

일본의 70세 고용연장과 시사점

- 6월 일본 정기국회에서 ‘고연령자의 고용안정에 관한 법률’ 개정안이 통과되어 내년 4월부터 희망하는 고령자에게는 70세까지 취업기회를 보장
- 일본의 고령자 인구 및 비율추이를 살펴보면 1950년 5% 미만이었으나 2019년 현재 28.4%에 이르고 있으며 이런 추세는 지속되어 2040년에는 고령자 비율이 35%를 상회할 것으로 예측됨
- 일본이 고령자에 대한 고용연장정책을 적극적으로 추진하는 배경에는 저출산과 고령화에 따른 노동력 부족을 해소하고, 동시에 사회보장비 재원을 안정적으로 확보하려는 목적을 가지고 있음
- 우리나라의 고령화 속도는 OECD 국가 중 가장 빠르며 올해 769만 명인 노인 인구는 2025년이면 1,051만 명으로 급증하게 되어 정년연장에 대한 종합적이면 서도 체계적인 논의가 필요할 것임

1. 70세까지 고용연장

- 지난 6월 일본 정기국회에서 ‘고연령자의 고용안정에 관한 법률’ 개정안이 통과 되어 내년 4월부터 희망하는 고령자에게는 70세까지 취업기회를 보장하는 것이 사업주의 의무로 부과됨
 - 종전 고령자고용안정법에서는 제9조 제1항에 근거해 정년을 65세 미만으로 정하고 있는 사업주가 65세까지의 취업이 가능하도록 ① 정년제 폐지, ② 정년연장, ③ 계속 고용제도 도입 중에서 하나를 선택하도록 의무화했으나,
 - 이번 개정안에서는 계속 고용을 위해 위의 세 가지 선택사항 이외에 취업기회를 보장받을 수 있도록 ④ 타기업 재취업 지원, ⑤ 프리랜서 근로 지원을 위한 자금 제공, ⑥창업지원, ⑦ NPO 활동 등에 대한 자금제공을 추가
- 일본은 1994년 60세를 정년으로 하는 법을 고쳐 1998년부터 시행했으며 2013년에는 근로자가 희망하면 65세까지 고용하도록 하는 내용의 고용안정법을 개정한 바 있음
 - 근로자가 원할 경우 65세까지는 해고 걱정 없이 일할 수 있도록 하겠다는 것으로 사실상 정년이 65세로 늘어난 것임

- 이후 일본은 아베 신조 총리의 공약을 계기로 ‘정년 70세’ 연장을 추진하고 있으며, 그 근간에는 오랜 불황 끝에 일자리가 넘쳐나면서 다른 선진국에 비해 정년 연장의 부담이 상대적으로 작다는 점도 영향을 끼쳤을 것으로 분석

〈도표 1〉 70세 정년시대 도래



출처: NRI 社会情報システム株式会社「제291회 NRI미디어포럼」アンケート 결과보고(2020.7.21.)
(NRI: 株式会社野村総合研究所)

- 고연령자고용안정법(고령법)의 개정으로 기업에게 ‘70세까지 일할 기회 확보’의 노력 의무화가 2021년 4월부터 적용되며, 이를 ‘70세 고용연장제도’라고도 함

2. 추진 배경

- 일본은 늘어나는 정년에 발맞춰 2013년부터 ‘고용확보 조치’라는 제도를 운영
 - 고용확보 조치는 고령 근로자를 고용하고 있는 기업에 △정년을 폐지하거나 △정년을 65세로 하거나 △정년과 별도로 65세까지는 고용을 유지토록 하는 방식으로 사실상 정년을 연장
- 일본이 고령자에 대한 고용연장정책을 적극적으로 추진하는 배경에는 저출산과 고령화에 따른 노동력 부족을 해소하고, 동시에 사회보장비 재원을 안정적으로 확보하려는 목적을 가지고 있음
 - 15~64세의 생산연령인구는 1990년대 중반 이후 감소세를 지속하고 있으며, 전체 인구에서 차지하는 비중 또한 하락세를 이어가고 있음

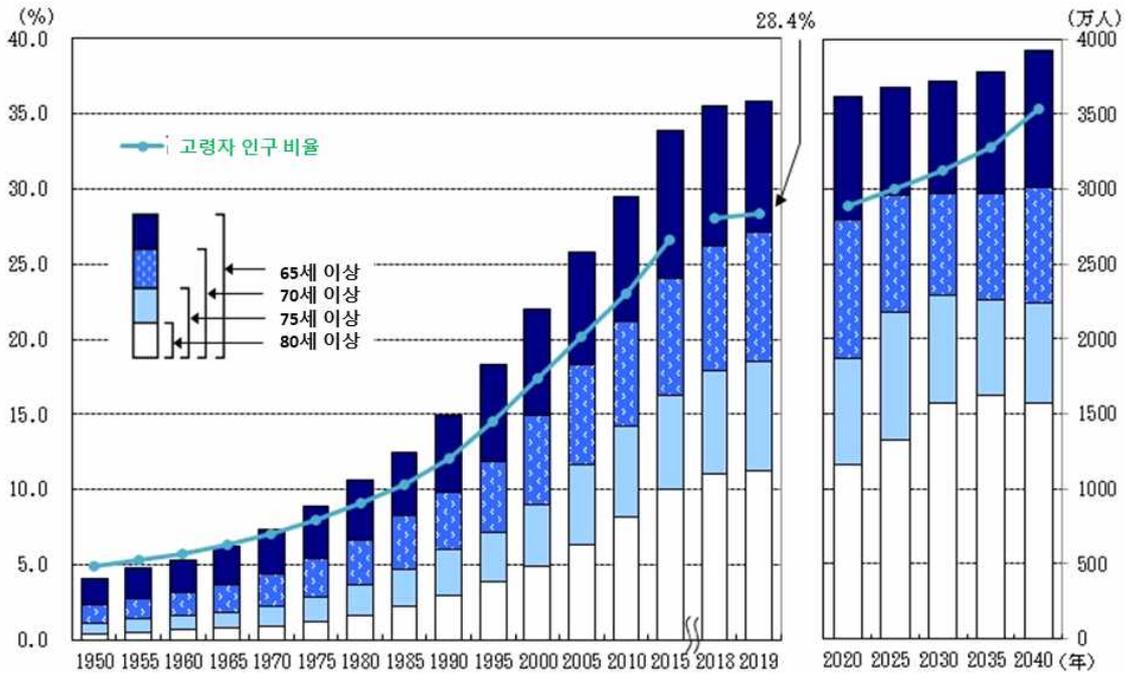
〈도표 2〉 저출산고령화(少子高齢化)에 따른 인구 감소



※내각청 발표 「2019년 저출산 상황 및 저출산 대책의 개황」을 토대로 작성
출처: 다이아몬드社 「オリジン2020」 (2020.5)

- 지난 5월 내각청에서 발표한 2019년 저출산 상황 및 대책에 따르면 2018년 일본의 총 인구는 1억 2,644만 명으로 나타났으며 그중 생산연령인구는 7,545만 명으로 59.7%로 조사되고 있음
 - 위의 그림에서 전체 인구 중 생산가능인구의 비율을 살펴보면 2010년 63.3%에서 2018년 59.7%를 거쳐 2025년 58.5%이후 10년 단위로 56.4%, 52.5%, 51.6% 그리고 2065년에는 51.4%까지 하락할 것으로 전망되고 있음
 - 전체인구에서 생산가능연령의 비중이 낮아지는 것은 저출산과 고령화에 기인하며 이런 추세가 지속적으로 나타나고 있다는 점이 일본사회의 문제로 등장
- 일본의 고령자 인구 및 비율을 살펴보면 1950년 5% 미만이었으나 2019년 현재 28.4%에 이르고 있음
 - 이런 추세는 지속되어 2040년에는 고령자 비율이 35%를 상회할 것으로 예측됨
 - 한편 고령자 중에서도 연령별 구조를 보면 종전에는 65세 이상 70세 미만이 가장 큰 비중을 차지하고 있었으나 2010년부터 80세 이상 고령자의 비중이 가장 높게 나타나기 시작하여 2030년부터는 80세 이상의 비중이 40%에 육박할 것으로 예상되고 있음

〈도표 3〉 고령자 인구 및 비율 추이 (1950년 ~ 2040년)



출처 1950년~2015년은 ‘국세조사’, 2018년~2019년은 ‘인구추계’
2020년 이후는 ‘일본 장래추계인구(2017년 현재)’ 출생(中位), 사망(中位) 추계

- 1) 2018년~2019년은 9월 15일 기준, 그 외는 10월 1일 기준
 2) ‘국세조사’에 따른 인구 및 비율은 연령 미상을 감안한 결과
 3) 1970년까지는 오키나와현 미포함

○ 국가별로 비교해 보면 2019년 기준 일본은 총인구에서 고령자 비율이 28.4%를 차지하여 압도적으로 1위를 기록하고 있음

- 그 외 국가로는 이탈리아 23.0%, 포르투갈 22.4%, 독일 21.6%로 나타나고 있으며 한국은 15.5%를 차지하여 고령자 인구비율이 세계 11위를 기록

〈도표 4〉 고령자 인구 비율 상위국가 (2019년, 단위: 만명)

순위	국가	총인구 수	65세 이상 인구	총인구에서 65세 이상이 차지하는 인구 비율(%)
1	일본	12,617	3,588	28.4
2	이탈리아	6,055	1,393	23.0
3	포르투갈	1,023	229	22.4
4	핀란드	553	122	22.1
5	그리스	1,047	230	22.0
6	독일	8,352	1,801	21.6
11	한국*	5,184	803	15.5

출처: (일본)일본 ‘인구 추계’ (2019.9.15. 현재), 그 외 국가는 ‘World Population Prospects: The 2019 Revision(United Nations) (201개 국가·지역 게재, 2019.7.1. 현재)

* (한국) 주민등록 인구통계 행정안전부 발표 자료(2020.1.12.)

〈도표 5〉 세계 주요국 고령자 인구 비율 비교(2019년)



출처: 일본은 ‘인구 추계’ (2019.9.15. 현재)

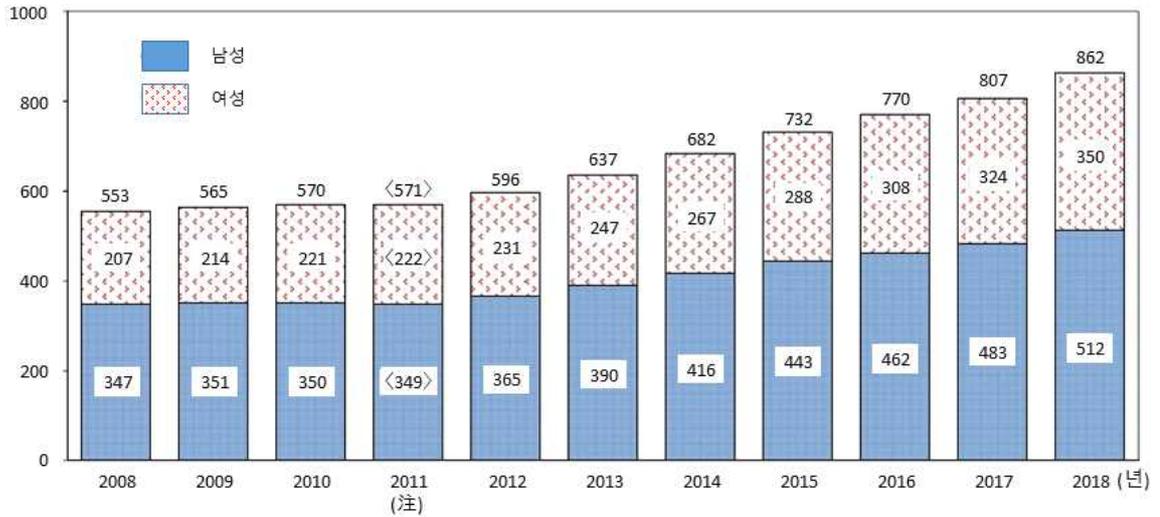
그 외 국가는 ‘World Population Prospects: The 2019 Revision(United Nations)(2019.7.1. 현재)

- 고령자 비율을 주요 국가별로 비교해보면 20%를 넘는 국가는 일본, 이탈리아, 독일, 프랑스로 나타나고 있는 반면, 영국, 캐나다, 미국, 한국은 15% 이상을 차지하고 있어 상대적으로 고령자 비율이 낮은 편임
- 세계 전체로 볼 때 65세 이상의 인구비율은 9.1%를 차지하고 있으나 주요선진국은 2배 이상의 비율을 보이고 있어 고령화가 심각한 상태임

3. 고령자 취업 현황

- 고령자 비율을 75세 이상과 미만으로 구분하여 보면 75세 이상의 비중이 높은 나라는 일본 14.7%, 이탈리아 11.7%, 독일 11.4%로 나타나 상대적으로 초고령화 단계를 보이고 있음
- 고령인구 중에서 75세 미만의 비중이 높은 나라는 프랑스 9.4%, 영국 8.5%, 캐나다 6.7%로 나타나고 있음
- 일본의 경우는 전체 고령인구 비중이 28.4%로 압도적으로 높고 75세 이상의 비율이 14.7%로 최고이며, 75세 미만의 고령층도 13.8%로 1위를 기록하여 일본의 고령인구 구조는 급속하게 초고령화 될 가능성이 높은 것으로 보임
- 우리나라의 경우는 75세 이상이 6.7%, 75세 미만이 8.7%로 나타나지만 의료 발달과 생활 향상으로 급속하게 초고령화 사회로 진입할 것으로 예측됨

〈도표 6〉 고령자 취업자 수의 추이(2008~2018년, 단위: 만명)



출처: ‘노동력 조사’ (기본 집계)

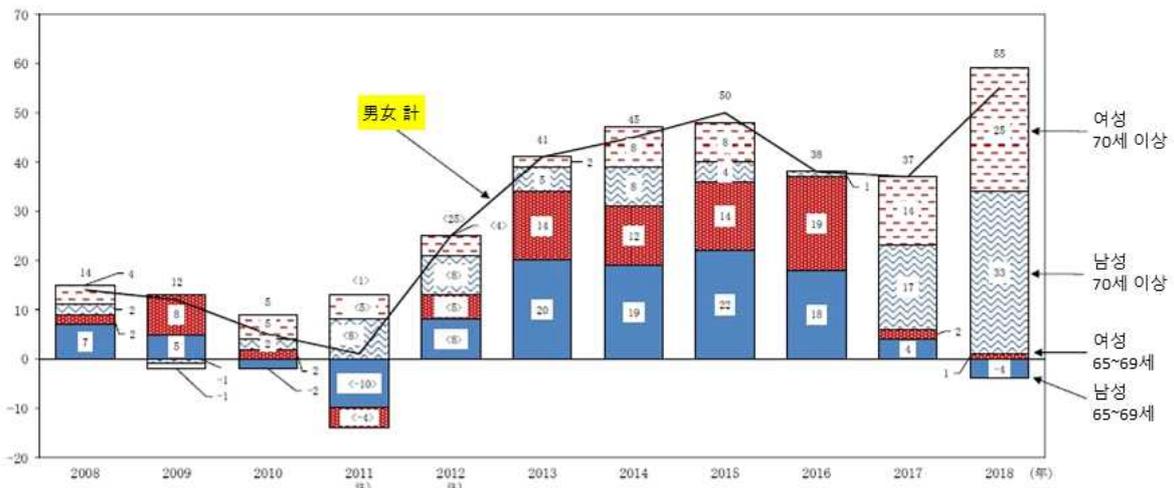
注1) 수치는 단위 미만을 사사오입하여 합계 수치와 내역의 합이 불일치하는 경우가 있음

注2) 2011년은 동일본 대지진으로 보완 추계치

□ 고령취업자의 추이를 살펴보면 2008년부터 2018년까지 10년 동안 553만 명에서 862만 명으로 늘어나 연평균 5.6%의 증가를 보이고 있음.

- 성별로 보면 남자는 347만 명에서 512만 명으로 연평균 67.7%가 증가한 반면, 여성은 207만 명에서 350만 명으로 연평균 59.1%가 증가
- 여기서 주목할 점은 여성취업자의 비중이 2008년 37.4%에서 2016년 40%를 넘기 시작하여 2018년 현재 40.6%로 꾸준히 증가하고 있다는 것임

〈도표 7〉 고령자 취업자 수의 전년 대비 증감 추이(2008~2018년, 단위: 만명)



출처: ‘노동력 조사’ (기본 집계)

注1) 수치는 단위 미만을 사사오입하여 합계 수치와 내역의 합이 불일치하는 경우가 있음

注2) 2011~2012년은 동일본 대지진으로 보완 추계치

□ 고령 취업자의 연령별 전년 대비 증가를 살펴보면 2012년부터 급증하기 시작하여 2018년의 경우 증가율이 55%에 이르게 됨

- 2013-2016년 사이에는 70세 미만의 남녀 고령층에서 대폭 증가한 반면, 2017년부터는 70세 이상의 남녀 고령층에서 폭증하기 시작한 것임
- 흥미로운 점은 2016년의 경우 70세 이상의 취업자는 거의 없는 반면, 불과 1년 후인 2017년의 경우는 70세 미만의 취업자 증가가 거의 없다는 것임
- 성별로 보면 70세 이상의 여성이 25%, 남성이 23%로 큰 차이를 보이지 않으나 70세미만의 경우는 여성이 1% 증가한 반면, 남성은 -4% 감소하고 있어 대조를 보이고 있음

□ 남성 고령자 취업률을 연령대별로 살펴보면 65-69세가 47.8%에서 57.2%로 가장 많이 증가하고 있음

- 이에 비해 60-64세의 경우 72.5%에서 81.1%로 8.6%p가 증가했고, 65세 이상은 29.0%에서 33.2%로 4.2%p, 70세 이상은 20.2%에서 23.1%로 2.9%p가 각각 증가
- 종합적으로 살펴보면 고령층의 취업자는 상대적으로 연령이 젊은 층에서 가장 취업률이 높고 동시에 증가율도 높게 나타나고 있는 것으로 조사되고 있음

<도표 8> 남성 고령자의 취업률 추이(2008~2018년, 단위: %)



출처: ‘노동력 조사’ (기본 집계)

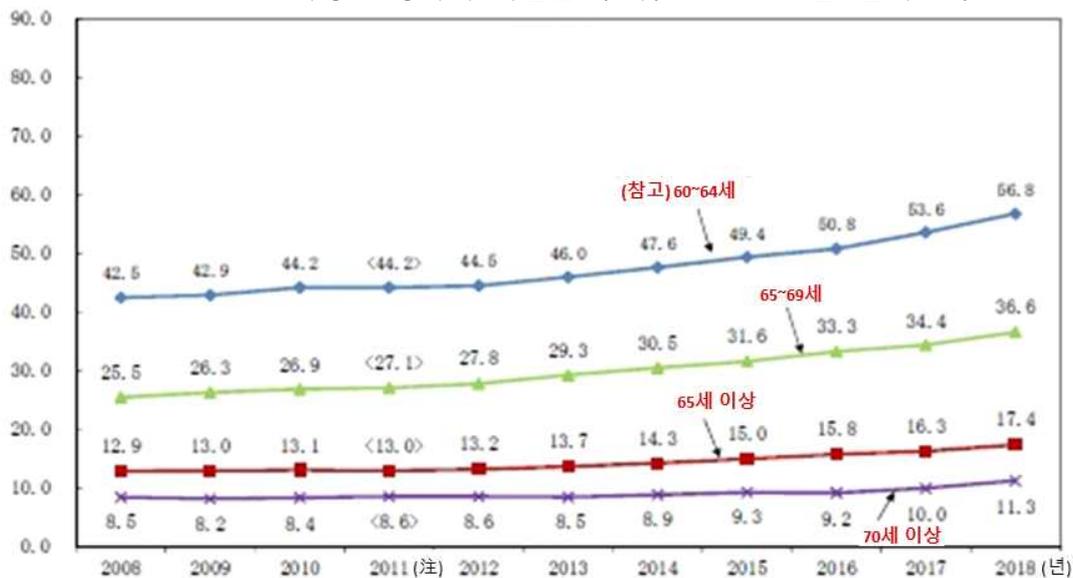
注1) 연령대별 취업률은 각 연령대별 인구가 차지하는 취업자 비율

注2) 2011년은 동일본 대지진으로 보완 추계치

□ 여성 고령자 취업률을 연령대별로 살펴보면 65-69세가 25.5%에서 36.6%로 11.1%p 증가하여 가장 높게 나타나고 있음

- 참고로 60-64세의 경우 42.5%에서 56.8%로 14.3%p가 증가했고, 65세 이상은 12.9%에서 17.4%로 4.5%p, 70세 이상은 8.5%에서 11.3%로 2.8%p가 각각 증가
- 여성 고령층의 취업자는 상대적으로 연령이 젊은 층에서 가장 취업률이 높고 동시에 증가율도 높게 나타나고 있는 것으로 조사되고 있음
- 남성 고령층 취업자와 비교해 볼 때 여성 고령층 취업률을 연령층별로 비교해 보면 65-69세는 20.6%p, 65세 이상은 15.8%p, 70세 이상은 12.8%p 차이를 보이고 있음
- 특히 60-64세의 차이를 보면 남성의 취업률은 81.1%인데 반해 여성은 56.8%에 불과해 무려 24.3%p차이를 보이고 있음. 이를 통해 볼 때 남성 고령층의 취업률이 여성 보다 높게 나타나고 있고 상대적으로 연령이 젊을수록 격차는 더 크게 나타나고 있는 것으로 조사되고 있음

〈도표 9〉 여성 고령자의 취업률 추이(2008~2018년, 단위: %)



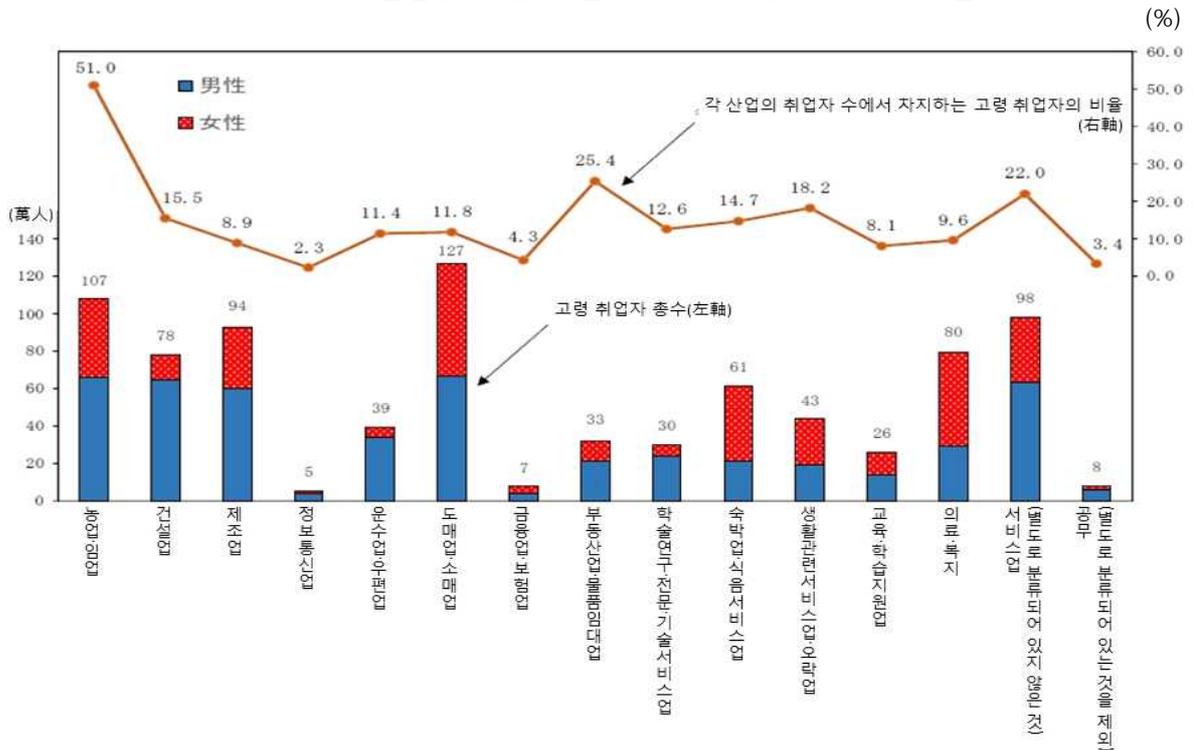
출처: ‘노동력 조사’ (기본 집계)

注1) 연령대별 취업률은 각 연령대별 인구가 차지하는 취업자 비율

注2) 2011년은 동일본 대지진으로 보완 추계치

□ 주요산업별 고령 취업자 수를 연도별로 살펴보면 농업·임업이 51.0%로 월등한 비율로 나타났고 이어 부동산업 25.4%, 일반 서비스업 22.0%의 순서로 나타나고 있으며 비율이 낮은 분야로는 정보통신 2.3%, 공무 3.4%, 금융업 4.3%로 조사되고 있음

〈도표 10〉 주요 산업별 고령 취업자 수 및 비율(2008~2018년)



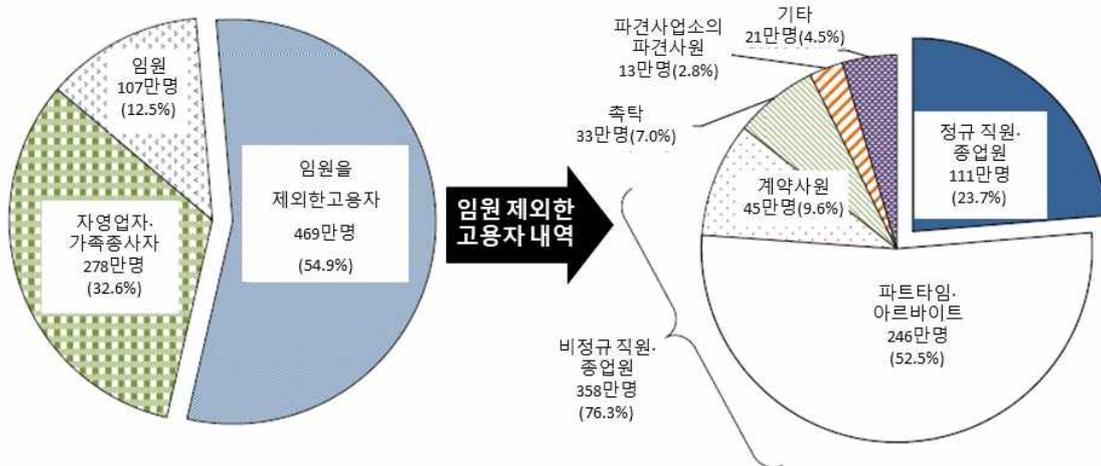
출처: ‘노동력 조사’ (기본 집계)

- 상대적으로 비중이 높은 분야로는 오락업 18.2%, 건설업 15.5%, 숙박업 14.7%, 도·소매업 11.8%, 운수업 11.4%로 나타나고 있으며 학술연구 분야도 예상과는 달리 12.6%로 높게 조사되고 있음
- 취업자 총수로 보면 도·소매업 127만 명이 가장 높으며 농업·임업 107만 명, 서비스업 98만 명, 제조업 94만 명, 의료·복지 81만 명 순서로 조사되고 있음
- 한편 정보통신업 5만 명, 금융업 7만 명, 공무 8만 명, 교육업 26만 명, 학술연구 30만 명에 이르는 것으로 조사되고 있음
- 참고로 60-64세의 경우 42.5%에서 56.8%로 14.3%p가 증가했고, 65세 이상은 12.9%에서 17.4%로 4.5%p, 70세 이상은 8.5%에서 11.3%로 2.8%p가 각각 증가
- 고령 취업자의 성별을 보면 전체적으로 남성의 비율이 더 높게 나타나고 있으나 의료복지, 숙박업, 오락업, 도·소매업의 경우는 여성의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있음. 이것은 산업의 특성에 따라 성별 취업에 영향을 주고 있다는 것을 반영하고 있음

□ 854만 명의 고령 취업자의 지위별 분포를 보면 임원이 107만 명으로 12.5%, 자영업자 및 가족 종사자가 278만 명으로 32.6%를 차지하고 임원제외 일반고용자는 469만 명으로 54.9%로 나타나고 있음

- 일반고용자의 고용형태를 보면 정규직은 23.7%에 불과하고 파트타임이 52.5%를 차지하고 있으며 촉탁 2.8%, 파견직도 2.8%로 나타나고 있음
- 이처럼 고령취업자 중에서 일반고용자 비율이 높고 그중에서도 정규직 보다는 파트타임 고용자가 많은 것은 70세까지 고용연장이 이루어지더라도 이들의 실질소득의 증가로 이루어지기 힘든 구조임을 보여주고 있음

〈도표 11〉 지위별 및 고용 형태별 고령 취업자의 내역(2018년)

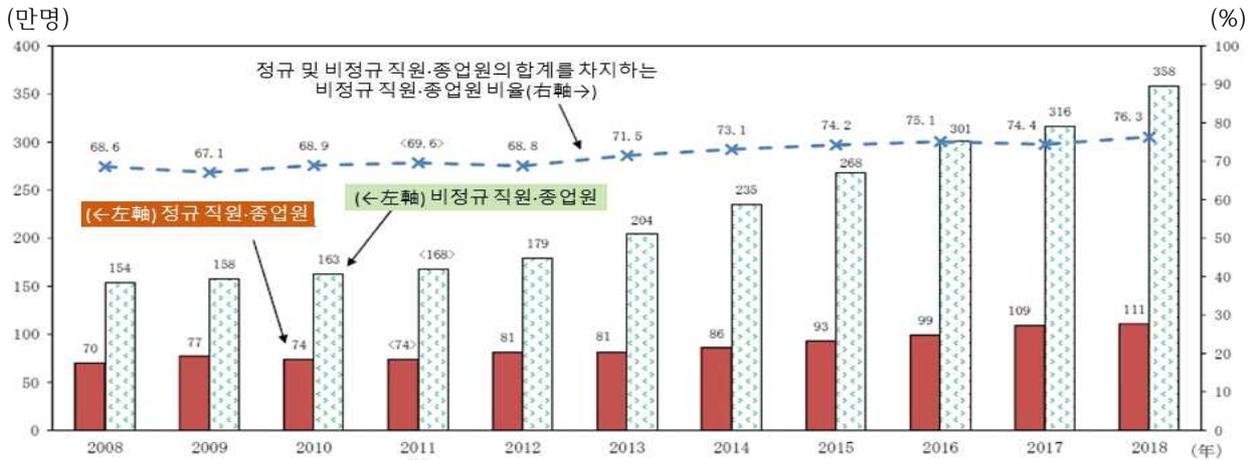


출처: ‘노동력 조사’ (상세 집계)
 注) 비율은 내역의 합계에서 차지하는 비율

□ 고령 취업자의 고용형태를 연도별로 살펴보면 전체 고용에서 비정규직의 비율이 2008년 68.6%에서 2018년 76.3%로 11년간 7.7%p가 증가하여 연평균 0.7%가 늘어남

- 비정규직의 비율은 2012년까지 5년간 70%미만에 머물러 있었으나 2013년 처음으로 70%를 넘어선 이후 지속적으로 상승하여 2018년 76.3%를 기록했고 이런 추세는 지속될 전망이다
- 절대숫자를 보면 정규직은 2008년 70만 명에서 2018년 111만 명으로 10년간 58.6%가 증가한 반면, 비정규직은 154만 명에서 358만 명으로 증가하여 232%가 급증

〈도표 12〉 고용형태별 고령고용자 수 및 비정규 직원·종업원의 비율 추이(2008년~2018년)



출처: ‘노동력 조사’ (상세 집계)
 注) 2011년은 동일본 대지진으로 보완 추계치

5. 고령자 취업실태 및 의식조사

□ 시니어(55~79세 연령층) 세대 취업실태 및 의식을 중심으로, 2021년 4월부터 기업에 대한 노력의무가 부과된 ‘70세까지의 취업기회 확보’에 대해서 인지도 및 찬반 등을 조사·분석

- 70세 고용연장제도 개시를 앞두고 포스트 단카이(団塊)세대¹⁾가 생각하는 새로운 일하는 방식에 대해 실태조사를 실시하였고, 시니어 세대 과반 수 이상이 고용연장제도에 대해 긍정적으로 인식

○ 조사 개요

- 고연령자고용안정법(이하, 고령법)의 개정으로 기업에 대한 ‘70세까지 취업기회 확보’의 노력 의무화가 ‘21년 4월 적용됨에 따라 60세 후반 세대의 일하는 방식은 향후 크게 변화할 것으로 예상
- ‘NRI 사회정보시스템(주)’에서는 매년 55~79세 시니어 계층을 대상으로 취업의식·행동에 관한 조사를 실시하고 있고, ‘20년에는 제도 개정에 따른 인지상황, 평가내용, 제도 활용 의향 등에 대해서 조사 실시

* 도표 출처 : NRI社会情報システム, 「変わるシニア世代の就業意識・行動」(2020年度)

- 그 결과, 55~64세 현역세대의 취업자는 제도 개정에 관한 이해도는 아직 낮지만 과반 이상이 ‘좋은 제도’라고 긍정적 평가, 또한 제도 개정에 전향적인 시니어는 겸업 등 다양한 일하는 방식을 조합함으로써 70세를 넘어서도 보다 오래 일하는 것을 희망하고 있다는 것이 확실하게 밝혀짐

1) 일본에서 제2차 세계 대전 이후 1947년~1949년 사이에 베이비붐으로 태어난 세대로 3년 동안 806만 명 출생

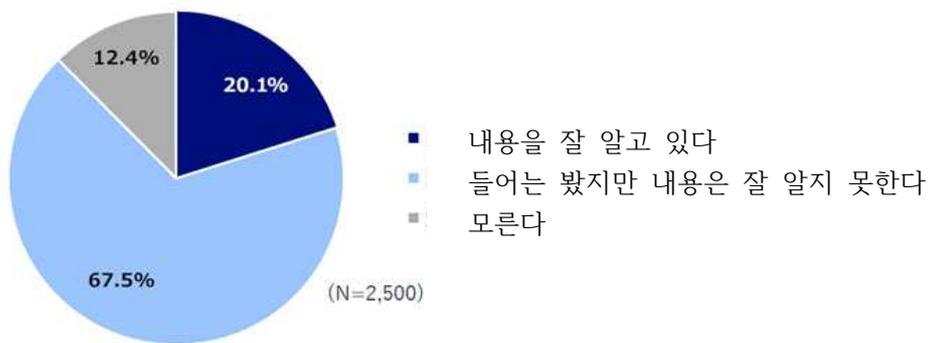
조사 목적	시니어세대 취업상황과 직업의식 및 라이프스타일, 가치관 등 행동실태를 파악하고, 향후 시니어 취업기회 확대를 향한 고찰, 제언을 위함
조사명	'변화하는 시니어세대의 직업의식·행동' (2020년도 NRI사회정보시스템)
조사 기관	NRI社会情報システム株式会社 (株式会社 野村総合研究所 그룹)
조사 방법	노무라종합연구소가 제공하는 인터넷조사 서비스 'TrueNavi' 앙케트조사
조사 기간	2020년 3월 17일 배포 → 19일 회수
조사 대상	전국 55세~79세 남녀 개인 2,500명
조사 방법	앙케트 조사 (인터넷)

○ 조사 결과

1) '70세 고용연장제도' 에 대해 '제도의 이름만 들었다' 는 응답자가 67.5%

- 고령법의 개정 에 따라 기업에 대한 '70세까지의 취업기회 확보' 의 노력의무화가 2021년 4월부터 적용되고, 이하에서는 '70세 고용연장제도' 라 함
- 70세 고용연장제도에 대해서 '내용을 잘 이해하고 있는 사람' 은 전체의 2할에 지나지 않으며, 67.5%가 ' 제도명만 들은 적이 있다 ' 정도로 이해, 응답자의 인지도는 높지 않음

<도표 13> 70세 고용연장제도에 대한 인지 상황

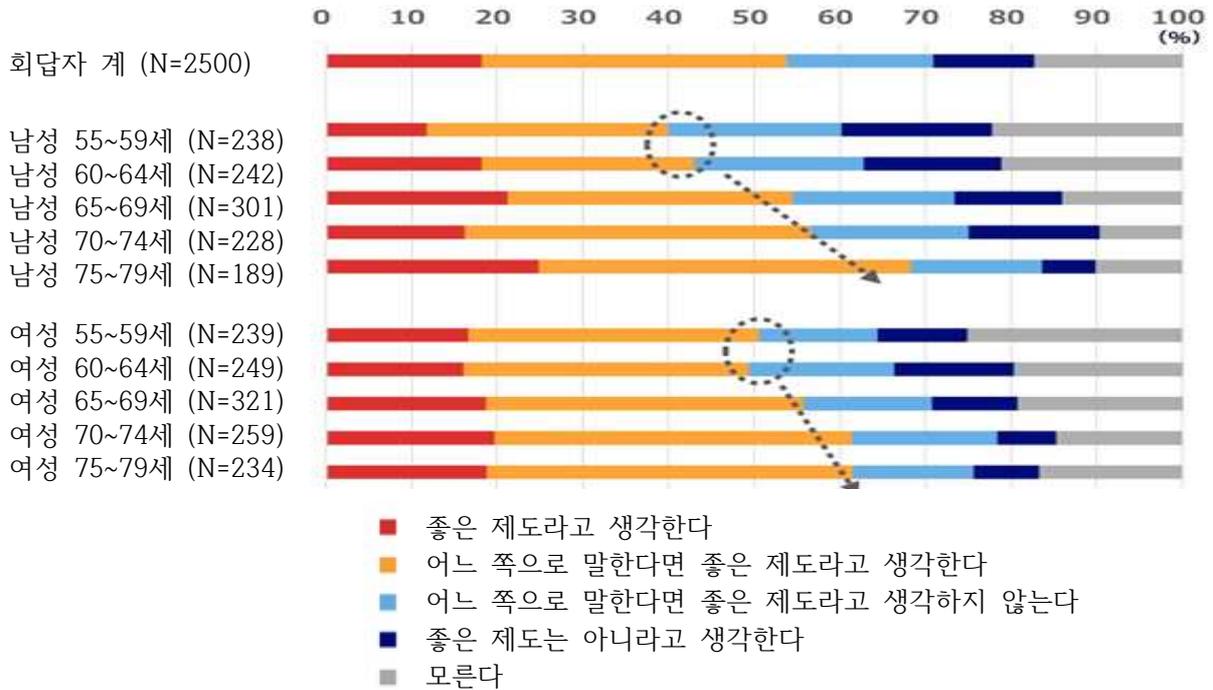


- 연령과 함께 인지도가 향상되고 내용을 잘 이해하고 있는 사람의 경우는, 남성의 경우 55세~59세 14.3%에서 70세~74세 28.5%로 큰 폭으로 증가

2) '70세 고용연장제도' 에 대해 과반 이상이 '좋은 제도' 라고 평가

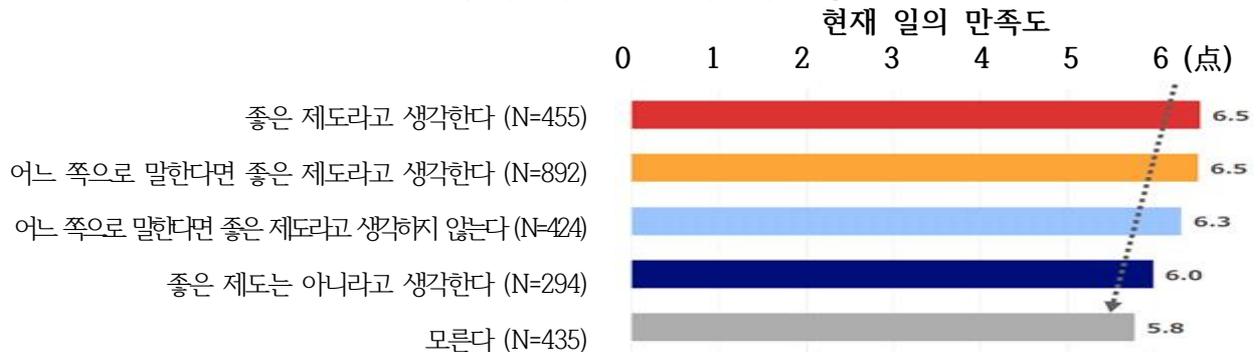
- 70세 고용연장제도에 대해서, 회답자 53.9%가 '좋다' 또는 '어느 쪽이라고 말한다면 좋다' 라고 하는 긍정적 평가, 남녀 모두 연령이 높을수록 그 비율은 높지만 실제로 향후 제도 적용 대상이 되는 55~64세 연령층 특히, 남성에서는 긍정적 평가를 하는 경우는 4할 정도에 지나지 않음 <도표 14>

〈도표 14〉 70세 고용연장제도 평가 (남녀·연령별)



- 현재 취업중의 사람으로 압축, 현재 일의 만족도와의 관계성을 보면, 제도에 대해서 긍정적 평가를 하고 있는 사람은 현재 일에 대한 만족도가 높게 나타남 <도표 15>. 아마도 현재 일하는 방식이나 일에 만족하고 있기 때문에 ‘장래에 걸쳐서도 제도의 활용 등에 의해 오래 계속 일하고 싶다’ 라는 의향이 반영된 것

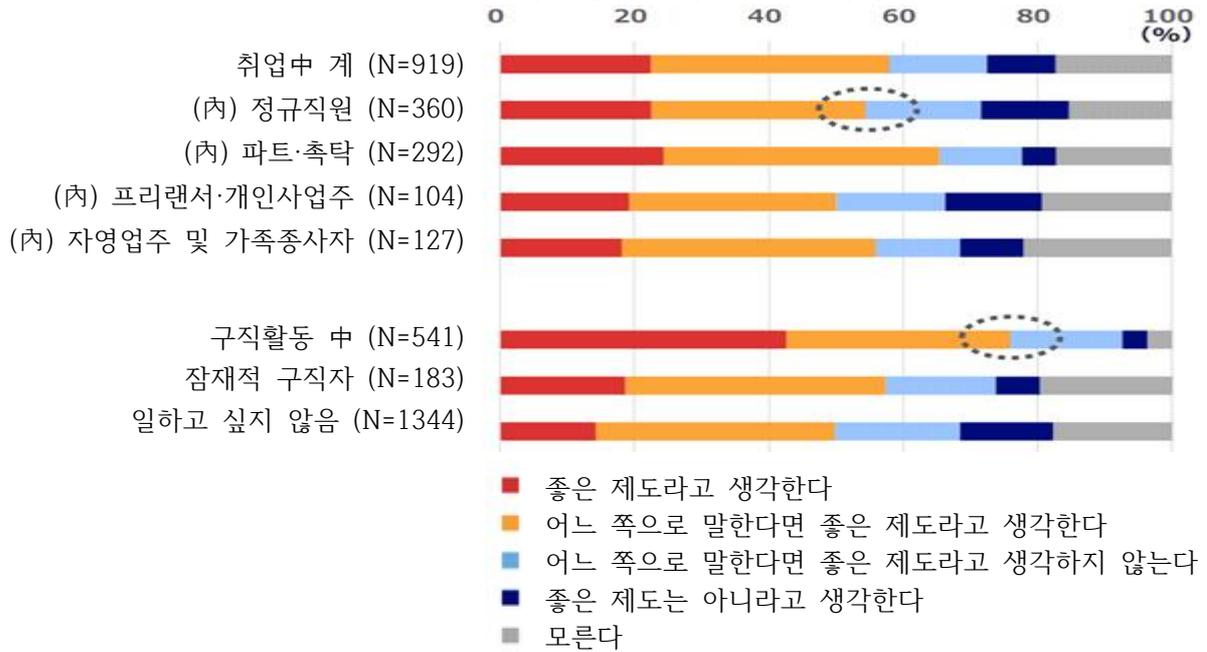
〈도표 15〉 70세 고용연장제도 평가와 현재 일의 만족도와의 관계
 〈 현재 취업하고 있는 사람에 한정 〉



注) 일의 만족도에 대해서 10점 만점으로 평가한 점수의 평균치를 산출한 것

- 취업 상황별로 분석하면, 현재 구직활동 중의 사람은 이 제도를 높게 평가하는 반면, 제도의 혜택을 받는 정규직은 파트타임·촉탁 등 다른 취업형태와 비교해서 그 비율이 결코 높지 않아 평가가 한 방향으로 정해져 있지 않음 <도표 16>

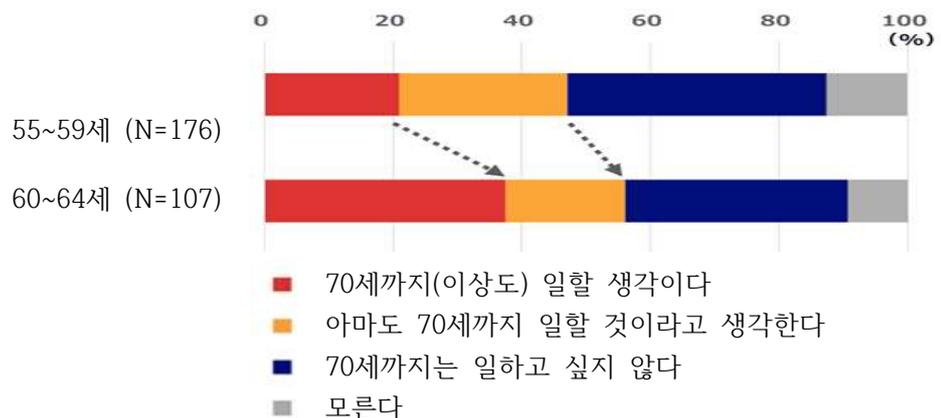
〈도표 16〉 70세 고용연장제도 평가 (취업 상황별)



3) ‘70세 고용연장제도’ 에 전향적인 시니어세대는 겸업 등 다양한 일자리를 희망

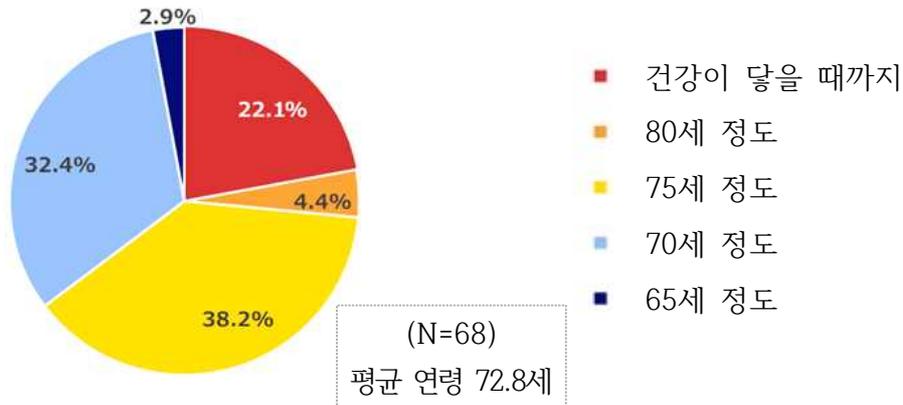
- ‘70세 고용연장제도’ 적용 대상 55세~64세 정직원 계층을 대상으로 한 조사에 따르면 ‘70세까지(이상도) 일함’ (27.2%), ‘아마도 70세까지 일함’ (23.3%), 합해서 약 반수가 제도의 활용을 생각하고 있음
- 또한, 55세~59세와 비교해서 60세~64세 쪽이 보다 현실 문제로 인식하고 있기 때문에 70세까지 취업 의향이 강하게 나타남 <도표 17>

〈도표 17〉 제도를 이용한 70세까지의 취업 의향 (연령별)
〈55세~64세 정직원〉



- 상기 계층에서 제도를 이용하여 ‘70세까지(이상도) 일하고 싶다’ 라고 회답한 사람이 실제로 일을 계속하고 싶은 연령은 평균 72.8세로, ‘건강한 한’, ‘80세 정도’, ‘75세 정도’ 의 응답자 합계는 약 65%. 즉, 70세를 인생 일단락이라는 생각은 없고 70세를 지나도 오래 일하고 싶은 의향이 강하게 나타남 <도표 18>

〈도표 18〉 실제 일하고 싶은 목표 연령
 <55세~64세 정규직원으로 제도를 이용하여 70세까지(이상도) 일하기를 원하는 사람>



- 제도를 이용한 70세까지 취업의향과 금융자산보유액의 관계성을 보면, 양자 간에는 명확한 상관관계는 없는 것을 알 수 있고, 시니어 세대의 일하는 이유가 경제적 이유뿐만이 아니라는 것도 알 수 있음 <도표 19>

〈도표 19〉 제도를 이용한 70세까지의 취업 의향별로 본 평균 금융자산 보유액
 <55세~64세 정규직원>



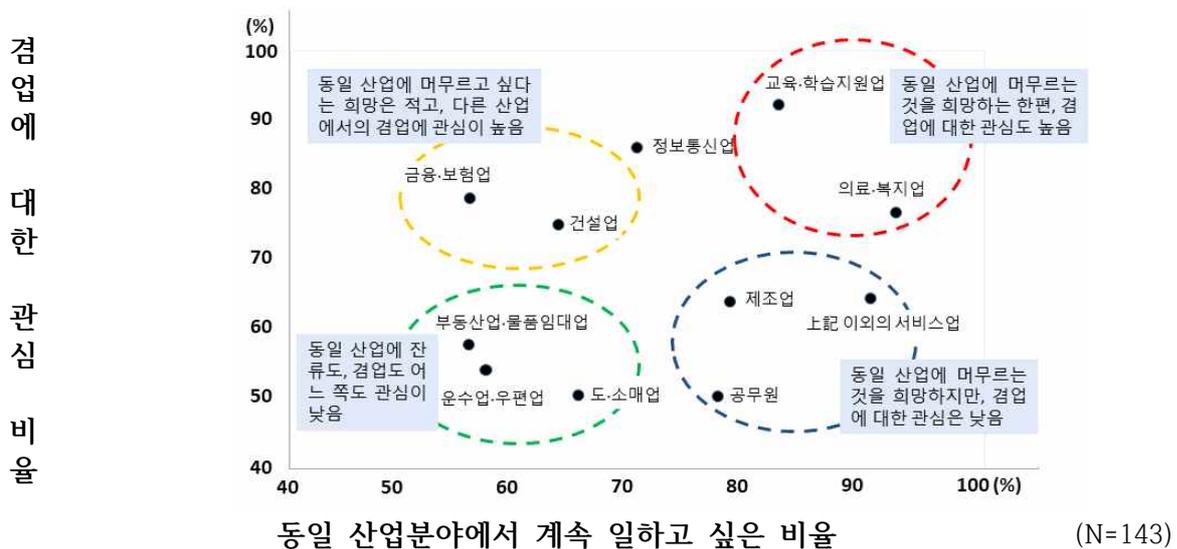
- 제도를 이용하여 70세까지 일하고 싶은 방식으로서 ‘지금 일을 계속하면서 겸업으로 별도의 일에도 도전하고 싶다’ 는 회답이 많았고, 겸업에 관심이 매우 높은 것도 알 수 있음. 55세~59세(57.8%) 보다도 60세~64세(68.3%) 쪽이 겸업에 대한 관심은 높은 것 나타남 <도표 20>

〈도표 20〉 제도를 이용하여 70세까지 해보고 싶은 일하는 방식 (연령별)
 〈55세~64세 정규직원〉



- 동일한 계층에 대해서 자신이 속한 산업분야별로 겸업에 대한 관심의 높음과 현재와 같은 산업에서 계속 일하고 싶다는 사람의 비율과의 관계를 보면, 산업분야의 특징에 따라 4개 그룹으로 크게 나누어진다는 것을 알 수 있음
- 교육·학습지원업과 의료·복지업은 현재와 동일한 산업 내에서 계속 일하며, 겸업에 대한 관심도 높고, 금융·보험업과 건설업에서는 현재 일하는 산업에서 계속 일하는 것에 집착은 낮은 편이지만 겸업에는 관심이 높다는 것을 엿 볼 수 있음. 또한, 제조업과 공무원은 동일한 산업에서 일하고 싶은 희망이 강하지만 겸업에 대한 관심은 높지 않은 경향이 나타남 〈도표 21〉

〈도표 21〉 소속 산업별로 본 동일 산업으로 계속 일하고 싶은 비율과 겸업 관심의 관계성
 〈55세~64세 남성 정규직원〉



6. 정책적 시사점

- 세계적으로 고령화와 저출산에 따라 주요선진국들은 근로자 정년을 올리거나 아예 정년 기준을 폐지하고 있는 추세이며 이는 불가피한 현상으로 보임
 - 미국은 1967년 정년을 만 65세로, 1978년 70세로 상향 조정했으며 1986년 정년제를 폐지했음. 이것은 근로자 정년을 법으로 정하는 것 자체가 ‘나이를 이유로 한 또 하나의 차별’이란 여론이 커졌기 때문
 - 영국도 이전까지 정년은 65세였으나 미국과 마찬가지로 연령에 따른 차별이라는 이유로 2011년 정년제도를 폐지
 - 독일은 현재 정년이 만 65세이지만 2029년까지 67세로 연장한다는 계획을 세워놓고 있다. 연금이나 수당 등 국가 재정 부담을 완화하려는 목적이 주된 이유지만 부족해진 숙련공의 기술 노하우를 더 활용하자는 취지를 반영
- 일본의 2018년 인구동태 통계에 따르면 합계출산율은 1.42로 전년대비 0.01p 떨어져 3년 연속으로 낮아졌으며, 이는 현재의 인구 수준을 유지할 수 있는 출산율 2.07을 대폭 하회함
 - 국립 사회보장·인구문제연구소에 따르면 일본은 2017년 연금, 의료 등과 관련된 사회보장비가 117조 엔에 달하며, 20년후에는 사회보장비가 약 190조 엔으로 증가할 것으로 예상
 - 이에 따라 사회보장 혜택을 받는 고령자 계층이 증가해 지금과 같은 사회보장제도가 지탱할 수 없는 상황에 직면할 수 있으며, 이를 타개하기 위한 방안으로 정년 연장이 불가피한 측면이 있음
- 70세 고용연장제도에 대한 설문조사에 따르면 응답자 53.9%가 ‘좋다’ 또는 ‘어느 쪽이라고 말한다면 좋다’라고 하는 긍정적 평가하고 있으며, 남녀 모두 연령이 높을수록 그 비율은 높게 나타남
 - 취업 상황별로 분석하면, 현재 구직활동 중의 사람은 이 제도를 높게 평가하는 반면, 제도의 혜택을 받는 정규직은 파트타임·축타 등 다른 취업형태와 비교해서 그 비율이 결코 높지 않아 새로운 제도에 대한 평가가 다양함
- 일본의 70세 고용연장제도는 도입의 불가피성과 함께 여론조사 결과 긍정적인 응답에도 불구하고 재고용 후 근로조건 악화에 따른 노동의욕 저하가 새로운 과제로 부상
 - 2013년 65세 이상의 고령자 고용 의무화를 계기로 60세 이상 고령자의 취업률은 높아지고 있지만 많은 기업에서 재취업 후 근로조건 악화 등으로 인해 고령자의 노동의욕이 저하되는 문제점을 지적

- 이번의 법 개정으로 기업에서 일하는 사람이 증가할 것으로 예상됨에 따라 연공서열식 임금체계를 개선해 성과에 따른 임금체계가 정착되도록 인사평가제도를 정비하는 것이 필요할 것으로 보임
- 또한 고령자고용안정법 개정안에서 기업 측 부담을 덜기 위해 사외 취업 지원 등이 추가되었지만 실제로 사외 취업이 활성화되기 위해서는 고령자 대상 파견제도 구축, 근로자 재교육 등을 통해 고령자의 취업능력을 높이는 것이 더욱 중요한 과제로 지적됨
- 특히 창업지원, 프리랜서 계약, 사회공헌활동 참여 등 고용관계가 아닌 근로방식은 법률 보호가 미치지 않는 경우도 있어 취업자 보호 관점에서 안전망 구축을 도모해야 할 필요성이 있음

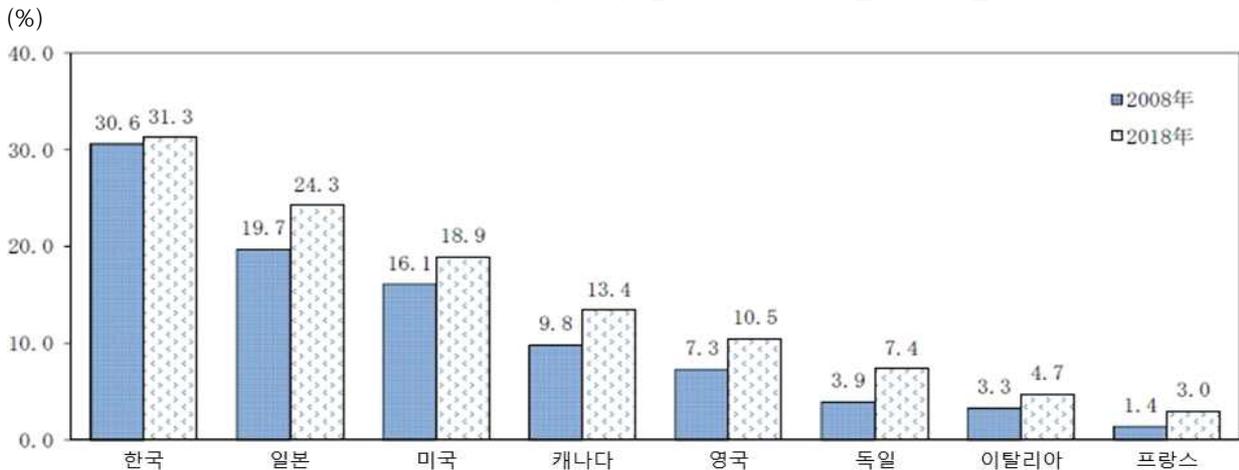
□ 우리나라에서는 고용연장의 문제를 50대 중장년층의 고용불안을 해결하는데 초점이 맞춰 있어 일본의 사례와는 다름을 알 수 있음

- 특히 연금 체계가 잘 잡혀있는 유럽국가에서 정년 연장은 더 일할 기회라는 측면 보다는 연금수령연령을 늦추는 것으로 받아들여지기 때문에 이에 대한 저항도 많은 것이 사실임

□ 우리나라의 고령화 속도는 OECD 국가 중 가장 빠른 나라로 통계청 전망에 따르면 내년부터 10년간 노인 인구는 매년 평균 48만 명씩 증가하는 반면 같은 기간 생산가능 인구(15세~64세)는 연 33만 명씩 줄어들게 되며, 이에 따라 올해 769만 명인 노인 인구는 2025년이면 1,051만 명으로 급증

- 이에 따라 생산가능 인구 100명당 부담해야 하는 노인 인구(노년부양비)도 급격히 늘어나게 되어 현재 우리나라의 노년부양비 20.4명은 2067년 지금의 5배 수준인 102.4명까지 늘어날 것으로 전망
- 이런 상황에서 우리나라의 고령자 취업률을 주요국가와 비교해 보면 2008년 30.6%에서 2018년 31.3%로 증가하고 있음
- 이 수치는 고령화 비율이 가장 높은 일본은 고령자 취업률이 19.7%에서 24.3%로 증가했지만 우리나라와는 상당한 격차를 보이고 있음
- 주요 국가를 살펴보면 독일, 이탈리아, 프랑스는 10% 미만의 취업률을 보이고 있는데 이것은 연금제도가 잘 발달한 나라라는 공통점이 있음

〈도표 22〉 주요국 고령자 취업률 비교(2008년, 2018년)



출처: 일본 값은 ‘노동력 조사’ (기본 집계), 그 외 국가는 ‘OECD. Stat.’

□ 일본의 정년연장의 사례를 볼 때 우리나라에서도 정년연장 문제는 머지않아 큰 사회적 이슈로 등장할 것으로 예측됨

- 정년 연장은 고령화에 따른 세계적 추세이며 특히 일본의 정년 연장은 성공 사례로 알려지고 있음
- 우리나라에서는 2013년 ‘고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’, 즉 정년연장법이 국회를 통과했고, 2017년 이 법이 전면 시행되면서 만 60세가 일반적인 정년으로 인식돼 왔음
- 특히 최근 제조업 구조조정과 최저임금의 급격한 인상 등으로 고용이 악화한 상황에서 선부른 정년 연장은 청년실업 증가 등 일자리 상황을 더욱 악화시킬 가능성도 상존
- 그러나 정년 연장문제는 세계적인 추세이기 때문에 언제부터 몇 년 동안 정년연장을 할 것인지에 대한 종합적이면서도 체계적인 논의가 필요할 것임

〈참고자료〉

1. 총무성 통계국 홈페이지_ ‘고령자 인구’ (2019.9.15. 현재)
<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1211.html>
2. 총무성 통계국 홈페이지_ ‘고령자 취업’ (2019.9.15. 현재)
<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1212.html>
3. 노무라종합연구소_NRI 사회정보시스템주식회사 ‘변화하는 시니어세대의 취업의식·행동’ 앙케트조사(2020.7.21.) https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/1st/2020/cc/0721_1