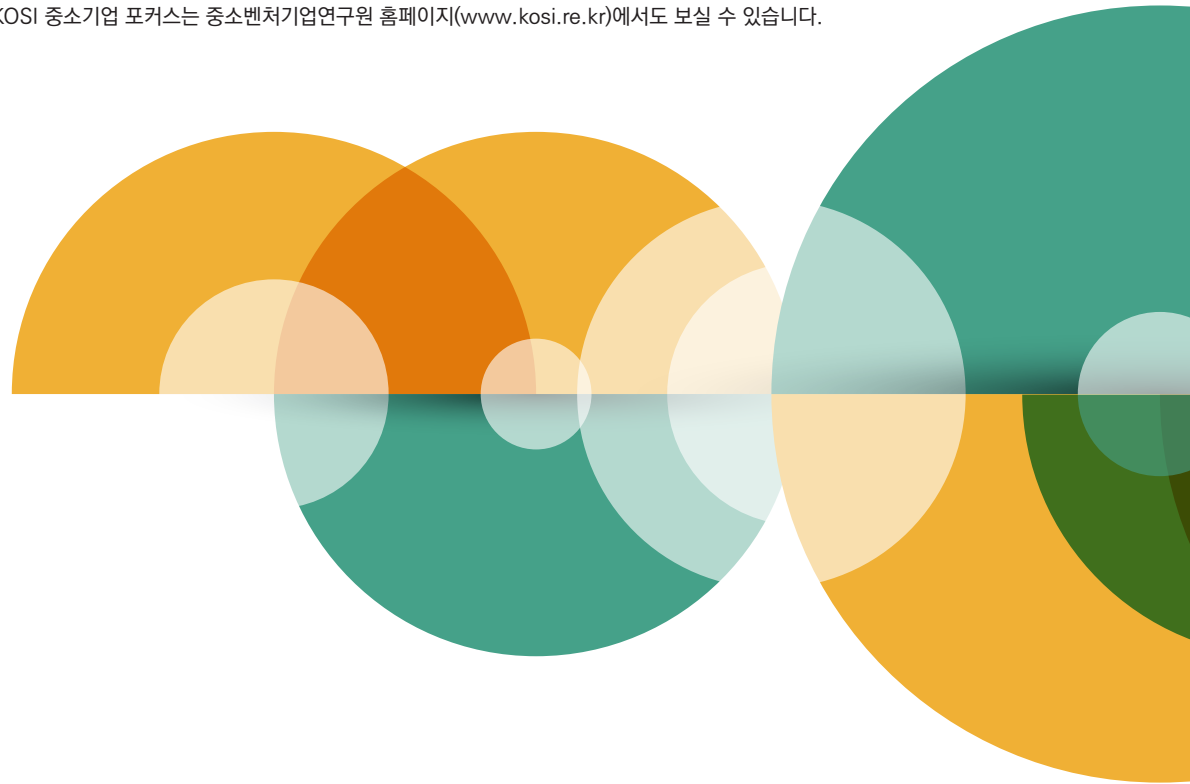


KOSI 중소기업 포커스

중소기업 임금피크제 현황 및 시사점

책임작성 | 황경진 연구위원(02-6299-7931, kjhwang@kosi.re.kr)
채희태 선임연구원(02-707-8233, htchae@kosi.re.kr)
원용완 연구원(02-707-8284, ywwon@kosi.re.kr)

※ KOSI 중소기업 포커스는 중소벤처기업연구원 홈페이지(www.kosi.re.kr)에서도 보실 수 있습니다.



| 목 차

1. 서론
2. 임금피크제의 개념 및 유형
3. 임금피크제 도입 현황
4. 임금피크제에 대한 대법원 판결의 쟁점과 의의
5. 중소기업의 대응전략

| 요약

- 고령화로 인한 생산가능인구와 경제활동인구 감소 대응을 위해 정년연장(60세)과 임금피크제가 시행되었으나, 최근 대법원은 '합리적 이유 없이 나이만 기준으로 삼은 임금피크제는 무효'라고 판시하여 혼란이 발생
 - 고령화로 인해 15~64세의 생산가능인구와 경제활동인구가 큰 폭으로 감소하고 있는 상황을 대응하기 위해 2013년 「고용상 연령차별금지 및 고령자촉진에 관한 법(이하 「고령자고용법」)」을 개정하여 정년을 60세로 연장
 - 정년연장에 따른 기업의 부담을 완화하고, 신규고용 촉진을 위한 임금체계 개편 등을 위해 '임금피크제'를 도입했으며, 제도의 취지는 인건비 절감을 통한 신규 고용 창출과 숙련근로자의 계속고용을 통한 생산성 향상임
 - 하지만, 2022년 5월 26일 '합리적 이유 없이 나이만을 기준으로 삼은 임금 피크제는 무효'라는 대법원 판결로 인해 기업 현장에 혼란 발생이 우려
- 임금피크제는 근로자의 정년연장 또는 정년보장으로 고용안정과 사업주의 인건비 부담 완화하여 청년일자리 제공하는 제도로 '고용유지형', '정년연장형', '근로시간 단축형', '재고용형' 등으로 구분 가능
 - 임금피크제의 장점은 정년 이후에도 상당기간 일할 수 있고, 숙련 인력을 계속 사용 가능하며, 고령화에 따른 인력부족 문제 및 사회보장비용 부담을 완화할 수 있음

- 임금피크제는 ①노사합의로 정한 정년을 보장하면서 임금을 인하 또는 동결(고용유지형), ②기존 정년을 연장하면서 임금을 조정(정년연장형), ③기존 정년을 연장하면서 근로시간을 단축(근로시간 단축형), ④정년퇴직자를 재고용하면서 임금을 조정(재고용형)으로 구분할 수 있음

■ 중소기업은 대기업에 비해 정년제, 임금피크제 도입 비율은 저조하지만, 임금감액률은 상대적으로 높게 나타남

- (정년제 도입 현황) 중소기업(300인 미만)은 21.0%이지만 대기업(300인 이상)은 93.8%가 운용하고 있어, 중소기업의 정년제 도입은 대기업보다 매우 저조
- (임금피크제 도입 여부) 정년제 도입 기업 중 중소기업은 21.8%가 임금피크제를 도입했고, 대기업의 52.0%가 도입한 것과 비교하면 절반 수준에 불과
- (임금연령 및 감액률) 최초 임금감액 연령은 중소기업이 평균 56.8세, 대기업이 57.2세로 중소기업이 대기업 보다 0.4세 빨랐고, 평균 임금감액률이 30%를 초과하는 중소기업이 22.7%로 대기업(10.8%) 보다 11.9%p 높았음.

■ 대법원 판결의 의의는 「고령자고용법」이 강행규정 여부 판단, 연령차별에 해당하는지 판단기준 제시 및 이 사건 임금피크제가 「고령자고용법」 위반인지 여부에 있음

- 대법원은 「고령자고용법」 제4조의4 제1항은 강행규정에 해당한다고 판단했고, 이 사건 임금피크제는 「고령자고용법」 위반으로 무효라고 판단
- 임금피크제 판단에 있어 ①도입목적의 타당성, ②실질적 임금삭감의 폭이나 기간, ③대상조치의 적정성, ④감액된 재원이 도입목적에 위해 사용되었는지 등에 따라 개별적으로 판단될 것이라는 기준을 제시
- 다만, 「고령자고용법」 개정으로 정년이 연장되었기 때문에 ‘정년연장형 임금피크제’의 경우에는 연령차별의 예외로 판단될 가능성이 존재

■ 이번 대법원 판결로 인해 ‘정년연장형 임금피크제’는 연령차별의 예외로 판단될 가능성이 높지만, ‘정년연장형 임금피크제’ 역시 모두 유효한 것은 아님

- ‘정년연장형 임금피크제’는 원칙적으로 연령차별에 해당하지 않으나, 실질적으로는 비용 절감, 직원 퇴출 등의 목적으로 특정 연령의 근로자의 임금을 과도하게 감액하는 경우에는 예외적으로 연령차별에 해당
- ‘정년연장형 임금피크제’라고 해도 연장된 정년까지 받을 수 있는 임금총액이 임금피크제 도입 전과 비교하여 과도하게 줄어든다면 무효가 될 가능성이 큼.

- 인구 고령화, 인구 감소와 함께 청년층의 중소기업 기피현상이 더해지면서 인구 부족에 직면한 중소기업 입장에서는 60세 이상 고령자를 고용하는 기업이 많고, 고령자를 귀중한 인적자원으로 활용
 - 전체 취업자 중 50대, 60대 이상의 고령층이 증가하고 있고, 20대 이하, 30대, 40대 연령층에서는 모두 감소해 취업자가 전반적으로 고령화가 진행
 - 동시에 지난 20년 간 중소기업 취업자 중 20세 이하, 30대는 큰 폭으로 감소한 반면 50대, 60세 이상은 큰 폭으로 증가
 - 20세 이하와 30대는 각각 8.9%p, 9.9%p 감소한 반면, 50대, 60세 이상은 각각 10.0%p, 10.7%p 증가
- 만성적 인력난에 시달리는 중소기업은 정년을 연장하는 행태로 임금피크제를 도입하기 때문에 이번 대법원 판결로 기업이 부담하는 위험은 적을 것으로 판단
 - 하지만, 100인 이상 299인 이하 중소기업의 1/3은 임금피크제를 시행하고 있고, 중소기업 취업자 중 50대 비중이 1/4를 차지하고 있기 때문에 향후 임금피크제 도입이 증가할 것으로 예상
 - 임금피크제를 도입하고 있거나 도입 예정인 중소기업은 절차적 적법성(취업규칙 변경의 유효성)과 대법원이 임금피크제 유효성의 판단기준으로 제시한 실제적 적법성을 충족하는지 여부 등을 면밀히 분석·점검한 후에 적절한 조치를 취해야 함. 향후 기업의 대응방안을 병행해 강구해야 한다고 판단됨
- 이번 대법원 판결로 임금피크제 도입을 계획하고 있는 중소기업 일자리에 부정적인 영향을 미칠 수도 있기 때문에 정년연장에 따른 임금피크제 운용 시 정부의 지원이 필요
 - 중소기업은 인력난 해소를 위한 고령근로자를 많이 채용하고 있고, 정년연장에 따른 인건비 부담을 해소할 수 있는 가장 유효한 정책이 임금피크제임
 - 정부는 정년연장에 따른 임금피크제 운용 시 ‘중소기업 지원정책’ 내지 ‘임금체계 개편’ 등을 마련하여 중소기업 현장에 혼란이 없도록 적극 지원책을 강구하고, 합리적이면서 공정한 임금체계를 준비해야 함

1. 서론

- 통계청의 '2021 고령자통계'에 따르면, 2021년 말 현재, 우리나라 총인구는 5,182만 명이고, 이 중에 65세 이상의 인구는 854만 명
 - 총인구 중 65세 이상의 고령자 인구가 차지하는 비율인 고령화율은 16.5%를 차지하여, 우리나라 인구 6명 당 1명은 65세 이상 고령자 인구
 - 성별로 살펴보면, 남성 2,596만 명, 여성 2,586만 명으로 남성이 여성보다 10만 명 정도 많지만, 고령화율은 여성이 18.7%로 남성의 14.3% 보다 4.4%p 높음

- 우리 사회가 고령화가 심화됨에 따라 고령화사회(aging society)에서 고령사회(aged society), 그리고 초고령사회(super-aged society)로 이동
 - 65세 이상 인구는 1960년에는 총인구의 3%에 불과했으나, 2000년에 7%를 넘어 고령화사회에, 2018년에는 14%를 넘어 고령사회에, 그리고 2025년에는 21%를 넘어 초고령사회로 진입할 것으로 예상
 - 고령화율 증가의 직접적인 원인은 출산율의 저하와 평균수명의 연장임
 - 우리나라의 합계출산율은 1970년 4.520에서 2018년 0.977로 1미만으로 하락했고, 2020년 현재 0.837명을 기록
 - 평균수명은 1970년에 62.3세에서 2020년 83.2세로 지난 50년 간 20.9세 증가

- 고령화로 인해 15~64세의 생산가능인구와 경제활동인구 큰 폭으로 감소
 - 생산가능인구는 2025년 3,544.6만 명, 2030년 3,343.7만 명으로 2020년(3,663.9만 명) 대비 각각 119.3천 명, 320.2천 명 감소할 것으로 전망
 - 경제활동인구는 2025년 2,519.5만 명으로 2020년(2,513.4만 명) 대비 61만 명 증가할 것으로 전망되나, 2030년에는 2,388.3만 명으로 2020년 대비(2,513.4만 명) 대비 125.1만 명 감소할 것으로 전망

- 이러한 인구감소와 생산가능인구 및 경제활동인구 변화에 대응하기 위해 2013년 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 「고령자고용법」)」을 개정하여 정년을 60세로 연장

- 「고령자고용법」은 300인 이상 사업장 및 공공기관은 2016년 1월 1일부터, 300인 미만 중소기업을 포함한 모든 사업장은 2017년 1월 1일부터 60세 정년을 의무화 함
 - 동시에 정년연장 시 기업 부담을 완화하고, 신규고용 촉진을 위해 임금체계 개편 등 필요한 조치를 해야 한다고 규정하면서 ‘임금피크제’의 도입 추진
- 이와 같이 임금피크제는 고령자의 임금피크 이후 감액된 임금을 지급함에 따라 기업의 인건비를 절감하여 신규 고용을 창출하고, 숙련근로자의 계속고용을 보장하여 기업의 노동생산성을 증가시키려는 취지로 도입
- 근로자 개인의 성과와 관계없이 임금이 근속연수에 따라 자동 인상되는 연공서열식 호봉제가 지배적인 우리나라 기업들의 현실에서 정년 연장 시 기업 부담 증가
 - 즉, 임금피크제는 초고령사회의 도래와 정년연장법 발효에 따라 사업주의 고령자 고용 촉진을 유인하고, 정년연장으로 인한 일자리를 둘러싼 세대 간 형평성 제고를 위해 도입된 제도
- 하지만, 지난 5월 26일 ‘합리적 이유 없이 나이만을 기준으로 삼은 임금피크제는 무효’라는 대법원 판결이 나오면서 기업 현장에 혼란이 발생한 것으로 우려
- 그간 정년연장에 따른 임금체계 혹은 고령자고용 촉진을 위한 임금체계로서 임금피크제를 시행해 왔던 기업에서 임금피크제의 유효성을 둘러싸고 분쟁이 현실화될 가능성이 증가
 - 따라서 이 글에서는 임금피크제의 개념, 중소기업 임금피크제 도입 현황 및 대법원 판결의 의미를 검토하고, 이를 통해 중소기업에 대한 시사점을 도출하고자 함

2. 임금피크제의 개념 및 유형

가. 임금피크제의 개념

■ 임금피크제란 근로자의 정년연장 또는 정년보장으로 고용안정을 도모하면서 이에 따른 사업주의 인건비 부담을 완화하고, 신규 채용을 증가시켜 청년 일자리를 제공하는 등 노사 간의 입장을 적절하게 조율하기 위해 도입된 임금제도

- 정년 이후에도 상당 기간을 일할 수 있고, 인건비는 줄이면서 숙련 인력을 계속 사용할 수 있으며, 동시에 고령화에 따른 인력부족 문제를 해결하고 사회보장 비용 부담도 완화
- 정년연장을 위한 임금피크제, 정년 이후의 재고용 지원 등의 조치를 취하는 경우 등을 상정한 경우에는 ‘차별금지의 예외사유’에 해당

* 우리나라에서 임금피크제는 2003년 7월 ‘신용보증기금’에서 처음으로 도입되었고, 2013년 「고령자고용법」이 정년을 60세로 연장하면서 금융기관, 공공부문 및 대기업 제조업체를 중심으로 점차 도입이 확대

나. 임금피크제의 유형

■ 임금피크제는 고용보장 및 연장의 방식에 따라 고용유지형, 정년연장형, 근로시간 단축형, 재고용형 등 4가지로 구분

- (고용유지형) 노사 간 합의로 이미 정한 정년을 보장하는 것으로 정년의 변경 없이 정년 이전의 연령부터 임금을 인하하거나 동결하는 방식
- (정년연장형) 기존 정년을 연장하면서 일정 시점부터 임금을 조정하는 유형, 즉 임금 피크 연령을 설정하여 임금을 줄여나가되 정년 자체를 일정기간 연장하는 방식
- (근로시간 단축형) 기존 정년을 연장하면서 일정 시점부터 소정근로시간을 조정하는 유형, 즉, 고령근로자의 근로시간을 단축하면서 임금을 감액시키는 방식
- (재고용형) 정년퇴직자를 재고용하면서 정년 이후부터 임금을 조정하는 유형, 즉, 정년은 그대로 두면서 퇴직 후 재계약을 통해 고용을 연장하는 방식

3. 임금피크제 도입 현황

가. 임금피크제 도입여부 및 도입계획 시기

- '21년 6월 기준, 정년제 운영 기업 중 임금피크제 도입 기업은 22.0%로 산업·규모에 따른 차이 존재¹⁾([부록 6] 참조)
 - (산업별 도입 현황) 전기가스공급업(77.8%), 금융보험업(67.2%), 숙박음식점업(36.5%) 및 운수창고업(35.4%) 등에서 높은 편인 반면, 건설업(6.3%), 보건복지업(3.6%) 및 협단체서비스업(3.9%) 등에서 낮은 편
 - (규모별 도입 현황) 중소기업은 21.8%만 도입한 반면 대기업은 52.0%가 도입했으며, 규모별로 살펴보면 1~4인(16.4%), 5~9인(26.0%), 10~29인(24.1%), 30~99인(22.0%), 100~299인(36.9%)으로 1,000인 이상 대기업은 61.8%로 중소기업의 3배에 달함
- '21년 6월 기준, 임금피크제 미도입 기업은 78.0%이고, 이 중에 2.1%가 도입 계획을 가지고 있음([부록 7], [부록 8] 참조).
 - (산업별 도입 계획) 임금피크제 도입계획을 보유한 기업의 비중은 전문과학기술 서비스업(7.2%)과 건설업(6.3%)이 높게 나타남
 - (규모별 도입 계획) 중소기업(2.1%)이 대기업(3.3%) 보다 임금피크제 도입계획 비중이 낮았고, 100~299인 기업(5.3%)이 다른 규모 기업들 대비 임금피크제 도입계획 비중이 높음
 - (도입목표연도) 임금피크제를 도입할 계획이 있는 기업 7,260개사 중 255개사(3.5%)가 2022년 도입을 목표

1) 정년제 운용 비율은 중소기업(21.0%)이 대기업(93.8%)에 비해 매우 낮으며 정년제 운영 유형은 대부분의 기업이 직급이나 직종에 관계없이 모든 근로자의 정년이 동일한 단일 정년제를 시행([부록 1], [부록 2], [부록 3] 참조)

나. 임금피크제의 시행 및 운용 현황

■ 임금피크제 도입 시기는 전 규모에 걸쳐 2016년이 많으나, 규모별 특이사항 존재 ([부록 9] 참조)

- 임금피크제를 도입한 기업 76,507개사 가운데 28,075개사(36.7%)가 2016년에 해당 제도를 시행

* 2013년 「고령자고용법」 개정으로 2017년부터 모든 사업장에 60세 정년제 시행

- 1~4인은 9,430개사(45.0%), 5~9인은 6,339개사(31.1%), 10~29인은 7,353개사(34.1%), 30~99인은 1,764개사(35.9%), 100~299인은 647개사(34.9%), 300인 이상은 602개사(42.4%)가 2016년에 임금피크제를 실시
- 다만, 10~29인 규모 기업의 경우, 2012년 이전부터 임금피크제를 실시한 기업이 19.2%에 달하여 2016년 다음으로 높은 수치를 기록

■ 중소기업의 임금피크제 적용 연령은 대기업보다 빠른 편이고, 임금감액률이 30%를 초과하는 경우가 대기업보다 많음([부록 10], [부록 11], [부록 12] 참조)

- (임금조정 적용연령) 58세가 26.6%로 가장 많았고, 이어서 55세(23.4%), 56세(20.2%), 57세(19.6%) 등 순으로 많았음
 - 임금피크제 도입 기업 중 임금조정이 시작되는 연령은 전체의 89.8%가 55~58세 연령대에 집중되어 있고, 평균연령은 56.8세임
- (규모별 적용연령) 임금피크제 적용 이후 최초 임금감액 연령은 중소기업이 56.8세로 대기업(57.2세)에 비해 0.4세 빨랐음
- (임금감액률 수준) 중소기업과 대기업이 공통적으로 10%이하가 각각 32.5%, 41.9%로 가장 많았지만, 임금감액률이 30%를 초과하는 경우는 중소기업이 22.7%로 대기업(10.8%) 보다 2배 이상 높았음

4. 임금피크제 대법원 판결의 쟁점과 의의

가. 사실관계

- A연구원이 도입·시행한 임금피크제는 기존 정년(61세)은 그대로 유지하면서 임금만 삭감하는 형태로 대법원은 舊「고령자고용법」상 연령차별에 해당하여 ‘무효’라고 판단한 사건(대법원 2017다292443 판결)

- ❖ A연구원은 경영효율을 높이기 위한 목적으로 2008년 6월부터 기존 정년(61세)을 유지하면서 노사합의를 통해 임금피크제를 도입·시행
 - 근로자B는 1991년 행정직 입사한 후 2011년 4월부터 2014년 9월까지 임금피크제의 적용을 받아 감액된 급여를 지급받았고, 2014년 명예퇴직했음
 - 근로자B는 임금피크제가 舊「고령자고용법」제4조제1항²⁾에 위반되어 무효라고 주장하면서 2014년에 임금피크제가 시행되지 않은 경우에 받을 수 있었던 임금 등과 이미 지급받은 임금 등의 차액 지급 청구소송을 제기하였음

나. 대법원 판결의 쟁점과 의의

- 판결의 쟁점은 ①舊「고령자고용법」 제4조의4 제1항이 강행규정인지, ②‘연령을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별’에 해당하는지의 판단기준, ③이 사건 임금 피크제가 舊「고령자고용법」에 위반되는지 여부

- (쟁점①) 舊「고령자고용법」제4조의4 제1항은 ‘강행규정’에 해당하는지 여부
 - 舊「고령자고용법」상 연령차별을 당한 사람은 국가인권위원회에 진정할 수 있고(구제 조치와 시정명령 가능), 헌법상 평등권에 입각한 입법취지를 고려하면 강행규정에 해당한다고 보아야 함

2) 「고령자고용법」 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ①사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

- (쟁점②) ‘연령을 이유로 한 합리적인 이유 없는 차별’에 해당하는지 여부
 - ①임금피크제 도입 목적의 타당성, ②대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, ③임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, ④임금피크제로 감액된 재원이 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등을 종합적으로 판단
 - 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제(정년유지형) 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 판결
- (쟁점③) 이 사건 임금피크제가 舊「고령자고용법」에 위반되는지 여부
 - 임금피크제 도입 목적이 회사의 인건비 부담 완화 등 경영성과 제고에 있지만, 55세 이상 직원들만 임금피크제 대상으로 하여 임금을 삭감한 조치는 정당화할 만한 사유로 보기 어려운 점 등으로 무효
 - 임금피크제의 대상이 된 근로자는 ①임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익, ②업무 감축 등 적정한 대상조치가 강구되지 않았음, ③임금피크제를 전후하여 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있다고 보기 어려운 점 등

■ 대법원 판결의 의의는 ‘정년유지형 임금피크제’에 대한 판단기준을 제시했다는 점이며, 임금피크제의 효력은 판단기준 충족 여부에 따라 달리 판단될 수 있음

- 이번 대법원 판결은 ‘정년연장형 임금피크제’의 유효성 여부를 판단하는 기준 까지 제시한 것으로 보기 어려움
- 대다수 기업은 「고령자고용법」의 개정³⁾에 따라 60세 미만이던 정년을 60세로 연장하면서 같은 법에서 규정하는 ‘임금체계 개편’으로 ‘임금피크제’를 시행하였다는 점에서 이번 대법원 판결의 판단기준을 그대로 적용하기 어려움

다. 「고령자고용법」개정(정년 60세)과 대법원 판결의 법리 적용

■ 「고령자고용법」개정으로 정년이 연장(60세 이상)되었으므로 ‘정년연장형 임금피크제’의 경우에는 연령차별의 예외로 판단될 가능성이 존재

3) 2013년 고령자고용법의 개정에 따라 2016년부터 정년 60세 이상으로 정년연장이 단계적으로 시행되었음

- ‘정년연장형 임금피크제’는 법정 정년연장을 수반한 조치로 「고령자고용법」 제4조의5 제4호4)에 해당하는 경우에는 연령차별의 예외로 판단 가능
- ‘정년연장형 임금피크제’를 시행하기 위해서는 노사합의(단체협약) 또는 취업규칙 개정 절차를 거쳐야 하는데, 노사합의 또는 취업규칙도 그 내용이 현저히 불리할 경우에는 무효가 될 수 있음
- 따라서 ‘정년연장형 임금피크제’는 연령차별의 ‘합리적인 이유’의 여부를 판단함에 있어서 ‘정년유지형 임금피크제’의 판단기준과 비교하여 보다 완화된 기준이 적용될 수 있을 것임

❖ 대법원 판결 후에 선고된 서울남부지방법원 판결(한국전력거래소 사건-2022. 5. 27. 선고 2020가합103192 판결)의 임금피크제는 ‘정년연장형’(58세→60세)의 직원은 기존의 정년 구간까지는 종전의 임금을 그대로 지급받고, 정년이 연장된 구간의 경우 직전 임금의 60%를 지급받았음.

- 「고령자고용법」 개정으로 사업주는 정년 연장에 따른 임금체계 개편 등 필요한 조치를 취할 의무가 있었고, 그 과정에서 정년이 연장된 구간에 대한 새로운 임금 제도를 신설하게 된 것으로 볼 수 있기 때문에 임금피크제 도입으로 인해 어떠한 불이익을 입게 됐다고 볼 수 없다고 판시

5. 시사점

- 정년 60세 의무화는 급속한 고령화로 인해 노동력 부족, 경제성장 둔화 등 사회 문제로 대두되면서 고령자의 고용안정 및 고용연장을 위한 정부의 적극적인 고용 정책의 일환으로 법제화
- 정년연장과 동시에 임금체계 개편 수단으로 등장한 임금피크제는 연공서열형 임금 체계의 대안으로 대두
- 정년은 생애 생산성과 임금의 균형점이고, 정년연장은 기업 입장에서는 생산성보다 높은 임금을 지불하는 손실을 의미하므로 임금 조정이 필요하고, 이에 따라 임금피크제가 도입

4) 「고령자고용법」 제4조의5(차별금지의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다.

4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

- 하지만, 인력난이 심화되고 있는 ‘중소기업’은 대기업과 달리 임금피크제의 도입 매우 저조
 - ‘사업체노동력조사 부가조사’ 결과에 따르면, 2021년 6월 기준, 임금피크제를 시행하고 있는 중소기업은 전체의 4.58%에 불과한 반면에, 대기업은 48.7%가 임금피크제 시행
 - 중소기업의 21.0%가 정년제를 도입하고 있고, 이 중에 21.8%가 임금피크제 도입
 - 임금피크제 미도입 중소기업 중 임금피크제 도입계획이 있다고 응답한 중소기업은 2.66%에 불과했고, 이 중, 4.56%가 3년 이내에 도입 계획이 있다고 응답
 - 인력난을 겪고 있는 중소기업은 대기업과 달리 정년제를 운용하고 있지 않거나 정년연령이 존재하더라도 60세 이상 고령자를 계속 고용하기 있기 때문에 임금 피크제 도입이 저조한 상황임

- 인구 고령화, 인구 감소와 함께 청년층의 중소기업 기피현상이 더해지면서 인력 부족에 직면한 중소기업 입장에서는 60세 이상 고령자를 고용하는 기업이 많고, 고령자를 귀중한 인적 자원으로 활용
 - 전체 취업자 중 50대, 60대 이상의 고령층이 증가하고 있고, 20대 이하, 30대, 40대 연령층에서는 모두 감소해 취업자가 전반적으로 고령화가 진행
 - 통계청의 ‘경제활동인구조사’에 따르면, 2020년 말 현재, 중소기업 취업자 중 50대, 60세 이상 비중은 각각 24.1%, 20.6%로 대기업에 비해 각각 4.7%p, 17.3%p 높았음
 - 동시에 지난 20년 간 중소기업 취업자 중 20세 이하, 30대는 큰 폭으로 감소한 반면, 50대, 60세 이상은 큰 폭으로 증가
 - 20세 이하와 30대는 각각 8.9%p, 9.9%p 감소한 반면, 50대, 60세 이상은 각각 10.0%p, 10.7%p 증가
 - 이와 같이 중소기업에서 실제로 일하는 고령자가 증가하는 추세이고, 인력 부족에 직면한 중소기업에 있어서 귀중한 자원이 되고 있음.
 - 중소기업은 청년층의 취업기피에 따른 인력난을 고령자, 여성, 외국인 근로자의 고용에 의해 보충

- 만성적인 인력난을 시달리고 있는 중소기업은 정년을 연장하는 행태로 임금피크제 (정년연장형)를 도입하고 있기 때문에 이번 대법원 판결로 인해 기업이 부담하는 위험은 적을 것으로 판단
 - 하지만, 100인 이상 299인 이하 중소기업의 1/3은 임금피크제를 시행하고 있고, 중소기업 취업자 중 50대 비중이 1/4를 차지하고 있기 때문에 향후 임금피크제 도입이 증가할 것으로 예상
 - 대법원 판결 이후 노동계에서는 임금피크제 도입 자체를 철폐하는 입장이기에 많은 기획소송 및 집단소송의 제기, 임금체불의 진정, 희망(명예)퇴직의 연계해 운용 중인 회사에서는 인력 운용 등에서 노사 갈등이 예상
 - 임금피크제를 도입 또는 도입 예정인 중소기업은 절차적 적법성(취업규칙 변경의 유효성)과 대법원이 임금피크제 유효성의 판단기준으로 제시한 실제적 적법성을 충족하는지 여부 등을 면밀히 분석·점검한 후에 적절한 조치를 취해야 함.

판단기준	점검 사항
임금피크제의 도입 이유	<ul style="list-style-type: none"> • 연령 증가에 따른 근로자의 생산성 변동 추이 • 도입 목적이 청년 일자리 창출 등 모든 세대의 상생을 목적 내지 생산성 제고, 인건비 완화
임금피크제의 도입 이유에 맞는 운용 여부	<ul style="list-style-type: none"> • 임금피크제 도입 전후 신규채용 규모 • 임금피크제 도입 전후 인건비 • 임금피크제 도입 전후 퇴직시 평균연령 • 그밖의 임금피크제로 확보된 재원의 활용 현황
임금 삭감 정도 및 이를 수감할 만한 조치 여부	<ul style="list-style-type: none"> • 임금피크제 도입시 임금 삭감 정도(적정한 삭감률 제시 등) • 임금피크제 도입 전후 업무내용, 강도 • 임금피크제 도입 전후 근무시간 • 임금피크제 도입 전후 별도 직무 부여 여부 • 이직, 퇴직에 대비한 교육 등 보장책 마련 여부(전직, 재취업, 창업, 퇴직후의 생활, 교육시간 확보(20시간), 퇴직설계 컨설팅, 교육훈련비용 등) • 고용보험법(시행령)상 임금피크제 지원금 수령 여부(제17조, 제28조)

- 이번 대법원 판결로 임금피크제 도입을 계획하고 있는 중소기업은 부담을 느껴 도입 증가 속도가 더 둔화되면서 가뜰이나 인력난을 겪고 있는 중소기업 일자리에 부정적인 영향을 미칠 수도 있음.
 - 중소기업이 인력난 해소를 위해 정년연장을 고려하는 경우 현실적인 걸림돌은 인건비 부담이고, 이러한 걸림돌을 해소할 수 있는 가장 유효한 정책이 임금피크제임
 - 임금피크제는 개별 근로자의 '생산성'을 바탕으로 한 임금과 정년연장의 교환임

- 도입 계획이 있는 중소기업은 임금피크제를 통해 인건비를 절감하는 데에만 지나치게 집착할 것이 아니라, 고령자를 중요한 인적자원으로 인식해야 함
 - 임금피크제를 통해 정년을 연장하고, 정년 연장 후 재고용을 확대하도록 노력
- 정부는 정년연장에 따른 임금피크제 운용 시 ‘중소기업 지원정책’ 내지 ‘임금체계 개편’ 등을 마련해 지원해야 함
 - 정년연장과 관련한 중소기업 지원정책 및 임금피크제와 관련해 중소기업 현장에 혼란이 없도록 적극 지원책을 강구해야 함.
 - 나아가 정부는 합리적이면서도 공정한 임금체계를 차근차근 준비하고, 임금체계 개편에 필요한 인프라를 확충하며 상생의 노사문화 구축을 지원함
 - 고령자고용이 늘어나는 추세에 맞춰 임금피크제의 병행 실시와 같은 고용주에 대한 제도 도입의 유인을 잘 설계할 필요가 있음

참고자료

[국내 문헌]

- 정숙희(2015), 「정년연장과 임금피크제」, 『노동법포럼』, 노동법이론실무학회
- 고은정·양동훈·지형주(2018), 「임금피크제 도입이 기영향에 관한 연구」, 『경영컨설팅연구』, 한국경영컨설팅회의
- 기획재정부(2015), 「공공기관 임금피크제 권고안」
- 고용노동부(2013-2021), 「사업체노동력조사 부가조사 결과」, 각 연도별 6월기준
- 고용노동부(2015), 「업종별 임금피크제 일반모델안」
- 대법원 공보관실(2022), 「대법원 선고 2017다292343 임금 사건에 관한 보도자료」, 대법원
- 법무법인(유) 광장(2022), 「임금피크제의 유효성 판단기준에 관한 중요 판결 선고」, NEWSLETTER업의 인건비와 노동생산성에 미치는
- 법무법인(유) 세종(2022), 「대법원에서 임금피크제가 무효라는 판결이 선고되었습니다」, 뉴스레터
- 법무법인(유) 올춘(2022), 「대법원 2017다292343 임금피크제 사건 판결의 의의와 그 적용범위」

[기사 인용]

- 곽용희(2021.06.01.), 「불붙은 임금피크제 소송, 아직 한발 더 남았다?(곽용희의 인사 노무노트)」, 『한국경제』
- 문채석(2022.06.10.), 「[임금피크제 후폭풍] “기업들, ‘퇴출목적’ 임금피크제 조심하세요”」, 『아시아경제』
- 홍윤지(2022.06.11.), 「임금피크제 유효성, 개별 검토해 불확실성 없애야」, 『법률신문』

[부록 1] 기업규모별 정년제 운영 현황(2013-2021)

(단위: 개사, %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	증감 (13/21)
1~4인	96,292 (11.8)	91,654 (10.7)	96,647 (10.7)	114,477 (11.8)	127,244 (12.6)	152,514 (14.8)	149,113 (13.9)	134,572 (12.4)	128,356 (11.3)	32,064 (△0.5)
5~9인	42,591 (20.6)	44,179 (20.6)	48,590 (21.5)	56,826 (23.1)	62,517 (24.5)	72,097 (27.0)	76,643 (28.2)	77,543 (27.7)	78,182 (28.9)	35,591 (8.3)
10~29인	49,842 (37.0)	54,162 (40.7)	61,452 (43.1)	67,662 (45.1)	65,869 (42.1)	75,371 (47.2)	80,761 (49.7)	83,651 (49.7)	89,188 (51.7)	39,346 (14.7)
30~99인	23,534 (61.3)	25,257 (64.3)	30,387 (72.4)	32,896 (74.9)	32,321 (69.6)	34,133 (73.6)	35,780 (77.5)	36,830 (77.0)	39,301 (79.2)	15,767 (17.9)
100~299인	7,093 (82.5)	7,498 (83.9)	8,343 (89.0)	8,460 (88.3)	8,986 (88.1)	9,327 (91.4)	10,199 (91.4)	9,337 (89.8)	9,663 (91.3)	2,570 (8.8)
300인 미만	219,353 (18.2)	222,750 (17.8)	245,419 (18.6)	280,321 (19.7)	296,937 (20.1)	343,440 (22.7)	351,615 (22.5)	341,933 (21.4)	344,690 (21.0)	125,337 (2.8)
300인 이상	1,989 (90.4)	2,055 (92.3)	2,225 (93.9)	2,291 (94.1)	2,383 (90.7)	2,443 (91.3)	2,548 (93.0)	2,658 (92.8)	2,732 (93.8)	743 (3.4)

자료 : 고용노동부, 각 연도별 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과(2013-2021)

[부록 2] 기업규모별 정년제 구분(2013년 및 2021년)

(단위: 개사, %)

	2013년				2021년			
	단일	직급	직종	혼합	단일	직급	직종	혼합
1~4인	80,952 (84.1)	9,146 (9.5)	3,258 (3.4)	2,936 (3.0)	123,889 (96.5)	733 (0.6)	3,192 (2.5)	543 (0.4)
5~9인	36,570 (85.9)	3,761 (8.8)	1,443 (3.4)	817 (1.9)	69,066 (88.3)	4,655 (6.0)	3,436 (4.4)	1,024 (1.3)
10~29인	42,759 (85.8)	3,427 (6.9)	2,080 (4.2)	1,576 (3.2)	81,330 (91.2)	3,532 (4.0)	3,973 (4.5)	353 (0.4)
30~99인	20,532 (87.2)	1,328 (5.6)	1,298 (5.5)	376 (1.6)	35,570 (90.5)	749 (1.9)	2,308 (5.9)	674 (1.7)
100~299인	6,085 (85.8)	405 (5.7)	412 (5.8)	190 (2.7)	8,973 (92.9)	101 (1.0)	465 (4.8)	123 (1.3)
300인 미만	186,899 (85.2)	18,067 (8.2)	8,491 (3.9)	5,895 (2.7)	318,827 (92.5)	9,771 (2.8)	13,374 (3.9)	2,717 (0.8)
300인 이상	1,544 (77.6)	159 (8.0)	194 (9.8)	92 (4.6)	2,359 (86.3)	26 (1.0)	297 (10.9)	50 (1.8)

자료 : 고용노동부, 각 연도별 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과(2013-2021)

[부록 3] 기업규모별 단일정년제 정년연령 현황(2013-2021)

(단위: %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	증감 (13/21)
1~4인	59.6	60.7	61.3	61.5	62.2	62.3	62.7	63.1	63.1	3.5
5~9인	58.6	58.9	59.3	59.8	60.3	60.5	60.6	60.5	60.6	2.0
10~29인	58.4	58.6	58.8	59.4	60.2	60.2	60.3	60.5	60.4	2.0
30~99인	57.8	58.1	58.4	58.9	60.1	60.2	60.3	60.3	60.4	2.6
100~299인	57.6	57.9	58.2	59.1	60.1	60.3	60.3	60.3	60.3	2.7
300인 미만	58.8	59.5	59.8	60.3	61.1	61.2	61.4	61.5	61.5	2.7
300인 이상	57.5	58.0	58.4	60.2	60.2	60.2	60.2	60.2	60.2	2.7

자료 : 고용노동부, 각 연도별 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과(2013-2021)

[부록 4] 기업규모별 재고용제도 운영 현황(2013-2021)

(단위: 개사, %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	증감 (13/21)
1~4인	18,749 (19.5)	12,325 (13.4)	15,541 (16.1)	21,614 (18.9)	19,922 (15.7)	29,913 (19.6)	28,321 (19.0)	15,963 (11.9)	19,372 (15.1)	623 (△4.4)
5~9인	9,190 (21.6)	8,978 (20.3)	12,515 (25.8)	13,701 (24.1)	14,220 (22.7)	21,640 (30.0)	22,009 (28.7)	18,836 (24.3)	20,670 (26.4)	11,480 (4.8)
10~29인	15,780 (31.7)	17,122 (31.6)	20,298 (33.0)	23,285 (34.4)	21,022 (31.9)	26,944 (35.7)	30,436 (37.7)	27,359 (32.7)	30,950 (34.7)	15,170 (3.0)
30~99인	9,299 (39.5)	10,509 (41.6)	13,368 (44.0)	15,275 (46.4)	13,217 (40.9)	15,499 (45.4)	15,873 (44.4)	15,481 (42.0)	17,801 (45.3)	8,502 (5.8)
100~299인	3,084 (43.5)	3,367 (44.9)	4,061 (48.7)	4,214 (49.8)	4,229 (47.1)	4,539 (48.7)	4,672 (50.1)	4,114 (44.1)	4,377 (45.3)	1,293 (1.8)
300인 미만	56,102 (25.6)	52,301 (23.5)	65,783 (26.8)	78,090 (27.9)	72,610 (24.5)	98,535 (28.7)	101,311 (28.8)	81,752 (23.9)	93,170 (27.0)	37,068 (1.4)
300인 이상	794 (39.9)	896 (43.6)	1,015 (45.6)	1,003 (43.8)	1,019 (42.8)	1,056 (43.2)	1,134 (44.5)	1,150 (43.3)	1,168 (42.7)	374 (2.8)

자료 : 고용노동부, 각 연도별 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과(2013-2021)

[부록 5] 기업규모별 재고용기간 변화추이(2016-2021)

(단위: 개사, %)

		1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~4년 미만	4~5년 미만	5년 이상	모름	기간제한 없음
300인 미만	2016	544 (0.7)	23,858 (30.6)	13,633 (17.5)	7,971 (10.2)	1,333 (1.7)	13,959 (17.9)	2,803 (3.6)	13,989 (17.9)
	2017	1,251 (1.7)	15,176 (20.9)	9,082 (12.5)	7,793 (10.7)	982 (1.4)	13,867 (19.1)	2,881 (4.0)	21,579 (29.7)
	2018	618 (0.6)	20,404 (20.7)	14,468 (14.7)	7,339 (7.4)	770 (0.8)	14,523 (14.7)	2,844 (2.9)	37,570 (38.1)
	2019	505 (0.5)	21,147 (20.9)	12,685 (12.5)	7,294 (7.2)	1,527 (1.5)	15,526 (15.3)	2,898 (2.9)	39,730 (39.2)
	2020	1,374 (1.7)	17,088 (20.9)	10,257 (12.5)	4,411 (5.4)	841 (1.0)	11,576 (14.2)	3,101 (3.8)	33,104 (40.5)
	2021	789 (0.8)	20,647 (22.2)	11,196 (12.0)	5,615 (6.0)	655 (0.7)	13,200 (14.2)	3,653 (3.9)	37,415 (40.2)
300인 이상	2016	1 (0.1)	326 (32.5)	168 (16.7)	142 (14.2)	50 (5.0)	197 (19.6)	25 (2.5)	94 (9.4)
	2017	4 (0.4)	255 (25.0)	187 (18.4)	110 (10.8)	43 (4.2)	237 (23.3)	28 (2.7)	156 (15.3)
	2018	7 (0.7)	219 (20.7)	188 (17.8)	116 (11.0)	52 (4.9)	213 (20.2)	11 (1.0)	251 (23.8)
	2019	10 (0.9)	255 (22.5)	189 (16.7)	96 (8.5)	50 (4.4)	242 (21.3)	29 (2.6)	263 (23.2)
	2020	7 (0.6)	262 (22.8)	214 (18.6)	99 (8.6)	56 (4.9)	229 (19.9)	24 (2.1)	259 (22.5)
	2021	5 (0.4)	262 (22.4)	225 (19.3)	106 (9.1)	53 (4.5)	223 (19.1)	18 (1.5)	276 (23.6)

자료 : 고용노동부, 각 연도별 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과(2016-2021)

[부록 6] 임금피크제 도입현황(2021년 기준)

(단위: 개사, %)

구분	정년제운영사업체 수	임금피크제 도입	
산업별 (전체)	347,422	76,507	(22.0)
광업	208	25	(11.8)
제조업	57,541	7,193	(12.5)
전기가스공급업	1,231	957	(77.8)
수도하수재생업	2,263	676	(29.9)
건설업	10,131	636	(6.3)
도소매업	57,490	17,096	(29.7)
운수창고업	14,020	4,960	(35.4)
숙박음식점업	14,296	5,222	(36.5)
정보통신업	9,431	1,954	(20.7)
금융보험업	31,533	21,187	(67.2)
부동산업	17,409	1,834	(10.5)
전문과학기술서비스업	13,224	3,190	(24.1)
사업시설서비스업	11,866	2,558	(21.6)
교육업	15,056	4,345	(28.9)
보건복지업	34,695	1,338	(3.9)
예술스포츠여가서비스업	4,737	1,278	(27.0)
협단체서비스업	52,291	2,061	(3.9)
규모별 (전체)	347,422	76,507	(22.0)
1-4인	128,356	20,958	(16.3)
5-9인	78,182	20,365	(26.0)
10-29인	89,188	21,537	(24.1)
30-99인	39,301	8,666	(22.0)
100-299인	9,663	3,562	(36.9)
300인 이상	2,732	1,420	(52.0)
100인 기준			
100인 미만	335,027	71,526	(21.3)
100인 이상	12,395	4,982	(40.2)
300인 기준			
300인 미만	344,690	75,087	(21.8)
300인 이상	2,732	1,420	(52.0)
1,000인 이상	533	330	(61.8)

자료 : 고용노동부, 2021년 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과

[부록 기] 임금피크제 미도입 기업 및 계획유무(2021년 기준)

(단위: 개사, %)

구분	미도입						
			계획유		계획무		
산업별 (전체)	270,915	(78.0)	7,260	(2.1)	263,655	(75.9)	
광업	183	(88.2)	1	(0.5)	182	(87.7)	
제조업	50,348	(87.5)	1,784	(3.1)	48,564	(84.4)	
전기가스공급업	274	(22.2)	6	(0.4)	268	(21.8)	
수도하수재생업	1,587	(70.1)	91	(4.0)	1,496	(66.1)	
건설업	9,496	(93.7)	636	(6.3)	8,859	(87.4)	
도소매업	40,395	(70.3)	904	(1.6)	39,491	(68.7)	
운수창고업	9,060	(64.6)	180	(1.3)	8,880	(63.3)	
숙박음식점업	9,074	(63.5)	117	(0.8)	8,957	(62.7)	
정보통신업	7,477	(79.3)	371	(3.9)	7,106	(75.3)	
금융보험업	10,346	(32.8)	311	(1.0)	10,036	(31.8)	
부동산업	15,575	(89.5)	32	(0.2)	15,544	(89.3)	
전문과학기술서비스업	10,034	(75.9)	953	(7.2)	9,081	(68.7)	
사업시설서비스업	9,308	(78.4)	259	(2.2)	9,049	(76.3)	
교육업	10,712	(71.1)	372	(2.5)	10,340	(68.7)	
보건복지업	33,357	(96.1)	677	(2.0)	32,680	(94.2)	
예술스포츠여가서비스업	3,460	(73.0)	67	(1.4)	3,393	(71.6)	
협단체서비스업	50,230	(96.1)	500	(1.0)	49,729	(95.1)	
규모별 (전체)	270,915	(78.0)	7,260	(2.1)	263,655	(75.9)	
1-4인	107,399	(83.7)	851	(0.7)	106,548	(83.0)	
5-9인	57,817	(74.0)	1,211	(1.5)	56,606	(72.4)	
10-29인	67,650	(75.9)	2,676	(3.0)	64,974	(72.9)	
30-99인	30,635	(78.0)	1,917	(4.9)	28,719	(73.1)	
100-299인	6,101	(63.1)	516	(5.3)	5,585	(57.8)	
300인 이상	1,312	(48.0)	89	(3.3)	1,223	(44.8)	
100인 기준	100인 미만	263,501	(78.7)	6,655	(2.0)	256,846	(76.7)
	100인 이상	7,414	(59.8)	605	(4.9)	6,809	(54.9)
300인 기준	300인 미만	269,602	(78.2)	7,171	(2.1)	262,431	(76.1)
	300인 이상	1,312	(48.0)	89	(3.3)	1,223	(44.8)
1,000인 이상	204	(38.2)	15	(2.9)	189	(35.4)	

자료 : 고용노동부, 2021년 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과

[부록 8] 임금피크제 도입계획년도(2021년 기준)

(단위: 개사, %)

구분	전체	2021년	2022년	2023년	2024년	
산업별 (전체)	7,260	17 (0.2)	255 (3.5)	24 (0.3)	35 (0.5)	
광업	1	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
제조업	1,784	0 (0.0)	196 (11.0)	12 (0.7)	0 (0.0)	
전기가스공급업	6	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
수도하수재생업	91	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
건설업	636	17 (2.7)	1 (0.2)	1 (0.2)	1 (0.2)	
도소매업	904	0 (0.0)	11 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	
운수창고업	180	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
숙박음식점업	117	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
정보통신업	371	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (8.4)	
금융보험업	311	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
부동산업	32	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
전문과학기술서비스업	953	0 (0.0)	24 (2.5)	0 (0.0)	1 (0.1)	
사업시설서비스업	259	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)	
교육업	372	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
보건복지업	677	0 (0.0)	15 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	
예술스포츠여가서비스업	67	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (15.9)	0 (0.0)	
협단체서비스업	500	0 (0.0)	8 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	
규모별 (전체)	7,260	17 (0.2)	255 (3.5)	24 (0.3)	35 (0.5)	
1-4인	851	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
5-9인	1,211	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
10-29인	2,676	0 (0.0)	138 (5.1)	21 (0.8)	0 (0.0)	
30-99인	1,917	17 (0.9)	67 (3.5)	0 (0.0)	33 (1.7)	
100-299인	516	0 (0.0)	50 (9.7)	1 (0.3)	0 (0.0)	
300인 이상	89	0 (0.0)	1 (1.1)	1 (1.1)	2 (2.4)	
100인 기준	100인 미만	6,655	17 (0.3)	204 (3.1)	21 (0.3)	33 (0.5)
	100인 이상	605	0 (0.0)	51 (8.4)	2 (0.4)	2 (0.4)
300인 기준	300인 미만	7,171	17 (0.2)	254 (3.5)	23 (0.3)	33 (0.5)
	300인 이상	89	0 (0.0)	1 (1.1)	1 (1.1)	2 (2.4)
1,000인 이상	15	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.0)	

자료 : 고용노동부, 2021년 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과

[부록 9] 임금피크제 도입시기(2021년 기준)

(단위: 개사, %)

구분	2012 이전	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	계 (규모별)	
계 (연도별)	9,690 (12.7)	1,135 (1.5)	3,232 (4.2)	11,571 (15.1)	28,075 (36.7)	13,200 (17.3)	5,744 (7.5)	2,009 (2.6)	1,340 (1.8)	511 (0.7)	76,507 (100.0)	
1-4인	1,442 (6.9)	60 (0.3)	1,422 (6.8)	2,802 (13.4)	9,430 (45.0)	2,835 (13.5)	1,550 (7.4)	955 (4.6)	306 (1.5)	155 (0.7)	20,958 (100.0)	
5-9인	2,637 (12.9)	367 (1.8)	666 (3.3)	2,887 (14.2)	6,339 (31.1)	4,684 (23.0)	2,195 (10.8)	220 (1.1)	358 (1.8)	10 (0.0)	20,365 (100.0)	
10-29인	4,127 (19.2)	427 (2.0)	581 (2.7)	3,240 (15.0)	7,353 (34.1)	3,443 (16.0)	1,035 (4.8)	611 (2.8)	450 (2.1)	271 (1.3)	21,537 (100.0)	
30-99인	790 (9.1)	182 (2.1)	276 (3.2)	1,763 (20.3)	3,108 (35.9)	1,459 (16.8)	718 (8.3)	152 (1.8)	159 (1.8)	59 (0.7)	8,666 (100.0)	
100-299인	471 (13.2)	61 (1.7)	189 (5.3)	647 (18.2)	1,244 (34.9)	636 (17.9)	200 (5.6)	51 (1.4)	55 (1.5)	8 (0.2)	3,562 (100.0)	
300-999인	161 (14.7)	33 (3.0)	70 (6.4)	179 (16.4)	457 (41.9)	119 (10.9)	40 (3.7)	14 (1.3)	10 (0.9)	9 (0.8)	1,091 (100.0)	
100인 기준	100인 미만	8,996 (12.6)	1,037 (1.4)	2,946 (4.1)	10,693 (14.9)	26,230 (36.7)	12,421 (17.4)	5,498 (7.7)	1,938 (2.7)	1,273 (1.8)	494 (0.7)	71,526 (100.0)
	100인 이상	694 (13.9)	98 (2.0)	286 (5.7)	878 (17.6)	1,846 (37.1)	778 (15.6)	246 (4.9)	71 (1.4)	67 (1.3)	16 (0.3)	4,982 (100.0)
300인 기준	300인 미만	9,467 (12.6)	1,098 (1.5)	3,135 (4.2)	11,340 (15.1)	27,474 (36.6)	13,058 (17.4)	5,698 (7.6)	1,989 (2.6)	1,328 (1.8)	502 (0.7)	75,087 (100.0)
	300인 이상	223 (15.7)	37 (2.6)	97 (6.9)	231 (16.3)	602 (42.4)	142 (10.0)	46 (3.2)	21 (1.5)	12 (0.8)	9 (0.6)	1,420 (100.0)
1,000인 이상	63 (19.1)	4 (1.2)	28 (8.5)	52 (15.9)	145 (44.1)	23 (6.9)	6 (1.8)	6 (1.9)	2 (0.6)	0 (0.0)	330 (100.0)	

자료 : 고용노동부, 2021년 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과

[부록 10] 임금피크제 도입연령(2021년 기준)

(단위: %)

구분	54세 이하	55세	56세	57세	58세	59세	60세	61세	62세	63세	64세	65세 이상	계	
규모별 (전체)	326 (0.4)	17,928 (23.4)	15,455 (20.2)	14,998 (19.6)	20,336 (26.6)	4,940 (6.5)	2,090 (2.7)	177 (0.2)	86 (0.1)	123 (0.2)	3 (0.0)	46 (0.1)	76,507 (100.0)	
1-4인	97 (0.5)	7,468 (35.6)	4,296 (20.5)	3,222 (15.4)	5,076 (24.2)	753 (3.6)	45 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	20,958 (100.0)	
5-9인	58 (0.3)	4,709 (23.1)	4,129 (20.3)	4,506 (22.1)	5,508 (27.0)	1,156 (5.7)	167 (0.8)	98 (0.5)	34 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20,365 (100.0)	
10-29인	60 (0.3)	3,287 (15.3)	5,092 (23.6)	4,710 (21.9)	5,564 (25.8)	1,879 (8.7)	815 (3.8)	30 (0.1)	30 (0.1)	56 (0.3)	0 (0.0)	13 (0.1)	21,537 (100.0)	
30-99인	84 (1.0)	1,501 (17.3)	1,033 (11.9)	1,659 (19.1)	2,867 (33.1)	626 (7.2)	794 (9.2)	23 (0.3)	19 (0.2)	28 (0.3)	0 (0.0)	32 (0.4)	8,666 (100.0)	
100-299인	16 (0.5)	692 (19.4)	711 (20.0)	615 (17.3)	898 (25.2)	359 (10.1)	214 (6.0)	20 (0.6)	0 (0.0)	36 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3,562 (100.0)	
300-999인	6 (0.6)	211 (19.4)	155 (14.3)	219 (20.1)	322 (29.6)	117 (10.8)	44 (4.0)	6 (0.5)	4 (0.4)	2 (0.2)	2 (0.2)	0 (0.0)	1,090 (100.0)	
100인 기준	100인 미만	299 (0.4)	16,965 (23.7)	14,551 (20.3)	14,096 (19.7)	19,014 (26.6)	4,414 (6.2)	1,821 (2.5)	151 (0.2)	82 (0.1)	84 (0.1)	1 (0.0)	46 (0.1)	71,525 (100.0)
	100인 이상	22 (0.5)	903 (19.4)	866 (18.6)	835 (17.9)	1,221 (26.2)	476 (10.2)	258 (5.5)	26 (0.6)	4 (0.1)	39 (0.8)	2 (0.0)	0 (0.0)	4,652 (100.0)
300인 기준	300인 미만	315 (0.4)	17,656 (23.5)	15,262 (20.3)	14,712 (19.6)	19,913 (26.5)	4,773 (6.4)	2,035 (2.7)	171 (0.2)	82 (0.1)	121 (0.2)	1 (0.0)	46 (0.1)	75,087 (100.0)
	300인 이상	10 (0.7)	272 (19.1)	193 (13.6)	286 (20.1)	423 (29.8)	167 (11.8)	55 (3.8)	6 (0.4)	4 (0.3)	2 (0.2)	2 (0.1)	0 (0.0)	1,420 (100.0)
1,000인 이상	4 (1.2)	60 (18.3)	38 (11.5)	67 (20.2)	101 (30.5)	50 (15.1)	11 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	330 (100.0)	

자료 : 고용노동부, 2021년 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과

[부록 11] 임금피크제 최초감액 평균연령(2021년 기준)

(단위: 연령)

구분(인)	1-4	5-9	10-29	30-99	100-299	300-999	1,000 이상	100인 기준		300인 기준		전체
								100 미만	100 이상	300 미만	300 이상	
최초감액 평균연령	56.4	56.8	57.0	57.3	57.1	57.1	57.2	56.8	61.2	56.8	57.2	56.8

자료 : 고용노동부, 2021년 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과

[부록 12] 임금피크제 임금감액률(2021년 기준)

(단위: 개사, %)

구분	동결	10%이하	10%초과 ~20%이하	20%초과 ~30%이하	30%초과	계	
규모별 (전체)	2,497 (3.3)	24,998 (32.7)	20,453 (26.7)	11,375 (14.9)	17,184 (22.5)	76,507 (100.0)	
1-4인	559 (2.7)	8,034 (38.3)	6,283 (30.0)	2,295 (11.0)	3,787 (18.1)	20,958 (100.0)	
5-9인	304 (1.5)	5,366 (26.3)	4,605 (22.6)	4,070 (20.0)	6,020 (29.6)	20,364 (100.0)	
10-29인	747 (3.5)	6,970 (32.4)	5,259 (24.4)	2,709 (12.6)	5,853 (27.2)	21,537 (100.0)	
30-99인	569 (6.6)	2,559 (29.5)	2,873 (33.1)	1,610 (18.6)	1,055 (12.2)	8,666 (100.0)	
100-299인	267 (7.5)	1,473 (41.4)	1,009 (28.3)	496 (13.9)	316 (8.9)	3,562 (100.0)	
300-999인	50 (4.6)	448 (41.1)	329 (30.2)	154 (14.1)	110 (10.1)	1,091 (100.0)	
100인 기준	100인 미만	2,178 (3.0)	22,929 (32.1)	19,019 (26.6)	10,684 (14.9)	16,715 (23.4)	71,525 (100.0)
	100인 이상	319 (6.4)	2,069 (41.5)	1,434 (28.8)	691 (13.9)	469 (9.4)	4,982 (100.0)
300인 기준	300인 미만	2,445 (3.3)	24,402 (32.5)	20,028 (26.7)	11,180 (14.9)	17,031 (22.7)	75,087 (100.0)
	300인 이상	52 (3.6)	596 (41.9)	425 (29.9)	195 (13.7)	153 (10.8)	1,420 (100.0)
1,000인 이상	2 (0.6)	148 (44.8)	96 (29.2)	41 (12.4)	43 (13.0)	330 (100.0)	

자료 : 고용노동부, 2021년 6월기준 사업체노동력조사 부가조사 결과

KOSI 중소기업 포커스

발행인 : 오동윤

편집인 : 홍운선

발행처 : 중소기업연구원

서울시 동작구 신대방1가길 77 (신대방동 686-70) (07074)

전화: 02-707-9800, 팩스: 02-707-9894

홈페이지: <http://www.kosi.re.kr>

인쇄처 : 사단법인 나눔복지연합회

■ 본지에 게재된 내용은 필자 개인(연구진)의 견해이며, 중소기업연구원의 공식 견해와 일치하지 않을 수도 있습니다.

■ 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.