

[정책이슈보고서 특별호]

인구 고령화에 따른 정책대응 방향 연구

- 일본의 고령자 노동정책과 시사점 -

2022. 10.

발행인 | 김동명
발행처 | 한국노동조합총연맹
주 소 | 서울특별시 영등포구 국제금융로6길 26
전 화 | 02) 6277-0000
팩 스 | 02) 6277-0068

요 약

I. 서론

- ◆ 한국은 급격한 인구 고령화로 인해 노인 빈곤, 노동시장 및 사회경제 전반에 부정적 충격이 예상되나, 법적 정년은 60세이고, 40대 후반에 주된 일자리에서 조기퇴직 관행 지속. 범정부 차원의 종합대책과 국회 법제도 개선에 대한 논의 필요
- ◆ 본 브리프는 우리나라보다 20년 먼저 초고령사회를 경험하며 고용 연한을 60세에서 65세, 70세로 연장하는 등 계속고용확보조치를 취해온 일본 사례를 검토함.
 - 일본은 2021년 기준 65세 이상 중 5명 중 1명이 취업 중, 60대 초반 고령자는 다른 연령층과 큰 차이 없이 노동시장에 참여하고 있음.
 - 제도 참고를 넘어서, 일본사회 배경, 한국과 다른 효과 및 정책 과정 차이를 소개하고 문제점과 개선책, 일본 노동조합의 대응을 밝혀, 한국 노동조합이 얻을 수 있는 시사점을 도출

II. 일본 고령자 노동정책의 역사

- ◆ 60세 정년제
 - 1986년 '노력의무화', 1994년 '60세 정년의무화(60세 미만 정년 금지)'
- ◆ 65세 계속고용제
 - 1990년 65세까지 '계속고용조치'의 '노력의무화', 2000년 '65세까지 고용확보조치'의 도입 '노력의무화', 2004년 '단계적 의무화', 2012년 '희망자 전원 65세까지 계속 고용 의무화'로 단계적 확대
 - 2020년에는 70세 취업 노력을 처음 명시해 단계적 실시 중
- ◆ 일본제도 형성의 특징
 - 정부가 계획을 세우고 기업과 노동조합이 적극 협력해 단계적·장기적으로 고령자고용 관련 프로세스를 진행
 - 60-65-70세로 '노력'의무에서 '법적'의무화, 대상자 '한정'에서 '희망자 전원'으로 점진적 연장
 - 후생연금(한국의 국민연금)도 수급 연령의 인상이 정년연장과 맞추어 추진

III. 일본 고령노동정책 제도 도입 효과 및 실태

- ◆ 기업의 제도 도입 현황
 - 2021년 조사에 의하면 65세로 고용확보조치(정년제 폐지, 정년연장, 계속고용제도 3가지 중 택1) 실시 기업은 99.9%, 그 중 계속고용제(재고용) 도입 기업은 76.4%
 - 65세 초과, 70세 이상이 되어도 일할 수 있는 제도를 갖춘 기업은 3할 이상
 - 대기업보다 중소기업이 제도 도입 비율이 높은 등 고령자 인력확보에 적극적

◆ 고령자의 노동조건 및 임금 실태

- 60대 중 취업자는 59%(2019년 6월 기준), 특히 남성 60~64세는 80.8%가 취업
 - 이들의 소속 기업은 30인 미만 기업이 43.7%, 100인 이상 기업이 33.0%, 근속 연수는 평균 20.7년, 「31년 이상」이 31.4%로 가장 多
 - 고용형태는 「파트·아르바이트」가 40.7%, 「정규직」이 21.4%, 「촉탁」(15.2%), 「계약사원」(14.4%)의 순서, 업무 내용은 절반 정도가 변화 없는 것으로 조사됨,
 - 60-64세 노동자 임금은 약 29만 엔, 65-69세 노동자 임금은 약 25만 엔
 - 60세보다 임금이 감소한 노동자가 7할, 41~50% 삭감된 노동자가 4명 중 1명

◆ 정부의 각종 지원제도와 이용 현황

- 고령자고용을 촉진하기 위해 노동자 개인에게 주는 임금보조금(고령자고용계속급부)이 가장 대표 제도
- 고령자 고용기업 보조금, 고령자 고용촉진 컨설팅 등 정책 존재

◆ 문제점

- 노동자 입장에서 정년퇴직 후 계속고용(재고용)될 경우 동일노동 동일임금 실현 어려움
- 기업(특히 중소기업) 차원에서 인력 수급과 공급의 불균형

IV. 일본 노동조합 렌고의 정책

◆ 노동조합 렌고(‘일본노동조합총연합회’) 정책의 두 축

- 바람직한 고용형태는 60~65세는 계속고용보다 정년연장(계속고용 부정 아님), 65세를 넘으면 ‘희망자 전원’이 고용되는 고용조치(2020년 9월 17일 중앙집행위원회에서 ‘개정 고령자고용안정법에 대한 노동조합의 대응에 대한 방침’ 결정)

*** 조사 결과 노동자에게 유리해 방침 결정; 계속고용제도를 선택한 경우 퇴직 시기 임금 대비 59%, 정년연장은 78.3%, 정년연장 선택시 임금하락 폭이 적고, 각종 수당 등 혜택 있음.

- 바람직한 처우는 일의 가치에 적합한 처우

◆ 렌고 방침전환 후 지난 1년간 ‘정년65세’ 채택 비율이 증가 추세

◆ 개선과제

- 60세 이후 월급-보너스 및 부양수당을 모두 합산하면 연간임금이 평균 60세 대비 62%로 격차 큼. 결론적으로 균형대우 실현은 아님.
- 이외 아직 60세가 넘어도 보다 유연한 근무시간·근무형태 방식 도입 비율이 드물음
- 고령노동자 조직화 노력도 필요

V. 결론

◆ 한국과 차이점

1. 법정 정년은 한일 모두 '60세'이나, 일본 정규직은 정년까지 고용비율 유지 高.
일본은 정년 연령까지 고용보장을 의미 vs 한국의 주된 일자리 퇴직 연령은 49.3세, 비자발적 사유로 정년까지 고용을 유지하지 못하는 경우 多
2. 일본고령자는 공적 연금과 근로 수입으로 노후생활이 어느 정도 가능
- 고령자고용계속급부(60세 시점보다 자신의 임금이 60세 시점보다 75% 미만일 경우 임금을 보조해주는 제도) + 한국의 국민연금에 해당되는 후생연금
vs 고령 빈곤이 심각한 한국
3. 일본기업은 “고용은 기업의 사회적 책임”이라는 인식 有 vs 한국기업은 고령노동자는 비용으로 인식

◆ 시사점 및 결론

1. 한국과 일본의 법적 정년은 같은 '60세'임. 한국 노동자가 주된 일자리에서 퇴직 연령을 높일 방안, 즉 중고령자의 고용보호 방법을 찾아야 함.
2. 한국의 고령자고용이 어려운 이유로 높은 연공성 임금체계를 이유로 언급하나 노동자보호 수준차 고려 필요. 일본은 한국보다 연공임금 격차가 크지 않은 이유는 장기근속자 多 + 공적연금(후생연금 + 고령자계속고용급부)의 보호 수준이 한국보다 高 = 단순 노동시장 공급과 수요만 아닌 기업 규범 수준 차도 고려 필요
3. 일본 고용확보 조치는 65세까지 고용을 연장하는 3가지 옵션을 제공하고 그 중 하나를 반드시 이행하도록 기업에게 의무를 부과하는데, 고용연장은 고령자의 노동 강도와 고용의 질을 악화시키고, 노동조건 저하와 임금 불평등을 심화시키는 정책적 부작용이 나타난다는 점에 유의하여야 함. 이에 보다 적극적 정책수단으로서 '정년연장'에 포커스를 맞추어 제도 설계 필요.
4. 일본에도 여러 문제가 있지만, 공동체가 고령노동자를 보호한다는 목표아래 노사 간 합의로 개별 사업장에 맞추어 해법을 함께 만들고 있으며, 이것이 제도효과를 발휘한다는 점

인구 고령화에 따른 정책대응 방향 연구

- 일본의 고령자 노동정책과 시사점¹⁾ -

정혜윤 | 국회미래연구원 부연구위원

목 차	
I. 서론	
1. 들어가며	6
2. 일본의 급속한 고령화	7
3. 고령자 고용현황	8
II. 일본 고령자 노동정책의 역사	
1. 주요 정책 역사	9
2. 60~65세 고용제도(의무)	11
3. 65세 초과 고용제도(노력의무)	12
4. 고령자임금과 연동된 연금제도	13
5. 일본제도 형성의 특징	13
III. 일본 고령노동정책 제도 도입 효과 및 실태	
1. 기업의 제도 도입 현황	14
2. 고령자의 노동조건 및 임금 실태	17
3. 정부의 각종 지원제도와 이용 현황	24
4. 문제점과 대책	25
IV. 일본 노동조합 렌고의 정책	
1. 노동조합 렌고의 정책	27
2. 개선과제	30
V. 결론	
1. 한국과 차이점	31
2. 시사점 및 결론	35
참고문헌	36

I 서론

1. 들어가며

■ 급격한 인구 고령화에 따른 경제·사회 전반에 부정적 결과 예상

- 급격한 고령화와 노인 빈곤, 인력난이 가중되고 있음에도 불구하고, 한국의 법정정년은 60세이고, 40대 후반이면 주된 일자리에서 그만두는 조기퇴직 관행이 이어지고 있음.
- 국민연금 수급개시 연령이 65세로 법정 정년까지 도달하더라도 고용정책과 소득정책 간의 괴리로 인하여 소득단절이 발생하여 노인빈곤을 부추김.
- 특히, 대법원이 육체노동가동연한을 65세로 판결(대법원 2018다248909)하였고, 2020년부터 절대 인구가 감소하기 시작하여 산업현장의 구인난·노동력 부족이 본격화되고 있음.
- 인구사회구조가 급격하게 변화하여 향후 2년 내로 초고령사회에 진입함에도 불구하고 노동력 확보, 노인빈곤 해소와 연계한 법정 정년 제도를 개선하기 위한 국가 차원의 사회적 논의와 준비는 전무한 상황
- 베이비붐세대 720만 명(총 인구대비 14%, 생산가능 인구 대비 19.4% 해당 자료 : 행안부 2019)이 2023년이 되면 모두 은퇴하고, 현 정부 임기 내 노인인구로 편입되어 노동력 부족,

1) 본 이슈페이퍼는 한국노총의 용역과제로 2022년 국회미래연구원 탐색연구과제 『정혜윤, 고령자 고용·노동정책을 위한 정치과정론 모색』(발간 예정) 조사 및 비공개 세미나 일부를 참고해 작성

조세 수입 감소, 노인 부양비 등 사회보장 비용이 급증하여 경제·사회적으로 부정적 결과를 맞이하게 됨.

■ **국회 법제도 개선 논의와 정부정책의 필요성**

- 이에 늦어도 베이비붐세대 막내에 해당하는 1963년생이 은퇴하는 2023년내 법정 정년 연장 등 고령자고용정책을 시급히 개선해야 할 필요성이 큼. 이를 위해 범정부 차원의 종합대책과 더불어 국가가 하루빨리 고령자고용법을 개정하여야 함.

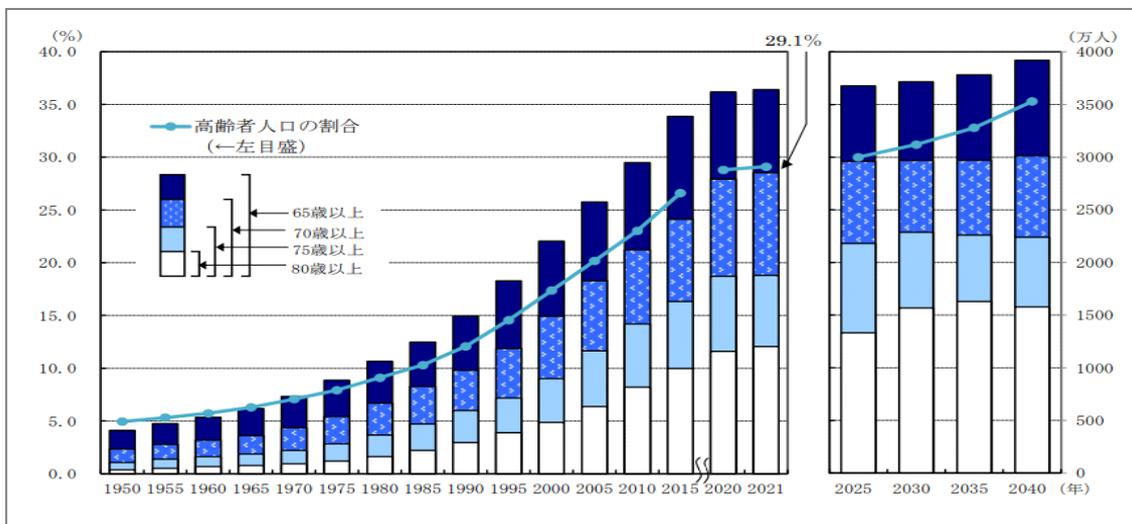
■ **일본 고령자노동정책 조사 목적**

- 본 보고서는 일본의 사례를 고찰함으로써 우리나라에서 곧 시작될 법정정년 연장 등 고령자고용 정책을 설계하는 데 참고하기 위한 목적으로 작성되었음.
- 일본은 한국보다 20년 먼저 초고령사회를 경험하면서 고용 연한을 60세에서 65세, 70세 이상으로 연장하는 등 계속고용확보조치를 취해왔음. 우리와 사회문화적으로 비슷한 부분이 있고, 연공성 임금체계·기업별 노사관계·성별 임금 격차 등 고용·복지체제를 구성하는 노동시장과 노사관계에서 유사한 측면이 있어 고령자고용정책 방향을 모색하는 데 시사하는 바가 큼.
- 이 글은 단면적 제도 참고를 넘어서, 일본 사회 제도 도입 배경, 한국과 다른 효과 및 정책과정 차이를 소개하고 현장에서 제기되는 문제점과 개선책, 일본 노동조합의 대응을 밝혀, 한국 노동조합이 얻을 수 있는 시사점을 도출함.

2. 일본의 급속한 고령화

- 일본은 세계에서 고령화 속도가 빠른 나라로 65세 이상의 인구가 전체 인구에서 차지하는 비율이 1950년(4.9%) 이후 일관되게 상승, 1985년 10%, 2005년에 20%를 넘어 2021년에 29.1%에 이룸(総務省, 2021)
- 국립사회보장 인구문제연구소의 추계에 의하면, 앞으로 상승을 지속해 제2차 베이비붐 시기(1971년~1974년)에 태어난 세대가 65세 이상인 2040년에는 35.3%로 예상

[그림 1] 고령자인구 및 비율 추이(1950~2040년)

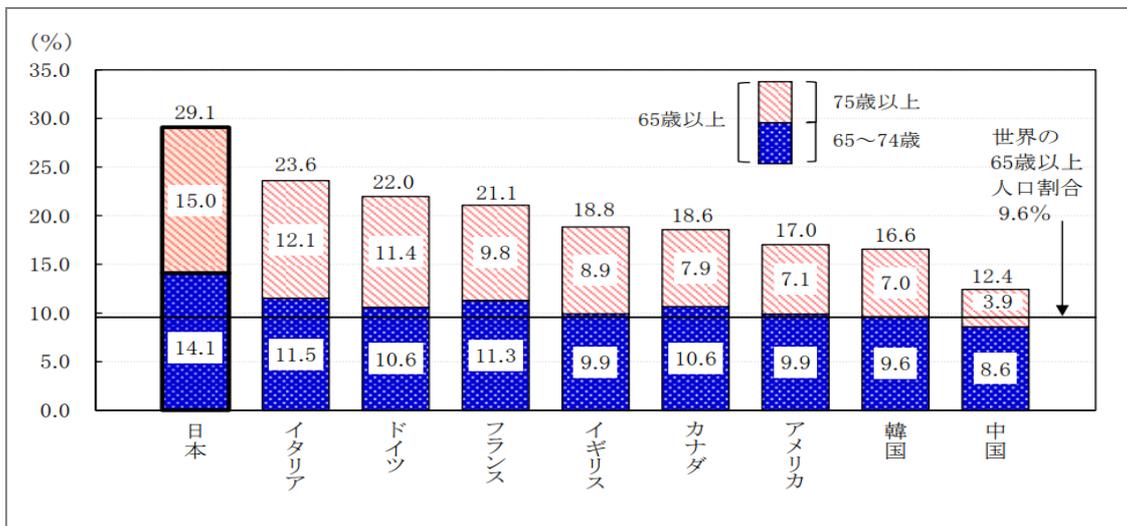


출처: 総務省(2021), 「統計からみた我が国の高齢者」, 『統計トピックス』 No.129.p.3.

- 아래 자료 [그림 2]에 의하면 주요 해외국가와 비교시 일본은 2021년 기준 1위
- 65세 인구가 차지하는 비율도 1위(일본, 29.1%), 2위(이탈리아, 23.6%), 3위(독일, 22.0%), 4위(프랑스, 21.6%), 5위(영국 18.8%), 6위(캐나다 18.6%), 7위(미국 17.0%), 8위(한국, 16.6%), 9위(중국, 12.4%)를 차지하며 75세 인구도 15.0%를 차지할 정도로 고령 인구가 차지하는 비율이 전세계 최고 수준으로 한국의 7.0% 두배 이상

■ 일본은 다른 국가보다 인구의 상당 부분이 고령 인구로, 노동력 부족 등의 문제를 겪고 있음.

[그림 2] 주요국에서 고령자인구 비율 비교(2021년)



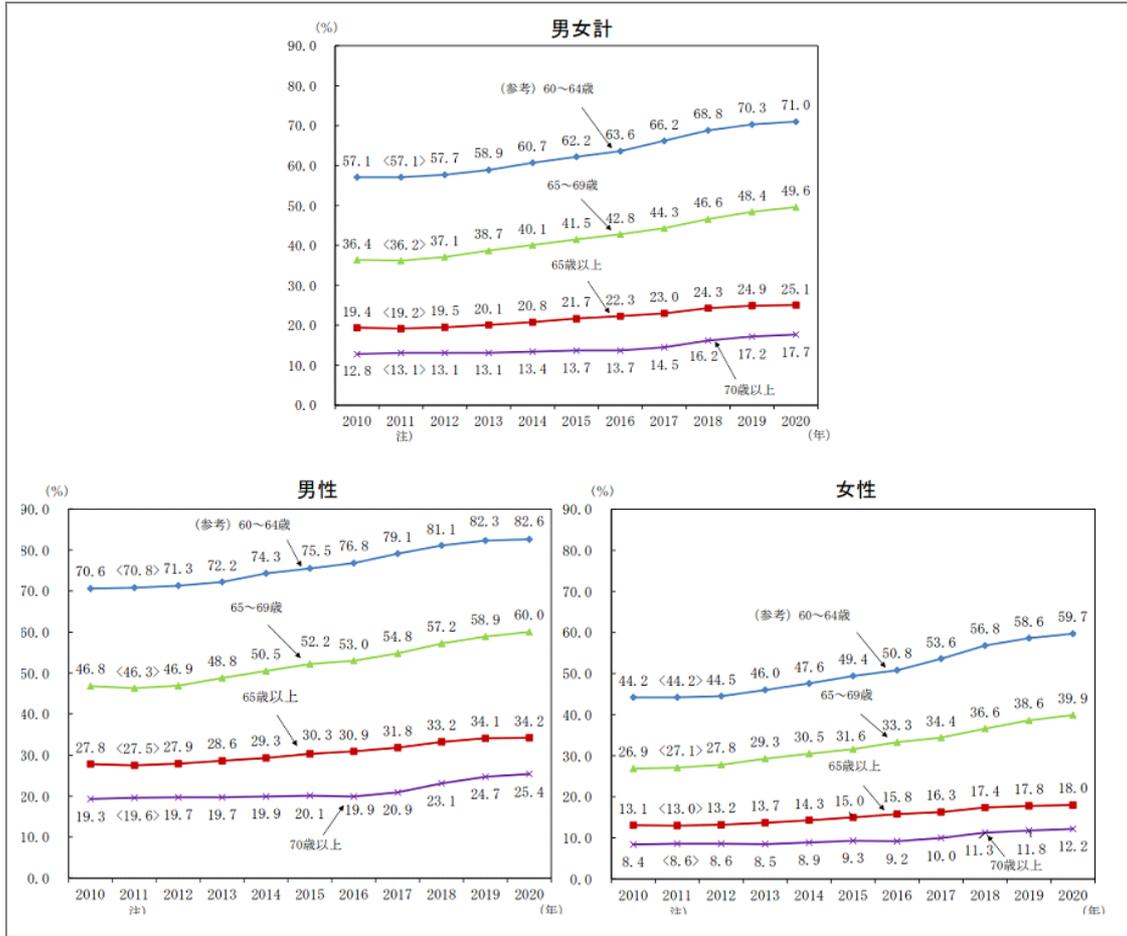
출처: 総務省(2021), 「統計からみた我が国の高齢者」, 『統計トピックス』 No.129.p.4.

3. 고령자 고용현황

■ 그렇다면 고령자들은 얼마나 일하고 있을까. 2021년 발표된 통계에 의하면 고령자 경제인구활동이 계속 많아지고 있으며, 현재 65세 이상 중 4명 중 1명은 취업 중이고, 60대 초반 고령자는 다른 연령층과 큰 차이 없이 노동시장에 참여하고 있음

- 경제활동인구는 17년 연속 증가해 2020년 취업자수는 906만 명으로 과거 최대로 고령자의 참가율은 25.1%, 9년 연속 전년 대비 상승(総務省, 2021)
- 65세 고령자 경제활동참가율은 25.1%로 9년 연속 상승,
- 60~64세는 71%, 65~69세 49.6%, 70세 이상도 17.7%의 고령자가 취업 상태
- 남녀별로 보면 남성은 34.2%, 여성은 18%로 모두 9년 연속 상승
- 특히 65~69세 취업률을 보면 남성은 2014년에 50%를 넘어 2020년에 60%가 되었고, 여성은 2014년에 30%를 넘겨 2020년 39.9%에 이룸

[그림 3] 고령자 취업률 추이 전체, 남, 녀 (2010년~2020년)



출처: 総務省(2021), 「統計からみた我が国の高齢者」, 『統計トピックス』 No.129.p.7.

II 일본 고령자 노동정책의 역사

1. 주요 정책 역사 (堤建造, 2020:2-3)

- 일본의 정년에 대한 논의는 1940년대에 시작, 본격 정년연장 논의는 1970년대에 진행되었음. 연금의 수급 연령 인상 논의도 함께 시작
- 일본은 1940년대 후반, 민간기업에서는 장기고용시스템과 함께 급속하게 정년제가 보급되기 시작해 정년연령은 55세에서 시작

1) 60세 정년제의 단계적 연장

- 1954년 후생연금보험법이 개정, 남성의 지급 개시 연령이 1974년까지 55세에서 60세로 단계적 상승

- 노동조합은 60세 정년연령 상승을 요구
- 1975년경부터 정부도 '60세까지 정년연장'을 목표로 정년연장장려금을 지급하는 등 지원책 실시
- 1986년 '중고령자고용촉진법'을 만들어 '60세 정년'을 노력의무화
- 1994년에는 법을 개정해 정년을 '60세 정년의무화(60세 미만 정년 금지)'

2) 65세 고용연한의 단계적 연장

- 1990년 65세까지 계속고용조치의 노력의무화
- 1994년 정년퇴직자는 65세까지 재고용 노력
- 2000년 '65세까지 고용확보조치'의 도입을 '노력의무화', 2004년 '단계적 의무화', 2012년 '희망 자전원 65세까지 계속 고용 의무화'로 단계적 확대

3) 연금연령의 인상과 70세 고용연장 추진

- 후생연금(한국 국민연금 해당)의 지급개시 연령도 1994년부터 60세에서 65세로 단계적 인상
- 2020년에는 70세 취업기회 확보를 위한 노력을 처음 명시하고 단계적 실시 중

■ 현재 60세 정년을 유지하면서 65세까지 계속고용제도(일단 정년퇴직 후, 새로운 고용계약을 통해 재고용하는 제도)를 추진, 노력 의무에서 점차 법적 의무로 변화, 65세 계속고용제도가 정착하고 있으므로, 70세 계속고용도 단계적 진행

〈표 1〉 고령자고용안정법과 공적 연금제도의 주요 개정 내용

년도	고령자고용안정법 (중고령자고용촉진법에서 1986년 명칭 변경)	관련 정책
1954		후생연금보험법(한국 국민연금과 유사) 개정 - 수급 개시 연령을 1974년까지 55세에서 60세로 단계적 인상
1971	중고령자고용촉진법 시행 - 45세 이상의 중고령자 직종별 고용률 설정	
1973	각의 결정("60세를 목표로 정년연장을 추진한다")	고용대책법 개정 - 정년연장을 위한 지원시책 개시
1976	55세 이상의 고령자고용률 제도 창설	
1986	- 60세 정년을 노력 의무화 (1986년 10월 시행)	
1990	65세까지 계속 고용조치의 노력의무화	
1994	- 60세 정년 의무화 (1998년 4월 시행), 정년자는 65세까지 재고용 노력	후생연금보험법 개정 - 후생연금의 정액 부분의 수급개시 연령을 65세로 단계적 인상 (남성만 2000년 60세 → 2012년 65세로, 여성은 5년 늦게)

2) 60세 정년 이후 무연금·무수입의 상황이 발생하기 때문에 '대상자한정'을 금지해야한다고 보아 2012년 법을

년도	고령자고용안정법 (중고령자고용촉진법에서 1986년 명칭 변경)	관련 정책
2000	- 65세 고령자고용확보조치 도입 노력 의무화(정년폐지, 65세까지 정년연장 혹은 계속고용제도의 도입, 2000년 10월 시행)	후생연금보험법 개정 - 후생연금의 보수비례 부분의 수급개시 연령을 단계적으로 인상(2013년 60세 → 2025년 65세)
2001		고용대책법 개정 - 채용에서 연령차별 금지를 노력의무화
2004	- 65세 고령자고용확보조치의 단계적 의무화(노사협정을 통한 대상자 한정 가능, 2006년 4월 시행)	
2007		고용대책법 개정 - 채용에서 연령차별 금지를 원칙
2012	- 65세 고령자고용확보조치의 의무화(노사협정을 통한 대상자 한정금지 ²⁾ , 2025년까지 경과조치 ³⁾ 有)	노동계약법 개정 - 유기계약노동자의 불합리한 노동조건 금지
2020	70세까지 취업기회확보의 노력의무화	

출처: (이호창, 2021: 11-12; 堤建造, 2020:2-3, 오학수, 2018: 488)로 재구성

2. 60-65세 고용제도(의무)

1) 고령자고용안정법에서 정한 65세까지 고용제도

〈표 2〉 60~65세까지 고용제도

<p>● 60세 미만의 정년금지(고령자고용안정법 8조)</p> <p>▶ 사업주가 정년을 정할 경우, 정년연령은 60세 이상으로 해야한다.:</p>
<p>● 65세까지의 고용확보조치(고령자고용안정법 9조)</p> <p>▶ 정년을 65세 미만으로 정한 사업주는 이하의 3가지 조치(고령자고용확보조치) 중 선택해 조치를 해야 한다.</p> <p>① 정년을 65세까지 연장</p> <p>② 65세까지 계속고용제도(재고용제·근무연장제 등)를 도입</p> <p>- 2012년 개정에 의해 2013년 이후 제도 적용자는 원칙적으로 희망자 전원, 단 노사협정에 의한 2025년까지 경과조치 존재</p> <p>③ 정년제 폐지</p> <p>※ 어떤 조치의 제도든 도입할 의무가 있으나, 개개인 노동자의 고용의무는 아님³⁾</p>

출처: 2022년 국회미래연구원 『고령자 고용·노동정책을 위한 입법과정론 모색』 (탐색연구) 중 日本労働組合総連合会 (이하 '렌고')와 비공개 세미나(2022.7.21.) 발제문. P.6.

* 고령자고용확보조치를 실시하며 공공직업안정소(할로워크)의 지도를 반복해 받는 데에도 구체적인 조치를 하지 않는 기업은 권고서를 받을 수 있고, 권고에 따르지 않는 경우 기업명이 공표될 수 있음

개정함. 아직 70세까지는 조건을 붙여 대상자 한정이 가능하다는 의미임(렌고 노동법제국 하세가와 토모노리<長谷川智則>, 2022년 8월 29일, 서면 질의응답)

3) 65세까지 일하는 것을 원하지 않는 노동자를 고용하지 않아도 일단 위의 3가지 조치를 취하면 의무를 달성한 것이라는 의미임(렌고 노동법제국 하세가와 토모노리<長谷川智則>, 2022년 8월 29일, 서면 질의응답)

2) 65세 계속고용정책에 대한 보완과 대안(堤建造, 2020:6)

- 제도를 실시했지만 2014년에 65세 이상의 취업률이 20.8%에 지나지 않고, 다양한 기술과 경험을 가진 고령자의 취업 의욕을 충분히 활용하지 못한다는 지적이 있음.
- 이에 「닛폰 일억 총활약플랜」(2016년 6월 2일 각의 결정)에서 계속고용연령의 연장추진을 위한 환경정비를 결정하고, 「일하는 방식의 개혁 실행계획」(2017년 3월 28일 일하는 개혁 실현 회의 결정)에서 방침 정함
- 「사람만들기 혁명 기본구상」(2018년 6월 '인생 100세 시대 구상 회의')에서 고령자의 신체연령을 젊게 하고, 65세 이상 계속고용 연령 연장을 위한 환경 정비 추진
- 2018년 10월 제4차 아베내각이 발족하며 '전세대형사회보장을 위한 개혁'에는 65세를 넘어 계속고용연령 인상을 위한 검토를 주장, 이후 2019년에 구체적인 방침은 「전세대형 사회보장 검토회의 중간보고」에 명기

3. 65세 초과 고용제도(노력의무)

1) 70세까지 취업 확보의 노력 의무화(2020년 개정, 2021년 4월부터 시행)

〈표 3〉 65세 초과자 고용제도

<p>● 70세까지의 취업확보고용(고령자고용안정법 10조2)</p> <p>▶ 65세의 고용확보와 더불어 이하 중 조치(고령자취업확보조치)를 강구해야함</p>	
<p>① 70세까지의 정년연장</p> <p>② 정년제의 폐지</p> <p>③ 70세까지의 계속고용제도(재고용제도)의 도입</p> <p>- 대상자를 한정할 수 있으나 노사 간 충분한 협의, 과반수 노동조합의 동의를 얻는 것이 바람직</p>	<p>고용</p>
<p>④ 고령자가 희망할 때, 70세까지 계속 업무위탁계약 체결 제도 도입</p> <p>⑤ 고령자가 희망할 때, 70세까지 계속 이하 사업에 종사할 수 있는 제도 도입</p> <p>a) 사업주가 스스로 실시하는 사회공헌사업</p> <p>b) 사업주가 위탁, 출자하는 단체가 하는 사회공헌사업</p>	<p>비고용</p> <p>과반수 노동조합 등의 동의를 얻어야 도입 가능)</p>

출처: 렌고(2022.7.21.)와 비공개 세미나 발제문. P.8

④, ⑤는 노동기준법, 최저임금법, 위생안전보건법 등 개별노사관계법에 적용받지 않으며, 노동조합 차원에서는 추천하기 어려운 제도. 다만 정부는 고용만 아닌 다양한 고령자의 취업 기회를 부여할 필요가 있다고 보아 포함⁴⁾

4) 2022년 국회미래연구원 『고령자 고용·노동정책을 위한 입법과정론 모색』 (탐색연구) 수행을 위해 일본노동조합총연합회(이하 '렌고')와 비공개 세미나(2022.7.21.)의 노동법제국 하세가와 토모노리(長谷川智則) 부장의 발표.

4. 고령자임금과 연동된 연금제도

* 일본은 한국 국민연금에 해당되는 연금이 2단계로 구성

- 기초연금에 해당되는 전국민연금 + 회사원이나 공무원에 해당 되는 후생연금

① 재직노령연금제도

- 60세 이상 국민연금 수급권자가 재직 중, 임금(보너스 포함)과 연금의 합계 월수령액이 60대 전반이면 28만엔, 65세 이상이면 47만 엔을 넘는 경우, 연금액의 전부 혹은 일부를 지급 정지하도록 되어있음

② 고령자의 근로의욕을 떨어뜨린다는 비판도 존재

- 연금이 지급 중지되는 제도가 고령자의 근로 의욕을 떨어뜨린다는 의견

③ 사회재분배로서 역할을 하고 있으며 연금재정 안정에 기여

- 그러나 내각부의 추계에 의하면 60대 후반에는 재직노령연금제도가 취업 선택에 미치는 영향이 적지 않으므로, 폐지시 오히려 고소득자가 우대될 가능성도 있음
- 현행제도를 지급 중지하면 60대 전반에는 약 4800억 엔, 65세 이상은 약 4100억 엔의 비용부담 발생
- 정부는 60대 전반 기준액을 47만 엔으로 인상하려는 방침을 가지고 있음
- 해당 제도는 단계적으로 65세로 연금수급 연령 인상을 목표로 하는 제도로 2025년에 완료 예정

5. 일본제도 형성의 특징

■ 일본의 고령자고용이 활발한 이유는 정부가 계획을 세우고 기업과 노동조합이 적극 협력해 단계적이고 장기적으로 관련 프로세스를 진행했기 때문

- 일본 정부가 1976년 [제3차 고용대책 기본계획]에서 60세 정년연장을 제기하고 실제로 1998년 60세 정년이 시행되기까지 22년이 소요, 1990년 '65세 정년' 역시 노력의무화에서 의무화로 22년이 걸렸고, 이후에도 13년 정도의 경과조치 존재
- 60-65-70세로 '노력'의무에서 '법적'의무화, 대상자 '한정'에서 '확장' 등으로 단계적이고 점진적으로 연장
- 이와 함께 후생연금(한국의 국민연금)도 수급 연령의 인상이 정년연장과 맞추어 단계적으로 추진, 한국과 같이 정년과 수급연령 미일치 문제는 발생하지 않음
- 노사 간 자주적 합의형성과 노력이 있음. 법적의무화 전 대부분 기업이 60세 정년제 도입, 65세 고용확보 조치를 위해 노력하는 등 노사가 60세 정년제와 65세로 고용연장에 의견이 일치

III 일본 고령노동정책 제도 도입 효과 및 실태

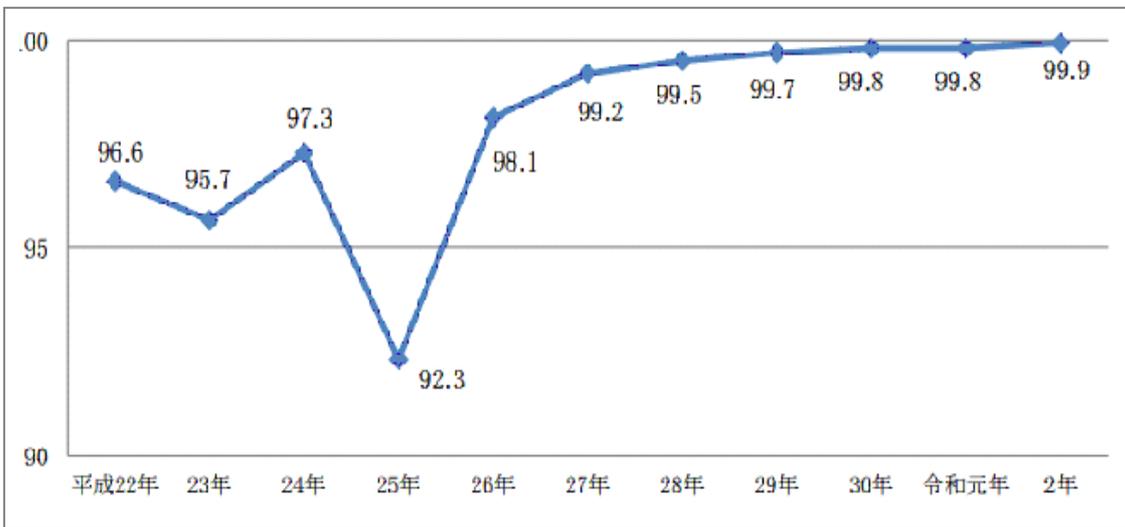
1. 기업의 제도 도입 현황⁵⁾

■ 위와 같은 법적이고 단계적 정년연장은 얼마나 효과가 있을까?

1) 65세로 고용확보조치 실시 현황 [그림 4]

- 2021년 조사에 의하면 65세로 고용확보조치를 실시한 기업은 99.9%(증감은 전년 대비)

[그림 4] 65세로 고령자고용확보조치의 실시상황 (31인 이상 기업)



출처: 厚生労働省(2021.1.8.), 「令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果を公表します」, 『Press Release』, p.3.

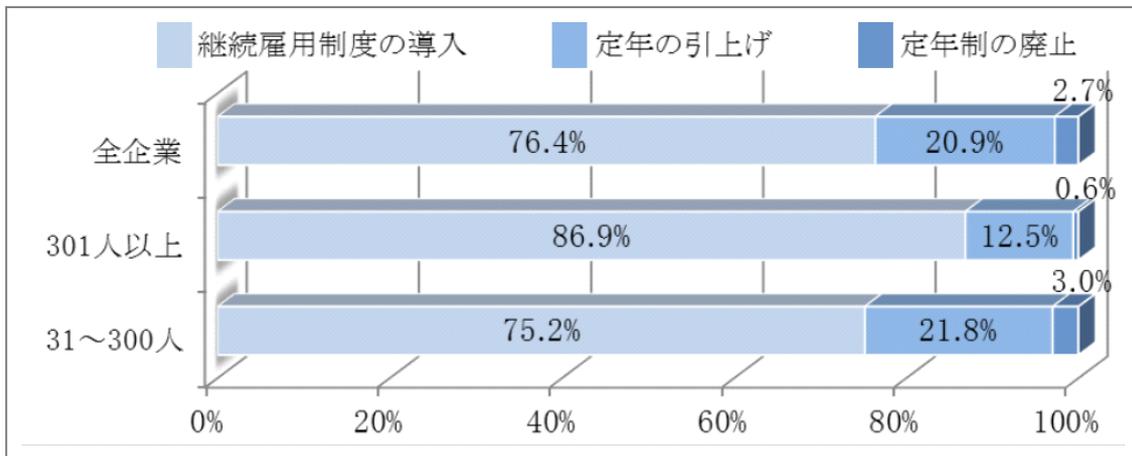
- ① 65세까지 고용확보조치 제도가 있는 기업은 **99.9%**(164,033 개사)[0.1 포인트 증가]
 - 중소기업은 146,964개사 99%[0.1% 증가]
 - 대기업은 17,069개사 99%(변동 없음)
- ② 65세 정년기업은 **18.4%**(30,254 개사 [1.2 포인트 증가]
 - 중소기업은 28,218 개사) 19.2%[1.3 포인트 증가]
 - 대기업은 2,032 개사 11.9%[1.3 포인트 증가]

5) 이하 기업의 고령자고용확보조치의 현황 조사는 후생노동성의 2021년 1월 8일 발표한 令和2年「高齢者の雇用状況」을 토대로 하고 있음. 전체 샘플수는 31명 이상 기업(164,151개)에 대해 이루어졌으며, 이 중 중소기업(31~300인 기업 147,081개, 31~50인은 56,795개, 51~300인 : 90322 개)와 대기업(301인 이상, 17,070개)에 대한 조사를 토대로 하고 있음. <증가>는 전년도 대비 같은 조사 변화임.

2) 고용확보조치의 구체적 내용을 보면 [그림5]

- (1) 정년제 폐지 2)정년연장 3) 계속고용제도(재고용) 3개의 방법을 선택할 수 있음
- 계속고용제도를 도입한 기업이 76.4%로 가장 많음
 - 중소기업보다 대기업이 계속고용제도를 선호하며 정년제 폐지를 선택한 기업은 거의 없음
 - 중소기업은 전체 중 1/5은 정년연장 선택, 노동력 확보에 대기업보다 적극적

[그림 5] 고용확보조치의 내용



출처: 厚生労働省(2021.1.8.), 「令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果を公表します」, 『Press Release』, p.4.

3) 65세가 넘어도 일할 수 있는 제도를 가진 기업 [그림 6]

- 54802개사, 33.4%[2.6% 증가]
- 중소기업은 49,985개사, 34%[2.6% 증가]
- 대기업은 4,817개사, 28.2%[2.9% 증가]

4) 70세 이상 일할 수 있는 제도를 가진 기업은 31.5%(2.6% 증가, 51,633개사)

- 중소기업은 47,172개사[32.1%, 2.5% 증가]
- 대기업은 4,461개사[26.1%, 2.8% 증가]

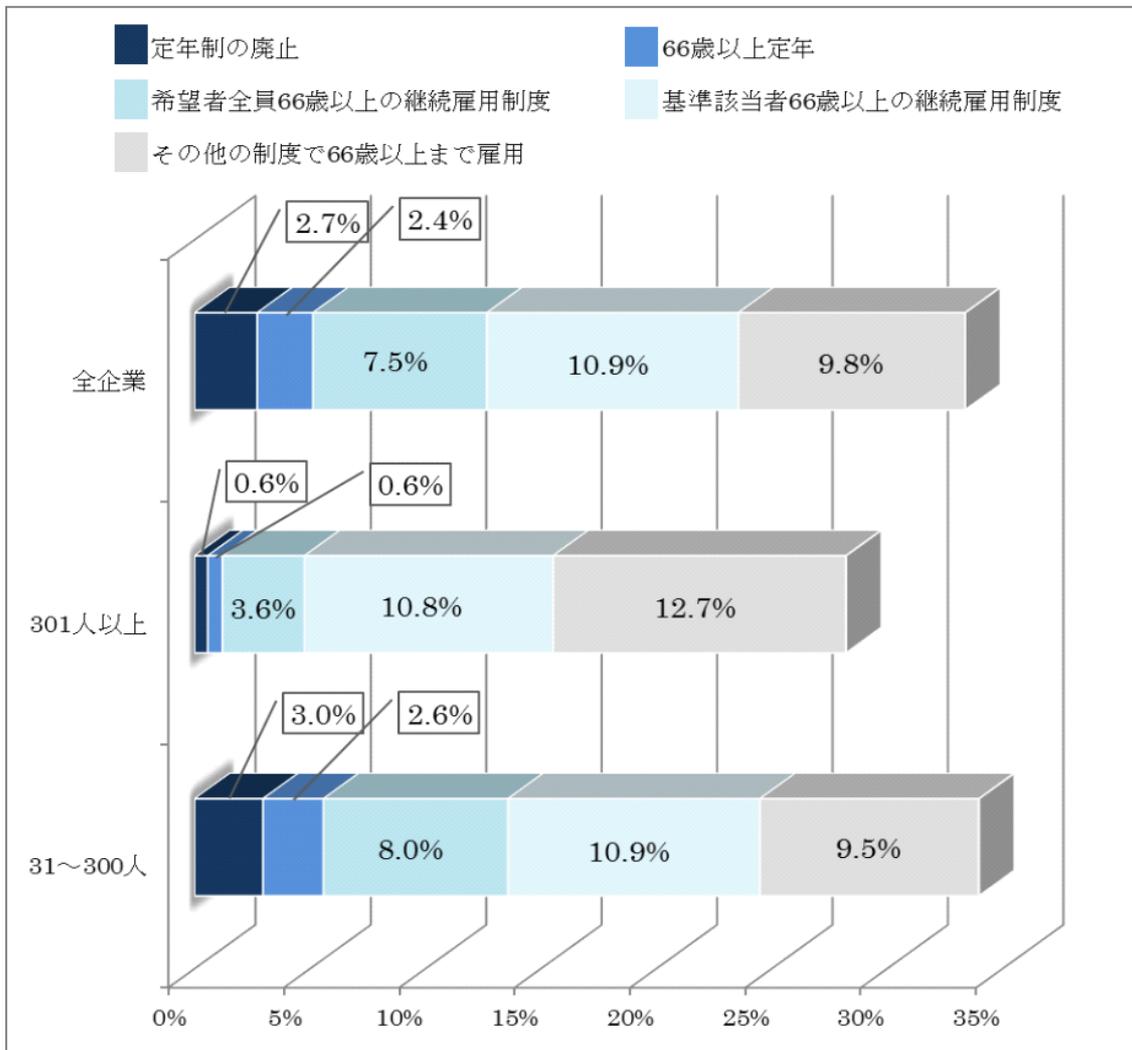
5) 정년제 폐지 기업

- 정년제 폐지 기업은 2.7%(4468사) (변동 없음)
- 중소기업 3.0%(4,370개사) [0.1 포인트 증가]
- 대기업 0.6%(98개사), [0.1 포인트 증가]

6) 희망자 전원이 66세 이상이어도 일할 수 있는 기업 [그림기]

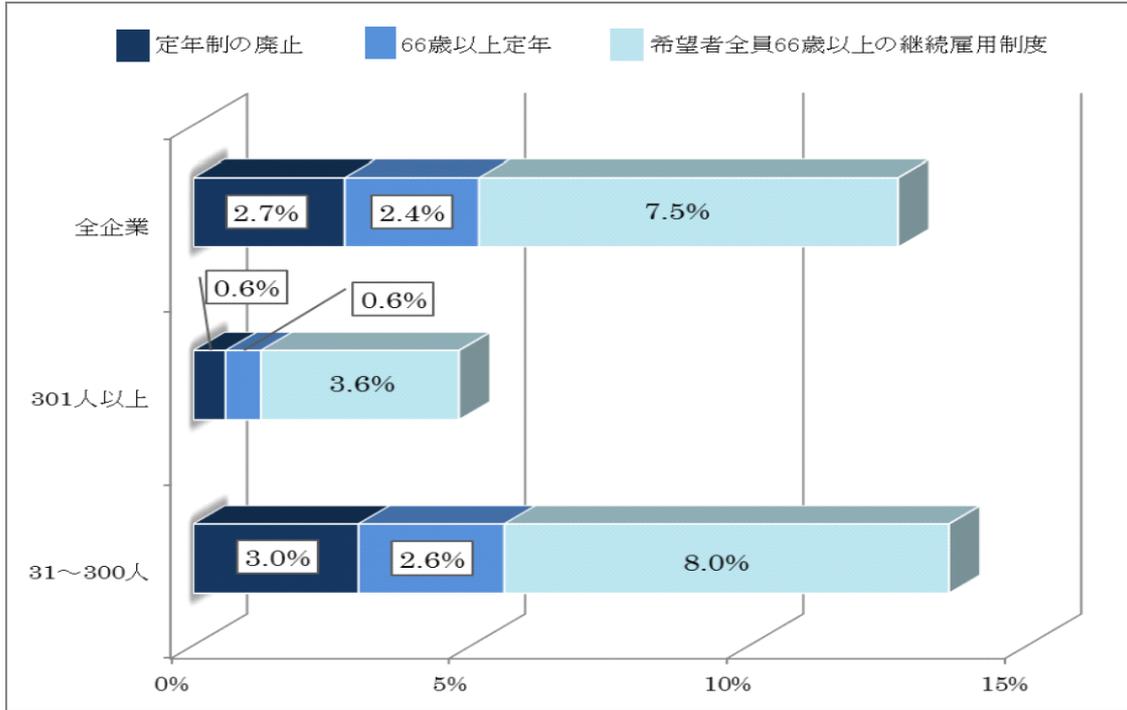
- 희망자전원이 66세 이상이어도 일할 수 있는 기업은 20,798개사로 전체 기업에서 차지하는 비율은 12.7%[1.0% 증가]
- 중소기업은 19,98개 사 13.6%[1.0% 증가]
- 대기업은 814개 사 4.8%[0.6% 증가]

[그림 6] 65세가 넘어도 일할 수 있는 제도를 가진 기업



출처: 厚生労働省(2021.1.8.), 「令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果を公表します」, 『Press Release』, p.7.

[그림 7] 희망자 전원이 66세 이상 일할 수 있는 기업



출처: 厚生労働省(2021.1.8.), 「令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果を公表します」, 『Press Release』, p8.

- 일본 기업들은 65세까지 일할 수 있는 제도를 가진 기업이 99%, 65세가 넘거나 70세 이상 일할 수 있는 제도를 가진 기업은 3할에 이릅니다
- 65세, 70세 이상 일할 수 있는 제도를 선택한 비율도 대기업보다 중소기업이 높음. 중소기업이 대기업보다 고령자 인력확보에 적극적
- 희망자전원에게 65세 넘어 일할 수 있게 하는 기업도 12.7%에 이릅니다
- 일본 고령자의 취업률이 높은 것은 국가의 법적 제도만이 아니라 기업들이 제도를 적극 채택하고, 인력확보를 위해 중소기업이 더 적극적

2. 고령자들의 노동조건 및 임금 실태

* 이하 노동조건·임금 실태 조사는 노동정책연구·연수기구의 2020년 발표, 2019년 6월 60~69세에 대한 5000명에 대한 조사임(구체적 수치는 총무성이나 후생노동성 조사와 다소 차이가 있을 수 있으나 자세한 고용조건과 노동자의 의견을 파악 가능)

1) 60대의 취업 유무

- 60대에 2019년 6월 기준 수입을 위해 일하는 취업자는 59%, 60대 전반기에는 70.2%, 60대 후반은 50.1%. 특히 남성의 60~64세 전반기는 80.8%가 취업 상태

〈표 4〉 60대의 취업 유무

(단위 %)

	합계(총 명)	취업중	하지 않음
남녀 합계	100(17,302,654)	59.0	41.0
60~64세	100(7,634,076)	70.2	29.8
65~69세	100(9,668,578)	50.1	49.9
남성 합계	100(8,467,638)	69.1	30.9
남성 60~64세	100(3,780,235)	80.8	19.2
남성 65~69세	100(4,687,403)	59.6	40.4
여성 합계	100(8,835,016)	49.3	50.7
여성 60~64세	100(3,854,841)	59.8	40.2
여성 65~69세	100(4,981,175)	41.1	58.9

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.3.

2) 일의 종류와 기업 규모

■ 60대취업자의 직무

- 취업자의 직무 내용을 보면 「전문직·기술직」(21.8%), 「서비스직」(14.8%), 「사무직」(10.5%), 「관리직」(9.0%)의 순서.
- 남성은 「전문직·기술직」(23.7%), 「관리직」(13.1%), 「서비스직」(11.9%) 순서 - 여성은 「전문직·기술직」(19.2%), 「서비스직」(18.6%), 「사무직」(14.3%)의 순서

〈표 5〉 60대 취업자의 직무 (단위:%)

	합계 (총 명)	관리직	전문· 기술직	사무직	판매직	서비스 직	보안직	농림 어업	생산직	운송· 기계 운전	건설· 채굴· 일	운반· 청소· 포장등	기 타	무 응 답
전체	100 (10,200,993)	9.0	21.8	10.5	7.5	14.8	1.3	4.5	6.9	3.0	3.3	6.0	11.0	0.6
남성	100 (5,849,379)	13.1	23.7	7.7	6.8	11.9	2.1	4.4	5.5	4.9	5.4	5.1	8.8	0.4
여성	100 (4,351,614)	3.4	19.2	14.3	8.4	18.6	0.1	4.7	8.7	0.4	0.4	7.3	13.9	0.7

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.4.

■ 60대취업자의 근무 업종

- 취업자가 근무하는 기업의 업종을 보면, 「제조업」(13.5%), 「의료·복지」(12.1%), 「서비스업」(12.1%), 「도·소매업」(10.1%)의 순서
- 남성은 「제조업」(15.1%), 「건설업」(12.6%), 「서비스업」(12.1%)
- 여성은 「의료·복지」(19.5%), 「서비스업」(12.1%), 「도소매업」(11.8%), 「제조업」(11.3%)의 순서로 많음

〈표 6〉 60대 취업자의 업종

	합계 (총명)	농림 어업	석탄	건설	제조	전기· 가스· 열공· 급· 수도	정보 통신	운송· 우편	도·소 매	금융· 보험	부동 산·물 품·백 화	학술 연구· 전문 기술 서비스	숙박· 음식· 서비스	생활 관련 서비스· 오락	교육· 학습 지원	의료· 복지	복합 서비스	기타 서비스	공 무	기 타	무 응답
전체	100 (10,200,993)	4.7	0.1	8.8	13.5	1.7	1.7	5.3	10.1	1.4	3.0	3.4	5.3	2.4	5.0	12.1	2.4	12.1	4.3	1.5	1.3
남	100 (5,849,379)	4.6	0.2	12.6	15.1	2.5	2.1	8.2	8.9	2.0	2.8	4.1	2.6	1.9	3.8	6.6	2.2	12.1	5.3	1.3	1.2
녀	100 (4,351,614)	4.9	-	3.7	11.3	0.7	1.0	1.4	11.8	0.6	3.2	2.4	9.0	3.1	6.6	19.5	2.5	12.1	2.9	1.8	1.3

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.4.

■ 60대 취업자 소속 기업 규모

- 30인 미만 기업이 43.7%, 100인 이상 기업이 33.0%
- 60대 전반은 30인 미만 기업에 근무하는 자가 37.9%, 60대 후반은 50.2%를 차지
- 남성이나 여성 모두 30인 미만 기업에 근무 비율이 4할에 가까움

〈표 7〉 60대 취업자의 소속 기업 규모

	합계 (총명)	4인 이하	5~ 9인	10~ 29인	30~ 49인	50~ 99인	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1000~ 4,999인	5천명 이상	관공청	무응답
전체	100 (10,200,993)	20.8	9.8	13.2	7.7	8.9	12.0	4.8	4.9	6.5	4.8	3.3	3.4
연령	60~64 100 (5,358,662)	17.4	7.9	12.6	7.7	8.9	13.5	5.1	5.4	7.8	6.9	4.2	2.7
	65~69 100 (4,842,331)	24.4	12.0	13.7	7.7	9.0	10.4	4.4	4.3	5.0	2.5	2.3	4.2
남성	100 (5,849,379)	19.9	10.1	13.4	7.3	8.3	12.0	5.1	5.0	8.0	5.0	3.6	2.2
여성	100 (4,351,614)	21.9	9.5	12.8	8.2	9.9	12.1	4.3	4.7	4.4	4.6	2.8	4.9

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.5.

3) 고령노동자의 근속 연수, 근무 일수, 노동시간

■ 60대취업자의 근속연수

- 취업자의 근속연수는 평균 20.7년
- 「31년이상」이 31.4%로 가장 많고, 「11년 이상 20년 이하」(16.0%), 「21년 이상 30년 이하」(12.7%), 「6~10년」(12.7%)
- 남성은 「31년 이상」이 40.3%로 가장 많고, 여성은 「11년 이상 20년 이하」가 23.2%로 가장 많음. 동일 기업에서 근무할 비율이 남성이 여성보다 20% 정도 높음

〈표 8〉 60대 취업자의 근속연수

	전체 (총인원)	1년 이하	2년이상 3년 이하	4년이상 5년이하	6년이상 10년이하	11년이상 20년이하	21년이상 30년이하	31년이상	무응답	평균치
전체	100 (10,200,993)	9.9	9.3	7.4	12.7	16.0	12.7	31.4	0.5	20.7
남성	100 (5,849,379)	10.1	9.7	6.8	10.7	10.6	11.3	40.3	0.5	23.1
여성	100 (4,351,614)	9.6	8.9	8.3	15.4	23.2	14.6	19.5	0.5	17.5

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.5.

■ 60대 취업자의 근무 일수

- 한달 간 평균 근무일수는 18.8일
- 「20~24일」이 46.4%로 가장 많고 「25일 이상」(17.1%), 「15~19일」(16.3%)로, 20일(주5일) 이상 근무하는 이들이 63.5%
- 20일 이상 근무하는 비율이 60대 전반은 70.1%, 60대 후반은 56.2%로 60대 후반도 반수 이상 주5일 이상 근무

〈표 9〉 60대 취업자의 근무 일수

	전체 (총인원)	4일 이하	5~9일	10~14일	15~19일	20~24일	25일 이상	무응답	평균치	
전체	100 (10,200,993)	4.1	4.3	11.0	16.3	46.4	17.1	0.9	18.8	
연령	60~64세	100 (5,358,662)	2.5	3.6	7.5	15.6	52.3	17.8	0.7	19.7
	65~69세	100 (4,842,331)	5.9	5.0	14.9	17.0	39.8	16.4	1.0	17.8

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.6.

■ 60대 취업자의 노동시간

- 취업자의 1일 노동시간은 8시간 이상이 51.2%, 5~7시간이 29.1%
- 60대 전반이 59.7%, 60대 후반이 41.9%로 60대 전반이 20% 정도 높고
- 남성은 65.1%, 여성이 32.5%로 여성이 30% 정도 낮음

〈표 10〉 60대 취업자의 일일 노동시간

		합계 (총명)	1시간 이하	2시간	3시간	4시간	5시간	6시간	7시간	8시간	9시간	10시간	무응답
전체		100 (10,200,993)	2.5	2.6	5.6	8.0	8.9	8.7	11.5	35.7	7.1	8.4	0.8
연령	60~64	100 (5,358,662)	1.2	1.3	3.2	6.6	8.1	7.5	11.8	41.4	8.5	9.8	0.6
	65~69	100 (4,842,331)	4.0	4.0	8.4	9.6	9.9	10.1	11.1	29.4	5.6	6.9	1.0
남성		100 (5,849,379)	1.6	1.5	3.2	4.1	5.4	8.3	10.1	43.6	10.3	11.3	0.6
여성		100 (4,351,614)	3.8	4.1	8.9	13.4	13.7	9.4	13.3	25.1	2.9	4.6	1.0

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.6.

4) 고령자의 고용형태

■ 60대취업자의 고용형태

- 고용형태는 '파트·아르바이트'가 40.7%로 가장 많고, '정규직'이 21.4%, '촉탁'(15.2%), '계약사원'(14.4%)의 순서임
- 정규직 비율이 가장 높은 층은 60대 전반 남성으로 37.1%, '파트·아르바이트'비율이 높은 층은 60대 후반 여성(69.8%), 성별 고용형태 격차가 큰 편

〈표 11〉 60대취업자의 고용 형태

		전체 (총인원)	정규직	파트· 아르바이트	촉탁	계약직	파견노동자	기타	무응답
전체		100 (6,629,665)	21.4	40.7	15.2	14.4	2.7	4.7	0.9
남성	60~64세	100.0 (2,161,291)	37.1	13.7	24.0	18.2	2.2	3.7	1.1
	65~69세	100 (1,623,241)	18.8	34.1	17.8	22.5	2.2	4.0	0.7
여성	60~64세	100 (1,680,181)	12.6	61.5	10.8	7.7	3.8	2.8	0.7
	65~69세	100 (1,164,952)	8.6	69.8	1.7	6.0	2.6	10.3	0.9

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.17.

5) 정년 이후 변화

■ 정년 이후 업무 변화

- 60세 이후에도 같은 회사에서 일하고 있는 노동자에게 일의 내용의 변화를 물었을 때 가장 많은 답변은 '변하지 않았음'(57.2%)으로 절반 이상을 차지, '같은 분야에서 일하지만 책임 강도가 변화했음'(20.7%)이라는 응답이 다음을 차지, 완전히 별도업무 분야에서 일하고 있다고 답변한 경우는 13.4%

〈표 12〉 정년 연령 혹은 60세 도달시 일의 내용이 변화했는가 (단위: %)

	60~64세 (4,428,975)	65~69세 (4,431,302)	전체 (8,860,276)
변하지 않음	60.5	53.8	57.2
같은 업무이지만 책임강도가 변했음	20.1	21.3	20.7
완전히 별도 업무분야의 일로 변화함	11.2	15.6	13.4
업무내용 일부가 변화함	4.2	4.1	4.1
기타	0.3	0.8	0.6
무응답	3.7	4.4	4.0

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.45.

주: 샘플은 해당 답변은 55세 당시에도 고용된 회사에서 '현재에도 근무하고 있다' 답변한 사람, 60세에 정년퇴직했거나 조기퇴직 후에도 '계속 일하고 있다'라고 답변한 사람, 정년이나 조기퇴직 후에도 '다시 일하려고 했다'라고 답변한 사람에게 물어본 질문임. 정년퇴직이나 조기퇴직 후에도 근무하고 있는 이들 중, 55세 때에도 같은 회사에서 근무하고 있었다고 답변한 이들을 조사한 것임

- 위의 항목에서 '완전히 별도 업무 분야의 일로 변했다'라고 답변한 경우 그 이유를 알아보니 '전의 회사를 그만두고 이직했다'가 71.6%를 차지했으며, 이어 '기타'(8.7%), '회사에서 별도의 부서로 이동했기 때문에'(8.3%)를 차지

- 남녀별로 보면 남성은 '이전 회사를 그만두고 전직했다'가 67.2%, '회사 내에서 부서를 이동해서'(11.8%)에 비해 여성은 '이전 회사를 그만두고 전직했다'가 78.9%, 가 약 80%를 차지함

〈표 13〉 완전히 별도 업무 분야에서 일이 변화한 이유(단위 : %)

	남성(739,528)	여성 (451,563)	전체 (1,191,091)
전의 회사를 그만두고 이직함	67.2	78.9	71.6
회사 내에서 별도의 부서로 이동했음	11.8	2.6	8.3
정년 전에 관련 회사로 출향함 (혹은 타사로 직장을 알선받음)	9.1	2.2	6.5
부서는 같지만 회사 상황에 따라 일이 변함	2.4	1.3	2.0
기타	7.0	11.5	8.7
무응답	2.4	3.5	2.8

주: 샘플수는 앞선 '완전히 별도의 업무분야의 일을 변화했다'라고 답변한 사람에 한정함

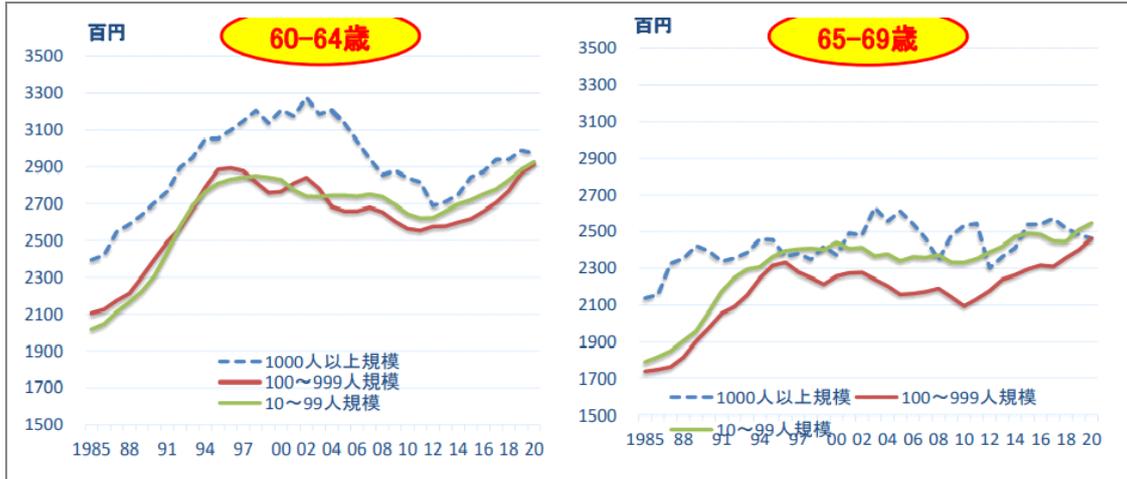
출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.46.

6) 고령자의 임금실태

(1) 60세 이후의 임금에 대해

- 60-64세 노동자 임금의 평균은 약 29만 엔, 65-69세 노동자 임금 평균은 약 25만 엔

[그림 8] 60세 이후 노동자의 임금 평균



출처: 렌고(2022.7.21.)와 비공개 세미나 발제문..p.13.(원 데이터는 후생노동성의 「2020년 임금구조기본통계조사」 가공)

(2) 계속고용 제도는 임금감소 수준이 큼

■ 정년 이후 임금 변화

- 정년연령 혹은 60세 이후 일하는 사람에게(근무형태를 구분하지 않음) 정년 전과 임금을 비교한 결과 '임금이 감소했다'가 71.5%로 7할을 차지. 또한 '임금이 별로 변화하지 않았다'가 21.0%
- 남녀별로 보면 남성은 '임금이 감소했다' 78%로 8할 차지, 여성은 57.8%로 6할

<표 14> 정년 후 임금의 변화

	임금 감소함	변화 하지 않음	임금이 증가함	무응답
전체(5,650,672)	71.5	21.0	2.6	4.9
남성(3,833,225)	78.1	15.6	1.4	4.9
여성(1,817,447)	57.8	32.5	5.1	4.7

주: 샘플수는 60세에 정년이나 조기퇴직후 일을 하고 있다라고 응답한 사람, 정년퇴직후 다시 일하려고했다라고 답변한 사람에 한정함

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.46.

- 삭감 수준을 알아보면 41~50% 삭감된 노동자가 전체 4명 중 1명으로 제일 많고, 다음으로 21~40% 혹은 51~60% 정도 삭감된 노동자가 많음.

〈표 15〉 정년 후 임금 감소율

	1~5%	6~10%	11~15%	16~20%	21~30%	31~40%	41~50%	51~60%	61~70%	71%이상
남성 (2993)	0.3	2.1	0.7	5.1	16.3	16.7	27.6	13.6	8.5	3.9
여성 (1050)	0.6	2.1	3.0	9.3	15.5	10.4	21.1	7.4	4.7	10.8
전체 (4042)	0.4	2.1	1.3	6.2	16.1	15.1	25.9	12.0	7.5	5.7

출처: 労働政策研究・研修機構(2020) 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』 No.199.p.249-250.

3. 정부의 각종 지원제도와 이용 현황

- 정부는 <고령자고용을 촉진하기 위해 노동자 개인에게 주는 임금보조금>과 <고령자 고용 기업 지원 보조금> 및 <고령자고용을 촉진하는 컨설팅> 등의 지원을 하고 있음

〈표 16〉 대표적 고령자고용 지원제도

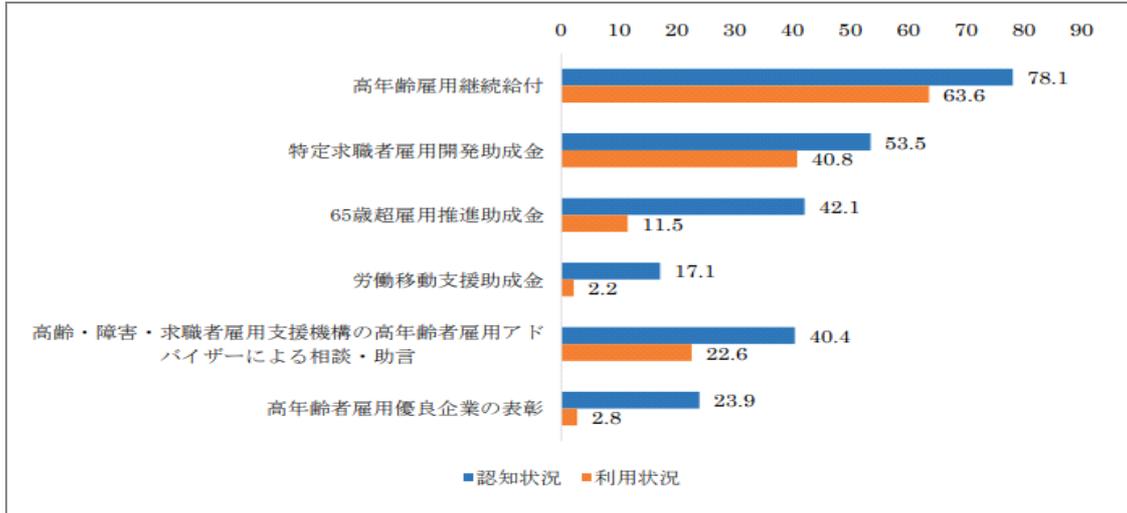
고령자고용 계속 급부	<ul style="list-style-type: none"> - 직업 생활의 원만한 지속을 원조·촉진하기 위한 목적으로 60세 이상 ~65세 미만 노동자 개인에게 지급하는 급부로, 60세 도달 시점, 이전에 비해 임금이 75% 미만으로 저하될 경우 지급 - 노동자는 현행급부 수준을 희망했으나, 오히려 사업주가 60세 이후 임금을 낮게 설명하는 원인이 된다는 평가도(堤建造, 2020:5). - 이에 2020년 법개정으로 2025년부터는 임금이 90% 미만으로 저하될 경우 지급하도록 변경, 노동자 측은 해당 급부에 의존하지 않는 임금설계를 사용자에게 요구하고 있음⁶⁾
특정구직자 고용개발 조성금	<ul style="list-style-type: none"> - 65세 이상 이직자를 헬로워크 등 소개에 의해, 1년 이상 계속 고용할 경우 사업주에 지급하는 보조금
65세초 고용추진 조성금	<ul style="list-style-type: none"> - 65세 이상으로 정년을 연장하는 등 고령자의 고용 관리 제도를 정비하거나, 고령의 유기계약 노동자를 무기고용으로의 전환을 실시하는 사업주에 지급하는 보조금
노동이동지원조성금	<ul style="list-style-type: none"> - 재취업 대상자가 이직 후 3개월 이내 기간이 정해지지 않는 노동자로서 고용해, 계속해 고용이 확실한 사업주에 지급하는 보조금
고령·장애·구직자 고용지원기구의 고령자고용 어드바이저에 대한 상담과 조언	<ul style="list-style-type: none"> - 기업 실정에 따라 정년제도·계속고용제도의 제안 및 조건을 정비하고 지원하기 위해, 고령자 고용문제에 정통한 경영노무컨설턴트·중소기업인단사·사회보험노무사 등 전문적·실무적 능력을 가진 사람들이 65세 초고용 추진 플래너·고연령자 고용 어드바이저로서 활동 및 상담하고 있음 - 도도부현 지부를 가지고 전국에 배치
고령자고용 우량기업의 표창	<ul style="list-style-type: none"> - 각 현마다 모범적인 70세 현역사회를 실현하는 기업에 대해 표창을 실시

출처: 후생노동성 홈페이지

- 위의 대표적 제도에 대해 기업들이 인지하여 활용하고 있는지 알아본 결과, 고령자에게 임금을 보전해주는 ‘고령자고용계속급부’는 78%가 인지, 63.6%가 이용
- 그 외에도 ‘특정구직자고용개발조성금’, ‘고령자 어드바이저 서비스’에 대해 인지하고 사용하는 비율이 20% 이상을 차지

6) (日本労働組合総連合会(連合) 労働法制局 長谷川智則様, 2022년 8월 29일 서면 질의응답 참고)

[그림 9] 각종 지원제도의 인지 및 이용 상황



출처: 労働政策研究・研修機構(2020), 『高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査)』, No.198.P. 94.

- 위와 같은 적극적 정부의 지원책이 기업들의 고령자고용지원을 높이는 데 효과를 가진다고 할 수 있을 것.

4. 문제점과 대책

1) 계속 고용 후 노동조건에 대한 규제의 미비

- 계속고용 후 노동조건(임금과 노동시간)에 대해서는 고령자고용안정법에 구체적 규제가 정해지지 않음 (堤建造, 2020:4)

① 노동조건 합의의 문제

- 사업주는 정년퇴직자의 희망대로 노동조건을 합의할 의무는 없으며 합리적인 재량범위의 조건을 제시하면 노동자와 사업주 사이에서 노동조건에 합의가 이루어지지 않아 계속고용이 이루어지지 않아도 동법 위반은 아니라는 행정해석, 계속고용시 노동조건에서 불합리한 합의가 이루어질 가능성이 존재

② 동일노동 동일임금의 문제

- 2019년부터 실시되는 ‘동일노동 동일임금’ 제도(노동계약법제 21조, 균등대우규정)는 원칙적으로 정규직과 비정규직 간 균등대우를 보장하고 있음. 이에 정년퇴직 후 재고용된 촉탁 사원에게 정규직과 임금 등 노동조건의 차이가 있으면 법규위반의 소지가 발생함. 그러나 최고재판소 판결에서 정년퇴직 후 재고용은 노동조건에 차이가 생기는 것은 불합리하지 않다(당시 사건에서 정년 전과 비교해 촉탁사원으로 연수임이 80% 정도였음)고 판단. 고령자의 임금 차별이 정당화 되는 것이 현실.

2) 기업의 소극적 고령자 채용

- 법적으로 사업주가 모집 채용시 연령 제한을 두는 것을 원칙 금지하고 있으나, 약 70%의 기업이 고령자채용에 적극적이지 않다는 조사가 있음 +
- 더욱이 고령자를 구인대상으로 하는 일은 저임금의 단순노동 중심으로 경력을 살리는 일은 적음. 즉 고령자 재취직의 장벽이 높다는 지적이 있음.

3) 중소기업의 어려움

- ① 인력수공급의 미스매치
- ② 본인 회사에서 일한 고령자를 계속 고용하도록 부탁할 거래 기업이나 계열사가 부족
 - 후생노동성은 전국의 주요한 할로워크 240곳에서 '생애현역지원창구'를 설치하고 65세 이상 구직자에 대한 재취직지원을 중점 실시하고 있음
 - 그럼에도 여전히 중소기업은 애초에 재취직을 의뢰할 수 있는 거래 상대가 없다는 의견도 많음

4) 70세 이후 창업지원조치는 현실적 정책일까

- 나이가 들어 벤처에 도전은 어려운 것이 현실
- 공동통신사의 2019년7월 조사에 의하면 기업도 70세까지 취업기회확보를 검토하는 방법으로 '창업지원'을 고려한 기업은 4%, '프리랜서 계약으로 자금제공'이나 '사회공헌활동참가에 대한 자금제공'을 응답한 경우는 1%에 지나지 않음(복수 응답)
- 또한 프리랜서 등 고용관계가 '노동안전위생법(소화 47년 법률 제 57호)의 보호에 해당하지 않기 때문에 취업자의 관점에서 안전망구축이 절실하다는 지적

5) 임금과 기업의 노동력 확보

- ① 연공임금제와 직무급 논쟁
 - 정년을 연장하거나 정년을 폐지하려면 연공임금제도가 아니라 실적에 입각한 인사평가제도가 존재해야 보다 처우개선이 원만할 것이라는 의견도 존재
 - ; 지금처럼 일단 직업훈련은 하지 않고 입사해 숙련, 젊은 시기에는 연공임금은 유지하고, 장년기 이후 임금제를 직무급으로 이행하는 방법이 제시되기도 함
 - vs 그러나 연공임금에는 가족을 부양하는 생활급의 사고방식, 특히 자녀 교육비가 중년기 임금 인상에 상당히 포함되기 때문에, 해당 비용을 사회적으로 뒷받침해 사회보장제도를 확립해야 직무급이 가능하다는 의견도 있음
- ② IT와 국제화 흐름 속에 노동자 스스로 기술과 능력을 향상시켜 전직이 가능하도록 배움과 직업능력을 높일 수 있는 정부 역할이 중요
 - 아직 기업은 여러 시행착오가 존재, 노동 의욕이 낮은 고령자를 상당 부분 노동력에 일단 포함시키며 경쟁력 악화나 조직에 악영향을 준다는 지적도 있음
- ③ 현재같이 계속고용을 전제로 한 연장조치보다 정년제 폐지가 중요 수단으로 자리잡아야 한다는 의견도 존재

6) 노동재해

① 급증하는 고령자 노동재해

- 일하는 고령자가 증가하며 노동재해도 증가, 특히 2018년 60세 이상의 노동재해발생수는 전체 중 약 1/4을 차지, 고령자의 재해발생률도 젊은이에 비해 높고, 재해 피해로 인한 휴업 기간도 연령이 높아질수록 길어짐
- 그럼에도 불구하고 2016년 시점에서 50세 이상 노동자의 노동재해방지대책이 제대로 갖추어진 사업장은 55.7%로 조사되어, 고령자가 안심하고 일할 수 있는 일터만들기가 필요

② 정부대책

- 이에 후생노동성 및 중앙노동재해방지협회는 2018년 6월 50세 이상 노동자의 안전과 건강확보를 위한 체크리스트를 활용한 직장개선 츠루 「에이지 액션 100」을 작성
- 2020년 1월 후생노동성 <전문가회의>는 보고서를 토대로 “고령자가 일하기 좋은 직장환경 실현을 위한 노사 촉진” ‘가이드라인’ 제정 중에 있음

7) 기타

- 체력 저하나 질병, 배우자나 부모에 대한 간호로 풀타임근무가 어려운 고령자도 있기에 기업은 단시간 근무하려는 다양한 일하는 방식이 정비될 필요가 있다는 지적도 있음

IV

일본 노동조합 렌고의 정책

1. 노동조합 렌고의 정책⁷⁾

1) 2020년 렌고의 방침 결정

- 렌고는 2020년 9월 17일 12차 중앙집행위원회에서 ‘개정고령자고용안정법에 대한 노동조합의 대응에 대한 방침(“모든 노동조합은 60세 이후 고령기에 고용안정의 확보와 일하는 가치에 알맞은 처우 실현을 위해 기본적 정비의 대처를 위해 나아간다”)’을 밝히고 있음.
- 2020년에 방침을 결정한 이유는 2021년부터 ‘70세까지 고령자 취업확보조치의 노력의무화’가 시작, 연금에서 상당 비율을 차지하는 ‘보수비례부분’의 연령이 단계적 늘어나 2013년 60세에서 2025년 54세까지 늘어남. 즉 위 환경변화에 고령자 정책에 관한 생각을 정리하고 대응하고자 방침을 결정

7) 일본 노동조합의 대응 자료는 2022년 국회미래연구원 『고령자 고용·노동정책을 위한 입법과정론 모색』(탐색연구) 수행을 위해 일본노동조합총연합회(이하 ‘렌고’)와 비공개 세미나(2022.7.21.)의 발제문, 노동조건국 오오쿠보 아키코(大久保暁子)국장 및 노동법제국 하세가와 토모노리(長谷川智則) 부장의 발표 에 근거함.

2) 렌고의 고령자 정책 2가지 축

(1) 바람직한 고용

■ 60~65세(가장 중요한 변화)

- 과거 노동조합은 이하 3가지 선택지 <① 정년연장 ② 계속고용(일단 퇴직 후 재고용) ③ 정년연령 폐지> 에서 무엇을 우선시할지 밝히지 않았으나, **‘65세로 정년연장이 가장 바람직’**하다 결정
- 계속고용제도를 부인하지 않음(여전히 렌고의 큰 산별에 해당되는 주요노동조합의 약 7할이 60세 정년제+계속고용제도를 채택. *위 방침을 결정하는 위원회에서 큰 산별들이 ‘계속고용’을 부정해서는 안된다는 의견을 강하게 피력)

■ 65세 이후 : “희망자 전원이 고용되도록”하는 **‘고용조치’**에 중심을 둠(70세까지 정년연장, 정년제폐지, 70세까지 계속고용 중 선택). 이외 정부정책(위탁계약이나 사회공헌사업 및 창업조치 등)은 노동조합 차원에서는 권유하지 않음

(2) 바람직한 처우

- 연령에 관계없이 높은 동기를 가지고 일할 수 있고 **일의 가치에 적합한 처우**가 확립되도록 노동자 안전과 건강확보를 도모한다.

3) 왜 계속고용보다 정년연장인가

(1) 정년연장과 계속고용의 특징

〈표 17〉 정년연장과 계속고용의 비교

	계속고용	정년연장
고용기간	유기	무기
노동시간	단시간·단일수 근무(플타임도 존재)	플타임이 대부분
임금	정년 시점 보다 하락	정년 전과 일관된 처우
특징	<ul style="list-style-type: none"> • 가장 많은 기업이 도입 • 노동자 체력과 희망에 따라 근무 일수와 시간 조정 용이 	<ul style="list-style-type: none"> • 65세까지 확실한 고용 • 60세 시점 처우 저하가 비교적 적음
문제점 혹은 과제	<ul style="list-style-type: none"> • 고용의 불안정 • 임금 저하 	<ul style="list-style-type: none"> • 60세 퇴직 희망자는 퇴직금 정산에서 불이익 가능성 <ul style="list-style-type: none"> - 일본의 퇴직금은 자발적 퇴직은 퇴직금 적음 • 60세 이전까지 임금 커브 조정 등 처우 변경 문제 <ul style="list-style-type: none"> - 기업의 지불능력(연공임금이 50대 중반까지 상승, 이후 다소 깎이나 젊은 사원에 비해 많기에 인건비 고민) - 정년연장을 희망하지 않는 노동자의 경우 전체 노동기간 임금 커브 조정에 불만 가능성 • 취업규칙이 그대로 적용되며 기존 근무일수나 노동시간 조정이 어려워 고령자의 체력 문제 발생 가능성

출처: 렌고(2022.7.21.)와 비공개 세미나 발제문. p.20.

(2) 정년연장과 계속고용제도의 임금 차이

- 60세 이후 임금은 60세까지 임금(월급)의 63.8%, 60세 정년으로 계속고용제도를 선택한 경우 59%, 정년연장으로 정년이 60세를 넘을 경우 78.3%, **정년연장의 경우가 임금하락 폭이 적음**

〈표 18〉 60세 넘는 고령노동자의 임금 수준

		응답수	월 평균 임금 (60세 대비 비율)	보너스					연간임금	
				제도 유무			있는 경우		응답 수	60세 대비 비율
				응답수	있음	없음	응답수	60세 대비 비율		
주요	정년연장	63	78.3	73	83.6	16.4	51	77.5	58	77.5
	계속고용	197	59.0	242	83.1	16.9	132	46.2	156	56.1
	전체	264	63.8	319	83.1	16.9	185	55.2	216	62
등록	정년연장	114	77.8	128	82.8	17.2	92	72.5	76.2	103
	계속고용	460	61.1	560	79.6	20.4	313	50.2	58.0	373
	전체	579	64.5	693	80.2	19.8	407	55.3	62	479

출처: 렌고(2022.7.21.)와 비공개 세미나 발제문. p.27. 원자료는 렌고 「2021년 노동조건국 조사」

주1) 주요 노동조합은 렌고 산별중 대표 노조를 의미하며 약 322개, 등록 노동조합은 렌고에 등록된 700여 개 임.

주2) 정년연장은 정년연령이 60세를 넘는 것을 의미함.

주3) 계속고용은 정년이 60세로, 이후 계속고용제도를 택한 경우를 의미함

- 같은 조사에서 부양수당의 경우 정년연장을 선택한 경우 62.3%의 노동자가 같은 부양수당 지급, 계속고용은 부양수당 대상에서 제외되는 경우가 54.4%로 많음

〈표 19〉 60세 넘는 고령노동자의 부양수당 지급 여부

		60세 초 부양수당 제외	60세와 동일한 부양수당	60세와 다른 부양수당	제도 없음
주요	정년연장(53)	20.8	62.3	1.9	15.1
	계속고용(136)	54.4	16.9	0.7	27.9
	전체(192)	44.3	30.7	1.0	24.0
등록	정년연장(91)	16.5	64.8	1.1	17.6
	계속고용(319)	54.9	21.9	0.9	22.3
	전체(413)	46.0	32.0	1.0	21.1

출처: 2022년 국회미래연구원 『고령자 고용·노동정책을 위한 입법과정론 모색』 (탐색연구) 중 일본노동조합총연합회 (이하 '렌고')와 비공개 세미나(2022.7.21.) 발제문 .p.27. 원자료는 렌고의 「2021년 노동조건국 조사」

주1) 주요 노동조합은 렌고 산별중 대표 노조를 의미하며 약 322개, 등록 노동조합은 렌고에 등록된 700여 개 임.

주2) 정년연장은 정년연령이 60세를 넘는 것을 의미함.

주3) 계속고용은 정년이 60세로, 이후 계속고용제도를 택한 경우를 의미함

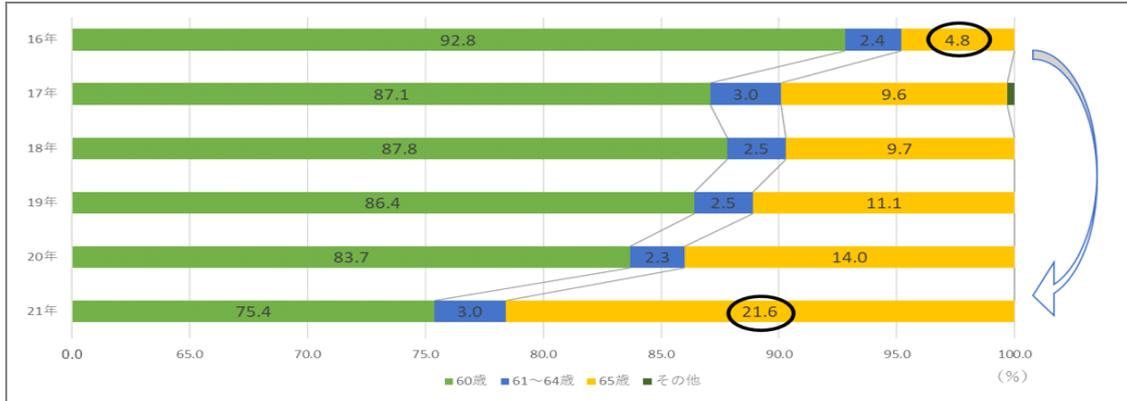
주4) ()는 응답한 노동조합 숫자를 의미함.

- ▲ 위와 같은 장단점을 고려해 정년연장이 노동자에게 더 유리하다 보아, 정년연장을 기본으로 한다는 방침을 2020년에 결정.

(3) 방침전환 후 효과

- 지난 1년간 렌고 주요노동조합의 경우 '정년65세'를 채택한 비율이 7% 증가, 2016년부터 약 5년간은 17%가 상승해, 약 21.6%의 노동조합이 65세 정년제를 택하고 있음.

[그림 10] 렌고 주요 조합의 정년연령



출처: 렌고(2022.7.21.)와 비공개 세미나 발제문. p.24. 원자료는 렌고 「2021년 노동조건국 조사」

2. 개선과제

1) 처우개선의 한계

- 위의 조사처럼 60세 이후 월급-보너스 및 부양수당 등 모두 합산해 연간임금은 평균 60세 대비 62% 정도로 임금 차가 큼, 결론적으로 균형대우 실현은 아님.
- 특히 60~65세까지 5년간의 퇴직금을 받는 곳이 렌고 자체 조사로 약 10%에 불과
- 공정한 평가에 입각한 임금과 보너스에 반영할 필요가 있음
- 렌고 내에도 60세 이후 평가제도를 도입한 경우가 상당히 늘어나 주요 노동조합의 경우 84.4% (등록은 73.2%)가 성과평가 제도가 존재

2) 65세 초 고용에 대해 ‘고령자 고용확보조치’를 택한 기업은 렌고 내 20% 수준

- 주요기업은 75.3%, 등록기업은 79.3% 정도 아직 8할 정도 제도 부재

3) 60세 초 근무형태나 근무시간 등 다양한 방식 취한 경우가 적음

- 노동시간 및 근무형태가 60대까지와 주요(등록)노동조합 모두 9할 이상 동일하고, 다양한 방식을 취하는 경우는 한자리 퍼센트에 불과

■ 고령자의 처우(특히 임금)개선이 필요하며, 노동시간을 줄이는 방식, 퇴직금 처리에서 다양한 제도 모색이 필요하나, 노동조합 내부(60세 이후에도 근무희망자와 아닌자, 시니어와 주니어 세대 등) 조정뿐 아니라 노사간 수용성 있는 인사노무 관리체계와 제도 도입이 용이하지 않음.

4) 고령자 조직화를 위한 노력

- 60~65세 노동자 조직화가 가능하며, 65세 이상 노동자도 조직화를 추진 필요. 만약 창업지원 조치를 선택한 이들에 대해 계속 대응책을 찾아야 한다는 방침

■ 이에 렌고 중앙은 노동조합들에게 제도 변화를 알리고, 노동자 내부뿐 아니라 사측과 합의가 만들어지도록 정보를 제공하고 기반을 마련하는 데에 목표가 있음.

■ 렌고본부 및 지방렌고의 조치에 대해서 다음과 같은 과제를 제시함

- 본부는
 - ① 고용 관련 취업자보호 등 과제에 대해 심의회(한국의 노사정 각종 위원회임) 등을 통해 계속 필요한 대응을 할 것
 - ② 법개정에 동반된 성령, 지침, 통달을 확정된 후 구성조직 및 단위 노조에게 노사협의를 촉진, 지방렌고가 파악할 수 있도록 내용을 작성하고 배포, 구성조직과 단위노조와 지방렌고가 조직하도록 지원
 - ③ 65세 이후 고용에 성공한 사례를 수집해, 확산위해 홍보
 - ④ 계약직노동자가 계약을 반복갱신해 60세가 되어도 고용에 대해 안심할 수 있도록 법개정을 계속할 것
 - ⑤ 고령노동자의 고용확보를 위해 후생노동성에 대한 요청 활동을 계속할 것
- 지방렌고는
 - ① 지역에서 실시된 노사회의체에서 고령자고용상황에 대해 의견교환과 함께 도도부현 및 지방노동국과 협력해 법개정 내용에 대해 파악하고 홍보. 고령노동자의 고용확보를 위해 도도부현 및 지방노동국에 요청 활동
 - ② 어떤 노동상담이든지 고령노동자의 상담하고, 필요에 따라 조직화 노력

V

결론

1. 한국과 차이점

1) 정년까지 고용유지 비율이 높은 일본

* 한국과 큰 차이는 일본의 정규직 진입자의 정년까지 고용비율 유지가 높다는 점

- 일본은 종신고용이 끝났다해도 한국 대비 정규직 진입자의 정년까지의 고용 비율 유지가 높음

근거1) 앞선 일본 노동정책·연수기구가 2020년 발표한 조사에 의하면 60대 중 취업자는 59%로, 60~64세 남성노동자 중 80% 이상이 취업, 이들 평균 근속연수는 평균 20.7년으로 31년 이상 일한 노동자도 31.4%를 차지할 정도로 장기근속자가 多

근거2) 후생노동성의 2016년 직업안정국에서 고용관행에 대해 “대졸자 정규직이 젊은 시기에 입사해 동일기업에 근무하는 비율이 계속 감소추세이긴 하지만 대졸 정규직은 50%, 고졸 정규직은 30%”라고 밝히고 있음(厚生労働省職業安定局, 2016)

근거3) 유사한 의미를 가지는 자료로 JILPT(2020.3)가 50인 기업 2만개를 2019년 5월20일부터 약 한달간 조사한 정규직 연구를 참고해도 정규직 사원이 50대 이상 자기 회사 내에 근무를 계속할 비율을 확인하면 50대 후반까지 전체 노동자 중 10명 중 7명 정도 정사원으로 계속 근무, 60대 전반에도 4명 가량 계속 근무

〈표 20〉 자사 내 계속 근무할 확률 (연령별 5891개, 단위: %)

	0% (없음)	1~10% 미만	10~30% 미만	30~50% 미만	50~70% 미만	70~90% 미만	90% 이상	무응답
50대전반	2.4	8.1	14.8	8.8	7.9	6.7	35.6	15.7
50대후반	4.5	10.2	17.3	10.0	6.0	7.3	28.3	16.4
60대전반	21.4	13.1	17.4	5.9	4.8	6.2	12.3	18.8
60대후반	36.0	16.5	14.3	2.8	2.4	1.8	4.1	22.1
70세이상	48.1	16.9	6.6	1.2	1.0	0.5	2.0	23.5
	평균치 (%)	표준편차 (%)						
50대전반	77.8	104.3						
50대후반	69.3	116.6						
60대전반	38.3	69.3						
60대후반	16.1	48.4						
70대이상	8.2	64.9						

출처: 労働政策研究・研修機構(2020), 『高齢者の雇用に関する調査 (企業調査)』, No.198.P.15.

- 일본의 장기고용 관행이 과거보다 약해지긴 했어도 유지되고 있다고 볼 수 있음

■ 일본에서는 정년 제도가 정년 연령까지 고용 보장으로 이해되는 반면, 한국에서 평균 퇴직 연령이 60세보다 훨씬 이전이라는 게 문제

- 2022년 한국통계청의 경제활동인구조사 고령층 부가조사에 의하면 55세부터 64세 고령층이 주된 일자리에서 퇴직한 연령이 전체평균 49.3세, 정년보다 10년 이상 빠름(남성 51.2세, 여성 47.6세)임. 특히 직장을 그만둔 사유로 ‘사업 부진·조업 중단·휴폐업’이 30.9%, ‘권고사직·명예퇴직·정리해고’(10.9%)를 차지해 절반 정도가 비자발적 이유로 실업하는 것으로 나타남.
- 즉 한국에 법적 정년이 60세여도 비자발적인 사유로 고용을 유지하지 못하는 경우가 훨씬 많다는 점에서 한국과 일본의 정년제 논의에 가장 큰 차이(緒方桂子, 2021)

2) 노동자들의 급격한 노후생활 하락 방지를 위한 임금보조 제도 실시

■ 재고용시 삭감된 임금만큼 일부 급부를 제공(고령자고용계속급부)해 노동자들의 급격한 노후생활 하락을 방지

- 60세에서 65세까지 임금감소를 보전하는 고령고용계속급부가 95년부터 시행, 급부액이 임금의 25%에서 현재 15%로 줄었고, 2025년에 10%로 축소 예정
- 대상은 가입 기간이 5년 이상인 60~65세 노동자로, 60세 이후 임금이 60세 시점의 임금액의 75% 미만인 상태로 고용을 계속하는 고연령자
- 75% 이상의 임금을 받는 자는 지급하지 않음

〈표 21〉 제도변화

	2003년 개정 이전(95년 7월 4일 생김)	2003년 개정 이후(같은 해 5월 시행)
급부율	임금의 원칙적으로 25% ※ 임금과 급부액의 합계가 60세 임금 대비 · 80-85% : 급부액은 반감 · 85% 이상 : 지급하지 않음	임금의 원칙적으로 15% ※ 임금과 급부액의 합계가 60세 임금 대비 · 70-75% : 급부액은 반감 · 75% 이상 : 지급하지 않음

출처: 렌고(2022.7.21.)와 비공개 세미나 발제문. p.29.

3) 상대적으로 노후 생활 보장 수준이 높은 공적 연금

■ 한국과 대비해 60대 이후의 주수입원은 공적 연금

- 일본의 60대가 생계를 유지하는 주수입원에 대해 복수 응답에서 '본인의 공적 연금'(63.5%), '본인의 임금 등 수입'(47.9%), '배우자의 공적 연금'(42.4%), '배우자의 임금 등 수입'(33.4%), '저축'(18.5%)을 들고 있음.

〈표 22〉 세대 생계의 수입원 (복수 응답)

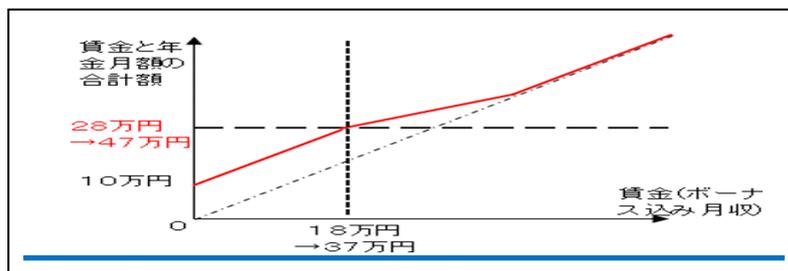
	전체 (인)	본인 임금	본인 공적 연금	본인 기타 연금	본인 고령자 계속 급부금	배우자 임금	배우자 연금	자녀의 임금	친족의 연금	자영업 등 사업 수입	재산 수익	퇴직금 사용	저축 사용	실업 급부	송금	생활 보호	기타	무응답
전체	17,302,654	47.9	63.5	18.3	2.2	33.4	42.4	11.6	6.4	9.9	6.8	8.4	18.5	0.6	0.2	1.0	0.6	2.7
남성	8,467,638	56.6	62.7	20.6	3.3	28.5	26.2	9.5	7.6	11.1	6.6	10.6	17.4	0.6	0.2	1.3	0.5	3.2
여성	8,835,016	39.5	64.2	16.1	1.0	38.0	57.9	13.6	5.3	8.7	7.0	6.2	19.5	0.7	0.2	0.7	0.7	2.3

출처: 労働政策研究・研修機構(2020), 『高齢者の雇用に関する調査 (企業調査)』, No.198.P. 64.

■ 2025년(여성은 2030년)까지 60~65세 사이 노동자는 임금과 연금을 동시 수령 가능(재직노령 연금)해 노후 생활 보장

- ※ 단 임금과 연금의 월 합계금액에 제한을 두어, 합계액이 28만엔일 경우(2022년 4월 4일부터는 47만엔으로 변경) 연금지급이 삭감
- 즉 최소 노후 생활을 보장하는 대신 가능한 취로 동기를 높이려는 정책

[그림 11] 재직노령연금 ※ 연금액은 10만엔으로 가정



출처: 렌고(2022.7.21.)와 비공개 세미나 발제문. p.30.

■ **일본 고령자의 세대 수입과 지출을 확인하면 고령빈곤이 심각한 한국에 비해 공적연금과 근로수입으로 생활보장성이 높은 편.**

- 60대 2019년 6월 세대의 수입이 「30만 엔 이상에서 50만 엔 미만」(25.7%), 「20만 엔 이상~30만 엔 미만」(22.3%, 「50만 엔 이상」(13.7%)순으로 많은 편으로 평균 35.5만 엔
- 같은 기간 생계비는 「20만 엔 이상~30만 엔 미만」(29.1%, 「30만 엔 이상~50만 엔 미만」21.4%)순으로 평균 25.6만 엔임

〈표 23〉 세대 수입과 생계비

	전체 (인원)	0엔	5만엔 미만	5만~ 10만엔 미만	10만엔 이상 15만엔 미만	15만엔 이상 20만엔 미만	20만엔 이상 30만엔 미만	30만엔 이상 50만엔 미만	50만엔 이상	무응답	평균치 (만엔)
수입	100(17,302,654)	1.0	0.4	2.5	5.5	7.1	22.3	25.7	13.7	21.8	35.5
생계비	100(17,302,654)		0.5	2.9	5.9	9.8	29.1	21.4	3.0	27.4	25.6

출처: 労働政策研究・研修機構(2020), 『高齢者の雇用に関する調査 (企業調査)』, No.198.p.67.

4) 정년고령자 노동인력 활용에 더 적극적인 중소기업

- 한국의 중소기업의 80%가 정년제 자체를 도입하지 않은 반면, 일본은 기업규모에 관계 없이 60세 이후 고용확보조치가 이루어졌으며, 정년연장을 택한 비율은 중소기업이 더 많음

5) 기업의 인식 차이

(1) 고용은 기업의 사회적 책임

■ **일본에 <정년>에 대해 제도 도입 의무는 법령으로 없음. 다만 65세까지 고용확보조치 의무를 달성하지 않는 것은 고령자고용안정법위반이 되어, 공공직업안정소를 통해 실태를 조사하고 필요에 따라 조언 지도 권고 기업명의 공표 등의 조치가 있을 수 있다는 처벌·행정처분 규정이 있음. 일본은 ‘규범’이 강한 사회로 정년연령에 대해 노-사가 합의해 법으로까지 정했으면 지켜야 한다는 게 일반 기업의 인식. 특히 미디어 등을 통해 법적 정년도 지키지 않는다며 블랙기업⁸⁾으로 논의되면 사회적으로 큰 지탄을 받아 기업 운영 자체 문제가 생길 수 있다는 것이 일본 노동조합 관계자 설명.**

- 적어도 고용유지는 기업의 사회적 책임이란 인식이 강함. 한국의 경총에 해당되는 일본 사용자 단체인 경단련은 코로나19로 경제상황이 나빠지고 노동자들의 고용위기를 맞이할 때, “사원의 고용유지가 최우선”으로 “만약 업무가 없다면 배치전환, 계열사로 전보조치를 통해 고용유지에 만전을 다한다”는 방침을 선언할 정도. 한국의 기업주 인식과 차이 존재.

8) ‘블랙(black)기업’이란 노동법을 지키지 않고 노동자에게 악화된 노동환경을 제공하는 기업이란 의미한다. 노동시 민단체들이 과로사하거나 업무로 인한 우울증에 걸리는 노동자들의 현실적인 사례 등을 지속적으로 고발하며 ‘블랙기업’불매운동이나 ‘블랙기업 시상식’ 등을 열어 미디어에 이슈화에 성공해 사회적으로 큰 공감대를 가져오며 용어로 자리잡았다.

(2) 인재확보에 어려움을 겪으며 기업의 고령노동에 대한 인식전환

- 일본 기업도 20~30년 전에는 고령노동자가 임금 대비 생산성을 기대하기 어려워 가능한 회사에서 빨리 내보내는 것이 좋다고 생각했음. 그런데 고령화가 세계에서 가장 빠른 속도로 이루어지고 인재확보가 어려워지며 생각 전환
- 계속 노동력인구가 줄어들고 있으므로 기업(특히 젊은 인력을 구하기 어려운 중소기업일수록)이 자신의 회사에서 이미 지식도 있고 숙련도도 갖추어졌으며 인적 네트워크가 있는 중장년 노동자를 활용하는 것이 낫겠다는 사고 확산)

(3) 기타

- 일본적 고용(신졸채용, 장기근속)의 특성상 노동자의 기업 귀속의식이 높아 60세가 넘어도 같은 직장에서 같은 일을 하는 경우가 8할에 해당, 다소 임금이 삭감되어도 근로 의욕이 높은 노동자가 **多**(고령고용계속급부 + 재직 노령연금 수령 덕에 삭감된 임금 보존 가능)
- 일본의 산업구조가 변화하며 체력보다 IT로 업무가 가능, 상대적으로 고령자 체력 필요하지 않은 이들이 늘어남
- 고령자가 계속 근무해도 인사적체를 해소할 수 있는 **직급정년제**(일정한 연령이 되면 보직자리에서는 정년을 택하는 제도)를 채택한 경우가 **多**, 고령자가 관리직에서 사원이 되어도 비교적 조직 생활이 가능한 사내 문화가 존재

2. 시사점 및 결론

- **한국에서는 일본의 정년제도가 종종 소개되나 법적 정년은 같은 '60세'라는 것은 간과. 실제로 한국 기업이 고용보호를 높일 수 있는 방안, 노동자들의 주된 일자리에서 실질 퇴직연령을 높일 방법을 찾아야 함.**
- **한국의 고령자고용이 어려운 이유로 높은 연공성 임금체계, 그로 인한 기업의 인건비 부담을 이유로 들며 임금체계 개편이 있어야 고령자고용이 가능하다고 논의가 많음**
 - 그런데 상술한 논의는 다음의 측면을 간과함. 일본은 한국보다 연공 임금 격차가 크지 않은 것은 장기근속자 **多**인 이유 + 공적 연금제도(연금 + 삭감된 임금 보조해주는 제도)의 보호 수준이 한국보다 **高** : 즉 고령 노동자 생활보호 수준이 **高**
 - 이는 단순히 노동시장 공급과 수요만의 문제가 아니라 기업 규범 수준의 차이
- **일본의 고용확보 조치는 65세까지 고용을 연장하는 3가지 옵션을 제공하고 그 중 하나를 반드시 이행하도록 기업에게 의무를 부과하고 있는데 8할 이상의 기업이 고용연장(계속고용제도)를 선택하였고, 이는 예견된 일이었음. 고용연장(계속고용제도)이 기업 입장에서 가장 부담이 덜해 선호하는 방안이기 때문임.**
 - 본 제도 시행이후 일본에서는 고령자의 비정규직화로 고용의 질이 악화되고, 임금 및 노동조건이 저하되어 세대간 양극화에 부딪혀 새로운 사회적 문제에 봉착도 사실.

9) 노동조건국 오오쿠보 아키코(大久保暁子)국장이 일본노동조합총연합회(이하 '렌고')와 비공개 세미나(2022.7.21.)에서 질의응답 시간에 일본의 기업인식의 변화에 대해 다음과 같이 설명함.

- 따라서, 60세를 초과하는 정년 또는 고용연장방안을 모색할 때 고용연장은 고령자의 노동 강도와 고용의 질을 악화시키고, 노동조건 저하와 임금불평등을 심화시키는 정책적 부작용이 나타난다는 점에 유의해야함. 가령 2019년부터 ‘동일노동 동일임금’을 실시되며 정규직과 비정규직 간 균등대우가 보장되나, 최고재판소는 “정년퇴직 후 재고용된 촉탁 사원에게 정규직과 임금 등 노동조건 차이가 있는 것은 불합리하지 않다”고 판결하는 등 고령자 임금차별을 정당화하고 있음. 이에 보다 더 적극적 정책수단으로서 ‘정년연장’에 포커스를 맞추어 제도를 설계해야 함.

■ 일본도 고령노동자에게 적합한 근무형태 + 노동시간 + 기업의 지불능력 등을 다차원적으로 고려하는 고령자 생활보호방식에 대한 고민이 지속. 다만 한국에서 주목할 점은 특별한 제도를 도입한 것이 아니라, 공동체에서 고령노동자를 보호한다는 목표아래 노사 간 합의로 개별 사업장 상황에 맞추어 답을 만드는 과정이 어느 정도 제도효과를 발휘한다는 점.

참고문헌

- 이호창(2022), “일본의 고령자 고용정책”, 경제사회노동위원회, 『고령사회대응연구회 활동보고서』, pp.197-236.
- 오학수(2014), “일본의 정년제와 중고령 인력 활용방안 연구”, 안종태 외, 『정년 60세 시대 인사관리 이렇게 준비하자』, 호두나무, pp.64-95.
- _____ (2018), “일본 사례를 통해 미래를 보다 : 일본의 고령자 고용정책과 효과.”, 박철우·이영민·정동열, 『한국의 장년고용』, 화산미디어, pp.522-523.
- _____ (2022.7.7.), 『2022년 국회미래연구원 탐색연구: 고령자고용·노동정책을 위한 입법과정론 모색』 비공개 세미나 발제문.
- 정혜윤(2022. 발간 예정). 『고령자고용·노동정책을 위한 입법과정론 모색』, 국회미래연구원.
- 緒方桂子(2021), 「日本における高齢者の雇用政策と法的課題」, 『노동법논총』(51), pp.1-35.
- 堤健造(2020.3.5.), 「高齢者雇用の現像と課題—一定年制と継続雇用制度を中心に—」, 国立国会図書館 『調査と情報—ISSUE BRIEF』(No. 1091)
- 厚生労働省職業安定局(2016.6.29.), 「我が国の構造問題・雇用慣行等について」, 『雇用政策研究会 第3回資料』.
- 厚生労働省(2021.1.8.), 「令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果を公表します」, 『Press Release』
- 労働政策研究・研修機構(2020), 『高齢者の雇用に関する調査 (企業調査)』, No.198.
- _____ (2020), 『60代の雇用・生活調査 調査シリーズ』, No.199.
- _____ (2021), 『70歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—労働政策研究報告書』, No.211.
- 総務省(2021.3.19.), 「統計からみた我が国の高齢者」, 『統計トピックス』 No.129.
- 日本労働組合連合会(2020.9.17.), 「改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて」, 『第12回中央執行委員会確認』.
- 日本労働組合総連合会(2022.7.21.), 『2022년 국회미래연구원 탐색연구: 고령자고용·노동정책을 위한 입법과정론 모색』 비공개 세미나 발제문.
- 日本労働組合総連合会 長谷川智則(2022.8.29.), 「서면 추가 질의 응답」.