



일본 정년 제도의 변화와 시사점

전진호

목 차

요약

I. 들어가며

정년을 연장하거나 폐지하는 문제는 고령화에 따라 생산인구가 감소하고 노년 인구가 급증하는 과정에서 나타날 수 있는 피하기 어려운 사회적 현안이다. 특히 우리나라는 주요 선진국에 비해 빠른 초고령 사회로의 진입 속도, 현행 60세 정년제와 연금 수급 연령과의 괴리 문제 등을 고려해 볼 때 관련 논의가 서둘러 이뤄질 필요가 있다.

II. 일본 정년 제도의 변화

1. 정년 관련 법제 현황
 - 가. 정년 관련 법제 연혁
 - 나. 현행 정년 관련 법제 주요내용
2. 정년 제도 주요내용
 - 가. 60세 이상 정년 의무화
 - 나. 65세까지 고용 의무화
 - 다. 70세까지 취업기회확보 노력 의무화

우리나라보다 앞서 초고령 사회에 돌입한 일본의 경우 점진적이고 단계적인 방식의 정년 연장을 통해 저출산·고령화 문제에 적극적으로 대응해 나가고 있으며, 일정 부분 성공을 거둔 것으로 평가되고 있다.

III. 일본 정년 제도의 시사점

일본의 이와 같은 성과는 본격적으로 정년 연장 논의를 시작해야 하는 우리에게 시사하는 바가 크다. 특히 주요 선진국 중 노동 관계 법령에 민간부문 종사자에 대한 별도의 정년 규정을 두고 있는 국가가 우리나라와 일본 밖에 없는 점을 고려해 본다면 점진적이고 단계적으로 진행된 일본의 정년 연장 방식은 향후 우리나라의 입법 과정에서 중요한 참고가 될 것이다.

IV. 나가며

일본의 사례를 참고하여 우리나라의 사회경제적 여건에 맞는 면밀한 정책 마련을 통해 정년 연장에 따른 부정적 영향을 최소화하고 그 효과를 극대화할 필요가 있을 것으로 보인다.

I. 들어가며

현재 우리나라는 전 세계에서 유례를 찾아보기 힘든 인구구조 변화와 함께 급격한 생산가능인구의 감소에 직면하고 있다. 통계청 자료에 따르면¹⁾ 2022년 기준 전체 인구의 17.5%에 해당하는 65세 이상 고령인구는 그 비중이 증가하여 2025년 20.6%로 초고령사회²⁾에 진입하고, 2035년에는 30.1%, 2050년에는 40%까지 증가할 것으로 전망된다.

이에 반해 생산가능인구(15~64세)는 2020년 기준 전체 인구의 72.1%에서 2050년에는 51.1%까지 감소될 것으로 예상되는 바, 이와 같은 생산가능인구의 급격한 감소는 경제 활력 저하 및 재정 부담 증가 등의 문제로 이어질 수 있어 이를 시급히 해결해야 한다는 목소리가 날로 커져가고 있는 상황이다.

한편, 정부는 생산가능인구의 감소에 따른 경제규모 축소와 성장잠재력 약화 등의 문제를 해결하기 위하여 여성과 외국인력을 적극 활용하고 고령자의 고용을 촉진한다는 입장이다. 고령자의 경우 노사가 지금처럼 자율적으로 재고용 등 계속고용 제도를 도입하도록 유도하되, 임금체계 개편과 연계해 경제사회노동위원회 연구회와 미래노동시장연구회 논의를 토대로 정년연장 또는 폐지 등에 대한 사회적 논의를 본격화한다는 것이다.³⁾

정년을 연장하거나 폐지하는 문제는 고령화에 따라 생산인구가 감소하고 노년 인구가 급증하는 과정에서 나탈날 수 있는 피하기 어려운 사회적 현안이다. 특히 우리나라의 경우 초고령 사회로의 빠른 진입 속도와⁴⁾ 현행 60세 정년과 연금 수급 연령과의 괴리 문제⁵⁾ 등을 고려해 본다면, 관련 논의가 서둘러 이뤄질 필요가 있다. 이미 주요 선진국에서는 정년을 폐지하거나 연장하는 방식으로 저출산·고령화에 따른 저성장 및 연금 재정 악화 문제에 대응한 바 있으며, 가까운 일본의 경우 최근 법 개정을 통해 고령 근로자에게 70세까지 취업기회를 제공하는 것을 사업주의 의무로 규정하는 등 적극적인 고령자 고용연장 정책을 통해 저출산·고령화 문제에 대응하고 있다.

이 글에서는 우리나라보다 앞서 초고령 사회에 진입하고 여러 사회경제적 측면에서 유사한 부분이 많은 것으로 평가되는 일본의 정년 제도 관련 법제의 변화와 주요내용을 살펴보고 우리나라에 대한 시사점을 알아보자 한다.

1) 통계청, 「2022년 고령자 통계」, 2022.9.

2) 고령화 사회(총 인구 중 65세 이상 고령인구 비중 7% 이상) → 고령사회(14% 이상) → 초고령사회(20% 이상)

3) 관계부처 합동, 「제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027)」, 2023.1.27.

4) 고령사회에서 초고령사회 도달 연수는 오스트리아 53년, 영국 50년, 미국 15년, 일본 10년에 비해 한국은 7년에 불과

5) 2033년부터 국민 전체의 연금 수급 연령이 65세로 변경될 예정으로, 현행 60세 정년제가 지속되는 경우 최소 5년간의 소득 공백이 발생

II. 일본 정년 제도의 변화

1. 정년 관련 법제 현황

가. 정년 관련 법제 연혁

일본은 「고령자 고용의 안정 등에 관한 법률(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)」(이하 ‘고령자 고용 안정법’이라 함)에서 정년 제도를 규정하고 있다. 일본의 고령자 고용 안정법은 고령자의 직업 안정과 복지 증진 도모 등을 목적으로 하는 법률로 정년에 대한 사항과 고령자의 고용 확보 조치, 취업 기회 확보 조치 및 실버인재센터⁶⁾의 운영 등에 관한 사항을 규정하고 있다. 법은 기본적으로 우리나라와 동일하게 사업주가 근로자의 정년을 60세 이하로 할 수 없도록 ‘60세 정년제’를 규정하는 한편, 계속 고용을 희망하는 근로자에 대해서는 65세까지 고용이 확보될 수 있도록 사업주에게 의무를 부과함으로써 사실상 ‘65세 정년제’를 규정하고 있는 것으로 이해된다.

일본에서는 1994년 60세 이상 정년 의무화를 비롯하여 최근 70세까지 취업기회확보 노력 의무화에 이르기까지 우선 ‘노력 규정’을 의무화한 이후 ‘법정 의무화’로 나아가는 점진적이고 단계적인 방식의 정년 연장이 이루어져 왔다. 일본 정년제도의 변화와 관련된 고령자 고용 안정법의 구체적인 제·개정 경과는 다음 표와 같다.

| 표 1 | 일본의 고령자 고용 안정법 제·개정 주요 경과

제·개정년도	주요 내용	시행 시기
1971년	준고령자 등의 고용의 촉진에 관한 특별조치법 제정	
1986년	고령자 고용 안정법으로 전면 개정, 60세 이상 정년 노력 의무화	
1990년	희망자 대상, 정년 후 재고용 노력 의무화	
1994년	60세 이상 정년 의무화	1998년 4월
2000년	65세까지 고용 확보 노력 의무화	
2004년	65세까지 고용 확보 의무화 (대상자 한정)	2006년 4월
2012년	65세까지 고용 의무화 (희망자 전원)	2013년 4월
2020년	70세까지 취업기회 확보 노력 의무화	2021년 4월

나. 현행 정년 관련 법제 주요 내용

일본 고령자 고용 안정법은 제8조에서 60세 이상 정년 원칙을 우선 규정한 후, 제9조 및 제10조의 2 등에서 사업주의 추가적인 고용 연장 조치 의무를 규정하고 있다. 구체적인 법제 구성과 내용

6) 일본의 대표적인 고령자 일자리 지원 기관으로, 지역사회를 기반으로 기업, 가정, 지자체 등에서 위탁받은 일자리를 고령자와 연결

은 다음 표와 같다.

| 표 2 | 현행 정년 관련 고령자고용안정법 주요내용

구분	주요 내용
제8조 (60세이상 정년 의무화)	사업주가 근로자의 정년을 규정하는 경우 해당 정년을 60세 이상으로 해야 함
제9조 (65세까지 고용 의무화)	정년을 65세 미만으로 정한 사업주는 65세까지 고용을 확보하기 위한 다음 어느 하나의 조치를 강구하여야 함 ① 정년 연장 ② 계속고용제도(특수관계사업주 ⁷⁾ 가 계속고용하는 것을 허용) ③ 정년 폐지
제10조 (의무 위반 공표)	제9조에 따른 의무를 위반한 사업주에 대해서는 선 권고 조치 후, 미이행 시 관련 내용 공표
제10조의2 (70세까지 취업기회확보 노력)	정년을 65세 이상 70세 미만으로 정한 사업주는 다음의 조치를 강구하여 65세에서 70세까지 안정된 고용이 확보될 수 있도록 노력해야 함 ① ~ ③ ④ 다른 기업 재취업 지원 ⑤ 창업지원 ⑥ 프리랜서 계약 ⑦ 사회공헌 활동 지원

2. 정년 제도 주요내용

가. 60세 이상 정년 의무화

일본의 정년 제도는 근대화와 산업화가 진행되던 시기 본격적으로 도입되기 시작했다. 초기 일본의 정년 제도는 원활한 직원 관리와 고용 안정화를 통한 직원들의 소속감 고취 등을 목적으로 널리 받아들여지게 되었고, 1960~70년대 고도성장기를 거치며 종신고용 및 연공서열 제도와 함께 일본의 주요한 인사제도로 활용되었다. 당시 일본 기업의 정년은 55세가 주류를 이루었는데 1960년대부터는 노동계를 중심으로 60세 정년에 대한 요구가 제기되기 시작했다. 이후 일본이 고령화 사회에 진입한 1970년대부터 정년 연장에 대한 논의가 활발하게 진행되었고, 상당한 준비 기간을 거쳐 마침내 1994년 60세 이상 정년 의무화(이하 ‘60세 정년제’라 함)가 제도화되기에 이르렀다.⁸⁾

일본의 60세 정년제는 최초 노동계가 요구를 시작한 이후 제도화에 이르기까지 약 40년에 가까운 시간이 소요되었다. 이 기간 일본 정부는 충분한 시간을 두고民間이 자율적으로 정년 연장을 추진할 수 있도록 뒷받침하였다. 정년 연장의 필요성에 대한 적극적인 홍보활동과 함께

7) 해당 사업주가 경영을 실질적으로 지배하는 것이 가능한 관계에 있는 사업주, 그 밖에 후생노동성령으로 정하는 사업주

8) 엄미정 외, 「과학기술인력의 정년에 대한 이슈와 정책방안」, 『정책연구』 2015-17, 과학기술정책연구원, 2015.12. pp.27~46.

개별 기업에 대한 지도 등이 이루어졌으며 기업의 인건비 부담을 완화할 수 있는 정년연장 장려금, 고령자 고용장려금, 계속고용 장려금 등의 각종 보조금 제도가 실시되었다. 일본 기업 역시 다양한 인사관리 시책들을 마련하여 60세 정년제 도입에 따른 충격을 완화하고자 하였는데, 임금 및 퇴직금 체계의 개선을 위한 노력과 함께 계속 고용을 유지하기 위한 근무연장제도와 직급 정년제도 등이 실시되었다. 이러한 노력의 결과 60세 정년이 법적으로 의무화되기 이전 대부분의 일본 기업에서 이미 60세 정년제가 도입되어 실시되고 있었다.

또한 정년 연장을 위해 필요한 다양한 시책들이 노사의 이해 속에 안착될 수 있도록 노사가 공동으로 위원회를 구성하여 관련 논의를 진행하고 제도화함으로써 일본의 60세 정년 도입에 따른 노사 간의 갈등 또한 크지 않았던 것으로 알려졌다.

나. 65세까지 고용 의무화

60세 정년제가 실시된 후 15년이 지난 2012년, 일본에서는 사업주가 희망하는 근로자 전원을 65세까지 의무적으로 고용(이하 ‘65세까지 고용 의무화’라 함)하도록 하는 고령자고용안정법 개정이 이루어졌다. 이는 앞선 2004년 법 개정을 통해 도입되었던 ‘대상자 한정 65세 고용 의무화 조치’의 적용 대상을 확대한 것으로,⁹⁾ 이 법 개정을 통해 일본 기업은 2025년까지 단계적으로 희망하는 고령 근로자 전원을 65세까지 고용할 의무를 가지게 되었다.¹⁰⁾

법 개정 배경에는 단카이(團塊) 세대의 대규모 퇴직에 따른 노동력 부족 문제 등이 있었다. 일본의 전후 베이비붐 세대인 단카이 세대는 제2차 세계대전 직후 출생률이 급증하던 시기인 1947~1949년 사이 태어나 일본 경제의 호황에 크게 기여했다는 자부심을 가진 세대로, 이 기간의 출생자수는 일본 인구의 약 5%(약 800만명)를 차지하는 것으로 알려졌다. 단카이 세대의 대규모 은퇴가 시작되는 2000년대 초반 무렵부터 초고령사회 도입에 따른 노동공급 감소와 연금 재정 악화 등의 문제가 나타날 수 있다는 우려가 커진 상황에서 강도 높은 고령자 고용확보 조치를 통해 그에 따른 충격을 최소화하고자 한 것이다.

구체적으로 내용을 살펴보면, 계속 고용을 희망하는 근로자 전원을 65세까지 고용하도록 사업주에게 의무를 부과하되, ① 정년 연장, ② 계속고용제도 도입, ③ 정년 폐지라는 고용연장 방식의 선택지를 주었다. 또한, 계속고용제도의 의무를 지는 기업의 범위를 ‘개별 기업’에서 ‘기업 그룹’으로 확대하고,¹¹⁾ 근무태도가 현저히 불량하거나 정상 직무 수행이 어려운 근로자에 대해서는 계속고용제도의 대상에서 제외할 수 있도록 함으로써 기업의 부담이 일부 완화될 수 있도록 하였다. 한편, 65세까지 고용 의무화 조치를 위반한 기업의 경우에는 지도, 권고 등의

9) 앞선 2004년 법 개정에서는 사업주가 정년 연장, 정년 폐지, 계속고용제도의 도입 중 하나를 정하여 실시하도록 의무화하되, 계속고용제도의 적용 대상자를 희망자 전원이 아닌 고용주가 노사협정이나 취업규칙 등에 따라 기준을 정하여 선별할 수 있도록 허용하고 있었음

10) 2013년 60세부터 시작해 3년마다 1세씩 적용 대상 연령을 상향함으로써 2025년에 65세에 도달

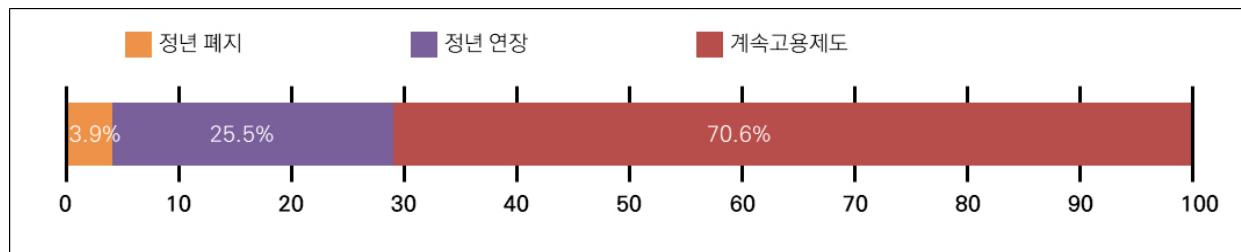
11) 예를 들어 60세 정년에 이른 A기업의 근로자가 B협력업체로 이직해 고용되더라도 계속고용 된 것으로 인정

조치와 함께 위반 사항을 공표할 수 있도록 함으로써 제도의 실효성을 높이고자 하였다.

후생노동성 자료¹²⁾에 따르면, 2022년 6월 기준 65세까지 고용 의무화 조치를 실시한 기업은 전체의 99.9%에 달하는 것으로 나타난다. 이 중 약 70%의 기업은 ‘계속고용제도’를, 나머지 30%의 기업은 ‘정년 연장이나 폐지’를 선택한 것으로 조사되었는데, 이는 임금수준이나 지위에 큰 변동이 없는 ‘정년 연장이나 폐지’와는 달리 상대적으로 인건비 부담이 적은 계속고용제도가 기업 입장에서 선호된 결과이다. 계속고용제도는 일반적으로 근로자를 우선 퇴직 시킨 후 매년 계약직으로 재고용하는 형태가 다수를 이루는데, 이와 같은 ‘계약직 재고용’은 평균 30~50% 수준의 임금감소를 수반해 기업의 인건비 부담이 감소되는 효과가 있다.

법은 계속고용 의무를 규정하면서도 구체적인 고용 형태에 대해서는 특별히 언급하지 않고 노사간 자율로 이를 결정할 수 있도록 하였는데, 신속하고 안정적인 제도 정착을 위해 근로자의 임금과 근로조건이 낮아질 수 있는 측면을 사실상 허용한 것이라 평가되기도 한다.

| 그림 1 | 일본의 65세까지 고용 의무화 조치 실시 현황(2022년 6월 기준)



자료: 厚生労働省 홈페이지

다. 70세까지 취업기회확보 노력 의무화

2020년 일본에서는 65세까지 고용 의무화에 더해 65세 이상 고령자가 희망하는 경우 70세까지 취업기회를 확보할 것을 사업주의 노력 의무로 규정하는(이하 ‘70세까지 취업기회확보 노력 의무화’라 함) 고령자고용안정법 개정이 이루어졌다. 고령화에 맞춰 일할 의욕이 있는 사람이 더 오래 일할 수 있는 제도적 환경을 마련한 것으로, 100세시대를 맞아 원하는 사람에게는 연령에 관계없이 일을 할 수 있고 사회에 참가할 수 있도록 하겠다는 일본 정부의 이른바 ‘생애현역(生涯現役) 정책’의 일환이었다.

구체적으로 내용을 살펴보면, 기존에 시행되고 있던 3가지의 65세까지 고용 의무화 조치(① 정년 연장, ② 계속고용제도 도입, ③ 정년 폐지) 외에, ④ 다른 기업 재취업 지원, ⑤ 창업지원, ⑥ 프리랜서 계약, ⑦ 사회공헌활동 지원¹³⁾ 등의 선택지를 추가한 후 어느 한 가지의 조치를 통해 65세에서 70세까지 안정된 고용이 확보될 수 있도록 사업주에게 노력 의무를 부과한 것이다.

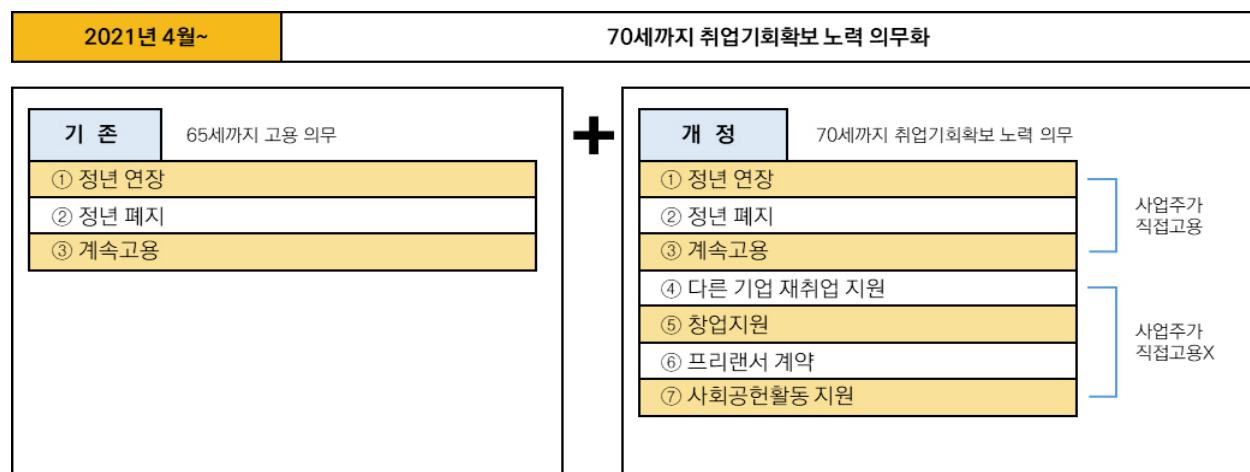
12) 厚生労働省 홈페이지 자료, 2022년 「고연령자 고용 상황 등 보고」의 집계 결과(2022년 6월 1일 기준)

13) 불특정하고 수많은 사람의 이익에 기여하는 것을 목적으로 한 사업을 말함. 특정 사업이 ‘사회공헌사업’에 해당하는지 여부는 사업의 성질이나 내용 등을 감안하여 개별적으로 판단하게 됨

이 중 정년 연장이나 폐지, 계속고용제도가 아닌 새롭게 추가된 이른바 ‘취업기회확보’ 조치를 통해 사업주가 65세 이상 고령자의 취업을 확보하고자 하는 경우에는 관련 계획서를 작성하여 근로자 대표¹⁴⁾의 동의를 받도록 하였으며, 그 계획을 사업장 내에 게시하는 방법 등을 통해 근로자에게 알리도록 하였다.

2021년 4월부터 시행된 70세까지 취업기회확보 의무는 사업주의 ‘노력’의무이므로, 노사 협의를 통해 대상자를 한정하는 것이 가능하다. 다만, 대상자 선정 기준을 마련하는 경우 사업주가 충분한 협의를 통해 노조의 동의를 얻도록 하였고, 사업주가 자의적으로 일부 고령자를 배제하거나 다른 노동관계 법령에 위배되는 기준을 설정하는 것을 금지하였다.

| 그림 2 | 2020년 고령자고용안정법 개정에 따른 고령자 고용조치 현황



자료: 厚生労働省 홈페이지, 「고연령자 고용·취업 대책」 정책 설명자료를 참고하여 필자 재구성

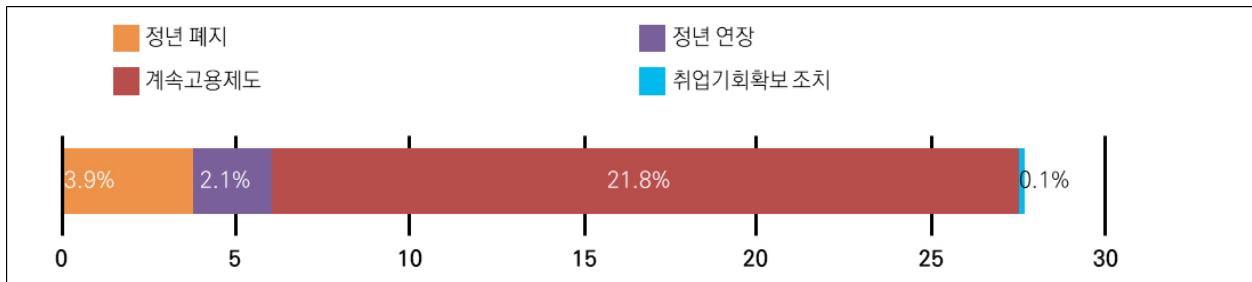
한편, 사업주가 어떤 형태의 취업기회확보 조치를 취할 것인가에 대해서는 노사간에 충분한 협의를 거치도록 하였으며, 하나의 조치만이 아닌 복수의 조치를 통해 취업 기회를 확보하는 것을 허용하였다. 또한, 어느 조치를 취할 것인가에 대해서는 고령자의 희망을 듣고 이것을 충분히 존중하고 결정하도록 함으로써 고령자가 자신의 건강상태와 능력에 따라 고용 환경을 선택할 수 있는 환경이 조성될 수 있도록 하였다.

후생노동성 자료¹⁵⁾에 따르면, 2022년 6월 기준 70세까지 취업기회확보 노력 의무화 조치를 실시한 기업은 전체의 27.9%로, 이 중 정년제 폐지가 3.9%, 정년 연장이 2.1%, 계속 고용 제도의 도입은 21.8%, 2021년부터 새롭게 도입된 취업기회확보 조치는 0.1%를 차지하는 것으로 나타났다.

14) 과반수를 대표하는 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 노동자의 과반수를 대표하는 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자(이하 같음, 고령자고용안정법 제10조의2제1항)

15) 厚生労働省 홈페이지 자료, 2022년 「고연령자 고용 상황 등 보고」의 집계 결과(2022년 6월 1일 기준)

| 그림 3 | 일본의 70세까지 고령자 취업기회확보 조치 실시 현황(2022년 6월 기준)



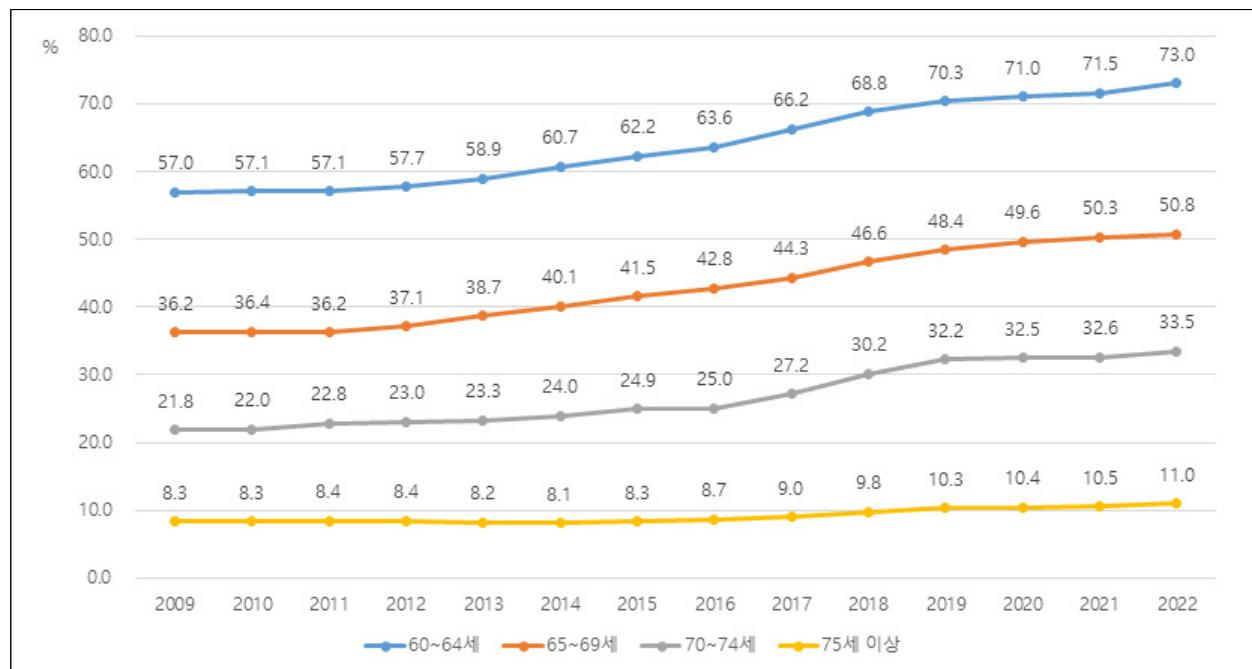
자료: 厚生労働省 홈페이지

이와 같은 70세까지 취업기회확보 ‘노력 의무화’는 앞선 일본의 정년 연장 사례와 같이 노사의 준비 상황과 실시 경과에 따라 완전 ‘의무화’ 단계로 나아갈 가능성이 높아 보인다.¹⁶⁾

III. 일본 정년 제도의 시사점

일본의 정년 제도는 상대적으로 안정되게 연착륙한 것으로 평가되고 있다. 최근 일본의 고령자 취업률을 살펴보면 60~64세 고령층의 경우 2012년 57.7%에서 2022년 73.0%로 그 비율이 상승하였고, 65~69세 고령층의 경우에도 2012년 37.1%에서 2022년 50.8%로 그 비율이 상승하는 등, 각 단계별 정년 연장 조치가 외형적인 측면에서 성과를 거둔 것을 알 수 있다.

| 그림 4 | 일본의 연령대별 취업률 추이



자료: 総務省「労働力調査」 내용을 참고하여 필자 작성

16) 2019년 6월 결정된 일본 경제재정자문회의의 ‘경제 재정 운영과 개혁의 기본 방침 2019’에서는 전(全)세대형 사회보장으로의 개혁을 위한 법제도 정비의 제1단계로 70세까지의 취업 기회 확보를 ‘노력 의무’로 규정하고, 제1단계의 실태 추진을 토대로 2단계 ‘의무’ 단계로 나아가는 방안을 검토하기로 함

연공성 임금체계 및 기업별 노사관계 등에서 우리나라와 유사한 부분이 많은 것으로 평가되는 일본의 이와 같은 정책성과는 본격적으로 정년 연장을 위한 사회적 논의를 시작해야 하는 우리에게 시사하는 바가 크다.

우선, 일본은 각 단계별로 정년 연장 정책을 실시하는 과정에서 먼저 노력 규정을 의무화한 이후 노사 합의를 바탕으로 한 충분한 사전 준비와 함께 고용 연장의 필요성에 대한 사회적 합의 수준이 높게 도달한 이후에야 사실상 최종단계인 법정 의무화로 나아감으로써 정년 연장이 성공적으로 안착될 수 있도록 하였다.

특히, 임금 체계 및 인사제도의 개편 등 정년 연장과 관련하여 첨예한 갈등과 논란을 야기할 수 있는 문제들을 노사간의 충분한 협의를 통해 해결하고자 한 일본의 노력을 주목할 필요가 있다. 정년 연장에 수반되는 각종 제도 개선에 대한 사회적 공감대 형성이 선행되지 않는 경우, 정년 연장에 따른 사회·경제적 파급 효과가 기대에 미치지 못하는 것은 물론 또 다른 사회적 갈등을 불러일으킬 수도 있다는 점을 고려해 본다면, 우리나라의 경우에도 이와 같은 노력이 무엇보다 중요할 것으로 보인다.

다만, 이와 같은 일본의 고령자 고용연장 정책에는 일부 한계도 엿보인다. 65세까지 고용의무화 조치의 경우 외형적으로 60~64세 고령자의 고용률을 상승시키는 결과를 가져왔지만, ‘계약직 재고용’ 형태가 주를 이루는 계속고용제도의 선호는 고령자의 근로조건 악화와 함께 근로의욕을 저하시키고 있다는 문제가 새로운 과제로 부상하고 있으며, 최근 도입된 ‘취업기회확보’ 조치의 경우에도 충분한 사전 준비 없이 고령 근로자를 개인사업주화 또는 프리랜서화 시킬 수 있다는 점에서 고령 근로자의 권리 보호와 안정적인 생활환경 조성에는 미흡한 조치라는 비판도 제기된다.

향후 우리나라의 정년 연장을 위한 사회적 논의 과정에서는 위와 같은 점을 충분히 고려하여 기업의 경영상 부담을 완화하기 위한 일부 조치들이 고령 근로자의 빈곤이나 근로의욕 저하로 이어지지 않도록 세심히 정책을 설계하고 적극적인 지원을 해나갈 필요가 있다.

IV. 나가며

주요 선진국 중 노동 관계 법령에 민간부문 종사자에 대한 별도의 정년 규정을 두고 있는 국가가 우리나라와 일본 밖에 없는 점을 고려해 본다면¹⁷⁾ 점진적이고 단계적으로 진행된 일본의 정년 연장 방식은 향후 우리나라의 입법 과정에서 중요한 참고가 될 것이다.

급격하게 진행되는 고령화 속도와 이로 인해 크게 증가할 수 밖에 없는 미래세대의 부담 등을

17) 노대명 외 5인, 「각 국의 고령화 단계별 대응방안 연구 및 향후 정책방향」, 한국보건사회연구원, 2020.12.

고려해 본다면 정년 연장은 불가피한 측면이 있다. 다만, 충분한 사전 준비와 높은 수준의 사회적 공감대 없이 쫓기듯 진행되는 정년 연장은 또 다른 갈등과 분열을 초래할 가능성도 있다. 특히 일본과 달리 비교적 최근에서야 60세 정년이 연착륙한 우리나라 노동시장의 특성을 고려하여 보다 면밀하게 정년 연장 정책을 설계할 필요가 있다.

우리나라의 경우 60세 정년제 도입 이후에도 실제 퇴직연령은 49.3세로 법적 정년과 10년 이상 차이가 있고,¹⁸⁾ 중소기업은 정년제를 미운영하는 사업장이 80%에 근접한 것으로 나타나는 등¹⁹⁾ 60세 정년제가 완전히 안착된 것으로 평가하기에는 부족한 측면이 있는 것도 사실이다. 향후 정년 연장 논의 시에는 이와 같은 점을 충분히 고려하여 다양한 기업 특성과 근로자의 취업 환경을 고려한 맞춤형 정책 마련을 통해 정년 연장의 효과를 극대화할 필요가 있을 것으로 보인다.

마지막으로, 미래세대에도 계속해서 진행될 것으로 보이는 가파른 고령화 추세를 고려하여 보다 중장기적인 관점에서 지속적이고 체계적으로 추진 가능한 정책을 마련할 필요가 있다고 생각된다.

참고문헌

- * 통계청, 「2022년 고령자 통계」, 2022.9.
- * 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」, 2022.5.
- * 통계청, 「사업체노동력조사 부가조사」, 2021.
- * 관계부처 합동, 「제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027)」, 2023.1.27.
- * 구미현, 「고령화 시대의 고용연장 논의의 쟁점과 과제」, 『경제사회노동위원회 이슈 브리프』 2021년-7호, 2021.12.
- * 김준, 「60세 이상 정년 의무화의 입법영향분석」, 국회입법조사처, 2018.11.9
- * 김준영, 「일본 고령자 고용연장제도의 최근 동향과 한국에의 시사점」, 『고용이슈』 제4권 제4호, 2011.
- * 남재량, 「정년 60세 이상 의무제 시행의 고용효과 연구」, 한국노동연구원, 2018.12.28.
- * 남재량 외, 「인구구조 변화와 고령자 고용정책 과제」, 『월간 노동리뷰』 2022년 4월호(통권 제205호), 한국노동연구원
- * 노대명 외, 「각 국의 고령화 단계별 대응방안 연구 및 향후 정책방향」, 한국보건사회연구원, 2020.12.
- * 손여옥, 「고령자 고용안정에 관한 일본 입법례」, 『최신 외국입법정보』 2020-32호, 국회도서관, 2020.11.17.
- * 엄미정 외, 「과학기술인력의 정년에 대한 이슈와 정책방안」, 『정책연구』 2015-17, 과학기술정책연구원, 2015.12.
- * 이호창, 「일본의 고령자 고용정책」, 경제사회노동위원회 제4차 고령사회대응연구회 자료, 2021.10.28.
- * 정혜윤, 「일본의 정년정책 : 한국과 비교의 관점에서」, 『국가미래전략 Insight』 55호, 국회미래연구원, 2022.10.
- * 厚生労働省 홈페이지, 「고연령자 고용·취업 대책」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/kouyou/koureisha/index.html>
- * 内閣府 홈페이지, <<https://www.cao.go.jp>>
- * E-GOV포털, <<https://www.e-gov.go.jp>>

18) 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」, 2022.5.

19) 통계청, 「사업체노동력조사 부가조사」, 2021.



일본 정년 제도의 변화와 시사점

외국 입법·정책 분석 발간목록

호수	제 목	발간일	집필진
39호	SVB 파산사태 이후 미국 정부의 대응과 시사점	2023.07.19.	김강산
38호	이스라엘 탈피오토 제도와 시사점	2023.07.13.	김도희
37호	미국의 산불대응 기술 현대화 정책 및 시사점	2023.06.13.	배재현
36호	2023년 독일 연방선거법 개정 내용과 시사점	2023.05.30.	허석재
35호	2023년 프랑스 연금개혁과 헌법 제49조제3항 의회표결 생략에 따른 사회적 갈등 심화	2023.05.25.	오창룡
34호	해외 주요국 의회의 본회의 표결제도 – 미국·영국·일본 의회를 중심으로 –	2023.05.24.	김태엽
33호	헌법개정절차 해외헌법규정례	2023.04.14.	김선화
32호	영국 의회와 미국 의회의 전원위원회 제도	2023.04.10.	전진영
31호	EU의 제조물책임 현대화 동향과 시사점	2023.03.20.	최은진
30호	영국 국가공무원연금 개혁과 후속조치	2023.02.22.	임준배·조민주
29호	음주운전 사망 피해자 자녀에 대한 양육비 지급법: 미국 테네시주의 「이든, 헤일리, 그리고 벤틀리법」 제정의 의미와 시사점	2023.02.08.	허민숙
28호	미국 「제118대 하원 의사규칙」의 주요 내용과 시사점	2023.02.07.	김태엽
27호	유럽연합의 글로벌 인권침해 제재 체제	2022.12.08.	조규범
26호	인공지능(AI) 기술 기반 딥페이크 선거운동의 해외 입법동향과 시사점	2022.11.10.	최진웅
25호	미국의 글로벌 마그니초키 인권책임법	2022.10.21.	조규범

