

÷ 답하라!
60세 + 정년제!

알기 쉬운 임금피크제 & 60세이상 정년제

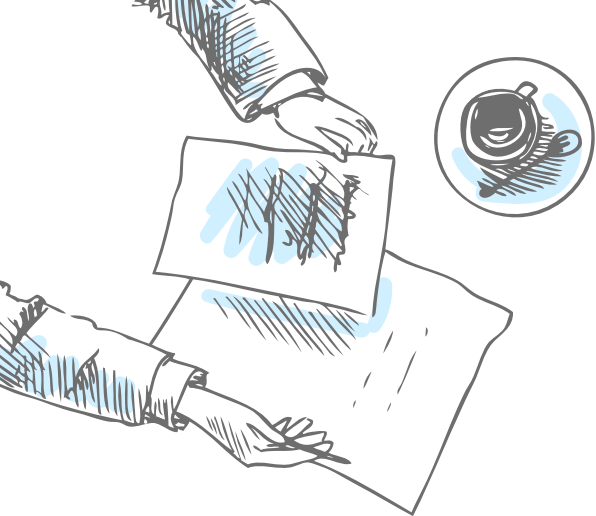
÷ 답하라!
60세 + 정년제!
알기 쉬운 임금피크제 & 60세이상 정년제



나누고 더하면 모두가 행복!

÷ 답하라!
60세 + 정년제!

알기 쉬운 임금피크제 & 60세이상 정년제

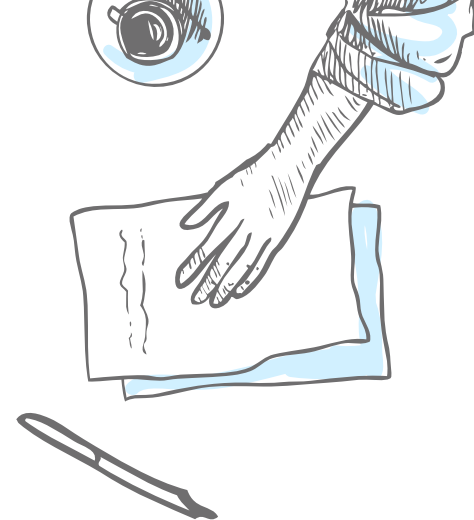
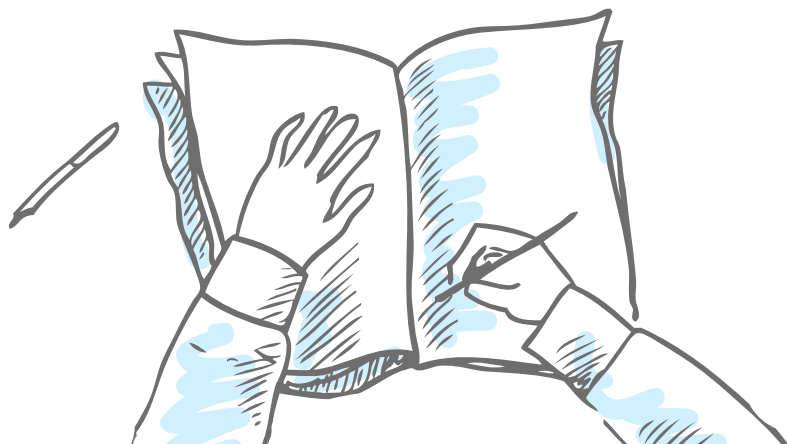


☆ INTRO 6

- 60세+ 정년제 주요내용
- 60세+ 정년제 관련 주요 정부지원제도

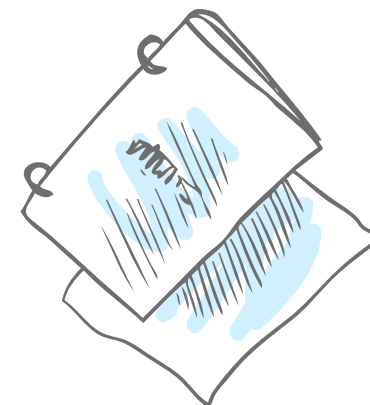
☆☆ Q&A 13

- Part 1. 법령해석
- Part 2. 60세+ 정년제와 임금체계 개편
- part 3. 정부지원제도



Part 1. 법령해석

01. 60세 이상 정년제는 왜 필요한가요?
02. 60세 이상 정년은 법적의무인가요?
03. '60세 이상'의 '60세'는 만 나이인가요?
04. 장년층이 수행하기 어려운 일부 직종에 대해 정년 60세 적용의 예외를 인정할 수 있나요?
05. 60세 이상 정년제는 정규직뿐 아니라 기간제 근로자에게도 적용되나요?
06. 60세를 초과하는 연령까지 정년연장도 가능한가요?
07. 정년이 없는 사업장도 정년을 60세 이상으로 정하여야 하나요?
08. 법 적용대상이 되는 사업 또는 사업장 기준은 어떻게 되나요?
09. 상시 근로자 수 판단시점은 언제인가요?
10. 상시 근로자 수가 변동되는 경우 법 적용여부도 달라지나요?
11. '17.1.1부터 국가 및 지방자치단체에서 60세 이상 정년제가 시행된다는 것은 어떤 의미인가요?
12. 타 법에 정해진 정년 연령과 고령자 고용촉진법상 60세 이상 정년이 상충되는 경우는 어느 법의 적용을 받게 되나요?

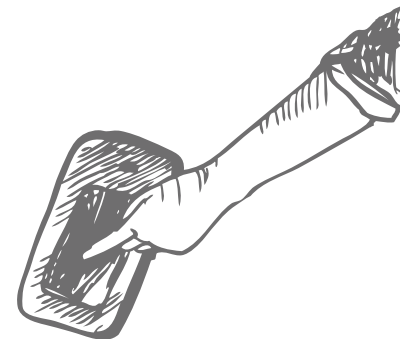




13. 계급정년제는 60세 이상 정년제에 반하는 것 아닌가요?
14. 60세 이상 정년제를 위반할 경우 법적 효력은 어떠한가요?
15. 60세 이상 정년제를 위반할 경우 근로자의 권리구제 수단은 무엇인가요?

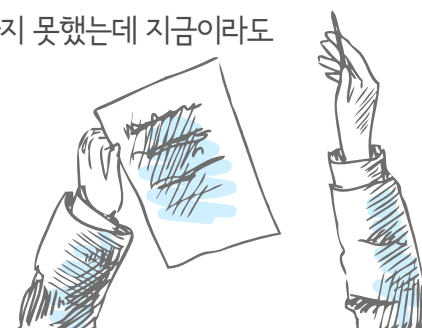
Part 2. 60세+ 정년제와 임금체계 개편

16. 정년연장과 연계한 임금체계 개편이 법적 의무인가요?
17. 60세 이상 정년제가 이미 시행되었는데, 임금피크제를 반드시 도입해야 하는 것인가요?
18. 임금피크제를 도입하면 어떤 효과가 있나요?
19. 임금피크제 도입으로 임금만 삭감되는 것은 아닌가요?
20. 임금피크제 도입으로 퇴직금 및 국민연금에 손해가 발생하는 것 아닌가요?



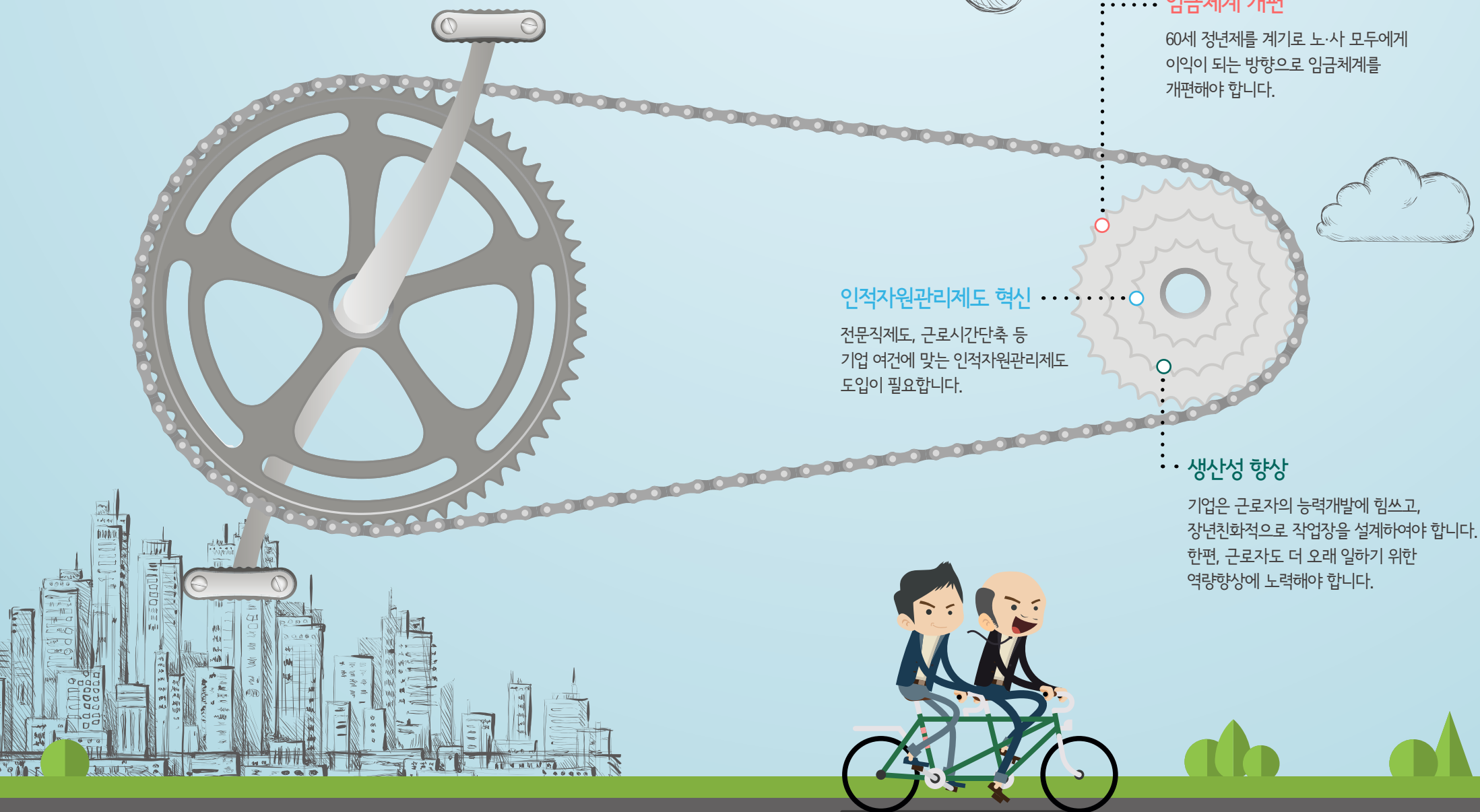
part 3. 정부지원제도

21. 60세 이상 정년제 도입 및 임금체계 개편을 돕기 위한 정부지원제도에는 무엇이 있나요?
22. 임금피크제 지원금 지원요건은 어떻게 되나요?
23. 임금피크제 지원금 지원금액과 기한은 어떻게 되나요?
24. 근로시간단축 지원금 지원요건은 무엇인가요?
지원금액과 지원기간은 어떻게 되나요?
25. 소정 근로시간단축 이후에 연장근로를 하는 경우에도 지원금 지급대상이 되나요?
26. 임금피크제 지원금과 근로시간단축 지원금을 동시에 지원받을 수 있나요?
27. 임금피크제 지원금과 근로시간단축 지원금 신청 시 제출서류와 지급절차는 어떻게 되나요?
28. 일부 근로자에 대해서만 임금피크제를 도입한 경우에도 지원이 되나요?
29. 임금피크제 지원금은 근로자대표의 동의를 받아 임금피크제를 시행하는 사업장에 한해 지원되나요?
30. 우리 회사에서는 이미 임금피크제를 시행중인데, 지원금 제도를 미처 알지 못해 신청하지 못했는데 지금이라도 신청하면 받을 수 있나요?



100세 시대,

장년 근로자의 고용안정과
기업의 경쟁력 강화가 중요합니다.



임금체계 개편

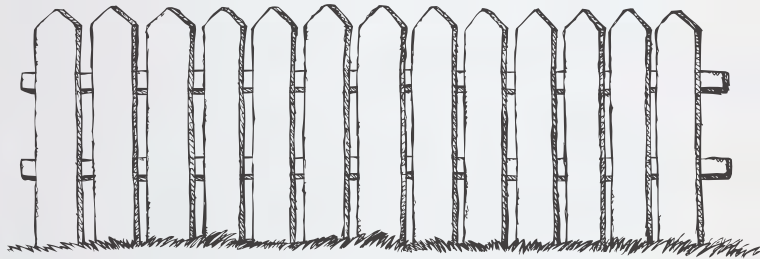
60세 정년제를 계기로 노·사 모두에게 이익이 되는 방향으로 임금체계를 개편해야 합니다.

인적자원관리제도 혁신

전문직제도, 근로시간단축 등 기업 여건에 맞는 인적자원관리제도 도입이 필요합니다.

생산성 향상

기업은 근로자의 능력개발에 힘쓰고, 장년친화적으로 작업장을 설계하여야 합니다. 한편, 근로자도 더 오래 일하기 위한 역량향상에 노력해야 합니다.



“
이제 마음놓고 일하세요.
60세⁺ 정년제,
든든한 울타리가
되어 드립니다.
”

고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 주요 내용('13.5.22, 개정)

제19조(정년)



- ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
- ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

※ 300인 이상 및 공공기관 : '16.1.1부터 / 300인 미만 및 국가·지방자치단체 : '17.1.1부터

제19조의 2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등)

- ① 제19조 제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 고용노동부 장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다.





“
다양한 지원제도를 통해
기업과 근로자
모두가 행복한 세상을
만들어 갑니다.
”

임금피크제 지원금 제도



- (사업내용) 정년을 60세 이상으로 정한 기업에서 임금피크제를 도입하여 근로자가 55세 이후부터 임금이 감액된 경우 감액된 임금의 일부 지원
- (지원수준) 피크임금 대비 10% 이상 감액된 임금을 연간 1,080만 원 한도에서 최대 3년 간(~'18.12.31까지) 지원



근로시간단축 지원금 제도

- (사업내용) 주당 소정근로시간을 32시간 이하로 단축한 50세 이상 근로자 대상 임금감액분의 일부 지원 및 사업주 대상 간접노무비 지원

• (지원수준)

- ① 근로자는 감액 임금의 50%를 연간 1,080만 원 한도로 최대 2년간 지원



- ② 사업주는 근로시간단축 근로자 1인당 연간 360만 원(월 30만 원)을 최대 2년간 지원

장년친화직장만들기 사업

- (사업내용) 임금피크제, 장년적합직무 등 인적자원 관리제도를 고령화 시대에 적합하도록 개편하는 사업장 대상 컨설팅 무료 지원
- (지원수준) 컨설팅 무료

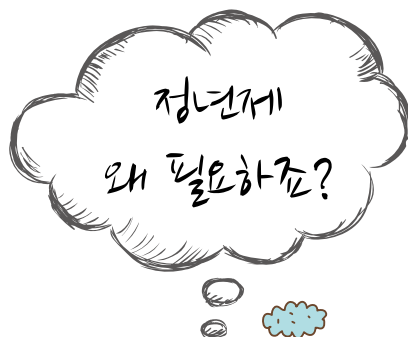




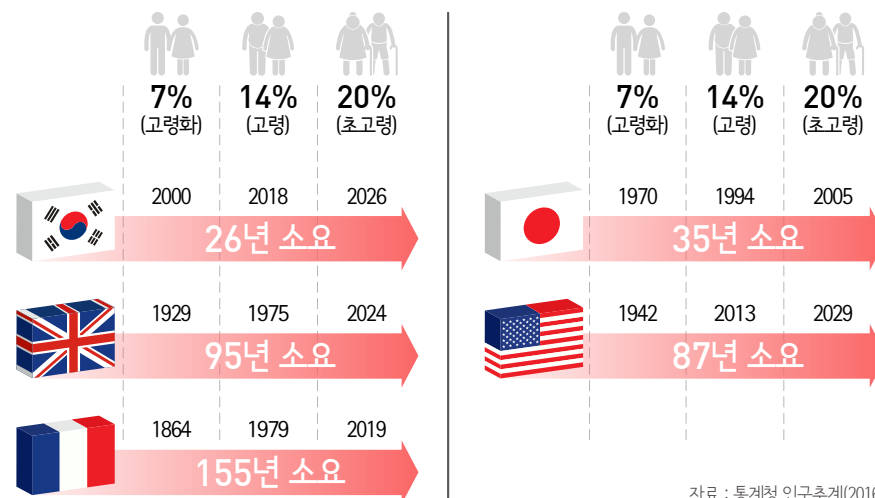
법령해석

Q. 1

/ 60세 이상 정년제는 왜 필요한가요?



☞ 우리나라는 지난 2000년 고령화 사회에 진입한 이후, 불과 26년만인 2026년에는 초고령사회가 될 것으로 전망되는 등 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고, 기대수명도 점차 증가하고 있습니다.



그러나 우리나라 장년층 근로자의 주된 일자리 퇴직연령은 50대 초반에 불과하고, 특히, 대기업 대졸 사무직을 중심으로 명예퇴직 등 조기퇴직 관행이 여전합니다. 60세 이상 정년제는 일하고자 하는 장년이 더 오래 일할 수 있는 사회적 환경을 조성하기 위한 출발점입니다.

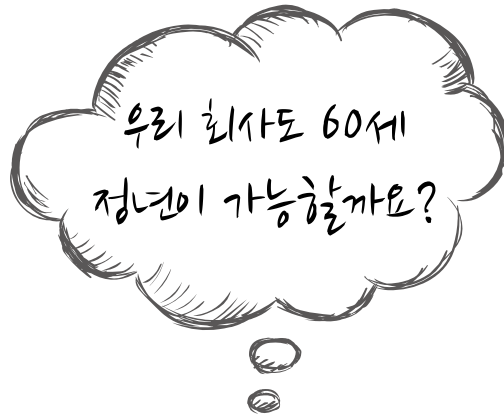


장년고용 확대는 근로자 개인, 기업뿐만 아니라 사회·국가적으로도 크게 이익입니다.

- ✓ 개인적으로는 소득생활을 연장할 수 있으며, 일을 통한 성취감 및 삶의 질을 높일 수 있습니다.
- ✓ 기업은 숙련기술을 활용할 수 있고, 다음 세대에 숙련을 전수하여 생산성이 향상될 수 있습니다.
- ✓ 국가적으로는 노동공급 확대를 통한 경제성장 기여, 연금·복지비용 등 재정부담 감소 효과를 기대할 수 있습니다.

Q. 2 /

60세 이상 정년은 법적 의무인가요?



「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 '고령자고용촉진법)」 제19조 제1항은 “사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다”고 규정하고 있으며, 제19조의 제2항에서는 “근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우 60세로 본다”고 규정하고 있습니다.



따라서 사업주가 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하는 것은 법적 의무이며, 정년을 60세 이상으로 정하지 않는 경우 근로자의 정년은 60세로 간주됩니다.

상시 300명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 공공기관 : '16.1.1부터
상시 300명 미만 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 자치단체 : '17.1.1부터



사례로 알아보까요!

우리 사업장은 단체협약으로 정년을 60세 미만으로 정하고 있는데, 단체협약에 따라야 하는 것 아닌가요?

✓ “사업장에서 60세 미만으로 정년을 정하는 경우에도, 법에 따라 해당 사업장의 정년은 60세로 간주됩니다. 따라서, '16.1.1부터 정년을 60세 미만으로 정하고 있는 단협 및 취업규칙의 해당조항은 위법 무효입니다.”

Q. 3

‘60세 이상’의 ‘60세’는 만 나이인가요?

만 60세가 종료되는 날까지
일할 수 있다는 의미인가요?



고령자고용촉진법에서 정하고 있는 “60세” 이상 정년은 “만 60세”를 의미하며, 최소한 만 60세 생일이 되는 날(만 60세에 도달한 날)까지는 근로자를 고용해야 한다는 뜻입니다.

정년을 ‘65세’로만 정하고 만 65세에 도달하는 날을 의미하는지, 종료되는 날을 의미하는지를 명확히 하지 않았다면 통상 만 65세에 도달하는 날을 정년으로 보는 것이 판례(대판 73.6.12 71다2669)와 행정해석(근기 68207-686, 94.4.25)의 입장 (근로기준법-6968, 04.12.29)



즉, 반드시 만 60세가 종료되는 날까지 고용해야 하는 것은 아니며, 사업장 사정을 고려하여 단체협약 및 취업규칙 등에 자유롭게 정할 수 있습니다.

※ (예) 정년에 도달한 날이 속한 달의 말일, 정년에 도달한 해의 0분기 말일 등



사례로 알아보까요!

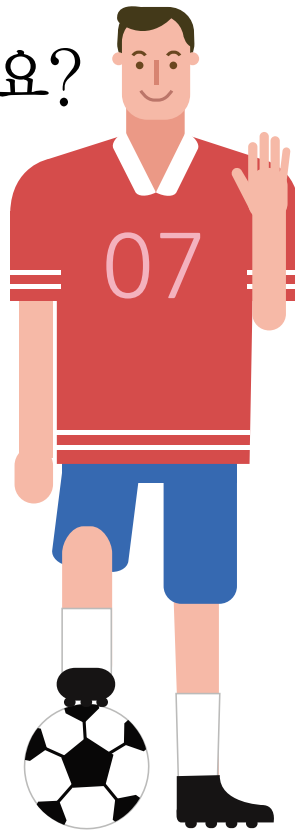
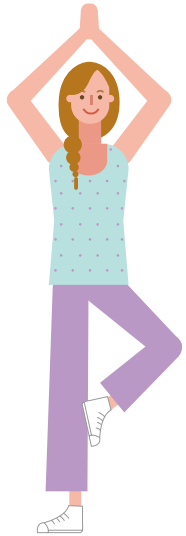
우리 회사(300명 미만)는 그간 취업규칙에 만 58세에 도달하는 해의 차년도 1월1일을 정년퇴직일로 명시해 왔습니다. 1958.6.1.생인 저는 '16년에 만 58세가 되어 '17.1.1에 퇴직하게 되는데, 정년 60세 적용 대상자인가요?

☑ “법 시행 시점에 재직하고 있는 근로자는 모두 60세 정년제의 적용 대상자입니다. 다만, 사례와 같이 통상 정년연령에 도달한 해의 말일까지 근로계약관계가 지속되고, 행정 편의상 '17.1.1을 퇴직일로 규정한 경우 정년 60세 적용 대상자에 해당하지 않는다고 해석하는 것이 타당할 것입니다.”

※ 근로자의 퇴직은 근로계약의 종료를 의미하는 것으로 퇴직일은 근로기간에 포함되지 않음 (근기 68201-3970, 2000.12.22.)

Q. 4

장년층이 수행하기 어려운
일부 직종에 대해
**정년 60세 적용의
예외를 인정**할 수 있나요?



💬 60세 이상 정년제 도입 취지는 급속한 고령화 추세 속에서 나이에 상관없이 능력에 따라 장년 인력이 더 오래 일할 수 있도록 하기 위함입니다.

따라서 사업장에서 임의로 장년 근로자들이 일부 직종에 적합하지 않다고 판단하고, 해당 직종에 대해 60세 정년제 적용의 예외를 인정하는 것은 제도 도입 취지에 반하는 것으로 고령자고용촉진법 제19조에 위반됩니다.

Q. 5

60세 이상 정년제는 정규직뿐
아니라 **기간제 근로자**에게도
적용되나요?



💬 정년제도란, 근로자가 일정한 연령에 이르면 당사자의 의사와 관계없이 근로관계를 종료시키는 제도로, 정년은 기간의 정함이 없는 근로자(정규직, 무기계약직 등)의 당연퇴직 또는 면직 사유에 해당합니다.

따라서, '기간의 정함이 있는' 근로계약을 체결하는 기간제 근로자의 경우에는 연령과 관계없이 근로기간이 정해져 있어 '정년제도' 자체의 적용대상이 된다고 보기 어려우므로 60세 이상 정년제의 대상이 되지 않습니다.

Q. 6

60세를 초과하는
연령까지 정년연장도
가능한가요?



☞ 고령자고용촉진법 제19조 1항은 “사업주는 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다”고 규정하고 있으며, 이는 사업장 정년연령의 최소한의 기준을 60세로 정한 것입니다.

따라서 노사가 합의하여 자율적으로 60세를 초과하는 연령을 정년연령으로 정할 수 있습니다.

Q. 7

정년이 없는 사업장도
정년을 60세 이상으로
정하여야 하나요?



☞ 별도의 정년제도를 운영하지 않으면서 연령과 관계없이 원하는 만큼 일할 수 있는 고용환경이 조성되어 있는 사업장의 경우에는 반드시 정년제도를 신설하지 않아도 됩니다.

Q. 8

법 적용대상이 되는
사업 또는 **사업장** 기준은
어떻게 되나요?



60세 이상 정년제 적용을 위한 사업 또는 사업장 판단 기준은 경영상 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미합니다.
(대법원 1993.2.9., 91다21381)



즉, 하나의 법인은 하나의 사업(장)에 해당하고, 하나의 법인에 소속된 수개의 사업장이나 사업부서는 인사·노무관리에 있어서 일정부분 재량권이 위임되어있다 하더라도 전사적인 방침이나 목표 등에서 제약이 있는 것이 일반적이므로 법인의 일부에 해당한다고 볼 수 있습니다.

하나의 법인체라 하더라도 각 사업장 또는 사업 부문별로 근로조건의 결정권이 있고 인사·노무·회계 등이 독립적으로 운영되어 그 독립성이 인정되는 경우에는 예외적으로 별도의 사업장으로 보아야 할 것입니다.

Q. 9

/ 상시 근로자 수 판단시점은 언제인가요?

고령자고용촉진법 적용시기 판단을 위한 상시 근로자 수는 근로기준법 시행령 제7조의 2에 따라 '법 시행일 1개월 전'을 기준으로 하고, 상시근로자 수 산정기준은 다음과 같습니다.



$$\text{상시근로자 수 산정} = \frac{\text{법 시행일 전 1개월간 근로자 연인원}}{\text{법 시행일 전 1개월 가동일 수}}$$

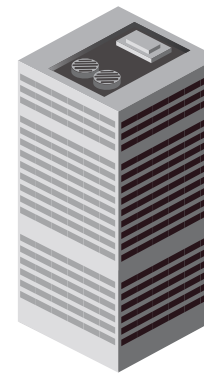
이때 근로자 연인원에는 정규직, 임시·일용직 근로자 등 사업장에서 직접 고용한 근로자는 모두 포함됩니다.

또한, 법 시행 시점에 상시근로자 300인 미만이라 하더라도 그 후 상시 근로자가 300인 이상이 되는 경우에는 해당 시점부터 60세 이상 정년제의 적용 대상 기업에 해당하게 됩니다.

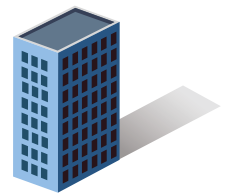
Q. 10

/ 상시 근로자 수가 변동되는 경우 법 적용여부도 달라지나요?

상시 근로자 수
300인 이상



상시 근로자 수
300인 미만



상시 근로자 수가 300인 이상이 되는 시점부터 60세 이상 정년제 대상이 되며, 상시 근로자 수가 변동된다 하더라도 법 적용여부가 달라지는 것은 아닙니다.

가령 '16년 3월에 상시근로자가 300인 이상이 되어 60세 이상 정년제 의무 사업장이 되었다면, 이후 상시근로자가 300인 미만이 된다 하더라도 60세 이상 정년에 적용이 제외되는 것은 아닙니다.

Q. 11

'17.1.1부터 **국가 및 지방자치단체**에서 60세 이상 **정년제가 시행**된다는 것은 어떤 의미인가요?

국가 및 지방공무원의 정년은 관련법에 이미 60세로 규정되어 있는 것 아닌가요?



'17.1.1부터 국가 및 지방자치단체에 60세 이상 정년제가 시행된다는 것은 국가 및 지방자치단체와 근로계약을 체결한 공무원이 아닌 근로자(무기계약직 근로자)의 정년을 '17.1.1부터 60세 이상으로 정하여야 한다는 의미입니다.

국가 및 지방자치단체 공무원의 경우는 고령자고용촉진법이 아닌 국가공무원법 및 지방공무원법의 적용을 받으며, 해당 법에 정년이 60세로 규정되어 있습니다.



공무원 정년 규정

국가공무원법 제74조(정년)

☑ 공무원의 정년은 다른 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다.

지방공무원법 제66조(정년)

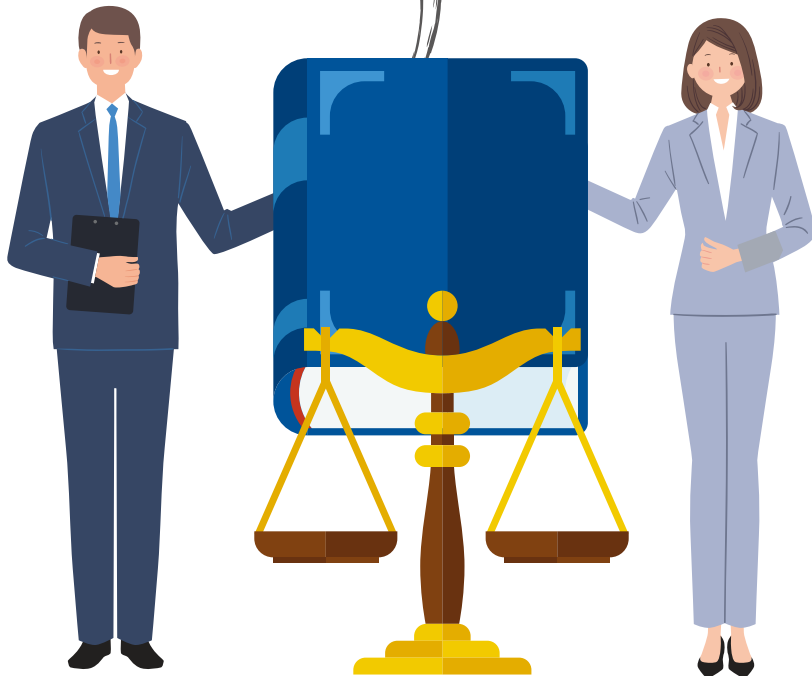
☑ 공무원의 정년은 다른 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다.



Q. 12

타 법에 정해진 정년 연령과
고령자고용촉진법상 60세 이상
정년이 상충되는 경우는
어느 법의 적용을 받게
되나요?

특별법 우선의 원칙을 따라요



☞ 군인, 군무원, 청원경찰 등 해당직무의 중요성 및 신분의 특수성 등을 고려하여 별도 법령을 통해 정년 등을 규정하고 있는 경우에는 특별법 우선의 원칙에 따라 해당법의 적용을 받는 것이 타당할 것입니다.



타 법령에 명시된 정년규정(예시)



군인사법 제8조(현역정년)

현역에서 복무할 정년은 다음 각 호와 같다. 다만, 전시 사변 등 국가 비상시에는 예외로 한다.

1. 연령정년

- 원수 : 종신
- 대장 : 63세
- 중장 : 61세
- 소장 : 59세
- 준장 : 58세
- 대령 : 56세
- 중령 : 53세
- 소령 : 45세
- 대위·중위·소위 : 43세
- 준위·원사 : 55세
- 상사 : 53세
- 중사 : 45세
- 하사 : 40세



대통령 등의 경호에 관한 법률 제11조(정년)

경호공무원의 정년은 다음의 구분에 따른다.

1. 연령정년

- 5급 이상 : 58세
- 6급 이하 : 55세



군무원인사법 제31조(정년)

군무원의 정년은 60세로 한다. 다만, 전시 사변 등 국가 비상시에는 예외로 한다.



청원경찰법 제10조의 6(당연퇴직)

청원경찰이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 당연퇴직 된다.
3. 나이가 60세가 되었을 때



교육공무원법 제47조(정년)

교육공무원의 정년은 62세로 한다. 다만, 고등교육법 제14조에 따른 교원인 교육공무원의 정년은 65세로 한다.

Q. 13

/ 계급정년제는 60세 이상 정년제에 반하는 것 아닌가요?



계급정년제란 일정기간 동안 동일 계급에 머물러 있으면 그 기간이 만료되는 때 당연퇴직 되는 제도로, 고령자고용촉진법 제19조의 취지에 반하는 것으로 해석됩니다.

다만, 예외적으로 경찰 소방공무원, 경호원 등의 경우 해당직무의 특수성, 공익목적상 필요성 등을 고려하여 입법자가 법령을 통해 별도의 계급 정년을 인정하는 것이므로, 특별법 우선의 원칙에 따라 해당법의 적용을 받는 것이 타당할 것입니다.



계급정년제 관련 규정(예시)



경찰공무원법 제24조(정년)

경찰공무원의 정년은 다음과 같다.

2 계급정년

- 치안감 : 4년 • 경무관 : 6년
- 총경 : 11년 • 경정 : 14년



소방공무원법 제20조(정년)

소방공무원의 정년은 다음과 같다.

2 계급정년

- 소방감 : 4년 • 소방준감 : 6년
- 소방정 : 11년 • 소방령 : 14년



대통령 등의 경호에 관한 법률 제11조(정년)

경호공무원의 정년은 다음과 같다.

1. 계급정년

- 2급 : 4년 • 3급 : 7년
- 4급 : 12년 • 5급 : 16년



Q. 14

60세 이상 정년제를 위반할 경우 법적 효력은 어떠한가요?



고령자고용촉진법상 60세 이상 정년제 시행 이후 기존의 60세 미만 정년규정을 근거로 근로관계를 종료한다면 부당해고에 해당하게 됩니다.

즉, 60세 미만을 정년으로 정한 취업규칙 등은 고령자고용촉진법을 위반하여 무효가 되고, 무효인 취업규칙 등의 정년규정에 따른 근로자 퇴직조치는 정당한 이유 없는 해고가 됩니다.



근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징벌 (이하 '부당해고 등'이라 한다)을 하지 못한다.

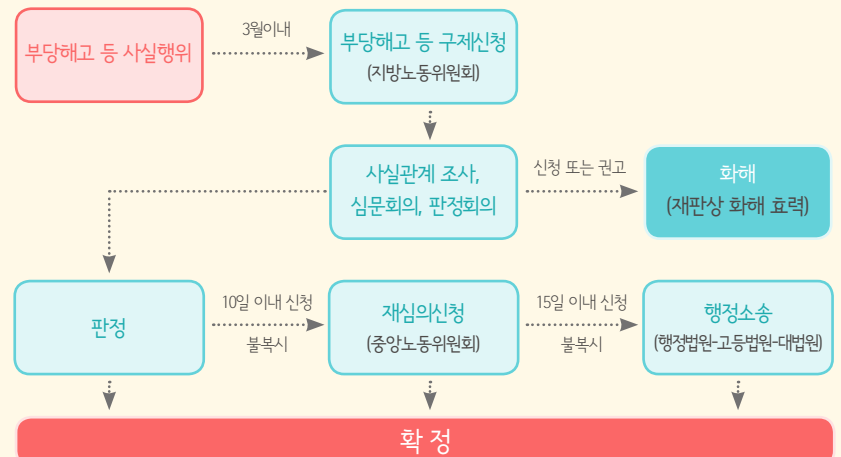
Q. 15

60세 이상 정년제를 위반할 경우 근로자의 권리구제 수단은 무엇인가요?

기존의 60세 미만 정년규정을 근거로 해고를 당한 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 통하여 원직 복직될 수 있고, 이 경우 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급 받을 수 있습니다.



부당해고 구제신청 절차





60세+ 정년제와 임금체계 개편

Q. 16

정년연장과 연계한 임금체계 개편이 법적 의무인가요?



☞ 고령자고용촉진법은 정년을 60세 이상으로 정하도록 의무화 하면서, 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편을 포함한 필요한 조치를 하도록 함께 의무화 하였습니다.



다만, '임금체계 개편 등 필요한 조치 의무'의 경우 벌칙 규정을 두고 있지 않는데, 이는 임금체계 및 연공성 정도 등 개별 사업장의 여건에 따라 달라질 수 있고, 노사가 서로 협력해야 할 사항이라는 점을 감안한 것이므로, 노사는 벌칙과 관계없이 충실한 협의를 통해 상생할 수 있는 방안을 찾아야 합니다.



임금체계 개편 관련 '15.9.15 노사정 합의 주요내용

- ✓ 기존의 '고용안정을 위한 임금체계개선' 관련 합의문('08.5.8.)과 같이 임금피크제 등 임금체계 개편이 고용친화적인 방향으로 이루어질 수 있도록 연구 교육, 모델개발 확산 및 단체협약 취업규칙 개정 등에 적극 협력하고, 정부의 선도적 역할 강화
- ✓ 노사는 정년연장 안착 및 점진적 퇴직 준비와 청년 신규채용 확대를 위하여 사업장 여건에 맞추어 임금 근로시간 근로일수 등의 조정을 추진
- ✓ 정부는 정년연장 및 임금 근로시간 피크제가 합리적으로 운영될 수 있도록 적합직무 개발, 컨설팅, 장려금 지원 등 강화

Q. 17

60세 이상 정년제가 이미 시행되었는데, 임금피크제를 반드시 도입해야 하는 것인가요?



고령자고용촉진법에 규정된 임금체계 개편 등 필요한 조치에는 기본급, 각종 수당 등 임금구성 항목변경과, 성과급, 직무급, 임금피크제 등 임금조정 등이 모두 포함됩니다.

즉, 입법 당시 여야 모두 정년 연장에 따라 임금조정 등이 불가피하다는데 인식을 같이하고, 정년 60세 법제화와 함께 임금피크제 등 임금조정을 포함한 임금체계 개편을 의무화한 것입니다.

따라서 노사는 60세 정년제가 시행되었다 하더라도 임금피크제 도입과 직무·능력·성과 중심의 임금체계 개편에 대해 충실한 협의를 통해 상생할 수 있는 방안을 찾아야 합니다.

300인이상 사업장의 46.8%가 임금피크제를 실시중('16.6월 기준, 사업체노동력부가조사)

Q. 18

임금피크제를 도입하면 어떤 효과가 있나요?

임금피크제는 장년들의 고용을 안정시키고 기업이 신규 일자리를 창출을 가능토록 해 청·장년의 상생고용 실현에 기여할 수 있습니다.

실제로 노사가 60세 이상 정년제와 함께 임금피크제 도입에 공감하고 이를 시행한 사업장에서 장년고용이 안정되고, 청년 신규채용 효과도 더 높은 것으로 나타납니다.



임금피크제 도입 비율

✓ 퇴직자 비율

임금피크제 도입 사업장의 근로자 수 대비 퇴직자 비율(23.1%)은 미도입 사업장(48.4%) 보다 25.3%p 적음

임금피크제 도입기업이 미도입기업에 비해 장년근로자의 고용안정성이 더 높은 것으로 나타남

23.1%

48.4%

도입기업

미도입기업

✓ 신규채용 비율

임금피크제 도입 사업장은 퇴직자 보다 신규 채용자가 많은 반면, 미도입 사업장은 신규 채용자 보다 퇴직자가 많음

임금피크제 도입기업이 미도입기업에 비해 일자리창출 효과가 더 높은 것으로 나타남

5,063

-3,093

도입기업

미도입기업

(자료 : 10,738개사 표본, 고용보험 상일자 및 취득자 통계)

Q. 19

임금피크제 도입으로 임금만 삭감되는 것은 아닌가요?

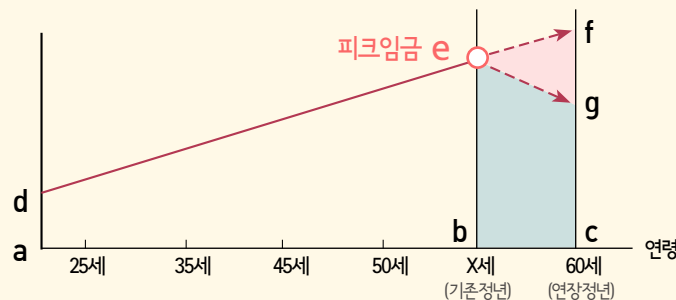
60세 정년제 시행 이전에도 취업규칙 등에서 정년을 평균 58세로 규정하고 있으나 실제 퇴직 연령은 53세에 불과하였습니다.

따라서 기존의 연공급 임금체계 하에서 임금피크제 도입 등 임금체계 개편 없이 정년연장이 이루어진다면, 기업의 인건비 부담이 증가하여 장년들의 고용불안이 지속될 우려가 큼니다.

임금피크제는 정년연장과 연계하여 현재 일자리에서 더 오래 일하도록 하는 제도이므로, 임금의 일부를 양보하더라도, 생애 소득이 늘어나는 효과가 있다는 점을 고려해야 할 것입니다.



임금피크제 도입에 따른 감소분(삼각형 efg)을 감안하더라도 정년연장에 따른 생애임금 증가분(사각형 bcge)이 큼니다.



Q. 20

임금피크제 도입으로 퇴직금 및 국민연금에 손해가 발생하는 것 아닌가요?

정년 연장을 전제로 임금피크제를 도입하므로, 정년연장기간 만큼 퇴직금도 늘어 나고 임금피크제를 도입하더라도 현재 기존 정년까지의 퇴직금에 불이익이 발생하지 않도록 퇴직금 중간 정산을 허용하고 있으므로, 임금피크제 도입으로 퇴직금을 손해 본다고 보기는 어렵습니다.

또한 퇴직일시금 제도를 확정기여형 퇴직연금(DC형)으로 전환하면 퇴직급여 손실을 방지할 수 있습니다.

확정기여형(DC) 퇴직연금 제도를 운용해온 사업장에서는 연도별 임금수준에 따라 퇴직급여가 적립되므로 임금피크제 적용으로 퇴직금에 불이익이 발생하는 것은 아닙니다.

국민연금과 관련하여서도, 임금피크제 도입으로 임금이 일부 감액되지만, 정년이 연장됨에 따라 국민연금 가입기간도 함께 늘어나므로 연금급여액이 일률적으로 감소하지는 않습니다.



연금급여액 산정

연금 급여는 기본연금액 + 부양가족 연금액을 합산한 금액

기본연금액(1년치) 산정식 : $1.38 \times (A+B) \times (1+0.05n/12)$

A : 연금수급 전 3년간의 전체 가입자 평균소득월액의 평균액

B : 가입자 개인의 가입기간 중 기준소득월액의 평균액

n : 20년 초과 가입 월수





정부지원제도

Q. 21

60세 이상 정년제 도입 및
임금체제 개편을 돕기 위한
정부지원제도에는
무엇이 있나요?

다양한 방법으로
노력합니다



☞ 정부는 노사가 60세 정년제 도입과 함께 바람직한 방향으로 임금체제 개편에 대해 논의하고 실행해 나갈 수 있도록 재정지원, 컨설팅 지원, 임금정보 제공 등을 수행하고 있습니다.

① 재정지원

🔍 임금피크제 지원금, 근로시간단축 지원금 등을 통해 임금 근로시간 조정으로 감소된 임금의 일부를 지원합니다.



② 임금피크제 및 임금체제 개편 컨설팅

🔍 전문가 그룹, 컨설팅 기관 등



🔍 장년친화직장만들기 사업을 통해 장년고용을 촉진하는 방향으로 임금 인사제도 등을 개편하는 기업에 컨설팅 등 실행비용을 지원합니다.

🔍 컨설팅 위탁기관(노무법인 등)을 통해 임금체제 개편 컨설팅을 지원합니다.

✖ 컨설팅 내용 : 직무·성과·능력 중심 임금체제로 개선안 도출, 임금체제 간소화, 정년연장에 대비한 인사규정 정비, 직급·승진제도 및 평가제도 개선 등

③ 임금 및 임금체제 모델 등 정보 제공

🔍 임금근로시간정보시스템(www.wage.go.kr)을 통해 임금체제 실태조사 및 업종 직종별 임금수준 조사결과를 제공하고, 임금체제 개편 가이드 북을 제작·보급합니다.



Q. 22

임금피크제 지원금

지원요건은 어떻게 되나요?

Date	Details	Debit	Credit	BALANCE
23/07/2015	Balance		0	0

소득수준에 상관없이
모든 근로자가
지원 받을 수 있을까요?

우선, 사업장에서 정년을 60세 이상으로 운영하면서 임금피크제를 시행하여야 합니다. 이때 임금을 감액하는 시점은 55세 이후이며, 감액률은 10% 이상이어야 합니다.

근로자는 임금피크제 적용 시점에 해당 사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무 중에 있어야 합니다.

다만, 임금피크제를 적용하여 받게 되는 소득이 연간 7,250만 원을 초과하는 근로자는 지원대상에서 제외됩니다.



사례로 알아볼까요!

연도 중에 임금피크제에 적용되거나 퇴직 등으로 임금피크제 적용기간이 1년 미만인 경우에도 7,250만 원이 똑같이 적용되나요?

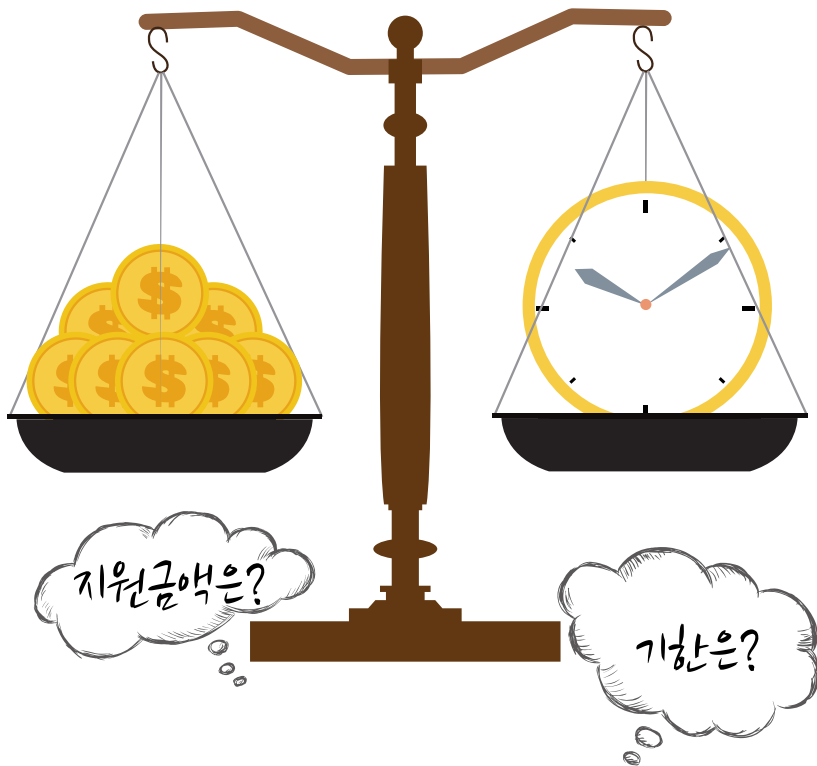
☑ “임금피크제 적용기간이 1년 미만인 경우에는 7,250만 원을 해당기간으로 환산하여 적용하면 됩니다.”

✳ 2016.7.1.부터 임금피크제를 적용받는 경우 : 36,547,945원[7,250만 원X(184일(7.1 ~ 12.31까지 총 일수)/365일]

✳ 2016.6.30.까지 근무하고 연도 중에 퇴직하는 경우 : 35,952,054원[7,250만 원X(181일(1.1 ~ 6.30까지 총 일수)/365일)]

Q. 23

임금피크제 지원금 지원금액과 기한은 어떻게 되나요?



지원금액은 피크임금과 해당연도 임금을 비교하여 10% 이상 낮아진 금액만큼 지원하되, 최대한도는 연 1,080만 원입니다.

지급기한은 임금피크제 도입으로 임금이 감액된 날부터 '18.12.31까지 지급하되, 해당 근로자 고용기간이 '18.12.31 이전에 종료된 경우에는 해당 기간까지만 지급하게 됩니다.



활용예시

- 사업장 : 임금피크제 도입, 정년 60세, 55세에 임금 20% 감액
 - 근로자 : 올해 54세, 연간 근로소득 6,000만 원
- ➔ 기준감액을 10% 이상 낮아진 금액(연 600만 원) 지원

	도입 전	도입 후	
임금	6,000만 원	4,800만 원	20% 감액
순임금 (세금공제후)	5,107만 원	4,178만 원	
정부지원금	-	+ 600만 원	
연소득	5,107만 원	4,778만 원	6.4% 감액

- 사업장 : 임금피크제 도입, 정년 60세, 55세에 임금 30% 감액
 - 근로자 : 올해 54세, 연간 근로소득 7,000만 원
- ➔ 기준감액을 10% 이상 낮아진 금액(1,400만 원) 중 1,080만 원 (연간 지원 한도) 지원

	도입 전	도입 후	
임금	7,000만 원	4,900만 원	30% 감액
순임금 (세금공제후)	5,827만 원	4,234만 원	
정부지원금	-	+ 1,080만 원	
연소득	5,827만 원	5,314만 원	8.8% 감액

Q. 24

근로시간단축 지원금
지원요건은 무엇인가요?
지원금액과 지원기간은
어떻게 되나요?

💬 근로계약의 중단 없이 18개월 이상 계속 근무한 만 50세 이상 근로자가
주당 소정 근로시간을 32시간 이하로 단축한 경우 근로자 및 사업주는
근로시간단축 지원금을 받을 수 있습니다.

지원금액 및 지원기간은 ① 근로자의 경우 근로시간단축으로 감소된 임금의
50%를 연 1,080만 원 한도 내에서 최대 2년간 지원받을 수 있으며,
② 사업주의 경우 근로시간단축 근로자 1인당 월 30만 원을 최대 2년간 지원
받게 됩니다.



Q. 25

소정 근로시간단축 이후에
연장근로를 하는 경우에도
지원금 지급대상이 되나요?



💬 소정 근로시간단축 이후
연장 근로시간은 1주 12시간 이내이어야 하며,
이를 초과한 경우에는 해당 주가 포함된 월은
지원금을 지급하지 않게 됩니다.

Q. 26

임금피크제 지원금과 근로시간단축 지원금을 동시에 지원받을 수 있나요?

💬 임금피크제 지원금과 근로시간단축 지원금 요건에 동시에 해당하는 경우에는 근로자 선택에 따라 하나의 지원금만 지급받게 됩니다. 따라서 지원금 금액 및 지원기간 등을 감안하여 유리한 지원금을 신청할 수 있습니다.



고용보험법 시행령 제40조(지원금의 상호조정)

- ✓ 근로자가 제28조, 제28조의 2 또는 제28조의 3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다.

Q. 27

임금피크제 지원금과 근로시간단축 지원금 신청 시 제출서류와 지급절차는 어떻게 되나요?

💬 임금피크제 지원금 및 근로시간단축 지원금 신청서, 증빙서류를 다음연도 1월 말까지(분기 또는 월 단위로 지급받으려는 근로자는 매 분기 및 매월 다음 달 말일) 고용센터에 제출하여야 합니다.

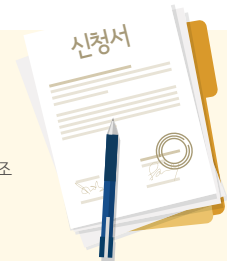
✳ 지원금 신청서 1부, 지원금 대상자임을 증명하는 서류 1부(단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등), 근로소득원천징수 영수증 1부 등

지원금 신청서가 접수된 경우 지원요건 충족여부, 지원제외 사유 해당여부, 지원금액 등을 확인하여 신청일로부터 10일 이내에 지원금이 지급됩니다.



제출 서류

- ✓ 신청서 1부
✳ 고용보험법 시행규칙 별지 제52호의 3(근로자), 52호의 4(사업주) 서식 참조
- ✓ 임금피크제 시행 및 근로시간단축을 확인할 수 있는
단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등 1부
✳ 단체협약, 취업규칙 등은 임금피크제 시행 및 내용, 소정 근로시간단축 등을 확인하기 위해 필요
- ✓ 피크연도(근로시간단축 직전연도), 해당연도(근로시간단축 해당연도)
근로소득원천징수 영수증 각 1부
✳ 근로소득원천징수 영수증은 임금 금액을 확인하기 위해 필요



Q. 28

일부 근로자에 대해서만
임금피크제를 도입한 경우에도
지원이 되나요?

💬 임금피크제를 전 근로자를 대상으로 하는 것 뿐 아니라 특정 직군 또는 직급만을 대상으로 설정하는 경우에도 여타 지원요건이 충족하다면 지원이 가능합니다.



Q. 29

임금피크제지원금은
근로자대표의 동의를 받아
임금피크제를 시행하는 사업장에
한해 지원되나요?

💬 임금피크제지원금은 근로자 대표의 동의를 받아 임금피크제를 시행하는 사업장에 대해 지원합니다.



고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) ②고용노동부장관은 예산의 범위에서 다음 각 호의 구분에 따른 고용지원금을 지급할 수 있다.
2. 사업주가 근로자 대표의 동의를 받아 일정 연령 이상까지 고용을 보장하는 조건으로 일정 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우에 그 제도의 적용을 받는 근로자에게 일정기간 지급하는 고용 지원금. 이 경우 “근로자 대표”란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하며, 해당 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.

여기서의 근로자 대표의 개념은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합 대표자, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자입니다.

Q. 30

우리 회사에서는 이미
임금피크제를 시행중인데,
지원금 제도를 미처 알지 못해
신청하지 못했는데 지금이라도
신청하면 받을 수 있나요?

💬 임금피크제지원금을 비롯한 고용보험 고용안정사업 지원금을 지급받을 권리의 소멸시효는 3년입니다.
지원금 지급받을 권리가 발생한 시점이 현 시점으로 부터 3년 범위내에 있다면 관할 고용센터에 지원금을 신청하시면 됩니다.



지원금 문의처

청(지청)	센터명	대표전화	청(지청)	센터명	대표전화
서울 청	서울고용복지플러스센터	02-2004-7031	양 산	김해고용복지플러스센터	055-330-6400
	서초고용센터	02-580-4900		밀양출장센터	055-356-8225
서울강남	서울강남고용복지플러스센터	02-3468-4794	진 주	양산고용복지플러스센터	055-379-2400
서울동부	서울동부고용복지플러스센터	02-2142-8924		진주고용센터	055-753-9090~1
서울서부	서울서부고용센터	02-2077-6000	통 영	하동출장센터	055-884-8219
서울남부	서울남부고용센터	02-2639-2300		거창출장센터	055-943-0719,34,35
	서울강서고용복지플러스센터	02-2063-6700	대 구 청	통영고용복지플러스센터	055-650-1800
서울북부	서울북부고용센터	02-2171-1700		거제고용복지플러스센터	055-730-1919
서울관악	서울관악고용복지플러스센터	02-3282-9200	대구서부	대구고용복지플러스센터	053-667-6000
중 부 청	인천고용복지플러스센터	032-460-4701~4		대구강북고용복지플러스센터	053-606-8000
인천북부	인천북부고용센터	032-512-1919~20	대구동부	대구동부고용복지플러스센터	053-667-6900
	인천서부고용복지플러스센터	032-540-2001	포 향	경산고용복지플러스센터	053-667-6800
부 천	부천고용복지플러스센터	032-320-8900		대구서부고용복지플러스센터	053-605-6500
	김포고용복지플러스센터	031-999-0900	구 미	대구달성고용복지플러스센터	053-605-9510
의 정 부	의정부고용복지플러스센터	031-828-0812		칠곡고용복지플러스센터	054-970-1919
	구리고용복지플러스센터	031-560-5815	영 주	포항고용복지플러스센터	054-280-3000
고 양	남양주고용복지플러스센터	031-560-1921		울진출장센터	054-783-0841
	동두천고용복지플러스센터	031-860-1700	안 동	경주고용복지플러스센터	054-778-2500
경 기	고양고용복지플러스센터	031-920-3937		구미고용복지플러스센터	054-440-3300
	파주고용복지플러스센터	031-860-0401	광 주 청	김천고용센터	054-429-8900
성 남	수원고용복지플러스센터	031-231-7864		영주고용복지플러스센터	054-639-1122
	용인고용복지플러스센터	031-289-2210	전 주	문경고용복지플러스센터	054-556-8219
안 양	화성고용복지플러스센터	031-290-0801		안동고용센터	054-851-8061
	성남고용복지플러스센터	031-739-3174	익 산	광주고용복지플러스센터	062-609-8500
안 산	경기광주고용복지플러스센터	031-769-0168~9		광주광산고용복지플러스센터	062-960-3200
	이천고용복지플러스센터	031-632-9898	군 산	전주고용복지플러스센터	063-270-9100
평 택	안양고용복지플러스센터	031-463-0700		남원고용복지플러스센터	063-630-3900
	광명고용센터	02-2680-1500	목 포	정읍고용복지플러스센터	063-532-8216
강 원	안산고용센터	031-412-6993		익산고용복지플러스센터	063-840-6500
	시흥고용센터	031-496-1909	충 주	김제고용복지플러스센터	063-540-8400
강 릉	평택고용복지플러스센터	031-646-1202~3		군산고용복지플러스센터	063-450-0600
	안성출장센터	031-671-1921~2	대 전 청	부안출장센터	063-581-7637
원 주	오산고용복지플러스센터	031-8024-9805		목포고용복지플러스센터	061-280-0500
	춘천고용복지플러스센터	033-250-1900	충 주	해남고용복지플러스센터	061-530-2900
태 백	강릉고용센터	033-610-1919		순천고용복지플러스센터	061-720-9114
	속초고용센터	033-630-1919	청 주	여수고용복지플러스센터	061-650-0155
영 월	원주고용복지플러스센터	033-769-0900		대전고용복지플러스센터	042-480-6000
	태백고용센터	033-552-8605	천 안	공주고용센터	041-851-8501~10
부 산 청	삼척고용센터	033-573-9911		논산고용센터	041-731-8600
	영월고용복지플러스센터	033-371-6260	충 주	세종고용복지플러스센터	041-861-8900
부 산 동부	부산고용복지플러스센터	051-860-1919		청주고용복지플러스센터	043-230-6700
부 산 북부	부산동부고용복지플러스센터	051-760-7103	보 령	옥천출장센터	043-731-7414
창 원	부산북부고용복지플러스센터	051-330-9900		천안고용복지플러스센터	041-620-7400
	창원고용복지플러스센터	055-239-0900	제 주	충주고용복지플러스센터	043-850-4000
울 산	마산고용센터	055-259-1500		제천고용복지플러스센터	043-640-9310
	울산고용복지플러스센터	052-228-1919	제 주	음성고용복지플러스센터	043-880-8600
				보령고용복지플러스센터	041-930-6200
				서산고용복지플러스센터	041-669-1919
				제주고용복지플러스센터	064-710-4443

÷ 답하라! 60세 + 정년제!

알기 쉬운 임금피크제 & 60세이상 정년제

발 행 일 | 2017년 1월

발 행 처 | 고용노동부 고령사회인력정책과

주 소 | 30117 세종특별자치시 한누리대로 422

정부세종청사 11동, 고용노동부

홈페이지 | www.moel.go.kr

인쇄처 | 해든디자인플러스 (02)868-6854