

雇用における年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律（略称：高齢者雇用法）

[施行 2016. 7. 28]

[法律第 13897 号、2016. 1. 27、一部改正]

雇用労働部（高齢社会人材政策課）044-202-7455

HP - 法令 101

第 1 章 総則（改正 2008. 3. 21）

（目的）

第 1 条 この法律は、合理的な理由なく年齢を理由とする雇用差別を禁止し、高齢者がその能力に適合した職業を持てるように支援し、促進することにより、高齢者の雇用安定及び国民経済の発展に尽くすことを目的とする。
[条文改正 2008. 3. 21]

※「고령자（高齢者）」という用語が使用されており、法文の中に () 書きで漢字を用いて「高齢者」と注書きされている。

（定義）

第 2 条 この法律で使用する用語の意義は、次のとおりである。

1. 「高齢者」とは、人口及び就業者の構成等を考慮して大統領令で定める年齢以上の者をいう。
2. 「準高齢者」とは、大統領令で定める年齢以上の者であって高齢者ではない者をいう。
3. 「事業主」とは、勤労者を使用して事業を行う者をいう。
4. 「勤労者」とは、「勤労基準法」第 2 条第 1 項第 1 号による勤労者をいう。
5. 「基準雇用率」とは、事業場で常時使用する勤労者を基準として事業主が高齢者の雇用促進のために雇用しなければならない高齢者の比率として、高齢者の現況と雇用実態等を考慮して、事業の種類別に大統領令で定める比率をいう。

[条文改正 2008. 3. 21]

※大統領令（施行令）

（高齢者及び準高齢者の定義）

第 2 条

- (1) 「雇用上年齢差別禁止及び高齢者雇用促進に関する法律」（以下「法」という。）第 2 条第 1 号による高齢者は、55 歳以上の者とする。
- (2) 法第 2 条第 2 号による準高齢者は、50 歳以上 55 歳未満である者とする。

(高齢者基準雇用率)

第3条 法第2条第5号の「大統領令で定める比率」は、次の各号のいずれか一つに該当する比率とする。

1. 製造業：その事業場の常時勤労者数の100分の2
2. 運輸業、不動産及び賃貸業：その事業場の常時勤労者数の100分の6
3. 前2号以外の産業：その事業場の常時勤労者数の100分の3

(政府の責務)

第3条 政府は、雇用における年齢を理由として差別する慣行を解消するために年齢差別禁止政策を樹立・施行し、高齢者の雇用に関して事業主及び国民一般の理解を高めるとともに、高齢者の雇用促進及び職業安定を図るために高齢者雇用促進対策を樹立・施行し、職業能力開発訓練等必要な施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない。 [条文改正 2008. 3. 21]

(事業主の責務)

第4条 事業主は、年齢を理由とした雇用差別を解消し、高齢者の職業能力啓発・向上及び作業施設・業務等の改善を通じて高齢者にその能力に適合した雇用機会を提供することとともに、定年延長等の方法により高齢者の雇用が拡大するように努力しなければならない。

[条文改正 2008. 3. 21]

第4条の2 削除 (2008. 3. 21)

(高齢者雇用促進基本計画の樹立)

第4条の3

(1) 雇用労働部長官は、高齢者の雇用促進に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を関係中央機関の長と協議して5年ごとに樹立しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

(2) 基本計画には、次の各号の事項が含まなければならない。 (改正 2016. 1. 27)

1. 直前の基本計画に関する評価
2. 高齢者の現況と展望
3. 高齢者の職業能力開発
4. 高齢者の就業あっせん、再就職及び転職支援等就職の可能性の改善法策
5. その他高齢者の雇用促進に関する主要施策

(3) 雇用労働部長官は、基本計画を樹立するときは、「雇用政策基本法」第10条による雇用政策審議会（以下「雇用政策審議会」という。）の審議を経なければならない。

(改正 2009. 10. 9、2010. 6. 4)

(4) 雇用労働部長官は、必要であると認めるときは、関係行政機関又は公共機関の長に対し、基本計画の樹立に必要な資料の提出を要請することができる。 (改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

第 1 章の 2 雇用上年齢差別禁止（新設 2008. 3. 21）

（募集・採用等における年齢差別禁止）

第 4 条の 4

（1）事業主は、次の各号の分野において、合理的な理由なく年齢を理由として勤労者又は勤労者になろうとする者を差別してはならない。

1. 募集・採用
2. 賃金、賃金以外の金品支給及び福利厚生
3. 教育・訓練
4. 配置・転補〔転換〕・昇進
5. 退職・解雇

（2）前項を適用する場合において、合理的な理由なく年齢以外の基準を適用して特定年齢集団に特に不利益な結果を招く場合には、年齢差別とみなす。

[本条新設 2008. 3. 21]

（差別禁止の例外）

第 4 条の 5 次の各号のいずれか一つに該当する場合には、前条による年齢差別とみなさない。

1. 職務の性格に照らして、特定年齢の基準がやむを得ず要求される場合
2. 勤続期間の差を考慮して、賃金、賃金以外の金品及び福利厚生に関し、合理的な差別を設ける場合
3. この法律又は他の法律により、勤労契約、就業規則、団体協約等で定年を設定する場合
4. この法律又は他の法律により、特定年齢集団の雇用維持・促進のための支援措置を行う場合

[本条新設 2008. 3. 21]

（申告及び勧告の通知）

第 4 条の 6

（1）第 4 条の 4 の年齢差別禁止に違反した年齢差別に遭った者（以下「被害者」という。）は、「国家人権委員会法」第 30 条による国家人権委員会にその旨を申告することができる。

（2）国家人権委員会は、前項による申告について調査した結果、年齢差別があると判断して被申告人、その所属機関・団体又は監督機関の長に救済措置等を勧告する場合には、その勧告内容を雇用労働部長官にも通知しなければならない。

（改正 2010. 6. 4）

[本条新設 2008. 3. 21]

(是正命令)

第4条の7

(1) 雇用労働部長官は、前第2項により国家人権委員会から救済措置等の勧告を受けた事業主が正当な理由なく勧告を履行せず、次の各号のいずれか一つに該当し、その被害の程度が深刻であると認められるときは、被害者の申請により又は職権で是正命令を行うことができる。

(改正 2010. 6. 4)

1. 被害者が多数の者である年齢差別行為に対する勧告の不履行
2. 反復して行われた年齢差別行為に対する勧告の不履行
3. 被害者に不利益を与える行為に対する勧告の不履行
4. その他の被害の内容及び規模等を考慮して是正命令が必要であると雇用労働部令で定める場合

(2) 前項の是正命令には、次の各号の事項を含まなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

1. 年齢差別行為の中止
2. 被害の原状回復
3. 年齢差別行為の再発防止のための措置
4. その他の年齢差別是正のために必要であると雇用労働部令で定めた措置

(3) 被害者の申請により第1項による是正命令を行う場合は、その申請を受けた日から3カ月以内に行わなければならない。

(4) 雇用労働部長官は、第1項により是正命令をするとき、次の各号の事項を明示した書面を当該事業主及び被害者にそれぞれ交付しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

1. 是正命令の理由
2. 是正命令の内容
3. 是正期限
4. 是正命令に対する不服手続き

(5) 第1項による是正命令の手続き及びその他の必要な事項は、大統領令で定める。

[本条新設 2008. 3. 21]

(是正命令履行状況の提出要求等)

第4条の8

(1) 雇用労働部長官は、年齢差別行為を行った事業主に対し、前条による是正命令の履行状況を提出することを求めることができる。 (改正 2010. 6. 4)

(2) 被害者は、年齢差別行為を行った事業主が是正命令を履行しないときは、雇用労働部長官に申告することができる。 (改正 2010. 6. 4)

[本条新設 2008. 3. 21]

(解雇及びその他の不利益な処遇の禁止)

第4条の9 事業主は、勤労者がこの法律が禁止する年齢差別行為に対する真に、資料提出、返事・証言、訴訟、申告等を行ったことを理由として、勤労者に解雇、転補、懲戒、その他の不利益な処遇をしてはならない。 [本条新設 2008. 3. 21]

第2章 政府の高齢者就職支援 (改正 2008. 3. 21)

(求人・求職情報収集)

第5条 雇用労働部長官及び特別市長・広域市長・道知事・特別自治道知事 (以下「雇用労働部長官等」という。) は、高齢者の雇用を促進するために、高齢者に関連した求人・求職情報を収集し、求人・求職の開拓に努めなければならない。 [本条新設 2008. 3. 21]

(改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(高齢者に対する職業能力開発訓練)

第6条

(1) 雇用労働部長官等は、高齢者の雇用を促進し、職業能力の開発・向上のために、高齢者を対象として、大統領令で定めるところにより、職業能力開発訓練を実施しなければならない。

(改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)

(2) 雇用労働部長官等は、高齢者が作業環境に容易に適応することができるようにするために必要であると認められるときは、就職前に安全・保健に関する内容を含む雇用労働部令で定める適応訓練を実施するように措置しなければならない。 (改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)

(3) 高齢者の職業能力開発訓練及び当該訓練生の保護に関する事項については、「勤労者職業能力開発法」を準用するものとし、高齢者の身体的・精神的条件等を考慮して特別な配慮をしなければならない。 [条文改正 2008. 3. 21]

[条文改正 2008. 3. 21]

(事業主に対する雇用指導)

第7条

(1) 雇用労働部長官は、必要であると認められるときは、高齢者を雇用し、又は雇用しようとする事業主に対して、採用、配置、作業施設、作業環境等高齢者の雇用管理に関する技術的事項に関し、相談、諮問 [コンサルタントの利用] その他の必要な支援を行わなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

(改正 2010. 6. 4)

(2) 雇用労働部長官は、高齢者を雇用し、又は雇用しようとする事業主に対して、高齢者の身体

的・精神的条件、職業能力等に関する情報及びその他の資料を提供しなければならない。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(事業主の高齢者教育・訓練及び作業環境改善に対する支援)

第 8 条

(1) 雇用労働部長官は、事業主が高齢者の雇用促進のために必要な教育及び職業訓練等を実施する場合に、その費用の全部又は一部を支援することができる。(改正 2010. 6. 4)

(2) 雇用労働部長官は、事業主が高齢者の就業に適合するように施設を改善する場合に、その費用の全部又は一部を支援することができる。(改正 2010. 6. 4)

(3) 前 2 項による支援金は、予算(「雇用保険法」による雇用保険基金を含む。以下同じ。)により支給するものとし、その支給基準等に関する事項は、雇用労働部長官が定める。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(高齢者の就業あっせん機能強化)

第 9 条

(1) 政府は、高齢者がその能力に適合した職業に就業することができるように、高齢者に対する職業相談、職業適性検査等適切な職業指導及び就業あっせん等を行わなければならない。

(2) 政府は、高齢者に対する職業指導及び就業あっせん等のために、関連行政機構及び施設を整備するように努めなければならない。

(3) 雇用労働部長官等は、高齢者の職業指導及び就業あっせん等を担当させるために、所属公務員の中から職業指導官を指名する。(改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)

(4) 職業指導官の資格等必要な事項は、雇用労働部長官が定める。(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(高齢者雇用情報センターの運営)

第 10 条

(1) 雇用労働部長官等は、高齢者の職業指導及び就業あっせん等の業務を効率的に遂行するために必要な地域に、高齢者雇用情報センターを運営することができる。

(改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)

(2) 高齢者雇用情報センターは、次の各号の業務を遂行する。

1. 高齢者に対する求人・求職登録、職業指導及び就業あっせん

2. 高齢者に対する職場適応訓練及び教育

3. 定年延長及び高齢者雇用に関する人事・労務管理及び作業環境改善等に関する技術的相談・

教育及び指導

4. 高齢者雇用促進のための広報
5. その他的高齢者雇用促進のために必要な業務

[条文改正 2008. 3. 21]

(高齢者人材銀行の指定)

第 11 条

- (1) 雇用労働部長官は、次の各号の団体又は機関のうち高齢者の職業指導及び就業あっせん又は職業能力開発訓練等に必要の専門人材及び施設を備えた団体又は機関を高齢者人材銀行として指定することができる。(改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)
 1. 「職業安定法」第 18 条により無料職業紹介事業をする非営利法人又は公益団体
 2. 「勤労者職業能力開発法」第 16 条により職業能力開発訓練を委託されることが出来る対象となる機関
- (2) 前項第 1 号及び第 2 号にすべて該当する高齢者人材銀行の事業範囲は次の各号の事業すべて、同項第 1 号にのみ該当する高齢者人材銀行の事業範囲は第 1 号、第 2 号及び第 4 号の事業のみ、同項第 2 号にのみ該当する高齢者人材銀行の事業範囲は第 3 号及び第 4 号の事業のみと、それぞれする。(改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)
 1. 高齢者に対する求人・求職登録、職業指導及び就業あっせん
 2. 就職希望高齢者に対する職業相談及び定年退職者の再就職相談
 3. 高齢者の職業能力開発訓練
 4. その他的高齢者雇用促進のために必要であると認めて雇用労働部長官が定める事業
- (3) 雇用労働部長官は、高齢者人材銀行に対し、職業安定業務を遂行する行政機関が収集した求人・求職情報、地域内の労働力需給状況、その他の必要な資料を提供することができる。(改正 2010. 6. 4)
- (4) 雇用労働部長官は、高齢者人材銀行に対し、予算の範囲内で所要経費の全部又は一部を支援することができる。(改正 2010. 6. 4)
- (5) 第 1 項による高齢者人材銀行の指定基準及び指定手続き等の必要な事項は、大統領令で定める。

[条文改正 2008. 3. 21]

(高齢者人材銀行の指定)

第 11 条の 2

- (1) 雇用労働部長官は、退職した高齢者として経歴等を考慮して雇用労働部令で定める者（以下「中堅専門担当者」という。）の職業指導及び就業あっせん等を専門的に支援する中堅専門担当者雇用支援センター（以下「中堅専門担当者雇用支援センター」という。）を指定する

ことができる。 (改正 2010. 6. 4)

- (2) 中堅専門担当者雇用支援センターは、「職業安定法」第 18 条により無料職業紹介事業を行う非営利法人又は公益団体であって必要な専門担当者及び施設を備えた団体の中から指定する。
- (3) 中堅専門担当者雇用支援センターは、次の各号の事業をする。
1. 中堅専門担当者の求人・求職登録、職業相談及びおよび就業あっせん
 2. 中堅専門担当者の中小企業に対する経営諮問及びボランティア活動等の支援
 3. その他の中堅専門担当者の就業に必要な事業として大統領令で定める事業
- (4) 中堅専門担当者雇用支援センターに関しては、高齢者人材銀行に関する前条第 3 項から第 5 項までの規定を準用する。この場合において、「高齢者人材銀行」は「中堅専門担当者雇用支援センター」とみなす。

[条文改正 2008. 3. 21]

(高齢者人材銀行及び中堅専門担当者雇用支援センターの指定取り消し等)

第 11 条の 3

- (1) 雇用労働部長官は、高齢者人材銀行又は中堅専門担当者雇用支援センターとして指定を受けた者が、次の各号のいずれか一つに該当する場合は、雇用労働部令に定めるところにより、その指定を取り消すことができる。 (改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)
1. 無料職業紹介事業を廃止する場合
 2. 「職業安定法」第 36 条により事業の停止処分を受けた場合
 3. 「勤労者職業能力開発法」第 27 条又は第 31 条により職業能力開発訓練施設の承認取り消し処分・指定取り消し処分又は職業能力開発訓練の停止処分を受けた場合
 4. 「勤労者職業能力開発法」第 28 条第 3 項により指定職業訓練施設が廃業した場合
 5. 「勤労者職業能力開発法」第 32 条により職業能力開発訓練法人の設立許可取り消し処分を受けた場合
 6. 事業実績不振等雇用労働部長官が定める理由に該当する場合
- (2) 高齢者人材銀行又は中堅専門担当者雇用支援センターとして指定を受けた者がその業務を廃止し、又は休業しようとする場合は、雇用労働部令に定めるところにより、雇用労働部長官に申告しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(高齢者雇用促進のための事業)

第 11 条の 4

- (1) 雇用労働部長官は、高齢者の雇用促進のために次の各号の事業をすることができる。 (改正 2010. 6. 4)
1. 高齢者に適合した社会的就業機会の創出

2. 高齢者の自営業創業支援
3. 高齢者を対象とする就職博覧会の支援
4. 高齢者雇用促進及び雇用安定に関する政策の樹立並びに制度改善に必要な調査及び研究
5. 高齢者人材銀行、中堅専門担当者雇用支援センター等関連機関の従事者に対する教育等必要な人材の養成
6. 高齢者雇用強調期間の設定及び推進
7. 高齢者雇用優秀企業の選定及び支援
8. その他的高齢者雇用促進のために必要な事業

(2) 前項各号による事業の実施に必要な事項は、大統領令で定める。

[条文改正 2008. 3. 21]

第3章 高齢者の雇用促進及び雇用の安定 (改正 2008. 3. 21)

(事業主の高齢者雇用努力義務)

第12条 大統領令で定める数以上の勤労者を使用する事業主は、基準雇用率以上の高齢者を雇用するように努力しなければならない。

[条文改正 2008. 3. 21]

(事業主の高齢者雇用現況の提出等)

第13条

- (1) 前条による事業主は、雇用労働部令で定めるところにより、毎年、高齢者雇用の現況を雇用労働部長官に提出しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)
- (2) 雇用労働部長官は、前条による事業主として常時雇用する高齢者の比率が基準雇用率に達しない事業主に対し、高齢者の雇用の促進及び安定のために必要な措置の実施を勧告することができる。 (改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)
- (3) 雇用労働部長官は、前項の勧告による措置を施行する事業主に対し、相談、諮問その他の必要な協力及び支援ができる。 (改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)
- (4) 削除 (2010. 2. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

[題名改正 2010. 2. 4]

(高齢者雇用促進のための税制支援等)

第14条

- (1) 事業主が第12条による基準雇用率を超過して高齢者を追加で雇用する場合は、「租税特例制限法」で定めるところにより、租税を減免する。
- (2) 雇用労働部長官は、予算の範囲内で、次の各号の区分による雇用支援金を支給することができる。

きる。 (改正 2010. 6. 4)

1. 高齢者を新たに雇用し、若しくは多数の高齢者を雇用している事業主又は高齢者の雇用安定のために必要な措置を講じた事業主に対して一定期間支給する雇用支援金
 2. 事業主が、勤労者代表の同意を得て、一定の年齢以上まで雇用を保障する条件で一定の年齢、勤続期間又は賃金額を基準として賃金を減額する制度を施行する場合に、その制度の適用を受ける勤労者に一定期間支給する雇用支援金。この場合において、「勤労者代表」とは、勤労者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合の代表者をいい、当該労働組合がない場合には勤労者の過半数を代表する者をいう。
 3. 高齢者及び準高齢者の雇用の安定及び就職の促進等を目的として、賃金体系の改編、職務再設計（高齢者及び準高齢者に適合した職務を開発して設計することをいう。）等に関して専門機関の診断を受ける事業主を支援する雇用支援金
- (3) 前項による雇用支援金の支給基準等に関する事項は、大統領令で定める。

[条文改正 2008. 3. 21]

(優先雇用職種の選定等)

第 15 条

- (1) 雇用労働部長官は、雇用政策審議会の審議を経て、高齢者及び準高齢者を雇用するのに適した職種（以下「優先雇用職種」という。）を選定し、選ばれた優先雇用職種を告示しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)
- (2) 雇用労働部長官は、優先雇用職種の開発等高齢者及び準高齢者の雇用促進に必要な事項に関して調査・研究し、関連資料を整理・配布しなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(優先雇用職種の雇用)

第 16 条

- (1) 国家及び地方自治体、「公共機関の運営に関する法律」第 4 条により公共機関として指定を受けた機関の長は、その機関の優先雇用職種に、大統領令で定めるところに従い、高齢者及び準高齢者を優先的に雇用しなければならない。 (改正 2010. 2. 4)
- (2) 前項で規定した者以外の事業主は、優先雇用職種に高齢者及び準高齢者を優先的に雇用するように努力しなければならない。

[条文改正 2008. 3. 21]

(雇用拡大の要請等)

第 17 条

- (1) 雇用労働部長官は、前条により高齢者及び準高齢者を優先的に採用した実績が振るわない者

にその理由を提出させ、その理由が正当でない者（理由を提出しない者を含む。）に対し、高齢者及び準高齢者の雇用を拡大することを要請することができる。（改正 2010. 6. 4）

- (2) 雇用労働部長官は、第 13 条第 2 項による勧告に従わない事業主にその理由を提出させ、その理由が正当でない事業主（理由を提出しない事業主を含む。）に対し、高齢者の雇用を拡大することを要請することができる。（改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4）

[条文改正 2008. 3. 21]

(内容公表及び就業あっせんの中断)

第 18 条 雇用労働部長官は、正当な理由なく前条による雇用拡大の要請に従わない者について、その内容を公表し、又は職業安定業務を遂行する行政機関が提供する職業指導及び就業あっせん等の雇用関連サービスを中断することができる。（改正 2010. 6. 4）

[条文改正 2008. 3. 21]

第 4 章 定年（改正 2008. 3. 21）

(定年)

第 19 条

- (1) 事業主は、勤労者の定年を 60 歳以上に定めなければならない。
 (2) 事業主が、前項の規定にかかわらず、勤労者の定年を 60 歳未満に定めた場合には、定年を 60 歳に定めたとみなす。

[条文改正 2013. 5. 22]

[施行 2016. 1. 1] 第 19 条の改正規定中常時 300 人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第 4 条による公共機関、「地方公企業法」第 49 条による地方工事及び同法第 76 条による地方公団

[施行 2017. 1. 1] 第 19 条の改正規定中常時 300 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場、国家及び地方自治体

[施行 2014. 5. 23]

※（参考／既改正・施行前）

(定年)

第 19 条 事業主が勤労者の定年を定める場合には、その定年が 60 歳以上とするよう努力しなければならない。
 い。（条文改正 2008. 3. 21）

(定年延長に伴う賃金体系改編等)

第 19 条の 2

- (1) 前条第 1 項により定年を延長する事業又は事業場の事業主及び勤労者の過半数で組織された労働組合（勤労者の過半数で組織された労働組合がない場合には、勤労者の過半数を代表する者をいう。）は、その事業又は事業場の条件により賃金体系改編等必要な措置をしなければならない。
- (2) 雇用労働部長官は、前項により必要な措置をした事業又は事業場の事業主及び勤労者に対し、大統領令で定めるところにより、雇用支援金等必要な支援ができる。
- (3) 雇用労働部長官は、定年を 60 歳以上に延長する事業若しくは事業場の事業主又は勤労者に対し、大統領令で定めるところにより、賃金体系改編等のためのコンサルティング等必要な支援ができる。

[本条新設 2013. 5. 22]

[施行 2016. 1. 1] 第 19 条の 2 第 1 項及び第 2 項の改正規定中常時 300 人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第 4 条による公共機関、「地方公企業法」第 49 条による地方工事及び同法第 76 条による地方公団

[施行 2017. 1. 1] 第 19 条の 2 第 1 項及び第 2 項の改正規定中常時 300 人未満の勤労者を使用する事業又は事業場、国家及び地方自治体

[施行 2014. 5. 23] 第 19 条の 2

(定年制等運営現況の提出等)

第 20 条

- (1) 大統領令で定める数以上の勤労者を使用する事業主、は雇用労働部令で定めるところにより、毎年、定年制度の運営現況を雇用労働部長官に提出しなければならない。（改正 2010. 6. 4）
- (2) 雇用労働部長官は、前項による事業主であって定年を顕著に低く定めた事業主に対し、定年の延長を勧告することができる。（改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4）
- (3) 削除（2010. 2. 4）
- (4) 第 2 項による勧告を正当な理由なく従わない場合は、その内容を公表することができる。

（改正 2010. 2. 4）

[条文改正 2008. 3. 21]

[題名改正 2010. 2. 4]

(定年退職者の再雇用)

第 21 条

- (1) 事業主は、定年に到達した者がその事業場に再び就職することを希望するときは、その職務遂行能力に適合した職種に再雇用するように努力しなければならない。
- (2) 事業主は、高齢者である定年退職者を再雇用するときは、当事者間の合意により、「勤労基準法」第 34 条による退職金及び同法第 60 条による年次有給休暇日数計算のための継続勤労期間

を算定する場合に、従来の勤労期間を除き、又は賃金の決定を従来と別にすることができる。

[条文改正 2008. 3. 21]

(定年退職者の再雇用支援)

第 21 条の 2 雇用労働部長官は、前条により定年退職者を再雇用し、又はその他の定年退職者の雇用安定に必要な措置をする事業主に対し、奨励金支給等必要な支援を行うことができる。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(退職予定者等の求職活動支援)

第 21 条の 3

(1) 事業主は、定年退職等の理由により、離職予定である高齢者の求職活動を支援するように努力しなければならない。

(2) 雇用労働部長官は前項による支援措置を誠実に履行する事業主に対し、人件費、奨励金支給など必要な支援を行うことができる。

(改正 2010. 6. 4)

[本条新設 2010. 2. 4]

(定年延長に対する支援)

第 22 条 雇用労働部長官は、定年延長による事業体の人事〔管理〕及び賃金等に関し、相談、諮問その他の必要な協力及び支援をしなければならない。

(改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

第 5 章 補則 (改正 2008. 3. 21)

(報告及び検査)

第 23 条

(1) 雇用労働部長官は、高齢者の雇用促進のために必要であると認められる場合は、事業主、高齢者人材銀行又は中堅専門担当者雇用支援センターに対し、この法律の施行に必要な事項を報告させることができる。

(改正 2010. 6. 4)

(2) 雇用労働部長官は、必要であると認められる場合は、関係公務員に事業場、高齢者人材銀行、中堅専門担当者雇用支援センターその他の施設に立ち入り、その業務状況、帳簿その他の物を検査させることができる。

(改正 2010. 6. 4)

(3) 雇用労働部長官は、前 2 項により検査を行うときは、事業主等に検査日時及び検査内容等検査に必要な事項をあらかじめ知らせなければならない。ただし、緊急に検査しなければならない、又はあらかじめ知らせた場合にその目的を達成できないと認められる場合は、この限り

でない。 (改正 2010. 6. 4)

(4) 第 2 項により検査を行う関係公務員は、その権限を表示する証票を携行し、これを関係者に示さなければならない。

(5) 雇用労働部長官は、第 2 項により検査をした場合は、その事業主等にその結果を書面で知らせなければならない。 (改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(権限の委任)

第 23 条の 2 この法律による雇用労働部長官の権限は、大統領令で定めるところにより、その一部を地方雇用労働官署の長又は地方自治体の長に委任することができる。 (改正 2010. 6. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

(罰則)

第 23 条の 3

(1) 第 4 条の 9 に違反して、勤労者に解雇、転補、懲戒その他の不利益な処遇を行った事業主は、2 年以下の懲役又は 1 千万ウォン以下の罰金に処する。

(2) 第 4 条の 4 第 1 項第 1 号に違反して、募集・採用において合理的な理由なく年齢を理由として差別した事業主は、500 万ウォン以下の罰金に処する。

[本条新設 2008. 3. 21]

(両罰規定)

第 23 条の 4

(1) 法人の代表者、代理人、使用人その他の従業員が、その法人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、その行為者を罰するだけでなく、その法人にも当該条文の罰金刑を科する。ただし、法人がその違反行為を防止するために当該業務に関して相当な注意及び監督を怠っていなかったときは、この限りでない。

(2) 個人の代理人、使用人その他の従業員が、その個人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、その行為者を罰するだけでなく、その個人にも当該条文の罰金刑を科する。ただし、個人がその違反行為を防止するために当該業務に関して相当な主義及び監督を怠っていなかったときは、この限りでない。

[本条新設 2008. 3. 21]

(過怠金)

第 24 条

(1) 第 4 条の 7 による是正命令を正当な理由なく履行しない者は、3 千万ウォン以下の過怠金を賦

課する。

(2) 次の各号のいずれか一つに該当する者は、500万ウォン以下の過怠金を賦課する。

(改正 2010. 2. 4、2010. 6. 4)

1. 第4条の8第1項による雇用労働部長官の履行状況提出要求を正当な理由なく従わなかった者
2. 第13条第1項による高齢者雇用現況を提出しなかった者
3. 第20条第1項による定年制等運営現況を提出しなかった者
4. 第23条第1項による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
5. 第23条第2項による立ち入り又は検査を拒否・邪魔し、又は忌避した者

(3) 前2項による過怠金は、大統領令で定めるところにより、雇用労働部長官が賦課・徴収する。

(改正 2010. 6. 4)

(4) 削除 (2010. 2. 4)

(5) 削除 (2010. 2. 4)

(6) 削除 (2010. 2. 4)

[条文改正 2008. 3. 21]

付則 (法律第 4487 号、1991. 12. 31)

この法律は、1992年7月1日から施行する。

付則 (法律第 11791 号、2013. 5. 22)

この法律は、公布後1年が経過した日から施行する。ただし、第19条、第19条の2第1項及び第2項の改正規定は、次の各号の区分による日から施行する。

1. 常時300人以上の勤労者を使用する事業又は事業場、「公共機関の運営に関する法律」第4条による公共機関、「地方公企業法」第49条による地方工事及び同法第76条による地方公団：2016年1月1日
2. 常時300人未満の勤労者を使用する事業又は事業場、国家及び地方自治体：2017年1月1日

付則（法律第 13897 号、2016. 1. 27）

この法律は、公布後 6 カ月が経過した日から施行する。