대한상공회의소 報道資料	기업의 정년 60세 시대 대비현황 조사
弘報室 : (02) 6050-3603~6	* 이 자료는 2015/3/3(火)자 夕刊부터 보도해 주시기 바랍니다. - 통신, 인터넷 등은 2015/3/3(火) 06:00부터

※ 문의 : 고용노동정책팀 박재근 팀장(02-6050-3481), 전준범 대리(02-6050-3484)

기업 53% "정년 60세 시대 대비 미흡"

- 대한상의 300개社 조사 … "정년60세 관련 노사합의 했다" 14% 그쳐
- 임금피크제 도입률 17% 불과 … 임금피크제 미도입시 '기업부담 증가할 것' 76%
- 기업 절반 '법 시행전에 미리 정년 60세 도입' … 올해 신입직원은 '평소만큼 채용' 64%
- 商議 "임금피크제 도입위한 취업규칙 변경요건 완화해야"

오는 2016년 1월 1일 시행되는 정년 60세법이 1년도 남지 않은 가운데 국내기업 절반 이상이 아직까지 별다른 대비를 하지 못하고 있는 것으로 조사됐다.

대한상공회의소(회장 박용만)가 최근 300개 기업을 대상으로 '정년 60세 시대 대비 현황'을 조사한 결과, 절반이상인 53.3%가 "정년 60세에 대한 대비가 미흡한 상황"이라고 답했다고 2일 밝혔다.

<표> '정년 60세 시대' 대비 현황

대비 미흡	대비 충분	대비 불필요	계
53.3%	24.3%	22.4%	100%

"대비가 충분하다"는 기업은 24.3%에 그쳤고, "회사 특성상 별도 대비가 필요없다"는 기업이 22.4%였다.

지난 2013년 4월 국회에서 정년 60세법이 통과되면서 300인 이상 사업장은 2016년 1월 1일부터, 300인 미만 사업장은 2017년 1월 1일부터 정년 60세가 시행됨에 따라 이제 시행까지는 1년도 채 남지 않은 상황이다.

대한상의는 "정년 60세 법제화시 제도 시행까지 3년이 안되는 짧은 준비기간을 부여한 데다 임금피크제 등 임금체계 개편을 전제하지 않아 기업의 대비가 부족한 것으로 보인다"며 "정년 60세 시대의 연착륙을 위해서는 각 기업에서 인력 과부족, 인건비 증가 규모 등을 적극적으로 살펴볼 필요가 있다"고 말했다.

정년 60세 시대를 대비해 임금피크제, 임금체계 개편 등에 관한 노사간 협상 상황을 보면 14.3%의 기업만이 '노사 합의'에 도달했고 4.7%는 논의에도 불구하고 '합의에 실패'한 것으로 나타났다. 이밖에 27.0%의 기업은 '금년 또는 내년에 노사간 논의할 계획'이었고, 25.0%는 '논의가 필요하지만 아직 계획이 없다"고 답했다. < '회사 특성상 논의 불필요' 29.0% >

임금피크제 도입률 17%에 그쳐 … 미도입시 '부담 증가' 76%

정년연장으로 인한 인건비 부담완화를 위해 임금피크제 도입이 필요함에도 불구하고 아직까지 도입하지 못한 기업이 많았다.

임금피크제 도입 여부를 묻는 질문에 대해 '이미 도입했다'고 답한 비율은 17.3%(대기업 27.3%, 중소기업 9.6%)에 그쳤다. '조만간 도입 추진할 계획'이라는 응답이 32.7%, '도입이 필요하지만 논의 계획 미정'은 22.0%로 절반이 넘는 기업은 본격적인 논의조차 못한 상태였다. < '젊은 직원 위주, 인력부족 등으로 도입 필요성 없음' 28.0% >

임금피크제 도입이 필요하다고 답한 기업(54.7%)에게 임금피크제 도입이 이루어지지 않을 경우 부담 정도를 묻자 '매우 크게 증가할 것'이라는 답변이 14.6%, '상당히 증가할 것'이라는 응답이 61.6%로 대다수 기업이 인건비 부담증가를 우려하고 있었다. <'거의 증가 않음' 23.8% >

임금피크제 도입위한 취업규칙 변경요건 완화해야

정년 60세의 안착을 위해서는 취업규칙 변경요건의 완화가 필요해 보인다. 임금피크제 도입 등과 관련 취업규칙을 변경할 경우 노조나 근로자의 '동의'가 아닌 '성실한 협의'로

도 할 수 있게 하는 방안에 대해 '필요하다'는 기업이 70.0%로 '필요없다'(30.0%)는 응답을 크게 앞섰다.

현행 근로기준법은 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 경우 노조 또는 근로자 과반의 동의를 받도록 규정하고 있어 현실적으로 임금피크제 도입이 쉽지 않은 상황이다.

대한상의는 "2014년 기준 100인이상 사업체의 68.3%가 근속연수에 따라 임금이 자동 증가하는 호봉급을 유지하고 있는 상황에서 임금피크제 도입 등이 없다면 정년연장으로 인건비 부담 증가는 불가피하다"며 "정년 60세의 실질적 정착과 장년층 고용안정을 위해 임금피크제 도입 활성화가 필요하다"고 지적했다.

기업 절반 '법 시행전에 미리 정년 60세 도입' … 올해 신입직원은 '평소만큼 채용' 64%

한편 절반 이상의 기업들은 정년 60세 의무화 이전에 미리 정년을 연장했거나 연장할 계획이었다.

'정년 60세' 도입 시기를 묻는 질문에 대해 '이미 정년 60세 이상'이라는 응답이 40.6%였고,'법 시행전 60세 이상으로 연장할 계획'이라는 답변도 10.7%로 기업 과반수가 의무화 이전에 정년을 60세 이상으로 설정할 것으로 나타났다. <'법 시행시기에 맞춰 정년 60세 도입' 48.7% >

올해 신입직원 채용 규모에 대해서는 '평소규모를 채용하겠다'는 기업이 64.4%인 반면, '인력과잉에 대비해 감축할 것'이라는 기업 11.3%, '경기침체 등으로 감축하겠다'는 기업은 24.3%로 조사됐다.

대한상의는 "상당수의 기업들이 정년 60세 의무화로 인한 부담에도 불구하고 자발적으로 정년을 60세로 연장하거나 신입직원 채용규모를 평소수준으로 유지하는 것으로 나타나고 있다"며 "정년 60세 의무화로 인한 부담을 기업 혼자 감당하기는 어려운 만큼 노조·근로자가 정년 60세로 인한 비용을 분담하는데 적극적으로 협조하는 것이 필요하다"고 지적했다.

전수봉 대한상의 조사본부장은 "'60세 정년 시대'가 당장 내년으로 다가왔지만 산업 현장에서 충분한 대비가 이루어지지 못한다면 실질적 정년 60세 정착을 기대하기 힘들다"며 "고령화시대를 맞아 장년근로자의 고용안정을 위해서는 단기적으로 임금피크제 도입, 중장기적으로 임금체계를 생산성에 부합하도록 개편하는 것이 반드시 필요하다"고 말했다.

< 조사 개요 >

- 조사 대상 : 300개사(대기업 132개사, 중소기업 168개사)
- 조사 기간 : 2015년 1월 26일(월)~ 1월 29일(목)
- 조사 방법 : 전화조사