



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 법정 정년을 65세로 연장 등 〉

- 한정애의원 대표발의(의안번호 제2205705호)
- 김주영의원 대표발의(의안번호 제2205776호)
- 이수진의원 대표발의(의안번호 제2205853호)
- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208051호)
- 김위상의원 대표발의(의안번호 제2208860호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 개요	1
1. 한정애의원 대표발의(의안번호 제2205705호)	1
2. 김주영의원 대표발의(의안번호 제2205776호)	3
3. 이수진의원 대표발의(의안번호 제2205853호)	5
4. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208051호)	7
5. 김위상의원 대표발의(의안번호 제2208860호)	9
II . 검토의견	11
1. 국가 보조사업자의 고령자 고용 의무 신설	11
2. 법정 정년을 65세로 연장	15
3. 정년 연장 사업주에 대한 장려금 지급 근거 마련 등	26
4. 노동위원회에 연령차별 시정신청 신설	29
5. 부칙	39

I. 개요

1. 한정애의원 대표발의(의안번호 제2205705호)

가. 제안경위

2024년 11월 19일 한정애의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하고, 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 60세로 정한 것으로 보도록 하고 있음.

그런데 한국고용정보원의 연구패널조사에 따르면, 2022년 우리나라의 68세 근로자 월평균 근로소득은 180만원이며, 이는 같은 조사대상 근로자가 58세일 때의 월평균 근로소득 311만원보다 42% 적은 것으로, OECD 국가 노인 빈곤율 1위의 주요 요인이 고령 근로자의 저소득에 있다는 지적이 있음.

이에 근로자의 정년을 현행 60세 이상에서 65세 이상으로 정하도록 하고, 정년을 연장한 사업주에게 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있도록 함으로써 고령근로자의 저소득 문제를 해소하는데 기여하려는

것임(안 제19조 및 제19조의2).

2. 김주영의원 대표발의(의안번호 제2205776호)

가. 제안경위

2024년 11월 21일 김주영의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 22일 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 우리나라는 고령화 진행속도가 세계 유례가 없을 만큼 빠르게 진행되고 있어, 2000년 고령화 사회에 진입한 후 2018년에 고령사회(65세 이상 14%)를 지나 2025년에는 전체 인구의 4명 중 1명(24.3%)이 노인인 초고령사회(65세 이상 20%)에 들어설 것으로 전망됨.

지난 2020년 경제협력개발기구(OECD)가 조사한 결과에 따르면 우리나라 노인의 상대적 빈곤율이 OECD 회원국 중에 최고 수준임. 또한, 숙련된 고령 근로자의 경험과 노하우는 기업의 생산성과 경쟁력을 높이는 중요한 자산으로 평가받고있어 노동시장 내 고령화로 인한 인력 부족 문제를 해결을 위해 정년을 높여야 한다는 의견이 제기되고

있는 실정임.

이에 현행 근로자의 정년을 65세 이상으로 정하도록 하고, 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행하도록 하며, 정년을 연장한 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있도록 하여 저출생·고령화로 인한 급격한 인구구조의 변화에 대응할 수 있는 지원 근거를 마련하려는 것임.

아울러 「보조금 관리에 관한 법률」에 따른 국고보조금 사업자가 고령자를 고용하여야 하는 의무를 닦으로써 고령자 고용을 촉진하려는 것임(안 제12조의2 신설 및 제13조·제19조·제19조의2·제22조).

3. 이수진의원 대표발의(의안번호 제2205853호)

가. 제안경위

2024년 11월 25일 이수진의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 26일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

세계에서 유례없이 빠른 고령화를 경험하고 있는 우리나라는 2018년 고령사회가 되었으며, 내년 2025년에는 초고령사회에 진입할 것으로 전망되고 있음.

그런데 현행법은 정년을 60세 이상으로 정하도록 하고 정년을 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 보도록 규정하며 정년의 하한을 규정하고 있지만, 산업현장에서 마치 60세 정년이 상한과 같이 작용하며, 현행 국민연금 수급 개시 연령인 63세와의 격차로 소득 공백이 발생하고 있는 상황임. 또한 국민연금 수급 개시 연령은 2028년 64세, 2033년에는 65세까지 상향될 것으로 예상되어 초고령사회에 대응하는 정년 규정에 대한 정비가 시급한 실정임.

한편 고용상 연령에 따른 차별이 있는 경우 국가인권위원회에 대한 진정 외에 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하여 연령차별에

대한 구제의 실효성을 제고할 필요성이 있음.

이에 현행 정년을 60세 이상에서 65세 이상으로 연장하고 사업 및 사업장 규모를 고려하여 연도별로 단계적으로 적용하도록 하고, 노동위원회에 합리적 이유 없는 연령에 따른 차별적 처우에 대하여 시정 신청을 할 수 있도록 하여 실효적인 구제가 이루어질 수 있도록 함으로써 초고령사회의 고령자 고용문제에 대해 적극적으로 대비하려는 것임(안 제4조의9 신설 및 제19조 및 제19조의2 등).

참고사항

이 법률안은 이수진위원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제5852호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

4. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208051호)

가. 제안경위

2025년 2월 11일 이용우의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 2월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

우리 사회는 2025년부터 초고령사회로 진입할 것으로 예상되며, 2028년부터는 사상 최초로 구인자의 규모가 구직자보다 많아지는 노동력 부족 상태에 놓일 것으로 보임.

한편 2025년 현재 법정 정년은 60세인 반면 국민연금의 수급 개시 연령은 63세이고, 앞으로 국민연금의 수급 개시 연령이 65세로 점차 늦춰지는 점을 고려하면, 60세 정년 도달 후 3~5년 간의 소득 공백(‘연금 크레바스’)를 해결해야 할 필요성이 커짐.

아울러 실질은퇴연령이 70세 이상인 점을 고려하여, 정년 후 고령자의 재취업을 보장하여 고령사회와 인구절벽에 따른 노동력 부족 문제를 해결해야 할 필요성이 있음.

이에 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」을

개정하여 근로자의 정년을 65세로 하고(안 제19조제1항 등), 정년연장에 따른 필요조치에 관하여 현행법에 ‘임금체계 개편’만 명시되어 있던 규정을 ‘필요한 조치 등’으로 확대하여 다양한 보완 방안을 마련할 수 있도록 하며(안 제19조의2제1항), 정년을 연장한 사업주에 장려금 지급 등 국가의 지원의무를 규정(안 제22조제2항 신설 등)하려는 것임.

5. 김위상의원 대표발의(의안번호 제2208860호)

가. 제안경위

2025년 3월 12일 김위상의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 3월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하고 있고, 이에 따라 정년을 둔 사업장은 대부분 근로자의 정년을 60세로 정하고 있음.

그러나 최근 국민연금 지급 개시 연령이 현행 63세에서 2033년 65세로 늦춰지면서 퇴직 연령과 연금 수급 연령 사이 격차가 더 벌어지는 ‘은퇴 후 소득 공백’ 문제가 본격 대두되고 있음.

앞서 우리나라보다 초고령사회에 먼저 진입한 일본의 경우, 법으로 고용 연장을 의무화하되 기업의 부담을 줄이기 위해 퇴직 후 재고용, 정년 연장, 정년 폐지 등 다양한 방식의 계속고용 방안을 기업이 선택할 수 있도록 하였고 제도를 연착륙시킨 바 있음.

이에 사업주에게 국민연금 수급 개시 연령까지 정년을 연장하거나 퇴직한 근로자를 재고용하는 등 근로자에 대한 계속고용 의무를 부여

하되, 정년을 연장하는 경우 임금체계 개편과 연계하도록 하여 고용 연장에 따른 청년 일자리 감소, 고용시장 양극화 등의 부작용을 최소화하고자 함(안 제21조, 제22조 등).

II. 검토의견

1. 국가 보조사업자의 고령자 고용 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

김주영의원안은 「보조금 관리에 관한 법률」에 따른 보조사업자인 사업주에게 대통령령으로 정하는 고용률 이상의 고령자 고용의무를 부과하고, 매년 고용노동부장관에게 고령자 고용현황 제출 의무를 부여하려는 것임(안 제12조의2 및 제13조).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	김주영의원안
<신 설>	제12조의2(국가 보조사업자의 고령자 고용의무) 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제3호의 보조사업자인 사업주는 대통령령으로 정하는 고용률 이상의 고령자를 고용하여야 한다. 다만, 보조금액의 규모, 보조사업의 종류 및 업무의 특성상 고령자를 고용하기에 적당하지 아니한 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
제13조(사업주의 고령자 고용현황의 제출 등) ① 제12조에 따른 사업주는 고용노동부령으로 정하는	제13조(사업주의 고령자 고용현황의 제출 등) ① 제12조 및 제12조의2 -----

바에 따라 매년 고령자 고용현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. ② 고용노동부장관은 제12조에 따른 사업주로서 상시 고용하는 고령자의 비율이 기준고용률에 미달하는 사업주에 대하여 고령자의 고용촉진 및 안정을 위하여 필요한 조치의 시행을 권고할 수 있다. ③ (생략)	----- ----- -----. ② -----제12조 및 제12조의2----- ----- ----- ----- -----. ③ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

우리나라는 2024년 12월 24일을 기점으로 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어서는 초고령 사회에 진입하였음.¹⁾ 그런데 노인빈곤률은 2022년 기준 39.7%로 OECD 주요회원국 중 가장 높은 상황인바, 그 주요 요인이 고령 근로자의 저소득에 있다는 지적이 있음.

현행법은 고령자 고용을 촉진하기 위하여 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주에게 기준고용률²⁾ 이상의 고령자를 고용하도록

1) ‘65세 이상 인구 비중 20% 기록-65세 이상 주민등록 인구 1,024만 4,550명으로 20.00%차지’(행정안전부 보도자료, 2024.12.24.)

2) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “기준고용률”이란 사업장에서 상시 사용하는 근로자를 기준으로 하여 사업주가 고령자의 고용촉진을 위하여 고용하여야 할 고령자의 비율로서 고령자의 현황과 고용 실태 등을 고려하여 사업의 종류별로 대통령령으로 정하는 비율을 말한다.

고령자 기준고용률(「고령자고용법 시행령」 제3조)

1. 제조업: 그 사업장의 상시근로자수의 100분의 2

2. 운수업, 부동산 및 임대업: 그 사업장의 상시근로자수의 100분의 6

노력할 의무를 부여하고 매년 고령자 고용현황 제출 의무 및 고령자 고용 미달 사업주에 대한 고용노동부장관의 권고조치를 규정하고 있으나,³⁾ 노인 빈곤 문제 해결에 대한 추가적인 대책 마련이 시급한 상황임.

이에 개정안은 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제3호⁴⁾의 보조사업자인 사업주에게도 대통령령으로 정하는 고용률 이상의 고령자 고용의무를 부여하고 매년 고용노동부장관에게 고령자 고용현황 제출 등의 의무를 부여하여 고령자의 고용을 촉진하려는 것임.

개정안은 국가보조금을 지원받는 보조사업자에게 고령자 고용 의무를 부여함으로써 고령자의 소득을 보전하고 빈곤을 완화에 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

또한 개정안은 보조금액의 규모, 보조사업의 종류 및 업무의 특성상 적절하지 않은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우 고령자 고용 의무에 예외를 둘 수 있도록 단서 규정을 두고 있는바, 보조사업의 다양한 유형

3. 제1호 및 제2호 외의 산업: 그 사업장의 상시근로자수의 100분의 3
--

3) 제12조(사업주의 고령자 고용 노력의무) 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 한다.

제13조(사업주의 고령자 고용현황의 제출 등) ① 제12조에 따른 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 매년 고령자 고용현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제12조에 따른 사업주로서 상시 고용하는 고령자의 비율이 기준고용률에 미달하는 사업주에 대하여 고령자의 고용촉진 및 안정을 위하여 필요한 조치의 시행을 권고할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제2항의 권고에 따른 조치를 시행하는 사업주에게 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 할 수 있다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」

제10조(기준고용률이 적용되는 사업주) 법 제12조에 따라 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 할 사업주는 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주로 한다.

4) 「보조금 관리에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “보조사업자”란 보조사업을 수행하는 자를 말한다.

에 대한 탄력적 적용이 가능할 수 있을 것으로 보임.

다만, 보조사업은 국가 외의 자가 수행하는 사무 또는 사업에 대하여 이를 조성하거나 재정상의 원조를 하기 위하여 보조금을 교부하는 사업으로, 고령자의 고용 의무 부담이 보조사업의 본래 목적인 보조금을 통한 사업의 조성, 확산에 미칠 영향에 대한 고려가 필요해 보임.

한편, 「보조금 관리에 관한 법률」에 따르면 보조사업은 존속기간이 3년이고,⁵⁾ 단년도 지원 원칙⁶⁾에 따라 보조 대상 사업주는 일반적으로 매년 공고 등의 절차를 통해 선발하고 있는바, 고령자 고용 의무의 부여 및 고령자 고용현황 제출, 고용노동부장관의 권고를 통한 고령자 고용의 촉진이 단일회계연도 내에 실효적인 성과를 거둘 수 있는지에 대한 검토도 필요할 것으로 보임.

이에 대해 고용노동부는 보조사업자에는 비영리법인, 개인사업자, 영세기업⁷⁾ 등이 다양하게 분포되어 있으므로, 고령자 고용 의무에 대한 사업주의 지출 여력과 비용 부담 등에 대한 면밀한 검토가 필요하고, 보조금 사업, 노동시장에 미치는 영향이 큰 만큼 사회적 논의를 토대로 의무 부과 필요성, 대상, 범위, 수준 등에 대해 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

5) 제15조(보조사업의 존속기간과 연장평가) ① 대통령령으로 정하는 보조사업을 제외한 보조사업의 존속기간은 3년 이내로 한다.

6) 2025년도 예산안 편성 및 기금운용계획안 작성 세부지침 p.105(기획재정부)

7) 보조사업자수(공공부문 제외, '24년): ▲개인: 16,752개(18.3%) ▲개인사업자: 12,780개(14%)
▲비영리법인: 45,851개(50.3%) ▲영리법인: 15,854개(17.4%)
(예시) 희망리턴패키지사업, 스마트공방 기술보급사업, 수산식품 가공설비 지원 등

2. 법정 정년을 65세로 연장 등

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 ①근로자의 정년을 현행 60세 이상에서 65세 이상으로 상향하거나, 사업주에게 근로자의 정년 연장과 퇴직 후 재고용 중 선택하여 시행하도록 하고 있으며(김위상의원안), ②정년 연장 시 사업주와 노조에 부여된 임금체계 개편 등 필요한 조치 의무 규정을 재량 규정으로 변경(한정애·이수진의원안)하거나, “임금체계 개편” 문구를 삭제(김주영·이용우의원안)하고, ③정년 연장에 따라 노·사가 필요한 조치를 한 경우 고용노동부장관의 지원 가능 규정을 의무화하는 한편, ④정년 연장 사업장 등에 대한 고용노동부장관의 지원 사항으로 예시되어있는 “임금체계 개편 등을 위한 컨설팅”문구를 삭제하는 등의 내용임(안 제19조 및 제19조의2, 제21조).

[표] 개정안의 비교

현행법	한정애의원안	이수진의원안	김주영의원안	이용우의원안
제19조(정년)				
60세	65세			
제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등)				
① 정년연장 시 사업주와 노조의 <u>임금체계 개편 등 필요한 조치 의무화</u>	임금체계 개편 등 필요한 조치 가능	필요한 조치 의무화	60세 이상 근로자에 필요한 조치 의무화	
		(임금체계 개편 문구 삭제)		
② 제1항의 필요한 조치 실시 사업장에 대한 고용부장관의 고용지원금 등 필요한 <u>지원 가능</u>	지원 의무화			(현행과 같음)

③ 정년연장 사업장에 대한 고용부장관의 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원 가능	삭 제	행정적·재정적 지원 가능	필요한 지원 의무화	필요한 지원 가능
		(임금체계 개편 문구 삭제)		
제21조(정년퇴직자의 재고용)	김위상의원안			
	제21조(고령자의 고용안정 의무)			
① 사업주는 정년에 도달한 자가 희망할 경우 재고용 노력 의무	사업주는 정년연장 또는 재고용 제도 시행 의무			

[표] 개정안 조문대비표

현 행	한정애의원안	이수진의원안	김주영의원안	이용우의원안	김위상의원안
제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- -----.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- -----.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- -----.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- -----.	제19조(정년) (현행과 같음)
② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.	② ----- ----- ----- ----- <u>65</u> <u>세</u> ----- ----- ----- <u>65세</u> ----- -----.	② ----- ----- ----- ----- <u>65</u> <u>세</u> ----- ----- ----- <u>65세</u> ----- -----.	② ----- ----- ----- ----- <u>65</u> <u>세</u> ----- ----- ----- <u>65세</u> ----- -----.	② ----- ----- ----- ----- <u>65</u> <u>세</u> ----- ----- ----- <u>65세</u> ----- -----.	
제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의	제19조의2(정년연장에 따른 필요한 조치 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제19조의2(정년연장에 따른 조치 및 지원) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제19조의2(정년연장에 따른 필요한 조치 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제19조의2(정년연장에 따른 필요한 조치 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) (현행과 같음)

현행	한정애의원안	이수진의원안	김주영의원안	이용우의원안	김위상의원안
으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 <u>임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원</u>을 할 수 있다. 제21조(정년퇴직자의 재고용) ① 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.	제21조(정년퇴직자의 재고용) (현행과 같음)	제21조(정년퇴직자의 재고용) (현행과 같음)	제21조(정년퇴직자의 재고용) (현행과 같음)	제21조(정년퇴직자의 재고용) (현행과 같음)	제21조(고령자의 고용안정 의무) ① 사업주는 고령자의 고용안정을 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하여야 한다. 1. 「국민연금법」 제61조 제1항에 따른 노령연금 수급 개시 연령이 될 때까지 정년의 연장 2. 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망하는 경우 그 직무수행 능력에
		-----필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.	-----필요한 지원을 하여야 한다.	-----필요한 지원을 할 수 있다.	

[illegible]

<신 설>

맞는 직종으
로 재고용하
는 제도의 시
행

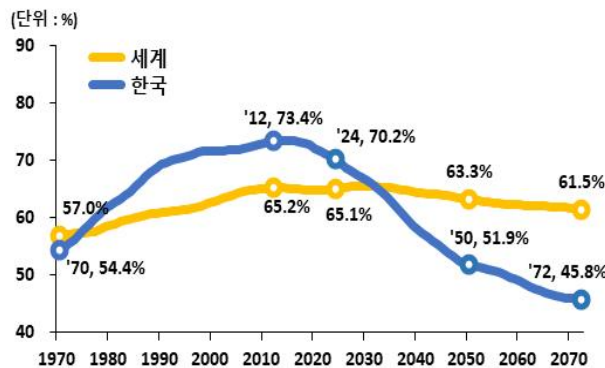
③ 사업주가 제 1항 제2호에 따라 정년에 도달한 자를 재고용하는 경우 -----

나. 검토의견

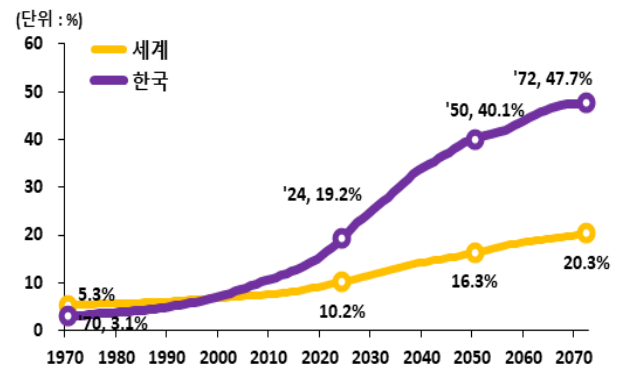
현행법 제19조는 사업주로 하여금 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하고, 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주하도록 하고 있음.⁸⁾⁹⁾

그런데 우리나라는 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어서는 초고령사회에 진입(2024.12.)하였고, 2020년부터 시작된 인구감소로 2050년이 되면 전체 인구 중 생산연령 인구¹⁰⁾ 비중은 51.9%로 떨어지는 반면, 65세 이상 고령 인구 비중은 40.1%로 증가할 것으로 예상되고 있음.

[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.)

또한 국민연금 제도 도입 당시 60세였던 연금 수급 개시 연령이 19

8) 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.

9) *정년 도입 비율(사업체노동력부가조사('24.6월), 고용노동부): ▲ 300인 이상 사업체: 95.3% ▲ 300인~100인: 92.2% ▲ 100~30인: 77.5% ▲ 30인 미만: 19.5%

10) 15~64세

98년 1차 연금개혁 이후 2013년부터 5년마다 1세씩 늦춰지면서 2033년에는 65세가 됨에 따라¹¹⁾ 근로자가 정년 퇴직할 경우 연금 수급 개시 연령까지 소득 공백이 발생하게 됨.

이에 생산연령 인구감소에 따른 노동력 부족 및 노후 빈곤 문제, 연금 수급 연령까지의 소득 공백 등을 해결하기 위해서는 법적 정년을 연장해야 한다는 의견이 있음.

이에 따라 각 개정안은 근로자의 법정정년을 현행 60세 이상에서 65세 이상으로 상향하거나, 사업주에게 정년연장과 정년퇴직 후 재고용 중 선택(김위상의원안)하여 시행하도록 하려는 것으로, 연금수급개시연령과 은퇴연령의 차이를 줄임으로써 퇴직 후 소득공백을 방지하고, 저출생·고령화로 인한 급격한 인구구조의 변화에 대응하려는 것임.

통계청의 자료에 따르면, 2022년 기준 우리나라의 65세 이상 고용률은 36.2%로 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이고,¹²⁾ 노인빈곤률 또한 2022년 기준 39.7%로 OECD 주요회원국 중 가장 높은 상황임.¹³⁾

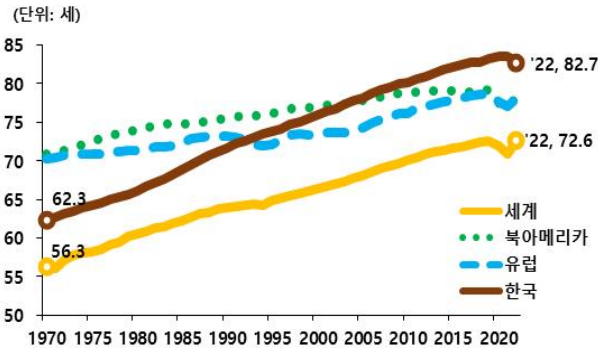
더불어, 기대수명은 2022년 기준 82.7세로 꾸준히 상승하여 고령층의 노후소득 보장을 위한 정년 연장 등 계속고용 방안 마련이 시급한 상황인바, 개정안은 이에 대한 대안을 마련하려 한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

11) 2018년: 62세 이상, 2023년: 63세 이상, 2028년: 64세 이상, 2033년: 65세 이상

12) 2023 고령자 통계(통계청)

13) <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=5057>

[세계와 한국의 기대수명 추이]



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

다만, 각 개정안은 다음과 같은 면에서 검토가 필요할 것으로 보임.

우선, 고령층의 계속고용방식을 두고서는 노사간 의견이 법적 정년 연장과 퇴직 후 재고용으로 첨예하게 나뉘고 있음.¹⁴⁾

노동계는 정년을 만 65세로 법제화하는 것이 중소기업 노동자에게도 오래 일할 수 있는 기반을 조성하여 노동시장 불평등 문제를 해결할 수 있다는 입장이고, 경영계는 연공급제가 보편적인 상황에서 일률적인 정년연장은 우리 노동시장의 이중구조를 더욱 심화시키고, 청년 신규채용 여력 감소로 이어질 수 있으므로, 퇴직 후 재고용 도입을 검토해야 한다는 입장임.

주요 해외 사례를 살펴보면, 1970년대부터 고령화 문제를 겪은 일본의 경우에는 법정 정년은 60세 이상으로 하되 사업주에게 근로자가 희망하는 경우 65세까지 고용해야할 의무를 부여하고 있으며, 고용 연

14) ‘법적 정년연장’, ‘퇴직 후 재고용’두고 노사 입장차-경사노위, 계속고용 토론회...방법론부터 임금 체계 개편안까지 다른 해법(매일노동뉴스, 2025.1.23.)

장 방식으로는 정년 연장, 계속고용제도¹⁵⁾ 도입, 정년 폐지 중에 선택할 수 있도록 하고 있음.¹⁶⁾

독일 및 프랑스는 연금 재정 부족 및 노동력 감소 문제를 해결하기 위해 단계적으로 정년을 연장하는 방식을 채택하였고, 미국, 캐나다, 영국, 호주 등은 정년제를 두지 않고 있음.

[정년연장 관련 해외사례 비교]

	 독일	 프랑스	 미국
관련 법률	「연금보험 연령제한 조정법」 「사회법전 제6권」	「사회보장재정수정법」	「고용상 연령차별금지법」
정년 변화	65세→67세	62세→64세	-
정년 연장 방식	18년간매년 1~2개월씩 단계적으로 연장	8년간매년 3개월씩 단계적으로 연장	-

자료: World & Law(2024.11.30. 2024-20호, 국회도서관)

다음으로, 개정안은 정년연장 시 ^①현행 사업주와 노조의 임금체계 개편 등 필요한 조치 의무를 재량사항으로 변경(한정애·이수진의원안)하거나, ‘임금체계 개편’ 문구를 삭제(김주영·이용우의원안)하고, ^②정년연장 사업장 등에 대한 지원 사항으로 예시되어있는 ‘임금체계 개편 등을 위한 컨설팅’ 문구를 삭제(한정애·이수진·김주영·이용우의원안)하고 있

15) 계속고용제도: 정년 후에도 고용 상태를 희망하는 고령자와 계약을 체결하여 고용을 보장하는 제도. 일반적으로 근로자를 우선 퇴직 시킨 후 매년 계약직으로 재고용하는 형태가 다수를 이룸.

16) 일본 「고령자고용안정법」 제9조~제10조

는데, 이는 정년연장 시 ‘임금체계 개편’을 사업주와 노동조합의 직접적 의무 사항에서 제외하고 국가의 지원을 더욱 강화하려는 취지로 보임.

현행법은 2013년 법 개정을 통해 사업주에게 정년을 60세 이상으로 할 것을 의무화하면서(19조), 정년 연장에 따른 기업의 부담을 상쇄하기 위해 정년을 연장하는 사업주와 근로자 과반수로 조직된 노동조합은 사업 또는 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 할 것을 의무화하였음(19조의2제1항). 여기서 말하는 ‘임금체계 개편 등 필요한 조치’로는 임금 책정 방식(예: 호봉제, 직무급제)이나 임금 수준에 대한 조정(예: 임금피크제) 등이 있음.

당시 ‘임금체계 개편’을 법문상 명시한 것은 정년연장은 임금체계 개편과 함께 이루어져야 한다는 여야간의 합의를 바탕으로 한 것으로, 해당 조치가 근로자의 이익에 직접적인 영향을 미치는 만큼 법률상 근거를 명확히 하면서도, 강제성보다는¹⁷⁾ 정년 연장시 원활한 기업운영을 위해 노사가 자구책을 마련하라는 의미였던 것으로 보임.¹⁸⁾

개정안에 대해 경영계는 현행 연공급 임금체계가 고령자 고용안정성을 떨어뜨리는 핵심 요인임에도 불구하고 “임금체계 개편 의무” 규정을 삭제하는 것은 임금체계 개편의 시급성 및 필요성에 대한 인식을 저해하므로 동 개정안에 반대한다는 입장임.

17) 의무위반 시 제재규정은 두지 않음.

18) 19대국회 환경노동위원회 회의록 참고(제315회국회(임시회)제4차·5차 법안심사소위)

반면, 임금체계 개편을 정년 연장과 함께 도입하는 건 임금 삭감을 전제로 한 것이라며 정년 연장과 임금체계 개편은 별개로 논의할 사안이라는 입장도 있음.¹⁹⁾

한편, 이용우의원안은 정년 연장에 따른 필요한 조치 대상을 60세 이상 근로자로 한정하고 있는데(안 제19조의2제1항), 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 보이고,

김위상의원안은 사업주에게 정년연장 또는 재고용 제도를 도입하도록 의무를 부여하면서, 정년연장에 대해서만 “「국민연금법」에 따른 노령연금 수급 개시 연령이 될 때까지”로 의무연령을 정하고 있고, 재고용 제도 도입의 의무연령에 대해서는 규정하고 있지 않으므로 보완이 필요해 보임(안 제21조제1항).

고용노동부는 저출산·고령화 등 사회구조적 변화, 법정 정년과 연금 수급개시 연령의 차이로 소득 공백 발생 등 정년연장이 필요하다는 점에는 공감하나, 임금체계 개편 없는 법정 정년연장은 청년 신규 채용 위축²⁰⁾, 노동시장 격차가 심화 등 우려사항 등을 종합적으로 고려할 필요가 있으며, 정년연장은 퇴직예정자뿐만 아니라 재직자, 구직

19) ‘불붙는 정년연장 논의...임금개편 합의가 관건’(한국경제, 2025.2.7.)

20) ▲정년연장 시 1,000인 이상 기업에서 청년 고용 11.6% 감소('24. 노동연)

▲정년연장으로 청년 고용률 6.9% 감소(한국은행, '25.4월)

청년 등과도 연결된 다차원적인 문제로 노·사 이견이 있고, 노동시장에 미치는 영향이 큰 만큼 사회적 논의와 국민적 공감대 형성을 토대로 노·사가 수용할 수 있는 단계적 방안을 통해 추진할 필요가 있다는 의견임.

3. 정년 연장 사업주에 대한 장려금 지급 근거 마련 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 정년을 연장한 한 사업주에게 장려금 지급 등 재정적 지원 근거를 신설하려는 것임(안 제22조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	김주영의원안	이용우의원안	김위상의의원안
제21조의2(정년퇴직자의 재고용지원) 고용노동부장관은 제21조에 따라 정년퇴직자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원	제21조의2(정년퇴직자의 재고용지원) (현행과 같음)	제21조의2(정년퇴직자의 재고용지원) (현행과 같음)	<삭제>

<u>을 할 수 있다.</u> 제22조(정년 연장 에 대한 지원) 고용노동부장관 은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금 등 에 대하여 상 답, 자문, 그 밖 에 필요한 협조 와 지원을 하여 야 한다. <신 설>	제22조(정년 연장 에 대한 지원) ----- ---- 근로자의 정년을 연장한 사업주에게 인 사와 임금 등에 대한 상담·자 문, 장려금 지급 등 필요한 지원 을 하여야 한다.	제22조(정년 연장 에 대한 지원) ① ----- ----- ----- -----임금, 직무개발 등에 ----- ----- ----- ----- ----- -----. ② 고용노동부 장관은 근로자 의 정년을 연장 한 사업주에게 장려금 등 필요 한 지원을 하여 야 한다.	제22조(고령자의 고용안정에 대 한 지원) ① (현 행 제목 외의 부 분과 같음) ② 고용노동부장 관은 예산의 범 위에서 고령자 의 고용안정을 위하여 제21조 제1항 각 호의 어느 하나에 해 당하는 조치를 한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따 라 장려금 지급 등 필요한 재정 적 지원을 할 수 있다.
--	--	--	--

나. 검토의견

현행법은 고용노동부장관이 정년퇴직자의 재고용 등 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 한 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있도록 하고 있고(제21조의2), 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금 등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 할 수 있도록 하고 있음(제22조).²¹⁾

각 개정안은 공통적으로 정년을 연장한 사업주에 대한 장려금 지급 등 재정지원 근거를 명시하려는 것으로, 정년 연장에 따른 사업주의 재정적 부담을 완화하고 정년 연장이 사업장에 정착할 수 있도록 하려는 데에 입법의 의의가 있음.

제도 도입 초기에 정부의 재정적 지원은 제도의 확산 및 정착을 위해 필요한 측면이 있으므로, 관련 근거 규정의 신설은 그 필요성이 인정될 수 있을 것으로 보임.

다만, 김주영의원안은 정년 연장에 대한 모든 지원의 대상을 사업주로 한정하고 있는데, 지원 대상을 ‘사업주’로만 규정할 경우 노동조합, 개별 근로자 등 다양한 이해관계자에 대한 상담·자문 등의 지원이 제외될 수 있음을 고려할 필요가 있어 보임.

21) 제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원) 고용노동부장관은 제21조에 따라 정년퇴직자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.

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

이에 대해 기획재정부는 장려금 지급 의무화는 정년 연장 확산 및 안착 정도, 민간 사업주에 대한 국가 재정지원 지속 여부 관련 사회적 공감대, 재정 여건 등을 종합적으로 고려하여 신중히 검토할 필요가 있고,²²⁾ 재정지원 의무화는 경직적 재정소요를 유발하여 비효율적 재정 운용으로 이어질 우려가 있으므로 바람직하지 않다는 입장임.

4. 연령차별에 대한 노동위원회 시정절차 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 연령차별 피해자가 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 하고, 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하는 자에게 1억 원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하려는 것임(안 제4조의9 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제4조의9(시정신청) ① 제4조의6 부터 제4조의8까지에도 불구하고 피해자는 「노동위원회법」 제2조에 따른 노동위원회에 차 별적 처우의 시정을 신청할 수

22) 현재도 정년을 연장한 사업주에 대해 계속고용장려금 지원 중(정년도달 근로자 1인당 분기 90만원, 최대 3년간)

<u>제4조의9(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) (생략)</u> 제23조의3(벌칙) ① <u>제4조의9</u>를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. ② (생략) 제24조(과태료) ① (생략) <u><신설></u>	<u>있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.</u> ② <u>제1항에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “피해자”로, “사용자”는 “사업주”로 본다.</u> <u>제4조의10(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) (현행 제4조의9와 같음)</u> 제23조의3(벌칙) ① <u>제4조의10</u>을----- ----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음) 제24조(과태료) ① (현행과 같음) ② <u>제4조의9에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조의 규정에 따라 확정된 시정명령</u>
--	---

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. <u>제4조의8제1항</u>에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자 2. ~ 5. (생략) ③ (생략)	<u>을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.</u> ③ ----- ----- -----. 1. <u>제4조의8제1항 및 제4조의9에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항의 규정</u>----- ----- ----- ----- 2. ~ 5. (현행과 같음) ④ (현행 제3항과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 사업주가 모집·채용·임금·복리후생·교육·훈련·배치·전보·승진·퇴직·해고 등의 분야에서 연령을 이유로 근로자를 차별하는 것을 금지하고,²³⁾ 해당 규정을 위반하여 연령차별을 당한 피해자는 국가인

23) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

권위원회에 그 내용을 진정하도록 하고 있음.²⁴⁾

또한 국가인권위원회는 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에 게도 통보하되, 고용노동부장관은 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있도록 하고 있음.²⁵⁾

즉, 현행법상 연령차별의 피해자에 대한 권리구제는 국가인권위원회의 권고와 고용노동부장관의 시정명령으로 이원화되어 있는 체계인바, 국가인권위원회의 권고가 법적 구속력이 없다는 점에서 구제의 현실적 실효성에 한계가 있고, 국가인권위원회의 권고 후 고용노동부장관

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

24) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의6(진정과 권고의 통보) ① 제4조의4의 연령차별 금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람(이하 “피해자”라 한다)은 「국가인권위원회법」 제30조에 따라 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

② 국가인권위원회는 제1항에 따른 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치 등을 권고할 경우 그 권고내용을 고용노동부장관에 게도 통보하여야 한다.

25) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의7(시정명령) ① 고용노동부장관은 제4조의6제2항에 따라 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 연령차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 연령차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 권고 불이행
4. 그 밖에 피해의 내용과 규모 등을 고려하여 시정명령이 필요하다고 고용노동부령으로 정하는 경우

② 제1항의 시정명령에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 연령차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치

이 별도로 시정명령을 하도록 하는 이원적 절차로 인해 차별 시정이 신속하고 효율적으로 이루어지기 힘들다는 지적이 있음.²⁶⁾

이에 개정안은 연령차별 피해자에 대한 구제제도로서 노동위원회의 시정명령제도를 도입하려는 것으로, 구제조치의 신속성과 실효성을 제고할 수 있다는 점에서 의의가 있음.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점에 대해 고려할 필요가 있음.

첫째, 개정안은 현행법에 따른 권리구제 절차인 국가인권위원회의 권고 및 권고 미이행으로 인한 고용노동부장관의 시정명령제도를 존치시키면서 노동위원회의 시정명령제도를 추가하고 있는바, 이로 인한 장단점을 고려하여 권리구제 절차의 적절한 정비방안에 대한 검토가 이루어질 필요가 있음.

즉, 개정안과 같은 방식에 따른 경우 연령차별의 피해자는 국가인권위원회에 대한 진정과 노동위원회에 대한 시정신청을 선택할 수 있어 권리구제 수단이 다양화되고 피해자의 권리가 충실하게 보호되는 측면이 있는 반면 국가인권위원회와 노동위원회 사이에 기능적 중첩이 발생하므로 유사 사례에 있어서 두 기관의 결정이나 권고가 상호 모순되거나 충돌하는 경우도 발생할 수 있다는 점을 종합적으로 고려할 필요가 있겠음.

둘째, 개정안은 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에

26) (사)국제노동법연구원, 『고용상 연령차별 구제절차 및 구제명령 개선에 관한 연구』, 고용노동부 연구용역보고서, 2022.

대한 효력 등에 관하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 「기간제법」이라 함)에 따른 차별적 처우의 시정명령에 관한 규정을 준용하도록 하고 있으나, 준용규정은 동일 규정의 반복을 피할 수 있다는 장점이 있는 반면 다른 법률 규정을 함께 보아야 하고 준용 대상 규정의 범위 및 구체적인 내용에 관하여 혼란을 가져올 수 있는 등의 단점이 있으므로, 개정안과 같이 다른 법률을 준용하는 방안과 현행법에 관련 사항을 직접 규정하는 방안 중 어떠한 방안이 체계상 보다 바람직한지 논의가 필요할 것으로 보임.²⁷⁾

이와 관련하여 개정안이 준용하고 있는 「기간제법」 제9조²⁸⁾는 시정신청권자, 대상 및 시정신청 절차에 관한 사항으로 개정안 제4조의9 제1항에서 시정신청권자와 대상을 이미 규정하고 있으므로 시정신청 절차에 관한 사항까지를 모두 포함하여 이 법에서 직접 규정하는 것이 바람직할 것으로 보이고,

개정안이 준용하고 있는 「기간제법」 제13조는 시정명령의 내용으로 차별적처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 또는 적절한 배상등의 시정조치등을 포함할 수 있다고 규정²⁹⁾하고 있으나 현행법 상

27) 준용규정의 조문 내용은 <참고> 「기간제법」 상 준용 규정을 참조

28) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

② 기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정한다.

④ 제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.

국가인권위원회의 권고 미이행으로 인한 시정명령에는 연령차별행위의 중지, 피해의 원상회복, 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치, 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치를 포함하도록 규정³⁰⁾하고 있어 두 법에 따른 시정명령의 내용이 다른 측면이 있으므로, 관련 규정을 준용하는 것보다는 이 법에서 시정명령의 사항을 명확히 규정하는 방안을 검토할 필요가 있음.

< 개정안의 「기간제법」 상 준용 규정 >

「기간제법」 상 준용 규정 및 내용		제재
제9조 (차별적 처우의 시정신청)	근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 시정 신청	-
제10조 (조사·심문 등)	시정신청에 따른 조사 및 관계 당사자 심문 등	-
제11조 (조정·중재)	신청 또는 직권으로 조정 절차 개시 및 중재 결정 합의 등	-
제12조 (시정명령 등)	조사·심문 이후 사업주에 대한 시정명령 또는 기각 결정	-
제13조 (조정·중재 또는 시정명령의 내용)	조정·중재 또는 시정명령의 내용으로 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 적절한 배상 등의 시정조치 포함 가능	-
제14조 (시정명령 등의 확정)	지방노동위원회 시정명령 또는 기각결정 불복시 중앙노동위원회에 재심신청, 재심결정 불복 시 행정소송 제기 가능	1억원 이하의 과태료
제15조 (시정명령 이행상황의 제출요구 등)	고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대해 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구 가능	500만원 이하의 과태료

29) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.

30) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의7(시정명령) ② 제1항의 시정명령에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 연령차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 연령차별시정을 위하여 필요하다고 고용노동부령으로 정한 조치

참고로, 개정안과 같이 연령차별에 대한 노동위원회 시정절차를 신설하는 내용을 포함하는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 개정안 2건(김소회의원안³¹⁾, 조경태의원안³²⁾)이 환경노동위원회에 계류 중이며, 해당 개정안은 노동위원회의 심리 등에 관한 사항에 대하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 준용하고 있으므로, 다른 법률을 준용할 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 「기간제법」 중 어느 법률을 준용할지에 대하여도 추가적으로 검토가 이루어질 필요가 있음.³³⁾

고용노동부는 노동위원회에 연령차별의 시정신청 제도를 신설하는 개정안의 취지에 동의하며, 다만 연령차별은 인적 속성에 기인한다는 점에서 성차별과 유사한 측면이 있는 만큼 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 준용하는 방안을 검토할 필요가 있다는 의견임.

31) 의안번호 제2205764호

32) 의안번호 제2205807호

33) 두 법률의 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관한 규정은 내용상 차이가 없음.

[참고]**「기간제법」 상 준용규정**

제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

② 기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정한다.

④ 제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.

제10조(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제9조의 규정에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항의 규정에 따른 심문을 하는 때에는 관계당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 따른 심문을 할 때에는 관계당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

⑤ 노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(조정·중재) ① 노동위원회는 제10조의 규정에 따른 심문의 과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제1항의 규정에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥ 조정조서에는 관계당사자와 조정에 관여한 위원전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원전원이 서명·날인하여야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항의 규정에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

제12조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제10조의 규정에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 내려야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항의 규정에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 내리는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.

② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

제14조(시정명령 등의 확정) ① 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제15조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

5. 부칙

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 법 시행시기에 대한 특례를 두고 있는데, 한정애·김주영·이용우의원안은 정년을 65세까지 단계적으로 상향도록 하고 있고, 이수진·김위상의원안은 사업장 규모 및 유형에 따라 정년 연장 등 제도 시행 시기를 다르게 정하고 있음.

[표] 개정안별 부칙 비교

한정애의원안	김주영의원안	이수진의원안	이용우의원안	김위상의원안
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(정년 연장에 관한 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 조에서 각각 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다. 1. 시행일로부터 2027년까지: 63세 2. 2028년부터 2030년까지: 64세 3. 2031년 이	제2조(정년에 관한 적용 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 개정규정에서 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다. 1. 시행일로부터 2027년까지는 63세 2. 2028년부터 2032년까지는 64세 3. 2033년부터	제2조(정년 연장에 관한 적용 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 조에서 각각 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기	제2조(정년에 관한 적용 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 개정규정에서 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다. 1. 시행일로부터 2027년까지는 63세 2. 2028년부터 2032년까지는 64세 3. 2033년부터	제2조(고령자의 고용안정 의무에 관한 적용례) 제21조의 개정규정에도 불구하고 같은 조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치는 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다. 1. 상시 1000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한

후: 65세	는 65세	관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2026년 1월 1일부터 63세, 2028년 1월 1일부터 64세, 2030년 1월 1일부터 65세 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2027년 1월 1일부터 63세, 2028년 1월 1일부터 64세, 2032년 1월 1일부터 65세	는 65세	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·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 시행 후 1년이 경과한 날 2. 상시 300명 이상 1000명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행 후 2년이 경과한 날 3. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 시행
--------	-------	---	-------	--

				후 3년이 경 과한 날
				4. 상시 30명 이상 100명 미만의 근로 자를 사용하 는 사업 또는 사업장: 시행 후 5년이 경 과한 날
				5. 상시 30명 미만의 근로 자를 사용하 는 사업 또는 사업장: 시행 후 7년이 경 과한 날

나. 검토의견

한정애·김주영·이용우의원안은 정년을 65세까지 단계적으로 상향도
록 하고 있고, 이수진·김위상의원안은 사업장 규모 및 유형에 따라 정
년 연장 등 계속고용 제도 시행 시기를 다르게 정하고 있음.

국민연금 수급 개시 연령의 상향 시기에 맞춰 정년을 단계적으로 연장
하는 것은 기업의 부담을 줄이고 노후 소득 공백을 최소화하려는 취지로
보이고, 정년 연장 등 계속고용 제도 의무 시행 시기를 사업장 규모 및
유형에 따라 다르게 정한 것은 영세기업의 부담을 줄이고 제도의 현장
안착을 도모하려는 것으로 보임.

다만, 계속고용 제도의 시행 방식에 대해 노·사간의 이견이 크므로,
노·사와 국민의 사회적 대화 등을 통해 공감대 형성이 선결될 필요가 있

을 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5539