

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

| | |
|----------|------|
| 의안 번호 | 8051 |
|----------|------|

발의연월일 : 2025. 2. 11.

발 의 자 : 이용우 · 박 정 · 박홍배
이학영 · 민병덕 · 김태선
김성환 · 한민수 · 임미애
박지원 · 이기현 · 최민희
허성무 · 김주영 · 정일영
김 윤 의원(16인)

제안이유 및 주요내용

우리 사회는 2025년부터 초고령사회로 진입할 것으로 예상되며, 2028년부터는 사상 최초로 구인자의 규모가 구직자보다 많아지는 노동력 부족 상태에 놓일 것으로 보임.

한편 2025년 현재 법정 정년은 60세인 반면 국민연금의 수급 개시 연령은 63세이고, 앞으로 국민연금의 수급 개시 연령이 65세로 점차 늦춰지는 점을 고려하면, 60세 정년 도달 후 3~5년 간의 소득 공백(‘연금 크레바스’)를 해결해야 할 필요성이 커짐.

아울러 실질은퇴연령이 70세 이상인 점을 고려하여, 정년 후 고령자의 재취업을 보장하여 고령사회와 인구절벽에 따른 노동력 부족 문제를 해결해야 할 필요성이 있음.

이에 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」을 개정하여 근로자의 정년을 65세로 하고(안 제19조제1항 등), 정년연장에 따른 필요조치에 관하여 현행법에 ‘임금체계 개편’만 명시되어 있던 규정을 ‘필요한 조치 등’으로 확대하여 다양한 보완 방안을 마련할 수 있도록 하며(안 제19조의2제1항), 정년을 연장한 사업주에 장려금 지급 등 국가의 지원의무를 규정(안 제22조제2항 신설 등)하려는 것임.

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제1항 중 “60세”를 “65세”로 하고, 같은 조 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 항에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3항 중 “60세”를 “65세”로, “임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한”을 “필요한”으로 한다.

다만, 이러한 조치는 60세 이상인 근로자에 한정한다.

제22조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “임금 등에”를 “임금, 직무개발 등에”로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 고용노동부장관은 근로자의 정년을 연장한 사업주에게 장려금 등 필요한 지원을 하여야 한다.

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

[illegible]

| | |
|--|--|
| <p>또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 <u>임금체계 개편</u> 등을 위한 컨설팅 등 <u>필요한</u> 지원을 할 수 있다.</p> <p>제22조(정년 연장에 대한 지원) 고용노동부장관은 정년 연장에 따른 사업체의 인사와 <u>임금</u> 등에 대하여 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 하여야 한다.</p> <p><u><신 설></u></p> | <p>----- ----- -----<u>필요한</u>----- -----.</p> <p>제22조(정년 연장에 대한 지원)</p> <p>① ----- -----<u>임금</u>, <u>직무개발</u> 등에----- ----- -----.</p> <p>② <u>고용노동부장관은 근로자의 정년을 연장한 사업주에게 장려금 등 필요한 지원을 하여야 한다.</u></p> |
|--|--|