

 공공기관을 위한 

임금피크제

매뉴얼  



기획재정부
MINISTRY OF STRATEGY
AND FINANCE



고용노동부
Ministry of Employment and Labor

Contents

Chapter

1 들어가며 ·06

Chapter

2 공공기관 임금피크제 권고안 ·12

Chapter

3 임금피크제 도입절차 ·16

Chapter

4 다양한 임금피크제 설계 ·24

Chapter

5 임금피크제 지원금 지원 요건 및 내용 ·28

Chapter

6 임금피크제 도입사례 ·31

Chapter

7 Q&A ·48

“고용절벽, 노후보장, 임금피크제에 답이 있습니다”

근로자의 고용안정, 새로운 일자리 창출 및 고령화에 대응하는
기업의 생산성 제고 등을 위해 임금체계 개편의 일환으로
‘임금피크제’를 준비해야 합니다.



모든 공공기관은 **전 직원을 대상으로**
임금피크제를 도입해야 합니다!

공공기관의 특성(인력 및 인건비 구조, 임금체계, 연령현황, 근로형태, 직무내용 등)이 상이한 점을 감안하여 임금피크제 설계에 필요한 구성요소 등을 조합하고, 각 기관에서 활용할 수 있는 **다양한 형태의 임금피크제 모형, 도입사례 등을 제시**하고자 합니다.

임금피크제, 이래서 좋습니다!



1

들어가며



01 공공기관이란?

정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항 각호의 요건에 해당하여 기획재정부 장관이 지정한 기관을 의미합니다.

02 공공기관의 유형분류

■ 공기업

직원 정원이 50인 이상이고, 자체수입액이 총수입액의 2분의 1 이상인 공공기관 중에서 기획재정부장관이 지정한 기관

시장형

자산규모가 2조원 이상이고, 총 수입액중 자체수입액이 85% 이상인 공기업 (한국전력공사, 한국석유공사, 한국가스공사 등)

준시장형

시장형 공기업이 아닌 공기업 (한국철도공사, 한국토지주택공사, 한국도로공사 등)

■ 준정부기관

직원 정원이 50인 이상이고, 공기업이 아닌 공공기관 중에서 기획재정부장관이 지정한 기관

기금관리형

국가재정법에 따라 기금을 관리하거나, 기금의 관리를 위탁받은 준정부기관 (공무원연금공단, 신용보증기금, 근로복지공단 등)

위탁집행형

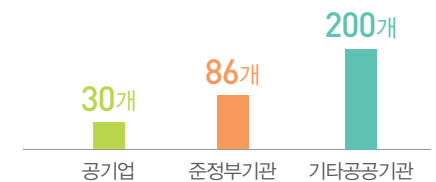
기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관 (한국농어촌공사, 교통안전공단, 대한지적공사 등)

■ 기타공공기관

공기업·준정부기관이 아닌 공공기관 (중소기업은행, 한국수출입은행, 예술의전당 등)

03 공공기관 지정현황

'15년도 공공기관으로 지정된 기관은 모두 316개입니다.



04 임금피크제란?

일반적으로 근로자의 계속 고용을 위해 노사간 합의를 통해 일정연령을 기준으로 임금을 조정하고, 소정의 기간 동안 고용을 보장하는 제도입니다.



“일 자리를 찾는 청년도,
일 하는 장년도
임금피크제에서
해답을 찾습니다.”

05 임금피크제, 왜 필요할까요?

“임금피크제,
상생의 마중물이 됩니다.”

공공기관은 국민의 부담으로 운영되며, 특히, 국민경제에서 차지하는 비중이 높고, 필수공익사업을 중심으로 노사관계 파급력이 높습니다.

따라서 공공기관 노사는 자율적으로 임금피크제 도입을 위한 단체교섭·협의를 할 수 있으나, 국민의 눈높이에서 봤을 때 부족함이 없도록 성실한 협의·교섭을 통해 임금체계를 미래지향적으로 개편하는 등 민간부문을 선도해야 합니다.

특히, 「고령자고용촉진법」 개정으로 2016년부터 정년 60세 이상 의무화가 시행됨에 따라 인건비 증가, 신규채용 감소 등의 문제점이 우려되어 임금피크제 도입이 절실한 상황입니다.

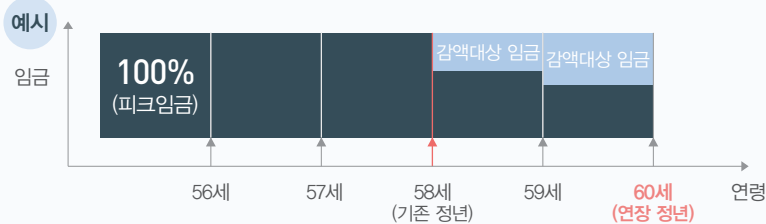




정년연장형

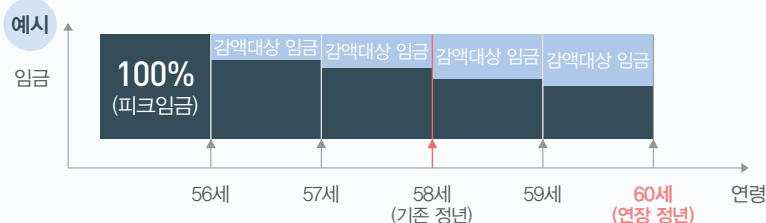
1 기존 정년 이후부터 감액하는 유형

현재 정년이 60세 미만인 기관이 현 정년을 60세로 연장하면서 기존 정년 이후부터 임금을 감액하는 것입니다.



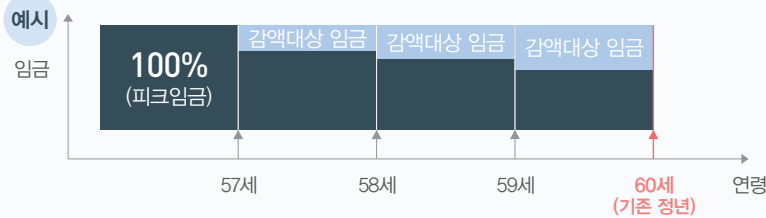
2 기존 정년 이전부터 감액하는 유형

현재 정년이 60세 미만인 기관이 현 정년을 60세로 연장하면서 기존 정년 이전부터 임금을 감액하는 것입니다.



정년보장형

현재 정년이 60세 또는 60세 이상인 기관은 정년의 연장없이 기존 정년 (60세) 이전부터 임금을 감액하는 것입니다.



임금피크제는 근로자, 청년구직자, 공공기관 모두에게 지속가능한 미래를 약속합니다



근로자

정년 연장 또는 보장으로 고용 안정과 노후 생활에 도움



청년구직자

임금피크제 절감재원으로 신규채용을 증가시킬 수 있으므로 청년구직자에게 일자리를 제공

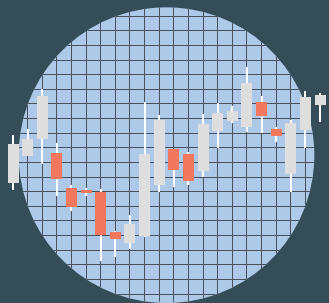


공공기관

인건비 부담 증가를 해소하고, 훈련된 인력을 계속적으로 유지·확보함으로써 생산성 향상 가능

2

공공기관 임금피크제 권고안



01 임금피크제 대상



1 모든 공공기관은 전 직원을 대상으로 임금피크제를 도입해야 합니다.

- 정년을 종전 60세 미만에서 60세로 연장하는 기관뿐만 아니라 **현 정년이 60세 이상인 기관도 임금피크제를 도입해야 합니다.**
- 직급별 정년이 상이하여 일부 직급만 정년을 연장하는 경우에도 **전 직원을** 대상으로 임금피크제를 도입해야 합니다.
- **일부 직급에만 임금피크제를 도입한 기관도 전 직원으로 적용대상을** 확대하여야 합니다.

2 정년은 60세를 초과하여 연장할 수 없습니다.

- 직급별로 정년을 달리 적용하는 기관도 직급별 정년 일치를 이유로 60세 미만 직급의 정년을 60세를 초과하여 연장할 수 없습니다.

* (예시) 종전 1, 2급 정년이 61세이고 3급 이하의 정년이 58세인 경우 3급 이하의 정년을 초과하여 연장 불가

임금피크제를 이미 도입한
기관도 권고안에 따라
제도를 수정·보완해야
합니다.

(적용제외 대상)
급여수준이 매우 낮은 경우
(최저임금의 150% 수준 이하) 등은
임금피크제 적용 제외 가능



02 신규채용 규모 설정

임금피크제 적용 기관은 원칙적으로 다음의 기준에 따라 매년 신규채용 규모를 설정해야 합니다.

정년연장기관 | 정년 연장으로 인한 퇴직연장자 증가분
기존 정년 60세 이상 기관 | 정년 도래 1년전 인원의 증가분

- 기관별 연령별 인원분포, 신규채용자와 임금피크제 대상자간 임금격차 수준 등을 고려하여 제한적 경우에 한해 신규채용 규모 조정이 가능하며, 기획재정부와 사전협의를 거쳐야 합니다.

매년 신규채용 목표 달성 여부를 확인하여, 목표 초과달성 인원에 해당하는 인건비의 일정부분은 총인건비 인상률 예외로 허용하고, 미달인원에 해당하는 인건비는 총인건비에서 차감해야 합니다.

03 임금지급률 및 임금조정기간

원칙

- ① 임금피크제 관련 신규채용 인원의 인건비는 임금피크제 절감재원을 통해 충당하는 것을 원칙으로 합니다.
- ② 임금지급률과 임금조정기간 등 임금피크제 세부사항은 기관의 연령분포, 임금체계 등을 감안하여 합리적으로 설계하되 총인건비 인상률 한도 범위 내에서 임금피크제와 관련하여 설정한 신규채용 목표 인원의 인건비가 총당되도록 설계해야 합니다.

임금지급률

임금지급률은 간부직과 비간부직, 직급별, 직종별 또는 임금피크제 대상자의 직무 등에 따라 달리 설정이 가능합니다.

임금조정기간

임금조정기간은 정년연장 기간 등을 고려하여 설정해야 합니다.

04 별도정원 관리

별도 정원 | 매년 설정되는 임금피크제 관련 신규채용 규모만큼 별도정원으로 반영하며, 직급은 별도직군 또는 초임직급으로 구분·적용합니다.

별도정원 = 별도직군 정원 + 초임직급 정원

- (별도직군) 임금피크제 대상자의 별도직무를 개발하고 적정 임금수준 설정시, 해당 직무에 따라 별도직군 정원을 설정
- (초임직급) 별도정원 중 별도직군 정원을 차감한 수만큼은 초임직급의 별도정원으로 설정

정원 관리

임금피크제 대상자는 모두 정원 내 인력으로 관리하여야 합니다.

- 임금피크제 대상자 중 별도직군 전환 인력은 임금피크제 적용 전 직급(1, 2급 등)에서 제외하고, 그 외 인력은 종전 직급에 포함됨
- 특히 정년이후 재고용을 전제로 임금피크제를 적용하면서 정년도래 전에 정원 외 인력으로 전환할 수 없음

05 임금피크제 대상자의 직무

임금피크제 대상자의 능력과 경험이 기관의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 적합한 직무를 부여해야 합니다.

- 임금피크제 대상자의 업무 능력 및 기관별 직위·직무 구조 등을 고려하여 다양한 직위·직무 부여가 가능합니다.

임금피크제 대상자의 동기 부여와 직무 등에 따른 적절한 보상을 위해 임금지급률 및 임금조정기간 차등이나 직무급, 역할급 등 지급이 가능합니다.



3

임금피크제 도입절차



임금피크제를 도입하려면
다음과 같은 단계별로
순차적으로 진행하시면 됩니다



01 사전준비



02 현황분석

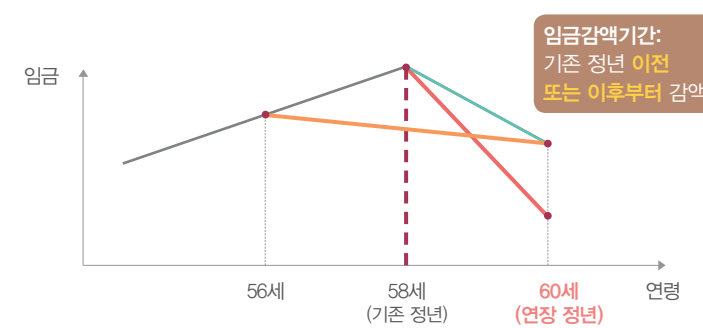
인력현황 등 분석	임금체계 분석	사례 연구
<ul style="list-style-type: none"> • 연령별 구성비율 • 직급별 임금수준 • 직무내용 • 종사자 유형 	<ul style="list-style-type: none"> • 중·장기 인건비 추계 • 신규채용 인력 규모 반영 • 임금유형(연봉제, 호봉제) • 임금구성 항목 	<ul style="list-style-type: none"> • 동종·유사업종 및 해외 사례 등 연구

03 적용대상 및 감액기준 결정

적용대상	• 직무·직책 등에 관계없이 전 직원 에 대해 임금피크제 적용
임금	• 총액임금 : 피크임금(기본급)의 임금총액(기본급) 대비 일정비율만큼 임금을 조정하는 방식
감액기준	• 성과급 등 : 특정수당, 상여금, 변동급 등을 조정하는 방식
직무 개발	• 임금피크제 적용대상자의 적합 직무를 개발하거나 별도 직군을 신설하여 임금을 조정하는 방식

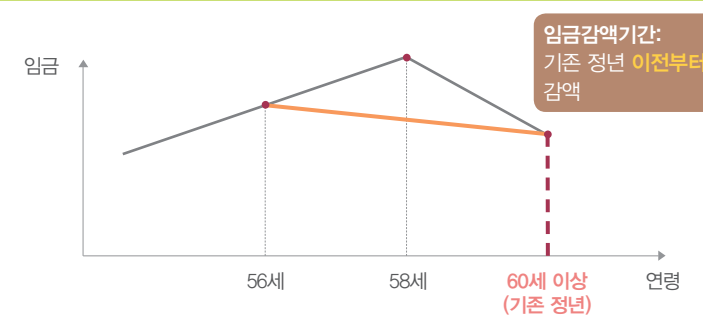
04 임금굴절점 결정

현재 정년 60세 미만일 경우 임금굴절점



- 임금굴절(피크)의 시점을 기존정년 이후 또는 기존정년 이전으로 설정하고 임금을 삭감하는 유형
- 기존 정년 이후로 설정할 경우, 기존의 정년까지 임금은 동일하나 임금감액률은 상대적으로 높음
- 기존 정년 이전으로 설정할 경우, 다수의 근로자가 임금피크제를 적용받으나, 임금감액률은 상대적으로 낮음

현재 정년 60세 이상일 경우 임금굴절점



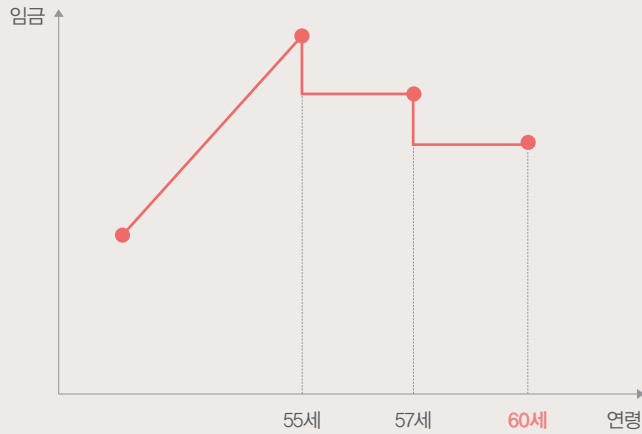
- 정년을 기점으로 임금굴절(피크) 시점을 길게 잡을수록 임금감액을 완만하게 조정할 수 있음

05 임금감액을 결정

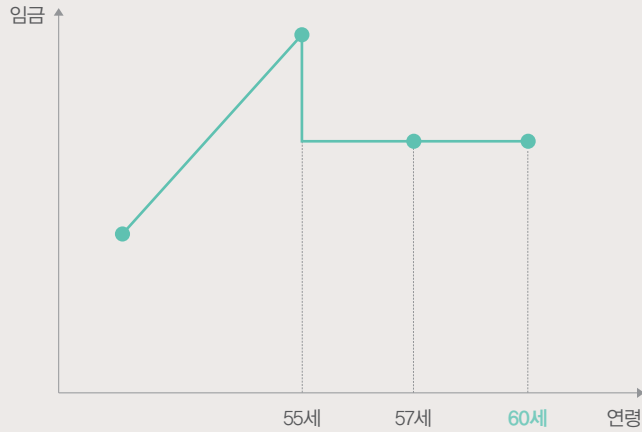
1 임금감액 유형

매년 일정비율을 단계적으로 감축하는 방법, 임금피크제 도입 시점에 임금을 감축하고, 이후 더 이상 감액하지 않고 임금 수준을 유지하는 등 다양한 방법을 고려할 수 있습니다.

단계적으로
임금감액



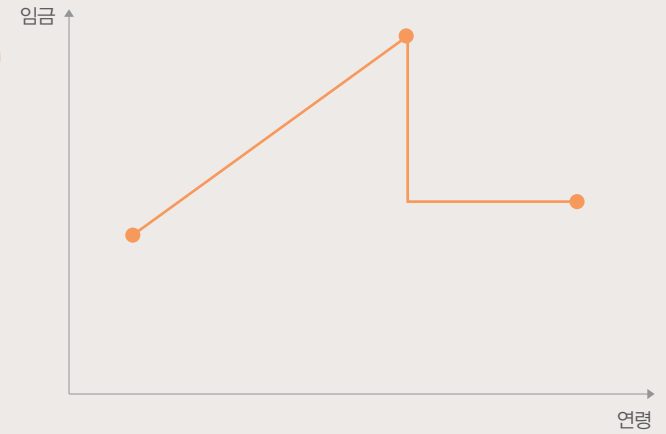
임금감액 이후
임금수준
유지



2 피크금액 설정

임금감액률의 기준이 되는 피크임금을 매년 물가인상률 등을 감안하여 인상할지, 협상 타결 기준 임금인상률(base-up)을 반영할지, 승급분을 반영할지 등을 노사간 사전에 협의하여 확정하여야 합니다.

피크 후 임금
유지



피크 후 임금
상승



06 근로조건 등의 조정

임금 및 복지

임금피크제 적용 이전 임금대상결정

- 임금감액률의 결정의 기준이 되는 감액 적용 대상임금 (피크임금 또는 전년 임금총액)에 연도별 임금감액률을 곱하여 결정

임금피크제 적용 이후 임금대상결정

- 감액 임금대상이 결정된 이후(임금피크제 도입이후) 매년 발생하는 임금인상률 등의 변동요소*를 감액 대상 임금에 포함할지 여부를 피크임금 도입 이전·이후에 노사간 협의하여 결정 필요

*변동요소: 물가인상률, 노사간 임금인상 타결률, 매년 호봉 승급분 등

복지

- 임금피크제 도입 시에도 임금 이외 복지 등에 있어서는 차별이 없어야 함. 특히, 업무의 내용 및 난이도 등과 관계없이 지급되는 기본적인 복리후생 등은 근로자간 차별이 없도록 하여야 함

07 직무·직책의 조정

피크연령 후 대상자에게 적합한 직무개발이 진행되어야 합니다. 직무조정 방향은 현재 직무·직급을 그대로 유지하면서 임금만 조정하거나 임금조정의 일환으로 새로운 직무를 재설계하는 방향으로 진행될 수 있습니다.

현 직무 / 직책 유지

신분이나 직무의 변화가 전혀 없는 상태에서 임금을 조정 (직무·직책급 활용가능)

고령자의 고숙련, 고기능 지속적 활용 및 인건비 증가 없이 생산성 증대 가능

직무변경 및 직책 유지

임금조정에 따라 직무를 변경하되 직급(호칭) 등 사회적 신분과 관련되는 사항은 유지

인사적체 해소, 대상자에 대한 배려

직무 및 직책 변경

직무변경뿐만 아니라 직군·직책 등 신분체계를 변경

기관 특성에 맞는 적합직무 개발하여 업무수행

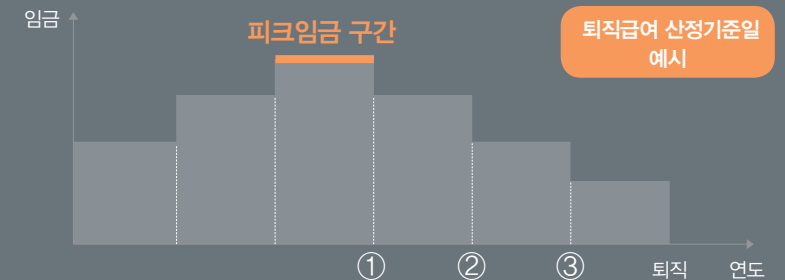
08 관련규정 및 기타제도 정비

취업규칙

- **노동조합이 있는 경우**
근로자의 과반수를 대표하는 노동조합의 의견 청취 또는 동의 필요
- **노동조합이 없는 경우**
근로자 과반수의 의견 청취 또는 동의 필요

퇴직급여

- **퇴직금**
임금피크제 적용 전 퇴직금 중간정산을 실시하고, 임금피크제 기간 동안 연단위로 퇴직금을 정산
- **퇴직연금**
사용자는 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 알려야 하고, 근로자대표와 협의하여 확정기여형(DC) 퇴직연금제도 도입 또는 별도의 퇴직급여 산정기준을 마련하는 등 근로자의 불이익이 없도록 하여야 함



*임금피크제 도입 시 퇴직급여는 임금피크제가 실시되는 날을 기준으로 산정. 다만, 임금피크제 감액 비율이 단계적으로 달라지는 경우에는 임금피크제 감액 비율이 달라지는 시점(①, ②, ③)마다 각각 산정 가능

전직지원

- **사업주**
근로자 수요에 맞는 전직지원 프로그램 등을 지원
- **대상자**
자기계발 등으로 체계적인 인생 이모작 준비

4

다양한 임금피크제 설계



임금피크제, 다양한 형태로 설계할 수 있습니다

- 임금피크제 설계에 필요한 구성요소 등을 조합하여 기관 특성에 맞는 임금피크제 모형을 도입할 수 있습니다.
- 임금감액률과 임금조정기간 등 세부내용은 기관 특성을 반영하여 총인건비 인상률 한도 내에서 합리적으로 설계 가능합니다.

01 임금피크제 설계시 고려요소

기관현황 분석 고려요소

- 현재 정년(단일 정년, 직급별 차등정년 등)
- 직무 내용(직무재배치, 적합 직무개발, 직무분할 가능여부)
- 종사자 유형(기술직, 사무직, 전문직, 연구직 등)
- 조직 형태(지방조직 유무)



공 통

- 임금수준(피크임금과 신규자 임금)
- 연령별 인력 현황
- 임금체계(호봉급, 직능급, 직무급 등)



임금피크제 도입시 선택적 고려요소

- 임금감액 적용 대상자
- 임금감액률
- 임금감액 기간
- 임금감액 시점
- 임금감액 유형

설계 프로세스

01 임금 조정

1 도입가능 기관

- 공공기관이 도입을 고려하고 있는 일반적인 임금피크제 유형으로, 현재 또는 향후 2~3년 안에 임금피크제 대상 근로자가 많이 발생할 수 있는 기관

2 설계 프로세스



02 직무 개발

1 도입가능 기관

- 본사와 지사가 분리되어 있는 기관으로서 핵심 업무에서 상담 또는 지원업무 등으로 전환이 용이한 기관
- 기관의 업무 특성을 감안하여 별도직군 또는 별도 전문직무 등의 개발 · 신설 · 조정 · 재배치 등이 가능한 기관

2 설계 프로세스



5

임금피크제 지원금 지원 요건 및 내용

노사합의로 임금피크제를 도입·실시한 사업장에서 18개월 이상 근무한 근로자로서
임금이 기준 감액을 이상 하락한 근로자에 대해 피크 임금 소정 비율과 당해 연도 임금과의
차액을 일정 한도로 지원

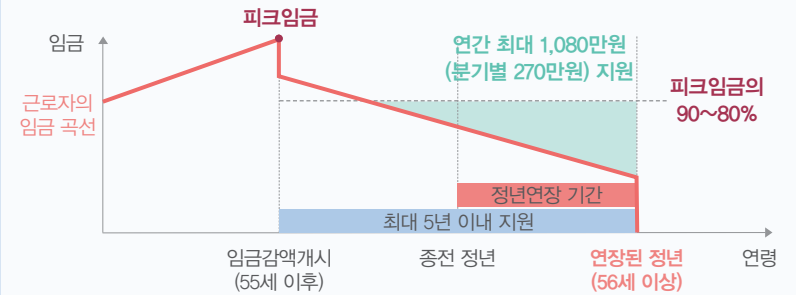


01 정년연장형

정년연장형은 기존의 정년을 연장하면서 일정 연령 이후부터 임금을 감액하는 유형

정부지원제도

- 기존의 정년을 56세 이상으로 연장하면서 피크임금 대비 1년차 10%, 2년차 15%, 3~5년차 20%(300인 미만 사업장은 10%) 이상 감액하는 경우, 10% 이상 감액한 임금에 대해 연 최대 720만원~1,080만원을 근로자에게 지원 (부분, 감액 후 임금이 연간 6,870만원 미만인 근로자에 한해 지원)



활용사례

- 사업장 상황: 정년 55세에서 60세로 연장, 55세부터 임금 30% 감액
- 근로자 상황: 올해 54세, 연간 총 급여가 5,000만원
- 정부 지원: 연간 1,000만원 지원, 실질 임금 3.6% 감액

	도입 전	도입 후	
기존 임금	5,000만원	3,500만원	30% 감액
순임금 (세금공제 후)	4,203만원	3,053만원	
정부 지원금	-	1,000만원	
실질임금	4,203만원	4,053만원	3.6% 감액

02 근로시간 단축형

근로시간 단축형은 정년을 연장하거나 재고용하면서 근로시간 단축과 임금 감액을 결정하는 유형

정부지원제도

- 정년이 55세 이상인 사업장에서 정년퇴직자를 재고용하면서 임금을 20% (300인 미만 사업장은 10%) 이상 감액하는 경우,
 - 임금의 일부인 1인당 연간 최대 500만원을 근로자에게 지원 (단, 감액 후 임금이 연간 6,010만원 미만인 근로자에 한해 지원)
 - 근로시간 단축 근로자 1인당 사업주 월 30만원 지원

03 지원금 신청 절차

지원금 신청

임금피크제 지원금 신청서 및 관련 증빙서류를 다음 연도 1월 말(분기 또는 월 단위로 지급 받으려는 자는 매 분기 또는 매월 다음 달 말일)까지 고용센터에 제출

접수기관

근로자 주거지 관할 고용센터에 제출

제출서류

- 임금피크제 도입을 증명할 수 있는 서류(단체협약, 취업규칙 사본*)
 - * 임금피크제 적용대상, 정년 또는 재고용기간, 임금 감액 연령, 임금 감액률, 임금피크제 시행일이 명시되어야 함
- 임금피크제 도입 시 합의서 및 운용지침
- 근로계약서(또는 재고용계약서), 피크 연도 및 해당연도 근로소득원천징수 영수증

문의처

고용센터 또는 고객상담센터(국번없이 1350)

* 법 시행 이전 임금피크제를 도입하여 임금이 감액된 근로자에 한함 (해당 근로자는 지원기간인 최대 5년간 지원가능)

Chapter

6

임금피크제 도입사례

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 01 | 업종: 통신업
근로자수: 23,606명
유형: 임금 조정형 | 05 | 업종: 전문, 과학 및 기술 서비스업
근로자수: 2,615명
유형: 임금 조정형 |
| 02 | 업종: 운송업
근로자수: 18,347명
유형: 임금 조정형 | 06 | 업종: 전기, 가스, 증기 및 수도사업
근로자수: 20,296명
유형: 임금 조정형 |
| 03 | 업종: 금융 및 보험업
근로자수: 2,337명
유형: 임금 조정형 | 07 | 업종: 금융 및 보험업
근로자수: 174명
유형: 임금 반납형 |
| 04 | 업종: 전기, 가스, 증기 및 수도사업
근로자수: 3,214명
유형: 임금 조정형 | | |



핵심 내용

사전준비

- 동종, 유사업종 및 해외사례 등 사전 준비 철저
- 정년 연장으로 늘어날 수 있는 인건비를 중·장기적으로 분석하여 소속 직원에게 투명하게 공개 → 공감대 확산에 주력

임금피크제 제도 설계시

- 직원들간의 형평성을 고려하여 임금피크제 적용 시점을 주민등록상의 생년월일을 기준으로 월별 적용

복지 지원 강화

- 임금피크제 도입으로 인한 직원 반발을 고려하여 **경영목표 재설정, 유연근무제 도입·확대, 시니어 컨설턴트 재고용** 등 도입

01 **사전준비**

- 그간 인력효율화(구조조정)가 추진되면서 임금피크제 도입 필요성에 대한 직원들의 공감대 형성
- 영업실적 악화와 인력 고령화로 임금피크제 도입이 절실함을 노사상생협의회(노사협의회보다 상위 협의체)를 통해 논의 후 임금피크제 시행 합의
- 동종·유사업종 및 해외사례(일본) 검토
- 임금피크제 도입과 함께 특별 명예퇴직을 실시하여 직원들의 선택의 폭 확대

02 **현황분석**

- 인력현황과 임금체계 분석결과, 임금피크제 미도입시 2015년까지 인건비가 2천억원으로 증가
 - 임금대책이 없을 경우 늘어나는 인건비 부담액에 대한 **중·장기분석 결과를 소속직원에게 투명하게 공개**

03 **적용대상 및 감액기준 결정**

- 적용대상: 전 직원
- 감액기준
 - 만56세가 되는 날의 당월 기본급을 기준으로 연령별 임금감액을 적용
 - 수당·성과급 등 기본급에 연동되는 급여는 피크임금 적용 후 금액으로 반영

04 **제도유형 결정**

- 정년연장형(58세 → 60세)

05 **임금굴절점 결정**

- 만 56세가 피크시점. 만 56세가 되는 날의 익월부터 월별로 적용
 - 타직원과의 형평성을 고려하여 주민등록상의 생년월일을 기준으로 월별 적용

06 **임금감액을 결정**

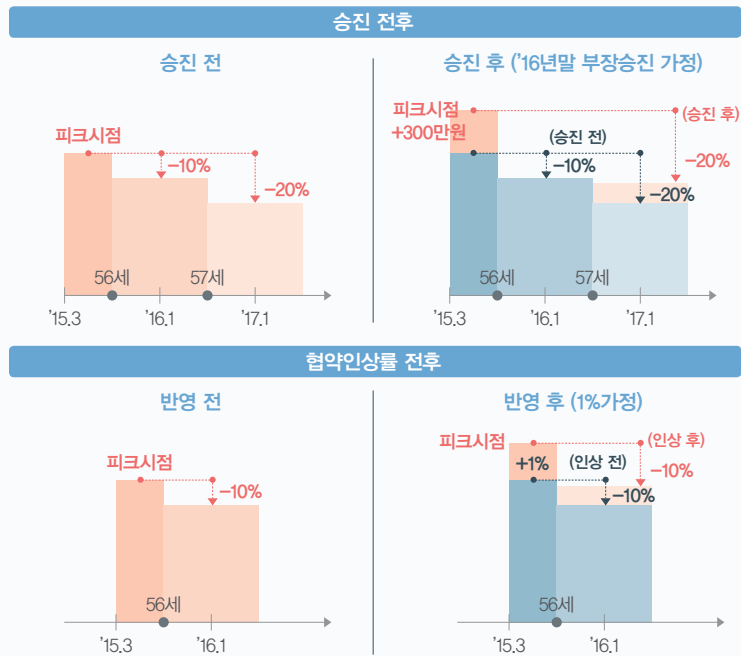
- 감액기준: 피크임금

연령	만56세	만57세	만58세	만59세
감액을	피크임금 대비 10%	피크임금 대비 20%	피크임금 대비 30%	피크임금 대비 40%
지급률	피크임금 대비 90%	피크임금 대비 80%	피크임금 대비 70%	피크임금 대비 60%

* 출생시기별 지급률 적용 예시

구분	'15.3	'15.4	'15.5	...	'16.1	'16.2	'16.3
~'58.2.28	80%	80%	80%	...	80%	80%	70%
'58.3.1 ~ 3.31	90%	80%	80%	...	80%	80%	80%
'58.4.1 ~ 4.31	90%	90%	80%	...	80%	80%	80%
'59.1.1 ~ 1.31	90%	90%	90%	...	90%	80%	80%
'59.2.1 ~ 2.28	90%	90%	90%	...	90%	90%	80%
'58.3.1 ~ 3.31	100%	90%	90%	...	90%	90%	90%

* 임금피크 대상자의 임금 조정 예시



핵심 내용

사전준비

- 정년 연장으로 늘어날 수 있는 인건비를 중·장기적으로 분석하여 노사협상시 활용

임금피크제 제도 설계시

- 직원들간의 형평성을 고려하여 임금피크제 적용 시점을 주민등록상의 생년월일을 기준으로 월별 적용
- 임금피크제 정부지원금을 활용하여 임금피크제 도입 이후에도 임금수령액의 차이가 없음을 설명

복지 지원 강화

- 임금피크제 적용 대상근로자가 정년 연장 기간만큼 자녀학자금 등의 복지혜택을 일반근로자와 동일하게 받게되어, 이로인해 임금감액분을 상쇄할 수 있음을 설명

07 근로조건 등의 조정

- 직원 수용도를 높이기 위해 다음과 같은 사기진작책을 도입
 - 경영목표를 낮춘 Profit Sharing(PS) 제도
 - 유연 근로시간제(ex: 현장 출근·현장 퇴근)
 - 정년퇴직 후 재고용제(Senior Consultant)
 - 노사상생협의회 상설운영(월 1·2회) 등 직원고충 해소

08 직무·직책의 조정

- 변동 없음

09 관련규정 및 기타제도 정비

- 퇴직급여의 감소를 막기 위해 퇴직연금(DB형 → DC형)으로 전환
- 급여를 제외한 나머지 인사운영은 종전과 동일하게 유지(인사승진, 평가, 임금인상률, 부서배치 등에 있어 차등 요소 배제)

01 사전준비

- 기업문화 특성상 명예퇴직 등 미실시
- 고직급화 및 인력 고령화, 영업이익 적자 등에 따라 노사 모두 임금피크제 도입이 필요하다는 점에 공감하며 교섭 진행
 - 노사교섭과는 별도로 관리자(부장급 이상)를 대상으로 임금피크제 도입 필요성에 대한 교육 실시
 - 국내 타기업 사례 검토

02 현황분석

- 중·장기 비용분석을 실시하여 노사협상시 활용
 - 정년 연장으로 인한 인건비 비용 분석자료를 향후 5년간*에 걸쳐 자료 작성
 - * '16년 100억원 → '17년 215억원 → '18년 331억원 → '19년 428억원

03 적용대상 및 감액기준 결정

- 적용대상: 일반직 직원
- 감액기준: 호봉제일 경우 기본급, 연봉제일 경우 직위급으로 임금감액 대상 기준을 달리 적용

호봉제		← 임금피크제 적용 →	연봉제(차장 이상 관리직)	
기본급	85%		직위급	86%
상여금	-		직무급	5%
제수당 (자격수당 등)	15%		업적급	9%

- 임금 구성항목 중 임금피크제 적용을 받는 감액대상이 한정적

04 제도유형 결정

- 정년연장형(56세 → 60세)

05 임금굴절점 결정

- 만56세가 피크시점. 만56세가 되는 날의 익월부터 월별로 적용
- 타직원과의 형평성을 고려하여 주민등록상의 생년월일을 기준으로 월별 적용

06 임금감액률 결정

- 감액기준: 전년도 임금

연령	만56세	만57세	만58세	만59세
감액률	전년임금 대비 10%	전년임금 대비 10%	전년임금 대비 10%	전년임금 대비 10%
지급률	피크임금 대비 90%	피크임금 대비 81%	피크임금 대비 73%	피크임금 대비 66%

- 사측은 임금피크 적용자 및 신규채용 인력을 고려, 최초 감액률을 '30-40-50-60%'로 설계하였으나, 노사 교섭시 감액률을 최소화하는 방향으로 감액률 조정

07 근로조건 등의 조정

- 임금피크제 도입 논의와 함께 적절한 임금인상 반영(3.8%: '14년 소급 적용)
- 노사교섭시 임금피크제 지원금이 포함된 임금수령액 전후 비교표를 제시하여 노사 합의에 의한 임금피크제 도입

*임금피크제 적용 시 직원 수령금액(2급, 1년차)

	도입 전	도입 후
기존임금	6,666만원	6,081만원
정부지원금	-	585만원
실질임금	6,666만원	6,666만원

- 신규채용 안되는 상황이 계속되면 기존 근로자들도 인사상 불이익을 받을 수 밖에 없는 상황 설명
- 임금감액 외 복리후생(학자금* 지원 등)에 변동이 없어 장기적으로 봤을 때 임금감액분을 상쇄시킴을 설득
- * 자녀 1인당 자녀학자금 최대 수령 가능액(정년연장 4년): 4,640만원 (1학기당 지원한도 580만원)

08 직무 · 직책의 조정

- 변동 없음(임금만 감액)

핵심 내용

사전준비

- 노사간 공감대 형성을 위해 임금피크제 도입 효과를 지속적으로 설명

근무조건 등의 조정

- 근무성적 우수직원에 대하여 임금피크 적용시기를 1년간 유예하는 제도 시행

직무 · 직책의 조정

- 다양한 실무형 직무개발(9개)로 임금피크제 적용대상 근로자의 직무 만족도 향상

01 **사전준비**

- 정년예정자 인사관리 제도에 대한 국내 사례 및 외국(일본) 사례 수집 · 분석
- 임금피크제 초안 마련 후 임금피크제 도입 필요성에 대한 직원들의 공감대 형성
 - 전 직원을 대상으로 명예퇴직 대체제도의 필요성과 인사적체 및 고용불안을 위한 방안으로 임금피크제 필요성 설명
- 2003년 8월 노사합의를 통해 임금피크제 도입

02 **현황분석**

- IMF 이후 2년 연속 명예퇴직을 실시함에 따라 고령자인 임직원들이 상당한 고용 불안감 및 반발 심리를 가지게 됨

03 **적용대상 및 감액기준 결정**

- 적용대상: 3급 팀장 이상
- 감액기준: 만55세가 되는 날의 당월 임금총액을 기준으로 연령별 임금감액을 적용

04 **제도유형 결정**

- 정년연장형(58세 → 60세)

05 **임금굴절점 결정**

- 만55세가 피크시점. 임금피크제 적용시점은 만55세에 도달하는 월의 말일
 - 타직원과의 형평성을 고려하여 주민등록상의 생년월일을 기준으로 월별 적용

06 **임금감액률 결정**

- 감액기준: 피크임금

연령	만55세	만56세	만57세	만58세	만59세
감액률	피크임금 대비 15%	피크임금 대비 30%	피크임금 대비 45%	피크임금 대비 75%	피크임금 대비 85%
지급률	피크임금 대비 85%	피크임금 대비 70%	피크임금 대비 55%	피크임금 대비 25%	피크임금 대비 15%

- 정년을 2년 연장하는 대신, 3년간 300% 받을 임금을 5년간 250% 지급받아 전체적으로는 50% 감액되도록 설계

07 **근로조건 등의 조정**

- 근무성적 우수직원은 임금피크 적용 시기를 1년 연기하는 제도도입
 - 종전과 같이 보직 및 보수를 그대로 유지하여 임금피크제 적용 대상자임에도 1년간 임금감액 변동없음

08 **직무 · 직책의 조정**

- 임금피크제 대상자의 직위 및 직급을 반납하고, 별정직으로 직군을 전환하되, 임금피크제 대상자도 총인건비 내에서 관리
 - 직군 전환(일반직 → 별정직) 및 보직 부여에 대해 정식발령
- 실무형 전문직무를 개발하여 임금피크제 대상자에게 부여
 - 임금피크제 대상자가 희망직무를 선택토록 하여 만족도 제고
- 임금피크제 대상자의 업무능률 향상을 위해 개인별 목표를 설정하고, 목표 달성율에 따라 성과급 차등 지급

다양한 직무개발로 직무만족도 향상

총 9개의 실무형 전문직무 개발

유동화기업 사후관리	부실기업 감리	채권 추심
소송 지원	정책보증 심사	보증 기한 연장
기업정보 업데이트	경영 컨설팅	보안업무 기획

핵심 내용

사전준비

- 임금피크제도 도입이전 외부 전문 컨설팅기관을 활용하여 부문별 적합직무를 개발한 이후에 노사 협상 진행

직무 · 직책의 조정

- 임금피크 대상자가 본인의 희망직무를 선택토록 하여 직무수행 만족도 제고에 기여

01 사전준비

- 2003.5월부터 12월까지 임금피크제 도입 논의
- 노사 공동전담반(TF) 구성 후 해외사례(일본) 분석, 임금피크제 도입 이전 외부 전문컨설팅을 활용한 부문별 적합 직무개발, 직원교육, 워크숍, 노사 공동 설명회 등 추진
- 2004.7.1. 노사합의를 통해 임금피크제 시행

02 현황분석

- 1999년 자회사 정리 등 조직효율화에 따라 상위직급의 전직처가 줄어들게 됨에 따라 자발적 퇴직이 감소되어 승진적체 심화
- IMF 이후 높은 임금이 따라 장기근속자들에 대한 구조조정(조기퇴직 중용)을 회피하고, 인건비 부담을 해소하기 위해 임금피크제 도입

03 적용대상 및 감액기준 결정

- 적용대상: 1~2급 직원
- 감액기준: 연봉 급여항목(기준급+직무급+성과급+기타수당) 중 기준급만 임금피크 대상에 해당

04 제도유형 결정

- 정년보장형(59세)

05 임금굴절점 결정

- 56세가 피크시점이 상/하반기임을 고려하여 임금피크제 적용시점은 반기별로 적용

06 임금감액률 결정

- 감액기준: 피크임금

연령	만57세	만58세	만59세
감액률	피크임금 대비 5%	피크임금 대비 20%	피크임금 대비 30%
지급률	피크임금 대비 95%	피크임금 대비 80%	피크임금 대비 70%

07 근로조건 등의 조정

- 59세 도래 전 임금피크제와 명예퇴직 중 선택토록 안내

08 직무 · 직책의 조정

- 임금피크제 대상자의 직위 및 직급을 반납하고, 특정직(업무지원직)으로 직군으로 전환하되, 임금피크제 대상자도 총인건비 내에서 관리
 - 직군 전환 및 보직 부여에 대해 정식발령
- 실무형 전문직무를 개발하여 임금피크제 대상자에게 부여
 - 임금피크제 대상자에 맞는 직무를 외부 컨설팅 및 내부직원의 의견을 들어 개발
 - 임금피크제 대상자가 본인의 희망직무를 선택토록 함으로써 만족도 제고

09 관련규정 및 기타제도 정비

- 단체협약에 임금피크제 관련규정 명시
- 임금피크제 대상자는 간부직으로서 간부직은 퇴직연금(DC형) 가입 대상

핵심 내용

임금굴절점 결정

- 정년 월에 따라 상·하반기별로 임금피크제 대상자 적용

01 사전준비

- '07년도까지 직급별 상이한 정년제도 운영
 - 1~3급(간부직): 만60세
 - 4급이하(일반직): 만58세
- 전 직원 동일한 정년제도 운영을 위해 4급이하 직원의 정년을 만60세로 연장하면서 임금피크제 도입 추진
- 임금피크제 도입 관련 노사합의 및 규정 개정('06.12월)을 통해 '07.1.1부터 임금피크제 시행

02 현황분석

- 임금피크제 최초 시행('07년) 이후 노사합의 및 규정개정('13.12월)을 통해 임금피크 감액을 조정할 통한 동기부여 제고
 - (1차) '07년 ~ '13.10월: 정년 2년 전 30%, 정년 1년 전 40%
 - * 호봉승호 정지, 임금인상에 따른 금액은 반영
 - (2차) '13.11월 이후: 정년 2년 전 0%, 정년 1년 전 10%
 - * 호봉승호 및 임금인상 미반영

03 적용대상 및 감액기준 결정

- 적용대상: 정규직 직원(4급 이하)
 - * 3급 이상 차장급은 성과연봉제 실시로 임금피크제 미실시

04 제도유형 결정

- 정년연장형(58세 → 60세)

05 임금굴절점 결정

- 만 58세부터 피크시점을 정년월에 따라 정년 2년 전의 1.1 또는 7.1로 임금굴절점 적용 시점을 달리 적용
 - * (예시) 정년이 2016.6.30 경우: 2014.7.1부터 임금피크제 시행
 - 정년이 2016.12.31 경우: 2015.1.1부터 임금피크제 시행

06 임금감액률 결정

- 감액기준: 피크임금

연령	만58세	만59세
감액률	피크임금 대비 0%	피크임금 대비 30%
지급률	피크임금 대비 100%	피크임금 대비 70%

07 근로조건 등의 조정

- 만 58세가 되는 날의 당월 기본급을 기준으로 연령별 임금피크감액을 적용
- 연장근로수당, 연차휴가보상금, 성과급 등 기본급에 연동되는 급여는 피크임금 적용 후 금액으로 반영
- 퇴직금은 임금의 감액이 발생하는 2차년도 대상자(만 59세)에 대하여 중간정산 실시
- 임금 외 복리후생비에 대하여는 임금피크 적용 이전과 동일하게 운영

08 직무·직책의 조정

- 변동 없음(평가, 승진, 부서배치 등에 있어 차등 요소 배제)

핵심 내용

사전준비

- 노사간 임금협상시 임금피크제 도입의 필요성에 대한 공감대 형성을 위해 상당한 기간 논의 진행
- 일자리 창출을 위해 자체적으로 고용안정 재원을 조성, 희망퇴직과 신규채용 인건비 등에 활용 ⇒ 전 직원의 고통분담에 동참

근무조건 등의 조정

- 임금피크제도 도입으로 승진 소요년수를 정년연장과 비례하여 늘림

01 사전준비

- 숙련인력 활용, 인건비관리의 탄력적 운영, 안정적 노후생활 요구
- 노조의 정년연장 지속적 요구에 따라 임금피크제 도입 논의('07)
 - 임금피크제 도입을 전제로 정년연장 노사 합의
- '08년 임금인상분 반납으로 일자리 창출 고용안정재원을 조성하여 정년연장에 따른 신규채용 여력 확보를 위한 희망퇴직 시행('09,'10)
- 정년연장 임금피크제 시행 노사합의('09.12): '10.7월부터 시행
 - 임금피크제 선택 시 정년 2년 연장(58세 → 60세), 단계적 연장

퇴직예정일	'10.7~12월	'11년	'12년	'13년 이후
정년연장기간	6개월	1년	1년 6개월	2년

02 현황분석

- 중·장기 비용분석
 - 임금피크제 선택 시 정년을 6개월 단위로 연장하여 비용 최소화

03 적용대상 및 감액기준 결정

- 전 직원

04 제도유형 결정

- 정년연장형(58세 → 60세)

05 임금굴절점 결정

- 만57세가 피크시점. 만57세가 정년퇴직 예정일 익일부터 적용

06 임금감액률 결정

- 감액기준: 피크임금

연령	만57세	만58세	만59세
감액률	피크임금 대비 10%	피크임금 대비 30%	피크임금 대비 35%
지급률	피크임금 대비 90%	피크임금 대비 70%	피크임금 대비 65%

07 근로조건 등의 조정

- 만57세 정년퇴직예정일 익일이 되는 날의 당월 기본연봉을 기준으로 연령별 피크지급률 적용
 - 수당, 성과연봉 등 기본연봉에 연동되는 급여는 피크임금 적용 이후 금액으로 반영
- 급여를 제외한 나머지 인사운영은 이전과 동일하게 유지(인사승진, 평가, 임금인상율, 부서배치 등에 있어 차등 요소 배제)
- 상위직급의 경우 직무급을 통해 수행직위·업무에 대해 보상
- 퇴직금은 임금지급률이 바뀔 때마다 매년 퇴직금 중간정산을 시행하여 퇴직금 감소를 최소화
- 임금감액 외 복리후생(학자금 지원 등)에 변동없음
- 승진 소요년수를 정년연장과 비례하여 늘림으로써 적절한 정·현원 관리 실시

08 직무·직책의 조정

- 변동 없음(임금만 감액)

핵심 내용

사전준비

- 임금피크제 제도 도입의 필요성에 대한 공감대 형성을 위해 현재 기관의 상황, 정부 정책 방향 등 위주로 설명

임금피크제 도입 유형

- 기관의 평균연령이 30대 후반이고, 임금피크 적용대상자가 현재 소수이면서 향후 2~3년 안에 임금피크 적용대상자가 없는 점 등을 감안하여 임금반납(인상분 미반영) 형태 도입

01 사전준비

- 그간 수차례 노사협의회를 통한 임금피크제 도입의 필요성 등을 설명하였으나 기관의 특성(평균 연령이 30대 후반)상 직원들의 관심이 떨어졌음.
 - 다만, 고용안정을 위한 정년연장을 하면서 임금피크제 도입에 조금씩 직원들의 공감대 형성이 이루어짐
 - 임금피크제 감액기간, 감액률 등 세부적인 내용을 설명하기 보다는 임금피크제 도입 필요성에 대해 교육
- 임금피크제 도입시 별도의 명예퇴직은 실시하지 않았음

02 현황분석

- 성과주의를 기반으로 개인평가 결과를 철저히 직원 보수에 반영하는 전 직원 성과연봉제 운영하고 있음, 직원의 인건비는 기준급과 업적급으로 구성을 비율은 7 : 3정도임
- '11년까지는 경력직 위주의 채용이었고 '12년부터 신규채용을 조금씩 늘려가고 있음

03 적용대상 및 감액기준 결정

- 정규직 직원

04 제도유형 결정

- 만 58세가 정년이나, 신설회사라 현재까지 정년까지 근무한 직원은 1명이고, 향후 5년내 정년에 도달하는 직원은 1명 정도임

05 임금결절점 결정

- 만 55세가 피크시점. 만 55세가 되는 날의 익년부터 기준급의 조정 없음(인상률 0%)
 - 현재 대상자가 1명에 불과하고 임금감액 대상임금이 기준급의 인상률(2015년 기준 2.8%)을 반영하지 않는 낮은 정도여서 총액인건비 한도내에서 신규채용에 어려움을 겪고 있어 임금피크제 개선을 위해 현재 컨설팅을 받고있음

06 임금감액률 결정

- 감액기준: 임금인상분 미반영

연령	만55세	만56세	만57세
감액률	인상분 미반영	인상분 미반영	인상분 미반영
지급률	피크임금	피크임금	피크임금

07 근로조건 등의 조정

- 만55세가 되는 날의 당월 기본급을 기준으로 연령별 임금감액률 적용
- 수당·성과급 등 기본급에 연동되는 급여는 임금피크 적용 후 금액으로 반영
- 퇴직급여의 감소를 막기 위해 퇴직연금(DB형 → DC형)으로 전환
- 급여를 제외한 나머지 인사운영은 이전과 동일하게 유지(인사승진, 평가, 부서배치 등에 있어 차등 요소 배제)하나, 임금인상은 없음

08 직무·직책의 조정

- 변동 없음(평가, 승진, 부서배치 등에 있어 차등 요소 배제)



임금피크제 적용대상 관련

01 임금피크제 적용 대상은?

- **(적용 대상)** 공공기관 임금피크제 권고안에 따라 모든 공공기관은 임금피크제를 '15년말 까지 전 직원을 대상으로 도입하여야 합니다.
 - 정년을 종전 60세 미만에서 60세로 연장하는 기관뿐만 아니라, 현 정년이 60세 또는 60세 이상인 기관도 임금피크제를 도입하여야 합니다.
- **(적용 제외)** 급여수준이 매우 낮은 경우(최저임금의 150%수준 이하) 등은 임금피크제 적용 제외가 가능하며, 신규채용 목표 산정 시에도 포함되지 않습니다.

02 일부 직급에만 정년을 연장하는 경우에도 임금피크제를 도입해야 하는가요?

- 현재 정년이 직급별로 상이하게 설정되어 있어 일부 직급만 정년을 연장하는 경우에도 동일하게 전 직원을 대상으로 임금피크제를 도입하여야 합니다.

03 이미 임금피크제를 도입한 기관도 공공기관 임금피크제 권고안 적용을 받는가요?

- 이미 전 직원에 대해 임금피크제를 도입한 경우나, 일부 직급에만 임금피크제를 도입한 경우에도 공공기관 임금피크제 권고안에 따라 필요한 경우 제도를 수정·보완하여야 합니다.

04 임금피크제를 도입한 경우에 정년을 종전 60세 이하에서 60세를 초과하여 연장이 가능한가요?

- 임금피크제 도입을 이유로 정년을 종전 60세 이하에서 60세를 초과하여 연장할 수 없습니다.
- 직급별로 정년을 달리 적용하는 기관도 직급별 정년일치를 이유로 60세 미만 직급의 정년을 60세를 초과하여 연장할 수 없습니다.
 - * (예시) 종전 1, 2급 정년이 61세이고 3급 이하의 정년이 58세인 경우 3급 이하의 정년을 초과하여 연장 불가

05 전 직원의 범위에 무기계약직도 포함되는가요?

- 공공기관 임금피크제 권고안에 나와 있는 전 직원의 의미는 기관별 정원/현원 대상에 포함되는 근로자 전체를 의미합니다. 따라서, 무기계약직의 포함여부는 기관의 정원/현원 관리 운영 규정에 따라 적용됩니다.

06 급여수준이 최저임금의 150% 수준 이하인 경우 임금피크제 적용을 제외할 수 있도록 되어 있는데, 해당 여부를 판단하는 급여기준은 무엇인지?

- 최저임금의 150% 수준 이하를 판단하는 급여는 총 연봉이 아닌 알리오 상의 기본급(기본연봉) 해당액을 말합니다.

07 임금피크제 적용 제외의 의미가 무엇인지?

- 임금피크제를 적용하지 않는다는 것은 ① 해당자가 피크연령에 도달하더라도 임금을 감액하지 않고, ② 매년 임금피크제 관련 신규채용 목표 산정 시에도 해당 근로자 수를 정년연장자 또는 정년 1년전 인원수에 포함하지 않는다는 것을 뜻합니다.

* (예시) 기관의 현 정년은 59세이고, '16년에 만 57세, 만58세, 만59세가 되는 직원 수가 각각 20명, 15명, 10명이고, 이중 최저임금 150% 미만자가 각각 2명, 1명, 1명인 경우,

- ① '16년 신규채용 규모: '16년 정년연장자수인 10명 중 최저임금 150% 미만자 1명을 제외한 9명
- ② '16년 임금피크대상자(임금조정기간 3년 가정): 총 41명(만57세 18명, 만58세 14명, 만 59세 9명)

신규채용 관련

08 기관별로 신규채용 규모가 정해져 있나요?

- 기관별로 임금피크제 도입 · 운영을 통해 청년 일자리 창출에 적극 노력하여야 하며, 원칙적으로 다음의 기준에 따라 매년 신규채용 목표를 설정하여야 합니다.

기본원칙

- 정년연장기관 : 정년연장으로 인한 퇴직연장자 증가분
- 기존 정년 60세이상 기관 : 정년도래 1년전 인원의 증가분

- 다만, 연령별 인원 분포, 신규채용자와 임금피크제 대상자간 임금격차 수준 등을 고려하여 제한적인 경우에 한해 신규채용 규모 조정이 가능하며, 이 경우 기획재정부와 사전협의를 거쳐야 합니다.

09 신규채용 규모 설정 기준은 정년연장자 또는 정년 1년전 인원의 증가분인데, 정년연장자 또는 정년 1년전 인원의 감소가 발생하는 연도에는 신규채용을 어떻게 설정하는지?

- 정년 연장자 또는 정년 1년전 인원의 수가 감소하는 연도에는 신규채용 목표를 별도로 설정하지 않습니다. 이 경우 정년 퇴직자 발생으로 인해 정년 연장자 또는 정년 1년전 인원의 감소분만큼, 별도정원 수가 전년도말 대비 자동 감소하게 됩니다.

* (예시) 정년이 58세인 기관의 58년생, 59년생, 60년생이 각각 300명, 400명 200명이 경우

- ① '16년 신규채용 규모: 300명(58년생), 별도정원: 300명('16년)
- ② '17년 신규채용 규모: 정년연장자가 58년생 300명에서 59년생 400명으로 추가 400명 증가하므로 400명, 별도정원: 700명('16년+'17년)
- ③ '18년 신규채용 규모: 퇴직 연장자 수가 100명 감소하므로 0명, 별도정원: 600명('17년+'18년)
즉, 추가 신규채용 목표 설정 없이도 당초 2018년 퇴직자 수인 200명 만큼의 청년채용이 발생하게 되는 것임

	2016년	2017년	2018년
당초 2016년 퇴직자(58년생)	300	300	-
당초 2017년 퇴직자(59년생)	400	400	400
당초 2018년 퇴직자(60년생)	200	200	200
퇴직 연장자 수(=연도말 별도정원)	300	700	600
퇴직 연장자 수의 증감	300	400	▼100
신규채용 규모	300	400	-

10 신규채용 목표를 달성하지 못했을 경우 어떤 불이익이 있나요?

- 매년 신규채용 목표 달성 여부를 확인하고, 목표 초과달성 인원에 해당하는 인건비의 일정부분은 총인건비 인상률을 예외로 허용하고, 미달인원에 해당하는 인건비는 총인건비에서 차감됩니다.

11 정년연장기관과 기정년 60세 이상기관의 신규채용 목표 설정 방법은?

- 근속년수에 따른 급여인상이 거의 없는 경우에도 원칙적으로 임금피크제를 적용하여야 합니다. 다만, 해당 직군이 근속년수에 따른 급여인상이 없는 경우 신규채용자와 임금피크 대상자간 임금격차가 거의 발생하지 않으므로 신규채용 규모 하향 조정을 통해 임금감액 부담을 완화할 예정입니다. 이 경우, 해당 직군을 타 직군 등과 분리하여 별도로 임금조정기간과 임금지급률을 설정할 필요가 있습니다.

■ (정년연장) 정년 58세 → 60세로 연장시 퇴직연장자 증가분

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
당초 2016년 퇴직자(58년생)	300	300	-	-	-
당초 2017년 퇴직자(59년생)	400	400	400	-	-
당초 2018년 퇴직자(60년생)	500	500	500	500	-
당초 2019년 퇴직자(61년생)	600	600	600	600	600
당초 2020년 퇴직자(62년생)	400	400	400	400	400
퇴직 연장자 수	300	700	900	1,100	1,000
퇴직 연장자 수의 증감	300	400	200	200	▼100
신규채용 규모	300	400	200	200	-

* 퇴직 연장자 수의 증가분만큼 매년 퇴직자가 감소

■ (정년연장) 정년 59세 → 60세로 연장시 퇴직연장자 증가분

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
당초 2016년 퇴직자(57년생)	100	-	-	-	-
당초 2017년 퇴직자(58년생)	300	300	-	-	-
당초 2018년 퇴직자(59년생)	400	400	400	-	-
당초 2019년 퇴직자(60년생)	500	500	500	500	-
당초 2020년 퇴직자(61년생)	600	600	600	600	600
당초 2021년 퇴직자(62년생)	400	400	400	400	400
퇴직 연장자 수	100	300	400	500	600
퇴직 연장자 수의 증감	100	200	100	100	100
신규채용 규모	100	200	100	100	100

■ (정년보장) 정년 60세 기관의 정년도래 1년전 인원수 증가분

	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
1957년생	100	-	-	-	-
1958년생	300	300	-	-	-
1959년생	400	400	400	-	-
1960년생	500	500	500	500	-
1961년생	600	600	600	600	600
1962년생	400	400	400	400	400
정년도래 1년전 인원수	100	300	400	500	600
정년도래 1년전 인원수 증감	100	200	100	100	100
신규채용 규모	100	200	100	100	100

12 기관의 직급별 정년이 상이한 경우, 임금피크제 관련 신규채용 목표는 어떻게 설정해야 하는지?

- 직급별 정년이 상이한 경우, 직급별로 권고안에서 제시한 기준에 따라 각각 신규채용 목표를 산정하여 이를 합산한 인원을 기관 전체의 신규채용 목표로 설정하시면 됩니다. 이 경우 임금조정기간과 임금지급률은 전직급 동일하게 적용하거나 직급별로 달리 적용은 가능함

* (예시) 1,2급의 정년은 60세이고, 3급이하 정년은 58세인 경우, 1,2급 중 '16년에 만 59세가 되는 직원수가 20명이고, 3급이하 중 '16년에 만 58세가 되는 직원수가 35명인 경우, 동 기관의 '16년 신규채용 목표는 55명

13 '15년도에 정년을 연장한 기관의 경우, '16년 채용목표를 어떻게 설정하는지?

- 정년이 58세인 기관이 '15년에 이미 정년을 60세로 연장하여 57년생이 정년연장 된 경우, 아래 표에서와 같이 '15년 퇴직 연장자 수의 증가는 100명, '16년 퇴직 연장자 수의 증가는 300명이나, '15년에 별도정원을 반영하여 신규채용을 하지 않은 경우에는 '16년 신규채용 규모를 300명이 아닌 400명으로 설정하여야 합니다.

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
당초 2015년 퇴직자(57년생)	100	100	-	-	-	-
당초 2016년 퇴직자(58년생)	300	300	300	-	-	-
당초 2017년 퇴직자(59년생)	400	400	400	400	-	-
당초 2018년 퇴직자(60년생)	500	500	500	500	500	-
당초 2019년 퇴직자(61년생)	600	600	600	600	600	600
당초 2020년 퇴직자(62년생)	400	400	400	400	400	400
퇴직 연장자 수(=연도말 별도정원)	100	400	700	900	1,100	1,000
퇴직 연장자 수의 증감	100	300	300	200	200	▼100
신규채용 규모	100	300	300	200	200	-

임금지급률 및 임금조정 관련

14 기관별 특성을 감안하여 임금지급률과 임금조정기간도 자율적으로 설계할 수 있나요?

- **(기본원칙)**
 - 임금피크제 관련 신규채용 인원의 인건비는 임금피크제 절감재원을 통해 충당하는 것을 원칙으로 합니다.
 - 임금지급률과 임금조정기간 등 임금피크제 세부사항은 기관의 연령분포, 임금체계 등을 감안하여 합리적으로 설계하되 **총인건비 인상률 한도 범위 내에서** 임금피크제와 관련하여 설정한 **신규채용 목표 인원의 인건비가 충당되도록** 설계해야 합니다.
- **(임금지급률)** 임금지급률은 간부직과 비간부직, 직급별, 직종별 또는 임금피크제 대상자의 직무 등에 따라 달리 설정이 가능합니다.
- **(임금조정기간)** 임금조정기간은 정년연장 기간 등을 고려하여 설정해야 합니다.

15 임금피크제 절감재원이 별도정원 인건비 소요액보다 많이 발생하는 경우, 해당 재원을 기존직원 총 인건비 인상분으로 활용할 수 있는 것인지?

- 연령분포 및 임금피크 대상자의 연봉이 연도별로 상이하므로, 매년도별 임금피크제 절감재원과 별도정원 인건비 소요액이 같아지는 임금피크율을 정하는 것은 불가능합니다.

따라서, 임금피크제 절감재원이 남는 경우에는 해당 재원을 기존 직원 총 인건비 인상분으로 활용하고, 임금피크제 절감재원이 부족한 경우에는 기존 총 인건비 인상분에서 충당하되, 임금피크제 설계시 최소 5년이상 추계를 통해 연도별 재원 과부족이 최소화 될 수 있도록 설계하시기 바랍니다.

별도정원 관련

16 임금피크제 도입에 따른 인사관리는 어떻게 해야 하나요?

- **(기본원칙)** 매년 설정되는 임금피크제 관련 신규채용 규모만큼 별도정원*으로 반영하며, 직급은 별도직군 또는 초임직급으로 구분·적용 됩니다.

* 별도정원 = 별도직군 정원 + 초임직급 정원

- (별도직군) 임금피크제 대상자의 별도직무를 개발하고 적정 임금수준 설정시, 해당 직무에 따라 별도직군 정원을 설정
- (초임직급) 별도정원 중 별도직군 정원을 차감한 수만큼은 초임직급의 별도정원으로 설정

- **(임금피크제 대상자)** 정원 내 인력으로 모두 관리 하여야 합니다.
 - 임금피크제 대상자 중 별도직군 전환 인력은 임금피크제 적용전 직급(1, 2급 등)에서 제외하고, 그 외 인력은 종전 직급에 포함됨
 - 특히 정년이후 재고용을 전제로 임금피크제를 적용하면서 정년도래 전에 정원외 인력으로 전환할 수 없음

17 별도정원을 별도직군 정원과 초임직급 정원으로 반영하는 경우 임금피크 대상자는 어느 직급으로 관리하는지?

- **(기본원칙)** 매년 임금피크제 관련 신규채용 목표만큼 별도정원을 반영할 계획입니다.
 - 1 **별도직군 정원 반영 시:** 임금피크 대상자 중 별도직군 전환인원은 종전 직급(1, 2급 등 임금피크 적용직전 직급을 말함)에서 제외하고 별도직군의 현원으로 관리
⇒ 종전 직급 현원에서 임금피크 대상자를 제외함에 따라 승진이 가능하며, 직급별 승진에 따라 초임직급에 별도직군 정원만큼 T/O가 발생하여 신규채용 가능
 - 2 **초임직급 정원 반영 시:** 임금피크 대상자는 종전 직급(1,2급 등 임금피크 적용직전 직급을 말함)의 현원으로 관리하고, 초임직급의 별도정원으로 신규채용 가능

18 일반직이 아닌 별정직과 기능직 등에서 발생하는 신규채용 규모는 어느 직군 별도정원으로 반영하는지?

- 원칙적으로 일반직 정년연장자 수의 증가분(또는 정년1년전 인원의 증가분)은 일반직 별도직군 또는 일반직 초임직급으로 반영하고, 별정직, 기능직 등의 정년연장자 수의 증가분(또는 정년1년전 인원의 증가분)은 해당 직군·직급으로 반영됩니다. 단, 기관의 인력 운영상 직군별 인원조정 필요성 등이 인정되는 경우에는 별도정원 직군 조정 가능합니다.

19 별도정원 반영일은 언제인지?

- **(기본원칙)** 별도정원 반영일은 원칙적으로 신규채용 규모 설정 기준이 되는 정년연장자(정년연장기관) 또는 정년 1년전 인원(정년 60세 이상기관)의 현 정년에 따른 퇴직일에 반영합니다.
 - * (예시) 기관의 퇴직일이 상반기 출생자는 6월 30일, 하반기 출생자는 12월 31일인 경우
 - 6월 30일 기준 정년연장자 수의 증가분을 **6월 30일에 별도정원으로 반영**
 - 12월 31일 기준 정년연장자 수의 증가분을 **12월 31일에 별도정원으로 반영**
- 해당년도에 반영된 별도정원의 수만큼 해당년도의 12월31일까지 채용을 완료하여야 해당년도에 임금피크제 관련 신규채용 목표를 달성한 것으로 봅니다. 또한, 별도정원 반영일부터 실제 채용일까지의 인건비 절감 등을 이유로 청년채용이 지연되지 않도록, 미채용 기간 동안의 인건비 상당액을 총인건비에서 차감할 예정입니다.

임금피크제 대상자의 직무 및 기타사항

20 임금피크제 대상자에게 어떤 직무를 부여해야 하나요?

- 임금피크제 대상자의 능력과 경험이 기관의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 적합한 직무를 부여해야 합니다.
- 또한 임금피크제 대상자의 업무 능력 및 기관별 직위·직무 구조 등을 고려하여 다양한 직위·직무 부여가 가능합니다.

21 임금피크제 대상자에게도 별도 수당 등을 지급할 수 있나요?

- 임금피크제 대상자의 동기 부여와 직무 등에 따른 적절한 보상을 위해 임금지급 및 임금조정기간 차등이나 직무급, 역할급 등 지급이 가능합니다.

22 임금피크제 대상자의 퇴직금은 어떻게 정산되나요?

- **(퇴직금 정산)** 임금피크제 적용받는 근로자가 불이익을 받지 않도록 임금피크제 적용 전에 해당 근로자에게 퇴직급여 수령액이 감소됨을 사전에 알려야 합니다.
 - 해당 근로자에게 퇴직금 중간정산*을 하거나, 근로자 대표와 확정급여형(DC) 퇴직연금제도 도입 및 별도의 퇴직급여 산정기준 마련 등의 조치를 하여야 합니다.
 - * 근로자퇴직급여 보장법 제8조 및 동법 시행령 제3조제1항제6호에 의거 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우 중간정산 가능(단, 정년보장형의 경우 퇴직금 중간정산이 불가하나, '16.1.1부터 중간정산이 가능토록 관련규정 개정 예정)
- **(퇴직연금)** 기존에 퇴직연금을 운영하고 있는 기관에서는 임금피크제 적용 근로자가 불이익을 받지 않도록 확정급여형(DB형)에서 확정기여형(DC형)으로 변경하시면 됩니다.

23 청년인턴 규모 산정시 임금피크제 신규채용 목표인원 산정과의 관계는 어떻게 설정해야 하는지?

- 청년인턴 규모 산정시 임금피크제 관련 별도정원과 신규채용 목표를 모두 포함하여 산정하여야 합니다.

24 별도정원 요청서에 권고안 기준보다 신규채용 목표를 많이 설정하고 이를 달성한 경우, 채용목표 초과 달성으로 인정되는지?

- 기관이 당초에 권고안 기준보다 많은 채용목표를 설정하고, 총인건비 인상을 범위 내에서 채용목표를 달성한 경우에도 채용목표 초과 달성으로 인정하는 것입니다.

25 임금피크제 도입에 따라 신규채용 규모 및 별도정원을 인정받기 위해서는 어떤 절차를 거쳐야 하나요?

- **(공공기관·준정부기관)** 임금피크제 제도 설계안과 별도정원 요청서를 작성하여 기획재정부와 협의 요청을 하여야 합니다.
- **(기타공공기관)** 해당 주무부처의 장에게 협의를 요청하시면 됩니다.

정부 지원금 관련

26 임금피크제를 도입할 경우 정부 지원금은 어떤 것이 있나요?

- 공공기관에서 임금피크제를 도입한 경우 임금피크 적용대상 근로자의 임금감액률에 따른 손실 임금에 대해서 임금피크제 지원금 지급 요건에 해당되는 경우 일정기간 동안 지원금을 받을 수 있습니다.
- 또한 정부에서는 임금피크제 도입으로 신규채용을 확대한 경우 채용 인원당 일정액을 지원하는 **상생고용지원금**을 신설·도입 하는 방안을 추진중에 있음을 알려드립니다.

MEMO



A large rectangular area with horizontal dotted lines for writing notes.

공공기관을 위한 임금피크제 매뉴얼

모두 다 행복합니다

발행일 2015년 6월
펴낸곳 고용노동부 공공기관노사관계과
주소 세종특별자치시 한누리대로 422 정부세종청사 11동
전화 044-202-7667

*이 책은 저작권법에 따라 보호를 받는 저작물이므로
고용노동부의 동의 없이 무단으로 사용할 수 없습니다.

기획·디자인 커런트코리아 www.currentkorea.co.kr (02-3210-2770)