

조사보고서

기업의 '정년 60세 시대' 대비현황 조사

2015. 3.



목 차

I. 조사 개요	1
II. 조사결과	3
정년 60세 연장 시기	3
‘정년 60세 시대’에 대한 대비수준	4
‘정년 60세 시대’ 대비를 위한 노사 논의 유무	5
임금피크제 도입 여부	6
임금피크제 미도입시 부담 증가 정도	7
정년 60세 시대 관련 올해 신입직원 채용규모	8
임금체계 개편시 근로자 ‘동의’ 요건 완화 필요성	9
III. 결론 및 시사점	10
<별첨> 『기업의 ‘정년 60세 시대’ 대비현황 조사』 조사표	12

I. 조사 개요

□ 조사 목적

- 2013. 4월 국회에서 '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률'(이하 고령자고용촉진법)이 개정됨에 따라 대기업은 2016년, 중소기업은 2017년부터 근로자 정년이 60세로 의무화됨
- 100인 이상 사업체의 68.3%가 근속연수에 따라 임금이 증가하는 호봉급을 유지하고 있는 상황('14년 사업체 노동력조사 부가조사)에서 임금피크제 도입 또는 임금체계의 합리적 개편 등 적절한 대비가 없을 경우 기업 부담이 크게 증가해서 정년 60세 정착이 어려울 것으로 보임
- 이에 기업들의 '정년 60세 시대' 대비현황 및 애로사항 등을 조사함으로써 보다 많은 기업들이 '정년 60세 시대'에 적극 대비할 수 있도록 하고자 함.

□ 조사 대상 : 국내기업 300개사 (대기업 132개사, 중소기업 168개사)

□ 조사 기간 : 2015년 1월 26일(월) ~ 1월 29일(목)

□ 조사 방법 : 전문 조사업체를 통한 전화 조사

□ 응답업체 구성

구 분		빈도(개)	백분비(%)
전 체		300	100.0
규모별 (상시종업원 수 기준)	중소기업(300인 미만)	168	56.0
	대기업(300인 이상)	132	44.0
업종별	제조업	155	51.7
	서비스업 및 기타	145	48.3
세부업종별	식음료	17	5.7
	섬유·제지·출판	21	7.0
	화학·제약·고무	15	5.0
	철강·금속	14	4.7
	기계장비	23	7.7

	전자·통신기기	29	9.7
	자동차·운송장비	36	12.0
	도소매·운수	32	10.7
	음식·숙박	24	8.0
	금융보험	18	6.0
	통신·정보 및 관련서비스	17	5.7
	기타 사업서비스	27	9.0
	건설	27	9.0

□ 조사 내용

구 분	상세내용
'정년 60세 시대' 대비현황	- 정년 60세 연장 시기 - '정년 60세 시대'에 대한 대비수준 - '정년 60세 시대' 대비를 위한 노사 논의 현황 - 임금피크제 도입 여부 - 임금피크제 미도입시 부담 증가 정도 - 정년 60세 시대 관련 올해 신입직원 채용규모 - 임금체계 개편시 근로자 '동의' 요건 완화 필요성

II. 조사결과

■ 정년 60세 연장 시기

정년 60세 연장 시기를 묻는 질문에 대해 '정년 60세 의무화 시행시점부터 도입 예정'이라는 응답이 48.7%로 가장 많았음. 그러나 '정년 60세 의무화 법개정 이전부터 60세 이상'이라는 응답이 27.3%, '정년 60세 의무화 법개정 이후 정년 60세로 높임'이라는 답이 13.3%, '현재 60세 미만이나 법시행일 이전에 조만간 60세로 높일 예정'이라는 답변도 10.7%여서 절반 이상의 기업(51.3%)이 법 시행일 이전에 정년을 60세로 설정했거나 설정 계획으로 나타남

규모별로 보면 대기업(53.0%)과 중소기업(45.2%) 모두 '정년 60세 의무화 시행시점부터 도입'한다는 비율이 가장 높았음. '법개정 이전부터 정년 60세 이상'인 비율은 중소기업(32.7%)이 대기업(20.5%)보다 높았지만 '법개정 이후 정년 60세로 연장'한 비율은 대기업(16.7%)이 중소기업(10.7%)보다 높게 나타남

<표1> 정년 60세 연장 시기 (단위 : 개사, %)

구 분		법개정 전에 이미 정년 60세 이상	법개정 이후 정년 60세 이상으로 연장	법 시행일 이전에 정년 60세 미리 도입	법 시행일에 맞춰 정년 60세 도입	합계
전 체		82(27.3)	40(13.3)	32(10.7)	146(48.7)	300(100.0)
규모	대 기업	27(20.5)	22(16.7)	13(9.8)	70(53.0)	132(100.0)
	중 소 기업	55(32.7)	18(10.7)	19(11.3)	76(45.2)	168(100.0)
업종	식음료	2(11.8)	5(29.4)	3(17.6)	7(41.2)	17(100.0)
	섬유·제지·출판	14(66.7)	0(0.0)	1(4.7)	6(28.6)	21(100.0)
	화학·제약·고무	0(0.0)	3(20.0)	2(13.3)	10(66.7)	15(100.0)
	철강·금속	0(0.0)	2(14.3)	3(21.4)	9(64.3)	14(100.0)
	기계장비	2(8.7)	7(30.4)	6(26.1)	8(34.8)	23(100.0)
	전자·통신기기	5(17.2)	6(20.7)	4(13.8)	14(48.3)	29(100.0)
	자동차·운송장비	12(33.3)	4(11.1)	4(11.1)	16(44.4)	36(100.0)
	도소매·운수	11(34.4)	3(9.4)	2(6.3)	16(50.0)	32(100.0)
	음식·숙박	8(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	16(66.7)	24(100.0)
	금융보험	1(5.6)	0(0.0)	2(11.1)	15(83.3)	18(100.0)
	통신·정보 및 관련서비스	2(11.8)	4(23.5)	1(5.9)	10(58.8)	17(100.0)
	기타 사업서비스	15(55.6)	4(14.8)	2(7.4)	6(22.2)	27(100.0)
	건설업	10(37.0)	2(7.4)	2(7.4)	13(48.1)	27(100.0)

■ '정년 60세 시대'에 대한 대비 수준

'정년 60세 시대' 도래에 따른 인사관리상 부담 등에 대한 대비 수준에 대해 '준비 중이나 미흡'하다는 답이 37.3%로 가장 많았고 '전혀 준비되어 있지 않음'이라는 답도 16.0%로 53.3%가 대비가 미흡한 것으로 조사됨. '이미 잘 준비됨'(13.7%), '상당히 준비됨'(10.7%)이라는 답과 함께 '회사 특성상 별도 준비가 불필요'하다는 응답도 22.3%여서 46.7%는 대비가 충분하거나 별도 대비가 필요하지 않은 상황이었음

별도 준비가 불필요한 이유로는 '회사 설립초기부터 정년 60세로 규정'(26.9%), '경력직은 연령 무관하게 채용'(25.4%), '젊은 직원 위주'(23.9%), '인력부족으로 정년제한 없음'(16.4%) 등의 응답이 많았음 <'직원이 원하면 계속 근무'(6.0%), 기타(1.4%)>

규모별로는 대기업(71.2%)은 중소기업(54.1%)보다 일정수준 이상 '준비가 완료'되거나, 미흡하지만 '준비중'인 비율이 높게 나타남. 중소기업은 '회사 특성상 별도 준비가 불필요'하다는 응답(25.0%)이 대기업(18.9%)보다 높게 나타남. 특히, '전혀 준비 못함'이라는 응답 비율이 중소기업(20.8%)이 대기업(9.8%)의 2배 이상 높게 조사됨

<표2> '정년 60세 시대'에 대한 대비 수준 (단위 : 개사, %)

구 분		이미 잘 준비됨	상당히 준비됨	준비중이지 만 미흡	전혀 준비안됨	회사 특성상 별도준비 불필요	합 계
전 체		41(13.7)	32(10.7)	112(37.3)	48(16.0)	67(22.3)	300(100.0)
규모	대기업	21(15.9)	18(13.6)	55(41.7)	13(9.8)	25(18.9)	132(100.0)
	중소기업	20(11.9)	14(8.3)	57(33.9)	35(20.8)	42(25.0)	168(100.0)
업종	식음료	5(29.4)	4(23.5)	6(35.3)	1(5.9)	1(5.9)	17(100.0)
	섬유·제지·출판	6(28.6)	2(9.5)	4(19.0)	2(9.5)	7(33.3)	21(100.0)
	화학·제약·고무	1(6.7)	5(33.3)	7(46.7)	1(6.7)	1(6.7)	15(100.0)
	철강·금속	0(0.0)	2(14.2)	6(42.9)	6(42.9)	0(0.0)	14(100.0)
	기계장비	3(13.0)	3(13.0)	9(39.2)	5(21.8)	3(13.0)	23(100.0)
	전자·통신기기	1(3.4)	4(13.8)	17(58.6)	6(20.7)	1(3.4)	29(100.0)
	자동차·운송장비	10(27.8)	4(11.1)	11(30.6)	5(13.9)	6(16.7)	36(100.0)
	도소매·운수	5(15.6)	1(3.1)	10(31.3)	5(15.6)	11(34.4)	32(100.0)
	음식·숙박	0(0.0)	3(12.5)	9(37.5)	2(8.3)	10(41.7)	24(100.0)
	금융보험	2(11.1)	4(22.2)	7(38.9)	5(27.8)	0(0.0)	18(100.0)
	통신·정보 및 관련서비스	2(11.8)	0(0.0)	9(52.9)	5(29.4)	1(5.9)	17(100.0)
	기타 사업서비스	3(11.1)	0(0.0)	6(22.2)	2(7.4)	16(59.3)	27(100.0)
	건설업	3(11.1)	0(0.0)	11(40.7)	3(11.1)	10(37.0)	27(100.0)

■ '정년 60세 시대' 대비를 위한 노사 논의 현황

법개정 이후 노사간 논의 및 협상 성과에 대해서는 14.3%가 '노사간 논의를 통해 합의도출'이라고 답함. 4.7%는 '노사논의가 있었지만 합의를 이루지 못함'이라고 답해 19.0%의 기업만이 노사논의를 실시한 것으로 조사됨. '조만간 논의 예정'이라는 응답이 27.0%였지만 '논의 필요성 있지만 논의계획 미정'이라는 답도 25.0%로 나타남 < '이미 대비 충분해 별도 논의 불필요'(29.0%) >

대기업은 '조만간 논의 예정'(33.3%), '대비 충분해 별도논의 불필요'(24.5%), '논의 필요성 있지만 계획 미정'(21.2%) 순으로 응답이 많았지만, 중소기업은 '대비 충분해 별도논의 불필요'(33.3%), '논의 필요성 있지만 계획 미정'(28.0%), '조만간 논의 예정'(22.0%) 순으로 나타남. '논의 통한 합의도출' 비율도 대기업이 18.9%인 반면 중소기업은 10.7%에 그침

<표3> '정년 60세 시대' 대비를 위한 노사 논의 현황 (단위 : 개사, %)

구 분		노사간 논의 통해 합의도출	노사간 논의에도 합의 실패	조만간 논의 예정	논의 필요성 있지만 계획 미정	대비 충분해 별도논의 불필요	합 계
전 체		43(14.3)	14(4.7)	81(27.0)	76(25.0)	87(29.0)	300(100.0)
규모	대기업	25(18.9)	4(3.0)	44(33.3)	28(21.2)	31(24.5)	132(100.0)
	중소기업	15(10.7)	10(6.0)	37(22.0)	47(28.0)	56(33.3)	168(100.0)
업종	식음료	8(47.1)	0(0.0)	5(29.4)	4(23.5)	0(0.0)	17(100.0)
	섬유·제지·출판	3(14.3)	1(4.8)	1(4.8)	5(23.8)	11(52.4)	21(100.0)
	화학·제약·고무	3(20.0)	2(13.3)	8(53.3)	2(13.3)	0(0.0)	15(100.0)
	철강·금속	1(7.1)	0(0.0)	4(28.6)	7(50.0)	2(14.3)	14(100.0)
	기계장비	5(21.7)	1(4.3)	6(26.1)	9(39.1)	2(8.7)	23(100.0)
	전자·통신기기	4(13.8)	1(3.4)	8(31.0)	13(44.8)	2(6.9)	29(100.0)
	자동차·운송장비	7(19.4)	2(5.6)	8(22.2)	6(16.7)	13(36.1)	36(100.0)
	도소매·운수	3(9.4)	0(0.0)	8(25.0)	9(28.1)	12(37.5)	32(100.0)
	음식·숙박	0(0.0)	0(0.0)	5(20.8)	6(25.0)	13(54.2)	24(100.0)
	금융보험	2(11.1)	2(11.1)	11(61.1)	3(16.7)	0(0.0)	18(100.0)
	통신·정보 및 관련서비스	3(17.6)	1(5.9)	4(23.5)	7(41.2)	2(11.8)	17(100.0)
	기타 사업서비스	2(7.4)	2(7.4)	3(11.1)	0(0.0)	2(7.4)	27(100.0)
	건설업	2(7.4)	2(7.4)	8(33.3)	4(14.8)	10(37.0)	27(100.0)

■ 임금피크제 도입 여부

임금피크제 도입 여부에 대해서는 17.3%만이 임금피크제 도입을 완료한 것으로 조사됨. '조만간 도입할 계획'이라는 응답이 32.7%였고, '도입 필요하지만 계획 미정'이라는 답이 22.0%로 나타남 < '도입 불필요'(28.0%) >

대기업은 7.6%가 '법개정 이전부터 도입'했고, 19.7%가 '법개정 이후 도입'해서 27.3%가 임금피크제를 도입한 반면에 중소기업은 4.2%가 '법개정 이전에 도입'하고 5.4%가 '법개정 이후 도입'한 것으로 조사돼 임금피크제 도입률이 9.6%에 그침. '조만간 도입 계획'인 비율도 대기업은 44.7%인 반면 중소기업은 23.2%로 절반 수준에 그침

전체적으로 대기업은 대다수가 '임금피크제 도입이 필요'하다고 답했고 임금피크제 도입 추진에도 적극적이었던 반면에 중소기업은 '임금피크제 도입 필요성이 없다'는 비율이 약 40%로 높았고 상대적으로 임금피크제 도입 추진에 적극적이지 않은 것으로 보임

<표4> 임금피크제 도입 여부 (단위 : 개사, %)

구 분		법개정 이전부터 도입	법개정 이후 도입	조만간 도입 계획	도입 필요하지만 계획 미정	도입 불필요	합계
전 체		17(5.6)	35(11.7)	98(32.7)	66(22.0)	84(28.0)	300(100.0)
규모	대기업	10(7.6)	26(19.7)	59(44.7)	19(14.4)	18(13.6)	132(100.0)
	중소기업	7(4.2)	9(5.4)	39(23.2)	47(28.0)	66(39.3)	168(100.0)
업종	식음료	1(5.9)	6(35.3)	6(35.3)	4(23.5)	0(0.0)	17(100.0)
	섬유·제지·출판	0(0.0)	1(4.8)	3(14.3)	4(19.0)	13(61.9)	21(100.0)
	화학·제약·고무	1(6.7)	6(40.0)	5(33.3)	3(20.0)	0(0.0)	15(100.0)
	철강·금속	1(7.1)	0(0.0)	7(50.0)	5(35.7)	1(7.1)	14(100.0)
	기계장비	1(4.3)	2(8.7)	10(43.5)	10(43.5)	0(0.0)	23(100.0)
	전자·통신기기	0(0.0)	3(10.3)	12(41.4)	12(41.4)	2(6.9)	29(100.0)
	자동차·운송장비	6(16.7)	2(5.6)	11(30.6)	3(8.3)	14(38.9)	36(100.0)
	도소매·운수	3(9.4)	6(18.8)	9(28.1)	4(12.5)	10(31.3)	32(100.0)
	음식·숙박	0(0.0)	0(0.0)	8(33.3)	4(16.7)	12(50.0)	24(100.0)
	금융보험	1(5.6)	6(33.3)	2(11.1)	4(22.2)	5(27.8)	18(100.0)
	통신·정보 및 관련서비스	0(0.0)	2(11.8)	8(47.1)	4(23.5)	3(17.6)	17(100.0)
	기타 사업서비스	1(3.7)	0(0.0)	6(22.2)	6(22.2)	14(51.9)	27(100.0)
	건설업	2(7.4)	1(3.7)	11(40.7)	3(11.1)	10(37.0)	27(100.0)

■ 임금피크제 미도입시 부담 증가정도

임금피크제를 '조만간 도입할 계획'인 기업과 '도입 필요하지만 계획 미정'인 기업을 대상으로 임금피크제 미도입시 부담 정도를 묻는 질문에 대해서는 14.6%가 '매우 크게 증가'한다고 답하고, 61.6%는 '상당히 증가'한다고 답해서 전체적으로 76.2%가 부담이 증가하는 것으로 나타남. < '거의 증가하지 않음'(23.8%), '전혀 증가하지 않음'(0.0%) >

규모별로는 대기업은 각각 21.8%와 67.9%가 부담이 '매우 크게 증가'하거나 '상당히 증가'한다고 답해 전체적으로는 89.7%가 임금피크제 미도입시 부담이 증가한다고 답했고, 중소기업은 '매우 크게 증가'(8.1%)하거나 '상당히 증가'한다는 응답 비율이 각각 8.1%와 55.9%에 그쳐 전체적으로 64.0%가 부담이 증가한다고 응답함

<표5> 임금피크제 미도입시 부담 증가정도 (단위 : 개사, %)

구 분		매우 크게 증가	상당히 증가	거의 증가하지 않음	전혀 증가하지 않음	합계
전 체		24(14.6)	101(61.6)	39(23.8)	0(0.0)	164(100.0)
규모	대기업	17(21.8)	53(67.9)	8(10.3)	0(0.0)	78(100.0)
	중소기업	7(8.1)	48(55.9)	31(36.0)	0(0.0)	86(100.0)
업종	식음료	3(30.0)	5(50.0)	2(20.0)	0(0.0)	10(100.0)
	섬유·제지·출판	0(0.0)	2(28.6)	5(71.4)	0(0.0)	7(100.0)
	화학·제약·고무	2(25.0)	5(62.5)	1(12.5)	0(0.0)	8(100.0)
	철강·금속	5(41.7)	7(58.3)	0(0.0)	0(0.0)	12(100.0)
	기계장비	0(0.0)	11(55.0)	9(45.0)	0(0.0)	20(100.0)
	전자·통신기기	1(4.2)	14(58.3)	9(37.5)	0(0.0)	24(100.0)
	자동차·운송장비	1(7.1)	8(57.1)	5(35.7)	0(0.0)	14(100.0)
	도소매·운수	2(15.4)	9(69.2)	2(15.4)	0(0.0)	13(100.0)
	음식·숙박	2(16.7)	10(83.3)	0(0.0)	0(0.0)	12(100.0)
	금융보험	0(0.0)	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)
	통신·정보 및 관련서비스	4(33.3)	5(41.7)	3(25.0)	0(0.0)	12(100.0)
	기타 사업서비스	0(0.0)	10(83.3)	2(16.7)	0(0.0)	12(100.0)
	건설업	4(28.6)	9(64.3)	1(7.1)	0(0.0)	14(100.0)

■ 정년 60세 시대 관련 올해 신입직원 채용규모

정년 60세를 앞둔 올해 신입직원 채용규모에 대해 절반이 넘는 54.7%가 '인력과잉이 없어 평소규모를 채용'한다고 답했고 9.7%는 '인력과잉에 대비가 필요하지만 평소규모를 채용'한다고 답해 64.4%가 채용규모를 줄이지 않을 것으로 나타남. '경기침체 등으로 채용규모를 감축'한다는 답변이 24.3%였고 '인력과잉에 대비해 신규채용규모 감축'한다는 응답은 11.3%로 조사됨

규모별로 보더라도 대기업은 65.1%가 평소규모대로 채용할 것이라고 답했고, 중소기업은 63.7%가 평소규모만큼 채용한다고 답해서 큰 차이가 없었음. 신규채용 감소이유도 대기업과 중소기업 모두 정년 60세 의무화로 인한 '인력과잉에 대한 대비'보다는 '경기침체 등 다른 이유'라는 응답이 보다 많았음

<표6> 정년 60세 시대 관련 올해 신입직원 채용규모 (단위 : 개사, %)

구 분		인력과잉 대비 신규채용 감축	인력과잉 대비 필요하지만 평소수준 채용	인력과잉 없고 평소수준 채용	경기침체 등으로 신규채용 감축	합계
전 체		34(11.3)	29(9.7)	164(54.7)	73(24.3)	300(100.0)
규모	대기업	17(12.9)	11(8.3)	75(56.8)	29(22.0)	132(100.0)
	중소기업	17(10.1)	18(10.7)	89(53.0)	44(26.2)	168(100.0)
업종	식음료	1(5.9)	2(11.8)	8(47.1)	6(35.3)	17(100.0)
	섬유·제지·출판	2(9.5)	3(14.3)	10(47.6)	6(28.6)	21(100.0)
	화학·제약·고무	2(13.3)	3(20.0)	6(40.0)	4(26.7)	15(100.0)
	철강·금속	5(35.7)	0(0.0)	7(50.0)	2(14.3)	14(100.0)
	기계장비	6(26.1)	5(21.7)	9(39.1)	3(13.0)	23(100.0)
	전자·통신기기	4(13.8)	3(10.3)	12(41.4)	10(34.5)	29(100.0)
	자동차·운송장비	3(8.3)	1(2.8)	26(72.2)	6(16.7)	36(100.0)
	도소매·운수	2(6.3)	5(15.6)	19(59.4)	6(18.8)	32(100.0)
	음식·숙박	4(16.7)	1(4.2)	13(54.2)	6(25.0)	24(100.0)
	금융보험	1(5.6)	0(0.0)	12(66.7)	5(27.8)	18(100.0)
	통신·정보 및 관련서비스	4(23.5)	3(17.6)	8(47.1)	2(11.8)	17(100.0)
	기타 사업서비스	0(0.0)	1(3.7)	21(77.8)	5(18.5)	27(100.0)
	건설업	0(0.0)	2(7.4)	13(48.1)	12(44.4)	27(100.0)

■ 임금체계 개편시 근로자 '동의'요건 완화 필요성

현행 근로기준법에 의하면 임금피크제 등의 도입을 위해 취업규칙을 변경할 경우 노조·근로자의 '동의'를 요구하고 있는데 이를 '성실한 협의'만으로 가능하도록 요건을 완화하는 방안의 필요성을 묻는 질문에 대해서 54.7%의 기업이 '다소 필요'하다고 답했고 '매우 필요'하는 응답도 15.3%에 달해 필요성을 느끼고 있는 기업 비율이 70.0%로 조사됨

규모별로는 대기업은 20.7%가 취업규칙 관련 요건 완화가 '매우 필요'하다고 답했고, 중소기업은 11.3%가 '매우 필요'하다고 답했으며 '다소 필요'하다는 응답은 중소기업이 60.7%, 대기업이 47.0%여서 전체적으로 중소기업의 72.0%, 대기업의 67.4%가 취업규칙 변경요건 완화를 필요로 했음

<표7> 임금체계 개편시 근로자 '동의'요건 완화 필요성 (단위 : 개사, %)

구 분		매우 필요	다소 필요	별로 필요 없음	전혀 필요 없음	합계
전 체		46(15.3)	164(54.7)	67(22.3)	23(7.7)	300(100.0)
규모	대기업	27(20.5)	62(47.0)	30(22.7)	13(9.8)	132(100.0)
	중소기업	19(11.3)	102(60.7)	37(22.0)	10(6.0)	168(100.0)
업종	식음료	2(11.8)	9(52.9)	3(17.6)	3(17.6)	17(100.0)
	섬유·제지·출판	2(9.5)	10(47.6)	8(38.1)	1(4.8)	21(100.0)
	화학·제약·고무	7(46.7)	5(33.3)	3(20.0)	0(0.0)	15(100.0)
	철강·금속	5(35.7)	9(64.3)	0(0.0)	0(0.0)	14(100.0)
	기계장비	3(13.0)	17(74.0)	3(13.0)	0(0.0)	23(100.0)
	전자·통신기기	3(10.3)	16(55.2)	9(31.0)	1(3.4)	29(100.0)
	자동차·운송장비	4(11.1)	16(44.4)	13(36.1)	3(8.3)	36(100.0)
	도소매·운수	3(9.4)	17(53.1)	9(28.1)	3(9.4)	32(100.0)
	음식·숙박	3(12.5)	13(54.2)	2(8.3)	6(25.0)	24(100.0)
	금융보험	2(11.1)	10(55.6)	4(22.2)	2(11.1)	18(100.0)
	통신·정보 및 관련서비스	2(11.8)	12(70.6)	1(5.9)	2(11.8)	17(100.0)
	기타 사업서비스	6(22.2)	13(48.1)	6(22.2)	2(7.4)	27(100.0)
	건설업	4(14.8)	17(63.0)	6(22.2)	0(0.0)	27(100.0)

Ⅲ. 결론 및 시사점

■ '정년 60세 시대' 정착을 위해 기업들도 노력 중

기업의 정년 연장시기를 보면 '작년 법개정 이전에 이미 정년이 60세 이상'인 기업이 27.3%, '법개정 이후 정년을 60세 이상으로 연장'한 기업이 13.3%로 40.6%가 이미 정년 60세 이상으로 조사됨. '법시행 이전 정년을 60세로 연장할 계획'인 기업(10.7%)을 더하면 절반 이상(51.3%)의 기업이 법 시행전 정년 60세를 도입했거나 도입할 예정임

올해 신입직원 채용규모에 대해서는 64.4%가 '평소 규모대로 채용'할 것으로 응답함. '평소 규모대로 채용'하는 기업 중 15.0%는 '인력과잉 대비가 필요'함에도 채용 규모를 유지하려는 것으로 조사됨. '정년 60세 의무화에 따른 인력과잉에 대비하기 위해 신규채용 규모를 감축'한다는 기업은 11.3%에 그침

'13년 4월 법개정 이후 준비기간이 약 3년간량으로 짧았고, 연공급 임금체계로 인해 정년 연장시 인건비 부담 증가가 우려되는 상황 속에서도 기업들이 정년 60세 정착을 위한 노력을 기울이고 있는 것으로 보임

■ 기업 부담완화를 위한 임금피크제 도입 등 실질적 대비는 불충분

'정년 60세 시대'에 대한 대비수준을 보면 '전혀 준비가 안된' 기업이 16.0%, '준비 중이지만 미흡'한 기업이 37.3%로 전체적으로 53.3%의 기업이 대비가 불충분한 것으로 나타남

정년 연장으로 인한 인건비 부담 완화를 위해서는 임금피크제 도입이 필요하지만 임금피크제 도입 현황을 보면 17.4%만이 '임금피크제를 도입'하고 있었음

임금피크제 미도입시 부담정도에 대한 질문에 대해 76.2%의 기업이 '매우 크게 증가'(14.6%)하거나 '상당히 증가'(61.6%)한다고 답하는 것을 통해 볼 때 기업들이 임금피크제 도입 필요성을 인식하고 있었음. 따라서 현재 임금피크제 도입률이 낮은 것은 노조와의 합의 도출의 어려움 및 기타 제도도입 관련 어려움 등으로 인한 것으로 보임

■ 임금체계 개편시 근로자 '동의'요건 완화 필요

‘정년 60세 시대’ 대비를 위한 노사간 논의 상황을 보면 19.0%가 노사간 논의를 실시했고 14.3%만이 ‘논의를 통해 합의를 도출’한 것으로 조사됨. ‘조만간 논의 예정’이라는 응답도 27.0%였지만 ‘논의 필요성 있지만 논의계획 미정’이라는 답도 25.0%로 법 시행까지 대비책 합의가 쉽지 않은 상황임

임금피크제 등 임금체계 개편시 현재 노조나 근로자 과반의 ‘동의’를 받도록 하고 있는 것을 ‘성실한 협의’만으로 가능하도록 요건을 완화하는 것에 대해 70.0%의 기업이 ‘필요하다’고 생각하고 있었음

정년 60세 법제화시 임금피크제 도입 등 임금체계 개편을 전제하지 않은 결과 노조·근로자에게 임금피크제 도입 관련 양보를 얻어내고 실질적 합의를 도출하기가 쉽지 않았던 것으로 보임. 따라서 임금피크제 도입 확산을 위해서는 임금체계의 합리적 개편을 근로자와의 ‘성실한 협의’만으로 가능하도록 개선할 필요

■ 정년 60세 시대 안착 위해 임금피크제 확산 등 대비 필요

여건이 충분히 성숙되지 않은 상황에서 국회에서 법으로 정년 60세를 의무화한 결과 기업들의 노력에도 불구하고 산업현장에서는 ‘정년 60세 시대’에 대한 준비가 충분하게 이루어지지 못하고 있는 상황

생산성과 무관하게 근속년수에 따라 임금이 상승하는 현재의 연공급이 유지되는 상황에서는 기업들은 정년 연장에 따른 과도한 인건비 부담 증가로 어려움을 겪게 될 것이고 장년 근로자도 고용안정 및 재취업 활성화를 기대하기 어려움

정년 60세 시대의 실질적 정착을 위해 단기적으로는 임금피크제를 통해 정년 연장으로 인한 기업 부담을 완화하는 한편 장기적으로는 직무급 도입 등 임금체계의 합리적 개편이 절실

이를 위해 정부는 임금피크제 등 임금체계 개편관련 근로자 ‘동의’요건 완화 및 관련 지원을 확대하는 것이 필요하고, 노조와 근로자도 ‘정년 60세 시대’의 안착을 위한 기업의 임금체계 합리화에 적극 협력하는 것이 필요

기업의 '정년 60세 시대' 대비현황 조사

안녕하십니까? 2013.4월 법개정으로 대기업은 2016년부터, 중소기업은 2017년부터 정년 60세가 의무화됩니다. 이에 대한상공회의소는 기업들의 '정년 60세 시대' 대응현황을 조사해 개선과제를 제시하고자 합니다. 참고로 작년 대한상공회의소가 정년 60세 의무화로 인한 기업 애로를 조사했을 때는 대다수의 기업이 인건비 부담 증가를 했고 이를 완화하기 위해 임금체계를 생산성에 부합하도록 개편하거나 임금피크제 도입이 필요하다는 의견을 밝혔습니다. 본 조사는 **기업의 의견을 묻는 것이므로 응답하시는 분 개인의 의견이 아닌 회사의 입장에 따라 응답**해 주실 것을 부탁드립니다. 응답하신 내용은 통계분석 이외의 목적으로는 사용되지 않음을 약속드립니다.

회 사 명					종업원수	_____명
업 종	제조업	☐ 식음료 ☐ 섬유·제지·출판 ☐ 화학·제약·고무 ☐ 철강·금속 ☐ 기계장비 ☐ 전자·통신기기 ☐ 자동차·운송장비				
	서비스업 및 기타	☐ 도소매·운수 ☐ 음식·숙박 ☐ 금융보험 ☐ 통신·정보 및 관련서비스 ☐ 기타 사업서비스 ☐ 건설업				
작 성 자	성명		부서		직위	
	전화번호		이메일		노조	☐ 있음 ☐ 없음

1. 귀사는 정년 60세(60세 이상 포함. 이하 동일)를 언제 도입하실 예정이십니까?

- ① 정년 60세 의무화 법개정(2013.4월) 이전부터 60세였음
- ② 정년 60세 의무화 법개정(2013.4월) 이후에 60세로 높임
- ③ 현재 60세 미만이나 조만간 60세로 높일 전망
- ④ 정년 60세 의무화 시행시점(대기업은 2016.1월 / 중소기업은 2017.1월)부터 60세 도입할 전망

2. 정년 60세 의무화로 인사관리상 여러가지 부담(인력 과잉, 인건비 증가, 신규채용 축소, 인사 적체 등)이 발생할 수 있습니다. 귀사의 '정년 60세 시대'에 대한 대비수준이 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 이미 잘 준비되어 있음 ② 상당히 준비되어 있음 ③ 준비하고 있으나 미흡함
- ④ 전혀 준비되어 있지 않음 ⑤ 회사 특성상 별도의 준비가 필요하지 않음

2-1. (질문 2에서 ⑤로 답변한 경우) 그 이유는 무엇입니까? (예시 : 직원 구성이 젊은 직원 위주로 대상자 없음. 인력 부족으로 나이 많은 직원도 필요함 등)

3. 귀사에서는 정년 60세 의무화 법개정(2013.4월) 이후 '정년 60세 시대'를 대비하기 위해 노사간 논의 또는 협상이 이루어졌습니까?

- ① 노사간 논의 있었고 일정한 합의 이루어냄 ② 노사간 논의 있었으나 합의 이루지 못함
 ③ 금년 또는 내년에 노사간 논의할 전망 ④ 논의 필요하나 아직 논의계획 없음
 ⑤ 이미 대비 충분해 별도 논의 불필요함

4. 귀사는 임금피크제를 도입했거나 도입할 계획이 있습니까?

- ① 정년 60세 의무화 법개정 이전부터 도입 ② 정년 60세 의무화 법개정 이후 새로 도입
 ③ 아직 도입 안했으나 조만간 논의할 계획 ④ 도입필요성 있으나 논의계획 없음
 ⑤ 도입필요성 없고 도입계획 없음

4-1. (질문 4에서 ③ 또는 ④로 답변한 경우) 임금피크제를 도입하지 않고 '정년 60세 시대'를 맞이할 경우 귀사의 인건비 부담이 얼마나 증가할 것으로 생각하십니까?

- ① 매우 크게 증가 ② 상당히 증가 ③ 거의 증가하지 않음 ④ 전혀 증가하지 않음

5. '정년 60세 시대'를 앞두고 있는 금년 귀사의 신입직원 채용규모가 어떠할 것으로 예상하십니까?

- ① 인력과잉에 대비해 평소 규모보다 신규채용 감축 예상
 ② 인력과잉에 대비가 필요하지만 평소 규모만큼 신규채용 예상
 ③ 인력과잉 없어 평소 규모만큼 신규채용 예상
 ④ 경기침체 등 다른 이유 때문에 신규채용 감축 예상

6. 귀사는 '정년 60세 시대' 정착을 위해 노동조합이나 근로자의 '동의'가 없어도 임금피크제 도입 등 임금체계의 합리적 개편이 가능하도록 취업규칙 변경 요건을 완화하는 것이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요 ② 다소 필요 ③ 별로 필요 없음 ④ 전혀 필요 없음

- 설문에 응답해 주셔서 감사드립니다 -

회신처 : 팩스 02-6050-3700 / 이메일 jbjjeon@korcham.net

문의처 : 전화 02-6050-3484(전준범 대리)