



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

파전근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 고령자 파전 사용기간 제한 예외 폐지 〉
■ 윤종오의원 대표발의(의안번호 제2219521호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 고령자 파견 사용기간 제한 예외 폐지	2

I. 제안경위

2026년 6월 26일 윤종오의원이 대표발의한 파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 파견근로자에 대한 불합리한 차별을 막기 위하여 사용사업주가 해당 근로자를 직접 고용하여야 한다고 규정하고 있음. 하지만 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고령자와 근로계약을 체결하는 경우는 제외하고 있음.

이에 따라 고령자의 경우 계약기간이 2년을 초과하더라도 직접 고용을 요구할 수 없는 실정임. 현행법의 이와 같은 조항은 초고령사회로 접어든 현 상황과 맞지 않을 뿐 아니라, 연령에 따른 불합리한 차별 소지가 있음.

이에 고령자와의 근로계약을 현행법 보호대상의 예외로 하고 있는 조항을 삭제하여 고령자의 노동기본권을 두텁게 보장하고 초고령시대에 대비하고자 함(안 제6조제3항 삭제).

Ⅲ. 검토의견

1. 고령자 파견 사용기간 제한 예외 폐지

가. 개정안의 주요내용

개정안은 2년을 초과하여 근로자파견의 기간을 설정할 수 있는 대상에서 고령자¹⁾를 제외하고자 함(안 제6조제3항 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제6조(파견기간) ①·② (생략)	제6조(파견기간) ①·② (현행과 같음)
③ 제2항 후단에도 불구하고 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호의 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자 파견기간을 연장할 수 있다.	<삭제>
④ (생략)	④ (현행과 같음)

1) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “고령자”란 인구와 취업자의 구성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 연령 이상인 사람을 말한다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」

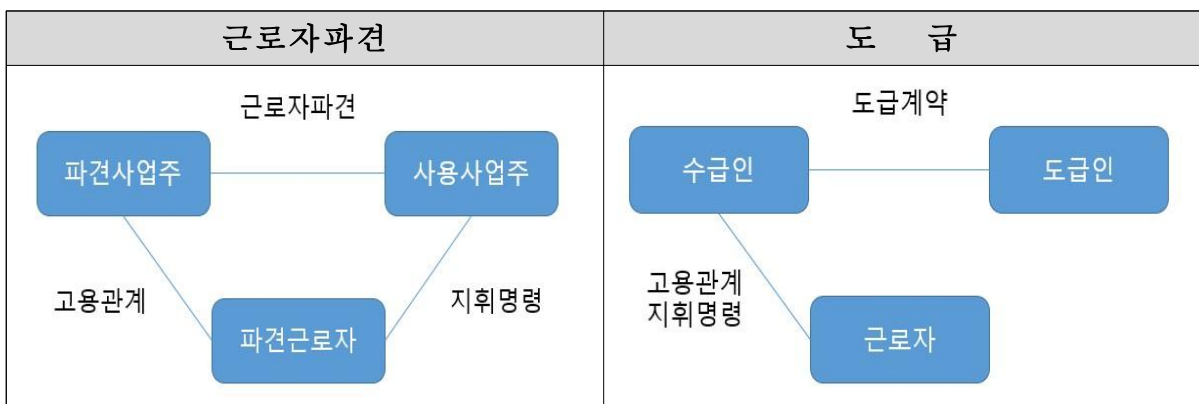
제2조(고령자 및 준고령자의 정의) ① 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 (이하 “법”이라 한다) 제2조제1호에 따른 고령자는 55세 이상인 사람으로 한다.

② 법 제2조제2호에 따른 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람으로 한다.

나. 점토의견

‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.²⁾

<파견의 개념>



현행법은 파견의 장기화를 예방하고, 사용사업주가 상용근로자를 파견근로자로 대체하는 것을 방지하기 위해³⁾ 파견가능업종 외 업무에서 파견근로자를 사용하거나 파견기간을 경과하여 파견근로자를 사용하는 경우 사용사업주에게 직접고용의무를 부과하고 있음.⁴⁾

2) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

3) 헌법재판소 전원재판부 2016헌바346

…파견법 제6조의2는 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 등의 경우 사용사업주에게 직접고용의무를 부과하고 있으나, 위 조항은 파견근로의 장기화를 예방하고 사용사업주가 상용근로자를 파견근로자로 대체하는 것을 방지하기 위한 것인 반면…

4) 제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)

2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

근로자파견은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무에 한정되고,⁵⁾ 파견기간은 1년까지로 제한하되, 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 사이에 합의가 있는 경우 총 2년을 초과하지 아니하는 범위에서 파견기간을 연장할 수 있음.

다만, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호의 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있고, 예외적으로 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우에는 그 사유가 소멸하는데 필요한 기간 동안, 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우⁶⁾에는 3개월까지 업종의 제한 없이 근로자파견이 가능하고, 후자의 경우 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 사이의 합의가 있으면 3개월의 범위에서 한 차례 파견기간을 연장할 수 있음.

<파견대상·사유 및 파견기간>

구분	파견대상·사유	파견기간
원칙	파견가능업종 제한	1년+1년(2년 초과 불가)
예외	고령자(55세 이상인 사람)	2년 초과 가능
	출산·질병·부상 등으로 결원 발생	사유 소멸 필요 기간
	일시적·간헐적 인력 확보 필요성	3개월+3개월(6개월 초과 불가)

3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우

4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

5) 구체적인 파견 가능 업종에 관하여는 【참고】 근로자파견대상업무 참조

6) 고용노동부는 일시적·간헐적 인력 확보의 필요성에 관하여 법령상 구체적인 정의가 없으므로 개별 사안에 따라 합리적으로 판단하여야 하고, 통상적으로 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스러운 주문의 증가 등으로 업무량이 폭증하여 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우를 의미한다고 보고 있음.

이때 고령자의 경우 계약기간이 2년을 초과하더라도 직접 고용을 요구할 수 없어 초고령사회로 접어든 현 상황에 부합하지 아니하고, 연령에 따른 불합리한 차별 소지가 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 고령자도 2년을 초과하여 근로자파견의 기간을 설정할 수 없도록 하는 것으로, 개정안에 따를 경우 고령의 파견근로자의 계약기간이 2년을 초과하게 될 경우 사용사업주가 직접고용을 해야 하는바 고령자의 노동기본권이 강화될 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있음.

첫째, 고령자 고용 촉진을 위해 별도의 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용촉진법’)이 제정되어 있는데, 이 법에서는 55세 이상을 고령자로 정의하고 이들의 고용을 촉진하기 위한 정부 및 사업주의 책무를 규정하고 있음. 이처럼 현행 법체계는 55세 이상 고령자에 대하여 일반 근로자와 달리 대우하는 기준을 정책적으로 용인하고 있는바,⁷⁾ 파견법상 고령자를 파견 사용기간 제한의 예외로 두는 것 역시 연령에 따른 불합리한 차별이라기보다는 고령자의 고용 여건을 고려한 탄력적인 법 적용의 일환으로 볼 여지가 있음.

둘째, 현행 파견법에서 고령자에 대한 근로자파견기간의 예외를 두

7) 단, 고령자의 기준을 55세로 하는 것이 타당한지에 대한 논의는 별론으로 함.

고 있는 것은 현실적으로 고령자의 경우 퇴직 후 재취업이 어려운 점을 고려한 입법정책적 판단이라고 볼 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임. 즉, 55세 이상의 파견근로자에게 파견기간의 예외를 설정하지 않는 것이 오히려 고령자의 일자리를 줄이는 결과를 야기할 수 있다는 의견도 있음을 고려할 필요가 있는 것으로 보임.

참고로 현행법상 근로자파견의 기간에 관한 규정은 2006년 12월 21일 개정된 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 [법률 제8076호, 시행 2007.7.1.]에 따른 것으로, 당시 정부는 「파견근로자보호등에관한법률중개정법률안(정부)」⁸⁾의 제출을 통해 재취업이 어려운 고령층의 노동시장 퇴출을 예방하기 위하여 고령자(55세이상) 또는 준고령자(50세이상 55세미만)는 2년을 초과하여⁹⁾ 근로자 파견의 기간을 연장할 수 있도록 하였고,¹⁰⁾

국회는 이러한 입법 취지를 고려하여 파견근로자 사용기간의 상한을 2년으로 정하되 고령자에 대해서는 그 예외를 인정하는 방향으로 입법하였음.

고용노동부는 고령자인 파견근로자를 파견 사용기간 제한의 예외로 규정한 입법취지는 고령자의 계속고용 및 재취업 지원을 원활히 하기

8) 의안번호 제170752호, 제안일자 2004.11.8.

9) 당초 정부 제출안은 근로자 파견기간의 상한을 3년으로 설정하여 고령자 또는 준고령자에 대하여 3년을 초과하여 근로자 파견의 기간을 연장할 수 있도록 하는 것이었으나, 법안 심사 과정에서 근로자 파견기간 상한은 구법과 동일하게 2년으로 설정되었음.

10) 「파견근로자보호등에관한법률중개정법률안(정부)」 [의안번호 제17052호] 검토보고서, 제17대 국회 제258회(임시회) 제1차·제2차 환경노동위원회 법안심사소위원회 및 제6차·제7차 환경노동위원회 전체회의 회의록 참고

위함으로, 2025년 기준 취업자 평균 퇴직연령이 50세 내외에 불과한 반면 주된 일자리 퇴직 이후에도 계속해서 근로하기를 희망하는 고령층 수요를 감안할 필요가 있으므로 고령자에 대한 파견 사용기간 제한의 예외를 전면 폐지하는 것은 고령층 일자리 감소 등 노동시장에 미치는 영향을 종합적으로 고려하여 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540

□ 일본

- (기간제) 계약기간 최대 3년 원칙, 통산계약기간 5년 초과 시 노동자에게 무기계약청구권 부여
 - 다만 만 60세 이상 고령자에 대하여는 계약기간 5년까지 허용, 정년 이후 기간제노동자로 재고용되는 경우 5년 초과 시에도 무기계약청구권 미부여
- (파견) 만 60세 이상을 고령자로 보고, 기간 제한의 예외로 인정(원칙: 3년)

□ 독일

- (기간제) 합리적 사유 없는 경우 최대 2년 원칙, 갱신 횟수 최대 3회까지 허용
 - 만 52세 이상을 고령자로 보고, 일정 요건을 충족*하는 경우 합리적 사유 없이도 최대 5년간 기간제 허용(갱신 횟수 제한 없음)
 - * ①노동개시 직전 4개월간 실업 또는 ②공공노동참여자 ③구조조정으로 실직된 자에게 지급하는 단기노동수당 수령자
- (파견) 파견법에는 고령자에 대한 별도 예외 규정 없으나, 기간제 계약을 체결한 파견근로자에 대해서는 기간제법으로 규율

□ 프랑스

- (기간제) '25.12.26부터 만 57세 이상에 대한 기간제 사용 특별 규정(최대 36개월 사용 가능) 폐지(농업 부문에 한해 유지)
 - '고령자 무기계약제'를 시범 도입, 만 60세 근로자도 무기계약직 고용을 원칙으로 하되, 근로자가 완전연금 수급요건을 충족하면 강제퇴직 시행이 가능하도록 허용
- (파견) 파견법에는 고령자에 대한 별도 예외 규정 없으나, 기간제 계약을 체결한 파견근로자에 대해서는 기간제법으로 규율

참 고

근로자파견대상업무 (「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 별표1)

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무는 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무는 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한정한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무는 제외한다.
252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 해당 사업의 핵심 업무인 경우는 제외한다.
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업에서의 조리사 업무는 제외 한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무는 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	