

"구민에게 신뢰받는 일류 공기업"

등록번호	경영지원부-5627
등록일자	2015.09.25
결재일자	2015.09.25
공개구분	비공개(5,6)

담당	부장	본부장	이사장
			09/25
협조자	담당	팀장	

## 임금피크제 도입 계획



2015.09.25

**강 남 구 도 시 관 리 공 단**  
**총 무 인 사 팀**

“희망과 행복을 느끼는 세계속의 강남구현”

# 임금피크제 도입 계획

범정부 차원의 고용안정과 청년일자리 창출을 위해 추진하고 있는 “지방공기업 임금피크제 도입 권고안”을 기준으로 공단 여건에 맞는 임금피크제를 도입하여 공기업으로서의 책임과 역할을 다하고자 함

## I 관련근거

- 지방공기업 임금피크제 권고안(2015. 7. 행정자치부)

## II 추진경과

- 2015. 7. 30. : 임금피크제 도입 관련 지자체(강남구) 업무협의
- 2015. 9. 7. : 행정자치부 주관 설명회(1차) 참석
- 2015. 9. 10. : 행정자치부 주관 설명회(2차) 참석
- 2015. 9. 18. : 시뮬레이션 및 도입방안 마련
- 2015. 9. 23. : 임금피크제 도입 계획안 수립
- 2015. 9. 25. : 지자체(강남구) 협의 및 검토결과 통보
- 2015. 9. 25. : 직원 설명회 및 동의서 징구
  - 일 시 : 2015. 9. 25.(금) 07:00 ~ 09:00
  - 장 소 : 청담평생학습관 4층 강당
  - 결 과 : 과반수 이상 동의(61%)

구분	대상현황			개최결과			비 고
	소 계	참석대상	제 외	참석인원	동 의	부동의	
인원	256	254	2	162	155	7	제외자 : 임원

## III 임금피크제 개념 및 유형

- 임금피크제의 정의
  - “일자리를 나눈다”는 뜻인 워크 셰어링 (work sharing)의 한 형태로, 사업주가 근로자에게 일정 연령 이상까지 고용을 보장하는 조건으로 임금을 조정 하는 제도

- 한국에서는 2001년부터 금융기관을 중심으로 이와 유사한 제도를 도입해 운용하였으나, 공식적으로는 신용보증기금이 2003년 7월 1일부터 임금피크제를 적용한 것이 첫 사례임
- 임금피크제 유형은 다양한 형태로 설계할 수 있으나, 크게 정년보장형, 정년연장형, 고용연장형으로 나눌 수 있음

## □ 임금피크제의 유형

### ○ 정년보장형

- 취업규칙 등에서 현재 정년이 60세 또는 60세 이상인 기관은 정년의 연장 없이 기존 정년(60세) 이전부터 임금을 감액하는 제도
- 특 성
  - 대다수 국내기업이 명예퇴직, 희망퇴직 등을 실시하여 근로자들이 느끼는 체감정년이 40대를 넘지 않는다는 현실을 감안해볼 때,
  - 고용관계가 불안한 기업에 근무하는 근로자들에게는 실제로 10년 이상 근속을 연장하는 효과를 가져올 수 있음
  - 취업규칙상의 정년규정이 사문화된 기업이나 임금피크제 도입 초기에 과도기적으로 이 유형을 도입할 수 있음
- 예 시



### - 도입효과

- 숙련된 인력의 계속고용을 통해 기업은 경쟁력 확보 및 근로자는 실질적인 고용보장이 이루어짐

### ○ 정년연장형

#### - 유 형

- 유형 1 : 기존 정년이후부터 감액하는 유형
  - ⇒ 현재 정년이 60세 미만인 기관이 현 정년을 60세로 연장하면서 기존 정년 이후부터 임금을 감액하는 제도

- 유형 2: 기존 정년이전부터 감액하는 유형  
 ⇒ 현재 정년이 60세 미만인 기관이 현 정년을 60세로 연장하면서  
 기존 정년 이전부터 임금을 감액하는 제도

- 특 성

- 기존 정년을 연장하는 대신 일정시점부터 임금을 조정하는 방식으로  
 임금피크제의 전형적인 유형, 우리나라와 일본기업에서 많이 도입하  
 고 있는 유형 임
- 임금피크제를 설계하기 위한 전제조건인 근로자(노동조합)와의 공감대 형  
 성에 가장 용이한 유형 임

- 예 시

- 예시1) 정년 3년 전부터 감액하는 유형



- 예시2) 정년 5년 전부터 감액하는 유형



- 도입효과

- 근로자는 퇴직에 따른 불안감 해소 및 점진적으로 퇴직준비를 할  
 수 있게 되어 만족도와 업무몰입도가 향상됨

○ 고용연장형

- 사업주가 근로자에게 정년퇴직 이후에 기존의 고용계약관계를 종료  
 하고 계약직(시간제 등) 등의 형식으로 재고용하여 이전 임금 대비  
 조정된 임금을 받고 근로를 제공하는 형태

- 특 성

- 임금피크제 도입 이전에도 유사한 형태의 고용계약이 기업 실무에서 행해지고 있었으며, 연령과 관계없이 일정수준의 생산성을 유지할 수 있는 특수(별정)직에서는 정년이후에도 촉탁직으로 근무하는 경우를 흔히 볼 수 있음
- 인력 정원제로 운영되는 공기업 등에서 쉽게 도입할 수 있는 유형임
- 제도 설계 시 유의해야 할 점은 임금피크제 적용 이전과 이후에 임금 수준뿐만 아니라, 고용계약 형태도 달라지기 때문에 직무조정 등을 통해 변화된 근무환경에 적응할 수 있는 지원책을 동시에 실시해야 함

- 예 시



- 도입효과

- 근로자는 퇴직에 따른 불안감 해소 및 점진적으로 퇴직준비를 할 수 있게 되어 만족도와 업무몰입도가 향상됨
- 공단은 숙련인력을 지속적으로 활용할 수 있고 임금피크제 도입 과정에서 노사간 대화를 통해 상호 신뢰와 배려문화가 형성되는 계기가 됨

**IV 도입 배경**

□ 외부환경

- 청년 일자리 창출 필요성
  - 2013년 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 개정에 따라 `16년부터 지방공기업 근로자 정년이 60세로 보장됨
  - 내년부터 향후 2~3년간 청년 고용이 줄어드는 고용절벽 발생 가능
- 성과 중심의 임금체계 개편 필요성

- 기존 급여체계는 연공서열에 기반하고 있어 연령별 생산성 수준 등이 보수에 반영되지 않음

**< 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 >**

제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.  
 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.

외부환경

- 인력구조 대비 인건비 상승에 따른 인력 수요 예측 필요
  - 연도별 인건비 상승분 대비 인력구조(채용, 퇴사)등에 따른 인력수요 예측 및 수급방향 재 설정 필요
- 지방공기업으로서의 사회적 책임 준수
  - 지방공기업으로서 정부의 청년고용 확대 등 정책 부응을 통한 사회적 책임 준수

**V 도입 효과**

<b>사회적 측면</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고령자의 고용안정 및 청년일자리 창출을 도모함으로써 국가경쟁력을 제고할 수 있음</li> </ul>
<b>공단 측면</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인건비 부담 증가를 해소하고, 훈련된 인력의 지속 활용을 통한 생산성 향상</li> <li>• 지방공기업으로서의 사회적 책임 준수를 통한 기업 이미지 제고</li> <li>• 임금피크제의 성공적 수행을 통해 부가적으로 성과 중심 임금 체계에 대한 근로자들의 공감대를 형성함으로써 효율적 임금체계 개선에 밑거름이 될 수 있음</li> </ul>
<b>근로자 측면</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안정된 고용을 보장받을 수 있고 연장된 정년에 따른 경제적 안정감 확보</li> <li>• 고령자뿐만 아니라 일반 근로자의 경우에도 장기적 고용관계를 예측 할 수 있어 근무 몰입도 및 삶의 질 향상</li> </ul>
<b>청년구직자 측면</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년구직자 일자리 및 취업기회 확대</li> </ul>

## VI 정부 권고사항

### □ 임금피크제 대상

- 전 직원을 대상으로 한 임금피크제 도입
- 급여수준이 낮은 경우(최저임금의 150%수준 이하) 등은 제외
- 정년을 종전 60세 이하에서 60세를 초과하여 연장불가

### □ 신규채용 규모 설정

- 정년 연장기관 : 정년연장으로 인한 퇴직 연장자 증가분
- 기 연장기관 : 정년도래 1년 전 인원의 증가분
  - ※ 단, 연령별 인원분포, 신규채용자와 임금피크제 대상자간 임금격차 수준 등을 고려하여 제한적 경우에 한해 신규채용 규모 조정이 가능하며, 설립 자치단체 및 행자부와 사전협의를 거쳐야 함
- 매년 신규채용 목표 달성 여부를 확인
  - 목표 초과달성 인원에 해당하는 인건비의 일정부분은 총인건비 인상을 예외로 허용하고, 미달인원에 해당하는 인건비는 총인건비에서 차감

### □ 임금지급률 및 임금조정기간

- 신규채용 인원의 인건비는 임금피크제 절감재원으로 충당하는 것을 원칙으로 함
- 임금지급률과 임금조정기간 등 임금피크제 세부사항은 기관의 연령분포, 임금체계 등을 감안하여 합리적으로 설계하되
  - 총인건비 인상을 한도 범위 내에서 설정한 신규채용 목표 인원의 인건비가 충당 되도록 설계
- 임금지급률은 간부직과 비간부직, 직급별, 직종별 또는 임금피크제 대상자의 직무 등에 따라 달리 설정 가능하며, 임금조정기간도 정년연장기간 등을 고려하여 설정

### □ 별도 정원관리

- 매년 설정하는 임금피크제 관련 신규채용 규모만큼 별도정원 반영하며, 직급은 별도 직군 또는 초임직급으로 구분 적용
- 임금피크제 대상자는 모두 정원 내 인력으로 관리하여야 함
  - 임금피크제 대상자 중 별도직군 전환 인력은 임금피크제 적용 전 직급(3·4급 등)에서 제외하고, 그 외 인력은 종전 직급에 포함

- 특히, 정년이후 재고용을 전제로 임금피크제를 적용하면서 정년도래 전에 정원의 인력으로 전환할 수 없음

#### □ 임금피크제 대상자 직무

- 임금피크제 대상자의 능력과 경험이 기관의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 적합한 직무를 개발하여야 함
  - 임금피크제 대상자의 업무 능력 및 기관별 직위·직무 구조 등을 고려하여 다양한 직위·직무 부여 가능
  - 대상자의 동기 부여와 직무 등에 따른 적절한 보상을 위해 임금지급률 및 임금조정 기간 차등이나 직무급, 역할급 등 지급 가능

#### □ 기타사항

- 임금피크제 대상자는 임금피크제 적용 전에 퇴직금 중간정산을 실시하고 임금피크제 기간 동안 연단위로 퇴직금 정산 가능
- 임금피크제 도입 지방공기업에 대해 상생고용지원금 지원 추진
  - 임금피크제 도입 기업이 「장년고용유지+청년고용」 시 1쌍 당 540만 원을 2년간 지원

#### □ 행정사항

- 모든 지방공사 공단은 설립자치단체와 협의 후 9월까지 행정자치부에 계획안 통보
- 모든 지방공사 공단은 '15년도 중 임금피크제를 도입하여 '16년부터 시행
- 임금피크제 도입계획 수립 및 추진실적은 지방공기업 경영평가에 반영

## VII 도입 추진계획

#### □ 추진방향

- 공단 실정에 적합한 임금피크제 도입
- 객관성과 신뢰성 확보를 위해 외부 전문 자문 추진

#### □ 임금피크제 대상

- 직종 : 정원 내 정규직(일반직, 기술직, 업무직, 전임지도직)



○ 적용대상 인원 : 현원 256명 중 237명

(단위 : 명 / 기준 : 2015. 9. 23. 현재)

구분	계	일반직	기술직	업무직	전임지도직
현원	237	40	10	176	11

- 직종·직급별 세부내역

구분	계	일반직	기술직	업무직	전임지도직
계	237	40	10	176	11
3급	2	2			
4급(가급)	3	3			
5급(나급)	6	4			2
6급(다급)	8	5	1		2
7급(라급)	66	16	6	42	2
8급(마급)	152	10	3	134	5

※ 제외대상 : 19명

- 임원 및 기간제 : 7명[임원 2, 기간제 5(일반직 3, 전임지도직 2)]

- 2015년 정년퇴직예정자 : 12명(일반직 1, 기술직 1, 업무직 10)

○ 정년도래 현황

구분	계	일반직	기술직	업무직	전임지도직	
계	237	40	10	176	11	
도래연도	2016년	11		11		
	2017년	9	1	8		
	2018년	15		1	14	
	2019년	12			12	
	2020년	15	3		12	
	2021년	8			7	1
	2022년	7			7	
	2023년	7	1		6	
	2024년	9	2		7	
	2025년	9	1		8	
	2026년	10	1	1	8	
	2027년	5	3		2	
	2028년	3	1		2	
2029년	5	1	1	3		

구분	계	일반직	기술직	업무직	전임지도직
2030년	6		1	5	
2031년	8	1	2	5	
2032년	10	4	1	5	
2033년	5	2		3	
2034년	7	3		4	
2035년	8	1		5	2
2036년	4			4	
2037년	7	2	1	4	
2038년	10	4	1	5	
2039년	11	1	1	8	1
2040년	2			2	
2041년	6	1		4	1
2042년	7	2		5	
2043년	5	1		3	1
2044년	4	2		1	1
2045년	5	1		4	
2046년	1			1	
2047년	1				1
2049년	1			1	
2050년	3	1			2
2051년	1				1

임금피크제 적용 제외

○ 제외대상

구분	계	일반직	기술직	업무직	전임지도직
적용 대상인원	237	40	10	176	11
제외인원	218	25	6	176	11
실제 대상인원	19	15	4	0	0

※ 제외인원은 2015. 9. 23 현재 기준이며, 향후 승진 및 연봉인상에 따라 변동 될 수 있음

○ 제외기준 : 급여수준이 최저임금의 150% 수준 이하

- 급여수준이 매우 낮은 경우(최저임금의 150%수준 이하) 임금피크제 적용 제외 가능(「지방공기업 임금피크제 권고안」 2015.7. 행정자치부)
- 급여수준은 기본연봉 월액을 말함

- 적용제외(「지방공기업 임금피크제 설명회 교육자료」 2015.9. 행정자치부 35p)
  - 2015년 시급 5,580원 → 월급 1,166,220원(주40시간씩 월 209시간 기준)  
⇒ 150% 1,749,330원 이하
  - 2016년 시급 6,030원 → 월급 1,260,270원(주40시간씩 월 209시간 기준)  
⇒ 150% 1,890,405원 이하

### □ 도입 추진절차



### □ 임금피크제 설계(안)

구분	설계내용
제도유형	• 정년보장형
대상범위	• 정원 내 정규직원(일반직, 기술직, 업무직, 전임지도직) ※ 단, 최저임금 150% 미만인자는 제외

구 분	설 계 내 용												
임금결정절정	<ul style="list-style-type: none"> <li>정년 도래 3년 전부터 임금 감액조정(58세부터 1년차)</li> </ul>												
감액비율(안)	<ul style="list-style-type: none"> <li>감액분야 : 기본연봉</li> <li>감액비율</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>연 차</th> <th>1년차</th> <th>2년차</th> <th>3년차</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>감액비율</td> <td style="text-align: center;"><u>10%</u></td> <td style="text-align: center;"><u>15%</u></td> <td style="text-align: center;"><u>20%</u></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 향후 행정자치부 지침 등에 따라 변경될 수 있음</li> <li>※ 단, 상기 감액비율을 적용했을 경우 최저임금의 150% 이하인 경우 감액비율 조정</li> </ul>	연 차	1년차	2년차	3년차	감액비율	<u>10%</u>	<u>15%</u>	<u>20%</u>				
연 차	1년차	2년차	3년차										
감액비율	<u>10%</u>	<u>15%</u>	<u>20%</u>										
임금수준 (기본연봉)	<ul style="list-style-type: none"> <li>대상자 본인 기본연봉 기준</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>정부기준 설계</th> <th>공단설계(안)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1년차</td> <td style="text-align: center;">40% 감액</td> <td style="text-align: center;">10% 감액</td> </tr> <tr> <td>2년차</td> <td style="text-align: center;">55% 감액</td> <td style="text-align: center;">15% 감액</td> </tr> <tr> <td>3년차</td> <td style="text-align: center;">79% 감액</td> <td style="text-align: center;">20% 감액</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 정부기준으로 설계시 과도한 감액율 (58.6%)이 나와 공단 현실에 맞추어 정부권고(안) 참고하여 설계</li> </ul>	구 분	정부기준 설계	공단설계(안)	1년차	40% 감액	10% 감액	2년차	55% 감액	15% 감액	3년차	79% 감액	20% 감액
구 분	정부기준 설계	공단설계(안)											
1년차	40% 감액	10% 감액											
2년차	55% 감액	15% 감액											
3년차	79% 감액	20% 감액											
직급·직무·정원의 조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금피크제 대상자의 직급 및 직무의 경우 신규채용 발생, 공단 경영현황 등을 종합적으로 고려하여, 정부 지침에 따라 별도 정원 관리, 직무, 직책 조정 등 탄력적으로 적용·운영</li> </ul>												
복리후생	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금 감액 적용 전 직급을 기준으로 일반직원과 동일하게 적용</li> </ul>												
퇴 직 금	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금피크제 적용 직전에 퇴직금을 중간 정산할 수 있음</li> <li>근속기간의 계산은 「근로기준법」 및 「근로자퇴직급여 보장법」에 따름</li> <li>임금피크제 적용 이후에는 임금지급률이 변경되는 시점에 퇴직금을 중간정산함</li> </ul>												
재 고 용	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금피크제 적용기간 종료 후 직원의 희망에 따라 우수직원은 실버직으로 재고용할 수 있도록 제도 개선</li> <li>단 직제규정의 정수 범위내로 함</li> </ul>												

신규채용 규모 설정

- 향후 10년간 임금피크제 대상 : 총 7명
- 청년 신규채용 목표인원 : 총 5명

－ 산출내역

출생년도	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1957	0	0								
1958	1	1	1							
1959	0	0	0	0						
1960	2	2	2	2	2					
1961	0	0	0	0	0	0				
1962	0	0	0	0	0	0	0			
1963	0	0	0	0	0	0	0	0		
1964	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1965	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1966	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1967	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1968	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
대상인원	-	1	-	2	-	-	-	2	1	1
채용목표	-	1	-	2	-	-	-	2	-	-

※ 임금피크대상자가 중도에 퇴사할 경우 신규 청년채용 목표 수정

○ 신규채용 규모 설정의 문제점

- 행정자치부의 권고안에 따르면, 정년연장 기관은 정년연장으로 인한 퇴직연장자 증가분을 기준으로 하고 있고, 신규채용의 인건비는 임금피크제 절감재원을 통해 충당하는 것을 원칙으로 하고 있는 바,
- 상기 권고안의 기준에 따르면 2017년 임금피크제 1년차 적용 대상자가 1명 이므로 1명의 청년고용이 이루어 져야 하나, 실질 임금을 비교하면 대상자의 소속직군의 최저직급을 채용한다 하더라도 임금피크제 대상자의 급여를 대폭 감액해야 청년채용 인건비를 충당할 수 있음

대상자					청 년 신규채용 인 건 비	전 체 부족재원	해당연도 부족재원
임 금	감액계	감액1년차	감액2년차	감액3년차			
39,228	17,653	3,923	5,884	7,846	22,000	-4,347	-16,116

- 신규채용 규모 설정 : 2017년 1명 청년 채용 추진
  - 신규채용을 위한 임금피크제 절감재원 마련이 중요하므로 임금피크제 적용 대상자의 인원, 급여수준 등을 감안하여 합리적 수준에서 결정되어야 함
  - 우리공단의 경우 실질적 적용 대상자, 급여수준 등을 감안 할 경우 재원이 부족할 것이라 사료됨
  - 이에 부족분에 대해서는 총액인건비 한도에서 충당
  - 매년 내·외부 환경에 따라 임금피크제 재설계를 통해 변경 가능
- ※ 단, 상기 채용규모는 임금피크제 대상자 증감, 임금인상, 정부지침 등에 따라 변경될 수 있음

## VIII 행정사항

- 본 방침 완료 후 취업규칙 변경 동의서 첨부하여 강남구청(기획예산과) 공문 제출 및 행정자치부 담당자 이메일로 제출
- 관련 단규(취업·인사·보수규정 등) 개정 및 임금피크제 운영지침 수립 시행

- 붙임 1. 취업규칙 변경 동의서 1부  
 2. 임금피크제 도입 계획(안) 1부  
 3. 강남구 도시관리공단 임금피크제 도입계획안 검토결과 통보 공문 1부  
 4. 임금피크제 시뮬레이션 3부  
 5. 지방공기업 임금피크제 권고안 1부  
 6. 임금피크제 도입 설명회 자료 2부. 끝.