

비정규직(기간제근로자) 차별 개선에 관한 외국의 입법례와 시사점

2015. 1

1. 쟁 점

2. 시사점

- 가. 상시·지속 업무의 정규직 전환 및 경력 인정
- 나. 기간제근로자 근무기간 추가 2년 연장
- 다. 기간제 근로계약 갱신 3회 제한
- 라. 노동조합에 대한 차별시정 신청대리권 부여

3. 유럽연합

4. 영 국

5. 독 일

6. 프랑스



「입법현안 법률정보」는 국회의원의 입법활동을
지원하기 위해 입법현안과 관련된 국내·외 법률
정보를 발간하여 제공하고 있습니다.

국회전자도서관 홈페이지(dl.nanet.go.kr) 및 국회
법률도서관 홈페이지(law.nanet.go.kr)에서도 보실
수 있습니다.

비정규직(기간제근로자) 차별 개선에 관한 외국의 입법례와 시사점

2015. 1

작성자 : 조동관 법률자료조사관



국회도서관

NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY

법률정보실

목 차

1. 쟁 점	1
2. 시사점	2
가. 상시·지속 업무의 정규직 전환 및 경력 인정	2
나. 기간제근로자 근무기간 추가 2년 연장	4
다. 기간제 근로계약 갱신 3회 제한	4
라. 노동조합에 대한 차별시정 신청대리권 부여	5
3. 유럽연합	6
4. 영 국	12
5. 독 일	15
6. 프랑스	19

1. 쟁점

2014년 말에 비정규직이 처한 현실과 어려움을 풀어낸 드라마 “미생”이 직장인에게 큰 공감을 얻고 비정규직 차별에 대한 사회적 논의를 불러일으켰다. 2014년 12월 22일 정부는 “2015년도 경제정책 방향”을 발표¹⁾하면서 비정규직 차별 해소를 거론²⁾하였고, 같은 달 30일 고용노동부는 정부의 발표를 구체화하여 “비정규직 처우개선과 노동시장 활력제고 방안”(이하 “비정규직 종합대책안”)을 노사정위원회의 논의안³⁾으로 제시하였다. 고용노동부의 비정규직 종합대책안에서 비정규직 차별 개선에 관한 사항은 ①상시·지속 업무의 정규직 전환 및 경력 인정, ②35세 이상 비정규직 근로자 본인 신청시 기간 2년 연장, ③계약 갱신 횟수 최대 3회로 제한, ④노조의 차별시정 신청대리권 부여로 요약된다. 특히 기간제 근로기간 2년 연장에 대해서는 노동계의 요구와 배치된다는 의견⁴⁾과 진일보한 차선의 대안이라는 의견⁵⁾이 있다.

이 글에서는 상기 네 가지 사항을 중심으로 유럽연합(EU), 영국, 독일, 프랑스의 입법례를 살펴보고 입법의 시사점을 찾고자 한다.

- 1) “2015 경제정책방향 관계부처 합동브리핑”, 연합뉴스, 2014. 12. 22.(<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=shm&sid1=101&oid=001&aid=0007315254>, 2015. 1. 9. 방문)
- 2) 김기찬, “비정규직 4년으로 늘린다”, 중앙일보, 2014. 12. 23.(http://article.joins.com/news/article/article.asp?total_id=16762853&cloc=rss%7Cnews%7Ctotal_list, 2015. 1. 9. 방문)
- 3) “고용노동부 「비정규직 종합대책(안)」 노사정위에 논의 요청”, 고용노동부 보도자료, 2014. 12. 30, 3면 참조.
- 4) 광병찬, “장그래법? 제발 그 입을 다물라”, 한겨레 칼럼, 2014. 12. 25.(<http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/670791.html>, 2015. 1. 9. 방문)
- 5) “‘장그래법’ 비정규직 기간 2년보다는 4년이 낫다”, 동아일보 사설, 2014. 12. 31.(<http://news.donga.com/3/all/20141231/68846810/1>, 2015. 1. 9. 방문)

2. 시사점

가. 상시·지속 업무의 정규직 전환 및 경력 인정

1999년 3월 18일 유럽노동조합총연맹, 유럽사용자총연합, 유럽공공부문기업중앙회가 유연한 노동형태의 하나인 기간제 근로에 대한 기본합의를 하였다. 이 기본합의 전문에서는 기간의 정함이 없는 근로계약이 일반적 고용형태이며 앞으로도 그러할 것임을 밝힘과 동시에 특정한 상황에서는 기간제 근로가 사용자와 근로자의 요구에 부합하는 것임을 인정하고 있다(「기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침」의 첨부-기간제 근로에 대한 기본합의 전문 참조).⁶⁾ 이는 정규직이 일반적인 고용형태이지만 특수한 상황에서는 사용자와 근로자의 요구에 따라 기간제 근로가 가능한 것임을 밝힌 것이다. 따라서 상기 기본합의에 따르면 상시·지속 업무는 일반적인 것이고 특수한 상황이 아니므로 기간제 근로계약의 대상에서 벗어나 있는 것으로 보인다.

영국의 경우에는 기간제근로자가 기간의 만료 이후에도 계속 고용 관계를 지속하게 되면 법률에 의해 기간의 정함이 없는 계약관계로 된다.⁷⁾

6) 「기간제 근로에 대한 유럽노동조합총연맹, 유럽사용자총연합, 유럽공공부문기업중앙회의 기본합의에 관한 1999년 6월 28일의 유럽연합이사회 지침(1999/70/EC)」(COUNCIL DIRECTIVE 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP). 이하 ‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’이라고 함.

7) 영국의 「2002년 기간제근로자의 차별취급 방지를 위한 위임법령」(The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002) 제8조제2항 참조.

특히 프랑스에서는 기간제 근로계약 관계가 기간의 만료 이후에도 지속되는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약이 되며, 그 근로자는 기간제 근로가 만료되는 시점까지 취득한 근무 경력을 유지하게 된다. 더불어 새로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하게 되는 경우에는 수습기간에서 기간제 근로기간을 제외한다(「노동법」 제4편 제L1243-11조 참조).

그러나 독일의 「단기간 및 기간제 근로에 관한 법률」(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)⁸⁾에 따르면 총 2년 동안에는 별다른 정당한 사유가 없이도, 즉 상시·지속 업무에 대해서도 기간제 근로계약이 가능하며(동법 제14조제2항 참조), 기업설립 후 최소 4년 이내에는 그 기간이 4년까지 늘어난다(동법 제14조제2a항 참조).

더불어 최소 4개월 이상 실업상태에 있었던 자가 기간제 근로가 개시되는 시점에 만 52세에 도달한 경우에는 정당한 사유 없이도 최대 5년까지 기간제 근로계약이 허용되며, 이 기간 동안에는 갱신의 횟수 제한도 없다(동법 제14조제3항 참조). 이는 우리나라의 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 별다른 언급이 없는 사항이고, 고령화가 급속하게 진행되고 있는 우리의 현실에서 입법 논의가 가능한 사항으로 보인다.

8) <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html>(2015. 1. 6. 방문).

나. 기간제근로자 근무기간 추가 2년 연장

상기 1999년 기간제 근로에 대한 기본합의에서는 기간제 근로의 연속적 사용과 같은 남용을 방지하기 위하여 유럽연합 회원국에게 기간제 근로의 기간, 갱신 횟수와 사유에 대한 법적 조치를 촉구하고 있다(‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’의 첨부-기간제 근로에 대한 기본합의 제5조제1항).

이에 따라 영국은 기간제 근로기간을 총 4년으로 제한하고 있으며,⁹⁾ 독일은 총 2년(단, 기업설립 후 최소 4년 이내에는 4년, 만 52세 이상자는 5년)으로 제한하고 있고,¹⁰⁾ 프랑스는 총 18개월(예외적으로 24개월)로 제한하고 있다.¹¹⁾

다. 기간제 근로계약 갱신 3회 제한

영국은 기간제 근로기간 갱신 횟수를 별도로 정하지 않고 있다. 그러나 독일은 총 2년의 기간 중에 3회로,¹²⁾ 프랑스는 총 18개월의 기간 중에 1회로 제한하고 있다.¹³⁾ 독일과 프랑스의 갱신 횟수 제한은 총 기간, 즉 2년 또는 18개월 내에서 3회 또는 1회의 갱신을 할 수 있다는 의미이다.

9) 「2002년 기간제근로자의 차별취급 방지를 위한 위임법령」(The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002) 제8조제1항.

10) 「단기간 및 기간제 근로에 관한 법률」(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) 제14조제2항(http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfsg/_14.html, 2015. 1. 6. 방문).

11) 「노동법」(Code du travail) 제4편 제L1242-8조.

12) (주 10)참조.

13) 「노동법」(Code du travail) 제4편 제L1242-8조 및 제L1243-13조.

라. 노동조합에 대한 차별시정 신청대리권 부여

어느 국가에서도 노동조합에 대하여 차별시정 신청대리권을 부여하지 않고 있다. 이는 기간제근로자의 특성상 노동조합을 구성하거나 가입하기 어렵다는 현실이 반영된 것으로 보인다.

3. 유럽연합(EU)

1994년 12월 9~10일 독일 에센(Essen)에서 열린 유럽연합이사회(European Council)는 근로자의 희망과 근로 경쟁력을 모두 충족하는 방식의 유연한 노동형태를 통해 성장의 고용집중도를 증가시키기 위한 조치가 필요함을 역설하였다.¹⁴⁾ 이와 관련하여 1999년 3월 18일에는 유럽노동조합총연맹, 유럽사용자총연합, 유럽공공부문기업중앙회가 유연한 노동형태의 하나인 기간제 근로에 대한 기본합의를 하였다. 같은 해 6월 28일에는 유럽연합이사회가 그 기본합의를 유럽연합이사회 지침으로 제정하여 유럽연합 소속 국가에 관련 입법을 촉구하였는데, 이를 「기간제 근로에 대한 유럽노동조합총연맹, 유럽사용자총연합, 유럽공공부문기업중앙회의 기본합의에 관한 1999년 6월 28일의 유럽연합이사회 지침(1999/70/EC)」(COUNCIL DIRECTIVE 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP)¹⁵⁾(이하 ‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’)이라고 한다.

14) 「단시간근로에 대한 유럽사용자총연합, 유럽공공부문기업중앙회, 유럽노동조합총연맹의 기본합의에 관한 1997년 12월 15일의 유럽연합이사회 지침(97/81/EC)」의 (5) 참조; European Council Meeting on 9 and 10 December 1994 in Essen, Presidency Conclusions, I. 1. Improvement of the employment situation 참조(http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_en.htm, 2015. 1. 5. 방문).

15) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN> (2015. 1. 6. 방문)

<표> ‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’ 체계

기간제 근로에 대한 유럽연합 이사회 지침	취지(배경)	
	지침	
	기간제 근로에 대한 기본합의(첨부)	전문 합의문

일반적으로 유럽연합이사회 지침(Council Directive)은 그 지침의 취지와 목적에 따라 유럽연합에 속한 국가가 자국의 사정에 맞게 입법을 촉구하는 것이므로 구체적이고 상세한 내용을 담고 있지는 않다. 즉, 왜 그러한 지침을 정한 것인지 그 취지와 목적을 상세하게 기술하고 핵심적인 내용 한 두 가지만을 정하면서 나머지는 자국의 사정에 맞게 입법을 촉구하고 있을 뿐이다.

‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’은 그 취지에서 기간제 근로의 질을 향상시키기 위해 차별금지 원칙을 적용하고, 기간제 근로의 연속적 사용으로 발생할 수 있는 남용을 방지하는 것을 목적으로 하고 있음을 밝히고 있다(‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’의 취지 (14) 참조). 그리고 그 지침에 첨부된 기간제 근로에 대한 기본합의 전문에서는 “기간의 정함이 없는 근로계약이 사용자와 근로자 간의 일반적 고용형태이며 앞으로도 계속 그러할 것임”을 밝힘과 동시에 “기간제 근로계약이 특정한 상황에서는 사용자와 근로자의 요구에 부합하는 것임을 인정”하고 있다(‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’의 첨부-기간제 근로에 대한 기본합의 전문 참조). 이는 정규직이 일반적인 고용형태이지만 특수한 상황에서는 사용자와 근로자의 요구에 따라 기간

제 근로가 가능한 것임을 밝힌 것이다.

또한 기간제근로자는 비교 가능한 정규직 근로자에 비해 불리한 처우를 받아서는 안 된다는 것을 기본합의에 규정하고(‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’의 첨부-기간제 근로에 대한 기본합의 제4조 제1항), 기간제 근로의 반복적 사용과 같은 남용을 방지하기 위하여 유럽연합 회원국에게 기간제 근로의 기간, 갱신 횟수와 사유 중 하나 이상의 법적 조치를 촉구하고 있다(‘기간제 근로에 대한 유럽연합이사회 지침’의 첨부-기간제 근로에 대한 기본합의 제5조제1항).

원 문	번 역 문
COUNCIL DIRECTIVE 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP	기간제 근로에 대한 유럽노동조합총연맹, 유럽사용자총연합, 유럽공공부문기업중앙회의 기본합의에 관한 1999년 6월 28일의 유럽연합 이사회 지침(1999/70/EC) ¹⁶⁾
(...)	(...)
(14) The signatory parties wished to conclude a framework agreement on fixed-term work setting out the general principles and minimum requirements for fixed-term employment	(14) 서명 당사자들은 기간제 근로계약에 대한 일반원칙 및 최저조건을 정한 기간제 근로에 대한 기본합의를 체결하고자 하였다. 서명 당사자들은 차별금지 원칙의 적용에 의해 기간제 근로의 질을 향상시키고, 연속

16) 외국법률DB 참조(외국법률DB는 내부DB로 아래 경로를 통해 이용할 수 있음).
업무망: 국회전자문서시스템→국회정보시스템→도서관정보시스템→전자도서관
인터넷망: 국회정보시스템→도서관정보시스템→국회법률도서관→외국법률DB

원 문	번 역 문
<p>contracts and employment relationships; they have demonstrated their desire to improve the quality of fixed-term work by ensuring the application of the principle of non-discrimination, and to establish a framework to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships;</p> <p>(...)</p> <p>ANNEX</p> <p>ETUC-UNICE-CEEP framework agreement on fixed-term work</p> <p>Preamble</p> <p>(...)</p> <p>The parties to this agreement recognise that contracts of an indefinite duration are, and will continue to be, the general form of employment relationship between</p>	<p>적 기간제 근로계약 또는 관계의 사용으로 부터 발생하는 남용을 방지할 수 있는 기본적인 틀을 마련하는데 이들의 목적이 있음을 명확히 하였다;</p> <p>(...)</p> <p>첨부</p> <p>유럽노동조합총연맹-유럽사용자총연합-유럽공공부문기업중앙회의 기간제 근로에 대한 기본합의</p> <p>전문</p> <p>(...)</p> <p>이 합의당사자는 기간의 정함이 없는 근로계약 이 사용자와 근로자 간의 일반적 고용형태이며 앞으로도 계속 그러할 것임을 인정한다. 또한 이 합의당사자는 기간제 근로계약이 특정한</p>

원 문	번 역 문
<p>employers and workers. They also recognise that fixed-term employment contracts respond, in certain circumstances, to the needs of both employers and workers.</p> <p>(…)</p> <p>Principle of non-discrimination (clause 4)</p> <p>1. In respect of employment conditions, fixed-term workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable permanent workers solely because they have a fixed-term contract or relation unless different treatment is justified on objective grounds.</p> <p>(…)</p> <p>Measures to prevent abuse (clause 5)</p> <p>1. To prevent abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships, Member States, after consultation with social</p>	<p>상황에서는 사용자와 근로자의 요구에 부합하는 것임을 인정한다.</p> <p>(…)</p> <p>제4조 차별금지 원칙</p> <p>1. 정당한 이유가 있는 경우를 제외하고, 기간제 근로계약 또는 관계에 있다는 이유만으로 기간제근로자가 근로조건에서 비교가능한 상용근로자에 비해 불리한 처우를 받아서는 아니 된다.</p> <p>(…)</p> <p>제5조 남용방지를 위한 조치</p> <p>1. 연속적 기간제 근로계약 또는 관계의 사용으로부터 발생하는 남용을 방지하기 위해, 남용방지를 위한 상당한 법적 조치가 없는 경우, 국내법, 단체협약 또는 관행에 따라 사회</p>

원 문	번 역 문
<p>partners in accordance with national law, collective agreements or practice, and/or the social partners, shall, where there are no equivalent legal measures to prevent abuse, introduce in a manner which takes account of the needs of specific sectors and/or categories of workers, one or more of the following measures:</p> <p>(a) objective reasons justifying the renewal of such contracts or relationships;</p> <p>(b) the maximum total duration of successive fixed-term employment contracts or relationships;</p> <p>(c) the number of renewals of such contracts or relationships.</p> <p>(...)</p>	<p>적 동반자들과 협의 후 회원국 그리고/또는 사회적 동반자들은 특정 분야 그리고/또는 근로자 부문의 요구를 고려하여 다음의 조치 중 하나 또는 그 이상을 도입하여야 한다.</p> <p>(a) 이러한 계약 또는 관계의 갱신을 정당화하는 정당한 사유;</p> <p>(b) 연속적 기간제 근로계약 또는 관계의 전체 최대 기간;</p> <p>(c) 이러한 계약 또는 관계의 갱신 횟수.</p> <p>(...)</p>

4. 영국

영국은 1999년 유럽연합이사회 지침을 수용하여 「2002년 기간제근로자의 차별취급 방지를 위한 위임법령」(The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002)¹⁷⁾(이하 ‘2002년 위임법령’)을 제정하였다.

‘2002년 위임법령’에 따르면 기간제 근로기간은 총 4년을 넘을 수 없으며, 이 기간의 계산은 갱신 기간을 포함한다(동법령 제8조제1항 참조). 여기서 갱신 횟수에 대한 제한은 별도로 정하지 않고 있다. 만일 기간제 근로자가 계약의 갱신이나 이전 기간제 근로기간을 포함하여 4년 이상 계속 고용된 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약 관계가 된다(동법령 제8조제2항 참조). 한편 영국 정부에 고용된 기간제근로자는 위 위임법령의 보호 대상에 포함되지 않는다(동법령 제19조제1항 참조).¹⁸⁾

원 문	번 역 문
The Fixed-term Employees Regulations 2002 (...)	2002년 기간제근로자의 차별취급 방지를 위한 위임법령 ¹⁹⁾ (...)

17) <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/regulation/8/made>(2015. 1. 6. 방문)

18) The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) (Amendment) Regulations 2008 제2조제2항 참조(<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2008/2776/regulation/2/made>, 2015. 1. 6. 방문).

19) 국회도서관 외국법률DB 참조.

원 문	번 역 문
<p>Successive fixed-term contracts</p> <p>8. (1) This regulation applies where—</p> <p>(a) an employee is employed under a contract purporting to be a fixed-term contract, and</p> <p>(b) the contract mentioned in sub-paragraph (a) has previously been renewed, or the employee has previously been employed on a fixed-term contract before the start of the contract mentioned in sub-paragraph (a).</p> <p>(2) Where this regulation applies then, with effect from the date specified in paragraph (3), the provision of the contract mentioned in paragraph (1)(a) that restricts the duration of the contract shall be of no effect, and the employee shall be a permanent employee, if—</p> <p>(a) the employee has been continuously employed under the contract mentioned in paragraph 1(a), or under that contract taken with a</p>	<p>제8조(연속적인 기간제 계약)</p> <p>(1) 이 위임법령은</p> <p>(a) 어떤 근로자가 기간제 계약을 목적으로 한 계약으로 고용되어 있고,</p> <p>(b) 이전에 위 (a)에서 언급된 계약이 갱신된 적이 있거나 위 (a)에서 언급된 계약이 갱신되기 전에 당해 근로자가 기간제 계약으로 고용되어 온 경우에 적용된다.</p> <p>(2) 이 위임법령이 적용되는 경우에 다음의 조건이 모두 충족되면 (1)(a)에서 언급된, 당해 계약의 지속을 방해하는 내용의 계약 규정은 (3)에서 명시된 날로부터 효력이 없다, 그리고 (다음의 경우에) 그 근로자는 기간의 제한이 없는 근로자가 된다 -</p> <p>(a) 근로자가 (1)(a)에서 언급된 계약이나 혹은 이전의 기간제 계약을 취한 계약으로 4년 이상 계속 고용되어 왔을 것, 그리고</p>

원 문	번 역 문
<p>previous fixed-term contract, for a period of four years or more, and</p> <p>(b) the employment of the employee under a fixed-term contract was not justified on objective grounds—</p> <p>(i) where the contract mentioned in paragraph (1)(a) has been renewed, at the time when it was last renewed;</p> <p>(ii) where that contract has not been renewed, at the time when it was entered into.</p> <p>(3) The date referred to in paragraph (2) is whichever is the later of—</p> <p>(a) the date on which the contract mentioned in paragraph (1)(a) was entered into or last renewed, and</p> <p>(b) the date on which the employee acquired four years' continuous employment.</p> <p>(…)</p>	<p>(b) 기간제 계약에 따른 당해 근로자의 고용이, 다음 시기를 기준으로 놓고 볼 때 객관적인 사유에 의해 정당화되지 않을 것 -</p> <p>(i) (1)(a)에서 언급된 계약이 갱신된 경우에는 그 계약이 마지막으로 갱신된 시기;</p> <p>(ii) (1)(a)에서 언급된 계약이 갱신되지 않은 경우에는 그 계약으로 돌입한 시기.</p> <p>(3) (2)에서 언급된 날은 -</p> <p>(a) (1)(a)에서 언급된 계약이 개시되거나 마지막으로 갱신된 날과,</p> <p>(b) 근로자가 4년의 계속고용을 달성한 날 중에서 최근의 날을 말한다.</p> <p>(…)</p>

5. 독일

독일도 1999년 유럽연합이사회 지침을 수용하여 「단기간 및 기간제 근로에 관한 법률」(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)²⁰⁾을 2000년 12월 21일에 제정하였다.²¹⁾

동법에 따르면 기간제 근로계약은 총 2년의 기간 중에 3회의 갱신이 가능하다. 다만 단체협약으로 총 기간과 갱신 횟수를 달리 정할 수 있다(동법 제14조제2항 참조). 여기서 특이한 점은 동법에서 정하고 있는 2년의 기간 동안에는 별다른 정당한 사유가 없이도 기간제 근로계약과 갱신이 가능하다는 것이다. 이는 기간제 근로의 사유에 대한 법적 근거를 요구하는 1999년 유럽연합이사회 지침과는 다소 배치되는 면이 있어 보인다.

더불어 기업설립 후 최소 4년 이내에는 정당한 사유 없이도 최대 4년까지 기간제 근로계약이 허용되며 이 기간 동안에는 갱신의 횟수 제한도 없다(동법 제14조제2a항 참조). 또한 최소 4개월 이상 실업상태에 있었던 자가 기간제 근로가 개시되는 시점에 만 52세에 도달한 경우에는 정당한 사유 없이도 최대 5년까지 기간제 근로계약이 허용되며, 이 기간 동안에는 갱신의 횟수 제한 역시 없다(동법 제14조제3항 참조).

20) (주 8)참조.

21) <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/tzbfsg.html>(2015. 1. 8. 방문)

원 문	번 역 문
<p>Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge</p> <p>(…)</p> <p>§ 14 Zulässigkeit der Befristung</p> <p>(1) (…)</p> <p>(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt</p>	<p>단기간 및 기간제 근로에 관한 법률²²⁾</p> <p>(…)</p> <p>제14조 기간제 근로의 허용</p> <p>(1) (…)</p> <p>(2) 역월에 따른 기간제 근로계약은 정당한 사유가 없어도 2년의 기간까지는 허용된다. 이 기간 내에 최대 3회의 연장이 허용된다. 동일 사용자와 이전에 기간제 근로계약 또는 기간의 정함이 없는 근로계약이 있었던 경우에는 제1문에 따른 기간제 근로는 허용되지 아니한다. 단체협약으로 연장할 수 또는 기간제의 최대 기간을 제1문에 정해진 바와 달리 정할 수 있다. 단체협약의 적용범위 내에 있는 단체협약의 적용을 받지 않는 사용자와 근로자는 근로계약으로 단체협약상의 규정을 적용하기로 합의할 수 있다.</p>

22) 국회도서관 외국법률DB 참조.

원 문	번 역 문
<p>abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.</p> <p>(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.</p> <p>(…)</p> <p>(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer</p>	<p>(2a) 기업설립 후 최소 4년 이내에는 정당한 사유 없이도 최대 4년까지 역월에 따른 기간제 근로계약이 허용된다; 이 기간 중 기간제 근로계약을 수차례 연장하는 것도 허용된다. 이는 기업과 콘체른의 법률적 구조조정과 관련한 신규설립에 대하여는 적용되지 아니한다.</p> <p>(…)</p> <p>(3) 근로자가 기간제 근로관계의 개시 당시에 만 52세에 달하였고 또한 기간제 근로의 개시 직전 최소 4개월간 「사회법전」 제3편</p>

원 문	번 역 문
<p>Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.</p> <p>(…)</p>	<p>제138조제1호의 실업상태에 있었고, 기업의 구조조정으로 인해 실직하게 되는 자에게 지급되는 지원급여를 받고 있었거나 또는 「사회법전」 제2편 내지 동법 제3편에 따른 공공근로에 참여했던 경우에는, 정당한 사유 없이도 최대 5년간 역월에 따른 기간제 근로계약이 허용된다. 이 기간 중 기간제 근로계약을 수차례 연장하는 것도 허용된다.</p> <p>(…)</p>

6. 프랑스

프랑스는 이미 오래 전부터 「노동법」(Code du travail)²³⁾을 통해서 비정규직에 대한 강력한 보호 규정을 두고 있었다. 따라서 프랑스는 1999년 유럽연합이사회 지침에 따른 별도의 법률을 두지 않고 「노동법」 제4편에서 기간제 근로계약 관계를 규율하고 있다.

「노동법」 제4편에 따르면 기간제 근로계약의 총 기간은 한 번의 갱신 기간을 포함하여 18개월을 넘을 수 없다(「노동법」 제4편 제L1242-8조 및 제L1243-13조 참조). 그러나 예외적으로 24개월까지 가능한 경우가 있다(보다 자세한 사항은 프랑스 노동부 홈페이지²⁴⁾ 참조).

또한 기간제 근로계약 관계가 기간의 만료 이후에도 지속되는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약이 되며, 그 근로자는 기간제 근로가 만료되는 시점까지 취득한 근무 경력을 유지하게 된다. 더불어 만일 새로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하게 되는 경우에는 수습 기간에서 기간제 근로기간을 제외한다(「노동법」 제4편 제L1243-11조 참조).

23) <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150107>(2015. 1. 7. 방문)

24) <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>(2015. 1. 7. 방문)

원 문	번 역 문
<p>Code du travail</p> <p>TITRE IV : CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE</p> <p>(…)</p> <p>Article L1242-8</p> <p>La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.</p> <p>(…)</p> <p>Article L1243-11</p> <p>Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.</p> <p>La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période</p>	<p>노동법</p> <p>제4편: 기간제 근로계약</p> <p>(…)</p> <p>제L1242-8조</p> <p>만일 필요하다면 제L1243-13조의 갱신을 포함하여, 기간제 근로계약의 총 기간은 18개월을 넘을 수 없다.</p> <p>(…)</p> <p>제L1243-11조</p> <p>기간제 근로계약 관계가 기간의 만료 이후에도 지속되는 경우에는, 기간의 정함이 없는 근로계약이 된다.</p> <p>그 근로자는 기간제 근로가 만료되는 시점에 취득한 근무 경력을 유지한다.</p> <p>만일 새로 근로계약을 하는 경우에는, 수습 기간에서 기간제 근로기간을 제외한다.</p>

원 문	번 역 문
<p>d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.</p> <p>(…)</p> <p>Article L1243-13</p> <p>Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.</p> <p>La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.</p> <p>(…)</p>	<p>(…)</p> <p>제L1243-13조</p> <p>기간제 근로계약은 일정 기간으로 한 번 갱신할 수 있다.</p> <p>갱신한 기간은, 초기 계약 기간을 포함하여, 제1242-8조에서 정한 총 기간을 초과할 수 없다.</p> <p>(…)</p>

「입법현안 법률정보」 발간목록

【2012】

- 1 대규모집회로부터 골목상권 보호 (2012. 7)
- 2 주요국 아동에 대한 성적 학대 방지 입법례 (2012. 8)
- 3 독도와 국제사법재판소 관련 국제규범 (2012. 8)
- 4 농업재해보험 관련 외국입법례 (2012. 9)
- 5 민생치안 관련 외국입법례 (2012. 10)
- 6 유해화학물질 관리에 대한 외국입법례 (2012. 10)
- 7 투자자와 국가 간의 분쟁해결(ISD)에서 공정하고 공평한 대우의 적용 (2012. 11)

【2013】

- 8 원자력발전 안전 감시체계와 개선 과제 (2013. 1)
- 9 4대 중증질환의 비급여대상에 관한 외국의 사례 (2013. 4)
- 10 북한의 개성공단 폐쇄에 관련된 법제와 외국 분단 국가의 사례 (2013. 5)
- 11 기초연금의 수급대상 : 호주와 캐나다의 사례 (2013. 6)
- 12 미국의 징벌적 손해배상에 관한 입법례 : 징벌적 손해배상 vs 배액배상 (2013. 6)
- 13 공공갈등의 해결에 관한 외국의 입법례 (2013. 8)
- 14 기업 경영진의 고액연봉제한을 위한 스위스 헌법 개정 (2013. 9)
- 15 일본의 즐기세포 재생의료 실용화 지원 법률 (2013. 10)
- 16 국회선진화법 중 안전 신속처리에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2013. 11)
- 17 전자적 개인정보 파기 위탁에 관한 외국의 입법례 (2013. 12)

【2014】

- 18 공직자 뇌물수수 처벌의 직무관련성 및 대가성에 관한 외국 입법례 (2014. 2)
- 19 민간기업의 개인정보 유출 책임에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 2)
- 20 일본의 국가비밀 유출방지를 위한 「특정비밀보호법」 (2014. 3)
- 21 주택임대소득 과세에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 4)
- 22 개인식별번호(주민등록번호)에 관한 외국 입법례 (2014. 4)
- 23 카페리어객선 안전에 관한 국제적 기준과 개선과제 (2014. 5)

「입법현안 법률정보」 발간목록

- 24 고아저작물(Orphan Works)에 관한 각국의 입법례 (2014. 5)
- 25 해양경찰조직에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 7)
- 26 금융투자업 진입규제 완화에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 8)
- 27 이혼 시 퇴직연금의 재산분할에 관한 영·미 입법례 및 시사점 (2014. 8)
- 28 주민소환의 대상 및 절차에 관한 외국 입법례 (2014. 9)
- 29 인터넷 피싱사기 방지를 위한 미국의 연방법제 (2014. 9)
- 30 국회의원 불체포특권에 관한 독일 연방의회의 의사규칙과 시사점 (2014. 11)
- 31 국회의원선거구획정위원회에 관한 외국의 입법례와 시사점 (2014. 12)
- 32 영상정보처리기기에 의한 공공장소 감시 관련 독일 입법례 (2014. 12)
- 33 그래피티(Graffiti)와 사물(실존체) 손상에 관한 독일 입법례 (2014. 12)

입법현안 법률정보 제34호


발 행 인 이은철 국회도서관장
편 집 인 김광진 법률정보실장
집 필 자 조동관 법률자료조사관
발 행 처 국회도서관 법률정보관리과
(150-703) 서울특별시 영등포구 의사당대로 1
발 행 일 2015년 1월 30일
인 쇄 동서문화사 (02-2266-8179)
발간등록번호 : 31-9720101-001145-14

〈비매품〉

© 국회도서관 2015



이 저작물은 크리에이티브 커먼즈 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국 저작권에 따라 이용하실 수 있습니다.



지식과 정보가
나비처럼 자유로운 세상

발 간 번 호
31-9720101-001145-14



대한민국국회도서관



국회도서관
NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY

국회법률도서관 <http://law.nanet.go.kr>