



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

청년고용촉진 특별법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 계속고용제도 연계 청년고용계획 수립 의무 도입 등 >
■ 이종배의원 대표발의(의안번호 제2217349호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 계속고용제도 연계 청년고용계획 수립 의무 도입 등	3

I. 제안경위

2026년 3월 10일 이종배의원이 대표발의한 청년고용촉진 특별법 일부 개정법률안은 2026년 3월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 청년 실업 문제를 해소하고 청년 고용을 촉진하기 위하여 제정된 법률로서, 공공기관 및 지방공기업의 청년 미취업자 고용의무, 민간기업에 대한 청년 고용 지원 및 청년 고용 정보 제공 등을 규정하고 있음.

현재 정년연장, 정년 도달 후 재고용 등 계속고용제도가 실시되고 있으며, 재고용 제도를 운영하고 있는 기업이 2021년 9만 4,338곳에서 2025년 17만 1,026곳으로 2배가량 증가했고, 정년을 61세 이상으로 법정 최소 정년(60세)보다 연장해 운영하고 있는 기업도 2023년 6만 1,538곳에서 2025년 7만 1,398곳으로 증가하는 등 제도가 확대되고 있으나, 이에 따른 청년 고용 위축을 방지할 제도적 방안이 마련되지 못하고 있다는 지적이 지속적으로 제기되고 있음.

이에 사업의 종류, 상시근로자 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업등은 정년연장, 퇴직 후 재고용 등 계속고용제도를 시행하는 경우 이와 연계되는 청년고용계획을 마련하도록 함으로

써 계속고용제도 도입에 따른 청년고용 감소 완화에 기여하고자 함(안 제8조의5 및 제8조의6 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 계속고용제도 연계 청년고용계획 수립 의무 도입 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 정년연장, 퇴직 후 재고용 등 계속고용제도를 시행하는 기업에 대하여 그와 연계된 청년고용계획 및 실적을 제출하도록 하고 이를 공표하도록 하는 한편, 공공기관 및 지방공기업 등에 대한 경영평가 시 이를 반영하도록 하려는 것임(안 제8조의5 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제8조의5(계속고용제도 연계 청년고용계획의 마련 등) ① 사업의 종류, 상시근로자 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업등은 정년연장, 퇴직 후 재고용 등 계속고용제도를 시행하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 이와 연계되는 청년고용계획을 마련하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. ② 제1항에 따라 청년고용계획

<신 설>

을 제출한 기업등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 청년고용실적을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 정부 또는 지방자치단체는 관계 법령에 따라 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방공기업, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 지방자치단체 출자·출연기관에 대한 기관 평가를 실시하는 경우에 계속고용제도와 연계되는 청년고용계획을 평가지표로 반영하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 기업등이 제출한 청년고용실적이 청년고용계획에 미달하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 기업등에게 개선을 권고하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제8조의6(계속고용제도 연계 청년고용계획 및 고용실적의 공표) 고용노동부장관은 제8조의

	<u>5제1항 및 제2항에 따라 제출 받은 청년고용계획 및 청년고 용실적을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공표하여야 한다.</u>
--	--

나. 검토의견

최근 정년연장 및 퇴직 후 재고용 등 계속고용제도가 확산됨에 따라 고령 근로자의 고용안정은 강화되고 있으나, 기업의 신규채용 여력 감소로 이어져 청년층의 노동시장 진입 기회를 제약할 수 있다는 우려가 제기되고 있음. 특히 기업의 인건비 부담 증가와 조직 구조의 경직성이 결합될 경우 청년 신규채용이 위축될 가능성이 있다는 점에서 세대 간 고용기회 배분 문제가 중요한 정책 과제로 부각되고 있음.

현행법은 청년고용 확대를 위한 다양한 지원수단을 규정하고 있으나 계속고용제도와 청년고용 간의 관계를 직접적으로 고려한 규정이 없어 정책 간 연계성이 부족한 측면이 있는바, 이에 개정안은 계속고용제도를 시행하는 기업에 대해 청년고용계획 수립 및 실적 제출을 의무화하고 이를 공표하게 하는 한편, 공공기관 평가와 연계함으로써 고령자 고용 확대 정책과 청년고용 정책 간의 조화를 도모하려는 취지로 이해됨.

이와 같은 제도는 기업으로 하여금 인력구조 변화에 따른 계속고용제도가 미칠 청년고용 영향을 사전에 고려하도록 유도하고, 청년고용

계획 및 실적의 공표를 통해 투명성과 사회적 책임을 강화할 수 있다는 점, 공공기관 평가와의 연계를 통해 정책 이행을 담보할 수 있는 수단을 마련한 점도 실효성 확보 측면에서 의미가 있다고 봄.

다만, 개정안의 심사에 있어 다음과 같은 사항을 고려할 필요가 있다고 봄.

첫째, 개정안에서 도입하려는 청년고용계획은 대통령령으로 그 구체적 내용과 수립 방식이 정해질 예정으로, 현행 개정안만으로는 계획에 포함되어야 할 사항이나 구체적 기준이 명확하지 않은 측면이 있음.

이로 인해 기업별로 계획의 내용과 수준에 상당한 차이가 발생할 수 있으며 형식적인 계획 수립에 그칠 가능성도 배제하기 어렵고, 특히 계속고용제도와 청년고용 간의 연계 기준이 명확히 제시되지 않을 경우 제도의 실효성이 저하될 우려가 있으므로, 계획의 필수 포함사항 및 작성 기준 등을 보다 구체적으로 설정할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 현행 「청년고용촉진 특별법」은 청년 미취업자에 대한 국내의 직업능력개발훈련 등의 지원을 통하여 청년고용을 촉진하려는 취지로서 국가와 지방자치단체 등 공공부문에 대해서는 의무를 부과하고, 민간부문에 대해서는 지원·유도 중심으로 설계되어 있음¹⁾.

1) 구체적으로, 공공부문의 의무로서 공공기관의 청년 미취업자 고용 의무(제5조), 국민생활안정 관련 공공부문에서의 청년 미취업자 고용 확대(제6조), 청년 미취업자 고용 확대 계획의 수립 등(제8조), 취업에 어려움을 겪는 청년에 대한 고용지원서비스 제공(제8조의4), 글로벌인재 양성 사업 및 협력체계(제12조) 등의 규정을 두고 있으며, 민간부문에 대한 지원 근거로서 중소기업체의 청년 미취업자 고용 지원(제7조), 기업 또는 민간 직업훈련기관의 직업능력개발훈련 지원(제10조), 중소기업체의 공동 직업능력개발훈련 지원(제11조) 등이 규정되어 있음.

이와 달리 개정안은 일정 기준에 해당하는 민간기업에 대하여 청년 고용계획의 수립 및 제출 의무를 직접적으로 부과하고 있다는 점에서 민간부문에 대한 규율 방식이 기존의 지원 중심에서 행정적 의무 부과 방식으로 확장되는 성격을 가짐.

이는 계획 제출, 실적 공표 등을 통해 간접적으로 기업의 고용행태에 영향을 미치려는 정책수단으로 이해되나 청년고용 감소의 원인이 계속고용제도에 한정된다고 보기 어렵고, 계획과 실적 간 괴리가 발생하더라도 개선 권고에 그치는 구조인 점에서 해당 제도가 실질적인 정책수단으로 기능할 수 있는지에 대해서도 논의할 필요가 있다고 봄.

따라서, 개정안과 같이 민간부문에 청년고용계획 수립 의무를 새로이 부과하는 것에 대하여는 기업의 사회적 책임 강화 필요성, 기존의 지원·유도 중심 정책수단과의 관계, 제도의 실효성 및 기업 부담 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다고 봄.

고용노동부는 현재 국회 차원에서 정년연장 관련 논의가 진행 중인 만큼 사회적 대화 결과 등을 고려하여 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539