

임금피크제 도입운영에 관한 비교법적 검토 -한국과 일본을 중심으로-

Comparative Review on the Introduction and Operation of Salary Peak System -Focusing on Korea and Japan-

노재철
호서대학교

Jae-Chul Noh(noh-jc@hanmail.net)

요약

본 연구에서는 60세 정년입법화에 따른 60세까지의 정년제의 순조로운 정착을 위하여 일본에서 활용되고 있는 임금피크제의 효과적 도입방안을 검토하여 시사점을 마련하는 것을 목적으로 하였다. 제도적으로 우리나라는 정년 이전 일정시기부터 임금을 삭감하는 정년보장형이 비중이 높은 편이고, 일본은 정년 이후 고령자 고용유지에 초점을 맞춘 정년연장형이 주류를 이루고 있다. 임금피크제 도입배경에 있어서도 우리나라는 임금비용 절감에 무게를 두고 있지만 일본은 고령노동력 활용에 중점을 두고 있다. 우리나라는 60세 정년을 목표로 하고 고령자고용을 촉진하고자 하고 있지만 일본은 65세 정년과 그 이후까지를 적극 추진해 나가고 있다고 평가할 수 있다. 향후 우리나라는 일본과 같이 임금피크제가 고령인력의 활용 및 고용촉진·유지를 통한 정년연장을 통한 연금수급연령과 연계성을 강화할 필요가 있을 것이다. 임금피크제를 통해서 정년을 연금수급연령까지 연계시켜 정년을 보장 내지 연장하고 연금수급상의 공백이 없도록 제도적인 방안을 마련해 나갈 필요가 있다. 임금피크제의 활성화를 위해서 취업규칙 등의 합리적 변경을 인정하는 등의 법제도적 개선이 필요하다. 현재 적극적인 해석도 필요하지만 일본의 입법례처럼 판례에 의해 확립된 취업규칙의 합리적 변경의 효력을 명문화할 필요가 있다. 취업규칙 불이익 변경 시 근로자 과반수의 동의를 받도록 하고 있는 「근로기준법」 제94조 단서를 직접적으로 개정하기 보다는 일정기준을 충족하는 “합리적 기준”에 한하여 위 단서규정을 적용하지 않을 수 있게 차라리 「고용 상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 해당 조항을 신설하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

■ 중심어 : | 임금체계 | 임금피크제 | 취업규칙 | 근로기준법 | 고용상 연령 차별 금지 및 고령자 고용 촉진법 |

Abstract

In this study, it has an intention of arranging an implication based on an effective introduction of a wage peak system in Japan to settle a mandatory retirement at sixty according to a legalization of retirement age at sixty smoothly. Institutionally, retirement age guaranteed type that reduces wage from certain period before retirement is of great importance. In Japan, mainly features the extension of retirement age that focus on keeping aged employment after retirement. In the introduction of the wage peak system, Korea attaches importance to the wage cost savings, but Japan puts emphasis on using aging workforce. Korea wants to promote the aged employment for retirement age at 60, whereas Japan actively push ahead with retirement age 65 and after that time. South Korea needs to reinforce the pensionable age and the connection though the extension of retirement age via the manpower utilization, employment promotion and the stability. It is necessary to prepare a institutional plan to try not to make a gap of the pensions by guaranteeing or extending the retirement age connect to the age of pensioners through the wage peak system. To activate the wage peak system, it is necessary to acknowledge a legal improvement that concedes rational changes such as the rule of employment. An active interpretation is needed currently though, it is more necessary to review the stipulation and the rational changes of the rule of employment that is established by a precedent like the Japanese legislation case. When a disadvantageous change of works rules is made, it is able to consider establishing the provision in the Act on age Discrimination Prohibition in Employment and Aged Employment Promotion, therefore it won't be able to apply the regulation in the rational criterion that satisfies the standards, rather than amending a Article 94 of the Labor Standards Act that makes accepting the approval of the majority of workers.

■ keyword : | Wages System | Wage Peak System | Employment Rules | Labor Standard Act | Aged Employment | Act on Age Discrimination Prohibition in Employment and Aged Employment Promotion |

* "이 논문은 2015년도 호서대학교의 재원으로 학술연구비 지원을 받아 수행된 연구임"(2015-0089)

접수일자 : 2015년 09월 01일

심사완료일 : 2015년 10월 30일

수정일자 : 2015년 10월 21일

교신저자 : 노재철, e-mail : noh-jc@hanmail.net

I. 문제의 제기

60세 정년제의 입법화와 함께 순조로운 정착을 위하여 임금체계 개편 규정(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조의 2 제1항)을 두면서, 임금체계 개편에서 가장 주요 방안으로 검토되고 있는 임금피크제 등의 효과적 실행전략을 세워야 할 필요성이 생기게 되었다. 하지만 노동시장에서 고령자의 정년을 연장하는 수단으로 기능할 수 있을 지는 아직 단정하기 어렵다. 임금피크제가 기존의 연공서열식 임금체계의 유지를 전제로 비용부담의 증가 없이 정년을 연장하려는 방안으로 볼 수 있기 때문이다.

60세 정년을 의무화하는 입법정책과는 달리 노동시장의 여건으로 볼 때 아직 60세 정년이 정착하기 쉬운 만큼 노동시장이 성숙되어 있지 않다. 즉, 전사업장 중 정년제 운영사업장의 비중이 20.2%에 불과하고, 그 중 60세 이상 정년비중은 30.4% 수준에 불과하다. 설사 55~60세 정년이 정해졌다고 해도 이직이나 강제퇴직 등 이유로 정년까지 근무하는 경우가 적다[1]. 일본의 경우 60세 정년을 도입할 당시에 90%를 상회할 만큼 성숙되어 있던 상태에서 도입한 것과 비교하면 우리나라는 성숙도가 매우 낮은 상태에서 입법화되었기 때문에[2] 60세의 정년제 실효성이 한계로 나타날 수밖에 없다. 이에 따라 60세 법정 정년제의 실효성을 확보하기 위한 방안으로 고용연장을 위한 임금피크제의 효과적 도입방안을 마련할 필요가 있다. 그동안 고령자의 고용연장을 위한 임금피크제의 효과적 도입방안에 관하여 많은 연구가 이루어져 왔다.

최근 정부는 2015년 4월까지 진행된 노사정대타협 시도에서 임금피크제 확산을 위한 제도개선을 추진하고 있다. 모든 공공기관에 임금피크제를 도입하고 민간기업에도 이를 확산시키고자 노력하고 있다[3]. 임금피크제 도입 없이 정년만 연장할 경우 기업이 막대한 인건비를 추가 부담해야 하기 때문에 삼성, LG, 롯데, 포스코, 현대차그룹 등 11개 그룹이 2016년부터 모든 계열사에 임금피크제를 도입하기로 하면서 노사가 협상 중에 있다. 이 중에는 임금피크제를 도입하였고 나머지 계열사들도 도입을 추진 중에 있다. 정년 기준도 58세

에서 60세로 연장 적용하는 기업이 확대되고 있는 추세이다.

본 연구에서는 60세 정년입법화에 따른 60세까지의 정년제의 순조로운 정착을 위하여 일본에서 활용되고 있는 임금피크제의 효과적 도입방안을 검토하여 시사점을 마련하는 것을 목적으로 하였다. 임금피크제 도입 운영에서 의미있는 시사점을 얻을 수 있는 국가는 일본만 존재하기 때문에 일본과 비교연구를 중심으로 한다. 실제로 사실 정년연장과 함께 임금체계 개편이 사회적 이슈가 되는 나라는 호봉제급 임금체계를 가진 우리나라와 일본뿐이기 때문이다[4].

임금피크제에 대한 선행연구는 어느 정도 진행되어 왔다. 본 연구는 선행연구와의 차별성은 최근의 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 개정으로 새롭게 임금피크제를 검토할 필요가 있고, 정년연장에 따른 노동시장의 변화에 따른 새로운 법적 대응이 필요해 보인다는 점에서 시작되었다. 이러한 연구에서 무엇보다 일본의 임금피크제 도입운영사례가 시사점을 준다고 보아 일본과의 비교연구에 중점을 두고자 한다. 우리나라에서 임금피크제의 도입 운영을 둘러싸고 나타나는 법적 쟁점은 일본의 임금피크제와 비교를 통하여 시사점을 얻고자 하였다.

II. 임금피크제의 법적 기초

1. 임금피크제의 의의와 도입 필요성

임금피크제는 정년에 도달하기 이전에 일정 연령부터 단계적으로 임금을 줄여나가되 정년보장을 전제로 고용을 유지 내지는 정년 이후에도 일정기간 계속해서 일할 수 있도록 하는 제도를 말한다. 임금피크제는 일정 연령이 지나면 생산성에 따라 임금을 줄이는 대신 장기근무 또는 정년을 보장해주는 취지의 임금제도이다. 실제로 정년이 의무화되면서 정년연장 또는 정년 후 재고용 등과 연계하여 고령자에 대한 임금제도를 변화시키는 형태가 많이 나타나고 있다. 서구에서는 연공서열제가 아닌 능력급·연봉제를 취하고 있기 때문에 임금피크제란 자체가 생소한 용어다. 연공서열적 임금체

계가 지배적인 일본과 우리나라에서만 활용되고 있는 셈이다.

우리나라 지배적인 임금체계인 연공형 임금구조는 고령근로자를 퇴출시키고 청년근로자를 채용하고자 하는 사용자의 유인을 증가시킨다. 반면에 일정연령 이후 임금을 단계적으로 삭감하는 임금피크제는 사용자의 고령근로자 퇴출유인을 감소시킬 수 있다. 바로 이러한 가능성 때문에 임금피크제가 고령자 고용안정을 위한 대안으로 주목받게 된 것이다[5].

생산성에 연계한 임금체계로 전환한다면, 정년연령을 상향조정하여 제도화하는 것도 가능할 것이다. 정년 고령자의 재고용의 경우에도 종전 근로조건과 달리 생산성에 비례한 임금(정년연장형 임금피크제 등) 등의 지급을 유도하고 권장하는 것도 필요하다[6]. 임금피크제의 도입으로 임금이 삭감되면서 고용이 유지되는 제도가 확산. 정착된다면 그와 케를 같이 하는 근로시간의 단축이나 단시간근로의 활용은 고령자에게 고용의 기회를 창출하는 효과적인 방안이 될 수 있다[7]. 고령근로자 입장에서도 임금안정 대신 지속적인 고용안정을 얻을 수 있다는 것은 고령화시대에 매우 유효하고 현실적인 타협 방안일 수 있다. 다만 임금피크제 자체가 연령을 기준으로 임금을 삭감한다는 점에서 위헌논란이 있는 만큼 이 부분에 대한 입법적 보완도 고려할 필요가 있다.

2. 임금체계 개편과 임금피크제 도입

60세 정년제 의무화하면서 정년연장을 시행하는 기업은 노사 간 ‘임금체계 개편’에 관해 필요한 조치를 하도록 정하고 있다(동법 제 19조의2). 이러한 규정자체가 임금피크제의 법적 기반을 마련하고 있는 것으로 볼 수 있는지에 대해 의문이 있다. 그러나 법 개정안에 명시적으로 제시하지는 않았지만 이는 임금피크제로 본다는 것이 지배적인 의견이다. ‘정년연장에 따른 임금체계 개선의 조치’는 임금피크제만을 의미하는 협소한 개념은 아니다.

임금피크제의 법률적 근거를 찾는다면 고용보험법상 고용안정사업의 하나로 고령자 고용촉진을 위한 ‘임금피크제 지원금’ 제도가 도입되면서 법령상 용어로 등장

하게 되었다[8].

사업주들이 고령근로자를 조기에 퇴직시키는 직접적인 원인이 고임금의 부담에 있다는 점에서 고용보험법은 사업주가 고령근로자를 퇴직시키지 않도록 유도하는 임금피크제 지원금 제도를 도입하고 있다. 임금피크제 지원금 사업 목적은 임금피크제를 도입하는 사업장 소속 근로자에게 삭감된 임금의 일부를 지원함으로써 고령자의 고용연장 및 기업의 임금부담을 완화하기 위한 제도이다. 고용보험은 임금피크제로 인하여 근로자의 임금이 감액된 경우 임금피크제를 적용받는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급한다. 임금피크제 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 일정 구분에 따른 비율 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외)에게 지급한다(동조 제2항). 임금피크제 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액, 임금인상률 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다(동조 제3항). 임금피크제 지원금은 일정 구분에 따른 기간(고용기간이 각 호의 구분에 따른 기간보다 더 짧은 경우에는 그 고용기간) 동안 지급한다. 고용보험법

표 1. 임금피크제 지원제도

구분	내용	
정년 연장형	요건	· 50세 이후부터 임금 감액 · 56세 이상 고용보장 · 임금이 피크대비 20% 이상 감액
	지원	· 피크 대비 80%이하 감액분 지원 · 최대 10년(50세 이후부터 지원)
근로시간 단축형	요건	· 해당 기간의 소정근로시간이 피크 시점 대비 1/2 이상 감소 · 임금이 피크대비 50% 이상 감액
	지원	· 피크 대비 50%이하 감액분 지원 · 정년연장형 근로시간 단축은 최대 10년, 재고용형 근로시간 단축은 최대 5년
재고용형	유형 I	· 정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용을 조건으로 정년 이전(55세 이후)부터 임금 감액 · 1년 이상 재고용하는 경우 · 피크 대비 80% 이하 감액분 지원 · 최대 5년간 지원
	유형 II	· 정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우 · 1년 이상 재고용하는 경우 · 피크 대비 70% 이하 감액분 지원 · 최대 5년간 지원

제28조에서 임금피크제 실시기업에 대한 지원금 제도가 명시되어 있다. 고용노동부장관은 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급한다(고용보험법 시행령 제28조 제1항).

우리나라 임금피크제 도입은 꾸준히 증가해오면서 2014년 6월 기준 조사에 따르면, 임금피크제를 도입한 사업장은 총 22,231개소(도입률 9.9%)이며, 100인 이상 사업장은 1,616개소(도입률 16.9%), 300인 이상 사업장은 476개소(도입률 23.2%)에 이른다[9].

임금피크제를 유형별로 구분해보면, 정년보장형 28.6%, 정년연장형 29.8%, 재고용형 41.6%이다[5].

3. 정년과 연금수급과의 상호연계

아래 표에서 보는 바처럼 각국의 정년제와 연금수급 연령에 관한 현황을 잘 보여주고 있듯이 일반적인 정년과 연금수급연령과의 접속시킬 필요가 있다.

표 2. 주요 국가의 정년제도와 연금수급연령 비교[31]

구분	접근방법	정년관련법규	연금지급개시연령
한국	연령차별금지 60세 정년	60세 정년 의무 규정	2010년 60세, 2013년 61세, 2018년 62세, 2023년 63세, 2028년 64세, 2033년 65세(순차적으로 연장)
일본	정년제도(65세), 재고용, 정년제도, 폐지 중 선택	2013.4.1~:65세	65세, 2013년 65세로 연장
미국	연령차별금지	연령을 이유로 채용, 해고, 보수 등 차별금지(1986)	65세(2027년에는 67세로 상향조정)
영국	연령차별금지 65세 정년	연령을 이유로 한 해고는 위법(65세 이상은 제외)(2006년)	여성 60세, 남성 65세(여성도 2020년 65세로 조정)
프랑스	연령차별금지, 65세 이상 또는 60~65세자 중 연금수급자는 강제퇴직 가능	연금수급연령보다 낮은 정년설정 금지(2001)	퇴직연령 60세에서 62세, 연금개시연령 65세에서 67세로 개정

우리나라도 연금제정의 불안정성을 해소하기 위해 국민연금제도 개선을 위하여 연금수급연령을 상향조정을 추진하고 있기 때문에 우리나라 상당수의 노인들이 소득보장의 미비, 국민연금 지급의 점진적 연장에 따른 공백, 소득공백에 따른 연금수급의 사각지대에 놓일 수밖에 없다. 우리나라에서 정년 보장 및 정년 연장의 문제는 궁극적으로 일본과 같은 단계적이고 점진적인 접

근법을 통해 현실적인 기업의 정년과 국민연금 수급개시 연령을 연계시켜 나가는 방향이 보다 현실적인 방안이라고 본다. 이를 위해 2016~2033년까지는 「27~60세 고용과 기대수명 100세의 복지모델」의 시대로 이시기에는 기업의 인건비 과중현상 해소를 위한 정책이 필요하다. 연금수급이 65세로 변경된 2033년 이후에는 「27~65세 고용, 기대수명 100세의 복지모델」로 전환하여 정년을 65세로 연장하고 정부기업 간 비용분담 정책이 필요하다.

4. 청년고용과 임금피크제

청년고용과 임금피크제는 원래 관련이 없다고 볼 수 있다. 다만 2016년부터 60세 정년이 법적으로 의무화되거나 임금피크제 등 보완장치가 마련되지 않고 있기에 청년층의 고용절벽을 막기 위해 임금피크제 도입필요성이 더욱 제기되었다.

최근 청년고용 실태 분석 결과를 보면 청년층의 고용률이 빠르게 하락하면서 OECD 국가 중 매우 낮은 수준에 머무르고 있다. 청년층 일자리도 금융 보험업, 정보서비스업 등 고학력 일자리는 빠르게 감소하고, 임시 근로자의 증가, 학력 간 기업규모 간 임금격차 확대 등 일자리의 질이 악화되고 있다. 또한 2006년에서 2013년 간 34개 OECD 국가들의 장년층과 청년층 일자리 충돌 가능성을 분석한 결과, 장년층의 고용률 변화가 청년층의 고용률에 부정적 효과를 미친다고 확인하고 있다. 최근 노동시장의 동향 등에서 볼 때 고령층이 청년일 자리를 잠식했을 수도 있다는 근거로 해석할 수 있다. 그만큼 임금피크제 등 노동시장 유연성의 확보가 개혁의 목표가 돼야 한다는 시사점을 도출할 수도 있다[10].

2016년 정년연장이 시행되면 기업의 인건비 부담으로 신규채용을 기피하려는 현상이 심화될 것이므로 임금피크제 등 임금체계개편이 불가피하다. 정부도 임금피크제 도입에 따른 절감 재원으로 신규채용을 확대하는 기업에 대한 다양한 지원정책을 마련할 필요성이 있다[11]. 이를 위해 최근 정부는 세대 간 상생고용 지원 제도를 도입하여, 임금피크제도를 도입해 청년 채용을 늘린 기업에 1인당 최대 연 1080만원까지 임금을 지원한다는 발표도 있었다. 이것은 2016년부터 60세로 정년

이 연장됨에 따라 청년층 "고용절벽"이 현실화될 수 있다는 우려 때문이다. 재정 지원을 통해 기업이 임금피크제도를 도입하고 절감한 인건비로 청년 채용을 늘릴 수 있도록 유도하겠다는 취지다.

이와 관련하여 아직도 많은 논의가 진행되고 있다. 고용노동부와 한국경제자유총협회, 전국경제인연합회 유관 기관인 한국경제연구원은 임금피크제를 도입한 사업장이 미도입 사업장에 비하여 고령근로자의 고용안정성이 높고, 청년층 신규채용도 많다는 분석결과를 내놓은 바 있다[12]. 그러나 임금피크제가 고령자의 고용안정이나 청년고용 창출에 미치는 영향은 경계예측이나, 정부의 기대보다 훨씬 적을 것이라고 보는 것이 오히려 더 합리적이다[5]. 우리나라는 법정정년 60세 이전에 비자발적 퇴직률이 높다는 점, 임금피크제를 통한 절감된 노동비용이 고용증가로 이어진다는 효과는 제한적이라는 점, 임금피크제를 실시하더라도 이를 통해 고령자의 고용기간이 연장되면 기업의 인건비 총액 자체는 현재보다 감소하는 것이 아니라 증가하기 때문에 정부의 기대나 경계예측과는 달리 청년 신규고용 창출에는 다소간 부정적 내지는 제한적인 영향을 미칠 것이라는 점이다[5].

사실 정년이 연장되어 추가 노동비용을 기업이 일방적으로 부담하게 되면 청년고용 문제가 심각해 질 것으로 보인다[13]. 노사정 경제주체는 정년연장의 충격과 비용을 분담해야 할 필요가 있다. 한편, 정년연장에 따른 임금체계 개편과 관련해, 임금피크제와 같은 일시적인 임금조정만으로도 부족하고 임금·직급체계의 근본적인 개편이 수반되어야 한다. 그러나 고령층의 정년연장과 청년층의 일자리의 확충이 함께 일어나기 위한 임금구조개편에 대한 준비가 매우 부족한 상황으로 청년층과 고령층의 대체가능성이 상생으로 이어지기 위한 준비와 합의가 필요하다[14].

임금피크제 도입은 장·단기적으로는 청년고용에 도움을 줄 수 있다. 따라서 임금피크제 도입으로 인한 인건비 절감이 청년들의 신규채용으로 직접적으로 연결될 수 있는 제도적 개선방안이 필요하다. 현재 기득권을 가진 노동조합이 청년일자리 창출에 부정적인 영향을 줄 수 있지만 그 동안 노동조합이 근로자의 권익을

위해 힘써 왔듯이 이제는 '노동소외'의 청년세대를 포용하는 노동시장 개혁의 필요성에 동감해 상생의 길로 나아가야 할 것이다[15].

현재 노동시장의 불확실성이 증대됨에 따라 기업들이 신규채용을 동결·축소하고 있어 청년고용절벽에 대한 우려가 확대되고 있다. 청년세대의 문제는 곧 부모세대의 문제이고, 아직 노동시장에 진입조차 하지 못한 청년들에게 최소한의 기회를 주기위해서는 노동시장 개혁이 필요한 것으로 본다[15]. 다만 임금피크제가 고령자의 고용연장과 청년 신규고용 창출을 동시에 해결할 수 있을 지는 미지수다. 어느 정도 고령자가 주된 일자리에서의 계속적 고용가능성을 다소나마 늘릴 수 있는 보완적 수단은 될 수 있겠지만 그렇다고 해서 임금피크제의 실시가 고용연장과 안정 및 청년고용 증가에 얼마나 긍정적인 효과를 가져 올지에 대해서는 아직 충분히 검증되지 않았기 때문이다.

III. 한국과 일본의 임금피크제의 비교법적 검토

1. 도입배경

일본의 임금피크제는 1970년대 중반부터 55세에서 60세로 정년을 연장하면서 고령자 고용유지·촉진과 인건비 절감 차원에서 시작됐다. 우리나라 임금피크제는 2003년 5월 신용보증기금이 처음 시행한 후 대한전선, 대우조선해양, 한국컨테이너부두공단 등에서 도입하고 있다. 신용보증기금과 한국컨테이너부두공단의 경우 정년 3년 전 일단 퇴직 후 전문계약직으로 재고용하여 첫해에는 퇴직 직전 연봉의 75%, 2년째에는 55%, 3년째에는 35%의 임금을 주면서 정년까지 고용을 보장하는 임금피크제를 운영하고 있다. 대한전선은 근로자에게 정년을 보장하는 대신 피크임금(일급 31,000원)에 도달했을 때 퇴사 후 10% 정도 삭감한 조정된 임금으로 재입사시킨다. 이 경우 만 50세 이상 근로자는 정년까지 임금을 동결하고, 만 50세 이하는 노사합의에 의한 임금인상률을 적용받는다. 반면 대우조선해양은 정년 5년 전 임금을 피크임금으로 정하고, 정년까지는 임금상승률을 둔화시키고 정년 후 임금을 점차 감소시키

는 임금피크제를 운영, 정년만을 보장하는 다른 기업과는 차별성을 띄고 있다. 한국과 일본에서 임금이 근로자의 근속연수에 비례하는 경향이 높은 연공급제(대표적으로 호봉제)가 일반화되어 있기 때문에 고령근로자의 경우 고용지속과 임금삭감 사이의 트레이드 오프 관계가 설정될 가능성이 높기 때문에 임금피크제가 관찰되고 있다. 다만 일본에서는 임금피크제라는 용어가 일반적으로 사용되지 않고 있다.

2. 임금피크제의 법적 기반

일본의 경우 일본은 고령자 고용문제에 대해 비교적 일찍부터 관심을 가지고 정책을 추진해왔다. 정년 60세 법안은 일본사회가 고령사회로 진입한 1994년 입법화되었고 4년 후인 1998년부터 실행했다. 1999년에는 ‘고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률’을 제정하여 정년 60세가 의무화되었으며, 65세까지의 고용기간 연장을 기업의 노력의무로 정했다. 그 당시 일본 기업들의 정년 60세 도입비율은 90%를 상회할 만큼 시장이 성숙되어 있었다. 반면 우리나라는 고령사회로의 진입이 예상되는 2017년보다 앞선 2013년에 입법화 그리고 2016년부터 실행하여 일본과 비교했을 때 약 45년 정도 이른 시점에서 정년 60세 법안이 입법화되었다고 볼 수 있다[2]. 일본은 2006년에는 동법 개정법에 따라 고령자 고용연장은 더욱 확대되어, 모든 기업은 의무적으로 ‘정년 65세 연장’, ‘계속 고용’ 등을 택해야 하며, 2013년까지 65세로 정년을 늘리도록 했다. 2013년 4월부터 전 기업의 정년을 60세에서 65세로 연장하면서 2013년부터 정년이 61세로 연장되고 이후 2025년까지 3년에 1년씩 정년이 연장되어 2025년에는 65세 정년제가 완성될 전망이다. 이로써 일본은 이미 2005년에 65세 이상 인구 비율이 20%가 넘어간 초 고령사회가 되었고 노동력 부족과 고령자 복지 수요에 대처할 양면전략으로 정년제 법제를 다듬어오고 있다.

일본의 임금피크제는 1970년대 중반부터 55세에서 60세로 정년을 연장하면서 고령자 고용유지·촉진과 인건비 절감 차원에서 시작됐다. 일본형 임금피크제는 고용연장을 전제로 한 노사 합의를 통해 근로자는 퇴직연령과 근무조건을 조정하고, 기업은 경영시스템 연속성

을 유지하는 한편 장기근속자의 임금부담을 줄이는 등 노사 상생방식이라 할 수 있다. 일본에서 주로 취하고 있는 정년연장형의 경우 기존 정년을 55세에서 60세로 연장하고 60세 정년 이후 재고용과 근무연장을 통해 65세까지 근로자를 고용하는 ‘정년연장형’의 경우 임금피크제의 기능이 중요한 것으로 평가된다. 일본의 경우 임금피크제 보전수당제도를 정년보장형 임금피크제에 대해서는 지원하지 않고 정년연장형이나 고용연장형 임금피크제에 대해서만 지원하고 있다. 우리나라도 정년보장형의 경우 제도 운영상 2010년 12월 임금삭감 수단으로 악용된다고 비판을 받아 ‘정년보장형의 지원’은 폐지하였다. 일본에서는 정년 후 정년연장 또는 고용연장의 경우에만 고연령고용계속기본급부금을 지원하고 있다. 일본에서는 현재 정년 65세가 범정화 되어있고, 출향, 전적을 통해 상대적으로 정년이 보장되어 있다.

日本經濟신문이 일본의 주요 기업(126기업)을 조사한 결과에 따르면 대부분 기업(118개 기업,93.6%)이 정년 퇴직자를 재고용하는 제도를 도입했다. 고령자 재고용자에 대한 임금수준은 회사가 부담하는 연금, 제반보험료 등을 제외하고 60세 이상 고령근로자의 임금은 60세 때에 비해 평균 50% 수준인 것으로 나타났다[16].

표 3. 재고용시 60세 이상 근로자 임금수준[32]

최고연봉대비 임금	비율(%)
90~70%	4.8
70~50%	36.5%
50~30%	31.7
30%미만	0.8
기타(근무시간변동으로 임금비교곤란)	26.2

3. 도입 운영

현재 임금피크제의 유형에는 정년보장형, 정년연장형, 재고용형, 근로시간단축형으로 나눌 수 있다. 일본의 경우 60세 노력의무에서 60세 정년강제를 감내할 수 있도록 기업 스스로 내성을 기르고 합리적인 인적자원 관리를 달성할 수 있는 합리적인 방안으로 평가된다. 일본에서 주로 취하고 있는 정년연장형의 경우 기존 정년을 55세에서 60세로 연장하고 60세 정년 이후 재고용

과 근무연장을 통해 65세까지 근로자를 고용하는 ‘정년 연장형’의 경우 임금피크제의 기능이 중요한 것으로 평가된다.

일반적으로 임금커브의 유형에는 ①상승형 ②상승둔화형 ③절감형 ④수평형 ⑤하락후 수평형 ⑥하락후 상승형 등이 있다. 일본 기업의 경우 대부분 ‘상승둔화형’을 채택하고, 다음으로 ‘수평형’ 순으로 선택하고 있으며, 일부 기업만이 ‘절감형’을 선택하고 있다.

임금피크제 실시에 따른 고용형태의 전환문제에서 일본의 경우 고령자고용확대제도의 고용형태는 ‘축탁직’ 비중이 높으며, 기업규모가 작을수록 ‘정규직’ 비중이 높은 편이다. 대상자의 근무형태와 방법의 경우는 건강문제 등 특별한 사정이 없는 한 ‘정년 전과 동일’하게 하는 것이 바람직하다. 일본기업의 경우에도 기업규모별로 차이는 있으나 ‘정년 전과 동일’한 경향에 있다[17]. 개정 고령자고용촉진법은 정년을 60세 이상으로 정해야 한다는 규정을 두고 있을 뿐 고용형태에 대해서는 정하고 있지 않다.

고령근로자가 정년까지 혹은 본인이 일하고 싶을 때까지 계속적으로 고용을 유지하기 위한 형태는 2가지가 있다. 첫째, 현재 일하고 있는 기업에서의 계속고용형태, 둘째, 다른 기업으로의 전직을 통한 고용계속(전환형 고용) 형태이다[18]. 우리나라의 경우 고령자 고용촉진에 대한 주요 해법은 어디까지나 고령자 고용을 계속 유지하는 방안이 중심이 될 수밖에 없다. 일본의 경우는 40대 중반이후의 전직은 주로 파견·전직(轉籍)제도를 통해 이루어진다. 파견되는 회사와 전직되는 회사는 현재 근무하고 있는 기업의 자회사, 손자회사, 관계회사일 수도 있으며, 전혀 관계없는 회사일 수도 있다[19].

일본에서는 고령자고용을 촉진하는 정책으로서 가장 많이 제시되는 방안이 근무형태의 다양화·유연화이다[20]. 우리나라의 정년퇴직 이후 근무형태는 일본에서와 같이 우리나라에서도 풀타임이 지배적인 고용형태로 획일적인 고용관리가 이루어지고 있다. 급속한 고령화로 인하여 고령자가 60세 이후에도 풀타임근무를 원하고 있더라도 일자리를 충족시키는데 한계가 있을 수 있다. 그러므로 다양한 단시간근무를 포함한 근무형태,

즉 단시간사원, 계약사원, 업무위탁사원 등 다양한 선택지를 마련한다면 고령근로자와 기업 모두에게 합리적인 고용연장제도가 될 수 있다[21].

일반적으로 일본은 기업들이 자율적으로 정년연장기간 동안 임금 유형은 다양하되 상당한 수준의 임금삭감이 적용되는 임금제도를 도입하고 있다. 네덜란드는 바세나르 협약 이후 임금인상 억제와 근로시간 단축에 합의하는 등 노동시장 유연성을 높이고 시간선택제 근로를 대대적으로 확산하고 있다. 독일은 2000년대 하르츠 개혁으로 미니 잡이 크게 증가하면서 최근 독일의 노동시장은 고용률 상승, 실업률 하락 등 상대적으로 양호하게 전개되고 있다.

4. 임금피크제를 둘러싼 법적 분쟁

고령자가 해고되는 부분을 두 가지 차원으로 접근할 수 있다. 「근로기준법」 제24조는 경영상의 이유에 의한 해고와 「고용 상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 연령차별에 의한 해고이다.

우선, 「근로기준법」 제24조는 경영상의 이유에 의한 해고의 경우에 ‘정당성 요건’으로 네 가지를 규정하고 있다. 그 요건의 절차와 내용과 관련하여 구체적인 기준이나 내용은 해석론에 맡기고 있다. 고령자와 관련하여 고령을 이유로 해고 시 그 대상자 선정에 있어 ‘공정하고 합리적인 기준’의 적용여부가 문제된다. 우리나라의 노동시장의 현실을 볼 때 인원감축의 객관적 합리성에만 집착하게 되어 그만큼 고령근로자가 우선적으로 대상이 될 가능성이 여전히 높다. 해석론적 입장에서 완화되고 있는 상황하에서는 이번 정년제의 강행규정 자체도 실제 고령자의 고용유지·연장에 한계성을 가질 수밖에 없고, 경영해고, 권고사직, 희망퇴직 등의 수단에 의한 고령자의 조기은퇴 압력에서 자유롭지는 못한 실정이다. 따라서 「고용 상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4에 의거하여 단지 연령을 이유로 해고할 경우에는 ‘합리적 이유’가 없는 경우 연령차별로 볼 수 있다. 연령을 이유로 해고 대상으로 선정하는 것은 기업의 경영상 이유 보다 「고용 상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 상 연령차별에 의한 해고로 보는 것이 타당하다고 본다.

임금피크제 도입은 개인의 근로조건에 관한 사항, 즉 임금조정, 신분전환, 직무조정 등에 대한 변경이므로 노사 간 단체협약 또는 취업규칙 등의 변경이 필요하다. 임금피크제 도입에 관해서는 취업규칙의 변경이 필요하다는 것이 학계의 일반적 견해이다. 임금피크제가 취업규칙 불이익변경에 해당한다면 근로자 과반수의 동의를 구해야 한다.

노동조합이 있는 사업장은 단체협약을 변경해야 한다. 하지만 노동조합이나 근로자대표의 동의를 얻어야 하는지 여부가 문제된다. 이와 관련하여 최근 정부는 임금피크제를 도입하더라도 “사용자가 근로자의 동의를 받기 위해 최선을 다했는데도 합의하지 못한 경우에는 사회통념상 합리성 여부에 따라 변경된 취업규칙의 효력이 인정될 여지가 있다”고 보고, 이와 관련한 행정지침(가이드라인)을 마련하고 있는 것으로 알려졌다.[22] 그러나 이에 대해서는 이러한 행정지침의 구속력이 의문시될 뿐 아니라, 구속력이 있을 경우에는 「근로기준법」과 배치되어 위헌의 소지가 있다는 비판이 제기되고 있다[5].

「근로기준법」 제94조에 따라 임금피크제 도입이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하는지에 관련한 직접적인 판례가 우리나라에는 아직 찾아볼 수 없다. 이와 관련하여 일본 최고재판소는 지방은행인 第四銀行(다이요긴코)事件에서 ‘정년을 55세(58세까지는 통상 재고용)에서 60세로 연장하면서 55세 이후의 급여와 상여를 삭감한 사건에 대해 최고재판소는 은행근로자의 고령화 상황, 임금제도 개정내용, 개정 후 임금수준을 다른 은행과 비교·검토하고 또 다수노조와의 교섭·합의를 감안하여 합리성을 인정하였다[23]. 이 사건에서 일본최고재판소가 제시한 그 틀과 기준을 보면 취업규칙불이익변경의 합리성 여부는 당해변경의 내용(불이익의 정도·내용)과 변경필요성과의 비교형량을 기본으로 하여 불이익의 정도·내용의 작량(酌量)에서 변경으로 이루어진 근로조건 개선의 유무·내용을 충분히 고려함과 아울러 변경의 사회적상당성과 노동조합과의 교섭경과, 기타 근로자의 태도 등도 감안하여야 한다고 하고 있다.

판례의 사안의 내용으로서 처음에는 경영측에서 볼 때 불합리한 특정 근로조건제도를 보다 합리적인 것으

로 개정하는 사안이 전형적이었지만(秋北事件, 다케다 시스템 사건), 이후 최고재판소의 판결에는 합병 후 근로조건을 개선하는 과정에서 부분적인 불이익변경, 정년연장시 고령근로자의 기본급·상여 인하(다이요긴코 사건), 주휴 3일제 도입 시 1일 근로시간의 연장 내지 변형근로시간제 등 전체적으로 근로자에게 유리한 변경 가운데 부분적인 불이익 변경이 이루어지는 사안에 대해서도 합리성을 인정하는 판례가 많이 대두되었다[24]. 최근에는 경영체질 강화와 경영재건을 위한 기업 구조조정의 일환으로 개정된 인사·근로조건이 전체적으로 근로자의 불이익이 되는 사안(미치노쿠긴코 事件[25]) 또한 합리성이 있다는 판결도 나오고 있다. 즉 근로자의 고령화에 대처하여 경영체질의 강화를 도모하기 위한 관리직 정년제와 고령자 임금인하를 합리성이 있는 것으로 보았다[26]. 다만 고려해야 할 점은 일본에서도 이와 같은 판례가 나온 당시만 해도 일본 노동기준법에는 우리나라의 「근로기준법」 제94조 제1항의 ‘불이익 변경 시 동의’같은 규정이 없었다. 일본은 2008. 3월부터 「노동계약법」 제10조에서 그동안 판례에 의해 확립된 취업규칙의 합리적 변경의 효력을 입법적으로 명문화 하였다[27]. 반면 우리나라는 1989. 3. 29. ‘취업규칙 불이익 변경 시 동의’가 필요하다는 내용으로 「근로기준법」이 개정되었다.

5. 비교법적 검토 및 시사점

외국의 경우 이러한 임금피크제를 법으로 정한 나라는 없다. 일본과 우리나라에서 주로 나타나는 제도이다. 하지만 우리나라와 일본을 비교할 때 일본형 임금피크제는 고용연장을 전제로 한 노사 합의를 통해 근로자는 퇴직연령과 근무조건을 조정하고, 기업은 경영시스템 연속성을 유지하는 한편 장기근속자의 임금부담을 줄이는 등 노사 상생방식이라 할 수 있다. 반면 우리나라의 임금피크제는 정년 이전 일정시기부터 임금을 삭감하는 정년보장형이 대부분이다. 일본은 정년 이후 고령자 고용유지에 초점을 맞춘 정년연장형이 주류를 이루고 있다. 일본의 경우 임금피크제 보전수당제도를 정년보장형 임금피크제에 대해서는 지원하지 않고 정년연장형이나 고용연장형 임금피크제에 대해서만 지원하고

있다. 즉, 일본에서는 정년 후 정년연장 또는 고용연장의 경우에만 고연령고용계속기본급부금을 지원하고 있다. 일본에서는 정년 60세가 범정화 되어 있고, 출향, 전직을 통해 상대적으로 정년이 보장되어 있음을 고려할 필요가 있다.

임금피크제 도입배경도 우리나라는 사실상 임금비용 절감에 무게를 두고 있다. 반면 일본은 고령노동력 활용에 초점을 두고 있다. 우리나라가 일본과 다른 점은 아직 인건비 절감 차원이 크고 정년연장형이 별로 없다는 것이다. 그만큼 국내에 도입되고 있는 임금피크제의 목적이 고령인력의 활용 및 고용촉진·유지라는 일본 기업들의 목적과 달리 인력비 절감의 측면이 강하다는 것을 의미한다. 국내기업의 임금피크제는 고령화에 대비한 제도라는 의미보다는 기업 구조조정의 대안으로서 제시되고 활용되고 있는 듯한 양상마저 띠고 있다[28]. 반면 일본은 정년 이후 재고용에 따른 기업의 추가 인건비 부담을 막기 위해 정년 때를 정점으로 임금을 삭감해가는 것으로서 재고용 방식이 일본형 임금피크제라고 볼 수 있다. 日本經濟신문이 일본의 주요 기업(126 기업)을 조사한 결과에 따르면 대부분 기업(118개 기업, 93.6%)이 정년퇴직자를 재고용하는 제도를 도입했다. 고령자 재고용자에 대한 임금수준은 회사가 부담하는 연금, 제반 보험료 등을 제외하고 60세 이상 고령근로자의 임금은 60세 때에 비해 평균 50% 수준인 것으로 나타났다[29].

임금피크제를 둘러싼 법적 분쟁에서 결국 일본과 우리나라의 법조문의 내용이 다른 상황이기 때문에 일본처럼 우리나라에도 사회적 합리성이 있을 경우 근로자 집단적 동의가 없더라도 취업규칙이 변경이 가능하다고 할 수 있을지에 대해서는 여전히 논란이 되고 있다. 우리나라에서도 그동안 사회통념상 합리성 이론의 경우 초기에는 불이익한 변경이 아닌 것으로 접근하였다(대법원 1978.9.12. 선고 78다1046판결), 현재는 불이익 변경임을 전제로 다만 과반수 동의라는 절차를 거치지 않아도 되는 예외적인 경우(대법원 2001.1.5. 선고 99다70846판결)로 변화되었는데[30], 이러한 변화를 반영하여 ‘취업규칙 변경에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도, 사용자 측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변

경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등 관련된 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 상황에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여, 사회적 합리성이 있을 경우 반드시 근로자의 집단적 동의가 없더라도 취업규칙의 변경이 가능한 것으로 적극적으로 판단할 필요가 있다. 즉 근로기준법의 규정에 비추어 볼 때 취업규칙을 불이익하게 변경하고자 할 경우에는 근로자 집단의 동의가 절대적으로 필요하지만, 취업규칙 변경에 대한 불이익여부에 대한 판단은 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 입게 될 불이익 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 반드시 필요로 하지 않는 것으로 적극적인 해석을 해나갈 필요가 있다. 나아가 판례에 의해 확립된 취업규칙의 합리적 변경의 효력을 일본처럼 입법적으로 명문화할 검토할 필요가 있다.

IV. 결론

60세 정년연장은 고령자인력활용과 비용측면을 생각하지 않을 수 없기 때문에 연공서열형 임금체계의 개편이 전제가 되지 않을 수 없게 된다. 더 나아가 60세 정년제의 실효성을 증진시키기 위해서는 고령자에게는 60세 정년까지 고용을 보장해주는 대신 기업에게는 연공서열형 임금체계부담으로부터 부담을 덜어줌으로써 고령자 고용·유지를 선호할 수 있는 임금체계의 개편방향과 ‘정년연장형 임금피크제’ 등이 활성화될 필요성이 있다.

우리나라와 일본을 비교할 때 우리나라의 임금피크제는 정년 이전 일정시기부터 임금을 삭감하는 정년보장형이 비중이 높은 편이다. 반면 일본은 정년 이후 고령자 고용유지에 초점을 맞춘 정년연장형이 주류를 이루고 있다.

임금피크제 도입배경도 우리나라는 임금비용 절감에 무게를 두고 있지만 일본은 고령노동력 활용에 중점을 두고 있다. 우리나라가 일본과 차이점은 아직은 인건비 절감 차원이 크고 정년연장형 비중이 높지 않다는 점이다. 우리나라에도 중장기적으로는 현재 국민연금 수급 시기를 고려하더라도 정년연장을 해나갈 필요가 있기 때문에 정년연장형 임금피크제 도입을 추진해나갈 필요가 있다. 임금피크제를 통해서 정년을 연금수급연령까지 연계시켜 정년을 보장 내지 연장하고 연금수급상의 공백이 없도록 제도적으로 정년연장형 임금피크제 도입을 적극적으로 추진해나갈 필요가 있다. 2016년부터 정년이 의무화됨에 따라 법제도적으로 고용안정을 보장하는 대신 인력관리 유연성을 제한하는 단체협약 조항 재검토(기업수준의 인력관리 유연성), 임금체계 혁신을 위한 취업규칙 등의 합리적 변경을 인정하는 등의 법제도적 개선이 필요하다. 적극적인 해석도 필요하지만 일본의 입법례처럼 판례에 의해 확립된 취업규칙의 합리적 변경의 효력을 명문화할 검토할 필요가 있다. 취업규칙 불이익 변경 시 근로자과반수의 동의를 받도록 하고 있는 「근로기준법」 제94조 단서를 직접적으로 개정하기 보다는 일정기준을 충족하는 “합리적 기준”에 한하여 위 단서규정을 적용하지 않을 수 있게 차라리 「고용 상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 해당 조항을 신설하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 매일경제, 2013. 4. 22.
- [2] 이지만, “정년 60세 연장과 임금피크제,” 국회보, p.60, 2013(6).
- [3] 관계부처 합동, 노동시장개혁추진방안(1차), 2015(6).
- [4] 이지만, “정년 60세 안착을 위한 합리적 임금피크제 도입의 필요성과 그 방안,” 임금체계 개편과 취업 규칙 변경 공청회 자료집, 한국노동연구원 2015(5).
- [5] 김준, “임금피크제의 쟁점과 입법·정책적 시사점,” 이슈와 논점, 제1025호, 2015(6).
- [6] 박중희, “고령화사회에서의 노동법적 과제-정년제 및 고령자 고용과 관련하여-,” 노동법학, 제20호, 한국노동법학회, pp.154-155, 2015.
- [7] 김영문, 고령사회와 고령자 고용촉진을 위한 법제 개선방안, 한국법제연구원 고령사회법제 4(현안 분석 2004-8), p.60.
- [8] 박중희, “임금피크제와 취업규칙 변경절차에 관한 법적 검토,” 정년연장과 임금피크제에 관한 법률토론회 자료집, p.8, 2015.
- [9] 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사, 2014.
- [10] 배진한, “청년고용 실태 분석,” 청년 일자리 창출을 위한 노동시장 개혁 방향, 대통령직속 청년위원회와 경제사회발전노사정위원회 공동토론회, 2016(6).
- [11] 이지만, “인구구조의 변화와 기대수명증가를 감안한 새로운 고용-복지 모델의 구축,” 청년 일자리 창출을 위한 노동시장 개혁 방향, 대통령직속 청년위원회와 경제사회발전노사정위원회 공동토론회, 2016(6).
- [12] 고용노동부, 임금피크제 도입 현황 및 효과분석, 2015. 3. 19; 한국경영자총협회, 노사정대타협 결렬에 대한 경영계 입장, 2015(4).
- [13] 어수봉, 청년 일자리 창출을 위한 노동시장 개혁 방향, 대통령직속 청년위원회와 경제사회발전노사정위원회 공동토론회, 2016(6).
- [14] 김동배, 청년 일자리 창출을 위한 노동시장 개혁 방향, 대통령직속 청년위원회와 경제사회발전노사정위원회 공동토론회, 2016(6).
- [15] 청년 일자리 창출을 위한 노동시장 개혁 방향, 대통령직속 청년위원회와 경제사회발전노사정위원회 공동토론회, 2016(6).
- [16] 국민일보, 2006.8.2.
- [17] 신정식, “정년연장에 따른 임금피크제 도입 유형과 쟁점,” 임금연구, 가을호(경총), pp.72-73, 2013.
- [18] 高木朋代, 高年齢者雇用のマネジメント, 日本經濟新聞出版社 pp.6-7, 2008.

- [19] 김정환 외 2인, “고령자고용에 관한 단체협약 등 실태조사 및 개선방안연구,” 2008년 노동부학술 연구용역 사업, p.85.
- [20] 東京労働局 職業安定部(2007.3), 高齢者の活用と2007年問題の取組に關する調査報告書. ;伊藤實, 日本における高年者雇用の政策と實態, 日本労働政策研究・研修機構, p.26, 재인용, 2008.
- [21] 伊藤實, 日本における高年者雇用の政策と實態, 日本労働政策研究・研修機構, p.26, 2008(1).
- [22] 정지원, 취업규칙 변경의 합리적 기준과절차, 임금체계개편과 취업규칙 변경 공청회발표요지문, 한국노동연구원, 2015(5).
- [23] 日本 最高裁第四銀行事件, 1997.2.28.
- [24] 菅野和夫, 労働法, 弘文堂, p.116, 1999.
- [25] 平成5(ネ) 231等みちのく銀行役職制度變更事件.
- [26] 仙台高裁1996.4.24.
- [27] 김형배, 박지순, 노동법 강의, 신조사, p.114, 2015.
- [28] 한국형 임금피크제의 성공적인 정착방안 토론회, 노동부와 한국노동연구원 부설 뉴패러다임센터의 공동 주최, 2006.7.
- [29] 국민일보, 2006.8.2.
- [30] 박종희, “임금피크제와 취업규칙 변경절차에 관한 법적 검토,” 정년연장과 임금피크제에 관한 법률토론회 자료집, p.11, 2015.
- [31] 김진태, “고령자 축진을 위한 정년제의 문제점과 법제화 방안,” 동아법학, 제52호, 동아대학교, p.819, 2011.
- [32] 일본경제신문: 이학춘, 고준기, “고용축진과 고용연장유지를 위한 임금피크제의 문제점과 개선 방안”, 노동법 논총 제21집, 한국비교노동법학회, p.404, 2011(4).

저자 소개

노재철(Jae-Chul Noh)

정회원



- 1989년 8월 : 부산대학교 사회학과(문학사)
- 2010년 2월 : 동아대학교 대학원(법학박사)
- 현재 : 호서대학교 사회복지학과 교수

<관심분야> : 노동법, 사회보장법, 정당관계법