

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
일부개정법률안
(김주영의원 대표발의)

의안 번호	5776
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 21.

발 의 자 : 김주영 · 서영교 · 이용우
이기현 · 한정애 · 박해철
안호영 · 백승아 · 송옥주
박정현 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하면서, 정년을 60세 미만으로 정한 경우에도 정년을 60세로 보도록 규정하고 있음.

그러나 우리나라는 고령화 진행속도가 세계 유례가 없을 만큼 빠르게 진행되고 있어, 2000년 고령화 사회에 진입한 후 2018년에 고령사회(65세 이상 14%)를 지나 2025년에는 전체 인구의 4명 중 1명(24.3%)이 노인인 초고령사회(65세 이상 20%)에 들어설 것으로 전망됨.

지난 2020년 경제협력개발기구(OECD)가 조사한 결과에 따르면 우리나라 노인의 상대적 빈곤율이 OECD 회원국 중에 최고 수준임. 또한, 숙련된 고령 근로자의 경험과 노하우는 기업의 생산성과 경쟁력을 높이는 중요한 자산으로 평가받고있어 노동시장 내 고령화로 인한 인력 부족 문제를 해결을 위해 정년을 높여야 한다는 의견이 제기되고

있는 실정임.

이에 현행 근로자의 정년을 65세 이상으로 정하도록 하고, 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행하도록 하며, 정년을 연장한 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있도록 하여 저출생·고령화로 인한 급격한 인구구조의 변화에 대응할 수 있는 지원 근거를 마련하려는 것임.

아울러 「보조금 관리에 관한 법률」에 따른 국고보조금 사업자가 고령자를 고용하여야 하는 의무를 둠으로써 고령자 고용을 촉진하려는 것임(안 제12조의2 신설 및 제13조·제19조·제19조의2·제22조).

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조의2를 다음과 같이 신설한다.

제12조의2(국가 보조사업자의 고령자 고용의무) 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제3호의 보조사업자인 사업주는 대통령령으로 정하는 고용률 이상의 고령자를 고용하여야 한다. 다만, 보조금액의 규모, 보조사업의 종류 및 업무의 특성상 고령자를 고용하기에 적당하지 아니한 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제13조제1항 및 제2항 중 “제12조”를 각각 “제12조 및 제12조의2”로 한다.

제19조제1항 및 제2항 중 “60세”를 각각 “65세”로 한다.

제19조의2의 제목 중 “임금체계 개편”을 “필요한 조치”로 하고, 같은 조 제1항 중 “임금체계 개편 등 필요한”을 “필요한”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “할 수 있다”를 “하여야 한다”로 하고, 같은 조 제3항 중 “60세”를 “65세”로, “임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한”을 “필요한”으로, “할 수 있다”를 “하여야 한다”로 한다.

제22조 중 “정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금 등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 한다”를 “근로자의 정년을 연장한 사업주에게 인사와 임금 등에 대한 상담·자문, 장려금 지급 등 필요한 지원을 하여야 한다”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(정년에 관한 적용 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 개정규정에서 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다.

1. 시행일부터 2027년까지는 63세
2. 2028년부터 2032년까지는 64세
3. 2033년부터는 65세

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제12조의2(국가 보조사업자의 고령자 고용의무) 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제3호의 보조사업자인 사업주는 대통령령으로 정하는 고용률 이상의 고령자를 고용하여야 한다. 다만, 보조금액의 규모, 보조사업의 종류 및 업무의 특성상 고령자를 고용하기에 적당하지 아니한 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</u></p>
<p>제13조(사업주의 고령자 고용현황의 제출 등) ① <u>제12조</u>에 따른 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 매년 고령자 고용현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 고용노동부장관은 <u>제12조</u>에 따른 사업주로서 상시 고용하는 고령자의 비율이 기준고용률에 미달하는 사업주에 대하</p>	<p>제13조(사업주의 고령자 고용현황의 제출 등) ① <u>제12조 및 제12조의2</u>----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>② -----<u>제12조 및 제12조의2</u>----- ----- -----</p>

여 고령자의 고용촉진 및 안정을 위하여 필요한 조치의 시행을 권고할 수 있다.

③ (생략)

제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업

— — •

③ (현행과 같음)

제19조(정년) ① -----
-----65세-----
-----.

② -----
-----65세-----
-----65
세-----.

[illegible]

② _____

<p>또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>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.</p> <p>제22조(정년 연장에 대한 지원) 고용노동부장관은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 임금 등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 한다.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----하여야 한다.</p> <p>③ -----65세-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----필요한-----하여야 한다.</p> <p>제22조(정년 연장에 대한 지원) - -----근로자의 정년을 연장한 사업주에게 인사와 임금 등에 대한 상담·자문, 장려금 지급 등 필요한 지원을 하여야 한다.</p>
--	--