었음을 입증해야 하고 사용자는 특정연령이상의 근로자의 전부 또는 대부분은 직무수행을 위한 자격, 능력이 부족하다고 믿을만한 실질적인 근거 또는 각 근로자의 직무능력을 개별적으로 심사하는 것이 너무 비현실이라는 점을 입증해야 한다고 하였다.

Western Air Lines, Inc. 항공사는 연령이라는 자격제한이 합리적으로 필수적이었음을 입증하지 못하였고, 결과적으로 패소했다. 법원은 항공사가 60세

이상인 사람 중 어떤 사람이 직무수행 능력이 떨어지는지 가려내는 것이 불가능하다고 믿을만한 근거가 있음을 입증하지 못하였다고 판단하였다. 이와 관련하여 항공사측은 연령차별금지법의 진정직업자격은 사실상 합리적인 근거(rational basis in fact)로 인정받을 정도면 충분하였다고 주장하였으나 연방대법원은 이것이 연령차별금지상의 합리적으로 필수적(reasonably necessary)이라는 표현과 전혀 다르다는 이유로 받아들이지 않았으며, 연령차별금지법의 취지와 입법과정을 보아도 진정직업자격에 대해서는 엄격한 입증요구된다고 하였다. 이 사건에서 항공사측은 안전운항을 위해 비행엔지니어의 건강상태에 대한 자격제한이 필요할 뿐만 아니라 조종사 수준의 엄격한 자격제한을 해야 하므로 60세 정년이 합법적으로 필요하다고 주장하였다. 그러나 연방대법원은 조종사 업무인가 비행엔지니어 업무인가에 따라 자격제한의 엄격성 정도가 달라질 수 있으므로 조종사 정년에 관한 연방항공운항법 규정이 결정적으로 고려되어야 할 증거는 아니라고 하였다.

라) 진정한 선임권

- Finnegan v. Trans World Airlines Inc. 967 F.2d. 1161 (1992)

① 사건개요

사용자의 비용절감 프로그램의 일환으로 휴가일수가 축소된 고령근로자들이 ADEA를 근거로 소를 제기한 사건이다. 1985년 가을 Trans World Airlines는 큰 손실을 입고 노동비용을 감축하기로 결정하여 노조 미가입자인 근로자의 임금 14%와 부가급여(fringe benefits)를 삭감하였으며 이 삭감에는 연간 4주의 유급휴가가 포함되었다. 이러한 조치 이전에는 16년 이상 근속한 모든 근로자에게 4주 이상의 유급휴가가, 30년 이상 근속한 근로자에게는 7주의 유급휴가가 제공되었다. 16년 이상 근속한 대부분의 근로자와 30년 이상 근속한 모든 근로자는 40세 이상이였기 때문에 ADEA에 의해 보호되는 연령층에 속하는 근로자들의 휴가권을 축소시킨 사용자의 행위가 ADEA를 위반했다고 주장했다.

② 판결

제1심 법원은 근로자들이 의도적인 차별(disparate treatment)행위가 있었

음을 입증하지 못했고 간접차별(disparate impact)와 관련해서도 ADEA에서 규정하고 있는 진정한 선임권제도에 의한 것이고 본 법의 목적을 회피하고자 의도한 것이 아니라는 이유로 인정하지 않았다. 항소심에서 연방항소법원은 “선임권이 이 경우와 같이 나이가 많은 근로자들이 젊은 근로자들에 비해 우선 해고되거나 더 큰 불이익을 얻는 경우라면, 선임권으로 인한 불평등 효과 주장이 가능하다”고 하면서도, 이 사건에서는 근로자들이 불평등 효과를 입증하지 못했다고 판단하며 제1심 판결을 승인하였다. 즉 14%의 임금삭감이 높은 임금을 받는 Trans World Airlines의 나이 많은 근로자들에게 현저히 불리하지 않고, 4주 유급휴가 단축을 한다고 해도 나이 많은 근로자의 경우 3주까지 유급휴가를 받을 수 있는 가능성을 가지기 때문에 오히려 연령 중립적인 근거를 가진 조치라는 것이다.

마) 연령 외의 합리적인 요소

- Hazen Paper Co. v. Biggins 507 U.S. 604 (1993)

① 사건개요

연령차별 예외사유 중 연령 외의 합리적 요소(reasonable factors other than age)에 관한 사례로 62세의 나이로 연금 수급권 자격을 몇 주 채우지 못하고 해고된 근로자가 이러한 해고가 ADEA에 위반된다고 소송을 제기하였다.

② 판결

제1심 법원은 의도적 악의가 있다는 배심원의 평결에도 불구하고 항소인인 Biggins의 주장을 인정하였으나, 연방항소법원은 결론을 달리하여 어떤 행위가 ADEA를 위반했는지 여부와 관련해 사용자의 중과실(reckless disregard)의 문제를 검토한 Trans World Airlines, Inc 판결의 기준에 따라 항소인인 Biggins의 행위에서 악의를 발견할 수 있다고 판결하였다. 연방대법원은 “근속년수(years of service)에 기초한 결정은 분석적으로 볼 때 나이와는 별개이므로, 그것이 반드시 연령에 기반한 것이라고 주장하는 것은 적절치 않다”고 하며 일단 악의적인 위반이 나타나면 근로자는 사용자의 행위가 터무니없는 것이었다는 점을 부가적으로 증명하거나 사용자의 동기에 대한 직접적인 증거를 제공하거나 또는 연령이 사용자의 결정에

있어서 주된 원인이라는 점을 증명할 필요는 없겠지만, 확정손해배상과 관련된 연령차별사건에서 위반은 악의가 입증되어야만 성립하기 때문에 직접차별의 책임을 묻기 위해 필요한 충분한 증거가 없다고 하면서 사건을 파기 송환하였다.

바) 일응입증(사실상추정: 고도의 개연성이 있는 경험치를 이용한 주요사실 추정)

- O'Connor v. Consolidated Coin Caterers Corp. 517 U.S. 308 (1996)

① 사건 전개

O'Connor는 1978년 Consolidated Coin Caterers Corporation에 고용되어 근무하던 중 56세가 되던 1990년 8월에 해고되었는데 이것이 ADEA 위반이라고 주장하며 소를 제기했다.

② 판결

제1심 법원은 피고의 주장을 받아들여 차별이 아니라고 하였고, 연방항소 법원은 항소인이 ADEA에 의해 보호되는 연령그룹에 속한다는 점, 해고되거나 강등되었다는 점, 그의 해고나 강등 시기에 그가 그의 직무를 사용자의 정당한 기대에 부합되는 수준으로 수행했다는 점, 그의 해고나 강등에 뒤이어 법에 의해 보호되는 연령계층 외의 사람으로 교체되었던 점을 입증한다면 차별임을 인정할 수 있다고 하면서(McDonell Douglas Corp. v. Green 판결) “항소인 대신 채용된 사람이 40세(ADEA의 보호대상)이었기 때문에, 일응입증 사례의 마지막 요소가 충족되지 않는다”고 하여 1심 판결을 확정하였다.

연방법원은 “McDonell 판결을 그대로 ADEA 사례에 적용하기 위해서는 적어도 일응 입증 사례의 각 요소와 불법적인 차별 사이의 논리적 관련이 있어야 하는데, 반드시 40세 미만의 사람으로 교체되어야만 한다고 보기는 어려우므로 적절한 요소가 아니”라고 판단했다. 일응입증 법리는 “고용관련 결정이 불법적 차별기준에 기반한 것이 아니었다는 추정을 만들기 위해 적당한 증거”를 요구하는 것이기 때문에 실질적으로 더 나이 적은 근로자로 대체되었다는 사실만으로 연령차별의 측면을 잘 보여줄 수 있다고 하여,

항소심 판결을 파기, 송환한 것이다.

사) 불평등 효과

- Adams v. Florida Power Corp. 255 F. 3d 1322 (11th Cir. 2001)

① 사건 개요

전기회사 Florida Power Corporation에서 1992년부터 1996년 사이에 근무 하던 Wanda Adams와 원고들이 회사와 그 모회사를 상대로 고용종료가 연령을 이유로 한 간접차별행위에 해당하며 제소하였다.

② 판결

1996년 지방법원은 근로자들의 주장을 일부 인정하였으나, 1999년에는 ADEA 하에서 원고가 불평등효과(간접차별) 이론에 의한 책임을 주장할 수 없다고 판단하였으며 연방항소법원은 ADEA 하에서 연령차별을 근거로 소를 제기할 때 불평등효과 이론하에서의 책임을 주장할 수 없다고 판단했다. 연방대법원이 1993년 Hazen 사건 판결에서 연령차별에서도 불평등효과 이론이 적용될 수 있다는 인상을 주었지만 ADEA는 “명시적으로 차등을 둘 때 내가 아닌 다른 정당한 요인에 근거를 두는 경우 ADEA의 적용을 받지 않는다”는 규정을 두고 있기 때문에 “성별에 근거한 임금차별은 금지이나 임금이 성별 이외의 다른 요소에 근거하여 차이를 두는 것은 본 법률을 위반하지 않는다”는 규정을 둔 평금임금법(Equal Pay Act)과 마찬가지로 불평등효과 주장을 배제한다고 본 것이다.

아) 불평등효과, 진정한 근로자급부제도

- EEOC v. Borden's Inc., 724 F.2d 1390 (9th Cir. 1984)

① 사건개요

Borden사의 Phoenix 지부를 폐쇄하면서 해고된 근로자들이 회사정책에 따라 계약해지금(퇴직금, severance pay)을 받았는데, 은퇴자격자(55세 이상 또는 10년 이상의 근속기간)에 해당되는 근로자들은 퇴직금을 받지 못했다. 48명의 근로자들 중 16명이었던 이들이 EEOC에 이를 진정하였고

EEOC가 Borden사를 상대로 소를 제기했다.

② 판결

제1심 법원은 계약해지금 정책이 나이 많은 근로자에게 차별적인 효과를 가지와 있으며 ADEA에서 규정하고 있는 “진정한 근로자급부제도(bona fide employee benefit plan)”에 해당하지 않는다면 EEOC 주장을 인정하였다. 이에 사용자는 항소하였고 연방항소법원에서는 퇴직자들의 근로자들에게 계약해지금을 지급하지 않은 Borden사이 정책이 연령을 이유로 한 퇴직차별에 해당하는가와 Borden사의 계약해지금 정책이 ADEA의 예외인 진정한 근로자 급부에 해당하는가에 관한 것이 쟁점이 되었는데, 연방항소법원은 Borden사의 계약해지금 정책이 그 효과를 인정한 상태에서 목적의 식적으로 만들어졌다는 점에서 차별의도를 입증할 수 있다고 판단하였다. 또한 퇴직자격을 가진 근로자가 연금과 보험급부를 받을 수 있지만 그러한 사실이 계약해지금 지급의 거부를 정당화 할 수 있는 연령 이외의 합리적인 요소가 아니라고 판단하였다(국제노동법연구원, 2006).

7) 국내 정년제도에의 시사점

가) 고령근로자의 고용촉진 수단으로서의 연령차별 금지

1964년 ADEA 제정의 주요 목적은 근로자 모집 및 채용 과정에서 연령제한을 금지하고 중고령자의 장기실업 해소, 재취업을 촉진하는 것이었다. 규제의 배경에도 고령자의 실업문제 해결이 공식적으로 서술되어있고, 규제 목적은 ‘연령뿐만 아니라 능력에 근거하여 중고령자의 고용을 촉진하는 것’에 있다고 규정되어 있다. 또한, 동법은 차별금지 규정을 두는 것에 그치지 않고, 노동부 장관에게 중고령자의 고용촉진을 위한 정책을 시행하도록 요청하고 있다. 즉, 연령차별 금지를 통해 정년제도 폐지의 초석을 쌓았다고 볼 수 있다. 우리나라의 정년제도 역시 연령차별의 큰 틀 속에서 논의될 수 있으며 현재 노동시장에서 고령근로자의 창의적 활용방안 모색과 맞물려 정년제도의 향방이 가늠될 수 있을 것이다. 특히 개인의 선호와 결정에 따라 퇴직 시점을 정하고 단계적 은퇴과정을 밟아나감으로써 연령제한으로 인한 단절적 퇴직과 같은 기존의 퇴직방식을 대체할 수 있는 만큼 우리나라 정년제도에 대한 근본적인 재검토가 필요한 시점이다.

나) 인권보장 차원에서의 정년제도 폐지

1978년, 1986년의 법 개정에 의해 정년 적용대상의 상한연령은 최종적으로 폐지되었고, 정년제도는 위법임이 명확하게 되었다. ADEA 제정 이전에도 연령차별을 금지하고 있던 주가 있었고, 고령자 이익단체(AARP)의 운동을 바탕으로 연령차별과 정년제도를 인권문제로 재조명하게 된 것이다. 즉, 1967년의 ADEA는 취업기회의 확보라는 구체적인 목적을 달성하기 위한 수단이었다면, 이후 정년제도에 관한 두 번의 법 개정은 인권보장을 목적으로 하는 성격이 강하였고, 연금재정의 부담은 주요 논의의 대상이 되지 않았다. ADEA의 적용 및 규제를 담당하는 기관이 성차별, 인종차별 등을 담당하는 EEOC가 됨에 따라 연령차별에 대한 규제나 처벌도 더 엄격해졌다.

미국 정년제도 철폐의 예외로서 특정 직무에 대한 정년제(BFOQ: Bona Fide Occupational Qualification)와 상급관리직의 65세 정년제가 아직 남아있다. 특정 직무에 대한 정년제는 고용주가 고용과 해직에 관한 결정을 내릴 때 다른 경우에는 차별로 여겨질 수 있는 경우이지만 예외를 두는 것으로 소방관, 경찰관 등이 이에 해당된다. 상급관리직의 65세 정년제는 젊은층의 승진기회 확보, 경영진 쇄신의 필요성 등을 이유로 하여 ADEA 적용에서 제외되고 있다. 이처럼 우리나라의 정년제도의 변화에 관한 논의 시 인권보장의 차원에서 정년제도의 폐지를 논할 수 있지만, 정년제도가 적용될 수 없는 분야에 대한 보다 전면적인 검토와 의견수렴이 이루어져야 할 것이다.

다. 일본

1) 정년제도

일본의 정년제는 19세기부터 시작되어 전국적으로 확산되었다. 제2차 대전 이후 오랫동안 일본의 정년은 55세로 설정되어 있었으나 1970년대 중반부터 정부는 고령자의 고용확보와 공공연금 수령연령(60세)을 고려하는 차원에서 60세로의 정년연장정책을 추진하였고, 기업도 이에 호응하여 60세 정년제가 주류를 형성하였다.

1980년대 후반부터는 정년을 60세로 높이는 기업들의 수가 증가하면서, 1991년 고령자고용촉진법을 제정, 이어 1994년 고령자고용안정법을 개정하여 1998년

4월 이후에는 퇴직 연령을 60세 이하로 설정하는 것을 금지하였다.

2001년에는 공공연금 수혜연령이 60세에서 연차적으로 65세로 높아지게 되는 입법조치가 발표(2013년부터 발효)되면서 2004년 고연령자고용안정법 개정에서는 65세(62세에서 65세까지 단계적 상향)까지의 안정적 고용확보를 위한 고연령자 고용확보조치(정년연장, 정년폐지 또는 계속고용제도의 도입)의 실시를 의무화하고, 2006년 4월 1일부터 시행했다.

따라서 일본의 정년연장논의는 고령자 연금 수급연령의 증가→기업의 정년연장 압박→정년연장의 달성의 순환 고리를 따라 진행되고 있다.

일본 노동성의 고용관리조사(2003)에 따르면 일본의 정년제는 30인 이상의 중업원을 고용하는 기업의 92.2%에 존재한다. 일률정년제를 정하고 있는 기업의 90%가 60세인 법정최저한도의 정년연령을 규정하고 있다.

또한 6.9%가 정년제를 65세로 하고 있으며, 7.8%는 정년제 퇴직 연령을 정하지 않았고, 71.8%의 기업들이 퇴직 후 최소한 65세까지 같은 회사를 위해 일할 수 있는 것으로 조사되었다. 이 중 28.8%의 기업들은 원칙적으로 모든 직원들이 65세까지 일할 수 있도록 허락하고 있다.

한편 60세 이상의 정년을 보장하는 기업들은 임금피크제(wage peak system)를 실시하는 경우가 많은데, 임금피크제는 일정연령 이상의 근로자의 임금을 삭감 또는 억제하는 방법을 통해 장기근무를 허용하는 제도이다.

일본의 경우 거품경제 붕괴 이후 고용조정 실시, 능력업적주의 인사제도의 도입 등 경영환경 변화에 대응함과 동시에, 고령자의 증가에 따른 고연령자 활용 즉, second career를 위한 여러 가지 지원책을 위해 임금피크제를 도입했다.

일본의 경우 정년제의 필요성 자체를 사회 통념에 비추어 인정하고 있다.

최근의 정년연장도 정년제의 필요성은 인정하되 이를 고령화 사회의 진전에 따라 고령자의 인적자본을 활용함과 동시에 기업의 인사관리 패러다임을 유지하는 범위에서 논의되고 있다.

일본에서는 정년제도의 활용이 내부노동시장 효율성 제고 혹은 고령자 인적자본 활용차원에서 그 기능을 달리해야 한다는 점이 고려되고 있다.

그럼에도 불구하고 60세 정년 의무화와 65세로의 연장은 일본 노동시장의 변화와 함께 의도한 목적과 다른 영향을 발생시킨다. 정년의 연장은 종신고용을 중요시하는 일본의 특성을 반영하고 있으나, 최근들어 일본의 경영패러다임이 지배구조의

개방화, 노동력의 유동화와 보상 실적주의화로 변화해 가는 추세와 동반하여 60세 미만의 정년제가 금지되면서 오히려 희망퇴직과 출향이 증가하는 한편, 非종신고용 계약의 노동력 유형(파트타임, 계약사원, 파견노동, 중도채용 등)이 증가하였다.

한편 임금체계에 있어서는 능력주의 개별관리가 도입되면서 연공급을 직능급으로 대체하거나 실적기준의 연봉제 도입(관리직 대상)하는 추세가 증가하였다. 민간기업의 경우 과거에 55세 정년제가 주류였으나, 1970년대 중반부터 정부는 고령자의 고용확보관점에서 정년연장정책을 추진하였고, 기업도 이에 호응하여 60세 정년제가 주류를 형성하게 되었다.

일본 정부는 연금수급 개시연령의 단계적 상향(60세→65세)과 연계하여 정년 관련 법제도를 개선하였다. 우선, 1994년 고연령자고용안정법을 개정하여 60세 정년을 의무화하고(60세 미만 정년제의 금지) 아울러 65세까지의 고용계속노력 촉진책을 두었다. 다음으로, 2004년 고연령자고용안정법 개정에서는 65세(62세에서 65세까지 단계적 상향)까지의 안정적 고용확보를 위한 고연령자고용확보조치(정년연장, 정년폐지 또는 계속고용제도의 도입)의 실시를 의무화하고, 2006년 4월 1일부터 시행하였다.

〈표 II-16〉 일본의 ‘고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률’

<p>제8조 (정년을 정한 경우의 연령)</p>	<p>사업주가 그가 고용하는 근로자의 정년을 정하는 경우에는 당해 정년은 60세를 하회할 수 없다. 다만, 당해 사업주가 고용하는 근로자 가운데, 고연령자가 종사하는 것이 곤란하다고 인정되는 업무로서 후생노동성령에서 정한 업무에 종사하고 있는 근로자에 대해서는 그러하지 아니 하다. ※ 시행규칙 제4조의2 : “법 제8조의 후생노동성령에서 정한 업무는 광업법 제8조에 규정된 사업에서의 갱내작업의 업무로 한다.”</p>
<p>제9조 (고연령자 고용확보조치)</p>	<p>① 정년(65세 미만의 자에 한정. 이하 이 조에서는 동일)을 정하고 있는 사업주는 그가 고용하는 고연령자가 65세까지 안정적인 고용을 확보할 수 있도록 다음 각 호의 조치(이하 ‘고연령자고용안정조치’라고 함)의 어느 것이든 이를 강구하여야 한다. 1. 당해 정년의 인상 2. 계속고용제도(현재 고용하고 있는 고연령자가 희망하는 때에는 당해 고연령자를 그 정년 후에도 계속해서 고용하는 제도를 말함. 이하 동일)의 도입 3. 당해 정년의 정함의 폐지 ② 사업주는 당해 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정으로 계속고용제도의 대상이 되는 고연령자에 관한 기준을 정하고, 당해 기준에 근거한 제도를 도입한 때에는 전항 제2호에 규정된 조치를 강구한 것으로 본다.</p>

2) 일본의 정년제 확립과정

가) 연공제 임금·정년제·퇴직금의 출현

연공제 임금에서 성과주의 임금으로 변화되는 것이 고용사회의 일반적인 추세이다. 그렇다면 일본에서 연공제 임금으로 대표되는 연령에 따른 고용관리는 어떻게 형성되었을까.⁸⁾ 그 기원은 메이지(明治), 다이쇼(大正)시대로 거슬러 올라간다.

보다 높은 임금을 얻기 위해 이동하는 직공을 가리켜 ‘떠돌이직공(渡り職工)’이라고 부른 당시 대기업 중공업에서는 직공의 이동을 막기 위해 장기근속을 촉진하는 시책을 실시했다. 이른바 정기승진제도, 즉 매년 정기적으로 일정범위 안에서 승진이 이루어지는 방식이며, 퇴직금 제도도 이때 도입되었다. 이러한 시책은 효과적이었고, 근속연수는 늘어나 내부승진이 어느 정도 관행화되어갔다.

그러나 장기근속의 관행이 생기면서 근로자를 고연령까지 고용하는 것은 장시간 근로에 견딜 수 있는 청년층을 종업원 구성의 중심에 두려고 하는 경영층의 요구에는 반하는 것이었다. 그리고 연공 임금제 하에서는 나이가 들수록 임금과 기능수준이 비례하는 결과가 생기지 않는 경우가 많고, 임금비용도 상승하여 중고령자를 배제하고자 하는 욕구가 사용자들 사이에 생겨났다. 이러한 이유로 인해 1929년 세계공황을 계기로 나타난 세계적인 대불황은 정부의 산업합리화운동을 가져왔고, 정년제를 고용정비의 수단으로 도입하는 기업이 증가했다. 1930년대 전반에는 대기업의 절반 가까이가 50세 내지 55세 정년제를 도입하였다.

1936년에 ‘퇴직 적립금 및 퇴직 수당원법’에 따라 근로자 50인 이상의 기업에서는 노사가 적립한 수당을 퇴직 시에 지급해야 하는 것이 명문화되면서 정년제 도입이 본격화되었다. 이 법이 제정된 것은 앞서의 불황과 합리화에 따른 해고가 단행되어 해고수당 등의 미정비로 말미암아 노동쟁의가 빈번하게 발생하여 해고수당·퇴직수당문제가 사회문제화 되었기 때문이다. 기업은 이 법률에 따라 퇴직수당제도를 정비함과 동시에 정년 퇴직 시 퇴직수당을 지급하게 됨으로써 정년

8) 이하는 黒住章『停年制』(日本評論新社, 1957), 黒住章『定年制·退職金·退職年金』(労働旬報社, 1966), 荒木誠之『定年制をめぐる法的問題』法政研究38권2-4합병호361-364면(1972), 萩原勝『定年制の歴史』(日本労働協會, 1984), 野村正實『終身雇用』(岩波書店, 1997), 兵藤釗『労働の戦後史(上)(下)』小島晴洋『高齢者法』(有斐閣, 2002), 濱口桂一郎『年齢差別』法時79권 5호 53면(2007)을 참고하여 정리하였다.

제는 한층 보급되었다.

이후 제2차 세계대전 중에 일본정부는 정기 승진제를 적극적으로 지원했다. 예컨대, 1942년에는 주요 사업장에 대해 적어도 연1회 종업원을 승진시킨다는 내용을 담은 승진 내규를 규정하도록 하는 지침을 제정했다. 이것은 연령이나 근속에 따른 기본급 제도를 확립하고, 생활의 향상을 확보하는 것을 통해 ‘직분봉공(職分奉公)’의 정신, 즉 국가 봉사를 위해 각각 개인의 직분을 완수해야하는 정신을 고양시키기 위해서이다.

나) 장기고용제·연공제 임금의 보급

연령이나 근속에 따라 임금을 증액시키는 제도는 제2차 세계대전을 거쳐 근로자의 어려운 생활상황 속에 노동조합에 의해 계승되고 강화되었다. 예컨대, 전력산업의 임금체계는 생활보장급(본인급·가족급)·능력급·근속급의 3항목으로 기본임금을 구성하는 방식을 채택했다. 생활보장급에는 평균 73%라는 큰 비율이 부여되었고, 그 액수는 생계비를 산정기초로 하고 연령·가족 수를 지표로 하였다. 이러한 임금체계·생활급 체계는 중소기업에도 확산되었다. 그러나 1950년대부터 기업 측에서 경영합리화를 목적으로 한 임금체계를 변경하려는 시도가 시작된다. 그 중 하나가 서구형의 직무급화 움직임이다. 이 움직임은 직무급화가 장기고용관행과는 맞지 않아 좌절된다.

다) 정년제의 확립

위에서 살펴본 바와 같이 제2차 세계대전 전의 정년제는 대기업을 중심으로 도입되었지만, 중소기업이나 영세기업에는 보급되지 않았다. 또, 전쟁이 시작되면서 심각한 노동력 부족으로 인해 정년제를 일시적으로 폐지하는 기업도 나타났다. 그러나 제2차 세계대전 후 생산설비가 황폐해지고 복원(復員)등에 따른 노동력 과잉이 나타나 고용조정을 할 필요가 생기면서 기업이 정년제를 부활하거나 도입하기 시작했다. 1950년대 후반 경에는 정년제의 보급률이 대기업은 거의 100%, 중소기업은 70~80%에 이르렀다.

이러한 전쟁 후의 정년제의 보급은 노동조합의 지지 속에 실현된 것이기도 하다. 노동조합이 정년제를 지지한 것은 전쟁 후 경제혼란과 인원정리 속에서 정년제가 근로자의 고용을 유지하는 수단이 되기 때문이었다. 임금인상·퇴직금 요구

를 관철하기 위해서는 사용자 측의 대안이던 55세 정년제를 거부하는 것이 아니라 오히려 정년제를 전제로 임금체계나 퇴직금 제도를 정비해나가는 전술이 보다 효과적이고 유리하다고 판단했기 때문이다.

이와 같이 정년제·장기고용·연공임금·퇴직금이라는 연령을 기준으로 한 처우는 상호관련성을 가지면서 불황이나 전쟁 등을 배경으로 노동조합에 지지를 받으며서 널리 보급되었다.

3) 일본의 중고령자 고용의 법률정책의 특징 및 전개과정

가) 중고령자의 고용정책의 전개

(1) 취업촉진정책의 개시

이와 같이 연령에 따른 처우가 정착되는 한편, 중고령자를 위한 고용정책이 전개되었다.⁹⁾

중고령자를 대상으로 한 고용정책은 중고령자에 대한 ‘취업 지원’으로 시작되었다. 1963년에는 ‘직업안정법’ 개정에 의해 ‘중고령 실업자 등에 대한 취업 촉진 조치’제도가 마련되었다. 이것은 중고령(35세이상)실업자에 대해 전문 취업 촉진 지도관을 두는 것 등을 주요 내용으로 한다.

이 무렵 중고령자에게 맞는 직업을 선정하여 고용률을 설정하는 정책도 채용되었다. ‘직업안정법’에서는 중고령자(35세이상)에 적합하다고 선정되는 직종에 대해 노동부장관은 고용률을 설정할 수 있다(제27조제1항). 또한 고용주는 당해 직종의 중고령자의 비율이 소정의 고용률 이상으로 되도록 노력해야 한다(제27조제2항).

이 제도는 1971년에 ‘중고령자 등의 고용촉진에 관한 특별조치법’이 제정되면서 이 법으로 옮겨져 규정되었다(제7조). 명확한 이유가 없음에도 불구하고 고용

9) 岩村正彦『変貌する引退過程』『岩波講座・現代の法(12)職業生活と法』301면(岩波書店,1988), 阿部和光『高齢者就労會社の雇用政策』日本労働法學會編『講座21世紀の労働法(2)労働市場の機構とルール』176면(有斐閣, 2000), , 厚生労働省職業安定局編『高齢者雇用対策の推進』(勞務行政, 2003), 北浦正行『中途採用時の年齢制限緩和策について』研究521号17면(2003), 荒木尚志『労働立法における努力義務規定の機能—日本型ソフトウェアアプローチ—』中島士元先生還曆記念論集『労働縣警法の現代的展開』19면이하(信山社, 2004), 濱口桂一郎『高齢者雇用政策における内部労働市場と外部労働市場』季勞204号172면(2004), 濱口桂一郎『労働法政策』145면(ミネルヴァ書房, 2004)등을 참조하였다.

률을 달성하지 못한 사업주에 대해 노동부장관은 고용을 요청하는 것도 가능해졌다(제9조). 이러한 시책은 헌법 제27조제1항이 정하는 노동권에서 유래한 노동시장법의 일환으로 이루어진 것이다. 그러나 현실적으로 민간기업에 대해 설정된 45세 이상인 자에 관한 고용률은 그다지 효과가 없었다고 한다.

(2) 정년연장 정책의 전개

이와 같이 제2차 세계대전 후 ‘직업안정법’ 속에 고령자의 재취업 지원에 초점을 맞춘 시책이 전개되었다. 그러나 급속하게 고령화가 진전되고 석유위기를 계기로 일본경제가 저성장시대에 돌입하면서 기업 내에서 고용을 유지하는 것으로 정책방향이 이동되어 중요과제의 하나로서 정년연장이 받아들여지게 된다.

1973년에는 ‘고용대책법’의 일부가 개정되어 ‘정년연장의 원활한 실시를 촉진하기 위해 필요한 시책을 충실히 행할 것’이 국가의 시책으로 되었다(제3조제1항 4호2).

1976년에는 ‘중고령자 등의 고용촉진에 관한 특별조치법’의 일부개정이 이루어져, 이제까지의 고용률 제도가 ‘고령자 고용률제도’로 변경되어 55세 이상인 자에 대한 고용률을 직종에 상관없이 일률적으로 6%로 전환하였다(제10조제2항, 1986년에 폐지).

1980년에는 60세 미만의 정년을 벌칙으로 금지하는 것을 주요 내용으로 하는 ‘정년제 및 중고령자의 고용거부 제한 등에 관한 법률안’을 사회당·공명당이 제출하였다. 그러나 노사 간의 이견이 심해 행정지도나 상담지원을 강화하는 것에 머물렀다.

그 후 본격적인 고령화 사회의 도래를 맞이하여 고령자의 취업 문제가 사회문제화 되면서 1986년에 ‘중고령자 등의 고용촉진에 관한 특별조치법’이 전면 개정되어 ‘고령자 등의 고용안정 등에 관한 법률’(이하, ‘고령자 고용안정법’)이 성립되었다¹⁰⁾. 핵심적인 내용으로는 사업주는 정년을 정할 경우에는 60세를 하회하지 않도록 노력해야 한다(86년 법제4조). 노동부장관이 60세 미만의 정년에 대해서 그 연령을 연장하도록 요청할 수 있고(제4조2), 연장계획의 작성을 명령하고 권고하는 것(제4조3)도 가능해졌다.

60세로의 정년 연장은 근로자의 강한 요구와 행정 유도에 따라 착실히 진행되

10) 昭和61年(1986)法律第43号.

어갔다. 그러나 연금지급 개시연령의 연장문제가 나오면서 다음 과제인 60세부터 65세까지의 고용을 어떻게 확보할 것인가가 부상된다. 1990년 개정에 따라 60세부터 65세 정년에 달한 자가 고용계속을 희망할 경우에는 사업주는 그 자를 65세까지 고용하도록 노력의무화 하였다(90년법 제4조5).

(3) 60세 미만 정년의 금지

60세 정년은 널리 보급되었다. 그러나 고도성장 붕괴 후, 60대 전반 층의 고용정세는 극히 어려워졌다. 한편 후생연금의 지급개시연령이 2001년부터 3년마다 1년씩 높아져 2013년에 65세로 되는¹¹⁾ 상황 하에 1994년 ‘고령자고용안정법’이 개정되어 60세 정년이 의무화되었다¹²⁾. 기업이 정년을 정하는 경우, 그 연령은 60세 이상으로 해야 하는 것으로 구(舊)법 제4조가 강행규정화된 것이다(1998년부터시행)¹³⁾. 동조 위반의 효과에 대해 후생노동성은 정년연령을 60세 미만으로 정하는 취업규칙이나 단체협약과 관련된 규정은 무효가 되어 정년 규정이 없는 근로계약이 된다는 입장을 취하였다¹⁴⁾. 한편 정년연령을 60세로 하는 근로계약이 성립하는 견해도 존재하였다¹⁵⁾. 60세 미만 정년이 무효가 되는 것에 대해서는 다툼이 없었다.

이 개정법과 함께 후생노동성장관은 65세까지의 계속고용제도의 도입·개선계획을 작성하도록 지시할 수 있게 되었다(94년법 제4의3, 제4조4). 그리고 2000년에 보수비례 부분에 대해서도 연금지급 개시연령이 높아져 ‘고령자고용안정법’이 다시 개정되어 계속고용에 대한 노력의무로 정년연장이라는 선택지가 추가되었다(2000년법 제4조2).

이상과 같은 법률정책은 정부가 1990년 이래 제시해 온 고령자의 고용정책에 관한 정책 목표에 따른 것이었다.¹⁶⁾ 이를테면 고령사회에서의 고용시스템의 이상은

11) 平成6年(1994)法律第95号附則제19조, 제20조. 단, 보수비례부분의 지급개시 연령에 대해서는 2013년부터 시작되어 65세로의 연장이 완료되는 것은 2025년이다.

12) 平成6年(1994)法律第34호.

13) 선원과 공무원에 대해서는 ‘고령자고용안정법’ 자체의 적용은 없다(제3조). 예외적으로 갱내작업종사자만 인정된다(시행규칙 제4조의2).

14) 岸本武史『これからの高齢者雇用対策—高齢者雇用安定法の改正にともなう—』季勞171号 39(1994), 菅野和夫『労働法 [第7版補正2版]』57면(弘文堂, 2007). 이 해석에 대한 판례로서 牛根漁業협동조합사건·鹿兒島地判 平16(2004).10.21勞判884호 30면.

15) 西村健一郎『65歳現役社會と定年制の課題—法律學の観点から—』勞研456호 5면(1998).

16) 65歳現役社會政策ビジョン研究會『高齢者が参加する經濟社會とそれに対応した労働市場の展

고령자가 그 연령임에도 불구하고 각자의 희망과 능력에 따라 고용이 되는 'Ageless 사회'이면서 당분간은 65세까지 고용기회가 확보되는 '65세 현역고용시스템'을 추진하는 것이었다. 65세까지의 고용기회 확보는 65세 정년제 또는 60세 정년제 나아가서는 65세까지 동일기업 또는 관련기업 어느 쪽에서의 고용계속을 노사가 선택하는 것에 의해 실현될 것으로 구상된다. 그러한 구상이 '고령자고용안정법'에 따른 60세 미만 정년금지과 65세까지의 계속고용장려정책의 근거가 되었다.

65세까지의 고용확보를 위한 정책은 연금지급개시연령이 높아지는 것에 맞춰 순차적으로 강화되어왔다. 그러나 65세까지의 고용확보는 충분하게 이루어지지 않았다. 2004년 고용관리조사에 따르면 65세 이상의 정년을 마련한 기업은 6.5%에 지나지 않는다. 정년이 있어도 그 이후의 근무연장제도나 재고용제도(정년 도달 시에 일단 계약을 종료시킨 후, 새롭게 근로계약을 체결하는 제도)를 마련한 기업은 70%이상 존재했다. 그 경우에서도 희망자 전원을 고용하는 곳은 20%정도에 그쳤다.

(4) 고령자의 고용확보조치 의무화

2003년 7월 '향후 고령자고용대책에 관한 연구회'는 그 보고서에서 60세 정년제를 기반으로 하는 방안을 '정년연령의 연장을 바탕으로 한 65세까지의 고용확보를 기반으로 하고, 아울러 65세까지의 다양한 고용형태를 지원하는 방안'으로 전환해 나갈 것을 제안하였다¹⁷⁾. 이 연구회 보고서를 바탕으로 같은 해 9월부터 노동정책심의회에서 검토되어 2004년 1월에 '향후 고령자고용대책에 대하여(보고)'가 건의되어 동년 6월에 '고령자고용안정법'이 개정되었다¹⁸⁾.

크게 바뀐 것은 65세까지의 고용확보조치가 사업주의 의무로 된 것이다. 사업주는 65세까지의 고용확보조치로서 ① 정년연장, ② 계속고용제도의 도입 또는 ③ 정년규정의 폐지 중에 하나를 선택해야 한다(제9조제1항).

계속고용제도에 대해서는 정년 후의 고용계속을 희망하는 자 중에서 능력이나

望と課題—活力ある高齢化(アクティブ・エイジング)の現實に目指して—』(65歳現役社會政策ビジョン研究會, 1999).

17) 今後の高齡者雇用對策に關する研究會『今後の高齡者雇用對策について—雇用と年金との接續を目指して—』(2003).

18) 平成16年(2004)6月11日法律第103號. 이 개정법에 대해서는 柳澤武『新しい高年齢雇用安定法制』ジュリ1282호 112면이하(2005), 山下昇『高年齢者の雇用確保措置をめぐる法的諸問題』勞研550호 43면이하(2006)참조하였다.

건강상태 등을 고려하여 일부사람만 선발하여 고용하는 것도 가능하다. 단, 그 경우에는 계속고용제도의 대상 범위와 그 기준을 과반수의 조합 또는 과반수의 대표자와 노사협의를 통해 정해야 한다(제9조제2항).

이 규정에는 경과조치가 있다. 고용확보조치를 마련해야 하는 연령은 연금지급연령에 대응하여 2013년까지 단계적으로 65세로 연장된다(부칙 제4조제1항).¹⁹⁾ 계속고용제도의 대상자 기준은 노사 간의 협의가 성립되지 않은 경우 대기업의 경우는 시행 후 3년, 중소기업의 경우는 시행 후 5년까지 사용자가 취업규칙에 따라 정할 수 있다(부칙 제5조).

고용확보조치가 마련되어 있지 않은 사업주에 대해 후생노동성장관은 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다(제10조). 고용확보조치를 둘러싼 분쟁이 생길 경우는 당사자의 신청에 따라 ‘개별노동관계분쟁의 해결촉진에 관한 법률’에 근거해 광역지방자치단체의 노동국장이 조언 또는 지도를 행한다. 65세까지의 고용 확보조치 중 정년연장, 계속고용제도 도입, 정년폐지 어느 쪽을 취할 것인가의 판단은 후술하는 바와 같이 사용자의 재량으로 해석된다. 연령에 관계없이 계속 일할 수 있는 사회를 지향한다면, 정년제의 폐지를 일률적으로 의무화하는 것도 고려된다. 그러나 개정된 ‘고령자고용안정법’은 이것을 하나의 선택지로서 도입하는 것에 그쳤다. 그 이유는 ‘정년제를 비롯한 연령이라는 요소가 아직도 큰 역할을 하고 있으며, 연령을 대신할 기준이 확립되어 있지 않은 일본의 고용관리 실태를 감안하면’, 바로 이러한 수단을 취하는 것은 ‘노동시장의 혼란을 불러일으킬 우려가 있고 곤란해 질 수’ 있다 때문이다.

정년연장을 65세로 일률적으로 연장한다는 방안도 고려되었다. 그러나 ‘경제사회의 구조변경 등이 진행되면서 어려운 상황이 계속되는 기업경영환경 등을 고려하면, 65세까지의 고용확보방안에 대해 각 기업의 실태에 맞는 대응을 취할 수 있도록 해야 한다’라고 하였다. 개정된 ‘고령자고용안정법’ 제9조가 계속고용제도를 특히 희망자 중에서 선별하는 것을 용인한 이유는 ‘일률적인 법제화로는 각 기업의 경영이나 노사관계에 맞는 적절한 대응이 취해질 수 없다는 의견이 있었으므로 노사가 고안한 대책으로 각 기업의 실정에 맞게 유연히 대처할 수 있도록’하는 데에 취지가 있다.

19) 2006년 4월부터 2007년 3월은 62세, 2007년 4월부터 2010년 3월은 63세, 2010년 4월부터 2013년 3월은 64세, 2013년 4월부터 65세로 되어있다.

후생노동성이 2006년 5월에 300인 이상 규모의 기업을 대상으로 실시한 조사에 따르면, 개정법에 의한 고용확보조치가 도입되어 있는 기업은 95.6%에 이른 것으로 나타났다. 고용확보조치의 내역을 보면, 도입완료의 기업 중 '정년규정의 폐지' 또는 '정년연령의 연장'의 조치를 강구한 기업은 6.8%로 적으며, 기업의 93.2%가 근무연장제나 재고용제도 등의 계속고용제도를 도입하고 있다. 계속고용제도 도입기업 중에서 희망자 전원의 계속고용제도를 도입한 기업은 20.4%였으며, 고령자에 대한 기준을 정한 기업은 79.6%에 이르렀다. 계속고용제도를 도입한 기업 중 단체협약이 아닌 취업규칙에서 기준을 정한 기업은 11.3%이었다.²⁰⁾ 정년제 폐지라는 방안은 실제로는 지향되지 않고 있음을 알 수 있다.²¹⁾

(5) 중고령자에 대한 고용정책의 성격

위와 같은 정책은 고령자의 고용기회를 확보하려는 목적을 위해 정년제의 고용보장기능에 주안점을 두고, 그것을 고용정책으로 수단화하였다. 그리고 65세까지의 고용기회 확보를 목표로 하는 이유는 그것이 앞으로의 공적연금지급 개시연령이기도 하며, 일본의 고령자고용정책은 은퇴 후의 소득보장을 얻을 수 있을 때까지의 취업기회 확보를 주요목적으로 하고 있기 때문이다.

이것은 '고령자고용안정법'의 개정 과정과도 일치한다. 부연하면 이 법의 1990년 개정에서 65세까지의 계속고용에 대해 노력의무를 설정할 것을 촉구한 것은 당시 논의되고 있던 연금지급 개시연령 연장의 문제였으며, 1994년 개정에서 60세 정년이 의무화됨과 동시에 연금지급 개시연령 연장이 결정되었다. 또, 65세까지의 고용확보조치를 사업주의 의무라고 한 2004년 개정법은 연금개혁(급부수준을 현역세대의 임금 50%로 하는 등)과 부합하는 형태로 이루어진 것이다.

정년제가 기본적으로 유지되어 온 이유는 정년제 철폐와 다른 고용관행에도 영향을 미칠 것이 염려되었기 때문이다. 이와 같은 이유로 노동조합도 정년제의 철폐가 아닌 정년연령 연장을 요구해왔다고 할 수 있다.

20) 「改正高年法に基づく高年齢者雇用確保措置の導入状況について」. 이 조사는 후생노동성 홈페이지(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/06/h0609-1.html>).

21) 기업을 대상으로 내각부가 2005년 1월에 한 조사에서도 연령에 상관없이 일할 수 있는 시스템의 구축조건으로 정년제도의 폐지·검토를 꼽는 기업이 34.8%를 차지하고 있으나, 그 중 정년제도의 폐지를 꼽은 것은 12.4%에 그쳤다. 고령사회대책의 종합적인 추진을 위한 정책연구회「高年齢者の社會參畫に關する政策研究報告書—高齡社會對策の総合的な推進のための政策研究—(企業調査編)」(2005).

‘고령자고용안정법’은 60세 미만의 정년을 설정하는 것을 금지하고 있는 것에 주안점을 둔다면, 연령을 이유로 하여 다른 대우를 규제하는 것이라고 판단될 수도 있다. 그러나 이 법은 어디까지나 노동시장법제의 범위 안에 있는 법제에 지나지 않는다. 이 법은 3가지 목적, 즉 고령자의 안정된 고용확보, 고령자들의 재취업촉진 및 고령 퇴직자의 취업기회 확보이다(제1조). 그리고 이것을 통해 ‘고령자들의 직업안정 그 밖의 복지증진을 도모하는 것과 더불어 경제 및 사회발전에 기여할 것’이다. 이것이 ‘고령자고용안정법’의 궁극적인 목적이다(제1조). 이 규정에 나타나 있는 것처럼 ‘고령자고용안정법’은 체계적으로는 노동시장법에 속한다. 헌법 제27조제1항의 근로 권리에 따르면 국가는 근로자가 그 능력을 유효하게 발휘할 수 있는 노동기회를 얻을 수 있도록 하는 정책의무를 지고 있다. ‘고령자고용안정법’은 그 정책 의무를 실시하기 위한 법률의 하나이다. 이와 같은 계보를 가지고 있기 때문에 이 법은 정년제를 완전히 철폐하는 것이 아니라, 고용기회 확보라는 목적수단으로 필요한 한 부분적으로(60세미만의 정년에 한정해서) 규제하는 것이 되는 것이다.

일본에서 연령에 관련한 시책이 노동시장법제 속에서 전개되어 평등보장을 위한 조치가 이루어지지 않았던 것은 일본헌법에서 명시된 규정이 없었기 때문이기도 하다. 일본에서는 제2차 세계대전이후 처음으로 헌법에 평등보장조항(제14조제1항)을 두었으나 차별이 명시적으로 금지된 것은 ‘인종, 신조, 성별, 사회적 신분 또는 문벌’이었다. 여기서 말하는 ‘사회적 신분’에 연령이 포함되었는지는 해석의 여지가 있다. 그러나 그런 논의는 거의 찾아 볼 수 없다.²²⁾ 판례에서도 70세에 이른 자를 면직 사유로 하는 ‘공중인법’ 제15조는 헌법 제14조제1항에 위반되지 않는다고 판단하는 등, 연령을 기초로 한 대우의 합리성·합헌성은 계속해서 긍정적으로 평가되어 헌법상 의무화되지 않았다.²³⁾

22) 阿部照哉·松井幸夫編『ハンドブック憲法』74면 [米澤廣一집필] (有信堂高文社, 1990) 은 연령은 사회적 신분에 포함되지 않는다고 하고, 初宿正典『憲法2 基本權 [第2版]』160면(成文堂, 2001)은 연령은 불확실한 범주가 아니라고 하였다. 佐々木弘通『『人權』論・思想良心の自由・國家齊唱』成城法學66号25면이하(2001)는, 남녀차별정년제는 평등문제인 것에 반해, 55세 근로자에게 시험을 보게하여 일정수준을 통과하지 않는 자에게 정년 퇴직이라고 하는 것을 평등위반이라 하는 것은 어렵다고 하고 있다.

23) 東京地判 昭和27(1952).7.24行集3권 6호 1328면. 미성년자에 대한 연령을 이유로 하는 대우도 합법이라고 하고 있다. (재판례·판례에 대해서는 淺田訓永『公務員採用試験における受験資格の年齢制限と憲法14條一國家公務員3種試験受験資格確認等請求事件を素材として』同志社法學59권 1호 131면(2007)).

노사관계에서 차별적 취급을 금지하는 입법으로서 1947년에 제정된 노동기준법(이하 '노기법')이 있다. 이 법은 국적, 신조 및 사회적 신분에 따른 차별과 남녀 임금차별을 금지하고 있다(제3조, 제4조). 그 후 1985년에 '고용분야에서의 남녀균등기회 및 대우의 확보 등 여성근로자의 복지증진에 관한 법률'이 제정되었다(후에 '여성근로자 복지 증진'은 삭제된다. 이하 '남녀고용기회균등법'이라고 한다). 고용에서의 남녀차별이 특히 금지되었던 것은 국제적 상황에 따른 영향이 크다. '남녀고용기회균등법'이 제정되게 된 배경은 1979년 여성차별철폐협약의 채택으로 인해 조약 비준을 위한 국내법 정비가 시급한 정책과제가 되었기 때문이다. 일본의 고용차별에 대한 규정은 국제기준을 성문화하려는 성격이 강했던 것이다.

그리고 그것들은 당시 사회문제를 해결하기 위한 규정이기도 하였다. 예컨대, 국적차별이 금지되었던 것은 ILO 권고가 있었기도 하지만, 전쟁 중의 중국·대만·한국인근로자에 대한 차별적 대우에 대한 반성이 있었기 때문이다.²⁴⁾ 입법과정에서는 아동에게 부당하게 낮은 임금을 지불하는 경우도 있어 연령차별도 금지하자는 논의가 있었지만, 연공제로 임금이 단계적으로 올라가는 일본의 당시 관습에 의해 법제화되지 못하였다.²⁵⁾

4) 일본에서의 고용상 연령차별 관련 법률의 내용

가) 모집·채용에서의 연령차별 금지

(1) 2001년 고용정책개정법

일본 정부는 고도성장 이후 심각한 불황과 불황이 장기되는 속에서 기업을 대상으로 하는 고용유지 정책에 그치지 않고, 외부노동시장을 정비하고 원활한 재취업을 지원하는 정책을 중시하기 시작했다. 그 일환으로서 '경제사회의 변화에 대응하는 원활한 재취업을 촉진하기 위한 고용대책법등의 일부를 개정하는 등의 법률'²⁶⁾

24) 이러한 경위에 대해서는, 淺倉むつ子「均等待遇」日本労働法學會編『現代労働法講座第9巻労働保護法論』178면(総合労働研究所, 1982), 木村愛子「性差別の排除」같은책204면, 中窪裕也「労働保護法から労働基準法へ」『労働95호』126면(2000)등.

25) 1947년 8월에 개최된 제2회 노무법제심의회의 의사속기록 참조(渡辺章編集代表『労働基準法 [昭和22年(1947)]』(2)日本立法資料全集52, 509면(信山社, 1988)).

26) 平成13年(2001)法律第35호. 山下昇「雇用對策關連法制の問題点と課題」『労働98号』241면(2001), 山下昇「募集・採用における年齢制限緩和と中高年齢者の再就職促進」『労働1525호』21면(2002), 大原利夫「募集・採用における年齢制限緩和の努力義務」『労働99号』154면(2002), 有田謙司「雇用のミスマッチと労働法」『季勞199호』8면(2002).

(이하 ‘고용대책법’)이 2001년 4월에 제정되었다. 이 법의 제정에 따라 ‘근로자가 가지고 있는 능력을 유효하게 발휘하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우는 근로자의 모집 및 채용에 대해 그 연령에 상관없이 균등한 기회를 줄 수 있도록’ 할 의무가 사업주의 노력의무로 규정되었다(2001년 ‘고용대책법’ 제7조). 이 규정은 고용상황이 특히 어려운 중고령자의 재취업을 촉진하기 위해서 만들어진 것이다.

그러나 동 조에 관한 지침²⁷⁾은 연령제한이 인정되는 경우를 폭넓게 정하였다. 후술하는 10개의 사유의 어느 것에 해당하거나 사업주가 그 취지를 직업소개기관, 구직자등에 대하여 설명하는 경우에는 연령제한이 허용된다. 이는 일본의 고용관행을 배려했다고 할 수 있다.²⁸⁾

연령제한이 인정되는 10개의 사유는 다음의 3가지로 분류된다. 첫째, 직무상의 요청에 기인한 것, 둘째, 일정 연령층의 고용촉진 또는 보호를 위한 것이다. 이상의 사유는 외국의 연령차별금지법 하에서도 적법하다고 인정되고 있다. 세 번째 유형으로서, 일본형 고용관행을 배려하는 것이다.

첫 번째인 직무상의 요청에 기인한 것으로서는, ① ‘특정 연령층을 대상으로 한 상품판매나 서비스 제공 등을 행하는 업무에 있어 해당 연령층의 고객등과의 관계에서 당해 업무의 원활한 수행을 도모할 필요’가 있는 경우(지침 제3의5), ② ‘예술·예능 분야에서 표현의 진실성 등의 요청’이 있는 경우(지침 제3의6) - 예컨대, 극단이 아역배우를 모집·채용하는 경우-, ③ ‘산업재해의 발생 상황에서 산업재해의 방지나 안정성 확보가 특히 필요하다고 인정되는 업무’(지침 제3의7), ④ ‘체력, 시력 등 나이듦에 따라 그 기능이 저하하는 것에 관하여, 채용 후의 근무기간 등의 관계에서 그 기능이 일정수준 이상인 것이 업무의 원활한 수행에 불가결하다고 여겨지는 당해 업무’의 경우이다(지침 제3의8).

두 번째인 어떤 연령층의 고용촉진·보호목적으로서는, ① ‘행정기관의 시책에 입각해 중고령자에 한정하여 모집 및 채용을 하는 경우’(지침 제3의9), ② ‘노동기준법 등의 법령규정에 따라 특정 연령층의 근로자 취업 등이 금지 또는 제한되어 있는 업무’의 경우이다(지침 제3의10). 후자의 예로서 노동기준법 제62조의 위험유해업무에 대해서 18세미만의 취업금지 등이 있다.

27) 「노동자의 모집 및 채용에 대해 연령에 상관없이 균등한 기회를 부여하는 것에 대하여 사업주의 적절한 대처를 위한 지침」平成13(2001).9.12 厚勞告第295호.

28) 지침에도 「일본의 고용관행, 근년에서 연령별로 본 구인 및 구직의 상황, 특히 중고령자의 재취업을 둘러싼 실태 등을 고려」한 다음 책정되었다고 기록되어있다.

세 번째로 일본형 고용관행을 배려한 것으로서는, ① ‘장기근속에 따른 경력형성을 도모하는 관점에서 신규 대학졸업자 등 특정 연령층의 근로자를 대상’으로 하는 경우(지침 제3의1), ② ‘기업의 사업 활동 계속과 기능, 경험 등의 계승의 관점에서 근로자수가 가장 적은 연령층의 근로자를 보충할 필요가 있는 상태 등 당해 기업에서 근로자의 연령구성을 유지·회복시키기 위해 특별히 필요가 있다고 인정되는 상태’에 있는 경우(지침 제3의2), ③ ‘정년연령 또는 계속고용의 최고 고용연령과 근로자가 가지고 있는 능력을 유효하게 발휘하기 위해 필요되는 기간 또는 당해 업무에 관련한 직업능력을 형성하기 위해 필요되는 기간을 고려’한 경우(지침 제3의3), ④ ‘연령을 주요 요소로서 임금액을 정하고 있는 취업규칙과의 관계에서 이미 일하고 있는 근로자의 임금액에 변경이 생기게 되는 취업규칙의 변경이 요구되는 상태’에 있는 경우 등이다(지침 제3의4).

이상과 같이 지침에 많은 예외들이 마련되어 있는 것에 대해 비판도 존재하지만, 선진 외국에서도 특히 첫 번째 유형(직무상의 요청에 기인한 경우), 두 번째 유형(일정 연령층의 고용촉진 또는 보호를 목적으로 하는 경우)에 대해서는, 그것이 규제 대상이 되지 않거나 규제의 예외로 허용되는 경우가 많다. 따라서, 이것은 일본만의 고유한 특징이라고 할 수 없다. 지침의 특징은 세 번째 유형, 즉 일본형 고용관행과 관계가 있는 것 같은 모집·채용의 연령제한에 대한 예외를 정하는 것에 있다.

(2) 2004년 고령자고용안정법 개정

2003년 7월 ‘향후 고령자 고용대책에 관한 연구회’보고서는 연령을 불문하는 구인비율은 같은 해 5월 시점에서 13%정도, 연령제한의 상한은 평균 45세 정도로 되어 있어, 중고령자의 재취업촉진을 위해 모집·채용 시의 연령제한에 대한 대처가 한층 강화될 필요가 있다고 하였다. 구체적으로 모집·채용 시의 연령제한을 마련하는 것을 금지하거나 연령제한을 하는 사업주에게 설명의무를 부과함으로써 연령제한 철폐의 실효성을 확보하는 것이 제언되었다.

이러한 주장·제언을 받아 2004년 ‘고령자고용안정법’ 개정에서 근로자를 모집 및 채용하는 경우 불가피한 경우하게 일정 연령(65세 이하의 자에 한함)을 하회하는 것을 조건으로 하는 경우는 구직자에게 그 이유를 제시해야 한다고 규정되었다(제18조의 2조1항). 후생노동성장관은 이유의 제시 유무 또는 그 이유의 내

용에 관해서 제시할 필요가 있다고 인정하는 경우는 사업주에 대해 보고를 요구하고 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다(제18조의 2). 일정 연령을 상회할 것을 요구하는 연령 제한만 대상으로 된다. 즉, 연령이 낮은 구직자·응모자를 배제하는 연령 제한이 대상으로 되지 않는 것은 이 법이 고령자의 고용을 촉진하려는 목적을 가지고 있기 때문이다.

모집·채용 시의 연령제한에 대한 설명의무는 2003년의 연구회 보고서에서는 ‘연령제한이 정말 필요한 것인지, 나아가 고령자를 그 직무에 활용할 수 없는지에 대해 다시 한번 생각하기 위한’ 것이라고 설명하였다. 그러나 이 규제도, 2001년 ‘고용대책법’에서 모집·채용에 관한 연령제한을 강행적으로 금지하는 것은 아니기 때문에, 기존의 관행을 대폭적으로 변혁하는 효과는 없었다.²⁹⁾

(3) 2007년 고용대책법 개정

이와 같이 모집·채용에 관한 연령제한에 대한 규제는 미약한 것이었다. 1990년대에 취업이 어려워 학교를 졸업한 사람들이 정사원으로 채용되지 않고, 중년에 달하는 문제(이른바 장년 프리아르바이트족)가 저출산과 소득격차 확대 속에서 문제화되었다. 이러한 것을 배경으로 2007년 6월 ‘고용대책법’ 개정에 따라 연령제한금지가 강행 규정화되기에 이르렀다(동년10월에 시행). 이 법 개정에 따라 신설된 제10조는 ‘사업주는 근로자가 가지고 있는 능력을 유효하게 발휘하기 위해 필요하다고 인정되는 경우로서 후생노동성령에서 정하는 경우에는 근로자의 모집 및 채용에 대해 후생노동성령에서 정하는 바에 의해 그 연령에 관계없이 균등한 기회를 주어야 한다’고 규정하였다.

‘고용대책법’ 제10조는 성별을 이유로 하는 모집·채용 시의 차별을 금지하는 ‘남녀고용기회균등법’ 제5조를 모범으로,³⁰⁾ 차별금지로 접근하였다. 그리고 이 규정이 강행 규정화된 점은 매우 중요하다. 참의원 후생노동위원회의 부대결의에서는 ‘실효성 있는 것이 될 수 있도록, 종래 예외적으로 연령제한이 인정되는 경우

29) 55세부터 65세의 실업자의 약 절반이 일을 하지 않는 이유로 구인연령과 자기의 연령이 맞지 않는다는 것을 들고 있다(『平成18年(2006)版國民生活白書』124면). 앞의주69 보고서에서는 모집·채용 시의 연령제한을 법률상 금지로 한다하더라도, 사업주가 납득한 것이 아니라면 실제로 중고령자가 배제될 가능성이 있는 것, 모집·채용 시에서 노사양쪽에게 혼란을 불러일으킬 우려가 있다는 것 등도 지적되었다.

30) 『사업주는 노동자의 모집 및 채용에서 성별에 관계없이 균등한 기회를 부여해야 한다』고 정해져있다.

로서 지침에 정해져 온 사항을 재검토하고, 필요 최소한으로 한정할 것' 이라 하였다. 그 결과 이전의 지침에서 열거된 예외 중 3가지 즉, 고객의 연령층 등과 관계에서의 연령제한, 체력·시력 등 나이듦에 따라 그 기능이 저하되는 업무나, 이미 일하고 있는 근로자의 임금액에 변경을 주는 경우의 연령제한은 폐지되었다.

다만 애초 '고용대책법' 개정은 중고령자의 재취업 촉진을 목적으로 하는 것으로 정책의 대상은 이런 정책목적 달성을 위해 필요한 모집·채용 시의 연령제한의 금지제도로 좁혀져, 그 밖의 연령을 기준으로 하는 인사관리·처우제도는 다루어지지 않았다. 정년제도는 규제의 대상이 되지 않았다.

모집·채용 시 연령 제한을 한다고 하더라도 다음과 같은 예외사유에 어느 것에 해당되면 위법이 아니다('고용대책법'시행규칙 제1조의3조 제1항).

- ① 정년연령을 상한으로 하여 해당 상한 연령미만의 근로자를 기간의 규제가 없는 근로계약대상으로 모집·채용하는 경우(제1호)
- ② 장기근속에 따른 능력의 개발·향상을 도모하기 위해 그해 졸업한 자인 청년등을 기간의 규제가 없는 근로계약의 대상으로 모집·채용하는 경우(3호ㄱ)
- ③ 기능 및 지식의 계승의 면에서 특정직종에서 근로자수가 상당정도 적은 특정연령층에 한정하고 기간의 규제가 없는 근로계약의 대상으로 모집·채용되는 경우(3호ㄴ)
- ④ 60세 이상의 고령자 또는 특정 연령층의 고용을 촉진하는 시책의 대상이 되는 자에 한정하여 모집·채용하는 경우(3호ㄷ)

상기 '3호ㄴ'에서 말하는 '특정 연령층'은 30세~49세 중 특정 5~10세를 간격으로 하는 연령층으로 '상당정도 적은'은 그 연령 폭의 상하 연령층과 비교했을 때 근로자수가 1/2이하인 경우가 해당된다.

정년까지의 장기고용을 기본으로 하는 일본형 고용관행에 입각한 예외는 여전히 존재하며, 60세 이상의 중고령자의 고용촉진을 목적으로 한 경우도 허용되는 것은 '고용대책법'의 정책적 취지를 반영한 것이다.³¹⁾

31) 그 밖에 예술·예능의 분야에서 표현의 진실성 등의 요청이 있는 경우(3호ㄱ), 노기법 등 법령의 규정에 따라 연령제한이 마련되어 있는 경우(2호)도 예외로 된다. 이러한 예외사유에 해당하지 않음에도 불구하고 연령제한을 마련하고 있으면, 행정에 의한 지도를 받거나, 공공직업안정소등에서 구인이 수리되지 않은 경우도 있을 수 있다. 또한, 고용대책법 제10조가 금지하는 것은 「연령」제한의 설정이며, 「내년3월 졸업예정인 자를 모집」과 같이 신규대학졸업자만 모집하는 경우는 연령제한에 해당되지 않고 규제의 대상이 되지 않는다.

5) 고용상의 연령차별 관련 판례의 경향

일본에서는 우리와 같이 직종 개념이 보급화되어 있지 않아 직종·직급에 따른 차등정년제가 존재하는 경우가 아주 적다. 직종에 대한 차등정년제가 존재하는 대표적인 예가 대학이다. 그러나 대학 내 교수와 교직원 간의 차등정년제는 업무의 성격에 의한 구분으로 차별문제로 인식되고 있지 않다.

따라서 일본에서의 고용 상 연령차별 관련 판례는 주로 55세 정년제의 효력이 다투어지거나, 정년연장을 추진하는 과정에서 일정 연령 이상의 근로자의 임금을 저하시키거나 일정 연령층 이상을 정리하고 대상자로 선정한 것의 적법성이 다투어진 사건 등이 주로 이룬다. 이에 대한 판례의 경향을 살펴보면 아래와 같다.

가) 정년제

앞서 살펴본 바와 같이 일본에서는 연령에 따른 대우는 차별문제로서 인식되지 못하고 오히려 정년제의 고용보장기능에 주목하고 그것을 존중하는 정책이 전개되었다. 그러나 정년제가 가져오는 불이익이 전혀 문제가 없는 것은 아니었다. 노령후생연금의 지급개시연령이 55세에서 60세로 높아진 후인 1960년대 무렵부터는 55세 정년제의 효력을 다투는 판례가 등장하기 시작했다.

(1) 秋北バス事件³²⁾

① 사건의 개요

버스회사에서 50세 정년이 정해져 있는 다른 직급과는 달리 정년제라는 것 자체가 없었던 ‘주임 이상의 직급’에 55세 정년을 새롭게 정한 취업규칙의 효력이 다투어진 사건이다.

② 판결 내용

‘회사가 그 취업규칙에 새롭게 정년을 정한 것은, 일반적으로 노년 근로자에 있어서는 당해 직종 또는 직종에서 요구되는 노동의 적격성이 체감함에도 불구하고 급여가 오히려 체증하기 때문에 인사 쇄신·경영 개선 등 기업조직 및 운영의 적정화를 위해 행해지는 것이고, 일반적으로 말해 불합리한 제도라고 할 수는 없다. 이 건 취업규칙에 있어서도 새롭게 설정한 55세

32) 最大判 昭和43(1968).12.25民集22권 13호 3459면.

라는 정년은 우리나라 산업계의 실정에 비추어 또한 회사 일반직종 근로자의 정년이 50세로 정해져 있던 것과 비교형량을 해보아도 너무 낮은 것이라고 할 수는 없다', '근로계약에서 정년을 정하는 것은 일종의 근로조건에 관한 것으로 근로계약의 내용이 될 수 있는 것에는 의심의 여지가 없지만, 근로계약에 정년을 정함이 없다는 것은 다만 고용기간의 정함이 없다는 정도의 의미이고, 근로자에 대하여 종신고용을 보장하거나 장래에 정년제를 채택하지 않는 것을 의미하는 것은 아니다. 흔히 종신고용이라고 하는 것도 법률적으로는 단체협약과 취업규칙에 별도의 규정이 없는 한 고용계속의 가능성이 있다는 것에 그치는 것이므로 근로자에게 종신고용의 기득권을 인정할 수는 없다"고 하여 원고들의 청구를 기각하였다.

(2) RF라디오日本사건³³⁾

① 사건 개요

아나운서 업무 등에 종사하던 원고 2인이 1992년과 1993년에 만 55세가 되어, 취업규칙에 의해 정년퇴직을 하게 되었다, 이에 원고들이 55세 정년제는 헌법 제27조제1항(근로의 권리) 및 제14조제1항(평등권)에 위반되고 또한 공서양속에 위반하여 무효라고 주장하여 55세 정년제의 적법성이 다투어진 사건이다.

② 판결 내용

‘일반적으로 정년제는 정년에 달한 모든 자에 대해 기계적이며 일률적으로 적용되는 것이며, 이른바 형식적인 평등은 충족시키고 있다. ‘정년제는... 종신고용제와 깊은 관련을 맺으며 존재하기 때문에 근로자는 사용자에 의한 해고권 행사가 자의적으로 이루어지는 경우는 권리남用に 해당하는 것이므로 무효이며, 그 신분적인 보장이 도모될 수 있다. 그러나 청년근로자에게 고용이나 승진의 기회를 열어주는 면’이 있으므로, 55세 정년제는 합리성이 인정되어 헌법상의 평등원칙에 위반하지 않는다고 판시하였다.

또 ‘일본에서는 연공임금이나 퇴직금, 사적퇴직연금제도가 사회보장제도의 대리기능을 달성하고 있고, 연금지급개시연령과 정년연령과의 사이에 차이가 있어, 이것이 바로 위헌·위법이라고까지는 할 수 없다’고 하였다³⁴⁾.

33) 東京地判 平成6(1994).9.29 勞判 658호, 13면.

1960년부터 정년제의 불이익이 의식되어 그 효력을 둘러싼 소송이 제기되었으나, 법원은 정년제의 합리성을 인정하고 헌법 제14조제1항 내지는 공공질서에 위반되지 않는다고 판시하였다. 정년제는 형식적으로는 평등하며, 정년까지는 고용이 보장되면서 청년들에게 고용·승진의 기회를 열어주고 사용자도 임금비용을 억제하여 인사를 채용할 수 있기 때문이다. 즉, 일본형 고용관행 하에서 정년제를 위법으로 하는 것은 고령자의 고용안정을 위해서 불필요하며, 기업의 인사관리나 청년층의 고용·승진기회에 불이익을 미칠 수 있다는 폐해가 있기 때문에 적절하지 않다는 것이다.

나) 중고령자의 임금 저하

1970년부터 이루어진 정년연장 추진정책은 60세 정년의 의무화로 결실을 맺었다. 그러나 정년을 60세로 연장하는 것을 의무화하였던 기업의 대다수는 정년연장과 동시에 임금곡선을 수정하고, 55세부터 60세사이의 임금을 감소시켰다. 이에 대해 소송이 제기되고, 고령자에 대한 불이익한 대우는 헌법 제14조제1항 내지 노동기준법 제3조 -근로자의 국적, 신조 또는 사회적 신분을 이유로 하는, 임금, 노동시간 그 밖의 노동조건에 대한 차별적대우를 금지하는- 에 반한다고 하여 다투어졌다.

(1) 미치노쿠은행 사건³⁵⁾

① 사건의 개요

60세 정년제를 가지고 있던 미치노쿠은행에서 저성장 경제로의 이행 등을 배경으로 금융기관의 심한 경쟁 속에서 55세 이상 행원이 대부분 고비용으로 수익률이 약한 기업체질을 개선하기 위해서 인사제도 및 임금제도를 변경한 사건이다. 은행은 모두 두 차례에 걸쳐 임금규정을 개정하였는데, 1차로는 55세 이상 행원의 임금을 동결하였고, 2차로는 다시 55세에 도달한 일반직 행원 및 사무직 행원의 업적급을 일률적으로 50% 감액하고 수당을 폐지하는 조치

34) 60세 정년제가 헌법 제14조제1항 위반인지가 다투어진 東京大學(助手定年制)事件·東京地判 平成9.4.14 勞判 717호, 3459면)에서 법원은 직원의 신진대사를 계획적으로 행하는 것에 의해 조직의 활력을 유지하고, 안심하고 직원을 공무에 전념시킨다는 목적으로 일용 합리성이 인정된 것으로서 헌법 제14조제1항에 반하지 않는다고 판시했다..

35) 最高裁 平成 12. 9. 7. 民集,54권 7호, 3459권 7호; 조용만·김진·김태선, 고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안, 노동부, 2006.

를 취하였다. 55세 도달 시점에 모두 관리직급 또는 감독직급에 있던 소수노조 조합원이 취업규칙 변경의 효력을 부인하며 임금차액을 청구한 사건이다.

② 판결내용

제1심(아오모리 지방재판소 平成 5. 3. 30)은 두 차례의 변경 중 두 번째인 업적급의 지급삭감 및 상여지급률 삭감은 근로자에게 큰 불이익을 미치고 합리성이 없다고 하여 그 한도에 있어서 차액청구를 인용하였다. 그러나 제2심(센다이 고등재판소 平成 8. 4. 24)은 변경 전체의 합리성을 인정하여 1심 판결 원고승소 부분을 취소하였다. 이에 대하여 최고재판소는 ‘임금, 퇴직금 등 근로자에 있어 중요한 권리, 근로조건에 관하여 실질적인 불이익을 미치는 취업규칙의 작성 또는 변경에 대해서는 이 조항이 그와 같은 불이익을 근로자에게 법적으로 수인하게 하는 것을 허용할 수 있을 만큼의 고도의 필요성에 기한 합리적인 내용인 경우에 있어서 그 효력이 생긴다’, ‘위 합리성의 유무는 구체적으로는 취업규칙 변경 필요성의 태양·정도, 변경 후 취업규칙 내용 자체의 상당성, 대상조치 기타 관련된 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭경위, 다른 노동조합 또는 다른 종업원의 대응, 동종 사항에 관한 우리 사회에서의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다’. 당시 은행상황이 ‘고도의 경영상의 필요성’이 있다는 것은 인정되지만, ‘그 임금의 삭감 폭이 40-50%에 달하고 그 반면에 다른 중견층 근로자의 임금을 대폭으로 인상하여 은행의 인건비 전체는 상승하고 있어 결국 단기적으로 보면 특정 층 행원에게만 대폭적인 불이익을 주고 있다 ... 취업규칙의 변경에 따라 이와 같은 제도의 개정을 행하는 경우에는 일방적으로 불이익을 받은 근로자에 대해서 불이익을 완화시키는 등의 경과조치를 설정함에 의한 적절한 구제를 병행해야 하고, 이것이 없이 위 근로자에게 큰 불이익만 수인하라고 하는 것은 상당성이 없다’고 하여 노동조합의 동의에도 불구하고 무효라고 보아 원고들의 청구를 인정하였다.

(2) 日本鋼管(임금감액)사건³⁶⁾

① 사건의 개요

이 사건은 60세 정년제로 이행할 시, 단체협약에 따라 임금제도가 동시에

36) 横浜地判 平成12(2000).7. 17, 勞判 792호 74면.

개정되어 55세를 상한으로 월2-3만원의 임금이 감액(6.1%-9.2% 감액)된 것이 “헌법 제13조(행복추구권), 제14조(평등권), 제25조(최저한의 생활보장), 제27조(노동의 권리), 노동기준법 제3조의 균등처우의 원칙, 세계인권선언, 국제인권규약 A규약, ILO 162호 권고에 위반하여 무효라고 주장하면서 임금차액을 청구한 사건이다.

② 판결 내용

법원은 ‘중고령자를 불리하게 대우하는 것은 헌법 제14조제1항의 평등원칙에 반하지 않는다고 판시하고, 연공제 임금제도의 합리성을 다음과 같이 긍정했다. ‘임금결정 시 근로자의 생활비 비중을 고려하고, 그 결과가 동일노동에 대한 임금액이 달라진다고 해도 불합리하다고 할 수 없다. 그리고 통상 연령에 따라 생활비의 비중이 변동하는 이상 연령에 따른 임금액을 변동시키는 것도 그 내용이 생활비의 비중을 반영하는 것이며, 임금이 낮은 근로자의 임금액이 부당하게 낮은 경우가 아니라면, 결코 불합리하지 않다’. ‘일본에서는 근속연수나 연령에 따라 임금이 점점 증가하는 이른바 연공임금제도가 대다수 적용되어 있으나 이러한 제도도 일본에서는 장기고용제도가 매우 일반적으로 취해지고 있는 것을 고려하면 합리적인 제도이다’. 계속해서 법원은 이 사건의 임금개정은 젊은 종업원을 정착시켜 능력주의를 강화하려는 목적을 위해 55세 이상의 조합원의 임금을 감액하고, 그 임금자원으로 청년·중년층의 임금을 상승시키려는 점, ‘많은 종업원을 가지고 있는 대기업에서는 각 연령층의 종업원이 거의 균등하게 존재하는 것이 적정한 업무로의 적정한 인원 배치를 도모하는 측면에서나 기술 등의 계승적인 면에서 바람직하다’, ‘청년 근로자의 신규채용에 대해 고심하는 상황에서, 청년근로자의 채용을 늘리기 위한 방법을 취할 필요성이 있었던 것이 인정 된다’라고 하여, 합리적이라고 하였다.

이 밖에도 55세 정년을 60세로 연장하는 과정에서 행해진 임금감액의 효력이 다투어진 사례는 존재하나, 모두 결론에서 그 유효성이 인정되었다. 일본화물철도(정년시 차별)사건³⁷⁾에서 법원은 노동기준법 제3조에 열거된 사유를 예시적인 것으로 해석하고, 합리적인 이유없이 연령을 이유로 근로조건에 대해서 차별하

37) 名古屋地判 平成11..12 .2 7 勞判 780호, 45면.

는 것은 인정할 수 없다고 판시하였다. 그러나 55세부터 60세까지의 근로자는 정년연장의 이익을 받을 수 있게 되면서, 임금 등의 면에서 그들을 불이익하게 대우하는 취업규칙의 불이익 변경의 합리성은 긍정하는 것을 통해 차별의 합리성을 인정했다³⁸⁾.

계속해서 노동기준법 제3조에서 말하는 사회적 신분³⁹⁾에 따른 차별에 연령차별은 포함되지 않는다고 판시했다. 즉 ‘사회적 신분’이 태생적인 것인지, 후천적인 것인지에 대해서는 견해의 대립이 있다고 하더라도, 사회에서 차지하는 지속적인 지위이며, 타자와 다른 존재인 것을 전제로 하지만, 일정 연령(55세)에 달하는 것은 누구라도 똑같이 불가피하게 그 연령에 도달할 수’ 있기 때문이다.

다) 중고령자의 해고

(1) 三井石炭鑛業사건³⁹⁾

① 사건의 개요

이 사건은 정리해고의 기준을 만 53세 이상으로 한 것의 적법성이 다투어진 사건이다.

② 판결내용

법원은 만 53세 이상이라는 정리해고기준에 대해 ‘연령에 따른 정리해고 기준 설정은 객관적 기준이며 주관적인 요소가 들어있지 않은 점, 고령자부터 해고되는 경우는 그 재취업이 곤란한 것 등의 문제점이 많은 점은 부정할 수 없으나 퇴직금 등으로 그 경제적 타격을 조정할 수 있는 점, 탄광 경영자가 고령자의 체력적인 면이나 기계화 적용에 불안을 가지고 있는 점도 일용 수급할 수 있다’ 고 하여 고령자를 기준으로 하는 해고기준의 합리성을 인정했다.

(2) 에베레트기선 사건⁴⁰⁾

① 사건의 개요

인건비 삭감을 의도하여 필요 최소한의 인원으로 사업을 계속한다는 합리

38) 兼松(男女差別)事件・東京地判 平成15.11.5 勞判 867호 19면, NTT東日本(北海道・配轉)事件・札幌地判 平成18.9.29 勞判 928호 37면에서는 같은 주장이 부정되고 있다.

39) 福岡地判 平成4(1992).11.25 勞判 621호 33면.

40) 東京地判 昭和 63(1988).8.4 勞判 522호 11면.

화의 목적을 달성하기 위해 인건비코스트가 높은 고령자 즉, 용원이 되는 45세 이상을 해고 기준으로 한 것에 적법성이 다투어진 사건이다.

② 판결내용

‘인건비의 삭감을 도모하고, 필요 최소한의 인원으로 사업을 계속한다는 합리화의 목적에 비추어보면 인건비 비용이 높은 고연령층의 종업원을 해고 대상으로 하는 것은 참으로 부득이한 바이므로’ 불합리하지 않다. 다시 말해, 피해고자 선택을 위한 연령기준의 합리성은 능력이나 비용과의 관련성, 형식적 평등성을 이유로 긍정할 수 있다는 것이다.

(3) 바리그(Varig)일본지사 사건판결⁴¹⁾

① 사건의 개요

간부 직원으로 53세 이상인 자라는 해고 기준에 적법성이 다투어진 사건이다.

② 판결 내용

법원은 ‘정년 연령까지 7년간…기간이 잔존하고, 잔존기간의 임금에 대한 피용자의 기대도 무시할 수 없고, 더욱이 일본의 노동시장의 실정에서 보면 재취업이 사실상 어려운 연령이라 할 수 있으므로 이 사건의 사실 관계 하에서는 경제적 이익이나 재취업 지원 같은 조기퇴직의 보상 없이는 상기 연령을 해고기준으로 하는 것은 해고 후의 피용자 및 그 가족의 생활에 대한 배려를 결여하는 결과가 된다… 덧붙여…원고들이 담당하는 간부 직원으로서의 업무가 고령이 될수록 업적이 저하하는 업무임을 인정할만한 증거는 없다’고 판시했다.

단, 이 판결에서 조기 퇴직의 보상으로 경제적 보장이 충분하지 않은 점, 간부직원에 대해서는 고령이 될수록 업적이 저하한다고 할 수 없는 점을 강조하고 있지만, 연령을 피해고자 선택기준으로 하는 것을 전혀 인정하지 않는 취지는 아니다.⁴²⁾

41) 東京地判 平成 13(2001).12.19 勞判 817호 5면.

42) 유사한 판례로서 天間製紙事件·静岡地富士支判 昭和50(1975).8.19 勞判 238호 65면이 있다. 고연령자가 해고자선정기준의 하나로 되어 해고된 52세부터 54세의 원고들이 해고의 무효를 다투는 사안이다. 법원은 고연령자라는 기준은 ‘그 자체로서는 의문이 없는 것은 아니다’라고 하면서, 피해고자에 대해 규정의 30%증액(정년까지 근무한 경우과 같은 금액)의 퇴직금이 지불되고 있고, 정상조업에 복귀한 경우에는 우선하여 재고용한다는 조건까지 함께 고려하면, 이러한 정리기준도 객관적 합리성이 있다고 하고 있다.

즉, 현재의 판례의 경향에서 보면, 퇴직의 보상조치로서 급부가 제공되거나 나이됨에 따라 직무수행 능력이 저하되는 직무인 경우는 피해고자 선택의 기준으로 연령을 사용하는 경우도 허용될 수 있다.

‘고령자고용안정법’에 따라 60세 미만의 정년제가 금지되었으나, 정리해고의 경우에 연령을 피해고자 선택기준으로 사용해도 그것이 바로 해고권 남용이라고는 판단되지 않기 때문이다.

6) 국내 정년제도에의 시사점

이상으로 일본에서의 정년제 확립과정과 중고령자에 대한 고용정책의 전개과정을 살펴본 후에 관련 법률의 내용과 연령차별 관련 판례의 경향을 살펴보았다. 지금까지 살펴본 내용을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일본에서는 중고령자의 고용을 둘러싼 문제에 대해서는 고용기회의 확보를 목적으로 한 정책으로서 대처해왔다.

일본의 중고령자의 고용정책은 현재 60세 미만의 정년제금지과 65세까지의 계속고용의 장려(2004년법 개정에 따라 계속고용조치는 의무화되었다.)에 따라 65세까지의 고용기회를 확보할 것, 모집·채용 시의 연령제한의 완화 등을 통해 중고령자의 재취업을 촉진하는 것을 중심으로 하고 있다.

정년연장 정책은 고령자의 고용기회 확보라는 목적을 기초로 하여, 정년제를 그 목적달성의 수단으로 활용하려는 것이다. 즉, ‘고령자고용안정법’에 따른 정책은 연령에 따른 불공정한 차별의 금지보다는 중고령자의 고용기회 확보이다. 따라서 고용보장 기능을 가졌다고 판단되는 정년제는 철폐되는 것이 아니라 고용기회 확보라는 목적의 수단으로 필요한 범위에서만(60세 미만에 한정하여) 규제된다. 채용 연령의 제한 금지정책도 중고령자의 인권보장으로서 모집·채용 시의 연령차별 금지보다는 중고령자의 재취업 촉진을 목적으로 한다. 따라서 정책의 대상은 이런 정책 목적을 달성하기 위해 필요한 모집·채용 시의 연령제한에 한정되어, 그 밖의 연령을 이유로 한 임금·인사 처우제도는 용인된다.

현재 중고령자의 고용정책은 연령에 주안점을 둔 고용관리에 대해 부분적인 규제를 하고 있으나 포괄적인 규제는 아니다. 그러한 모든 규제가 연령에 따른 불공정한 차별을 금지한다는 시각보다는 중고령자의 고용기회 확보를 목적으로 하는 정책이기 때문이다.

그리고 고령자의 고용정책이 65세까지의 고용기회 확보를 목표로 하는 것은 65세라는 연령이 장래적인 공적연금의 지급개시연령이기 때문이다.

판례에서는 55세 정년제나 중고령자에 대한 임금 인하가 헌법 제14조제1항의 평등원칙, 노동기준법 제3조의 관점에서 판단되었으나 모두 합리성이 인정되었다. 이것은 연령차별이 이러한 규정에서 명시적으로 금지되어 있지 않기 때문이다. 그러나 일본에서는 연령차별이 인권과 연관된다는 의식이 희박한 것도 법원에 영향을 미치고 있다고 할 수 있다. 이것은 남녀차별정년제가 ‘남녀고용기회균등법’이 제정되기 이전부터 이미 공공질서에 반한다고 판시되었던 것과는 대조적이다.⁴³⁾ 일본에서는 지금까지 연령차별은 성차별 등과 같은 불공정한 차별적 대우로서 인식되지 못하고 있다.

일본에서는 중고령자의 고용을 둘러싼 문제는 주로 중고령자의 고용기회 확보를 목적으로 한 규제이다. 그리고 연령을 이용한 고용관리는 불공정한 차별로서 규제의 대상이 되지 않았다.

둘째, 일본의 중고령자의 고용을 둘러싼 법률규정과 판례는 기업의 임금제도나 인사처우제도의 근본적인 변혁을 강요하는 것이 아니라는 것을 지적할 수 있다.

우선, 판례에서는 정년제의 합리성을 인정할 경우 논거로 제시된 것은 정년까지는 고용이 보장된다는 점, 청년층의 고용·승진의 기회를 열어준다는 점, 사용자도 임금비용을 억제하고 인사를 쇄신할 수 있는 점 등이었다. 일본형 고용관행 하에서는 정년제를 위법이라고 하는 것은 고령자의 고용안정을 위태롭게 하는 것이다. 또한 기업의 인사정책이나 청년자의 고용·승진 기회에 불이익을 주는 것으로 인식되어 왔다.

최근 일본에서도 노동경제학의 입장에서 연령차별금지법을 도입하고 정년제를 폐지해야한다는 견해가 제기되고 있으나 정년을 철폐하면 대체수단으로 필요한 개별적 평가에 따른 비용이 요구되고, 연공임금·인사처우에 심대한 영향을 끼치기 때문에 신중하게 검토되어야 한다.

고용의 종료시점에 관해서는 정년제뿐만 아니라 해고에 관해서도 일정 정도의 유연성이 유지되고 있다. 이것은 임의적 고용원칙이 지배하는 미국과 비교해보면 일본에서는 기업의 고용조정 방식은 상당한 제약을 받고 있다는 것을 알 수 있다. 해고권을 남용해서는 안된다는 법리가 확립되어 노동기준법에 규정되어

43) 日産自動車事件・最三小判 昭和56.3.24 民集 35권 2호 300면.

있고, 그중에서도 정리해고에 대해서는 해고의 필요성, 해고회피 노력, 피고용자 선택기준의 합리성, 수속의 충분한 이행이라는 4가지 요건을 충족시켜야 한다고 해석되고 있기 때문이다.

한편, 정리해고 시에 피해고자 선택기준으로 연령기준의 합리성이 부정되는 것은 아니므로, 배치전환이나 퇴직 우대조치 등의 해고회피 노력의무를 다하여도 정리해고의 필요성이 있을 경우, 중고령자부터 해고를 한다고 하여도 반드시 위법한 것은 아니다.

모집·채용 시의 연령제한을 금지하는 ‘고용대책법’의 규정은 2007년 개정에 의해 강행규정이 되었다. 단, 적용대상이 되는 것은 ‘후생노동성령이 정하는 바’로 한정되어 있어 연령을 직접적인 이유로 하는 대우라도 허용될 가능성이 있다.

현재 일본에서는 60세 미만의 정년제는 금지되어 있고, ‘고용대책법’ 제10조도 모집·채용 시의 연령차별 금지를 의무화하고 있다. 그것을 제외하면 강제적으로 연령을 기준으로 하는 고용관리를 위법으로 하는 법률정책은 존재하지 않는다. 그리고 60세 미만의 정년제는 금지되지만, 정리해고의 피해고자 선택기준으로 52세라는 연령을 사용하는 것의 합리성이 반드시 부정되는 것은 아니다. 정년연장과 동시에 일정연령 이상(예를 들면 55세이후)의 임금을 저하시키는 것도 헌법 제14조제1항, 노동기준법 제3조에 반하지 않는다는 것이 판례의 경향이다.

일본에서는 중고령자의 고용기회 확보를 목적으로 하는 정책적인 관점에서의 규제만 이루어지고 있으며, 이러한 규제에 있어서는 일본의 고용관행과 부합되게 하려고 노력하고 있다.

Ⅲ

실태조사 결과

- 1. 공공기관 및 공직유관단체 인사규정
분석 결과 127
- 2. 공공기관 등 정년 운영 실태조사 분석 결과 143

1. 공공기관 및 공직유관단체 인사규정 분석 결과

가. 자료수집 및 측정방법

2011년 공공기관 및 공직유관단체(이하 ‘공공기관 등’으로 지칭)는 총 698개 기관이다. 이 중, 공공기관은 28개 기관이며, 공공기관 겸 공직유관단체는 257개, 공직유관단체는 413개 기관이다. 이 절에서는 공공기관 등의 인사규정 수집 결과를 분석하여, 기관유형별, 노조유무별, 주무기관별, 산업별로 각 공공기관 등의 정년제도 운영 현황을 살펴보고자 한다.

공공기관은 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조 1항 각호의 요건에 해당하며 2011년 현재 기획재정부장관이 지정한 총 285개 기관이 이에 해당된다. 공공기관의 인사규정 및 관련 지침은 기획재정부에서 운영하고 있는 공공기관 경영정보 공개시스템인 ‘알리오시스템(<http://www.alio.go.kr>)’을 통해서 수집하였다. ‘알리오시스템’에 경영정보를 공개하지 않고 있는 11개 기관에 대해서는 각 기관의 인사담당자에게 정년 조항을 포함한 인사규정 및 관련지침을 요청하여 자료를 수집하였다. 그 결과 전체 285개 공공기관의 정년 조항을 포함한 인사규정 및 관련 정보를 수집하여 분석에 활용하였다. 특히, 이 중에 노동조합이 있는 192개 공공기관을 대상으로 ‘알리오시스템’에 공개된 노사협약을 별도로 수집하여 노사협약과 인사규정 상에 명시되어 있는 정년 조항에 차이가 있는지를 살펴보았다.

공직유관단체는 정부의 출자·출연·보조를 받거나 그 밖에 정부 업무를 위탁받아 수행하는 기관 및 단체로서 「공직자윤리법」 제3조 제1항 제12호의 규정에 따른 총 670개의 단체가 이에 해당된다. 이 중 ‘알리오시스템’에 경영정보를 공개한 257개의 공공기관 겸 공직유관단체를 제외한 413개의 공직유관단체에 대한 정보 수집이 이루어졌다. 공직유관단체의 경우, 공공기관과 달리 별도의 DB가 구축되어 있지 않으므로, 국민권익위원회를 통해 413개의 공직유관단체 목록을 제공받았다. 이 자료를 근거로 각 기관의 인사담당자와 직접 연락을 취해 정년 조항을 포함한 인사규정을 수집하는 과정을 거쳐 자료를 수집하였다.⁴⁴⁾

정년 조항을 포함한 인사규정 외에도 설립년도, 소재지, 노조유무, 상급노조 유

44) 이 중 101개 공직유관단체는 지방공기업 경영정보 공개시스템인 ‘클린아이(<http://www.cleaneye.go.kr>)’에 공개된 경영정보를 통해 자료를 수집하였다.

무, 주무기관 등 해당 공공기관 등의 기본적인 정보를 함께 수집하여 분석에 활용하였다. 특히 공공기관 등의 산업 정보 수집을 위해서 통계청에서 실시한 2009년 「전국사업체조사」를 활용하였다. 통계진흥원에 방문하여 2009년 「전국사업체조사」의 산업분류표에 포함된 기관명과 수집한 공공기관 등의 기관명을 비교함으로써 「전국사업체조사」에서 해당 공공기관 등을 분류해내어 각 기관을 산업별로 분류하였다. 산업 정보 수집을 위해서는 기관명 외에도 설립연도, 소재지 등의 정보를 함께 사용하였다.

그 결과 총 285개 공공기관의 정년 조항이 포함된 인사규정을 모두 수집하였으며, 총 413개 중 359개(86.9%) 공직유관단체의 인사규정을 수집하여 분석에 활용하였다. 따라서 인사규정 수집대상이었던 총 698개 공공기관 등 가운데 644개(92.3%) 기관의 인사규정 및 설립연도, 노조유무, 주무기관, 산업 등 기본정보를 수집하여 분석에 활용하였다. 공공기관 등의 인사규정 수집 현황을 살펴보면 <표 III-1>과 같다.

〈표 III-1〉 인사규정 수집 현황

(단위: 개, %)

구분	수집	미수집	합계
공공기관	285 (100.0)	0 (0.0)	285 (100.0)
공직유관단체	359 (86.9)	54 (13.1)	413 (100.0)
합계	644 (92.3)	54 (7.7)	698 (100.0)

공공기관 등의 인사규정을 통해 차등정년 실태를 분석한 과정을 살펴보면, 정년 관련 조항이 있는 인사규정을 수집한 후 조항의 구체적인 규정에 연령에 따른 정년제도가 적용되고 있는지를 분석하였다. 특히 각 기관별로 직급, 직종별로 연령을 달리하여 정년 제도를 도입·실행하고 있는지를 살펴보았다. 그 결과, 각 기관별로 적용하고 있는 정년제도의 유형을 단일정년, 직급별 차등정년, 직종별 차등정년, 직급·직종별 차등정년의 네 가지 유형으로 구분해 볼 수 있었다. 각 공공기관 등의 인사규정에서 네 가지 정년유형에 따라 정년 조항을 규정하고 있는 사례를 살펴보면 <표 III-2>와 같다.

〈표 Ⅲ-2〉 인사규정의 정년조항 사례

정년유형	기관명	정년조항
단일정년	○○○○번역원	제21조(정년) ① 직원의 정년은 만 58세로 한다. ② 정년이 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일을 정년퇴직일로 본다.
차등 정년	직급별 ○○○○○○○연구회	제24조(정년) ① 직원의 정년은 다음 각호와 같다 1. 수석관리원·책임관리원·선임관리원 : 60세 2. 관리원 : 57세 3. 관리조원 : 55세 ② 직원은 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직된다.
	직종별 ○○○○재단	제38조(정년) ① 직원의 정년은 별정직, 일반직, 연구직, 컨설팅직의 경우는 60세, 기능직의 경우 58세로 한다. ② 직원이 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.
	직급·직종별 ○○○○○○○연구원	제35조(정년퇴직) ① 직원의 정년은 다음과 같다. 1. 연구위원(책임행정원) 이상 직원 : 60세 2. 부연구위원, 전문연구원, 선임행정원, 원급 직원 : 58세 3. 사무/기술직 직원 : 57세 ② 직원의 정년일이 1월에서 6월 사이에 있는 경우 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 당연 퇴직된다.

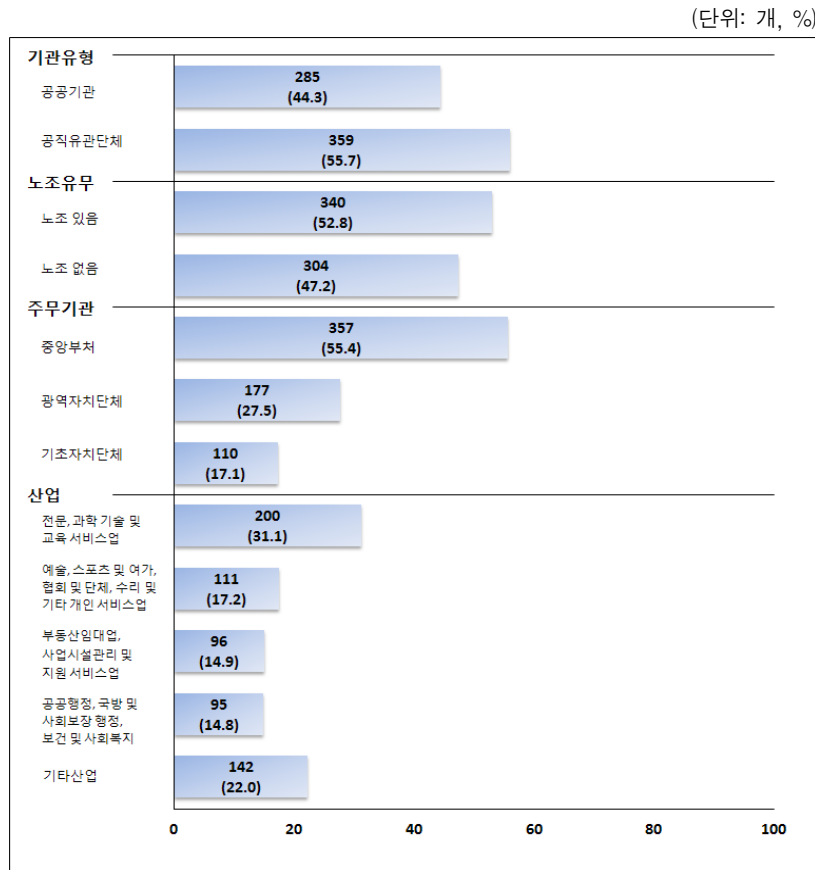
나. 공공기관 등의 일반적인 현황

분석 대상기관인 공공기관 등의 일반적인 현황을 살펴보면 총 644개 중 공공기관은 44.3%에 해당하는 285개 기관이며, 공직유관단체는 359개 기관으로 전체의 55.7%이다. 또한 노동조합이 있는 경우는 전체의 55.7%에 해당하는 340개 기관이며, 노동조합이 없는 경우도 47.2%(304개 기관)로 나타났다. 각 공공기관 등의 주무기관을 살펴본 결과, 55.4%에 해당하는 357개 기관의 주무기관이 중앙부처인 것으로 나타났다. 27.5%에 해당하는 177개 기관의 주무기관은 광역자치단체였으며, 17.1%에 해당하는 110개 기관의 주무기관은 기초자치단체인 것으로 나타났다.⁴⁵⁾ 다음으로 각 공공기관 등의 산업을 살펴본 결과, 31.1%에 해당하는 200개 기관은 전문, 과학 및 기술 서비스업과 교육 서비스업에 속했다. 그 외 17.2%에

45) 공공기관 등의 주무기관 분류는 해당 기관이 제출한 자료에 기반 함. 주무기관을 중앙부처와 광역자치단체로 제출한 1개 기관에 대해서는 주무기관을 중앙부처로 분류함.

130 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

해당하는 111개 기관이 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업과 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에 속하였고, 14.9%에 해당하는 96개 기관은 부동산업 및 임대업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업에 속하였다. 14.8%에 해당하는 95개 기관은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정과 보건 및 사회복지로 산업이 분류되었으며, 22.0%에 해당하는 142개 기관의 경우 기타 산업으로 분류할 수 있었다. 농업, 임업 및 어업, 제조업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리, 원료 재생 및 환경복원업, 건설업, 도매 및 소매업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업 등이 기타 산업으로 분류되었다.



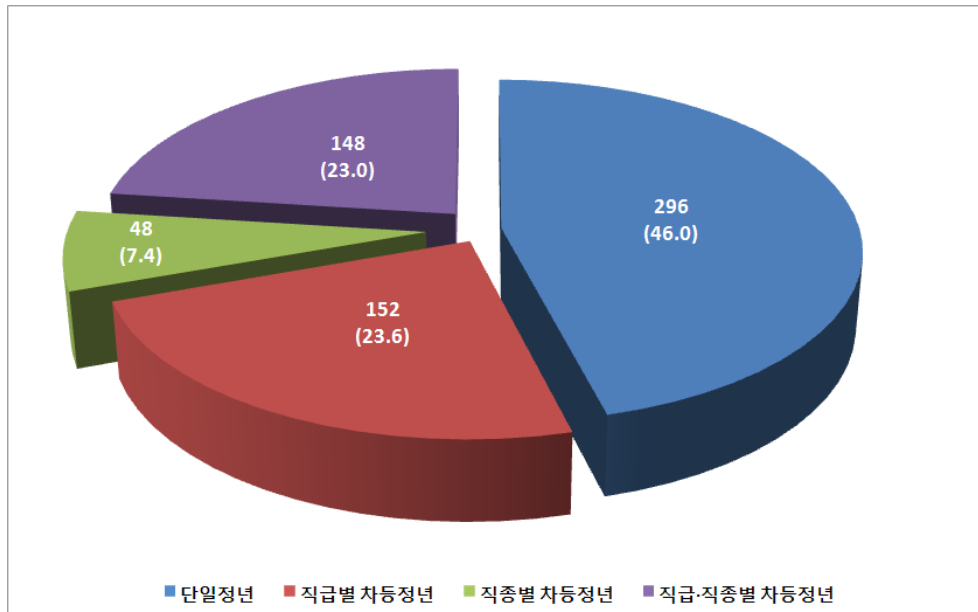
주: 기타 산업에는 농업, 임업 및 어업 / 제조업 / 전기, 가스, 증기 및 수도사업 / 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 / 건설업 / 도매 및 소매업 / 운수업 / 숙박 및 음식점업 / 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 / 금융 및 보험업이 포함됨.

〈그림 Ⅲ-1〉 공공기관 등의 일반적인 현황

다. 정년유형

네 가지 정년유형별로 공공기관 등의 인사규정을 분석해 본 결과, 46.0%에 해당하는 296개 기관이 직급이나 직종에 상관없이 단일한 정년연령을 도입하고 있는 것으로 나타났다. 직급에 따라 정년을 달리 적용하고 있는 기관은 23.6%에 해당하는 152개 기관이었으며, 7.4%에 해당하는 48개 기관의 경우 직종별로 차등 정년을 적용하고 있었다. 23.0%에 해당하는 148개 기관에서는 직급별·직종별로 연령별 차등정년을 적용하고 있었다.

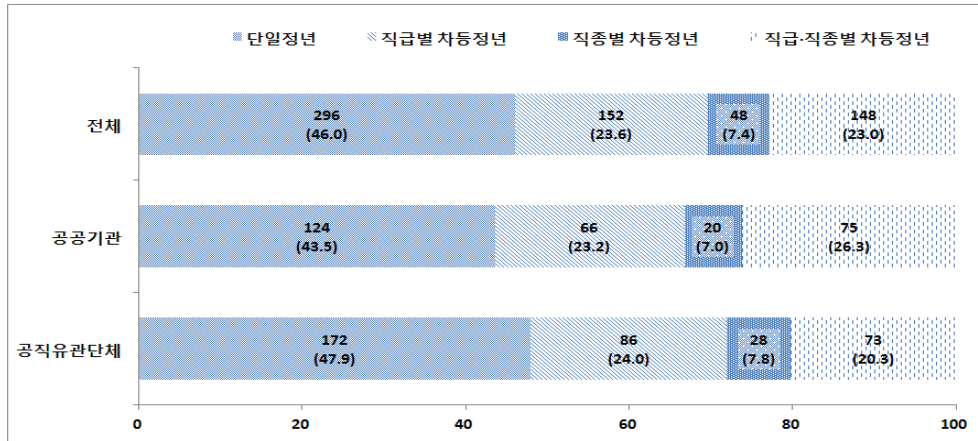
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-2〉 공공기관 등의 정년유형별 분포

공공기관의 경우 단일정년을 적용하고 있는 기관이 43.5%, 직급·직종별 차등정년을 적용하는 기관이 전체의 26.3%, 직급별 차등정년을 적용하는 기관이 23.2%, 직종별 차등정년을 적용하는 기관이 7.0%로 나타난 반면, 공직유관단체의 경우에는 단일정년이 47.9%, 직급별 차등정년이 24.0%, 직급·직종별 차등정년이 20.3%, 직종별 차등정년이 7.8%로 나타났다.

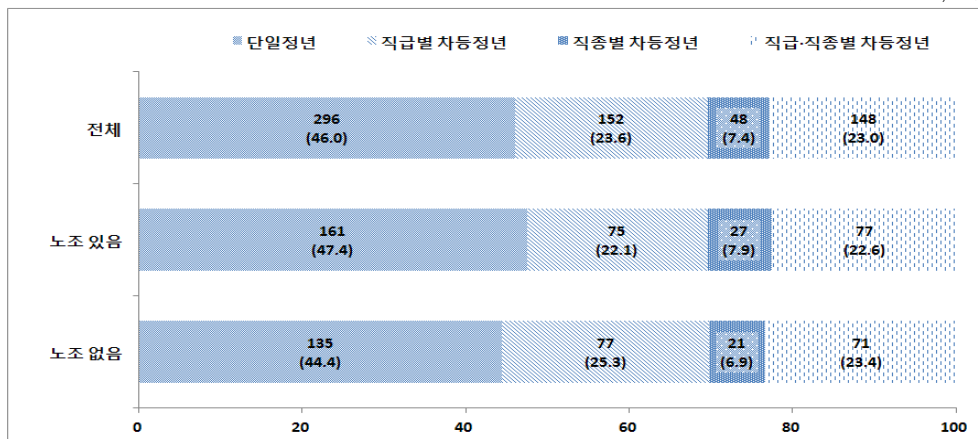
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-3〉 기관유형별 정년유형 분포

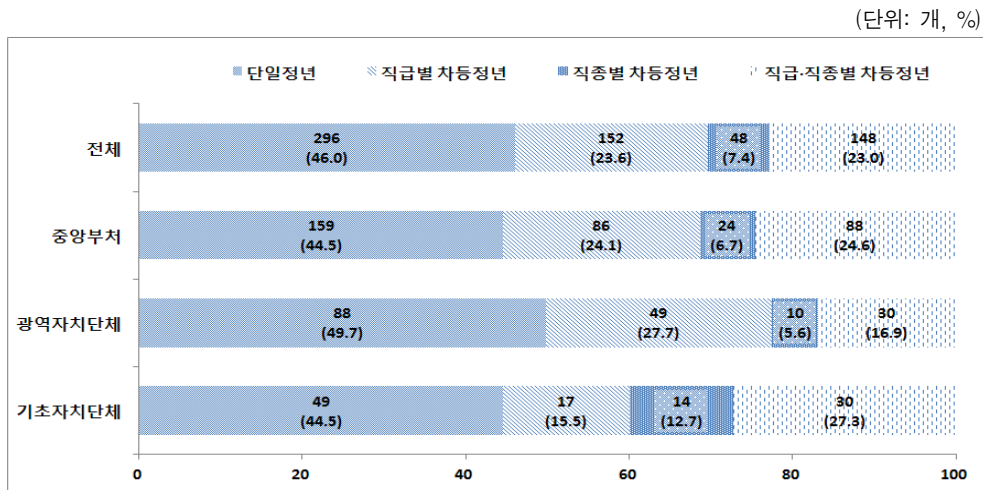
노동조합이 있는 경우에는 47.4%가 단일정년을 채택하고 있었으며, 그 다음으로 22.6%가 직급·직종별 차등정년을 채택하고 있었다. 그 외에 22.1%는 직급별 차등정년을, 7.9%는 직종별 차등정년을 채택하고 있었다. 노동조합이 없는 경우에도 44.4%의 기관은 단일정년을 적용하고 있었다. 그 다음으로 25.3%가 직급별 차등정년을 채택하고 있었으며, 직급·직종별 차등정년은 23.4%, 직종별 차등정년은 6.9%였다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-4〉 노조유무별 정년유형 분포

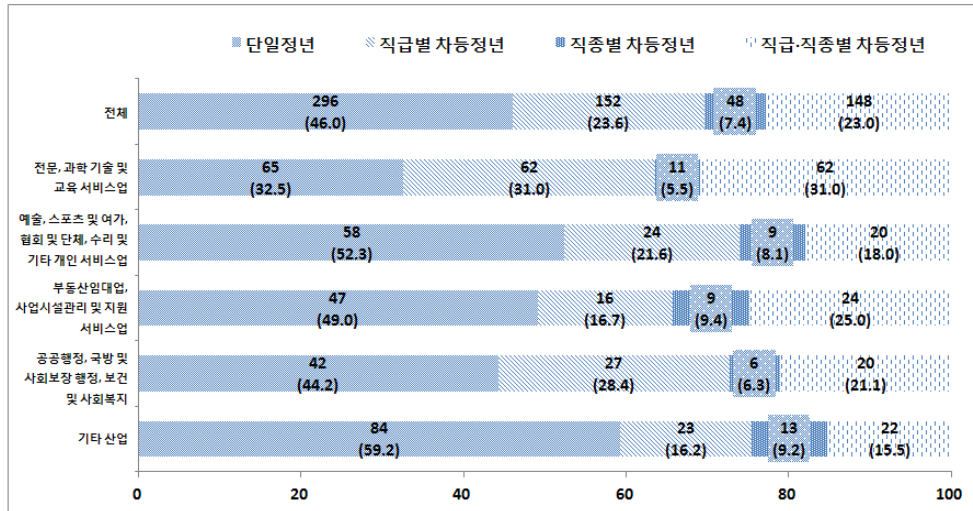
주무기관에 따라서도 기관별 정년제도에 차이가 있었는데, 중앙부처가 주무기관인 경우에는 직급별 차등정년 제도와 직급·직종별 차등정년 제도를 도입한 경우가 각각 24.1%, 24.6%인 것으로 나타났다. 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 단일정년을 채택하는 비율이 49.7%였으나, 직급별 차등정년을 채택하는 경우도 27.7%로 높았고, 반면 직급·직종별 차등정년을 채택하고 있는 경우는 16.9%로 낮았다. 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 직급·직종별 차등정년을 적용하고 있는 기관이 27.3%, 직종별 차등정년을 적용하는 기관이 12.7%로 높게 나타난 반면, 직급별 차등정년을 적용하는 경우는 15.5%로 낮았다.



〈그림 Ⅲ-5〉 주무기관별 정년유형 분포

산업에 따른 정년유형을 살펴본 경우에는 더 큰 차이가 보였는데, 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업과 기타 산업의 경우에는 단일정년을 적용하고 있는 기관이 각각 52.3%, 59.2%로 높게 나타났다. 부동산 임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 경우에는 단일정년을 적용하고 있는 기관이 49.0%였고, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 산업도 44.2%가 단일정년을 적용하고 있었다. 그러나 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업의 경우에는 단일정년을 적용하고 있는 경우는 32.5%에 불과했다. 특히 이 산업의 경우에는 직급별 차등정년과 직급·직종별 차등정년을 적용하고 있는 경우는 각각 31.0%로 높게 나타나서 다른 산업과 차이를 보였다.

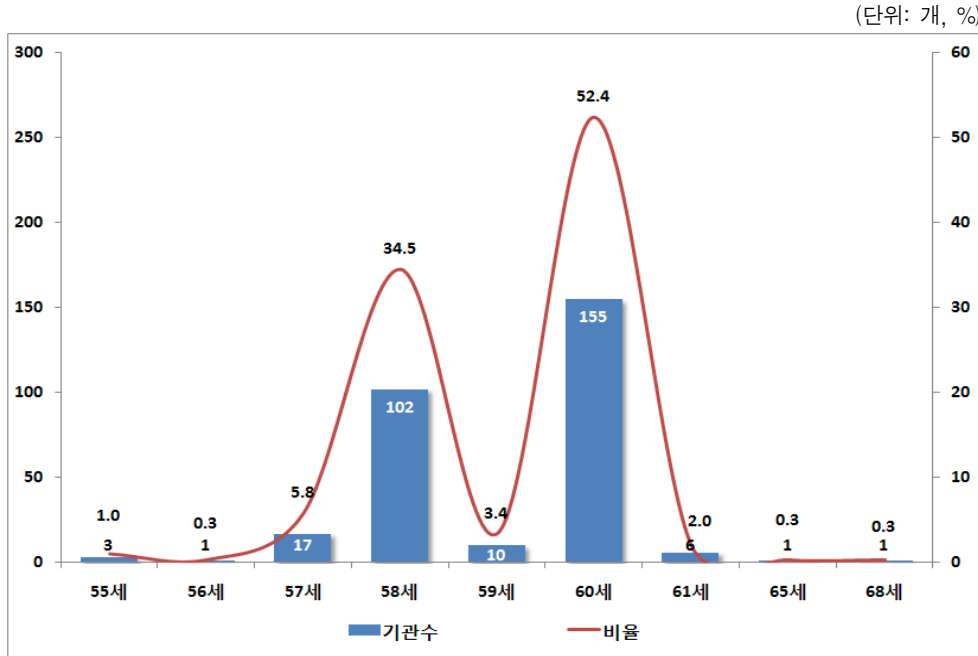
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-6〉 산업별 정년유형 분포

라. 정년연령

공공기관 등의 인사규정에 나타난 정년유형별 정년연령을 살펴보면, 먼저 단일정년을 적용하고 있는 296개 기관의 정년연령은 최소 55세에서 최대 68세까지 분포해 있었다. 단일정년 연령이 60세인 경우가 52.4%에 해당하는 155개 기관으로 가장 많았으며, 그 다음으로 단일정년 연령이 58세인 경우가 34.5%에 해당하는 102개 기관으로 나타났다. 단일정년 연령이 65세, 68세인 기관도 각각 1개 기관이 있었다. 특히 최고 단일정년 연령에 해당하는 기관은 ○○노인회로서 정년연령을 만68세로 규정하고 있었다. 단일정년 제도를 적용하고 있는 공공기관 등의 평균 단일정년 연령은 59.1세로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-7〉 단일정년 연령 분포

기관유형별로는 공공기관의 경우, 단일정년 연령이 58세인 경우가 54.0%(67개 기관)로 가장 높았던 반면, 공직유관단체의 경우에는 단일정년 연령이 60세인 경우가 64.0%(110개 기관)로 높았다. 노동조합 유무에 따라서는, 노동조합이 있는 경우에는 단일정년 연령이 58세인 경우가 45.3%(73개 기관), 60세인 경우가 38.5%(62개 기관)였다. 노동조합이 없는 경우에도 단일정년 연령이 60세인 경우가 68.9%(93개 기관)로 가장 높게 나타났다. 주무기관이 중앙부처인 경우에는 단일정년 연령이 58세인 경우가 50.9%(81개 기관)로 가장 높았고, 광역자치단체와 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 단일정년 연령이 60세인 경우가 각각 61.4%(54개 기관), 87.8%(43개 기관)로 높게 나타났다. 산업분류에 따라서는 기타 산업을 제외한 4개의 산업에서는 단일정년 연령이 60세인 경우가 50% 이상을 차지하였다. 반면, 기타 산업에서는 단일정년 연령이 58세인 경우가 51.2%(43개 기관)로 나타났다. 또한 해당기관의 산업별로 단일정년 연령을 살펴보면 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지인 기관에서는 단일정년 연령이 57세인 경우가 23.8%(10개 기관)로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3〉 공공기관 등의 단일정년 연령 분포

(단위: 개, %)

구분		55세	56세	57세	58세	59세	60세	61세	65세	68세	전체	평균
전체		3 (1.0)	1 (0.3)	17 (5.7)	102 (34.5)	10 (3.4)	155 (52.4)	6 (2.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	296 (100.0)	59.1세
기관 유형	공공기관	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.6)	67 (54.0)	6 (4.8)	45 (36.3)	3 (2.4)	1 (0.8)	0 (0.0)	124 (100.0)	58.9세
	공직유관단체	3 (1.7)	1 (0.6)	15 (8.7)	35 (20.3)	4 (2.3)	110 (64.0)	3 (1.7)	0 (0.0)	1 (0.6)	172 (100.0)	59.3세
노조 유무	노조 있음	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (8.1)	73 (45.3)	8 (5.0)	62 (38.5)	4 (2.5)	1 (0.6)	0 (0.0)	161 (100.0)	58.9세
	노조 없음	3 (2.2)	1 (0.7)	4 (3.0)	29 (21.5)	2 (1.5)	93 (68.9)	2 (1.5)	0 (0.0)	1 (0.7)	135 (100.0)	59.4세
주무 기관	중앙부처	3 (1.9)	0 (0.0)	3 (1.9)	81 (50.9)	7 (4.4)	58 (36.5)	5 (3.1)	1 (0.6)	1 (0.6)	159 (100.0)	58.9세
	광역자치단체	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (13.6)	18 (20.5)	3 (3.4)	54 (61.4)	1 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	88 (100.0)	59.2세
	기초자치단체	0 (0.0)	1 (2.0)	2 (4.1)	3 (6.1)	0 (0.0)	43 (87.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	49 (100.0)	59.7세
산업	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업	2 (3.1)	0 (0.0)	4 (6.2)	17 (26.2)	3 (4.6)	35 (53.8)	3 (4.6)	1 (1.5)	0 (0.0)	65 (100.0)	59.2세
	예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.7)	20 (34.5)	0 (0.0)	36 (62.1)	1 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	58 (100.0)	59.3세
	부동산임대업, 사업시 설관리 및 지원 서비 스업	0 (0.0)	1 (2.1)	1 (2.1)	15 (31.9)	2 (4.3)	28 (59.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	47 (100.0)	59.2세
	공공행정, 국방 및 사 회보장 행정, 보건 및 사회복지	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (23.8)	7 (16.7)	1 (2.4)	23 (54.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	42 (100.0)	59.1세
	기타 산업	1 (1.2)	0 (0.0)	1 (1.2)	43 (51.2)	4 (4.8)	33 (39.3)	2 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	84 (100.0)	58.9세

다음으로 차등정년 제도를 채택하고 있는 348개 중 최저 정년연령과 최고 정년
연령의 동시 파악이 가능한 320개 공공기관 등의 정년연령의 분포를 살펴보았다.⁴⁶⁾

46) 차등정년 최저 연령과 최고 연령을 분석한 공공기관 등이 총 320개 기관인 이유는, ① 직종별 차등정년에서 일반직이나 기능직, 직원 등은 정년 표시가 되어있고 관리직, 별정직 등은 별도적용, 혹은 정년을 두지 아니함으로 표기된 경우, ② 직급별 차등정년에서 일반직급(3급 이하 등으로 표기)은 정년 연령이 명시되어 있으나 임원 등은 별도 적용, 정년을 두지 아니함, 제한 없음 등으로 표기된 경우, ③ 직급·직종별 차등정년에서 일부만 정년연령이 표기되어 있는 경우가 있었기 때문임.

직급별 차등정년의 최저 정년연령은 50세에서 60세까지 분포해 있었으며, 57세인 경우가 50.0%(70개 기관)로 가장 많았다. 직종별 차등정년의 최저 정년연령은 45세부터 60세까지 분포해 있었으며, 55세와 58세인 경우가 각각 30.6%(11개 기관)로 나타났다. 직급·직종별 차등정년의 최저 정년연령은 40세부터 60세까지 분포해 있었으며, 최저 정년연령이 57세인 경우가 45.3%(145개 기관)로 가장 많았다.

차등정년 유형별 최고 정년연령을 살펴보면 직급별 차등정년과 직종별 차등정년의 경우 57세에서 65세까지, 직급·직종별 차등정년의 경우 58세에서 65세까지 분포해 있었다. 최고 정년연령은 차등정년 유형에 상관없이 60세인 경우가 60% 이상으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-4〉 차등정년 유형별 최저 정년연령 및 최고 정년연령

(단위: 개, %)

최저 정년연령

구분	40세	41세	45세	47세	50세	52세	53세	54세	55세	56세	57세	58세	59세	60세	합계
직급별 차등정년	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	2 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (9.3)	4 (2.9)	70 (50.0)	41 (29.3)	4 (2.9)	4 (2.9)	140 (100.0)
직종별 차등정년	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (8.3)	0 (0.0)	2 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (30.6)	0 (0.0)	5 (13.9)	11 (30.6)	0 (0.0)	4 (11.1)	36 (100.0)
직급·직종별 차등정년	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.1)	1 (0.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	3 (2.1)	15 (10.4)	10 (6.9)	70 (48.6)	29 (20.1)	3 (2.1)	4 (2.8)	144 (100.0)
전체	1 (0.3)	1 (0.3)	6 (1.9)	1 (0.3)	6 (1.9)	3 (0.9)	1 (0.3)	3 (0.9)	39 (12.2)	14 (4.4)	145 (45.3)	81 (25.3)	7 (2.23)	12 (3.8)	320 (100.0)

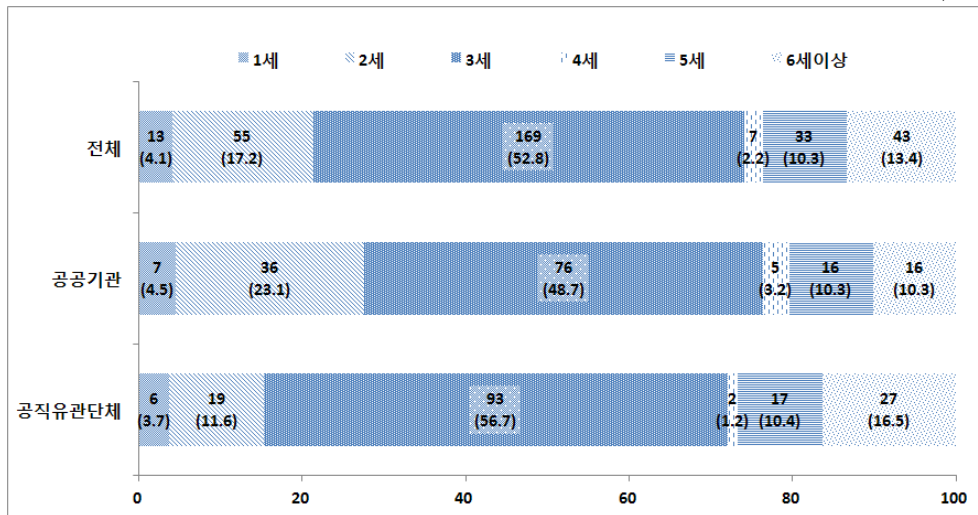
최고 정년연령

구분	57세	58세	59세	60세	61세	62세	63세	65세	합계
직급별 차등정년	2 (1.4)	11 (7.9)	4 (2.9)	87 (62.1)	29 (20.7)	2 (1.4)	0 (0.0)	5 (3.6)	140 (100.0)
직종별 차등정년	4 (11.1)	1 (2.8)	1 (2.8)	23 (63.9)	2 (5.6)	0 (0.0)	1 (2.8)	4 (11.1)	36 (100.0)
직급·직종별 차등정년	0 (0.0)	8 (5.6)	6 (4.2)	87 (60.4)	25 (17.4)	1 (0.7)	2 (1.4)	15 (10.4)	144 (100.0)
전체	6 (1.9)	20 (6.3)	11 (3.4)	197 (61.6)	56 (17.5)	3 (0.9)	3 (0.9)	24 (7.5)	320 (100.0)

다음으로 차등정년을 적용하고 있는 공공기관 등의 최저 정년연령과 최고 정년연령 간의 차이를 살펴본 결과, 한 기관 안에 최소 1세에서 최대 20세까지의 정년연령 차가 존재하는 것으로 나타났다. 특히 동일 기관 내에서 정년연령의 차이가 3세인 경우가 26.2%(169개 기관)로 가장 많았다.

공공기관에서 최저 및 최고 정년연령의 차이가 3세인 경우가 26.7%(76개 기관), 2세인 경우가 12.6%(36개 기관) 순이었고, 11세의 정년연령 차이가 나는 경우도 0.4%(1개 기관)가 있었다. 공직유관단체에서 최소 및 최고 정년연령 간의 차이가 3세인 경우가 25.9%(93개 기관)로 가장 많았고, 2세인 경우는 5.3%(19개 기관)였다. 20세의 정년연령 차이가 나는 경우도 0.6%(2개 기관)인 것으로 나타났다.

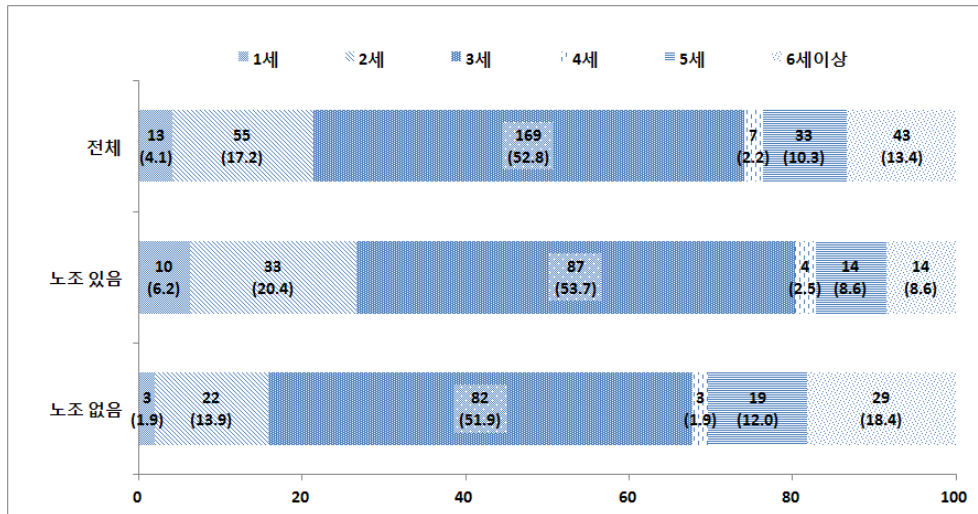
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-8〉 기관유형별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이

노동조합의 유무에 상관없이 최저 및 최고 정년연령 간의 차이가 3세인 경우가 모두 25% 이상으로 높게 나타났다. 노동조합이 있는 경우는 25.6%(87개 기관), 노동조합이 없는 경우는 27.0%(82개 기관)의 기관 내 정년연령 차이가 3세인 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)

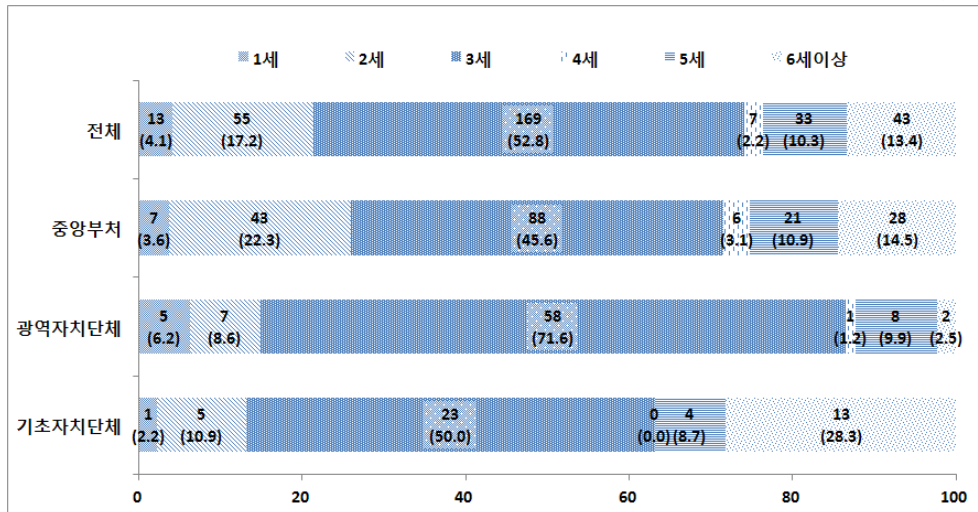


〈그림 Ⅲ-9〉 노조유무별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이

140 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

주무기관별로 살펴보았을 때도 정년연령 간의 차이가 3세인 경우가 가장 많이 나타났는데, 중앙부처가 주무기관인 공공기관 등에서는 정년연령 차이가 3세인 경우가 24.6%(88개 기관), 2세인 경우가 12.0%(43개 기관), 5세인 경우가 5.9%(21개 기관)이었고, 기관 내 정년연령 간 차이는 최대 20세까지 있는 것으로 나타났다. 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 가장 큰 연령차가 7세여서 중앙부처나 기초자치단체가 주무기관인 경우보다 기관 내 정년연령 차이가 상대적으로 적었다. 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 기관 내 정년연령 차이가 최대 15세까지 차이가 있는 것으로 나타났다.

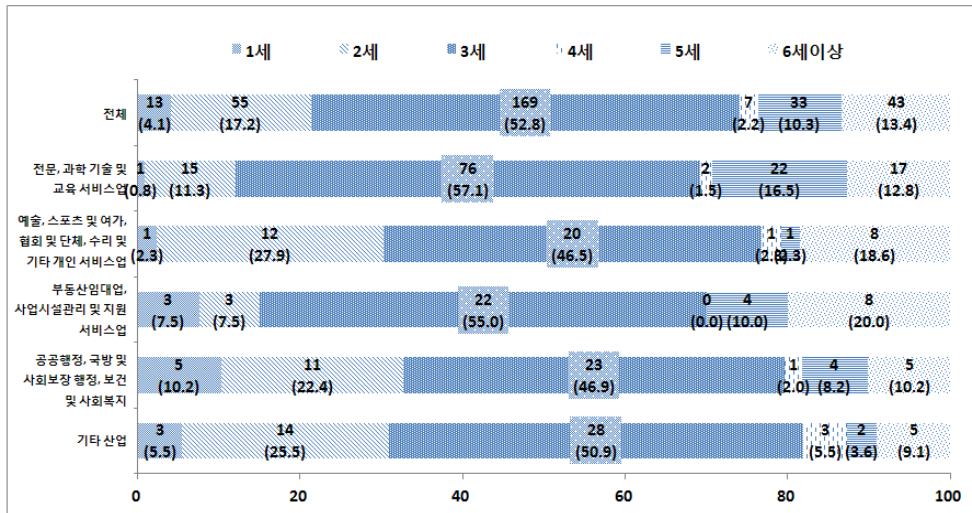
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-10〉 주무기관별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이

산업별로는 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업의 경우 38.0%에 해당하는 76개 기관에서 3세의 정년연령 차이가 나타났다. 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에서는 단일정년인 경우가 52.3%(58개 기관)로 높았고, 차등정년일 경우에는 3세의 정년연령 차이가 나타나는 경우가 18.0%(20개 기관)이었다. 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 경우에도 차등정년의 경우 22.9%에 해당하는 22개 기관에서 3세의 정년연령 차이가 나타났다.

(단위: 개, %)

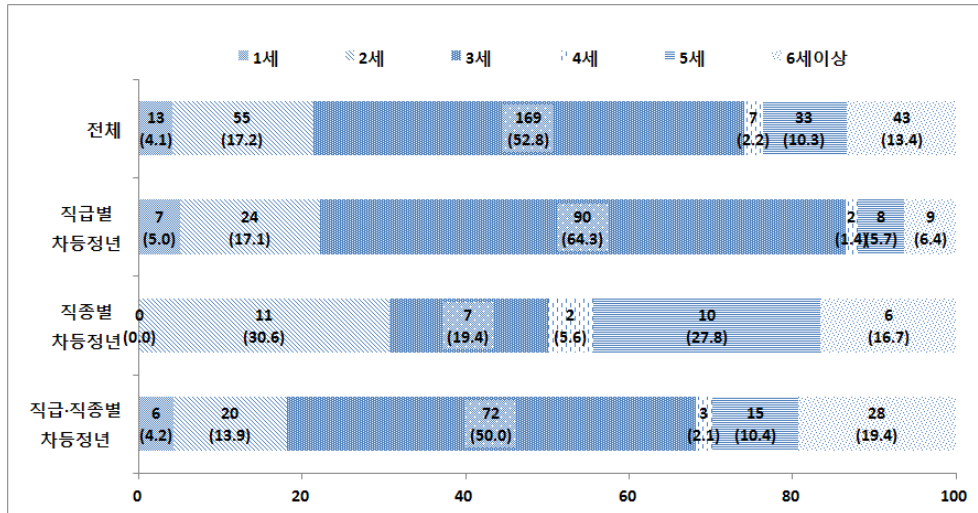


〈그림 Ⅲ-11〉 산업별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이

정년유형별로 살펴보았을 때도 3세의 정년연령 차이가 나는 경우가 직급별 차등정년에서는 59.2%(90개 기관), 직급·직종별 차등정년에서는 48.6%(72개 기관)이었다. 직종별 차등정년에서는 2세의 정년연령 차이가 나는 경우가 22.9%(11개 기관)로 가장 높았으며, 5세 20.8%(10개 기관), 3세 14.6%(7개 기관) 순이었다.⁴⁷⁾

47) 노동조합이 있는 공공기관을 대상으로 수집한 178개 노사협약을 분석한 결과, 노사협약 상에 정년이 명시되어 있는 경우는 38개 기관이었다. 이 중에 인사규정 상의 정년 조항과 차이가 있는 경우는 12개 기관(31.6%)이었다. 즉, 인사규정 상에는 차등정년이지만 노사협약 상에는 단일정년인 경우가 26.3%에 해당하는 10개 기관이었으며, 인사규정 상에는 단일정년이지만 노사협약 상에는 차등정년인 경우도 5.3%에 해당하는 2개 기관으로 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-12〉 차등정년 유형별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이

2. 공공기관 등 정년 운영 실태조사 분석 결과

가. 조사개요 및 응답기관의 일반현황

공공기관 등의 정년제도 운영 실태 파악을 위해 단일정년 및 차등정년 운영 여부, 차등정년 운영 사유, 정년제도 운영에 따른 정책 요구 등을 파악하기 위하여 공공기관 등의 인사담당자를 대상으로 정년 운영 실태조사를 실시하였다. 공공기관 등 정년 운영 실태조사는 웹 서베이 방식으로 진행되었으며 총 698개 중 307개 공공기관 등이 응답하였다. 조사는 2011년 11월 14일부터 11월 25일까지 이루어졌다.

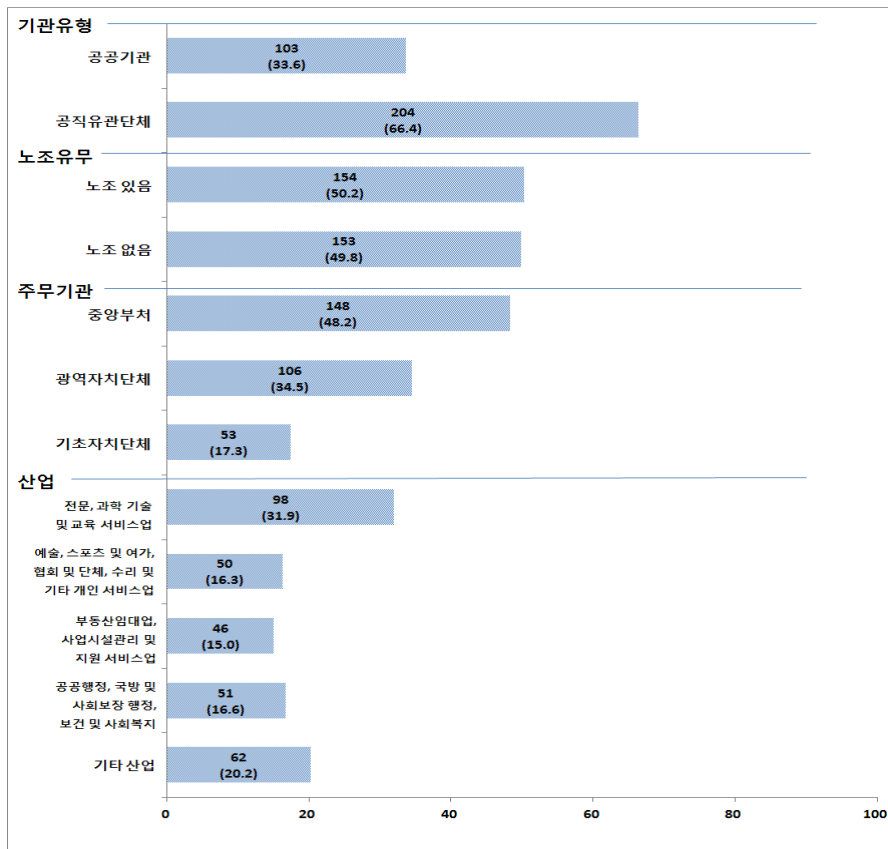
실태조사는 정년제도의 전환 모형별로 응답해야 할 문항에 차이가 있도록 구성하였다. 정년제도 전환 모형별 조사표 응답 내용을 살펴보면 다음의 표와 같다.

〈표 Ⅲ-5〉 정년제도 전환 모형별 조사표 응답 문항 구성

과거	현재	특화질문 문항	공통질문 문항
단일 정년	단일 정년	문2 차등정년 운영 경험	문0 기관정보 문1 정년제도 운영
단일 정년	차등 정년	문3 단일정년 운영 경험	문5 비정규직 근로자의 정년
		문3.1 단일정년 운영 시기	문5.1 비정규직 근로자의 정년 연령
		문3.2 차등정년 전환 이유	문5.2 비정규직 근로자의 정년 규정 기준
		문4.1 차등정년을 위한 직무분석 실시	문5.3 비정규직 근로자의 근무가능 연령
		문4.2 차등정년을 위한 법률적 검토 실시	문6 정년연장 또는 폐지 가능성
		문4.3 차등정년제 운영 어려움	문7 정년연장 또는 폐지 예상 어려움
		문4.3.1 어려움 없는 이유	문8 임금체계 - 성과급 비율
		문4.3.2 주된 어려움	문9 연봉제 도입여부
		문4.4 단일정년제 전환 의사	문10 응답자 인적사항
		문4.4.1 단일정년제 전환 이유	
문4.4.2 단일정년제 비전환 이유			
문4.5 단일정년제 전환을 위해 필요사항			
차등 정년	단일 정년	문2 차등정년 운영 경험	
차등 정년	차등 정년	문2.1 단일정년 전환 시기	
		문2.2 단일정년 전환 이유	
		문3 단일정년 운영 경험	
		문4 차등정년 운영 이유	
		문4.1 차등정년을 위한 직무분석 실시	
		문4.2 차등정년을 위한 법률적 검토 실시	
		문4.3 차등정년제 운영 어려움	
		문4.3.1 어려움 없는 이유	
		문4.3.2 주된 어려움	
		문4.4 단일정년제 전환 의사	
문4.4.1 단일정년제 전환 이유			
문4.4.2 단일정년제 비전환 이유			
문4.5 단일정년제 전환을 위해 필요사항			

307개 응답 기관 중 33.6%에 해당하는 103개는 공공기관이며, 66.4%에 해당하는 204개는 공직유관단체이다. 50.2%에 해당하는 154개 기관은 노동조합이 있으며, 49.8%에 해당하는 153개 기관은 노동조합이 없다. 48.2%에 해당하는 148개 기관의 주무기관은 중앙부처이며, 34.5%에 해당하는 106개 기관의 주무기관은 광역자치단체이고, 17.3%에 해당하는 53개 기관의 주무기관은 기초자치단체이다. 산업별로 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업은 31.9%에 해당하는 98개 기관, 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업은 16.3%에 해당하는 50개 기관, 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업은 15.0%에 해당하는 46개 기관, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지는 16.6%에 해당하는 51개 기관, 기타사업은 20.2%에 해당하는 62개 기관으로 나타났다.

(단위: 개, %)

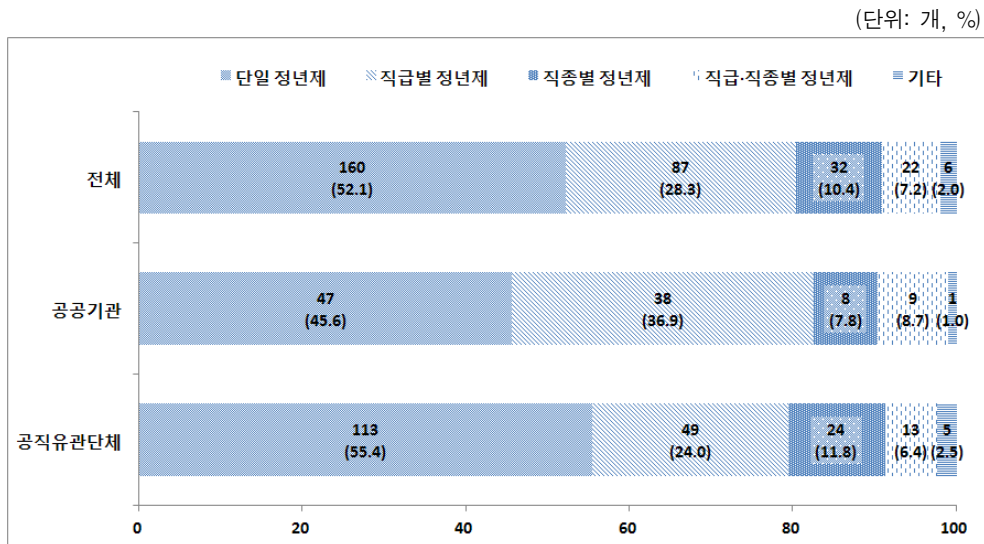


〈그림 Ⅲ-13〉 응답기관의 일반현황

나. 정년제도 운영 현황

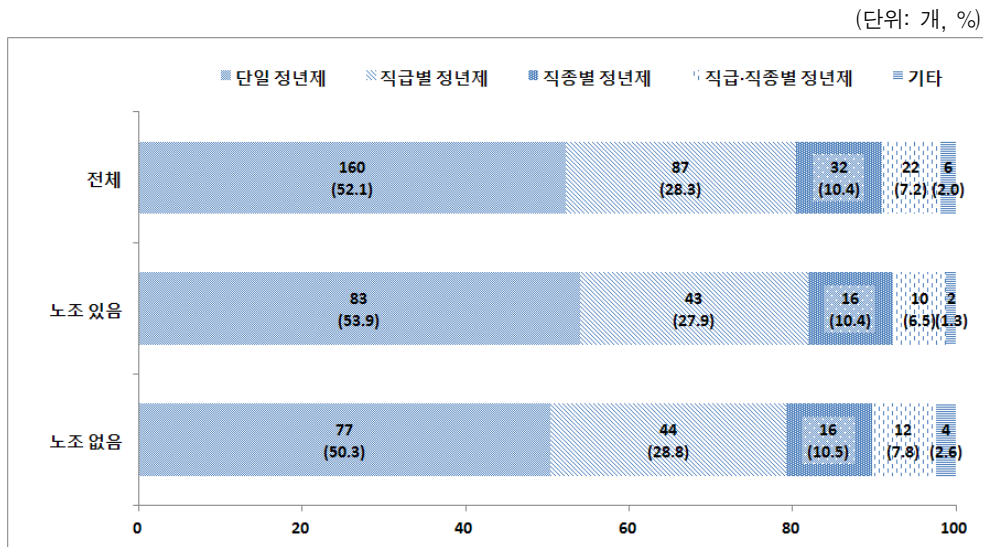
공공기관 등의 현재 정년제도 운영 현황을 살펴보면, 307개 기관 중 단일정년제를 운영하는 기관은 52.1%에 해당하는 160개 기관, 직급별 차등정년제를 운영하는 기관은 28.3%에 해당하는 87개 기관, 직종별 차등정년제를 운영하는 기관은 10.4%에 해당하는 32개 기관, 직급·직종별 차등정년을 운영하는 기관은 7.2%에 해당하는 22개 기관이었다. 기타의 정년제를 운영하는 기관도 2.0%에 해당하는 6개 기관이 있었다. 이 중 2개 기관은 정년제도가 없었고, 연도별 입사에 따라 정년에 차이가 있는 기관, 임금피크대상자에 한해 정년을 1년 연장하는 기관, 3년 단위로 고용계약을 하는 기관, 정규직과 계약직 간에 차등정년을 적용하는 기관이 각각 1개 기관씩 있는 것으로 나타났다.

공공기관의 경우 단일정년제를 운영하는 기관이 45.6%(47개 기관), 직급별 차등정년제를 운영하는 기관이 36.9%(38개 기관)로 나타난 반면, 공직유관단체의 단일정년제 운영 비율은 55.4%(113개 기관)로 공공기관 단일정년제 운영 기관의 비율보다 높게 나타났다.



〈그림 Ⅲ-14〉 기관유형별 현재 정년제도 운영 현황

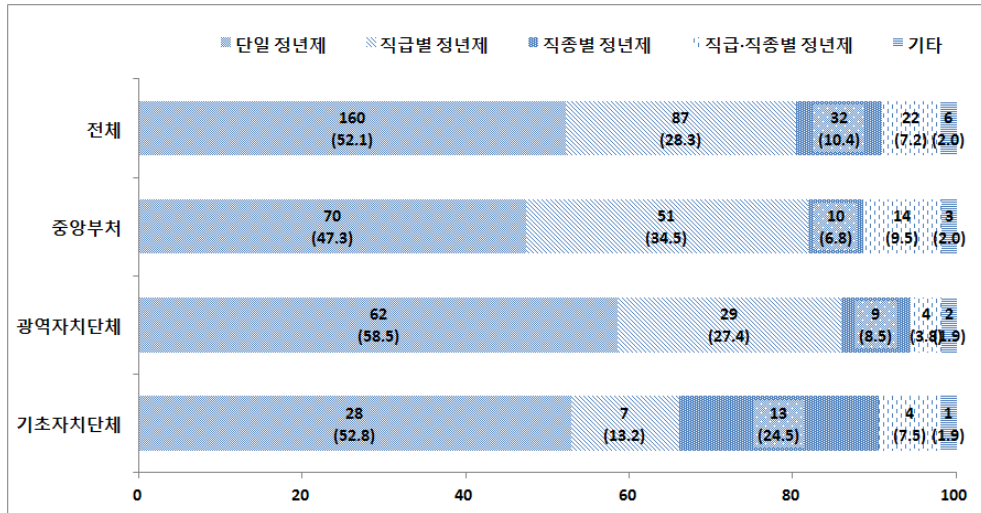
노조가 있는 경우에는 노조가 없는 경우에 비해 단일정년제를 운영하는 비율이 약 3.6% 정도 높게 나타났다. 반면 노조가 없는 경우에는 직급별 정년제를 운영하는 비율이 28.8%로 노조가 있는 경우의 27.9%보다 약간 높았다. 그 외에 직급·직종별 정년제를 운영하는 경우도 노조가 없을 기관의 7.8%로 노조가 있는 기관의 6.5% 보다 높았다.



〈그림 Ⅲ-15〉 노조유무별 현재 정년제도 운영 현황

주무기관이 중앙부처인 경우 단일정년제를 운영하는 비율이 47.3%(70개 기관)로 조금 낮은데 비해, 직급별 차등정년을 운영하는 비율이 34.5%(51개 기관)로 높게 나타났다. 광역지차단체가 주무기관인 경우 단일정년제 운영 비율은 58.5%(62개 기관), 직급별 차등정년을 운영하는 비율은 27.4%(29개 기관)이었다. 반면 기초자치단체가 주무기관인 경우에는, 단일정년제를 운영하는 비율이 52.8%(28개 기관)이었고, 직종별 차등정년제를 운영하는 비율이 24.5%(13개 기관)로 그 다음을 차지했다.

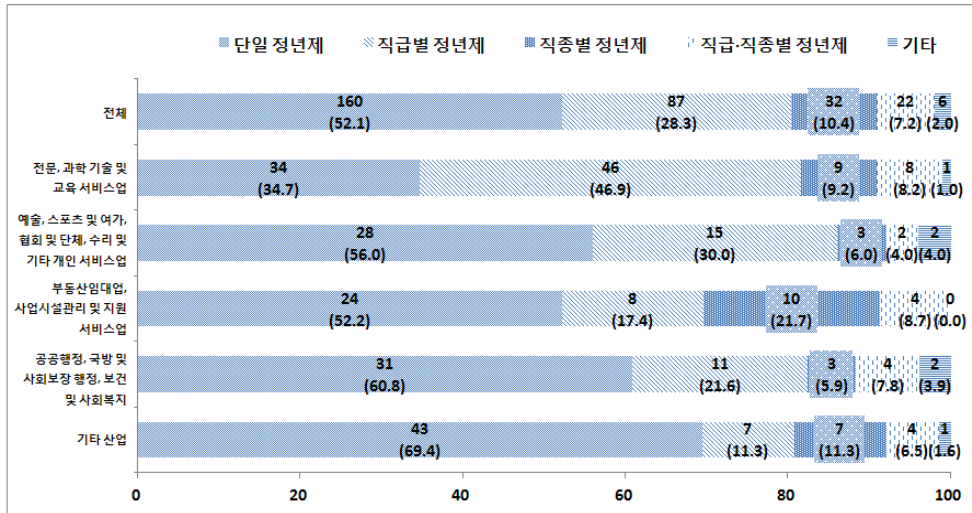
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-16〉 주무기관별 현재 정년제도 운영 현황

산업별로는 기타 산업의 경우 단일정년제를 운영하고 있는 비율이 69.4%로 가장 높게 나타났으며, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 산업도 60.8%가 단일정년제를 운영하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 전문, 과학 기술 및 교육 서비스 산업은 34.7%만이 단일정년제를 운영하고 있었고, 46.9%는 직급별 차등정년제를 운영하고 있는 것으로 나타났다. 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우에는 단일정년제를 운영하는 비율이 56.0%로 높게 나타났고, 직급별 차등정년제를 운영하는 비율 또한 30.0%로 다른 산업에 비해 높게 나타났다.

(단위: 개, %)



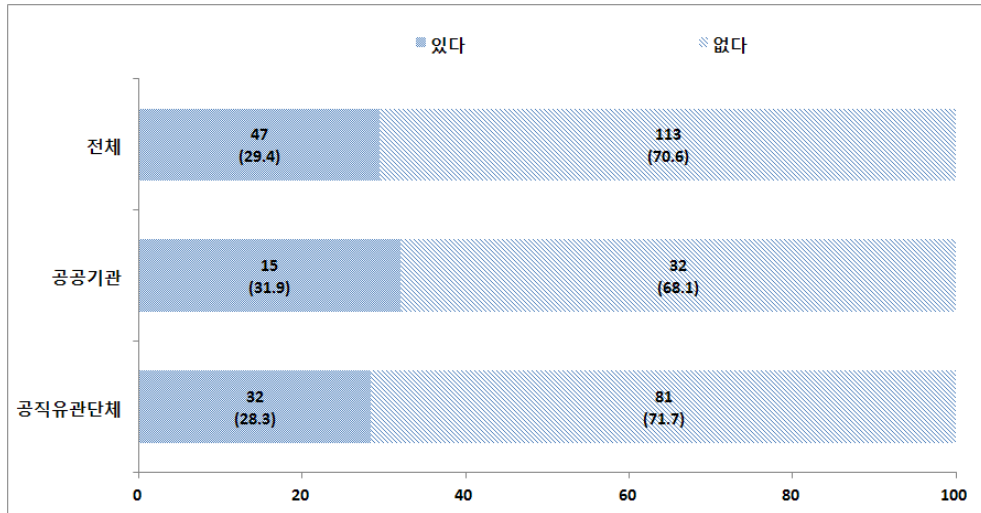
〈그림 Ⅲ-17〉 산업별 현재 정년제도 운영 현황

다. 차등정년제도 운영 경험 및 단일정년제 전환 이유

현재 단일정년제를 운영하는 160개 기관을 대상으로 기관설립 이후 차등정년제를 운영해 본 경험이 있는지를 알아본 결과, 29.4%에 해당하는 47개 기관이 차등정년제를 운영한 경험이 있다고 응답하였다. 기관유형별로는 공공기관 중 31.9%에 해당하는 15개 기관과 공직유관단체 중 28.3%에 해당하는 32개 기관이 차등정년제를 운영해 본 경험이 있다고 응답하였다.

150 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

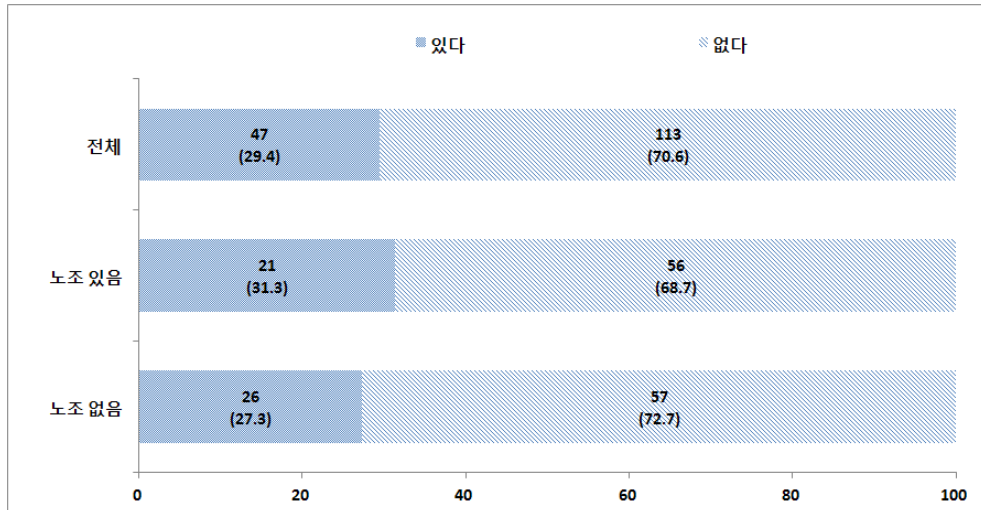
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-18〉 단일정년제 운영 기관유형별 차등정년제 운영 경험

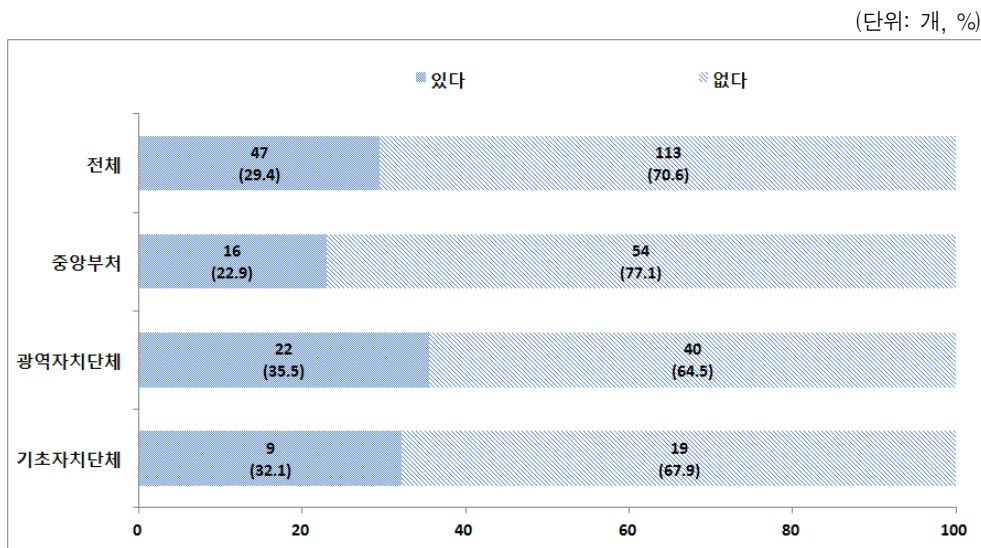
노동조합 유무별로는 노조가 있는 경우의 31.3%(26개 기관), 노조가 없는 경우의 27.3%(21개 기관)이 차등정년제를 운영해 본 경험이 있었다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-19〉 단일정년제 운영 기관의 노조유무별 차등정년제 운영 경험

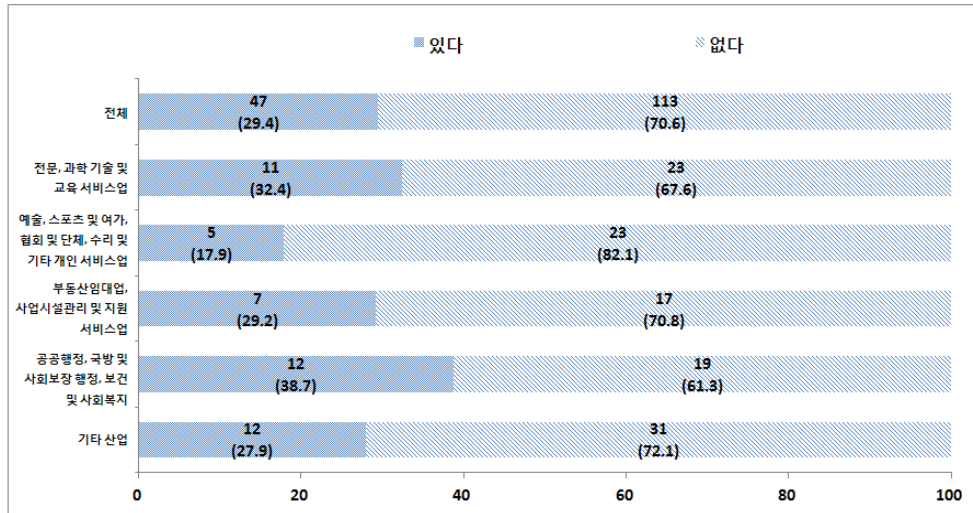
주무기관별로는 중앙부처가 주무기관인 경우 22.9%에 해당하는 16개 기관이 과거에 차등정년제를 운영해 본 경험이 있는 것으로 나타났다. 광역자치단체와 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 각각 35.5%(22개 기관), 32.1%(9개 기관)이 과거에 차등정년제를 운영한 경험이 있는 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-20〉 단일정년제 운영 기관의 주무기관별 차등정년제 운영 경험

산업별로는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 기관은 38.7%(12개 기관), 예술, 스포츠 및 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우 17.9%(5개 기관)만이 차등정년제를 운영해 본 경험이 있는 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)

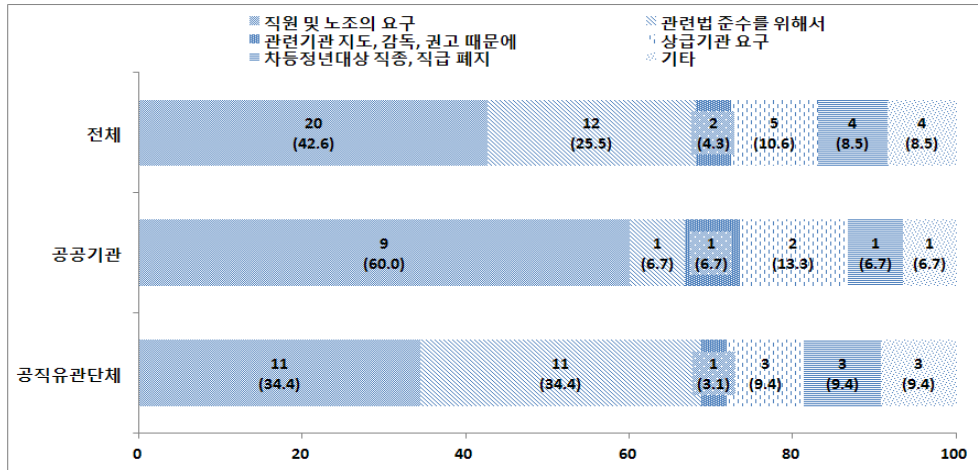


〈그림 Ⅲ-21〉 단일정년제 운영 기관의 산업별 차등정년제 운영 경험

과거에 차등정년제를 운영한 경험이 있는 47개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유를 질문한 결과, 42.6%에 해당하는 20개 기관이 ‘직원 및 노동조합이 단일정년제로 전환을 원해서’라고 응답하였다. 그 다음으로 25.5%에 해당하는 12개 기관이 ‘연령차별금지 등 관련법을 준수하기 위해서’라고 응답하였다. ‘주무기관 등 상급기관이 단일정년제로 전환을 원해서’라고 응답한 경우는 10.6%(5개 기관), ‘차등정년제 대상 직종 또는 직급이 폐지되었기 때문에’라고 응답한 경우는 8.5%(4개 기관)로 나타났다. 기타의견으로는 ‘지방공무원법 개정에 따라’, ‘임금피크제 적용을 위하여’, ‘공무원 정년제를 따름’, ‘인사관리의 현실성 및 통일성을 기하고자’ 등이 있었다.

공공기관의 경우 60.0%가 ‘직원 및 노조의 요구’에 따라 차등정년제에서 단일정년제로 전환하였다고 응답하였다. 반면, 공직유관단체의 경우에는 ‘직원 및 노조의 요구’와 ‘관련법 준수를 위해서’ 차등정년제에서 단일정년제로 전환하였다고 응답한 비율이 각각 34.4%를 차지하였다. ‘상급기관 요구’ 및 ‘차등정년대상 직종, 직급 폐지’로 인해 단일정년제로 전환하였다고 응답한 경우도 각각 9.4%였다.

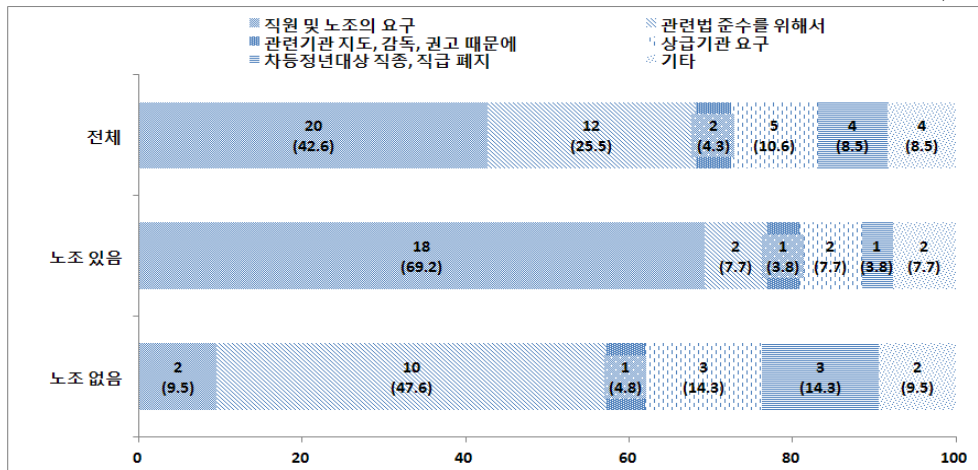
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-22 기관유형별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유

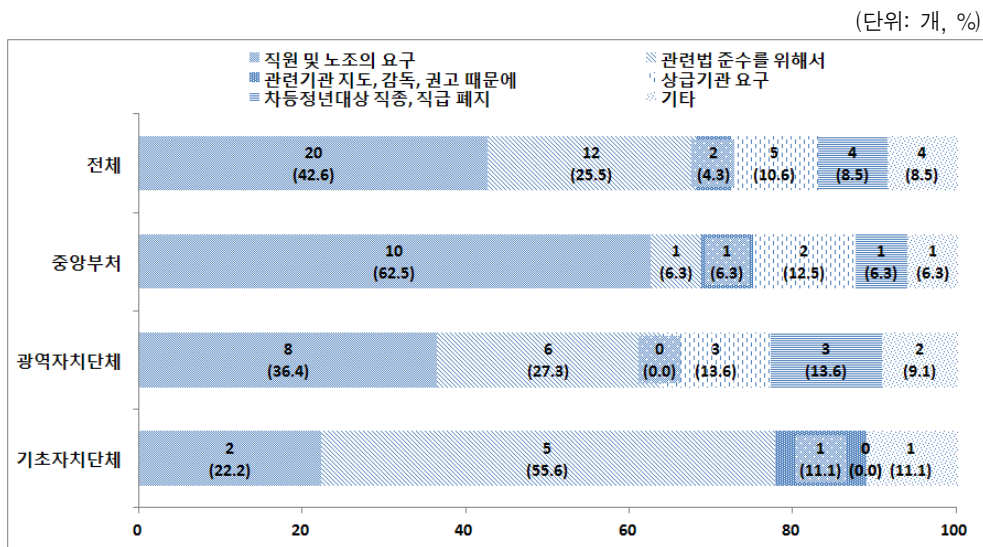
노조유무별로는 노조가 있는 기관의 경우에는 ‘직원 및 노조의 요구’에 따라 단일정년제로 전환하였다고 응답한 비율이 69.2%로 높게 나타났다. 반면, 노조가 없는 기관의 경우에는 ‘관련법 준수를 위해서’ 단일정년제로 전환한 비율이 47.6%로 높았으며, ‘상급기관의 요구’와 ‘차등정년대상 직종, 지급의 폐지’에 의해 단일정년제로 전환한 경우도 각각 14.3%였다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-23 노조유무별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유

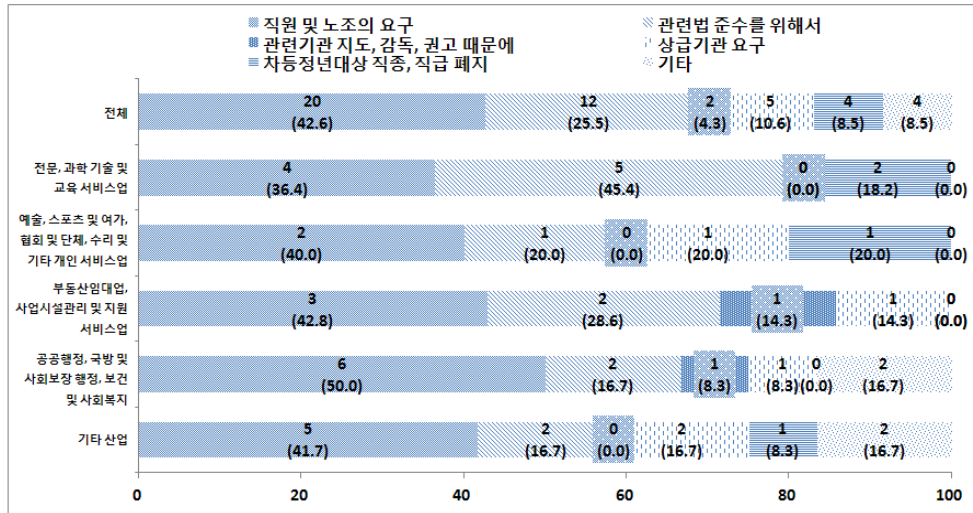
중앙부처가 주무기관인 경우에는 ‘직원 및 노조의 요구’에 의해서 단일정년으로 전환한 경우가 62.5%로 높게 나타났다. 광역자치단체의 경우도 ‘직원 및 노조의 요구’에 의해서 단일정년제로 전환한 비율이 36.4%로 높았으며, ‘관련법 준수를 위해서’ 단일정년제로 전환하였다고 응답한 경우도 27.3%였다. 기초자치단체의 경우에는 ‘관련법 준수를 위해서’ 단일정년제로 전환하였다는 응답이 55.6%로 가장 높게 나타났다.



〈그림 Ⅲ-24〉 주무기관별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유

산업별로는 ‘직원 및 노조의 요구’에 따라 단일정년제로 전환한 비율이 높게 나타났다. 다만 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업의 경우에는 ‘관련법 준수를 위해서’ 단일정년제로 전환하였다고 응답한 비율이 45.4%로 다른 산업에 비해 높게 나타났다. 또한 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우에는 ‘상급기관 요구’에 따라 단일정년제로 전환한 비율이 20.0%로 다른 산업에 비해 높았다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-25〉 산업별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유

공공기관 등의 인사담당자들과의 심층면접(FGI) 결과, 차등정년제를 운영하다가 단일정년제로 전환하게 된 배경은 다양하게 나타났다. 공무원의 정년연령이 동일화되면서 회사 측에서 제안해서 진행된 경우와 조직진단을 통해 단일정년으로 전환한 사례, 인력부족으로 인해서 내부적인 요구에 의해 진행된 경우로 나타났다.

노동조합도 있고 이런 데도 불구하고, 노동조합에서 요청이 있어서 한 게 아니라... 공무원 분들이 법이 개정되면서 60세 정년이 됐는데, 저희는 사무원장직이 58세, 그 다음에 기능직 군이 56세로 되어 있어서, 타 기관에 비해서 정년이 너무 낮은 편이다. 그래서 사측에서 오히려 노동조합에 먼저 협의를 했었던 적이 있었습니다. 그래서 다른 기관하고는 좀 반대되는 상황이었는데, 고령화 사회에 어차피 우리도 사측에서 대비를 해야 하니, 대신 뭐 임금 피크제 라든가 이런 다양한 방법을 동원해서, 단순히 정년연장이 아니라, 우리 조직에 맞는 방법을 좀 찾아보자 라고 사측에서 먼저 제의를 해서 시작이 된 건...(사례7)

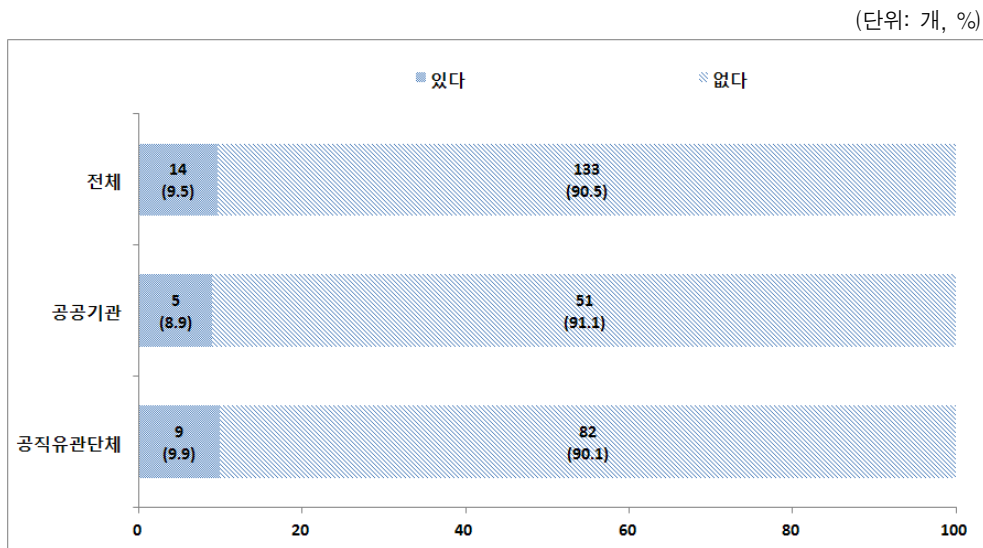
조직진단을 했습니다. 지금까지는 저희들 정년 기준이 보게 되면은, 저희 직급체계가 공무원 직급체계하고 똑같이 돼있는데. 뭐 3급 직원 같은 경우는, 5급 이상은 60세. 5급 미만은 58세. 또 기능직 57세. 이렇게 돼 있는데. 저희들 이게 보니까 고용상연령차별금지 고용자 촉진법에 위배되더라고. 위배되고 실무자 입장에서는 위배되는 사항에 대해서는 벌금형이 처해지게끔 되잖아요. 법 위반이기 때문에. 이런 조항을 내걸고, 직원들에게 복지적인

혜택도 되는 부분이고, 정년부분 연장시켜주는 자체가. 그래갖고 ... 단일정년제를 했습니다.(사례8)

그러니까 내부적으로 생산을 계속해야 하는 상황, 그런 인력이 부족한 상황. 그 다음에 또, 아까 말씀드린 대로, (정부정책으로) 저희 조직을 축소하는 상황이었기 때문에 노조에서도 반대급부로 직원들이 고용이 조금 연장되기를 바라는 그런 요구 사항도 있었고. 아까 말한 대로 그거와 덧붙여서 생산이 부족한 부분, 생산력이 부족한 부분...(사례6)

라. 단일정년제도 운영 경험 및 차등정년제 전환 이유

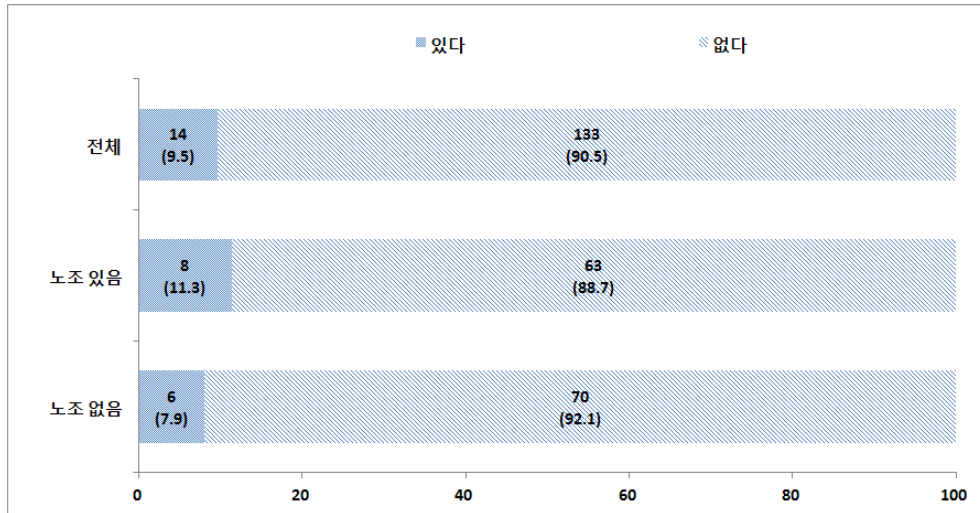
다음으로 현재 직급별, 직종별, 직급·직종별 차등정년제를 운영하고 있는 147개의 공공기관 등을 대상으로 단일정년제를 운영해 본 경험이 있는지를 질문한 결과, 9.5%에 해당하는 14개 기관만이 단일정년제를 운영해 본 경험이 있다고 응답하였다. 기관유형별로는 공공기관의 8.9%(5개 기관), 공직유관단체의 9.9%(9개 기관)가 단일정년제 운영 경험이 있다고 응답하였다.



〈그림 Ⅲ-26〉 차등정년제 운영 기관유형별 단일정년제 운영 경험

노조유무별로는 노조가 있는 경우의 11.3%(8개 기관), 노조가 없는 경우의 7.9%(6개 기관)가 단일정년제 운영 경험이 있다고 응답하였다.

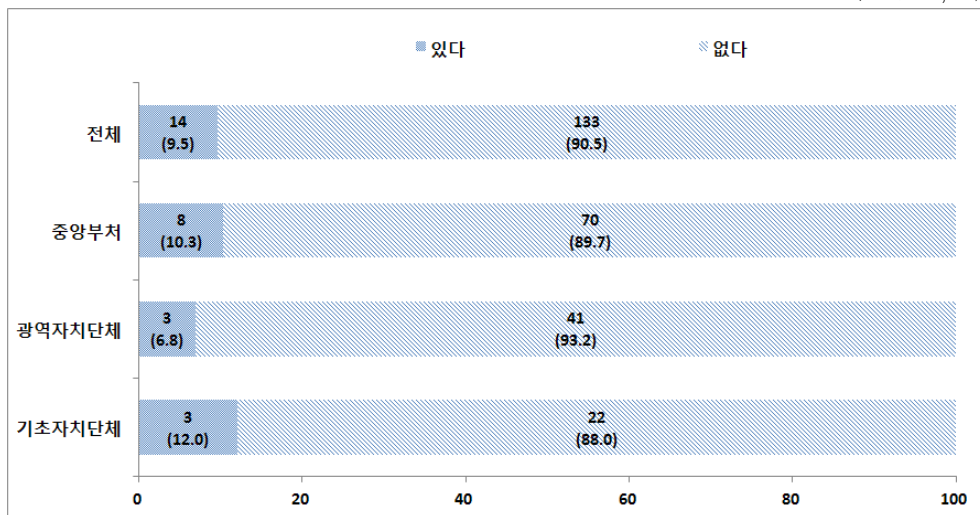
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-27〉 차등정년제 운영 기관의 노조유무별 단일정년제 운영 경험

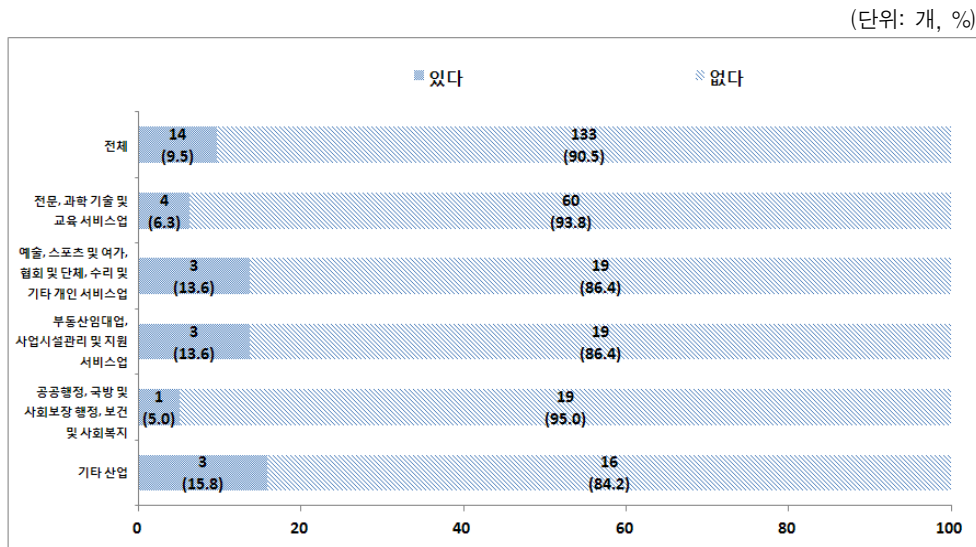
주무기관별로는 중앙부처가 주무기관인 경우의 10.3%(8개 기관), 광역자치단체와 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 각각 6.8%(3개), 12.0%(3개)가 단일정년제 운영 경험이 있다고 응답하였다.

(단위: 개, %)



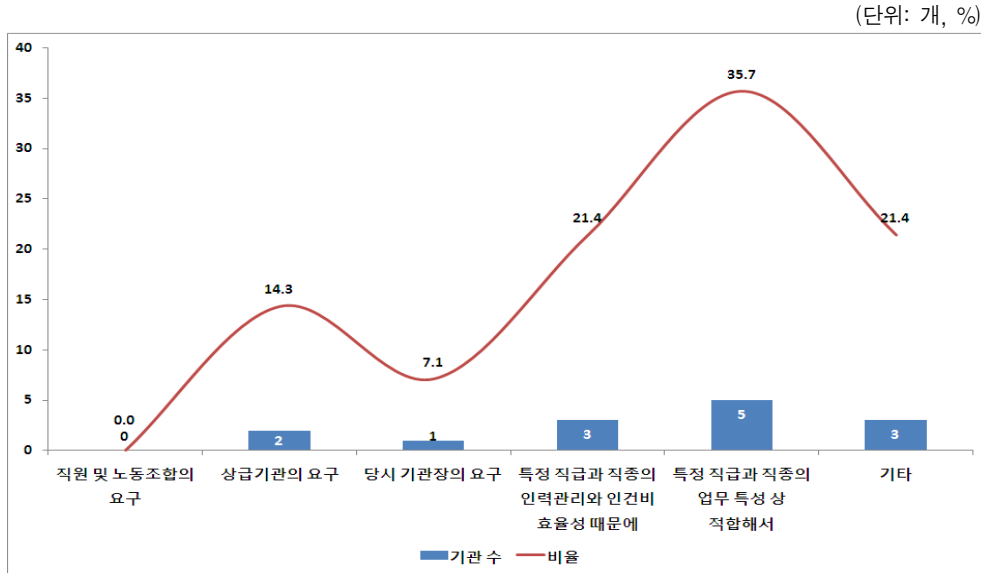
〈그림 Ⅲ-28〉 차등정년제 운영 기관의 주무기관별 단일정년제 운영 경험

산업별로는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 산업의 5.0%와 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업의 6.3%가 단일정년제를 운영한 경험이 있다고 응답하였고, 그 외에 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업과 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업은 각각 13.6%가 단일정년을 운영해 본 경험이 있다고 응답하였다.



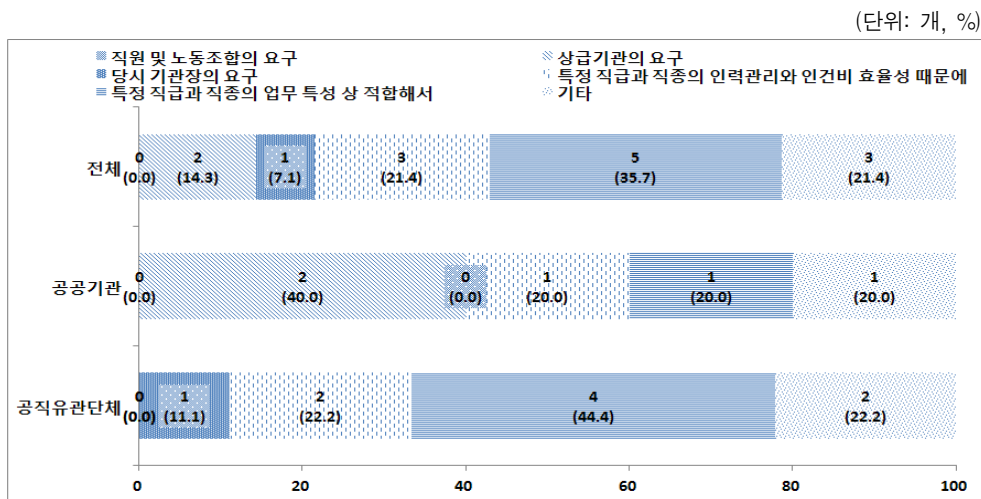
〈그림 Ⅲ-29〉 차등정년제 운영 기관의 산업별 단일정년제 운영 경험

과거의 단일정년제에서 현재의 차등정년제로 정년제를 전환한 주된 이유를 질문한 결과, ‘특정 직급과 직종의 업무 특성 상 차등정년제가 적합하기 때문에’가 35.7%였고, ‘특정 직급과 직종의 인력관리와 인건비 측면에서 차등정년제가 효율적이기 때문에’가 21.4%, ‘상급기관이 차등정년제로 전환을 원해서’가 14.3%로 나타났다.



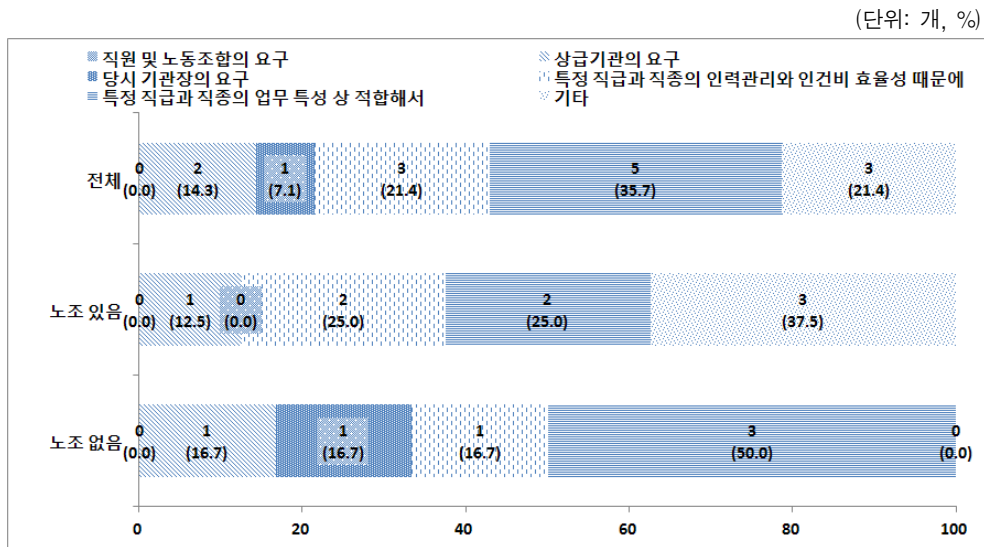
〈그림 Ⅲ-30〉 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유

공공기관은 ‘상급기관의 요구’에 의해 차등정년제로 전환한 경우가 40.0%로 높게 나타난 반면, 공직유관단체는 ‘특정 직급과 직종의 업무 특성 상 차등정년제가 적합하기 때문에’가 44.4%였고, ‘특정 직급과 직종의 인력관리와 인건비 측면에서 차등정년제가 효율적이기 때문에’가 22.2%로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-31〉 기관유형별 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유

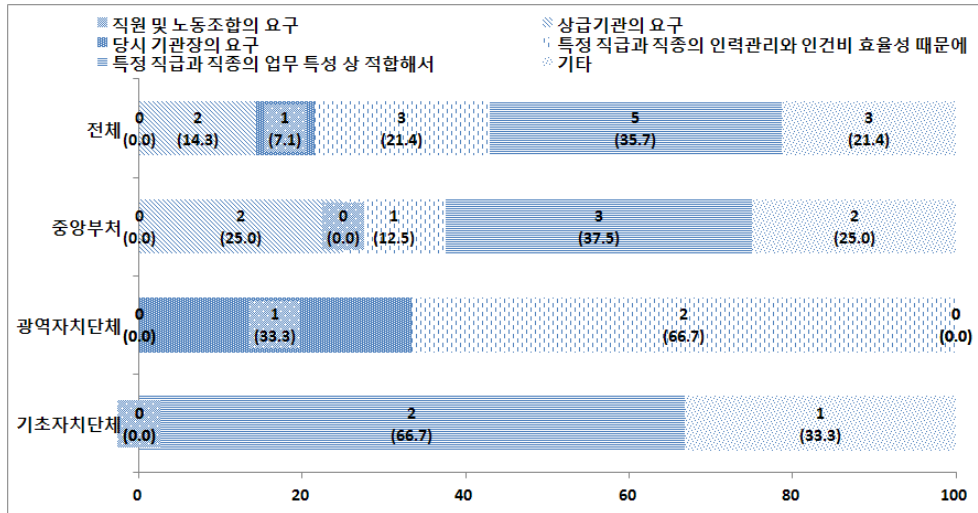
노조가 있는 경우에는 ‘특정 직급과 직종의 인력관리와 인건비 측면에서 차등정년제가 효율적이기 때문에’와 ‘특정 직급과 직종의 업무 특성 상 차등정년제가 적합하기 때문에’가 각각 25.0%로 나타났다. 노조가 없는 경우에는 ‘특정 직급과 직종의 업무 특성 상 차등정년제가 적합하기 때문에’ 차등정년제로 전환한 비율이 50.0%로 높게 나타났다.



〈그림 Ⅲ-32〉 노조유무별 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유

주무기관이 중앙부처와 기초자치단체인 경우에는 ‘특정 직급과 직종의 업무 특성 상 차등정년제가 적합하기 때문에’ 차등정년제로 전환하였다고 응답한 비율이 각각 37.5%와 66.7%로 높게 나타났다. 반면 주무기관이 광역자치단체의 경우에는 ‘특정 직급과 직종의 인력관리와 인건비 측면에서 차등정년제가 효율적이기 때문에’ 전환한 비율이 66.7%였다.

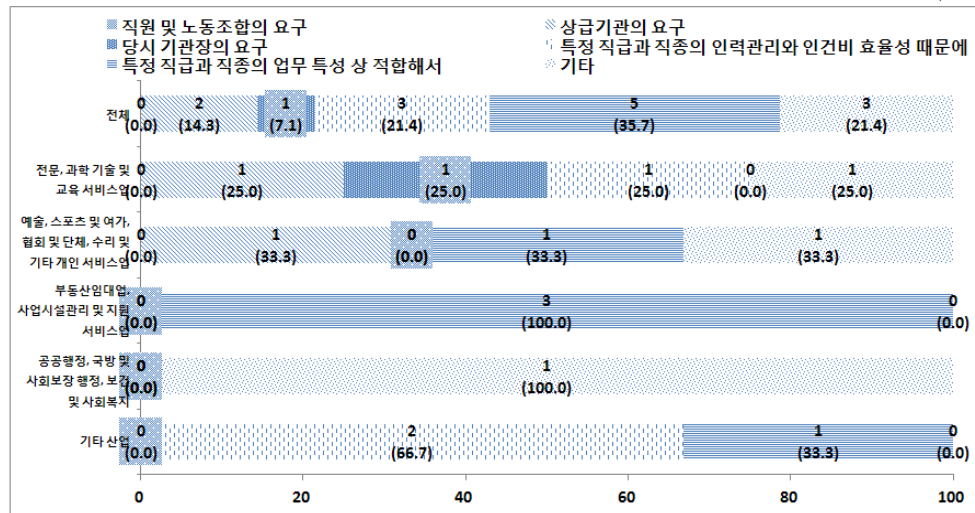
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-33〉 주무기관별 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유

산업별로는 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업과 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우에는 ‘상급기관의 요구’에 따라 차등정년제로 전환한 비율이 각각 25.0%와 33.3%인 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)

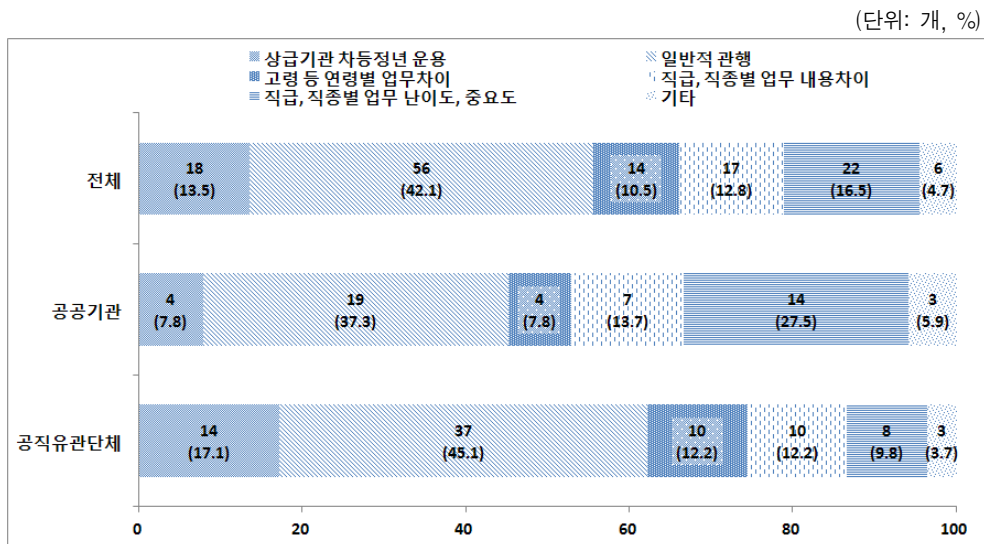


〈그림 Ⅲ-34〉 산업별 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유

마. 기관설립 이후 계속 차등정년제를 운영하는 주된 이유

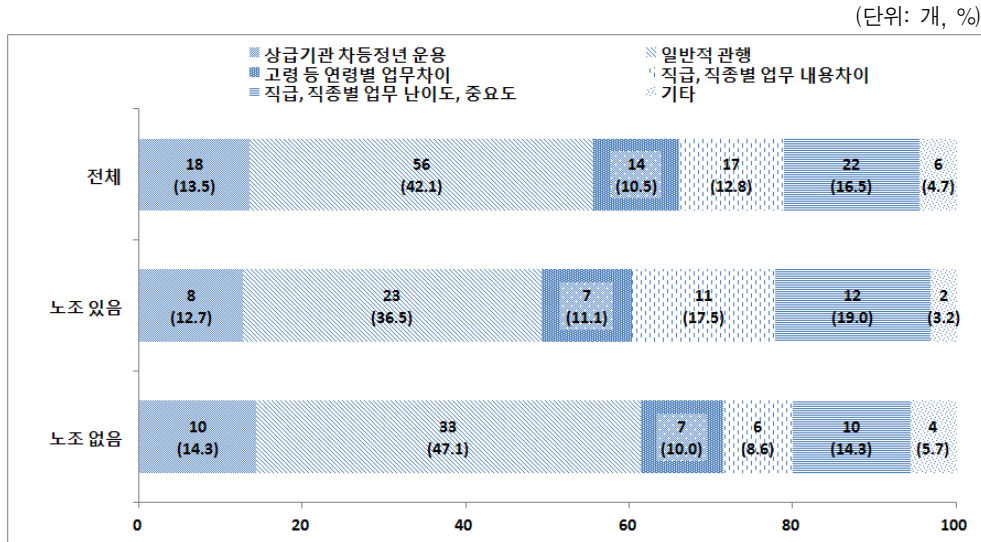
다음으로 기관설립 이후 현재까지 계속 차등정년제를 운영하고 있는 133개 공공기관 등을 대상으로 그 이유를 질문한 결과, ‘기관 설립 당시 차등정년제가 일반적인 관행이었기 때문에’라고 응답한 경우가 42.1%에 해당하는 56개 기관이었다. 그 다음으로 16.5%에 해당하는 22개 기관이 ‘특정 직급과 직종의 업무 난이도와 중요도가 다르기 때문’이라고 응답하였고, 13.5%에 해당하는 18개 기관은 ‘주무기관 등 상급기관이 차등정년제를 운영하고 있기 때문’이라고 응답하였다. 12.8%에 해당하는 17개 기관은 ‘특정 직급과 직종의 업무 내용이 다르기 때문’이라고 응답하였고, ‘고령 등 연령에 따라 수행이 곤란한 업무가 있기 때문’이라고 응답한 경우도 10.5%(14개 기관)로 나타났다. ‘정년제도가 없음’ ‘승진 적체 현황 때문에’, ‘정부기준 준용’, ‘모름’ 등이 기타 응답으로 나타났다.

설립이후 계속 차등정년제를 운영하고 있는 공공기관의 경우, 그 이유로 ‘일반적 관행’이라고 응답한 경우가 37.3%, ‘직급, 직종별 업무 난이도와 중요도가 다르기 때문’이라고 응답한 경우가 27.5%였다. 공직유관단체의 경우에도 ‘일반적 관행’이라고 응답한 경우가 45.1%로 가장 많은 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-35〉 기관유형별 설립이후 계속 차등정년제를 운영하는 주된 이유

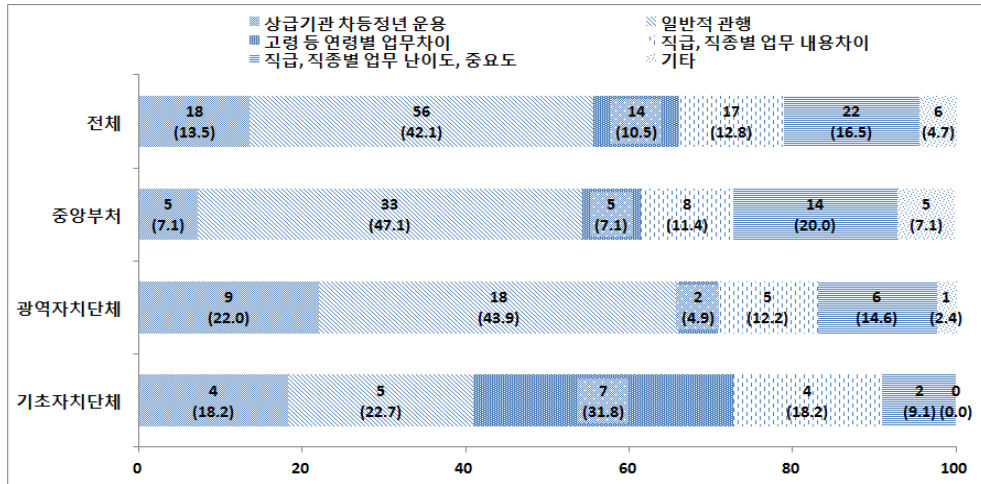
노조유무별로는 노조가 있는 경우와 없는 경우 모두에서 ‘기관 설립 당시 차등정년제가 일반적인 관행이었기 때문에’라고 응답한 경우가 각각 36.5%와 47.1%로 높게 나타났다.



〈그림 Ⅲ-36〉 노조유무별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유

주무기관이 중앙부처와 광역자치단체인 경우에는 ‘기관 설립 당시 차등정년제가 일반적인 관행이었기 때문에’라고 응답한 비율이 각각 47.1%와 43.9%로 나타났다. 반면, 주무기관이 기초자치단체인 경우에는 ‘고령 등 연령에 따라 수행이 곤란한 업무가 있기 때문에’ 계속 차등정년제를 운용하고 있다고 응답한 비율이 31.8%로 가장 높았으며, ‘일반적인 관행’을 따르고 있다고 응답한 비율이 22.7%, ‘주무기관 등 상급기관이 차등정년제를 운용하고 있기 때문’이라고 응답한 비율과 ‘특정 직급과 직종의 업무 내용이 다르기 때문’이라고 응답한 비율이 각각 18.2%인 것으로 나타났다.

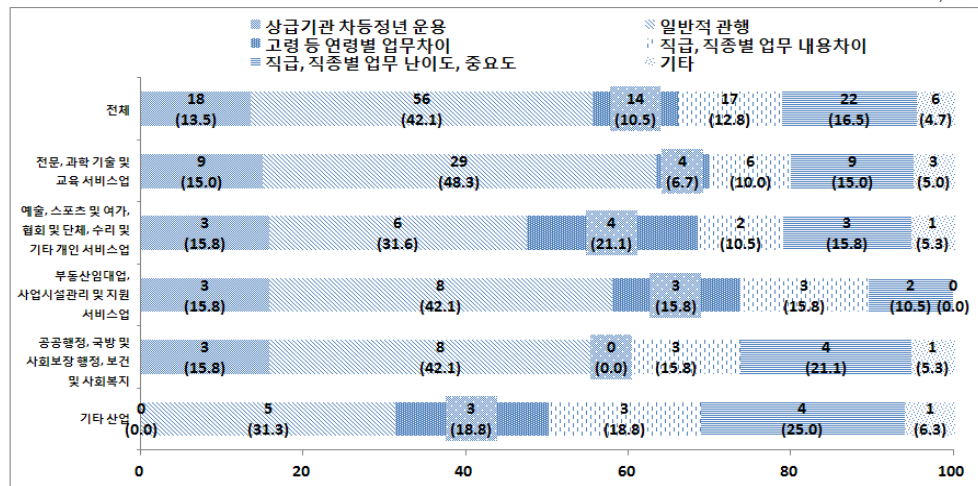
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-37〉 주무기관별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유

산업별로도 ‘기관 설립 당시 차등정년제가 일반적인 관행이었기 때문에’ 설립 이후 계속 차등정년제를 운용하고 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 다만 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우에는 ‘고령 등 연령에 따라 수행이 곤란한 업무가 있기 때문에’ 설립이후 계속 차등정년제를 운용하고 있다고 응답한 비율이 21.1%로 다른 산업에 비해 높게 나타났다.

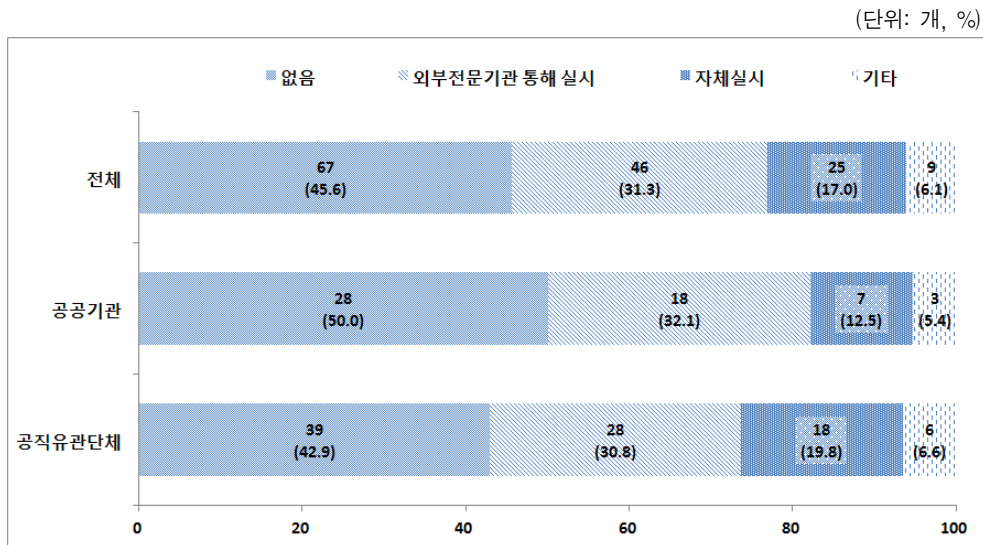
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-38〉 산업별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유

바. 차등정년제 운영을 위한 직무분석 및 법률적 검토 실시 여부

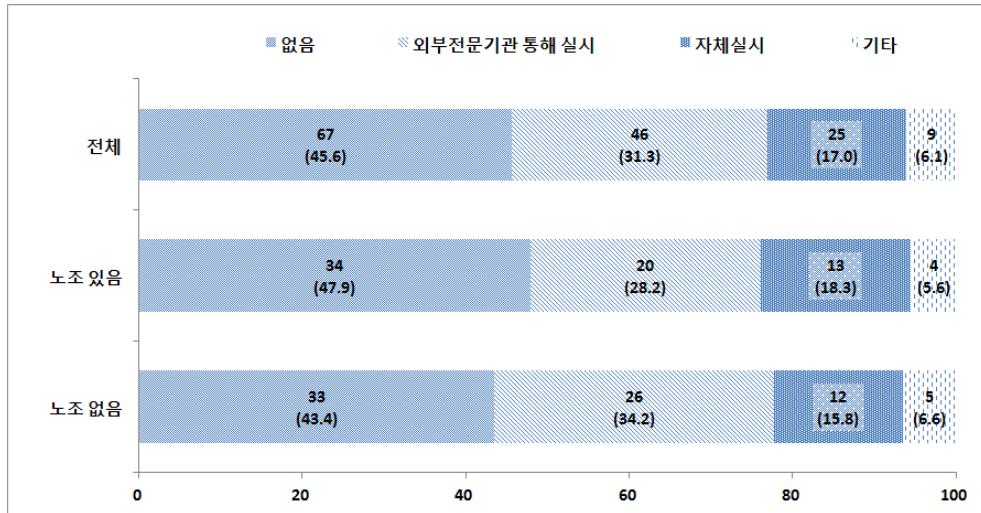
현재 차등정년제를 운영하고 있는 147개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제 운영을 위해 각종 업무의 내용, 업무 난이도, 업무 중요도 등에 대한 직무분석을 실시한 적이 있는지를 질문한 결과, 45.6%에 해당하는 67개 기관이 ‘직무분석을 실시한 적이 있다’고 응답하였다. 31.3%에 해당하는 46개 기관은 ‘외부전문기관 등을 통해 각종 업무에 대한 직무분석을 실시하였다’고 응답하였고, 17.0%에 해당하는 25개 기관은 ‘자체 직무분석을 실시하였다’고 응답하였다. 기타 의견으로는 ‘직무분석을 했으나 차등정년제 운영을 위한 것이 남’이라는 응답 등이 있었다. 공직유관단체의 경우 50.6%가 외부전문기관이나 자체 직무분석을 실시한 경험이 있다고 응답한 반면, 공공기관의 경우 44.6%가 직무분석을 실시한 경험이 있다고 응답하였다.



〈그림 Ⅲ-39〉 기관유형별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부

노조유무별로는 노조가 있는 경우에는 46.5%가 노조가 없는 경우에는 50.0%가 직무분석을 실시한 경험이 있었다.

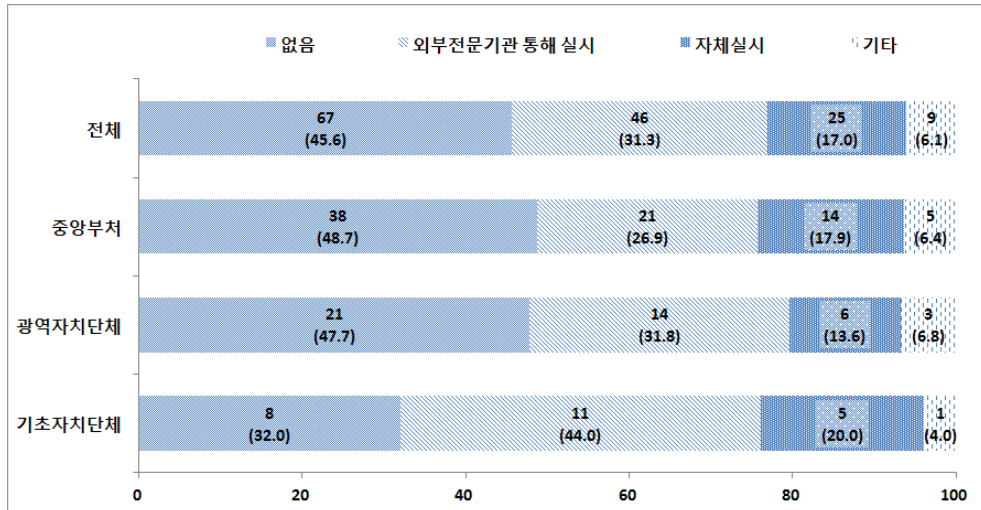
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-40〉 노조유무별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부

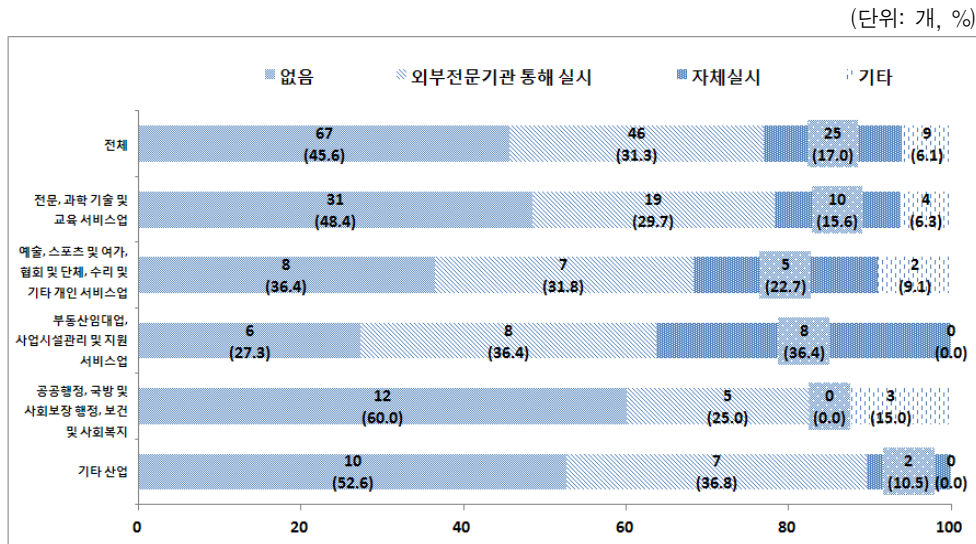
기초자치단체가 주무기관인 경우에는 직무분석을 실시한 경험이 있는 기관이 64.0%이었다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-41〉 주무기관별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부

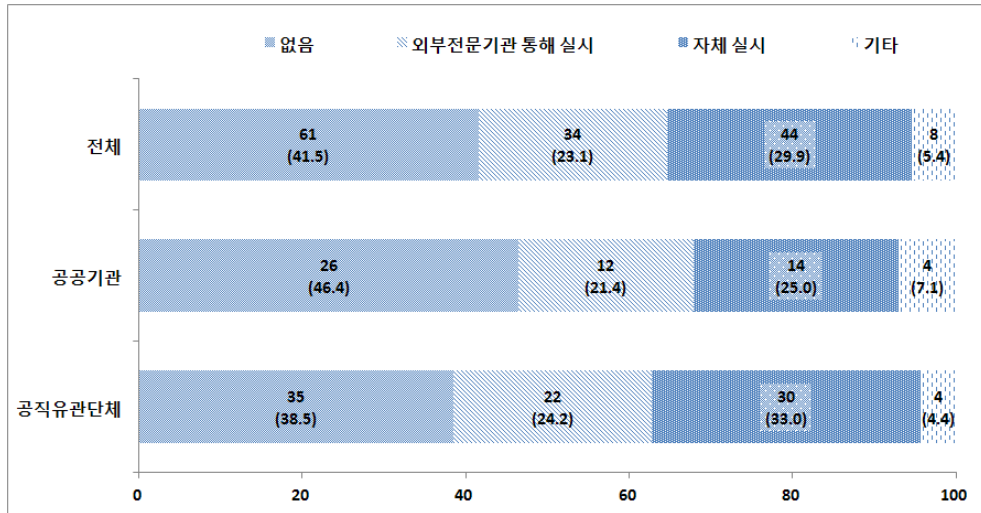
산업별로는 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 경우 72.8%가 직무분석을 실시한 경험이 있는 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-42〉 산업별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부

다음으로 현재 차등정년제를 운영하고 있는 147개 공공기관 등을 대상으로 현재 차등정년제의 적법한 운영을 위해 인사규정 등에 대한 법률적 검토를 실시한 경험이 있는지를 질문한 결과, 41.5%에 해당하는 61개 기관이 ‘인사규정 등에 대한 법률 검토를 실시한 적이 없다’고 응답하였다. 그 다음으로 29.9%에 해당하는 44개 기관이 ‘자체 법률 검토를 실시하였다’고 응답하였고, 23.1%에 해당하는 34개 기관은 ‘법무법인, 노무사 등 외부전문기관 등을 통해 인사규정에 대한 법률 검토를 실시’한 경험이 있다고 응답하였다. 공공기관의 46.4%, 공직유관단체의 57.2%는 인사규정에 대한 법률 검토를 실시한 경험이 있는 것으로 나타났다.

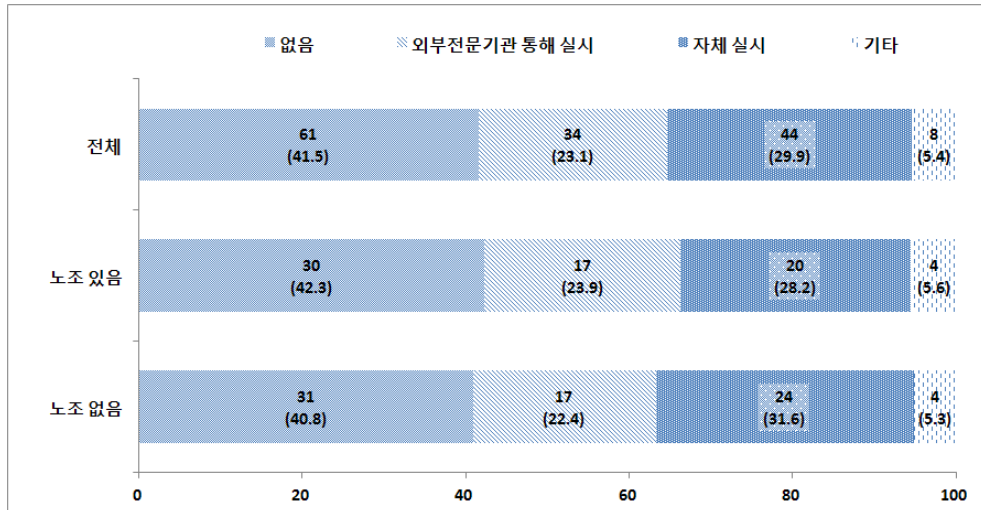
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-43〉 기관유형별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부

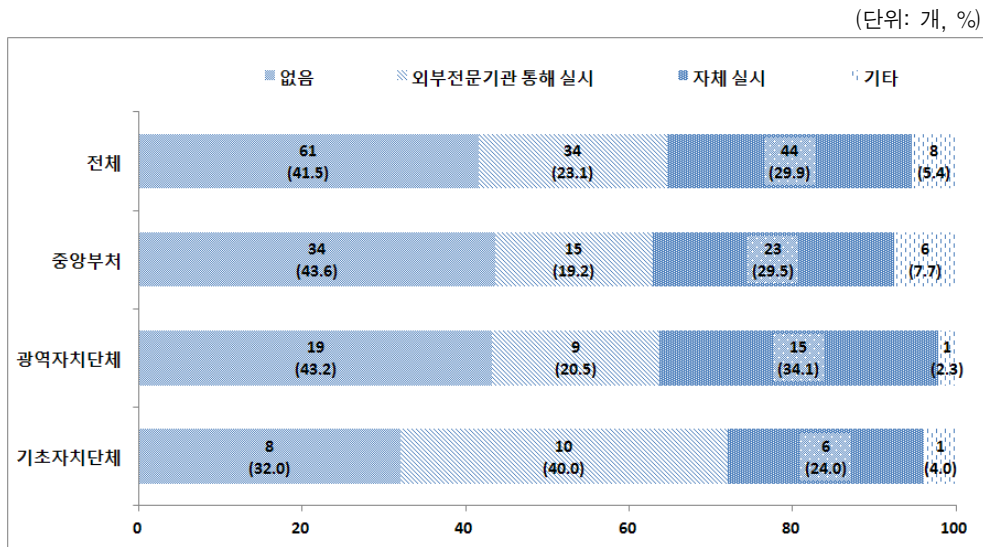
노조유무별로는 노조가 있는 경우에는 52.1%, 노조가 없는 경우에는 54.0%가 인사규정에 대한 법률 검토 실시 경험이 있다고 응답하였다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-44〉 노조유무별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부

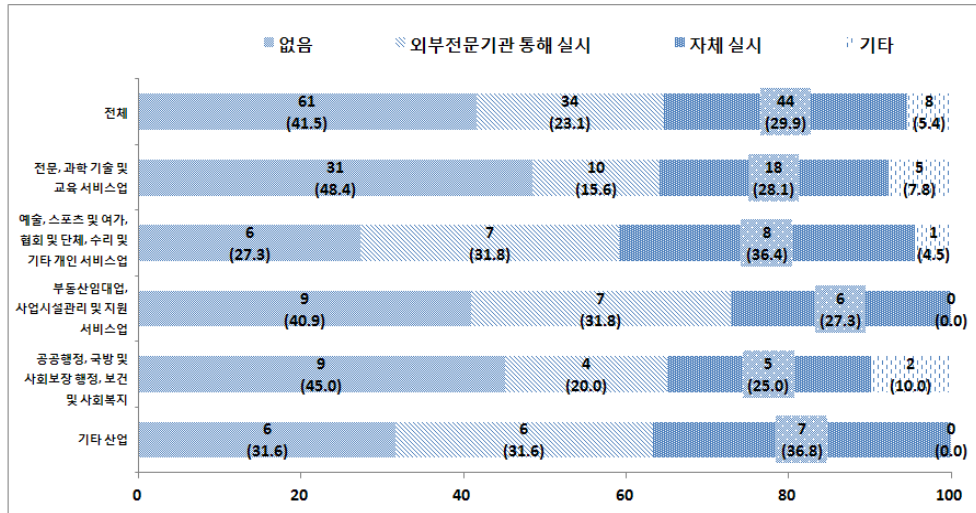
주무기관별로는 중앙부처가 주무기관인 경우에는 48.7%에 해당하는 38개 기관이, 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 54.6%에 해당하는 34개 기관이, 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 64.0%에 해당하는 16개 기관이 외부전문기관을 통해서나 자체적으로 인사규정에 대한 법률적인 검토를 실시한 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-45〉 주무기관별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부

산업별로는 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우 인사규정에 대해 36.4%는 자체 법률 검토를, 31.8%는 외부전문기관을 통한 법률 검토를 실시한 경험이 있는 것으로 나타났다. 부동산임대업, 사업시설 관리 및 지원 서비스업의 경우에는 31.8%가 외부전문기관을 통해서, 27.3%가 자체적으로 인사규정에 대한 법률 검토를 실시하였고, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 기관의 경우, 25.0%가 자체적으로 20.0%가 외부전문기관을 통해 인사규정에 대한 법률 검토를 실시하였다. 마지막으로 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업의 경우에는 28.1%가 인사규정에 대한 자체 법률 검토를 실시하였고, 15.6%는 외부전문기관에 의뢰하여 인사규정에 대한 자체 법률 검토를 실시한 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)

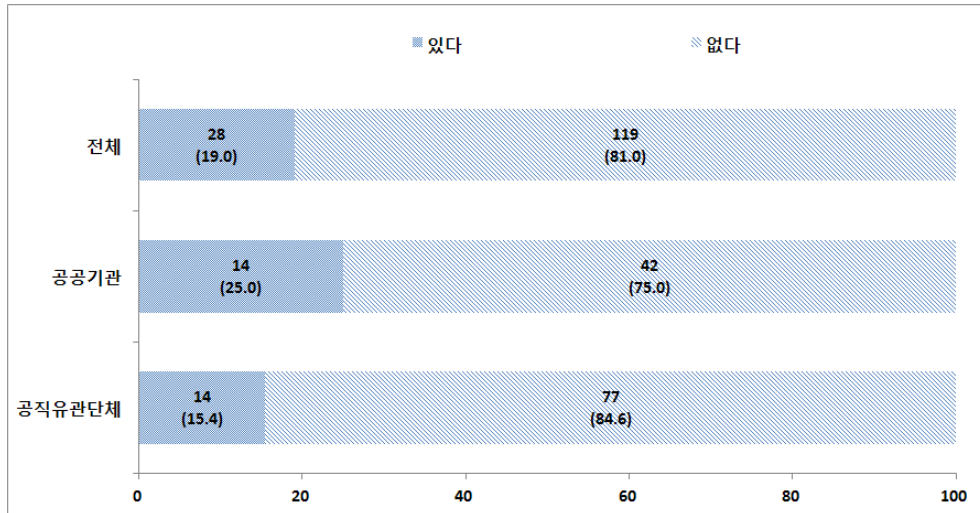


〈그림 Ⅲ-46〉 산업별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부

사. 차등정년제 운영의 어려움

차등정년제를 운영하고 있는 147개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제를 운영하면서 어려움이 있는지 여부를 질문한 결과, 81.0%에 해당하는 119개 기관이 어려움이 없다고 응답하였고, 19.0%에 해당하는 28개 기관이 어려움이 있다고 응답하였다. 공공기관 중에는 25.0%에 해당하는 14개 기관이 어려움이 있다고 응답한 반면, 공직유관단체 중에는 15.4%에 해당하는 14개 기관이 차등정년제 운영상에 어려움이 있다고 응답하였다.

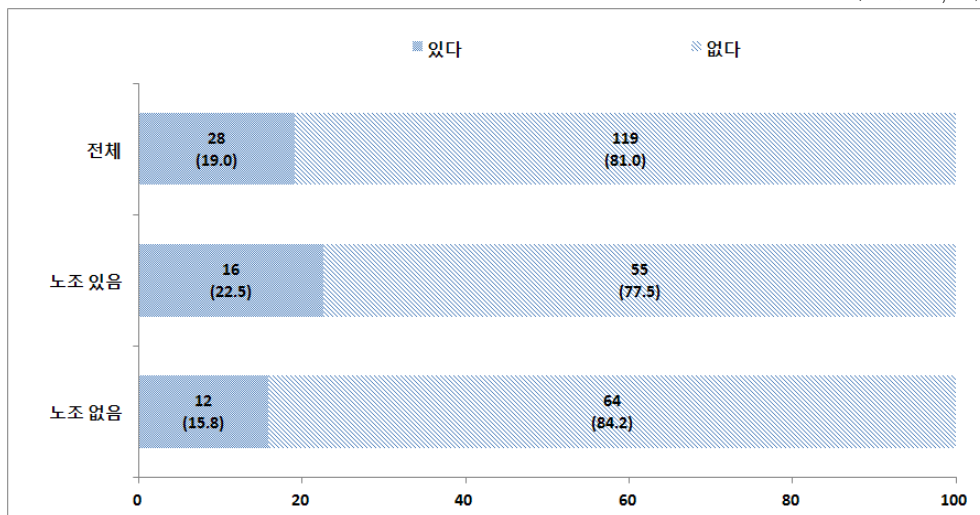
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-47〉 기관유형별 차등정년제 운영상 어려움 여부

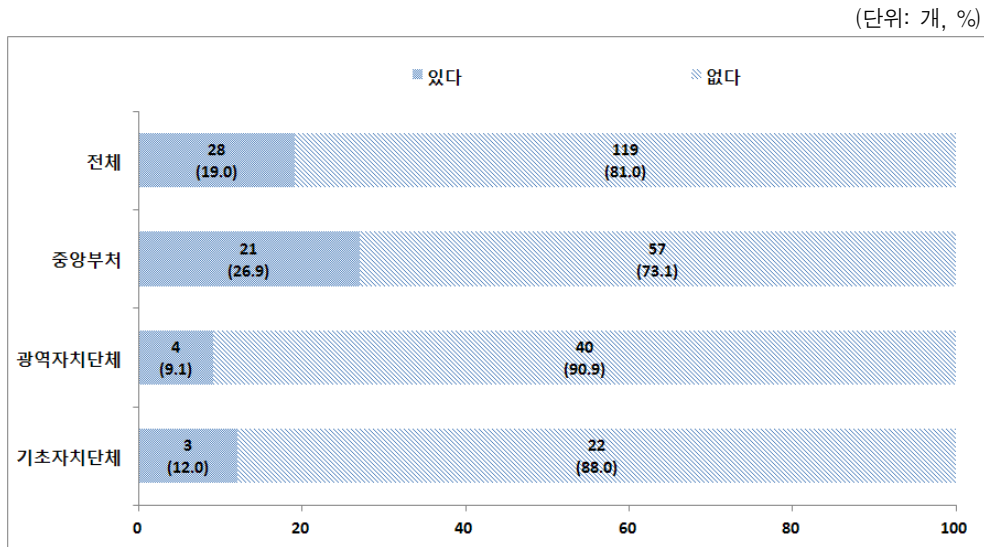
노조유무별로는 노조가 있는 경우의 22.5%(16개 기관), 노조가 없는 경우의 15.8%(12개 기관)이 차등정년제 운영상 어려움이 있다고 응답하였다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-48〉 노조유무별 차등정년제 운영상 어려움 여부

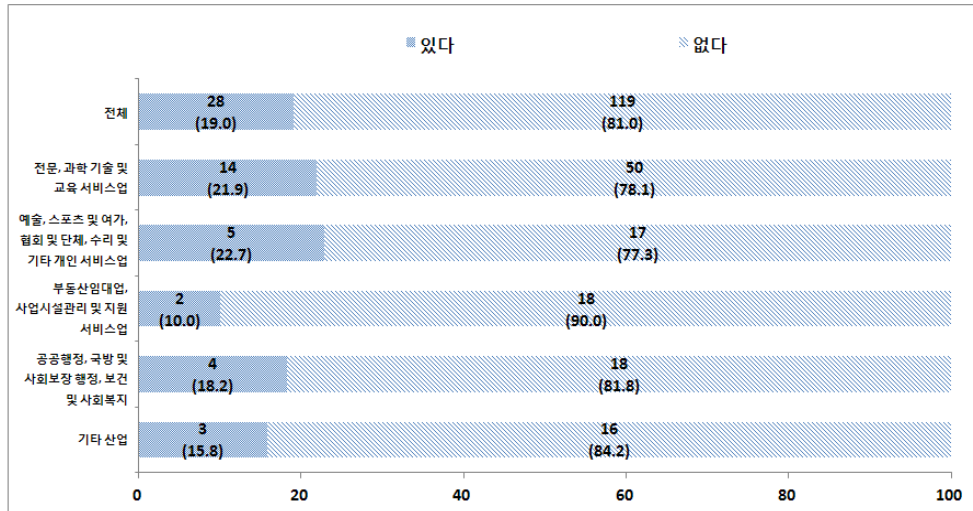
중앙부처가 주무기관인 경우에는 26.9%에 해당하는 21개 기관이, 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 9.1%에 해당하는 4개 기관이, 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 12.0%에 해당하는 3개 기관이 차등정년제 운영에 어려움이 있다고 응답하였다.



〈그림 Ⅲ-49〉 주무기관별 차등정년제 운영상 어려움 여부

산업별로는 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 기관 중 22.7%(5개 기관), 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업 기관 중 21.9%(14개 기관), 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업 기관 중 18.2%(4개 기관), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 기관 중 10.0%(2개 기관)가 차등정년제 운영에 어려움이 있다고 응답하였다.

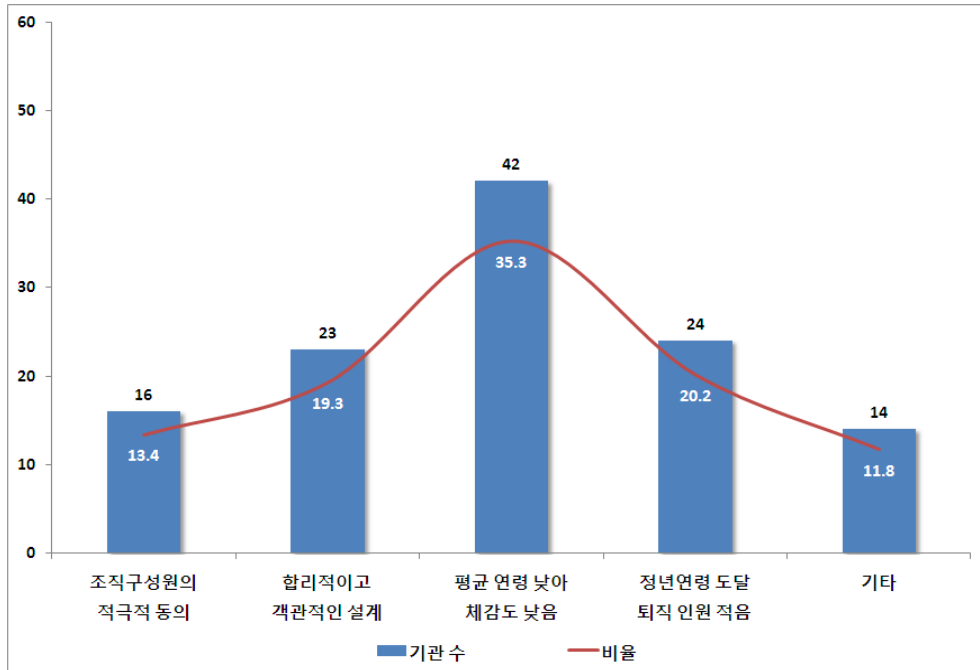
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-50〉 산업별 차등정년제 운영상 어려움 여부

차등정년제를 운영하면서 어려움이 없다고 응답한 119개 공공기관 등을 대상으로 그 이유를 질문한 결과, 35.3%에 해당하는 42개 기관이 ‘조직구성원의 평균 연령이 낮아 정년퇴직에 대한 체감도가 낮기 때문’이라고 응답하였다. 그 다음으로 ‘이직, 조기퇴직 등으로 정년연령에 도달하여 퇴직하는 인원이 많지 않기 때문’이라고 응답한 경우도 20.2%(24개 기관)이었고, ‘차등정년제의 합리적이고 객관적인 설계’ 때문에 차등정년제 운영상에 어려움이 없다고 응답한 경우도 19.3%(23개 기관)이었다. ‘차등정년제에 대한 조직구성원의 적극적인 동의’ 때문에 운영상 어려움이 없다고 응답한 경우도 13.4%(16개 기관)이었다. ‘기타’ 응답도 11.8%(14개 기관)에서 나타났다.

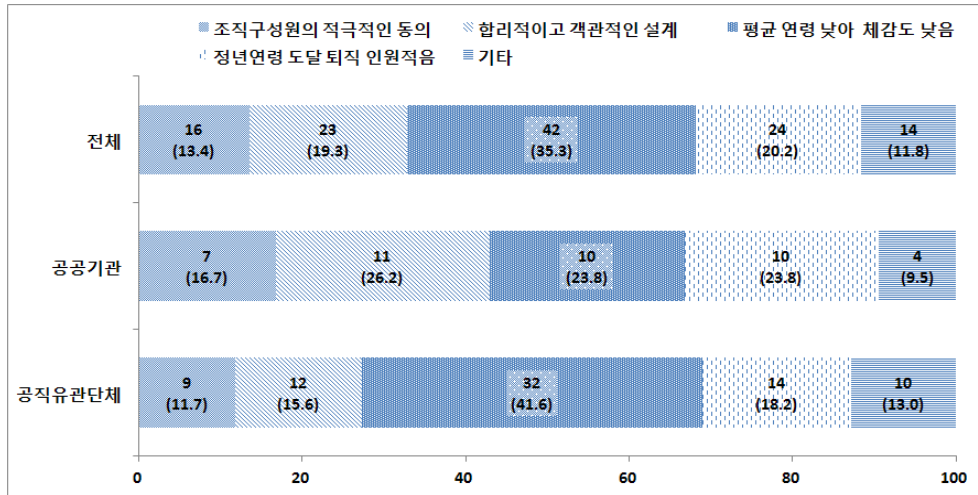
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-51〉 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유

공공기관의 경우 ‘차등정년제의 합리적이고 객관적인 설계’ 때문에 차등정년제 운영상에 어려움이 없다고 응답한 경우가 26.2%, ‘조직구성원의 평균 연령이 낮아 정년퇴직에 대한 체감도가 낮기 때문’에 어려움이 없다고 응답한 경우가 23.8%로 나타났다. 반면, 공직유관단체는 ‘조직구성원의 평균 연령이 낮아 정년퇴직에 대한 체감도가 낮기 때문’에 어려움이 없다고 응답한 경우가 41.6%로 공공기관에 비해 높게 나타났다.

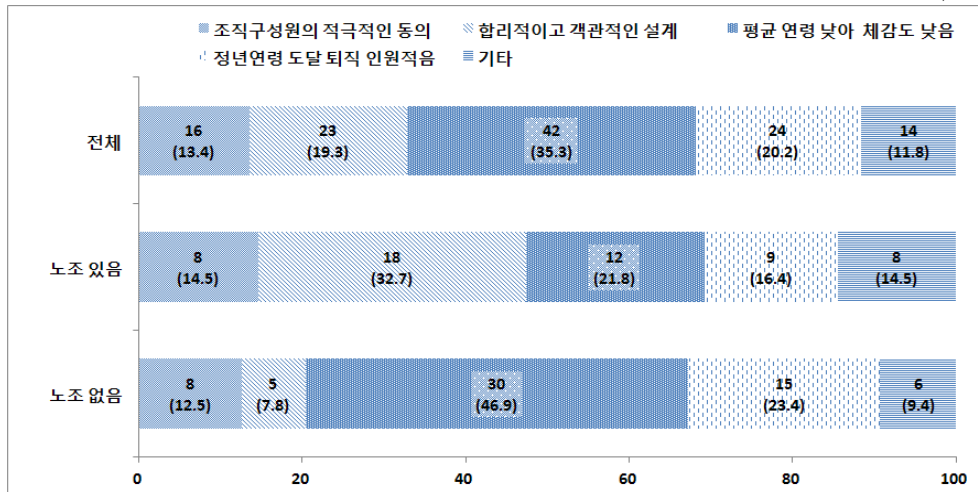
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-52〉 기관유형별 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유

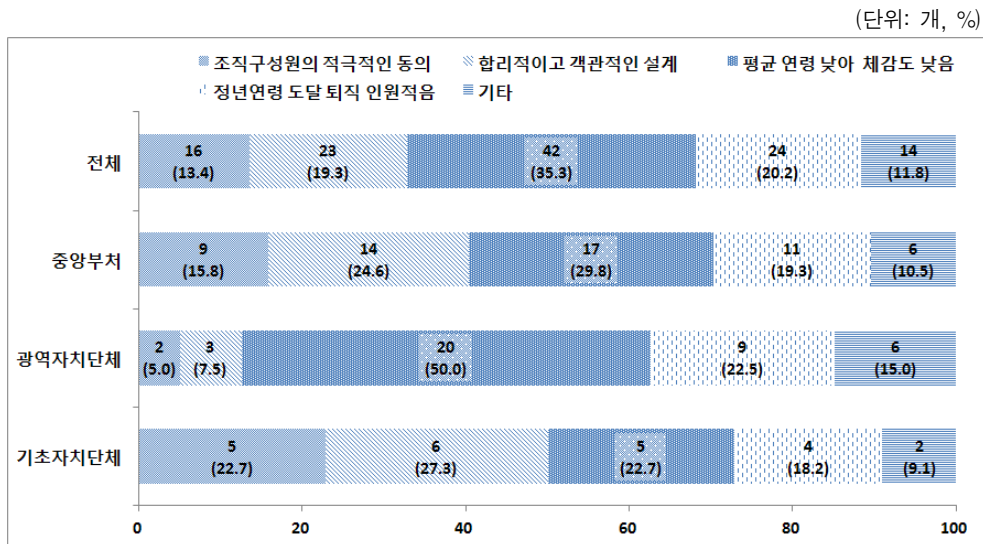
노조가 있는 기관의 경우에는 ‘차등정년제의 합리적이고 객관적인 설계’ 때문에 차등정년제 운영상에 어려움이 없다고 응답한 경우가 32.7%인데 반해, 노조가 없는 기관의 경우에는 ‘조직구성원의 평균 연령이 낮아 정년퇴직에 대한 체감도가 낮기 때문’에 어려움이 없다고 응답한 경우가 46.9%로 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-53〉 노조유무별 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유

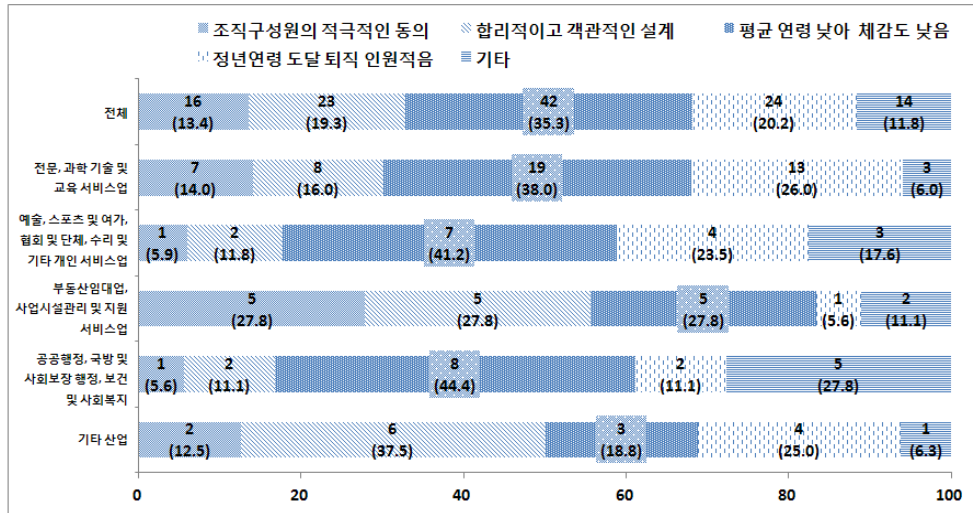
주무기관이 광역자치단체인 경우에는 ‘조직구성원의 평균 연령이 낮아 정년퇴직에 대한 체감도가 낮기 때문’에 어려움이 없다고 응답한 경우가 50.0%로 가장 높게 나타났다. 주무기관이 중앙부처인 경우에도 ‘조직구성원의 평균 연령이 낮아 정년퇴직에 대한 체감도가 낮기 때문’에 어려움이 없다고 응답한 경우가 29.8%였고, ‘차등정년제의 합리적이고 객관적인 설계’ 때문에 차등정년제 운영상에 어려움이 없다고 응답한 경우도 24.6%였다. 주무기관이 기초자치단체인 경우에는 ‘차등정년제의 합리적이고 객관적인 설계’ 때문에 차등정년제 운영상에 어려움이 없다고 응답한 기관이 27.3%로 가장 많았고, ‘차등정년제에 대한 조직구성원의 적극적인 동의’와 ‘차등정년제의 합리적이고 객관적인 설계’로 어려움이 없다고 응답한 기관도 각각 22.7%인 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-54〉 주무부처별 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유

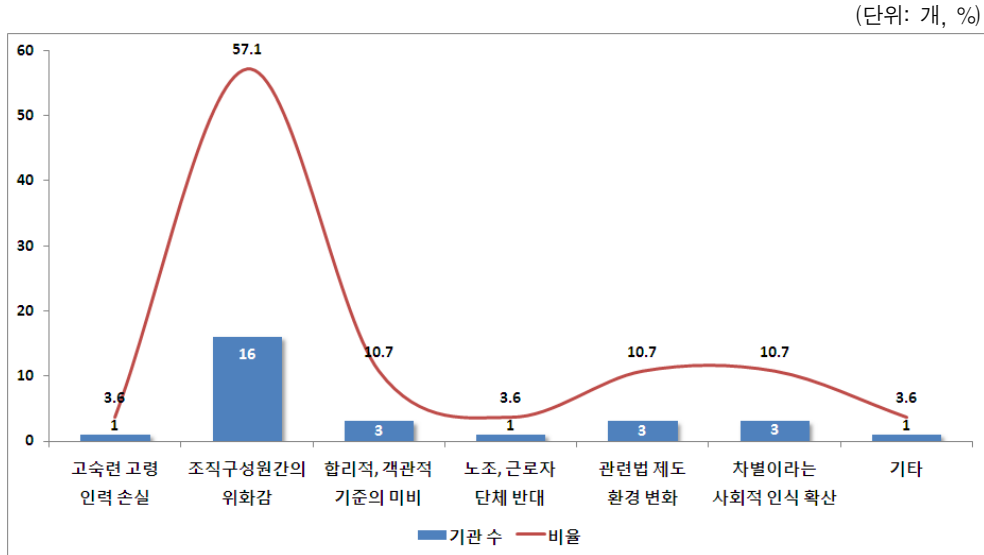
산업별로는 ‘조직구성원의 평균 연령이 낮아 정년퇴직에 대한 체감도가 낮다’는 응답이 비교적 높게 나타났다. 다만, 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 경우에는 ‘차등정년제에 대한 조직구성원의 적극적인 동의’가 이루어졌기 때문에 어려움이 없다는 응답과 ‘차등정년제의 합리적이고 객관적인 설계’ 때문에 어려움이 없다는 응답도 ‘평균연령이 낮아 체감도가 낮다’는 응답과 함께 각각 27.8%인 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-55〉 산업별 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유

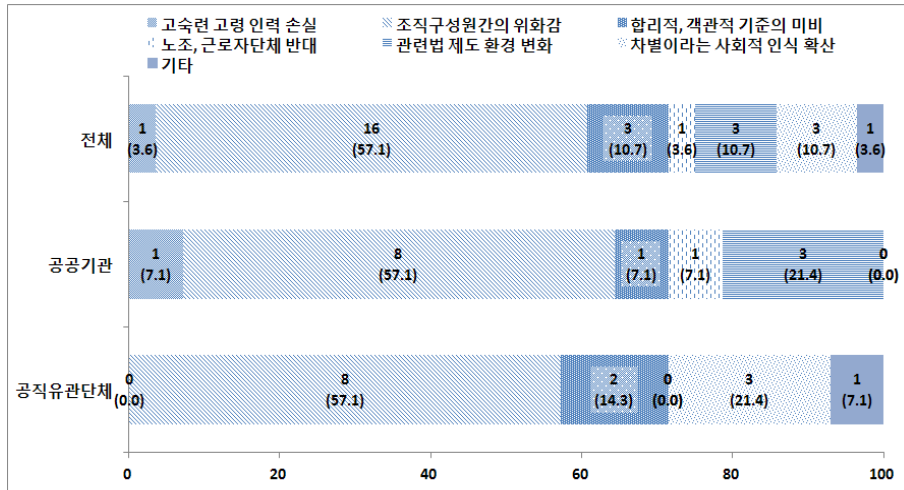
차등정년제를 운영하면서 어려움이 있다고 응답한 28개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제 운영에서 주된 어려움이 무엇인지를 질문한 결과 ‘차등정년제에 따른 불이익 집단 불만 등 조직구성원간의 위화감’이라고 응답한 경우가 57.1%에 해당하는 16개 기관에서 나타났다. 그 다음으로 ‘합리적이고 객관적인 차등정년 기준의 미비’, ‘연령차별금지 등 관련법 제도 환경 변화’, ‘차등정년제가 차별이라는 사회적 인식의 확산’ 때문에 어려움이 있다고 응답한 경우가 각각 10.7%(3개 기관)로 나타났다. 이 외에, ‘차등정년제에 따른 고속륜 고령 인력 손실’, ‘노동조합 등 근로자단체의 차등정년제에 대한 반대’ 및 ‘기타’라고 응답한 경우가 각각 3.6%(1개 기관)인 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-56〉 차등정년제 운영상 주된 어려움

공공기관과 공직유관단체 모두에서 ‘차등정년제에 따른 불이익 집단 불만 등 조직구성원간의 위화감’이 차등정년제 운영의 주된 어려움이라고 응답한 경우가 각각 57.1%로 나타났다. 공공기관의 경우에는 ‘연령차별금지 등 관련법 제도 환경 변화’가 차등정년제를 운영하는데 어려움으로 작용한다는 응답이 21.4%였던 반면, 공직유관단체는 21.4%가 ‘차등정년제가 차별이라는 사회적 인식의 확산’으로 차등정년제를 운영하는데 어려움이 있다고 응답하였다.

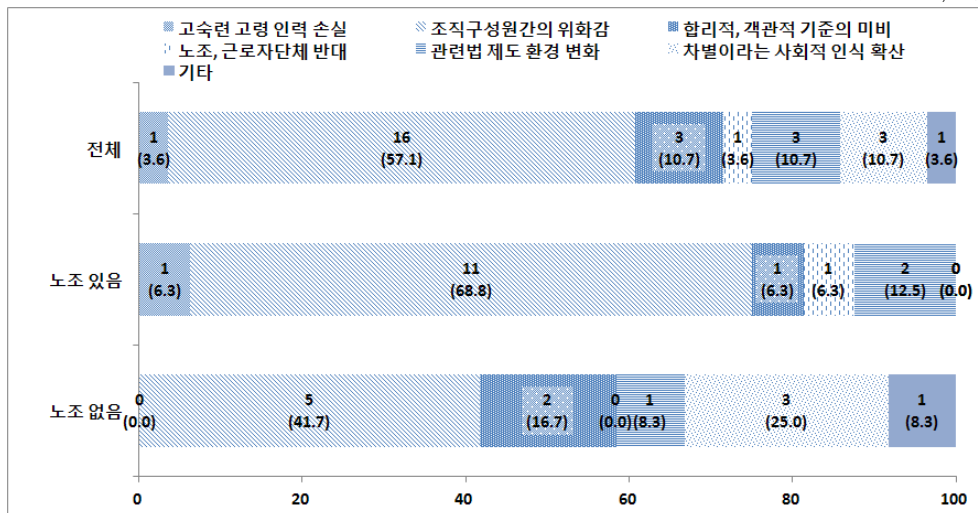
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-57〉 기관유형별 차등정년제 운영상 주된 어려움

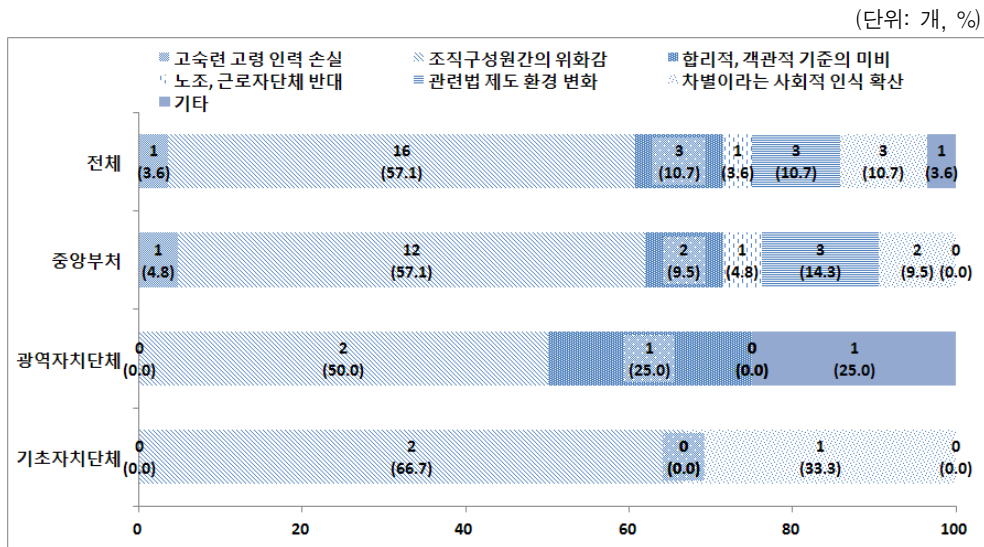
노조가 있는 기관과 없는 기관에서 ‘차등정년제에 따른 불이익 집단 불만 등 조직구성원간의 위화감’을 차등정년제 운영의 어려움이라고 응답한 비율이 각각 68.8%와 41.7%로 나타났다. 노조가 없는 기관에서는 ‘차등정년제가 차별이라는 사회적 인식의 확산’으로 차등정년제를 운영하는데 어려움이 있다고 응답한 비율도 25.0%였다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-58〉 노조유무별 차등정년제 운영상 주된 어려움

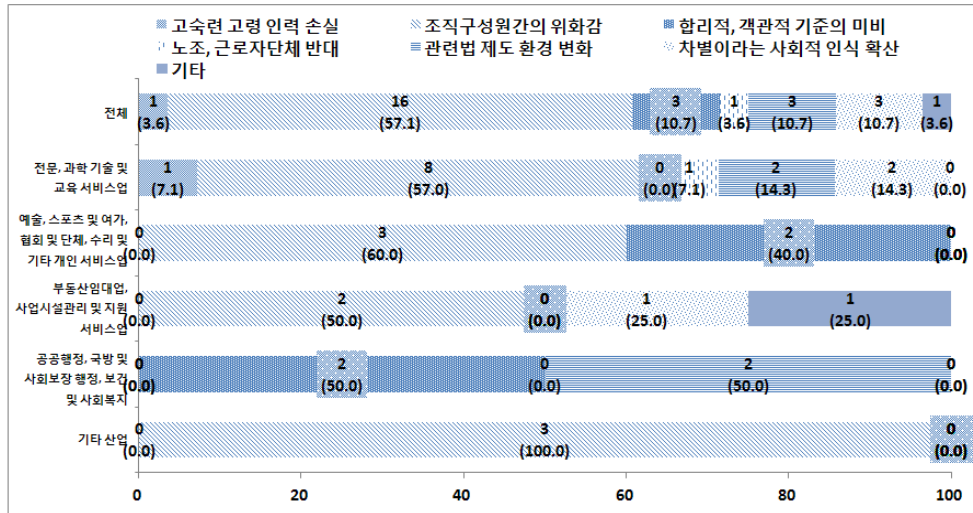
주무기관에 상관없이 모든 기관에서 ‘차등정년제에 따른 불이익 집단 불만 등 조직구성원간의 위화감’을 차등정년제 운영상 주된 어려움으로 응답한 비율이 50% 이상을 차지하였다. 다만, 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘합리적이고 객관적인 차등정년 기준의 미비’를 차등정년 운영상 주된 어려움으로 선택한 비율이 25.0%였다.



〈그림 Ⅲ-59〉 주무기관별 차등정년제 운영상 주된 어려움

산업별로도 ‘차등정년제에 따른 불이익 집단 불만 등 조직구성원간의 위화감’을 가장 큰 어려움이라고 응답하였다. 다만, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 산업의 경우, 차등정년제 운영상의 주된 어려움으로 ‘합리적이고 객관적인 차등정년 기준의 미비’와 ‘연령차별금지 등 관련법 제도 환경 변화’를 선택한 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)

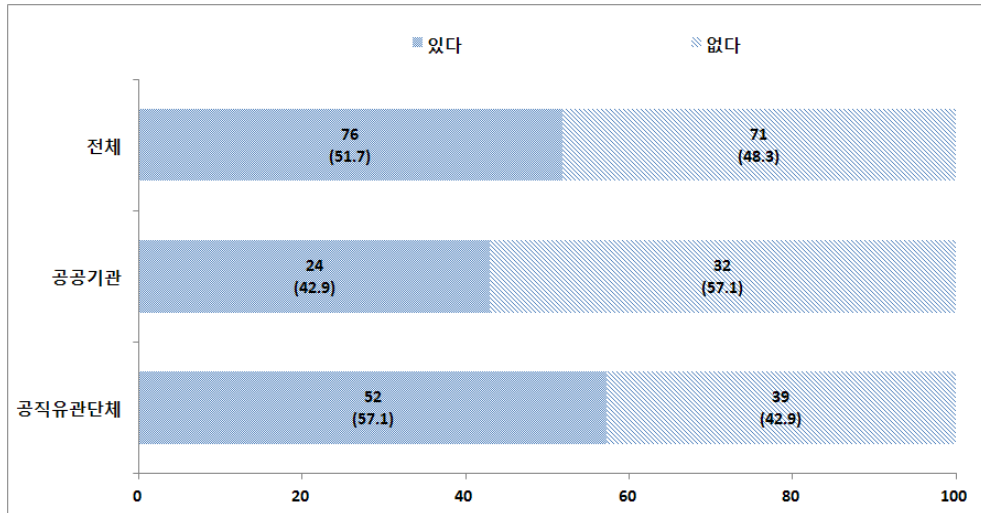


〈그림 Ⅲ-60〉 산업별 차등정년제 운영상 주된 어려움

아. 단일정년제로의 전환 의사

현재 차등정년제를 운영하고 있는 147개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사가 있는지를 질문한 결과 51.7%에 해당하는 76개 기관이 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답한 반면, 48.3%에 해당하는 71개 기관이 단일정년제로 전환할 의사가 없다고 응답하였다. 기관유형별로는 공공기관 중 42.9%(24개 기관)만이 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답한 반면, 공직유관단체 중 57.1%(52개 기관)가 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답하였다.

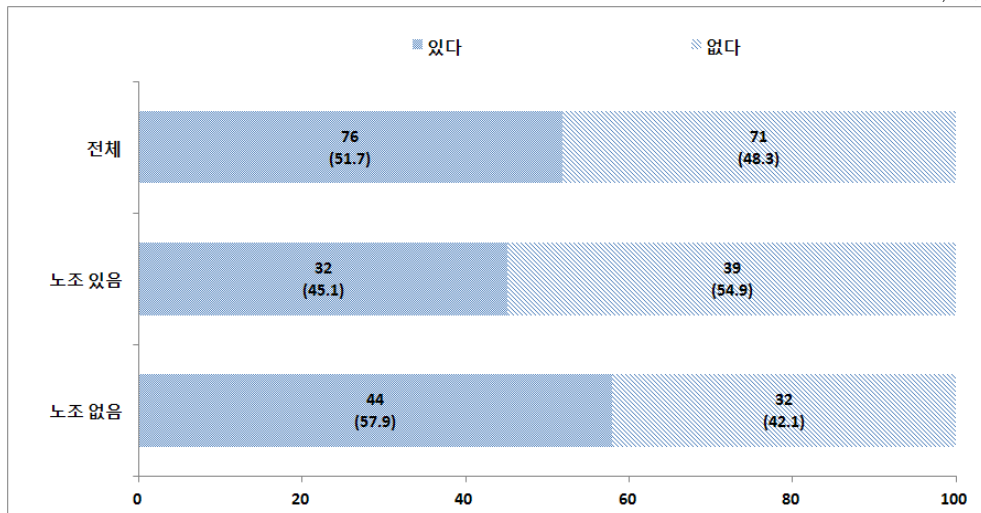
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-61〉 기관유형별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부

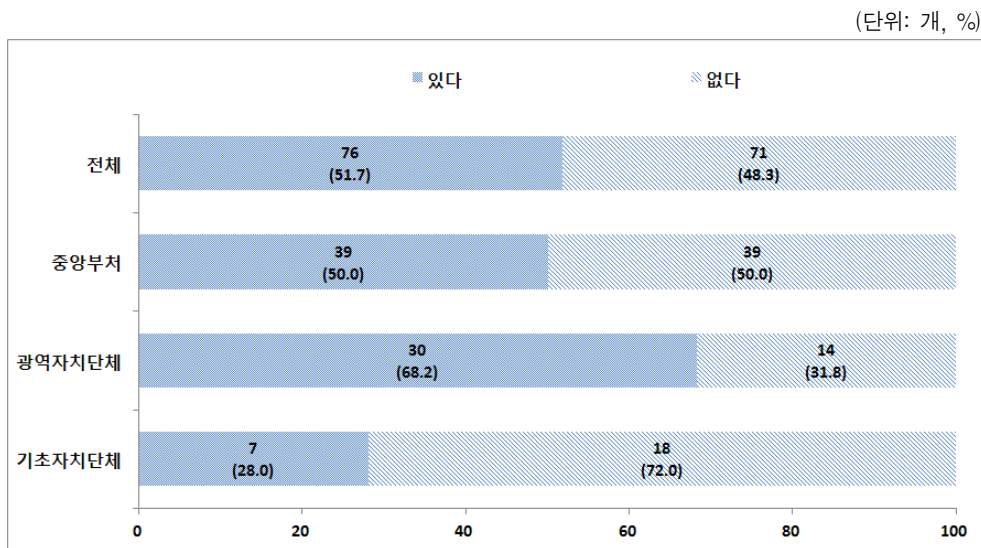
노조유무별로는 노조가 있는 기관에서는 45.1%(32개 기관)가 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답한 반면, 노조가 없는 기관에서는 57.9%(44개 기관)가 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답하였다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-62〉 노조유무별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부

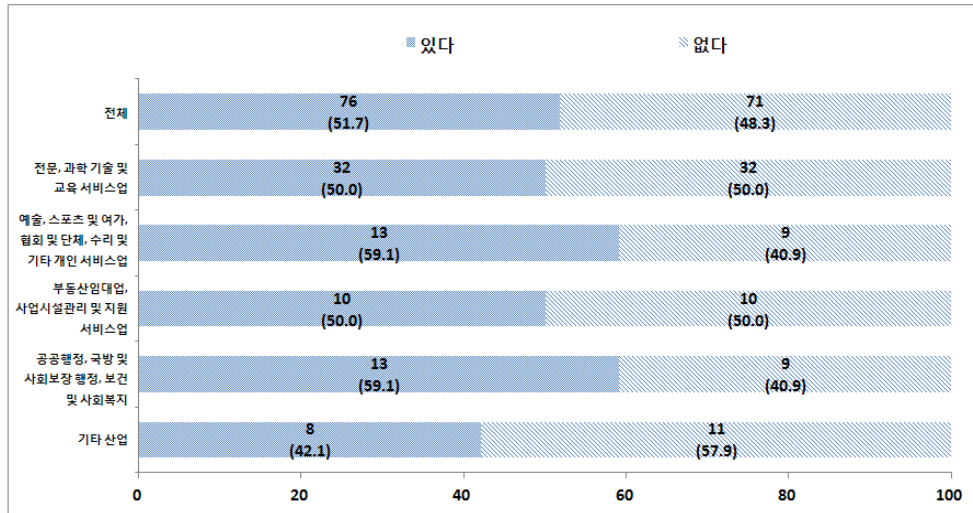
주무기관별로는 중앙부처가 주무기관인 경우에는 50.0%(39개 기관), 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 68.2%(30개 기관), 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 28.0%(7개 기관)가 차등정년제에서 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답하였다.



〈그림 Ⅲ-63〉 주무기관별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부

산업별로는 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업과 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업에서 각각 59.1%(각각 13개 기관)에 해당하는 기관들이 단일정년으로 전환할 의사가 있다고 응답하였다.

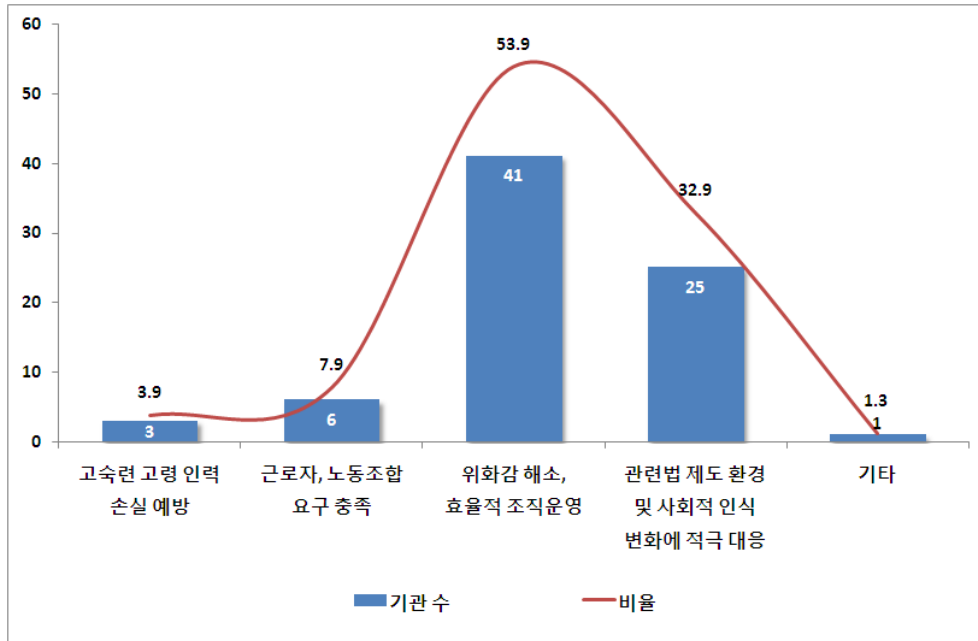
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-64〉 산업별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부

차등정년제에서 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답한 76개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제에서 단일정년제로 전환하려는 주된 이유가 무엇인지를 질문한 결과, ‘조직구성원 위화감 해소 및 효율적인 조직운동을 위해’서라고 응답한 경우가 53.9%(41개 기관)로 가장 높았으며, 그 다음으로 32.9%(25개 기관)가 ‘연령차별금지 등 관련법 제도 환경 및 사회적 인식 변화에 적극 대응하기 위해’서 라고 응답하였다. ‘근로자와 노동조합의 요구를 충족하기 위해서’ 7.9%(6개 기관), ‘고숙련 고령 인력 손실을 예방하기 위해서’ 3.9%(3개 기관)로 나타났다. ‘기타’ 응답도 1.3%(1개 기관)로 나타났는데, 이 기관의 경우 특별한 이유가 없다고 응답하였다.

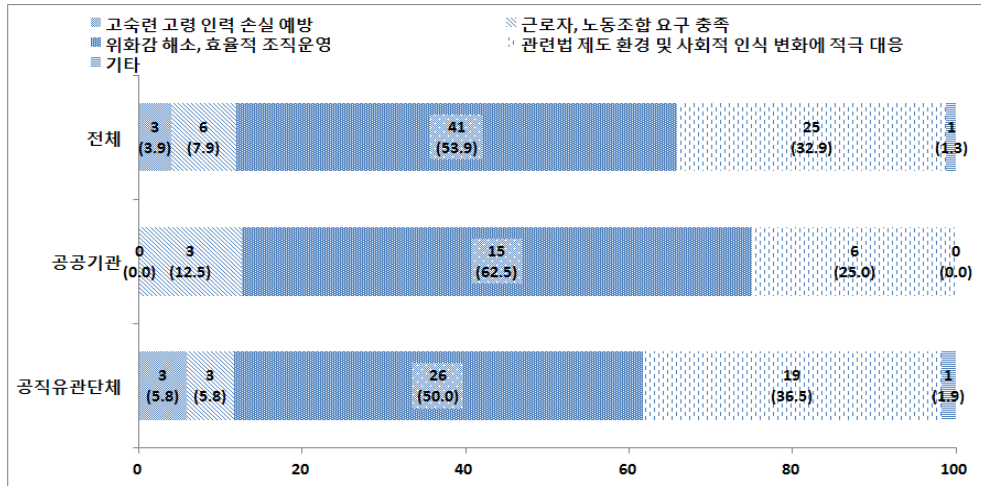
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-65〉 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유

공공기관과 공직유관단체에서 ‘단일정년제 전환을 통한 조직구성원 위화감 해소 및 효율적인 조직운영을 위해’ 차등정년제를 단일정년제로 전환하려고 한다고 응답한 비율이 각각 62.5%와 50.0%를 차지했다. 그 다음으로 공직유관단체에서는 ‘연령차별금지 등 관련법 제도 환경 및 사회적 인식 변화에 적극 대응하기 위해’서 단일정년제로 전환하고자 한다는 응답도 36.5%에 해당하였다.

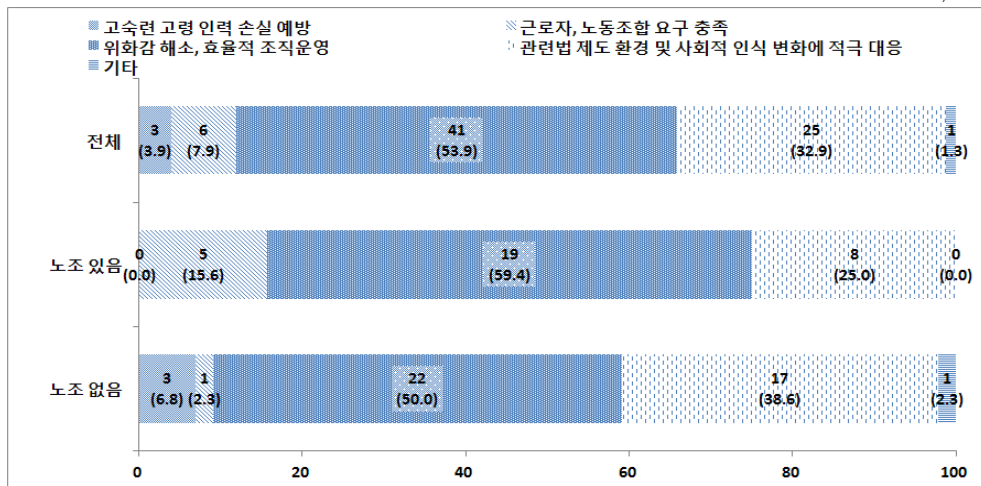
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-66〉 기관유형별 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유

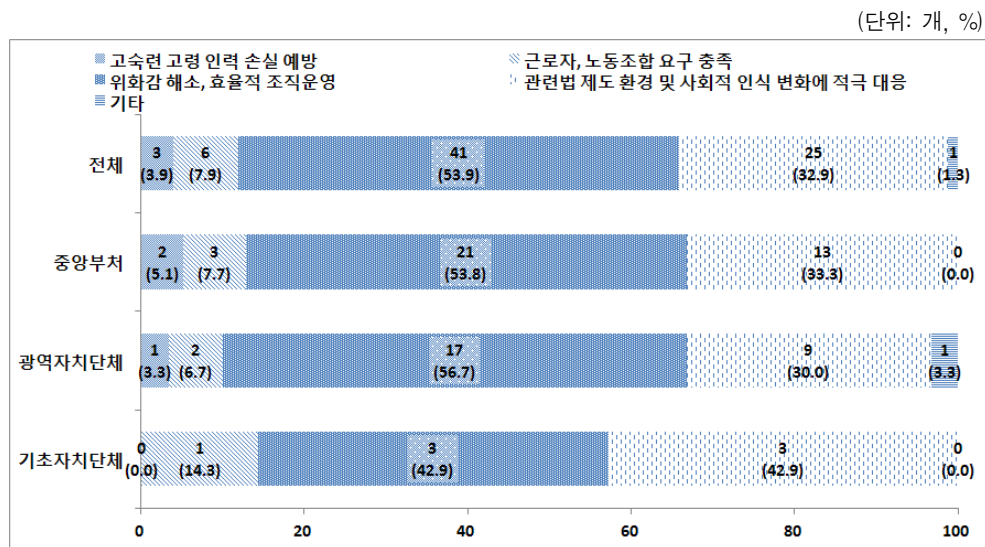
노조유무별로도 ‘단일정년제 전환을 통한 조직구성원 위화감 해소 및 효율적인 조직운동을 위해’서와 ‘연령차별금자 등 관련법 제도 환경 및 사회적 인식 변화에 적극 대응하기 위해’서 단일정년제로 전환하고자 한다는 응답이 높게 나타났다. 노조가 있는 경우에는 ‘단일정년제 전환에 대한 근로자와 노동조합의 요구를 충족하기 위해서’라는 응답도 15.6%에 해당하였다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-67〉 노조유무별 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유

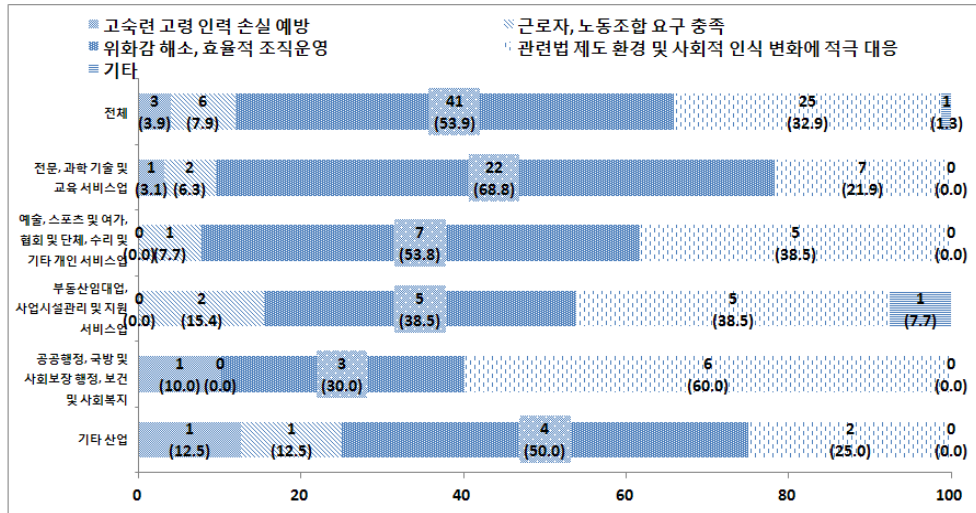
중앙부처와 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘단일정년제 전환을 통한 조직구성원 위화감 해소 및 효율적인 조직운동을 위해’서라고 응답한 비율이 각각 53.8%와 56.7%로 높게 나타났다. 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘위화감 해소, 효율적 조직운영’과 ‘관련법 제도 환경 및 사회적 인식 변화에 적극 대응’하고자 단일정년제로 전환하려 한다고 응답한 비율이 각각 42.9%로 동일하게 나타났다.



〈그림 Ⅲ-68〉 주무기관별 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유

산업별로도 ‘단일정년제 전환을 통한 조직구성원 위화감 해소 및 효율적인 조직운동을 위해’서라고 응답한 비율이 높게 나타났다. 다만, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 산업의 경우 ‘연령차별금지 등 관련법 제도 환경 및 사회적 인식 변화에 적극 대응하기 위해’서 단일정년제로 전환하고자 한다는 응답이 60.0%로 높게 나타났다.

(단위: 개, %)

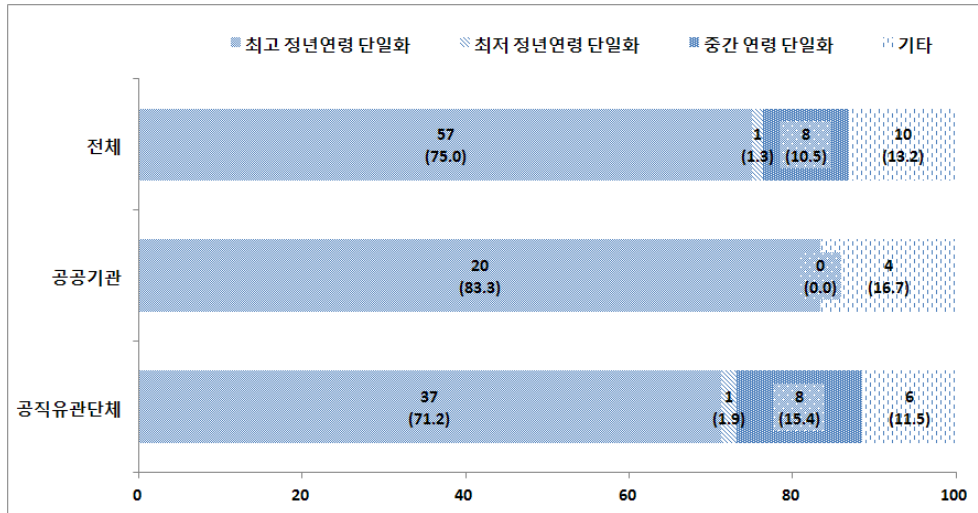


〈그림 Ⅲ-69〉 산업별 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유

또한 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답한 76개 공공기관 등을 대상으로 어떻게 정년을 단일화할 것인지에 대해 질문한 결과, ‘최고 정년 연령으로 단일화’하겠다는 응답이 75.0%(57개 기관)이었고, ‘최고와 최저연령의 중간 연령으로 단일화’하겠다는 응답이 10.5%(8개 기관), ‘최저 정년연령으로 단일화’하겠다는 응답이 1.3%(1개 기관)인 것으로 나타났다. 이 외에 기타 의견 중 ‘모른다거나 미정’이라고 응답한 경우는 9.2%(7개 기관)였고, ‘공무원 정년과 동일하게’ 단일화하겠다는 의견도 2.6%(2개 기관)로 나타났다.

‘최고 정년연령으로 단일화’하겠다는 응답은 공공기관에서 83.3%였고, 공직유관단체에서 71.2%였다. 이 외에 공직유관단체에서는 ‘최고와 최저연령의 중간 연령으로 단일화’하겠다는 응답도 15.4%로 나타났다.

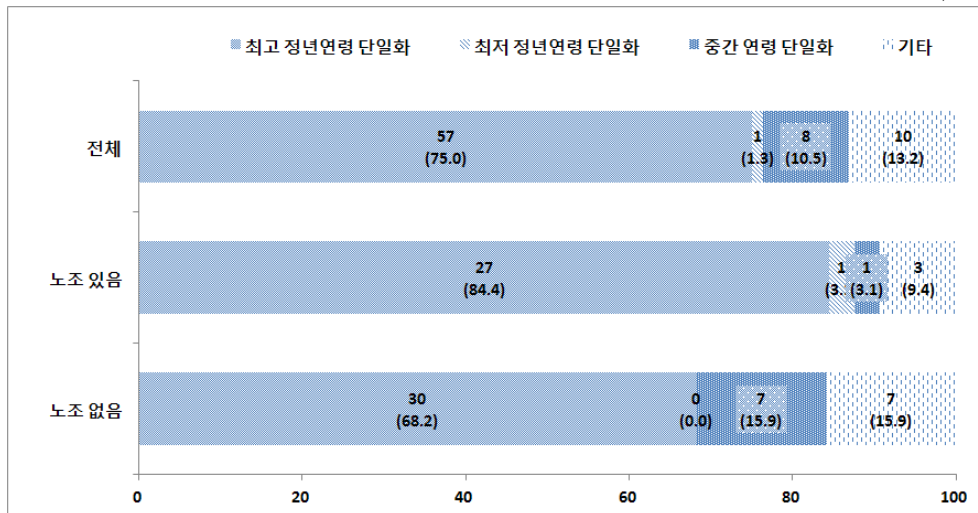
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-70〉 기관유형별 정년 단일화 방법

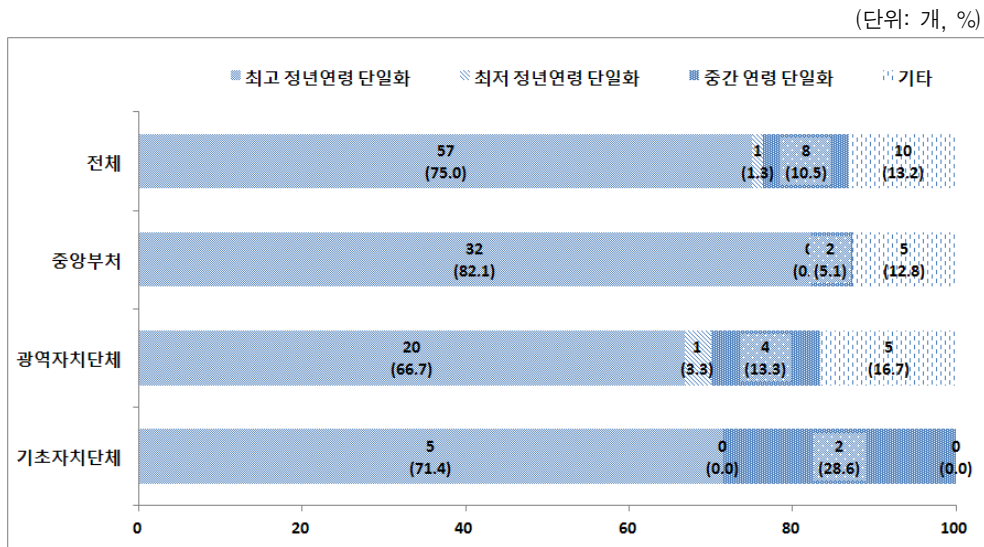
노조유무별로도 ‘최고 정년연령으로 단일화’하겠다는 응답이 높게 나타났는데, 노조가 있는 경우에는 84.4%, 노조가 없는 경우에는 68.2%였다. 노조가 없는 경우에는 ‘중간 연령으로 단일화’하겠다고 응답한 비율이 15.9%인 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-71〉 노조유무별 정년 단일화 방법

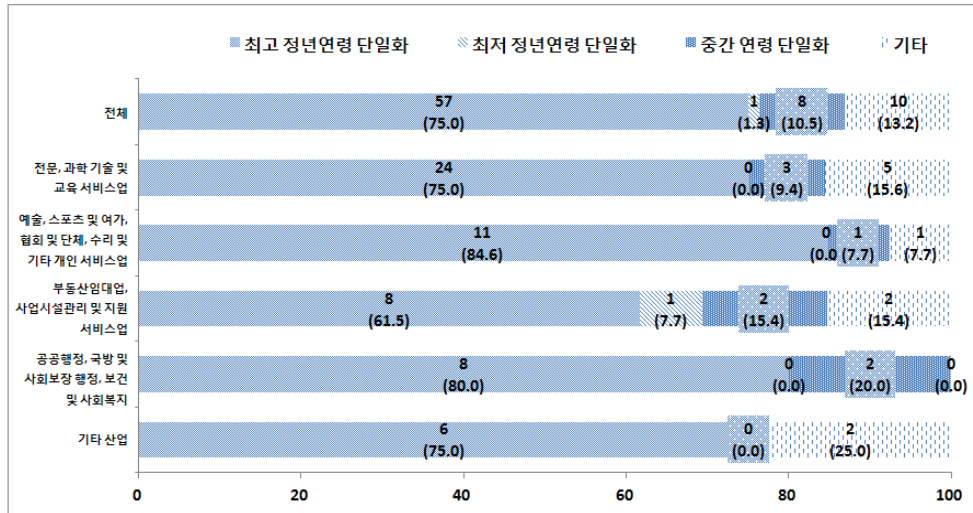
주무기관별로도 ‘최고 정년연령으로 단일화’하겠다는 응답이 높게 나타났다. 다만, 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘최고 정년연령 단일화’가 66.7%인데 반해 ‘중간 연령 단일화’가 13.3%였으며 ‘최저 정년연령으로 단일화’하겠다는 응답도 3.3%였다. 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘최고 연령 단일화’가 71.4%, ‘중간 연령 단일화’가 28.6%였다.



〈그림 Ⅲ-72〉 주무기관별 정년 단일화 방법

산업별로도 ‘최고 정년연령으로 단일화’하겠다는 응답비율이 높게 나타났다. 다만, 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 경우, ‘최고 정년연령으로 단일화’하겠다는 응답이 61.5%로 다른 산업에 비해 낮게 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-73〉 산업별 정년 단일화 방법

공공기관 등의 인사담당자를 대상으로 한 초점집단면접 결과에 의하면, 차등 정년을 운영하다가 단일정년으로 전환한 경우, 단일정년 연령은 공무원 정년연령을 기준으로 하여 60세로 정하거나, 직급별, 직종별 차등정년제를 시행할 당시의 최고 정년연령을 기준으로 정하는 경향을 보였다.

일반직은 2급 이상은 60세로 하고, 공무원에 맞춰서 3급 이하는 57세로 했습니다. 60세로 다 동일하게.(사례5)

사무원장직이 58세, 그 다음에 기능직군이 56세로 되어 있어서, 타 기관에 비해서 정년이 너무 낮은 편이다... 기능직군에 계시기 때문에 정년이 좀 낮게 책정되어 있는 거는 불합리하다라는 거에 일차적으로 합의해서 58세로 이제 같이 통일은 진행이 되고요.(사례7)

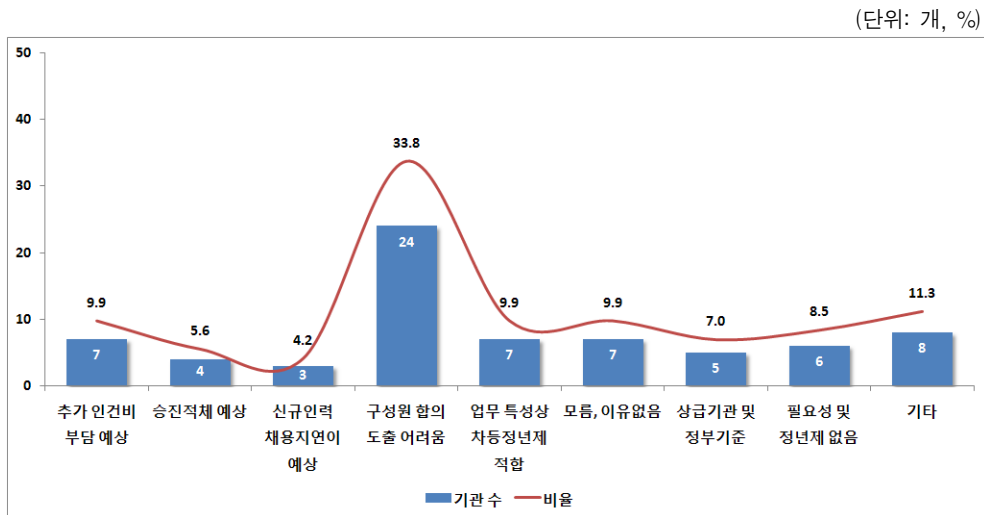
저희는 2급까지 60세구요. 저희가 7급까지 있구요. 저희 공무원 기준에 따라서 3급 이하는 57세였거든요 ... 단계별로 ... 2009년도에는 58세, 2010년도에는 59세, 내년에는, 2012년에는 60세. 그러니까 단계별로 정년을 연장시켜 주는 거죠. (사례4)

5급 이상은 60세. 5급 미만은 58세. 또 기능직 57세. 이렇게 돼 있는데. ... 60세 단일정년제를 했고.(사례8)

예전에는 1, 2급은 55세였고요, 그 다음에 3급 이하는 53세였습니다. 그러니까 3급 이하가

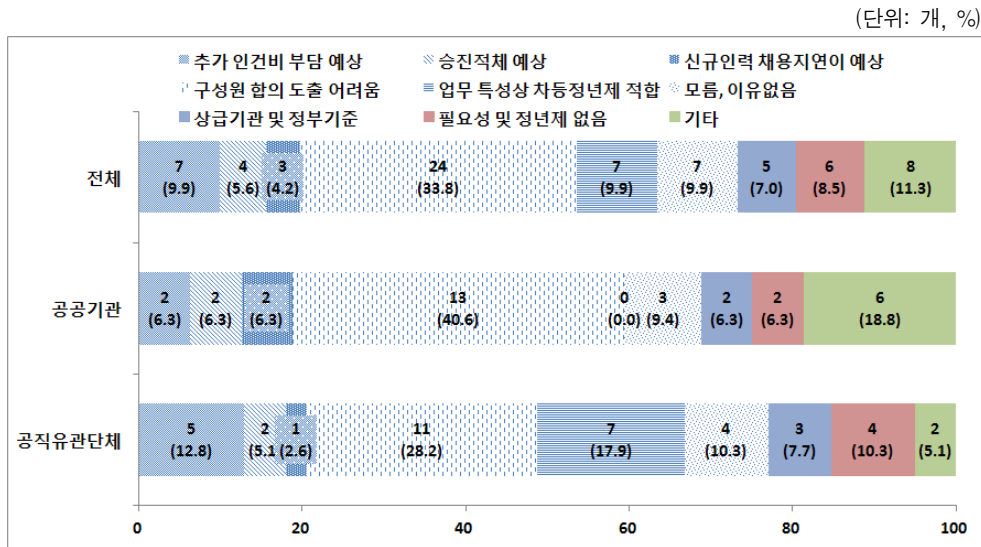
53세인데, 저희 현재 4직급 체계구요, 관리직은. 그 다음에 기능직이 있거든요. ... 99년도에 제도가 바뀌면서 임원신분으로 갔으니까 연령에 상관없는 게 되고. 직원들은 55세로 이제. ... 저희가 2001년도에 다시 개정을 해서 58세로 다시 상향조정 했고요. 그 다음에 2006년도 7월인가? 2006년도 1월 1일자로 59세로 지금 현재는 정년연장을 한 상황입니다.(사례6)

차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사가 없다고 응답한 71개 공공기관 등을 대상으로 그 이유를 질문한 결과, ‘단일정년제 전환을 위한 구성원 합의 도출에 어려움이 예상되기 때문에’라고 응답한 경우가 33.8%(24개 기관)로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘추가 인건비 부담이 예상되기 때문에’라고 응답한 경우가 각각 9.9%(7개 기관)로 나타났다. ‘승진적체가 예상되기 때문에’라고 응답한 경우도 5.6%(4개 기관)이었고, ‘신규인력 채용 지연 예상’을 이유로 응답한 경우도 4.2%(3개 기관)로 나타났다. 기타 응답 중에 ‘특정업무의 특성 상 차등정년제가 적합하다’고 응답한 경우도 9.9%(7개 기관)로 높게 나타났으며, ‘상급기관의 운영 기준 및 정부기준에 맞추기 위해서(7.0%, 5개 기관)’, ‘필요성 및 정년제도가 없어서(8.5%, 6개 기관)’ 등의 의견도 있었다.



〈그림 Ⅲ-74〉 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유

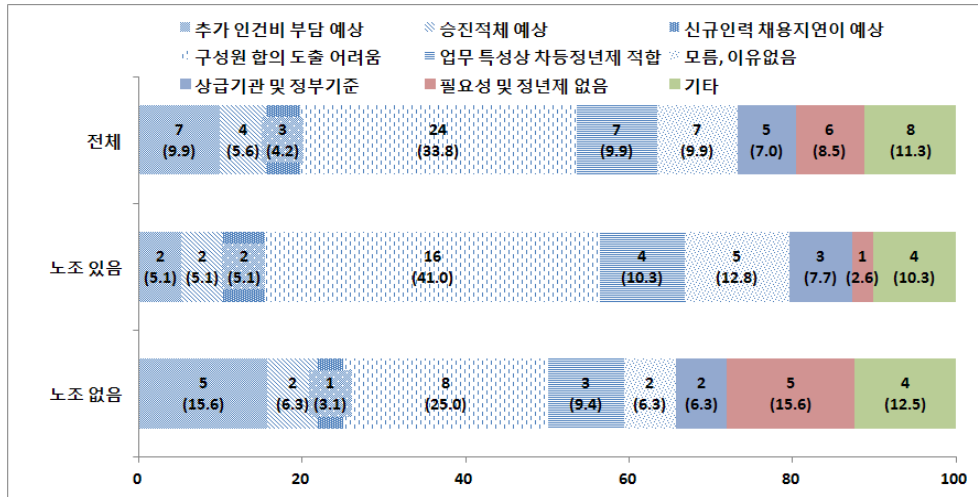
기관유형별로는 공공기관 중에 구성원 합의도출의 어려움 때문에 단일정년제로 전환하지 않는다고 응답한 경우가 40.6%(13개 기관)이었으며, 공직유관단체 중에는 구성원 합의도출의 어려움 28.2%(11개 기관), 추가 인건비 부담 12.8%(5개 기관)로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-75〉 기관유형별 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유

노조가 있는 기관의 경우 ‘승진적체가 예상’되므로 단일정년제로 전환하지 않는다고 응답한 비율이 41.0%로 가장 많았다. 노조가 없는 경우에도 ‘승진적체가 예상’되므로 단일정년제로 전환하지 않는다는 응답이 25.0%로 가장 많았고, ‘추가 인건비 부담 예상’과 ‘단일정년 전환의 필요성이나 정년제도 자체가 없다’고 응답한 경우가 각각 15.6%인 것으로 나타났다.

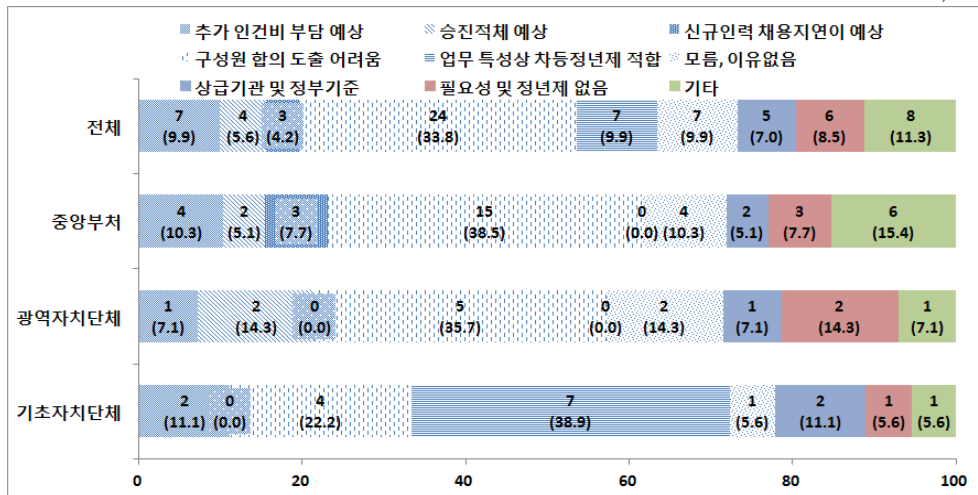
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-76〉 노조유무별 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유

주무기관별로도 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유로 구성원 합의도출에 어려움이 있기 때문이라고 응답한 비율이 중앙부처가 주무기관인 경우 38.5%(15개 기관), 광역자치단체가 주무기관인 경우 35.7%(5개 기관), 기초자치단체가 주무기관인 경우 22.2%(4개 기관)로 나타났다.

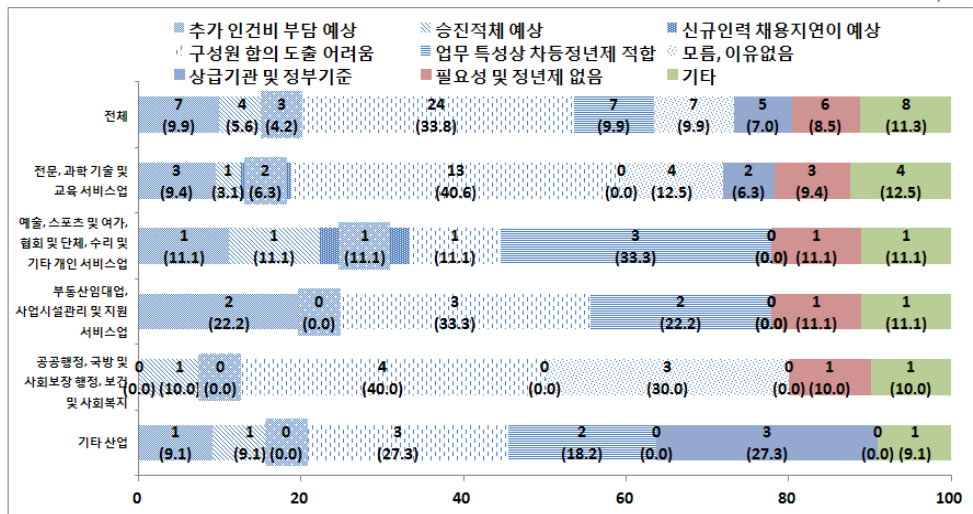
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-77〉 주무기관별 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유

산업별로도 ‘승진적체가 예상’되므로 단일정년으로 전환하지 않는다는 응답 비율이 높게 나타났다. 다만, 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우 ‘업무 특성상 차등정년제가 적합’하다고 응답한 비율이 33.3%로 높게 나타났다.

(단위: 개, %)

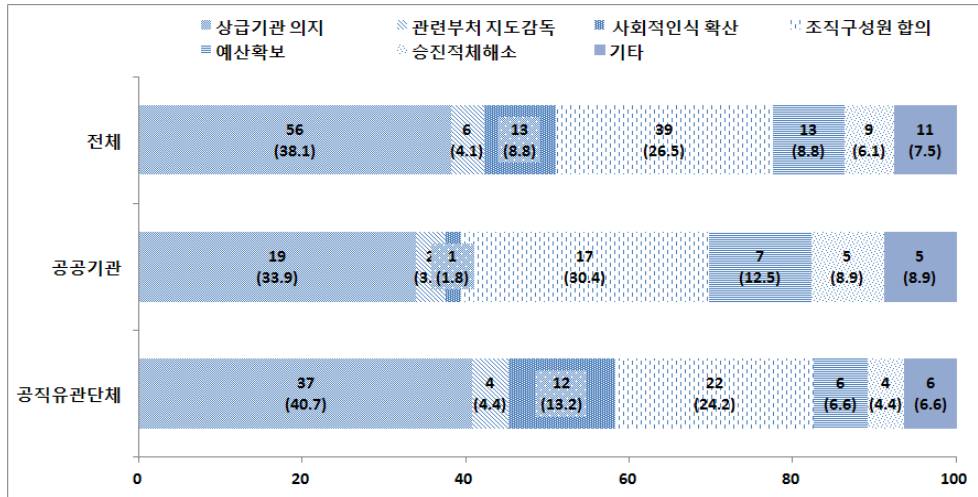


〈그림 Ⅲ-78〉 산업별 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유

현재 차등정년제를 운영하고 있는 147개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제의 단일정년 전환을 위해 가장 필요한 것이 무엇인지를 질문한 결과, ‘주무기관 등 상급기관의 적극적인 의지’가 38.1%(56개 기관)로 나타났다. 그 다음으로 ‘단일정년제 전환에 대한 조직구성원의 합의’가 26.5%(39개 기관), ‘단일정년제에 대한 사회적 인식 확산’과 ‘단일정년제 전환에 필요한 예산 확보’가 각각 8.8%(13개 기관), ‘단일정년제 전환에 따른 승진적체 해소’가 6.1%(9개 기관), ‘고용노동부 등 관련부처의 적극적인 지도·감독’이 4.1%(6개 기관)로 나타났다.

공공기관의 경우 ‘상급기관의 의지’라고 응답한 비율이 33.9%, ‘조직구성원 합의’라고 응답한 비율이 30.4%로 나타났다. 공직유관의 경우에는 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것은 ‘상급기관의 의지’ 40.7%, ‘조직구성원 합의’ 24.2%, ‘사회적 인식 확산’ 13.2%라고 응답하였다.

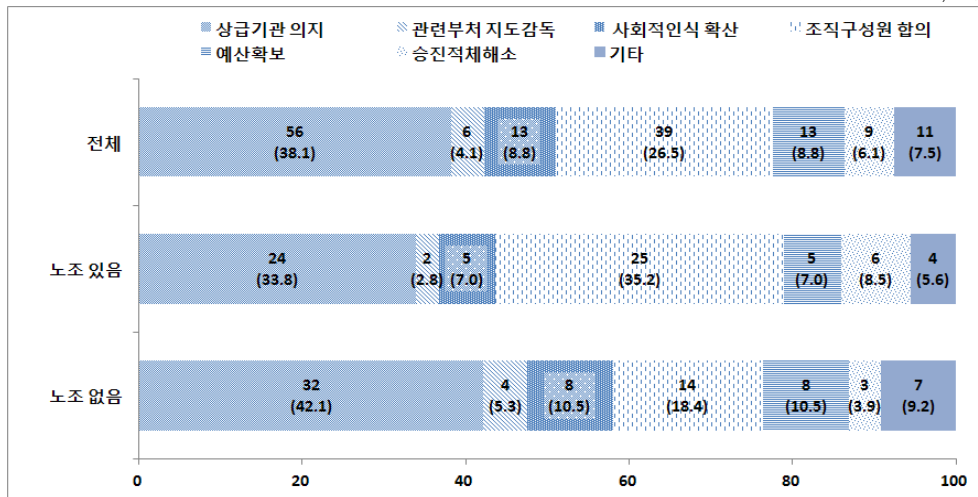
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-79〉 기관유형별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것

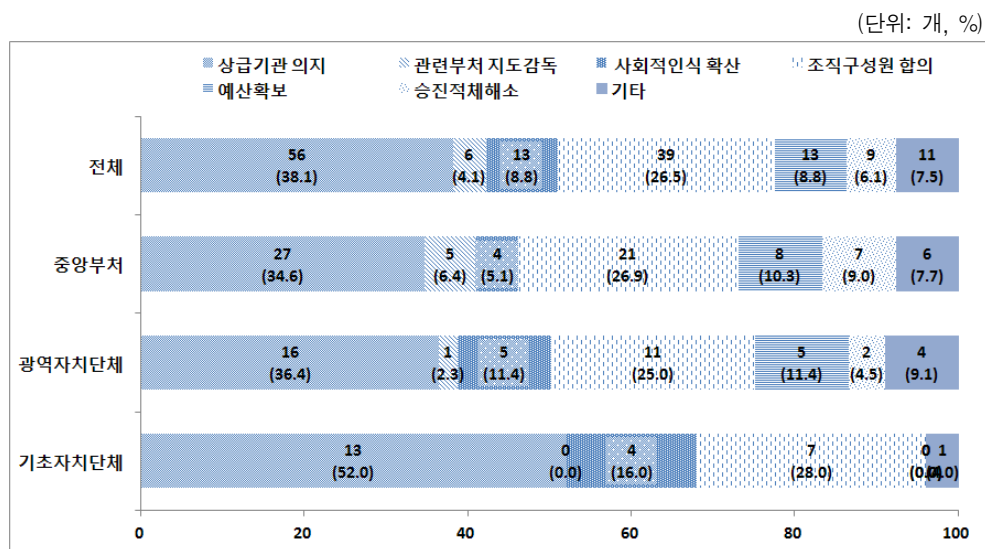
노조가 있는 경우에는 ‘조직구성원의 합의’가 35.2%로 가장 높았으며, 그 다음이 ‘상급기관의 의지’로 33.8%가 필요하다고 응답하였다. 노조가 없는 경우에는 ‘상급기관의 의지’가 단일정년제 전환을 위해 가장 필요하다고 응답한 비율이 42.1%로 높게 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-80〉 노조유무별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것

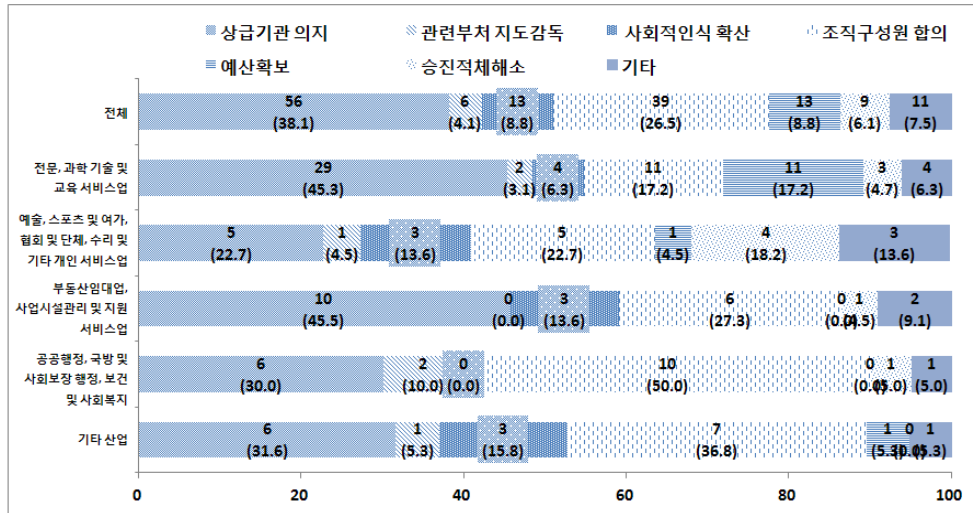
기초자치단체가 주무기관인 경우에는 단일정년제 전환을 위해 ‘상급기관의 의지’가 가장 필요하다고 응답한 비율이 52.0%로 높게 나타났다. 광역자치단체와 중앙부처가 주무기관인 경우에도 ‘상급기관의 의지’가 단일정년제 전환을 위해 필요하다고 응답한 경우가 각각 36.4%, 34.6%로 나타났다. 특히 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘사회적 인식 확산’과 ‘예산확보’가 필요하다는 응답도 각각 11.4%로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-81〉 주무기관별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것

산업별로도 ‘상급기관의 의지’가 필요하다는 응답이 높게 나타났는데, 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우에는 ‘상급기관의 의지’와 ‘조직구성원의 합의’가 각각 22.7%로 동일하게 나타났으며, ‘승진적체에 대한 해소’가 필요하다는 응답도 18.2%로 높았다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-82〉 산업별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것

공공기관 등 인사담당자들을 대상으로 한 초점집단면접 결과에 따르면 차등정년제에서 단일정년제로 전환하는 것에 대해 대부분의 근로자들은 찬성하는 분위기였다. 다만, 전환 과정에서 상급기관으로부터 동의를 얻는데 어려움이 있었던 사례가 나타났다.

정부는 아직 그 때 60세가 안 됐을 때, 저희가 먼저 건의를 했었어요. 그래서 반대를 한 거예요. ... 그래서 단계별로 하게 된 거예요.(사례4)

또한 단일정년 전환 과정에서는 큰 어려움이 없었던 데 반해, 단일정년 전환에 이후에 승진적체의 문제가 나타나거나 신규직원 채용 과정에 변화가 생긴 사례가 나타났다.

화기에애한 분위기에서 저희도 정년단일화를 이뤄냈는데. 그렇게 됐을 때, 직종에, 업무의 변화가 있으신 분이 두 분 계셨어요. ... 그 두 분들이 이제 변화가 되면서 그 분들의 행정 능력이 떨어지는 것에 대해서는 저희가 예상하지 않았다가 실제로 현업에서 빵꾸가 좀 나게 되는 거죠. 좀 매울 수 없는 부분들이 분명히 발생을 해서. 그게 외부기관에서 감사하는 과정에서도 얘기가 됐었고. 그러니까 저 분한테 행정을 맡기면 안 될 것 같더라는 지적 ...그래서 채용을 할 때도, 이제 기능직 채용을 조금 있다가 다시 시행을 하게 되는데, 이제

까지는 학력이나 이런 것들에 대한 제한을 하나도 두지 않았었어요, 기능직에 대해서는. 그런데 그 분들이 차후에 이렇게 될 수 있다라는 거를 최근에 경험하고 나니까, 그거에 대해서 어쩔 수 없이 또 뭔가 스펙을 제한할 수밖에 없는 부분들이 좀 발생할 수 있는 문제도 생기더라 하는(사례7)

단 하나 문제는, 이걸 하다 보니까 승진 부분에서 문제가 되다 보니까. 팀장 같은 경우는 4급, 5급 복수 직렬로 가버렸고. 직원들 같은 경우도 저희는 뭐 9급이 있는데. 6급에서 9급까지 몇 명으로 통으로 만들어서, 직원들이 승진할 수 있는 게 9급에서 6급까지 승진하는 거는 전혀 문제가 없게끔 만들었는데. 향후에 발생하는 문제는 뭐냐 하면은, 팀장 밑에 직원들이, 5급 팀장 밑에 직원들이 다 6급이 되버리는 경우가 생길 겁니다.(사례8)

단일정년 전환과정에서 정부와 주무기관의 역할 및 필요한 지원으로는 타기관의 사례라든지 참고할 만한 자료가 안내되었으면 좋겠다는 의견이 있었고, 단일정년 전환에 의해 발생할 수 있는 인건비 지원 등의 예산 지원을 요청하는 사례 또한 나타났다.

담당자가 그냥 현실에 딱 맞부딪혔을 때 고민해서 나올 수 있는 대안이 별로 없기 때문에 그것에 대한 안내가 조금 더 잘 돼 있었으면 참고할 자료가 좀 많았으면. 그런 점들에 지원이 있었으면 좋겠네요.(사례7)

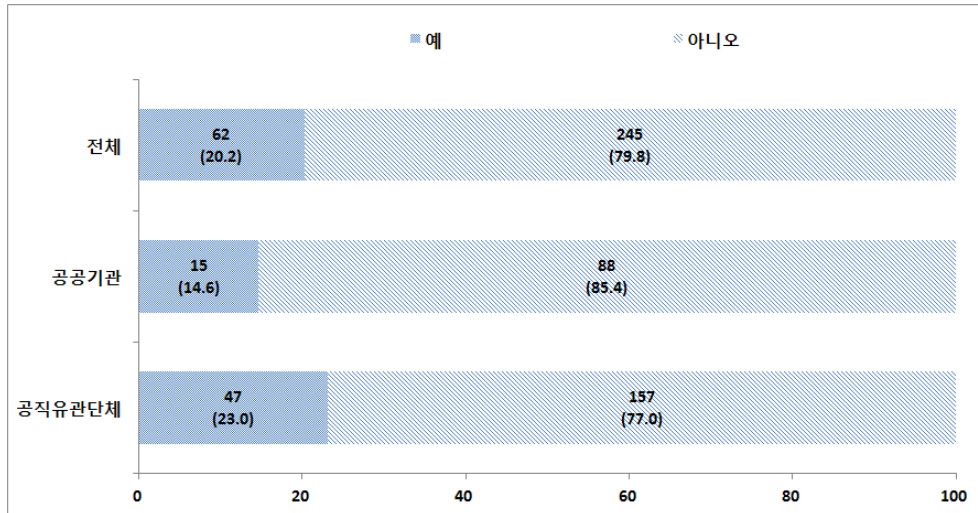
산하기관의 자율경영을 인정해 달라는 것과 예산. 일단 돈 문제, 이런 게 제일 큰 부분인 것 같습니다.(사례4)

자. 비정규직 정년 실태

조사에 응답한 307개 공공기관 등이 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있는지를 질문한 결과, 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있다고 응답한 기관은 20.2%에 해당하는 62개 기관이었다.

기관유형별로는 공공기관 중에는 14.6%에 해당하는 15개 기관이, 공직유관단체 중에는 23.0%에 해당하는 47개 기관이 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있다고 응답하였다.

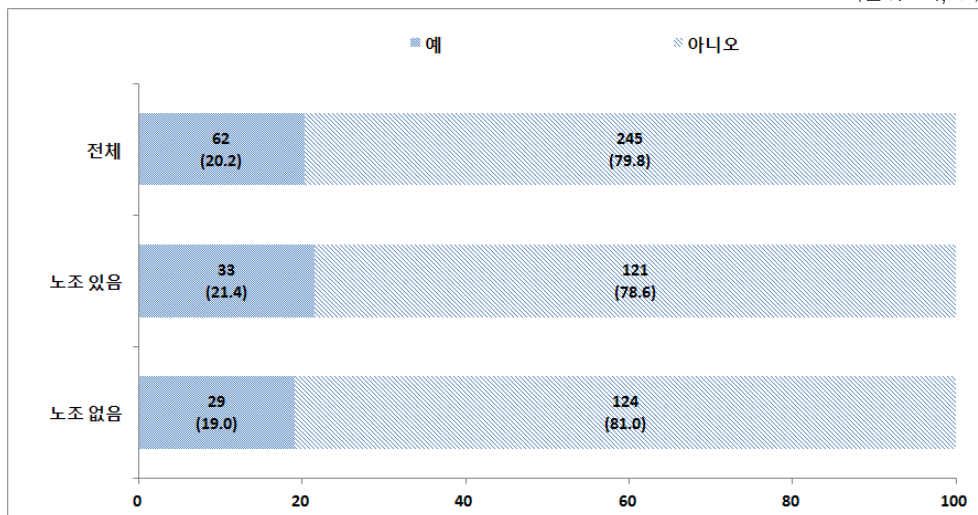
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-83〉 기관유형별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부

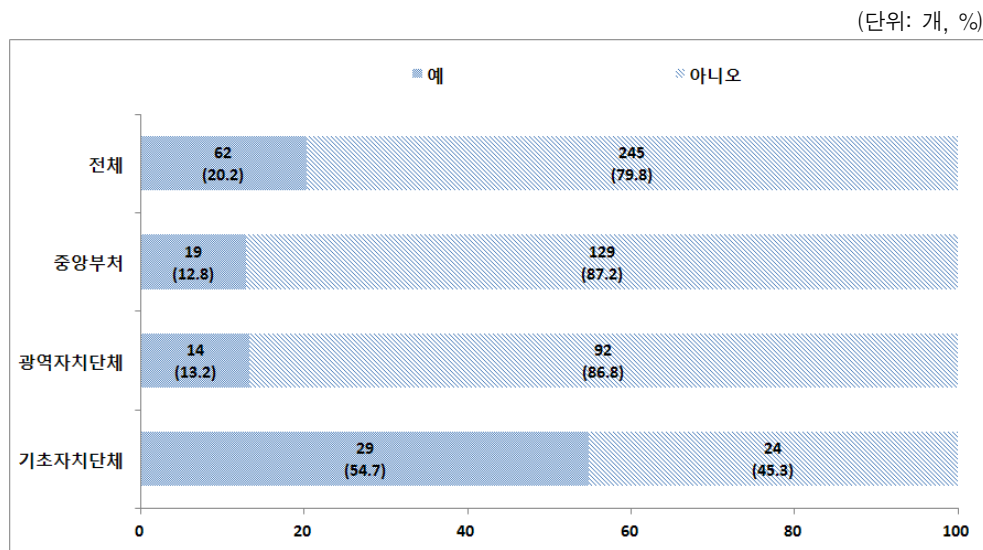
노조가 있는 경우에는 21.4%(33개 기관), 노조가 없는 경우에는 19.0%(29개 기관)가 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있었다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-84〉 노조유무별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부

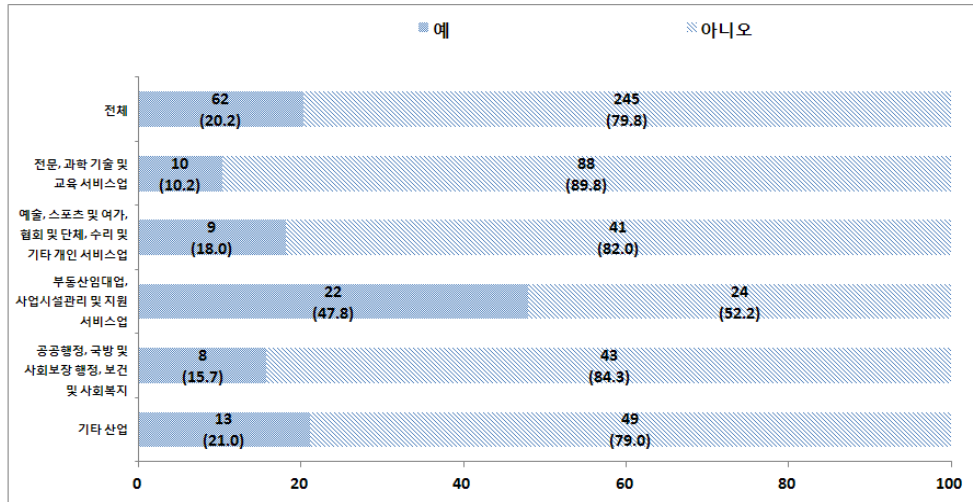
주무기관별로는 중앙부처가 주무기관인 경우에는 12.8%(19개 기관), 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 13.2%(14개 기관), 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 54.7%(29개 기관)가 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있는 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-85〉 주무기관별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부

산업별로는 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 경우 47.8%에 해당하는 22개 기관이 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있는 것으로 나타났다.

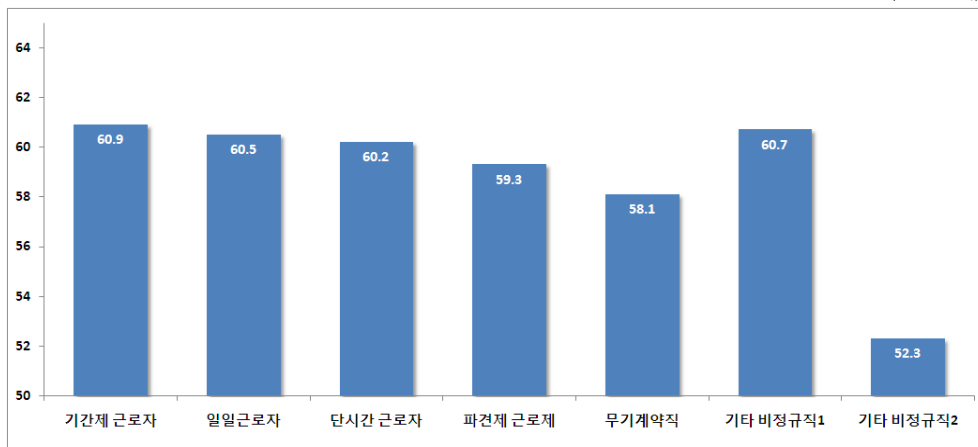
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-86〉 산업별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부

비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있는 경우, 각 기관에서 채용하는 비정규직 형태별로 비정규직 근로자의 정년을 몇 세로 규정하는 지를 질문하였다. 그 결과 기간제 근로자의 평균 정년연령은 60.9세, 일일근로자의 평균 정년연령은 60.5세, 단시간 근로자의 평균 정년연령은 60.2세, 파견제 근로자의 평균 정년연령은 60.2세, 무기계약직 평균 정년연령은 58.1세로 나타났다.

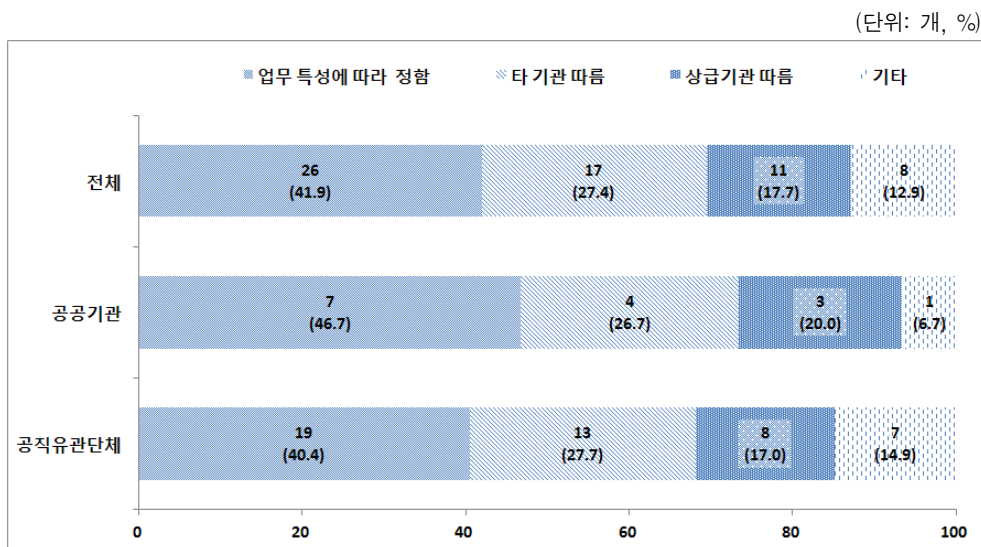
(단위: 세)



〈그림 Ⅲ-87〉 비정규직 형태별 평균 정년연령

비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 62개 공공기관 등을 대상으로 별도의 정년을 규정한 기준이 무엇인지를 질문한 결과, ‘비정규직 근로자의 업무 특성에 따라’ 정년을 정했다고 응답한 비율이 41.9%(26개 기관), ‘다른 공공기관 또는 공직유관단체를 따름’이라고 응답한 비율이 27.4%(17개 기관)로 나타났다. ‘상급기관의 비정규직 근로자 정년을 따름’ 경우도 17.7%(11개 기관)이었으며, 기타 의견 중 ‘정규직과 동일한 정년을 따름’다고 응답한 경우도 9.7%(6개 기관)이었다. ‘기관에 근무했던 최고령 비정규직 근로자의 연령을 정년으로’ 한 경우는 없는 것으로 나타났다.

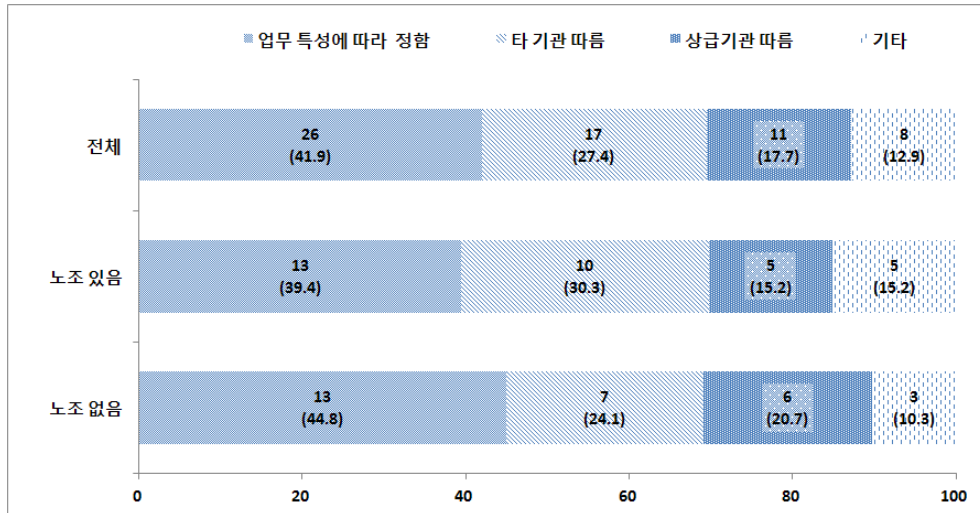
공공기관의 46.7%(7개 기관)와 공직유관단체의 40.4%(19개 기관)가 ‘비정규직 업무 특성에 따라 비정규직 근로자의 정년을 정함’고 있는 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-88〉 기관유형별 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준

노조가 있는 경우의 39.4%(13개 기관)는 업무 특성을 기준으로, 30.3%(10개 기관)는 다른 기관의 정년을 기준으로 비정규직 근로자의 정년을 정하는 것으로 나타난 반면, 노조가 없는 경우에는 업무 특성을 기준으로 정하는 경우가 44.8%(13개 기관)로 높게 나타났다.

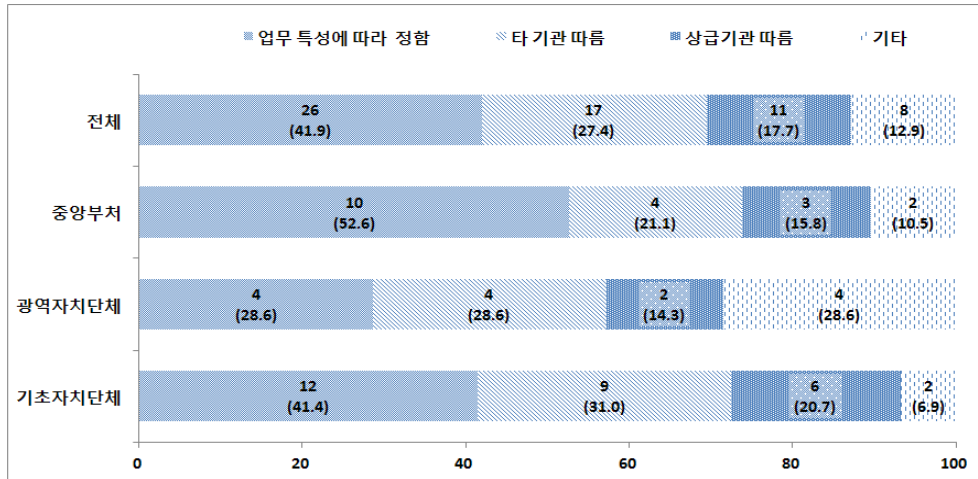
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-89〉 노조유무별 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준

주무기관별로는 중앙부처가 주무기관인 경우에는 52.6%에 해당하는 10개 기관이 업무 특성을 기준으로 비정규직 근로자의 정년을 정하고 있는 데 반해, 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 업무 특성을 기준으로 하는 경우와 타 기관 사례를 따르는 경우가 각각 28.6%(4개 기관)인 것으로 나타났다. 기초자치단체의 경우에도 업무 특성을 기준으로 비정규직 근로자의 정년을 정하는 경우가 41.4%(12개 기관)로 나타났다.

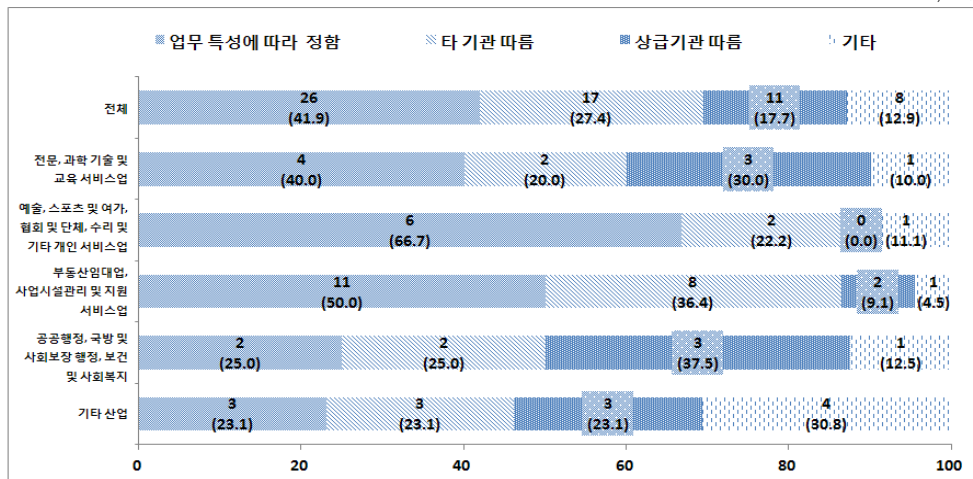
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-90〉 주무기관별 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준

산업별로는 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업의 경우 66.7%에 해당하는 6개 기관이 업무 특성에 따라 비정규직 근로자의 정년을 정하고 있었다. 반면 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지의 경우에는 37.5%에 해당하는 3개 기관이 ‘주무기관 등 상급기관의 비정규직 근로자 정년을 따르’고 있는 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)



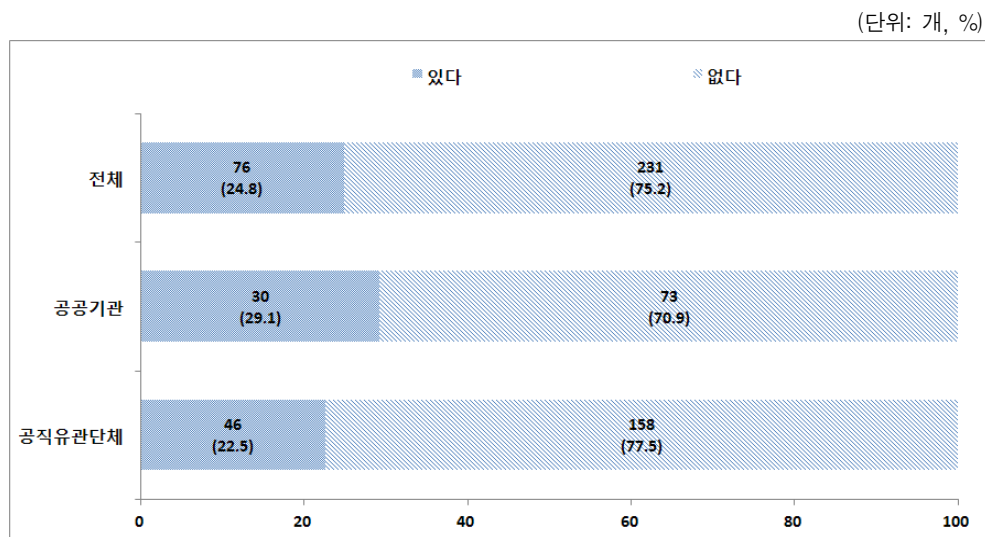
〈그림 Ⅲ-91〉 산업별 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준

비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있지 않은 245개 공공기관 등의 경우 비정규직 근로자가 몇 세까지 근무할 수 있는지를 질문한 결과, ‘연령과 무관하게 근무 가능’하다고 응답한 경우가 64.9%에 해당하는 159개 기관이었다. 이외에 비정규직 근로자가 근무할 수 있는 연령으로는 60세가 전체 응답기관의 18.0%(44개 기관)로 가장 많았으며, 그 다음으로 57세와 58세가 각각 6.5%(16개 기관)인 것으로 나타났다. 비정규직 근로자가 근무할 수 있는 평균 연령은 59.2세인 것으로 나타났다.

자. 정년 연장 계획

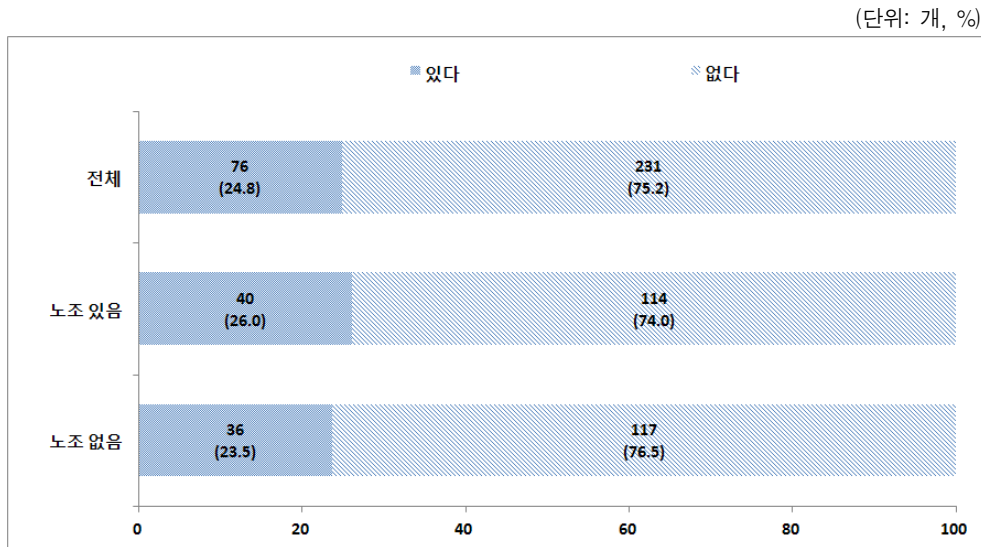
다음으로 고령화의 진행에 따라 정년연장의 필요성이 제기되고 있는 상황에서, 조사에 응답한 공공기관 등에서는 정년연장 계획이 있는지를 질문한 결과, 전체 307개 기관 중 24.8%에 해당하는 76개 기관이 정년연장 계획이 있다고 응답하였다.

공공기관의 29.1%는 정년연장 계획이 있다고 응답한 반면 70.9%는 정년연장 계획이 없다고 응답하였다. 공직유관단체의 경우에 정년연장 계획이 있다고 응답한 비율은 공공기관 보다 약간 낮은 22.5%였고, 정년연장 계획이 없다고 응답한 비율은 77.5%였다.



〈그림 Ⅲ-92〉 기관유형별 정년연장 계획 유무

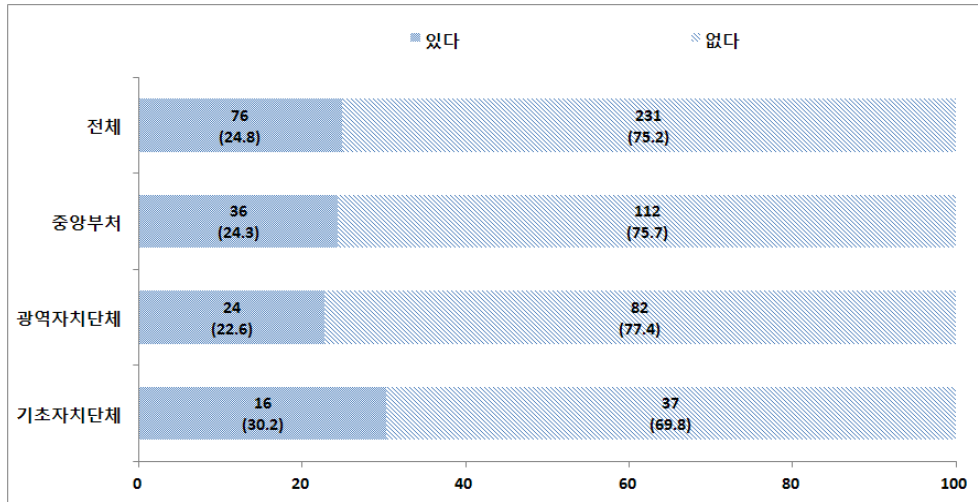
노조가 있는 경우에 정년연장 계획이 있다고 응답한 비율은 26.0%로 노조가 없는 경우에 비해 약 2.5% 정도 높게 나타났다.



〈그림 Ⅲ-93〉 노조유무별 정년연장 계획 유무

주무기관이 기초자치단체인 경우에서 정년연장 계획이 있다고 응답한 비율이 30.2%로 높게 나타났고, 중앙부처가 주무기관인 경우와 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 정년연장 계획이 있다고 응답한 비율은 각각 24.3%와 22.6%였다.

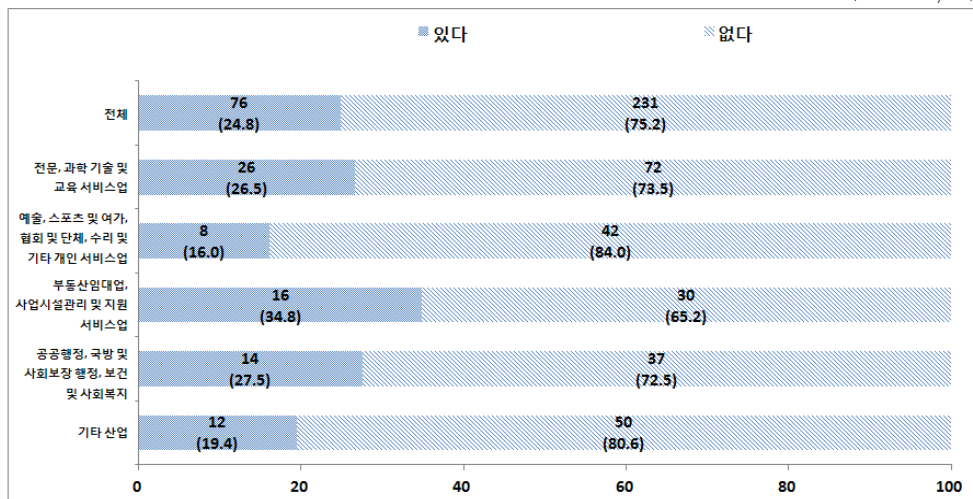
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-94〉 주무기관별 정년연장 계획 유무

산업별로는 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업에서 정년연장 계획이 있다고 응답한 비율이 34.8%로 가장 높았다. 그러나 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우에는 정년연장이 계획이 있다고 응답한 비율이 16.0%로 나타났다.

(단위: 개, %)



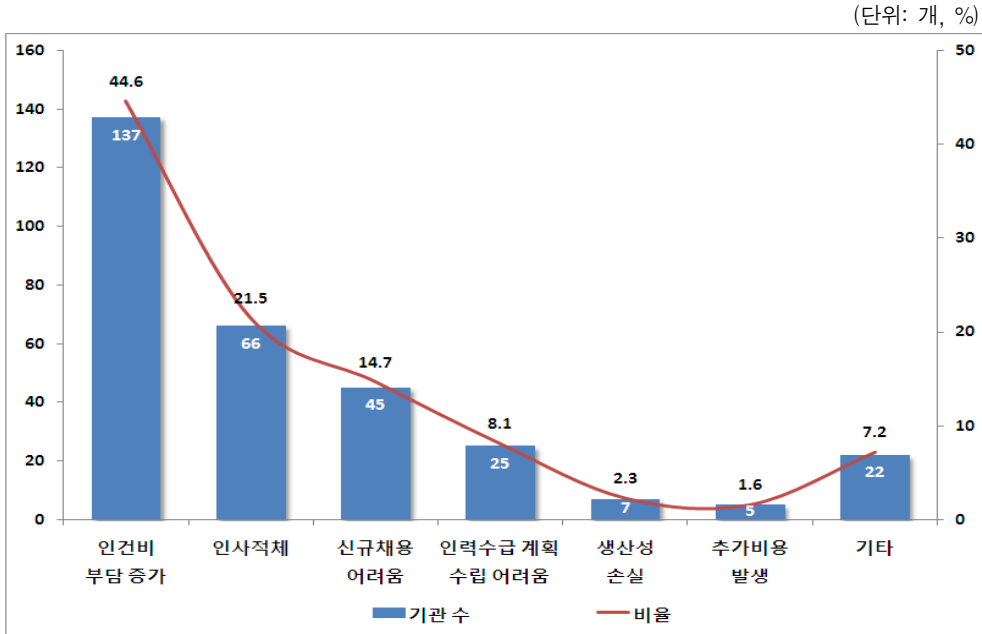
〈그림 Ⅲ-95〉 산업별 정년연장 계획 유무

공공기관 등의 인사담당자를 대상으로 한 초점집단면접 결과, 차등정년제에서 단일정년제로 전환하여 정년제도를 운영하고 있는 것에 더하여, 현재 기관 내에서 정년연장에 대한 논의 및 필요성이 제기되고 있는지의 여부를 질문한 결과, 대부분의 기관에서 정년연장에 대한 논의는 아직 없는 것으로 나타났다. 그 주요한 이유는 승진적체 등의 문제를 고려한 때문인 것으로 나타났다. 그리고 현실적으로 정년연령에 도달한 직원들이 많지 않기 때문에, 정년연장에 대한 논의보다는 승진 등이 더욱 이슈가 되는 것으로 평가하였다.

과장이 지금 전체 인원에 50%를 차지하고 있는 마당이 돼서, 과장에서 지금 차장으로 가는 부분은 어떻게 해야 되지 하고 다들 해답을 못 찾고 있는 상황에서 정년까지 연장이 됐을 경우는 더 어려워지지 않나 라는 생각 때문에 아마 노조에서 반대를 하구요. 반대는 아니지만, 적극적인 협의가 들어오지 않는 거는 그런 이유가 아닐까 생각이 듭니다.(사례7)

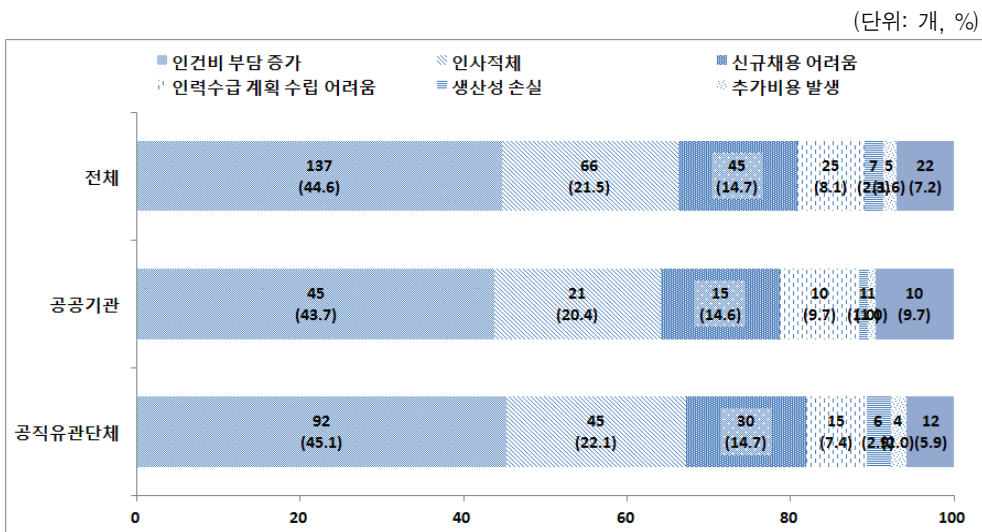
실태조사 결과, 정년연장을 추진할 경우 예상되는 가장 큰 어려움이 무엇인지 질문한 결과, 307개 공공기관 등 중 44.6%에 해당하는 137개 기관이 ‘인건비 부담 증가’라고 응답하였다. 그 다음으로 21.5%에 해당하는 66개 기관이 ‘승진 등 인사적체’, 14.7%에 해당하는 45개 기관이 ‘신규인력 채용의 어려움’ 등이라고 응답하였다. 8.1%에 해당하는 25개 기관이 ‘인력수급 계획 수립의 어려움’, 2.3%에 해당하는 7개 기관이 ‘생산성 손실’, 1.6%에 해당하는 5개 기관이 ‘추가비용 발생’을 정년연장 추진 시 예상되는 가장 큰 어려움으로 응답하였고, ‘기타’라고 응답한 기관도 7.2%에 해당하는 22개 기관이었다. 기타 의견으로는 ‘상급기관의 승인 여부’, ‘차별적 정년 연장 추진에 따른 대상자 선정’, ‘사회적 분위기’, ‘강도 높은 육체 근로’ 등이 있었다.

210 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안



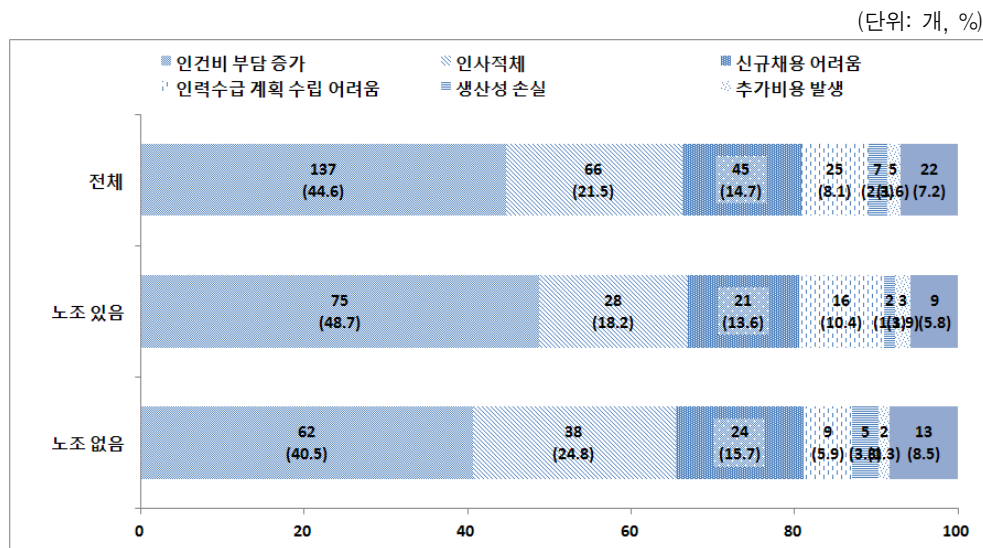
〈그림 Ⅲ-96〉 정년연장 추진 시 예상되는 어려움

기관유형별로는 공공기관 43.7%와 공직유관단체 45.1%에서 ‘인건비 부담 증가’를 예상되는 어려움이라고 응답하였다.



〈그림 Ⅲ-97〉 기관유형별 정년연장 추진 시 예상되는 어려움

노조가 있는 경우에는 48.7%가 ‘인건비 부담 증가’를 정년연장 시 예상되는 어려움이라고 응답하였으며, ‘인사적체’ 18.2%, ‘신규채용 어려움’ 13.6% 순이었다. 노조가 없는 경우에는 40.5%가 ‘인건비 부담 증가’를, 24.8%가 ‘인사적체’를, 15.7%가 ‘신규채용의 어려움’을 정년연장 시 예상되는 어려움으로 선택하였다.

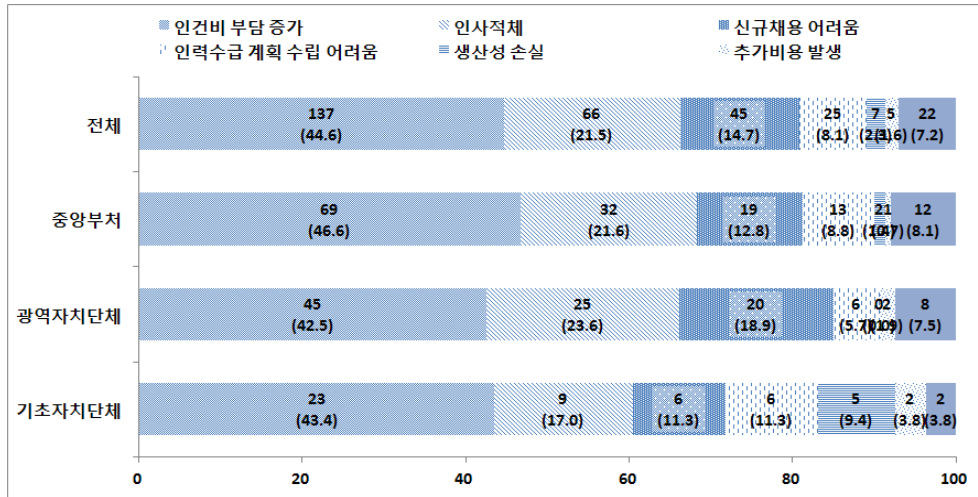


〈그림 Ⅲ-98〉 노조유무별 정년연장 추진 시 예상되는 어려움

주무기관별로도 ‘인건비 부담 증가’를 정년연장 추진 시 예상되는 어려움이라고 응답한 비율이 40% 이상으로 나타났다. 특히 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘신규채용의 어려움’이 예상되는 어려움이라고 응답한 비율이 18.9%로 다른 주무기관에 비해 높게 나타났다.

212 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

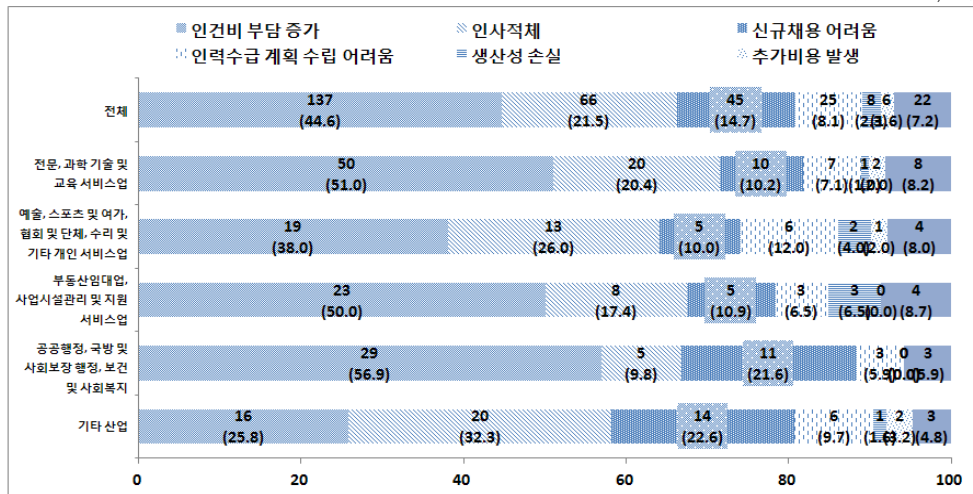
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-99〉 주무기관별 정년연장 추진 시 예상되는 어려움

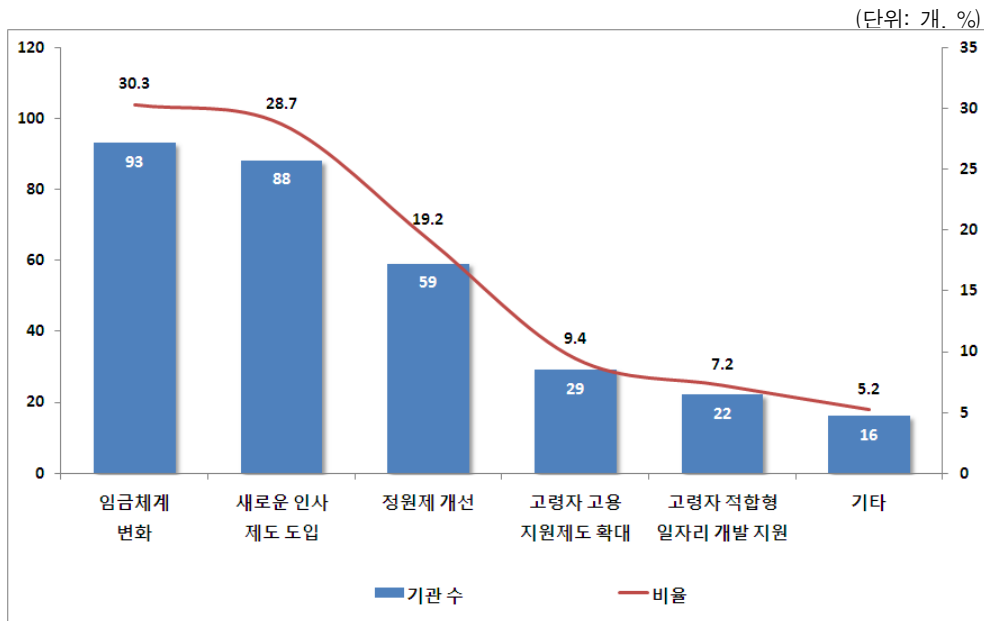
산업별로도 ‘인건비 부담 증가’를 정년연장 추진 시 예상되는 어려움이라고 응답한 비율이 높았다. 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우에는 ‘인사적체’ 또한 정년연장 추진 시 예상되는 어려움이라고 응답한 비율이 26.0%로 다른 산업에 비해 약간 높게 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-100〉 산업별 정년연장 추진 시 예상되는 어려움

정년연장을 추진하기 위해 우선적으로 필요한 조치가 무엇인지를 질문한 결과, 307개 공공기관 등 중 30.3%에 해당하는 93개 기관이 '임금체계의 변화'라고 응답하였고, 28.7%에 해당하는 88개 기관이 '인사적체 해소를 위한 새로운 인사제도 도입'이라고 응답하였다. '정원제 개선'은 19.2%(59개 기관), '고령자 고용지원제도 확대'는 9.4%(29개 기관), '고령자 적합형 일자리 개발 지원'은 7.2%(22개 기관)로 나타났다. 기타로는 '정부 및 상급기관의 적극적 지원과 법규 제정', '우선적으로 필요한 조치가 없음', '대상자 및 운영방안 선정', '제시한 모든 사항이 필요하다'는 의견 등이 있었다.



〈그림 Ⅲ-101〉 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치

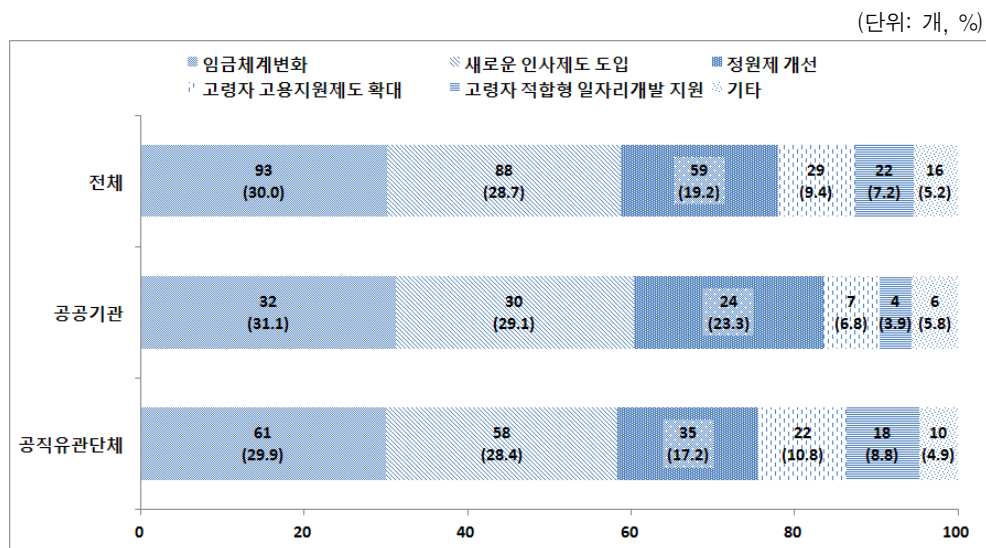
공공기관 등의 인사담당자들을 대상으로 진행한 초점집단면접 결과, 단일정년 추진이나 정년연장 등에 대해 정부나 주무기관에 대한 건의사항으로는, 정부나 부처의 여러 시책이 상충되는 부분이 있기 때문에 현장에서 모든 시책을 적용하기에는 어려운 부분이 있다는 점을 지적하였다. 또한 고령화에 따른 업무 능력 저하를 방지하기 위한 교육 등이 마련되면 좋겠다는 의견도 있었다.

214 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

인건비나 이런 걸 줄여서 조직에 경쟁력을 제고를 해라라고 얘기를 하면서, 신규채용 늘려라. 다른 부처에서 이렇게 하고, 고령화 되어서 정년연장해라 라고 또 이렇게 하면. 세 가지의 요구사항이 다 상충되는 부분이 있잖아요? 그러니까 시책을 다 따라가려니까 행정하는 사람의 입장에서는 조금 어려운 부분이 있다라는 거.(사례7)

고령화돼서 계시는 팀장님들이라든지, 아까 저희처럼 직종의 전환에 의해서 기능직 업무의 전환에 의해서, 필요한 교육이라든지 이런 것들이, 행정력이 좀 떨어진다 하는 것이 가장 큰 이슈가 되거든요. ... 그런 것들을 좀 보충할 수 있는 혹은 재교육 받을 수 있는 교육들이 좀 마련이 돼서 좀 저렴하게 혹은 무상으로 그 분들께 제공된다면 저희 입장에서 그런 것들이 좀 원활하게 이뤄지지 않을까 싶습니다.(사례 7)

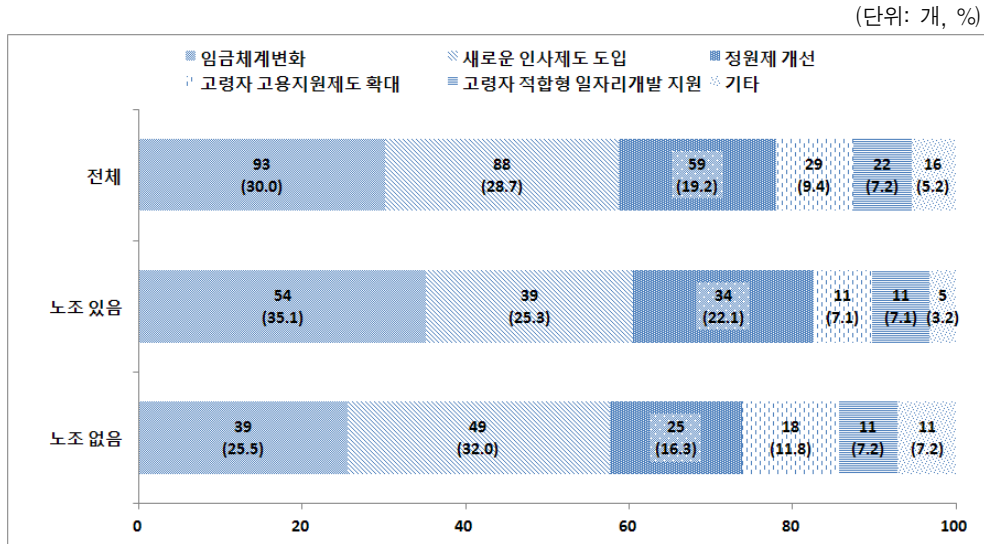
실태조사의 응답 결과를 기관유형별로 살펴본 결과, 공공기관의 경우 31.3%가 ‘임금체계변화’를, 29.1%가 ‘새로운 인사제도 도입’을, 23.3%가 ‘정원제 개선’을 정년연장 추진을 위한 우선적 조치라고 응답하였다. 공직유관단체도 비슷한 응답 경향을 보였는데, ‘임금체계변화’ 29.9%, ‘새로운 인사제도 도입’ 28.4%, ‘정원제 개선’ 17.2%, ‘고령자 고용지원제도 확대’ 10.8% 순으로 응답하였다.



〈그림 Ⅲ-102〉 기관유형별 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치

노조가 있는 경우에는 ‘임금체계변화’가 가장 필요한 조치라고 응답한 비율이 35.1%로 가장 높게 나타난 반면, 노조가 없는 경우에는 ‘새로운 인사제도 도입’

이 가장 필요한 조치라고 응답한 비율이 32.0%로 높게 나타났다.

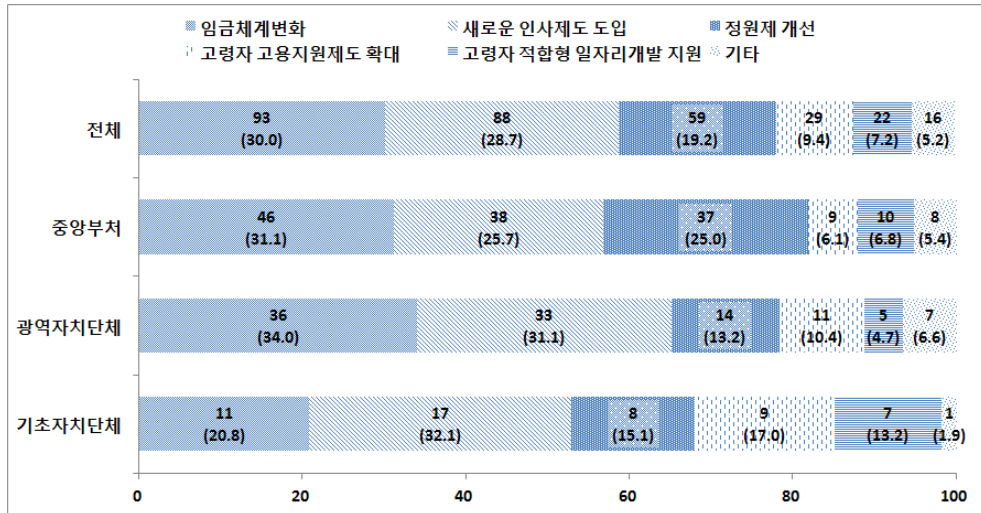


〈그림 Ⅲ-103〉 노조유무별 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치

주무기관이 기초자치단체인 경우에는 가장 필요한 조치로 ‘새로운 인사제도 도입’에 응답한 비율이 32.1%로 가장 높았던 반면, 광역자치단체와 중앙부처가 주무기관인 경우에는 ‘임금체계변화’를 가장 우선적으로 필요한 조치라고 응답한 비율이 각각 34.0%와 31.1%였다. 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘새로운 인사제도 도입’의 필요성에 응답한 비율도 31.1%로 높게 나타났으며, 중앙부처가 주무기관인 경우에는 ‘정원제 개선’에 대한 요구도 25.0%로 높게 나타났다.

216 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

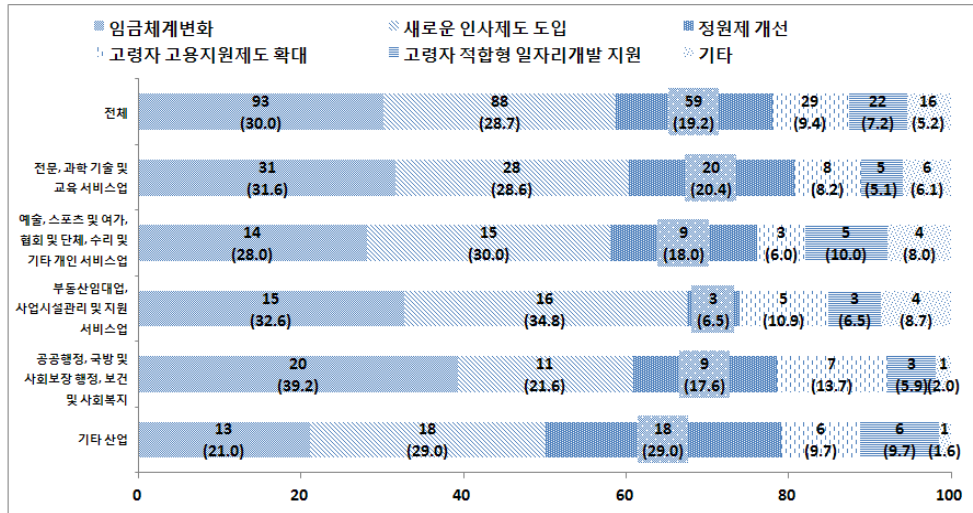
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-104〉 주무기관별 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치

산업별로는 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업과 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업에서 ‘새로운 인사제도 도입’이 가장 필요하다고 응답한 비율이 각각 30.0%와 34.8%로 높게 나타났다. 반면 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 산업에서는 ‘임금체계변화’가 가장 필요하다고 응답한 비율이 39.2%로 다른 산업에 비해 높게 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-105〉 산업별 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치

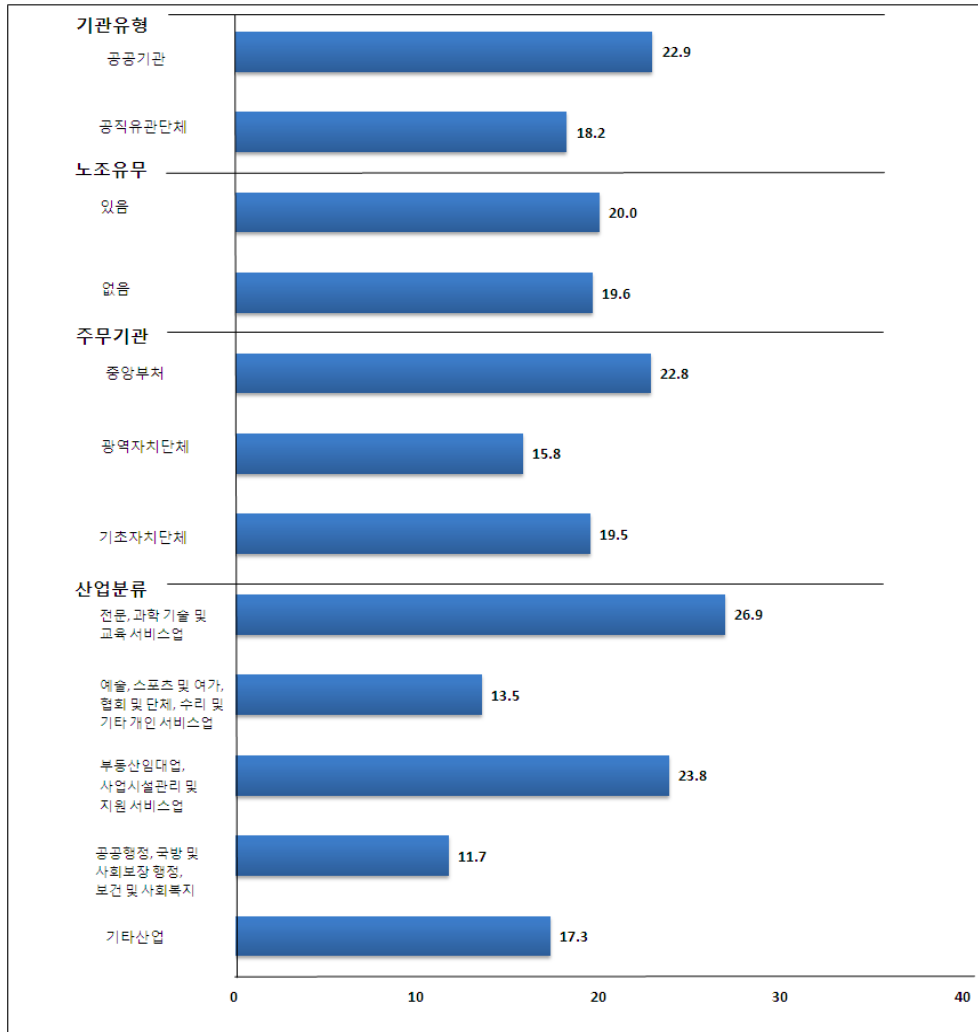
카. 임금 및 퇴직 후 재고용 현황

조사에 응답한 307개 공공기관 등의 전체 임금체계에서 성과급(실적급)이 차지하는 비율은 평균 19.8%인 것으로 나타났다.

기관유형별로는 공공기관의 경우 임금체계에서 성과급이 차지하는 평균 비율은 22.9%, 공직유관단체의 평균 성과급 비율은 18.2%인 것으로 나타났다. 주무기관별로 평균 성과급 비율은 중앙부처가 주무기관인 경우 22.8%, 광역자치단체가 주무기관인 경우는 15.8%, 기초자치단체인 경우는 19.5%인 것으로 나타났다. 산업분류별로는 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업의 평균 성과급 비율은 26.9%, 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 평균 성과급 비율은 23.8%이었고, 기타 산업은 17.3%, 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업은 13.5%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지는 11.7%가 전체 임금 중 평균 성과급 비율인 것으로 나타났다.

218 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

(단위: %)

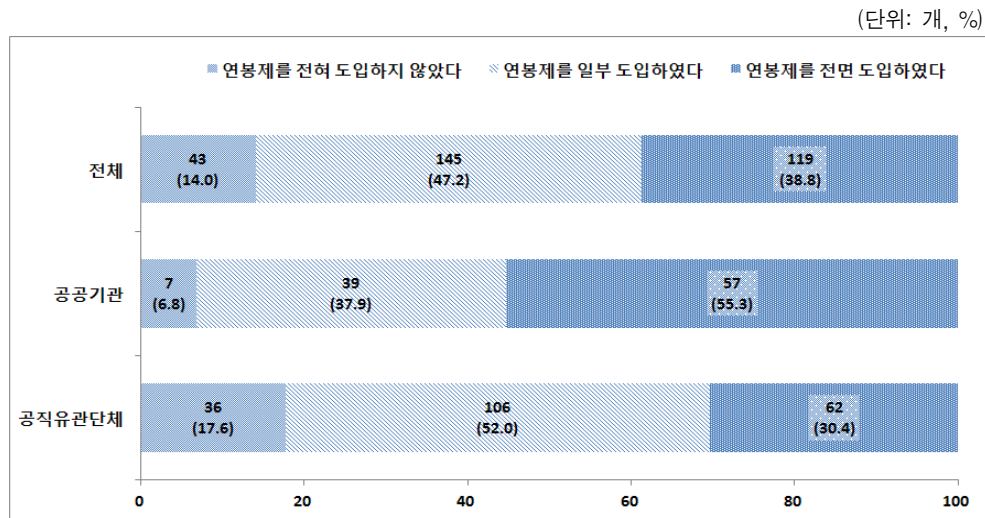


〈그림 Ⅲ-106〉 전체 임금 중 평균 성과급(실적급) 비율

연봉제 도입여부에 대해서는 전체 조사 대상인 307개 공공기관 등 중 연봉제를 전혀 도입하지 않은 경우가 14.0%에 해당하는 43개 기업인 것으로 나타났고, 47.2%에 해당하는 145개 기업은 연봉제를 일부 도입하였고, 38.8%에 해당하는 119개 기업은 연봉제를 전면 도입하였다.

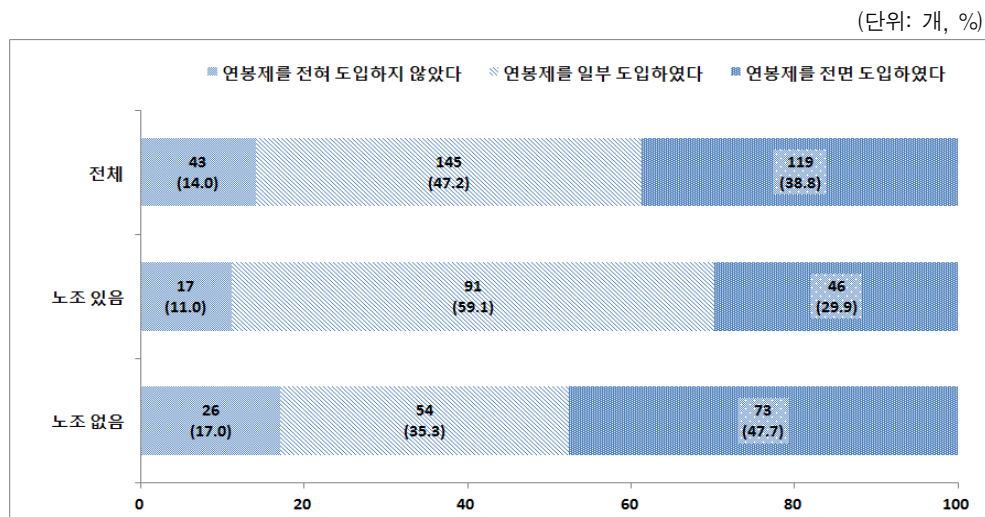
공공기관의 55.3%는 ‘연봉제를 전면 도입’한 반면, 공직유관단체는 30.4%만 ‘연봉제를 전면 도입’한 것으로 나타났다. 공직유관단체의 52.0%와 공공기관의

37.9%는 ‘연봉제를 일부 도입’한 것으로 나타났으며, ‘연봉제를 전혀 도입하지 않은 경우’도 공공기관의 6.8%, 공직유관단체의 17.6%인 것으로 나타났다.



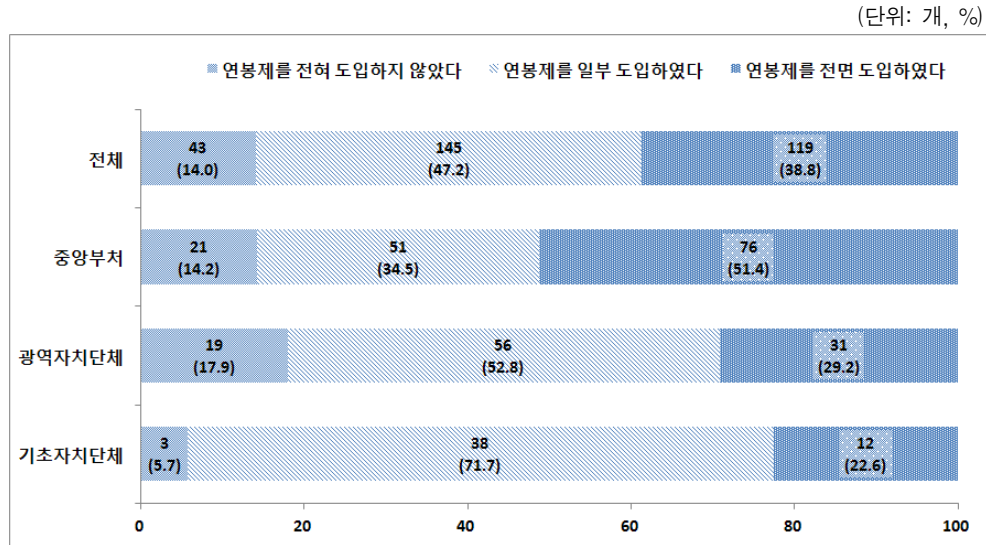
〈그림 Ⅲ-107〉 기관유형별 연봉제 도입 여부

노조가 있는 경우의 59.1%는 ‘연봉제를 일부 도입’한 것으로 나타났고, 노조가 없는 경우에는 47.7%가 ‘연봉제를 전면 도입’하고 있는 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-108〉 노조유무별 연봉제 도입 여부

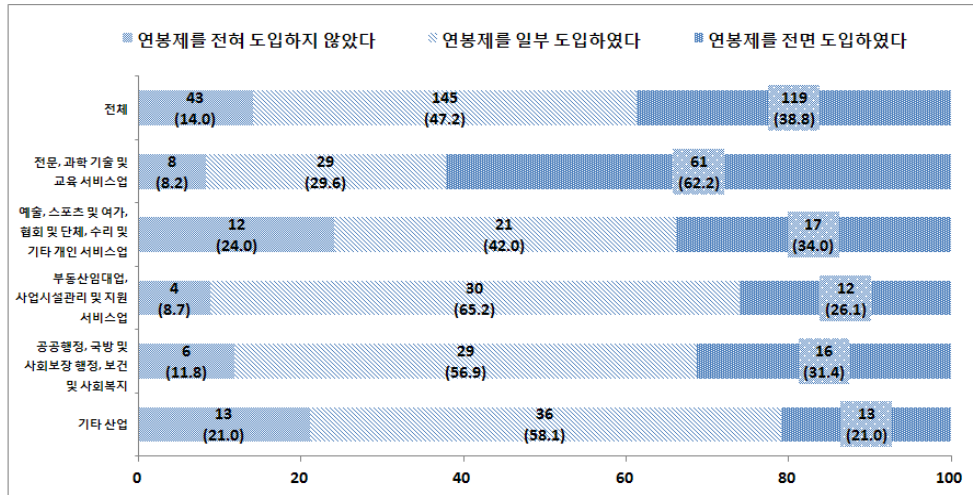
중앙부처가 주무부처인 경우에는 ‘연봉제를 전면 도입’한 비율이 51.4%로 가장 높게 나타났으며, 광역자치단체와 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 ‘일부만 연봉제를 도입’한 비율이 각각 52.8%, 71.7%인 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-109〉 주무기관별 연봉제 도입 여부

산업별로는 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업의 경우 62.2%가 ‘연봉제를 전면 도입’한 것으로 나타났다. 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우에는 ‘연봉제를 전혀 도입하지 않은’ 비율이 24.0%로 다른 산업에 비해 높게 나타났다.

(단위: 개, %)

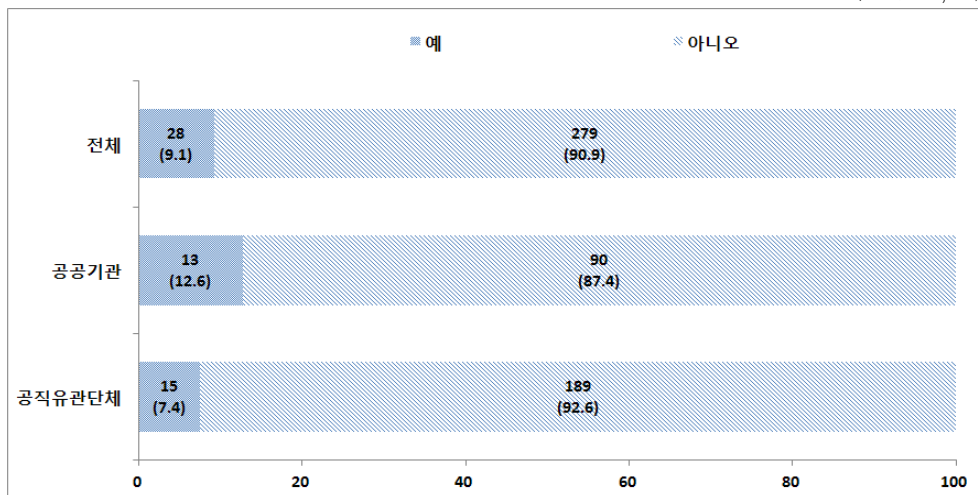


〈그림 Ⅲ-110〉 산업별 연봉제 도입 여부

임금피크제를 운영하고 있다고 응답한 공공기관 등은 전체 307개 중 9.1%에 속하는 28개 기관이었다.

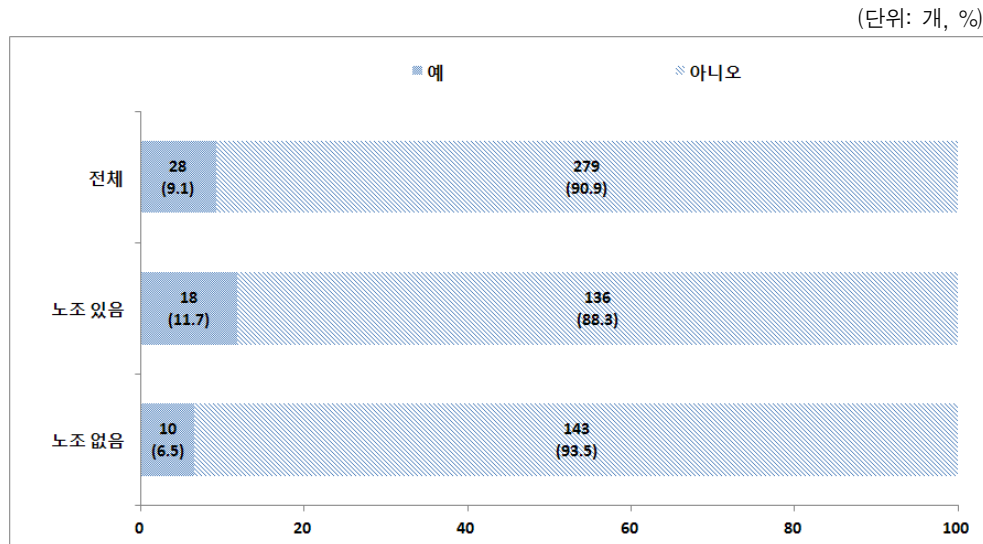
공공기관의 12.6%와 공직유관단체의 7.4%가 임금피크제를 운영하고 있는 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-111〉 기관유형별 임금피크제 운영 여부

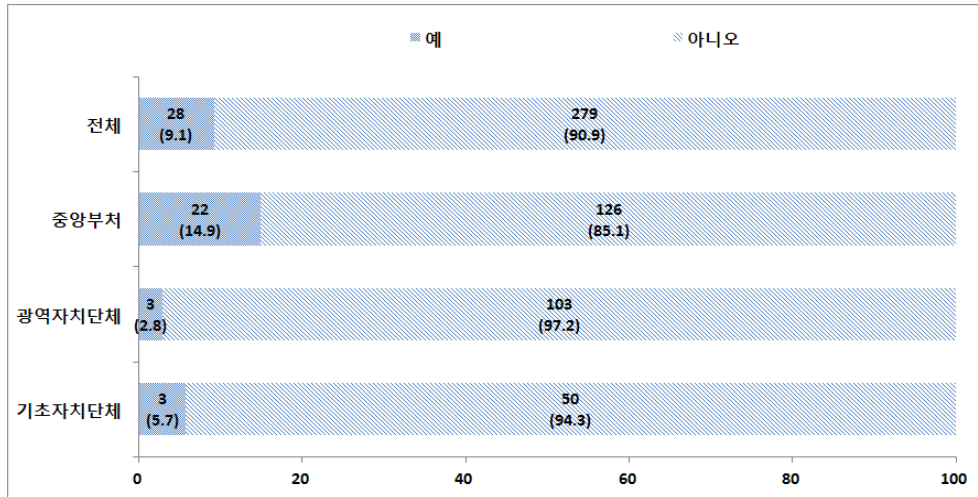
노조가 있는 경우의 11.7%와 노조가 없는 경우의 6.5%가 임금피크제를 운영하고 있는 것으로 나타났다.



〈그림 Ⅲ-112〉 노조유무별 임금피크제 운영 여부

주무기관별로는 중앙부처가 주무기관인 경우에 임금피크제를 운영하는 비율이 14.9%로 높게 나타난 반면, 광역자치단체와 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 임금피크제를 운영하는 비율이 각각 2.8%, 5.7%로 낮게 나타났다.

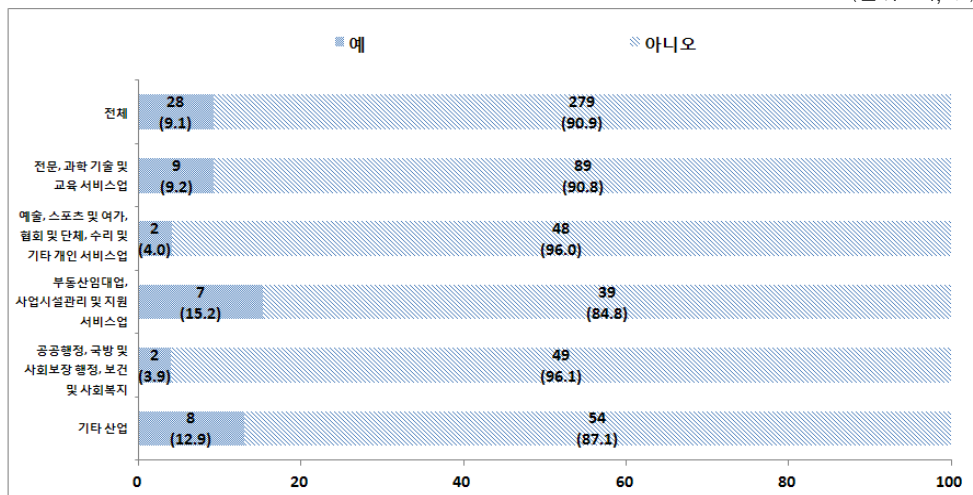
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-113〉 주무기관별 임금피크제 운영 여부

산업별로는 부동산임대업, 사업시업관리 및 지원 서비스업에서 임금피크제를 운영하는 비율이 15.2%였고, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 산업과 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에서 임금피크제를 운영하는 비율은 각각 3.9%와 4.0%로 낮게 나타났다.

(단위: 개, %)

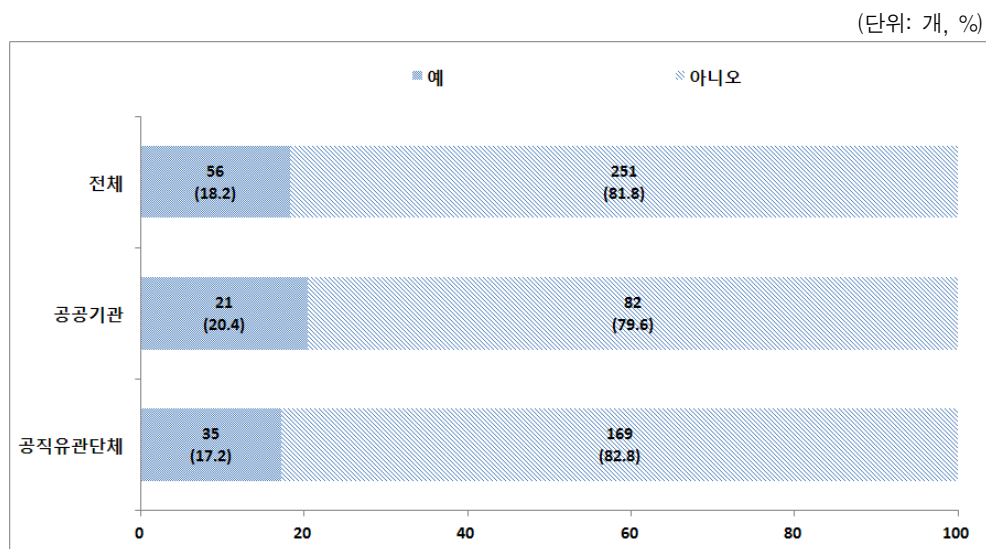


〈그림 Ⅲ-114〉 산업별 임금피크제 운영 여부

224 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

현재 퇴직 후 재고용제를 운영하고 있거나, 운영한 경험이 있는지를 질문한 결과, 307개 공공기관 등 중 18.2%에 해당하는 56개 기관이 퇴직 후 재고용제를 운영하고 있거나 운영한 경험이 있다고 응답하였다.

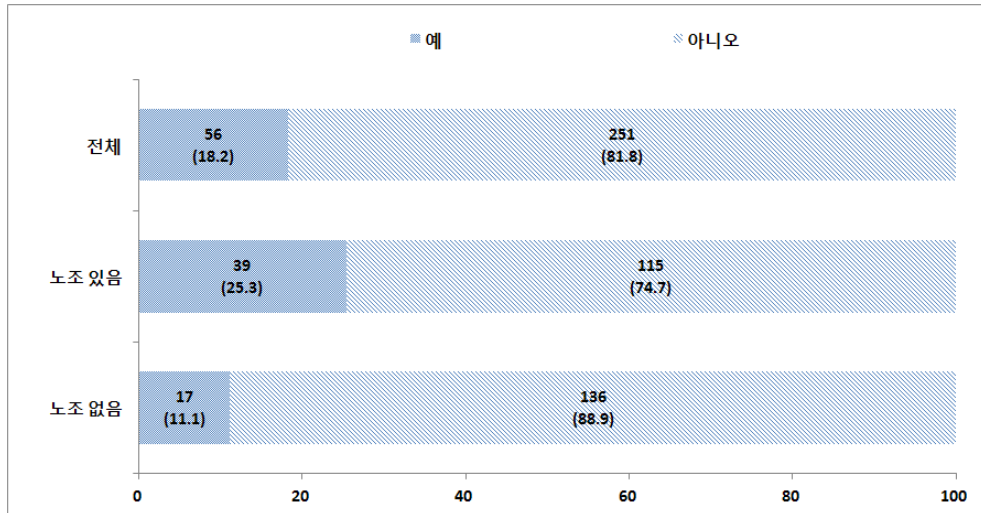
기관유형별로 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 경험 유무를 살펴본 결과, 공공기관의 20.4%와 공직유관단체의 17.2%가 퇴직 후 재고용제를 운영하거나 운영한 경험이 있다고 응답하였다.



〈그림 Ⅲ-115〉 기관유형별 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 운영 경험 유무

노조가 있는 기관에서 퇴직 후 재고용제를 운영하거나 운영한 경험이 있는 비율은 25.3%로서 노조가 없는 기관에 비해 11.2%가량 높게 나타났다.

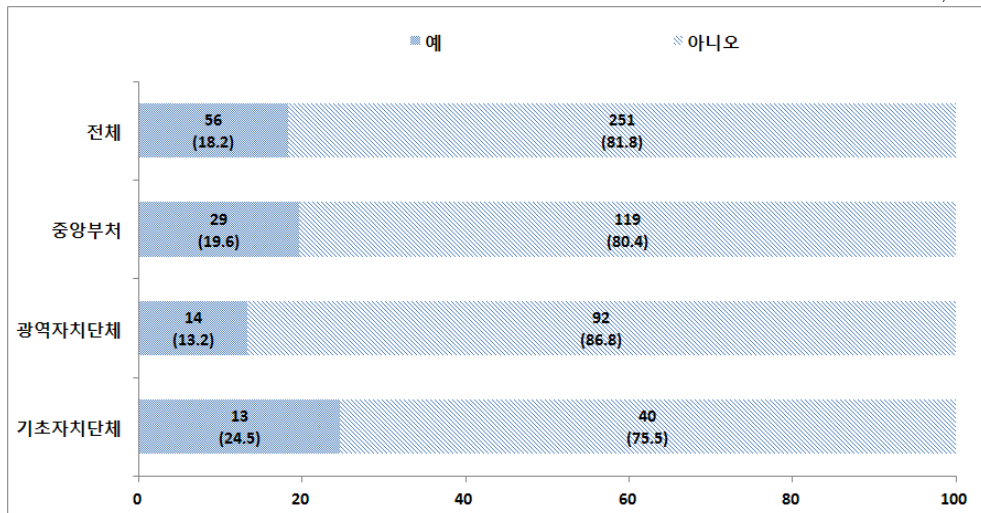
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-116〉 노조유무별 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 운영 경험 유무

주무기관별로도 기초자치단체가 주무기관인 경우 퇴직 후 재고용제 운영 경험이 24.5%로 높게 나타났고, 중앙부처가 주무기관인 경우 19.6%, 광역자치단체가 주무기관인 경우 13.2%로 나타났다.

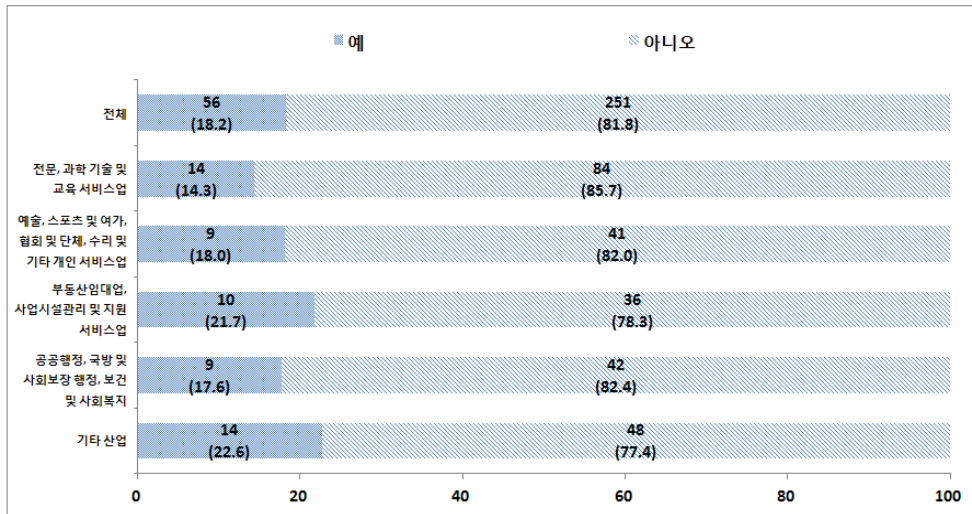
(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-117〉 주무기관별 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 운영 경험 유무

산업별로는 퇴직 후 재고용제를 운영한 경험이 있다고 응답한 경우가 부동산 임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 경우 21.7%로 다른 산업에 비해 높았으며 전문, 과학 기술 및 교육 서비스업의 경우에는 퇴직 후 재고용제 운영 경험이 있다고 응답한 비율이 14.3%로 다른 산업에 비해 낮게 나타났다.

(단위: 개, %)



〈그림 Ⅲ-118〉 산업별 퇴직 후 재고용제 운영 여부 및 운영 경험 유무

IV

요약 및 정책제언

1. 요약	229
2. 정책제언	231

1. 요약

이 연구의 목적은 우리나라 공공기관의 차등정년 실태를 파악하고, 연령차별 금지와 관련된 법제도적이고 역사적인 경험을 축적한 외국사례에 대한 검토 결과를 바탕으로 고령화 사회의 도래와 함께 사회적, 정책적 관심이 증가하고 있는 공공기관의 차등정년제도와 관련된 개선방안을 도출하는 것이다.

이를 위해 고령화 사회에서 정년이 갖는 의미와 유형을 검토하고, 공공기관의 정년 현황 및 직급·직종·성별·고용형태별 차등정년에 대한 실태를 파악하여, 공공기관의 차등정년 현황 및 개선방안을 모색하며, 정책권고의 기초자료로 활용하고자 했다. 또한 이러한 문제의식을 바탕으로 하여 고령화 사회의 일반적 특징과 고령화에 따른 사회경제적 쟁점을 살펴보고, 정년제도의 유형, 정년제도와 차등정년제도의 차별 이슈 등을 개관하였다.

II장에서는 국내외 정년제도의 도입배경 및 정년제도의 유형에 대해 살펴보고, 국내외 차등정년 사례를 검토하였다. 먼저 국내사례에서는 정년차별에 대한 차별구제제도에 대한 개요를 개관하였다. 국가인권위원회의 정년차별사건을 직급, 직군, 직급 및 직군의 혼합별 사례로 나누어 살펴보고, 법원의 정년차별사건을 직급, 직군(직종)에 따른 사례로 살펴보았다. 사례에서 본 바에 의하면 국가인권위원회에서는 직급별 또는 직군별 정년차등제도에 따른 정년차별사건에서 정년차등의 합리적인 이유를 판단함에 있어서 사회적인 추측이나 가정, 고정관념에 입각한 정년차등의 설정 이유에 대해서는 엄격하게 실질적인 증거를 제시할 것을 요구하고, 아울러 정년연령을 차등적으로 설정하여야 할 필요성과 해당 직무수행능력과의 적합성을 엄격하게 판단하는 방법을 통해 직급별 또는 직군별 정년차등제도에 대해 차별의 문제를 선도적으로 제기하고 있는 것으로 나타났다. 국외사례에서는 영국, 미국의 연령차별 및 정년 관련조항과 차별시정 기구와 연령차별 법적사례를 살펴보고, 일본의 정년제 확립과정과 중고령자 고용에 대한 법률정책의 특징을 검토한 후 고용상 연령차별 관련 법률의 내용과 판례의 경향을 살펴보았다.

III장에서는 285개 공공기관, 359개 공직유관단체 등 총 644개의 공공기관 및 공직유관단체의 인사규정을 분석하였다. 이들 공공기관의 인사규정은 기획재정부에서 운영하고 있는 공공기관 경영정보 공개시스템인 ‘알리오시스템(<http://www.alio.go.kr>)’ 등을 통해서 정년을 포함한 인사규정 외에도 설립년도,

소재지, 노조유무, 상급노조 유무 등 해당 공공기관의 기본적인 정보를 함께 수집·분석하였다.

그 결과 각 기관별로 적용하고 있는 정년제도의 유형을 단일정년, 직급별 차등정년, 직종별 차등정년, 직급·직종별 차등정년 등 네 가지 유형으로 나뉘어 살펴본 결과 46.0%에 해당하는 296개 기관이 직급이나 직종에 상관없이 단일한 정년 연령을 도입하고 있는 것으로 나타났으며, 직급에 따라 정년을 달리 적용하고 있는 기관은 23.6%에 해당하는 152개 기관이었으며, 7.4%에 해당하는 48개 기관의 경우 직종별로 차등정년을 적용하고 있었고, 23.0%에 해당하는 148개 기관에서는 직급·직종별로 연령별 차등정년을 적용하고 있었다.

그리고 공공기관 등의 정년제도 운영 실태 파악을 위해 단일정년 및 차등정년 운영 여부, 차등정년 운영 사유, 정년제도 운영에 따른 정책 요구 등을 파악하기 위하여 공공기관 등의 인사담당자를 대상으로 정년 운영 실태조사를 실시하였다. 공공기관 등의 정년 운영 실태조사는 총 698개 중 307개 기관에서 응답하였으며, 웹 서베이 방식으로 진행되었다. 조사는 2011년 11월 14일부터 11월 25일까지 이루어졌다.

307개 응답 기관 중 33.6%에 해당하는 103개는 공공기관이며, 66.4%에 해당하는 204개는 공직유관단체이다. 공공기관 등의 현재 정년제도 운영 현황을 살펴보면, 307개 기관 중 단일정년제를 운영하는 기관은 52.1%에 해당하는 160개 기관, 직급별 차등정년제를 운영하는 기관은 28.3%에 해당하는 87개 기관, 직종별 차등정년제를 운영하는 기관은 10.4%에 해당하는 32개 기관, 직급·직종별 차등정년을 운영하는 기관은 7.2%에 해당하는 22개 기관이었다.

공공기관 및 공직유관단체 인사담당자 초점집단면접(FGI)는 ‘공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사’ 결과, 차등정년에서 단일정년으로 정년 제도를 전환한 경험이 있는 기관의 인사담당자를 대상으로 진행되었다. 이러한 조건에 해당하는 총 47개의 공공기관 및 공직유관단체 중에 기관유형, 노조유무, 주무기관, 산업분류를 기준으로 선별하였다. ‘정년 운영 실태조사의’ 전체 응답자 비율을 고려하여 10개 그룹을 선별한 후, 각 그룹에서 한 개의 기관을 선정하여 해당 기관의 인사담당자를 심층면접 참여자로 확보하였다. 총 10명의 초점집단면접 대상자 중 5명은 2개 집단으로 나누어 각 1회의 초점집단면접을 진행했으며, 다른 5명은 질문지에 응답하는 방법으로 심층면접에 참여하였다.

초점집단면접을 통해서 살펴본 공공기관 및 공직유관단체의 단일정년제 전환 과정의 주요내용은 첫째, 차등정년제에서 단일정년제로 전환된 계기를 살펴보면, 근로자나 노동조합의 요구에 의해서라기보다 사측의 제안에 의해 진행된 사례가 주를 이루었다. 둘째, 차등정년제를 단일정년제로 전환하는 과정에서 근로자들은 대부분 찬성하는 입장이었기 때문에 단일정년 전환 과정에서의 문제점이나 어려운 점은 없었던 것으로 나타났다. 셋째, 단일정년제로 전환한 이후에 나타난 변화를 살펴본 결과, 신규직원 채용과정에서 변화가 생긴 사례가 있었으며, 향후 발생하게 될 승진직체를 우려하는 사례 또한 나타났다. 넷째, 단일정년제 전환에 더하여 정년연장에 대한 논의가 진행되고 있는지를 살펴본 결과, 현재 정년연장까지 논의하고 있는 사례를 찾기는 어려웠다. 즉 기관 내에 정년연령에 도달한 근로자들이 많지 않은 상황에서 정년연령의 연장은 상대적으로 향후에 논의되어야 할 사항에 속한다는 입장이었다. 마지막으로, 단일정년 전환 및 정년연장 등과 관련하여 정부 및 주무기관으로부터 필요한 지원이 무엇인지 알아본 결과, 단일정년 전환 및 실시 과정에서 발생할 수 있는 업무 변화와 관련하여 현실적으로 적용가능한 안내서 및 타 기관사례를 충분히 제공해 줄 것을 건의하였다.

2. 정책제언

이 보고서의 연구결과를 바탕으로 차등정년제도 운영 공공기관의 단일정년제도 전환을 지원할 수 있는 정책 개선 방안을 제언하였다.

가. 직급별 차등정년제도에 대한 차별판단기준 확립

1) 실태

현재 국가인권위원회는 직급별 차등정년 사건에 대한 사용자의 다양한 주장에 대해 사건별로 대응하고 있으나, 각 기업체 스스로 직급별 차등정년제도의 차별 여부를 판단할 수 있는 기준을 제시할 필요가 있다.

2) 개선방안

구체적인 판단 기준으로는 다른 나라에서 고용에서의 차별을 정당화하기 위한 요건으로 제시되고 있는 진정직업자격을 참고할 수 있다.

또한 i) 직급별 담당하는 업무의 양, 질, 난이도 및 책임도 등이 명확하게 구분되어 특정 연령 이상의 근로자들은 모두 또는 대부분 특정 직급 이상의 직무를 수행할 수 없다고 볼 만한 실질적인 증거가 있어야 하며, ii) 직급별로 채용이나 승진기준이 상이하다는 것이 차등정년의 당연한 결론으로 인정될 수 없으며, iii) 조직 내 위계질서나 조직 활성화 등을 직급과 연령간의 관계로 연관시키는 고정관념으로 차등정년을 합리화할 수 없다는 점도 기본적인 판단기준으로 고려할 수 있다.

나. 직종별 차등정년 차등정년제도에 대한 차별판단기준 확립

1) 실태

직종별 차등정년은 직급별 차등정년보다는 그 해당 직종의 내용이나 특성 등이 다른 직종과 구분되기 용이한 측면이 있기 때문에 정년에 차등을 두는 것에 대하여 합리성이 있다고 판단될 가능성이 높아, 법원에서도 그 정당성을 인정하는 경향이 있다.

반면 국가인권위원회는 직종별로 정년에 차등을 두는 경우에도 그것이 사실상 정년에 차등을 둘 만한 불가피한 사유에 해당하는지 여부에 대해서 매우 엄격하게 심사·판단하고 있으므로, 직종별 차등정년제도의 차별여부에 대한 판단기준을 제시할 필요가 있다.

2) 개선방안

기본적으로 사용자가 직종별 차등정년이 불가피하게 요구된다는 점을 입증하지 못하는 한 직종별 차등정년은 합리적인 이유가 없는 차별에 해당한다는 것을 전제로 할 필요가 있다. 그리고 직종별 차등정년이 불가피한지 여부를 판단함에 있어서는 지금까지 국가인권위원회가 판단해온 근거와 외국의 진정직업자격 요건 등을 참고할 필요가 있다.

직종(군)별 차등정년제도의 차별판단 기준으로는 i) 직종(군)별 담당하는 업무의 내용, 자격, 업무능력 등이 명확하게 구분되고, 특정 연령 이상의 근로자들은 모두 또는 대부분 특정 직무를 원활하게 또는 안전하게 수행할 수 없다고 볼만한 실질적인 증거가 있어야 하고, ii) 직종(군)별로 채용이나 승진기준이 상이하다는 것이 차등정년의 당연한 결론으로 인정될 수 없으며, iii) 고객 혹은 직무 수행 과정에서 접촉하게 되는 상대방의 선호가 정년연령을 정하는 기준이 될 수 없다는 점 등이다.

다. 직급·직종에 따른 정년차별 금지에 관한 법적 근거 마련

1) 실태

2011년 현재 54.0%의 공공기관이 직종 및 직급에 따른 차등정년제도를 운영하고 있으나, 비합리적인 직급 및 직종 차등정년제도를 차별로 금지하는 법적 근거가 마련되어 있지 않다.

2) 개선방안

직급별 또는 직종별 차등정년이 불합리한 차별에 해당하는지 여부를 판단할 수 있는 근거 및 구제절차는 국가인권위원회법 제2조 제3호의 평등권 침해의 차별행위에 관한 규정과 동법 제30조에 근거하여 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있다.

더불어 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고 있는 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』에 합리적인 이유 없는 직급 또는 직종별 정년차별 금지에 관한 사항도 연령차별금지법에서 정년연장 및 정년제도 개선의 일환으로 법적 근거를 마련하고, 위반 시 벌칙규정 등을 둘 필요가 있다.

라. 차등정년제도의 공정성·적정성에 대한 적극적 판단

1) 실태

국가인권위원회의 권고에서는 차등정년의 필요성에 대한 판단을 충실히 하는 경향이 있는 반면 차등의 정도가 공정하고 적정한지에 대해서는 적극적으로 판

단하지 않는 경향이 있다.

2) 개선방안

그러나 직급별 또는 직종별 차등정년이 합리적인 이유 없는 차별에 해당하는지 여부를 판단할 때에는 차등정년제도의 합리성에 대한 판단과 함께 차등의 정도에 대한 적정성과 공정성을 적극적으로 판단함으로써 국가인권위원회 판단의 논리적 근거를 강화할 필요가 있다.

마. 차등정년제도 개선을 위한 가이드라인 작성·배포

1) 실태

국가인권위원회는 최근에 접수된 대부분의 차등정년 사건을 차별로 판단하고, 해당 기관에 개선을 권고하고 있다. 따라서 이들 공공기관과 공직유관단체의 차등정년제도는 국가인권위원회가 차별로 판단할 가능성이 크다. 그러나 현재 국가인권위원회는 사건이 접수될 경우에만 조사를 실시하므로 이 연구의 실태조사에서 차등정년제도를 운영하는 것으로 나타난 공공기관 및 공직유관단체에 대해 직접적으로 개선을 권고할 수 없다.

2) 개선방안

따라서 국가인권위원회는 그 동안 접수된 차등정년사건의 유형과 차별의 판단 근거를 정리할 필요가 있다. 그리고 차등정년제도가 차별적인 것으로 판단되는 사례를 중심으로 가이드라인을 작성하여 공공기관 및 공직유관단체에 배포함으로써 해당 기관들이 자발적으로 차등정년제도를 개선할 수 있는 기초정보를 제공할 필요가 있다. 또한 일반 국민 및 민간기업 등이 차등정년제도의 차별적 성격을 인식할 수 있도록 국가인권위원회 홈페이지 등에 가이드라인을 게시하는 등 적극적으로 홍보할 필요가 있다.

참고문헌

- 국제노동법연구원(2008) “고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안”, 노동부,
- 김동배(2005). “고령자 고용과 임금체계” 『노동리뷰』통권 제12호. 노동연구원.
- 김상철(2007). 『중소기업형 고령친화적 기업경영모델 개발에 관한 연구』. 한국보건사회연구원.
- 김소영(2007). “정년제의 노동법적 고찰” 『2006 노동법의 쟁점: 2006 노동법·법경제 포럼 논문집』. 노동연구원.
- 김수원·이지연(2006). 『중·고령자 능력개발을 위한 제2의 인생설계 지원프로그램 연구』. 노동부.
- 김정한·임효창(2008). 『임금피크제 실태조사』. 노동부.
- 김정한·임효창·윤문희(2008). 『고령자고용에 관한 단체협약 등 실태조사 및 개선방안 연구』. 노동부.
- 김중진(2007). 『고령자 우선고용직종 분석 및 재선정』. 노동부.
- 김진·정형욱·김태선(2005), 『진정직업자격 등 고용차별 판단기준에 관한 외국판례조사』. 국가인권위원회.
- 노동부(2004). 『임금구조기본통계조사』.
- _____ (2009). 『300인 이상 사업장 고령자 고용현황조사 분석』.
- 노동부(2006). 『고령자노동촉진 기본계획 (2007-2011)』
- 박경숙(2003). “55세 이상 고령자의 노동시장 이탈과정: 은퇴의 유형화에 대한 함의” 『노동정책연구』제3권 제1호. 노동연구원.
- 박선영(2005). 차별시정기구의 국제비교 및 정책적 함의. 한국노동연구원.
- 박효숙(2006). “일본 개정 고령자고용안정법 소개” 『국제노동브리프』제4권 제5호. 노동연구원.
- 방하남(2010). “베이비붐세대의 고용안정을 위한 한국 기업의 정년제도현황과 개선방향” 제13차 베이비붐세대고용대책위원회 발제자료.
- 방하남·조준모·이승길·박수경·김명중(2008). 『한국의 정년현황실태와 정년연장을 위한 여건조성 방안 연구』 노동부.
- 배규식(2006) “영국의 노사분쟁 조정 시스템”, 『국제노동브리프』(Vol. 4, No. 7, p.1-136)
- 성지미·안주엽(2006). “중고령자 취업 결정요인” 『노동정책연구』제6권 제1호. 노동연구원.
- 송강직(2009) “미국 연령 차별제도”, 『노동법논총』, 한국비교노동법학회, 제15집, p.121-170

- 신준식(2004). “호주 고령자 고용정책에 대한 입장과 전망” 『국제노동브리프』제2권 제4호. 노동연구원.
- 신지원(2007) 영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범, 한국노동연구원.
- 신현구(2004). “EU 고령자 고용정책 국제비교” 『국제노동브리프』제2권 제5호. 한국노동연구원.
- 심재진(2005), “영국의 연령차별금지법 입법동향”, 『국제노동브리프』한국노동연구원, (Vol. 3, No. 4. p. 85-94)
- 심재진(2010) “한국과 영국의 연령차별 금지법제의 비교”, 『노동법학』한국노동법학회, 제35호. p.95-135
- 엄동욱·이상우·배노조(2005). 『고령화·저성장 시대의 기업 인적자원 관리방안』. 삼성경제연구소.
- 유길상·김정우·안기정(2002). 『일본의 고용보험제도 연구(II)』. 노동연구원.
- 윤석명(2007). 『고령사회를 대비한 한국적 노후소득보장체계 구축 방안』. 한국보건사회연구원.
- 윤윤규·박성재(2008). 『비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구』. 노동연구원.
- 윤자영(2010). OECD국가의 고령자 고용정책. 베이비붐세대고용대책위원회. 제7차 전체회의 발표자료.
- 이승길(2004). “고령사회에 있어서 여성의 노동시장 참여를 지원하기 위한 법적 과제” 『고령사회에서의 노동시장의 변화와 법적』. 한국법제연구원(워크샵 2004-1): 39-102쪽.
- 장지연(2003). 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책(I)』. 한국노동연구원.
- 장지연·김대일·신동균·조준모·조용만·김정환(2004). 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책(II)』. 한국노동연구원.
- 정우(2006). 『고령자의 점진적 은퇴 지원을 위한 보충소득지원제도 연구』. 노동부.
- 조용만·김진·김태선(2006). 『고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안』. 노동부.
- 최강식(2010). 정년연장 등 고령자 고용촉진을 위한 정책방안연구, 고용노동부 대한상공회의소(2007). 정년제도의 국제비교와 시사점.
- 최영준(2010), “영국 정년제도의 변화: 배경과 함의”, 『국제노동브리프』한국노동연구원, (Vol. 8, No. 9. p. 4-12)
- 통계청(2006).『장래인구추계』.
- _____ (2007).『고령자 통계』.
- _____ (2011).『장래인구추계: 2010-2060년』.

한국경영자총협회(2005).『기업내 근로자 고령화현황과 정책과제』.

Banks. James, Blundell. Richard, Rivas. Maria Casanova(2007), "The dynamics of retirement behavior in couples: Reduced-form evidence from England and the US", November.

Hornstein, Z., Encel, S., Gunderson, M. and Neumark, D.(2001). *Outlawing Age Discrimination: Foreign Lessons*, U.K. Choices, Bristol: Policy Press.

Keese, M., and Lee, Jae Hung(2002). "Older but Wiser: Policies to Improve Labor Market Outcomes for Older Workers in Korea," *A Paper Presented at KLI-IWE-OECD Conference on Labor Market Policies in an Aging Era*. Seoul.

Kesselman, Jonathan R.(2004). "Challenging the Economic Assumptions of Mandatory Retirement," Gillin C.T., David MacGregor, and Thomas Klassen(eds.). *Ageism, Mandatory Retirement and Human Rights in Canada*.

Meadows, Pamela(2003). "Retirement Ages in the U.K.: A Review of the Literature," *Employment Relations Research Series*, No. 18., Dept. of Trade and Industry, U.K.

Metcalfe, Hilary and Pamela Meadows(2010). *Second survey of employers' policies, practices and preferences relating to age*, 2010. London: BIS, DWP.

OECD(2000). *Reforms for an Ageing Society*. Paris: OECD.

_____(2001). *Economic Outlook*. Paris: OECD.

_____(2011), "Aging and Employment Policies—Statistics on average effective age of retirement".

Reday-Mulvey G.(2000). "Gradual Retirement in Europe," in *Journal of Aging and Social Policy*, vol. 11. The Harworth Press.

Scherer, P.(2002). "Age of Withdrawal from the Labor Force in OECD Countries," *Labor Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 49. Paris: OECD.

Supiot, A., et al.(2001). *Beyond Employment*. Oxford University Press.

UN(2010), 『World Population Prospects : The 2010 Revision』.

荒木誠之(2007). 『労働関係と社会保障—その特質と相互作用について』『日本労働法學會誌』110号.

戎野淑子(2008). 『特集 : 『通説』を検証する / 『定年制』を考える』『日本労働研究雑誌』573号.

238 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

上林千恵子(2008).『高齢者雇用の増加と定年制の機能変化—2004年改正高年齢者雇用安定法の影響を中心に』『社会志林』54巻4号.

清家 篤(2008).『本格的高齢社会における年齢差別禁止の可能性にかんする考察』『三田商学研究』50巻6号.

労働政策研究・研修機構(2007)『高年齢者の継続雇用の実態に関する企業調査』.

(2008)『特集 高年齢者雇用支援月間—平成20年度高年齢者雇用開発コンテスト厚生労働大臣表彰 最優秀賞』『エルダー』.



부 록

<부록 1> 인사규정 분석 대상기관 목록	241
<부록 2> 공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사 설문지	247
<부록 3> 인사규정 분석표	272

<부록 1> 인사규정 분석 대상기관 목록

1. 공공기관: 총 28개

1	(사)한국문화예술회관연합회
2	(재) 예술경영지원센터
3	(주) 강원랜드
4	(주) 한국건설관리공사
5	그랜드코리아레저(주)
6	기초전력연구원
7	노사공동 고용지원사업단
8	시장경영진흥원
9	인천종합에너지
10	주식회사 부산항보안공사
11	주식회사 인천항보안공사
12	주택관리공단
13	중소기업유통센터
14	코레일관광개발(주)
15	코레일네트웍스(주)
16	코레일로지스(주)
17	코레일유통(주)
18	코레일테크(주)
19	코스콤
20	한국공예디자인문화진흥원
21	한국기업데이터(주)
22	한국벤처투자
23	한국보건의료인국가시험원
24	한국사회적기업진흥원
25	한국산업은행
26	한국전력기술(주)
27	한전KPS(주)
28	호국장학재단

2. 공공기관·공직유관단체: 총 257개

1	부산항만공사	46	교통안전공단	91	한국연구재단
2	인천국제공항공사	47	국립공원관리공단	92	한국에탁결제원
3	인천항만공사	48	국민건강보험공단	93	한국우편물류지원단
4	한국가스공사	49	국제방송교류재단	94	한국우편사업지원단
5	한국공항공사	50	농림수산식품기술기획평가원	95	한국원자력안전기술원
6	한국남동발전(주)	51	농수산물유통공사	96	한국인터넷진흥원
7	한국남부발전(주)	52	농업기술실용화재단	97	한국장애인고용공단
8	한국동서발전(주)	53	대한무역투자진흥공사	98	한국장학재단
9	한국서부발전(주)	54	대한지적공사	99	한국전기안전공사
10	한국석유공사	55	도로교통공단	100	한국전력거래소
11	한국수력원자력(주)	56	독립기념관	101	한국정보화진흥원
12	한국전력공사	57	선박안전기술공단	102	한국철도시설공단
13	한국중부발전(주)	58	수산자원사업단	103	한국청소년상담원
14	한국지역난방공사	59	에너지관리공단	104	한국청소년활동진흥원
15	대한석탄공사	60	우체국예금보험지원단	105	한국컨테이너부두공단
16	대한주택보증(주)	61	정보통신산업진흥원	106	한국콘텐츠진흥원
17	제주국제자유도시개발센터	62	중소기업기술정보진흥원	107	한국해양수산연수원
18	한국감정원	63	축산물위해요소중점관리기준원	108	한국환경공단
19	한국관광공사	64	축산물품질평가원	109	한국환경산업기술원
20	한국광물자원공사	65	한국가스안전공사	110	(재) 명동·정동극장
21	한국도로공사	66	한국거래소	111	(재) 우체국시설관리지원단
22	한국마사회	67	한국건설교통기술평가원	112	(재) 체육인재육성재단
23	한국방송광고공사	68	한국고용정보원	113	(재) 한국공연예술센터
24	한국수자원공사	69	한국과학창의재단	114	(재) 한국장애인개발원
25	한국조폐공사	70	한국광해관리공단	115	(주) 한국가스기술공사
26	한국철도공사	71	한국교육학술정보원	116	88관광개발(주)
27	한국토지주택공사	72	한국노인인력개발원	117	기축위생방역지원본부
28	공무원연금공단	73	한국농어촌공사	118	강릉원주대학교치과병원
29	국민연금공단	74	한국디자인진흥원	119	강원대학교병원
30	국민체육진흥공단	75	한국보건복지정보개발원	120	게임물등급위원회
31	근로복지공단	76	한국보건복지의료공단	121	경북관광개발공사
32	기술보증기금	77	한국산업기술시험원	122	경북대학교병원
33	사립학교교직원연금공단	78	한국산업기술진흥원	123	경상대학교병원
34	신용보증기금	79	한국산업기술진흥원	124	경제인문사회연구회
35	영화진흥위원회	80	한국산업기술평가관리원	125	과학기술정책연구원
36	예금보험공사	81	한국산업단지공단	126	광주과학기술원
37	중소기업진흥공단	82	한국산업안전보건공단	127	국립박물관문화재단
38	한국무역보험공사	83	한국산업인력공단	128	국립암센터
39	한국문화예술위원회	84	한국석유관리원	129	국립중앙의료원
40	한국방사성폐기물관리공단	85	한국세라믹기술원	130	국민생활체육회
41	한국방송통신전파진흥원	86	한국소방산업기술원	131	국방과학연구소
42	한국언론진흥재단	87	한국소비자원	132	국방기술품질원
43	한국자산관리공사	88	한국승강기안전관리원	133	국토연구원
44	한국주택금융공사	89	한국시설안전공단	134	기초기술연구회
45	건강보험심사평가원	90	한국에너지기술평가원	135	노사발전재단

136	녹색사업단	181	한국건설기술연구원	226	한국원자력통제기술원
137	대구경북과학기술원	182	한국고전번역원	227	한국저작권위원회
138	대외경제정책연구원	183	한국과학기술기획평가원	228	한국전기연구원
139	대한법률구조공단	184	한국과학기술연구원	229	한국전자통신연구원
140	대한장애인체육회	185	한국과학기술원	230	한국정책금융공사
141	대한적십자사	186	한국과학기술정보연구원	231	한국조세연구원
142	대한체육회	187	한국교육개발원	232	한국지식재산보호협회
143	동북아역사재단	188	한국교육과정평가원	233	한국지질자원연구원
144	민주화운동기념사업회	189	한국교통연구원	234	한국직업능력개발원
145	별정우체국연금관리단	190	한국국방연구원	235	한국천문연구원
146	부산대학교병원	191	한국국제교류재단	236	한국철도기술연구원
147	북한이탈주민지원재단	192	한국국제보건료재단	237	한국청소년정책연구원
148	산업기술연구회	193	한국국제협력단	238	한국체육산업개발(주)
149	산업연구원	194	한국기계연구원	239	한국투자공사
150	산은금융지주	195	한국기술교육대학교	240	한국특허정보원
151	서울대학교병원	196	한국기초과학지원연구원	241	한국표준과학연구원
152	서울대학교치과병원	197	한국노동연구원	242	한국표준협회
153	소상공인진흥원	198	한국농림수산정보센터	243	한국학중앙연구원
154	수도권매립지관리공사	199	한국농촌경제연구원	244	한국한의학연구원
155	신용보증재단중앙회	200	한국로봇산업진흥원	245	한국항공우주연구원
156	에너지경제연구원	201	한국문학번역원	246	한국해양과학기술진흥원
157	연구개발특구지원본부	202	한국문화관광연구원	247	한국해양수산개발원
158	영상물등급위원회	203	한국문화예술교육진흥원	248	한국해양연구원
159	예술의전당	204	한국문화재보호재단	249	한국행정연구원
160	울산항만공사	205	한국문화진흥(주)	250	한국형사정책연구원
161	재단법인 국악방송	206	한국발명진흥회	251	한국화학연구원
162	재단법인 한국지식재산연구원	207	한국법무보호복지공단	252	한국환경정책평가연구원
163	재외동포재단	208	한국법제연구원	253	한국회귀의약품센터
164	전남대학교병원	209	한국보건복지인력개발원	254	한일산업기술협력재단
165	전략물자관리원	210	한국보건사회연구원	255	한전KDN(주)
166	전북대학교병원	211	한국사학진흥재단	256	한전원자력연료(주)
167	전쟁기념사업회	212	한국사회복지협의회	257	향로표지기술협회
168	정보통신정책연구원	213	한국생명공학연구원		
169	정부법무공단	214	한국생산기술연구원		
170	제주대학교병원	215	한국생산성본부		
171	중소기업은행	216	한국수출입은행		
172	창업진흥원	217	한국승강기안전기술원		
173	충남대학교병원	218	한국식품연구원		
174	충북대학교병원	219	한국어촌어항협회		
175	태권도진흥재단	220	한국에너지기술연구원		
176	통일연구원	221	한국여성정책연구원		
177	평생교육진흥원	222	한국영상자료원		
178	학교법인 한국폴리텍	223	한국원자력문화재단		
179	한국간행물윤리위원회	224	한국원자력연구원		
180	한국개발연구원	225	한국원자력의학원		

3. 공직유관단체: 총 413개

1	한국은행	46	한국신발·피혁연구소	91	서울메트로
2	방송통신심의위원회	47	한국실크연구원	92	서울시농수산물공사
3	한국방송공사	48	한국염색기술연구소	93	서울특별시도시철도공사
4	한국교육방송공사	49	한국전기공사협회	94	서울특별시SH공사
5	한국정보통신진흥협회	50	한국패션산업연구원	95	서울특별시시설관리공단
6	한국전파진흥협회	51	(재)한국에너지재단	96	(재)서울디자인재단
7	한국정보통신기술협회	52	한국엔지니어링협회	97	서울산업통상진흥원
8	대한민국재향군인회	53	소프트웨어공제조합	98	서울특별시 시정개발연구원
9	한국공정거래조정원	54	전기공사공제조합	99	서울특별시 여성가족재단
10	아이비케이이션용정보(주)	55	전자부품연구원	100	(사)서울특별시 자원봉사센터
11	금융감독원	56	한국광기술원	101	(주)서울도시철도엔지니어링
12	(사)국제금융센터	57	(재)한국스마트그리드사업단	102	서울신용보증재단
13	(사)한국경제교육협회	58	한국전력기술인협회	103	서울특별시 서울의료원
14	고등과학원	59	한국정보기술연구원	104	재단법인 서울문화재단
15	과학기술연합대학원대학교	60	대한결핵협회	105	재단법인 서울시복지재단
16	(사)한국과학기술한림원	61	(사)대한노인회	106	재단법인 서울시립교향악단
17	한국과학기술단체총연합회	62	한국에이즈퇴치연맹	107	재단법인 서울테크노파크
18	과학기술인공제회	63	한국한센복지협회	108	재단법인 세종문화회관
19	국립대학법인 울산과학기술대학교	64	한국보건의료연구원	109	부산김해경전철운영주식회사
20	사단법인 한국동원위원회	65	(사)한빛복지협회	110	부산교통공사
21	유네스코한국위원회	66	(재)국제결핵연구소	111	부산도시공사
22	재단법인 나노소자특화랩센터	67	인구보건복지협회	112	부산시설공단
23	한국교직원공제회	68	사단법인 전국지방공사의료원연합회	113	부산환경공단
24	한국대학교육협의회	69	재단법인 한국음주문화연구원	114	부산지방공단 스포원
25	한국산업기술진흥협회	70	한국복지정보개발원	115	부산광역시체육회
26	한국전문대학교육협의회	71	한국양성평등교육진흥원	116	재단법인 부산디자인센터
27	법률구조법인 한국가정법률상담소	72	해양환경관리공단	117	재단법인 부산발전연구원
28	군인공제회	73	한국선원복지고용센터	118	재단법인 부산문화재단
29	(재)한국군사문제연구원	74	한국해운조합	119	재단법인 부산복지개발원
30	제주4.3평화재단	75	해외건설협회	120	재단법인 부산여성가족개발원
31	한국지역진흥재단	76	경찰공제회	121	재단법인 부산정보산업진흥원
32	대한지방행정공제회	77	총포화약안전기술협회	122	주식회사 벅스코
33	재단법인 한국지방행정연구원	78	대한소방공제회	123	(사)부산광역시 교통문화연구소
34	한국지방재정공제회	79	소방산업공제조합	124	부산광역시의료원
35	한국지역정보개발원	80	한국소방안전협회	125	부산신용보증재단
36	재단법인 국립발레단	81	산림조합중앙회	126	재단법인 부산경제진흥원
37	재단법인 국립오페라단	82	중소기업중앙회	127	재단법인 부산테크노파크
38	재단법인 국립합창단	83	대중소기업협력재단	128	대구도시공사
39	재단법인 서울예술단	84	시장경영지원센터	129	대구도시철도공사
40	재단법인 한국문화정보센터	85	(사)한국여성발명협회	130	대구광역시시설관리공단
41	한국데이터베이스진흥원	86	재단법인 한국마약퇴치운동본부	131	대구광역시환경시설공단
42	수산업협동조합중앙회	87	식품안전정보센터	132	대구경북연구원
43	재단법인 농업정책자금관리단	88	재단법인 기상지진기술개발사업단	133	대구광역시 체육회
44	농업협동조합중앙회	89	재단법인 APEC기후센터	134	재단법인 대구경북디자인센터
45	한국섬유개발연구원	90	한국기상산업진흥원	135	재단법인 대구기계부품연구원

136	재단법인 대구디지털산업진흥원	182	울산광역시시설관리공단	228	(재)충청북도지식산업진흥원
137	주식회사 엑스코	183	울산광역시체육회	229	(재)충북테크노파크
138	대구의료원	184	재단법인 울산광역시중소기업종합지원센터	230	충북신용보증재단
139	대구광역시교통연수원	185	재단법인 울산발전연구원	231	청주의료원
140	대구신용보증재단	186	울산신용보증재단	232	충주의료원
141	재단법인 대구테크노파크	187	재단법인 울산테크노파크	233	충청남도개발공사
142	인천광역시관광공사	188	경기관광공사	234	충청남도농축산물류센터관리공사
143	인천광역시도시개발공사	189	경기도시공사	235	재단법인 충남발전연구원
144	인천메트로	190	경기평택항만공사	236	재단법인 충청남도경제진흥원
145	인천교통공사	191	재단법인 경기도가족여성연구원	237	충청남도체육회
146	인천광역시시설관리공단	192	경기개발연구원	238	충청남도역사문화연구원
147	인천환경공단	193	경기도체육회	239	충청남도교통연수원
148	(재)인천광역시정보산업진흥원	194	재단법인 경기중소기업종합지원센터	240	(재)충청남도여성정책개발원
149	재단법인 부품소재수출지원단	195	재단법인 경기농림진흥재단	241	재단법인 충남테크노파크
150	재단법인 인천경제통상진흥원	196	주식회사 킨텍스	242	충남신용보증재단
151	재단법인 인천광역시국제교류센터	197	경기복지재단	243	충청남도공주의료원
152	재단법인 인천광역시부평구문화재단	198	경기도의료원	244	충청남도서산의료원
153	재단법인 인천문화재단	199	(재)경기도수원월드컵경기장관리재단	245	충청남도천안의료원
154	재단법인 인천발전연구원	200	(재)경기문화재단	246	충청남도홍성의료원
155	인천광역시 의료원	201	경기신용보증재단	247	전북개발공사
156	인천신용보증재단	202	재단법인 한국도자재단	248	재단법인 전라북도생물산업진흥원
157	재단법인 송도테크노파크	203	재단법인 경기도문화의전당	249	재단법인 전라북도인재육성재단
158	광주도시공사	204	재단법인 경기도청소년수련원	250	재단법인 전라북도자동차기술원
159	광주도시철도공사	205	재단법인 경기영어마을	251	재단법인 전라북도경제통상진흥원
160	김대중컨벤션센터	206	재단법인 경기테크노파크	252	재단법인 한국니트산업연구원
161	광주광역시환경시설공단	207	재단법인 경기디지털콘텐츠진흥원	253	전라북도 체육회
162	광주광역시체육회	208	강원도개발공사	254	전북발전연구원
163	재단법인 광주디자인센터	209	(재)강릉과학산업진흥원	255	재단법인 전북테크노파크
164	재단법인 광주발전연구원	210	강원도중소기업종합지원센터	256	전라북도 군산의료원
165	재단법인 광주정보문화산업진흥원	211	강원문화재단	257	전라북도 남원의료원
166	광주신용보증재단	212	강원발전연구원	258	전북신용보증재단
167	재단법인 광주테크노파크	213	강원인재육성재단	259	전남개발공사
168	대전광역시도시철도공사	214	재단법인 원주의료기기테크노밸리	260	재단법인 전남발전연구원
169	대전도시공사	215	(주)알펜시아	261	재단법인 전라남도생물산업진흥재단
170	지방공사대전엑스포과학공원	216	강원도 강릉의료원	262	재단법인 전남테크노파크
171	대전광역시시설관리공단	217	강원도 삼척의료원	263	전남신용보증재단
172	대전광역시 체육회	218	강원도 속초의료원	264	전라남도 강진의료원
173	재단법인 대전발전연구원	219	강원도 영월의료원	265	전라남도 순천의료원
174	재단법인 대전테크노파크	220	강원도 원주의료원	266	경상북도개발공사
175	대전문화산업진흥원	221	강원신용보증재단	267	재단법인 경북하이브리드부품연구원
176	대전신용보증재단	222	재단법인 강원테크노파크	268	재단법인 경북해양바이오산업연구원
177	대전컨벤션뷰로	223	충북개발공사	269	재단법인 경상북도청소년육성재단
178	재단법인 대전광역시중소기업종합지원센터	224	(재)오송바이오진흥재단	270	재단법인 구미전자정보기술원
179	재단법인 대전문화재단	225	(재)충북발전연구원	271	(재)경북바이오산업연구원
180	울산광역시도시공사	226	(재)충청북도중소기업종합지원센터	272	(재)경상북도환경연수원
181	김해시시설관리공단	227	거제시시설관리공단	273	양산시시설관리공단

246 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

274	(재)한국국학진흥원	321	관악구시설관리공단	368	재단법인 하남시문화예술회관
275	경북신용보증재단	322	강남구도시관리공단	369	용인지방공사
276	경상북도김천의료원	323	(재)강남문화재단	370	(재)용인시디지털산업진흥원
277	경상북도안동의료원	324	송파구시설관리공단	371	파주시시설관리공단
278	경상북도울진의료원	325	강동구도시관리공단	372	안성시시설관리공단
279	재단법인경상북도경제진흥원	326	기창군도시관리공단	373	김포도시공사
280	경상북도포항의료원	327	인천광역시중구시설관리공단	374	화성도시공사
281	재단법인 경북테크노파크	328	인천광역시부평구시설관리공단	375	화성시시설관리공단
282	경상남도개발공사	329	인천광역시계양구시설관리공단	376	(재)화성문화재단
283	경상남도 람사르환경재단	330	인천광역시서구시설관리공단	377	(재)화성시인재육성재단
284	재단법인 경남발전연구원	331	인천광역시남구시설관리공단	378	(재)화성시복지재단
285	경남신용보증재단	332	인천광역시남동구도시관리공단	379	광주지방공사
286	경상남도 마산의료원	333	인천광역시강화군시설관리공단	380	양주시시설관리공단
287	경상남도 진주의료원	334	울산광역시남구도시관리공단	381	포천시시설관리공단
288	재단법인 경남테크노파크	335	울주군시설관리공단	382	연천군시설관리공단
289	제주특별자치도개발공사	336	수원시시설관리공단	383	가평군시설관리공단
290	재단법인 제주문화예술재단	337	수원화성운영재단	384	양평지방공사
291	재단법인 제주발전연구원	338	성남시시설관리공단	385	춘천도시개발공사
292	재단법인 제주테크노파크	339	재단법인 성남시청소년육성재단	386	강릉관광개발공사
293	주식회사제주국제컨벤션센터	340	재단법인 성남문화재단	387	동해시시설관리공단
294	제주신용보증재단	341	재단법인 성남산업진흥재단	388	태백관광개발공사
295	제주특별자치도서귀포의료원	342	의정부시시설관리공단	389	속초시시설관리공단
296	제주특별자치도제주의료원	343	재단법인 의정부예술의전당	390	정선군시설관리공단
297	종로구시설관리공단	344	안양시시설관리공단	391	청주시시설관리공단
298	중구시설관리공단	345	(재)안양문화예술재단	392	농업회사법인(주)속리산유통
299	재단법인 중구문화재단	346	(재)안양지식산업진흥원	393	단양관광관리공단
300	용산구시설관리공단	347	부천시시설관리공단	394	보령시시설관리공단
301	성동구도시관리공단	348	재단법인 부천문화재단	395	당진해양공사
302	광진구시설관리공단	349	재단법인 부천산업진흥재단	396	전주시시설관리공단
303	동대문구시설관리공단	350	(재)한국만화영상진흥원	397	재단법인 전주정보영상진흥원
304	종량구시설관리공단	351	평택도시공사	398	목포의료원
305	성북구도시관리공단	352	안산도시공사	399	여수시도시공사
306	강북구도시관리공단	353	(재)안산문화예술의전당	400	재단법인 포항금속소재산업진흥원
307	도봉구시설관리공단	354	고양도시관리공사	401	재단법인 포항테크노파크
308	노원구시설관리공단	355	재단법인 고양지식정보산업진흥원	402	포항시시설관리공단
309	은평구시설관리공단	356	재단법인 고양문화재단	403	안동시시설관리공단
310	서대문구도시관리공단	357	재단법인 고양국제꽃박람회	404	구미원예수출공사
311	마포구시설관리공단	358	과천시시설관리공단	405	구미시시설관리공단
312	양천구시설관리공단	359	구리농수산물공사	406	문경관광진흥공단
313	강서구시설관리공단	360	남양주도시공사	407	영양고추유통공사
314	구로구시설관리공단	361	오산시시설관리공단	408	청도공업사업공사
315	재단법인 구로문화재단	362	시흥시시설관리공단	409	창원시경륜공단
316	금천구시설관리공단	363	군포시시설관리공단	410	창원시시설관리공단
317	영등포구도시시설관리공단	364	의왕시시설관리공단	411	재단법인 창원문화재단
318	동작구도시시설관리공단	365	하남시도시개발공사	412	재단법인 경남로봇산업진흥재단
319	통영관광개발공사	366	재단법인 김해문화재단	413	거제시문화예술재단
320	합안지방공사	367	창녕군개발공사		

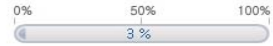
<부록 2> 공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사 설문지



**공공기관 및 공직유관단체
정년 운영 실태조사**
- 온라인 설문지 -

2011. 11.

embrain



- 사람이 사람답게 사는 세상 -



국가인권위원회

수신자 공공기관 및 공직유관단체 인사담당자
(경유)

제목 '공공기관의 차등정년 실태와 개선방안'을 위한 의견조사 협조 요청

1. 귀 기관의 무궁한 발전과 전승을 기원합니다.

2. 국가인권위원회에서는 「공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안」 연구(연구기관: 한국여성정책연구원)의 일환으로 공공기관 및 공직유관단체의 인사담당자를 대상으로 정년실태를 파악하기 위한 설문조사를 다음과 같이 실시하고자 합니다.

- 다 음 -

가. 조 사 명: 공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사

나. 조사대상: 공공기관 및 공직유관단체 인사담당자

다. 조사방법: 이메일을 이용한 온라인 설문조사

라. 조사기간: 2011년 11월 14일 ~ 2011년 11월 25일

마. 주관기관: 한국여성정책연구원

바. 조사기관: 엠브레인(서울시 강남구 역삼동 837번지 타워 837 10-13층)

- 담당자 및 연락처: 임세호 과장(02-3406-3884).

3. 귀하의 답변 자료는 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안을 위한 연구에 귀중한 자료로 활용될 것입니다. 다소 불편함이 있으시더라도 성의 있는 답변을 해주시기 바랍니다.

4. 조사내용은 통계법에 의해 비밀이 엄격히 보장되오니 안심하시고 조사에 응답해 주시기 바랍니다. 감사합니다. 끝.

국가인권위원회 위원장



담당 박준용 차등조사과장 김은미 (전달 11/10)

협조사

시행 차등조사과-6632 (2011. 11. 10.) 접수

우 100-842 서울 중구 을지로1가 1-86

전화 02-2126-9830 전송 02-2126-9928

/ pjy0713@nhro.go.kr

/ http://www.humanrights.go.kr

/ 비공개(6)



embrain

0% 50% 100%
6%

공공기관 및 공직유관단체 정년 운영 실태조사

안녕하십니까?

한국여성정책연구원은 국가인권위원회의 의뢰를 받아 공공기관 및 공직유관단체의 차등정년실태를 파악하고 개선 방안을 도출하기 위한 「공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 연구」를 수행하고 있습니다.

그리고 이 연구의 일환으로 공공기관 및 공직유관단체의 인사담당자를 대상으로 해당 기관의 차등정년 운영 여부, 차등정년 운영 사유, 차등정년 운영에 따른 정책 요구 등을 파악하기 위한 실태조사를 실시하고 있습니다. 공공기관 및 공직유관단체 실태조사 결과는 정년제도의 효율적 운영을 위한 개선 방안 도출의 중요한 자료가 될 것입니다.

※ 이 연구에서 공공기관은 「공공기관의 운영에 관한 법률」제 4 조에 따라 공공기관으로 지정받은 기관, 「공직자윤리법」제 3 조 제 1 항 제 12 호의 규정에 의한 공직유관단체를 의미함.

실태조사 결과는 전적으로 연구 자료로만 활용할 것임을 약속드리며, 귀하의 고견을 부탁드립니다.

감사합니다.

2011. 11.

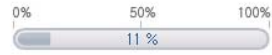




문0. 귀 기관의 기본정보를 확인하여 주시면 감사하겠습니다.

기관 기본정보	
기 관 명	<input type="text"/>
설립연도	<input type="text"/> 년
주무기관	<input type="text"/>
노조유무	<input type="radio"/> 노조 있음 <input type="radio"/> 노조 없음
기관유형	<input type="radio"/> 공공기관 <input type="radio"/> 공공기관 겸 공직유관단체 <input type="radio"/> 공직유관단체

▶ 다음



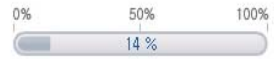
문1. 귀 기관은 현재 정년제도를 어떻게 운영하고 계십니까?

단일정년제: 직급이나 직종에 관계없이 모든 직원에게 동일한 정년 연령을 적용하는 정년제도
직급별 정년제: 직급별로 정년 연령에 차이를 두는 정년제도
직종별 정년제: 직종별로 정년 연령에 차이를 두는 정년제도
직급·직종별 정년제: 직급과 직종을 동시에 고려하여 정년 연령에 차이를 두는 정년제도

- 단일정년제
- 직급별 정년제
- 직종별 정년제
- 직급·직종별 정년제
- 기타(구체적으로)



embrain



문2. 귀 기관은 기관설립 이후 차등정년제를 운영해 본 경험이 있습니까?

차등정년제: 직급, 직종 등에 따라 정년 연령에 차이를 두는 정년제도

있다

없다

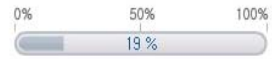
▶ 다음

문2-1. 귀 기관이 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 시기는 언제입니까?

차등정년제 운영 시기: 년부터~ 년까지

▶ 다음

embrain



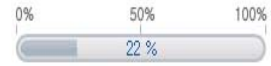
문2-2. 귀 기관이 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유는 무엇입니까? 주된 이유 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

- 직원 및 노동조합이 단일정년제로 전환을 원해서
- 연령차별금지 등 관련법을 준수하기 위해서
- 국가인권위원회, 고용노동부 등 관련기관의 지도·감독·권고 때문에
- 주무기관 등 상급기관이 단일정년제로 전환을 원해서
- 차등정년제 대상 직종 또는 직급이 폐지되었기 때문에
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

254 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

embrain



문3. 귀 기관은 기관 설립 이후 현재까지 단일정년제를 운영해 본 경험이 있습니까?

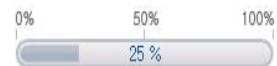
단일정년제: 직급, 직종 등에 따라 정년 연령에 차이가 없는 정년제도

있다

없다

▶ 다음

embrain



문3-1. 귀 기관이 단일정년제를 운영한 시기는 언제입니까?

단일정년제 운영 시기: 년부터~년까지

▶ 다음

embrain

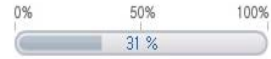


문3-2. 귀 기관이 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유는 무엇입니까? 주된 이유 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

- 직원 및 노동조합이 차등정년제로 전환을 원해서
- 주무기관 등 상급기관이 차등정년제로 전환을 원해서
- 당시 기관장이 차등정년제로 전환을 원해서
- 특정 직급과 직종의 차등정년제가 인력관리와 인건비 측면에서 효율적이기 때문에
- 특정 직급과 직종은 업무 특성 상 차등정년제가 적합하기 때문에
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

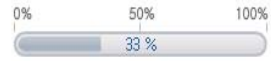


문4. 귀 기관이 기관설립 이후 현재까지 차등정년제를 운용하는 주된 이유는 무엇입니까? 주된 이유 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

- 주무기관 등 상급기관이 차등정년제를 운용하고 있기 때문에
- 기관 설립 당시 차등정년제가 일반적인 관행이었기 때문에
- 고령 등 연령에 따라 수행이 곤란한 업무가 있기 때문에
- 특정 직급과 직종의 업무 내용이 다르기 때문에
- 특정 직급과 직종의 업무 난이도와 중요도가 다르기 때문에
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

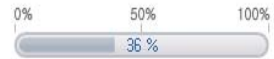


문4-1. 귀 기관은 차등정년제 운영을 위해 각종 업무의 내용, 업무 난이도, 업무 중요도 등에 대한 직무분석을 실시하신 적이 있습니까?

- 각종 업무에 대한 자체 직무분석을 실시하였다
- 외부전문기관 등을 통해 각종 업무에 대한 직무분석을 실시하였다
- 각종 업무에 대한 직무분석을 실시한 적이 없다
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

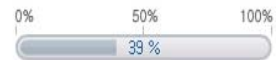


문4-2. 귀 기관은 차등정년제의 적절한 운영을 위해 인사규정 등에 대한 법률적 검토를 실시하신 적이 있습니까?

- 인사규정 등에 대한 자체 법률 검토를 실시하였다
- 법무법인, 노무사 등 외부전문기관 등을 통해 인사규정에 대한 법률 검토를 실시하였다
- 인사규정 등에 대한 법률 검토를 실시한 적이 없다
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

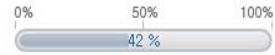


문4-3. 귀 기관은 차등정년제를 운영하면서 어려움이 있습니까?

- 없다
- 있다

▶ 다음

embrain

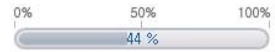


문4-3-1. 귀 기관의 차등정년제 운영에서 어려움이 없는 주된 이유는 무엇입니까? 주된 이유 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

- 차등정년제에 대한 조직구성원의 적극적인 동의
- 차등정년제의 합리적이고 객관적인 설계
- 조직구성원의 평균 연령이 낮아 정년퇴직에 대한 체감도가 낮음
- 이직, 조기퇴직 등으로 정년연령에 도달하여 퇴직하는 인원이 많지 않음
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

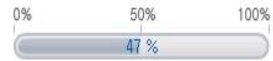


문4-3-2. 귀 기관의 차등정년제 운영에서 주된 어려움은 무엇입니까? 주된 어려움 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

- 차등정년제에 따른 고숙련 고령 인력 손실
- 차등정년제에 따른 불이익 집단 불만 등 조직구성원간의 위화감
- 합리적이고 객관적인 차등정년 기준의 미비
- 노동조합 등 근로자단체의 차등정년제에 대한 반대
- 연령차별금지 등 관련법 제도 환경 변화
- 차등정년제가 차별이라는 사회적 인식의 확산
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain



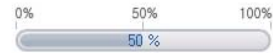
문4-4. 귀 기관은 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사가 있습니까?

있다

없다

▶ 다음

embrain

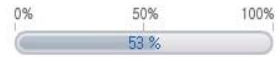


문4-4-1. 귀 기관이 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유는 무엇입니까? 주된 이유 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

- 단일정년제 전환으로 고숙련 고령 인력 손실을 예방하기 위해
- 단일정년제 전환에 대한 근로자와 노동조합의 요구를 충족하기 위해서
- 단일정년제 전환을 통한 조직구성원 위화감 해소 및 효율적인 조직운명을 위해
- 연령차별금지 등 관련법 제도 환경 및 사회적 인식 변화에 적극 대응하기 위해
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

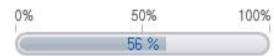


문4-4-2. 귀 기관은 어떻게 정년을 단일화하시겠습니까?

- 최고 정년연령으로 단일화
- 최저 정년연령으로 단일화
- 최고와 최저연령의 중간 연령으로 단일화
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

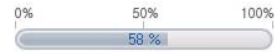


문4-4-3. 귀 기관이 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유는 무엇입니까? 주된 이유 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

- 단일정년제 전환에 따른 추가 인건비 부담이 예상되기 때문에
- 단일정년제 전환에 따른 승진적체가 예상되기 때문에
- 단일정년제 전환에 따른 신규인력 채용 지연이 예상되기 때문에
- 단일정년제 전환을 위한 구성원 합의 도출에 어려움이 예상되기 때문에
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

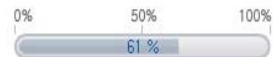


문4-5. 귀 기관은 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것이 무엇이라고 생각하십니까? 아래에서 한 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

- 주무기관 등 상급기관의 적극적인 의지
- 고용노동부 등 관련부처의 적극적인 지도·감독
- 단일정년제에 대한 사회적 인식 확산
- 단일정년제 전환에 대한 조직구성원의 합의
- 단일정년제 전환에 필요한 예산 확보
- 단일정년제 전환에 따른 승진체계 해소
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

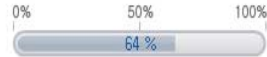
embrain



문5. 귀 기관은 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있습니까?

- 예
- 아니오

▶ 다음

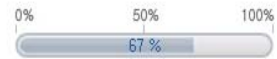


문5-1. 귀 기관은 비정규직 근로자의 정년을 몇 세로 규정하고 있습니까? 귀 기관에서 주로 채용하는 비정규직 형태별로 정년을 기재하여 주십시오.

비정규직 형태	정의	정년
기간제 근로자	근로계약기간을 설정한 근로자	만 <input type="text"/> 세
일일근로자	고용?근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자. 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우 (행사도우미, 건설일용근로자 등)	만 <input type="text"/> 세
단시간 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨	만 <input type="text"/> 세
파견제 근로자	파견사업주에게 고용되어 있으나 사용자업주의 사업체에 파견되어 근로하는 자로, 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만, 업무상 지휘?명령은 사용자업체로부터 받는 근로자	만 <input type="text"/> 세
무기계약직	기간제법에 의해 근로계약기간이 2년을 초과하여 무기계약직으로 전환된 근로자	만 <input type="text"/> 세
기타1	<input type="text"/>	만 <input type="text"/> 세
기타2	<input type="text"/>	만 <input type="text"/> 세
기타3	<input type="text"/>	만 <input type="text"/> 세



embrain

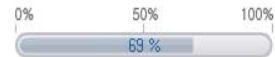


문5-2. 귀 기관이 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 기준은 무엇입니까?

- 주무기관 등 상급기관의 비정규직 근로자 정년을 따름
- 다른 공공기관 또는 공직유관단체의 비정규직 근로자 정년을 따름
- 비정규직 근로자의 업무 특성을 따라 비정규직 근로자의 정년을 정함
- 우리 기관에 근무했던 최고령 비정규직 근로자의 연령을 정년으로 함
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain



문5-3. 그렇다면 귀 기관의 비정규직 근로자는 몇 세까지 근무할 수 있습니까?

- 세
- 연령과 무관하게 근무 가능

▶ 다음

embrain

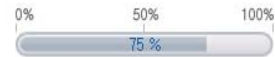


문6. 고령화의 진행에 따라 정년연장의 필요성이 제기되고 있습니다. 귀 기관은 정년연장 계획이 있습니까?

- 있다
- 없다

▶ 다음

embrain

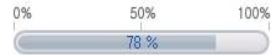


문7. 만약 귀 기관이 정년연장을 추진한다면 예상되는 가장 큰 어려움은 무엇입니까? 아래에서 한 가지만 선택하여 주십시오.

- 인건비 부담 증가
- 승진 등 인사적체
- 신규인력 채용의 어려움
- 인력수급 계획 수립의 어려움
- 고령근로자의 병가 등에 따른 생산성 손실
- 고령근로자를 위한 근무환경개선 등 추가비용 발생
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

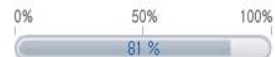


문8. 귀 기관이 정년연장을 추진하기 위해 우선적으로 필요한 조치는 무엇이라고 생각하십니까? 아래에서 한 가지만 선택하여 주십시오.

- 임금체계의 변화
- 인사적체 해소를 위한 새로운 인사제도 도입(예:통합승진제도 등)
- 정원제 개선(예:인건비 총량제 등)
- 고령자 고용지원제도 확대
- 고령자 적합형 일자리 개발 지원
- 기타(구체적으로)

▶ 다음

embrain

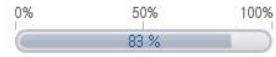


문9. 귀 기관의 임금체계는 어떻습니까?전체 임금체계에서 성과급(실적급)이 차지하는 비율은 몇 %입니까?

전체 임금 중 성과급(실적급) 비율: %

▶ 다음

embrain

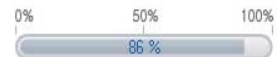


문10. 귀 기관은 연봉제를 도입하였습니까?

- 연봉제를 전혀 도입하지 않았다.
- 연봉제를 일부 도입하였다
- 연봉제를 전면 도입하였다

▶ 다음

embrain

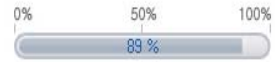


문11. 귀 기관은 임금피크제를 운영하고 있습니까?

- 예
- 아니오

▶ 다음

embrain



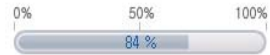
문12. 귀 기관은 퇴직 후 재고용제를 현재 운영하고 있거나, 운영한 경험이 있습니까?

예

아니오

▶ 다음

embrain



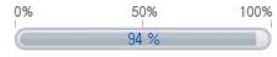
문13. 귀하의 연령은?

만 세(2011년 11월 1일 기준)

▶ 다음

270 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

embrain



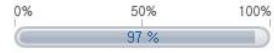
문14. 귀하의 성별은?

남성

여성

▶ 다음

embrain

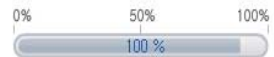


문15. 귀하의 학력은?

- 고등학교 졸업 이하
- 전문대학 졸업
- 일반대학교 졸업
- 석사 이상 대학원 졸업

▶ 다음

embrain



문16. 귀하가 현재 기관에서 인사업무를 담당한 기간은 얼마나 되십니까?

총 년 개월

▶ 다음

<부록 3> 인사규정 분석표

<부표 1> 공공기관 및 공직유관단체의 일반적인 현황

(단위: 개, %)

구분		기관	비율
합계		644	100.0
기관유형	공공기관	285	44.3
	공직유관단체	359	55.7
노조유무	있음	340	52.8
	없음	304	47.2
주무기관	중앙부처	357	55.4
	광역자치단체	177	27.5
	기초자치단체	110	17.1
산업분류	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업	200	31.1
	예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	111	17.2
	부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업	96	14.9
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지	95	14.8
	기타 산업 ¹⁾	142	22.0

주: 1) 기타 산업에는 농업, 임업 및 어업 / 제조업 / 전기, 가스, 증기 및 수도사업 / 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 / 건설업 / 도매 및 소매업 / 운수업 / 숙박 및 음식점업 / 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 / 금융 및 보험업이 포함됨.

〈부표 2〉 공공기관 및 공직유관단체의 정년 현황

(단위: 개, %)

구분		정년유형				전체
		단일정년	직급별 차등정년	직종별 차등정년	직급·직종별 차등정년	
합계		296(46.0)	152(23.6)	48(7.5)	148(23.0)	644(100.0)
기관 유형	공공기관	124(43.5)	66(23.2)	20(7.0)	75(26.3)	285(100.0)
	공직유관단체	172(47.9)	86(24.0)	28(7.8)	73(20.3)	359(100.0)
노조 유무	있음	161(47.4)	75(22.1)	27(7.9)	77(22.6)	340(100.0)
	없음	135(44.4)	77(25.3)	21(6.9)	71(23.4)	304(100.0)
주무 기관	중앙부처	159(44.5)	86(24.1)	24(6.7)	88(24.6)	357(100.0)
	광역자치단체	88(49.7)	49(27.7)	10(5.6)	30(16.9)	177(100.0)
	기초자치단체	49(44.5)	17(15.5)	14(12.7)	30(27.3)	110(100.0)
산업 분류	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업	65(32.5)	62(31.0)	11(5.5)	62(31.0)	200(100.0)
	예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	58(52.3)	24(21.6)	9(8.1)	20(18.0)	111(100.0)
	부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업	47(49.0)	16(16.7)	9(9.4)	24(25.0)	96(100.0)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지	42(44.2)	27(28.4)	6(6.3)	20(21.1)	95(100.0)
	기타 산업	84(59.2)	23(16.2)	13(9.2)	22(15.5)	142(100.0)

〈부표 3〉 공공기관 및 공직유관단체의 인사규정 개정연도

(단위: 기관수, %)

구분		1992-2001년		2002-2008년		2009년 이후		전체	
		기관수	비율	기관수	비율	기관수	비율	기관수	비율
합계		4	0.7	43	7.8	505	91.5	552	100.0
기관 유형	공공기관	0	0.0	18	6.8	247	93.2	265	100.0
	공직유관단체	4	1.4	25	8.7	258	89.9	287	100.0
노조 유무	있음	2	0.7	23	7.7	274	91.6	299	100.0
	없음	2	0.8	20	7.9	231	91.3	253	100.0
주무 기관	중앙부처	1	0.3	23	7.4	287	92.3	311	100.0
	광역자치단체	2	1.4	13	9.0	130	89.7	145	100.0
	기초자치단체	1	1.0	7	7.3	88	91.7	96	100.0
산업 분류	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업	0	0.0	17	13.7	107	86.3	124	100.0
	예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2	2.1	5	5.3	87	92.6	94	100.0
	부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업	0	0.0	2	2.4	83	97.6	85	100.0
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지	0	0.0	5	6.5	72	93.5	77	100.0
	기타 산업	2	1.2	14	8.1	156	90.7	172	100.0

〈부표 4〉 공공기관 및 공직유관단체의 정년조항 개정연도

(단위: 기관수, %)

구분		1991년 이전		1992-2001년		2002-2008년		2009년 이후		전체	
		기관수	비율	기관수	비율	기관수	비율	기관수	비율	기관수	비율
합계		2	0.7	39	14.1	98	35.4	138	49.8	277	100.0
기관 유형	공공기관	2	1.6	24	18.6	62	48.1	41	31.8	129	100.0
	공직유관단체	0	0.0	15	10.1	36	24.3	97	65.5	148	100.0
노조 유무	있음	2	1.2	31	18.7	62	37.3	71	42.8	166	100.0
	없음	0	0.0	8	7.2	36	32.4	67	60.4	111	100.0
주무 기관	중앙부처	2	1.4	24	16.7	69	47.9	49	34.0	144	100.0
	광역자치단체	0	0.0	15	18.5	23	28.4	43	53.1	81	100.0
	기초자치단체	0	0.0	0	0.0	6	11.5	46	88.5	52	100.0
산업 분류	전문, 과학 기술 및 교육 서비스업	2	2.1	14	14.6	43	44.8	37	38.5	96	100.0
	예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0	0.0	4	10.0	9	22.5	27	67.5	40	100.0
	부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업	0	0.0	0	0.0	10	22.2	35	77.8	45	100.0
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지	0	0.0	12	30.0	16	40.0	12	30.0	40	100.0
	기타 산업	0	0.0	9	16.1	20	35.7	27	48.2	56	100.0

공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

| 인쇄일 | 2011년 12월 8일

| 발행일 | 2011년 12월 8일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기 빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 전 화 | 차별조사과 02) 2125-9861

| F A X | 02) 2125-9928

| 제 작 | 도서출판 한학문화 (02) 313-7593 (代)

ISBN : 978-89-6114-260-1 93330 비매품