

의안번호	2215652
의 퇴 인	우재준 의원
회 답 일	2026.3.24.
추계번호	25B7273

정년 후 계속고용에 관한 특별법안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제4조(정부의 책무)	정부는 정년퇴직예정자 및 정년퇴직자의 직업안정을 꾀하기 위하여 다음 각 호의 정책을 수립하고 추진하여야 함 1. 정부 및 지방자치단체 등과 연계한 재취업 지원을 위한 통합 행정체계 구축 2. 업종별 숙련 인력에 대한 정보 관리 등을 통한 재취업 지원방안 마련 3. 정년퇴직예정자에 적합한 직무 개발 및 업무수행 훈련 계획 수립 4. 사업주의 정년퇴직예정자의 계속고용을 위한 교육훈련 프로그램 지원 5. 창업 및 독립 자영업자 전환을 위한 지원	의무규정
2	안 제5조(사업주의 재고용 의무)	사업주는 정년퇴직예정자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행능력에 맞는 직종에 재고용하여야 함(제1항)	의무규정
		사업주는 정년퇴직자를 자회사 그 밖에 해당 사업주와의 특수한 관계가 있는 자의 사업에 재취업하게 한 경우에는 제1항에 따른 재고용 의무를 이행한 것으로 봄. 다만, 특수한 관계가 있는 자의 사업은 대통령령으로 정한 사업에 한정하여 인정됨(제2항)	의무규정
3	안 제6조(재고용 의무의 예외)	사업주는 제5조에도 불구하고 정년퇴직예정자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 재고용하지 아니할 수 있음 1. 업무수행에 필요한 신체적 수행능력이 현저히 부족한 자 2. 정상적인 업무수행을 기대할 수 없는 정신 질환이 있는 자 3. 심대한 업무 해태로 인해 재직 중 다른 근로자에게 피해를 주거나 사업장 내 조직문화를 현저히 저해할 위험이 높은 자 4. 합리성과 공정성의 기준에 따라 업무수행능력과 근무성적이 기대되는 수준에 현저히 미치지 못하는 자	재량규정
4	안 제7조(이의신청)	재고용이 되지 아니한 자는 즉시 사업주에게 이의를 신청할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따른 이의신청을 받은 사업주는 영업비밀 등이 누설되지 않는 합리적인 범위 내에서 재고용 선정 기준을 알려야 함(제2항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
5	안 제8조(합리적인 이유 없는 재고용 거부에 대한 구제 신청)	정년퇴직예정자는 해당 사업 또는 사업장에서 종전과 동일하거나 유사한 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖추었음에도 불구하고 사업주가 사회적으로 합리적인 이유 없이 재고용을 거부하는 경우 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음(제1항)	재량규정
		제1항에 따른 구제신청은 사업주가 재고용을 거부한 날로부터 3개월 이내에 하여야 함. 다만, 천재지변, 그 밖의 부득이한 사유로 인하여 정해진 기간 내에 구제신청을 할 수 없었던 경우에는 그 사유가 소멸한 날로부터 3개월 이내에 신청할 수 있음(제2항)	의무·재량 규정
		노동위원회는 제1항에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사와 심문을 하여야 함(제3항)	의무규정
		노동위원회는 제3항에 따른 조사와 심문을 끝내고 사업주의 재고용 거부가 사회적으로 합리적인 이유 없이 이루어졌다고 판정하면 사업주에게 재고용 의무 이행명령 또는 금전 보상 등 적절한 구제명령을 하여야 하며, 재고용 거부가 합리적인 이유로 이루어졌다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 함(제4항)	의무규정
		제4항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 정년퇴직예정자에게 각각 서면으로 통지하여야 함(제5항)	의무규정
		「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사업주나 정년퇴직예정자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있음(제6항)	재량규정
		제3항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따름(제7항)	의무규정
6	안 제9조(재고용 계약)	사업주가 이 법에 따라 정년퇴직예정자와 재고용 계약을 체결한 경우, 종전의 근로계약은 소멸되고 새로운 근로계약을 체결한 것으로 봄(제1항)	의무규정
		사업주는 「근로기준법」 제93조에 따라 재고용 대상자에 관한 별도의 취업규칙을 작성할 수 있음(제2항)	재량규정
7	안 제10조(계약 만료)	제9조에 따라 사업주와 정년퇴직예정자 간에 합의한 계약 기간이 만료될 경우 해당 계약은 당연종료됨	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
8	안 제11조(재고용 계약 우선의 원칙)	제9조에 따라 근로계약을 체결하거나 취업규칙을 작성한 때에는 「근로기준법」 제96조 및 제97조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조 등 관계 법령에도 불구하고 임금 등 근로조건에 관한 사항에 대해서는 사업주와 정년퇴직 예정자 간 새로운 근로계약 또는 취업규칙을 우선적으로 적용함	재량규정
9	안 제12조(근로조건의 조정)	사업주는 정년퇴직예정자를 재고용할 때 정년퇴직예정자의 업무 내용, 수행 능력, 생활 안정 등을 적절하게 고려하여 임금, 근로시간 등 근로조건을 종전과 다르게 설정할 수 있음. 이 경우 사업주는 정년퇴직예정자에 임금, 근로시간 등 근로조건 조정에 대해 성실하게 협의하여야 함(제1항)	재량·의무 규정
		제1항에 따라 임금, 근로시간 등 근로조건이 하향 조정될 경우 그 비율은 대통령령으로 정하는 범위를 초과할 수 없음(제2항)	의무규정
		제1항에 따라 사업주가 성실하게 협의하였음에도 불구하고 정년퇴직예정자와 합의에 이르지 못한 경우에는 재고용이 되지 않은 것으로 보고 사업주는 제5조에 따른 재고용 의무를 이행한 것으로 간주함(제3항)	
		제3항의 경우 정년퇴직예정자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음. 이 경우 구제신청 절차 및 방법은 제8조를 준용함(제4항)	재량·의무 규정
10	안 제13조(재고용 계약기간)	재고용 계약은 1년 단위로 함(제1항)	의무규정
		고용 계약기간 만료 시점 당시 제6조의 각 호 중 어느 하나의 사유가 발생할 경우 사업주는 재고용하지 아니할 수 있음(제2항)	재량규정
11	안 제14조(근속연수 산정 등)	사업주는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항에 따라 당해 사업장에서 정년퇴직 예정자를 재고용하는 경우 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급(年次有給) 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간 산정에 있어 종전의 근로기간을 제외함	의무규정
12	안 제15조(차별금지 예외)	제12조에 따라 재고용으로 인하여 임금 등 근로조건을 조정하는 경우에는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 및 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 등 노동관계 법령에 따른 차별에 해당하지 아니함	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
13	안 제16조(사업주의 조치사항)	사업주는 이 법이 시행되는 기간 동안 다음 각 호의 조치를 할 수 있도록 노력하여야 함 1. 정년퇴직예정자의 취업 및 생활 안정 등을 고려하여 연령이 아닌 직무, 능력 등의 요소를 중시하는 임금체계 설계 2. 정년퇴직예정자의 업무수행능력을 평가하는 제도를 정비하고 이를 유효하게 활용함으로써 고령자의 의욕 및 능력에 따른 적절한 직무 배치 실현 3. 정년퇴직예정자의 건강상태 등을 고려한 근로시간의 단축, 격일 근무 등 근로시간 조정	의무규정
14	안 제17조(사업주의 정년퇴직예정자 재고용 현황의 제출 등)	사업주는 이 법에 따라 해당 사업장에서 정년에 도달한 정년퇴직예정자를 재고용한 경우 그 인원과 비율을 고용노동부장관에게 제출하여야 함(제1항)	의무규정
		고용노동부장관은 정년에 도달한 이후에도 재고용을 통해 재직하는 고령자의 평균 근속연수가 대통령령이 정하는 바에 따라 일정한 범위를 넘는 경우 그 사업 또는 사업장의 사업주에게 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있음(제2항)	재량규정
15	안 제18조(정년퇴직예정자의 고용안정에 대한 지원)	정부는 제4조에 따라 정년퇴직예정자의 고용안정과 기업의 생산성 향상을 위해 요청되는 다음 각 호의 사항을 사업주와 정년퇴직예정자 등에 지원할 수 있음(제1항) 1. 정년퇴직예정자 직무 전환 및 전직 등을 위한 직업능력개발훈련 2. 정년퇴직예정자 전직 및 재취업 3. 정년퇴직예정자의 창업 촉진 4. 정년퇴직예정자의 고용안정 및 취업의 촉진 등을 목적으로 임금체계 개편, 직무 재설계(정년퇴직예정자에게 적합한 직무를 개발하고 설계하는 것을 말한다) 등에 관한 전문기관의 진단 5. 그 밖에 정년퇴직예정자의 고용안정을 위하여 필요하다고 인정하는 사항	재량규정
		정부는 이 법에 따라 정년퇴직예정자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있음(제2항)	재량규정
		제1항 및 제2항에 따른 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정함(제3항)	의무규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
16	안 제19조(정년퇴직자에 대한 재취업지원서비스)	사업주는 제6조에 따라 재고용되지 않은 정년퇴직예정자나 그 밖의 사유로 이직 예정인 정년퇴직예정자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로 설계, 취업 알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스(이하 “재취업지원서비스”라 한다)를 제공하도록 노력하여야 함(제1항)	의무규정
		사업주는 재취업지원서비스를 대통령령으로 정하는 바에 따라 단체 또는 기관에 위탁하여 실시할 수 있음. 이 경우 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조의3제3항을 준용함(제2항)	재량·의무 규정
		정부는 상시 사용하는 근로자 수가 1,000명 미만인 사업주에 대해 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있음(제3항)	재량규정
		제1항 및 제2항에 따른 재취업지원서비스의 대상, 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정함(제4항)	의무규정

Ⅱ. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
1	안 제4조(정부의 책무)	—	• 미대상 － 제정안은 사업주로 하여금 정년퇴직예정자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 재고용하지 아니할 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 직무수행능력에 맞는 직종에 재고용할 의무가 있도록 규정하는 내용임 － 원칙적으로 공무원은 근로자가 아니지만, 국가 및 지방자치단체가 고용하는 공무원이 아닌 근로자에 대하여 동 제정안이 적용될 수 있음 － 다만, 각 기관의 정원과 정년이 별도로 규정되어 있다는 점에서 제정안에 따라 국가 및 지방자치단체의 추가재정 소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
2	안 제5조(사업주의 재고용 의무)	—	• 미대상 – 제정안은 사업주로 하여금 정년퇴직예정자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 재고용하지 아니할 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 직무수행능력에 맞는 직종에 재고용할 의무를 규정하는 내용임 – 원칙적으로 공무원은 근로자가 아니지만, 국가 및 지방자치단체가 고용하는 공무원이 아닌 근로자에 대하여 동 제정안이 적용될 수 있음 – 다만, 각 기관의 정원과 정년이 별도로 규정되어 있다는 점에서 제정안에 따라 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
3	안 제6조(재고용 의무의 예외)		
4	안 제7조(이의신청)	—	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 제정안은 정년퇴직예정자로 하여금 재고용이 되지 아니한 경우 즉시 사업주에게 이의를 신청할 수 있고, 사업주가 합리적 이유 없이 재고용을 거부하는 경우 노동위원회에 구제를 신청할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 노동위원회 조사관 인건비 등으로 인해 추가재정소요가 발생할 수 있음 – 다만, 제정안에 따른 추가재정소요는 장래에 발생할 합리적인 이유 없이 재고용을 거부한 경우와 이에 대한 구제신청 요구 건수, 이로 인해 소요되는 노동위원회의 인건비 등 조사비용 등에 따라 달라질 수 있으나, 현시점에서 장래에 발생할 소요 비용의 산출에 필요한 세부적인 사항을 합리적으로 예측할 수 없으므로 추가재정소요를 산출하는데 한계가 있음
5	안 제8조(합리적 이유 없는 재고용 거부에 대한 구제신청)		

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
6	안 제9조(재고용 계약)	—	• 미대상 – 제정안은 사업주로 하여금 제정안에 따라 정년퇴직예정자와 재고용 계약을 체결한 경우 종전의 근로계약은 소멸되고 새로운 근로계약을 체결한 것으로 보고, 임금 등 근로조건에 관한 사항에 대해서는 사업주와 정년퇴직예정자 간 새로운 근로계약 또는 취업규칙을 우선적으로 적용하도록 규정하는 내용 등으로 국가 및 지방자치단체의 추가 재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨 – 또한, 제정안은 정년퇴직예정자 재고용에 관한 근로조건, 계약기간, 근속연수 산정 등에 대해 규정하는 내용 등으로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
7	안 제10조(계약 만료)		
8	안 제11조(재고용 계약 우선의 원칙)		
9	안 제12조(근로조건의 조정)		
10	안 제13조(재고용 계약기간)		
11	안 제14조(근속연수 산정 등)		
12	안 제15조(차별금지 예외)		
13	안 제16조(사업주의 조치사항)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 제정안은 사업주로 하여금 정년퇴직예정자의 재고용을 위하여 직무, 능력 등의 요소를 중시하는 임금체계를 설계하고, 재고용되지 않은 정년퇴직예정자 등을 위해 재취업 또는 창업에 필요한 서비스를 제공하도록 노력하여야 하도록 규정하는 내용임 – 원칙적으로 공무원은 근로자가 아니지만, 국가 및 지방자치단체가 고용하는 공무원이 아닌 근로자에 대하여 동 제정안이 적용될 수 있으며, 국가 및 지방자치단체도 사용자로서 재취업 또는 창업에 필요한 서비스를 지원할 경우 추가재정소요가 발생할 수 있음 – 다만, 장래에 시행할 신규 사업의 세부적인 내용이 결정되지 않아 현시점에서 소요 재정의 규모를 검토하기 어려움

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
14	안 제17조(사업주의 정년퇴직예정자 재고용 현황의 제출 등)	—	• 미대상(제1항) – 제정안은 사업주로 하여금 해당 사업장에서 정년에 도달한 근로자를 재고용한 경우 그 인원과 비율을 고용노동부장관에게 제출하도록 규정하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨
		×	• 미첨부(제2항) – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 제정안은 고용노동부장관으로 하여금 정년에 도달한 이후에도 재고용을 통해 재직하는 고령자의 평균 근속연수가 대통령령으로 정하는 바에 따라 일정한 범위를 넘는 경우 그 사업 또는 사업장의 사업주에게 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하는 내용으로, 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음 – 다만, 제정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해 사업대상자의 규모를 산출하여야 하나 해당 내용이 대통령령에 위임되어 있어 세부적인 내용을 검토하기 어려우며, 이에 대한 국가의 재정지원 지원수준도 구체화되지 않아 추가재정소요를 예측하기 곤란
15	안 제18조(정년퇴직예정자의 고용안정에 대한 지원)	×	• 미첨부 – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당 – 본문참조
16	안 제19조(정년퇴직자에 대한 재취업지원서비스)		

2. 상세 사유

□ (안 제18조) 제정안은 정부로 하여금 정년퇴직예정자의 고용안정과 기업의 생산성 향상을 위해 요청되는 정년퇴직예정자 직무 전환 및 전직 등을 위한 직업능력개발훈련, 전직 및 재취업 등¹⁾에 대해 사업주와 정

1) 제정안의 시행에 따른 정부의 지원내용은 다음과 같음

1. 정년퇴직예정자 직무 전환 및 전직 등을 위한 직업능력개발훈련
2. 정년퇴직예정자 전직 및 재취업
3. 정년퇴직예정자의 창업 촉진
4. 정년퇴직예정자의 고용안정 및 취업의 촉진 등을 목적으로 임금체계 개편, 직무 재설계(정년퇴직예정

년퇴직예정자 등에게 지원할 수 있도록 규정하는 내용으로, 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음

- 다만, 제정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 장래에 시행할 신규 사업의 시행 규모를 검토하여야 하나, 이에 대한 세부적인 내용이 결정되지 않아 현시점에서 소요 재정의 규모를 검토하기 곤란

□ (안 제19조) 제정안은 사업주로 하여금 따라 재고용되지 않은 정년퇴직예정자나 그 밖의 사유로 이직 예정인 정년퇴직예정자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로 설계, 취업 알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스(이하 “재취업지원서비스”)를 제공하도록 노력 의무를 규정하면서 대통령령으로 정하는 바에 따라 단체 또는 기관에 위탁하여 실시할 수 있도록 명시하는 내용임

- 원칙적으로 공무원은 근로자가 아니지만, 국가 및 지방자치단체가 사용자로서 재취업지원서비스를 지원할 경우 국가 재정의 추가재정소요가 발생할 수 있으며, 이를 위탁하여 지원할 경우 업무 위탁 대가 지급에 따라 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 다만, 장래에 시행할 신규 사업의 세부적인 내용이 결정되지 않아 현시점에서 소요 재정의 규모를 검토하는데 한계가 있음
 - 또한, 위탁 대가는 위탁하는 업무의 성격, 범위, 내용 등에 따라 결정되어야 하나 현재 해당 업무가 구체적으로 정해져 있지 않으므로, 현시점에서 추가재정소요를 합리적으로 예측하기 곤란함
- 제정안은 정부로 하여금 상시 사용하는 근로자 수가 1,000명 미만인 사업주에 대해 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있어 제정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생할 수 있음
 - 다만, 추가재정소요를 산출하기 위해 필요한 정부의 재정지원 여부와 지원 방식·기준·대상·단가 등에 대한 구체적인 계획이 수립되어 있지 않으며, 지원 규모도 예산의 범위로 유동적이므로 장래에 발생할 추가재정소요를 예측하는 데 한계가 있음

자에게 적합한 직무를 개발하고 설계하는 것을 말한다) 등에 관한 전문기관의 진단
5. 그 밖에 정년퇴직예정자의 고용안정을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

- ☐ 이상의 논의를 바탕으로 제정안에 따른 재정소요의 변화를 현시점에서 추계하는 데 한계가 있으므로, 제정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당

Ⅲ. 부대의견

- ☐ 없음

Ⅳ. 작성자

- ☐ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	예승우

- ☐ 대표연락처

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