



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 법정 정년을 65세로 연장 등 〉

■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2204561호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 법정 정년을 65세로 연장 등	2
2. 부칙	8

I. 제안경위

2024년 10월 4일 박해철의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 10월 7일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

우리나라는 2022년 기준 통계청 장래인구추계에 따르면 2025년에 65세 인구가 20%를 넘어서는 초고령사회에 진입하게 됨.

반면 국민연금 수급 개시 연령은 현행 63세에서 2028년 64세, 2033년에는 65세까지 상향될 것으로 예상됨.

이와 같은 상황은 현행 60세 정년을 감안할 때 국민연금 수급 연령과 정년과의 격차 확대에 따른 심각한 소득 공백은 물론, 이에 따른 사회적 빈곤 문제 등 심각한 국가위기를 초래할 것임.

이미 많은 선진국가들이 정년과 연금 수급개시 연령과의 격차를 해소하기 위해서 정년을 연장해 왔음.

이에 현행 정년을 단계적으로 65세까지 상향하여, 연금 수급 연령과 정년과의 차이에 따른 격차를 줄이고, 저출생, 고령화로 인한 급격한 인구구조의 변화에 대응할 수 있는 지원 근거를 마련하려는 것임(안 제19조, 제19조의2, 제20조).

Ⅲ. 검토의견

1. 법정 정년을 65세로 연장

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①근로자의 정년을 현행 60세 이상에서 65세 이상으로 상향하고, ②정년연장에 따른 노·사의 임금체계 개편 등 필요한 조치를 한 사업주나 근로자에 대한 고용노동부 장관의 지원을 의무화하며, ③정년연장 사업장 등에 대한 고용노동부장관의 지원 사항으로 예시되어있는 ‘임금체계 개편 등을 위한 컨설팅’을 삭제하는 한편, ④현행 대통령령에 위임하고 있는 정년제도 운영현황 제출 대상 기업의 규모를 법률에 300인 이상으로 명시하려는 것임(안 제19조 및 제19조의2, 제20조).

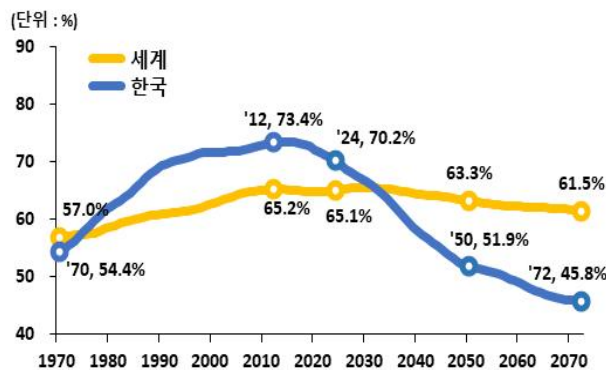
[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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>65세</u> 로----- -----.
제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① (생략)	제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등 필요한 조치 등) ①

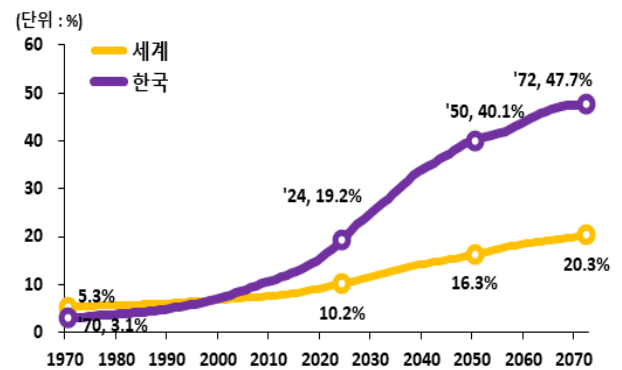
는 정년을 60세로 정한 것으로 간주하도록 하고 있음.¹⁾

그런데 우리나라는 2025년에는 65세 이상 인구가 전체 인구의 20%를 넘어서는 초고령사회에 들어설 것으로 전망되고 있고, 2020년부터 시작된 인구감소로 2050년이 되면 전체 인구 중 생산연령 인구²⁾ 비중은 51.9%로 떨어지는 반면, 65세 이상 고령 인구 비중은 40.1%로 증가할 것으로 예상되고 있는바,

[세계와 한국의 생산연령인구 구성비 추이]



[세계와 한국의 고령인구 구성비 추이]



출처: 통계청 보도자료 「2022년 기준 장래인구추계를 반영한 세계와 한국의 인구현황 및 전망」 (2024. 9. 23.)

인구감소에 따른 노동력 부족 및 노인 빈곤 문제에 대응하기 위해 법적 정년을 연장해야 한다는 의견이 있음.

또한 국민연금 제도 도입 당시 60세였던 수급 개시 연령이 1998년 1차 연금개혁 이후 2013년부터 5년마다 1세씩 늦춰지면서 2033년에는 65세가 됨에 따라³⁾ 연금수급개시 연령이 현행법에 따른 정년 60세와

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.

2) 15~64세

차이가 발생하게 되는 문제가 있음.

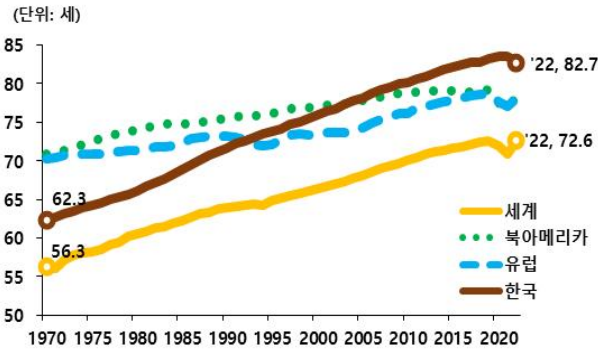
이에 개정안은 ①근로자의 정년을 현행 60세 이상에서 65세 이상으로 상향하고, ②정년연장에 따른 노·사의 임금체계 개편 등 필요한 조치를 한 사업주나 근로자에 대한 고용노동부 장관의 지원을 의무화하며, ③정년연장 사업장 등에 대한 고용노동부장관의 지원 사항으로 예시되어있는 ‘임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등’을 삭제하는 한편, ④현행 대통령령에 위임하고 있는 정년제도 운영현황 제출 대상 기업의 규모를 법률에 300인 이상으로 명시하려는 것임

개정안은 연금수급개시연령과 법적 퇴직연령의 차이를 줄임으로써 퇴직 후 소득공백을 방지하고, 저출생·고령화로 인한 급격한 인구구조의 변화에 대응하려 한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

2022년 기준 우리나라의 65세 이상 고용률은 36.2%로 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이고, 노인빈곤률 또한 2023년 기준 40.4%로 OECD 회원국 중 가장 높은 상황임. 더불어 의료기술의 발달로 기대수명은 2022년 기준 82.7세로 꾸준히 상승하는 상황에서 고령층의 노후소득 보장을 위한 대안으로 법적 정년 연장은 필요한 측면이 있음.

3) 2018년: 62세 이상, 2023년: 63세 이상, 2028년: 64세 이상, 2033년: 65세 이상

[세계와 한국의 기대수명 추이]



출처: 통계청 보도자료 「2022년 기준 장래인구추계를 반영한 세계와 한국의 인구현황 및 전망」 (2024. 9. 23.)

다만, 현재 정년제 운영 사업체는 전체 기업 중 21.2%에 불과하고, 그 중에서도 300인 이상 사업체에 집중되어 있는바,⁴⁾ 이러한 정년제 운영 실태를 고려할 때 정년 연장 혜택이 대기업·공공기관에 집중되어 노동시장의 이중구조가 심화될 수 있으므로 이에 대한 대안 마련이 필요해 보임.

고용노동부는 개정안에서 정년연장에 따른 노·사의 임금체계 개편 등 필요한 조치에 대한 정부 지원을 의무화(안 제19조의2제2항)한 것에 대하여는 정년연장에 따른 노·사의 임금체계 개편 등 필요한 조치에 대한 정부 지원이 필요하다는데 공감하나, 정년연장뿐만 아니라 재고용 등 사업장 여건에 맞는 다양한 계속고용의 도입이 필요하며, 이에 대한 정부 지원이 필요하다는 의견을 제시하였고,

현행 정부 지원 사항에 ‘임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등’ 문구를 삭제하고 정부가 필요한 지원을 하도록 한 것(안 제19조의2제3항)

4)*정년제 운영 사업체 비율('23.6월, 고용부 사업체 노동력조사 부가조사): ▲전체: 21.2% ▲300인 이상 사업체: 94.6% ▲300인 미만: 21.0%

에 대하여는 연공급 완화 등 사업주 부담을 완화하는 임금체계 개편에 대한 정부 지원이 어려워질 수 있고, 동법 제22조(정년 연장에 대한 지원)⁵⁾과 중복될 여지가 있어 보인다는 입장임.

종합적으로는 저출산·고령화 등 사회구조적 변화, 연금수급개시 연령 상향 등 향후 정년제에 대한 사회적 논의가 필요하다는 점에는 공감하나, 노동시장 이중구조, 청년 일자리와의 관계 등을 고려하여 현재 진행 중인 ‘인구구조 변화 대응 계속고용위원회’의 노·사·정 사회적 논의를 토대로 국민적 공감대를 형성하여 추진할 필요가 있다는 의견임.

5) 제22조(정년 연장에 대한 지원) 고용노동부장관은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금 등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 한다.

2. 부칙

가. 개정안의 주요내용

개정안은 정년 적용에 관한 특례를 두어 정년을 65세까지 단계적으로 상향도록 하고 있음.

[표] 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
제2조(정년에 관한 적용 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 조에서 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다.
1. 시행일부터 2027년까지는 63세
2. 2028년부터 2032년까지는 64세
3. 2033년부터는 65세

나. 검토의견

개정안은 정년 적용에 관한 특례를 두어 정년을 65세까지 단계적으로 상향도록 하고 있음.

개정안은 국민연금 수급 개시 연령의 상향 시기에 맞춰 정년을 단계적으로 연장하여 기업의 부담을 줄이고 노후 소득 공백을 최소화하려는 취지로 보임.

이에 대해 고용노동부는 정년연장은 사회적 비용 등 노동시장에 미치는 영향이 크므로, 사업장 여건에 맞는 제도 도입을 위해서 노·사와 국민의 사회적 대화 등을 통해 공감대 형성이 선결될 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539