

**고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
일부개정법률안**
(고동진의원 대표발의)

의안 번호	15883
----------	-------

발의연월일 : 2026. 1. 7.

발 의 자 : 고동진 · 김상훈 · 박덕흠
송석준 · 신성범 · 성일종
박준태 · 박상웅 · 나경원
최수진 · 김대식 · 권성동
박정훈 · 강선영 의원
(14인)

제안이유 및 주요내용

현행법의 경우 법정 정년은 60세 이상인 바, 이는 전 산업 · 전 직무에 공통으로 적용되는 ‘획일적 기준’임. 이러한 단일 기준은 제도 도입 당시 일정한 사회적 합의를 반영한 것이나, 산업간 생산성 격차가 심화되고 고용형태가 다변화된 오늘날의 근로시장 현실을 충분히 반영하지 못하고 있다는 지적이 계속 제기되어 왔음. 특히 대기업과 중소기업, 제조업과 서비스업, 고숙련 전문직과 육체근로 중심 직무간에는 고령 근로자의 ‘근무 가능 연령’과 ‘고용 유지 여건’에 ‘현저한 차이’가 존재함에도 불구하고, 현행 제도는 이를 전혀 구분하지 못한 채 일률적으로 ‘동일한 정년기준’을 강제하고 있음.

이러한 상황에서 일각에서는 법정 정년을 전 분야에 걸쳐 ‘65세’로

일괄 연장하는 방안을 추진하고 있으나, 이는 최일선 산업 현장의 현실과 기업들의 경영 여건, 근로시장의 복합적 구조를 충분히 고려하지 않은 채 ‘획일적 기준’을 다시 한번 상향 조정하는 방식에 불과하다고 할 것임.

이렇게 법정 정년을 일률적으로 ‘65세 상향 강제’할 경우, 인건비 부담이 상대적으로 큰 ‘중소기업과 영세 사업장에 과도한 부담’을 초래할 수 있으며, ‘청년들의 신규 채용 위축’, ‘세대간 일자리 갈등 심화’, ‘형식적 고용 유지에 따른 생산성 저하’ 등의 다양한 부작용이 발생할 우려가 매우 큼.

나아가 산업과 직무 특성에 따라, 고령 근로자의 계속 고용이 현실적으로 곤란한 영역까지 동일한 기준을 적용하는 것은 ‘비합리적’일 뿐만 아니라, 오히려 전 사회적으로 고령자 고용 전반에 대한 ‘근로 수용성을 저해할 위험’까지 초래할 수 있음.

이에 ‘정년’을 연장할 때에 그 구체적 기준을 법률에서 획일적으로 정하는 방식이 아니라, 사업주, 근로자 및 정부 등이 참여하는 ‘별도의 사회적 기구’의 심의 및 의결을 통하여 기업 규모, 업종, 산업군 등 대통령령이 정하는 기준과 절차에 따라 ‘그 정년’을 달리 정할 수 있도록 해, 정년과 같이 ‘갈등 가능성’이 크고 ‘사회적 환경 변화에 민감한 사안’을 ‘경직된 법률적 규정’이 아닌 ‘구체적 하위 법령’에 의하여 ‘사회적 합의 시스템’이라는 폭넓은 의견 수렴을 거친 후 유연하게 조정함과 동시에 현실적 근로시장에 더 부합한 제도를 도입하고자 함.

아울러 현행 법체계 하에서는 정년 연장 외에 ‘퇴직 후 재고용’ 등에 대한 명확한 법률적 선택지가 마련되어 있지 않아, 노사간 협의가 경직되고 정년 문제를 둘러싼 갈등이 지속 반복되는 ‘구조적 한계’가 존재하는 점을 고려하여, 사업주로 하여금 정년을 연장하는 경우에는 ‘퇴직 후 재고용’ 등 대통령령이 정하는 방식과 임금차등 등의 기준에 따라 필요한 연장 조치를 할 수 있도록 보장해, 사업주가 합리적인 임금체계 개편을 전제로 다양한 고용 유지 방안을 자율적으로 선택할 수 있도록 하는 법적 틀을 구축하고자 함.

결과적으로, 이러한 상기의 입법적 대안을 통하여 ‘고령 근로자의 고용 안정’과 ‘근로시장 유연성’이라는 두 가지 정책적 목표를 상호 조화롭게 달성하고, 획일적 정년연장이라는 단순한 해법을 넘어 산업과 직무의 다양성을 존중하는 동시에 보다 원활한 노사간 사회적 합의를 제도적으로 뒷받침함으로써, 고령사회에 걸맞은 ‘지속 가능한 정년제도’를 효과적으로 구축 운용하고자 하는 것임(안 제19조제3항 및 제4항, 안 제19조의3 신설).

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설한다.

③ 제1항에 따른 정년을 연장하는 경우에는 사업주, 근로자 및 정부 등이 참여하는 별도의 사회적 기구의 심의 및 의결을 통하여 기업 규모, 업종, 산업군 등 대통령령으로 정하는 기준과 절차에 따라 그 정년을 달리 정할 수 있다.

④ 제3항에 따른 사회적 기구의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조의3을 다음과 같이 신설한다.

제19조의3(정년연장을 위한 사업주의 조치) 사업주는 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 경우에는 퇴직 후 재고용 등 대통령령으로 정하는 방식과 임금차등 등의 기준에 따라 필요한 연장 조치를 할 수 있다.

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(정년) ① ~ ② (생 략)	제19조(정년) ① ~ ② (현행과 같음)
<u><신 설></u>	<u>③ 제1항에 따른 정년을 연장 하는 경우에는 사업주, 근로자 및 정부 등이 참여하는 별도의 사회적 기구의 심의 및 의결을 통하여 기업 규모, 업종, 산업 군 등 대통령령으로 정하는 기 준과 절차에 따라 그 정년을 달리 정할 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>④ 제3항에 따른 사회적 기구 의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제19조의3(정년연장을 위한 사업 주의 조치) 사업주는 제19조제 1항에 따라 정년을 연장하는 경우에는 퇴직 후 재고용 등 대통령령으로 정하는 방식과 임금차등 등의 기준에 따라 필 요한 연장 조치를 할 수 있다.</u>