

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

(김소희의원 대표발의)

의안 번호	15313
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 17.

발의자 : 김소희 · 박충권 · 서천호
김기웅 · 김상훈 · 안철수
유용원 · 서일준 · 조정훈
김예지 · 조승환 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있으나, 국민연금 제도 도입 당시 60세였던 연금 수급 개시 연령이 1998년 1차 연금개혁 이후 2013년부터 5년마다 1세씩 늦춰지면서 2033년에는 65세가 됨에 따라 근로자가 정년 퇴직할 경우 연금 수급 개시 연령까지 소득공백이 발생하게 됨. 이에 대해 고령자 고용연장을 위한 제도 마련의 필요성이 제기되고 있음.

우리나라보다 초고령사회에 먼저 진입한 일본의 경우처럼, 고령자 고용안정 조치를 의무화하면서 재고용, 정년연장, 정년폐지 중 선택할 수 있도록 함으로써 사업주가 여건에 맞는 조치를 추진할 수 있도록 할 필요가 있음.

이에 고령자의 고용안정을 위해 사업주가 국민연금 수급 개시 연령 까지 정년 연장, 정년에 도달한 사람의 재고용, 정년 폐지 중 어느 하

나에 해당하는 조치를 하도록 하면서, 장려금 지급 등 필요한 지원을
하려는 것임(안 제21조, 제21조의2, 제22조).

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조의 제목 “(정년퇴직자의 재고용)”을 “(고령자의 고용안정 조치)”로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 하며, 같은 조 제2항 중 “사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때”를 “사업주가 제1항제2호에 따라 정년에 도달한 사람을 재고용하는 경우”로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

① 사업주는 고령자의 고용안정을 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하여야 한다.

1. 「국민연금법」 제61조제1항에 따른 노령연금 수급 개시 연령이 될 때까지 정년의 연장

2. 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망하는 경우 건강상태 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 제1호의 연령까지 재고용

3. 정년의 폐지

③ 사업주가 제1항제1호 및 제3호에 따라 정년을 연장하거나 폐지하는 경우 임금조정을 포함한 임금체계 개편과 관련해 제19조의2제

1항부터 제3항까지를 준용한다.

제21조의2 중 “제21조에 따라”를 “제21조제1항제2호에 따라”로 하고, “할 수 있다”를 “하여야 한다”로 한다.

제22조의 제목 “(정년 연장에 대한 지원)”을 “(정년 연장 및 폐지에 대한 지원)”으로 하고, 같은 조 본문 중 “정년 연장에 따른”을 “정년 연장 및 폐지에 따른”으로 하고, “지원을”를 “장려금 지급 등 필요한 지원을”로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제21조(정년퇴직자의 재고용) ①</p> <p><u>사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.</u></p> <p>② <u>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 종전</u></p>	<p>제21조(고령자의 고용안정 조치)</p> <p><u>① 사업주는 고령자의 고용안정을 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하여야 한다.</u></p> <p>1. 「국민연금법」 제61조제1항에 따른 노령연금 수급 개시 연령이 될 때까지 정년의 연장</p> <p>2. 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망하는 경우 건강상태 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 제1호의 연령까지 재고용</p> <p>3. 정년의 폐지</p> <p>② 사업주가 제1항제2호에 따라 정년에 도달한 사람을 재고용하는 경우 ----- ----- ----- ----- ----- -----</p>

<p>의 근로기간을 제외할 수 있으 며 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있다.</p>	<p>----- ----- -----.</p>
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>③ 사업주가 제1항제1호 및 제3</u> <u>호에 따라 정년을 연장하거나</u> <u>폐지하는 경우 임금조정을 포함</u> <u>한 임금체계 개편과 관련해 제1</u> <u>9조의2제1항부터 제3항까지를</u> <u>준용한다.</u></p>
<p>제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원) 고용노동부장관은 <u>제21조</u> <u>에 따라</u> 정년퇴직자를 재고용하 거나 그 밖에 정년퇴직자의 고 용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필 요한 지원을 <u>할 수 있다.</u></p>	<p>제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원) ----- <u>제21조</u> <u>제1항제2호에</u> ----- ----- ----- ----- ----- <u>하여야 한다.</u></p>
<p>제22조(<u>정년 연장에 대한 지원</u>) 고용노동부장관은 <u>정년 연장에</u> <u>따른</u> 사업체의 인사와 임금 등 에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 <u>지원을</u> 하여야 한다.</p>	<p>제22조(<u>정년 연장 및 폐지에 대한</u> <u>지원</u>) ----- <u>정년 연장 및</u> <u>폐지에</u> <u>따른</u> ----- ----- ----- <u>장려금 지급 등 필요한</u> <u>지원을</u> -----.</p>