

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
일부개정법률안
(한정애의원 대표발의)

의안 번호	5705
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 19.

발 의 자 : 한정애 · 이수진 · 정춘생
송옥주 · 김준형 · 허종식
서영교 · 김영배 · 진선미
조인철 · 민홍철 · 김주영
박홍근 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하도록 하고, 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 60세로 정한 것으로 보도록 하고 있음.

그런데 한국고용정보원의 연구패널조사에 따르면, 2022년 우리나라의 68세 근로자 월평균 근로소득은 180만원이며, 이는 같은 조사대상 근로자가 58세일 때의 월평균 근로소득 311만원보다 42% 적은 것으로, OECD 국가 노인 빈곤율 1위의 주요 요인이 고령 근로자의 저소득에 있다는 지적이 있음.

이에 근로자의 정년을 현행 60세 이상에서 65세 이상으로 정하도록 하고, 정년을 연장한 사업주에게 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있도록 함으로써 고령근로자의 저소득 문제를 해소하는데 기여하려는 것임(안 제19조 및 제19조의2).

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 “(정년연장에 따른 임금체계 개편 등)”을 “(정년연장에 따른 필요한 조치 등)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “필요한 조치를 하여야 한다”를 “필요한 조치를 할 수 있다”로 하며, 같은 조 제2항 중 “필요한 지원을 할 수 있다”를 “적절하고 필요한 지원을 하여야 한다”로 하고, 같은 조 제3항을 삭제한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(정년 연장에 관한 특례) 제19조 및 제19조의2의 개정규정에도 불구하고 같은 조에서 각각 규정하고 있는 “65세”는 다음 각 호에 따른 연령으로 한다.

1. 시행일로부터 2027년까지: 63세

2. 2028년부터 2030년까지: 64세

3. 2031년 이후: 65세

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 <u>60세</u> 이상으로 정하여야 한다.	제19조(정년) ① ----- ----- <u>65세</u> ----- -----.
② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 <u>60세</u> 미만으로 정한 경우에는 정년을 <u>60세</u> 로 정한 것으로 본다.	② ----- ----- <u>65세</u> ----- ----- <u>65세</u> -----.
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 <u>필요한 조치를 하여야 한다</u> .	제19조의2(정년연장에 따른 <u>필요한 조치 등</u>) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>필요한 조치를 할 수 있다</u> .
② 고용노동부장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는	② ----- ----- ----- -----

<p><u>바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.</u></p> <p><u>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.</u></p>	<p>-----<u>적절하</u></p> <p><u>고 필요한 지원을 하여야 한다.</u></p> <p><u><삭 제></u></p>
---	--