

정년 후 계속고용에 관한 특별법안

(우재준의원 대표발의)

의안 번호	15652
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 26.

발 의 자 : 우재준 · 권영진 · 서일준
이달희 · 박충권 · 서천호
김소희 · 배준영 · 유영하
김상훈 의원(10인)

제안이유

현행 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 정년을 60세 이상으로만 규정하여 정년 이후 고용 유지에 대한 사업주의 의무가 없음.

이에 따라 정년을 맞은 근로자의 경우 일을 더하고 싶어도 할 수가 없고, 사업주의 경우에도 곧바로 고용 공백이 발생하여 능력과 경력에 기반한 체계적 재배치나 재취업 지원을 할 수가 없는 등 사업장에서 숙련 인력이 제대로 활용되지 못하고 있는 실정임.

이에 정년에 도달한 근로자가 자신의 능력에 적합한 직업으로 원활하게 재취업하거나 계속고용될 수 있는 법적 근거를 마련함으로써 정년 도달자의 안정적 재취업과 계속고용을 체계적으로 보장하려는 것임.

주요내용

가. 사업주의 재고용 의무(안 제5조 및 제6조)

사업주는 정년퇴직예정자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 재고용하지 아니할 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용할 의무가 있음.

나. 합리적 이유 없는 재고용 거부에 대한 구제신청(안 제7조 및 제8조)

정년퇴직예정자는 재고용이 되지 아니한 경우 즉시 사업주에게 이의를 신청할 수 있고, 사업주가 합리적 이유 없이 재고용을 거부하는 경우 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음.

다. 재고용 계약 우선의 원칙(안 제9조부터 제11조까지)

사업주가 이 법에 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 적용함.

라. 근로조건의 조정 및 재고용 계약기간 등(안 제12조부터 제15조까지)

사업주는 정년퇴직예정자를 재고용할 때 근로시간 등 근로조건을 종전과 다르게 설정할 수 있고, 재고용 계약은 1년 단위로 하며, 퇴직금 등 계산을 위한 계속근로기간 산정에 있어 종전의 근로기간을 제외함.

마. 사업주의 조치사항 및 고령자 재고용 현황 제출 등(안 제16조부터 제19조까지)

사업주는 정년퇴직예정자의 재고용을 위해 직무, 능력 등의 요소를 중시하는 임금체계를 설계하고, 재고용되지 않은 정년퇴직예정자 등을 위해 재취업 또는 창업에 필요한 서비스를 제공하도록 노력하여야 하고, 해당 사업장에서 정년에 도달한 근로자를 재고용한 경우 그 인원과 비율을 고용노동부장관에게 제출하도록 함.

정년 후 계속고용에 관한 특별법안

제1조(목적) 이 법은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에 따라 정년퇴직이 예정된 사람이 그 능력에 적합한 직업에 재취업할 수 있도록 지원·촉진하여 고령자의 고용안정과 기업의 생산성 향상을 도모해 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말한다.
2. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.
3. “정년퇴직예정자”란 정년퇴직이 예정된 사람으로서 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조제1항에서 정한 정년으로부터 대통령령으로 정하는 기간이 남아 있는 사람을 말한다.
4. “정년퇴직자”란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조제1항에서 정한 정년에 따라 퇴직한 자를 말한다.

제3조(다른 법률과의 관계) 이 법은 정년퇴직예정자의 계속고용 등에

관하여 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」
및 각종 노동관계 법률에 우선하여 적용한다.

제4조(정부의 책무) 정부는 정년퇴직예정자 및 정년퇴직자의 직업안정
을 꾀하기 위하여 다음 각 호의 정책을 수립하고 추진하여야 한다.

1. 정부 및 지방자치단체 등과 연계한 재취업 지원을 위한 통합 행
정체계 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

제5조(사업주의 재고용 의무) ① 사업주는 정년퇴직예정자가 그 사업
장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행능력에 맞는 직종에
재고용하여야 한다.

② 사업주는 정년퇴직자를 자회사 그 밖에 해당 사업주와의 특수한
관계가 있는 자의 사업에 재취업하게 한 경우에는 제1항에 따른 재
고용 의무를 이행한 것으로 본다. 다만, 특수한 관계가 있는 자의
사업은 대통령령으로 정한 사업에 한정하여 인정된다.

제6조(재고용 의무의 예외) 사업주는 제5조에도 불구하고 정년퇴직예
정자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 재고용하지

아니할 수 있다.

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

제7조(이의신청) ① 재고용이 되지 아니한 자는 즉시 사업주에게 이의를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 이의신청을 받은 사업주는 영업비밀 등이 누설되지 않는 합리적인 범위 내에서 재고용 선정 기준을 알려야 한다.

제8조(합리적 이유 없는 재고용 거부에 대한 구제신청) ① 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 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 사업주가 재고용을 거부한 날로부터 3개월 이내에 하여야 한다. 다만, 천재지변, 그 밖의 부득이한 사유로 인하여 정해진 기간 내에 구제신청을 할 수 없었던 경우에는 그 사유가 소멸한 날로부터 3개월 이내에 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요

한 조사와 심문을 하여야 한다.

④ 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 한다.

⑤ 제4항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 정년퇴직예정자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

⑥ 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사업주나 정년퇴직예정자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

⑦ 제3항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따른다.

제9조(재고용 계약) ① 사업주가 이 법에 따라 정년퇴직예정자와 재고용 계약을 체결한 경우, 종전의 근로계약은 소멸되고 새로운 근로계약을 체결한 것으로 본다.

② 사업주는 「근로기준법」 제93조에 따라 재고용 대상자에 관한 별도의 취업규칙을 작성할 수 있다.

제10조(계약 만료) 제9조에 따라 사업주와 정년퇴직예정자 간에 합의한 계약기간이 만료될 경우 해당 계약은 당연종료된다.

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 정년퇴직예정자 간 새로운 근로계약 또는 취업규칙을 우선적으로 적용한다.

제12조(근로조건의 조정) ① 사업주는 정년퇴직예정자를 재고용할 때 정년퇴직예정자의 업무 내용, 수행 능력, 생활 안정 등을 적절하게 고려하여 임금, 근로시간 등 근로조건을 종전과 다르게 설정할 수 있다. 이 경우 사업주는 정년퇴직예정자와 임금, 근로시간 등 근로조건 조정에 대해 성실하게 협의하여야 한다.

② 제1항에 따라 임금, 근로시간 등 근로조건이 하향 조정될 경우 그 비율은 대통령령으로 정하는 범위를 초과할 수 없다.

③ 제1항에 따라 사업주가 성실하게 협의하였음에도 불구하고 정년퇴직예정자와 합의에 이르지 못한 경우에는 재고용이 되지 않은 것으로 보고 사업주는 제5조에 따른 재고용 의무를 이행한 것으로 간주한다.

④ 제3항의 경우 정년퇴직예정자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이 경우 구제신청 절차 및 방법은 제8조를 준용한다.

제13조(재고용 계약기간) ① 재고용 계약은 1년 단위로 한다.

② 재고용 계약기간 만료 시점 당시 제6조의 각 호 중 어느 하나의 사유가 발생할 경우 사업주는 재고용하지 아니할 수 있다.

제14조(근속연수 산정 등) 사업주는 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항에 따라 당해 사업장에서 정년 퇴직예정자를 재고용하는 경우 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급(年次有給) 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간 산정에 있어 종전의 근로기간을 제외한다.

제15조(차별금지 예외) 제12조에 따라 재고용으로 인하여 임금 등 근로조건을 조정하는 경우에는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 노동관계 법령에 따른 차별에 해당하지 아니한다.

제16조(사업주의 조치사항) 사업주는 이 법이 시행되는 기간 동안 다음 각 호의 조치를 할 수 있도록 노력하여야 한다.

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, 격일근무 등 근로시간 조정

제17조(사업주의 정년퇴직예정자 재고용 현황의 제출 등) ① 사업주는 이 법에 따라 해당 사업장에서 정년에 도달한 정년퇴직예정자를 재고용한 경우 그 인원과 비율을 고용노동부장관에게 제출하여야 한

다.

② 고용노동부장관은 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 있다.

제18조(정년퇴직예정자의 고용안정에 대한 지원) ① 정부는 제4조에 따라 정년퇴직예정자의 고용안정과 기업의 생산성 향상을 위해 요청되는 다음 각 호의 사항을 사업주와 정년퇴직예정자 등에게 지원할 수 있다.

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

② 정부는 이 법에 따라 정년퇴직예정자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정

한다.

제19조(정년퇴직자에 대한 재취업지원서비스) ① 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 한다.

② 사업주는 재취업지원서비스를 대통령령으로 정하는 바에 따라 단체 또는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다. 이 경우 「고용상 연령 차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조의3제3항을 준용한다.

③ 정부는 상시 사용하는 근로자 수가 1,000명 미만인 사업주에 대해 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 제1항 및 제2항에 따른 재취업지원서비스의 대상, 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2028년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 이 법은 2046년 12월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(정년퇴직예정자의 정년 도달 시점에 따른 재고용의 기간에 관한 적용례) 정년퇴직예정자의 재고용 기간은 정년에 도달한 시점을 기

준으로 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 정년에 도달한 시점이 2028년 1월 1일 이후 2029년 12월 31일 이내인 자: 만 60세에 도달한 날부터 이 법을 적용하되, 재고용의 기간은 정년퇴직일부터 1년 이내
2. 정년에 도달한 시점이 2030년 1월 1일 이후 2032년 12월 31일 이내인 자: 만 60세에 도달한 날부터 이 법을 적용하되, 재고용의 기간은 정년퇴직일부터 2년 이내
3. 정년에 도달한 시점이 2033년 1월 1일 이후 2035년 12월 31일 이내인 자: 만 60세에 도달한 날부터 이 법을 적용하되, 재고용의 기간은 정년퇴직일부터 3년 이내
4. 정년에 도달한 시점이 2036년 1월 1일 이후 2038년 12월 31일 이내인 자: 만 60세에 도달한 날부터 이 법을 적용하되, 재고용의 기간은 정년퇴직일부터 4년 이내
5. 정년에 도달한 시점이 2039년 1월 1일 이후 2041년 12월 31일 이내인 자: 만 60세에 도달한 날부터 이 법을 적용하되, 재고용의 기간은 정년퇴직일부터 5년 이내

제4조(정년에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따라 정년을 정하고 있는 사업주는 2041년 12월 31일까지 근로자의 정년을 65세 이상으로 정하여야 한다.