



제433회 국회(임시회)  
제2차 기후에너지환경노동위원회

# 정년 후 계속고용에 관한 특별법안 검 토 보 고

〈 정년퇴직예정자 재고용 의무화 〉

■ 우재준의원 대표발의(의안번호 제2215652호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현



# 목 차

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| I. 제안경위 .....                            | 1  |
| II. 제안이유 .....                           | 1  |
| III. 주요내용 .....                          | 1  |
| IV. 검토의견 .....                           | 5  |
| 1. 총괄 검토 .....                           | 5  |
| 가. 제장안의 주요 내용 및 체계 .....                 | 5  |
| 나. 총괄의견 .....                            | 8  |
| 2. 주요 조문별 검토 .....                       | 13 |
| 가. 제명 및 목적 등(안 제1조부터 제4조까지) .....        | 13 |
| 나. 사업주의 재고용 의무 등(안 제5조부터 제8조까지) .....    | 23 |
| 다. 재고용 계약의 체계에 관한 사항(안 제9조부터 제11조까지) ... | 29 |
| 라. 재고용 계약의 내용에 관한 사항(안 제12조부터 제15조까지) .. | 33 |
| 마. 사업주의 조치사항 등(안 제16조부터 제19조까지) .....    | 38 |
| 바. 부칙 .....                              | 41 |

## I. 제안경위

2025년 12월 26일 우재준의원이 대표발의한 정년 후 계속고용에 관한 특별법안은 2025년 12월 29일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 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.

## III. 주요내용

가. 사업주의 재고용 의무(안 제5조 및 제6조)

사업주는 정년퇴직예정자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 재고용하지 아니할 사유가 있는 경우를 제외하고는 그 직무수행능력에 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.



## IV. 검토의견

### 1. 총괄 검토

#### 가. 제정안의 주요 내용 및 체계

제정안은 정년에 도달한 근로자가 자신의 능력과 경험에 적합한 직무에서 계속 근로하거나 재취업할 수 있도록 제도적 기반을 마련하여 고령자의 고용안정과 기업의 숙련 인력 활용을 촉진하려는 것을 주요 내용으로 하고 있음.

현행 제도는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 정년을 60세 이상으로 정하도록 규정하고 있을 뿐 정년 이후의 계속고용에 대한 사업주의 구체적 의무나 절차를 규정하고 있지 않아, 정년 도달 시 숙련 인력이 노동시장에서 이탈하는 문제가 지속적으로 제기되고 있는 상황임.

이러한 문제를 해소하기 위하여 정년퇴직예정자의 재고용 의무, 재고용 거부 시 구제절차, 재고용 계약 및 근로조건 조정 등에 관한 사항을 별도의 특별법으로 규율하려는 것임.

제정안은 총 19개 조로 구성되어 있으며, 제1조부터 제4조까지는 총칙적 규정으로 법의 목적, 용어의 정의, 다른 법률과의 관계 및 정부의 책무를 규정하고 있음. 제5조 및 제6조에서는 사업주의 재고용 의무와 그 예외사유를 규정하여 정년퇴직예정자가 계속 근로를 희망하

는 경우 일정한 요건 하에서 재고용하도록 하고 있음. 제7조 및 제8조에서는 재고용이 이루어지지 않은 경우 정년퇴직예정자가 사업주에게 이의를 신청할 수 있도록 하고, 사업주가 사회적으로 합리적인 이유 없이 재고용을 거부한 경우 노동위원회에 구제를 신청할 수 있도록 하여 권리구제 절차를 마련하고 있음. 제9조부터 제11조까지는 재고용 계약에 관한 기본 원칙을 규정하여 재고용 시 종전 근로계약은 소멸되고 새로운 근로계약이 체결된 것으로 보도록 하며, 임금 등 근로조건에 관하여는 재고용 계약 또는 별도의 취업규칙을 우선적으로 적용하도록 하고 있음. 제12조부터 제15조까지는 재고용 시 근로조건의 조정, 재고용 계약기간, 계속근로기간 산정 방식 및 차별금지 규정의 예외 등에 관한 사항을 규정하여 정년 이후 고용관계의 특성을 반영한 근로조건 설정이 가능하도록 하고 있음. 제16조부터 제19조까지는 사업주의 조치사항, 정년퇴직예정자 재고용 현황 제출, 정부의 고용안정 지원 및 재취업지원서비스 제공 등에 관한 사항을 규정하여 정년 이후 고용 유지와 재취업을 지원하기 위한 정책적 기반을 마련하고 있음.

한편, 부칙에서는 법의 시행일을 2028년 1월 1일로 규정하고, 법의 효력을 2046년 12월 31일까지로 하는 한시법 구조를 두고 있으며, 정년 도달 시기에 따라 재고용 기간을 단계적으로 확대하는 적용례와 함께 2041년까지 사업주의 정년을 65세 이상으로 상향하도록 하는 경과조치를 규정하고 있음.

## [표] 제정안의 구성 체계

### 해당 조항

제1조(목적)

제2조(정의)

제3조(다른 법률과의 관계)

제4조(정부의 책무)

제5조(사업주의 재고용 의무)

제6조(재고용 의무의 예외)

제7조(이의신청등)

제8조(합리적 이유 없는 재고용 거부에 대한 구제신청)

제9조(재고용 계약)

제10조(계약 만료)

제11조(재고용 계약 우선의 원칙)

제12조(근로조건의 조정)

제13조(재고용 계약기간)

제14조(근속연수 산정 등 참여자격)

제15조(차별금지 예외)

제16조(사업주의 조치사항)

제17조(사업주의 정년퇴직예정자 재고용 현황의 제출 등)

제18조(정년퇴직예정자의 고용안정에 대한 지원)

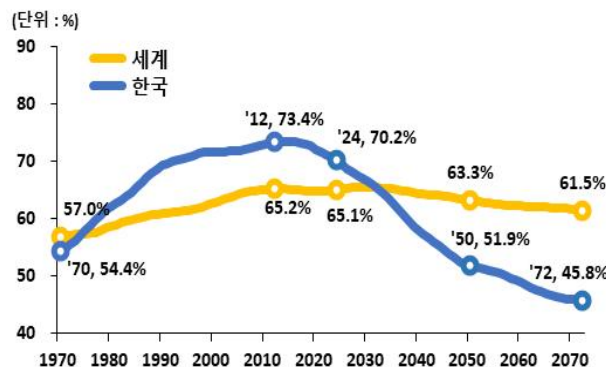
제19조(정년퇴직자에 대한 재취업지원서비스)

## 나. 총괄의견

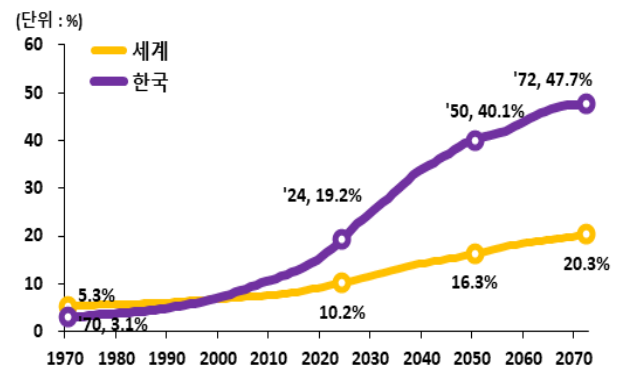
우리나라의 고용구조는 빠른 속도의 인구 고령화와 노동시장 구조 변화에 직면하고 있으며, 이러한 변화 속에서 정년 이후의 고용 유지 및 재취업 문제는 중요한 정책과제로 제기되고 있음.

우리나라는 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어서는 초고령 사회에 진입(2024.12.)하였고, 2020년부터 시작된 인구감소로 2050년이 되면 전체 인구 중 생산연령 인구<sup>1)</sup> 비중은 51.9%로 떨어지는 반면, 65세 이상 고령 인구 비중은 40.1%로 증가할 것으로 예상되고 있음.

[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.)

이러한 인구구조 변화는 노동시장에도 직접적인 영향을 미치고 있으며, 특히 국민연금 제도 도입 당시 60세였던 연금 수급 개시 연령이 1998년 1차 연금개혁 이후 2013년부터 5년마다 1세씩 늦춰지면서 2033년에는 65세가 됨에 따라<sup>2)</sup> 근로자가 정년 퇴직할 경우 연금 수급

1) 15~64세

2) 2018년: 62세 이상, 2023년: 63세 이상, 2028년: 64세 이상, 2033년: 65세 이상

개시 연령까지 소득 공백이 발생하게 됨.

또한, 국가데이터처의 자료<sup>3)</sup>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 상황으로 고령층이 생계유지를 위해 노동시장에 계속 참여할 필요성이 높다는 점을 시사하는 것으로 볼 수 있음.

한편, 우리나라의 법정 정년은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 60세 이상으로 규정하고 있으나, 실제 은퇴연령과 기대수명 사이의 격차가 확대되고 있어 정년 이후의 소득공백과 숙련 인력의 노동시장 이탈 문제가 동시에 발생하고 있는 상황으로, 구조적 문제는 고령자의 생계 안정뿐만 아니라 기업의 인력 운영과 국가 전체의 노동력 활용 측면에서도 중요한 정책적 의미를 가지는 것으로 평가됨.

아울러, 동 법률은 사업주에게 정년을 60세 이상으로 정하도록 하고 고령자 고용촉진을 위한 정책적 지원을 규정하고 있으나, 정년에 도달한 근로자의 계속고용에 관한 구체적인 의무나 절차에 대해서는 별도의 규정을 두고 있지 않음에 따라 정년 도달 시점에서 숙련된 근로자가 일률적으로 노동시장에서 이탈하는 사례가 발생하고 있으며, 근로자가 계속 근로를 희망하는 경우에도 이를 제도적으로 보장하는 장치는 충분하지 않은 것으로 평가되고 있음. 또한 기업 입장에서도 숙련

---

3) 「2025 고령자 통계」

인력을 체계적으로 활용할 수 있는 제도적 기반이 미흡하여 인력 운용의 효율성이 저하되는 문제도 지적되고 있음.

이러한 상황에서 제정안은 정년퇴직예정자가 계속 근로를 희망하는 경우 사업주에게 재고용 의무를 부과하고, 재고용 거부가 합리적인 사유 없이 이루어지는 경우 노동위원회를 통한 구제절차를 마련하는 등 정년 이후 고용관계를 제도적으로 규율하려는 점에서 일정한 입법적 의의를 가진다고 볼 수 있으며, 정년 이후에도 숙련과 경험을 갖춘 인력이 노동시장에 계속 참여할 수 있도록 제도적 기반을 마련한다는 점에서 고령자의 고용안정과 기업의 생산성 유지 측면에서 긍정적인 정책효과가 기대될 수 있음.

또한, 제정안은 정년 이후의 고용관계를 기존 근로관계와 동일하게 유지하기보다는 새로운 근로계약 체결을 전제로 하여 임금이나 근로시간 등 근로조건을 조정할 수 있도록 하고, 재고용 계약을 1년 단위로 설정하는 등 일정한 유연성을 부여하고 있어 고령 근로자의 업무수행능력이나 기업의 인력운용 상황 등을 고려한 탄력적인 고용관계형성을 가능하게 한다는 점에서 제도의 현실적 수용성을 높이기 위한 장치로 볼 수 있음.

다만, 고령층의 계속고용 방식을 두고 노사 간 의견이 법정 정년연장과 퇴직 후 재고용 방식으로 첨예하게 나뉘고 있는 상황에서, 약 18년간 재고용 방식을 중심으로 제도를 운용하려는 제정안의 경우 충분한 사회적 수용성과 공감대 형성을 전제로 할 필요가 있으며, 이해관

제자 간 의견 수렴 및 합의 과정에 대한 고려가 필요할 것으로 보임.

노동계는 정년을 만 65세로 법제화하는 것이 중소기업 노동자에게도 장기근속의 기반을 제공하여 노동시장 내 불평등 완화에 기여할 수 있다는 입장인 반면, 경영계는 연공급 중심의 임금체계 하에서 일률적인 정년연장은 노동시장 이중구조를 심화시키고 청년 신규채용 여력을 제약할 수 있다는 점을 들어 퇴직 후 재고용 방식의 필요성을 강조하고 있음.

이처럼 계속고용 방식에 따른 효과는 기업 규모, 산업 특성 및 고용 형태 등에 따라 상이하게 나타날 가능성이 있는바, 특히 청년층 고용에 미치는 영향 등에 대해서는 보다 정밀한 분석과 정책적 보완이 병행될 필요가 있음.

한편, 정년 이후 계속고용 제도는 정년연장, 계속고용 의무화, 재고용 제도 확대 등 여러 정책 대안이 논의되어 왔다는 점에서, 현행 제도 및 논의 중인 정책과의 정합성 및 역할 분담에 대한 검토도 필요할 것으로 보임.

아울러, 제정안은 한시법 구조를 채택하고 정년 도달 시기에 따라 재고용 기간을 단계적으로 확대하는 경과규정을 두고 있다는 점에서 제도의 영향을 점진적으로 점검·조정하려는 입법적 의도가 반영된 것으로 이해됨.

이를 종합하면, 제정안은 고령자 고용안정과 노동시장 변화에 대응

하기 위한 정책수단으로서 일정한 입법 필요성은 인정되나, 재고용 중심의 계속고용 방식이 장기간 유지되는 것에 대한 사회적 공감대 형성 여부 및 이해관계자 간 입장 차이를 조정할 수 있는 제도적·절차적 장치의 충분성에 대해서는 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 정년연장, 재고용, 계속고용 등 고령자 고용 활성화 조치의 방식 및 세부 내용에 대해서는 사회적 대화 및 국민적 공감대를 토대로 합리적 방안을 마련하여 추진할 필요가 있고, 정년, 재고용 등을 규정하고 있는 기존 「고령자고용법」 체계 내에서 규율할 수 있음에도 고령자 고용에 대한 별도의 특별법 제정이 추가적으로 필요한지에 대한 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

## 1. 주요 조문별 검토

### 가. 제명 및 목적 등(안 제1조부터 제4조까지)

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;">「정년 후 계속고용에 관한 특별법안」</p> <p><b>제1조(목적)</b> 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.</p> <p><b>제2조(정의)</b> 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말한다.</li> <li>2. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.</li> <li>3. “정년퇴직예정자”란 정년퇴직이 예정된 사람으로서 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조제1항에서 정한 정년으로부터 대통령령으로 정하는 기간이 남아 있는 사람을 말한다.</li> <li>4. “정년퇴직자”란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조제1항에서 정한 정년에 따라 퇴직한 자를 말한다.</li> </ol> <p><b>제3조(다른 법률과의 관계)</b> 이 법은 정년퇴직예정자의 계속고용 등에 관하여 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 및 각종 노동관계 법률에 우선하여 적용한다.</p> <p><b>제4조(정부의 책무)</b> 정부는 정년퇴직예정자 및 정년퇴직자의 직업안정을 꾀하기 위하여 다음 각 호의 정책을 수립하고 추진하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정부 및 지방자치단체 등과 연계한 재취업 지원을 위한 통합 행정체계 구축</li> <li>2. 업종별 숙련 인력에 대한 정보 관리 등을 통한 재취업 지원방안 마련</li> <li>3. 정년퇴직예정자에 적합한 직무 개발 및 업무수행 훈련 계획 수립</li> <li>4. 사업주의 정년퇴직예정자의 계속고용을 위한 교육훈련 프로그램 지원</li> <li>5. 창업 및 독립 자영업자 전환을 위한 지원</li> </ol> |

## [안 제1조 목적]

안 제1조는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 “고령자고용법”)제19조에 따라 정년퇴직이 예정된 사람의 “재취업”을 지원·촉진함으로써 고령자의 고용안정과 기업의 생산성 향상을 도모하고 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있음.

다만, 제정안의 용어와 관련하여 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있음.

우선, “재취업”은 통상적으로 기존 고용관계가 종료된 이후 다른 사업장에서 새로 취업하는 것을 의미하는 것으로서, 노동시장 차원의 취업지원 정책에서 주로 사용되는 개념이며, 「고령자고용법」이나 「고용정책 기본법」에서도 “재취업”은 취업알선, 직업상담, 전직 지원 등과 함께 고령자 또는 실업자의 노동시장 재진입을 촉진하기 위한 정책적 개념으로 사용되고 있음.

### 「고령자고용법」

**제4조의3(고령자 고용촉진 기본계획의 수립)** ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

4. 고령자의 취업알선, 재취업 및 전직(轉職) 지원 등 취업 가능성의 개선방안

**제11조(고령자인재은행의 지정)** ② 제1항제1호 및 제2호에 모두 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 다음 각 호의 사업 모두로 하고, 제1항제1호에만 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 제1호, 제2호 및 제4호의 사업만으로 하며, 제1항제2호에만 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 제3호 및 제4호의 사업만으로 한다.

1. 고령자에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선

2. 취업희망 고령자에 대한 직업상담 및 정년퇴직자의 재취업 상담

**제21조의3(퇴직예정자 등에 대한 재취업지원서비스 지원)** ① 사업주는 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 근로자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스(이하 “재취업지원서비스”라 한다)를 제공하도록 노

력하여야 한다.

「고용정책 기본법」

제32조(업종별·지역별 고용조정의 지원 등) ① 고용노동부장관은 국내외 경제사정의 변화 등으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종 또는 지역에 대하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.

3. 실업자의 재취업 촉진

따라서 이러한 의미의 재취업은 특정 사업주와의 고용관계를 전제로 하기보다는 노동시장 전반에서의 고용 이동을 전제로 하는 개념이라는 특징이 있음.

반면, “재고용”은 동일 사업장에서 정년 등으로 기존 근로관계가 종료된 이후 동일 사업주와 다시 근로계약을 체결하는 것을 의미하는 것으로, 「근로기준법」의 우선 재고용 규정이나 「고령자고용법」 등에서 사용되는 개념임.

「근로기준법」

제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

「고령자고용법」

제21조(정년퇴직자의 재고용) ① 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.

「정년 후 계속고용에 관한 특별법안」

제5조(사업주의 재고용 의무) ① 사업주는 정년퇴직예정자가 그 사업장에 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 재고용 의무를 이행한 것으로 본다. 다만, 특수한 관계가 있는 자의 사업은 대통령령으로 정한 사업에 한정하여 인정된다.

제6조(재고용 의무의 예외) 사업주는 제5조에도 불구하고 정년퇴직예정자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 재고용하지 아니할 수 있다.

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

(이하 생략)

이와 같이 재고용은 특정 사업주와의 관계를 전제로 하는 사업장 내부의 고용 유지에 가까운 개념으로 이해되는 것이 일반적이며, 제정안 제5조에서 사업주의 재고용 의무를 규정하고 있는 점을 고려하면 제정안이 실질적으로 규율하려는 고용 형태 역시 동일 사업장에서의 고용 연장에 가까운 것으로 보임.

한편, 제정안의 제명에서는 “계속고용”이라는 용어가 사용되고 있는데, 고용노동부의 「고령자 고용안정지원금 지급 규정」에서는 계속고용을 정년 연장, 정년 폐지 또는 정년에 도달한 근로자의 계속 근무나 재고용을 모두 포괄하는 개념으로 사용<sup>4)</sup>하고 있는 바, 일반적으로 계속고용은 정년 이후 고용을 유지하는 다양한 방식을 포괄하는 상위 개념적 용어로 이해되는 경우가 많음.

이러한 점을 고려하면 “계속고용”이 가장 넓은 개념이고, 그 하위 유형으로 “재고용”이 위치하며, “재취업”은 사업장 이동을 전제로 하는 별도의 고용 형태로 이해될 수 있음.

|                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 계속고용 : 정년 이후 고용 유지 전반을 포괄하는 개념<br>재고용 : 동일 사업장에서 다시 채용되는 형태<br>재취업 : 다른 사업장으로 이동하여 취업하는 형태 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|

이와 같은 개념 구조를 전제로 보면, 제정안은 법률의 제명에서는

4) 「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. ‘계속고용제도’란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 (이하 “고령자고용법”이라 한다)」 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 것을 말한다.

가장 넓은 개념인 계속고용을 사용하면서도 목적 규정에서는 재취업을 중심 개념으로 제시하고, 실제 규율 내용에서는 재고용 의무를 핵심 제도로 두고 있다는 점에서 용어 사용이 다소 혼재되어 있는 측면이 있음.

특히 제정안 제5조는 사업주에게 정년퇴직예정자의 재고용 의무를 부과하는 규정이므로, 동 법률이 실질적으로 규율하려는 제도는 노동시장 전반의 재취업 촉진이라기보다는 사업장 내부의 고용 연장 또는 재고용 구조에 가까운 제도로 이해될 여지가 있음.

또한 제5조제2항에서는 사업주가 자회사 등 특수관계 사업장에 취업하도록 한 경우에도 재고용 의무를 이행한 것으로 보는 규정을 두고 있는바, 이는 형식적으로는 재취업의 형태를 취하더라도 실질적으로는 동일 기업집단 내 고용 유지의 성격을 갖는 경우를 포괄하려는 취지로 보임.

이러한 점을 고려하면 제정안이 규율하려는 고용 형태는 재고용과 재취업의 중간적 형태 또는 기업집단 내 고용 유지 방식까지 포함하는 구조로 해석될 가능성도 있음.

따라서, 제정안의 입법 취지가 정년 이후 고령자의 고용안정을 도모하기 위한 것이라면, 목적 규정에서 사용되는 “재취업”이라는 표현이 동 법률이 규율하려는 정책 범위를 충분히 포괄하는지 여부에 대해서는 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 제정안에서 ‘계속고용’, ‘재고용’이라는 용어가 반복적으로 사용되고 있으나 별도의 정의 규정이 없어 명확성을 확보하기 위해 정의 규정 추가에 대한 검토가 필요하다는 입장임.

## [안 제2조 정의]

안 제2조는 정의 조항으로, 법률에서 사용하는 주요 용어로서 “사업주”, “근로자”, “정년퇴직예정자”, “정년퇴직자”를 정의하고 있으며, 정의 규정은 법률의 적용 범위를 명확히 하기 위한 것으로서, 일반적으로 기존 노동관계 법률에서 사용되는 개념을 원용하는 방식이 사용되고 있음.

먼저 “사업주”의 경우 「고령자고용법」의 정의규정과 유사하게 정의되어 있으며, “근로자”는 「근로기준법」을 원용하는 등 기존 법률과의 개념적 정합성을 확보할 수 있다는 점에서 입법기술상 특별한 문제는 없는 것으로 보임.

### 「고령자 고용법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고령자”란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 사람을 말한다.
2. “준고령자”란 대통령령으로 정하는 연령 이상인 사람으로서 고령자가 아닌 사람을 말한다.
3. “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.
4. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.

다만, “정년퇴직예정자” 및 “정년퇴직자”의 경우 「고령자고용법」 제19조제1항5)에서 정한 정년을 기준으로 규정되고 있는데,

「고령자고용법」 제19조제1항은 정년을 60세 이상으로 정하도록 하는 규정으로서 정년을 직접 규정하는 조항은 아니고, 정년 기준은 사업장별 취업규칙 또는 단체협약 등에 따라 달라질 수 있는 요소라는 점을 고려할 때, 해당 규정을 보다 명확히 표현하기 위해서 다음과 같은 정의 규정을 검토할 수 있다고 봄.

**제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3. “정년퇴직예정자”란 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조제1항에 따라 사업주가 정한 정년으로부터 대통령령으로 정하는 기간이 남아 있는 근로자를 말한다.
4. “정년퇴직자”란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조제1항에 따라 사업주가 정한 정년에 도달하여 퇴직한 근로자를 말한다.

### [안 제3조 다른 법률과의 관계]

안 제3조는 이 법은 정년퇴직예정자의 계속고용 등에 관하여 동 법률이 「고령자고용법」을 비롯한 다른 노동관계 법률에 우선하여 적용한다고 규정하는 특별법적 규정을 두고 있는데, 이는 재고용과 관련된 근로조건, 계약구조 등을 기존 법체계와 달리 유연하게 설계할 필요가 있다는 점을 고려한 것으로 보임.

실제 제정안 제5조부터 제15조까지는 정년퇴직예정자 재고용의 요건,

---

5) 「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.

절차 및 근로조건 등에 관한 사항을 별도로 규율하고 있어, 해당 범위 내에서는 제정안이 우선 적용되고 그 밖의 사항에 대해서는 기존 노동관계 법령이 보충적으로 적용되는 체계로 이해하는 것이 타당할 것으로 보임.

#### [안 제4조 정부의 책무]

안 제4조는 정부가 정년퇴직예정자 및 정년퇴직자의 직업안정을 위하여 재취업 지원체계 구축, 숙련인력 정보 관리, 직무 개발 및 훈련, 사업주 교육훈련 지원 등의 정책을 수립·추진하도록 규정하고 있으며, 전반적으로 고령 근로자의 고용안정과 노동시장 재진입을 지원하기 위한 국가의 정책적 책무를 선언적으로 규정한 조항으로 이해됨.

참고로, 「고령자고용법」은 고령자의 고용촉진과 직업안정을 위해 고령자 고용촉진 대책의 수립·시행, 직업능력개발훈련 등의 필요한 시책을 추진하도록 규정하고 있으며, 이에 따라 정부는 고령자 고용지원 정책, 재취업 지원 프로그램, 직업훈련 및 일자리 연계 사업 등을 이미 운영하고 있는바, 안 제4조는 기존 정책을 보다 구체화하여 보완·강화하려는 취지로 보임.

#### 「고령자 고용법」

**제3조(정부의 책무)** 정부는 고용에서 연령을 이유로 차별하는 관행을 없애기 위하여 연령차별금지정책을 수립·시행하며, 고령자의 고용에 관하여 사업주와 국민 일반의 이해를 높이고, 고령자의 고용촉진과 직업안정을 꾀하기 위하여 고령자 고용촉진 대책의 수립·시행, 직업능력개발훈련 등 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다.

다만, 안 제4조는 정년퇴직예정자와 정년퇴직자를 모두 정책 대상으로 규정하고 있음에도 불구하고, 실제 각호의 규정은 주로 정년퇴직예정자를 중심으로 구성되어 있는 측면이 있음.

안 제4조제3호는 “정년퇴직예정자에 적합한 직무 개발 및 업무수행 훈련 계획 수립”을 규정하고 있으며, 제4호 또한 “사업주의 정년퇴직예정자의 계속고용을 위한 교육훈련 프로그램 지원”을 규정하고 있어 정책의 주요 내용이 정년 이전 단계에서의 계속고용 지원에 초점이 맞추어져 있음.

반면, 정년퇴직자에 대해서는 제1호의 재취업 지원 행정체계 구축이나 제2호의 숙련 인력 정보 관리 등을 통한 재취업 지원 정도가 규정되어 있을 뿐, 정년 이후 노동시장 재진입을 직접적으로 지원하기 위한 별도의 정책 수단은 상대적으로 제한적인 것으로 보임.

한편, 정년 이후 재취업 지원 및 고령자 고용촉진에 관한 정책은 이미 「고령자고용법」을 중심으로 일정 부분 제도화되어 있으며, 동 법률에 따라 고령자에 대한 취업지원, 직업능력개발 및 고령자 인력 활용 촉진 정책 등이 추진되고 있음을 고려할 때 본 조에서 정년퇴직자를 정책 대상에 포함하여 규정하는 것이 기존 제도와 어떠한 차별적 기능을 수행하는지에 대해서는 입법적 취지를 보다 명확히 할 필요가 있을 것으로 보임.

따라서 본 법률의 주요 목적이 정년 이전 단계에서의 계속고용을

촉진하는 데에 있는 것으로 이해된다면 정책 대상 역시 정년퇴직예정자를 중심으로 정리하는 방안을 검토할 수 있을 것이며, 반대로 정년퇴직자까지 정책 대상으로 포함하려는 취지라면 정년 이후 노동시장 재진입을 지원하기 위한 보다 구체적인 정책 수단을 규정하는 방안에 대해서도 함께 검토하는 방안을 논의할 수 있다고 보임.

## 나. 사업주의 재고용 의무 등(안 제5조부터 제8조까지)

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>제5조(사업주의 재고용 의무)</b> ① 사업주는 정년퇴직예정자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행능력에 맞는 직종에 재고용하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 정년퇴직자를 자회사 그 밖에 해당 사업주와의 특수한 관계가 있는 자의 사업에 재취업하게 한 경우에는 제1항에 따른 재고용 의무를 이행한 것으로 본다. 다만, 특수한 관계가 있는 자의 사업은 대통령령으로 정한 사업에 한정하여 인정된다.</p>                                                                                                                                         |
| <p><b>제6조(재고용 의무의 예외)</b> 사업주는 제5조에도 불구하고 정년퇴직예정자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 재고용하지 아니할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 업무수행에 필요한 신체적 수행능력이 현저히 부족한 자</li> <li>2. 정상적인 업무수행을 기대할 수 없는 정신 질환이 있는 자</li> <li>3. 심대한 업무 해태로 인해 재직 중 다른 근로자에게 피해를 주거나 사업장 내 조직문화를 현저히 저해할 위험이 높은 자</li> <li>4. 합리성과 공정성의 기준에 따라 업무수행능력과 근무성적이 기대되는 수준에 현저히 미치지 못하는 자</li> </ol>             |
| <p><b>제7조(이의신청)</b> ① 재고용이 되지 아니한 자는 즉시 사업주에게 이의를 신청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 이의신청을 받은 사업주는 영업비밀 등이 누설되지 않는 합리적인 범위 내에서 재고용 선정 기준을 알려야 한다.</p>                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>제8조(합리적 이유 없는 재고용 거부에 대한 구제신청)</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사와 심문을 하여야 한다.</p> |

- 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.

## [안 제5조 사업주의 재고용 의무]

안 제5조는 정년퇴직예정자가 사업장에 다시 취업을 하고자 할 경우 사업주는 그 직무수행능력에 맞는 직종에 재고용해야 할 의무를 규정하고 있음.

안 제5조제1항은 현행 「고령자고용법」 제21조의 내용을 의무규정으로 전환한 것으로서 제정안의 핵심 규정으로 볼 수 있으며, 같은 조 제2항은 자회사 또는 특수관계 사업으로의 재취업을 재고용 의무의 이행으로 간주하고 있는데, 이는 기업의 인력 운영에 일정한 유연성을 부여하는 측면이 있음.

### 「고령자 고용법」

**제21조(정년퇴직자의 재고용)** ① 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.

다만, 안 제5조제2항은 자회사 또는 특수관계 사업으로의 재취업이 이루어진 경우 이를 재고용 의무의 이행으로 간주하고 있으나, 근로조건의 조정 기준을 규정하고 있는 안 제12조가 정년퇴직예정자를 재고용할 때 적용되도록 하고 있어, 안 제12조가 정년퇴직자의 재취업 시에도 적용되는지에 대해서 해석의 여지가 있을 수 있다고 보임.

「정년 후 계속고용에 관한 특별법안」 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.

따라서 안 제12조의 근로조건 조정 기준이 정년퇴직자의 재취업에도 적용하는 방안에 대해서 논의할 필요가 있을 것으로 보임<sup>6)</sup>.

### [안 제6조 재고용 의무의 예외]

안 제6조는 안 제5조의 강행적 재고용 의무의 예외 사유를 명시하여 동 의무를 일정 부분 완화하는 기능을 하고 있으며, 대부분 ‘현저히 부족’, ‘심대한 업무 해태’ 등 비교적 엄격한 요건을 전제로 하고 있어 사업주가 이를 입증하기는 쉽지 않을 것으로 보이는 측면이 있음.

다만, 제6조제4호는 재고용 의무의 예외 사유 중에서도 가장 포괄적이고 실무 영향이 큰 규정으로 보여 다음과 같은 검토가 필요함.

6) 만약, 안 제12조가 정년퇴직자의 재취업에 적용되지 않을 경우, 동일 사업장에서의 재고용과 달리 자회사 등으로의 재취업은 이러한 제한이 없게 되어 결과적으로 근로조건 하향의 폭과 수준에 상당한 차이가 발생할 가능성이 있고, 이로 인해 사업주로서는 동일 사업장에서 종전과 유사한 조건으로 계속고용하기보다, 상대적으로 근로조건이 낮은 자회사 등으로의 재취업을 선택할 유인이 발생할 것으로 예상됨.

우선, “합리성과 공정성의 기준”은 사업장 내부의 인사평가 기준에 의존할 수밖에 없을 것으로 보이는데 이는 기업별 평가체계에 따라 ‘합리성’과 ‘공정성’이 달리 해석될 수 있고, “업무수행능력과 근무성적이 기대되는 수준에 현저히 미치지 못하는 자”라는 표현은 ‘현저히’라는 강한 요건을 두고 있다는 점에서 일정 부분 엄격한 적용이 예상되나, “기대되는 수준”이 무엇인지는 명확하지 않은 측면이 있음.

일반적으로 이는 인사평가 결과, 직무 기준, 조직 내 평균 성과 등을 종합하여 판단하게 될 것인데, 이러한 요소들은 본질적으로 상대평가적 성격을 가지므로 동일한 성과라도 조직 내 기준 설정 방식에 따라 ‘현저히 미달’ 여부가 달라질 수 있음.

결과적으로 안 제6조제4호는 실제 적용에 있어서는 기업 내부 평가 체계와 결합하여 상당한 재량을 허용할 여지가 있으며, 이에 따라 재고용 의무의 예외가 폭넓게 인정될 가능성을 배제하기 어려운 측면이 있다고 보임.

#### [안 제8조 합리적 이유 없는 재고용 거부에 대한 구제신청]

안 제8조는 사업주의 재고용 거부에 대한 노동위원회 구제절차를 도입한 권리구제 규정으로, 제도의 실효성을 보완하는 장치로 이해됨.

다만, 안 제8조제1항에서 규정한 “사회적으로 합리적인 이유”와 관련하여, 통상적으로 노동관계 법령에서는 채용이나 해고 등의 정당성을 판단함에 있어 “정당한 이유” 또는 “합리적인 이유” 등의 용어를

사용하고 있는 점을 고려할 때, “사회적으로”라는 추가적 수식어의 의미와 판단 기준이 명확하지 아니한 측면이 있음.

특히, 근로기준법상 해고의 정당성 판단에 있어 축적된 판례와 해석이 존재하는 반면, “사회적으로 합리적인 이유”는 그와 동일한 수준의 법적 기준으로 해석될 것인지 여부가 불분명하여 노동위원회 및 법원의 판단에 따라 그 범위와 내용이 달라질 가능성이 있음.

「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

「고용정책 기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

「고령자고용법」 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하여서는 아니 된다.

또한, 안 제6조는 재고용 제외 사유를 각 호로 규정하고 있는 반면, 안 제8조는 “중전과 동일하거나 유사한 업무를 수행할 수 있는 능력을 갖추었음에도 불구하고 사업주가 사회적으로 합리적인 이유 없이 재고용을 거부하는 경우”를 전제로 구제절차를 두고 있어 양 조문 간 재고용 거절 사유의 판단 기준이 서로 상이한 측면이 있음.

이에 따라 노동위원회의 구제판정이 안 제6조에 따른 재고용 의무 제외 사유의 존부를 다투는 것인지, 아니면 안 제8조에 따른 별도의 구제 요건에 기초하는 것인지가 문언상 명확하지 않아 해석상 논란이 발생할 소지가 있음.

마지막으로, 다른 법률의 개정에 관한 사항으로 안 제8조는 노동위원회가 재고용 거부에 관한 판정을 내리도록 하고 있는바, 「노동위원회법」 제2조의2제1호를 함께 개정할 필요가 있을 것으로 보임.

「노동위원회법」 제2조의2(노동위원회의 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다.

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무
2. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 및 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따른 노동쟁의 조정(調停)·중재 또는 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결 지원에 관한 업무
3. 제1호 및 제2호의 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무
4. 그 밖에 다른 법률에서 노동위원회의 소관으로 규정된 업무

고용노동부는 제정안 제8조의 노동위원회 구제판정 요건이 구제판정의 요건이 제6조의 예외 사유에 대한 구제인지, 별도의 구제 요건인지 해석상 논란의 소지가 있어 제6조와 제8조의 요건 간 관계에 관한 검토가 필요하고, 노동위원회법 소관 사무에 ‘재고용 거부에 대한 구제신청’ 사항을 포함하는 등 노동위원회법을 함께 개정하는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였음.

## 다. 재고용 계약의 체계에 관한 사항(안 제9조부터 제11조까지)

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>제9조(재고용 계약)</b> ① 사업주가 이 법에 따라 정년퇴직예정자와 재고용 계약을 체결한 경우, 종전의 근로계약은 소멸되고 새로운 근로계약을 체결한 것으로 본다.</p> <p>② 사업주는 「근로기준법」 제93조에 따라 재고용 대상자에 관한 별도의 취업규칙을 작성할 수 있다.</p> <p><b>제10조(계약 만료)</b> 제9조에 따라 사업주와 정년퇴직예정자 간에 합의한 계약기간이 만료될 경우 해당 계약은 당연종료된다.</p> <p><b>제11조(재고용 계약 우선의 원칙)</b> 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.</p> |

안 제9조부터 제11조까지는 재고용 관계의 법적 성격과 근로조건 결정 구조를 규율하는 규정으로서, 제정안은 재고용 계약 시 종전 근로계약의 소멸을 명문화하고, 새롭게 체결된 근로계약이나 작성된 취업규칙을 우선하는 원칙을 명시함으로써 재고용을 계속근로가 아닌 법적 단절 이후의 신규계약이라는 점을 명확히 규정하고 있음.

이는 사업주가 임금·근로시간 등 근로조건을 재설정할 수 있는 근거를 제공하여 고령 근로자의 생산성 변화 등을 반영한 유연한 인력운영을 가능하게 하려는 취지로 이해됨.

다만, 안 제9조제2항은 재고용 대상자에 대해 별도의 취업규칙을 작

성할 수 있도록 하고 있는데, 이는 동일 사업장 내에서도 정년 전 근로자와 재고용 근로자 간 이중적 규율체계를 허용하는 것으로, 고령 근로자 집단에 대해 불리한 근로조건을 집단적으로 설정하는 수단으로 활용될 가능성도 배제하기 어려움.

또한, 취업규칙은 근로자 개별 동의 없이도 일정 요건 하에 변경될 수 있다는 점에서 개별 계약보다 더 구조적인 근로조건 저하 수단으로 기능할 우려가 있음.

특히, 안 제11조는 재고용 근로자에 관한 근로조건 결정 기준을 정함에 있어 기존 노동관계 법령상 확립된 규범 간 우선순위 구조에 대한 예외를 명시적으로 설정하는 규정임.

현행 「근로기준법」 제96조 및 제97조, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조에 따르면 단체협약·취업규칙·근로계약 간에는 일정한 규범적 위계가 형성되어 있으며, 하위 기준이 상위 기준에 미달하는 경우 해당 부분은 무효로 하고 상위 기준을 적용하는 방식으로 근로조건 하한을 보장하고 있는데, 이는 개별 근로계약을 통한 근로조건 저하를 방지하고, 집단적 합의를 통한 보호를 강화하기 위한 것임<sup>7)</sup>.

---

7) 현행 근로관계 체계에서는 법령 > 단체협약 > 취업규칙 > 근로계약 순으로 규범의 효력이 작용하고, 하위 규범이 상위 기준에 미달하는 경우 해당 부분은 무효로 보고 상위 기준이 적용됨. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조는 단체협약에 반하는 근로계약이나 취업규칙을 무효로 하고, 그 부분은 단체협약 기준으로 대체하도록 규정함으로써 집단적 합의에 의한 근로조건을 최상위 기준으로 보장하는 구조를 취하며, 「근로기준법」 제96조 및 제97조는 취업규칙과 근로계약 간 관계에서 동일한 취지의 규범적 위계를 설정하고 있음.

「노동조합법」

**제33조(기준의 효력)** ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

「근로기준법」

**제96조(단체협약의 준수)** ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

**제97조(위반의 효력)** 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

그런데 안 제11조는 “다른 법령에도 불구하고” 재고용 계약 또는 재고용 대상자에 관한 취업규칙을 우선 적용하도록 규정함으로써, 상기한 규범적 위계를 재고용 근로자에 한하여 적용을 배제하는 구조를 취하고 있음.

이에 따라 노동조합이 존재하는 사업장의 경우, 단체교섭을 통해 형성된 근로조건이 재고용 근로자에게는 적용되지 않거나 제한적으로만 적용될 수 있어 단체협약의 규범적 효력이 해당 집단에 대해서는 약화되는 결과를 초래할 수 있으며, 이는 동일 사업장 내 근로자 간 근로조건 격차를 확대시키고, 집단적 노사관계 질서를 약화시킬 우려가 있음.

한편, 고령자 재고용이라는 특수성을 고려할 때 일정 범위 내에서 근로조건에 유연한 조정을 허용할 필요성은 인정될 수 있으며, 이러한 점에서 본 조항은 특별법적 예외로서의 정책적 정당성을 일정 부분

가질 수 있음. 다만 그 범위와 한계가 명확히 설정되지 않을 경우, 재고용 근로자 집단을 별도로 분리하여 상대적으로 불리한 근로조건을 설정하는 수단으로 활용될 가능성도 배제하기 어려움.

따라서 재고용 계약의 우선 적용을 인정하더라도, 단체협약과의 관계를 전면적으로 배제하기보다는 최소한의 보호 기준을 유지하거나 적용 범위를 제한하는 등, 기존 노동법 체계와의 조화를 도모할 필요성을 검토할 필요성이 있겠음.

고용노동부는 안 제11조와 관련하여 재고용 시 정한 근로계약이 기존의 취업규칙, 단체협약에 우선하거나 새로운 취업규칙이 단체협약보다 우선하는 것은 노동 3권, 근로조건 노사대등결정 원칙 등을 약화시킬 우려가 크다는 입장임.

## 라. 재고용 계약의 내용에 관한 사항(안 제12조부터 제15조까지)

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>제12조(근로조건의 조정)</b> 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.</p> <p>② 제1항에 따라 임금, 근로시간 등 근로조건이 하향 조정될 경우 그 비율은 대통령령으로 정하는 범위를 초과할 수 없다.</p> <p>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.</p> <p>④ 제3항의 경우 정년퇴직예정자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. 이 경우 구제신청 절차 및 방법은 제8조를 준용한다.</p> |
| <p><b>제13조(재고용 계약기간)</b> ① 재고용 계약은 1년 단위로 한다.</p> <p>② 재고용 계약기간 만료 시점 당시 제6조의 각 호 중 어느 하나의 사유가 발생할 경우 사업주는 재고용하지 아니할 수 있다.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>제14조(근속연수 산정 등)</b> 사업주는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항에 따라 당해 사업장에서 정년퇴직예정자를 재고용하는 경우 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급(年次有給) 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간 산정에 있어 종전의 근로기간을 제외한다.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p><b>제15조(차별금지 예외)</b> 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.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

안 제12조부터 제15조까지는 재고용 근로자의 근로조건 결정 방식, 고용형태, 보호 수준을 구체화하는 규정으로서 제도의 실질적 작동 형

태를 규율하는 사항임.

우선, 안 제12조는 재고용 시 임금·근로시간 등 근로조건을 종전과 다르게 설정할 수 있도록 하면서, 일정 범위 내에서 하향 조정을 명시적으로 허용하고 있는데, 하향 조정 비율의 상한을 대통령령으로 제한하고 있다는 점에서 일정한 통제 장치를 두고 있는 것으로 볼 수 있음.

다만, 안 제12조는 근로조건 설정 권한을 기본적으로 사업주에게 부여하면서도 성실한 협의 절차를 요구하고 있으나, 같은 조 제3항에서 “성실한 협의에도 불구하고 합의에 이르지 못한 경우 재고용 의무를 이행한 것으로 간주”하도록 한 점은, 형식적인 협의만으로도 사업주가 재고용 의무를 면할 수 있는 구조로 작용할 가능성이 있음.

또한, 안 제12조제4항에서 노동위원회 구제절차를 인정하고 있으나 협의의 성실성이나 근로조건 조정의 적정성을 둘러싼 입증이 쉽지 않다는 점에서 권리구제의 실효성에는 일정한 한계가 있을 우려도 있음.

아울러, 안 제13조는 재고용 계약을 1년 단위로 설정하고, 계약기간 만료 시 재고용 여부를 다시 판단하도록 하고 있는데, 이는 사업주에게 인력운영의 유연성을 제공하는 측면이 있으나, 근로자 입장에서는 고용의 지속성이 계약기간에 종속되는 구조임.

특히, 계약기간 만료 시점마다 안 제6조의 예외 사유를 근거로 재고용을 거부할 수 있도록 하고 있어 재고용 이후에도 고용관계가 안정

적으로 유지된다고 보기 어렵고, 이에 따라 재고용 제도가 형식적으로는 고용 연장을 의미하더라도 실질적으로는 단기 반복계약에 기반한 불안정한 고용 구조가 형성될 가능성이 있음.

종합적으로, 안 제12조부터 제15조까지는 근로조건 하향 조정, 단기 계약 구조, 계속근로기간 단절, 차별금지 예외를 결합하여 재고용 제도의 유연성을 높이는 방향으로 설계되어 있고, 이는 고령자 고용 확대 및 기업의 인력운영 부담 완화라는 정책 목적에는 부합하는 측면이 있음.

다만, 이러한 규정들이 결합될 경우 재고용이 형식적인 고용 연장에 머무르고 실질적으로는 근로조건이 다소 저하되는 방향으로 운영될 가능성도 있으며, 기존 노동법 체계에서 확립된 근로자 보호 원칙과의 관계에 대해서도 일정한 검토가 필요할 것으로 보임.

따라서, 근로조건 조정의 범위와 절차, 보호 기준 등에 대한 논의를 통해 제도의 균형을 확보할 필요가 있는 것으로 봄.

마지막으로, 안 제14조는 “사업주는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항에 따라 당해 사업장에서 정년 퇴직예정자를 재고용하는 경우” 근속연수 산정방식을 규정하고 있음.

그런데, 안 제14조는 재고용 시 종전 근로기간을 계속근로기간 산정에서 제외하도록 규정하면서 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항을 인용하고 있으나 동 조항은 재고용의

방식이나 요건을 직접 규율하는 규정이 아니며, 안 제3조에서 다른 노동관계법령에 우선하여 적용되도록 하고 있는 점을 고려할 때, 해당 법률을 인용하기보다는 “사업주가 당해 사업장에서 정년퇴직예정자를 재고용하는 경우”로 수정하는 방안을 논의할 수 있다고 봄.

「고령자고용법」 제21조(정년퇴직자의 재고용) ① 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.  
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 달리할 수 있다.

고용노동부는 제정안 제12조에서의 ‘성실’은 사업주가 성실하게 협의하였음에도 불구하고 합의에 이르지 못한 경우 재고용 의무를 이행한 것으로 간주하는 법적 효력이 발생하는 경우에 사용되는 만큼 ‘성실한 협의’의 의미에 대해 구체적으로 규정되어야 할 필요성이 크고,

재고용 의무 이행 간주 규정은 근로조건 조정에 대한 미합의를 이유로 근로관계 형성에 대한 배제를 허용하여 정년 도달자에 대한 재고용을 담보로 과도한 근로조건 하락으로 이어질 가능성이 있는 만큼, 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

아울러, 임금·근로시간 등 근로조건은 근로기준법, 최저임금법 등에 따른 최저 기준 이상으로는 노사가 사업장 여건에 맞춰 자율적으로

정할 사항으로, 업종·직종, 근무형태와 현장 상황에 따라 다양한 근로 조건의 조정이 이루어지는 만큼 대통령령으로 일률적 비율을 정하는 것은 한계가 있고,

안 제15조 차별 금지 예외 조항과 관련하여, 노동관계 법령상 차별 금지 제도는 ‘합리적 이유 없이’ 이루어진 경우에 한하여 성립되는 바, ‘재고용’만을 이유로 모든 근로조건 조정을 차별의 예외로 두기보다는 근로조건 조정의 정도, 유사·동종 업무 종사자의 근로조건 등 추가적인 합리적 요소를 고려하는 것이 보다 바람직하다는 의견을 제시하였음.

## 마. 사업주의 조치사항 등(안 제16조부터 제19조까지)

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>제16조(사업주의 조치사항)</b> 사업주는 이 법이 시행되는 기간 동안 다음 각 호의 조치를 할 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정년퇴직예정자의 취업 및 생활 안정 등을 고려하여 연령이 아닌 직무, 능력 등의 요소를 중시하는 임금체계 설계</li> <li>2. 정년퇴직예정자의 업무수행능력을 평가하는 제도를 정비하고 이를 유효하게 활용함으로써 고령자의 의욕 및 능력에 따른 적절한 직무 배치 실현</li> <li>3. 정년퇴직예정자의 건강상태 등을 고려한 근로시간의 단축, 격일 근무 등 근로시간 조정</li> </ol> <p><b>제17조(사업주의 정년퇴직예정자 재고용 현황의 제출 등)</b> ① 사업주는 이 법에 따라 해당 사업장에서 정년에 도달한 정년퇴직예정자를 재고용한 경우 그 인원과 비율을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>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.</p> <p><b>제18조(정년퇴직예정자의 고용안정에 대한 지원)</b> ① 정부는 제4조에 따라 정년퇴직예정자의 고용안정과 기업의 생산성 향상을 위해 요청되는 다음 각 호의 사항을 사업주와 정년퇴직예정자 등에게 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정년퇴직예정자 직무 전환 및 전직 등을 위한 직업능력개발훈련</li> <li>2. 정년퇴직예정자 전직 및 재취업</li> <li>3. 정년퇴직예정자의 창업 촉진</li> <li>4. 정년퇴직예정자의 고용안정 및 취업의 촉진 등을 목적으로 임금체계 개편, 직무 재설계(정년퇴직예정자에게 적합한 직무를 개발하고 설계하는 것을 말한다) 등에 관한 전문기관의 진단</li> <li>5. 그 밖에 정년퇴직예정자의 고용안정을 위하여 필요하다고 인정하는 사항</li> </ol> <p>② 정부는 이 법에 따라 정년퇴직예정자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 지원에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p><b>제19조(정년퇴직자에 대한 재취업지원서비스)</b> ① 사업주는 제6조에 따라 재고</p> |

용되지 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 연령차별금지 및 고령자고용 촉진에 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.

안 제16조부터 제19조까지는 정년퇴직예정자 및 고령자의 고용안정을 촉진하기 위하여 사업주와 정부의 역할을 규정한 것으로, 사업주의 조치사항 및 자료 제출, 정부의 지원 등에 관한 사항 등을 규율하고 있음.

구체적으로 살펴보면, 사업주에게는 임금체계 개편, 직무 재설계, 근로시간 조정, 재취업지원서비스 제공 등 고령자 친화적 인사·노무관리 조치를 “노력의무” 형태로 부과하고, 정부에는 직업훈련, 재취업·창업 지원, 고용유지 사업장에 대한 재정적 인센티브 제공 등을 통해 이를 뒷받침하도록 하는 정책적 유도 체계를 마련하고 있음.

또한, 재고용 현황 제출 및 지원 연계 규정을 통해 사업주의 자발적 고용유지를 유인하는 한편, 재고용이 이루어지지 않은 경우에도 재취업지원서비스 등을 통해 노동시장 이탈을 완화하려는 데 그 취지가 있음.

전반적으로 자율적 노력과 지원을 결합한 규범 구조를 통해 고령자 고용문제에 대응하려는 접근으로서, 기업 부담을 완화하고 제도 도입 초기의 수용성을 높일 수 있을 것으로 보임.

## 바. 부칙

| 제정안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>제1조(시행일)</b> 이 법은 2028년 1월 1일부터 시행한다.</p> <p><b>제2조(유효기간)</b> 이 법은 2046년 12월 31일까지 효력을 가진다.</p> <p><b>제3조(정년퇴직예정자의 정년 도달 시점에 따른 재고용의 기간에 관한 적용례)</b><br/>정년퇴직예정자의 재고용 기간은 정년에 도달한 시점을 기준으로 다음 각 호의 구분에 따른다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ol> <p><b>제4조(정년에 관한 경과조치)</b> 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.</p> |

제정안의 부칙은 제도의 단계적 확대와 한시적 운영, 그리고 장기적으로 정년 연장으로의 이행을 함께 고려한 구조로 설계되어 있음.

다만, 재고용 기간의 차등 적용에 따른 형평성 문제, 정년 연장 경

과조치와의 관계에서의 제도 간 역할 정합성, 그리고 유효기간 종료 이후의 제도 정비 방향 등에 대해서는 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

우선, 제정안 부칙 제1조와 제2조는 2028년부터 시행하여 2046년까지 효력을 인정하는 한시법 구조를 취하고 있음. 이는 정년 연장이 아닌 재고용 중심 제도를 일정 기간 실험적으로 운영하려는 입법적 의도로 이해됨.

다만, 비교적 장기간으로 볼 수 있는 18년간의 제도 운용을 설정하고 있다는 점에서 단순한 과도기적 조치라기보다는 사실상 중장기 제도로 기능할 가능성이 있으며, 재고용 제도와 정년 연장 조치가 병행되는 과도기 동안 사업장 간 제도 적용의 차이에 따른 형평성 문제, 재고용 방식이 정년 연장을 대체하는 방식으로 고착화될 가능성, 그리고 고령자 고용구조의 이중화 우려 등 중장기적 운용에 따른 구조적 영향에 대해서는 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

다음, 부칙 제3조는 정년 도달 시점을 기준으로 재고용 기간을 단계적으로 확대하는 구조를 두어 제도 도입에 따른 기업의 부담을 점진적으로 완화하려는 취지로 이해됨.

다만, 정년 도달 시점을 기준으로 하면서도 “만 60세 도달 시점”을 기준으로 법 적용을 규정하고 있어 문언상 기준이 혼재되어 있는 측면이 있으며, 사업장마다 정년이 다를 수 있어 같은 연령의 근로자라

도 재고용 적용 기간이 달라질 수 있고, 연금 수급까지의 소득 공백을 완전히 보완하지 못하는 측면<sup>8)</sup>이 있음.

또한, 재고용 기간을 “○년 이내”로 규정함에 따라 최소 보장 수준이 명확하지 않아 제도의 실효성이 사업주 재량에 좌우될 가능성도 있는바, 이에 대한 보완 여부에 관하여 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 부칙 제3조 적용례와 관련하여 사업장 별로 정년이 다를 수 있는 만큼같은 출생년생이라도 재고용 적용 기간이 달라질 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5535 |

8) 국민연금 제도 도입 당시 60세였던 연금 수급 개시 연령이 1998년 1차 연금개혁 이후 2013년부터 5년마다 1세씩 늦춰지면서 2033년에는 65세가 됨에 따라근로자가 정년 퇴직할 경우 연금 수급 개시 연령까지 소득 공백이 발생하게 됨.(2018년: 62세 이상, 2023년: 63세 이상, 2028년: 64세 이상, 2033년: 65세 이상)

제정안 부칙에 따르면, 2028년에 60세로 정년에 도달한 사람은 최대 1년간 재고용될 수 있는데, 연금수급시점은 64세인바, 3년의 소득 공백이 발생할 수 있음.