여연브리프

산업경제정책실
임석희 선임연구원

한국의 정년연장 이슈 분석: 해외 주요국들의 사례를 포함하여

2025년 12월 12일 (금)

여의도연구원
THE YEOUIDO INSTITUTE

한국의 정년연장 이슈 분석: 해외 주요국들의 사례를 포함하여

2025.12.12.(금) 임석희 선임연구원

□ **한국은 저출산·고령화로 인해 인구구조가 변화해 노동인구가 감소하는 문제에 직면해 있어 정치권을 중심으로 정년연장에 대한 논의가 본격화되고 있음**

○ 한국의 법정 정년은 2016년부터 60세로 규정되어 있으며 수명을 고려하거나 해외 주요국과 비교해도 낮은 편으로, 노동계는 정년을 65세로 늘리는 입법을 연내에 추진할 것을 요구하고 있음

□ **정년연장이 필요한 이유로 근로자 개인 차원에서는 수명 증가와 은퇴 후 소득 감소 등이, 사회·국가적으로는 인구구조 변화로 인한 노동력 유지 문제와 연금재정 악화 등이 꼽힘**

○ 근로자 개인의 수명이 늘어났고 은퇴 후의 소득이 급감하여 정년 이후에도 계속 일하기를 원하는 사람들이 늘고있으며, 국가경쟁력 측면에서도 노동인구를 유지하고 연금수령 연령을 높여 연금재정의 지속가능성을 높여야 함

□ **기업의 인건비 부담 급증, 청년층의 일자리 진입을 막는 자리잠식 효과, 공무원·공공기관·대기업 정규직 등으로의 혜택 편중 등 정년연장에 따른 부작용을 우려하는 목소리도 큰 상황**

○ 직무 종류나 성과에 관계없이 근속연수에 따라 임금이 자동으로 올라가는 호봉제를 그대로 두고 정년만 높이면 기업이 부담해야 할 인건비가 급증해 청년층의 채용이 급감할 것이라는 전망

○ 정년연장의 혜택이 이미 정년과 고연봉을 보장받고 있는 일부 직종에게만 집중되고, 중소기업·비정규직 근로자는 대부분 정년 이전에 퇴직하기 때문에 정년연장 혜택에서 소외될 수 있음

□ **해외 주요국들은 법정 정년이 아예 없거나 연령을 점차 올리는 추세이며, 노사가 합의할 경우 계속 근무가 가능하고 임금피크제, 퇴직 후 재고용 등으로 정년연장의 부작용을 줄이고 있음**

○ 미국과 독일은 정년 자체가 없고 일본, 대만, 중국 등도 정년을 점차 연장하고 있어 오래 일하는 것은 세계적인 추세로 보이며, 관건은 부작용의 최소화와 연급수급 연령과의 일치 여부임

□ **현재 발의되어 있는 정년연장에 관한 의원 입법안들은 법정정년을 시기별로 63세에서 65세까지 단계적으로 인상해 국민연금 수급 시기와 불일치를 최소화하겠다는 내용이 대부분임**

○ 일부 의원 안은 근로자에게 불리할 수 있는 임금 삭감 의무를 없애거나 정부 지원으로 대체하려는 내용인 반면, 퇴직 후 재고용 방식을 선택지로 주어 기업 부담을 완화한 의원 안도 있음

□ **정년연장에 따른 충격을 완화하기 위해서는 연공서열식 임금체계 개편, 재고용 제도의 활성화, 정년연장의 단계적 시행과 연금 수급연령 상향 등의 대책이 병행되어야 함**

○ 이런 대책 병행 없이 일률적으로 정년만 늘릴 경우 미취업 청년층에게는 직격탄이 될 수 있으며, 세대갈등이 깊어지고 사회통합을 해침

□ **근로자 개인들에게나 사회적으로나 정년연장은 반드시 필요한 과제이지만, 정년연장의 혜택과 부담이 특정 계층에게 쏠리는 불균형이 발생하지 않도록 면밀한 제도 설계가 필요함**

Ⅰ. 서론

□ **한국 사회는 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화와 노동력 감소 문제에 직면해 있어 법정 정년연장에 대한 논의가 2025년 현재 정치권의 뜨거운 이슈로 떠오름**

○ **특히 생산가능인구(15~64세)의 비중이 지속적으로 하락하고 65세 이상 고령층 인구 비중은 증가하면서, 사람들이 더 오래 일할 수 있는 환경을 마련해주는 것이 절실해짐**

- 생산가능인구 비중은 1991년 70%를 돌파한 뒤 2011년 73%로 정점을 찍었으며, 그 뒤 꾸준히 하락해 2024년 다시 70% 미만으로 떨어졌고 향후 지속적으로 하락할 예정[1)]

- 한국의 법정 정년은 2016년부터 60세로 규정되어 있으며, 이는 평균수명(83.5세)과 건강수명(73.1세)[2)]의 증가에도 불구하고 비교적 낮은 편임

○ **최근 노동계(양대 노총)는 법정 정년을 65세로 늘리는 입법을 연내에 추진할 것을 요구하고 있고, 고령노동자의 고용안정과 소득 보장을 주장하고 있음[3)]**

□ **그러나 일률적 정년연장 방안은 기업의 비용 부담이 증가하며, 세대간 고용 갈등이 조장되는 등 부작용이 커 신중한 검토와 사회적 합의가 요구됨**

○ **본 보고서는 한국의 정년연장 논의 배경과 쟁점을 살펴보고, 미국·일본·중국·독일·프랑스·대만 등 주요국 사례와 비교하여 제도적 특성을 분석함**

○ **이를 토대로 정년연장에 따른 충격 완화를 위한 정책 대안을 모색하고, 결론에서는 저출산·고령화 시대에 지속가능한 고용체계의 방향성과 시사점을 도출하고자 함**

---

1) 국가데이터처「장래인구추계」
2) 국가데이터처「생명표」및 e-나라지표(WHO, World Health Statistics)
3) 동아일보, “양대 노총, ‘65세로 정년 연장’ 연내 입법 요구”, 2025.11.6. (https://www.donga.com/news/Society/article/all/20251106/132712545/2, 2025.12.11. 최종방문)

Ⅱ. 정년연장이 지금 논의되는 이유

□ **근로자 개인 차원에서는 (건강)수명 증가, 은퇴 후 소득감소 등이, 사회·국가적으로는 인구구조 변화로 인한 노동력 유지 문제와 연금수급 연령과의 차이 등이 요인으로 꼽힘**

○ **근로자 개인의 수명과 건강수명이 늘어난 데다가 은퇴 후의 소득이 충분하지 못해 현재 정년(60세) 이후에도 계속 일하기를 원하는 사람들이 늘고있음**

- **수명 증가와 건강 개선** : 한국인의 평균 기대수명은 83.5세로 OECD 평균보다 2.4년 높으며, 의료 향상 등으로 건강수명도 73.1세로 60대 이후에도 충분히 일할 역량과 의지가 있는 사람들이 많아졌음

- **은퇴 후 소득 감소** : 한국의 고령층 상대적 빈곤율은 2023년 기준 40%에 육박하여 이는 OECD 회원국 중 가장 높으며[4], 정년퇴직 후 급격한 소득 감소에 직면하는 현실로 인해 정년 이후에도 노동소득을 얻고자 일해야 하는 고령층이 많음

○ **저출산·고령화로 인한 인구구조 변화로 생산가능인구와 경제활동인구 비중이 급격히 감소하고 있으며, 국민연금 등 연금 수급연령 인상과 퇴직 후 소득공백 문제가 있음**

- **생산가능인구 감소와 경제활동인구 유지** : 한국의 노년부양비(15~64세 인구 100명당 65세이상 인구)는 2000년 11명 → 2025년 31명 → 2050년 80명으로 OECD 최고 수준에 이를 전망으로[5], 고령층이 더 오래 일해야 청년층의 부담이 조금이나마 줄어듦

- **국민연금 수급연령 인상과 퇴직 후 소득공백 문제** : 국민연금 수급연령은 점차 늦춰져 1969년생부터는 수급연령은 65세이고, 현재 법정 정년은 60세이므로 최대 5년간의 소득 공백 기간이 발생하게 되는데 정년연장 시 이런 공백을 줄일 수 있음

□ **위와 같이 정년연장은 고령층 개인의 삶의 질을 높이고, 동시에 노동력 부족 완화, 연금재정 안정 등 거시적인 효과도 기대할 수 있음**

4) 통계청「가계금융복지조사」및 OECD Statistics
5) 국가데이터처「장래인구추계」

Ⅲ. 정년연장 논의의 논란과 쟁점

1. 기업의 인건비 부담 급증

□ **한국 기업들은 대체로 근속연수에 따라 임금이 꾸준히 상승하는 호봉제를 채택하고 있으며, 이런 상황에서 정년을 5년 연장하면 인건비와 퇴직금 부담 증가가 불가피함**

○ **대기업의 63%가 호봉제를 운영하고 있으며, 호봉제는 장기 근속한 고령 직원일수록 임금이 높아지는 구조이므로 획일적으로 정년연장 시 엄청난 충격을 초래할 것**

- 한국경제인협회의 연구[6]에 따르면 법정 정년을 65세로 올릴 경우 연간 약 30.2조 원(인건비 직접비 27.3조+각종 간접비 2.9조)의 추가 비용 부담이 발생할 것으로 추정됨
- 한국경영자총협회가 실시한 설문에서 58%의 기업이 60세 초과 근로자 고용 시 인건비 상승과 생산성 저하 및 조직 내 인사적체 등을 이유로 부담을 느낀다고 답함[7]

○ **현행 퇴직금 제도에 따르면 기업의 퇴직금 부담도 늘어날 것으로 예상됨**

- 현행 퇴직금은 퇴직 직전 평균임금에 근속연수를 곱해 산정되므로, 정년이 연장되면 근속연수 증가로 퇴직금 총액이 늘어나게 됨

2. 청년층의 일자리 진입을 막는 자리잠식 효과

□ **고령층의 고용 연장이 청년층의 일자리 진입을 막는다는, 정년연장이 세대 간 일자리 경쟁의 문제로 인식되는 관점임**

○ **정년연장이 고용의 "파이"를 고령층 쪽으로 이동시켜 청년층 몫을 축소시킬 것이라는 우려이며, 실제 2016년에 정년을 55세→60세로 늘린 이후 청년근로자가 많이 줄어듦**

- 한국은행의 분석에 따르면 2016년 정년 60세 의무화 이후 고령근로자 1명이 늘 때 청년근로자는 약 1명(0.4~1.5명) 줄어든 것으로 나타났으며, 대기업과 같이 청년층 선호도가 높은 일자리에서 이러한 현상이 더욱 두드러졌음[8]
- 법정 정년연장으로 추가 부담이 생긴 기업들이 조기퇴직 유도와 청년채용 축소로 대응했고, 그 결과 2020년대 청년층(15~29세) 취업자와 청년고용률이 지속적으로 감소했음[9]

---

6) 한국경제인협회, "정년연장에 따른 비용 추정 및 시사점", 2024.12.02.
7) 연합인포맥스, "경총 "기업 58.2%, 60세 초과 정년연장에 부담"", 2021.12.19. (https://news.einfomax.co.kr/news/articleView.html?idxno=4189534, 2025.12.05. 최종 방문)
8) 한국은행, "초고령사회와 고령층 계속근로 방안", BOK이슈노트 제2025-8호, 2025.04.08.
9) 上同

○ 한국은행은 연공서열형 임금과 고용경직성을 유지한 정년연장은 기대한 효과를 거두기 어렵다고 지적하면서, 자칫 청년층이 정년연장의 직격탄을 맞을 수 있음을 경고함

3. 혜택의 편중 및 형평성 문제

□ 일률적 정년연장은 공무원·공공기관·대기업 정규직 등 고용이 안정된 집단에는 혜택이 크지만, 그렇지 않은 집단에는 실익이 적거나 오히려 불이익이 될 수 있다는 지적

○ 한국은행의 연구에 따르면 정년연장의 이익은 노조가 있고 안정된 일자리인 공공부문 및 일부 대기업에 집중되는 경향이 있으며, 이들은 정년연장 시 별다른 조건 변경 없이 5년 더 안정적인 급여를 받을 수 있음[10)]

- 중소기업이나 비정규직 노동자들은 원래도 정년까지 고용되는 비율이 낮고, 고령근로자의 임금도 낮은 편이어서 이들에게 법정 정년연장은 크게 와닿지 않을 수 있음

○ 결국 이러한 정년연장은 "철밥통" 공공부문과 일부 대기업 정규직에만 유리하고, 중소기업 근로자나 청년층에게는 기회 박탈로 작용할 수 있다는 비판이 나옴[11)]

10) 한국은행, "초고령사회와 고령층 계속근로 방안", BOK이슈노트 제2025-8호, 2025.04.08.
11) 上同

Ⅳ. 해외 주요국의 사례 및 한국과의 비교 (제도적 측면)

□ 미국 : 연방법상 정년 제도가 일반적으로 금지됨

○ 미국은 법적 강제퇴직이 없고 근로자의 선택과 고용계약의 자율에 맡겨져 있으며, 다만 사회보장연금 제도의 정책상 은퇴연령(연금수급 연령)은 62~70세임

- 1967년 제정된 고용상 연령차별금지법(ADEA, Age Discrimination in Employment Act)에 따라 대부분의 직종에서 연령을 이유로 강제퇴직시키는 것이 불법이며, 1986년에 연령상한 예외조항(과거 만 70세)이 폐지되어 사실상 정년제도가 사라졌음

- 사회보장연금제도(SSA, Social Security Administration)의 정책상 은퇴연령은 만 67세(1960년 이후 출생자 기준, 단계적으로 올리는 중, [표 4-1] 참조)이며 62세부터 조기 수령이 가능하고 늦게 수령할수록 연금액 증가함

[표 4-1] 미국의 사회보장연금 전액 수령 기준

출생연도	전액 수령 연령	출생연도	전액 수령 연령
1937 or earlier	65	1943-1954	66
1938	65 and 2 months	1955	66 and 2 months
1939	65 and 4 months	1956	66 and 4 months
1940	65 and 6 months	1957	66 and 6 months
1941	65 and 8 months	1958	66 and 8 months
1942	65 and 10 months	1959	66 and 10 months
		1960 or later	67

※ 자료: 미국 SSA (Social Security Administration)

○ 미국은 채용과 해고가 유연하고 임금체계도 연공서열이 아닌 직무·성과급 위주이므로, 고령근로자와 고임금 문제나 고령층-청년층 사이의 일자리 갈등이 상대적으로 적음

- 기업 차원의 정년은 없지만 개인들은 주로 60대 중후반에 많이 은퇴하는 편이며, 고령층 고용률은 19% 수준으로 서구권에서는 비교적 높은 수준임[12)]

□ 일본 : 65세까지 계속고용 의무화 / 70세까지 취업기회확보 노력 의무화

○ 2012년 고령자고용안정법*을 개정해 65세까지의 계속고용을 의무화했고, 2020년 개정에서는 70세까지 취업기회확보 노력을 의무화 함

***고연령자의 고용안정에 관한 법률(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)**

- 65세까지 고용보장을 위해 기업은 ① 정년 자체를 65세로 연장하거나, ② 아예 정년을 폐지하거나, ③ 정년 이후 재고용제도를 도입하는 등, 세 가지 중 하나를 선택해야 함

12) Pew Research Center, "1. The growth of the older workforce", 2023.12.14. (https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/12/14/the-growth-of-the-older-workforce/, 2025.12.05. 최종 방문)

○ **대부분의 일본 기업은 60세 정년 + 재고용 형태를 취하고 있으며, 임금피크제를 적용해 탄력적 고용연장 모델을 성공적으로 정착시킨 것으로 평가됨**

- 60세에 직원이 일단 퇴직한 뒤 근로계약을 새로 맺어 65세까지 재고용하는 방식인데, 임금피크제 적용으로 재고용된 고령자의 임금을 대폭 낮춰 기업의 인건비 부담을 줄임

- 2023년 기준 일본 65~69세 국민의 절반 이상(53.6%)는 취업 상태이며, 65세 이상 고용률도 25.7%로 노년층의 경제활동참여가 활발한 편임[13)]

○ **'정년연장 + 임금체계 개편 + 재고용'을 패키지로 시행해 부작용을 최소화한 사례로 평가되며, 장기간에 걸친 단계적 이행과 유연한 고용 형태 도입이 주효했음**

□ 중국 : 법적 정년이 낮았으나 2025년부터 단계적 상향

○ **남성 60세, 여성 공무원·사무직 55세, 여성 생산직 50세로 정년이 비교적 낮았으나, 급속한 고령화로 연금재정 악화 우려가 커지자 정년을 단계적으로 상향하기 시작[14)]**

- 2024년 9월 중국 최고입법기구는 25년부터 정년을 단계적으로 높이는 방안을 승인함[15)]

- 2025년 1월부터 15년에 걸쳐 정년을 매년 수개월씩 늦춰 남성은 60세에서 63세로, 여성은 각 직군별로 3~5세씩 높여 여성 사무직 58세, 여성 생산직 55세까지 올릴 예정

- 정년연장은 유연성과 자발성 원칙 아래 실시되어, 근로자가 원하면 정년이 되기 전에 조기퇴직도 가능하고, 반대로 정년 이후 최대 3년까지 연장 근무도 가능함

○ **15년에 걸쳐 매년 수개월씩, 한번에 충격을 주지 않고 점진적으로 진행되는 점이 특징이며, 그럼에도 불구하고 청년 취업난이 가중될 것이라는 우려가 있음**

- 정년연장 관련 보도에 수십만 건의 댓글이 달리며 "일자리 쟁탈 심화"에 대한 걱정과 "연금개혁 없이 노동자에게만 일을 더 시킨다"는 불만도 일부 존재함

○ **이미 매우 낮았던 정년을 현실화하는 조치이자, 사회적 충격을 줄이기 위해 서서히 단계적 인상을 도입하고 유연퇴직 옵션을 병행했다는 점을 참고할 필요가 있음**

---

13) 연합뉴스, "日 65세이상 인구 29.4%…65~69세의 53.6% 취업", 2025.09.14. (https://www.yna.co.kr/view/AKR20250914041700073, 2025.12.05. 최종 방문)

14) Reuters, "China approves plan to raise retirement age from January 2025", 2024.9.13. (https://www.reuters.com/world/china/chinas-legislature-approves-draft-proposal-raise-retirement-age-2024-09-13/, 2025.12.05. 최종 방문)

15) The National People's Congress of the People's Republic of China, "全国人民代表大会常务委员会关于 实施渐进式延迟法定退休年龄的决定", 2024.09.13. (https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202409/content_6974294.htm, 2025.12.05. 최종 방문)

□ 독일 : 법적 정년은 없으나 연금수급 개시 연령을 꾸준히 높여옴

○ 법으로 정한 정년 자체는 없으나, 공적연금 제도의 정년격인 정규 은퇴연령*이 단계적으로 높아지는 중이며 고령자들의 계속근무 여부는 노사 자율에 맡김

***연금보험정년조정법(Rentenversicherung-Altersgrenzenanpassungsgesetz, RVAGAnpG)**

- 공적연금 제도의 정규 은퇴연령이 2012년부터 단계적으로 높아져 2031년에는 67세가 될 예정(1964년 이후 출생자부터 67세, 현재 약 65세 8개월 정도)[16]

- 법적 강제퇴직 금지(연령차별 금지) 원칙 하에 노사가 동의하면 67세 이후에도 근무를 할 수 있으며, 부분은퇴 제도를 활용해 시간제 근무로 전환하는 경우도 있음[17]

○ 2024년 독일 정부는 정년 이후에도 일하기를 원하는 사람이 계속 일하도록 장려하는 연금개혁안을 통과시켜 고령자들이 노동시장에 남도록 인센티브를 제공함[18]

- 정년(연금개시 연령) 후에도 일하면 연금수령을 연기한 기간의 연금액을 일시 지급하고, 고용주 부담의 추가 연금·실업보험료를 면제하여 임금으로 돌려줌(임금 10% 인상 효과)

□ 프랑스 : 법정 은퇴연령을 둘러싼 사회적 갈등이 가장 첨예한 나라

○ 노후복지 제도가 매우 후하고 노인빈곤율이 낮아 국민들이 정년연장에 대해서 매우 부정적으로 인식하며, 2023년 정년연장 개혁안*에 대규모 파업과 시위가 일어났음

***2023년 사회보장 재정 수정법(Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023)**

- 프랑스는 GDP 대비 연금지출이 14.2%로 EU 최고 수준이며, 그 덕분에 노인빈곤율이 3.6%에 불과하며 은퇴생활 기간 또한 23년으로 OECD에서 가장 길[19]

- 1980년 사회정책의 일환으로 정년을 65세에서 60세로 크게 낮추었으나 이후 재정부담으로 2010년대에 62세로 올렸고, 2023년 마크롱 대통령이 정년을 62세에서 64세로 단계적으로 상향하는 방안을 추진했으나 대규모 반대에 부딪힘

---

16) IamExpat, "1,3 million people working beyond retirement age in Germany", 2024.08.22. (https://www.iamexpat.de/expat-info/germany-news/13-million-people-working-beyond-retirement-age-germany, 2025.12.05. 최종 방문)
17) OECD, "Pensions at a Glance 2025", 2025.11.27.
18) Reuters, "Germany approves pension reform to incentivize later retirement", 2024.9.4. (https://www.reuters.com/world/europe/germany-approves-pension-reform-incentivize-later-retirement-2024-09-04/, 2025.12.05. 최종 방문)
19) Reuters, "Why France keeps fighting over retirement age", 2025.10.16. (https://www.reuters.com/world/why-france-keeps-fighting-over-retirement-age-2025-10-15/, 2025.12.05. 최종 방문)

- 프랑스 정부의 정년연장 추진은 연금재정 지속가능성 확보 차원이지만, 시민들은 이를 애써 확보한 사회적 권리를 훼손하는 것으로 받아들임

○ 2023년에 대통령이 의회 표결을 생략할 수 있는 헌법상 특별조항[20][21]을 이용해 정년을 연장하는 개혁안을 밀어붙였으나, 2025년 11월 프랑스 하원이 차기대선 후인 2028년 1월까지 연금개혁안을 유예하는 법안을 통과시킴[22]

- 이는 프랑스에서 "더 일하고 늦게 받는" 개혁이 얼마나 어려운 일인지를 방증함

□ 대만 : 법정 정년은 65세, 최근 노사합의 시 계속고용 법제화

○ 대만은 공공부문과 대부분 기업에서 정년이 60세였으나, 2018년 근로기준법*을 개정해 법정 정년을 65세로 올렸고, 2024년 개정에서 65세 정년을 사실상 폐지함

***근로기준법(Labor Standards Act, 勞動基準法)**

- 원래 65세에 일률적으로 퇴직해야 했으나 개정안에서는 사용자와 근로자가 합의할 경우 65세 이후에도 고용 계약을 연장할 수 있게 되었음[23]

- 2024년 개정 시 중·고령자 고용촉진법(中高齡者及高齡者就業促進法)을 함께 제정하여 고령근로자 친화적인 작업환경 조성 계획을 3년마다 수립하도록 했음[24]

○ 대만의 65세 이상 고령층의 노동참가율은 10%가 안되어 일본(약 25%)이나 한국(약 34%)보다 매우 낮으나, 고령자 계속고용의 자율성을 확대했다는데 의미가 있음

- 한국도 장기적으로 정년 이후에도 일할 수 있는 다양한 고용 형태를 고려해야 함을 시사

---

20) 프랑스 헌법 제49조제3항 : 총리는 정부제출 재정법안 또는 사회보장기금법의 표결과 관련하여 국무회의의 심의를 거친 후 하원에서 법안에 대한 정부의 책임을 연계시킬 수 있다. **정부제출법안 제출 후 24시간 이내에 이전 항에서 정하는 요건에 따라 이에 대한 불신임 동의안이 가결되지 않으면 그 법안은 채택된 것으로 간주한다.** 또한 총리는 회기당 1회에 한하여 그 밖의 정부제출법안 또는 의원발의법안에 대해 동일한 절차를 적용할 수 있다. [2008년 개정]

21) 국회입법조사처, "2023년 프랑스 연금개혁과 헌법 제49조제3항 의회표결 생략에 따른 사회적 갈등 심화", 2023.05.25.

22) 매일경제, "두손 든 마크롱 … 佛 연금개혁 끝내 좌초", 2025.11.13. (https://www.mk.co.kr/news/world/11467768, 2025.12.05. 최종 방문)

23) Taiwan News, "Taiwan raises mandatory retirement age of 65", 2024.7.15. (https://www.taiwannews.com.tw/news/5901040, 2025.12.05. 최종 방문)

24) 上同

[표 4-2] 해외 주요국의 정년제도와 연금수급 현황

국가	법정 정년 (강제퇴직 연령)	연금 수급 개시연령	정년 이후 고용정책 및 임금체계 특징	근거법 및 비고
한국	- 공공·민간 모두 60세 (법규) ※2016년부터 시행, 그 전 55세	- 현재 62~63세 (1961~64년생 기준) - 점진적 인상 중, 1969년생 이후 65세	- 정년 60세 이후 고용의무 없음 (일부 기업 임금피크제 활용) - 연공서열 임금체계 뚜렷 - 고용보호 강함 - 정년연장 논의 중	- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
미국	- 없음 (1986년 이후 일반직 정년폐지) ※예외: 일부 위험직종 mandatory retirement	- 사회보장 연금 FRA 66~67세 - (조기 62세, 연기 시 연금액 증가)	- 정년제도가 없어 연령차별 금지 - 성과중심 임금, 해고 비교적 자유 - 65세 이후에도 파트타임 등 근무 흔함	- 고용상 연령차별금지법(ADEA, Age Discrimination in Employment Act) - 사회보장연금제도(SSA, Social Security Administration)
일본	- 기업 정년 관행 60세(법적 강제 아님) →65세까지 고용의무 (재고용 등 방식) ※일부 공무원 정년 62→65세 진행 중	- 공적연금 수급 65세 (정상연령) ※과거 60→65세 단계 상향 완료	- '계속고용제'로 65세까지 의무고용: 대다수는 60세 정년+재고용 방식 - 임금피크제로 55세 이후 임금↓ - 60세 재고용 시 대폭 삭감 - 역할·직무 조정으로 생산성 유지 - 70세까지 취업기회 확보는 기업의 노력사항	- 고연령자의 고용안정에 관한 법률(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)
중국	- 남 60세, 여 간부 55세/기타 50세 (전국적 국가규정) →2025년부터 남 63, 여 55/58세로 15년간 단계적 인상	- 공적연금 수급 연령: 남 60세, 여 50/55세 - ※정년과 연동, 향후 함께 상향 예정	- 정년 초과 근로 불가(기존 법) - 2025년부터 매년 수개월씩 정년연장, 유연퇴직 도입 - 근로자 희망 시 조기퇴직 가능 또는 정년 후 최대 3년 연장 선택 가능 - 연공임금보다는 직능급 요소 있음 - 청년실업률 상승 속 개혁 추진 중	- 전국인민대표대회 상무위원회의 법정 퇴직연령 단계적 연기 시행에 관한 결정 (全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定)
독일	- 법정 강제정년 없음 (사기업) ※단, 계약/협약으로 65세 조항 허용 - 공무원 일부 정년 65세 규정	- 공적연금 정상수급 66세 (2025) - 2012~2031년 사이 65→67세 단계 인상중	- 2000년대 초반부터 조기퇴직 제한, 고령층 고용 크게 증가 - 성과·직무급 임금체계 - 해고법도 연령 구분 없음 - 63세부터 연금 감액 조기퇴직 가능 - 부분은퇴(시간제) 활용 - 사실상 평균 은퇴연령 64세+로 상승	- 연금보험정년조정법 (Rentenversicherung-Altersgrenzenanpassungsgesetz, RVAGAnpG)
프랑스	- 없음 (사기업 강제정년 금지) ※공공 일부 직종 예외 ※70세에 사용자가 퇴직시킬 권리	- 공적연금 수급 62세 → 64세로 개혁 진행 (2030년까지) ※ 25년 11월에 프랑스 하원이 2028년 1월까지 개혁을 중단시킴	- 연공급 존재하지만 최근 직무성과급 확대 - 과거 조기은퇴 성향 강함 → 연금개혁으로 늦춰질 전망 - 고령자 해고보호 68세 이후로 약화 규정 존재 - 연금 수급연령 도달하면 상당수 은퇴, 개혁 반발 컸음	- 2023년 사회보장 재정 수정법(Loi de financement rectificative de la securite sociale pour 2023)
대만	- 민간·공공 정년 65세 (2018년 법제화) →2024년 65세 이후도 합의 시 연장 가능	- 공적연금 수급 65세 (노령연금) ※일부 직역연금은 다름	- 65세 정년 일반화 - 2024년부터 정년초과 계속고용 합법화로 유연성↑ - 65+ 고용률 낮아 정책 노력 중 - 정부가 고령자 고용친화 환경조성 계획 수립 의무	- 근로기준법(Labor Standards Act, 勞動基準法)

Ⅴ. 정년연장 충격 완화를 위한 정책 대안

1. 임금체계 개편 및 생산성 연동 임금구조 설계

□ **연공서열형 임금구조의 완화는 정년연장의 전제조건에 가까우며, 이를 통해 고령 근로자의 임금수준을 합리화하고 생산성에 연동되는 직무·능력급제를 전면도입해야 함**

○ **나이 때문에 자동으로 임금이 높아지는 현 구조를 바꾸어 고령근로자의 임금수준을 합리화해야 기업들이 그들을 오래 고용하는데 부담을 느끼지 않음**

- 예를 들어 일부 대기업에서 시행중인 임금피크제를 확산·정착시켜 "정년연장형 임금피크제"를 도입해 55세 전후부터 임금을 일정 비율씩 단계적으로 감액하는 방안이 있을 수 있음

○ **직무·능력급제 도입을 촉진해 연차보다 업무 성과와 숙련도에 따라 보상하는 문화를 정착시켜 기업의 세대교체 비용을 낮춰주고 장기근속자 누적 문제도 해결할 수 있음**

2. 재고용 제도의 활성화

□ **법정 정년은 현행(60세)를 유지하되 퇴직 후 재고용(re-employment)을 체계화하는 방안을 도입해 일정 연령까지 일할 수 있게 하는 방안이 있음**

○ **일본이 이미 성공적으로 활용한 모델로, 기업은 필요한 인력만 선별해 재고용함으로써 기업의 인건비 부담이 적고 생산성 관리를 용이하게 할 수 있음**

- 한국은행은 연공임금·고용경직성이 큰 현재 구조에서 정년만 연장하면 부작용이 우려되나, 재고용 제도는 임금체계 개편과 근로조건 유연 조정을 병행하면서 고령층 고용을 장려할 수 있어 법정 정년연장보다 퇴직 후 재고용이 바람직하다는 견해를 내놓음

3. 정년연장의 단계적 시행

□ **정년을 한꺼번에 5세 올리는 것이 아닌 몇 년에 걸쳐 점진적으로 연장하는 방안으로, 기업과 노동시장에 적응시간을 부여하며 임금체계 개편 등 선행조치 마련이 가능함**

○ **예를 들어 2026년부터 시작해 3년마다 1세씩 연장해 2038년 무렵 정년을 65세로 하여, 노동계의 심리적 저항을 줄이고 청년 채용에 미치는 영향도 줄일 수 있음**

- 이렇게 단계적으로 연장하면 연장될 때마다 그에 맞게 임금피크 개시연령과 임금 폭 조정 등도 가능함

4. 정년연장과 함께 연금 수급연령 추가 상향

□ **연금 수급연령을 올리는 개혁은 저항이 따르게 마련이므로 정년연장 논의와 병행해서 접근하자는 취지로, 연금의 지속가능성을 높이고 고령자의 노동 참여를 유도하기 위함**

○ **연금 수급 시기가 늦춰지면 사람들은 자연히 더 오래 일하려는 동기를 갖게 되고, 기업도 정년연장에 대한 부담이 사회적 합의로 받아들여지기가 용이해짐**

- 연금 수급연령을 올릴 경우 정년을 연장하지 않으면 그만큼 소득 공백이 커지므로, 정년을 연장하는 만큼(혹은 그 이상) 연금수급 연령도 높이는 정합성을 갖추는 것이 중요함

□ **정년연장 시 연금 지급을 연계하는 제도를 적극 고려할 만하며, "더 일하고 늦게 받는" 문화를 조성하는 것이 목표임**

○ **예를 들어 정년 이후 재고용으로 일하면 국민연금 수급을 일정기간 연기하고, 연기연금 증가율을 높여 나중에 더 많은 연금을 받도록 유도하는 방안**

- 현재도 연금 수급을 최대 5년 연기하면 연 7.2%씩 연금액을 증액해주는 제도가 있는데, 이를 더욱 확대하거나 재고용 근로자 대상 세액공제 등 혜택을 주는 방안을 도입할 필요

5. 청년고용 대책 병행

□ **정년연장 정책과 함께 청년층 일자리 대책이 패키지로 마련되어야 세대 간 균형을 맞출 수 있으며, 정책설계 단계부터 청년층에 대한 보호장치를 명확히 해야 함**

○ **기업이 고령자를 계속 고용하면서도 청년도 채용하도록 인센티브를 주는 제도 도입을 고려해야 함**

- 가령 고령자 계속고용과 동시에 청년 고용을 늘린 기업에 세제혜택을 확대하는 방안, 정부 차원의 청년일자리 펀드를 조성하는 방안 등이 있음

6. 고령자 친화적 노동환경 조성

□ **정년을 연장하고 고령자가 오래 일하기 위해서는 그들이 능력을 발휘할 수 있는 근무 환경을 만들어줘야 하며, 근무 형태나 시간 등을 유연하게 적용할 필요가 있음**

○ **고령근로자에 맞게 직무 재설계 및 전환배치를 고려해야 하며, 탄력근로 및 시간제 근무 확대도 하나의 방안이 될 수 있음**

- 고령자에게 기존의 격무나 야간노동 등은 어려울 수 있으므로 건강과 역량에 맞는 업무로 이동시키는 제도적 장치를 마련해야하며, 기업 차원에서 정년관리 프로그램을 만들어 고령 근로자에 적합한 보직 변경이나 업무 경감을 시행하도록 유도할 수 있음

- 고령근로자에게는 일률적 풀타임 근무가 아니라 고령자는 주4일 근무, 하루 6시간 근무 등으로 조정한다면 근로 지속이 용이하고 생산성도 유지될 수 있음[25]

7. 정부의 지원 및 재정 인센티브

□ **고령층 고용 촉진을 위해 정부가 재정이나 제도적으로 지원을 제공하는 방안이 유효한 대책이며, 기업에 세제 인센티브를 주거나 고령자 고용에 필요한 제도 설계를 해야함**

○ **정부가 고령자 계속고용장려금을 확대하거나, 고령자를 일정비율 이상 고용한 기업에 세액공제를 주는 등의 대책이 필요함**

- 중소기업중앙회 조사에서 기업들은 고령자 고용에 필요한 정책으로 고용지원금(88.5%)과 세제지원(85.2%)을 요구했음[26]

- 임금피크제와 함께 정년 이후에도 계속고용 시, 정부가 지원하는 '고령자 계속고용장려금'을 대폭 확대하는 방안도 고려해볼 수 있음

○ **고령친화 직종 개발을 통해 새로운 일자리를 만드는 방안과, 노동법을 개정해 고령자 채용 시 일부 고용규제나 해고요건을 완화하는 방안도 생각해볼 수 있음**

- 돌봄서비스, 경비·관리직 등 고령자가 비교적 수행하기 쉬운 분야에서 양질의 일자리를 만들고, 정년퇴직자들이 이직할 수 있도록 연결해주는 일자리매칭 사업도 고려해야 함

- 고령자에 대한 고용·해고 유연성은 민감한 내용이지만, 고용 유연성을 높여줘야 기업들이 안심하고 고령자를 더 오래 고용하고 있을 수 있다는 현실론에 기반함

25) 독일이나 북유럽에서 시행되는 부분은퇴(partial retirement) 제도가 참고 사례가 될 수 있음
26) 농민신문, "초고령사회·노후 불안…직장인 74% "정년연장 필요"", 2025.11.20.
(https://www.nongmin.com/article/20251120500145, 2025.12.05. 최종 방문)

Ⅵ. 결론 및 시사점

□ **저출산·고령화 시대에 오래 일할 수 있는 사회시스템은 선택이 아니라 필수이며, 이는 국가경쟁력의 지속가능성, 개인의 삶의 질 향상, 연금재정 측면 모두에 필요함**

○ **인구구조 변화로 경제활동인구가 급감해 고령층의 경제활동 참여를 높이는 것은 국가 지속가능성을 위해 필요하며, 노후소득 보장과 연금재정에도 도움이 됨**

- 사람들의 건강수명이 길어졌고 일에 대한 욕구도 커진 만큼, 능력 있는 이들이 60세를 넘어서까지 사회에 기여하고 스스로 소득을 창출하도록 길을 열어주는 것은 바람직한 일

- 연금재정 측면에서도 더 오래일하고 연금을 늦게받는 구조로 전환해야 미래세대의 부담을 덜 수 있음

□ **정년연장은 구현 방식에 따라 득보다 실이 많아질 수도 있는 양날의 검이며, 연공서열 임금, 고용경직성 등 기존 제도의 문제점을 그대로 둔 채 정년만 늘리는 것은 위험함**

○ **정년만 늘릴 경우 미취업 청년들에게 직격탄이 될 수 있으며, 일자리가 고령층에 점령당했다는 청년층의 박탈감이 커진다면 세대갈등이 깊어지고 사회통합을 해침**

○ **준비없이 정년만 늘리면 기업경쟁력 약화와 고용총량 감소를 불러와 경제 전반에도 악영향을 미칠 수 있음**

□ **유념해야 할 점은 정년연장의 혜택과 부담의 불균형이며, 자칫 잘못하면 정년연장은 "이미 좋은 일자리를 가진 사람들"에게만 유리한 제도가 될 수 있음**

○ **공무원·공공기관·일부 대기업 정규직 등은 정년연장의 수혜를 입어 늘어난 정년만큼 추가 근무와 임금상승을 누리지만, 취업 기회를 아직 얻지 못한 청년이나 비정규직 노동자들은 더욱 어려워질 수 있음**

- 정년연장은 전(全) 세대와 전 계층이 개혁의 고통과 과실을 나눠 상생하는 방식이어야지, 특정 계층이나 세대만 일방적으로 이익을 보는 정책으로 비춰져서는 안됨

□ **결론적으로, 한국의 정년연장 정책은 충분한 연구와 사회적 대화를 거쳐 신중히 설계되어야 하며, 무작정 65세로 늘리는 식의 정치적 선심공약이나 졸속입법은 지양해야 함**

부록1 정년연장 관련 의원 입법안 주요 내용

□ 정년연장 관련 의원 입법안 정리 (2025.12.5. 기준)

대표 발의자	정년 변경	임금체계 개편 및 조치 의무	단계적 시행 시기 (나이 상향 일정)	그 외 주요 특징 (지원 및 벌칙 등)
박홍배	60세 → 65세	- '임금체계 개편' 문구 삭제 → '필요한 지원조치'로 변경 - 정부의 컨설팅 지원 의무화 ('할 수 있다' → '하여야 한다')	- ~2027년: 63세 - 2028~2032년: 64세 - 2033년~: 65세	- 지원 조치는 60세 이상 근로자에 한정함
이용우	60세 → 65세	- '임금체계 개편'만 명시된 것을 '필요한 조치'로 포괄적으로 변경 - 노사 간 협의 범위 확대	- ~2027년: 63세 - 2028~2032년: 64세 - 2033년~: 65세	- 정년연장 사업주에게 장려금 지급 등 국가 지원 의무화 ('하여야 한다')
서영교	60세 → 65세	- 노사의 임금체계 개편 의무 조항 삭제 - 대신 정부가 '고용지원금' 등 지원조치를 마련하도록 규정	- 2025년: 63세 - 2028년: 64세 - 2033년: 65세	- 기업의 부담을 줄이고 정부 지원을 강화하는 방향
박 정	60세 → 65세	- '임금체계 개편' → '필요한 조치'로 변경 - 조치 대상은 60세 이상 근로자로 한정	- [기업 규모별 시행] - 300인+/공공: 공포 후 5년 - 50~300인: 공포 후 2년 - 5~50인: 공포 후 1년	- 정년연장 사업주에게 자문, 장려금 지급 근거 마련
이수진	60세 → 65세	- 조치 의무 완화: '하여야 한다' → '할 수 있다' (임의조항) - 정부 지원 의무 강화: '하여야 한다'	- [기업 규모별 단계적 상향] - 300인+/공공: '26년(63세) →'28년(64세)→'30년(65세) - 300인 미만: '27년(63세)→ '28년(64세)→'32년(65세)	- 노동위원회 시정신청 제도 도입 (연령차별 구제 절차 강화) - 시정명령 불이행 시 과태료 상향
윤종오	60세 → 65세	- 현행법 유지 (임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 함)	- ~2027년: 63세 - 2028~2032년: 64세 - 2033년~: 65세	- 국민연금 수급 개시 연령과 법적 퇴직 연령 일치 목적
강훈식	다자녀 근로자만 65세 일반 근로자 60세	- 현행법 유지 (임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 함)	- [기업 규모별 시행] - 300인+/공공: 2026.1.1 - 300인 미만/국가·지자체: 2027.1.1	- 2자녀 이상 근로자 대상 - 저출산 해소 및 양육 환경 조성 목적
김위상	고용안정 의무화 (정년연장 or 재고용)	- 정년연장 선택 시 임금체계 개편 조항 준용 - 재고용 시 임금/복리후생 달리 정할 수 있음	- [기업 규모별 의무화 시기] - 1000인+: 1년 후 - 300~1000인: 2년 후 - 100~300인: 3년 후 - 30~100인: 5년 후 - 30인 미만: 7년 후	- 선택적 의무: ①국민연금 수급연령까지 정년연장 또는 ②희망자 재고용 중 택일
한정애	60세 → 65세	- 조치 의무 완화: '하여야 한다' → '할 수 있다' (임의조항) - 정부 지원 의무 강화: '적절하고 필요한 지원을 하여야 한다'	- ~2027년: 63세 - 2028~2030년: 64세 - 2031년~: 65세	- 고령 근로자 소득 공백 및 빈곤 문제 해결에 중점

자료 : 의안정보시스템

□ 정년 65세 연장 (대다수)

○ 대부분의 법안(박홍배, 이용우, 서영교, 박 정, 이수진, 윤종오, 한정애)은 법적 정년을 60세에서 65세로 상향하는 것을 골자로 함

□ 시행 시기 (국민연금 연동)

○ 많은 안들이 국민연금 수급 개시 연령 상향 스케줄(2033년 65세)에 맞춰 63세 → 64세 → 65세로 단계적으로 늘리는 방식을 채택하고 있음

□ 임금체계 개편 (쟁점)

○ 의무 유지/강화 : 이용우, 박정, 윤종오, 강훈식 의원 안 등은 임금체계 개편(또는 필요한 조치) 의무를 유지함

○ 의무 완화/삭제 : 서영교(삭제), 이수진, 한정애(임의규정화) 의원 안은 근로자에게 불리할 수 있는 임금 삭감(임금피크제 등) 의무를 없애거나 정부 지원으로 대체하려는 특징이 있음

□ 특이 법안

○ 강훈식 의원안 : 모든 근로자가 아닌 다자녀(2인 이상) 부모에게만 정년 65세를 적용하는 저출산 대책 성격

○ 김위상 의원안 : 정년연장뿐만 아니라 '퇴직 후 재고용'을 선택지로 주어 기업 부담을 완화하는 '계속고용' 방식

※ 대표발의자 중 김위상 의원만 국민의힘 소속이며, 나머지 의원들은 더불어민주당 소속임

부록2 더불어민주당 정년연장특별위원회 논의 내용 (25.12.4. 기준)

□ **더불어민주당 정년연장특별위원회[27]가 11월초 출범해 논의를 거듭하다가 12월 초 노사에 3가지 안을 제시했음**

○ **① 2028년~2036년까지 2년 간격으로 1년씩 연장 ② 2029년~2039년까지 2·3년 주기로 1년씩 연장 ③ 2029년~2041년까지 3년마다 1년씩 연장**

- ① 안은 경영계에서 "정년연장 시작 시점이 너무 빠르다"는 이유로, ③ 안은 노동계에서 "65세 정년연장 완료 시점이 너무 늦다"는 이유로 반대하는 것으로 알려져, ②안이 채택 가능성이 큼

[부록2 그림] 민주당의 3가지 정년연장 제시안

자료 : 조선일보 기사[28]

□ **법정 정년을 단계적으로 연장하되, 경영계가 주장해 온 '퇴직 후 재고용'을 2년 허용해 정년+2세까지 재고용을 할 수 있게 해 연급 수급 연령과의 2년 공백을 채움**

○ **②안을 기준으로 정년이 61세가 되는 2029년에는 기업에 퇴직 후 재고용을 63세까지 허용하고, 정년이 63세가 되는 2035년에는 재고용을 65세까지 허용**

○ **연금 수급은 2028~2032년 64세부터, 2033년부턴 65세부터 시작되기 때문에 ②안 기준으로 약 2년의 공백이 발생하는데, 이를 퇴직 후 재고용으로 메꾸겠다는 것**

27) 정년연장특위에는 노동계를 대표해 한국노총과 민주노총, 경영계를 대표해 한국경영자총협회와 중소기업중앙회 등이 참여하고 있음

28) 조선일보, "2029년 정년 61세… 단계적 연장 유력", 2025.12.04. (https://www.chosun.com/national/labor/2025/12/04/7BTBNRUK75GUDCKIPDIY2TO7IY/, 2025.12.08. 최종 방문)

□ **임금피크제와 같은 임금 체계 개편 여부와 퇴직 후 재고용 시 선별기준 등이 풀어야 할 쟁점으로 남아있으며, 이와 관련해 취업규칙 변경 규정으로 향후 논란이 예상됨**

❍ **현행법상 근로자에게 불리한 취업규칙 변경은 근로자의 과반을 차지하는 노조 또는 근로자 과반의 '동의'가 있어야 하는데[29], 이를 '의견 청취' 등으로 완화하는 방안을 검토중**

- 이는 취업규칙을 변경하는 데 있어 노동계의 영향력을 약화하는 조치로, 노동계의 극심한 반발이 예상됨

❍ **퇴직 후 재고용 시 어떤 근로자를 재고용하는지에 대한 선별 기준도 쟁점임**

- 경영계에서는 모든 근로자를 재고용하는게 아닌, 일부 저성과 인력과 건강에 문제가 있는 인력에 대해서는 재고용 하지 않을 수 있어야 한다는 입장

29) 근로기준법 제94조 제1항 : 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.**