

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
일부개정법률안
(강훈식의원 대표발의)

의안 번호	1913
----------	------

발의연월일 : 2024. 7. 18.

발 의 자 : 강훈식 · 허 영 · 문진석
박희승 · 이훈기 · 신영대
이정문 · 이개호 · 한정애
이재관 · 민형배 · 서삼석
김승원 의원(13인)

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).

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제1항에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2항 중 “60세”를 “60세(다자녀근로자 정년의 경우에는 65세)”로, “60세”를 “60세(다자녀근로자 정년의 경우에는 65세)”로 한다.

다만, 2명 이상의 자녀(가족관계등록부 기록을 기준으로 하고, 양자 및 배우자의 자녀를 포함하되, 입양된 자녀는 친생부모의 자녀 수에는 포함하지 아니한다)를 둔 근로자의 정년(이하 “다자녀근로자 정년”이라 한다)은 65세 이상의 범위에서 자녀의 수를 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상으로 정하여야 한다.

제19조의2제3항 중 “60세”를 “60세(다자녀근로자 정년의 경우에는 65세)”로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제19조의 개정

규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2026년 1월 1일
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2027년 1월 1일

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다. <단서 신설>	제19조(정년) ① ----- ----- ----- <u>. 다만, 2명 이상의 자녀(가족관계등록부 기록을 기준으로 하고, 양자 및 배우자의 자녀를 포함하되, 입양된 자녀는 친생부모의 자녀 수에는 포함하지 아니한다)를 둔 근로자의 정년(이하 “다자녀근로자 정년”이라 한다)은 65세 이상의 범위에서 자녀의 수를 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상으로 정하여야 한다.</u>
② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 <u>60세</u> 미만으로 정한 경우에는 정년을 <u>60세</u> 로 정한 것으로 본다.	② ----- ----- <u>60세(다자녀근로자 정년의 경우에는 65세)</u> ----- ----- <u>60세(다자녀근로자 정년의 경우에는 65세)</u> ----- ----- <u>.</u>
제19조의2(정년연장에 따른 임금 체계 개편 등) ①·② (생략)	제19조의2(정년연장에 따른 임금 체계 개편 등) ①·② (현행과 같음)

<p>③ 고용노동부장관은 정년을 <u>60세</u> 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다.</p>	<p>③ -----<u>60세</u>(다자녀근로자 정년의 경우에는 <u>65세</u>)----- ----- ----- ----- ----- -----.</p>
---	--