

## 노동시장 현황과 청년고용

이현진 연구위원(국민경제연구센터/경제학 박사)

### <요약>

- ◎ 박근혜 정부에서의 실업자 증가율이 압도적으로 높아졌음. 이는 현 정부의 경제 정책, 노동정책의 성적을 그대로 나타내는 결과라 할 수 있겠음
- ◎ 50대~60대 이상 인구의 경제활동인구로의 유입이 크게 증가하였음. 이는 인구 고령화와 함께 이들의 경제적 빈곤을 반영한 현상으로 파악됨
- ◎ 20대의 취업률은 급감하여 2000년 7%이던 실업률이 10%에 육박함. 이는 20대 청년실업의 심각함을 보여줌. 노동시장 유연화가 세대별로는 청년층 고용 증감을 통해 이루어지고 있음을 시사함
- ◎ 2015년 현재 60대 이상 취업자 수가 20대 취업자 수를 넘어섰고, 30대 취업자 비중은 40대에게 추월당한 후 50대에게도 역전당한 상태임. 40대 취업자 수도 50대에게 수년 내로 곧 추월당할 가능성이 높음
- ◎ 청년층 근로기회의 상실은 연령대에 대한 고려 없이 고용률 증대에만 집중한 정부의 정책적 실패 요인이 작용한 것으로 보임
- ◎ 정부는 50~60대 이상 경제활동인구가 증가하고 있는 가운데 고용률을 높이기 위해서는 대폭적인 임금 삭감이 있어야만 가능하다고 주장하지만, 임금 삭감 이후에도 현재와 같은 기성 근로자 중심의 일자리 수요 추세에서는 청년층 고용이 증가할 가능성은 낮아 보임
- ◎ 청년층 근로자의 근로 기회의 박탈은 1) 근로를 통한 생산에 기여를 못하고 2) 경제의 생산성 저하를 유발함과 동시에 3) 오히려 사회·경제적 부담으로만 작용하게 되어 청년이 비효율적 낭비요인이 될 수 있어 청년고용을 정책의 최우선 순위에 두어야 함
- ◎ 노후 생활 보장을 위한 사회안전망 확립과 이에 대한 재원은 청년층의 생산기여를 통해 이루어지는 것이 합당한 방안일 것임

## 1. 노동 관련 용어와 개념 요약

### □ 노동시장의 일반적 동향

#### ○ 용어와 일반적 양상

- 노동시장의 변화는 경기 상황(호황, 불황) 인식에 대한 시차의 존재와 장래에 대한 예상의 차이와 함께 근로자 고용·해고 유보(labor hoarding) 등으로 인해 실업 및 취업 증감의 크기와 속도가 정확하게 경기변동과 일치하지 않을 수도 있음
- 그러나 경기 상황에 따라 실업은 반비례하고 취업은 정비례하는 것이 일반적임. 즉 경기가 호황인 경우 실업은 감소하고 취업은 증가하고 반대로 경기가 불황인 경우 실업은 증가하고 취업은 감소함

#### [용어 정리]

15세 이상 인구=(비경제활동인구+경제활동인구)

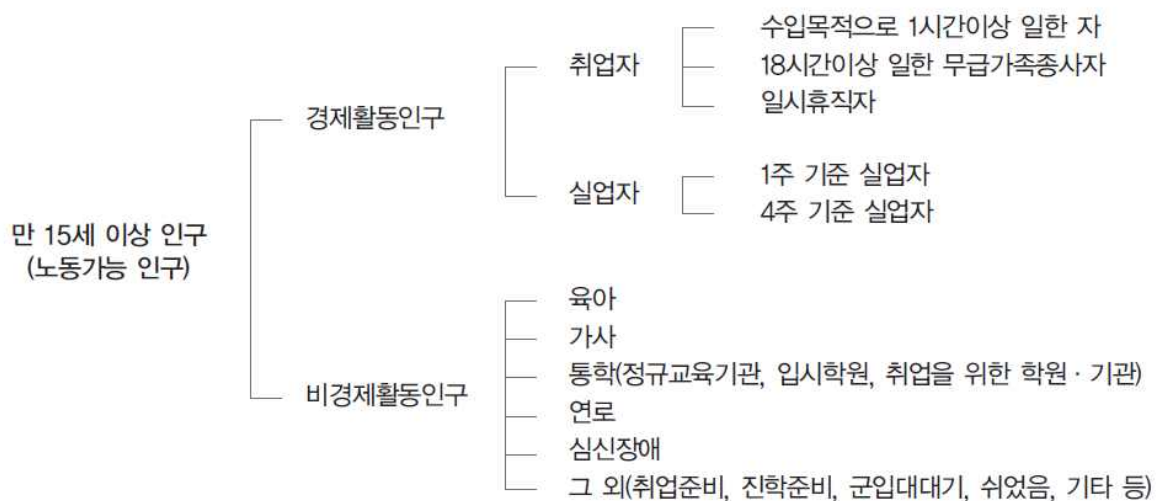
경제활동인구=(취업자+실업자)

경제활동참가율=(경제활동인구/15세 이상 인구)

취업률=(취업자/경제활동인구)

실업률=(실업자/경제활동인구)

고용률=(취업자/15세 이상 인구)=(취업률×경제활동참가율)



자료: 한국은행, 「알기쉬운 경제지표해설 2014」, 269쪽

- 경제활동인구는 실업자와 취업자의 합인데, 통상적으로 취업자의 수가 실업자의 수보다 많기 때문에 취업자의 움직임이 경제활동인구의 움직임과 동행함
- 전체인구가 증가하는 가운데, 취업자의 수가 증가한다면 경제활동인구도 증가하는 양상을 보임. 인구 증가가 없다면, 일반적으로 실업의 증감과 취업의 증감이 상쇄되어 경제활동 인구는 고정적일 것임

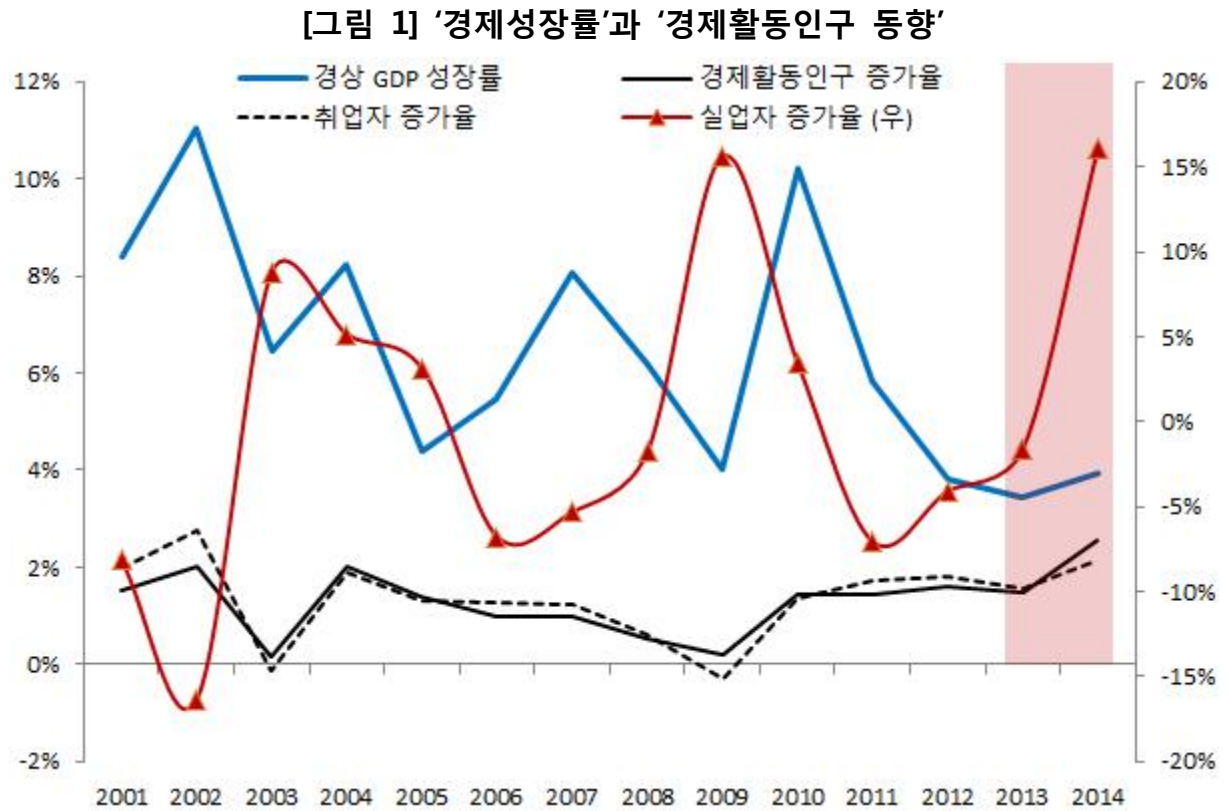
## 2. 우리 노동시장 현황

### □ 최근 노동시장이 과거와 다른 양상 보임

#### ○ 경기동향과 다른 경제활동인구 동향: 취업자와 실업자가 동시에 증가

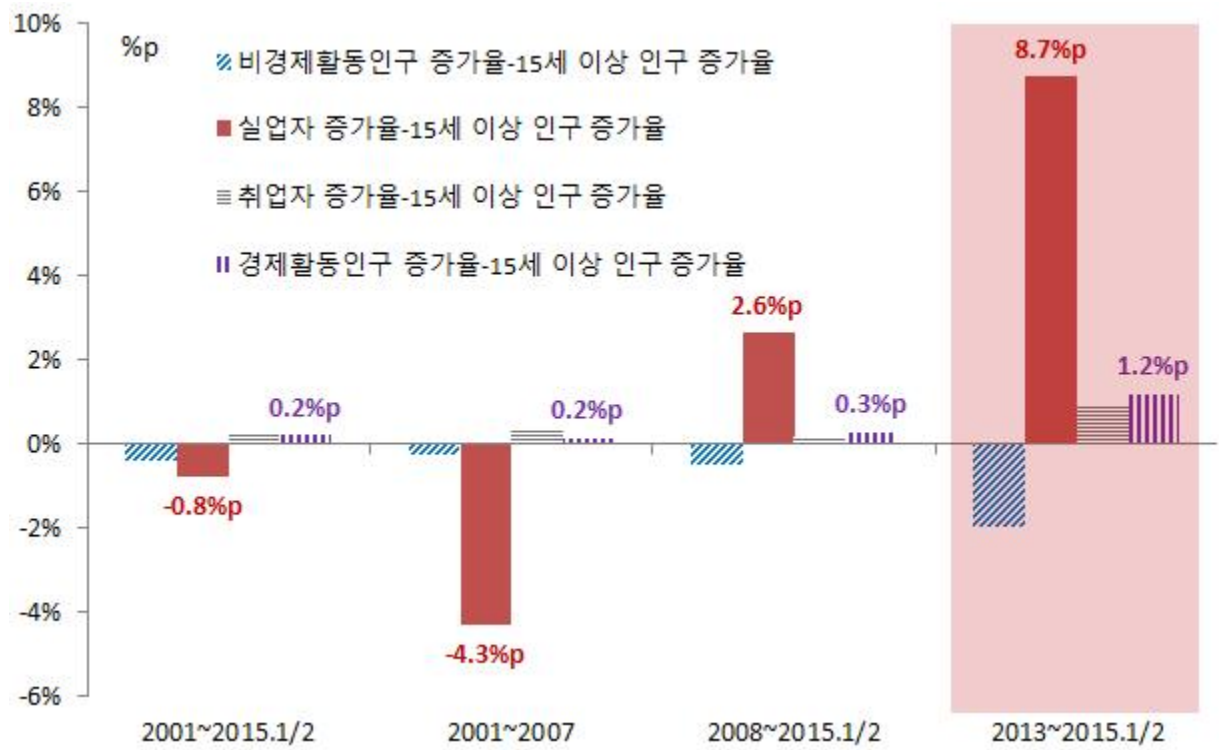
- 최근의 노동시장 동향을 보면, 취업이 증가하는 가운데 실업도 대폭 증가하는 양상을 보임 [그림 1]. 일반적으로, 취업이 증가하면 실업이 감소해야 함에도 실업자가 대량으로 발

생하고 있음. 이는 15세 이상 인구 중 실업자나 취업자 군에 속하지 않고 비경제활동인구 군에 속했던 구직단념자, 취업준비생, 주부, 고령자 등이 노동시장으로 유입되고 있다는 것임



자료: 이하 그림은 통계청 자료를 이용

[그림 2] 연평균 '15세 이상 인구 증가율'과 '실업자 및 경제활동인구 증가율' 격차



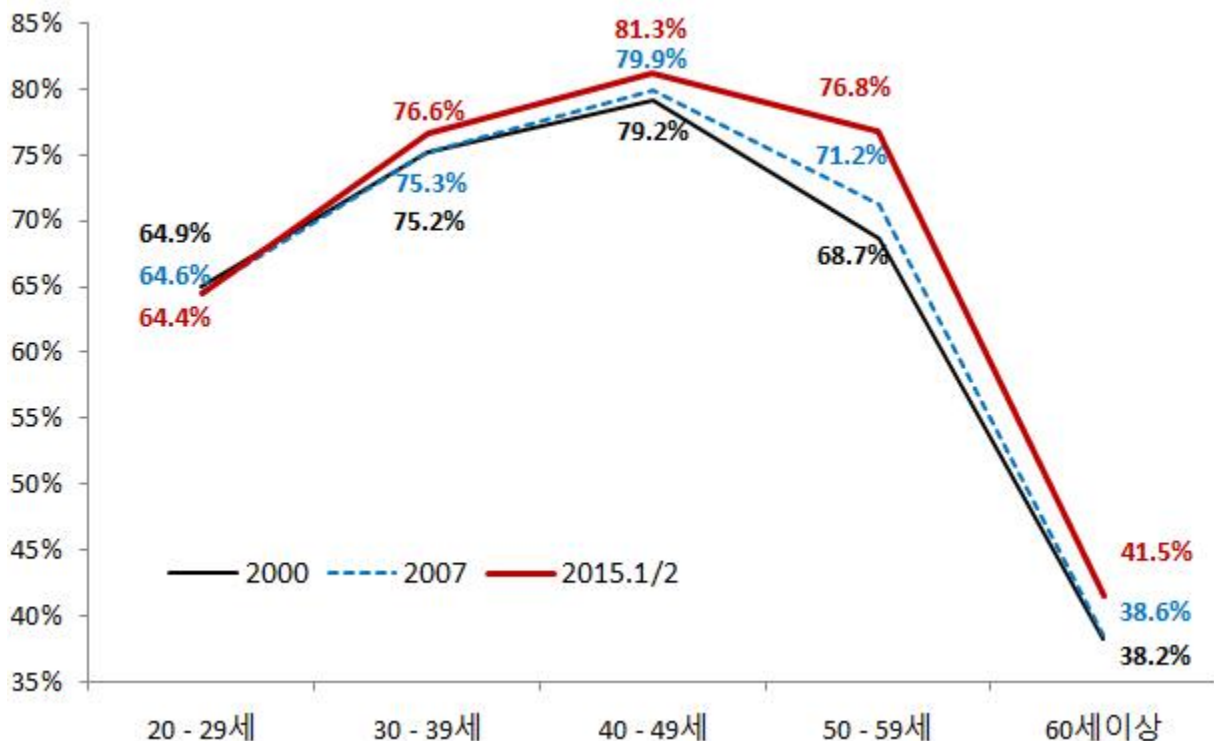
- 2000년대 이후에 대한 분석을 통해 보면 실업자와 비경제활동인구 증가율이 미미한 감소세를 나타낸 반면, 인구 증가율과 경제활동인구 증가율은 거의 같은 증가세를 보이고 있음 [그림 2]. 이는 인구 증가율과 노동인력(경제활동인구) 증가율이 장기적으로 동일하게 진행된다는 것으로 상식에 부합하고 지극히 정상적인 것임
- 그러나 2008년 이후, 특히 박근혜 정부에서의 실업자 증가율이 급격하게 높아졌음. 현 정부의 실업자 증가율은 글로벌 금융위기 때의 실업자 증가율에 육박함. 과연 그 동안 이명박 정부와 박근혜 정부에서의 경제정책, 노동정책이 무슨 효과가 있었는지, 더 나아가 제대로 된 정책들이 존재하기는 했었는지에 대한 근본적 문제에 대한 의구심을 갖게 됨

## □ 2000년, 2007년, 2015년 노동시장의 변화 양상

### ○ 경제활동참가율의 변화: 장년 및 고령 인구의 노동시장 유입 증가

- 이러한 양상을 좀 더 세부적으로 보기 위해 2000년, 2007년, 2015년 상반기 3개 연도의 연령대별 노동시장 자료를 살펴봄
- [그림 3]을 보면, 연령대별 경제활동참가율은 20대는 과거보다 하락하지만 큰 변화는 없음 (0.5%p 하락)
- 50대의 경제활동참가율은 8.1%p 증가하여 대폭 상승함. 다른 연령대는 60대 이상 (3.2%p), 40대(2.1%p), 30대(1.4%p) 순으로 상승함
- 이는 중장년 및 고령층 인구 증가와 함께 과거에 비해 지속적으로 이들의 경제활동인구 유입 증가와 비경제활동인구로의 이탈이 둔화가 진행된다는 것임

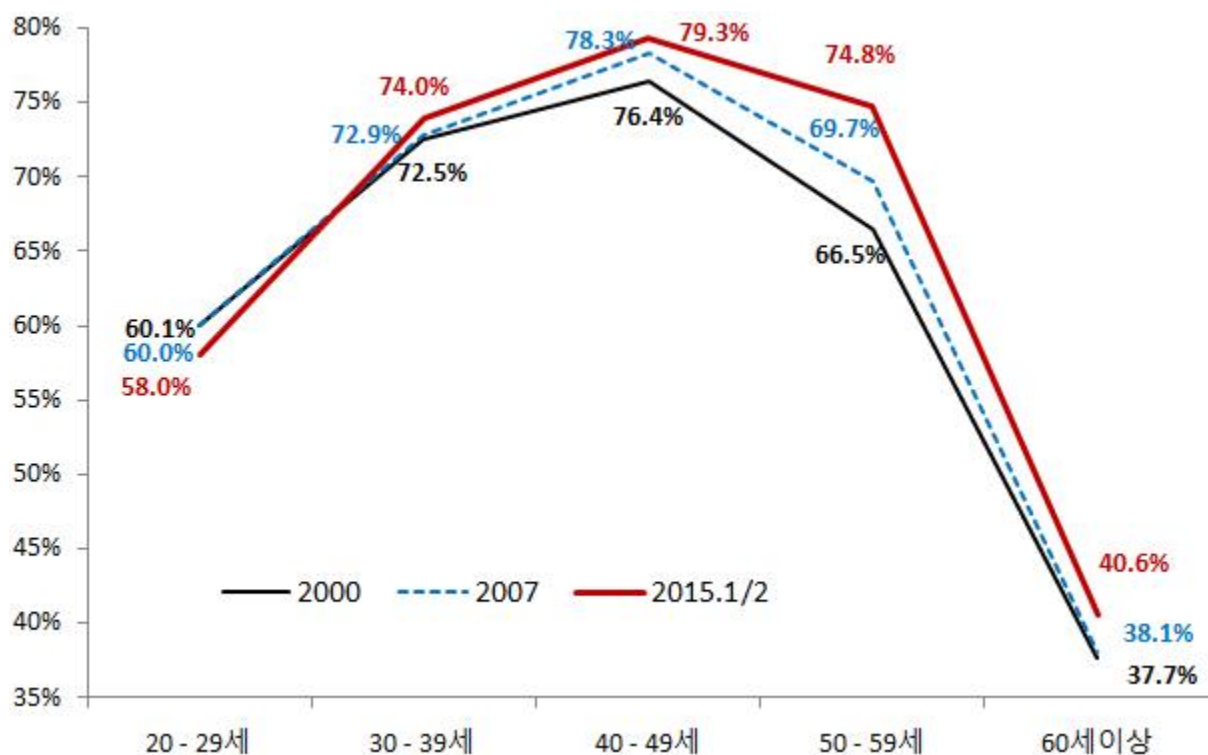
[그림 3] 경제활동참가율 변화 추이



## ○ 고용률의 변화: 기성세대는 고용 증가

- 연령대별 인구 중 취업자의 비중인 고용률은 20대에서 2.1%p 하락하고 전연령층에서 상승하였음 [그림 4]. 특히, 50대의 고용률 증가(8.3%p)가 두드러지고 50대를 전후로 한 40대와 60대의 이상 연령층은 고용률도 상호 비슷한 크기(2.9%p)의 증가세를 보임
- 따라서 고용률 증가는 50대 전후를 중심으로 한 기성세대의 고용 증가로부터 나오고 있다고 할 수 있음
- \* 2013년 개정된 「고령자고용법 제19조」의 '60세 정년화'에 따라 300인 이상 사업장 및 공공기관은 2016년부터, 300인 미만 사업장 및 국가·지방자치단체는 2017년부터 시행됨에 따라 이러한 추세는 당분간 지속·심화될 전망이다. 한편, 2017년 전격 실시 이전에 정규직을 중심으로 대규모 고용조정 발생 여지가 우려되는 점이기도 함

[그림 4] 고용률 변화 추이



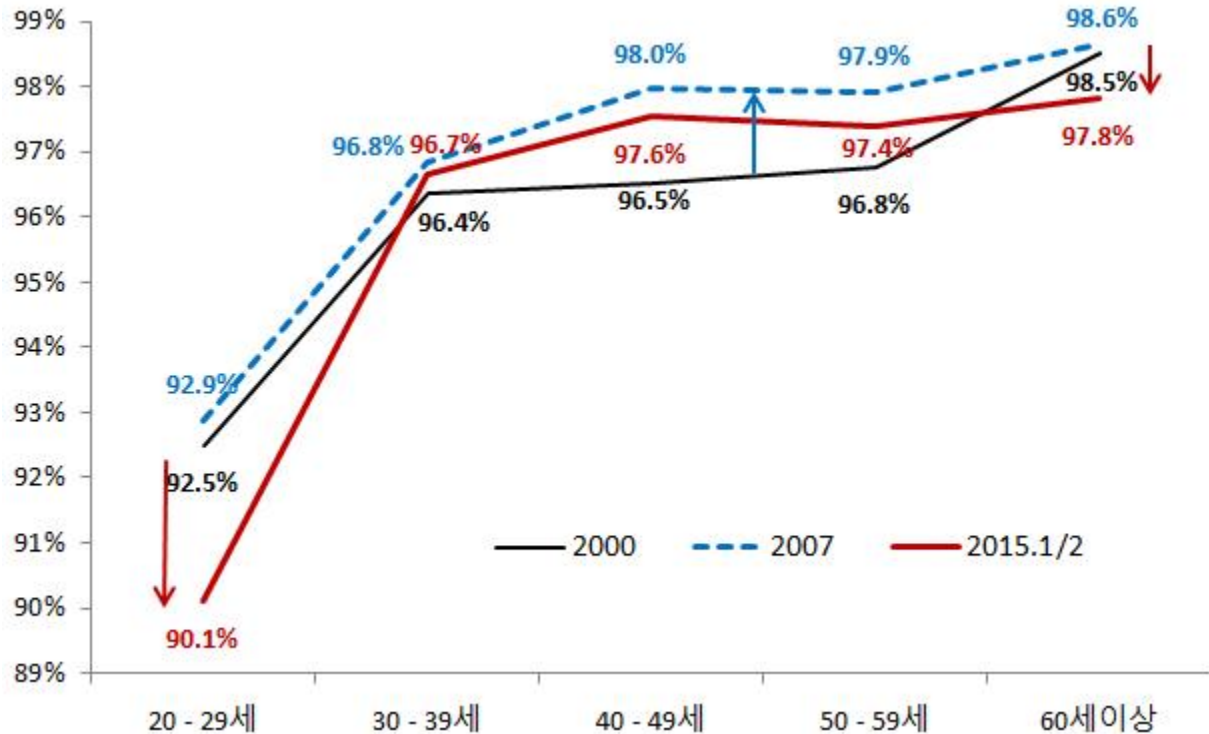
- 이상을 통해서 볼 때, 20대 청년층은 중·장년층과의 취업경쟁으로부터 밀려나고 있다고 봐야 할 것임. 그 동안 청년층 일자리 감소 문제는 청년층 일자리와 기성 근로세대 일자리는 직종 및 근로 수요형태가 다르다고 하는 일종의 '시장분할가설'에 따른 설명이 있어 왔음. 이는 한편으로는 우리의 산업구조가 아직 고도화되지 못한 측면과 함께, 다른 한편으로는 경력직 위주의 고용 증가에 따라 중·장년층의 고용은 증가하는 반면 상대적으로 생산성이 낮은 청년층은 취업 기회를 잃고 있다는 것으로 해석될 수 있음

## ○ 취업률의 변화: 청년층의 실업 급증 및 고용으로부터의 배제

- 청년층이 취업경쟁에서 밀리고 있음은 한편으로는 우리나라 노동시장의 유연성 확보가 주로 청년층 고용 유예를 통해 이루어지고 있음을 의미하는 측면이 있음. 이를 취업률 변화 추이를 통해서 확인할 수 있음 [그림 5]



[그림 5] 취업률 변화 추이

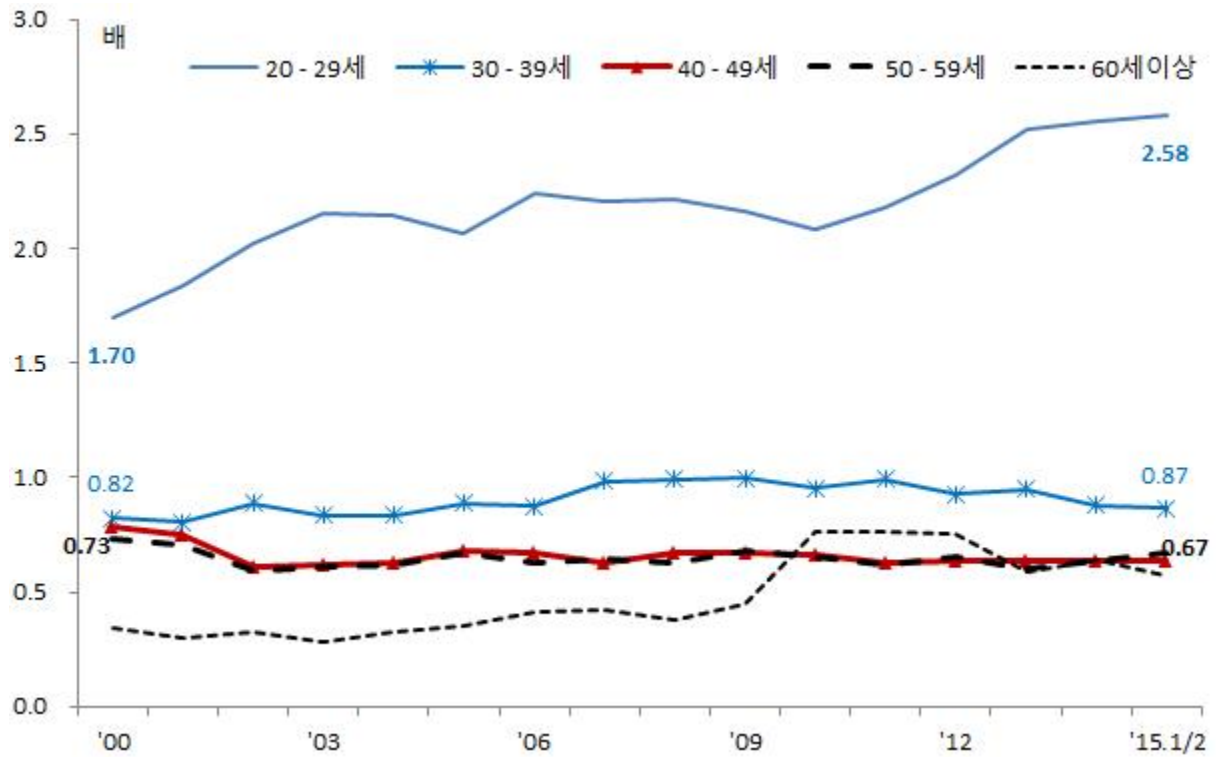


- 2015년에는 20대의 취업률이 2.8%p 대폭 하락한 반면 중·장년층은 30대가 0.1%p, 40대와 50대는 각각 0.4%p, 0.5%p 하락에 머물렀음. 60대 이상 고령층은 0.8%p 하락하여 20대 취업률에 비해 상당히 양호한 수준임
- 이는 2000년보다 2007년에 전체적으로 증가한 취업률 양상과 대비됨. 2007년, 2015년의 취업률 변동 양상을 통해 보면 노동시장 유연화가 세대별로는 중·장년의 기성 근로자보다는 청년층 고용 증감을 통해 이루어지고 있음을 볼 수 있음
- 연령대별 실업률 자료를 통해 보면 경제활동참가율이 과거와 비슷한 수준인 20대에서 다른 연령층들에 비해 실업률이 대폭 상승한 것을 확인할 수 있음 [그림 6]

○ 경제활동인구와 실업자 비중: 기성세대 고용 안정적, 청년층은 취업에서 소외

- 전체 실업자에서 20대 실업자가 차지하는 비중을 전체 경제활동인구 중에서 20대 경제활동인구가 차지하는 비중으로 나눠보면 2000년 1.7배이던 것이 2015년에는 약 2.6배로 급증한 것을 알 수 있음. 이는 20대의 경제활동인구 비중이 2000년 21.9%에서 2015년 15.1%로 감소했음에도 20대 실업자가 차지하는 비중은 2000년 37.2%에서 2015년 39.0%로 오히려 증가했기 때문임. ‘고용 없는 성장’에서 ‘고용 없음’은 청년들이 감내하는 양상임 [그림 6]
- 그에 비해 실업과 경제활동인구를 함께 고려해 보면 많은 중·장년층 및 고령층의 연령대별 경제활동인구로의 유입은 지속적으로 증가했음에도 경제활동인구 비중 대비 실업자의 비중은 크게 변하지 않았음. 즉, 중장년·고령층의 고용은 인구 대비 안정적인 양상을 보임

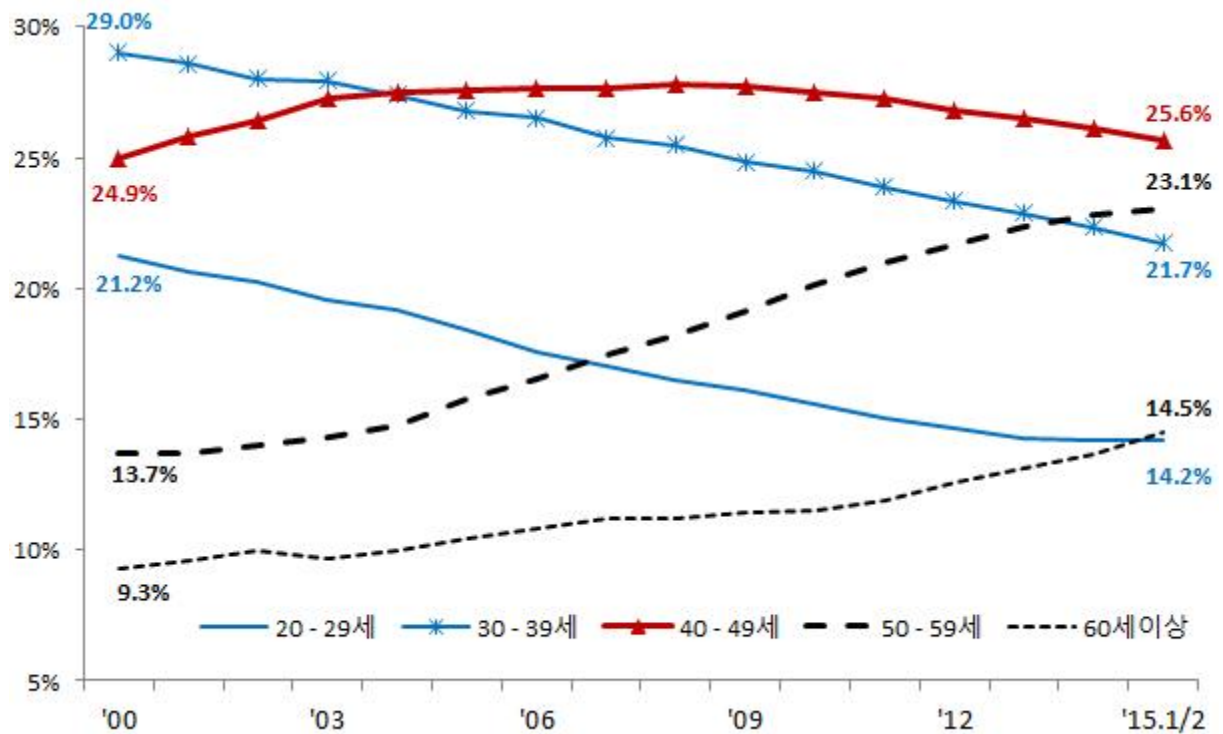
[그림 6] 연령대별 경제활동인구 비중 대비 실업자 비중



#### □ 연령대별 취업자 비중의 변화 추이

○ 기성세대 비중은 증가세, 신진세대 비중은 감소세: 추세가 급속

[그림 7] 전체 취업자대비 연령대별 취업자 비중



- 노동시장에서 50대 이상 장년·고령 근로자의 20대 청년층 근로자의 일자리에 대한 구축 효과를 볼 수 있는 것이 [그림 7]의 전체 취업자중 연령대별 취업자의 비중임. 추세적으

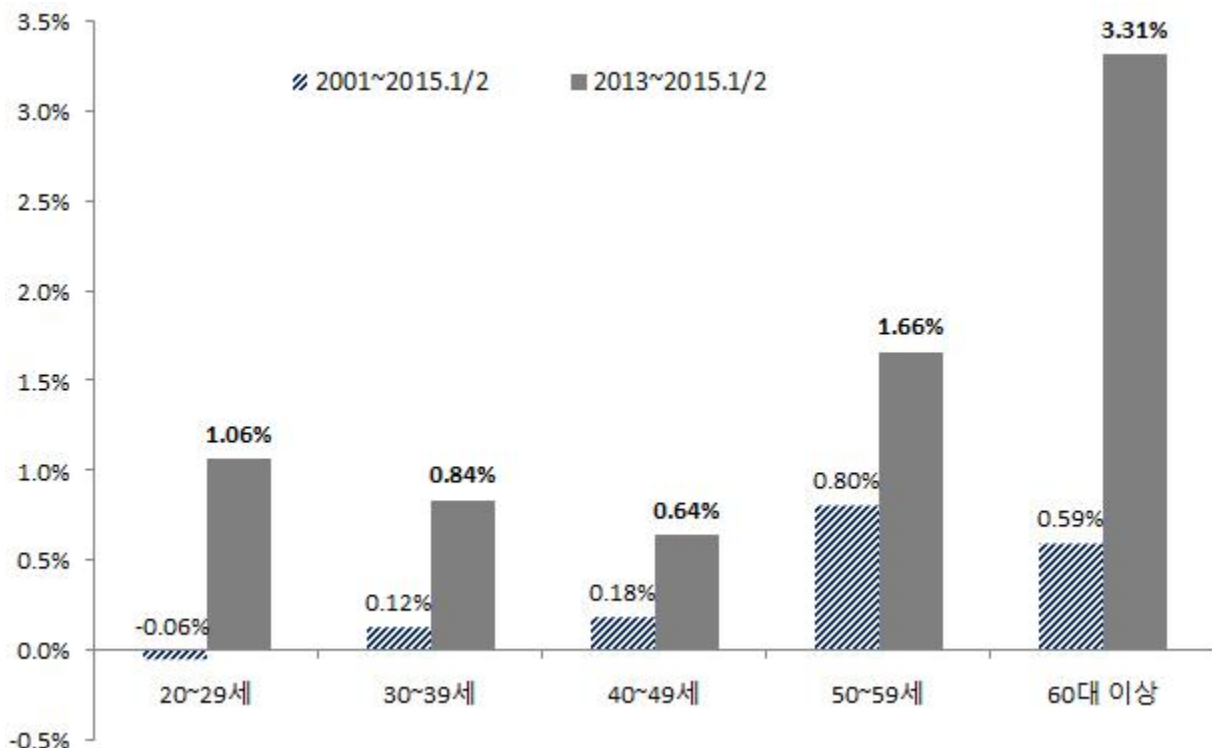
로 증가세를 나타낸 것으로 볼 때 이는 인구의 고령화와 함께 취업자 비중이 중장년 및 고령층을 중심으로 증가한 것으로 볼 수 있음

- 2015년 현재, 20대 취업자의 수가 60대 이상 취업자 수에 추월당하였고, 30대 역시 50대에 추월당한 상태임. 그 추세가 일관되고 속도도 매우 급격하게 증감하는 양상을 보이고 있음. 40대 취업자가 30대 취업자 비중을 추월하여 현재 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 완만한 증가 후 감소세를 보임. 그러나 현 추세 상으로 보면, 40대 취업자의 비중은 다시 50대에 수년 내에 역전당할 것으로 보임
- 이와 같은 노동인력의 고령화는 향후 우리경제의 활력을 잃게 할 것이라는 우려가 단순한 우려가 아닌 지금 이미 현실화된 것으로 보이고 향후 더 심화될 것으로 보임

#### ○ 고령화보다 빠른 구직인력 증가세: 생활고 가중과 노후 복지의 미비

- 50대 이상 중년·고령층 근로자의 노동시장 유입은 단순한 인구의 고령화에 따른 현상으로 볼 수 없는 측면이 있음. 전체 경제활동인구 증가율과 15세 이상 인구 증가율간의 차이를 보면 2001년부터 현재까지 경제활동인구 증가율은 연평균 1.4% 증가세를 보인 반면 인구 증가율은 연평균 1.2%로 경제활동인구 증가율이 0.2%p 더 높음. 연령대별로 차이를 보면 50대 이상에서 연령대별 경제활동인구 증가율이 연령대별 인구 증가율을 크게 앞서는 것을 볼 수 있음 [그림 8]

[그림 8] 연령대별 연평균 '경제활동인구 증가율-인구 증가율'



- 2001년 이후 현재까지 기간에 비해 박근혜 정부 기간 동안 전 연령대에서 경제활동인구 증가율이 인구 증가율을 앞서고 있음. 이는 전체적으로 노동시장에 적극적으로 참여하여 비경제활동인구에서 경제활동인구로의 전환이 활발하게 이루어지고 있다고 볼 수 있음.



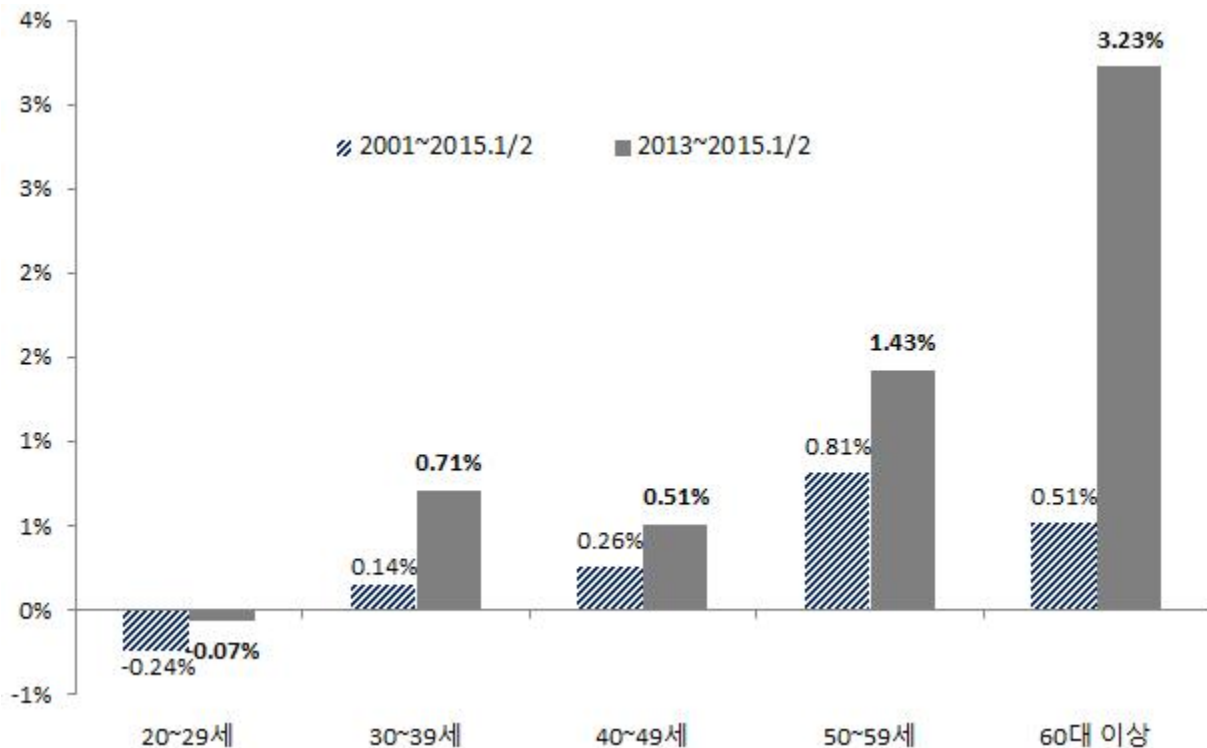
특히 60대 이상에서의 경제활동인구 증가가 두드러지고, 50대와 20대도 적극적으로 취업에 나서고 있는 양상임

- 이처럼 경제활동인구 증가율이 인구증가율을 앞지르고, 특히 50대 이상 중년·고령 근로자가 적극적으로 노동시장에 유입되고 있는 것은, 한편으로는 국민들의 생활고가 가중되고 있다는 증거이고 다른 한편으로는 노후 복지의 미비에 따른 예비적, 선제적 목적의 노동시장 유입의 증가로 볼 수 있음. 특히 이러한 경향이 박근혜 정부 기간을 보면 더욱 확연하게 나타나고 있어 정부의 경제 및 노동정책의 실효성에 의문을 갖게 됨

#### ○ 연령대별 고용률 변화: 60대 이상 근로자가 가장 큰 폭의 고용률 개선

- 박근혜 정부는 노동정책에서 그 동안 ‘고용률 70% 달성’에 전력하는 모습을 보여 왔는데 이에 대한 양상을 보고자 함. 고용률 증가율은 비교대상 전체 기간 연평균 증가율에 비해 박근혜 정부 기간 동안에 커진 양상을 보임 [그림 9]. 그러나 고용률 증가율이 큰 연령대는 60대 이상, 50대, 30대, 40대, 20대 순임. 특히 눈에 띄게 높은 연령대는 60대 이상 근로자임. 이는 그동안 정부가 추진해온 ‘고용률 70% 달성’ 정책이 효과가 있었다면, 그 주된 정책수혜의 대상이 60대 이상 근로자라는 것을 나타내는 것으로 일자리의 질에 대해 관심을 갖게 되는 대목임

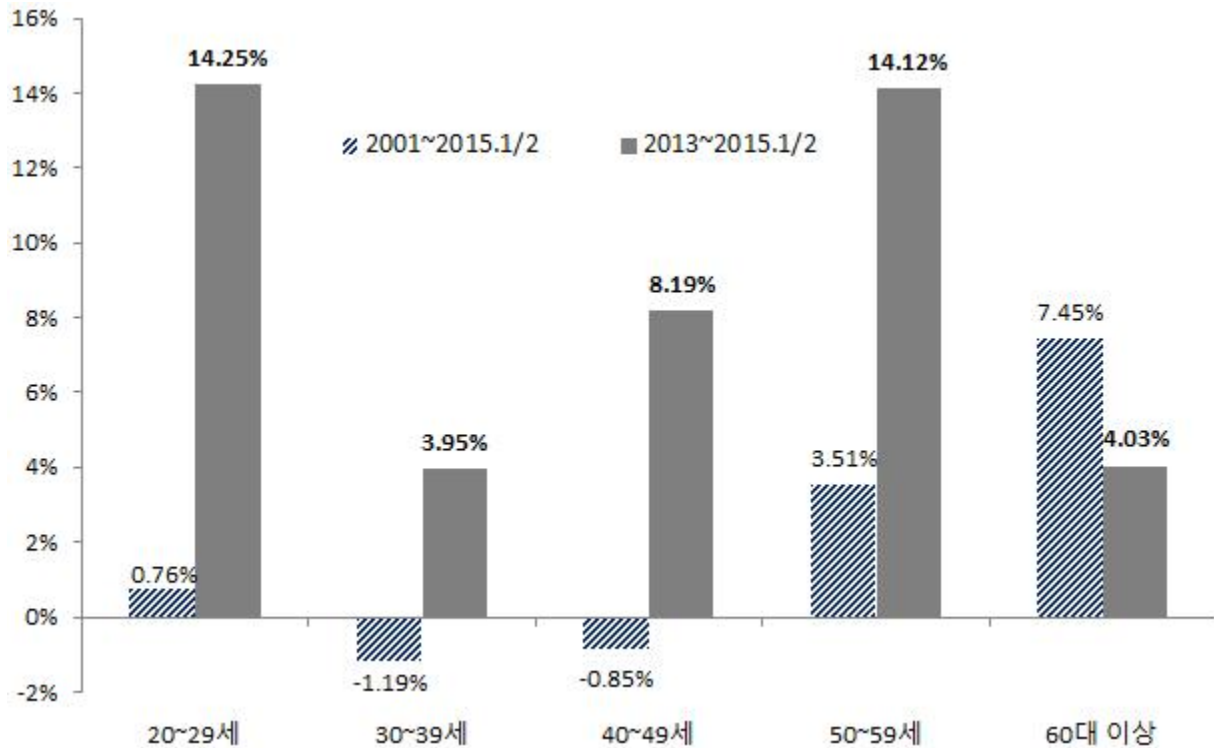
[그림 9] 연령대별 연평균 고용률 증가율



#### ○ 연령대별 실업자 증가율: 20대가 압도적으로 높고 50대도 매우 높은 수준

- 앞에서 본 바와 같이 박근혜 정부에서 기성 중·장년층 근로자의 고용률이 개선되고 있음에도 실업자 증가율이 급격하게 높아지고 있음 [그림 10]. 20대 청년층 실업자 증가율이 급증하는 것은 앞의 분석에서 일관되게 나타나는 양상임. 주목할 점은 50대의 실업자 증

[그림 10] 연령대별 연평균 실업자 증가율



- 이는 가장 높은 취업자 비중과 높은 고용률에도 불구하고 높은 경제활동인구 증가율을 반영한 것으로, 50대 근로자들의 많은 수가 실업상태에 있고 그 속도가 가속되고 있다는 의미임. 40대도 유사한 양상을 보이는 반면 높은 경제활동인구 증가율을 보이는 60대 이상 근로자의 실업자 증가율이 상대적으로 낮은 기이한 양상을 보임. 이에 대한 해석은 앞의 박근혜 정부의 고용률 제고 정책의 혜택으로 볼 수 있을 것임
- 정부는 임금피크제를 청년층 및 50대의 고용률을 높이기 위해 실시하겠다고 하고 있음. 현재와 같이 노후 준비 미비로 인한 50~60대 이상 경제활동인구가 급증하고 있는 가운데 고용률을 높이기 위해서는 전 연령대에서 대폭적인 임금 삭감이 있어야만 가능할 것임. 또한 그러한 임금 삭감이 이루어진 이후에도 현재와 같이 기성 근로자 중심으로 한 일자리 수요가 우선되는 추세에서는 청년층 고용이 증가할 가능성도 낮아 보임
- 한편, 대폭적인 임금 삭감은 근로자들의 은퇴 시기를 지속적으로 뒤로 미루게 하고 이는 순차적으로 최고령 근로자인 60대 이상 근로자의 저임금과 실업의 문제를 야기하게 될 것임. 결국 장년 및 고령 근로자의 고용률이 높아질 수는 있어도 저임금의 고착화와 함께 은퇴 못하는 노후를 맞이하게 될 가능성이 높음

### 3. 결론

#### □ 정책의 충돌과 우선순위

##### ○ 단기 미봉책에 급급한 정책: 근본적 해결책을 고민해야 함

- 이상의 노동시장 현황을 통해 보면 청년층 근로기회의 상실은 급격하게 진행되는 인구고령화에 따른 인구통계학적 요인과 함께 연령대에 대한 고려 없이 고용률 증대에만 집중하

여 청년층의 고용 증대는 없이 고령층에만 집중한 정부의 정책적 실패 요인이 같이 작용하는 것으로 판단됨. 이는 노동정책을 산업정책과 연계시키는 장기적·근본적 대책 수립이 아닌 임시방편적·보여주기식 단기 대책에 급급한 결과로 판단됨

- 또한, 정부가 현재 추진하고 있는 정책과 같이 은퇴 연장과 저임금 정책으로는 고령층 근로자의 은퇴시기의 지속적인 연장이 불가피하게 될 것이고 이는 다시 청년층 일자리의 구축효과로 나타날 것이므로 근본적인 대책이 될 수 없음

#### ○ 청년고용 증대 정책이 우선: 장기적 관점에서 봐야 함

- 노동시장에서 장년 및 고령 근로자의 증가세 지속에 따른 청년층의 일자리 구축효과와 고령층 근로자의 노후 생활 준비 미비에 따른 은퇴 유예효과가 정책 대안 마련 측면에서 상충(trade-off)되는 양상을 보임
- 그러나 청년층 근로자의 근로 기회의 박탈은 향후 생산성의 저하를 유발함과 동시에 이력 현상(hysteresis, 노동시장에서 오래 이탈함에 따라 취업 또는 재취업이 불가능하게 되어 실업률이 높은 상태가 지속적으로 유지되는 것)을 통해 근로를 통한 생산에 활용되지 못하고 함께 오히려 사회·경제적 부담으로만 작용하게 되어 이중적인 비효율적 낭비요인으로 작용할 것이므로 청년고용에 최우선순위를 두어야 할 것임

### 4. 정책 제언

□ 청년 일자리는 시급하게 마련하고, 현재의 임시적 대책은 과감하게 버려야 함

#### ○ 신뢰할만한 근거 없이 신념에 찬 정책으로는 성장도 발전도 기대 난망

- 손쉬운 임금 조정만으로 청년뿐 아니라 전체 고용을 증대시킬 수 있을 것이라 믿고 대책이라 제시하는 것은 신념이 아닌 신뢰할만한 근거를 제시하고 결과에도 책임을 지겠다는 신중함이 있어야 할 것임. 또한 근로자와 기업 양측 모두의 편의에 의해 유지되어 온 '임금 연공제'가 근로자의 생산성 평가와 그에 기반한 분배를 얼마나 효율적으로 반영한 것인지에 대한 평가부터 이루어져야 제대로 된 임금피크제를 시행할 수 있을 것임. 더 나아가 산업과 기업 혁신을 위한 적극적인 노력을 수반하지 않은 채 기업들이 근로자와 임금을 단순한 재료와 재료비처럼 인식하는 한 더 이상의 성장과 발전은 이루기 어렵다는 인식을 공유해야 할 것임

#### ○ 현 정부의 임금피크제는 청년고용을 악화시킬 수 있음

- 정부와 여당이 청년층 고용을 유발하기 위해서는 임금피크제를 반드시 시행해야만 한다고 호도하는 동시에 앞장서서 세대간 갈등을 유발하고 있음. 그러나 현재 정부가 제시한 것과 같은 임금피크제는 청년고용을 담보하지 않을 뿐 아니라 임금 삭감을 통한 인건비 절감과 근로자 해고 용이 등 그동안 기업이 요구해 온 노동시장 유연화만을 수용한 방안임을 국민들에게 인식시켜야 함 (보론 참조)
- 이는 앞에서 살펴본 바와 같이, 현재의 노동시장 상황 하에서는 장년 및 고령 근로자의 은퇴 유예효과를 통해 근로자의 고령화를 더욱 심화시키고 동시에 일자리 구축효과를 통해 청년고용을 악화시키는 기제로 작용할 수 있다는 사실을 인식해야 함

- 노후 사회안전망 확립과 공공기관부터라도 시급하게 청년 일자리를 만들어야 함
  - 문제의 해결은 노후 생활 보장을 위한 정부와 기업의 적극적인 사회기여를 통한 사회안전망의 확립과 함께 이에 대한 자원 조성은 청년층의 생산기여를 통해 이루어지는 것이 합당할 것임
  - 청년들이 근로 노하우를 쌓아 생산성을 계속 높여 갈 수 있는 장기적인 일자리를 만드는 방안을 마련함과 동시에 정부·공공기관부터 앞장서서 직접고용을 증대시켜 청년들에게 안정적인 일자리를 제공하여 미래의 발전과 희망을 기약할 수 있게 해야 할 것임 (청년고용 대책에 대해서는 8월18일자 (2015년-5호) 「경제이슈분석」 ‘청년문제의 심각성과 대책: 청년에 투자해야 모두가 산다’ 참조)

※보론: 정부의 6월17일 발표, 「노동시장개혁 추진방안(1차)」의 간략한 내용과 검토  
(현재 정부가 제시한 임금피크제는 기업 이익을 대변할 뿐 청년고용과는 무관)

## 0. 박근혜정부 노동관련 대선공약

- 고용률 70% 달성
- 상시·지속적 업무 정규직 고용관행 정착
- 2020년까지 연평균 노동시간 OECD 수준으로 단축
- 최저임금수준 개선
- 근로감독 강화
- 정리해고 절차 요건 강화

→ 그러나 현재는 정규직 과보호론을 바탕으로 노동시장 유연화 강조하며 임금피크제 실시와 정리해고 요건 완화하는 정책을 강행하기 위해 「노동시장개혁 추진방안」을 발표함. 아래는 정부가 6월17일 발표한 「노동시장개혁 추진방안」에 대한 간략한 내용 정리 및 검토임

## 1. 임금피크제

- 2016년부터 300인 이상 사업장과 공공기관의 정년이 60세로 늘어나는 가운데, 정부는 ‘장년층에 대한 (기업의) 인건비 부담이 높아져 신규채용이 줄어들지 모른다’는 논리로 임금피크제 강행하고 있음
- 문제의 핵심은 1) 과연 청년 신규채용이 늘어날 것인가 2) 개별 기업의 임금체결 방식에 정부가 관여하는 것이 당·부당의 문제와 함께 오히려 기존의 임금체계만 개편하고 정년 연장을 담보할 수 있는가 하는 것임
- 결론적으로, 정부가 제시한 현재와 같은 임금피크제의 강행은 청년 신규채용 증가와 정년 연장에 대한 보장이 선행요건, 강제요건으로 지속적으로 확보되지 않는 한 임금 삭감의 효과만 있을 뿐임

## 2. 취업규칙의 변경 합리적 기준·절차 마련(해당 법조항 및 대법원 판례는 참고 참조)

- 「고령자고용법」을 개정하여 60세 정년 법제화(법 제19조)하면서, 임금체계 개편을 의무화(법 제19조의2)하고, 이를 위해 취업규칙 변경의 불이익 및 사회통념상 합리성 여부를 판단을 위한 기준을 마련한다고 함
- 대법원 판례(99다70846)는, ‘사회통념상의 합리성이 있다고 인정되는 경우 근로자의 집단적 의사결정 방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수 없다’고 판결함. 즉, 사회통념상의 합리성을 갖추면 과반수 노조나 과반 근로자의 동의절차(근로기준법 제94조)를 거치지 않은 취업규칙도 무효가 아님을 뜻한다고 할 수 있음
- 이는 사회통념상의 합리성의 기준이 있다고 하나 기존에 있는 근로기준법이 있음에도 굳이 모호한 사회통념상의 합리성 기준을 적용하고자 하는 것은 사측 임의로 취업규칙 변경이 가능하게 될 소지가 있음

## 3. 정규직 과보호 해결

- 정규직 과보호 해결책으로 내놓은 정책은 임금제를 단일 호봉제에서 성과 연동제로 바꾸고 근로자의 성과평가 결과에 따라 성과가 낮은 근로자를 해고할 수 있다는 것으로 일반해고 기준이 완화되면 경영자가 자의적으로 평가하여 근로자를 해고할 우려가 있음



#### 4. 비정규직 등 취약근로자 보호 강화

- 비정규직의 정규직 전환 장려를 위한 지원금을 지원한다고 함: 정규직 전환 후 임금상승분의 50%(60만원 한도) 1년간 지원
- 한편, 2014년 12월 29일 정부가 발표한 「비정규직 종합대책」에서, 비정규직 규제합리화라는 주제 하에 현재 2년인 기간제 비정규직의 계약기간을 근로자가 원할 경우 최대 2년까지 추가로 연장하도록 하는 방안과 4년 후 정규직 전환이 안 되면 사업주는 이직수당(연장기간에 받은 임금의 10%)을 지급하는 방안을 제시함
- 그러나 정규직 전환을 통해 임금을 인상시킬 타당한 근거 없고, 사업주가 4년을 채워 만기까지 고용을 연장하면서까지 이직수당을 줄 이유가 없어 보임

#### ※ 결론

- 1) 60세 정년 보장과 청년 고용 증가를 담보하지 않은 임금피크제는 기존의 노사간의 합의로 이뤄낸 급여체계와 고용체계를 기업의 편의대로 저임금을 고착화시킬 수 있음
  - 2) 정부는 취업규칙의 변경 합리적 기준·절차 마련이라는 대의명분하에 ‘사회통념상의 합리성’이라는 법원의 판결을 빌어 명시적 비난과 책임을 회피하고 있음. 다만, ‘사회통념상의 합리성’은 정부가 가이드라인을 만들어 줌으로써 기업들이 전가의 보도처럼 이용할 소지가 높음
  - 3) 또한, 비정규직의 정규직화를 담보하지 않으면서 비정규직의 기간 연장과 정규직 과보호 해결이라는 과제 선정은 여전히 정규직 비정규직의 갈등을 해소하기는커녕 이를 통해 정규직의 고용 안정성마저 무력화시켜 기업측 이해만 전적으로 반영한 조치로 판단됨
- 결국, 노동관련 대선 공약 중 유독 ‘고용률 70% 달성’에만 집착하여 고용률을 높이기 위해서는 기존 장년 근로자의 근로 연장이 필수불가결한 과제이므로 노동시장 개혁이라는 대의명분 하에 1) 임금 삭감, 2) 정규직 해고 용이, 3) 비정규직 채용 증가를 통한 기업의 인건비 절감과 노동시장 유연화가 금번 노동시장 개혁안의 주된 효과로 보임
- 박근혜 정부는 이제라도 대선공약에서 제시한 대로 노동시장 개혁을 실천해야 할 것임

※ 참고: 「고령자고용법」 제19조, 제19조의2, 「근로기준법」 제94조 및 대법원 판례 「99다70846」

#### 1. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 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.

#### 2. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등)

- ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 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.

### 3. 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차)

① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

### 4. 대법원 2001.1.5, 선고, 99다70846, 판결

#### 1) 판시사항

근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의 없이 근로자에게 불리하게 작성·변경된 취업규칙이라도 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 그 적용이 가능한지 여부(적극) 및 합리성 유무의 판단 기준

#### 2) 판결요지

사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니한다고 할 것이나, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 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 동의가 없다는 이유만으로 그 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기에서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

♣ 이 글의 내용은 집필자의 의견이며, 유능한 경제정당위원회의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.