



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 법정 정년을 65세로 연장 등 〉

- 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2202981호)
- 박 정의원 대표발의(의안번호 제2203342호)
- 서영교의원 대표발의(의안번호 제2203462호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
1. 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2202981호)	1
2. 박 정의원 대표발의(의안번호 제2203342호)	3
3. 서영교의원 대표발의(의안번호 제2203462호)	5
II. 검토의견	6
1. 법정 정년을 65세로 연장 등	6
2. 부칙	13

I. 개요

1. 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2202981호)

가. 제안경위

2024년 8월 20일 박홍배의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 8월 21일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

우리나라는 2000년 고령화 사회에 진입한 후 18년 만에 고령사회를 지나 2025년에는 초고령사회에 들어설 것으로 전망하고 있음. 2020년부터 시작된 인구감소는 2040년이 되면 전체 인구 중 생산연령 인구 비중은 55.6%로 떨어지는 반면, 65세 고령 인구 비중은 34.3%로 증가할 것으로 예상됨에 따라 인구절벽이 현실화되고 있음.

일본은 정년과 연금 수급 개시 나이가 일치하는데 반해 한국은 현재 고령자 고용법에 따른 정년이 60세이지만, 연금 수급개시연령은 63세로 차이를 보이고 있음. 심지어 2033년에는 65세까지 상향될 것으로 보여 3~5년의 소득 공백을 버텨야 하는 상황에 내몰리고 있음.

많은 국가에서 노동력 부족과 연금재정, 노인 빈곤을 방지하기 위한 대안으로 은퇴자들이 연금을 지급받게 될 때까지 소득 공백이 발생하지 않도록 고용을 연장하는 등 연금정책과 고용정책을 연계하여 정년 연장을 강제하는 추세로 OECD에서도 최근 우리나라에 정년제 폐지와 연금 수급개시연령 상향을 권고한 바 있음. 2023년 여론조사 전문기관에서 전국 남녀 3,000명을 대상으로 설문조사를 진행한 결과, 응답자의 46.7%가 은퇴 희망 시점을 65세 이상으로 밝힌 것으로 조사된 바 있음.

이에 연금 수급개시연령과 법적 퇴직연령의 차이를 줄임으로써 무연금, 무소득으로 발생하는 생계의 어려움을 해소하고, 나아가 저출생, 고령화로 인한 급격한 인구구조의 변화에 대응할 수 있는 지원 근거를 마련하려는 것임(안 제19조, 제19조의2).

2. 박정의원 대표발의(의안번호 제2203342호)

가. 제안경위

2024년 8월 29일 박정원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 8월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하면서, 정년을 60세 미만으로 정한 경우에도 정년을 60세로 보도록 규정하고 있음.

그러나 현재 우리나라의 고령화 속도가 세계에 유례가 없을 만큼 빠르게 진행되고 있고, 2025년에는 초고령사회에 들어설 것으로 전망하고 있음. 이에 따라 2040년이 되면 생산연령 인구 비중은 전체 인구의 55.6%로 떨어질 것으로 예상되는데, 2022년 기준 65세 이상 고용률은 36.2%로 지난 10년간 6.1%p 상승하여 OECD 회원국 중 가장 높은 수준을 기록하고 있음.

한편 현장에서는 업무경력이 검증된 고령 근로자를 계속 고용할 필요성이 커지고 있어 법에서 정하고 있는 정년을 높여야 한다는 의견

이 제기되고 있는 실정임.

이에 근로자의 정년을 65세 이상으로 정하도록 하고, 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행하도록 하며, 정년을 연장한 사업주에게 자문, 장려금 등 필요한 지원을 할 수 있도록 하려는 것임(안 제19조·제19조의2제1항·제3항, 제22조제2항 신설).

3. 서영교의원 대표발의(의안번호 제2203462호)

가. 제안경위

2024년 8월 30일 서영교의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하면서, 정년을 60세 미만으로 정한 경우에도 정년을 60세로 보도록 규정하고 있음.

한편, 우리나라는 고령화 진행속도가 세계 유례가 없을 만큼 빠르게 진행됨에 따라 2022년 기준 65세 이상 고용률은 36.2%로 지난 10년간 6.1%p 상승하여 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이고, 65세의 기대여명은 21.6년으로 OECD 평균 대비 남자는 1.5년, 여자는 2.5년 더 높은 수준임. 또한, 현장에서는 업무 경험이 풍부하고 숙련도가 검증된 고령 근로자를 계속 고용할 필요성이 커지고 있어 법에서 정하고 있는 정년을 높여야 한다는 의견이 제기되고 있는 실정임.

이에 근로자의 정년을 65세 이상으로 정하도록 하고, 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행하도록 하려는 것임(안 제19조 및 제19조의2).

II. 검토의견

1. 법정 정년을 65세로 연장

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①근로자의 정년을 현행 60세 이상에서 65세 이상으로 상향하고, ②정년연장에 따른 사업주와 노동조합 등의 필요한 조치 의무에 ‘임금체계 개편 등’의 문구를 삭제하면서, 그 필요한 조치는 60세 이상 근로자에 한정하는 단서를 신설하는 한편(박홍배·박정의원안), ③고용노동부장관에게 정년을 연장한 사업주에 대한 고용지원금 등의 지원 근거를 마련하려는 것임(박정·서영교의원안).(안 제19조 및 제22조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	박홍배의원안	박정의원안	서영교의원안
제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 <u>60세</u> 이상으로 정하여야 한다.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세</u> ----- -----.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세 이상</u> ----- -----.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- --.
② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 <u>60세</u> 미만으로 정한 경우에는 정년을 <u>60세로</u> 정한 것으로 본다.	② ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- <u>65세로</u> ----- -----.	② ----- ----- <u>65세 미만</u> ----- ----- <u>65세</u> ----- -----.	② ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- <u>65세로</u> ----- ----- -.
제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는	제19조의2(정년연장에 따른 <u>지원조치</u> 등) ① ----- ----- -----	제19조의2(정년연장에 따른 <u>필요한 조치</u> 등) ① ----- ----- -----	제19조의2(정년연장에 따른 <u>지원</u> 등) 고용노동부장관은 제19조제1항에----- ----- -----

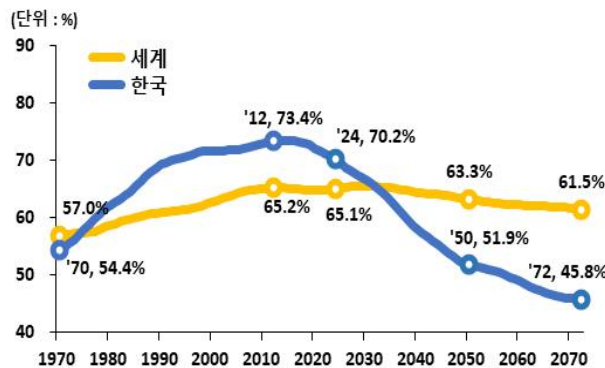
사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다. <단서 신설> ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다. ③ 고용노동부장관은 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다. 제22조(정년 연장에 대한 지원) (생략) <신설>	----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----필요한----- -----다만, 60세 이상인 근로자에 한한다. ② (현행과 같음) ③ ----- -----65세----- ----- ----- -----필요한-----하여야 한다.	----- ----- ----- ----- ----- ----- -----필요한----- -----다만, 60세 이상인 근로자에 한한다. ② (현행과 같음) ③ ----- -----65세 이상----- ----- -----자문 등 필요한----- ----- 제22조(정년 연장에 대한 지원) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 고용노동부장관은 근로자의 정년을 연장한 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.	----- ---사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에--- ---고용지원금--- -----지원조치를 마련하여야-----. <삭제> <삭제>
--	---	---	---

나. 검토의견

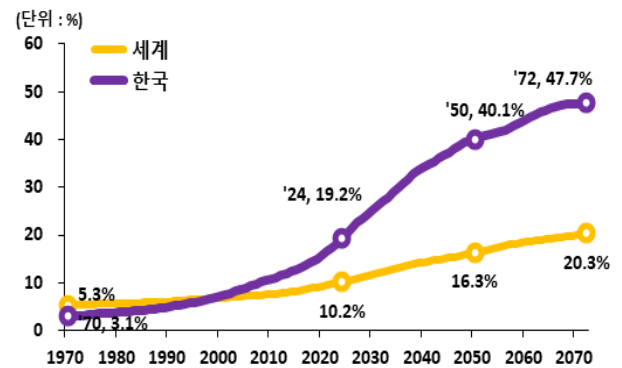
현행법 제19조는 사업주에 하여금 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하고, 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주하도록 하고 있음.¹⁾

그런데 우리나라는 2000년 고령화 사회에 진입한 이래, 2025년에는 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어서는 초고령사회에 들어설 것으로 전망되고 있고, 2020년부터 시작된 인구감소로 2050년이 되면 전체 인구 중 생산연령 인구²⁾ 비중은 51.9%로 떨어지는 반면, 65세 이상 고령 인구 비중은 40.1%로 증가할 것으로 예상되고 있는바,

[세계와 한국의 생산연령인구 구성비 추이]



[세계와 한국의 고령인구 구성비 추이]



출처: 통계청 보도자료 「2022년 기준 장래인구추계를 반영한 세계와 한국의 인구현황 및 전망」 (2024. 9. 23.)

인구감소에 따른 노동력 부족 및 노인 빈곤 문제에 대응하기 위해 법적 정년을 연장해야 한다는 의견이 있음.

1) 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) 15~64세

또한 국민연금 제도 도입 당시 60세였던 수급 개시 연령이 1998년 1차 연금개혁 이후 2013년부터 5년마다 1세씩 늦춰지면서 2033년에는 65세가 됨에 따라³⁾ 연금수급개시 연령이 현행법에 따른 정년 60세와 차이가 발생하게 되는 문제가 있음.

이에 세 개정안은 공통적으로 ①근로자의 정년을 현행 60세 이상에서 65세 이상으로 상향하면서, 박홍배·박정의원안은 ②정년연장에 따른 사업주와 노동조합 등의 필요한 조치 의무에 ‘임금체계 개편 등’의 문구를 삭제하고, 그 필요한 조치는 60세 이상 근로자에 한정하는 단서를 신설 하였고, ③정년연장 사업장 등에 대한 고용노동부장관의 지원 사항으로 예시되어있는 ‘임금체계 개편’을 삭제하였으며, 박정·서영교의원안은 ④ 고용노동부장관의 정년연장 사업주등에 대한 재정적 지원 근거⁴⁾를 마련 하고 있음.

개정안은 연금수급개시연령과 법적 퇴직연령의 차이를 줄임으로써 퇴직 후 소득공백을 방지하고, 저출생·고령화로 인한 급격한 인구구조의 변화에 대응하려 한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

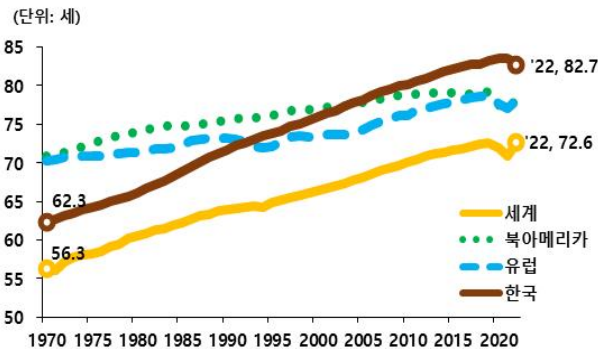
2022년 기준 우리나라의 65세 이상 고용률은 36.2%로 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이고, 노인빈곤률 또한 2023년 기준 40.4%로 OECD 회원국 중 가장 높은 상황임. 더불어 의료기술의 발달로 기대수명

3) 2018년: 62세 이상, 2023년: 63세 이상, 2028년: 64세 이상, 2033년: 65세 이상

4) 박정의원안은 정년연장에 대한 장려금 등 지원 근거 신설(안 제22조제2항), 서영교의원안은 정년연장에 따른 노·사의 필요한 조치의무를 삭제하고, 정부 고용지원금 등 지원 조치 의무화로 변경(안 제19조의2)

은 2022년 기준 82.7세로 꾸준히 상승하는 상황에서 고령층의 노후소득 보장을 위한 대안으로 법적 정년 연장은 필요한 측면이 있음.

[세계와 한국의 기대수명 추이]



출처: 통계청 보도자료 「2022년 기준 장래인구추계를 반영한 세계와 한국의 인구현황 및 전망」 (2024. 9. 23.)

다만, 개정안은 모두 사업주와 노동조합 등의 필요한 조치 의무에 명시되어 있는 ‘임금체계 개편’ 문구를 삭제하고 있는데, 현재 우리나라의 연공서열형 임금체계⁵⁾의 개편 없는 정년 연장은 기업의 부담을 가중시켜 오히려 중장년 근로자의 조기 퇴직을 장려하거나⁶⁾ 청년일자리가 축소될 수 있다는 의견⁷⁾도 있음을 고려할 필요가 있음.

또한, 현재 정년제 운영 사업체는 전체 기업 중 21.2%에 불과하고, 그 중에서도 300인 이상 사업체에 집중되어 있는바,⁸⁾ 이러한 정년제

5) *1년차 대비 30년 이상 근속시 임금배율: 한국 2.95배, 일본 2.27배, 유럽(EU15) 1.65배(경총, '21)

6) “일방적 정년연장 고령층 정규직만 웃는다”(2024. 11. 5., 매일경제)

7) ▲`정년연장으로 1명의 고령자 고용이 증가할 때 청년 고용 0.2명 감소, 사업장 규모가 크고 고용 보호가 강한 산업에서 청년고용 감소 효과 확대('19, KDI 한요셉)

(참고) 청년층 직장 선호도 순위(대한상의 청년구직자 일자리 인식조사, '23.5월) ▲대기업: 64.3% ▲공공부문: 44.0% ▲중견기업: 36.0% ▲중소기업: 15.7%

▲임금이 충분히 조정되지 않은 정년연장은 청년일자리 잠식 추론('21. 서울대 김대일)

▲정년 60세 법제화로 청년과 장년 고용 모두 유의미하게 감소('24. 서울시립대, 송헌재)

8)*정년제 운영 사업체 비율('23.6월, 고용부 사업체 노동력조사 부가조사): ▲전체: 21.2% ▲300인 이상 사업체: 94.6% ▲300인 미만: 21.0%

운영 실태를 고려할 때 정년 연장 혜택이 대기업·공공기관에 집중되어 노동시장의 이중구조가 심화될 수 있으므로 이에 대한 대안 마련이 필요해 보임.

한편, 박홍배·박정의원안 제19조의2제1항에서 정년연장에 따른 필요한 조치 대상을 60세 이상 근로자로 한정하는 것은 정년연장으로 인한 비용 상쇄를 위해 기업이 신규채용을 줄이거나 조기퇴직을 유도하는 식으로 청년 및 중장년 근로자의 고용을 감소시키는 것을 방지하기 위한 취지로 보임.

그러나 정년연장을 위한 기업 내 임금구조, 인력 운용 개편 등은 기업의 자율적인 경영의 영역에 해당될 수 있는바, 조치 대상 연령을 법률에 제한하는 것이 적절한지에 대한 검토가 필요해 보임.

고용노동부는 각 개정안에서 노사의 임금체계 개편에 대한 조치 의무를 삭제한 것에 대해서는 임금체계 개편 없는 일률적 법정 정년연장은 이중구조 심화, 청년 일자리 기회 축소 등의 가능성을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장이고,

박정·서영교의원안에서 정년연장에 대한 장려금 등 정부지원을 규정한 것에 대하여는 정년연장뿐만 아니라 재고용 등 사업장 여건에 맞는 다양한 계속고용의 도입이 필요하므로, 이에 대한 장려금 등 정부 지원이 필요하다는 의견을 제시하였음.

또한 박홍배·박정의원안 제19조의2제3항처럼 현행 정부 지원 사항에

‘임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등’ 문구를 삭제하고 정부가 필요한 지원을 하도록 할 경우 연공급 완화 등 사업주 부담을 완화하는 임금 체계 개편에 대한 정부 지원이 어려워질 수 있고, 동법 제22조(정년 연장에 대한 지원)⁹⁾과 중복될 여지가 있어 보인다는 입장임.

종합적으로는 저출산·고령화 등 사회구조적 변화, 연금수급개시 연령 상향 등 향후 정년제에 대한 사회적 논의가 필요하다는 점에는 공감하나, 노동시장 이중구조, 청년 일자리와의 관계 등과 노·사·정 사회적 대화, 국민적 공감대 선결 필요 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

9) 제22조(정년 연장에 대한 지원) 고용노동부장관은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금 등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 한다.

2. 부칙

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 법 시행시기에 대한 특례를 두고 있는데, 박홍배·서영교 의원안은 정년을 65세까지 단계적으로 상향도록 하고 있고, 박정의원안은 사업장 규모에 따라 정년 연장 시기를 다르게 정하고 있음.

[표] 개정안별 부칙 비교

박홍배의원안	박정의원안	서영교의원안
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 2년이 경과한 날부터 시행한다.	이 법은 공포한 날부터 시행한다.
제2조(정년에 관한 적용 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 조에서 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다. 1. 시행일부터 2027년까지는 63세 2. 2028년부터 2032년까지는 64세 3. 2032년 이후에는 65세	제2조(정년 연장에 관한 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 조에서 각각 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관	다만, 제19조, 제19조의2의 개정규정은 2025년 1월 1일부터 63세, 2028년 1월 1일부터 64세, 2033년 1월 1일부터 65세 정년을 시행한다.

	· 단체와 그 기관 · 단체가 자본금의 2 분의 1 이상을 출자 하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출 연한 기관 · 단체, 국 가 및 지방자치단체 의 기관: 시행 후 5 년이 경과한 날 2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로 자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 2년이 경과한 날 3. 상시 5명 이상 50 명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 1년 이 경과한 날	
--	--	--

나. 검토의견

각 개정안은 법 시행시기에 대한 특례를 두고 있는데, 박홍배·서영교 의원안은 정년을 65세까지 단계적으로 상향도록 하고 있고, 박정의원안은 정년연장 시행일을 사업장 규모에 따라 다르게 적용하여 소규모 사업장부터 시행하도록 하고 있음.

박홍배·서영교의원안은 국민연금 수급 개시 연령의 상향 시기에 맞춰 정년을 단계적으로 연장하여 기업의 부담을 줄이고 노후 소득 공백을 최소화하려는 취지로 보이고, 박정의원안은 중소기업장의 경우 인력난이 심하고 청년들이 선호하는 일자리에 대한 취업 기회 축소 가능성이 낮다는 측면을 고려하여 정년연장을 중소기업장부터 단계적으로 도입하도록

한 것으로 보임.

이에 대해 고용노동부는 정년연장은 사회적 비용 등 노동시장에 미치는 영향이 크므로, 사업장 여건에 맞는 제도 도입을 위해서 노·사와 국민의 사회적 대화 등을 통해 공감대 형성이 선결될 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539