
碩士學位論文

우리나라 企業의 停年制度
改善方向에 관한 研究

指導教授 金 範 國



濟州大學校 經營大學院

經營學科 人事管理專攻

丁 瓊 聲

1998.

우리나라 企業의 停年制度 改善方向에 관한 研究

指導教授 金 範 國

이 論文을 經營學 碩士學位 論文으로 提出함

1998年 月 日

濟州大學校 經營大學院

經營學科 人事管理專攻

丁 瓊 聲



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

丁瓊聲의 經營學 碩士學位 論文을 認准함.

1998年 月 日

審査委員長 _____ 印

審査委員 _____ 印

審査委員 _____ 印

目 次

초 록	i
第 I 章 序 論	1
第 1 節 研究의 目的	1
第 2 節 研究의 方法 및 構成	3
第 II 章 停年制度에 관한 理論的 考察	4
第 1 節 停年制度의 意義	4
第 2 節 停年制度의 形態와 機能	6
1. 停年制度의 形態	6
2. 停年制度의 機能	11
第 3 節 停年退職 理論	12
1. 分離理論	12
2. 活動理論	15
第 III 章 外國의 停年制度	19
第 1 節 先進國의 停年制度에 대한 概要	19
1. 停年制度의 概要	19
2. 구미의 停年制度	20
第 2 節 先進諸國의 停年制度	20

1. 美國	20
2. 英國	21
3. 獨逸	22
4. 프랑스	23
5. 日本	23

第IV章 우리나라 企業의 停年制度 現況 및 問題點 25

第 1 節 企業의 停年制度	25
1. 우리나라 企業停年制의 沿革	25
2. 類型別 停年年齡	26
第 2 節 大法院 判例에 나타난 停年	30
第 3 節 停年年齡上의 問題點	32
第 4 節 現行 年金 및 退職金制度의 落後性	33
1. 退職金 制度	33
2. 年金 制度	34
第 5 節 國民年金의 問題點	37
1. 國民年金 制度 概要	37
2. 國民年金 運用上의 問題點	38

第V章 우리나라 企業의 停年制度에 관한 改善方向 41

第 1 節 停年延長	41
1. 停年延長의 必要性	41

2. 停年延長의 手段	42
第 2 節 年金制度의 改選	48
第 3 節 再雇傭 制度	50
1. 再雇傭制度의 意義	50
2. 再雇傭 事例	50
第 4 節 退職準備 프로그램의 內實化	52
1. 프로그램의 內實化	52
2. 段階別 退職準備	53
第 5 節 雇傭保險의 活性化	54
1. 現行 雇傭保險法의 內容	54
2. 雇傭保險制度의 發展 方向	55
第VI章 結 論	57
참고문헌	59
ABSTRACT	



表 目 次

〈표 4-1〉 停年制 實施 類型	26
〈표 4-2〉 一律停年 現況	27
〈표 4-3〉 男女別 停年年齡 分析	28
〈표 4-4〉 職級別 停年年齡 分析	29
〈표 4-5〉 職種別 停年年齡 分析	29
〈표 5-1〉 公的 年金制度 比較	35
〈표 6-1〉 國民年金과 企業年金의 所得對替率	49



圖 目 次

〈그림 1-1〉 年功賃金構造의 修正形態	44
〈그림 1-2〉 賃金體系의 決定基準	45

〈초록〉

우리나라 기업의 정년제도 개선방향에 관한 연구

정 경 성

제주대학교 경영대학원 인사관리전공

지도교수 김 범 국

우리나라는 국민생활의 향상과 더불어 사회, 경제적 발전에 따라서 평균수명과 기대수명이 급속하게 상승하고 있으며, 또한 퇴직을 맞는 당사자와 주변 여건은 평균수명의 상승으로 인해 퇴직후에 보내게 되는 시간이 더욱 길어졌다.

그런데 우리나라 기업의 정년제도는 급변하는 사회에 맞추어 제도가 발전되지 못하고 있는 실정에 있다.

우리나라 기업의 정년제도는 확일적으로 적용하고 있기 때문에 퇴직에 대한 부정적인 시각이 지배적이며, 일반적으로 40대는 직장 생활의 극대화라고 볼 수 있으며 50대 후반을 단계별 정리의 시기라고 볼 때 가장 많은 지출을 요하는 시기에 퇴직을 하게 된다.

또한 작년부터 이어지고 있는 불경기에 명예퇴직, 조기퇴직으로 노후를 대비하는 것이 현실적으로 매우 어렵게 되었으며, 퇴직후를 위한 사전대책이 절실함을 알 수 있다.

현실적으로 퇴직자는 확일적인 제도에 의해서 퇴직후 생활이 길어지게 되었으며 그 기간만큼 사회가 그들의 노후를 책임져야 하는 사회적, 경제적 부담이 가중되고 있으나, 우리의 복지제도나 사회보장제도는 선진국에 비교해 볼 때 낙후되었다고 볼 수 있다.

그러므로 우리나라 기업의 정년제도 문제점에 대한 개선 방향으로 연금제도, 고용보험제도, 퇴직 준비교육의 내실화 등에 대하여 다음과 같은 몇 가지 제언을 덧붙인다.

첫째, 우리나라의 국민연금 개시 연령인 60세정도로 정년연장이 조속히 실현되어야 한다.

둘째, 퇴직후 재취업의 기회를 확대하고 노후 소득보장 정책에도 내실을 기해야 할 것이다.

셋째, 퇴직자 자신의 마음가짐과 준비가 가장 중요하며, 퇴직 준비교육의 보편화 및 활성화가 요청된다.

위와 같은 방향으로 조속히 개선하여 현재의 후진적인 기업의 정년제도에서 벗어나 미래 노인 중심의 사회에 있어서 새롭고 발전된 정년제도의 방향을 모색해 보고자 하는 것이다.

第 I 章 序 論

第 1 節 研究의 目的

오늘날과 같은 職業 중심적 産業社會에서 退職은 많은 사람들에게 두려움과 좌절을 안겨주고 있다. 특히 우리나라의 경우에는 早期(대부분이 55세)의 强制 退職이 확일적으로 適用되고 있기 때문에 退職에 대한 부정적인 시각이 지배적이다. 退職을 맞는 당사자의 주변여건을 살펴보면, 平均壽命의 상승으로 인해 退職 後에 보내게 되는 시간이 더욱 길어졌다. 또한 핵가족화와 부양의식의 變化에 따라 老後對策을 사전에 準備하는 것이 필요하게 되었으며, 결혼연령과 자녀 교육 期待水準의 상승으로 인해 자녀 부양을 완수하지 못할 可能性이 더욱 높아지게 되었다.

全般的인 國民生活의 向上과 더불어 平均壽命이 급속도로 上昇하고 있는데 1960년만 해도 우리나라의 平均壽命은 55.3세에 불과했었다. 그러나, 그 이후로 꾸준한 상승을 보이면서, 1970년에 63.2세, 1980년에 65.8세, 그리고 1990년 現在에는 71.3세로 增大되었다. 또한 오는 2000년에는 74.3세, 2020년에는 77세로 연장될 것으로 기대되어 停年 연령과 平均壽命간의 격차가 크게 增大될 것으로 전망되고 있다.¹⁾ 한편, 平均壽命의 증가와 더불어 期待壽命 역시 증가 추세를 보이고 있다. 停年을 맞는 55세 남성의 연대별 기대수명은 1955년-1960년에 15.6년에서 1970년에는 15.79년, 1978년-1979년에는 16.17년, 그리고 1989년에는 18.4년, 1996년에는 19.04년으로 연장되었다.²⁾ 즉, 退職後

1) 經濟企劃院, 人口住宅總調查, 暫定報告書, 1990a

2) 經濟企劃院, 韓國의 社會指標, 1990b

에 혼자 보내게 되는 시간이 그만큼 길어지게 되는 것이다.

産業化 이후로 우리나라의 家族構造는 큰 變化를 맞게 되었다. 자녀와 동거하지 않는 노인 단독 세대가 크게 증가하고 있는데, 老人 人口의 가족 별거율은 1985년 22.6%, 1988년 25.3%로 增加하고 있는 실정이다.³⁾ 한편, 노후 부양책임에 대한 의식 역시 크게 변화되어 자녀가 부모를 돌봐야 한다는 부양관은 점차 퇴조하고 스스로 自立的인 生活을 하고자 하는 意識이 강화되고 있다.

고학력의 社會化의 추세에 따라 자녀에 대한 교육 기대수준이 높아지고 있다. 1977년만 해도 자녀가 大學 이상의 教育을 받기를 원하는 比率이 아들의 경우 56.3%, 딸의 경우 33.6%에 불과하였으나, 1990년 現在에는 각각 86.3%와 75.7%로 增加하였다.⁴⁾ 한편, 남녀의 결혼 연령도 크게 上昇하여, 1960년에 남자 25.4세, 여자 21.6세였던 것이 1970년에는 각각 27.1세와 23.3세로, 1990년 現在에는 각각 28.6세, 25.5세로 늦춰졌다.⁵⁾

위에서 살펴본 바와 같이 핵가족 추세와 老後 自立意識의 變化, 고학력 및 만혼 경향, 그리고 작년부터 이어지고 있는 불경기에 따른 名譽退職바람 등을 고려해 볼 때 老後를 위한 事前對策이 마련되어 있어야 함을 알 수 있다. 그러나, 老後對策을 사전에 마련하는 것이 現實적으로 매우 어렵고 아직까지도 이렇다 할 노후 보장제도가 정립되어 있지 않기 때문에 안정된 老後生活을 期待하기란 여간 어려운 일이 아니다.

본 論文은 위에서 본 바와 같이 退職者의 주위환경이 과거와 현저하게 변화되고 經濟的 不황기에서 名譽退職, 정리해고 바람이 불고 있는 現實에서 우리나라 企業의 停年退職 制度의 몇가지 問題點을 살펴보고 그 改善方向을 提示함으로

3) 經濟企劃院, 人口住宅總調查 暫定報告書, 1990a

4) 經濟企劃院, 韓國의 社會指標, 1990b

5) 經濟企劃院, 韓國의 社會指標, 1990b

써, 現在의 후진적인 企業의 停年制度에서 벗어나 장래 노인중심의 社會에 있어서의 새롭고 發展된 停年制度의 方向을 모색해 보고자 하는데 目的을 두고 있다.

第 2 節 研究의 方法 및 構成

본 研究는 停年에 관련된 各種 資料와 文獻調査를 중심으로 研究하였으며, 제 2장 '停年制度에 대한 理論的 考察'에서는 일단 停年制度의 概念을 살펴 본 다음 다양한 分類方法을 소개하고 고전적이고 대표적인 退職理論인 分離理論과 活動理論을 간단히 살펴보았다. 제3장에서는 先進諸國의 停年制度를 살펴보면서 특히 선진제국의 停年制度和 우리나라 停年制度의 모태가 된 日本의 停年制度를 살펴보고, 제4장에서는 우리나라 企業의 停年制度 現況 및 問題點을 개관해 보고, 法律의 범위를 벗어나는 부분에 대하여는 大法院의 해석을 첨부하였으며, 停年年齡, 年金制度 및 退職金 制度등, 施行 初期에 있는 國民年金制度의 問題點을 지적해 보았으며, 제5장에서는 우리나라 企業의 停年制度의 몇가지 改善方向으로서 停年延長 問題, 年金制度, 再雇傭制度, 退職準備프로그램의 內實化, 雇傭保險制度에 관하여 논하고 結論을 맺었다.

第 II 章 停年制度에 관한 理論的 考察

第 1 節 停年制度의 概念

停年制度의 의미는 나라마다 다르고 學者에 따라서 각각 다른 시각에서 定義하고 있으므로 停年制度에 대한 여러 가지 定義를 검토해 봄으로서 여러 나라의 停年 운영 실태를 유추할 수 있고 우리의 위치를 照明할 수 있다.

먼저 우리나라의 경우 停年制度에 대한 定義는 “勤勞者가 일정한 年齡에 도달하면 勤勞關係 契約을 解消시키는 制度이다.”⁶⁾ “어떤 企業에서 일하는 勤勞者가 그 企業의 就業規則 또는 勤勞契約에 일정한 停年制度가 정해져 있을 경우 退職되어 從業員으로서의 신분을 상실하게 되는 것을 말한다.”⁷⁾

“就業規則이나 勤勞契約上에 정한 일정한 연령에 도달한 勤勞者에 대해서 계속 근로할 수 있는지의 能力이나 의사여하를 불문하고 勤勞契約 關係를 종료시키는 制度를 말한다.”⁸⁾ “대부분의 경우 勤勞者의 決定이 아니라 現代社會의 여러조직에서 정한 公式的 및 非公式的 停年年限에 의해서 隱退하는 制度를 말한다”⁹⁾라고 定義함으로써, 公同적으로 停年制度를 일정한 연령이 된 勤勞者를 職장에서 自動적으로 배제시키는 制度라고 說明하고 있다.

日本의 경우를 검토해 보면 “就業規則이나 勞動協約에 따라서 일정 연령에 달한 勞動者를 能力이나 의사 여부를 고려하지 않고 自動적으로 退職하게 하는 것

6) 申守植, 社會保障論, 博英社, 1995, p. 220.

7) 崔順男, 現代社會와 老人福祉, 弘益齋, 1989, p. 222.

8) 윤성천외, 團體協約分析, 韓國勞動硏究員, 1990, p. 101.

9) 양 춘, 靑少年 問題와 老人問題.

이 停年制이다.”¹⁰⁾ ‘日本 企業에서 넓게 채용하고 있는 停年制는 勞働者를 일정 연령에 달했을 때, 본인의 노동능력과 노동 계속 의사표시와는 관계없이 일률로 勞働契約이 자동적으로 終了하는 制度이다’¹¹⁾라고 정의 함으로써 우리나라의 경우와 비슷하게 해석하고 있다.

美國의 경우를 검토해 보면 “停年(retirement)은 쇠퇴 단계로 특징지어지지만 대다수의 사람은 職場生活의 스트레스와 통제에서 自由를 갖게 되기를 바란다.”¹²⁾ 대부분의 勤勞者에 있어서 停年은 고통스러운 것이다. 일면 職業의 問題를 걱정하지 않고 쉬면서 과거 노동의 果實을 즐길 수 있는 계기가 되지만, 한편으로는 급격한 상실감과 할 일 없이 가정에서 매일을 보내야 하는 즐겁지 않은 이질적인 경험을 하게 된다. ‘사실상 대부분의 退職者(retirees)는 전일제 勤務(full-time job)가 없이 정체감과 自己價値(self-value) 의식을 유지하는 것이 직면하는 가장 중요한 과제이다’¹³⁾라고 說明 함으로써 美國에서의 停年은 隱退를 의미한다.

우리나라와 日本, 美國의 정년에 개념은 일정한 연령이 된 勤勞者를 직장에서 自動적으로 배제시킴으로 해서 退職자의 社會的 활동에 참여가 제약을 받고 自我評價에 부정적인 자아상을 형성할 가능성이 커지며, 결국은 心理的, 社會的 滿足感이 낮아지게 되므로 해서 退職은 年金受領權으로 이해된다고 볼 수 있다.

10) 西宮輝明, 平野文彦增訂, 勞務管理, 천문당, 1987, p. 48.

11) 石井威望 編, 勞務管理, 日本規格協會, 1988, p. 165.

12) Marc G. Singer, Human Resource Management, pws-Kent Publishing Company Boston, 1990, p. 193.

13) Gray Dessler, Personnel Management Third edition, A Prentice-Hall Company Reston, Virginia, 1984, p. 519.

第 2 節 停年制度의 形態와 機能

1. 停年制度의 形態

각국의 停年制는 企業의 人事管理와도 關係가 있지만 年金制度의 給付와 각종 관련 법령과도 關係가 있기 때문에 그 形態도 여러 가지가 있을 수 있다. 停年制는 다음과 같은 形態로 구분함으로써 停年의 概念에 대한 혼돈을 피할 수 있고 企業과 社會와의 作用을 명확히 할 수 있다.

1) 類型別 分類

(1) 年齡停年

일정한 年齡에 달하면 退職시키는 制度이며 停年이라 말할 때에는 보통 年齡停年을 말하며 임의退職의 성격이 농후한 選擇停年은 年齡停年의 한 변형이라 할 수 있다.¹⁴⁾

(1.1) 年齡停年의 長點으로는 다음과 같다.

- ① 高齡者가 더 이상 직무 要件을 충족시키고 있지 못하다는 것을 입증해야 할 번거로움이 없이 용이하게 人力을 管理할 수 있다.
- ② 젊은 직원들이 昇進할 수 있는 機會가 擴大 된다.
- ③ 退職計劃을 파악함으로써 人的資源에 대한 計劃樹立이 용이하다.
- ④ 會社가 때때로 生産性이 감퇴되는 마지막 몇 년을 기다린다는 것을 감안하면 더 이상 資格을 갖추지 못하는 退職者에게 명예로운 퇴직기회를 제공한다.
- ⑤ 退職者가 退職時期를 알고 있으므로 退職計劃을 미리 세울 수 있도록 해준다는 점이다.

(2.2) 停年退職의 短點으로는 다음과 같다.

14) 김세영 역, 人事管理, 석정, 1990, p. 165.

① 우수한 人的資源의 損失을 들 수 있다.

② 昇進에 누락하거나 在職期間중의 공적에 비하여 상대적으로 낮은 대우를 느끼는 勤勞者가 적대감과 분개심으로 남은 기간을 勤務할 때 組織의 效率을 저하시킬 수 있다는 점.

③ 또한 停年의 年齡을 어느 선으로 정하는 것이 合理的인지가 애매한 경우가 많다는 점이 있다.

(2) 一律 停年制(uniform retirement)

勤勞者의 性, 직종 및 직급과 관계없이 일정한 年齡을 一律的으로 停年으로 규정하는 制度이며, 가장 보편적으로 많이 채용하고 있는 制度로서 韓國勞總에서는 60세 一律停年制를 제시하고 있다. 또한 공무원의 停年과 정부투자기관 직원의 停年은 60세 一律停年을 目標로 연장하고 있는 중이다.

(3) 性別 停年制(sexual retirement)

性別 停年制란 남녀의 性別로 停年을 차등 하는 制度이다. 남녀간의 신체적 특성 차이와 家庭生活의 역할 등이 성차별을 형성시켰다고 볼 수 있으며 여성의 結婚退職制度는 性別 停年制의 특수형태라고 볼 수 있다. 여성이 결혼하면 退職하도록 하는 制度인 結婚停年은 업무의 성격상 운수업과 금융업의 경우에서 그 예를 찾아 볼 수 있었는데, 우리나라의 경우 대부분의 여성은 결혼하면 退職하는 관행을 가지고 있다. 88년 4월부터는 男女雇傭平等法이 施行됨에 따라 결혼 정년을 포함한 男女差別 停年은 禁止되고 있다.

(4) 職種別 停年制(occupational retirement)

職種別停年制란 직종에 따라서 差等 停年을 두는 制度이다. 동일한 직종은 비슷한 身體的, 精神的 기능을 필요로 하고 있고, 경기 변동과 노동력 수급사정, 기술의 발전에 의한 '勞動의 質' 변화에 따라 停年을 결정함으로써 효율적으로

대처할 수 있는 長點을 가지고 있다. 韓國經營者總協會는 업종별 一律停年을 지지하고 있는데, 이는 회사내에 가장 많은 직종에 적용하는 停年을 동일 회사원 모두에게 적용하자는 것으로서 職種別 停年制의 변용이라고 할 수 있다.

(5) 職級別 停年制(positional retirement)

職級別停年制란 직급별(부장, 과장, 계장, 일반사원 등)로 停年을 달리 책정하는데 상위급의 停年이 높은 차별적 停年制度이며, 상위 직급의 경우에는 풍부한 경험을 바탕으로 한 통솔력과 지도력이 필요하므로 停年이 높게 형성되었다고 볼 수 있는데, 특히 우리나라와 같은 年齡에 의한 사회 위계를 강조하는 文化에서는 당연스러운 것으로 받아들여지고 있다.

(6) 勤績 停年

일정근무 연한이 되면 能力과 지위를 불문하고 자동적으로 退職시키는 制度이다. 미국의 경우 70세까지는 年齡을 退職사유로 할 수 없으므로 노동조합의 압력이나 早期退職이 젊은 勤勞者의 후진양성이 되는 등의 이유로 많은 기업에서 早期退職을 권장하고 있는데 "30 and out."과 같은 계획은 종업원이 30년 이상 근속하면 나이에 관계없이 退職하여 연금을 받을 수 있도록 하고 있다.¹⁵⁾

이는 年齡에 의한 强制退職이 금지된 美國에서 企業의 효율을 유지하기 위해 從業員을 배제하는 새로운 형태의 停年이라 볼 수 있으며 20세에 입사하여 근속한 블루칼라라면 50세가, 25세에 입사하여 근속한 화이트 칼라라면 55세가 이에 해당되어 身體와 精神의 쇠퇴연령과 비슷하게 일치함을 볼 수 있다.

(7) 階級 停年

일정한 기간 昇進하지 못하고 동일한 계급에 머물러 있으면 그 기간이 만료된 때에 자동적으로 退職시키는 制度로서 人력의 流動을 높이기 위한 目的에서 施

15) Gray Dessler, Personnel Management Third edition, A Prentice-Hall Company Reston, Virginia, 1984, p. 411.

行된다. 16)

階級 停年은 軍人, 警察公務員의 일정 직위 이상자에게 適用되어 왔으나 점차 적용의 폭이 감소하고 있는 중이다.

一般企業에서 승진하지 못한 勤勞者에게 본사 대기 또는 한직 배치 등으로 각종 수당분의 급여 감소와 소외감을 갖게 하여 스스로 退職시키는 관행은 實質 의미에서의 階級停年으로 이해될 수 있다.

2) 性質別 分類

(1) 通常 停年(normal retirement)

退職年金을 받기 시작할 수 있는 연령에서의 퇴직을 말하며 退職에 대한 强制는 전혀 없고 退職與否는 勤勞者의 임의이다. 구미제국에서 停年이라고 할 때는 주로 通商停年을 말한다. 17)

美國의 경우 年齡을 이유로 해고 할 수 없으며 65세에서 연금수급자격이 발생함으로 65세를 通商停年으로 보아야 하며, 독일(구 서독)의 경우에는 대부분 勞動協約, 就業規則에서 별도로 停年을 규정하지 않고 年金保險法에 의한 연금수급에 의한 연금수급 연령을 退職年齡으로 하고 있다.

(2) 强制停年 (compulsory retirement)

정해진 年齡에 달하면 使用者에 의해 고용이 종료하지만 使用者의 재량에 의해 당해 연령에 달한 勞動者의 고용을 終了하지 않는 것도 可能하다.

先進國의 경우 公務員 年金制度를 배경으로 한 공무 부분에서 볼 수 있으며 민간 부분에서 一般的이지는 않지만 광업, 운수업과 같이 작업에 위험을 수반하거나 노동자의 作業能力이 일찍 한계에 달하는 특정산업 부분에서 볼 수 있다. 18)

16) 오석홍, 人事行政論, 博英社, 1983, pp. 666~671.

17) 우재현, 人事行政論, 博英社, 1983, pp. 284~285.

18) 우재현, 前掲書, pp. 284~285.

우리나라의 경우는 公務員 중 일부 특수직종과 사기업에서 勤務延長制度를 가지고 있는 경우가 이에 해당된다고 볼 수 있다.¹⁹⁾

(3) 自動 停年(automatic retirement)

정해진 年齡이 되면 자동적으로 退職하게 되는 연령으로 이 경우는 같은 企業 내에서는 고용이 연장되거나 혹은 재고용 될 여지가 없으며,²⁰⁾ 구미제국의 경우 強制停年의 경우와 같이 공무원과 특정산업의 민간 부문에서 볼 수 있다.²¹⁾ 우리나라의 경우에는 公務員이든 民間企業이든 주로 停年은 自動停年을 말한다.

(4) 選擇 停年

選擇停年은 구미의 경우 停年 이전에 勤勞者 본인의 의사로 退職하는 것으로서 노령연금 受給年齡에서 退職하고 파트타이머(part timer)등으로 전액 연금을 받는 소득 제한에 걸리지 않을 정도의 收入을 얻기 위하여 早期退職하는 경우도 있을 수 있고 企業의 조기퇴직 장려에 따른 企業年金등의 우대 혜택과 감액노령연금 수령액을 비교하여 早期에 退職하는 경우가 많다. 우리나라의 경우 1990년초 은행권에서 부터 名譽退職制라 불리는 早期退職(early retirement)이 본격 施行하고 있다.²²⁾

실제로 先進國에서는 通常停年까지 근무하지 않고 조기에 退職하는 경향이 늘고 있어 停年 연장이 社會問題가 되어 있는 우리나라나 日本의 경우와는 다르다.

우리나라와 日本의 停年을 일정기간 앞두고 退職金 또는 개업자금 지원 등의 우대를 받으면서 정년 시기를 본인이 선택하는 制度로서 공무원의 名譽退職이

19) 大坪健一郎, 定年制の話, 日本經濟新聞社, PP. 174~175.

20) 吳鍾錫, 人事管理, 三英社, 1994, p. 285.

21) 禹재현, 前掲書, pp. 283~284.

22) 박내희, 人事管理, 博英社, 1997, p. 197.

대표적 예라 할 수 있다.

名譽退職制는 정해진 勤績期間이 지난 다음부터 年齡停年에 도달하기까지의 기간 내에서 선택적으로 退職을 결정하기 때문에 選擇的停年制이지만 退職 意思 決定을 자발적으로 하는 것이기 때문에 任意退職의 일종으로도 볼 수 있다. 그러나 실제적으로는 任意退職의 성격보다 強制退職의 성격이 더 강하게 부각되어서 名譽退職이 권고 사직처럼 되고 있는 경우가 허다하다.²³⁾ 이 制度는 停年前의 早期退職을 촉진 내지 유도하는 制度인데, 退職을 尊重하는 制度라 하여 바람직하지 못하다는 비난도 있으나 現行의 모순점을 보완하여 勤勞者의 생애계획을 지원하고 진로 選擇權을 보장한다는 전제하에서 적극 活用하여야 한다.²⁴⁾

2. 停年制度의 機能

선진국에서는 停年制의 機能과 必要性에 대하여 별로 인식할 필요성이 크지 않다. 동일노동 동일임금의 원칙과 능력주의가 지켜지고 있으며 所得保障은 공적연금과 사적연금에 의해서 지지되므로, 우리나라나 일본과 같이 退職金의 누증에 의한 企業負擔과 연공에 의한 상위직 보직과 높은 人件費 問題가 그리 심각하지 않기 때문이다.

1) 企業的 側面

勤勞者의 고용을 보장하여 企業에 대한 귀속의식을 높이고 능률이 저하된 근로자를 배제하여 企業 經營의 合理化와 能率을 유지하고 企業의 신진대사를 원활히 하여 企業의 활력을 유지할 뿐만 아니라 인력 확보의 유인수단이 되며 노사분쟁 해결의 예방적, 법적 장치의 순기능을 수행하고 있으나 연구자의 견해로

23) 오석홍, 前掲書, pp. 669~670.

24) 양운섭, 韓國企業의 停年制度 運營實態와 그 改善에 관한 研究, 群山大學 附設産業開發研究所, 1985, p. 29.

는 개인차를 고려하지 않음으로서 우수한 人的資源을 스스로 포기하는 역기능도 있다고 본다.

2) 個人的 側面

본인 자신의 의사와는 관계없이 生計維持의 수단을 박탈당하는 전기가 되고 所得의 상실, 社會的 지위와 역할의 상실 문제를 대두시키며 年金制度가 성숙되지 않은 社會에서는 停年은 수입의 단절로 生計問題 유발을 역기능으로 들고 있으나, 研究者의 견해로는 본인이 停年을 알고 사전에 대비하는 순기능에 많은 영향을 준다고 본다.

3) 社會的 側面

生産活動에 참여하기 충분한 年齡에서 強制退職당하는 사람이 많을수록 노동력 가중을 유발시켜 노인 勞動力의 사회적 유용성을 포기하는 문제가 생기며, 高齡者의 退職이 감소하면 젊은 사람들의 失業者 군이 발생하는 모순된 역기능을 가지고 있다.

第 3 節 停年退職 理論



停年退職에 관련된 社會學的 理論은 노년기의 역할상실, 노년기 사회화에 대해 규명한 理論으로서 Elaine Cumming 와 William Henry의 分離理論, 그의 동료L. Lemon의 活動理論이 그 代表的인 것이라 할 수 있다.

1. 分離理論 (disengagement theory)

分離理論(disengagement theory)은 E. Cumming와 W. Henry가 제창한 理論으로서, 身體的·財政的으로 능력이 있는 50세부터 90세까지의 미국 캔

사스시 주민 275명을 대상으로 調査 研究한 結果에서 구축되었다. 이 理論의 기본입장은 사람들이 年齡에 따른 分離과정을 겪음으로써 社會制度의 지속이 유지되고 노인들의 개인적인 만족이 보장된다는 데 있다.

分離理論에서 分離를 社會와 인간 본질에 융합적인 것으로 보기 때문에 개인의 의지와는 관계없는 것으로 보고 있다. 또한 分離란 불가피하며 보편적인 것으로 파악하고 있다. 이 理論은 더 이상 기대하기 힘들고 급격히 사망할지도 모르는 노인들을 중요한 위치에서 이동시킴으로써 社會的 平衡이 유지된다고 주장한다. 個人들은 그의 능력이 저하되고 그들에게 남은 시간이 적어짐에 따라 社會적 책임으로부터 分離되어 나오는 것으로 판단한다. 이 이론에 의하면 分離된 사람들의 適應問題는 分離에 대한 개인의 준비와 社會 요청간의 동시적 장치의 결함에 기인한다. 일단 개인들이 새로운 상황에서 자신들의 우선순위의 결정과 그에 적응하면 노인들의 사기는 向上된다고 보고 있다.²⁵⁾

노인들은 젊은이들에 비하여 건강이 악화되고 죽음에 임하게 되는 확률이 높으므로 개인의 입장에서의 최적의 만족과, 社會體制의 입장에서의 중단없는 계속을 위하여 노인과 社會는 상호간에 分離되기를 원하며 이러한 分離는 정상적이고 피할 수 없는 것이다. 이러한 分離의 결정은 個人에 의해서 먼저 취해질 수도 있고, 社會에 의해서 먼저 시작될 수도 있다. 分離가 社會의 차원에서 먼저 시작되는 경우를 社會的 分離라 규정하고, 개인적 차원에서 먼저 시작되는 경우를 개인적 分離라고 규정한다.²⁶⁾ Cumming와 Henry에 의하면, 일로부터 벗어나는 것은 必然的인 것으로, 이는 죽음이 必然的이기 때문이다. 노인들은 자기 자신의 社會적 관계들과 社會的 技能들을 벗어 버림으로써 죽음을 준비한다.

25) Elaine Cumming & William Henry, Growing old : The Process of Disengagement, New York : Basic Books, 1961 ; Jom Hendricks & C.Davis Handricks, Aging in Mass Society Winthrop Publishers, INC., 1981.

26) E. Cumming & W. E Henry, op. cit.

사회는 그들의 죽음이 사회의 평형을 파괴하지 않도록 하기 위해서 이러한 準備를 미리 하도록 성인들에게 독려한다. 환언하며, 일로부터 벗어난다는 것은 두 개의 과정으로서, 하나는 개인이 사회로부터 이탈하는 과정이고, 다른 하나는 社會가 개인으로부터 이탈하는 과정이다. 이러한 두 가지 과정이 완성될 때 개인은 사회에 몰두했던 자아로부터 자기 자신에 대한 몰두로 옮겨가게 된다.

여기에서 社會的 分離는 사회의 입장에서 보면 노인의 사회에 대한 공헌의 가능성, 특히 지식과 기술이 퇴화되어 노인을 새로이 훈련시키는 것 보다는 훈련된 젊은이들로 교체하는 것이 훨씬 유리하다고 판단될 때 일어난다. 社會가 노인에게서 분리되는 것이(現實은 社會가 老人을 分離시키는 것) 사회의 기능과 안정을 유지하는데 유익하게 되는 것이다. 이러한 측면에서 볼 때 사회적 분리는 기능주의적 관점에서 있다고 볼 수 있다. 기능주의적 관점에 의하면, 사회전체의 기능과 안정을 유지하기 위해서는 기능적인 요건이 갖추어져야 하는데 사회는 여러가지 기능을 중단 없이 수행할 수 있는 개인이 필요하다. 그러므로 사회가 사회적 기능수행에 필요한 사람들의 資格要件을 제한하는 것이 당연하며, 이렇게 기능적인 면에서 사회적 참여를 제한하게 되는 것이 바로 개인이 일정 年齡에 도달하면 사회로부터 분리시키는 退職制度인 것이다.

分離理論에서 주장하는 個人的 分離理論은 다음에 제시되는 活動理論과 상반되는 주장을 하고 있어 노령기 노인의 社會的·心理的 적응과 만족을 연구하는데 중요한 理論的 기반이 되고 있다. 分離理論에서 입증되지 않는 것이 반드시 活動理論에서 입증된다는 것을 의미하는 것은 아니지만, 많은 경우에 있어서 분리이론의 반증은 활동이론을 입증하는 결과를 가져오고 있다. 실제로, 현재까지 수행된 많은 연구들은 개인적인 분리가 심리적인 만족을 가져온다는 입장을 지지해 주지 못하고 있다.

2. 活動理論 (activity theory)²⁷⁾

活動理論(activity theory)은 Havighurst와 그의 동료 L. Lemon에 의해서 처음으로 주장된 理論이며, 그 후 그의 동료들(1972)에 의해서 상징적 相互作用論的 觀點에 입각한 理論으로 공식화되었다.

分離理論과 달리 活動理論은 노화에 대한 “常識理論”(common-sense theory)으로서 언급된다. 분리이론은 역할로부터의 이탈을 강조한 반면 활동이론은 계속적인 역할수행등을 강조한다. 즉, 退職에서와 같이 역할들을 상실했을 때 사람들은 새롭게 대체될 것을 찾아내도록 기대되고 있다. 活動理論의 주된 觀點을 Havighurst와 그의 동료들은 다음과 같이 요약하여 제시하고 있다.

낙관적으로 늙은 노인은 여전히 활동적이고 또 자신의 社會世界를 축소시키지 않으려고 노력하는 사람이다. 그는 가능한 한 중년기의 活動들을 그대로 유지하고 또 그것을 축소하도록 강요받을 때를 위해 대안책들을 강구한다. 즉, 그가 強制 退職되었을 때 일을 위한 대안책들이란 죽음에 의해서 사랑하는 사람이나 친구들을 잃었을 때의 대안책들과 크게 다를 바 없다.

分離理論의 경우에서 이탈은 상호적인 것으로 간주되었지만 活動理論에서는 그렇지 않다. 즉, 活動理論은 社會가 노인으로부터 이탈하는 것이며, 이것을 그 사람의 의지나 希望과는 무관하게 발생하는 것으로 파악한다. 이러한 이탈을 最小化하기 위해서 사람은 活動的이고 계속 분주하며 젊은 기분으로 살려고 노력해야 한다. 活動理論의 기저에 내포된 생각은 Harris 와 Cole에 의하면, “일을 하다 사라지는 편이 낫다” 혹은 “일하다 은퇴하는 편이 낫다”는 것이다. 老人學에 종사하는 대부분의 실천적 학자들과 대다수의 노인들 그리고 젊은이들도 이 철학에 동의하고 있다. 따라서 分離理論과 달리 活動理論은 美國을 비롯한 서구

27) 홍기홍, 教員 退職後 生活 設計를 위한 教育프로그램 開發 基礎研究, 서울特別市 教育研究員, 1984, pp. 21~29. 요약발췌

의 價値觀에 보다 적합한 것으로 간주할 수 있다.

活動理論은 기본적으로 社會的 活動의 참여 정도와 노인의 生活滿足度는 상관 관계가 있다는 것을 주장한다. 즉, 노인의 社會的 活動의 참여 정도가 높으면 높을수록 노인의 심리적 만족감과 생활만족도는 높다는 것이다. 이와 같은 주장은 “생물학적 측면과 건강의 불가피한 변화를 제외하고는 노인은 根本적으로 중년기와 다름없는 心理 및 社會的 欲求를 지니고 있다.” 따라서 노인이 다른 사람들과 어울리기를 원하고 集團活動과 地域社會의 일에 참여하는 것은 자연스러운 일이다. 이와 같은 欲求의 충족은 強制的인 退職이나 건강의 저하로 인하여 장애를 받게 된다.²⁸⁾ 자아정체감을 향상시킬 수 있는 社會的 活動 참여가 제약을 받으면 자아평가에 위기를 초래하고 부정적인 자아상을 형성할 가능성이 커진다. 이로 인하여 결국은 심리적 만족감 또는 社會的 滿足感이 낮아지게 된다.

이러한 活動理論에 의하면 활동에 많이 참여하고 또한 친밀한 活動을 할수록 노인의 生活 滿足度가 높이 유지되므로 노령기에도 많은 사회적 관계의 활동에 참여하는 것이 필요하며, 특히 退職으로 인하여 상실된 役割活動을 대치할 만한 다른 활동에의 참여가 필요하게 된다는 것이다. 바로 이러한 측면에서 活動理論은 分離理論과 대립적인 이론으로서 老年社會學에서 많은 논란의 초점이 되고 있다

活動理論은 勞動의 倫理性을 강조하는 美國社會에서 형성된 이론으로서 다른 社會文化圈에서의 적용에 문제가 있다는 비판이 있다. 그러나 대부분의 經驗的 연구들에 의하면 활동이론의 입장을 지지하는 편이 우세하다. 活動을 전반적으로 보면 활동에의 참여와 생활만족도는 상관관계가 있는 것으로 볼 수 있으나 좀 더 구체적인 면에서 활동의 종류별로 보면 상당히 다른 양상을 보이기도 한

28) 김성순, 老人福祉論, 二友出版社, 1981, p. 262

다. 예를 들어, 公式的인 활동에 참여와 생활만족도와의 관계는 상반되는 研究結果도 제시되고 있어 一般的인 結論을 내릴 수 없게 된다.

여기에서 活動理論은 경쟁을 통한 업적 위주와 未來指向的인 인간의 積極的인 活動을 중시하는 서구사회의 價値觀을 반영한 것이었기 때문에 노년기의 社會適應에 관련된 研究들이 많이 수행되어 왔다. 그러나 韓國社會에 있어서는 지금까지 노년기의 사회적응에 관련하여 수행된 研究의 대부분이 분리이론의 관점에 치중한 結果, 停年退職者들에게 새로운 社會的 役割을 부여하기 보다는 무리없이 남은 인생을 마감할 수 있도록 지원할 수 있을 것인가에 주로 관심을 기울여 왔다. 왜냐하면 分離理論은 늙어간다는 사실이 強制性을 띤 것이 아니라 自然的인 과정으로 받아들임으로써 자연과의 조화를 강조하는 동양의 價値觀이 반영된 것으로 판단하였기 때문이다.

그 결과, 高齡者 問題에 대한 대책은 扶養制度와 같은 社會福祉的인 측면에서 고려되어 왔을 뿐 退職者들로 하여금 社會活動에 참여하여 생활에 대한 滿足을 제고 하게 하고 사회에 기여할 수 있는 기회를 부여해 주는 방안을 모색하는데 대해서 소홀히 해 왔다고 볼 수 있다.

停年制度에 의해서 생기는 問題點으로 먼저 큐밍과 헨리가 제기한 개인에게 주는 문제점을 소개하면 아래와 같다.²⁹⁾

1) 問題點

- ㉠ 친구 관계의 상실
- ㉡ 가족을 사회에 결부시키는 수단이었던 직업 활동의 상실
- ㉢ 사회적 구성원으로서의 지위 상실 등을 들 수 있다.

2) 一時的인 問題解決

29) E. Cumming & W. E. Henry, op. cit., pp. 82~83.

㉔ 직장동료와 관계상실은 모임이나 집단에 가입하거나 친족과의 친밀 함에 의해 해결될 수 있다

㉕ 수단적 역할의 상실은 자기 자신이 수단적인 역할을 찾아 낸다

㉖ 지위동일성의 상실도 대체적인 역할을 찾아낸다고 하였다.

위 내용에서 본 바와 같이 勤勞者가 退職後에 문제점이 나타나고 있으며, 그런 問題點은 社會活動으로 일시적 解決方法은 있지만 老後生活에 느끼는 소외감이나 지위상실등은 社會的으로 구체적인 問題解決點을 찾아야할 사항으로 그 重要性을 느낀다.

第 Ⅲ 章 外國의 停年制度

第 1 節 先進諸國의 停年制에 대한 概要

1. 停年制度의 概要

제2차대전 이후 1944년 國際勞動機構(ILO)의 所得保障에 관한 권고(제67호)는 高齡勤勞者의 노동능력의 상실과 휴식의 권리라는 두가지 문제를 지적하였다. 또한, 위 권고는 가능한한 强制加入의 社會保障形態를 취하고, 고령자의 경우는 노령연금을 받을 수 있는 權利가 있다는 내용을 포함하고 있다.

ILO 國際條約 이후 世界各國에서는 새로운 구상에 기초를 둔 社會保障制度가 설계되어 운용되게 됨에 따라 停年制度는 연금에 의한 소득을 보장하는 방식으로 보급되었다. 이같은 사고방식이 國際的으로 명확히 형성된 것은 1952년 ILO의 “社會保障의 最低基準에 관한 協定” 제102호이다. 이 조약에서는 첫째, 노령연금을 받기 시작하는 연령인 65세까지는 국가의 권한이 있는 기관이 노령자의 노동능력을 고려하여 停年年齡을 정하되 65세를 초과하는 경우가 없도록 하며, 둘째, 年金을 받을 수 있는 요건은 職業生活로부터 물러나 소득의 제한을 받게되는 경우 등을 규정하여 우선적으로 권고의 취지를 한단계 發展시켜 놓았다. 여기서 연금을 받을 수 있는 年齡을 65세로 정하였으나, 제2차세계대전후 각국에서는 국가의 실정에 따라 정하였는 바, 서독, 프랑스, 스웨덴 등을 선두로 각국에서 널리 시행되었다.

ILO는 1980년에 “高齡勤勞者에 대한 勸告” 제162호에서 年齡의 증가로 말미암아 勤勞者가 곤란에 빠질 가능성을 배제하기 위하여 ① 각 가맹국은 高齡勤勞

者에 대하여 고용 및 직업에 있어서의 차별대우 방지를 위한 조치를 취하고, ② 고령근로자가 職業指導 및 職業紹介를 받는 경우에, 다른 근로자와 균등한 대우를 받아야 하며, ③고령근로자가 적절한 조건하에서 계속 고용될 수 있도록 하는 조치를 취할것. 그리고 일정 범위 내에서 退職이 強制的이 아니라 임의적이 되도록 보장하고, 노령연금의 수령자격이 부여되는 年齡이 탄력성 있게 운영될 수 있게끔 하는것 등을 권고한 바 있다.³⁰⁾

2. 구미의 停年制度

구미의 停年制度는 연금제도와 밀접한 관계에 있기 때문에 停年에 관한 중요한 문제는 퇴직연령에 도달한 근로자는 반드시 退職을 하여야 하는 것이다. 어떤 공적 年金制度가 연금 지급개시 연령을 65세로 할 경우 이 年齡에 도달한 勤勞者는 연금을 수령하면서 퇴직할 권리는 갖지만 비자발적으로 退職하여야 할 의무는 갖지 않는다. 구미제국에서는 일반적으로 통상적 停年이며,³¹⁾ 노령 연금의 受領開始年齡을 뜻하는 停年이라고 할 수 있다.



第 2 節 先進諸國의 停年制度

1. 美國

美國에서는 1967년에 '年齡에 의한 雇傭差別禁止法'을 제정하였는데, 이 法은 年齡을 이유로 雇傭, 解任, 勤勞條件에 대한 차별대우를 못하게 금지하고 있다. 이 法에 의하면 종래에는 中考年齡者의 범위를 40세 이상 65세 미만의 사람으

30) 大評建一郎, 停年制の話, 日經文庫, 소화 49년(1974년), PP. 174~175.

31) B. Casy & Bruce, Worker Retirement, International Institute of management, Gower Publishing Co. Ltd. 1983. P. 55.

로 하였는데, 1978년의 법개정에 의하여 연방공무원 이외의 勤勞者에 대하여는 그 상한 年齡을 65세로부터 70세로 인상하였고, 연방공무원의 경우에는 上限年齡을 철폐하였다.³²⁾

美國의 民間企業 停年制는 일반적으로 노동협약에 의하여 결정되고 있지만 就業規則에 의하는 경우가 많고, 또한 이 경우에 年金制度(공적연금과 사적연금)와 연결되어 있는것이 많다. 통상 停年은 65세이고, 68세에서 70세는 強制停年, 自動停年이 되고 있는데, 두가지 形態의 停年制度를 일정한 年齡差에 의해 잘 조화시키는 기업이 많아지고 있으며, 通常停年만을 채택하는 기업은 줄어들고 있는 경향이다.

勤勞者가 停年에 가깝게 되면 企業으로서는,³³⁾ ①특별휴가를 주어 退職後를 위하여 준비하게 하며, ②후임자를 지명하여 일정기간 동안 공동으로 일을 하게 하여 인계를 원활하게 하거나, ③일과 근무시간을 경감시켜주는 조치를 취하고 있다.



2. 英國

대부분의 民間企業이나 國營企業에서는 勞動協約, 就業規則에서 停年을 정하고 있는 경우가 많다. 停年 年齡은 국민연금은 수급개시 연령과 관계되어 남자 65세, 여자 60세로 정하는 경우가 대부분이지만 業種別로 다소 차이가 있다.³⁴⁾

기본적인 공적연금은 일률적으로 부양배우자에 대한 수당을 합하여 평균임금

32) George Strauss and Sayles, L. R. Personnel: The Human Problems of Management 4th ed. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1980, p. 410.

33) 申守植, 社會保障論, 博英社, 1995, p. 227.

34) 申守植, 前掲書, p. 228.

의 1/3이며 이것이 또다른 소규모의 공적연금과 고용주에 의하여 지급되는 職業年金에 의하여 보충되고 있다.

또, 英國의 社會保障法에 있어서는 남자 65세 이상 70세 미만, 여자 60세 이상 65세 미만의 퇴직연기 일주일에 대하여 연금액의 0.125퍼센트를 가산하는 制度. 남자의 경우에는 고용주가 실업등록을 한 젊은 근로자를 고용하는 조건으로 65세부터 退職하는 勤勞者에 대하여 特別早期退職給付(Job Release Scheme)를 지급하는 제도등의 탄력적인 退職制度가 마련되어 있다. 또, 民間企業마다 많은 年金制度가 마련되어 있어 雇傭勤勞者의 약 반수가 이 제도의 適用을 받고 있다.

停年의 形態는 생산직의 경우 通常停年이 일관적으로 적용되고 일부는 强制停年인데 비하여, 사무직과 관리직은 自動停年, 强制停年이 일반적이다. 그러나 영국은 미국과 같이 通常停年과 强制停年, 自動停年이 연수에 따라 차이가 나는 것이 아니고 65세 停年이 넓게 행하여지고 있다.

3. 獨逸



勞動協約이나 就業規則에서는 일반적으로 停年制에 대한 규정이 없고 年金保險法에 기준한 연금 수급개시 연령은 남자 65세, 여자 60세 이다. 그러나 354년 이상 피보험 경력이 있는 남자는 63세, 신체장애자에 대해서는 62세. 또 지난 18개월중 적어도 12개월 동안 실업한 자에 대해서는 60세로부터 각각 연금의 지급을 행하는 早期退職制度가 1975년부터 시행되고 있다.³⁵⁾

연금생활에서 불 때 공적 연금액 평균임금의 50% 전후이나, 經濟發展에 따라 개정시켜 생활에 불편이 없도록 고려를 하고 있다. 따라서 기업연금과 파트타임

35) 申守植, 前掲書, p. 228.

수입등의 별도수입이 있다 할지라도 지급제한을 하지 않는다. 일반적으로 공무원은 65세의 自動停年으로 되어 있으나, 退職年金 지급개시 연령은 62세이다.

4. 프랑스

대부분 企業 就業規則 또는 기업내규에 의하여 停年을 정하고 있으며, 약 40%의 企業에서 強制停年 또는 自動停年制로 하고 있다. 공무원의 경우는 대부분 60세가 자동정년이며, 직급에 따라 차이가 있어 70세까지 인정되고 있다.³⁶⁾ 공적연금제도(regime general)에 있어서의 노령연금지급개시 年齡은 보통 남녀 공히 65세이며, 37.5년 이상 피보험자기간이 있는 사람은 60세부터 감액된 연금을 청구할 수 있는데, 조기청구할 때에는 해마다 5%씩 감액된다. 37.5년 이상 피보험기간이 있는 여자는 65세부터, 중노동을 하는 勤勞者, 3인 이상의 자녀를 부양하는 어머니, 신체장애자 등은 60세부터, 年金을 請求할 수 있다. 또 10년 이하 실업수급제도에 거출한 근로자는 60세로부터 特別早期退職 支給을 청구할 수 있는데 이는 보증연금의 70%이며, 정규지급이 개시되는 연금수령 연령에 도달할 때까지 지급된다. 수령 개시연령은 65세 이하로 연장할 수도 있는데, 1년간 연기할 때마다 연금액은 5% 가산된다.

5. 日本

日本の 停年制度는 一般公務員 및 國營企業體일 경우 법령 또는 내규에 의해 정해지고, 民間企業은 보통 내규에 의해 정해진다. 停年年齡은 업종에 따라 일반공무원은 55세, 국립대 교수는 60-63세, 최고재판소 판사는 70세등으로 다양하다. 그러나 日本의 停年制는 연공서열적인 고용체제를 보충하고 유지하는

36) 申守植, 前掲書, p. 228.

制度로서 민간의 大企業 또는 國營企業에서 마련된 日本 특유의 制度이다. 그렇지만 연공서열적인 雇傭制度에 있어서는 勤勞者의 年齡이 높아질수록 급여액이 많아져야 하기 때문에 停年의 인상은 企業의 費用을 상승시키게 된다.

日本の 停年制度는 1959년 제정된 國民年金法에서 福祉年金과 거출제 연금의 두가지 形態의 연금을 인정하고 있다. 전자는 무거출연금으로써, 70세 이상의 노령자에 대한 노령복지연금, 장애모자복지연금, 준모자연금등이 규정되고 있다. 이들은 그 어떤 거출제연금에도 가입하지 않은 사람 또는 가입하였으나 수령액이 부족한 일정한 조건하의 사람들을 위하여 제정된 것이다. 이와같은 수령권자나 그 배우자 또는 부양의무자가 연금을 수령하기 위하여는 이들의 所得이 일정한도 이하가 되어야 한다. 후자는 주로 勤勞者年金에 가입하지 않은 사람, 특히 농민, 자영업주, 영세업에 종사하는 勤勞者 및 一용노무자등을 대상으로 한다.³⁷⁾



37) 日本産業勞動調査所, 停年制, 停年延長實例調査, 소화 55년(1980), p. 28.

第 IV 章 우리나라 企業의 停年制度의 現況 및 問題點

第 1 節 企業의 停年制度

1. 우리나라 企業停年制의 沿革

우리나라 企業의 停年制 도입에 대한 기록을 찾아 보기는 쉽지 않지만, 韓國 經營者協會가 조사한 자료에 의하면 調查企業 622개 업체 중 1949년 이전에 停年制를 채택한 企業은 1.9%에 불과하며, 1950년대에 停年制를 도입한 企業 또한 전체의 3.5%로 극소수일 뿐이었다. 1960년대에 들어와서야 企業停年制 채택이 활발해지기 시작하여 60년에 15.8%가 도입하고 70년대 초반에는 20.3%, 70년대 후반에 24.0%의 企業이, 80년대 초반에 25%의 企業이 채택하였다.

1970년대 이후에 停年制를 도입한 企業이 90%이상을 차지하는 까닭은 70년대의 경제확대에 따라 企業의 수가 급격히 늘고 人事體系가 확립되면서 신진대사를 위하여 企業이 停年制를 채택하여 명문화했던 것으로 볼 수 있다.

그러나, 실제 企業停年制가 도입된 것은 이보다도 훨씬 먼저 일본식 停年制가 이식된 것으로 볼 수 있는데, 1910년대의 韓日併呑을 계기로 일본이 우리나라를 대륙진출의 병참기지로 삼아 日本 大企業들이 한반도에 진출하면서 지금과 같은 企業의 賃金制度和 退職金制度가 들어왔기 때문이다. 일제시대에 금융기관에서 勤勞者의 停年을 55세로 정한 것을 시작으로 다른 國營企業體로 확대 적용되었으며, 그 후 民間企業에 파급되어 왔다고 추측되고 있다.³⁸⁾

38) 週刊每經, 1991. 4. 24. p. 70.

한편, 1953. 5. 10. 법률 第286號로 제정된 勤勞基準法 제94조에 의하여 就業規則 신고사항이 되었기 때문에 법제도상으로는 여기에 根據를 둔 것으로 보아야 한다.

停年制가 정착되기 시작한 것은 1960년대로서 停年制의 역사는 짧다고 할 수 있다. 60년대 민간부문의 大企業에서 주도된 停年制 도입의 배경을 보면 종신고용, 연공서열 등을 특징으로 하는 연공적 직제가 생겨나면서 就業規則 또는 團體協約에 정년규정이 생겨났음을 볼 수 있다.³⁹⁾

2. 類型別 停年年齡

우리나라의 企業體가 채택하고 있는 停年制의 유형은 매우 다양하다. 대체로 그 실시 유형으로 성별로 구분하여 규정하는 形態, 직급별로 규정하는 형태, 직종별로 구분 규정하는 형태, 이러한 구분없이 一律적으로 규정하는 형태가 있다.

가장 보편적인 停年類型인 一律停年制는 <표 4-1>에서 보는 바와 같이 전체 기업의 50.6%를 차지하고 있으며, 그 다음이 性別停年으로 27.8%, 직급에 따라 차등정년을 규정한 기업이 전체의 12.7%이고, 직종별로 차등정년을 둔 기업이 8.3%의 순으로 나타났다.

<표 4-1> 停年制 實施 類型

구분	일률 정년제	성별 정년제	직급별 정년제	직종별 정년제	기타	계
비율(%)	50.6 %	27.8 %	12.7 %	8.3 %	0.5 %	100%

資料 : 週刊每經, 1991. 4. 24. P. 70.

39) 上掲書, pp. 70~72.

1) 一律 停年年齡

一律停年制를 채택하고 있는 企業體를 年齡別로 살펴보면 <표 4-2>에서 볼 수 있는 바와 같이, 만 51~55세는 50.6%이며, 56~60세는 27.8% 나타났으며, 61세 이상은 12.7%로 대체적 停年이 연장되는 현상을 보였다.

그러나 56세 이상은 82년과 비교해 보면 거의 변화가 없는 것으로 나타났다. 이것은 停年이 55세를 중심으로 보편화되고 있음을 보여주며, 一律停年은 만 55세가 압도적인 것으로 알 수 있다.

<표 4-2> 一律停年 現況

구 분	50세미만	55-55세	56-60세	61세 이상	계
비율(%)	100	50.6 %	27.8 %	12.7 %	8.3 %

資料 : 週刊每經, 1991. 4. 24. P. 70.

2) 性別停年 年齡

성별 停年制를 채택하고 있는 企業에서는 남녀간에 停年차이를 보이고 있다. 남자는 81.3%의 기업이 55세로 停年을 규정하고 있으며, 여자는 66.3%의 기업이 50세 이하를 停年으로 규정하고 있다. 남자의 停年은 최저 50세에서 최고 60세까지로 나타났고 주로 55-60세에 집중되어 있다. 한편 여자의 停年은 30세에서 55세까지 나타나 넓게 분포되어 있고 50세 또는 55세의 경우가 가장 많았다<표 4-3참조>. 이와 같이 많은 여성근로자를 고용하는 기업이 남녀간 差等停年을 두는 까닭은 신체적 차이, 기혼여성의 사회생활 기피 등이 원인이며 30세 전후의 아주 낮은 停年도 있는데 이는 結婚, 出產 등의 원인이 고려된 것으로 보인다.

〈표 4-3〉

男女別 停年年齡 分析

성별	30세	35세	40세	45세	50세	51 - 54세	55세	56 - 57세	58 - 59세	60세	평균 정년	계
남자					3.1%	0.6%	81.3%	1.3%	1.3%	12.5%	55.5	100%
여자	3.8%	1.9%	6.4%	15.9%	37.6%		34.4%				49.1	100%

資料 : 週刊每經, 1991. 4. 24. P. 71.

1988년 4월 1일 시행된 남녀고용평등법에 의하면 여성인 것을 이유로 停年을 남성과 차별하여서는 아니되며 혼인, 임신 또는 出産을 退職 사유로 勤勞契約을 체결해서는 안되도록 하고 동 조항 위반시 '250만원 이하의 벌금에 처한다'라고 규정되어 있어 성별 停年은 법률상 무효이다. 또한 89년 4월 1일 개정 시행된 법률에서는, 동 조항 위반시 2년이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 처벌이 강화 되었다.

3) 職級別 停年年齡

우리나라 企業에 있어서는 직급이 낮을수록 停年이 낮은 현상이 뚜렷하다. 즉, 보편적인 職級別 停年은 일반사원이 50세, 대리이상 부장까지는 55세이고, 임원급은 停年을 규정하지 않는 경우가 많다.〈표 4-4참조〉 이와 같이 주로 대규모 기업에 속하는 기업이나 비제조업 분야의 기업체에서 직급별 停年을 차등하는 이유는 근로자의 지휘, 통솔상의 배려와 능력이 뒤떨어지는 勤勞者를 배제시키고자 하는 사용자의 의사가 반영된 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-4〉

職級別 停年年齡 分析

성 별	계	49세 이하	50세	51 - 54세	55세	56 - 57세	58 - 59세	60세	61세 이상	평균장년 연령(세)
부 장	100	0	1.4	1.4	67.1	1.4	6.8	21.9	0	56.2
차 장	100	5.5	6.8	1.4	68.5	0	5.5	12.3	0	55.4
과 장	100	4.1	13.7	1.4	71.2	1.4	2.7	5.5	0	54.4
일반사원	100	15.1	53.4	5.5	24.7	0	0	1.4	0	50.6

資料 : 週刊每經, 1991. 4. 24. p. 72.

4) 職種別 停年年齡

職種別 停年制를 실시하는 기업에서는 사무, 관리직 근로자의 정년이 생산, 기술직 근로자보다 다소 높고 이러한 경향은 남자의 경우 〈표 4-5참조〉와 같이 뚜렷하게 나타났다. 이는 사람의 身體的 노동능력이 지적 능력보다 훨씬 먼저 쇠퇴한다는 것과 관련하여 보면 당연한 現想으로서 이해할 수 있다.



〈표 4-5〉

職種別 停年年齡 分析

직급	연령 성별	계	49세 이하	50세	51 - 54세	55세	56 - 57세	58 - 59세	60세	61세 이상	평균장년 연령(세)
사 무 관리직	남자	100	2.1	6.3	0	64.6	2.1	4.2	18.8	2.1	56.0
	여자	100	43.8	14.6	2.1	27.1	0	4.2	8.3	0	49.5
생 산 기술직	남자	100	4.2	31.3	10.4	47.9	0	4.2	2.1	0	53.0
	여자	100	35.4	35.4	4.2	22.9	0	0	2.1	0	50.9

資料 : 週刊每經, 1991. 4. 24. p. 72.

第 2 節 大法院 判例에 나타난 停年

1. 大法院 判例에 나타나는 停年은 주로 자동차 사고 또는 不法行爲로 피해자가 사망한 경우 그 손해를 산정할 때 일실수익 계산에 있어서 可動終了年齡이 언제까지 인가를 규명할 必要性에서 논의된다.

2. 大法院 判例에 나타난 一般的 職種別 可動年限

法務士 70세(대판 92.7.28. 92다 7269), 辯護士 70세(대판 93.2.23.92다 37642), 민요풍가수 60세(대판 91.4.23. 91다3888), 개인택시운전사 60세(대판 91.12.27. 91다35243), 水産市場所屬水産物仲買人 65세(대판 92.11.24. 92다30834), 다방從業員 35세(대판 91.5.28. 91다9596), 被服販賣商 60세(대판 91.8.13. 91다14499), 小說家 65세(대판 93.2.9.92 다 43722), 食品小賣業者 60세(대판 67. 1.31. 66다2217), 속칭 가오마담 50세(대판 79.11.27. 79다1332), 配車員 60세(대판 67.1.31. 66다2217), 小仲介業者 55세(대판 67.7.25. 67다933), 양말제조업자 60세(대판 68.2.27. 67다 2839), 미군통신중대경비원 만61세(대판 70.2.10. 69다1729), 채탄광부 55세(대판 71.4.6.70다269), 寫眞師 55세(대판 77.5.10. 75다2278), 個人會社理事 60세(대판 77.7.12. 76다156), 간호학원 강사 65세(대판 78.2.28. 77다1976), 醫師 65세(대판 93.9.14. 93다3158; 대판79.9.25. 79다 284; 대판 87.11.10. 87다카376), 플라스틱제조업자 65세(대판 80.1.29 79다 1861), 設計社務所 建築보조사 55세(대판 80.3.25. 80다54), 목공 60세(대판 80.4.22. 80다231), 지물포소매업자 65세(대판 80.12.23. 80다 934), 압자 경영자 60세(대판81.8.11. 80다 2089), 스티로폴 생산업전무 60세(대판 81. 6.23. 81다115), 전자운영자 60세(대판 81.8.11. 80다2089), 미용사

55세(대판 86.1.21. 83다35), 중기정비업자 55세(대판 82.12.28. 82다카 1297), 개인약국약사 65세(대판 86.1.21. 83다카 585), 행정서사 60세(대판 87.4.14.86다카112), 제과점 기술자 겸 경영자 55세(대판 87. 5. 12.86다카 2804)등이다.

3. 일반 도시 또는 농촌 일용 노동의 경우 종래 法院 實務는 경험칙에 의하여 55세가 끝날 때까지를 가동연한으로 인정하였으나(대판 81. 9. 8. 81다9 등), 그 동안 社會 經濟的 여건과 생활여건의 급속한 발전에 따른 평균여명의 상승, 기능직 공무원의 停年 연장 등 제반 사정의 변화에 따라 가동연한을 늘려야 한다는 주장이 계속되어 오던 중, 大判 89.12. 26. 88다카16867(전원합의체)는 日傭勞動者의 가동연한을 만 55세로 본 종래의 판례를 폐기하고, 일용노동의 구체적 限界年齡에 대하여 사실심의 판단에 맡겼는 바, 최근에는 일반 일용노동에 종사하는 사람은 만 60세에 이르기까지 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙상 타당하다는 점이 판례(대판 91. 3. 27.90다11400등)로 確立되어 있다.

더 나아가 대판 93. 4. 9. 92다20651은 일용조적공이 60세가 될 때까지 매월 평균 25일씩 가동할 수 있음을 경험칙에 의하여 인정하여 일용근로자 또는 육체노동을 주된 업무로 하는 직종에 대하여는 전반적으로 만 60세가 될 때까지의 가동연한을 인정한다.

기타 停年制度에 관한 大法院 判例를 살펴보면, ① 停年이 있는 직종에 있어서 '00세까지'라 함은 '00세에 도달하는 날'을 말한다(대판 73. 6. 12. 71다 2669), ② 停年이 따로 없는 中小企業體의 從業員에 대하여도 동일 유사직종의 일반적인 가동연한 종료시까지 가동연한을 인정할 수 있다(대판 73. 6. 12.71다 2669)

第 3 節 停年年齡上の 問題點

平生雇傭制와 연공임금제가 발달되어 있는 고용관리 체계하에서 停年延長은 단순한 고용기간의 연장만이 아니라 賃金, 退職金, 人事管理 등의 문제를 내포하고 있다.

停年을 연장하게 되면 연공적 賃金과 退職金 같은 인건비가 증대되고, 자리가 부족하여 인사적체와 사기저하, 나아가 高年齡者의 能率低下, 非效率性의 문제가 나타난다. 이러한 문제들이 停年延長을 제약하는 요인이 되지만 이러한 제약요인을 合理的으로 개선할 수 있는 방안을 모색하면 停年延長은 가능할 것이며, 우리나라에서의 停年延長의 제약요인을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

① 인사 적체 문제로서, 우리나라 기업의 人事管理制度는 전형적인 연공서열제도를 채택하고 있어 停年을 연장할 경우 기존근로자의 승진, 승급이 늦어져 사기가 저하될 뿐만 아니라 인사의 신진대사가 이루어지기 어려울 것으로 보인다.

② 停年이 연장되면 退職金을 가속적으로 증가시키게 되는 문제가 있다.

③ 人件費 增加의 문제로서, 우리나라의 賃金制度는 초임이 낮고 연령과 근속 연수에 따라 임금이 상승되는 연공임금제도이다.

따라서 從業員이 생활단계별 生計費의 상승에 부응하여 임금이 상승함으로써 生活의 불안을 상대적으로 감소시키고 勞使關係의 안정과 從業員의 생활을 유지하는데 기여하여 왔지만 이러한 임금구조하에서는 停年延長이 오히려 능력은 저하시키고 임금은 상승시키는 결과로 나타나 經營效率을 低下시킬 우려가 있다.

④ 기타 배치, 통솔상의 곤란, 사고유발가능성의 확대, 신체조건의 부적합, 서비스 부족 등의 停年연장 제약요인이 있다.

第 4 節 現行 年金 및 退職金制度의 落後性

1. 退職金 制度

우리나라 退職金制度는 1953년 5월 10일에 제정된 勤勞基準法에 의해 도입된 것으로서 이후 여러번의 개정을 거쳐 현재까지 이어지고 있다. 근로기준법 제정 당시의 退職金條項은 勤勞者를 위한 소득보장 체계 속에서 세심하게 검토된 것이 아니라 일제시대의 退職金 규정에서 도입된 것으로 보인다.

물론 세계 제 2차대전 말기 日本의 후생연금보험이 전비조달을 목적으로 한 것이었기 때문에 勤勞基準法을 제정하는 과정에서 연금보험이 기피되었을 가능성도 있으며, 당시의 혼란된 경제사정으로 연금보험 보다는 사용자부담의 退職金制度를 선택했을 가능성도 없지 않다.⁴⁰⁾

우리나라의 경우에는 장기적 전망이 없이 근로자의 보장측면만을 지나치게 강조하고 企業의 현실은 도외시함으로서(勤勞基準法 최초 제정 당시부터 60년대 초까지는 현실적으로 잘 이행되지도 않았다) 여러번의 退職金 관련 조항이 개정되어 왔는데도 불구하고 현재의 退職金制度는 停年延長, 고용보험의 도입, 기업 연금으로의 발달을 저해하는 요인이 되었다. 따라서 앞으로 勞動關係法令의 제정과 개정시에는 장기적 안목에서 이루어져야하며, 꼭 필요한 부분은 사회보장 체계에서 다루고 勞使關係는 노사의 합의에 따라 自律的으로 發展할 수 있도록 하여야 하겠다.

우리나라의 退職金은 ①勞動力の 확보와 정착 ②停年退職 혹은 해고에 의한 고용조정 의 원활화를 도모하자는 의도가 있고⁴¹⁾, ①노령, 폐질, 사망으로 인한

40) 박래영, 勤勞者의 所得保障體系와 退職金制度의 改編, 勞動法과 勞動政策, 일신사, 1985, PP. 471~472.

41) 민재성의, 退職金制度의 問題點과 改善方向, 韓國開發院, 1984, P. 18.

退職 후의 生活保障 및 유족보호 ②고용후의 실업 대책 ③근무관리상의 보상 등의 기능을 수행하여 왔다.⁴²⁾

오늘날은 國民年金이 실시되고 고령화의 진행과 停年の 상향 必要性, 산업구조 조정에 따른 마찰적 실업의 발생 등으로 現行 退職金 制度의 한계점과 낙후성이 노출되고 있다.

2. 年金 制度

1) 선진국에서는 停年年齡과 공적 연금 및 사적 연금의 연금수급 개시 年齡이 일치되고 있다. 이것은 停年退職者의 생활수단을 바로 연금에 의존하게 함으로써 무리가 없이 退職을 가능하게 하는 것이며, 평균수명의 연장, 종신연금制度하에서 연금재정의 안정을 위하여 연금수급의 開始年齡을 늦춘 것이라 볼 수 있다.

2) 우리나라에서 실시되고 있는 각종 年金制度의 概要는 <표 5-1참조>와 같으며, 일시금으로 수령하는 퇴직금보다는 년금으로 받는 것이 소득세액의 계산에서 유리하다.⁴³⁾



42) 김창의, 우리나라 企業 退職金制度의 改善方向, 원광대학교 논문집 제24-1집, 1990, P. 330.

43) 신수식, 前掲書, p. 296참조. 社會保障制度가 미정착되어 關係稅法의 미비로 所得稅法上의 退職金과 年金의 세제는 다음과 같다. 退職金은 所得稅法 제22조, 제48조에서 退職給與額의 100분의50 공제하고 金額 基準으로 산정하여(기초공제 별도) 同法, 地方稅法 제273조에서 國民福祉年金, 公務員年金, 私立學校敎員年金 등의 공적연금의 급부에 대해서는 免稅로 되어 있으나 企業年金에 대해서는 명문상 法規가 制定 되지 않음.

〈표 5-1〉

公的 年金制度 比較

적요	공무원연금	군인연금	사립학교교원 연금	국민연금
근거 법률	공무원연금법 (1982.12.28.) 개정(1995.12.29)	군인연금법 (1963.1.28.) 개정(1995.12.29)	사립학교교원연금법(1973.12.20.)개정(1988.12.29)	국민연금법 1986.12.31. 전면 개정, 1994.12.30. 개정
대상	국가공무원법, 지방공무원법에 의한 공무원, 대통령령이 정하는 국가 또는 지방자치단체의 기타의 직원 (선거에 의해 취임하는 공무원 제외)	현역 또는 소집되어 군에 복무하는 군인 (다만, 지원에 의하지 아니한 하사관, 병은 재해보상금의 경우에만 적용)	사립학교법에 의하여 임명된 교원 및 사무직원	국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 국민
보험료율	공무원의 기여금 : 보수월액의 6.5% 국가 또는 지방자치단체의 부담금 : 매 회계연도의 보수예산의 6.5%	군인의 기여금 : 보수월액의 6.5% 국고의 부담금 : 장기복무 하사관 이상인 군인의 보수예산의 6.5%	교직원 개인 부담금 : 보수월액의 6.5% 국가 부담금 : 개인부담금합계액의 25/65 법인 부담금 : 개인부담금합계액의 40/65	사업장가입자의 기여금 : 표준소득월액의 3% 사업자의 부담금 : 위와 같음 지역가입자, 임의가입자, 임의계속가입자의 연금보험료 : 표준소득월액의 9%
급여내용	1. 단기급여 공무상 요양비 공무상요양일시금 재해부조금 사망조의금 2. 장기급여 퇴직급여 1996.1.1. 이후에 임용되는 공무원은 60세부터 퇴직금 지급) 장해급여, 유족급여, 퇴직수당	퇴역연금, 퇴역연금일시금 퇴직일시금 상이연금 유족급여 퇴직수당 공무상요양비 재해보상금 사망조의금, 재해부조금	공무원연금과 동일	노령연금 : 가입기간 20년 이상, 60세에 달한 때로부터 생존하는 동안. 장해연금 : 신체, 정신상의 장해가 존속하고 있는 동안. 유족연금 : 노령연금수급권자등이 사망한 경우. 반환일시금 : 가입자격 상실, 사망 등의 일정한 경우

3) 우리나라의 대표적 年金制度인 公務員 年金制度는 실제 運營에 있어서 많은 問題點이 도출되고 있다.

① 우선 現實的으로 보수월액이 봉급자 실제 生計費에 미달되고 있어 재직시나 退職後 生活에 어려움을 초래하고 있으며, 그 適用對象에 있어서도 생활이 어려운 대다수 임시직 공무원이 제외됨으로써 소득보장 및 소득계층별 소득재분배 효과에 허점을 드러내고 있다.

② 報酬月額이 退職年金給與의 산술기초가 되는 만큼 어느 시점의 報酬金額을 기준으로 해야 하는가 하는 문제도 있다. 美國의 경우는 봉급액이 가장 많은 시기를 기준으로 연 5년간 평균금액으로 하고 있다. 獨逸은 退職前 6년간, 벨기에는 退職前 5년간, 스웨덴은 퇴직전 3년간의 평균연액으로 하고 있으며, 우리나라의 경우는 退職한 그 달의 보수월액을 기준으로 하고 있다.

③ 또한 年金給與額을 산정할 때 보수월액에 비하여 어느 수준으로 결정해야 좋은가 하는 문제가 있다. 이 비율을 결정하는 데에는 國家의 부담능력과 退職後 生活보장이 될 수 있는 적정 생계비, 私企業에 미치는 영향, 年金企業에서 조성되는 利率과 현행 공무원 보수등의 여러가지 요소가 종합적으로 검토되어야 할 것이다.

④ 開發途上國의 공통적 사항으로 심한 인플레이 현상을 지적할 수 있다. 인플레이 현상은 退職年金 시행에 있어 하나의 問題點으로 지적되고 있으며, 연금급여의 시행당시에는 적절한 방법이지만 지속적인 인플레이 현상으로 연금급여액의 가치를 하락케하여 年金生活者의 생계를 위협하고 있는 실정이다.

인플레이에 대비한 연금수급권자의 실질적인 구매력을 유지하기 위하여 각국에서는 정기적으로 연금액 算定基礎를 조정하고 있다. 아르헨티나는 분기별로 조정하고 있으며, 덴마크, 프랑스, 이스라엘, 네델란드에서는 6개월마다 조정, 지

급하고 있다. 영국, 서독, 이태리 등에서는 매년 실시하고 있고 스위스는 2년, 멕시코는 5년마다 조정하고 있다.

우리나라의 公務員年金法에서도 인플레이의 효과를 감소시킬 수 있는 방안들이 모색되어 왔다.

첫째, 年金算出基礎 산정에 있어서 전 재직기간의 보수평균치가 아니라 보수액이 가장많은 재직 최종월의 보수를 기준으로 하는 것은 재직기간중 인플레이 효과를 감소시키는 조치라 할 수 있다.

둘째, 퇴직시 전액을 받을 수 있는 退職年金 一時金 制度의 실시는 退職後의 인플레이 효과를 회피하려는 조치의 일부이다.

위의 두가지 方案은 인플레이 효과를 부분적으로 감소하는 方法이지만 문제점 해결에는 미흡하다고 볼수 있으며, 또 다른 問題點들이 도출되고 있다. (예, 年金財源의 枯渴등)

제 5 節 國民年金의 問題點



1. 國民年金 制度 概要

지난 1988년부터 施行된 國民年金은 醫療保險制와 함께 우리나라의 대표적인 社會保障制度로 기능해 오고 있다. 所得이 있는 동안 조금씩 돈을 내 공동의 기금을 만들어 두었다가 노령, 장애, 사망 등의 사고가 생겼을 경우 일정액의 연금을 지급받는 所得保障制度이다.

國民年金의 가입대상은 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의, 공무원, 군인, 사립학교 교직원을 제외한 一般國民이다. 1997. 8. 말 현재 사업장 가입자 5백66만4천명, 지역가입자 2백7만5천명, 임의가입자 14만2천명 등 7백88만1

천명이 가입할 豫定이다.⁴⁴⁾

國民年金의 保險料는 사업장 勤勞者의 경우 자신의 평균보수의 6%를 납부하도록 되어 있다. 이 중 4%를 勤勞者와 事業主가 절반씩 납부하며 사업주가 퇴직금 支給을 위해 모아둔 退職金 轉換金에서 2%를 분납한다. 지난 95년부터 시행된 농어민 연금은 자신이 신고한 소득명세를 기준으로 소득등급을 결정, 이 소득의 3%를 保險料로 徵收하고 있다. 이 중 약 1백30만명의 농어민들에게는 농특세 재원에 의해 保險料의 일부를 국가가 정액 지원해 주고 있다.

國民年金의 급여로는 노령, 장애, 유족연금이 있으며, 보험료는 납부했으나 그 기간이 짧아 연금을 받을 수 없을 때 얼마간의 이자를 붙여 되돌려주는 반환일시금과 사망일시금 등이 있다.

2. 國民年金 運用上의 問題點

1) 政府의 轉用을 制止할 監視主體의 不在

基金運用에 관한 주요사항을 審議議決하기 위한 기구로 國民年金 基金運用委員會가 있다. 총 15명으로 구성된 위원회의 委員長은 財政經濟院 長官, 이어 보건복지부등 4개 부처의 장관이 위원으로 참여하고 있으며, 그밖에 국민연금관리공단 이사장, 한국개발연구원(KDI)원장, 한국보건사회연구원장이 위원으로 정부부처에서 모두 8명이 참여하고 있다. 나머지 7명은 農協會長, 水協會長, 대한변협회장, 사용자대표 2명, 근로자대표 2명으로 구성되어 있다.

즉 가입자이자 기금납부주체인 노,사의 참여는 4명으로 제한돼 있다. 농어민 대표로 農協會長, 水協會長을 합쳐도 6명인 반면 정부측은 8명이나 돼, 구성자체에서 加入者의 의견이 배제되고 있는 것이다.

44) 國民年金實務, 國民年金管理工團, 非刊行物, 1997.

또한, 一般豫算의 약 30%에 이르는 25조원의 基金을 이들이 관리하고 있지만 運用에 관한 심도있는 논의는 찾아보기 힘들다. 國民年金管理工團이 올 國政監査 자료로 제출한 바에 의하면, 95년부터 97년 6월까지 모두7차례이 회의가 열렸으나 95년도 1회를 제외하고는 모두 서면회의로 그야말로 요식행위에 그치고 있다.

특히 국민연금기금을 시중금리보다 2%가량 낮은 재정투융자 特別會計와 公共資金 관리기금에 예탁토록 한 공공자금관리기금법은 헌법소원의 대상이 되기도 하는 등 運用不實을 초래하는 問題點으로 지적되어 왔다.

2) 不合理한 豫算策定 및 運營未熟

經營마인드가 없는 이사장과 그 밑에서 전횡을 일삼는 간부들, 의욕을 잃은 일선 직원들이 연출하는 공단의 총체적인 난맥상이 97년도 國政監査에서 날낱이 드러났다.⁴⁵⁾

W출장소 소장이 物品購入費 등을 과당계상해 豫算을 횡령한 사실이 드러났으며 K지부 및 K출장소 등의 횡령혐의가 포착됐다. 또한, 공단은 97년초 1억여 원을 들여 산한 54개 출장소에 공단홍보를 위한 액정프로젝트를 공급했으나 도입제품이 不良品으로 드러나 사용실적이 거의 없는 것으로 나타났으며, 出張所別로 홍보용 스크린을 이미 보유하고 있는데도 또다시 추가 購買해 출장소당 2대의 스크린을 보유하고 있으며, 98년도 J事業所도 4년간 公務員年金으로 支給돼야 할 26억원을 횡령하였으며, J事業所의 경우 연금매장의 물품판매 대금, 공단내 공금으로 운용되는 양도성 예금증서 16억원과 투자금융회사에 공단이 예탁했거나 預託할 資金 10억원을 무단인출해 횡령한 사실도 監査院 監査結果 摘發됐다.

45) 國政監査時, 監査院 監査資料, 1997.

3) 不合理的 人事管理 制度

공단 감사실은 자신이 홍보부서에 재직할 당시 직무교육 평가시험에서 백지 답안지를 제출한 뒤 조작하여 승진한 지부장을 적발. 검찰에 고발하였으며, 복지부의 임시직 공무원이 공단의 정규 직원으로 특별채용되는 불공정 人事도 있었는데, 근무평정표의 제반 항목을 백지처리한 뒤 공단본부의 人事擔當者가 자의적으로 점수를 매긴 사례도 있었다.



第 V 章 우리나라 企業의 停年制度에 관한 改善方向

第 1 節 停年延長

1. 停年延長의 必要性

1) 停年の 矛盾

우리나라 企業에 있어서 停年制度를 실시하고 있는 業體는 대부분 55세라고 말할 수 있다. 이는 우리나라의 壽命이 훨씬 연장되었다는 점과 생계를 위하여 계속 근무하기를 원하는 경우가 적지 않다는 점등을 고려하면 너무 빠른 停年이다. 구미제국의 경우는 停年年齡이 대부분 65-70세 사이로 규정되어 있는데다 停年退職의 시기가 사회보장금부금의 수혜를 받는 시기이므로 生計問題는 그리 심각한 것은 아니라고 본다.

2) 人口의 高齡化와 生活 패턴의 變化

現代社會의 급속한 진전에 따라 家族構造의 變化, 즉 핵가족화 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 이 핵가족화 현상은 世界的 현상으로 나이 든 부모세대와 자녀세대가 별거함에 따라 노인의 부양은 社會的으로 커다란 문제가 되고 있으며, 사적인 부양 외에 공적부양 및 停年延長을 통한 고령자의 고용을 보장하는 대책이 적절한 단계에 와 있다고 볼 수 있다.

3) 生活週期와의 關係

남자들의 표준적인 Life Cycle을 보면 40대는 職場生活의 極大化를 경유하여 50대 중반에 이르면 현재 生活의 段階別 정리의 시기라고 볼 때, 가장 많은 支出을 요하는 시기는 一般的으로 자녀들이 고등교육을 받거나 結婚을 하게 되

는 45세-60세의 시기이다. 따라서 이와 같이 많은 支出을 요하는 시기까지는 雇傭을 보장해 주는 것이 타당한 일이겠지만 우리나라의 現實은 이와는 너무 거리가 있다고 볼 수 있다.

4) 高齡化와 業務能力

停年制를 채택한다는 것은 일정 年齡 이상이 되면 인간의 勞動能力이 減退한다는 것을 전제로 하고 있다. 老化現像이라는 신체기능의 쇠퇴는 나이가 들에 따라 진행되어 가는 것은 기정사실이지만 이것이 바로 일정 연령이 되면 勞動現場에서 능력의 저하를 가져온다고 단정하는 것은 문제가 있다고 본다. 年齡과 身體的 기능의 관계를 통해서 생각해 본다면 肉體的인 기능저하에 비해서 精神的인 기능 低下는 늦게 시작되며 어느 年齡에서 급격히 나타나지 않고 서서히 進行되는데 그 정도는 기능의 종류와 개개인에 따라 차이가 있으며, 年齡과 기능과의 관계에서 본다면 身體的 기능이 저하되었다고 해서 오랜 기간동안 經驗에 의해 축적된 기량은 연령과 병행해서 低下하지는 않는다고 보여진다.

2. 停年延長의 手段



現在의 55세 停年制度는 연공직 賃金制度, 종신고용제도 등 韓國이나 日本의 특유한 勞動慣行과 일정한 관계로 성립되어 企業의 人事管理制度로서 定着되어 왔다. 다시 말해서 연령, 근속연수 등의 속인적 요소의 비중이 높은 年功的 賃金, 雇傭制度가 55세 정년이라는 早期停年制度를 가져왔다고 말할 수 있다. 그래서 정년을 연장함에는 停年制度和 표리일체가 되어온 이러한 制度 慣行과의 충분한 조정이 必要하다.

1) 賃金制度의 改善

勞動의 實態에 따라 판이하지만 年齡이 높아짐에 따라 勤勞者의 技術, 技能은

잘 향상되지 않는 것이 통례이다. 기술, 기능의 향상이 정지되어도 계속 賃금이 증가하는 賃金制度의 경우 停年을 연장하면 勤勞者의 능력과 이에 따라 지급되는 임금과의 불균형은 그만큼 커진다. 특히 勤勞者의 技術, 技能의 향상이 많았던 분야에서는 이러한 관련이 적어졌다고 임금을 급격히 내려서 조종할 수도 없으므로 勤續과 賃金의 대응은 정년시까지 지속됨이 보통이라고 생각된다.

이러한 賃金制度의 현상을 전제로하고 停年을 연장하는 경우는 기술, 기능의 향상이 임금의 상승에 대응되지 않는다는 矛盾이 한결 가중된다.

韓國, 日本을 막론하고 지금까지 停年을 연장한 企業의 정년연장자 賃金에 대하여 보면 停年延長 그 자체가 본격적으로 실시되는 단계는 아니므로 그 대응방향도 아직은 우선 부분 수정한다는 정도의 경과적 단계에 있고 60세까지 停年延長을 전제로 하고 賃金決定方法을 확립한 企業은 적다. 그러나 정년연장을 촉진하기 위한 賃金制度는 다음과 같은 방향으로 나아갈 것으로 생각된다.

基本的으로 勤勞者나 作業에 대응한 賃金制度의 방향을 정할 필요가 있고 이를 위해서는 작업의 종류, 기술의 정도, 필요로 하는 지식, 작업에 수반되는 책임도 등에 따라 임금이 결정되며 勞動의 質이나 작업내용이 고도화하는 것에 대응해서 임금도 증가하는 것이 바람직하다. 그러나 현실로선 근로자의 근속연수, 年齡 등의 속인적 요소에 따라 임금은 상당히 규제되므로 단번에 이를 改善하는데는 問題가 있다. 現實的 方法은 속인적 요소에 대응하는 임금구분과 작업이나 능력에 대응하는 임금부분을 병존케 하는 方法(단계적으로 停年延長과 賃金制度를 조정하면서 연장을 피하는 것으로, 55세 停年시의 賃金은 그대로 두고 停年만을 연장하며, 그 뒤는 정기승급은 하지 않고 그 후 시행되는 賃金制度 전반의 검토과정에서 조금씩 개선해 가는 대체방법)과 임금을 作業과 能力에 대응시키는 형태로 바꾸어서 정기 승급을 하는 방법을 취하여서 지금까지의 制度와 慣行

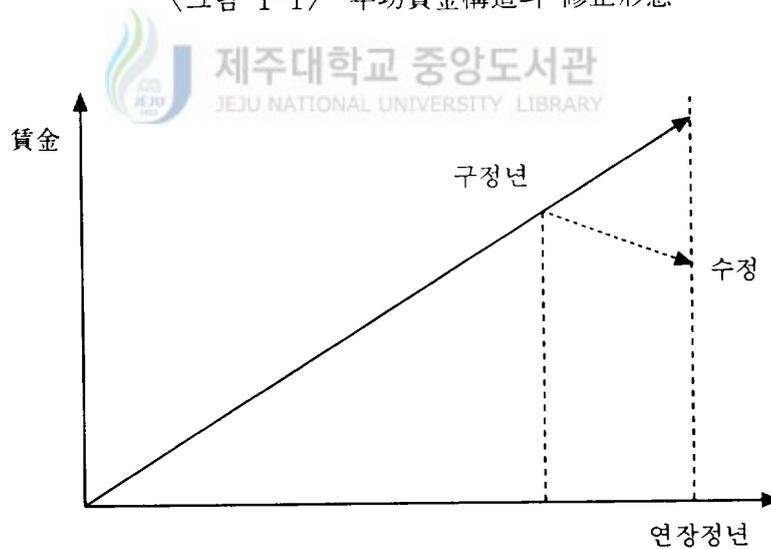
과의 관련을 도모하는 것이다.

그리고, 高年齡이 될때까지의 근속연수에 따라 임금을 상승시키는 여태까지의 制度나 관행이 도리어 高年齡의 직장을 좁게하고 停年延長을 방해하고 있다고 본다면 高年齡이 되어 근속연수가 길다는 이유만으로 임금을 올리는 점은 다시 생각해 볼 여지가 있다고 본다. 물론 高年齡이 되어 노동능력이 신장되는 경우나 직무내용이 고도화될 때는 임금이 상승하는 것은 단연하다고 본다.

그리고 또 다른 賃金制度의 改善方案으로는 현행의 연공적 임금구조는 <그림 1-1>과 같이 일부 수정하거나, 생활급 또는 직능급 중심의 임금체계를 변화시킬 수 있다.

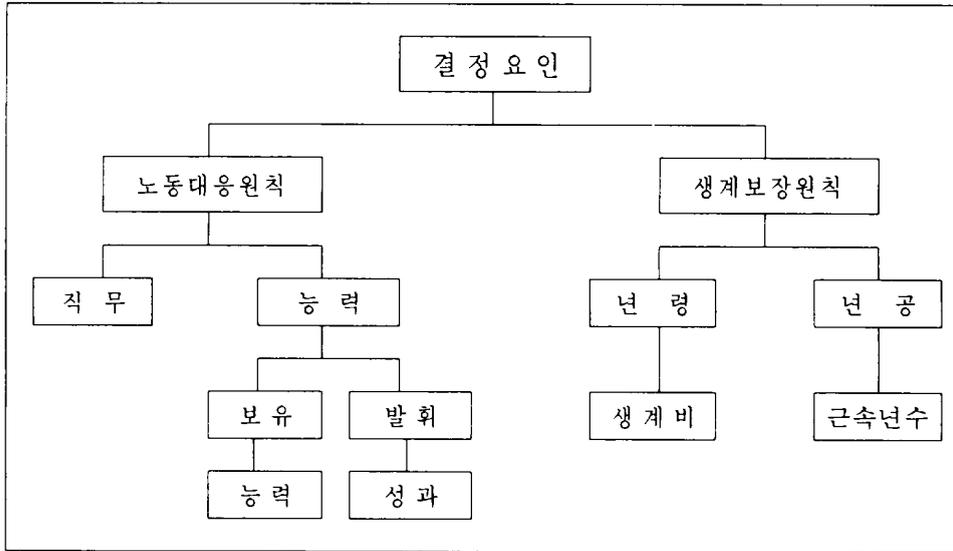
<그림 1-1>에서 볼 수 있는 바와같이 구임금구조에 의하면 停年이 연장될수록 임금은 상승하지만, 이의 수정형태는 停年延長이 된 후에는 오히려 賃금이 下落되는 것을 의미한다.⁴⁶⁾

<그림 1-1> 年功賃金構造의 修正形態



46) 김영모, 停年制 關聯制度 再檢討, 재경춘추, 2권 5호, 1985.

〈그림 1-2〉 賃金體系의 決定基準



資料 : 宋秉軾, 人事管理, 濟州大學校, 1996, p. 357. 재작성(도해)

現行 賃金體系가〈그림 1-2〉의 경우와 같이 지금까지의 生活給 중심의 賃金構造라 한다면, 그것을 최저생활보장급에다가 직능급을 가산해 주는 임금체제로 수정하자는 것이다. 그럴 경우 停年연장이 되어도 직능급에 따른 人件費가 合理的으로 支出 될 수 있다는 뜻이다.

반면에 현행 賃金體系가 그 반대라면 그것을 반대로 조정하면 될 것이다.⁴⁷⁾

2) 退職金制度의 改善

연공임금체계하에서 停年이 연장되는 경우 退職金이 증가되기 마련이다. 현재의 退職金制度는 일반적으로 停年退職者를 우대하게 됨으로써 高齡從業員의 정착과 고용안정에 기여하지만, 停年이 연장되면 退職金을 증가시키게 됨으로써 停年延長의 저해요인이 되기도 한다.

47) 김영모, 停年制 關聯制度 再檢討 必要, 재정춘추, 2권 5호, (1985).

그러므로 退職金制度를 약간 수정하여 고용기간을 연장시키고 생애소득의 관점에서 勤勞者에게 유리한 방향을 모색할 필요가 있다. 또 停年이 연장되면 그 이후의 退職金에 대하여 賃金構造의 受領形態와 마찬가지로 다음과 같이 調停을 시도해 볼 수 있을 것이다.

① 산정기초액은 연장후의 停年年齡시의 임금으로 하고 이에 연장후의 근속년수를 단순가산한 지급율을 곱하는 경우.

② 산정기초액은 연장전의 停年年齡시의 임금으로 하고 이에 연장후의 근속년수를 가산한 지급율을 곱하는 경우.

③ 연장전의 停年年齡시의 退職金を 계산하고 이에 이자를 가산한 것과 연장후의 停年시의 임금을 기초로 하고 연장후의 근속년수를 가산한 지급율로 계산한 것과 비교해서 액수가 많은 편을 支給하는 경우 등이 그것이다.

3) 人事와 雇傭 管理의 改選

停年制는 연공적인 賃金制度和 더불어 연공적인 人事, 雇傭制度和 일체가 되어 運用되어 왔다. 우리나라의 대부분의 企業에 있어 연공적인 서열주의는 運營制度뿐만 아니라 승진면에도 미치고 있다. 업무상 특별한 실책이 없는 한 근무년수가 늘어나면 높은 지위에 승진하는 것이 慣行으로 되어 있다.

최근에는 인사의 적체 때문에 승진에 있어 시험을 치는 기업도 늘어나고 있지만 아직 연공적인 승진이 一般的이다. 그러므로 연공서열을 중시하는 종래의 人事管理制度하에서 정년연장을 실시할 경우 人事管理에 관한 문제로 제기 될 수 있는 것은 고령자의 능력문제, 企業 組織內的 人事積滯와 사기의 저하 등에 관한 문제이다. 전자의 경우는 高年齡者가 축적한 숙련기능을 활용할 수 있다는 肯定的인 면도 있지만 체력과 적응력의 한계가 있고, 후자의 경우는 화이트 칼라 從業員에 있어서 종래의 연공적 인사정책이 인사적체와 사기저하의 문제로

나타난다는 것이다.

따라서 停年延長의 경우 고령화 사회에 맞는 人事管理制度가 모색되어야 한다. 고령화 사회의 인사관리제도는 從業員의 能力을 중시하는 配置, 昇進制度의 整備, 適材適所主義를 선용하여야 될 것이다. 이러한 경우 부장, 과장의 직급 체계에 맞는 專門的인 知識, 經驗, 技術, 技能과 그 능력에 맞는 처우를 실현하는 資格制度 및 專門職 制度를 고려하여야 될 것이다.

4) 名譽退職制度의 活性化

現在 施行하고 있는 名譽退職制度의 活性化를 강구하여야 한다. 名譽退職制는 선택적 年齡停年制로 운영방법에 따라 任意退職의 형식을 취한 強制退職의 수단이 되어 사기저하의 요인이 될 우려가 많으나, 名譽退職制度의 근본목적이 장기근속자에게 名譽로운 퇴직기회를 부여하고 성실하게 직무를 수행한 노동자나 공무원에 대한 금전적 보상으로써 노고에 보답하고, 사기양양과 함께 勞働者 또는 公務員 組織에 활력을 촉진하기 위하여 20년이상 근속한 자에게 停年 1년 이상 5년내에 해당하는 자의 희망에 따라 退職을 결정하는 것으로서, 勤務能力을 본인이 판단하여 근무수행능력이 부족할 경우 원에 의하여 退職하게 하는 취지에서 도입된 制度이다.

그러나 실제 운영면에 있어서는 자발성이 결여되거나 강요에 의한 退職이 유도되고 있어 強制性이 강한 권고사직처럼 되는 경우가 허다하여 設置目的과는 달리 공무원의 신분보장을 부당하게 침해하고 장기근속자의 사기를 저하시킬 수 있는 위험이 내포되어 있으므로, 공무원이 인사침해와 관련하여 이 制度의 새로운 活性化 방안이 강구되어야 한다는 요청이 제기되고 있다.

이에 대한 대비책으로는 적절한 연금을 지급하여 退職後 經濟生活을 안정시켜 주어야하고 退職豫定者를 위하여 隱退後 생활에 도움이 되는 여러가지 정보와

직업전환에 필요한 취미생활, 건강문제, 비전임적인 취업의 기회등에 관하여 상담을 실시하여 早期退職에 대한 충격을 완화시켜주는 方法이 있으며, 또 한 가지 方法으로는 퇴직공무원에 대한 退職前 社會의 적응력을 키우기 위하여 1년전 또는 6개월전부터 소양교육기간을 마련해주고 이 기간중에는 비전임(part-time)으로 일과시간의 절반만 근무하게 하는 方法이나 자유 출근제도등을 실시케하여 퇴직할 수 있는 마음의 여유와 함께 앞으로의 생활에 대한 안정을 유도해야 할 것이다. 실제로 우리나라의 일부 企業體 및 공사에서 퇴직예정자를 위한 소양교육을 실시하고 있는 곳도 있으며, 이러한 다양한 方法들이 공무원 組織뿐만 아니라 일반 企業體까지 확산 적용될 수 있는 問題라고 생각된다.

第 2 節 年金制度의 改善

現在 우리나라에서는 일부 大企業에서 年金制度가 실시되고 있는 바, 企業年金制度를 活性化 시켜 勤勞者의 노후보장을 위하여 企業연금제도를 도입 시행함에는, 다음과 같은 점이 고려 되어야 한다고 본다.

企業年金 制度를 도입 시행함에 있어서는 아래와 같다.

① 단기 근속자들의 경우에는 退職一時金制度를 원칙으로 하되 退職年金制度도 개방하여 부분 연금수급권을 인정하고,⁴⁸⁾〈표6-1참조〉

48) 정경배외, 법정퇴직금제도의 개선을 위한 기초연구, 한국인구보건연구원, 1989.12. p. 162.

〈표 6-1〉 國民年金과 企業年金의 所得對替率

연 도	國民年金	企業年金	計	비 고
1991	0.0	29.9	29.9	
1995	0.0	30.9	30.9	
2005	0.0	29.3	29.3	
2010	34.3	27.6	61.9	
2020	42.8	19.8	62.6	
2035	45.0	17.5	62.5	연금안정기

주 : 退職金의 法定부분을 대상으로 하되 기득권은 保障.

20년미만 근속자는 現행의 退職一時金 收給.

退職年金의 최초 수급연령은 60세로 하고 終身 支給.

자료 : 민재성의, 退職金制度의 問題點과 改善方向, 韓國開發院, 1984.

p. 142.

② 장기 근속자의 경우에는 退職年金制度를 원칙으로 하되, 退職一時金制度도 개방되어야 하다.⁴⁹⁾

③ 어떠한 경우에도 勤勞者의 退職金 지급율에 대한 기득권은 보장되어야 하다.

④ 退職金의 연금화는 기금 사외적립에 의하여 급부가 보장될 수 있는데, 이는 기업의 자금운용에 어려움을 주므로 정부는 금융상의 충분한 지원을 하여야 할 것이다.

⑤ 企業年金은 준공적 연금의 성격을 띠고 있고, 退職一時金의 수령시 조세경감조치(과표 및 세율) 이상의 세제상 우대조치가 있어야 한다.

49) 정경배, 前掲書, p. 162.

第 3 節 再雇傭 制度

1. 再雇傭 制度의 意義

중고령자의 고용확보를 위해서는 停年을 연장하는 것이 가장 좋은 方法이다. 그러나, 年功制賃金, 退職金制度 등의 현행 제 여건에서는 企業停年이 쉽게 연장되리라고는 보기 어렵다. 따라서, 60세 이상의 停年이 확립되기 이전에라도 實質的으로 停年 연장의 효과를 제고시킬 수 있는 방안을 강구할 필요가 있으며, 再雇傭의 경우 身分, 賃金, 賞與의 수준이 현저하게 낮아지고 다시 새롭게 출발하는 것이 再雇傭 制度라고 볼수 있다.⁵⁰⁾

再雇傭은 停年에 달한자를 일단 退職시킨 후 건강상태, 근무의욕, 회사의 사정 등에 의해 심사하여 일정한 기간을 고용하는 것이다. 이 制度는 日本 企業의 停年 연장 사례에서도 볼 수 있듯이 기업에서 停年을 연장하기 전 단계로서 많이 활용하고 있으며, 특히 연공형 임금체계에서 停年 연장에 따른 인건비의 증가 부담을 느끼지 않고 고령 근로자의 능력을 활용할 수 있는 實質的 停年 연장 방법이다. 이 제도는 연공서열형 임금 등으로 停年 그 자체를 연장하기는 어렵지만, 高年齡 노동자의 능력활용과 노조의 요구등을 감안하여 停年 연장과 같은 실질적 효과를 얻는 것이며, 停年 연장이 되면 이 제도는 폐지 또는 보안 될 것이다.

2. 再雇傭 事例

【사례 1】

S 投資證券에서는 몇년전에 금융업무 종사경험이 있는 13명의 退職者들을 '新

50) 나윤기, 人事管理論, 學文社, 1995, p. 556.

入社員'으로 채용하여 영업고문으로 활용했었다. 이들 영업고문직의 보수는 월 50만원 정도이고 6개월을 계약기간으로 하고 있으며 이후 재계약이 가능하다고 한다. 그러나 그후 證市不況으로 재계약이 이루어지지 못한 상태이다.

【사례2】

(주)S사에서는 지난 1986년 S사의 退職 女職員들로 구성된 선우사(鮮友社)를 설립했다. 선우사의 초창기 사원 10명은 모두 (주)S사의 수출 및 외환업무에 종사하다 退職한 여직원들이었다. 선우사는 오직 (주)S사의 수출관련 서류작성과 은행과의 외환업무를 대행해주고 있는데 선우사 직원들은 (주)S사에서 輸出業務에서만 5-6년 이상 종사한 전문가들이기 때문에 신입사원이 1주일 걸려 작성하는 서류를 2.3일 안에 처리하는 전문성과 신속성을 자랑하고 있다. 선우사 여직원의 일부는 가정주부이지만 근무체계상 出退勤의 제한을 두지 않고 자기가 맡은 일만 제때에 처리하면 되도록 配慮하고 있다.

【사례3】

(주)C사에서는 停年退職者들을 再雇傭하고 있지는 않으나 '직원협력업체제도'를 통해 停年退職 사원이 새로이 창업할 경우 그 업종이 (주)C사와 관련이 있을 때 '협력업체'로 지정해서 資本 및 技術을 지원해주고 있다. 현재 이같은 협력업체는 모두 14개가 있다고 한다.

【사례4】

공무원이 퇴직후 만든 組織으로 '稅友會'가 있으며, 세우회는 세무공무원이 퇴직후에 만든조직으로 세무행정 一部分을 분담처리 하고있으며, 주요 업무로는 국세 징수업무인 주류마게에 납세필증을 첨부하는 業務을 하고 있다. 기타 철도 공무원이 퇴직후 조직한 洪익회, 군인공제회, 서울시공무원이 퇴직후 조직한 시우회등이 있다.

이상 여러가지 大企業 및 公務員 退職後의 高령者 再雇傭의 예를 살펴보면 그 대상이 (주)S사나 S투자증권의 예처럼 전문능력이 있는 사람이거나 (주)C사의 예처럼 일정한 資本能力이 있는 사람이어야 하는 제약조건이 따른다. 또한 退職 公務員의 조직도 특정인이나 고위직에 한하여 再雇傭되는 한계가 있다. 그리고 退職 後 노년생활이 장기적으로 보장되는 직장이 아니라 1일에서 길어야 6개월의 기간 동안만 계약이 성립되어 退職 이후의 불안은 여전히 존재하는 제한적 조치들이다.

第 4 節 退職準備 프로그램의 內實化

1. 프로그램의 內實化

停年이 되는 시점을 계기로 하여 갑작스럽게 현직에서 물러나게 된다면 退職者에 따라서는 精神的으로 불안정한 상태가 되는 경우도 있으며, 정년을 전후해 生活環境이 변화하는데 적응하기 위한 方法으로,⁵¹⁾ 퇴직사전계획프로그램 (Preretirement Planning Program) 등 퇴직문제를 논의하기 위한 퇴직사전 세미나, 퇴직 사전상담등이 대표적인 退職準備 프로그램이다.⁵²⁾

現在 우리나라의 退職準備 프로그램은 공무원과 교원들을 대상으로 제한적으로 실시되고 있는 실정이다. 앞으로 각 企業體를 비롯하여 민간단체들에서 적극적인 시행을 유도하기 위해서는 停年退職 準備教育에 대한 기업가 뿐만 아니라 단체장 그리고 社會一般의 인식과 결단이 要求된다. 또한, 현재 실시되고 있는 退職準備 프로그램은 退職豫定者들에게 제한된 일정으로나마 실제적인 도움

51) 나운기, 前掲書, p. 557.

52) Wendell L. French, The personnel Management Process, 6th ed., Houghton Mifflin Company, 1987, p. 300.

을 주고 있다기 보다는 현장견학이나 행정시간 등에 지나치게 많은 시간을 할애하고 教育方法이나 教育內容에 있어서 退職準備教育 본래의 성격을 살리지 못하고 있기 때문에, 退職豫定者들에게 실제로 停年退職後의 생활에 잘 적응하도록 하는 데 중점을 두기 보다는 일종의 慰勞 目的에 중점을 둔 요식적인 과정에 머무르고 있어서 여러가지 측면에서 改善이 要求되고 있다.

2. 段階別 退職 準備

첫째, 停年退職教育은 선진외국의 경우와 같이 40세정도부터 시작하여 1단계는 停年退職 준비에 대한 내용으로, 2단계는 退職 2-3년전에 退職後 생애생활 설계에 중점을 두고 장기적으로 실시하고 이렇게 하는 것이 退職예정자들로 하여금 停年退職에 대한 충격을 줄이고 退職後의 生活設計를 미리 하도록 하는 데 실제적인 도움을 줄 수 있을 것이다.⁵³⁾ 教育方法과 개최장소를 주제에 따라 여러가지 방법으로 사내 연수원, 휴양지, 호텔 등에서 다채롭게 運轉되어야 할 것이다.

둘째, 매 실시때마다 많은 대상을 한 집단에 동시에 수용하여 강의방식 위주로 운영하는 것보다는, 소집단으로 구성하여 수강자들간의 상호의견교환을 통한 경험담 소개 및 선배퇴직자들과의 자유토론 형식과 실습형 방식이 바람직할 것이다.

셋째, 대중매체인 교육방송 등을 통해 停年退職을 앞두고 있는 퇴직예정자들의 停年退職준비과정 및 退職後 생활적응에 관련된 프로그램을 제고하여야 할 것이다. 이와 함께 퇴직준비과정 및 退職後 생활적응에 관련된 각종 안내서적과 자료들이 제작되어 널리 보급됨으로써 停年退職準備教育 및 退職後 생활실계교

53) 나윤기, 前掲書, p. 554.

육 프로그램을 간접적으로 보완하도록 하여야 할 것이다.

第 5 節 雇傭保險의 活性化

1. 現行 雇傭保險法의 內容

1) 雇傭保險法의 內容

(1) 現行 雇傭保險法은 경제의 급속한 발달에 따른 産業構造의 변동과 이직 발생, 농어촌 경제의 변모에 의한 저년령 勤勞者의 도시이동, 인구의 중고령화에 의한 중고령자 再就業問題 등이 표면화된 것을 계기로, 1993년 제정되어 1994년, 1996년 2차례 개정되었는데, 이 법은 고용보험의 시행을 통하여 職業能力의 開發, 향상을 도모하고, 國家의 職業指導, 직업소개기능을 강화하며, 勤勞者가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시함으로써, 勤勞者의 生活의 安定과 구직활동을 촉진하여 經濟, 社會發展에 이바지함을 그 목적으로 하고 있다.

(2) 雇傭保險法상의 고용보험사업을 살펴보면, ① 雇傭安定事業 - 국내외 경기의 변동, 産業構造의 변화 기타 경제상의 이유등으로 勞動力이 부족하게 되거나 고용기회가 감소하여 고용상태가 불안하게 되는 경우에 실업 예방, 재취업의 촉진, 고용기회의 확대 기타 고용안정을 위한 事業, ② 職業能力開發事業 - 職業生活의 전 기간을 통하여 피보험자의 직업능력을 개발, 향상시킬 수 있는 기회를 제공하고, 직업능력의 개발, 향상을 지원하기 위한 사업, ③ 失業給與 - 구직 급여, 취업촉진수당(조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비) 등이 있다.

2) 保險料

被保險者인 勤勞者가 부담하여야 하는 保險料는 자기의 임금의 총액에 일정보험료율의 2분의 1(보험수지의 추이와 경제상황 등을 고려하여 15/1000의 범위 내에서 고용안정사업의 보험료율, 직업능력개발사업의 보험료율 및 실업급여의 보험료율로 구분하여 大統領 令으로 정함)을 곱한 금액으로 하고, 사업주가 부담하여야 하는 保險料는 당해 사업에 종사하는 피보험자인 勤勞者의 임금의 총액에 雇傭安定事業의 보험료율을 곱한 금액, 직업능력개발사업의 보험료율을 곱한 금액, 실업급여의 보험료율의 2분의 1을 곱한 금액을 합한 金額으로 한다.

2. 雇傭保險制度의 發展 方向

첫째, 退職金의 누증이 停年延長의 제약요인이 되고 있는데도 企業主의 계속된 추가 부담은 무리라고 보여진다(기업주는 의료보험, 국민연금 시행으로 계속된 추가 부담을 감수 하였음). 따라서, 기존 退職金制度를 수정하여 雇傭保險料 부담에 충당하여야 하며, 아울러 그간 退職金은 實質的으로 고용보험의 기능을 수행하여 왔으므로 現行 退職金制度의 개혁은 불가피 하다.

둘째, 徵收 方法을 산재 보험료에 통합 징수하는 것보다는 醫療保險 또는 國民年金에 통합하여 징수하는 편이 效率的이다. 醫療保險이나 國民年金은 勤勞者 각각의 保險料와 給付를 管理하고 있어서, 雇傭保險 給부가 연계되면 근로자 복지를 실질적으로 보장할 수 있으며, 勤勞者의 실업 사실이나 직장 이동의 파악이 용이하여 雇傭保障 효과를 거둘 수 있다.(4대 社會保障保險 統合 推進委 設置 : 國民年金, 醫療保險, 產災保險, 雇傭保險)⁵⁴⁾

셋째, 보편화되어 있는 55세 停年이 60세 이상으로 연장하는 문제가 단기에 쉽게 이루어진다고 보기는 어려우므로, 고용보험이 年齡別 雇傭構造를 개선하는

54) 중앙일보, 제10350호, 1998. 5. 8.

유인으로서 작용할 수 있어야 한다.

넷째, 雇傭保險料의 기업주 부담이 5인이상 사업장으로 확대 개정되어 5인이하 기업체에서는 근로자의 고용 기피까지 나타나고 있으며, 企業主 부담분은 企業資金이 사외로 유출되는 결과가 초래되어 企業의 자금 압박요인이 되고 있다. 위와 같이 中小企業의 活性化와 고용에 증가를 위해서는 정부에서 金融稅財上의 지원이 制度的으로 뒷받침 되어야 한다.



第 VI 章 結 論

지금까지 우리나라 企業의 停年制度의 改善方向으로서 연공서열적 賃金, 人事制度, 退職金制度 등을 개선하여 停年을 60세 정도로 연장하고, 年金制度를 보완함과 동시에 고용보험을 활성화시키며, 退職準備教育 內實化의 必要性을 강조하였을 바, 이와 같은 改善課題들은 서로 獨立的인 것이 아니라 상호 補完關係를 가지며 병행하여 풀어 나가야 할 과제임이 명백하다.

이상의 研究 結果와 論議를 바탕으로 다음과 같은 몇 가지 제언을 덧붙임으로써 바람직한 解決方案을 모색하는 데 도움이 되고자 한다.

첫째, 우리나라의 경우 國民年金 開始年齡인 60세 정도로 停年延長이 조속히 실현되어야 한다. 사실 조기에 勤勞者를 退職시키면 그만큼 일찍 社會가 그들의 노후를 책임져야 하는 經濟的 낭비와 모순을 나게 된다. 따라서 勤勞者 개인의 요구를 해결해 준다는 관점에서 뿐 아니라 과도한 노인 부양 부담을 해결해 준다는 관점에서 停年延長의 問題는 적극 검토되어야 한다.

둘째, 現行 停年年齡이 계속 고수된다 하더라도 退職 이후에 안정된 生活이 보장된다면, 退職을 맞는 당사자들의 심리적 불안은 훨씬 줄어들 수 있을 것이다. 그러나 박봉과 물가고에 시달려 온 勤勞者 個人이 퇴직 전부터 退職 後의 대책을 마련하기란 여간 힘든 일이 아니다. 이와 같은 측면에서 공적 부조의 확충이 絶對的으로 必要하다.

1988년부터 國民年金制가 실시되고 있으나, 현재 退職을 앞두고 있는 사람들에게는 사실상 아무 혜택이 돌아가지 않는다. 이러한 실정에서 退職을 맞게 되는 勤勞者들은 얼마 안되는 退職金에 매달릴 수밖에 없는 형편이고 그로 인해 심각한 經濟的 危機를 경험하게 되기 쉽다. 따라서 이와 같은 형편을 참작하여

현행 國民年金制度의 미비 점을 보완하는 것이 시급하다. 동시에 退職後 再就業의 기회를 확장하는 등 노후 所得保障 政策에도 내실을 기해야 할 것이다.

셋째, 아무리 制度的 뒷받침이 훌륭하다 해도 退職者 자신의 마음가짐과 준비가 우선적으로 필요하다는 점에서, 退職準備教育의 普遍化 및 活性化가 要請된다. 退職으로 인한 불안이나 스트레스를 경감시키고 退職 後의 生活安定을 도모하기 위해서 退職準備教育은 반듯이 필요하다고 볼 수밖에 없다. 선진 외국의 경우 이미 오래 전부터 다양한 退職準備教育을 실시함으로써 勤勞者들로 하여금 退職에 대한 준비를 사전에 할 수 있도록 세심한 배려를 기울이고 있다. 그러나, 우리나라의 경우에는 단지 소수의 企業, 公務員의 경우에 이와 같은 프로그램을 運營하고 있으며, 사실상 유명무실한 경우도 많아 退職을 앞두고 있는 勤勞者들에게 전혀 도움을 주고 있지 못한 경우가 허다하다. 앞으로는 이와 같은 실정을 직시하여, 각종 退職準備 教育 프로그램을 널리 補給하고 活性化 시켜야 할 것이다.



參 考 文 獻

〈國內文獻〉

- 1) 김세영역, 人事管理, 석정, 1990.
- 2) 김성순, 老人福祉論, 二友出版社, 1981.
- 3) 김영모, 停年制 關聯制度 再檢討 必要, 재경춘추, 2권 5호, 1985.
- 4) 나운기, 人事管理論, 學文社, 1995.
- 5) 박내희, 人事管理, 博英社, 1997.
- 6) 박래영, 勤勞者의 所得保障體系와 退職金制度의 改編, 勞動法과 勞動 政策, 일신사, 1985.
- 7) 宋秉軾, 人事管理, 濟州大學校, 1995.
- 8) 申守植, 社會保障論, 博英社, 1995.
- 9) 양 춘, 靑少年 問題와 老人問題, 1993.
- 10) 오석홍, 人事行政論, 博英社, 1983.
- 11) 吳鍾錫, 人事管理, 三英社, 1994.
- 12) 우재현, 人事行政論, 博英社, 1983.
- 13) 윤성천 외, 團體協約分析, 韓國勞動研究員, 1990.
- 14) 李圭泰, "傳統的 職業觀과 停年觀", 産業社會와 停年, 峨山社會 福祉事業財團, 1964.
- 15) 週刊每經, 1991.4. 24.

- 16) 최순남, 現代社會와 老人福祉, 흥익제, 1984.
- 17) 홍기형, 敎員 退職後 生애 設計를 위한 敎育프로그램 開發 基礎 研究,
서울特別市 敎育研究員, 1984.
- 18) 김창의, 우리나라 企業 退職金制度의 改善方向, 圓光大學校 論
文集 제24-1집, 1990.
- 19) 민재성외, 退職金制度의 問題點과 改善方向, 韓國開發院, 1984.
- 20) 양운섭, 韓國企業의 停年制度 運營實態와 그 改善에 관한 研究, 群山大學
附設産業開發研究所, 1985.
- 21) 정경배외, 法定退職金制度의 改善을 위한 基礎研究, 韓國人口保健研究員,
1989.12.
- 22) 經濟企劃院 調查統計局, 人口住宅總調查 暫定報告書, 1990a
- 23) 經濟企劃院 調查統計局, 韓國의 社會指標, 1990b
- 24) 公務員年金法 : 法律 제5117호, 1995. 12. 29.
- 25) 公務員年金法施行令 : 大統領令 제14858호, 1995. 12. 29.
- 26) 高齡者雇傭促進法 : 法律 제4487호, 1991. 12. 31.
- 27) 高齡者雇傭促進法 施行令 : 大統領令 제13685호, 1992. 7. 1.
- 28) 雇傭政策基本法 : 法律 제4643호, 1993. 12. 27.
- 29) 雇傭保險法 : 法律 제5399호, 1997. 8. 28.
- 30) 雇傭保險法施行令 : 大統領令 제15587호, 1997. 12. 31.
- 31) 國民年金法, 國民年金管理工團, 1997.
- 32) 國政監査時, 監査院 監査資料, 非刊行物, 1997.
- 33) 軍人年金法 : 法律 제5063호, 1995. 12. 29.
- 34) 軍人年金法施行令 : 大統領令 제15407호, 1997. 6. 26.

- 35) 基金管理基本法 : 法律 제5313호, 1997. 3. 27.
- 36) 基金管理基本法施行令 : 大統領令 제14438호, 1997. 3. 27.
- 37) 大法院 判例, 職種別 可動年限, 1967-1993.
- 38) 私立學校教員年金法 : 法律 제4035호, 1988. 12. 29.
- 39) 私立學校教員年金法施行令 : 大統領令 제12664호, 1989. 12. 29
- 40) 租稅便覽, 租稅通覽社, 1997.
- 41) 中央日報, 제10350호, 1998. 5. 8.

〈國外文獻〉

〈日本文獻〉

- 1) 大評建一郎, 停年制の話, 日經文庫, 1974년.
- 2) 西宮輝明 著, 平野文彦增訂, 勞務管理, 천문당, 1987.
- 3) 石井威望 篇, 勞務管理, 日本規格協會, 1988.
- 4) 日本産業勞動調査所, 停年制, 停年延長實例調査, 1980.

〈西洋文獻〉

- 1) B. Casy & Bruche, Worker Retirement, International Institute agement, Gower Publishing Co. Ltd. 1983.
- 2) Cavan, Burgess, Havighurst and Goldhammer, 1949:Havighurst & Albrecht, 1953.
- 3) Elaine Cumming & William Henry, Growing old : The Process of Disengagement, New York : Basic Boos. 1961.

- 4) Jom Hendricks & C. Davis Handricks, Aging in Mass Society
Winthrop Publishers, INC., 1981.
- 5) George Strauss and Sayles, L. R. Personnel: The Human Problems
of mnagement 4th ed. (Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice
-Hall, Inc., 1980.
- 6) Gray Dessler, Personnel Management Third edition, A Prentice
-Hall Company Reston, Virginia, 1984.
- 7) Marc G. Singer, Human Resource Management, pws-Kent
Publishing Company Boston, 1990.
- 8) Wendell L. French, The personnel Management Process, 6th ed.,
Houghton Mifflin Company, 1987.



ABSTRACT

The study about the reform measure
of retiring system among
our enterprises

by Kyung Sung JUNG

The graduate school of Business Administration,
Dep. Personal Administration
Cheju University

Professor. Bum Kook KIM

In Korea, The average life expectancy and Life expectancy are significantly increasing according to the social and economic development in addition to the improvement of national life, and the retired and the given condition around are also in the position to spend much more time than before after the retirement owing to the long life. However, the retiring system of our enterprise is not in good condition to adapt the rapidly changing society.

We have got even negative angle about the retirement since it has been applied uniformly by enterprises, In general, the person in the forties is the maximum value in the companies and time to demand much efforts and pains and we regard the late of the fifties as the adjustment of works by steps, however, we have to retire at that time.

It becomes very difficult for them to provide against theirs old age due to the honorary retirement and early retirement by recession from last

year and we are keenly feeling the necessity of working out a counter measure about the life of retirement.

The retired may spend long time by the uniform system and have burden responsibility socially and financially themselves during the elderly life. however, our welfare and social security system fall behind compared to advanced countries.

So, I make an additional remark of the reform measure about the problems of retiring system among our enterprises such as pension, hiring insurance, the making substantial about the preparatory education of retirement, etc.

The items are as follows :

First, We have to promptly realize the extend of retirement till about sixties when starts to take national pension.

Second, We shall insure substantiality to the policy of income guarantee for the elder as extending to make the chance to go back to work again.

Third, It is very important for the retired themselves to determine their mind and the universality and activation of the preparatory education of retirement are required.

The purpose of this study gropes for the direction of new and advanced retirement for the elder leaded in the future as with referring items above mentioned against the undeveloped retirement system existing among our enterprises.