

증 보 판

발 간 등 록 번 호

11-1490000-000353-01

www.molab.go.kr

비정규직법 질의회시집

2008. 12



노동부
Ministry of Labor

이 질의회시집에서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 “기간제법”으로, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」은 “파견법”으로 약칭함.



CONTENTS

제1편 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제1장 총 칙	3
1. 목 적	5
1. 장기 근속한 기간제근로자의 외주화 추진에 문제는 없는지?	5
2. 정의	8
2. 단시간근로자의 요건과 무기계약근로자 전환 가능 여부	8
3. ‘위임계약직’ 또는 ‘위촉직’ 채권추심 업무 담당자의 기간제근로자 해당 여부	10
3. 적용범위	12
4. 대학의 상시근로자수 산정에 있어 ‘비전임교원’ 포함 여부	13
5. 기간제법의 적용대상에 ‘해외 근무 근로자’ 포함 여부	14
6. 외국인 근로자가 비정규직보호법의 적용을 받는지 여부	15
7. 법원 계약직 속기사(공무원)의 기간제법 적용 여부	16
4. 시행(적용)시기	17
8. 특별법에 따라 설립된 기관의 부설기관이 공공부문에 해당되는지?	18

9. 300인 미만 대기업 계열사의 기간제법 적용시기, 적용항목, 처벌기준 및 법 시행 이전부터 근로해 온 기간제근로자의 무기계약근로자 전환 시점	19
---	----

5. 근로조건의 서면 명시 22

10. 근로계약의 서면 명시 의무 이행방식	23
11. 비정규직에 대한 근로조건을 서면으로 명시하지 않았을 경우 제재 조치	24
12. 근로계약기간 표기 및 무기계약근로자의 처우 수준	25
13. 근로계약기간의 종료시점을 “상급기관의 인건비 예산지원시점 까지”로 정할 수 있는지 여부	26
14. 근로계약체결시 근로개시일만 정하고 근로종료일을 정하지 않은 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부	28
15. 차별시정제도 확대시행에 따른 근로계약서 재작성 여부	29

제2장 기간제근로자의 사용 등 31

1. 기간제근로자의 사용 33

16. 기간제근로자의 무기계약근로자로의 전환 시점	34
17. 기간제근로자가 무기계약근로자로의 전환을 거부하는 경우에도 무기계약근로자로 전환이 되는지 여부	35
18. 산불감시요원의 계속근로년수 산정방법 및 무기계약근로자로의 전환 여부	37
19. 중앙부처내에서 부서를 달리하여 동일한 기간제근로자를 반복 사용한 경우 계속근로년수 산정방법 등	38
20. 기간제 근로계약의 반복갱신 가능 여부 및 근로계약의 종료시점	40

21. 공개채용절차를 거쳐 간헐·반복적으로 사용하는 통계조사원의 계속근로년수 산정방법	41
22. 근로계약 존속기간 중 근로조건 변경에 따라 근로계약을 다시 작성한 경우 무기계약근로자 전환 시점	43
23. 퇴직금 수령을 위해 사직서를 제출한 후 곧이어 새로이 유계약을 체결한 경우 계속근로년수 산정방법	45
24. 일정기간(5일) 계약기간이 단절된 경우 및 2개 보건소에서 각각 근무한 경우 계속근로년수 산정방법	47
25. 기간제법 시행 이전 수차례 근로계약을 반복갱신한 경우 계약기간 만료로 고용관계를 종료시킬 수 있는지 여부	48
2. 기간제근로자 사용기간 제한의 예외	50
가. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우	52
26. 장소를 달리하는 2개 공사현장에서 총 3년 근무시 무기계약근로자로의 전환 여부	52
27. 건설현장 근로자의 무기계약근로자 전환 여부	53
28. 특정 프로젝트 업무 수행 기간제근로자의 무기계약근로자로의 전환 등	55
29. 하수종말처리업무 위탁계약이 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지?	59
30. 위·수탁 계약 및 협약기간을 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 볼 수 있는지?	60
31. 시설관리업무를 수행하기 위해 기간을 정한 용역도급계약이 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지?	62
32. 연구프로젝트 사업을 수행하는 근로자의 경우 2년으로 사용기간이 제한되는지?	63

33. 연구프로젝트 사업 완료 후 고용한 기간제근로자의 경우 사용기간 제한 예외규정이 적용되는지?	65
34. 3년 임기 비상근 회장 비서업무의 사용기간 제한 예외사유 해당 여부	66
35. 국고보조사업이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지 여부	67
36. 일제강점하 강제동원 피해진상 조사사업의 사용기간제한 예외 여부	68
37. 연구원의 본원과 지역연구센터에서 연이어 2년을 초과하여 근로계약을 체결할 경우 무기계약으로 간주되는지 여부	69
38. 「선원법」상 선원인 근로자를 2년 초과 사용시 무기계약근로자로 간주되는지 여부 등	70
39. “△△기지 환경오염정화사업”을 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있는지 여부	72
40. 남극세종과학기지에 파견하기 위해 매년 공개채용절차를 거쳐 선발되는 월동연구대가 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부	73
41. 사립대학교 산학협력단에서 지자체로부터 ‘방문보건센터’를 위탁 받아 기간제근로자를 사용하는 경우 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부	74
42. 5년 동안 시행되는 특정프로젝트 A에 2년을 초과한 기간제근로자 사용가능 여부 등	75
43. ‘공원녹지업무’가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지 여부 및 계속근로년수 산정방법	77
44. 사회복지법인에서 운영중인 ‘구립어린이집 운영사업’이 사용기간 제한 예외사업에 해당되는지 여부	78
45. “교육지원 5개년 계획”에 따라 5년간 한시적으로 ‘도서관운영 보조금’을 지원하는 사업이 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부	79

나. 근로자가 학업·직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을

정한 경우 80

46. 채용예정자에 대한 훈련을 사용기간 제한 예외사유인 “직업훈련의
이수에 필요한 기간”으로 볼 수 있는지? 80
47. 기간제근로자의 박사학위과정동안 학생연구원으로 사용하는 경우,
기간제근로자 사용기간제한 예외 적용 여부 82

다. 「고령자고용촉진법」제2조제1호의 규정에 의한 고령자와 근로계약을

체결하는 경우 84

48. 만 55세 이상 기간제근로자로 2년 초과하여 근무한 경우
무기계약근로자로 간주되는지 여부 84
49. 정년이 만 55세로 정해진 회사에서 정년퇴직자와 1년 단위
근로계약을 반복·갱신하여 2년 초과사용시 기간의 정함이 없는
근로계약을 체결한 근로자로 간주되는지 여부 85

라. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우 86

50. 일반기업체 박사학위소지자의 경우 사용기간 제한 예외 인정 여부 86
51. 박사과정 중 또는 박사과정 수료자의 경우도 사용기간 제한
예외사유에 해당되는지? 87
52. 미술학 석사(M.F.A.)의 박사학위 소지자 인정 여부 88
53. 석사학위를 소지한 시간강사의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부 89
54. 간호사, 영양사, 물리치료사의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부 90
55. 사회복지사, 유치원교사 자격증을 소지하고 해당분야에 종사하는
경우 기간제 사용기간제한 예외 규정 적용 여부 91
56. 박사학위를 소지하지 않은 외국인 객원교수를 채용하여 2년 초과
사용시 무기계약근로자로 전환되는지 여부 92

마. 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우 93

- 57. 국방부로부터 시설관리사업을 위탁받아 수행하는 경우 국가 등이
국민의 직업능력개발, 취업촉진, 생활보장 등을 위하여 일자리를
제공하는 경우에 해당되는지? 93
- 58. ‘독거노인생활지원을 위한 가정봉사원 파견사업’ 및 ‘독거노인
생활지도사 파견사업’의 사용기간제한 예외여부 94
- 59. ‘맞춤형 방문건강관리사업’ 인력의 기간제 사용기간 제한 예외
적용 여부 95
- 60. ‘노숙인 일자리 갖기 사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해
일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 96
- 61. ‘찾아가는 이동보훈복지 서비스(BOVIS)’를 수행하기 위해 채용된
업무보조 운전원이 사용기간제한 예외에 해당되는지 97
- 62. 보건복지가족부의 위탁사업인 ‘아동복지교사 지원사업’이 정부의
복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지
여부 98
- 63. ‘의료급여사례관리사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해
일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 100
- 64. ‘정신보건센터운영사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해
일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 101
- 65. ‘건강가정지원센터운영지원사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에
의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 103
- 66. ‘장애인주민센터도우미지원사업’이 정부의 복지정책·실업대책
등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 105

바. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우 107

- 67. ‘비전임교원’의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부 107
- 68. 유치원 기간제 교사의 무기계약근로자 전환 여부 108

69. 기간제 교원 및 조교의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부	110
70. 주당 소정근로시간이 15시간 이상인 대학 시간강사의 무기계약 근로자 전환 여부	111
71. 병역법에 의한 전문연구요원을 3년간 사용 후 기간제근로자로 2년을 사용할 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부	112
72. 대학의 자체내규인 ‘인사규정시행규칙’으로 기간제근로자의 사용기간을 정하는 것이 가능한지 여부	113
73. 직장예비군중대장이 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련직업에 종사하는 경우에 해당되는지 여부	114
74. 청소년수련관내 수영강사가 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부	115
75. 산학법 제34조제2항의 규정이 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우로 볼 수 있는지 여부	117
76. 「사립학교법」 제54조의4의 규정이 기간제근로자의 사용기간을 달리 정한 경우로 볼 수 있는지 여부	118

제3장 단시간근로자 119

77. 단시간근로자의 무기계약근로자 전환 가능 여부 및 기간제법 상의 보호 범위	121
78. 시간강사의 무기계약 전환시점	123

제2편 파견근로자보호 등에 관한 법률

제1장 총 칙 127

1. 목 적 129

1. 파견업체의 과도한 중간공제를 통제할 필요가 있는 것 아닌지? 129
2. 파견수수료의 공제비율과 파견대가의 공개의무 130
3. 파견수수료의 정당성 및 향방작계훈련을 받은 경우 근로제공의무가 면제되는지? 132

2. 정 의 134

4. 근로자파견계약의 명칭을 용역 또는 도급계약서로 하였을 경우 법적 효력 및 파견업체별로 단일 산재보험료를 적용 여부 134
5. 하청업체 직원과 시간대를 달리하여 근무하는 경우에도 혼재근무가 되는지? 136
6. 외주용역을 주고 장비 등을 무상으로 제공하는 경우 불법파견에 해당하는지? 137
7. 협력업체 소속으로 원청의 작업지시를 받으며 근무하는 경우 불법파견 여부 140
8. 용역업체에 필요한 장비 등을 무상대여 하는 경우 불법파견 해당 여부 141
9. 하청업체에 소모품 일부를 지급하는 경우 및 하청근로자 식비의 일부를 도급비에 포함시켜 지급하는 경우의 불법파견 해당 여부 144
10. 포장작업만을 독립하여 도급으로 운영하는 것이 가능한지? 145
11. 용역업체 선임자를 통한 업무지시와 용역업무 일지 등에 공사측 확인란이 있는 경우 파견법 위반이 되는지? 146

12. 부품물류사업장에서 혼재작업을 하는 경우 불법파견에 해당하는지?	148
13. 도급직원들에게 직무교육을 시키는 경우 위장도급에 해당되는지?	149
14. 외국인에게 교육훈련을 시켜 국내기업이 시행하는 해외건설 현장에 투입하는 경우 파견법이 적용되는지?	151
15. 안전감시 보조업무를 수행하는 자를 용역계약을 체결하여 건설현장에서 사용이 가능한지?	152
16. 근로자파견과 직업소개, 도급과 위탁의 차이와 리조트회사에서 인력관리를 계약하는 경우 도급, 위탁, 근로자파견계약 중 어떤 계약을 해야 하는지?	153
17. 도급금액 중 일정금액을 인건비로 지급할 것을 조건으로 용역 계약을 체결하려는 경우 파견법 위반인지?	155
18. 근로자파견에 해당하는지 여부 및 불법파견인 경우 처벌수위	157
19. 원청회사로부터 모든 업무지시를 받으며 지게차운전을 하는 경우 파견근로자에 해당하는지?	159
20. 위·수탁계약에 따라 공단소속이면서 A재단에 업무지시·명령을 받으며 근무하는 경우 파견법 위반인지?	161
21. 계열사간의 사외파견(전출)의 형태로 충원하여 업무를 수행하게 하는 경우에도 근로자파견에 해당하는지?	162
22. 기획회사가 드라마제작에 필요한 보조출연자의 공급과 운영을 위탁하는 용역계약을 체결하고 보조출연자를 선발하여 촬영현장에 투입하는 경우 근로자파견사업을 행하는 것인지?	164
3. 적용범위	166
23. 국내 파견회사가 파견계약 내용에 따라 사용사업주의 해외 사업장에 현지 외국인을 채용하여 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 경우 파견법 적용 여부	166
24. 외국법인 간의 통합으로 국내에 있는 각 지점 소속 근로자가 합병과정에서 일정기간 합병된 새로운 회사의 지휘·감독을 받는 경우 파견법 적용 여부	168

25. 회사 합병시 고용 승계되는 인원을 폐업처리 시까지 기존 회사에
근무하게 하는 경우 파견사업허가를 받아야 하는지? 169

제2장 근로자파견사업의 적정 운영 173

1. 근로자파견대상업무 등 175

26. '사무 지원 종사자'(317)의 업무 범위 및 파견근로자인 '사무 지원
종사자'가 '계수사무 종사자'(315)의 업무를 일부 수행할 수 있는지? 176
27. 은행의 각 파트별 매니저의 업무를 지원해 주는 인력이 '사무 지원
종사자'(317)에 해당하는지? 177
28. 제조 현장에 파견근로가 가능한지? 179
29. 조리사 자격증이 없는 '조리원'의 업무가 파견대상업무에
해당하는지? 180
30. 휴직, 병가, 공상, 훈련, 교육, 결근, 연차, 월차, 경조사 휴가,
사회행사 참여 등 다양한 근태변동을 출산·질병·부상 등으로 보아
파견이 가능한지? 181
31. 대형할인마트내 물품판매원의 업무가 파견대상업무에 해당하는지? 182
32. '자재창고관리보조 등 업무'가 파견대상업무에 해당되는지? 184
33. '운항정보안내업무'이 근로자 파견대상업무에 해당되는지? 186
34. '카메라수리 및 조작업무'가 파견대상업무인지? 188
35. '평생교육사'가 근로자파견대상업무에 해당하는지? 189
36. '피부관리사보조원'의 업무가 파견대상업무에 해당되는지? 190
37. '책을 발송 또는 포장하는 업무'가 파견대상업무에 해당되는지? .. 191
38. 차량대여(렌터카)업체의 '운전업무 수행종사자'의 업무가 파견
대상인지? 193

39. 간호자자격증이 있는 자에게 ‘보험금 심사업무지원업무’를 수행 하게 하면 파견금지업무위반이 되는지?	194
40. LPG가스차량 충전소 ‘충전원업무’가 파견대상업무에 해당되는지?	195
41. ‘건설공사현장에서 이루어지는 업무’란?	196
42. ‘채권추심업무’가 파견대상업무에 해당하는지?	197
43. 대부업체에서 수행하는 ‘대출상담 등 업무’가 근로자파견대상 업무인지?	198
44. ‘채무조정 상담업무’가 파견대상업무에 해당되는지?	200
45. ‘금융거래관련 사무업무’를 수행하는 것이 파견대상업무에 해당 하는지 및 파견근로자의 중복업무수행이 가능한지?	201
46. ‘모텔의 업무’가 근로자파견대상업무에 해당되는지?	202

2. 파견기간 204

47. 파견사업주와 1년 계약 종료 후 재계약 등의 조치 없이 계속 근로하는 경우 근로계약의 효력	205
48. 특정업무에 파견근로자를 2년간 사용 후 1년의 공백기간을 거쳐 동일 근로자를 파견근로자로 다시 사용할 수 있는지?	206
49. A파견근로자를 산전후 및 육아휴직 대체요원으로 사용하고 일정기간(수개월) 지난 다음 동 파견근로자를 또 다른 근로자의 산전후 및 육아휴직 대체요원으로 사용하는 경우 파견기간 산정	208
50. B회사에서 사용하던 파견직 운전기사를 A회사로 전직하면서 A회사에서 계속 사용할 경우 파견기간 기산점?	210
51. 파견기간에서 출산 또는 육아휴직기간이 제외되는 것인지?	211
52. 사용회사의 물적분할시 파견기간 기산점은?	212
53. 파견기간 산정시 계열사(독립된 별도 법인)에서 사용한 파견기간이 합산되는 것인지?	213

54. 일시적·간헐적 사유로 가능한 파견기간?	214
55. 파견업체만 변경되고 동일 사용사업주에게 계속근로하는 경우 파견기간 기산점?	215
56. 파견기간을 연장할 때 횟수에 제한이 있는지?	216

3. 고용의무 218

57. 당초 입사한 회사와 다른 사업체에서 파견금지업무에 종사하는 경우 직접고용의무 발생 여부	219
58. 불법파견의 상태에서 만 3년이 넘은 경우 직접고용 여부	220
59. 파견근로자로 2년 이상을 사용하여 직접 고용하고자 하였으나, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시한 경우 파견형태로 1년을 연장하여 계속 사용할 수 있는지?	221
60. 파견근로자를 직접 고용하는 경우 기간제근로자로 고용할 수 있는지?	223
61. 파견근로자를 직접 고용하는 경우 무기계약 또는 기간제근로자로 고용이 가능한지?	224
62. 파견근로자 2년 사용 후 기간제근로자로 직접고용 가능여부 및 기간제로 직접고용 후 무기계약 전환시점 또는 기간 만료에 따른 계약해지	225
63. 필리핀 친구가 한국에서 4년 전부터 파견근로자로 공연(가수)을 하고 있는데 정규직전환이 가능한지?	227
64. 파견근로자를 2년간 사용 후 기간제근로자로 고용하는 것이 가능한지?	228
65. 파견근로자를 만 2년이 지난 후에도 계속하여 파견근로자로 사용할 수 있는지?	229
66. 기간제 근로자를 파견근로자로 사용가능여부 및 직접고용의무가 적용되는 시점	231

4. 근로자파견사업의 허가 233

- 67. 비영리법인의 이사가 근로자에 해당되는지 그리고 파견법상 사업소가
2개 이상인 경우의 허가요건 234
- 68. 근로자파견사업을 허가받은 대표이사가 다른 파견사업의 감사로
취임하는 경우 파견사업의 변경허가를 받아야 하는지? 236
- 69. 근로자파견사업 허가요건으로서 사무실이 분리된 경우 허가요건
충족 여부 237
- 70. 지방자치단체에서 지방세법에 근거하여 파견사업 허가취소
요청을 해 온 경우 허가취소를 해야 하는지? 239
- 71. 기존 사업에서 추가로 근로자파견사업을 하고자 하는 경우
자본금을 증액해야 하는지 여부 240
- 72. 자본금을 보유하고 있는데도 추가로 근로자파견사업을 하려면
추가로 자본금 1억원을 확보해야 하는지? 241
- 73. 근로자파견사업의 허가관청은? 242
- 74. ‘직원식당’이 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 ‘식품접객업’에
포함되는지? 243
- 75. 근로자파견사업의 허가요건 244
- 76. 인력공급(파견)사업을 하는 경우 근로자파견사업허가를 받아야
하는지와 허가의 세부기준 245
- 77. 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 ‘식품접객업’의 범위 247

제3장 파견근로자의 사용자 책임 249

- 78. 파견근로자의 임금지급에 대한 사용자 책임은? 252
- 79. 파견근로자에게 적용될 휴일규정? 253

80. 파견근로자에게 연장근로 가능여부 및 서면합의를 위한 근로자 대표는?	254
---	-----

제3편 차별시정제도

제1장 기간제·단시간 근로자 차별시정제도 259

1. 비교대상근로자가 없는 경우 차별적 처우 인정 여부 등	261
2. 단시간근로자의 근무시간 비례 복지제도에 대한 차별적 처우 인정 여부	263
3. 차별금지 규정 위반시 차별적 처우로서의 임금에 대한 민사적 권리 발생 여부	264
4. 고령자인 기간제근로자의 차별금지 규정 적용 여부	265
5. 정년퇴직 후 재고용된 고령자의 경우 차별금지 규정 적용 여부 ...	266
6. 비정규직이 무기계약근로자로 전환된 이후에도 차별시정을 신청할 수 있는지?	267
7. 무기계약근로자로 전환된 근로자의 차별시정대상 포함 여부	268
8. 자격증 수당과 경영평가 성과급을 비정규직이라는 이유로 지급받지 못하는 경우 차별적 처우에 해당하는지?	269
9. 취업규칙, 단체협약에 규정되지 않고 정기적으로 지급되는 경영 성과급과 상여금이 차별적 처우의 금지 영역인 임금 및 그 밖의 근로조건에 포함되는지?	270
10. 학자금과 기타 복리후생비를 차등지급하는 경우 차별적 처우에 해당하는지?	271

11. 비교대상근로자의 선정은 사업내에 한정되는지 여부와 동종·유사 업무 종사자가 없을 경우 차별금지 규정의 적용 여부	272
12. 정규직, 상용일용직, 계약직근로자가 있을 경우 기간제법상 차별 시정의 비교대상근로자는 누구인지?	273
13. 대체인력을 사용하여 불리한 처우를 하는 경우 차별적 처우 해당 여부	275
14. 권한, 책임 및 노동생산성 등에 따른 합리적 차별인지 여부	276
15. 기간제근로자에 대한 학자금 지급 규정 적용 시기는?	278
16. 국가공무원과 민간계약직 근로자의 비교대상 가능 여부	279
17. 기간제 외국인근로자와 무기계약근로자간 차별적 처우 여부	281
18. 정규직과 비정규직(연봉제계약직)간의 임금체계 및 인사규정이 다르게 적용되는 경우 비교대상근로자 선정 및 차별적 처우 여부	282
19. 정규직 근로자와 비정규직(외국인, 내국인) 근로자간 상여금 지급율을 달리하는 경우 차별적 처우 해당 여부	284
20. 정규직(무기계약·통상근로자)과 비정규직(기간제·단시간근로자)간에 “맞춤형복지제도”의 차등적용이 차별적처우에 해당되는지 여부	286
21. 무기계약직근로자와 신규 기간제근로자간 ‘임금차별’이 가능한지 여부	287
22. 정규직에게는 임금인상을 하면서 1년 미만 계약직에게는 임금인상을 제외할 경우 차별적 처우 해당 여부	288

제2장 파견근로자 차별시정제도 291

23. 파견근로자와 직접 고용근로자 간의 임금액의 비율을 정하는 방법 및 경조사비가 차별적 처우 금지영역에 포함되는지?	293
24. 복리후생제도가 차별적 처우 금지영역에 포함되는지?	295

25. 공무원보수규정을 적용받는 정규직근로자(간호조무사)의 임금보다 동일사업장내에 근무하는 용역업체근로자의 임금이 적은데 이것이 임금에 대한 차별적 처우에 해당하는지?	297
26. 노사합의 또는 임금협상에 의한 격려금, 성과금 및 타결일시금 등을 파견근로자에게도 지급해야 하는지?	299
27. 다수인 사건에서 확정된 차별시정명령 불이행에 대한 과태료 부과	300
28. 파견근로자의 임금 및 임금차별?	301
29. 차별시정명령 이행의무자는?	302
30. 임금에 있어서 차별적 처우를 받는 경우에 차별시정명령을 받는 주체	303

제 1 편

기간제 및 단시간근로자
보호 등에 관한 법률





제1장 총칙

MINISTRY OF LABOR REPUBLIC OF KOREA





해당 조문

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제1조(목적) 이 법은 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제1조(목적) 이 영은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙

제1조(목적)이 규칙은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

1. 장기 근속한 기간제근로자의 외주화 추진에 문제는 없는지?



질의

- A는 직원 800명의 서울소재 대학병원에서 임시직인 준의료기사로서 12년째 근무하고 있고, 비정규직 보호법의 시행으로 인해 동 대학병원에서 2년 이내에 기간제근로자 또는 파견근로자로 일을 할 수 밖에 없게 되었음.
- 12년이나 근무한 A의 경우 기간제근로자로 사용하거나 외주화를 추진하는 것은 문제가 없는지 여부

- 그간 기간제 근로계약의 갱신과 그 한계에 관하여 “갱신이 반복되어 정한 기간이 형식에 불과하면 사실상 「기간의 정함이 없는 계약」이 된다”는 취지의 판례와 행정해석이 있었으나,
 - 기간제법이 제정되면서 종전의 근로계약기간 제한 규정인 「근로기준법」 제23조는 삭제된 바 있음.
- 그러나, 2007년 7월 1일 이전의 근로계약이 수차례의 반복적인 갱신으로 인해 ‘기간의 정함’이 의미가 없을 정도로 형식에 불과한 상태가 되었다면 ‘기간의 정함이 없는 계약’으로 변한 것으로 볼 수 있으며,
 - 이 경우 기간제법의 제정, 시행과 무관하게 사용자가 계약기간 만료를 이유로 재계약을 거부한다면 근로자가 쟁송의 방법으로 불이익으로부터 구제받을 수 있는 권리 자체가 부인되지는 않을 것으로 봄.
- 다만, 귀하께서 사용자의 재계약 거부를 이유로 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하는 경우, 노동위원회는 근로기간을 특별히 유계약으로 할 필요가 있었는지 여부, 사용자가 근로계약기간을 일정한 기간으로 정하고자 하는 진의가 있었는지 여부, 근로계약이 계속적으로 반복, 갱신되어 근로자가 계약 갱신에 대한 합리적이고 상당한 기대를 가지고 있었는지 여부를 종합적으로 고려하여 판단하게 될 것임.
- 한편, 기간제법 제4조제2항에 따르면 일부 예외사유를 제외하고는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음.
 - 또한, 같은 법 부칙 제2항은 “제4조의 규정은 이 법 시행후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용한다”라고 규정하고 있으므로, 기간제근로자가 무기계약근로자로 전환되는

시기는 법 시행일인 금년 7월 1일 이후 기간제 근로계약이 체결·갱신·연장되는 시점으로부터 2년 후가 된다는 점을 참고하시기 바랍니다.

- 마지막으로 사업주가 기존의 업무를 외주화(용역, 도급)하는 것은 직접적인 법위반은 아니라고 하겠으나, 비정규직근로자의 차별시정과 남용방지를 핵심으로 하는 비정규직 보호법의 취지에 비추어 볼 때 비정규직근로자에 대한 차별금지, 정규직 전환 등의 의무를 회피할 목적으로 외주화 하는 것은 바람직하지 않다고 할 것임.

(비정규직대책팀-2909, '07.7.18)

2 정의

해당 조문

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.
3. “차별적 처우”라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

■ 근로기준법

제2조(정의) 제1항제8호 “단시간근로자”라 함은 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 말한다.

2. 단시간근로자의 요건과 무기계약근로자 전환 가능 여부

Q 질의

- 근로기준법 제2조제8호의 단시간근로자의 정의에 따르면 단시간근로자는 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 말하는데... 여기서 “소정근로시간이 짧다”는 것의 구체적인 기준
- 단시간근로자의 사용기간이 2년을 초과하는 경우 단시간근로자도 정규직으로 자동 전환이 되는 것인지 여부

A 회시

- 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른“단시간근로자”라 함은 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함.
- 이 경우, 단시간근로자의 소정근로시간에 대해서는 노동관계법에서 별도로 정하고 있지 않은 바, 노사당사자간 정한 단시간근로자의 소정근로시간이 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 경우이고, 그 짧은 정도는 따로 정하고 있지 않음.
- 다만, 「근로기준법」 제18조 및 같은 법 시행령 제9조제2항에 따라 4주간(4주간 미만으로 근로하는 경우에는 그 주간)을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자에 대하여는 주휴일 및 연차유급휴가 규정을 적용하지 않더라도 법 위반의 문제가 발생되지 않음.
- 한편, 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 ‘07.7.1 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우에 한하여 적용됨.
- 여기서 기간제근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하는 바, 단시간근로자도 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우에는 기간제근로자의 범위에 당연히 포함되어 사용기간이 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약(단시간 근로계약)을 체결한 것으로 간주됨.

(비정규직대책팀-1370, '07.4.25)

3. ‘위임계약직’ 또는 ‘위촉직’ 채권추심 업무 담당자의 기간제근로자 해당 여부

Q | 질의

- 회사와 ‘위임계약직’ 또는 ‘위촉직’으로 계약을 하고 급여는 기본급 없이 채권을 회수한 만큼의 수당을 받고 있는 채권추심원의 경우 비정규직법의 보호를 받을 수 있는지 여부

A | 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음.
- 이러한 규정은 이 법이 시행되는 2007. 7. 1. 이후 근로계약이 체결·갱신 되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용되며, 「근로기준법」에 따른 근로자로서 기간제·단시간근로자에 해당되어야 함.
- 한편 「근로기준법」에 따르면 ‘근로자’라 함은 계약형식에 관계없이 그 실질에 있어서 사용자와 사용종속관계 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말함.
- 여기서 ‘사용종속관계가 있는지 여부’에 관하여는 구체적인 업무내용, 업무수행시 사용자로부터 구체적인 지휘·감독을 받는지 여부, 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용 여부 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합 고려하여 판단해야 함.
- 따라서 귀 질의 내용에 대해서는 ‘기본급이 없이 채권추심 실적에 따른 성과급을 지급받는 채권추심원’이 근로기준법상 근로자로 볼 수 있는지

아니면 ‘일정한 업무’의 사무처리를 위임한 형태의 계약을 체결한 것으로서 근로자성이 부인되는지 여부에 대한 판단이 선행되어야 함.

(비정규직대책팀-2416, '07.6.26)

3



적용범위

해당 조문

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제3조(적용 범위)① 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계 없이 이 법을 적용한다.

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제2조(적용 범위)「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다)

제3조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

〈상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에 적용하는 법규정〉

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조, 제2조
제2장 기간제근로자	제5조(기간의 정함이 없는 근로자의 전환)
제3장 단시간근로자	제7조(통상근로자로의 전환 등)
제4장 차별적 처우의 금지 및 시정	미적용
제5장 보 칙	제16조 제4호 제17조 제1호, 제2호(휴게에 관한 사항에 한정한다), 제3호, 제4호(휴일에 관한 사항에 한정한다) 제5호 제18조부터 제20조까지의 규정
제6장 벌 칙	제21조, 제23조(양벌규정), 제24조제2항제2호, 제24조제3항부터 제6항까지의 규정

4. 대학의 상시근로자수 산정에 있어 ‘비전임교원’ 포함 여부

Q 질의

- 고등교육법 제17조에는 “학교에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제14조제2항의 교원외에 겸임교원, 명예교수 및 시간강사 등을 두어 교육 또는 연구를 담당하게 할 수 있다”라고 규정하고 있어, 본 대학에서는 이 규정에 근거하여 ‘겸임교수, 객원교수, 명예교수, 석좌교수, 외래교수, 연구교수 및 시간강사 등’ 이른바 ‘비전임교원’을 임용하고 있음. 이에 대학의 상시근로자수 판단에 있어 교원뿐만 아니라 비전임 교원까지 모두 포함되는지 여부

A 회시

- 비정규직법(기간제법 및 파견법)의 적용범위 및 적용시기 판단을 위한 “상시근로자수”의 산정에 있어
 - 사용자가 직접 고용하고 있는 근로자(일용직·단시간·기간제·외국인 등)를 포함하되, 사용자가 직접 고용하지 않은 근로자(파견·용역·도급 등)는 제외됨.
- 따라서, 귀 질의내용의 대학내 ‘교원(교수·부교수 등)’ 또는 ‘비전임교원(겸임교원·명예교수·시간강사 등)’ 중 직접 고용하고 있는 근로자는 “상시근로자수”에 모두 포함이 된다고 봄.

(비정규직대책팀-3086, '07.7.31)

5. 기간제법의 적용대상에 '해외 근무 근로자' 포함 여부

Q 질의

- 한국에서 채용하지 않고 해외(미국, 일본 등) 지사에서 채용하여 해외에서 근무하고 있는 근로자(외국인, 한국인)도 기간제법의 적용대상인지 여부

A 회시

- 국제법 질서에 있어서 각국의 법령은 그 영역내의 모든 사람에게 적용될 수 있을 뿐이고 다른 국가의 영역 내에서까지 적용·집행될 수 없다는 속지주의 법리가 일반적으로 승인되고 있으므로 국가간의 조약이나 협약에 의하여 속인주의를 인정하는 특별한 규정이 없는 한 우리나라의 기간제법은 국외에 소재하는 사업 또는 사업장에 적용될 수 없다고 할 것임.
- 즉, 해외현지법인은 소재국에서 법인격을 부여받은 권리주체로서 국내법이 적용되지 아니하므로 국내회사가 현지에 독립한 법인을 설립하고 동 사업장에서 한국인 등을 고용하였을 경우에는 기간제법이 적용되지 아니한다고 보아야 할 것임.
- 그러나, 국내 파견회사가 해외현지법인에 근로자를 파견하거나, 현지에서 채용한 근로자에 대한 인사 및 노무관리 등을 관장하고 근로자의 보수 및 주요 근로조건 등을 결정하고 있는 경우에는 현지에서 채용한 근로자 또한 국내 회사와 함께 기간제법의 적용을 받는다고 보아야 할 것임.

(비정규직대책팀-1122, '07.4.9)

6. 외국인 근로자가 비정규직보호법의 적용을 받는지 여부

Q 질의

- 고용허가제로 입사한 외국인 근로자의 임금 또는 기타 근로조건에 있어서 차별시정제도의 적용 여부

A 회시

- 기간제법 제2조제1항은 “기간제근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다”고 규정하고 있는 바,
 - 기간을 정한 사유·기간의 장단·명칭 등에 관계없이 근로계약에 기간을 정하여 고용된 근로자를 말하므로 고용허가제로 입사한 외국인 근로자의 경우도 기간제근로자로 간주되어 기간제법이 적용된다고 볼 수 있음.
- 다만, 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우” 기간제근로자 사용기간 제한의 예외를 인정하고 있으며,
 - 외국인 근로자는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 외국인고용법) 제18조의 규정에 의거 취업기간이 “입국한 날부터 3년”으로 제한되므로 기간제법에 의한 사용기간 제한의 예외로 인정된다 할 것임.
- 한편, 외국인 근로자에 대해서는 외국인고용법 제22조(차별금지)에 의하여 “외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우”가 금지됨은 물론,

- 기간제법 제8조(차별적 처우의 금지)의 규정에 따라 “당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여” 임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유가 없는 불리한 처우가 금지된다 할 것임.

(비정규직대책팀-2618, '07.7.2)

7. 법원 계약직 속기사(공무원)의 기간제법 적용 여부

Q 질의

- 법원의 계약직 속기사(공무원)가 기간제법상의 기간제근로자에 해당하는지 여부

A 회시

- 법원계약직공무원도 원칙적으로 기간제법의 적용대상이나, 법원계약직 공무원은 기간제법에 우선하여 국가공무원법 및 법원계약직공무원규칙 등의 적용을 받게 되며, 법령에서 정하지 않은 사항이나 명시적인 배제 규정이 없는 사항에 대해서는 그 성질에 반하지 아니하는 한 기간제법 등 노동관계법이 적용됨.
- 따라서 국가공무원법 제2조제4항 및 법원계약직공무원규칙 제6조제1항에서 법원계약직공무원의 채용기간은 5년의 범위 안에서 당해 사업의 수행에 필요한 기간으로 하도록 규정하고 있으므로, 법원의 계약직 속기사(공무원)는 기간제법 제4조의 적용이 배제되어야 할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-495, '07.2.13)

4 시행(적용)시기

해당 조문

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 부칙

① (시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제10조제5항의 규정은 2007년 1월 1일부터 시행하고, 제8조, 제9조, 제10조제1항 내지 제4항, 제11조 내지 15조, 제16조제2호·제3호 및 제24조제1항·제2항제1호의 규정의 시행일은 사업 또는 사업장(사용사업주의 사업 또는 사업장을 말한다. 이하 같다)별로 다음 각 호와 같다.

1. 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일
2. 국가 및 지방자치단체의 기관, 「정부산하기관관리기본법」 제3조의 규정에 따른 정부산하기관, 「정부투자기관관리기본법」 제2조의 규정에 따른 정부투자기관, 「지방공기업법」 제49조 및 동법 제76조의 규정에 따른 지방공사 및 지방공단, 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조 및 「과학기술분야 정부출연 연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조의 규정에 따른 정부출연연구기관 및 연구회, 「국립대학병원 설치법」에 따른 대학 병원 : 2007년 7월 1일
3. 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일
4. 상시 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2009년 7월 1일

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 부칙

이 영은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 별표 3(제1호 및 제2호에 한정한다)의 시행일은 사업 또는 사업장(사용사업주의 사업 또는 사업장을 말한다. 이하 같다)별로 다음 각 호와 같다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일
2. 국가 및 지방자치단체의 기관, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 지정되는 기관 중 법률 제8258호 공공기관의 운영에 관한 법률 부칙 제2조에 따라 폐지된 「정부산하기관 관리기본법」 제3조에 따른 정부산하기관의 요건에 해당하거나 「정부투자기관 관리기본법」 제2조에 따른 정부투자기관의 요건에 해당하는 기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조 및 「과학기술분야 정부출연연구기관

등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조에 따른 정부출연연구기관 및 연구회,
「국립대학병원 설치법」에 따른 대학병원 : 2007년 7월 1일

3. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일
4. 상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2009년 7월 1일

8. 특별법에 따라 설립된 기관의 부설기관이 공공부문에 해당되는지?

Q 질의

- ○○연구개발특구복지센터는 「○○연구개발특구 등의 육성에 관한 법률」에 근거하여 설립된 ○○연구개발특구지원본부 부설기관으로, 특구내 종사자의 복지시설을 관리·운영하고 있는 바, 정부지원금 없이 체육공원 등 운영수익으로 스포츠센터, 종합운동장, 보육원 등 복지시설운동을 지원(적자보전)하고 있으며 시설운동을 위해 일용직, 아르바이트, 용역직, 파트직 등 100여명을 활용하고 있음. 이와 같이 업무의 성격상 실질적으로 일반기업의 형태로 직원은 221명 규모인 경우 기관설립 근거에 따라 공공기관으로 분류되어 기간제법을 '07.7.1부터 적용받는지 여부

A 회시

- 2007.7.1부터 '차별적 처우 금지'관련 규정이 시행되는 공공부문이라 함은 같은 법 부칙 제1항제1호에 따른 국가 및 지방자치단체의 기관, 「정부산하기관 관리기본법」 제3조의 규정에 따른 정부산하기관, 「정부투자기관 관리기본법」 제2조의 규정에 따른 정부투자기관, 「지방공기업법」 제49조 및 동법 제76조의 규정에 따른 지방공사 및 지방공단,

「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조 및 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조의 규정에 따른 정부출연연구기관 및 연구회, 「국립대학병원 설치법」에 따른 국립대학병원을 말함.

※ 참고로 「공공기관의 운영에 관한 법률」이 시행('07.4.1)되면서 「정부산하기관 관리기본법」 및 「정부투자기관 관리기본법」은 폐지됨.

- 따라서 「○○연구개발특구 등의 육성에 관한 특별법」 제8장에 따라 설립된 “○○연구개발특구지원본부”는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조제4항에 따른 기타 공공기관으로 분류되고 있고, 동 지원본부의 정관 등에 따라 ‘학교와 병원 등 특구의 생활환경개선을 위한 교육·문화·체육·복지시설의 유치 및 설치’ 업무를 효율적으로 수행·지원하기 위하여 부설기관으로 “복지센터”를 설치·운영하고 있는 경우라면, 당해 복지센터는 별도의 독립된 기관의 성격을 갖는 것이 아니라 “○○연구개발특구지원본부”라는 공공기관의 내부 조직에 불과한 것으로 보아야 할 것임

(비정규직대책팀-1705, '07.5.11)

9. 300인 미만 대기업 계열사의 기간제법 적용시기, 적용항목 및 법 시행 이전부터 근로해 온 기간제근로자의 무기계약근로자 전환 시점

질의

〈질의 1〉 대기업계열사로서 300인 미만 사업장인 바, 기간제법의 적용시기, 시기별 적용항목

〈질의 2〉 ‘06.7.1 주40시간 근로제를 시행하면서 전체적으로 근로계약의 재계약을 실시한 바, 아래와 같은 근로계약을 체결한 근로자에 대하여 비정규직법상 무기계약근로자로 보게 되는지 여부

[예시] ‘05.4.1~’06.3.31, ‘06.4.1~’06.6.30, ‘06.7.1~’07.6.30 계약 체결한 근로자와 ‘07.7.1~’09.6.30까지 근로연장계약을 체결하는 경우 (계약기간과 관계없이 총 4회 계약 연장)

회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 여기서 2년을 사용한 기간은 이 법이 시행되는 2007. 7. 1. 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 기산됨.
- 이러한 규정은 2007. 7. 1.부터 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)에 적용됨.
- 또한, 기간제법 제8조에 의하면 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되도록 규정하고 있는 바, 여기서 ‘차별적 처우’라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 말하며, 기간제근로자에 대한 불합리한 차별적 처우가 있었는지 여부를 판단하기 위한 비교대상은 당해 사업장의 동종 또는 유사업무에 종사하는 무기계약근로자가 됨.
- 이러한 ‘차별적 처우 금지’ 관련 규정은 국가 및 지방자치단체의 기관 등 공공부문과 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)에 대해

2007. 7. 1.부터 시행되는 등 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행됨
(100~299인 사업장은 2008. 7. 1.부터, 100인 미만 사업장은 2009. 7. 1.
부터 시행).

- 한편, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우, 당사자 사이의 근로관계는
그 기간이 만료되면 사용자의 해고 등 별도 조치 없이 근로관계가
당연히 종료되는 것이 원칙임.
- 그러나, 기간의 정함이 있는 근로계약이라도 「수차례」에 걸친 근로
계약이 계속 반복되어 그 정한 기간이 단지 형식에 불과한 경우에는
사실상 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보아야 하며, 이
경우 사용자가 근로자를 해고하려면 정당한 사유가 있어야 한다는 것이
판례 및 행정해석의 입장임.
- 따라서 귀 질의 내용의 수차례에 걸쳐 이루어진 기간제 근로계약의
갱신사례가 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된 것으로 볼 수
있는지 여부에 대해서는 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을
정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한
관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2113, '07.6.8)

5 근로조건의 서면 명시

해당 조문

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제17조 (근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

제24조 (과태료) ②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

2. 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자
- ③제1항 및 제2항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제6조 (과태료의 부과) ①노동부장관은 법 제24조제1항 및 제2항에 따라 과태료를 부과할 때에는 그 위반행위를 조사·확인한 후 위반사실·과태료의 금액 등을 서면으로 명시하여 그 과태료 처분대상자에게 통지하여야 한다.

②노동부장관은 과태료를 부과할 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료 처분 대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.

③노동부장관은 과태료의 금액을 정할 때 그 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 참작하되, 그 부과기준은 별표 3과 같다.

④과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.

위 반 행 위	해당 법조문	과태료 금액
3. 법 제17조를 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 경우	제24조 제2항제2호	
가. 법 제17조제1호, 제3호 또는 제6호를 명시하지 아니한 경우		50만원 (서면명시사항 1개 호 당)
나. 법 제17조제2호, 제4호 또는 제5호를 명시하지 아니한 경우		30만원 (서면명시사항 1개 호 당)

10. 근로계약의 서면 명시 의무 이행방식

Q 질의

- 근로계약서 서면명시방법에 있어 근로계약서상에 “취업규칙에 준한다”라고 규정하고 취업규칙을 주지시키는 경우 서면명시한 것으로 보고 있는데 단지 취업규칙을 보여주기만 하면 되는것인지, 해당부분을 설명을 해주어야 하는지 등 구체적으로 그 범위를 어디까지 두어야 하는지 여부
- 근로기준법 개정으로 인하여 연차유급휴가 등 서면명시하는 부분이 추가되었는 바, 이를 2007년 7월 1일 이후 근로계약을 체결하는 자에 한하여 행하여야 하는지, 기존 근로계약서까지 변경해야 하는지 여부

A 회시

- 근로기준법 또는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률은 사용자의 근로계약 서면명시의무를 규정하고 있으나, 설명의무는 규정하고 있지 않음을 참고하시기 바랍니다.

- 개정된 근로기준법은 2007. 7. 1. 이후 효력을 가지므로 그 이후 근로계약을 체결하는 경우가 해당됨. 따라서 기존의 근로계약을 다시 체결할 필요까지는 없겠지만, 법의 취지는 근로관계의 명확화를 통해 근로자를 보호하기 위한 것이므로 기존의 불명확한 부분을 명확하게 해 주는 것은 장려된다고 할 것임.

(비정규직대책팀-3018, '07.7.26)

11. 비정규직에 대한 근로조건을 서면으로 명시하지 않았을 경우 제재조치

Q 질의

- 휴가, 공휴일, 임금 등을 계약서에 명시하지 않을 경우 어떻게 해야 하는지?

A 회시

- 기간제법 제17조에 명시된 근로조건을 사업주가 서면으로 명시하지 아니한 때에는 500만원 이하의 과태료에 처하도록 규정하고 있는 바, 이 법이 시행되는 '07. 7. 1. 이후에 기간제 근로계약을 체결하면서 사업주가 근로조건을 서면으로 명시하지 않은 때에는 당해 사업장을 관할하는 지방노동(지)청 근로감독과에 신고하여 권리구제를 요청하시기 바람.

(비정규직대책팀-2419, '07.6.26)

12. 근로계약기간 표기 및 무기계약근로자의 처우 수준

Q 질의

- 근로계약기간을 숫자가 아닌 한글 “공사 종료일”로 표기 할 수 있는지 여부?
- 단위 공사현장이 아닌 공장이나 사무소에서 2년 이상 근로한 ‘사무 보조직’, ‘경비직’ 등은 기간의 정함이 없는 근로계약(무기계약)으로 간주 되는데, 간주된 정규직의 처우에 대한 수준은? 즉 “계약직기간의 근로 조건보다 불리한 처우 수준이 아닌 경우”로 가능한지 여부

A 회시

- 근로계약기간의 설정 방식
 - 근로계약기간은 근로계약의 존속기간으로 기간제법 제17조에 따라 서면으로 명시해야하는 근로조건이며, 근로계약 당사자는 원칙적으로 이를 당사자의 합의에 의해 임의로 정할 수 있음.
 - 따라서 특정 사업(공사)의 완료에 필요한 근로계약기간을 정함에 있어, 날씨 등의 사유로 사업완료일을 확정할 수 없는 경우에는, 근로계약기간 만료일을 당해 특정 사업(공사)의 “공사종료일”로 정하여 근로계약을 체결할 수 있다고 봄.
- 2년 초과사용으로 무기계약 전환시 근로자에 대한 처우 수준
 - 기간제근로자가 2년을 초과하여 근로하여, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 경우, 임금 등 근로조건은 단체협약이나 취업

규칙 또는 당사자간 근로계약이 정하는 바에 따라야 할 것이나, 기존의 근로조건을 저하시켜서는 아니됨.

- 따라서 귀사에서 고용한 기간제근로자의 사용기간 2년이 초과되어 무기계약근로자로 간주될 경우, 해당 근로자의 근로조건은 단체협약·취업규칙·근로계약에 의하나, 기존 근로조건의 내용을 유지 또는 상회하는 것이어야 한다고 봄.

(비정규직대책팀-2917, '07.7.18)

13. 근로계약기간의 종료시점을 “상급기관의 인건비 예산 지원시점까지”로 정할 수 있는지 여부

Q 질의

- △△구청에서 보건복지가족부의 지침에 의거 의료급여관리사를 기간제 근로자로 1년간 고용('06.9.4~'07.9.3)한 후 재계약('07.9.4~'08.9.3)하여 고용중에 있는 바, ①의료급여관리사의 인건비 예산이 대부분 상급기관(국비 80%, 시비20%, 휴일·연장·야간근로수당은 자체부담)에서 지원되므로 계약기간의 종료시점을 “상급기관의 인건비 예산지원시점까지”로 정할 수 있는지 여부 ②재계약시 임금수준을 보건복지가족부에서 시달한 단가에 준하여 지급함으로써 하여 명시하는 것이 가능한지 여부

A 회시

- 기간제법 제17조의 규정에 의하면, 사용자는 기간제근로자 또는 단시간 근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음의 모든 사항을 서면으로 명시하도록 규정하고 있음.

※ 서면명시 대상 근로조건 : ①근로계약기간 ②근로시간·휴게 ③임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법 ④휴일·휴가 ⑤취업의 장소와 종사업무 ⑥근로일 및 근로일별 근로시간 (단시간근로자에 한함)

● 귀 질의의 “의료급여사업”의 경우 한시적이거나 기간의 정함이 있는 사업이라기보다는 향후에도 지속성이 요구되는 계속사업(‘03년도 사례 관리사업으로 시작하여 ‘06년도부터 전국 시군구로 확대)으로 봄이 타당하며, 의료급여관리사와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 향후 이와 관련된 근로자와 사용자간의 분쟁예방 등을 위해 근로계약기간을 명확히 정해야 할 것임.

- 따라서, 근로계약의 종료시점을 “상급기관의 인건비 예산의 지원시점까지”로 정하는 것은 근로계약 효력의 발생이나 존속(소멸)이 불안한 상태에 놓여지게 되므로 근로자보호법규인 기간제법 제17조의 취지에 반한다고 할 것임.

● 또한, 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법의 서면명시 방법과 관련하여 임금이 상기와 마찬가지로 근로자의 근로조건 보호 및 분쟁의 예방 등을 위해 근로계약 체결(갱신)시 서면으로 명시하여 명확히 정함이 원칙이며, 다만 의료급여관리사의 임금수준이 매년 보건복지가족부에서 결정되고, 인건비 재원이 전액 상급기관의 지원에 따라 지급되고 있는 현실을 감안하여, 임금액을 현 단가로 명시하되 단가조정시 임금을 다시 조정하여 그 차액분을 소급(인상될 경우에 한함)하여 지급한다고 명시하는 것은 가능하다고 사료됨.

(차별개선과-922, '08.6.25)

14. 근로계약체결시 근로개시일만 정하고 근로종료일을 정하지 않은 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부

Q 질의

- 모 대학병원과 2006.9월 근로계약 체결시 비서로 고용되면서 근로개시일만 정하고 근로종료일을 정하지 않았으며(근무기간은 공란처리), 구두상으로 계약기간에 대해 아무런 얘기가 없어 당연히 계속근로할 것으로 믿고 현재까지 22개월간 근무하고 있으나, 얼마 전 병원측으로부터 2008.9월이 되면 비정규직법에 의한 2년의 사용기간제한을 이유로 퇴사를 권고받았는데, 이미 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지 여부

A 회시

- 기간의 정함이 있는 근로계약(기간제근로계약)의 경우 당사자 사이의 근로관계는 그 기간이 만료되면 사용자의 해고 등 별도조처 없이 당연히 종료되는 것이 원칙이나, 기간의 정함이 없는 근로계약(무기근로계약)을 체결한 경우 근로기준법 제23조에 따라 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못한다고 규정하고 있음.
- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 귀하께서 2006.9월 근로계약 체결하여 비서로 고용되면서 근로계약서상 근로개시일만 정하고 근로종료일이나 구체적인 근무기간은 공란으로 처리하였고, 구두로도 계약기간에 대해 아무런 얘기가 없어 당연히 계속근로할 것으로 믿고 있었으며, 최초 계약이후 계약갱신 등의 사항도 없었던 점에 비추어 달리 볼 사정이 없는 한 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보임.

- 따라서 사용자가 정당한 이유 없이 해고하는 경우는 부당해고에 해당되어 노동위원회에 부당해고 구제신청을 통해 권리를 구제받을 수 있으며, 계속 근로의사가 있을 경우 사용자의 권고사직을 받아들이지 않아도 법적 문제는 없다고 사료됨.

(차별개선과-1251, '08.8.1)

15. 차별시정제도 확대시행에 따른 근로계약서 재작성 여부

Q 질의

- 상시 100인 이상 300인 미만 사업장에서 '08.1.1 근로계약기간을 1년('08.1.1~'08.12.31까지)으로 정하여 기간제근로자를 채용했는데, 차별시정제도가 확대·시행되는 '08.7.1 시점에서 근로계약서를 다시 작성해야 하는지 여부

A 회시

- 기간제법 제8조에 따른 차별시정제도는 비정규직(기간제·단시간·파견 근로자)임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직(무기계약직)에 비해 합리적 이유 없는 차별적 처우를 금지하는 것으로서,
- 같은법 부칙 제1항의 규정에 의거 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행되며, 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 '08.7.1부터 확대·시행됨.

※ 상시 300인 이상 및 공공부문은 2007.7.1부터 시행, 상시 100인 미만 사업장은 2009.7.1부터 시행

- 따라서, 귀 질의와 같이 '08.1.1~'08.12.31까지(1년) 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였다면 동 기간은 근로계약의 존속기간으로서, 차별시정제도가 확대·시행된다고 하여 당연히 근로계약을 다시 작성하여야 하는 것은 아니라고 사료됨.
- 다만, 차별시정제도 확대·시행과 관련하여 당사자간 합의로 “임금 등 근로조건”을 다시 정하여 변경하는 경우에는 변경된 근로조건을 명확히 하기 위해 근로계약을 다시 작성해야 할 것으로 사료됨.

(차별개선과-835, '08.6.16)



제 2 장 기간제근로자의 사용 등

MINISTRY OF LABOR REPUBLIC OF KOREA



1 기간제근로자의 사용

해당 조문

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조

①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 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 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 고령자와 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 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

부 칙

제2항 (근로계약기간에 관한 적용례) 제4조의 규정은 이 법 시행 후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용한다.

16. 기간제근로자의 무기계약근로자로의 전환 시점

Q 질의

- 2006.1.1부터 1년 단위로 근로계약을 체결하여 오던 근로자가 2008.1.1에 근로계약을 갱신하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주되는 시기와 기간제법 시행 전 계약기간 5년으로 정한 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주되는 시기

A 회시

- 기간제근로자의 사용가능 기간에 대하여
 - 기간제법 부칙 제2항에 의거 2007.7.1. 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간이 연장되는 경우에 사용자가 그후 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용한다면 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보게 되는 바,
 - 귀 질의의 경우 사용자가 기간제근로자와의 근로계약을 2008.1.1. 갱신한다면 그때부터 기산하여 2년간은 기간제근로자로 사용할 수 있으나, 2년을 초과하여 사용하게 되면 달리 불 사정이 없는 한, 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임.
- 기간제법 시행전 계약기간을 5년으로 정한 근로계약을 체결한 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보게 되는 시기에 대하여
 - 사용자가 근로자와 계약기간 1년을 초과하는 근로계약을 체결한 경우 근로기준법 위반에 대한 벌칙적용 문제는 별론으로 하더라도 당해

근로계약은 일단 유효하며 사용자는 근로계약기간 만료 이전에 1년의 기간이 경과하였음을 이유로 근로계약의 종료를 주장할 수 없고, 근로자는 1년 이상 근로를 한 경우 계약기간 만료전이라도 언제든지 당해 근로계약을 해지할 수 있음.

※ 현재는 근로기준법 16조(계약기간)가 삭제됨에 따라 계약기간은 당사자 합의에 따라 자유로이 정할 수 있음

- 이 때, 사용자가 당초의 근로계약기간(5년)이 종료된 후에 당해 근로자와 근로계약을 체결·갱신하거나 기존의 근로계약기간을 연장하여 그 후 2년을 초과하여 사용하게 되면 달리 볼 사정이 없는 한, 동 2년을 초과한 시점부터 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임.

(비정규직대책팀-585, '07.2.22)

17. 기간제근로자가 무기계약근로자로의 전환을 거부하는 경우에도 무기계약 근로자로 전환이 되는지 여부

질의

- A 사업장은 종묘 육종, 재배 및 육성연구에 대한 제반사업을 행하는 사업장으로 당해 사업장에 고용된 기간제근로자는 주로 농업관련 업무 종사자로 해당 사업장 주변에 거주하는 자영농업인인 경우가 많고 본인의 농업활동과 본인의 여유시간에 한하여 취업활동의 병행을 원하는 근로자가 많음.
- A 사업장의 근로자의 경우 근무형태, 계속근로 등에 있어 계절적 또는 자연환경적 요인에 영향을 많이 받는 등 농업관련 특수성으로 일반기업

소속 근로자들과 같은 사용자와의 엄격한 사용종속관계를 기간제근로자 스스로가 원하지 않고 있으며 기타의 근로자 개인사정을 이유로 정규직 전환을 스스로 거부하는 경우가 있음.

- 이와 같이 기간제근로자가 희망하는 경우 기간제법의 적용을 제외할 수 있는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 '07.7.1 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우에 한하여 적용됨.
- 그러나, 기간제법 제4조제1항 단서의 각호에서 정하고 있거나 대통령령으로 정하는 경우에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음.
- 귀 질의의 경우, 구체적인 사실관계를 확인할 수 없으나, 만일 기간제 근로자를 계속 고용한 기간이 2년을 넘은 시점부터는 당해 기간제 근로자가 무기계약근로자로 전환되는 것을 명시적으로 반대하는 경우에도 기간제법에 따라 동 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됨.

(비정규직대책팀-1248, '07.4.17)

18. 산불감시요원의 계속근로년수 산정방법 및 무기계약근로자로의 전환 여부

Q 질의

- 지방자치단체에서 매년 봄(2.1~5.15)과 가을(11.1~12.15)에 걸쳐 총 150일간 산불감시요원 50명을 고용하고 있는데, 동일 인물을 반복하여 고용할 경우 기간제법에 따라 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과한 시점(매년 150일씩 합산)부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주함
 - 이 경우 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료 되는 것으로 보는 것이 원칙임
 - 그러나, 기간의 단절이 있는 근로계약이 수년간 반복되어 계약을 계속 체결하는 것이 관행화되어 있고, 노사당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정기간이 도래하면 재계약을 체결한 후 동일한 근로를 제공하고 사용자는 그 대상으로서 임금을 지급하는 형태의 근로 관계가 반복되었다면, 이 경우는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수도 있을 것임
 - 다만, 귀 질의의 경우 동일한 근로자에 대하여 수년간 산불감시원으로서

재계약을 체결하여 온 것은 사실이나, 매번 20% 정도 인원이 교체되어 왔고, 지원자가 많아 일정부분 선발절차가 이루어진다는 점 등에 비추어보면 이는 산불감시의 특성상 인근지리에 밝은 지역주민을 대상으로 모집 채용한 결과일 뿐 계속근로로 보기 어렵다고 사료되며, 매 근로계약기간이 만료되면 고용관계가 종료된다고 보아야 할 것으로 사료됨

(차별개선과-4163, '07.11.21)

19. 중앙부처내에서 부서를 달리하여 동일한 기간제근로자를 반복사용한 경우 계속근로년수 산정방법 등

Q | 질의

1. 동일한 중앙부처내에서 부서를 달리하여 동일한 기간제근로자를 사용한 경우 계속근로기간 산정방법
2. 채용권자가 다른 경우 기간제근로자의 계속근로기간 산정방법
3. 동일업무에 대하여 근로자 甲을 3개년에 걸쳐 매년 1월의 휴지기간을 두고 계속 고용한 경우 계속근로기간 산정방법과 서로 다른 업무에 근로자 甲을 동일한 방식으로 고용한 경우 계속근로기간 산정방법

A | 회시

1. 동일한 중앙부처내에서 부서를 달리하여 동일한 기간제근로자를 사용한 경우 계속근로기간 산정방법

- 중앙부처 내 ○○본부장과 근로계약을 체결하고 A팀에서 1년간 근무후 B팀에서 1년간 근무한 경우 계속근로기간 산정방법에 대하여
 - 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나 근로계약기간 동안 근무부서가 달라진 것에 불과하다면 각 팀에서 근로한 기간을 합산하여 계속근로기간을 산정해야 할 것임.
- 중앙부처의 ○○본부 내 개별 부서장과 근로자 사이에 각각 1년간의 근로계약을 체결하여 총 2년간 근무한 경우 계속근로기간 산정방법에 대하여
 - 근로계약체결 당사자로서 사용자는 궁극적으로 임금지급 등의 책임을 지는 사용자(사업주 또는 사업경영담당자)를 의미하므로 구체적 채용행위가 개별 부서장에게 위임되어 근로계약에 명시된 자가 개별 부서장인 경우라도 이것이 사용자의 위임에 의하여 근로계약을 체결한 행위로 볼 수 있다면 동 근로계약의 효력은 사용자(중앙부처의 장)에게 귀속될 것임.
 - 따라서 개별부서에서 근로한 기간을 합산하여 계속근로기간을 산정해야 할 것임.

2. 채용권자가 다른 경우 기간제근로자의 계속근로기간 산정방법

- 국세청의 1,2차 소속기관인 지방국세청과 세무서에서 각각의 기관장이 근로자를 채용하는 경우에 있어서 ○○지방국세청(또는 세무서)에서 근로자 甲을 1년간 사용한 후, 연이어 △△지방국세청(또는 세무서)에서 동 근로자를 1년간 사용한 경우 동 근로자의 계속근로기간 산정방법과 관련하여
- 만약 소속 지방국세청(또는 세무서)이 독립적으로 기간제근로자를 채용하고 해임·승진·배치전환·징계·보수 및 퇴직금 지급 등 노무관리에 대하여 전권을 행사하는 경우에는 각각의 기관장을 별개의 사용자로 보아야 하므로 각 기관에서 근무한 기간을 합산하지 않아야 할 것임

3. 동일업무에 대하여 근로자 甲을 3개년에 걸쳐 매년 1월의 휴지기간을 두고 계속 고용한 경우 계속근로기간 산정방법과 서로 다른 업무에 근로자 甲을 동일한 방식으로 고용한 경우 계속근로기간 산정방법
 - 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용 관계는 종료됨이 원칙임.
 - 그러나 기간제법 제4조에 따르면 기간제 근로계약이 반복 갱신되는 경우에는 “그 계속 근로한 총 기간”이 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제 근로자를 사용할 수 있는바,
 - 이 경우는 계약기간이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업(장)에서의 근무여부, 기간제법의 제정 취지 등에 비추어 “계속근로”로 볼수 있는지에 따라 판단하게 되며, 이때 종전과 동일한 업무를 계속 수행하고 있는지 여부는 기간제 사용기간 제한의 입법 취지상 중요한 판단요소는 아닌 것으로 판단됨.
 - 따라서 특별한 사유 없이 기간제 근로자를 일정한 휴지기를 거쳐 재 고용하는 것이 반복된다면 이는 무기계약 전환을 회피하기 위한 것으로 보아 계속 근로로 산정될 수 있다고 봄.

(비정규직대책팀-4582, '07.12.31)

20. 기간제 근로계약의 반복갱신 가능 여부 및 근로계약의 종료시점

질의

- 당사는 건설회사로서 총 공사기간은 3년이나 철근공정의 종료시점을

정확히 예정할 수 없어 철근공과 근로계약 체결시 3개월 단위의 기간제 근로계약을 반복 갱신하려고 하는데 법상 가능한지 여부

- 건설공사의 경우 날씨, 원자재 수급 등의 사유로 공사의 종료시점을 정확히 예정할 수 없어 부득이하게 철근공을 고용하면서 근로계약의 종료시점을 “공사의 완료 또는 수행하던 공정의 종료로 근로계약이 종료됨”으로 정하였을 경우 근로계약의 종료시점

A 회시

- 귀 질의와 관련하여, 기간제법은 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고 있을 뿐, 개별 근로계약 기간의 한도 또는 연장·반복·갱신 횟수를 제한하고 있지 않으며,
- 총 공사기간은 3년이나 철근공정은 2년으로 종료되는 경우, 당해 철근공정을 수행하는 근로자와 근로계약 체결시 계약기간을 ‘공사의 완료 또는 수행하던 공정의 종료로 근로계약이 종료됨’으로 정하였다면, 당해 근로계약은 2년의 철근공정 종료와 함께 종료된다고 사료됨

(비정규직대책팀-4450, '07.12.14)

21. 공개채용절차를 거쳐 간헐반복적으로 사용하는 통계조사원의 계속근로 연수 산정방법

Q 질의

- △△에서 ○○조사, □□조사, ▽▽조사, ●●조사 등 5종의 통계조사를

위해 「△△△ 기간제근로자 관리규정」에 따라 공개채용절차 등 소정의 채용절차를 거쳐 통계조사원을 선발한 후 다수의 통계조사에 반복적으로 아래와 같이 사용하고 있음

〈통계조사원 사용 현황〉

조 사 명	조사주기	조사기간	사용기간
△△근로시간조사	분기 1회	분기별 1개월	분기별 1개월
○○동향조사	반기 1회	4월, 10월	반기별 1개월
◇◇실태조사	매년 1회	7.1~9.16	연 1회 2.5개월

- 이때, 반복 사용되는 각각의 기간을 합산(연간 도합 최장 6.5개월, 중간 중간 일부 공백기간 있음)하여 기간제법 제4조제2항의 규정에 따라 2년 초과 사용시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지 여부

회시

- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 계산하여야 하며(대판1995.7.11.93다26168),
- 근로계약기간이 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고, 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는, 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 할 것임(대판2006.12.7. 2004다29736)

- 귀 질의의 경우 통계조사원과 분기별 1개월 또는 반기별 1개월 등 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하여 각각의 통계조사에 수시 사용하는 과정에서 일부 특정 통계조사원이 다수의 통계조사에 반복하여 계속 사용(최장 6.5개월, 중간중간 일부 공백기간 있음)된다고 하더라도,
- 통계조사시마다 채용공고, 서류전형, 면접 등 공개채용절차를 거치고 있어 재계약에 대한 기대가능성이 낮고, 분기별(또는 반기별) 근로기간(1개월)보다 공백기간(2개월 등)이 오히려 더 길며, 동 단절기간(공백기간)을 노동관계법 등 사용자의 의무를 국가가 회피하기 위해 두었다고 볼 수 없을 뿐만 아니라, 단절기간(공백기간)이 장기간이어서 사회통념상 다음 분기(또는 반기)에 실시되는 통계조사를 위한 대기기간·재충전을 위한 휴식기간이라고 볼 수 없으므로 달리 볼 사정이 없는 한 각각의 근로계약기간(1개월~2.5개월) 만료로 고용관계는 종료되었다고 봄이 타당하므로 계속근로기간의 합산문제는 발생하지 않는다고 사료됨.

(차별개선과-497, '08.5.6)

22. 근로계약 존속기간 중 근로조건 변경에 따라 근로계약을 다시 작성한 경우 무기계약근로자 전환 시점

질의

- 당사는 '07.3.1 계약직근로자와 1년('07.3.1~'08.2.28)의 근로계약을 체결한 이후 '07.7.15 근로계약기간은 그대로 유지한 채 임금인상을 주된 내용으로 변경 근로계약서를 다시 작성한 경우, 기간제법상 동 근로자의 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 시점

〈갑설〉 '07.7.15 일부 계약내용이 변경되어 변경근로계약서를 다시 체결하였으므로 이를 근로계약의 갱신이나 체결 등으로 보아 동 변경시점부터 2년이 경과된 '09.7.15자로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주된다는 설

〈을설〉 '07.7.1 이후 첫 번째 도래하는 계약의 연장 및 갱신시기인 '08.3.1부터 2년이 경과된 '10.3.1자로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주된다는 설

회시

- 기간제법 제4조제1항에서 “사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다.”라고 규정하고 있어 기간제근로자의 사용기간을 원칙적으로 2년으로 제한하고 있음
- 또한, 같은법 제4조제2항에서 “사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.”라고 규정하고 있어 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할 경우 무기계약근로자로 전환됨을 규정하면서,
 - 부칙 제2항에서 “제4조의 규정은 이 법 시행 후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용한다.”라고 규정하고 있어 기간제법 제4조의 규정을 적용함에 있어 “근로계약기간에 관한 적용례”를 경과규정으로 두고 있는 바, 동 부칙의 취지로 보아 “근로계약의 갱신”이라 함은 “근로계약기간”을 갱신한 것으로 봄이 타당함.

- 귀 질의와 같이 기 체결된 근로계약서상 근로계약기간을 변경하지 않고 그대로 유지('07.3.1~'08.28)하면서 계약기간 중 '07.7.15 '임금인상'을 이유로 기존의 근로계약서를 변경하는 경우, 이는 근로계약이 갱신된 경우라기보다는 '변경된 임금 등 근로조건'에 대한 권리의무관계를 명확히 하기 위하여 근로계약서를 변경·작성한 것으로 봄이 타당하다고 사료됨.
- 따라서 귀 사례의 경우 당초 근로계약기간('07.3.1~'08.28) 만료일 이후 동일 기간제근로자를 계속 사용한다면, 법시행일('07.7.1) 이후 근로계약의 최초 갱신일인 '08.3.1부터 2년이 경과된 '10.3.1이 무기계약근로자로의 간주시점이 된다고 할 것이므로, 귀 질의의 <을>설이 타당하다고 사료됨

(차별개선과-496, '08.5.6)

23. 퇴직금 수령을 위해 사직서를 제출한 후 곧이어 새로이 유계약을 체결한 경우 계속근로년수 산정방법

질의

- 기간제법에 따라 기간의 정함이 있는 근로계약이 반복갱신되어 총기간이 2년을 초과하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 바, 1년의 근로계약이 1회 반복갱신되어 2년간 계속 근무하다가 퇴직금 수령을 위해 근로자가 자발적 의사로 사직서를 제출하고 퇴사한 이후 곧이어 새로운 유계약 근로계약을 체결한 경우, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지 여부

- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 곤란하나, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 당사자 사이의 근로관계는 그 기간이 만료되면 사용자의 해고, 근로자의 사직서 제출 등 별도 조치 없이 근로관계가 당연히 종료됨이 원칙임
- 귀 질의와 관련, 2년간 계속 근로한 근로자가 퇴직금 수령을 위해 자발적으로 사직서 제출 후 퇴직금을 수령하고 이어서 유계약을 체결한 경우, 동 사직서 제출이 진의에 의한 하자 없는 퇴직의 의사표시에 의한 것이었다면 퇴직의 효과가 발생한 것으로 볼 수 있으며, 이 때 ‘근로자의 진의’라 함은 퇴직금 수령을 위해 퇴직의 효과를 발생시키고자 하는 의사로 보아야 하고, 재입사를 하지 않겠다는 의사까지 있어야 하는 것은 아니라고 할 것임.(근기 68207-1565, 2002.4.16, 대판 2000다 18608, 2001.11.13 참조)
- 그러나, 퇴직금 중간정산을 위해서 사직서를 제출하는 것이 관행에 따라 이루어진 것으로서 사무처리 과정상 형식에 불과한 것으로 볼 수 있다면, 이는 실질적으로 근로자의 퇴직의사가 있었다고 보기 어려워 비진의 의사표시로서 무효라고 할 것이므로, 이러한 사직서 제출만을 이유로 사용자와의 근로관계가 단절되었다고 볼 수는 없을 것임.(대판 89다카 24445, 1990.3.13 참조)
- 따라서, 상기와 같이 사직서 제출의 진의 여부에 따라 계속근로에 해당되는지 여부를 판단하여야 할 것이며,
- 계속근로로 인정되는 경우에도 기간제법 부칙 제2항의 규정에 따라 2007.7.1.이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약 기간을 연장하여 계속근로기간 2년이 초과된 경우 그 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주된다고 할 것임.

(차별개선과-1219, '08.7.29)

24. 일정기간(5일) 계약기간이 단절된 경우 및 2개 보건소에서 각각 근무한 경우 계속근로연수 산정 방법

Q 질의

- 일정기간 계약기간이 단절(5일간 단절)된 경우 및 2개 보건소에서 근무한 (C보건소에서 1년 근무후 이어서 D보건소에서 1년 근무) 경우 계속근로연수 산정방법

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 1차 근로계약('07.7.2~'08.7.1, 1년)이 종료된 이후 특별한 사유 없이 노동관계법상 의무 등을 회피하기 위해 '08.7.2~'08.7.6까지 5일간의 단절기간(공백기간)을 둔 후 2차 근로계약 ('08.7.7 ~ '09.7.6, 1년)을 체결한 경우라면, 1, 2차 계약사이 일부 공백기간이 있다 하더라도, 동 공백기간(5일)을 제외한 1, 2차 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로연수를 산정해야 함이 타당하다고 사료됨.
- 또한, 기간제근로자 B가 C보건소에서 1년간('07.7.1~'08.6.30) 근무한 후 이어서 D보건소에서 1년간('08.7.1~'09.6.30) 근무한 경우, C, D보건소에서 근무한 각각의 근로기간을 모두 합산하여야 하는지 여부는, 귀 질의의 C, D보건소가 각각 독립적으로 기간제근로자를 채용하고 해임·승진·배치전환·징계·보수 및 퇴직금 지급 등 노무관리에 대하여 전권을 행사하는 경우라면 각각 별개의 근로기간으로 산정하여야 할 것(합산 문제 미발생)이나,

- C, D보건의료의 상급 행정기관에서 기간제근로자 B를 채용하여 배치전환, 승진, 해임 등 인사권을 직접 행사하는 경우라면, 기간제근로자 B에 대한 사용자는 동 상급행정기관으로 보아야 할 것이며, 이 경우 C, D 보건의료에서 근무한 각각의 근로기간(C보건의료 1년, D보건의료 1년)을 모두 합산하여 계속근로연수를 산정하여야 할 것임.

(차별개선과-1867, '08.10.9)

25. 기간제법 시행 이전 수차례 근로계약을 반복갱신한 경우 계약기간 만료로 고용관계를 종료시킬 수 있는지 여부

Q 질의

- 건설회사 소속 기간제근로자가 1년 단위 혹은 해당 현장단위로 근로계약을 반복·갱신하고 있으나, 기간제법이 시행된 이후 회사에서는 매년 또는 현장단위로 근로계약을 체결해온 근로자들에 대하여 정규직 전환 시험을 진행하여 일부 정규직으로 전환하고 나머지 근로자에 대해서는 현장단위 프로젝트 계약직으로 근무토록 하겠다는 방침을 갖고 있다며, 반복적으로 계약을 갱신한 근로자의 경우 이미 무기계약근로자로 간주되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
- 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우 당사자 사이의 근로관계는

그 기간이 만료되면 사용자의 해고 등 별도 조치 없이 근로관계가 종료됨이 원칙임. 다만, 기간제법 시행 이전에 이미 기간제 근로계약이 수차례 반복·갱신되어 그 정한 기간이 단지 형식에 불과한 경우라고 볼 수 있다면 사실상 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로도 볼 수 있고, 사용자가 계약기간 만료를 이유로 재계약을 거부한다면 사실상 부당해고로서 무효로 볼 수도 있을 것임.

- 이 경우 ‘기간의 정함이 형식에 불과한지 여부’는 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 근로자 보호법규 등을 종합적으로 고려하여 개별·구체적으로 판단해야 할 것임.
- 따라서 상기 기준에 따라 판단한 결과, 기간제근로자에 대한 근로계약이 기간제법 시행일 이전 수차례 반복·갱신되어 그 기간의 정함이 단지 형식에 불과한 경우로 볼 수 있다면, 계약기간 만료를 이유로 갱신계약을 거절한다면 부당해고에 해당할 수 있다고 보이며, 이 경우 관할 지방노동위원회에 부당해고구제신청 등을 통해 권리구제를 받으실 수 있음을 알려드립니다.

(차별개선과-1978, '08.10.21)

2



기간제근로자 사용기간 제한의 예외

해당 조문

■ 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 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 고령자와 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 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

부 칙

제2항 (근로계약기간에 관한 적용례) 제4조의 규정은 이 법 시행 후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용한다.

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 법 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 경우
- ②법 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 「고용정책기본법」, 「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 경우
- ③법 제4조제1항제6호에서 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
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」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우
 5. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 0과 대분류 1 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균 근로소득을 말한다)이 노동부장관이 최근 조사한 임금구조기본통계의 한국표준 직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25퍼센트에 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

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

26. 장소를 달리하는 2개 공사현장에서 총 3년 근무시 무기계약근로자로의 전환 여부

Q 질의

- 소재지를 달리하는 건설회사의 2개 공사현장에서 각각 기간의 정함이 있는 근로계약(각 1년 6개월)을 체결하여 총 3년을 근무한 경우, 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환될 수 있는지 여부 및 전환시점

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음.
- 이러한 규정은 이 법이 시행되는 2007.7.1 이후 근로계약이 체결·갱신 되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용됨.
- 그러나, 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는 사업(장)은 기간제근로자의 계약기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서, 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음.

- 이와 같은 예외규정을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로젝트 완수를 위한 사업 등이 해당된다 할 것임.
- 귀 질의의 경우 각각 건설공사현장의 노무관리·회계 등이 명확하게 구분되어 독립된 사업으로 볼 수 있는지 아니면 전체적으로 하나의 사업으로 보아야 하는지 여부에 대한 판단은 별론(설사, 하나의 사업으로 보더라도 각 현장단위별로 근로계약을 따로 체결하였다면 당사자간 별도 정함이 없는 한 근로관계가 계속된 것으로 보기는 어려울 것임)으로 하고, 일반적으로 건설공사현장은 기간제법 제4조제1항 단서 제1호에 따른 예외규정에 해당하는 사업으로 볼 수 있을 것임.

(비정규직대책팀-558, '07.2.21)

27. 건설현장 근로자의 무기계약근로자 전환 여부

Q 질의

- A건설회사에 고용된 현장채용직(현장사무보조, 공무보조, 자재보조, 직영반장 등), 프로젝트전문직(안전관리자, 품질관리자, 기술직 등) 등의 기간제근로자는 현장단위로 근로계약을 체결하며, 하나의 공사현장이 종료되면 사직(계약기간 만료 통보)과 함께 퇴직금·연차수당을 정산하고, 4대 사회보험의 자격이 상실되나, 본인이 원할 경우 타현장 채용에 응모토록 안내하여 다시 신규로 고용근로계약서를 현장단위로 체결하여 근무하는 방식을 취함으로써 현장을 이동하면서 근무하는 경우가 많음.
- 이 경우 A사의 기간제근로자는 사용기간제한 예외사유에 포함되는 프로젝트단위로 고용된 근로자로 볼 수 있는지?

- 귀 질의 내용을 살펴보면 건설회사에서 현장단위로 근로계약을 체결하는 근로자(현장채용직, 프로젝트 전문직 등)의 기간제법상 정규직 전환시점에 관하여 문의한 것으로 보임.
- 이 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 만일 건설회사에서 특정 발주자 등과 도급계약 등을 체결하고 해당 건설공사가 이루어지는 기간을 전제로 근로계약을 체결한 경우라면, 각각의 발주자와 맺은 도급계약 기간은 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있을 것임.
- 따라서 각각의 유기사업 또는 특정 프로젝트가 완성되는 기간까지 근로하는 것을 전제로 근로자를 고용한 때에는 동 근로자는 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않을 것임.
- 반면에, 건설회사에서 기간제근로자를 먼저 고용한 후 각각의 유기사업 및 특정프로젝트에 근무지시 등을 통해 순환 배치한 것에 불과한 경우라면, 이때는 동 근로자가 기간제한의 예외가 적용되는 사업 또는 특정 프로젝트 업무에 종사하더라도 계속 고용된 기간이 2년을 넘는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 수 있을 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-2742, '07.7.9)

28. 특정 프로젝트 업무 수행 기간제근로자의 무기계약근로자로의 전환 등

〈질의 1〉 A기업에서 특정 프로젝트가 본사, 현장에서 함께 이루어지는 경우에 계약직 근로자가, 특정 프로젝트 기간내에 본사팀과 함께 현장을 이동하며 근무를 하는 경우 사용기간 제한 예외사유 해당 여부

〈회시 1〉 특정 프로젝트가 본사와 현장에서 함께 작업이 이루어지고 본사와 현장을 하나의 사업(장)으로 볼 수 있을 경우라면 사업(장)내 하나의 프로젝트로 볼 수도 있을 것이며, 이 때 동 프로젝트 완성에 필요한 기간 동안 기간제 근로계약을 체결하였다면 기간제법 제4조제1항 단서 제1호의 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 볼 수도 있을 것임.

〈질의 2〉 A기업에서 甲을 2007년 10월 1일부터 전문적 기술·지식 특례 인정 업무에 4년간 기간제근로자로 사용하고, 연이어서 당해 기업의 일반 계약직으로 2년간 사용하는 경우 甲의 무기계약 근로자 간주 시기와 관련 노동부 「비정규직법 이해」는 다음과 같이 해석

“전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우 특례 기간제 근로계약을 체결하여 甲을 2011.9.30까지 사용하는 것은 기간제법 제4조 제1항 제5호에 의해 허용되며, A기업에서 동 특례 기간제 근로계약 종료후 2011.10.1부터 甲과 일반 기간제 근로계약을 체결하여 2년간 사용한다면 2년이 초과하는 시점인 2013.10.1부터 무기계약근로자로 전환된다고 보아야 할 것임.”

이때 “연이어”의 의미는 프로젝트 종료 후 기존의 근로관계단절(퇴직금정산, 연차휴가 정산, 자의에 의한 퇴직원 제출 등) 및

신규재입사 절차에 의한 공백기간 없는 연이어 재입사를 의미하는지, 기존의 근로계약의 변경없이 (별도의 근로계약을 다시 체결할 필요없이) 일반 계약직으로 이동이 가능하다는 “연이어” 인지 여부

〈회시 2〉 동 사례는 A 기업이 甲을 전문적 기술·지식 특례 인정 업무에 4년간 기간제근로자로 사용하고 동 근로계약이 종료된 후, 별도의 일반 기간제 근로계약을 체결하는 경우를 의미함. 다만, 4년간의 특례 기간제 계약이 종료된 후 바로 이어 일반 기간제 계약을 체결하는 경우(즉, 2011.10.1 계약 체결), 2년이 초과하는 시점인 2013.10.1일부터 당해 근로자는 무기계약근로자로 전환 되는 것이며, 공백기간을 두어 일반 기간제 계약을 체결하는 경우(즉, 2012.1.1 계약체결)는 그 시점으로부터 2년이 초과하는 시점부터 무기계약근로자로 전환된다 할 것임. (즉, 2014.1.1 무기계약근로자로 전환)

〈질의 3〉 A기업에서 특정 B프로젝트에 3년 근무 이후 근로관계 종료후 (퇴직금 정산, 4대보험 정산 등) 일반기간제 계약직으로 1년 6개월 근무하는 경우 무기계약근로자로의 전환 시기

〈회시 3〉 특정 프로젝트 B를 완성하는데 필요한 기간을 정한 경우라면 기간제법 제4조제1항의 예외에 해당되어 3년간 기간제근로자로 사용이 가능할 것임. 한편 동 계약기간 종료 후 별도의 일반 기간제 계약을 체결하여 동 계약 하에서 계속해서 2년을 넘게 근로하는 경우가 아니라면 무기계약근로자로 전환되지 않음.

〈질의 4〉 A기업에서 특정 B프로젝트에 3년 근무 후 일반 기간제계약직으로 1년 6개월 근무 후, 또다른 특정 C 프로젝트에 3년을 근무하는 경우에 무기계약근로자 전환시기 관련 B프로젝트 3년 근무 후 종료시점에서 근로관계 단절, 일반 기간제계약직 1년 6개월 근무 후 근로관계 단절, 특정 C프로젝트 3년 근무 후 종료시점에서 근로관계 단절을 하는 경우

〈회시 4〉 특정 프로젝트 B와 C가 사업의 완성에 필요한 기간을 정하여 기간제 근로계약을 체결한 경우라면 기간제법 제4조제1항의 예외에 해당될 수 있을 것임. 따라서 일반 기간제계약에 의한 근로기간이 2년을 넘지 않는 경우 무기계약근로자로 전환되지 않는다고 보아야 할 것임

〈질의 5〉 A기업에서 특정 B프로젝트 업무를 위해 근무하며, 발주처의 사정(1년 단위 예산 책정 등의 사유)으로 인하여 1년 단위로 근로계약을 체결함. B프로젝트는 연단위로 계속 이루어지고, 매년 근로자는 동일장소, 동일업무를 계속 수행함. 이 경우 프로젝트 단위를 산정함에 있어 1년단위로 간주하고 매년 근로계약을 체결하는 경우 무기계약근로자로 전환이 되는지 여부

〈회시 5〉 기간제법 제4조제1항 단서 제1호는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있는 바, 이는 사업의 시작과 끝이 분명하게 정해져 있는 경우를 말하는 것이며, 귀 질의와 같이 연단위로 계속 이루어지는 사업은 외형적으로는 기간의 정함이 있는 사업일지라도 실질적으로는 기간제법 제4조제1항 단서 제1호에 의해 예외로 인정되는 경우로 볼 수 없다고 판단됨.

〈질의 6〉 A기업에서 프로젝트 기간이 5년인 특정 B프로젝트를 수행하기 위해 근무 중인 계약직근로자가 있음. 해당 계약직근로자가 B프로젝트 업무를 수행 중에 다른 1년 단위 C프로젝트와 1년 단위 D프로젝트를 동시에 수행하는 경우, 즉 여러 프로젝트를 수행하는 경우 가장 중요한 특정 B프로젝트를 기준으로 5년 동안 근무를 한다면 무기계약근로자로 전환 여부

〈회시 6〉 귀 질의 내용의 프로젝트가 진정한 의미의 프로젝트인지 여부에 대해서는 구체적으로 사업 또는 업무의 내용과 성질을 기초로 판단될 문제라고 보여짐. 다만, 사업의 완료 또는 특정한 업무의

완성에 필요한 기간을 정한 경우라면 기간제법 제4조제1항의 예외를 인정받을 수 있을 것으로 봄.

〈질의 7〉 근로계약서 작성시 근로계약기간의 종료시점을 “특정 소속 A프로젝트 종료시”까지로 명시하고, 연봉계약을 1년 단위로 체결하는 경우 가능여부

〈회시 7〉 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하여 기간제 근로 계약의 체결을 하는 경우 귀 질의와 같이 동 사업이 완료되는 시점까지의 기간 내에서 1년 단위로 연봉계약을 체결할 수도 있겠으나, 동 연봉계약은 임금지급의 형태를 정한 것으로 보임. 다만, 근로계약기간의 종료시점을 불특정하게 “특정 프로젝트 종료시”라고 정하는 것은 법의 취지에 비추어 볼 때 문제가 있어 보임.

〈질의 8〉 A기업의 특정 B프로젝트가 공사기간이 5년인 경우 1년 단위로 계약을 하고, 2번 갱신 후 3년 되는 시기에 근로계약기간 만료를 사유로 근로관계 종료가 가능한지 여부

〈회시 8〉 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 사용기간 제한의 특례를 인정한 것은 2년을 넘게 고용계약 기간을 정해도 무방하다는 것이므로 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 그 기간만큼 기간제 근로자의 고용이 보장되어야 할 것으로 봄(계약의 반복갱신 자체가 부인되는 것은 아닌 것으로 판단).

(비정규직대책팀-3018, '07.7.26)

29. 하수종말처리업무 위탁계약이 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지?

Q 질의

- 하수종말 처리 및 관리업을 수행하는 ○○회사는 각 발주처로부터 일정 기간(2~3년) 하수종말처리업무 위탁계약을 체결하여 수행하고 계약 종결 후 입찰 등을 통해 재계약하는 경우가 많음. '07년 7월 이후 2~3년의 하수종말처리장 위탁계약을 체결하면서 그 기간동안 기간제근로계약을 체결한 경우 또는 계약기간 종료 후 발주처와 2~3년간 위탁계약을 반복 체결하면서 기간제근로계약도 그 기간동안 반복하여 체결하는 경우 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'로 보아 기간제근로자의 사용 기간 제한 예외사유에 해당되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우 2년 초과시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 '07.7.1 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우에 한하여 적용됨.
- 그러나, 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 하는 예외규정을 두고 있음.

- 이와 같은 예외규정을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것임.
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 만일 귀 사업장이 발주자(특정 기관·사업장 등)와 도급·위탁계약 등을 체결하여 하수종말처리 및 관리업무를 수행하고 있는 경우라면 이때 각각의 발주자와 맺은 위탁관리(위탁계약)기간은 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수도 있을 것으로 사료됨.
- 다만, 이와 같이 기간제한의 예외가 적용되는 사업 또는 업무에 종사하는 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 당해 근로계약이 유지되는 것으로 보아야 할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-1768, '07.5.14)

30. 위·수탁 계약 및 협약기간을 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 볼 수 있는지?

Q | 질의

- 정신보건법 제13조 및 보건복지부 업무지침에 따라 지방자치단체 예산으로 운영하는 정신보건센터·알콜상담센터·정신질환자사회복귀시설에 대해 민간의료법인에서 해당 자치단체와의 위·수탁계약을 체결하여 한시적으로 사업을 위탁수행하고 있는 바, 위·수탁 계약기간은 보통 2~3년이나

사업수행상황에 따라 계약기간중이라도 사업중단 또는 계약해지가 가능하고 기간만료 이후 재위탁을 통해 위탁사업기간 연장도 가능.

- 위탁사업수행에 필요한 인력은 위탁시설별로 1년 단위로 기간제 근로계약을 체결하여 고용하고 있으나 위탁사업이 중단될 경우에는 근로계약이 종료됨.
- 이와 같이 국가·지방자치단체 사업에 대해 한시적으로 기간을 정하여 위·수탁계약을 체결하고 사업을 수행하는 경우 기간제법 제4조제1항 단서규정인 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’로 보아 위탁사업기간 동안 기간제근로자를 2년을 초과하여 계속 사용할 수 있는지?

회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우 2년 초과시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 ‘07.7.1 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우에 한하여 적용됨.
- 그러나, 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 하는 예외규정을 두고 있음.
- 이와 같은 예외규정을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것임.

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 만일 귀 사업장이 지방자치단체와 위·수탁계약 및 협약을 체결하여 정신보건사업 운영·관리 업무를 한시적으로 수행하고 있는 경우라면 이때 각각 맺은 위·수탁계약 및 협약기간은 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수도 있을 것이므로 동 계약(협약)에서 정하는 사업이나 업무 수행을 목적으로 고용되는 기간제근로자의 근로계약기간은 당해 위탁계약 또는 협약 기간으로 정할 수 있을 것으로 사료됨.
- 다만, 이와 같이 기간제한의 예외가 적용되는 사업 또는 특정업무에 종사하는 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 당해 근로계약이 유지되는 것으로 보아야 할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-1795, '07.5.15)

31. 시설관리업무를 수행하기 위해 기간을 정한 용역도급계약이 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지?

질의

- 당사는 시설물 유지관리업 및 부동산 임대업을 주된 사업으로 하는 회사인 바, 각군 시설물 관리, 군관사·아파트 관리, 군인공제회관 등 국방시설물에 대해 국방부와 매년 1년 단위(1.1~12.31) 용역도급계약을 체결하여 사업을 수행하고 있음. 현재 50여개 사업장에서 1,000명의 용역직 직원이 시설관리업무를 수행하고 있으며, 용역도급 재계약 여부는 사업장별로 불확실함.

- 이 경우 기간제법 시행과 관련하여 당사의 자체 사업장이 아닌 타 사업장에서 매년 용역도급계약을 체결해야만 사업이 유지되는 용역직 직원에 대하여 2년 경과후 기간의 정함이 없는 근로자(정규직)로 전환해야 하는지 및 당사의 사업이 기간제법 제4조제1항 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는지?

A 회시

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 만일 귀 사업장이 발주자(국방부 등)와 도급·위탁 계약 등을 체결하여 군부대 내의 시설관리업무를 수행하고 있는 경우라면 이때 각각의 발주자와 맺은 위탁관리(위탁계약)기간은 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수도 있을 것임.
- 다만, 이와 같이 기간제한의 예외가 적용되는 사업 또는 업무에 종사하는 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 각각의 용역계약 등에 따른 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간(용역계약 기간)까지 유지되도록 근로계약을 체결하여야 할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2418, '07.6.26)

32. 연구프로젝트 사업을 수행하는 근로자의 경우 2년으로 사용기간이 제한되는지?

Q 질의

〈질의 1〉 2년 이내에 연구프로젝트가 완료되어 더 이상의 고용이 어려울

때는 일정기간 고용하지 않고, 다시 연구프로젝트 수행을 위하여 1년 단위 근로계약을 체결하는 근로자의 경우 기간제법 제4조 제2항에 따라 각 연구프로젝트에 고용된 기간을 합산하여 2년을 초과하면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는지?

(예시) A 연구프로젝트(2007.7.1~2008.6.30) 및 B 연구프로젝트(2008.10.1~2009.9.30)를 수행하기 위해 홍길동과 각 프로젝트 기간과 동일한 기간동안 근로계약 체결(2008.7.1~2008.9.30까지 근로계약 없음)

〈질의 2〉 두개의 연구프로젝트를 연이어 동시에 수행하기 위해 근로자를 각 연구프로젝트 기간동안 근로계약을 체결하여 사용한 바, 각 연구프로젝트 수행을 위해 고용된 기간을 합산하여 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는지?

(예시) C 연구프로젝트(2007.7.1~2007.12.31, 6개월) 및 D 연구프로젝트(2007.10.1~2009.6.30, 21개월)를 수행하기 위해 홍길동과 각 프로젝트 기간과 동일한 기간동안 근로계약 체결(2007.10.1~2007.12.31까지 3개월간 중첩)

A 회시

● 귀 질의 내용과 같이 연구소 등에서 각각의 사업기간이 정해진 특정 프로젝트 사업을 수행하는 경우라면, 이는 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외업무에 해당되는 것으로 보임.

- 다만, 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 사용기간 제한의 예외 업무는 2년을 초과하는 근로계약기간을 설정하더라도 기간의 정함이

없는 근로자로 간주하지 않는다는 취지이므로 이러한 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용한 경우에는 당해 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임.

(비정규직대책팀-2422, '07.6.26)

33. 연구프로젝트 사업 완료 후 고용한 기간제근로자의 경우 사용기간 제한 예외규정이 적용되는지?

Q | 질의

- ○○대학교의 A연구센터는 산업자원부와 부산광역시로부터 일정 프로젝트를 3년간 수행하기로 하고 예산을 지원받아 '07.5.31자로 사업을 완료하였고, 국고지원이 종료된 이후 A연구센터는 유사한 국고사업에 지원을 신청중임.
- 기존 프로젝트 사업수행기간동안의 보조연구원 4명은 새로운 연구사업이 시작되기 전까지 일용직으로 활용코자하며, 보조연구원들의 사용기간은 1년 또는 2년으로 일률적이지 않음.
- 한시적 사업에 참여한 경우 이에 고용된 기간제근로자는 사용기간 제한 예외에 해당된다고 알고 있는데, 3년의 사업기간이 종료되고 이어서 동일인을 3개월간 한시적으로 일용직으로 고용할 경우 종전사업의 사용기간 제한 예외를 인정하지 않는 것인지, 종전사업과 전혀 별개로 보아도 되는지, 그리고 향후 새로운 프로젝트에 사용할 경우 사용기간 제한 예외사유에 포함되는지?

A 회시

- 귀 대학교에서 국가기관 등(산자부, 지방자치단체)으로부터 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 명확히 정한 프로젝트를 각각 수주 받은 때에는 각각의 사업 수행에 필요한 기간을 정한 프로젝트 수행업무는 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사업 또는 업무로 볼 수 있을 것임.
- 따라서 각각의 프로젝트 사업 수행기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로 계약을 체결한 것으로 보지 않는다 할 것임.
- 다만, 위와 같은 기간제근로자 사용기간 제한의 예외사업에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되는 바,
- 만일 기간제한의 예외사업이 종료된 이후, 동일 근로자를 계속해서 일반 기간제근로자로 사용하는 것이 반복된 때에는 각각의 「일반 기간제 근로자로 사용한 기간」을 합산하여 동 기간이 2년을 초과하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보게 될 것임.

(비정규직대책팀-2428, '07.6.26)

34. 3년 임기 비상근 회장 비서업무의 사용기간 제한 예외사유 해당 여부

Q 질의

- 당사의 비상근 회장의 임기가 3년이며, 그 비서업무에 대한 수요는

상시적이지 않은 편임. 이러한 비서업무를 수행하기 위해 기간제근로자를 3년간 고용하는 경우 사용기간 제한 예외사유인 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는지?

※ 통상 비서를 배치하지 않은 상황에서 요청에 따라 특별히 배치한 경우에 한정

A 회시

- 구체적 상황에 따라 다를 수 있겠으나 3년 임기의 비상근 회장의 비서를 채용하는 경우 당해 근로자와 근로계약을 체결할 때 회장의 임기동안만 일을 하는 것으로 유계약서를 체결하였다면 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것으로 해석하여 기간제법 제4조 단서조항에 의한 사용기간 제한의 예외로 인정될 수 있을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-3017, '07.7.26)

35. 국고보조사업이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지 여부

Q 질의

- 국고보조라 함은 지방자치단체의 행정사무 중에서 전국적 이익과 관련이 깊거나 국가적 관심이 대상이 되는 사무에 특정 사업을 장려, 일정한 행정목적을 달성하기 위해 교부하는 예산을 말함. 따라서 국고보조사업은 국가의 시책사업으로써 지속성을 담보할 수 없으며, 행정목적이 달성되는 기간까지 일정 정도의 시한이 있다고 판단됨. 그러나, 일부 중앙부처에서는 지속성을 담보한다는 이유로 무기계약을 권고하는 공문을 시달하거나 공익적 사업을 강조하여 일선 지방자치단체에서 혼란을 야기하는 것 같아 질의함

- 이와 같이 국고보조금은 일정한 행정목적을 달성하기 위해 교부하는 예산으로 일정한 행정목적이 달성되면 사업비가 중단되는 것은 당연한 바, 국고보조사업이 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당된다고 판단되는데 귀 부의 견해는?

A 회시

- 기간제법 제4조제1항제1호의 예외규정을 적용할 수 있는 사업은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 할 것이며,
- 귀 질의의 국고보조사업이 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료, 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 여부에 대해서는 단순히 국고보조사업임을 이유로 일률적으로 판단할 수는 없을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-162, '08.1.21)

36. 일제강점하 강제동원 피해진상 조사사업의 사용기간제한 예외 여부

Q 질의

- 지방자치단체에서 실시하고 있는 “일제강점하 강제동원 피해진상 조사사업”이 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서 제1호는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우의 하나로 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’를 규정하고 있음.
- 여기에서 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것임.
- 귀 질의의 “일제강점하 강제동원 피해진상 조사사업”의 경우 「일제강점하 강제동원피해 진상규명 등에 관한 특별법」제16조(진상조사의 기간: 일제강점하강제동원피해진상규명위원회는 최초의 진상조사개시 결정일 이후 4년 이내에 피해조사를 완료해야 한다)에 따라 한시적으로 운영되므로 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당될 수 있다고 봄.

(비정규직대책팀-395, '08.2.25)

37. 연구원의 본원과 지역연구센터에서 연이어 2년을 초과하여 근로계약을 체결할 경우 무기계약으로 간주되는지 여부

Q 질의

- 연구원의 본원은 천안에 소재하고 있고, 연구분야에 따라 인천, 안산, 광주, 부산 등에 지역연구센터가 있는 바, 본원(천안)에서 연구원을 A 프로젝트에 2년('08.1.1~'09.12.31) 활용 후, 연이어 인천연구센터에서

같은 연구원을 B프로젝트에 2년('10.1.1~'11.12.31)을 활용할 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나 귀 질의의 A, B 프로젝트가 각각 확연히 구분되는 별개의 것으로서, 동시에 상기한 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당된다면 기간제법 제4조제1항의 사용기간 제한의 예외를 인정받을 수도 있을 것임.
- 한편, 귀 질의와 관련하여 지역 연구센터의 장이 실제적인 의미에서 본원과 독립되어 기간제근로자를 채용하고, 해임·승진·배치전환·징계·보수 및 퇴직금 지급 등 노무관리에 대하여 전권을 행사하는 경우라면 각각의 센터장을 별개의 사용자로 보아야 하며, 이 때 각 기관에서 근무한 기간은 별개의 근로기간으로 산정하게 될 것임.

(차별개선과-59, '08.3.10)

38. 「선원법」상 선원인 근로자를 2년 초과 사용시 무기계약근로자로 간주되는지 여부 등

Q 질의

- 「선박법」에 의한 선박을 소유한 건설회사가 해외건설사업 프로젝트 완성을 위해 건설현장에서 일하게 될 일반근로자외에 물품 및 자재 운송을 위해 「선원법」상 선원인 근로자와 기간의 정함이 있는 근로

계약 체결시 근로계약기간을 어떻게 정해야 할 것인지 여부와 동
선원을 2년 초과 사용시 무기계약근로자로 전환되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 「선원법」또는 다른 법령에서 기간제근로자인 선원의 사용기간을 기간제법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우가 아니라면, 기간제근로자인 선원의 경우도 기간제법이 적용되어 그 사용기간은 2년으로 제한된다고 할 것임.
- 또한, 선원과 근로계약을 체결하면서 해외 건설사업 프로젝트 완성에 필요한 기간을 정하여 동 기간동안만 물품 및 자재운송업무를 하는 것으로 유기계약을 체결하였다면, 기간제법 제4조제1항 단서 제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되어 동 프로젝트 사업 수행기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않는다 할 것임.
- 한편, 위와 같은 기간제근로자 사용기간 제한의 예외사업에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 기간제법 제4조제2항의 규정에 따라 그 기간제근로자는 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보게 될 것임.

(차별개선과-231, '08.4.1)

39. “△△기지 환경오염정화사업”을 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있는지 여부

Q 질의

- △△농촌공사에서는 “반환미군기지 환경오염정화사업” 수행을 위하여 ○○부 시설본부와 협약을 체결하고, 사업기간은 “협약이 체결된 날로부터 지방자치단체에서 환경오염정화에 대한 이행완료 승인시까지”로 정하고, 사업시행기본계획 수립시 사업기간을 “최대 40개월”로 명시한 경우, 기간제법 제4조제1항제1호의 규정에 의거 사용기간제한 예외 사업에 해당되는지 여부

※ 관련근거 - 「주한미군공여구역주변지역 등 지원특별법」 제12조제5항
「행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정」 제11조제1항제3호

- '06.6.30부터 2년간 연단위 근로계약을 체결하여 사용하고 있는 기간제 근로자 A를 특정사업(상기 “반환미군기지환경오염정화사업”)에 투입, 2년을 초과하여 계속 사용이 가능한지 여부

※ A의 계약상황 : 최초계약('06.6.30~'06.12.31), 1차갱신('07.1.1~'07.12.31), 2차갱신('08.1.1~'08.5.31)

A 회시

- 귀 질의와 같이 반환미군기지 환경오염정화사업과 관련하여 국방부 국방시설본부와 협약 체결시 사업기간을 ‘지자체 환경오염정화에 대한 이행완료 승인시까지’로 정하고, 사업시행기본계획 수립시 사업기간을 ‘최대 40개월’로 명시한 경우에,
 - 근로자와 근로계약 체결시 계약기간을 ‘지자체의 환경오염정화에 대한

이행완료 승인시 근로계약이 종료됨'으로 정한다면, 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호 규정에 의한 사용기간 제한의 예외로 인정될 수 있을 것으로 사료됨.

(차별개선과-855, '08.6.17)

40. 남극세종과학기지에 파견하기 위해 매년 공개채용절차를 거쳐 선발되는 월동연구대가 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부

Q 질의

- 남극세종과학기지의 기능 유지 및 연구활동을 위하여 매년 공개채용 절차를 걸쳐 선발되는 월동연구대가 남극세종과학기지에서 1년단위로 근무하는 경우, 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되는지 여부

A 회시

- 귀 질의의 월동연구대 업무가 기간제법 제4조제1항제1호에 해당하는지 여부를 살펴보면,
 - 연구소에서는 남극세종과학기지 준공(1988년)이후 매년 공개채용 절차를 거쳐 월동연구대를 모집하여 1년 정도의 기간으로 근로계약을 체결하고, 당해 계약기간이 종료되면 전원 귀국 조치하여 해마다 새로운 인원이 투입되어 월동연구대가 유지되는 것으로 보임.
- 따라서, 월동연구대라는 계속적 사업에 매년 새로운 인원을 투입하여

그 해에 채용된 인원이 월동연구대로 근무하는 것으로서 이는 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당된다고 보기는 어렵다고 판단됨.

(차별개선과-1263, '08.8.4)

41. 사립대학교 산학협력단에서 지자체로부터 ‘방문보건센터’를 위탁받아 기간제근로자를 사용하는 경우 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부

Q 질의

- 사립대학교 산학협력단에서 지자체로부터 방문보건센터사업을 위탁받아 동 사업 운영을 위해 방문간호사, 물리치료사, 행정직원을 1년 계약제로 고용하였는 바, 위탁사업 수행을 위해 채용된 계약직 근로자의 사용기간이 2년을 초과하면 무기계약근로자로 전환되는지 여부

A 회시

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 귀 질의의 방문보건센터 사업이 지자체와 위탁계약을 체결하여 한시적으로 운영 중에 있는 경우라면 이때 지자체와 맺은 위탁계약기간은 기간제법 제4조제1항제1호의 ‘특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’로 볼 수 있을 것으로 판단되며,
 - 이 경우, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않을 것임(수탁기관이 변경되거나 유지되는 것과 무관함).

(차별개선과-1264, '08.8.4)

42. 5년 동안 시행되는 특정프로젝트 A에 2년을 초과한 기간제근로자 사용 가능 여부 등

Q 질의

- 5년 동안 시행되는 특정프로젝트 A에 2년을 초과한 기간제근로자 (연구원) 사용가능 여부, 8개월의 일반 기간제 근로계약이 종료됨과 동시에 특정프로젝트 A에 5년 동안 다시 사용하더라도 기간제법 제4조제1항 제1호에 해당되어 무기계약 근로자로 전환되지 않은지 여부 및 연구원의 경우도 기간제법이 적용되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로 계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과) 하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 같은 법 부칙 제2항에 의거 2007.7.1.이후 근로계약이 체결·갱신 되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용됨.
- 그러나, 기간제법 제4조제1항 단서 제1호에 따른 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에는 기간제근로자의 계약기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서, 당해 계약기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있으며, 이와 같은 예외 규정을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적 사업들이 해당된다고 할 것임.

● 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 귀 질의의 “5년 동안 시행되는 특정프로젝트 A”가 기간제법 제4조제1항 단서 제1호에서 규정된 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되는 사업으로 볼 수 있고, 동 프로젝트의 완성에 필요한 기간 동안(귀 사례의 경우 5년) 연구원과 기간제 근로계약을 체결한 경우라면, 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하더라도 무기계약 근로자로 전환되지 않는다고 할 것임.

● 또한, 무기계약 전환을 위한 계속근로기간 산정 방법은 당해 근로자가 계속근로한 총 기간에서 기간제법 제4조제1항 단서 각호의 “사용기간 제한 예외”에 해당하는 근로기간을 제외한 나머지 기간만을 합산, 2년이 초과되었는지 여부를 판단하여야 하며, 이 경우 2년이 초과된 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주된다고 할 것임.

(예 시) 2007.7.1~2008.6.30(근로기간 1년)까지 일반 기간제 근로계약을,
2008.7.1~2010.6.30 (2년) 까지는 특정 업무의 완성을 위한 근로
계약을, 2010.7.1~ 2012.6.30 (2년)까지는 일반 기간제 근로계약을
체결한 경우

→ 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는 근로기간 (2008.7.1 ~2010.6.30,
2년)을 제외하고 2008.7.1일 이전 근로기간(2007.7.1~2008.6.30, 1년),
2010.7.1 이후 근로기간 1년을 합산하여 2년을 초과하는 2011년
7.1일부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주

(차별개선과-1484, '08.8.27)

43. ‘공원녹지업무’가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지 여부 및 계속근로년수 산정방법

Q 질의

〈질의1〉 지방자치단체에서 쾌적한 도시환경을 조성하기 위해 공원녹지의 확충 및 관리 등을 위하여 매년 실시하는 사업이 기간제법 제4조 제1항제1호에 따른 사용기간제한 예외업무에 해당되는지 여부

〈질의2〉 공원녹지과의 업무특성상 날씨가 추운시기에는 기간제근로자가 많이 필요하지 않고, 하절기에는 기간제근로자가 많이 필요함에 따라 동 업무에 기간제근로자를 약 8~9개월 정도 사용후 사역이 끝나면 전원 퇴직(9개월 이상 사역 불가)하는 상황에서 전년도에 사용한 동일한 기간제가 다음연도에 공개채용 절차를 통해 선발되어 다시 8~9개월간 근로하는 등 3회차까지 사용할 경우 계속 근로년수 산정방법

A 회시

● 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 통상 “공원녹지업무”의 경우 쾌적한 도시환경을 조성하기 위해 공원녹지의 확충 및 관리 등을 위해 실시하는 사업으로서, 귀 질의내용을 살펴보면, 날씨 등의 사정으로 동·하절기별 업무량에 따른 기간제근로자수의 적고 많음이 있을 뿐이고, 기간제근로자를 1년에 8~9개월만 사용한다고 하더라도 채용시기만을 달리하여 매년 1.1~12.31까지 사이 기간제근로자를 계속 사용하고 있는 점 등으로 보아 연중 상시적으로 이루어지는 사업으로 봄이 타당하여 동 사업(업무)의 경우 기간제

법 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되지 않는다고 보여짐.

- 매년 일정기간의 단절을 거쳐 근로계약이 반복된 경우에 계속근로로 보아야 하는지 여부에 대하여는 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 기간제법의 제정 취지 등을 종합하여 판단하여야 할 것인 바
- 귀 질의내용처럼 기간제근로자의 계약기간을 8~9개월로 정하면서, 일정 기간 경과 후 다시 공개채용절차를 거친 결과 동일한 근로자가 다음 연도에 다시 선발되어 근로계약이 수차례 반복적으로 이루어진 경우에는, 공개채용절차가 형식에 불과하여 당사자가 재계약 또는 계속근로를 당연히 기대하는 경우가 아니라면, 달리 볼 사정이 없는 한 매년 체결한 기간제 근로계약(8~9개월)은 계약기간 만료로 종료되고 각각의 근로계약기간은 단절된 것으로 보아야 하며, 각각의 근로기간을 합산하여 계속근로한 것으로 보기 어렵다고 사료됨

(차별개선과-1561, '08.9.4)

44. 사회복지법인에서 운영중인 ‘구립어린이집 운영사업’이 사용기간제한 예외 사업에 해당되는지 여부

질의

- 대다수 지방자치단체의 구립어린이집은 구청에서 사회복지법인이나 단체 등에 위탁운영하고 있으며, 구립어린이집의 위탁운영기간은 3년이며, 위탁업체가 3년이후 다른 사회복지법인으로 변경되기도 하는

바, 이와 같이 구청으로부터 수탁받아 3년간 한시적으로 위탁운영하는 사회복지법인에서 동 사업에 사용하기 위하여 기간제근로자를 채용할 경우 2년 초과하여 사용할 수 있는지 여부?

A 회시

- 귀 질의의 구립어린이집이 지자체가 사회복지법인이나 단체 등과 위탁계약을 체결하여 한시적으로 운영 중에 있는 경우라면 이때 지자체가 상기 단체 등과 맺은 위탁계약기간은 기간제법 제4조제1항제1호의 ‘특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’로 볼 수 있을 것으로 판단되며, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않는다고 사료됨.

(차별개선과-1676, '08.9.17)

45. “교육지원 5개년 계획”에 따라 5년간 한시적으로 “도서관운영 보조금”을 지원하는 사업이 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부

Q 질의

- △△시 거주 학생들의 외지 진학 및 전학을 방지하기 위해 지방자치단체 자체적으로 “교육지원 5개년 계획(2007.3월~2011.3월)”을 수립·추진 중에 있으며, 동 계획의 하나로 학교도서관 활성화를 통한 학생들의 독서지도 사업을 위해 도서관운영 보조금(교육기관보조금)을 5년간 한시적으로 지원하고 있는데, 동 예산으로 각급 학교에서 채용한 1년 단위 기간제 근로자(도서관 사서보조원)가 기간제법상 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나,
 - 귀 질의의 “교육지원 5개년 계획(2007.3월~2011.3월)”이 △△시 공교육 활성화를 위해 지방자치단체가 자체적으로 마련한 것으로서, 세부추진 사업의 하나인 “학교도서관 운영사업”이 시(市) 보조금 지원을 통해 5년간 한시적으로 운영되는 사업이라면, 동 사업은 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되어 사용기간 제한 예외로 봄이 타당하다고 사료됨.

(차별개선과-1975, '08.10.21)

나. 근로자가 학업·직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우

46. 채용예정자에 대한 훈련을 사용기간 제한 예외사유인 “직업훈련의 이수에 필요한 기간”으로 볼 수 있는지?

Q 질의

- 당사는 신입 인턴직원 응시전형에서 합격한 채용예정자들을 입사교육 및 안전교육 훈련과정(통상 2~3개월 소요)을 우선 실시하고, 동 훈련 과정을 이수한 자들을 대상으로 기간제 인턴근로계약(2년)을 체결하고 있음. 이 경우 채용예정자들과는 훈련약정서를 체결하고 있는 바, 주요 내용은 신분은 훈련요원으로 하며, 교육·훈련성적을 평가하여 인턴

근로계약여부를 결정하고, 훈련과정은 당사의 훈련계획에 따라 실시하며, 훈련요원들은 훈련과정 중 당사의 사규 등 제반수칙을 준수하여야 하고, 교육·훈련시간은 1일 8시간 주40시간이며, 훈련요원에게 소정의 훈련수당을 지급한다는 내용임.

〈질의 1〉 기간제법 제4조제1항제3호 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에서 말하는 ‘직업훈련’은 어떠한 직업훈련을 말하는 것인지? 및 기간제근로 채용예정자들에게 입사교육·안전교육을 실시하는 경우도 동 규정의 ‘직업훈련’에 포함되는지?

〈질의 2〉 이 경우 훈련과정기간을 기간제법에서 규정한 계속근로기간에 산입하여야 하는지? (즉, 기간제법상 계속근로기간 산정시 훈련과정 입과시부터 산정하여야 하는지 또는 훈련이수 후 인턴근로계약 체결시부터 산정하여야 하는지?)

〈질의 3〉 훈련기간 3개월을 제외하고 별도의 2년간의 인턴근로계약을 체결하여도 인턴근로계약 종료 후 당사에 고용의무가 발생하는지?

회시

● 기간제법 제4조제1항 단서 제3호는 “직업훈련의 이수에 필요한 기간”을 기간제근로자의 계속근로기간의 예외로 인정하고 있음.

- 여기서 ‘직업훈련’은 일반적인 의미로 직업에 필요한 기능을 습득시키는 일이라 볼 수 있을 것이며, 동 훈련에 참여하는 채용예정자의 근로자성이 (예 : 훈련기간중 실제 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 받는 경우) 인정된다면 기간제 근로기간에 포함된다 할 것임.

● 따라서 귀 질의와 같이 채용예정자가 별도의 훈련약정을 체결하여 훈련요원 신분으로 교육에 참여하고 동 교육기간의 성적에 따라 이후 별도의 기간제 계약을 체결하더라도 실질적으로 동 교육기간중 근로를 제공하고 그 대가로 사용자가 임금을 지급하였다면 당해 교육기간은 기간제 근로기간으로 보아야 할 것이며, 이를 포함한 총 기간제 근로기간이 2년을 넘는 시점부터 무기계약근로자로 전환된다 할 것임.

- 참고로 기간제근로자의 경우 기간제법 시행(2007.7.1)이후 근로계약이 체결·갱신·연장되는 시점으로부터 기간제 근로기간이 2년이 넘는 경우 무기계약근로자로 자동전환 됨(사용주에게 고용의무가 발생하는 것이 아님).

(비정규직대책팀-2912, '07.7.18)

47. 기간제근로자의 박사학위 과정동안 학생연구원으로 사용하는 경우, 기간제 근로자 사용기간제한 예외 적용여부

Q 질의

- '08.2월 현재 기간제근로자가 대학원 박사학위 과정(주간)에 진학하게 되어 동 학위과정 동안(약3년)만 학생연구원으로 다시 사용할 경우, 기간제법 제4조 제1항 단서 제3호의 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”로서 기간제근로자의 사용기간 제한 예외에 해당되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제3호에 따라 ‘근로자가 학업, 직업훈련

등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우'에는 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음.

- 귀 질의 내용과 같이 귀 연구원 소속 기간제근로자가 대학원 박사학위 과정(주간)에 진학하게 되어, 동 근로자를 귀 원 내부규정에 따라 학생 연구원으로 다시 채용하면서 그 사용기간을 학위이수에 필요한 기간으로 정한 경우에는 기간제법 제4조제1항 단서 제3호에 해당하는 것으로 볼 수 있다고 판단되며, 이 경우 동 근로자가 학생연구원으로 계속 근로한 기간이 2년을 초과해도 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환되지는 않는다고 할 것임.
- 또한, 기간제법 제4조제1항 단서의 제3호 및 같은 법 시행령 제3조제1항 제1호에 따라, 해당 학생연구원이 '박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함)를 취득한 후 해당 분야에 종사하는 경우'에 해당한다면, 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않게 됨.

(비정규직대책팀-334, '08.2.18)

다. 「고령자고용촉진법」제2조제1호의 규정에 의한 고령자와 근로계약을 체결하는 경우

48. 만 55세 이상 기간제근로자로 2년 초과하여 근무한 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부

Q 질의

- (주)○○고속은 만58세 이상 근로자 30여명을 축적적으로 채용하고 있는 바, 1년의 계약기간이 만료된 후 다시 1년을 계약하여 근무하게 되는 경우 정규직으로 전환되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항의 규정에 의하면 사용자는 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 의한 고령자(만 55세 이상자)에 대해서는 2년의 기간을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있으므로
- 귀 질의의 경우 달리 볼 사정이 없는 한 2007.7.1. 이후 사용자는 사용기간 제한 없이 만 58세 이상의 근로자를 기간제근로자로 사용할 수 있음.

(비정규직대책팀-589, '07.2.22)

49. 정년이 만 55세로 정해진 회사에서 정년퇴직자와 1년단위 근로계약을 반복·갱신하여 2년 초과사용시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되는지 여부

Q 질의

- 취업규칙에서 정년을 만 55세로 규정되어 있는 회사에서, 정년퇴직자인 고령자의 재고용 여부를 근무평가에 따라 결정하고, 1년단위 근로계약을 반복·갱신하여 2년 초과사용시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용으로 보아 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우 당사자 사이의 근로관계는 정해진 기간이 끝남과 동시에 사용자의 해고 등 별도 조치없이 당연 종료되는 것이 원칙임 .
- 한편, 기간제법 제4조제1항제4호는 “「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 의한 고령자(55세 이상인 자)와 근로계약을 체결하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 않도록 예외규정을 두고 있음을 알려드립니다.

(차별개선과-728, '08.5.30)

라. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우

50. 일반기업체 박사학위소지자의 경우 사용기간 제한 예외 인정 여부

Q 질의

- 기간제법상 기간제근로자 사용기간 제한 예외사유인 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”로서 동법 시행령에서 정하고 있는 ‘박사 학위를 소지하고 해당분야에 종사하는 경우’는 연구원, 시간강사만 해당되는 것인지, 또는 일반기업체에 종사하는 사무직 회사원 중 박사학위소지자도 해당되는지?

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 ‘07.7.1 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우에 한하여 적용됨.
- 그러나, 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호에 따라 ‘전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우’에는 당해 계약 기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음.
- 귀 질의의 경우 ‘박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)’를

소지하고 해당 분야에 종사하는 경우'를 기간제한의 특례로 정하고 있을 뿐, 기업체라고 하여 그 적용관계를 달리 정하고 있지 아니하므로 일반 기업체도 이러한 기간제한의 특례가 적용된다 할 것임.

- 따라서 일반 기업체에서 박사학위를 소지하고 해당분야에 종사하는 경우라면 기간제한의 특례가 인정될 것임.

(비정규직대책팀-1460, '07.5.2)

51. 박사과정 중 또는 박사과정 수료자의 경우도 사용기간 제한 예외사유에 해당되는지?

Q | 질의

- 사용기간 제한 예외사유에는 박사학위 소지자만을 포함하는지 아니면 박사과정 중인 자 또는 박사과정 수료자의 경우에도 포함하는지 여부?

A | 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호에 따른 '전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우'에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음.
- 여기서 동법 시행령 제3조제1항제1호에 따르면 '박사학위(외국에서 수여 받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당분야에 종사하는 경우'를 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우에 해당하는 것으로 규정하고

있는 바, 박사학위 소지자는 일반적으로 해당 분야의 전문적 지식과 기술을 갖춘 전문가로 인식되고 있기 때문이다.

(비정규직대책팀-2415, '07.6.26)

52. 미술학 석사(M.F.A.)의 박사학위 소지자 인정 여부

Q 질의

- 순수미술 분야에서는 박사학위가 없어 미술학 석사(M.F.A.)를 박사학위로 인정하는 경우가 많은데, 사용기간 제한 예외규정의 박사학위 소지자로 인정되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 동법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할 수 있는 경우로서 “박사학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”를 규정하고 있음.
- 귀 질의 내용의 석사 학위(M.F.A.)는 우리부의 자체 조사 결과, 미국에서 이를 박사학위로 인정한다는 자료를 찾아볼 수 없으며, 따라서 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서의 “박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”로 인정하기는 어려워 보임.

(비정규직대책팀-2947, '07.7.22)

53. 석사학위를 소지한 시간강사의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부

Q 질의

- 기간제근로자 사용기간 제한(2년) 예외사유인 ‘박사학위를 소지하고 해당분야에 종사하는 경우’에 석사학위 소지자도 해당하는지? 주당 15시간 미만의 근로시간을 근무하는 경우에 사용기간 제한 예외사유에 해당되는지? 한 회사의 정규직으로 근무하면서 전문대 시간강사 등 다른 일을 하는 것은 무방한지 여부

A 회시

- 기간제법은 “사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다”고 규정하면서
 - 단서의 제6호에 따른 ‘그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우’에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음.
- 이에 따라 동법 시행령 제3조제1항제1호에 의해 “박사학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우” 기간제한의 예외에 해당된다 하겠으나, ‘석사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우’는 이에 해당되지 않을 것임.
 - 또한 동 시행령 제3조제3항제6호의 규정에 따라 「근로기준법」 제18조

제3항에 따른 1주의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자의 경우도 사용기간 제한 규정의 적용을 배제할 수 있다 하겠음.

- 한편, 하나의 사업장에서 정규직근로자로 고용되어 있으면서 다른 사업장에서 비정규직근로자로 근무하는 것에 특별한 문제는 없을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2808, '07.7.11)

54. 간호사, 영양사, 물리치료사의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부

Q 질의

- 영양사, 간호사, 물리치료사 등이 기간제 사용기간 제한 예외직종인지?

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제6호에 따른 ‘그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우’에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음.

- 한편, 동법 시행령 제3조제3항제5호는 ‘그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우’로 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 0과 대분류 1 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근

2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 노동부장관이 최근 조사한 임금 구조기본통계의 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로 소득 상위 25%에 해당하는 경우”로 규정하고 있음.

- 따라서 귀 질의에서 말하는 간호사, 영양사, 물리치료사의 경우 상기 소득수준 이상에 해당된다면 기간제법의 기간제한 예외규정의 적용을 받는다 할 것임.

(비정규직대책팀-2848, '07.7.13)

55. 사회복지사, 유치원교사 자격증을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우 기간제 사용기간 제한 예외 규정 적용 여부

Q 질의

- 사회복지사, 유치원 교사 자격증을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우 기간제법상 사용기간 제한 예외규정 적용 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은법 시행령 제3조제1항제2호는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로서 “「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”를 규정하고 있는 바,
 - 귀 질의의 사회복지사, 유치원교사 등은 「국가기술자격법」상 기술사 등급의 국가기술 자격이나 같은법 시행령 별표 2에서 정한 전문자격 (건축사 등 25개 자격)에는 해당되지 않는 것으로 보임.

(비정규직대책팀-395, '08.2.25)

56. 박사학위를 소지하지 않은 외국인 객원교수를 채용하여 2년 초과 사용시 무기계약근로자로 전환되는지 여부

Q 질의

- 박사학위를 소지하지 않은 외국인 객원교수(학사 또는 석사학위 소지자)를 채용하여 2년 초과사용시 기간제법상 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 기간제법 제4조제1항 제6호 및 같은법 시행령 제3조 제3항 제1호는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조 제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있는 바,
- 외국인이 우리나라에서 취업하고자 할 때에는 「출입국관리법」 제18조의 규정에 의거 취업할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하며, 체류자격별 체류기간의 상한도 같은법 제10조제2항 및 같은법 시행규칙 제18조의 2(별표1)에 따라 정해지므로, 취업활동을 목적으로 체류자격을 부여받은 외국인근로자는 기간제법에 의한 사용기간제한의 예외로 인정된다고 할 것이므로, 귀 대학에서 취업활동을 목적으로 체류자격을 부여받은 외국인 객원교수(학사 또는 석사)를 기간제근로자로 채용하였다면, 2년을 초과하여 사용한다고 하더라도 무기계약근로자로 전환되지 않는다고 사료됨.

(차별개선과-861, '08.6.17)

마. 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우

57. 국방부로부터 시설관리사업을 위탁받아 수행하는 경우 국가 등이 국민의 직업능력개발, 취업촉진, 생활보장 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지?

Q 질의

- 국가기관(국방부)으로부터 시설관리사업을 위탁받아 군부대내의 시설관리사업을 수행하는 경우, 이를 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른“「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”의 범위에 포함되는지 여부

A 회시

- 귀 질의 내용을 살펴보면 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 상정하고 있는 내용은 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 직접적인 일자리 제공을 목적으로 하는 사업(예컨대, 취로사업 등)을 수행하는 경우로 한정되므로 귀 질의 내용과 같은 ‘군부대내의 시설관리 위탁사업’은 이에 해당되지 않는다고 할 것임.
- 그러나, 귀 사업장이 발주자(국방부 등)와 도급·위탁계약 등을 체결하여 군부대 내의 시설관리업무를 수행하고 있는 경우라면 이때 각각의 발주자와 맺은 위탁관리(위탁계약)기간은 기간제법 제4조제1항 단서의

제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수도 있을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-1856, '07.5.21)

58. ‘독거노인생활 지원을 위한 가정봉사원 파견사업’ 및 ‘독거노인생활지도사 파견사업’의 사용기간제한 예외여부

Q 질의

- 지방자치단체가 직접 운영하는 노인복지회관에서 「독거노인생활 지원을 위한 가정봉사원 파견사업」 및 「독거노인생활지도사 파견사업」을 시행하면서, 동 사업을 운영하기 위해 사용 중인 기간제근로자(일시사역인부)에 대하여 기간제법 제4조제1항제5호가 적용되는지 여부

A 회시

- 「독거노인생활 지원을 위한 가정봉사원 파견사업」 및 「독거노인생활지도사 파견사업」은 「노인복지법」제27조의2의 규정에 따라 국가 및 지방자치단체가 ‘홀로 사는 노인에게 대해 방문요양서비스 등 서비스와 안전 확인 등의 보호조치를 취하는 것’의 일환으로 보임.
- 따라서 귀 질의 사업은 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되어 기간제 사용기간 제한의 예외로 인정될 수 있을 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-66, '08.1.8)

59. ‘맞춤형 방문건강관리사업’ 인력의 기간제 사용기간 제한 예외 적용 여부

Q 질의

- 보건복지가족부에서 취약계층의 지역 주민을 대상으로 실시 중인 ‘맞춤형 방문건강관리사업’의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 적용 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항제5호 및 같은법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용 하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음.
- 귀 질의와 관련, 맞춤형 방문건강관리사업은 '07년도 사회적 일자리 제공사업 중 보건복지부 사업인 “방문보건사업활성화사업”의 일환으로 보여, 기간제법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-415, '08.2.26)

60. '노숙인 일자리 갖기 사업' 이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부

Q 질의

- 「사회복지사업법」에 의거 국가와 지방자치단체의 책무로 '노숙인보호사업'을 실시하여야 하며, 이에 근거하여 노숙인에게 근로기회 제공 및 안정된 수입을 제공하여 노숙인이 자활자립 하도록 하기 위하여 '06년도부터 서울특별시에서 시행중인 '노숙인 일자리 갖기 사업'이 기간제법상 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부

※ 동 사업에 참여하는 노숙인은 사회복지시설인 노숙인 쉼터에 거주하면서, 서울시에서 제공하는 일자리에 참여함으로써 본인의 직업능력을 개발하는 한편 취업지원을 받는 대상자임

A 회시

- 기간제법 제4조제1항제5호 및 같은법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음.

- 귀 질의와 관련, 서울시에서 실시 중인 「노숙인 일자리 갖기 사업」에 대한 귀 부(보건복지가족부)의 검토의견에 따르면,

- 동 사업은 「사회복지사업법」 및 「부랑인 및 노숙인 보호시설 설치·운영규칙」에 따른 노숙인 보호를 위해 서울시에서 노숙인에게 산하

본부 및 사업소 등에 있는 적절한 일자리를 제공하고, 노숙인의 인건비 중 일정액을 시비로 지원하면서 노숙인들에게 안정된 수입을 제공하여 근로의욕을 고취하고 자립의 계기를 마련하고자 추진된 사업으로 보임.

- 이상을 종합해 볼 때, 동 사업은 기간제법 시행령 제3조제2항제1호의 “「고용정책법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되는 것으로 보는 것이 타당함.

(차별개선과-1382, '08.8.13)

61. '찾아가는 이동보훈복지 서비스(BOVIS)'를 수행하기 위해 채용된 업무보조 운전원이 사용기간제한 예외에 해당되는지

Q 질의

- 국가보훈처에서는 '05년부터 시작되는 '찾아가는 이동보훈복지 서비스(BOVIS)'는 65세 이상 고령의 보훈대상자 중 치매·중풍 등 노인성 질환자나 독거노인 등으로 거동이 불편하고 가족으로부터 제대로 된 보호를 받지 못하는 자에게 보훈복지사와 보훈도우미가 정기적으로 찾아가 가사·간병 등 재가복지서비스를 제공하고 있음
- 이와 관련 '찾아가는 이동보훈복지 서비스(BOVIS)'를 위해 기간제근로자로 채용한 업무보조 운전원이 기간제법 시행령 제3조제2항제3호에서 규정된 복지지원 인력에 해당되어 기간제근로자 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 회신을 드리기는 어려우나,
- '05년부터 시작되는 '찾아가는 이동보훈복지 서비스(BOVIS)'는 65세 이상 고령의 보훈대상자 중 치매, 중풍 등 노인성 질환자나 독거노인 등으로 거동이 불편하고 가족으로부터 제대로 된 보호를 받지 못하는 자에게 보훈복지사와 보훈도우미가 정기적으로 찾아가 가사·간병 등 재가 복지서비스를 제공하는 것으로서 「국가보훈법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 도모하려는 취지로 보임
- 이러한 '찾아가는 이동보훈복지 서비스(BOVIS)'를 적시에 효율적으로 제공하기 위해서는 관할구역이 넓은 행정구역의 특성을 감안하여 기동성을 갖춘 현장이동이 필요하다로 보이며, 이는 동 서비스 업무의 본질적 내용에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 판단되는 바,
- 업무보조 운전원을 활용하여 보훈복지사와 보훈도우미의 현장이동을 지원하는 한편 노인·의료물품 전달과 같은 부수적인 복지서비스도 이루어진다면 이는 “국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위해 복지지원인력을 운용하는 경우”에 해당될 수 있다고 사료됨

(차별개선과-4117, '07.11.16)

62. 보건복지가족부의 위탁사업인 '아동복지교사 지원사업'이 정부의 복지정책·사업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부

Q 질의

- 보건복지가족부 위탁사업인 '아동복지교사 지원사업'은 지역사회 아동의

다양한 욕구와 필요에 맞는 서비스를 제공하고 동시에 청년실업자 및 주부 등의 취업희망자에게 안정적이고 보람있는 사회적 일자리를 제공하기 위한 사업임

- 2007년에 이어 2008년에도 계속되는 본 사업은 보건복지가족부가 사회적일자리창출사업으로 기획하고 (재)실업극복국민재단, (사)부스러기 사랑나눔회, (사)전국지역아동센터협의회, (재)한국YMCA전국연맹이 함께 참여하고 있으며, 아동복지교사 중앙지원센터와 18개 시도지원센터의 운영을 통해 2천2백여 지역아동센터에 교사를 파견하여 전국 6만여명의 어린이들에게 서비스를 제공하고 있는 바, 동 ‘아동복지교사 지원사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부

A 회사

- 귀 질의의 아동복지교사 지원사업은 보건복지가족부가 ‘실업극복국민재단함께일하는사회’(대표단체), ‘(사)부스러기사랑나눔회’, ‘(사)전국지역아동센터협의회’, ‘한국YMCA전국연맹’으로 구성된 컨소시엄과 2007.3.16 위탁계약을 체결하고, 아동복지교사 중앙지원센터와 전국 18개 시도지원센터를 통해 2007.6.1부터 실시하고 있는 사업으로, 2007.12.31에 위탁기간이 종료되었고 2008.1.1부터 2008.12.31까지 1년간 위탁기간이 연장되어 현재까지 운영되고 있는 것으로 보이며,
 - 동 사업은 아동복지법 제4조에 따라 추진되고 있으며,
 - 빈곤 아동에 대한 보호, 교육, 문화, 상담 등 질 높은 지역사회 아동복지 서비스를 제공하는 한편, 여성 등 취약계층, 저소득층, 청년구직자, 이주 외국인 등을 아동복지교사로 채용, 안정적인 일자리를 제공하고자 실시하는 사업(사회적 일자리 사업으로 지정)으로 빈곤아동의 건강·복지 증진 및 취약계층 일자리 제공이라는 사회적 목적을 추구하고 있으며,

- 빈곤아동에게 반드시 필요하나 수익성 등으로 인해 충분히 제공되고 있지 못한 보호(생활, 안전귀가, 급식·보건위생지도), 교육(기초학습, 영어·독서지도 등), 문화(예능·체육활동 지원), 상담(가족상담 등) 서비스를 아동복지교사 중앙지원센터 및 18개 시도지원센터, 2천2백여 지역 아동센터에 아동복지교사를 파견, 전국 6만여명의 아동에게 제공하고 있는바,
- 동 사업은 기간제법 제4조제1항제5호 및 같은법 시행령 제3조제2항제1호의 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당된다고 보여지며, 이러한 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않음.
- 또한, 귀 센터가 보건복지가족부와 한시적으로 위탁계약을 체결하여 운영하는 기간은 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당할 수도 있다고 사료됨.

(차별개선과-1675, '08.9.17)

63. ‘의료급여사례관리사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부

Q | 질의

- ‘의료급여사례관리사업’의 경우 보건복지가족부 위탁사업으로서 지방자치단체에서 의료급여의 과다·과소 이용자에 대한 적정 의료이용 유도 및 건강관리 능력을 제고하기 위해 '03.5월부터 도입된 사업으로서,

동 사업 추진을 위해 간호사 면허소지자를 의료급여관리사로 채용(계약직)하여 사용하고 있는 바, 동 ‘의료급여사례관리사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지?

A 회시

- 귀 질의의 ‘의료급여사례관리사업’이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하는지 여부를 살펴보면,
- 동 사업은 의료급여 수급권자에 대한 의료급여 제도 안내 및 상담, 의료급여 과다·과소 이용자의 합리적 의료이용 도모, 수급권자에게 필요한 보건·의료·복지서비스 자원 연계 등을 주요 내용으로 실시하고 있는 사업이나, 동 사업은 특정 법령의 근거에 따라 시행되고 있는 사업으로 보기 어려우므로 기간제법 제4조제1항제5호 및 같은법 시행령 제3조제2항제1호의 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되지 않는다고 사료됨.

(차별개선과-1674, '08.9.17)

64. ‘정신보건센터운영사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부

Q 질의

- 「정신보건법」 제13조제3항의 규정에 의거 보건소에 설치된 “정신보건

센터”에서 근무중인 “정신보건전문요원(정신보건임상심리사, 정신보건간호사, 정신보건사회복지사)”이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당되어 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부

A 회시

- 귀 부처에서 시행하고 있는 “정신보건센터 운영 사업”이 기간제법상 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부를 살펴보면,
 - 동 사업은 「정신보건법」 제4조 및 같은법 제13조에 따라 추진되고 있고,
 - 지역사회를 중심으로 정신질환의 예방, 정신질환자의 발견·상담·진료, 사회복귀훈련 및 이에 관한 사례관리 등 정신보건 사업을 통해 지역 주민의 정신건강을 증진한다는 사회적 목적을 추구하고 있으며,
 - 지역 내에 소재하는 공공 및 민간 정신의료기관(진료, 재활), 정신요양 시설(요양보호, 재활), 알코올상담센터(상담, 재활), 사회복귀시설(재활, 주거) 등을 아우르는 지역사회 중심의 통합적인 정신질환자 관리체계를 구축, 보다 나은 정신보건 서비스를 전달하고 연계체계를 강화하고자 운영되고 있으므로
 - 기간제법 제4조제1항제5호 및 같은법 시행령 제3조제2항제1호의 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당된다고 보여지며, 이러한 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않음이 타당하다고 사료됨.
- 다만, 동 사업이 1998년도부터 현재까지 지속되고 있는 바, 기간제법 시행일('07.7.1) 이전에 근로계약이 수차례 반복 갱신되어 기간의 정함이

의미가 없을 정도로 형식에 불과한 상태가 되었다면 그러한 근로자는 이미 기간의 정함이 없는 근로자로 전환(대법원 판례 2005두5673, 2006.2.24 참조)되었다고 볼 수도 있어 사용자가 단순히 계약기간 만료를 이유로 재계약을 거부하는 경우 부당해고의 가능성도 배제할 수 없음을 알려드립니다.

(차별개선과-1863, '08.10.9)

65. '건강가정지원센터운영지원사업'이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부

Q 질의

- 「건강가정기본법」 제35조(건강가정지원센터의 설치)의 규정에 의거 전국 시·군·구에 건강가정지원센터를 설치·운영하여 지역주민의 특성을 고려하여 일반 가족을 대상으로 가족상담·가족교육·가족문화 프로그램을 운영함으로써 가족문제 예방 및 치료를 행하는 사업이 기간제법상 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용은, 보건복지가족부가 전국 시군구에 건강가정지원센터를 설치하여 지역주민의 특성을 고려한 맞춤형 가족지원서비스를 제공하고 있는 바, 동 사업에서 기간제근로자가 수행하는 업무가 기간제법 제4조 제1항제5호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외가 적용되는지 여부에 대하여 질의하신 것으로 보임.

● 「건강가정기본법」을 살펴보면 동법 제5조에서 “국가 및 지방자치단체는 건강가정을 위하여 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 강구하여 추진하여야 한다”고 규정하여 건강가정구현을 위한 국가 및 지방자치단체의 책임을 분명히 하고 있고, 매 5년마다 건강가정기본 계획을 수립하도록 의무화하고 있으며(동법 제15조), 가정이 원활한 기능을 수행하도록 지원하여야 할 사항을 규정하고(동법 제21조), 이러한 지원기능의 원활한 수행을 위해 보건복지부, 시도 및 시군구는 건강가정사업에 관한 업무를 전담(동법 제34조)토록 하였으며, 중앙, 시도 및 시군구에 건강가정지원센터를 두어 건강가정지원 사업을 수행토록 하고 있음. (동법 제35조)

- 보다 구체적으로 건강가정지원센터의 역할을 살펴보면, 전 국민을 대상으로(일반국민 및 조손가정·결혼이민자가족 등 취약계층 포함) 가정 문제의 예방·상담 및 치료, 건강가정의 유지를 위한 프로그램의 개발, 가족문화운동의 전개, 가정관련 정보제공 등 지역주민의 특성을 고려한 맞춤형 가족지원서비스*를 제공함으로써 가족의 안정성 강화 및 가족 관계 증진을 도모하고 있으며,

* 서비스 내용: ①가족상담 : 이혼전후 가족상담, 부부상담, 아동청소년 문제 상담 등 ② 가족교육: 예비부부/신혼부부 교육, 청소년기 자녀를 둔 부모교육, 부부교육, 아버지교육 등 ③가족문화 : 가족봉사단, 가족체험프로그램, 음악회, 영화제 등 ④기타 : 조손가족 학습도우미, 맞벌이 방과후 교실 등

- 동 사업에서 기간제근로자가 담당하는 업무는 교육 관련 프로그램(신혼 부부 교육, 청소년기 자녀를 둔 가족 교육, 중년기 가족생활 교육, 노년기 교육) 및 집단상담 프로그램의 경우는 프로그램 기획 및 관리, 가족돌봄 프로그램(대학생 학습도우미 파견, 아이돌보미 파견 등)의 경우 파견봉사단 양성 등 주로 프로그램 운영을 위한 기획·관리자로서의 역할을 담당하는 것으로 보임.

● 이와 같이 국가 및 지방자치단체의 책임하에 의무적으로 건강가정지원 사업을 수행토록 하고 있는 근거법령의 입법태도 및 사업수행방식,

전 국민을 수혜대상으로 하고 있는 점, 민간서비스 공급을 사실상 기대하기 어려운 점 등을 종합하여 볼 때 건강가정지원센터에서 제공하는 맞춤형 가족지원서비스는 전형적인 공공행정서비스로 판단되므로, 기간제법 제4조제1항제5호 및 같은법 시행령 제3조제2항제1호의 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당된다고 보기 어렵다고 보임.

- 다만, 「건강가정지원법」에서 허용하고 있듯이 지방자치단체에서 동 사업을 비영리법인 등과 위·수탁계약을 체결하여 운영하는 경우에는 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당할 수 있다고 판단됨.

(차별개선과-2206, '08.11.21)

66. ‘장애인주민센터도우미지원사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부

질의

- 「장애인복지법」 제21조에 근거하여 장애인의 사회참여 확대와 소득보장을 도모하기 위해 보건복지가족부와 지방자치단체 등이 사업주체(국비 50%, 시·도 50%)가 되어 읍·면·동 주민센터에 장애인 행정도우미(일명 장애인주민센터도우미)를 배치하여 복지행정 보조업무를 수행토록 하는 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법) 제4조제1항제5호 및 같은법 제3조제2항제1호의 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진

및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되는지 여부

A 회시

- 질의하신 “장애인 주민센터 도우미” 지원사업이 위와 같은 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 여부는 해당 사업을 추진하게 된 법령의 근거 및 동 사업운영 취지 등을 개별·구체적으로 살펴보아야 할 것인 바,
 - 「장애인복지법」 제21조 “국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업 지도, 직업능력 평가, 직업 적응훈련, 직업훈련, 취업 알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구”해야 한다는 규정에 따라 동 사업이 추진되고 있고,
 - 장애인주민센터 도우미” 선발기준(‘08 장애인일자리사업안내, ‘08.1월, 보건복지부)을 보면, 등록장애인으로서 보조인 없이 담당업무 수행이 가능한 저소득 장애인 중 「국민기초생활보장법」에 의한 수급자 및 차상위계층 장애인을 도우미로 우선 선발토록 하고 있으며,
 - 보건복지가족부와 지방자치단체 등이 사업주체(국비 50%, 시·도 50%)가 되어 지역사회의 장애인복지행정 업무를 보조·수행하기 위해 읍·면·동 주민센터에 상기 기준에 따라 선발된 도우미를 배치(2008년도 기준 주민센터 2,000개소에 1인씩 배치)하는 등 “장애인일자리 사업”의 일환으로 추진되고 있는 것으로 보임
- 위와 같은 제반 사정을 감안할 때, “장애인주민센터도우미” 지원사업은 「장애인복지법」에 근거하여 사회 취약계층인 장애인의 복지증진 및 취업촉진 등을 위하여 장애인에게 필요한 일자리를 제공하는 사업으로서, 기간제법 제4조제1항제5호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 동법 제3조제2항제1호의 “법령에

따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당된다고 보여지며, 이러한 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않는다고 할 것임.

(차별개선과-3323, '08.11.26)

바. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우

67. ‘비전임교원’의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부

Q 질의

- 「고등교육법」 제17조는 “학교에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제14조 제2항의 교원 외에 겸임교원, 명예교수 및 시간강사 등을 두어 교육 또는 연구를 담당하게 할 수 있다”라고 규정하고 있어, 본 대학에서는 이 규정에 근거하여 ‘겸임교수, 객원교수, 명예교수, 석좌교수, 외래교수, 연구교수 및 시간강사 등’ 이른바 ‘비전임교원’을 임용하고 있음. 이에 따라 임용한 ‘비전임교원’의 경우 임용형태 및 보수 규정이 상이하고, 근로계약기간은 일반적으로 1년 단위인데 ‘박사학위 소지자’를 제외하고는 모두 기간제법의 적용을 받는 기간제근로자인지 여부, 다른 직업과 겸임하는 경우에도 기간제법이 적용되는지 여부

A 회시

- 기간을 정하여 근로계약을 체결한 기간제근로자는 사용기간제한의 예외

규정이 적용되는 기간제법 제4조 단서 또는 동법 시행령 제3조(①박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우, ②「근로기준법」제18조 제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우, ③제3조제3항제5호의 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하는 경우 등)에 해당하는 경우 계약기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않게 됨.

- 만약 기간을 정하여 근로계약을 체결한 비전임교원이 기간제법 제4조 단서 또는 동법 시행령 제3조의 사용기간 제한 예외규정에 해당하지 않는 경우, 사용기간이 2년을 초과하는 시점부터 “기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자”로 간주되게 됨.
- 다만, 근로계약의 단절이 있는 경우 “정규직 전환을 위한 계속근로기간”은 근로계약 단절의 기간, 단절 전과 후의 근로계약 동질성 여부, 재계약에 대한 기대가능성, 고용관행 등을 종합적으로 고려하여 산정되어야 할 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-13086, '07.7.31)

68. 유치원 기간제 교사의 무기계약근로자 전환 여부

질의

- 초등학교 병설 유치원에서 근무하는 기간제 교사의 경우 무기계약 근로자로의 전환이 가능한지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조의 규정에 따라 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위내에서 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보게 됨.
- 한편, 법 제4조제1항 단서의 제6호에서는 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우” 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있으며, 이에 따라 동법 시행령 제3조제3항제1호는 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우”를 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”로 정하고 있음.
- 귀 질의는 기간제 교사가 기간제법의 적용을 받아 무기계약직으로 전환이 가능한지 여부에 관한 것으로 생각되는 바,
 - 기간제 교사의 경우는 「교육공무원법」·「사립학교법」·「사립학교교직원 연금법」등의 법령에서 사용 기간을 기간제법 제4조제1항과 달리 정하고 있으므로 기간제법에 따른 사용기간 제한 규정과 관련하여 다른 법령의 규정이 우선 적용된다고 할 것임.

(비정규직대책팀-2838, '07.7.13)

69. 기간제 교원 및 조교의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부

Q 질의

- 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우 기간제법상 기간제 근로 사용기간 제한에서 제외한다고 되어 있는데 학과조교, 행정조교, 또는 행정·학과조교 중 어떤 조교를 의미하는지 여부

A 회시

- 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우에도 ‘기간제 근로자 사용기간 제한의 예외’에 해당될 수 있겠으나,
 - 대학에서는 연구조교, 교육조교, 행정조교(실습조교) 등 종사하고 있는 업무내용 등에 따라 조교의 호칭을 다양하게 사용하고 있는 바, 단순히 ‘조교’ 명칭을 쓰고 있다는 사실만으로는 해당 조교가 「고등교육법」 제14조에 따른 조교에 해당하는지 일률적인 판단이 불가할 것임
 - 참고로 「고등교육법」은 제14조제4항에서 “각종 학교에는 제1항 내지 제3항의 규정에 준하여 필요한 교원, 직원 및 조교(이하 ”교직원“이라 한다)를 둔다”고 규정하여 직원과 조교를 구분하고 있으며, 그 업무에 있어서도 제15조제3항에서 “행정직원등 직원은 행정사무와 기타의 사무를 담당한다”고 규정하고 있고 제15조제4항에서 “조교는 교육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조한다”고 구분하고 있는 바,
 - 귀 질의에서의 조교가 「고등교육법」 제14조에 따른 조교에 해당하는지 여부는 위 기준에 따르면 될 것으로 판단되나, 동법의 해석 권한은 소관기관인 교육부(대학정책과)에 있는 바, 보다 구체적인 답변을 원하실 경우 관련 자료를 첨부하여 교육부로 문의하시기 바람.

(비정규직대책팀-2769, '07.7.10)

70. 주당 소정근로시간이 15시간 이상인 대학 시간강사의 무기계약근로자 전환 여부

Q 질의

- 기간제법상 “1주간 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 근로자”는 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외사유에 포함되는 바, 대학 시간강사의 1주당 강의시간(근로시간)이 15시간 이상으로 근로기간이 2년을 초과하면 정규직 전환대상이고, 15시간 미만인 경우 2년을 초과하여도 무기계약근로자로 전환되지 않는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제6호에 따른 ‘그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우’에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음.
- 한편, 동법 시행령 제3조제3항에 따르면 ①다른 법령에 의하여 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하고 있는 경우, ②군사적 전문성의 활용이 요구되는 업무에 종사하는 경우, ③「고등교육법」제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우, ④「근로기준법」에 따른 4주간을 평균하여 1주의 소정 근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자 등으로 구분하고 있음.
- 따라서 귀 질의의 시간강사가 「근로기준법」에 따른 4주간을 평균하여 1주의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자의 경우라면 시행령

제3조제3항에 따라 사용기간 제한 규정의 적용을 배제할 수 있다 하겠음.

- 그러나 기간제법 제8조(차별적 처우의 금지)의 규정은 여타 단시간 근로자의 경우와 마찬가지로 적용되어 “당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여” 임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유가 없는 불리한 처우를 하는 것은 금지된다 할 것임.

(비정규직대책팀-2841, '07.7.13)

71. 병역법에 의한 전문연구요원을 3년간 사용 후 기간제근로자로 2년을 사용할 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부

Q 질의

- 병역법에 의한 전문연구요원을 3년간 활용 후 기간제근로자로 2년을 활용할 경우 무기계약 근로자로 간주되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은법 시행령 제3조제3항제1호는 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외로서 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 기간제법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”를 규정하고 있음.
- 귀 질의와 관련, 병역법 제39조(전문연구요원 및 산업기능요원의 복무)에 규정된 전문연구요원(병역특례자)의 의무복무기간 3년을 계약기간으로

하여 근로계약을 체결한 경우에는 기간제법 제4조1항제6호 및 같은법 시행령 제3조제3항제1호에 의한 ‘다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우’에 해당되어 동 의무복무기간동안(3년)은 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 할 것임.

(차별개선과-59, '08.3.10)

72. 대학의 자체내규인 “인사규정시행규칙”으로 기간제근로자의 사용기간을 정하는 것이 가능한지 여부

Q 질의

- 대학의 자체내규인 “인사규정시행규칙”으로 초빙교원의 계약기간과 횟수를 제한하는 것이 기간제법 시행령 제3조제3항제1호의 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에 해당되는지 여부

A 회시

- 귀 질의와 관련, 귀 대학의 초빙교원이 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은법 시행령 제3조제3항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외가 적용되는지 여부를 살펴보면,
- 기간제법은 일반적인 근로자에 대한 사용기간을 법문의 규정으로 제한(2년)하는 것으로, 동 예외 규정이 적용되기 위해서는 기간제법에 상응하는 정도의 대외적 규범력을 가진 “법령”이어야 할 것인 바,

- 초빙교원의 임용 및 복무 등에 관하여 기능대학법 및 시행령으로 규정하면서 대학의 학장에게 포괄위임한 결과, 귀 대학의 자체내규인 “인사규정시행규칙”으로 초빙교원의 계약기간과 횟수를 제한하는 것은 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에 해당된다 할 수 없다고 사료됨.

(차별개선과-156, '08.3.25)

73. 직장예비군중대장이 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우에 해당되는지 여부

Q 질의

- 「향토예비군설치법」 등에 의해 임명되는 “직장예비군중대장”이 기간제법 시행령 제3조제3항제2호에서 규정하고 있는 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”에 해당되는지 여부

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 기간제법 제4조제1항제6호에 따라 같은법 시행령 제3조제3항제2호는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로서 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우”를 규정하고 있음.

- 여기에서 ‘국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우’라 함은, 군 관련 민간인력 직위는 전투력을 창출하는 고도의 전문직위로서 군경력 및 군사적 지식 보유가 필수적이므로 군 전임교수, BCTP(전투지휘훈련) 교관, 일반 및 전문대학의 안보학 및 부사관학과 교수, 학군단 교관 및 행정관 등을 말하는 바,
- 귀 질의의 “직장예비군중대장”의 경우 「향토예비군설치법」 제14조의2(예비군부대 지휘관의 임무 및 결격사유), 같은법 시행령 제8조(위임), 같은법 시행규칙 제10조(지휘관의 임명등) 등에 따라 예비군부대 지휘관으로 임명되는 “직장예비군중대장”의 경우, 지휘계통에 따라 동원 또는 소집된 대원을 지휘·통솔하고, 예비군대원 및 장비의 관리 등 국방부령이 정하는 임무를 수행하는 자로서, 동법 시행규칙 제10조제1항제4호의 규정에 의한 해당 병과 출신의 예비역 소령이나 대위 또는 퇴역한 자로서 그 계급이 소령이나 대위이었던 자 중에서 임명되는 등 일정한 군경력 및 군사적 지식을 보유한 자를 대상으로 하므로, “직장예비군중대장”의 경우 ‘국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우’에 해당된다고 사료됨.

(차별개선과-925, '08.6.26)

74. 청소년수련관내 수영강사가 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부

질의

- 지방자치단체에서 운영중인 청소년수련관내 수영장에서 근무하는 수영강사 업무가 기간제법 시행령 제3조제3항제7호에서 규정한 “「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에 해당되어 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로 계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 같은 법 부칙 제2항에 의거 2007.7.1.이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용됨.
- 그러나, 기간제법 제4조제1항 단서 제6호에서는 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”를 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있으며, 이에 따라 동법 시행령 제3조제3항제7호에서는 “「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있음
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 청소년수련관내 수영장에서 근무하는 수영강사가 「국민체육진흥법」 제2조제6호의 체육지도자라면 기간제법상 사용기간제한 예외사유에 해당되어 당해 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않는다고 사료됨
- 다만, 청소년수련관의 수영강사가 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에 해당되는지 여부는 동 법의 소관 부처인 문화관광부로 직접 문의하시기 바람.

(차별개선과-3996, '07.11.5)

75. 산학법 제34조제2항의 규정이 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우로 볼 수 있는지 여부

Q 질의

- 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」(이하 “산학법”) 제34조제2항의 “제1항에 따른 연구원과 직원을 채용하는 경우에는 근무기간, 급여, 근무조건 등의 계약조건을 정하여야 한다”라는 규정이 기간제법 시행령 제3조제3항제1호의 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”로 보아 연구원과 직원을 2년 초과하여 계속 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 귀 질의의 산학법 제34조제2항이 ‘다른 법령에서 기간제 근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우’인지 살펴보면
 - 상기규정은 연구원과 직원 채용시 “근무기간, 급여, 근무조건 등”의 계약조건을 정하도록 규정하고 있을 뿐, 구체적으로 기간제법 제4조제1항과 다른 근무기간을 특정하거나 그 상한을 제한하지 않고 있으며, 동 규정과 다른 근무기간을 정하도록 규정하고 있지 않는바 기간제법 및 동법 시행령의 예외사유에 해당하지 않는 것으로 사료됨.

(차별개선과-1560, '08.9.4)

76. 「사립학교법」 제54조의4의 규정이 기간제근로자의 사용기간을 달리 정한 경우로 볼 수 있는지 여부

Q 질의

- 2007.7.1 시행 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법)과 관련, 「교육공무원법」의 적용을 받는 국·공립학교 기간제 교원은 2년 이상 임용이 가능한 것으로 알고 있는데, 「사립학교법」의 적용을 받는 기간제 교원도 2년 이상 임용이 가능한지 여부

A 회시

- 귀 질의와 관련, 「사립학교법」 제54조의4(기간제교원)의 규정을 살펴 보면, 각급학교 교원의 임면권자는 교원의 휴직·파견·연수·정직·직위해제 등으로 후임자의 보충이 불가피한 때 기간제 교원을 임용할 수 있도록 규정하고 있고, 기간제 교원의 임용기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 3년의 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있도록 하면서 임용기간이 만료되면 당연히 퇴직된다고 규정하고 있는 바, 이는 기간제법 제4조 제1항과 기간제 근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우로 볼 수 있다고 사료됨.

(차별개선과-1974, '08.10.21)



제 3 장 단시간근로자

MINISTRY OF LABOR REPUBLIC OF KOREA



해당 조문

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제6조 (단시간근로자의 초과근로 제한) ①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로시킬 수 없다.

②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

제7조 (통상근로자로의 전환 등) ①사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

②사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

제22조 (벌칙) 제6조제1항의 규정을 위반하여 단시간근로자에게 초과근로를 하게한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

77. 단시간근로자의 무기계약근로자 전환 가능 여부 및 기간제법상의 보호 범위

Q 질의

- 단시간근로자가 2년 초과하여 근무하는 경우 기간제법에 따라 무기계약 근로자로의 전환이 가능한지 여부 및 기간제법상의 보호 범위는?

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 '07.7.1 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우 부터 적용됨.

- 또한, 같은 법 제8조에 의하면 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니되며, 여기서 ‘차별적 처우’라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 말함.
- 이러한 ‘차별적 처우 금지’ 관련 규정은 사업장의 규모에 따라 단계적으로 시행됨(300인 이상은 2007.7.1부터, 100인 이상 300인 미만은 2008.7.1부터, 100인 미만은 2009.7.1부터).
- 귀 질의의 경우 기간제근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하는 바, 단시간근로자도 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우라면 기간제근로자의 범위에 포함되는 것이며, 단시간근로자의 사용기간이 2년을 초과하여 무기계약자로 전환된다는 의미는 매번 반복·갱신 체결하던 단시간근로계약을 반복하지 않더라도 앞으로는 단시간근로자로서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보기 때문에 고용안정의 보호를 받을 수 있게 되는 것임.
- 또한, 사용자는 단시간근로자임을 이유로 통상근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 불리하게 처우할 수 없도록 규정하고 있는 바, 단시간근로자가 비록 무기계약자로 전환되었다 하더라도 단시간근로의 고용형태는 그대로 유지되는 것이므로, 이 부분에 대해서는 기간제법 제8조에 따른 차별적 처우 금지 관련 규정 적용이 배제되는 것은 아니므로 이점 유의하시기 바랍니다.

(비정규직대책팀-1582, '07.5.7)

78. 시간강사의 무기계약 전환 시점

Q 질의

- 시간강사와 근로계약을 체결하면서 대학교 총장과 1주동안 소정근로시간을 9시간으로 정하여 근로계약을 체결하고, 대학교 부설교육원(한국어교육원) 원장과 별도로 1주 동안 소정근로시간을 6시간으로 정하여 근로계약을 각각 체결한 경우, 1주간 소정근로시간을 15시간으로 보아 전체 근로기간이 2년을 초과하면 무기계약 근로자로 전환되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조의 규정에 따라 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보게 됨.
- 다만, 법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(초단시간근로자)의 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한 예외 규정을 두고 있으며,
- 이때, 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자라 함은 4주간(4주미만으로 근로하는 경우에는 그 주간)을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말함.

- 따라서, 귀 질의의 시간강사와 같이 주 9시간으로 근로계약을 체결한 경우라면, 초단시간근로자에 해당되어 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않을 것임.
- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수가 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 동일한 시간강사가 대학교 총장과 근로계약을 체결하고, 부설 교육원(예:한국어교육원 등) 원장과 별개의 근로계약을 체결하는 경우에
 - 각 사업장의 인사관리, 재정 및 회계 등이 명확하게 구분되어 독자적으로 운영된다면 각각의 근로계약은 별개로 인정되어 시간강사의 소정근로시간 산정시 합산되지 않을 것이지만,
 - 그렇지 않고 단지 부설 교육원 원장이 대학교 총장의 위임을 받아 시간강사와 근로계약을 체결한 것이라면 각각의 근로시간을 합산하여 당해 시간강사의 소정근로시간을 산정하여야 할 것임.(이 경우 1주 15시간 이상으로 2년을 초과하여 근로한 경우 무기계약으로 전환)

(차별개선과-1266, '08.8.4)

제 2 편

파견근로자보호 등에 관한 법률





제1장 총칙

MINISTRY OF LABOR REPUBLIC OF KOREA





해당 조문

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률

제1조(목적) 이 법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령

제1조(목적) 이 영은 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행규칙

제1조(목적) 이 규칙은 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

1. 파견업체의 과도한 중간공제를 통제할 필요가 있는 것 아닌지?



질의

- 파견업체는 사용사업주가 지급하는 급여를 마음대로 중간 공제하고 근로자의 급여를 책정하는 것으로 보이는데 이를 통제할 필요가 있는 것 아닌지?



회시

- 종전 파견법 제2조제6호에 따르면 '근로자파견계약'이라 함은 파견사업주와 사용사업주간에 같은 법 제20조 각 호에서 정하고 있는 내용을 포함하여 근로자파견을 약정하는 계약을 말하며

- 이러한 근로자파견계약 내용 중의 하나인 파견대가에는 근로자의 임금 및 퇴직금, 4대보험료, 부가세 등 기타 관리비용이 포함되어 있을 것으로 사료됨.
- 또한, 임금 등 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정하는 것으로 파견근로자에 대한 임금 등 근로조건은 파견사업주와의 근로계약에 따라 결정됨.
- 따라서 파견사업주와 사용사업주간에 맺어지는 근로자파견계약상 근로자파견의 대가에는 파견근로자의 임금 이외에도 퇴직금, 사회보험료 등 여러 형태의 관리비용 등이 포함되어 있을 것이므로 실제 근로자가 지급받는 임금액과는 차이가 발생할 수 있다고 봄.
- 한편 개정 파견법 제26조에 따르면 파견근로자는 파견사업주에게 근로자파견계약의 내용 중 파견대가에 관한 내역서의 제시를 요구할 수 있으며, 파견사업주는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 함.
- 이에 따라 개정 파견법이 시행되는 2007.7.1 이후부터는 과도한 중간공제를 예방하고, 파견사업의 투명성을 제고할 수 있을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-1591, '07.5.8)

2. 파견수수료의 공제비율과 파견대가의 공개의무

질의

- 파견사업주가 파견비를 과다하게 공제해도 되는지(파견법에 정해진 공제비율은 얼마인지)? 기본급 이외에 성과급에서도 공제할 수 있는지? 그리고 파견사업주는 근로자파견의 대가로 받는 금액 및 공제하는 파견비등을 공개해야 하는 것 아닌지?

A 회사

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)에 따르면, 파견사업주가 사용사업주로부터 받는 근로자파견의 대가 중에서 공제할 수 있는 비율, 공제할 수 있는 항목 등은 별도로 법정화 되어 있지 않음.
- 다만, 파견법 제20조제1항에서는 파견사업주와 사용사업주로 하여금 각 파견근로자별로 ‘근로자파견의 대가’ 등을 포함한 ‘근로자파견계약’을 서면으로 체결토록 하고, 동법 제26조제1항에서는 파견사업주로 하여금 미리 당해 파견근로자에게 상기 ‘근로자파견계약’의 내용을 서면으로 알려주도록 하고 있으며, 이를 위반한 경우에 대해서는 동법 제44조에 벌칙을 규정하고 있음. 아울러, 파견법 제26조제2항·제3항에 따르면 파견근로자는 파견사업주에게 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구할 수 있으며, 이 경우 파견사업주는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 하고, 이를 위반한 경우에는 동법 제46조제4항에 따른 과태료를 부과토록 하고 있음.
- 아울러, 파견근로자에 대한 임금지급과 관련하여, 파견법 제34조제1항에는 근로기준법 제43조에 따른 임금지급은 파견사업주를 사용자로 보고 근로기준법을 적용토록 하고 있으며, 근로기준법 제17조에는 사용자는 근로계약을 체결할 때 임금 등의 근로조건을 명시하여야 하며, 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 등은 서면으로 명시하고, 근로자의 요구가 있으면 이를 교부하도록 규정하고 있으며, 이를 위반한 경우에 대해서는 동법 제114조에 따라 벌칙을 부과토록 하고 있음.

(비정규직대책팀-3780, '07.10.10)

3. 파견수수료의 정당성 및 향방작계훈련을 받은 경우 근로제공의무가 면제 되는지?

Q 질의

- 귀하는 A사와 근로계약을 체결하고 B사에서 파견근로를 하고 있는데
①A사가 B사에서 받는 파견대가에서 수수료로 30만원을 공제하고
임금을 지급하는 것이 정당한 것인지, ②오후11:30에 출근해서 익일
아침8:30에 퇴근하는데, 아침에 퇴근하여 ‘향방작계훈련’에 동원(6시간)
되어 훈련을 받은 경우 오후 늦게라도 출근을 해야 하는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호에 의한 ‘근로자 파견’은 파견사업주와 사용사업주 간에는 근로자파견계약이, 파견사업주와 파견근로자 간에는 근로계약이 체결되는 경우를 상정하고 있는 바,
 - 통상적으로 파견사업주는 근로자파견계약에 따라 사용사업주로부터 근로자파견의 대가를 받아 그 중 일부를 법정부담금 및 이익금 등으로 공제하고, 나머지 금액은 근로계약에 따라 파견근로자의 임금으로 지급할 것으로 사료됨.
 - 이 경우 파견법은 파견사업주가 사용사업주로부터 받는 근로자파견의 대가 중에서 공제할 수 있는 비율 및 항목 등을 별도로 법정화하고 있지 않은 바, 파견사업주가 파견근로자에게 지급하여야 하는 임금은 당해 파견근로자와의 근로계약에 따라야 할 것으로 보임.

● 한편, ‘향방작계훈련’의 경우, 그 근거 법령이 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나, 사용자는 향토예비군설치법 제10조에 의거 근로자가 향토예비군훈련을 받은 때에는 그 기간을 휴무로 할 수 없고, 그 훈련을 이유로 근로자에 대해 불이익한 처우를 할 수 없는 바, 근로자가 근로시간 도중에 훈련을 받은 때에는 훈련기간 동안 근로제공 의무가 면제되며, 이 기간은 유급으로 처리하여야 할 것임.

- 그러나, 귀하가 근로시간이 아닌 시간(귀하의 경우 오전 08:30~오후 11:30으로 보임)에 동원훈련을 받은 경우라면, 귀하는 국방의무의 일환으로 복무한 것이지 근로를 제공한 것은 아니므로, 이 동원훈련에 대하여 사용자가 임금을 지급할 의무가 없음은 물론 귀하께서도 동원훈련을 이유로 근로제공을 거부할 수 없음.

(차별개선과-297, '08.04.08)

2 정의

해당 조문

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자파견"이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
2. "근로자파견사업"이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것을 말한다.
3. "파견사업주"라 함은 근로자파견사업을 행하는 자를 말한다.
4. "사용사업주"라 함은 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. "파견근로자"라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.
6. "근로자파견계약"이라 함은 파견사업주와 사용사업주간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
7. "차별적 처우"라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

4. 근로자파견계약의 명칭을 용역 또는 도급계약서로 하였을 경우 법적 효력 및 파견업체별로 단일 산재보험료를 적용 여부

Q | 질의

- 파견업체가 사용사업주의 요청에 따라 근로자를 파견하는 경우에 근로자파견계약서를 사용하지 아니하고 사용사업주의 요청에 따라 도급 또는 용역 계약서로 거래하고 있는데, 법에 따라 반드시 근로자파견계약서를 사용해야 한다고 공시해 줄 수 없는지? 그리고 파견근로자에 대한 산재

보험 징수 요율을 파견근로자가 종사하고 있는 직종별로 다르게 하고 있는 데, 한 파견업체에서 직종이 다른 여러 개의 사용업체에 근로자를 파견한 경우라도 주된 직종에 근거하여 한 파견업체당 하나의 보험료율로 징수하도록 공시하여 줄 수 없는지?

A 회시

- 파견법 제20조 및 같은 법 시행규칙 제11조에 의거 근로자파견계약의 당사자는 파견근로자의 수, 파견근로자가 종사할 업무의 내용, 근로자 파견의 대가 등이 포함된 내용을 서면으로 체결하도록 규정하고 있으나, 동 계약서 서식에 대해서는 별도로 정하고 있지 않음.
- 따라서 계약서의 명칭을 용역이나 도급 등으로 표시하였다 하더라도 사실상 계약의 내용이 근로자파견계약에 해당되는 경우라면 파견법이 적용될 것으로 사료됨.
- 또한 「보험료징수법」에 의한 산재보험은 고용보험과 달리 각각의 사업장 단위(현장 단위)로 보험료율을 적용하고 있음.
- 이에 따라 파견업체의 경우 파견되는 사업장별로 보험료율을 적용하고 있으며, 파견근로자의 직종에 따라 보험료율을 적용하지 않음.

(비정규직대책팀-509, '07.2.15)

5. 하청업체 직원과 시간대를 달리하여 근무하는 경우에도 혼재근무가 되는지?

Q 질의

- 식품품을 제조·판매하는 체인점 업체로서 제품을 생산하는 업무는 정규직 사원이 하고 있으며, 제품을 판매하는 업무는 도급업체 직원이 하고 있음. 점포의 영업시간은 대략 저녁 12시까지인 바, 제품의 생산은 보통 오후 8시경 끝나게 되고, 이후에는 판매만 이루어 짐. 그런데 판매 업무를 하는 도급업체 직원들은 보통 저녁 10시경이면 업무를 마감하고 퇴근하므로 그 이후부터 저녁 12시까지는 본사의 정규직 사원이 판매 업무를 수행하고 있는데 이런 경우에도 파견·도급 구별과 관련하여 논의되는 혼재근무로 볼 수 있는지?

A 회시

- 파견법 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 근로자파견에 해당하기 위해서는 파견사업주가 사업주로서의 실체를 갖추고 있어 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자라는 3자관계가 형성되어야 하며, 아울러 사용사업주가 파견근로자에 대하여 지휘·명령권을 행사하고 있어야 함.
- 또한 이와 같은 근로자파견에 해당하는지의 여부는 계약의 명칭, 형식 등(파견계약, 도급계약, 위임계약 등)에 관계없이 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, 근로자파견을 특징짓는 여러 징표들을 종합적으로 고려하여 판단하게 됨(「‘근로자파견’의 판단기준에 관한 지침», '07.4.19, 비정규직대책팀-1303 참조).

● 혼재근무라고 하는 것은 원사업자의 근로자와 하청업체의 근로자가 같은 장소에서 혼재하여 같거나 유사한 업무를 수행하는 경우를 말하는 바, 혼재근무는 그 자체로서 근로자파견의 징표가 되는 것은 아니지만, 혼재근무가 있는 경우에는 하청업체의 근로자도 원사업자의 업무상의 지시·감독을 받을 가능성이 크다는 점에서 근로자파견 여부를 판단함에 있어 보다 신중히 검토하도록 하고 있음.

- 따라서 귀 업체의 경우 판매 업무를 저녁 10시까지의 하청업체 근로자가 수행하고, 10시 이후에는 정규직사원이 수행하여 시간적으로 명확히 분리된다면, 이와 같은 근로시간 결정권을 누가 행사하는가의 문제는 별론으로 하더라도 이 같은 근무시간의 배치 자체만으로는 이를 혼재근무에 해당하는 것으로 보기는 어려울 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-2785, '07.7.11)

6. 외주용역을 주고 장비 등을 무상으로 제공하는 경우 불법파견에 해당하는지?

Q | 질의

● 외주용역(도급) 사업의 운영·관리에 있어 아래의 경우는 위장도급-불법파견에 해당하는지? 아니면 적법한 도급에 해당하는지?

〈질의1〉 사업장내 특정장소를 지정해서 용역원을 상주 또는 대기하도록 계약서에 명시하거나 지시한 경우

〈질의2〉 용역업체에 대하여 소요자재, 장비, 사무실, 전력, 용수 등을 무상으로 대여 또는 공급하는 경우

〈질의3〉 지하철 특성상 시중에서 구입이 어려운 전동차 및 승강설비 정비 부품을 직접 용역업체에 지급하는 경우(부품종류가 많고 구매가 어려운 실정임)

- 〈질의4〉 사업장내에 설치된 크레인 및 이동용 고가사다리 등을 용역업체에서 사용하여 작업하게 하는 경우(사업장 여건상 크레인 설치 등이 어려운 실정임)
- 〈질의5〉 계약서상에 용역업체의 용역인원, 근무형태(시간), 작업방법, 작업 주기 및 용역원 자격요건을 명시하거나 정한 경우
- 〈질의6〉 용역계약 만료 후 새로운 업체와 계약이 체결되어도 업체간 고용 승계로 용역원의 동일 장소 근무기간이 2년을 초과하는 경우
- 〈질의7〉 용역원 출근상태 확인, 일일작업 및 업무일지를 작성하여 제출 하도록 하는 경우
- 〈질의8〉 혼재된 작업장 또는 분리된 작업장에서 공사 직원이 용역업체 직원에게 직접 작업지시를 한 경우
- 〈질의9〉 용역비 정산시 용역원 투입부족 등의 사유로 용역비를 감액 지급할 경우

A 회시

- 파견법 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 근로자파견에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주등(파견사업주, 수급인, 수입인 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며, 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주등(사용사업주, 도급인, 위임인 등)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨.
- 그러나 파견사업주등이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 비로소 당해 고용관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 파견사업주등과 사용사업주등 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되 ①파견사업주등의 실체 판단 요소와 ②사용사업주등의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적

으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업 배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자파견」의 판단기준에 관한 지침, '07.4.19, 비정규직대책팀-1303 참조).

- 귀하께서 제시한 9개의 사례에 대해서는 구체적인 사실관계나 이유와 배경 등이 명확하지 않아 정확한 답을 하기가 어려우나, 우선 “①사업장내 특정장소를 지정해서 용역원을 상주 또는 대기하도록 계약서에 명시하거나 지시한 경우, ⑤계약서상 용역업체의 용역인원, 근무행태(시간), 작업방법, 작업주기 및 용역원 자격요건을 명시하거나 정한 경우, ⑥용역계약 만료후 새로운 업체와 계약이 체결되어도 업체간 고용승계로 용역원의 동일 장소 근무기간이 2년을 초과하는 경우”에 대해서는 계약의 명칭·형식 등에도 불구하고 사실관계를 기초로 판단하되 사용사업주가 용역원에 대한 작업배치·변경 결정권, 근로시간 결정권 등을 행사하고 있는 것으로 판단되는 경우에는 파견적인 요소가 있게 되며, 채용 결정권을 행사하는 경우에는 파견사업주등의 실체가 부인되거나 파견적인 요소가 인정될 수 있음.
- “②용역업체에 대하여 소요자재, 장비, 사무실, 전력, 용수 등을 무상으로 대여 또는 공급하는 경우, ③지하철 특성상 시중에서 구입이 어려운 전동차 및 승강설비 정비부품을 직접 용역업체에 지급하는 경우(부품의 종류가 많고 구매하기 어려운 실정임), ④사업장내에 설치된 크레인 및 이동용 고가사다리 등을 용역업체에서 사용하여 작업하게 하는 경우”에 대해서는 파견사업주등이 사용사업주등의 기계, 설비, 기자재 등을 사용하는 경우 사업주로서의 실체가 부인되거나 파견적인 요소가 인정될 수 있음(다만, 유·무상 여부, 필요성 및 정당성을 모두 검토해 보아야 구체적인 판단이 가능).

- “⑦용역원 출근상태 확인, 일일작업 및 업무일지를 작성하여 제출하도록 하는 경우, ⑧혼재된 작업장 또는 분리된 작업장에서 공사 직원이 용역업체 직원에게 직접 작업지시를 한 경우”에 대해서는 사용사업주 등이 용역원에 대하여 근태관리를 하거나 업무 지시·감독을 하는 경우에 해당한다면 파견으로 인정될 소지가 크며,
- “⑨용역비 정산시 용역원 투입부족 등의 사유로 용역비를 감액 지급할 경우”에는 파견사업주등의 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임 등을 검토하여 판단하게 됨.

(비정규직대책팀-2829, '07.7.12)

7. 협력업체 소속으로 원청의 작업지시를 받으며 근무하는 경우 불법파견 여부

Q 질의

- ○○자동차 △△공장에서 협력업체 소속으로 4년째 근무 중이며, ○○자동차 정규직 직원들이 월차휴가, 연차휴가, 경조사 휴가 등으로 출근하지 못할 때에 정규직 자리에 가서 대신 일을 하는 직영지원반으로 근무하고 있음. 월급은 협력업체에서 나오지만 작업지시, 작업배치 등은 정규직 지원반 반장에게 받고 있음. 4년 동안 업체 작업은 한 번도 안하고 직영작업반 빈자리를 메꾸며 일해 왔는데 협력업체 직원으로 보아야 하는지? 파견직으로 보아야 하는지?

A 회시

- 파견법 제2조의 규정에 따른 ‘근로자파견’이라 함은 ‘파견사업주가

근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견 계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것'으로 정의되는 바, '근로자파견'은 파견사업주·사용사업주·파견근로자라는 3자관계로 형성되며, 아울러, 근로자파견에 해당하는지의 여부는 계약의 명칭, 형식 등(도급계약이든, 파견계약이든)에도 불구하고 사실관계를 기준으로 판단하게 됨.

- 귀하의 질의만으로는 귀하가 파견근로자에 해당하는지의 여부를 명확히 알 수 없으나, 만약 귀하가 소속되어 있는 협력업체가 사업주로서의 실체를 갖추고 있으며(3자관계가 형성되며), 귀하가 ○○자동차로부터 업무상의 지휘·명령을 받고 있다면 '근로자파견'에 해당할 소지가 있음 (「근로자파견」의 판단기준에 관한 지침, '07.4.19, 비정규직대책팀-1303 참조).

(비정규직대책팀-2946, '07.7.20)

8. 용역업체에 필요한 장비 등을 무상대여 하는 경우 불법파견 해당 여부

Q | 질의

- ○○공사는 차량기지 궤도보수 업무를 임플도급 형식의 용역으로 수행하고 있는 바, 용역대가 지급은 월단위로 용역원이 결근하였을 경우 용역원가에서 감액하여 지급하고 있음. 본 용역계약 이행을 위하여 ○○공사에서는 궤도보수에 필요한 장비, 공기구를 공사가 보유한 범위 내에서 무상대여 및 소요자재를 지급하고 있음.

- 〈질의1〉 동 용역 설계시 작업공정별 단위물량이 아닌 용역원(22명) 및 근무 시간을 산정하여 용역원 결근시마다 대금지급을 감액하는 경우 비정규직 관련법(위장도급-불법파견 등)에 위배되는지?
- 〈질의2〉 설계시 과업범위가 넓고 작업공정별 소요물량 및 단가산출이 곤란하여 용역인원에 대한 근무시간별 노임단가로 월 도급비를 산출하여 계약하고, 실제 대가지급은 월간 과업지시 물량에 대한 검수 결과 불합격 판정물량에 대한 부분을 월 도급비에서 감액하는 경우 비정규직 관련법(위장도급-불법파견 등)에 위배되는지(다만, 용역인원 및 근무시간 등은 용역금액 산출을 위한 설계시에만 적용하고 계약내용에는 구체적으로 명시하지 않음)?
- 〈질의3〉 본 용역계약 이행을 위하여 제도보수에 필요한 장비, 공기구를 무상대여 및 소요자재를 지급하는 경우 관련법에 위배되는지?
- 〈질의4〉 동 용역수행을 위해 현 여건상 장비, 공기구를 계약사가 수급하기 곤란하여 ○○공사가 보유한 범위내에서 계약사와 임대차계약을 체결하여 무상으로 대여할 경우 관련법에 위배되는지?
- 〈질의5〉 지급자재의 경우 종류가 많고 대부분이 제조물품으로 열차안전을 위해 품질시험검사(공인기관 등)가 필요하고 제조기간 또한 상당기간이 소요되며, 다품목 소량사용의 이유로 계약사에서 구매하여 적기에 사용되기 어려우며, 사용 자재 또한 공사 시설물에 귀속되는 점을 감안 공사에서 무상으로 지급하는 경우 무상지급에 대한 그 필요성과 정당성이 인정되는지?

회시

- 파견법 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 근로자파견에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을

체결한 파견사업주, 수급인, 수임인 등(이하 ‘파견사업주등’)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 지를 먼저 판단하며, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 ‘사용사업주등’)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨. 그러나 ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 다음 단계로 당해 관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주등’의 실체 판단 요소와 ②‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하게 됨(「근로자파견」의 판단기준에 관한 지침, '07.4.19, 비정규직대책팀-1303 참조).

- 귀 공사의 질의 내용만으로는 귀 공사의 도급계약이 근로자파견에 해당하는지의 여부를 판단하기 어려우나, 용역원의 수 및 근무시간에 따라 도급비를 산정하고, 용역원 결근시마다 용역대금 지급을 감액하는 방식이라면, 용역업체의 소요자금의 조달 및 지급에 대한 책임에 부정적인 징표가 될 수 있고, 사용사업주등의 근태관리권을 인정하는 데 유리한 징표가 될 수 있음. 아울러 귀 공사에서 용역업체에 장비, 공구구를 무상 대여하고 소요자재를 지급하는 것에 대해서는 용역업체의 기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담에 불리한 징표가 될 수 있으나, 구체적으로는 장비 등의 무상공급의 필요성·정당성, 분실 또는 훼손시 변상, 공사완료 후 반납 여부 및 절차 등 여러 요소를 고려하게 되며, 그 외에 ‘파견사업주등’의 실체 판단 요소와 ‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 됨.

(비정규직대책팀-3004, '07.7.25)

9. 하청업체에 소모품 일부를 지급하는 경우 및 하청근로자 식비의 일부를 도급비에 포함시켜 지급하는 경우의 불법파견 해당 여부

Q 질의

- 동일 사업장으로서 4개의 건물에 건물별로 각각 다른 청소업체를 하도급자로 정하여 하도급자의 현장대리인 책임 하에 모든 것이 결정·운영되고 있으며, 청소장비 및 기자재도 원도급자의 간섭 없이 하도급자가 전량 자체 확보하여 업무를 수행하고 있으나, 일부 공동으로 사용되는 소모품에 대하여는 소모품의 질 저하 방지, 관리의 효율성 및 복잡한 도급비 산정을 피하기 위하여 원도급자가 제공하는 경우의 적법성 여부? 그리고 경비 도급의 경우에 취식 회수가 2회로서 1회 해당 분은 원도급자가 식대의 일부(50%)를 별도 계산하여 도급비에 더하여 지급하고 있는 경우에 적법·타당성 여부? 마지막으로 계약서에 “업무수행에 현저하게 적합하지 않은 인원에 대하여는 ‘갑’이 ‘을’에게 교체 요구를 할 수 있다.”라고 정한 것이 ‘을’의 노무관리 독립성을 저해하는 것인지?

A 회시

- 파견법 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수임인 등(이하 ‘파견사업주등’)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용자사업주, 도급인, 위임인 등(이하 ‘사용사업주등’)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨. 그러나 ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고

있는 경우에는 다음 단계로 당해 관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주등’의 실체 판단요소와 ②‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하게 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」, '07.4.19, 비정규직대책팀-1303 참조).

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 귀사의 도급계약이 근로자파견에 해당하는지의 여부를 판단하기 어려우나, 귀사에서 청소용역업체에 일부 공동으로 사용하는 소모품을 제공하는 경우, 경비하도급 업체에 식대 일부를 지원하는 경우, 계약서에 하도급자에게 직원의 교체를 요구할 수 있도록 하는 경우 등은 ‘파견사업주 등’의 실체를 인정하는데 부정적 징표가 될 여지가 있음. 그러나 이러한 사실 관계만으로 위장도급이라고 단정할 수 있는 것은 아니고 ‘파견사업주 등’의 실체판단 요소와 ‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 됨.

(비정규직대책팀-3029, '07.7.26)

10. 포장작업만을 독립하여 도급으로 운영하는 것이 가능한지?

질의

- 연속적인 직접 생산공정에서 제품에 대한 생산이 끝난 뒤, 각 제품에 대한 포장작업만을 독립하여 도급을 주는 것이 가능한지? 즉 사업주의 실체가 인정되고, 근태 및 지휘·감독권이 있는 도급 업체를 선정하여

제품의 포장부문만을 도급하여 운영한다면 법적 문제점이 없는지?
만약 가능하다면 생산라인과 포장부문 간의 구분이 얼마나 명확해야 하는지?

A 회시

- “도급”은 「민법」 제664조에서 규정하고 있는 것으로서, 그 대상에 제한을 두고 있지 않으므로 포장작업만을 “도급”으로 운영하는 것도 가능할 것으로 사료됨.

- 다만, 이 경우에도 원사업자와 하도급업체 간의 계약의 명칭, 형식 등 (도급계약이든, 파견계약이든)에도 불구하고 원사업자가 하도급업체 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령권을 행사하는 등 그 실질이 파견법 제2조제1호의 ‘근로자파견’에 해당하는 경우(「‘근로자파견’의 판단 기준에 관한 지침」, '07.4.19, 비정규직대책팀-1303 참조)라면, 이에 대해서는 파견법을 적용하여 불법파견 여부를 판단·처리하게 됨.

(비정규직대책팀-3174, '07.8.7)

11. 용역업체 선임자를 통한 업무지시와 용역업무 일지 등에 공사측 확인란이 있는 경우 파견법 위반이 되는지?

Q 질의

- 지하철역 시설물관리를 용역(도급)으로 운영하는데 용역업체 그룹별 선임자를 직무대행자로 지정하여 업무지시를 하는 경우 및 용역업무 일지(월간업무, 정기검사일지 등)에 공사측 확인란이 있는 경우 파견법에 위반되는지?

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 ‘파견사업주등’ (파견사업주, 수급인, 수임인 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 지를 먼저 판단하여, 사업주로서의 실체가 인정되지 않는 경우에는 ‘사용사업주등’(사용사업주, 도급인, 위임인 등)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 되나, ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 당해 고용관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지 여부를 판단하게 됨
- 이 때 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주등’의 실체 판단 요소와 ②‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며,
- 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀 공사가 용역업체 직원에 대하여 직접적·구체적으로 업무지시를 하는 경우에는 사용사업주등의 지휘·명령권 인정의 징표가 될 수 있으며, 이는 용역직원 그룹별 선임자를 통하여 업무지시를 하는 경우라고 하더라도 실질적으로는 사용사업주등이 용역업체 직원에게 업무상 지시를 하고 있는 것으로 판단되는 경우에도 동일하다 할 것임.
- 아울러, 용역 업무일지의 공사측 확인란이 용역업체 직원에 대한 근태 관리 또는 업무 수행에 대한 평가수단으로 활용되는 경우라면 이 역시 사용사업주등의 지휘·명령권을 인정하는 징표가 될 수 있음.

(비정규직대책팀-4022, '07.11.07)

12. 부품물류사업장에서 혼재작업을 하는 경우 불법파견에 해당하는지?

Q 질의

- OO자동차 부품물류사업장(인천지역의 인천물류, 충남지역의 연기물류, 창원지역의 창원물류)의 작업현황 등과 관련하여, 혼재작업에 해당하는지 및 불법파견의 소지가 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호에 의한 ‘근로자파견’에 해당하는지 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수입인 등(이하 ‘파견사업주 등’)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며,
 - 이 경우 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 ‘사용사업주등’)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 되고, 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 당해 고용관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부를 판단하게 됨.
 - 또한 근로자파견에 해당하는지의 여부는 ‘파견사업주 등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주등’의 실체 판단요소와 ②‘사용사업주 등’의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권은 그 판단의 주요 기준이 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조).

● 한편 ‘혼재작업’이란 같은 장소에서 ‘사용사업주 등’이 직접 고용한 근로자와 ‘파견근로자등’(하도급근로자, 파견근로자 등)이 혼재하여 같거나 유사한 업무를 수행하는 것을 의미하는 것으로, ‘혼재작업’ 그 자체가 근로자파견에 해당하는지를 판단하는 독립적인 징표는 아니며, 다만 혼재작업이 있는 경우에는 ‘사용사업주등’으로부터 업무상의 지시·감독을 받을 가능성이 높다는 점에서 보다 신중히 검토하도록 하고 있음.

- 아울러, 귀하의 사업장이 혼재작업에 해당하는지 또는 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 귀하의 질의 내용만으로는 판단하기 어려우며, 구체적인 사실관계를 기초로 종합적인 검토가 필요한 바, 보다 구체적인 사항은 가까운 지방노동관서를 통하여 상담을 받으시기 바람.

(비정규직대책팀-4125, '07.11.16)

13. 도급직원들에게 직무교육을 시키는 경우 위장도급에 해당되는지?

Q 질의

- 원청업체가 도급직원을 대상으로 CS교육 등과 같은 직무교육을 ①원청업체의 비용으로 시키는 경우 ② 교육비용을 도급업체에서 부담하는 경우 ③ 사용업체에서 주관하는 교육을 도급직원이 받는 경우 위장도급(불법파견)에 해당되는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호는 ‘근로자파견’에 대한 정의를 규정하고 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의

여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수임인 등(이하 ‘파견사업주 등’)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 지를 먼저 판단하고, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않는 경우에는 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 ‘사용사업주 등’)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨.

- 그러나 ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있다면, 그 다음 단계로서 당해 관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되는바, 이 경우 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ‘파견사업주 등’의 실체판단 요소와 ‘사용사업주 등’의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하여 판단하게 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조).

● 귀하의 경우, 도급직원들에게 CS교육 등과 같은 직무교육을 시키는 것이 도급직원들을 업무상 지시·감독하기 위한 수단으로 활용된다면, ‘근로자파견’ 임을 추정하는 하나의 징표가 될 수도 있을 것임. 다만, 이 경우에도 종국적으로 근로자파견에 해당하는지의 여부는 동 직무교육만을 기준으로 판단하는 것이 아니고, 붙임의 판단기준에 제시되어 있는 징표들을 종합적으로 고려하여 판단하게 됨.

- 한편, 동 직무교육이 도급직원들을 지시·감독하기 위한 목적에서가 아니라 도급계약의 목적달성을 위한 협업 차원에서 도급직원들의 능력향상을 위해 이루어지는 것이라면, 이것마저 근로자파견을 추정할 수 있는 징표로 보는 것은 적절치 않을 것이며,
- 아울러 교육비용의 부담 주체가 누구인가 하는 문제와 관련해서도, 당해 교육비용을 도급직원 개인에게 직접 지급하는 등 이를 도급직원에 대한 평가·제재 등의 수단으로 활용하는 것이 아니라면, 이를 ‘근로자파견’의 징표로 간주하는 것은 적절치 않을 것임.

(비정규직대책팀-379, '08.02.22)

14. 외국인에게 교육훈련을 시켜 국내기업이 시행하는 해외건설현장에 투입하는 경우 파견법이 적용되는지?

Q 질의

- OO엔지니어링(주)가 OO중공업(주)와 계약을 맺고 외국인 100명에게 용접기술 등 교육훈련을 시켜 OO중공업(주)에서 시행하고 있는 카타르 등의 해외건설현장에 투입하는 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률」이 적용되는지?

A 회시

- 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)은 속지주의 원칙에 따라 국내 법인 등에 대하여 적용되는 것이 원칙이며, 이에 따라 동법 제7조에 따른 근로자파견사업 허가도 국내에서 근로자파견사업을 하는 경우에 대해서만 적용되는 것으로 보는 것이 타당할 것임(국내 파견업체가 해외에 파견하는 경우도 포함).
- 귀하의 경우, 질의내용이 불분명하여 정확한 답변을 드리기 어려우나, OO엔지니어링(주)가 국내 소재한 파견업체로서 외국인을 채용하여 그 고용관계를 유지하면서 국내법인인 OO중공업(주)와 근로자파견계약을 체결하고 그 계약의 내용에 따라 OO중공업(주)의 지휘·명령을 받아 OO중공업(주)를 위한 근로에 종사하게 했다면, OO엔지니어링(주)는 파견사업주로서, OO중공업(주)는 사용자주로서 파견법이 적용될 것임(이 경우 파견사업주는 파견사업 허가를 받아야 함).
- 그러나 국내 파견업체인 OO엔지니어링(주)가 OO중공업(주)의 카타르 현지법인과 근로자파견계약을 체결하고 동 현지법인에 외국인근로자를

파견한 경우라면, OO엔지니어링(주)에 대해서는 파견사업주로서 파견법이 적용될 것이나, OO중공업(주)의 해외 현지법인에 대해서는 속지주의 원칙에 따라 파견법을 적용하기 어려울 것임(이 경우도 파견사업주는 파견사업허가를 받아야 함).

- 한편, OO엔지니어링(주)가 국내의 파견업체가 아니고 해외에 소재한 업체로서 OO중공업(주)의 해외 현지법인에 근로자를 파견한 경우라면 파견법은 적용되지 않는 것임.

(비정규직대책팀-394, '08.2.25)

15. 안전감시 보조업무를 수행하는 자를 용역계약을 체결하여 건설현장에서 사용이 가능한지?

Q 질의

- 건설현장의 안전감시 보조업무를 수행하는 ‘안전감시단’을 파견법상 파견이 아닌 용역계약으로 하여 건설현장에 종사케 하는 것이 가능한지? 만약 현장 형편상 단 한명의 안전감시요원에 대해서만 용역계약을 체결하고 공급을 받는 경우 범위반이 되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호에 의한 ‘근로자 파견’과 「민법」 제664조에 의한 ‘도급’은 그 내용과 성격이 다르기 때문에 규율하는 법도 다름. 그러나 계약의 명칭, 형식 등이 도급(용역) 계약이라 하더라도 그 실질이 근로자파견에 해당하는 경우라면, 파견법을 적용하게 됨.

- 이때 그 실질이 근로자파견에 해당하는지 여부는 하청업체가 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지, 원청이 하청근로자에 대하여 지휘·명령권을 행사하고 있는지 등을 종합적으로 고려하여 판단하게 되고(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조), 그 결과 실질이 근로자파견이 아닌 ‘도급(용역)’으로 판단되는 경우에는 파견법이 적용되지 않으므로, 불법파견의 문제도 발생하지 않을 것임.

● 한편, 「민법」 제664조는 “도급”을 ‘당사자일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생기는 것’으로 정의하면서, 그 대상에는 특별한 제한을 두고 있지 않은 바,

- 귀하의 경우, 안전감시단을 파견법상 파견이 아닌 도급(용역) 계약으로 하고, 실질도 도급(용역)으로 운영한다면 파견법 위반의 문제는 발생하지 않으며, 아울러 이의 판단은 도급계약의 이행을 위해 하청업체가 사용하는 근로자의 수와는 무관함.
- 그러나, 형식적으로는 도급계약의 형식을 취하고 있으나, 그 실체는 원청이 하청근로자를 지휘·명령하는 관계인 경우에는 근로자파견에 해당하여 파견법이 적용될 수 있음.

(비정규직대책팀-437, '08.02.28)

16. 근로자파견과 직업소개, 도급과 위탁의 차이와 리조트회사에서 인력관리를 계약하는 경우 도급, 위탁, 근로자파견계약 중 어떤 계약을 해야 하는지?

Q | 질의

- 근로자파견사업과 직업소개사업의 범위 및 도급과 위탁 및 파견의 차이,

리조트회사에서 인력관리 계약을 하는 경우 도급, 위탁 또는 파견계약 중 어떤 계약을 해야 하는지?

A 회시

- ‘직업소개사업’은 구인 또는 구직의 신청을 받아 구인자와 구직자간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 사업을 말하고(직업안정법 제4조제2호), ‘근로자파견사업’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 업으로 하는 것을 말함(파견법 제2조제1호, 제2호).
- ‘직업소개’가 구인자와 구직자가 서로 고용계약을 맺도록 알선하는 것이라면, ‘파견사업’은 근로자를 직접 고용하여 사용사업주에게 파견한다는 점에 차이가 있음.
- ‘도급’이란 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생기는 계약(「민법」 제664조)을 말하며, ‘위탁’은 도급과 유사한 의미로 사용되는 용어임
- ‘도급’과 ‘근로자파견’의 차이는 도급의 경우 수급업자가 일을 완성하기 위해 근로자를 고용하고 그 근로자를 직접 지휘·명령하여 일을 완성해 가는 방식이라면, ‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용하지만, 그 근로자는 사용사업주에게 파견되어 사용사업주의 지휘·명령을 받는다는 점에 있음.
- 따라서, 계약의 명칭·형식 등을 도급계약으로 체결하더라도 원청이 수급업자의 근로자를 직접 지휘·명령한다면, 이는 그 사실관계가 근로자 파견과 유사하므로, 파견법에 따른 규율을 받을 수 있음.

- 한편, 리조트 회사의 인력관리 계약에 대해서는 그 계약을 이행하는 방식, 업무수행 방식 등이 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나, 위에서 설명한 사항을 고려하여 그 개념에 맞는 계약을 체결·운영하면 될 것으로 보임(다만, 도급은 도급업무의 대상, 기간 등에 제한이 없으나, 파견은 파견대상업무 및 파견기간 등에 제한이 있으므로 이를 위반해서는 아니 될 것임).

(차별개선과-285, '08.04.07)

17. 도급금액 중 일정금액을 인건비로 지급할 것을 조건으로 용역계약을 체결하려는 경우 파견법 위반인지?

Q | 질의

- 장외발매소에 대한 경비용역계약을 체결하면서 수급인의 부당한 임금 착취의 방지 및 용역원에 대한 생계안정을 기하기 위하여 ①용역계약서의 내용에 “수급업체는 직접노무비 부분(용역원 1인당 월1,110,172원)에 대하여는 이를 용역원에게 전액 지급하여야 한다”는 규정을 포함하여 체결하는 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)에 위반되는지, 또한 ②경비용역업체를 제한경쟁입찰을 통하여 선정하면서 입찰참여 자격을 도급금액 중 일정금액에 대하여는 이를 용역원 인건비로 지급하는 조건을 수용하는 업체로 제한할 경우 파견법에 위반되는지?

A | 회시

- 파견법 제2조제1호에서 정의하고 있는 ‘근로자파견’에 해당하는지 여부는

근로자와 고용계약을 체결한 ‘파견사업주등’(파견사업주, 수급인, 수임인 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 지를 먼저 판단하여야 하며, 이때 사업주로서의 실체가 인정되지 않는 경우에는 ‘사용사업주등’(사용사업주, 도급인, 위임인 등)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨.

- 그러나 ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 당해 근로자가 ‘사용사업주등’의 지휘·명령을 받는지 여부를 조사하여 당해 고용관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되는 바,
 - 이 경우 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주등’의 실체 판단 요소와 ②‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자파견의 판단 기준에 관한 지침」 참조).
- 귀사의 경우, 계약상대방인 수급업체의 실체가 인정되고, 귀사가 용역 근로자들에 대한 지휘·명령권 행사를 하지 않으면서(지침의 판단기준 참고), 단지 용역계약 체결시 계약서에 수급업체에 지급되는 용역비 중에서 직접노무비는 반드시 용역업체 직원에게 지급하라는 내용을 포함하여 체결하거나, 또는 이러한 조건을 수용하는 업체에만 경쟁 입찰 참가자격을 부여하는 것만으로는, 파견법에 의한 ‘근로자파견’에 해당한다고 보기 어려울 것으로 사료되며, 따라서 파견법 위반 여부도 문제되지 않을 것으로 보임.

(차별개선과-471, '08.05.01)

18. 근로자파견에 해당하는지 여부 및 불법파견인 경우 처벌수위

Q 질의

- ①도급계약을 체결하고 수급인 근로자에 대한 채용, 해고 등의 결정을 도급인이 한다면 불법이 되는지? 처벌수위는 어느 정도인지? ②채용, 해고 등은 수급인이 결정하고, 채용, 해고 등 인원변동이 발생하는 경우 도급인에게 그 명단을 서면으로 통보해줄 것을 요구해도 되는지? ③직영인력과 도급 및 파견인력이 동일한 근태시스템(출퇴근 지문인식기)을 사용하여도 되는지? ④도급 및 파견근로 인력이 월별 점각현황(출퇴근 시간 현황)을 첨부하여 야간수당, 연장수당, 교통비를 도급인에게 서면으로 청구할 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수임인 등(이하 ‘파견사업주 등’)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 지를 먼저 판단하며, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 ‘사용사업주 등’)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨.
- 그러나 ‘파견사업주 등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 다음 단계로 당해 관계가 파견법상의 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 ‘파견사업주 등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여, ①‘파견사업주

등'의 실체판단 요소와 ②'사용사업주 등'의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하여야함.〔근로자파견의 판단기준에 관한 지침〕참조).

● 귀하의 질의내용이 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- ① 도급계약을 체결하고 '파견사업주 등'의 근로자에 대한 채용, 해고 등의 결정을 '사용사업주 등'이 한다면 '파견사업주 등'의 실체 부인 또는 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있고
- ② '파견사업주 등'의 근로자 채용, 해고 등의 결정은 '파견사업주 등'이 독자적으로 실시하나, 채용, 해고시마다 도급인에게 명단을 통보하는 경우 그 목적이 단순히 사업장 출입증 발급 등을 위해 통보하는 것이라면 근로자파견임을 추정하는 요소로 보기 어려울 것이나 이와 같은 통보가 '사용사업주 등'이 실질적으로 '파견사업주 등'의 근로자에 대한 지휘·명령을 목적으로 하는 것이라면 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있음.
- ③ 직영인력과 도급·파견인력이 동일한 근태시스템을 사용하는 경우, 그 자체가 금지되는 것은 아니지만, 만약 동 근태시스템에 의해 '사용사업주 등'이 '파견사업주 등'의 근로자에 대하여 직접 근태관리를 하고 있는 것이라면 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있고,
- ④ 도급 및 파견인력이 월별 출퇴근 현황을 첨부하여 야간수당 등을 '사용사업주 등'에게 직접 청구하고, 그에 따라서 '사용사업주 등'이 야간수당 등을 해당 근로자에게 직접 지급하고 있다면, 이 역시 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있음.

● 아울러 계약의 명칭, 형식 등이 도급계약의 형태를 취하고 있다 하더라도, 실질이 '근로자파견'으로 운영되고 있는 경우라면, 파견법을 적용 받게 되며, 이 경우 파견법을 위반한 사항이 있는 경우에는(대상업무 위반, 기간 위반, 무허가 등), 불법파견으로서 해당 위반사항에 따라

처벌을 받을 수 있음(대상업무 위반, 기간 위반, 무허가파견의 경우는
사용사업주 및 파견사업주 모두 3년이하 징역 또는 2천만원 이하
벌금).

(차별개선과-1805, '08.10.01)

19. 원청회사로부터 모든 업무지시를 받으며 지게차운전을 하는 경우 파견
근로자에 해당하는지?

Q 질의

- 5년 전에 모회사 내에 있는 물류회사에 입사하였고, 모회사 사업관리실
물자반에 파견되어 모회사로부터 출·퇴근 및 특근 등 모든 업무지시를
받아 지게차를 이용, 입고 및 출고 업무를 수행하고 있는 바, 이 경우
파견근로자에 해당하는지, 그리고 담당업무가 파견대상 업무에 해당
하는지?

A 회시

- 귀하의 질의 내용이 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나, 모회사
(원청업체로 보임)와 귀하를 고용하고 있는 물류회사(하청업체로 보임)가
「민법」상 도급계약 또는 위임계약을 체결하였다 하더라도 모회사가
귀하에 대하여 직접 업무상의 지휘·명령을 하고 있다면, 그 사실관계가
「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 의한 “근로자파견”으로 판단되어
파견법이 적용될 수 있음.
- 귀하의 경우, 물류회사에 고용되어 있음에도, 모회사로부터 출·퇴근 및

특근 등 모든 업무지시를 받고 있다면, 이는 근로자파견임을 추정케 하는 징표가 될 수 있음(보다 구체적으로 근로자파견에 해당하는지의 여부는 물류회사에 대한 사업주실체 판단, 지휘·명령권 판단 등을 종합적으로 검토해야 함).

※ 근로자파견으로 판단되어 파견법이 적용되는 경우, 파견사업주(하청)와 사용사업주(원청)는 모두 파견법을 준수하여야 하며, 이를 위반하는 경우에는 벌칙이 부과될 수 있고,

- 또한 사용사업주가 2년을 초과하여 귀하를 계속 파견근로자로 사용하였다면, 적법 파견은 물론 무허가 등의 불법파견의 경우에도 그 사용사업주는 귀하를 직접 고용할 의무가 있음(법 제6조의 2).

- 개정 파견법 시행('07.7.1) 전에 이미 사용사업주가 귀하를 2년을 초과하여 파견 근로자로 사용하였다면, 적법파견 또는 불법파견 불문하고 구 파견법(제6조제3항)에 따라 귀하는 사용사업주의 근로자로 간주됨('08.9.18, 대법원도 같은 취지의 판결을 함).

- 한편, 지게차를 이용, 입고 및 출고 업무를 수행하는 것이 파견법상 파견대상 업무에 해당하는지와 관련, 그 업무 내용이 명확하지는 않으나 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따른 “화물운반원”(94214, 창고운반원 포함 : 창고, 시장 또는 이와 비슷한 시설물에서 물품을 운반하고 쌓는 자) 또는 “적재용 차량 운전원”(84340, 지게차 운전원 포함) 등의 업무를 수행하고 있는 것으로 보이며, 이들 업무는 파견법상 파견대상 업무가 아님.

(차별개선과-1866, '08.10.09)

20. 위·수탁계약에 따라 공단소속이면서 A재단에 업무지시·명령을 받으며 근무하는 경우 파견법 위반인지?

Q 질의

- 「지방공기업법」에 따라 설립, OO시로부터 예산을 지원받아 운영되고 있는 기관으로서, 공단내 부서인 ‘00청소년수련관’이 OO시에서 신설하는 ‘00청소년육성재단(A)’으로 사업이 이관되면서 위 수련관에서 근무하던 직원 65명중 40명은 A재단에 특별채용(고용승계)되고, 나머지 25명은 위·수탁계약에 따라 소속은 공단소속으로 있으면서 퇴직시까지 A재단에서 업무지시·명령을 받으면서 근무할 예정인 바(인건비는 공단이 A재단으로부터 받아서 근로자에게 지급), 이와 같은 관계가 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)에 위반되는지?

A 회시

- 귀 공단의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 회신하는데 어려움이 있으나, 파견법에 따른 “근로자파견”이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말하며,
 - “근로자파견사업”이라 함은 ‘근로자파견’을 ‘업’으로 행하는 것으로 정의되고 있는 바(파견법 제2조제1, 2호), 여기서 “업(業)으로 행한다” 함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말함.
 - 한편, 외형상 근로자파견과 유사한 이른바 “사외파견(전출)”은 사업주가

고용조정 또는 기술지도·경력개발 등을 목적으로 자기가 고용한 근로자를 그 고용관계를 유지하면서 협력회사·계열회사 등에서 일정 기간을 근무하게 하는 것으로 이는 사업으로 행하는 근로자파견과는 달리 볼 수 있을 것이나, 이러한 경우에도 자기가 고용한 근로자를 영리를 목적으로 계속 반복해서 파견하는 경우에는 근로자파견에 해당될 수 있음.

- 귀 공단의 경우, ‘00청소년수련관’의 이관에 따른 고용조정 또는 기술지도 등을 위해 영리를 목적으로 하지 않으면서 소속 근로자들을 ‘00 청소년 육성재단’에서 동 재단의 근무상의 지시·명령을 받아 근무토록 하는 것이라면, 이는 파견법상의 “근로자파견”과는 다른 이른바 사외 파견(전출)에 해당하는 것으로 사료되는 바, 귀 공단이 정당한 전출 명령권을 갖추어 해당 조치를 취하는 것이라면 그 자체가 법에 위반되는 것으로 보기는 어려울 것으로 사료됨.

(차별개선과-2039, '08.10.28)

21. 계열사간의 사외파견(전출)의 형태로 총원하여 업무를 수행하게 하는 경우에도 근로자파견에 해당하는지?

Q | 질의

- 도시개발사업을 추진하면서 공기업과 민간기업으로 구성된 컨소시엄이 공동출자를 하여 개발사업의 주체(시행사)가 될 ‘명목회사’를 설립하고 개발사업을 위탁하기 위하여 ‘자산관리회사’를 설립한 바, 동 ‘자산관리회사’의 인적 구성원은 공기업 임직원과 컨소시엄의 주사업자인 ‘A민간기업’(개발전문인력을 보유한 건설업체) 소속의 임직원을 신규

채용(전적) 방법으로 충원하려고 하였으나, A민간기업 소속 임직원들이 신규채용(전적)을 거부하고 있어, 이들은 신규채용의 형태가 아닌, 계열사간의 ‘사외파견(전출, 출향)’의 형태로 충원하여 업무를 수행하게 하는 경우(‘A민간기업’에 지급하는 대가는 A민간기업의 해당인력에 대한 고용비용을 집계하여 산정하되 추가적인 마진(margin)을 부가하지 않음) ‘근로자파견’에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)에 따른 “근로자파견”이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말하며,
 - “근로자파견사업”이라 함은 ‘근로자파견’을 ‘업’으로 행하는 것으로 정의되고 있는바(파견법 제2조제1, 2호), 여기서 “업(業)으로 행한다” 함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말함
 - 한편, 외형상 근로자파견과 유사한 이른바 “사외파견(전출)”은 사업주가 고용조정 또는 기술지도·경력개발 등을 목적으로 자기가 고용한 근로자를 그 고용관계를 유지하면서 협력회사·계열회사 등에서 일정기간을 근무하게 하는 것으로, 이는 사업으로 행하는 ‘근로자파견’과는 달리 보아야 할 것이며, 다만 이러한 경우에도 자기가 고용한 근로자를 영리를 목적으로 계속 반복해서 파견하는 경우에는 ‘근로자파견’에 해당될 수 있음.
- 귀하의 경우, 컨소시엄의 주사업자인 ‘A민간기업’이 도시개발사업을 위탁받은 ‘자산관리회사’가 원활하게 업무를 수행할 수 있도록 영리

목적이 아닌 기술지도 등을 위해, 소속 근로자(핵심인력)를 ‘자산관리 회사’에서 동 회사의 업무상의 지시·명령을 받아 근무토록 하는 것이라면, 이는 파견법상의 “근로자파견”과는 다른 이른바 사외파견(전출)에 해당되는 것으로 사료됨.

(차별개선과-2172, '08.11.17)

22. 기획회사가 드라마제작에 필요한 보조출연자의 공급과 운영을 위탁하는 용역계약을 체결하고 보조출연자를 선발하여 촬영현장에 투입하는 경우 근로자파견사업을 행하는 것인지?

질의

- 기획회사가 방송3사 등과 드라마 제작 등에 필요한 보조출연자의 공급과 운영을 위탁하는 용역계약을 체결하고, 보조출연자를 선발하여 촬영현장에 투입하면서 필요한 교통수단 제공 및 촬영 현장에서의 대기, 집합, 출연 등의 지휘·감독 등을 하며, 방송3사로부터 지급받은 수수료 중 관리비 등을 공제하고 보조출연자에게 일당 등을 지급하는 경우에 기획회사가 근로자파견사업을 행하고 있는 것으로 볼 수 있는지?

회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호에 따른 “근로자 파견”이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것’을 말하는 바,

- 이 경우 계약의 명칭, 형식 등이 원·하청 관계의 도급(용역)계약이라 하더라도 원청업체가 하청업체의 근로자에 대하여 직접 지휘·명령하는 등 그 실질이 파견법상의 근로자파견에 해당하는 경우라면 파견법이 적용될 수 있음.
- 한편 귀 질의내용 만으로는 보조출연자에 대한 구체적인 지휘·명령권을 기획회사가 행사하는지, 아니면 방송3사가 행사하는지의 여부가 명확하지 않은 바,
- 가령 보조출연자에 대해 작업배치, 업무지시·감독, 근태관리 및 근로시간 관리 등 노무관리상의 지휘명령권을 방송3사가 행사하고 있다면 당해 관계는 근로자파견으로 볼 수 있을 것이지만, 이와 달리 질의서에 적시된 바와 같이 촬영현장에서의 대기, 집합, 출연 등의 지휘감독권을 기획회사가 행사하고 있다면 근로자파견이 아닌 도급계약으로 볼 소지가 크다고 사료됨.
- ※ 기획회사가 보조출연자에 대하여 촬영현장에서의 대기, 집합, 출연 등의 지휘·감독 등을 직접 행하고 있다면 이는 도급계약임을 추정할 수 있는 징표가 될 것이지만, 최종적으로 도급계약인지, 근로자파견인지를 판단하기 위해서는 여타 다른 요소들도 함께 종합적으로 고려되어야 할 것임.

(차별개선과-700, '08.12.15)



23. 국내 파견회사가 파견계약 내용에 따라 사용사업주의 해외 사업장에 현지 외국인을 채용하여 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 경우 파견법 적용 여부



질의

● A홈쇼핑과 B파견회사는 전화외판원 업무에 대하여 파견계약을 맺고자 하며, B파견회사는 인건비 단가 등의 이유로 중국 현지의 조선족들을 직접 채용하여 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 중국에서 A의 전화외판원 업무에 종사하게 할 계획이고, A홈쇼핑은 서비스 질을 위해 파견근로자들에 대한 근태상황 등을 인터넷시스템 등을 통해 일일이 체크하고 판매방법 등을 통제하며, 상품교육, 친절 교육 등을 주기적으로 담당할 예정임. 또한 전화외판원의 업무 특성상 중국 현지의 조선족들은 우리나라에 들어 올 일이 없으며 전화로 고객을 상대하고 A사에 보고하는 형식으로 업무를 진행할 것임.

● 위와 같은 상황에서 한국 법에 의해 설립된 파견회사가 외국인(조선족)을 외국현지(중국)에서 채용하여 그 근로자를 한국에 입국시키지 않고 현지에서 한국 회사를 위해 근로자파견사업을 행하는 것이 우리나라 파견법상 적법한 파견계약에 해당하는지 여부에 대해 아래와 같이 갑설과 을설이 나뉘고 있는 바, 어느 것이 타당한 것인지?

〈갑설〉 근로자의 국적, 근무 장소에 관계없이 파견계약의 실체와 형식을 갖췄으면 적법한 파견으로 보아야 하며, 그 근거로서 첫째 외국인 근로자도 파견근로자보호법이 적용되는 파견근로자가 될 수 있다는

대법원판례(2000.9.29 대법2000도3051 참고)에 따라 파견근로자의 국적은 불법파견 여부와 무관하다는 점, 둘째 우리나라에서 적법한 파견허가를 받은 파견회사(B)가 우리나라 기업(A)과 적법한 근로자파견계약을 맺었다는 점, 셋째 파견회사(B)는 근로자파견계약을 체결하고 중국 현지 조선족을 직접고용해서 임금 지급 등 파견사업주의 책무를 다할 것이며, 우리나라 기업(A)은 (B)파견회사에 대해 파견비 지급, 이 근로자들에 대한 업무지시, 근태관리 등 사용사업주의 책무를 다할 것이므로 이는 파견법에서 정의한 근로자파견의 개념과 일치하며 적법한 파견계약이 성립하여 근로자파견에 해당된다는 견해

〈을설〉 A사와 B사의 근로자파견계약은 실체상, 외형상 파견계약이라 하더라도 B파견회사에 채용된 중국 현지 조선족들은 속지주의 원칙상 중국의 법을 적용받게 되므로 이는 우리나라의 근로자파견에 해당되지 않고 도급계약 등 별도 계약에 해당된다는 견해

회사

- 국제법 질서에 있어서 각 국의 법령은 그 영역내의 모든 사람에게 적용될 수 있을 뿐이고 다른 국가의 영역 내에서까지 적용·집행될 수 없다는 속지주의 법리가 일반적으로 승인되고 있으므로 국가간의 조약이나 협약에 의하여 속인주의를 인정하는 특별한 규정이 없는 한 우리나라의 파견법은 국외에 소재하는 사업 또는 사업장에 적용될 수 없다고 할 것임.
- 즉 해외 현지법인은 소재국에서 법인격을 부여받은 권리주체로서 국내법이 적용되지 아니하므로 국내회사가 현지에 독립한 법인을 설립하고 동 사업장에서 한국인을 고용하였을 경우에는 파견법이 적용되지 아니한다고 보아야 할 것임.

- 그러나, 국내 파견회사가 해외 현지법인에 근로자를 파견하거나, 현지에서 채용한 근로자에 대한 인사 및 노무관리 등을 관장하고 근로자의 보수 및 주요 근로조건 등을 결정하고 있는 경우에는 현지에서 채용한 근로자 또한 국내 파견회사와 함께 파견법의 적용을 받는다고 보아야 할 것임.

(비정규직대책팀-572, '07.2.21)

24. 외국법인 간의 통합으로 국내에 있는 각 지점 소속 근로자가 합병과정에서 일정기간 합병된 새로운 회사의 지휘·감독을 받는 경우 파견법 적용 여부

Q 질의

- 항공운송업을 영위하고 있는 외국법인 A와 B는 각각 국내지점을 두고 있으며(이하 ‘관계지점’이라고 함), 각 지점들은 외국법인 A와 B가 국내 고객에게 제공하는 항공화물운송, 항공여객운송 용역에 필요한 일부 기능(marketing, ticket 판매 등)을 본사를 대신하여 수행함. 외국법인 A와 B는 시장에서의 경쟁력 강화를 위해 해외에서 기업결합을 함에 따라 관계지점은 동일한 지주회사의 자회사가 됨. 관계지점은 공식 합병이 완료되기 전까지 당분간 특정사업부문(marketing부문 및 sales부문)을 통합하여 운영함.
- 외국법인 A와 B의 국내 지점이 특정 사업부문을 통합 운영하는 과정에서 각 지점의 근로자들이 상대방 지점과 고용계약을 체결하고 있는 상위 직급자의 지휘·명령에 따라 통합근무하고 모든 통합 운영비용은 두 지점 사이에서 각자의 수익(혹은 비행노선운영 지점의 경우 비행

노선물량)에 따라 안분 비례하여 사후 정산하는 경우, 이러한 구조가 파견법상의 근로자파견사업에 해당하는지?

A 회시

- 파견법 제2조의 규정에 의하면 근로자파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함.
- 근로자파견사업을 행하기 위해서는 파견법 제7조 및 같은 법 시행규칙 제3조의 규정에 의한 근로자파견사업 허가를 받아야 하는 바
 - 근로자파견을 업으로 행하지 아니하는 외국법인(A 및 B)의 각 국내 지점이 단일법인체의 지점으로 합병하기에 앞서 내부적으로 특정 사업 부문의 업무를 통합·운영한다면 이는, 파견법으로 규율할 성질은 아니라고 봄.

(비정규직대책팀-659, '07.2.27)

25. 회사 합병시 고용 승계되는 인원을 폐업처리 시까지 기존 회사에 근무하게 하는 경우 파견사업허가를 받아야 하는지?

Q 질의

- A사와 B사의 기업 합병으로 B사의 인원이 A사에 고용이 승계될 예정인데, 기존 B사의 대외브랜드(사업운영전반 등)를 유지하고자 고용승계

될 인원에 대해 일정기간 동안 B사에 파견근로를 검토 중에 있음. 그 기간동안 기존의 B사의 대표이사가 직접 운영하고, 부분적 흡수(사업 분야 등)가 완료될시 B사의 폐업신고를 시행코자 함. 이와 관련하여 다음과 같이 질의를 드림.

〈질의1〉 일정기간동안 대표이사(이사진 포함)를 제외한 모든 관리부분에 대한 위탁(위임) 또는 도급이 가능한지(특히, 인사/재경 등 핵심 업무에 대한 위탁(위임) 또는 도급 가능 여부)?

〈질의2〉 별도의 파견사업 허가를 받아야 하는지?

A 회사

● 파견법 제2조에 의하면 “근로자파견”이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하고, 이러한 “근로자파견”을 “업”으로 행하고자 하는 자는 파견법 제7조(근로자파견사업의 허가) 및 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 노동부장관의 허가를 받도록 규정하고 있음. 반면, “도급”이라 함은 당사자의 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 효력이 생기는 것으로 「민법」 제664조에서 규정하고 있음.

● “도급”에 관하여 규정하고 있는 민법은 도급업무의 대상에 제한을 두고 있지 않으므로 귀사가 일정기간 동안 관리부문 등을 “도급”으로 운영 하는 것도 가능할 것으로 사료되나, 이 경우 원사업자와 하청업체 사이에 계약의 명칭, 형식 등(도급계약 또는 파견계약 등)에도 불구하고 원사업자가 하청업체 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령권을 행사하는 등 그 실질이 파견법 제2조제1호의 ‘근로자파견’에 해당하는 경우에는

파견법이 적용됨(「근로자파견」의 판단기준에 관한 지침, '07.4.19, 비정규직대책팀-1303 참조).

- 그러나 귀(A)사가 'B사'를 합병하는 과정에서 'B사' 직원들을 고용 승계한 후 'B사'를 폐업신고하기 전까지 일정기간 동안 'B사'에서 근무하게 하려는 것이라면, 이는 근로자파견을 “업”으로 행하는 것으로 보기는 어렵다고 할 것이므로 파견법에 따른 파견사업허가를 받지 않아도 될 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-3370, '07.8.24)



제 2 장 근로자파견사업의 적정 운영

MINISTRY OF LABOR REPUBLIC OF KOREA



1 근로자파견대상업무 등

해당 조문

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률

제5조 (근로자파견대상업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 된다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「화물유통촉진법」 제2조제2호·제10호의 규정에 따른 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 「선원법」 제3조의 규정에 따른 선원의 업무
4. 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무
5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령이 정하는 업무

④ 제2항의 규정에 의하여 파견근로자를 사용하고자 할 경우 사용사업주는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.

⑤ 누구든지 제1항 내지 제4항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령

제2조 (근로자파견의 대상 및 금지업무) ① 파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 "법"이라 한다) 제5조제1항에서 "대통령령이 정하는 업무"라 함은 별표1의 업무를 말한다.

② 법 제5조제3항제5호에서 "대통령령이 정하는 업무"란 다음 각 호의 어느 하나에

해당하는 업무를 말한다.

1. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진 작업을 하는 업무
2. 「산업안전보건법」 제44조에 따른 건강관리수첩의 교부대상 업무
3. 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무
4. 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무
5. 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무
6. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업의 운전업무

26. '사무 지원 종사자'(317)의 업무 범위 및 파견근로자인 '사무 지원 종사자'가 '계수사무 종사자'(315)의 업무를 일부 수행할 수 있는지?

Q 질의

- 파견법시행령에 있는 파견대상업무 중에서 '사무 지원 종사자'(317)의 업무에 대한 명확한 정의가 없고 구분이 모호하여 문의 드림.

〈질의1〉 '사무 지원 종사자'의 업무를 어떻게 판단하는지?

〈질의2〉 특히 한국표준직업분류상 '계수사무 종사자'(315)의 업무를 일부 포함하고 있는 '사무 지원 종사자'의 경우(예, 일부 회계전표 처리 등) 파견가능 여부를 어떻게 판단하면 좋을지?

A 회시

- 개정 파견법시행령 제2조제1항에 따른 별표 1의 근로자파견대상업무의 하나인 '사무 지원 종사자'(한국표준직업분류 소분류 317)의 업무는 동 표준직업분류에 따라 '일반 사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발,

워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행하는 자'를 말하며, 세분류인 '일반사무지원종사자'(3171), '자료입력사무종사자'(3172), '비서'(3173) 등을 포함하는 것임(통계청 고시 제2000-2호, 「한국표준직업분류」 참조).

- 반면에, 한국직업분류표상 소분류 '계수사무 종사자'(315)는 '회계, 금융, 보험, 통계 및 기타 계수자료를 작성하고 사업에 부수된 현금거래를 담당'하는 자로서, '회계사무 종사자'(3151), '금융 및 보험사무 종사자'(3152), '통계사무 종사자'(3153) 등을 포함하며, 이들은 근로자파견 대상업무에 포함되지 않음.
- 귀 질의의 경우 내용을 구체적으로 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 일반적으로 근로자파견을 엄격히 제한하여 허용하고 있는 점을 감안할 때에 파견근로자가 근로자파견대상업무가 아닌 업무를 부수적으로 수행할 수 없는 것이 원칙이라 할 것임.

(비정규직대책팀-2066, '07.6.5)

27. 은행의 각 파트별 매니저의 업무를 지원해 주는 인력이 '사무 지원 종사자'(317)에 해당하는지?

Q | 질의

- 2007년 7월 1일부터 시행하는 파견대상업무에 의하면 '사무 지원 종사자'(317)가 포함되어 있고, 한국표준직업분류에 의하면 317의 업종코드와 관련해서 '일반사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사'로 정의하고 있음. 여기서 말하는 일반사무직원의 의미가 직업분류코드 31의 '일반사무 관련 종사자'를 포괄해서 의미하는

것인지? 아니면 311의 ‘일반사무 종사자’만을 제한적으로 의미하는 것인지? 즉 파견대상업종이 기획, 홍보, 판매, 계수, 자재, 생산 및 운송 관련 사무종사자 업무에 대한 사무지원을 포괄해서 의미하는 것인지? 아니면 인사·총무 업무에 대한 사무지원만을 의미하는 것인지?

- 은행업무 중 후선업무라 하여 각 파트별 책임자(Manager) 밑에서 업무를 지원해주는 인원이 있음. 예를 들면 연체서류관리 차원에서 주민등록 등·초본 발급, 연체관련 서류 스캔 등을 하거나, 대출시 신청자의 재직 확인을 위해 직접 전화를 걸어 확인하거나, 대출결제가 이루어진 사항과 관련해서 이의 전산자료를 출력하거나 서류를 정리하는 업무 등 여신, 외환 업무 수행의 책임자(Manager)를 지원해서 업무를 수행하고 있는 인력들임. 이러한 업무를 수행하는 인력을 파견코드 317의 ‘사무 지원 종사자’로 간주, 파견근로자로 사용할 수 있는지?

회시

- 한국표준직업분류(2000) 상으로 ‘사무 지원 종사자’(317)는 ‘일반 사무 직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행’하는 것으로 정의되어 있음. 동 정의에서 ‘사무지원 종사자’가 보조하는 ‘일반 사무직원’이라 함은 동 표준직업분류의 ‘일반 사무종사자’(311)에 국한되는 것으로 보기보다는, 동 표준직업분류의 ‘사무종사자’(3)의 업무로서 일반적으로 사무업무를 수행하는 직원으로 해석하는 것이 보다 타당해 보임.
- 한편, 은행업무 중 후선업무에 근로자파견이 가능한 지에 대해서는 귀 질의만으로는 구체적인 업무의 내용을 파악하는 데 한계가 있어 판단하기 어려우나, 동 업무는 한국표준직업분류(2000)의 ‘사무 지원 종사자’(317)의 정의에 따라 ‘일반 사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로

세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행'하는 경우에 한하여 근로자 파견이 가능하다 할 것이며, 이러한 범위를 넘어서는 업무에 파견근로자를 사용하는 것은 파견법 제5조의 규정에 의한 파견대상업무를 위반하게 될 수 있음.

(비정규직대책팀-2739, '07.7.9)

28. 제조 현장에 파견근로가 가능한지?

Q | 질의

- 제조 현장에는 파견근로자 활용이 법적으로 안 된다고 하는 것이 맞는지?

A | 회시

- 파견법 제5조제1항 및 제2항에 따라 제조업의 직접생산공정업무는 원칙적으로 근로자파견대상업무에서 제외됨. 그러나 이 경우도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견근로자 사용이 가능함.

(비정규직대책팀-2928, '07.7.19)

29. 조리사 자격증이 없는 '조리원'의 업무가 파견대상업무에 해당하는지?

Q 질의

- '조리원'이 파견이 가능한 직무인지 궁금하여 질의 드림. 파견법에는 '조리사'는 파견이 가능한 직무로 명시되어 있고 '조리원'은 파견가능 직무에 포함되어 있지 않은데, 「한국표준직업분류」에는 '조리사'가 '조리에 종사하는 자'로만 기재되어 있어, 이것이 '조리원'까지 포함하는 개념인지(다만, 여기에서 '조리사'라 함은 조리사 자격을 보유한 전문 직업인을 말하며 '조리원'은 조리사 자격을 보유하지 않은 근로자를 의미함)?

A 회시

- 파견법시행령 별표 1에는 한국표준직업분류(2000) 상으로 '음식 조리 종사자' (421)의 업무를 파견대상 업무로 규정하면서, 다만, 「관광진흥법」 제3조에 따른 관광숙박업의 조리사 업무는 제외토록 하고 있음.
- 아울러 동 표준직업분류에 따르면 '음식 조리 종사자'(421)를 '호텔, 음식점과 선박, 열차 및 가정에서 음식을 조리'하는 자로 정의하면서, '주방장'(4211), '음식점 조리사(간이음식점 제외)'(4212), '간이음식점 조리사'(4213), '음식점 이외 조리사'(4214), '차류 조리사'(4215), '기타 조리사'(4219)로 세분류하고 있음['음식 조리 종사자'(421)에 포함되는 세분류 및 세세분류의 구체적인 내용은 한국표준직업분류(2000) 참조].
- 따라서 그 명칭이나 자격증의 유무에 관계없이 위의 '음식 조리 종사자' (421)의 업무에 종사하는 경우라면 파견이 가능하나, 다만, 「관광진흥법」

제3조에 따른 관광 숙박업에 해당하는 호텔업, 휴양 콘도미니엄업의 조리사 업무에는 파견이 허용되지 않음.

(비정규직대책팀-2929, '07.7.19)

30. 휴직, 병가, 공상, 훈련, 교육, 결근, 연차, 월차, 경조사 휴가, 사회행사 참여 등 다양한 근태변동을 출산·질병·부상 등으로 보아 파견이 가능한지?

Q | 질의

- 파견법 제5조제2항에 의하면 파견대상업무가 아닌 경우에도 ‘출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다’라고 규정하고 있는데, 상기 제2항과 관련하여 회사 내부에서 일어나는 다양한 근태변동 내용 중 휴직, 병가, 공상, 훈련, 교육, 결근, 연차, 월차, 경조사휴가(출산, 결혼, 사망, 회갑, 탈상)와 근로자의 사외행사 참여로 인하여 결원이 발생한 경우 등에 대하여 파견근로자를 사용할 수 있는 경우와 사용할 수 없는 경우는 어떤 경우인지?

A | 회시

- 파견법 제5조제1항은 파견대상업무를 대통령령으로 정하도록 함으로써, 파견이 허용되는 업무를 한정하여 규정하는 방식을 취하고 있고, 동조 제2항에서는 ‘제1항의 규정에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우’에는 파견근로를 사용할 수 있도록 함으로써 제1항에 대한 예외를

규정하고 있음(다만, 동조 제3항에 따른 금지업무에는 파견이 금지됨).

- 이와 같은 파견법 규정의 취지를 감안할 때 제2항에서 규정하고 있는 ‘출산·질병·부상 등’이나 ‘일시적·간헐적’인 경우의 범위를 확대 해석할 수는 없다고 보며, 귀하가 나열한 근태변동 사항에 대해서도 그 명칭에 관계없이 출산·질병·부상 등에 따른 것인지 아니면 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요에 의한 것인지에 따라 파견 가능여부를 판단해야 할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2956, '07.7.23)

31. 대형할인마트내 물품판매원의 업무가 파견대상업무에 해당하는지?

Q 질의

- 대형할인마트내 물품 판매원(마트소속)이 파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- ‘대형할인마트내의 물품판매원’은 소매업체에서 일반소비자에게 상품을 판매하는 자로서, 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)의 ‘소매업체 판매종사자’(512)에 속하는 것으로 보이는 바
- 파견대상업무를 규정하고 있는 파견법시행령 별표 1에는 동 직업분류의 ‘소매업체 판매 종사자’(512) 중에서 ‘종합 소매판매원’(51201), ‘음식료품 및 담배 소매판매원’(51202), ‘의복, 신발 및 관련제품 소매판매원’(51203), ‘가정용 기기, 가구 및 장비 소매판매원’(51204), ‘서적, 문구

및 사무, 정밀기기 소매판매원' (51205)에 대해서는 파견을 허용하지 않고, '주유원'(51206), '기타 소매업체 판매원'(51209)의 업무에 대해서는 파견을 허용하고 있음.

- 대형할인마트내 물품판매원이 슈퍼마켓, 편의점 등과 같이 각종 상품을 종합적으로 소매하는 자에 해당하는 경우에는 동 직업분류의 '종합소매판매원(51201)'에 해당되어 파견이 허용되지 않는 바, 백화점이나 대형할인마트 등의 경우에도 물품의 구매, 판매 및 재고 등 경영관리가 백화점·대형할인마트의 독자적인 책임아래 이루어지는 매장(직영매장)으로서 '종합소매판매원(51201)'에 해당하는 경우에는 파견법상의 근로자파견이 허용되지 않음.

- 다만, 백화점 또는 대형할인마트의 경우에도 ①특정업체와 계약을 맺고 마진율만큼 수수료를 받는 매장으로서는, 상품판매 등 거래에 대한 장부관리와 판매직원의 복무관리는 백화점·대형할인마트에서 수행하지만 상품에 대한 소유, 판매수익, 재고책임 및 판매직원의 임금지급 등은 특정업체에서 수행하는 매장(특정매입매장), ②임대보증금을 받고 임대한 매장으로 물품의 구매, 판매, 재고관리 등이 임차한 매장의 영업주 책임 아래 이루어지는 매장(임대1), ③임대보증금과 매월 매출액의 일정 비율만큼 수수료를 받고 임대한 매장으로 판매관리는 백화점·대형할인마트에서 이루어지나 구매 및 재고관리 등은 임차한 매장의 영업주 책임 아래 운영되는 매장(임대2)의 경우에는 각 판매되는 상품에 따라 위 직업분류의 51202~51209에 해당할 수 있으며, 이중 51202~51205에 해당하지 않는 상품(51206, 51209)의 경우에는 파견법상 근로자파견이 허용됨.

(비정규직대책팀-3048, '07.7.30)

32. ‘자재창고관리보조업무’가 파견대상업무에 해당되는지?

Q 질의

- 근로자파견은 관련법에 의하여 대상업무가 한정되어 있는 것으로 알고 있는 바, ‘자재창고관리보조업무’에 인력이 필요하여 파견근로자를 사용하려 하는데 문제가 없는지(‘자재창고관리보조업무’는 일반 기업체 자재창고에서 단순한 창고관리 보조업무를 하는 것으로 아래와 같은 업무를 수행하고 있음)?

참고

1. 보유 부품 품질유지 관리 업무 보조
 - 보유분 A, B CLASS 품목 개별 S/N 확인 및 TAG 작성 부착
 - 보유분 A, B CLASS 개별 비닐 포장 작업후 창고 위치별 입고
 - 보유 부품 BOX 단위 LABEL 부착
 - 보유 소모성 부품 P/N 단위별 비닐 포장 작업 및 외부 LABEL 작업
 - SIMULATOR 유형별 부품 창고별 이동 정리 작업
 - 각 창고별 정리 정돈
 - 각 창고내 부품 저장 RACK LABEL 부착
 - 창고내 BIN 청결 유지
 - 창고 바닥 DAILY 청소
2. 보유 부품 주기적 재고 확인 및 재고조사 업무 보조
 - 보유품 재고조사(월 1회) 지원
 - 재고와 장부(SYS)상 차이분 SYSTEM 확인 작업
3. UNSERVICEABLE 부품관리업무 보조
 - UNSERVICEABLE 이나 향후 부품 유용을 위한 보관품 별도 보관
 - CONDEMN 또는 수리불가 부품중 향후 부품 유용가능품 별도 보관
4. 신청자재 불출업무 보조
 - 보유부품 불출요구서 접수
 - 행당 부품 PICK-UP 후 작업자에게 인계
 - 불출서 SYS 종결 처리
 - 야간/휴일 작업시 사용된자재에 대한 익일 SYSTEM 종결 처리
 - 자재 불출서 기종별 분류 보관

5. 자재 입고업무 보조

- 신규 입고 자재 S/N 및 수량 확인
- 입고품 TAG 작성 및 부품 LABEL 부착 작업
- SYS상 입고 위치 확인
- 부품 창고 입고조치 및 SYS상 입고 처리

6. 외부수리요구 자재 관리업무 보조

- 외주수리 의뢰품 접수
- DOCUMENT와 현물 일치 여부 확인
- 적정 BOX에 의한 포장 작업
- 외부에 수신처 및 발송처 LABEL 부착

7. 외부 발송 및 수령 부품 승하차 작업

- 부품 외주 발송시 차량 탑재 작업
- 부품 외주 입고품 차량 하기 작업

8. 현물 검수 업무 보조

- 현물 상태 확인 (파손 여부 등)
- 관련 DOCUMENT (INVOICE, VENDOR TAG 등) 와 실물 대조 (P/N, S/N, QTY 등)
- A, B CLASS 품목 개별 S/N 확인 및 TAG 작성 부착
- A, B CLASS 개별 비닐 포장 작업후 부품 BOX 단위 LABEL 부착
- 소모성 부품 P/N 단위별 비닐 포장 작업 및 외부 LABEL 작업
- 부품 창고별 이동 및 입고 작업

9. 수리 부품의 검수이상 처리업무 보조

- 부품 이상발견시 자재구매/수리 담당에게 통보
- 해당 부품 별도 보관(LABEL 부착)
- 회신 결과에 따라 검수 이상건 해결시 까지 별도 관리

10. 기타

- 기타 자재관리 관련 발생 업무 보조

회시

- 파견법 제5조(근로자파견대상업무 등)제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표 1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며, 다만 동조 제2항에 따라 별표 1의 파견

대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음(다만, 동조 제3항 및 동법시행령 제2조 제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).

- 귀하께서 질의한 ‘자재창고관리보조업무’의 경우, 한국표준직업분류상 어느 항목에 해당하는 지가 명확하지 않으나, 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되지 않는 것으로 사료되며, 아울러 동 표준직업분류상으로 ‘자재사무종사자’ (3161 : ‘창고관리 사무원’이 포함됨) 및 ‘화물운반원’(94214 : ‘창고 운반원’이 포함됨)의 경우는 파견대상업무에 해당하지 않으며, ‘수동포장 및 상표부착 종사자’(9302)의 경우도 파견대상업무가 아님을 알려드립니다(각 직업의 정의 및 주요 업무 등은 한국표준직업분류 참조).

- 따라서, ‘자재창고관리보조업무’가 파견법 제5조제3항 및 동법 제2조 제2항의 파견금지업무에 해당하지 않는다면, 출산·질병·부상 등으로 인한 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 한하여 파견이 가능할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-3421, '07.8.31)

33. ‘운항정보안내업무 등’이 근로자파견대상업무에 해당하는지?

질의

- 항공사나 철도청에서 유선(전화)상으로 1. 운항정보안내업무, 2. 예약재확인안내업무, 3. 제휴사 마일리지 정보안내업무, 4. 운항스케줄 안내업무, 5. 운임안내업무, 6.예약업무, 7. 예약탑승권판매업무 등을 하는 경우 근로자파견 대상업무에 해당하는지?

A 회시

● 파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제5조(근로자파견대상업무 등)제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며, 다만 동조 제2항에 따라 별표1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음(다만, 동조 제3항 및 동법시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).

● 귀하의 질의내용만으로는 ①운항정보 안내업무 ②예약 재확인 안내업무 ③제휴사 마일리지 정보안내업무 ④운항스케줄 안내업무 ⑤운임안내업무 ⑥예약업무 ⑦예약탑승권 판매업무 등의 업무내용이 명확하지 않아 한국표준직업분류상 어느 항목에 해당하는 지가 분명하지 않음.

- 다만 파견법시행령 별표1에는 한국표준직업분류상 ‘고객관련 사무 종사자(323)’의 업무, ‘전화통신 판매 종사자(521)’의 업무가 파견대상업무로 규정되어 있는 바, 고객관련 사무 종사자는 ‘고객의 각종 문의 사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송업무를 수행’하며, 전화통신 판매 종사는 ‘각종 상품을 전화 주문에 의하여 판매하는 자’를 말하는 바, 질의하신 업무가 이들 업무에 해당된다면, 파견이 가능할 것으로 사료됨.

- 아울러 파견대상업무가 아닌 경우에도 파견법 제5조제3항 및 동법 시행령 제2조제2항의 금지업무에 해당하지 않는 경우에는 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유에 의한 파견은 노조 또는 근로자대표와의 협의를 거쳐 사용 가능을 알려드립니다.

(비정규직대책팀-3927, '07.10.25)

34. ‘카메라수리 및 조작업무’가 파견대상업무인지?

Q 질의

- “카메라 수리 및 조작업무”가 근로자파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」제5조(근로자파견대상업무 등)제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문 지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며, 다만 동조 제2항에 따라 별표1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음(동조 제3항 및 동법시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
- 귀하께서 질의한 ‘카메라 수리 및 조작업무’와 관련, ‘카메라수리원’(74115 : 카메라를 수리, 분해, 조정하는 자를 말함) 및 ‘전자정밀기구 조립원’(83214 : 정밀기구, 광학기구, 전자시계의 부속품을 조립하는 자를 말함)의 업무는 파견대상 업무에 해당하지 않음.
- 다만, 귀하께서 질의한 ‘카메라 조작업무’의 경우는 그 구체적인 업무 내용이 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나 ‘광학 및 전자 장비 기술 종사자’(235: 사진을 촬영하며, 영화 및 비디오촬영기, 통신 신호 전송 장비, 라디오 및 텔레비전 방송장비 또는 의료장비 등을

조작하는 자를 말함)의 업무는 파견대상 업무에 해당됨(다만, 임상 병리사(23531), 방사선사(23531), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무는 파견대상업무가 아니며, ‘광학 및 전자장비 기술종사자’의 세부 내용에 대해서는 2000년 한국표준직업분류 참조).

(비정규직대책팀-4292, '07.11.30)

35. ‘평생교육사’가 근로자파견대상업무에 해당하는지?

Q 질의

- “백화점의 문화센터 또는 기업에서 운영하는 복지시설 등에서 근무하는 평생교육사의 경우 근로자파견대상업무에 해당되는지?

A 회시

- “백화점의 문화센터 또는 기업에서 운영하는 복지시설 등에서 근무하는 평생교육사”라고만 언급하고 있을 뿐 평생교육사가 수행하는 구체적인 업무내용을 적시하지 않고 있어, 평생교육사가 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)상 어느 분류에 속하는지 확인하기가 어려움(이는 평생교육사라는 용어를 사용하더라도 실제 수행하는 업무 내용에 따라 직업 분류가 다를 수 있기 때문임).
- 다만, 귀하께서 언급하신 평생교육사가 ‘교육방법 및 교재에 관하여 연구, 개발 또는 조언을 하거나 교사의 활동과 특정 교육과정의 적용 결과를 검토하여 필요한 경우 변화와 개선을 제안’하는 일을 하는 것이라면 “기타 교육 전문가”(157)에 해당하게 되고, ‘기업체 부설 연수

기관에서 현재 취업하고 있는 직업과 관련되어 학생들에게 교양 및 직무교육 등을 가르치는 업무를 수행하는 것이라면 “직업관련 연수기관 강사”(15612)에 해당하게 되는 바, 이러한 “기타 교육 전문가”, “직업 관련 연수기관 강사” 등의 업무는 모두 파견법상 근로자파견대상 업무에 해당하지 않음.

- 또한 평생교육사가 파견법상 파견대상업무로 규정되어 있는 “기타 교육 준전문가”(253)에 해당하는지 여부에 대해서는 평생교육사의 업무가 구체적으로 제시되어야 판단이 가능할 것으로 봄.

(비정규직대책팀-25, '08.01.04)

36. ‘피부관리사보조원’의 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지?

질의

- “의료기기나 의약품을 사용하지 아니하는 피부상태분석, 피부관리, 제모, 눈썹손질 등을 하는 “피부관리사 보조원”이 “시설개인보호 종사자(4112)”에 포함되어 근로자파견대상업무에 해당되는지?

회시

- “피부관리사 보조원”의 업무를 “의료기기나 의약품을 사용하지 아니하는 피부상태분석, 피부관리, 제모, 눈썹손질 등을 하는 피부관리사의 보조 업무”라고 하고 있는 바,
- 이와 같은 업무가 한국표준직업분류에 정확히 분류되어 있지는 않으나,

동 직업분류상 “미용관련 종사자(4122)”를 “염색, 파마 등 고객의 모발 미용에 관련된 서비스와 얼굴, 팔, 다리 등에 마사지 등 피부미용 서비스를 제공”하는 업무를 수행하는 것으로 정의하고 있는 것을 볼 때, 귀하가 제시한 “피부관리사 보조원”은 미용관련 종사자에 속하는 것으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨.

- 따라서 파견법시행령 별표1에 파견대상업무로 규정되어 있는 “시설개인 보호 종사자(4112; 병원, 요양소, 산업체 및 기타 관련 기관에서 의료, 간호 및 산후조리 등을 돕기 위하여 간단한 업무를 수행하는 자)”에는 포함되지 않는 것으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-122, '08.01.16)

37. ‘책을 발송 또는 포장하는 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지?

Q 질의

- 도서출판사의 도서창고에서 ‘책을 발송 또는 포장을 하는 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 의하면, 귀하께서 언급한 ‘도서, 우편 및 관련 사무종사자(318)’는 ‘도서 및 서류를 정리하고 대여하며, 우편물을 분류하고, 자료를 심사 및 교정하며, 대서 사무를 수행’함.

- 즉 이들의 주요 업무에는 ①서적 구입, 대출 및 회수에 관한 정보 기록 ②여러 가지 서류 및 기타 기록물의 분류, 정리 ③우체국 또는 기타 사업체에서의 우편물 분류 및 기록 ④자료 심사, 교정 및 ⑤대서업무 등이 포함됨.
- 그러나 귀하께서 질의하신 ‘도서출판사의 도서창고에서 책을 발송 또는 포장하는 업무’는 실제 수행하는 업무의 구체적인 내용이 명확하지는 않으나, 도서창고에서 생산된 도서를 포장하여 구매자에게 발송하는 등의 업무로 보여, ‘서적의 구입, 대출 및 회수에 관한 정보를 기록하는 등의 업무’와는 차이가 있는 것으로 판단됨.
- 아울러 귀하께서 언급한 업무는 오히려 “창고관리 사무원”이 포함되어 있는 “자재사무 종사자(3161; 이들은 생산된 상품의 수령, 검수, 출고, 발송 또는 생산자재의 재고기록을 유지하는 업무를 수행)” 또는 “창고 운반원”이 포함되어 있는 “화물운반원(94214; 이들은 창고, 시장 또는 이와 비슷한 시설물에서 물품을 운반하고 쌓는 업무를 수행)” 또는 “수동포장 및 상표부착 종사자(9302; 이들은 상자, 가방, 통나무 및 기타 출하 또는 저장용 용기에 손으로 자재나 제품을 포장하거나, 손으로 상표를 부착하는 업무를 수행)” 등의 어느 하나에 해당하거나, 이들 업무가 혼재되어 있는 것으로 보이며, 이들은 모두 파견대상업무가 아님.
- 다만, 파견대상업무(파견법 제5조제1항)가 아닌 경우라 하더라도 파견법 제5조제3항 및 동법 시행령 제2조제2항의 파견금지업무에 해당하지 않는 경우라면, 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 한하여 일정기간 파견이 가능함(파견법 제5조제2항 참조).

(차별개선과-14, '08.03.04)

38. 차량대여(렌터카)업체의 ‘운전업무 수행종사자’의 업무가 파견대상인지?

Q | 질의

- 차량대여(렌터카) 업체의 ‘운전업무수행 종사자’의 업무가 파견이 허용되는 업무인지?

A | 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제5조(근로자파견대상업무 등) 제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며,
 - 다만, 동법 제5조제2항 및 제3항에 따라 동법 시행령 별표1의 파견대상업무가 아닌 경우에도 동법 제5조제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에서 규정하고 있는 파견금지업무가 아닌 한, 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음.
- 귀하의 질의와 관련, 파견법시행령 별표1에는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 의한 “자동차 운전 종사자”(842)의 업무가 파견대상업무로 규정되어 있으며, 다만 동 시행령 제2조제5호에 따라 「여객자동차 운수사업법」제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무는 근로자파견이 금지되고 있음.
 - 한편, 「여객자동차 운수사업법」에 따르면 “여객자동차운송사업”(제2조

제3호)과 “여객자동차대여사업”(제2조제4호)을 구분하면서, “여객자동차 대여사업”을 “다른 사람의 수요에 응하여 유상으로 자동차를 대여하는 사업”으로 정의하고 있는 바,

- 귀하께서 질의하신 차량대여(렌터카) 업체의 ‘운전업무 수행 종사자’의 경우 「여객자동차 운수사업법」상 여객자동차운송사업이 아닌, 여객자동차대여사업의 운전업무를 수행하는 것이라면 근로자파견이 가능할 것으로 사료됨.

(차별개선과-61, '08.03.11)

39. 간호사자격증이 있는 자에게 ‘보험금 심사업무지원업무’를 수행하게 하면 파견금지업무위반이 되는지?

Q 질의

- 간호사 자격증을 가진 자를 파견업체에서 파견 받아 보건 업무가 아닌 ‘보험금 심사업무 지원업무’에 활용하는 경우에도 파견법령의 파견금지 업무 규정을 위반하게 되는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」제2조제2항제3호는 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무를 근로자파견이 금지되는 업무로 규정하고 있는 바,
- 「의료법」 제2조는 “의료인”을 ‘보건복지가족부장관의 면허를 받은 의사·치과의사·한의사·조산사 및 간호사’로 규정하고 있으며, 같은 법 제2조

제5호는 간호사의 업무를 ‘상병자나 해산부의 요양을 위한 간호 또는 진료 보조 및 대통령령으로 정하는 보건활동’으로 규정하고 있는 것으로 볼 때, 파견법 제2조제2항제3호에서 금지하고 있는 의료인의 업무에 「의료법」에 따른 간호사의 업무가 포함되는 것으로 봄이 타당함.

- 다만, 귀하의 경우는 단지 간호사 자격증이 있는 자를 간호사의 업무가 아닌 ‘보험금 심사업무 지원업무’에 파견하는 경우를 말하고 있는 바, 이 경우는 파견법 제5조제2항제3호의 금지업무에 해당하지 아니함.

(차별개선과-251, '08.04.02)

40. LPG가스차량 충전소 ‘충전원업무’가 파견대상업무에 해당하는지?

질의

- LPG가스차량 충전소에서 근무하는 충전원이 근로자파견대상업무에 해당하는지?

회시

- 근로자파견대상업무는 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 별표 1에 따라 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)상 32개의 업무를 그 대상으로 하고 있으며, 동 파견대상업무 중 “주유원(51206)”은 ‘주유소에서 휘발유, 경유 등을 차량에 주유하는 자’라고 정의하고 있는 바, 귀하가 질의한 충전소의 충전원이 충전소에서 가스를 차량에 충전하는 업무를 수행한다면 파견대상업무에 해당되는 것으로 봄이 타당할 것으로 사료됨.

(차별개선과-885, '08.06.20)

41. '건설공사현장에서 이루어지는 업무'란?

Q 질의

- 파견이 금지되는 업무로서, “건설공사현장에서 이루어지는 업무”라함은 건설현장에 투입되어 작업에 직접종사 하는 경우(시공, 공구장, 소장 등)와 현장의 사무실에서 제도기술(캐드포함)등의 업무를 수행하는 경우를 구분하여 적용하는 것인지? 아니면 근로장소가 건설공사현장이면 안된 다는 것인지?

A 회시

- 파견법 제5조제3항제1호에서 규정하고 있는 근로자파견사업의 금지업무 중 “건설공사현장에서 이루어지는 업무”라 함은 토목공사·건축공사·산업설비공사·조경공사 및 환경설비공사 등 시설물을 설치·유지·보수하는 공사, 기계·설비 기타 구조물의 설치 및 해체공사 등이 이루어지는 현장에서 직접 이들 작업에 종사하는 업무를 말함.
- 따라서 건설공사현장에서 작업에 직접 종사하는 것이 아니라 현장 사무실에서 제도기술(캐드포함) 등의 업무를 수행하는 것이라면 파견법 제5조제3항제1호에서 규정하고 있는 근로자파견사업의 금지업무에 해당 되지 않는 것으로 사료됨.

(차별개선과-1434, '08.08.19)

42. '채권추심업무'가 파견대상업무에 해당하는지?

Q 질의

- '채권추심업무'는 연체고객의 주소를 추적하고 방문하여 수금하는 업무로서, 수금을 원활히 하기 위해 ①재산조사(차량등록원부, 부동산등기부등본, 주민등록초본 조회), ②기타 고객의 주소파악 및 상환능력을 가늠하기 위한 조회 및 추적활동, ③고객과의 유선통화 및 방문을 통한 수금안내, ④연체고객에 대한 컨설팅활동(고객의 연체금액과 현 재산을 감안해 상환 스케줄 설계 및 파산/신용회복조치 등 신용위험 관련 컨설팅 활동), ⑤법 조치 여부에 대한 판단 후 해당 건은 회사로 법조치 권고 등의 업무를 수행하는 경우,
 - 동 '채권추심업무'가 파견법상 파견대상업무인 한국표준직업분류(제2000-2호)의 '수금 및 관련 사무원(3213)'에 해당하는지?

A 회시

- '채권추심업무'로서 여러 가지 업무를 제시하고 있으나, 파견법에 따른 '근로자파견'은 파견법 제5조제2항에 따른 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유에 해당하지 않는 한, 파견법 제5조제1항에 따른 파견대상업무에만 가능하다는 점에서
 - 동 채권추심업무의 경우도 파견대상업무와 파견대상업무가 아닌 업무가 혼재되어 있다면, 파견대상업무에 한해서만 파견근로자를 사용할 수 있다 할 것임.

● 다만, 파견법 제5조제1항에 따라 동법시행령 별표1에서는 한국표준 직업분류(제2000-2호)상 “수금 및 관련사무원(32130; 수금과 이에 수반된 사무적 업무를 수행하는 자로서 고객에게 수금사항을 전화 또는 서신으로 통지하고 수금을 위하여 고객의 주소를 추적·방문한다. 수금이 불가능한 경우 법적 조치를 권고한다)”의 업무를 근로자파견대상업무로 규정하고 있는 바,

- 귀하께서 제시한 ‘채권추심업무’의 경우, 그 수행하는 업무가 다양하고 구체적이지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나, 이들 업무가 모두 ‘수금과 이에 수반된 사무적 업무를 수행’하는 것에 해당하는 것이라면, 근로자파견대상업무(수금 및 관련사무원, 32130)에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨.

(차별개선과-1656, '08.09.17)

43. 대부업체에서 수행하는 ‘대출상담 등 업무’가 근로자파견대상업무 인지?

질의

- 소비자금융(대부업) 업체의 업무 중에서, ①각 지점 창구에서 대출을 받으러 오는 고객들을 상담하는 업무, ②대출이 가능한지 여부를 심사하는 업무(고객의 승인아래 고객의 개인정보를 전화 등을 통해 심사하는 업무), ③대출고객들 중 미납고객들에 대한 채권추심업무(채권추심은 전화, 서신, 방문 등을 이용하여 미납사항을 고지하고 수금이 불가능할시 법률적 조치를 권고하는 업무) 등이 근로자파견대상 업무에 해당하는지?



- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제5조제1항은 파견이 가능한 업무를 규정하고 있으며, 동조 제2항은 파견대상업무가 아닌 경우에도 출산·질병·부상에 따른 결원 대체 또는 일시적·간헐적으로 인력 확보가 필요한 경우에는 파견근로자를 사용할 수 있도록 하고 있음(법 제6조에 따른 파견기간에 차이가 있음).
- 한편 파견법시행령 별표1에는 한국표준직업분류(제2000-2호)상 “수금 및 관련사무원(32130 ; 수금과 이에 수반된 사무적 업무를 수행하는 자로서 고객에게 수금사항을 전화 또는 서신으로 통지하고 수금을 위하여 고객의 주소를 추적·방문한다. 수금이 불가능한 경우 법적 조치를 권고한다)”의 업무를 근로자파견대상 업무로 규정하고 있는 바, 귀하께서 제시한 ‘채권추심업무’의 경우, “수금 및 관련 사무원”의 업무를 수행하는 한 근로자파견대상 업무에 해당하는 것으로 사료됨.
- 그러나 “각 지점 창구에서 대출을 받으러 오는 고객들을 상담하는 업무”, “대출이 가능한지 여부를 심사하는 업무” 등은 상기 직업분류상 “금융사무원(31521; 금융거래에 관련된 사무업무를 수행하는 자를 말한다.)”의 업무에 해당하는 것으로 사료되며, 동 금융사무원은 파견대상업무가 아님.

(차별개선과-2036, '08.10.28)

44. ‘채무조정 상담업무’가 근로자파견대상 업무에 해당하는지?

Q 질의

- “갑”은 ‘채무조정(채무조정에 대한 상담, 상담자가 적격일 경우 접수처리 및 종합적인 심사처리 및 전산등록) 및 신용회복 확정자에 대한 교육 및 합의서 체결 등의 업무’를 수행하고, “을”은 ‘채무조정에 대한 상담 및 관련 서류구비 및 적격여부에 따라 정직원에게 서류인계 후 심사의뢰를 하는 업무’를 수행하는 경우
- ①“갑”과 “을”의 업무가 파견법상 파견대상업무인 한국표준직업분류(제2000-2호)의 ‘재정 및 신용분석 전문가의 업무(16220)’ 또는 ‘고객 관련 사무종사자의 업무(323)’에 해당하는지 ②“갑”과 “을”의 업무가 파견대상업무가 아닌 경우 이들을 파견근로자로 채용하면 불법파견에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)에 따른 ‘근로자파견’은 파견법 제5조제2항에 따른 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유에 해당하지 않는 한, 파견법 제5조제1항에 따른 파견대상업무(파견법 시행령 별표1)에만 가능함(다만, 동조 제3항 및 동법시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
- 귀하께서 제시한 ‘채무조정과 관련하여 수행하는 업무’가 한국표준직업분류(제2000-2호)상 어느 항목에 해당하는지 명확하지는 않으나 “갑”과 “을”의 주된 업무가 채무조정에 대한 상담업무를 수행하는 것이라면

근로자파견대상업무로 허용하고 있는 “고객관련 사무종사자(323)”의 업무에 해당하는 것으로 사료됨.

(차별개선과-2122, '08.11.07)

45. ‘금융거래관련 사무업무’를 수행하는 것이 파견대상업무에 해당하는지
및 파견근로자의 중복업무수행이 가능한지?

Q 질의

- 대출여부를 심사하는 업무 중에서, ①창구에서 개인의 신용(금융거래 전반) 등급을 전산으로 타금융기관을 통해 확인하고 금융상품등을 고객에게 안내 및 상담하는 업무를 수행하는 경우 ②지점내 별도의 사무실에서 제출된 서류에 대해 기재사항(주소지, 연락처 등)을 전화상으로 확인만 하는 업무를 수행하는 경우, ③필요 구비서류(재직증명서, 등본 등)를 확인하고 정리하는 업무를 수행하는 경우 등이 근로자파견대상 업무에 해당하는지 여부 및 한명의 파견근로자가 중복(사무지원 종사자/고객관련사무종사자 등) 업무를 수행하는 경우 파견법에 위반되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제5조제1항 및 동법 시행령 제2조 별표1에는 근로자파견대상업무가 열거되어 있으며, 이에 해당되지 않는 업무의 경우에는 파견법 제5조제2항에 규정한 사유가 있는 경우에 한하여 근로자파견이 허용됨.

- 한편 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에서는 “금융사무원(31521)”의 업무를 ‘금융거래에 관련된 사무업무를 수행하는 자’로 규정하고 있는 바, 귀하께서 제시한 업무는 대체로 금융사무원의 업무에 해당되는 것으로 보이며, 금융사무원은 파견대상업무가 아님.

※ 개정된 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호)는 “금융사무원(32032)”의 업무를 구체적으로 규정하고 있음

- 한편 파견근로자는 파견이 허용되는 업무에만 종사할 수 있으며, 파견이 허용되지 않는 업무도 함께 수행하는 것은 허용되지 않음.

(차별개선과-2151, '08.11.12)

46. ‘모델의 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지?



질의

- “모델의 업무”(한국표준직업분류 코드번호‘28323’ 통계청고시 제2007-1호)가 근로자파견대상업무에 해당하는지?



회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제5조(근로자파견대상업무 등)제1항에 따라 근로자파견사업은 동법 시행령 별표1에서 규정하고 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)상 32개의 업무를 그 대상으로 하고 있으며,
- 다만 파견법 시행령 별표1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 파견법 제5조제2항에 따라 ▲출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우

에는 그 사유의 해소에 필요한 기간 동안 ▲일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 3개월(1회에 한하여 3개월까지 연장 가능) 이내에서 파견근로자를 사용할 수 있도록 하고 있음(파견법 제5조제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).

- 한편 파견법시행령 별표1에서는 통계청 고시 제2000-2호의 한국표준직업분류를 기준으로 근로자파견대상업무를 규정하고 있는 바, 동 직업분류에 따른 경우 “모델”(코드번호 : 53010, 통계청 고시 제2000-2호)의 업무는 파견법 제5조에 의한 근로자파견대상업무에 해당되지 않으며,

- 따라서 출산·질병·부상에 따른 결원보충 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에 한하여 근로자파견이 가능함.

※ 근로자파견대상업무는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)를 기준으로 하고 있으며, 2007년에 개정된 한국표준직업분류를 기준으로 하고 있지 않음.

(차별개선과-2351, '08.12.09)



해당 조문

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률

제6조 (파견기간) ①근로자파견의 기간은 제5조제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.

②제1항의 규정에 불구하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.

③「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 제2항 후단의 규정에 불구하고 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

④제5조제2항의 규정에 의한 근로자파견의 기간은 다음과 같다.

1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간.
다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

부칙 <제8076호, 2006.12.21>

②(파견기간에 관한 적용례) 제6조의 개정규정은 이 법 시행 전에 체결되고 이 법 시행당시 종료되지 아니한(파견기간이 연장된 경우를 포함한다) 근로자파견 계약에 대하여도 적용한다.

47. 파견사업주와 1년 계약 종료 후 재계약 등의 조치 없이 계속 근로하는
경우 근로계약의 효력

Q 질의

- 파견근로자로 일을 하고 있으며, 계약기간은 1년(2006년 1월 16일 ~ 2007년 1월 15일) 단위임. 그런데 계약기간이 지났는데도 재계약을 하지 않은 상태에서 일을 계속하고 있으며, 월급도 똑같이 나오고 있음. 사용업체와 파견업체는 서로 재계약이 되었다고 하는데, 저와 파견업체는 아직 재계약을 하지 않은 상태임. 이런 경우 저와 파견업체가 재계약을 안 하고 일을 해도 월급이 똑같이 나오는 건지? 재계약을 하지 않게 되면 어떤 불이익을 당하는지? 다른 파견업체에 비해 부당한 대우를 받고 있는 것 같아서 파견 업체를 옮기고 싶은데 어떻게 하면 파견 업체를 옮길 수 있을지?

A 회시

- 현행(개정전) 파견법은 제6조제1항의 규정에 의거 같은 법 제5조제1항에 따른 근로자파견대상업무에 대한 근로자의 파견기간은 1년을 초과할 수 없는 것이 원칙이나, 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있음.
- 「근로기준법」 제24조 및 같은 법시행령 제8조의 규정에 따라 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 하며, 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 서면으로 명시하여야 함.

- 여기서 사용자가 근로계약을 구두로 체결한 경우에도 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항을 서면으로 명시하지 아니한 법 위반의 책임은 별론으로 하고 그 효력은 인정된다 할 것임.
- 한편 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우에는 당사자 사이의 근로관계는 그 기간이 만료되면 사용자의 해고 등 별도조치 없이 당연 종료되는 것이 원칙임.
- 귀 질의 내용을 살펴보면 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 만일 기간의 정함이 있는 근로관계가 종료되었음에도 불구하고 당사자간 별도의 이의제기가 없는 상태에서 상당기간 계속 근로가 이루어진 경우라면, 이는 당사자간의 묵시적 합의에 의하여 당초와 동일한 근로조건의 근로계약을 연장한 것으로 봄이 타당하다고 사료됨.
- 다만, 이와 같이 근로계약이 연장된 것으로 볼 수 있는 경우에도 근로자는 근로계약관계를 존속할 수 없는 사정이 있는 경우에는 사용자에게 계약의 해지를 요청할 수 있다 할 것이므로 회사 취업규칙 등에서 정하고 있는 계약종료에 관한 절차 및 방법 등에 따라 사직서 제출 등 필요한 조치를 이행하면 될 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-557, '07.2.21)

48. 특정업무에 파견근로자를 2년간 사용 후 1년의 공백기간을 거쳐 동일 근로자를 파견근로자로 다시 사용할 수 있는지?

Q 질의

- '07.7.1 시행 예정인 파견법 제6조(파견기간)제2항의 '총파견기간 2년'

제한과 관련하여, '05.2.1 ~ '07.1.31까지 계속 2년 근무한 파견근로자를 일정기간(예 : 파견해지 1년경과)후 다시 파견근로자로 사용할 수 있는지?

회시

- 종전 파견법 제6조제3항에 따르면 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 파견근로자가 명시적인 반대 의사를 표시하는 경우를 제외하고는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 보도록 규정하고 있었음(예컨대, 고용의제).
- 반면에, 개정 파견법 제6조의2제1항에 따르면 근로자파견대상 금지 업무를 제외하고는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 규정하고 있음(예컨대, 고용의무).
- 이러한 직접 고용의무 규정은 같은 법 부칙 제2항에 따라 동 법률의 시행일('07.7.1) 이전에 체결된 계약이라 하더라도 시행일 이후에 총 파견기간이 2년을 초과하게 되면 발생됨.
- 귀 질의를 살펴보면, '05.2.1 ~ '07.1.31까지 파견근로자를 사용한 후 일정기간(약 1년) 경과 후에 동일 근로자를 다시 파견근로자로 사용할 수 있는지 여부로 보임.
- 이 경우 파견법 제6조제2항에서 정하고 있는 파견기간을 면탈 내지 회피하려는 목적이 없는 경우에는 동 규정의 위반이라고 볼 수 없을 것임.
- 그러나, 해당 사용업체에서 파견근로자의 직접 고용의무를 회피하기

위한 수단으로 위와 같은 유사한 방법으로 재 파견이 반복되고 있는지 등에 대해서는 당해 파견근로자의 구직활동 내역, 다른 회사의 근무 경력, 사용업체의 새로운 파견근로 사유 발생여부, 파견이 단절된 기간 등을 종합적으로 고려하여 직접 고용의무가 발생되는지에 대하여 추가적인 검토가 필요할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-1195, '07.4.13)

49. A파견근로자를 산전후 및 육아휴직 대체요원으로 사용하고 일정기간(수개월) 지난 다음 동 파견근로자를 또 다른 근로자의 산전후 및 육아휴직 대체요원으로 사용하는 경우 파견기간 산정

Q 질의

- 파견근로자 파견기간과 관련, 정규직의 산전후 및 육아휴직 대체요원으로 파견직을 고용하고 있는 경우, 동일 사업장에 A파견근로자가 산전후 휴가 대체요원으로 3개월~1년 정도 근무하고 퇴사한 다음 몇 개월(1개월 이상) 후에 다시 산전후 대체요원이 필요하여 A라는 근로자를 재고용하려고 할 때, 이 근로자는 파견기간 2년과 상관없이 새로 시작하는 시점을 기준으로 파견기간이 산정되는지?
- 2007년 7월 비정규직법 시행과 관련, 새로 도입된 차별시정제도의 동일사업장 범위를 어디까지 보아야 하는지? 예를 들면 본사가 있고 지사 및 지점이 있을 때 각각의 사업장을 말하는 건지 아니면 전체를 하나로 보는 건지 알고 싶으며, 또한 동일사업장 내에 동일·유사업무라고 했는데, 이 때 동일사업장 내에 각각의 부서가 다르고 업무내용이 다르다면 비교대상자를 어떻게 보아야 하는지?

A 회사

- 파견법 제5조제2항은 ‘출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우’ 근로자 파견사업을 행할 수 있도록 하고 있으며, 이 경우 파견기간은 같은 법 제6조제4항제1호에 따라 ‘그 사유의 해소에 필요한 기간’으로 규정됨.
- 따라서 귀 질의의 경우와 같이 산전후 및 육아휴직 기간 중 대체요원으로 사용하는 파견근로자의 파견기간은 그 사유 해소에 필요한 기간이라 할 수 있으며, 일반적인 파견의 경우 적용되는 2년의 파견기간 제한 규정은 해당되지 않음.
- 한편, 동일 사업장의 판단기준은 관련 노동부 지침(근기 01254-13559, '90.9.26)에 따르며, 그 내용은 다음과 같음.

참고

- 가. 본사, 지점, 출장소, 공장 등이 동일한 장소에 있는 경우에는 원칙적으로 분할하지 않고 1개의 사업으로 봄
 - 다만, 동일 장소에 있더라도 현저하게 근로의 형태가 다른 부문이 있고 그러한 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리, 회계 등이 명확하게 구분되는 동시에 주된 부문과 분리하여 취급하는 것이 보다 적절한 법 적용을 가능케 한다면 그러한 부문을 독립된 사업으로 봄
- 나. 본사, 지점, 출장소, 공장 등이 장소적으로 분산되어 있을 경우에는 원칙적으로 각각 별개의 사업으로 봄
 - 다만, 장소적으로 분산되어 있다 할지라도 지점, 출장소, 공장 등의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직권 상위 조직과 일괄하여 하나의 사업으로 봄
- 다. 본사와 장소적으로 분산되어 있는 지점, 출장소, 공장 등이 다음 각 호에 해당하는 경우는 독립성이 있는 것으로 보고 별개의 사업 또는 사업장으로 봄
 - 한국표준산업분류상 산업(대분류)이 다른 경우
 - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는 경우
 - 노무관리, 회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되는 경우

- 마지막으로 기간제법 제8조는 ‘사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직근로자에 비하여 차별적 처우를 할 수 없다’고 규정하고 있으므로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자는 하나의 부서가 아니라 당해 사업 또는 사업장 전체를 고려하여 파악하여야 할 것임.

(비정규직대책팀-2849, '07.7.16)

50. B회사에서 사용하던 파견직 운전기사를 A회사로 전직 하면서 A회사에서 계속 사용할 경우 파견기간 기산점?

Q 질의

- A회사가 51%의 지분을 보유하고 있는 계열사 B의 대표이사(갑)가 B회사의 임원직을 사임하고 A회사의 임원으로 유효하게 전직함에 있어서 B회사의 대표이사로 재직 중 2개월 사용하던 운전기사직의 파견근로자(을)를 A회사 임원으로서의 전직 후에도 계속 사용할 경우 당해 파견근로자의 파견기간은 어느 시점부터 기산되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조의 규정에 따른 ‘근로자파견’이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견 계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’으로 정의되는 바,

- A사와 B사가 각각 사업주로서 실체를 가지고 있으며, A사의 임원이 된 “갑”이 A사에서도 운전원 “을”을 계속하여 파견근로자로 사용하려면, 파견사업주와 A사가 별도의 근로자파견계약의 절차를 밟아 운전원 “을”을 A사로 파견하여야 하므로 “을”이 A사로 파견된 시점부터 파견기간이 기산되어야 할 것임

(비정규직대책팀-4542, '07.12.27)

51. 파견기간에서 출산 또는 육아휴직기간이 제외되는 것인지?

Q 질의

- 파견근로자A는 사용사업체B에 파견중인 근로자임. 계약기간은 2007.4.1 ~ 2008.3.31이며 근무중 출산사유로 2008.2.18~2008.5.17까지 출산휴가를 가게됨(출산일:2008.3.1)
- 이 경우 파견근로자A가 출산휴가 직후 육아휴직(2008.5.18-2009.2.28)을 가게 된다면 파견근로자A의 파견기간은 그대로 잔여계약기간 동안만 유지가 되는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조(파견기간)에서는 근로자파견의 기간을 제한하고 있으며, 아울러 동법은 파견근로자가 파견기간 중에 출산휴가 또는 육아휴직을 하는 경우 파견기간의 진행이 정지된다는 등의 예외 규정을 두고 있지 않음.

- 한편, 파견법은 파견대상 업무, 파견기간 등의 규정을 제한적으로 적용하여 근로자파견을 허용하면서 이를 위반하는 경우 형사처벌 등을 하도록 엄격하게 규정하고 있음.
- 이와 같은 법의 규정 내용 및 취지를 종합해 볼 때 출산휴가 또는 육아휴직 기간이 파견기간에서 제외되는 것으로 볼 수 없다고 사료됨.

(차별개선과-248, '08.04.02)

52. 사용회사의 물적분할시 파견기간 기산점은?

Q 질의

- 현재 근무하는 회사가 물적분할로 두 개의 회사로 나뉘어 지주사 체제로 전환될 예정임. 기존에 근무하던 회사에서 파견계약을 맺은 파견근로자의 경우 새로운 이름의 회사로 소속이 바뀌게 되면 계약기간을 처음으로 다시 산정하여 2년간 근무가 추가로 가능한지, 아니면 물적분할에 따라 고용승계 되어 최초 계약서의 기간부터 2년으로 봐야 하는지?

A 회시

- 사용사업체가 흡수·통합 또는 분할되는 경우 파견기간의 계산은 기 체결한 근로자파견계약의 승계여부에 따라 달리 판단될 사항임.
- 이 경우 승계여부는 기본적으로 흡수·통합 또는 분할에 따른 인적·물적 조직에 있어 사업의 동일성유지 여부에 의하여 판단되며, 사업의

동일성이 인정되지 않는 경우에는 근로자파견계약의 승계여부에 대한 별도의 약정이 있는지 여부에 따라 판단됨.

- 판단결과, 근로자파견계약의 승계가 인정되는 경우에는 최초의 파견 시점부터, 승계가 인정되지 않는 경우에는 분할된 기업에서 파견근로를 하기 시작한 시점부터 파견기간의 계산이 이루어지게 될 것임.

(차별개선과-761, '08.06.04)

53. 파견기간 산정시 계열사(독립된 별도 법인)에서 사용한 파견기간이 합산 되는 것인지?

Q | 질의

- A사의 계열사인 B사와 C사의 임원 “갑”과 “을”이 B사와 C사를 각각 퇴사한 후, A사의 임원이 되었고, A사는 “갑”과 “을”이 각각 B사와 C사에서 사용하던 파견운전기사 “가”와 “나”를 “갑”과 “을”의 운전기사로 계속 사용토록 하기 위하여 파견사업주인 D사와 2008.1.1 새로운 근로자 파견계약을 체결, “갑”과 “을”의 운전기사로 사용하게 되는 경우, 파견 근로자 “가”와 “나”의 파견기간 기산점은 언제부터 인지(단, A사, B사, C사는 각각 독립된 별도 법인임)?

A | 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 의한 사업주(사용사업주 또는 파견사업주)라 함은 개인기업의 경우에는 개인, 법인기업의 경우에는 당해 법인이 됨.

- 따라서 B사, C사의 임원이었던 “갑”과 “을”이 각각 퇴사한 후 A사의 임원이 되면서 B사, C사의 임원이었을 당시 파견근로자인 운전기사 “가”와 “나”를 A사의 임원이 된 이후에도 계속 사용하고자 하는 경우, A사, B사, C사가 각각 독립된 법인격을 취득하고 있는 한 당해 파견근로자의 사용사업주는 B사 및 C사에서 A사로 변경되는 것으로 보아야 할 것이므로, 특별한 사정이 없는 한 파견기간의 기산점도 A사에서 사용하기 시작한 시점부터 새로이 기산되는 것으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨.

(차별개선과-865, '08.06.18)

54. 일시적·간헐적 사유로 가능한 파견기간?

질의

- 제조업의 직접생산공정업무에는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우 3개월간 파견근로자를 사용할 수 있고 다시 3개월 연장하여 최대 6개월까지 파견근로자를 사용할 수 있는 것으로 알고 있는데, 그렇다면 일시적·간헐적사유로 근로자파견을 하는 기간은 최장 6개월까지만 가능한 것인지?

회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제6조제4항제2호에는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간동안 파견근로자를 사용할 수 있고 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·

사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 연장할 수 있도록 규정하고 있음.

- 따라서, 일시적·간헐적 사유로 파견근로자를 사용하는 경우에는 설령 그 사유가 해소되지 아니한 경우라 하더라도, 당해 파견근로자를 6개월을 초과하여 사용할 수 없음.

(차별개선과-1076, '08.07.16)

55. 파견업체만 변경되고 동일 사용사업주에게 계속 근로하는 경우 파견기간 기산점?

Q 질의

- A파견회사 소속으로 2006년 10월부터 B공기업(사용사업주)에서 파견 근로자로 근무를 하고 있는데, 올 초 A파견회사가 도산, 폐업신고 되어 C파견회사로 파견회사만 바뀌고 B공기업에 계속 근무하고 있는 경우, 직접고용으로 전환되는 파견기간 계산의 기산점은?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제6조의2(고용의무)는 사용사업주가 파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접고용 하도록 하고 있음(다만, 파견법 제5조제3항의 파견 금지업무에 파견근로자를 사용한 경우에는 즉시 직접고용의무 발생, 고령자고용촉진법 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자의 경우에는 2년을 초과하여 사용가능).

- 따라서, A파견회사의 부도로 C파견회사가 A파견회사를 인수하면서, 당해 파견근로자의 소속이 A파견회사에서 C파견회사 소속으로 변경된 경우라 하더라도 B공기업이 당해 파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하였다면, B공기업은 당해 파견근로자를 직접 고용해야 함.
- 아울러, 2007년 7월부터 시행된 개정 파견법 부칙 제2항은 파견기간에 관한 적용례를 규정하면서 제6조(파견기간)의 개정 규정은 이 법 시행 전에 체결되고, 이 법 시행 당시 종료되지 아니한(파견기간이 연장된 경우 포함) 근로자파견계약에 대하여도 적용한다고 규정하고 있는 바,
- 귀하의 경우 2006년 10월부터 계속하여 B공기업에 파견근로자로 근무하고 있다면, 2008년 10월, 즉 2년이 초과하는 시점에 당해 B공기업은 귀하를 직접 고용할 의무가 발생하게 됨.

(차별개선과-1334, '08.08.07)

56. 파견기간을 연장할 때 횟수에 제한이 있는지?

Q 질의

- 파견기간을 연장할 때 1년 안에서는 마음대로 여러 번 계약을 해도 되는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제6조(파견기간)에 따라 동법 제5조제1항의 파견대상업무에 대한 근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못하나, 파견사업주·사용사업주·당해 파견근로자(이하 ‘3자’)의

합의가 있는 경우에는 1회에 1년을 초과하지 않는 범위 내에서 파견 기간 연장이 가능토록 하면서, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하지 못하도록 규정하고 있음.

- 다만, 예외적으로 55세 이상의 고령자인 경우에는 2년을 초과하여 파견 기간 연장이 가능하며, 파견법 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 별도로 규정하고 있음(파견법 제6조제4항 참조).
- 따라서 파견법 제5조제1항에 따른 근로자파견대상업무에 대한 근로자 파견의 기간은 1년의 범위 내에서 자유롭게 정할 수 있고, 이를 연장하는 경우에도 1년의 범위 내에서 3자간의 합의로 자유롭게 정할 수 있으며 연장 횟수에 대한 제한도 없으나, 다만 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과할 수 없음.

(차별개선과-1657, '08.09.17)



해당 조문

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률

제6조의2 (고용의무) ①사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제2항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
2. 제5조제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
3. 제6조제2항 또는 제4항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
4. 제7조제3항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

②제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.

1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것
2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건의 수준보다 저하되어서는 아니 될 것

④사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

부칙 〈제8076호,2006.12.21〉

③(고용의제에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 제6조제3항의 규정이 적용되는 파견근로자에 대하여는 이 법 시행 후에도 종전의 규정을 적용한다.

57. 당초 입사한 회사와 다른 사업체에서 파견금지업무에 종사하는 경우 직접 고용의무 발생 여부

Q 질의

- 병원에 계약직 사원으로 입사해 산업체에 파견되어 있는 물리치료사인 바, 파견법령에 규정되어 있는 파견금지업무에는 의료인 및 간호조무사의 업무, 의료기사의 업무가 포함되어 있는 것으로 알고 있음. 본인은 현재 9개월 정도 근무하였고 사업장은 상시 300인 이상의 사업장인데, 개정법이 시행되는 2007년 7월 1일 부로 회사측에서 직접 고용의 형태로 전환을 해야 하는 것인지 아니면 지금의 상태가 유지되는 것인지?

A 회시

- 현행(개정전) 파견법 제2조의 규정에 의하면 근로자파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함.
- 그러나, 근로자가 당초 소속기업에 재적(在籍)한 채 다른 기업의 사업장에서 상당히 장기간 업무에 종사하게 하는 이른바, 전출(轉出)은 파견법 적용대상이 되지 않음.

(비정규직대책팀-1437, '07.4.30)

58. 불법파견의 상태에서 만 3년이 넘은 경우 직접고용 여부

Q 질의

- 2003년 10월 ○○조선소 내 협력사인 (주)△△개발이라는 회사에 1년 계약직으로(1년씩 밖에는 계약을 하지 않음) 입사하여 직영들과 함께 일하는 소위 불법파견근무를 시작한 바, 2004년 1월부로 동일 업무를 하고 있는데도 불구하고 (주)□□라는 회사로 소속이 바뀌었고, 다시 2005년 1월부로 (주)△△개발 소속이 되어 오늘에 이르고 있음. 본인과 같은 처지의 인원은 8명이 있으며, 그 중 만 3년이 넘은 사람이 본인을 포함하여 4명이고 나머지 인원은 아직 1년 미만임. 2007년 7월 1일부로 비정규직법안이 시행되면서 조건을 갖춘 4명이 모두 직영으로 전환될 줄 알았는데 본인만 제외하고 3명만 직영으로 전환된 바, 그 이유는 ○○조선소 사내규정에 경력사원입사는 37세로 제한되어 있다는 것이었음(본인은 올해 만 41세임). 불법파견에서 정규직으로 전환되는데 나이에 제한이 있다는 것은 들어 본 적도 없는데, 비정규직법에 따르면 어떻게 되는지?

A 회시

- 귀하의 질의만으로는 귀하가 파견근로자에 해당하는지의 여부를 명확히 알 수 없으나, 귀하의 주장대로 귀하가 불법파견의 상태에서 만 3년이 넘게 파견근로자로 근무하여 온 것이 사실이라면, 개정 파견법이 시행된 금년 7.1일 이전에 이미 2년을 초과하여 계속 파견근로자로 근무를 해 온 경우에 해당하므로, 개정 파견법 부칙 제3항(고용의제에 관한 경과조치)의 규정이 적용됨.

- 즉, 동 부칙 제3항은 ‘이 법 시행당시 종전의 제6조제3항의 규정이 적용되는 파견근로자에 대하여는 이 법 시행 후에도 종전의 규정을 적용한다.’라고 규정하고 있는 바, 종전의 제6조제3항에서 규정하고 있는 바와 같이 귀하가 명시적인 반대의사를 표시하지 않는 한, 사용사업주는 2년의 기간이 만료되는 날의 다음날부터 귀하를 고용한 것이 됨.
- 따라서 사용사업주가 이를 거부하는 경우에는 부당해고에 해당할 수 있으며, 아울러 이는 파견대상업무 위반, 무허가파견 등의 불법파견의 경우에도 동일하게 적용됨(더 자세한 사항은 가까운 지방노동관서에 문의하시기 바람).

(비정규직대책팀-2954, '07.7.23)

59. 파견근로자로 2년 이상을 사용하여 직접 고용하고자 하였으나, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시한 경우 파견형태로 1년을 연장하여 계속 사용할 수 있는지?

Q 질의

- 2년 이상 파견 형태로 근무한 37세의 남자를 당사 37세 정규직의 평균 직급으로 고용하고자 하였으나 당사의 급여가 파견 형태로 받는 금액(실수령액 6,300만원)보다 적어 당해 파견근로자가 이를 거절하고 있는 경우에 파견 형태로 1년을 연장하여 계속 사용하는 것도 파견근로자 보호법에 위배되는지? 아니면 계속 파견 형태로 사용 가능한 방법은 어떠한 것이 있는지?

A 회시

- 파견법 제6조(파견기간)의 규정에 따라 근로자파견의 기간은 1년을 초과

하지 못하는 것이 원칙이나, 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있으며, 그 연장기간은 1년을 초과할 수 없고, 연장기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못함.

- 다만, 출산·질병·부상에 따른 결원 대체 시는 그 사유 해소 시까지, 일시적·간헐적 사유의 경우는 최대 6개월까지, 55세 이상의 고령자는 2년 초과하여 사용이 가능함.
- 또한, 같은 법 제6조의2(고용의무)제1항은 파견근로자를 2년을 초과하여 계속적으로 사용한 사용사업주는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 의무를 부여하고 있으며, 제2항에서는 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우에는 제1항의 규정을 적용하지 아니하도록 하고 있음.
- 이는 파견근로자가 사용사업주의 근로자로 고용되는 것에 대한 명시적인 반대의사를 표시하는 경우에 사용사업주가 당해 파견근로자를 직접 고용하지 않아도 된다는 의미일 뿐(직접고용의무 불이행에 따른 과태료가 면제됨) 동일한 파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용할 수 있다거나, 파견기간 위반(2년 초과사용)에 따른 처벌이 면제된다는 의미는 아님.
- 따라서 귀 사업장에서는 파견근로자를 2년을 초과하여 사용하였다면 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 하나, 해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하였다면 직접고용의무는 면제되나 당해 파견근로자를 계속하여 사용하는 것은 파견법 제6조(파견기간)의 규정에 위배되는 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2828, '07.7.12)

60. 파견근로자를 직접 고용하는 경우 기간제근로자로 고용할 수 있는지?

Q 질의

- 파견근로자로 2년을 사용한 후 사용기간의 단절 없이 기간제근로자로 전환하여 사용하는 경우, 파견법 제6조의2(고용의무) 또는 제43조(벌칙)가 적용되는지?

A 회시

- 개정 파견법 제6조의2제1항에 따르면 근로자파견대상 금지업무를 제외하고는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외하고는 직접 고용하도록 규정하고 있는 바(예컨대, 직접 고용의무), 이러한 직접 고용의무는 같은 법 부칙 제2항에 따라 동 법률의 시행일('07.7.1) 이전에 체결된 계약이라 하더라도 시행일 이후에 총 파견기간이 2년을 초과하게 되면 발생됨.
- 그러나 개정 파견법 시행일 이전에 사용사업주가 파견근로자를 2년을 초과하여 계속적으로 사용한 때에는 현행(개정전) 파견법 제6조제3항에 따라 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 보도록 규정하고 있음(예컨대, 고용의제).
- 귀 질의의 경우, 개정 파견법에서는 직접 고용의무만 부과하고 있을 뿐 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 아니하므로 기간제 근로계약의 방식을 취하더라도 무방하다고 보아짐.

- 다만, 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하면서 사회통념상 합리성이 결여될 정도로 짧은 계약기간을 설정하는 경우라면, 당해 파견근로자의 사용기간, 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적 사실관계를 고려해 볼 때 사용사업주가 직접 고용의무를 면하기 위한 절차에 지나지 않는 것으로 판단되는 때에는 직접 고용의무를 이행하지 않은 것으로 볼 수 있을 것임.

(비정규직대책팀-1504, '07.5.3)

61. 파견근로자를 직접 고용하는 경우 무기계약 또는 기간제근로자로 고용이 가능한지?

Q | 질의

- 파견근로자를 사용기간(2년)을 초과하여 사용하였을 경우 사용사업주에게 직접 고용의무가 부과되는데, 이 직접고용이 바로 정규직으로의 전환을 의미하는 것인지? 아니면 기간제근로자로 고용하여도 무방한 것인지(직접고용 자체는 파견근로자를 비정규직근로자인 기간제로 고용하더라도 조문상 전혀 문제가 없어 보이지만, 이는 파견법의 기본적인 입법 취지를 벗어나는 것으로 생각되어 업무 추진에 혼란을 겪고 있음)?

A | 회시

- 개정 파견법 제6조의2제1항에 따르면 근로자파견대상 금지업무를 제외하고는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용

하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 의무를 부과하고 있음. 이러한 직접 고용의무 규정은 같은 법 부칙 제2항에 따라 동 법률의 시행일('07.7.1) 이전에 체결된 계약이라 하더라도 시행일 이후에 총 파견기간이 2년을 초과하게 되면 발생됨.

- 귀 질의를 살펴보면, 개정 파견법에서는 사용사업주에게 직접 고용의무만 부과하고 있을 뿐 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 아니하므로 노사 당사자간의 합의로 무기계약 또는 기간제근로계약을 맺을 수도 있을 것으로 사료됨.

- 다만, 입법취지에 비추어 볼 때 기간제 근로계약을 체결하는 것이 당해 파견근로자의 사용기간, 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적 사실관계를 고려해 볼 때 사용사업주가 직접 고용의무를 단순히 면하기 위한 절차에 지나지 않는 것으로 판단되는 때에는 직접 고용의무를 이행하지 않은 것으로 볼 수도 있을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-1952, '07.5.28)

62. 파견근로자 2년 사용 후 기간제근로자로 직접고용 가능여부 및 기간제로 직접고용 후 무기계약 전환시점 또는 기간 만료에 따른 계약해지

질의

- 2007년 7월 1일부터 시행되는 비정규직법과 관련하여 질의를 드림.

〈질의1〉 파견근로자를 2년 이상 사용하여 직접 고용의무가 발생하였을 경우 반드시 정규직으로 채용해야 하는지 아니면 기간제(계약직)로 채용해도 상관이 없는지?

〈질의2〉 기간제로 채용이 가능하다면 기간제로 채용한 후 다시 2년이 경과해야 무기계약근로자가 되는지?

A 회시

- 개정 파견법 제6조의2제1항에 따르면 근로자파견대상 금지업무를 제외하고는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 의무를 부과하고 있음. 이러한 직접고용의무 규정은 같은 법 부칙 제2항에 따라 동법률의 시행일('07.7.1) 이전에 체결된 계약이라 하더라도 시행일 이후에 총 파견기간이 2년을 초과하게 되면 발생됨.
- 귀 질의의 경우, 개정 파견법에서는 사용사업주에게 직접 고용의무만 부과하고 있을 뿐 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 아니하므로 노사 당사자간의 합의로 무기계약 또는 기간제 근로계약을 맺을 수도 있을 것으로 사료됨.
 - 다만, 기간제 근로계약을 체결하면서 계약기간을 단기간으로 설정하는 등 사용사업주가 파견법에 의한 직접고용의무를 단순히 면하기 위한 절차에 지나지 않은 것으로 판단되는 때에는 당해 파견근로자의 사용기간 및 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적 사실관계 등을 종합적으로 고려하여 직접고용의무를 이행하지 않은 것으로 볼 수도 있을 것으로 사료됨.
- 한편 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우에는 당사자 사이의 근로관계는 그 기간이 만료되면 사용자의 해고 등 별도조치 없이 당연 종료되는 것이 원칙이라 할 것임.
 - 그러나 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의

정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하고 있는 바, 파견근로자를 직접 고용하면서 기간제 근로계약을 체결한 경우에도 이러한 규정이 적용됨.

(비정규직대책팀-2424, '07.6.26)

63. 필리핀 친구가 한국에서 4년전부터 파견근로자로 공연(가수)을 하고 있는데 정규직전환이 가능한지?

Q 질의

- 필리핀 친구(이하 ‘친구’라 함)가 10년 이상 한국에서 일을 하고 있으며, 4년 전부터는 파견근로자로 OO놀이공원에서 매일 저녁 가수로 공연을 하고 있는데, 이 경우 정규직으로 전환될 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호에 의한 ‘근로자 파견’이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하는 바,
 - 귀하의 친구가 파견법에 의한 파견근로자로서 롯데월드에 파견되어 파견근로를 하는 경우라면, 사용사업주인 롯데월드가 친구를 파견근로자로 2년을 초과하여 계속 사용한 경우 파견법 제6조의2(고용의무)에 따라 귀하를 직접 고용하여야 함(이를 위반하는 경우에는 파견법 제46조(과태료)제2항에 따라 3,000만원 이하의 과태료에 처하게 됨).

- 그러나, 친구가 '07.7.1 이전에 이미 롯데월드에서 2년을 넘게 파견근로를 하였다면, 개정 파견법 부칙 제3항에 따라 종전 파견법 제6조제3항이 적용되어 친구는 롯데월드의 근로자로 간주될 것이며, 만약 롯데월드가 이를 부정하는 경우, 친구는 부당해고로 다룰 수 있을 것임(노동위원회에 부당해고구제신청 등).
- 또한, 이와 같은 파견법의 규정은 내국인 또는 외국인 근로자를 불문하고 국내 기업에 취업하고 있는 모든 파견근로자에 대하여 동일하게 적용됨.
- 다만, 외국인근로자에 대해서는 파견법과 별도로 「출입국관리법」 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」등이 적용될수 있는바, 이들 법률에 따라 국내에서의 취업이 일부 제한될 수도 있을 것임(취업제한 여부에 대하여는 가까운 고용지원센터에 문의하시기 바람).

(비정규직대책팀-4514, '07.12.24)

64. 파견근로자를 2년간 사용 후 기간제근로자로 고용하는 것이 가능한지?

질의

- 사용사업주가 파견근로자를 2년간 사용하고 그 근로자를 기간제근로자로 고용하여 2년간 사용하는 것이 가능한지?

회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제6조의2(고용의무) 제1항에

따르면, 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 하고 있는 바(법제5조제3항에 따른 파견금지업무에 파견근로자를 사용한 경우에는 즉시 직접고용), 동 법은 사용사업주에게 직접 고용의무만 부과하고 있을 뿐, 직접 고용하는 경우의 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 아니하므로, 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하고자 하는 경우, 무기계약 또는 기간제 근로계약 형태도 가능할 것으로 사료됨.

- 다만, 기간제 근로계약을 체결하면서 계약기간을 사회통념상 합리성이 결여될 정도로 짧게 설정한 경우라면, 당해 파견근로의 사용기간, 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적인 사실관계를 고려하여, 실제로는 직접 고용의무를 면하기 위한 절차에 불과한 것으로 판단될수 있고, 이 경우에는 직접 고용의무를 이행하지 않은 것으로 봄이 타당할 것임.
- 귀하의 질의에서는 사용사업주가 계약직으로 2년을 더 근무시키는 경우를 상정하고 있는 바, 동 기간은 기간제근로자 사용기간 제한에 해당하는 기간으로서 사회통념상 합리성이 결여될 정도로 짧은 계약기간을 설정한 경우로 보기는 어려울 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-154, '08.01.21)

65. 파견근로자를 만 2년이 지난 후에도 계속하여 파견근로자로 사용할 수 있는지?

질의

- 파견직에 대한 법적인 기준을 알고 싶음 ①2006년 2월 28일 파견사업주로부터 파견받아 고용한 파견근로자를 사용사업주가 2008년 2월 27일

(만2년) 이후에 계속 파견근로자로 사용할 수 있는 방법은? ②정규직으로 전환하지 않고 계속 사용할 수 있는 방법은? ③2008년2월27일전에 파견해지 후 어느정도 기간이 지나야 파견직으로 다시 사용할 수 있는지? ④만2년이 지난후 파견근로자를 계속 고용할 수 없다면 계약해지해야 되는데 그렇게 되면 파견근로자는 퇴직할 수밖에 없는데 다른 방법은 없는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제6조(파견기간)에 따라, 동법 제5조제1항의 파견대상 업무에 해당하는 경우 파견기간은 1년을 초과하지 못하나, 파견사업주·사용사업주·당해 파견근로자 간의 합의가 있는 경우 1년을 초과하지 않는 범위 내에서 파견기간 연장이 가능함.
 - 이 경우 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하지 못하며, 이를 위반하는 파견사업주·사용사업주는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됨(다만, 55세 이상의 고령자인 경우에는 2년을 초과하여 파견기간 연장 가능).
- 또한, 파견법 제6조의2(고용의무)에 따라 사용사업주가 파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 하며(파견법 제5조제3항의 파견 금지업무에 파견근로자를 사용한 경우는 즉시 직접고용의무 발생), 이를 위반하는 사용사업주에게는 3천만원 이하의 과태료가 부과됨.
 - 다만, 파견법은 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 그 고용형태에 관한 별도의 규정을 두고 있지 않으므로, 2년이 만료된 파견근로자를 기간제근로자로 고용하는 것도 불가능한 일은 아님.

- 그러나, 이 경우 지나치게 짧은 계약기간을 설정하는 등 단지 직접고용의무를 면탈하기 위한 절차에 지나지 않는 것으로 판단되는 경우에는 직접고용의무를 이행하지 아니한 것으로 보아 과태료 부과 대상이 될 수도 있음.
- 한편, 2년의 파견기간 만료 후 어느 정도의 단절기간을 두었다가 당해 파견근로자를 다시 사용할 수 있는가 하는 문제와 관련하여, 이는 계속근로의 문제로 귀결되는 바,
- 계속근로 여부는 근로계약 단절기간 동안 당해 파견근로자의 구직활동 내역, 다른 회사에서의 근무경력, 사용사업체에서의 새로운 파견근로사유의 발생 여부, 해당 사용사업체에서 유사한 방법으로 재 파견이 반복적으로 이루어지고 있는지 여부 및 파견법의 취지 등을 종합적으로 고려하여 결정될 사항이며, 이 때 단절기간의 장단도 중요한 판단요소로서 함께 검토될 수 있을 것임.

(비정규직대책팀-335, '08.02.18)

66. 기간제 근로자를 파견근로자로 사용가능여부 및 직접고용의무가 적용되는 시점

질의

- 기간제 근로계약('06.12월-'08.3월)을 체결하여 고용 중인 근로자(A)를 파견사업주와 근로자파견계약을 체결하여 파견근로자로 사용할 수 있는지 여부 및 만약 파견근로자로 사용이 가능하다면 직접고용의무가 적용되는 시점?



- 근로계약기간('06.12월-'08.3월)의 종료에 따라 근로관계가 종료된 기간제 근로자(A)를 독립적인 파견사업주가 고용한 후, 근로자파견계약의 내용에 따라 파견대상업무 등 파견법의 규정을 준수하면서 당초 근로자(A)를 기간제근로자로 고용했던 회사에 파견하는 것은 불가능하다고 할 수는 없겠으나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견 근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)의 제·개정 취지에 비추어 볼 때, 이러한 교체사용이 반복되는 것은 바람직하지 않다고 할 것임.
- 한편, 파견법 제6조의2(고용의무) 제1항에 따라, 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 규정하고 있는 바(다만, 법 제5조제3항에 따른 파견 금지업무에 파견근로자를 사용한 경우에는 즉시 직접고용),
 - 근로자에 대한 직접고용의무가 발생하는 시점은 해당 근로자를 파견 근로자로 사용한 날부터 기산하게 될 것임.

(차별개선과-103, '08.03.17)



해당 조문

■ 파견근로자 보호 등에 관한 법률

제7조 (근로자파견사업의 허가) ①근로자파견사업을 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항 중 노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

②제1항 전단의 규정에 의하여 근로자파견사업의 허가를 받은 자가 허가받은 사항 중 동항 후단의 규정에 의한 중요사항 외의 사항을 변경하고자 하는 경우에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관에게 신고하여야 한다.

③사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자 파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.〈신설 2006.12.21〉

제8조 (허가의 결격사유) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 제7조의 규정에 의한 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다. 〈개정 2007.4.11〉

1. 미성년자·금치산자·한정치산자 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
2. 금고이상의 형(집행유예를 제외한다)의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 자
3. 이 법, 직업안정법, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조부터 제46조까지, 제56조 및 제64조, 최저임금법 제6조, 선원법 제100조제3항의 규정을 위반하여 벌금이상의 형(집행유예를 제외한다)의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과되지 아니한 자
4. 금고이상의 형의 집행유예선고를 받고 그 유예기간 중에 있는 자
5. 제12조의 규정에 의한 당해 사업의 허가가 취소된 후 3년이 경과되지 아니한 자
6. 법인으로서 그 임원중 제1호 내지 제5호의1에 해당하는 자가 있는 법인

제9조 (허가의 기준) ①노동부장관은 제7조의 규정에 의하여 근로자파견사업의 허가 신청이 있는 경우에는 다음 각호의 요건에 적합한 경우에 한하여 이를 허가할 수 있다.

1. 신청인이 당해 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설을 갖추고 있을 것
2. 당해 사업의 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아닐 것

②제1항의 규정에 의한 허가의 세부기준은 대통령령으로 정한다.

제10조 (허가의 유효기간 등) ①근로자파견사업의 허가의 유효기간은 3년으로 한다.

②제1항의 규정에 의한 허가의 유효기간의 만료 후 계속하여 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 갱신허가를 받아야 한다.

③제2항의 규정에 의한 갱신허가의 유효기간은 당해 갱신전의 허가의 유효기간이 만료되는 날의 다음날부터 기산하여 3년으로 한다.

④제7조 내지 제9조의 규정은 제2항의 규정에 의한 갱신허가에 관하여 이를 준용한다.

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령

제3조(허가의 세부기준) 법 제9조제2항에 따른 근로자 파견사업의 자산 및 시설 등의 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 상시 5인 이상의 근로자(파견근로자를 제외한다)를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 고용보험·국민연금·산업재해보상보험 및 국민건강보험에 가입되어 있을 것
2. 1억원 이상의 자본금(개인인 경우에는 자산평가액)을 갖출 것
3. 전용면적 66제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것

67. 비영리법인의 이사가 근로자에 해당되는지 그리고 파견법상 사업소가 2개 이상인 경우의 허가요건

Q 질의

- 우리 지청 관내 “사단법인 특수임무 유디유(UDU) 동지회”에서 동 회의 목적 외에 수익사업으로 근로자파견업을 수행하고자 근로자파견사업 허가신청서를 제출하였으며, 동 회의 우리 지청 관내 소재한 주된 사업소 외에 서울, 인천, 울산 등 3개소에 지사를 설치코자 관련 서류를 제출한 바, 동 건의 처리와 관련하여 사업소를 2 이상 두고자 할 때, 파견법시행령 제3조 각 호의 허가요건을 각 사업소 단위로 별도 적용해야 하는지?

〈갑설〉 상기 법이 근로자파견사업의 허가요건으로 일정 기준의 물적 요건을 정한 것은, 해당 기준을 갖추지 못한 파견업체가 난립할 경우 파견근로자의 권익을 침해할 우려가 있으므로, 적정한 파견업의 운영을 담보할 수 있는 물적 요건을 허가요건으로 정한 것임. 그러므로 각 사업소가 장소 및 영업지역을 달리하고 사실상 독립적인 형태로 사업을 행한다면 각 사업소별로 상기 시행령 제3조제1호 내지 3호의 허가요건을 모두 갖추어야 하고, 타 법령이 정한 인·허가 사업을 수행하는 경우, 관련 법령이 정한 허가요건을 포함하여 파견법이 정한 허가요건을 각 사업소별로 갖추어야 함.

〈을설〉 파견업을 수행함에 있어 비록 장소를 달리하여 주된 사무소와 각 사업소가 분리되어 있다 할지라도, 운영주체가 동일한 법인으로서 회계, 인사, 노무 관리 등 경영 전반적 사항을 주된 사무소에서 관리를 한다면 단순히 장소 및 영업지역이 분리되어 있다는 이유로 파견법시행령 제3조가 정한 허가의 세부기준을 주된 사무소와 각 사업소를 분리하여 적용하는 것은 타당하지 않음. 또한 파견법시행규칙 제4조제1항제1호에 따라 사업소 수의 증가시, 제출 서류가 별지 제2호서식(사업계획서) 및 당해 사업소의 사무실의 전용면적을 확인할 수 있는 서류로 정한 것을 볼 때 최초 허가시 주된 사무소 이외 추가된 각 사업소에 대해서는 시행령 제3조제1호의 허가요건만 갖추면 됨.

〈당 지청 의견〉 갑설

회시

- 파견법상 사업소가 2개 이상인 경우의 허가요건에 관하여, 파견법 제7조 및 같은 법 시행규칙 제3조제1항의 규정에 의하여 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 지방노동관서에

근로자파견사업의 허가신청서를 제출하여야 하며, 이 경우 사업소를 2 이상 두고자 할 때에는 사업계획서와 사무실 전용면적 확인서류 등은 사업소별로 구분하여 작성하도록 정하고 있음.

- 따라서 귀 질의 내용과 같이 근로자파견사업 허가를 받고자 하는 자가 귀 지청 관할의 주된 사업소 이외에 서울, 인천, 울산 등에 사업소를 2 이상 두고자 하는 경우에는 같은 법 시행규칙 제3조제1항제1호에 따른 사업계획서와 제4호에 따른 사무실 전용면적을 확인할 수 있는 서류 및 그 위치도를 각 사업소별로 구분하여 제출받을 필요가 있을 것임.
- 여기서 사무실 전용면적이라 함은 같은 법시행령 제3조제3호에 따른 전용면적 66㎡이상의 사무실을 갖추는 것 등을 의미하는 것임.

(비정규직대책팀-968, '07.3.28)

68. 근로자파견사업을 허가받은 대표이사가 다른 파견사업의 감사로 취임하는 경우 파견사업의 변경허가를 받아야 하는지?

질의

- 파견회사의 대표이사가 다른 법인인 파견회사의 주주이며, 발기인(감사)으로 취임하게 된 바, 이렇게 되면 대표이사로 있는 파견회사에서는 사업소 수의 증가(파견법시행규칙 제4조)로 보아 허가사항을 변경하여야 하는지? 즉 파견회사의 주주이며, 발기인(감사)도 파견사업을 행하는 파견사업주가 되는 것인지?

A 회시

- 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 파견법 제7조 및 같은 법 시행규칙 제3조, 제4조의 규정에 따라 노동부장관의 허가를 받아야 하며, 허가 받은 사항 중 중요사항을 변경하는 경우에도 노동부장관의 허가를 받아야 함.
- 다만, 허가받은 사항 중 중요사항 외의 사항을 변경하는 경우에는 노동부장관에게 신고하여야 함.
- 귀 질의의 경우 구체적인 내용을 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리는 것은 어려우나, 근로자파견사업을 행하는 자는 파견법 제14조에 따른 식품접객업, 숙박업, 결혼상담 또는 중매행위를 하는 업의 겸업을 금지하고 있음.
- 따라서 근로자파견사업의 허가를 받은 법인의 대표이사직을 그대로 유지한 채 다른 법인의 주주 또는 감사로 취임한 것에 불과한 경우, 이는 당해 법인의 사업소의 수가 증가된 것으로는 볼 수 없을 것이므로 당해 법인에 대한 근로자파견사업의 변경허가를 받아야 하는 것은 아니라고 사료됨.

(비정규직대책팀-2426, '07.6.26)

69. 근로자파견사업 허가요건으로서 사무실이 분리된 경우 허가요건 충족 여부

Q 질의

- 파견법시행령 제3조(허가의 세부기준)제3호의 ‘전용면적 66제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것’과 관련하여, 현재 사용 중인 사무실이 2군데로

나누어져 있는데 한 곳은 64.8제곱미터이며, 차로 10분 거리의 다른 한 곳은 24제곱미터 정도로 두 사무실의 면적을 합하면 기준 면적인 66제곱미터를 넘게 되는데 이 경우 허가 요건을 갖춘 것으로 볼 수 있는지?

A 회시

- 파견법시행령 제3조는 ①상시 5인 이상의 근로자(파견근로자 제외)를 사용하는 사업장으로 4대 보험에 가입되어 있을 것, ②1억원 이상 자본금을 갖출 것, ③전용면적 66㎡ 이상의 사무실을 갖출 것을 근로자파견사업의 자산 및 시설 요건으로 규정하고 있는 바,
 - 이는 근로자파견을 업으로 행함에 있어 최소한의 요건으로 파견사업이 중간착취, 인신구속 또는 반사회적 목적으로 운영되는 것을 방지하고 파견근로자의 권리를 보호하기 위함이라 할 수 있음.
- 한편, 귀 질의와 같이 사무실이 두 곳으로 지역적으로 분리된 경우에는 하나의 사무실로 간주하기는 어려울 것이므로 총 사무실 전용면적이 66㎡ 이상이 되더라도 파견법시행령에 규정된 시설요건을 충족한다고 보기 어려울 것으로 사료됨.
 - 다만, 파견법시행령 제3조에서 정한 전용면적 66㎡ 이상의 사무실은 반드시 동일한 층에 확보되어야 한다고 할 것은 아니며, 층을 달리하여 시설을 확보하였다 할지라도 파견사업의 적정한 운영을 행함에 지장이 없고 상호관련성이 있다고 인정된다면 시설요건을 충족하였다고 할 것임.

(비정규직대책팀-2871, '07.7.18)

70. 지방자치단체에서 지방세법에 근거하여 파견사업 허가취소 요청을 해 온 경우 허가취소를 해야 하는지?

Q 질의

- 파견허가 사업장인 (주)○○기업의 지방세 체납에 대하여 △△광역시 남구청에서 지방세법 제40조제2항에 의거 관허사업의 정지(허가취소)를 요구해 온 바, 지방세법 제40조제2항에는 ‘지방세를 3회 이상 체납한 때에는 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고 그 주무관청에 사업의 정지 또는 허가 등의 취소를 요구할 수 있다.’고 규정되어 있고, 동법 제40조제4항에는 ‘주무관청은 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.’고 규정되어 있으나, 파견법에는 이와 관련하여 영업정지 또는 허가취소를 하거나 유추할 수 있는 아무런 근거 규정이 없는 바, 지방자치단체로부터 지방세법에 의거 파견사업의 정지 또는 허가취소를 요구받았을 때 이에 응해야 하는지?

A 회시

- 파견사업체인 (주)○○기업의 지방세 체납 사실은 파견법 제12조(허가의 취소 등) 규정에 의한 허가취소 사유에는 해당되지 않음. 그러나 지방세법 제40조(관허사업의 제한)제2항에는 ‘지방자치단체의 장 또는 그 위임을 받은 공무원은 제1항의 허가 등을 받아 사업을 경영하고자 하는 자가 지방세를 3회 이상 체납한 때에는 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 그 주무관청에 사업의 정지 또는 허가 등의 취소를 요구할 수 있다’라고 규정하고 있음. 또한, 동조 제4항에는 ‘제1항 또는 제2항의 규정에 의한 지방자치단체의 장 또는 그 위임을 받은 공무원의

요구가 있는 때에는 당해 주무관청은 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.’라고 규정되어 있는 바,

- 이러한 “관허사업의 제한” 규정은 체납자의 사업수행 자체에 제한을 가하여 체납 조세를 스스로 납부하게 하려는 것으로서 국세징수법(제7조) 및 지방세법(제40조)에 의하여 인정되고 있음.
- 따라서 ○○지청은 지방세법 제40조제4항에 따라 정당한 사유가 없는 한 해당 지방자치단체의 장 또는 그 위임을 받은 공무원의 행정처분 요구에 응하여야 할 것으로 봄(다만, 허가를 취소하는 경우에도 파견법 제12조제3항 및 행정절차법의 관련 규정(제22조 등)을 준용하여 청문을 실시하는 등 파견업체에 소명기회를 부여하는 것이 바람직하다고 판단됨).

(비정규직대책팀-2998, '07.7.24)

71. 기존 사업에서 추가로 근로자파견사업을 하고자 하는 경우 자본금을 증액해야 하는지 여부

질의

- 5천만원의 자본금을 가지고 직업소개사업을 하고 있는 사업장인데 추가로 근로자파견사업을 하고자 하는 경우 파견사업의 허가기준인 자본금 1억원을 추가해야 하는지?

회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제9조(허가의 기준) 제1항

및 같은 법 시행령 제3조(허가의 세부기준)에는 “근로자파견사업의 자산 및 시설 등의 기준”이 규정되어 있음,

- 이는 근로자파견사업을 위한 자산 및 시설기준으로 봄이 타당하고, 여타 다른 사업을 겸하는 것을 허용하는 자산 및 시설기준으로 볼 수 없어 근로자파견사업 외의 다른 사업을 겸하고자 하는 경우에는 해당 법령에서 요구하는 다른 사업을 위한 자산 및 시설 기준을 별도로 갖추어야 할 것임.

- 「직업안정법」에 의한 직업소개사업을 하면서 추가로 근로자파견사업을 하고자 한다면, 「직업안정법」 제19조 및 동법 시행령 제21조에 따른 유료직업소개사업의 등록요건인 납입자본금 5천만원 이외에 파견법 시행령 제3조에 의한 파견사업의 자산 및 시설기준으로서 1억원 이상의 자본금을 별도로 갖추어야 할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-3516, '07.9.11)

72. 자본금을 보유하고 있는데도 추가로 근로자파견사업을 하려면 추가로 자본금 1억원을 확보해야 하는지?

질의

- 도급사업을 하는 경우에는 법에서 정한 자본금이 없는데도 자본금 1억 1천만원을 보유하고 있는데, 추가로 근로자파견사업을 하게 되면 파견사업의 허가기준인 자본금 1억원을 별도로 확보해야 하는지?

회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제9조(허가의 기준) 제1항

및 같은 법 시행령 제3조(허가의 세부기준)는 ‘근로자파견사업의 자산 및 시설 등의 기준’을 규정하고 있는 바, 이는 근로자파견사업 만을 위한 자산 및 시설기준을 정한 것으로 보는 것이 타당함.

- 따라서 근로자파견사업이외의 다른 사업을 겸하고자 하는 경우에는 당해 다른 사업의 자산 및 시설에 대하여 해당 법령에서 요구하는 것을 제외하고 근로자파견사업 만을 위한 자산 및 시설 기준을 충족해야 함.
- 현재 하고 있는 도급사업에 회사설립 납입자본금 등 아무런 자본금이 요구되지 않는 것이 사실이라면, 귀하가 보유하고 있는 자본금(1억1천만원)으로 파견법시행령 제3조에 의한 파견사업의 자본금 요건을 갖춘 것으로 볼 수 있을 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-3568, '07.9.17)

73. 근로자파견사업의 허가신청은?

질의

- 근로자파견사업의 허가와 관련하여 본사와 연구소의 주소가 다른 경우 어느 주소지에서 허가를 받아야 하는 지?

회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)제7조(근로자파견사업의 허가)에는 근로자파견사업의 허가를 받고자 하는 경우, 같은 법 시행규칙 제3조(근로자파견사업의 허가신청등)에 의한 허가신청서를 “주된

사업소”의 소재지를 관할하는 지방노동관서(허가관청)에 제출하도록 하고 있음.

- 이때 “주된 사업소”라고 함은 법인 등의 본사, 본점을 의미하는 것이 아니라 파견허가를 받고자 하는 자가 근로자파견사업을 실질적으로 수행하고자 하는 사업소를 의미하는 것임

(비정규직대책팀-3779, '07.10.10)

74. ‘직원식당’이 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 ‘식품접객업’에 포함되는지?

Q | 질의

- 근로자파견사업 허가를 받으려고 하는데 ‘직원식당’<정관과 사업자등록증상에 음식(한식)이 들어있음>을 하고 있는 것이 파견법 제14조제1항 겸업금지 사항에 해당되는지?

A | 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제14조(겸업금지)제1호에는 「식품위생법」 제21조제1항제3호의 규정에 의한 ‘식품접객업’을 행하는 자는 근로자파견사업을 행할 수 없다고 규정하고 있는 바,
- 단지, ‘직원식당을 하고 있다’라는 것만으로는 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 「식품위생법」 제21조제1항제3호 및 「식품위생법시행령」 제7조제8호에는 ‘식품접객업’의 세부종류와 그 범위를 가. 휴게음식점영업, 나. 일반음식점영업, 다. 단란주점영업, 라. 유흥주점영업, 마. 위탁

급식영업, 바. 제과점영업으로 범주화하면서, 이 중 “마. 위탁급식영업”을 ‘집단급식소를 설치·운영하는 자와의 계약에 의하여 그 집단급식소 내에서 음식류를 조리하여 제공하는 영업’이라고 규정하고 있음.

- 따라서, 귀하께서 ‘직원식당을 하는 것’이 위의 “마. 위탁급식영업”에 해당한다면 파견법 제14조에 따라 ‘근로자파견사업’을 행할 수 없음.

(차별개선과-760, '08.06.04)

75. 근로자파견사업의 허가요건

Q 질의

- 인력파견사업을 하려는데 ①허가 신청시 법인 또는 개인이든 상관 없는지? ②허가기준에 보면 상시5인 이상의 근로자(파견근로자를 제외한다)를 사용하는 사업 또는 사업장으로 고용보험·국민연금·산업재해보상보험 및 의료보험에 가입되어 있을 것이란 의미는 상주직원이 5인 이상 되어야 하고 4대보험에 가입을 한 상태라야만 파견업 허가가 난다는 의미인지? ③1억원 이상의 자본금을 갖출 것이라는 항목은 필수 항목인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제7조(근로자파견사업의 허가)는 근로자파견사업을 하고자 하는 자(법인 또는 개인)는 파견법 제9조(허가의 기준) 및 같은 법 시행령 제3조(허가의 세부기준)에 정한 요건을 갖추어, 같은 법 시행규칙 제3조(근로자파견사업의 허가신청

등)에 정한 바에 따라 “주된 사업소”의 소재지를 관할하는 지방노동관서(허가관청)에 별지 제1호 서식에 의한 허가신청서를 제출하여 허가를 받도록 하고 있음.

- 이처럼 법인은 물론 개인도 근로자파견사업 허가를 받을 수 있으며, 아울러 파견법시행령 제3조(허가의 세부기준)에서 정하고 있는 자산·시설의 기준으로서, ①상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 4대보험에 가입되어 있을 것, ②1억원 이상의 자본금(개인인 자산평가액)을 갖출 것, ③전용면적 66㎡ 이상의 사무실을 갖출 것 등은 근로자파견사업 허가를 받기 위해 모두 갖추어야 하는 사항들임.
- 여기에서, 상시 5인 이상의 근로자란 파견근로자를 제외한 상시근로자를 의미하는 것임.

(차별개선과-765, '08.06.05)

76. 인력공급(파견)사업을 하는 경우 근로자파견사업허가를 받아야 하는지와 허가의 세부기준

Q | 질의

- 학교에 경비, 청소, 통학차량승차보조원 인력을 공급(파견)하는 사업을 하고자 할 때, 사업자등록증을 내는 것 외에 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법)에 따른 ‘근로자파견사업’ 허가를 받아야 하는지와, 허가를 받아야 한다면 ‘허가의 세부기준’이 무엇인지?

A 회시

- 귀하의 질의만으로는 귀하께서 ‘용역(도급)사업’을 하려는 것인지 파견법에 의한 ‘근로자파견사업’을 하려는 것인지 불분명하여 정확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 귀하께서 파견법에 따른 ‘근로자파견사업’을 하고자 하는 경우라면 사업자등록을 내는 것과 별도로 파견법령에서 정하고 있는 요건을 갖추어, 지방노동관서로부터 근로자파견사업 허가를 받아야 하며, 아울러 파견대상업무, 파견기간 등 파견법상의 제 규정을 준수하여야 함.
 - 파견사업허가 기준(시행령 제3조)으로는 ①상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 4대보험에 가입되어 있을 것, ②1억원 이상의 자본금(개인은 자산평가액)을 갖출 것, ③전용면적 66㎡ 이상의 사무실을 갖출 것 등이 있으며(보다 상세한 사항은 허가신청인 지방노동관서에 문의하시기 바람),
 - 파견대상업무(시행령 제2조제1항에 따른 별표1)와 관련, 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 의한 ‘건물청소 종사자(9112)의 업무’는 근로자파견이 가능하나, 경비업법 제2조제1호에 따른 경비업무와 위 표준직업분류에 따른 ‘교통지도원(94220: 복잡한 출퇴근 시간대에 시내버스 정류소에서 정차질서 계도 및 승객의 노선안내, 장애인 노약자의 안전한 탑승을 돕기 위하여 근무하는 자와 전철탑승을 돕는 자를 말함)의 업무’는 파견대상업무에 해당하지 않음(다만, 파견대상업무가 아닌 경우에도 파견이 절대 금지되는 업무가 아닌 이상 출산·질병·부상에 따른 결원대체 또는 일시적·간헐적 사유에 의한 파견은 가능)
- 한편, 귀하께서 “용역(도급)사업”을 행하려는 것이라면, 근로자파견사업 허가를 받을 필요는 없으나, 당해 용역업을 규율하고 있는 관련 법령을 준수하여야 할 것으로 봄(경비업은 경비업법으로 규율하며 지방경찰청

에서, 청소업은 공중위생관리법으로 규율하며 시·군·구청에서 관장).

- 아울러, 귀하께서 “용역(도급)사업”을 행하는 경우라 하더라도 원청업체가 귀하 소속의 근로자에 대하여 직접 업무상의 지휘·명령을 하게 되면, 계약의 형식만을 용역계약으로 하고 실제로는 근로자파견처럼 운영하고 있는 것에 해당하여, 파견법의 규율을 받게 될 수 있으니, 이 점을 유의하시기 바랍니다.

(차별개선과-1630, '08.09.11)

77. 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 ‘식품접객업’의 범위

Q 질의

- 법인등기부등본상에 목적사업으로 포함된 ‘식음료판매업(일반적인 식당에서 음료수를 판매하기 위한 사업이 아니고 타인이 운영하는 식당 등에 식음료나 농, 축, 수산물 등을 구매하여 납품하는 것임)’과 ‘식품제조 판매업(대리점 및 도·소매업)’이 식품위생법 제21조제1항제3호 규정에 의한 식품접객업의 범위에 포함되어 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제14조(겸업금지)제1호에는 「식품위생법」 제21조제1항제3호의 규정에 의한 ‘식품접객업’을 행하는 자는 근로자파견사업을 행할 수 없도록 하고 있고,
- 「식품위생법」 제21조제1항제3호 및 「식품위생법시행령」 제7조제8호에서는 ‘식품접객업’의 세부종류와 그 범위를 가. 휴게음식점영업, 나. 일반

음식점영업, 다. 단란주점영업, 라. 유흥주점영업, 마. 위탁급식영업, 바. 제과점영업으로 규정하고 있으며, 이들 영업은 대체로 음식류 등을 조리·판매하는 것으로 규정되어 있음.

- 귀하께서 열거한 ‘식음료판매업’ 및 ‘식품제조 판매업’의 경우, 그 범위가 명확하지 않아 명확한 답변을 드리기 어려우나, ‘식음료판매업’이 식음료 등을 조리·판매하는 것이 아니라 타인이 운영하는 식당 등에 식음료나 농, 축, 수산물 등을 구매하여 납품하는 것이라면 「식품위생법」 제21조 제1항제3호의 규정에 의한 ‘식품접객업’에 해당된다고 보기는 어렵다고 사료됨.
- 또한 귀하께서 열거한 ‘식품제조판매업(대리점 및 도·소매업)’의 경우에 있어서도 그것이 음식류 등을 조리·판매하는 것이 아니라, 「식품위생법 시행령」 제7조제1호에서 규정한 ‘식품제조·가공업’이나, 제5호나목에서 규정한 ‘식품판매업’에 해당하는 것이라면, 「식품위생법」 제21조제1항 제3호의 규정에 의한 ‘식품접객업’에는 해당되지 않는 것으로서, 근로자 파견사업과 겸업이 금지되지 않는 것으로 사료됨.

(차별개선과-2205, '08.11.21)



제 3 장 파견근로자의 사용자 책임

MINISTRY OF LABOR REPUBLIC OF KOREA



■ 파견근로자보호 등에 관한 법률

제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례) ①파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. 다만, 같은 법 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정의 적용에 있어서는 파견사업주를, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지의 규정의 적용에 있어서는 사용사업주를 사용자로 본다. <개정 2007.4.11>

②파견사업주가 대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다. 이 경우 「근로기준법」 제43조 및 제68조의 규정을 적용함에 있어서는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. <개정 2007.4.11>

③「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조제1항의 규정에 의하여 사용사업주가 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급 되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다. <개정 2007.4.11>

④파견사업주와 사용사업주가 근로기준법을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견 계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 동법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 동법 제15조의 규정에 의한 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령

제5조(사용사업주의 귀책사유) 법 제34조제2항 전단에서 "대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 사유를 말한다.

1. 사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약을 해지한 경우
2. 사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우

78. 파견근로자의 임금지급에 대한 사용자 책임은?

Q 질의

- 이주노동자 10여명이 B사(도급업체)소속으로 A사에서 근로를 제공하고 B사를 통하여 임금을 받아오다가 2개월분 임금을 받지 못하고 있는 바, A사가 이주노동자들에게 직접 일을 시켰으므로 A사와 B사는 불법파견 관계에 해당하며, 따라서 A사가 이주노동자들에게 임금을 지급해야 하고, 이주노동자들은 당해 체불임금을 A사에 청구해야 하는 것이 아닌지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호에는 ‘근로자 파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급(용역)인, 수임인 등(이하 ‘파견사업주등’)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 지를 먼저 판단하며, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 ‘사용사업주등’)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨.
- 그러나 ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 다음 단계로서, 당해 관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주 등’의 실체 판단요소와 ②‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하게 됨(불임 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조).

- 귀하의 경우, 붙임의 ‘지침’에 따라 판단한 결과 B사가 사업주로서의 실체가 인정되지 않는다면, 이주노동자들은 A사의 직접고용근로자로 추정되므로 반증이 없는 한, A사에서 직접 이주노동자들에게 임금을 지급해야 할 것임.
- 그러나 B사가 사업주로서의 실체를 갖추고 있어, 다음 단계로서 파견인지, 도급인지를 판단한 결과, A사와 B사간 파견관계에 있는 것으로 판단된다면 이주노동자들의 임금은 이주노동자들과 고용계약관계에 있는 B사(파견사업주)가 지급해야 함(파견법 제34조제1항).
- 다만, 이주노동자들을 사용한 A사의 귀책사유(▲A사가 정당한 사유없이 근로자파견계약을 해지한 경우, ▲A사가 정당한 사유없이 근로자파견 계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우)로 인해 B사가 임금을 체불하게 된 것이라면, 파견법 제34조제2항에 따라 A사는 B사와 연대하여 임금지급에 대한 책임을 지게 됨.

(비정규직대책팀-268, '08.02.05)

79. 파견근로자에게 적용될 휴일규정?

Q | 질의

- 사용사업주(A)는 토요일 및 일요일을 유급휴일로 정하고, 파견사업주(B)는 토요일은 무급휴일, 일요일은 유급휴일로 정하고 있는 경우, A사에 파견중인 파견근로자에게 적용될 토요일(휴일)이 유급휴일인지 무급휴일인지(사용사업주 및 파견사업주 모두 주 40시간제 적용)?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제34조제1항은 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여 「근로기준법」제50조의 근로시간에 관한 규정은 사용사업주를 사용자로 보도록 하고 있으며, 파견법 제34조제3항은 “사용사업주가 유급 휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다.”라고 규정하고 있는 바,
 - 이와 같은 취지를 고려해 볼 때, 사용사업주가 주 40시간 범위 내에서 해당 파견근로자의 근로시간을 정하면서 토요일을 유급휴일로 정하고 있다면, 이에 따라 당해 파견근로자의 토요일은 유급휴일로 처리되어야 할 것으로 사료됨.

(차별개선과-212, '08.03.28)

80. 파견근로자에게 연장근로 가능여부 및 서면합의를 위한 근로자대표는?

Q 질의

- 병원에서 파견근로자(임원 운전기사)를 사용하면서 ①근로기준법 제59조의 ‘근로시간 및 휴게시간의 특례규정’을 적용받아 근로시간을 연장할 수 있는지, ②법 제59조의 특례규정을 적용받기 위한 신청자 및 서면합의를 위한 ‘근로자대표’는 해당 병원 소속 노동조합(근로자 과반수이상 가입)이 되는지 아니면 별도 파견운전기사들 중에 선정된 자가 근로자대표가 되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제34조는 파견중인 근로자의 파견근로와 관련하여 「근로기준법」(근기법) 제59조의 근로시간 및 휴게시간의 특례규정(이하 특례규정)의 적용에 있어서는 사용사업주를 근기법상 사용자로 보도록 하고 있고, 근기법 제59조에서는 의료사업 등 일부 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면합의를 한 경우 제53조제1항에 따른 주12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나, 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있도록 규정하고 있음.
- 따라서 귀 병원의 경우, 주된 사업내용이 의료사업에 해당하는 한 근로자대표와 서면합의에 의하여 근기법 제59조에 의한 특례규정이 적용될 수 있는 바, 이는 귀 병원이 파견사업주로부터 파견 받아 사용하는 파견근로자들과의 관계에 있어서도 동일함(지방노동관서에 대한 신고제도는 '99년에 폐지됨).
- 다만, 특례규정이 적용된다 하더라도 연장근로 또는 야간근로 등의 가산수당, 휴일·휴가 관련 조항 등 근기법의 다른 규정들은 그대로 적용됨.
- 한편, 서면합의의 상대방인 '근로자대표'라 함은 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함.
- 다만, 특례규정의 적용대상이 파견근로자에게만 한정되는 경우에는 해당 근로자의 이해관계를 대변할 수 있도록 그 파견근로자의 과반수가 노동조합원이면 노동조합, 그렇지 아니하면 그 파견근로자의 과반수를 대표하는 자와 서면합의를 하는 것이 바람직 할 것으로 사료됨.

(차별개선과-1644, '08.09.12)

제 3 편

차별시정제도



제 1 장 기간제 · 단시간근로자 차별시정제도

MINISTRY OF LABOR REPUBLIC OF KOREA



1 차별적 처우의 금지

해당 조문

■ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제2조(정의) 3. “차별적 처우”라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 비교대상근로자가 없는 경우 차별적 처우 인정 여부 등

Q 질의

- 기간제법 제8조제1항에 의하면 사용자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자와 무기계약근로자간의 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있는 바, 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자(비교대상근로자)가 존재하지 아니하고 기간제근로자만이 특정 업무를 수행할 때, 무기계약근로자에 비해 경조사 등의 복리후생에서 차등이 있는 경우 불합리한 차별에 해당하는지?
- 동종업무에 종사하는 기간제근로자와 무기계약근로자간의 총급여는 동일하게 지급되나, 무기계약근로자에게는 본봉을 많이 지급하되 수당은 적게 지급하고, 기간제근로자에게는 본봉을 적게 지급하고 수당을

많이 지급하는 등 지급항목에 차이를 두는 경우 불합리한 차별에 해당하는지? 또한 본봉은 같이 지급하되 수당항목에 차이를 지급(예를 들어 기간제근로자는 현장근로수당을 적게 주고 다른 수당을 많이 주는 반면, 무기계약근로자는 현장근로수당을 많이 주고 다른 수당을 적게 지급하여 동일한 임금 지급)하는 경우 불합리한 차별에 해당하는지?

A 회시

- 기간제근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자가 없는 경우, 차별 여부의 판단 자체가 쉽지 않을 것임.
- 그러나 ‘동종 또는 유사 업무’에 종사하는 정규직근로자는 하나의 부서 또는 직군이 아니라 당해 사업 또는 사업장 전체를 고려하여 파악해야 할 것이며, 향후 “유사업무”에 관한 노동위원회 및 법원의 판정이 축적됨에 따라 비교대상 정규직의 범위도 정립될 것으로 판단됨.
- 기간제근로자와 무기계약근로자의 임금지급과 관련, 세부지급항목이 존재하는 경우에는 각 세부지급 항목별 비교를 하면 될 것이나 그렇지 않은 경우 범주화에 의한 비교방법이 있을 것임.
- 따라서 귀 질의의 경우 본봉과 수당을 묶어 범주화하거나 각 개별 수당을 묶어 범주화하여 차별여부를 판단할 수 있을 것으로 보이며, 이 경우 범주화한 급여의 총액을 기준으로 정규직과 비정규직간 「합리적인 이유 없이 불리하게 처우 하는 것」이 아니라면 차별시정 대상이 되지 않을 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-2786, '07.7.10)

2. 단시간근로자의 근무시간 비례 복지제도에 대한 차별적 처우 인정 여부

Q 질의

- 단체협약의 규정을 통하여, 정규직에게 적용하는 직장인 단체보험, 선택적 복지제도, 건강진단비, 중고생학자금 지원 등을 단시간(1주 소정근로시간이 36시간) 기간제근로자에게 근무시간 비율로 혜택을 부여하는 경우 합리적 차별로 볼 수 있는지?

A 회시

- 차별적 처우가 금지되는 영역으로서 “임금 그 밖의 근로조건 등”은, 근로기준법상 규율하고 있는 근로조건과 단체협약, 취업규칙 및 근로계약 등에 의한 근로조건과 관행적인 근로조건을 포함하는 바,
 - 귀 질의와 관련하여, “직장인 단체보험, 건강진단비, 중고생 학자금 지원 등”과 같은 복지제도는 귀 사의 단체협약에 규정되어 있으므로, 차별 처우 금지 영역인 근로조건으로 볼 수 있을 것으로 사료됨.
- 귀 사의 비정규직(기간제근로자, 기간을 정하여 고용된 단시간근로자)이 조합원 자격이 있는 경우, 단체협약에서 정규직과 비정규직간 처우를 달리하고 있다면, 이는 차별적 처우에 해당되며, 합리적 이유가 없는 한, 비정규직근로자는 차별시정을 신청할 수 있다고 봄.
 - 다만, 귀 질의내용의 1주간 소정근로시간이 36시간인 단시간근로자에 대한 근로조건은 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되는 “시간비례원칙(근로기준법 제18조제1항)”이 적용되므로, 복지제도의 경우 분할 가능한 근로조건을 시간비례에 따라 적용하는 것에 대해 합리적 이유를 인정할 수 있을 것으로 봄.

- 한편, 차별처우가 금지되는 영역인 “임금 그 밖의 근로조건 등”에 있어서 정규직과 유사 또는 동종의 업무를 수행하는 비정규직에 대한 차별적 처우가 있는 경우 이에 대한 “합리적 이유”의 유무는, 향후 노동위원회 및 법원의 판정이 축적됨에 따라 보다 구체적인 판단기준이 형성될 수 있을 것임.

(비정규직대책팀-2966, '07.7.23)

3. 차별금지 규정 위반시 차별적 처우로서의 임금에 대한 민사적 권리 발생 여부

Q 질의

- 기간제법 제8조제1항의 기간제근로자에 대한 차별적 처우 금지규정을 위반할 경우 당사자에 대하여 민사적 채무(예: 정규직근로자와의 임금 차액분)가 발생하는지? 아니면 행정벌 부과에 따라 동규정의 효력이 종료하는 것인지?

A 회시

- 기간제법 제8조(차별적 처우의 금지)를 위반하는 경우 노동위원회 또는 법원은 해당 근로자의 차별시정신청을 받아 사실관계를 바탕으로 조사한 후 차별적 처우가 인정된다면 사업주가 이를 시정(차별적 처우의 금지, 근로조건의 개선, 적절한 금전 보상 등)하도록 명령할 수 있으며, 확정된 시정명령을 사업주가 정당한 이유 없이 이행하지 않는 경우 최대 1억원의 과태료가 부과됨.

- 이와 관련, 노동위원회 또는 법원의 시정명령에도 불구하고 정규직과 비정규직간 발생한 임금차액분을 사업주가 지급하지 않을 경우, 해당 근로자의 민사소송 제기 권리는 부인되지 않을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-3017, '07.7.26)

4. 고령자인 기간제근로자의 차별금지 규정 적용 여부

Q 질의

- 개정법률에 의하면 합리적 사유가 있는 경우 2년을 초과하여 기간제 등 비정규직근로자를 사용할 수 있는 예외 규정이 있는바, 특히 고령자를 사용하는 경우에도 동종·유사업무에 종사하는 정규직과의 임금 등 차별이 금지되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제8조제1항의 규정에 의하면 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업(장)에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되며,
- 동 규정에는 별도의 예외 규정이 없는 바, 고령자등 2년을 초과하여 사용할 수 있는 기간제근로자에 대하여도 차별적 처우를 해서는 안되는 것으로 보아야 할 것임.

(비정규직대책팀-586, '07. 2.22)

5. 정년퇴직 후 재고용된 고령자의 경우 차별금지 규정 적용 여부

Q | 질의

- 회사의 정년은 만 55세로 되어 있으며, 회사에서는 노조와의 합의에 의해 정년퇴직자 중 일부를 축탁직(1년 계약직)으로 일정연령이내에서 채용하고 있음.
- 축탁직 근로자는 정년 퇴직 이전 직무에 그대로 고용되어 정규직근로자와 동일한 직무를 수행하되 임금은 70~90%를 지급하고, 학자금·의료비 등 복리후생비는 지급하지 않고 있음.
- 고령자고용촉진법에서는 만 55세 정년 이후 재채용자에 대해 ‘임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다’라고 규정되어 있는 바, 만55세 이상 재채용자에 대하여도 기간제법의 차별금지원칙이 적용되는지 여부

〈답설〉

고령자고용촉진법에서 정년퇴직자 재고용에 대해 “임금을 달리할 수 있다”로 규정되어 있다 하더라도 기간제법에서 달리 정하고 있지 않은바 “신법 우선적용 원칙”에 의해 기간제법이 적용되어 정년이후 축탁직으로 재고용 하더라도 임금 및 복리후생의 차별은 불가능함.

〈을설〉

기간제법 취지가 “기간제근로자” 보호에 있고, 고령자고용촉진법은 “고령자 보호”에 있어 그 목적 자체를 달리하는 바, 비록 기간제근로자라 하더라도 만55세 고령자에 대해서는 이에 대해 특별히 규정을 하고 있는 “고령자 고용촉진법”에 의해 임금 및 복리후생의 차별이 가능함.

A 회시

- 「고령자고용촉진법」 제21조제2항에 따르면 사업주는 고령자인 정년 퇴직자를 재고용함에 있어 당사자간의 합의에 의하여 퇴직금 및 연차 유급휴가일수 계산을 위한 계속근로기간 산정 및 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있도록 규정하고 있음.
- 이 경우, 「고령자고용촉진법」은 기간제법의 특별법적 성격을 갖는 것으로 보아야 할 것이므로 「고령자고용촉진법」을 적용받는 범위 내에서는 기간제법의 적용을 배제하는 것이 타당할 것으로 사료됨.
- 정년퇴직 이후 재고용된 고령자에 대하여 고용형태의 차이를 이유로 근로조건에 관한 불합리한 차별적 처우가 있었는지 여부에 대해서는 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 할 것인 바, 향후 이 문제에 대한 노동위원회의 판정이나 법원의 판례가 축적되면서 그에 따른 판단 기준이 형성될 수 있을 것으로 봄.

(비정규직대책팀-932, '07.3.26)

6. 비정규직이 무기계약근로자로 전환된 이후에도 차별시정을 신청할 수 있는지?

Q 질의

- 비정규직근로자가 회사에서 정하는 시험을 거쳐 또는 기간제법에서 정하는 2년 계약직후 무기계약근로자로 전환 되었을 때 기존의 정규직 근로자와 임금이 크게 차이가 나는 것도 비정규직 차별이라고 볼 수 있는지?

A 회시

- 귀 질의 내용을 살펴보면 정규직과 정규직간에 차별적 처우가 발생된 경우, 이에 대한 처리절차를 문의한 것으로 보임.
- 이 경우, 정규직(예컨대 무기계약자)은 기간제법 등 비정규직법 상의 차별시정 규정의 적용대상이 아니므로 기간제법 등에 의한 차별시정 신청을 행할 수 없음.
- 다만, 회사의 취업규칙 등에서 남녀 또는 사회적 신분을 이유로 근로 조건에 관한 차별적 처우가 이루어지는 경우에는 「근로기준법」 제6조 (균등한 처우) 또는 남녀고용평등법 등에 반하는 것으로 해석될 수 있을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2420, '07.6.26)

7. 무기계약근로자로 전환된 근로자의 차별시정대상 포함 여부

Q 질의

- 기간제 근로 2년이 경과하기 전 무기계약근로자로 전환된 근로자가 차별시정대상에서 제외되는지

A 회시

- 기간제법 제8조제1항은 “사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이

없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 해서는 아니된다”고 규정하고 있는 바,

- 기간제법에 의한 차별시정은 “기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자”를 대상으로 가능함.
- 다만, 기간제법 시행일(2007.7.1)로부터 무기계약근로자로 전환된 시점 사이에 차별적 처우가 있었다면, 차별시정신청 당시 무기계약 근로자라 하더라도 시정신청권이 있다 하겠으며, 이 경우 차별적 처우가 발생한 후 3개월 이내라면 신청이 가능함.

(비정규직대책팀-2713, '07.7.6)

8. 자격증 수당과 경영평가 성과급을 비정규직이라는 이유로 지급받지 못하는 경우 차별적 처우에 해당하는지?

Q 질의

- 정부 산하기관에서 근무하고 있는 비정규직인데 자격증 수당과 경영평가 성과급을 비정규직이라는 이유만으로 지급하지 않고 있는데 차별적 처우에 해당하는지 여부

A 회시

- 귀 질의의 경우 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 회신이 어려우나,
 - 법 시행일 이후 귀 질의상의 자격증수당 및 경영평가성과급이 근로조건에 해당되고, 사용자가 동 금품을 별도의 합리적 이유 없이 단지 기간제

근로자(또는 단시간근로자)라는 것을 이유로 해당 근로자에 대해 지급을 거부하였다면, 향후 기간제법의 규정에 의한 차별적 처우로 판단될 수도 있음.

(비정규직대책팀-582, '07. 2.22)

9. 취업규칙, 단체협약에 규정되지 않고 정기적으로 지급되는 경영성과급과 상여금이 차별적 처우의 금지 영역인 임금 및 그 밖의 근로조건에 포함되는지?

Q 질의

- 차별시정제도 안내서에 따르면 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 대하여 근로기준법, 단체협약, 취업규칙 등에 명시된 내용의 근로조건이라면 차별에 해당하나 이에 규정되어 있지 않다면 이를 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’으로 볼 수 없어 차별시정을 신청할 수 있는 영역이 아니라고 안내하고 있음. 그렇다면 회사에서 취업규칙이나 단체협약으로 명시하고 있지는 아니하고 그 금액이나 비율도 정해져 있지 아니하지만, 연말 경영성과에 따라서 매년 혹은 2년에 한번 정도 정기적으로 지급되는 경영성과급 혹은 상여금의 경우 차별처우 금지영역에 해당하는지 여부

A 회시

- 귀 질의 내용에 대한 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 일반적으로 취업규칙 등에 지급조건 등이 규정되어 있지 않더라도 전 근로자에게 관례적으로 지급하여 사회통념상 근로자가 당연히 지급받을 수 있다는 기대를 갖게 되는 경우 즉, 지급관행이 성립된 때에도 근로조건으로 형성된 것으로 보고 있음.

● 이러한 지급관행이 기간제법상의 차별적 처우 금지영역에 포함되는지 여부는 관련 금품의 성격 및 지급조건 및 실태, 그간의 지급횟수 등 구체적인 사실관계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됨.

- 다만, 보다 구체적으로는 향후 이 문제에 대한 노동위원회 판정이나 법원의 판례가 축적되면서 그에 따른 판단기준이 형성될 수 있을 것임.

(비정규직대책팀-2417, '07.6.26)

10. 학자금과 기타 복리후생비를 차등지급하는 경우 차별적 처우에 해당하는지?

Q 질의

● 취업규칙에서 “회사는 직원의 복리와 후생의 증진을 위하여 제반 사항을 설치 운영한다.”라고 명시하고 있는데, 아래의 복리후생제도 운영이 차별적 처우에 해당하는지 여부

- a) 재직중인 직원 중 정규직에 대하여만 자녀학자금 지원
- b) 비정규직을 포함, 재직중인 전직원에게 근속년수 및 직급에 따라 복지 포인트를 지급하는 복지 카페테리아제도를 운영하되, 정규직과 비정규직의 지급 포인트에 차등을 두어 시행(단, 비정규직근로자는 이직율이 높아 장기근속을 유도하기 위해 2~3년까지는 차등지급, 3년 이상 장기근속자는 정규직과 동일하게 지급예정)

A 회시

● 일반적으로 취업규칙 등에 그 지급조건 등이 규정되어 있는 경우에는

차별적 처우가 금지되는 근로조건의 범위에 포함되는 것으로 보아야 할 것임.

- 따라서 자녀학자금, 카페테리아 등 복리후생제도가 취업규칙 등에 명시되어 있고, 그 지급조건을 모두 충족하는 동종 유사업무를 수행하는 비교 대상 근로자간에 비정규직근로자에게만 지급하지 않는 경우라면 이는 고용형태를 이유로 차별적 처우를 행한 것으로 판단될 수도 있을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2527, '07.6.28)

11. 비교대상근로자의 선정은 사업내에 한정되는지 여부와 동종·유사 업무 종사자가 없을 경우 차별금지 규정의 적용 여부

Q 질의

- 금년 7.1일 이후에는 모든 비정규직에 대하여 차별해서는 안되는 것인지, 아니면 사업내에 동종·유사 업무에 종사하는 자가 있는 경우에 한해 그 대상자와 비교시 차별해서는 안된다는 것인지?

A 회시

- 기간제법상 기간제·단시간근로자에 대한 차별판단을 위해서는 당해 사업(장)에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자·통상근로자가 존재하여야 함.
- 이에 따라 귀 질의 내용과 같이 비교 대상 근로자가 존재하지 않는 경우에는 당해 근로자가 노동위원회에 차별시정을 신청하더라도 차별

시정 신청에 대한 이유가 없다면 노동위원회는 기각할 것이며, 신청의 요건을 충족하지 못한 경우(흠결)에는 이를 각하하게 될 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2411, '07.6.26)

12. 정규직, 상용일용직, 계약직근로자가 있을 경우 기간제법상 차별시정의 비교대상근로자는 누구인지?

Q | 질의

- ○○공단은 정규직, 상용일용직, 일시사역으로 근로자를 구분하여 활용하고 있는데, 정규직은 무기계약근로자이고, 상용일용직은 1년 단위 기간제근로자이며, 일시사역은 업무소요에 따라 계약기간이 1~10개월 정도의 1년 미만 기간제근로자임. 상용일용직과 일시사역은 수행하는 업무가 비슷하고 같은 기간제근로자이나 근로조건이 다른바, 상용일용직은 정규직근로자와 더불어 공단 정원인력으로 대우하여 기본급 및 법정수당·상여금·급식보조수당·명절휴가비·교통비·보조비 등을 지급하고 일시사역은 기본급 및 법정수당만 지급
- 기간제근로자의 차별시정 비교대상근로자는 무기계약근로자로 알고 있는데, 상용일용직과 일시사역의 비교대상 근로자는 모두 동종 유사한 업무에 종사하는 정규직근로자인지, 아니면 상용일용직은 정규직근로자와 비교하고 일시사역은 상용일용직 근로자와 비교해야 하는지?
- 일시사역중에는 단시간근로자도 있는데 이 단시간근로자는 유사 동종 업무를 수행하는 근로자와 비교해야 하는지 아니면 유사동종의 업무를 수행하는 상용일용직 근로자와 비교해야 하는지?

A 회시

- 기간제법 제2조제1항은 “기간제근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다”고 규정하고 있는 바,
 - 기간을 정한 사유·기간의 장단·명칭 등에 관계없이 근로계약에 기간을 정하여 고용된 근로자를 말하므로 귀 질의의 경우 상용일용직(1년 단위 계약)과 일시사역(1년 미만 단위 계약)은 그 명칭만 다를 뿐 모두 기간제 근로자로 간주된다고 볼 수 있음.
- 한편, 기간제법 제8조제1항은 “사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있는 바,
 - 귀 질의의 경우 상용일용직과 일시사역의 비교대상근로자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직근로자로 보는 것이 타당하다고 판단됨.
- 또한 기간제법 제8조제2항은 “사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다”고 규정하고 있는 바,
 - 법의 취지를 고려할 때 단시간근로자(귀 질의의 경우 단시간 일시사역)의 비교대상근로자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자(귀 질의의 경우 상용일용직 또는 일시사역)라기 보다는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직근로자로 보는 것이 타당하다고 할 것임.

(비정규직대책팀-2553, '07.6.29)

13. 대체인력을 사용하여 불리한 처우를 하는 경우 차별적 처우 해당 여부

Q 질의

- 출산휴가 또는 육아휴직 중인 근로자의 대체인력자를 채용하여 휴직자의 담당업무를 수행하도록 하고, 동종 유사한 업무를 수행하는 근로자와 다른 별도의 보수액을 책정하여 지급하는 경우 차별적 처우에 해당하는지(채용공고시 보수 및 처우에 대하여 명시적으로 밝히고 있음)?

☞ 정규직 월평균 1,200,000원/대체인력자 월평균 1,030,000원

A 회시

- 일반적으로 기간제법상 ‘차별적 처우 금지’ 영역에 포함되는 근로조건 등의 범위는 근로기준법, 취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 근로조건으로서 임금, 근로시간, 휴일, 휴가, 안전·보건 등이라 할 것임.
- 그러나 하나의 사업(장)내에 동종·유사업무를 수행하는 비교대상자간(기간제·무기계약자)에 취업기간, 채용조건 및 기준, 업무의 범위 및 책임·권한의 범위, 직무, 능력, 기술, 자격, 근속년수 등 근로제공과 관련된 객관적인 제반 요소 등을 토대로 임금 및 근로조건이 결정된 것이 입증된 경우에는 그 합리성을 인정받을 수 있다 할 것이므로 동종·유사업무를 수행한다고 하여 반드시 같은 근로조건을 적용하여야 하는 것은 아니라 할 것임.
- 귀 질의 내용을 살펴보면 출산휴가 또는 육아휴직중인 근로자를 대체하여 기간제근로자를 채용하는 경우 동 대체근로자의 근로조건을 동종·유사업무 정규직근로자와 달리 정하는 경우 이를 차별적 처우에 해당 하는지 여부를 문의한 것으로 보임.

- 이 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 출산휴가 또는 육아휴직 중인 근로자를 대체하기 위한 근로자를 기간제근로자로 고용한 때에는 동 대체근로자 역시 기간제 법상 차별시정제도가 당연히 적용되는 것임.
- 다만, 차별적 처우 금지영역인 '임금 그 밖의 근로조건 등'의 범위는 취업규칙 등에 규정된 근로조건을 의미하는 것으로 새겨야 할 것인바, 이러한 근로조건을 고용형태만을 이유로 불합리하게 차별이 이루어진 것으로 볼 수 있는지 여부 등에 대해서는 개별·구체적 사실관계에 따라 위의 제1항에서 예시한 여러 가지 요소를 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이며, 보다 구체적으로는 향후 이 문제에 대한 노동위원회의 판정이나 법원의 판례가 축적되면서 그에 따른 판단기준이 형성될 수 있을 것임.

(비정규직대책팀-2736, '07.7.9)

14. 권한, 책임 및 노동생산성 등에 따른 합리적 차별인지 여부

질의

- 슈퍼마켓 체인점을 운영하면서 매장 인원 중 7급 이상 사원은 정규직으로, 8급 이하 사원은 비정규직으로 활용하고 있는바, 동일한 부문에서 혼재되어 근무하되 7급 이상 사원은 각 품목에 대한 판매방법, 재고관리, 발주, 진열, 웨이싱 조절 등에 대하여 권한과 책임을 가지고 결정, 수행하며 8급 이하 직원은 7급 이상 직원의 업무상 지시를 받아 보조 업무를 수행하고 있음.

- 이 경우 법이 인정하는 권한 책임의 정도 및 노동생산성에 따른 합리적 차별로 판단될 수 있는지?
- 사내 복리후생제도(학자금, 경조사)를 7급 이상 직원에만 적용하고 8급 이하 직원에 대하여는 적용하지 않을 때 차별적 처우에 해당하는지?

A 회시

- 귀하의 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알기 어려워 차별여부를 판단하기는 어려우나, 정규직인 7급 이상 직원과 비정규직인 8급 이하 직원간 권한·책임의 정도가 다르거나 노동생산성에 차이가 있는 경우라면 그 정도에 따라 처우를 달리하는 것은 합리적 이유가 있다고 할 것임.
- 다만, 임금결정 요소로 권한·책임의 정도를 전혀 고려하지 않는 경우에는 비정규직에 대해 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’을 차별해서는 안 될 것이며, 비정규직근로자의 노동생산성이 비교대상 정규직근로자보다 낮다는 것은 동 사실이 객관적으로 입증되는 경우에만 합리적 이유로 인정될 수 있을 것임.
- 한편, 차별금지 영역인 “그 밖의 근로조건 등”은 근로기준법상 규율하고 있는 근로조건과 단체협약, 취업규칙 및 근로계약 등에 의한 근로조건을 포함하는 것으로 볼 수 있는 바,
 - 명절선물, 자녀학자금, 경조사비 등이 ①취업규칙 등에 규정되어 있고, ②이 부문 정규직·비정규직간 차별이 존재한다면 차별시정의 대상이 될 것이고 사업주는 동 차별에 합리적 이유가 있음을 증명해야 할 것임.
 - 그러나, 명절선물 등이 취업규칙 등에 규정되어 있지 않은 경우에는 이를 ‘그 밖의 근로조건 등’으로 보기는 어려울 것임.
 - 또한, 명절선물, 자녀학자금, 경조사비 등이 단체협약에 규정되어 있고

당해 노동조합 규약이 정규직만을 조직대상으로 하고 있어 비조합원인 비정규직에 대해 이를 지급하지 않았다면 이 또한 차별로 보기는 어려울 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-2809, '07.7.11)

15. 기간제근로자에 대한 학자금 지급 규정 적용 시기는?

질의

- ○○사는 정규직의 자녀학자금의 경우 취업규칙에 따라 매분기 초 신청에 따라 지급하고 있으나 계약직의 경우 지급하지 않아 왔으나, 법 시행에 따라 계약직원에게도 자녀 학자금을 지급하고자 하는 경우 법 적용 시기는?

☞ 취업규칙 제38조(지급방법)

- ① 학자금은 매분기초(3,6,9,12월)에 제출된 등록금납부영수증 또는 납입 증명서에 의거 해당분기 등록금을 지급한다.
- ② 학자금 지급자격을 취득하는 경우에는 발령일 기준으로 다음 분기분부터 지급하되, 매분기 초일 발령자는 당해 분기분부터 지급한다.
- ③ 학자금 지급대상자가 지급자격을 상실하는 경우에는 근무일수를 기준하여 정산한다.

회시

- 기간제법 부칙 제1항은 원칙적으로 “이 법은 2007년 7월 1일부터 시행”

한다고 규정하고 있으나 차별 금지 및 시정에 관한 규정은 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행됨. (공공부문 및 상시 300인 이상의 사업(장) : 2007.7.1 시행, 100~299인 사업(장) : 2008.7.1 시행, 5~99인 사업장 : 2009.7.1 시행).

- 따라서 귀 사업장이 상시근로자를 300인 이상 고용한 경우라면 기간제법에 의한 차별시정제도는 2007.7.1일부터 적용된다 하겠으며, 이 경우 비정규직근로자에 대한 차별 문제를 해소하기 위해 그간 정규직에게 지급해왔던 자녀학자금을 기간제근로자에게도 지급한다면 그 지급 개시 시점은 다음과 같이 판단하면 될 것으로 사료됨.

- 취업규칙 제38조제2항이 “학자금 지급자격을 취득하는 경우에는 발령일 기준으로 다음 분기분부터 지급하되, 매분기 초일 발령자는 당해 분기분부터 지급한다”라고 규정하고 있는 바, 정규직근로자의 경우도 매분기 초일 발령자가 아닌 이상 다음 분기부터 학자금이 지급되므로 (즉, 2007.7.1일자 발령을 받은 정규직근로자도 학자금은 3/4분기(9,10,11월)분부터 지급) 기간제법 시행일인 2007.7.1을 기간제근로자의 학자금 자격취득 시점으로 보아 3/4분기(9.10.11월)부터 자녀학자금을 지급한다면 차별의 소지는 없을 것으로 보임.

(비정규직대책팀-2914, '07.7.18)

16. 국가공무원과 민간계약직 근로자의 비교대상 가능 여부

Q | 질의

- △△△종합상담센터 업무특성상 국가공무원 신분의 상담원과 기간제(단시간)근로자 신분의 민간계약직상담원이 동일한 사업장에서 노동

관련 전화민원 상담업무를 수행하고 있는 바, 이 경우 국가공무원 신분의 상담원이 차별여부 판단의 비교대상 근로자로서 “기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자” 또는 “통상근로자”에 해당되는지 여부 및 민간계약직 상담원의 근로조건 차이가 합리적인 이유가 있는 차별로 볼 수 있는지 여부

A 회시

- 공무원의 경우 노동관련 법령에 우선하여 국가공무원법, 공무원복무규정 및 공무원보수규정 등이 적용되나, 공무원 역시 임금을 목적으로 근로를 제공하므로 그 근로자성이 인정된다고 할 것이며,
 - 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 공무원(예 : 계약직 공무원)을 제외하고는, 대부분 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(통상근로자)라고 할 것임.
- 따라서 기간제법의 입법취지에 비추어 공무원과 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 비정규직(기간제) 근로자가 같은 사업장내 혼재하는 경우라면, 공무원과 비정규직 근로자간의 신분상 차이만을 이유로 비정규직 근로자의 차별을 판단하기 위한 비교대상 근로자에서 공무원을 일괄적으로 배제하는 것은 문제가 있어 보임.
- 다만, 공무원과 기간제근로자 사이에 임금 그밖의 근로조건 등에 있어 차별적 처우가 있었다면 이에 대한 합리적 이유가 있는지를 판단해야 할 것인 바,
 - 귀 질의의 경우와 같이 기간제근로자의 1주간 소정근로시간이 공무원 보다 짧다면(1일 4.5시간) 이들의 근로조건은 근로기준법 제18조제1항에 따라 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정된다 할 것이며, 그 결과 임금 그 밖의 근로조건 등에서 공무원에 비해

차이가 발생하였다면 이는 합리적 이유가 있는 것으로 판단할 수 있을 것으로 봄.

(비정규직대책팀-299, '08.2.11)

17. 기간제 외국인근로자와 무기계약근로자간 차별적 처우 여부

Q 질의

- 기간제 외국인근로자와 무기계약근로자간에 일당이나 수당이 다르면 차별적 처우에 해당되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제8조에서는 사용자가 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약 근로자에 비하여 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 있어서 ‘합리적 이유’ 없이 불리하게 처우하지 못하도록 하고 있음.
- 이 때, 차별적 처우가 금지되는 영역인 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’의 범위는 근로기준법상 규율하고 있는 근로조건과 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 및 관행화된 근로조건을 포함하는 것으로 봄.
- 행해진 차별에 ‘합리적 이유’가 있는지 여부 판단을 위해서는 하나의 사업(장)내에 동종 또는 유사업무를 수행하는 비교대상자(기간제근로자 ↔ 무기계약근로자, 단시간근로자 ↔ 통상근로자)가 있는 것을 전제로, 직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수, 권한과 책임, 업적, 실적 등

근로제공과 관련된 제반 객관적 요소 등에 기초하여 임금 및 근로조건 등이 결정되었는지를 보아야 할 것임.

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 기간제근로자에게 지급되는 일당이나 수당 등 임금 및 근로조건외의 세부지급항목이 존재하는 경우 이에 상응하는 비교대상근로자의 세부지급항목과 비교하는 것이 원칙이나, 세부지급항목별 비교가 현실적으로 특정 부분은 비교대상근로자보다 높은 반면, 다른 특정 부분은 낮은 경우에는 비교 가능한 임금 및 근로조건을 하나의 범주로 묶어 비교·판단할 수 있을 것임.
- 이 경우 실제로 제공된 근로에 따라 지급되는 급부(연장·야간·휴일근로 수당 등)는 비교범주에서 제외된다고 할 것임.
- 다만, 외국인근로자의 경우 근로에 대한 비숙련성, 언어소통의 불편, 장기근속 불가능 및 생산성 향상 곤란 등 업무수행 능력과 관련된 제반 요소 등을 종합적으로 고려하여 내국인 근로자의 근로조건과 다르더라도 합리적 이유가 있는 차별로 볼 수 있을 것임.

(차별개선과-176, '08.3.26)

18. 정규직과 비정규직(연봉제계약직)간의 임금체계 및 인사규정이 다르게 적용되는 경우 비교대상근로자 선정 및 차별적 처우 여부

Q 질의

- 당사는 연공서열에 따라 임금이 자동적으로 올라가는 관행을 합리적으로 개선하기 위하여 기간제법이 시행되기 훨씬 전부터 기존 정규직과 별도로 인사규정, 보수체계를 달리 제정하여 연봉제를 도입하고 있고,

연봉제 도입후 신규입사자부터는 연봉제계약 근로자로 채용하는 것으로
제도화 되어 있음

〈질의1〉 정규직과 비정규직(연봉제계약직)간의 임금체계 및 인사규정이
다르게 적용되고 있는 경우 차별적 처우 여부 판단시 비교대상
근로자 선정기준

〈질의2〉 기간제법 시행이후 연봉제계약직의 기간제 근로 사용기간 2년이
경과되어 무기계약 근로자로 전환되었을 경우 정규직과 임금 등
근로조건에 있어 차별이 있는 경우 차별적 처우에 해당하는지
여부

회시

- 기간제법 제8조에서는 사용자가 기간제·단시간근로자임을 이유로 당해
사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약
근로자·통상근로자에 비하여 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 있어서
‘합리적 이유’ 없는 불리한 처우를 금지하고 있음.
- 이 때, 차별적 처우가 금지되는 영역인 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’의
범위는 근로기준법상 규율하고 있는 근로조건과 단체협약, 취업규칙
또는 근로계약 및 관행화된 근로조건을 모두 포함하는 것으로 봄.
- 행해진 차별에 ‘합리적 이유’가 있는지 여부 판단을 위해서는 하나의
사업(장)내에 동종 또는 유사업무를 수행하는 비교대상자(기간제근로자
↔무기계약근로자, 단시간근로자↔통상근로자)가 있는 것을 전제로,
직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수, 권한과 책임, 업적, 실적 등
근로제공과 관련된 제반 객관적 요소 등에 기초하여 임금 및 근로조건
등이 결정되었는지를 보아야 할 것임.

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 연봉제계약직이 기간제근로자라면, 차별적 처우 여부를 판단하기 위한 비교대상 근로자는 당해 사업 또는 사업장 전체를 고려하여 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자가 된다 할 것이므로, 귀 사업장의 경우 연봉제계약직과 동종 또는 유사업무에 종사하는 정규직 근로자가 될 것임. 따라서 인사규정, 임금체계, 동일 직급체계 유무, 직위 및 직군 등은 비교대상 근로자 선정시 고려요소가 아니라고 할 것임.
- 또한, 비정규직법 시행('07.7.1) 이후 연봉제계약직 기간제근로자가 기간제법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약근로자)로 전환되었을 경우, 무기계약으로 전환된 연봉제계약직과 기간제법 시행 이전 기존의 정규직과 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어 다소 차이가 있다 하더라도 기간제법상 차별적 처우 문제는 발생하지 않는다 할 것임.

(차별개선과-528, '08.5.13)

19. 정규직 근로자와 비정규직(외국인, 내국인) 근로자간 상여금 지급율을 달리하는 경우 차별적 처우 해당 여부

Q 질의

- 기간제법 제8조의 규정에 의하면, 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자와 임금 그 밖의 근로조건에 있어 합리적 이유 없이 차별대우를 금지하고 있는 바, 정규직과 비정규직(내국인, 외국인)간의 상여금 지급율을 각각 달리하는 경우 차별적 처우에 해당되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제8조에서는 사용자가 기간제·단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약 근로자·통상근로자에 비하여 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 있어서 ‘합리적 이유’ 없는 불리한 처우를 금지하고 있음.
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 상여금의 경우 법령에 정함이 없으므로 단체협약·취업규칙 등에서 그 지급액·지급조건·지급대상·지급방법 등을 미리 정하여 지급하거나, 매년 일정시기에 일정율의 상여금을 관례적으로 지급하여 와 사용자에게 지급의무가 형성되었다면, 동 상여금은 근로의 대상인 임금으로 보아야 할 것이고, 기간제법상 차별적 처우가 금지되는 영역인 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’의 범위에 포함된다고 할 것임.
- 정규직과 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비정규직 근로자에 대해 근로조건으로 볼 수 있는 상여금을 지급하면서 그 지급율을 달리 할 경우, 이와 같이 달리 취급하는 데 합리적인 이유가 있는지 여부에 따라 차별적 처우를 판단하여야 할 것인 바, 상여금의 경우 사업체별로 워낙 다양하게 운용되고 있으므로 개별 구체적인 판단이 필요하다고 할 것임.
- 한편, 외국인 근로자의 경우 통상 근로에 대한 비숙련성, 언어소통의 불편, 장기근속의 불가능, 생산성 향상의 곤란 등 업무수행과 관련된 제반 요소와 근로조건의 일부로 볼 수 있는 무상 숙식의 편의제공 등 대우에 관한 사항 등을 종합적으로 고려하여 차별적 처우 여부를 판단하여야 할 것임(근로기준법-852, 1997.5.25, 근기 68207- 1586, 2003.12.9 참조).

(차별개선과-1069, '08.7.15)

20. 정규직(무기계약·통상근로자)과 비정규직(기간제·단시간근로자)간에 “맞춤형 복지제도”의 차등적용이 차별적처우에 해당되는지 여부

Q 질의

- 본인은 △△교육청에서 근무하고 있는 바, 공무원에게 적용하고 있는 “맞춤형복지제도”를 정규직(무기계약·통상근로자)에게만 적용하고, 비정규직(기간제·단시간근로자)에 대해서는 적용하지 않을 경우 기간제법 제8조의 차별적 처우에 해당되는지 여부

A 회시

- 기간제법 제8조에서 규정한 “차별적 처우”라 함은 사용자가 비정규직(기간제·단시간근로자)임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직(무기계약·통상근로자)에 비하여 “임금 그 밖의 근로조건 등”에 있어서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말함.
- 이 때, 차별적 처우가 금지되는 영역인 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’의 범위는 근로기준법상 규율하고 있는 근로조건과 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 및 관행화된 근로조건을 모두 포함하는 것으로 봄.
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 비정규직(기간제·단시간근로자)과 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직(무기계약·통상근로자)이 있는지, 맞춤형복지제도가 위의 기준에 따른 근로조건으로 볼 수 있는지, 비정규직에게 이와 같은 복지제도를 적용하지 아니한 합리적 이유가 있는지 여부를 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임.

(차별개선과-1802, '08.10.1)

21. 무기계약직근로자와 신규 기간제근로자간 ‘임금차별’이 가능한지 여부

Q 질의

- 보건복지부(의료급여과)의 지침으로 의료급여수급권자의 사례관리를 위해 '05.5월경 채용한 기간제근로자 1명을 '09.1.1자로 무기계약 근로자로 전환 예정인 바, '08.9월경 보건복지가족부의 추가배치 기준에 따라 신규 기간제근로자 2명을 추가 채용하였는데, '09년도 임금지급시 무기계약직 근로자(1명)와 신규 채용 기간제근로자(2명)간의 “임금차별”이 가능한지 여부에 대하여 다음과 같이 양설이 있어 질의함

〈갑설〉 기간제근로자로 3년 이상 계속 근무하다가 무기계약근로자로 전환된 자와 신규 기간제근로자로 채용된 자는 임금지급에 있어 차별이 있더라도 이는 합리적 이유가 있는 차별임

〈을설〉 기간제법 제8조의 규정에 의거 차별적 처우에 해당되므로 임금차별을 두면 안됨

- 우리 시 의견 : <갑설>

A 회시

- 기간제법 제8조에서 규정한 “차별적 처우”라 함은 사용자가 비정규직(기간제·단시간근로자)임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직(무기계약·통상근로자)에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 “합리적 이유 없이” 불리하게 처우하는 것을 말함.

- 이때 ‘합리적 이유’가 있는지 여부 판단을 위해서는 직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수, 권한과 책임, 업적, 실적 등 근로제공과 관련된 제반 객관적 요소 등에 기초하여 임금 및 근로조건 등이 결정되었는지를 보아야 할 것임.
- 기간제법 제8조의 취지가 기간제 근로자와 무기계약직 근로자간에 합리적 이유 없이 불리한 처우를 하여서는 아니 된다는 것이지 무조건적으로 동일하게 처우하라는 것은 아니므로, 귀 질의와 같이 근속기간이 약 3년 6개월 정도 되는 무기계약직 근로자와 1년이 안 되는 기간제 근로자간에 업무숙련도, 직무능력 등의 차이를 반영하여 “근속기간에 따른”임금차등을 둔 경우에는 합리적 이유가 있다고 볼 수 있을 것이므로, 귀 시 의견과 같이 <갑>설이 타당하다고 사료됨

(차별개선과-32601, '08.9.24)

22. 정규직에게는 임금인상을 하면서 1년 미만 계약직에게는 임금인상을 제외할 경우 차별적 처우 해당 여부

Q | 질의

- 본인은 1년 계약직으로 입사한지 3개월 정도 되었는데, 입사후 얼마 지나지 않아 정규직에게는 급여를 인상해 주면서 계약직에게는 근로 계약서에 명시된 근로조건(임금) 및 계약기간 1년 미경과를 이유로 급여인상을 제외(급여동결)하고 있는데, 이러한 차별이 기간제법상 차별적 처우에 해당하는지 여부

A 회시

- 기간제법 제8조에서 규정한 “차별적 처우”라 함은 사용자가 비정규직(기간제·단시간근로자)임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직(무기계약·통상근로자)에 비하여 “임금 그 밖의 근로조건 등”에 있어서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하며,
 - 이 때, 차별적 처우가 금지되는 영역인 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’의 범위는 근로기준법상 규율하고 있는 근로조건과 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 및 관행화된 근로조건을 모두 포함하는 것으로 봄
 - 또한, 행해진 차별에 ‘합리적 이유’가 있는지 여부 판단을 위해서는 하나의 사업(장)내에 동종 또는 유사업무를 수행하는 비교대상자(기간제 근로자↔무기계약근로자, 단시간근로자↔통상근로자)가 있는 것을 전제로, 직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수, 권한과 책임, 업적, 실적 등 근로제공과 관련된 제반 객관적 요소 등에 기초하여 임금 및 근로조건 등이 결정되었는지를 보아야 할 것임.
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 정규직과 비정규직간에 같은 업무를 수행한다고 하더라도 1년 미만 계약직을 제외한 나머지 전체 직원(정규직, 1년 이상 계약직)에 대한 급여인상의 이유가 1년 이상 장기근속한 자의 근속년수 또는 생산성 등의 차이에 기인하여 근로조건을 달리한 경우라면, 그 범위 안에서 차별적 처우에 대한 합리적 이유가 인정될 수도 있을 것임.
- 따라서, 차별적 처우는 단지 임금 등 근로조건에 격차가 있다는 사실만으로 판단할 것이 아니라 위에서 말씀드린 “합리적 이유”가 있는지를 기초하여 판단하여야 함을 알려드립니다.

- 다만, 근속기간 등 합리적 이유 없이 단지 계약직(1년미만, 1년이상 모두 포함)이라는 고용형태만을 이유만으로 정규직과 임금 등 근로조건을 달리한다면 차별적 처우에 해당한다고 볼 수도 있으므로, 귀하께서 이러한 기준에 따라 판단하신 결과 합리적 이유 없이 차별적으로 처우하고 있다면 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월 이내에 관할 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있음을 알려드립니다.

(차별개선과-2118, '08.11.7)

제 2 장 파견근로자 차별시정제도

MINISTRY OF LABOR REPUBLIC OF KOREA



해당 조문

■ 파견근로자보호 등에 관한 법률

제21조 (차별적 처우의 금지 및 시정 등) ①파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

③제2항의 규정에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 내지 제15조 및 제16조(동조 제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 "기간제근로자 또는 단시간 근로자"는 "파견근로자"로, "사용자"는 "파견사업주 또는 사용사업주"로 본다.

④제1항 내지 제3항의 규정은 사용사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

23. 파견근로자와 직접 고용근로자 간의 임금액의 비율을 정하는 방법 및 경조사비가 차별적 처우 금지영역에 포함되는지?

Q | 질의

- 최근 발간한 「비정규직근로자에 대한 차별시정 안내서」는 파견근로자의 임금에 대해 “파견근로자가 임금에 있어서 불리한 처우를 받고 있는 경우 임금지급에 대한 사용자 책임은 파견사업주가 지므로 파견사업주를 피신청인으로 하여 차별적 임금의 시정을 신청할 수 있고, 이 경우 파견근로자가 파견사업주로부터 지급받은 임금이 ‘사용사업주가 직접 고용한 사용사업주 사업내의 동종 또는 유사업무 수행 근로자(비교대상근로자)’에게 지급한 임금에 비해 적다면 차별의 문제가 제기될 수 있다.”(46쪽)라고 적시하고 있는 바,
 - 파견근로자가 기간제근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행한다면 회사에서 직접 고용한 기간제근로자에 비해 어느 정도 수준의 임금을 지급하여야 차별 처우가 아니라고 볼 수 있는지?

- 그리고 ‘그 밖의 근로조건 등’에 대해서는 “파견근로자의 경우 고용관계와 사용관계(지휘·명령관계)가 분리되는 고용형태의 특수성으로 인하여 차별처우 금지영역의 범위가 기간제·단시간근로자와는 다르므로 근로제공 및 사업장 편입에 따른 근로조건이 아닌 나머지 부분은 임금 그 밖의 근로조건 등에 포함된다고 볼 수 없을 것이므로 차별처우가 금지되는 영역에 해당되지 않을 것이다.”(44쪽)라고 적시하고 있는데, 경조사비의 경우는 근로제공 및 사업장 편입에 따른 근로조건이 아닌 나머지 부분에 해당한다고 보이는 바, 직접 고용한 기간제근로자에게는 경조사비를 지급하고, 기간제근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 파견근로자에게는 지급하지 않아도 무방한지?

A 회시

- 파견법 제21조에 의하면 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 되며, 여기서 ‘차별적 처우’라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말함.
- 이러한 ‘차별적 처우 금지’ 관련 규정은 사업장의 규모에 따라 단계적으로 시행됨(공공부문 및 300인 이상은 2007.7.1부터, 100인 이상 300인 미만은 2008.7.1부터, 100인 미만은 2009.7.1부터).
- 여기서 ‘차별적 처우 금지’ 영역에 포함되는 근로조건 등의 범위는 근로기준법, 취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 근로조건으로서 임금, 근로시간, 휴일, 휴가, 안전·보건 및 재해보상 등이 포함된다 할 것임.
- 귀 질의 내용을 구체적으로 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 일반적으로 파견근로자의 경우에는 고용관계와 사용관계가

분리되는 고용형태의 특수성으로 인하여 차별적 처우 금지영역의 범위가 기간제·단시간근로자와는 다르다 할 것임.

- 즉, 파견근로자로서 사용사업주의 사업장에 편입되어 근로를 제공하는 데에 따른 근로조건 등이 차별처우가 금지되는 영역에 포함된다 할 것임.
- 따라서 귀 질의 내용에 대해서는 임금액에 대한 차별적 처우 여부, 경조사비 등이 차별적 처우 금지영역에 포함시킬 수 있는지 여부 등에 대해서는 파견사업주와 사용주간에 맺은 근로자파견계약의 내용, 파견 근로자의 사용사업주 사업장의 편입에 따라 손해가 가능한 근로조건 등의 범위 등 구체적인 사실관계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됨.
- 다만, 보다 구체적으로는 향후 이 문제에 대한 노동위원회의 판정이나 법원의 판례가 축적되면서 그에 따른 판단기준이 형성될 수 있을 것임을 알려드리오니 이점 양지하시기 바람.

(비정규직대책팀-2414, '07.6.26)

24. 복리후생제도가 차별적 처우 금지영역에 포함되는지?

질의

- 사무보조 및 비서 직무에 파견사원들을 활용하고 있으며, 이들 중 근무성적이 우수한 사원에 대해서는 기간제사원으로 채용하고 있음. 따라서 사무보조 직종과 비서 직종에 있어서는 파견사원과 기간제사원이 혼재되어 있는 상태임. 아울러 폐사의 규정상 정규직 사원과 기간제사원 간

에는 복리후생 측면에서 전혀 차이가 없으나 기간제사원과 파견사원 간에는 복리후생에 있어서 많은 차이가 있음. 즉 파견사원들은 기간제 사원과 콘도 사용에 있어서만 동일한 혜택을 받고 있고, 사내근로복지 기금을 활용한 대출제도 이용, 자녀학자금 지원, 어학지원금 지원, 웰빙카드 지급, 입원진료비, 건강검진비 지원 등의 대상이 되지 않으며, 경조비는 기간제사원에게 지급되는 경조비의 일부만을 지급함. 2007년 7월 1일부터 비정규직보호법이 시행되면 현재 폐사가 실시하고 있는 복리후생제도에 있어 파견사원과 기간제사원 간의 차이가 파견법 제 21조제1항에서 정의하는 차별에 해당되는지?

회시

- ‘차별적 처우 금지’ 영역에 포함되는 근로조건 등의 범위는 근로기준법, 취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 근로조건으로서 임금, 근로시간, 휴일, 휴가, 안전·보건 및 재해보상 등이 포함된다 할 것임.
- 귀 질의 내용을 구체적으로 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 일반적으로 파견근로자의 경우에는 고용관계와 사용관계가 분리되는 고용형태의 특수성으로 인하여 차별적 처우 금지영역의 범위가 기간제·단시간근로자와는 다르다 할 것임.
- 즉, 파견근로자로서 사용사업주의 사업장에 편입되어 근로를 제공하는 데에 따른 근로조건 등이 차별처우가 금지되는 영역에 포함된다 할 것임.
- 따라서 귀 질의 내용의 경조사비, 자녀학자금 지원, 건강 검진비 지원 등 복리후생제도를 차별적 처우 금지영역에 포함시킬 수 있는지 여부 등에 대해서는 동 복리후생제도가 사용종속관계 성립을 전제로 지급 되는 것인지 또는 파견근로자가 사용사업주의 사업장 편입에 따라 수혜가 가능한 것인지 여부, 사용사업주와 파견사업주 간에 맺은 근로자

과건계약의 내용 등 구체적인 사실관계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됨.

- 다만, 보다 구체적으로는 향후 이 문제에 대한 노동위원회의 판정이나 법원의 판례가 축적되면서 그에 따른 판단기준이 형성될 수 있을 것으로 봄.

(비정규직대책팀-2425, '07. 6.26)

25. 공무원보수규정을 적용받는 정규직근로자(간호조무사)의 임금보다 동일 사업장내에 근무하는 용역업체근로자의 임금이 적는데 이것이 임금에 대한 차별적 처우에 해당하는지?

Q 질의

- 2007.7.1부터 시행되는 비정규직법 중에서 파견법 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정)제1항에는 ‘파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다’라고 규정되어 있으며, ‘차별적 처우’라 함은 위 법률 제2조제7호에서 ‘임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다’라고 규정되어 있음.
- 이와 관련, ○○병원은 서울시 직영병원인 공공의료기관으로 근로자 중 공무원보수규정을 적용받는 서울시 채용 인력인 정규직근로자(간호조무사로 업무에 따른 책임소재 존재 및 직급, 경력에 따라 차등지급)와 용역업체 파견근로자(책임이 없음, 차등 없이 파견업체에서 봉급 수령)가 동일 작업장내에서 근무를 하고 있는 바, 양자 간의 급여기준의 차이에 대하여 동일 사업장내에 근무한다는 조건만으로 위 법률 제2조제7호에서 규정한 내용 중 임금에 대한 차별대우에 해당하는지?

〈서울시 의견〉 차별적 처우 대상에 해당되는 "임금"이라 함은 동일한 자격요건과 경력 그리고 급여체계 등 양자간의 급여가 쉽게 비교될 수 있는 유사한 조건에서의 차별의 개념이나, 우리 병원의 경우 양자간의 근무시 입장만 같을 뿐, 급여 체계 등 그 외의 여타 조건에서 차이가 있어 비교가 쉽지 않은 상태이므로 위 법률의 차별적 처우 금지사항을 적용하기에는 적절치 않음.

A 회시

- 귀하의 질의를 보면, ‘용역업체 파견근로자’라고 하고 있어 용역(도급) 업체의 용역근로자인지, 파견업체의 파견근로자인지 명확하지 않은바, 만약 용역업체의 용역근로자인 경우, 파견법에 의한 차별시정제도가 적용되지 않는 것이 원칙임. 다만 이 경우에도 사용사업주(병원)로부터 직접 지휘·명령을 받는 등 사실관계가 ‘근로자파견’에 해당하는 경우에는 파견법의 규율을 받게 되어 불법파견의 문제가 제기될 수 있고, 동 법상의 차별시정제도도 적용될 것임.
- 한편, 동 근로자들이 파견업체의 파견근로자이고 간호조무사와 동일한 업무를 수행하고 있다면 간호조무사의 업무는 파견법시행령 제2조에 따라 파견이 금지되는 업무이므로 불법파견(파견대상업무 위반)이 될 수 있음(이 경우 사용사업주는 즉시 직접고용의무 발생).

(비정규직대책팀-3028, '07.7.26)

26. 노사합의 또는 임금협상에 의한 격려금, 성과금 및 타결일시금 등을 파견 근로자에게도 지급해야 하는지?

Q 질의

- 노사합의에 의하여 생산성 향상에 대한 격려금을 지급하려고 하는 바, 파견근로자에게 격려금을 지급하지 않으면 차별금지조항에 위배되는지, 그리고 노동조합과의 임금협상 결과 성과금 및 타결 일시금을 지급하게 되는 경우 동 성과금 및 타결 일시금을 파견근로자에게도 지급해야 하는지 등(다만, 격려금, 성과금 및 타결 일시금 지급 규정은 없으며, 단협에도 규정되어 있지 않고, 단협상 노동조합 대상자는 비정규직이 제외되어 있음)?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)제1항에는 ‘파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다’라고 규정되어 있고, 동조 제2항은 차별적 처우를 받은 파견근로자는 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하고 있으며(3개월 이내에 신청), 같은 법 제2조제7호에는 ‘차별적 처우’를 ‘임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것’으로 규정됨.
- 노사합의 또는 임금협상에 의하여 직접 고용한 근로자에게는 생산성 향상에 대한 격려금, 성과금 및 타결일시금(이하 ‘격려금 등’)을 지급하면서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 파견근로자에게는 격려금

등을 지급하지 않는 경우, 동 격려금 등이 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 해당되는지 그리고 파견근로자에게 지급하지 않는 것에 ‘합리적인 이유’가 있는지 등을 고려하여 ‘차별적 처우’에 해당되는지 여부를 판단하여야 할 것임.

- 아울러 이러한 판단은 개별 사건이 노동위원회에 접수되면 동 격려금 등에 대한 취업규칙·단체협약·근로계약상 규정 여부, 그동안의 지급관행, 노사협의 및 임금협상의 방식, 불리한 처우의 이유 등 구체적인 사실 관계에 대한 확인, 조사를 통하여 이루어지게 될 것임.

(비정규직대책팀-3422, '07.8.31)

27. 다수인 사건에서 확정된 차별시정명령 불이행에 대한 과태료 부과

Q 질의

- 기간제법 및 파견법상 확정된 차별시정명령 불이행시 부과되는 1억원 이하의 과태료가 해당 근로자 1인당 적용되는 것인지 여부와 그 근거 조항이 무엇인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(기간제법) 제24조 (과태료)는 ‘같은 법 제14조의 규정에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.’라고 규정하고 있으며, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제46조 (과태료)도 같은 취지의 내용을 규정하고 있는 바,

- 기간제법(제9조) 및 파견법(제21조)에 따른 차별시정신청은 해당 근로자(기간제·단시간·파견근로자)가 차별적 처우를 받은 경우에 노동위원회에 그 시정을 신청하는 것으로서, 이 경우 노동위원회는 조사·심문 등을 거쳐 차별적 처우에 해당한다고 판단하면 그 시정을 명하게 됨. 이 경우 노동위원회의 판단 및 시정명령은 다수인 사건이라 하더라도 본질적으로 차별시정을 신청한 근로자 개개인에 대하여 이루어지는 것이며, 그 효과도 근로자 개개인에게 귀속하게 되는 것임.
- 따라서 사용자가 확정된 시정명령을 이행하였는지의 여부도 해당 차별시정 명령을 얻어낸 각 근로자별로 판단할 사안이며, 이에 따라 그 불이행에 대한 과태료도 각 근로자별로 산정되는 것임.

(차별개선과-193, '08.3.27)

28. 파견근로자의 임금 및 임금차별

Q 질의

- ①파견업체가 파견근로자의 임금에서 수수료를 공제할 수 있는지, ② 파견근로자에 대한 차별금지와 관련, 급여 총액만 같으면 되는지, 아니면 급여의 구성항목이 모두 같아야 하는지, ③그리고 정규직의 급여와 파견직의 급여가 같아야 하는지, 아니면 정규직 급여와 파견대가가 같으면 되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제2조제1호에 따른 ‘근로자

파견'이라 함은 파견사업주와 사용사업주 간에는 근로자파견계약이 체결되고, 파견사업주와 파견근로자 간에는 근로계약이 체결되는 경우를 상정함.

- 따라서 파견사업주는 사용사업주로부터 파견 대가를 받아 그 일부를 공제하고 파견근로자의 임금을 지급할 것으로 사료되는 바, 이 경우에 파견사업주는 근로계약서에 정한 임금을 해당 파견근로자에게 지급하면 될 것으로 봄.

- 한편, 파견근로자 차별금지와 관련, 사용사업주 사업내의 근로자와 파견 근로자가 동종 또는 유사한 업무를 수행하고 있다면, 파견근로자에 대하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 할 수 없는 바, 해당 사안이 차별적 처우에 해당하는지의 여부는 구체적인 사건이 제기되는 경우에 노동위원회의 조사·심문 등을 거쳐 개별적으로 판단하게 될 것임.

(차별개선과-249, '08.4.2)

29. 차별시정명령 이행의무자는?

질의

- ①파견근로자가 사용사업주의 사업내 동종업무를 수행하는 근로자와 임금차이가 나는 경우 차별적 처우에 대하여 파견사업주에게 모든 책임이 있는지?, ②사용사업주의 사업내 동종업무를 수행하는 근로자가 임금인상이 되는 경우 파견근로자도 같은 수준의 임금인상을 해 주어야 하는지?, ③사용사업주가 임금인상을 위한 재계약 혹은 갱신계약을 거부하는 경우에도 차별적 처우에 대한 책임이 파견사업주에게 있는 것인지 및 그 해결방법은?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제21조제1항은 ‘파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우(임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것)를 하여서는 아니된다.’고 규정하고 있고, 동조 제2항은 파견근로자가 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하고 있음.
- 또한 파견법 제34조는 파견근로에 관하여 파견사업주 및 사용사업주를 근로기준법상의 사용자로 보면서, 임금지급 등(근로기준법 제43조 등)에 관하여는 파견사업주를, 근로시간 등(근로기준법 제54조 등)에 관하여는 사용사업주를 사용자로 보도록 규정하고 있음.
- 따라서 파견사업주는 임금에 있어서 파견근로자에게 합리적인 이유 없이 불리하게 처우를 하여서는 아니 되고, 근로자파견계약이 체결된 이후 사용사업주의 사업 내 근로자의 임금이 인상됨으로써 발생하는 임금차별에 대해서도 파견사업주가 사용사업주와 협의하여 차별이 해소될 수 있도록 해야 할 것으로 사료됨.

(차별개선과-1250, '08.08.01)

30. 임금에 있어서 차별적 처우를 받는 경우에 차별시정명령을 받는 주체

Q 질의

- 파견근로자가 사용사업주의 사업 내 비교대상근로자에 비하여 임금에

있어서 차별적 처우를 받는 경우, 이는 사용사업주의 우월적 지위로 인하여 발생하는 것인 바, 이에 대한 차별시정명령을 받는 주체는 파견 사업주가 아니라 사용사업주가 되어야 하는 것 아닌지?

회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제21조제1항은 ‘파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우(임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것)를 하여서는 아니된다.’고 규정함.
- 또한 파견법 제34조는 파견근로에 관하여 파견사업주 및 사용사업주를 근로기준법상의 사용자로 보면서, 임금지급 등(근로기준법 제43조 등)에 관하여는 파견사업주를, 근로시간 등(근로기준법 제54조 등)에 관하여는 사용사업주를 사용자로 보도록 규정함.
- 따라서 파견근로자를 고용한 파견사업주는 임금에 있어서 파견근로자에게 합리적인 이유 없이 불리하게 처우를 하여서는 아니 되고, 차별적 처우가 있다면 파견사업주가 사용사업주와 협의하여 차별이 해소될 수 있도록 해야 할 것으로 사료됨.

(차별개선과-1478, '08.08.26)

비정규직법 질의회시집

- | 인 쇄 2008년 12월
 - | 발 행 노동부
 - | 편 집 근로기준국 차별개선과
 - | 전 화 (02)503-9719
 - | 팩 스 (02)503-9765
 - | 제 작 열림기획
(02)503-5077
-

