



제414회 국회(임시회)  
제1차 환경노동위원회

# 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

## 검 토 보 고

< 기간제근로자의 근로계약 갱신청구권 명시 >  
■ 양경규의원 대표발의(의안번호 제2126619호)

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회  
전문위원 임재금

## 목 차

|                                            |   |
|--------------------------------------------|---|
| I . 제안경위 .....                             | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....                     | 1 |
| III . 검토의견 .....                           | 2 |
| 1. 기간제근로자의 근로계약 갱신청구권 명시(안 제4조의2 신설) ..... | 2 |

## I. 제안경위

2024년 3월 27일 양경규의원이 대표발의한 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 3월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 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).

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 기간제근로자의 근로계약 갱신청구권 명시(안 제4조의2 신설)

##### 가. 개정안의 주요 내용

개정안은 기간제근로자로 하여금 사용자에게 근로계약 종료일 1개월 전까지 근로계약의 갱신을 청구할 수 있도록 하고, 사용자는 ① 「근로기준법」 제23조제1항<sup>1)</sup>에 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 의무<sup>2)</sup>를 다한 경우를 제외하고 근로계약 갱신청구를 거부할 수 없도록 하며, 근로계약을 갱신하는 경우 사용자로 하여금 이전의 근로계약보다 근로자에게 불리한 계약 체결을 요구할 수 없도록 하려는 것임.

---

1) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

2) 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현 행   | 개 정 안                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <신 설> | <p>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.<sup>3)</sup></p> <p>② 사용자는 제1항에 따라 근로자가 근로계약 갱신을 청구하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 거부할 수 없다.</p> <p>1. 「근로기준법」 제23조제1항에 따라 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 할 수 있는 정당한 이유가 있는 경우</p> <p>2. 「근로기준법」 제24조제1항에 따른 긴박한 경영상의 필요가 있고 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 의무를 다한 경우</p> <p>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.</p> <p>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</p> |

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.

- 3) 동 자구에 따르면 근로계약 종료일에는 잔여기간이 0일로서 3분의 2에 해당하는 날이 종료일 당일인 것으로 이해되는바, 근로계약기간이 1개월 미만인 근로자는 언제라도 갱신청구가 가능한 것으로 해석되므로, “근로계약 잔여기간”을 “근로계약 기간”으로 자구정리할 필요가 있을 것으로 보임.. 또한 개정안 제1항 및 제4항의 후단 내용은 근로계약 기간 1개월 미만인 근로자의 갱신청구 기한과 근로기간 갱신 거부 통지기한에 대하여 본문의 내용의 예외를 규정하고 있는 것이므로, “이 경우”를 “다만”으로 정리하여 단서로 규정할 필요가 있음.

## 나. 판례상 근로계약 갱신기대권<sup>4)</sup>

대법원은 기간을 정하여 임용된 교원의 신분관계는 기간이 만료됨으로써 당연히 종료되는 것으로 판시하는 등 ‘기간의 정함이 있는 근로계약’은 정해진 기간이 만료한 경우 당연히 종료되는 것으로 보아왔는데,<sup>5)</sup>

1994년 대법원은 “연단위계약의 갱신이 관례화됨으로써 별다른 하자가 없는 이상 계속 근무할 수 있다는 기대관계가 원고들과 피고 사이에 존속되어 왔고, …… 원고들과의 계약기간 만료 후 계약갱신을 거부할 만한 정당한 사유에 대한 입증이 없는 한, 피고가 원고들과의 시간강사 임용계약 갱신을 거절한 것은 정당한 사유없는 해고와 다르기 없어 무효”라고 판시<sup>6)</sup>함으로써 ‘근로계약 갱신기대권’의 법리를 판례상 처음으로 도입하였음.

이후 대법원은 기간제 근로계약 기간의 만료에도 불구하고 갱신되는 경우들을 구체화하였으며, 기간제근로자를 보호하기 위한 현행법이 제정(2006.12.21.)된 이후 최근의 판례에서는 ①근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, ②그러한 규정이 없더라도 ▲근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경

4) 이하의 내용은 박은정, “갱신기대권에 대한 판례의 전개와 발전 - 1994~2020년 판례의 흐름을 중심으로 -”, 『사회법연구』 제43호, 한국사회법학회, 2021.을 중심으로 정리한 것임.

5) 대법원 1992. 10. 27. 선고 92누9722 판결; 대법원 1991. 6. 25. 선고 91다1134 판결 등

6) 대법원 1994. 1. 11. 선고 93다17843 판결

위, ▲계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, ▲근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 ‘일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우’에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없다고 판시하고 있음.<sup>7)</sup>

대법원은 기간제근로자에게 근로계약 갱신에 대한 정당한 기대권을 인정하는 취지에 대하여 “기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자의 근로조건 보호를 강화하려는 데에 있다”고 설명하고 있음.<sup>8)</sup>

---

7) 대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결; 대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두2665 판결; 대법원 2011. 7. 28. 선고 2009두5374 판결; 대법원 2014. 2. 13. 선고 2013다51674 판결; 대법원 2016. 7. 29. 선고 2013다47125 판결; 대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결; 대법원 2017. 10. 12. 선고 2015두44493 판결; 대법원 2017. 10. 12. 선고 2015두59907 판결; 대법원 2019. 10. 31. 선고 2019두45647판결 등

8) 대법원 2017. 10. 12. 선고 2015두44493 판결

## 다. 검토의견

현행법상 기간제근로자의 무기계약근로자로의 전환규정<sup>9)</sup> 외에 기간제근로자의 근로계약 갱신과 관련한 규정은 마련되어 있지 않으나, 앞서 살펴본 바와 같이 대법원은 기간제근로자의 근로조건 보호를 위해 근로계약 갱신기대권을 판례법리로 인정하고 있음.

그러나 판례법리의 특성상 갱신기대권은 과거에 반복적으로 갱신된 경우 등과 같이 일정한 요건을 충족한 개별 사례에 제한적으로 인정되고, 기간제근로자에 대한 권리 침해가 이루어진 후 사후적으로 구제될 수밖에 없다는 한계가 있음.

또한 고용노동부의 사업체기간제근로자현황조사에 따르면, 기간제근로자로서 계약기간이 만료된 자 중 계속고용 또는 정규직으로 전환되지 않고 계약이 종료된 비율은 2017년 상반기 58.9%에서 2023년 상반기 67.2%로 높아지는 추세임.

---

9) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 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.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 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

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

[ 표 ] 계약기간 만료자의 조치유형별 비율

(단위 : %)

| 구 분      | 2017년<br>6월  | 2018년<br>6월  | 2019년<br>6월  | 2020년<br>6월  | 2021년<br>6월  | 2022년<br>6월  | 2023년<br>6월 |
|----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 계약종료     | 58.9         | 67.7         | 69.3         | 75.3         | 73.4         | 77.0         | 67.2        |
| 정규직전환    | 14.0         | 14.6         | 13.7         | 7.3          | 7.1          | 7.4          | 12.8        |
| 계속고용     | 26.8         | 17.7         | 17.0         | 17.3         | 19.5         | 15.5         | 19.9        |
| 기타(미정 등) | 0.2          | 0.0          | 0.0          | 0.1          | 0.1          | 0.1          | 0.1         |
| 구 분      | 2017년<br>12월 | 2018년<br>12월 | 2019년<br>12월 | 2020년<br>12월 | 2021년<br>12월 | 2022년<br>12월 |             |
| 계약종료     | 67.6         | 76.5         | 75.8         | 74.7         | 83.1         | 82.1         |             |
| 정규직전환    | 10.3         | 8.2          | 10.0         | 4.3          | 4.8          | 6.2          |             |
| 계속고용     | 21.8         | 15.4         | 14.1         | 20.9         | 12.0         | 11.7         |             |
| 기타(미정 등) | 0.2          | 0.0          | 0.1          | 0.0          | 0.1          | 0.0          |             |

주 : 기간제법 사용기간제한 규정 적용자에 한정된 통계임.(기간제법 제4조제1항 단서의 예외조항 적용 대상은 제외)

자료 : 고용노동부 사업체기간제근로자현황조사(국가통계포털-<https://kosis.kr/>)

이에 개정안은 합리적인 이유가 없으면 사용자가 기간제근로자의 근로계약 갱신청구를 거부할 수 없도록 함으로써 판례법리의 특성상 사후적, 제한적으로 인정되는 근로계약 갱신기대권을 ‘청구권’의 형식으로 법률에 명시적으로 규정하고, 아울러 계약 갱신의 거절을 제한하는 사유를 정규직 근로자의 해고 제한 사유와 동일하게 규정하여 기간제근로자의 고용안정성을 폭넓게 보장하려는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

개정안에 따르면 기간제근로자의 경우에도 정규직 근로자와 동일한 통상해고·징계해고 또는 정리해고 사유<sup>10)</sup>가 있는 경우가 아니면 계약기간이 만료된 이후에도 기간제근로자의 근로계약을 연장하여야 하고 총 계약기간이 2년을 초과하는 경우 정규직으로 전환되므로 개정안이 시행되면 기간제근로자가 사실상 정규직으로 전환되는 효과가 발생할 것으로 보임.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 사항을 고려하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 개정안에 따라 기간제근로자가 사실상 정규직으로 전환되는 효과가 발생한다는 점에서 사용자의 근로형태결정에 관한 계약의 자유가 제한될 수 있으므로 이를 고려할 필요가 있다고 보임.

둘째, 개정안은 제4조제1항제1호의 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하여 2년을 초과하여 기간제 근로계약을 체결한 근로자에 대해 안 제4조의2제2항을 적용하는지 여부에 대한 규정을 마련하고 있지 않아 법 적용 범위에 대한 해석이 불명확한 측면이 있으므로, 이를 명확하게 하여 보완할 필요가 있음.

셋째, 개정안은 부칙 제2조에서 이 법 시행 이후 기간제 근로계약을 체결하거나 이 법 시행 당시 근로계약 잔여기간이 1개월 이상인 경우

---

10) 「근로기준법」 제23조제1항 및 제24조제1항에 따른 해고로, 근로자의 적성이나 능력 등 일신상의 사유를 들어 하는 해고를 통상해고, 근로자의 행동상 사유를 들어 징계의 절차를 거쳐 하는 해고를 징계해고, 사용자의 경영상 사유를 들어 하는 해고를 정리해고라고 함.(노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 II』, 박영사, 2021, 157~160면.)

부터 개정안을 적용하도록 규정하고 있는데, 이에 따르면 사용자가 법 시행 전에 계약기간 만료 후 계약을 종료할 목적으로 체결한 근로계약의 경우에도 해당 기간제근로자의 계약 갱신이 사실상 강제되는 효과가 발생하는바 적용례를 개정안처럼 부진정소급효로 규정할지, 장래효로 규정할지 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대해 고용노동부는 ①기간제 근로자의 사용사유, 기간설정, 갱신 등은 업무의 내용과 사업장, 산업환경에 따라 다양한 형태로 나타날 수 있으므로 기간제근로자에 대한 일률적인 갱신청구권 부여는 신중한 검토가 필요하고, ②2년 사용기간 제한의 예외규정에 해당하는 기간제근로자에 대해서도 갱신청구권 규정을 동일하게 적용하는 것은 고용시장의 유연성 제고를 통한 고용기회 확대 등 해당 규정의 입법 취지와 상충될 우려가 있다는 의견임.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5535 |