



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 정년 차등 설정을 위한 사회적 기구 심의 제도 도입 등 >
■ 고동진의원 대표발의(의안번호 제2215883호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 정년 차등 설정을 위한 사회적 기구 심의 제도 도입 등	4

I. 제안경위

2026년 1월 7일 고동진의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 1월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법의 경우 법정 정년은 60세 이상인 바, 이는 전 산업·전 직무에 공통으로 적용되는 ‘획일적 기준’임. 이러한 단일 기준은 제도 도입 당시 일정한 사회적 합의를 반영한 것이나, 산업간 생산성 격차가 심화되고 고용형태가 다변화된 오늘날의 근로시장 현실을 충분히 반영하지 못하고 있다는 지적이 계속 제기되어 왔음. 특히 대기업과 중소기업, 제조업과 서비스업, 고숙련 전문직과 육체근로 중심 직무간에는 고령 근로자의 ‘근무 가능 연령’과 ‘고용 유지 여건’에 ‘현저한 차이’가 존재함에도 불구하고, 현행 제도는 이를 전혀 구분하지 못한 채 일률적으로 ‘동일한 정년기준’을 강제하고 있음.

이러한 상황에서 일각에서는 법정 정년을 전 분야에 걸쳐 ‘65세’로 일괄 연장하는 방안을 추진하고 있으나, 이는 최일선 산업 현장의 현실과 기업들의 경영 여건, 근로시장의 복합적 구조를 충분히 고려하지 않은 채 ‘획일적 기준’을 다시 한번 상향 조정하는 방식에 불과하다고 할 것임.

이렇게 법정 정년을 일률적으로 ‘65세 상향 강제’할 경우, 인건비 부담이 상대적으로 큰 ‘중소기업과 영세 사업장에 과도한 부담’을 초래할 수 있으며, ‘청년들의 신규 채용 위축’, ‘세대간 일자리 갈등 심화’, ‘형식적 고용 유지에 따른 생산성 저하’ 등의 다양한 부작용이 발생할 우려가 매우 큼.

나아가 산업과 직무 특성에 따라, 고령 근로자의 계속 고용이 현실적으로 곤란한 영역까지 동일한 기준을 적용하는 것은 ‘비합리적’일 뿐만 아니라, 오히려 전 사회적으로 고령자 고용 전반에 대한 ‘근로 수용성을 저해할 위험’까지 초래할 수 있음.

이에 ‘정년’을 연장할 때에 그 구체적 기준을 법률에서 획일적으로 정하는 방식이 아니라, 사업주, 근로자 및 정부 등이 참여하는 ‘별도의 사회적 기구’의 심의 및 의결을 통하여 기업 규모, 업종, 산업군 등 대통령령이 정하는 기준과 절차에 따라 ‘그 정년’을 달리 정할 수 있도록 해, 정년과 같이 ‘갈등 가능성’이 크고 ‘사회적 환경 변화에 민감한 사안’을 ‘경직된 법률적 규정’이 아닌 ‘구체적 하위 법령’에 의하여 ‘사회적 합의 시스템’이라는 폭넓은 의견 수렴을 거친 후 유연하게 조정함과 동시에 현실적 근로시장에 더 부합한 제도를 도입하고자 함.

아울러 현행 법체계 하에서는 정년 연장 외에 ‘퇴직 후 재고용’ 등에 대한 명확한 법률적 선택지가 마련되어 있지 않아, 노사간 협의가 경직되고 정년 문제를 둘러싼 갈등이 지속 반복되는 ‘구조적 한계’가 존재하

는 점을 고려하여, 사업주로 하여금 정년을 연장하는 경우에는 ‘퇴직 후 재고용’ 등 대통령령이 정하는 방식과 임금차등 등의 기준에 따라 필요한 연장 조치를 할 수 있도록 보장해, 사업주가 합리적인 임금체계 개편을 전제로 다양한 고용 유지 방안을 자율적으로 선택할 수 있도록 하는 법적 틀을 구축하고자 함.

결과적으로, 이러한 상기의 입법적 대안을 통하여 ‘고령 근로자의 고용 안정’과 ‘근로시장 유연성’이라는 두 가지 정책적 목표를 상호 조화롭게 달성하고, 획일적 정년연장이라는 단순한 해법을 넘어 산업과 직무의 다양성을 존중하는 동시에 보다 원활한 노사간 사회적 합의를 제도적으로 뒷받침함으로써, 고령사회에 걸맞은 ‘지속 가능한 정년제도’를 효과적으로 구축 운용하고자 하는 것임(안 제19조제3항 및 제4항, 안 제19조의3 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 정년 차등 설정을 위한 사회적 기구 심의 제도 도입 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 정년 연장 시 사업주, 근로자 및 정부 등이 참여하는 ‘별도의 사회적 기구’의 심의 및 의결을 통하여 기업 규모, 업종, 산업군 등 대통령령이 정하는 기준과 절차에 따라 정년을 달리 정할 수 있도록 하는 한편, 정년 연장 시 사업주로 하여금 ‘퇴직 후 재고용’ 등 대통령령이 정하는 방식과 임금차등 등의 기준에 따라 필요한 연장 조치를 할 수 있도록 하려는 것임.(안 제19조 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(정년) ① ~ ② (생략)	제19조(정년) ① ~ ② (현행과 같음)
<신설>	③ 제1항에 따른 정년을 연장하는 경우에는 사업주, 근로자 및 정부 등이 참여하는 별도의 사회적 기구의 심의 및 의결을 통하여 기업 규모, 업종, 산업군 등 대통령령으로 정하는 기준과 절차에 따라 그 정년을 달리 정할 수 있다.
<신설>	④ 제3항에 따른 사회적 기구

<신 설>	의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제19조의3(정년연장을 위한 사업주의 조치) 사업주는 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 경우에는 퇴직 후 재고용 등 대통령령으로 정하는 방식과 임금차등 등의 기준에 따라 필요한 연장 조치를 할 수 있다.
--------------------	--

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.¹⁾²⁾

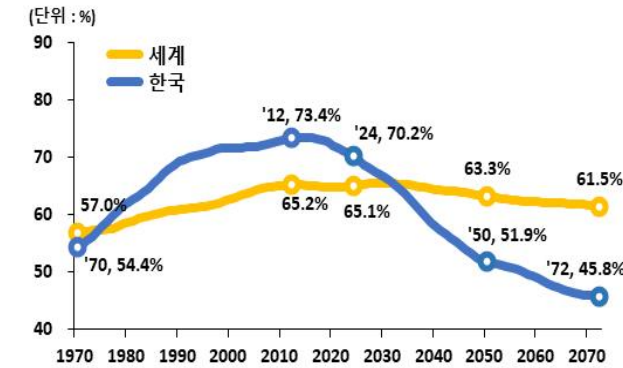
그런데 우리나라는 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어서는 초고령사회에 진입(2024.12.)하였고, 2020년부터 시작된 인구감소로 2050년이 되면 전체 인구 중 생산연령 인구³⁾ 비중은 51.9%로 떨어지는 반면, 65세 이상 고령 인구 비중은 40.1%로 증가할 것으로 예상되고 있음.

1) 「고령자고용법」 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.

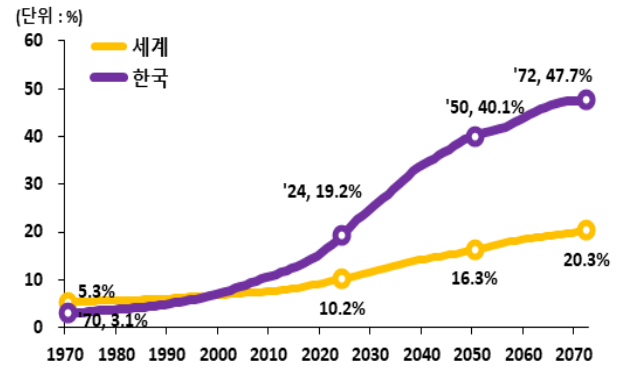
2) *정년 도입 비율(사업체노동력부가조사('24.6월), 고용노동부): ▲ 300인 이상 사업체: 95.3% ▲ 300인~100인: 92.2% ▲ 100~30인: 77.5% ▲ 30인 미만: 19.5%

3) 15~64세

[세계와 한국의 생산연령인구 구성비 추이]



[세계와 한국의 고령인구 구성비 추이]



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

또한 국민연금 제도 도입 당시 60세였던 연금 수급 개시 연령이 1998년 1차 연금개혁 이후 2013년부터 5년마다 1세씩 늦춰지면서 2033년에는 65세가 됨에 따라⁴⁾ 근로자가 정년 퇴직할 경우 연금 수급 개시 연령까지 소득 공백이 발생하게 됨.

한편, 국가데이터처의 자료⁵⁾에 따르면, 2024년 기준 우리나라의 65세 이상 고용률은 38.2%로 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이고, 노인빈곤률 또한 2022년 기준 39.7%로 OECD 주요회원국 중 가장 높은 상황임.

이에 개정안은 정년연장 문제를 일률적인 법률 규정으로 정하기보다는 사회적 합의 절차를 통해 결정하도록 하는 제도적 장치를 도입하고, 정년 연장 시에도 다양한 고용유지 방식 선택을 허용하는 법적 틀을 마련하려는 취지로 이해됨.

4) 2018년: 62세 이상, 2023년: 63세 이상, 2028년: 64세 이상, 2033년: 65세 이상

5) 「2025 고령자 통계」

다만, 개정안은 다음과 같은 면에서 검토가 필요할 것으로 보임.

우선, 정년연장 기준을 심의·의결하는 사회적 기구 신설과 관련하여, 동 기구 운영 시 산업별 생산성 및 직무 특성, 사업장 규모 등을 고려하여 정년 기준을 조정할 수 있어 노동시장 현실을 보다 정교하게 반영할 수 있을 것으로 보이나, 산업이나 기업 규모에 따라 동일 연령 근로자 간 고용안정 수준이 달라질 수 있고 특히 대기업과 중소기업 간 정년 격차가 확대될 경우 노동시장 이중구조가 심화될 우려도 제기될 수 있음.

또한, 정년은 근로자의 생애 소득과 노후 준비에 직접적인 영향을 미치는 요소이므로 산업별 정년 차등 적용이 근로자 간 형평성 문제를 야기할 가능성에 대해서도 정책적 검토가 필요할 것으로 보임.

아울러, 정년 문제는 세대 간 이해관계, 노사 간 이해관계가 복합적으로 충돌하는 대표적인 노동정책 사안으로, 사회적 기구의 구성 방식이나 의사결정 구조에 따라 노사 간 의견 차이가 크게 나타날 경우 합의 도출이 지연되거나 제도 운영이 경직될 가능성도 배제하기 어려움.

특히, 사회적 기구의 구성 주체, 의결 방식, 정부의 역할 등이 명확히 규정되지 않을 경우 제도의 실질적 운영 과정에서 정책 결정이 장기간 지연되거나 실효성이 저하될 가능성도 제기될 수 있으므로, 동 기구의 구성 및 운영 방식에 관한 기본적 사항을 법률에서 보다 구체적으로 정비할 필요성도 검토될 수 있을 것으로 보임.

다음으로, 안 제19조의3은 사업주는 정년을 연장하는 경우에 퇴직 후 재고용 등 대통령령으로 정하는 방식과 임금차등 등의 기준에 따라 필요한 연장 조치를 할 수 있도록 규정함으로써, 고령 근로자의 고용을 유지하면서도 기업의 인건비 부담을 완화할 수 있도록 임금체계 조정을 가능하게 하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안은 정년 연장 시 “퇴직 후 재고용 방식”, “임금차등 기준”을 사업주가 조정할 수 있도록 규정하고 있고, 이는 기존의 임금체계를 그대로 유지하지 않고 퇴직 후 재고용 방식에서 활용되는 임금차등 등의 방식을 적용하여 고령 근로자의 임금 수준을 조정하면서 고용을 연장할 수 있도록 하려는 것으로서, 실질적으로는 “퇴직 후 재고용”이 “정년 연장”에 포함되는 효과를 가지게 될 것으로 보이고, 이처럼 정년 이후 재고용 방식이 일반화될 경우 법정 정년의 실질적 의미가 약화될 가능성도 있음⁶⁾.

또한, 개정안은 정년을 연장하는 경우 사업주가 “필요한 연장 조치”를 취할 수 있도록 규정하면서도 노사 합의나 근로자 동의 등 별도의 절차적 요건을 명시하고 있지 않아 해당 조치를 사업주가 단독으로 결정할 수 있는 것으로 해석될 여지가 있음.

그런데, “필요한 연장 조치”는 상당히 포괄적인 개념으로서, 임금체

6) 현재 고령층의 계속고용방식을 두고서는 노사간 의견이 법적 정년연장과 퇴직 후 재고용으로 첨예하게 나뉘고 있음. 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.

게 조정, 근로형태 변경, 재고용 방식 적용 등 주요 근로조건에 대한 조치가 포함될 수 있고, 노사 합의 또는 취업규칙 변경 절차와의 관계가 불명확한 측면이 있음⁷⁾.

따라서, 해당 규정이 실제로 적용될 경우 사업주가 정년 연장에 따른 임금 조정이나 근로조건 변경을 일방적으로 결정할 수 있는 근거로 해석될 수 있는지, 아니면 기존 「근로기준법」상 취업규칙 변경 절차를 여전히 거쳐야 하는지에 대하여 보다 명확히 할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 정년 연장, 정년에 도달한 사람의 재고용, 정년 폐지를 포함한 고령자 고용안정 조치 의무화는 퇴직예정자뿐만 아니라 재직자, 구직 청년 등과도 연결된 다차원적인 문제로 청년 고용 기회 축소, 노동시장 격차 심화 등을 종합적으로 고려하여 사회적 대화 및 국민적 공감을 토대로 합리적 방안을 마련할 필요가 있으며, 퇴직 후 재고용, 임금차등 등은 근로관계와 근로조건에 직접적으로 관련된 사항인 만큼 사업주 일방이 정하는 방식보다는 노사가 함께 정하는 방식에 대한 고려가 필요해 보인다는 의견을 제시하였음.

7) 근로자의 임금, 직무, 고용형태 등 근로조건에 대한 사항은 일반적으로 사용자가 일방적으로 결정할 수 있는 사항이라기보다 노사 간 합의를 통해 정하거나 취업규칙을 변경하는 절차를 거쳐야 하는 것으로 이해되고 있음. 특히 「근로기준법」 제94조는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받도록 규정하고 있음.

「근로기준법」 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

문 의 처
02)6788-5539