



제418회국회(정기회)  
제8차 환경노동위원회

# 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

## 검 토 보 고

< 다자녀근로자에 대한 정년 이후 재고용 근거 마련 등 >  
■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2202780호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

## 목 차

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| I. 제안경위 .....                         | 1 |
| II. 제안이유 및 주요내용 .....                 | 1 |
| III. 검토의견 .....                       | 2 |
| 1. 다자녀근로자에 대한 정년 이후 재고용 근거 마련 등 ..... | 2 |

## I. 제안경위

2024년 8월 13일 김위상의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 8월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 함.

그런데 늦어지는 출산 연령과 인구의 고령화로 인하여 정년 이후에도 교육비 지출 등 자녀 양육을 위한 비용이 크게 소요되는 반면, 소득이 보전될 방법이 없어 노년층이 생계의 곤란을 겪을 가능성이 높음.

이에 둘 이상의 자녀를 둔 근로자에 대하여는 정년 이후 1년 이상의 기간 동안 재고용할 것을 사업주에게 촉구하는 한편, 국가 및 지방자치단체 등 공공부문 소속 근로자에 대하여는 재고용을 의무화하여 저출생, 고령화 사회에 대비하고자 함(안 제21조).

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 다자녀근로자에 대한 정년 이후 재고용 근거 마련 등

##### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주에게 자녀가 2명 이상인 근로자가 정년퇴직하는 경우 정년에서 1년 이상의 기간동안 재고용하도록 노력 의무를 부여하는 한편, 국가 및 지방자치단체 등 공공부문 소속 공무원근로자의 경우에는 정년에서 일정기간동안 재고용할 것을 의무화하는 내용임(안 제21조).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현 행                                               | 개 정 안                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제21조(정년퇴직자의 재고용) ①<br>(생 략)<br><u>&lt;신 설&gt;</u> | 제21조(정년퇴직자의 재고용) ①<br>(현행과 같음)<br>② <u>사업주는 정년퇴직자가 희망할 때 정년퇴직자의 자녀가 2명인 경우에는 정년에서 1년 이상, 자녀가 3명 이상인 경우에는 정년에서 2년 이상의 기간까지 재고용하도록 노력하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 기관과 그 소속 기관 또는 자회사에 고용되어 있는 근로자(기한의 정함이 없는 근로자에 한한다)가 정년퇴직하는 경우 정년퇴직자가 희망하는 때에는 본문의 기간까지 재고용하</u> |

<신 설>

여야 한다.

1. 국가기관

가. 국회, 법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회

나. 중앙행정기관(대통령 소속 기관과 국무총리 소속 기관을 포함한다)

다. 「행정기관 소속 위원회의 설치·운영에 관한 법률」에 따른 위원회

2. 지방자치단체

3. 「유아교육법」에 따른 유치원, 「초·중등교육법」·「고등교육법」에 따른 학교

4. 특별시·광역시·특별자치시·도 또는 특별자치도의 교육관서

5. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관

6. 「지방공기업법」 제3조제1항에 따른 지방공기업, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 지방자치단체 출자·출연 기관

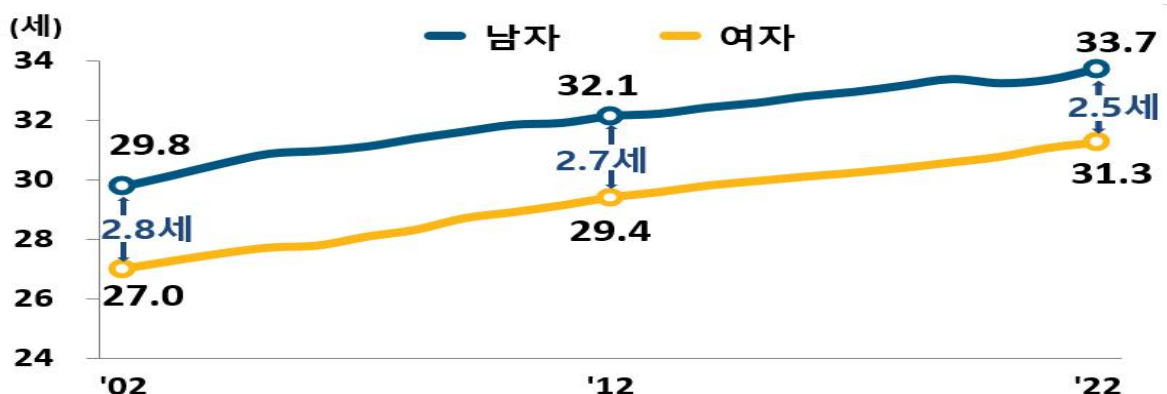
③ 사업주는 제2항에 따라 재고용하는 정년퇴직자가 희망할 경우 정년 이전에 근무하였던 부서와 직종에 우선 배치하도록 노력하여야 한다.

## 나. 검토의견

현행법 제19조는 사업주로 하여금 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하면서, 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 간주하도록 하고 있음.<sup>1)</sup>

그런데 통계청의 “2022년 혼인·이혼 통계”에 따르면, 2022년 기준 평균초혼연령은 남자가 33.7세, 여자가 31.3세로, 2002년에 비해 각각 3.9세, 4.3세 상승하였음.

[그림] 2002~2022년 평균초혼연령



※ 출처: 통계청, “2022년 혼인·이혼 통계”

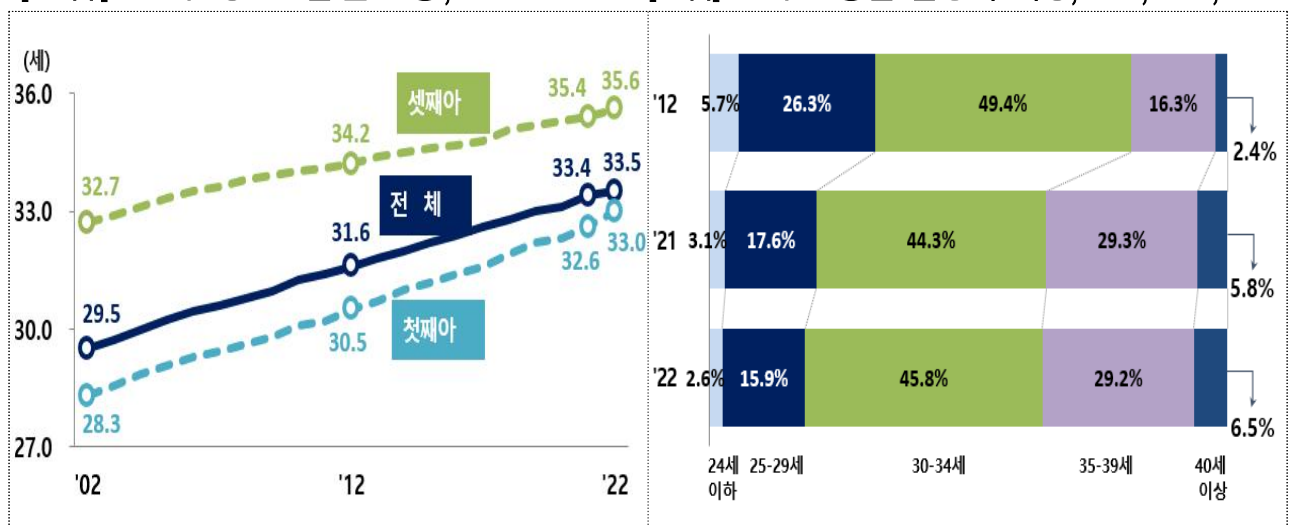
또한, “2022년 출생 통계”에 따르면, 모(母)의 평균 출산연령은 2022

1) 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.

년이 33.0세로 2002년 대비 4.7세 상승하였고, 35~39세에 출산하는 모의 비중도 2022년 29.2%로 2012년(16.3%)에 비해 약 80% 증가한 것으로 나타나, 현행 정년 하한 연령 60세를 그대로 유지할 경우 정년퇴직으로 인한 미성년 자녀 부양 중 소득 단절 문제 등이 발생할 수 있다는 의견이 있음.

[그림] 모의 평균 출산연령, 2002-2022 [그림] 모의 연령별 출생아 비중, 2012, 2021, 2022



※ 출처: 통계청, “2022년 출생 통계”

이에 개정안은 둘 이상의 자녀를 둔 근로자에 대하여는 정년 이후 1년 이상의 기간 동안 재고용할 것을 사업주에게 촉구하는 한편, 국가 및 지방자치단체 등 공공부문 소속 공무원 근로자에 대하여는 재고용을 의무화하려는 것으로,

늦어진 혼인·출산으로 인하여 자녀 양육 도중 퇴직으로 인한 소득 단절이 발생하는 문제를 일부 완화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 자녀 수에 따라 재고용을 권고 또는 의무화하여 자녀가 없거나 적은 근로자와 차등 적용한다는 점에서 미혼, 비혼 또는 자녀가 없는 부부 등 다른 근로자와의 형평성 문제가 제기될 수 있고, 공공부문 공무원 근로자에 대해서만 재고용을 의무화한다는 점에서 민간부문 근로자, 공공부문 공무원 등 타 분야 근로자와의 형평성 문제가 제기될 수 있을 것으로 보임.

또한, 정년 이전에 근무하였던 부서·직종에 우선 배치하도록 하는 것은 기업의 인력운용상 부담으로 작용하여 오히려 정년퇴직자에 대한 재고용을 저해할 수도 있을 것으로 보임.

한편, 「국가인권위원회법」은 합리적 이유 없이 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황 등을 이유로 고용(정년, 퇴직 등)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 ‘평등권 침해의 차별행위’로 규정하고 있는바,<sup>2)</sup> 개정안에 따

2) 「국가인권위원회법」제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여

른 조치가 「국가인권위원회법」에 따른 평등권 침해의 차별행위에 해당할 소지도 있는 것으로 보임.

고용노동부는 자녀 수에 따라 재고용을 권고 또는 의무화 하는 것은 다른 근로자와의 형평성 문제가 제기될 수 있고, 공무직근로자 재고용 의무화는 청년들이 선호하는 분야인 공공부문의 청년 신규 채용 감소 등으로 이어질 가능성이 있으므로, 재고용을 의무화하고, 특별히 ‘자녀 수’라는 기준으로 ‘공공부문 공무직’부터 차등 적용할 필요성이 있는지에 대해서는 노·사와 국민 등 사회적 공감대 형성이 무엇보다 중요한 만큼 사회적 논의를 토대로 할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5539 |

---

또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위