

노무법인 로울

서울 마포구 만리재로14, 1802호 (공덕동, 르네상스타워)

Tel 010) 2890-7948, 02)713-2022 Fax 0303) 3444-2025

smilejhjh@hanmail.net

2026. 8. 24.

■ 제 목 : 기간제법 · 파견법 관련 행정해석 변경

■ 내용

고용노동부(장관 김영훈)가 2026년 7월 1일부터 「기간제법」 및 「파견법」 관련 행정 해석을 변경하여, 해당 내용을 안내해 드립니다.

■ 관련 법령

1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 (기간제근로자의 사용)

① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간

제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

제2호. 휴직 · 파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우

2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조 (파견기간)

④ 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

제1호. 출산 · 질병 · 부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우 : 해당 사유가 없
어지는 데 필요한 기간

■ 종전 행정해석

고용노동부는 “육아휴직”과 관련하여, 「기간제법」 및 「파견법」상 대체인력 사용기간을 “육아휴직 기간”으로 엄격히 해석했습니다.

종전 행정해석은 ① 인수인계기간 동안 대체인력을 활용하기 어려운 점, ② “육아휴직 대체인력지원금”은 휴직기간은 물론 휴직 전 2개월, 복직 후 1개월의 인수인계기간까지도 지원하고 있어 제도 간 불일치가 있다는 점에서 문제가 제기됐습니다.

■ 변경된 행정해석

1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제2호

“결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”에 **휴직 전후 업무인수인계 기간을 포함**

2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조 제4항 제1호

“해당 사유가 없어지는 데 필요한 기간”에 **휴직 전후 업무인수인계 기간 포함**

3. “업무인수인계기간” 남용을 방지하기 위한 해석 추가

상기 「기간제법」 및 「파견법」과 관련된 행정해석이 적용되려면,

- ① 인수인계기간에 실질적으로 수행한 주된 업무가 인수인계업무여야 하고,
- ② 인수인계서 등 문서를 통해 객관적으로 확인할 수 있어야 하며,
- ③ 사전에 특정된 단기간에 한정됩니다.

※ 또한 기간제근로계약, 파견계약 등의 특성상, “업무인수인계 기간”이 계약기간에 포함되어야 합니다.

■ 시사점

1. 인수인계 기간에도 기간제근로자 및 파견근로자 사용가능

대체근로자가 육아휴직 복귀 근로자에게 업무를 인계하는 기간도 ① 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외가 적용되며, ② 「파견법」상 파견근로자를 사용할 수 있는 기간에 포함됩니다.

2. 대체인력 사용의 목적 등 요건 충족

변경된 행정해석이 적용되려면, ① 근로계약서, 파견계약서 등에 인수인계 기간을 명시하고, ② 인수인계 기간 동안 실제로 업무 인수인계가 이루어져야 하며, ③ 인수인계 기간은 인수인계서 등을 통해 사전에 특정된 단기간이어야 합니다.

또한, ④ 어떤 업무가 언제부터 언제까지 인계되었는지 문서를 통해 객관적으로 확인할 수 있어야 합니다.

3. “대체인력지원금 지원기간”과의 구별

“대체인력지원금 지원기간”은 “휴직 전 2개월과 복직 후 1개월”이지만, 해당 기간 동안 무조건적으로 대체인력 사용이 허용되는 것은 아닙니다.