

의안번호	2208051
의 퇴 인	이용우 의원
회 답 일	2025.6.24.
추계번호	25B0782

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제19조(정년)	사업주는 근로자의 정년을 <u>65세</u> 이상으로 정하여야 함(제1항)	의무규정
		사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 <u>65세</u> 미만으로 정한 경우에는 정년을 <u>65세</u> 로 정한 것으로 봄(제2항)	
2	안 제19조의2(정년연장에 따른 필요한 조치 등)	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 <u>필요한</u> 지원조치를 마련하여야 함. <u>다만, 이러한 조치는 60세 이상인 근로자에 한정함</u> (제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 정년을 <u>65세</u> 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 <u>필요한</u> 지원을 할 수 있음(제3항)	재량규정
3	안 제22조(정년 연장에 대한 지원)	고용노동부장관은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금, 직무개발 등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 함(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 근로자의 정년을 연장한 사업주에게 장려금 등 필요한 지원을 하여야 함(제2항 신설)	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미실시 사유)
1	안 제19조(정년)	×	• 미첨부 - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 본문참조

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
2	안 제19조의2 (정년연장에 따른 필요한 조치 등)	—	• 미대상(제1항) – 개정안은 정년연장에 따른 사업주와 노동조합의 필요한 조치 의무에 ‘임금체계 개편 등’의 문구를 삭제하면서, 필요한 조치는 60세 이상 근로자에 한정하는 단서를 신설하는 내용임 – 개정조항은 사업주 또는 노동조합의 의무사항에 대한 내용이므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않음
		×	• 미첨부(제3항) – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 정년을 65세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하는 내용임 – 개정안에 따른 추가재정소요는 기존 사업의 확대 규모와 신규 사업의 추진 규모에 따라 결정되는데, 고용노동부 제출자료에 따르면, 현행 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조의2제3항에 근거하여 추진 중인 재정사업은 없으므로, 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 향후 추진할 신규 사업의 규모에 따라 결정됨 – 그러나 구체적인 계획이 마련되지 않아 장래에 추진할 신규 사업의 규모 및 내용을 검토하기 어려우며, 개정안은 지원의 세부적인 내용을 대통령령에 위임하고 있으므로 현시점에서 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음
3	안 제22조(정년 연장에 대한 지원)	×	• 미첨부(제1항) – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 개정안은 고용노동부장관의 정년 연장에 대한 지원 내용에 직무개발을 추가하는 내용임 – 개정안에 따른 추가재정소요는 기존 사업의 확대 규모와 신규 사업의 추진 규모에 따라 결정되는데, 고용노동부 제출자료에 따르면, 현행 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제22조에 근거하여 추진 중인 재정사업은 없으므로, 개정안의 시행에 따른 추가재정소요는 향후 추진할 신규 사업의 규모에 따라 결정됨 – 그러나 직무개발 등 지원의 세부적인 내용이 구체화되지 않아 현시점에서 장래에 추진할 신규 사업의 규모 및 내용을 검토하기 어려우므로 소요 비용을 추계하는 데 한계가 있음

연번	조·항(조제목)	추계여부	비고(추계 미 실시 사유)
		×	• 미첨부(제2항) - 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 - 개정조항은 고용노동부장관으로 하여금 근로자의 정년을 연장한 사업주에게 장려금 등 필요한 지원을 하도록 규정하는 내용이므로 추가재정소요가 발생할 수 있음 - 그러나 현시점에서 장래에 추진할 장려금 지급 등 지원 사업의 내용 및 규모를 검토할 수 없으므로 소요 비용을 추계하는데 한계가 있음

2. 상세 사유

□ (안 제19조) 현행 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 사업주로 하여금 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고, 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 보도록 규정하고 있음

- 개정안은 근로자의 정년을 65세 이상으로 정하고 사업주가 근로자의 정년을 65세 미만으로 정한 경우에는 정년을 65세로 정한 것으로 보도록 규정하는 내용임
 - 또한, 개정안은 부칙에 법 적용에 대한 특례를 두어 국민연금 수급 개시 연령의 상향 시기¹⁾에 맞춰 정년을 단계적으로 상향함²⁾
- 개정안에 따른 추가재정소요의 발생 여부 및 규모는 정년연장에 따라 장래에 발생할 국가 및 지방자치단체의 채용 규모와 고용인원의 인적 구성 변화 등에 따라 결정되나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측하기 곤란
 - 개정안이 시행될 경우 사업주로서 국가 및 지방자치단체가 고용하는 근로자의 정년이 연장될 것으로 예상되며, 고용인원의 평균 재직기간 등이 증가하여 인건비 및 퇴직수당 등의 증가로 인해 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 반면, 국가 및 지방자치단체 등이 가용할 수 있는 인건비 규모에 제한이 있으므로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 수 있음

1) 2018년: 62세 이상, 2023년: 63세 이상, 2028년: 64세 이상, 2033년: 65세 이상

2) 1. 시행일부터 2027년까지는 63세

2. 2028년부터 2032년까지는 64세

3. 2033년부터는 65세

- 다만, 현시점에서 정년연장에 따라 장래에 발생할 국가 및 지방자치단체의 채용 규모와 인적 구성의 변화를 합리적으로 예측할 수 없으므로 이로 인한 재정 변화의 발생 여부와 방향성 및 규모에 대해 합리적으로 가정하여 소요 비용을 추계하는 데 한계가 있음
 - 정년의 연장과 고용효과에 대한 연구 결과를 살펴보면, 정년연장이 미치는 영향력이 기업 및 산업의 규모, 노사조합의 교섭력 등에 따라 상이하게 나타난다고 평가되고 있으며³⁾, 정년연장으로 인한 고용인력의 인적 구성의 변화에 대해서도 다양한 의견이 제시되고 있음
- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가 재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

□ 없음

Ⅳ. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

□ 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr

3) 고용노동부·한국노동연구원, 「60세 정년의무화의 고용효과」, 2020.