

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
일부개정법률안
(이수진의원 대표발의)

의안 번호	5853
----------	------

발의연월일 : 2024 11. 25.

발 의 자 : 이수진 · 김병주 · 송옥주
추미애 · 한정애 · 서영교
송재봉 · 김정호 · 박선원
민형배 의원(10인)

제안이유

세계에서 유례없이 빠른 고령화를 경험하고 있는 우리나라는 2018년 고령사회가 되었으며, 내년 2025년에는 초고령사회에 진입할 것으로 전망되고 있음.

그런데 현행법은 정년을 60세 이상으로 정하도록 하고 정년을 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 보도록 규정하며 정년의 하한을 규정하고 있지만, 산업현장에서 마치 60세 정년이 상한과 같이 작용하며, 현행 국민연금 수급 개시 연령인 63세와의 격차로 소득 공백이 발생하고 있는 상황임. 또한 국민연금 수급 개시 연령은 2028년 64세, 2033년에는 65세까지 상향될 것으로 예상되어 초고령사회에 대응하는 정년 규정에 대한 정비가 시급한 실정임.

한편 고용상 연령에 따른 차별이 있는 경우 국가인권위원회에 대한 진정 외에 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하여 연령차별에

대한 구제의 실효성을 제고할 필요성이 있음.

이에 현행 정년을 60세 이상에서 65세 이상으로 연장하고 사업 및 사업장 규모를 고려하여 연도별로 단계적으로 적용하도록 하고, 노동위원회에 합리적 이유 없는 연령에 따른 차별적 처우에 대하여 시정 신청을 할 수 있도록 하여 실효적인 구제가 이루어질 수 있도록 함으로써 초고령사회의 고령자 고용문제에 대해 적극적으로 대비하려는 것임(안 제4조의9 신설 및 제19조 및 제19조의2 등).

참고사항

이 법률안은 이수진위원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제5852호)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.

제4조의9를 제4조의10으로 하고, 제4조의9를 다음과 같이 신설한다.

제4조의9(시정신청) ① 제4조의6부터 제4조의8까지에도 불구하고 피해자는 「노동위원회법」 제2조에 따른 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “피해자”로, “사용자”는 “사업주”로 본다.

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 조치 및 지원)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “필요한 조치를 하여야 한다”를 “필요한 조치를 할 수 있다”로 하며, 같은 조 제2

항 중 “필요한 지원을 할 수 있다”를 “필요한 지원을 하여야 한다”로 하고, 같은 조 제3항 중 “60세”를 “65세”로, “임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을”을 “필요한 행정적·재정적 지원을”로 한다. 제23조의3제1항 중 “제4조의9를”을 “제4조의10을”로 한다.

제24조제2항 및 제3항을 각각 제3항 및 제4항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항(종전의 제2항)제1호 중 “제4조의8제1항”을 “제4조의8제1항 및 제4조의9에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항의 규정”으로 한다.

② 제4조의9에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조의 규정에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

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

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업

법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2026년 1월 1일부터 63세, 2028년 1월 1일부터 64세, 2030년 1월 1일부터 65세

2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2027년 1월 1일부터 63세, 2028년 1월 1일부터 64세, 2032년 1월 1일부터 65세

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제4조의9(시정신청) ① 제4조의6</u> <u>부터 제4조의8까지에도 불구하고</u> <u>피해자는 「노동위원회법」</u> <u>제2조에 따른 노동위원회에 차</u> <u>별적 처우의 시정을 신청할 수</u> <u>있다. 다만, 차별적 처우가 있</u> <u>은 날(계속되는 차별적 처우는</u> <u>그 종료일)부터 6개월이 경과</u> <u>한 때에는 그러하지 아니하다.</u></p> <p><u>② 제1항에 따른 시정신청 그</u> <u>밖의 시정절차 등에 관하여는</u> <u>「기간제 및 단시간근로자 보</u> <u>호 등에 관한 법률」 제9조부</u> <u>터 제15조까지를 준용한다. 이</u> <u>경우 “기간제근로자 또는 단시</u> <u>간근로자”는 “피해자”로, “사용</u> <u>자”는 “사업주”로 본다.</u></p>
<p><u>제4조의9(해고나 그 밖의 불리한</u> <u>처우의 금지) (생 략)</u></p>	<p><u>제4조의10(해고나 그 밖의 불리</u> <u>한 처우의 금지) (현행 제4조의</u> <u>9와 같음)</u></p>
<p>제19조(정년) ① 사업주는 근로자 의 정년을 <u>60세</u> 이상으로 정하 여야 한다.</p>	<p>제19조(정년) ① ----- -----<u>65세</u>----- -----.</p>

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 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는

② -----
-----65세-----
-----65
세-----.

제19조의2(정년연장에 따른 조치 및 지원) ① -----

필요한 조치를 할 수 있다.

② -----

-----필요한
지원을 하여야 한다.

③ -----6
5세-----

바에 따라 임금체계 개편 등을
위한 컨설팅 등 필요한 지원을
할 수 있다.

제23조의3(벌칙) ① 제4조의9를
위반하여 근로자에게 해고, 전
보, 징계, 그 밖의 불리한 처우
를 한 사업주는 2년 이하의 징
역 또는 1천만원 이하의 벌금
에 처한다.

② (생략)

제24조(과태료) ① (생략)
<신설>

② 다음 각 호의 어느 하나에
해당하는 자에게는 500만원 이
하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조의8제1항에 따른 고용
노동부장관의 이행상황 제출
요구를 정당한 사유 없이 따
르지 아니한 자

-----필요한 행정적·재정
적 지원을 할 수 있다.

제23조의3(벌칙) ① 제4조의10을-

-----.

② (현행과 같음)

제24조(과태료) ① (현행과 같음)
② 제4조의9에 따라 준용되는
「기간제 및 단시간근로자 보
호 등에 관한 법률」 제14조의
규정에 따라 확정된 시정명령
을 정당한 이유 없이 이행하지
아니한 자에게는 1억원 이하의
과태료를 부과한다.

③ -----

-----.

1. 제4조의8제1항 및 제4조의9
에 따라 준용되는 「기간제
및 단시간근로자 보호 등에
관한 법률」 제15조제1항의
규정-----

	<hr/> <hr/> <hr/>
2. ~ 5. (생략) <u>③</u> (생략)	2. ~ 5. (현행과 같음) <u>④</u> (현행 제3항과 같음)