

육체노동자 가동연한연장에 따른 법적 환경의 변화

I. 문제의 소재

대법원은 2019년 2월 21일 일반 육체노동자 가동연한(취업가능한 연령)¹을 기존 60세에서 65세로 연장하는 전원합의체 판결을 내렸다. 육체노동자 가동연한은 1989년 대법원 전원합의체 판결을 통하여 55세에서 60세로 변경되어 지난 30년간 60세로 유지되어 왔으나 최근 2019년 2월에 육체노동자들의 취업가능 연령을 65세로 연장한 것은 사회적으로 큰 변화를 예고하지 않을 수 없다.

당장 이러한 변화로 일반 육체노동자 뿐 아니라 무직자, 미성년자, 학생, 전업주부 등 소득활동을 하고 있지 않은 국민들의 민사상 손해배상액 산정 기준 나이를 기존 60세에서 65세로 적용할 것이다. 다만, 육체노동자 가동연한과 그 궤를 같이 하는 고령자고용법²에서 규정하는 법정정년이 현재 2013년부터 60세로 정하고 있는 점을 고려해보았을 때, 이번 육체노동자의 취업가능 가동연한을 65세로 연장한 것은 단순히 손해배상의 추가보상 뿐 아니라 법정정년의 연장요구 등 우리 사회 전반에 다양한 영향을 미치게 될 것으로 예상된다. 특히 우리나라가 당면한 저출산 고령화 문제와도 상당한 관련이 있다. 우리나라의 65세 이상의 인구비율은 2018년에 14.3%로 이미 고령화 사회에 진입했고, 2025년 20%로 초고령 사회로 진입할 것이다.³

II. 육체노동자의 가동연한 연장에 관한 판례의 의의

우선 육체노동자의 가동연한 연장에 대한 대법원 전원합의체 판결의 내용⁴을 구체적으로 살펴보고자 한다.

1. 사실관계

2015년 8월 9일, 5세 남자아이가 수영장 물에 빠져 익사하는 사건이 발생하였다. 아이 부모는 수영장 주인과 안전관리책임자를 상대로 업무상 주의의무위반을 이유로 민사상 손해배상을 청구하였다. 법원은 1심과 항소심에서 손해배상 산정 시, 피해자가 성인이 된

¹ 가동연한은 취업가능연령으로 법원은 국민의 평균여명, 경제수준, 고용조건 등의 사회적, 경제적 여건 외에 연령별 근로자 인구수, 취업률 또는 근로참가율 및 직종별 근로조건과 정년 제한 등 제반 사정을 조사하여 도출된다(대법원 2012.4.13. 선고 2009다77198, 77204 판결).

² 고령화사회를 맞아 고령자들의 고용을 촉진하기 위해 1991.12.31. 「고령자고용촉진법」이 제정되었고, 2008.3.21.에 이 법이 「고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하, '고령자고용법')로 명칭이 변경되었다.

³ UN에서는 65세 이상의 인구비율이 7% 이상이면 고령화 사회, 14% 이상이면 고령사회, 20% 이상이면 초고령 사회로 본다; 하갑래, 「근로기준법」 제28판, 중앙경제, 603면; 통계청, 「장래인구특별추계 2017-2067」, 2019.3, 12면.

⁴ 대법원 2019.2.21. 선고 2018다248909 판결을 정리하여 기술

후 21개월의 군 복무를 마친 때부터 60세가 되는 때까지 도시 일용근로자의 임금을 적용하였다. 그러나 대법원(상고심)은 육체노동의 경험칙상 가동연한을 60세로 보아온 판례를 계속 유지할 수 없다고 판단하면서, 2018년 11월 28일 공개변론을 거쳐 2019년 2월 21일 전원합의체 판결을 통해 일반 육체근로를 하는 사람들의 가동연한을 65세로 상향조정하였다.

2. 육체노동자 가동연한 확대에 미친 사회적 영향

대법원은 우리나라 사회적·경제적 여건의 변화와 자연수명의 연장, 그리고 제도적 변화를 고려하여 육체근로자의 취업가능 연한을 변경하였다. 일반적으로, 육체노동자가 일할 수 있는 최고나이, 가동연한에 대한 결정은 다음 3가지를 고려하여 결정된다.⁵

(i) 생물학적으로 가능한 육체노동 나이

(ii) 육체노동을 희망하는 나이

(ii) 사회가 육체노동에 대하여 어느 선까지 수용할 수 있는가

대법원은 이러한 기준을 근거로 다음의 7가지를 구체적으로 예시하고 있다.

①국민의 평균수명은 종전 전원합의체 판결 당시(1989년) 남자 67.0세, 여자 75.3세였는데, 2017년에는 남자 79.7세, 여자 85.7세로 늘어났다. ② 우리나라 1인당 GDP는 종전 전원합의체 판결 당시 (1989년) 6,516달러이었는데, 2018년에는 30,000달러에 이르렀다. ③ 종전 전원합의체 판결 당시, 기능직공무원 중 주로 육체적 업무를 내용으로 하는 철도원, 토목원, 건축원, 기계원 등의 정년은 법령상 58세였는데, 2013년 이후 기능직공무원을 포함한 공무원 대부분의 정년이 60세로 연장되었다. 민간부문에서도 2017년 1월 1일부터 모든 근로자에 대하여 정년을 60세 이상으로 하도록 의무화되었다. 그리고 고용노동부 보도자료 등에 따르면 실제로 2016년 기준 정년제를 운영 중인 사업장의 평균 정년이 60.4세이다. ④ OECD가 발표한 자료에 따르면, 우리나라의 경우 공식 은퇴연령보다 실질 은퇴연령이 높는데 2011년부터 2016년까지 실질적인 평균 은퇴연령은 남성 72.0세, 여성 72.2세로 OECD 평균 남성 65.1세, 여성 63.6세보다 높을 뿐만 아니라 회원국 중에서도 가장 높게 나타나고 있다. ⑤ 고용보험법은 1993년 12월 27일 제정 당시에는 60세 미만으로 새로이 고용된 자에 대해 적용하였으나, 2013년 6월 4일 개정 이후 65세 미만으로 고용되거나 자영업을 개시한 자에 대하여도 적용되 65세 이후 새롭게 고용되거나 자영업을 개시한 자는 제외하고 있다. ⑥ 국민연금의 수급개시연령은 점차 늦춰져서 2013년~ 2017년에는 61세, 2018년~2022년에는 62세, 2023~2027년에는 63세, 2028~ 2032년에는 64세, 2033년 이후는 65세이다. 공무원연금 및 사립학교 교직원 연금의 수급개시연령도 2021년까지는 60세이나, 2022년에는 61세, 2024년에는 62세, 2027년에는 63세, 2030년에는 64세, 2033년 이후에는 65세부터로 연장되었다. ⑦ 각종 사회보장법에서, 국가가 적극적으로 생계를 보장하여야 하는 고령조건을 65세 이상으로

⁵ 도재형, 일반 육체노동자의 가동연한, 「노동리뷰」, 2019년 4월호(통권 제169호)

정하고 있다.

<시대적 변화에 따른 연령연장>⁶

항목	1980년대	2010년대
기대수명	(1989년) 남자 67.0세, 여자 75.3세	(2017년) 남자 79.7세, 여자 85.7세
1인당 GDP	(1989년) 6,516달러	(2018년) 30,000달러
육체근로자 가동연한	(2013년 이전) 55세	(2013년 이후) 60세 (2019년 이후) 65세
법정 정년		공무원 (2013년) 60세, 모든 근로자 (2017년) 60세
공식은퇴연령		(2011년부터 2016년) 남성 72세, 여성 72.2세 (동일 기간 OECD 평균) 남성 65.1세, 여성 63.6세
고용보험, 실업급여	(2013년 이전) 60세 미만	(2013년 이후) 65세 까지
국민연금수령	(2013년 이전) - 일반노령연금: 60세 - 조기노령연금: 55세	(2013-2017) 61세 (2018-2022) 62세 (2023-2027) 63세 (2028-2032) 64세 (2033년 이후) 65세
고령인구 구성비		(2017년) 13.8%, (2025년) 20%, (2036년) 30%

3. 대법원 합의체판결내용

대법원은 1989년 12월 26일 선고한 전원합의체 판결(88다카16867)에서 일반 육체노동을 하는 사람 또는 육체노동을 주로 생계활동으로 하는 사람의 가동연한을 경험칙⁷상 55세라고 본 기존 견해를 폐기하였다. 그 후부터 현재에 이르기까지 육체노동의 가동연한을 경험칙상 60세로 보아야 한다는 견해를 유지하여 왔다. 그런데 우리나라의 사회 경제적 구조와 생활여건이 급속하게 향상되고 법제도가 정비개선됨에 따라 종전 전원합의체

⁶ 대법원 관례(2018다248909) 반영; 통계청, 「장래인구특별추계 2017-2067」, 2019.3, 12면.

⁷ 여기서 경험칙이라 함은 민사소송에서 사실의 증명은 주호의 의혹도 있어서는 아니 되는 자연과학적 증명은 아니나, 특별한 사정이 없는 한, 경험칙에 비추어 모든 증거를 검토하여 어떠한 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이고, 그 판정은 통상인이라면 의심을 품지 않을 정도로 진실성의 확신을 가질 수 있는 것임이 필요하다고 판시하고 있다(대법원 2019.2.21. 선고 2018다248909 판결).

판결 당시 위 경험칙의 기초가 되었던 제반 사정들이 현저히 변하였기 때문에 기본적 견해는 더 이상 유지하기 어렵게 되었다. 이제는 특별한 사정이 없는 한, 60세를 넘어 65세 까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙에 합당하다고 판시하였다.

III. 육체노동자 가동연한 연장에 따른 법적 환경의 변화

불법행위로 인한 손해는 적극적 손해, 소극적 손해 및 위자료⁸로 구성된다. 적극적인 손해는 불법행위로 인한 피해자의 금전 지출을 의미하며, 치료비, 간병비, 장례비, 피해 차량 수리비 등이 이에 해당한다. 소극적 손해는 불법행위가 없었더라면 얻을 수 있었으나 불법행위가 발생하였기 때문에 얻을 수 없게 된 이익을 의미하며, 가동연한 동안의 일실 수입과 일실퇴직금이 이에 해당된다.⁹ 이와 관련하여 자동차 보험의 보상과 업무상 재해의 민사상 손해배상이 직접적 영향을 받고 있다.

1. 자동차 보험 손해배상금

손해배상금 산정에 있어 취업가능연한과 관련된 연령기준을 2019년 5월 1일부터 현행 60세에서 65세로 상향됨에 따라, 각 보험사는 자동차보험 표준 약관을 변경하였다. 그 내용은 ①사망, 후유장애 상실수익액 취업가능연한, ②사망, 후유장애 위자료 감액 연령, ③부상으로 인한 휴업손해액 취업가능연한 등이 현 60세에서 모두 65세로 상향조정 되었다.

예를 들어, 35세 일용직 근로자가 교통사고로 사망했을 경우 지금까지는 60세까지 25년 동안 일한 것으로 가정하고 상실수익액 2억 7,700만원을 지급했다. 그러나 앞으로는 30년 일한다고 보고 3억 200만원을 주게 된다. 62세 일용근로자의 부상으로 인한 휴업손해는 지금까지 0원이었으나, 변경된 법에 따르면 1,450만원을 받는다.

<자동차보험 대인배상에서 가동연한 상향에 따른 일실이익 증가 예시¹⁰>

구분	피해자	현행(60세)	변경(65세)	증감
사망 상실수익액	35세 일용근로자	2억 7,700만원	3억 200만	2,500만원
부상 휴업손해	62세 일용근로자	0원	1,450만원	1,450만원

2. 산재근로자의 민사상 손해배상 산정

근로자가 산업재해로 사망한 경우에 회사는 산업재해보상보험으로 처리하고, 그 보상 책임을 면하게 된다. 그러나 근로자의 사망에 있어 회사의 안전조치 미흡 등 회사의 과실 책임이 있는 경우에는 회사는 재해자의 유족에 대해 산재보상 외에 민사상 손해배상

⁸ 서울중앙지방법원은 2015년 3월 1일 이후 교통과 산재사고의 정신적 위자료에 있어 피해자 측의 과실이 없이 사망한 경우 1억원을 기준으로 삼고 있다.

⁹ 「손해배상소송」, 사법연수원, 2008, 108면 참조

¹⁰ 대법원 2018다248909 판결 관련 2018.11.28. 공개변론 손해보험협회 발표자료.

책임을 져야 한다. 민사상 손해배상의 범위는 회사의 과실과 상당 인과관계에 있는 재해자의 모든 손해를 말하며, 판례에서 인정하는 손해배상의 범위는 적극적손해, 소극적손해 및 정신적손해로 구분하고 있다. 일반적으로 근로자가 사망한 경우, 그 배상 범위는 적극적 손해인 병원비와 장의비, 소극적 손해인 일실수입(사망한 시점에서 퇴직시점까지의 잃게 된 수입금)과 일실퇴직금 (조기퇴직으로 인해 발생하는 퇴직금 손해액), 그리고 정신적 손해인 위자료로 구성되고 있다. 여기서 일실수입은 지금까지는 60세 까지를 기준으로 계산하였지만, 앞으로는 65세까지 계산하므로 민사상 손해배상액이 증가한다.

IV. 결론

육체노동자의 정년이 65세로 상향되어, 각종 보상금액이 높아짐에 따라서 보험료 상승이 예상되고, 법정정년의 연장에 대한 논의가 본격화될 것이다. 일본은 1994년에 '60세 정년제'를 도입하였고, 20년이 지난 2013년부터 '65세 정년제'를 시행하고 있다.¹¹ 우리나라는 2013년 고령자고용법에 의해 정년을 60세로 도입하였으나, 국민연금의 수급시점이 점차적으로 65세로 연장되고 있고, 이에 따른 고용보험 의무적용 가입연령도 65세(고용보험법 제10조)로 확대되었다. 이러한 추세를 볼 때, 우리나라의 법정정년 연장은 불가피한 선택으로 가까운 시일내에 빠르게 도입될 것이다. 따라서 기업체는 법정 정년 연장에 대해 미리 준비하는 차원에서 인건비 상승요인인 호봉제를 폐지하고, 직무별 임금제도를 도입하거나 연장된 정년기간에 대해 임금피크제를 도입하여 시행하여야 할 것이다.

¹¹ 이정, “일본 65세 정년연장, “고용에서 연금” 연착륙 위한 것”, 「노동법률」, 2013년 5월호, 중앙경제