

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
일부개정법률안
(양경규의원 대표발의)

의안 번호	26619
----------	-------

발의연월일 : 2024. 3. 27.

발 의 자 : 양경규 · 윤미향 · 강성희
장혜영 · 강은미 · 배진교
박용진 · 이자스민 · 심상정
김주영 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

고용노동부에 따르면 2021년 고용형태공시제 공시대상인 300인 이상 기업 소속 근로자 총 410만여명 중 22.8%인 93만여명이 기간제근로자였음. 이는 직전 년도보다 1만 3천명 정도 증가한 수치임.

기간제근로자의 높은 비율에도 불구하고 기간제근로자들은 근로계약 갱신 여부의 불확실성으로 어려움을 겪고 있음. 이와 관련하여 최근 근로계약 갱신기대권이 판례로 인정되고 있으나 구체적인 해석과 적용에 있어 해당 근로자들의 고용 안정에 미흡하다는 지적이 있음.

이에 현행법에 기간제근로자의 근로계약 갱신 청구권을 명시하고 정당한 이유가 있는 경우 등이 아니면 사용자가 근로계약 갱신 청구를 거부할 수 없도록 함으로써 기간제근로자의 고용 안정에 이바지하고자 함(안 제4조의2 신설).

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조의2를 다음과 같이 신설한다.

제4조의2(기간제근로자의 근로계약 갱신) ① 기간제근로자는 사용자에게 근로계약 종료일 1개월 전까지 근로계약의 갱신을 청구할 수 있다. 이 경우 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자는 근로계약 잔여기간(총 근로계약 기간 중 근로계약 종료일까지 남은 기간을 말한다. 이하 같다) 3분의 2에 해당하는 날까지 근로계약의 갱신을 청구할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따라 근로자가 근로계약 갱신을 청구하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 거부할 수 없다.

1. 「근로기준법」 제23조제1항에 따라 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 할 수 있는 정당한 이유가 있는 경우
2. 「근로기준법」 제24조제1항에 따른 긴박한 경영상의 필요가 있고 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 의무를 다한 경우

③ 제2항은 취업규칙이나 단체협약에 따라 정년이 지난 근로자와

제4조제1항제2호부터 같은 항 제6호까지에 따라 2년을 초과하여 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게도 적용한다. 다만, 제4조제1항제5호 중 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는 기간제근로자는 제외한다.

④ 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하여 근로계약 갱신을 거부하려는 사용자는 제1항에 따른 근로계약 갱신 청구가 있는 날부터 15일 이내에 해당 근로자에게 사유를 명시하여 서면으로 통지하여야 한다. 이 경우 제1항 후단에 따른 근로계약 갱신 청구가 있는 때에는 근로계약 잔여기간 3분의 1에 해당하는 날까지 통지하여야 한다.

⑤ 제1항에 따라 근로계약을 갱신하는 경우 사용자는 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 이전의 근로계약보다 근로자에게 불리한 계약 체결을 요구하여서는 아니 된다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(기간제근로자 근로계약 갱신에 관한 적용례) 제4조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 기간제 근로계약을 체결하거나 이 법 시행 당시 근로계약 잔여기간이 1개월 이상인 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제4조의2(기간제근로자의 근로계약 갱신) ① 기간제근로자는 사용자에게 근로계약 종료일 1개월 전까지 근로계약의 갱신을 청구할 수 있다. 이 경우 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자는 근로계약 잔여기간(총 근로계약 기간 중 근로계약 종료일까지 남은 기간을 말한다. 이하 같다) 3분의 2에 해당하는 날까지 근로계약의 갱신을 청구할 수 있다.</u> <u>② 사용자는 제1항에 따라 근로자가 근로계약 갱신을 청구하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 거부할 수 없다.</u> <u>1. 「근로기준법」 제23조제1항에 따라 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 할 수 있는 정당한 이유가 있는 경우</u> <u>2. 「근로기준법」 제24조제1항</u>

에 따른 긴박한 경영상의 필요
요가 있고 같은 조 제2항 및
제3항에 따른 의무를 다한 경
우

③ 제2항은 취업규칙이나 단체
협약에 따라 정년이 지난 근로
자와 제4조제1항제2호부터 같
은 항 제6호까지에 따라 2년을
초과하여 기간제 근로계약을
체결한 근로자에게도 적용한다.
다만, 제4조제1항제5호 중 정부
의 복지정책·실업대책 등에
따라 일자리를 제공하는 경우
에 해당하는 기간제근로자는
제외한다.

④ 제2항 각 호의 어느 하나에
해당하여 근로계약 갱신을 거
부하려는 사용자는 제1항에 따
른 근로계약 갱신 청구가 있는
날부터 15일 이내에 해당 근로
자에게 사유를 명시하여 서면
으로 통지하여야 한다. 이 경우
제1항 후단에 따른 근로계약
갱신 청구가 있는 때에는 근로
계약 잔여기간 3분의 1에 해당
하는 날까지 통지하여야 한다.

⑤ 제1항에 따라 근로계약을 갱신하는 경우 사용자는 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 이전의 근로계약보다 근로자에게 불리한 계약 체결을 요구하여서는 아니 된다.