



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 다자녀근로자의 법정 정년 연장 〉

■ 강훈식의원 대표발의(의안번호 제22201913호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 다자녀근로자의 법정 정년 연장	2

I. 제안경위

2024년 7월 18일 강훈식의원이 대표발의한 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주로 하여금 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하면서, 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에도 그 정년을 60세로 정한 것으로 보도록 규정하고 있음.

그러나, 다자녀 가정의 경우 교육비·생활비의 부담이 상대적으로 클 뿐만 아니라, 부모의 출산 연령이 지속적으로 높아짐에 따라 정년 퇴직으로 인한 소득 단절 문제가 발생할 수 있다는 지적이 제기되고 있음. 주요 선진국에서도 인구 고령화가 심화됨에 따라 근로자의 정년을 높이거나 없애는 추세임.

이에 저출산 문제를 해소하기 위한 정책의 일환으로 2명 이상의 자녀를 둔 근로자의 정년을 연장함으로써, 보다 안정적인 자녀 양육환경 조성에 기여하려는 것임(안 제19조 및 제19조의2제3항).

제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ①·② (생략)	(다자녀근로자 정년의 경우에는 65세)-----.
③ 고용노동부장관은 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다.	제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ①·② (현행과 같음) ③ -----60세 (다자녀근로자 정년의 경우에는 65세)----- ----- ----- ----- ----- -----.

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하면서 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 그 정년을 60세로 정한 것으로 보도록 규정하고 있음.

그런데 다자녀 가정의 경우 교육비·생활비의 부담이 상대적으로 크고 부모의 출산 연령이 지속적으로 상승함에 따라 정년 퇴직으로 인한 소득 단절 문제가 커질 수 있다는 지적이 제기되고 있음.

이에 개정안은 사업주로 하여금 2명 이상의 자녀를 둔 근로자의 정년을 65세 이상의 범위에서 자녀의 수를 고려하여 대통령령으로 정하

는 연령 이상으로 정하도록 하려는 것으로, 다자녀를 둔 근로자가 보다 안정적으로 자녀를 양육할 수 있는 환경을 조성하는 데 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안은 자녀가 2명 이상인 근로자를 자녀가 없거나 1명인 근로자와 차등 적용하고 있다는 점에서 형평성 문제가 제기될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 정년 연장은 기업의 생산성 및 비용 측면과 근로자의 효용 측면을 종합적으로 고려하여 결정해야 하므로, 사회적 공감대 형성이 선행될 필요가 있다고 보여짐.

고용노동부는 개정안이 고용과 관련하여 합리적 이유 없이 혼인 여부 등으로 차별을 금지하고 있는 「국가인권위원회법」과 상충할 소지가 있다는 점, 기업의 비용 부담 증가 및 효율성 저하가 발생할 수 있다는 점을 고려할 때 신중검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538