

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000374-01



# 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사

| 일시 | 2012년 5월 2일(수) 14:00~16:20

| 장소 | 국가인권위원회 인권교육센터 별관(10층)



## 인 사 말

안녕하십니까? 국가인권위원회 상임위원 김영혜입니다.

먼저, 오늘 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사 결과발표 및 토론회를 위해 바쁘신 와중에도 토론과 발제에 참여하신 분들께 감사의 인사를 드립니다.

고용상의 나이차별과 관련하여 예전과 비교해보면 많은 변화가 있었습니다. 2009년 나이를 이유로 한 고용에서의 불합리한 차별을 금지하는 고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률이 시행되었고 공무원 응시 나이제한이 폐지 되었으며 6급 이하 공무원에 적용하던 차등정년제도가 60세 단일정년제도로 개정이 되는 등 적지 않은 성과가 있었습니다.

그러나 나이차별 영역에서 넘어야 할 과제는 여전히 많고 특히 정년은 베이비 붐 세대 퇴직이 본격화되기 시작한 지금 사회적 화두가 될 것입니다. 우리나라는 2016년을 기점으로 생산가능인구(15~64세)가 감소하고 인구의 고령화가 진전함에 따라 총 인구 중 65세 이상 인구 비율이 2026년 20.8%에 이르러 초고령 사회에 진입할 것으로 예상되기 때문입니다.

동시에 고령자의 취업률은 증가하고 있으며 고용에서의 나이차별에 대한 사회적 관심이 높아지고 동일한 조직 내 구성원의 은퇴 연령이 상이한 차등정년 자체를 차별로 인식하는 경우가 증가할 것으로 보입니다.

이런 가운데 오늘 이 자리는 공공기관의 차등정년 실태조사 결과를 바탕으로 노동계, 재계, 학계 등 전문가들의 다양한 의견 수렴과 깊이 있는 토론을 통해 공공기관 차등정년 문제에 대해 함께 고민하고 지혜를 모으는 차원에서 마련됐습니다.

아무쪼록 이번 토론회가 내실 있게 진행되어, 공공기관의 차등정년 문제에 대해 각계 전문가들과 협의를 통해 의미 있는 성과를 낼 수 있는 밑거름이 되었으면 합니다. 참여하신 모든 분들의 건강과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2012년 5월 2일

국가인권위원회 상임위원 **김 영 혜**

## 프로그램 ■■■

- ❖ 일시 : 2012. 5. 2.(수) 14:00 ~ 16:20
- ❖ 장소 : 국가인권위원회 인권교육센터 별관(10층)
- ❖ 사회 : 심상돈 국가인권위원회 조사국장
- ❖ 진행 순서

| 시 간          | 내 용                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14:00~ 14:10 | 등록 및 접수                                                                                                                                                                                                                         |
| 14:10~ 14:15 | 인사말 <span style="float: right;">심상돈 (국가인권위원회 조사국장)</span>                                                                                                                                                                       |
| 14:15~15:05  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사 최종보고</li> <li>발제1 : 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 발표<br/>전기택 (한국여성정책연구원 연구위원)</li> <li>발제2 : 직급 및 직종별 정년차별에 관한 국가인권위 사례 발표<br/>손향미 ((사)여성노동법률지원센터 부대표)</li> </ul> |
| 15:05~15:15  | 휴 식                                                                                                                                                                                                                             |
| 15:15~15:25  | 토론1 : 유정엽 (한국노동조합총연맹 정책본부 노동인권국장)                                                                                                                                                                                               |
| 15:25~15:35  | 토론2 : 심재목 (한국교육과정평가원 경영기획실장)                                                                                                                                                                                                    |
| 15:35~15:45  | 토론3 : 전윤구 (경기대학교 법과대학 교수)                                                                                                                                                                                                       |
| 15:45~16:20  | 종합토론 및 정리                                                                                                                                                                                                                       |

## 목 차 ■■■

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| ■ 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사 .....           | 1   |
| 발제 1. 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 .....            | 3   |
| 전기택 (한국여성정책연구원 연구위원)                          |     |
| 발제 2. 직급 및 직종별 정년차별에 관한 국가인권위원회의 사례와 검토 ..... | 67  |
| 손향미 ((사)여성노동법률지원센터 부대표)                       |     |
| ■ 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사 토론문 .....       | 93  |
| 토론 1. 유정엽 (한국노동조합총연맹 정책본부 노동인권국장) .....       | 95  |
| 토론 2. 심재목 (한국교육과정평가원 경영기획실장) .....            | 107 |
| 토론 3. 전윤구 (경기대학교 법과대학 교수) .....               | 113 |

발제

# 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사

- 전 기 택 한국여성정책연구원 연구위원
- 손 향 미 (사)여성노동법률지원센터 부대표



발제

01

## 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안

전 기 택

(한국여성정책연구원 연구위원)

## I. 서론

## 1. 연구배경 및 목적

이 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 공공기관의 차등정년제도와 관련된 개선 방안을 도출하는 것이다.

특히 이 연구에서는 현재 각 공공기관에서 운영하는 합리적이지 않은 차등정년 제도를 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 조사에 응한 공공기관 가운데 정년연장 계획이 있는 기관은 24.8%로 4개 기관 중 1개 기관에도 미치지 않고 있다. 이것은 비합리적인 차등정년제도를 개선하기 위해 우선 단일정년제도를 확산할 필요가 있음을 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 총 인구 중 65세 이상 인구의 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 55-64세 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, 55세-64세 한국 여성 고용률은 지난 30년간 등락을 거듭하였으나 같은 연령대의 OECD 회원국 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 취업 희망 고령자의 증가 등에 기인하기 때문이라고 할 수 있다.



자료: OECD, OECDstat.

[그림 I -1] 55-64세 한국 남녀 인구의 고용률 변화

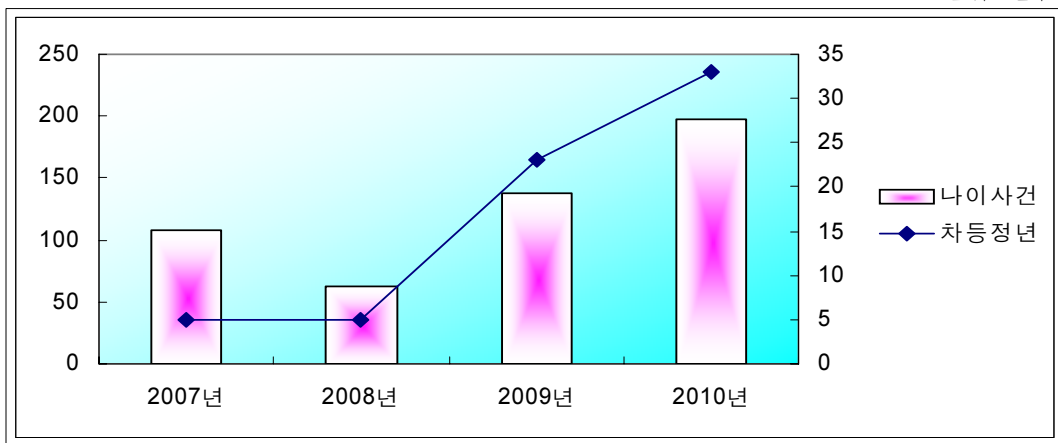
이와 같이 고령자의 취업이 증가함에 따라 고용에서의 연령차별에 대한 사회적 관심과 분쟁이 증가할 가능성이 크며, 특히 동일한 조직구성원의 은퇴 연령이 제도적으로 상이할 경우에 그에 대한 이의제기의 가능성은 더욱 증가할 것이다. 예컨대 2007년부터 2010년까지 국가인권위원회에 접수된 연령 및 차등정년 관련 사건 현황을 살펴보면, 고령자의 취업 지속의 욕구 및 필요성이 증가함에 따라 연령과 차등적인 정년 자체를 차별로 인식하는 경우가 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 특히 공무원 정년 제도를 준용하는 공공기관의 경우에는 위와 같은 연령 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 파악하여, 공공기관의 차등정년제도 차별개선방안



모색 및 정책권고의 기초자료로 활용하고자 한다. 고령자 취업에 대한 사회적 관심이 증가하는 상황에서 이 연구의 결과는 국가인권위원회 및 공공기관이 비합리적 차등정년제도를 개선하고 조직관리의 효율성을 제고하는데 기여할 수 있을 것이다.

(단위: 건수)

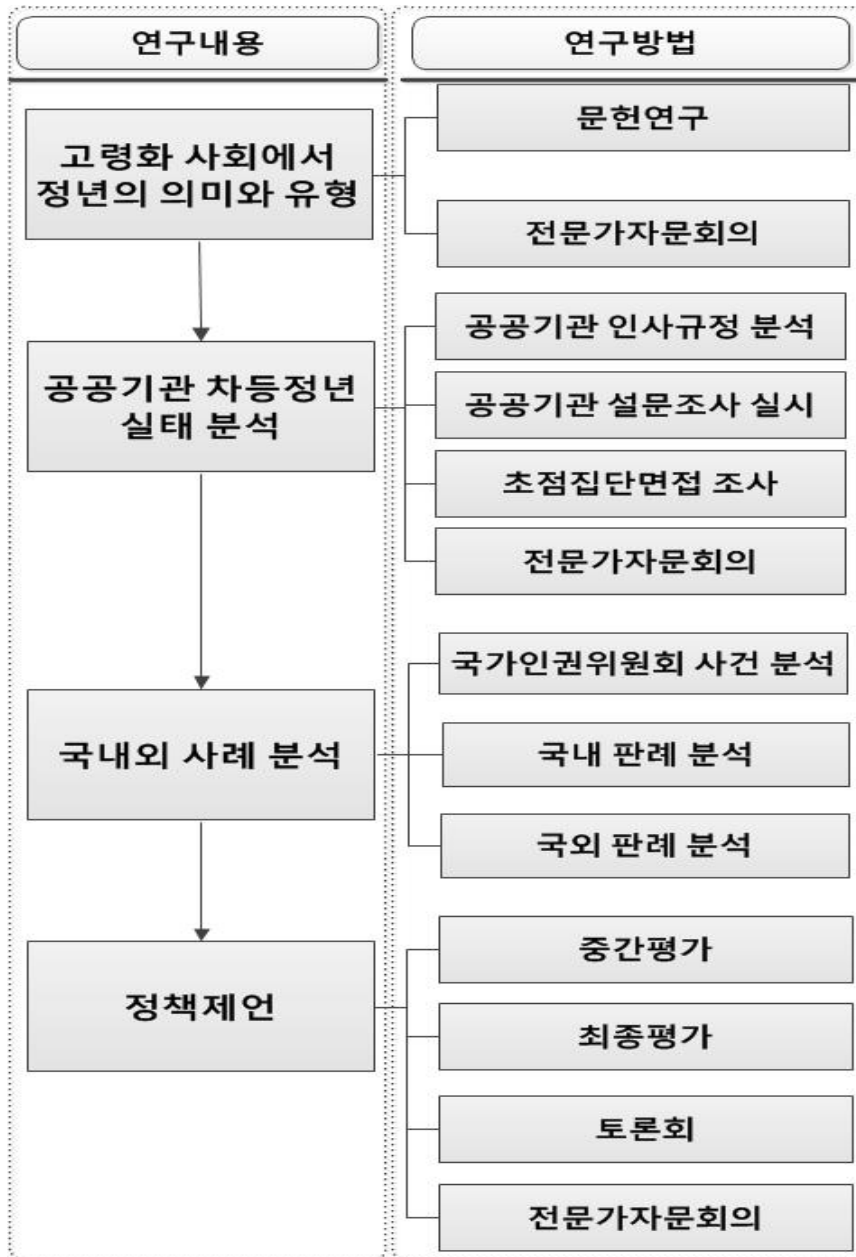


자료: 국가인권위원회(2011), 내부자료.

[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 개선을 도출한다. 이 연구의 실태조사 대상인 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 크다는 점에서 의미가 있을 것이다. 즉, 공공부문이 모범적 고용관행을 주도적으로 확립함으로써 민간부문의 고용관행을 개선하는데 기여할 수 있을 것이다.

공공기관의 차등정년 실태 분석은 주로 공공기관의 인사규정, 공공기관 인사 담당자 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 국가인



권위원회에 접수된 사건의 처리 결과와 법원의 차등정년 관련판례를 검토하였다.

또한 미국, 영국, 일본 등의 관련법 및 판례 등을 수집·검토하였다. 국외의 경우에는 차등정년제도보다는 정년제도 자체가 연령차별과 관련하여 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 개선방안을 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 및 초점집단면접 결과 분석의 형태로 이루어졌다. 공공기관 실태조사의 구체적인 내용은 아래와 같다.

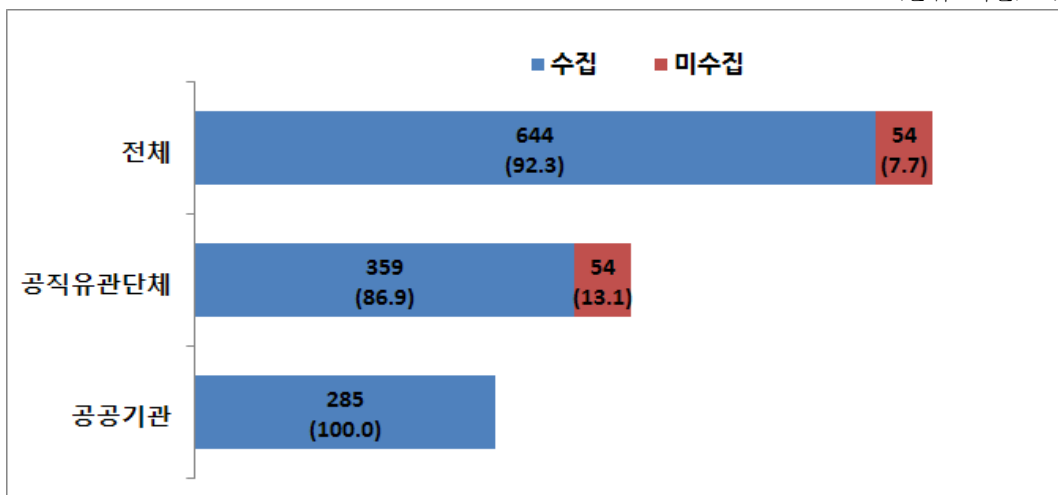
##### 가) 공공기관 인사규정 분석

우선 공공기관의 인사규정을 수집하여 정년조항, 차등정년 운영 여부, 차등정년 형태 등



을 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, %)



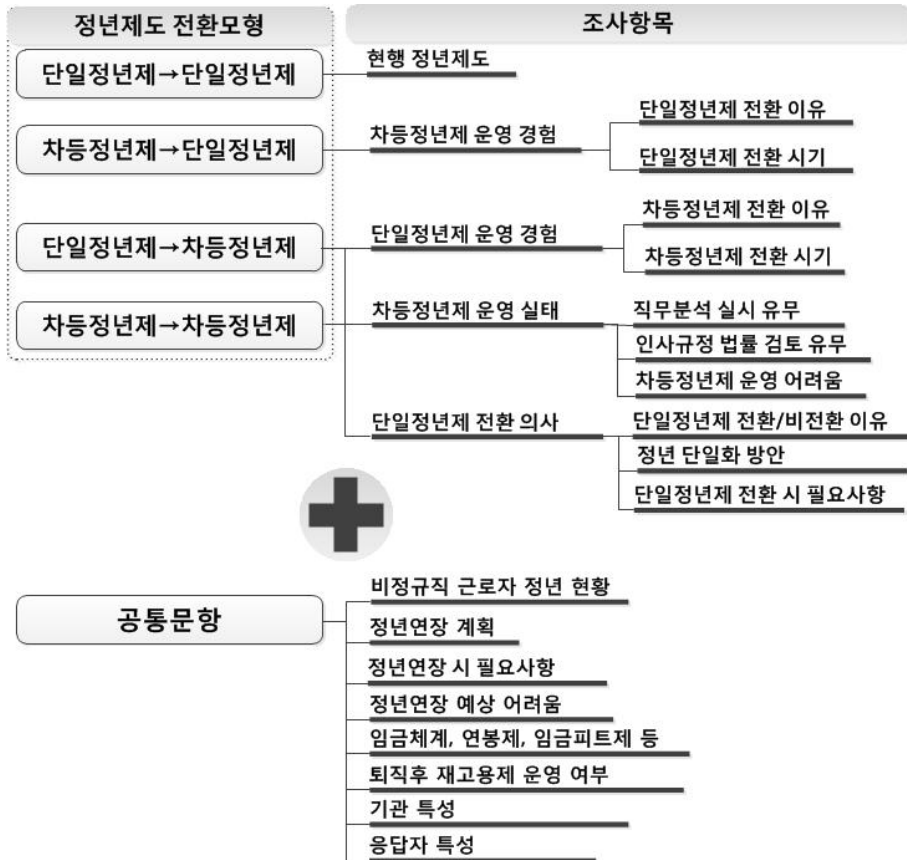
주: 공공기관에는 관련법에 의해 공공기관으로 지정된 28개, 공공기관 및 공직유관단체로 동시에 지정된 257개 기관이 포함됨.

[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

태, 단일정년제 전환 의사 등을 조사항목으로 구성하였다. 그리고 비정규직 근로자 정년 현황, 정년 연장 관련 문항, 임금체계 및 퇴직 후 재고용제도 운영 여부, 기관 및 응답자 일반사항 등과 관련된 공통문항을 구성하여 조사를 진행하였다.



[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 전





환한 경험이 있는 기관의 인사담당자를 대상으로 진행되었다. 이러한 조건에 해당하는 총 47개의 공공기관 및 공직유관단체 중에 기관유형, 노조유무, 주무기관, 산업을 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.

〈표 I -1〉 초점집단면접 참여기관의 특성

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



초점집단면접은 질문지를 이용하여 진행하였으며, 주요 내용은 단일정년제도로의 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.

### 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.



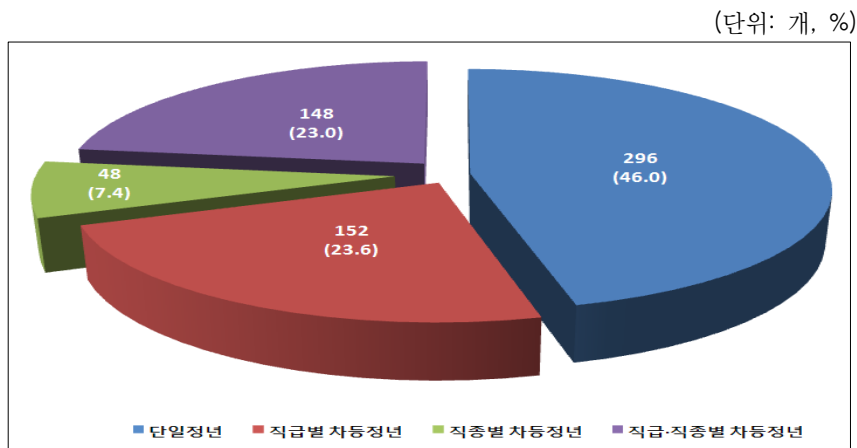
## Ⅱ. 실태조사 결과

### 1. 공공기관 및 공직유관단체 인사규정 분석 결과

#### 가. 정년유형

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. 이들 698개 기관 가운데 644개(92.3%) 기관의 인사규정 및 설립연도, 노조유무, 주무기관, 산업 등 기본정보를 수집하여 분석에 활용하였다.

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 차등정년을 적용하고 있었다. 23.0%에 해당하는 148개 기관에서는 직급별·직종별로 연령별 차등정년을 적용하고 있었다.

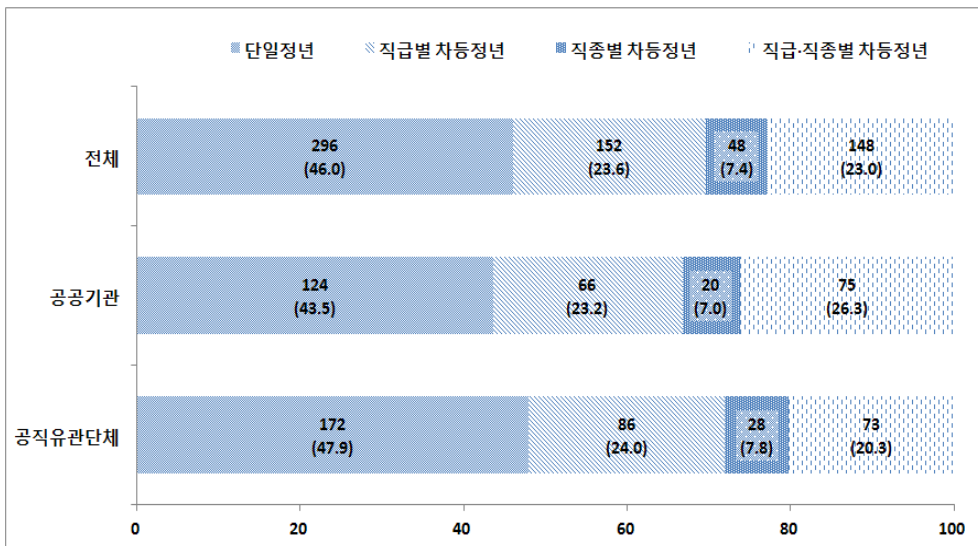


[그림 Ⅱ-1] 공공기관 등의 정년유형별 분포



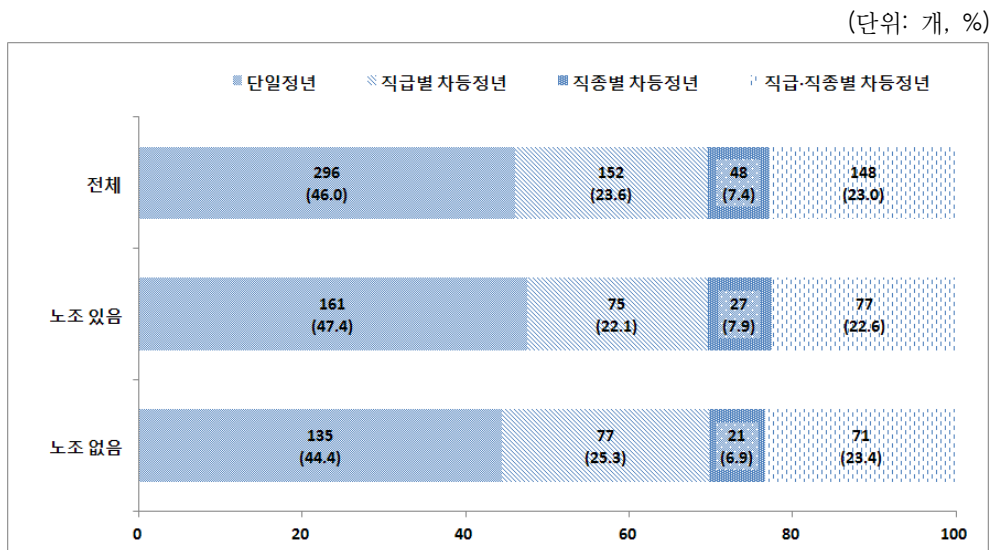
공공기관의 경우 단일정년을 적용하고 있는 기관이 43.5%, 직급·직종별 차등정년을 적용하는 기관이 전체의 26.3%, 직급별 차등정년을 적용하는 기관이 23.2%, 직종별 차등정년을 적용하는 기관이 7.0%로 나타난 반면, 공직유관단체의 경우에는 단일정년이 47.9%, 직급별 차등정년이 24.0%, 직급·직종별 차등정년이 20.3%, 직종별 차등정년이 7.8%로 나타났다.

(단위: 개, %)



[그림 II-2] 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.

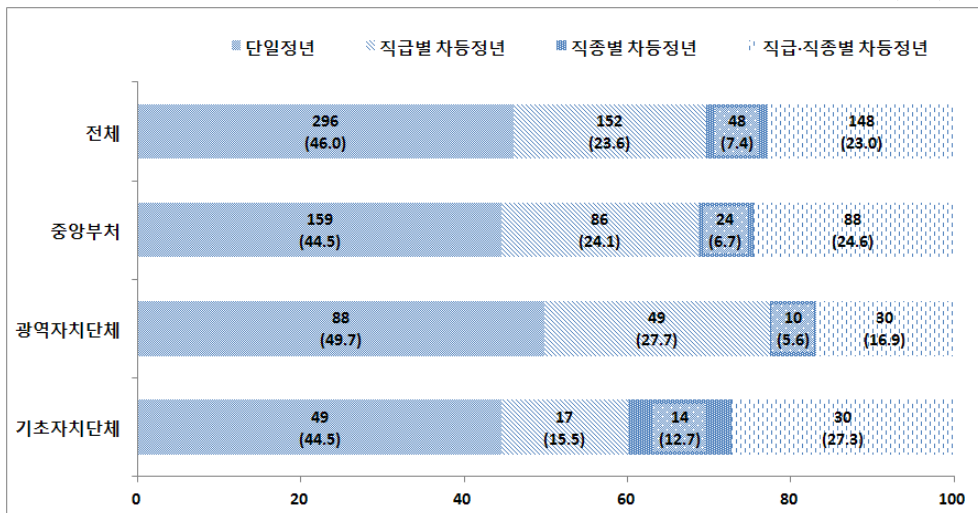


[그림 II-3] 노조유무별 정년유형 분포



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.

(단위: 개, %)



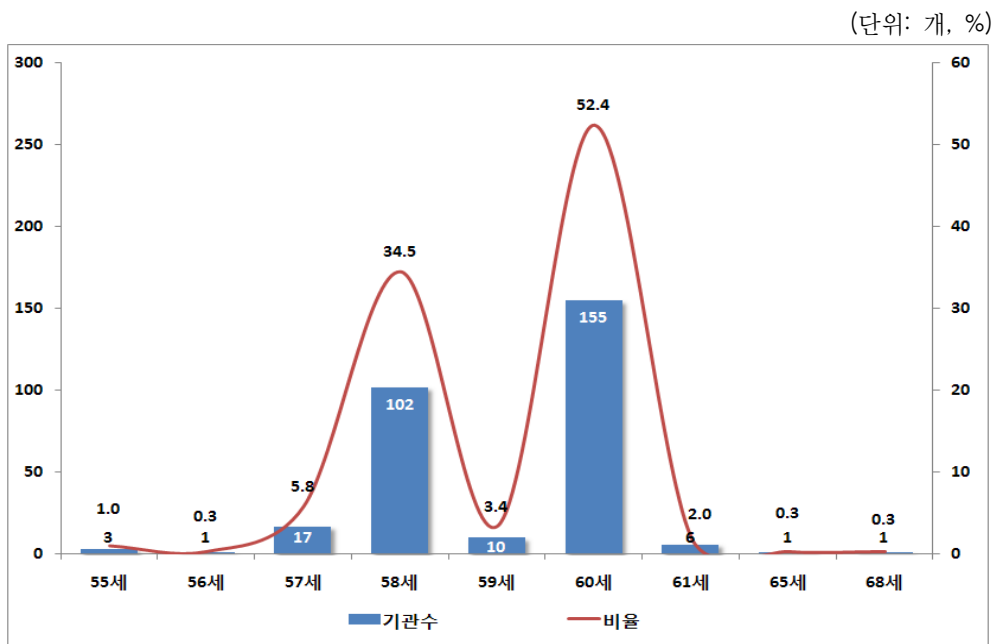
[그림 II-4] 주무기관별 정년유형 분포

## 라. 정년 연령

공공기관 등의 인사규정에 나타난 정년유형별 정년 연령을 살펴보면, 먼저 단일정년을 적용하고 있는 296개 기관의 정년 연령은 최소 55세에서 최대 68세까지 분포해 있었다. 단일정년 연령이 60세인 경우가 52.4%에 해당하는 155개 기관으



로 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 만 68세로 규정하고 있었다. 단일정년 제도를 적용하고 있는 공공기관 등의 평균 단일정년 연령은 59.1세로 나타났다.



[그림 Ⅱ-5] 단일정년 연령 분포

다음으로 차등정년제도를 채택하고 있는 348개 중 최저 정년 연령과 최고 정년 연령의 동시 파악이 가능한 320개 공공기관 등의 정년 연령의 분포를 살펴보았다.<sup>1)</sup>

1) 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 정년 연령이 표기되어 있는 경우가 있었기 때문이다.



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

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

〈표 II-1〉 차등정년 유형별 최저 정년연령 및 최고 정년 연령

### 최저 정년 연령

(단위: 개, %)

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





## 최고 정년 연령

(단위: 개, %)

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

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

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

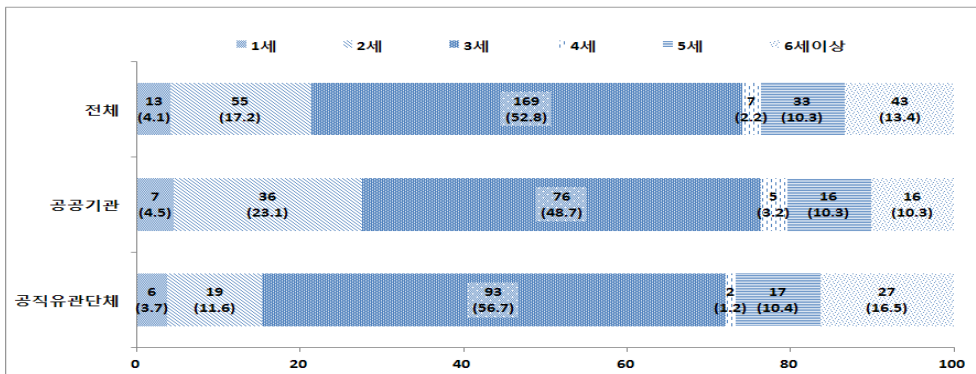
노동조합의 유무에 상관없이 최저 및 최고 정년 연령 간의 차이가 3세인 경우가 모두 25% 이상으로 높게 나타났다. 노동조합이 있는 경우는 25.6%(87개 기관), 노동조합이 없는 경우는 27.0%(82개 기관)의 기관 내 정년 연령 차이가 3세인 것으로 나타났다.

주무기관별로 살펴보았을 때도 정년 연령 간의 차이가 3세인 경우가 가장 많이 나타났는데, 중앙부처가 주무기관인 공공기관 등에서는 정년 연령 차이가 3세인



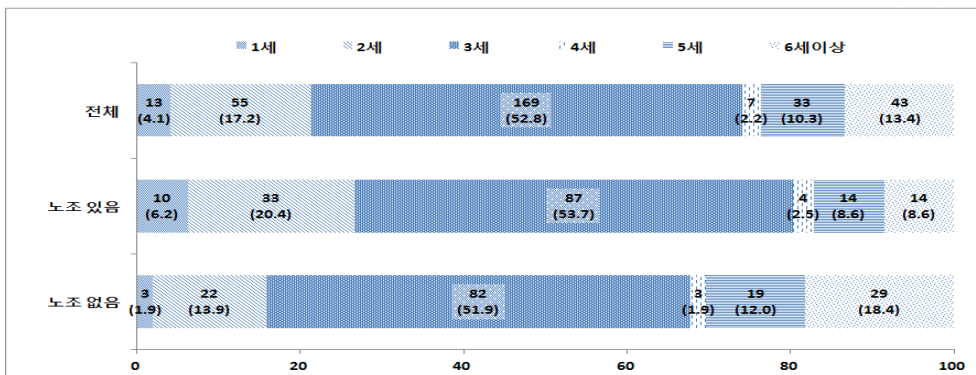
경우가 24.6%(88개 기관), 2세인 경우가 12.0%(43개 기관), 5세인 경우가 5.9%(21개 기관)이었고, 기관 내 정년 연령 간 차이는 최대 20세까지 있는 것으로 나타났다. 광역자치단체가 주무기관인 경우에는 가장 큰 연령차가 7세로 중앙부처나 기초자치단체가 주무기관인 경우보다 기관 내 정년 연령 차이가 상대적으로 적었다. 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 기관 내 정년 연령 차이가 최대 15세까지 차이가 있는 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)



[그림 II-6] 기관유형별 최저 정년 연령 및 최고 정년 연령 차이

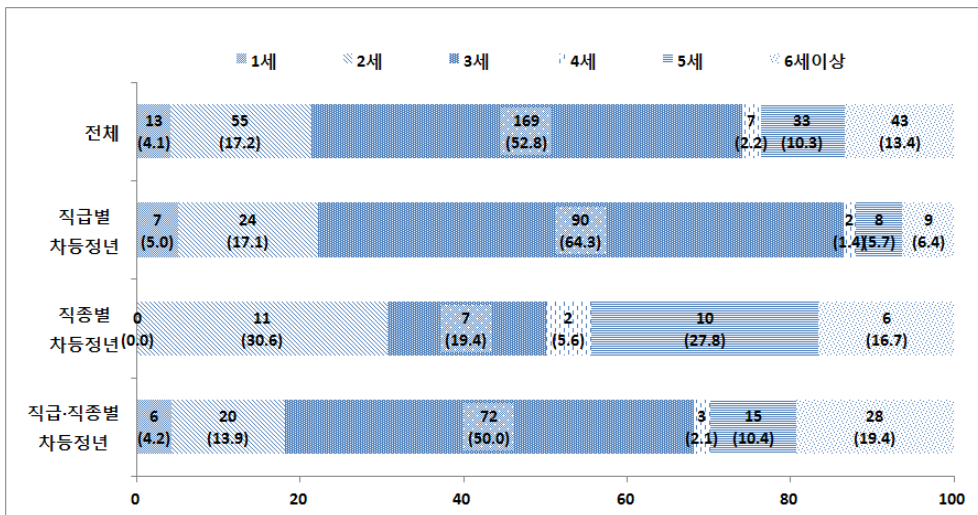
(단위: 개, %)



[그림 II-7] 노조유무별 최저 정년 연령 및 최고 정년 연령 차이

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

(단위: 개, %)



[그림 Ⅱ-8] 차등정년 유형별 최저 정년연령 및 최고 정년연령 차이

- 2) 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.



## 2. 공공기관 등 정년 운영 실태조사 분석 결과

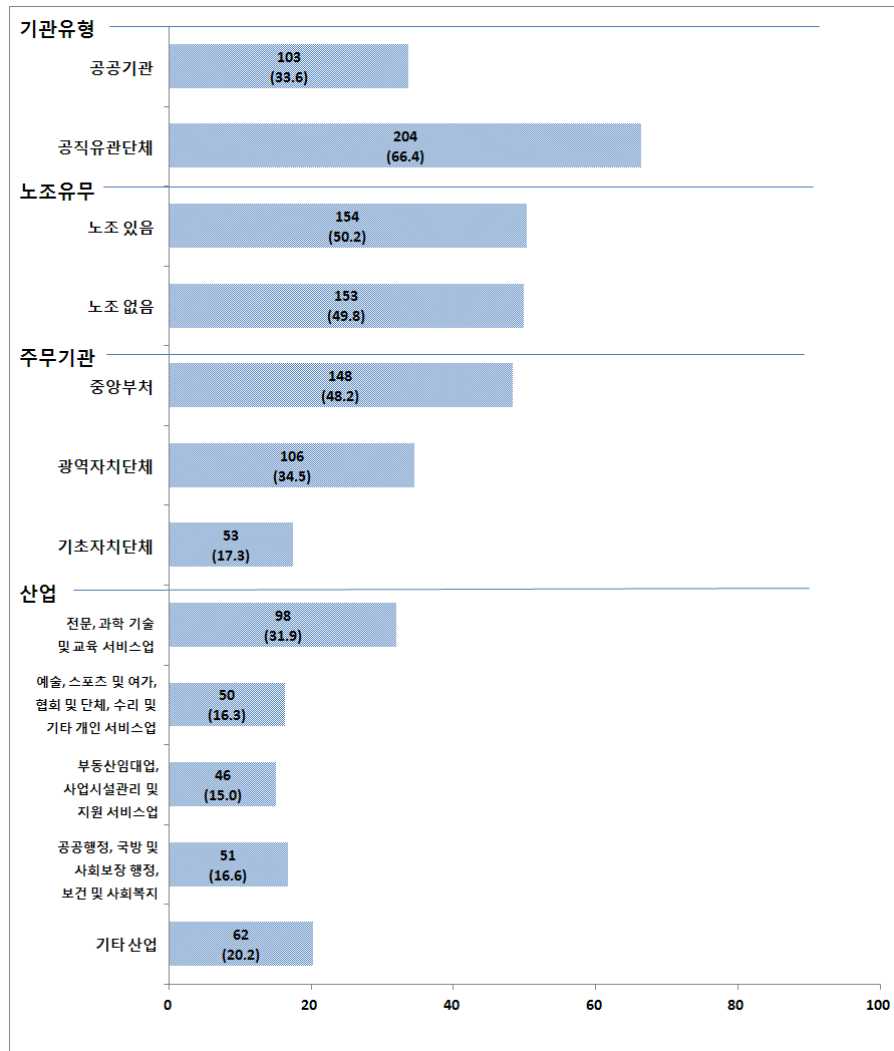
### 가. 조사개요 및 응답기관의 일반현황

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.

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 II-9] 응답기관의 일반현황

## 나. 정년제도 운영 현황

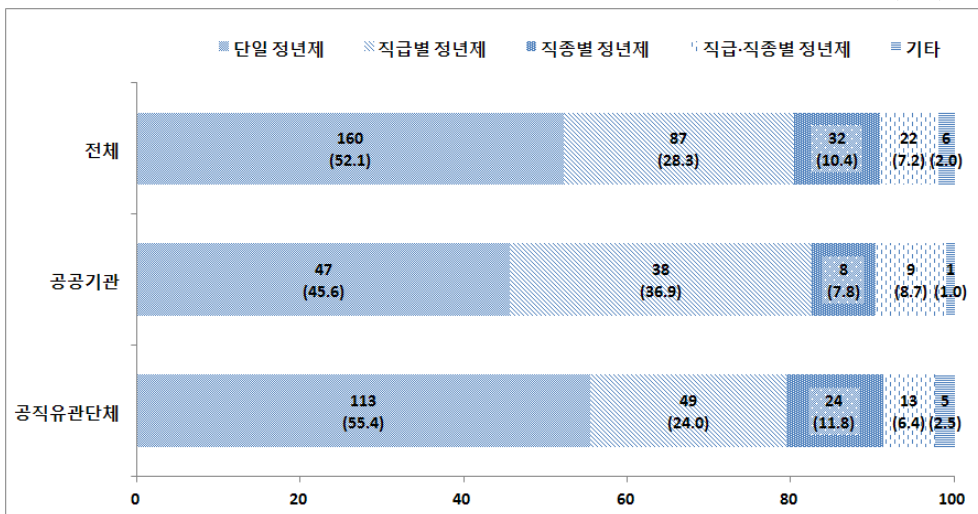
공공기관 등의 현재 정년제도 운영 현황을 살펴보면, 307개 기관 중 단일정년제를 운영하는 기관은 52.1%에 해당하는 160개 기관, 직급별 차등정년제를 운영하



는 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.

(단위: 개, %)



[그림 II-10] 기관유형별 현재 정년제도 운영 현황



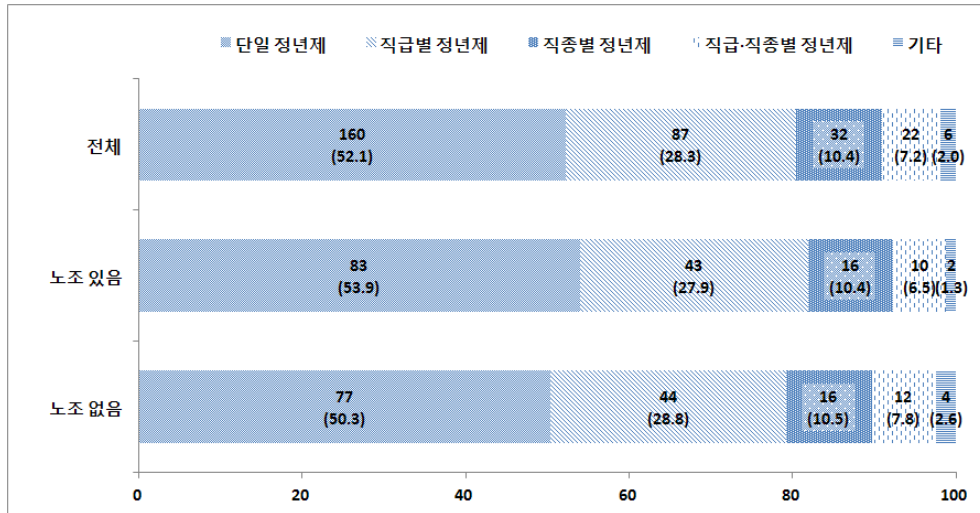
노조가 있는 경우에는 노조가 없는 경우에 비해 단일정년제를 운영하는 비율이 약 3.6% 정도 높게 나타났다. 반면 노조가 없는 경우에는 직급별 정년제를 운영하는 비율이 28.8%로 노조가 있는 경우의 27.9%보다 약간 높았다. 그 외에 직급·직종별 정년제를 운영하는 경우도 노조가 없을 기관의 7.8%로 노조가 있는 기관의 6.5% 보다 높았다.

주무기관이 중앙부처인 경우 단일정년제를 운영하는 비율이 47.3%(70개 기관)로 조금 낮는데 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.

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.

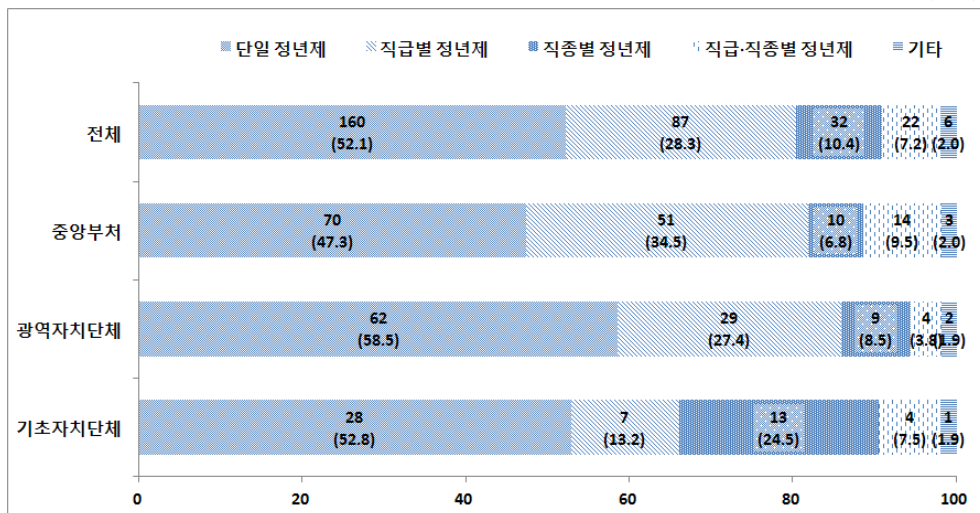


(단위: 개, %)



[그림 II-11] 노조유무별 현재 정년제도 운영 현황

(단위: 개, %)

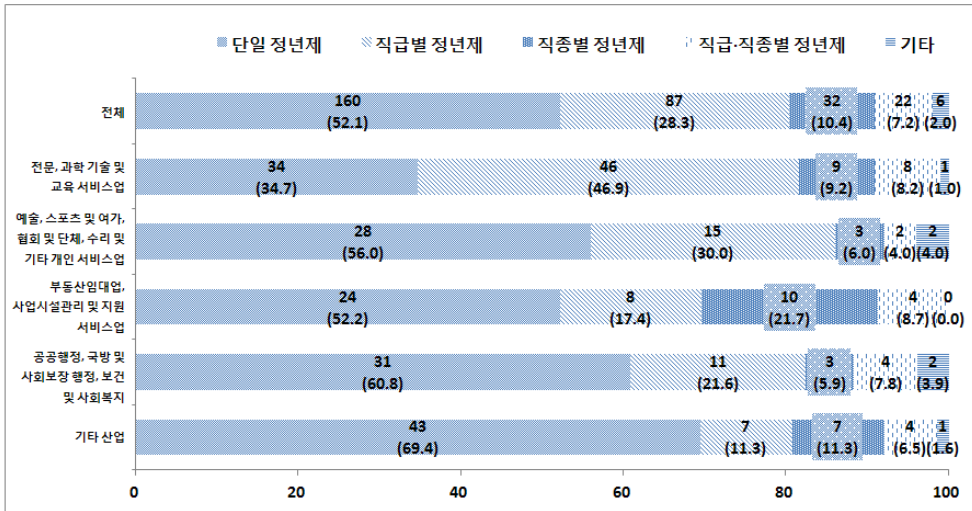


[그림 II-12] 주무기관별 현재 정년제도 운영 현황





(단위: 개, %)



[그림 II-13] 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.

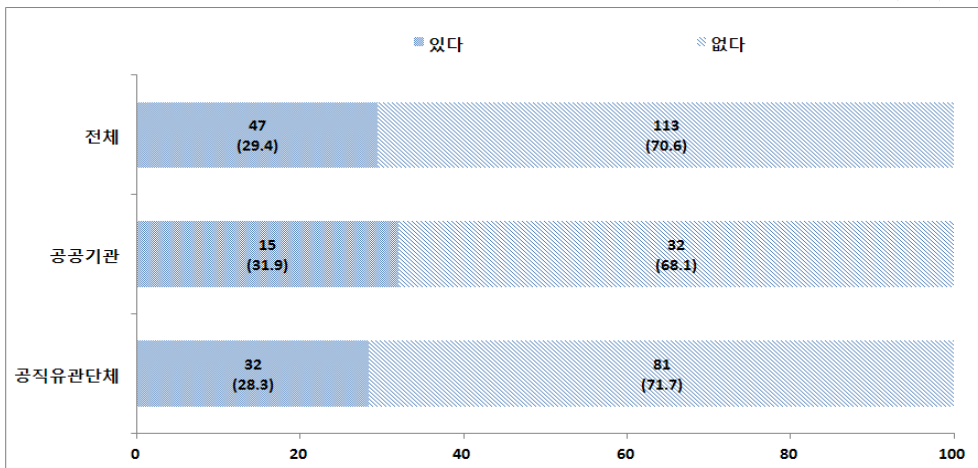
노동조합 유무별로는 노조가 있는 경우의 31.3%(26개 기관), 노조가 없는 경우의 27.3%(21개 기관)이 차등정년제를 운영해 본 경험이 있었다.

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.



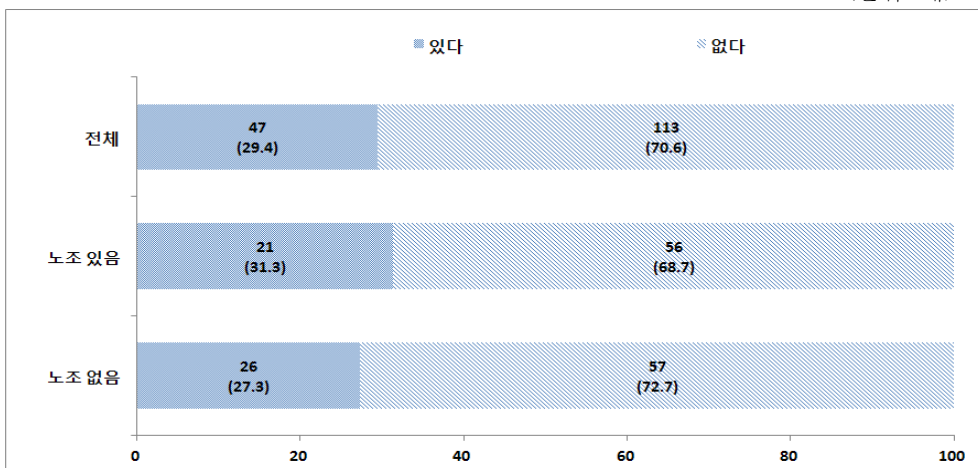
산업별로는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 보건 및 사회복지 기관은 38.7%(12개 기관), 예술, 스포츠 및 예술, 스포츠 및 여가, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업의 경우 17.9%(5개 기관)만이 차등정년제를 운영해 본 경험이 있는 것으로 나타났다.

(단위: 개, %)



[그림 II-14] 단일정년제 운영 기관유형별 차등정년제 운영 경험

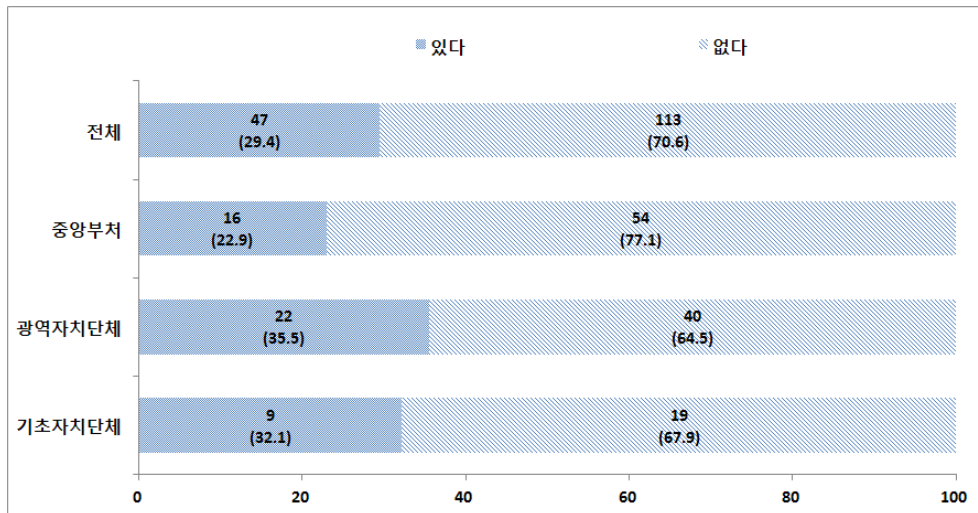
(단위: 개, %)



[그림 II-15] 단일정년제 운영 기관의 노조유무별 차등정년제 운영 경험

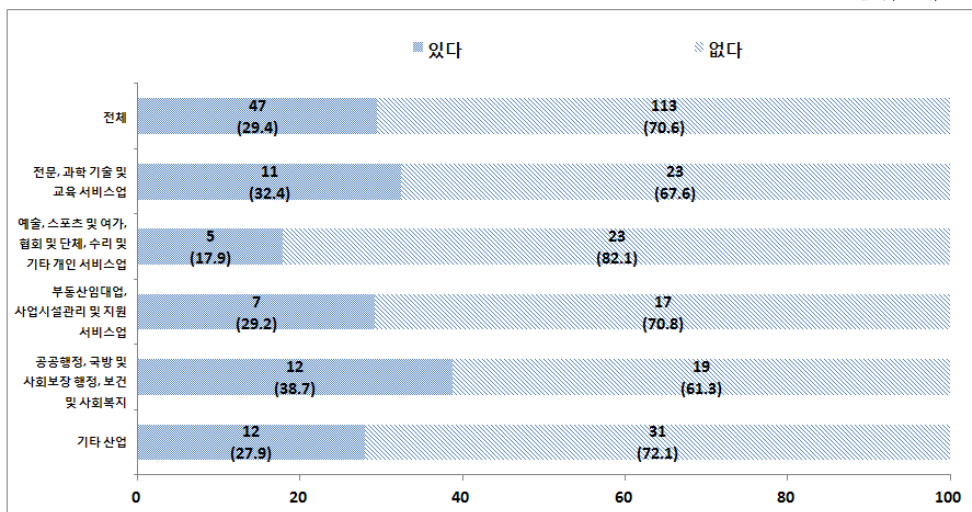


(단위: 개, %)



[그림 II-16] 단일정년제 운영 기관의 주무기관별 차등정년제 운영 경험

(단위: 개, %)



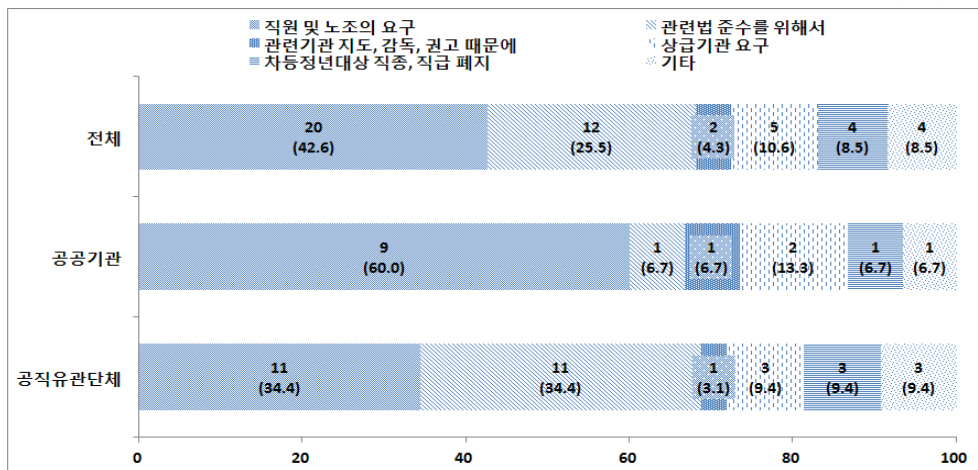
[그림 II-17] 단일정년제 운영 기관의 산업별 차등정년제 운영 경험



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’라고 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, %)



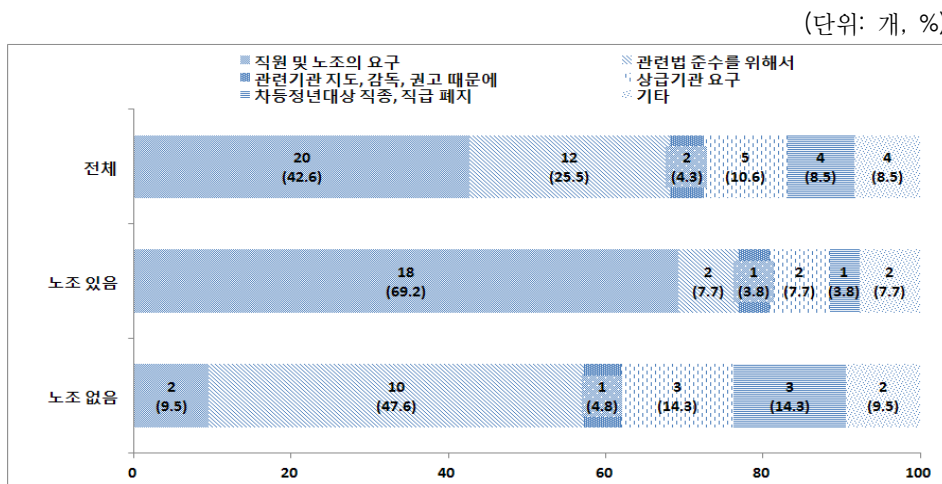
[그림 II-18] 기관유형별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유



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.

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.

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.

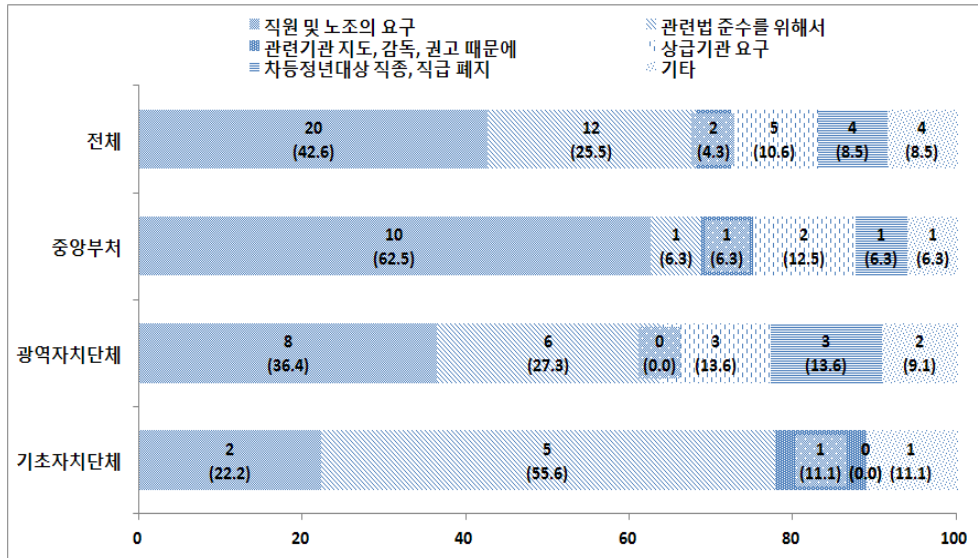


[그림 Ⅱ-19] 노조유무별 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 주된 이유





(단위: 개, %)



[그림 II-20] 주무기관별 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 기능직군이 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 임금피크제 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 직급 체계가 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 고용자촉진법에 위배되더라고요. 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.

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

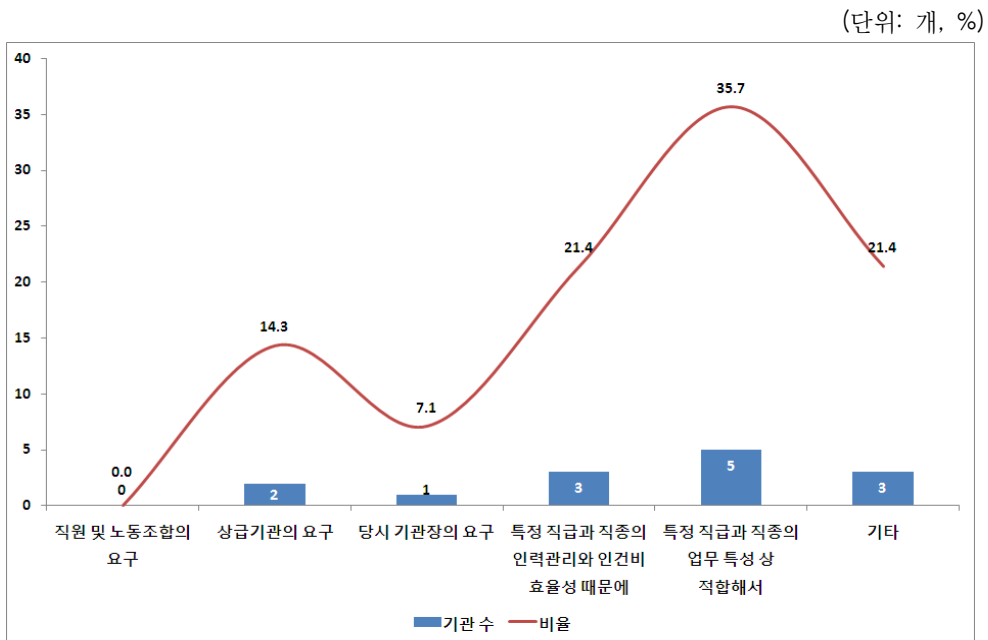
주무기관별로는 중앙부처가 주무기관인 경우의 10.3%(8개 기관), 광역자치단체와 기초자치단체가 주무기관인 경우에는 각각 6.8%(3개), 12.0%(3개)가 단일정년제 운영 경험이 있다고 응답하였다.

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.

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 Ⅱ-21] 단일정년제에서 차등정년제로 전환한 주된 이유

#### 마. 기관설립 이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유

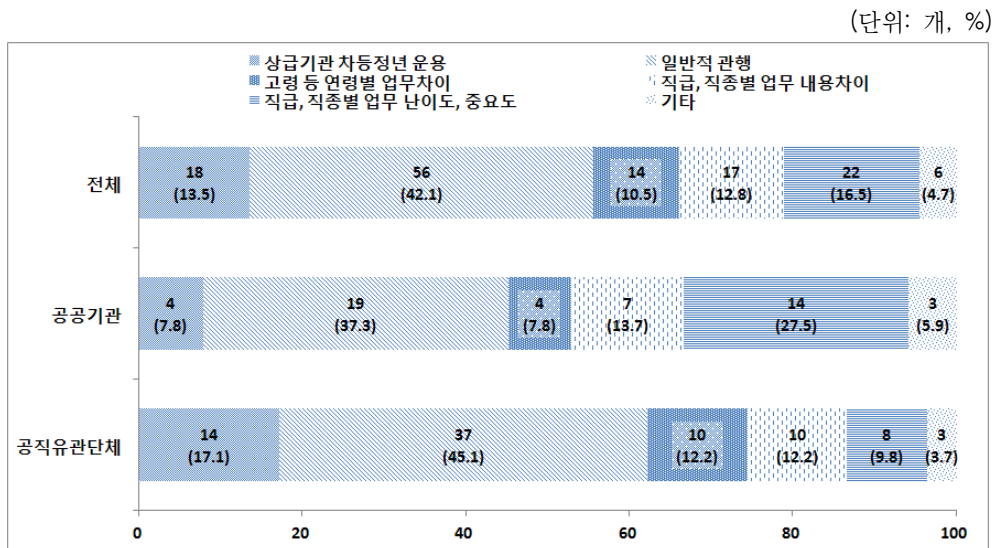
다음으로 기관설립 이후 현재까지 계속 차등정년제를 운용하고 있는 133개 공공기관 등을 대상으로 그 이유를 질문한 결과, ‘기관 설립 당시 차등정년제가 일





반적인 관행이었기 때문'이라고 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 운용하고 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 운용하고 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.



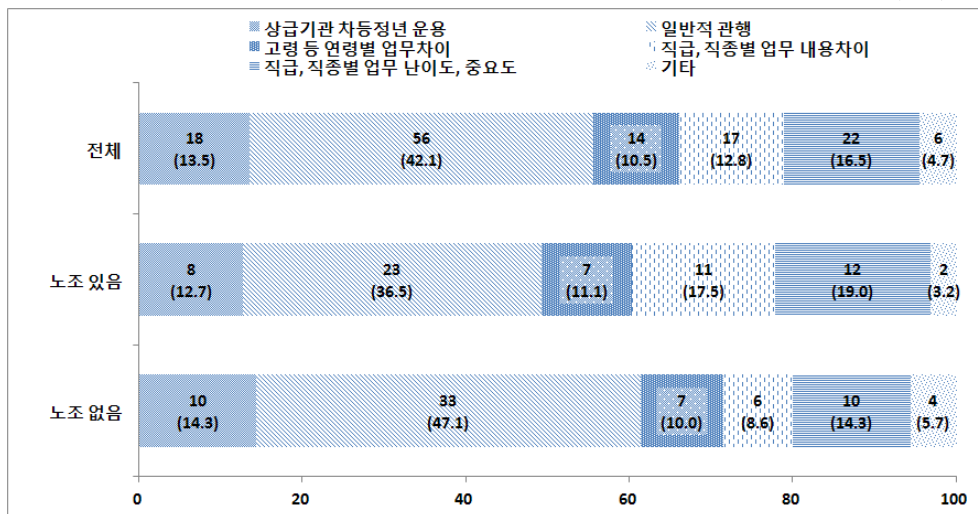
[그림 Ⅱ-22] 기관유형별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유



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

주무기관이 중앙부처와 광역자치단체인 경우에는 ‘기관 설립 당시 차등정년제가 일반적인 관행이었기 때문’이라고 응답한 비율이 각각 47.1%와 43.9%로 나타났다. 반면, 주무기관이 기초자치단체인 경우에는 ‘고령 등 연령에 따라 수행이 곤란한 업무가 있기 때문’에 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.

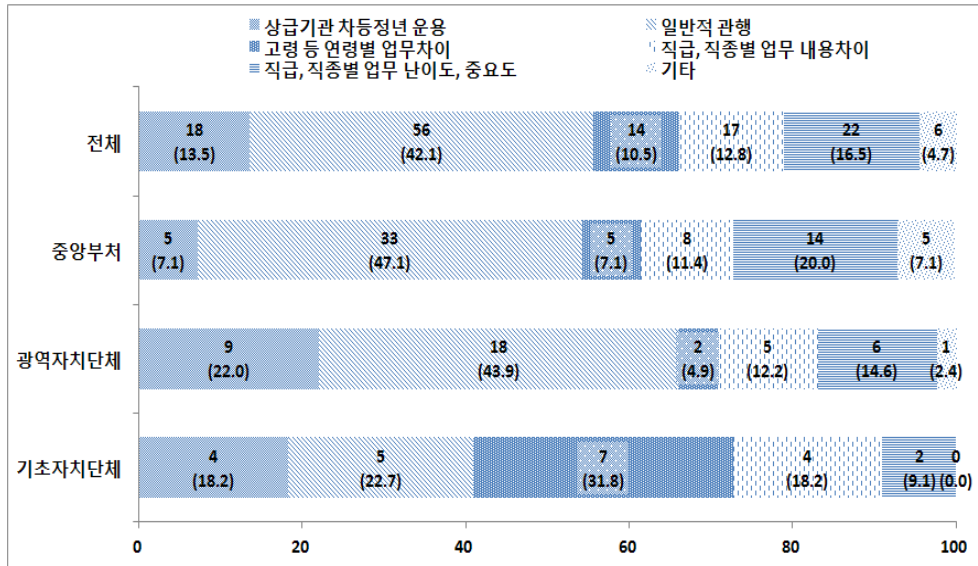
(단위: 개, %)



[그림 II-23] 노조유무별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유



(단위: 개, %)



[그림 Ⅱ-24] 주무기관별 설립이후 계속 차등정년제를 운용하는 주된 이유

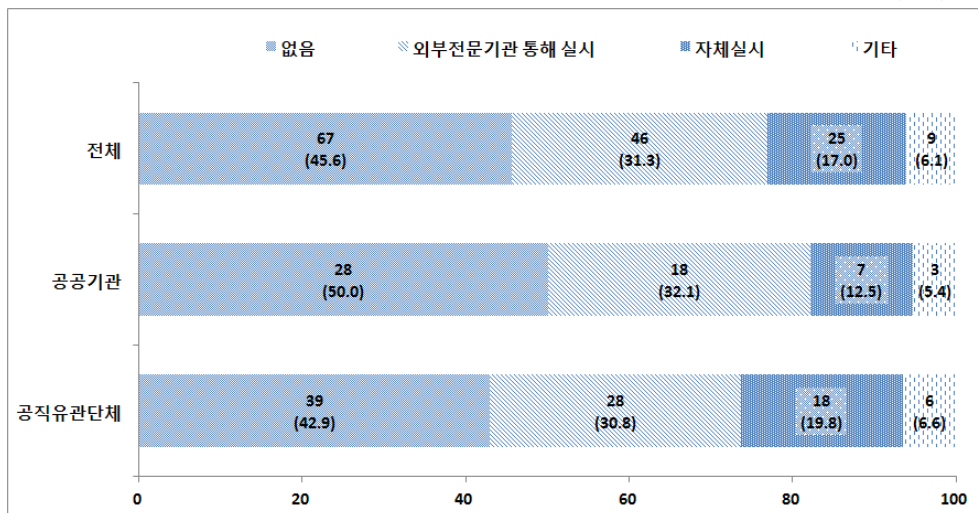
## 바. 차등정년제 운영을 위한 직무분석 및 법률적 검토 실시 여부

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 없다’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 아님’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.

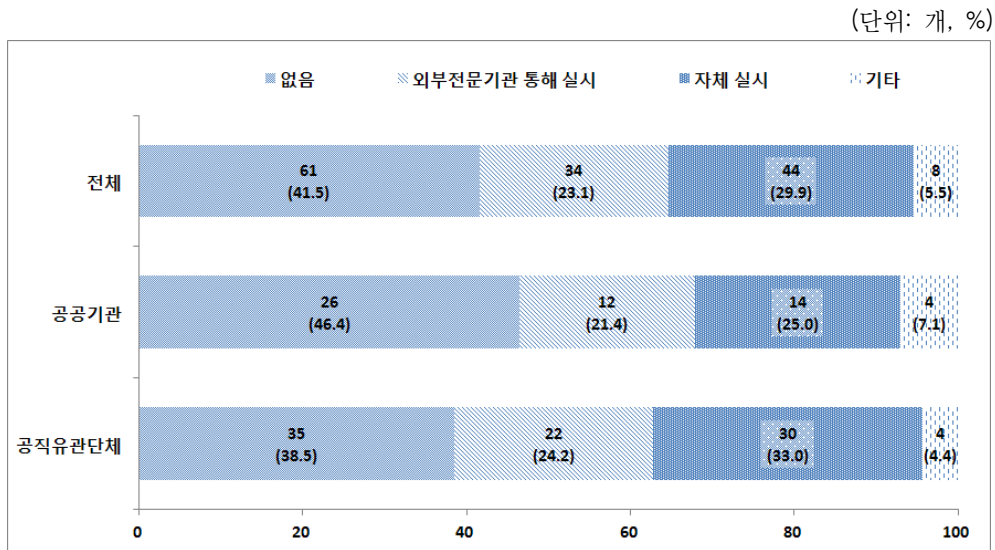


다음으로 현재 차등정년제를 운영하고 있는 147개 공공기관 등을 대상으로 현재 차등정년제의 적법한 운영을 위해 인사규정 등에 대한 법률적 검토를 실시한 경험이 있는지를 질문한 결과, 41.5%에 해당하는 61개 기관이 ‘인사규정 등에 대한 법률 검토를 실시한 적이 없다’고 응답하였다. 그 다음으로 29.9%에 해당하는 44개 기관이 ‘자체 법률 검토를 실시하였다’고 응답하였고, 23.1%에 해당하는 34개 기관은 ‘법무법인, 노무사 등 외부전문기관 등을 통해 인사규정에 대한 법률 검토를 실시한 경험이 있다’고 응답하였다. 5.5%에 해당하는 8개 기관은 ‘기타’라고 응답하였다.

(단위: 개, %)



[그림 II-25] 기관유형별 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시 여부



[그림 II-26] 기관유형별 차등정년제 운영을 위한 법률 검토 실시 여부

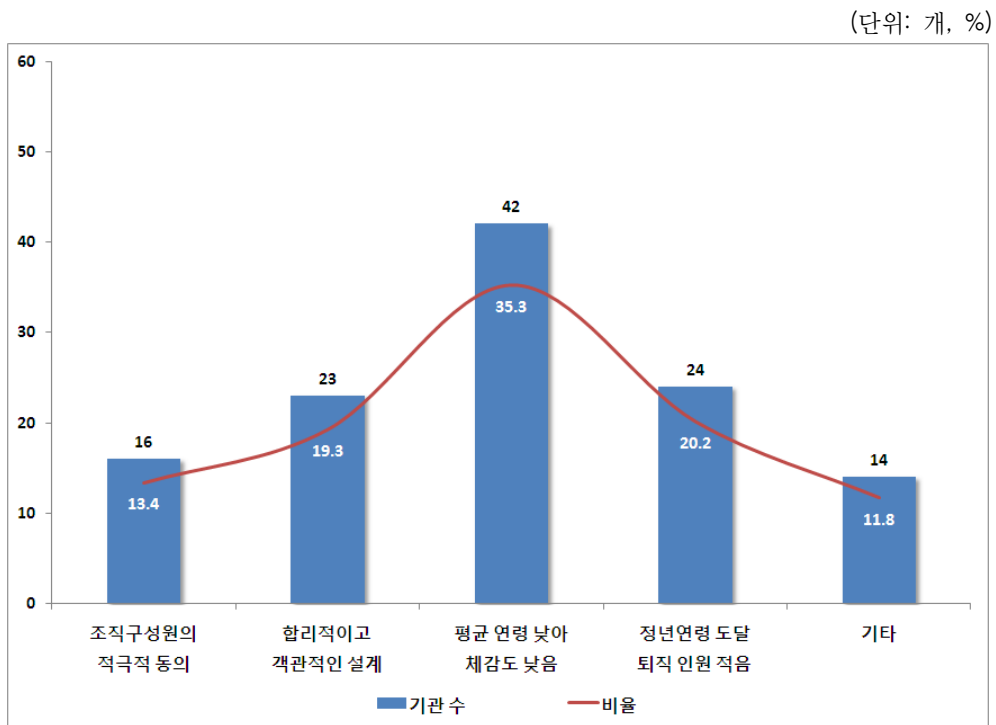
## 사. 차등정년제 운영의 어려움

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.

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 정년 연령에 도달하여 퇴직하는 인원이 많지 않기 때문’이라고 응답한 경우도 20.2%(24개 기관)이었고, ‘차등정년제의 합리적이고 객관적



인 설계’ 때문에 차등정년제 운영상에 어려움이 없다고 응답한 경우도 19.3%(23개 기관)였다. ‘차등정년제에 대한 조직구성원의 적극적인 동의’ 때문에 운영상 어려움이 없다고 응답한 경우도 13.4%(16개 기관)였다. ‘기타’ 응답도 11.8%(14개 기관)로 나타났다.

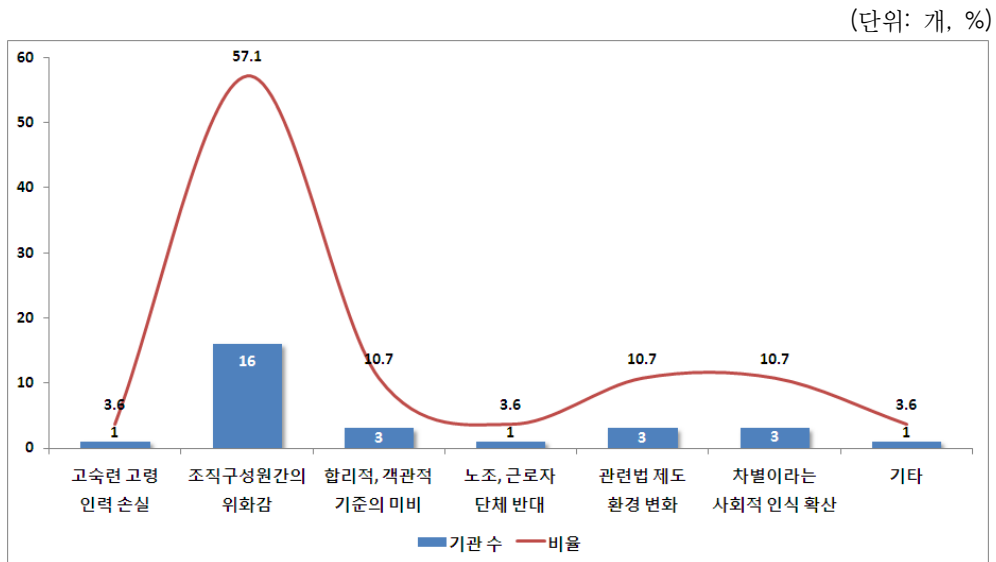


[그림 II-27] 차등정년제 운영상 어려움이 없는 주된 이유

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 차별이라



는 사회적 인식의 확산' 때문에 어려움이 있다고 응답한 경우가 각각 10.7%(3개 기관)로 나타났다. 이 외에, '차등정년제에 따른 고숙련 고령 인력 손실', '노동조합 등 근로자단체의 차등정년제에 대한 반대' 및 '기타'라고 응답한 경우가 각각 3.6%(1개 기관)인 것으로 나타났다.



[그림 Ⅱ-28] 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.

노조유무별로는 노조가 있는 기관에서는 45.1%(32개 기관)가 단일정년제로 전

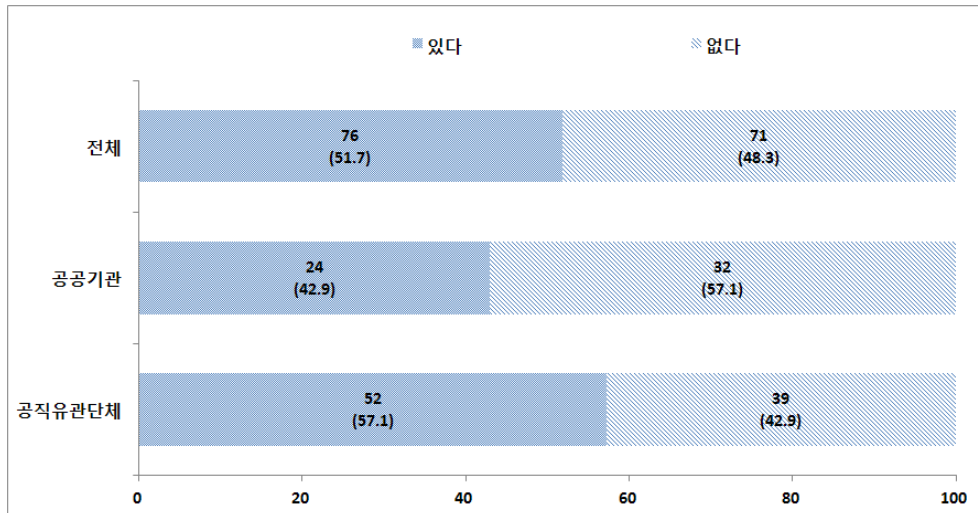


환할 의사가 있다고 응답한 반면, 노조가 없는 기관에서는 57.9%(44개 기관)가 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답하였다.

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.

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, %)

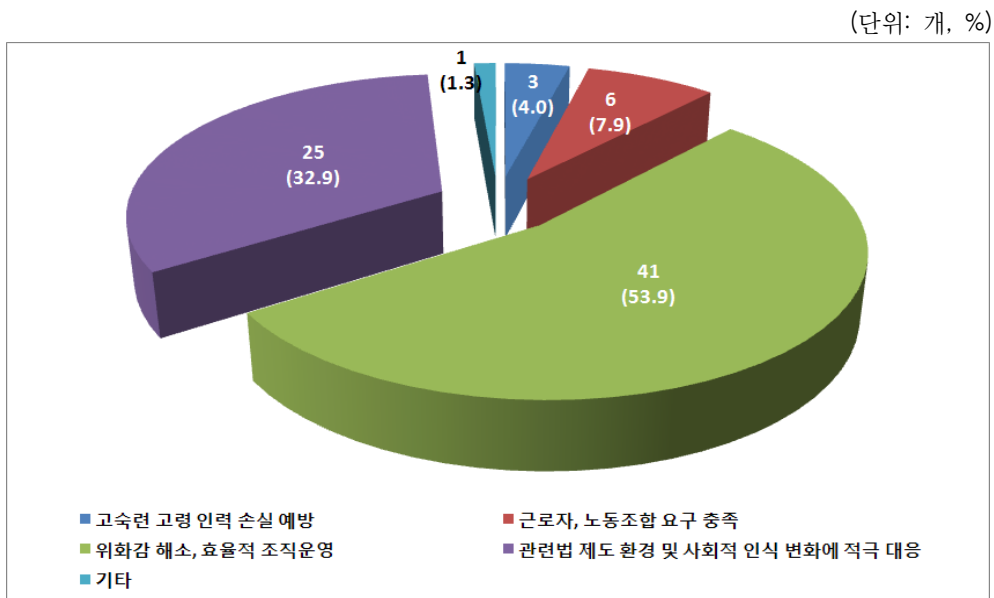


[그림 II-29] 기관유형별 차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사 여부





차등정년제에서 단일정년제로 전환할 의사가 있다고 응답한 76개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제에서 단일정년제로 전환하려는 주된 이유가 무엇인지를 질문한 결과, ‘조직구성원 위화감 해소 및 효율적인 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 응답하였다. ‘근로자와 노동조합의 요구를 충족하기 위해서’ 7.9%(6개 기관), ‘고숙련 고령 인력 손실을 예방하기 위해서’ 4.0%(3개 기관)로 나타났다. ‘기타’ 응답도 1.3%(1개 기관)로 나타났는데 이 기관의 경우 특별한 이유가 없다고 응답하였다.

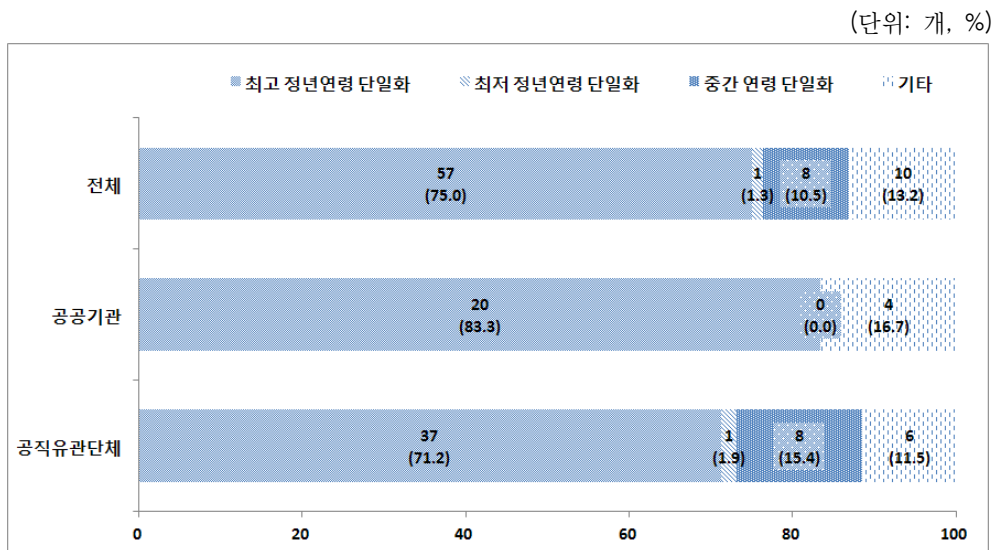


[그림 Ⅱ-30] 차등정년제를 단일정년제로 전환하려는 주된 이유

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 정년 연령으로 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.



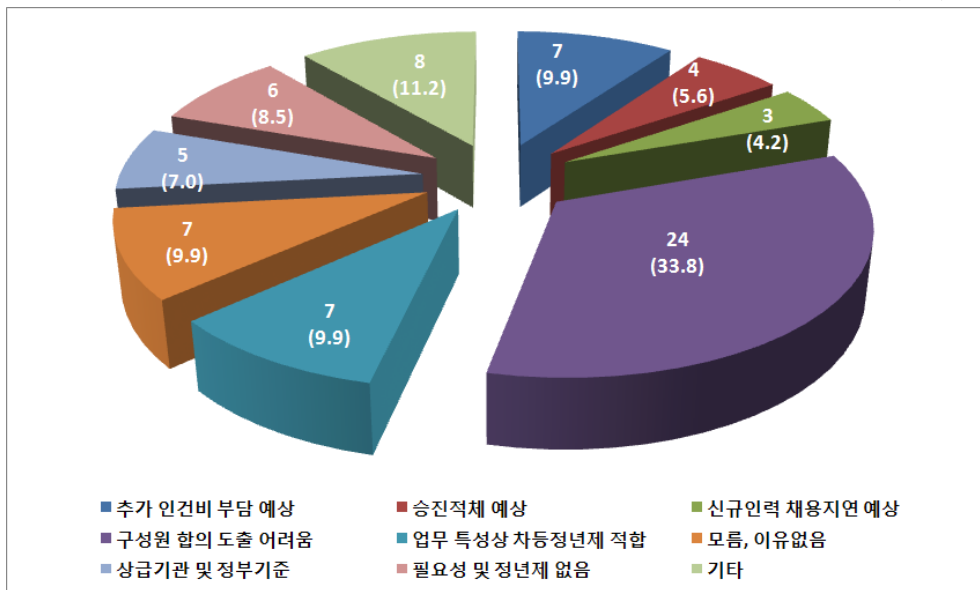
[그림 II-31] 기관유형별 정년 단일화 방법

차등정년제를 단일정년제로 전환할 의사가 없다고 응답한 71개 공공기관 등을 대상으로 그 이유를 질문한 결과, '단일정년제 전환을 위한 구성원 합의 도출에 어려움이 예상되기 때문'이라고 응답한 경우가 33.8%(24개 기관)로 가장 높게 나타났다. 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 적



합하다'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.

(단위: 개, %)



[그림 Ⅲ-32] 차등정년제를 단일정년제로 전환하지 않는 주된 이유

현재 차등정년제를 운영하고 있는 147개 공공기관 등을 대상으로 차등정년제의 단일정년제 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 26.6%(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.

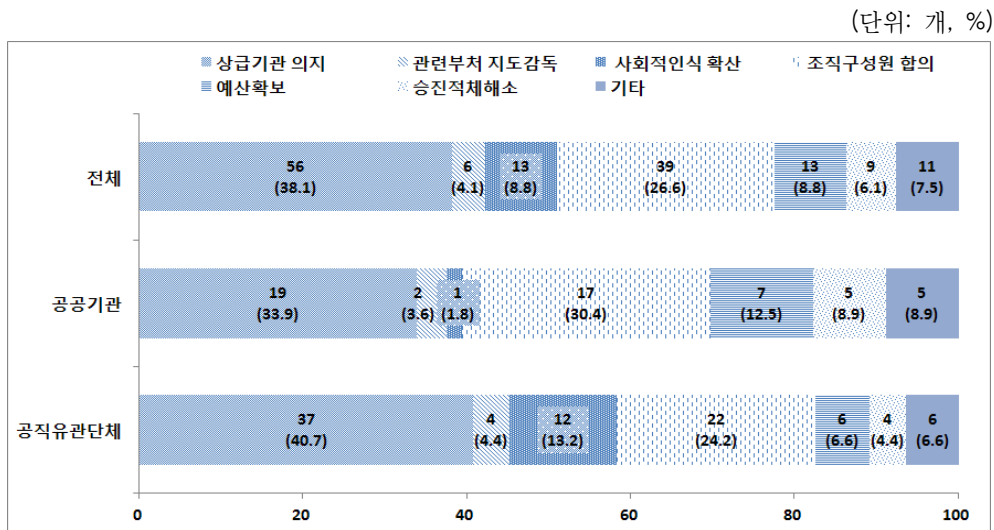
공공기관의 경우 '상급기관의 의지'라고 응답한 비율이 33.9%, '조직구성원 합



의'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.

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.

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-33] 기관유형별 차등정년제의 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것



## 자. 비정규직 정년 실태

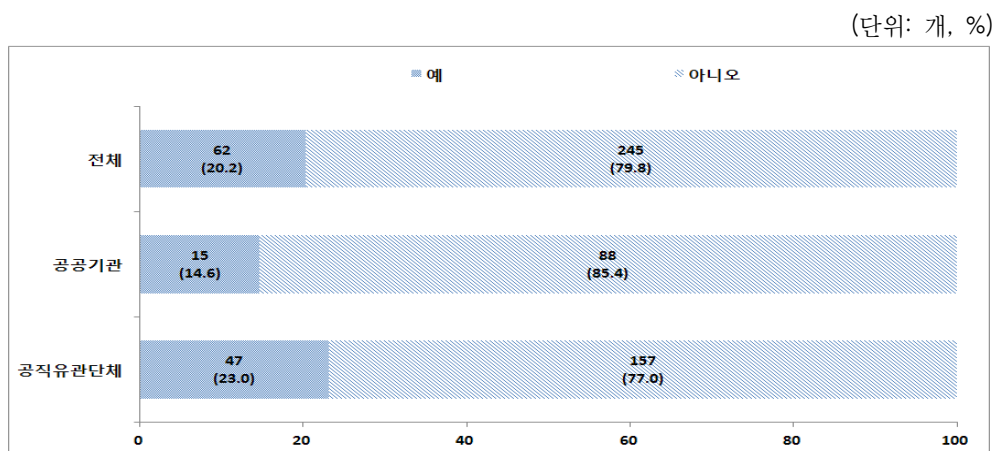
조사에 응답한 307개 공공기관 등이 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있는지를 질문한 결과, 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있다고 응답한 기관은 20.2%에 해당하는 62개 기관이었다.

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

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

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.

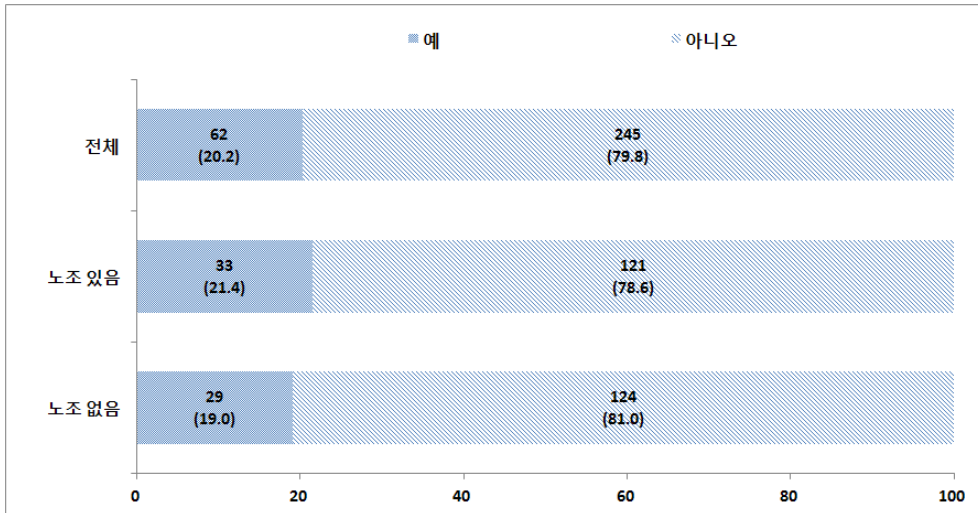
산업별로는 부동산임대업, 사업시설관리 및 지원 서비스업의 경우 47.8%에 해당하는 22개 기관이 비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 Ⅲ-34] 기관유형별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부



(단위: 개, %)

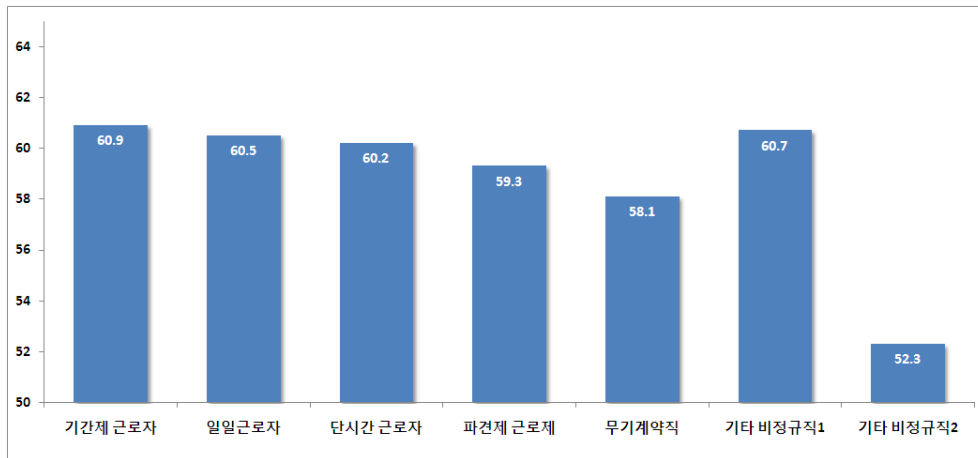


[그림 Ⅲ-35] 노조유무별 비정규직 근로자를 위한 별도의 정년규정 여부

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 정년 연령은 60.9세, 일일근로자의 평균 정년연령은 60.5세, 단시간 근로자의 평균 정년 연령은 60.2세, 파견제 근로자의 평균 정년 연령은 59.3세, 무기계약직 평균 정년 연령은 58.1세로 나타났다.



(단위: 세)



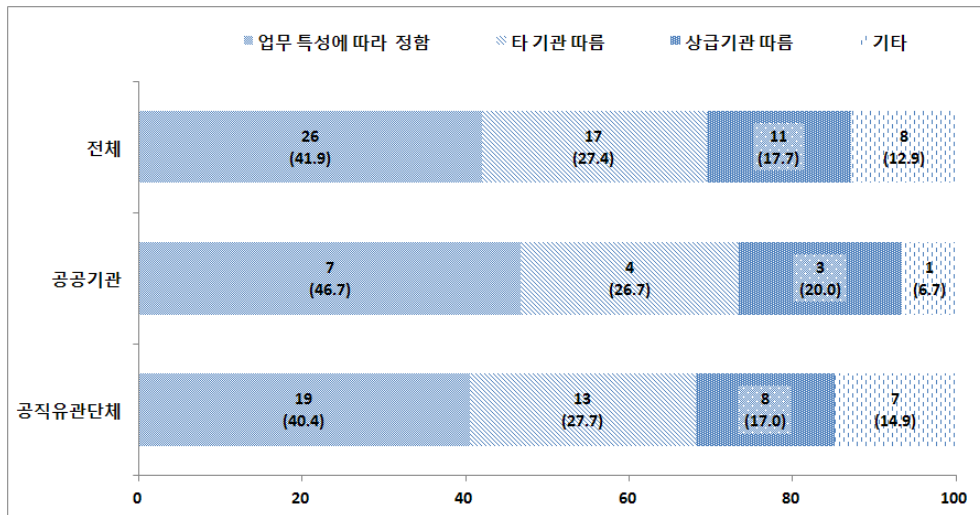
[그림 Ⅲ-36] 비정규직 형태별 평균 정년 연령

비정규직 근로자의 정년을 별도로 규정한 62개 공공기관 등을 대상으로 별도의 정년을 규정한 기준이 무엇인지를 질문한 결과, ‘비정규직 근로자의 업무 특성’에 따라 정년을 정했다고 응답한 비율이 41.9%(26개 기관), ‘다른 공공기관 또는 공직 유관단체를 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.





(단위: 개, %)



[그림 Ⅲ-37] 기관유형별 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. 이 외에 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.

## 차. 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.



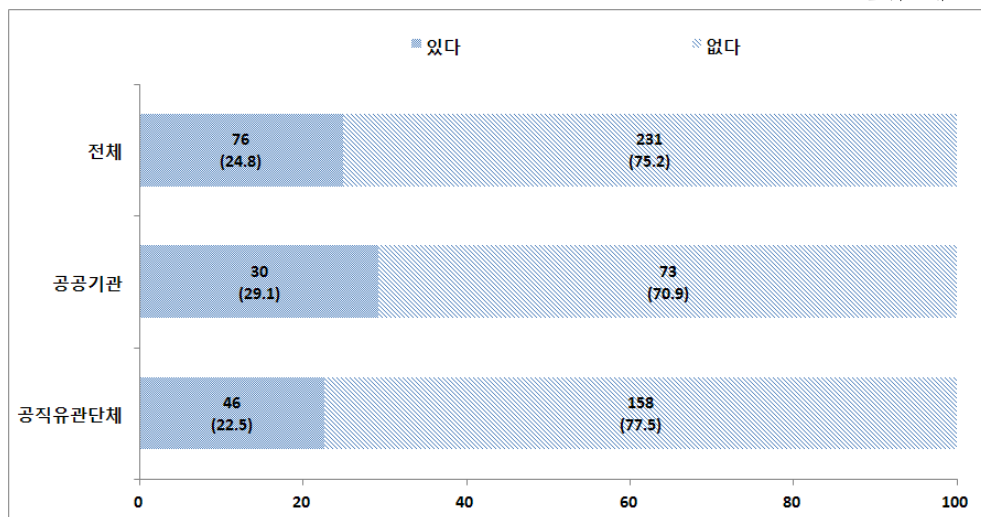


공공기관의 29.1%는 정년연장 계획이 있다고 응답한 반면 70.9%는 정년연장 계획이 없다고 응답하였다. 공직유관단체의 경우에 정년연장 계획이 있다고 응답한 비율은 공공기관 보다 약간 낮은 22.5%였고, 정년연장 계획이 없다고 응답한 비율은 77.5%였다.

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

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, %)

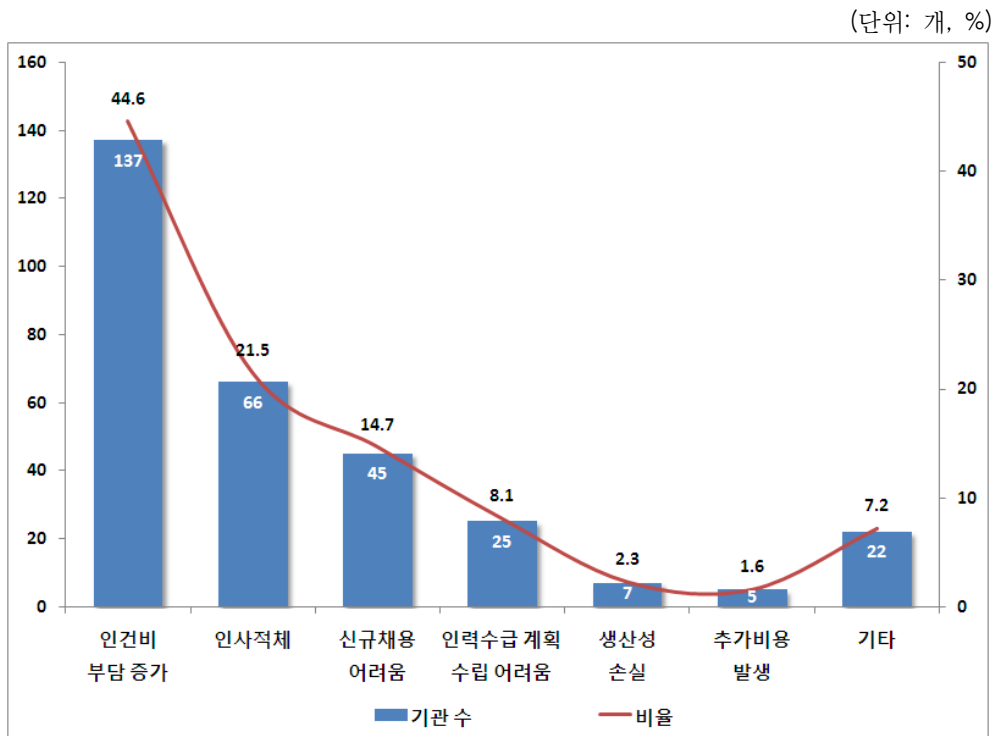


[그림 Ⅲ-38] 기관유형별 정년연장 계획 유무

실태조사를 통해 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 인사



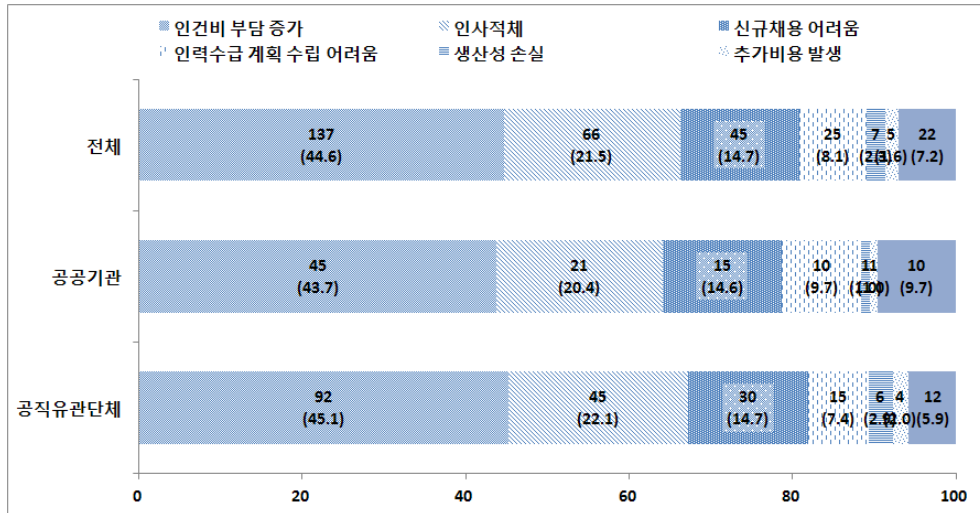
적체’, 14.7%에 해당하는 45개 기관이 ‘신규인력 채용의 어려움’ 등이라고 응답하였다. 8.1%에 해당하는 25개 기관이 ‘인력수급 계획 수립의 어려움’, 2.3%에 해당하는 7개 기관이 ‘생산성 손실’, 1.6%에 해당하는 5개 기관이 ‘추가비용 발생’을 정년연장 추진 시 예상되는 가장 큰 어려움으로 응답하였고, ‘기타’라고 응답한 기관도 7.2%에 해당하는 22개 기관이었다. 기타 의견으로는 ‘상급기관의 승인 여부’, ‘차별적 정년 연장 추진에 따른 대상자 선정’, ‘사회적 분위기’, ‘강도 높은 육체 근로’ 등이 있었다.



[그림 Ⅲ-39] 정년연장 추진 시 예상되는 어려움

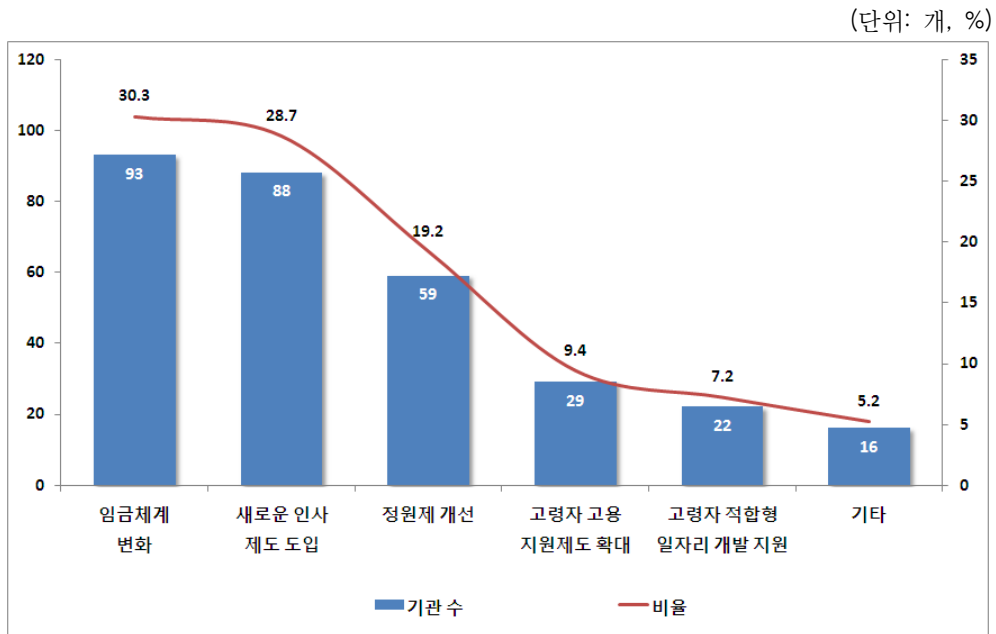


(단위: 개, %)



[그림 Ⅲ-40] 기관유형별 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-41] 정년연장 추진을 위해 우선적으로 필요한 조치

### Ⅲ. 연구결과의 함의 및 정책제언

#### 1. 연구결과의 함의

이 연구의 주요 연구결과가 갖는 함의를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 고령화의 진행에 따라 정년제도 자체 뿐 만 아니라 차등정년제도의 차별적 성격에 대한 사회적 관심이 증가할 것으로 예상된다. 우리나라를 비롯하여 영국, 일본 등 고령화를 이미 경험한 국가들은 새로운 환경에 따라 정년제도를 정비하고 있다. 예컨대 영국은 정년제도 자체를 폐지함으로써 고령화 사회에서 정년과 상관없이 근로가 가능한 제도적 요건을 마련하였다. 일본의 경우에도 계속고용제



도 등을 통해 고령자 고용 확대를 촉진하고 있다. 특히 2013년까지 기존 60세였던 정년을 65세로 하는 단계적인 연장을 추진하고 있다. 이러한 정년제도의 변화는 연금수급과 관련하여 추진되고 있다. 즉, 고령화로 인해 연금수급자와 연금수급 기간이 확대됨에 따라 최초 연금수급 시기를 늦추는 동시에 정년폐지 또는 정년 연장을 통해 국민들의 근로기간을 연장하는 것이다.

이와 같은 상황에서 한국사회에서는 정년제도 자체 뿐 만 아니라 차등정년제도의 불합리성에 대한 문제제기가 증가할 가능성이 크다. 예컨대 이 연구의 실태조사에 의하면 차등정년제도를 운영하는 기관의 정년 연령에서 최대 6세까지 차이가 나타나고 있다. 이것은 다른 근로자보다 6년 먼저 정년퇴직을 하여 국민연금 수급을 기다려야 한다는 것을 의미한다. 고령자의 재취업이 용이하지 않은 상황에서 국민연금 수급 대기 기간은 또 다른 빈곤에의 노출을 의미한다. 따라서 이들 차등정년제도의 피해자들은 적극적으로 차등정년제도의 불합리성을 지적하고, 자신들의 불리한 상황을 개선하려고 할 것이다.

둘째, 차등정년제도의 불합리성에 대한 문제제기가 증가가 예상되는 상황에서 국가인권위원회를 포함한 차별시정기관은 차등정년제도의 비합리성을 객관적으로 판단할 수 있는 기준과 척도를 마련해야 한다. 예컨대 우리나라의 경우, 동일한 차등정년사건에 대해서도 국가인권위원회와 법원이 다른 판단을 한 사례가 있다. 이것은 국가인권위원회와 법원이 동일하게 차등정년제도의 비합리성을 판단할 수 있는 기준과 척도를 갖고 있지 못함을 의미한다. 따라서 국가인권위원회와 법원은 차등정년제도의 비합리성을 판단하는 동일한 기준을 가질 필요가 있다. 이를 위해 미국의 진정작업자격과 같은 국외의 고용차별 정당화 기준을 참고할 수 있을 것이다.

셋째, 불합리한 차등정년제도를 개선하기 위해 단일정년제도가 확산되어야 할 것이다. 차등정년제도의 불합리성을 해소하는 방안으로 정년연장을 검토할 수 있



을 것이다. 차등정년제도를 유지한 상태에서의 정년연장은 또 다른 불합리성을 초래할 뿐이다. 더욱이 이 연구의 실태조사 결과에 의하면 조사대상 공공기관 가운데 정년연장계획이 있는 기관은 1/4에도 미치지 않는다. 그리고 심층면접 과정에서 조직구성원의 연령이 낮은 수록 정년연장에 대한 체감도와 요구도가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 정년연장 또는 정년폐지라는 장기적인 목표에 앞서 차등정년제도 운영에 따라 나타나는 불합리성을 제거하기 위해 단일정년제도를 적극적으로 확산할 필요가 있다.

## 2. 정책제언

이 보고서의 연구결과를 바탕으로 차등정년제도 운영 공공기관의 단일정년제도 전환을 지원할 수 있는 정책 개선 방안을 제안하였다.

### 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 승진 기준이 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 볼 만한 실질적인 증거가 있어야 하고, ii) 직종(군)별로 채용이나 승진 기준이 상이하다는 것이 차등정년의 당연한 결론으로 인정될 수 없으며, iii) 고객 혹은 직무수행 과정에서 접촉하게 되는 상대방의 선호가 정년 연령을 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 구체절차는 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 판단하지 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 필



요가 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.
- 김정환·임효창(2008). 『임금피크제 실태조사』. 노동부.
- 김정환·임효창·윤문희(2008). 『고령자고용에 관한 단체협약 등 실태조사 및 개선방안연구』. 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)』.
- 대한상공회의소(2007). 『정년제도의 국제비교와 시사점』.
- 박경숙(2003). “55세 이상 고령자의 노동시장 이탈과정: 은퇴의 유형화에 대한 함의” 『노동정책연구』 3(1): 103-140.
- 박선영(2005). 『차별시정기구의 국제비교 및 정책적 함의』. 한국노동연구원.
- 박효숙(2006). “일본 개정 고령자고용안정법 소개” 『국제노동브리프』 4(5): 70-77.
- 방하남(2010). “베이비붐세대의 고용안정을 위한 한국 기업의 정년제도현황과 개선방향” 제13차 베이비붐세대고용대책위원회 발제자료.
- 방하남·조준모·이승길·박수경·김명중(2008). 『한국의 정년현황실태와 정년연장을 위한 여건 조성 방안 연구』. 노동부.
- 배규식(2006). “영국의 노사분쟁 조정 시스템” 『국제노동브리프』 4(7): 46-54.
- 성지미·안주엽(2006). “중고령자 취업 결정요인” 『노동정책연구』 6(1): 39-74.



- 송강직(2009). “미국 연령 차별제도” 『노동법논총』 15: 121-170.
- 신준식(2004). “호주 고령자 고용정책에 대한 입장과 전망” 『국제노동브리프』 2(4): 21-25.
- 신지원(2007). “영국 고용평등법의 변천과 평등인권위원회의 출범”. 한국노동연구원.
- 신현구(2004). “EU 고령자 고용정책 국제비교” 『국제노동브리프』 제2권 제5호. 한국노동연구원.
- 심상완(2002). “고령화에 대응하는 복지 과학기술”. 과학기술학연구.
- 심재진(2005). “영국의 연령차별금지법 입법동향” 『국제노동브리프』 3(4): 85-94.
- \_\_\_\_\_(2010). “한국과 영국의 연령차별 금지법제의 비교” 『노동법학』 35: 95-135.
- 엄동욱·이상우·배노조(2005). 『고령화·저성장 시대의 기업 인적자원 관리방안』. 삼성경제연구원.
- 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” 『고령 사회에서의 노동시장의 변화와 법적』. 한국법제연구원(위크샵 2004-1): 39-102.
- 이혜훈(2001). “인구고령화와 재정의 대응과제”. KDI.
- 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.
- 최영준(2010). “영국 정년제도의 변화: 배경과 함의” 『국제노동브리프』 8(9): 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.
- Metcalf, Hilary and Pamela Meadows(2010). *Second survey of employers' policies, practices and preferences relating to age*. 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.
- 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」『三田商學研



究』50卷6号.

労働政策研究・研修機構(2007).『高年齢者の継続雇用の實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』.



손 향 미

((사)여성노동법률지원센터 부대표)

## I. 정년차별에 대한 차별구제제도 개요

공공기관의 차등정년과 관련하여 국가인권위원회에 접수된 사건의 처리 결과와 법원의 차등정년 관련 판례를 검토하고자 한다.

### 1) 국가인권위원회에 진정제기

국가인권위원회법 제2조 제3호에서는 평등권침해의 차별행위를 정의하고 있다. 이에 따르면 정년차별은 합리적인 이유없이 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 이유없이 연령을 이유로 퇴직에서 차별하는 것을 금지하고 있다. 그리고 제4조의 6에서는 연령차별금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람은 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다(제4조의6).

따라서 합리적인 이유없이 성별, 연령, 사회적 신분 등을 이유로 정년과 관련하여 차별을 당한 자는 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있다. 이때 국가인권위원회에 진정제기시 구체적인 절차는 다음과 같다.



〈표 I -1〉 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) 제11조에서는 정년에 있어서 남녀를 차별하는 것을 금지하고 있다. 따라서 근로기준법 제6조 및 남녀고용평등법 제11조에 의거하여 차별적 처우가 금지되는 사유에 의한 정년차별로 인해 근로자가 정년이 도래하여 퇴직하게 되면 이는 부당해고에 해당된다.

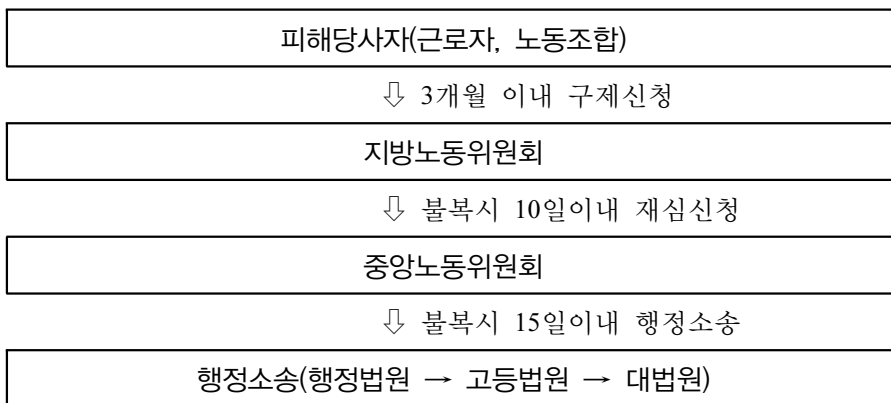
이러한 부당해고를 당한 근로자는 근로기준법 제28조에 의거하여 부당해고가





있는 날로부터 3개월 이내에 노동위원회에 부당해고구제신청을 제기할 수 있다. 아울러 노동위원회를 통한 행정구제절차 이후 동 결정에 이의가 있는 자는 행정소송을 제기할 수 있으며, 구체적인 구제절차는 다음과 같다.

### 〈표 I-2〉 부당해고 구제절차



#### 나) 법원을 통한 구제절차

근로자는 합리적인 이유없는 정년차별로 인해 정년이 도래하여 근로관계가 종료될 경우, 노동위원회를 통한 행정구제와는 별도로 근로계약상의 지위 회복을 목적으로 민사상의 해고무효확인의를 소를 제기할 수 있다. 또한 근로자는 불법해고에 따른 위자료 등의 손해배상을 청구하기 위해서 손해배상청구소송을 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 I-3>에 따르면 차등정년과 관련해서 연령에 따른 차등정년사건은 총 23건, 사회적 신분에 따른 차등정년사건은 15건, 성별은 9건으로 전체 47건이 조사되었다.

우선 연령에 따른 차등정년사건 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 각하사유는 대다수가 진정인의 취하 또는 당사자 간의 합의 취하에 따른 것이었으며, 그 외에도 국가인권위원회의 차별시정대상이 아닌 경우 또는 법원이나 노동위원회 등에서 사건이 이미 진행 중이거나 종결된 경우 등이었다.

〈표 I-3〉 2011년 9월까지 국가인권위원회의 정년차별사건 처리 현황

(단위: 건수)

| 구 분       | 권고      | 기각      | 각하       |    |            |                |    | 합 계 |
|-----------|---------|---------|----------|----|------------|----------------|----|-----|
|           |         |         | 합계       | 취하 | 진정대상<br>아님 | 타 기 관<br>진행·결정 | 기타 |     |
| 연령        | 1(4.3)  | 4(17.4) | 18(78.3) | 13 | 4          | 1              | -  | 23  |
| 사회적<br>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 I -4〉 국가인권위원회법 제32조

제32조(진정의 각하 등) ① 위원회는 접수한 진정이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하(却下)한다.

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

② - ⑤ 생략

그리고 진정이 정년차별로 인정되어 권고된 사건은 전체 47건 중 7건으로서 각각의 차별사유별 구체적인 차별의 내용은 <표 I -5>와 같다. 그런데 국가인권위원회에 진정된 사건 중 정년차별로 인정되어 권고된 사건의 경우, 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.<sup>1)</sup>

〈표 I -5〉 권고된 정년차별 7건의 차별내용

(단위: 건수)

| 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  |

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

- 1) 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 정년차별사건에서 검색된 권고결정사항과 크게 다르지 않기 때문에 본 연구보고서에서 국내 차등정년실태를 파악하는데 문제되지 않는다고 판단하였다.



## II. 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 개정한 정년 규정을 근로자의 동의를 받아 사후 의결하였음.

##### □ 피진정인의 주장과 국가인권위원회의 판단근거

- 피진정인은 직급별 차등 정년을 두는 이유를 회사의 경쟁력을 확보하고 고 임금과 노령화를 방지하여 경영효율을 높이기 위해서라고 주장하나, 회사의 경쟁력이나 경영효율 저하가 정년 때문에 발생한 것인지 명확하지 않고, 고 임금과 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. 「○○○○특수직직원관리규칙」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<br>2013.1.1.부터 시행 |
| 2급(을)이하  |      | 58세         | 58세         | 59세         |                           |
| 특정직      | 기 타  | 58세         | 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 지원 인력 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 감안할 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, 직무수행능력과 건강상태 등을 고려하여 인사위원회 심의를 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



독 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 업무뿐만 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 검증받은 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 차등정년 규정이 차별의 합리적인 이유가 있는지 여부에 대해서 헌재는 “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.<sup>2)</sup>

2) 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 둬으로써 단계적으로 정년을 60세로 단일화하였다.



## 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 부당해고인지 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.

### <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 혼합된 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 정년퇴직하게 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 제거하였어야 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.



### Ⅲ. 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 등), 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, 성적 지향, 학력, 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 차등정년이 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 다음에는 직급별로 정년에 차등을 둘 만한 합리적인 이유가 있는지 여부를 판단한다. 이때 직급별 차등정년이 실질적으로 불가피한지 여부를 검토하기 보다는 직급별로 채용이나 승진절차가 상이하다는 점, 업무의 성질, 내용, 근무형태 등에 차이가 있다는 점, 특히 상위 직급의 경우 고도의 전문성 내지 정책기획·관리 능력이 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 Ⅲ-1〉 공무원의 직급별 차등정년에 관한 국가인권위원회와 헌재 결정의 차이

| 판단의 쟁점                                     | 중앙인사위원회                                                                                                                                                    | 국가인권위원회<br>(2005.3.14.<br>국가인권위원회<br>제1소위원회 결정)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 헌법재판소<br>(2005헌마553)                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5급 이상<br>공무원의<br>업무와 책임                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 위해서임</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중앙부처의 경우 5급은 정책 및 관리감독업무가 아니라 실무업무를 담당함.</li> <li>- 부처에 따라 5급과 6급이 사고와 판단을 요하는 동일한 업무를 수행하고 있음.</li> <li>- 지방의 경우 6급이 국장 및 소장을 맡고 있어 실질적인 관리업무를 담당하고 있음.</li> <li>- 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 경험과 지식이 풍부하다고 일률적으로 단정하기 힘들다는 것을 보여줌</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 통상 5급 이상과 6급 이하의 공무원직은 그 업무내용과 요구되는 업무능력에 있어서 차이가 있음. 공무원 임용시험과 승진시험에서 이를 보여주고 있음.</li> <li>- 5급 이상 공무원의 전문성과 업무내용 수준 등을 고려할 때 입법자는 인적자원을 보다 효율적으로 이용하고자 5급 이상 공무원의 정년을 다른 하위직공무원보다 길게한 것으로 볼 수 있음.</li> <li>- 3년이라는 정년연령의 차이는 업무내용의 차이를 고려할 때 지나치게 큰 것이라고 볼 수 없음.</li> </ul> |
| 원활한 인사<br>정책 등 공무원<br>조직의 신<br>진대사의<br>필요성 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 승진적체 및 조직의 비대화 등 활발한 신진대사를 위해서 차등정년 필요</li> </ul>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 신진대사는 공무원의 임용, 승진, 전보, 교육훈련, 복무 등 인사제도 전반에 대한 공무원 관리의 문제로 접근해야 할 문제임</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |



| 판단의 쟁점                     | 중앙인사위원회                                                                               | 국가인권위원회<br>(2005.3.14.<br>국가인권위원회<br>제1소위원회 결정)                                                                                                                | 헌법재판소<br>(2005헌마553)                                                                                                                                           |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 민간기업과의<br>형평성 vs<br>고령화 사회 | - 경기침체로 인해 민간<br>기업부문의 정년이 단<br>축되고 있는 현실에 비<br>추어 공공부문에서 정<br>년을 선도하여 연장시<br>킬 수 없음. | - 공무원정년은 민간기업<br>과의 형평성뿐 아니라 고<br>령화 사회 진입, 평균수<br>명연장, 고령자의 근로능<br>력 향상 등 여타의 상황<br>을 고려하여 결정하여야<br>하며, 고용정책에 있어<br>민간기업을 선도해야 할<br>정부의 역할도 간과되어<br>서는 안될 것임. | - 입법자가 공무원의 정년<br>을 정하는 데에는 해당<br>직급이 요구하는 전문성<br>과 업무내용 등 여러 요<br>인들을 고려할 수 있는<br>것으로서 고령화 사회 추<br>세를 반영하지 않았다는<br>이유만으로 입법정책상<br>의 재량범위를 벗어났다<br>고 단정하기 곤란함. |
| 청년실업문제                     | - 6급 이하의 정년을 연<br>장할 경우 청년실업을<br>악화시킬 것임.                                             | - 정년과 청년고용은 상<br>관관계가 없다는 연구<br>결과가 발표되고 있음.                                                                                                                   |                                                                                                                                                                |
| 예산상의 문제                    | - 정년연장시 예산상의<br>문제가 발생함.                                                              |                                                                                                                                                                | - 예산의 범위는 입법자<br>가 정년을 정하는데 있<br>어서 참고요소가 될 수<br>있음.                                                                                                           |

<표 III-1>에서 보는 바와 같이 공무원의 직급별 차등정년에 대해서 법원은 동 차등정년의 설정을 조직의 효율적인 운영을 위한 입법자의 재량이라는 점을 강조 하면서 그것이 현저하게 사회통념에 반하거나 강행법규에 위반하는 등의 특별한 사정이 없는 한, 그리고 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 실질적 인 증거를 요구하면서 엄격하게 판단하였음을 볼 수 있다.

#### 나) 직종별 차등정년

직종별 차등정년사건에서는 특정 직종을 다른 직종과 정년을 달리 정할만한 합



리적인 이유가 있는지 여부가 쟁점인데, 이에 대해서 국가인권위원회는 특정 직종의 연령이 그 직종의 업무를 수행함에 있어서 반드시 필요한 조건임을 사용자가 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 신분에 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) 소 결

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 균등대우원칙의 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 정년 연령을 차등적으로 설정하여야 할 필요성과 해당 직무수행능력과 적합성을 엄격하게 판단하는 방법을 통해 직급별 또는 직종별 차등정년제도에 대해 차별의 문제를 선도적으로 제기하고 있다.



이러한 국가인권위원회의 결정은 우리 사회가 기존의 고정관념으로부터 당연시 되어 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.

## 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 승진 기준이 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 볼 만한 실질적인 증거가 있어야 하고, ii) 직종(군)별로 채용이나 승진 기준이 상이하다는 것이 차등정년의 당연한 결론으로 인정될 수 없으며, iii) 고객 혹은 직무수행 과정에서 접촉하게 되는 상대방의 선호가 정년 연령을 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 판단하지 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.



토론

## 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사 토론문

- 유 정 엽 한국노동조합총연맹 정책본부 노동인권국장
- 심 재 목 한국교육과정평가원 경영기획실장
- 전 윤 구 경기대학교 법과대학 교수



토론

01

공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사 토론회

유 정 업

(한국노동조합총연맹 정책본부 노동인권국장)

## 1. 고령화 현황 및 문제점

### ○ 세계적으로 유례없는 급격한 고령사회 전환

- '00년 65세이상 고령자가 전체인구의 7.2%를 차지하여 고령화사회에 진입, '18년 14.3%(고령사회), '26년 20.8%(초고령사회) 점유 전망
- ※ '50년 노인인구 비율이 38.2%에 달해 세계 최고 수준에 이를 전망

### ○ 베이비붐세대('55년~'63년생) 712만명(총인구14.6%)이 2010년부터 은퇴 시작, 숙련 노동력 부족·정부재정 악화 등 문제 발생 전망

- 베이비붐 세대의 은퇴로 인해 생산인력 부족, 7조 7천억원 가량의 세수 감소, 취약 고령계층 증가 등 문제 발생
- 50대 중반의 퇴직연령과 60세의 연금수급 연령이 일치하지 않기 때문에 퇴직 후 수년 동안 '소득 없는' 생활고에 시달릴 것으로 예상
  - 연금의 소득대체율(41.1%)이 턱없이 낮아 '제2의 경제활동'에 나설 수밖에 없어 노동시장에서 은퇴하는 실질적 은퇴연령이 OECD 국가 중에서 일본과 함께 가장 늦은 67세로 확인됨.

※ 참고 : 공적연금 소득대체율은 미국 78.8%, 일본 56.9%, OECD 평균 68.4%에 달하고 있는데 비하여 우리나라가 크게 밀돌고 있음. 실제, 우리나라의 노후 준비율이 40% 수준에 그쳐 고



령층의 노후생계 어려움이 매우 큰 것으로 조사됨

- 노동력의 양·질 저하, 소비위축으로 성장잠재력 약화, 미래 재정부담이 증가로 후세대 부양부담이 커져 세대간 갈등 소지

○ **고령화 문제를 적기에 대응하지 못할 경우 경제·사회적 충격 예상, 고령자 고용안정 문제는 지체할 수 없는 국가적 문제**

- 사회적 총부양율이 높지 않고, 베이비붐세대 은퇴가 본격적으로 시작되지 않은 지금이 **고령자고용 대책을 마련·실행할 최적기**

## 2. 정년실태 및 고용대책

### 1) 국내외 정년현황

#### ① 국내

- 노동부 조사(조사대상 2,469개)에 따르면 2009년 현재 300인이상 국내기업의 94.2%에서 정년퇴직제를 실시하고 있음
- 단일정년제를 실시하는 곳이 전체의 72.1%(1,779개)였으며, 직급별 정년제 9.2%, 직종별 정년제 8.9%로 조사됨. 한편 5.8%의 사업장에서는 정년제가 없음.
- 단일 정년제 실시 기업의 평균 정년연령은 57.2세로 나타나 2000년 이후 비슷한 수준을 유지했으며(‘00년 57.2세→’03년 56.7세→’06년 56.9세→’08년 57.1세→’09년 57.2세), 단일 정년제 사업장 중 55.1%가 57세 이하로, 20.2%가 60세 이상으로 정년연령을 정함.



## 단일 정년제 현황

(단위: 개소, 명, %)

| 구분   |           | 54세<br>이하    | 55세            | 56세          | 57세            | 58세            | 59세          | 60세            | 61세          | 62세         | 63세          | 64세         | 65세          |
|------|-----------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| 사업장수 | 1779      | 10<br>(0.56) | 704<br>(39.57) | 78<br>(4.38) | 188<br>(10.57) | 379<br>(21.30) | 61<br>(34.3) | 284<br>(15.96) | 20<br>(1.12) | 5<br>(0.28) | 11<br>(0.62) | 4<br>(0.22) | 35<br>(1.97) |
| 근로자수 | 2,081,415 | 6,062        | 830,376        | 104,347      | 211,346        | 527,304        | 105,374      | 253,225        | 10,999       | 2,085       | 5,895        | 2,839       | 21,563       |

자료: 노동부

- 공무원 정년은 2008년 6월 법개정으로 직급에 관계없이 60세(2009년 58세, 2011년 59세, 2013년 60세)로 통일되었으나 공기업의 경우 아직까지 57~58세 정년이 일반적임.
- 그러나 통계청에 따르면 한국의 평균 은퇴연령이 53세로 나타나 공기업, 공무원 등을 제외한 민간기업에서는 40대 은퇴도 일반화된 상황임을 알 수 있음.

## ② 해외 현황

- 서구에서 공식적인 정년연령은, 사회보장 차원에서는 공적연금제도에서의 정식 연금수급개시연령으로, 사적보장 차원에서는 기업연금의 수급개시연령에 의해 정해지게 되며 제도적 정년과 실질 퇴직 연령은 대부분의 경우 일치하거나 근접하게 설정되어 있음.
- 외국제도의 사례를 살펴보면 정년제를 연령차별로 보아 금지하거나 공적 연금의 수급연령과 연계한 정년제의 허용 내지 정년연장을 제도화하는 것이 국제적 추세임.



## 〈주요국가의 정년제도 현황〉

| 구분          | 미국                              | 영국                                     | 프랑스                         | 일본                                |
|-------------|---------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| 정년          | 없음                              | 65세                                    | 60세                         | 65세(고용의무)                         |
| 정년 관련 법령 규정 | 연령을 이유로 채용, 해고, 보수 등 차별금지('86년) | 연령을 이유로 해고나 위법(65세 이상은 제외, 06년))       | 연금수급 연령 하회하는 정년 설정 금지('01년) | 기업은 정년연장, 재고용 또는 정년 폐지 중 선택('04년) |
| 연금 지급 개시 연령 | 65세 ('27년엔 67세로 상향조정)           | 여성 60, 남성 65 (여성도 단계적으로 상향하여 '20년 65세) | 60세 ('83년 65세에서 60세로 하향조정)  | 63세 ('13년엔 65세로 상향조정)             |

자료: 노동부

- 각국 정부는 정년을 올림으로써 베이비붐 세대의 은퇴, 출산을 저하, 수명 연장에 따른 고령화 등으로 노동인구가 줄어드는 반면 연금지급 비용은 막대하게 늘어나는 문제를 해결하고 있음.
- 또한, 우리보다 일찍 고령사회에 진입하였을 뿐만 아니라 베이비붐 세대의 은퇴를 경험하기 시작한 일본, 미국 등의 경우 이에 적극적으로 대응해 옴.
- 유럽 외 나라들에서도 마찬가지로 정년연장 움직임이 일고 있는데 중국 상하이 지방정부는 현재 60세인 정년을 상향하는 것을 검토 중이며, 호주, 캐나다에서도 정년을 연장해야 한다는 여론이 나오고 있음.

## 〈최근 국가별 정년 상향조정 동향〉

| 국가  | 현재 정년 | 조정 정년 및 내용              |
|-----|-------|-------------------------|
| 영국  | 65세   | 68세, 2024~26년 단계적 조정 검토 |
| 독일  | 65세   | 67세, 2012~19 공공연금 대상자   |
| 스페인 | 65세   | 67세, 2013년부터 단계적 조정     |



| 국가          | 현재 정년 | 조정 정년 및 내용   |
|-------------|-------|--------------|
| 헝가리         | 57세   | 62세, 올해부터 시행 |
| 그리스         | 61세   | 63세 검토중      |
| 프랑스         | 60세   | 상향조정 검토중     |
| 이탈리아        | 65세   | 상향조정 검토중     |
| 중국 상하이 지방정부 | 60세   | 상향조정 검토중     |

자료: 경향신문(2010. 2. 17)

## 2) 현 정년제 및 고령자 고용정책의 문제점

### ① 고령자 고용정책의 부재

- 우리나라는 현재 고령층 노동력에 대한 정책이 매우 미흡한 실정으로 65세 이상 고령자만을 대상으로 한 단기적 일자리 제공 위주임.
- 이와 같이 55세 이상 준고령자를 대상으로 한 정책은 고용유지에 초점이 맞춰져 있고, 고용창출 정책은 고령자고용촉진장려금 지원 등 소수에 불과함.

### ② 실효성 없는 권고 규정

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법(이하 ‘연령차별금지법’)에 60세 이상 정년노력 조항, 55세 이상 고령자 3%이상 고용 노력 조항 등이 있으나 처벌규정도 없고, 법적 강제력도 없는 권고조항에 불과하여 고령화 대책으로서 실효성을 갖지 못함.
- 1991년 고령자고용촉진법 제정 시 60세 정년설정 노력규정을 두었지만 20년이 지나도록 정년이 57세 수준에서 정체하고 있는 것은 기업의 자발적인 정년연장 노력이 매우 미흡했음을 보여주는 것임.
- 일본의 경우 55세 정년이 주류였던 상황에서 기업들이 정부의 고령자고용정책



에 호응해 자발적으로 정년연장에 동참하였던 바 있음. 이러한 일본의 경험을 고려할 때 연공서열형 임금체계만을 핑계로 정년연장이 어렵다는 주장은 설득력이 떨어짐.

- 기업이 50세가 넘으면 자진사직을 권고하거나 명예퇴직 등으로 사실상 해고를 유도하는 경우가 많은 현실에서 60세 정년노력규정이 정년연장을 촉진한다고 보기 어려움.
- 따라서 정년이 한창 일할 나이의 숙련노동자가 노동시장에서 퇴출되는 것을 막고, 고령자고용이 실질적으로 확대될 수 있는 장치로 작용할 수 있도록 하기 위해서는 정년을 권고하는 것에 그치는 것이 아니라 의무화하여야 함.

### 3) 개선과제

#### ① 정년 60세 의무화

- 고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률 제4장제19조(정년)를 개정해야 함.

| 현행                                                                  | 개정(안)                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제19조(정년) 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다.<br><신설> | 제19조(정년) ① 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 하여야 한다.<br>② 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우 60세 이하는 무효로 한다. |

- 단기적으로는 60세 까지 법으로 정년 보장을 보장하고, 중기적으로는 정년을 65세로 연장하고, 장기적으로는 선진국과 같이 연령차별금지제도와 연계하여 원칙적으로 정년을 폐지해야 함.
- 다만 노동시장 상황을 고려하여 2015년 內 시행하되, 정부는 기업에게 각종



인센티브를 확대하여 기업의 부담을 덜어줌으로써 정년연장을 유인하는 방안을 병행하여야 할 것임.

예시)

▲ 현행 정년연장장려금을 규모별, 연장기간별로 차등화하여 지원 수준을 인상 (2013년 이후에는 61세이상만 지급)

| 내용    | 현행                                                               | 개선안                                                    |
|-------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 지원 대상 | - 정년을 56세 이상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18월 이상 근무한 고령자를 정년연장으로 계속 고용한 사업주 | - 좌동                                                   |
| 지원 내용 | - 1인당 월 30만원을 정년이 연장된 기간의 1/2 기간 동안 지원                           | - 연장기간, 규모별 장려금 차등 지급<br>- 지원기간 연장: 300인미만 사업장 2/3로 연장 |

|         | 56세 이상 | 57세 이상 | 58세 이상 | 59세 이상 | 60세 이상 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 30인 미만  | 50만원   | 60만원   | 70만원   | 80만원   | 90만원   |
| 300인 미만 | 40만원   | 50만원   | 60만원   | 70만원   | 80만원   |
| 300인 이상 | 30만원   | 40만원   | 50만원   | 60만원   | 70만원   |

▲ 정년연장계획을 세운 기업 중 신규 채용을 실시한 경우 별도의 장려금 지급

## ② 정년연장 기대효과

○ 노동력부족 방지

- 고령층이 노동시장에 오래 머물게 함으로써 향후 직면하게 될 노동력 부족에 대비함





## ○ 조세부족 방지

- 베이비붐 세대의 은퇴를 막을 경우 약 7조 7200여억원의 조세부족을 막아 정부 재정악화를 방지할 수 있음.

## 〈베이비붐 은퇴로 인한 조세부족액 규모〉

| 구분                                    | 규모(2010년 기준)    |
|---------------------------------------|-----------------|
| 은퇴하는 베이비붐 세대(1955~1963년생) 수           | 7,125,347명      |
| 신규유입 경제활동 생산가능 인구(1995~2003년생) 수      | 5,472,018명      |
| 부족 인구 수                               | 1,653,539명      |
| 조세부족액(부족한 인구수×09년 기준 1인당 조세부담액 467만원) | 7,720,999,730천원 |

자료: 통계청, 장래인구추계, 경제활동조사, 2009

기획재정부, 2009년 국세 세입예산(안) 및 중기 국세 수입전망

## ○ 기업 및 국가경쟁력 제고

- 숙련노동력을 계속 활용함으로써 기업과 국가의 경쟁력을 높일 수 있음.  
노동숙련도가 큰 고령인력이 생산해 내는 부가가치가 새로운 일자리를 만들어내 경제 전체에 (+)효과를 낼 수 있음.

## ○ 연금재정 악화 방지

- 정년을 연금지급 시점과 연계할 경우 노동인구 감소로 인한 연금재정의 악화를 줄일 수 있음

## ○ 노후생활 보장

- 고령층이 경제활동을 계속하게 함으로써 개인적으로는 생활안정을 도모하고, 사회적으로는 부양부담을 절감시키는 효과를 얻을 수 있음.



\* 정년연장이 청년실업을 심화시킬 것이라는 일각의 주장에 관해서는 국내외 연구를 통해 이미 고령층과 청년층이 노동시장에서 대체관계에 있지 않다는 것이 경험적으로 확인되었으며, 세대간 일자리 갈등은 과장된 것이라는 평가가 대부분임.

#### 4) 정년연장형 임금피크제 도입

##### ① 현황

- 2009년 6월 기획재정부가 100인 이상 138개 기업을 대상으로 실시한 임금피크제 도입현황을 보면, 일반기업은 정년연장형이, 공기업은 정년보장형이 높게 나타남.

| 분 류              |       | 일반기업       | 공기업        |
|------------------|-------|------------|------------|
| 도입률              |       | 5.7%       | 26.7%      |
| 도<br>입<br>유<br>형 | 정년연장형 | 52곳(49.5%) | 11곳(33.3%) |
|                  | 정년보장형 | 31곳(29.5%) | 17곳(51.5%) |
|                  | 고용보장형 | 22곳(21.0%) | 5곳(15.2%)  |
| 임금피크 연령          |       | 평균 56.7세   | 평균 55.8세   |

- 정년보장이나 고용보장형의 임금피크제는 주거비, 의료비, 교육비 등의 지출이 높은 시기임을 감안하면 임금삭감과 퇴직을 중용하여 고령노동자의 생활 안정을 위협함.

##### ② 개선과제

- 임금피크제 도입시 정년연장형 의무화 또는 권고 필요
- 임금피크제 도입에 따른 임금체계, 직무분석, 중고령자를 위한 사업장 환경 개



선 및 이를 위한 정부지원

## 5) 공공부문의 정년차별 개선대책 및 고령자고용 활성화

### ○ 공공기관의 정년차별 개선 대책

- 본 연구용역보고서의 내용을 통해서 확인할 수 있듯이 직급별 차등정년제 또는 직종별 차등정년제를 운영하는 기관은 38.7%에 이르고 있음.
- 차등정년제 운영을 위한 직무분석 실시도 45.6%의 기관에서 실시한 바 없고, 실시한 기관도 자체 직무분석, 즉 자의적 직무분석을 하거나 그 직무분석도 차등정년제 운영을 위한 것이 아닌 것으로 조사됨. 공공기관임에도 불구하고 차등정년제의 적법상에 대한 검토조차 제대로 이루어지지 않고 있음.
- 주목할 것은 차등정년제를 실시하고 있는 공공기관중 51.7%의 기관이 단일정년제 전환 의사가 있는 반면, 단일정년제로 전환할 의사가 없다고 응답한 71개 공공기관 등이 제시한 이유에 따르면, “단일정년제 전환을 위한 구성원 합의도출에 어려운 예상”(33.8%)을 가장 큰 이유로 들고, 다음으로 “추가 인건비 부담”을 들었고, 단일정년제 전환을 위해 가장 필요한 것과 관련하여 “주무기관 및 상급기관의 의지”, “단일정년제 전환에 필요한 예산 확보” 등이 높은 비율로 조사된 것은 조직구성원의 합의 등이 수치상으로 더 높게 나왔으나 실질적 이유는 “주무기관 및 상급기관의 의지”, “단일정년제 전환에 필요한 예산 확보”가 차등정년제 개선의 핵심임을 알 수 있음.
- 300인 이상 중견기업의 72%가 단일정년제를 실시하고 있는 반면 공공기관에서 아직도 40% 가까운 기관이 차등정년제를 실시하고 있는 것은 시급한 개선이 요구됨.
- 보고서에서 언급된 직급별 및 직종별 차등정년에 대한 차별판단기준 확립,



법적 근거 마련과 더불어, 공공부문에서 불가피한 사유 또는 특정연령이상의 자가 해당 업무를 수행할 수 없다는 정당한 근거가 없다면 차등정년제도의 폐지하는 적극적 개선조치가 선행되어야 함. 공공부문이 정년차별 개선을 적극적인 모범창출이 선행되어야 함.



토론

02

공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사 토론회

심재목

(한국교육과정평가원 경영기획실장)

우리나라는 세계에서 유래를 찾기 힘든 빠른 속도로 고령화가 전개되는 사회로서 정부에서는 노령인구 증가로 인한 연금 재정을 고려하여 이미 1998년도에 국민연금 수급 개시 연령을 조정하였고 그에 해당되는 해인 2013년도부터는 연금 수급이 개시되는 연령이 60세에서 점차적으로 1년씩 연장하여 2033년도에는 65세부터 국민연금을 수급토록 하고 있다.

본 연구에 따르면 단일정년인 경우에는 정년연령이 60세이하가 97.4%, 차등정년인 경우에는 최고정년연령이 60세인 기관이 60%로 나타난다. 이는 대부분 공공기관의 정년퇴직시기와 국민연금 수급 개시연령과 차이가 있어 연금수급 대기기간에 재취업을 필요로 하게 된다. 더욱이 차등정년제도를 실시하고 있는 공공기관의 경우 차등정년 유형별로 최저정년연령이 40세~58세로 조사되어 연금수급 대기기간이 더욱 길게 나타나고 있다.

KDI의 보고서에서는 2012년도부터 베이비부머들의 은퇴와 저출산으로 인한 노동인구 감소로 잠재성장률이 하락할 것으로 보고 있다. 이를 해결하기 위해 전문가들은 베이비붐 세대들의 퇴직을 늦추는 것을 해결책으로 제시하고 있다.



이러한 사정으로 인하여 고령자 취업과 정년 연장에 대한 사회적 관심도가 높아진 시기에 공공기관의 차등정년에 대한 연구를 통해 차별적 정년제도에 개선에 대한 정책적 제언을 발표해 주신 연구진에 감사드린다.

본 연구에서는 정년차별 금지에 관한 법적 근거를 마련토록 제언하고 있는 바, 이는 매우 적절한 제언이라 본다. 공공기관은 그 특성상 예산 및 인사제도에 대한 주무기관이나 상급기관의 관리·감독을 받고 있으므로 대체로 방어적이며 보수적인 성향을 띠고 있어 업무성과와 직접 관련성이 떨어지는 제도의 개선에는 소극적이며 선도적인 역할을 하기 어렵다.

실태조사 결과 기관 설립 이후 계속 차등정년제를 운영하고 있는 공공기관의 42.1%인 133개 기관이 ‘기관설립당시 차등정년제가 일반적인 관행이었기 때문’이라고 응답한 결과가 그 좋은 예라 볼 수 있다. 또한 차등정년제에서 단일정년제로 전환한 공공기관 중 ‘직원 및 노동조합이 단일정년제로 전환을 원해서’라고 응답한 기관이 42.6%(20개 기관)이고 ‘주무기관 등 상급기관이 단일정년제로 전환을 원해서’로 응답한 기관이 10.6%(5개 기관)로 53.2%(25개 기관)가 수동적으로 단일정년제로 전환한 것으로 나타났다.

이는 현행 법령하에서는 공공기관의 차별적 정년제도 운영에 대한 법적 근거가 미약하고 차별적 정년제도 운영에 따른 불이익이 없어 제도 개선의 필요성을 크게 느끼지 않기 때문인 것으로 보인다.

따라서 정책제언에서 말한 ‘합리적 이유없는 직급 또는 직종별 정년차별 금지에 관한 사항도 연령차별금지법에서 정년연장 및 정년제도 개선의 일환으로 법적근거를 마련함과 함께 위반시 벌칙규정을 둘 필요가 있다’는 내용은 공공기관의 차별적인 정년 개선을 위한 법적근거를 마련하여 차등정년제에 대한 합리적인 개선을 유도할 수 있는 적절한 제언으로 판단된다.



또 다른 제언 중 ‘차등정년제도 개선을 위한 가이드라인 작성·배포’는 현재 국가인권위원회에서 사건이 접수된 경우에만 조사를 실시하여 해당 공공기관에 개선을 권고하고 있는 바, 실제적으로 차별적 정년을 실시하고 있어도 진정이 접수되지 않을 경우 개선을 권고할 수 없는 문제점을 해소하기 위하여 국가인권위원회에서 차등정년제도가 차별적으로 판단되는 사례를 중심으로 가이드라인을 작성하고 공공기관에 배포하여 해당기관들이 자발적으로 개선할 수 있도록 기초정보를 제공하는 것은 매우 진보한 정책제언이라 판단된다.

그러나 공공기관의 자발적인 개선의 유도가 소극적인 정책인 반면 주무기관 등 상급기관으로 하여금 공공기관의 차등정년 실태를 파악하도록 하고 해당기관에서 운영하고 있는 차등정년제도가 국가인권위원회의 가이드라인에 부합하지 않는 차별로 판단될 경우 차별적 정년제도를 시정하도록 하는 적극적인 정책을 시행하여 차별적 정년제의 운영으로 인해 불이익을 받는 공공기관 구성원들의 인권을 조속히 보호할 필요가 있다.

이를 위하여 국가인권위원회에서는 공공기관에 가이드라인을 제시하는 것과 함께 주무기관 등 상급기관에 산하 공공기관의 정년제도를 검토하여 차별적 사항이 있을 경우 개선하도록 권고하는 것도 고려할 필요가 있다고 보인다.

전반적으로 본 연구는 공공기관의 정년제도 운영에 대한 실태조사와 분석, 정책적 제언 등이 적절하게 제시된 연구로 판단된다. 그러나 연구결과가 다소 아쉬운 점은 직종, 직급, 성별, 고용형태 등 가시적으로 나타나는 정년차별에 대하여는 연구가 이루어진 반면 동일한 직종, 직급, 성별, 고용형태 내에서도 태어난 달이 다르다는 사유로 정년차등이 이루어지고 있는 실태에 대해서는 다루지 않았다는 것이다.



많은 공공기관들이 ‘국가공무원법 제74조제4항’을 준용하여 1월에서 6월사이 정년도달자는 6월 30일에, 7월에서 12월사이 정년도달자는 12월 31일에 정년퇴직을 하도록 규정하고 있다. 동일한 나이임에도 불구하고 태어난 달을 기준으로 정년퇴직 시기에는 6개월간의 차등을 두어 시행하고 있다. 다만, 한국마사회에서는 ‘정년에 이른 날이 속한 해의 12월 31일에 당연퇴직한다.’로 규정하여 퇴직시기를 태어난 달과 관계없이 단일 퇴직시기를 운영하고 있다.

우리나라의 연령기준은 태어난 달보다는 태어난 해를 기준으로 하는 경우가 많이 있다. ‘청소년법 제2조’에서는 청소년을 만 19세 미만의 자로 하고 있으며, 만 19세의 기준을 태어난 해로 규정하고 있다. 특히, 사회생활의 시작이라 할 수 있는 초등학교에 취학하는 기준을 정한 ‘초등교육법 제13조’에 따르면 1월 1일부터 12월 31일까지 연령이 만 6세에 달하는 자를 초등학교에 입학하도록 하여 태어난 달과는 관계없이 태어난 해를 기준으로 취학하도록 하고 있다. 이를 기준에 따라 같은 해에 태어나 정상적인 과정을 거치는 사람들은 동일한 시기에 취학을 하고 졸업을 하며, 취업을 하는 시기도 동일하다. 그러나 정년퇴직 시기는 태어난 달에 따라 6개월의 차등이 이루어지고 있다.

태어난 해를 기준으로 동일한 시기에 학교를 다니고 취업을 하였으나 정년퇴직 시기를 태어난 달에 따라 차등하는 것은 또 다른 차별적 정년으로 볼 수도 있는 것이다.

이와는 달리 개인별로 정년이 도래하는 시점에 퇴직하는 것이 당연하지만 행정상 절차나 편의성에 따라 퇴직시기를 상반기와 하반기로 나누어 시행하는 것으로 정년퇴직자들은 다소 차이는 있으나 자신의 정년일보다 연장하여 근무하게 되어 유리하므로 문제가 없다고 생각할 수 있다.



또한 태어난 해를 기준으로 정년시기를 정한다면 태어난 달에 따라 최대 12개월의 정년기간이 차이가 발생하므로 이를 최소화하기 위하여 상·하반기로 나누어 정년시기를 정하는 것이 더 합리적이라고 보는 시각도 있을 수 있다.

따라서 태어난 달을 기준으로 차등하여 정년퇴직 시기를 정하고 있는 것은 차별적 정년에 대한 논란의 소지가 있으므로, 향후에는 국가인권위원회법에서 규정하고 있는 성별, 종교, 장애, 나이 등 어떠한 사유로든지 합리적인 이유없이 모든 영역에서 차별하는 행위를 평등권을 침해하는 차별행위로 정의하고 있는 취지에 부합하는 지에 대한 면밀한 검토가 필요하다고 생각된다.

공공기관의 차별적 정년제도 개선을 위해 좋은 연구를 하여 발표해 주신 연구진과 이 자리를 마련해 주신 국가인권위원회에 감사드립니다.



토론

03

공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사 토론회

전 윤 구

(경기대학교 법과대학 교수)

## 1. 총 평

연구용역보고서는 공공기관 및 공직유관단체의 차등정년실태와 관련한 설문조사와 심층면접을 통하여 차등정년의 실태와 시행배경, 그리고 단일정년으로의 이행계획과 이행의 장애요소 등 각 사항들을 꼼꼼히 조사하고 그 결과를 자세히 분석함으로써 많은 시사점을 전달하고 있다고 생각한다. 전반적으로 연구의 방법이나 내용이 충실하여 향후 차등정년에 관한 정책결정을 함에 있어서 기초자료로서 가치가 높다고 판단된다.

다만 토론자는 동 연구진이 전제로 삼고 있는 일부사항에 대해 조금 다른 관점을 가지고 있는데 그 주된 시각차는 차등정년이 차별금지법제에서 갖는 실정법적 의미에 관한 것이다. 이하에서는 이 부분에 집중하여 차등정년의 실정법적 의의를 재확인하고 이에 기초해 토론자 나름의 입법적 개선방안에 대한 제안을 하는 것으로 토론을 갈음하고자 한다.

## 2. 차등정년의 법적 본질

현재 고용에서의 차등정년을 규율함에 있어서 관련되는 법률은 무엇보다도 국가인권위원회법과 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘연차법’이라 함)일 것이다. 그런데 차등정년은 연령차별문제와 연관 있는 단순한 정



년제와는 구별되어야 한다. 즉 차등정년은, 연령과는 다른 사유(직종 혹은 직급, 성별 혹은 사회적 신분 등)에 따라 근로자별 근로관계의 최대존속기간을 달리 정해 둔 문제이기 때문에 - 나이와 관련은 있지만 - **현행** 국가인권위원회법이나 연차법상 나이차별의 문제가 아니다. 따라서 차등정년을 차별의 범주로 포섭하기 위해서는 그러한 상이한 취급의 사유가 국가인권위원회법을 포함한 차별금지법률이 보호하려는 개개의 특정한 차별금지사유에 포함된다는 것이 확인되어야 한다.

물론 차등정년을 일반적인 평등권침해의 문제로 볼 여지가 전혀 없는 것은 아니다. 국가와 지방자치단체는 특별한 하위 실정법규가 없더라도 헌법상 평등권에 직접적으로 구속을 받기 때문에 국가와 지방자치단체 소속 공무원의 정년차등은 합리적 이유에 대한 소명이 필요한 평등권위반의 문제가 될 수 있다(실제로 헌법재판소 2005헌마553는 이 문제를 다룬 것이다). 그러나 별도의 금지법률의 적용 없이 사기업에서의 정년차등문제를, 공무원의 정년차등과 같이 곧바로 평등권 위반의 문제로 보기에는 무리가 있다.

그렇다면 국가인권위원회법이 이 문제에 대해 개입할 권한을 국가인권위원회에 부여하려면 그러한 정년차등의 사유가 동법 제2조 제4호가 예시적으로 열거하는 개별적인 차별금지사유에 포함되어야 한다. 예컨대 성별이나 사회적 신분<sup>1)</sup>에 따른 정년차등은 국가인권위원회의 관할이 인정되는 국가인권위원회법상 차별의 범주에 들어갈 것이다. 반면에 - 직급·직종별 정년차등이 성별에 대한 간접차별의 문제가 된다면 달라지겠지만 - 순수한 직종이나 직급 자체를 차별금지사유인 사회적 신분 내지 기타 사유로 볼 수 있을 것인가는 의문이다.<sup>1)</sup>

1) 특히 법원의 태도가 그렇다. 예컨대 취업규칙에 사무직의 정년을 55세로 하고 기술직의 정년을 58세로 하는 하여 취업규칙상 정년에 3년의 차이가 나는 것을 들어 근로기준법 제6조에 규정된 사회적 신분 등을 이유로 하는 차별이라고 할 수 없다고 한 판결이 있다. 서울행법 2010.05.14, 2010구합2203 참고. 따라서 직종·직급별 정년차등 사건에서 비록 당사자가 이러한 처우를 부당하다고 생각하더라도 엄격히 말하자면 그것은 현행법상 위법이라고 말하기는 어렵다.



결국 차등정년이 국가인권위원회법상 차별의 범주에 들어가는지 여부는 연차법과의 연관성 속에서 검토되어야 한다. 연령차별금지법 제4조의 5 제3호는 동법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우는 동법 제4조의 4에 따른 연령차별로 보지 아니한다고 명시하고 있어서 국가인권위원회법 제2조 제4호의 고용에서의 평등권침해의 차별행위의 범주와 다른 규율태도를 보이고 있다. 즉 연차법은 외형적으로만 보면 정년설정 뿐만 아니라 정년차등도 별도로 금지하는 법률은 아닌 것으로 보인다(이 문제에 대해서는 다음의 3에서 다룬다).

따라서 공공기관에 대한 차등정년 설문조사에서 공공기관 등이 차등정년에서 단일정년으로 통일시킨 배경이나 그런 계획을 가지고 있는지를 묻는 항목에서 그 이유로서 ‘정년차등이 연령차별금지법에 위반되기 때문’이라고 단언한 부분이 하나의 지문으로 제시된 것은 토론자의 입장에서 보면 수궁하기가 조금 어렵다. 오히려 ‘국가인권위원회법에 위반되기 때문’이라거나 ‘국가인권위원회법상 차별행위가 될 수 있어서’가 더 적절한 지문일 수 있다고 생각한다.

### 3. 차등정년의 입법적 규율방향 제안

차등정년을 현행 연차법이나 국가인권위원회법이 금지하는 차별로 포섭시키기가 쉽지 않다고 해서 토론자의 입장이 차등정년은 애초 문제되지 않는다고 보지는 않는다. 오히려 그 반대이다. 이하에서 차등정년의 차별법적 규율방향과 관련한 해석학적, 입법적 개선방안에 대한 토론자의 생각을 간략히 언급해 본다.

우선 개선방안논의의 전제를 정리할 필요가 있다. 즉 정년의 설정 자체가 - 비록 연차법은 제외하고 있지만 - 퇴직과 관련한 연령차별의 범주와 무관한 것이 아



닌 이상 차등정년도 나이차별 혹은 연령차별의 문제로 접근하는 것이 원칙이라는 것이다. 사회적 신분이 될 수 없는 직종·직급을 이유로 한 차별문제로 접근하는 것은 법원과 인권위의 인식격차만 확인할 뿐이기 때문이다.<sup>2)</sup> 또한 직종·직급차별의 접근법은 평등권에 일반적으로 구속되는 국가나 지방자치단체의 차등정년에 대해서는 일정부분 효과가 있을지 모르겠으나(헌법재판소 합헌결정에도 불구하고 정부는 인권위의 권고를 고려해 공무원의 차등정년제를 폐지하고 단계적이긴 하지만 60세로 단일화하였다) 그리고 이것이 사기업 영역에 대해 긍정적인 영향을 주긴 하겠지만 법적 강제가 수반되기 어렵다면 그 효과는 제한적이기 때문이다.

그렇다면 직종이나 직급별이 아닌 성별이나 사회적 신분에 의해 차등정년제가 실시되는 ‘예외적인’ 경우를 제외하고(이 경우는 연령차별이 아니다) 차등정년제도가 연령차별의 범주에 들어가도록 하는 방안은 다음과 같다고 생각한다. 즉, 연차법 제4조의 5 제3호에서 연령차별의 예외로서 언급하고 있는 ‘정년을 설정하는 경우’를 기업내 단일정년을 둔 경우로만 제한하는 방안이다. 연차법 제4조의 4 제1항이 연령을 이유로 퇴직·해고에서 근로자를 차별하여서는 아니 된다고 규정하고 있듯이 정년이란 연령차별과 직접 관련된다는 것이 분명하다. 다만 정년철폐가 가져올 사회경제적 충격을 피하기 위해 연차법 개정시 정책적으로 정년설정을 연령차별의 예외로 규정하였다는 점은 주지의 사실이다. 따라서 입법자의 의사가 연차법 제4조의 5 제3호의 규정에서 차등정년까지도 정책적으로 연령차별로 보지 않겠다고 한 것인지는 분명하지 않다. 그렇기에 동조 제3호의 의미를 “이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 단일한 정년을 설정하는 경우”로 해석하거나 이에 추가하여 “차등정년을 설정하는 경우에는 최고 정년에

2) 국가인권위원회법 제32조(진정의 각하 등) 제1항 제10호는 진정의 취지가 당해 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우에 그 진정을 각하한다고 규정하고 있는 취지를 상기할 필요가 있다.



한해서 연령차별로 보지 아니한다”고 신설하는 입법적 개선이 이루어진다면 차등정년에서 최고정년을 제외한 나머지 정년설정은 일단 연령차별의 규제대상이 된다. 그렇게 된다면 공공기관뿐만 아니라 사기업도 단일정년으로 전환해야 할 압력을 받을 것이다. 낮은 정년설정에 대해서는 합리적인 이유를 제시하지 못하면 연령차별이 될 것이기 때문이다. 반대로 직무나 직종의 내용이나 특수성상 불가피하게 차등정년을 설정해야 하는 경우에는 합리적인 이유의 제시를 통해 연령차별 판단에서 벗어날 여지는 여전히 열려 있기에 상대적으로 기업에 미칠 충격을 완화시킬 여지도 있다.

요컨대 연령차별과 원칙적으로 모순되는 정년제도 자체가 장기적으로는 연령차별금지법의 규율대상에 포함되어야 한다고 생각하지만 그 이전에라도 차등정년제를 가급적 단일정년으로 유도하는 계기를 연령차별금지법 내에서 만들 필요가 있다고 본다. 그래야만 향후 정년제도를 연령차별의 전면적 규제대상으로 삼으려고 할 때 겪게 될 사회경제적 충격이 덜할 것이다.<sup>3)</sup>

3) 사용자가 차등정년제에서 현재의 최고정년이 아니라 그 보다 낮은 중간수준으로 단일화하려면 취업규칙의 불이익변경 요건이 요구되므로 그에 따른 통제를 받게 될 것이다. 그러므로 현재의 최고정년으로 단일화될 가능성이 좀 더 크다고 본다.

---

## 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사

---

| 인 쇄 | 2012년 5월

| 발 행 | 2012년 5월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 차별조사과**

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교동길 41  
금세기B/D (을지로1가 16번지)

| 전 화 | (02) 2125-9921 | F A X | (02) 2125-9928

| Homepage | [www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

---

발간등록번호 11-1620000-000374-01

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함



# 공공기관의 차등정년 실태와 차별개선 방안 실태조사

