



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈장애예술인의 기간제 근로계약 기간 연장〉
■ 김예지의원 대표발의(의안번호 제2207289호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 장애인예술인의 기간제 근로계약 기간 연장	3

I. 제안경위

2025년 1월 7일 김예지의원이 대표발의한 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 1월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법령에 따르면, 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 「국민체육진흥법」에 따른 선수나 체육지도자 업무에 종사하는 경우 등에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있음.

그러나, 현재 장애예술인들은 문화예술 분야에서 재능을 발휘하며 활동하고 있지만, 고용 안정성이 낮아 지속적인 활동에 어려움을 겪고 있음. 특히, 단기 계약 중심의 고용 형태가 일반적이어서 안정적인 수입 확보와 장기적인 예술 활동 계획 수립이 어려운 실정임. 특히 장애 예술인들은 전체 장애인 취업자의 약 0.8%에 불과하지만 문화예술분야에서의 실력을 입증받아 활동하고 있다는 점에서 장애예술인의 경우에도 장애예술인의 문화예술활동 촉진과 고용안정을 위한 방안이 필요하고 전문성과 지속적인 창작 활동이 요구되는 특수성을 고려할

때, 이러한 예외 사유에 포함되어야 함.

이에 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유에 장애예술인과 근로계약을 체결하는 경우를 포함하도록 함으로써 장애예술인의 안정적인 문화예술활동에 기여하려는 것임(안 제4조제1항제6호 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 장애예술인의 기간제 근로계약 기간 연장(안 제4조제1항제6호 신설)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외 사유에 「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률」 제3조제1호에 따른 장애예술인과 근로계약을 체결한 경우를 추가하는 내용임(안 제4조제1항제6호 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.	제4조(기간제근로자의 사용) ① --- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 5. (생략)	1. ~ 5. (현행과 같음)

<신 설> 6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우 ② (생 략)	6. 「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률」 제3조제1호에 따른 장애예술인과 근로계약을 체결하는 경우 7. -----제6호----- ----- ----- ----- ② (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 상시적인 업무에 대해 기간제 근로를 남용하는 것을 방지하기 위해 사용기간을 2년으로 제한하고, 이를 초과하여 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 전환토록 하여 근로자의 고용안전성을 보호하고 있으나, 법 제4조제1호 단서와 같이 특정한 경우에는 그 예외를 인정하고 있음.

[표] 기간제근로자 사용기간(2년) 및 사용기간 2년의 예외

제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. 1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무

를 대신할 필요가 있는 경우

3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

또한 현행법 시행령에서는 법에서 규정한 기간제근로자 사용기간 제한의 예외사유를 구체화하고 있는데, 동법 시행령 제3조제3항제7호는 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우를 포함하고 있음.¹⁾

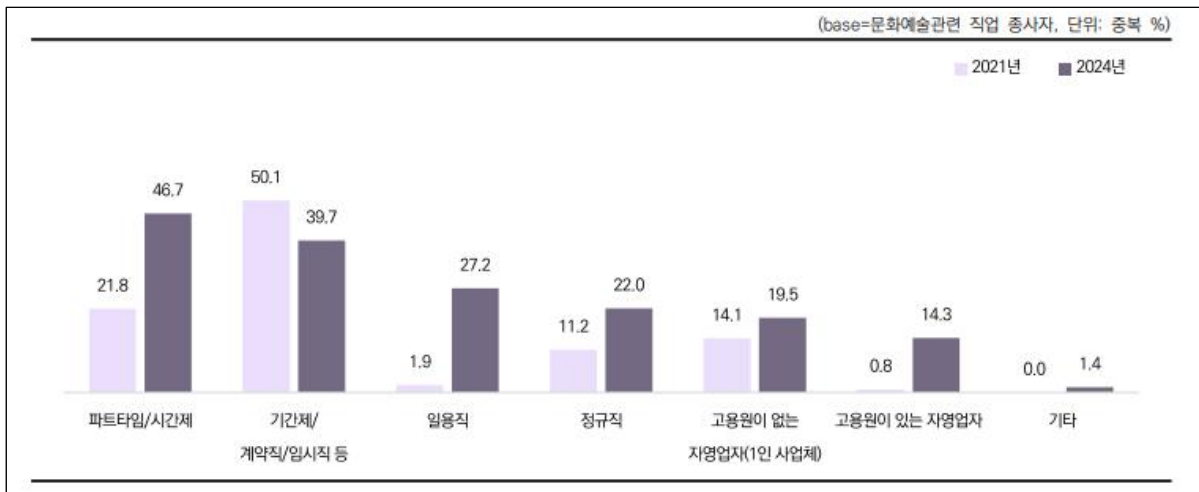
- 1) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ①법 제4조제1항제5호에서 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 3. 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우②법 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2009. 12. 30.>
 1. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
 2. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
 3. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우③법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2010. 2. 4., 2010. 7. 12., 2019. 6. 11.>
 1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
 2. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
 3. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우
 4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우
 - 가. 「고등교육법」 제14조에 따른 강사, 조교의 업무
 - 나. 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 명예교수, 겸임교원, 초빙교원 등의 업무

이는 일률적 제한에 따른 부작용을 최소화하기 위해 사용기한 제한을 통해 근로자의 고용을 보호해야 할 당위성이 약하거나, 업무 또는 계약의 특성상 사용기간 제한이 불합리한 경우 등에 있어 인력운영의 경직성 완화를 위한 것임.

한편, 한국장애인문화예술원의 「2024 장애예술인 문화예술 활동 실태조사」에 따르면, 지난 3년(2021~2023년)간 장애예술인의 문화예술 관련 직업 고용형태 조사 결과 ‘파트타임/시간제’가 46.7%로 가장 높게 나타났고, 이어 ‘기간제/계약직/임시직/촉탁직’(39.7%), ‘일용직’(27.2%) 순으로 높게 나타나고 있는 상황임.

-
5. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
 6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우
 7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우
 8. 다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우
 - 가. 국공립연구기관
 - 나. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 또는 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관
 - 다. 「특정연구기관 육성법」에 따른 특정연구기관
 - 라. 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관
 - 마. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관
 - 바. 기업 또는 대학의 부설 연구기관
 - 사. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관

[표] 지난 3년간 문화예술 관련 직업 고용형태



자료: 한국문화관광연구원, 「2024 장애예술인 문화예술 활동 실태조사」(2025.3.), 139면

이에 개정안은 문화예술 관련 직업에 종사하는 장애예술인의 경우 기간제 근로계약을 통해 고용을 유지하고 있는 현실을 반영하고, 현행 법 시행령에서는 「국민체육진흥법」에 따른 선수와 체육지도자의 경우 2년을 초과한 기간제 근로계약 체결이 가능한 점 등을 고려하여 장애예술인의 경우에도 2년을 초과한 기간제 근로계약 체결이 가능하도록 하려는 것으로 장애예술인의 보다 안정적인 근로를 지원하고자 함에 그 의의가 있음.

다만, 현행법에서 기간제근로자의 사용기간을 원칙적으로 2년으로 제한하되 2년 초과 사용기간의 예외사유를 인정하는 취지 및 실효적인 장애예술인의 권리 보호의 가능성에 대해 검토가 필요할 것으로 보임.

현행법 제4조에서 기간제근로자의 사용기간을 원칙적으로 2년으로

제한하고, 법령이 정한 특정한 사유가 있는 경우 기간제 사용기간 제한의 예외를 인정하는 취지는 사용기한 제한을 통해 근로자의 고용을 보호해야 할 당위성이 약하거나, 업무 또는 계약의 특성상 사용기간 제한이 불합리한 경우 등에 있어 인력운영의 경직성을 완화하기 위한 것²⁾임을 고려할 필요가 있고,

현행법 제4조제2항³⁾에 따르면 기간제한의 예외사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 무기계약 근로자로 간주되는데, 개정안에 따를 경우 사용자로서는 장애예술인과 근로계약을 체결하는 경우 기간제근로계약 체결만 유지하고 무기계약직으로의 전환의무는 부담하지 않게 될 여지가 있어 오히려 장애예술인의 고용불안이 지속될 수 있는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 개정안의 취지에 담긴 장애예술인의 고용안정 등 예술 활동 여건 개선 필요성은 공감하나, 장애인 대부분이 고용기회·여건 등의 어려움을 겪음에도 불구하고, 이 중 장애예술인에 대해서만 특별히 예외사유를 규정할 합리적 사유를 찾기 어렵고,⁴⁾ 근본적인 고용안정을 위해서는 현행 「기간제법」과 같이 일정 기간이 지나면 기간

2) 고용노동부, 『기간제법 업무매뉴얼』, 2019.12.

3) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

4) 고용노동부는 「2024 장애예술인 문화예술 활동 실태조사(한국문화관광연구원)」 상 장애예술인 7,218명 추정, 2024년 상반기 장애인경제활동실태조사 상 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 종사 장애인의 비중이 약 1.6%에 불과하다고 설명함.

의 정함이 없는 근로자로 전환토록 하는 것이 더 바람직하다는 점 등을 종합적으로 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문화체육관광부는 현행 「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률」 및 시행령의 ‘장애예술인의 범위’와 관련하여 구체적인 소득·저작물 조건 등 세부 기준에 대한 입법 공백이 존재하므로⁵⁾ 「기간제법」 시행령 등 하위법령에서 ‘장애예술인’의 범위를 「장애예술인지원법」 시행령 제2조제1항제1호에 따른 「예술인 복지법」 제3조의2에 따라 예술 활동 증명을 받은 사람 등으로 한정할 필요가 있다는 입장임.

5) 「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “장애예술인”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 중 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호에 따른 문화예술 활동을 업(業)으로 하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람을 말한다.

가. 「장애인복지법」 제32조에 따라 장애인등록증을 발급받은 사람

나. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제6조의4에 따른 상이등급 중 어느 하나에 해당한다는 판정을 받은 사람

「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률 시행령」 제2조(장애예술인의 범위) ① 「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제3조제1호 각 목 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 「예술인 복지법」 제3조의2에 따라 예술 활동 증명을 받은 사람

2. 제1호 외의 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 「저작권법」 제2조제1호에 따른 저작물로서 같은 조 제25호에 따라 공표된 문화예술 관련 저작물이 있는 사람

나. 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 문화예술 활동으로 얻은 소득이 있는 사람

다. 그 밖에 가목 및 나목에 준하는 문화예술 활동 실적이 있다고 문화체육관광부장관이 인정하는 사람

② 제1항제2호 각 목에 따른 장애예술인의 세부 기준은 문화체육관광부장관이 정하여 고시한다.

문 의 처
02)6788-5540