

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
일부개정법률안
(윤종오의원 대표발의)

의안 번호	13470
----------	-------

발의연월일 : 2025. 10. 2.

발 의 자 : 윤종오 · 전종덕 · 이재강
정혜경 · 서왕진 · 김준형
황운하 · 한창민 · 손 솔
박수현 · 최혁진 · 김태선
김준혁 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

우리나라는 2025년 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘는 초고령사회에 진입하였고, 생산연령 인구 비중은 지속적으로 떨어질 것으로 전망되고 있음.

노후 소득 보장 기능을 하는 국민연금의 연금 수급 개시 연령은 2033년 기준 65세로, 현행법에 따른 정년 60세에 퇴직할 경우 연금 수급 시점까지 소득 단절이 발생해 향후 노후 빈곤 문제가 심각해질 수 있다는 우려가 있음.

이에 현행법상 60세인 법적 정년을 65세로 연장하여 연금 수급 시점까지의 소득 공백에 대응하고, 나아가 초고령사회 도래 및 노동력 부족과 노후 빈곤 문제에 적극적으로 대비하고자 함(안 제19조 및 제19조의2).

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제1항 중 “60세”를 “65세”로 하고, 같은 조 제2항 중 “60세”를 각각 “65세”로 한다.

제19조의2제3항 중 “60세”를 “65세”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(정년에 관한 적용 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 개정규정에서 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다.

1. 시행일부터 2027년까지는 63세
2. 2028년부터 2032년까지는 64세
3. 2033년부터는 65세

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 <u>60세</u> 이상으로 정하여야 한다.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세</u> ----- -----.
② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 <u>60세</u> 미만으로 정한 경우에는 정년을 <u>60세</u> 로 정한 것으로 본다.	② ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- <u>65</u> <u>세</u> -----.
제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ①·② (생략)	제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ①·② (현행과 같음)
③ 고용노동부장관은 정년을 <u>60세</u> 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다.	③ ----- <u>6</u> <u>5세</u> ----- ----- ----- ----- -----.