



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 고령자 고용안정 조치 의무화 등 〉

■ 김소희의원 대표발의(의안번호 제2215313호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 고령자 고용안정 조치 의무화 등	2

I. 제안경위

2025년 12월 17일 김소회의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 12월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있으나, 국민연금 제도 도입 당시 60세였던 연금 수급 개시 연령이 1998년 1차 연금개혁 이후 2013년부터 5년마다 1세씩 늦춰지면서 2033년에는 65세가 됨에 따라 근로자가 정년 퇴직할 경우 연금 수급 개시 연령까지 소득 공백이 발생하게 됨. 이에 대해 고령자 고용연장을 위한 제도 마련의 필요성이 제기되고 있음.

우리나라보다 초고령사회에 먼저 진입한 일본의 경우처럼, 고령자 고용안정 조치를 의무화하면서 재고용, 정년연장, 정년폐지 중 선택할 수 있도록 함으로써 사업주가 여건에 맞는 조치를 추진할 수 있도록 할 필요가 있음.

이에 고령자의 고용안정을 위해 사업주가 국민연금 수급 개시 연령까지 정년 연장, 정년에 도달한 사람의 재고용, 정년 폐지 중 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 하면서, 장려금 지급 등 필요한 지원을 하려는 것임(안 제21조, 제21조의2, 제22조).

Ⅲ. 검토의견

1. 고령자 고용안정 조치 의무화 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주에게 고령자의 고용안정을 위하여 정년연장, 재고용, 정년 폐지 중 하나의 조치를 의무적으로 선택하여 시행하도록 하고, 각 조치에 따른 장려금 지급 등 필요한 지원을 의무화하려는 것임.(안 제21조, 제21조의2, 제22조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제21조(정년퇴직자의 재고용) ① 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력 하여야 한다.	제21조(고령자의 고용안정 조치) ① 사업주는 고령자의 고용안정 을 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하여야 한다. 1. 「국민연금법」 제61조제1항 에 따른 노령연금 수급 개시 연령이 될 때까지 정년의 연 장 2. 정년에 도달한 사람이 그 사 업장에 다시 취업하기를 희망 하는 경우 건강상태 등 대통

② 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급(年次有給) 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있다.

<신 설>

제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원) 고용노동부장관은 제21조에 따라 정년퇴직자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를

령령으로 정하는 기준에 따라 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 제1호의 연령까지 재고용

3. 정년의 폐지

② 사업주가 제1항제2호에 따라 정년에 도달한 사람을 재고용하는 경우 -----

-----.

③ 사업주가 제1항제1호 및 제3호에 따라 정년을 연장하거나 폐지하는 경우 임금조정을 포함한 임금체계 개편과 관련해 제19조의2제1항부터 제3항까지를 준용한다.

제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원) ----- 제21조제1항제2호에 따라

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.	----- 하여야 한다. 제22조(정년 연장 및 폐지에 대한 지원) ----- 정년 연장 및 폐지에 따른 ----- ----- 장려금 지급 등 필요한 지원을 -----.
---	---

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⁾

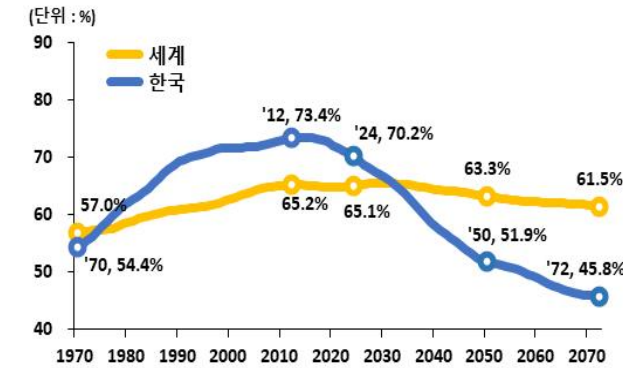
그런데 우리나라는 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어서는 초고령사회에 진입(2024.12.)하였고, 2020년부터 시작된 인구감소로 2050년이 되면 전체 인구 중 생산연령 인구³⁾ 비중은 51.9%로 떨어지는 반면, 65세 이상 고령 인구 비중은 40.1%로 증가할 것으로 예상되고 있음.

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.

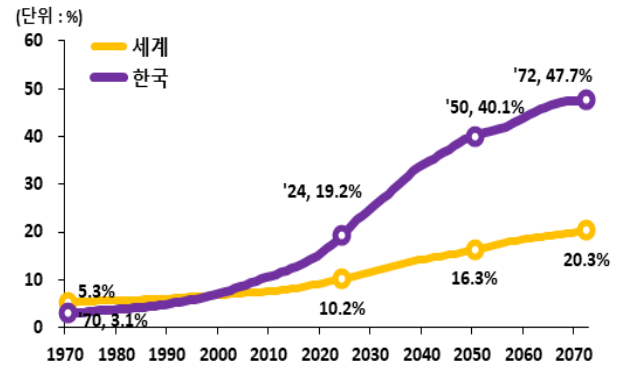
2) *정년 도입 비율(사업체노동력부가조사('24.6월), 고용노동부): ▲ 300인 이상 사업체: 95.3% ▲ 300인~100인: 92.2% ▲ 100~30인: 77.5% ▲ 30인 미만: 19.5%

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 고령자 고용 안정 제도를 사업주의 선택 가능한 방식으로 제도화하려는 것으로 사업주가 정년연장·재고용·정년폐지 중 사업장 여건에 맞는 방식을 선택할 수 있도록 하여 제도 운영의 탄력성을 확보하려는 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, 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.

참고로, 정년연장의 경제·사회적 효과와 관련하여 다양한 연구와 분석 결과가 제시되고 있는데, 일반적으로 정년연장은 고령자의 고용 안정성 제고, 조기퇴직 감소 및 숙련 인력 활용 확대 등의 긍정적 효과가 있는 것으로 평가되는 반면, 청년층 신규 채용에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 연구 결과와 우려도 제기되고 있음⁶⁾.

또한 고령자 빈곤률 완화, 사회보험 재정 안정화 및 인적자원 활용 확대 등의 사회적 기대효과가 있는 것으로 평가되나, 기업의 인건비 부담 증가 및 정년연장 혜택의 계층 간 격차 등에 대한 우려도 제기되고 있음.

6) 김유빈, 「정년연장의 청년고용 효과」, 『고령자 고용 활성화 포럼』, 저출산고령사회위원회, 2024.11.21. 발표문 등

따라서 정년연장의 영향은 기업 규모, 산업 특성 및 고용 형태 등에 따라 다르게 나타날 가능성이 있으며, 특히 청년층 신규 채용에 미치는 영향 등에 대해서는 보다 세밀한 분석과 정책적 대응이 필요할 것으로 보임.

주요 해외 사례를 살펴보면, 1970년대부터 고령화 문제를 겪은 일본의 경우에는 법정 정년은 60세 이상으로 하되 사업주에게 근로자가 희망하는 경우 65세까지 고용해야 할 의무를 부여하고 있으며, 고용 연장 방식으로는 정년 연장, 계속고용제도⁷⁾ 도입, 정년 폐지 중에 선택할 수 있도록 하고 있음.⁸⁾

독일 및 프랑스는 법적 정년 규정은 없고, 연금수급 연령이 은퇴 연령으로 작동하고 있는데, 연금 재정 부족 및 노동력 감소 문제를 해결하기 위해 단계적으로 연금 수급 연령을 연장하는 방식을 채택하였고, 미국, 캐나다, 영국, 호주 등은 정년제를 두지 않고 있음.

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

8) 일본 「고령자고용안정법」 제9조~제10조

[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, 안 제21조제3항은 정년을 연장하거나 폐지하는 사업장에 대해 법 제19조의2에 따른 임금체계 개편 등에 대한 규정⁹⁾을 준용하도록 하고 있는데, 이는 안 제19조제1항의 정년연장에 따른 조치로 보임.

참고로, 현행법은 2013년 법 개정을 통해 사업주에게 정년을 60세 이상으로 할 것을 의무화하면서(제19조), 정년 연장에 따른 기업의 부담을 상쇄하기 위해 정년을 연장하는 사업주와 근로자 과반수로 조직

9) 「고령자고용법」 제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 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 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.
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.

된 노동조합은 사업 또는 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 할 것을 의무화하였고(제19조의2제1항¹⁰⁾), 상기 조항의 ‘임금체계 개편 등 필요한 조치’로는 임금 책정 방식(예: 호봉제, 직무급제)이나 임금수준에 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, 강제성보다는¹¹⁾ 정년연장 시 원활한 기업운영을 위해 노사가 자구책을 마련하라는 의미였던 것으로 보임¹²⁾.

마지막으로, 안 제21조의2 및 제22조는 고령자 고용안정 조치에 대한 국가의 장려금 지급을 의무화하고 있는데, 이는 고령자 고용 유지 제도를 도입하는 데 있어 정책적 유인을 제공할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있을 것으로 보이나, 정부 재정 부담이 확대될 가능성이 있다는 점도 고려할 필요가 있겠음.

고용노동부는 정년 연장, 정년에 도달한 사람의 재고용, 정년 폐지를 포함한 고령자 고용안정 조치 의무화는 퇴직예정자뿐만 아니라 재

10) 「고령자고용법」 제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 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 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

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.

11) 의무위반 시 제재규정은 두지 않음.

12) 제19대국회 환경노동위원회 회의록 참고(제315회국회(임시회)제4차·5차 법안심사소위)

직자, 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 있다는 입장이며,

기획예산처는 장려금 지급 등 재정지원 의무화는 국가 재정 상황 등을 고려해 신중하게 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539