



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 기간제근로자에 대한 고용불안정 보상(가산수당)
지급 의무 신설 등 〉

■ 황명선의원 대표발의(의안번호 제2218309호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 기간제근로자 계약기간 분포 현황 공표 근거 신설	2
2. 기간제근로자에 대한 고용불안정 보상(가산수당) 지급 의무 신설	5

I. 제안경위

2026년 4월 14일 황명선의원이 대표발의한 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 4월 15일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

고용의 유연성이 필요한 분야에서 기간제 근로자는 정규직과 동일·유사한 업무를 수행하면서도 고용 불안정이라는 위험을 오롯이 개인이 감내하며 처우 면에서도 차별을 받는 실정임.

이에 고용노동부장관이 기업별 기간제 근로자의 계약 기간 분포 현황을 공표할 수 있도록 하여 고용 구조의 투명성을 높이는 한편, 사용자 하여금 기간제 근로자에게 고용 불안정에 대한 정당한 보상으로서 동일 직무 정규직 임금 대비 일정 비율 이상의 가산수당을 지급하도록 의무화하고자 함.

이를 통해 ‘불안정한 고용에 더 높은 보상’이라는 공정 임금의 가치를 실현하고, 불합리한 비정규직 오남용을 억제하여 노동시장의 이중구조를 근본적으로 개선하려는 것임(제4조제3항 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 기간제근로자 계약기간 분포 현황 공표 근거 신설(안 제4조제3항 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부장관이 기업별 기간제 근로자의 계약기간 분포 현황을 공표하도록 할 수 있는 근거 규정을 신설하는 내용임(안 제4조제3항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(기간제근로자의 사용) ①·② (생략) <u><신설></u>	제4조(기간제근로자의 사용) ①·② (현행과 같음) <u>③ 고용노동부장관은 기업별 기간제근로자의 계약기간 분포현황을 공표하도록 할 수 있다.</u>

나. 검토의견

현행 기간제법은 기업별 기간제근로자의 계약기간 분포현황 등 관련 통계자료를 공표하는 내용을 규정하고 있지 아니함.

이에 개정안은 고용노동부장관이 기업별 기간제근로자의 계약기간

분포현황을 공표하도록 할 수 있는 규정을 신설하여 기간제근로자의 계약기간별 정보를 확인할 수 있도록 하려는 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

첫째, 개정안과 같이 기업별 기간제 근로자의 계약기간 분포현황을 공표하는 것과 관련하여 「고용정책 기본법」상 고용형태 현황 공시와의 관계를 고려한 논의가 필요할 것으로 보임.

「고용정책 기본법」 제15조의6¹⁾ 및 동법 시행령은 상시근로자 수 300명 이상의 사업주로 하여금 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하도록 하여, 해당 법령에 따른 ‘고용형태 현황 공시’ 제도를 통하여 상시근로자 수 300명 이상의 사업체 중 기간제근로자의 수를 파악할 수 있음.²⁾ 즉, 개정안이 공표하고자 하는 내용은 상시근로자 수 300명 이상 사업체의 경우 위 제도를 통해 일부 확인이 가능한 것으로 보임.

또한 개정안은 기업체의 규모 등에 관한 별도 규정을 두지 않아 현행법이 적용되는 상시 근로자 5인 이상 사업장 모두에 적용될 것으로

1) 「고용정책 기본법」 제15조의6(고용형태 현황 공시) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하여야 한다.

② 제1항에 따른 고용형태, 공시절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다

「고용정책 기본법 시행령」 제26조의2(고용형태 현황 공시 의무 사업주) ① 법 제15조의6제1항에서 “대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주”란 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주를 말한다.

② 제1항의 상시 사용하는 근로자 수는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제3호에 따른 상시근로자수의 산정방법에 따라 산정한다.

2) [참고] 고용형태공시제 개요 및 2025년 고용형태공시 결과

보이는데, 이로 인해 새롭게 의무 대상이 되는 5인 이상 소규모 사업장³⁾에게 지나친 부담으로 작용할 우려가 있음.

이러한 점을 종합적으로 고려할 때, 「고용정책 기본법」상 고용형태 현황 공시에서 개정안의 내용을 명확히 포함하도록 할지, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 공표 제도를 신설할지에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

둘째, 개정안과 같이 기업별 기간제근로자의 계약기간 분포현황의 공표를 도입한다고 하면 사업주가 보유하고 있는 기간제근로자의 계약기간에 관한 정보를 고용노동부에서 별도로 조사하는 등 자료 수집의 절차가 필요할 것으로 보임. 그런데 개정안 및 현행법은 관련 조사를 별도로 규정하고 있지 아니하므로, 공표 대상이 되는 정보의 조사 등을 규정하고 있는 타 입법례를 참고하여 보완할 필요가 있는 것으로 보임.

3) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용됨.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

제3조(적용범위) ①이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

②상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.>

③국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수와 관계없이 이 법을 적용한다.

[공표 관련 입법례]

「에너지법」

제19조(에너지 관련 통계의 관리·공표) ① 기후에너지환경부장관과 산업통상부장관은 기본계획 및 에너지 관련 시책의 효과적인 수립·시행을 위하여 국내외 에너지 수급에 관한 통계를 작성·분석·관리하며, 관련 법령에 저촉되지 아니하는 범위에서 이를 공표할 수 있다.

② 기후에너지환경부장관은 매년 다음 각 호에 따른 통계를 작성·분석하며, 그 결과를 공표할 수 있다.

1. 에너지 사용 및 산업 공정에서 발생하는 온실가스 배출량
2. 에너지이용 소외계층의 에너지 이용현황 등

「대도시권 광역교통 관리에 관한 특별법」

제12조(광역교통 서비스 조사·평가) ① 국토교통부장관은 광역교통 수준의 향상을 위하여 대도시권의 광역 교통수요를 처리하기 위한 교통시설 및 교통수단 등에 대한 접근성 및 이용편의성 수준 등을 정기적으로 조사·평가(이하 “광역교통 서비스 조사·평가”라 한다)하고 그 결과를 공표할 수 있다.

셋째, 개정안의 자구와 관련하여, 고용노동부장관이 기업에게 공표를 명할 수 있다는 것인지, 장관이 직접 공표를 할 수 있다는 것인지 그 취지 및 의미가 불분명한 부분이 있으므로 법문언의 명확화가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 기업별 고용형태 공시제도와 중복 문제, 소규모 사업체의 인사노무 부담 가중 우려, 기업의 인사경영 정보 공개에 대한 노·사 입장 차이 등에 대한 문제 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2. 기간제근로자에 대한 고용불안정 보상(가산수당) 지급 의무 신설(안 제8조제3항 및 제4항 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자로 하여금 기간제근로자에게 고용불안정에 대한 보상으로 해당 사업장 동일 직무 정규직 임금 대비 일정 비율 이상의 ‘가산수당’을 지급하여야 할 의무를 신설하고(안 제8조제3항 신설), 가산수당의 비율 및 산정 기준은 고용노동부령으로 위임하고 있음(안 제8조제4항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제8조(차별적 처우의 금지) ①·② (생략) <u><신설></u>	제8조(차별적 처우의 금지) ①·② (현행과 같음) ③ <u>사용자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자에게 고용불안정에 대한 보상으로 해당 사업장 동일 직무 정규직 임금 대비 일정 비율 이상의 가산수당을 지급하여야 한다.</u> ④ <u>제3항에 따른 가산수당의 비율 및 산정 기준은 고용노동부령으로 정한다.</u>
<u><신설></u>	

나. 검토의견

고용불안정 보상제도는 비정규직 근로자의 고용 불안에 대한 반
대급부로서 근무 기간 등 고용 불안에 비례한 보상으로서 일정 금액
의 수당을 지급하는 것을 의미함. 2021년 경기도가 ‘비정규직 공정수
당’이라는 명칭으로 제도를 도입한 바 있고,⁴⁾ 정부는 2026년 4월 「공
공부문 비정규직 처우개선 대책」 발표를 통해 공공부문의 1년 미만
기간제근로자에게 고용불안정성 보상을 위해 공정수당을 2027년부터
도입할 예정이라는 계획을 밝힌 바 있음.⁵⁾

개정안은 경기도 등 공공영역에서 비정규직 근로자에 대한 보호 정
책의 일환으로 고용불안정 보상제도를 도입하여 시행 중이거나 시행
할 예정임을 고려하여 공공영역 외 민간영역까지도 비정규직 근로자
의 고용불안정성에 대한 보상(이하 ‘가산수당’이라 함) 지급 의무를 도
입하고, 이에 관한 법적 근거를 마련하여 비정규직 근로자의 생계안정
및 고용안정을 제고하려는 것으로 필요한 면이 있음.

다만, 개정안의 논의과정에서 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필
요가 있을 것으로 보임.

첫째, 고용불안정 보상제도 도입에 관하여는 정규직과 비정규직 간
임금격차 등을 해소할 수 있다는 점에서 제도 도입에 찬성하는 의견

4) 경기도는 2021.1. 비정규직 처우개선을 위해 비정규직 공정수당을 도입하였는데, 경기도 소속
및 공공기관에서 직접고용한 기간제노동자를 대상으로 근무기간이 짧을수록 보상 지급률(기본
급 5~10%)을 상향하여 적용하는 방식으로 수당을 지급함.

5) 「공공부문 비정규직 처우개선 대책」, 관계부처합동, 2026.4.28.

과 고용불안정수당을 받을 수 있는 비정규직 근로자의 범위가 좁고, 비정규직 근로자의 사용을 고착화할 수 있다는 점에서 반대하는 의견⁶⁾이 대립하고 있으므로 심사 과정에서 각각의 의견을 함께 고려할 필요가 있겠음.

둘째, 가산수당 지급에 대한 사용자의 재정적 부담으로 인해 직접고용이 줄어들고 파견·용역 등 외주화가 확대되는 부작용이 발생하거나, 각 사업체별 지급범위와 수준에 차이가 발생하는 등 현장에서의 혼란이 발생할 수 있는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

셋째, 안 제8조제3항은 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자에게 ‘해당 사업장 동일 직무 정규직 임금’ 대비 일정 비율 이상의 가산수당을 지급하여야 함을 규정하고 있으나, 해당 사업장 동일 직무 정규직 임금의 구체적 설정 기준 및 범위 등이 불명확한 측면이 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

참고로, 기간제근로자에 대한 고용불안정에 대한 보상의 성질을 지니는 수당의 사례를 살펴보면, 프랑스의 경우 기간제 근로계약의 종료시 근로계약관계가 기간의 정함이 없는 근로계약에 의해 계속되지 않는 경우 사용자는 근로자 지위의 불안정성을 보상하기 위하여 기간제 근로자에게 지급된 보수 총액의 10%인 계약종료수당(indemnité de fin de contrat)을 해당 근로자에게 지급해야 하는 방식으로 운영되고

6) 조선일보, “추가 수당 제도, 해외선 이미 부작용… ”짧게 일하고 자주 일자리 옮기더라“”, 윤상진기자, 2026.04.29., <https://www.chosun.com/national/labor/2026/04/29/4YDQ6VXQS5GXPGZYRCXOIUCGDA/>

있음. 또한 스페인은 이직수당(severance pay)을 기간제 근로자에게도 지급하고 있는데, 근속연수 1년당 12일의 임금을 지급받도록 규정하고 있음.⁷⁾

고용노동부는 기간제근로자에 대한 일률적 가산 수당 지급은 사업장 내 가산수당의 지급 기준이 되는 비교대상 근로자가 없을 수 있는 점, 기업의 인건비 상승으로 인한 고용위축 가능성 등에 대한 충분한 사회적 공감대 형성이 선행될 필요가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

7) 스페인 「노동자헌장법」 제49조제1항제3호

Sección 4.^a Extinción del contrato

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

문 의 처
02)6788-5540

□ (배경) 기업이 근로자의 고용형태 현황을 매년 공시함으로써 자율적으로 고용구조를 개선하도록 도입('14년)

□ (근거) 「고용정책기본법」 제15조의6(고용형태 현황 공시)

□ (대상) 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주

* 사업주의 미공시 또는 오공시에 대하여 별도 제재 없음

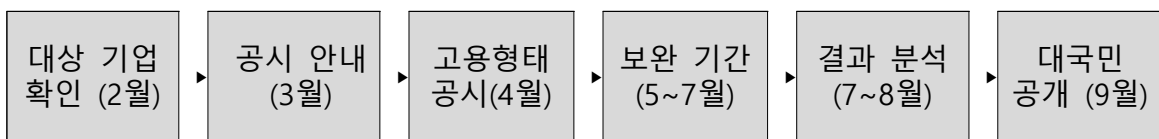
□ (공시방법) 기업은 매년 3월 31일 현재 사용하는 근로자의 고용형태 현황을 당해 4월 30일까지 고용안정정보망(워크넷)에 공시

* 공시제 전용 사이트(www.work.go.kr/gongsi)에 최근 3년 동안 공시내용 게재

○ 고용부는 보완기간* 등을 거친 후 결과 분석 및 결과 발표

* 미공시 기업에 대한 공시 독려, 오공시 우려 기업에 대한 자료 재확인 및 재공시 요청 등

< 고용형태 공시 절차 >



□ 공시대상

① 사업주가 직접 고용하여 사용하는 소속 근로자*

* ▲근로계약기간의 정함이 없는 근로자, ▲기간제 근로자, ▲단시간 근로자로 구분

② 다른 사업주가 고용한 근로자이지만 공시의무 사업주가 사업체(법인)에서 사용하는 소속 외 근로자(파견, 하도급, 용역 등)

< '25년 고용형태공시 결과 (단위: 천 명, %, %p) >

연도 (공시기업)		전체 근로자(소속+소속 외)							
		소속 근로자(기간정함없음+기간제)						소속 외 근로자	
			기간정함없음		기간제				
			단시간(계)	단시간		단시간			
'24 (4,057개)	5,759 (100.0)	4,743 (82.4)	368 (7.8)	3,463 (73.0)	74 (2.1)	1,279 (27.0)	294 (23.0)	1,016 (17.6)	
'25 (4,176개)	5,819 (100.0)	4,869 (83.7)	427 (8.8)	3,534 (72.6)	79 (2.2)	1,336 (27.4)	348 (26.0)	949 (16.3)	
증 감	규모	+60	+127	+59	+71	+5	+56	+54	△67
	비중	-	+1.3	+1.0	△0.4	+0.1	+0.4	+3.0	△1.3

※ (비중) ▲소속, 소속 외: 전체 대비 / ▲단시간(계), 기간정함없음, 기간제: 소속 대비
 ▲단시간(기간정함없음): 기간정함없음 대비, ▲단시간(기간제): 기간제 대비