



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 고려자 기간제 사용기간 제한 예외 폐지 〉
■ 윤종오의원 대표발의(의안번호 제2219525호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

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

I. 제안경위

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

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 막기 위하여 사용기간이 2년을 초과하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하고 있음. 하지만 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용 촉진에 관한 법률」에 따른 고령자와 근로계약을 체결하는 경우는 제외하고 있음.

이에 따라 고령자의 경우 계약기간이 2년을 초과하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 것을 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 제4조제1항제4호 삭제).

Ⅲ. 검토의견

1. 고령자 기간제 사용기간 제한 예외 폐지

가. 개정안의 주요내용

개정안은 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 대상에서 고령자¹⁾를 제외하고자 함.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 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) 「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.

1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우	<삭제>
5. · 6. (생략)	5. · 6. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법상 기간제근로자의 사용기간은 2년으로 제한되어 있으나, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 등 특정한 경우 예외를 인정하고 있음. 이는 사업 현장에서 상황에 따라 불가피한 경우까지 동 규정을 일괄 적용함으로써 과도한 규제로 작용하는 것을 방지하고자 하는 것이나,

< 기간제법상 사용기간 2년의 예외 관련 규정 >

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 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 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

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

고령자의 경우 계약기간이 2년을 초과하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 것을 요구할 수 없어 초고령사회로 접어드는 현 상황에 부합하지 아니하고, 연령에 따른 불합리한 차별 소지가 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 대상에서 고령자를 제외하려는 것으로, 개정안에 따른 경우 계약기간이 2년을 초과하는 고령자인 기간제근로자의 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하여 고령자의 노동기본권을 강화하려는 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,²⁾ 기간제법상 고령자를 기간제 사용기간 제한의 예외로 두는 것 역시 연령에 따른 불합리한 차별이라기보다는 고령자의 고용 여건을 고려한 탄력적인 법 적용의 일환으로 볼 여지가 있음.

둘째, 현행 기간제법에서 고령자를 기간제 사용기간 2년 제한의 예외로 두고 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 근로자를 보호하기 위해 무기계약전환대상에 포함시키는 것이 오히려 고령자의 일자리를 줄이는 결과를 야기할 수 있다는 의견도 있음을 고려할 필요가 있는 것으로 보임.

참고로 현행법상 기간제 사용기간 관련 규정은 2006년 12월 21일 제정된 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」[법률 제8047호, 시행 2007.7.1.]에 따른 것으로, 당시 정부는 「기간제및단시간근로자보호등에관한법률안(정부)」³⁾의 제출을 통해 고령자의 계속고용 및 재취업 지원을 원활히 하기 위하여 고령자 또는 준고령자와 근로계약을 체결하는 경우를 기간제 사용기간 제한의 예외로 두었고,⁴⁾⁵⁾⁶⁾

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

3) 의안번호 제170753호, 제안일자 2004.11.8.

4) 「기간제및단시간근로자보호등에관한법률안(정부)」

제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 근로자를 사용함에 있어서 3년을 초과하지 아니하는 범위 내에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 3년을 초과하지 아니하는 범위내에서) 기간제근로자로 사용할 수 있다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 3년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우

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

고용노동부는 현행법이 고령자를 사용기간 예외 사유로 규정한 취지는 고령자의 계속고용 및 재취업 지원을 원활히 하기 위함으로, OECD 회원국들도 일정 연령 이상의 기간제근로자에 대해서는 사용기간의 특례 등을 두고 있는 점,⁷⁾ 고령자에 대한 기간제 사용기간 제한 예외를 전면 폐지하는 것은 고령층 일자리 감소 등 노동시장에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려할 필요가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

-
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 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 규정에 의한 고령자 또는 동법 제15조제1항의 규정에 의한 준고령자와 근로계약을 체결하는 경우
 5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
 6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
 - ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 3년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 정당한 이유없이 근로계약기간의 만료만을 이유로 당해 근로자와의 근로관계를 종료시킬 수 없다.
 - ③사용자가 제2항의 규정에 위반하여 기간제근로자와의 근로관계를 종료시킨 경우에 당해 근로자는 근로기준법 제33조의 규정에 따라 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
 - 5) 당초 정부 제출안은 기간제 근로자 사용기한의 상한을 3년으로 설정하였으나 법안 심사 과정에서 기간제 근로자 사용기간의 상한은 2년으로 규정되었음.
 - 6) 제17대국회 제258회(임시회) 제1차·제2차 환경노동위원회 법안심사소위원회 및 제6차·제7차 환경노동위원회 전체회의 회의록 참고
 - 7) 독일: (원칙) 사용기간 2년, 갱신 횟수 최대 3회 (만 52세 이상) 사용기간 5년, 갱신 제한 없음
일본: (원칙) 계약기간 최대 3년, 5년 이상 계약 시 무기계약 전환 청구권 부여
(만 60세 이상) 계약기간 최대 5년, 계속 고용 시에는 무기계약 전환 청구권 미부여

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 특례 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 충족하면강제퇴직 시행이 가능하도록 허용
- (파견) 파견법에는 고령자에 대한 별도 예외 규정 없으나, 기간제 계약을 체결한 파견근로자에 대해서는 기간제법으로 규율