www.moel.go.kr

근로기준 분야 주요 법령 질의회시집

기간제법 질의회시집

Ministry of Employment and Labor

2007. 7 - 2018. 3

고용노동부

책을 펴내며

현장에서 인사·노무와 관련한 의문사항이 생기면 해당 사항에 대한 고용노동부 질의회시를 우선적으로 찾아보고 참고하게 됩니다. 이는 지방노동관서의 근로감독관도 마찬가지입니다. 그만큼 질의회시가 중요하기 때문에 축적된 질의회시를 분류·정리해서 제시할 필요가 있습니다.

이러한 점을 반영하여, 금번에 현장에서 가장 많이 사용되는 근로기준 분야 주요 법률에 대하여 통합 질의회시집을 발간하게 되었습니다. 이번 통합 질의회시집은 일선의 인사·노무 담당자, 근로자, 근로감독관 들이 가장 많이 찾게 되는 근로기준법, 근로자퇴직급여보장법, 임금채권보장법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자보호 등에 관한 법률로 구성되어 있습니다.

그간의 노동관계법 질의회시집은 각 법률별 1~3년 단위로 기간을 나누어 발간함에 따라 각 법률 조항에 대한 질의회시를 여러 권의 질의회시집에서 찾아야 하는 번거로움이 있었습니다.

이러한 문제를 해결하고 질의회시집을 이용하는 국민들과 근로감독관에게 사용의 편의성과 활용도를 높이고자, 그간에 발간된 질의회시집과 최근 질의회시들을 묶어서 분류·정리하는 작업을 하게 되었습니다. 이를 통해 각 법률마다 지난 10~20여 년간의 질의회시들을 한권으로 통합하여 단권화 하였습니다.

이번에 발간되는 근로기준 분야 주요 법률 질의회시집이 노동 현장에서 정확한 나침판 역할을 함으로써 근로자의 근로조건 보호 및 기업의 합리적인 인사·노무 관리에 기여하고, 노·사 간 분쟁을 예방하는 데도 도움이 되기를 기원합니다.

2018. 12.

노동정책실장

✱ 일러두기

○ 동 「기간제법 질의회시집」은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 올바른 이해와 실무에서의 활용도를 높이기 위하여 2007.7월부터 2018.3월까지의 주요 질의회시를 모아 통합, 발간하는 것입니다.

○ 따라서 법률 개정 등으로 해석의 유효성이 떨어지거나, 중요도가 떨어지는 질의회시 등은 동 책자에 포함되어 있지 않을 수 있음을 알려드립니다.

○ 아울러, 차별시정 관련 내용에 대해서는 우리 부에서 발간한 「차별시정 판정·판결 사례집」('17.12월)을 참고하시기 바랍니다.

○ 또한 책자에 수록된 질의회시 중 당시 행정해석 이후 법률개정 등으로 현재 제도와 일부 부합하지 않을 수도 있음을 알려드립니다.

Contents

제1장 총 칙 ····· 1

1. 제2조(정의) ····· 3

- 정규직과 비정규직에 대한 법률적 근거 등 ····· 3
- 구급상황관리사의 기간제 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 5
- 2년 주기로 예술단원들의 평정을 실시, 재위촉할 경우 「기간제법」 저촉여부 ····· 6

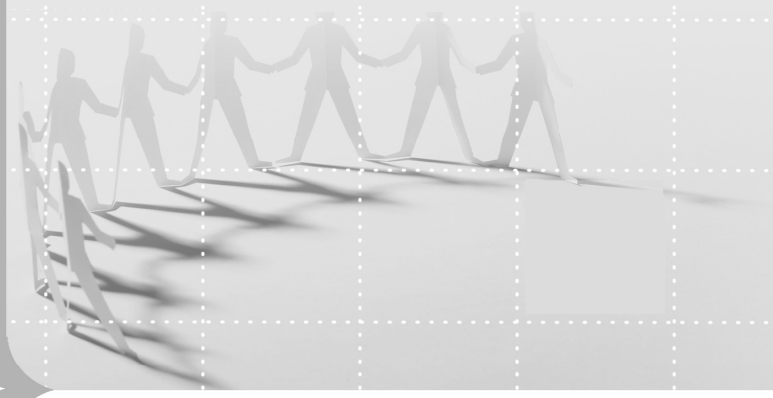
2. 제3조(적용범위) ····· 8

- 법원 계약직 속기사(공무원)의 「기간제법」 적용 여부 ····· 8
- 특별법에 따라 설립된 기관의 부설기관이 공공부문에 해당되는지 ····· 9
- 자활사업 참여자가 「기간제법」의 적용을 받는지 여부 ····· 11
- 재외공관 영사관 행정원의 무기계약 전환 대상 여부 ····· 12
- "작은도서관" 종사자가 「기간제법」의 적용을 받는지 여부 ····· 13
- 자치단체에서 출연하여 설립한 사단법인이 「기간제법」 제4조의 적용을 받는 사업장인지 ····· 14
- 지역사회복지협의체 상근간사의 무기계약 전환 관련 ····· 16
- 해외지사에서 한국인을 현지 채용한 경우 「기간제법」 등 적용 여부 ····· 18
- 서울대학교 부속시설 사업의 무기계약 간주 시점 등 관련 ····· 19

제2장 기간제근로자의 사용 등 ····· 23

1. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 본문 ····· 25
   (기간제근로자의 사용)

- 산불감시요원의 계속근로년수 산정방법 및 무기계약근로자로의 전환 여부 ····· 25

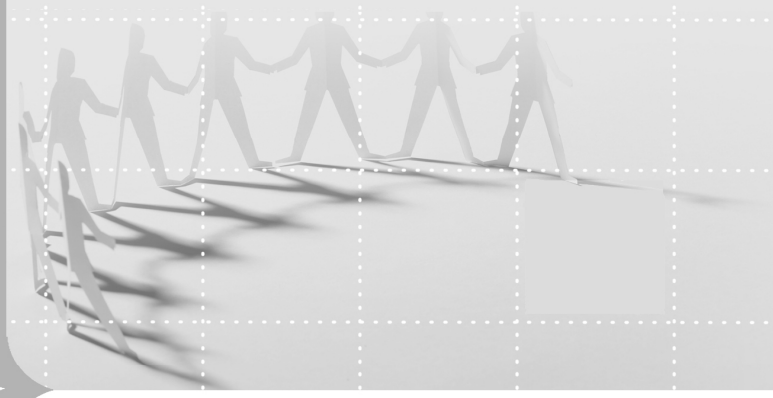


차 례

- 중앙부처내에서 부서를 달리하여 동일한 기간제근로자를 반복·사용한 경우 계속근로년수 산정방법 등 ····· 27
- 퇴직금 수령을 위해 사직서를 제출한 후 곧이어 새로이 유기계약을 체결한 경우 계속근로년수 산정방법 ····· 29
- 근로계약체결시 근로개시일만 정하고 근로종료일을 정하지 않은 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부 ····· 31
- 일정기간(5일) 계약기간이 단절된 경우 및 2개 보건소에서 각각 근무한 경우 계속근로년수 산정 방법 ····· 32
- 사업의 위수탁계약에 따라 사용자가 변경되는 경우 계속근로기간 산정 ····· 33
- 위탁해지에 따른 수탁업체 교체시 기존 근로자에 대한 고용승계 의무 ····· 34
- 근로계약을 반복갱신했던 기간제근로자를 실업급여 수급 후 다시 반복 고용한 경우 무기계약직 전환 시점 ····· 35
- 재임용 약속을 받고 사직한 기간제근로자를 다시 채용된 경우 무기계약직 전환 여부 ····· 37
- 국회인턴제가 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 39
- 회계직원이 무기계약직으로 전환되는지 여부 ····· 41
- 근무지 변경의 경우 계속근로 인정 여부 ····· 42
- 지사별 근무기간을 계속근로기간으로 보아야 하는지 여부 ····· 43
- 기간제근로자 의사로 무기계약근로자로의 전환을 거부할 수 있는지 여부 ····· 44
- 동일법인 내 별도의 사업자등록 된 시설을 이동하며 근무하는 경우, 근로기간 산정방법 ····· 45
- 무기계약 근로자로 전환시 직무변경 및 처우변경이 가능한지 여부 ····· 46
- 입영휴직기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부 등 ····· 47

Contents

- CCTV 통합관제센터 모니터링 요원의 계속근로 여부 관련 ····· 48
- 근로기간의 단절 여부 ····· 50
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 ····· 51
- 기간제근로자 근로기간 합산방법 ····· 52
- 기간제근로자 무기계약근로자 전환 관련 ····· 54
- ○○대학교병원 인체자원은행부서의 기간제근로자 근무 ····· 55
- 기간제 근로자에 대한 무기계약직 근로자 전환 의무 등 ····· 57
- 학교회계직직원의 계속근로기간 산정 및 무기계약직 간주 여부 ····· 59
- 기간제근로자의 사용 관련 ····· 62
- 퇴직 후 재고용된 기간제근로자의 계속근로기간 산정 관련 ····· 64
- 사업수행 방식 변경(직접 운영↔민간 위탁)에 따른 고용승계 여부 및 계속근로기간 산정 관련 ····· 66
- 기업 이동과 계속근로기간 산정 관련 ····· 68
- 학교시설보조원에 대한 재고용 거부 관련 질의 회신 ····· 70
- 근로기간 합산 및 무기계약 전환 관련 ····· 72
- 희망 돌보미와 다가구관리인의 무기계약 전환 등 관련 ····· 74
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 및 퇴직급여 지급 관련 ····· 78
- 계속근로기간 산정 및 무기계약 간주 여부 ····· 82
- 공백 기간을 두고 근로계약이 반복된 경우 무기계약 간주 및 퇴직금 지급 시점 ·· 85
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 및 퇴직급여 지급 관련 ····· 87
- 기간제근로자 사용에 관한 질의 ····· 90
- 지역사회통합건강증진사업 방문간호사 기간제근로자 계약 ····· 93



차 례

- 기간제근로자 사용 관련 ····· 95
- 기간제근로자 무기계약 간주 시점 관련 ····· 99
- 기간제근로자 사용 관련(공원관리원) ····· 101
- 지역적 특수성으로 지원자가 없어 수차 재공고후 다시 근로계약한 경우 계속 근로에 해당하는지 ····· 103
- 지역응급의료기관 전담인력이 기간제 사용기간 제한의 예외인지 ····· 105
- 방문간호사 등 복지정책 종사자 무기계약직 전환 관련 ····· 107
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 등 ····· 109
- 국립대학교 계약직 근로자의 무기계약직 전환 시점 등 ····· 111
- 부당해고 후 원직 복직한 기간제근로자의 무기계약직 전환 시점 ····· 114
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련(동작구) ····· 116
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련(제주) ····· 119
- 기간제근로자가 재직 중 공개채용에 응시가능한지 ····· 121
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 ····· 122
- 기간제근로자의 무기계약직 전환 시점 ····· 124
- 대체인력으로 근무한 기간제근로자의 무기계약직 전환 시점 ····· 126
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련(국립○○○품질관리원) ····· 127
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 ····· 129
- 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련(공백 기간을 두고 공개채용절차를 거친 경우) ····· 130
- 기간제근로자 고용안정 가이드라인 관련 ····· 132
- 계속근로기간 2년 이후 무기계약으로의 간주 여부 ····· 134

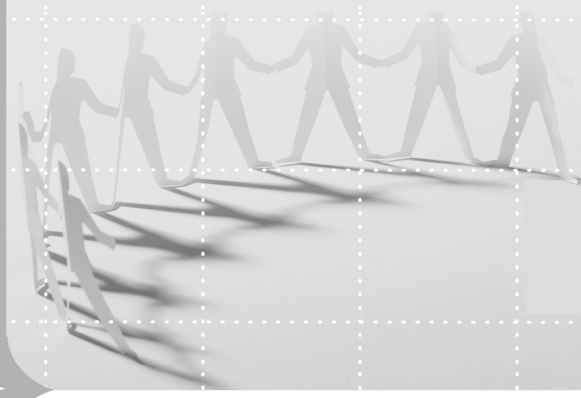
Contents

- 기간제한 예외 해당 근로자와의 근로계약 연장 시 공개채용절차 필요 여부 ····· 135
- 노인돌봄기본서비스사업 종사자의 계속고용 및 퇴직금 ····· 136
- 공개채용절차로 동일 근로자를 채용하는 경우 계속근로기간 ····· 138
- ○○시 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 ····· 139
- 위수탁계약 고용승계 관련 ····· 140
- 「기간제법」에 따른 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 ····· 141
- 사무관리직을 5년 임기제로 고용하는 것이 「기간제법」에 저촉되는지 등 ····· 144
- 1년 단위로 기간제노동자 채용시 계속근로기간 등 ····· 146
- 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하는 기간제근로자 재채용 해석 ····· 148
- 기간제근로자 사용관련 질의 ····· 150
- 「기간제법」에 따른 기간제노동자 계속근로기간 산정 관련 질의회시 ····· 152

2. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제1호 ····· 154

(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)

- 장소를 달리하는 2개 공사현장에서 총 3년 근무시 무기계약근로자로의 전환 여부 ····· 154
- 위·수탁 계약 및 협약기간을 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 볼 수 있는지 ····· 156
- 국방부로부터 시설관리사업을 위탁받아 수행하는 경우 국가 등이 국민의 직업능력개발, 취업촉진, 생활보장 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 ····· 158
- 시설관리업무를 수행하기 위해 기간을 정한 용역도급계약이 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지 ····· 159
- 연구프로젝트 사업을 수행하는 근로자의 경우 2년으로 사용기간이 제한되는지 ····· 160

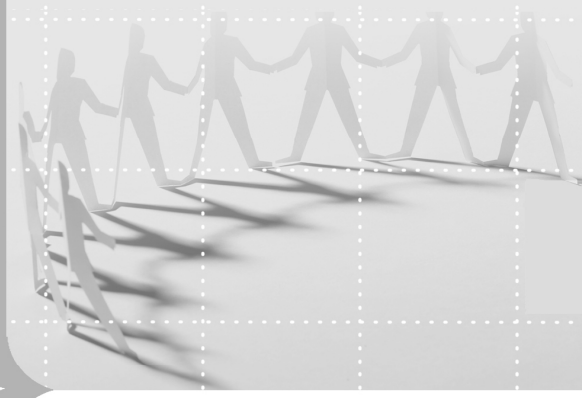


차 례

- 연구프로젝트 사업 완료 후 고용한 기간제근로자의 경우 사용기간 제한 예외 규정이 적용되는지 ····· 162
- 건설현장 근로자의 무기계약근로자 전환 여부 ····· 164
- 특정 프로젝트 업무 수행 기간제근로자의 무기계약근로자로의 전환 등 ····· 166
- 연구원의 본원과 지역연구센터에서 연이어 2년을 초과하여 근로계약을 체결할 경우 무기계약으로 간주되는지 여부 ····· 171
- 「선원법」상 선원인 근로자를 2년 초과 사용시 무기계약근로자로 간주되는지 여부 등 ····· 172
- "△△기지 환경오염정화사업"을 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있는지 여부 ····· 173
- ○○과학기지에 파견하기 위해 매년 공개채용절차를 거쳐 선발되는 월동연구대가 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부 ····· 174
- 사립대학교 산학협력단에서 지자체로부터 '방문보건센터'를 위탁받아 기간제 근로자를 사용하는 경우 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부 ····· 175
- 5년 동안 시행되는 특정프로젝트 A에 2년을 초과한 기간제근로자 사용가능 여부 등 ····· 176
- '공원녹지업무'가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지 여부 및 계속근로년수 산정방법 ····· 178
- 사회복지법인에서 운영중인 '구립어린이집 운영사업'이 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부 ····· 180
- "교육지원 5개년 계획"에 따라 5년간 한시적으로 "도서관운영 보조금"을 지원하는 사업이 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부 ····· 181
- 자회사 설립 등에 의해 반복적으로 위수탁 계약이 이루어지는 경우가 사업의 완료 등에 필요한 기간에 해당하는지 여부 ····· 182

Contents

- 사업의 완료에 필요한 기간을 정하여 근로계약을 체결함에 있어, 근로계약 만료일을 “당해 공사의 종료일”이라고 정할 수 있는지 여부 ····· 183
- 공기업 위수탁 협약을 반복·갱신하는 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것으로 볼 수 있는지 여부 ····· 184
- 국고보조사업으로 매년 실적평가를 받아 미흡기관에 대해 퇴출하는 경우, 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것으로 볼 수 있는지 여부 ····· 185
- 시공 완료 후 품질보증기간이 사업의 완료에 필요한 기간에 해당하는지 여부 ····· 186
- 학교사회복지사의 사용기간 제한 예외 여부 등 ····· 187
- 시·도당 당직자의 사용자성, 무기계약 전환여부, 차별금지위반여부 및 제재 ····· 189
- 평생교육정보센터가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우인지 ····· 192
- ○○부 한시조직의 사무보조원이 일반부서로 이동하는 경우 무기계약직 전환 시점 ····· 193
- 위수탁계약기간을 정한 경우 사용기간 제한의 예외 여부 등 ····· 194
- 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 사업의 사용기간 예외 여부 ····· 196
- 협약기간이 정해진 공익사업을 사용기간제한의 예외로 볼 것인지 여부 ····· 198
- 과거사 관련 피해자 지원사업 담당자의 기간제한 예외 여부 ····· 199
- 품질검사원, 안전관리 업무가 기간제한 예외업무에 해당하는지 여부 ····· 201
- 기간제한 예외 해당 여부 ····· 202
- 세계산불컨퍼런스 개최에 따른 영문에디터 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 204
- 기간제근로자가 2개의 프로젝트를 중복 수행하는 경우 사용기간 제한 예외 ····· 205
- 입학사정관제 운영 지원사업의 중단으로 입학사정관을 해고할 경우 정당성 여부 ····· 206

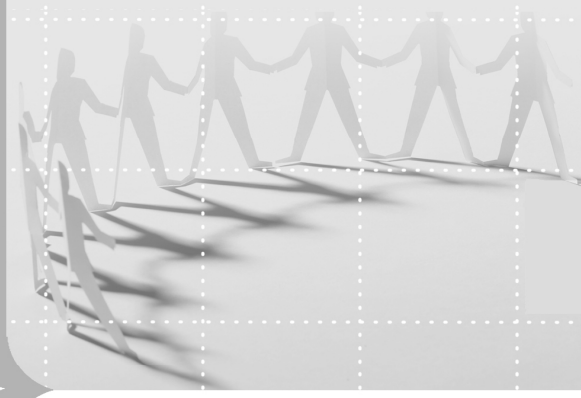


차 례

- 요양보호사의 근로계약기간 ····· 208
- 「기존주택 전세·매입 임대사업」의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 ····· 210
- ○○시티투어버스 기간제 운전원 사용기간 제한 예외 ····· 212
- 교육복지사업의 사용기간 제한 예외 등 ····· 213
- 한국○○공단 이사장 운전인력의 사용기간 제한 예외 ····· 215
- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 및 고용승계 관련 ····· 217
- 테크노파크 수탁사업에 종사하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 ····· 219
- '결핵환자 관리지원 민간공공협력사업'이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는지 ····· 221
- 근로자건강센터의 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 ····· 223
- 장애학생 지원을 위한 특수교육보조원이 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 ····· 226
- 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있는지 ····· 228
- 건강플러스 행복플러스 역량강화 사업의 코디네이터가 기간제한의 예외에 해당하는지 ····· 230
- 항공조종인력 양성사업 협약에 따른 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 232
- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 및 해고예고 해당 여부 ····· 234
- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 236
- 계약기간 만료에 따른 근로관계 종료가 가능한지 ····· 239
- 통합문화이용권, 시민청 위탁 사업이 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 ····· 242
- 광주남구중독관리센터 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 ····· 247
- LINC 사업 수행을 위한 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 249

Contents

- 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 종사자가 기간제한의 예외에 해당하는지 ····· 251
- 생활권발전협의회 운영을 위한 기간제근로자 사용 관련 ····· 253
- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 255
- 경찰 트라우마 센터 운영을 위한 전담상담사가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 258
- 대중소기업상생인력양성협의회 사무국 직원이 기간제 사용기간 제한의 예외인지 ····· 260
- 선박건조 종사자, 기간제 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 262
- ○○근로자건강센터가 재공모에 다시 선정된 경우 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 264
- 중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업이 예외에 해당하는지 ····· 266
- 노동조합 단위사업장 기간제근로자 노동조건 관련 ····· 268
- 건설근로자에게 2개 현장근무를 합산하여 퇴직금을 지급하는 경우 무기계약직 전환 여부 ····· 271
- 민간공공협력사업(PPM) 결핵환자 관리사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는지 ····· 273
- 제2기 '권역심뇌혈관질환센터사업' 기간제 무기계약 전환 시점 관련 ····· 275
- 직장맘지원센터 운영사업이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ···· 277
- 실험분석보조원의 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부 등 ····· 279
- 대학과 산학협력단 소속 기간제근로자 계속근로기간 산정 등 ····· 282
- 교육복지우선지원사업의 「기간제법」 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 285
- 용역 위수탁사업의 「기간제법」 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 287
- 의경부대 영양사의 기간제 사용기간제한 예외 해당여부 등 ····· 289



차 례

- 특성화고/마이스터고 취업지원관의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 292
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부(기업지원사업) ····· 294
- 중증질환 재난적의료비 한시적 지원사업의 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 296
- 햇살론 위탁사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부(햇살론 위탁사업) ···· 297
- 대학 공개강좌의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 ····· 299
- 학부교육 선도대학 육성사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 ····· 301
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부(지방의회 지원인력) ····· 302
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부(생활권발전협의회) ····· 304
- '산학일체형 도제학교 지원 사업'의 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 305
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 등(지방의원 보조) ····· 307
- 원폭피해자복지지원사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 ····· 309
- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 해당여부 및 적용임금 ····· 311
- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 및 제5호 해당여부(공공보건의료지원단) ···· 313
- 대학 연구책임자 행정지원 전담인력의 사용기간 제한 예외 해당여부 ····· 315
- 서울시 자치구 전담사서가 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외인지 ····· 316
- 지역금연 민간보조 사업의 수행을 위하여 채용된 기간제근로자 ····· 318
- 시설서비스 하도급계약의 「기간제법」 상 기간제한 예외사유 해당여부 ····· 320
- 응급실 기반 자살시도자 사후관리사업 수행인력의 「기간제법」 예외여부 ····· 322
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당여부(컨설팅 대학원 개설사업) ····· 323
- 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당여부(청소용역 도급계약) ····· 325

Contents

- 위탁사업 수행시 기간제근로자 사용기간제한 예외 해당여부 ····· 326
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당여부(소공인특화지원센터) ····· 327
- 운전면허시험장 내 신체검사실 운영 사업의 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 해당 여부 ····· 328
- 의료재활로봇보급사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 ····· 330
- 뇌과학원천기술개발사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 ····· 331
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부(글로벌명품시장 육성사업 및 지역선도시장육성사업) ····· 333
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당여부(다문화가족지원사업) ····· 335

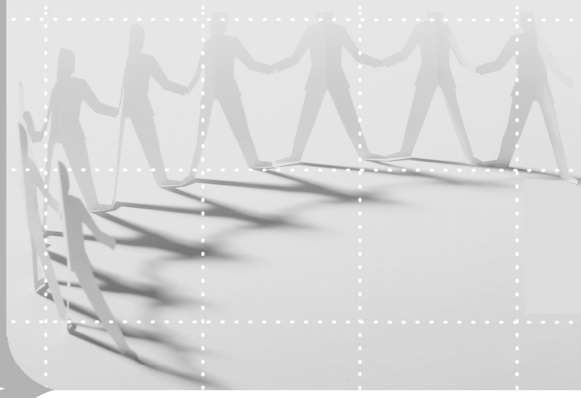
3. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제2호 ····· 336

- 공무원 미발령에 따른 결원을 대체하여 사용하는 행정대체인력이 2년을 초과하여 근무하는 경우 무기계약 근로자 전환 대상이 되는지 여부 ····· 336
- 휴직 업무대체와 일반 기간제근로를 반복할 경우 무기계약직으로 전환 시점 ····· 337
- 동일 사업장의 다른 사업(업무)에 반복채용되는 경우 계속근로기간 산정 ····· 338
- 출산휴가 대체인력, 취업지원관의 사용기간 제한 예외 여부 ····· 340
- 시간선택제 전환에 따른 대체인력이 기간제한의 예외에 해당하는지 ····· 342
- 노조 전임자 대체인력이 기간제한의 예외인지 등 ····· 344
- 공무원 미발령에 따른 결원 대체인력의 「기간제법」 제4조제1항제2호 해당 여부 등 ····· 346

4. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제3호 ····· 348

(근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우)

- 채용예정자에 대한 훈련을 사용기간 제한 예외사유인 “직업훈련의 이수에 필요한 기간”으로 볼 수 있는지 ····· 348



차 례

- 기간제근로자의 박사학위 과정동안 학생연구원으로 사용하는 경우, 기간제근로자 사용기간제한 예외 적용여부 ····· 350
- 재직 중에 대학원에 진학한 경우가 '학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하는지 여부 ····· 351
- 산업체위탁교육전형으로 학위를 이수하는 경우 사용기간 제한의 예외 여부 ····· 352
- 석사학위 이수에 필요한 기간을 정한 경우 기간제한의 예외 여부 ····· 354
- 재직 중에 박사과정 대학원에 진학하는 경우 기간제 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 355

5. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제4호 ····· 357

('고령자고용촉진법' 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우)

- 만 55세 이상 기간제근로자로 2년 초과하여 근무한 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부 ····· 357
- 정년이 만 55세로 정해진 회사에서 정년퇴직자와 1년단위 근로계약을 반복·갱신하여 2년 초과사용시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되는지 여부 ····· 358
- 근로계약 갱신 일 이후 55세에 도래한 경우 무기계약직 전환 시점 ····· 359
- 고령자에 대한 기간제 사용기간 제한의 예외 해당여부 판단시점 ····· 360
- 55세 미만자에 대한 재고용 거부 관련 ····· 362
- 「기간제법」 제4조제1항제4호 해당 여부 ····· 364
- 최초 고용시 및 계약갱신일 기준 55세 이상인 요양보호사 ····· 366
- 정년이후 촉탁직으로 채용시 무기계약 전환여부 ····· 368
- 정년 이후 촉탁직으로 채용시 「기간제법」 제4조제1항제4호 해당여부 ····· 369

Contents

6. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제5호 ····· 370

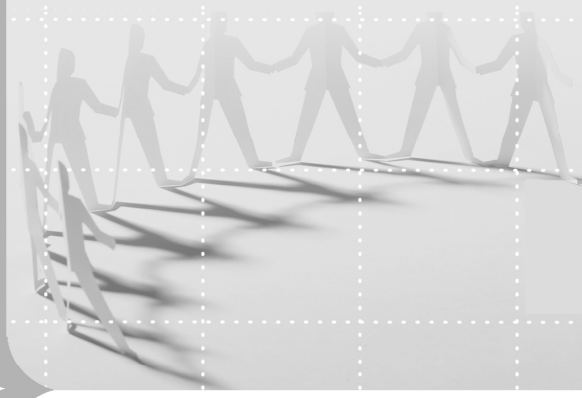
(전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)

- 박사과정 중 또는 박사과정 수료자의 경우도 사용기간 제한 예외사유에 해당되는지 ····· 370
- 사회복지사, 유치원교사 자격증을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우 기간제 사용기간 제한 예외 규정 적용 여부 ····· 371
- 게임물등급위원회의 전문위원이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 372
- 외국에서 수여받은 박사학위의 경우 국내신고를 해야 예외로 인정받을 수 있는지 여부 ····· 374
- 박사학위 상당경력자가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 376
- TA 근로자가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 377
- 지역암센터에서 암역학조사 사업을 수행하는 박사 학위자가 기간제한의 예외인지 ····· 378
- 박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우에 해당하는지 여부 ····· 382
- 한국어교원자격증 소지자가 전문자격증 소지자에 해당하는지 여부 ····· 384
- 재직 중 박사 학위 취득자의 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 385
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 해당 여부(개성공업지구) ····· 386

7. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제5호 ····· 387

(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)

- '독거노인생활 지원을 위한 가정봉사원 파견사업' 및 '독거노인생활지도사 파견사업'의 사용기간제한 예외여부 ····· 387

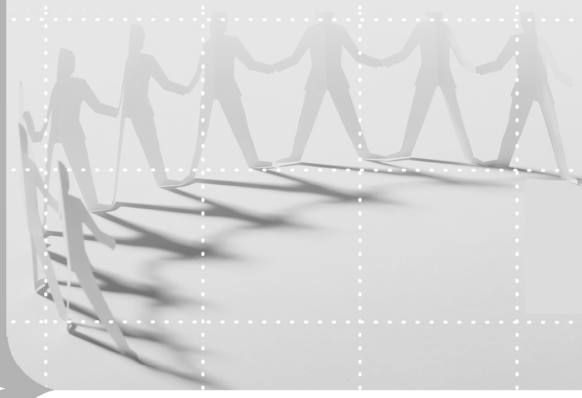


차 례

- ‘맞춤형 방문건강관리사업’ 인력의 기간제 사용기간 제한 예외 적용 여부 ····· 388
- ‘노숙인 일자리 갖기 사업’ 이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 ····· 389
- 보건복지가족부의 위탁사업인 ‘아동복지교사 지원사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 ····· 391
- ‘정신보건센터운영사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 ····· 393
- ‘건강가정지원센터운영지원사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 ····· 395
- ‘장애인주민센터도우미지원사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우에 해당되는지 여부 ····· 397
- 노인일자리 사업 전담인력이 「기간제법 시행령」 제3조제2항의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지 여부 ····· 399
- 기간제근로자 사용제한 예외 사유 대상 업무와 일반업무에 반복·채용되는 경우 계속근로기간 산정 ····· 400
- 공공기관 청년인턴제로 채용된 기간제근로자가 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 402
- 희망근로, 공공근로, 행정인턴제에 의한 기간제근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제2항의 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 404
- 해군 복지시설 內 제대군인 취업 직위가 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지 여부 ····· 406
- 보건복지가족부에서 시행하고 있는 드림스타트 사업이 「기간제법 시행령」 제3조제2항에 해당하는지 여부 ····· 408
- 가정폭력 피해자 보호시설에서 근무하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 여부 ····· 409

Contents

- 아이돌보미지원사업 사용기간 제한 예외 여부 ····· 411
- 여성새로일하기센터가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 412
- 구강보건사업 중 노인의치보철 사업이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지 ····· 413
- 정보화마을프로그램관리자 육성사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 414
- 문화재상시감시인력이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 415
- 공공근로와 일반 기간제근로를 반복하는 경우 무기계약직 전환 시점 ····· 416
- 예방접종등록센터 사업의 관리요원(간호사)이 사용기간 제한 예외인지 ····· 417
- 지역특화건강행태개선사업의 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 419
- 청소년방과후아카데미 종사자가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 ····· 421
- 치매예방관리사업의 사용기간 예외 여부 ····· 423
- 건강증진사업 요원에 대한 「기간제법」 적용 관련 ····· 425
- 청소년문화의집 기간제근로자의 기간제한 예외 여부 ····· 427
- 경로당 순회프로그램관리자의 사용기간 제한 예외 ····· 428
- 미취업 대졸생 인턴에 대한 기간제근로자 사용기간 제한 예외 ····· 429
- 대학 취업지원관의 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 431
- '무의탁환자 무료야간간병사업' 기간제근로자 사용기간 제한 예외 ····· 433
- 공공기관 청년인턴 사용기간 제한 예외 ····· 434
- 사회복지통합서비스전문요원의 무기계약 전환 여부 ····· 435
- 다문화가족지원센터 사용기간 제한 예외 ····· 437
- 건강가정·다문화가족지원센터 통합운영기관 기간제근로자의 사용기간제한 예외 해당여부 ····· 439

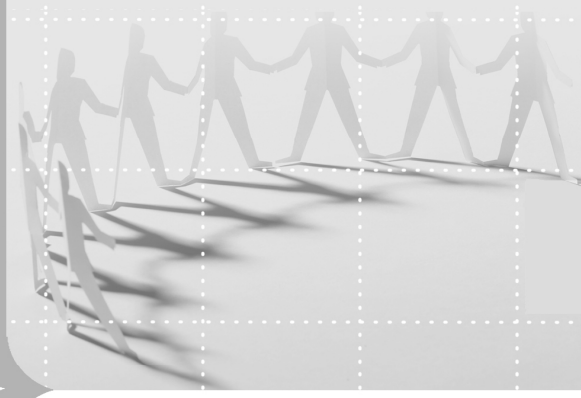


차 례

- 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부(다문화가족지원사업) ····· 441
- 난임부부지원사업 및 예방접종사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 443
- 청소년상담복지센터 상담사의 무기계약직 전환 제외 여부 ····· 446
- 의료기관 감염인 상담사업 등에 종사하는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외 ····· 448
- "공공일자리 나누미사업"이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지 ····· 450
- "지역사회 통합건강증진사업"의 기간제근로자 무기계약 전환 시점 ····· 452
- 직업능력향상 프로그램 운영(지원)인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 454
- '사회적기업지원센터 운영인력'이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 456
- 자원봉사센터 관리·지원 인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지 ····· 458
- "공공도서관 개관시간 연장지원사업"이 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 460
- "국립공원지킴이사업"이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 462
- "의료급여 관리사"가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 464
- 노인전문요양사업의 기간제 근로자 예외 해당여부 등 ····· 466
- '깨끗한 학교 만들기 사업'에 종사하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 468
- 고혈압, 당뇨병 등록교육센터 교육상담 직원 사용기간 제한의 예외에 해당 여부 ····· 470
- 장애인활동보조인이 무기계약 전환대상인지 여부 ····· 472
- 진주시 어린이집 건강돌보미사업이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 474

Contents

- 통합사례관리사가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 476
- 공공도서관 개관시간 연장사업 종사자 무기계약 전환 관련 ····· 477
- 환경지킴이사업의 재난구조대, 녹색지침이, 자연환경해설사가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 478
- '방과후학교 행정보조인력 지원사업'「기간제법」사용기간제한 예외 해당 여부 ···· 480
- 청소년쉼터 운영 사업이 사용기간제한의 예외에 해당하는지 ····· 482
- ○○시 외국인주민종합지원센터 사업의 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 484
- 교통약자 특별교통수단 및 이동지원센터 관리·운영 사업의 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 486
- "청소년지도사 배치지원 사업"의 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 488
- 지역·산업 맞춤형 인력양성사업의「기간제법」상 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 489
- 종합사회복지관 사업의「기간제법」상 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 491
- "학교 밖 청소년 지원 사업"의「기간제법」상 사용기간제한의 예외 해당 여부 ·· 493
- 「기간제법」상 사용기간제한의 예외 해당 여부(지역공동체 일자리사업, 공공산림가꾸기) ····· 494
- 장애인일자리사업이「기간제법」상 사용기간제한의 예외 해당 여부 ····· 496
- '9988 행복나누미 사업'의「기간제법」제4조제1항제1호 해당 여부 등 ····· 498
- 자원봉사센터 팀장의 사용기간제한의 예외 해당 여부 ····· 502
- 궁능 방재인력의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당여부 ····· 504
- 드림스타트 사업 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외인지 ····· 506
- 지역사회중심재활사업 기간제 사용기간 예외 적용 여부 ····· 507
- 재가노인복지시설사업의 재가노인지원서비스, 주야간보호서비스「기간제법」예외여부 ····· 508



차 례

- ‘찾아가는 이동보훈복지 서비스(BOVIS)’를 수행하기 위해 채용된 업무보조 운전원이 사용기간제한 예외에 해당되는지 ····· 510
- 국가보훈대상자의 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 512
- 국가보훈처 취업추천제도를 통해 채용한 제대군인의 기간제한 예외여부 ····· 513
- 시 자체 일자리사업 기간제근로자가 기간제한 예외에 해당하는지 ····· 514
- 중증장애인·독거노인 응급안전알림서비스의 사용기간제한 예외여부 ····· 515
- 현충시설 근무 기간제근로자의 기간제한 예외여부 ····· 517
- 장애인복지일자리 직무지도원 사업의 「기간제법」 예외여부 ····· 518
- 보건복지부 “보호자 없는 병원 시범사업”의 「기간제법」 제4조제1항제5호 해당여부 ····· 520
- 지역맞춤형일자리창출지원사업 전담인력의 기간제 사용기간제한 예외여부 ····· 521
- 직업상담원의 기간제근로자 사용기간제한 예외 해당여부 ····· 522
- 정신보건전문요원의 기간제한 예외 해당여부 ····· 523
- 사회통합프로그램사업 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 525
- ’18년 아동복지교사 지원사업을 위한 근로자 채용에 따른 질의 ····· 527

8. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호 ····· 528

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)

- 외국인 근로자가 비정규직보호법의 적용을 받는지 여부 ····· 528
- 유치원 기간제 교사의 무기계약근로자 전환 여부 ····· 530
- 병역법에 의한 전문연구요원을 3년간 사용 후 기간제근로자로 2년을 사용할 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부 ····· 531
- 대학의 자체내규인 「인사규정시행규칙」으로 기간제근로자의 사용기간을 정하는 것이 가능한지 여부 ····· 532

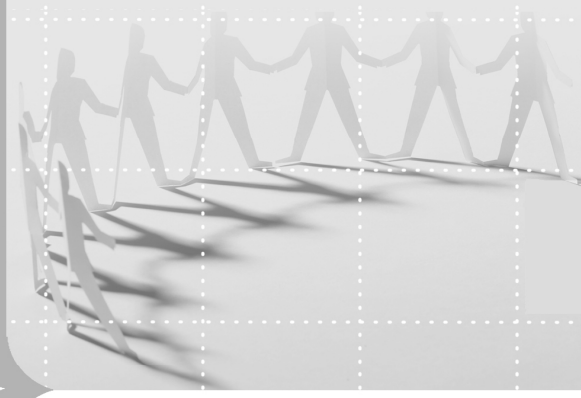
Contents

- 박사학위를 소지하지 않은 외국인 객원교수를 채용하여 2년 초과 사용시 무기계약근로자로 전환되는지 여부 ····· 533
- 「산학법」 제34조제2항의 규정이 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우로 볼 수 있는지 여부 ····· 534
- 「사립학교법」 제54조의4의 규정이 기간제근로자의 사용기간을 달리 정한 경우로 볼 수 있는지 여부 ····· 535
- 외국인근로자가 「기간제법」 적용대상인지 여부 ····· 536
- 외국인 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 538
- 영어회화전문강사 재계약 관련 ····· 540
- 4년 임용만료된 영어회화전문강사를 재임용하여 기간제근로자로 사용이 가능한지 ····· 541
- "송무제도개선위원회 조사위원 등"이 기간제 사용기간 제한의 예외인지 ····· 544
- 원어민강사의 무기계약 전환 관련 ····· 546
- 고등학교에서 근무하는 시간강사가 기간제 사용기간 제한의 예외인지 ····· 548
- "지역사회 통합건강증진사업" 기간제근로자 고용 관련 ····· 549
- 한국산지보전협회가 「민법」 등에 의한 연구기관에 해당하는지 ····· 551
- 국회인턴에 대한 국회규칙 제정시 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호 해당여부 ····· 553

9. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호 ····· 554

(군사적, 전문적 지식, 기술 관련)

- 직장예비군중대장이 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우에 해당되는지 여부 ····· 554



차 례

▸ 군 경력 10년 이상의 예비역 장교등을 학생군사훈련단의 군사학 교관으로 채용하는 경우 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 556

▸ 군사적 전문적 지식·기술 등과 관련한 직업이 무엇인지 ····· 557

▸ 학군단 예비역 행정관이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 558

▸ 직장예비군 대대 참모가 기간제 사용기간 제한의 예외인지 ····· 560

▸ 대학 예비군연대본부 참모의 사용기간제한 예외 해당 여부 등 ····· 561

▸ 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호 및 제3호 해당여부 ····· 562

10. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호 ····· 564

(특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무)

▸ 국방과학연구소 홍보담당 전문계약직 근로자가 사용기간제한의 예외에 해당하는지 여부 ····· 564

▸ 한국국제협력단 해외봉사단관리요원의 사용기간 제한 예외 여부 ····· 565

▸ 특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우 해당 여부 ····· 566

▸ 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교와 관련된 업무에 종사하는 경우 해당 여부 ····· 568

▸ 특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우 해당 여부 ····· 570

▸ 국가보안목표시설 나급 시설에서 근무하는 비상기획업무담당자의 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 572

▸ 통일고문회의 연구위원의 기간제 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 573

▸ 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 또는 제5호 해당 여부 ····· 574

▸ 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 해당 여부 ····· 576

▸ 사건사고 담당영사 보조인력의 기간제 사용기간제한의 예외 해당 여부 ····· 577

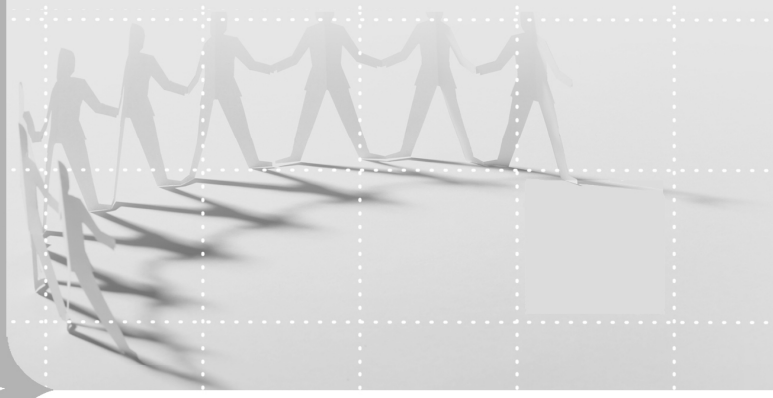
Contents

11. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호 ····· 578
(조교, 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무)

- 대학의 상시근로자수 산정에 있어 '비전임교원' 포함 여부 ····· 578
- 기간제 교원 및 조교의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부 ····· 579
- 주당 소정근로시간이 15시간 이상인 대학 시간강사의 무기계약근로자 전환 여부 ····· 580
- 대학교 행정조교의 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 대상 여부 ····· 581
- 시간강사의 무기계약 전환 시점 ····· 583
- 외국인 비전임교원이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ··· 585
- 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외에 해당하는 대학 조교의 범위 ····· 587
- 한국○○영재학교 조교의 사용기간 제한 예외 해당 여부 등 ····· 589
- ○○과학기술원 시간강사 업무 종사자의 사용기간 예외 여부 ····· 590
- 대학 부설 어학당 시간강사의 사용기간 예외 여부 ····· 591
- ○○과학기술원 등 정부출연 연구기관의 학위과정에서 조교의 업무를 수행하는 경우 ····· 592
- 국제교육원 한국어강사의 사용기간 제한 예외 ····· 594
- '강사'가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부 ····· 596
- 기성회 회계 재원으로 대학 자체 임용규정에 따라 임용된 '수업조교'가 기간제한의 예외인지 ····· 598
- 대학교 조교가 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ····· 600

12. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호 ····· 602
(전문직 고소득자)

- 간호사, 영양사, 물리치료사의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부 ····· 602



차 례

- 관리직에서 일반 사원으로 직위가 변경되어 근로소득 상위 25%에 해당하지 않게 된 경우 무기계약근로자로 간주되는 시점 ····· 603
- 임상병리사 면허 소지자의 사용기간 제한 예외 여부 ····· 605
- 신조감리 업무 담당자의 사용기간 제한 예외 여부 ····· 606
- 의학전문기자로 종사하는 의사자격 소지자의 「기간제법」 예외 해당여부 ····· 607
- 증권사 지점 영업직원이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지 ····· 608
- 센터장이 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 609
- 대학 홍보실장의 사용기간 제한의 예외 여부 등 ····· 610
- 국가암관리사업에 종사하는 기간제 근로자 관련 ····· 612
- 통역사가 한국표준직업분류 상 대분류 1, 2에 속하는지 ····· 614
- ○○○ 교향악단 사무국장의 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 615
- 일반직, 전문직 계약직 근로자의 기간제근로자 사용기간 제한 관련 ····· 617
- 정부출연연구기관의 연구원 “다년제 계약제도” 도입 관련 ····· 620
- 증권회사 영업직이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 등 ····· 625
- 보험사 영업담당 차장이 한국표준직업분류 상 대분류1, 2에 속하는지 ····· 626
- 검사업무 담당자가 고소득·전문직에 해당되어 기간제한의 예외인지 ····· 629
- 기간제근로자 재 채용 가능 여부 등 ····· 631
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호 해당 여부 판단 관련 ····· 634

13. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호 ····· 635

(초단시간 근로자)

- 2개의 사업장에서 근무하는 경우 어느 사업장을 기준으로 단시간근로자의 소정근로시간을 산정해야 하는지 ····· 635

Contents

- 초단시간근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부 ····· 637
- 언어교육원의 기간제근로자 사용기간 및 무기계약 전환 시점 등 ····· 638
- 초단시간 근로자 판단방법 및 무기계약 전환여부 ····· 642

14. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호 ····· 644

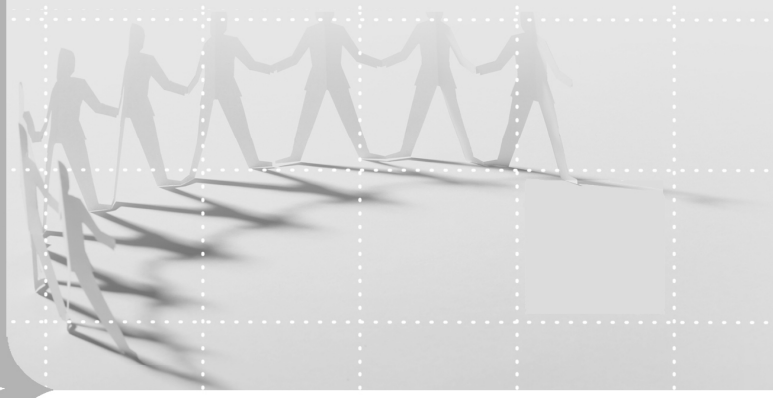
(선수 및 체육지도자 업무에 종사하는 경우)

- 청소년수련관내 수영강사가 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부 ····· 644
- 공기업 스포츠센터 업무담당자가 무기계약직 전환 대상자인지 여부 ····· 646
- 인명구조원이 제3조제3항제7호에서 정한 '체육지도자'에 해당하는지 여부 ····· 647
- '학교운동부지도자'가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 648
- 보건소 운동지도사가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 650
- 사용기간제한의 예외를 인정할 합리적인 사유 적용 범위 ····· 652
- 수영강사 및 수상안전요원의 기간제 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 653
- 학교운동부지도자의 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 적용 관련 ····· 654
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호 적용 관련 ····· 655
- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 657

15. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호 ····· 659

(연구, 실험, 연구지원 업무)

- 정부 출연 연구기관 연구원의 사용기간 제한 예외 여부 ····· 659
- △△도 농업기술원과 시군농업기술센터에서 근무하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당 여부 ····· 661
- 대학 의료원 임상시험센터 소속 기간제근로자가 사용기간제한의 예외에 해당 여부 ····· 663

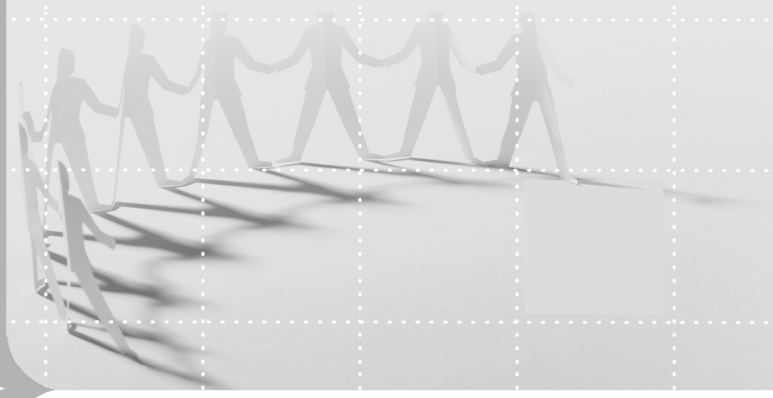


차 례

- 한국○○○○연구원의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 여부 ····· 665
- 국립○○원이 국공립연구기관에 해당하는지 여부 ····· 666
- 입학사정연구소 연구원이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 등 ····· 667
- 신뢰성보증업무에 종사하는 자의 사용기간제한의 예외 여부 등 ····· 668
- 공공기관 부설연구기관에 해당여부 등 ····· 669
- 가축위생시험소의 국공립연구기관 여부 등 ····· 671
- 「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조의 공립박물관이 국공립연구기관에 해당 여부 ····· 672
- 국가○○○○연구소 석사급 연구원의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 ····· 673
- ○○건설 기술연구원이 기업의 부설 연구기관에 해당하는지 여부 ····· 675
- 재단법인 ○○테크노파크의 연구기관 해당여부 ····· 677
- ○○도 수산자원연구원 연구관련 기간제근로자의 사용기간 제한 예외 ····· 679
- 「기간제법」 상 "연구기관"의 의미 ····· 681
- ○○ 재단이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 연구기관인지 여부 ····· 682
- 연구기관에서 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부 ····· 684
- 연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부(국립중앙극장) ····· 686
- 문화재조사연구단의 발굴조사원이 기간제한의 예외에 해당하는지 ····· 688
- 대학 내 '교수학습개발센터'의 석박사 연구원이 기간제 사용기간 제한의 예외인지 ····· 692
- 연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부(한국식품연구소) ····· 696
- 감사연구원의 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ····· 699

Contents

- 연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부(축산연구원) ····· 702
- 산학협력단의 연구원 등이 기간제 사용기간 제한의 예외인지 ····· 705
- 기간제 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 708
- 자동차부품연구원의 연구원이 기간제한의 예외에 해당하는지 ····· 713
- 국립중앙박물관의 국공립연구기관 해당여부 ····· 715
- 울산과학기술원 소속 행정직원의 「기간제법」 사용기간 제한 예외 해당 여부 ····· 717
- 한국건설기술연구원 소속 기간제근로자 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 718
- 「기간제법」 상 국공립연구기관 해당 여부(농림축산검역본부) ····· 720
- 테크노파크 내 연구소의 연구원이 기간제한의 예외인지 ····· 722
- 국립중앙의료원 공공의학연구소 및 공공보건의료본부의 「기간제법」 상 연구기관 해당여부 ····· 724
- 서울대학교병원 의생명연구원 연구인력의 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 726
- 경기도축산위생연구소의 「기간제법」 상 국공립연구기관 해당여부 등 ····· 728
- 「기간제법」 상 국공립연구기관 해당 여부 ····· 730
- 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당 여부(시험연구사업) ····· 732
- 한국뇌연구원 소속 연구인력의 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당 여부 ····· 734
- 국립생태원의 「기간제법」상 연구기관 해당여부 등 ····· 735
- 「기간제법」 사용기간 제한의 예외 해당 여부 ····· 737
- 국립낙동강생물자연관의 「기간제법」 상 연구기관 해당여부 등 ····· 739
- △△대학교의과대학부속병원△△병원의 「기간제법」 상 연구기관 해당여부 ····· 741
- 국립전파연구원 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제6호에 해당하는지 ····· 743
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 해당 여부 ····· 744
- 연구중심병원의 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부 ····· 746



차 례

제3장 단시간 근로자 ····· 749

1. 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ····· 751

- ▸ 단시간근로자의 무기계약근로자 전환 가능 여부 및 「기간제법」 상의 보호 범위 ···· 751
- ▸ 단시간근로자 정의 및 가산수당 지급대상 여부 ····· 753
- ▸ 단시간근로자 가산임금 해당 여부 ····· 755
- ▸ 단시간근로자 가산임금 해당 여부(제주자치도교육감) ····· 756
- ▸ 육아기 근로시간 단축 기간 중 가산임금 지급 여부 ····· 757
- ▸ 단시간근로자 초과근로 가산임금 지급대상 여부 ····· 758

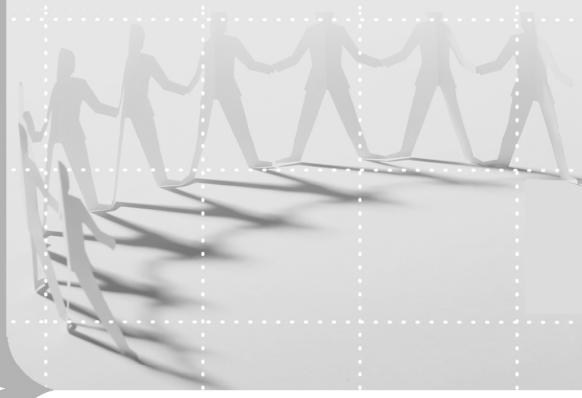
제4장 차별적 처우의 금지 및 시정 ····· 761

1. 제8조(차별적 처우의 금지) ····· 763

- ▸ 정년퇴직 후 재고용된 고령자의 경우 차별금지 규정 적용 여부 ····· 763
- ▸ 권한, 책임 및 노동생산성 등에 따른 합리적 차별인지 여부 ····· 765
- ▸ 단시간근로자의 근무시간 비례 복지제도에 대한 차별적 처우 인정 여부 ····· 767
- ▸ 단체협약을 적용받지 못한 결과 발생한 불리한 처우가 합리적 이유로 인정될 수 있는지 ····· 769
- ▸ 계약직근로자의 출산휴가 중 근로기간 만료 등을 이유로 계약해지 통보하는 것이 차별적 처우에 해당하는지 여부 등 ····· 771
- ▸ 고령자인 기간제근로자의 차별금지 규정 적용 여부 ····· 773
- ▸ 비정규직이 무기계약근로자로 전환된 이후에도 차별시정을 신청할 수 있는지 ····· 774

Contents

- 비교대상근로자의 선정은 사업내에 한정되는지 여부와 동종·유사 업무 종사자가 없을 경우 차별금지 규정의 적용 여부 ····· 775
- 정규직, 상용일용직, 계약직근로자가 있을 경우 「기간제법」 상 차별시정의 비교 대상근로자는 누구인지? ····· 776
- 대체인력을 사용하여 불리한 처우를 하는 경우 차별적 처우 해당 여부 ····· 778
- 비교대상근로자가 없는 경우 차별적 처우 인정 여부 등 ····· 780
- 차별금지 규정 위반시 차별적 처우로서의 임금에 대한 민사적 권리 발생 여부 ····· 782
- 국가공무원과 민간계약직 근로자의 비교대상 가능 여부 ····· 783
- 기간제 외국인근로자와 무기계약근로자간 차별적 처우 여부 ····· 785
- 정규직과 비정규직(연봉제계약직)간의 임금체계 및 인사규정이 다르게 적용되는 경우 비교대상근로자 선정 및 차별적 처우 여부 ····· 787
- 정규직 근로자와 비정규직(외국인, 내국인) 근로자간 상여금 지급율을 달리하는 경우 차별적 처우 해당 여부 ····· 789
- 무기계약직근로자와 신규 기간제근로자간 '임금차별'이 가능한지 여부 ····· 791
- 정규직에게는 임금인상을 하면서 1년 미만 계약직에게는 임금인상을 제외할 경우 차별적 처우 해당 여부 ····· 793
- 정규직 전환 시 종전 노동위원회의 차별시정명령에 따라 기존 비교대상근로자와 동일한 임금을 지급하여야 하는지 여부 ····· 795
- 중소기업 청년취업 인턴제의 인턴사원이 차별처우 금지규정의 적용 대상 여부 ····· 796
- 대학예비군대대 중대장의 비교대상 근로자 등 ····· 797
- 기간제근로자에 대한 차별적 처우 해당 여부 ····· 798
- 기간제·단시간근로자에 대한 차별적 처우 해당 여부 등 ····· 800



차 례

- 시니어인턴십 참여자가 차별적 처우 금지 규정의 적용 대상인지 ····· 803
- 차별적 처우 금지 규정과 공공부문 비정규직 고용개선 대책의 적용 관계 ····· 805
- 차별시정 신고사건 처리 관련 ····· 807
- 불리한 처우의 해당 여부 판단 방법 관련 ····· 809
- 성과급 미지급이 차별적 처우에 해당되는지 ····· 811
- 무기계약직의 정규직 전환에 따른 경력인정 관련 ····· 813
- 고용직 경력 및 군 경력 미반영의 차별적 처우 해당 여부 ····· 815
- 정규직·계약직 임금인상 적용방식 차이의 차별적 처우 해당 여부 ····· 816
- 시간제·기간제 교원에 대한 차별적 처우시 시정요구 의무 여부 ····· 818
- 특수경비원 간 기본급 차이가 차별적 처우에 해당하는지 ····· 819
- 시·도당 당직자의 사용자성, 무기계약 전환여부, 차별금지위반여부 및 제재 ··· 822
- 기간제·단시간근로자의 식대미지급이 차별 해당 여부 ····· 824
- 불법파견 신고가 있은 후 기간제근로자로 전환 시 차별 및 계속근로기간산정 ····· 825
- 수도검침원을 기간제근로자로 고용 시 일부 직원에게 공로수당 지급이 차별 해당 여부 ····· 827
- 학교운동부지도자 수당 신설 관련「기간제법」위반 여부 ····· 828
- 기간제근로자에게 항공료 등 복리후생 기준 미적용 시 차별 해당 여부 ····· 829
- 시간제계약직과 연봉제계약직간 유급휴일 차등 적용 여부 등 ····· 830
- 단시간근로자 정액급식비 시간비례 차등 지급 시 합리적 이유 여부 ····· 832

Contents

제5장 보 칙 ····· 835

1. 제17조(근로조건의 서면명시) ····· 837

- 근로계약기간 표기 및 무기계약근로자의 처우 수준 ····· 837
- 근로계약기간의 종료시점을 “상급기관의 인건비 예산 지원시점까지”로 정할 수 있는지 여부 ····· 839
- 근로조건 서면 미명시에 대한 과태료 부과 기준 관련 ····· 841
- 근로조건 서면 미명시에 대한 과태료 부과 관련 ····· 843
- 근로조건 서면명시 위반 여부 ····· 844
- ○○○ 단시간근로자 근로일별 근로시간 서면명시 관련 ····· 845
- 기간제근로자에 대한 근로계약서 미교부 ····· 847
- 「기간제법」 제17조 위반 여부 ····· 848
- 「기간제법」 제17조 위반 여부 ····· 850
- 계약기간 만료에 따른 계약종료 절차 등에 관한 회신 ····· 851

제1장

총 칙

제 1 장 총 칙

1. 제2조(정의)

정규직과 비정규직에 대한 법률적 근거 등

Q 질의

- 정규직과 비정규직에 대한 법률적 근거 및 용어 정의

A 회시

- ‘정규직’과 ‘비정규직’ 용어는 법률상으로 그 개념 등에 대해 규정하고 있지 않으나 ’97년 외환위기 이후 기업이 인건비 절감과 고용의 유연성을 확보하기 위해 기간제, 시간제근로자 등 고용의 지속성이 보장되지 않는 근로자의 채용이 증가되면서 근로자의 고용형태를 나타내는 보편적 용어로 사용하게 되었음
  - ‘정규직’은 일반적으로 정년까지 고용을 보장하며 전일제(full-time)로 근무하고 고용과 사용이 분리되지 않는 근로자를 말하며,
  - ‘비정규직’은 국제적으로 통일된 기준은 없으며 우리나라의 경우 ’02.7월 노사정위원회에서 노사정 합의에 따라 ‘한시적·시간제·비전형근로자’ 3가지 유형으로 분류하고 있음
    - 한시적 근로자 : 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
    - 시간제 근로자 : 통상근로자보다 근로시간이 짧은 근로자
    - 비전형 근로자 : 파견·용역·특수형태근로종사자·가정내·일일근로자

- 정부에서는 비정규직 보호 및 근로조건 개선을 위해 “비정규직의 불합리한 차별을 금지하고 기간제근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 것 등을 주요내용”으로 하는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」을 제·개정하여 ’07.7.1 부터 시행하고 있음

(고용차별개선과-1200, 2012.6.15.)

구급상황관리사의 기간제 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 제4차 서민생활대책점검회의(BH, ’11.12.9.)에서 1339(응급의료정보센터)를 119로 통합하기로 결정함에 따라 관련 인력이 보건복지부로부터 소방방재청으로 이관됨
- 각 시·도(소방본부)에서는 1339 이관인력에 대해 “계약기간: ’12.6.22.(금) ~ 기간의 정함이 없음”으로 하는 근로계약을 체결하여 운영 중에 있음
- 1339 이관인력인 구급상황관리사가 「기간제법」 제4조제1항 단서에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제2조제1호에 따라 “기간제근로자”는 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말함
- 귀 질의에 따르면 소방방재청에서는 「119구조·구급에 관한 법률」의 개정 시행(’12.6.22.)에 따라 보건복지부로부터 이관 받은 1339 인력에 대해 근로계약을 체결하는 방안을 각 시·도에 안내한 바 있고(구조구급과-3675호, ’12.6.19.),
  - 이에 따라 귀 기관에서도 “계약기간을 ’12.6.22.(금)부터 기간의 정함이 없음”으로 하여 이관인력(구급상황관리사)과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 운영 중인 것으로 보임
- 따라서 1339로부터 소방방재청으로 이관된 구급상황관리사가 위와 같이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하였다면 기간제 사용기간 제한의 예외 여부와는 무관하게 해당 근로자는 “기간제근로자”로 볼 수 없고, “퇴직 등”과 관련하여서는 관련 법령, 단체협약 또는 취업규칙 등에서 정하는 바에 따라야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2199, 2013.11.14.)

2년 주기로 예술단원들의 평정을 실시, 재위촉할 경우「기간제법」저촉여부

Q 질의

- 시립예술단원들을 2년 주기로 평정을 실시하여 재위촉하는 경우 2년을 초과하여 사용한 것으로 보아 무기계약으로 간주되는지?
- 반복갱신 등으로 총 근무기간이 2년을 초과한 단원들에 대해 재위촉 과정을 거치지 아니하고 수시·정기적으로 실기평정을 실시하여 일정점수 이하인 단원에 한하여 해촉이 가능한지

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함)을 적용하기 위해서는 우선 예술단원들이 「근로기준법」 상 근로자에 해당하여야 하나,
  - 귀 기관의 질의내용만으로는 예술단원들이 「근로기준법」 상 근로자에 해당하는지 여부를 알 수 없어 「기간제법」의 적용 가능 여부를 판단하기 어려움
- 예술단원들이 「근로기준법」 상 근로자에 해당하는 것으로 가정한다고 하더라도, 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
  - 실기평정을 실시하여 일정점수 이상인 자에 한하여 재위촉 하였다는 사정만으로는 근로기간이 새롭게 시작된다고 보기 어려우므로 총 근무기간이 2년을 초과한 시점에서 무기계약근로자로 간주될 가능성이 높아 보임
- 한편, 반복갱신 등으로 총 근무기간이 2년을 초과한 근로자는 이미 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되므로 「근로기준법」 제23조의 해고에 관한 법리가 적용되므로 실기평정에 따른 해촉 가능 여부는 이에 따라 판단되어야 할 것임.

- 참고로, 해고처분의 정당성 여부에 관해 대법원은 “해고처분은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당성이 인정되고, 사회통념상 당해 근로자와의 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다.”(대법원 2014.7.10. 선고 2012다100760 판결 등)고 판시하고 있음.

(고용차별개선과-307, 2017.2.3.)

2. 제3조(적용범위)

법원 계약직 속기사(공무원)의 「기간제법」 적용 여부

Q 질의

- 법원의 계약직 속기사(공무원)가 「기간제법」 상의 기간제근로자에 해당하는지 여부

A 회시

- 법원계약직공무원도 원칙적으로 「기간제법」의 적용대상이나, 법원계약직공무원은 「기간제법」에 우선하여 「국가공무원법」 및 「법원계약직공무원규칙」 등의 적용을 받게 되며, 법령에서 정하지 않은 사항이나 명시적인 배제규정이 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, 2007.2.13.)

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 복지시설운영을 지원(적자보전)하고 있으며 시설운영을 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 「기간제법」을 '07.7.1부터 적용받는지 여부

A 회시

- 2007.7.1.부터 '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, 2007.5.11.)

자활사업 참여자가 「기간제법」의 적용을 받는지 여부

Q 질의

- 국민기초생활보장법에 의해 추진하고 있는 자활사업 참여자가 「기간제법」 적용 대상인지에 대하여 질의

A 회시

- 「국민기초생활보장법」상 자활사업은 생활이 어려운 사람에게 최저생활을 보장하고 자활을 조성하기 위해 사회보장적 차원에서 행하는 사업으로, 자활사업에 참여하는 '조건부수급자' 및 "차상위계층"에게 지급되는 급여는 사회보장제도의 일환으로 행해지는 생계보조금의 성격을 가지고 있다고 하겠으며,
  - 「근로기준법」 제2조제1항 1호의 규정에 의하면 "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하는 바, 자활사업에 참여하는 '조건부수급자' 및 '차상위계층'이 지급받은 급여는 근로의 대가로 지급하는 금품으로 볼 수 없어 「근로기준법」 상의 근로자로 볼 수 없고 [차활근로사업 참여자중 「차상위계층의 근로자성 여부」에 관한 변경 지침」(노동부 근로기준팀-3664, 2007.5.8.) 및 법제처 행정해석(법령해석지원팀-868, 2006.5.26.) 참조], 이에 따라 「기간제법」의 적용대상에서도 제외됨

(고용차별개선정책과-687, 2009.7.14.)

재외공관 영사관 행정원의 무기계약 전환 대상 여부

Q 질의

- 재외공관 영사관에서 근로하는 임시고용직 행정원이 무기계약직 전환 대상인지?

A 회시

- 우리 법체계는 외국적 요소가 있는 법률관계의 국제관할 및 준거법에 관하여 관련법에 특별한 규정이 없는 한 「국제사법」을 통해 규율하도록 하고 있음
  - 「국제사법」 제25조 및 제26조에 따르면 채권적 법률행위(근로계약의 경우 이에 해당)에 관하여 당사자가 명시적으로 선택한 법을 준거법으로 하고, 명시적인 합의가 없는 경우에는 근로계약에 포함된 준거법 이외의 다른 의사표시의 내용 등을 기초로 당사자의 묵시적 의사를 추정하도록 하고 있음
  - 묵시적 의사를 추정할 수 없는 경우에는 당사자의 국적, 주소 등 생활본거지, 사용자인 법인의 설립 준거법, 노무급부지, 직무 내용 등 근로계약에 관한 여러 가지 객관적인 사정을 종합하여 근로계약과 가장 밀접한 관련이 있는 국가의 법을 준거법으로 보아야 함
- 따라서 준거법에 대한 명시적 또는 묵시적 합의의 유무, 근로계약의 동기 및 경위, 근로계약 체결 장소, 근로계약의 내용, 생활본거지, 직무내용 등 근로계약에 관한 여러 가지 객관적인 사정을 토대로 무기계약 전환 대상인지 여부를 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-1641, 2011.10.5.)

"작은도서관" 종사자가 「기간제법」의 적용을 받는지 여부

Q 질의

- 주민자치센터 내 주민자치위원회, 아파트입주자 대표회 또는 자체 "작은도서관" 운영위원회가 상시근로자 4인 이하 사업장에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 계속 사용할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제1항에서는 "이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용함. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다"고 규정하고 있으며, 같은 법 시행령 제2조에서는 상시 4명 이하의 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정을 별도로 명시하고 있음
  - 상시 4인 이하의 사업 또는 사업장은 "기간제·단시간근로자 등의 정의, 목적, 사용자의 노력의무, 근로조건의 서면명시 등" 일부 규정만 적용됨

- 따라서 귀 질의의 주민자치위원회, 아파트입주자 대표회, 작은도서관 운영위원회가 상시 5인 이상 사업장에 해당하는 경우라면 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하는 경우, 2년을 초과하는 시점에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환된 것으로 보아야 할 것이나,
  - 상시 4인 이하 사업장에 해당하는 경우라면 「기간제법」 제4조의 적용을 받지 않으므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 않을 것임. 그러나 기관 사정에 따라 당사자간의 합의에 의해 무기계약직으로 전환하는 것은 무방할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2540, 2012.11.12.)

자치단체에서 출연하여 설립한 사단법인이 「기간제법」 제4조의 적용을 받는 사업장인지

Q 질의

- 당 구의 "○○강 1300리 △△나루 대축제" 업무를 주관하고 있는 "(사)○○북구문화관광축제조직위원회"는 북구청장이 위원장이며, 구에서 5천만원을 출연하여 '11.6.24. 설립 등기함
  - 위원회는 이사회 13명, 총회 34명, 집행위원회 10명을 두고, 사무국에는 상시 2인의 근로자를 기간을 정하여 고용하고 있음
- 「기간제법」 제3조제1항에서는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 이 법을 적용한다고 하고, 같은 조 제3항에서는 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다고 하고 있는데,
  - (사)○○북구문화관광축제조직위원회의 상시 근로자가 2인인 경우 「기간제법」 제4조의 적용을 받는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제3조제1항에 따라 「기간제법」은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다고 정하고 있으나,
  - 같은 조 제3항에 따라 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다고 정하고 있음
- "○○북구문화관광축제조직위원회"이 「민법」에 따라 설립된 비영리 사단법인이라면 지방자치단체와는 독립되어 별도의 법인격을 갖춘 사업 또는 사업장으로 판단됨

- 사단법인의 정관에서 위원장을 당연직으로 '구청장'으로 정하고 있는 등은 동 법인의 운영에 관한 사정일 뿐, 이러한 사정만으로 동 사단법인을 지방자치단체의 산하 행정기관으로 볼 수는 없다고 사료되며,
- 따라서 동 법인이 상시 5인 이상을 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 해당되지 아니한다면「기간제법」제3조제2항 및 같은 법 시행령 제2조 별표1에 따라 일부 규정이 적용되고,「기간제법」제4조에 따른 기간제근로자의 사용기간 제한 규정은 적용되지 아니한다고 판단됨

(고용차별개선과-1029 2013.5.30.)

지역사회복지협의체 상근간사의 무기계약 전환 관련

Q 질의

- 당 구청에서는 「사회복지사업법」 제7조의2 및 같은 법 시행규칙 제1조의4 및 제1조의5에 근거하여 「○○광역시△△구 지역사회복지협의체 운영조례」를 제정('05.7.5.)하고 지역사회복지협의체를 운영 중에 있음

- 2013년 지역사회복지협의체 운영지침(보건복지부) 및 당 구 운영조례 제8조에 따르면 지역사회복지협의체에 상근의 유급 간사를 선발하여 배치할 수 있다고 하고, 운영지침에서는 "간사의 신분은 무기계약직으로 함을 원칙으로 하되, 단 지방자치단체의 재정상황이나 별도의 지침에 의거 달리 정할 수 있다"고 되어 있음

- 군·구에서 지역사회복지협의체로 예산을 지원하고 있으며, 지역사회복지협의체에서 사업비, 운영비, 인건비 등으로 나누어 사업을 시행하고 있음. 간사는 지역사회복지협의체에서 공개채용하고 있고, 지역사회복지협의체 위원장은 구청장(당연직)과 구청장이 위촉하는 위원 중 1인을 선출하여 공동위원장으로 하고 있음

- 지역사회복지협의체의 간사가 계속근로한 총기간이 2년을 초과하게 되면 당 구청의 총액인건비 내에 포함되는 무기계약자로 보아야 하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제3조 제1항에서는 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고,
  - 같은 조 제2항에서는 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하며,
  - 같은 조 제3항에서는 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다고 규정하고 있음

- 지역사회복지협의체는 사회복지 또는 보건의료에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람, 민간 기관·단체의 대표자, 공익단체 추천자, 공무원, 구의회 의원 등으로 구성되는 협의체로서 국가 및 지방자치단체의 기관 등에 해당하지 않음
  - 구청장의 채용 행위 및 업무지시 행위 등은 지역사회복지협의체의 당연직 위원장으로서 조례에 따라 당해 협의체를 대표하고 업무를 총괄하도록 권한을 받은 자로서의 행위일 뿐이므로 지역사회복지협의체가 채용한 상근의 유급직원과 지방자치단체 사이에 근로계약관계가 있다고 볼 수는 없을 것임
  - 따라서 지역사회복지협의체가 고용한 상근의 유급직원에 대하여는 동 협의체가 사업주의 지위에 있다고 보아야 하고, 이 경우 협의체가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우라면「기간제법」제4조에 따른 사용기간 제한(2년) 및 무기계약 간주 규정은 적용 되지 않는다고 사료됨
  - 다만, 이와는 별개로 2013년 지역사회복지협의체 운영지침(보건복지부) 및 해당 근로자의 고용안정 등을 감안하여 무기계약직으로 채용함이 바람직할 것임

- 한편, 지역사회복지협의체와 근로계약을 체결하였다 하더라도 구청(지방자치단체)이 해당 근로자를 지휘·감독하고 근로조건을 결정하는 등 사실상 구청과의 사이에 사용종속관계가 있다고 볼 수 있는 경우라면「기간제법」제3조제3항 및 제4조에 따라 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 함

(고용차별개선과-2587, 2013.12.23.)

해외지사에서 한국인을 현지 채용한 경우「기간제법」등 적용 여부

Q 질의

- 당사의 해외지사(U.A.E에 소재)에서는 현지에서 한국인을 채용하면서 당사자간 분쟁이 있는 경우 준거법을 U.A.E 법으로 정하는 근로계약을 체결함
  - 이 경우 준거법을 U.A.E 법으로 정하였으므로 우리나라의「기간제법」및「근로기준법」등은 적용되지 않는 것인지?

A 회시

- 귀 질의 사례가 해외 소재국에서 법인격을 부여 받은 현지법인이 아니고, 본사로부터 인사·노무·회계 관리 등을 받는 해외지사라면 비록 노무 제공지가 외국이라 하더라도 근로계약관계의 실질적인 당사자가 우리나라 법인과 우리나라 국적자이고, 노무 제공의 종국적인 수령자도 우리나라 법인이라고 볼 수 있으므로「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 및「근로기준법」등의 적용이 배제되어서는 아니 될 것입니다.

- 한편, 동 사례가 외국적 요소가 있는 법률관계에 관한 것으로「국제사법」의 적용대상이고, 같은 법 제28조에 따라 근로계약의 당사자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가인 U.A.E의 법을 준거법으로 선택하였다고 하더라도,
  - 「국제사법」제7조에서는 "입법목적에 비추어 준거법에 관계없이 해당 법률관계에 적용되어야 하는 대한민국의 강행규정은 이 법에 의하여 외국법이 준거법으로 지정되는 경우에도 이를 적용한다"고 규정하고 있는 바,
  - 근로자의 근로조건 보호 등의 우리나라 노동관계법령의 입법 취지 등을 고려할 때「근로기준법」및「기간제법」의 강행규정은 준거법에 우선하여 적용되어야 할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1390, 2014.7.17.)

서울대학교 부속시설 사업의 무기계약 간주 시점 등 관련

Q 질의 1

- 대학본부 부속시설은 대학본부와는 별도로 고유번호증을 가진 기관이고, 기간제 근로자는 해당 기관의 장과 1년 단위 근로계약을 체결함
  - 대학본부 부속시설이 본부 직속기관으로 직제 개편되는 경우, 종전 부속시설에서 기간제근로자로 근무 중인 자가 무기계약으로 간주되는 시점은?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 본다고 규정하고 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제1항에 따른 "사용자"는 법률상 독립한 권리의무의 귀속주체일 것을 요하고, 계속근로기간은 "사업 또는 사업장"을 단위로 적용된다고 보아야 하는데,
  - 「국립대학법인 서울대학교 설립·운영에 관한 법률」 제3조에 따르면 "국립대학법인 서울대학교는 법인으로 한다"고 되어 있으며, 그 하부에 부속시설 등을 두고 있는 것으로 보입니다.(조직도 등 참고)

- "사업 또는 사업장"은 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 권리·의무의 주체를 말하므로,

- 대학 부속시설이 독립적으로 운영되는 별도의 법인이 아니라면 고유번호증을 별도로 가지고 있거나, 현실적으로 부속시설 기관장이 자신의 이름으로 근로계약을 체결한다는 사정만으로 법인이 비영리사업 등을 위해 경영하는 인적·물적 시설로서 그 하부조직에 불과한 부속시설을 권리·의무의 귀속주체로 인정하기는 어려울 것입니다.
- 따라서 서울대학교 법인이 설립·경영하는 부속시설은 개별 시설 단위가 아니라 시설이 속한 법인을 하나의 사업(장)으로 보고 계속근로기간을 산정하고, 계속근로한 총기간이 2년을 초과하는 시점부터 해당 법인의 무기계약 근로자로 간주된다고 보아야 할 것으로 사료됩니다.

Q 질의 2

- 대학본부 내 부속시설에서 2년 계약기간 종료 후, 대학 내 다른 기관으로 새로 취업하여 다른 업무를 담당하게 되었음
  - 새로 취업한 현 기관과 종전 근무한 부속시설이 조직 개편으로 통합되는 경우, 무기계약 간주 시점은?

A 회시 2

- 대학본부 내 부속시설과 대학 내 다른 기관의 관계에 대하여는 답변1을 참고하시기 바라며, 2년 계약기간 종료 후 다른 기관에 새로 채용된 것이 "계속근로"에 해당하는지 여부에 따라 무기계약 간주 시점이 달리 판단되어져야 할 것입니다.
- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

◐ 일반적으로 '계약기간 만료 통보' 또는 '자의에 의한 사직원 제출', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 신규채용절차를 통해 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면 종전 근로관계는 유효하게 단절되고, 계속근로기간은 신규채용 시점부터 새로 기산된다고 볼 수 있으나,

- 퇴직처리 및 신규채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 법 회피 목적 등으로 형식적으로 이루어진 것에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 반복·갱신한 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것입니다.

◐ 귀 사례의 경우 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하며, 기간제 근로계약이 반복·갱신된 경우 각 근로계약 간에 "계속성"이 인정되는지는 구체적 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로 고려하여 구체적 사실관계를 토대로 개별 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-225, 2015.3.4.)

제 2 장

기간제근로자의 사용 등

제 2 장 기간제 근로자의 사용 등

1. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 본문

(기간제근로자의 사용)

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 「기간제법」에 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 기간제근로자를 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 종료되는 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 근로관계가 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, 2007.11.21.)

중앙부처내에서 부서를 달리하여 동일한 기간제근로자를 반복·사용한 경우 계속근로년수 산정방법 등

Q 질의

- 질의1) 동일한 중앙부처내에서 부서를 달리하여 동일한 기간제근로자를 사용한 경우 계속 근로기간 산정방법
- 질의2) 채용권자가 다른 경우 기간제근로자의 계속근로기간 산정방법
- 질의3) 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

- 회시1) 동일한 중앙부처내에서 부서를 달리하여 동일한 기간제근로자를 사용한 경우 계속 근로기간 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 계속 근로기간을 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.

◐ 회시2) 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

◐ 회시3) 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 고용관계는 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, 「기간제법」의 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 재고용하는 것이 반복된다면 이는 무기계약 전환을 회피하기 위한 것으로 보아 계속 근로로 산정될 수 있다고 봄.

(비정규직대책팀-4582, 2007.12.31.)

퇴직금 수령을 위해 사직서를 제출한 후 곧이어 새로이 유기계약을 체결한 경우 계속근로년수 산정방법

Q 질의

- 「기간제법」에 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 유기 근로계약을 체결한 경우, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지 여부

A 회시

- 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 유기계약을 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 2000다18608, 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 89다카24445, 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, 2008.7.29.)

근로계약체결 시 근로개시일만 정하고 근로종료일을 정하지 않은 경우 무기계약근로자로 간주되는지 여부

Q 질의

- 모 대학병원과 2006.9월 근로계약 체결 시 비서로 고용되면서 근로개시일만 정하고 근로종료일을 정하지 않았으며(근무기간은 공란처리), 구두상으로도 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 계약 갱신 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, 2008.8.1.)

일정기간(5일) 계약기간이 단절된 경우 및 2개 보건소에서 각각 근무한 경우 계속근로년수 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.~'08.7.6.까지 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 산정 하여야 할 것(합산 문제 미발생)이나,

  - C, D보건소의 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, D보건소에서 근무한 각각의 근로기간(C보건소 1년, D보건소 1년)을 모두 합산하여 계속근로연수를 산정하여야 할 것임.

(차별개선과-1867, 2008.10.9.)

사업의 위수탁계약에 따라 사용자가 변경되는 경우 계속근로기간 산정

Q 질의

- 관공서에서 운영하던 시설 중 일부에 대하여 공단과 위수탁계약을 체결하게 됨에 따라 관공서에서 근무하던 기간제근로자들이 공단과 다시 근로계약서를 작성하게 된 경우, 기간제근로자들의 근무기간을 산정하는 기산점을 언제로 봐야하는지에 대한 질의

A 회시

- 「귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 파악할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 관공서에서 운영하던 시설 중 일부에 대하여 공단과 위수탁계약을 체결하여 운영을 공단에 맡기게 되었고, 이에 따라 관공서에서 근무하였던 기간제 근로자들이 적법한 퇴사절차를 거쳐 새로운 운영주체인 공단과 새로이 근로계약서를 작성하였다면 동 기간제근로자들의 근무기간은 새로운 근로계약서 체결시점부터 새롭게 기산해야 될 것으로 판단됨.

- 다만, 관공서에서 공단과 위·수탁계약을 체결한 것이 사업의 양도·양수에 해당한다면, 양도·양수에 따른 법리를 적용받게 되는데, 이 경우에는 사업양도 당사자 사이에 반대의 특약이 없는 한 사업양도의 합의 속에는 원칙적으로 근로관계를 포괄적으로 승계하기로 하는 합의가 포함된 것으로 추정되고, 특약을 통해 승계를 배제하는 경우에는 이에 대한 합리적인 이유가 있어야 유효하다고 보는 것이 대법원 판례의 기본입장임(대판 1991.8.9., 91다15225).

(고용차별개선정책과-1381, 2009.9.22.)

위탁해지에 따른 수탁업체 교체 시 기존 근로자에 대한 고용승계 의무

Q 질의

- 구립 청소년시설의 운영을 민간 위탁으로 운영 중인 바, 위탁계약기간 중 위탁해지의 사유가 발생하여 수탁업체를 A에서 B로 교체할 예정인데 B가 A의 근로자를 고용승계 해야 하는지 ?

A 회시

- 수탁 사업체가 교체되는 경우, 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 영업양도에 해당하지 않고, A와 B간에 근로자들을 승계하기로 하는 약정도 없는 경우라면 기존 근로자들을 승계할 의무는 발생하지 않는다고 사료됨

- 다만, 이러한 경우에도 귀 구청은 종전 A업체와 위탁계약을 체결하면서 근로자들의 고용승계를 보장하기로 하는 약정을 하였던 바라면,

  - 같은 취지로 B업체와의 위탁계약 체결 시에도 고용승계에 관한 약정을 두어 기존 근로자들의 고용안정을 도모할 수 있을 것임

(고용차별개선과-1396, 2013.7.15.)

근로계약을 반복갱신했던 기간제근로자를 실업급여 수급 후 다시 반복 고용한 경우 무기계약직 전환 시점

Q 질의

- 공시지가 조사기간 중에만 개별공시지가 산정업무를 위한 기간제근로자를 반복하여 고용하였으며, 고용기간이 종료되면 합산 근무경력이 180일이상인 자는 실업급여를 수급하였는 바, 실업급여 수급 후 다시 반복 고용한 경우에 실업급여 수급과 관련된 근로기간을 합산하여 2년을 초과하면 무기계약직으로 전환해야 하는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총 기간이 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 근로계약을 연장하는 경우부터 적용됨.

- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속 근로년수를 계산하여야 할 것임.

  - 그러나, 근로계약 만료 후 일정기간 공백이 있고, 그 후 다시 채용되었다면 각각의 근로계약을 별개로 보아 계속 근로년수 산정시 합산하지 않을 수도 있음. 계속근로를 판단함에 있어서 매년 일정기간 근로계약기간이 단절된 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일사업(장)에서의 근무여부 등을 종합적으로 고려하여 계속근로를 인정할 수 있을 것임.

- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 매년 공개모집절차를 통해 기간제 근로자를 채용하고 있고, 그 결과 매번 상당인원이 교체되고 있는 경우라면 근로계약은 단절되었다고 볼 것이나,
  - 매년 일정기간동안 반복적으로 근로계약을 체결하였고 매번 공개모집 절차를 통해 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 전년도에 근무한 근로자들이 대부분 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 공개모집절차가 법 회피목적으로 이루어진 것에 불과한 경우라면 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것임.
  - 다만, 노동부 고용지원센터에서 실업급여를 신청하여 수령한 경우에는 달리 볼 사정이 없다면 근로관계가 유효하게 단절된 것으로 볼 수 있으며, 그에 따라 「기간제법」 상 계속근로 산정시와 퇴직금 지급을 위한 계속근로 산정시, 실업급여 산정과 관련된 기간은 제외되어야 할 것으로 사료됨.

(고용평등정책과-406, 2010.4.5.)

재임용 약속을 받고 사직한 기간제근로자를 다시 채용된 경우 무기계약직 전환 여부

Q 질의

- 2008.1.2.채용되어 2년간 근무하다가 회사로부터 사직원 제출 후 재임용을 약속받고 2010.1.1.자로 퇴직하고 2010.1.4.자로 재 채용된 경우로 무기계약 근로자로 간주될 수 있는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항의 규정에 의하면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서)기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있음.
  - 여기서 “계속근로기간”이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 계산하여야 하며,
  - 근로계약의 반복갱신 사이에 근로관계의 단절이 있는 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업(장)에서의 근무 여부, 「기간제법」의 제정 취지 등에 비추어 “계속근로”로 볼 수 있는지 여부를 판단하게 될 것임.

- 일반적으로 계약기간 만료 통보, 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규 입사 절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하고 근무하는 형태라면 각각 별도의 근로계약에 의한 근로기간으로 보아야 하는 것이 원칙임.

  - 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 귀하가 2008.1.2.부터 2010.1.1.까지 근무하고 회사로부터 사직원 제출 후 재임용을 약속 받아 2010.1.4.자로 재임용되었고 재채용시 회사에서 계약직 모집 공고를 형식적으로 하였으며, 재임용시 동일부서에 근무하고 있다면 기간제 근로자의 무기계약 전환을 회피하기 위한 것으로 보아 계속근로로 인정할 여지가 있다고 사료됨.

(고용평등정책과-885 2010.5.25.)

국회인턴제가 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 국회의원 의정활동 지원 등을 위한 국회인턴제가 ⑴사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, ⑵법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우, ⑶다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 「기간제법」 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우 등에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 기간제근로자의 고용안정을 위해 같은 법 제4조제1항 단서 및 시행령 제3조에 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있는 경우를 정하고 있음

- 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「국회인턴제운영지침」(제203호, 2009.1.22.) 및 보충질문 등을 통해 운영현황을 살펴보면,
  - 국회의원이 인턴 예정자를 선발하여 사무총장에게 인턴 약정 체결요청서(근무기간 명기)를 송부하고, 국회사무총장은 이를 근거로 국회인턴약정서(근로계약서)를 체결하며, 의원 실별 배정예산의 범위 안에서 재량에 따라 2명을 의원의 임기 내에서 계약 기간을 정하고 있는 것으로 보임
  - 이와 같은 운영현황을 감안해 볼 때, 국회인턴의 근로계약기간은 반드시 국회의원의 임기 4년에 맞추어 정해지는 것이 아니라 임기의 범위에서 재량적으로 결정되는 것이어서 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것은 아니며,

- 「기간제법」에서 사용기간 제한 예외를 규정한 취지는 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우는 그 기간동안 안정적으로 그 사업 또는 업무를 수행하기 위한 것으로 이해되므로 국회인턴제는 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 사료됨
- 또한 국회인턴약정은 인턴 예정자와 사무총장이 당사자로서 계약을 체결하고, 사무총장의 직권으로 징계위원회에 회부하여 징계·약정 해지 등 처분을 명할 수 있어 인턴은 국회사무처에 소속된 기간제근로자로서의 성격을 갖고 있으며, 의정활동지원은 국회사무처 본연의 업무 중 하나로서 국회의원의 임기에 따라 단절되는 것이 아니므로 한시적이거나 1회적인 것은 아닌 것으로 보임
- 한편 국회 내부규칙인 「국회인턴제운영지침」을 근거로 국회인턴제를 운영하는 바, 법령의 근거에 의해 실업대책 차원에서 사회적으로 필요한 일자리를 제공하는 경우에 해당한다고 보기 어려우며, 그 밖에 국회관련 다른 법령에서 기간제근로자 사용기간을 달리 정하고 있지 아니하므로 국회인턴제를 기간제 근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는 것으로 판단됨

(고용평등정책과-686, 2010.10.6.)

회계직원이 무기계약직으로 전환되는지 여부

Q 질의

- 당 기관에서 기존에 학교회계직원으로 근무하던 기간제근로자를 혁신학교 지정에 따라 지원받는 특별예산으로 혁신학교 지정기간 동안 다시 채용하는 경우 무기계약직으로 전환되는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조에 의하면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 2년을 초과하는 경우에는 무기계약근로자로 간주하도록 하고 있음

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 임금을 학교의 기본운영비에서 지급하거나 혁신학교 운영 특별예산에서 지급하는 것이 학교회계직원의 신분이나 근로조건의 변경과는 관련이 없는 것으로 보이는 바, 근로계약을 반복·갱신하여 계속근로한 기간이 2년을 초과한 때 무기계약근로자로 간주될 수 있음

(고용평등정책과-1447, 2010.12.15.)

근무지 변경의 경우 계속근로 인정 여부

Q 질의

- ○○보건소에서 보건사업과 전염병관리 업무를 수행하던 기간제근로자가 근로계약기간 종료 후(2010.3.1.~12.31.) ○○서부보건지소 병리검사요원으로 다시 채용(2011.1.1.~12.31.)되는 경우 계속근로기간 산정

A 회시

- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이나, 근로계약의 형식뿐만 아니라 근로계약 체결 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일 사업(장)에서 근무여부, 근로계약 재체결까지의 기간 등을 종합적으로 고려하여 계속근로여부를 판단하여야 할 것임

- 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 보건소에서 근무하는 근로자의 사용자는 지방자치단체인 시·군으로 보아야 할 것이며, 동일한 사용자와 근로계약을 체결한 경우에는 계속근로기간 산정 시 그 기간을 합산하여야 할 것임

  - 예외적으로 ○○보건소장을 사용자라고 보더라도 ○○서부보건지소가 ○○보건소의 소속기관으로 독립성이 없다면 사용자가 동일하다고 보아야 할 것이므로, 형식적으로 근로계약을 별도로 체결하였다 하더라도 전체 근로기간을 계속근로기간으로 산정해야 할 것으로 판단됨

(고용평등정책과-1645, 2010.12.30.)

지사별 근무기간을 계속근로기간으로 보아야 하는지 여부

Q 질의

- 동일 기관의 기간제근로자로 근무한 후 다른 지사에 채용되는 경우 계속근로기간 산정은

A 회시

- 「기간제법」 제4조에서는 기간제근로자를 2년 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음

- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이나, 근로계약의 형식, 근로계약 체결 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일 사업(장)에서 근무여부, 근로계약 재체결까지의 기간 등을 종합적으로 고려하여 계속근로여부를 판단하여야 할 것임

- 만일 각 지사별로 독립적으로 기간제근로자를 채용하고 해임·승진·배치전환·징계·보수 및 퇴직금 지급 등 노무관리에 전권을 행사하는 경우로서 각 지사별로 근로계약 만료 후 새로운 채용공고, 서류전형, 면접, 새로운 사번부여 등 실질적인 공개채용과정을 거친 경우라면 각 기관장을 별개의 사용자로 보아 각각의 근로기간은 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,

  - 지사별 노무관리의 독립성이 없고 공개채용 과정이 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 근로자를 동일한 업무에 다시 채용하여 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 공개모집절차가 법 회피목적으로 이루어진 것에 불과한 경우에는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것임

(고용평등정책과-107, 2011.1.13.)

기간제근로자 의사로 무기계약근로자로의 전환을 거부할 수 있는지 여부

Q 질의

- 2년을 초과하여 근로한 기간제근로자가 무기계약 근로자로 전환을 원하지 않는 경우, 기간제근로자로 계속 근로할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 한다) 제4조제1항에서 "사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로 한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다"라고 규정하고 있고, 동조 제2항에서는 "동조 1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간이 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다"라고 규정하고 있음

- 귀 질의만으로는 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변을 드리기 곤란하나, 「기간제법」에서는 당사자의 의사를 고려하여 기간제근로자로 계속 사용할 수 있다는 취지의 규정이 없고, 귀하는 2년을 초과하여 기간제근로자로 근로하여 무기계약 근로자로 전환된 상태라고 하므로, 귀하가 「기간제법」 제4조제1항 단서 및 동법 시행령 제3조의 사용기간제한의 예외에 해당된다고 볼만한 사정이 없는 한, 기간제근로자가 2년을 초과하여 계속근로 한 상태에서 기간제근로자로 근무하기 원한다고 하더라도 무기계약근로자로 전환된다고 할 것임
  - 무기계약근로자로 전환된 이후 근로자는 근로계약 해지의 의사표시를 하고 사직할 수 있으나, 사용자는 정당한 사유없이 해고할 수 없게 됨

(고용차별개선과-24, 2011.3.3.)

동일법인 내 별도의 사업자등록 된 시설을 이동하며 근무하는 경우, 근로기간 산정방법

Q 질의

- 동일법인 내 별도의 사업자등록이 되어 있는 시설이 여럿 있는 경우, 각 사업자 등록된 시설단위로 근로기간이 기산되는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 한다) 제4조에 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서)기간제 근로자를 사용할 수 있고, 별도의 사정이 없는 한 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정되어 있음

- 위 사용기간 제한에 관한 규정은 기간제근로자를 사용하는 사용자에게 효력이 발생하므로, 동일법인 내 별도의 사업자등록이 되어 있는 시설이 여럿 있는 경우라 하더라도 사용자가 동일한 경우에는 계속근로기간으로 산정하여야 할 것이나,
  - 동일 법인 내에 별도 등록된 여러 시설이 인사·노무·재정 및 회계가 서로 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지는 등 실질적으로 사용자가 달라 다른 시설에서 근무하는 기간제근로자에 대한 인사노무관리 가능성이 없다면 각 사업시설별로 계속근로기간을 산정할 수 있을 것이므로 사용자가 동일한지 여부에 따라 계속근로기간 산정여부를 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-82, 2011.3.9.)

무기계약 근로자로 전환 시 직무변경 및 처우변경이 가능한지 여부

Q 질의

- 사용기간 2년을 초과하여 무기계약 근로자로 전환하는 경우, 정원 등의 사정으로 '방송전략 수립' 직무를 담당하던 근로자에게 '운전 또는 사무보조' 직무를 부여하는 것이 가능한지 여부와 이에 따른 처우가 저하되는 경우 법률적 문제가 없는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하도록 하고 있음

- 무기계약 근로자로 전환에 따른 직군(직무) 및 처우 변경에 대하여는 「기간제법」에서 별도로 규율하고 있지 있는 바, 「근로기준법」 등 노동관계법 및 당해 회사의 단체협약, 취업규칙 등의 관련 규정을 위반하지 않는 범위에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있을 것임

  - 다만, 직무변경과 관련해서는 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량이 인정된다고 할 것인 바(대법원 1998.12.22. 선고 97누5435 판결 참조), 기간제근로자를 무기계약 근로자로 전환 시 정당한 인사권 범위 내에서는 직무변경도 가능하다고 할 것임

  - 이 경우 당사자 간의 명시적 또는 묵시적 합의로 근로조건을 결정한 경우에는 이에 따르면 될 것이나, 근로자의 동의 없이 사용자가 기존 근로조건을 일방적으로 저하시킬 수는 없을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-761, 2011.6.1.)

입영휴직기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부 등

Q 질의

- 기간제근로자의 군복무를 위한 입영휴직기간이 계속근로기간에 포함되는지 및 병역법 시행령 제129조의2 '병무청장이 정하여 고시하는 업종'에 금융권(은행, 증권, 카드사)도 포함되는지 ?

A 회시

- 「병역법」 제74조에서는 입영으로 휴직하게 되는 자는 군 복무 후 직장에의 복직을 보장하고, 군복무로 인하여 휴직된 때에는 승진에서 의무복무기간을 실제근무기간으로 산정하도록 규정하고 있어, 입영휴직기간을 승진의 경우 이외에 기간제근로자의 계속근로기간으로 합산할 수 없을 것임
  - 따라서 귀 질의의 경우와 같이 1년 6개월 가량 근무한 기간제근로자가 계약기간 6개월을 남겨둔 상태에서 군 복무를 위해 입영휴직하였다가 「병역법」 제74조 제1항에 따라 복직한 경우, 근로계약기간 6개월을 추가 근무하여 근로계약이 종료되는 시점까지는 기간제근로자로 보아야 할 것임
- 「병역법 시행령」 제129조의2 '병무청장이 정하여 고시하는 업종'에 금융권(은행, 증권, 카드사)이 포함되는지 여부에 대해서는 병무청으로 문의하여 주시기 바람

(고용차별개선과-2037, 2011.11.21.)

CCTV 통합관제센터 모니터링 요원의 계속근로 여부 관련

Q 질의

- CCTV 통합관제센터 운영을 위하여 용역업체와 “CCTV 통합관제센터 모니터링 용역” 계약을 체결하여 모니터링 요원을 파견형태로 근무하도록 하고 있는 바,
  - 2012년에 변경된 “CCTV 통합관제센터 모니터링 용역” 업체가 2011년에 모니터링 요원으로 근무하였던 근로자들을 신규 채용하여 2년을 초과하여 종전과 동일한 업무를 수행하도록 하는 경우에 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”)에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지 여부와 다른 곳에서 동일한 업무에 종사했던 기간도 「기간제법」 제4조의 “2년”에 포함되는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주됨

- 「기간제법」 제4조는 동일한 사용자가 기간제근로자를 2년 초과하여 사용하는 경우에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하는 규정이므로 다른 사용자에게 근로를 제공했던 자를 귀 기관이 채용한 경우 종전의 근로기간은 계속근로로 보기 어려울 것임
  - 따라서 종전의 용역업체 소속으로 근로했던 기간제근로자를 새로 선정된 용역업체가 신규 채용한 경우에는 종전의 용역업체에서 근로했던 기간은 「기간제법」 제4조제1항 본문의 “2년”에 포함되지 않을 것임

- 만일, 귀 기관 『CCTV 통합관제센터 모니터링 용역』이 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1항제1호의 “근로자 파견형태”로 운영되는 경우에는 「파견법」 제6조의2제1항에 따라 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용한 사용사업주는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 할 것임

(고용차별개선과-2545, 2011.12.30.)

근로기간의 단절 여부

Q 질의

- 계약기간 만료 사실 통보, 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대 보험금 정산 등을 거친 후 공개채용 공고를 하였으나 종전과 동일한 근로자가 채용된 경우(지방이라는 지역적 특성으로 당 근로자만 모집공고에 응함)에 근로관계가 단절된 것으로 볼 수 있는지?

A 회시

- 귀 질의의 경우 계약기간 만료에 따른 고용종료, 자의에 의한 사직원 제출 등을 거쳐 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 실질적인 신규채용절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근무기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간으로 산정되지 않을 것임
  - 다만, 신규채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자를 동일한 업무에 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 신규채용절차가 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것임
  - 이때, 채용 공고 등 신규채용절차를 거쳤으나 지역적인 특수성으로 인해 지원자가 1명뿐이어서 종전의 근로자가 재채용되었다는 사정만으로는 신규채용절차가 형식에 불과한 것으로 보기는 어려울 것임

(고용차별개선과-237, 2012.2.3.)

기간제근로자 계속근로기간 산정

Q 질의

- 동일한 학교재단 소속으로 학교법인과 평생교육원이 있으며 학교법인에서 2년간 사용한 기간제근로자를 평생교육원에서 다시 기간제근로자로 사용할 경우 2년을 초과하여 사용한다고 볼 수 있는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조에 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 별도의 사정이 없는 한 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하고 있음

- 귀 질의의 경우 동일한 재단 하에 학교법인과 평생교육원(별도 사업자등록 있음)이 있으며 재단 이사장이 평생교육원장을 겸임하고 학교법인에 인사권을 위임한 경우 사용자는 재단 이사장으로 동일하다고 보아 기간제근로자의 계속근로기간을 학교법인과 평생교육원을 합산 산정하여야 할 것이나,
  - 동일 재단 하의 기관들이 실질적으로는 인사·노무·재정 및 회계가 서로 분리되어 독자적으로 사업이 이루어져 다른 기관에서 근무하는 기간제근로자에 대한 인사노무관리 가능성이 없다면 사용자가 달라 각 기관별로 계속근로기간을 산정할 수 있을 것이므로 사용자가 동일한지 여부에 따라 계속근로기간 산정여부를 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-445, 2012.3.5.)

기간제근로자 근로기간 합산방법

Q 질의

- “노인일자리사업 전담인력” 기간제근로자로 근무하고 연이어 “경로당 순회프로그램 관리자” 기간제근로자로 근무하여 전체 근무기간이 2년을 초과한 경우 무기계약 근로자 전환 대상에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 “사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고”있으며,
  - 이 경우 “계속근로기간”이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 계산하여야 함(대판1995.7.11., 93다26168)
  - 근로계약의 반복갱신 사이에 근로관계의 단절이 있는 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업장에서의 근무여부, 「기간제법」의 제정 취지 등에 비추어 “계속근로”로 볼 수 있는지 여부를 판단하며 일반적으로 계약기간 만료 통보, 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규입사 절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하고 근무하는 형태라면 각각 별도의 근로계약에 의한 근로기간으로 보아야 하는 것이 원칙임

◐ 귀 질의의 경우 ○○군청 “노인일자리사업 전담인력” 기간제근로자로 2008.12월~2010.3월 기간동안 1년 4개월 근무 후 “경로당 순회프로그램관리자” 기간제근로자로 2010.4월~2012.3월 기간동안 2년 근무를 한 경우,

- “노인일자리사업 전담인력” 근무는 근로계약이 만료됨과 동시에 기간 연장계약을 체결하였으므로 근로기간 모두를 합산하여 계속근로년수를 산정하여야 할 것이며,
- “노인일자리사업 전담인력” 근무 중 “경로당 순회프로그램관리자” 채용공고에 응시하여 2010.4월부터 동일한 부서에서 “경로당 순회프로그램관리자”로 근무한 것은 동일한 사용자에 계속 고용되어 업무만 변경한 것으로 보여지며 또한 당시에 고용관계 단절로 볼 만한 사직서 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등 퇴직절차 및 신규입사절차를 거치지 않았으면 이를 새로운 기간제 근로계약을 체결한 것으로 볼 수는 없을 것이므로 “노인일자리사업 전담인력” 근무와 「경로당 순회프로그램관리자」 근무는 계속근로로 보아 근무기간을 모두 합산하여 산정하여야 할 것임
- 따라서 “노인일자리사업 전담인력”과 “경로당 순회프로그램관리자”가 「기간제법」 제4조제1항 각호의 단서에 해당하여 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받지 않는다면 당해 기간제근로자가 입사한 시점(2008.12.15.)에서 2년을 초과하는 시점인 2010.12.15.부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-530, 2012.3.15.)

기간제근로자 무기계약근로자 전환 관련

Q 질의

- 기간제근로자인 취업상담사를 2년을 초과 사용하여 무기계약근로자로 전환하였을 경우 계약 단서조항에 “예산이 책정되지 않을 경우 계약이 만료된 것으로 본다” 라고 명시하는 경우 적법한지, 또한 예산이 책정되지 않아 계약기간 만료 한달 전에 해고통지를 하는 경우 부당해고에 해당하는지 ?

A 회시

- 「민법」 제660조제1항에서는 “고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다”고 규정하고 있으며 근로자의 계약해지에 대하여는 특별한 규정이 없어 근로자에게는 계약해지권이 인정되고 있으나,
  - 「근로기준법」 제23조에서는 “사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못한다”라고 규정하고 있어 사용자의 일방적인 계약해지권은 제한하고 있음
- 귀 질의의 경우 취업상담사인 기간제근로자를 2년을 초과 사용하여 무기계약근로자로 전환하면서 근로계약서에 예산이 책정되지 않을 경우 계약이 만료된 것으로 본다고 단서조항을 명시하는 근로계약과 관련하여
  - 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못하도록 계약해지권이 제한되어 있고, ‘예산이 책정되지 않는 경우’가 정당한 해고 사유에 해당되는지에 대하여는 노동위원회나 법원에서 판단되어져야 할 사항이므로 해고의 정당성이 명확하게 판단되지 않은 사항을 근로계약서에 퇴직사유 단서조항으로 명시하는 것은 적절하지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1120, 2012.6.5.)

○○대학교병원 인체자원은행부서의 기간제근로자 근무

Q 질의

- 기간제근로자가 출산휴가를 다녀온 후 근무기간 2년이 되면 퇴사처리가 되는지, 근무기간 2년을 초과하여 근무하면 정규직으로 전환이 되는지?

A 회시

- 귀하는 2010.11.1. 입사하여 현재까지 근무를 하고 있고 근로계약서상 계약기간이 2012.12.31.까지로(2년2개월) 되어 있으며 8월부터 출산휴가 3개월을 사용하고 이후 육아휴직 3개월을 사용하고자 하는데 이에 대해 사업주는 출산휴가를 다녀오면 근무기간 2년 만기가 되어 퇴사처리 하겠다고 말하고 있는 바, 귀하는 근로계약기간이 금년 12.31.까지로 되어 있으므로 근속 2년(2012.11.1.)을 초과하여 근무하게 되면 정규직전환이 되는 것이 아닌지에 대하여,
  - 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에서는 "2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다"라고 규정하고 있으므로 귀하가 입사일로부터 2년을 초과하여 근무하는 시점에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것이나,
  - 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률」 제19조제5항에서는 "기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직기간은 「기간제법」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견법」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다"('12.8.2. 시행) 라고 규정하고 있어,
  - 귀하의 근무기간이 입사일로부터 2년이 도래하기 전에 육아휴직을 사용하는 경우에는 동 육아휴직기간을 제외하고 사용기간을 산정하여 무기계약직으로 전환되는 시점(2년이 초과되는 시점)을 판단하여야 할 것임

- 또한 귀하가 무기계약근로자로 전환되기 이전에 육아휴직을 사용하게 되어 육아휴직 기간중에 근로계약기간이 만료되는 경우 사업주와 근로자 합의에 의해 근로계약이 연장되지 않는다면 계약기간 만료에 따라 고용계약은 해지되는 것으로 보아야 할 것임

◐ 사업주가 귀하의 부서 직원들을 시간제계약직으로 간주하여 병원 규정상의 시간제 계약직은 2년만 사용한다는 규정을 적용하여 귀하의 입사일로부터 2년이 되는 시점에 퇴직처리 하겠다는 것에 대하여는 병원 규정내용 등 구체적인 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

- 귀하의 근로계약서상 계약기간이 '12.12.31.까지로 계약이 체결되어 있으므로 동 계약기간은 당연히 지켜져야 할 것으로 사료되오며 만약 사업주가 계약기간 중에 정당한 이유없이 퇴직처리 하는 경우에는 이는 부당한 해고로서 「근로기준법」 위반이 될 수도 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1737, 2012.8.3.)

기간제근로자에 대한 무기계약직 근로자 전환 의무 등

Q 질의

- 2011.3.28. 기간제근로자로 근로 개시, 2012.3.1. 재계약(근로계약기간 만료일은 2013.2.28.)
- 외국어 관련 조건이 미달된다는 이유로 무기계약직으로 근로계약을 체결하지 아니할 수 있는지 및 무기계약직으로 근로계약을 체결하면서 연봉 상당액을 삭감할 수 있는지?
- 무기계약직으로 근로계약 체결하지 아니하는 경우에도 최초 입사일(2011.3.28.)부터 만 2년이 되는 날(2013.3.27.)까지 근무를 하여야 하는지?
- 위 질의와는 무관하게 사용자가 만 2년을 근무한 기간제근로자를 무기계약직으로 전환하지 아니하는 것이 가능한지
- 무기계약직으로 전환되지 않는 경우 고용보험에서 혜택을 받을 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 이 경우 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 일반적으로 근로계약의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙이라 할 것임

- 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 함

- 다만, 귀 질의의 경우 2차에 걸친 근로계약기간을 모두 합산(2011.3.28.~2013.2.28.)하더라도 2년을 초과하지 아니하므로 법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 하는 "2년 초과의 경우"에는 해당하지 않는다고 사료됨

- 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제근로자에 대하여는 무기계약직 근로자로의 전환 의무는 발생하지 아니하므로 당사자간 자율적 의사에 따라 무기계약직으로의 전환 여부를 결정하여야 할 것임

  - 이 때 사용자가 자체 규정 또는 기준을 마련하여 일정 요건을 갖춘 자에 한하여 무기계약직으로 전환하는 것도 가능하다고 사료되며, 그 밖에 임금 등을 포함한 근로조건의 결정에 대하여도 법에서 달리 정한 바 없으므로 사업(장)의 단체협약, 취업규칙, 근로계약에서 정하는 바에 따르면 될 것임

- 아울러, 근로계약의 만료로 고용관계가 종료되어 퇴직하는 것이 비자발적 퇴직에 해당하는 경우이고 귀하께서 근로능력을 갖추고 구직활동을 하신다면 실업급여(구직급여 등)의 수급요건을 충족한다고 판단되나, 자세한 사정은 귀하의 거주지 관할 고용지원센터에 문의하여 수급인정 여부에 대한 정확한 판단을 받으시기 바람

(고용차별개선과-422, 2013.3.11.)

학교회계직직원의 계속근로기간 산정 및 무기계약직 간주 여부

Q 질의

- A중학교(공립)에 급식조리원으로 ’07.8.20. 신규 임용 → ’11.3.1.자로 무기계약직으로 전환 → 학생수 감소로 급식조리원 과원 해소 차원에서 B초등학교(공립)에 근무하기 위해 ’11.9.30.까지 근무하고 퇴직 처리함

- B초등학교에 ’11.10.1. 기간제근로자로 신규 임용되었으며, 이 때 공개채용 등의 절차를 거치지 않음

- 도교육청 방침이 ’12.3월부터 초·중학교장에서 시·군교육장으로 임용권자가 변경됨에 따라 ’12.3.1.부터 ’12.12.31.까지 기간을 정하여 시교육청(교육장)과 해당 근로자 간 근로계약을 새로이 체결하였고, 해당 급식조리원은 기간의 만료로 퇴직함

- B초등학교에서 급식조리원 임용 시 A학교장과 임용권자가 다르다는 이유만으로 무기계약직 지위를 승계하지 않아 본인의 진의와는 다르게 기간제근로자로 임용된 후 계약 만료로 퇴직하였는데 이에 대한 타당성 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있음

- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의

근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 함(대법 93다26168, 1995.7.11. 참조)

- ‘사업 또는 사업장’이란 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 권리·의무의 주체를 의미하는데,
  - 「지방교육자치에 관한 법률」, 「지방자치법」 등에 의하면 지방자치단체 관내에서 이루어지는 교육 그 밖의 학예에 관한 사무와 관련된 권리·의무는 궁극적으로 법인격을 보유하는 지방자치단체에 귀속되므로 개별 공립학교가 아니라 법인격을 가진 지방자치단체가 ‘사업 또는 사업장’으로서 이 법의 적용 대상이 된다 할 것임

- 또한 「지방교육자치에 관한 법률」, 「지방자치법」 등의 규정에 비추어 보면 학교회계직원에 관한 임면권은 본래 교육감에게 부여된 것이며, 채용절차의 편의나 학교운영의 자율성 등을 고려하여 각급 학교장이 근로계약체결 사무 등을 처리하는 것에 지나지 아니하므로 학교회계직원의 채용 등에 따른 종국적인 책임은 해당 자치단체가 부담한다고 봄이 타당하며, 각급 학교에서 채용한 근로자에 대한 사업주는 학교를 설치·운영하는 지방자치단체이고(대법원 ’92.4.14 선고 91다 45653 참조)
  - 각급 학교장이 현실적으로 자신의 이름으로 학교회계직원을 채용하였다 하더라도 그러한 사정만으로 지방자치단체에 의하여 설치된 인적·물적 시설의 결합체로서 영조물에 불과한 개별 공립학교가 사업주에 대응한다거나 그 학교장이 사업주라고 보기는 어려울 것임
  - 따라서 「초·중등교육법」에 따라 지방자치단체가 설립·경영하는 ‘공립학교’는 개별 학교 단위가 아니라 시·도 단위의 지방자치단체가 설립·경영하는 학교 모두를 하나의 사업(장)으로 보고 계속근로 여부를 판단하여야 할 것임
  - 이러한 맥락에서 귀 도교육청의 방침에 따라 ’12.3월부터 임용권이 개별 초·중학교장에서 시·군교육장으로 변경된 것은 ‘교육 등에 관한 사무’에 대해서 지방자치단체를 대표하는 교육감의 권한이 개별 학교에서 시·군교육장으로 상향되어 위임된 것에 불과하다고 사료됨

- 귀 질의의 구체적 사정을 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 비록 B초등학교와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였다 하더라도 A중학교에서 이미 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되었던 점, 과원 해소 차원에서 A중학교에서 퇴직하고 결원이 있던 B초등학교로 공개경쟁 채용절차 등을 거침이 없이 채용된 점 등을 고려할 때 A중학교에 대한 퇴직의 의사표시, B초등학교와의 기간을 정한 근로계약은 형식에 불과하다고 볼 여지가 있음

  - 한편, A중학교를 퇴직함에 있어 인원감축 필요성 등 여러 사정을 감안하여 근로자가 자발적으로 퇴직을 선택하여 사직서를 제출하고, 퇴직금 수령 및 4대 보험 정산 후 B초등학교와 기간제근로계약을 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 유효한 근로관계 단절의 효과를 발생시키고자 하는 의사로 보아야 할 것임

  - 따라서 구체적 사실관계를 토대로 위와 같이 사직서 제출의 진의 여부에 따라 계속근로기간을 산정하여 해당 근로자를 무기계약 근로자로 볼 수 있는지를 판단함이 타당하다고 사료됨

(고용차별개선과-521, 2013.3.26.)

기간제근로자의 사용 관련

Q 질의

- ① 1997.7.~1998.8. 대○동사무소 전산보조, ② 1998.8.~2000.7. 공공근로사업 ③ 2005.1.~2005.5. 세정과 개별주택조사, ④ 2006.9.~2007.12. 화○면사무소 자활사업(복지도우미), ⑤ 2008.3.~2012.12. 남○동주민센터 자활사업(복지도우미), ⑥ 2013.2.~2013.4. 남○동주민센터 교육행정도우미, ⑦ 2013.4.~현재 공공근로사업 참여 중

- 상기와 같은 근무이력을 가진 자를 2013.8.1.부터 기간제근로자로 사용하고자 하는데, 위 근무기간을 합산하여 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항의 규정을 적용받게 되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
  - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외규정을 두고 있음

- 「기간제법」 부칙 제2항에서는 제4조의 규정은 이 법 시행(’07.7.1.) 이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우부터 적용한다고 규정하고 있으므로 ’07.7.1. 이후 체결된 ⑤~⑦의 근로계약이 제4조의 규정을 적용받는다고 보아야 할 것임

- 한편, 자활근로사업(복지도우미) 사업은 생활이 어려운 사람에게 최저생활을 보장하고 자활을 조성하기 위해 사회보장적 차원에서 행하는 사업으로, 사업 참여에 대한 대가로 급여가 지급되나 이는 사회보장제도의 일환으로 행해지는 생계보조금의 성격을 가지므로 이는 근로의 대가라고 할 수 없어 사업 참여자의 근로자성이 부인되고 있습니다.(법제처 법령해석지원팀-868, '06.5.26., 노동부 근로기준국 「차상위계층의 근로자성 여부」에 관한 변경 지침」 2007.5.)
  - 따라서 자활근로사업 참여자의 근로자성이 부인됨에 따라 ⑤의 사업 참여자는 기간제근로자로 볼 수 없다고 사료됨

- 이에 따라 ⑥과 ⑦에 대한 계속근로기간에 따라 무기계약으로의 전환 여부가 결정될 수 있는 바, "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것임
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 함(대판93다26168, 1995.7.11.)

- ⑥ 남○동주민센터 교육행정도우미로 근무한 기간(2013.2.~2013.4.)과 ⑦ 공공근로사업에 근로한 기간(2013.4.~현재), 이후 '13.8.1.부터 기간제근로자로 근로하게 되는 근로기간을 계속근로로 보아 합산하여야 할 것인지는 각 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업에서의 근무 여부, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행, 「기간제법」의 취지 등을 종합적으로 고려하여 구체적 사실관계를 토대로 판단해야 할 것임

- 다만, 귀 사례를 계속근로로 볼 수 있는 경우에도 "공공근로사업"은 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 예외 사유에 해당함
  - 「기간제법」 제4조제2항에서는 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 무기계약 근로자로 간주한다고 정하고 있는 바, 예외에 해당하는 ⑥의 공공근로기간을 제외하고 2년을 초과하는 시점에 무기계약으로 간주된다고 판단됨

(고용차별개선과-1483, 2013.7.26.)

퇴직 후 재고용된 기간제근로자의 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

- 당 시에서 일자리창출사업의 일환인 맞춤형건강관리사업에 4년간 근무('09.2.~'12.12.) 후 퇴사하고 타 시에서 1년간 근무한 근로자를 당 시에서 재고용하는 경우, 과거 근무경력이 계속근로 총기간 2년에 포함되는 것인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있음

- 단, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의거 일자리를 제공하는 경우로서

  - "「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

  - 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 하는데, "맞춤형방문건강관리사업"은 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당된다고 검토하여 회신한 바 있음 (고용평등정책과-735, '10.10.12. 등)

◐ 질의하신 내용 중 계속근로기간 산정 관련해서는 질의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없으나, ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절되었고,

- 공백기간 중에 법인격을 달리하는 다른 지방자치단체에 상당 기간 근로한 내역이 있고,
- 신규채용절차를 거쳐 기간제 근로계약을 다시 체결하게 되는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 새로이 근로계약을 체결한 때부터 계속근로기간은 새로 기산된다고 보아야 할 것으로 판단됨

(고용차별개선과-2377, 2013.12.4.)

사업수행 방식 변경(직접 운영 ↔ 민간 위탁)에 따른 고용승계 여부 및 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

- 당 구청은 (사)뉴○○자원봉사은행과 맺은 자원봉사센터 운영 위·수탁 관계가 종료됨에 따라 '12.1.1.부터 자원봉사센터를 직접 운영하기로 하였고, 수탁기관에서는 기존 직원에 대하여 퇴직금 및 4대보험 정산하였음
  - 위탁관계 종료 시 기존 근로자에 대한 고용승계 내용은 없었으나, 당 구청은 수탁기관에서 근무하던 근로자와 1년을 계약기간으로 정한 근로계약을 체결하였으며 계약 만료와 함께 갱신 계약을 체결하였음
  - '14.1.1.부터 동 자원봉사센터의 운영을 민간위탁 방식으로 변경하기로 함에 따라 계약 만료된 근로자들에 대하여 퇴직금 지급하고 4대 보험을 정산할 예정임
- (사)뉴○○자원봉사은행에서 근무하던 직원(기존 법인에서 퇴직금 및 4대보험 정산 완료)을 당 구청에서 기간제근로자로 채용하였던 바, 이를 고용승계로 보아 「기간제법」 제4조에 따라 무기계약으로 전환된 것으로 보아야 하는지?
- 당 구청에서 직영하던 자원봉사센터를 민간에 위탁하게 되는 경우, 수탁업체는 기존 근로자를 고용승계 하여야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있음
- 「기간제법」은 '사업 또는 사업장'을 단위로 적용하므로 기간제근로자의 사용기간 제한(2년) 및 이에 따른 무기계약 간주 규정도 같은 '사업 또는 사업장'에 대하여 산정된 계속근로기간을 토대로 판단되어야 할 것임

- 지방자치단체가 직접 운영하던 “자원봉사센터”를 민간업체와 위수탁계약을 체결하여 운영을 맡기고 이에 대하여 인건비, 운영비, 사업비 등 위탁대가를 지급하는 경우, 종전 사업주(지방자치단체)가 기존 근로자들에 대하여 ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계를 단절하고, 동 운영을 수탁 받은 사업주(민간 수탁업체)와 근로자간 새로이 근로계약을 체결하는 경우라면 계속근로기간은 수탁업체와 근로계약을 체결한 시점부터 새로 기산된다고 보아야 할 것임
- 다만, 이러한 경우에도 위·수탁계약 체결의 당사자간 고용승계에 대한 특약을 두어 위수탁계약 전후의 근로기간을 계속근로로 통산할 수도 있음

◐ 한편, 귀 구청과 민간 수탁업체가 체결한 “자원봉사센터 운영 위·수탁계약”이 “사업의 양도·양수”에 해당하는 경우라면, 원칙적으로 해당 근로자의 근로관계가 양수 기업에 포괄적으로 승계된다고 보아야 하고, 계속근로기간의 산정에 있어서도 양도 전후기간이 통산되어야 할 것임

※ 사업의 양도라 함은 “일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것” 을 말함

◐ 마찬가지로 위수탁계약의 만료에 따라 귀 구청에서 해당 사업을 직접 수행하게 된 경우에도 “사업의 양도·양수”에 해당하거나 “고용승계에 대한 특약”을 둔 경우가 아니라면, 수탁업체와 유효한 퇴사 절차를 거치고 귀 구청과 새로 근로계약을 체결한 근로자의 계속근로기간은 새로운 근로계약 체결의 시점부터 새로 기산되며, 이 때부터 계속근로한 총기간이 2년을 초과하는 때에 기간의 정함이 없는 근로자로 간주된다고 보아야 할 것임

◐ 다만, 고용승계 여부와는 별도로 사업수행 방식의 변경, 또는 수탁업체의 교체 등으로 인해 근로자의 고용불안이 초래될 수 있으므로 상시·지속적인 업무에 종사하는 기존 근로자의 고용이 안정될 수 있도록 조치함이 바람직하다고 사료됨

(고용차별개선과-2506, 2013.12.10.)

기업 이동과 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

- A사 근무 경력이 있어야 B사에 입사할 수 있는 조건임. A사는 2009년 6월 1일 B사로부터 분리된 회사이며, A사와 B사의 사장은 다르나 두 회사는 같은 그룹이고 회장은 동일인임

- A사에서 1년 근무 후 B사에서 1년 11개월 근무하였을 때 B사의 정규직으로 전환이 가능한지(요구에 대한 법적 효력)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 같은 조 제2항에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하고 있음

- 기간제근로자의 사용기간 제한(2년) 및 이에 따른 무기계약 간주 규정은 같은 '사업 또는 사업장'에 대하여 산정된 계속근로기간을 토대로 판단되어야 할 것인 바,
  - 기존 기업에서 퇴직금 지급 등 퇴직 절차를 거친 후 서로 다른 법인격을 갖는 기업으로 입사한 경우, 일반적으로 기존 기업과의 근로관계는 단절되고 새로 입사한 기업의 근로계약체결 시점부터 계속근로기간은 새로 기산된다고 보아야 할 것임

- 그러나, 기업의 일부가 분리 독립하여 새로운 회사가 설립되었다 하더라도 신설회사와 구 회사사이에 기업의 동일성을 유지하고 있다면 신설회사가 구 회사와는 별개의 독립된 법인체로서 그 권리·의무를 포괄승계하지 않은 경우라 할지라도 구 회사에 속한 근로자에 대한 근로관계는 신설회사에 포괄승계되어 근로의 계속성이 유지된다 할 것임(1987.2.24. 대법 84다카 1409 참조),
  - 다만, 이러한 경우에도 근로자가 자유로운 의사에 의하여 구 회사를 퇴직하고 소정의 퇴직금을 수령한 후 신설회사에 새로이 입사하는 방법을 취하였다면 구 회사와의 근로관계는 단절된다고 볼 수 있음(1997.6.27. 대법 96다 38551 등 참조)

- 또한, 근로자가 종전 회사에서 계열회사로 전적되는 경우 종전 회사의 경영방침에 의한 일방적인 결정에 따라 퇴직과 재입사의 형식을 거친 데에 불과한 것이 아니라 근로자가 자의에 의하여 종전 회사에 사직서를 제출하고 퇴직금을 지급 받은 다음 계열회사에 입사하였다면 종전 회사와의 근로관계는 단절된 것으로 볼 수 있고,
  - 유효한 전적이 이루어진 경우에 있어서는 당사자 사이에 종전 기업과의 근로관계를 승계하기로 하는 특약이 있거나 이적하게 될 기업의 취업규칙 등에 종전 기업에서의 근속기간을 통산하도록 하는 규정이 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 근로자의 종전 기업과의 근로관계는 단절되는 것이고 이적하게 될 기업이 해당 근로자의 종전 기업과의 근로관계를 승계하는 것은 아니라 할 것임(2000.12.22. 대법 99다 21806 등 참조)

- 귀 질의에 대하여 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하므로 구체적인 사실관계에 따라 근로관계승계(계속근로) 여부 및 무기계약으로 간주 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2585, 2013.12.23.)

학교시설보조원에 대한 재고용 거부 관련 질의 회신

Q 질의

- △△중학교에서 시설보조원으로 근무 중이며, ’12년 5월에 근무를 시작하여 ’13년 12월말자로 일을 하지 못하게 되었음
  - 이유는 학급 수가 2학급 줄어든 것이 원인인데, 보수 수준에 상관없이 계속 근무할 수 있도록 해줄 수는 없는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- 이 경우 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 일반적으로 근로계약의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.

- 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 귀하께서 학교와 기간의 정함이 있는 근로계약을 하였고 계약만료에 따라 근로관계를 종료한 경우라면

- 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하는 경우라 하더라도 계속근로한 총 기간이 2년에 미달하므로 「기간제법」 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 아니합니다.

- 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니하는 경우라면, 사용자에게 해당 기간제근로자를 재고용하거나 무기계약 근로자로 전환할 의무는 발생하지 아니하고, 당사자간 자율적 의사에 따라 결정하여야 할 사안이므로 귀하께서 계속 근무할 수 있도록 강제할 수는 없다고 사료됩니다.

- 한편, 귀하께서 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자가 아니라면 학교가 귀하의 의사와 관계없이 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것은 성질상 “해고”로서 「근로기준법」 제23조에 따른 제한을 받게 됩니다.

- 또한 학급수 감소 등을 사유로 한 것이라면 경영상 이유에 의한 해고에 해당될 수 있을 것으로 짐작되는 바, 경영상 이유에 의한 해고일 경우에도 「근로기준법」 제24조에 따라 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고회피 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준을 정하고 이에 따라 해고 대상자를 선발하여야 하고, 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 근로자 대표에게 50일 전까지 통보하고 성실히 협의하여야 합니다.

  - 귀하의 사례가 ‘부당 해고’에 해당하는 경우라면 사업장 소재지 관할 지방노동위원회에 “부당해고 구제신청”을 통해 권리구제를 요청하실 수 있는 절차가 있음을 알려드립니다.

(고용차별개선과-85, 2014.1.15.)

근로기간 합산 및 무기계약 전환 관련

Q 질의

- A사 근무 경력이 있어야 B사에 입사할 수 있는 조건임. A사는 B사로부터 분리된 회사이며, A사와 B사의 사장은 다르나 두 회사는 같은 그룹이고 회장은 동일인임
- A사에서 1년 근무하고 B사에서 1년 11개월 근무하였다면 근무기간을 합산하여 2년 초과로 보아 B사의 무기계약으로 간주되어야 하는 것이 아닌지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 같은 조 제2항에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하고 있습니다.
  - 귀하께서 동일한 내용의 질의를 하셨던 바, 이에 대하여 답변한 내용(붙임)에 기초하여 동 회신 내용을 이해하여 주시기 바랍니다.
- B사는 외형적으로 독립되어 있는 것에 불과할 뿐 노무관리 및 회계 등이 같이 이루어지는 등 실제적으로 하나의 사업으로 볼 수 있는 경우이거나,
  - A사에서 B사로 전적(轉籍)된 경우로 종전 기업과의 근로관계를 승계하기로 하는 특약이 있거나 B사의 취업규칙 등에 A사에서의 근속기간을 통산하도록 하는 규정이 있는 경우,

- 또는 A, B사의 특수한 관계에 따라 근로자의 동의 없이 배치 전환되어 근무하는 것에 불과한 경우라면 A, B사에서의 근무기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것으로 사료됩니다.

◐ 반면, A, B사가 같은 그룹이고 회장이 같으며, A사 근무경력을 조건으로 B사에 입사할 수 있다는 사정이라 하더라도 위 답변과 같은 경우에 해당하지 않고,

- A사와 기간의 정함이 있는 근로계약을 하여 계약만료에 따라 고용관계가 종료되고 퇴사 처리가 되었으며, 근로자 스스로의 결정으로 B사와 새로이 기간의 정함이 있는 근로계약을 한 경우라면 A, B사에서의 근무기간을 계속근로로 볼 수는 없다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-86, 2014.01.15.)

희망 돌보미와 다가구관리인의 무기계약 전환 등 관련

Q 질의 1

- 당 공사에서는 임대주택 입주민에게 일자리를 제공하고 주거복지서비스를 향상시키는 등의 목적으로 “희망 돌보미” 일자리 창출 사업을 시행 중임
  - 임대주택 환경관리 및 환경순찰, 통합관리센터 및 관리사무소 사무 지원, 독거노인 등 취약계층 돌봄, 방범활동 및 주차관리 등 업무를 수행
  - 근로계약기간은 ’13.6.3.~11.30.이었고, 주 5일 일 4시간 근무 조건임. 매년 단기간(6개월)으로 시행되며, 매년 채용공고를 통해 신규 입사자를 모집함
- “희망 돌보미” 사업 참여자도 연차휴가 및 연차수당 지급 대상에 포함되는지, 매년 6개월만 고용 가능한데, 이러한 경우에도 각 근무기간을 합산하여 2년을 초과할 경우 무기계약으로 간주되는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
  - 「기간제법」 제4조제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 본다고 규정하고 있습니다.
- “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.

- 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

◐ 귀 질의에 따르면 통합관리센터장은 "희망 돌보미"와 6개월간의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 계약만료 시에는 근로계약을 당연 종료하고 퇴직 처리를 하고 있으며, 다음 년도 사업 시행 시에는 채용 공고를 통해 신규 채용의 절차를 거치고, 서류 전형을 통해 우선순위에 따른 선발을 하고 있는 것으로 보이는 바,

- 근로계약기간(6개월)에 비추어 공백기간(6개월)이 상당하고, 공백기간을 계절적 요인 등 해당 업무의 성격에 기인한 대기기간·재충전을 위한 휴식 기간으로 볼 만한 사정이 없고, 공개적인 경쟁 절차를 거쳐 채용 여부가 결정되고 있어 재계약에 대한 기대가능성이 낮은 점 등으로 볼 때 달리 볼 사정이 없는 한 각 근로계약은 별개의 것으로 종전의 근로관계는 단절되었다고 봄이 타당하므로 계속근로기간은 새로이 기산하여야 할 것입니다.

◐ 한편, 「근로기준법」 제60조제2항에서는 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다고 규정하고 있는 바, 이에 따라 "희망 돌보미"에게도 1개월 개근 시에는 1일의 유급휴가를 주어야 하고, 휴가사용권이 소멸한 때에 미사용한 연차휴가가 있다면 수당으로 지급하여야 할 것입니다.

Q 질의 2

- 다가구 임대주택의 입주민에게 일자리를 제공할 뿐 아니라 쾌적한 주거환경 조성 및 주거복지서비스 실현을 통한 주거만족도 제고를 위해 “다가구 관리인” 사업을 시행 중임
  - 2013.6.7.~11.30.까지를 관리기간으로 정하여 공과금 등 공동비용의 배분·납부·정산, 입주자의 자발적 청소 주관, 공가세대 주택공개 협조, 각종 현황조사 및 현장 연락, 동절기 동파방지 기초작업 및 고장 발견 시 연락, 입주자에게 안내사항 전달 등 사항을 수행하기로 하는 관리인 서약서를 징구함
  - 월 10~15일의 다가구 관리업무를 조건으로 관리일수에 따라 호당 5,000원의 관리수당을 지급하기로 함
- “다가구 관리인”으로 반복 채용되어 2년을 초과하게 되는 경우 무기계약으로 간주되는지 ?

A 회시 2

- 근로계약기간이 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있는 경우 각 근로계약기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것인지는 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 관련 법령의 취지 등을 종합 고려하여 개별적·구체적으로 살펴보아 판단하여야 할 사안이므로 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하며, “다가구 관리인”에 대한 계속근로기간 합산의 문제도 위 답변1을 참고하시기 바랍니다.
- 아울러, 「기간제법」 제2조제1호에 따르면 “기간제근로자”란 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하고, 「근로기준법」 제2조제1항제1호에서는 “근로자”란 직업의 종류에 관계없이 임금을 목적으로 사업(장)에 근로를 제공하는 자를 말한다고 규정하고 있습니다.

- 근로자인지 여부는 계약의 형식이 아니라 실질에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하는 바,
- "다가구 관리인"이 업무수행과정에서 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지, 사용자에 의해 근무시간과 장소가 지정되고 이에 구속받는지 등이 불분명하고,
- 보수가 관리한 가구 수에 따라 지급되어 근로 자체의 대상적 성격을 가진다고 보기 어렵고, 기본급·고정급이 정하여져 있지 않으며, 사용자에의 전속성이 없다고 보이는 점 등으로 미루어 근로자성이 부인되는 측면도 있다고 사료되는 바, 근로제공 실태에 대한 구체적·개별적 사실관계를 토대로 근로자로 볼 수 있는지에 대한 검토가 우선되어야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-84, 2014.01.15.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 및 퇴직급여 지급 관련

Q 질의 1

- 농업용 종자 생산 목적으로 매년 기간제근로자를 4월부터 12월까지 사용(3개월의 단절기간 있음), 계약만료 시 퇴직하고 다음 연도에 재계약을 반복할 경우 계속근로로 보아 무기계약으로 간주되는지?
  - 공백(단절) 기간 동안 고용센터에서 실업급여를 받았다면 계속근로기간 단절로 볼 수 있는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
  - 「기간제법」 제4조제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 본다고 규정하고 있습니다.

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11., 선고 93다26168 참조)

- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

- 따라서 단절기간이 있는 경우라도 수년간 반복하여 근로계약을 계속 체결하는 것이 관행화되어 있고, 근로계약의 당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정 시기가 도래하면 재계약을 한 후 동일한 내용으로 근로를 제공하는 관계가 반복되었다면 근로계약 전 기간을 계속근로로 볼 수 있을 것입니다.
  - 반면 계약기간이 만료되면 근로관계를 종료 후 퇴직처리(4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용의 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면, 재계약이 대한 기대가능성이 낮고, 공백기간도 상당하여 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 볼 수 있을 것입니다.
  - 다만, 공백기간 중에 구직활동을 하고 실업급여를 수령하였거나 타 사업에 취업한 이력이 있다면 달리 볼 특별한 사정이 없는 한 근로관계의 계속성이 인정된다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하며, 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여 계속근로 여부를 판단하여야 할 것입니다.

Q 질의 2

- 광역자치단체 내 직속 소속기관이 있는데, 이를테면 ○○○시험장 또는 ○○○사업장에서 근로한 경우 각 기관에서의 근로가 계속근로인지, 아니면 단절된 것으로 볼 수 있는지?(단, ○○○시험장, ○○○사업장의 사업자 번호는 다름)

A 회시 2

- 「기간제법」은 '사업 또는 사업장'을 단위로 적용하는데, '사업 또는 사업장'이란 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 권리·의무의 주체를 의미합니다. ○○○시험장 또는 ○○○사업장이 독립적으로 운영되는 별도의 법인이 아니라면 사업자등록(번호)이 달리 되어 있다 하더라도 해당 기관의 사무와 관련된 권리·의무는 궁극적으로는 법인격을 보유한 광역지방 자치단체에 귀속되고,
  - ○○○시험장 또는 ○○○사업장의 장이 근로계약을 체결하였다 하더라도 이는 채용 절차의 편의나 기관 운영의 자율성 등을 고려하여 근로계약체결 사무 등을 처리하는 것에 지나지 아니하므로 지방자치단체를 하나의 사업(장)으로 보고 계속근로 여부를 판단함이 타당할 것으로 사료됩니다.

- 기간의 정함이 있는 근로계약이 반복·갱신된 경우로서 각 계약에 따른 근로관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 있는지는 개별 사례별로 구체적 사실관계에 따라 판단하여야 하나(답변1 참고),
  - 사용자의 의사로 ○○○시험장, ○○○사업장으로 근무지를 달리하여 배치 전환된 것에 불과하다면 장소를 달리하여 근무하였다 하더라도 계속근로로 보아야 할 것입니다.

Q 질의 3

- A라는 시험장에서 약 1~2년 근무하고, B라는 시험장에서 근무하다가 퇴직금을 신청한 경우, A라는 시험장에 신청을 하여야 하는지 아니면 B라는 시험장에 신청을 하여야 하는지 ?

A 회시 3

- 귀 질의만으로는 A시험장과 B시험장의 관계 등에 대하여 자세한 사정을 알 수는 없으나, A 및 B시험장이 별도의 독립된 법인격을 보유하지 아니한 지방자치단체의

하부기관(질의2와 연계)이라면, A시험장에서의 근로와 B시험장에서의 근로가 각 단절되었다고 볼 수있는지 또는 계속성이 인정되는지 여부에 따라 퇴직급여 지급사유 발생일, 지급액 등이 달리 판단되어야 할 것입니다.

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하고, 제9조에 따라 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다.

  - A시험장과의 근로관계와 B시험장과의 근로관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 있는 경우라면 A시험장에서의 근로기간과 B시험장에서의 근로기간은 별개의 것으로 보아야 하므로, 각 시험장에서 퇴직한 때에 퇴직금 지급 대상인지를 판단하고, 그 금액 등을 산정하여 지급하여야 할 것으로 사료됩니다.
  - 만약, A시험장에서의 근로와 B시험장에서의 근로가 계속성이 인정된다고 볼 수 있는 경우라면, A와 B에서의 근로기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하되, B시험장에서 퇴직한 때에 비로소 지급사유가 발생한 것이므로 계속근로한 총기간(A+B)에 대하여 그 금액을 산출하여 지급하여야 할 것입니다.
  - 위 두 경우 중 어느 경우에 해당하더라도 같은 사업(지방자치단체) 내라고 하면 퇴직금 신청(또는 지급)을 어디로 하여야 하는지는 내부적인 업무절차에 관한 사항이라고 사료됩니다.

(고용차별개선과-582, 2014.3.27.)

계속근로기간 산정 및 무기계약 간주 여부

Q 질의 1

- 기간제근로자를 사용하고 계약만료 또는 자진 퇴직으로 근로관계가 단절되었다가 다시 채용할 경우 계속근로로 보지 아니하는데 있어 단절 요건이 있는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
  - 다만 「기간제법」 제4조제1항제1호부터 제6호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 반복·갱신된 기간제 근로계약 사이에 공백 기간이 존재하는 경우에 있어서는 그 공백 기간의 장단, 전후 근로계약의 동질성, 재계약의 기대가능성, 고용관행 등 제반 사정에 비추어 전후의 근로관계가 단절되었다고 볼 수 있는지 또는 계속성이 유지되었다고 볼 수 있는지를 판단하게 됩니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

- 일반적으로 '계약기간 만료 통보' 또는 '자의에 의한 사직원 제출', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규채용절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면 각 근로계약은 단절된 것으로 볼 수 있을 것이나,
  - 공개채용절차를 거치거나 각 근로계약 사이에 일부 단절(공백 기간)이 있다 하더라도 그러한 절차나 단절이 2년의 사용기간 제한을 회피할 목적으로 일시적으로 근로관계를 중단했다가 다시 기간제근로자를 사용하기 위한 형식적인 것에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 있다고 보게 됩니다.

- 근로관계의 계속성을 판단함에 있어 단절로 보는데 있어 일정한 요건이나 공백기간을 법에서 달리 정하고 있는 바는 없으므로, 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로 고려하여 구체적 사실관계를 토대로 개별 사례별로 판단하여야 할 것입니다.

Q 질의 2

- A사에서 1년 근무 후 자진 퇴사하고, B사에 2년 근무 후 계약만료로 고용관계 종료, 다시 A사에 9개월 근무 후 자진 퇴사하고, B사에 채용 예정인 바, B사에서 기간제근로자로 사용하는 것이 가능한지

A 회시 2

- 「기간제법」에 따른 사용기간 제한(2년) 및 이에 따른 무기계약 간주 규정은 같은 '사업 또는 사업장'에 대하여 산정된 계속근로기간을 토대로 판단되어야 할 것인 바,
  - 기존 사업(장)에서 '자의에 의한 사직원 제출' 또는 '계약만료에 따른 계약해지', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계를 단절하고, 자의에 따라 새로운 사업(장)과 근로계약을 체결한 것이라면 달리 볼 사정이 없는 한 새로이 근로계약을 체결한 때부터 계속근로기간은 새로 기산된다고 볼 수 있을 것입니다.

- 다만, A, B사가 외형적으로 독립되어 있는 것에 불과할 뿐 인사·노무관리 및 회계 등이 같이 이루어지는 등 실제적으로는 하나의 사업으로 볼 수 있는 경우라면 각 근로계약기간을 합산하여 계속근로기간을 산정할 수 있을 것입니다.
  - 각 근로계약이 단절된 것으로 볼 수 있는지에 대하여는 답변1을 참고하시기 바라며, 특히 사업(A, B사)을 달리하여 근로계약을 반복하는 것이 「기간제법」 등의 회피를 위한 형식에 불과하고, 그러한 과정에서 근로자의 사직서 제출이 '근로자의 진의'에 의한 하자 없는 의사표시로 볼 수 없는 경우라면 계속근로로 보아 2년을 초과한 시점에서 무기계약으로 간주된다고 보아야 할 것입니다.

(고용차별개선과-850, 2014.5.1.)

공백 기간을 두고 근로계약이 반복된 경우 무기계약 간주 및 퇴직금 지급 시점

Q 질의

- 2014년도 문화복지 전문인력 양성 사업과 관련하여 운영기관(도청)에서 인력을 채용하고 당 시에 배치하는 경우로,
  - 동일인에 대하여 '12.7.1.~12.31., '13.3.1.~12.31., '14.4.1.~12.31. 근로계약을 반복한 경우 해당 전문인력에 대한 무기계약 간주 여부 및 퇴직금 지급 시점

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
  - 「기간제법」 제4조제1항제1호부터 제6호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11., 선고 93다26168 참조)
  - 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한

이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

- 단절기간이 있는 경우라도 수년간 반복하여 근로계약을 체결하는 것이 관행화되어 있고, 근로계약의 당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정 시기가 도래하면 재계약을 통해 동일한 근로를 제공하는 관계가 반복되고 있다면 계속근로로 보아 각 근로계약을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것입니다.
  - 반면, 계약기간의 만료에 따라 근로관계를 종료하면서 퇴직처리(4대보험 정산 등)하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용의 절차를 거침에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니어서 재계약에 대한 기대가능성이 낮고 공백기간도 상당하다면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절된다고 볼 수 있을 것입니다.

- 계속근로 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 하므로 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,
  - 2~3개월의 단절기간이 있고 매번 운영기관(도청)에서 채용 절차를 새로이 진행하며, 귀 시는 해당 인력을 배치 받은 후 근로계약을 체결하는 것이 사정이라면, 그러한 채용 절차나 근로계약의 단절이 2년의 사용기간 제한을 회피할 목적으로 일시적으로 근로관계를 중단했다가 다시 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우에 해당하지 않아야 근로관계는 단절되고 새로이 근로계약을 체결한 때부터 계속근로기간은 새로 기산된다고 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.

- 아울러, 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에서는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하고, 제9조에서는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다고 정하고 있는 바, 동 규정의 적용에 있어서도 위 답변과 같이 계속근로의 인정 여부에 따라 적용 여부가 달리 판단되어질 수 있을 것입니다. 다만, 계속근로로 볼 수 있는 경우라면 마지막 근로계약의 만료일에 지급사유가 발생하였다고 보아야 할 것입니다.

(고용차별개선과-847, 2014.5.1.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 및 퇴직급여 지급 관련

사실관계

○ **(최○○의 경우)** 2011년도 공개경쟁채용을 통해 채용되어 공원녹지과에서 10개월 근무, 2012년 공개경쟁채용을 통해 같은 과에서 9개월 근무, 2013년도에는 채용 공모에 응하지 아니하여 근무한 사실이 없으며, 2014년에는 구청의 공원유지관리 기간제근로자 선발에 최종 합격하여 9개월로 기간을 정한 근로계약을 체결함

○ **(박△△ 경우)** 2011년도 공개경쟁채용을 통해 채용되어 공원녹지과에서 10개월 근무, 2012년도에는 공개경쟁 선발에 불합격하여 근무한 사실이 없으며, 2013년 공개경쟁으로 같은 과에서 7개월 근무, 2014년도에 구청의 공원유지관리 기간제근로자 선발에 최종 합격하여 9개월로 기간을 정한 근로계약을 체결함

Q 질의

- 위 두 경우 각 근로자가 무기계약으로 간주되는지 및 퇴직금 지급 대상인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
  - 「기간제법」 제4조제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 본다고 규정하고 있습니다.

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

- 따라서 단절기간이 있는 경우라도 수년간 반복하여 근로계약을 계속 체결하는 것이 관행화되어 있고, 근로계약의 당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정 시기가 도래하면 재계약을 한 후 동일한 내용으로 근로를 제공하는 관계가 반복되었다면 근로계약 전 기간을 계속근로로 볼 수 있을 것입니다.
  - 반면 계약기간이 만료되면 근로관계를 종료 후 퇴직처리(4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용의 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 재계약에 대한 기대가능성이 낮고, 공백기간도 상당하다면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것입니다.

- 계속근로 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 하는데,
  - 귀 사례의 경우 근로자 스스로 신규 채용 절차에 참여하지 아니하여 계속근로의 의사가 없었거나, 공개경쟁에서 선발되지 아니한 사정 등으로 볼 때 채용 절차가 형식에 불과하다고 보기 어려운 측면이 있어, 각 근로계약 사이에 공백기간도 상당하여 근로관계의 계속성이 유지되었다고 보기는 곤란하다고 판단되는 바,

- 각 근로계약은 단절되고 새로이 근로계약을 체결한 때부터 계속근로기간은 새로 기산되는 것으로 볼 수 있다고 사료됩니다.

◐ 아울러, 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에서는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하고, 제9조에서는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다고 정하고 있는 바,

- 동 규정의 적용에 있어서도 위 답변과 같이 계속근로의 인정 여부에 따라 적용 여부가 달리 판단되어질 수 있을 것이나, 계속근로한 기간이 1년에 미치지 못한다면 퇴직급여의 적용이 강제된다고 볼 수는 없을 것입니다.

(고용차별개선과-848, 2014.5.1.)

기간제근로자 사용에 관한 질의

Q 질의 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보고 있는데 무기계약 전환 시점이 따로 있는지, 만약 전환 시점이 따로 없다면 시 조례에 따라 매년 근무성적 평가 후 상위 성적자에 한하여 무기계약으로 전환할 계획인데 관련법에 저촉되는지?

A 회시 1

- 「기간제법」 제4조제2항에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동법 제4조제1항 단서에 따른 예외에 해당하지 않는다면 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 따라서 근로계약이 체결된 날로부터 2년이 초과되는 시점(날)이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 되는 시점임을 알려드립니다.

Q 질의 2

- 기간제근로자를 공개모집으로 1년단위로 반복적으로 채용하는 경우, 반복적 공개모집 채용시 사용기간 사이에 1~2개월 공백기간이 있는 경우, 기간제근로자가 기존에 수행하던 사업과는 다른 사업에 공개모집으로 채용되는 경우에 대해 사용기간을 2년을 초과하여 사용한 경우에 해당하는지?

A 회시 2

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것임
  - 그런 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성을 인정될 수 있음(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계에 따라 판단하여야 하므로 정확한 답변이 곤란하나, 계약기간의 만료로 근로관계를 종료하고 일정기간 경과 후 공개경쟁방식의 신규채용절차를 통해 새로운 근로계약을 체결하게 된 경우라면 각 근로계약은 별개의 것으로 보아 종전의 근로관계는 단절되었다고 보아야 하고, 계속근로기간은 새로이 체결한 근로계약 체결 시점부터 기산하여야 할 것으로 판단됨
  - 다만, 근로계약기간이 아닌 기간에도 업무를 수행케 하는 등 사실상 근로관계가 계속되고 있었다고 볼 만한 사정이 있거나 매년 공개경쟁을 통해 선발하는 절차를 거치더라도 종전 근무자가 별다른 하자가 없는 한 재계약되는 등 계속 근무할 수 있다는 기대가 형성되었다고 볼 수 있는 경우라면 근로의 계속성이 인정될 수 있다고 사료됨
  - 즉, 각 근로계약 사이에 일부 단절(공백)기간을 두고, 공개채용절차를 거치더라고 그러한 절차나 단절이 2년의 사용기간 제한을 회피할 목적으로 일시적으로 근로관계를 중단했다가 다시 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 있다고 판단될 수 있을 것임.

Q 질의 3

- 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에 해당하는 사업들은 어떤 것이 있는지?

A 회시 3

- 우리부 홈페이지를 방문하여 "정보공개 → 주요 발간자료 → 질의회시집"에서 "기간제"로 검색하시면 2013년 발간한 "기간제법 질의회시집"과 2010년 발간한 "기간제법·파견법 질의회시집"을 찾으실 수 있으며, 동 자료집에 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호와 관련한 유권해석에 해당사업들이 나와 있으니 참고하시기 바랍니다.

Q 질의 4

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"에 국·도·시비사업(예 : 국비50%, 도비15%, 시비35%)도 해당이 되는지?

A 회시 4

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"에 대한 판단은 사업추진 근거법령, 사업의 주된 수혜계층, 제공하는 서비스의 내용, 서비스 전달체계 등을 종합적으로 고려하여야 할 것이므로 예산이 국·도·시비사업이냐에 따라 해당여부가 결정되지는 않음을 알려드립니다.

(고용차별개선과-2324, 2014.11.19.)

지역사회통합건강증진사업 방문간호사 기간제근로자 계약

Q 질의

- “지역사회통합건강증진사업”에 종사하는 방문간호사 부족인력을 충원하기 위해 연초부터 채용 공고하였으나 지원자가 없으며, 현 근무중인 방문간호사 4명 중 3명이 2014년 12월말 2년 근무기간이 만료되는 상황으로,
  - 2차 공고 후에도 지원자가 없을 경우 원활한 사업수행을 위하여 계속고용시 고용이 가능한지 여부와 고용법률 저촉 여부에 대해 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 및 제2항의 규정에 의하면 기간제근로자가 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는 경우에는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 또한 정부에서는 공공부문에 종사하는 비정규직의 고용안정과 근로조건 등을 개선하기 위하여 「공공부문 비정규직 고용개선 대책('11.11.28)」과 「공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침('13.4.8)」을 시달하여,
  - 상시·지속적업무*에 종사하는 비정규직근로자는 정규직(무기계약직)으로 전환하도록 지속적으로 추진하고 있습니다.

    * 연중 계속되는 업무로서 과거 2년이상 계속되어 왔고 향후에도 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무

- 따라서 귀 질의의 “지역사회통합건강증진사업”에 종사하는 방문간호사가 위에 따른 상시·지속적 업무에 해당한다면 무기계약직으로 전환하여 계속고용하는 것이 바람직할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-2339, 2014.11.20.)

기간제근로자 사용 관련

Q 질의 1

- 같은 기관에서 부서 및 업무 등을 달리하여 특정 근로자와 근로계약을 다회 체결한 경우 전체 기간을 합산하여 계속근로기간으로 산정하는지?
  - (예시) 당 기관 ○○실과 ○○업무에서 '12.1.1.~12.31. 근무하고, △△읍면 △△업무에 '14.1.1.~12.31.까지 근무한 경우, 각 근로계약기간을 합산하여 계속근로으로 산정하는지?

A 회시 1

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 단절기간이 있는 경우라도 수차 반복하여 근로계약을 체결하는 것이 관행화되어 있고, 근로계약의 당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정 시기가 도래하면 재계약을 통해 동일한 근로를 제공하는 관계가 반복되고 있다면 계속근로로 보아 각 근로계약을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것입니다.
- 계속근로 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 관련 법령의 취지 등을 종합적으로

고려하여야 하므로 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란합니다.

- 다만, 예시 사례의 경우 상당한 정도(1년)의 단절기간이 있고 다른 부서에서 각 다른 업무에 사용할 것을 목적으로 별도의 채용 절차를 진행하여 신규 채용한 것으로 보이는 바, 이러한 경우라면 종전의 근로관계는 단절되고 새로이 근로계약을 체결한 때부터 계속근로기간은 새로 기산된다고 보아야 할 것으로 사료됩니다.

Q 질의 2

- 지방자치단체의 경우 시장 또는 군수가 사용자인지, 아니면 각 부서의 장(실과소장 및 읍면장)이 사용자인지 ?

- 특정업무 추진을 위해 기간제근로자를 사용한 경우, 동일 기관 타 부서에서 근무한 경력이 있는 근로자를 채용한다면 반복갱신에 따른 계속근로로 간주하는지 ?

A 회시 2

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함)의 적용에 있어 '사업 또는 사업장'이란 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 권리·의무의 주체를 의미하는데,
  - 「지방자치법」에 따라 지방자치단체의 사무는 궁극적으로 법인격을 보유하는 지방자치단체에 귀속되므로 소속 행정기관 또는 하부행정기관 등이 아니라 법인격을 가진 지방자치단체를 '사업 또는 사업장'으로 보아야 할 것입니다.

- 마찬가지로 「기간제법」에 따른 사용기간 및 무기계약 간주 등 규정의 적용에 있어서 '사용자'는 해당 근로자의 사용에 관한 책임 주체를 의미한다고 보아야 하므로,
  - 각 사업부서의 장(실·과·소장 또는 읍·면장)이 현실적으로 자신의 이름으로 기간제근로자와 근로계약을 체결하였다 하더라도 지방자치단체를 대표하고 그 사무를 총괄하는 단체장의 권한이 개별 부서장에게 위임된 것에 불과하다고 사료됩니다.

- 따라서 부서를 달리하여 근로계약이 체결된 경우라도 근로관계의 계속성이 인정되는 경우라면 계속근로기간의 산정은 지방자치단체를 기준으로 합산하여야 할 것입니다. 다만 부서를 달리하여 체결된 근로계약이 계속근로인지 여부는 회시1을 참고하여 판단하시기 바랍니다.

Q 질의 3

- 사업이 2년 이내 완료될 것으로 판단되어 기간제근로자를 사용하였으나, 2년 이내 사업이 완성되지 아니한 경우 사업의 완료시까지 사용할 수 있는지?
- '특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'는 기간제근로자를 채용할 당시 2년을 초과하는 기간을 정하여 채용하는 경우를 의미하는지?

A 회시 3

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능합니다.
  - 이 때 "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 경우로서 객관적으로 종기(완성에 필요한 기간)가 정해진 경우로 보아야 할 것입니다.
  - 귀 질의 사례에 대하여 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하며, 근로자를 채용할 당시 객관적인 종기가 예정되어 있었는지에 따라 예외에 해당되는지를 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.
- 한편, "특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"를 기간제한의 예외로 규정한 취지 및 해당 근로자의 고용안정 등을 감안하면 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 해당 근로자와의 근로계약이 유지될 수 있도록 기간을 정하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

Q 질의 4

- '휴직, 파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우'라 함은 휴직, 파견, 출산휴가를 낸 후 그 결원상태를 공무원으로 보충하지 못할 경우를 의미하는지?

A 회시 4

- 출산휴가 및 육아휴직 등에 따라 특정인 결원을 대체할 목적으로 당사자간 자율적이고 명시적인 합의를 통해 기간제근로계약을 체결하였다면 당해 기간은 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수 있으나,
  - 근로자의 의사와 무관하게 사용자가 일방적으로 기존 기간제근로자를 해당 업무에 배치하였거나, 공무원 미발령에 따른 정원 결원으로 상시적으로 대체 인력을 사용하는 경우까지 이에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다.

(고용차별개선과-2686, 2014.12.28.)

기간제근로자 무기계약 간주 시점 관련

사실관계

○ 1차 : 2010.4.6. ~ 2010.8.17.(보건소/암 조기검진사업)
* 근무일수: 4월(11일), 5월(7일), 6월(12일), 7월(16일), 8월(6일)

2차 : 2010.10.11. ~ 2013.2.13.(연서면/자활근로복지사업, 복지도우미)
* 자활근로사업포기서 제출

3차 : 2013.2.18. ~ 2014.12.31.(도로교통과/사무보조)

Q 질의

- 위 기간제근로자의 계속근로 기산시점이 2010.4.6.인지 아니면 2013.2.18.인지? 2년 초과로 무기계약으로 간주되는 것인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.

  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대판93다26168, 1995.7.11.)

- 기간제 근로계약이 반복·갱신된 경우 각 근로계약 간에 “계속성”이 인정되는지는 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.
  - 일반적으로 ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규채용절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면 각 근로계약은 단절된 것으로 볼 수 있을 것이나,
  - 퇴직처리 및 신규채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 법 회피 목적 등으로 형식적으로 이루어진 것에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 반복·갱신한 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하게 됩니다.

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 판단이 곤란하나, 각 계약이 이루어진 동기 및 경위가 다르고, 일부 단절 기간도 있으며, 자활근로사업에서 참여자 스스로의 자율적 의사로 사업포기서를 제출한 점 등으로 미루어,
  - 무기계약 전환 회피 등을 목적으로 형식적으로 근로관계를 단절하였다고 볼 만한 사정이 달리 없다면 각 근로계약은 유효하게 단절되고, 새로운 근로계약이 체결된 시점(2013.2.18.)부터 기산하여 2년을 초과하는 시점에 무기계약으로 간주된다고 사료됩니다.

- 만약, 3차에 걸친 계약이 모두 계속근로로 인정되는 경우라면 자활근로사업 참여자는 근로자성이 부인*됨에 따라 2차(2010.10.11. ~ 2013.2.13.) 근무기간은 「기간제법」의 적용을 받지 않게 되므로, 동 기간을 제외하고 계속근로기간을 산정하여 2년을 초과하는 시점에 무기계약으로 간주된다고 볼 수 있을 것입니다.

  * 자활근로사업(복지도우미)은 생활이 어려운 사람에게 최저생활을 보장하고 자활을 조성하기 위해 사회보장적 차원에서 행하는 사업으로, 사업 참여에 대한 대가로 급여가 지급되나 이는 사회보장제도의 일환으로 행해지는 생계보조금의 성격을 가지므로 이는 근로의 대가라고 할 수 없어 사업 참여자의 근로자성이 부인되고 있음(법제처 법령해석지원팀-868, ’ 06.5.26., 노동부 근로기준국 「차상위계층의 근로자성 여부」에 관한 변경 지침」2007.5.).

(고용차별개선과-136, 2015.1.19.)

기간제근로자 사용 관련(공원관리원)

Q 질의

- 기간제 공원관리원이 2년간 근무하고, 계약기간이 만료된 상황임
  - 공원관리원 채용을 위해 공개모집절차를 진행하였으나 2차에 걸친 공고에도 지원자가 없을 경우, 종전 근무자를 다시 기간제로 고용할 수 있는지?(아니면 「기간제법」에 따라 무기계약으로 보아야 하는지?)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대판93다26168, 1995.7.11.)

- 기간제 근로계약이 반복·갱신된 경우 각 근로계약 간에 "계속성"이 인정되는지는 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로

고려하여 판단하여야 하므로, 근로계약기간 및 채용 방식만으로 귀 사례가 계속되는 근로인지를 판단하기는 곤란합니다.

- 일반적으로 '계약기간 만료 통보' 또는 '자의에 의한 사직원 제출', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규채용절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면, 계속근로기간은 신규채용 시점부터 새로 기산된다고 보아야 하나,
  - 퇴직처리 및 신규채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 법 회피 목적 등으로 형식적으로 이루어진 것에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 반복·갱신한 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것입니다.

- 채용 공고 등 신규채용절차를 거쳤음에도 지역적인 특수성으로 지원자가 1명뿐이어서 종전의 근로자가 재채용된 경우라면, 단지 같은 근로자가 재채용된 결과만으로 신규채용절차가 형식에 불과하다고 단정할 수는 없다고 사료되며, 제반 사정을 종합적으로 고려하여 "계속근로" 여부를 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-8, 2015.2.2.)

지역적 특수성으로 지원자가 없어 수차 재공고후 다시 근로계약한 경우 계속근로에 해당하는지

Q 질의

- 통합건강증진사업에 2년간 영양사로 종사한 기간제근로자의 계약기간이 만료되어('14.12.31.) 퇴직금 정산 등 퇴직처리 하고, 다시 영양사 채용을 위해 공개채용을 하였으나 당 군은 전문인력이 부족으로 응시자가 없어 현재 4번째 재공고 중에 있음
  - 종전 퇴사자가 응시하여 다시 계약을 하게 된다면 계속근로로 보아야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대판93다26168, 1995.7.11.)

- 기간제근로계약이 반복·갱신된 경우 각 근로계약 간에 “계속성”이 인정되는지는 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.

- 일반적으로 ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규채용절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면, 계속근로기간은 신규채용 시점부터 새로 기산된다고 보아야 하나,

  - 퇴직처리 및 신규채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 법 회피 목적 등으로 형식적으로 이루어진 것에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 반복·갱신한 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것입니다.

- 채용 공고 등 신규채용절차를 거쳤음에도 지역적인 특수성으로 지원자가 없어 수차 재공고를 하고, 종전의 근로자만 유일하게 응시를 하여 다시 근로계약을 하게 된 사정이라면 단지 같은 근로자가 재채용된 결과만으로 신규채용절차가 형식에 불과하다고 단정할 수는 없으며,

  - 귀 질의에 대하여 구체적 사실관계까지는 알 수 없으나, 법 회피를 목적으로 형식적으로 신규채용의 절차를 거쳤다고 볼만한 사정이 달리 없다면 신규채용에 따라 계속근로기간은 새로 기산된다고 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-88, 2015.2.12.)

지역응급의료기관 전담인력이 기간제 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 통합건강증진사업에 2년간 영양사로 종사한 기간제근로자의 계약기간이 만료되어('14.12.31.) 퇴직금 정산 등 퇴직처리 하고, 다시 영양사 채용을 위해 공개채용을 하였으나 당 군은 전문인력이 부족으로 응시자가 없어 현재 4번째 재공고 중에 있음
  - 종전 퇴사자가 응시하여 다시 계약을 하게 된다면 계속근로로 보아야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대판93다26168, 1995.7.11.)

- 기간제 근로계약이 반복·갱신된 경우 각 근로계약 간에 “계속성”이 인정되는지는 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.

- 일반적으로 ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규채용절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면, 계속근로기간은 신규채용 시점부터 새로 기산된다고 보아야 하나,

  - 퇴직처리 및 신규채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 법 회피 목적 등으로 형식적으로 이루어진 것에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 반복·갱신한 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것입니다.

- 채용 공고 등 신규채용절차를 거쳤음에도 지역적인 특수성으로 지원자가 없어 수차 재공고를 하고, 종전의 근로자만 유일하게 응시를 하여 다시 근로계약을 하게 된 사정이라면 단지 같은 근로자가 재채용된 결과만으로 신규채용절차가 형식에 불과하다고 단정할 수는 없으며,

  - 귀 질의에 대하여 구체적 사실관계까지는 알 수 없으나, 법 회피를 목적으로 형식적으로 신규채용의 절차를 거쳤다고 볼만한 사정이 달리 없다면 신규채용에 따라 계속근로기간은 새로 기산된다고 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-87, 2015.2.12.)

방문간호사 등 복지정책 종사자 무기계약직 전환 관련

Q 질의

- 2007년부터 매 1년 단위로 계약기간을 갱신하며 2014.12.31.까지 계속 근무한 보건소 방문간호사 등 복지정책 종사자들에 대해 2014.12.31.자로 전원을 계약기간 만료를 이유로 계약을 해지한 후,
  - 2015.1.2. 기존의 종사자들을 다시 1년 계약기간의 기간제근로자로 재고용한 경우와 2015.1.1.부터 2015.1.12.까지 12일간 초단기로 경력을 단절시킨 후 또는 2015.1.1.부터 3개월간 해당직무를 정규직이 대체하여 수행케 한 후 3개월간의 초단기 경력단절 기간을 거쳐 공개 채용 등 재고용절차를 통해 기존의 종사자들을 1년 계약기간의 기간제근로자로 재고용한 경우, 재고용된 근로자들은 2015.1월부터 무기계약직 근로자로 전환된 것으로 간주할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
  - 「기간제법」 제4조제1항제1호부터 제6호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있습니다.
- "계속근로기간"이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.

- 그러나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
- 갱신 또는 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 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

◐ 계속근로 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 하므로 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,

- 일반적으로 계약기간이 만료되면 근로관계를 종료 후 퇴직처리(4대보험 및 퇴직금 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용의 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 재계약에 대한 기대가능성이 낮고, 공백 기간도 상당하다면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 하고, 이러한 경우 계속근로기간은 근로계약 체결시점부터 새로 기산되므로 이후 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하는 때에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주된다 할 것입니다.
- 다만, 근로계약 기간이 아닌 공백 기간에도 업무를 수행케 하는 등 사실상 근로관계가 계속되고 있었다고 볼 수 있는 경우이거나, 단절기간을 두고 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차나 단절이 2년의 사용기간 제한을 회피할 목적으로 일시적으로 근로관계를 중단했다가 다시 기간제 근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 수 있음을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-257, 2015.3.6.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 등

Q 질의 1

- 사립학교에 계약직근로자로 채용되어 1년씩 두 번에 걸쳐 2년간 근무 후 새로운 채용공고에 따라 4일 정도의 공백을 두고 1년씩 연이어 두 번에 걸쳐 2년간 다시 근무했을 경우 무기계약 근로자로 봐야 하는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있습니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

- ‘계속근로’ 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.
  - 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것입니다.
  - 다만, 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차가 동일한 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 수 있을 것으로 판단됩니다.

Q 질의 2

- 만약 무기계약 근로자에 해당 된다면 고용주가 계속 고용을 거부할 경우의 구제 방법은 어떻게 되는지 ?

A 회시 2

- 「근로기준법」 제23조제1항에서 사용자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하도록 규정하고 있는 바, 「근로기준법」 제28조에 따라 부당해고 등이 있었던 날부터 3개월 이내에 관할 노동위원회에 구제신청을 하거나 민사법원에 해고무효확인소송을 제기할 수 있음을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-431, 2015.3.27.)

국립대학교 계약직 근로자의 무기계약직 전환 시점 등

사실관계

○ 지방 국립대학교에서 2013.3.1.부터 계약직으로 근무중이며
- 기성회계 폐지에 따라 2015.3.31. 퇴직하면서 기성회와의 근로계약을 종료하고, 2015.4.1. '학교회계직'으로 재계약할 것을 학교측에서 요구하고 있음

Q 질의 1

- 학교측에서는 종전 기성회와의 계약 잔여기간('15.4.1.~'16.2.11.)으로 근로계약을 체결하자고 하는데 이 경우 계약 만료 시 퇴직급여를 지급 받을 수 없게 됨
  - 기성회와의 고용관계가 종료되었으므로 근로계약기간을 잔여기간으로 하는 것이 맞는지 ?

A 회시 1

- 근로계약은 당사자간 자유로운 의사에 맡겨져 있고, 기간을 정한 근로계약을 체결함에 있어 그 기간을 어떻게 정할 것인지에 대해서는 법에서 달리 정하는 바가 없으므로 근로계약기간을 잔여기간으로 정하는 것도 법에 위반되지 않는 것으로 보입니다.

- 다만, 기성회계 폐지로 기존 사업이 대학으로 통합되면서 그 고용관계도 포괄적으로 승계되는 경우라면 계속근로한 것으로 볼 수 있으나
  - "고용승계에 대한 특약"을 둔 경우가 아니라면, 기성회와 유효한 퇴사 절차를 거치고 대학과 새로 근로계약을 체결한 근로자의 계속근로기간은 새로운 근로계약 체결 시점부터 새로 기산된다고 볼 수 있으므로 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것입니다.

Q 질의 2

- 기성회직원으로 근무('15.2.12.~3.31.)하고, 학교회계직으로 근무('15.4.1.~'16.2.11.)하게 될 경우, 경력증명서에는 기간제근로 1년으로 인정되는 것인지, 아니면 담당 기관이 달라 기간을 분할해서 발급해 주는 것인지?

A 회시 2

- 「근로기준법」 제39조 및 같은 법 시행령 제19조에 따르면 사용자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자가 퇴직 후 3년 이내에 사용기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 합니다.
  - 각 근무기간에 대한 사용자가 서로 다른 경우라면 각 사용자가 사용한 기간을 표시한 증명서를 별도 발급하는 것이 원칙이고, 반대로 실질적인 사용자가 같은 경우라면 총 사용기간에 대한 증명서가 발급될 것으로 보입니다.

Q 질의 3

- 기성회직원으로 근무('15.2.12.~3.31.)하고, 학교회계직으로 근무('15.4.1.~'16.2.11.) 후 재계약이 되어 1년을 더 근무('16.2.12.~'17.2.11.)한다면 종전 기성회직원으로 일한 기간도 근속기간에 포함되는지?, 무기계약 전환 대상자가 될 수 있는지?

A 회시 3

- 종전 근무기간이 근속기간에 포함되는지는 실질적인 사용자를 누구로 볼 것인지에 따라 달라질 수 있습니다.

- 일반적으로 기성회가 규약에 의하여 의사결정기관과 업무집행기관을 갖추고 독자적으로 그 목적사업을 수행하는 사단으로서 실체를 갖추고 있다면 '권리능력없는 사단'으로 볼 수 있고, 이러한 경우 기성회가 고용한 근로자의 고용관계에 대한 효력은 기성회에 귀속되므로 그 고용관계는 단절되는 것으로 봐야 합니다.

- 다만, 귀하의 질의내용만으로는 정확한 판단이 어렵고, 업무의 내용, 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용, 업무수행과정 상 구체적이고 직접적인 지휘·감독, 근무시간 및 장소의 결정, 임금의 지급, 사회보장제도에 관한 다른 법령상의 적용 등을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-527, 2015.4.13.)

부당해고 후 원직 복직한 기간제근로자의 무기계약직 전환 시점

Q 질의

- 2년 근무후 부당해고된 기간제근로자가 원직 복직되었을 경우 무기계약직 전환 시점은

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- '계속근로' 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.

- 귀 질의 방문간호사 등은 1년 단위로 근로계약을 갱신하면서 '07.4.1.부터 '12.12.31.까지는 기간제근로자 사용기간제한의 예외인 맞춤형 방문건강관리사업 등에 종사하다가 '13.1.1.부터 '14.12.31.까지는 사용기간 제한을 받는 지역사회 통합건강증진사업에 계약기간 만료일인 '14.12.31.까지 근무한 후
  - '15.1.7. 충남지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 부당해고 해당 여부를 다투는 과정에서 '15.4.30. 사용자의 원직 복직 통보에 따라 복직하여 근무중인 것으로 보입니다.

- 비록, 동 사안이 부당해고로 최종 확정된 것은 아니나, 사용자측이 부당해고 신청 취지의 수용 및 원직복직 통보에 따라 해당 근로자가 복직하여 근무하고 있는 경우라면 취소의 법리에 따라 원래부터 해고가 없었던 것으로 보아야 하므로 2년을 초과한 시점부터 해당 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1152, 2015.7.8.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 (동작구)

Q 질의 1

- 「기간제법」 제4조제1항에서 정하고 있는 2년은 실제 계속 근로한 기간만을 의미하는지, 아니면 일정기간 단절되었으나 또 다시 근무할 경우 합산한 근로 기간을 의미하는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있습니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

Q 질의 2

- 사업이 직영에서 민간위탁으로 변경되었을 경우 새로운 사업자가 공개모집을 통해 선발한 근로자 중 기존 근로자가 포함되어 있다면 계속근로기간에 합산해야 하는지?

A 회시 2

- 귀 구청이 민간 수탁업체와 체결한 계약이 사업의 양도·양수에 해당하거나 고용승계에 대한 특약을 둔 경우가 아니라면, 귀 구청과 유효한 퇴사절차를 거치고 민간 수탁업체와 근로계약을 체결한 근로자의 계속근로기간은 새로운 근로계약 체결 시점부터 새로 기산되며, 이 때부터 계속근로한 기간이 2년을 초과하는 때에 기간의 정함이 없는 근로자로 간주된다고 보아야 할 것입니다.

  ※ 사업의 양도란 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말함

Q 질의 3

- 사용자가 변경되지 않은 상태에서 근로계약이 종료됨과 동시에 퇴직금을 모두 지급한 후 10일 이상 근로기간이 단절된 상태에서 새로이 공개채용을 하였으나 기존 근무자가 선발되어 근무하게 된다면 계속근로로 봐야 하는지?

A 회시 3

- '계속근로' 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.

  - 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존

근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 원칙적으로 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,

- 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자를 동일한 업무에 다시 채용함으로써 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 신규채용절차가 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-1165, 2015.7.10.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 (제주)

Q 질의

- 6개월 근로계약기간 종료 후 이어서 동일조건으로 1년의 근로계약을 체결했을 경우 계속근로로 봐야 하는지 ?

- 주민센터에서 민간전문인력으로 6개월 근무한 기간제근로자가 계약기간 만료 후 이어서 동일한 업무를 수행하면서 제주시청 주민복지과 통합사례관리사 2년 기간제 근로자로 재계약하여 근무하는 경우 최초 계약 6개월 기간을 계속근로기간에 합산하여야 하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것입니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- ‘계속근로’ 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.
  - 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 원칙적으로 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,
  - 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자를 동일한 업무에 다시 채용함으로써 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 신규채용절차가 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-1164, 2015.7.10.)

기간제근로자가 재직 중 공개채용에 응시가능한지

Q 질의

- 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는 사업에 종사하는 기간제근로자가 현재의 계약기간이 종료되지 않은 상황에서 단절기간 없이 근무중에 원서를 제출하여 진행 중인 공개채용에 응시할 수 있는지?

A 회시

- 귀 질의에 대해서는 「기간제법」에서 별도로 규율하고 있지 않으므로 「근로기준법」 등 노동관계법 및 귀 기관의 단체협약, 취업규칙 등의 관련 규정을 위반하지 않는 범위에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있을 것으로 사료됩니다.
  - 다만, 일반적으로 기간제근로자를 공개채용 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자를 동일한 업무에 다시 채용함으로써 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 신규채용절차가 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속근로로 인정될 수 있다는 점을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-1407, 2015.8.11.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

- 2012.5월~2013.12월, 2014.7월~2014.10월에 각각 다른 사업을 수행하면서 근무한 경력이 있는 기간제를 2015년 또 다른 사업 수행을 위해 채용할 경우 계속근로기간 산정 방법

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있습니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

◐ ‘계속근로’ 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.

- 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것입니다.
- 다만, 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차가 동일한 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-1620, 2015.9.1.)

기간제근로자의 무기계약직 전환 시점

Q 질의

- 기간제근로자 A는 B의 출산휴가 및 육아휴직 대체인력으로 ’14.1.1.부터 ’15.1.31.까지 근무한 후 퇴직금을 수령하였고,
  - ’15년 1월 중 기간제근로자 채용공고 전형에 선발되어 ’15.2.1.부터 ’16.12.31.까지 기간제근로자로 계속근무할 경우 무기계약직 전환 시점은?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- 여기서 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 사유에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있고,

- 사용기간제한 예외 사유의 소멸 등으로 해당 근로계약관계를 종료하고 사용기간의 제한을 받는 사업(업무)에서 신규 채용절차를 거쳐 기간제근로계약을 다시 체결하는 경우에는 새로이 근로계약을 체결한때부터 기산하여 계속근로한 기간이 2년을 초과하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것입니다.

(고용차별개선과-2266, 2015.11.19.)

대체인력으로 근무한 기간제근로자의 무기계약직 전환 시점

Q 질의

- 기간제근로자가 병가 직원 대체인력으로 ’14.7.1.부터 ’14.9.30.까지 근무한 후
  - 일반계약직으로 ’14.10.1.부터 계속근무할 경우 무기계약직 전환 시점은?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나, 제1항 단서에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제2항에 따르면 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 하고 있으므로
  - 「기간제법」 제4조제1항 단서의 사유가 소멸되고 이후 다시 제1항 본문에 따른 계약을 하였다면 임시근무기간을 제외하고 그 이후의 기간을 합산해야 할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-2268, 2015.11.19.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 관련 (국립○○○품질관리원)

Q 질의

- 국립○○○품질관리원 기간제근로자 계속근로기간 산정 방법

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복 갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로한 총기간'(이하 "계속근로기간"이라 함)이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있습니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

- ‘계속근로’ 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.
  - 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등)하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것입니다.
  - 다만, 각 근로계약 사이에 단절(공백)기간을 두고 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차나 단절(공백)이 2년의 사용기간 제한을 회피하기 위한 것이거나 또는 동일한 근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 수 있을 것으로 판단됩니다.

- 한편,「기간제법」제4조에서의 “사용자”는 법률상 독립한 권리·의무의 귀속주체일 것을 요하고, 계속근로기간의 산정은 “사업 또는 사업장” 단위로 적용하는 것으로 보아야 할 것입니다.
  - 여기서 “사업 또는 사업장”이란 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 권리·의무의 주체를 의미하므로
  - 국립○○○품질관리원(본원), 시험연구소, 지원, 사무소(이하 “농관원 등”이라 함)가 각 법인격을 갖춘 독립 법인으로서 독립적으로 기간제근로자를 채용하고 해임·승진·배치전환·징계·보수 및 퇴직금 지급 등 노무관리에 전권을 행사하면서 각 기관별로 근로계약 만료 후 새로운 채용공고, 서류전형, 면접, 새로운 사번 부여 등 실질적인 공개채용과정을 거친 경우라면 각 기관장을 별개의 사용자로 보아 각각의 근로기간은 단절되는 것으로 보아야 할 것이나
  - 농관원 등이 별도 법인이 아니고, 국립○○○품질관리원(본원)의 일부 부서 등 하부 조직에 불과하다면 원칙적으로 각각의 근로기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-329, 2016.2.19.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

- 기간제근로자의 근로계약 반복갱신 사이에 단절이 있는 경우, 계속근로로 볼 수 없는 단절기간은 몇 개월로 보아야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로한 총기간'(이하 "계속근로기간"이라 함)이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있습니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

(고용차별개선과-373, 2016.2.26.)

기간제근로자 계속근로기간 산정 관련(공백 기간을 두고 공개채용절차를 거친 경우)

Q 질의

- 공백 기간을 두고 공개채용절차를 거친 경우 계속근로기간 산정 방법 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로한 총기간'(이하 "계속근로기간"이라 함)이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것이나,
  - 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

◐ 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 원칙적으로 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,

- 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자를 동일한 업무에 다시 채용함으로써 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 신규채용절차가 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-448, 2016.3.8.)

기간제근로자 고용안정 가이드라인 관련

Q 질의 1

- 상시·지속적 업무에 종사하고 있는 근로기간 2년 이내인 기간제근로자가 「기간제근로자 고용안정 가이드라인」에서 정한 무기계약직 전환 대상에 포함되는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고 2년을 초과하여 사용할 경우 그 근로자를 무기계약직(정규직)으로 간주하여 기간제근로자에 대한 사용남용을 줄이고 기간제근로자의 고용안정을 도모하고자 제정('06.12.21.공포, '07.7.1.시행) 되었습니다.
  - 그러나, 이러한 당초 입법취지와는 달리 현실에서는 상시·지속적 업무*임에도 2년 이내의 기간 동안 기간제근로자를 사용하다가 계약을 해지하는 경우가 많아 근로자들의 고용불안이 지속되고 있는 상황입니다.
    * 연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 향후에도 지속될 것으로 예상되는 업무

- 이러한 현실을 감안하여 정부는 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자는 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하도록 하고, 이후 해당 업무에는 기간의 정함이 없는 근로자를 고용하는 관행을 정착시키고자 「기간제근로자 고용안정 가이드라인」을 제정('16.4.7)한 바 있습니다.
  - 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환대상자는 원칙적으로 전환 평가·선정 시점에 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자이며, 근무기간이 2년 이내이거나 계약기간이 종료되기 전이더라도 상시·지속적 업무에 종사한다면 전환대상자에 포함할 수 있고,

- 현재 다른 업무에 종사하더라도 기간제로 근무하고 있는 근로자라면 전환 대상에 포함할 수 있는 등 사업장 상황에 따라 유연하게 적용하실 수 있습니다.

Q 질의 2

- 기간제근로자로 2년 근무 후 퇴직한 근로자를 무기계약직으로 채용해도 되는지?

A 회시 2

- 현재 퇴직 상태인 근로자에 대해서는 별도의 규정이 없으므로 전환 또는 채용여부는 귀 재단에서 판단할 사항임을 알려드립니다.

(고용차별개선과-1447, 2016.7.21.)

계속근로기간 2년 이후 무기계약으로의 간주 여부

Q 질의

- 아파트 단지 관리소장으로 2014.3.3.일부터 일년 단위로 재계약 한 후(2년근무) 2016.3.3.부터 1년을 재계약하여 근무하던 중, 2016.3.31.까지만 근무하고 다시 채용한다는 조건으로 권고 사직하였다가 2016.5.1.부터 다시 근무한 경우, 무기계약으로의 간주 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에서는 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있습니다.

- 귀 질의의 경우, 아파트 단지 관리소장으로 처음 근로계약을 맺은 2014.3.3.로부터 계속근로한 총기간이 2년을 초과한 시점인 2016.3.3.부터는 「기간제법」 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 것으로 보이며,
  - 2016.3.31.에 작성한 기간만료로 인한 사직서는 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환에 장애가 되지 않는다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-2443, 2016.11.18.)

기간제한 예외 해당 근로자와의 근로계약 연장 시 공개채용절차 필요 여부

Q 질의

- 구강보건사업 추진과 관련하여 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외에 해당하는 치과의사의 사용기간 연장 시 공개채용절차 필요 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서는 기간제 근로자의 채용 또는 계약 연장과 관련하여 별도의 절차를 규정하고 있지 않음을 알려드리니 참고하시기 바람.

(고용차별개선과-2663, 2016.12.9.)

노인돌봄기본서비스사업 종사자의 계속고용 및 퇴직금

Q 질의 1

- 노인돌봄기본서비스사업에 종사하는 기간제근로자는 1년 단위 근로계약을 체결해 왔으나, 2016년부터 보건복지부 지침으로 공개채용을 통한 인력선발을 하도록 함
  - 지침의 근거법령이 적법한지, 사업특성상 동일근로자가 채용되는데, 계속 고용한 인력에 대하여 지침에 의거한 퇴사처리가 가능한지

A 회시 1

- 귀하의 질의만으로는 계속고용한 인력에 대해 보건복지부 지침에 의거한 퇴사처리가 법적인 문제가 있는지 판단하기 어려움. 다만, 최근 대법원 판례에 따르면 갱신기대권이 형성되었다면 퇴사처리가 부당해고에 해당할 여지도 있을 것으로 보임.

  * 참고 : 대법원 2016.11.10., 2014두45765판결

Q 질의 2

- 퇴직금지급 등을 위한 계속근로기간 산정방법은?

A 회시 2

- 계속근로기간이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하므로 원칙적으로 근로계약기간의 만료로 고용관계는 종료됨

- 다만, 사업주가 새로운 근로자를 선발할 의사 없이 단순히 계약기간 갱신, 동일한 조건의 근로계약을 반복 체결하는 등 형식적인 채용절차를 거치고 재계약의 기대가 형성된 경우에는 갱신 또는 반복기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 계산하여야 할 것이며,
- 계속근로여부는 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 근로계약의 단절기간, 근로계약 단절시 다른 사용자에게 근로제공을 하였는지 여부, 재채용시 동일사업(장)에서의 근무여부 등을 종합적으로 고려하여야 할 것임
- 귀하의 질의에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없으나, 실질적인 공개채용절차 여부, 단순한 동일 업무를 반복수행하는 것에 불과한 것인지 여부 등 개별·구체적으로 판단하여 퇴직급여 지급여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨 (근로복지과-4420, 2014.11.24. 참조)

(고용차별개선과-2811, 2016.12.22.)

공개채용절차로 동일 근로자를 채용하는 경우 계속근로기간

Q 질의

- 예방접종등록센터에 23개월('14.9.~'16.8.) 근무 후 계약기간 만료에 의해 퇴사하고 계약기간 만료 사실 통보, 퇴직금 및 4대 보험 정산을 거쳐 근로관계가 단절된 후, 신규 공개채용('16.12.)을 통해 동일한 근로자를 채용하는 경우, 과거 근무경력이 계속근로기간에 포함되는지 여부

A 회시

- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료 또는 근로자의 계약해지 의사표시로 고용관계가 종료됨이 원칙이므로 '계약기간 만료 통보', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 종료된 후 새로운 채용공고, 서류전형, 면접 등 실질적인 공개채용과정을 거친다면 각각의 근로기간은 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,
  - 공개채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 형식적으로 이루어진 것에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자가 동일 업무에 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 공개모집절차가 법 회피 목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복·갱신한 근로계약의 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것임
  - 이러한 일련의 과정이 형식에 불과한지는 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로 고려하여야 함.

(고용차별개선과-2873, 2016.12.27.)

○○시 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

- 「○○시 무기계약근로자 및 1년 이상 기간제근로자 인사관리 규정」의 정년을 기간제근로자에게 적용해야 하는지?
- 기간제근로자 공개 채용 시, 1회 공개모집 후 지원자가 없을 경우 자격요건(자격증 소지자, 기 근무기간 2년, 정년 등) 미충족자와 계약이 가능한지?
  - 동일 사업장에 2년 이상 근로한 자 외에 다른 지원자가 없어 같은 근로자를 채용하였을 경우 계속근로기간에 합산하지 않아도 되는지?

A 회시

- 귀 시의 인사규정에 대한 적용·해석은 귀 시의 고유 권한으로 보임
- 한편, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주됨
  - 이때 동일 근로자를 재채용하는 경우의 계속근로기간에 대해서는, 계약기간 만료에 따른 고용종료, 자의에 의한 사직원 제출 등을 거쳐 기존 근로관계가 유효하게 단절된 후, 실질적인 신규채용절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근무기간은 단절된 것으로 보는 것이 원칙이나
  - 신규채용절차가 형식에 불과하여 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것임.

(고용차별개선과-168, 2017.1.16.)

위수탁계약 고용승계 관련

Q 질의

- 구 청소년상담복지센터 민간위탁자 변경 시 고용승계 의무 여부
- 공개모집 시 “결격사유가 없는 한 고용승계 원칙”의 조건을 둔 경우 새로운 수탁기관은 반드시 센터장을 포함한 모든 종사자에 대하여 고용승계를 하여야 하는지 및 센터장을 제외하고 계약을 체결하는 경우 고용승계와 관련한 법 위반 사항은 없는지?

A 회시

- 민간위탁자 변경 시 고용승계의무 발생 여부는 위·수탁자 간 약정에 따르는 민사상 계약에 관한 사안이므로 「기간제법」이 아닌 「민법」·「상법」 등의 해석·적용과 관련되며
  - 일반적으로 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로 이전하는 영업양도가 이루어진 경우 원칙적으로 해당 근로자의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계된다는 판례(대법원 1994.11.18. 93다18938)도 있으니 참고하시기 바람.

(고용차별개선과-306, 2017.2.3.)

「기간제법」에 따른 기간제근로자 계속근로기간 산정 관련

Q 질의 1

- 동일 기간제근로자에 대하여 계약기간 만료통보, 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산(취득, 상실), 공개채용절차, 실업급여수급, 채용시 종전업무와 다른 새로운 업무부여, 타사업장 근무경력 등의 여러 요소 중 어떤 절차를 거치거나 요구해야 계속고용이 단절되었다고 볼 수 있는지?

- 기간제근로자가 동일 사업장에서 2015년4월~12월(9개월), 2016년2월~12월(11개월), 2017년2월~10월(9개월) 근무한 경우, 각 근로계약 사이에 2개월의 공백기간이 있고, 매년 갱신 계약이 아닌 신규 공개모집을 통해 채용이 이루어진 경우라도 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에 해당되는지 여부

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있음

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있음(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

◐ 따라서, '계속근로' 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야함

- 일반적으로 '계약기간 만료 통보' 또는 '자의에 의한 사직원 제출', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 각 근로계약에 의한 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것임
- 다만, 공개채용 등 계속근로기간 단절을 위한 형식적인 요건을 갖추었다 하더라도 그러한 절차가 「기간제법」 상 2년 사용기간 제한을 회피할 목적으로 이루어지는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 수 있을 것임
- 아울러, 공백기간 중 구직활동을 하였거나 사용자가 다른 타 사업장에 근무한 경력이 있는 경우라면 특별한 사정이 없는 한 근로관계의 계속성은 인정되기 어려울 것으로 판단됨

Q 질의 2

◐ 계절적 요인에 따라 일정한 기간 동안만 근로자를 채용하는 사업의 경우 (예, 산불감시원 등) 매년 채용공고를 내고 서류전형, 면접 등 공개모집절차를 거쳤지만 수년간 동일인이 반복 채용된 경우 갱신기대권 형성 또는 근로계약기간의 정함이 형식에 불과하다고 볼 수 있는지 여부

A 회시 2

- 귀 질의 내용과 같이 기간제근로자의 계약기간을 계절적 요인에 따라 연중 일정 기간 동안으로 정하면서 계약만료 후 다시 공개채용절차를 거친 결과 동일한 근로자가 다음 연도에 다시 선발되어 근로계약이 수차례 반복적으로 이루어진 경우에는
  - 공개채용 절차가 형식적인 절차에 불과하여 당사자가 재계약 또는 계속근로를 당연히 기대할 수 있는 경우가 아니라면 원칙적으로 매년 체결한 기간제 근로계약은 계약기간 만료로 종료되고 각각의 근로계약기간은 단절된 것으로 보아야 할 것임.

Q 질의 3

- A구청에서 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 예외사유에 해당되는 공공근로사업에 기간제근로자로 1년 3개월 근무 후 퇴직과 동시에 B구청 기간제근로자 채용공고에 따라 채용된 경우 계속근로인지 여부

A 회시 3

- 공공근로사업에 따른 기간제근로자 사용기간이 종료되었다면 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따른 단서 사유가 소멸되었다고 볼 수 있으므로 소멸된 시점 이후에 새로운 채용공고에 따른 공개채용절차를 거쳐 동일한 근로자와 근로계약을 다시 체결하는 경우, 그 때부터 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임.

(고용차별개선과-1250, 2017.5.22.)

사무관리직을 5년 임기제로 고용하는 것이 「기간제법」에 저촉되는지 등

Q 질의 1

- 사무관리직(행정직원)을 5년 임기제로 채용하고 5년의 기간이 도달하면 퇴사처리 또는 재임용 심의를 통한 재채용 여부를 결정하는 채용제도가 현행법상 적법한지?
- 5년 임기제로 고용된 사무관리직원의 근속기간이 2년을 초과하는 경우 근속 2년이 경과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 하는지, 아니면 2년이 경과한 시점에 별도의 행위를 하여야 하는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 따라서, 사무관리직원이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 내지 제6호 및 같은 법 시행령 제3조의 사용기간제한의 예외에 해당하지 않는다면 「기간제법」 제4조제2항에 따라 계속근로 2년 초과시점에서 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 것이고
  - 이때 사용자는 고용형태(무기계약 지위) 명확화를 위해 기간의 정함이 없는 근로자로 근로계약서를 재작성함이 바람직하다고 사료됨

Q 질의 2

- 2년을 초과하는 5년 임기제 고용을 명시한 취업규칙의 해당 조항 효력은 무효인지?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있으므로 5년 임기제 고용을 명시한 취업규칙의 해당 조항은 「기간제법」에 위배되므로 효력이 없을 것임

Q 질의 1

- 5년 임기제 고용을 명시한 취업규칙에 근거하여 5년 임기만료를 이유로 퇴사 처리할 경우 부당해고에 해당하는지?
- 5년 임기제 고용을 명시한 취업규칙에 대해 근로자는 「근로기준법」 제96조 위반으로 진정을 제기할 수 있는지?

A 회시 3

- 계속근로 2년을 초과하여 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 자를 단지 취업규칙상 5년 임기가 만료되었다는 이유로 근로관계를 종료시킬 경우 부당해고에 해당될 소지가 있음
- 또한, 5년 임기제 고용을 명시한 취업규칙은 「기간제법」에 어긋나므로 「근로기준법」 제96조에 따라 취업규칙 변경을 요구하는 진정을 제기할 수 있음.

(고용차별개선과-1995, 2017.8.21.)

1년 단위로 기간제노동자 채용 시 계속근로기간 등

Q 질의

□ 중앙동행정복지센터에서 ○○시 평생학습원의 업무를 위임받아 중앙동 평생학습센터를 운영 중. 평생학습센터 운영 및 관리를 위해 기간제근로자를 채용

* A) 김○화 : '16.2.15.~'16.12.19. 1년간 채용공고(공개)에 의한 채용 후 '17.2.1.7~'17.12.15. 재채용

B) 이○정 : '17.2.17.~2년간 계약

① '17년 사업 종료 후 4대보험 정산과 사역 종료절차가 완결되면 '18년 사업 개시에 따라 재채용 가능 여부

② A 근로자가 사업이 없는 두 달 동안 다른 사업체에 취업하지 않은 경우, '18년 동일사업에 기간제근로자로 재채용 가능여부

③ A와 연관하여 재계약(채용)이 종전 계약의 갱신과 신규채용 중 어느 것으로 판단하여야 하는지와 2년 이상 채용 시 지속적으로 고용하여야 하는지 여부

A 회시

- 「기간제법」은 2년 이내(반복갱신의 경우 계속근로한 총기간이 2년 이내)에서 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고, 초과시 무기계약으로 간주하도록 규정(제4조)
  - 이 때 "계속근로기간"은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 의미하는 바, 근로계약의 반복갱신 사이에 근로관계의 단절이 있는 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 당사자의 진정한 의사, 동일 사업장에서의 근무여부, 근로계약 단절기간, 단절시 다른 사용자에게 근로제공을 하였는지 여부, 「기간제법」의 제정 취지 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 함

- 일반적으로 계약기간 만료 통보, 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 공개채용 등 신규채용 절차를 통해 새로운 기간제 근로계약을 체결하고 근무하는 경우라면 각각 별도의 근로계약에 의한 근로기간으로 보는 것이 원칙이나,
- 신규채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전 기간을 계속근로로 인정하여야 할 것임

◐ 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로계약 만료 후 동일사업에 별도 신규채용절차 없이 동일 근로자와 근로계약을 체결한 경우 또는 신규채용절차가 있었다 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하다면, 당사자의 진정한 의사가 동일한 고용관계를 유지하고자하는 것으로 보이므로 갱신·반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정해야 할 것으로 판단됨

- 따라서, 2년을 초과하여 동일 기간제근로자를 사용할 경우 「기간제법」 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임.

(고용차별개선과-2530, 2017.11.1.)

계속 근로한 총기간이 2년을 초과하는 기간제근로자 재채용 해석

Q 질의

- 직불제 이행점검 조사원의 경우 매년 채용공고를 통하여 서류전형, 면접심사 등의 절차를 거쳐 기간제근로자(8개월~9개월)로 채용되어 현장업무를 수행하고 기간만료 후 정상적인 퇴직절차를 밟은 후 실업급여를 지급받고 있음.
  - 직불제 이행점검 조사원(동일근로자)에 대하여 총 2년 초과하여 사용하는 경우 「기간제법」 제4조제2항에 따라 무기계약직으로 간주되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 규정하고 있음

- 여기서 “계속근로기간”이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속 근로기간을 산정해야 함(대법원 1995.7.11. 선고 93다 26168)

◐ ‘계속근로’여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려해야 함

- 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(4대보험 정산 등)하고, 공개경쟁 방식 등으로 공개채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 재계약에 대한 기대가능성이 낮고, 공백기간도 상당하다면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,
- 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차가 동일한 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면, 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 것으로 판단됨

◐ 귀 질의의 경우 채용공고를 통하여 공개경쟁채용(서류전형, 면접심사 등)을 하고 있는 점, 기존 근로자가 당연히 선발되는 것이 아닌 점, 계약기간 만료의 사유로 실업급여를 지급받고 있는 점, 1년중 3개월~4개월 공백기간이 발생하고 있는 점 등을 고려할 때 근로관계는 단절되는 것으로 볼 수 있을 것임.

- 다만, 근로계약 기간이 아닌 공백 기간에도 업무를 수행하게 하는 등 사실상 근로관계가 계속되고 있었다고 볼 수 있는 경우이거나, 단절기간을 두고 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차나 단절이 2년의 사용기간 제한을 회피할 목적으로 일시적으로 근로관계를 중단했다가 다시 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 근로관계는 단절되지 않고 ‘계속근로’가 인정될 수 있음을 참고하시기 바람.
- 아울러, 「기간제법」에서는 근로자의 의사를 고려하여 기간제근로자로 근무하기를 원할 경우 계속 근무할 수 있다는 취지의 규정이 없으므로, 기간제근로자가 2년을 초과하여 계속근무할 경우 「기간제법」에 따라 무기계약직으로 간주된다고 할 것임.

(고용차별개선과-119, 2018.1.16.)

기간제근로자 사용관련 질의

Q 질의

- 통계청에서는 통계조사 전반을 관리하기 위한 조사관리자, 업무보조원과 17일~40일 단위기간동안 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하여 각각의 통계조사(20여종의 통계)에 수시 사용하는 과정에서 동일한 근로자를 반복적으로 사용하고자 함
  - 동일한 기간제근로자에 대하여 조사별로 채용하되 연간 9개월 이내로 채용하여 사용할 경우 「기간제법」 위반의 문제가 없는지?
  - 동일한 기간제근로자를 상·하반기 구분하여 일괄채용*하여 사용할 경우 비정규직으로 계속 사용하는데 「기간제법」 위반의 문제가 없는지?

    * 상반기에 실시되는 조사에 대해 채용절차(서류전형, 면접)를 통해 전체 인력풀을 확보하고, 계약서는 각 조사의 시점에서 작성

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 규정하고 있음
- 여기서 "계속근로기간"이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나

동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속 근로기간을 산정해야 함(대법원 1995.7.11. 선고 93다 26168)

- ‘계속근로’여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려해야 함
  - 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(4대보험 정산 등)하고, 공개경쟁 방식 등으로 공개채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 재계약에 대한 기대가능성이 낮고, 공백기간도 상당하다면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,
  - 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차가 동일한 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면, 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 것으로 판단됨

- 귀 질의의 경우 임시조사원 모집공고를 통하여 응시원서를 제출받아 공개채용(서류전형, 면접심사 등)을 하고 있는 점, 응시원서 작성시에 이미 통계의 사업내용(업무내용)과 채용기간이 설정되어 근로계약기간을 명백히 하고 있는 점, 1년중 최대 응시할 수 있는 조사 수는 5~6개로 조사별 근무기간(최장 9개월)이 명확히 구분되어 있는 점, 조사 간 공백기간동안 다른 사업에 취업을 제한하고 있지 않은 점 등을 고려할 때 근로관계는 단절되는 것으로 볼 수도 있을 것임.
  - 다만, 근로계약 기간이 아닌 공백 기간에도 업무를 수행하게 하는 등 사실상 근로관계가 계속되고 있었다고 볼 수 있는 경우이거나, 단절기간을 두고 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차나 단절이 2년의 사용기간 제한을 회피할 목적으로 일시적으로 근로관계를 중단했다가 다시 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 근로관계는 단절되지 않고 ‘계속근로’가 인정될 수 있을 것임.

(고용차별개선과-175, 2018.1.23.)

「기간제법」에 따른 기간제노동자 계속근로기간 산정 관련 질의회시

Q 질의

- 동 보건소 기간제노동자로 23개월 근무('15.12월~'17.10월) 후 계약기간 만료로 퇴사(계약기간 만료 사실 통보 및 퇴직금 지급, 4대보험 정산 조치 완료)
  - 이후 동일한 노동자가 타 기관에 고용된 사실 없이 동 보건소 타 부서로 신규 공개채용('18.3월)된 경우 계속근로기간 포함 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제노동자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제노동자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자로 보도록 되어 있음

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
  - 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한

이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있음(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

- 따라서, '계속근로' 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야함
  - 일반적으로 '계약기간 만료 통보' 또는 '자의에 의한 사직원 제출', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 노동자가 당연 선발되는 것이 아니라면 각 근로계약에 의한 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것임
  - 다만, 공개채용 등 계속근로기간 단절을 위한 형식적인 요건을 갖추었다 하더라도 그러한 절차가 「기간제법」 상 2년 사용기간 제한을 회피할 목적으로 이루어지는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 수 있을 것임.

(고용차별개선과-613, 2018.4.2.)

2. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제1호

(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)

장소를 달리하는 2개 공사현장에서 총 3년 근무 시 무기계약근로자로의 전환 여부

Q 질의

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

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 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·갱신되거나 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, 2007.2.21.)

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

Q 질의

- 정신보건법 제13조 및 보건복지부 업무지침에 따라 지방자치단체 예산으로운영하는 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?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 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, 2007.5.15.)

국방부로부터 시설관리사업을 위탁받아 수행하는 경우 국가 등이 국민의 직업능력 개발, 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 '군부대 내의 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, 2007.5.21.)

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

Q 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 재계약여부는 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·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 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(용역계약기간)까지 유지되도록 근로계약을 체결하여야 할 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2418, 2007.6.26.)

연구프로젝트 사업을 수행하는 근로자의 경우 2년으로 사용기간이 제한되는지

질의

- 질의1) 2년 이내에 연구프로젝트가 완료되어 더 이상의 고용이 어려울 때는 일정기간 고용하지 않고, 다시 연구프로젝트 수행을 위하여 1년 단위 근로계약을 체결하는 근로자의 경우 「기간제법」 제4조제2항에 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.~2008.9.30.까지 근로계약 없음)

- 질의2) 두개의 연구프로젝트를 연이어 동시에 수행하기 위해 근로자를 각 연구프로젝트 기간 동안 근로계약을 체결하여 사용한 바, 각 연구프로젝트 수행을 위해 고용된 기간을 합산하여 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 되는지?

(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 예외업무는 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, 2007.6.26.)

연구프로젝트 사업 완료 후 고용한 기간제근로자의 경우 사용기간 제한 예외규정이 적용되는지

Q 질의

- ○○대학교의 A연구센터는 산업자원부와 부산광역시로부터 일정 프로젝트를 3년간 수행하기로 하고 예산을 지원받아 '07.5.31.자로 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 기간제근로자 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 기간제근로자로 사용한 기간」을 합산하여 동 기간이 2년을 초과하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보게 될 것임.

(비정규직대책팀-2428, 2007.6.26.)

건설현장 근로자의 무기계약근로자 전환 여부

Q 질의

- A건설회사에 고용된 현장채용직(현장서무보조, 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 프로젝트 단위로 고용된 근로자로 볼 수 있는지?

A 회시

- 귀 질의 내용을 살펴보면 건설회사에서 현장단위로 근로계약을 체결하는 근로자(현장채용직, 프로젝트 전문직 등)의 「기간제법」 상 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, 2007.7.9.)

특정 프로젝트 업무 수행 기간제근로자의 무기계약근로자로의 전환 등

Q 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

A 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.

Q 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 무기계약근로자 간주 시기와 관련 노동부 “비정규직법 이해”는 다음과 같이 해석

  “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우 특례 기간제 근로계약을 체결하여 甲을 2011.9.30.까지 사용하는 것은 「기간제법」 제4조제1항제5호에 의해 허용되며, A기업에서 동 특례 기간제 근로계약 종료 후 2011.10.1.부터 甲과 일반 기간제 근로계약을 체결하여 2년간 사용한다면 2년이 초과하는 시점인 2013.10.1.부터 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

A 회시 2

- 동 사례는 A 기업이 甲을 전문적 기술·지식 특례 인정 업무에 4년간 기간제 근로자로 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 전환되는 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)

Q 질의 3

- A기업에서 특정 B프로젝트에 3년 근무 이후 근로관계 종료후 (퇴직금 정산, 4대보험 정산 등) 일반기간제 계약직으로 1년 6개월 근무하는 경우 무기계약 근로자로의 전환 시기

A 회시 3

- 특정 프로젝트 B를 완성하는데 필요한 기간을 정한 경우라면「기간제법」제4조 제1항의 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.

Q 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

A 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

Q 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

A 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.

Q 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 한다하여도 무기계약근로자로 전환 여부

A 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.

Q 질의 7

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

A 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.

Q 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

A 회시 8

- 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 사용기간 제한의 특례를 인정한 것은 2년을 넘게 고용계약기간을 정해도 무방하다는 것이므로 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 그 기간만큼 기간제근로자의 고용이 보장되어야 할 것으로 봄(계약의 반복갱신 자체가 부인되는 것은 아닌 것으로 판단).

(비정규직대책팀-3018, 2007.7.26.)

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 A프로젝트에 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, 2008.3.10.)

「선원법」상 선원인 근로자를 2년 초과 사용 시 무기계약근로자로 간주되는지 여부 등

Q 질의

- 「선박법」에 의한 선박을 소유한 건설회사가 해외건설사업 프로젝트 완성을 위해 건설현장에서 일하게 될 일반근로자외에 물품 및 자재운송을 위해 「선원법」상 선원인 근로자와 기간의 정함이 있는 근로계약 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 「기간제법」이 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 기간제근로자를 사용하는 경우에는 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 따라 그 기간제근로자는 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보게 될 것임.

(차별개선과-231, 2008.4.1.)

△△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 예외사업에 해당되는지 여부

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

- '06.6.30.부터 2년간 연단위 근로계약을 체결하여 사용하고 있는 기간제근로자 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 △△기지 환경오염정화사업과 관련하여 국방부 국방시설본부와 협약 체결 시 사업기간을 '지자체 환경오염정화에 대한 이행완료 승인시까지'로 정하고, 사업시행기본계획 수립 시 사업기간을 '최대 40개월'로 명시한 경우에,

  - 근로자와 근로계약 체결 시 계약기간을 '지자체의 환경오염정화에 대한 이행완료 승인 시 근로계약이 종료됨'으로 정한다면, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호 규정에 의한 사용기간 제한의 예외로 인정될 수 있을 것으로 사료됨.

(차별개선과-855, 2008.6.17.)

“○○과학기지에 파견하기 위해 매년 공개채용절차를 거쳐 선발되는 월동연구대가 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부

Q 질의

- ○○과학기지의 기능 유지 및 연구활동을 위하여 매년 공개채용 절차를 걸쳐 선발되는 월동연구대가 ○○과학기지에서 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 ○○과학기지 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, 2008.8.4.)

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 무기계약 근로자로 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, 2008.8.4.)

5년 동안 시행되는 특정프로젝트 A에 2년을 초과한 기간제근로자 사용가능 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」 제4조제1항제1호에 해당되어 무기계약 근로자로 전환되지 않은지 여부 및 연구원의 경우도 「기간제법」이 적용되는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 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 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 예외규정을 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.

  (예시) 2007.7.1.~2008.6.30.(근로기간 1년)까지 일반 기간제 근로계약을, 2008.7.1.~2010.6.30.(2년)까지는 특정 업무의 완성을 위한 근로계약을, 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, 2008.8.27.)

'공원녹지업무'가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지 여부 및 계속근로년수 산정방법

Q 질의

- (질의 1) 지방자치단체에서 쾌적한 도시환경을 조성하기 위해 공원녹지의 확충 및 관리 등을 위하여 매년 실시하는 사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한 예외업무에 해당되는지 여부

- (질의 2) 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 사역불가)하는 상황에서 전년도에 사용한 동일한 기간제가 다음연도에 공개채용 절차를 통해 선발되어 다시 8~9개월간 근로하는 등 3회차까지 사용할 경우 계속근로년수 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.~12.31.까지 사이 기간제근로자를 계속 사용하고 있는 점 등으로 보아 연중 상시적으로 이루어지는 사업으로 봄이 타당하여 동 사업(업무)의 경우 「기간제법」 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, 「기간제법」의 제정 취지 등을 종합하여 판단하여야 할 것인 바

- 귀 질의내용처럼 기간제근로자의 계약기간을 8~9개월로 정하면서, 일정기간 경과 후 다시 공개채용절차를 거친 결과 동일한 근로자가 다음연도에 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, 2008.9.4.)

사회복지법인에서 운영중인 '구립어린이집 운영사업'이 사용기간제한 예외사업에 해당되는지 여부

Q 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, 2008.9.17.)

"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 1년단위 기간제 근로자(도서관 사서보조원)가 「기간제법」 상 사용기간 제한 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, 세부추진사업의 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, 2008.10.21.)

자회사 설립 등에 의해 반복적으로 위수탁 계약이 이루어지는 경우가 사업의 완료 등에 필요한 기간에 해당하는지 여부

Q 질의

- 반복적인 위·수탁계약을 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 볼 수 있는지에 대하여 질의

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 파악할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 만일 귀 사업장이 개성공업지구 지원재단 관리위원회와 위·수탁계약 및 협약을 체결하여 개성에 폐수처리장 운영을 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 계약에서 정하는 사업이나 업무 수행을 목적으로 고용되는 기간제 근로자의 근로계약기간은 당해 위탁계약 또는 협약기간으로 정할 수 있을 것으로 사료됨.
  - 그러나, 위·수탁계약의 명칭에도 불구하고 법령 등에 의해 특정 기관만이 그 업무를 수행할 수밖에 없어 관련 법령이 폐지되지 않는 한 그 기관이 위탁업무를 반복·계속적으로 처리할 수 밖에 없거나 자회사 등을 설립하여 특정 사업분야를 위탁하게 하는 등 계약의 계속적 유지가 보장되어 있어 사실상 위·수탁계약이 형식에 불과하다고 볼 수 있다면, 이러한 경우에는 「기간제법」 제4조제1항 제1호의 예외에 해당되지 않는다고 할 것임.

(고용차별개선정책과-1809, 2009.11.6.)

사업의 완료에 필요한 기간을 정하여 근로계약을 체결함에 있어, 근로계약 만료일을 "당해 공사의 종료일"이라고 정할 수 있는지 여부

Q 질의

- '08.4.30.에 연봉 7천만원으로 채용된 골프장개발전문가가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제1항 단서 제1호 또는 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 해당되는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정(사용기간 제한 예외)을 두고 있음

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호는 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"를 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있고, 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에는 이 규정의 적용을 받을 수 있음.
  - 특정 사업(공사)의 완료에 필요한 계약기간을 정함에 있어, 날씨 등의 사유로 사업완료일을 확정할 수 없는 경우에는, 근로계약 만료일을 당해 특정 사업(공사)의 "공사종료일"로 정하여 근로계약을 체결할 수 있을 것이며, 귀 질의의 경우 당초 공사기간이 '08.4.30일부터 '10.4.30일 이었다가 공사가 지연되었더라도 동 공사기간에 관련 업무를 수행할 목적으로 채용된 기간제근로자라면 동 공사기간 동안은 사용기간 제한의 예외를 적용할 수 있다고 사료됨.

(고용평등정책과-586, 2010.6.4.)

공기업 위수탁 협약을 반복·갱신하는 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것으로 볼 수 있는지 여부

Q 질의

- 공기업이 지자체와 위수탁협약을 반복갱신하며 사업을 수행하는 경우 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는 것으로 보아 2년을 초과하여 사용 중인 근로자를 근로계약만료를 이유로 해고할 수 있는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제1항 단서 제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 기간제 근로자의 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 예외 규정을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 일회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것임.

- 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 공기업이 2년마다 지자체와 협약에 의하여 동일한 사업을 수행하면서 사실상 반복갱신을 계속하고 있는 것이라면 한시적이거나 일회성 사업으로 보기는 어려우며, 사업의 특성이'완성에 필요한 기간을 예정된 경우'로 볼 수 없어'사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'로 보기 어렵다고 사료됨.
  - 따라서, 동 사업을 수행하는 기간제 근로자가 2년을 초과하여 근무하게 될 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 볼 수 있을 것이며 단지 근로계약기간 종료를 이유로 계약을 해지 할 수 없을 것으로 판단됨.

(고용평등정책과-336, 2010.8.23.)

국고보조사업으로 매년 실적평가를 받아 미흡기관에 대해 퇴출하는 경우, 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것으로 볼 수 있는지 여부

Q 질의

- ○○○센터는 매년 실적평가를 통해 실적 미흡기관을 퇴출하고 있으므로 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'로 볼 수 있는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업은 원칙적으로 건설공사 등 유기사업, 특정 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적이거나 1회성 사업을 말하는 것으로,
  - 이러한 한시적·1회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약여부가 불확실한 경우를 의미함.

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ○○○센터 지정 후 사업 수행에 필요한 보조금을 지원 하고 객관적 지표를 평가하여 실적이 부진한 경우 퇴출하는 것은 양질의 취업알선 서비스 등을 제공하기 위한 것으로 사업의 지속성이 예견될 수 있다고 사료되며, 실적평가 결과에 따라 사업의 계속여부가 결정되는 것은 사업의 객관적 종기가 예정된 것이 아니라 갱신기간을 정한 것으로 볼 수 있을 것으로 판단됨.

(고용평등정책과-1058, 2010.11.12.)

시공 완료 후 품질보증기간이 사업의 완료에 필요한 기간에 해당하는지 여부

Q 질의

- 해외 크레인 공사 계약서에 명시된 시공 완료 후 품질보증기간이 「기간제법」 제4조제1항제1호의 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 여부에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제1호에는 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

- 상기 조항은 일반적으로 건설공사, 1회성 사업 또는 특정 프로젝트의 완성에 필요한 기간 등을 정한 경우를 의미하며, 이 경우 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 유지되는 것으로 보아야 할 것임.

  - 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의 크레인 공사의 경우 크레인 공사 시작부터 완료 후 인도일까지의 기간이 이에 해당하는 것으로 보이며, 인도 후 하자보수 등 품질보증기간은 일반적으로 하자담보책임에 관한 사항으로 공사의 완료에 필요한 기간을 정한 것으로 볼 수 없을 것으로 판단됨.

(고용평등정책과-1212, 2010.11.29.)

학교사회복지사의 사용기간 제한 예외 여부 등

Q 질의

- ○○시 자체사업으로 실시 중인 학교사회복지시범사업을 통해 채용된 학교사회복지사가 ⑴기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지, ⑵위탁사업의 경우 사용자는 누구인지, ⑶퇴직금 지급여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 본문 및 제2항의 규정에 의하면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서)기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있음
  - 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서에는 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우', '정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우'등을 사용기간 제한 예외 사유를 규정하고 있음

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 학교사회복지시범사업은 ○○시가 '07.4월부터 △△대학교 등에 위탁하여 현재까지 매년 확대 실시 중인 사업이므로 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 한시적 사업은 아닌 것으로 보이며, 사업의 목적이 초·중·고등학교 내 다양한 학생문제를 해결하기 위한 학생상담, 지도 등이므로 정부의 복지정책·실업대책에 따른 일자리 제공 사업은 아닌 것으로 보이는 바, 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 사료됨

- 또한 학교사회복지사가 사업 위탁기관인 △△대학교(산학협력단)와 근로계약을 체결한 것이라면 △△대학교가 사용자 지위에 있는 것이며, 사회복지사의 계속근로기간이 1년 이상이면 퇴직금 지급 대상이 될 수 있을 것임

- 다만, 학교의 특성상 방학 기간을 제외한 기간 동안 반복·갱신하여 근로계약을 체결하고 있는 경우라면, 실제 근로한 기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여 1년 이상이면 퇴직금 지급 대상이 될 수 있을 것임

(고용평등정책과-1326, 2010.12.3.)

시·도당 당직자의 사용자성, 무기계약 전환여부, 차별금지위반여부 및 제재

Q 질의 1

- 시도당은 중앙당의 업무 위임에 따라 운영되고 중앙당의 예산으로 운영되며 감사를 받고 있는데 시도당 당직자의 고용당사자는 시도당(위원장)인지 중앙당(당대표)인지?

A 회시 1

- 「근로기준법」 제2조제2호에 따라 사용자는 경영주체인 사업주(개인, 법인체는 법인), 사업경영의 전부 또는 일부에 대해 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는자인 사업경영담당자, 사업주 또는 사업경영담당자로부터 그 권한을 위임받아 자신의 책임아래 채용, 해고 등의 인사처분을 하거나 근로자의 업무를 지휘 감독하는 결정권을 가지고 집행할 수 있는 그밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위해 행위하는 자를 말합니다.
  - 질의의 경우, 시·도당 당직자의 사용자는 더불어민주당(사업주), 중앙당대표(사업경영담당자), 시도당위원장(사업주를 위해 행위하는자)가 해당될 수 있다고 보입니다.
  - 다만, 시·도당 위원장에게 명확한 권한의 위임이 없는 상황에서 시·도당위원장이 필요에 의해 자체적으로 당직자를 채용한 경우라면 중앙당대표를 사용자로 볼 수 없을 것입니다.

Q 질의 2

- 비정규직도 2년 이상 근무하면 정규직으로 전환해야 하는 것으로 알고 있는데, 2년 이상 근무 중인 시도당 당직자는 정규직으로 전환되어야 하지 않는지?

A 회시 2

- 시·도당 당직자가 기간제 근로계약을 맺고 있고「기간제법」제4조제1항에서 정한 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는다면「기간제법」제4조제2항에 따라 계속 근로한 총기간이 2년을 초과한 때에는 무기계약근로자로 간주됩니다.

Q 질의 3

- 중앙당 당직자와 시·도당 당직자의 고용 및 급여에서 차이가 발생하는 것은 차별금지 위반에 해당하는지 ?

A 회시 3

- 「기간제법」 제8조에 따라 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 됩니다.
  - 차별적 처우라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하며, 금품지급에 있어 불리한 처우가 있는지는 단순히 세부 항목별로 판단할 것이 아니라 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품 전체를 비교하여 판단하고, 불리하게 처우를 받은 경우라면 그러한 처우에 합리적 이유가 있는지에 따라 차별적 처우인지 판단하게 됩니다.
  - 합리적 이유가 있는지는 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이나, 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소(직무, 기술, 자격, 경력, 업무환경 및 업무강도 등)의 차이로 인한 임금 등에서의 불리한 처우는 합리적 이유가 될 수 있을 것입니다.
  - 질의의 경우, 구체적 사실관계가 불명확하여 차별여부 판단은 어려우며 개별적 사실관계에 따라 차별적 처우인지를 판단하여야 할 것으로 보입니다.

Q 질의 4

- 만약 시도당 당직자의 고용과 관련하여 현재 더불어민주당의 관행이 법적으로 위법하다면, 문제를 시정하지 않았을 경우 더불어민주당은 어떤 제재나 처벌을 받는지?

A 회시 4

- 차별적 처우가 있는 경우, 근로자는「기간제법」제9조에 따라 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 6개월 이내에 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있고, 노동위원회는「기간제법」제10조의 규정에 따른 조사?심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 차별행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상을 내용으로 하는 시정명령 및 시정지도를 발하여야 하며, 사용자가 확정된 시정명령을 불이행할 시 같은 법 제24조(과태로)에 의해 1억원 이하의 과태료에 처할 수 있습니다.

(고용차별개선과-1550, 2016.8.4.)

평생교육정보센터가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우인지

Q 질의

- ○○시가 평생교육법에 따라 평생교육진흥원을 '12년까지 설립하면 교육과학기술부가 2002년부터 평생교육정보센터 지정을 갱신하고 있는 ○○광역시립시민도서관 평생교육정보센터 업무를 ○○시로 이관할 계획이어서 교육과학기술부가 동 평생교육정보센터를 2010.1.1.~ 2011.12.31.까지만 재지정한 바, 동 지정·운영기간이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조에서는 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없도록 하고, 2년을 초과한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하도록 정하고 있으며, 동조 제1항 단서 제1호에는 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있음
  - 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우란 일반적으로 건설공사, 1회성 사업 또는 특정 프로젝트의 완성에 필요한 기간 등을 정한 경우 등 사업의 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있는 경우를 의미하며, 이 경우 근로계약 기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 유지되는 것으로 보아야 할 것임

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, ①귀 기관이 ○○시의 소속기관 또는 직속기관이 아니고 인사·노무의 독립성이 있어 상호 별개의 사용자로 볼 수 있고, ②평생교육정보센터 업무를 이관 받는 평생교육진흥원이 인적·물적 자산을 승계하지 않고 새로이 조직되는 경우이며, ③2010.1.1 기간제근로자와의 재계약 당시에 사업의 완료기간을 명시하여 사업의 객관적 종기가 정해진 것으로 볼 수 있다면, 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외에 해당될 여지가 있다고 사료됨

(고용평등정책과-1669, 2010.12.30.)

○○부 한시조직의 사무보조원이 일반부서로 이동하는 경우 무기계약직 전환 시점

Q 질의

- 당 부에서는 한시조직인 10·27법난명예회복지원단 소속 기간제근로자를 일반부서로 이동하여 근로계약을 새로 체결하는 경우 무기계약직으로 전환되는 시점이 언제인지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조에서는 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없도록 하고, 2년을 초과한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하도록 정하고 있으며, 동조 제1항 단서 제1호에는 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있음
  - 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우란 일반적으로 건설공사, 1회성 사업 또는 특정 프로젝트의 완성에 필요한 기간 등을 정한 경우 등 사업의 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있는 경우를 의미하며, 이 경우 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 유지되는 것으로 보아야 할 것임

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 10·27법난명예회복지원단이 「10·27법난 피해자의 명예회복 등에 관한 법률」에서 정한 '법난피해자명예회복심의위원회'의 실무조직으로서 법 유효기간인 2013.6.30.까지 운영되는 한시적 조직이라면, 10·27법난명예회복지원단은 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는 것으로 볼 여지가 있고, 당해 근무기간은 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 볼 수 있으므로, 일반 부서에서 근무하여 2년을 초과한 때는 무기계약근로자로 간주될 수 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-113, 2011.1.13.)

위수탁계약기간을 정한 경우 사용기간 제한의 예외 여부 등

Q 질의

- (1) 위수탁계약을 체결하여 외식사업을 운영하는 경우 위탁기간을 「기간제법」 제4조 제1항제1호의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는 것으로 보아 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부, (2)외식식당의 임대차 기간의 종료기간이 정해진 경우를 사용기간제한의 예외로 보아 해당 점포에서 근무하는 기간제근로자를 2년을 초과하여 기간제로 사용할 수 있는지 여부, (3) 임대차 기간의 종료 또는 경영상의 이유 등으로 근로관계를 종료하는 것이 정당한 해고 사유에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조에서는 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하면서, 동법 제4조제1항 단서의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 두고 있음

- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
  - (질의(1)에 대하여) 귀하가 위수탁계약을 체결하여 외식사업을 한시적으로 운영하고 있고, 공개경쟁입찰을 통하여 새로운 위수탁계약이 체결되는 경우로 재계약여부가 불분명한 경우 등에는 위수탁기간을 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보아 동 위수탁사업의 완성을 위하여 채용되어 근로하는 기간제근로자의 근로계약기간을 당해 위수탁계약기간으로 정하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됨

- 다만, 이와 같이 기간제한의 예외가 적용되는 사업에 종사하는 기간제근로자의 근로기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 위수탁사업이 종료시까지 유지되는 것으로 보아야 할 것임

- (질의(2)에 대하여) 임대차 계약기간의 종료는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있는 「기간제법」 제4조제1항 단서 및 동법 시행령 제3조에 해당하지 않으므로 임대차 계약기간이 2년을 초과한다는 사유만으로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 없는 것으로 사료됨

- (질의(3)에 대하여) 「근로기준법」 제24조는 경영상 이유에 의한 해고 요건, 절차 등에 대해 규정하고 있으며, 이러한 해고 요건 및 절차를 갖추어 근로자를 해고한 경우 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 보고 있음

- 귀 질의의 경우, 임대차 계약의 해지로 인한 해고가 긴박한 경영상의 필요에 의해 행한 것인지, 귀 사에서 실시한 타 사업장 보직이동이 해고회피 노력을 성실히 이행한 것인지, 해고대상자 선정에 있어 합리적이고 공정한 기준을 수립하였는지, 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자에게 50일전에 통보하고 성실하게 협의하였는지 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 해고의 정당성 여부를 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-644, 2011.5.18.)

학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 사업의 사용기간 예외 여부

Q 질의

- 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있는 경우로 같은 법 제4조제1항제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 정하고 있음

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계가 확인되지 않아 명확한 답변을 드리기 어려우나, 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 사업이 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 여부는 건설공사, 특정 프로젝트 완수 등과 같이 한시적 사업으로서 객관적으로 종기가 정해졌는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임

  - 따라서 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 시범사업이 전면적인 시행에 어려움이 예상되거나, 사업수행방식에 대한 검증이 필요한 경우 등의 사유로 2008년부터 2011년까지 한시적으로 추진되는 경우에는 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 시범사업을 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되는 것으로 볼 수 있어, 당해 사업의 완료를 위하여 채용되어 근로를 제공하는 자는 2년을 초과하여 사용하는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로 간주되지 않을 것으로 보임

- 계약기간 만료 후 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 공개채용을 통하여 재채용된 경우에는 각각의 근무기간은 단절된 것으로 볼 수 있을 것이며, 공개채용을 계약기간 만료일로부터 며칠 전에 해야하는지에 대해서는 노동관계법에서 정하는 바가 없으므로, 귀 기관의 여건에 맞추어 합리적인 범위 내에서 정할 수 있을 것임

- 임상심리사가 계약기간이 만료된 후, 심리상담사로 다시 채용된 경우 계속근로로 볼 것인지 여부는 앞서 살펴본 바와 같이 계약기간 만료 후 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 신규채용되었는지 여부에 따라 달라질 것임

(고용차별개선과-1335, 2011.8.22.)

협약기간이 정해진 공익사업을 사용기간제한의 예외로 볼 것인지 여부

Q 질의

- 특정기관과 협약기간을 정하여 공익사업을 추진하는 경우 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호의 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 「기간제법」 제4조제1항제1호에 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 두고 있음
  - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사, 특정 프로젝트 완수 등과 같이 한시적·1회적 성격의 사업으로서 객관적으로 종기가 정해진 경우를 말함

- 귀 질의의 공익사업의 협약기간을 2010.9월부터 2013.8월까지로 정하여 사업을 추진하는 경우에는 해당 협약의 종료시점을 사업의 종기로 보아 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1485, 2011.9.15.)

과거사 관련 피해자 지원사업 담당자의 기간제한 예외 여부

Q 질의

- 당 기관이 「대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외강제동원 희생자 등 지원에 관한 특별법」(이하 “대일항쟁기 희생자 지원 특별법”) 및 「6·25전쟁 납북피해 진상규명 및 납북피해자 명예회복에 관한 법률」(이하 “6·25전쟁 피해자 명예회복법”)에 따라 과거사 관련 피해자 지원사업의 추진을 위하여 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 동법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우” 등 예외 조항에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음
  - “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적인 사업의 특성을 갖는 경우 등 사업(또는 업무)의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 말함

- 「대일항쟁기 희생자 지원 특별법」 제8조 및 제19조에서는 귀 위원회가 수행하여야 할 업무, 대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외강제동원 희생자 등 지원위원회의 존속기간(~’12.12.31.), 조사기간(~’12.2.29.) 등을 정하고 있고, 동법 제40조제1항 및 동법 시행령 제31조에서는 위로금의 지급 신청 접수에 관한 업무의 일부를 특별시장·광역시장·도지사나 시장·군수·구청장에게 위임할 수 있도록 규정하고 있는 바,

- 귀 질의의 기간제근로자가 「대일항쟁기 희생자 지원 특별법」에 따른 한시적 업무의 완성을 위해 채용되어 동법에 따라 대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외 강제동원 희생자 등지 원위원회로부터 위임받은 업무의 완성시까지 근로하는 경우에는 「기간제법」 제4조제1항제1호의 예외 사유에 해당될 것임

◐ 마찬가지로 「6·25전쟁 피해자 명예회복법」 제5조 및 제9조에서는 6·25전쟁 납북피해 진상규명 및 납북피해자 명예회복 실무위원회의 업무, 조직, 업무수행기간(위원회 구성을 마친 날로부터 4년 이내)에 관해 규정하고 있고, 동법 제15조에서는 위원회가 일부 업무를 지방자치단체에 위임할 수 있는 근거규정을 두고 있으므로

- 「6·25전쟁 피해자 명예회복법」에 따른 한시적 업무의 완성을 위하여 채용된 기간제근로자가 6·25전쟁 납북피해 진상규명 및 납북피해자 명예회복 실무위원회로부터 위임받은 업무의 완성 시까지 근로하는 경우에는 「기간제법」 제4조 제1항제1호의 예외 사유에 해당될 것임

(고용차별개선과-2477, 2011.12.27.)

품질검사원, 안전관리 업무가 기간제한 예외업무에 해당하는지 여부

Q 질의

- 종료시점이 정해진 A프로젝트의 품질검사원, 안전관리자로 종사하던 근로자가 A프로젝트가 종료된 후, 종료시점이 정해진 B프로젝트에 종사하는 경우 기간제한 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 동법 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우" 등 예외 조항에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제로 사용할 수 있음
  - "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적인 사업의 특성을 갖는 경우 등 사업(또는 업무)의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 말하고, 이때 기간제근로자가 동 조항의 적용을 받아 기간제한의 예외로 인정되기 위해서는 당해 사업의 수행을 위해 채용되어 사업의 완료시까지 근로계약기간을 정한 경우여야 할 것임

- 귀 질의의 경우 기간제근로자가 종료시점이 정해진 A프로젝트의 완료시까지 근로계약기간을 정하여 당해 프로젝트의 완성시까지 근로한 후, 종료시점이 정해진 B프로젝트의 수행을 위해 채용되어 당해 프로젝트의 완성시까지 근로계약기간을 정하여 근로한다면 각각의 프로젝트에 종사했던 기간은 「기간제법」 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것임

(고용차별개선과-260, 2012.2.7.)

기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- (1) 3년 간 운영되는 '청년층취업진로사업'이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제1항제1호에 해당되는지 여부, (2)○○대와 △△대가 합병되어 새로운 학교와 근로계약을 체결하는 경우 근로기간이 새로이 기산되는지 여부, (3) 직업상담사 자격소지자가 「기간제법」 제4조제1항제5호의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우"에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 동법 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우", 제5호의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우" 등 예외조항에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있음

- (1) "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적인 사업의 특성을 갖는 경우 등 사업(또는 업무)의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 말하므로
  - 귀 질의의 경우와 같이 『청년층취업진로사업』이 종료 시점이 명확히 정해져 있어 일정기간이 지나면 종료될 것이 객관적으로 명확한 경우에는 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"로 보아 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는 것으로 볼 수 있고,
  - 기간제근로자가 종기가 정해진 사업(업무)의 완료를 위하여 채용되어 근로계약기간을 사업의 완료시까지로 정하여 근로하는 경우에는 「기간제법」 제4조제1항제1호의 예외에 해당하는 것으로 볼 수 있으므로 2년을 초과하여도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않을 것임

- 2개의 대학이 합병되는 경우 일반적으로 종전의 학교와의 근로관계는 새로운 학교에 승계되므로 합병 전 학교와 근로계약을 체결해왔던 기간제근로자가 새로운 학교와 근로계약을 체결하는 경우에도 기존의 근로관계는 계속유지되는 것으로 보아야 할 것임

- 「기간제법」 제4조제1항제5호의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우"란 박사 학위 또는 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하거나 「기간제법 시행령」 별표2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우를 말하는바(「기간제법 시행령」 제3조제1항), 직업상담사는 「기간제법」 제4조제1항제5호의 예외에 해당하지 않는 것으로 보임

(고용차별개선과-330, 2012.2.17.)

세계산불컨퍼런스 개최에 따른 영문에디터 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- ‘2015년 세계산불컨퍼런스 개최준비 및 후속조치 사업’을 ’12.3월~’15.12월 기간 동안 추진하면서 영문에디터를 기간제근로자로 사용하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 사업은 기간제근로자의 계약기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서 당해 계약기간이 2년을 초과하여 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 귀 질의에 따르면 ‘2015년 세계산불컨퍼런스 개최준비 및 후속조치 사업’은 특정 사업의 완수를 위하여 사업기간을 명확히 정하고 한시적으로 운영되는 사업으로 볼 수 있으므로,
  - 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 해당하는 것으로 보이며, 이때 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 당해 근로계약이 유지되어야 할 것임

(고용차별개선과-476, 2012.3.9.)

기간제근로자가 2개의 프로젝트를 중복 수행하는 경우 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 기간제근로자가 2개의 프로젝트에 중복하여 수행하는 경우 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부와, 프로젝트 종료전에 기간제근로자가 스스로 사직서를 제출하고 동사 일반계약직으로 재취업을 요청한 경우 무기계약근로자 전환 시점은 언제부터 기산해야 하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는 사업은 기간제근로자의 계약기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서 당해 계약기간이 2년을 초과하여 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 기간제근로자가 2개의 프로젝트를 중복하여 수행하는 경우라도 그 프로젝트가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였고 기간제근로자가 당해 업무의 완성을 위하여 전속적으로 고용되어 있으며 근로기간은 해당 프로젝트의 완성시까지로 정한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제1호의 예외로 인정받을 수 있을 것임

- 또한 프로젝트 종료전 기간제근로자가 스스로 사직서를 제출하고 동사 일반계약직으로 재취업을 요청한 경우 무기계약근로자 전환시점은 기간제근로자가 일반계약직으로 재취업한 날로부터 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-475, 2012.3.9.)

입학사정관제 운영 지원사업의 중단으로 입학사정관을 해고할 경우 정당성 여부

Q 질의

- 국고로 지원되는 입학사정관제 운영 지원사업 중단 또는 사업의 폐지로 입학사정관을 해고할 경우 법적인 문제는 없는지와 당해 근로자를 부당해고한 것인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따르면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나
  - 같은 법 제4조제1항제1호에서는 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"를 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있고, 이 규정은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에 적용을 받을 수 있음

- 귀 질의의 「입학사정관제」는 "대학이 대입전형 전문가인 입학사정관을 육성·채용·활용함으로써 대학이나 모집단위별 특성에 따라 보다 자유로운 방법으로 학생을 선발하는 제도"로 2007년도부터 시행되어 일부 대학에서 운영되고 있으며 입시제도의 정착을 목표로 지속적으로 추진되고 있어 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 보기는 어렵다고 판단되므로,
  - 입학사정관을 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 같은 법 제4조제2항에 근거하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임

- 따라서 입학사정관이 무기계약직근로자로 전환된 이후 국고 지원이 중단되거나 사업이 폐지되어 해고하는 경우에 그 정당성 여부는 노동위원회나 법원에서 판단되어져야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-880, 2012.5.1.)

요양보호사의 근로계약기간

Q 질의

- 요양보호사의 근로계약기간을 '입사일부터 케어대상자의 임종시까지'로 정할 수 있는지와 동 근로계약을 '특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'로 볼 수 있는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제1호에서는 '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 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 귀 질의의 경우 요양보호사의 근로계약기간을 '입사일부터 케어대상자의 임종시까지'로 정할 수 있는지에 대하여는,
  - 기간제근로자를 사업의 완료에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 그 사업이 끝날 때까지의 기간을 정하여 근로계약을 체결하는 것으로,
  - 건설공사처럼 날씨 등의 요인에 크게 좌우되는 사업의 경우 공사완료일을 확정할 수 없으면서 공사의 진행과정을 볼 때 그 완료일을 어느 정도 추정할 수는 있으나 구체적인 최종일자를 예정하기 어려운 경우에 있어서는 "공사가 종료될 때까지의 기간을 고용한다"고 계약을 체결할 수 있을 것이나,

- 요양보호사의 “케어대상자의 임종시까지”의 계약은 그 존속기간의 시간적측정이 객관적으로 명백하지 않고 고용기간의 만료가 케어대상자의 주관적 사정에 의존하게 되는 계약으로 존속기간의 약정이 있는 근로계약이라고 볼 수는 없을 것으로 사료됨

◐ 따라서 요양보호사의 근로계약기간을 “입사일부터 케어대상자의 임종시까지”로 근로계약을 체결하는 것은 계약기간의 만료시점을 예정하기 어려워 기간의 정함이 있는 근로계약으로 적절하지 않을 것으로 사료되오며,

- 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수도 없을 것이므로 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에도 해당되지 않을 것으로 판단됨

(고용차별개선과-1070, 2012.5.30.)

'기존주택 전세·매입 임대사업'의 기간제근로자 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 국토해양부에서 주관하는 '기존주택 전세·매입 임대사업'을 시행하면서 기간제 근로자를 채용하여 운영할 계획인 바, 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 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 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
  - 위 예외조항을 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 것이며, 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하지 아니한 경우나 해당 사업의 '종기'가 불명확한 경우에는 예외규정에 포함되지 않는다고 판단됨

- 귀 질의의 경우 국토해양부에서 주관하는 '기존주택 전세·매입 임대사업'은 "기초생활수급자 등 도심 내 저소득계층에게 현 생활권에서 거주할 수 있도록 기존주택을 매입 또는 전세계약한 후 저렴하게 (재)임대하는 제도로서 전국에 걸쳐

인구 20만 ~30만 이상의 도시 등에서 시행"되고 있으며 귀 공사가 동 사업을 시행하면서 기간제근로자를 사용하는 경우 같은 법 제4조제1항제1호 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는지에 대하여는,

- 당초 사업기간이 2004년~2012년에서 2018년까지 연장되는 등 「기존주택 전세·매입 임대사업」의 종기가 불명확하여 한시적이거나 1회성 사업으로서의 특성을 갖지 않는 경우에 해당한다면 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는 것으로 보기는 어려울 것으로 사료되오며,
- 사업기간 연장에 따른 근로계약기간 연장 가능여부는 위 예외조항에 해당하는지 여부에 따라 판단되어야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1950, 2012.8.24.)

○○시티투어버스 기간제 운전원 사용기간 제한 예외

Q 질의

- ○○시 공영버스에서 ○○시티투어버스를 운행하며 운전원을 기간제근로자로 채용하여 사용하고 있는 바, ○○시티투어버스사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 및 제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 2년 초과시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 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

- 귀 질의에 따르면 ○○시티투어버스는 ○○시 공영버스에서 '11.10월부터 운행사업을 시작해 '11.10월~11월(2개월), '12.3월~10월(8개월) 운행하여 매년 일정기간 반복적으로 사업을 수행하는 것으로 보여지며 동 사업의 운전원을 기간제근로자로 사용하고 있는 바,
  - 「기간제법」 제4조제1항제1호에서 정한 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"란 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에 적용된다고 보아야 할 것이므로, ○○시티투어버스와 같이 해마다 반복적으로 이루어지는 사업은 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"로 보기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2429, 2012.10.30.)

교육복지사업의 사용기간 제한 예외 등

Q 질의

- 교육복지사업을 한시사업으로 보아 「기간제법」 상 사용기간 제한 예외를 적용하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지, 이미 무기계약직으로 전환된 교육복지사의 경우 교육복지사업이 폐지되면 교육복지사의 고용을 계속 유지해야 하는지 아니면 계약해지(해임)해도 되는지 ?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제1호에 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 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 귀 질의의 경우 교육복지사업을 한시적사업으로 보아 「기간제법」 상 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되는지에 대하여는,
  - 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나 위 예외조항을 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 것이므로 교육복지사업이 위에 해당하는지를 파악하여 사용기간 제한 예외여부를 판단하여야 할 것임

- 또한 이미 무기계약직으로 전환된 교육복지사의 경우 교육복지사업이 폐지되어 종사하는 사업이 없어진 경우 교육복지사의 고용을 계속 유지해야 하는지 아니면 계약해지(해임)해도 되는지에 대하여는,
  - 「근로기준법」 제23조제1항에서는 "사용자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고를 하지 못한다"고 규정하고 있어, 사업장에서 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유없이 사용자의 일방적인 의사에 의해 이루어지는 모든 근로계약관계의 종료행위를 제한하고 있음
  - 여기서 "정당한 이유"라 함은 근로계약을 유지할 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유가 있다든가 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우를 말하는 것으로서 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 규정이 있는 경우 그것이 「근로기준법」에 위배되어 무효가 아니고 사회통념상 합리성이 인정되는 한 그에 따른 해고는 정당한 이유가 있는 해고로 볼 수 있을 것임
  - 일부 사업 폐지로 인하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자와 고용계약 해지를 하는 경우에는 위 기준에 따라 정당한 이유가 있는 해고인지 여부를 판단하여야 할 것으로 사료되며, 이러한 경우라 하더라도 사용자는 다른 사업으로의 배치 전환, 전보 발령을 하는 등 해당근로자의 고용을 유지하기 위한 노력을 우선적으로 행하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2950, 2012.12.21.)

한국○○공단 이사장 운전인력의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 기간제근로자 운전인력을 한국○○공단 이사장의 임기동안만 일하는 것으로 채용한 경우「기간제법」제4조제1호 “사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지, 해당 근로자가 이사장의 운전수행을 목적으로 채용되었지만 당사자와는 ‘기관장의 임기동안만 일하는 것’이라는 명시적 조건 없이 계약을 체결하여 현재 3년을 재직한 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 하는지 ?

A 회시

- 「기간제법」제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제1호에 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 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 귀 질의의 경우 기간제근로자 운전인력을 귀 공단 이사장의 임기(3년)동안만 일하는 것으로 채용한 경우「기간제법」제4조제1항 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지에 대하여,
  - 위 예외조항을 적용할 수 있는 사업(장)은 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것이므로, 귀 공단의 기관장 운전인력 업무가 상시적이지 않은 편이거나 해당 기관장의 전담 운전기사로만 사용해야 하는 등

운전인력를 한시적으로 사용해야 할 경우에만 동 예외조항이 적용된다고 보아야 할 것이며,

- 또한 해당 기간제근로자와 근로계약 체결 시 “기관장의 임기동안만 일하는 것”이라는 명시적 조건 없이 계약을 체결하였고, 입사 이후 계속적으로 1년 단위 근로계약을 반복 갱신하여 3년을 초과하게 되었다면 당해 사업의 완료 또는 특정업무의 완성에 필요한 유기계약을 체결한 것으로 보기는 어려울 것이므로 해당 기간제근로자가 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보아야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-159, 2013.1.25.)

기간제근로자 사용기간 제한의 예외 및 고용승계 관련

Q 질의

- 당 기관에서 「어린이 식생활안전관리 특별법」 제21조에 따라 “어린이급식관리지원센터”의 운영을 식품 관련 기관 또는 단체에 위탁하는 경우, 그 위탁기간이 3년이라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능한지와 위탁관계가 종료된 후 동일한 기관이 재위탁 받거나 새로운 기관이 위탁받는 경우 해당 근로자를 고용승계할 의무가 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니함
  - 이 때 “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 한정된다 할 것임

- 귀 질의와 같이 “어린이급식관리지원센터” 운영을 위탁 받아 3년의 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위탁계약기간을 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 동 계약의 수행을 목적으로 고용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다 할 것임
  - 따라서 위탁계약기간에 맞추어 3년의 기간을 정하여 근로계약을 한 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음

- 다만, 위·수탁계약을 반복갱신 하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 특성이 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되지 아니할 수 있음

- 한편, "어린이급식관리지원센터"의 운영이 위탁계약기간 만료 등에 따라 계약해지되고 새로운 위탁계약이 체결되는 경우

  - 새로운 사업체로 수탁업체가 교체되는 경우, 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 영업양도에 해당하지 않고 구(舊) 업체와 새로운(新) 업체 간에 근로자들을 승계하기로 하는 별도의 특약도 없는 경우라면 근로자들을 승계할 의무는 발생하지 않는다고 사료됨

  - 또한 기존의 수탁업체가 재수탁을 받는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되거나 갱신 기대권 등이 인정되는 경우에 해당하지 않는다면, 종전 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계는 종료되었다고 보는 것이 원칙이고, 해당 근로자와 재계약 여부는 당사자간 자율에 맡겨져 있다고 사료됨

- 다만, 위 어느 경우에도 종전 근로자 우선 채용 등을 통해 기존 근로자들의 고용안정을 도모할 수 있다고 사료됨

(고용차별개선과-1403, 2013.7.16.)

테크노파크 수탁사업에 종사하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지

Q 질의

- 테크노파크는 중앙 부처 또는 지방자치단체로부터 사업을 수탁 받아 수행하면서 동 사업 수행에 기간제근로자를 사용하고 있고, 수탁기간은 통상 3년이며, 공모를 통해 사업자를 선정하므로 사업의 지속성 여부
  - 이러한 경우 수탁사업 수행을 위해 기간제근로자를 사용하는 경우 2년을 초과하여 계약 체결이 가능하지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니함
  - 이 때 "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 한정된다 할 것임

- 귀 질의와 같이 중앙 정부 또는 지방자치단체로부터 사업을 수탁 받아 3년의 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 재위탁 여부가 불확정적임에 따라 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위탁계약기간을 "특정한 업무의 완성에 필요한 기간"으로 볼 수 있을 것이므로 동 업무의 수행을 목적으로 고용되는 기간제 근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당됨

- 이 때 해당 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 사업 또는 업무가 지속되는 기간(수탁기간: 3년)까지 유지되도록 근로계약을 체결하는 것이 원칙이라 할 것임

◐ 다만, 위·수탁계약을 반복갱신 하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 특성이 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되지 아니할 수 있으니 이 점 참고하시기 바람

(고용차별개선과-1590, 2013.8.12.)

'결핵환자 관리지원 민간공공협력사업'이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는지

Q 질의

- 당 기관은 민간공공협력사업의 일환으로 질병관리본부와 함께 결핵환자 관리사업을 실시하고 있는데, 동 사업은 매년 사업계획서를 제출하고 1년 단위로 갱신을 반복하고 있음. 이러한 경우 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자 사용이 가능한지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니함
  - 이 때 "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 한정된다 할 것임

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, '결핵환자 관리지원 민간공공협력사업'은 1년 단위로 예산이 지원됨에 따라 매년 지원대상 기관을 선정하는 형식을 취하고 있으나,
  - 일정 조건(전년도 신고환자 100명 이상 또는 심사평가원 보험급여 청구 건수 200건 이상인 의료기간)이 충족되면 지원대상이 되도록 하고 있고,

- '09년 22개 의료기관에서 '13년 116개 기관으로 지원기관 수를 점차 늘리면서 지속적인 정부의 정책사업으로 추진하고 있어, 이에 사업에 참여하는 기관 대부분이 반복하여 다음 년도 지원대상으로 재선정되고 있는 것으로 보임

◐ 매년 결핵환자 관리지원 민간공공협력사업의 지원대상이 선정되는 형식에도 불구하고 일정 조건이 충족되면 재선정되는 결과가 반복·계속되고 있어 사업의 지속 여부가 어느 정도 예견될 수 있는 경우에 해당한다면 해당 사업을 한시적 또는 1회성이라거나 사업의 객관적인 성격으로 인하여 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 경우에 해당된다고 보기 어려워 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당된다고 보기는 어려울 것으로 판단됨

(고용차별개선과-2240, 2013.11.19.)

근로자건강센터의 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지

사실관계

○ "근로자건강센터"는 소규모 사업장 종사 근로자의 업무상질병 예방을 위한 사업으로 한국산업안전공단이 민간 기관을 운영기관으로 선정하고 위탁계약을 체결하여 운영비 등을 지원하는 방식으로, 당 대학교 산학협력단은 2012.2월부터 광주근로자건강센터를 운영 중임

○ 당시 공모 계획에 따르면 "계약기간은 계약일로부터 2012년 12월 31일까지로 하되, 매년 12월에 사업수행 결과를 평가하여 차기년도 사업의 계속 위탁 여부를 결정하여 3년까지 위탁 가능"이라고 되어 있으며 운영기관이 3년 운영 후 희망 시 공모에 참여 가능하다고 되어 있음

Q 질의 1

● 동 센터의 직원(간호사, 물리치료사 등)은 센터장과 기간제 근로계약을 체결하고 근무 중인데, 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외로 볼 수 있는지?

A 회시 1

● 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.

- 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.

- “근로자건강센터”는 1년 단위로 예산이 지원됨에 따라 매년 위탁계약을 체결하는 형식을 취하고 있으나, 매년 12월에 사업 수행 결과를 평가하여 평가점수가 일정 기준(85점)에 미달하지 않는 한 차년도 계속 운영이 가능하게 되어 어느 정도 사업의 지속 여부가 예견될 수 있다고 봅니다.
  - 다만, 운영기관이 3년간 운영 후에는 경쟁을 통한 공모를 원칙으로 하고 있고, 한국산업안전공단의 내·외부 전문가로 구성된 심사위원회에서 평가 기준에 따라 심사를 하게 되며, 이 때 기존기관은 희망 시 공모에 참여할 수 있을 뿐이고 재위탁 여부는 불확실한 것으로 보입니다.

- 이상의 내용을 종합할 때 근로자건강센터를 한시적으로 수탁 받아 운영하면서, 3년 후 공모를 통한 재위탁 여부는 불확정적임에 따라 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우로 사실상 3년 범위 내의 위탁계약기간은 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있다고 사료되며, 동 센터의 운영을 위해 고용되는 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는 것으로 보아 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능할 것으로 판단됩니다.

Q 질의 2

- 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는데도 2년을 초과하여 사용하여 무기계약으로 간주된 경우, 근로자건강센터 운영을 포기하거나 위탁을 받지 못하게 된 경우 산학협력단이 해당 근로자들의 고용을 유지할 의무가 있는지?

A 회시 2

- 근로자건강센터가 대학교 산학협력단으로부터 독립적으로 운영되는 별도의 법인이 아니라면 근로자건강센터의 사무와 관련된 권리·의무는 궁극적으로 법인격을 보유한 대학교 산학협력단에 귀속되고,
  - 근로자건강센터의 센터장이 근로계약을 체결하였다고 하더라도 이는 채용 절차의 편의나 운영의 자율성 등을 고려하여 근로계약체결 사무 등을 처리하는 것에 지나지 아니하므로 기간제근로자의 채용 등에 따른 종국적인 책임은 해당 대학교 산학협력단에 있다고 봄이 타당할 것입니다.

- 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하여 무기계약으로 간주되는 경우라면, 해당 근로자의 사용자인 대학교 산학협력단이 근로자의 의사와 관계없이 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것은 성질상 "해고"로서 「근로기준법」 제23조에 따른 제한을 받게 될 것입니다.

- 만약 경영상 이유에 의한 해고일 경우, 「근로기준법」 제24조에 따라 사용자가 경영상 해고를 하는 경우라면 긴박한 경영상의 필요가 있을 것, 해고회피 노력을 다할 것, 합리적이고 공정한 기준을 정하고 이에 따라 해고 대상자를 선발할 것, 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 근로자 대표에게 50일 전까지 통보하고 성실히 협의하여야 합니다.

  - 아울러, 사업의 포기 또는 위탁기관 미선정 등으로 인한 근로자건강센터 폐지가 인원감축으로 이어지는 경우 그 사유의 정당성이 인정될 수 있는지는 별도 검토되어야 할 것으로 사료됩니다. 다만, '긴박한 경영상 필요'에 해당하더라도 경영상 이유에 의한 해고가 당연히 그 정당성이 인정되는 것은 아니며, 경영상 이유에 의한 해고에 필요한 절차를 모두 따라야 할 것입니다.

(고용차별개선과-35, 2014.1.7.)

장애학생 지원을 위한 특수교육보조원이 사용기간 제한의 예외에 해당되는지

Q 질의

- 당 중학교는 특수학급이 없는 학교인데, 장애학생이 입학(전입)하여 해당 학생의 등하교 및 학교생활 중 불편사항 해소를 위해 특수교육보조원(장애학생도우미)을 채용하였음. 근로계약은 1년 단위이고, 해당 학생의 졸업(전출) 전까지 한시적으로 교육청으로부터 예산을 지원 받음

- 2년을 초과하여 계속근무하는 경우에도 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 사용기간 제한의 예외로 인정되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- 귀 교는 특수학급의 설치·운영에 따라 상시·지속적으로 특수교육보조원을 필요로 하는 곳이 아니라 특정 장애 학생의 입학(전입)으로 그 필요성이 생긴 것이고, 특수교육보조원(장애학생도우미)의 업무는 해당 장애 학생의 등·하교 및 학교생활의 편의를 지원하는 것으로 한정되고,

- 장애 학생의 재학 중에만 예산이 지원되는 내재적 한계가 있고, 이에 따라 "장애 학생의 졸업일까지" 등으로 기간을 정하여 근로계약을 체결하는 경우라면, 장애학생을 위한 특수교육보조원 업무수행 기간은 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간"으로 보아 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되는 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-102, 2014.1.20.)

사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있는지

Q 질의

- 당 대학은 농림축산식품부 소속기관으로 현재 경기도 ○○시에 소재하고 있으며, 대학 내에 “경기○○대학”을 운영 중임
  - 당 대학은 ’14년 12월에 전주로 이전이 예정되어 있어 “경기○○대학”의 운영은 ’14년 12월로 종료될 예정임

- “경기○○대학”은 2009년부터 2014년까지 1년 단위로 운영 중이고, 기간제로 근무 중인 근로자들의 근로계약 만료일은 근로자별로 다르며, 계속근로한 총기간은 모두 2년 미만임
  - “경기○○대학”이 운영되는 시점(’14년말)까지 재계약할 경우, 일부 근로자는 계속근로한 총기간이 2년을 초과하게 되는데 이 경우 「기간제법」 제4조제1항에 따른 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- “○○대학”은 농림축산식품부가 정책방향 설정 및 교육 사업비 배정(국비)을, 지방자치단체는 교육 사업비 확보(지방비), 대학 지정 및 사업비 정산 등으로 그 역할이 분담된 운영체계로,
  - “○○대학”으로 지정되면 특별한 사정이 없는 한 계속 운영이 가능하고, 1년 단위로 예산이 지원되는 것은 예산의 지원 방식일 뿐 사업의 객관적인 종기가 별도로 정하여져 있지도 않은 것으로 파악됩니다.
  - 따라서 그간 귀 대학에서 “경기○○대학”을 운영한 것을 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보아 「기간제법」 제4조 제1항에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.

- 다만, 귀 대학의 소재지가 이전(경기도 ○○시 → □□시, ’14년 12월)될 예정임에 따라 “경기○○대학”의 운영도 이전 시기에 맞추어 대학의 지정·운영이 종료되는 것으로 정하여졌고,
  - 이에 따라 “경기○○ 대학 운영 종료일(’14년 00월 00일)” 등으로 기간을 정하여 근로계약을 체결하는 경우라면, ○○ 대학의 운용 종료일까지 한시적으로 업무를 수행할 필요가 있는 기간은 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 보아 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당될 수 있을 것입니다.

- 따라서 귀 사례의 경우 그간 「기간제법」 제4조제1항 단서의 사유 없이 기간제 근로자로 사용한 기간(1년 00월)이 2년을 초과하지 아니하고, 상기 대학의 운영 종료 때까지 운영은 「기간제법」 제4조제1항에 따른 예외 사유에 해당되므로 운영 잔여기간에 맞추어 해당 근로자와 재계약을 하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지는 않는다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-155, 2014.1.28.)

건강플러스 행복플러스 역량강화 사업의 코디네이터가 기간제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 당 군은 ○○도에서 기획·시행하는 “건강plus 행복plus 역량강화 사업”에 참여 중인데, 동 사업은 2011~2017년까지 기간을 정하여 한시적으로 추진되는 사업임
  - 동 사업의 수행을 위한 코디네이터를 연간 10개월의 기간을 정하여 사용하고 있는데, 근로계약이 반복되어 근무기간이 2년을 초과하는 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되어 사용기간 제한의 예외로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- “건강plus 행복plus 역량강화 사업”은 2004년부터 2007년까지의 표준화 사망비가 지속적으로 높아 취약지역으로 선정된 지역(40개소)에 대해 해당 지역의 건강위해요인 파악 및 위해요인 해소 프로그램 개발·운영, 건강위원회 역량강화 등을 지원하는 사업으로서,
  - 전체 사업기간은 2011년부터 2017년까지로 정하여져 있고, 지역별로는 참여 연도부터 5년간 한시적으로 예산이 지원(도 : 시·군 = 50 : 50) 되는 것으로 파악됩니다.

- 지방자치단체가 동 사업 기간(5년) 동안 한시적으로 해당 사업을 운영하고, 향후 동 사업의 종료 이후에 대하여는 확정된 바 없어 사업의 지속 운영을 예견할 수 없는 경우라면, 동 사업의 참여기간(5년)은 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있으므로 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되어 해당 사업의 수행을 위한 코디네이터를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것도 가능하다고 사료됩니다.

- 다만, 동 사업의 종료 이후 ○○도가 동 사업을 연장하여 시행하거나 귀 기관이 같은 내용의 사업을 자율적으로 자체 운영하게 되는 경우, 그러한 경우까지 예외에 해당한다고 볼 수는 없으며, 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것입니다.

(고용차별개선과-170, 2014.1.29.)

항공조종인력 양성사업 협약에 따른 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

사실관계

○ 당 대학의 비행교육원은 국토교통부가 총괄하고 한국항공진흥협회가 주관하는 “항공 조종인력 양성사업”의 사업자(훈련원)로 선정되어 협약체결하고 업무 수행 중

- 협약기간은 계약체결일(’10.1.28.)부터 ’14.12.31.까지이며, 동 사업을 위해 행정 및 정비 업무에 고용된 기간제근로자의 근로계약기간은 다음과 같음
  - 김○○(’12.2.21.~’14.2.20.), 이○○(’13.1.14.~’15.1.13)

Q 질의

◐ 현재 2단계 사업(’14.3.~’19.2.)을 위한 훈련사업자 선정을 위한 사업설명회가 개최되고 사전 공고가 진행 중인데, 우리 대학이 2단계 사업자로 선정될 경우 사업의 연속성을 위하여 상기의 기간제근로자를 2단계 사업기간(’14.3.~’19.2.2.) 동안에도 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능한지

A 회시

◐ 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.

- 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- 귀 대학은 국토해양부의 “비행 교육훈련 사업자 선정 공고(제2009-876호, ’09.10.1.)”에 따라 자격을 갖추고 사업 참여를 제안하여 선정평가위원회의 평가·심의를 거쳐 훈련원(사업자)로 선정되었으며, 이에 주관사업기관인 한국항공진흥협회와 “항공조종인력 양성사업”에 대한 협약을 체결하고 해당 기간(’10.1.28~’14.12.31.)동안 한시적으로 훈련원을 운영하고 있는 것으로 파악되는 바, 동 사업이 사업자 공모 및 평가위원회 심의 등 절차를 거쳐 사업자를 선정함에 따라 재협약 여부가 불확정적이어서 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 협약기간은 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 보아 기간제한의 예외에 해당하는 것으로 판단됩니다.

- 한편, 근로자 “이○○”과 협약 종료일(’14.12.31.) 이후인 ’15.1.13.까지 근로계약을 체결하고 있어 사업의 종료 시점과 일치하지 않으나, 귀 대학에서는 ’14.2월에 선발된 훈련생의 교육과정(약 1년 소요) 운영에 필요한 기간을 고려하여 근로계약을 체결한 것으로 설명하고 있습니다.
  - 이러한 사정이라면 입법 취지에 비추어 협약서상의 협약종료일에도 불구하고 협약 사항을 이행하는데 필요한 기간, 즉 교육과정의 종료시점(’15.1~2월경)까지를 실제적인 사업 기간으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

- 다만, 훈련사업자 공모 및 사업이행 협약체결의 형식에도 불구하고 법령 등에 따라 특정 기관이 해당 업무를 반복적으로 수행할 수밖에 없는 등 계약의 반복을 통한 사업의 계속적 유지가 예견되는 경우라면, 사실상 협약체결기간은 특정한 업무의 완성에 필요한 기간으로 볼 수 없어 「기간제법」 제4조제1항제1호의 예외에 해당되지 않는다 할 것입니다.

- 2단계 훈련사업자 선정에 따른 협약체결의 경우에도 위 답변과 같이 판단할 수 있을 것으로 사료되며, 만약 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보아 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우라면 특별한 사유가 없는 한 근로계약기간도 특정한 업무의 완성에 필요한 기간으로 함이 마땅할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-252, 2014.2.14.)

기간제근로자 사용기간 제한의 예외 및 해고예고 해당 여부

사실관계

○ 경비용역업체(A)는 B사와 경비업무 도급계약을 체결하여 ’10.5.4.부터 ’13.8.31.까지 수행하면서 경비 업무에 C를 고용하여 B사의 경비원으로 ’11.3.4.부터 ’13.8.31.까지 근무케 함

- 경비용역 도급계약기간: ’10.5.4.~’11.5.3.(1차), ’11.5.4.~’12.5.3.(2차), ’11.9.1.~’12.8.31.(3차, 계약기간 조정), ’12.9.1.~’13.8.31.(4차)
- 기간제 근로계약 : ’11.3.4.~’11.5.3.(1차), ’11.5.4.~’11.8.31.(2차), ’11.9.1.~ ’12.8.31.(3차), ’12.9.1.~’13.8.31.(4차)

○ A사는 B사업장과의 도급계약이 만료되고 재계약이 성사되지 못함에 따라 C에게 계약해지를 통보

Q 질의

- C가 계속근무한 총기간이 2년을 초과하였으므로 무기계약으로 간주되어 해고제한 및 해고예고의 대상이 되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- A사(갑)와 B사(을) 간 체결한 “경비업무 도급계약서”에 따르면 계약의 유효기간을 1년으로 정하고 있고, 을이 계약 조항을 위반하거나 또는 갑이 을의 계속적인 경비업무 용역제공이 부적절하다고 인정할 때, 기타 갑의 사정에 의하여 필요하다고 인정할 때 계약을 해지할 수 있다고 정하고 있어 갑의 의사에 따라 재계약 여부가 결정될 개연성이 높다고 보입니다.
  - 계약종료일 30일전까지 계약해지 통보가 없으면 자동연장 된다는 규정이 있으나 도급금액(용역료)을 부록계약으로 정하도록 하고 있어 도급금액 조정 합의를 통해 도급계약을 다시 체결하게 하므로 사실상 자동연장 조항을 근거로 재계약 또는 사업의 계속 수행이 예견된다고 보기는 어렵다고 사료되며, 사실관계에 있어서도 도급금액 조정 문제로 재계약이 성사되지 않아 A사가 B사로부터 도급계약의 해지 통보를 받게 된 것이며,
  - 근로자와 근로계약을 체결할 때에도 용역계약의 수행을 위한 업무(B사 경비직종)에 채용하였고, 용역계약기간 범위 내에서 근로계약기간을 정하였으며, 근로계약이 종료되거나 도급계약의 재계약이 이루어지지 않는 등의 경우 근로계약이 해지된다고 명시하고 있는 것으로 보입니다.

- 이상의 내용을 종합적으로 고려할 때, A사는 B사의 “경비업무”를 도급받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하였고, 도급금액 조정에 대한 합의 또는 B사의 재계약 의사 등에 따라 재계약이 결정되어 사업의 지속 여부를 사전에 예측하기 어려웠던 것으로 보이므로 도급계약기간은 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있어 「기간제법」 제4조제1항에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하고,
  - 이러한 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있으므로 C가 근로계약을 반복하여 계속근로한 총기간이 2년을 초과하였더라도 무기계약으로 간주되지는 않는다고 사료됩니다.
  - 따라서 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우에는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료됨에 따라 근로관계는 종료되는 것이므로, 계약기간 만료 전에 A사가 C에게 근로계약의 만료로 인한 계약해지를 통보한 것을 ‘해고’에 해당한다고 보기 어려우므로, 「근로기준법」 제26조에 따른 해고의 예고 의무를 위반한 경우로 볼 수 없다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-277, 2014.2.18.)

기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부

사실관계

○ 당 원은 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 국무총리 산하 경제인문사회연구회 소속 국책연구기관임

Q 질의 1

- 당 원은 민간자격등록관리, 직업능력개발훈련기관 평가, 직업능력개발계좌제 심사, 그 밖에 다양한 사업을 수탁 받아 수행하고 있는데, 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.
- “민간자격등록관리”는 「자격기본법」 제38조, 같은 법 시행령 제34조에 따라, “직업능력개발훈련기관 평가”는 「근로자직업능력개발법」 제59조, 같은 법 시행령 제51조 제2항 및 「직업능력개발 훈련기관 평가에 관한 규정(고용노동부예규)」에 따라,

"직업능력개발계좌제 심사"는 「직업능력개발계좌제 실시규정(고용노동부고시)」 제17조제2항에 따라 해당 업무를 위탁받거나 대행하고 있는 것으로 보이는 바, "위탁 또는 대행"의 형식에도 불구하고 관련 법령 등에 따라 특별한 사정이 없는 한 사업의 계속 운영이 가능하고, 사업의 객관적인 종기가 별도로 정하여져 있지도 않은 것으로 파악되는 바,

- 따라서 귀 원에서 관련 법령 등에 근거를 두고 위탁 또는 대행 받아 수행하는 "민간자격등록관리 등"의 업무에 대해서는 해당 업무의 수행 기간을 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당된다고 보기는 어려우므로 「기간제법」 제4조제1항에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않는다고 판단됩니다.

◐ 기타 정부, 지방자치단체, 민간 등으로부터 위탁을 받아 수행하는 사업의 경우 자세한 내용을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하며, 구체적인 사정에 따라 개별 사례별로 판단하여야 할 것이나,

- 특정 사업을 수탁 받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하고, 공모 및 선정 심사 등의 절차를 통해 위탁 여부가 결정됨에 따라 재수탁 여부가 불확정적이어서 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면, 일반적으로 위탁계약기간을 "특정한 업무의 완성에 필요한 기간"으로 볼 수 있을 것이므로 동 업무의 수행을 목적으로 고용되는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 사료되며,

- 다만, 심사 또는 공모 등 수탁자 선정 절차가 형식에 불과하거나 위?수탁계약을 수차 반복갱신 하고 있어 사실상 계속 사업으로 볼 수 있는 등 사업의 지속이 예견되는 경우라면 해당 사업을 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 특성이 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되지 아니할 수 있습니다.

- 만약 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"로 보아 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우라면 해당 사업(업무)에 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하며, 특별한 사유가 없는 한 근로계약기간도 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간으로 함이 마땅할 것으로 사료됩니다.

Q 질의 2

- 당 원에는 사업전담 계약직 내 연구직과 비연구직(행정직, 전문직, 업무직), 위촉연구원 등의 기간제근로자가 있는데, 사업전담계약직 연구원과 위촉연구원이 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따른 연구자(지원)에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

A 회시 2

- 귀 원이 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관에 해당하는 경우에도 기간제근로자의 업무가 "연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무"에 해당하는지는 구체적인 업무 수행 내용을 토대로 개별적으로 판단하여야 하므로 귀 원의 다양한 직종의 기간제근로자가 예외에 해당하는지를 일괄적으로 단정하여 답변하는 것은 곤란하다고 사료됩니다.

- 다만 "사업전담계약직 연구원"이 순수 연구업무가 아닌 행정절차 진행, 전산·홈페이지 관리, 평가관리 및 결과 집계 등의 업무를 수행하는 하는 경우라면 이러한 업무는 반드시 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 업무로서 행정, 전산, 사무지원 등 비교적 단순한 업무로 보이는 바 "연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"로 보기 어려울 것으로 판단됩니다.
  - 한편, "위촉연구원"은 연구책임자(박사)를 도와 연구자료 조사 및 데이터 정리 등을 수행하고 있다고 설명하고 있는 바, 해당 근로자의 업무가 연구업무와 관련된 참고자료의 번역 및 통역, 연구자료의 수집·정리 등과 같이 적어도 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무의 기초가 되는 조사 등 업무를 수행한다고 볼 수 있는 경우에 한하여 기간제한의 예외에 해당한다고 보아야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-273, 2014.2.18.)

계약기간 만료에 따른 근로관계 종료가 가능한지

Q 질의 1

- 구청 등으로부터 수탁 받아 3년간 한시적으로 사업을 운영하는 사회복지법인(A)에서 동 사업에 사용하기 위해 기간제근로자를 채용할 경우 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않는다(차별개선과-1676, '08.9.17.)고 하는 해석이 있는데,
  - 구청과 A와의 위수탁계약이 연장 또는 갱신되지 않으면 해당 근로자와 근로계약기간 만료를 이유로 근로계약해지가 가능한지? 또는 위수탁 계약기간이 연장 또는 갱신되는 경우에도 마찬가지로 계약해지가 가능한지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 "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 경우에 한정된다 할 것입니다.

- A가 구청 등으로부터 특정 사업을 위탁 받아 3년이라는 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서 재위탁 여부가 불확정적이어서 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면, 근로자와 그 위탁계약기간에 맞추어 특정 업무를 수행할 것을 예정하고 근로계약을 체결한 것은 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"로서 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에 해당된다고 사료되며,

이러한 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 무기계약으로 간주되지 아니합니다.

- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료됨에 따라 근로관계는 종료된다고 보아야 하고, 계약만료를 이유로 계약해지를 하는 것을 '해고'에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다.
- 마찬가지로 A가 구청 등으로부터 사업을 재위탁 받는 등의 경우에도 특정 근로자를 계속 고용하여야 한다거나, 다른 인력으로 교체하는 것이 허용되지 않는다고 규정된 바는 없으므로 계약만료에 따라 계약을 해지하고 근로관계를 종료할 것인지는 당사자간의 결정에 따를 수 있다고 사료됩니다.

Q 질의 2

- 만약, 구청 등과 A의 위탁계약이 이루어지지 않고, B가 새로이 위탁을 받게 된 경우 고용승계에 대한 별도의 합의가 없는 경우라면 종전 A와의 근로계약이 만료되는 근로자와 근로계약 해지가 가능한지?

- 고용승계 합의에 따라 B가 해당 근로자와 3년의 기간을 정하여 근로계약을 하였으나, 구청 등과 B와의 위탁계약이 갱신되지 않은 경우 해당 근로자와 계약만료로 근로계약해지가 가능한지?

A 회시 2

- 구청 등과 A 간 위탁계약이 만료되고 재계약이 이루어지지 않는 경우 A가 해당 근로자와 근로계약기간 만료를 사유로 계약을 해지할 수 있는지에 대하여는 질의1과 같은 내용이므로 답변1을 참고하시기 바랍니다.

- 한편, 고용승계의 의미가 다소 불분명하나, 종전 수탁자인 A와 근로계약만료에 따라 근로관계가 종료된 근로자를 새로운 수탁업체인 B가 위탁기간 범위 내로 기간을 정하여 재고용하는 경우로 보이는 바, 이 경우에도 B와 해당 근로자와 체결한 근로계약이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 여부에 따라

기간제인지 또는 무기계약으로 간주되는지가 달리 판단될 수 있으나, A에서 B로 수탁자가 교체된 것일 뿐 제반 사정이 다르지 않다면 질의1과 그 내용이 다르지 않다고 사료되므로 답변1을 참고 하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-388, 2014.3.4.)

통합문화이용권, 시민청 위탁 사업이 사용기간 제한의 예외에 해당되는지

Q 질의 1

- 당 재단은 문화체육관광부가 시행하는 “통합문화이용권 사업”의 지역주관처로서 사업을 수행중인데, 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 것이 가능한지?
  - 동 사업의 진행을 위한 근로자의 근로계약기간은 ’12.6.1.~’14.5.31.까지인데 무기계약 전환 시점은?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- 「2014년도 통합문화이용권(문화누리카드) 사업지침」에 따르면 동 사업은 「문화예술진흥법」 제15조의3, 제15조의4에 근거를 두고 취약계층에게 문화·여행·스포츠 관람의 향유기회를 제공(카드사업과 기획사업으로 구분) 함으로써 삶의 질 향상을 도모하고자 문화체육관광부, 한국문화예술위원회, 지방자치단체가 주최하는 사업으로 국고와 지방비(7:3)가 지원되며, 지역주관처가 사업을 주관하는 것으로 파악됩니다.

- 동 사업지침에서는 그간 지역주관처는 2년 단위로 지정하되, 2년마다 평가를 통해 재지정을 검토하는 것으로 되어 있었으나 2014년부터는 원칙적으로 「문화예술진흥법」 제4조에 의한 지역문화재단을 사업의 지역주관처로 하고, 운영기간도 사업의 안정적인 추진을 위하여 특별한 사유가 없는 한 지역주관처 지정제도를 해제하고 자동 연장한다고 밝히고 있습니다.

◐ 특정 사업을 수탁 받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서 재수탁 여부가 불확정적이어서 사업의 지속 여부를 예측하기 어려운 경우라면 통상적으로 「기간제법」 제4조제1항에 해당하는 것으로 볼 수 있으나,

- 위·수탁계약의 형식에도 불구하고 관련 법령 또는 특수한 관계(출연기관, 계열사 등)에 따라 특정 기관이 반복적·독점적으로 사업을 수행하게 되어 사실상 사업의 계속적 유지가 예견되는 경우라면, 이러한 경우까지 「기간제법」 제4조제1항에 해당하는 것으로 보아 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다.

◐ 귀 재단은 「문화예술진흥법」 제4조 및 「서울특별시 재단법인 설립 운영에 관한 조례」 등에 근거를 두고 지방자치단체가 지역 문화예술진흥과 시민의 문화예술활동 지원을 목적으로 설립한 지역문화재단이고,

- 단위 기간(2년)마다 평가를 통해 “통합문화이용권사업”의 지역주관처 지정을 검토한다는 형식에도 불구하고 사실상 특별한 사정이 없는 한 지역문화재단이 재지정을 받아 온 것이 관행이고, ’14년부터는 지역문화재단이 지역주관처가 되는 것을 원칙으로 하여 자동연장하게 되었는 바,

- 이러한 제반 사정을 종합할 때 귀 재단이 지역주관처가 되어 동 사업을 추진하는 것은 사업의 계속 유지가 예견되는 경우로 판단되어 「기간제법」 제4조제1항에 해당한다고 보기 어렵고, 동 사업의 기간제근로자는 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하는 때(’14.6.1.)에 무기계약으로 간주되어야 할 것으로 사료됩니다.

Q 질의 2

◐ 당 재단은 서울특별시와 “서울특별시 시민청 사무 위·수탁 협약”을 체결하고 ’12.11.1.부터 ’15.10.31.까지 업무를 수행하기로 함에 따라, 시민청 사업을 담당할

기간제근로자를 신규 채용하여 ’12.12.3.~’14.12.2.까지 기간을 정한 근로계약을 체결함

- 위 사업이 「기간제법」 제4조제1항에 해당된다고 보아 2년을 초과하여 사업의 위탁 종료일(’15.10.31.)까지 기간제근로자로 사용이 가능한지?
- 만약, 위탁기간 만료 후 서울시로부터 시민청 사업을 재위탁 받게 되는 경우 해당 근로자를 무기계약으로 전환하지 않고 기간제근로자로 사용할 수 있는지 ?

A 회시 2

- “서울특별시 시민청 사무 위·수탁 협약서” 제3조에서는 “이 협약에 의한 사업의 위·수탁기간은 2012년 11월 1일부터 2015년 10월 31일까지로 한다”고 규정하고 있고,
  - 제7조제2항에서는 “수탁업무 수행범위 조정, 협약 해지, 협약기간 만료 시 현 근로자의 의사를 존중하여 시의 위탁업무를 수행하게 될 수탁기관에게 고용승계가 될 수 있도록 최대한 협조하여야 한다”고 정하고 있고,
  - 제11조제2항에서는 “재단은 수탁기간이 만료되거나 협약이 해지되는 때에는 만료일 또는 해지일로부터 10일 이내에 사업비 정산서를 작성하여 시의 승인을 받은 후 집행 잔액을 지체 없이 반납하여야 한다”고 정하고 있습니다.
- 제13조제2항에서는 “시는 재단과 협의에 의해 평가항목, 평가지표 및 평가방법 등을 포함한 별도의 평가계획을 수립하고, 평가계획에 따라 위탁기간 만료 5개월 전에 경영평가를 실시할 수 있다”고 되어 있고, 같은 조 제4항에서는 “평가점수가 전체 배점의 60% 미만인 경우 시는 재단과 재계약을 할 수 없으며, 평가점수에 따라 재계약시 위탁기간 등에 불이익을 줄 수 있다”고 규정하고 있고,
  - 제17조에서는 “재단이 위탁금을 횡령하여 형사처벌을 받은 경우 시는 재단에게 향후 10년간 서울시의 민간위탁을 제한할 수 있다”, 제18조에서는 “재단은 수탁기간이 만료되거나 협약의 해지 등이 된 때에는 수탁재산을 원상회복하여 시에게 인도하여야 한다”고 정하고 있습니다.

- 이상과 같이 수탁기관 교체를 염두에 두고 고용승계를 언급한 점, 위탁기간 만료 전 평가를 실시하고 일정 점수에 미달하는 경우 재계약을 할 수 없도록 하고 있는 점, 횡령 등 형사처벌을 받은 경우 10년간 서울시의 위탁을 제한하는 점, 수탁기간이 만료되면 수탁재산을 원상회복하고 시에 인도하여야 하는 점 등으로 미루어 "시민청 사무"를 위탁 받아 3년간 기간을 정하여 한시적으로 운영하는 동 사업의 경우, 향후 재위탁 여부가 불확정적이라고 판단됩니다.
  - 따라서 동 사업의 협약기간은 "특정한 업무의 완성에 필요한 기간"을 정한 경우에 해당한다고 봄이 타당할 것으로 사료되며, 동 사업의 협약 기간('15.10.31.)까지 기간제 근로계약을 하는 경우라면 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하더라도 무기계약으로 간주된다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

- 다만, 귀 재단이 서울특별시가 설립한 문화재단이라는 특수한 관계에 있어 재위탁의 개연성이 높은 바, 재위탁의 절차 및 방법, 반복 여부 등 그 구체적인 사실관계를 살펴보아 위·수탁 계약의 형식에도 불구하고 통상적으로 특별한 사정이 있지 않는 한 재위탁을 받는 등 사실상 사업의 계속 운영이 예견된다고 볼 수 있는 경우라면 이러한 경우까지 기간제 사용기간 제한의 예외라고 볼 수는 없을 것입니다.

Q 질의 3

- "통합문화이용권(문화누리카드)사업" 및 서울시 "시민청 사무" 위탁 사업에서 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과하는 근로자에 대해 사업 위탁처의 위탁종료 통보와 동시에 근로계약 만료로 근로계약 해지가 가능한지? 부당해고의 문제는 없는지 ?

A 회시 3

- 귀 재단이 수행하는 "통합문화이용권(문화누리카드)사업" 및 서울시 "시민청 사무" 위탁사업이 「기간제법」 제4조제1항에 해당하는지는 답변1, 2를 참고하시기 바랍니다.
  - "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있어 계속근로한 총기간이 2년을 초과하더라도 무기계약으로 간주되지 아니합니다.

- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료됨에 따라 근로관계는 종료된다고 보아야 하고, 계약만료를 이유로 계약해지를 하는 것은 '해고'에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다.

◐ 반면,「기간제법」제4조제1항 단서의 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 근로자는 무기계약으로 간주되며,

- 해당 근로자의 의사와 관계없이 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것은 성질상 "해고"로서「근로기준법」제23조 및 제24조에 따른 제한을 받게 될 것입니다.

(고용차별개선과-491, 2014.3.17.)

광주남구중독관리센터 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지

사실관계

○ 보건복지부가 전국 시·도를 대상으로 공모를 통해 추진한 "정신보건센터 시범사업"에 ○○광역시가 선정되었고, 이에 따라 ○○광역시 남구청의 "중독관리센터(舊 알코올상담센터)" 운영기관 공모에 당 대학 산학협력단이 최종 선정되어 광주남구중독관리센터를 개소하게 되었음

○ "○○광역시남구 중독관리센터 위·수탁 협약"에서는 사업의 운영기간을 2012.5.1.~2014.12.31.까지로 하였고, 이에 따라 동 사업의 수행을 위해 전문인력을 채용하였으며 동 협약 기간인 2014.12.31. 사업이 종료될 수 있음을 안내하였음

Q 질의

- 직원 인사규정에서는 "한시계약직 직원의 경우 2년 이내로 임용계약을 체결한다"는 원칙이 있음
- ○○남구중독관리센터의 기간제근로자 사용이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성이 필요한 기간을 정한 경우"로 보아 인사규정에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제로 사용할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.

- 지방자치단체 등으로부터 특정 사업을 위탁 받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하고, 동일한 사업의 재위탁 여부가 불확정적인 경우라면 일반적으로 위탁계약기간은 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 동 업무의 수행을 목적으로 고용되는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있으나,
  - 위·수탁계약이 형식에 불과하고 반복·갱신을 통해 사실상 사업의 계속이 예견되는 경우라면 이러한 경우까지 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

- “○○광역시남구 중독관리센터 위·수탁 협약서” 제3조제1항에 따르면 “위·수탁 기간은 2012년 5월 1일부터 2014년 12월 31일까지로 한다”고 되어 있고,
  - 같은 항 후단에서는 “위탁기간 만료시 1회에 한하여 재위탁 할 수 있다”고 되어 있고, 같은 조 제2항에서는 “을이 재수탁을 원할 경우 위탁기간 만료일 3개월 전까지 갑에게 신청하여야 하며 갑은 을의 수탁기간 동안의 성과평가 결과 등을 심사 한 후 재협약 여부를 결정한다”고 되어 있습니다.
  - 다만, 귀 질의에서는 2015년 이후 동 사업이 지속되더라도 재공모를 통해 엄격한 심사 절차를 거쳐 사업수행자를 선정하게 되는 상황으로 재위탁 여부가 불확정적이라고 밝히고 있습니다.

- 비록 1차 수탁기간 동안의 성과평가를 통해 재위탁 기회가 주어질 수 있다 하더라도 1회로 한정되고, 이후에는 공모 및 심사 등 실질적인 재선정 절차를 거쳐 재위탁 여부를 결정하게 되어 현재로선 재위탁 여부가 불확정적이라면, 동 사업의 협약기간(1회 재위탁 포함)은 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”을 정한 경우에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 판단됩니다.

- 한편, 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우에 해당 하더라도, 귀 기관 인사규정에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 것인지는 귀 기관에서 결정할 사안이라 사료됩니다.

(고용차별개선과-789, 2014.4.24.)

LINC 사업 수행을 위한 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 당 대학은 2012년 교육부로부터 LINC사업 대상 대학으로 선정되어 2년동안 사업을 진행해 왔음
  - 동 사업은 '2+3년'으로 시행되는데, 당 대학은 단계평가를 거쳐 후반기 3년 사업 개시를 앞두고 있음
- 당 대학이 동 사업의 수행을 위해 채용한 기간제근로자의 사용기간이 2년에 도달하게 되는데, LINC사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되어 총 사업기간(5년) 내에 후반기 사업을 위해 해당 근로자를 기간제근로자로 사용하는 것이 가능한지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.
- 교육부가 공고한 「산학협력 선도 전문대학 육성사업(안)」('12.1.)에 따르면 LINC 사업의 총 사업기간은 '12년부터 '16년까지(5년, 2+3년)이며, 1단계에는 산학협력 선도 전문대학 모델 기반 조성 및 내실화 등을 도모하고, 2단계에는 산학협력 선도 전문대학 성과 창출 및 확산으로 사업단계를 구분하여 추진하는 것으로 보입니다.

- 이에 따라 한국연구재단 이사장과 귀 대학의 총장, LINC사업단장 간에 체결한 “산학협력 선도대학(LINC) 육성사업 협약서”에는 총 사업기간은 2012년 4월 1일부터 2017년 2월 28일까지이며,
- 협약기간은 매년 3월 1일부터 다음 연도 2월 말까지로 하되, 1차년도는 2012년 4월 1일부터 2013년 2월 28일까지로 한다고 기재하고 있습니다.

◐ 이상의 내용을 살펴볼 때, LINC사업은 1단계 2년, 2단계 3년으로 구분하여 총 사업기간 5년간 한시적으로 운영되는 것으로 사료되므로, “산학협력 선도대학(LINC) 육성사업 협약”에 따른 총 사업기간은 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당된다고 보아 동 사업의 수행을 위한 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하는 것이 가능하다 할 것입니다.

- 다만, 이와 같이 기간제한의 예외가 적용되는 사업 또는 업무에 종사하는 기간제 근로자의 근로계약기간은 특별한 사정이 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 당해 근로계약이 유지되도록 하는 것이 동 규정의 입법 취지에 부합할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-954, 2014.5.13.)

국가인적자원개발 컨소시엄 사업 종사자가 기간제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 당 사는 국가인적자원개발 컨소시엄 사업을 수행 중에 있는데, 동 사업 관련 약정은 매년 이루어지며, 훈련시설 및 장비에 대한 지원을 받은 경우 6년간 사업을 수행할 의무가 있음
  - 동 업무의 수행을 위해 기간제근로자를 사용하는 경우 기간제한의 예외에 해당하여 사업을 수행하는 기간(최소 6년) 동안 기간제근로자로 사용하는 것이 가능한지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- 「국가인적자원개발 컨소시엄 운영규정」(이하 “운영규정”이라 함) 제7조부터 제10조까지의 내용을 살펴볼 때, 컨소시엄 사업을 실시하는 “운영기관”은 한국산업인력공단의 운영기관 선정 공고에 신청하여 심의를 통해 선정·통지되고,
  - 지원기간을 연장하려는 경우에도 지원기간이 종료되는 해에 공단이 공고한 기간 내에 지원기간의 연장을 신청하여 심의를 통해 연장 여부가 결정되는 것으로 정하여져 있습니다.

- 운영규정 제18조에서 운영기관은 훈련시설 및 장비를 지원받은 마지막 연도를 포함하여 6년 동안 계속하여 컨소시엄 사업을 실시하여야 한다고 규정하고 있고,
  - 운영규정 제20조에 따른 별표2에서는 운영기간별로 지원한도액을 정하면서6년을 초과하는 기간에 대하여도 지원한도액을 정하여 제시하고 있으며,
  - 운영규정 제13조에서는 운영기관은 협약기업 및 직업훈련 실시에 관한 사항, 훈련실시인원 및 사업목표에 관한 사항, 필요한 예산 및 지원금 신청에 관한 사항 등에 관한 내용을 포함하여 사업계획을 제출하여 확정 받도록 하고 있습니다.

- 이상의 내용을 종합하면, 비록 운영기관이 매년 사업계획을 제출하여 확정 받는다 하더라도 이는 승인된 사업계획에 따라 훈련을 실시하도록 하고자 한 것일 뿐 동 사업의 수행기간이 1년을 단위로 완료되는 것은 아니라고 판단되며,
  - 오히려 훈련시설 및 장비를 지원받은 경우 최소 6년간은 사업을 실시할 의무가 있고, 이후 사업의 운영에 대하여는 지원 유·무와 무관하게 운영기관이 계속 운영 여부를 자율적으로 결정할 수 있으며, 지원기간 연장 신청에 따른 심의 결과에 따라 지원 여부만 달라지는 것으로 보입니다.
  - 따라서 국가인적자원개발 컨소시엄 사업은 최소 운영기간만을 정하고 있을 뿐이고, 운영 및 지원 기간의 상한이 정하여져 있지 아니하여 「기간제법」 제4조제1항에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 보기 어려우므로 동 사업의 기간제근로자는 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하는 때에 무기계약으로 간주된다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-986, 2014.5.16.)

생활권발전협의회 운영을 위한 기간제근로자 사용 관련

Q 질의

- 「국가균형발전 특별법」 제29조 및 같은 법 시행령 제32조에 따라 시·도 생활권발전협의회를 설치·운영 중임
  - 발전협의회의 업무에 관한 전문적인 사항을 조사·연구하거나 사무를 처리하기 위하여 필요한 적문인력을 도 균형개발과 생활권발전팀(신설) 소속의 기간제 근로자로 채용한 경우, 동 근로자가 「기간제법」 제4조 및 같은 법 시행령 제3조에 해당하여 사용기간 제한의 예외로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나, 같은 항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하더라도 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에서는 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"를 규정하고 있는데,
  - 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.

- 「국가균형발전 특별법」 제29조에서는 시·도지사는 시·도의 특성 있는 발전과 지역생활권에 관한 중요 사항의 협조·조정 등을 위하여 시·도 생활권발전협의회를

둘 수 있다고 정하고 있고, 같은 법 시행령 제32조에서는 그 구성 및 운영 등에 관한 사항을 정하면서 발전협의회의 업무에 관한 조사·연구, 사무를 처리하기 위해 필요하면 전문가 등을 직원으로 둘 수 있다고 정하고 있을 뿐, 동 협의회의 운영 시한을 별도로 정하고 있지 아니한 것으로 파악됩니다.

- 또한, 국가 지역발전위원회가 각 시도에 시달한 「시·도 생활권발전협의회 구성·운영 방안」에서도 생활권발전협의회를 실무적으로 지원하기 위해 '생활권발전기획단(TF)'을 설치하도록 하면서 국비지원인력을 채용·배치토록 하라는 내용이 있을 뿐 운영 기간의 객관적 종기를 정하고 있지 아니합니다.
- 따라서 동 조직 및 이에 필요한 인력 운용이 한시적이거나 일회적이라고 볼 수 없어 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하지 않는다고 판단됩니다.

◐ 그 외 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 귀 질의의 내용만으로는 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에 해당된다고 볼만한 사항이 확인되지 아니하므로 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-987, 2014.5.16.)

기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- △△기관은 미래창조과학부로부터 “ICT 창의기업 육성사업” 수행기관으로 선정되어 사업 수행을 위해 14명의 전문인력을 채용하였음
  - (질의1) 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당하는지 ?
  - (질의2) 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- 귀 질의에 따르면 “ICT 창의기업 육성사업”은 미래창조과학부가 사업의 수행기관을 선정하고, 해당 기관이 매 1년 단위로 사업수행계획을 제출하면 미래창조과학부는 사업계획을 확정하고 국고보조금을 교부하는 방식으로 추진되며, 현재 관련 예산이 ’18년까지 배정되어 있다고 밝히고 있습니다.
  - 예산 계획이 중기(5년)로 수립됨에 따라 관련 사업의 예산이 ’18년까지 반영되어 있는 것일 뿐, 동 사업의 시행 기간이 별도로 정하여져 있지 않다면 예산 사정

만으로 동 사업이 객관적인 종기가 정하여져 있고 그 때까지 한시적으로 추진되는 사업이라고 볼 수는 없을 것입니다.

- 일반적으로 기간을 정한 위탁(협약 등) 계약을 체결하고 계약기간 동안만 한시적으로 사업을 수행할 뿐, 계약기간이 만료되면 계약관계가 종료되고 공모 등 절차에 따라 새로이 사업자가 선정됨에 따라 재수탁 여부가 불확정적이라면 수탁기관의 경우 사업의 지속을 예측하기 어려우므로 위탁계약기간을 "특정한 업무의 완성에 필요한 기간"으로 볼 수도 있으나,
  - 심사 또는 공모 등 수탁자 선정 절차가 형식에 불과하거나 위·수탁계약을 수차 반복갱신 하고 있어 사실상 계속 사업으로 볼 수 있는 등 사업의 지속이 예견되는 경우라면 해당 사업을 한시적이거나 1회성이라고 보기 어려울 것입니다.

- 귀 질의 내용만으로는 사업자 선정 등에 대하여 자세한 사정을 알 수 없으나, 귀 기관이 비록 1년 단위로 국고보조금을 교부받는 것일 뿐 사업의 수행기간이 정하여져 있는 것이 아니거나,
  - 관련 법령에 따라 해당 기관이 사업을 수행할 수밖에 없거나, 특수한 관계(출연기관 등) 또는 사업 시행자의 의도, 사업 추진 체계 등을 고려할 때 특별한 사정이 없는 한 사실상 사업의 계속 수행이 예견되는 경우라면 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당된다고 보기는 어려울 것입니다.

- 이상의 내용을 종합 고려할 때 "ICT 창의기업 육성사업"은 사업의 객관적인 종기가 정하여져 있지 아니하고, △△기관이 동 사업을 한시적, 일회성으로 수행한다고 볼 만한 사정도 확인되지 아니하므로 「기간제법」 제4조제1항에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "「고용정책 기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스

제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.

- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.

- 「방송통신발전기본법」 제16조 및 제21조에서는 미래창조과학부장관은 방송통신 기술의 진흥을 통한 방송통신서비스 발전과 이에 필요한 방송통신 전문인력 양성을 위한 시책을 수립·시행하도록 하고 있고,

  - 미래창조과학부는 관계부처 합동으로 '벤처·창업 자금생태계 선순환 방안('13.5.)', '창조경제 실현계획·창조경제 생태계 조성방안('13.6.)'을 발표하고, 그 일환으로 벤처 기업 등의 세계시장 진출을 위한 국내외 인프라 확충 및 현지 네트워크와의 연계 강화를 위한 사업들을 추진하게 된 것으로 보입니다.

- 귀 기관에서 제출한 '13년, '14년 "사업계획서"에 따르면 국내 벤처기업들이 시작부터 글로벌 시장을 목표로 창업하고 성장할 수 있도록 지원하는 것이 목적이고,

  - 글로벌창업지원센터를 설립·운영, 글로벌 도전문화 조성, 글로벌 엑셀러레이터 육성, 한인 네트워크 활성화, 글로벌 창업지원 다변화, 글로벌 창업교육 실시, 벤처 1세대 멘토링 및 재기 지원 등을 사업 내용에 포함하고 있고,

  - 이의 수행을 위해 변호사, 회계사, 투자전문가, 시장분석전문가, PR전문가, 마케팅 전문가 등의 전문인력을 채용한 것으로 취업 취약계층을 우대하는 등의 사정은 고려되지 않은 것으로 파악됩니다.

- 따라서 이상의 내용을 종합할 때 "ICT 창의기업 육성사업"은 그 목적이 "창업지원 및 창업문화 확산"으로 비록 일자리 창출을 기대할 수 있는 측면이 있다 하더라도 이는 간접적·부수적인 효과에 불과하며, 근거 법령 및 사업 추진 경위, 목적, 사업 내용 등을 종합적으로 고려할 때 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로 보기 어려우므로 기간법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되지 않는다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-1431, 2014.7.24.)

경찰 트라우마 센터 운영을 위한 전담상담사가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 충격적인 경험이 잦은 경찰관의 트라우마 치유를 위해 의료기관과 업무협약을 통해 “경찰트라우마센터”를 설치·운영 중임
  - 업무협약을 체결한 병원은 전담 상담사를 채용하여 상담·검사를 실시하고, 당 청에서 해당 병원에 상담·치료비를 지급하는 방식으로, 현재 서울에 1개소 설치되어 있으며 ’14년 하반기에 확대 설치·운영할 예정인데, 이 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 일회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다 할 것입니다.

- 일반적으로 특정 사업을 위탁 받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 재위탁 여부가 불확정적이라 사업의 계속 유지를 예측하기 어려운 경우라면 위탁계약 기간은 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 동 계약에 따른 사업비를 재원으로 그 사업의 업무만을 전담할 목적으로 고용된 근로자는 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에 해당되어 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 봄이 타당할 것입니다.

- 다만, 위탁 등으로 사업을 수행하는 경우라도 위탁계약은 형식에 불과하고, 위·수탁계약이 반복·갱신되고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 특별한 사정이 없는 한 종전 수탁기관이 재수탁을 받는 사업방식, 관행 등으로 사업의 계속 수행이 예견되는 경우라면 해당 사업을 한시적이거나 일회성이라고 보기는 어려울 것입니다.

◐ 귀 질의만으로는 현재 개소된 “경찰트라우마센터”의 운영 방식이 명확하지 않고 또한 운영 계획을 구체적으로 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하며,

- 협약 기간이 정하여져 있는지, 협약기간이 만료되는 경우 재협약이 어떤 절차 및 방법을 통해 이루어지는지, 이에 따라 종전에 참여한 기관의 계속적인 사업 수행이 예견될 수 있는지 등에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부가 달리 판단되어질 수 있다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-1467, 2014.7.25.)

대중소기업상생인력양성협의회 사무국 직원이 기간제 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 당 사는 국가인적자원개발 컨소시엄 참여 기업 및 사업주단체 등을 회원으로 하여 운영되는 「대·중소기업상생인력양성협의회」의 회장사임
  - 당 사가 협의회 운영 지원을 위해 사무국 직원을 회장사 임기 동안 사용하는 경우를 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되어 기간제 사용기간 제한의 예외로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능합니다.
  - 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.

- 「대·중소기업 인력양성 협의회 회칙」 제9조제4항에 따라 협의회 운영을 지원하기 위하여 회장사에 사무국을 두며, 2명 이상의 직원을 둘 수 있다고 규정하고 있고,
  - 같은 회칙 제12조제2항에서는 회장사는 총회에서 회원사 과반수 이상의 참석과 참석 회원사 3분의 2 이상의 찬성으로 선임하며,
  - 같은 회칙 제13조제1항에서는 회장사의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있으며, 최장 6년을 넘길 수는 없다고 정하고 있습니다.

- 관련 규정에 따라 회장사의 임기가 정하여져 있고 협의회 운영을 지원하기 위한 사무국은 회장사에 두도록 되어 있으므로 결국 사무국의 존속기간은 회장사의 임기 내로 한정되는 것으로 보입니다.
  - 회장사 임기 내에서 운영되는 사무국은 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있어 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 판단됩니다.
  - 다만, 이러한 경우라도 사무국의 직원이 협의회 운영을 지원하는 업무를 전담하지 않고 회장사의 일반적 업무를 수행하거나, 기간제근로자를 먼저 고용한 후 기간이 다른 각 유기사업에 배치·업무분장한 경우라면 이러한 경우까지 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다.

(고용차별개선과-1964, 2014.10.8.)

선박건조 종사자, 기간제 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의 1

- 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 사례에 대한 유권해석이 있는지?

A 회시 1

- 우리부 홈페이지를 방문하여 정책마당/분야별정책/근로기준/비정규직/자료실에서 “질의회시”로 검색하시면 2013년 발간한 “기간제법 질의회시집”과 2010년 발간한 “기간제법·파견법 질의회시집”을 찾으실 수 있으며, 동 자료집에는 「기간제법」 제4조 제1항제1호와 관련한 유권해석이 수건 포함되어 있으니 참고하시기 바랍니다.

Q 질의 2

- 당 사는 조선 및 해양플랜트 건조업을 주업으로 하고 있는데, 특정 선박의 건조기간이 정해져 있는 경우(예를 들면 1년 ~ 4년), 해당 선박의 건조와 관련한 설계 지원 및 문서 작업 등을 수행하는 직원이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지?

- 만약, 특정 선박 건조가 종료되고, 다른 선박 건조를 수주 받게 된 경우 이 때에도 다시 그 사업기간에 맞추어 기간제 근로자로 사용하는 것이 가능한지

A 회시 2

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한

기간을 정한 경우”에 해당한다면 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능합니다.

- 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

◐ 귀 사례에 대한 구체적 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 어려우나, 특정 선박의 건조를 수주 받아 도급계약 등을 체결하고, 한시적으로 그 업무를 수행하는 경우라면 도급계약기간은 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보아 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당된다고 사료됩니다.

◐ 한편, 종전 도급계약의 완료 후 추가적으로 수주 받은 다른 선박 건조의 경우에도 각 도급계약은 사용기간 제한의 예외에 해당하는 별개의 사업으로 볼 수 있을 것입니다.

- 다만, 기간제근로자를 먼저 고용한 후 기간이 다른 각 유기사업에 배치·업무분장 한 것이라면 이러한 경우까지 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다.

(고용차별개선과-1953, 2014.10.8.)

○○근로자건강센터가 재공모에 다시 선정된 경우 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 당 기관은 한국산업안전공단으로부터 “근로자건강센터” 운영을 위탁받아 ’12.2월부터 ’14.12.31.까지 수행 중에 있으며, 위탁계약기간이 만료되면 한국산업안전공단의 운영기관 공모에 재참여 할 예정임
  - 동 사업은 3년을 단위 기간으로 공모를 통해 운영기관이 선정되는 방식이며, 기존 운영기관은 종전 사업 수행 평가 결과가 일정 점수 이상이면 공모 참여가 가능하며, 재선정에 대한 우대(특별한 경우가 아니면 계속 선정될 가능성 있음)도 예견됨
- 당 기관이 운영기관 공모에 재선정되어 3년간 동 사업을 재위탁받는 경우에도 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있는지?
  - 종전 위탁 사업 수행을 위해 2년간 사용한 기간제근로자를 재위탁 후에도 다시 사용하는 경우, 계약기간을 1년으로 정하고 기간 만료로 계약을 해지할 수 있는지 또는 사업기간(3년)동안 사용하고 사업종료를 이유로 계약을 종료할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- "근로자건강센터" 사업이 3년의 기간을 정하여 위수탁계약을 체결하고, 공모를 통한 경쟁 방식으로 사업자를 선정하며, 내·외부 전문가로 구성된 심사위원회에서 평가 기준에 따라 엄정히 심사를 진행하는 등으로 사업의 재위탁 여부가 불확정적이라면 원칙적으로 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다.

- 비록 공모 등을 통한 경쟁 방식으로 심사 등 절차를 거쳐 위수탁계약을 체결한다 하더라도 그러한 과정이 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우이거나 수차 계약이 반복·갱신되어 사업의 지속적 수행이 예견되거나, 심사 기준 등에 따라 특별한 사정이 없는 한 종전 기관이 재위탁 받을 것이 요건화 되어 있어 사업의 계속 수행이 예견될 수 있는 경우라면, 이러한 경우까지 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당한다고 보기는 어렵다 하겠습니다.

- 귀 사례가 기간제한의 예외에 해당하는지는 "위수탁계약"의 형식에도 불구하고 사업의 지속여부가 예견될 수 있는지를 중심으로 구체적 사실관계를 토대로 개별 판단하여야 할 사안일 것이므로 위탁계약의 반복·갱신 횟수 등과 같은 단편적 사항을 기준으로 일률적으로 판단할 수는 없다 하겠습니다.

- 기간제한의 예외에 해당하는 경우라면 당사자간 정한 근로계약기간(1년 또는 3년)이 만료되어 근로관계를 종료하는 것은 근로계약의 종료로 이를 '해고' 등으로 볼 수는 없을 것이나,

  - 다만, 「기간제법」 제4조제1항제1호를 기간제한의 예외로 규정한 취지 및 해당 근로자의 고용안정 등을 감안할 때 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 해당 근로자와의 근로계약이 유지될 수 있도록 기간을 정하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-2340, 2014.11.20.)

중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업이 예외에 해당하는지

Q 질의

- 4대 중증질환 보장성 강화 및 선택진료비·상급병실료 등 비급여 제도개선 방안 제도화 전까지 국민건강보험공단에서 추진하는 “중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업”이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제1호에 해당하는지에 대해 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는,
  - 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있으며,
  - 이와 같은 예외규정을 적용할 수 있는 사업은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것입니다.

- 귀 질의의 “중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업”은 과도한 의료비 지출로 경제적 부담을 안고 있는 저소득층 중증질환자 가구에게 의료비를 지원하여 가계파탄을 방지하고 국민생활의 안정을 제공하기 위함으로써,
  - 의료비 부담완화를 위한 “4대 중증질환 보장성 강화 및 선택진료비·상급병실료 등 비급여 제도개선” 방안의 마련을 추진하고 있으며, 방안 마련 및 시행까지 시간이 필요하므로 그 전까지 의료비 지원을 실시하는 사업인 것으로 파악됩니다.

◐ 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 만약 “중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업”이 사업의 시작과 끝이 명확하여 귀 질의 내용대로 2013~2015년 기간동안만 한시적으로 운영되고 폐지되는 사업이라면 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는 경우로 볼 수도 있을 것이나,

- 동 사업 이후에 추진될 “4대 중증질환 보장성 강화 및 선택진료비·상급병실료 등 비급여 제도화”가 구체적으로 언제쯤 시행될 지 파악할 수 없고, 따라서 “중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업”이 언제까지 유지될 지 알 수 없는 등 사업이 끝나는 시점을 파악하기 어려운 경우에 해당한다면 이러한 경우를 한시적이거나 1회성 사업으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

- 따라서 “중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업”은 사업의 계속지속성 여부, 향후 사업기간 등 구체적인 사실관계에 따라 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당여부를 판단할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2338, 2014.11.20.)

노동조합 단위사업장 기간제근로자 노동조건 관련

Q 질의

- 노동조합 A지부 조합원들이 근무하고 있는 A사는 현재 사무직군에서 기간제 근로자를 사용중이며 기간제근로자는 정규직군 업무와 동일하고 정규직과 혼합 사용중임. 또한 향후 영업직에서는 특정의약품만을 판매하는 기간제근로자를 채용할 예정임.
  - 영업직근로자의 채용계획은 특정의약품의 판매위탁계약기간(3년)에 따라 기간제 근로자로 사용기간을 3년으로 예정하고 있는 바, 이 경우 기간제 영업직근로자의 사용기간이 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 ?
  - 현재 사용중인 사무직 및 물류센터 근무 기간제근로자의 경우 2년의 계약기간이 만료되면 퇴사처리 후 다음날부터 다시 재고용되어 근무하고 있는데, 이 경우 계속근로로 보아 「기간제법」 제4조제2항의 무기계약직 간주 규정이 적용될 수 있는지 ?
  - 현재 사용중인 사무직군 기간제근로자의 경우 정규직근로자들과 동일한 업무를 수행하고 있음에도 정규직과 다른 임금체계, 복리후생을 지급받고 있는 바 이러한 부분이 차별시정의 대상이 되는지에 대해 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.

- 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”을 들고 있으며,
- 위 예외규정을 적용할 수 있는 사업은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것입니다.
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 는 어려우나, 귀 질의내용만으로 본다면 A사가 특정의약품 생산자와 판매위탁계약을 체결하여 판매위탁업무를 수행하는 경우 특정의약품 생산자와 맺은 위탁계약기간(3년)이 한시적이고 1회성 사업의 특성을 갖는다면 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.

◐ “계속근로기간”이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라고 할 것이나,

- 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것입니다(대법원 1995.7.11.선고93다26168 참조)
- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 기간·재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다(대법원 2006.12.7.선고2004다29736 참조)
- A사의 사무직 및 물류센터 기간제근로자가 2년의 계약기간이 만료되어 근로관계를 종료하고 다음날로 재고용되어 계속 근무하는 경우라면 이는 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 할 사항이기는 하나 귀 질의내용만으로 본다면 계속근로로 볼 소지도 있을 것으로 보이며,

- 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용시에 「기간제법」 상 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는 경우라면 2년을 초과하는 시점에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됨을 알려드립니다.

◐ “차별적 처우”라 함은 「기간제법」 제2조제3호에서 1.임금, 2.정기상여금·명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 3.경영성과에 따른 성과금, 4.그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.

- 귀 질의의 정규직과 다른 임금체계, 복리후생이 위 각호에 해당하는 경우인지는 개별사항별로 구체적 사실관계를 기초로 판단해야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2487, 2014.12.8.)

건설근로자에게 2개 현장근무를 합산하여 퇴직금을 지급하는 경우 무기계약직 전환 여부

Q 질의

- 귀사는 건설회사로서 건설공사 현장 단위별로 근로자 채용공고를 내고 현장 종료시점까지 근로계약을 체결하며 현장 종료시점에서 퇴직금 정산이 이루어지고 있음. 단 현장근무기간이 1년 미만이고 이어 타 현장에서 계속 근무한 경우에는 두 현장을 합산하여 퇴직금을 지급하고 있는 바, 이렇게 2개의 현장을 합산하여 퇴직금을 지급할 경우 이를 계속근로로 보아 2년 초과시 무기계약직으로 전환해야 하는지 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 들고 있으며,
  - 이는 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것입니다.

- 귀 질의내용을 살펴보면 건설회사에서 현장단위로 근로계약을 체결하는 근로자가 1년미만 현장근무 후 이어서 타 현장에 계속 근무하게 된 경우 2개 현장을 합산하여 퇴직금을 지급하는 경우,
  - 건설회사에서 특정 발주자 등과 도급계약 등을 체결하고 해당 건설공사가 이루어지는 기간을 전제로 해당 근로자와 근로계약을 체결한 경우라면, 각각의 발주자와 맺은 도급계약기간은 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있을 것이므로,
  - 2개 현장근무를 계속근로로 보는 등 이는 별론으로 하더라도 각각의 유기사업 또는 특정 프로젝트가 완성되는 기간까지 근로하는 것을 전제로 근로자와 각 현장별로 근로계약을 체결한 때에는 동 근로자는 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않을 것입니다.

- 반면에, 건설회사에서 기간제근로자를 먼저 고용한 후 각각의 유기사업 및 특정 프로젝트에 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 것입니다.

(고용차별개선과-2484, 2014.12.8.)

민간공공협력사업(PPM) 결핵환자 관리사업이 「기간제법」 제4조제1항 제1호에 해당되는지

Q 질의

- 질병관리본부가 '결핵조기퇴치 New 2020 Plan' 사업중에 하나로 추진하고 있는 "민간공공협력(PPM) 결핵환자 관리사업"에 종사하는 결핵관리 전담간호사가 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지에 대해 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.

- 귀 질의내용의 "민간공공협력(PPM) 결핵환자 관리사업"의 사업내용을 살펴보면 동 사업은 '결핵조기퇴치 New 2020 Plan' 사업의 일환으로 민간의료기관에서 치료중인 결핵환자들을 효과적으로 관리하기 위해 질병관리본부가 대한결핵 및 호흡기학회(민간)와 함께 2011년부터 추진하는 것으로서,
  - 결핵환자 신고가 많은 전국 100여개 대형병원과 협약을 맺고 200여명의 전담간호사(민간 의료기관 개별 채용)의 임금과 사업운영비를 지원하고 있는 것으로 파악됩니다.

- ‘결핵조기퇴치 New 2020 Plan’사업내용을 살펴보면 목표기간(2020년)까지 ‘국가자원, 역량의 집중투입으로 결핵의 조기퇴치를 실현하겠다’라는 것으로서 ‘1단계는 2015년까지 결핵발생율을 현재 수준의 1/2로 감소시키고, 2단계는 2020년까지 결핵발생율을 한 번 더 반감시키겠다’ 라고 되어 있으며 “민간공공협력 결핵환자 관리사업”은 추진전략의 하나로 되어 있습니다.
- 동 사업에서의 2020년까지의 기간은 결핵 조기퇴치 실현을 위한 ‘목표기간’을 설정한 것으로 이를 사업이 일정기간 시행한 후 명확히 종료되는 1회성사업 또는 한시적사업의 사업기간으로 단정하기는 어려운 부분이 있습니다.
- 또한 귀 질의내용상 2020년 이후에는 결핵관리사업이 질병관리본부에서 지자체로 이관될 계획이 있어 사업의 관리주체가 지자체로 바뀌어 2020년 이후에도 계속적으로 추진될 소지가 있는 것으로 보이므로 “민간공공협력 결핵환자 관리사업”을 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 것으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2557, 2014.12.12.)

제2기 '권역심뇌혈관질환센터사업' 기간제 무기계약 전환 시점 관련

사실관계

○ '권역심뇌혈관질환센터사업'은 5년간 한시적으로 추진('10~'14)되어 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외에 해당한다는 회신을 받은 바 있음

○ 당초 5년간 한시적으로 추진 후 종료를 전제로 하였으나, 동 사업의 계속 유지 필요성이 제기되어 보건복지부는 2기 사업을 예정하고 있으며, 2기 사업은 '다년도 계속사업'으로 사업의 종기 없이 매년 사업을 연장하는 것으로 계획되고 있음

Q 질의

- 1기 사업에 근무 중인 자가 '14.12.31.자로 근로계약이 종료되는데, 동 근로자가 계약기간 갱신되어 2기 사업에서도 근무하는 경우 해당 근로자가 무기계약으로 간주되는데 있어 기산 시점은?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 단서의 사유에 해당되는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용(이하 "사용기간 제한의 예외"라 함) 할 수 있고,
  - 같은 조 제2항에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보게 됩니다.

- 제1기 '권역심뇌혈관질환센터사업'은 객관적 종기가 정하여져 있는 한시적·1회성 사업으로 보아 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 예외에 해당한다고

사료되나, 제2기 사업은 객관적 종기가 정하여져 있지 않고 사업의 계속 수행이 예견되는 등으로 미루어 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

- 만약, 귀 질의 사례의 근로자가 근로계약 갱신을 통해 제2기 사업에서도 계속 근로한다면, 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸된 때로부터 기산('15.1.1.)하여 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하는 때에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되어야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2685, 2014.12.28.)

직장맘지원센터 운영사업이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 직장맘지원센터는 천안시청이 3년마다 위탁기관을 선정하여 운영을 위탁하는 형식으로 운영되며, 위탁받은 기관은 재 위탁 또는 탈락할 수도 있음
  - 현재 천안시청에서 수탁업체만을 변경하여 운영 중인 직장맘지원센터 운영이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는지와 「기간제법」 사용기간 제한의 예외에 해당할 경우 실질적인 사용자(재단)가 같은 백석문화대학에서 운영하던 직장맘지원센터에 근무하였던 직원 3명을 고용승계 할 경우 계약직 근로자로 사용 가능한지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 않습니다.
  - 이때 "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 경우를 말하는 것으로
  - 이러한 한시적이거나 1회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약여부가 불확실한 경우를 의미합니다.
- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, "직장맘지원센터" 운영을 위탁받아 3년의 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 재위탁

여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위탁계약기간을 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”으로 볼 수 있을 것이므로 동 계약의 수행을 목적으로 고용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당되나,

- 귀 질의에 첨부하신 행정해석과 같이 위·수탁계약을 반복갱신 하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁 되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되지 아니 할 수도 있을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-312, 2015.3.13.)

실험분석보조원의 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부 등

Q 질의

- 봉화군농산물안전성분석센터 실험분석<보조>원을 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있는지와 “연구업무에 직접 종사 또는 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”로 볼 수 있는지, 만약 국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사 또는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우로 볼 수 없다면 「기간제법」에서는 국공립연구 기관의 요건을 어떻게 규정하고 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이때 “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 경우를 말하는 것으로
  - 이러한 한시적이거나 1회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 공개경쟁입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약여부가 불확실한 경우를 의미합니다.

- 질의하신 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀 질의에 첨부하신 ‘친환경농산물 인증기관 신청 사업계획서’ 등에 따르면 봉화군농업기술센터는 국립농산물품질관리원으로부터 「친환경농업 육성법」 제17조의2제5항 및 같은 법 시행규칙 제13조제2항·제13조의2제2항에 따라

유기농림산물, 유기축산물, 무농약농림산물, 무항생제축산물, 재포장과정 분야 인증기관으로 지정(유효기간: ’12.11.8. ~ ’17.11.7.)받은 사실이 있고

- 농산물안정성분석센터가 농업기술센터의 상기 인증유효기간까지만 운영되는 한시적 조직이라면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 것으로 볼 여지가 있으나, 「친환경농어업 육성 및 유기식품 등의 관리·지원에 관한 법률」 제26조제3항에 따라 인증기관 지정의 유효기간을 갱신할 수 있다고 규정되어 있고 그에 따라 유효기간을 반복갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 유효기간이 갱신되어 조직 또는 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등이라면 한시적·1회성 조직 또는 사업이라고 볼 수 없으므로 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되지 않을 것으로 사료됩니다.

- 한편, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

  - 이 때 가목의 국공립연구기관이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미하는 바,

  - “농산물안정성분석센터”는 “농업기술센터” 내에 소속된 하나의 부서에 불과하므로 귀 기관이 국공립연구기관에 해당하는지는 “농업기술센터”의 성격을 토대로 판단되어져야 할 것으로 사료됩니다.

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 농업기술센터 관련 조례의 규정, 사무분장, 업무수행 내용 등을 살펴 기관의 성격을 판단하여야 할 것으로 사료되며, 만약 일부 부서에서 연구·실험·분석업무를 수행한다 하더라도 주된 사업이 ‘농촌지도사업’이라면 농업기술센터를 연구기관으로 보기는 곤란하다고 사료됩니다.

- 위 국공립연구기관 해당여부 판단결과 만약 국공립연구기관에 해당된다면 동 센터에서 근무하는 실험분석<보조>원이 농산물안정성분석, 토양분석, 수질분석 등

연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무를 담당하는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되나

- 실험분석<보조>원이 직접 연구업무에 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 연구지원 업무에 종사하지 않고, 단순 보고서 편집 등 행정지원 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 사용할 시, 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-352, 2015.3.17.)

대학과 산학협력단 소속 기간제근로자 계속근로기간 산정 등

Q 질의 1

- 대학에서 2년간 근무 후 퇴직한 기간제근로자 중 일부가 공개경쟁을 통해 산학협력단에 채용되어 국고 보조로 수행 중인 각종 사업에 종사하는 경우 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되어 무기계약으로 간주되지 않는지?
  - 산학협력단에서 퇴직 후 공개채용을 통해 대학에 기간제근로자로 다시 채용되는 경우에도 역시 무기계약으로 간주되지 않는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외 규정을 두고 있습니다.
  - 「기간제법」 제4조에서의 “사용자”는 법률상 독립한 권리·의무의 귀속주체일 것을 요하고, 계속근로기간의 산정, 사용기간 제한(2년) 및 무기계약 간주 규정은 ‘사업 또는 사업장’을 단위로 적용하는 것으로 보아야 할 것입니다.

- 여기서 “사업 또는 사업장”이란 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 권리·의무의 주체를 의미합니다.
  - 대학과 산학협력단이 각 법인격을 갖춘 독립 법인이라면 특별한 사정이 없는 한 각 사용자와 근로계약을 체결한 시점에 계속근로기간은 새로 기산된다고 보아야 할 것이나,

- 독립 법인이라 하더라도 인사·노무·재정 및 회계가 분리되어 있지 않아 실질적으로 대학에서 산학협력단 사업 경영을 한다거나 산학협력단이 독립적으로 운영되는 별도의 법인이 아니고 대학 부속시설 등 하부 기관에 불과하다면 각 근로계약 간에 계속성이 인정되는지에 따라 계속근로기간이 달리 산정되어져야 할 것입니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따른 “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 일회성 사업의 특성을 갖는 경우를 말하는데, 산학협력단의 국고 보조 사업이 이에 해당하는지는 개별 사업별로 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것입니다.

- 아울러 「기간제법」 제4조제2항에 따라 계속근로기간 중에 예외 사유가 있는 기간과 그렇지 않은 기간이 혼재되어 있는 경우에는 예외에 해당하지 아니하는 기간을 합산하여 2년을 초과하는 때에 무기계약으로 간주됩니다.

Q 질의 2

- 산학협력단의 특정 프로젝트 업무수행을 위해 고용된 기간제근로자가 타 프로젝트 업무를 중복 수행하는 경우 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시 2

- 귀 질의의 각 프로젝트가 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지는 사업별로 별도 판단하여야 하나,

  - 기간제근로자가 프로젝트를 중복하여 수행하는 경우에 각 프로젝트가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하고, 해당 근로자가 그 업무의 완성을 위하여 각 프로젝트에 전속적으로 종사하고 있는 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제1호의 예외로 볼 수 있을 것이나,

  - 프로젝트 업무 외 일반적인 업무를 수행하거나, 일반적인 기간제근로계약을 체결한 후 각 유기사업에 배치·업무분장한 경우라면 이러한 경우까지 ‘사업의

완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다.

Q 질의 3

- 산학협력단에서 수행하는 사업 중 일부는 총장 직속사업(교육부 LINC 사업 등)으로 최종 결재자가 총장일 경우가 있는데, 이 때 산학협력단에서 채용한 기간제근로자의 사용자를 누구로 보아야 하는지, 계속근로기간의 산정은 어떻게 되는지?

A 회시 3

- 「기간제법」 상 '사용자' 및 '계속근로기간 산정'은 <답변1·2>을 참고하시기 바랍니다.
  - 다만, 자세한 사정을 알 수는 없으나, 법상의 사용자란 사업에 대한 최종 결재권자 또는 근로계약을 체결한 자가 아니라 법률상 독립한 권리·의무의 귀속주체인 사업주를 의미합니다.

(고용차별개선과-458, 2015.4.1.)

교육복지우선지원사업의 「기간제법」 사용기간 제한의 예외 해당 여부

사실관계

○ 교육복지우선지원사업 사업기간은 2014.3월부터 2017.2월까지 이며
- 사업기간 도래 후 사업자로 재선정 될지는 알 수 없음

Q 질의

- 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며
  - 같은 법 제4조제1항제1호에 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 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.

- 귀 질의의 ‘교육복지우선지원사업’은 「초·중등교육법」 제28조 및 같은 법 시행령 제54조, 「교육복지우선지원사업 관리·운영에 관한 규정」(교육부 훈령) 등에 따라 교육격차 해소를 위해 학교 중심의 지역교육복지공동체를 구축하여 저소득층 학생의 삶 전반에 대한 맞춤형 지원을 통해 교육적 성장을 도모하는 사업으로 파악하고 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제1항제1호 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정됩니다.

- 다만, 귀하의 질의만으로는 이에 해당하는지 판단하기 어려우며 ‘교육복지우선지원사업’ 관련 법령·조례 등 각종 규정과 그에 의한 사업 공모 계획 및 사업 종사자 채용 공고 등 구체적 사실관계를 토대로 동 사업이 위 예외규정에 해당하는지 여부를 판단하여야 할 것입니다.

- 이와는 별개로 관계부처 합동 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책(’11.11.) 및 추진지침(’12.1.)·보완지침(’13.4)’에 따라 연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고 향후에도 계속 지속될 것으로 예상되는 상시·지속적 업무 담당자는 원칙적으로 무기계약직으로 전환·채용하는 것이 비정규직근로자의 고용안정을 위해 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-519, 2015.4.13.)

용역 위수탁사업의 「기간제법」 사용기간제한 예외 해당 여부

사실관계

○ 동 업체는 청소·경비를 주업무로 하는 용역회사로,
- 발주처와 위수탁계약(1~3년)을 체결하고, 근로자와 1년 단위 근로계약을 맺어 용역업무를 수행하며, 계약종료 후 입찰 등을 통해 재계약하는 경우가 많음

Q 질의

- 용역 위수탁사업이 「기간제법」 사용기간제한 예외 사유인 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제1항제1호 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정됩니다.

- 귀 질의의 청소·경비 등 용역업무를 위탁받아 1~3년의 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 공개경쟁입찰 방식 등을 통해 재계약하는 경우로서 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있으나,

  - 위수탁계약을 반복갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우라면 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하지 아니하므로, 동 사용기간제한의 예외조항 해당여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-703, 2015.5.11.)

의경부대 영양사의 기간제 사용기간제한 예외 해당여부 등

Q 질의 1

- 의경부대 감축·해체('22~'23년)가 예정되어 있는 상황에서 영양사를 부대 해체시까지 기간제로 계속 사용할 수 있는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항제1호에 따르면 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되고,

  - 기간제근로자를 사업(또는 업무)의 완료에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우에는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 특별한 사정이 없는 한 당해 사업의 종료시점까지를 근로기간으로 하여 근로계약을 체결하는 것을 원칙으로 하여야 합니다.

- 귀 질의에서는 병력자원 부족으로 의경부대 감축·해체('22년~'23년)가 예정되어 있는 상황이라고 밝히고 있으나,

  - 귀 기관의 자료('전의경 집단급식소 영양사 배치 및 활용 계획('13.4.)')에 따르면 '13년부터 '15년까지 전국 전의경 집단급식소에 영양사를 단계적으로 배치하고,

지속 운영할 것으로 계획하고 있어, 사업의 운영시한을 별도로 정하고 있지 아니한 것으로 파악됩니다.

- 따라서, 그간의 운영 사정으로는 사업의 객관적 종기가 정하여져 있다고 보기 어렵고, 이를 확인할 수 있는 근거(관련 법령, 사업계획, 외부 발표 자료 등)도 별도로 없어 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 예외에 해당된다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.

Q 질의 2

- 2013년 채용한 영영사가 2년 근무 후 계약해지 절차(퇴직금지급, 사직서 제출 등)를 거쳐 퇴사하였으나, 2015년 신규채용 공개모집시 재선발 되었을 경우 무기계약직 근로자로 간주되는지 ?

A 회시 2

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- ‘계속근로’ 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.
  - 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면, 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것입니다.
  - 다만, 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차가 동일한 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면, 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 것으로 판단됩니다.

Q 질의 3

- 영양사 신규채용 공개모집 공고시, 경력자 우대 조항 포함이 가능한지

A 회시 3

- 「기간제법」에서는 기간제근로자 채용시 경력자 우대 조항 포함 가능여부에 대한 별도의 규정이 없음을 알려드립니다.

(고용차별개선과-789, 2015.5.26.)

특성화고/마이스터고 취업지원관의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 특성화고/마이스터고 취업지원인력이 「기간제법」 제4조제1항제1호 또는 같은 항 제5호에 해당하여 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나, 같은 항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하더라도 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 규정하고 있는데,
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.

- “특성화고/마이스터고 취업지원인력 지원사업”은 현장 경험을 갖춘 전문가를 활용하여 현장 중심 기술 전수 및 산학협력을 통한 취업연계 강화 등을 통한 취업률 제고를 목적으로 ’11년부터 시작되어 현재까지 계속 중인 사업으로 파악됩니다.
  - 비록 특별교부금이 1년 단위로 지원됨에 따라 매년 지원학교를 지정하는 형식을 취하고 있으나, 학교의 수요를 반영하여 지원이 이루어지고 있어 사업의 지속 여부가 어느 정도 예견될 수 있고, 동 사업의 객관적인 종기가 별도로 정하여져

있는 것도 아니어서 “사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우를 규정하고 있는데,
  - 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단합니다.
  - 동 사업은 「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」 등 관련 법령에 근거를 두고 학생의 진로·취업지도, 취업역량 제고 등을 목적으로 산업체우수강사, 취업지원관 인력의 배치를 지원하는 사업으로 일반적인 교육행정서비스로 보아야 할 것이므로 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

- 참고로, 「기간제법」 제4조제2항에 기간제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 계속근로한 총기간이 2년을 초과하는 경우에는 해당 근로자는 무기계약으로 간주되는 바,
  - 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없으나, 단기의 근로계약이 반복·갱신된 경우라면, 구체적인 사실관계에 따라 계속근로 여부 및 무기계약 간주 시점 등이 달리 판단되어질 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-1109, 2015.7.3.)

「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 (기업지원사업)

Q 질의

- ‘지역주력산업육성 기업지원사업’을 매년 1년 단위로 지방자치단체와 협약 체결을 통해 수행하며, 사업 평가를 거쳐 최근 동 협약을 1년간 다시 체결하게 되었음
  - 협약체결 갱신여부가 불확실한 상황에서 동 사업에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되고,
  - 기간제근로자를 사업(또는 업무)의 완료에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우에는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 특별한 사정이 없는 한 당해 사업의 종료시점까지를 근로기간으로 하여 근로계약을 체결하는 것을 원칙으로 하여야 합니다.

- 귀 기관이 지방자치단체와 체결하는 지역주력산업육성 기업지원사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는지는 동 사업이 사업의 객관적 종기를 정한 한시적 사업인지 여부, 재계약 예측의 불확실성 여부, 협약기간이 계속적으로 연장되어 사실상 계약이 반복·갱신되는지 여부 등에 따라 구체적·개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1190, 2015.7.14.)

중증질환 재난적의료비 한시적 지원사업의 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 당초 ’13.8월~’15.12월까지 한시적으로 추진예정인 중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업을 ’17.12.31.까지 연장하여 진행할 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되는 바,

  - 만약, 귀 질의 ‘중증질환 재난적 의료비 한시적 지원사업’(당초 사업기간: ’13.8월~’15.12월)이 ’17.12.31.까지 연장 시행된다면 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 사용기간제한의 예외에 해당하지 않을 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1618, 2015.9.1.)

햇살론 위탁사업의「기간제법」제4조제1항제1호 해당 여부(햇살론 위탁사업)

Q 질의

- 당초 2010.7월부터 5년간 운영예정이었던 햇살론 위탁사업을 5년간 연장하여 운영할 경우「기간제법」제4조제1항제1호에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되고,

  - 기간제근로자를 사업(또는 업무)의 완료에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우에는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 특별한 사정이 없는 한 당해 사업의 종료시점까지를 근로기간으로 하여 근로계약을 체결하는 것을 원칙으로 하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

- '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되는 바,

- 만약, 귀 질의 '햇살론 위탁사업'(당초 사업기간: '10.7월~'15.12월)이 2020년까지 5년 연장 시행된다면 사업기간이 계속적으로 연장되어 사실상 계약이 반복·갱신될 수 있을 것이므로 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 사용기간제한의 예외에 해당하지 않을 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1619, 2015.9.1.)

대학 공개강좌의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부

Q 질의

- 강좌기간이 정해진 대학교 단과대학 공개강좌가 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되고,
  - 기간제근로자를 사업(또는 업무)의 완료에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우에는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 특별한 사정이 없는 한 당해 사업의 종료시점까지를 근로기간으로 하여 근로계약을 체결하는 것을 원칙으로 하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 각 강좌가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였고, 기간제근로자가 당해 업무의 완성을 위하여 전속적으로 종사하고 있는 경우라면 사용기간제한의 예외로 볼 수 있을 것이나,

- 기간제근로자가 각 강좌 업무 외 일반적인 업무를 수행하거나, 일반적인 기간제 근로계약을 체결한 후 각 강좌에 배치·업무분장된 경우라면 이러한 경우까지 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당한다고 볼 수는 없을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1991, 2015.10.21.)

학부교육 선도대학 육성사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부

Q 질의

- 학부교육 선도대학 육성사업(ACE)에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되고,

  - 기간제근로자를 사업(또는 업무)의 완료에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우에는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 특별한 사정이 없는 한 당해 사업의 종료시점까지를 근로기간으로 하여 근로계약을 체결하는 것을 원칙으로 하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우며,

  - 학부교육 선도대학 육성사업(ACE)이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당 되는지는 동 사업이 사업의 객관적 종기를 정한 한시적 사업인지 여부, 재계약 예측의 불확실성 여부, 사업기간이 계속적으로 연장되어 사실상 계약이 반복· 갱신되는지 여부 등에 따라 구체적·개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1990, 2015.10.21.)

「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 (지방의회 지원인력)

Q 질의

- △△광역시의회 중증장애 의원에 대한 의정활동 지원인력이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(또는 업무)는 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되고,
  - 기간제근로자를 사업(또는 업무)의 완료(또는 완성)에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우에는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 특별한 사정이 없는 한 당해 사업의 종료시점까지를 근로기간으로 하여 근로계약을 체결하는 것을 원칙으로 하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 중증장애 의원의 신체활동 및 이동 보조 등 의정활동 지원이 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였고, 기간제근로자가 당해 업무의 완성을 위하여 전속적으로 종사하고 있는 경우라면 사용기간제한의 예외로 볼 수 있을 것이나,

- 기간제근로자가 의정활동 지원 업무 외 일반적인 업무를 수행하거나, 일반적인 기간제근로계약을 체결한 후 의정활동 지원 업무에 배치·업무분장된 경우라면 이러한 경우까지 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당한다고 볼 수는 없을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2390, 2015.12.2.)

「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부(생활권발전협의회)

Q 질의

- 생활권발전협의회 운영 인력이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업(또는 업무)는 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되고,
  - 기간제근로자를 사업(또는 업무)의 완료(또는 완성)에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우에는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 특별한 사정이 없는 한 당해 사업의 종료시점까지를 근로기간으로 하여 근로계약을 체결하는 것을 원칙으로 하는 것이 바람직할 것입니다.

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 생활권발전협의회 운영이 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였고, 기간제근로자가 당해 업무의 완성을 위하여 전속적으로 종사하고 있는 경우라면 사용기간제한의 예외로 볼 수 있을 것이나,
  - 기간제근로자가 생활권발전협의회 운영 업무 외 일반적인 업무를 수행하거나, 일반적인 기간제근로계약을 체결한 후 생활권발전협의회 운영 업무에 배치·업무분장된 경우라면 이러한 경우까지 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당한다고 볼 수는 없을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2688, 2015.12.30.)

‘산학일체형 도제학교 지원 사업’의 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- ‘산학일체형 도제학교 지원 사업’이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제1항제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정됩니다.

- 따라서, ‘산학일체형 도제학교 지원 사업’ 사업단 선정 계획 공고문 내용과 같이 동 사업이 한시적(’15년~’19년)으로 운영되고, 공모 방식 등을 통해 지원대상 사업단을 선정하는 경우로서 재선정 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있으나,

- 산학일체형 도제학교 지원 사업이 지속되고 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 사업단으로 재선정되는 등 사업단 지속이 예견될 수 있는 경우라면 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지 아니하므로, 동 사용기간제한의 예외조항 해당 여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-48, 2016.1.8.)

「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 등(지방의원 보조)

Q 질의

- 지방의회 의원 임기동안 지방의원을 전담 보조하는 업무에 종사하는 기간제근로자(비서직)는「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지, 계속근로기간 산정 방법

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하다고 규정하고 있습니다.
  - 이때 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’란 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다 할 것입니다.

- 귀 질의에 대한 자세한 사정을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 만약 특정 의원만을 전담하여 업무 지원하는 것을 전제로 해당 의원에게 전속적으로 고용되었다고 볼 만한 특별한 사정이 있고, 의원의 임기 만료 후에는 해당 근로자의 고용을 보장하기 어려운 사정이어서 그 의원의 임기 내로 기간을 정하여 근로계약을 체결한 경우라면 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당될 수도 있으나,
  - 지방의원이 바뀌더라도 비서직은 유지될 것이 예견되는 상시·지속적 업무 인력이고 근로계약기간이 의원의 임기에 한정될 이유가 달리 없는 경우로서 단지 의원의 임기에 맞추어 계약기간을 정한 사정에 불과하다면 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당된다고 보기는 어려울 것입니다.

- 따라서, 지방의원의 임기에 맞추어 기간제근로계약을 한 비서직을 일률적으로 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당한다고 단정할 수는 없으며, 개별 사례별로 지방의원의 임기 내로 근로계약기간이 한정될 만한 특별한 사정이 있는지를 살펴 구체적 사실관계에 따라 달리 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로한 총기간'(이하 "계속근로기간"이라 함)이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,
  - 각 근로계약 사이에 단절(공백)기간을 두고 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차나 단절(공백)이 2년의 사용기간 제한을 회피하기 위한 것이거나 또는 동일한 근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 수 있을 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-382, 2016.2.26.)

원폭피해자복지지원사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부

Q 질의

- 대한적십자가 운영하고 있는 '원폭피해자복지지원사업'이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당 하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제1호에서 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정됩니다.

- '원폭피해자복지지원사업'은 한·일 양국 정부의 합의에 따라 2차대전 당시 한국인 원폭피해자에게 진료비 지원 등을 통한 복지증진을 도모하고자 '91.11월부터 시행하고 있는 사업으로, 그 운영시한을 별도로 정한 관련 법령의 근거는 없는 것으로 보입니다.

- 비록 원폭피해자 복지증진 도모를 위해 사업을 운영하기 때문에 대상자의 임종시까지 사업이 운영될 것으로 추정될 수는 있으나, 이러한 사정만으로는 사업의 객관적 종기가 정해져 있다고 보기 어렵고, 이를 확인할 수 있는 근거(관련 법령 등)도 별도로 없어 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당된다고 볼 수는 없을 것으로 판단됩니다.

- 따라서, 「기간제법」 시행일인 '07.7.1. 이후 기간제 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간이 연장되는 시점으로부터 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에 해당 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-463, 2016.3.10.)

「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 해당여부 및 적용임금

Q 질의

- 기간이 정해진 2개의 프로젝트를 연속하여 수행한 근로자가 「기간제법」 제4조 제1항 단서 제1호에의 기간제근로자 사용기간 제한 예외조항에 해당하는지?
- 취업규칙이나 단체협약 등에 무기계약직 근로자 보수에 대해 규정하고 있지 않은 경우, 무기계약직 근로자에게 정규직 임금테이블을 적용해야 하는지?

  * 당사는 무기계약직 근로자 중 평가를 거쳐 정규직 근로자로 임용

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하여) 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 같은 법 제4조제1항 단서 제1호 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"등 예외 조항에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있습니다.
  - "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 경우에 한정되며,
  - 귀하께서 질의하신 경우와 같이 기간제근로자가 2개의 프로젝트를 연속해서 수행하는 경우, 각 프로젝트가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였고 당해 업무의 완성을 위해 전속적으로 고용되어 있는 경우라면 각 프로젝트 수행업무 기간은 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다고 볼 수 있습니다.

- 다만, 기간제근로자가 각 프로젝트 업무 외의 일반적인 업무도 수행하거나 일반적 업무를 수행하는 기간제근로계약을 체결한 후 프로젝트 업무에 배치·업무분장된 경우라면 예외에 해당한다고 볼 수 없습니다.

● 또한, 무기계약전환자에 대해 정규직 임금테이블을 적용해야 하는지에 관하여 「기간제법」에서는 무기계약으로 전환된 근로자의 임금 등 근로조건에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않으므로,

- 취업규칙이나 단체협약에서 별도 규정을 두지 않는 경우에는 정규직 임금 표를 적용하지 않더라도 위법·부당하다고 할 수 없을 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1472, 2016.7.26.)

「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 및 제5호 해당여부(공공보건의료지원단)

Q 질의

- 공공보건의료지원단 근로자가 기간제근로자 사용기간의 예외에 해당하는지?
- 협약해지에 따른 지원단 근로자의 당연퇴직 처리가 부당해고인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항에서는 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 법 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"와 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우" 등 사용기간 제한의 예외조항에 해당하면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
  - 여기서 "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 경우에 한정되며, 한시적·일회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약 여부가 불확실한 경우를 의미합니다.
  - 또한, "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우"라 함은 "박사학위를 소지하고 해당분야에 종사하는 경우, 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우와 별표2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우"를 말합니다.

- 질의하신 사항과 관련하여 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, '공공보건의료지원단 업무'가 위탁업무의 종료 시점이 명확해 일정기간이 지나면 종료될 것이 객관적으로 명확한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제1호의 기간제근로자 사용기간의 예외에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다.
  - 다만, 위·수탁계약을 반복갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 특성이 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하지 아니할 수 있음을 참고하시기 바랍니다.
  - 또한, 지원단의 기간제근로자 중 박사학위(외국에서 수여받은 박사학위 포함)를 소지하고 해당 학위분야의 전문적지식과 기술을 활용하여 해당 분야의 업무에 종사하고 있는 경우라면 「기간제법」 제5조 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 해당할 것이나, 박사학위를 소지하였더라도 해당 분야와 관련없는 업무에 종사하는 경우에는 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보기 어려울 것입니다.

- 한편, 2년을 초과하여 근무한 기간제근로자가 위 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당한 경우라면 2년을 초과하더라도 무기계약으로 간주되지 않아 계약기간 만료에 의한 퇴직이 부당해고에 해당하지 않을 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1503, 2016.7.28.)

대학 연구책임자 행정지원 전담인력의 사용기간 제한 예외 해당여부

Q 질의

- 대학 연구책임자들의 연구과제에 대한 행정지원 전담인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하여) 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 같은 법 제4조제1항 단서 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우” 등 예외 조항에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있습니다.
  - 여기서 “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 경우에 한정되며, 한시적·일회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약 여부가 불확실한 경우를 의미합니다.

- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로는 기간제근로자가 2개의 프로젝트를 중복하여 수행하는 경우라도 각 프로젝트가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였고, 근로자가 당해 업무의 완성을 위하여 전속적으로 고용되어 있는 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제1호의 예외에 해당한다고 해석하고 있으므로 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-1601, 2016.8.10.)

서울시 자치구 전담사서가「기간제법」상 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 서울시 보조금으로 인건비가 지원되는 “전담사서” 사업은 ’15.5.에 시작하여 ’18.12.에 종료되며, 현재 25개 자치구에서 25명의 전담사서가 근무 중
  - 이 경우 전담사서가「기간제법」제4조제1항 단서에 해당하여 기간제근로자 사용기간제한의 예외에 해당하는지?
- 향후 구청에서 자체적으로 예산을 편성하게 되면 사업이 지속될 수 있는데, 이 경우 구청에서 기존의 기간제 직원을 정규직으로 전환시켜야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에서는 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있습니다.
- 그러나, 같은 법 제4조제1항 단서 제1호에서의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.
  - 여기에서 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것이며, 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하지 않은 경우나 해당 사업의 ‘종기’가 불명확한 경우에는 예외규정에 포함되지 않는다고 판단됩니다.

◐ 귀 질의의 “전담사서” 사업이 ’15.5.부터 ’18.12.까지의 기간을 정하여 1회적으로 진행되는 사업이고, 기간제근로자가 당해 사업의 완성을 위하여 전속적으로 종사하고 있는 경우라면 사용기간제한의 예외라고 볼 수 있을 것입니다.

- 그러나, 향후 구청에서 자체적으로 예산을 편성하여 동일한 내용의 사업이 지속되는 경우라면 전담사서 사업은 계속사업으로 볼 수 있을 것이므로 「기간제법」 제4조제1항 단서 예외사유에 해당하지 않아 ’15.5. 이후 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 수 있을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1681, 2016.8.23.)

지역금연 민간보조 사업의 수행을 위하여 채용된 기간제근로자

Q 질의

- 보건복지부에서 2015년부터 2017년도까지의 한시사업으로 운영되는 '지역금연 민간보조 사업'은 2015년 3월에 지역별 수행기관을 선정하였으며 사업계획을 평가하여 3년 한도 내에서 1년 단위로 계약을 연장할 수 있음
  - △△대학교병원은 2015년도에 수행기관으로 선정되어, 2016년에도 사업계획을 승인받아 계약을 연장함
  - △△대학교병원에서 '지역금연 민간보조 사업'을 위해 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되어 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하여) 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 동법 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우" 등 예외 조항에 해당하면 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
  - 여기에서의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업으로서 객관적으로 종기가 정해진 경우를 말합니다.
- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, '지역금연 민간보조 사업'은 3년의 기간을 정하여 3년 내의 기간에서 1년 단위로 수행기관 선정 계약이 연장되는 한시적 사업으로 보이므로, 당해 사업을 위하여 채용한

기간제근로자가 당해 사업의 완성을 위하여 전속적으로 종사하고 있는 경우라면 사용기간제한의 예외로 볼 수 있을 것이나,

- '지역금연 민간보조 사업' 업무 외의 일반적인 업무를 수행하거나, 일반적인 기간제 근로계약을 체결한 후 '지역금연 민간보조 사업' 업무에 배치·업무분장된 경우라면 이러한 경우까지 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수는 없을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1730, 2016.8.31.)

시설서비스 하도급계약의「기간제법」상 기간제한 예외사유 해당여부

사실관계

- A는 경비 및 시설관리업을 영위하는 甲사에서 2014.5.1. ~ 2015.4.30./ 2015.5.1. ~ 12.31./ 2016.1.1. ~ 7.31. 3회에 걸쳐 근로계약을 체결하며 2년을 초과하여 근무하였음
  - 위 기간 동안 근무지는 ○○아파트로 동일하며, 담당업무는 보안업무였으며
  - ○○아파트는 乙사에 아파트관리업무를 위탁하였고, 乙사는 甲사와의 '시설경비서비스 하도급 계약'을 통해 경비부문을 甲사에 하도급 주었음
- 2016.7.31. ○○아파트와 乙사의 계약이 해지됨에 따라 甲사와 乙사의 하도급계약 또한 종료되어 위 근로자를 '근로계약만료'를 사유로 퇴사시킴

Q 질의

- 甲사는 노동부 행정해석(2007.5.14., 비정규직대책팀-1768)을 근거로 도급계약은 '특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우' 해당한다고 주장하는 바, 위의 경우도 같은 사례로 보아「기간제법」제4조제1항제1호의 적용제외에 해당하는지 여부

- 「기간제법」적용제외 사유에 해당되지 않는다면 퇴사사유를 '고용조정'으로 보아야 하는지 또는 기간만료에 의한 퇴사로 보아야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에서는 사용자는 2년을 초과하여(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하여) 기간제근로자를 사용할 수

없도록 하고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있으며, 동조 제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있습니다.

- 여기에서의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사, 1회성 사업 또는 특정 프로젝트의 완성에 필요한 기간 등을 정한 경우 등 사업의 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있는 경우를 의미합니다.

◐ 甲사가 乙사와 위수탁계약을 체결하여 경비업무를 한시적으로 수행하고 있고, 공개경쟁입찰을 통하여 새로운 위수탁계약이 체결되는 경우로 재계약여부가 불분명한 경우 등에는 위수탁기간을 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있으나,

- 위수탁계약을 반복갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우라면 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지 않으므로, 사용기간제한의 예외조항 해당여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것입니다.

◐ 한편, 사용기간제한의 예외 사유에 해당하지 않는 경우라면, 기간제근로자의 근무기간이 2년을 초과하는 시점에서 기간의 정함이 없는 근로자로 보아 ’16.7.31.의 퇴사조치는 해고라고 볼 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-1848, 2016.9.13.)

응급실 기반 자살시도자 사후관리사업 수행인력의 「기간제법」 예외여부

Q 질의

- ‘응급실기반 자살시도자 관리사업’의 수행을 위하여 채용된 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하여 2년을 초과하여 사업기간내 계속고용이 가능한지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 규정하면서, 같은 법 제4조제1항 단서 제1호에서의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀하가 ‘응급실기반 자살시도자 관리사업’을 수행할 기관으로 지정·승인받아 한시적으로 사업을 수행하고 있고, 동 사업 수행기관으로의 재선정 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 수행기간을 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 동 계약의 수행을 목적으로 고용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있을 것입니다.

- 다만, 사업수행기관 재지정·재승인을 반복(위·수탁계약의 반복갱신)하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 거친다 하더라도 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 특성이 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되지 아니할 것입니다.

(고용차별개선과-2431, 2016.11.17.)

「기간제법」 제4조제1항제1호 해당여부 (컨설팅 대학원 개설사업)

사실관계

- 중소기업청의 컨설팅 대학원(R&D 센터) 개설사업은 사업공고·사업계획서 평가를 통해 대학을 선정, 5년간의 협약기간 동안 총 사업비의 50%를 매년 성과평가를 거쳐 계속지원 여부를 결정(연차평가 결과 60점 이상인 주관대학은 차년도 계속지원)

Q 질의

- 5년 후 최종완료 평가를 거쳐 70점 이상인 주관대학은 협약을 연장하여 지원하는 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지?

  * △△대학교를 제외한 나머지 대학들은 종전부터 컨설팅 대학원으로 선정, 운영되어왔으며 '14년도에 재차 선정되었음

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함)에서는 제4조제1항 단서 제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
  - 여기에서의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우에 한정됨
  - 질의하신 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 연간·최종 평가를 거쳐 일정 점수 이상을 획득하면 동일 사업에 대해 연장하여

지원하는 경우는 사업의 객관적인 종기가 정해진 경우라고 보기는 어려우므로 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하기는 어려울 것으로 보임.

(고용차별개선과-245, 2017.1.25.)

「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당여부(청소용역 도급계약)

Q 질의

- 「중증장애인우선구매특별법」 제1조에 따라 중증장애인생산품생산시설(품목 : 청소용역)로 지정받아, 매년 지방자치단체와 청소용역 도급계약을 체결하여 청소용역 사업을 진행하는 경우 「기간제법」 상 기간제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사, 1회성 사업 또는 특정 프로젝트의 완성에 필요한 기간 등을 정한 경우 등 사업의 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있는 경우를 의미함
  - 공개경쟁입찰을 통하여 새로운 위수탁계약이 체결되는 경우로 재계약여부가 불분명한 경우 등에는 위수탁기간을 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있으나,
  - 위수탁계약을 반복갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우라면 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지 않을 것으로 보임
  - 따라서 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 판단이 어려우나, 매년 도급계약을 체결한다는 것만으로 동법 제4조제1항제1호가 적용된다고 하기는 어렵다고 판단됨.

(고용차별개선과-404, 2017.2.14.)

위탁사업 수행시 기간제근로자 사용기간제한 예외 해당여부

Q 질의

- 한국△△△△개발원은 보건복지부 산하 기관으로 현재 복지부 위탁사업인 '국가금연지원센터 사업'을 위탁받아 수행중임

  * 위탁사업들을 위해 채용하는 직원은 해당 사업의 수행만을 위하여 채용하며, 해당 사업으로 편성받은 인건비 예산으로 운영됨

  - 해당 사업은 매년 말 보건복지부에서 수행기관을 선지정하여 통보하고, 사업수행을 위한 사업계획서를 제출하는 방식으로 위탁되는데, 이 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

- 보건복지부에서 위탁하는 다른 사업의 경우 매년 공모절차를 통해 사업 수행기관을 선정하는데, 이 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"는 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에 한정되며, 한시적·일회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 위탁사업의 경우에는 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약 여부가 불확실한 경우를 의미함

  - 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 판단이 어려우나, 수행기관 지정시 특별한 사정이 없는 한 재위탁되는 경우는 사업이 한시적이거나 1회성이라고 보기 어려워 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당할 수 없을 것으로 보임.

(고용차별개선과-405, 2017.2.14.)

「기간제법」 제4조제1항제1호 해당여부 (소공인특화지원센터)

Q 질의

- 사업추진기관으로부터 “소공인특화지원센터 설치 운영사업이 한시적 성격을 지니고 있다”는 답변을 받은 경우, 사업을 한시적인 것으로 보아 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”는 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에 한정되며, 한시적·일회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 위탁사업의 경우에는 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약 여부가 불확실한 경우를 의미함
  - 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 판단이 어려우나, 사업의 한시성 여부를 판단하기 위해서는 해당 사업의 객관적인 성격을 검토해야 할 것이고, 사업추진기관의 답변은 판단에 참고할 수 있는 요소일 뿐이므로 사업추진기관 답변에 따라 사업의 한시성 여부가 결정되는 것은 아니라고 보이며
  - ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는지는 당해 위탁계약이 사업의 객관적 종기를 정한 한시적 사업인지 여부, 재계약 예측의 불확실성 여부, 위탁계약이 계속적으로 연장되어 사실상 계약이 반복·갱신되는지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-610, 2017.3.9.)

운전면허시험장 내 신체검사실 운영 사업의「기간제법」제4조제1항 단서 제1호 해당 여부

Q 질의

- 경찰청(서) 등 에서는 운전면허시험장 내 신체검사실(국유재산) 사용·수익허가에 대한 입찰을 진행해 최고가 응찰자를 낙찰자로 선정하여 5년 기간내에서 사업권을 부여
  - 사용·수익허가기간이 종료되면 재입찰을 할지 아니면 1회 갱신 허가를 할지는 시설물운영주체(경찰서 등)의 고유권한이라 알 수 없고, 만약 입찰을 진행한다면 어떤 업체가 낙찰(최고가 응찰자)될지는 불분명한 상황임
- "운전면허시험장 내 신체검사실 운영 사업"이「기간제법」제4조제1항 단서 제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하지 아니함
  - 이때 "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 한정됨
- 귀 질의 내용과 같이 입찰을 통해 국유재산 사용·수익허가권을 5년 이내로 부여받아 "운전면허시험장 내 신체검사실"을 운영하고,
  - 사용·수익허가기간 종료 후에는 시설물운영주체의 고유 권한으로 재입찰을 진행할지 또는 사용·수익허가를 갱신할지 여부를 전혀 알 수 없는 경우라면

사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수도 있을 것이나

- 입찰 등 경쟁 절차를 거쳐 사용·수익허가권을 부여한다 하더라도 그러한 과정이 형식에 불과하다고 볼 수 있거나 수차례 허가권이 반복·갱신되어 사업의 지속적 수행이 예견되는 경우, 또는 갱신 심사 기준 등에 따라 특별한 사정이 없는 한 종전 기관이 허가권을 갱신 받을 것이 요건화 되어 있어 사업의 계속 수행이 예견될 수 있는 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당한다고 보기는 어려울 것임.

(고용차별개선과-1097, 2017.4.27.)

의료재활로봇보급사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부

Q 질의

- 의료재활로봇보급사업 수행을 위해 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 상 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복 갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있음

- 그러나, 같은 법 제4조제1항 단서 제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있음
  - 여기서 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 경과 후 종료될 것이 명백한 경우에 한정됨

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
  - '2016년도 의료재활로봇보급사업 로봇 활용기관 모집 공고문'에 따르면 동 사업은 협약일로부터 2020.7.31.까지 한시적으로 운영되는 사업으로 보이므로, 이는 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당한다고 판단됨.

(고용차별개선과-1253, 2017.5.22.)

뇌과학원천기술개발사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부

Q 질의

- 뇌과학원천기술개발사업 지원을 위해 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 상 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있음

- 그러나, 같은 법 제4조제1항 단서 제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있음
  - 여기서 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 경과 후 종료될 것이 명백한 경우에 한정됨

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
  - 동 사업이 2017.6.1.부터 2021.12.31.까지 한시적으로 운영되는 것이 명백하고, 기간제근로자가 당해 사업에 전속적으로 종사하고 있는 경우라면 '사업의 완료

또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당한다고 볼 수 있을 것이나

- 기간제근로자가 동 사업 외 일반적인 업무를 수행하거나, 일반적인 기간제근로 계약을 체결한 후 동 사업 지원 업무에 배치·업무분장된 경우라면 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당한다고 볼 수는 없을 것임.

(고용차별개선과-1672, 2017.7.11.)

「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부(글로벌명품시장 육성사업 및 지역선도시장육성사업)

Q 질의

- ‘글로벌명품시장 육성사업’ 및 ‘지역선도시장 육성사업’이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있음

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있음

- 여기서 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되고

  - 기간제근로자를 사업(또는 업무)의 완료에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우에는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 특별한 사정이 없는 한 당해 사업의 종료시점까지를 근로기간으로 하여 근로계약을 체결하는 하는 것이 바람직하다고 사료됨

- 귀 질의 사업의 경우 사업단에서 '공단·지방자치단체(광역/기초)·상인회·사업단' 5자간 업무협약 체결 후 위탁받아 3년의 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 재위탁 여부를 전혀 알 수 없어 사업의 지속을 예측하기 불가능한 경우라면 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"로 볼 수 있으나,
  - 위수탁계약을 반복갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가 또는 상호협의 후 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우라면 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하지 아니하므로, 동 사용기간 제한의 예외조항 해당여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것으로 보임.

(고용차별개선과-2322, 2017.10.10.)

「기간제법」 제4조제1항제1호 해당여부(다문화가족지원사업)

Q 질의

- 군과 위탁계약을 하여 기간이 정해져있는 다문화가족지원사업을 운영하는 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호의 예외조항에 해당한다고 보아 계약만료 후 재계약 불가 통보 및 신규채용을 진행하여도 무방한지

A 회시

- 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함)에서는 제4조제1항 단서 제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"는 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 일회성 사업의 특성을 갖는 경우에 한정되며, 한시적·일회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 위탁사업의 경우에는 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약 여부가 불확실한 경우를 의미함

  - 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 판단이 어려우나, '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하는지는 당해 위탁계약이 사업의 객관적 종기를 정한 한시적 사업인지 여부, 재계약 예측의 불확실성 여부, 위탁계약이 계속적으로 연장되어 사실상 계약이 반복·갱신되는지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됨.

  - 한편, 2년 기간제한 예외에 해당할 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다는 의미임을 알려드립니다.

(고용차별개선과-2710, 2017.11.14.)

3. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제2호

공무원 미발령에 따른 결원을 대체하여 사용하는 행정대체인력이 2년을 초과하여 근무하는 경우 무기계약 근로자 전환 대상이 되는지 여부

Q 질의

- 공무원이 근무하여야 하는 업무에 공무원 미발령으로 결원이 발생하여 공무원을 배치할 때 까지 행정대체인력으로 사용하는 기간제근로자가 2년을 초과하면 무기계약 근로자 전환대상이 되는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과)하여 기간제 근로자를 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 근로계약 기간을 연장하는 경우부터 적용됨.
  - 그러나,「기간제법」제4조제1항제2호 ‘휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우’에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 예외를 규정하고 있음.
  - 따라서, 귀 기관에서 공무원 정원 결원으로 사용하는 행정대체 인력은 ‘휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요한 있는 경우’에 해당한다고 볼 수 없어, 계속 고용기간이 2년을 초과할 경우에는 무기계약을 체결한 근로자로 볼 수 있을 것임.

(고용차별개선정책과-2299, 2009.12.22.)

휴직 업무대체와 일반 기간제근로를 반복할 경우 무기계약직으로 전환 시점

Q 질의

- 동일한 근로자가 휴직직원의 업무대체인력으로 근무하다가 근무기간 종료 후 일반기간제 근로자로 근무하고, 다시 다른 휴직직원의 업무대체인력으로 근무하는 것을 반복할 경우 업무대체인력으로 근무했던 모든 기간이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는지와 그러한 경우의 기간제근로자의 무기계약 근로자로의 전환시점에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 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」 제4조제1항제2호에 따른 '휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우'에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음.

- 따라서, 동일한 기간제 근로자가 여러 휴직자의 업무대체인력으로 근무하다가 일반기간제근로자로 근무하는 것을 반복했다면 휴직한 근로자의 업무대체인력으로 근무한 기간은 기간제근로자 사용기간제한의 예외로 해당될 것이고, 일반기간제 근로자로 채용할 때 실질적인 공개채용의 절차를 거친 것이 아니라 일반 기간제 근로자(국민연금상담원)로 계약을 반복갱신한 경우라면 그 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과하는 2010.7.1.에 무기계약 근로자로 전환된다고 할 수 있을 것임.

(고용차별개선정책과-38, 2010.1.6.)

동일 사업장의 다른 사업(업무)에 반복채용되는 경우 계속근로기간 산정

Q 질의

- ○○센터에서 '05.4월~'07.12.월까지 근무한 후, '08.4월~12월까지는 육아휴직자 업무대체로 근무하고, '09.1.15.~'09.12.31.과 '10.3.15.~'10.12.31.까지 각각 다른 사업에 채용되어 근무한 경우 계속근로기간 산정 및 무기계약근로자 간주 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조는 기간제근로자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 않는 범위 안에서) 사용할 수 있고 2년을 초과한 때부터는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하도록 규정하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제2호에는 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유를 규정하고 있음

- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료 또는 근로자의 계약해지 의사표시로 고용관계가 종료되나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 고용관계가 유지되어 갱신·반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정해야 함
  - 계속근로여부는 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 근로계약의 단절기간, 근로계약 단절시 다른 사용자에게 근로제공을 하였는지 여부, 재채용시 동일사업(장)에서의 근무여부 등을 종합적으로 고려하여야 할 것임

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로계약 만료 후 일정한 공백기간을 거쳐 다시 채용공고, 서류전형, 면접 실시 및 새로운 사번의 부여 등 실질적인 공개채용 과정을 거쳐 재채용 되었다면 각각의 근로계약을 별개로 보아 계속근로기간 산정시 합산하지 않을 수 있을 것으로 사료되며
  - '07.7.1. 이후 근로계약을 체결·갱신·연장된 이후 육아휴직 업무대체와 같은 기간제근로자 사용기간 제한 예외의 경우를 제외한 계속근로기간이 2년을 초과한 경우라면 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 수 있을 것으로 생각됨

(고용평등정책과-212, 2011.1.27.)

출산휴가 대체인력, 취업지원관의 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- (1) 기간제로 2년을 근무하여 계약기간이 만료되는 직원을 타 부서 직원의 출산휴가기간 동안 대체근무를 시킬 목적으로 계속고용하는 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제1항제2호의 예외에 해당하는지 여부, (2) 고용노동부의 사업비를 지원받아 취업지원관을 2년을 초과하여 사용하는 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 「기간제법」 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"와 동법 제4조제1항제2호의 "휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우" 등 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음

- (1) 원칙적으로 기간제근로자로 2년을 초과하여 근로한 경우 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 것이나, 귀 질의의 경우와 같이 2년의 근로계약기간을 정한 기간제근로자와 근로계약기간이 종료되어 근로관계가 단절된 후 당해 근로자를 출산휴가에 따른 결원에 대체할 목적으로 당사자 간 자율적이고 명시적인 합의를 통해 기간제근로계약을 체결하였다면 당해 기간동안 기간제근로자로 사용할 수 있을 것임
  - 다만, 근로자의 의사와 관계없이 사용자가 일방적으로 기존의 근로기간에 연속하여 근무하도록 하는 경우에는 기간제한의 예외에 해당하는 것으로 보기 어려울 것임

◐ (2) 귀 대학의 취업지원관 사업을 위하여 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호 소정의 예외에 해당하는지 여부는 귀 대학 취업지원관이 정부의 예산지원을 받는지 여부에 관계없이 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 여부에 따라야 할 것임

- 이 경우, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우 등 사업(또는 업무)의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한지 여부에 따라 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-1802, 2011.10.20.)

시간선택제 전환에 따른 대체인력이 기간제한의 예외에 해당하는지

Q 질의 1

- 당 기관은 '공공기관 시간선택제 일자리 가이드라인'에 따라 시간선택제 근무를 실시할 예정임
  - 대체인력은 시간선택제로 전환된 직원의 잔여 근로시간 내에서 사용할 수있도록 되어 있는데, 이 경우 대체인력이 「기간제법」 제4조제1항제2호에 해당될 수 있는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제2호에 따라 "휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.

- 전일제근로자가 시간선택제로 전환할 때 시간선택제로 근무하기로 하는 기간이 정하여져 있고, 그 근로자가 전일제로 복귀할 때까지 한시적으로 업무를 대신하는 것을 목적으로 잔여 근로시간 범위 내에서 기간제근로계약을 체결하는 경우에 한정하여 「기간제법」 제4조제1항제2호에 해당된다고 보아야 할 것으로 사료됩니다.
  - 반면, 시간선택제로 전환될 때 전환 기간이 별도로 정하여져 있지 않고, 특정 근로자의 업무를 대신하는 것이 명확하지 아니하며, 상시·지속적인 근로공백(결원)을 해소하기 위한 경우라면 이러한 경우까지 이에 해당된다고 볼 수는 없을 것입니다.

Q 질의 2

- 시간선택제로 전환된 전일제 근로자의 대체 인력으로 근무하고, 다시 다른 육아휴직자 대체인력으로 근무하는 경우 2년 초과 시 무기계약 간주 여부

A 회시 2

- 시간선택제 전환자의 대체 근무, 육아휴직자의 대체 근무가 각 기간제한의 예외에 해당한다고 볼 수 있는 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것입니다.
  - 다만, 이러한 경우라도 기간제근로자를 먼저 고용한 후 근로 공백이 발생할 때마다 해당 업무 대체자로 배치하는 경우까지 예외에 해당한다고 볼 수는 없으며, 상시·지속적으로 결원이 발생하여 이를 대체할 인력이 일정 필요한 경우라면 무기계약으로 전환하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-2109, 2014.10.27.)

노조 전임자 대체인력이 기간제한의 예외인지 등

Q 질의

- 노동조합 지부 전임자의 대체자로 근무한 기간제근로자의 무기계약 전환 시점은?
  - 계약기간('15.1.1.~12.31.) 중 노조전임자가 업무에 복귀한 경우 계약을 종료하는 것이 문제가 있는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제2호에 따라 "휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.

- 노조 전임자가 업무에 복귀할 때까지 한시적으로 업무를 대신하는 것을 목적으로 기간제근로계약이 체결된 경우라면 원칙적으로 「기간제법」 제4조제1항제2호에 해당된다고 사료되나,
  - 전임자가 해당 업무에 복귀하여 근무 중임에도 동 기간('12.1.1.~'13.1.31) 중에 새로이 근로계약을 체결한 경우('12.1.1.~'12.12.31 및 '13.1.1~'13.12.31.)까지 예외에 해당하지는 않으므로 동 기간은 일반적 사유에 의한 기간제 근로로 사료됩니다.

- 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 그 근로자는 무기계약으로 간주되는 바,
  - 귀 사례의 경우 계속근로한 총 기간 중에서 예외에 해당하는 기간을 제외한 기간을 합산하여 그 기간이 2년을 초과하는 시점에 무기계약으로 간주된다고 보아야 할 것입니다.

◐ 한편, 기간의 정함이 있는 근로계약이라 하더라도 계약 기간 중 근로자의 의사와 관계없이 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것은 성질상 “해고”로서 「근로기준법」 제23조 및 제26조에 따른 제한을 받게 됩니다.

- “노조 전임자 복귀”가 해고의 의사표시나 해고절차를 요하지 않고 근로관계가 자동소멸되는 당연퇴직 사유의 발생인지,
- 근로자의 의사에 반하는 해고이지만 정당한 이유의 측면에서 고려되어야 할 것인지는 계약서의 문언, 당사자 간의 진의, 사유 발생에 대한 예측가능성 등을 종합적으로 고려하여 구체적 사실관계에 따라 달리 판단되어질 수 있다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-1024, 2015.6.24.)

공무원 미발령에 따른 결원 대체인력의 「기간제법」 제4조제1항제2호 해당 여부 등

Q 질의 1

- 공무원 미발령(정원은 있으나 현원을 미배치한 경우)에 따른 결원을 대체하기 위해 사용하는 행정대체인력이 「기간제법」 제4조제1항제2호에 해당하는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.
- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항제2호 ‘휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우’에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,
  - 출산·질병·군 입대 등으로 인해 기존 근로자가 휴직하거나 장기 파견되어 당해 근로자를 대체하는 경우 등이 이에 해당한다 할 수 있습니다.
- 따라서, 귀 기관에서 공무원 미발령에 따른 결원을 대체하기 위해 사용하는 행정대체인력은 「기간제법」 제4조제1항제2호에 해당한다고 볼 수 없을 것으로 판단됩니다.

Q 질의 2

- 공무원 미발령에 따라 행정대체인력을 채용하였고, 계약기간 만료에 따라 근로관계 종료 후 실질적인 신규채용 절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결한 경우 각각의 근무기간을 단절된 것으로 볼 수 있는지?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항 '계속근로한 총기간'(이하 "계속근로기간"이라 함)이란 근로 계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것이나,
  - 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 원칙적으로 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,
  - 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자를 동일한 업무에 다시 채용함으로써 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 신규채용절차가 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-865, 2016.5.3.)

4. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제3호

(근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우)

채용예정자에 대한 훈련을 사용기간 제한 예외사유인 "직업훈련의 이수에 필요한 기간"으로 볼 수 있는지

사실관계

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

Q 질의

- <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「기간제법」에서 규정한 계속근로기간에 산입하여야 하는지? (즉,「기간제법」 상 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?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제3호는 “직업훈련의 이수에 필요한 기간”을 기간제 근로자의 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 무기계약 근로자로 자동전환 됨(사용주에게 고용의무가 발생하는 것이 아님).

(비정규직대책팀-2912, 2007.7.18.)

기간제근로자의 박사학위 과정동안 학생연구원으로 사용하는 경우, 기간제근로자 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」 제4조제1항 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 학생연구원으로 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 제3조제1항제1호에 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, 2008.2.18.)

재직 중에 대학원에 진학한 경우가 '학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하는지 여부

Q 질의

- 재직 중에 대학원(소속기관과 학연을 맺은 대학원이 아닌 다른 대학원의 관련 학과)에 진학한 경우, 동 학위과정 이수에 필요한 기간이 「기간제법」 제4조제1항제3호의 '근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제3호에 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.
  - 이 규정은 근로자가 학업·직업훈련 등을 통해 지속적으로 직업능력을 개발하고자 하는 경우에는 동 소요기간과 관련해서는 근로계약기간에 제한을 두지 않겠다는 것이며 학업·직업훈련과 직장의 양립을 도모하려는 것임.

- 따라서, 귀 질의의 연구원 소속 기간제근로자가 대학원 학위과정에 진학하게 된 경위가 연구원 내부규정 등에 따른 것이거나, 대학원에 진학함에 따라 기존 ○○○ 신분이었을 때와 비교하여 혜택(강의시간으로 인한 근무시간 축소 등)을 받게 된 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제3호에 따른 예외를 적용받아 학위과정을 이수함에 따라 소요되는 기간으로 인해 2년을 초과하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않을 것임.
  - 그러나, 단지 기간제근로자가 재직 중에 회사의 학위과정 이수 허용 방침 등과는 별개로 대학원에 진학한 것이라면 이는 근로자로서 근무하는 것과는 전혀 별개로 개인적으로 대학원에 진학한 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제3호에 따른 사용기간제한의 예외에 해당된다고 보기는 어려울 것임.

(고용차별개선정책과-457, 2009.6.19.)

산업체위탁교육전형으로 학위를 이수하는 경우 사용기간 제한의 예외 여부

Q 질의

- 당 대학은 학교에서 근무하는 기간제근로자가 “산업체위탁교육전형”을 통하여 당 대학에 입학하여 졸업시까지 학위 이수 과정을 거치면서 2년을 초과하여 근로하는 경우, “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하여 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제3호에는 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있다고 규정되어 있음
  - 동 규정의 취지는 근로자가 학업·직업훈련 등을 통해 지속적으로 직업능력을 개발하고자 하는 경우에는 동 학업·직업훈련의 이수에 소요되는 기간과 관련해서는 학업·직업훈련과 직장의 양립을 도모하려는 데 있다고 할 것임

- “산업체위탁교육전형”은 「고등교육법」 제40조 및 동법 시행령 제53조의2 등에 근거하여 산업체 근무 중인 직장인들 중 고졸이상의 학력을 지닌 사람들을 대상으로 전문학사를 취득할 수 있도록 하는 제도로서 평생교육 차원에서 근로자에게 교육의 기회를 부여하고, 우수 직업인을 양성하기 위한 직장인을 위한 교육제도로서, 대학의 장과 산업체의 위탁교육 계약에 의하여 실시하는 제도임

- 따라서 해당 근로자와 사용자가 합의하여 학업이수에 필요한 기간을 정한 경우 「기간제법」 제4조제1항제3호에 따른 예외를 적용받는다고 할 것이므로, 학위과정을 이수함에 따라 전체 근로기간이 2년을 초과하여도 기간제 근로자로 사용할 수 있다고 판단됨

- 아울러, 당해 근로자를 기간제 근로자로 사용(a)하다가 학위이수과정과 병행하여 근로자를 사용(b)하고, 학위과정이 종료된 후 같은 근로자를 기간제 근로자로 사용(c)하는 경우, 총 근무기간(a+b+c) 중 학위이수에 소요되는 기간(b)을 제외한 기간(a+c)이 2년을 초과하게 되는 시점부터는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하게 됨을 알려드림

(고용평등정책과-438, 2011.2.23.)

석사학위 이수에 필요한 기간을 정한 경우 기간제한의 예외 여부

Q 질의

- 특수교육관련 대학원 석사학위 과정(2013년 2월 학위 수여 예정)에 있는 초등학교 특수보조원(기간제근로자, 근무기간 '10.1.1~'11.12.31)이 2012년에 근로계약을 1년 연장하는 경우에 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제1항제3호에 해당하는지 여부

A 회시

- 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 「기간제법」 제4조제1항제3호에서는 "근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우"를 규정하고 있음
  - 동 규정을 기간제한의 예외로 둔 취지는 근로자가 학업·직업훈련을 통해 지속적으로 직업능력을 개발하고자 하는 경우에는 학업·직업훈련의 이수에 소요되는 기간에 대해서는 근로계약기간에 제한을 두지 않고, 학업·직업훈련과 직장의 양립을 도모하려는데 있음
- 따라서 귀 질의의 경우와 같이 초등학교 특수보조원으로 2년을 근로한 기간제근로자가 연장근로계약 체결시, 석사학위 이수에 필요한 기간을 근로계약기간으로 정한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제3호의 예외적용을 받을 수 있을 것으로 보임

(고용차별개선과-210, 2012.2.1.)

재직 중에 박사과정 대학원에 진학하는 경우 기간제 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- 2012.1.부터 2013.11.까지 기간을 정한 근로계약을 체결하고 근무 중임
  - 2013.9월부터 박사과정 대학원에 진학한다면 기간제근로자로서 계약연장이 가능한지, 대학원 전공은 현 직무에 관련된 것이어야 하는지, 야간대학원 또는 주간 대학원 상관이 없는지?
  - 계약기간 연장은 어느 정도 기간 동안 가능한지 및 학업에 따른 이수기간은 어떤 기준에 의해 정할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제3호에서 "근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 정하고 있음
  - 위 사유를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정한 것은 근로자가 학업·직업훈련 등을 통해 지속적으로 직업능력을 개발하고자 하는 경우에는 동 소요기간과 관련해서는 근로계약기간에 제한을 두지 아니함으로써 학업·직업훈련과 직장의 양립을 도모할 수 있도록 하려는데 그 취지가 있음
  - 근로자가 대학원 박사과정에 진학하게 된 것이 사업(장)의 내부규정에 따른 것이거나, 기존 근로계약 만료 후 동 근로자를 다시 채용하면서 사용자와 근로자간 합의하에 그 사용기간을 학업 이수에 필요한 기간으로 정한 경우에는 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제3호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 판단됨

- 직무 관련 과목의 학업 이수에 한정되는지, 주·야간 과정 모두 가능한지, 학업 이수에 필요한 기간을 얼마로 정할 것인지는 법에서 달리 정한 바 없으므로 원칙적으로 사업(장)의 취업규칙 등에 반하지 아니하는 범위에서 당사자 간 근로계약 등으로 정할 수 있다고 사료됨
  - 다만, 동 규정은 수업 등 학업과 근로를 병행할 수 있도록 한 것이므로 '학업의 이수에 필요한 기간'은 학위(박사)를 취득할 때까지의 기간을 말하는 것이 아니라 수업을 듣는 기간 동안을 의미한다고 보는 것이 타당하다고 사료됨

- 그러나, 단지 기간제근로자가 재직 중에 회사의 학위과정 이수 허용 방침 등과는 무관하게 개인적으로 대학원에 진학한 것이라면 이는 근로자로서 근무하는 것과는 전혀 상관이 없는 것이므로 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제3호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 보기는 어려울 것이므로 이점 유의하시기 바람

(고용차별개선과-851, 2013.5.7.)

5. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제4호

('고령자고용촉진법' 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우)

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

Q 질의

- (주)○○고속은 만58세 이상 근로자 30여명을 촉탁직으로 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 기간제 근로자로 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, 2007.2.22.)

정년이 만 55세로 정해진 회사에서 정년퇴직자와 1년단위 근로계약을 반복·갱신하여 2년 초과사용 시 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 알려드림.

(차별개선과-728, 2008.5.30.)

근로계약 갱신 일 이후 55세에 도래한 경우 무기계약직 전환 시점

Q 질의

- 「기간제법」 시행 후 최초 근로계약 갱신일인 2008.1.1. 당시에는 55세 미만이었으나, 2009.1.1. 갱신시점에는 55세에 도래한 경우, 2010.1.1.자로 무기계약근로자로 간주되는지 아니면 무기계약근로자 간주시점에 55세 이상이므로 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제4조는 "「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 의한 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우"에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하지 않도록 규정하고 있음.

- 따라서, 최초 근로계약 당시에는 55세미만이었으나, 2년을 사용한 후 무기계약 근로자로의 전환 시점에는 55세 이상인 경우, 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 않음.

(고용차별개선정책과-904, 2009.7.28.)

고령자에 대한 기간제 사용기간 제한의 예외 해당여부 판단시점

Q 질의

- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 조 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 정하면서,
  - 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제4호에서는 “「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우”를 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있고,
  - 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 및 같은 법 시행령 제2조제1항에 따르면 만55세 이상인 사람을 고령자로 규정하고 있음

- 이에 따라 사용자가 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만55세 이상인 경우 또는 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니한 때에 기간제 근로계약을 갱신하면서 당시 근로자의 연령이 만55세 이상인 경우에 한하여 「기간제법」 제4조제1항제4호에 해당된다고 보아야 할 것으로 판단됩니다. 최근 대법원도 같은 취지의 판결을 내린 바 있음(대법 ’13.5.23. 선고 2012두18967)

- 따라서 최초 근로계약을 체결하거나 갱신하는 시점에서는 고령자에 해당하지 아니하였으나 근로계약기간 중에 비로소 만55세가 된 근로자의 경우, 계속근로한 기간이 2년을 초과하는 시점에서는 고령자에 해당된다 하더라도 사용기간 제한의 예외라고 볼 수 없으며, 이에 따라 해당 근로자는 무기계약 근로자로 간주되어야 할 것임

- 아울러, 기존의 행정해석 중 위 해석과 배치되는 행정해석(고용차별개선정책과-904, '09.7.28., 고용평등정책과-315, '11.2.11. 등)은 이 회신과 동시에 폐지함을 알려드림

(고용차별개선과-1482, 2013.7.25.)

55세 미만자에 대한 재고용 거부 관련

Q 질의

- △△군 장애인협회의 노상주차관리원으로 10여년간 근무하다가 노상주차관리가 여주시 시설관리공단으로 이전됨에 따라 2011.10.1.부터 △△시 시설관리공단에서 계약직으로 근무하였음
  - 2011.10.1.~2011.12.31., 2012.1.1.~2012.12.31., 2013.1.1.~2013.6.30., 2013.7.1.~9.30.과 같이 4회에 걸쳐 기간제 계약을 하다가 2013년 12월 2일 법이 개정되어 55세 미만은 재계약이 불가하다고 하여 퇴직을 당하였음
- 본인은 2012년 10월 공단창립기념일에 우수 직원으로 △△시장님 표창을 받은 바도 있고, 2급 장애인으로 장애인우선고용의무도 있는데 왜 55세 이상자는 재계약을 하고, 55세 미만은 하지 않은 것인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.
- 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제4호에서 55세 이상인 고령자와 근로계약을 체결하는 경우를 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있어 55세 이상자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 무기계약으로 간주되지 아니합니다. 그러나, 귀하의 경우 55세 미만으로 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않아 계속근로한 총기간이 2년을 초과하게 되면 무기계약으로 간주됩니다.

◐ '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 일반적으로 근로계약의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.

- 귀하는 여주시 시설관리공단과의 근로계약이 만료됨과 동시에 계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하였다고 보이는 바, 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로한 총기간은 2년으로 보아야 할 것으로 판단됩니다.
- 따라서 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하므로 무기계약으로 간주되지 아니하며, 재고용 또는 무기계약으로의 전환은 당사자간 자율적 의사에 따라 결정하여야 할 사안이므로 법으로 강제할 수는 없습니다.

◐ 한편, '공공부문 비정규직 고용개선 대책('11.11.28.)'에 따라 공공부문 내에서 상시·지속적인 업무에 종사하는 기간제근로자를 무기계약으로 전환하는 정책을 추진 중인 바, 시설관리공단에서도 동 대책의 취지에 따라 상시·지속적인 업무에 종사하는 기간제근로자에 대해서는 해당 근로자의 고용안정을 위해 무기계약으로 전환하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-94, 2014.1.16.)

「기간제법」 제4조제1항제4호 해당 여부

Q 질의

- 근로계약기간 중에 만55세에 도달한 기간제근로자의 경우 「기간제법」 제4조제1항제4호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.
- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항제4호에서는 “「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우”를 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있고,
  - 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 및 같은 법 시행령 제2조제1항에 따르면 만55세 이상인 사람을 고령자로 규정하고 있습니다.
- 이에 따라 사용자가 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만55세 이상인 경우 또는 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니한 때에 기간제 근로계약을 갱신하면서 당시 근로자의 연령이 만55세 이상인 경우에 한하여 「기간제법」 제4조제1항제4호에 해당된다고 보아야 할 것으로 판단됩니다. 최근 대법원도 같은 취지의 판결을 내린 바 있습니다.(대법 ’13.5.23. 선고 2012두18967)

- 따라서, 최초 근로계약을 체결하거나 갱신하는 시점에서는 고령자에 해당하지 아니하였으나 근로계약기간 중에 비로소 만55세가 된 근로자의 경우, 계속근로한 기간이 2년을 초과하는 시점에서는 고령자에 해당된다 하더라도 사용기간 제한의 예외라고 볼 수 없으므로 해당 근로자는 무기계약 근로자로 간주되어야 할 것인 바, 이를 참고하시어 판단하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-462, 2016.3.10.)

최초 고용 시 및 계약갱신일 기준 55세 이상인 요양보호사

Q 질의 1

- 최초 고용시 및 계약갱신일 기준 55세 이상인 요양보호사가 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조에 의하면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 2년을 초과하는 경우에는 무기계약 근로자로 간주하도록 하고 있습니다.
  - 다만, 같은 법 제4조제1항 단서 제4호 "「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우" 등 예외조항에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있으며,
  - 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 및 동법 시행령 제2조제1항에서는 만55세 이상인 사람을 고령자로 규정하고 있습니다.
- 따라서 질의의 경우, 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만55세 이상인 경우 또는 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니한 때에 기간제 근로계약을 갱신하면서 당시 근로자의 연령이 만55세 이상인 경우에 한하여 「기간제법」 제4조제1항제4호에 해당된다고 보아야 할 것으로 판단됩니다.

Q 질의 2

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다고 규정함에 따라 회사 취업규칙의 정년규정을 만 55세에서 만60세로 변경함
  - 이 경우 만55세 이상인 근로자들을 계속 기간제근로자로 사용하는 것이 고령자 고용촉진법에 위반되는지 ?

A 회시 2

- 정년제도는 '기간의 정함이 없는 근로자'를 대상으로 하며, '기간의 정함이 있는' 근로계약을 체결하는 기간제근로자의 경우에는 정년제의 대상이 되지 않음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-1629, 2016.8.16.)

정년이후 촉탁직으로 채용시 무기계약 전환여부

Q 질의

- ○○아파트에서 정년퇴직한 조○○(1950년생)을 1년간 기간제직원(촉탁직)으로 채용한 후, 수차례 기간을 연장하여 5년간 재직한 경우 가능한 고용형태(기간제, 무기직 등)

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조는 기간제근로자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 않는 범위 안에서) 사용할 수 있고 2년을 초과한 때부터는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하도록 규정하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제4호는 그 예외사유로 "「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우"를 규정하고 있습니다.

- 귀 질의의 경우, 최초 기간제 근로계약을 체결할 당시 이미 만55세를 초과하여 「고령자고용촉진법」 제2조제1호에 해당하였다면, 「기간제법」 제4조제1항제4호가 적용됨을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-2319, 2016.11.8.)

정년 이후 촉탁직으로 채용시「기간제법」제4조제1항제4호 해당여부

Q 질의

- 아파트 관리소장으로 근무하던 중 60세에 정년퇴직한 근로자를 촉탁직으로 채용하여 5년째 사용함에 따라 문제가 발생
  - 촉탁직 2년 근무 후 무기 계약직으로 전환하지 않았으며,
  - 이 근로자는 정규직으로 근무하다가 퇴직 후 촉탁으로 채용되었으므로「고령자고용촉진법」제2조제1호의 고령자가 아니며 따라서 기간제 사용기간 예외에 해당하지 않음

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제4호에서의 ""「고령자고용촉진법」제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우"에 해당하면 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하여 2년을 초과하여 기간제로 사용할 수 있으며
  - 「고령자고용촉진법」제2조제1호 및 동법 시행령 제2조제1항에서는 "55세 이상인 사람"을 고령자로 정의하고 있음

- 귀하가 질의하신 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없으나, 60세로 정년퇴직한 근로자를 기간제로 채용하였다면「기간제법」제4조제1항제4호 및「고령자고용촉진법」제2조제1호의 고령자에 해당하여 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있다고 보임.

(고용차별개선과-2872, 2016.12.27.)

6. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제5호

(전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)

01 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우

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 수여받은 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 때문임.

(비정규직대책팀-2415, 2007.6.26.)

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

Q 질의

- 사회복지사, 유치원 교사 자격증을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우 「기간제법」상 사용기간 제한 예외규정 적용 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 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 같은 법 시행령 별표 2에서 정한 전문자격(건축사 등 25개 자격)에는 해당되지 않는 것으로 보임.

(비정규직대책팀-395, 2008.2.25.)

게임물등급위원회의 전문위원이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 공공기관인 게임물등급위원회에 채용되어 있는 전문위원이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정(사용기간 제한 예외)을 두고 있음.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항 제5호에서는 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 제4조제1항제6호에서의 “대통령령이 정하는 경우”중 “다른 법령에서 기간제 근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”를 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있음.

- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변은 곤란하나, 게임물등급위원회의 전문위원이 동 기관의 정원에 포함되는 것은 사용기간 제한의 예외를 판단하는데 상관이 없다 할 것이며, ‘다른 법령에서 기간제 근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우’란 법률, 시행령, 시행규칙 등에서 사용기간이 정해진 경우나 다른 규정 등에

위임을 하더라도 사용기간에 대하여 구체적 위임을 한 경우를 의미하며, 질의 내용과 같이 「게임산업진흥에관한법률」 제18조제3항에서 '운영에 관하여 필요한 사항은 등급위원회규정으로 정한다' 라고 위임한 것만으로는 법령에서 근로자의 사용기간을 위임했다고 볼 수 없어 사용기간 제한의 예외로 보기는 어렵다고 사료됨.

(고용평등정책과-132, 2010.3.12.)

외국에서 수여받은 박사학위의 경우 국내신고를 해야 예외로 인정받을 수 있는지 여부

Q 질의

- ①외국에서 수여받은 박사학위의 경우 국내신고여부와 관계없이 해당학교에서 수여한 박사 학위 증서만으로도 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 인정받을 수 있는지 ②미국 변호사 자격증을 소지한 경우 한국표준직업분류 대분류 1, 2에 포함되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제5호 및 시행령 제3조제1항제1호에서는 "박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당분야에 종사하는 경우"에는 계속근로기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있으며
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제5호에서도 "「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우"에는 계속근로기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
- 귀 질의 ①의 외국에서 수여받은 박사학위의 경우 국내신고여부*와 관계없이 해당학교에서 수여한 박사 학위 증서만으로도 기간제근로자 사용기간 제한 예외를

적용받을 수 있는지에 대하여는,

* 「고등교육법」 제27조제1항에서는 "외국에서 박사학위를 받은 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육과학기술부장관에게 신고하여야 한다" 고 규정

- 교육과학기술부에서는 대학의 고등교육을 위해 외국 박사학위의 진위, 해당 국가의 학위 인증여부를 확인하고 관리하고자 신고제도를 도입한 것으로 사료되며, 「기간제법」은 외국 박사학위 소지자가 해당분야에 종사하는 경우 사용기간 예외 인정시 교육과학기술부장관 신고여부를 필수요건으로 하고 있지는 않으나, 외국 박사학위의 진위여부를 확인하기 위해서 교육과학기술부의 외국 박사학위 정보시스템을 활용하는 것은 바람직할 것으로 사료됨

◐ 질의 ②의 미국변호사가 한국표준직업분류 대분류 1, 2 에 해당하는지, 근로소득 상위 100분의 25에 포함되면 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있는지에 대하여는,

- 해외변호사가 외국에서 변호사 자격을 취득하고 국내에서 변호사의 업무*를 수행하는 경우라면 대분류 2 의 "변호사(26120)"에 해당될 것으로 사료되오며,

  * 변호사의 업무: 법률사건의 당사자 또는 기타 관계인의 위임 또는 공무소의 위촉 등에 의하여 법정에서 사건을 변론하고 법적 권리와 의무에 관하여 조언하며 소송사건, 비송사건과 소원, 심사청구, 이의신청 및 행정기관에 대한 불복신청 등에 관한 제반 법률사무를 수행

- 대분류 2 직업에 종사하는 자가 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득이 고용노동부장관이 최근 조사한 한국표준직업분류 대분류 2 직업의 근로소득 상위 100분의 25에 해당한다면 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있을 것임

(고용차별개선과-2154, 2012.9.21.)

박사학위 상당경력자가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음

- 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

- 이에 따라 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 의해 “박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 기간제한의 예외에 해당되나 “석사학위 취득 후 3년 이상 관련분야에 경력이 있는 자”는 이에 해당되지 않는다고 판단됨

- 다만, “석사학위 취득 후 3년 이상 관련분야에 경력이 있는 자”를 박사학위 상당경력자로 인정(「재외공관 행정직원 역량강화 사업 운영지침」 개정안 제6조)하여 “선임연구원”의 자격요건에 포함하는 것은 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부와는 별개의 사안이므로 귀 부에서 정하여 시행할 수 있을 것임

(고용차별개선과-1217, 2013.6.25.)

TA 근로자가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 당 대학에서는 교수 1인당 1명의 기간제근로자(TA : 학사학위 이상 소지자로서 전임 교수와 동일 전공자)를 두어 교수의 학술·연구 업무를 보조하고 있는데, TA가 「기간제법 시행령」 제3조제1항제1호에 해당되어 기간제 사용기간 제한의 예외인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.
  - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있고,
  - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 "박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- 귀 질의에 따르면 TA근로자는 전임 교수와 동일한 전공 분야의 학사학위 이상을 소지한 자로서 강의 및 교재 집필, 번역 등의 업무를 보조한다고 하고 있는 바,
  - TA근로자가 전공 분야의 전문지식을 활용하여 업무를 수행하는 경우라도 박사학위를 소지하지 아니한 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제1항제1호에 해당한다고 볼 수 없어 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하지 아니합니다.

(고용차별개선과-387, 2014.3.4.)

지역암센터에서 암역학조사 사업을 수행하는 박사 학위자가 기간제한의 예외인지

사실관계

- 당 병원은 교육과학기술부 산하 기타 공공기관으로서 보건복지부로부터 인건비 등을 지원받는 '암역학조사' 사업을 수행하기 위해 당 병원 부설기관인 지역암센터에서 기간제근로자를 사용하고 있음

Q 질의 1

- "암역학조사"의 사업 기간이 명시적으로 정하여진 바는 없으나 구두상 '14.12.31. 까지로 약속된 경우, 「기간제법」 제4조제1항제1호의 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당된다고 볼 수 있는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.
- 귀 질의의 "암역학조사"가 어떻게 수행되는지 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하며, 구체적인 사실관계에 따라 달리 판단되어져야 할 것입니다.

- "암역학조사"가 보건복지부 또는 지방자치단체로부터 위탁받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하는 경우라면 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당될 수 있으나,
- 실질적으로 "암역학조사" 업무가 지역암센터가 상시·지속적으로 수행하는 사업으로 객관적인 종기가 정하여져 있지 않는 경우라면 이에 해당된다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

Q 질의 2

- 위 근로자가 "보건학 박사" 학위를 소지하고 암역학조사 업무를 수행하는 있는데, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 해당한다고 보아 해당 업무에 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능한지?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 "박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
  - 이 때 박사학위 소지자가 해당 분야에 종사한다고 볼 수 있으려면 직무 내용, 전문성 및 업무 난이도 등을 고려하여 그 필요성이 인정되어 해당 분야 박사학위 소지를 채용의 전제조건으로 하였거나 또는 박사학위 전공분야의 전문지식을 수행하고 있는 직무에 활용하고 있는 경우 등이 이에 해당된다고 볼 수 있을 것입니다.
- 근로계약 체결 당시부터 "보건학 박사" 학위를 소지하고 있었던 것이 고려되었던 바이고, 담당 업무도 역학조사 및 사후관리 사업계획 수립, 역학조사 설문지 개발, 조사대상자 선정, 의무기록조사지 개발 및 조사 실시, 역학조사원 교육, 조사결과 분석, 암 관련 교재 개발 및 예방교육 실시 등으로 해당 분야 교수의 자문을 받아 암역학조사 전반을 총괄하여 진행하고 있는 것으로 파악되는 바, 이러한 사정이라면 박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우로 보아 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 판단됩니다.

Q 질의 3

- “암역학조사” 업무가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 “연구기관에서 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무”에 해당되는 것으로 보아 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지?

A 회시 3

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따르면 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 사용기간 제한의 예외 규정이 있고, 시행령 제3조제3항제8호 마목에는 “「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관”이 규정되어 있습니다.

- 이 때 “부설 연구기관”에 대하여 정의·인정 기준 등을 별도로 정하고 있지 아니하나, 연구를 주된 목적으로 일정한 규모의 인력과 시설을 갖추고 기관 내에서 독립적으로 운영되는 조직체계라면 이에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다.

- 귀 병원의 직제규정 제42조의4에서는 “병원에 부설 지역암센터를 둔다”고 규정하고 있고, 「암관리법」 제19조 및 귀 병원의 「지역암센터운영규정」에 따르면 암센터는 암의 진단 및 치료, 암에 관한 기초 및 임상 연구, 암 조기발견사업과 암 예방을 위한 홍보 교육, 호스피스 완화 의료사업 및 재가암환자 관리, 암 관련 자료의 수집, 분석과 제공, 기타 국가암관리사업의 지역거점기관으로서 목적 달성을 위해 필요한 사업을 수행한다고 규정하고 있습니다.
  - 귀 병원은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관에 해당하고, “지역암센터”는 직제규정에 설치 근거를 두고 전문적인 연구업무를 수행하는 독립된 조직체계로 운영되어 공공기관의 부설 연구기관에 해당된다고 사료되며, 해당 근로자가 담당하는 “암역학조사” 업무도 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무로 판단됩니다.

◐ 따라서 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하므로, 귀 병원의 “지역암센터”에서 “암역학조사” 업무를 수행하는 박사 학위 소지자는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하다 할 것입니다.

(고용차별개선과-445, 2014.3.11.)

박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우에 해당하는지 여부

Q 질의

- 체육학 박사 학위를 소지하고 스포츠센터에서 총괄운영담담으로 신규 스포츠 프로그램 개발 및 운영, 강사 배치, 프로그램 시간 배정 등의 업무를 수행할 경우 「기간제법 시행령」 제3조제1항제1호에 해당 하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 “전문적인 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

  - 이 때 박사학위 소지자가 해당 분야에 종사한다고 볼 수 있으려면 직무 내용, 전문성 및 업무 난이도 등을 고려하여 그 필요성이 있다고 보아 해당 분야 박사학위 소지자를 채용의 전제조건으로 하였거나 또는 수행하고 있는 직무에 박사학위 전공분야의 전문지식을 활용하고 있는 경우 등이 이에 해당될 수 있을 것입니다.

◐ 귀 질의 해당 근로자의 업무내용을 구체적으로 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나,

- '체육학' 박사학위를 소지한 근로자가 전공분야의 전문지식을 활용하는 직무를 주된 직무 또는 고유한 직무로 하면서, '스포츠센터 운영·관리' 직무를 부수적·일시적으로 수행하여 그 비중이 미미한 수준에 그치는 경우라면 "박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우"에 해당될 수 있으나,
- 해당 근로자의 주된 업무가 '스포츠센터 운영·관리' 업무로서 동 업무를 수행하는 데에 취득한 박사학위 전공분야의 전문적 지식과 기술을 활용하지 않거나 박사학위 소지가 채용의 전제 조건도 아니라고 한다면 "박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우"로 보기 어려울 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1189, 2015.7.14.)

한국어교원자격증 소지자가 전문자격증 소지자에 해당하는지 여부

Q 질의

- 「국어기본법」 제19조제2항, 같은 법 시행령 제13조제1항에 따른 '한국어교원자격자'를 「기간제법 시행령」 제3조제1항제3호 별표2 전문자격의 종류에 포함할 수 있는지?
- '한국어교원자격증을 소지하고 한국어교육 업무에 종사하는 자'를 예외사유로 추가 포함시킬 예정인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있습니다.
- 그러나, 같은 법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제3호에 해당하는 경우에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
- 따라서, 동 법령 조항에 규정하고 있지 않은 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우에는 사용기간제한의 예외라고 볼 수 없고,
  - 아울러 귀 질의 한국어교원자격증을 소지하고 한국어교육 업무에 종사하는 자를 사용기간제한의 예외사유로 추가 포함시킬지 여부에 대해서는 현재까지 논의한 바 없음을 알려 드립니다.

(고용차별개선과-1617, 2015.9.1.)

재직 중 박사 학위 취득자의 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 재직중 박사 학위를 취득한 기간제근로자가 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외에 해당 하는지 ?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따르면 “전문적인 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있습니다.
  - 이 때 박사학위 소지자가 해당 분야에 종사한다고 볼 수 있으려면 직무 내용, 전문성 및 업무 난이도 등을 고려하여 그 필요성이 있다고 보아 해당 분야 박사학위 소지자를 채용의 전제조건으로 하였거나 또는 수행하고 있는 직무에 박사학위 전공분야의 전문지식을 활용하고 있는 경우 등이 이에 해당될 수 있을 것입니다.

- 따라서, 귀 사례와 같이 근무기간 중 개인적 사유로 박사학위를 취득하였으나, 박사학위 소지자를 채용의 전제조건으로 하지 않았고, 해당 직무 종사자 대다수가 석사학위 소지자라고 하면 “전문적인 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 해당되지 않을 것으로 보입니다.

(고용차별개선과-2469, 2015.12.10.)

「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 해당 여부(개성공업지구)

Q 질의

- 개성공업지구에서 근무하는 '개성공업지구관리위원회 소방담당자'의 기간제 사용기간 제한의 예외여부

A 회시

- 귀 질의의 '개성공업지구관리위원회 소방담당자'는 「개성공업지구 지원에 관한 법률」 및 「개성공업지구 소방준칙」에 따라 개성공업지구 내 화재진압활동 등 소방안전관리에 필요한 전반적인 업무를 주로 수행하는 것으로, 귀하의 주장과 같이 해당 업무에 고도의 전문성과 특수성이 요구된다 하더라도 이러한 사실이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제3호의 요건에 해당하는 것으로 해석하기 어렵다고 판단되오니 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-1048, 2016.6.2.)

7. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제5호

(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)

'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」 제4조 제1항제5호가 적용되는지 여부

A 회시

- '독거노인생활 지원을 위한 가정봉사원 파견사업' 및 '독거노인생활지도사 파견사업'은 「노인복지법」 제27조의2의 규정에 따라 국가 및 지방자치단체가 '홀로 사는 노인에 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, 2008.1.8.)

'맞춤형 방문건강관리사업' 인력의 기간제 사용기간 제한 예외 적용 여부

Q 질의

- 보건복지가족부에서 취약계층의 지역 주민을 대상으로 실시 중인 '맞춤형방문건강관리사업'의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 적용 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 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, 맞춤형 방문건강관리사업은 '07년도 사회적 일자리 제공사업 중 보건복지부 사업인 "방문보건사업활성화사업"의 일환으로 보여, 「기간제법」 제4조 제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 판단됨.

(비정규직대책팀-415, 2008.2.26.)

‘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 「기간제법」 상 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 같은 법 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, 2008.8.13.)

보건복지가족부의 위탁사업인 '아동복지교사 지원사업'이 정부의 복지정책·실업대책 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 취업 희망자에게 안정적이고 보람있는 사회적 일자리를 제공하기 위한 사업임

- 2007년에 이어 2008년에도 계속되는 본 사업은 보건복지가족부가 사회적일자리 창출사업으로 기획하고 (재)실업극복국민재단, (사)부스러기사랑나눔회, (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 회시

- 귀 질의의 아동복지교사 지원사업은 보건복지가족부가 '실업극복국민재단함께 일하는사회'(대표단체), '(사)부스러기사랑나눔회', '(사)전국지역아동센터협의회', '한국YMCA전국연맹'으로 구성된 컨소시엄과 2007.3.16. 위탁계약을 체결하고, 아동복지교사 중앙지원센터와 전국 18개 시도지원센터를 통해 2007.6.1.부터 실시하고 있는 사업으로, 2007.12.31.에 위탁기간이 종료되었고 2008.1.1.부터 2008.12.31.까지 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 지역아동센터에 아동복지교사를 파견, 전국 6만여명의 아동에게 제공하고 있는바,
- 동 사업은 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 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, 2008.9.17.)

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

Q 질의

- 「정신보건법」 제13조제3항의 규정에 의거 보건소에 설치된 “정신보건센터”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 「기간제법」 상 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부를 살펴보면,
  - 동 사업은 「정신보건법」 제4조 및 같은 법 제13조에 따라 추진되고 있고,
  - 지역사회를 중심으로 정신질환의 예방, 정신질환자의 발견·상담·진료, 사회복귀훈련 및 이에 관한 사례관리 등 정신보건 사업을 통해 지역주민의 정신건강을 증진한다는 사회적 목적을 추구하고 있으며,
  - 지역 내에 소재하는 공공 및 민간 정신의료기관(진료, 재활), 정신요양시설(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 같은 법 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 알려드림.

(차별개선과-1863, 2008.10.9.)

‘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 「기간제법」 상 “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」 제4조제1항제5호에 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 건강가정기본계획을 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) 가정문제의 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 가족관계 증진을 도모하고 있으며,

  * 서비스 내용 : ①가족상담 : 이혼전후 가족상담, 부부상담, 아동청소년 문제 상담 등 ②가족교육 : 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(신혼부부 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 건강가정지원사업을 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 같은 법 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, 2008.11.21.)

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

Q 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 같은 법 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,
  - 장애인주민센터도우미” 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, 2008.11.26.)

노인일자리 사업 전담인력이 「기간제법 시행령」 제3조제2항의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지 여부

Q 질의

- 노인일자리 사업의 전담인력이 「기간제법 시행령」 제3조제2항의 「정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우」에 해당되는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음.
  - 우리부의 요청에 대한 보건복지가족부의 의견은 노인일자리 사업의 활성화를 위해 시·도에 배치하고 있는 노인일자리 전담인력에 대하여는 지자체의 재정확보 여건을 감안하여 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외를 적용하여야 할 것이라고 하였으나,
  - 이는 노인일자리 사업 초기단계가 아닌 사업 시행 중 전담인력을 두게 된 배경 등 사회적 일자리로 볼 수 있는지 여부에 대한 객관적인 판단을 할 수 있는 내용이라 할 수 없고, 보건복지가족부의 회신에 따르면 노인일자리 사업 전담인력의 업무는 대부분 일반 행정 서비스 영역으로 노인일자리 사업의 본질적인 내용에 해당한다고 볼 수 없는 것으로 판단되는 바, 같은 법에 의한 사용기간 제한의 예외 대상이 아니라고 사료됨.

(고용차별개선정책과-1883, 2009.11.17.)

기간제근로자 사용제한 예외 사유 대상 업무와 일반업무에 반복·채용되는 경우 계속근로기간 산정

Q 질의

- 1) 일반 기간제 근로자가 2년의 근로계약 기간이 만료되어 「기간제법」 제4조제1항제5호에 의해 기간제 사용기간 제한의 예외로 인정된 사업에 재 채용되어 근무할 경우에 무기계약 전환여부, 2) 「기간제법」 제4조제1항제5호에 의해 기간제 사용기간 제한의 예외로 인정된 사업에 근무하던 기간제 근로자가 일반 기간제 근로자로 계속 근무할 경우에 무기계약 전환여부를 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과)하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, 이러한 규정은 부칙 제2항에 의하여 2007.7.1.이후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우부터 적용됨.
  - 그러나, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음.
- 따라서, 일반 기간제 근로자가 2년의 근로계약 기간이 만료되어 「기간제법」 제4조제1항제5호에 의해 기간제 사용기간 제한의 예외로 인정된 사업(임산부·영유아 영양플러스사업, 지역사회중심재활사업, 맞춤형방문건강관리사업, 노인이나 장애인

구강보건사업)에 다시 채용된다면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되어 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않아도 되고,

- 「기간제법」 제4조제1항제5호에 의해 기간제 사용기간 제한의 예외로 인정된 사업에 근무하던 기간제 근로자가 일반 기간제 근로자로 계속 근무하게 되면 일반 기간제 계약에 의한 근로기간이 2년이 넘지 않는 경우에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않아도 됨.

(고용차별개선정책과-2303, 2009.12.22.)

공공기관 청년인턴제로 채용된 기간제근로자가 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 기획재정부에서 실시한 공공기관 청년인턴제도에 따라 청년인턴을 사용하였는데, 이 경우 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는지를 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 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 단서의 제5호에서 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 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 제3조제2항제1호는 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"를 "「고용정책기본법」,「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"로 규정하고 있는 바, 청년실업대책의 일환인 공공기관 청년인턴제도에 따른 인턴채용은 상기 조항에 해당되어 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당됨을 알려드림.

- 한편, 공공기관 청년인턴제도에 따른 인턴사용기간이 종료되었다면,「기간제법」제4조제1항제5호에 따른 단서 사유가 소멸하였다고 볼 수 있으므로 소멸된 시점

이후에 새로운 채용공고에 따른 공개채용절차를 거쳐 동일한 근로자와 근로계약을 다시 체결하는 경우, 그때로부터 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임.

(고용차별개선정책과-49, 2010.1.7.)

희망근로, 공공근로, 행정인턴제에 의한 기간제근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제2항의 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 희망근로, 공공근로, 행정인턴제에 의한 기간제근로자가 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 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 단서의 제5호에서 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 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 제3조제2항제1호는 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"를 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"로 규정하고 있는 바, 복지정책·실업 대책의 일환인 희망근로, 공공근로, 행정인턴제도에 따른 기간제근로자 채용은 상기 조항에 해당되어 기간제근로자 사용기간 제한의 예외를 적용받을 수 있음.

- 한편, 희망근로, 공공근로, 행정인턴제도에 따른 기간제근로자 사용기간이 종료되었다면, 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따른 단서 사유가 소멸하였다고 볼 수

있으므로 소멸된 시점 이후에 새로운 채용공고에 따른 공개채용절차를 거쳐 동일한 근로자와 근로계약을 다시 체결하는 경우, 그때로부터 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임.

(고용차별개선정책과-50, 2010.1.7.)

해군 복지시설 內 제대군인 취업 직위가 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지 여부

Q 질의

- 해군에서 자체적으로 지정하여 운영 중인 군 복지시설 內 제대군인 취업 직위가 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 포함되는지 여부와 동 직위에 채용된 제대군인이 2년을 초과하여 근무하는 경우 기간의 정함이 없는 근로자가 되는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제 근로자를 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 단서의 제5호에서 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 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 예외(기간제 근로자 사용기간 제한 예외) 규정을 두고 있음.
  - 이에 따른 경우로 「기간제법 시행령」 제3조제2항제2호는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 "「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우"를 규정하고 있음.

- 또한 「제대군인 지원에 관한 법률」(이하 “제대군인지원법”) 제3조는 제대군인에 대한 국가와 지방자치단체의 노력의무를 규정하고 있으며, 법 제14조에서 구체적으로 장기복무(10년이상) 제대군인 중 전역 후 3년이 지나지 아니하거나 생활정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람에게 취업보호(일자리제공)를 실시한다고 규정하고 있음.
  - 이에 따라 장기복무제대군인이 국가보훈처장에게 신청하여 취업 보호 대상임을 확인 받은 후 국가 또는 지방자치단체에서 장기복무 제대군인의 취업직위로 선정한 일자리 등에 채용 되는 경우에는 제대군인의 고용안정 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하여 계속 근로한 기간이 2년 초과 한 후에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주 되지 않음.

- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드릴 수 없으나, 장기복무 제대군인의 취업보호를 위한 군내·외 취업 직위 발굴의 일환으로 귀 기관에서 자체적으로 지정하여 운영 중인 ‘해군 복지시설 內 제대군인 취업직위’에 ‘장기복무 제대군인’을 채용한 경우에는 동 근로자가 2년을 초과하여 계속 근무하여도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않는다고 사료됨.

(고용차별개선정책과-252, 2010.1.27.)

보건복지가족부에서 시행하고 있는 드림스타트 사업이 「기간제법 시행령」 제3조제2항에 해당하는지 여부

Q 질의

- 12세 이하 빈곤아동에 대하여 사례관리 및 보건·복지·보육 등 필요한 서비스를 통합적으로 제공하는 '드림스타트 사업'이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 질의하신 "드림스타트 사업"의 경우 「아동복지법」 제4조제1항의 규정에 근거하여 지방자치단체(시군구)가 드림스타트 센터를 설치하고 민간 전문인력을 시·군·구의 장이 직접 채용하여 빈곤아동을 대상으로 가정방문 및 집합교육 등을 통해 사례관리 및 보건·복지·보육서비스를 제공하는 사업으로서
  - 빈곤아동의 건강·복지증진이라는 사회적 목적을 추구하고 있고, 아동에게 필요한 서비스이나 저소득 등의 이유로 민간에서 충분히 제공되지 못하는 서비스를 12세 이하 빈곤(기초생활수급 및 차상위 120% 소득 기준)아동으로 한정하여 제공하는 사업으로서
  - 「기간제법」 제4조제1항 단서의 5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 규정하고 있는 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않게 될 것으로 보여짐.

(고용차별개선정책과-291, 2010.2.2.)

가정폭력 피해자 보호시설에서 근무하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 여부

Q 질의

- 가정폭력 피해자 보호시설에서 근무하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지에 대하여 질의

A 회시

- 여성가족부의 「2009 여성권익사업운영지침」에 의하면 "가정폭력·성폭력 피해자 보호시설"의 임무는 "가정폭력·성폭력 상담소의 업무, 가정폭력·성폭력 피해자를 일시 보호하는 일, 가정폭력·성폭력 피해자의 신체적·정신적 안정 및 가정 복귀를 돕는 일, 수사기관의 조사 및 법원의 증인신문에의 동행, 법률구조기관 등에 필요한 협조와 지원요청" 등으로 규정되어 있음.
  - 위 지침과 관련하여 가정폭력 피해자 보호시설에 근무하는 기간제근로자가 「기간제법」 상 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 여부에 대하여 살펴보면,
  - 「가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제4조는 "국가와 지방자치단체는 가정폭력의 예방·방지와 피해자의 보호·지원을 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다"고 국가 등의 책무가 규정되어 있으며, 동법 제7조와 제8조에는 국가나 지방자치단체 및 사회복지법인 등의 보호시설의 설치·운영 및 보호시설의 업무에 관해 규정되어 있음.
  - "가정폭력 피해자 보호시설"의 입소대상자는 가정폭력 피해자 및 그 가정구성원으로 동 시설에서는 "숙식 무료제공, 법률 및 심리상담, 치료지원, 퇴소 후 자립을 위하여 시설 외 근로를 희망하는 경우 적극지원, 가정폭력 행위자와 피해자 면담 주선시 경찰에 협조 요청, 가정폭력에 따른 아동의 취학지원" 등의 서비스를 제공하고 있으며, 동 보호시설에는 보호시설의 장 1명과 상담원 등 종사자를 두도록 하고 있는 바,

- 이와 같이 국가 및 지방자치단체의 책임하에 의무적으로 가정폭력의 예방·방지와 피해자의 보호·지원을 수행하도록 하고 있는 근거법령의 입법태도 및 사업수행방식, 민간서비스 공급을 사실상 기대하기 어려운 점 등을 종합하여 볼 때, 가정폭력 피해자 보호시설에서 제공하는 서비스는 전형적인 공공행정서비스이고, 일시적·한시적으로 이루어지는 사업이 아니라 상시적으로 수행되어야 할 업무로 보이므로,

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 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 사료됨 .

(고용평등정책과-713, 2010.5.7.)

아이돌보미지원사업 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 아이돌보미지원사업의 업무담당자가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음
  - 동 조항의 취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것임

- 아이돌보미지원 사업 안내서를 살펴보면, 동 사업의 사업 전담인력 및 보조인력은 아이돌보미를 육성하고 돌봄 서비스가 필요한 가정을 연결하여 주는 방식으로 사업을 수행하고 있는 바,
  - 아이돌보미지원 사업의 전담인력 및 보조인력이 수행하는 사업홍보, 아이돌보미 양성, 예산처리, 서비스연계, 모니터링 등은 「건강가정기본법」의 입법취지, 사업수행방식에 비추어 보면 정부가 지속적으로 추진하고 있는 일반적 공공행정 서비스로 보이는 바, 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(고용평등정책과-874, 2010.10.26.)

여성새로일하기센터가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 여성새로일하기센터가 「기간제법 시행령」 제3조제2항의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하지 않는 이유

A 회시

- 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호의 취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것임

- 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 여성새로일하기센터의 사업추진 근거법령 및 사업의 주된 수혜계층, 제공하는 서비스내용 등을 살펴보면,
  - 여성새로일하기센터의 경우 가사·육아 부담으로 비경제활동 상태에 있는 경력단절여성 및 일반구직여성의 적극적 취업 촉진을 위한 종합 여성취업지원을 목적으로 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」에 따라 지정·운영 중이며,
  - 임신·출산·육아 등의 이유로 경제활동이 중단되거나 경제활동을 한 적이 없는 여성을 대상으로 하여 직업상담, 직업교육훈련, 동행면접 등 종합취업지원 서비스를 제공하고 있는 것으로서 이는 법령에 의한 국가 및 지자체의 책무인 경력단절여성 등의 경제활동촉진을 위한 지원을 하는 것으로 전형적인 공공행정 서비스에 해당되는 것으로 판단되며, 정부의 한시적인 복지정책·실업대책으로 추진하는 성격의 사업은 아닌 것으로 보이므로 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1207, 2010.11.29.)

구강보건사업 중 노인의치보철 사업이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지

Q 질의

- 보건복지부 구강보건사업의 일환으로 시행되고 있는 노인의치보철 사업이 기간제 근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 ‘「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우’에는 기간제 근로자를 2년 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 규정하고 있음
  - 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것임

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ‘구강보건사업 안내서’를 살펴보면 동 사업은 구강보건법 제3조에 근거하여 만 65세 이상 국민기초생활보장 수급 노인과 차상위 건강보험 전환자를 대상으로 의치보철을 보급하여 구강기능 회복에 기여하고 건강생활을 영위토록 하는 것을 목적으로 보건소에서 1차 검진 후 치과의원, 국·공립병원치과에 의치보철시술을 의뢰하여 시술을 하는 것으로 보임
  - 동 사업은 취약계층을 대상으로 복지정책에 따른 일반적 공공행정서비스를 제공하는 것으로 보이며 일자리 제공을 목적으로 실시하는 사업은 아닌 것으로 생각되는 바, 동 사업은 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1482, 2010.12.20.)

정보화마을프로그램관리자 육성사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 행정안전부에서 자치단체를 통해 실시하고 있는 '정보화마을 프로그램관리자 육성사업'의 프로그램관리자가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 '「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에는 기간제근로자를 2년 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 규정하고 있음
  - 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것임

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, '정보화마을 프로그램 관리자 육성사업 안내서'를 살펴보면 동 사업은 「국가정보화기본법」 제16조(정보격차의 해소와 관련된 기술개발 및 보급지원)에 근거하여 정보화마을별로 프로그램 관리자의 상주 배치로 마을정보센터 관리, 전자상거래, 체험콘텐츠 관리 및 지역 IT분야 청년층 일자리 창출을 목적으로 2007년부터 실시하고 있으며, 기초생활수급자·장애인·장기실업자 등 취업취약계층에 대해 선발 우대 기준을 정하고 있는 것으로 보임
  - 사업의 목적 및 내용상 동 사업은 법령에 근거하여 정부의 재정지원을 통하여 청년층 일자리 제공을 목적으로 하는 것으로 볼 수 있어 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당할 수 있을 것으로 생각됨

(고용평등정책과-1481, 2010.12.20.)

문화재상시감시인력이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 중요목조문화재(보물, 국보 등)의 화재 등 재난의 예방을 위한 문화재상시감시인력이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호는 '정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우'로써 '「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'를 기간제근로자 사용기간 제한 예외로 정하고 있습니다.
  - 상기 규정은 법령에 근거하여 정부의 재정을 통해 한시적으로 수혜대상을 한정하여 일자리를 제공하는 경우에 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있다는 취지임

- 구체적 사실 관계를 정확히 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 기관의 문화재상시감시인력이 수혜계층을 한정하여 일자리 제공을 목적으로 한시적으로 시행하는 것이 아니고, 「문화재보호법」 제4조 및 제14조에 따라 자치단체가 문화재 화재 및 재난방지 등을 하는 것이라면 이는 국가 및 자치단체가 지속적으로 문화재 보호·관리를 추진해야 하는 전형적인 공공행정서비스로 보아 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는 다고 볼 수 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1553, 2010.12.22.)

공공근로와 일반 기간제근로를 반복하는 경우 무기계약직 전환 시점

Q 질의

- 당 기관에서 공공근로와 일반 기간제근로를 반복한 경우 무기계약직 전환 시점은

A 회시

- 「기간제법」 제4조에 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없도록 정하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따르면 '정부의 복지정책·실업대책으로 일자리를 제공하는 경우'로서 '「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 공공근로는 정부의 실업대책 일환으로 정부의 재정을 통해 한시적으로 취업취약계층에게 일자리를 제공하는 경우로 볼 수 있어 공공근로에 참여한 기간은 계속근로기간 산정 시 제외 할 수 있으며, 일반 기간제근로자로 근무한 기간만을 합산하여 2년을 초과한 때 무기계약근로자로 간주할 수 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1642, 2010.12.30.)

예방접종등록센터 사업의 관리요원(간호사)이 사용기간 제한 예외인지

Q 질의

- 예방접종등록센터의 예방접종등록 관리요원(간호사)이 ⑴전문적 지식·기술을 활용이 필요한 경우 또는 ⑵정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호에는 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정한 경우를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있음

- 질문1 관련) 상기 조항의 '전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우'란 박사 학위를 소지하거나, 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우 및 시행령 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우를 말하는바(시행령 제3조제1항),
  - 간호사는 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사와 「기간제법 시행령」 별표 2에서 한정적으로 열거하고 있는 전문자격에 포함되지 않아 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않는 것으로 사료됨

- 질문2 관련) 상기 조항의 '정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우'란 '「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우를 말하는바(시행령 제3조제2항제1호),
  - 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의

예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리 제공의 효과가 발생하는 것이 아니라 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 경우로서 정부의 재정지원을 통해 실시하는 일자리 사업을 의미하는 것으로 보아야 할 것임

- 「전염병예방법」 제3조의2 및 제11조에서 전염병 발생·유행 방지에 대한 국가 및 자치단체의 책임과 의무를 부과하고 있으며, 예방접종등록센터 사업은 「전염병예방법」 제20조에 따라 '05년부터 전국민을 수혜대상으로 일선 보건소에 간호사를 채용하여 예방접종기록을 전산 등록·관리하고 미접종자의 접종을 유도하는 등 예방접종과 관련한 통합 서비스 제공을 주된 목적으로 하고 있으며, 이러한 서비스는 민간에서 제공되기 어려운 전형적인 공공행정서비스에 해당하는 것으로 보이므로 정부의 복지정책·실업대책에 따른 일자리 사업으로 보기는 어려울 것임

(고용평등정책과-1644, 2010.12.30.)

지역특화건강행태개선사업의 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 지역특화건강행태사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따르면, '정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우'로서 '「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음
  - 상기 조항의 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리 제공의 효과가 발생하는 것이 아니라 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 경우로서 정부의 재정지원을 통해 실시하는 일자리 사업을 의미하는 것으로 보아야 할 것임

- 지역특화건강행태개선사업 운영계획을 살펴보면, 동 사업은 「국민건강증진법」에 근거하여 '98년 시범사업(18개소)을 시작으로 '10년 현재 전국 보건소에서 운영 중이며, 국민의 건강수준 향상을 위해 영양사, 운동지도사 등을 채용하여 영양섭취, 비만문제 등 지역주민의 건강행태 개선을 위한 사업을 실시 중인 것으로 이는 정부의 재정지원을 통해 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 성격이라기보다 전형적인 공공행정서비스로서 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됨

- 「기간제법」의 사용기간 제한 취지는 상시적·지속적 성격의 업무에는 무기계약 근로자를 사용하도록 하는 것이므로 상기 사업과 같이 국가 및 자치단체에서 일반 국민에 대한 공공행정서비스를 제공하는 경우에는 무기계약근로자로 채용하는 것이 바람직할 것으로 생각됨

(고용평등정책과-1671, 2010.12.30.)

청소년방과후아카데미 종사자가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

Q 질의

- 공교육을 보완하고 청소년의 건강한 성장 지원을 위해 '청소년방과후아카데미 사업'을 실시하면서 채용한 기간제근로자(운영책임자<PM>, 실무지도자<SM>)가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따르면, '정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우'로서 '「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음
  - 상기 조항의 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리 제공의 효과가 발생하는 것이 아니라 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 경우로서 정부의 재정지원을 통해 실시하는 일자리 사업을 의미하는 것으로 보아야 할 것임

- 청소년방과 후 아카데미 사업운영 기본계획을 살펴보면, 동 사업은 '05년 시범사업(46개소)을 시작으로 '10년 161개소를 운영 중이며, 공교육을 보완하는 공적 서비스 기능 강화, 청소년 활동·복지·보호·지도를 통한 청소년의 건강한 성장 지원 등을 목적으로 청소년수련관, 청소년문화의 집, 청소년수련원, 사회복지관 등 청소년 시설을 아카데미로 지정하여 유형별로(일반형<수익자부담형>, 지원형<무료지원>,

혼합형) 전국의 초등 4~6학년, 중등 1~2학년 등을 대상으로 자기주도 학습지도, 상담 및 생활기록 관리, 문화예술, 급식 등의 서비스를 제공하고 있는 것으로 보임

- 동 사업은 법령의 명시적 근거 없이 공교육 보완 등을 위해 '05년부터 청소년의 방과후 활동 지원을 통한 청소년의 건강한 성장을 주된 목적으로 지역사회와 연계하여 지속적으로 추진하는 전형적인 공공행정서비스로 보이는 바, 취업취약계층에게 한시적으로 일자리 제공을 주된 목적으로 한 사업으로 보기는 어려울 것으로 생각되므로 동 사업의 기간제근로자는 2년을 초과한 때 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1643, 2010.12.30.)

치매예방관리사업의 사용기간 예외 여부

Q 질의

- 치매예방관리사업 치매예방관리사업요원이 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 사용기간 예외에 해당하는지 여부, (2)치매예방관리사업이 정부의 복지정책에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 사용기간 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하도록 규정되어 있음
  - 그러나 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따라 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 설정하고 있음

- 치매예방관리사업 치매예방관리사업요원이 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 사용기간 예외에 해당하는지 여부에 대하여 살펴보면,
  - 치매예방관리사업요원이 「기간제법 시행령」 제3조제1항제1호 내지 제3호에서 정한 학위 또는 자격을 소지하여 해당분야에 종사하는 경우가 아니라면 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우에 해당하는 것으로 보기 어렵고,
  - 「의료법」 제5조에 따른 의사 및 한의사 자격소지자는 「기간제법 시행령」 별표2에서 규정하는 전문자격소지자로 볼 수 있을 것이나, 간호사 또는 사회복지사 자격소지자는 「기간제법 시행령」 별표2에서 규정하는 전문자격소지자에 해당하지 않음

◐ 치매예방관리사업(치매상담센터 운영, 치매조기검진사업, 치매치료관리비지원사업)이 정부의 복지정책에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 사용기간 예외에 해당하는지 여부는 법령에 근거하여 추진되는 사업이고, 사회적으로 필요하나 수익성 등의 이유로 충분히 제공되지 못하는 서비스를 제공하기 위하여 정부재원에 따라 한시적으로 추진되는 사업이면서 일자리 제공을 주된 목적으로 하는 사업인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것인 바,

- 「노인복지법」 제29조제1항에서는 치매연구 및 치매관리사업을 국가의 책무로 규정하고 있고, 동법 제29조의2에서는 치매상담센터 설치 근거를 두고 있으나, 치매상담센터는 관할구역에 거주하는 60세 이상 치매노인 및 그 가족을 주된 수혜대상으로 하여 상담·지원·간병교육 등의 서비스를 제공하면서 상시적으로 운영되는 경우라면 이는 국가 또는 지자체에서 지속적으로 추진하는 전형적인 일반행정서비스의 영역으로 사료되고,
- '치매조기검진사업'의 경우 역시 「노인복지법」 제29조제1항에 근거하여 추진되는 사업으로서, 60세 이상의 모든 노인을 주된 대상으로 지역 보건소 및 거점 병원에서 치매선별검사·진단검사·감별검사를 실시함으로서 조기에 치매환자를 발견하고 효과적인 치매 치료·관리를 목적으로 상시적으로 운영되는 경우라면 이는 국가 또는 지자체에서 지속적으로 추진하는 전형적인 일반행정서비스의 영역으로 사료되므로 「기간제법」 제4조제1항제5호의 예외에 해당하지 않을 것으로 보임
- '치매치료관리비 지원사업'은 「노인복지법」 제29조제1항에 근거하여 추진되는 사업으로서 만60세 이상의 치매치료제 복용중인 치매환자 중 전국가구 월평균소득의 50% 이하인 취약계층을 수혜대상으로 하여 이들에게 치매치료관리비를 지원하여 치매환자의 노후 삶의 질 제고 및 사회경제적 비용절감에 기여하는 것을 목적으로 추진되는 사업으로 보이나, 일자리 제공을 주된 목적으로 추진하는 사업으로 보기 어려워 「기간제법 시행령」 제3조제2항1호의 예외에 해당하지 않을 것으로 보임

(고용차별개선과-1188, 2011.8.2.)

건강증진사업 요원에 대한 「기간제법」 적용 관련

Q 질의

- 「국민건강증진법」에 따라 추진되는 건강증진사업 요원이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제2항제1호의 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부, 「국민건강증진법 시행령」 또는 「국민건강증진법 시행규칙」에서 건강증진사업 요원의 근로기간을 별도로 정할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서 제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제1호에서는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있는 경우로 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 대통령령이 정하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"를 정하고 있고,
  - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에서는 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 하고 있음

- 귀 질의에 따르면 건강증진사업은 국민건강기금으로 조성된 재원으로 보건교육 및 건강상담, 영양관리, 구강건강의 관리, 질병의 조기발견을 위한 검진 및 처방, 지역사회의 보건문제에 관한 조사·연구 기타 건강교실의 운영 등의 사업을 통하여 국민의 건강증진을 도모하고자 「국민건강증진법」 제19조에 근거하여 시행되고 있으나,

- 건강증진사업의 수혜대상은 전국민으로서 불특정 다수이고, 건강증진사업의 본질적 목적은 건강에 대한 올바른 지식을 보급하여 국민건강 증진을 도모하는데 있다고 할 것이므로 귀 질의의 건강증진사업은 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하지 않는 것으로 보임

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호의 규정과 같이 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우에는 사용기간제한의 예외 적용을 받을 수 있는데,
  - 이때, 국민건강증진사업 요원의 사용기간을 다른 법령에서 별도로 정하는 것은 국민의 권리의무에 직접적인 영향을 미치는 중요한 사항이며 우리부와 귀부의 공통사항으로 신중한 검토를 요하므로 법률 또는 대통령령으로 정하는 것이 타당할 것임

(고용차별개선과-1503, 2011.9.16.)

청소년문화의집 기간제근로자의 기간제한 예외 여부

Q 질의

- ‘청소년문화의 집’에서 청소년여가활동 지원업무에 종사하는 청소년지도사가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조2항제1호에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제5호에서는 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 동법 시행령 제3조제2항제1호의 “「고용정책법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우” 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 하고 있음

- ‘청소년문화의 집’ 운영 사업이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되는지 여부는 근거법령의 유무, 취업취약계층을 대상으로 제공되는 일자리인지 여부 또는 취약계층을 대상으로 사회적으로는 필요하나 수익성 등의 이유로 충분히 공급되지 못하여 정부의 재정지원을 통하여 한시적으로 제공되는 서비스인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임
  - ‘청소년문화의 집’은 「청소년활동진흥법」 제10조, 제11조에 근거하여 설치된 법정의무시설로서 계속사업으로 운영되고 있고, 관내 낙후지역인 반송동 청소년을 포함하여 관내 모든 청소년을 수혜대상으로 하는 점을 고려할 때, 전형적인 공공행정서비스로 보이는 바, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않는 것임

(고용차별개선과-2173, 2011.12.2.)

경로당 순회프로그램관리자의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- “경로당을 고령화사회에 단순한 쉼터기능에서 다기능공간으로 전환하기 위해 「경로당 순회프로그램관리자」를 배치하여 다양한 프로그램을 제공”하고 있으며, 경로당 순회프로그램관리자를 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 볼 수 있는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 “정부의 복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서, “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음
  - 이는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력개발, 취업 촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 한시적으로 일자리를 제공하는 일자리사업을 의미하는 것이며, 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리가 발생하는 것은 아니라고 보아야 할 것임

- 귀 질의의 경우 「노인보건복지사업」 중에서 “경로당 운영혁신사업”을 위해 「경로당 순회프로그램관리자」를 배치한 것은 경로당의 기능과 역할을 업그레이드하여 보편적 노인계층이 원하는 다기능 공간으로 경로당 기능혁신을 추진하면서 부수적으로 발생한 일자리로 보이는 바,
  - 이는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리 제공을 주된 목적으로 한 일자리사업으로 보기는 어려우므로 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당되지는 않을 것으로 판단됨

(고용차별개선과-480, 2012.3.9.)

미취업 대졸생 인턴에 대한 기간제근로자 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 교육과학기술부 주관 △△연구재단·대학(교)가 함께 수행한 “미취업 대졸생의 취업을 위한 경력 형성 및 취업능력 제고 목적으로 인턴조교 등 학교 내 채용을 지원하는 「미취업 대졸생 인턴 채용 지원사업」”에 종사한 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제5호에 해당되어 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 적용 받을 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 「기간제법」 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 대통령령이 정하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 예외규정을 두고 있고,
  - 이에 따라 동법 시행령 제3조제2항제1호에서는 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”를 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”로 규정하고 있음
- 귀 질의의 경우 교육과학기술부 주관으로 수행한“미취업 대졸생 인턴 채용 지원사업”은 “미취업 대졸자들에게 한시적으로나마 인턴채용 등 다양한 일자리를 제공함으로써 경제적 어려움 해소에 기여하고, 학내 다양한 프로그램 및 취업정보 등을 활용하여 취업 경쟁력을 높임으로써 경기 회복 후 안정적인 일자리 취업을

유도하기 위한 사업"으로 대학 졸업자중 미취업자(장애인, 기초생활수급자 우선 채용)을 인턴으로 채용하여 교육 및 연구보조, 행정보조업무를 수행하게 한 바,

- 이는 취업취약계층을 대상으로 한시적인 일자리 제공을 목적으로 한 사업으로 볼 수 있으므로「기간제법 시행령」제3조제2항제1호에 해당되어 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있을 것임

● 한편, "미취업 대졸생 인턴 채용 지원사업"이 종료된 후에는「기간제법」제4조 제1항 제5호에 따른 단서 사유가 소멸하였으므로 소멸된 시점 이후부터 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임

(고용차별개선과-481, 2012.3.9.)

대학 취업지원관의 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- “취업지원관” 제도로 채용한 취업지원관의 계약기간이 2년에 도달하게 되는 바, 「기간제법」 제4조제1항제1호 또는 제5호에 적용되어 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당 하는지 ?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
  - 「기간제법」 제4조제1항제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있고, 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에는 이 규정의 적용을 받을 수 있으며,
  - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 귀 질의의 경우 '취업지원관' 제도는 "학교의 취업지원기능 향상을 위해 취업지원 및 상담분야의 전문성을 지닌 인력을 학교직원으로 채용하여 각 학교실정에 맞는 다양한 취업지원프로그램 운영, 재학생의 진로상담 및 취업특강, 구인기업 발굴 등의 역할을 수행하는 제도"로서 2010년도부터 시행되어 각 대학 및 특성화고 등에서 운영되고 있음
  - '취업지원관' 제도는 학교의 취업지원 역량강화를 위하여 지속적으로 추진하는 사업으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖지는 않으므로 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 보기는 어렵다고 판단되며,
  - 기존에 학교 취업지원 기능에서 부족했던"취업지원센터 직원의 잦은 인사이동으로 인한 전문성 및 대외활동 한계, 진로지도와 취업상담에 있어 다양한 전공의 이해와 취업시장 흐름 노하우 요구, 기업인사담당자와 고용센터와의 정보교류 및 연계활동 전문화기능"을 '취업지원관' 제도로 충족시켜 학교 취업지원 인프라 확충의 일환으로 추진하는 사업으로 이를 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리제공을 주된 목적으로 하는 일자리사업으로 보기는 어려울 것임

- 따라서 '취업지원관' 제도는「기간제법」제4조제1항제1호 "사업의 완료 및 특정한 업무의 완성에 필요한 경우"및 제5호 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"에 해당된다고 볼 수는 없으므로 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-531, 2012.3.15.)

'무의탁환자 무료야간간병사업' 기간제근로자 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 우정사업본부에서 위탁받아 수행하고 있는 '무의탁환자 무료야간간병사업'이 「기간제법」 제4조제1항제1호 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"또는 동법 제4조제1항제5호 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음
  - 그러나 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 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

- 동 사업은 취업취약계층 일자리창출을 통하여 무의탁환자에게 사회적으로 필요한 서비스를 제공하는 사업이라고 보여지며 동 예외조항에 해당될 수 있을 것으로 사료됨

- 따라서 동 사업에 종사하는 기간제근로자는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 단서에서 규정하고 있는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 경우에 해당하는 것으로 판단됨

(고용차별개선과-904, 2012.5.3.)

공공기관 청년인턴 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 기획재정부 공공기관 청년인턴제도에 따른 인턴 계약기간이 만료되기 전에 일반 기간제근로자로 전환된 경우 공공기관 청년인턴 근무기간을 사용기간 제한 예외로 인정받을 수 있는지 여부

A 회시

- 기획재정부에서 실시하는 공공기관 청년인턴제도는 청년실업대책의 일환으로 공공기관에서 청년인턴을 일정기간 고용하는 일자리창출사업으로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제5호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"및 위 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 경우"에 해당되어 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 인정받고 있음

- 귀 질의의 경우 청년인턴 계약기간이 만료되기 전에 새로운 채용공고에 따라 공개채용절차를 거쳐 일반기간제근로자로 전환된 경우에도 인턴고용이 종료된 시점에서 위 같은 법 제4조제1항제5호에 따른 단서사유가 소멸된 경우로 볼 수 있을 것이므로 소멸된 시점 이후로부터 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임

(고용차별개선과-937, 2012.5.9.)

사회복지통합서비스전문요원의 무기계약 전환 여부

Q 질의

- 사회복지통합서비스전문요원이 기간제근로자 사용기간 제한 예외사유(「기간제법」 제4조제1항제5호)에 해당하여 금번 비정규직 고용개선 조치상 무기계약직 전환에서 제외되는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 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

- 보건복지부에서 주관하고 시군구에서 운영하는 사회복지통합서비스전문요원은 사회복지사업법 제4조에 근거하여 "복지수요의 신속한 발굴, 통합적 지원을 통한 복지사각지대 해소 및 수요자 중심의 찾아가는 복지서비스로 복지 체감도 제고"를 목적으로 민·관 협력적 복지전달체계 기반을 구축하고 사회적일자리 창출을 위하여 사회복지통합서비스전문요원을 운영하고 있는 바,
  - 이는 같은 법 시행령 제3조제2항에 따른 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당된다고 볼 수 있을 것임

- 따라서, 기간제근로자 사용기간 제한 예외사유에 해당되는 경우에는 금번 「상시지속적 업무담당자의 무기계약직 전환기준 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침」에 따라 무기계약직으로 전환해야 하는 것은 아니나, 기관 사정에 따라 무기계약직으로 전환하는 것은 무방할 것임

(고용차별개선과-1736, 2012.8.3.)

다문화가족지원센터 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 우리부에서는 다문화가족지원센터사업을 지자체에서 직접운영하거나 법인이나 단체에 위탁운영하고 있는 바, 직영센터는「기간제법 시행령」제3조제2항제1호의 "법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에 해당하는지와 위탁운영센터는 같은 법 제4조제1항제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있음

- 귀 질의의 다문화가족지원센터사업은 "다문화가족의 안정적인 정착과 가족생활을 지원하기 위해 한국어교육, 가족교육·상담, 정보제공, 역량강화지원 등 종합적인 서비스를 제공하여 다문화가족의 한국사회 조기적응 및 사회·경제적자립을 지원"하는 것으로서,
  - 그 수혜대상을 다문화가족으로 한정하고 제공하는 서비스내용도 사회적으로는 필요하나 민간시장에 의해 공급이 어려워 정부의 재정지원을 통해 제공되는

서비스로 볼 수 있을 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공한 경우"에 해당하는 것으로 보아 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있을 것으로 사료됨

- 다문화가족지원센터사업을 법인이나 단체에 위탁하여 수행하는 경우 「기간제법」 제4조제1항에 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는지에 대하여는,
  - 위 예외조항에 해당되는 사업은 원칙적으로 건설공사 등 유기사업, 특정 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적이거나 1회성사업을 말하는 것으로, 이러한 한시적·1회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고 공개입찰을 통해 체결하는 등 재계약여부가 불확실한 경우를 의미함
  - 따라서 귀 질의의 다문화가정지원센터사업이 위와 같이 위탁 수행되는 경우라면 기간제근로자 사용기간 제한 예외로 인정될 수 있을 것이나, 이는 구체적 사실관계를 파악하여 판단되어야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2783, 2012.12.4.)

건강가정·다문화가족지원센터 통합운영기관 기간제근로자의 사용기간제한 예외 해당여부

Q 질의

- 건강가정·다문화가족지원센터 통합운영기관의 기간제근로자가 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하여) 기간제근로자를 사용할 수 없고 같은 법 제2항에서는 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.
  - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 예외규정을 두고 있으며,
  - 이에 따라 같은 법 시행령 제3조제2항제1호는 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”를 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”로 규정하고 있습니다.

- 질의에서와 같이, 건강가정·다문화가족지원센터 사업운영을 위해 인건비와 운영비를 국·시에서 보조받고 있으며, 기간제근로자 채용시 취업취약계층을 우대한다는 사실만으로 센터에서 하는 모든 사업을 ‘국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위해 정부 또는 지방자치단체가 일자리를 제공’하는 경우로 보기는 어렵다고 판단되며,

- 각 사업의 근거법령, 사업 목적 및 성격, 일자리 제공대상, 서비스 수혜대상, 사업의 한시성 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

◐ 한편, 우리부가 건강가정지원센터에서 제공하는 맞춤형 가족지원서비스는 사용기간제한의 예외에 해당하지 않으며, 다문화가족지원센터사업은 사용기간제한의 예외에 해당한다고 회신한 바(차별개선과-2206, 2008.11.21., 고용차별개선과-2783, 2012.12.4.)있음을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-1729, 2016.8.31.)

「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부(다문화가족지원사업)

Q 질의 1

- 다문화가족지원사업이 사용기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- 귀 질의의 다문화가족지원사업은 "다문화가족의 안정적인 정착과 가족생활을 지원하기 위해 한국어교육, 가족교육·상담, 정보제공, 역량강화지원 등 종합적인 서비스를 제공하여 다문화가족의 한국사회 조기적응 및 사회·경제적자립을 지원"하는 것으로서,

- 그 수혜대상을 다문화가족으로 한정하고, 제공하는 서비스내용도 사회적으로는 필요하나 민간시장에 의해 공급이 어려워 정부의 재정지원을 통해 제공되는 서비스로 볼 수 있을 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공한 경우"에 해당하는 것으로 보아 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있을 것으로 사료됩니다.

Q 질의 2

- 북한이탈주민지원사업이 사용기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시 2

- 귀 질의 북한이탈주민지원사업은 「북한이탈주민의 정착지원에 관한 법률」 제18조의2제1항 및 「인천광역시 남동구 북한이탈주민의 정착지원에 관한 조례」 제3조에 따라 북한이탈주민을 위한 맞춤형 취업지원을 통해 경제적 자립을 도모하여 지역사회 정착지원을 모색하고자 시행하는 사업으로,
  - 그 수혜대상을 북한이탈 주민으로 한정하고, 제공하는 서비스내용도 사회적으로는 필요하나 수익성 등의 이유로 민간시장에서 충분히 공급되기 어려워 국가 또는 지방자치단체의 재정지원을 통해 제공되는 서비스로 볼 수 있을 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당한다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-1255, 2015.7.23.)

난임부부지원사업 및 예방접종사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- ① ○○시 농업기술센터 세부사업에 필요한 실험(연구)실이 「기간제법」 상 연구기관에 해당하는지 ② 보건소 난임부부지원사업이 정부의 복지정책에 따른 일자리제공사업인지 ③ 보건소 예방접종사업이 정부의 복지정책에 따른 일자리제공사업인지의 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제8호의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
  - 또한 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에도 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음

◐ ① ○○시 농업기술센터의 현장문제기술개발지원사업, 과학영농시설운영, 유용미생물 제생산운영에 필요한 실험(연구)실이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 연구기관에 해당하는지에 대하여,

- 「기간제법 시행령」 각 목에서 규정한 '연구기관'이라 함은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"을 의미하는 바, 용인시 농업기술센터에서 농업기술 관련 사업을 추진하면서 실험(연구)실에서 실험·분석업무를 수행한다는 사실만으로는 위 연구기관에 해당하는지 여부를 판단할 수는 없으며,
- 농업기술센터의 설치 목적, 사업 내용 등을 전체적으로 검토하여 전문적인 연구업무가 주된 목적이면서 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추어 설립된 기관인지를 파악하여 연구기관에 해당하는지 여부를 판단할 수 있을 것으로 사료됨

◐ ② 보건소 난임부부지원사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지에 대하여,

- 보건복지부에서 주관하는 '난임부부지원사업'은 "체외수정시술 및 인공수정시술 등 특정치료를 요하는 일정 소득계층 이하(전국가구 월평균소득 150%이하)의 난임부부에게 시술비 일부를 지원하여 경제적 부담을 경감시킴으로써 임신·출산의 사회·의료적 장애를 제거하고 난임부부가 희망하는 자녀를 갖게 하여 행복한 가정을 영위케 하고 저출산 극복효과를 달성하기 위한 제도"로서
- 그 수혜대상이 중산층을 포함한 난임부부이며 정부에서 저출산 극복을 위해 보편적으로 추진하는 출산장려책이라고 볼 수 있으므로 이를 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"의 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"로 보기는 어려울 것으로 사료됨

◐ ③ 보건소 예방접종사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지에 대하여,

- 귀 질의의 '국가 예방접종사업'은 "「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 근거하여 감염병을 예방하는 가장 효과적인 방법인 예방접종을 적기에 실시하여 예방접종대상 감염병의 90~100% 감소를 목적으로 아동 대상 필수 예방접종, 성인 대상 감염병 예방접종, 예방접종 후 이상반응 관리 및 상담 등을 수행하는 사업"으로 이는 전형적인 공공행정서비스로 볼 수 있을 것이므로,
- "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"의 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에 해당하지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2782, 2012.12.4.)

청소년상담복지센터 상담사의 무기계약직 전환 제외 여부

Q 질의

- 청소년의 다양한 고민 상담 및 위기청소년을 위한 긴급구조·자활·의료지원 등의 사업추진을 위해 각 지자체가 설치·운영하고 있는 청소년상담복지센터를 지원하고 취약계층 청소년들의 자립 준비능력 향상을 위해 두드림프로그램을 시행하고 있는 바, 청소년상담복지센터에서 종사하는 청소년상담사 및 프로그램 운영종사자들이 「기간제법 시행령」 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에 해당되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 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 질의의 경우 청소년상담복지센터에서 근무하는 청소년상담사 및 프로그램 운영종사자가 「기간제법 시행령」 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로

사용할 수 있는지에 대하여는,

- 청소년상담복지센터는 「청소년복지지원법」 제9조 및 제29조에 근거하여 지역 내 청소년에 대한 상담·긴급구조·자활·의료지원 등의 업무를 수행하기 위해 설치·운영되는 기관으로서 CYS-Net*(지역사회청소년 사회안정망)의 중추적 역할 담당을 목적으로 하며 청소년상담 및 자립지원, 학업중단 청소년 지원 등의 사업을 수행하는 것으로서,

  * 지역사회 청소년 사회안정망(Community Youth Safety-Net)의 일환으로 위기청소년 통합지원 및 연계협력, 상담 및 활동지원, 청소년전화 1388 운영, 긴급구조, 일시보호, 교육 및 자립 등 맞춤형 서비스 제공

- 청소년의 고민과 고충을 신속하고 편리하게 해결할 수 있도록 하고, 지역 실정에 맞는 청소년 상담서비스를 제공하며, 사업대상이 전국의 청소년을 대상으로 하여 특정지역 및 특정계층에 국한하거나 취약계층으로 한정하지 않고 있으므로 이는 일반적인 공공행정서비스로 보아야 할 것으로 사료됨

- 따라서 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 해당되지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-3001, 2012.12.27.)

의료기관 감염인 상담사업 등에 종사하는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 당 기관에서는 보건복지부(질병관리본부)에서 주관하는 “의료기관 감염인 상담사업”, “결핵관리사업”, “의료관련 감염표본 감시사업”이 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제1호에 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 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
  - 위 예외조항을 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

- “의료기관 감염인 상담사업”은 HIV감염인의 치료 및 지원, 에이즈 전파예방이라는 국가에이즈관리사업의 목표를 달성하기 위해서 장기적·지속적으로 추진되는 사업으로서,
  - 이는 국가가 에이즈의 예방관리와 HIV감염인을 보호·지원하여 국민건강증진에 이바지하고자 하는 것으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로

보기는 어려울 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

- “민간공공협력 결핵관리사업”은 결핵환자 관리, 결핵환자 접촉자 검진 및 의료비 등을 지원하는 사업으로서,
  - 국가가 결핵을 예방하고 결핵환자에 대한 적절한 의료를 실시함으로써 결핵으로 생기는 개인적·사회적피해를 방지하여 국민의 건강증진에 이바지하기 위한 장기 지속적인 사업에 해당하는 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

- “의료관련 감염표본 감시사업”은 신종감염병과 더불어 다제내성균 등 의료관련 감염병이 공중보건을 위협하고 있어 병원기반의 안정적인 감시체계 운영을 통해 지속적으로 양질의 자료를 획득하는 사업으로서,
  - 질병관리본부의 “2011년 의료관련 감염표본 감시체계 국고보조금 운영계획”에 따르면 동 사업의 사업기간을 ‘다년도 계속사업’으로 명시하고 있어 동 사업이 장기적으로 지속되는 사업에 해당하는 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-41, 2013.1.7.)

“공공일자리 나누미사업”이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지

Q 질의

- 당 시가 추진 중인 “공공일자리 나누미사업”이 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

- 귀 구청 사업계획 등을 토대로 살펴보면 다음과 같이 사업개요가 정리되는 바,

▲ 추진 배경
  - 경제불황에 따른 장기 실업상황 극복을 위해 공공일자리를 제공할 필요
  - 그간 추진해 온 공공근로사업, 지역공동체일자리사업 등은 국시비 매칭사업이라 획일적 지침에 따라 사업 선정하고 참여자 자격요건을 정하여 지역실정을 반영한 사업추진이 곤란

▲ 추진 방향
  - 구 특성을 반영한 사업을 발굴하고 경직적 참여자격 요건을 완화하여 탄력적 근로조건 적용으로 공공일자리사업의 효율성 제고, 많은 주민이 사업에 참여할 수 있도록 함

▲ 사업기간: 1단계 ’13.2월~6월, 2단계 ’13.8월~12월

▲ 사업내용

- 주민숙원사업(주거 및 가로환경정비, 공공시설물관리, 재해취약시설물관리), 관광특구 활성화사업, 기타 특색사업(우리동네 텃밭가꾸기 등), 청년일자리사업(행정자료 전산화, 자원봉사센터 유급 서포터즈, 취업정보센터 상담 도우미, 실태조사 등)

▲ 참여대상: 저소득주민(가구소득 1.35억원 이하), 부양가족이 있고 세대원 중 취업자가 없는 여성세대주, 청년(18~39세)으로 전산작업 가능자 등

※ 수급자 및 실업급여 수급권자, 최저생계비를 초과한 국민연금 수령자, 재학생, 정기 소득이 있는 자나 그 배우자 등은 사업 참여 배제

▲ 기타: 2013년 공공일자리 나누미사업은 ‘공공근로사업’ 지침 준용

- ‘공공일자리 나누미사업’은 지역 특성에 맞추어 사업내용과 참여대상을 일부 수정하였으나 그 근간은 지방자치단체가 「고용정책 기본법」에 따라 지역주민의 고용촉진을 위해 실업대책사업으로 실시하는 ‘공공근로사업’과 그 취지 및 사업내용, 사업대상 등이 크게 다르지 않다고 판단되므로 ‘공공근로사업’과 마찬가지로 동 사업도 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 사료됨 (고용차별개선정책과-50, ’10.1.7. 참조)

(고용차별개선과-484, 2013.3.21.)

“지역사회 통합건강증진사업”의 기간제근로자 무기계약 전환 시점

Q 질의

- ’11.5.16.부터 3개월 동안 산전후휴가 대체 근무 후 계약 갱신하여 ’12.12.31.까지 영양플러스사업에 계속 근로함
- ’13.1.1.부터는 기존 영양플러스 사업 등이 통합 운영되는 “지역사회 통합건강증진사업”에서 근무 중임
- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사업 등에서 근무하다가 예외가 아닌 사업에서 근무하게 된 경우 무기계약 전환 시점은 언제인지, 자치단체장의 판단에 따라 무기계약 전환 여부(대상)를 결정할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 이 경우 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 일반적으로 근로계약의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙이라 할 것임
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 함

◐ 한편 「기간제법」 제4조제1항 단서의 사유에 해당되는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

- 사용기간 제한 예외 사유의 소멸 등으로 해당 근로계약관계를 종료하고 새로운 근로계약의 체결로 사용기간의 제한을 받는 기간제근로자로 사용하게 된 때에는 사용기간의 제한을 받는 사업에서 계속근로한 기간이 2년을 초과하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임

◐ 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제2호 사유(산전후휴가 대체) 및 제5호 사유(영양플러스사업)에 따른 예외기간('11.5.16.~'12.12.31.까지)을 제외하고, 단서의 사유가 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 사용하는 시점('15.1.1.)부터 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주된다고 사료됨

※ '영양플러스사업'은 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되나, '지역사회 통합건강증진사업'은 예외 사업에 해당되지 아니한다고 우리부가 유권 해석하고, 이에 따라 보건복지부에서 관련 내용 지방자치단체로 시달한 바 있음(건강정책과-7278호, '12.12.26.)

◐ 다만, 「기간제법」에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 하는 시점이 도래하기 전에 근로계약이 만료되는 경우, 재계약 등은 당사자간 자유로운 의사결정에 따라야 할 것이지 사용자가 해당 근로자를 재고용하거나 무기계약직으로 전환하도록 강제할 수는 없다고 사료됨

(고용차별개선과-515, 2013.3.26.)

직업능력향상 프로그램 운영(지원)인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- 「여성발전기본법」 제21조2의 규정에 근거하여 여성인적자원 개발사업 추진을 위해 채용한 '직업능력향상 프로그램' 운영 및 지원 인력이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제2항제1호에 따른 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

- 위 규정은 정부의 복지정책의 대상인 사회적 약자, 실업대책의 대상인 취업취약계층을 대상으로 직업능력개발, 취업촉진, 사회적 서비스 제공을 위해 정부가 한시적으로라도 일자리를 직접 제공·창출할 필요성을 감안하였음에 그 입법 취지가 있다 할 것임

- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민을 대상으로 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가진다고 볼 수도 있으나, 그러한 이유로 국가 또는 지방자치단체가 시행하는 모든 사업이 위 규정에 해당한다고 볼 수는 없으며 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합 고려하여 해당 여부를 판단하여야 할 것임

◐ ‘직업능력향상 프로그램 운영·지원인력’이 비경제활동 여성들의 직업능력을 향상시켜 사회참여를 확대하고, 자격증 취득 시 취업알선을 하는 등을 주된 사업내용으로 하면서 구체적으로는 자격 취득과정에서 교육 상담, 전산관리, 수강생 관리, 취업연계 등의 업무를 수행한다면,

- 여성의 사회참여를 촉진하기 위해 여성 인적자원을 개발하고, 여성의 능력 향상을 통해 남녀가 동등하게 경제활동에 참여할 수 있도록 하며, 여성의 정보화 능력 향상을 강구하도록 하는 등 「여성발전기본법」에서 부여한 국가 및 지방자치단체의 책무를 실현하기 위해 상시적으로 추진하는 공공행정서비스에 해당하여 정부의 복지정책·실업대책에 따라 직접 창출된 일자리로 보기 어려우므로 「기간제법」 제4조제1항제5호의 예외에 해당하지 않는 것으로 보임

(고용차별개선과-553, 2013.4.1.)

'사회적기업지원센터 운영인력'이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 사회적기업 육성을 위해 시·군에서 사회적기업 인증, 지정 상담 및 경영 컨설팅 등의 업무를 수행하는 "사회적기업지원센터"를 운영 중에 있음
  - "사회적기업"은 취약계층에게 일자리 및 사회서비스를 제공하는 기업으로 정부의 복지정책의 일환이고, 이를 지원하기 위해 설립된 "사회적기업지원센터"의 근로자는「기간제법」제4조제5항에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

A 회시

- 「기간제법」제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "「고용정책 기본법」,「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 위 규정은 정부의 복지정책의 대상인 사회적 약자 또는 실업대책의 대상인 취업취약계층에게 직업능력개발, 취업촉진, 사회적 서비스를 제공하기 위해 정부가 한시적으로라도 일자리를 직접 제공·창출할 필요성을 감안하여 해당 규정을 마련한데 그 입법 취지가 있다 할 것임
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민을 대상으로 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가진다고 볼 수도 있으나,

그러한 이유로 국가 또는 지방자치단체가 시행하는 모든 사업이 위 규정에 해당한다고 볼 수는 없으며 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합 고려하여 상기와 같은 입법 취지에 부합하는 경우에 한하여 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있을 것임

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,
  - 「사회적기업 육성법」에 따르면 "사회적기업"은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하는 기업으로서, 지방자치단체는 지역별 특성에 맞는 사회적기업 지원시책을 수립·시행하여야 한다고 정하고 있음

- "사회적기업"이 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호에 따른 정부의 복지정책·실업대책과 그 목적을 일정부분 같이하고 있다 하더라도 정부가 "사회적기업"의 직접적 운영 주체는 아니며,
  - "사회적기업지원센터"는 「사회적기업 육성법」에 따라 지방자치단체가 "사회적기업"의 운영 등을 지원하기 위해 설립·운영하는 기관으로서 지방자치단체는 직접적으로 사업을 시행하는 주체가 아니라 간접적으로 지원하는데 그 역할이 한정되고, 또한 동법에서 부여한 지방자치단체의 책무를 실현하기 위해 상시적인 기관으로 운영되고 있는 것으로 보임
  - 따라서 "사회적기업지원센터"는 사회적 약자 또는 취업취약계층에게 직업능력개발, 취업촉진, 사회적 서비스를 제공하기 위해 정부 또는 지방자치단체가 한시적으로라도 일자리를 직접 제공·창출할 필요에 따라 추진하는 사업으로 보기는 어렵다고 판단됨

- 따라서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우가 아니라면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주됨

(고용차별개선과-1181, 2013.6.20.)

자원봉사센터 관리·지원 인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 「자원봉사활동 기본법」 제19조 및 같은 법 시행령 제15조에 따라 당 구에서는 자원봉사센터를 운영하고 있으며, 유급실무자와 코디네이터를 기간제근로자로 사용하고 있음

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되어 코디네이터는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하나, 유급실무자의 경우 예산은 청년실업해소 유급실무자 인건비로 지급하며 별도의 운영지침 또는 규정은 없는 실정인데, 유급실무자를 「기간제법 시행령」 제3조제2항 제1호 또는 제3조제3항제1호에 해당된다고 볼 수 있는지?

A 회시

- "자원봉사 코디네이터 지원사업"의 전문인력(코디네이터)은 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당한다고 판단된 바 있음 (고용차별개선정책과-840, '09.7.23.)

- 다만, 귀 질의의 "유급실무자"는 담당업무 등 구체적인 내용을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,

  - "자원봉사 코디네이터 지원사업"은 자원봉사센터 당 2인의 "자원봉사 코디네이터"를 사용할 수 있도록 지원하고 있을 뿐, "유급실무자"는 사업 내용에 포함되어 있지 아니하며,

  - "사무국장"이라는 직위로 미루어 "자원봉사 코디네이터"와는 그 성격을 달리하는 직종으로서 사업을 관리하는 인력으로 판단되는 바, 동 사업의 간접적인 지원인력에 불과하며 그 업무도 전형적인 공공행정서비스의 영역으로 "자원봉사 코디네이터

지원사업”의 본질적 내용에 해당된다고 볼 수 없어 유급실무자(자원봉사센터 사무국장)는「기간제법」제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호의 사유에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단됨

- 한편,「기간제법」제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외에 해당되나,
  - 「자원봉사활동 기본법」및 같은 법 시행령에서는 자원봉사센터의 사무를 처리하기 위해 사무국을 두도록 규정하고 있을 뿐, 사무국장 등 기간제근로자의 사용기간을「기간제법」(2년)과 달리 정한 규정은 없어「기간제법」제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 해당되지 않는다고 판단됨

(고용차별개선과-1948, 2013.10.8.)

“공공도서관 개관시간 연장지원사업”이 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- “공공도서관 개관시간 연장지원사업”의 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함
- “공공도서관 개관시간 연장지원사업”은 「도서관법」에 그 근거를 두고 주간에 도서관을 이용하기 어려운 지역주민에게 야간까지 개관시간을 연장함으로써 국민의 문화향유 기회를 확대하고자 하는 사업으로서,
  - 그 사업 내용이 사회적으로 필요한 서비스에 해당될 뿐 아니라, 신규 일자리를 제공하고자 하는 것이 주된 목적의 하나로 추진되었고(사회서비스 확충 및 일자리 창출 보고대회 ’06.9.20./ ’07.2.22.)

- 이에 취업취약계층을 우선 선발토록 하여 일자리 창출의 목적에 부합하고자 하였으며, 국고보조금 지원을 전제로 사업을 수행하고 있어 그 지원이 중단될 경우 사업이 지속될 수 없는 내재적 한계를 갖고 있는 것으로 파악됨

◐ 동 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 한시성 등 여러 사정을 종합할 때 “공공도서관 개관시간 연장지원사업”은 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호, 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 정한 ‘복지정책·실업대책 등에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우’에 해당한다고 봄이 타당하다고 판단됨(같은 취지 대법 ’12.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- 따라서 “공공도서관 개관시간 연장지원사업”의 수행을 위해 일자리를 제공받은 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것도 가능하다 할 것임

(고용차별개선과-2310, 2013.11.28.)

“국립공원지킴이사업”이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- ‘국립공원지킴이’가 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따른 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우”에 해당되어 동 업무에 종사하는 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함

- “국립공원지킴이”는 「자연공원법」 및 「재난 및 안전관리기본법」에 그 근거를 두고 추진되는 사업으로서,
  - ’07년 입장료 폐지 후 탐방객 증가에 따라 국립공원의 보전·보호 업무를 수행하고, 자원 훼손 및 안전사고 발생 우려에 대한 적극적인 현장 대처와 탐방 서비스를 제공하는 등 사회적으로 필요한 서비스를 제공하고 있을 뿐 아니라,

- 지역의 전문인력 및 중·장년층 실업해소를 위한 사회적 일자리 창출 대책의 일환으로 '08년부터 추진된 것으로 파악되고, 이에 따라 해당 분야 전문인력과 취업취약계층을 우선 선발토록 하여 일자리 창출의 목적에 부합하고자 하였으며, 출연금을 재원으로 사업을 수행하고 있어 그 출연이 중단될 경우 사업이 지속될 수 없는 내재적 한계를 갖고 있는 것으로 보임

◐ 위와 같은 제반 사정을 감안할 때 "국립공원지킴이" 사업은 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호, 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 정한 '정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에 해당한다고 봄이 타당할 것으로 사료됨

- 따라서 "국립공원지킴이" 사업의 수행을 위해 일자리를 제공 받는 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것도 가능하다 할 것임

(고용차별개선과-2375, 2013.12.4.)

“의료급여 관리사”가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 「의료급여법」은 국민보건의 향상과 사회복지의 증진에 이바지하고자 하는 목적으로 생활이 어려운 사람에게 의료급여를 실시하도록 하고 있으며,
  - 이와 관련하여 같은 법 시행규칙 제2조제2항에 따라 의료급여 관리사를 시·도에 배치하도록 하고 있는 바, 동 인력이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.
- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.
- 「의료급여법」 제5조의2에 따르면 보건복지부장관 및 지방자치단체의 장은 수급권자의 건강관리 능력 향상 및 합리적 의료이용 유도 등을 위하여 사례관리를 실시할 수 있으며, 이를 위해 의료급여 관리사를 둔다고 규정하고 있습니다.

- 같은 법 시행규칙 제2조의3제1항에서는「의료법」제2조에 따른 의료인으로서 같은 법 제3조에 따른 의료기관에서 2년 이상 근무한 경력을 가진 사람으로 자격을 한정하고, 같은 법 시행규칙 제2조의3제2항에서는 지방자치단체 단위로 1명을 배치하되, 관할 시·군·구의 수가 15개를 초과하는 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도라면 1명을 더 배치할 수 있도록 하고 있으며,
- 수급권자의 건강관리 능력 향상을 위한 교육 및 상담, 의료급여제도 안내 및 의료기관 이용 상담 등의 업무를 담당하도록 정하고 있습니다.

◐ 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자 등 사회적 약자 또는 취약계층을 수급권자로 하여 제공되는 "의료급여"는 국가 또는 지방자치단체가 상시·지속적으로 수행하여야 할 전형적인 공공행정서비스의 영역에 속하는 제도이고,

- "의료급여 사례관리"는 2003년부터 현재까지 지속적으로 시행되고 있고,「의료급여법」에서는 "의료급여 사례관리"를 실시하는 지방자치단체는 "의료급여 관리사"를 의무적으로 배치하도록 하고 있는 바, 근거 법령 및 동 사업의 추진 경위 등을 고려할 때 한시성이 아닌 지속적으로 추진되는 사업으로 판단됩니다.
- 한편, "의료급여 사례관리"는 의료급여 수급권자의 건강관리 능력 향상 및 합리적 의료이용 유도 등을 목적으로 하고 있고, 이에 따라 사업의 참여자인 "의료급여 관리사"도 의료인으로서 경력을 갖춘 사람을 대상으로 하고 있을 뿐 채용에 있어 취업 취약계층을 등을 조건으로 하고 있지 않는 바, 사업의 목적 및 성격, 채용 관련 사항 등을 감안할 때 일자리 제공과는 직접적인 관련성이 없다고 보입니다.

◐ 따라서 이상의 내용을 종합할 때 "의료급여 관리사"는「기간제법」제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"에 해당하지 않는다고 봄이 타당할 것으로 판단되며, 이에 대하여는 이미 유사 질의가 있어 동일한 취지로 답변한 바 있고 이러한 해석의 입장에 변화가 없음을 알려드립니다.(고용차별개선과-721 '12.4.12., 고용차별개선과-1717, '11.10.12 등)

- 아울러, "의료급여 관리사"의 업무는 상시·지속적인 업무라고 사료되므로「공공부문 비정규직 고용개선 대책('11.11.28) 및 추진지침」에 따라 해당 근로자를 무기계약으로 전환함이 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-276, 2014.2.18.)

노인전문요양사업의 기간제 근로자 예외 해당여부 등

Q 질의

- 당 시가 2004년 보건복지가족부로부터 국비를 제공 받아 설립 운영 중인 시립노인전문간호센터에서 "노인전문요양사업(Nursing Home)"에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다는 기존 유권해석(고용차별개선정책과-624호, '09.7.9.)에 변함이 없는지 ?

- 매년 계약을 갱신하였으나 물의(직원 간 폭행, 환자 방치로 부상 초래 등)를 일으킨 경우 계약만료 시 계약을 해지하는 것이 부당해고에 해당하는지 ?

A 회시

- 귀 시에서 질의하고, 우리부가 회신한 종전 해석(고용차별개선정책과-624호, '09.7.9.)에 대하여 변경된 내용이 없음을 알려 드립니다.

- 다만, 귀 센터에서 "노인전문요양사업(Nursing Home)"에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다 하더라도,

  - 근로계약의 반복·갱신의 과정에서 근로자에게 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다고 볼 수 있는 경우라면 사용자가 계약갱신을 거절하는 데에는 합리적 이유가 있어야 한다는 것이 판례의 입장임을 알려드립니다.

  - 아울러, 판례는 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 해당 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정이 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용, 계약 체결의 동기 및 경위 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려할 때 근로계약 당사자 사이에

일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되었다고 볼 수 있는 경우에는 갱신기대권이 인정될 수 있고, 직무 수행능력 부족, 직무 태만, 비위 행위, 업무량 감소 등을 사회통념상 상당하다고 인정될 만한 합리적인 이유로 보고 있음을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-767, 2014.4.23.)

'깨끗한 학교 만들기 사업'에 종사하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

Q 질의

- 당 교육청에서는 '깨끗한 학교 만들기 사업'을 추진 중인 바, 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따른 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우"에 해당되는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "「고용정책 기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있습니다.

- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.

- 귀 질의에 따르면 "깨끗한 학교 만들기" 사업은 학생들과 교직원이 쾌적한 학교 환경에서 생활할 수 있도록 학교화장실 등을 포함한 다중이용 공간을 전담 청소 용역을 통해 지속적으로 관리토록 하는 사업으로,
  - 교육부가 저소득층 및 취약계층에게 안정적인 사회적 일자리를 제공할 목적으로 2006년에 「사회서비스 확충적략사업」으로 확정하여 2007년부터 추진 중이며,
  - 귀 교육청은 용역을 통하지 않고 기간제근로자를 채용하여 공립단설유치원, 초등학교, 특수학교를 대상으로 사업을 추진하고 있는 것으로 파악됩니다.

- 「고용정책기본법」 제28조에서는 사회적으로 필요함에도 불구하고 수익성 등으로 인하여 시장에서 충분히 제공되지 못하는 교육, 보건, 사회복지, 환경, 문화 등 사회서비스 부문에서의 일자리를 “사회적서비스일자리”로 규정하고 있고,
  - 학교화장실 등을 포함한 다중이용 공간의 청소는 사회적으로 필요한 서비스로 이해되어 ‘사회서비스 확충전략사업’으로 확정되었던 것으로 보입니다.

- 귀 질의의 설명과 같이 저소득층 및 취약계층에게 일자리를 제공하기 위한 것이 동 사업의 주된 목적 중 하나이고, 이를 고려하여 취업취약계층을 채용에서 우대하고 있으며, 국가의 재정지원을 통해 추진되는 일자리사업으로 재정지원이 중단될 경우 사업이 지속될 수 없는 내재적 한계를 갖고 있는 등의 사정이라면,
  - 사업의 목적 및 내용, 사업 참여자, 한시성 등 제반 사정을 종합적으로 고려할 때 “깨끗한 학교 만들기” 사업의 수행을 위해 제공되는 일자리는 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당될 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1677, 2014.8.26.)

고혈압, 당뇨병 등록교육센터 교육상담 직원 사용기간 제한의 예외에 해당 여부

Q 질의

- 고혈압, 당뇨병 환자의 적정 관리를 지원하기 위해 보건소에 설치된 '고혈압·당뇨병 등록·교육센터'에서 근무 중인 "교육 및 상담 직원(간호사, 영양사 등)"이 「기간제법」 시행령 제3조제2항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "「고용정책 기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.

- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.

- "고혈압·당뇨병 등록관리사업"은 「보건의료기본법」 제39조 및 제41조, 「국민건강증진법」 제6조에 근거를 두고, 고혈압 당뇨병 환자의 지속적인 치료 향상과 적정 관리를 지원하는 것을 목적으로 추진되는 사업으로,
  - 지역 보건소에 「고혈압·당뇨병 등록·교육센터」를 설치하고, 간호사 및 영양사 등이 사업지역 거주 30세 이상 고혈압·당뇨병 환자를 대상으로 교육 및 상담 서비스 등을 제공하고 있으며,

- ’09년 시작된 이후 ’14년 현재는 19개 자치단체 25개 보건소에서 사업에 참여하고 있으며, 향후 사업 참여지역을 점진적으로 확대해 나갈 계획인 것으로 파악됩니다.

◐ 「보건의료기본법」 제39조 및 제41조에 따르면 국가와 지방자치단체는 암·고혈압 등 주요 만성질환의 발생과 증가를 예방하고 말기질환자를 포함한 만성질환자에 대하여 적절한 보건의료의 제공과 관리를 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다고 하고 있는 바, 이에 따라 이루어지는 “고혈압·당뇨병 등록관리사업”은 국가 또는 지방자치단체가 상시·지속적으로 수행하여야 할 전형적인 공공행정서비스의 영역에 속하는 사업으로 사료됩니다.

- 또한 동 사업은 2009년 시작되어 현재까지 지속적으로 시행되고 있고, 향후 사업을 점진적으로 확대해 나갈 계획인 바, 비록 국고가 일부만 지원(50%)되는 예산상 제약이 있다 하더라도 한시적인 사업으로 보기도 어렵다고 생각됩니다.

- 한편, 동 사업의 주된 목적 중 하나가 일자리 제공이고, 이에 따라 취업이 취약한 계층에게 일자리를 제공하고자 하였는지에 대하여도 확인되는 바 없습니다.

◐ 따라서 근거 법령, 해당 사업의 목적 및 시행 배경, 사업의 참여자, 한시성 등의 내용을 종합적으로 고려할 때 “고혈압·당뇨병 등록관리사업”은 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-2157, 2014.10.29.)

장애인활동보조인이 무기계약 전환대상인지 여부

Q 질의

- 당 기관 소속 장애인복지관에서 운영하는 “장애인활동보조 지원사업”의 “활동보조인”이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는
  - 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.

- 정부가 시행하는 특정 사업이 위 규정에 해당하는지는 근거 법령, 사업의 목적 및 배경, 사업 내용, 사업 참여자 및 수혜대상 등을 종합적으로 고려하여 한시적으로 일자리를 제공하는 경우 이에 해당된다고 판단하고 있습니다.

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, “장애인활동보조지원사업”은 원활한 일상생활과 사회활동이 어려운 장애인에게 활동보조 서비스를 제공함으로써 장애인의 자립생활과 사회참여 증진을 도모하는 사업으로 바우처 방식으로 시행되고 있는 것으로 파악되는 바,
  - 통상적으로 바우처 사업은 서비스 제공 목적별로 수혜대상이 정해지면, 그 취약 정도에 따라 지원 한도가 설정되고 바우처 이용자가 서비스를 제공 받은 만큼 그 비용을 수혜대상에게 지원하는 방식으로,

- 동 사업에 참여하여 서비스를 제공하는 사업 주체는 스스로의 자율적 의사에 따라 사업에 참여하고 그 수익으로 사업을 영위하는 것으로 파악됩니다.

◐ 동 사업의 시행 방식을 고려할 때 “장애인활동보조지원사업”이 비록 사회적으로 필요한 서비스를 제공하는 측면이 있다 하더라도, 동 사업은 바우처 이용자(수혜대상) 지원을 통한 간접적 재정 지원 방식으로 사업 주체는 서비스를 제공하고 그 수익으로 사업을 영위하는 자율 경영을 하는 것이므로 이러한 경우까지 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당한다고 보기는 어렵다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-2342, 2014.11.20.)

진주시 어린이집 건강돌보미사업이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 귀 시에서 추진하고 있는 “어린이집 건강돌보미사업”은「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」제3조(국가 등의 책무) 및 제8조(일자리 창출 지원)에 따라 경력이 단절된 간호사를 기간제근로자로 채용한 경우로서「기간제법 시행령」제3조제2항제1호에 해당하는지에 대해 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로「기간제법 시행령」제3조제2항제1호에서는 “「고용정책기본법」,「고용보험법」등 다른 법률에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”를 들고 있으며,
  - 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것입니다.

- 귀 시의 질의만으로는 구체적 판단이 어려우나, “어린이집 건강돌보미사업”의 사업계획서상 사업취지를 살펴보면 “영유아의 건강한 성장발달 도모 및 우수한

보육환경 조성, 경력단절여성의 일자리 창출” 등 경력단절여성의 일자리 제공 목적이 포함되어 있기는 하나,

- 동 사업에 종사하는 기간제근로자(간호사) 채용 등 실제 시행에 있어서 경력단절여성의 채용을 우선 고려하지 않았고, 예산(진주시100%) 및 사업기간 등에 있어서도 제약이 있어 한시적으로 운영할 수 밖에 없는 사정이 있다고 보기도 어려우므로,

- 귀 시에서 운영하는 “어린이집 건강돌보미사업”은 상시적으로 지자체가 추진하는 공공행정서비스에 가까운 것으로 사료되어 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법률에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”로 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-2485, 2014.12.8.)

통합사례관리사가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 사회복지통합서비스전문요원('13년부터 통합사례관리사로 명칭 변경)가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있습니다.
- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는데,
  - "통합사례관리사"에 대하여는 유사 질의가 있어 위 내용을 검토하고 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"에 해당한다고 해석한 바 있으며, 이후 우리부 입장에 변화가 없음을 알려드립니다.(고용평등정책과-349, '10.4.1. 등)
- 다만, "통합사례관리사"가 사용기간 제한의 예외에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다 하더라도, 해당 업무가 상시·지속적인 업무라면 「공공부문 비정규직 고용개선대책 보완지침('13.4.)」의 취지 및 해당 근로자의 고용안정을 감안할 때 무기계약으로 전환함이 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-2675, 2014.12.24.)

공공도서관 개관시간 연장사업 종사자 무기계약 전환 관련

Q 질의

- 대법원 판례에 따르면 “공공도서관 개관시간 연장사업”은 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는데, 현재 추진 중인 비정규직 고용개선 추진지침과 관련하여 무기계약 전환 대상에 포함되는지?

A 회시

- “공공도서관 개관시간 연장지원” 사업은 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜 대상 등 제반 사정을 종합적으로 검토하고, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”에 해당한다고 해석한 바 있습니다.(고용차별개선과-2310, ’13.11.28.)

- 다만, 「기간제법」에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지와 「공공부문 비정규직 고용개선 대책(’11.11.28.)」에 따른 무기계약 전환 대상인지는 별도로 보아야 할 것입니다.

  - “공공도서관 개관시간 연장지원” 사업이 사용기간 제한의 예외에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다 하더라도, 해당 업무가 상시·지속적인 업무라면 「공공부문 비정규직 고용개선대책 보완지침(’13.4.)」의 취지 및 해당 근로자의 고용안정을 감안할 때 무기계약으로 전환함이 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-42, 2015.1.7.)

환경지킴이사업의 재난구조대, 녹색지침이, 자연환경해설사가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 국립공원관리공단 환경지킴이 사업에 채용되어 근무하고 있는 재난구조대, 녹색지킴이, 자연환경해설사가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- 환경지킴이 사업은 「자연공원법」, 「자연환경보전법」, 「재난 및 안전관리기본법」에 근거를 두고 추진되는 사업으로, 그 내역사업 중 '국립공원지킴이 사업'에 녹색순찰대와 재난구조대가, '자연환경해설사 운영 사업'에 자연환경해설사가 기간제 근로자로 각각 채용되어 근무하고 있는 것으로 파악됩니다.

◐ ‘국립공원지킴이 사업’은 「자연공원법」 제39조·제44조·제58조와 「재난 및 안전관리 기본법」 시행령 제3조에 근거를 두고 추진되는 사업으로,

- ’07년 국립공원 입장료 폐지 후 탐방객 증가에 따라 국립공원의 보전·보호 업무를 수행하고, 자원훼손 및 안전사고 발생에 대한 적극적인 현장 대처와 탐방서비스를 제공하는 등 사회적으로 필요한 서비스를 제공하고 있을 뿐만 아니라,
- 지역의 전문인력 및 중·장년층 실업해소를 위한 사회적 일자리 창출 대책의 일환으로 ’08년부터 추진된 것으로 파악되고, 이에 따라 해당분야 전문인력과 취업취약계층을 우선 선발토록 하여 일자리 창출의 목적에 부합하고자 하였으며, 출연금을 재원으로 사업을 수행하고 있어 그 출연이 중단될 경우 사업이 지속될 수 없는 내재적 한계를 갖고 있는 것으로 보입니다.

◐ ‘자연환경해설사 운영 사업’은 「자연환경보전법」 제59조에 근거를 두고 추진되는 사업으로,

- 국민들의 생태체험·관찰 수요 증가에 따른 체계적인 생태해설프로그램 운영을 통해 환경보전 의식을 제고하고, 지역의 전문지식을 가진 인력 등을 자연환경해설사로 활용하여 사회적 일자리 창출을 목적으로 함과 동시에
- 정부의 청년실업 해소대책 및 환경분야 일자리 창출을 위해 ’04년에 신설(’11.7월부터는 탐방객에 대한 해설서비스 품질제고를 위하여 ‘자연환경안내원’을 ‘자연환경해설사’ 제도로 변경하여 운영)된 사업으로, 동 사업은 재정지원일자리사업으로 관리되면서 취업취약계층을 우대하도록 되어 있고, 정부 출연금으로 사업을 시행하고 있어 예산지원이 중단되는 경우 사업을 지속할 수 없는 내재적 한계가 있다고 볼 수 있습니다.

◐ 위와 같은 제반 사정을 감안할 때 “국립공원지킴이 사업”과 “자연환경해설사 운영 사업”은 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호, 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 정한 ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우’에 해당한다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-463, 2015.4.2.)

방과후학교 행정보조인력 지원사업'「기간제법」사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- '방과후학교 행정보조인력 지원사업'이 「기간제법」 사용기간제한 예외 사유인 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우' 또는 '정부의 복지정책· 실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우'에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하거나, 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우" 에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 「기간제법」 제4조제1항제1호 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정됩니다.

- 특정 사업이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되는지는 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.(대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- 귀 질의의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ‘방과후학교 행정보조인력 지원사업’은 방과후학교에 행정보조인력을 지원하여 정규 교사가 수업 연구에 전념할 수 있도록 행정업무 부담을 경감함으로써 방과후학교의 경쟁력 제고를 위해 실시하는 사업으로,

  - 동 사업에 따라 채용된 행정보조인력은 방과후학교 참여 수요조사, 홍보 및 학생모집, 반 구성 및 시간 편성, 학생 및 강사 출결사항 관리 등의 업무에 종사하며,

  - 서울특별시교육청 및 서울특별시 사업계획서 등에 따르면 동 사업은 서울특별시로부터 전액 예산지원을 받아 2011년부터 2012까지 한시적으로 운영된 사업으로 볼 수 있으므로 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 해당하나, 동 사업이 정부의 복지정책·실업대책의 대상인 사회적 약자 및 취업취약계층에게 직업능력개발, 취업촉진을 위해 일자리를 제공하거나 사회적으로 필요한 서비스제공을 위해 일자리를 제공하는 경우에는 해당하지 않는다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-704, 2015.5.11.)

청소년쉼터 운영 사업이 사용기간제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- △△시단기여자청소년쉼터 운영 사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- 청소년쉼터 운영 사업은 「청소년복지지원법」 제16조(청소년 가출 예방 및 보호·지원)·제31조(청소년복지시설의 종류)에 따라 가출청소년의 일시보호 및 숙식제공, 상담·선도·수련활동, 학업 및 직업훈련 지원활동, 청소년의 가출예방을 위한 거리상담 지원(아웃리치) 활동 등을 목적으로 시행하고 있으며,

- 청소년쉼터에는 시설장과 보호·상담원, 자립지원요원, 행정원, 취사원, 아웃리치 전담요원, 야간보호기능요원이 기간제근로자로 각각 채용되어 근무하고 있는 것으로 파악됩니다.

◐ 청소년쉼터는 청소년복지지원법에 따라 청소년의 가출을 예방하고 가출한 청소년의 가정·사회 복귀를 돕기 위해 지역특성과 여건에 따라 직영 또는 위탁 운영할 수 있는 기관으로 청소년복지지원법에서 부여한 국가 또는 지방자치단체의 책무를 실현하기 위해 상시적으로 추진하는 일반적인 공공행정서비스로 보아야 할 것이므로

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 해당하지 않는다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-974, 2015.6.18.)

○○시 외국인주민종합지원센터 사업의 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- △△시 외국인주민종합지원센터 사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,
  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- 외국인주민종합지원센터 사업은 「재한외국인 처우 기본법」 제10조(재한외국인 등의 인권옹호)·제11조(재한외국인의 사회적응 지원)·제12조(결혼이민자 및 그 자녀의 처우) 및 「○○시 외국인주민 및 다문화가족 지원 조례」 제7조(지원의 범위)·제16조(외국인주민센터 등의 지정) 등에 따라 외국인주민에 대한 체계적인 지원

시스템(교육·상담·문화체험·통번역지원 등) 구축으로 그들의 안정적인 정착 및 지역사회 통합을 모색하고자 시행하는 사업으로,

- 그 수혜대상을 외국인주민으로 한정하고, 제공하는 서비스내용도 사회적으로는 필요하나 수익성 등의 이유로 민간시장에서 충분히 공급되기 어려워 국가 또는 지방자치단체의 재정지원을 통해 제공되는 서비스로 볼 수 있을 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당한다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-1218, 2015.7.17.)

교통약자 특별교통수단 및 이동지원센터 관리·운영 사업의 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- “교통약자 특별교통수단 및 이동지원센터 관리·운영 사업”이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,
  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- 교통약자 특별교통수단 및 이동지원센터 관리·운영 사업은 「교통약자의 이동편의 증진법」 제2조(정의)·제16조(특별교통수단의 운행 등) 및 「이천시 교통약자의 이동편의 증진에 관한 조례」 제2조(정의)·제4조(시장의 책무) 등에 따라 이동에 불편을 느끼는 교통약자(장애인, 고령자 등)의 이동편의를 위하여 시행하는 사업으로,

- 그 수혜대상을 교통약자로 한정하고, 제공하는 서비스내용도 사회적으로는 필요하나 수익성 등의 이유로 민간시장에서 충분히 공급되기 어려워 국가 또는 지방자치단체의 재정지원을 통해 제공되는 서비스로 볼 수 있을 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당한다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-1406, 2015.8.11.)

"청소년지도사 배치지원 사업"의 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- '청소년지도사 배치지원 사업'이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 귀 질의 '청소년지도사 배치지원 사업'은 청소년수련시설이 사회적으로는 필요하나 사업의 수익성 등으로 민간시장에서 충분히 공급되기 어려워 국가 또는 지방자치단체가 공공 청소년시설을 설립하고 동 시설의 원활한 운영을 지원하기 위해 청소년지도사를 배치한 점, 청소년기본법 제23조 및 같은 법 시행령 제25조에 근거하여 '03년부터 정부의 일자리 창출 사업의 일환으로 추진되고 있는 점 등에 비추어 보면,

  - 국민의 취업촉진과 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우로 볼 수 있어 사용기간제한의 예외에 해당한다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-1523, 2015.8.21.)

지역·산업 맞춤형 인력양성사업의 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- '지역·산업 맞춤형 인력양성사업' 수행을 위해 설치된 지역인적자원개발위원회 사무국에서 근무하고 있는 전담자가 사용기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 위 규정은 정부의 복지정책의 대상인 사회적 약자, 실업대책의 대상인 취업취약계층을 대상으로 직업능력개발, 취업촉진, 사회적 서비스 제공을 위해 정부가 한시적으로 일자리를 직접 제공·창출할 필요성을 감안하였음에 그 입법 취지가 있다 할 것입니다.

- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민을 대상으로 제공하는 공공서비스는 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가진다고 볼 수도 있으나, 그러한 이유만으로 국가 또는 지방자치단체가 시행하는 모든 사업이 위 규정에 해당 한다고 볼 수는 없고

해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.

- 지역·산업 맞춤형 인력양성사업 시행계획에 따르면 동 사업은 고용보험법 제31조(직업능력개발의 촉진) 제1항제3호 및 같은 법 시행령 제52조, 근로자직업능력개발법 제20조(사업주 및 사업주단체등에 대한 직업능력개발 지원) 제1항제3호·제5호에 따라 지역 기업 및 산업의 인력수요를 기반으로 맞춤형 교육훈련을 제공함으로써 중소기업의 기술력 향상 및 경쟁력 제고를 목적으로 시행하고 있으므로,
  - 이는 상시적으로 추진하는 공공행정서비스에 해당하며, 정부의 복지정책·실업대책에 따라 직접 창출된 일자리로 보기 어렵다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-1852, 2015.9.30.)

종합사회복지관 사업의 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 종합사회복지관 사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- '종합사회복지관 사업'은 「사회복지사업법」 제34조의5에 따라 지역사회의 특성과 지역주민의 복지욕구를 고려하여 복지서비스 제공 등 지역복지증진을 위해 실시하는 사업으로,

- 취약계층에 한정하지 않고 사회복지관의 사회복지서비스를 우선 제공할 필요가 있다고 인정되는 사람 등 모든 지역주민을 사업대상으로 하고 있으므로 이는 일반적인 공공행정서비스로 보아야 할 것입니다.

◐ 따라서, '종합사회복지관 사업'은 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않는 것으로 보입니다.

(고용차별개선과-2341, 2015.11.26.)

“학교 밖 청소년 지원 사업”의 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- ‘학교 밖 청소년 지원 사업’이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- ‘학교 밖 청소년 지원 사업’은 「학교 밖 청소년 지원에 관한 법률」에서 국가와 지방자치단체에 부여한 책무를 실현하기 위해 상시적으로 추진하는 일반적인 공공행정서비스로 보이므로 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2350, 2015.11.27.)

「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당 여부 (지역공동체 일자리사업, 공공산림가꾸기)

Q 질의

- ‘지역공동체 일자리 사업’, ‘공공산림가꾸기 사업’, ‘자체 일자리 창출 사업’이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- ‘지역공동체 일자리 사업’은 「고용정책기본법」 제6조(국가와 지방자치단체의 시책)에 근거를 두고 지역주도형 일자리 제공을 목적으로 추진되는 사업으로,

- 법령에 근거하여 정부의 재정지원을 통해 취업취약계층에게 일자리를 제공하는 것으로 볼 수 있어 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는 것으로 보입니다.

◐ ‘공공산림가꾸기 사업’은 「산림기본법」 제4조(국가 및 지방자치단에 등의 책무) 및 제16조(산림자원의 조성)에 근거하여 시행하는 사업으로,

- 상기 ‘지역공동체 일자리 사업’과 동일한 사유로 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는 것으로 보입니다.

◐ ‘자체 일자리 창출 사업’은 법령에 근거를 두고 있지 않은 사업으로 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2351, 2015.11.27.)

장애인일자리사업이 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- ‘장애인일자리사업’이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다. (대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- ‘장애인 일자리 사업’은 「장애인복지법」 제21조(직업) 및 같은 법 시행령 제13조의2(장애인일자리사업 실시)에 근거를 두고 취업취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득보장 지원을 목적으로 추진되는 사업으로,

- 법령에 근거하여 정부의 재정지원을 통해 취업취약계층에게 일자리를 제공하는 것으로 볼 수 있어「기간제법」제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조 제2항제1호에 해당하는 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-2468, 2015.12.10.)

'9988 행복나누미 사업'의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 등

Q 질의 1

- '9988 행복나누미 사업'이 「기간제법」 제4조제1항제1호 또는 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당 하는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제1호에서 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정됩니다.

- 귀 기관에서 첨부하신 자료(사업개요 등)에 따르면, 사업의 운영시한을 별도로 정하지 않은 채 '12년부터 매년 행복나누미 강사를 확대 채용('12년<70명> → '13년<140명> → '14년<170명> → '15년<210명>)하여 사업을 운영하고 있는 것으로 보입니다.

- 따라서, 근로계약서에 '예산의 범위내에서 한시적(1년)으로 추진하는 사업으로 더 이상 진행하지 않을 수도 있다'고 명시한다는 사정만으로는 사업의 객관적 종기가 정하여져 있다고 보기 어렵고, 이를 확인할 수 있는 근거(관련 법령, 사업계획, 외부 발표 자료 등)도 별도로 없어 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당된다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
  - 이는 국가 또는 지방자치단체 재정을 통해 일자리를 제공하는 것은 직업능력개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 사용기간 제한의 예외에 포함시킨 것이며,
  - 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 한시적으로 일자리를 제공하는 일자리사업을 의미하므로 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리가 생겨나는 것은 이에 해당되지 않는다고 보아야 할 것입니다.

- 따라서, 경로당 대상으로 노인 건강과 여가문화욕구충족 등을 위해 여가프로그램 자격증 소지자 및 경력자를 강사로 채용·배치하는 것은 ‘9988 행복나누미 사업’을 추진하면서 부수적으로 발생하는 일자리로 보이는 바,
  - 이는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리 제공을 주된 목적으로 하는 일자리사업으로 보기는 어려우므로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되지 않는다고 판단됩니다.

Q 질의 2

- 행복나누미(강사)의 계속근로기간 산정 방법 및 사업 축소·폐지시 고용해지 가능 여부 ?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,

- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로한 총기간'(이하 "계속근로기간"이라 함)이란 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,

  - 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자를 동일한 업무에 다시 채용함으로써 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 신규채용절차가 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것입니다.

- 한편, 「근로기준법」 제23조제1항에서 사용자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하도록 규정하고 있는 바, 사업의 축소·폐지가 정당한 이유에 해당하는지는 구체적 사실관계를 토대로 별도의 판단이 필요함을 참조하시기 바랍니다.

Q 질의 3

- 1일 4시간 근무하는 행복나누미(강사)에게 주휴수당 및 연차수당을 지급해야 하는지 ?

A 회시 3

- 단시간근로자의 주휴일 및 연차유급휴가는 「근로기준법」 제18조제3항에 따라 그 산정사유가 발생한 날 이전 4주간(4주 미만으로 근로한 경우는 그 주간)을 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 이상인 경우 적용됩니다.
  - 이와 관련한 단시간근로자의 근로조건은 「근로기준법」 제18조제1·2항 및 같은 법 시행령 제9조에서 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되며, 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항 등을 규정하고 있습니다.

- 한편, 임금채권의 소멸시효는 「근로기준법」 제49조에 따라 3년으로 규정되어 있는 바, 청구권을 행사할 수 있는 날(임금은 정기지급일, 연차유급휴가미사용수당은 연차휴가청구권이 소멸한 날의 다음 날)부터 기산하여 소멸시효가 완성되지 않았다면 근로자는 임금채권을 행사할 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-461, 2016.3.10.)

자원봉사센터 팀장의 사용기간제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- ‘자원봉사 코디네이터 지원사업’을 수행하는 “자원봉사센터 팀장”이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 우리부에서는 ‘자원봉사 코디네이터 지원사업’에 대해 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜대상자 등 제반사항을 종합적으로 검토하여

  - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하다고 회신(고용차별개선정책과-840<’09.7.22>, 고용차별개선과-2340<’15.11.26>한 바 있고, 이러한 행정해석은 현재도 유효합니다.

◐ 다만, “자원봉사센터 팀장”의 경우 ‘자원봉사 코디네이터 지원사업 시행지침’(행정자치부), ‘청송군자원봉사센터 팀장 채용 공고문’ 등에 따르면

- ‘자원봉사 코디네이터 지원사업 시행지침’(행정자치부)에서 정하고 있는 코디네이터 업무(자원봉사 교육과정 및 프로그램의 연구·개발·운용, 자원봉사자 상담 및 관리, 자원봉사 D/B 구축 및 관리, 정보시스템 운용 등)와 비교할 때 그 업무 범위가 광범위하여 코디네이터라고 볼 수 없는 점,
- 코디네이터 채용시에는 자격요건을 갖춘 지원자 중 장기실업자, 저소득층 등 취업취약계층에게 가점을 부여하여 취업취약계층이 우선 선발될 수 있도록 규정하고 있는 것과 달리 팀장 채용시에는 이러한 규정이 없는 점,
- ‘자원봉사 코디네이터 지원사업 시행지침’(행정자치부) 상 사업내용이 전국 센터별 코디네이터 2명에 대한 인건비 지원으로 되어 있는 반면 팀장 채용에 대한 별도 규정이 없어 팀장 채용이 필수사항이 아닌 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때
- “자원봉사센터 팀장”이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당된다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-741, 2016.4.20.)

궁능 방재인력의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당여부

Q 질의

- ‘궁능방재시스템 구축 사업’에 종사하는 궁능 방재인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하여) 기간제근로자를 사용할 수 없고, 제2항에서는 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있습니다.
  - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 예외규정을 두고 있으며,
  - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호는 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”로 규정하고 있습니다.

- 질의하신 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「문화재보호법」 제4조제1항에서는 “국가는 문화재의 보존·관리 및 활용을 위한 종합적인 시책을 수립·추진하여야 한다”라고 규정하고 있고, 제14조에서는 “문화재청장이나 시·도지사는 지정문화재의 화재 및 재난방지, 도난예방을 위하여 필요한 시책을 수립하고 이를 시행하여야 한다”라고 하여 문화재 보호에 관한 국가 및 지방자치단체의 책무를 규정하고 있습니다.

- 따라서, 동 사업은 국가 및 지방자치단체가 수행하는 전형적인 공공서비스에 해당하여 정부의 복지정책·실업대책에 따라 일자리를 제공하는 경우로 보기 어렵다고 판단됩니다.

(고용차별개선과-1600, 2016.8.10.)

드림스타트 사업 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- △△시 드림스타트 사업에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외사유에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 규정하고 있습니다.

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- “드림스타트사업”의 경우, 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜대상 등 제반 사정을 종합적으로 검토했을 때 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 것이 가능하다고 회신(고용차별개선정책과-291, ’10.2.2.)한 바 있으니 참고하시기 바랍니다.

- 이와는 별개로 드림스타트 사업 종사자가 「공공부문 비정규직 고용개선 대책(’11.11.28.) 및 추진지침(’12.1.16.)」의 무기계약직 전환 대상에 포함되었음을 감안하여 해당 기관에서 무기계약직으로 전환하는 등 조치 노력을 하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1870, 2016.9.20.)

지역사회중심재활사업 기간제 사용기간 예외 적용 여부

Q 질의

- 지역사회중심재활사업에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외사유에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 규정하고 있습니다.

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- “지역사회중심재활사업”의 경우, ’13년부터 ‘지역사회 통합건강증진사업’에 통합되어 추진되고 있는 사업으로서, 국가 및 지방자치단체가 국민의 건강수명을 연장하고 건강형평성을 제고하기 위해 지역주민을 수혜대상으로 하여 포괄적인 건강증진사업을 수행하는 것이므로 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외에 해당한다고 보기는 어렵다고 회신(고용차별개선과-2952, ’12.12.21.)한 바 있으니 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-1869, 2016.9.20.)

재가노인복지시설사업의 재가노인지원서비스, 주야간보호서비스「기간제법」 예외여부

Q 질의

- 재가노인복지시설사업의 재가노인지원서비스, 주야간보호서비스에 종사하는 간호조무사, 요양보호사가「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 규정하고 있습니다.

- 그러나,「기간제법」제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」,「고용보험법」등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

  - 동 사업의 기간제한 제외대상 여부 판단을 위해서는 대상사업의 '사업추진 근거법령', '사업내용(사업의 주된 수혜계층, 제공하는 서비스내용, 서비스 전달체계 등)' 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

- 질의하신 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 경제적·정신적·신체적 이유로 독립적인 일상생활을 영위하기 어려운 노인과 복지사각지대 노인들에게 일상생활지원을 비롯한 각종 필요서비스를 제공하는 것을 목적으로 하고 있으며, 사회적으로 반드시 필요한 서비스이나 민간서비스로는

수익성이 떨어져 충분히 제공되지 못하는 서비스를 제공하는 경우라면, 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에 해당하는 것으로 보입니다.

- 또한, 주야간보호서비스의 경우도 장기요양 등급외자로서 부득이한 사유로 가족의 보호를 받을 수 없는 경증치매·노인성질환 등으로 심신이 허약한 노인과 장애요인을 주간·야간 동안 보호시설에서 필요한 각종 편의 제공 및 프로그램을 시행하는 것을 목적으로 하고 있으며, 사회적으로 반드시 필요한 서비스이나 민간서비스로는 수익성이 떨어져 충분히 제공되지 못하는 서비스를 제공하는 경우라면, 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에 해당할 수 있을 것으로 보입니다.

(고용차별개선과-2130, 2016.10.14.)

‘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 재가복지서비스를 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 긴요하다고 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, 2007.11.16.)

국가보훈대상자의 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제28조 등 6개 국가보훈관계 법령에 따라 국가유공자와 유가족 등의 생활안정 및 자활기반 조성을 위해 취업지원을 하고 있음

- 국가기관등의 의무채용, 보훈특별고용, 가점취업 등으로 취업된 자가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제3호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

- 귀 질의의 국가보훈대상자에 대한 '취업지원 사업'은 국가보훈대상자의 취업을 촉진하여 생활안정 및 자활기반 조성을 도모하고자 시행되므로 「국가보훈법」 제19조제2항에 부합하는 사업이라 할 수 있어 이에 필요한 인력을 운영하는 경우, 즉 취업지원사업에서 필요한 운영인력을 기간제근로자로 사용하는 경우에는 사용기간 제한의 예외에 해당한다 할 것이나(고용평등정책과-405, '10.9.1. 참조),
  - 국가보훈대상자 등이 '의무채용, 보훈특별고용, 가점취업 등'의 취업지원을 받아 국가 또는 민간기업 등에 기간제근로자로 취업한 경우, 그 기간제근로자까지 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수는 없음

(고용차별개선과-483, 2013.3.21.)

국가보훈처 취업추천제도를 통해 채용한 제대군인의 기간제한 예외여부

Q 질의

- 국가보훈처 취업추천제도를 통해 채용한 제대군인의 기간제한 예외여부 및 예외 적용이 가능한 제대군인의 범위(복무기간 제한 등)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항 제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제2호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 “「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우”를 규정함

- 위 예외조항은 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 국가·지방자치단체가 직접 제공한 일자리 또는 취업지원제도 등을 통하여 제공된 일자리에 채용된 경우에 적용되는 것으로 볼 수 있으며

  - 「제대군인지원법」 제14조는 장기복무(10년이상) 제대군인 중 전역 후 3년이 지나지 아니하거나 생활정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람에게 취업지원을 한다고 규정하고 있으므로

  - 장기복무 제대군인이 국가보훈처장에게 신청하여 취업지원대상임을 확인 받은 후 국가 또는 지방자치단체에서 장기복무 제대군인의 취업직위로 선정한 일자리 등에 채용되는 경우에 기간제한의 예외에 해당한다고 보임

- 귀 질의의 기관이 「제대군인지원법」 제14조제2항 및 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 취업지원 실시기관이고, 장기복무 제대군인이 취업지원대상임을 확인 받은 후 국가 또는 지방자치단체의 취업추천제도 등을 통해 당해 기관에 채용되는 경우라면 「기간제법」 상 사용기간의 예외 적용이 가능하다고 판단됨.

(고용차별개선과-2509, 2016.11.25.)

시 자체 일자리사업 기간제근로자가 기간제한 예외에 해당하는지

Q 질의

- 기존에 국비로 운영되던 공공근로사업을 시 자체 예산으로 운영하게 된 경우 기간제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 "정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- 귀 질의의 경우 「고용정책 기본법」에 따라 지역주민의 고용촉진을 위해 실업대책 사업으로 실시하는 '공공근로사업'이라면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 시행령 제3조제2항제1호에 따라 기간제한의 예외에 해당할 것으로 보임.

(고용차별개선과-2510, 2016.11.25.)

중증장애인·독거노인 응급안전알림서비스의 사용기간제한 예외여부

Q 질의

- 보건복지부와 지방자치단체는 지역사회복지관에 위탁하여 '중증장애인·독거노인 응급안전알림서비스'를 운영 중임
  - 해당사업 운영지침에서는 '응급관리요원의 계속고용기간이 2년을 넘기더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않음'이라고 하여 그 근거로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제1호를 들고 있는바 응급관리요원이 사용기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있으나,
  - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "정부의 복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 취업취약계층을 주된 대상으로 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시키고자 하는 것이며, 이에 해당하는지는 사업추진 근거법령, 사업 목적, 주된 수혜계층 및 제공하는 서비스내용, 서비스 전달체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임

- 귀 질의의 중증장애인·독거노인 응급안전알림서비스는 「노인복지법」 및 「장애인복지법」에 근거하고, 국비·지방비로 예산을 지원받아 운영되며, 서비스 대상이 취약계층에 해당하고, 사회적으로 필요한 서비스에 해당하는 등 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 보임.

(고용차별개선과-2511, 2016.11.25.)

현충시설 근무 기간제근로자의 기간제한 예외여부

Q 질의

- ○○시 충혼탑을 관리하는 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제3호에 해당하여 기간제한의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제3호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변이 어려우나, 현충시설에서 근무한다는 사실만으로 당해 기간제근로자가 국가보훈대상자에 대한 복지 및 생활증진을 위한 복지지원 인력이라고 보기는 어렵다고 판단됨.

(고용차별개선과-2506, 2016.11.25.)

장애인복지일자리 직무지도원 사업의 「기간제법」 예외여부

Q 질의 1

- 「장애인복지일자리 직무지도원 사업」이 기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있으나,
  - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "정부의 복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 취업취약계층을 주된 대상으로 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시키고자 하는 것이며, 이에 해당하는지는 사업추진 근거법령, 사업 목적, 주된 수혜계층 및 제공하는 서비스내용, 서비스 전달체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임

- 귀 질의의 장애인복지일자리 직무지도원 사업의 기간제근로자가 담당하는 업무는 장애인일자리사업의 원활한 진행을 위한 일자리사업 참여자들의 지도·관리 등이며, 「장애인복지법」 제21조에서 "국가와 지방자치단체는 장애인이 적성과 능력에 맞는 직업에 종사할 수 있도록 직업지도, 직업능력 평가, 직업 적응훈련, 직업훈련, 취업알선, 고용 및 취업 후 지도 등 필요한 정책을 강구해야 한다"고 규정하고 있는 바,

- 국가·지방자치단체의 책무를 규정하고 있는 근거 법령의 입법태도 및 사업수행 방식, 민간서비스 공급을 사실상 기대하기 어려운 점 등을 종합하여 볼 때 장애인복지일자리 직무지도원 사업은 전형적인 공공행정서비스에 해당하는 것으로 판단되어 사용기간의 예외가 아니라고 보임

Q 질의 2

- ○○시에서 직접 수행하던 사업을 민간 위탁하여 수행하여 고용주가 변경되는 경우, 사업에 재참여한 기간제근로자의 계속근로기간

A 회시 2

- 「기간제법」은 '사업 또는 사업장'을 단위로 적용하므로 기간제근로자의 사용기간 제한(2년) 및 이에 따른 무기계약 간주 규정도 같은 '사업 또는 사업장'에 대하여 산정된 계속근로기간을 토대로 판단되어야 할 것임
  - 지방자치단체가 직접 운영하던 사업을 복지관 등에 위수탁 계약을 체결하여 수행하는 경우, 종전 사업주인 지방자치단체가 기존 근로자들에 대하여 '계약기간 만료 통보', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계를 단절하고, 동 운영을 수탁받은 사업주와 근로자간 새로이 근로계약을 체결하는 경우라면 계속근로기간은 수탁업체와 근로계약을 체결한 시점부터 새로 기산된다고 보아야 할 것임
  - 다만, 위·수탁계약 체결의 당사자간 고용승계에 대한 특약을 두어 위수탁계약 전후의 근로기간을 계속근로로 통산할 수도 있으며
  - 위수탁 계약이 "사업의 양도·양수"에 해당하는 경우라면, 원칙적으로 해당 근로자의 근로관계가 양수 기업에 포괄적으로 승계된다고 보아야 하고, 계속근로기간의 산정에 있어서도 양도 전후기간이 통산되어야 할 것임.

(고용차별개선과-2548, 2016.11.30.)

보건복지부 “보호자 없는 병원 시범사업”의 「기간제법」 제4조제1항제5호 해당여부

Q 질의

- 보건복지부에서 실시한 ‘보호자 없는 병원 시범사업’의 시범기관(병원)에서 근무한 조무사가 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에 해당하여 기간제 사용기간제한의 예외인지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 시행령 제3조제2항제1호에 해당하기 위해서는 우선 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”에 해당해야 하고, 동법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하여야 함

- 귀하가 질의하신 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없으나, ‘보호자 없는 병원 시범사업’은 사업추진 근거 법령, 사업목적, 사업내용(사업의 주된 수혜계층, 제공하는 서비스내용, 서비스 전달체계 등) 등을 종합적으로 고려할 때 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않는 것으로 보임.
  - 다만, 동 시범사업이 종기가 명확한 한시사업이라면 동법 제4조제1항제1호의 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당될 수도 있음을 알려드리니 참고하시기 바람.

(고용차별개선과-2591, 2016.12.5.)

지역맞춤형일자리창출지원사업 전담인력의 기간제 사용기간제한 예외여부

Q 질의

- 지역맞춤형일자리창출지원사업 전담인력의 기간제 사용기간제한 예외해당여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서는 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 법 제4조제1항 각호에 따른 사용기간 제한의 예외조항에 해당하면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 질의하신 지역맞춤형일자리창출사업 전담인력은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 “정부의 복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하지는 않는다고 보이나,

  - 지역맞춤형일자리창출사업이 매년 공모를 통해 수행 기관이 선정되고 최대 5년을 한도로 하고 있어 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-28, 2017.1.4.)

직업상담원의 기간제근로자 사용기간제한 예외 해당여부

Q 질의

- △△시 일자리지원센터 직업상담원이 기간제근로자 사용기간제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 “정부의 복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 사업추진 근거법령, 사업 목적, 주된 수혜계층 및 제공하는 서비스내용, 서비스 전달체계 등을 종합적으로 고려해야 할 것임

- △△시 일자리지원센터 직업상담원은 구인·구직상담, 직업소개, 고용 정보 제공 등 취업서비스를 제공하고 있으며 이는 전형적인 공공행정서비스에 해당되는 것으로 보이므로 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”에 해당한다고 보기 어렵다고 판단됨.

(고용차별개선과-121, 2017.1.11.)

정신보건전문요원의 기간제한 예외 해당여부

Q 질의

- 정신건강증진센터에 고용된 정신보건전문요원이 기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있으나,
  - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "정부의 복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우"로서 "「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 취업취약계층을 주된 대상으로 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시키고자 하는 것이며, 이에 해당하는지는 사업추진 근거법령, 사업 목적, 주된 수혜계층 및 제공하는 서비스내용, 서비스 전달체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임

- 귀 질의의 정신건강증진센터가 「정신보건법」 제13조제3항 및 제13조의2 규정에 의해 설치된 '정신보건센터'에 해당한다면, 정신보건센터에서 근무 중인 정신보건전문요원은 기간제한의 예외에 해당한다고 회신한바 있으니 참고하시기 바람 (차별개선과- 1863, '08.10.9.)

- 다만, 기간제한의 예외에 해당하는 것과는 별개로 근로계약이 이루어지게된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는, 사용자가 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다는 점(대법원 2014.2.13., 2011두12528)을 알려드림.

(고용차별개선과-592, 2017.3.8.)

사회통합프로그램사업 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 법무부 사회통합프로그램 사업이 「기간제법」 제4조제1항제5호 또는 제1호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음

- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함 (대법원 2012.12.26. 선고 2012두 18585 참조)

- ‘사회통합프로그램사업’은 「출입국관리법」 제39·40조 및 같은 법 시행령 제48조 내지 제51조 등에 근거를 두고 우리나라에 체류하는 이민자가 우리사회 구성원으로 적응·자립하는데 필요한 기본소양(한국어와 한국문화, 한국사회이해 등) 관련 교육·정보제공·상담 등을 체계적으로 받을 수 있도록 마련한 사업으로

- 사회통합프로그램 운영 지침(법무부, ’17.2)에 따르면 동 사업은 일자리 창출 목적 사업으로는 보이지 않으므로 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 해당하지 않을 것으로 사료됨

◐ 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하지 아니함

- 이때 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로그램 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로, 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우에 한정됨

- 동 사업은 매년 운영기관 모집 공고를 통해 운영기관을 새로 지정하는 형식으로 운영하고 있으나, 실질에서 운영기관 지정기준에 미달하지 않는 기존 운영기관 대다수가 재지정되어 계속 운영할 수 있다면 사업의 객관적인 종기가 정해진 경우라고 보기는 어려워 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당하지 않을 것이므로 이는 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것임.

(고용차별개선과-1688, 2017.7.12.)

'18년 아동복지교사 지원사업을 위한 근로자 채용에 따른 질의

Q 질의 1

- 아동복지교사를 기간제로 채용하고자 하는데 종전의 행정해석(고용차별개선과-25, '11.3.3.)이 변경된 사항이 없는지?

A 회시 1

- '아동복지교사 지원사업'이 종전에 진행되었던 사업내용과 동일하다면 기존 행정해석(고용노동부 차별개선과-1675, '11.9.17., 고용노동부 고용차별개선과-25, '11.3.3.)은 유효함을 알려드립니다.
  - 다만, 「공공부문 비정규직근로자 정규직전환 가이드라인('17.7.20)」에 따라 정규직 전환대상 사업에 포함되었는 바, 소정의 절차를 거쳐 무기계약직으로 전환하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다.

Q 질의 2

- 공공부문 비정규직근로자 정규직 전환 추진에 따라 정규직 전환을 추진하고자 할 때, 기존 근로자가 다시 채용절차를 거쳐 근로계약을 체결한 경우 과거 기간을 합산하여 근무기간 2년 초과에 따른 무기계약 전환 여부를 결정해야 하는지?

A 회시 2

- 정규직 전환 여부는 「국고보조사업 참여자(아동복지교사) 정규직(무기계약직) 전환 및 채용가이드라인(안)」('17.11.), 「공공부문 비정규직 근로자 정규직전환 가이드라인('17.7.20.)」에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-3165, 2017.12.29.)

8. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)
시행령 제3조제3항제1호 다른 법령

외국인 근로자가 비정규직보호법의 적용을 받는지 여부

Q 질의

- 고용허가제로 입사한 외국인 근로자의 임금 또는 기타 근로조건에 있어서 차별시정 제도의 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 기간제 근로자로 간주되어 「기간제법」이 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 「기간제법」에 의한 사용기간 제한의 예외로 인정된다 할 것임.

- 한편, 외국인 근로자에 대해서는 외국인고용법 제22조(차별금지)에 의하여 "외국인 근로자라는 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, 2007.7.2.)

유치원 기간제 교사의 무기계약근로자 전환 여부

Q 질의

- 초등학교 병설 유치원에서 근무하는 기간제 교사의 경우 무기계약근로자로의 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 제3조제3항 제1호는 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우”를 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”로 정하고 있음.

- 귀 질의는 기간제 교사가 「기간제법」의 적용을 받아 무기계약직으로 전환이 가능한지 여부에 관한 것으로 생각되는 바,
  - 기간제 교사의 경우는 「교육공무원법」·「사립학교법」·「사립학교교직원연금법」 등의 법령에서 사용 기간을 「기간제법」 제4조제1항과 달리 정하고 있으므로 「기간제법」에 따른 사용기간 제한 규정과 관련하여 다른 법령의 규정이 우선 적용된다고 할 것임.

(비정규직대책팀-2838, 2007.7.13.)

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

Q 질의

- 「병역법」에 의한 전문연구요원을 3년간 활용 후 기간제근로자로 2년을 활용할 경우 무기계약 근로자로 간주되는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 기간제근로자 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 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 의한 ‘다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 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, 2008.3.10.)

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 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외가 적용되는지 여부를 살펴보면,
  - 「기간제법」은 일반적인 근로자에 대한 사용기간을 법문의 규정으로 제한(2년)하는 것으로, 동 예외 규정이 적용되기 위해서는 「기간제법」에 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, 2008.3.25.)

박사학위를 소지하지 않은 외국인 객원교수를 채용하여 2년 초과 사용 시 무기계약근로자로 전환되는지 여부

Q 질의

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

A 회시

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 "다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 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 같은 법 제10조제2항 및 같은 법 시행규칙 제18조의2(별표1)에 따라 정해지므로, 취업활동을 목적으로 체류자격을 부여받은 외국인근로자는 「기간제법」에 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, 2008.6.17.)

「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, 2008.9.4.)

「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」 제4조제1항과 기간제 근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우로 볼 수 있다고 사료됨.

(차별개선과-1974, 2008.10.21.)

외국인근로자가 「기간제법」 적용대상인지 여부

Q 질의

- E-7 특정활동 비자로 근무하고 있는 외국인근로자가 「기간제법」의 적용을 받아 2년을 초과하여 근로하면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 의하면 기간제근로자는 2년(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년)의 범위 안에서 사용할 수 있고, 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 "다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우"에는 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있음

- 외국인이 우리나라에서 취업하고자 할 때에는 「출입국관리법」 제18조(외국인고용의 제한)의 규정에 따라 취업할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하고, 체류자격별 체류기간의 상한도 같은 법 제10조제2항 및 같은 법 시행규칙 제18조의2(별표1, 1회에 부여하는 체류자격별 체류기간의 상한)에 따라 정해지므로, 취업활동을 목적으로 체류 자격을 부여받은 외국인의 체류기간은 곧 취업기간을 전제로 정해진다(연장하는 경우도 마찬가지임)고 할 것인바, 이는 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제1호의 "다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우"에 해당된다고 봄이 타당하다고 사료됨

- 따라서, 「출입국관리법」에 따라 취업활동을 목적으로 체류 자격을 부여받은 외국인을 기간제근로자로 채용하였다면, 2년을 초과하여 사용한다고 하더라도 무기계약 근로자로 전환되지 않는다고 판단됨

(고용평등정책과-205, 2011.1.26.)

외국인 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- F-4(재외동포) 체류자격을 부여받고 기간제근로자로 근무하는 미국시민권자로서 체류기간이 3년으로 정해져 있으나 이는 연장할 수 있으므로 사실상 체류한도가 정해져 있다고 볼 수 없는 바, 2년을 초과하여 근무한 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에서는 "다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우"에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- 외국인은 「출입국관리법」 제18조의 규정에 따라 국내에 체류할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하며, 체류기간도 같은 법 제10조제2항 및 같은 법 시행규칙 제18조의2에 따라 체류자격별로 달리 정해져 있는 바,
  - 외국인근로자의 취업은 국내 체류를 전제로 하며 「출입국관리법」 시행규칙 제18조의2에서 체류자격별로 체류기간을 정하고 있어 동 체류기간 내에서 취업을 할 수 있으므로 이는"다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우"로 보아 「기간제법」에 의한 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 할 것임

- 체류자격이 F-5(영주)인 경우는 「출입국관리법」 제18조의2에 따라 체류기간의 제한 (1회에 부여하는 체류기간의 상한이 없음)이 없으므로 “다른 법령에서 기간제 근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로 볼 수는 없을 것이며,
  - 귀하께서 F-4(재외동포) 체류자격이 연장 가능하여 계속 거주할 수 있다고는 하나 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의2에 따라 연장시마다 체류기간이 3년으로 제한되어 있으므로 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로 보아 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것임
  - 그러나 이는 법에서 정한 최소한의 근로조건이므로 당사자간의 합의가 있다면 체류기간 제한에 관계없이 기간의 정함이 없는 근로자로 전환할 수 있음

(고용차별개선과-446, 2012.3.5.)

영어회화전문강사 재계약 관련

Q 질의

- 본교 영어회화전문강사와 2014.3.1.부터 2015.2.28.까지 기간을 정한 근로계약을 체결하여, '15.1.1.부터 2.28.까지 출산 휴가 중임
  - 질의1) 2015.3.1.자로 1년 단위 근로계약을 다시 한다면 출산휴가를 어떻게 처리해야 하는지?
  - 질의2) 만약 해당 근로자가 3월 1일부터 출근하기를 희망한다면, 학교장과 합의 후 재계약을 하고 근무하는 것이 법적으로 이상이 없는지?

A 회시

- 「근로기준법」 제74조제1항에 따라 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 합니다.
- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것이나,
  - 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간으로 보아야 합니다.(대판93다26168, 1995.7.11.),
- 출산전후휴가는 출산으로 인한 심신상의 손실을 회복하는데 필요한 기간을 고려하여 그 기간을 정한 것이므로,
  - 해당 근로자가 계속근로하게 되는 경우라면, 종전 계약기간 중 부여한 출산전후휴가와 합산하여 90일의 기간이 되도록 휴가를 부여하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-103, 2015.2.13.)

4년 임용만료된 영어회화전문강사를 재임용하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

Q 질의

- 질의1) 영어회화전문강사의 임용기간(4년)이 만료되어 계약을 종료하고 신규(공개) 채용절차를 통해 종전과 같은 학교 또는 다른 학교에 재임용되는 경우 기간제 근로자로 다시 사용이 가능한지 아니면 무기계약으로 간주되는 것인지?

- 질의2) 신규채용절차를 진행함에 있어 기존의 영어회화전문강사 근무기간 만료자만을 대상으로 제한경쟁을 하거나 경력가산점 등을 부여하는 경우 근로계약 종료 및 공개채용 절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하다고 보아 계속근로로 판단될 수 있는지 이러한 조치에 대하여 타 응시자가 이의를 제기하는 경우 예측되는 결과는

- <질의3> 영어회화전문강사가 공개채용절차 없이 매년 재계약을 통해 2~3개의 학교에서 2년 또는 3년씩 근무하여 총 근무기간이 4~5년 이상이 되는 경우, 학교를 달리하였더라도 교육감 산하 동일 근무지로 인정되어 무기계약 근로자로 간주되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
  - 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에서는 "다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우"를 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외로 규정하고 있음

- 이에 따라 영어회화전문강사의 경우 「초·중등교육법 시행령」 제42조제5항에서 기간을 정하여 임용할 때 그 기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 4년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있도록 규정하고 있음

〈질의1 및 질의2에 대한 답변〉

- 일반적으로 '계약기간 만료 통보' 또는 '자의에 의한 사직원 제출', '퇴직금 및 4대 보험 정산' 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규채용절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면 각 근로계약은 단절된 것으로 볼 수 있을 것임
  - 다만 계약종료 및 신규채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 「기간제법」 등 관련법의 회피를 목적으로 이루어진 형식적인 절차에 불과하여 유효한 근로관계의 단절로 볼 수 없는 경우에는 기간제근로자의 계속근로기간은 반복한 근로계약 기간을 모두 합산하여 산정하여야 할 것이고
  - 「초·중등교육법 시행령」에서 정한 사용기간(4년)이 만료하여 사용기간 제한의 예외사유가 소멸되었음에도 불구하고 "계속근로"하는 경우라면 「초·중등교육법 시행령」에서 정한 4년을 초과하는 때에 무기계약근로자로 전환된 것으로 봄이 타당하다고 사료됨

- 다만, 반복된 근로계약 사이에 계약종료 및 신규채용절차가 있는 경우에는 그 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업(장)에서의 근무 여부, 관련 법규 등의 취지 등을 종합적으로 고려하여 "계속근로" 여부를 판단하여야 하므로
  - 영어회화전문강사를 기간제근로자로 사용 가능한지에 대해서는 사전에 일률적으로 판단하기는 곤란하며 구체적인 사실관계를 토대로 개별 사안별로 판단하여야 할 것임
  - 아울러, 제한경쟁, 경력가산점 부여 등이 일반 구직자(응시자)의 취업기회를 제한하여 형평성 침해에 대한 우려가 있을 수 있으나, 이에 대하여는 「기간제법」에서는 채용절차 등에 대하여 달리 정하고 있지 않으므로 기타 관계법령 및 소관 부처의 입장을 참고하시기 바람

〈질의3에 대한 답변〉

- 「지방교육자치에 관한 법률」, 「지방자치법」 등에 의하면 지방자치단체 관내에서 이루어지는 교육 그 밖의 학예에 관한 사무와 관련된 권리·의무는 궁극적으로 법인격을 보유하는 지방자치단체에 귀속됨
  - 비록 「초·중등교육법 시행령」에서 개별 학교장이 영어회화전문강사를 임용하도록 규정하고 있고, 이에 따라 학교장이 근로계약을 체결하고 갱신 여부를 결정하고 있다고 하나 이는 임용 업무 수행의 주체를 정하고 있는 것에 지나지 아니하므로 각급 학교에서 채용한 근로자에 대한 사업주는 개별 학교(장)가 아닌, 학교를 설치·운영하는 지방자치단체라 할 것입니다. 대법원 판례도 사용자 여부를 판단함에 있어 누가 채용했는지에 관계없이 포괄적·종국적 사업운영의 주체(법인)를 사용자로 판단하고 있음 ('92.4.14. 선고 91다45653, '06.12.8. 선고 06다48229, '07.3.29. 선고 05두13018 등)
  - 따라서 공립학교에서 근무하는 영어회화전문강사의 사용자는 법인격을 가진 '지방자치단체'로 보아야 할 것임

- 이에 따라, 영어회화전문강사가 시·도 단위의 지방자치단체 내에서 학교를 달리하여 근무하였다 하더라도 같은 사용자와 근로계약을 체결한 것으로 보아야 하고, 각 근로계약이 유효하게 단절되었다고 볼 만한 사정이 없다면 각 학교와 근로계약을 체결한 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것이고,
  - 「초·중등교육법 시행령」에서 정한 사용기간(4년)이 만료하여 사용기간 제한의 예외사유가 소멸되었음에도 불구하고 여전히 동일 직분·동일 업무에서 4~5년 이상 "계속근로"하는 경우라면
  - 「초·중등교육법 시행령」에서 정한 4년을 초과하는 때에 무기계약근로자로 전환된 것으로 봄이 타당할 것임

(고용차별개선과-1623, 2013.8.16.)

“송무제도개선위원회 조사위원 등”이 기간제 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 법원행정처 자문기관인 “송무제도개선위원회” 조사위원이 기간제 사용기간 제한의 예외인지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음

- 다만,「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

  - 따라서「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 사용기간 제한의 예외에 해당되므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에서의 “다른 법령”은 「기간제법」에서 정한 사용기간(2년)의 예외를 정하는 것으로 국민의 권리·의무에 직접적인 영향을 미치는 중요한 사항이므로, 국회·국무회의 의결 절차를 거치는 ‘법률’ 또는 ‘대통령령’에 상당하는 경우로 한정함이 타당할 것으로 사료됨

- 한편, “기간제근로자의 사용기간을 「기간제법」 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정한 경우”로 볼 수 있으려면 합리적인 범위 내에서 예측 가능하도록 그 사용기간이 특정(예시: 3년, 5년 등) 되어야 할 것으로 사료됨

◐ “송무제도개선위원회의 조사위원 등”에 대해 「사법정책 및 제도개선 등에 관한 위원회규칙」 제7조의2 제3항에서 “조사위원의 재임기간 또는 채용기간은 1년으로 하되 연임하거나 채용기간을 연장할 수 있다”고 규정하고 있으나, 동 규정의 입법형식과 규율의 성질, 기간제근로자 사용기간의 특정 여부 등을 종합적으로 고려할 때 귀 질의의 “조사위원”은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외 사유에 해당되지 않는다고 판단됨

(고용차별개선과-1735, 2013.9.4.)

원어민강사의 무기계약 전환 관련

질의

- 당 대학의 부속기관인 종합교육연수원은 교육부 방침 및 예산 지원 등에 따라 현직 영어교사를 대상으로 하는 특별연수 프로그램으로 “영어교사심화연수과정”을 운영 중에 있음
  - 영어교사심화연수는 「교원 등의 연수에 관한 규정」에 근거하여 매년 교육부의 특별교부금으로 시행되는 프로그램이며(’06.12.17.), 「영어교육혁신방안」에서는 동 사업의 시행기간을 2007~2015년으로 명시하고 있음
- 초중등교육정책과-10209호 공문에 “영어교육현신방안”의 사업기간이 정하여져 있는데, 이를 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에서 “다른 법령에서 기간제 근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”로 볼 수 있는지?
- E2 비자를 소지한 원어민 강사의 경우, 고용차별개선과-1156호(’11.7.8.)에 근거하여 기간제 사용기간 제한의 예외로 보아 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지?
- 특정 원어민강사의 경우, 2012년 중에 E2 비자에서 F6 비자로 자격이 변경되었으나 해당 근로자가 그 내용을 알리지 아니하여 당 기관에서는 그러한 사정을 알지 못하였음. 해당 근로자가 F6 비자를 소지하고 근무한 기간은 2년을 초과하지 않았으므로 무기계약으로 간주되지 않는다고 보아 계약만료(2014.2.28.) 시 근로관계를 종료하고 재계약을 하지 않아도 되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나,
  - 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에 해당하면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음

- 공문, 지침 등은 대외적 규범력을 가진 “법령”에 해당하지 않으며, 귀 질의의 공문 내용도 사업의 추진 기간을 제시하였을 뿐 기간제근로자의 사용기간을 정한 것은 아니므로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단됨

- 한편, 「출입국관리법」 제10조제1항에서는 우리나라에 입국하려는 외국인은 대통령령으로 정하는 체류자격을 가져야 한다고 정하고, 같은 조 제2항에서는 1회에 부여할 수 있는 체류자격별 체류기간의 상한을 정하고 있음
  - 따라서 회화지도(E-2) 또는 결혼이민(현F-6, 구 F-2) 체류자격의 외국인은 그 체류기간 내에서 취업활동이 가능하여 「출입국관리법」에 따른 체류기간이 고용기간의 상한으로 작용하므로 이는 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우에 해당하는 것으로 보아 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것도 가능하다 할 것임

(고용차별개선과-2586, 2013.12.23.)

고등학교에서 근무하는 시간강사가 기간제 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 사립고등학교의 일반 강사도 “영어회화전문강사”와 같이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에 해당된다고 보아 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제 근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 기간제한의 예외에 해당합니다.

- 「초·중등교육법 시행령」 제42조제5항에서는 “영어회화 전문강사를 기간을 정하여 임용할 때 그 기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 계속 근무한 기간이 4년을 초과하지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다”고 하고 있어,
  - “영어회화 전문강사”는 계속근무한 총기간 4년의 범위 내에서 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다 하겠습니다.

- 반면, 「초·중등교육법 시행령」 제42조제1항에 따른 산학겸임교사, 명예교사, 다문화언어 강사, 강사에 대하여는 사용기간을 달리 정하고 있는 바가 없으므로 “영어회화 전문강사”의 예를 유추하여 일반 강사 등이 기간제한의 예외에 해당한다고 확대해석하는 것은 「기간제법」의 입법 취지에 부합하지 않는다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-2257, 2014.11.11.)

“지역사회 통합건강증진사업” 기간제근로자 고용 관련

Q 질의

- 지방자치단체(보건소)가 2년을 초과하여 근무한 기간제근로자를 무기계약직이 아닌 시간선택제임기제공무원으로 채용하는 경우「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」위반 소지가 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나,
  - 같은 항 단서 각 호의 어느 하나(이하 “예외 사유”라 함)에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- 같은 조 제2항에 따라 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 해당 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자(이하 “무기계약근로자”라 함)로 간주됩니다.
  - 다만, 계속근로한 총기간이 2년을 초과하였더라도 계속근로 중에 예외 사유가 있는 경우라면 예외에 해당하는 기간을 제외하고 2년 초과 여부를 살펴 무기계약근로자로 간주되는지를 판단하게 됩니다.

- 지방자치단체에서 시간선택제임기제공무원을 채용하는 것은「지방공무원법」,「지방공무원임용령」및 근로계약 당사자의 의사 등에 따른 것으로「기간제법」이 직접적으로 규율하는 바는 없으나,

- 종전 기간제근로와 시간선택제임기제공무원 채용이 유효하게 단절된 것으로 볼 수 없고 근로관계의 계속성이 인정되는 경우라면, 각 계약기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고,
- 반대로 각 근로관계가 단절된 것으로 볼 수 있는 경우라면 시간선택제임기제공무원 채용 시점부터 근로계약기간은 새로 기산된다고 볼 수 있을 것입니다.

* '계속근로' 판단에 대하여는 붙임 회신문 참고

◐ 한편, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에서는 "다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우"를 예외 사유로 규정하고 있고,

- 「지방공무원 임용령」 제21조의4제1항에서는 임기제공무원의 사용기간을 5년의 범위까지 허용하고 있으므로, 일반적으로는 임기제공무원의 사용은 예외에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것도 가능하다 할 것입니다.

◐ 다만, 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사 등 구체적 사실관계를 종합적으로 고려할 때,

- 기간제 사용기간 제한 규정 회피 등 「기간제법」의 입법 목적을 잠탈할 목적으로 일반 기간제근로자를 임기제공무원으로 형식적으로 직분을 전환시킨 것에 불과한 경우라면,
- 일반 기간제근로자로 계속근로한 총기간이 2년을 초과하는 것으로 보아 해당 근로자가 무기계약으로 간주될 수도 있다고 사료됩니다.

◐ 아울러, 임기제공무원도 고용불안이 여전히 해소되지 아니하는 고용형태이므로, 해당 업무가 상시·지속적인 업무라면 「공공부문 비정규직 고용개선대책」의 취지 및 해당 근로자의 고용안정을 위해 무기계약으로 전환하는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-137, 2015.1.19.)

한국산지보전협회가「민법」등에 의한 연구기관에 해당하는지

Q 질의

- 한국산지보전협회가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 "「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관"에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나 같은 법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항제6호에서는 "대통령령이 정하는 경우"를 규정하고 있고 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 "「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"를 규정하고 있습니다.

- 한국산지보전협회는「산지관리법」제46조 따라 산지의 보전 및 산림자원 육성을 위한 정책·제도의 조사·연구 및 교육·홍보, 산지 개발·복구 등에 관한 자문, 산지의 훼손에 대한 감시 활동, 국내외 산지보전 관련 단체와의 교류 및 협력 등의 사업을 수행하기 위해 설립된 법인으로
  - 동 협회 정관 제2조 및 제4조에도 유사한 내용이 협회의 '목적'과 '사업'으로 규정되어 있습니다.

◐ 「기간제법」 상 ‘「민법」 또는 다른 법률에 의해 설립된 법인인 연구기관’이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미하는 바

- 관련 법령 및 정관 등에 따르면 귀 질의의 협회에서 수행하는 다양한 사업 중 연구업무가 일부 포함되어 있기는 하나 동 협회의 주된 목적은 전문적인 연구업무가 아닌 것으로 볼 수 있으므로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 “「민법」 또는 다른 법률에 의해 설립된 연구기관”에 해당되지 않는다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-521, 2015.4.13.)

국회인턴에 대한 국회규칙 제정시 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호 해당여부

Q 질의

- 국회인턴에 대한 국회규칙을 제정하여 '국회 인턴은 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록' 정할 경우 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 해당하는지 여부

A 회시

- 우리부는 기간제한의 예외에 해당하는지 여부는 국민의 권리·의무에 직접적인 영향을 미치는 중요한 사항이기 때문에 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 규정된 '다른 법령'은 법률 또는 대통령령으로 한정하여 해석하고 있음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다

(고용차별개선과-2030, 2016.10.7.)

9. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)
시행령 제3조제3항제2호 및 제3호 군사적, 전문적 지식, 기술 관련

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 같은 법 시행령 제3조제3항제2호는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로서 "국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조 제1호에 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), 같은 법 시행령 제8조(위임), 같은 법 시행규칙 제10조

(지휘관의 임명등) 등에 따라 예비군부대 지휘관"으로 임명되는 "직장예비군 중대장"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, "직장예비군 중대장"의 경우 '국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우'에 해당된다고 사료됨.

(차별개선과-925, 2008.6.26.)

군 경력 10년 이상의 예비역 장교등을 학생군사훈련단의 군사학 교관으로 채용하는 경우 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 군 경력 10년 이상의 예비역 장교(전역 후 3년 이내의 소령급)를 학생군사훈련단의 군사학 교관으로 채용하면서 군부대와 협약을 통해 개설하는 계약학과의 학생(협약 체결 군부대의 장교 등) 관리 업무를 부과하는 경우 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제2호에 따르면 '국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우'에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 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 말함.

- 귀 질의의 학생군사훈련단의 군사학 교관은 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는 것으로 사료되며, 부수적 업무의 구체적 내용은 노사 당사자간 자율적 합의에 따라 정할 수 있음을 알려드림.

(고용평등정책과-771, 2010.10.14.)

군사적 전문적 지식·기술 등과 관련한 직업이 무엇인지

질의

- ⑴「기간제법 시행령」제3조제3항제2호의 '국방부 장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나「고등교육법」제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우', ⑵ 동조 제3호의 '특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우'가 어떤 직업인지?

- <질의 1 관련>「기간제법 시행령」제3조제3항제2호의 군 관련 직업은 전투력을 창출하는 고도의 전문직위이어서 군 경력 및 군사적 지식 보유가 필수적인 경우를 말하는 것으로,「무기계약근로자 등 인사관리 훈령」(국방부훈령 제1245호) 별표 1에서 정하고 있는 분야의 종사자를 의미합니다. 예를 들면, 군 전임교수, BCTP (전투지휘훈련) 교관, 학군단 교관, 해군력발전연구위원, 해군 군사학술용역연구관, 항공력발전연구위원, 공군 훈련통제장교요원 등이 이에 해당함

- <질의 2 관련>「기간제법 시행령」제3조제3항제3호는 전문적 지식·기술 및 경력을 갖춘 자가 국가안전보장 등의 고도의 기밀을 요하는 업무에 종사하는 경우에 업무의 안정적 수행을 보장하려는 취지를 가진 규정으로, 국방부 및 관련기관 (한국국방연구원, 방위사업청 등), 외교통상부 및 관련기관(외교안보연구원 등), 통일부 및 관련기관(남북회담본부 등)에서의 특수 경력 종사자가 이에 해당될 수 있으며, 구체적인 업무의 성격과 내용에 따라 판단되어야 할 것으로 사료됨

(고용평등정책과-66, 2011.1.7.)

학군단 예비역 행정관이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 학군단 예비역 행정관이 「기간제법 시행령」 제3조의 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우”에 해당하는지와 대학내 일반교직원과 비교하여 차별대우를 받고 있는데 이에 대한 개선방법이 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 시행령 제3조제3항제2호에서는 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우”에 사용기간 제한 예외를 인정하고 있음

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호의 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우”에 해당하는지에 대하여는,
  - 학군단 예비역 행정관이 군 경력 10년 이상 복무한 대위(준사관 포함), 부사관을 국방부장관이 추천하여 대학총장이 임용하며, 업무는 학군단의 군수행정업무, 획득업무, 학군단 시설 및 비품관리, 입영훈련시 후보생 훈련업무 등을 수행하는 경우라면 이는 일정한 군 경력 및 군사적 지식을 보유한 자가 학군단의 군수행정과 훈련업무를 수행하는 것으로 보아야 할 것이므로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호의 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”에 해당되는 것으로 사료됨

◐ 학군단 예비역 행정관이 계약직 신분이기에 일반 교직원과 비교하여 경력(호봉) 미인정, 사학연금 미적용, 성과금 미적용, 각종 수당 제외 등 불이익을 받고 있는데 이의 개선방법이 있는지에 대하여는,

- 「기간제법」 제8조에서는 “사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다”고 규정하고 있어 기간제근로자라는 이유로 불합리한 차별을 받지 못하도록 정하고 있음
- 따라서 대학에서 학군단 예비역 행정관과 동종·유사한 업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 있는 경우라면 합리적인 이유없이 차별적 처우가 있었는지를 비교할 수 있을 것으로 사료되며,
- 만약 동종·유사한 업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 없는 경우라면 처우개선에 대하여 노사간 협의하여 정해야 할 사항인 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2688 2012.11.28.)

직장예비군 대대 참모가 기간제 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 대학 직장예비군 부대 참모가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제2호에 따라 "국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
  - 국방부장관이 정한 예비군 편성기준에 따르면 대학예비군 대대의 참모는 일정 계급(대위~중사) 이상의 군경력자를 선발하도록 되어 있는 바, 이는 그 업무 수행에 군사적 전문 지식·기술의 활용이 필요하여 그에 상당하는 전문성을 갖추었음을 계급·경력으로 인정하고 있는 것으로 사료됩니다.
  - 따라서 귀 질의의 직장예비군 부대의 참모가 위 자격을 충족하는 군경력자 중에서 선발되고, 군 관련 전문성을 활용하는 업무를 수행(교관의 임무 등)하는 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보아야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-40, 2015.2.6.)

대학 예비군연대본부 참모의 사용기간제한 예외 해당 여부 등

Q 질의

- 대학 예비군연대본부 참모가 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 준하여 합리적인 사유가 있는 경우의 하나로 같은 법 시행령 제3조제3항제2호에서 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 ‘국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술’이라 함은 국방부장관 또는 국방부장관의 지휘를 받는 기관의 특정 직위에 필요한 자격 또는 경력은 일정한 군경력 또는 특정 계급 이상의 계급 등을 필요로 한다는 점에 비추어 볼 때
  - 귀 대학 예비군연대본부 참모가 예비역 대위 이상의 군경력자 중에서 선발되어 예비군 교관의 임무를 수행하고 있다면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호에 해당하는 것으로 보입니다.

(고용차별개선과-2467, 2015.12.10.)

「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호 및 제3호 해당여부

Q 질의

- 공공기관 내 설치된 비상계획관실에서 비상계획관을 보좌하여 총무계획, 을지연습, 재난안전, 보안업무, 직장방호, 민방위와 관련하여 계획수립 및 운영업무를 수행하는 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제2호 또는 제3호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제2호에 따라서 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우”와 시행령 제3조제3항제3호에 따른 “특수한 경력을 갖추고 국가 안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에 해당하면 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호의 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”란 전투력을 창출하는 고도의 전문직위이어서 군 경력 및 군사적 지식 보유가 필수적인 경우를 말하는 것으로, 「무기계약근로자 등 인사관리 훈령」(국방부훈령 제1245호) 별표 1에서 정하고 있는 군 전임교수, BCTP(전투지휘훈련)교관, 학군단 교관, 해군력발전연구위원, 해군 군사학술용역연구관, 항공력발전연구위원, 공군훈련통제장교요원 등과 같은 경우가 해당될 수 있을 것입니다.

- 또한, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호의 “특수한 경력을 갖추고 국가 안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”란 국가안전보장, 국방·외교

또는 통일 분야에 대한 전문적 지식을 갖추었다고 인정할 만한 업무나 직위, 직책을 맡아 온 경험을 갖추고 이와 관련된 업무를 수행하는 경우를 말한다 할 것입니다.

- 다만, 특수한 경력을 갖추었다 하더라도 해당 근로자의 주된 업무가 국가 안전 보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 본질적·핵심적 업무가 아닌 주변업무이거나 단순 행정보조적인 업무에 불과하다면 사용기간 제한의 예외사유에 해당한다고 보기 어려울 것이므로 위 조항에 해당하는지 여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것으로 보입니다.

(고용차별개선과-1944, 2016.9.26.)

10. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)
시행령 제3조제3항제3호 국방·외교·통일

국방과학연구소 홍보담당 전문계약직 근로자가 사용기간제한의 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 국방과학연구소 홍보담당 전문계약직 근로자가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제3호의 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있고, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제3호에서는 “특수한 경력을 갖추고 국가 안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”를 사용기간제한의 예외로 두고 있음

- 여기서 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”를 사용기간 제한의 예외로 둔 취지는 전문적 지식·기술 및 경력을 갖춘 자가 국가안전보장 등 고도의 기밀을 요하는 업무에 종사하는 경우에 한정된다고 볼 것이므로, 홍보업무를 ‘국방·외교 또는 통일과 관련된 업무’로서 고도의 기밀을 요하는 업무로 보기 어려워 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호에 해당하지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-337, 2011.4.6.)

한국국제협력단 해외봉사단관리요원의 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 한국국제협력단에서 해외봉사단원 관리를 위해 해외계약직으로 파견하는 해외봉사단 관리요원이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 "기간제법 시행령"이라 함) 제3조제3항제3호의 적용 대상인지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제6호에 따라 "그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우"에는 기간제근로자로 2년을 초과하여 사용하더라도 기간이 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 하고 있고, 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서는 같은 법제4조제1항제6호의 예외 사유의 하나로 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"를 규정하고 있는 바,
  - "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"는 「기간제법」 제4조제1항제5호의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우"에 "준하는 합리적 사유가 있는 경우"의 하나로 시행령에 규정한 것임

- 귀 질의의 해외봉사단관리요원의 임무는 해외봉사단 활동지원 및 관리, 해외봉사단 신규 수요 발굴, 기타 KOIKA 국제협력사업 관련 사항으로 되어 있음. 이러한 해외봉사단 지원업무 등은 일반적인 행정업무로 볼 수 있으므로 「기간제법」 제4조제1항제5호의 "전문적인 지식·기술의 활용이 필요한 경우"에 준하는 경우로 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에 해당되기는 어렵다고 판단됨
  - 따라서, 귀 협력단의 해외봉사단관리요원을 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주됨

(고용차별개선과-681, 2012.4.4.)

특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우 해당 여부

Q 질의

- 북한공개정보센터는 '12.2월 신설 조직으로 해외 주요 유관국가의 북한 관련 공개정보를 수집·번역하여 부 내·외에 제공하여 정세분석 및 정책수립 업무를 지원하고 있음

- 동 센터에서 약 2년 동안('12.2.∽'13.12.) 북한 공개정보를 수집·번역하는 업무를 수행하여 온 기간제근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호에 따른 '특수한 경력'을 갖추었다고 보아 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제5호의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우"에 준하여 합리적인 이유가 있는 경우의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음

  - "특수한 경력" 및 "국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무"에 해당하는지 여부는 「기간제법」의 입법 취지와 함께 업무의 전문성 및 특수성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됨

- 귀 질의에 따르면 해당 기간제근로자는 해외 주요 유관국가(미국, 중국, 일본, 러시아 등)의 정부, 언론사, 전문가 등이 북한과 관련하여 보도·분석·발표한 정보를 검색·수집하고 이를 번역하고 자료화(DB구축)하는 작업을 주된 업무로 수행하고,

  - 이렇게 수집·보고된 정보는 북한정세분석 및 통일정책 수립, 정부 유관기관과의 정보교류 및 업무협조 등에 활용되고 있는 것으로 보임

- 귀 질의의 기간제근로자는 업무를 수행하는 과정에서 북한 관련 자료를 전문적·지속적으로 취급하는 한편, 정부의 정책적 판단과 관련되는 대외 비공개 문건 등도 다수 취급하고 있는 것으로 보임
  - 그 과정에서 북한의 동향과 관련된 유의미한 정보를 가려낼 수 있는 능력과 이를 번역하여 자료화(DB 구축)하는데 필요한 경험이 축적되었다고 볼 수 있을 것으로 사료됨

- 따라서 위와 같은 특수한 이력(전문성·경험 등)을 채용 또는 재계약의 전제조건으로 하고, 북한정세분석 및 통일정책 수립 등에 활용될 참고자료의 작성 및 자료화(DB구축) 등의 업무를 수행하는 경우라면 이는 「기간제법 시행령」 제3조 제3항제3호의 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에 해당되는 것으로 사료됨
  - 다만, 이러한 업무를 담당하는 부서에서 근무를 하더라도 보고서 워딩·편집, 사무지원 등 단순 행정보조적인 업무를 수행하는데 그친다면 이러한 경우까지 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보기는 어려울 것임

- 아울러, 「기간제법」에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하더라도 상시·지속적으로 추진되어야 할 사업·업무라면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여 해당 근로자의 고용안정을 도모함이 바람직할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2174, 2013.11.12.)

특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교와 관련된 업무에 종사하는 경우 해당 여부

Q 질의

- 우리부는 해외체류 북한이탈주민의 안전한 보호 및 국내이송 등 업무를 담당하고 있으며, '북한이탈주민 관리요원'은 북한이탈주민의 안전 보호, 신속한 국내이송지원, 수용시설 관리, 북한이탈주민 교육 등의 업무를 수행하며, 1년 단위로 계약하고 있음
  - 해외 공관에서 채용한 '북한이탈주민 관리요원'이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제5호의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우"에 준하여 합리적인 이유가 있는 경우의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
  - "특수한 경력" 및 "국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무"에 해당하는지 여부는 「기간제법」의 입법 취지와 함께 업무의 전문성 및 특수성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

- '북한이탈주민 관리요원'의 업무가 "국가안전보장, 국방·외교와 관련된 업무"인지는 외교정책의 수립·시행, 재외국민 보호·지원, 국제정세의 조사·분석 등 사무를 관장하는 귀 부의 의견이 고려되어야 할 것으로 사료되는 바,
  - 귀 부에서는 대외적으로 공개하기 곤란한 측면이 있어 구체적인 사항을 제시하는데에 어려움이 있으나, '북한이탈주민 관리요원'은 해외 공관을 통해 채용되어 북한이탈주민을 상대하는 임무를 주로 수행하면서,

- 대외적으로 공개하기 어려운 비밀시설(안가, 보호시설 등)에서 근무하기도 하고, 국경지역 등에서 긴급한 업무를 처리하기도 하며, 진성여부가 확인되지 않은 북한이탈주민을 상대하기도 하는 등 특수한 임무를 수행하고, 이러한 임무 수행 과정에서 취득하게 되는 정보는 외교·안보에 해당하는 민감한 사안으로 재외공관의 일반적인 행정원의 업무와 구별된다는 의견을 제시한 바 있습니다.

◐ 귀 부의 의견을 참고하여 판단할 때 '북한이탈주민 관리요원'이 수행하는 북한이탈주민의 안전 보호, 신속한 국내 이송지원, 수용시설 관리, 북한이탈주민 교육 등은 국가의 외교·안보와 밀접하게 관련되는 업무에 해당하고, 그 업무를 수행하는 과정에서 취득한 민감한 정보와 긴급한 업무 처리 경험 등은 특수한 경력으로 인정될 수 있다고 봄이 타당할 것으로 사료됩니다. 따라서「기간제법 시행령」제3조제3항제3호의 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에 해당되는 것으로 보아 기간제근로자 사용기간 제한의 예외라고 볼 수 있을 것입니다.

- 다만, 이러한 업무를 담당하는 부서에서 근무를 하더라도 일반적인 보고서 작성·편집, 사무지원 등 단순 행정보조적인 업무를 수행하는 경우라면 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보기는 어려울 것입니다.

(고용차별개선과-156, 2014.1.28.)

특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우 해당 여부

Q 질의

- 통일부 남북회담본부에서 '남북회담사료' 관리 업무 종사자가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호에 따른 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제5호의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우"에 준하여 합리적인 이유가 있는 경우의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
  - "특수한 경력" 및 "국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무"에 해당하는지 여부는 「기간제법」의 입법 취지와 함께 업무의 전문성 및 특수성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

- 귀 질의에 따르면 해당 기간제근로자는 남북회담 추진 과정에서 생산된 '남북회담사료'의 분류·정리·DB 구축 등 업무를 수행하고,
  - 그 과정에서 다루는 자료들은 민감한 보안 자료이므로, 취급자는 보안업무규정에 따라 비밀자료취급인가를 득하였다고 밝히고 있습니다.

- 한편, '남북회담사료'는 기록 매체 형태가 다양하여 일관된 정리·분류 능력이 있어야 하고, DB 구축을 위한 메터데이터 입력 시 남북회담의 분야별 이력에 대한 인지가 필수적으로 요구되는데,

- 귀 질의의 기간제근로자는 북한학과 출신으로 채용되었으며, 그간 업무를 수행하는 과정에서 '남북회담사료'를 분야별·형태별로 분류·정리할 수 있는 숙련도와 DB 구축 시 필요한 속성 정보의 구성에 대한 전문성을 갖추게 된 것으로 보입니다.

◐ 따라서 위와 같은 특수한 이력(전문성·경험 등)을 채용 또는 재계약의 전제조건으로 하고, 남북회담사료를 분류·정리하고 DB를 구축하는 등의 업무를 수행하는 경우라면 일견 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호의 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에 해당될 수 있을 것으로 사료되나,

- 다만, 이러한 판단은 귀 기관이 제시한 의견에 근거한 것이며, 해당 업무가 일반적인 자료의 정리, 입력 등 행정·사무 보조적 업무라면 이러한 경우까지 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보기는 어려울 것입니다.

(고용차별개선과-2005, 2014.10.14.)

국가보안목표시설 나급 시설에서 근무하는 비상기획업무담당자의 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 국가보안목표시설 나급에 해당하는 시설에서 충무실시계획 수립 및 대테러 방호 업무 등을 수행하는 비상기획업무담당자가 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 준하여 합리적인 이유가 있는 경우의 하나로 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 특수한 경력이란 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일 분야에 대한 전문적 지식·기술을 갖추었다고 인정할 만한 업무나 직위, 직책 등을 맡아 온 경험을 말하고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무도 동 분야의 특수한 경력을 요하는 업무를 의미합니다.

  - 따라서, 특수한 경력을 갖추었다 하더라도 해당 근로자의 주된 업무가 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 본질적·핵심적 업무가 아닌 주변업무이거나 단순 행정보조적인 업무에 불과하다면 사용기간 제한의 예외사유에 해당한다고 보기 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-941, 2015.6.15.)

통일고문회의 연구위원의 기간제 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 통일고문회의 연구위원이 「기간제법」 상 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 준하여 합리적인 이유가 있는 경우의 하나로 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 ‘특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우’를 사용기간 제한의 예외로 둔 취지는 전문적 지식·기술 및 경력을 갖춘 자가 국가안전보장 등 고도의 기밀을 요하는 업무에 종사하는 경우에 한정된다고 볼 것이므로,
  - 귀 질의 통일고문회의 연구위원의 구체적·개별적 업무내용에 따라 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 해당여부를 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1521, 2015.8.21.)

「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 또는 제5호 해당 여부

Q 질의

- 무계획 및 직장민방위·예비군 등의 비상대비업무를 총괄하고 있는 비상계획관 (비상대비업무담당자)이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 또는 제5호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 준하여 합리적인 이유가 있는 경우의 하나로 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”란 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일 분야에 대한 전문적 지식·기술을 갖추었다고 인정할 만한 업무, 직위나 직책을 맡아 온 경험을 갖추고 현재 이와 관련된 업무를 수행하고 있는 경우를 말한다 할 것입니다.

- 귀 질의의 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 만약 비상계획관(비상대비업무담당자)이 특수한 경력을 갖추고 충무계획 등 전시 및 비상대비업무를 주로 수행하는 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호에 해당될 수도 있을 것으로 보이나,
  - 특수한 경력을 갖추었다 하더라도 해당 근로자의 주된 업무가 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 본질적·핵심적 업무가 아닌 주변업무이거나 단순 행정보조적인 업무에 불과하다면 사용기간 제한의 예외사유에 해당한다고 보기 어려울 것이므로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 해당 여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것으로 보입니다.

- 한편, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에서 "「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업 종사자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25(고용노동부 최근 공고 56,000,000원)에 해당하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음을 규정하고 있습니다.

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호를 적용하기 위해서는 귀 질의 해당 근로자의 직업이 한국표준직업분류에 따른 대분류 1(관리자) 또는 대분류 2(전문가 및 관련 종사자)에 해당하는 것이 우선되어야 하고,

  - 계약체결 시점이 아니라 해당 기간제근로자가 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하는 시점에서 산정한 최근 2년간의 연평균 근로소득이 당시 기준으로 고용노동부장관이 공고한 금액 이상에 해당하는지에 따라 이전 계속근로기간(2년)이 기간제근로자 사용기간제한의 예외인지를 판단하게 됩니다.

- 따라서, 귀 질의 근로자가 한국표준직업분류 대분류 1 또는 대분류 2에 해당하는지 여부에 대해서는 분류항목표 상 불명확하게 규정되어 있으므로 소관부처인 통계청 통계기준과(042-481-2358)로 문의하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-447, 2016.3.8.)

「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호 해당 여부

Q 질의

- 개성공업지구에서 근무하는 '개성공업지구관리위원회 소방담당자'는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제5호의 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우"에 준하여 합리적인 사유가 있는 경우의 하나로 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 여기서 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"란 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일 분야에 대한 전문적 지식·기술을 갖추었다고 인정할 만한 업무, 직위나 직책을 맡아 온 경험을 갖추고 현재 이와 관련된 업무를 주로 수행하고 있는 경우를 말한다 할 것입니다.

- 귀 질의 '개성공업지구관리위원회 소방담당자'는 「개성공업지구 지원에 관한 법률」 및 「개성공업지구 소방준칙」에 따라 개성공업지구 내 화재진압활동 등 소방안전관리에 필요한 전반적인 업무를 주로 수행하는 것으로 보이는 바,

  - 소방관련 주요사항에 대해 북한 당국자와 협의 시 통일부 등으로부터 지침을 받아 협상을 진행하는 등 정부의 정책수립 업무를 일부 수행한다는 등의 사유로 「기간제법」 상 "특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우"에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1279, 2016.7.1.)

사건사고 담당영사 보조인력의 기간제 사용기간제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- ‘사건사고 담당영사 보조인력’이 「기간제법」 상 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우의 하나로 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 여기서 ‘특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우’를 사용기간제한의 예외로 둔 취지는 전문적 지식·기술 및 경력을 갖춘 자가 국가안전보장 등 고도의 기밀을 요하는 업무에 종사하는 경우에 한정된다고 볼 것이므로,
  - 귀 질의 사건사고 담당영사 보조업무를 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무로서 고도의 기밀을 요하는 업무로 보기는 어려워 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호에 해당하지 않을 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-862, 2017.4.3.)

11. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)
시행령 제3조제3항제4호 조교, 시간강사

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 '비전임 교원'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, 2007.7.31.)

기간제 교원 및 조교의 사용기간 제한 예외규정 적용 여부

Q 질의

- 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우 「기간제법」 상 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 '기간제근로자 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, 2007.7.10.)

주당 소정근로시간이 15시간 이상인 대학 시간강사의 무기계약근로자 전환 여부

Q 질의

- 「기간제법」 상 "1주간 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 근로자"는 기간제근로자 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 소정근로시간이 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 단시간근로자의 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, 2007.7.13.)

대학교 행정조교의 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 대상 여부

Q 질의

- 「△△예술대학교 임용규정」에 따라 '이○○'을 행정조교로 '10.9.3.부터 임용하여 1년 단위로 근로계약을 체결하고 '18.2.28.자로 계약종료가 됨.
  - 동 조교의 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률」 제4조(기간제 근로자의 사용) 및 같은 법 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외)제3항제4호 가목의 "「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무"에 해당되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제4호가목의 "「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우"를 들고 있습니다.

- 「고등교육법」 제15조제4항은 '조교는 교육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조한다.' 라고 규정하고 있고, 대학교원 자격기준 등에 관한 규정 제2조제1호 별표는 조교의 자격기준을규정하고 있습니다.
  - 대학에서는 연구조교, 교육조교, 행정조교 등 조교의 명칭을 다양하게 사용하고 있으므로 단순히 '조교' 명칭을 사용하고 있다는 사실만으로는 「고등교육법」

제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우에 해당하는지 여부를 일률적으로 판단하기는 어려울 것입니다.

- 다만, '조교'의 명칭을 사용하고 있다고 있더라도 그 수행하는 업무가 교육·연구 및 학사에 관한 사무보조가 아닌 '행정직원 등 직원'과 비교하여 실질적으로 차이가 없는 경우에는 고등교육법상 '조교'가 아닌 '직원'으로 보아야 하므로, 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수 없을 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-258, 2018.2.5.)

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 범위내에서 기간제 근로자를 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, 2008.8.4.)

외국인 비전임교원이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- △△과학기술원의 외국인 비전임교원이 「기간제법」 사용기간 제한의 예외에 해당하는지를 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 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」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 “다른 법령에서 기간제 근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 기간제 근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음.

- 외국인이 우리나라에서 취업하고자 할 때에는 「출입국관리법」 제18조의 규정에 따라 취업할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하고, 체류자격별 체류기간의 상한도 같은 법 제10조제2항 및 같은법 시행규칙 제18조의2(별표1, 1회에 부여하는 체류자격별 체류기간의 상한)에 따라 정해지므로, 취업활동을 목적으로 체류자격을 부여받은 외국인의 체류기간은 곧 취업기간을 전제로 정해진다(연장하는 경우도 마찬가지임)고 할 것임.

- 「출입국관리법」은 외국인의 체류기간을 제한하는 것일 뿐 고용기간을 제한하는 것은 아니나, 체류기간이 제한됨에 따라 고용기간 역시 제한받게 되므로 이는 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제1호의 "다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우"에 해당된다고 판단됨.
- 다만, 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의2에 의한 별표 1에 따른 외국인의 체류자격이 영주(F-5)인 경우와 외국인 근로자의 배우자가 한국국적을 취득하고 있는 경우에는 취업활동을 목적으로 체류자격을 부여 받는 것이 아니며, 취업여부에 따라 체류기간 연장이 결정 되는 것은 아니므로 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제1호의 "다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우"에 해당되지 않음을 알려드림.

(고용차별개선정책과-2390, 2009.12.30.)

「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외에 해당하는 대학 조교의 범위

Q 질의

- 「기간제법」 상 사용기간 제한의 예외에 해당하는 대학 조교의 범위에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 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 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정(사용기간 제한 예외)을 두고 있음.

- 이와 같은 사용기간 제한 예외 사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호에 따르면, "「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우"를 규정하고 있으며, 동 근로자의 계속 사용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않게 됨.
  - 따라서 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우에는 '기간제 근로자 사용기간 제한의 예외'에 해당될 수 있겠으나, 대학에서는 연구조교, 교육조교, 행정조교 등 종사하고 있는 업무내용에 따라 조교의 호칭을 다양하게 사용하고 있는바, 단순히 '조교' 명칭을 쓰고 있다는 사실만으로는 해당 조교가 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우에 해당하는지 일률적으로 판단하기는 어렵다고 사료됨.
  - 「고등교육법」의 '조교'를 「기간제법」 제4조제1항 각호에서 정하고 있는 사용기간 제한의 예외에 '준하는' 합리적인 사유가 있는 경우로 보고 시행령 제3조제3항

제4호에서 기간제한의 예외로 규정한 취지는 조교 업무 종사자들이 일정기간 학업 과정을 이수하고 있는 경우가 많고, 학술·연구조교의 경우 2년을 초과하여 근무하는 경우가 적지 않은 점을 고려한 것임.

- 따라서, 귀 질의에서의 조교가 「고등교육법」 제14조에 따른 조교에 해당하는지 여부는 위 기준에 따르면 될 것으로 판단되나, 기본적으로는 학업과 업무를 병행하는 조교를 의미한다고 판단됨.

(고용평등정책과-58, 2010.3.4.)

한국○○영재학교 조교의 사용기간 제한 예외 해당 여부 등

Q 질의

- 실업·실습 지원 및 학생교육 보조 등의 업무를 수행하는 조교가 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지와 무기계약근로자 전환 시점은

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제4호 가목에 따르면, 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무를 수행하는 경우를 기간제근로자 사용기간 제한 예외로 규정하고 있음

- 「한국○○기술원법」 제14조의2에 따르면 ○○기술원에 고등학교 과정 이하의 ○○영재학교를 둘 수 있도록 하고, 이를 「영재교육진흥법」에 따른 영재학교로 보도록 규정하고 있는 바, 「영재교육진흥법」에 따라 지정된 한국○○영재학교는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에 해당하지 않으므로 귀 기관의 조교는 「고등교육법」 제14조에 따른 "조교"에 해당하지 않는 것으로 판단됨

  - 또한 한국○○영재학교는 2009.2.6. 「한국○○기술원법」 개정을 통해 한국○○기술원 부설 학교로 전환되면서 고용관계를 승계한 바 있으므로, 2007.7.1. 이후 최초 근로계약을 체결·갱신한 시점부터 계속근로기간이 2년을 초과한 때 무기계약근로자로 간주되어야 할 것임

(고용평등정책과-1670, 2010.12.30.)

○○과학기술원 시간강사 업무 종사자의 사용기간 예외 여부

Q 질의

- 시간강사 업무에 종사하는 기간제근로자에게 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 “기간제법 시행령”이라 함) 제3조제3항제4호의 사용기간 제한의 예외규정을 적용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정되어 있고, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제4호에서는 “「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무, 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무”에 종사하는 경우를 사용기간 제한의 예외로 두고 있음

- 귀 기관은 「○○과학기술원법」의 근거로 설립된 기술원으로서 같은 법에 의하여 기술원에서 종사하는 교원 및 연구원에 관한 사항을 비롯한 귀 기술원 운영 전반에 관한 사항에 대한 규율을 받고 있으나, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호에서는 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무, 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 한정하여 근거법령 및 예외사유에 해당하는 직종을 제한하고 있는 바,
  - ○○과학기술원에서 시간강사 등의 업무에 종사하는 기간제근로자는 「○○과학기술원법」 제14조제1항의 교원 및 연구원에 관한 규정을 적용받는다고 할 것이므로, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호의 규정을 적용 받기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-510, 2011.4.27.)

대학 부설 어학당 시간강사의 사용기간 예외 여부

Q 질의

- 대학 부설 어학당의 시간강사가 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 시간강사에 해당하여 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「고등교육법」 제17조 및 같은 법 시행령 제7조에 따른 시간강사는 재학생을 대상으로 대학 학칙에 따라 운영되는 정규교육 과정의 특정 과목을 강의하는 자로서 전임교원과 동일한 교육과정을 담당하는 자이나,
  - 대학 부설 어학당 강사는 교내·외 수강생 모두를 학습대상으로 하여 정규 교육과정 외의 과목을 강의하므로 「고등교육법시행령」 제7조의 시간강사로 보기 어렵다는 점을 감안할 때 대학부설 어학당 강사의 경우에는 2년을 초과하지 아니하는 범위안에서 기간제 근로자로 사용할 수 있을 것임

(고용차별개선과-1059, 2011.7.10.)

○○과학기술원 등 정부출연 연구기관의 학위과정에서 조교의 업무를 수행하는 경우

Q 질의

- ○○과학기술원, △△과학기술원, □□□□과학기술원과 같이 「고등교육법」이 아닌 다른 법령을 근거로 설립된 정부의 출연연구기관이 학위과정을 두고 조교의 업무에 종사하는 기간제근로자를 사용하는 경우 사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외 사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호에 따르면 "「고등교육법」 제2에 따른 학교로서 동법 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우"를 규정하고 있으며, 동 근로자의 계속 사용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않게 됨
  - 이는 대학에서 연구조교, 교육조교, 행정조교 등 종사하고 있는 업무내용에 따라 조교의 호칭을 다양하게 사용하고 있어 기간제근로자 사용기간 제한 예외의 범위를 「고등교육법」에 따른 조교로 한정한 것이라 할 수 있음

- 귀 질의의 경우 ○○과학기술원, △△과학기술원, □□□□과학기술원과 같이 연구를 목적으로 설립된 정부 출연연구기관이 「고등교육법」이 아닌 다른 법령(「한국과학기술원법」, 「광주과학기술원법」, 「대구경북과학기술원법」)에 근거하여

학위 과정을 두고, 같은 법에서 학위과정 운영·교원의 자격·입학 등에 대한 사항을 규정하고 있으나, 조교에 대하여는 특별히 규정한 바가 없고, 「고등교육법」 준용 조항도 없으므로 동 연구기관에 종사하는 조교가 「고등교육법」에 따른 조교에 해당하는지 여부가 명확하지 않음

- 따라서 ○○과학기술원, △△과학기술원, □□□□과학기술원과 같은 연구를 목적으로 설립된 정부 출연연구기관이 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 범위에 포함되고, 동 출연연구기관에 종사하는 조교가 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우라면 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 인정받아 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것임

(고용차별개선과-557, 2012.3.21.)

국제교육원 한국어강사의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- ①국제교육원 한국어강사를「고등교육법」시행령 제7조에 따른 시간강사로 보아 사용기간 제한 예외를 적용할 수 있는지 ②2~3주의 방학(휴무)기간을 두고 있는 것이 근로기간의 단절로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제4호, 제6호에서는 "그 밖에 제1호 내지 제6호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우"로서 "「고등교육법」제2조에 따른 학교에서「고등교육법」시행령 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무", "「근로기준법」제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 예외 규정을 두고 있음

- 귀 질의 ①의 경우 국제교육원에서 어학을 담당하는 한국어과정 시간강사를「고등교육법」시행령 제7조에 따른 시간강사로 보아 사용기간 제한 예외를 적용할 수 있는지에 대하여는,
  - 귀 대학의 국제교육원이 재학생, 학부모 및 지역주민을 대상으로 어학교육, 교양의 증진 또는 직업교육을 하기 위한 목적으로 각 대학이 자율적으로 학칙 또는 관련 규정을 마련하여 운영하는 시설에 해당하는 경우라면,

- 국제교육원의 한국어과정 시간강사는 대학교 정규학위과정의 교원의 자격과는 다른 자격(한국어 교원 자격)을 갖추고 교내·외 수강생 모두를 학습대상으로 정규 교육과정외의 과목을 강의하는 자라고 볼 수 있으므로 「고등교육법」 시행령 제7조에 따른 시간강사*로 보기는 어려울 것으로 사료됨

  * 「고등교육법」 시행령 제7조에 따른 시간강사: 대학의 학칙에 따라 정규 교육과정을 운영하는데 있어서 필요한 경우 대학의 장이 기간을 정하여 위촉하여 재학생만을 대상으로 특정과목을 강의하도록 하는 자로서 전임교원은 아니지만 전임교원과 동일한 교육과정을 담당하는 자

◐ ②의 경우 2~3주의 방학(휴무)기간을 두고 있는 것이 근로기간의 단절로 볼 수 있는지에 대하여는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

- '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로로 보아야 할 것임

- 이 때 근로계약의 반복 갱신 사이에 근로관계의 단절이 있는 경우에는 그 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업장에서의 근무여부, 「기간제법」의 제정취지 등에 비추어 계속근로로 볼 수 있는지 여부를 판단해야 할 것임

(고용차별개선과-1180, 2012.6.13.)

'강사'가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 「고등교육법」 개정으로 '14.1.1.부터 기존의 '시간강사' 제도는 폐지되고 '강사'가 신설·시행되는 바, 개정 「고등교육법」 제14조제2항 및 제14조의2에 따른 '강사'가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제4호 나목에 따라 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 예외 규정을 두고 있음

- '14.1.1.부터 시행 예정인 개정 「고등교육법」에서는 제14조제2항 및 제14조의2에 따른 '강사'를 '교원'으로 구분하고, 임용기간은 1년 이상으로 하며, 임용·신분보장 등에 관하여 「교육공무원법」, 「사립학교법」 및 「국가공무원법」의 일부 규정을 준용함으로써 종전 '시간강사'에 비하여 그 지위 향상을 도모한 것으로 보임

- 그러나 '강사'의 경우에도 여전히 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하고, 근무(계약)기간의 만료로 당연 퇴직되며, 재임용 여부는 대학의 자율(학칙 또는 정관 등)에 맡겨져 있는 등의 사정에 비추어 볼 때 '시간강사'와 마찬가지로 고용불안정 문제는 해소되지 않은 것으로 사료됨

- 한편, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호 나목에서는 "「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등"으로 규정하고 있는데,

- ‘강사’는 열거된 직종에 준하는 직종으로 이해되고, ‘시간강사’에서 ‘강사’로 명칭을 달리하는 등 지위 향상을 꾀한 제도변화에도 불구하고 업무(직무) 내용 등 그 본질적 특성에 큰 차이가 없음을 고려할 때 “「고등교육법」 제14조제2항에 따른 강사의 업무에 종사하는 경우”는 “「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 종사하는 경우”로 볼 수 있어 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 판단됨

(고용차별개선과-1216, 2013.6.25.)

기성회 회계 재원으로 대학 자체 임용규정에 따라 임용된 '수업조교'가 기간제한의 예외인지

Q 질의

- 당 대학에는 "조교"와 "수업조교"가 있는데, "조교"는 「교육공무원법」에 따른 교육공무원이고, "수업조교"는 기성회회계 재원의 계약직임
  - "조교"의 정원이 한정되어 있어, 재원과 명칭을 달리해서 유사한 업무를 수행하는 "수업조교"를 임용하고 있는데, 이 경우 당 대학의 "수업조교"가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호에 해당되는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제4호에서는 "「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 같은 법 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우"를 기간제 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있습니다.

- 「고등교육법」 제14조제3항에는 학교에는 학교운영에 필요한 행정직원 등 직원과 조교를 둔다고 되어 있고, 같은 법 제15조제3항에서는 행정직원 등 직원은 학교의 행정사무와 그 밖의 사무를 담당하고, 같은 조 제4항에서는 조교는 교육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조한다고 규정되어 있습니다.

- 대학에서는 연구조교, 교육조교, 행정조교, 실습조교 등 다양한 명칭을 사용하고 있는데 그 명칭만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 "직원"과 "조교"를 구분하기는 곤란하고, 임무, 자격기준 등을 고려하여 「고등교육법」 제14조에 따른 조교에 해당하는지를 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

- 귀 사례의 "수업조교"가 「고등교육법」 제14조에 따른 조교에 해당하는지는 해당 법률의 소관 기관(교육부 대학정책과)에 의견을 구하여야 할 것으로 사료되나,

- “수업조교”가 연구에 관한 사무를 제외하고 교육 및 학사에 관한 사무만 담당하고, 기성회회계를 재원으로 하더라도 「고등교육법」에서 부여한 조교의 업무를 수행하고, 그 자격기준을 충족하며, 임용권자 및 복무 등에 있어서도 차이가 없다면,
- 「교육공무원법」 및 「국립의 각급 학교에 두는 공무원의 정원에 관한 규정」등의 적용에 따른 “교육공무원” 해당 여부와 관계없이
- “수업조교”는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호 “「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우”에 해당된다고 봄이 타당할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1388, 2014.7.16.)

대학교 조교가 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 귀 교에서 “대학교원 자격기준 등에 관한 규정(교원 및 조교의 자격) 및 [별표] 교원 및 조교의 자격기준”에 따라 고용한 조교가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호 가목의 “「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무”에 해당하는지에 대해 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있으며,
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제4호가목의 “「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우”를 들고 있습니다.

- 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당될 수 있겠으나, 대학에서는 연구조교, 교육조교, 행정조교 등 조교의 호칭을 다양하게 사용하고 있는 바, 단순히 ‘조교’ 명칭을 쓰고 있다는 사실만으로는 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우에 해당하는지 일률적으로 판단하기 어렵다고 사료됩니다.

- 「고등교육법」의 ‘조교’를 「기간제법」 제4조제1항 각호에서 정하고 있는 사용기간 제한 예외에 ‘준하는’ 합리적인 사유가 있는 경우로 보고 기간제한의 예외로 규정한 취지는 조교업무 종사자들이 일정기간 학업과정을 이수하고 있는 경우가 많고,

학술·연구조교의 경우 2년을 초과하여 근무하는 경우가 적지 않은 점을 고려한 것이므로,

- 귀 질의의 “대학교원 자격기준 등에 관한 규정 및 [별표] 교원 및 조교의 자격기준”에 따라 고용한 조교가 「고등교육법」 제14조에 따른 조교에 해당하는지 여부는 위 기준에 따르면 될 것입니다.

(고용차별개선과-2486, 2014.12.8.)

12. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)
시행령 제3조제3항제5호 전문직 고소득

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 임금구조기본통계의 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하는 경우"로 규정하고 있음.

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

(비정규직대책팀-2848, 2007.7.13.)

관리직에서 일반 사원으로 직위가 변경되어 근로소득 상위 25%에 해당하지 않게 된 경우 무기계약근로자로 간주되는 시점

Q 질의

- 2007.8.1. 입사한 근로자(관리자로서 한국표준직업분류 대분류 1직업에 속하며, 연평균근로소득이 한국표준직업분류 대분류 1직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25퍼센트에 해당됨)가 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외를 인정받아 2009.8.1. 재계약을 체결하고 근무하던 중 2009.10.1.자로 관리직에서 일반 사원으로 직위가 변경되어 더 이상 한국표준직업분류 대분류 1에 해당되지 않는 경우, 「기간제법」의 적용을 받아 무기계약근로자로 간주되는 기산시점을 언제로 봐야 하는지 여부에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제5호는 "「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 0과 대분류 1 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 노동부 장관이 최근 조사한 임금구조기본통계의 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25퍼센트에 해당하는 경우"에는 기간제 근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있음.

- 한편, 「기간제법」 제4조제2항은 제1항의 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 규정하고 있음.
  - 따라서, 귀 질의의 근로자가 한국표준직업분류 대분류 1직업에 속하며, 연평균 근로소득이 한국표준직업분류 대분류 1직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25퍼센트에 해당되어 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호의 적용을 받아 기간제로

2년을 초과하여 사용하던 중, 2009.10.1.자로 관리직에서 일반 사원으로 직위가 변경되어 더 이상 한국표준직업분류 대분류 1에 해당되지 않게 된 경우에는

- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 소멸된 2009.10.1.로부터 2년을 초과하여 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됨을 알려드림.

(고용차별개선정책과-1428, 2009.9.25.)

임상병리사 면허 소지자의 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 보건소에서 근무하는 임상병리사가 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조에 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용하는 때에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하도록 하고 있으나, '전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우'에 해당하면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 정하고 있음
  - 귀 기관의 임상병리사는 「기간제법」 제4조 및 같은 법 시행령 제3조제1항에서 정하고 있는 '전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우'에 해당하지 않으므로 2년을 초과하여 사용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되어야 할 것으로 판단됨

(고용평등정책과-869, 2010.10.26.)

신조감리 업무 담당자의 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 조선소에서 '신조 감리'업무를 수행하는 기간제근로자가 한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하여 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제5호에 '「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로 실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25퍼센트에 해당하는 경우'를 사용기간 제한 예외 사유로 규정하고 있음
  - 한국표준직업분류 해설을 살펴보면 대분류 2의 '전문가 및 관련 종사자'중 '조선공학 기술자 및 연구원'은 선체와 선박의 상부구조, 선박엔진 등에 관하여 연구, 설계 및 자문하고 이들의 개발, 건조, 유지 및 보수를 계획하고 감독하는 자를 말함
  - 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 '신조 감리' 업무내용은 새로운 배가 건조될 때 선박의 건조 상황을 감시하고 보수를 계획하여 시행하는 감독하는 자로서 한국표준직업분류 해설의 '조선공학 기술자 및 연구원'에 해당할 수 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1254, 2010.12.1.)

의학전문기자로 종사하는 의사자격 소지자의 「기간제법」 예외 해당여부

Q 질의

- 의사 자격을 소지하고 의학전문기자로 종사하는 근로자가 「기간제법」 상 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 동법 제4조제1항 단서 및 동법 시행령 제3조제1항 제3호에서는 별표2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음
  - 이는 「의료법」 제5조에 따른 의사(별표 제16호) 자격을 소지하고 「의료법」 상 의사의 직무분야에 종사하는 경우를 말하고, 「의료법」 제2조제2항제1호는 의사의 직무를 의료와 보건지도로 정하고 있으므로 그 이외의 분야에 종사하는 때에는 기간제 법상 예외에 해당된다고 보기 어려움

- 질의하신 바와 같이 ○○○ 의학전문기자로 종사하는 의사자격 소지자는 언론기관에서 기사를 작성하고 보도를 함에 있어 의학적 지식을 활용하는 것이므로 「의료법」 상 의사의 직무분야에 종사한다고 보기 어려워, 「기간제법」 상 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않는다고 사료됨

(고용평등정책과-314, 2011.2.11.)

증권사 지점 영업직원이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 증권사 지점에서 근무하는 영업직원을 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 "기간제법 시행령"이라 함) 제3조제3항제5호의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 전문가로 볼 수 있는지 여부와 증권사 지점 영업직원 중 연봉 5000만원 이상인 경우는 계약기간이 2년을 초과하여도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않는지 여부

A 회시

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에는 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업 종사자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균 근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우, 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 규정되어 있음

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 증권사 지점 영업직원이 증권의 구매나 판매와 관련된 사무업무를 수행하고, 해당 금융기관의 금융상품을 판매하고 관리하는 업무 등을 주로 수행하는 경우라면 한국표준직업분류상 금융관련 사무원(3203)에 해당될 여지가 높다고 보이며, 대분류 2 직업에 종사하는 것으로 보기는 어려워 기간제한의 예외에 해당되지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-521, 2011.4.28.)

센터장이 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- ○○○비즈니스센터장이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제5호에는 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업 종사자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우, 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 규정되어 있음

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 센터장이 센터 내 정책과 활동을 기획, 조정, 총괄하는 직무를 수행하는 경우, 대분류 1의 관리자에 해당할 것으로 사료되며, 고용노동부장관이 2010.7.7. 공고한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액은 48,855,000원이므로, 센터장의 근로소득(「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득으로 최근 2년간 연평균근로소득)이 해당금액을 상회하는 경우, 사용기간 제한의 예외 적용을 받을 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-342, 2011.4.6.)

대학 홍보실장의 사용기간 제한의 예외 여부 등

Q 질의

- 대학에서 근무하는 언론·광고 분야 16년 이상의 실무 경력자 중에서 채용된 홍보실장이 「기간제법」 제4조제1항제5호의 사용기간 예외 해당하는지 여부와 사용기간 2년 경과 후 재계약하면서 사직일자를 특정하여 사직원을 미리 제출받은 경우 사직원의 효력

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하면서, 같은 법 제4조제1항제5호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”를 두고 있음
  - 「기간제법 시행령」 제3조제1항에서는 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”로 박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우, 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우, 별표2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우를 규정하고 있음
  - 따라서 언론·광고 분야에 16년 이상의 실무 경력이 있는 자를 기간제근로자로 채용하였다고 하더라도 해당 근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제1항제1호 내지 제3호에 해당하지 않는 경우에는 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로 보기 어려울 것임

- 아울러, 사직원의 효력은 진의에 의한 의사표시 여부(대법원 2001.1.19. 선고 2000다51919 판결, 대법원 2005.4.29. 선고 2004두14090 판결 참조)에 따라 달라질

것이나, 사용기간 2년 경과 후 무기계약근로자로 전환하면서 사직일자를 특정하여 미리 사직원을 받은 목적이 「기간제법」을 회피하기 위한 것이라면 그 사직원의 효력은 인정하기 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1071, 2011.7.12.)

국가암관리사업에 종사하는 기간제 근로자 관련

Q 질의

- 당 기관은 「암관리법」에 따라 추진되는 국가암관리사업에 종사하는 기간제근로자의 사용기간 예외 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 법 제4조제1항 단서 및 「기간제법 시행령」 제3조에서는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 경우를 정하고 있음

- 간호사, 사회복지사, 의무기록사, 치위생사, 치기공사, 물리치료사 등 해당 분야의 자격증을 소지하고 국가암관리사업에 종사하는 경우가 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제1항제2호의 적용 대상인지 여부에 관하여,
  - 「기간제법」 제4조제1항제5호에서는 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로 동법 시행령 제3조제1항제2호의 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우를 규정하고 있음
  - 「국가기술자격법 시행규칙」 별표2의 “국가기술자격의 직무분야 및 국가기술자격의 종목”에서는 직무분야별, 기술·기능·서비스 분야별 기술자격의 종류를 정하고 있고, 26개 직무분야 중 기술사 등급은 84개로 제한되는 바, 귀 질의에서 열거한 간호사, 사회복지사, 의무기록사, 치위생사, 치기공사, 물리치료사는 이에 해당하지 않는 것으로 사료됨

- 국립암센터 또는 지역암센터가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 마목 및 바목에 해당하는지 여부에 관하여,
  - 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 국립암센터가 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관이면서 관련 법률 또는 정관 등에서 전문적인 연구업무 수행을 위한 연구시설 및 조직 체계를 갖춘 부설연구기관의 설치근거를 두어 운영하고 있는 경우에는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 마목의 연구기관으로 볼 수 있을 것으로 사료되며,
  - 지역암센터로 지정된 대학병원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호바목의 대학의 부설연구기관인지 여부는 지역암센터로 지정된 각 대학 학칙 등에서 대학병원을 전문적인 연구업무 수행을 위한 연구시설 및 조직 체계를 갖춘 부설연구기관으로 정하고 있는지 여부에 따라 판단하여야 할 것으로 보임

- 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 국가암관리사업 수행인력을 2년을 초과하여 계속고용하는 경우에는 「기간제법」 제4조제2항에 의거 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로 간주되고, 임금 등 근로조건은 단체협약이나 취업규칙 또는 당사자간 근로계약이 정하는 바에 따라야 할 것이며, 당사자간 합의없이 기존의 근로조건을 저하시켜서는 아니 됨

(고용차별개선과-1243, 2011.8.8.)

통역사가 한국표준직업분류 상 대분류 1, 2에 속하는지

Q 질의

- (1) 통역사가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법") 시행령 제3조제3항제5호의 한국표준직업분류 대분류 1(개정 전 대분류 0)과 대분류 2(개정 전 대분류 1) 직업에 해당하는지 여부, (2) 통역사가 계약기간 2년 중 출산휴가와 육아휴직을 사용한 경우에 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호의 최근 2년간 연평균 근로소득 산정시 출산휴가·육아휴직기간과 동기간 중 임금을 포함해야 하는지 여부

A 회시

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에 따르면 "「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있음

- (1) 한국표준직업분류를 살펴보면 대분류 2 직업의 통역가(28130)는 사용하는 언어가 서로 다른 사람들 사이에서 순조로운 의사소통을 가능하도록 대화내용을 상대방 언어로 전환·표현하여 전달해주는 자를 의미하므로 귀 질의의 경우 통역사가 담당하는 업무내용이 위 통역가(28130)에 해당하는 경우에는 한국표준 직업분류 대분류 2직업에 종사하는 것으로 볼 수 있음

- (2) 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득의 범위에 출산휴가 및 육아휴직기간과 동 기간 중 지급받은 급여가 포함되고, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에서 직접 "「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득"을 소득산정 기준으로 명시하고 있으므로 출산휴가 및 육아휴직기간과 동 기간 중 지급받은 급여를 포함하여 최근 2년간 연평균근로소득을 산정하여야 할 것으로 보임

(고용차별개선과-296, 2012.2.13.)

○○○ 교향악단 사무국장의 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 사무국장을 기간제근로자로 사용하고자 하며 사무국장의 근로소득이 고용노동부에서 공고한 금액을 상회하는 바 귀 기관의 사무국장이 「한국표준직업분류」 상 "12.행정 및 경영지원 관리직"에 해당하여 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에서는 "「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류에 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하는 경우"에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- 귀 질의의 경우 귀 기관의 사무국장은 팀장 및 직원에 대한 고과, 사무국 직원 인사위원회 위원장, 상임이사(사장) 행정적 보좌, 사무국 운영총괄 및 직원관리, 해당 법인 운영 총괄 및 관리업무를 수행하는 자로서,
  - 「한국표준직업분류」 (통계청 고시 제2007-3호)를 살펴보면 대분류 "12.행정 및 경영지원 관리직"은 정부부처의 부서나 지방관서의 행정업무를 기획·지휘 및 조종, 기업이나 단체에서 내부 부서의 정책과 계획을 수립하고 부서원들의 활동을 지휘 및 조정하는 업무를 수행하는 것으로서,

- 귀 기관의 사무국장이 “경영자의 포괄적인 지휘 하에 다른 부서의 관리자와 의논하여 경영, 인사 등의 경영지원업무와 생산활동을 지원하는 업무에 관련된 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 업무”를 수행하는 경우라면 “1202. 경영지원 관리자”에 해당하여 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 것으로 볼 수 있으며, 근로소득 상위 25%(고용노동부 최근 공고 금액 52,380,000원)*에 포함된다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않을 것임

* 기간제근로자 사용기간 제한 예외가 적용되는 시점은 근로계약을 체결·갱신·연장한 시점이 아니라 그때부터 기산하여 근속기간이 2년을 초과하는 시점에서 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 최근 2년간의 연평균근로소득이 공고금액보다 높은 경우 예외에 해당.(다만, 연평균근로소득이 공고금액보다 높은 2년간에 대하여 사용기간 제한의 예외가 인정되는 것이며, 그 이후 사용기간에 대하여는 2년 단위로 새로이 판단해야 함)

(고용차별개선과-2354, 2012.10.18.)

일반직, 전문직 계약직 근로자의 기간제근로자 사용기간 제한 관련

Q 질의 1

- 당 사의 「계약직운용준칙」에 의거 계약직근로자를 전문직과 일반직으로 구분하고, 1년을 단위 기간으로 근로계약을 체결하고 있음
  - 전문직은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 및 동법 시행령에서 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우로 정하고 총 근로기간이 2년을 초과할 수 있도록 하고 있으며, 일반직은 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 그 외 업무 담당자로 최장 근무기간이 2년을 초과하지 못하도록 하고 있음
- 근로계약 만료일이 도래하면 계속근로기간이 2년에 해당하게 되는 일반계약직 중에서 '보험 인수, 지급 심사 등'을 담당하는 근로자 일부를 전문직으로 재계약하고 계속근로하게 하려는데 법 위반의 문제가 없는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과 하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하므로, “보험 인수, 지급 심사 등”의 업무를 수행하는 “일반계약직” 근로자를 계속근로기간 2년을 초과하여 “전문계약직”이라는 명칭으로 여전히 기간제근로자로 사용할 수 있는지는 사용기간 제한의 예외에 해당하는지에 따라 판단하여야 할 것임
  - 만약 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자(“전문계약직”)은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 함

Q 질의 2

- 당 사의 전문직은 전체 근로자의 약 45%에 달하며, 담당 업무는 다음과 같음
  - 전문직 담당 업무: 전략기획, 마케팅, 교육기획, 고정자산관리, 상품개발, 계약인수/심사, 계리, 콜센터 기획/운영, IT 기획, 방카매니저, 재무, 회계/결산, 세무, 리스크관리, 계약관리, 자산운용, 신채널 기획 지원, 홍보, 법인영업 등
- 위 전문직 담당 업무가 한국표준직업분류 대분류2(전문가 및 관련 종사자)인지 대분류3(사무종사자)인지를 판단하는 기준은?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따라 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

◐ 통계청에서 고시한 「한국표준직업분류」에서는 '직업의 정의', '직업분류의 목적', '직업분류의 개념과 기준', '직업 대분류와 직능수준', '직업분류 원칙', '특정 직종의 분류요령', '분류체계 및 분류번호', '직업 대분류별 개념' 등 한국표준 직업분류의 개요에 관하여 설명하고 있는 바, 이를 참고하여 대분류 2의 '전문가 및 관련 종사자'와 대분류 3의 '사무 종사자'의 분류 기준 등 차이를 확인하시기 바람

- 아울러 귀 사는 "전문직군"이 담당할 업무를 정하고 있어 직무를 기준으로 전문직과 일반직을 분류하고 있는 것으로 보이는데,

- 「한국표준직업분류」에 따르면 '직무'와 '직업'의 개념을 구분하고 있고, 통계청 고시에서는 "「한국표준직업분류」는 주어진 직무의 업무와 과업을 수행하는 능력인 직능을 근거로 편제되며, 직능수준과 직능유형을 고려하고 있다"고 밝히고 있어 "전문직군"이 담당하는 업무 내용만으로 해당 근로자의 직업을 단정적으로 판단하기는 곤란하나,

- "전문직"이 담당하는 업무를 대략 구분하면 '자산 운용가(2722)', '보험 및 금융 상품 개발자(2723)', '기타 금융 및 보험 관련 전문가(2729)', '컴퓨터시스템 설계 및 분석가(2221)', '회계사(2712)', '세무사(2713)', '상품기획 전문가(2731)'로서 대분류 2에 속하는 직업과 '기획 및 마케팅 사무원(3121)', '보험 심사원 및 사무원(3202)', '회계 사무원(3131)', '경리 사무원(3132)'로서 대분류 3에 속하는 직업이 혼재되어 있다고 보여 지므로 대분류 2 직업에 종사하는 기간제근로자로서 고소득자인 경우에 한하여 사용기간 제한의 예외라고 보아야 할 것임

- 따라서 구체적인 내용은 통계청 홈페이지(www.kostat.go.kr) 새소식/공지사항/고시의 「한국표준직업분류」에서 세부 직업 예시 등을 토대로 판단하시기 바라며, "전문계약직" 담당 업무가 어떤 직업에 해당하는지 판단이 어려운 경우는 통계청 통계정책과(042-481-2358)로 문의하면 도움을 받으실 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-603, 2013.4.8.)

정부출연연구기관의 연구원 “다년제 계약제도” 도입 관련

Q 질의 1

- 출연(연)의 비정규직 연구인력 처우개선 방안의 하나로 “다년제 계약제도”의 도입을 검토 중임
  - “다년제 계약제도”란 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는 연구기관이 비정규직 연구인력을 채용하는 경우 계약기간을 3년 이상으로 하는 것을 원칙으로 하는 제도를 의미함

- 출연(연)의 연구인력은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당되어 사용기간 제한의 예외에 해당되는데, 연구수행의 연속성을 보장하고 고용불안을 해소하여 연구에 집중할 수 있도록 한다는 측면에서 “다년제 계약제도”를 도입하고자 하는데, 3년 이상의 “다년제계약”을 체결하는 것이 「기간제법」의 취지 등에 배치되거나 법 위반의 소지는 없는지?

A 회시 1

- 「기간제법」 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
  - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

- 이에 따라 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제8조 나목에 따라 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 또는 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능함

- 한편, 「공공부문 비정규직 고용개선 대책('11.11.) 및 추진지침('12.1.)」(이하 "공공부문 고용개선 지침"이라 함)에서 상시·지속적 업무임에도 불구하고 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외사유에 해당되어 무기계약직 전환 대상에서 제외되었던 정부출연기관의 연구원도 향후 정규직으로 전환하기로 하고 관계부처와 협의를 진행 중인 바 이를 감안할 때 무기계약직으로 전환하는 것이 가장 바람직하다고 보임

  - 다만, 제반 사정이 여의치 아니하여 무기계약직으로의 전환이 어렵다면 귀 질의에서와 같이 3년 이상으로 기간을 정하여 근로계약을 하는 "다년제 계약제도"를 도입 하는 것도 가능하다고 판단됨

Q 질의 2

- 출연(연) 연구인력에 대하여 "다년제 계약제도"를 도입 하였는데, 고용노동부 점검 시 상시·지속적 업무로 보아 무기계약직 전환대상자로 판단할 여지가 있는지?

A 회시 2

- '상시·지속적 업무에 해당하는지' 여부는 공공부문 고용개선 지침에서 제시한 판단기준에 따르되, 동 지침에서는 상시·지속적 업무의 해당 여부와 무관하게 「기간제법」에 따른 사용기간 제한의 예외인 경우에 해당한다면 무기계약직 전환 대상에서 제외할 수 있도록 정하고 있으므로 점검 시 정부출연연구기관 연구원을 무기계약직 전환 대상으로 볼 여지는 없다고 보임

- 다만, 위에서 밝힌 바와 같이 관계부처 협의를 진행 중인 바, 향후 정부출연 연구기관 연구원의 무기계약직 전환과 관련된 지침 내용이 변경되는 경우에는 이에 따라야 할 것임

Q 질의 3

- 다년제 계약기간 만료 후 재계약 여부를 고려하지 않고, 계약기간 만료를 사유로 근로관계를 종료하여도 무방한지 ?

A 회시 3

- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이라 할 것이고, 재계약의 결정은 당사자 간의 자유로운 의사에 따를 수 있다고 봄
  - 다만, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약 기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 산정하게 되고,
  - 기간을 정한 계약이 수차 반복되는 과정에서 근로관계가 유효하게 단절되었다고 볼 사정이 없는 등 기간을 정한 것이 형식에 불과하다면, 근로자는 갱신에 대한 정당한 기대권이나 기간의 정함이 없는 근로자로서의 지위를 주장할 수도 있을 것이나, 이러한 경우에 해당하는지 여부는 구체적 사실관계를 토대로 개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨
- 따라서 기간을 정한 근로계약이 수차 반복·갱신됨에 따라 해당 근로자에게 정당한 갱신 기대권이 발생하였다고 볼 수 있는 경우는 별론으로 하고,
  - 기간을 정한 근로계약은 당사자 중 어느 일방이라도 재계약을 하고자 하는 의사가 없다면 그 계약기간의 만료로 근로관계는 종료되는 것이 원칙이고 이는 “다년제 근로계약”이라 하여 다르지 않다고 봄

Q 질의 4

- 정규직 연구인력에 대해 3년제 계약제도 시행 중으로 평가를 통해 재계약 여부를 결정하는데 재계약이 거절되는 사례는 거의 없음
- 비정규직 연구인력에 대해 다년제 계약기간 종료 후 평가 없이 계약갱신을 거절하거나 정규직과 다른 평가기준을 적용하여 계약만료를 용이하게 하는 것이 차별에 해당하는지 ?

A 회시 4

- 귀 질의에서 “정규직 연구인력”에 대한 개념이나, 이들에 대하여 평가를 하고 재계약 여부를 결정한다는 것이 어떤 의미인지 불분명하나 귀 질의에서 “인사규정상 정년이 보장되는 등”이라는 표현으로 미루어 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 사업(장)의 취업규칙에 따른 정년을 적용받는 근로자를 의미하는 것으로 판단됨
  - 따라서 3년마다 평가를 통해 근로계약을 다시 체결하여 근로조건을 변경할 수는 있을 것이나, 그 근로계약에서 기간을 정하고 재계약 여부에 따라 계속근로 여부를 결정한다면 재계약이 결정되지 아니하는 경우는 사실상 “해고”로 볼 수 있고, 이 경우 사회 통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있다든가 부득이한 경영상의 필요가 있어야 하고,
  - 근로계약이나, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 바에 따른다 하더라도 그것이 「근로기준법」에 위배되거나 사회통념상 합리성이 인정되지 아니하면 “정당한 이유가 있는 해고”를 인정받기 어렵다고 사료됨
- 한편 이와는 달리 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우 그 근로계약 만료로 근로관계를 종료함이 원칙이고, 재계약 여부는 당사자의 자율적 의사에 맡겨져 있을 뿐 법에서 달리 정한 바 없으므로 사업(장)에서 자체 기준을 설정하여 재계약 대상자를 선정하는 것도 가능하다 할 것임

Q 질의 5

- 「민법」 제659조에 따르면 고용의 약정기간이 3년을 넘는 경우 각 당사자는 3년을 경과한 후 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다는 규정이 있는데, 3년 이상의 기간을 정하여 다년제 계약을 체결한 경우에도 3년 경과 후에는 출연(연)에서 비정규직 인력에 대해 언제든지 계약해지 통고가 가능한지

A 회시 5

- 근로계약 및 근로조건 등에 관한 부분에 대하여는 「민법」에 정한 고용 계약 등에 관한 규정에도 불구하고 「근로기준법」 및 「기간제법」이 우선 적용되고,
  - 「근로기준법」에서는 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고 등을 못하도록 하고 있으므로 예를 들어 5년의 기간을 정하여 다년제 근로계약을 체결하였다면 3년이 경과하였더라도 그 근로계약 기간이 만료되기 전까지는 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 고용관계의 단절을 위한 계약 해지를 하여서는 아니 된다고 판단됨

(고용차별개선과-657, 2013.4.12.)

증권회사 영업직이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 등

Q 질의

- 「기간제법 시행령」 제3조제1항제2호에 따른 국가기술자격 보유자가 해당 자격증 관련 업무에 부가하여 다른 업무(예: 영업)를 병행하는 경우에도 2년 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제2호에 따라 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에서 종사하는 경우에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니함

- 귀 사와 같이 금융투자업에 해당하는 사업장의 경우 대부분의 직무가 금융·보험 분야에 속할 것으로 짐작되는데, 금융·보험 분야에는 국가기술자격의 종목이 없어 귀 질의의 근로자가 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에서 종사하는 경우에 해당하는지에 대하여는 의문이 제기되는 바, 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것으로 사료됨

  - 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 있더라도 해당 분야에서 종사하는 경우가 아니라면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 아니하며,

  - '해당 분야의 직무'와 기술사 등급의 국가기술자격과는 '무관한 직무'를 겸하여 수행하고 있는 경우, '해당 분야의 직무'를 주된 직무로 하되 '무관한 직무'는 일시적·간헐적으로 수행하거나 업무 비중이 일부에 그치는데 불과한 경우라면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당될 수 있다고 사료됨

(고용차별개선과-1053, 2013.6.4.)

보험사 영업담당 차장이 한국표준직업분류상 대분류1, 2에 속하는지

Q 질의

- 연봉계약직 차장으로 '09.6월 2년의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고, 1회 갱신하여 근무 중이며, '09년 계약 시 연봉은 7천만원, '11년 갱신 계약 시 연봉은 8천만원임
- 소속 회사는 '전략영업총괄' 아래에 5개의 '전략영업사업부'를 두고 있고, 각 사업부 내에 '제휴사업부'가 있으며 위 기간제근로자는 '제휴영업부장'의 지휘·감독을 받으며 영업 업무를 담당하고 있으며,
  - 근로계약서에 따른 업무 내용은 '신규거래처 발굴 및 제휴영업모델 기획/추진', '일반보험시장 신규물건 발굴 및 확대', '제휴거래처 효율 개선을 통한 생산성 확대', '기타 회사가 요구하는 제반업무 수행' 등으로,
  - 제휴영업부장의 지시 또는 승인에 따라 제휴영업부 산하 1개 팀과 협업으로 업무를 진행하며, 독자적으로 영업을 수행하는 형태로 해당 근로자가 지휘하는 하부 조직은 없고, 사내 임원 및 부서장들이 참석하는 회의의 참석대상도 아니며, 해당 근로자의 업무수행을 평가하는 기준에는 관리자로서의 능력을 평가하는 항목은 없음
- 위 연봉계약직 차장으로 영업을 담당하는 기간제근로자가 한국표준직업분류상 '대분류 1(관리자)'로 분류되어 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을

초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음

- 다만, 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따라 "「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균 근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니함

- 한국표준직업분류에서는 대분류 1의 '관리자'는 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행하는 직업으로서
  - 현업을 겸할 경우에는 정책을 결정하고 관리, 지휘, 조정하는데 직무시간의 80% 이상을 사용하는 경우에만 관리자 직군으로 분류하며, 이 대분류에 포함되는 대부분의 직업은 제4수준과 제3수준의 직무능력을 필요로 한다고 하고 있음
  - 또한 관리자 직군은 최고 경영진으로서 기관이나 기업을 대표하며 기업 내 중간 관리자를 관리하는 고위 관리직과 관리직(기업 내 중간 관리자 포함)으로 나뉘어져 있으며, 반드시 상당한 하부조직을 가져야 하고 이러한 하부조직원의 업무를 지휘 및 조정하는 것이 주 업무인 경우를 말함
  - 따라서 귀 질의에서 제시한 내용만을 토대로 살펴볼 때 해당 기간제근로자는 '대분류 1 관리자'에는 해당하지 않는다고 사료됨

- 한편, 근로계약서에 따르면 '신규거래처 발굴 및 제휴영업모델 기획/추진', '일반보험시장 신규물건 발굴 및 확대', '제휴거래처 효율 개선을 통한 생산성 확대' 등이 주된 업무로 제시되어 있는 바,
  - 특정상품 및 서비스에 관한 판매수준 및 현황, 소비자의 평가 등에 관한 정보를 체계적으로 조사하고 분석·연구하여 효율적인 판매전략을 수립하거나 그에 대해 조언을 제공하는 업무에 해당한다면 '마케팅 전문가(27312)'로 분류될 수 있고,
  - 보험시장 동향 분석 및 각종 위험평가와 분석·기획을 통해 새로운 보험상품을 개발하는 직무를 수행하는 경우라면 '보험상품 개발자(27231)'로 분류될 수 있으며,

- 해당 근로자가 위 '마케팅 전문가(27312)' 또는 '보험상품 개발자(27231)'로 분류될 수 있다면 '대분류 2(전문가 및 관련 종사자)'에 속하므로 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에서 최근 2년간의 연평균근로소득이 고용부장관이 공고한 금액* 이상인 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당될 수도 있다 할 것임

  * 2012.6.18. 공고: 52,380천원, 2013. 5. 10. 공고: 53,558천원

◐ 만약 2개 이상의 직무를 수행하는 경우에는 관련 직무 내용상의 상관성이 가장 많은 항목으로 분류하므로 이를 참고하여 판단하시기 바람

(고용차별개선과-1170, 2013.6.19.)

검사업무 담당자가 고소득·전문직에 해당되어 기간제한의 예외인지

Q 질의

- 당 사는 건설회사로서 플랜트 공사를 수행하고 있는데, 공사를 위한 기계 등 장비의 제조·납품 과정에서 계약 사항과 같이 제조되었는지 품질/SPCEC/설계 준수 여부에 대한 전문적 검사를 하는 "검사업무" 담당을 두고 있음
  - 동 "검사업무" 담당자가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따라 "「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준 직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.

- 한국표준직업분류(제6차 개정, 통계청 고시 제2007-3호)에 따르면 "23 공학 전문가 및 기술직"은 건축, 화학, 금속, 환경, 전기, 전자, 기계 등 공학 분야의 개념, 이론 및 운영 방법에 대한 실제적 기술업무를 지시하거나 수행하며 기계장비의 통제 및 운용, 항공기 조종, 선박 운행과 제품의 안정성 검사 등을 지시하거나 수행한다고 분류하고, "231 건축 및 토목 공학 기술자 및 시험원", "235 전기·전자 및 기계 공학 기술자 및 시험원" 등 8개 소분류가 이에 포함된다고 설명하고 있습니다.
  귀 질의 내용만으로 정확한 직업분류를 하기는 곤란하나, 대략적인 내용으로 미루어 "검사업무"는 "23 공학 전문가 및 기술직"에 해당될 수 있다고 사료됩니다.

- 만약, “검사업무” 담당자의 최근 2년간의 연평균근로소득이 우리부가 공고한 금액을 상회하는 경우라면 대분류 2 직업 종사자로서 고소득자에 해당되어 사용기간 제한의 예외에 해당될 수 있을 것입니다.
  - 보다 정확한 직업분류 판단을 원하신다면 해당 업무를 소관 하는 부처(통계청 통계기준과 ☎ 042. 481.2225)로 문의하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-43, 2015.1.7.)

기간제근로자 재 채용 가능 여부 등

Q 질의 1

- 2년의 계약기간이 만료되어 기간제 근로자가 퇴직(퇴직금 및 4대보험 정산)하고 신규자 채용을 위하여 채용절차에 따라 채용공고 등을 하였음에도 응시요건(특정 경력 및 면허 소지자 등)에 적합한 응시자가 없을 경우, 기 퇴직한 기간제 근로자가 채용시험에 응시하여 합격하면 다시 2년의 기간제 근로계약이 가능한지

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있고,
  - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있습니다.

- 여기서 '계속근로기간'이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- '계속근로' 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 대한 관행, 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.

- 일반적으로 계약기간 만료로 근로관계를 종료한 후 퇴직처리(퇴직금 및 4대보험 정산 등) 하고, 공개경쟁 방식 등으로 신규채용 절차를 진행함에 따라 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라면 각 근로계약에 따른 근로관계는 단절되는 것으로 보아야 할 것입니다.
- 다만, 공개채용 절차를 거치더라도 그러한 절차가 동일한 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 인정될 수 있을 것으로 판단됩니다.

Q 질의 2

- 응급실 간호사가「기간제법 시행령」제3조제3항제5호에 해당하는지, 현재 적용할 수 있는 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 상위 100분의 25에 해당하는 근로소득 기준금액은, 사용기간 제한의 예외 적용 시점은

A 회시 2

- 「기간제법 시행령」제3조제3항제5호에는「통계법」제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업 종사자의「소득세법」제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25(고용노동부 최근 공고 56,000,000원)에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- 한국표준직업분류(통계청 고시 제2007-3호)를 살펴보면, 대분류 2 전문가 및 관련 종사자 중 간호사는 전문 간호사, 일반 간호사 등으로 나뉘고, 전문 간호사는 병원, 보건소, 사업체 시설, 개인가정 및 기타 의료기관에서 전문적인 간호업무를 전담하는 자이고, 일반 간호사는 병원, 보건소, 요양소 및 기타 의료기관에서 병약자, 상해환자, 장애자, 신생아 및 산모 등 간호업무를 담당하는 자를 의미하므로
  - 귀 질의의 응급실 간호사 업무내용이 위 간호사에 해당하는 경우에는 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 것으로 볼 수 있습니다.

◐ 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에 해당되어 사용기간 제한 예외가 적용되는 시점은 계속 근로한 기간이 2년을 초과하는 때에 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 최근 2년간의 연평균근로소득이 최근 공고된 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액보다 높은 경우 예외에 해당합니다.(다만, 연평균근로소득이 공고금액보다 높은 2년간에 대하여 사용기간 제한의 예외가 인정되는 것이며, 그 이후 사용기간에 대하여는 2년 단위로 새로이 판단해야함).

(고용차별개선과-888, 2015.6.9.)

「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호 해당 여부 판단 관련

Q 질의

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호 근로소득 해당 여부 판단시 동일한 사용자로부터 지급받은 근로소득만 산입하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에서 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류에 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하는 경우”에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있는 바,
  - 여기서 근로소득은 「기간제법」 제4조제1항 본문 및 제2항에 따라 동일한 사용자로부터 지급받은 근로소득을 의미한다고 볼 수 있음.

(고용차별개선과-2137, 2017.9.11.)

13. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)
시행령 제3조제3항제6호 초단시간근로자

2개의 사업장에서 근무하는 경우 어느 사업장을 기준으로 단시간근로자의 소정근로시간을 산정해야 하는지

Q 질의

- 일반회사(주근무지)에 다니는 근로자가 대학교 시간강사로 1주에 6~10시간 정도 출강할 경우, 「기간제법」 상 사용기간 제한 예외로 인정되는 “초단시간근로자”에 해당하는지 여부를 판단함에 있어, 대학에서 시간강사로 강의한 시간만을 산정하는 것인지 아니면 주근무지(일반회사)의 소정근로시간까지 포함하는지 여부

A 회시

- 기간제근로자 사용기간제한 예외 사유 중 하나로 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 에서 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 따라 동법 시행령 제3조제3항 제6호에서 “「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우”에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한 예외로 인정하고 있음.
  - 이때 “1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자”라 함은 4주간(4주 미만으로 근로한 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말함.

◐ 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나,

- 일반회사(주근무지)에 다니는 근로자가 대학교 시간강사로 1주에 6~10시간 정도 출강할 경우, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제6항을 적용함에 있어 동 근로자의 소정근로시간 산정은 주근무지인 일반회사와 대학교와의 관계에 있어 법적 권리·의무 주체의 동일성 여부, 「근로기준법」 등 노동관계법상 사용자가 동일한지 여부 등을 개별·구체적으로 따져 보아 소정근로시간 합산 여부를 달리 판단하여야 할 것으로 사료됨.

- 만약, 주된 근무지인 일반회사와 시간강사로 근무 중인 대학교가 전혀 다른 별개의 사업(장)인 경우에는, 동 시간강사의 소정근로시간은 사업(장)별로 각각 별도로 산정해야 한다고 할 것이며,

- 귀 질의내용처럼 시간강사로 근무하고 있는 대학교에서의 1주 동안 소정근로시간이 평균 6~10시간 정도라면, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제6호에 해당(1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자, 소위 초단시간 근로자)되어 대학교에서 계속 근무한 기간이 2년을 초과하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않는다고 사료됨.

(고용차별개선정책과-330, 2009.2.17.)

초단시간근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부

Q 질의

- 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자인 경우 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 조 단서에서 열거한 사유에 해당될 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음
  - 이에 따라 동법 제4조제1항 단서 제4호는 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우를 규정하고 있고, 동법 시행령 제3조제3항제6호는 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자)를 사용하는 경우를 규정하고 있음

- 질의하신 내용만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀하가 2009.3.1.부터 2010.2.28. 동안 주당 14시간 시간강사로 재직한 경우라면 초단시간근로자로 근무한 것으로서 「기간제법」 상 예외에 해당된다고 사료됨

(고용평등정책과-315, 2011.2.11.)

언어교육원의 기간제근로자 사용기간 및 무기계약 전환 시점 등

Q 질의 1

- 시간강사가 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 단시간근로자가 아닌 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 고용하는 것이 가능한지 또는 무기계약직으로 전환되어야 한다면 그 시점이 언제인지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음

- 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

- 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우(이하 “초단시간근로자”라 함)에는 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제6호에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당되나, 초단시간근로자가 아닌 단시간근로자는 2년을 초과하는 시점에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 함

Q 질의 2

- 주당 15시간 미만으로 강의를 담당하는 시간강사가 4주 이상 계속해서 강의를 하는 경우 기간제근로자 해당 여부

A 회시 2

- 「기간제법」 제2조제1호에 따르면 “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며,
  - “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자로서, 이는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함
- 이에 따라 기간제근로자와 단시간근로자에 대한 정의에 모두 부합하면 해당 근로자는 기간제근로자이면서 단시간근로자라 할 것임
  - 이 경우 해당 근로자가 초단시간근로자에 해당(답변1 참고)된다면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하다 할 것임

Q 질의 3

- 같은 시간강사로서 동일한 업무를 수행하는데 석사학위소지자는 기간제근로자이고 박사학위소지자는 기간제근로자에서 제외되는지 ?

A 회시 3

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 박사 학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 바,

- 박사학위를 소지한 시간강사가 박사학위를 받은 분야에 종사하고 있는 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하나,
- 석사학위 소지자는 법령에서 정한 예외에 해당되지 아니하므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하여서는 아니되며, 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 함

Q 질의 4

● 기간제근로자가 아닌 시간 강사로서 학기별로 주당 담당시간이 15시간이 초과되는 경우와 15시간 미달되는 경우 기간제 계약을 위한 시간 합산 방법은

A 회시 4

● 기간제근로자가 아닌 시간 강사가 어떤 고용형태를 의미하는지 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하므로 위 답변에 갈음하여 판단하시기 바라며,

- 한편, 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 해당 근로자를 계속해서 기간제근로자로 사용하게 되면 2년을 초과하는 시점에서 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 하는 바,
- 특정 기간제근로자가 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로계약과 1주 동안의 소정 근로시간이 15시간 미만, 즉 초단시간근로자인 근로계약을 반복·갱신하여 계속 근로하였다면,
- 전체 계속근로기간 중 예외였던 기간을 제외하고 예외가 아닌 기간을 합산한 기간이 2년을 초과하게 되는 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 함

Q 질의 5

● 주당 소정 근로시간의 산정에 있어서 강의를 위한 준비시간을 포함여야 하는지?

A 회시 5

- 「근로기준법」 제2조제1항제7조에서 "소정근로시간"이란 법정 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말하고,
  - 이 때 근로시간은 휴게시간을 제외하고 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 시간을 의미하고 실제근로에 부속되는 시간도 사용자의 지휘·명령 아래서 이루어진다면 근로시간에 포함하여야 하는 바, 귀 질의에서 강의를 위한 준비시간이 근로시간에 포함되는지 여부는 구체적 사실관계에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-568, 2013.4.2.)

초단시간 근로자 판단방법 및 무기계약 전환여부

Q 질의 1

- 1~2월은 주당 25시간, 3~7월은 주당 12시간, 8월은 주당 25시간, 9~12월은 주당 25시간 근로하는 경우 초단시간 근로자에 해당되는지?

A 회시 1

- 주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자에 해당하는지 여부는 「근로기준법」 제18조제3항에 따라 그 산정 사유가 발생한 날 이전 4주간을 평균하여 산정된 1주간의 소정근로시간으로 판단하여야 하며,
  - 이 때 "소정(所定)근로시간"이란 「근로기준법」 제2조제1항에 따라서 같은 법 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 의미합니다.
- 질의에서 월별로 근로시간을 달리 표현한 것이 실 근로시간의 변동인지 근로계약 변경을 통해 소정근로시간이 매번 변경된 것을 말하는지는 알 수 없으나, 실 근로시간이 아닌 소정근로시간으로 판단하되, 소정근로시간이 월별로 변경된 것이라면 위 산정기준에 따라 4주 동안을 평균하여 해당 월의 초단시간 근로자 해당여부를 판단하시기 바랍니다.

Q 질의 2

- 위와 같은 경우 2년간 계속근로시 무기계약직으로 전환되는지?

A 회시 2

- 소정근로시간이 월별로 변경된 것이라면, 초단시간 근로자로 근로한 경우를 제외한 달을 합산하여 2년을 초과하여 근로한 때에 무기계약을 체결한 근로자로 간주할 수 있을 것으로 보입니다.

(고용차별개선과-1547, 2016.8.4.)

14. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)
시행령 제3조제3항제7호 선수, 체육지도자

청소년수련관내 수영강사가 사용기간제한 예외에 해당되는지 여부

Q 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 근로계약의 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 제3조제3항 제7호에서는 "「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 「기간제법」 상 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 동법의 소관부처인 문화관광부로 직접 문의하시기 바람.

(차별개선과-3996, 2007.11.5.)

공기업 스포츠센터 업무담당자가 무기계약직 전환 대상자인지 여부

Q 질의

- 공기업 스포츠센터에서 수영강습, 수영헬스 회원관리, 안전업무, 센터총괄운영 등의 업무를 수행하는 기간제근로자로서, 2년을 초과하여 계속 근무하는 경우 정직원 또는 무기계약직으로 전환되어야 하는 것이 아닌지

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나,
  - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호의 "「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우"에는 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따르면, 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자로서 학교 체육 교사, 생활체육 지도자, 경기 지도자 등을 체육지도자로 규정하고 있으며, 「국민체육진흥법 시행령」 제9조 및 제10조에 따르면 경기 지도자·생활체육 지도자는 문화체육관광부령으로 정하는 연수 과정을 수료하고 검정에 합격한 자를 말하는 바,
  - 만일, 귀하가 "「국민체육진흥법」 제2조 및 「국민체육진흥법 시행령」 제9조의 경기지도자 또는 제10조의 생활체육지도자 자격을 갖추고 체육지도를 하는 경우"라면 체육지도자로 보아 기간제근로자로 2년을 초과하여 계속 근무하더라도 무기계약근로자로 간주되지 않을 수 있음

(고용평등정책과-108, 2011.1.13.)

인명구조원이 제3조제3항제7호에서 정한 '체육지도자'에 해당하는지 여부

Q 질의

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 "기간제법 시행령"이라 함) 제3조제3항제7호에서 정한 '체육지도자'의 개념과 인명구조원 자격증을 소지하고 지도업무를 하는 경우에도 「기간제법 시행령」에서 정한 '체육지도자' 업무에 종사하는 것으로 볼 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하면서, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제7호에서 "「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 사용하는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따르면 '체육지도자'란 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자로서 학교체육교사, 생활체육지도자, 경기지도자를 말하고, 생활체육지도자 및 경기지도자는 「국민체육진흥법 시행령」 제9조 및 제10조에서 정하는 자격기준을 보유하여 「체육지도자 연수 및 자격검정에 관한 규칙」에서 정하는 연수과정을 수료하고 자격증을 취득한 자로 한정하고 있는 바,
  - 귀하가 소지한 인명구조원 자격증이 사설기관에서 발급한 것으로 문화체육부 장관으로부터 발급받은 생활체육지도자 자격증에 해당하지 않는다면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에서 정한'체육지도자'로 보기 어려우므로 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-425, 2011.4.15.)

'학교운동부지도자'가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 중등교원(체육)자격증에 의해 학교운동부지도자로 임용된 사람이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당되어 사용기간 제한의 예외인지?

- 경기지도자 자격증을 소지하고 학교운동부지도자로 근무하는 경우 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당되어 사용기간 제한의 예외인지(「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자와 「학교체육진흥법」 제2조제6호에 따른 학교운동부지도자는 근거 법 및 용어 정의 등이 다르므로 예외에 해당되지 않는다는 의견임)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제7호에는 "「국민체육 진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

- 「국민체육진흥법」 제2조제4호에서는 "선수란 경기단체에 선수로 등록된 자를 말한다"고 규정하고 있고, 같은 조 제6호에서는 "체육지도자란 학교·직장· 지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자로서 학교 체육 교사, 생활체육 지도자, 경기 지도자를 말한다"고 규정하고 있으며,

  - 같은 법 제11조에서는 문화체육관광부장관은 대통령령으로 정하는 자격요건을 갖춘 자로서 문화체육관광부령으로 정하는 연수 과정을 수료하고 검정에 합격한 자에게 체육지도자의 자격을 부여한다고 정하고 있음

- 한편, 「학교체육 진흥법」 제2조제6호에서는 "학교운동부지도자란 학교에 소속되어 학교운동부를 지도·감독하는 사람을 말한다"고 규정하고, 같은 법 시행령 제3조

제1항에서는 다음 각 호의 사람 중에서 학교운동부지도자를 임용할 수 있다고 규정하고 있음

다 음

1. 「초·중등교육법」 제21조제2항에 따른 교사 자격증을 가진 사람으로서 해당 종목의 선수 경력[「국민체육진흥법」 제2조제11호에 따른 경기단체(이하 "경기단체"라 한다)에 선수로 등록하여 활동한 경력을 말한다. 이하 같다]이 3년 이상인 사람
2. 해당 종목과 관련하여 국제올림픽위원회에 소속된 국제 경기연맹 또는 그 연맹에 소속된 대륙별 경기연맹에서 주관하는 국제 지도자 양성과정을 마치고 자격증을 발급받은 사람
3. 해당 종목과 관련하여 「국민체육진흥법 시행령」 제2조제1호에 따른 국가대표 선수의 경력이 있는 사람
4. 해당 종목의 전국 규모 경기대회에서 입상한 경력이 있는 사람
5. 「국민체육진흥법 시행령」 제9조에 따른 경기 지도자 자격증을 가진 사람

- 「국민체육진흥법」에 따른 "선수" 및 "체육지도자"와 「학교체육 진흥법」에 따른 "학교운동부지도자"는 각 법에서 정한 정의 규정과 자격 조건 등이 다르므로, "학교운동부지도자"가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당되는지는 일률적으로 판단할 수 없으며, 사례별로 구체적 사정에 따라 판단 가능하다고 사료됨

- 따라서 귀 질의의 "학교운동부지도자"가 중등교원 자격증을 가지고 학교에서 체육을 지도하고 있는 경우라 하더라도 그 내용만으로 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수는 없으며, 「국민체육진흥법」에 따라 체육지도자의 자격을 부여받은 경우에 한하여 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당된다고 보아야 할 것임
  - 한편, 「국민체육진흥법」에 따른 "경기 지도자" 자격을 부여 받은 사람이 "학교운동부지도자"로 임용된 경우에는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되므로 계속근로한 총기간이 2년을 초과하더라도 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하다 할 것임

(고용차별개선과-2507, 2013.12.10.)

보건소 운동지도사가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 보건소에서 운동지도사로 근무 중인데, 내년 2월이면 2년 계약기간이 만료됨
  - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 근무가 가능한지, 예외에 해당하는 경우라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 수 있는지?(방법 등)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제7호에 따라 "「국민체육진흥법」 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.

- 「국민체육진흥법」 제6호에서는 "체육지도자란 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자로서 학교 체육 교사, 생활체육 지도자, 경기 지도자를 말한다"고 규정하고 있으며,
  - 같은 법 제11조에서는 "문화체육관광부장관은 대통령령으로 정하는 자격요건을 갖춘 자로서 문화체육관광부령으로 정하는 연수 과정을 수료하고 검정에 합격한 자에게 체육지도자의 자격을 부여한다"고 정하고 있습니다.

- 단지 "보건소 운동지도사"라는 사정만으로는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당하는지를 판단할 수 없으며, 귀하께서 「국민체육진흥법」에 따라 체육지도자(생활체육지도자, 경기지도자)의 자격을 부여받고 "운동지도사"로 근무하는 경우라면 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있을 것입니다.

- 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우라 하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하는 것은 사용자와 근로자의 의사에 따라 가능하며, 이 때 그 형식에 대하여는 법에서 별도로 정하는 바 없으므로 근로계약서를 새로이 체결하거나 취업규칙 등에 근거를 마련하거나, 내부 인사발령에 따라 시행하는 방법 등이 모두 가능할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1630, 2014.8.22.)

사용기간제한의 예외를 인정할 합리적인 사유 적용 범위

Q 질의

- 학교운동부지도자 관련하여「기간제법」상 사용기간제한의 예외를 인정할 합리적인 사유 적용 범위

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 제4조제1항제1호 내지 제6호 및 같은 법 시행령 제3조에 해당하는 경우에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 따라서, 동 법령에 규정하고 있지 않은 사유로 기간제근로자 사용기간제한의 예외를 판단하는 것은 올바른 법리 해석이 아님을 알려 드립니다.

(고용차별개선과-1151, 2015.7.8.)

수영강사 및 수상안전요원의 기간제 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 수영강사 및 수상안전요원이 기간제 사용기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 시행령 제3조제3항제7호의 "「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따르면 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도할 수 있도록 스포츠지도사, 건강운동관리사, 장애인스포츠지도사, 유소년스포츠지도사, 노인스포츠지도사의 어느 하나에 해당하는 자격을 취득한 자를 체육지도자로 규정하고 있습니다.

- 따라서, 수영강사 및 수상안전요원이 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 자격을 갖추고 체육지도를 하는 경우라면 체육지도자로 보아 사용기간제한의 예외에 해당할 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1522, 2015.8.21.)

학교운동부지도자의 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 적용 관련

Q 질의

- 체육지도자에 준하는 학교운동부지도자가 직종의 특성상 수요변동성이 강하므로 사용기간제한의 예외에 포함된다는 「기간제법」 업무매뉴얼 내용에 대한 타당한 근거

A 회시

- 우리부에서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 "기간제법")」이 제정('06.12.21. 공포)됨에 따라 동 법률에서 대통령령으로 위임하고 있는 사항을 규정할 목적으로
  - 수차례의 공개 토론회, 전문가 및 노사·관계부처 의견수렴, 노사정 협의 등을 거쳐 「기간제법 시행령」을 '07.6.18. 제정한 사실이 있고
  - 동 시행령에 "「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하였습니다.

- 입법 검토과정에서 학교, 직장, 지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 체육지도자의 수요변동성 유무 또는 정도만을 염두에 둔 것이 아니라
  - 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우를 기간제근로자 사용기간제한의 예외로 규정한 입법취지 등을 종합적으로 고려하였고
  - 아울러 관계부처 및 전문가, 노사정 등의 광범위한 의견수렴을 거쳐 법령에 반영하였음을 알려 드립니다.

- 한편, "학교운동부지도자 중 국민체육진흥법에 따라 체육지도자의 자격을 부여받은 자에 한하여 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당된다"고 귀 기관에 회신(고용차별개선과-2507, '13.12.10.)한 사실이 있으니 이를 참조하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-2391, 2015.12.2.)

「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호 적용 관련

Q 질의 1

- 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자 중, 「국민체육진흥법」 제11조제2항 및 같은 법 시행령 제9조 내지 제9조의6에 따른 어느 하나의 자격증을 소지하고 있지 아니한 자도 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당되는지?

A 회시 1

- 귀 질의서에 첨부하신 우리부 기존 행정해석 내용(고용차별개선과-2507, '13.12.10.)과 같이 "「국민체육진흥법」에 따라 체육지도자의 자격을 부여받은 자에 한하여 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당된다"고 판단됩니다.

Q 질의 2

- 「국민체육진흥법」 개정('12.2.17, 법률 제11309호)에 따라 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호를 적용함에 있어 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자에 대한 행정해석이 변경되는지?

A 회시 2

- 「국민체육진흥법」 개정(학교체육교사, 생활체육지도자, 경기지도자 등으로 정한 체육지도자의 종류를 스포츠지도사, 건강운동관리사, 장애인스포츠지도사, 유소년스포츠지도사, 노인스포츠지도사 등으로 세분화)에 따라 체육지도자 자격취득 여부에 대해 "체육지도자란 자격을 취득한 사람을 말한다"고 보다 명확하게 규정된 것으로 볼 수 있으므로 기존 우리부 행정해석에 대한 변경 사항은 없을 것으로 사료됩니다.

Q 질의 3

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호의 적용과 관련하여 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 중 '학교운동부지도자'에 관해 회시한 내용(고용차별개선과-2507, '13.12.10.)를 '경기지도자'에게도 적용하여 판단할 수 있는지?

A 회시 3

- "학교운동부지도자" 중 「국민체육진흥법」에 따라 체육지도자의 자격을 부여받은 자에 한하여 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당된다는 우리부 행정해석은 "경기지도자"에게도 동일하게 적용될 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-608, 2016.4.1.)

기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- △△광역시 소재 지역보건의료기관에서 기간제근로자(물리치료사 겸 운동처방사)로 근무하고 있음
  - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호 또는 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 규정하고 있습니다.

- 그러나, 같은 법 시행령 제3조제3항제7호의 "「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따르면 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도할 수 있도록 스포츠지도사, 건강운동관리사, 장애인스포츠지도사, 유소년스포츠지도사, 노인스포츠지도사의 어느 하나에 해당하는 자격을 취득한 자를 체육지도자로 규정하고 있습니다.

- 따라서, '지역보건의료기관 물리치료사 겸 운동처방사'라는 사정만으로는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당하는지를 판단할 수 없으며, 귀하가 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 자격을 갖추고 체육지도를 하는 경우라면 체육지도자로 보아 사용기간 제한의 예외에 해당할 것으로 판단됩니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고

  - 특정 사업이 동 예외규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속 가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.(대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 참조)

- 따라서, 귀하가 수행하고 있는 사업내용을 구체적으로 알 수 없는 상황에서 단지 지역보건의료기관에서 취약계층을 대상으로 물리치료사 겸 운동처방사로 근무하고 있다는 사실만으로는 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지를 명확하게 판단하기는 어려울 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-704, 2016.4.15.)

15. 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 단서 제6호

(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)
시행령 제3조제3항제8호 연구종사자

정부 출연 연구기관 연구원의 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 정부출연연구기관인 1) ○○연구원에서 근무하는 연구원의 사용기간을 4년으로 제한해도 되는지, 2) 보고서 워딩, 편집, 행정지원 등을 수행하는 연구보조원이 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 해당하는지, 3) 연구업무에 계속 근무하는 경우에만 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지에 대하여 질의

A 회시

- <질의 1에 대한 답변>「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 각 목 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 2년을 초과하여 고용해도 무기계약직으로의 전환이 강제되지 않으므로 기간만료에 의한 고용종료도 가능할 것이며, 해당 사업장에서 자율적으로 사용기간을 제한하는 것이 법에 위반되는 것은 아니라고 보여짐.

- <질의 2에 대한 답변> 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우라 함은 해당 연구분야에서 연구업무에 직접 관련되어 실험·조사 등을 수행하는 방법 등으로 이를 지원하는 경우를 말하는 것임. 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, 보고서 워딩·편집, 행정지원 등을 주로 수행하는 연구보조원은 비교적 단순작업으로 반드시 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 그 업무를 수행할 수 있으므로 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사한다고 보기는 어려울 것임.

- 반면에 연구부서에서 참고자료의 번역 및 통역, 연구자료의 수집·정리업무에 종사하는 경우라면 적어도 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무의 기초가 되는 조사업무를 수행하는 것으로 볼 여지가 있다고 보여지며, 통계처리, 전산업무 지원, 도서실 사서업무 등을 수행하는 경우는 구체적 사실관계에 따라 다르게 판단될 수 있으나 일반적으로는 연구업무에 직접 관여하고 있다고 보기는 어렵다고 사료됨.

◐ <질의 3에 대한 답변>「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에서는 "각 목의 연구기관(국공립연구기관 등)에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"를 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있으며, 이는 연구원이 연구과제를 안정적으로 수행하도록 하기 위하는 데 그 취지가 있음. 따라서 질의하신 바대로 연구업무에 계속하여 근무하는 경우에 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음. 다만, 연구부서에서 행정부서로 이동하거나 반대로 행정부서에서 연구부서로 이동하더라도, 행정부서에서 근무한 기간이 2년을 초과할 경우에는 무기계약자로 전환이 된다는 것을 알려드림.

(고용평등정책과-425, 2010.4.6.)

△△도 농업기술원과 시군농업기술센터에서 근무하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당 여부

Q 질의

- △△도 농업기술원과 시군농업기술센터에서 근무하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정(사용기간 제한 예외)을 두고 있음.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제6호에서는 “대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 “각 목의 연구기관(국공립연구기관 등)에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 들고 있음.

- 농업기술원은 「경상북도 행정기구 설치 조례」 제18조에 규정되어 있듯이 ‘농업과학기술의 개발을 위한 연구, 농업경영 및 농업정보에 관한 조사연구, 주요 농산물의 관리·이용기술 개발 연구’ 등을 수행하기 위하여 경상북도 직속기관으로 설립된 연구기관으로 보여짐.
  - 따라서, 동 기관에서 연구업무에 직접 종사하는 기간제근로자 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 기간제

근로자는 사용기간 제한의 예외로 인정될 수 있습니다. 다만 동 기관의 행정보조 등 연구업무와 직접 관련없는 사무직 기간제근로자는 예외로 인정될 수 없을 것으로 사료됨.

- 한편, 농업기술센터는 개별 시군마다 별도로 설치되어 있어 해당 시군 행정기구 설치조례 및 규정, 운영 현황 등 관련 자료를 확인하여 연구기관에 해당하는지를 개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨.

(고용평등정책과-984, 2010.6.9.)

대학 의료원 임상시험센터 소속 기간제근로자가 사용기간제한의 예외에 해당 여부

Q 질의

- 대학 의료원 임상시험센터 소속 기간제근로자가 사용기간제한의 예외에 해당되는지에 대하여 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외 규정(사용기간 제한 예외)을 두고 있음.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제6호에서는 “대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 “대학의 부설 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 들고 있음.

- 질의하신 내용만으로는 구제적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 하기 어려우나, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 바 목에서 정하고 있는 “대학의 부설 연구기관”이라 함은 분야별로 전문적으로 연구를 수행하기 위하여 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추고 설립된 기관을 의미하는 바,
  - 「○○대학교 학칙」 제89조에는“대학교 부설 연구원 및 대학간 연구소”에 해당하는 기관들이 열거되어 있고, 제90조에는 “대학부설연구소”에 해당하는 기관들이

열거되어 있으나, 귀하가 질의한 의료원 임상시험센터는 위 기관들에 포함되어 있지 않고, 의료원 직무분장규정 별표 9에는 의료원의 부서 중 임상연구관리실이 있으며 임상시험센터가 임상연구관리실의 하위 부서로 되어 있는 점을 보면, 특정 연구목적을 수행하기 위하여 독립적인 연구시설이나 조직체계를 갖추고 있는 대학의 부설 연구기관으로 인정하기에는 다소 부족하며,

- 따라서, 의료원 임상시험센터에 소속된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않을 여지가 있다고 보임.

(고용평등정책과-121, 2010.7.23.)

한국○○○○연구원의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- ‘시스템반도체 산업기반 조성사업’, ‘기술시장 Interactive 사업화 기획연구’, ‘연구개발 성과 확산을 위한 글로벌 기술마케팅’, ‘시스템반도체 융복합형 설계인재 양성’ 등 연구과제 등에 참여하고 있는 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하는 경우로서 사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 나목에서는 「과학기술분야 정부출연연구기관등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 따라 설립된 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있음

- 구체적 사실관계를 정확히 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 한국○○○○ 연구원은 「과학기술분야 정부출연연구기관등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조제1항에 따라 설립된 법인인 연구기관으로 연구원의 설립목적, 법인정관, 사업설명서 등에 비추어 보면,

- ‘시스템반도체 산업기반 조성사업’, ‘기술시장 Interactive 사업화 기획연구’, ‘연구개발 성과 확산을 위한 글로벌 기술마케팅’ 등은 연구원 설립 목적 등에 부합하는 연구업무를 수행하는 것으로 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당할 것으로 사료되며, ‘시스템반도체 융복합형 설계인재 양성’은 연구업무와 교육업무가 혼재되어 있는 사업으로 보이는바, 이 사업에서 연구와 관계없이 단순한 교육행정에 종사하는 자는 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 보임

(고용평등정책과-881, 2010.10.27.)

국립○○원이 국공립연구기관에 해당하는지 여부

Q 질의

- 시험·조사 업무를 실시하는 소속 부서 및 지원을 연구기관으로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 가목에는 국·공립 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하여도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 규정하고 있음

- 귀 기관은 대통령령인 「농림수산식품부와 그 소속기관 직제」에 의해 설립된 농림수산식품부의 소속기관으로서 신품종 육성자의 권리 보호 및 신품종 등록에 관한 업무, 신품종 보호 및 품종등록을 위한 재배시험, 농작물 종자의 유통관리, 우량종자의 생산·판매·보급 등의 업무를 수행하는 기관으로 본원 및 8개 지원으로 구성되어 있으며,

  - 주요 농작물 우량종자 생산·공급, 품종생산·수입판매신고, 품종명칭 등록, 종자 검사·보증, 종자용 LMO 수출입 관리 등 유통관리, 민간육종 활성화를 위한 정보기술 및 홍보 지원 등을 주된 업무로 수행하며(본원 및 5개 지원), 본원 재배시험과, 동부·서부·경남지원 등에서 신품종 심사·등록 및 특성검정 등 품종보호 제도 운영 등 시험연구 업무를 수행하고 있는 것으로 보임

  - 귀 기관의 본원 재배시험과, 동부지원, 서부지원, 경남지원 등 4개 부서는 독립된 조직이 아니므로 기관의 전체 업무 비중을 고려하여 기관의 성격을 판단하여야 하는 바, 일부 부서에서만 작물별 재배시험, 종자검증 등 시험·조사 업무를 수행하는 것이라면 국립○○원을 국공립연구기관으로 보기에는 부족하다고 사료됨

(고용평등정책과-1554, 2010.12.22.)

입학사정연구소 연구원이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 등

Q 질의

- 대학부설기관인 입학사정전형연구소가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 “기간제법 시행령”이라 한다) 제3조제3항제8호 바목의 “대학의 부설연구기관”에 해당하는지 여부와 동 연구소에서 연구원으로 종사하는 자가 사용기간 제한 예외에 해당하는 기간제근로자인지 여부

A 회시

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에서는 “각 목의 연구기관(국공립연구기관 등)에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있으며, 이는 연구원이 연구과제를 안정적으로 수행하도록 하기 위하는데 그 취지가 있는 바,
  - 귀 질의만으로는 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변을 드리기 어려우나, 입학사정전형연구소가 학교의 정관, 교칙 등에 의거 설립된 학교부설기관이고, 대입전형 연구개발 및 관련논문 발표, 고교 및 대학교육과정 분석, 여러 대학의 전형자료 심사평가, 서류 및 면접 평가척도 연구개발 업무를 수행하는 등 연구업무를 주목적으로 하는 기관이라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 바목의 “대학의 부설연구기관”에 해당한다고 볼 수 있고,
  - 당 연구소에서 근무하게 될 계약직 연구원이 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무를 담당하는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 판단됨
  - 다만, 연구원이라 하더라도 직접 연구업무에 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 연구지원 업무에 종사하지 않고, 단순 보고서 편집 등 행정지원 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 사용할 시, 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것으로 판단됨

(고용평등정책과-437, 2011.2.23.)

신뢰성보증업무에 종사하는 자의 사용기간제한의 예외 여부 등

Q 질의

- 신뢰성보증업무에 종사하는 기간제근로자 및 시험운영업무·실험기기 교정업무·QC업무(실험결과보고서 교정 및 검증)에 종사하는 자를 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제8호에 해당하는 것으로 볼 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제8호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 제8호 각목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 규정하고 있음

- 귀 질의의 경우와 같이 귀 연구소가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각목의 연구기관에 해당하고, 신뢰성보증업무가 실험 및 연구과정이 일정 기준에 따라 수행되고 있는지 여부를 상시적으로 점검·감독하는 업무라면 이를 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 경우로 보기는 어려울 것임

  - 또한, 시험의 전반적인 운영관리·시험관련 규정관리·시험인력관리 등 시험운영업무, 실험기기 등에 대한 교정업무, QC업무(실험결과보고서 교정 및 검증업무) 등은 연구업무에 직접 관여하고 있다고 보기 어려우므로, 연구업무에 직접 종사하거나 또는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1056, 2011.7.8.)

공공기관 부설연구기관에 해당여부 등

Q 질의

- 공단 부설조직 '○○○○연구소'가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 시행령 제3조제8호마목에 따른 연구기관에 해당하는지 여부와 '○○○○연구소'에서 채용한 전문계약직연구원에게 사용기간 제한의 예외를 적용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제8호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 제8호 각목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 규정하고 있음

- 귀 공단 '○○○○연구소'가 「기간제법 시행령」 제3조제8호마목의 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설연구기관에 해당하는지 여부를 살펴보면, 귀 기관은 「산업집적 활성화 및 공장설립에 관한 법률」(이하 "산공법" 이라 함) 제45조의9에 따라 설립된 공공기관이면서 유형은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조 내지 제5조의 공공기관(위탁집행형 준정부기관)에 해당하는 것으로 보임
  - 한편, 부설연구소 여부는 본래 사업 외에 전문적인 연구업무 수행을 위한 별도의 조직체계 및 연구시설 등을 갖추어 실제 연구업무를 수행하고 있는지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것인 바,
  - 귀 공단 '○○○○연구소'는 산공법 제7조에 따라 공단에 설치되어 국내외 산업입지 현황에 관한 정보제공 및 산업입지 관련 사업의 지원·조사·연구 및

자문 등의 업무를 수행하도록 하고 있고, 귀 공단 직제규정 및 시행세칙에서 '○○○○연구소'를 이사장 직속의 부설연구소로 두어 별도 조직체계로 관리·운영하고 있는 점, 실제 당 연구소의 연구과제 수행실적이 상당한 점 등을 고려할 때, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설연구기관에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨

- 또한 '○○○○연구소'를 공공기관 부설연구기관으로 보는 경우, 당 연구소 소속 전문계약직연구원이 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1588, 2011.9.28.)

가축위생시험소의 국공립연구기관 여부 등

Q 질의

- 가축위생시험소가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 “기간제법 시행령”) 제3조제3항제8호가목의 국공립연구기관에 해당여부 및 귀 시험소에 실험·조사 등 연구보조업무에 종사하는 기간제근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제8호에서는 각목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 규정하고 있음

- 귀 질의의 가축위생시험소는 ○○도 행정기구 설치조례 제79조에 근거하여 설치되었으며, 제81조에 따르면 가축질병의 방역 및 축산물 위생에 필요한 검사·시험·조사 및 연구를 수행하는 바, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 국공립연구기관에 해당되는 것으로 판단되므로
  - 동 시험소에서 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있음
  - 다만 동 기관의 행정보조 등 연구업무와 관련없는 사무직 기간제근로자가 2년을 초과하여 근로한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-1988, 2011.11.14.)

「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조의 공립박물관이 국공립연구기관에 해당 여부

Q 질의

- 「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조의 공립박물관이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 "기간제법 시행령") 제3조제3항제8호가목 소정의 국공립연구기관에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호가목 소정의 국공립연구기관은 특정분야의 연구를 수행할 목적으로 국가 또는 지방자치단체가 설립·운영하는 기관을 의미하는바,
  - 귀 질의의 경우 「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조의 공립박물관은 지방자치단체가 설립·운영하는 박물관으로 규정되어 있고, 해당 박물관이 동법 제2조의 역사·고고(考古)·인류·민속·예술·동물·식물·광물·과학·기술·산업 등에 관한 자료를 수집·관리·보존·조사·연구 등의 기능을 수행하는 경우에는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호가목 소정의 국공립연구기관으로 볼 수 있을 것이나,
  - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 예외 적용을 받기 위해서는 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 할 것임

(고용차별개선과-259, 2012.2.7.)

국가○○○○연구소 석사급 연구원의 기간제근로자 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 정부출연연구기관인 국가○○○○연구소에서 채용하는 석사급 연구원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외 사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제6호에서는 "대통령령이 정하는 경우"를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 "연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"를 들고 있음

- 귀 질의의 경우 정부출연연구기관인 국가○○○○연구소에서 석사급연구원의 업무내용이 ①박사급 연구원들의 보고서 작성에 필요한 자료 리서치 ②북한 및 국제정세 모니터링 작업 ③당 연구소 발간 학술지의 출판업무 지원 ④당 연구소 주최 학술회의 업무지원 ⑤비공개 간담회 개최 업무지원 ⑥해외 연구기관과의 학술교류사업 지원 ⑦당 연구소의 기타 필요업무 지원이라고 하는 바,
  - 위 석사급연구원의 업무 중 ①연구자료에 필요한 자료 리서치, ②국제정세 모니터링의 업무의 경우 동 업무가 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고

연구업무의 기초가 되는 조사업무를 수행하는 것이라면 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우로 볼 수 있겠으나,

- ③출판업무 지원, ④학술회의 업무지원, ⑤간담회 개최 업무지원 등의 업무는 구체적 사실관계에 따라 다르게 판단될 수 있으며 동 업무들이 비교적 단순 작업으로 반드시 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 그 업무를 수행할 수 있는 경우라면 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사한다고 보기는 어려울 것임

(고용차별개선과-650, 2012.3.30.)

○○건설 기술연구원이 기업의 부설 연구기관에 해당하는지 여부

Q 질의

- ○○건설의 부속기관인 기술연구원에 소속되어 연구업무를 수행하는 기간제근로자가 「기간제법」에서 규정하는 사용기간 제한의 예외(같은 법 시행령 제3조제3항제8호 바목)의 “기업의 부설 연구기관”에 해당되는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항제6호에서는 “대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 “기업의 부설 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 들고 있음

- 귀 질의의 경우 ○○건설 기술연구원이 건설전반에 관한 신기술과 응용기술을 연구하고 기술 및 연구성과를 축적하여 이를 바탕으로 설계·시공에 관한 기술을 사내 및 사외협력단체에 보급·지원하기 위함을 목적으로 별도의 소재지에 독립된 연구시설을 두고 별도의 조직체계를 갖추어 운영되는 경우라면 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 바목의 “기업의 부설 연구기관”에 해당되는 것으로 사료되며,

- 동 기관에서 연구업무에 직접 종사하는 기간제근로자 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외로 인정될 수 있을 것임. 다만 동 기관의 행정보조 등 연구업무와 직접 관련이 없는 사무직 기간제근로자는 예외로 인정될 수 없을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1463, 2012.7.12.)

재단법인 ○○테크노파크의 연구기관 해당여부

Q 질의

- 「민법」 및 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」에 따라 설립된 재단법인인 ○○테크노파크가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당되는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나 같은 법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항제6호에서는 "대통령령이 정하는 경우"를 규정하고 있고 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 "「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"를 규정하고 있음

- 귀 질의의 경우 재단의 등기부상 설립목적이 "○○지역 산·학·연·관의 유기적인 협력체계를 구축하여 지역혁신거점기관으로서 지역전략산업의 기술고도화와 기술집약적 기업의 창업을 촉진하고 지역경제활성화와 국제경제발전에 기여"함을 목적으로 하고 있으며,
  - 법인의 목적 달성을 위해 수행하는 사업 중에 산·학·연 연계를 통한 공동기술개발, 연구개발시설 및 장비 공동이용사업 등이 포함되어 있음

◐ 「기간제법」 상 「민법」 또는 다른 법률에 의해 설립된 법인인 연구기관이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미하는 바,

- 귀 질의의 재단법인에서 수행하는 다양한 사업 중 연구업무가 일부 포함되어 있다 하더라도 법인의 주된 목적이 전문적인 연구업무가 아닌 경우라면 같은 법 시행령 제3조제3항제8호의 “「민법」 또는 다른 법률에 의해 설립된 연구기관”이라고 보기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1850, 2012.8.16.)

○○도 수산자원연구원 연구관련 기간제근로자의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 2012년에 신품종 종묘생산 시험·연구관련 기간제근로자 4명을 사용하였고 금년에도 기간제근로자 4명을 채용하여 사용할 계획인 바, 2012년에 기간제근로자로 근무한 4명이 금년에 재채용이 될 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지, 해당 기간제근로자가 공무직(무기계약직) 전환 대상이 되는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 및 제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항제6호에서는 "대통령령이 정하는 경우"를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 "국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"를 들고 있음

- 귀 질의의 경우 ○○도 △△△△연구원이 상기법령 조항 단서 국공립연구기관에 해당하는지에 대하여는,
  - 「○○도 행정기구설치조례」에 따르면 ○○도 수산자원연구원은 "동해연안의 수산자원을 증식·보호하고 새품종의 시험개발과 양식기술 보급"을 목적으로 설치되었으며, 소관사무는 "1.어류·패류·갑각류 등의 치어·치패 양식 및 방류, 2.지역특산품종의 시험양식 및 기술개발, 3.신품종 및 토속어종 연구개발,

4.양식품종의 질병연구 및 수질관리, 5.연구개발 품종 수산기술지도 및 보급 등"의 업무를 수행하는 것으로서 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 국공립 연구기관에 해당되는 것으로 사료되며,

- 동 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것임

◐ 또한 사용기간 제한 예외에 해당되는 기간제근로자가 공무직(무기계약직) 전환을 주장할 경우 예외규정을 근거로 당연히 공무직으로 전환되지 않음을 항변할 수 있는지에 대하여는,

- 「기간제법」에서 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하는 목적은 사용자가 상시적인 업무에 기간제 근로계약을 반복·갱신하는 것을 금지하여 기간제근로자의 고용불안을 해소하고자 하는 것이며,
- 업무 또는 계약의 특성상 기간제한이 불합리한 경우이거나 법률에 의한 사용기간 제한을 통하여 고용을 보호해야 할 당위성이 약한 경우 등에 대하여만 인력운영의 경직성을 완화하기 위해 기간제한의 예외를 인정하는 것이므로,
- 「기간제법」 상 사용기간 제한 예외를 적용받는 기간제근로자라 하여 무기계약직 전환을 제외한다는 취지는 아니므로 근로자의 고용안정을 위하여 기관의 사정에 따라 무기계약직으로 전환하는 것은 무방할 것임

(고용차별개선과-80, 2013.1.11.)

「기간제법」 상 "연구기관"의 의미

Q 질의

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로서 "각 목의 해당 연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우를 규정"하고 있는 바, 여기서 "연구기관"이라 함은 구체적으로 어떠한 기관을 말하는 것인지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제8호의 "대통령령이 정하는 경우"로서 "다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
- 위 예외조문에서 "연구기관"라 함은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"을 의미하므로,
  - 이는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용 등을 전체적으로 살펴보아 전문적인 연구업무가 주된 목적인지 여부, 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추어 설립된 기관인지 여부를 파악하여 판단하게 되므로,
  - 귀 질의 "을설"과 같이 일부 다른 업무를 병행할 수는 있겠으나 주된 업무가 전문적인 연구업무이면서 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추어 설립된 기관에 해당하는 경우라면 「기간제법」 상의 "연구기관"으로 볼 수 있을 것임

(고용차별개선과-291, 2013.2.14.)

○○ 재단이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 연구기관인지 여부

Q 질의

- 당 기관은 「민법」 제32조 및 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따라 설립되고, 「기상법」 제32조에 따른 기상청장과의 연구개발과제 표준협약에 의거 '기상업무에 관한 연구개발사업(한국형 수치예보모델개발사업)'을 위탁받아 수행하는 재단법인임

- 수행업무는 '한국형수치예보모델 개발, 평가, 보급', '한국형수치예보모델의 현업 운영을 위한 제반 기술의 개발과 보급', '국제공동연구 등 한국형수치예보모델 관련 제반 연구개발' 등임

- 당 재단이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 제3조제3항제8호 사목에 따른 '「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관'에 해당하여, 연구업무에 직접 종사하는 연구원 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무보조원 등을 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 "각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

  - 이 때 각 목에 따른 "연구기관"은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"으로 보아야 하고, 해당 기관의 설치

목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 연구기관에 해당하는지를 판단하여야 할 것임

- 귀 재단의 정관 제1조(목적)에 따르면 「민법」 제32조 및 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따라 설립되고 「기상법」 제32조의 적용을 받는 비영리법인이라고 기관의 성격 및 설립근거를 밝히고 있으며,
  - 첨단 계산과학기술과 최신 대기과학 연구 성과를 수치예보분야에 접목하고, 우리나라 여건에 적합한 수치예보기술과 응용기술을 개발·보급하여 우리나라에 적합한 현업용 수치예보모델을 개발하는 것을 목적으로 규정하고 있음
  - 한편, 정관 제4조(사업)에서는 '한국형수치예보모델 개발, 평가, 보급', '한국형수치예보모델의 현업운영을 위한 제반 기술의 개발과 보급', '국제공동연구 등 한국형수치예보모델 관련 제반 연구개발', '서적·정기간행물·보고서·연구논문 등의 발간 및 보급' 등을 사업내용으로 제시하고 있어,
  - 귀 기관은 정관 및 사업 수행내용 등을 고려할 때 연구업무를 주된 목적으로 설립된 재단법인에 해당되고, 이에 따라 시설과 조직을 갖추고 기상청으로부터 관련 연구개발사업을 위탁받아 수행하고 있는 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 사목에 따른 연구기관에 해당된다 할 것임

- 아울러, 귀 기관에서 연구업무에 직접 종사하는 연구원 또는 전문적 지식을 가지고 참고자료의 번역 및 통역, 연구자료의 수집·정리 등 연구업무의 기초가 되는 조사업무를 수행하는 연구업무보조원의 경우라면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 사료됨

(고용차별개선과-554, 2013.4.1.)

연구기관에서 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부

Q 질의

- 당 원의 어문연구팀, 언어정보팀, 공공언어지원단, 국어능력발전과, 한국어교육진흥과에서 학예보조 또는 교육보조 업무를 수행하는 기간제근로자가 “실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”로서 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따르면 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 사용기간 제한의 예외 규정이 있고, 시행령 제3조제3항제8호 가목에는 국공립연구기관이 규정되어 있음

- 「문화관광부와 그 소속기관 직제」 제2조에 따르면 문화체육관광부장관의 관장사무를 지원하기 위하여 문화체육관광부장관 소속하에 국립국어원을 둔다고 규정하고 있고, 같은 법 제36조에서는 국립국어원은 국어의 발전과 국민의 언어생활 향상을 위한 사업의 추진과 연구활동을 관장한다고 규정하고 있으며,
  - ’84년 ‘국어연구소’로 설립되어 ’91년 ‘국립국어연구원’으로 승격되고, ’04년 어문정책 종합 기관인 ‘국립국어원’에 이른 귀 기관의 연혁 등을 고려할 때 비록 연구 외에 다른 사업을 추진한다 하더라도 연구가 주된 목적의 하나이므로 국공립연구기관으로 봄이 타당하다고 판단됨

◐ 귀 원의 학예보조원 또는 교육보조원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 사용기간 제한의 예외에 해당하는지에 대하여는 학예 또는 교육 보조원이 수행하는 업무가 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 관련되어 연구업무의 기초가 되는 실험·조사 등의 업무를 수행하는 경우라면 "연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에 해당된다고 볼 수 있을 것이나,

- 기간제근로자가 수행하는 업무가 반드시 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순 업무만을 담당하는 경우라면 연구업무에 직접 관여하고 있다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

- "개방형 사전 전문용어 자료 정비", "표현, 표기 전담 감수", "한국어 기초사전 등의 내용 및 자료 정비", "분야별 전문용어 자료 정비" 등은 연구분야에 대한 전문적 지식을 바탕으로 연구의 기초가 되는 조사 등 업무에 해당될 여지가 있다고 보임

- 한편, "해외통신원 관리, 온라인소식지 편집", "새국어생활 편집", "개방형 시스템 등록 대상 자료 통합, 정비, 등록", "감수단 모집 운영", "언어정보 나눔터 운영 및 경진대회 지원", "국어원 발간물 가공 및 웹 등록", "대량 메일 발송" 등의 업무는 연구와 무관한 사업 추진에 관련되거나 행정, 전산, 사무지원 등의 업무에 가깝다고 보이고, 이러한 업무가 전문지식의 활용 없이 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 정도의 업무라면 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사한다고 보기는 어렵다고 판단됨

◐ 아울러, 귀 질의의 경우 특정인이 여러 업무를 복합적으로 수행하고 있으므로 구체적인 사실관계를 토대로 해당 기간제근로자의 주된 업무가 연구업무와 관련된 참고자료의 번역 및 통역, 연구자료의 수집·정리 등과 같이 적어도 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무의 기초가 되는 조사 등 업무를 수행한다고 볼 수 있는지를 개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1947, 2013.10.8.)

연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부 (국립중앙극장)

Q 질의

- 국립중앙극장의 공연예술박물관에서 '사서보조'로 분류되어 근무하는 기간제근로자가 '학예보조'로 분류되어야 하는지 ? 학예보조로 분류될 경우 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 ?
  - 해당 근로자는 "공연예술자료 정리 및 DB 구축"의 필요성에 따라 관련분야 전공 및 경력자로 채용되었으며, '자료 정리 및 정보 입력', '수장고 내 자료 배가 및 포장', '수장고 자료 출·격납 업무 지원' 등을 수행하고, 학예사 3급 자격증을 소지하고 학예연구사와 함께 일하고 있음

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따르면 "각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 사용기간 제한의 예외 규정이 있고, 시행령 제3조제3항제8호 가목에는 국공립연구기관이 규정되어 있습니다.

- 「문화체육관광부와 그 소속기관 직제」 제54조 및 제55조에 따르면 국립중앙극장은 민족예술의 발전과 연극문화의 향상에 관한 사무를 관장한다고 되어 있고, 국립중앙극장의 하부조직의 설치와 분장사무는 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률」에 따른 기본운영규정으로 정하도록 되어 있으며,
  - 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률」 제2조제3항에서는 책임운영기관을 기관의 사무성격에 따라 조사연구형, 교육훈련형, 문화형, 의료형, 시설관리형으로 구분하고, 같은 법 시행령 제2조제1항 및 별표1에 따라 국립중앙극장을 "문화형 기관"으로 분류하고 있습니다.

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 가목의 국공립연구기관이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미하는 바,
  - 국립중앙극장이 수행하는 다양한 사업 중 연구업무가 일부 포함되어 있다 하더라도 이를 주된 목적으로 하는 연구기관으로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

- 한편, 공연예술박물관에서 "공연예술자료 정리 및 DB 구축" 업무를 담당하는 기간제근로자의 업무가 "연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무"에 해당하는지는 구체적인 업무 수행 내용을 토대로 개별적으로 판단하여야 하므로 별도 검토가 필요하나,
  - 비록 연구업무에 종사한다고 볼 수 있는 경우라 하더라도 소속 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 각 목의 연구기관에 해당하지 않는다면 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-171, 2014.1.29.)

문화재조사연구단의 발굴조사원이 기간제한의 예외에 해당하는지

사실관계

- 당 재단은「문화재보호법」제9조에 설치 근거를 둔 법인으로서「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 기타 공공기관으로 지정되어 있음
  - 재단 내에 문화재발굴조사 및 보고서 간행, 학술연구 및 발표, 출토유물 보존 처리 및 관리 등의 업무를 수행하는 문화재조사연구단(정규직 63명, 기간제 17명)을 운영하고 있음

Q 질의 1

- 문화재조사연구단을 인사 및 회계가 분리되는 독립된 부설 기관으로 분리·운영할 계획인데, 이 경우「기간제법 시행령」제3조제3항제8호 마목에 해당하는지?
- 문화재조사연구단에서 발굴조사 업무를 하는 경우「기간제법 시행령」제3조제3항제8호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서 "각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있고,「기간제법 시행령」제3조제3항제8호 마목에는 "「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관"이 있습니다.

- 이 때 동 법령에서 “부설 연구기관”의 정의·인정기준 등을 별도로 정하고 있지는 아니하나, 연구를 주된 목적으로 일정한 규모의 인력과 시설을 갖추고 기업 내에서 독립적으로 운영되는 조직체계를 갖춘 경우로 보아야 하고, 단순히 연구 기능을 담당하는 부서에 불과하다면 해당 부서를 “부설 연구기관”으로 볼 수는 없을 것입니다.

- 귀 재단은 「매장문화재 보호 및 조사에 관한 법률」 제24조제1항제5호에 따라 매장문화재 조사기관으로 등록된 기관이고,
  - 문화재조사연구단은 국가로부터 위탁받은 소규모 발굴조사를 수행하는데, 구체적으로는 유적의 존재여부와 범위를 판단하기 위한 시굴조사, 시굴조사 결과 찾은 유적에 대한 발굴조사, 출토된 유적의 보존처리 및 복원, 조사보고서의 발간 등으로 이러한 업무는 높은 수준의 전문적 지식과 기술이 요구된다고 설명하고 있습니다.

- 귀 재단은 문화재조사연구단의 인사 및 예·결산을 재단으로부터 분리·운영하여 독립된 부설기관으로 운영할 계획이라고 밝히고 있는 바, 업무의 내용 및 운영 방식이 이상의 내용과 같다면 문화재조사연구단은 연구업무 또는 이와 관련되는 실험·조사 등을 수행하는 재단 내의 “부설 연구기관”에 해당하고, 발굴조사 업무 종사자는 “실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무”에 해당한다고 봄이 타당하다고 판단됩니다.
  - 다만, 문화재조사연구단에 소속된 경우에도 발굴조사에 직접 참여하지 아니하고, 연구인력이 아니더라도 일반적으로 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등 비교적 단순작업을 수행하는 경우에는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사한다고 보기 어렵다고 사료됩니다.

Q 질의 2

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당하는 경우, 사업기간이 2개월인 A사업이 종료된 후 사업기간이 각 다른 B(7개월), C(5개월), D(1년) 사업에 기간제근로자를 이동 배치하는 경우에도 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항에서는 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다고 규정하고 있습니다.
  - 귀 질의의 내용이 다소 불명확하여 정확한 답변이 곤란하나, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당하는 경우라면 A, B, C, D 사업을 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우"로 볼 수 있는지와 상관없이 사용기간 제한의 예외에 해당하므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- 만약, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당하지 않는 경우라면, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하는지에 따라 달리 판단되어야 합니다.
  - 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.

- 특정 과제(사업)를 위탁 받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하고, 동일한 과제(사업)의 재위탁 여부가 불확정적이라면 일반적으로 위탁계약기간은 "특정한 업무의 완성에 필요한 기간"으로 볼 수 있을 것이므로 동 업무의 수행을 목적으로 고용되는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있을 것입니다.
  - 다만, 위·수탁계약의 형식에도 불구하고 관련 법령 등에 의해 특정 기관만이 그 업무를 수행할 수밖에 없어 사실상 사업의 계속이 예견되는 경우이거나,
  - 기간제근로자를 먼저 고용한 후 기간이 다른 각 유기사업에 배치·업무분장 한 것이라면 이러한 경우까지 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다.

Q 질의 3

- 기간제 근로자사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우라면, 기간제 근로계약의 반복·갱신을 제한 없이 수차례 할 수 있는지?

A 회시 3

- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있다고 정하고 있을 뿐, 계약의 횟수 등에 대하여 달리 제한하는 바는 없습니다.

- 한편, 판례는 기간제근로계약임이 인정된다 하더라도 근로자에게 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다면 사용자가 계약갱신을 거절하는 데에는 합리적 이유가 있어야 하고,

  - 일반적으로 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 해당 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정이 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용, 계약 체결의 동기 및 경위 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려할 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되었다고 볼 수 있는 경우에는 갱신기대권이 인정될 수 있다는 입장임을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-271, 2014.2.18.)

대학 내 '교수학습개발센터'의 석박사 연구원이 기간제 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 당 대학 내 "교수학습개발센터"에는 박사급 연구원 1명, 석사급 연구원 2명이 재직 중인 바, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하여 연구원을 2년을 초과하여 기간제로 사용하는 것이 가능한지?

A 회시

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따르면 "각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 사용기간 제한의 예외 규정이 있고, 시행령 제3조제3항제8호 바목에는 "기업 또는 대학의 부설 연구기관"이 규정되어 있습니다.

- 이 때 "부설 연구기관"에 대하여 정의·인정 기준 등을 별도로 정하고 있지 아니하나, 연구를 주된 목적으로 일정한 규모의 인력과 시설을 갖추고 기관 내에서 독립적으로 운영되는 조직체계라면 이에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다.

- 대학 내의 기관이 이에 해당하는지는 정관, 학칙, 수행 업무 등을 토대로 판단할 수 있을 것입니다. 비록 "교수학습개발센터"가 교수-학습 관련 연구·개발 업무를 수행한다고 하더라도 귀 대학의 정관, 학칙에서는 대학 내에 부속기관, 부설연구소 및 부설교육기관을 각 구분하여 규정하면서 "교수학습개발센터"를 부설연구소가 아닌 부속기관으로 분류하고 있어 부설연구기관에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

  - 따라서, "교수학습개발센터"에서 연구업무에 종사하는 연구원의 경우 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 예외 사유에 해당하지 아니합니다.

- 다만, 「기간제법 시행령」 제3조제1항제1호에 따라 “박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
- 직무 내용, 전문성 및 업무 난이도 등을 고려하여 그 필요성이 인정되어 해당 분야 박사학위 소지를 채용의 전제조건으로 하였거나, 박사학위 전공분야의 전문지식을 현 직무에 활용하고 있는 경우 등을 “박사학위 소지자가 해당 분야에 종사하는 경우”로 볼 수 있을 것입니다.
- 따라서, “교수학습개발센터”의 연구원 중 박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사한다고 볼 수 있는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것입니다.

Q 질의 2

- 박사급 연구원의 경우 1년 단위의 근로계약을 반복하여 2년을 초과하여 3~5년간 기간제로 사용 후 계약 만료 시 재계약을 하지 않을 수 있는지?

A 회시 2

- <회시1>과 같이 귀 센터의 연구원 중 박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 자에 대하여는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
  - 「기간제법」에서는 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있다고 정하고 있을 뿐 계약의 횟수 등에 대하여 달리 제한하는 바는 없으므로, 귀 대학 “교수학습개발센터”의 박사급 연구원이 위 예외사유에 해당하는 경우라면 3년간 또는 5년간 기간제근로자로 사용하는 것도 가능하다고 사료됩니다.
- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료됨에 따라 근로관계는 종료된다고 보아야 하고, 계약만료를 이유로 계약해지를 하는 것은 ‘해고’에 해당한다고 볼 수는 없으므로 재계약은 당사자간의 자율적 의사에 맡겨져 있다 할 것입니다.

- 다만, 판례는 기간제 근로계약이라 하더라도 근로자에게 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다면 사용자가 계약갱신을 거절하는 데에는 합리적 이유가 있어야 한다고 보고 있습니다.
- 일반적으로 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 해당 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정이 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용, 계약 체결의 동기 및 경위 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려할 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되었다고 볼 수 있는 경우에는 갱신기대권이 인정될 수 있다는 입장임을 참고하시기 바랍니다.

Q 질의 3

- 석사급 연구원의 경우 특정 프로젝트에 필요한 기간이 3년 또는 5년일 경우 그 프로젝트 기간 동안 근로하기로 정하는 근로계약이 가능한지?

A 회시 3

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 “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 한정된다 할 것입니다.
- 귀 질의의 석사급 연구원이 수행하는 프로젝트에 대하여 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,
  - 특정 업무(연구)를 위탁 받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하고, 동일한 업무(연구)의 재위탁 여부가 불확정적이라면 일반적으로 위탁계약기간은 “특정한

업무의 완성에 필요한 기간"으로 볼 수 있을 것이므로 동 업무의 수행을 목적으로 고용되는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것이나,

- 위·수탁계약의 형식에도 불구하고 관련 법령 등에 의해 특정 기관만이 그 업무를 수행할 수밖에 없는 등 사실상 사업의 계속이 예견되는 경우이거나, 상시·지속적인 업무 추진을 위해 연구원을 먼저 고용한 후 계약기간 중에 각 다른 유기사업(연구)에 배치·업무분장 한 것에 불과하다면 이러한 경우까지 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당된다고 볼 수는 없을 것입니다.

(고용차별개선과-744, 2014.4.18.)

연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부(한국식품연구소)

Q 질의

- 당 협회는 '69.10.에 「식품위생법」 제64조, 「민법」 제32조 등에 따라 설립된 사단법인으로서 그 부설기관으로 한국식품연구소를 운영하고 있음
  - 연구소는 정부 연구용역과 식품검사업무를 주로 수행하며, 정확한 실험·분석·연구를 위해 시료채취 단계부터 전문 연구원을 투입하고 있음
- 이러한 연구소의 특성 및 업무를 감안할 때, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당한다고 볼 수 있는지?

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 "각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.
  - 이 때 각 목에 따른 "연구기관"은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"을 의미하는데, 특정 기관이 이에 해당하는지는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는데, 부설의 연구기관에 해당하는지도 이와 다르지 않다 하겠습니다.
- 귀 기관 및 부설 연구소에 대하여 살펴보면, 「식품위생법」 제64조에서는 귀 기관을 식품산업의 발전과 식품위생의 향상을 위하여 설립한다고 하고 있고, 제65조에서는

사업내용으로 식품사업에 관한 조사·연구, 식품 및 식품첨가물과 그 원재료에 대한 시험·검사 업무, 식품위생과 관련한 교육, 영업자 중 식품이나 식품첨가물을 제조·가공·운반·판매 및 보존하는 자의 영업시설 개선에 관한 지도, 회원을 위한 경영지도, 식품안전과 식품산업 진흥 및 지원·육성에 관한 사업, 그 밖의 부대사업을 한다고 규정하고 있으며, 이에 따라 정관 및 등기사항에서도 위 업무 외에 농림축산식품부장관 및 식품의약품안전처장이 위탁하는 사업 등을 추가적인 목적 사업으로 명시하고 있습니다.

- 한편, 귀 기관의 직제규정 제5조제3항 및 제11조에 따르면 부설 한국식품연구소에 기획업무부, 시험평가부, 분석연구부, 연구기획사업단, 신뢰성보증팀, 부산지소, 해외지소를 두고, 각 부서가 소관하는 업무를 분장하고 있는데 연구 및 용역사업에 관한 사항과 기관 운영에 대한 지원업무를 제외하고는 대부분의 업무가 검사에 관한 사항이고,
  - 이에 따라 식품위생검사기관, 위생용품 자가품질규격기준 검사, 먹는물수질검사, 위생용품검사, 건강보조식품 검사, 한약재검사, 축산물 위생검사, 화장품품질검사 위탁검사, 유전자 재조합식품 검사, 방사선조사식품확인검사 등을 수행하는 검사기관으로 지정되어 있는 것으로 파악됩니다.

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호는 기간제근로자로 근무하는 연구원의 경우 연구과제의 수행기간이 2년을 초과하는 때에도 사용기간이 2년으로 제한되면 정규직으로 전환되기 보다는 대다수가 실직되므로, 연구원의 고용안정과 연구과제의 안정적 수행을 위하여 사용기간 2년 제한의 예외 사유에 포함한 것입니다.
  - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 바목에서 “기업 또는 대학의 부설 연구기관”을 규정하고 있는데, 귀 협회가 “기업 또는 대학”에 포함되는지는 별론으로 하고, 귀 기관의 부설기관인 “한국식품연구소”는 그 명칭에도 불구하고 연구용역 등의 일부 업무를 제외하고는 대부분 검사에 관한 사항을 수행하고 있는 것으로 파악되는데, 이러한 검사 업무가 연구를 목적으로 하고 있다고 보기 어려워 “부설의 연구기관”으로 판단하는데 부족함이 있다고 사료됩니다.
  - 따라서 귀 기관의 일부 근로자가 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우라 하더라도 귀 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 각 목의

연구기관이 아니라면 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않는다 할 것입니다.

- 다만, 귀 기관 및 업무의 특성 등을 고려할 때 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완성 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우” 또는 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 “박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우” 등과 같은 기간제한의 예외에 해당될 개연성이 있다고 보이는 바, 이에 대하여는 개별 사례별로 별도로 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1121, 2014.6.5.)

감사연구원의 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의 1

- ’12.5.부터 ’13.2.까지 아르바이트로 주 5일 40시간 근무(구두계약)하고 근로의 단절 없이 ’13.3.부터 ’14.6.월까지 기간제 근로계약을 정식으로 체결
  - 이 경우 아르바이트 근무기간을 계속근로기간에 포함하여야 하는지, 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하였는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
  - 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주됩니다.

- 이 때 “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 어떤 근로계약이 기간의 정함이 있는 근로계약인지 또는 기간의 정함이 없는 근로계약인지는 계약의 명칭(아르바이트 등)이나 체결 방식(구두 또는 서면)으로

판단할 수는 없으며 계약기간에 정함이 있는지 그 내용을 기준으로 판단하여야 할 것입니다.

- 귀 사례의 경우 ’12년 5월부터 ’13년 2월까지로 기간을 정한 근로계약을 하였고, 계약기간이 만료됨과 동시에 근로의 단절 없이 이어서 ’13년 3월부터 ’14년 6월까지로 기간을 정한 근로계약을 반복·갱신하면서,
- 이러한 일련의 과정에서 일반적으로 근로관계 단절의 형식적 판단 징표가 될 수 있는 ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’, ‘신규채용절차’ 등도 없었던 것으로 보입니다.

- 기간의 정함이 있는 근로계약이 반복·갱신된 경우, 각 근로계약이 계속성이 인정되는지는 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로 고려하여 구체적 사실관계를 토대로 개별 사례별로 판단하여야 하나,
  - 귀 사례의 경우 각 근로계약이 유효하게 단절되었다고 볼 만한 사정이 달리 없다고 보이는 바, 두 차례에 걸친 근로계약기간을 합산하여 계속근로기간을 산정함이 타당할 것으로 판단됩니다.

Q 질의 2

- 「감사원법」 제19조의4에 따라 설립된 감사연구원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 가목에 따른 국공립연구기관에 해당하는지?

- 당 기관에서 자료실 관리, 연구부 사무업무(문서수발, 물품관리, 세미나 준비 등), 연구과제 관련 데이터 정리 및 논문 검색 등의 사무를 담당하는 경우, “연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무”에 해당된다고 볼 수 있는지?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호가목에서는 국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을

수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 해당 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있습니다.

- 「감사원법」 제19조의4에 따르면 감사대상 기관의 주요 정책·사업·기관운영 등의 회계검사, 성과감사 및 직무감찰과 관련된 감사제도 및 방법 등을 연구하고 개발하기 위하여 감사원에 감사연구원을 둔다고 규정하고 있고, 이에 따라 「감사연구원 직제」(감사원규칙)에서는 그 조직과 직무범위(원장, 하부조직, 정원, 부서별 사무분장 등)에 관한 사항을 규정하고 있는 바, 이를 종합할 때 특정분야의 연구를 수행할 목적으로 국가가 설립·운영하는 국공립연구기관에 해당되는 것으로 판단됩니다.

- 한편, 귀 사례의 기간제근로자가 연구과제 관련 데이터를 수집·정리하고, 논문을 검색한다는 것이 해당 분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무의 기초가 되는 자료를 수집·번역·정리하는 등의 업무라면 연구업무의 기초가 되는 조사업무를 수행한다고 볼 수 있을 것이나,

  - 반드시 해당 연구분야에 대한 전문성을 갖춘 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순 업무만을 담당하는 경우라면 연구업무에 직접 관여하고 있다고 보기는 어려울 것입니다.

  - 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 어려우나 자료실 관리, 연구부 사무업무(문서수발, 물품관리, 세미나 준비 등)가 해당 근로자의 주된 업무라면 “실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에 해당된다고 보기 어려워, 귀 기관이 국공립연구기관에 해당한다 하더라도 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것입니다.

(고용차별개선과-1204, 2014.6.19.)

연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부 (축산연구원)

Q 질의

- 당 기관 축산연구원은「먹는물관리법」제43조에 따라 먹는물의 수질검사를 위한 기관으로 지정을 받고자 준비 중에 있으며, 이의 수행을 위한 전문인력을 채용하고자 함

- 당 기관의 축산연구원이「기간제법 시행령」제3조제3항제8호 바목에 따른 "기업의 부설 연구기관"에 해당한다고 볼 수 있는지?

  - 축산연구원 내에 신설 예정인 축산수질연구부에서 수질검사, 컨설팅, 축산수질R&D 등의 업무를 수행하는 근로자가 "실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에 해당되는지?

A 회시

- 「기간제법」제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 "각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.

  - 이 때 각 목에 따른 "연구기관"은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"을 의미하는데, 특정 기관이 이에 해당하는지는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고, 부설의 연구기관에 해당하는지도 이와 다르지 않다 하겠습니다.

- 「농업협동조합법」제134조 및 정관 제5조에서는 귀 기관이 수행하는 사업에 "회원과 그 조합원의 사업에 관한 조사·연구 및 홍보"와 "농업·축산업 관련 신기술 및 신품종의 연구·개발 등을 위한 연구소와 시범농장의 운영"을 포함하고 있고,

- 직제규정 제3조에서는 “지사무소”는 중앙본부 부서의 지휘 감독을 받으면서 부분적으로 독립된 기능을 수행하는 사무소를 말하며, “경제사업장”이란 지사무소 중 경제사업을 주된 사업으로 영위하는 사무소를 말한다고 정의하고,
- 이에 따라 직제규정 별표2에서는 4. 경제사업장 내에 나. 기타 경제사업장에 “농협축산연구원”을 경기도 안성시에 둔다고 정하고 있는 것으로 파악됩니다.

◐ 한편, 귀 질의 자료에서는 축산연구원은 연구개발부와 중앙분석센터(사료분석부), 축산물안전부, 초음파연구부로 구성되어 있고, 향후 축산수질연구부를 신설 예정이며,

- 연구개발부는 사업계획수립, 기획 업적평가, 한우·낙농 R&D, HACCP 교육, 신규사업 개발을 담당하고, 중앙분석센터는 사료품질검사, 수입원료검정, NIR 성분검사, 비료성분검사를 담당하며, 축산물안전부는 안심축산물검사, 축산물 위생검사, 벌꿀품질검사, 가축건강검진을 담당하고, 초음파연구부는 정책사업수행, 초음파기술연구, 가축생산성연구, 가축육종연구를 담당하고 있으며, 신설 예정인 축산수질연구부는 축산수질R&D, 먹는물수질검사, 친환경수질검사, 농업용수검사, 수질컨설팅과 HACCP 수질검사를 수행한다고 밝히고 있습니다.

◐ 또한 제출자료 및 홈페이지 기관 소개 등에 따르면 축산물연구원은 ’79. 축산진흥회 사료검사소로 개소되어 현재의 축산연구원으로 직제 변경되었고, 「사료관리법」에 따른 사료검정기관 및 사료 HACCP 교육기관, 「축산물위생처리법」에 따른 축산물 위생검사기관, 「비료관리법」에 따른 비료검정기관 등으로 인증 받아 해당 업무를 수행 중이고, 2013년 사업 실적에서도 검사와 교육(컨설팅 포함), 연구 업무가 병행 수행된 것으로 보입니다.

◐ 귀 질의 내용만으로는 축산연구원이 수행하는 전체 업무 비중 중에서 연구업무가 차지하는 정도를 알 수 없어 해당 기관의 성격을 정확히 판단하기는 곤란하나,

- 해당 기관의 정관, 직제 규정, 조직도, 업무 분장, 사업 내용(실적) 등을 종합적으로 살펴볼 때, 축산연구원이 독립된 시설이나 조직체계를 갖추고 연구업무를 일부 수행한다 하더라도, 기관의 설치 목적 및 주된 업무가 ‘검사(검정) 및 교육(컨설팅)’ 등이라면 “부설의 연구기관”으로 보는 데에는 부족함이 있다고 사료되며,
- 일부 근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하더라도 축산연구원이 「기간제법

시행령」 제3조제3항제8호에 따른 각 목의 연구기관에 해당되지 않는다면 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당되지 아니합니다.

- 만약 축산연구원의 설치 목적 및 주된 업무가 연구이고, 실제 업무 수행 결과(실적)에서도 '연구'가 차지하는 비중이 상당하다면 "기업의 부설 연구기관"에 해당된다고 볼 수 있으나,
  - 이러한 경우 축산수질연구부에서 수행하고자 하는 업무 중 "연구개발"을 제외한 "검사", "컨설팅" 업무까지 "연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무"에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1362, 2014.7.10.)

산학협력단의 연구원 등이 기간제 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의 1

- 당 산학협력단은 국가 R&D 사업과 민간 사업을 수주하여 연구 또는 사업을 수행하고 있음
  - 연구원 또는 연구행정직원과 근로계약을 체결하면서 해당 연구과제 또는 사업수행기간을 근로계약기간으로 정하고 있는데, 통상 연구과제에 맞춘 근로계약을 2건 이상 중복하여 체결하는 경우에도 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니합니다.
  - 이 때 "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 한정된다 할 것입니다.
- 귀 기관에서 연구과제 또는 사업을 국가 등으로부터 위탁(용역) 받아 기간을 정해 한시적으로 수행하고, 기간 만료 시 해당 연구 또는 사업의 재수행 여부가 불확정적이라면, 일반적으로 위탁(용역) 계약기간은 "특정한 업무의 완성에 필요한 기간"으로 볼 수 있을 것이므로 동 업무의 수행을 목적으로 연구(또는 사업)의 수행기간에 맞추어 고용되는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당하고,

- 특정 근로자가 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있는 근로계약을 중복하여 체결한 경우에도 마찬가지로 사용기간 제한의 예외에 해당된다 할 것입니다.
- 다만, 상시·지속적인 업무 추진을 위해 기간제근로자를 고용한 후 계약기간 중에 각 다른 유기사업(연구 등)에 배치·업무분장하여 해당 업무를 수행케 하는 것에 불과하다면 이러한 경우까지 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당된다고 볼 수는 없을 것입니다.

Q 질의 2

- 당 산학협력단의 연구원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당된다고 한다면 연구행정직원(보통의 사무원)은 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않아 2년을 초과하여 근무하는 경우 무기계약으로 간주되는지?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당됩니다.
  - 이 때 각 목에 따른 “연구기관”은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미하는데, 특정 기관이 이에 해당하는지는 관련 법령, 법인 등기부등본, 정관, 직제, 조직도, 업무분장 등을 토대로 해당 기관의 설치 목적 및 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.
- 귀 질의에서는 기관에 관한 정보를 제공하지 않고 있어 귀 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 어느 하나에 해당하는지를 판단하기 곤란합니다.

- 만약 귀 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 어느 하나에 해당하는 연구기관이라면,
- "연구행정직원"이 해당 분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무의 기초가 되는 자료를 수집·번역·정리하는 등의 업무를 수행한다면 연구업무에 직접 관여하여 지원한다고 볼 수 있을 것이나,
- 반드시 해당 연구분야에 대한 전문성을 갖춘 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무보조 등과 같은 일반적인 업무를 수행하는 경우라면 연구업무에 직접 관여하여 지원한다고 보기는 어려울 것이므로 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는다 할 것입니다.

(고용차별개선과-1678, 2014.8.26.)

기간제 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의 1

- 당 대학병원은 기획재정부장관이 지정하는 기타공공기관으로 정관이 정하는 바에 따라 분원을 두고 있으며, 본원과 분원에 의생명연구원을 두고 있음
  - 본원과 분원에 설치된 의생명연구원이 공공기관의 부설 연구기관에 해당하는지?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 "각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있습니다.
  - 이 때 각 목에 따른 "연구기관"은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"을 의미하는데, 특정 기관이 이에 해당하는지는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고, 부설의 연구기관에 해당하는지도 이와 다르지 않다 하겠습니다.

- 귀 질의에 따르면 귀 기관은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조제4항에 따른 공공기관이고, 법인의 정관 제27조(부설연구기관)에 따라 본원과 분원에 부설 연구기관(의생명연구원)의 설치 근거를 두고 있으며, 이 외 직제 규정, 내부 운영규정에서도 "의생명연구원"을 부설의 연구기관으로 규정하고 있는 것으로 파악됩니다.
  - 귀 기관의 정관, 직제 규정, 조직도, 업무분장 등에 근거할 때 "의생명연구원"은 본원 및 분원에 소속되었으나 별도 조직체계로 설치·운영되고 있다고 보여지므로

전문적 연구업무를 목적으로 설치되었고, 실제 연구업무를 주된 업무로 수행하고 있는 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 마목에 따른 공공기관의 부설 연구기관에 해당될 것으로 사료됩니다.

Q 질의 2

- 의생명연구원에는 특정연구과제에 속하지 않고, 임상시험이 연구계획서에 맞게 진행되는지 모니터링하고 연구에 관한 질의·응답 업무를 담당하는 연구코디네이터(①)와 임상 시험 환자 방문일정 관리, 임상시험약에 대한 복약 설명 및 증례기록서 작성 업무를 담당하는 연구코디네이터(②)가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 "실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에 해당하는지?

A 회시 2

- "실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"란 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구의 기초가 되는 업무 등과 같이 연구에 본질적인 부분을 직접적으로 지원하는 경우를 말하는 바,
  - 반드시 연구분야에 대한 전문인력이 아니더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순 업무만을 담당하거나 연구를 간접적으로 지원하는 경우에는 이에 해당하지 않는다고 보아야 할 것입니다.

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 연구 진행을 모니터링하고 질의 응답하거나, 임상 시험 대상의 일정 관리, 복약 설명 등의 업무를 수행하는 연구코디네이터는 연구 분야에 대한 전문 지식이 없더라도 수행할 수 있는 업무이거나 간접적으로 지원하는 업무에 가깝다고 사료되므로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 "실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에 해당하지 않는다고 사료됩니다.

Q 질의 3

- 당 기관은 보건복지부가 추진하는 “해외우수연구기관유치사업”에 따라 “화순전남대학교병원·프라운호퍼 공동연구소” 과제 수행자로 선정되어 2011.7.1.부터 2017.6.30.까지 연구과제를 수행 중이며, 동 사업기간이 만료되면 이후 연구의 지속 여부에 대하여는 전혀 정해진 바가 없는데, 이 경우 동 과제의 연구자가「기간제법」제4조 제1항에 해당하는지?

A 회시 3

- “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 한정된다 할 것입니다.

- “해외우수연구기관유치사업”에 대하여 자세한 사정을 알 수는 없으나, 귀 기관이 해당 사업의 일환으로 보건복지부로부터 특정 연구개발과제 수행자로 선정되어 기간을 정해 한시적으로 과제를 수행할 뿐이고, 기간 만료 시 해당 과제의 지속 수행이 불확정적이라면, 일반적으로 연구개발기간은 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 동 업무의 수행을 목적으로 연구개발의 수행기간에 맞추어 고용되는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당될 것으로 사료됩니다.

Q 질의 4

- 기간제근로자 갑이 A의 휴직 대체인력으로 2년간 근무하고, B의 대체인력으로 채용되어 추가로 근무하는 경우에는 무기계약으로 간주되지 않는지?

- 갑이 일상적 사유로 기간제근로자로 채용되어 1년 6개월을 근무하고, B의 휴직 대체인력으로 1년을 근무하는 경우 2년을 초과하여 무기계약으로 간주되는지?

A 회시 4

- 「기간제법」 제4조제1항제2호에 따라 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우에는 사용기간 제한의 예외에 해당합니다.

- 이 때 특정 근로자가 여러 휴직자의 대체인력으로 근무하였다 하더라도 각 예외에 해당하는 경우이므로 계속근로한 총기간이 2년을 초과하더라도 무기계약으로 간주되지 아니합니다.

- 한편, 1년 6개월간의 기간제근로계약이 만료되고, 결원 대체의 사유로 해당 근로자가 복귀할 때까지 업무를 대신한 기간은 사용기간 제한의 예외에 해당하므로 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하더라도 기간제근로자로 사용할 수 있을 것입니다.
  - 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 기간을 합산하여 2년을 초과하는 시점에 무기계약으로 간주된다 하겠습니다.

Q 질의 5

- 기간제근로자가 3개월 이상의 공백기간을 두고 재고용된 경우 각 근로계약기간을 합산하여 무기계약 간주 여부를 판단하는지?

A 회시 5

- “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
  - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있습니다. (대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)

◐ 계속근로 여부를 판단하기 위해서는 구체적인 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 관련 법령의 취지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하므로, 개별 사례별로 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-1765, 2014.9.10.)

자동차부품연구원의 연구원이 기간제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 자동차부품연구원의 연구원인데,「기간제법 시행령」제3조제3항제8호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 사목에 따라「민법」또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당합니다.

- 이 때 “연구기관”은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미하는데, 특정 기관이 이에 해당하는지는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하게 됩니다.

- 자동차부품연구원은「산업기술혁신 촉진법」제42조에 근거를 두고 산업통상부 장관의 허가를 받아 설립된 “전문생산기술연구소”로서,
  - 국내 자동차부품업계의 자생력 확보와 산업육성을 위한 연구개발, 시험인증, 교육 및 정보제공을 수행하는 것을 목적으로 설립되어, 다양한 분야의 연구와 기업지원 업무를 수행하고 있는 것으로 파악됩니다.

- 따라서 귀 기관은 다른 법률(「산업기술혁신 촉진법」)에 따라 설립된 법인인 연구기관으로 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.
  - 다만, 이 경우에도 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에

한정하여 기간제 사용기간 제한의 예외로 보아야 하므로, 귀 기관이 연구기관에 해당하더라도 기간제근로자가 수행하는 업무에 따라 예외에 해당하는지는 개별 판단하여야 합니다.

(고용차별개선과-1764, 2014.9.10.)

국립중앙박물관의 국공립연구기관 해당여부

Q 질의

- 국립중앙박물관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호가목에 따른 국공립연구기관에 해당하는지에 대해 질의

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각목의 ‘연구기관’에서 연구업무에 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 들고 있습니다.

- 「문화재청과 그 소속기관 직제」 제4장제29조에 따르면 국립중앙박물관은 “고고학·미술사학·역사학 및 인류학 분야에 속하는 문화재와 자료의 연구·조사 및 수집·보존·전시 등에 대한 사무를 관장하는 국가기관”으로 규정하고 있고,
  - 「문화재청과 그 소속기관 직제 시행규칙」 제4장제21조에서는 “고고학, 인류학 및 역사학 분야에 속하는 문화재와 자료의 연구·조사·발굴·수집 등의 업무 및 소속 박물관 유물관리에 관한 사항 등”을 수행하는 것으로 규정하고 있으므로 문화체육관광부 소속의 국립연구기관으로 볼 수 있다고 판단됩니다.

- 다만, 국립중앙박물관을 연구기관으로 보더라도 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제8호의 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받기 위해서는 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무”에 종사하는 경우이어야 합니다.

(고용차별개선과-2337, 2014.11.20.)

울산과학기술원 소속 행정직원의「기간제법」사용기간 제한 예외 해당 여부

사실관계

- 울산과학기술대학교는「울산과학기술원법」제정에 따라 2015.9.28.부터 연구기관으로 전환예정

Q 질의

- 동 대학이 연구기관으로 전환시 연구업무 종사자 외 행정직원도「기간제법」사용기간 제한 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.
  - 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 "「특정연구기관 육성법」에 따른 특정연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"를 규정하고 있습니다.

- 귀 질의의 울산과학기술대학교가「울산과학기술원법」및「특정연구기관 육성법 시행령」개정으로 '특정연구기관'으로 지정된다고 하더라도
  - 사용기간제한 예외는 '연구업무에 직접 종사'하거나 '연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사'하는 경우에만 해당됨을 알려드립니다.

(고용차별개선과-578, 2015.4.20.)

한국건설기술연구원 소속 기간제근로자 사용기간제한 예외 해당 여부

- 이는 연구업무와 직접적으로 관련이 없는 사업 추진 또는 행정·사무지원 등의 업무로 보이므로 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않는다고 판단됩니다.

Q 질의

- 한국건설기술연구원에서 연구업무에 종사하는 기간제근로자는 사용기간제한의 예외에 해당 하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.
  - 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에서는 “「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.

- 귀 기관은 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조제1항에 따라 설립된 연구기관으로 보이나,
  - 해당 근로자는 ①동 연구원이 보유한 특허기술 중 기술·권리·시장성이 유망한 특허기술을 발굴하여 특허기술사업화를 촉진하거나, ②발명자를 대상으로 전문가가

실시하는 인터뷰에 참여하여 출원전략을 결정하고, ③인터뷰 결과 우수기술을 선별하여 심화인터뷰 대상 및 해외출원 지원 및 기술이전 마케팅을 추진하는 업무 등에 종사하는 바,

(고용차별개선과-579, 2015.4.20.)

「기간제법」 상 국공립연구기관 해당 여부 (농림축산검역본부)

Q 질의

- 농림축산검역본부가 「기간제법」 상 국공립연구기관에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있습니다.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외 사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항제6호에서는 “대통령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조 제3항제8호 가목의 “국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우“에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 이때 가목의 국공립연구기관이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미합니다.

- 농림축산검역본부는 ‘농림축산식품부와 그 소속기관 직제’(대통령령)에 의한 농림축산식품부 소속기관으로 동물질병관리부, 식물검역부, 동식물위생연구부를 하부조직으로 두고

- 수출입동물·축산물 및 사료의 검역, 가축·가금의 질병에 관한 방역 및 생물학적 제제의 개발, 소 및 쇠고기 이력에 관한 조사 및 이력관리, 동물용 의약품 등의 검사 및 평가, 동물의 보호·관리 및 복지 향상에 관한 정책의 개발 및 시행, 수출입식물의 검역, 국내식물의 검역 등의 업무를 주로 수행하고 있는 것으로 파악됩니다.

◐ 비록 당해 기관의 일부 부서에서 상기 업무에 필요한 시험·조사 및 연구업무를 수행하더라도 전문적인 연구업무보다 검역 업무를 주된 목적으로 기관을 운영하고 있으므로 「기간제법」 상 국공립연구기관으로 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-975, 2015.6.18.)

테크노파크 내 연구소의 연구원이 기간제한의 예외인지

Q 질의

- 당 재단은 지역 주력산업 기술고도화를 위해 2개의 연구소를 두고 있음
  - 각 연구소는 해당 산업분야 연구개발 및 지원업무를 주로 하고 있고, 동 연구소의 연구원은 해당 연구소에서만 근무하면서 전문분야를 담당하고 있음
  - 연구소의 연구원이「기간제법 시행령」제3조제3항제8호에 해당하여 기간제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 “연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있고, 이 때 연구기관에는 “기업 또는 부설의 연구기관”도 포함됩니다.

- 이 때 “연구기관”은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미하는데, 특정 기관이 이에 해당하는지는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고, 부설의 연구기관에 해당하는지도 이와 다르지 않다 하겠습니다.

- 귀 질의의 “자동차부품기술연구소” 및 “정밀화학소재기술연구소”가 “부설 연구기관”에 해당하는지는 정관 또는 직제 규정, 조직도, 업무분장 및 사업 내용(실적) 등 구체적 정보를 참고하여 판단하여야 하므로 정확한 답변은 어려우나,
  - 각 연구소가 전문적인 연구업무를 목적으로 별도의 조직체계 및 연구시설 등을 갖추어 운영되고 있고, 연구수행 실적도 상당하다면 부설 연구기관에 해당될 수 있다고 사료됩니다.

- 다만, 귀 질의의 연구소가 부설 연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”만 예외에 해당되므로,
  - 모든 연구원을 그 명칭만으로 예외자로 판단하여서는 아니 되고, 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-1025, 2015.6.24.)

국립중앙의료원 공공의학연구소 및 공공보건의료본부의「기간제법」상 연구기관 해당여부

Q 질의

- 국립중앙의료원 하부조직인 '공공의학연구소' 및 '공공보건의료본부'가「기간제법 시행령」제3조제3항제8호마목의 연구기관에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제8호의 "대통령령이 정하는 경우"로서 "다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 연구기관이라 함은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"을 의미합니다.

- 국립중앙의료원 '공공의학연구소' 와 '공공보건의료본부'는 국립중앙의료원 정관 제33조 및 직제규정 제5조에 따라 국립중앙의료원 하부조직으로 설치되어,
  - '공공의학연구소' 및 '공공보건의료본부'의 하부조직과 부서별 정원 등 직제에 대해서는 이사회의 의결을 거쳐 보건복지부장관의 승인을 받아 별도로 정하고 있고

- 「국립중앙의료원 직제규정」 제5조의2 및 별표 6, 「직제규정시행규칙」 제5조 및 별표 3에 따라 '공공의학연구소'에서는 남북의료정책 연구사업과 응급의료 서비스체계 발전을 위한 연구, 감염질환 및 결핵·임상시험 연구 등의 업무를, '공공보건 의료본부'에서는 공공보건의료 기본계획 수립 및 평가 지원, 공공보건의료 인력에 대한 교육·훈련 프로그램 개발 및 보급, 중앙응급의료센터 운영 지원 등의 업무를 수행하고 있는 것으로 보입니다.

◐ 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 마목의 ''「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관'에 해당하기 위해서는 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 별도의 조직체계나 연구시설 등을 갖추어 운영되고, 연구수행 실적도 상당하여야 하는 바,

- '공공의학연구소'는 이에 해당한다고 볼 수 있으나, '공공보건의료본부'는 일부 연구업무를 수행하고 있다 하더라도 연구업무보다는 공공의료분야 기획평가·사업지원·교육개발, 응급의료분야 운영지원·교육·평가 등을 주된 업무영역으로 하고 있으므로 부설 연구기관으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

◐ 다만, '공공의학연구소'가 「기간제법」 상 부설 연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 "연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에만 사용기간제한의 예외에 해당될 것이므로,

- 모든 연구인력을 그 명칭만으로 예외자로 판단하여서는 안되며, 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-1596, 2015.8.31.)

서울대학교병원 의생명연구원 연구인력의 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 서울대학교병원 의생명연구원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호마목에 해당하여 동 연구원에서 연구를 지원하기 위해 고용된 연구인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외를 적용받을 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제8호의 "대통령령이 정하는 경우"로서 "다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 여기서 연구기관이라 함은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"을 의미합니다.

- 귀 질의 "서울대학교병원 의생명연구원"이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호마목의 '「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관' 해당 여부는 연구원의 설치 목적, 정관 또는 직제 규정, 조직도, 업무분장 및 사업내용(실적) 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하므로 명확한 답변은 어려우나,

- 의생명연구원이 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 별도의 조직체계나 연구시설 등을 갖추어 운영되고, 연구수행 실적도 상당하다면 「기간제법」 상 부설 연구기관에 해당될 수 있다고 사료됩니다.

◐ 다만, 의생명연구원이 「기간제법」 상 부설 연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에만 사용기간제한의 예외에 해당될 것이므로,

- 모든 연구인력을 그 명칭만으로 예외자로 판단하여서는 안되며, 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-1590, 2015.8.31.)

경기도축산위생연구소의 「기간제법」 상 국공립연구기관 해당여부 등

Q 질의

- 경기도축산위생연구소가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호가목의 국공립연구기관에 해당하는지 ?
  - 동 연구소 소속 방역보조원 및 검사보조원이 사용기간제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제8호의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 연구기관이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미합니다.

- 경기도축산위생연구소는 「경기도 행정기구 및 정원조례」 제58조(설치)에 근거하여 가축질병의 방역·검정과 우량종축·종금·사료종자를 생산하기 위해 설치되어 국공립행정기관으로 판단되며,
  - 인수공통전염병 등 주요 가축전염병 검진에 관한 사항, 해외가축전염병 정밀검사에 관한 사항, 가축질병 정밀진단분석 및 시험연구, 종축개량 및 시험연구에 관한 사항 등의 업무를 수행하고 있는 것으로 보이고,

- 「경기도 행정기구 및 정원조례 및 시행규칙」 등에 따르면 국공립연구기관에 해당하는 것으로 보입니다.

◐ 다만, 「기간제법」 상 국공립연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 "연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에만 해당되며,

- 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

※ 만약, 방역보조원의 주된 업무가 주요 가축전염병 진단을 위한 혈청분리, 실험 전처리 등 실험보조업무이고, 검사보조원의 주된 업무가 원유·식용란·식육 등 원료축산물의 안전성 및 축산물가공품의 성분규격, 한우 유전자 검사 보조업무라면 사용기간제한의 예외에 해당할 것이나, 그렇지 않고 이들이 수행하는 주된 업무가 반드시 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순업무라면 사용기간제한의 예외에 해당하지 않을 것임.

(고용차별개선과-1992, 2015.10.21.)

「기간제법」상 국공립연구기관 해당 여부

Q 질의

- 국립농산물품질관리원이「기간제법」상 국공립연구기관에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제2항에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 예외규정을 두고 있습니다.
  - 이와 같은 사용기간 제한 예외 사유의 하나로「기간제법」제4조제1항제6호에서는 "대통령령이 정하는 경우"를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 가목의 "국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 이때 가목의 국공립연구기관이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미합니다.

- 국립농산물품질관리원은 '농림축산식품부와 그 소속기관 직제'(대통령령)에 의한 농림축산식품부 소속기관으로 시험연구소와 9개 지원 109개 사무소를 하부조직으로 두고

- 농산물의 안전성조사, 친환경농산물인증·농산물우수관리인증 및 규격출하 등 품질관리, 농산물 또는 그 가공품의 원산지표시 및 지리적표시 등록·관리 등의 업무를 주로 수행하고 있는 것으로 파악됩니다.

◐ 비록 당해 기관의 일부 부서에서 상기 업무에 필요한 시험·조사 및 연구업무를 수행하더라도 기관 전체 업무 비중을 고려하면 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 기관을 운영하고 있다고 볼 수 없으므로 「기간제법」 상 국공립연구기관으로 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-2687, 2015.12.30.)

「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당 여부 (시험연구사업)

Q 질의 1

- 전라북도농업기술원에서 시행하고 있는 시험연구사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따르면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하면, 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정되므로,

  - 귀 기관의 시험연구사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당되는지는 동 사업이 사업의 객관적 종기를 정한 한시적 사업인지 여부, 재계약 예측의 불확실성 여부, 사업기간이 계속적으로 연장되어 사실상 계약이 반복·갱신되는지 여부 등에 따라 구체적·개별적으로 판단하여야 할 것으로 보입니다.

Q 질의 2

- 전라북도농업기술원이 「기간제법」 상 국공립연구기관에 해당하는지 ?

A 회시 2

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제8호의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 연구기관이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미합니다.

- 전라북도농업기술원은 전라북도 행정기구 및 정원운영에 관한 조례 제18조(설치)에 근거하여 설치된 국공립행정기관으로 판단되며,
  - 주요 농작물의 우량품종 육성 및 선발·보급 연구, 기후변화 대응 및 농업환경 보전에 관한 시험연구, 비료·농약·토양 등의 친환경농업 연구 및 농자재 선발 등의 업무를 수행하고 있는 것으로 보이고,
  - 전라북도 행정기구 설치 및 정원운영에 관한 조례 및 시행규칙 등에 따르면 국공립연구기관에 해당하는 것으로 사료됩니다.

- 다만, 「기간제법」 상 국공립연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에만 사용기간제한의 예외에 해당되므로,
  - 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-2685, 2015.12.30.)

한국뇌연구원 소속 연구인력의 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- 한국뇌연구원 실험동물센터 연구원이 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호다목에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있고,
  - 사용기간제한의 예외 사유의 하나로 같은 법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호다목에서는 “「특정연구기관 육성법」에 따른 특정연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.

- 귀 질의 한국뇌연구원은 「뇌연구촉진법」 제17조에 따라 설립된 특정연구기관 육성법에 따른 특정연구기관으로 보이나,
  - 한국뇌연구원이 「기간제법」 상 특정연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에만 사용기간제한의 예외에 해당될 것이므로,
  - 모든 연구인력을 그 명칭만으로 예외자로 판단하여서는 안되며, 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-80, 2016.1.12.)

국립생태원의 「기간제법」 상 연구기관 해당여부 등

Q 질의

- 국립생태원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 사목에 해당하는지 ?
  - 동 기관 소속 생태연구업무 기간제근로자가 사용기간제한의 예외에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나,
  - 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호사목의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 연구기관이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미합니다.

- 국립생태원은 「국립생태원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 생태와 생태계에 관한 조사·연구·전시 및 대국민 교육 등을 체계적으로 수행하여 환경을 보전하고 올바른 환경의식 함양을 목적으로 설립되어,
  - 동 법률 및 정관 등에 따라 생태에 관한 조사·연구 및 평가, 생태계 변화 관찰 및 적응 등에 관한 연구, 기후대별 지구생태 변화 관찰 및 극한기후 적응 연구, 생태계 복원에 관한 연구 및 기술개발 등의 사업을 수행하고 있으므로 “「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관”에 해당한다고 보입니다.

◐ 다만, 「기간제법」 상 연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에만 사용기간제한의 예외에 해당되므로,

- 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

※ 만약, 기간제근로자의 주된 업무가 생태에 관한 조사·연구 등의 연구업무에 직접 종사하거나 또는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무라면 사용기간제한의 예외에 해당할 것이나, 그렇지 않고 이들이 수행하는 주된 업무가 반드시 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순업무라면 사용기간제한의 예외에 해당하지 않을 것임.

(고용차별개선과-183, 2016.1.27.)

「기간제법」 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- 국방기술품질원에서 근무하는 기간제근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호 또는 제3호 또는 제8호에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호사목의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 여기서 연구기관이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미합니다.

- 국방기술품질원은 「방위사업법」 제32조제1항에 따라 국방과학기술 및 군수품에 관한 정보의 확보·유통·관리와 품질보증 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위해 설립되어,
  - 같은 법 제32조제6항 및 정관 등에 따라 국방과학기술에 대한 조사·분석, 방위력 개선사업에 대한 조사·분석·평가, 군수품의 표준화 및 시험평가에 대한 기술지원 등의 사업을 수행하면서
  - 방위사업청으로부터는 2006.7.21. 국방기술기획 및 품질연구 분야 전문연구기관으로 위촉되어 현재까지 해당 분야 연구를 지속적으로 추진하고 있는 것으로 보이므로 “「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관”에 해당한다고 판단됩니다.

- 다만, 「기간제법」 상 연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에만 사용기간제한의 예외에 해당되므로,
  - 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-483, 2016.3.15.)

국립낙동강생물자연관의「기간제법」상 연구기관 해당여부 등

Q 질의

- 국립낙동강생물자연관이「기간제법 시행령」제3조제3항제8호사목에 해당하는지?
  - 동 기관 소속 생물자원연구 업무 종사자는 사용기간제한의 예외에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나,
  - 「기간제법」제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호사목의 "대통령령이 정하는 경우"로서 "「민법」또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 연구기관이라 함은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"을 의미합니다.

- 국립낙동강생물자원관은「국립낙동강생물자원관의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 생물다양성에 관한 조사·연구 및 전시·교육 등의 사업을 체계적으로 수행함으로써 국가 생물주권의 조기 확보와 생물 다양성의 보전 및 생물자원의 지속가능한 이용에 기여함을 목적으로 설립되었고,
  - '국립낙동강생물자원관 정관' 및 '직제규정 시행세칙' 등에 따르면 국립낙동강생물자원관은 전시관 운영 외에 담수생물자원 조사·발굴, 담수생물 유래물질

추출 및 농축방법 연구, 담수생물 실증화/산업화 연구, 담수미생물 배양기술 연구개발 등의 사업을 주로 수행하는 것으로 보여 지므로 "「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관"에 해당한다고 사료됩니다.

- 다만, 「기간제법」 상 연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 "연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에만 사용기간제한의 예외에 해당되므로,
  - 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-894, 2016.5.10.)

△△대학교의과대학부속병원△△병원의 「기간제법」 상 연구기관 해당여부

Q 질의

- △△대학교의과대학부속병원(△△병원)이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호바목의 연구기관에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제8호바목의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “기업 또는 대학의 부설 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 여기서 연구기관이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미합니다.

- △△대학교의과대학부속병원(△△병원)은 △△대학교 직제규정 제3조 및 제34조에 근거하여 설립되어
  - 「보건의료기술 진흥법」 제15조제1항 및 같은 법 시행규칙 제13조제3항 후단에 의거 2013.4.1. 보건복지부장관으로부터 연구중심병원으로 지정되어 진료업무 외에 다양한 의학 기초연구 및 임상연구 관련 업무를 수행하고 있는 것으로 보이나

- 당해 병원의 일부 부서에서 시험 및 연구업무를 수행하더라도 기관 전체 업무 비중을 고려하면「기간제법」상 기업 또는 대학의 부설 연구기관으로 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1145, 2016.6.16.)

국립전파연구원 기간제근로자가「기간제법」제4조제1항제6호에 해당하는지

Q 질의

- 국립전파연구원에서 연구 업무에 직접 종사하는 기간제근로자가「기간제법」제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제8호에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호가목에서는 국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정함
  - 귀 기관이 연구업무를 주목적으로 하는 국공립연구기관이라면 연구업무에 직접 종사하는 기간제근로자는「기간제법」제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제8호에 해당할 것으로 보임.

(고용차별개선과-166, 2017.1.16.)

「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 해당 여부

Q 질의

- 경기도교육연구원에서 연구 및 연구지원 업무를 수행하고 있는 기간제근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항제6호 및 시행령 제3조제3항제8호사목의 "대통령령이 정하는 경우"로서 "「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 여기서 연구기관은 "전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관"으로 보아야 하고, 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 연구기관 해당여부를 판단하여야 할 것임

- 경기도교육연구원 정관 및 법인등기부등본, 직제규정 등에 따르면 동 연구원은 "교육 과제의 전문적·체계적인 조사·연구·개발"을 주된 목적으로 설립·운영되고 있는 것으로 보이므로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호사목의 연구기관에 해당한다고 판단됨

◐ 다만, 경기도교육연구원이 「기간제법」 상 연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 “연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에만 사용기간제한의 예외에 해당될 것이므로

- 모든 연구인력을 그 명칭만으로 예외자로 판단하여서는 안되며, 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것인 바
- 구체적인 사실관계를 정확히 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나, 귀 질의 첨부 자료인 채용 공고문·그간 수행업무 내용 등이 사실이라면 해당 근로자는 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무를 주된 업무로 하고 있다고 보여지므로 「기간제법」 상 사용기간제한의 예외에 해당할 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-1252, 2017.5.22.)

연구중심병원의 「기간제법」 상 사용기간제한 예외 해당 여부

Q 질의 1

- 공공기관으로 지정된 연구중심병원은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호마목에 해당하는지 ?
- 공공기관으로 지정된 병원 외 연구중심병원은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 바목에 해당하는지 ?

A 회시 1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
  - 같은 법 제4조제1항 단서 제6호 및 시행령 제3조제3항제8호의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있음
- 여기서 연구기관이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”을 의미함
- 귀 질의 연구중심병원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 연구기관에 해당하는지 여부는 각 병원의 설치 목적, 정관 또는 직제 규정, 조직도, 업무분장 및 사업내용(실적) 등을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 하므로 명확한 답변은 어려우나,

- 각 병원이 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 별도의 조직체계나 연구시설 등을 갖추어 운영되고 연구수행 실적도 상당하다면 「기간제법」 상 연구기관에 해당될 수도 있을 것이나, 각 병원의 일부 부서에서만 연구업무를 수행하여 기관 전체 업무 대비 연구업무 비중이 미미하다면 「기간제법」 상 연구기관에는 해당되지 않을 것임

- 아울러, 연구중심병원이 「기간제법」 상 연구기관에 해당하는 경우라 하더라도 "연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우"에만 사용기간제한의 예외에 해당될 것이므로,
  - 모든 연구인력을 그 명칭만으로 예외자로 판단하여서는 안되며, 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 사용기간제한의 예외 해당 여부를 개별 판단하여야 할 것임

Q 질의 2

- 연구중심병원에서 종기가 명백한 연구프로젝트에 종사하는 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당하는지?

A 회시 2

- 「기간제법」에서는 제4조제1항 단서 제1호 "사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우"에 해당하면 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간제한의 예외를 규정하고 있음

- 귀 질의 연구프로젝트의 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 여기에서의 "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 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우에 한정되므로 이를 참조하시기 바람.

(고용차별개선과-1396, 2017.6.9.)

제 3 장

단시간 근로자

제 3 장 단시간 근로자

1. 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

단시간근로자의 무기계약근로자 전환 가능 여부 및「기간제법」상의 보호 범위

Q 질의

- 단시간근로자가 2년 초과하여 근무하는 경우「기간제법」에 따라 무기계약근로자로의 전환이 가능한지 여부 및「기간제법」상의 보호 범위는?

A 회시

- 「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 경우부터 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 2007.7.1.부터, 100인 이상 300인 미만은 2008.7.1.부터, 100인 미만은 2009.7.1.부터).

- 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 바람.

(비정규직대책팀-1582, 2007.5.7.)

단시간근로자 정의 및 가산수당 지급대상 여부

질의

- 8시간 근로 무기계약직에게는 정액급식비를 월 13만원을 지급하고, 4시간 근로 무기계약직에게는 8시간 근로 무기계약직 근로시간에 비례하여 정액급식비를 월 6만 5천원을 지급하는 경우 합리적인 이유가 있는지 여부

회시

□ **단시간근로자 해당 여부**

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제8조 제2항은 "사용자는 단시간근로자*임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다"고 규정하고 있습니다.

  *「근로기준법」 제2조제1항제8호에서 "1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자"로 규정

- 귀 질의에는 1주간 소정근로시간, 업무내용 등이 구체적으로 나타나 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 「기간제법」 상 차별적처우 금지 규정을 적용하기 위해서는 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 단시간근로자에 해당해야 하는바,

  - 만약, 4시간 근로 무기계약직의 1주간 소정근로시간이 8시간 근로 무기계약직에 비해 짧고, 아울러 4시간 근로 무기계약직과 8시간 근로 무기계약직이 같은 종류의 업무에 종사한다면 4시간 근로 무기계약직은 단시간근로자에 해당됩니다.

□ **합리적 이유 여부**

- 단시간근로자의 근로조건에 대해서는 “그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다“고 규정하고 있어(「근로기준법」 제18조제1항), 이른바 “시간비례원칙”이 적용되므로,
  - 단시간근로자에 대한 임금이나 분할 가능한 근로조건을 통상근로자의 근로시간에 비례하여 적용하는 것은 합리적 이유로 인정될 수 있습니다.

- 정액급식비가 만약 모든 근로자에게 매월 일정금액이 지급되는 것이라면 이는 근로의 대가로서 임금에 해당된다고 볼 수 있을 것이므로(대법원 2016.9.23. 선고 2013다85189 판결 등),
  - 이 경우에는 4시간 근로 무기계약직에 대한 정액급식비를 8시간 근로 무기계약직 근로시간에 비례하여 지급한다고 하더라도 합리적 이유로 인정될 여지가 있을 것으로 사료됩니다.

- 반면, 정액급식비가 근로제공에 따른 대가가 아니라 실비변상적 차원에서 지급하는 복리후생적 금품에 해당하는 경우라면, 이 경우에 합리적 이유 여부는 시간비례원칙과는 무관하게 판단되어야 할 것으로 보이며,
  - 만약 단시간근로자의 근무시간, 휴게시간 등을 고려했을 때 통상근로자와 마찬가지로 업무시간 중에 식사시간이 있어 업무를 계속하기 위해서는 식사를 해야 할 필요가 있음에도 불구하고 통상근로자와는 달리 식비를 지급하지 않거나 차등 지급하는 경우에는 합리적 이유로 인정되기는 어려울 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1527, 2014.8.7.)

단시간근로자 가산임금 해당 여부

Q 질의

- 모든 근로자가 1일 6시간, 주 30시간을 근무하는 사업장인데, 이 경우 모든 근로자가 단시간근로자에 해당하여 초과근로 시 가산임금을 지급하여야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제6조 제3항에 따라 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 그 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 합니다.
  - 이 때 단시간근로자는 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말하는데, 「근로기준법」 제2조제8호에서는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다고 규정하고 있습니다.

- 단시간근로자는 해당 사업장의 비교대상 근로자인 통상근로자의 존재를 전제로 하는 개념이므로 귀 사업장과 같이 모든 근로자의 소정근로시간이 같다면 단시간근로자에 해당하지 않는다 할 것입니다.
  - 따라서 법정 근로 시간 내에서 이루어지는 초과근로에 대하여는 「기간제법」에 따라 가산임금이 강제되지 아니하며, 취업규칙 또는 근로계약 등으로 그 지급 여부 및 지급률을 결정할 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-1992, 2014.10.14.)

단시간근로자 가산임금 해당 여부 (제주자치도교육감)

Q 질의

- 1주간 소정근로시간이 20시간인 돌봄전담사가 40명, 14시간인 돌봄전담사가 104명 있는 경우 어떤 근로자가 통상근로자이고 어떤 근로자가 단시간근로자인지?
- 만약, 통상근로자에 해당하는 돌봄전담사는 법정근로기간을 기준으로 12시간까지 초과근로가 가능하고, 이 경우 법정 근로시간 이내의 초과근로에 대하여는 「기간제법」에 따른 가산임금을 지급하지 아니할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제6조 제3항에 따라 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 그 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 합니다.
  - 이 때 단시간근로자는 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말하는데, 「근로기준법」 제2조제8호에서는 "1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다."고 명시하고 있습니다.
- 귀 사례의 경우 1주 소정근로시간이 20시간인 돌봄전담사가 통상근로자에 해당하고, 그 근로자보다 1주 동안의 소정근로시간이 짧은 돌봄전담사(14시간)가 단시간근로자에 해당한다고 사료됩니다.
  - 이 경우 1주 소정근로시간이 20시간인 돌봄전담사는 단시간근로자에 해당하지 아니하므로 「근로기준법」 제53조에 따른 연장근로의 제한에는 해당되나, 「기간제법」 제6조의 적용에는 해당 없다고 하겠습니다.

(고용차별개선과-2108, 2014.10.27.)

육아기 근로시간 단축 기간 중 가산임금 지급 여부

Q 질의

- 해당 근로자는 기존 1주 40시간을 근무하다 육아기 근로시간 단축기간 중에는 1주 16시간(월·수: 각 5시간, 화·목: 각 3시간)을 근무하기로 사용자와 약정하였는 바, 이 경우 단축된 1일 또는 1주의 근로시간을 초과하는 근로에 대하여 가산수당을 별도로 지급해야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제6조 제1항에서 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다고 규정하고 있습니다

- 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자의 1일 또는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1일 또는 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧다면 육아기 근로시간 단축기간 동안에는 단시간근로자로 볼 수 있으며, 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-457, 2015.4.1.)

단시간근로자 초과근로 가산임금 지급대상 여부

Q 질의

- 어린이 체험교육을 영위하는 사업장에 관리 및 행정업무 담당(1일8시간, 1주 40시간)과 어린이 체험교육 안내·설명 담당(1일 6시간, 1주 30시간) 등 두 직종이 있음
  - 어린이 체험교육 안내·설명 담당 근로자가 1일 6시간을 초과하여 1시간 더 근로할 경우 단시간근로자 초과근로 가산임금을 지급해야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제6조 제3항에 따라 사용자는 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 그 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 합니다.
  - 이때 단시간근로자란 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따라 "1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자"를 의미합니다.
- 단시간근로자는 해당 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 존재를 전제로 하는 개념으로,
  - '동종 업무' 여부는 업무의 수행방법, 작업의 조건, 업무의 난이도 등을 종합적으로 고려하여 판단하되
  - 같은 직군 또는 직종에 종사하는 경우에는 같은 종류의 업무에 종사하는 근로자로 판단함이 타당할 것입니다.

- 귀 질의의 직종별 구체적인 업무내용을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 어린이 체험교육 안내·설명 업무와 관리 및 행정업무가 '같은 종류의 업무'에 해당하는지 여부를 업무 수행방법, 작업 조건, 업무 난이도 등을 종합적으로 고려하여 판단하되,
  - 만약, 업무의 이질성으로 인해 근로자간 업무의 이동이 없거나, 근로조건이 현저하게 구별되어 있다면 같은 종류의 업무에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1208, 2015.7.16.)

제 4 장

차별적 처우의 금지 및 시정

제 4 장 차별적 처우의 금지 및 시정

1. 제8조(차별적 처우의 금지)

정년퇴직 후 재고용된 고령자의 경우 차별금지 규정 적용 여부

Q 질의

- 회사의 정년은 만 55세로 되어 있으며, 회사에서는 노조와의 합의에 의해 정년퇴직자 중 일부를 촉탁직(1년 계약직)으로 일정연령이내에서 채용하고 있음.
  - 촉탁직 근로자는 정년퇴직 이전 직무에 그대로 고용되어 정규직근로자와 동일한 직무를 수행하되 임금은 70~90%를 지급하고, 학자금·의료비 등 복리후생비는 지급하지 않고 있음.
  - 「고령자고용촉진법」에서는 만 55세 정년 이후 재채용자에 대해 '임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다'라고 규정되어 있는 바, 만55세 이상 재채용자에 대하여도 「기간제법」의 차별금지원칙이 적용되는지 여부

〈갑설〉 「고령자고용촉진법」에서 정년퇴직자 재고용에 대해 "임금을 달리할 수 있다"로 규정되어 있다 하더라도 「기간제법」에서 달리 정하고 있지 않은바 "신법 우선적용 원칙"에 의해 「기간제법」이 적용되어 정년이후 촉탁직으로 재고용하더라도 임금 및 복리후생의 차별은 불가능함.

〈을설〉 「기간제법」 취지가 "기간제근로자" 보호에 있고, 「고령자고용촉진법」은 "고령자 보호"에 있어 그 목적 자체를 달리하는 바, 비록 기간제근로자라 하더라도 만55세 고령자에 대해서는 이에 대해 특별히 규정을 하고 있는 "「고령자고용촉진법」"에 의해 임금 및 복리후생의 차별이 가능함.

A 회시

- 「고령자고용촉진법」 제21조제2항에 따르면 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용함에 있어 당사자간의 합의에 의하여 퇴직금 및 연차유급휴가일수 계산을 위한 계속근로기간 산정 및 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있도록 규정하고 있음.
  - 이 경우, 「고령자고용촉진법」은 「기간제법」의 특별법적 성격을 갖는 것으로 보아야 할 것이므로 「고령자고용촉진법」을 적용받는 범위 내에서는 「기간제법」의 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 판단기준이 형성될 수 있을 것으로 봄.

(비정규직대책팀-932, 2007.3.26.)

권한, 책임 및 노동생산성 등에 따른 합리적 차별인지 여부

Q 질의

- 수퍼마켓 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, 훼이싱 조절 등에 대하여 권한과 책임을 가지고 결정, 수행하며 8급 이하 직원은 7급 이상 직원의 업무상 지시를 받아 보조업무를 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 「근로기준법」 상 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, 2007.7.11.)

단시간근로자의 근무시간 비례 복지제도에 대한 차별적 처우 인정 여부

Q 질의

- 단체협약의 규정을 통하여, 정규직에게 적용하는 직장인 단체보험, 선택적복지제도, 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, 「근로기준법」 상 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, 차별처우 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, 2007.7.23.)

단체협약을 적용받지 못한 결과 발생한 불리한 처우가 합리적 이유로 인정될 수 있는지

Q 질의

- 당 사의 단체협약, 임금협약, 별도협약에 따라 다음과 같이 운영
  - (단체협약서) 조합원의 범위에서 "임시직(파트타이머, 촉탁, 용역) 및 아르바이트 사원"은 제외하고, 휴양시설 운영 및 경조금 지급
  - (임금협약서) 상여금, 영업장 근무수당, 가족수당, 출납수당, 자기개발수당 등 지급
  - (별도 노사 합의) 카페테리아(선택적복지) 복리후생 제도 시행
- 단체협약상 비조합원 범위에 속하는 임시직, 아르바이트에 대하여 단체협약에 근거하여 각종 복리후생에 관한 금품을 미지급하는 것이 차별적 처우가 아닌지(즉 합리적인 이유가 있는 것으로 인정되는지?)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제8조에 따라 사용자는 기간제근로자(또는 단시간근로자임)을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(또는 통상근로자)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 됨
  - 「기간제법」 제2조제3호에서는 "차별적 처우"라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있고,
  - 이 때 '임금'이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 의미하며,
  - '그 밖의 근로조건 등'이란 「근로기준법」이 규율하는 근로조건과 단체협약·취업규칙·근로계약에 의한 근로조건으로서 사용자에게 지급의무가 있거나 근로자에게 지켜야 될 사항을 말함

- 단체협약 등의 규정에서 임시직 등 비정규직을 조합원 자격에서 배제하고 있어 비정규직(임시직 등) 근로자가 단체협약 등을 적용받지 못한 결과 발생한 불리한 처우는 합리적 이유로 인정될 수 있을 것임

- 한편, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조에 따르면 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다는 규정이 있음(이하 "일반적 구속력"이라 함)

- 유선 통화를 통해 확인한 바에 따르면 질의의 사례는 일반적 구속력이 적용되는 사업(장)에 해당하는 바,

  - 상기 단체협약 등 규정을 확장 적용하면서 조합원 자격이 없는 정규직(①S2급 이상 사원, ②파트장, 소장, 센터장, 팀장, 점장, 단장 등의 조직장, ③ 재무팀 자금, 수납, 출납담당 사원, ④인사, 교환담당 사원, ⑤임원담당 비서 및 운전기사, ⑥연구개발직 수석연구원, ⑦노경협력, 변화추진, 신사업개발, 경영성과관리, 감사, IT팀 DB 업무 담당 사원, ⑧인턴 및 수습사원, ⑨물류직 수석, 상담직 수석 사원)에게는 단체협약을 임의로 적용하고,

  - 조합원 자격이 없는 비정규직(기간제 또는 단시간 근로자)에게는 단체협약의 규정을 적용하지 아니한 결과 발생하는 불리한 처우는 합리적 이유로 인정될 수 없다고 판단됨

(고용차별개선과-1172, 2013.6.19.)

계약직근로자의 출산휴가 중 근로기간 만료 등을 이유로 계약해지 통보하는 것이 차별적 처우에 해당하는지 여부 등

Q 질의

- 출산휴가 중 계약해지 통보를 받은 것과 근무기간 중 차별을 받은 사실에 대하여 이의를 제기할 수 있는 방법에 대하여 질의

A 회시

- 「근로기준법」 제23조제2항에는 “사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다”라고 규정되어 있어 출산휴가 중인 근로자의 해고를 제한하고 있으나, 기간제근로자의 근로계약기간 만료일이 출산휴가중일 경우 계약기간 만료에 의한 고용종료는 가능한 것으로 보임.
  - 또한 계약직근로자의 계약기간 만료후 해당 근로자를 재고용할지 여부에 대한 권한은 사용주 고유 권한으로 법으로 재고용을 강제하고 있지는 않음.

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법」(이하 “기간제법”) 제8조제1항 및 같은 법 제2조제3호의 규정에 의하면 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하고 있으며,
  - 「기간제법」 제9조제1항의 규정에 의하면 기간제근로자가 차별적 처우를 받은 경우 차별적처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월 이내에 사업장 관할 지방노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있음.

- 차별여부는 개별·구체적 사안별로 근로자의 차별시정신청 및 이에 따른 노동위원회의 판정과 법원의 판결에 의해 확인될 수 있는 바, 본 질의 내용만으로는 정확한 답변을 드리기 어려움을 양해바람.
  - 「기간제법」 제8조에서 규정하고 있는 '동종 또는 유사한 업무'란 직종, 직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하는 바, 업무성격의 유사성, 업무에 있어서 각 근로자 집단의 상호대체가능성 등을 종합 고려하여 판단하여야 하며,
  - 「기간제법」 제2조제3호에서 규정하고 있는 '차별적 처우'라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하며, '임금 그 밖의 근로조건 등'의 범위는 「근로기준법」이 규율하는 근로조건과 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 근로조건으로서 근로관계에서 발생하는 임금을 비롯하여 근로시간·휴일·휴가·안전·보건 및 재해보상 등이 포함될 것임.
  - 다만, 차별적 처우는 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하는 바, 임금 및 근로조건의 결정요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 책임, 업적, 실적 등), 업무의 권한・책임, 업무범위 등에 따라 임금 등에 있어서 차이를 두는 경우에는 합리적인 이유가 있어 차별적 처우에 해당하지 않을 것임.

- 아울러 노동부는 기업주가 스스로 차별을 시정해 나가도록 행정지도를 강화하고 있으며, 노동위원회에 차별시정을 신청하는 비정규직 근로자를 도울 수 있는 다양한 방안(월 급여 150만원 미만의 경우 공인노무사 무료지원)을 마련하는 등 비정규직 근로자의 처우개선을 위해 노력하고 있음을 알려드림.

(고용평등정책과-698, 2010.5.4.)

고령자인 기간제근로자의 차별금지 규정 적용 여부

Q 질의

- 개정법률에 의하면 합리적 사유가 있는 경우 2년을 초과하여 기간제 등 비정규직 근로자를 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, 2007.2.22.)

비정규직이 무기계약근로자로 전환된 이후에도 차별시정을 신청할 수 있는지

Q 질의

- 비정규직근로자가 회사에서 정하는 시험을 거쳐 또는 「기간제법」에서 정하는 2년 계약직후 무기계약근로자로 전환 되었을 때 기존의 정규직근로자와 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 근로조건에 관한 차별적 처우가 이루어지는 경우에는 「근로기준법」 제6조(균등한 처우) 또는 「남녀고용평등법」 등에 반하는 것으로 해석될 수 있을 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2420, 2007.6.26.)

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

- 「기간제법」 상 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 차별시정 신청에 대한 이유가 없다면 노동위원회는 기각할 것이며, 신청의 요건을 충족하지 못한 경우(흠결)에는 이를 각하하게 될 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-2411, 2007.6.26.)

정규직, 상용일용직, 계약직근로자가 있을 경우 「기간제법」 상 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 동종업무를 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 기간제근로자로 간주 된다고 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, 2007.6.29.)

대체인력을 사용하여 불리한 처우를 하는 경우 차별적 처우 해당 여부

Q 질의

- 출산휴가 또는 육아휴직 중인 근로자의 대체인력자를 채용하여 휴직자의 담당 업무를 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 「기간제법」 상 '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 기간제 근로자를 채용하는 경우 동 대체근로자의 근로조건을 동종·유사업무 정규직 근로자와 달리 정하는 경우 이를 차별적 처우에 해당하는지 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 「기간제법」 상 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, 2007.7.9.)

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 수당 항목에 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, 2007.7.10.)

차별금지 규정 위반 시 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 임금차액분)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, 2007.7.26.)

국가공무원과 민간계약직 근로자의 비교대상 가능 여부

Q 질의

- △△△종합상담센터 업무특성상 국가공무원 신분의 상담원과 기간제(단시간)근로자 신분의 민간계약직상담원이 동일한 사업장에서 노동관련 전화민원 상담 업무를 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 「기간제법」의 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 공무원보다 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, 2008.2.11.)

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 「근로기준법」 상 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 ↔ 무기 계약근로자, 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 근로조건의 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·휴일근로수당 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, 2008.3.26.)

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 「기간제법」이 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

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.
  - 이 때, 차별적 처우가 금지되는 영역인 '임금 그 밖의 근로조건 등'의 범위는 「근로기준법」 상 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 「기간제법」 상 차별적 처우문제는 발생하지 않는다 할 것임.

(차별개선과-528, 2008.5.13.)

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, 「기간제법」 상 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(근로기준과-852, 1997.5.25, 근기 68207- 1586, 2003.12.9 참조).

(차별개선과-1069, 2008.7.15.)

무기계약직근로자와 신규 기간제근로자간 '임금차별'이 가능한지 여부

Q 질의

- 보건복지부(의료급여과)의 지침으로 의료급여수급권자의 사례관리를 위해 '05.5월경 채용한 기간제근로자 1명을 '09.1.1.자로 무기계약 근로자로 전환 예정인 바, '08.9월경 보건복지가족부의 추가배치 기준에 따라 신규 기간제근로자 2명을 추가 채용하였는데, '09년도 임금지급시 무기계약직 근로자(1명)와 신규 채용 기간제 근로자(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, 2008.9.24.)

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 근로계약서에 명시된 근로조건(임금) 및 계약기간 1년 미경과를 이유로 급여인상을 제외(급여동결)하고 있는데, 이러한 차별이 「기간제법」 상 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 「근로기준법」 상 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(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 드리기 어려우나, 정규직과 비정규직간에 같은 업무를 수행한다고 하더라도 1년 미만 계약직을 제외한 나머지 전체 직원(정규직, 1년이상 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 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월 이내에 관할 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있음을 알려드림.

(차별개선과-2118, 2008.11.7.)

정규직 전환 시 종전 노동위원회의 차별시정명령에 따라 기존 비교대상근로자와 동일한 임금을 지급하여야 하는지 여부

Q 질의

- 기간제근로자를 무기계약직으로 전환하면서(2010.1.1.) 새로운 근로계약을 체결할 경우, 정규직 전환 이전 노동위원회의 차별시정명령에 따라 기존 비교대상근로자와 동일한 임금을 지급하여야 하는지에 대해 질의

A 회시

- 「기간제법」 제14조에 따라 확정된 차별시정명령의 효력은 차별시정기간에 대하여 미치는 것인 바, 종전 노동위원회의 시정명령 대상 기간은 무기계약직 전환 이전인 2009.12.31.까지로 판정하였으므로 무기계약직 전환 이후 임금 등 근로조건은 당사자간 새로이 합의한 근로계약에 따르면 될 것으로 사료됨.

(고용평등정책과-615, 2010.9.29.)

중소기업 청년취업 인턴제의 인턴사원이 차별처우 금지규정의 적용 대상 여부

Q 질의

- 대기업에서 “중소기업 청년 취업 인턴제”를 통하여 채용한 청년인턴의 경우에도 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조의 차별처우 금지규정이 적용되는지 여부와, 정부지원 없이 기업 자체적으로 청년 인턴제를 시행하는 경우에도 차별처우 금지규정을 적용되는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안된다고 규정하고 있고, 차별적 처우를 받은 기간제 또는 단시간근로자는 「기간제법」 제9조에 따라 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있음

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 채용방식과 관계없이 「기간제법」 제2조제1호의 기간제근로자에 해당한다면 「기간제법」 제8조의 차별처우 금지 규정의 적용 대상이 된다고 할 것임

(고용차별개선과-433, 2011.4.18.)

대학예비군대대 중대장의 비교대상 근로자 등

Q 질의

- (1) 차별시정제도에 따라 대학예비군대대 중대장의 비교대상근로자를 대대장으로 볼 수 있는지, (2) 직장예비군대대 중대장을 무기계약근로자로 전환하면서 행정조교로 재계약할 수 있는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제8조에서는 사용자가 기간제·단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자·통상근로자에 비하여 '임금 그 밖의 근로조건 등'에 있어서 '합리적인 이유' 없는 불리한 처우를 금지하고 있음

- (1) 대학예비군대대 중대장이 기간제근로자라면 비교대상 근로자는 당해 사업(장)에서 대학예비군대대 중대장과 동종·유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자가 될 것이나, 대학예비군대대 대대장은 통상 실제로 수행하는 주된 업무의 난이도, 책임성 등에서 대학예비군 중대장과 본질적인 차이가 존재하므로 비교대상 근로자로 보기 어려울 것임

- (2) 기간제근로자를 무기계약근로자로 전환하면서 새로 근로계약을 체결하는 경우, 담당직무 변경이 가능한지 여부에 대해서 「기간제법」 등 노동관계법령에서는 별도로 규율하지 않고 있으므로 담당직무의 변경에 대한 근로계약 당사자의 동의가 있다면, 단체협약, 취업규칙 등에 배치되지 않는 범위 내에서 가능한 것으로 볼 수 있을 것임

(고용차별개선과-1599, 2011.9.29.)

기간제근로자에 대한 차별적 처우 해당 여부

Q 질의

◉ 질의1) 계약직의 경우 월급제, 정규직의 경우 연봉제로 임금 체계를 달리하고 있으며, 복리후생 및 경영 성과급에는 차이가 없음

	계약직	정규직
임금 체계	월급제 기본급+연장근로수당(48시간분)+ 식대 10만원	연봉제 기준급{기본급+연장근로수당(48시간분)}+평가성과급+식대 10만원
임금 수준	ㅇ 정규직 1년차와 월지급액 동일 ㅇ 기본급은 계약직이 높음 ㅇ 평가에 의한 임금 삭감은 없음	ㅇ 계약직 근무(2년) 후 정규직 전환된 경우는 업무 숙련도를 고려하여 월급여 10~20% 차이 있음 ㅇ 신입사원 1년차와 계약직 1년차의 경우 월지급액이 동일하거나 평가성과급에 따라 차이가 있기도 함
기타 복리후생, 경영 성과급은 동일하게 적용		

- 정규직 1년차 신입사원에게는 평가성과급을 지급하고 계약직에게는 지급하지 않을 경우 차별로 볼 수 있는지(단, 월 지급액은 동일한 경우를 전제)

◉ 질의2) 계약직으로 2년간 근무 후 평가를 통해 정규직으로 전환된 경우 정규직 1년차라 하더라도 실질적인 근속년수는 3년차에 해당되는데, 이 경우 계약직 1년차와 정규직 1년차의 월 지급액에 차이가 있을 경우 이를 “차별적 처우”로 볼 수 있는지 ?

◉ 질의3) 정규직 1년차의 경우 대졸자로서 각종 채용 조건을 통과하여야 하고, 계약직 1년차의 경우 이러한 제한 조건 등이 없다면, 정규직 1년차와 계약직 1년차의 월 지급액에 차이(평가성과급 항목)가 있는 경우 차별적 처우에 해당되는지 ?

A 회시

- 회시1) 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 "비교대상근로자"라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있음
  - 이 때 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말함

- "차별적 처우"란 "불리한 처우"를 전제로 한 것이므로 "불리한 처우"가 있었음이 우선 확인되어야 할 것임
  - 임금, 상여금 등의 금품지급에 있어 불리한 처우가 있는지는 단순히 세부 항목별로 판단할 것이 아니라 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품 전체를 비교하여 판단하여야 함

- 회시2) 기간제근로자가 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우를 받은 경우라면 그러한 처우에 합리적인 이유가 있는지에 따라 "차별적 처우"인지 여부를 판단하게 됨
  - '합리적 이유'가 있는지는 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이나, 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 업적·실적, 업무환경 및 업무강도, 위험의 정도 등)의 차이로 인한 임금 등에서의 불리한 처우는 '합리적 이유'가 될 수 있을 것임

- 회시3) 채용 조건·기준(경력 및 자격증 등)이 임금의 결정 요소이거나 이러한 채용 조건·기준이 업무수행과 관련이 있고, 이에 근거한 경우라면 그 범위 내에서 불리한 처우는 합리적인 이유가 있는 경우에 해당될 것임
  - 그러나, 근로자 간 업무에 현저한 차이가 없다면 채용 방법 및 절차(공개/비공개, 필기/면접 등)가 실질적으로 다르다는 사정만으로는 불리한 처우를 정당화하는 합리적 이유가 될 수는 없을 것으로 판단됨(서울고법 2009.7.9. 선고 2008누33923 판결 참조)

(고용차별개선과-2070, 2013.10.28.)

기간제·단시간근로자에 대한 차별적 처우 해당 여부 등

Q 질의

- 우정사업본부에는 국가공무원과 근로자가 함께 근무하고 있고, 전국우정노동조합은 미래창조과학부(舊 지식경제부)의 소속 관서에 임용 또는 채용되어 근무하고, 조합이 정한 절차에 따라 가입한 자가 조합원이 된다고 정하고 있음

- 조합원인 상시계약집배원, 우체국택배원, 우정실무원 등이 「기간제법」 제2조, 제8조, 제9조, 제13조, 제15조의3 등의 규정을 적용 받는지, 만약 그간 차별적 처우에 해당하여 미지급 받은 차액이 있다면 임금 소멸시효 완료 전 기간에 대하여 소급 청구가 가능한지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 또는 통상근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 정하고 있고,

  - 같은 법 제2조제3호에서는 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.

- 한편, 「기간제법」 제3조제3항에서는 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다고 하고 있으므로,

  - “상시계약집배원, 우체국택배원, 우정실무원”의 근로계약형태에 따라 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우라면 기간제근로자로, 1주 동안의 소정

근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 경우라면 단시간근로자로 판단할 수 있고,

- 기간제 및 단시간근로자에 해당되는 경우에는 이 법에 따른 차별적 처우 금지(제8조) 및 시정신청(제9조) 등의 규정을 적용받는다 할 것입니다.

◐ 당해 사업(장)에서 기간제·단시간근로자와 같거나 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자가 있는지, 비교대상근로자가 있다면 기간제·단시간근로자임을 이유로 임금 등에 있어서 합리적인 이유 없이 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우하고 있는지를 살펴 차별적 처우의 유무를 판단하게 됩니다.

◐ 비교대상근로자의 선정과 관련하여 '동종 또는 유사한 업무'란 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하는 바, '업무의 내용 및 종류', '업무의 수행방법', '작업조건', '상호 대체 가능성' 등을 종합적으로 고려하는데,

- 판(정)례는 대체로 '주된 업무 내지 중심적인 업무'를 기준으로, 근로계약서 등에 명시된 또는 형식적 업무 분장이 아니라 '근로자가 실제 수행하는 업무'를 기준으로 판단하며, '핵심 요소'에서 본질적인 차이가 없다면 다른 요소에서 일부 차이가 있더라도 동종·유사성을 인정하고 있습니다.

◐ '불리한 처우'란 기간제·단시간근로자가 비교대상근로자에 비하여 임금 등에 있어 낮은 대우를 받는 것을 의미하는데,

- 이 때 임금, 상여금 등에 있어 불리한 처우가 있는지는 단순히 세부항목별로 비교할 것이 아니라 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품, 즉 임금에 해당하는 항목 전체를 비교하여 불리한지를 판단하여야 하며, 단시간근로자의 경우 근로시간에 비례하여(시간급으로 환산 등) 불리함이 있는지 비교하여야 할 것입니다.

◐ '합리적 이유'가 있는지는 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이나, 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 업적·실적, 업무환경 및 업무강도, 위험의 정도 등)의 차이로 인한 임금 등에서의 불리한 처우는 '합리적 이유'가 될 수 있다고 사료되며,

- 단시간근로자의 경우 임금 등과 같이 근로시간에 비례하여 지급하는 것이 합리적이라고 볼 수 있는 경우에는 시간비례를 적용하는 것이 합리적인 이유로 인정될 수 있을 것입니다.

◐ 귀 질의 사례만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하므로 “상시계약집배원”, “우체국택배원”, “우정실무원”에 대하여도 위 답변 내용에 따라 차별적 처우의 유무를 판단하여야 할 것으로 사료되며,

- 「기간제법」의 차별금지 규정은 강행 규정이므로 비록 단체협약으로 정하였다 하더라도 비교대상근로자에 비하여 기간제·단시간근로자에 대하여 차별적 처우를 규정하고 있다면 합리적 이유를 인정하기 어려울 것입니다.

◐ 「기간제법」 제9조에 따라 기간제 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과하기 전에 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있습니다.

- 시정명령의 내용에는 ‘차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상 등’이 포함될 수 있는데, 이 때 노동위원회는 임금채권의 소멸시효 완료 등을 감안하여 적절한 금전보상 등을 결정할 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-934, 2014.5.12.)

시니어인턴십 참여자가 차별적 처우 금지 규정의 적용 대상인지

Q 질의

- 당 기관은 보건복지부에서 한국노인인력개발원을 통해 시행하는 “시니어인턴십” 사업에 참여하여 60세 이상 고령자를 기간제근로자로 사용하고 있음
- 동 사업에 참여한 기간제근로자에 대하여도 「기간제법」에 따른 차별적 처우 금지 규정이 적용되는지, 아니면 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조에 따라 정년 이후 재고용자로 임금 결정을 달리할 수 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 또는 통상근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 정하고 있고,
  - 같은 법 제2조제3호에서는 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
- 「기간제법」 제3조제1항에서는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다고 정하고 있고,
  - 「근로기준법」 제2조제1항제1호에서는 “근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다”고 하고 있고, 「기간제법」 제2조제1호에서는 “기간제근로라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다”고 규정하고 있는 바,

- "시니어인턴십" 참여자가 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 기간제근로자에 해당한다면 이 법에 따른 차별적 처우 금지(제8조) 및 시정신청(제9조) 등의 규정을 적용받는다 할 것입니다.

◐ 한편, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21제1항에서는 "사업주는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다"고 규정하고 있고,

- 같은 조 제2항에서는 "고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 임금의 결정을 종전과 달리 할 수 있다"고 규정하고 있습니다.
- 동 규정은 사업주에게 정년퇴직한 근로자를 재고용하도록 노력할 의무를 부과하면서도, 당사자 합의에 의하여 고령자인 정년퇴직자에게 전과 다른 수준의 임금을 지급할 수 있도록 함으로써 정년퇴직자와 새로운 근로계약(촉탁 등)을 체결할 유인을 제공하여 고령자의 고용을 실질적으로 촉진하기 위한 것으로, 이러한 불리한 처우의 필요성이 인정되고 그 방법·정도 등이 적정하다고 볼 수 있는 경우에 「기간제법」 상 합리적인 이유가 있다고 보아 차별적 처우에 해당되지 않는다고 볼 수 있을 것입니다.
- 또한, 위 규정은 정년으로 퇴직한 근로자를 동일 사업장에서 재고용하는 경우로 한정·적용되어야 하므로, 모든 고령자에 대하여 일반화하여 적용할 수는 없다 할 것입니다.

◐ 따라서 해당 근로자가 귀 기관에서 정년퇴직한 경우가 아니고 단지 "시니어인턴십"에 따라 새로이 채용된 경우라면 「기간제법」에 따라 같거나 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자가 있는지, 비교대상근로자가 있다면 기간제근로자임을 이유로 임금 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우되고 있는지를 살펴 차별적 처우의 유무를 판단하게 됨을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-993, 2014.5.16.)

차별적 처우 금지 규정과 공공부문 비정규직 고용개선 대책의 적용 관계

Q 질의

- 당 기관은「공공부분 비정규직 고용개선 대책('11.11.)」및 이에 따른 추진지침('12.1.)에 따라 기간제근로자에 대하여 상여금(명절휴가비) 연간 100만원, 복지포인트 연간 30만원을 지급하고 있음
- 동종·유사업무에 종사하는 정규직근로자가 기본급의 120%를 명절휴가비로 지급받고, 공무원과 같은 기준으로 책정된 복지포인트를 지급받는 경우, 이러한 경우 지침에 따른 것이라 하더라도 비교대상근로자에 비하여 기간제근로자가 불리한 처우를 받는 것이라면「기간제법」상 금지되는 차별적 처우에 해당될 수 있는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 "비교대상근로자"라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 정하고 있고,
  - 같은 법 제2조제3호에서는 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
- 당해 사업(장)에서 기간제근로자와 같거나 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자가 있는지, 비교대상근로자가 있다면 기간제근로자임을 이유로 임금 등에 있어서 합리적인 이유 없이 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우하고 있는지를 살펴 차별적 처우의 유무를 판단하게 됩니다.

- 비교대상근로자의 선정과 관련하여 '동종 또는 유사한 업무'란 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하는 바, '업무의 내용 및 종류', '업무의 수행방법', '작업조건', '상호 대체 가능성' 등을 종합적으로 고려하는데,
  - 판(정)례는 대체로 '주된 업무 내지 중심적인 업무'를 기준으로, 근로계약서 등에 명시된 또는 형식적 업무 분장이 아니라 '근로자가 실제 수행하는 업무'를 기준으로 판단하며, '핵심 요소'에서 본질적인 차이가 없다면 다른 요소에서 일부 차이가 있더라도 동종·유사성을 인정하고 있습니다.

- '불리한 처우'란 기간제근로자가 비교대상근로자에 비하여 임금 등에 있어 낮은 대우를 받는 것을 의미하는데,
  - 이 때 임금, 상여금 등에 있어 불리한 처우가 있는지는 단순히 세부항목별로 비교할 것이 아니라 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품, 즉 임금에 해당하는 항목 전체를 비교하여 불리한지를 판단하여야 할 것입니다.

- '합리적 이유'가 있는지는 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이나, 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 업적·실적, 업무환경 및 업무강도, 위험의 정도 등)의 차이로 인한 임금 등에서의 불리한 처우는 '합리적 이유'가 될 수 있다고 사료됩니다.

- 한편, 「공공부분 비정규직 고용개선 대책('11.11.)」 및 이에 따른 추진지침('12.1.)은 각 기관의 다양한 운영사례를 개별·구체적으로 반영하는데 한계가 있기 때문에 일반적·최저 기준을 제시함으로써 기간제근로자의 처우 개선을 도모하고자 한 것으로 이해됩니다.
  - 따라서 각 기관의 사정에 따라 비교대상근로자가 있는지, 있다면 비교대상근로자와 달리 처우할 필요성이 있는지, 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도가 적정한지 등에 따라 합리성이 인정될 수 있는지를 판단하여야 할 것으로 사료되며,
  - 「기간제법」의 차별금지 규정은 강행 규정이므로 비록 정부의 대책 또는 지침에 따른 것이라 하더라도 비교대상근로자에 비하여 기간제근로자에 대하여 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 경우라면 차별적 처우에 해당될 수 있을 것입니다.

(고용차별개선과-994, 2014.5.16.)

차별시정 신고사건 처리 관련

Q 질의

사실관계

○ △△노총 전국○○○○노동조합(이하 "○○○○노조")은 중형버스운전원(대부분 기간제)이 파업 기간 중에 대형버스운전원(무기계약직)을 대체하여 근무하였음에도 중형버스운전원 임금지급기준에 따라 임금이 지급될 것으로 생각하여, 중형버스운전원 683명에 대해 차별시정을 구하는 진정을 제기

- ○○○○노조가 조합원을 제외한 682명(비노조원 또는 타 노동조합 조합원)의 개별적인 위임 또는 타 노동조합의 위임 없이 중형버스운전원 683명의 차별시정을 구하는 진정을 제기할 수 있는지?

  ※ 683명 중 △△노조 1명, □□노총 6명, 비조합원 676명임

  - 682명의 근로자가 차별의 시정을 구하는 의사가 없음에도 이들의 의사에 반하여 공인노무사가 대리로 제기한 진정 사건을 접수해서 조사해야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제9조 제1항에 따라 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과하기 전에 그 시정을 신청할 수 있고,

  - 이와는 별도로 「기간제법」 제15조의2제1항에 따라 고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다고 규정하고 있습니다.

- 노동위원회에 제기하는 차별적 처우 시정신청의 신청권자는 피해 근로자(차별적 처우를 받은 기간제 또는 단시간근로자)로 제한되지만 이와는 달리 고용노동부장관이 차별적 처우를 조사·확인하여 그 시정을 요구하는 경우에는 그 경로에 대하여는 법에서 달리 정하고 있는 바 없고,
  - 「근로감독관 집무규정(훈령 제127호, '14.8.1., 이하 "집무규정"이라 함)」 제33조에서는 "신고사건"이란 사업 또는 사업장에서 노동관계법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자 또는 제3자가 그 위반사항에 대하여 문서·구술·전화·우편·기타의 방법으로 행정관청에 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 한 사건을 말한다고 하고 있습니다.
  - 따라서, 「기간제법」 제15조의2제1항과 집무규정 제33조를 종합적으로 고려할 때 노동조합 등 제3자에 의한 법 위반(차별적 처우) 사항의 신고가 제한된다고 보기 어렵고, 이에 당사자 부적격을 이유로 사건의 접수·처리를 거부하는 것은 곤란하다고 판단됩니다.(귀 청 "을설"과 같음)

- 한편, 귀 청에서는 공인노무사가 「공인노무사법」 제2조제1항제1호의 규정에 따라 근로자를 대행 또는 대리할 수 있는 직무는 행정적인 신고·신청·보고·진술·청구와 권리구제 등에 한정되고 형사절차에 속하는 것은 제외된다고 할 것이고,
  - 고소나 고발은 사법경찰관리인 근로감독관을 통하여 소추를 구하는 의사표시로서 이는 형사절차에 속하는 것이고, 이렇게 소추를 구하는 의사표시인 고소나 고발은 대행 또는 대리할 수 없다고 할 것이므로(법제처 법령해석지원팀-1527, '06.10.4.),
  - 동 사례의 경우 개별 근로자 또는 다른 노동조합의 위임 없이 차별시정을 신고하여 고발의 성격이 있으므로 공인노무사가 동 신고사건을 대행 또는 대리하는 것은 위 법령해석과 배치되는 것은 아닌지 의견을 구하였습니다.

- 이에 대하여는 「기간제법」 제8조(차별적 처우의 금지) 위반에 대한 벌칙(형사처벌) 규정이 없고, 이의 위반을 신고하는 것이 소추를 구하는 의사표시로서 형사절차에 속한다고 볼 수도 없으므로, 피해 근로자의 권리구제 등을 위해 제3자(노동조합)가 제기한 행정적인 신고를 대리·대행 하였다고 봄이 타당할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1569, 2014.8.13.)

불리한 처우의 해당 여부 판단 방법 관련

Q 질의

- 정규직근로자와 기간제근로자 간 임금체계가 상이한 경우, 세부적으로는 정규직근로자는 기본급, 자격급, 직무급, 중식대, 통근비, 정률성과급, 변동성과급, 복지연금이 지급되고, 기간제근로자(일급제텔러, 시급제텔러)는 기본급, 정률성과급만 지급됨
  - 임금 등의 세부 지급항목을 직접 비교하여 불리한 처우 유무를 판단해야 하는지(예를 들어 중식대, 통근비 등의 미지급), 비교 가능한 임금 등을 하나의 범주로 묶어 판단하여야 하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조에 따른 차별적 처우는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 "비교대상근로자"라 함)에 비하여 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 받고 있는지를 살펴 판단하게 됩니다.
  - 여기서 '불리한 처우'란 사용자가 임금 등에 있어 기간제근로자와 비교대상근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
  - '합리적인 이유'가 없는 경우란 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미한다고 볼 수 있을 것입니다.

- 불리한 처우에 해당하는지는 임금 등의 세부 지급항목을 비교하여 판단하는 것이 원칙이나, 임금 등에 있어 특정 부분은 비교대상근로자보다 높은 반면 다른 특정 부분은 낮은 경우이거나, 특정 부분에서 불리하다 하더라도 이를 대신하여 다른 명목에서 그 조건·수준을 상향하여 적용한 경우 등과 같이 임금의 세부 지급항목을 단순 비교하는 것이 적절하지 않은 경우에는 비교 가능한 임금 등을 하나의 범주로 묶어 비교하는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

- 귀 질의 사례의 경우 임금을 구성하는 세부항목이 상이하고 세부 항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우이므로, 임금의 세부 지급항목인 중식대, 통근비만을 비교하여 불리한지 여부를 따져서는 아니 되고,

  - 소정 근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금항목과 그 외에 특정한 조건에 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금항목으로 구분하여, 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단함이 타당할 것으로 사료됩니다.

    ※ 예시) 기본급, 자격급, 직무급, 중식대, 통근비, 정률성과급을 하나의 범주로 묶고, 그 성격이 다른 변동성과급, 복지연금은 각 항목별로 유·불리를 판단

- 위와 같이 판단한 결과 귀 사례가 불리함이 있는 경우라면 그 불리한 처우에 '합리적 이유'가 있는지는 사용자가 입증하여야 하므로 사용자의 주장, 입증자료 등을 토대로 여러 사정을 종합적으로 고려하여 타당한지를 판단하시기 바랍니다.

  - 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 임금을 결정함에 있어 근로제공에 관련된 요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 업적·실적, 업무환경 및 업무강도, 위험의 정도 등)의 차이, 단체협약의 적용 등이 '합리적 이유'로 인정될 수 있음을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-1586, 2014.8.18.)

성과급 미지급이 차별적 처우에 해당되는지

Q 질의

- 정규 직원(공무원)과 달리 기간제근로자(연구원)에게 성과상여금을 지급하지 않는 것이 차별적 처우에 해당하는지?(연봉과 분리하여 별도로 성과상여금을 지급하는 것이 맞는지?)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 정하고 있고,
  - 같은 법 제2조제3호에서는 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.

- 여기서 ‘불리한 처우’란 사용자가 임금 등에 있어 기간제근로자와 비교대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
  - ‘합리적인 이유’가 없는 경우란 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미합니다.

- 불리한 처우에 해당하는지는 임금 등의 세부 지급항목을 비교하여 판단하는 것이 원칙이나, 임금 등에 있어 특정 부분은 비교대상근로자보다 높은 반면 다른 특정 부분은 낮은 경우 등과 같이 임금의 세부 지급항목을 단순 비교하는 것이 적절하지

않은 경우에는 비교 가능한 임금 등을 하나의 범주로 묶어 비교하는 것이 타당하다고 사료됩니다.

- 기간제근로자에 대해 근무성적평가를 실시하고, 재계약 시 그 성과평가 결과 등을 차년도 연봉 산정에 반영하고 있다면 이는 공무원에게 지급되는 '성과상여금'과 그 성격이 유사하다고 볼 수 있어 비교 가능한 임금 등을 하나의 범주로 묶어 비교하는 것이 가능할 것으로 사료됩니다.
  - 다만, 불리한 처우에 해당하는지는 임금 등의 세부 지급항목을 비교하여 판단하는 것이 원칙이고, 성과평가 결과를 반영한 기간제근로자의 연봉과 '성과상여금'을 포함한 정규 직원(공무원)의 임금을 비교하는 데에는 논란의 소지가 있을 수 있으므로, 가급적 세부 지급항목 간 직접 비교가 가능하도록 지급체계를 개선(연봉과 분리하여 별도의 '성과상여금' 항목으로 지급) 함이 바람직하다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-1716, 2014.9.1.)

무기계약직의 정규직 전환에 따른 경력인정 관련

Q 질의

- 질의1) 정규직과 동일한 업무를 수행하는 무기계약직 근로자를 정규직으로 전환하면서 승진(승급)의 기준이 되는 연한 산정에 있어 무기계약직 또는 비정규직으로 근무한 기간을 모두 인정하지 않고 일부만 인정하는 것이 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 정부 관계부처 합동 "공공부문 비정규직 고용개선 지침('12.1.16.)", 국가인권위원회 결정의 위반 또는 배치될 소지가 있는지?

- 질의2) 귀 부에서 10월 발표 예정인 "기간제근로자 고용안정 가이드라인"이 공공기관 등의 정규직 전환에 있어서도 효력이 미치는지? 공공기관은 기존의 정부 지침 및 10월 발표가 예정된 지침을 준수하지 않아도 되는지?

A 회시

- 회시1) 「근로기준법」 제6조에서 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 바,
  - 이 때 '사회적 신분'이란 사회에서 차지하는 계속적 지위 또는 생태적 신분을 말하는 것으로, 고용형태(정규, 비정규)에 따른 근로조건의 차이를 균등처우의 위반으로 보기는 어렵다고 사료됩니다.

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 기간제·단시간 근로자에 대한 차별적 처우를 금지하고, 차별적 처우를 받은 기간제·단시간 근로자에게 시정신청을 구할 수 있도록 하고 있는 바, 무기계약 또는 정규직 근로자로 전환된 이후 발생하는 근로조건의 차이를 「기간제법」에 따른 차별적 처우 금지 규정의 위반으로 규율할 수는 없다고 사료됩니다.

- 한편, 「공공부문 비정규직 고용개선 추진지침('12.1.16.)」에서는 정규직 채용 시 비정규직 경력을 인정하도록 하는 내용을 포함하고 있는 바,
  - 이는 고용형태에 따라 호봉 등 인정 여부를 판단하는 것은 불합리한 측면이 있어 정규직 채용 시 정규직 근무경력을 인정하는 경우라면 비정규직으로 근무한 경력도 인정해야 한다는 취지이며, 이 때 업무의 성격, 책임과 권한 등의 차이에 따른 차등은 가능하다고 사료됩니다.
  - 만일, 내부규정 등에서 정규직 근무경력을 100% 인정하면서 비정규직 근무경력을 일부만 인정하는 등의 경우라면 동 지침 위반의 소지가 있다고 생각됩니다.
  - 다만, 비정규직으로 근무한 업무의 성격이 정규직과 동일한 업무로서 그 책임과 권한에 차이가 없는지를 살펴 판단하여야 하고, 정규직(일반직)에 호봉 승급, 경력 인정 규정이 없는 경우라면 비정규직 경력을 반드시 인정할 필요는 없을 것입니다.

- 회시2) 「기간제근로자 고용안정 가이드라인」은 관련 전문가 및 이해관계자들의 의견 수렴을 하고 있는 중으로 그 내용이 아직 확정되지 않아 정확한 답변을 드리기는 곤란합니다.
  - 다만, 우리부는 기간제근로자의 근무기간, 업무경험 등을 반영하여 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자의 임금 등 근로조건이 합리적으로 결정되어야 한다고 생각하며,
  - 특히 근로관계의 단절이 없이 계속근로하면서 그 직무에도 변화가 없다면 기간제 근무기간, 업무경험 등이 임금(호봉 등), 승진, 승급 등의 근로조건 결정에도 합리적으로 반영되도록 하는 것이 전환의 취지에 부합할 뿐 아니라, 해당 근로자의 근로조건 개선의 측면에서도 바람직하다고 사료됩니다.

- 한편, 동 가이드라인은 기간제에서 기간의 정함이 없는 근로계약으로의 전환에 관한 사항을 포함할 예정인 바, 무기계약에서 정규직으로 전환하는 경우를 직접 포함하고 있지는 않습니다.
  - 무기계약에서 정규직으로 전환하는 경우에도 일부 "전환 후 근로조건" 등과 같은 사항에 있어서는 같은 취지로 동 가이드라인을 참고할 수도 있을 것이나, 그보다는 공공부문의 경우 이미 관계 부처 합동으로 정부 지침이 발표된 바 있으므로 기존 지침의 준수 의무가 더욱 분명하다고 생각됩니다.

(고용차별개선과-1723, 2014.9.2.)

고용직 경력 및 군 경력 미반영의 차별적 처우 해당 여부

Q 질의

- 무기계약직에게는 군 복무·고용직 경력을 인정하나, 기간제근로자에게는 이를 인정하지 않을 경우 차별적 처우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 또는 통상근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있고,
  - 같은 법 제2조제3호에서는 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 규정하고 있습니다.

- 귀 질의 무기계약직근로자에게는 군 복무·고용직 경력을 인정하고 기간제근로자에게는 인정하지 않는다는 사실만으로 차별적 처우로 단정할 수는 없으나,
  - 기간제근로자가 무기계약직근로자와 같거나 유사한 업무에 종사함에도 임금 등에 있어 불리한 처우를 받고 있는 것이 객관적으로 확인되고, 그러한 불리한 처우가 현재의 근속기간이 아닌 과거 군 복무·고용직 경력의 인정(합산) 여부에서 발생한 것이라면 다른 사정이 없는 한 합리적인 이유가 있다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-1642, 2015.9.3.)

정규직·계약직 임금인상 적용방식 차이의 차별적 처우 해당 여부

Q 질의

- 2년차에 대한 임금인상 적용방식이 상이하여(정규직은 호봉제에 의한 호봉테이블 적용, 계약직은 별도 임금인상률 적용) 정규직에 비해 계약직이 더 적은 임금을 받을 경우 차별적 처우에 해당하는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 또는 통상근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있고,
  - 같은 법 제2조제3호에서는 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 규정하고 있습니다.

- 당해 사업(장)에서 기간제·단시간근로자와 같거나 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자가 있는지, 비교대상근로자가 있다면 기간제·단시간근로자임을 이유로 임금 등에 있어서 합리적인 이유 없이 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우하고 있는지를 살펴 차별적 처우의 유무를 판단하게 됩니다.

- 불리한 처우에 합리적인 이유가 있는지 여부는 근속기간, 업무의 범위·권한·책임, 임금 및 근로조건의 결정 요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력 등) 등을 고려하여 개별 사안별로 판단하여야 하나,

- 귀 질의와 같이 근속기간이 같음에도 불구하고 임금체계를 달리 적용한 결과 기간제근로자가 같은 근속기간의 비교대상근로자에 비해 임금을 더 적게 받고 있다면, 단지 장기 근로를 예정한 인력(정규직)에 대해 호봉테이블을 적용한 결과일 뿐이라는 주장만으로 합리적 이유가 있다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다

(고용차별개선과-1643, 2015.9.3.)

시간제·기간제 교원에 대한 차별적 처우시 시정요구 의무 여부

Q 질의

- 질의1·2) 시간제근무기간제교원 시간외근무수당 지급 관련하여 어느 법령을 적용해야 하는지?

- 질의3·4) 광주지방고용노동청이 「기간제법」에 따라 차별적처우를 확인하였으면 해당 기간제근로자가 차별시정을 원하지 아니 하거나 사업주 또는 기간제근로자가 협조하지 아니한 경우에도 반드시 사용자에 대해 시정요구를 해야 하는지?

A 회시

- 회시1·2) 일반적으로 특별법 우선 적용 원칙에 따라야 할 것입니다. 다만, 귀하의 질의사항 관련해서는 해당 지방고용노동관서에서 신고사건으로 기 처리(접수번호: 2016-12637 등) 하였거나 또는 처리 중(접수번호: 2016-6848 등)에 있고, 노동위원회에서도 기 판정(사건번호: 중앙2015차별 42, 43 병합)한 사안이므로 구체적인 사실관계를 토대로 해당 지방고용노동관서 또는 노동위원회에서 판단하여야 할 것입니다.

- 회시3·4) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법" 이라 함) 제15조의 2 제1항에 따르면 "고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다"고 규정하고 있으므로

  - 해당 지방고용노동관서에서는 차별적 처우에 대한 시정요구를 재량적으로 판단할 수 있을 것으로 보입니다.

(고용차별개선과-949, 2016.5.17.)

특수경비원 간 기본급 차이가 차별적 처우에 해당하는지

질의

사실관계

<현황>

○ A공사는 경영정상화 등 자구노력의 일환으로 특수경비원의 임금체계를 조정하면서 중식보조비와 명절휴가비를 폐지하되, 기존 재직자(정규·비정규 불문)의 경우 임금이 저하되지 않도록 해당 금액을 기본급에 포함('15.5월 사내규정 개정 시행)

- 이에 특수경비원 간에 입사일을 기준으로 기본급을 차등 적용하고 있는 실정

* '16년 특수경비원 기본급: 정규직 1호봉 1,569,320원부터, '15.4.30. 이전 입사자(무기계약직 및 기간제) 1,471,940원, '15.5.1. 이후 입사자(기간제) 1,260,270원임

- 취업규칙 등을 개정하여 중식보조비 및 명절휴가비를 삭제하면서 '15.5.1. 전에 입사한 정규직, 무기계약직 특수경비원과 달리 '15.5.1. 이후 입사한 유기계약직 특수경비원의 기본급 산정 시 중식보조비 및 명절휴가비 금액분이 제외되도록 한 것이 「기간제법」 제8조에 따른 차별적 처우에 해당되는지 여부
  - 취업규칙 개정 시 특수경비원의 동의절차를 거친 것, 예산상 한계 등이 불리한 처우에 있어 "합리적 이유"로 인정되는지?
  - 위 조치가 차별적 처우에 해당한다면 '15.5.1. 이후 입사한 유기계약직 특수경비원에 대해 중식보조비 및 명절휴가비를 포함하여 산정된 금액으로 미지급 급여를 소급하여 지급할 의무가 있는지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 ‘비교대상근로자’라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 정하고 있고,
  - 같은 법 제2조제3호에서는 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 경영 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.

- ‘불리한 처우’란 사용자가 임금 등에 있어 기간제근로자와 비교대상근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
  - ‘합리적인 이유가 없는 경우’는 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미합니다.
  - ‘합리적 이유’가 있는지는 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이나, 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 업적·실적, 업무환경 및 업무강도, 위험의 정도 등) 등이 인정될 수 있을 것입니다.

- “A”공사는 임금체계를 개편하여 특정 임금 항목(중식보조비 및 명절휴가비)을 폐지하기로 취업규칙(또는 이에 준하는 내부규정)을 유효하게 변경하고, 기준일(’15.5.1.) 이후 입사자에 대해서는 개정된 취업규칙을 적용하여 중식보조비와 명절휴가비를 지급하지 않기로 한 것으로 이해됩니다.
  - 일부 임금항목을 폐지하고 특정 시점 이후 입사자에 대해 개정 규정을 적용하는 경우*라면, 그 내용만으로 “차별적 처우”에 해당된다고 볼 수는 없을 것입니다.

    * 고용형태에 불문하고 신규 입사자에 대해 동일하게 중식보조비와 명절휴가비 항목을 미지급하는 것

◐ 그런데, 동 사업장은 ’15.4.30. 이전 입사자와 무기계약직을 하나의 범주로 묶어 폐지된 항목을 감안한 금액을 기본급으로 설정하고 있고, ’15.5.1. 이후 입사한 계약직에 대해서는 그 보다 낮은 기본급을 설정하고 있습니다.

- 그간 동 사업장의 고용관행*에 따라 해당 직종에서 ’15.5.1. 이후 신규 입사한 근로자는 모두 기간제근로자이고,

  * 기간제 일정 기간 근무 → 무기계약으로 전환 → TO 발생 시 정규직 전환

- 이에 따라 ’16년의 경우 기간제 특수경비원은 1,260,270원의 기본급을 지급받는데 비해 동종·유사업무에 종사하는 무기계약직은 1,471,940원의 기본급을 지급받고 있어 다른 임금 항목에서의 보전 등 특별한 사유가 없다면 기간제근로자가 “불리한 처우”를 받고 있는 것으로 파악됩니다.

◐ 차별적 처우를 금지한 「기간제법」의 취지를 고려할 때, 취업규칙의 유효한 변경 여부(동의 등)나 예산상 한계 등은 “합리적 이유”에 해당된다고 보기 어렵다고 사료됩니다.

- 따라서 위에서 예시한 바와 같은 “합리적 이유”가 달리 없다면 기간제근로자에 대해서만 기본급을 낮게 설정한 것은 “차별적 처우”에 해당된다고 판단되며, 이 경우 ’15.5.1.부터 기왕에 발생한 차별적 처우에 대해서도 소급하여 시정하여야 할 것입니다

(고용차별개선과-1179, 2016.6.21.)

시·도당 당직자의 사용자성, 무기계약 전환여부, 차별금지위반여부 및 제재

Q 질의

- 질의1) 시도당은 중앙당의 업무 위임에 따라 운영되고 중앙당의 예산으로 운영되며 감사를 받고 있는데 시도당 당직자의 고용당사자는 시도당(위원장)인지 중앙당(당대표)인지 ?

- 질의2) 비정규직도 2년 이상 근무하면 정규직으로 전환해야 하는 것으로 알고 있는데, 2년 이상 근무 중인 시도당 당직자는 정규직으로 전환되어야 하지 않는지 ?

- 질의3) 중앙당 당직자와 시·도당 당직자의 고용 및 급여에서 차이가 발생하는 것은 차별금지 위반에 해당하는지 ?

- 질의4) 만약 시도당 당직자의 고용과 관련하여 현재 더불어민주당의 관행이 법적으로 위법하다면, 문제를 시정하지 않았을 경우 더불어민주당은 어떤 제재나 처벌을 받는지 ?

A 회시

- 회시1) 「근로기준법」 제2조제2호에 따라 사용자는 경영주체인 사업주(개인, 법인체는 법인), 사업경영의 전부 또는 일부에 대해 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는자인 사업경영담당자, 사업주 또는 사업경영담당자로부터 그 권한을 위임받아 자신의 책임아래 채용, 해고 등의 인사처분을 하거나 근로자의 업무를 지휘 감독하는 결정권을 가지고 집행할 수 있는 그밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위해 행위하는 자를 말합니다.
  - 질의의 경우, 시·도당 당직자의 사용자는 더불어민주당(사업주), 중앙당대표(사업경영담당자), 시도당위원장(사업주를 위해 행위하는자)가 해당될 수 있다고 보입니다.

- 다만, 시·도당 위원장에게 명확한 권한의 위임이 없는 상황에서 시·도당위원장이 필요에 의해 자체적으로 당직자를 채용한 경우라면 중앙당대표를 사용자로 볼 수 없을 것입니다.

◐ 회시2) 시·도당 당직자가 기간제 근로계약을 맺고 있고「기간제법」제4조제1항에서 정한 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는다면「기간제법」제4조제2항에 따라 계속근로한 총기간이 2년을 초과한 때에는 무기계약근로자로 간주됩니다.

◐ 회시3)「기간제법」제8조에 따라 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 "비교대상근로자"라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 됩니다.

- 차별적 처우라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하며, 금품지급에 있어 불리한 처우가 있는지는 단순히 세부 항목별로 판단할 것이 아니라 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품 전체를 비교하여 판단하고, 불리하게 처우를 받은 경우라면 그러한 처우에 합리적 이유가 있는지에 따라 차별적 처우인지 판단하게 됩니다.
- 합리적 이유가 있는지는 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이나, 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소(직무, 기술, 자격, 경력, 업무환경 및 업무강도 등)의 차이로 인한 임금 등에서의 불리한 처우는 합리적 이유가 될 수 있을 것입니다.
- 질의의 경우, 구체적 사실관계가 불명확하여 차별여부 판단은 어려우며 개별적 사실관계에 따라 차별적 처우인지를 판단하여야 할 것으로 보입니다.

◐ 회시4) 차별적 처우가 있는 경우, 근로자는「기간제법」제9조에 따라 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 6개월 이내에 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있고, 노동위원회는「기간제법」제10조의 규정에 따른 조사?심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 차별행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상을 내용으로 하는 시정명령 및 시정지도를 발하여야 하며, 사용자가 확정된 시정명령을 불이행할 시 같은 법 제24조(과태로)에 의해 1억원 이하의 과태료에 처할 수 있습니다.

(고용차별개선과-1550, 2016.8.4.)

기간제·단시간근로자의 식대미지급이 차별 해당 여부

Q 질의

- 정규직근로자의 중식대를 1)현금10만원 2)식권(반액)+5만원 3)주방도급운영 등의 방법으로 지급하고 있으나,
  - 지방에 근무하는 기간제근로자(단시간 포함)에게 식대지급이 이루어지지 않을 때 차별에 해당하는지 ?
  - 지방에 근무하는 기간제근로자(단시간 포함)에게 현금 대신 실비정산 시 차별에 해당하는지 ?
  - 단시간 근로자에게 식대 미지급시 차별에 해당하는지 ?(식대 산정 및 지급방법 등)

A 회시

- 「기간제법」 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안 된다고 규정
  - 이때 차별적 처우라 함은 임금·정기상여금·경영성과금·그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말함
  - 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계가 불명확하여 자세한 답변은 어려우나, 기간제근로자(단시간 포함)가 비교대상 근로자(무기계약직)에 비하여 식대를 지급받지 않았거나, 식대지급 방법에 있어 현금 대신 식권 또는 실비정산 등의 다른 지급방법을 채택함으로 인하여 금품 총액이 다를 경우라면 차별적 처우에 해당할 것으로 사료됨
  - 참고로 「근로기준법」 제93조에 따라 근로자의 식비에 관한 사항은 당해 사업장에 적용되는 취업규칙에 구체적으로 정하여야 함을 알려드립니다.

(고용차별개선과-2098, 2016.10.12.)

불법파견 신고가 있은 후 기간제근로자로 전환 시 차별 및 계속근로기간산정

Q 질의

- 용역근로자로 근무하던 중 불법파견으로 신고되자, 신고자를 포함한 두 명의 근로자는 무기계약직으로, 나머지 용역근로자들은 기간제근로자로 전환된 경우,
  - 기간제근로자로 전환되었으나 정규직에 비해 성과급과 복지포인트가 낮은 수준인 것이 차별에 해당하는지?
  - 상시·지속적 근무를 2년 이상 할 경우 고용형태와 상관없이 무기계약으로 전환되어야 하는 것이 아닌지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제8조는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자·통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있고, 차별적 처우를 받은 기간제 또는 단시간 근로자는 「기간제법」 제9조에 따라 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있습니다.
  - 이 때 금지되는 '차별적 처우'라 함은 임금·정기상여금·경영성과금·그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 있어 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말하며
  - '합리적 이유'가 있는지는 여러 사정 등을 종합적으로 고려하여 개별 사안별로 판단하여야 할 것이나, 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소(직무, 기술, 자격, 경력, 업무환경 및 업무강도 등)의 차이로 인한 임금 등에서의 불리한 처우는 합리적 이유가 될 수 있을 것입니다.

- 귀 질의와 관련하여, 차별적 처우가 있다고 판단되면「기간제법」제9조제1항에 따라 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 6개월 이내에 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있음을 알려드립니다.

◐ 또한, 상시·지속적 업무를 2년 이상 할 경우 고용형태와 상관없이 무기계약으로 전환되어야 하는지에 관하여서는,「기간제법」제4조제2항은 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 규정하고 있습니다.

- 귀 질의의 용역근로계약과 기간제근로계약이 적법하게 각각 다른 사용자와 체결된 경우라면, 이 때 기간제 근로계약은 새로운 계약으로 보아 기간제 근로계약을 최초로 맺은 시점('15.1.1.)부터 기간제근로자로서의 계속근로기간을 산정하여 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 것입니다.

(고용차별개선과-2168, 2016.10.20.)

수도검침원을 기간제근로자로 고용 시 일부 직원에게 공로수당 지급이 차별 해당 여부

Q 질의

- 민간위탁 수도검침원(직원과 이사급직원 포함)을 전원 기간제근로자로 고용하면서 일부 이사급직원에게만 공로수당 50만원을 지급하는 것이 차별적 처우에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안 된다고 규정
  - 이때 차별적 처우라 함은 임금·정기상여금·경영성과금·그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말함

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계가 불명확하여 자세한 답변은 어려우나, 차별적 처우인지 여부는 하나의 사업(장)내에 기간제근로자와 동종·유사 업무에 종사하는 무기직근로자가 있는 것을 전제로 하므로, 귀 사업장에 기간제 수도검침원과 비교대상근로자인 동종·유사 업무에 종사하는 무기직근로자가 존재하지 않는다면 「기간제법」 상 차별시정제도는 적용되지 않음
  - 다만, 현행법상 차별시정제도 적용 여부와는 별개로 업무의 범위·권한·책임, 노동생산성, 직무, 능력, 기능·기술·자격, 경력, 학력 등 근로제공과 관련된 객관적 요소 등에 기초하여 임금 및 근로조건 등이 결정되었는지를 보아야 하므로, 향후에 불합리한 차별문제가 발생하지 않도록 노무관리에 관심을 기울여 주시기 바랍니다.

(고용차별개선과-773, 2017.3.24.)

학교운동부지도자 수당 신설 관련「기간제법」위반 여부

Q 질의

- 지방자치단체 자체계획으로 학교운동부지도자에 대한 수당을 신설하고 급여 지급 규정을 마련하는 것이「기간제법」에 저촉되는지?

A 회시

- 현행「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함)은 학교운동부지도자의 수당 신설 및 급여 지급 규정 관련 내용에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않으므로「근로기준법」등「노동관계법」및 단체협약, 취업규칙 등의 관련 규정을 위반하지 않는 범위에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있을 것임.
  - 다만「기간제법」제8조제1항에 따라 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 합리적 이유 없이 임금 등에 있어 차별적 처우를 하여서는 아니 됨을 참고하시기 바람.

기간제근로자에게 항공료 등 복리후생 기준 미적용 시 차별 해당 여부

Q 질의

- 정규직에게는 해외파견을 유도하고자 가족동반 출국 시 항공료, 주택임차료, 가족 이사비용 및 의료비 등을 지원하고, “프로젝트 담당 소장 주체로 현장단위에서 별도로 채용한 기간제근로자의 경우”에 이와 같은 복리후생 기준을 미적용 시 차별여부

A 회시

- 「기간제법」 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 “비교대상근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안 된다고 규정하고 있습니다.
  - 이때 「기간제법」에서 금지하고 있는 차별적 처우는 ① 차별적 처우가 있었던 날로부터 6개월(계속되는 차별의 경우는 그 종료일)이내에 ② 기간제근로자와 동일한 사업(장)내에서 동종·유사 업무에 종사하는 비교대상근로자(정규직)에 비해 ③ 임금·정기상여금·경영성과금·그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 있어서 불리한 처우가 있어야 하며 ④ 차별을 객관적으로 정당화할 수 있는 합리적 이유가 있는지 여부에 따라 판단합니다.

- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 위 판단기준을 충족한 기간제근로자가 단지 고용형태만을 이유로 복리후생기준 등을 정규직과 달리 적용받았다면 불합리한 차별적 처우에 해당할 수 있음을 알려 드립니다.

(고용차별개선과-2290, 2017.9.28.)

시간제계약직과 연봉제계약직간 유급휴일 차등 적용 여부 등

Q 질의

- 농·축협 계약직직원 운용규정에서, 연봉제계약직에 대하여는 「관공서 공휴일에 관한 규정」에서 정한 날을 유급휴일로 부여하고, 시간제계약직근로자에게는 무급휴일로 부여하고 있는 경우,
  - 질의1) 휴일이 근로조건에 해당하는지 여부
  - 질의2) 시간제계약직과 연봉제계약직 간 직종별 업무를 구분하고 휴일의 유·무급에 차등을 두는 것을 금지하는 법적 근거(「기간제법」 위반 관련)
  - 질의3) 만일 「기간제법」 상 차별에 해당하지 않는다면, 시간제·연봉제계약직 근로자간 근로제공 관련 요소(업무내용, 자격, 책임, 권한, 작업환경 등)에 따라 휴일을 달리 정하는 것이 가능한지 여부와
- 시간제계약직에게도 공휴일을 유급으로 부여하도록 요구한 노사발전재단의 개선요구는 법률에 근거를 둔 것인지 ?(균등처우, 취업규칙 관련)

A 회시

- 「기간제법」 제8조에서는 사용자는 기간제(단시간)근로자임을 이유로 당해 사업(장)에서 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 (통상근로자)에 비하여 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하고 있습니다.
- 질의1) 이때, '근로조건'이란 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금· 근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건으로서, 「근로기준법」 상 규율하고 있는 근로조건과, 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 및 관행화된 근로조건을 포함하는 바, 계약직직원 운용규정에서 정하고 있는 휴일은 차별처우의 금지영역인 근로조건으로 보아야 할 것입니다.

◐ 질의2)「기간제법」상 차별에 해당하기 위해서는 비교대상근로자가 존재하여야 합니다. 비교대상근로자는 기간제의 경우 동종·유사업무에 종사하는 무기계약 근로자, 단시간의 경우 동종·유사업무에 종사하는 통상근로자가 됩니다.

- 따라서, 임금체계가 연봉제 또는 시급제인지 여부와는 무관하게 기간제근로자 간에는 비교대상이 성립하지 않으며,
- 단시간근로자*의 경우라면 동종·유사업무를 수행하는 통상근로자가 비교대상이 됨을 알려드립니다.

* 단시간근로자란 1주 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 소정근로시간에 비해 짧은 근로자를 말함

◐ 질의3,4) 한편, 취업규칙은 다른 법률에 위반이 없다면 당해 사업장에 근무하는 근로자의 근로조건에 대해 직종 및 근무장소에 따라 달리 적용되는 별도의 규정을 둘 수 있습니다.

- 귀 질의 내용만으로는 노사발전재단의 개선요구에 대한 법률근거에 대해 구체적 사실관계를 확인 할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려운 점을 양해 바라며,
- 「근로기준법」 제6조 위반은 남녀의 성, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 차별적 처우를 할 때 발생하는데 귀 질의와 관련되는 것으로 보이는 사회적 신분에 대한 헌재결정*을 참고하여 판단하시기 바랍니다.

* 헌법재판소 1995.2.23.선고 93헌바43결정: 사회적 신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것으로 자기의 의사로 쉽게 변경할 수 없는 인격적 표지를 말함.

(고용차별개선과-2510, 2017.10.31.)

단시간근로자 정액급식비 시간비례 차등 지급 시 합리적 이유 여부

Q 질의

- 8시간 근로 무기계약직에게는 정액급식비를 월 13만원을 지급하고, 4시간 근로 무기계약직에게는 8시간 근로 무기계약직 근로시간에 비례하여 정액급식비를 월 6만 5천원을 지급하는 경우 합리적인 이유가 있는지 여부

A 회시

□ **단시간근로자 해당 여부**

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제8조 제2항은 "사용자는 단시간근로자*임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다" 고 규정하고 있습니다.

  *「근로기준법」 제2조제1항제8호에서 "1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자 "로 규정

- 귀 질의에는 1주간 소정근로시간, 업무내용 등이 구체적으로 나타나 있지 않아 명확한 답변은 어려우나, 「기간제법」 상 차별적처우 금지 규정을 적용하기 위해서는 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 단시간근로자에 해당해야 하는바,

  - 만약, 4시간 근로 무기계약직의 1주간 소정근로시간이 8시간 근로 무기계약직에 비해 짧고, 아울러 4시간 근로 무기계약직과 8시간 근로 무기계약직이 같은 종류의 업무에 종사한다면 4시간 근로 무기계약직은 단시간근로자에 해당 됩니다.

□ **합리적 이유 여부**

- 단시간근로자의 근로조건에 대해서는 “그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다“고 규정하고 있어(「근로기준법」 제18조제1항), 이른바 “시간비례원칙”이 적용되므로,
  - 단시간근로자에 대한 임금이나 분할 가능한 근로조건을 통상근로자의 근로시간에 비례하여 적용하는 것은 합리적 이유로 인정될 수 있습니다.

- 정액급식비가 만약 모든 근로자에게 매월 일정금액이 지급되는 것이라면 이는 근로의 대가로서 임금에 해당된다고 볼 수 있을 것이므로(대법원 2016.9.23. 선고 2013다85189 판결 등),
  - 이 경우에는 4시간 근로 무기계약직에 대한 정액급식비를 8시간 근로 무기계약직 근로시간에 비례하여 지급한다고 하더라도 합리적 이유로 인정될 여지가 있을 것으로 사료됩니다.

- 반면, 정액급식비가 근로제공에 따른 대가가 아니라 실비변상적 차원에서 지급하는 복리후생적 금품에 해당하는 경우라면, 이 경우에 합리적 이유 여부는 시간비례 원칙과는 무관하게 판단되어야 할 것으로 보이며,
  - 만약 단시간근로자의 근무시간, 휴게시간 등을 고려했을 때 통상근로자와 마찬가지로 업무시간 중에 식사시간이 있어 업무를 계속하기 위해서는 식사를 해야 할 필요가 있음에도 불구하고 통상근로자와는 달리 식비를 지급하지 않거나 차등 지급하는 경우에는 합리적 이유로 인정되기는 어려울 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-439, 2018.3.6.)

제 5 장

보 칙

제 5 장 보 칙

1. 제17조(근로조건의 서면명시)

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 간주되는데, 간주된 정규직의 처우에 대한 수준은? 즉 “계약직기간의 근로조건보다 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 취업규칙 또는 당사자간 근로계약이 정하는 바에 따라야 할 것이나, 기존의 근로조건을 저하시켜서는 아니됨.

- 따라서 귀 사에서 고용한 기간제근로자의 사용기간 2년이 초과되어 무기계약 근로자로 간주될 경우, 해당 근로자의 근로조건은 단체협약·취업규칙·근로 계약에 의하나, 기존 근로조건의 내용을 유지 또는 상회하는 것이어야 한다고 봄.

(비정규직대책팀-2917, 20.7.18.)

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

Q 질의

- △△구청에서 보건복지가족부의 지침에 의거 의료급여관리사를 기간제근로자로 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 지급함으로 하여 명시하는 것이 가능한지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제17조의 규정에 의하면, 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 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 사례관리사업으로 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 임금도 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 단가 조정시 임금을 다시 조정하여 그 차액분을 소급(인상될 경우에 한함)하여 지급한다고 명시하는 것은 가능하다고 사료됨.

(차별개선과-922, 2008.6.25.)

근로조건 서면 미명시에 대한 과태료 부과 기준 관련

Q 질의

- 단시간근로자 5명을 사용하여 요식업을 하는 A사업장에 대하여 ’14.8.5. 근로감독을 실시, 근로감독관이 단시간근로자 5명에 대하여 사업주가 근로계약서를 미작성한 사실을 인지하였음
  - 위와 같은 경우, 근로감독관이 A사업장의 사업주에게 부과해야 하는 과태료 금액이 얼마인지(최근 2년간 같은 위반 행위로 과태료를 부과 받은 경우는 없어 위반행위 횟수는 1차에 해당)

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제17조에서는 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 주요 근로조건을 서면으로 명시하도록 규정하고,
  - 같은 법 제24조제2항제2호에 따라 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자에 대하여는 500만원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있습니다.

- 이 때 사용자가 주요 근로조건을 서면으로 명시하여야 할 의무는 개별 근로자와 근로계약을 체결하는 때에 발생하는 것이므로 그 의무 위반에 대한 과태료 부과도 같은 기준으로 부과되어야 할 것입니다.
  - A, B, C 등 다수의 근로자에 대하여 위반 행위가 있는 경우, 입사일이 같거나 적발일이 같다 하더라도 이를 사업(장) 단위로 묶어서 위반행위 1건으로 하여 과태료 금액을 산정하거나 상한을 적용할 것은 아니며,

- 개별 근로자(A, B, C와 근로계약체결 시 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 위반 행위)를 기준으로 각 과태료의 금액을 산정하고 상한을 적용하여야 할 것입니다.

◐ 질의 사례의 경우 근로계약서를 작성하지 아니하였다면 「기간제법」 제17조 제1호부터 제6호까지의 근로조건을 각 서면으로 명시하지 아니한 것이므로 위반 행위 건별 1차 과태료 부과 금액은 240만원이고(500만원 이하), 이러한 위반 행위가 5명의 단시간근로자 모두에 해당되므로 위반 행위 5건에 대한 과태료 부과 합계 금액은 1,200만원으로 산정함이 타당하다고 판단됩니다(귀 청 의견 “을설”과 같음).

(고용차별개선과-1516, 2014.8.6.)

근로조건 서면 미명시에 대한 과태료 부과 관련

질의

- A사가 근로자 甲과 기간제근로계약을 체결하면서 근로조건을 서면으로 명시하지 아니하였으며, 근로자 甲은 퇴사('14.7.11.부터 8.14.까지 근로) 후 '14.8.19. 근로계약서 미작성에 대한 진정을 제기하였고 당 기관은 과태료 부과 처분을 결정함

- 동 사례의 경우 근로자 퇴직으로 시정이 불가한 경우지만 재직근로자와의 형평성을 고려하여 50% 감경이 가능한지

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제17조에서는 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 주요 근로조건을 서면으로 명시하도록 규정하고, 같은 법 제24조제2항제2호에 따라 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자에 대하여는 500만원 이하의 과태료에 처한다고 규정하고 있습니다.

- 한편, 「근로감독관 집무규정」(고용노동부 훈령 제127호, '14.8.1. 개정)에서는 「기간제법」 제17조 위반의 경우 즉시 과태료를 부과토록 하면서, 14일 이내 시정 시 50%를 감경할 수 있도록 하고 있습니다.

  - 법률에 따른 과태료 처분의 대상임에도 불구하고, "즉시 과태료" 부과 처분을 하는 경우 시정에 소홀할 수 있어 감경기준을 마련한 것으로, 이는 "기간제근로자 보호"라는 측면에서 실질적인 개선에 그 목적이 있다 하겠습니다.

- 따라서, 귀 사례와 같이 퇴직으로 인하여 실질적인 시정이 곤란한 경우라면, 법률에 따라 과태료 처분하여야 할 것으로 사료되며, 의견진술기간 중 시정조치에 따른 50% 감경 기준의 적용에는 해당 없다고 판단됩니다.(귀 청 "갑설"과 같음)

(고용차별개선과-59, 2015.1.8.)

근로조건 서면명시 위반 여부

Q 질의

- 근로계약 체결 시 근로계약서와는 별도로 채용조건표를 작성하여 근로시간 휴게에 관한 사항에 대해 추가 설명하면서 개인별로 서면 교부하였다면 「기간제법」 제17조 위반에 해당하는지 ?

A 회시

- 「기간제법」 제17조에서 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로계약기간에 관한 사항, 근로시간·휴게에 관한 사항, 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, 휴일·휴가에 관한 사항, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자에 한함)의 모든 사항을 서면으로 명시하도록 하고 있습니다.

- 여기서 '서면'이란 종이로 된 문서를 의미하고, 전자문서는 회사가 전자결재체계를 완비하여 전자문서로 모든 업무를 기안, 결재, 시행과정을 관리하는 경우 예외적으로 가능하다고 볼 수 있습니다.

- 귀 질의서에 첨부되어 있는 '근로계약서' 제2조제1항 및 제2항에 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간으로 정하고, 근무시작시간은 오전 8시30분이며 종업시간은 휴업시간을 제외하고 8시간 뒤로 정한다고 규정하고 있고, '채용조건표'에는 정규근무시간이 오전 8시30분부터 18시까지, 점심 1시간, 휴게시간 오전 오후 각 15분으로 명기하고 있습니다.

- 근로계약 체결에 관한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로계약서에 불명확하게 규정되어 있는 근로시간 및 휴게시간을 채용조건표에 구체적으로 규정한 후 근로계약서에 첨부하여 해당 근로자와 근로계약을 체결하였는지에 따라 「기간제법」 제17조 위반 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-892, 2015.6.10.)

○○○마트 단시간근로자 근로일별 근로시간 서면명시 관련

Q 질의

사실관계

○ 근로계약서에 주 소정 근로시간만 정하고, 근로일 및 근로시간은 주 소정 근로시간 범위 내에서 운영한다고 규정

- 근로계약서 부속서류로 주간근무스케줄표를 당사자간 협의 하에 작성하여 일주일이 시작되기 최소 3일 전 모두 공지하고, 이를 통하여 근로자들이 근로일 및 근로일별 시업과 종업시간을 알 수 있음

- 이 경우 「기간제법」 제17조제6호에 따른 근로일 및 근로일별 근로시간 서면명시 의무 위반인지? (과태료 부과 대상인지 여부)

A 회시

- 「기간제법」 제17조에서 단시간근로자와의 근로계약 체결 시 '근로일 및 근로일별 근로시간'을 서면으로 명시하도록 규정한 취지는,
  - 근로일 및 근로일별 근로시간은 단시간근로자의 핵심 근로조건이므로 사용자의 일방적인 의사에 따라 결정되는 것을 방지하고 당사자의 진정한 의사에 기한 합의에 따라 정해지도록 함으로써 근로조건을 보호하는 한편, 향후 분쟁 발생 시 신속·명확한 해결을 유도하고자 하는 것임
  - 따라서 '근로일 및 근로일별 근로시간'을 근로계약 체결 시 계약서에 명시하도록 엄격히 규제할 필요가 있음

- 원칙적으로 근로계약 체결 시 근로계약서에 '근로일 및 근로일별 근로시간'을 명시적으로 기재하지 않으면 「기간제법」 제17조 위반에 해당한다고 보아야 할 것이나,

- 근로일 및 근로일별 근로시간이 수시 변경됨에 따라 편의상 근로계약서에는 주간근무계획표에 의한다는 규정을 하고, 운영과정에서 주간근무계획표가 확정되기 이전에 근로자가 이를 확인하고 서명하는 절차를 거쳤다면,
- 이는 근로계약서에 명시한 것에 준하여 근로자의 진정한 의사가 반영된 서면에 명시한 것이라고 볼 수 있으므로, 이 경우까지 서면명시의무를 이행하지 않았다고 보기는 어려울 것으로 판단됨.

(고용차별개선과-2744, 2016.12.16.)

기간제근로자에 대한 근로계약서 미교부

Q 질의

- 기간제근로계약 체결 시 근로조건 일부(임금구성항목)의 누락으로 「기간제법」에 따라 과태료가 부과된 경우, 서면교부의무 위반으로 「근로기준법」에 따라 벌금이 부과되는지 ?

A 회시

- 「근로기준법」은 근로관계에 대한 일반법이므로, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 규율되지 않은 근로관계에 대해서는 「근로기준법」이 적용됨
- 따라서, 기간제근로계약 체결 시 근로조건을 일부 누락하여 「기간제법」 제17조 위반으로 과태료가 부과된 경우라 하더라도, 근로계약서 등 근로기준이 명시된 서면을 근로자에게 교부하지 않았다면 「근로기준법」 제17조에 따른 서면교부의무 위반으로 벌금이 부과될 수 있을 것임.

(고용차별개선과-2871, 2016.12.27.)

「기간제법」 제17조 위반 여부

Q 질의

사실관계

○ 사용자는 아파트 입주자대표와의 용역계약에 따라 기간제근로자 47명을 고용하여 아파트 관리실, 설비, 전기, 시설, 방재업무를 수행

- 근로기간을 2회('16.3.1.~'16.12.31. / '17.1.1.~'17.12.31.)로 나누어 근로계약 체결
- '17년 근로계약서는 '17.1.20.경 작성*

* (경과과정) '17년 근로자 임금인상(안)을 정기입주자대표회의 안건으로 상정, '16.11.25. 의결 → 입주자대표회의 경리이사, 감사 등이 근로자별 세부적 임금조정, '17.1.15. 입주자대표임원회의 보고·확정 → '17.1.20.경 입주자대표회의 회장 결재를 득한 후 근로계약서 작성

- '17.1.16. 진정사건 접수된 경우, 「기간제법」 제17조 위반에 따른 과태료 부과 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제17조에 "사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로계약기간에 관한 사항, 근로시간·휴게에 관한 사항, 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, 휴일·휴가에 관한 사항, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한함)을 서면으로 명시하여야 한다"고 규정하고 있으므로,
  - 최초 근로계약 만료 후 갱신 근로계약을 체결하는 때('17.1.1.)에도 사용자는 근로조건 서면명시 의무를 이행해야 할 것임

◐ 따라서, 사건 접수 후 사용자가 법위반 사실을 해소한 경우에도 법 위반사실 자체가 소멸된 것을 아니므로「기간제법 시행령」제6조 관련 별표3 과태료 부과기준 및 근로감독관집무규정(훈령 제185호)에 따라 즉시 과태료를 부과하여야 할 것임

- 다만, 동 기준에 따른 감경사유 적용 및「질서위반행위규제법」제7조 적용 여부에 대해서는 구체적·개별적으로 판단하시기 바람.

(고용차별개선과-861, 2017.4.3.)

「기간제법」 제17조 위반 여부

Q 질의

- 기간제근로자 근로계약서에 '휴게·휴일·휴가에 관한 사항은 취업규칙 또는 단체협약에 따른다'고 규정한 경우 「기간제법」 제17조 위반 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제17조는 "사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로계약기간에 관한 사항, 근로시간·휴게에 관한 사항, 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, 휴일·휴가에 관한 사항, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간근로자에 한함)을 서면으로 명시하여야 한다"고 규정

- 이는 사용자의 일방적인 의사에 따라 근로조건이 결정되는 것을 방지하고, 당사자의 진정한 의사에 기한 합의에 따라 정해지도록 함으로써 근로조건을 보호하는 한편, 향후 분쟁 발생 시 신속·명확한 해결을 유도하고자 하는 것임

- 따라서, 원칙적으로 근로계약 체결 시 근로계약서에 근로조건 서면명시 항목을 명시적으로 기재하지 않으면 「기간제법」 제17조 위반에 해당한다고 보아야 할 것이나
  - 휴게·휴일·휴가에 관한 사항을 근로계약서에 명시하지 않은 채 '동 사항은 취업규칙 또는 단체협약에 따른다'고 기재한 경우 근로계약 체결시 근로자가 그 취업규칙 및 단체협약 내용을 알 수 있도록 하였다면(설명, 해당부분 열람 등) 서면명시 의무를 이행한 것으로 볼 수 있을 것임.

(고용차별개선과-2143, 2017.9.11.)

계약기간 만료에 따른 계약종료 절차 등에 관한 회신

Q 질의

- 채용권자인 해당 부서장이 계약기간이 만료된 기간제근로자에 대해 연장계약 할 의사가 없는 경우 해당 기간제근로자에 대한 별도 통보 의무나 절차 이행사항이 있는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제17조(근로조건의 서면명시)는 근로계약을 체결할 때에는 서면으로 '근로계약기간에 관한 사항'을 명시하도록 규정하고 있음
  - 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료됨에 따라 근로관계는 종료되는 것이 원칙이며 「기간제법」에서는 기간 만료, 갱신 여부 등에 대한 별도의 통보 의무나 절차에 대하여 규정하고 있지 않음
  - 다만, 기간제근로자에게 재계약 의사를 미리 고지함으로써 예측가능성을 높이고, 새로운 직장을 구할 수 있는 최소한의 시간을 부여하는 등의 효과가 있으므로 계약만료 전 연장 여부 및 사유 등을 통지해주는 것이 바람직할 것으로 사료됨
- 아울러, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인('17.7.20.)」 시행과 관련한 사항은 우리부 공무원노사관계과(044-202-7650)로 문의하시기 바람.

(고용차별개선과-3090, 2017.12.22.)

이 책을 만든 사람들

노동정책실장		안경덕
근로기준정책관		김경선
고용차별개선과	과 장	임영미
	서기관	이경제
	사무관	류관훈, 정장석
		김민규, 이원준
	주무관	이민우, 윤세찬
		정동진, 김종호

기간제법

질의회시집

Ministry of Employment and Labor | **2007. 7 - 2018. 3**

발행일 : 2018년 12월

발 행 : 고용노동부
고용차별개선과
044)202-7579

인 쇄 : 열림기획(주)
044)868-5055

[비매품]