

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

일부개정법률안(대안)

의안 번호	4752
----------	------

제안연월일 : 2013. 4. 30.

제안자 : 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 2012년 7월 26일 이목희의원이 대표발의한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 일부개정법률안, 2012년 8월 1일 홍영표의원이 대표발의한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 일부개정법률안, 2012년 8월 14일 김성태의원이 대표발의한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 일부개정법률안, 2012년 8월 16일 정우택의원이 대표발의한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 일부개정법률안, 2012년 8월 22일 이완영의원이 대표발의한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 일부개정법률안을 제310회 국회(임시회) 제2차 환경노동위원회(2012. 8. 27)에 각각 상정하여 제안설명과 전문위원의 검토보고 및 대체토론을 거쳐 법안심사

소위원회에 회부함.

나. 311회국회(정기회) 제2차 법안심사소위원회(2012. 9. 18), 제4차 법안심사소위원회(2012. 11. 21)에 상정하여 심사함.

다. 제315회국회(임시회) 제4차 법안심사소위원회(2013. 4. 22 및 4. 23)에서 이상 5건의 법률안을 함께 심사한 결과 5건의 법률안 내용을 반영한 위원회 대안을 마련함.

라. 제315회국회(임시회) 제4차 환경노동위원회(2013. 4. 24)에서는 법안심사소위원회에서 심사보고한 대로 위 5건의 법률안에 대해서는 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 「국회법」 제51조에 따라 위원회 대안으로 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유

우리나라는 고령화 진행속도가 세계 유례가 없을 만큼 빠르게 진행되어 2000년 고령화 사회에 진입한 후 2018년에 고령사회(65세 이상 14%)를 지나 2030년에는 전체 인구의 4명 중 1명(24.3%)이 노인인 초고령사회(65세 이상 20%)에 들어설 것으로 전망됨.

특히 2017년이면 생산가능인구(15~64세)가 감소세로 돌아서고, 2030년에는 생산가능인구 중 핵심생산층(25~49세)이 차지하는 비중이 50% 아래로 떨어지는 것으로 예측되어 노동시장에 상당한 충격이 예상됨.

그러나 현행법은 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 규정하고 있어 단일정년

제를 운영하는 근로자 300인 이상 사업장의 평균 정년은 57.2세에 그쳐 근로능력이 있는 근로자의 일할 기회를 박탈하고 있음.

이에 60세 이상 정년을 정하도록 하고, 정년 연장에 따른 임금체계 개편 등의 조치를 하도록 하되 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행하도록 하려는 것임.

3. 주요내용

가. 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 하며, 사업주가 60세 미만으로 정년을 정한 경우에는 60세로 정년을 정한 것으로 봄(안 제19조).

나. 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)은 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 하고, 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자에게 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있도록 함(안 제19조의2 신설).

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조를 다음과 같이 한다.

- ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
- ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

제19조의2를 다음과 같이 신설한다.

- 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 고용

지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.

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.

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제19조, 제19조의2제1항 및 제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따라 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: 2016년 1월 1일
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2017년 1월 1일

신·구조문대비표

현행	개정안
제19조(정년) 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다. <u><신 설></u> <u><신 설></u>	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 또는 사업장의 사업주나 근로

자에게 대통령령으로 정하는
바에 따라 고용지원금 등 필요
한 지원을 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 정년을 6
0세 이상으로 연장하는 사업
또는 사업장의 사업주 또는 근
로자에게 대통령령으로 정하는
바에 따라 임금체계 개편 등을
위한 컨설팅 등 필요한 지원을
할 수 있다.