



정식 채용 전 교육,
어디까지가 교육이고 어디부터가 근로일까요?

정식 채용 전 단계 교육생 근로자성 판단과 보호를 위한

가이드라인





이 자료의 목적

이 자료는 채용 전 교육과정에 있는 교육생의 근로자성 판단기준과 기업이 채용 전 교육과정을 운영할 때 유의사항을 쉽게 확인할 수 있도록 하여 불필요한 법적 분쟁을 예방하고 교육생의 권익 보호 및 기업의 안정적 교육 운영에 도움을 드리고자 제작한 안내자료입니다.



Contents

I 기본 개념 04

II 교육생의 개념 및 근로자성 판단 06

III 교육생 근로자성 판단 고려사항 09

IV 합리적 교육 운영을 위한 안내 11

V 교육생의 근로자성 인정 사례 12



I

기본 개념



>> 근로계약이란?

- 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약(근로기준법 제2조제1항제4호)을 말하는 것으로 명칭과 형식에 구애되지 않습니다.

>> 근로자성 판단의 기준

- 교육생, 훈련생 등 명칭이나 프리랜서 등 계약의 형식에 관계 없이, 그 실질에 있어 사업(장)에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단합니다.



- ◆ 근로자성은 아래 사항 등 양 당사자의 경제적·사회적 조건들을 종합하여 판단합니다.
(대법원 '06.12.7. 선고 2004다29736 판결 등)

- ① 업무의 내용을 사용자가 정하는지
- ② 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받는지
- ③ 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지
- ④ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 노무제공자가 이에 구속받는지
- ⑤ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하는지
→ 사용자에게 비품·원자재, 작업도구 등을 제공받는 경우 근로자로 판단될 가능성 ↑

- ⑥ 노무제공자가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 → 독립하여 자신의 계산으로 사업 영위가 불가한 경우 근로자로 판단될 가능성 ↑
- ⑦ 노무제공자가 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 → 이윤·손실을 스스로 부담하지 않는 경우 근로자로 판단될 가능성 ↑
- ⑧ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지 → 보수가 사업수익의 배분 등이 아닌 근로 자체의 대상적 성격이라면 근로자로 판단될 가능성 ↑
- ⑨ 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 → 기본급이나 고정급이 정해졌다면 근로자로 판단될 가능성 ↑
- ⑩ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항은 어떠한지
→ 보수가 근로소득으로 처리되는 등 임금에 가깝다면 근로자로 판단될 가능성 ↑
- ⑪ 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성 유무 정도
→ 계속적으로 노무를 제공하고 특정 사용자에게 전속된 경우 근로자로 판단될 가능성 ↑
- ⑫ 사회보장제도 관한 법령 등 다른 법령에 의해 근로자로서의 지위를 인정받는지
→ 4대 보험 등 다른 제도에서 근로자로 인정되고 있는 경우 근로자로 판단될 가능성 ↑



여기서 잠깐!

기본급·고정급 여부, 근로소득세 원천징수, 사회보장제도 관련 사정은 사용자에 의해 정해질 여지가 커 이러한 점이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성이 쉽게 부정 되지 않습니다.

II

교육생의 개념 및 근로자성 판단



» 교육생이란?

- 훈련생, 연수생, 응시자 등 그 명칭에 상관없이 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 교육(훈련)을 받는 사람을 말합니다.

» 명칭보다는 실제 운영이 중요합니다.

- 교육생, 훈련생 등 명칭을 사용하더라도 실제로 임금을 목적으로 사용자의 지휘·감독 아래 자신의 노동력을 제공하는 경우 근로자로서 근로기준법 등 노동법의 보호 대상이 됩니다.



◆ 잠깐! 아래 경우도 근로자에 해당할 수 있습니다

- 업무적격성, 업무능력 등 판단 목적으로 일정 기간 사용하기 위해 고용한 경우
→ **사용근로자**
- 근로계약 체결(정식 채용) 후 업무에 투입되기 전 사업장에서 정한 일정한 수련 과정을 이수중인 경우 → **수습근로자**
- 일학습병행제 참여 기업(학습기업)의 사업주와 학습근로계약을 체결하고 일학습 병행을 수행하는 경우 → **학습근로자**

- ✓ 근로계약은 당사자 간 묵시적 약정으로도 성립될 수 있으므로, 서면 근로계약서 등 명시적 계약이 없다는 사정만으로 근로자성이 부정되지 않습니다.
- ✓ 보수, 사회보장제도 적용 등 근로조건은 경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자의 의사대로 정해질 여지가 크므로, 그러한 조건들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성이 부정되지 않습니다.

» 교육생과 근로자의 판단

- 다음 사정이 있는 경우, 형식상 교육생이라고 하더라도 근로자로 판단될 가능성이 커집니다.

- 교육 목적이 교육생으로 하여금 채용 후 곧바로 업무를 수행할 수 있도록 관련 지식이나 경험을 미리 습득하게 하는 데 있는 경우
- 교육 내용이 실제 업무와 동일·유사한 과제를 포함하고 있거나, 비록 장래 수행할 업무를 직접 수행하지 않더라도 사용자의 영업활동과 밀접한 관계에 있는 경우



예시

매장판매 상품설명, 결제·교환·환불 절차, 매장시스템 사용방법 및 응대 실습 등 업무지침과 다름없는 교재를 활용해 교육 실시

- 교육 중 근태관리·업무지시·실적평가가 이루어지는 등 사용자의 지휘·감독을 받는 경우



예시

지각 3회를 결석으로 처리하는 등 교육생의 출결상황을 엄격히 관리하고 그 결과에 따라 정식채용을 결정하여 교육 참석을 사실상 강제한 경우

- 특히, 근태관리가 단순한 교육 참석 여부 확인 수준을 넘어 원활한 업무수행을 담보하기 위한 수단으로 활용되는 경우
- 인력이 추가로 필요한 특정 시기나 근로자의 휴게시간·휴가 등을 대체하는 형태로 교육이 운영되는 경우



예시

전자제품 A/S 상담 집중시기인 여름 시즌에 필요한 상담인력을 보충하기 위해 교육생을 활용하거나, 근로자의 점심시간이나 휴일에 대체할 인력으로 교육생을 활용하는 경우

- 교육단계에서 사용자의 임의 또는 요구로 근로관계가 존재하지 않는다는 취지의 동의(근로관계 부존재 확인서 작성 등)가 이루어졌더라도 이 같은 조치가 사용자의 우월한 지위에서 비롯된 경우



III

교육생 근로자성 판단 고려사항



- 교육생의 근로자성이 쟁점이 되는 경우, 근로기준법상 근로자성 판단기준을 바탕으로 아래 내용을 참고하되, 구체적 사실관계나 사안별 특수성을 충분히 감안하여 판단합니다.



- ✓ 회사 채용 규정에 교육과정이 명시되어 있는지
- ✓ 채용 공고 중 교육 등이 진행된다는 사실이 명확하게 고지되어 있는지
- ✓ 채용절차가 사전에 고지된 바와 같이 진행되었는지
- ✓ 사실상 채용이 확정된 상태에서 진행된 것인지
- ✓ 교육의 목적이 장래 수행할 업무에 관한 지식·경험 등을 습득시켜 업무에 곧바로 투입하기 위한 것인지
- ✓ 교육의 내용이 업무 수행에 필요한 지식·절차·방법 등 근로제공의 내용과 밀접하게 연관되어 있는지
- ✓ 교육 내용이 정식채용 이후 실시하는 신규근로자 직무교육(OJT)과 유사한 내용으로 구성되어 있지 않은지



- ✓ 실제 업무과정에서 사용하는 기기, 매뉴얼, 자재 등을 보급하고, 이를 사용하여 교육이 이루어진 것인지
- ✓ 실제 업무를 수행하는 방식으로 교육이 이루어진 것인지
- ✓ 교육기간이 일반적 채용과정으로 보기엔 적절한지
- ✓ 교육 시간을 사용자가 지정하고, 교육 등에 대한 참석 여부를 교육생 등이 자율적으로 선택할 수 없는지
- ✓ 교육과정 복무 관리가 단순참석여부 확인 정도에 그치는 것이 아니라, 사실상 적절한 업무수행을 위한 관리인 것인지
- ✓ 결석·지각·조퇴 등이 확인될 경우 사실상 불이익이 있는지



IV

합리적 교육 운영을 위한 안내



» 교육의 목적과 성격을 분명히 해 주세요.

- 직무 적응, 직무능력 향상, 인재 선발 등 교육의 목적을 분명히 정하고, 내부 계획서와 채용공고 등에 구체적으로 적어 두는 것이 바람직합니다.
- 교육의 목적, 내용, 기간, 수당 지급 여부와 그 취지, 채용결과의 관계 등을 교육 시작 전, 교육생에게 알기 쉽게 안내해주세요.
- 실제 수행업무에 대한 본격적인 직무교육은 정식채용 후 실시해주세요.

» 교육생의 권익을 함께 살피주세요.

- 채용과정의 교육이라도 실제 근로 제공과 유사하게 운영될 경우 근로관계가 성립되는 만큼, 임금 지급이나 근로시간 준수 등 필요한 노동법적 보호에 소홀함이 없도록 살피야 합니다.
- 교육과정에서의 지휘·감독, 과제 부여, 근태관리 등은 교육 목적 달성에 필요한 범위를 넘지 않도록 운영하여야 합니다.
- 교육생에게 감점, 불합격 등 불이익 조치를 둘 경우, 명확한 근거와 절차를 사전에 고지하고 실제 운영도 그 기준에 맞게 이루어져야 합니다.

» 교육 운영 기록을 남기고 정기적으로 점검해주세요.

- 교육 운영계획, 참가자 명단, 안내자료, 평가기준 및 결과, 수당 등 지급 내역, 교육 이수 결과 등을 문서 또는 전산으로 체계적으로 관리하여 교육의 공정성과 투명성을 확보하는 것이 바람직합니다.
- 교육과정에서 교육생의 권익 침해가 없도록 운영실태를 정기점검하고 미비점이 확인되면 바로 보완하는 것이 필요합니다.



교육생의 근로자성 인정 사례



사례 1



개요

- 콜센터 A사는 채용공고를 통해 구직자를 모집, 일련의 교육과정을 거치도록 하고 과정을 통과한 교육생들과 근로계약을 체결
- A사는 교육기간에 대해 교육생들에게 임금 대신 교육비 및 식대만 지급하였고, 근로자가 아니라는 이유로 4대 보험 미가입
- 교육은 비교적 장기간(10일) 진행되었고, 교육의 내용은 회사 전산 프로그램 이해, 상담 연습 등 장래 수행할 업무와 밀접하게 연관되어 있었으며, 교육기간 동안 회사는 교육생들의 근태를 관리 (QR코드를 통한 입·퇴실 관리 등)



결과

- ‘가짜 3.3 근로감독’시 위 교육생 277명을 근로자로 판단, 콜센터 A사는 최저임금 위반, 주휴수당 및 휴일근로수당 미지급 등 노동관계법 위반 적발

※ (가짜 3.3 계약) 실제로는 근로자임에도 사용자가 근로소득이 아닌 사업소득 (3.3%)을 원천징수하여 노동관계법 적용을 회피하려는 편법적 계약

사례 2

개요

- 사용자는 매장판매 상품, 결제·교환·환불 절차, 매장시스템 사용 방법, 고객 응대 실습 등 실제 업무지침에 가까운 내용으로 교육을 하였으며, 그 내용이 근로계약 체결 이후 OJT와 유사
- 교육에 지각·조퇴·결근 등 출결상황이 엄격히 관리(지각 3회는 1일 결석 처리)되었고, 출결은 합격 여부를 결정하는 중요 기준으로 활용하여 참석을 사실상 강제

결과

- 교육생과 사용자간 사용종속관계를 인정하여 근로자로 판단





사례 3



개요

- 교육생은 채용 관련 서류·면접전형 모두 통과 후 업무교육에 참여
- 교육기간이 11일로 일반적인 채용과정에 비해 장기간
- 교육내용이 직무관련 사항 숙지·암기, 정책교육, 테스트 등 실무투입을 위한 선결적·필수적 내용에 해당
- 교육시간·결근·조퇴 등이 사용자에게 의해 엄격히 통제되고, 근태자료가 교육생 평가에 상당한 영향력을 미치는 것이 확인
- 교육생은 교육기간이 근로계약에 해당하지 않는다는 확인서를 작성, 사용자에게 제출



결과

- 교육생과 사용자간 사용종속관계를 인정하여 근로자로 판단
※ 교육생이 해당 교육기간은 근로기간에 해당하지 않는다는 확인서를 작성하였으나, 해당 확인서는 사용자가 우월한 지위를 이용해 작성한 것으로 판단



사례 4



개요

- 채용공고에는 교육이수·최종합격 후 입사라고만 기재되어 있을 뿐 교육생의 법적지위나, 수습기간, 채용과정이 명시적으로 기재되지 않음 → 교육을 마치면 정식채용되리라는 기대가능성이 큰 상태
- 교육내용은 직접 고객 상담 등 실제 업무 수행을 위한 직무교육 성격
- 일부 교육과목의 경우 실무 투입을 위한 테스트 평가도 실시
- 교육기간 동안 출결, 교육시간 등을 세부적으로 관리



결과

- 교육생과 사용자간 사용종속관계를 인정하여 근로자로 판단

● **발행처: 고용노동부 근로기준정책과**

● **문의 및 상담 안내**

- 전화상담: 국번없이 1350 (고용노동부 고객상담센터)

- 전국 고용노동부 관할 관서 안내

→ [고용노동부 홈페이지\(www.moel.go.kr\)](http://www.moel.go.kr) → 민원

→ [민원이용 안내](#) → [관할관서찾기](#)



고용노동부