



일본의 고령자 취업 현황과 시사점

이 형 근 세계지역연구센터 일본팀 전문연구원 (hklee@kiep.go.kr, Tel: 3460-1069)

1. 배경
2. 일본의 고령자 취업 현황
3. 일본정부의 정책 대응
4. 시사점

주요내용

- ▶ 일본의 고령자 취업시장에서는 고령자고용 증가, 베이비붐 1세대(1947년생)의 높은 취업 비율, 계속고용제도의 보급 확대 등이 진행되고 있음.
 - 이는 일본정부가 고령자고용 확보를 위해 2006년에 도입한 65세까지의 정년연장 관련 제도가 순조로이 확산되고 있는 것에 기인함.
 - 이 제도는 2013년까지 정년을 65세로 단계적으로 연장하며, 기업에 대한 충격을 최소화하고자 기업규모별 단계적 도입을 인정하고 있음.
 - 2007년 6월 현재 일본기업의 92.7%가 이 제도를 도입
 - 전후 베이비붐 세대(단카이 세대)의 대량퇴직 우려도 순조로이 극복되고 있는 것으로 판단됨.
 - 향후 일본에서는 저출산·고령화의 진행, 장래 노동력인구 감소 등에 대비해 65세 정년에서 더 나아가 '70세까지 일할 수 있는 기업'의 보급에 대한 논의가 더욱 활발해질 전망이다.
- ▶ 우리나라는 2050년까지 일본보다 훨씬 빠른 속도로 고령화가 진행될 것으로 전망되는바, 고령자고용 촉진을 위한 제도정비가 요구됨.
 - 최근까지 정년연장에 대한 논의가 퇴직과 연금수급 연령을 연계하는 방향으로 진행되었는바, 연공급 위주로 된 현재 임금체계 개선, 고령자에 적합한 작업환경 구축 등 주변 환경 정비를 위해서는 기업규모별로 단계적으로 정년을 연장하는 방안이 고려될 필요가 있음.
 - 2006년부터 실시되고 있는 임금피크제 보전수당제도가 고령자고용 촉진에 실질적인 도움이 되기 위해서는 정년 보장형보다는 고용연장형 임금피크제 위주로 운용될 필요가 있음.
 - 연령을 기준으로 한 차별적 관행을 해소하기 위해서는 모집·채용단계부터 연령차별 금지를 조속히 법제화해야 할 것임.

1. 배경

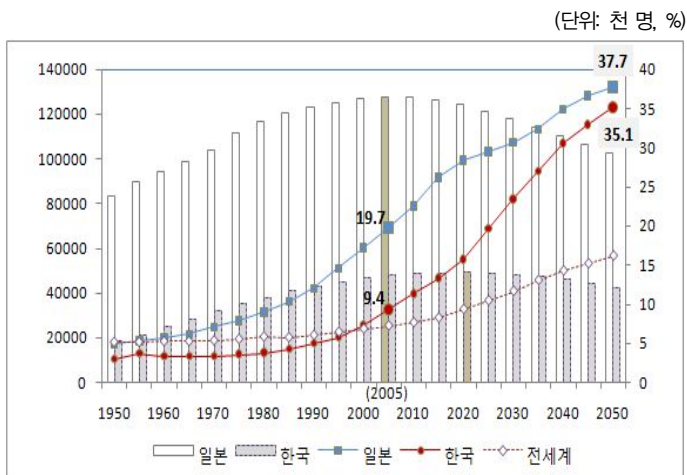
■ 일본은 저출산에 따른 젊은층 감소와 평균수명 연장으로 고령화가 급속도로 진행되어 2005년에는 인구 5명 중 1명이 고령자일 정도로 세계에서 유례가 없는 고령사회로 진입했음.

- 일본은 2005년을 기점으로 인구가 감소세로 전환되었으며, 고령화율도 2005년 19.7%에서 2050년 37.7%로 크게 상승할 것으로 전망되고 있음.

◦ 우리나라의 경우 2020년경에 인구 정점기를 맞이하고, 고령화가 매우 빠른 속도로 진행되어 2050년에는 고령화율이 35.1%에 이를 것으로 전망됨.

- 일본정부는 이러한 급속한 고령화의 진전에 따라 고령자의 적극적인 활용을 위해 「고령자고용안정법」 개정 등의 제도 개선과 재정지원조치 등을 통해 대응해오고 있음.

그림 1. 한·일 인구 및 고령화율 추이



주: 1) 고령화율은 총인구에 대한 65세 이상 인구의 비율
2) 그림의 왼쪽 축은 인구(막대그래프), 오른쪽 축은 고령화율(실선)임.
자료: UN, World Population Prospects: The 2006 Revision

■ 한편 일본에서는 단카이(団塊) 세대¹⁾가 2007년을 기점으로 60세 정년을 맞이함에 따라 노동력 부족, 기술전수의 차질, 연금재정의 악화 등의 이른바 '2007년 문제가 사회적 이슈'로 대두된 바 있음.

■ 이하에서는 일본에서의 고령자 취업 현황, 단카이 세대의 고용 실태 및 일본정부의 대응을 파악하고, 이에 대한 평가 및 우리나라에 대한 시사점을 도출하기로 함.

2. 일본의 고령자 취업시장 현황

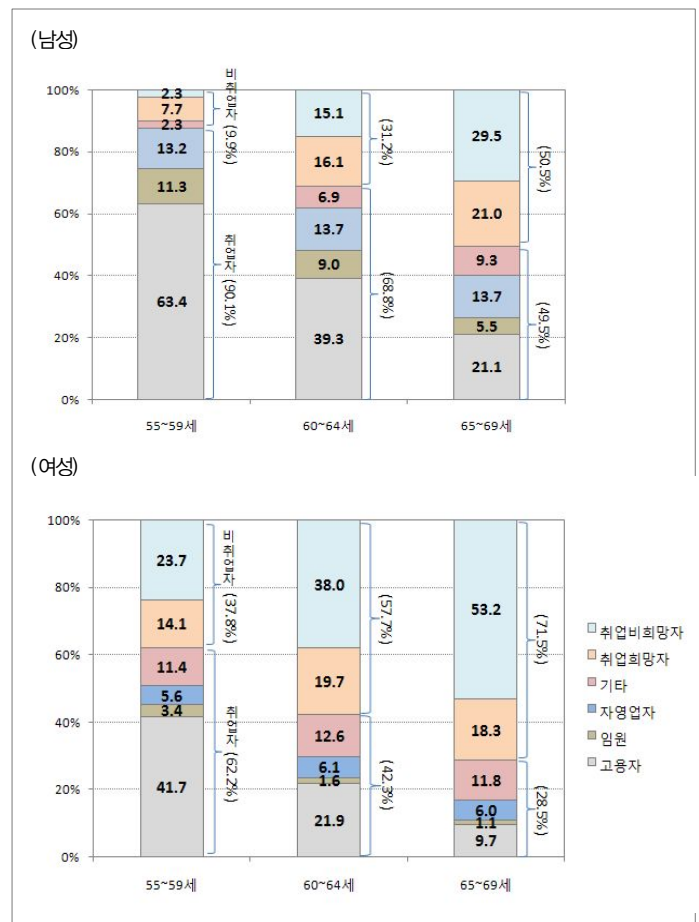
(1) 고령자의 취업 현황²⁾

■ 고령자의 높은 취업 비율

- 고령 남성의 취업 비율은 55~59세 90.1%, 60~64세 68.8%, 65~69세 49.5%로, 60세 이후에도 많은 고령자가 취업하고 있음. 또한 비취업자의 경우에도 60~64세의 비취업자(31.2%) 가운데 절반 이상이, 65~69세의 비취업자(50.5%) 가운데 40% 이상이 각각 취업을 희망하고 있음.

- 고령 여성의 취업 비율은 55~59세 62.2%, 60~64세 42.3%, 65~69세 28.5%임. 또한 비취업자의 경우에도 55~59세의 비취업자(37.8%) 및 60~64세의 비취업자(57.7%) 가운데 30% 이상이, 65~69세의 비취업자(71.5%) 가운데 20% 이상이 각각 취업을 희망하고 있음.

그림 2. 고령자의 취업 및 비취업 현황



자료: 일본 내각부(2008.5), 『고령사회백서』

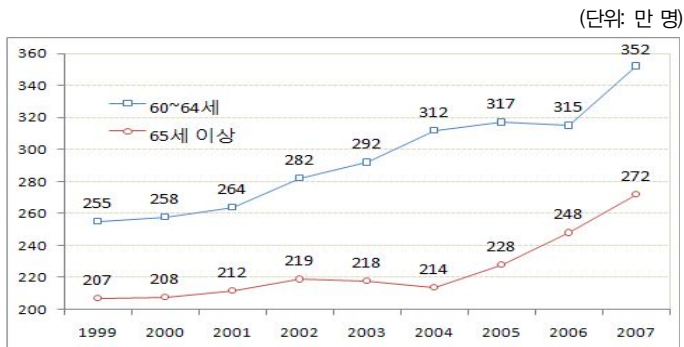
1) 단카이(団塊)는 덩어리를 의미함. 단카이 세대는 1947~49년에 걸쳐 태어난 전후 베이비 붐 세대로 2006년 말 현재 677만 명임.

2) 일본 내각부의 2008년도판 『고령사회백서』에 근거. 여기에서의 '고령자'는 주로 55세 이후를 의미함.

■ 고령자의 고용 증가

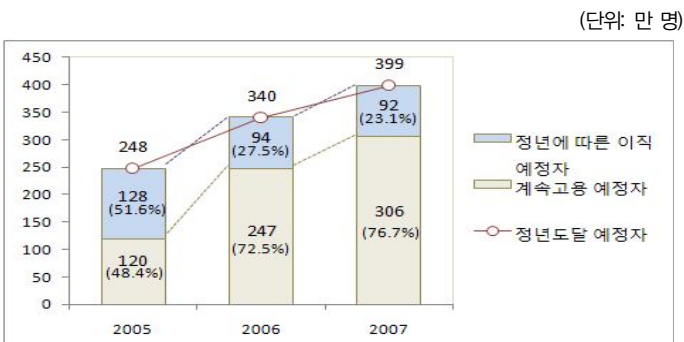
- 2007년 현재 전산업을 기준으로 60~64세 고용자는 352만 명, 65세 이상은 272만 명으로 과거에 비해 크게 늘었음.
- 또한 정년도달 예정자 중 계속고용 예정자의 비율은 2005년 48.4%에서 2007년에는 76.7%로 크게 상승했음.

그림 3. 고령 고용자 수의 추이(전산업) 현황



자료: 일본 내각부(2008.5), 『고령사회백서』.

그림 4. 정년도달 예정자 현황



자료: 일본 내각부(2008.5), 『고령사회백서』.

■ 고령자의 취업 희망 이유로는 '건강 유지가 최다'

- 55세 이상 고령 비취업자가 취업을 희망하는 이유로는 남성의 경우 '건강 유지'(26.1%)와 '지식기능 활용'(12.9%)이라고 응답한 비율이 높으며, 여성의 경우 '건강 유지'(23.4%)와 '수입 필요'(22.4%)의 비율이 높음.

■ 60세 이후 정규직 고용 감소, 비정규직 고용 증가

- 고령자의 고용형태는 55~59세의 경우 남성의 74.3%, 여성의 39.8%가 정규직이지만, 60~64세의 경우 남성 39.3%, 여성 25.6%, 65~69세의 경우 남성 15.7%, 여성 22.5%로 연령이 높아질수록 정규직의 비율이 하락하고 있음.
- 근무형태는 60~64세부터 남녀 모두 단시간 근무의 비율이 증가하고, 65~69세의 경우 남성의 절반 정도, 여성의 60% 정도가 단시간 근무를 하고 있음.

■ 고령자의 취업 환경 불안

- 60세 이상 노동자에 대한 향후 고용 예정이 '미정'인 사업체는 50.1%, '늘리지 않을 예정'인 사업체가 36.0%로, 앞으로의 고령자의 취업 환경은 불안한 것으로 나타남.

◦ 향후 고령자의 고용을 '늘릴 예정'인 사업체는 10.9%에 불과

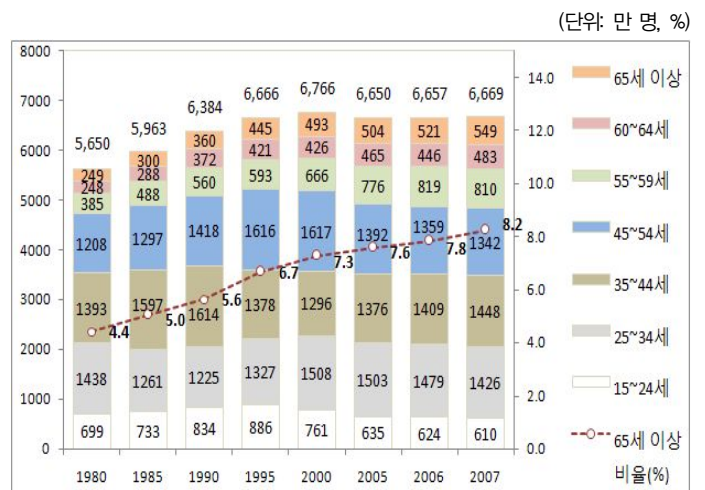
◦ 고령자 고용을 '늘리지 않을 예정'의 이유로는 '고령자에 적합한 업무가 없다' 43.4%, '고령자를 포함해 채용예정인 없다' 40.6%, '체력, 건강면에서 우려된다' 29.7% 등임. 반면 '늘릴 예정'의 이유로서는 '경험·능력의 활용' 70.7%, '고령 노동자에게 적합한 일 또는 연령에 관계없는 일 있다' 35.3% 등임.

■ 10년 후 노동력 인구는 440만 명이 감소, 65세 이상 비율은 10.6%로 상승

- 2007년 노동력 인구(15세 이상 인구 중 취업자와 완전실업자를 포함)는 6,669만 명으로 최근 3년 연속 소폭 증가하고 있음. 전체 노동력인구에서 차지하는 65세 이상의 비율은 1980년 4.4%(249만 명)에서 계속 상승하여 2007년 8.2%(549만 명)를 기록

- 향후 성별 연령별 노동력 비율이 2006년과 같은 수준으로 유지될 것이라고 가정한 추계에 따르면, 2017년의 노동력 인구는 6,217만 명으로 전망됨. 이는 2006년에 비해 노동력 인구가 440만 명 감소(전체 노동력인구 중 65세 이상의 비율은 10.6%로 상승)하는 것임.

그림 5. 노동력 인구 추이



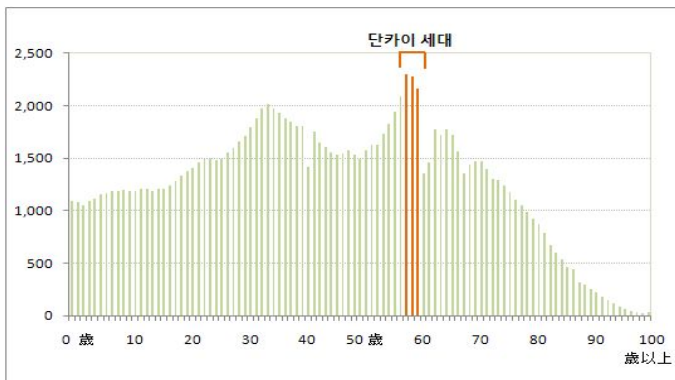
자료: 일본 내각부(2008.5), 『고령사회백서』

(2) 단카이 세대 취업 현황

■ 단카이 세대가 고령기에 접어들면 매년 100만 명씩 고령자가 증가

- 단카이 세대(1947~1949년생)는 2006년 10월 현재 약 677만 명인바, 총인구에서 차지하는 비율은 5.3%로 인구구조상 대규모 집단임.
- 국립사회보장·인구문제연구소의 「일본의 장래 추계 인구」(2006년 말 추계)에 따르면, '단카이 세대'가 65세에 달하는 2012~2014년에는 65세 이상의 고령자가 각각 104만, 111만, 108만 명씩 증가할 것으로 예상
- 한편 2007년을 기점으로 한 단카이 세대의 대량퇴직에 따른 노동력부족, 기술승계 차질, 연금부담 증가 등 이른바 2007년 문제는 후술되는 관련법률의 개정(정년 연장)에 따라 발생하지는 않았음.

그림 6. 일본의 연령별 인구 및 단카이 세대 현황(2007년 10월 현재)
(단위: 천 명)



자료: 일본 총무성 홈페이지

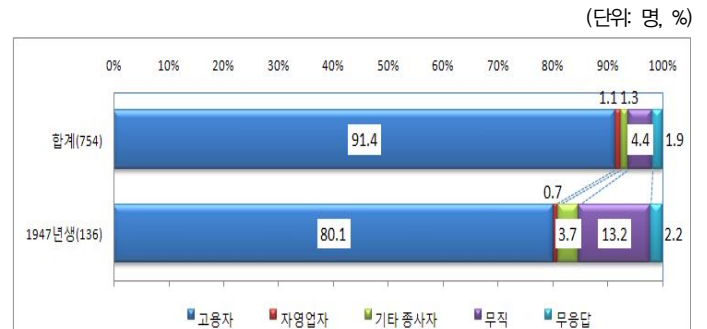
■ 단카이 세대가 희망하는 고용·취업 형태는 다양

- 단카이 세대가 유급 업무를 하고 싶다고 생각하는 연령의 상한은 65세가 42.5%로 가장 많고, 이어서 70세가 23.9%를 차지(내각부(2008.5), 『고령사회백서』)
- 60세 이후 희망 고용취업형태의 다양화: 60세 이후에 정사원, 계약사원·촉탁으로 일하는 것을 희망하는 사람의 비율은 연령이 높아질수록 점차 하락하는 반면, 단시간 근무와 자원봉사 활동을 희망하는 사람들의 비율이 증가
- 자기의 기능과 기술을 후계자에게 전수해야 한다고 응답한 비율이 60% 이상이라는 점에서 기능승계 의지가 높음.

■ 최근 단카이 세대에 대한 실태조사 결과³⁾

- 단카이 첫 세대인 1947년 출생자의 80.1%가 취업 상태
- 2007년에 60세가 되는 1947년 출생자 가운데 80.1%가 고용자로서 취업하고 있음.
- 상기 1947년 출생자 가운데 무직자는 13.2%에 불과

그림 7. 단카이 세대의 취업 현황

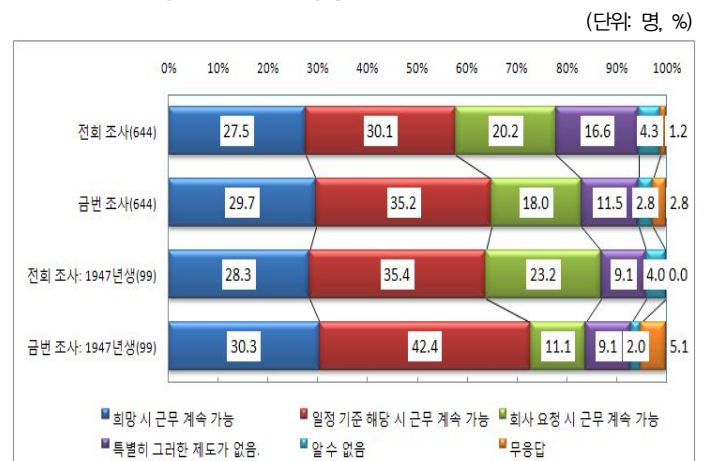


자료: 노동정책연구·연수기구(2008.6), 「단카이 세대의 60세 정년 기업 정사원의 최근 1년」

- 계속고용제도의 도입·보급 확대

- 전회 조사(2006.10)에 비해 금번 조사(2008.2)에서는 계속 고용제도가 있다는 응답비율이 증가(77.8% → 82.9%)
- 계속적인 근로를 위해 필요한 조치는 '제도 자체의 정비'에서 '대우와 업무 내용의 개선'으로 바뀌고 있음.

그림 8. 계속고용제도의 도입 상황



자료: 노동정책연구·연수기구(2008.6), 「단카이 세대의 60세 정년 기업 정사원의 최근 1년」

3) 노동정책연구·연수기구(2008.6), 「단카이 세대의 60세 정년 기업 정사원의 최근 1년」에 근거. 이 보고서는 2006년 10월에 실시된 「단카이 세대의 취업과 생활비전 조사」(이하 '전회 조사')의 후속조사 결과이며, 유효응답자는 754명임.

표 1. 계속고용제도의 유무와 취업계속에 필요한 조치

(단위: 명, %)

	계	정년연장	계속고용제도의 정비	정년철폐	업무내용 개선	고령자의 재교육과 훈련
전회 조사 (390)	100.0	45.1	61.0	12.1	16.9	7.7
금번 조사 (428)	100.0	36.9	49.5	10.7	21.7	9.6
이중 제도 既정비						
전회 조사 (268)	100.0	43.3	61.6	11.2	16.4	7.8
금번 조사 (303)	100.0	36.3	50.8	9.9	21.8	9.9
이중 제도 신규도입						
전회 조사 (16)	100.0	50.0	50.0	18.8	12.5	-
금번 조사 (20)	100.0	50.0	60.0	5.0	30.0	15.0

단시간 근무로 조정	근무일수 축소 조정	임금과 대우 개선	기능과 지식 계승 활용	기타	특별 조치 필요 없음	무응답
29.5	32.1	39.7	23.8	0.5	5.9	0.8
31.1	29.4	41.8	28.0	1.6	10.5	1.4
29.9	33.2	42.2	24.3	0.7	7.1	0.4
31.4	29.4	44.6	26.1	1.3	10.2	2.0
31.3	37.5	31.3	25.0	-	-	-
40.0	35.0	50.0	55.0	-	-	-

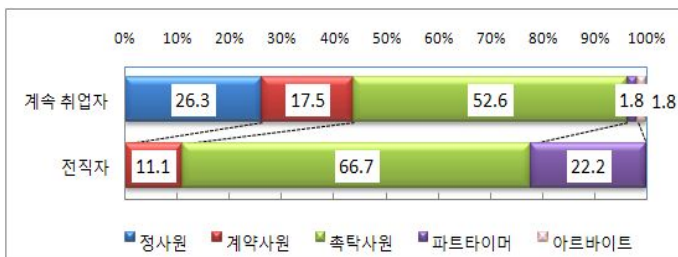
주: 현 직장에서의 취업 계속을 희망한 사람을 대상으로 한 설문 결과
 자료: 노동정책연구·연수기구(2008.6), 「단카이 세대의 60세 정년 기업 정사원의 최근 1년」

- 취업 계속 이후 변화(1947년생 대상)

- 정년 이후 계속 취업자의 경우 고용-취업형태는 ‘축탁사원’과 ‘계약사원’의 형태로 전환되고, 임원에서 물러난 경우가 많음.
- 업무내용과 취업시간 등의 취업조건에는 큰 변화가 없었지만, 연간수입은 대폭적인 감액조정이 이루어짐.

그림 9. 고용형태 변화(1947년생 대상)

(단위: 명, %)



자료: 노동정책연구·연수기구(2008.6), 「단카이 세대의 60세 정년 기업 정사원의 최근 1년」

표 2. 연간수입 변화(1947년생 대상)

(단위: %)

	2백만 엔 미만	2~3백만 엔	3~4백만 엔	4~5백만 엔	5~6백만 엔	6~7백만 엔	7~8백만 엔	8~9백만 엔	9백~1천만 엔	1천만 엔 이상	무응답
계속 취업자: 전회 조사	0.0	10.5	5.3	8.8	12.3	8.8	12.3	14.0	7.0	19.4	1.8
: 금번 조사	10.5	26.3	8.8	19.3	14.0	5.3	5.3	0.0	1.8	8.8	0.0
전직자: 전회 조사	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1	22.2	0.0
: 금번 조사	33.3	22.2	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0

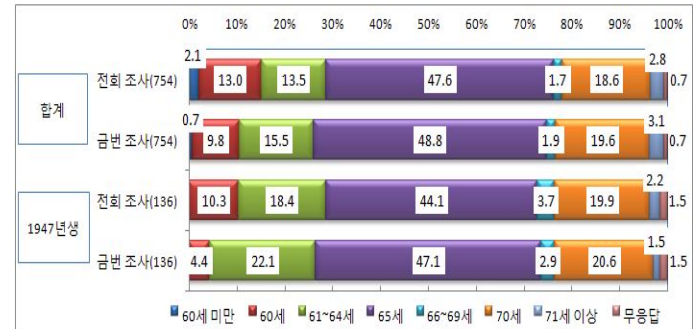
자료: 노동정책연구·연수기구(2008.6), 「단카이 세대의 60세 정년 기업 정사원의 최근 1년」

- 고령기의 취업 비전: 은퇴 연령의 점진적 상승

- 일을 하고자 하는 연령은 전반적으로 약간 상승. 또한 60세 이후 고용형태로서 ‘계약사원·축탁사원을 희망하는 비율이 높게 나타나 단카이 세대의 계속고용에 대한 의지가 강했음.

그림 10. 취업 희망자의 상한 연령

(단위: 명, %)



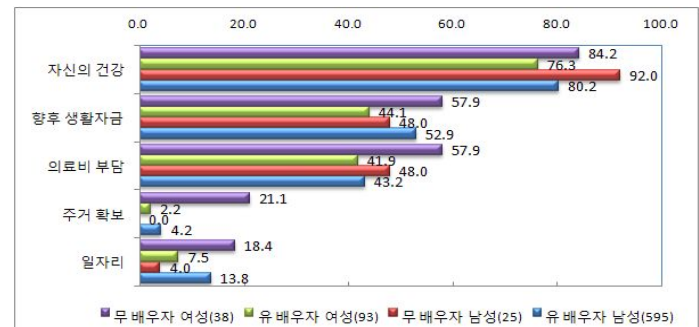
자료: 노동정책연구·연수기구(2008.6), 「단카이 세대의 60세 정년 기업 정사원의 최근 1년」

- 고령기의 생활 비전: 건강에 대한 관심 집중

- 단카이 세대 역시 ‘건강’에 대한 관심이 가장 많았으며, ‘향후 생활자금’, ‘의료비 부담’ 등도 높게 나타남.
- 배우자가 없는 여성은 ‘주거의 확보’와 ‘일자리’를 생활 설계상의 불안으로 꼽는 경우가 상대적으로 많음.

그림 11. 생활설계상의 불안 항목

(단위: 명, %)



자료: 노동정책연구·연수기구(2008.6), 「단카이 세대의 60세 정년 기업 정사원의 최근 1년」

3. 일본정부의 정책대응

- 일본정부의 고령자고용 대책은 크게 법률제도와 재정지원조치 측면에서 살펴볼 수 있음.

- 고령화의 급속한 진전, 단카이 세대의 대량퇴직 등에 대응해 일본정부는 「고령자고용안정법」의 개정을 통해 정년을 65세까지 연장

- 재정지원 분야로는 '지식·경험을 활용한 65세까지의 고용 확보', '중고령자의 재취직 지원·촉진', '고령자 취업·사회 참가 촉진' 등이 있음.

① 「개정 고령자고용안정법」을 통한 고령취업자의 정년 연장

- 2006년 4월 발효된 「개정 고령자고용안정법」을 통해 정년을 맞은 인력이 65세까지 고용기회를 확보할 수 있도록 기업에 대해 의무화(2013년까지 정년을 65세로 단계적 연장)

- 모든 기업은 계속고용(재고용), 정년 연장, 정년 폐지 중 하나를 선택해야 해야 하며(실시의무), 이를 위반하는 경우 시정권고 등의 조치를 받음.
- 계속고용 제도의 대상이 되는 고령자에 대한 기준을 노사 협정에 따라 정했을 때는 희망자 전원을 대상으로 하지 않을 수 있음.
- 이 제도의 도입과 관련 기업부담을 줄이고자 대기업과 중소기업에 대해 각각 3년 및 5년의 차별적 유예기간을 인정

■ 대부분의 기업에서 정부의 고령자고용 확보 조치를 도입⁴⁾

- 2007년 6월 현재 51인 이상 규모 기업 88,166개사 중 고령자고용 확보 조치를 실시한 기업은 92.7%에 달함(이 제도의 도입 이전에는 의무가 아닌 권고였기 때문에 30% 수준).
- 이 중 대기업 98.1%, 중소기업 91.8%가 도입
- 희망자 전원이 65세까지 일할 수 있는 기업 비율은 37.0%, 70세까지 고용 확보 조치를 실시한 기업 비율은 11.9%

계속고용제도의 도입 관련 실태

- 2008년 초 현재 재고용 등 계속고용의 장점에 대한 상위 2대 항목
 - 후계자에 대한 기술기능 계승에 효과적 / 노동력 부족 보완
- 2008년 초 현재 재고용 이유에 대한 상위 2대 항목
 - 개개인의 높은 근로의욕 / 퇴직 시와 같은 직장에서의 계속 근무 가능
- 2007년 초 현재 60세 이후 계속고용의 80.9%는 자사 내 고용
- 2006년 초 현재 60세 이후 고용 계속의 유형으로 재고용 형태가 90% 수준, 나머지는 정년 연장 또는 정년 폐지임.

자료: 사회경제생산성본부, 『일본 인사제도의 변용에 관한 조사』, 2006~08년판

② 재정지원 조치의 주요 내용

■ 65세까지 고용기회 확보 및 「70세까지 일할 수 있는 기업」 보급 추진

- 계속고용제도 등의 고령자고용 확보 조치를 사업주에게 의무지운 「고령자고용안정법」에 따라 해당 조치를 실시하는 사업주에 대해 공공직업안정소 등을 통해 조언·지도 실시
- 또한 2007년도부터 의욕과 능력이 있는 한 연령에 관계없이 계속 일할 수 있는 사회의 실현을 목표로 독립행정법인 고령·장애자고용지원기구에서 「70세까지 일할 수 있는 기업」 추진 프로젝트를 실시하여 정년 연장 촉진

■ 단카이 세대를 비롯한 정년퇴직자 등의 재취업 지원

- 정년, 해고 등에 의해 이직을 해야 하는 중고령자의 구직 활동지원서를 사업주가 작성·교부하도록 하는 등의 중고령자의 재취직 지원 촉진
- 세대주 등 특히 재취직의 긴급성이 높은 중고령 구직자에 대해 시범적 고용을 거쳐 상용고용으로의 이행을 도모함으로써 조기 재취직의 촉진을 도모
- 65세 이상이 되어도 일할 수 있도록 고령자의 다양한 수요에 대응한 구인 개척과 면접 등의 실시, 고령자 대상의 세미나와 직장견학회 추진 등의 Senior Work Program 실시

■ 고령자의 다양한 취업·사회참여 촉진

- 고령자가 삶의 보람을 갖고 지역사회에서 생활할 수 있도록 고령자의 취로기회, 사회참여의 장을 종합적으로 제공하는 실버인재센터 사업 추진

표 2. 고령자 고용기회 확대를 위한 부문별 자원액 현황

(단위: 억 엔)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
지식경험을 활용한 65세까지의 고용 확보	489.58	565	n.a	556.41	548.65	532.74	518.9	338
중고령자의 재취직 지원·촉진	7.55	176.59	n.a	195.13	115.7	83.35	63	79
고령자 취업·사회참가 촉진	2.19	229.45	n.a	274.48	253.63	273.1	246.8	154

주: 경제산업성 홈페이지에서 2002년 수치 입수 곤란

자료: 일본 경제산업성, 『제조기반백서』, 2001~08년판

4) 후생노동성(2007.10), 「65세까지의 고령자고용확보조치는 착실히 진전, 향후는 「70세까지 일할 수 있는 기업」의 보급·계발」.

■ 중소기업의 인재 확보·육성 지원

- 퇴직 후에도 자신의 지식, 경험, 노하우를 활용하고자 하는 OB인재와 신사업 전개 등을 위해 자문역이 필요한 중소·벤처 기업간의 매칭을 지원하기 위해, 일본상공회의소를 통한 OB인재 발굴 및 중소기업의 수요 파악과 함께 양자간을 매칭하는 사업 실시(2008년 3월 말 현재 OB인재의 등록 수는 8,174명, 매칭 실적은 4,311건)

■ 창업 지원

- 45세 이상 고령자 등 3인 이상이 직업경험을 활용해 공동으로 새로운 법인을 설립하고, 노동자를 고용하여 계속고용·취업 기회를 창출하는 경우 사업개시에 관련된 경비의 일부를 지원
- 고령자의 신사업의 창출·육성에 도움이 되도록 무담보, 무보증의 우대금리를 적용하는 신창업융자제도를 정비

- 일본의 고령자 취업시장은 고령자고용의 증가, 단카이 첫 세대(1947년생)의 높은 취업 비율, 계속고용제도의 도입·보급 확대 등의 긍정적 요인과 60세 이후 비정규직 고용의 증가, 향후 고령자취업 환경의 악화 등의 부정적 요인이 교차하고 있음.
- 대부분의 기업에서 정부의 고령자고용 확보 조치를 도입하고 있는 것으로 나타나 고령취업자의 정년 연장은 순조롭게 진행. 이 제도의 미 실시 기업에 대한 지속적인 지도와 종업원 수 50인 이하의 소규모 기업에 대한 조언·지도 등의 대응이 필요함.
- 향후 일본에서는 저출산·고령화의 진행, 장래 노동력인구 감소 등에 대비해 65세 정년에서 더 나아가 '70세까지 일할 수 있는 기업'의 보급 및 계발에 대한 논의가 더욱 진전될 것으로 예상됨.

■ 한국에 대한 시사점

- 우리나라의 경우 고령자 활용 이슈는 현재 취업난이 심각한 노동시장 여건과 기업의 인건비 부담을 고려하면 기업과 국가경제에 큰 문제가 되지 않는 것으로 보일 수 있음.
- 그러나 급속한 고령화의 진행에 따라 야기되는 노동력인구 감소와 노동공급 부족 현상의 조기 대두 전망, 노인에 대한 부양부담 급증 등을 감안하면, 고령자 활용은 더 이상 늦출 수 없는 시급한 정책과제임.
- 현재 「고령자고용촉진법」에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 하도록 사업주에게 권고(노력 의무)하고 있으나, 이를 강제할 수단이 없어 2001~07년간 평균정년은 56세 수준에서 정체되어 있음.

- 우리나라는 2050년까지 일본보다 훨씬 빠른 속도로 고령화가 진행될 것으로 전망되는바, 앞선 일본의 사례를 토대로 다음과 같이 시사점을 도출함.

- 최근까지 정년연장과 관련하여 퇴직과 연금수급 연령을 연계하는 방안이 논의되었는바, 연공서열 위주로 된 현 임금체계 개선, 고령자에 적합한 작업환경 구축 등 주변 환경정비가 안정적으로 이루어지기 위해서는 일본의 사례와 같이 기업규모별로 단계적으로 정년이 연장되도록 할 필요가 있음(단, 정년연장은 권고가 아닌 의무로 할 필요).

표 3. 고령자 고용 관련 지원 제도

정년연장 등 장려금
· 65세 이상 정년 연장 또는 정년 폐지를 실시한 중소기업 사업주, 55세 이상 65세 미만 고령자에 대해 정년 연장 등에 따른 인식개혁, 창업과 사회참가 등에 관련된 연수 등을 실시한 중소기업 사업주에 대해 지원
중고령자 시범고용 장려금
· 중고령자를 일정 기간 시범적으로 고용하는 사업주에 대해 지원
고령자 등 공동취업 기회창출 조성금
· 45세 이상 고령자 등 3인 이상이 직업경험을 활용해 공동으로 새로운 법인을 설립하고, 노동자를 고용하여 계속고용·취업기회를 창출하는 경우 사업개시에 관련된 경비의 일부를 지원
특정 구조자 고용 개발 조성금
· 고령자(60세 이상 65세 미만) 등의 취직 곤란자를 공공직업안정소 또는 유료·무료 직업소개사업자의 소개를 통해 계속고용하는 사업주에 대해 임금 상당액의 일부를 지원
노동이동 지원 조성금
· 정년 해고 등에 따라 이직이 예정된 고령자 가운데 이직 후 재취업을 희망하는 경우에 대해 구직활동지원 기본계획서 등을 작성하고, 재직 중 구직활동과 재취직, 노동이동 이전의 교육 등을 보조해주는 사업주에 대해 지원

자료: 내각부(2008.5), 『고령사회백서』

4. 시사점

■ 일본의 고령자 취업 및 정부 대응에 대한 평가와 전망

- 인구감소는 시장 축소나 노동력 부족을 통해 경제성장의 애로요인으로 작용하고 결국에는 경제 전반의 성장잠재력 저하로 이어짐. 2005년 이후 인구감소 시대로 이행한 일본으로서는 저출산에 대한 근본적 대응과 생산성 향상을 위한 기술혁신뿐만 아니라 고령자의 활용이 긴급

- 2006년부터 도입된 임금피크제 보전수당제도는 연공서열에 따른 임금체계의 완화가 주요 목적의 하나이기 때문에 정년보장형 임금피크제의 경우에도 지원하고 있으나, 고령자 고용 촉진에 실질적인 도움이 되기 위해서는 고용연장형 임금피크제 위주로 지원사업이 확대될 필요가 있음.
- 또한 연령을 기준으로 한 차별적 관행을 해소하기 위해서는 연령차별 금지를 조속히 법제화해야 할 것임. 일본은 모집·채용에서의 연령차별 금지(2007년 10월) 및 의무 정년제 모두를 기 도입함. **KIEP**