

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

의안 번호	5807
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 22.

발 의 자 : 조경태 · 김소희 · 최은석  
이현승 · 서천호 · 곽규택  
김용태 · 서명옥 · 조은희  
김상욱 · 최보윤 · 김형동  
이상휘 · 안상훈 · 최수진  
우재준 의원(16인)

**제안이유 및 주요내용**

현행법은 모집 및 채용 등에 있어 연령을 이유로 하는 차별을 금지하고, 이를 위반한 사업주의 행위로 연령차별을 당한 피해자가 국가인권위원회에 진정할 수 있도록 규정함. 그리고 국가인권위원회가 연령차별이 있다고 판단하는 경우 구제조치 등을 권고하고, 사업주가 권고를 이행하지 아니하는 경우 고용노동부장관이 시정명령을 할 수 있음.

이에 대해 구제절차의 이원화에 따른 연령차별에 대한 구제의 신속성 및 실효성에 한계가 있다는 지적이 있음. 이에 노동위원회에 연령차별의 시정신청을 할 수 있도록 하여 연령을 이유로 한 고용차별에 대한 신속한 구제가 이루어질 수 있도록 하려는 것임(안 제4조의8 신설 등).

## 참고사항

이 법률안은 조경태의원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제5808호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

## 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조의8 및 제4조의9를 각각 제4조의9 및 제4조의10으로 하고, 제4조의8을 다음과 같이 신설하며, 제4조의9(종전의 제4조의8) 제1항 중 “제4조의7”을 “제4조의7 및 제4조의8”로 하고, 제4조의10(종전의 제4조의9) 중 “자료제출”을 “자료제출, 시정신청”으로 한다.

제4조의8(연령차별의 시정신청) ① 피해자는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 연령차별의 내용을 구체적으로 명시하여 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 연령차별을 받은 날(연령차별이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회가 연령차별에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 연령차별에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항

은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

④ 제2항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의4까지를 준용하며, 그 밖에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제4조의11을 다음과 같이 신설한다.

제4조의11(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결(제4조의4부터 제4조의10까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

제23조의3제1항 중 “제4조의9를”을 “제4조의10을”로 한다.

제24조제1항 중 “시정명령”을 “시정명령 또는 제4조의8제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3에 따라 확정된 시정명령”으로 하고, 같은 조 제2항제1호 중 “제4조의8제1항”을 “제4조의9제1항”으로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제4조의8의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자가 사업주의 제4조의4를 위반한 연령차별행위에 대하여 노동위원회에 시

정을 신청하는 경우부터 적용한다.



## 신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p><u>제4조의8(연령차별의 시정신청)</u></p> <p><u>① 피해자는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 연령차별의 내용을 구체적으로 명시하여 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 연령차별을 받은 날(연령차별이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.</u></p> <p><u>② 노동위원회는 제1항에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회가 연령차별에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 연령차별에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.</u></p> <p><u>③ 제1항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요</u></p>

	<p><u>한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.</u></p> <p><u>④ 제2항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제27조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의4까지를 준용하며, 그 밖에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.</u></p>
<p><u>제4조의8(시정명령 이행상황의 제출요구 등)</u> ① 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 <u>제4조의7</u>에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>② (생략)</p>	<p><u>제4조의9(시정명령 이행상황의 제출요구 등)</u> ① 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 <u>제4조의7</u> 및 <u>제4조의8</u>에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p><u>제4조의9(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지)</u> 사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, <u>자료제출</u>,</p>	<p><u>제4조의10(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지)</u> -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>자료제출</u>,</p>



답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

<신 설>

제23조의3(벌칙) ① 제4조의9를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② (생략)

제24조(과태료) ① 제4조의7에 따른 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하는 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

시정신청-----

제4조의11(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결(제4조의4부터 제4조의10까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

제23조의3(벌칙) ① 제4조의10을-----

② (현행과 같음)

제24조(과태료) ① -----  
-- 시정명령 또는 제4조의8제4항에 따라 준용되는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의3에 따라 확정된 시정명령 -----

<p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. <u>제4조의8제1항</u>에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자</p> <p>2. ~ 5. (생략)</p> <p>③ (생략)</p>	<p>② ----- ----- ----- --.</p> <p>1. <u>제4조의9제1항</u>----- ----- ----- -----</p> <p>2. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
--	---