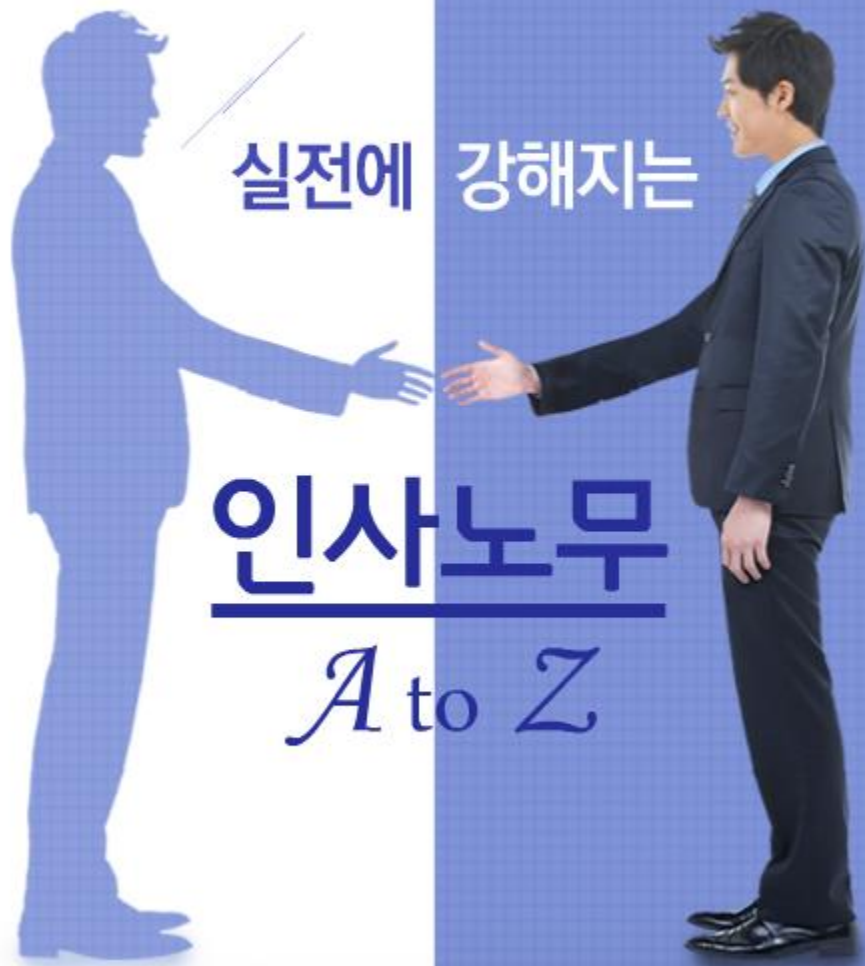


비 정규직 근로자, 어떻게 대우해야 하나요?

실전에 강해지는

인사노무

A to Z



인사노무 담당자들의 FAQ

이번에 계열사로
파견 나가세요!

파견허용업무와 다른 업무, 파견법 위반 아닌가요?

파견사업주

→ 근로자파견사업을 행하는 자

근로자 파견사업

→ 근로자 파견을 업으로 행하는 것



기업의 계열사 파견

영리 목적으로
'업으로써 하는 것'이 아님

업무의 파견법 적용여부에 대한 고민을 할 필요 없음

· 학습 내용



- 기간제 및 단시간 근로자 관리
- 파견근로자 관리
- 비정규직 차별시정 제도

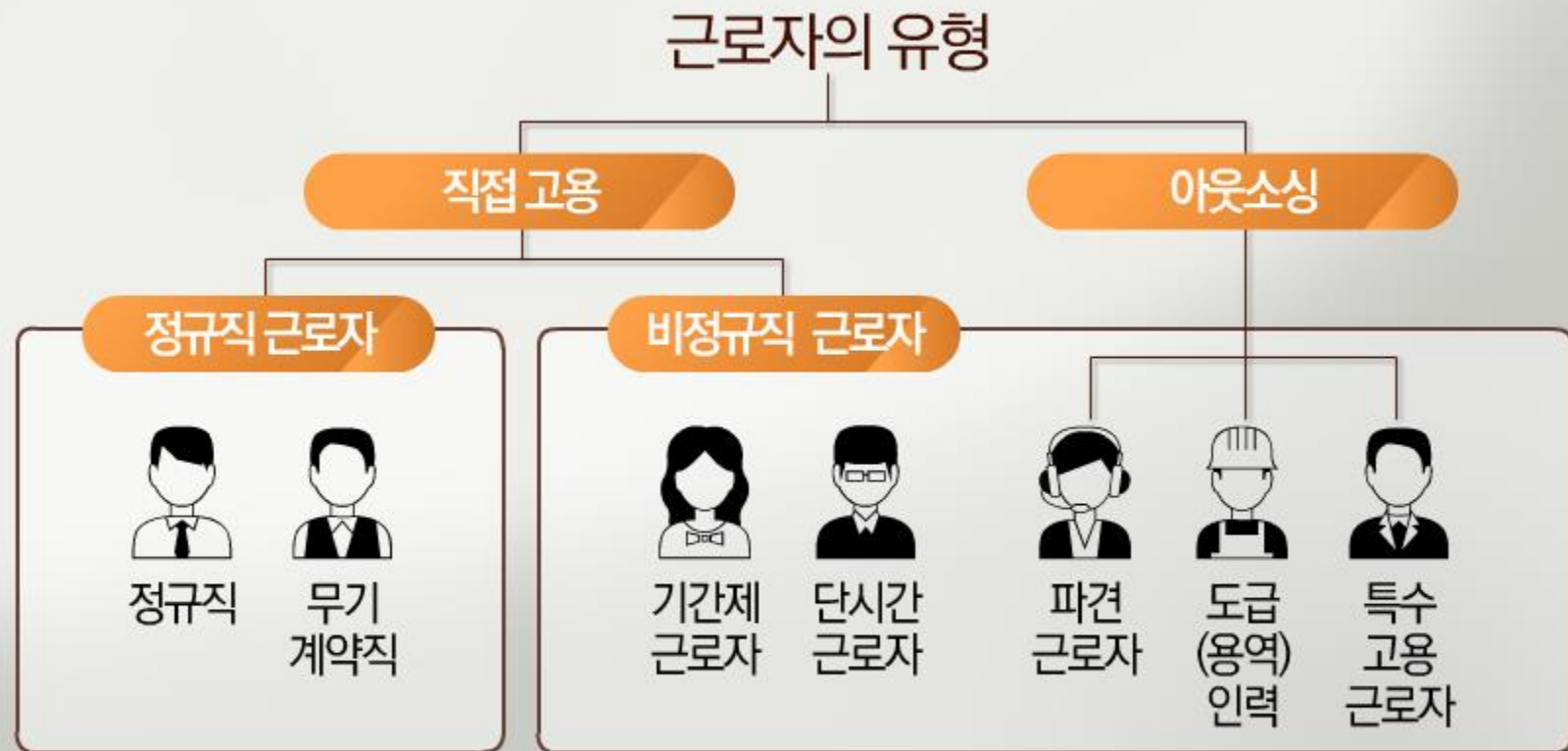
· 학습 목표



- 비정규직 근로자의 유형과 보호에 대해 살펴본다.
- 파견과 도급의 판단기준을 살펴보고, 파견관련 규제 및 근로감독 주요내용에 대해 학습한다.
- 비정규직 차별처우의 판단기준과 차별시정 절차에 대해 학습한다.



기간제 및 단시간 근로자 관리



기간제 근로자의 정의

[기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제1항]



정의

- “기간제 근로자”라 함은 **기간의 정함이 있는 근로계약**(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.





단시간 근로자의 정의

[근로기준법 제2조 제1항 제8호]



- “단시간 근로자”라 함은 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.





초단시간 근로자

- 1주 간 소정근로시간이
평균 15시간 미만인 근로자
- 연차휴가, 퇴직금 제도 적용 제외 등
근로기준법 일부 적용

파견 근로자의 정의

[파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제1항]



정의

- “근로자 파견”이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용 한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.



하청업체 근로자(도급근로자)의 정의

- **사업이 1차 내지 수차의 도급에 의해 이루어지는 경우**
발주회사·원청업체 등과 도급·용역·업무위탁 등의
계약형태를 체결한 **하청업체 소속의 근로자**



협력업체 근로자



외주용역 근로자

특수고용직 근로자의 정의

- 계약의 형식이 민법의 위임 내지 도급 계약 등의 형식을 취하고, **작업의 시간, 장소, 수행방법** 등의 구속성이 일반 근로자와는 다른 외관을 가지고 있지만, 실질적으로는 일정 부분 **사용종속관계가 인정될 수 있는 근로자**

독립사업자 형태 근로자

독립도급 근로자

계약근로자



ex) 레미콘 기사(지입차주)

기간제 근로자의 보호



사용기간의 제한

[기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 제2항]



정의

- 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

“모든 경우에 기간제 근로자의 사용기한이 제한되나?”

예외1

사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한
기간을 정한 경우

예외2

휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가
복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우

예외3

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

“모든 경우에 기간제 근로자의 사용기한이 제한되나?”

예외4

「고령자 고용촉진법」 제2조제 1호의 고령자와
근로계약을 체결하는 경우

예외5

전문직 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의
복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는
경우

예외6

그 밖에 이에 준하는 합리적 사유가 있는 경우로서
대통령령으로 정하는 경우 (대학교 시간강사 등)

차별적 처우의 금지

[기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제8조 제1항]



정의

- 사용자는 기간제근로자 임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

근로계약서 서면명시사항

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

불이익 차우 금지

- 기간제법 16조
- 위반 시 2년 이하의 징역
또는 1천만원 이하의
벌금

우선고용 노력의무

- 기간제법 5조
- 벌칙규정 없음

근로시간 비례의 원칙

[근로기준법 제18조 1항]



정의

- 단시간 근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

근로시간 비례의 원칙

구분	단시간 근로자(1일 6시간씩 주 5일 근무자)
주휴일	<ul style="list-style-type: none"> 1주 개근 시 평균 1회 이상 유급휴일 부여 주휴수당 = 6시간 × 시급
연차휴가	<ul style="list-style-type: none"> 1년 80%이상 출근시 15일 유급휴가 부여 통상근로자의 연차휴가일수 × $\frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$
퇴직금	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직금은 급여 비례하여 관련 없음

초과근로의 제한

[기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제6조]



정의

- 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

초과근로의 제한

[기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제6조]



정의

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

연장근로 수당

통상 근로자

주 40시간



법정근로시간

소정근로시간

연장근로

단시간 근로자

주 40시간



법정근로시간

소정근로시간

연장근로

연장수당
지급



파견근로자 관리



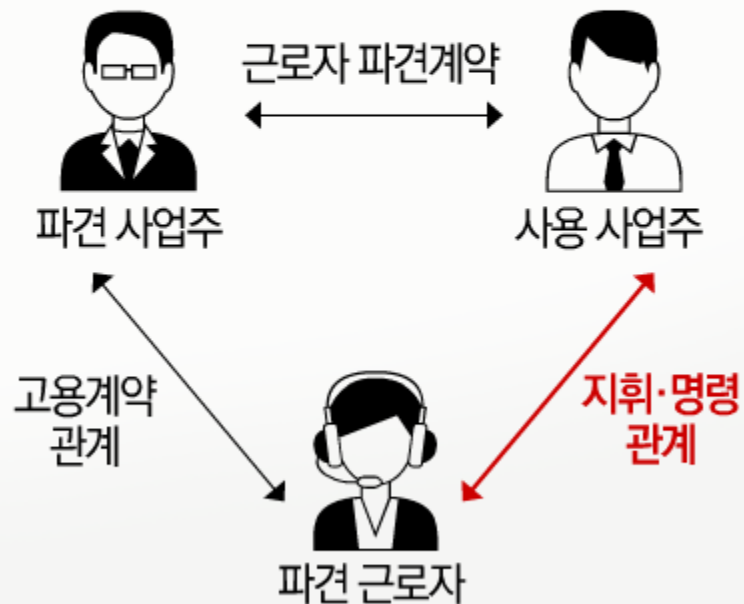
파견 근로자

Vs.

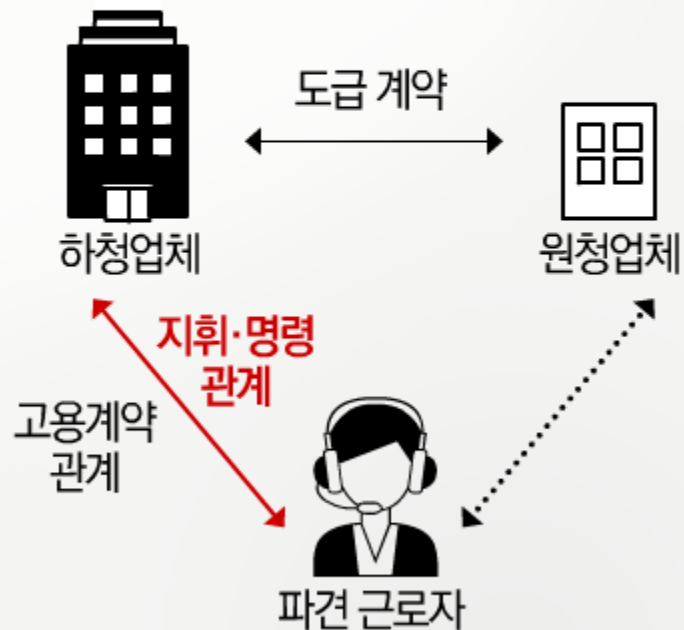


도급(용역)인력

파견



도급



같은 일

다른 월급
다른 소속회사



원청업체 직원



하청업체 직원

원청업체의 업무 지휘 감독은 불법 파견, 불법 하도급의 문제!



사업주 실체판단

지휘·명령권 판단의 징표

「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」

(2007.4.19, 고용노동부·법무부·검찰)

- 채용·해고 등의 결정권
- 소요자금 조달 및 지급 책임
- 법령상 사용자 책임
- 기계·설비·기자재의 자기 책임과 부담
- 전문적인 기술·경험과 관련된 기획 책임과 권한



사업주 실체판단

지휘·명령권 판단의 징표

「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」

(2007.4.19, 고용노동부·법무부·검찰)

- 작업배치·변경결정권
- 업무 지시·감독권
- 휴가·병가 등의 근태관리권 및 징계권
- 업무수행에 대한 평가권
- 연장·야간·휴일근로 등의 근로시간 결정권

파견의 규제



파견대상
제한



파견사업
허가제



파견기간
제한



파견대상의 제한

[파견근로자보호 등에 관한 법률 제5조]

- 근로자파견사업은 **제조업의 직접생산공정 업무를 제외**하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 **대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.**

32개 업종

(파견법시행령 제2조 제1항)



파견사업 허가제

[파견근로자보호 등에 관한 법률 제7조]

- 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.
허가 받은 사항 중 고용노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
- 사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서서는 아니 된다.



파견기간의 제한

[파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조]

- 근로자파견의 기간은 제5조 제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.
- 제1항의 규정에도 불구하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하지 못한다.



파견기간의 제한

[파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조의 2
(고용의무)]

- 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 **직접 고용하여야 한다.**

고용의무

“고용의제, 고용의무 어떤 차이가 있을까?”



고용의제


이미 고용된 것으로 간주



고용의무

이러한 의무를 바탕으로
근로자와 사용사업주가
고용계약을 체결해야 함

“고용의제, 고용의무 어떤 차이가 있을까?”



고용계약 체결 단계 추가?
'고용의무'가 근로자에게
더 불리한 것 아닌지?

‘고용의무’를
부과함으로써,

미 이행시
고용노동부가 개입할
수 있는 권리가 부여됨

근로계약을 다시 한 번 체결해야 하는 고용의무로 변경됨



점검항목	주요 점검내용
1. 근로자 파견대상 업무	파견대상 업무가 파견법상 허용된 업무에 해당하는지 여부
2. 파견기간	근로자 개인별 1년 단위, 최대 2년 이내에서 사용하는지 여부
3. 고용의무	2년 이상 파견근로자를 사용하는 경우, 직접 고용하는지 여부
4. 근로자파견 사업허가	근로자 파견 사업에 대해 허가를 받았는지 여부

점검항목	주요 점검내용
5. 사업보고서 제출 적정여부	반기 별 보고하는 파견회사 사업보고서의 사용사업주 등 명기 여부
6. 취업조건 고지여부	파견근로자의 수, 파견근로자가 종사할 업무의 내용, 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 근로장소, 직접 지휘 명령할 자에 관한 사항 등이 근로자 고지여부

점검항목	주요 점검내용
7. 사용사업주 통지	파견근로자의 성명, 성별, 연령, 학력 기타 직업능력에 관한 사항 통지여부
8. 파견사업 관리대장 작성, 보존	3년 이내 파견 근로자 성명, 사용사업주 및 사용 사업관리 책임자의 성명, 사업장 명칭 및 소재지, 파견기간, 파견근로자의 업무내용
9. 건강진단 결과 송부	건강진단 결과 사용 사업주 송부 여부

점검항목	주요 점검내용
1. 취업규칙 (파견, 사용)	취업규칙 작성여부 취업규칙 게시여부 취업규칙 모성보호 및 주요 내용 포함여부
2. 노사협의회 (파견, 사용)	노사협의회 설치여부 노사협의회 운영 여부 (분기별 회의)

점검항목	주요 점검내용
3. 직장 내 성희롱 예방교육 (사용사업주)	연 1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부 성희롱 예방교육 시 관련규정, 발생 시 신고방법 등 포함여부
4. 근로기준법 주요 법령 (사용사업주)	근로기준법 주요법령 비치여부
5. 최저임금 공고 (사용사업주)	최저임금 공고 여부

점검항목	주요 점검내용
1. 근로자 파견대상 업무	파견대상 업무가 파견법상 허용된 업무인지 여부
2. 파견기간	근로자 개인별 최대 1년, 최대 2년 이내에서 사용하는지 여부
3. 고용의무	2년 이상 파견근로자를 사용하는 경우 직접 고용하는지 여부
4. 무허가업체 역무수령	무면허 업체로부터 파견근로자 역무 수령 여부
5. 근로자 파견제한	쟁의행위, 정리해고 이후 파견근로자 사용여부

점검항목	주요 점검내용
6. 근로자 파견계약 적절성여부	파견근로자의 수, 파견근로자가 종사할 업무의 내용, 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소, 파견근로자를 직접 지휘 및 명령할 자에 관한 사항, 근로자 파견기간 및 개시일, 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항, 휴일휴가, 연장야간휴일 근로에 관한 사항, 안전 및 보건에 관한 사항 등

점검항목	주요 점검내용
7. 차별적 처우 금지	비교대상 근로자 차별여부 등
8. 사용사업 관리대장 작성 보존여부 (3년)	사용사업관리대장 기재사항 (파견법 시행규칙 제 17조) 1. 파견근로자의 성명 2. 파견사업주 및 파견사업관리 책임자의 성명 3. 파견근로자의 파견기간 4. 파견근로자의 업무내용



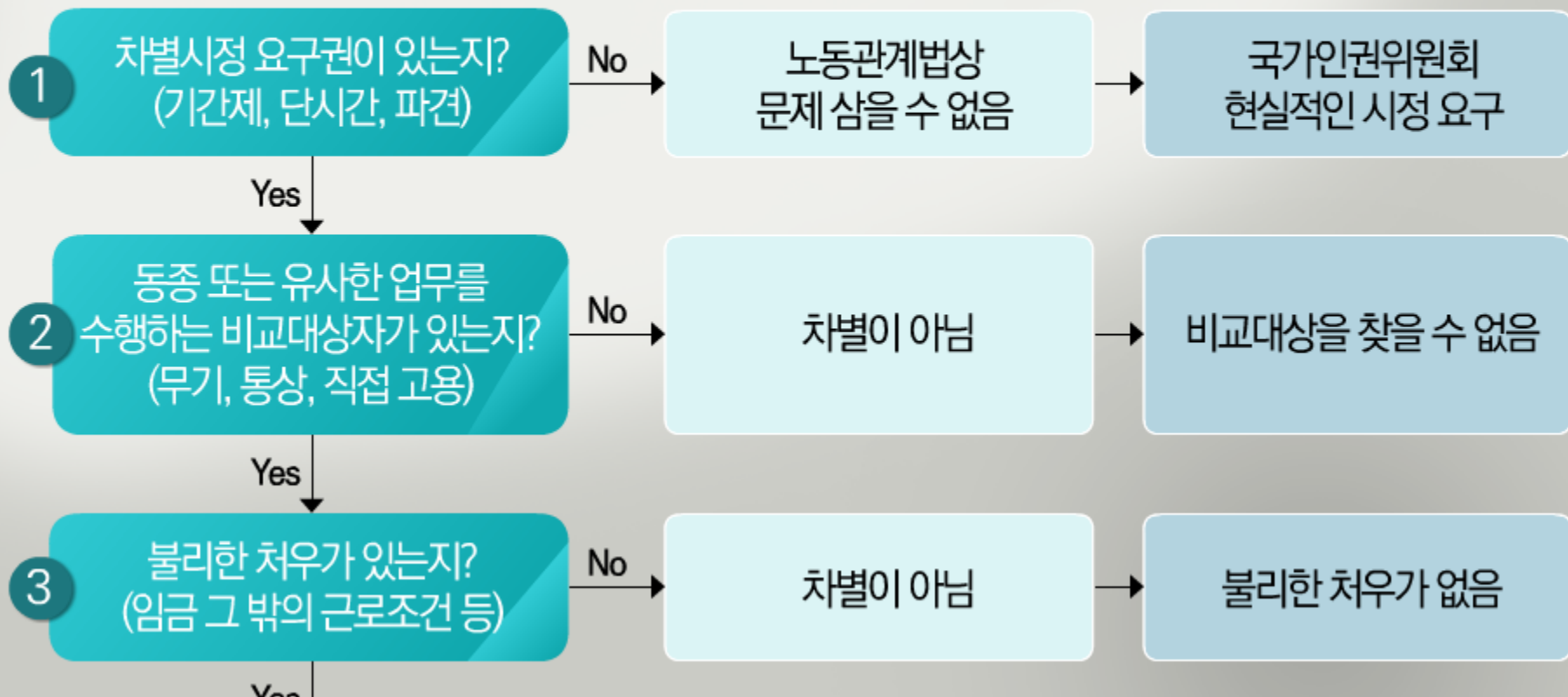
비정규직 차별시정 제도



비정규직 차별처우 법리

비정규직 차별시정 절차

비정규직 차별 판단 프로세스



비정규직 차별 판단 프로세스



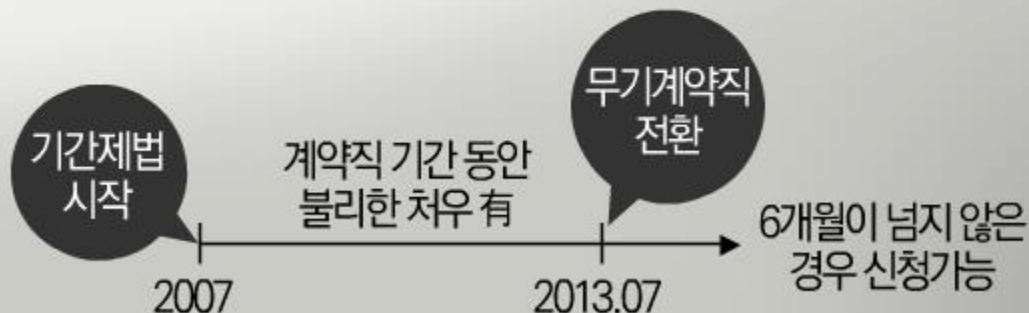
차별시정 신청권자 : 기간제 / 단시간 / 파견 근로자



Check Point1

2013년 7월 무기계약직으로 전환된 A는
차별시정 신청을 할 수 있나요?

➡ 무기계약직이므로 해당사항 없음



차별시정 신청권자 : 기간제 / 단시간 / 파견 근로자



Check Point2

초단시간 근로자의 경우에도
차별시정 신청이 가능한가요?

➡ 초단시간 “근로자”이므로 가능

차별시정 신청권자 : 기간제 / 단시간 / 파견 근로자



Check Point3

무기계약직인 단시간근로자는
차별시정 신청을 할 수 있나요?



차별시정 신청권자 : 기간제 / 단시간 / 파견 근로자



Check Point4

불법파견 근로자도 차별시정
신청권자가 될 수 있나요?

➡ 파견법을 적용 받는 불법파견
근로자라면 가능

차별처우 금지주체

기간제법상 차별적 처우가 금지되는
의무자

차별시정지도(또는 노동위원회의
시정명령)의 이행의무자

시정명령 불이행시 부과되는
과태료 납부의 책임

사용자

차별처우 금지주체

파견사업주의 책임 영역

- 해고
- 퇴직급여
- 임금
- 연장, 야간, 휴일근로
- 연차유급휴가
- 재해보상

파견사업주

사용사업주의 책임 영역

- 근로시간
(탄력적, 선택적 근로)
- 연장근로의 제한
- 휴게, 휴일
- 유급휴가의 대체

사용사업주

차별시정 대상기간(차별적 처우 발생시점 문제)

차별시정 대상



차별적 처우 발생 및 종료시점 6개월 경과 전 시정신청을 해야 함

차별시정 대상기간(차별적 처우 발생시점 문제)

계속되는 차별적 처우



차별적 처우의 종료일로부터 6개월이 경과하지 않은 경우 ➡
권리소멸시효가 완료되지 않은 차별적 처우 전체에 대해서
감독하여 시정지도함

비교대상 근로자



비교대상 근로자



비교대상 근로자 간 동종/유사업무 수행여부 비교

비교대상 근로자

동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자인지 여부?

1. 주된 업무 내지 **중심업무**를 기준으로 판단
2. 업무분장이 아닌 **실제 수행업무**를 기준으로 판단
3. **핵심요소(업무내용 및 종류, 당해 업무의 수행방법, 작업조건, 상호대체 가능성)**를 기준으로 판단

불리한 처우의 금지

무기계약

- 기본급
- 상여금(600%)
- 식대 등

- 기본급(200만원)
- 상여금
(기본급의 400%)

기간제

- 기본급
- 상여금(400%)
- 식대 등

- 기본급(180만원)
- 상여금
(기본급의 600%)

기본적으로
세부지급 항목
각각을 비교

범주화에 의한
비교판단 필요

불리한 처우의 금지

무기계약

- 기본급
- 상여금(600%)
- 식대 등

- 기본급(200만원)
- 상여금
(기본급의 400%)

기간제

- 기본급
- 상여금(400%)
- 식대 등

- 기본급(180만원)
- 상여금
(기본급의 600%)

기본적으로
세부지급 항목
각각을 비교

법주화에 의한
비교판단 필요

단순 항목 별 비교가 아닌 종합적, 전체적 비교를 통해 판단해야 함

차별을 정당화 할 수 있는 '합리적 사유'

6. 업무의 권한, 책임이 다른 경우(예. 직책수당, 직급수당)
7. 채용조건, 기준, 방법 절차가 다른 경우(예. 경력 및 자격증 등의 요건 차이, 단 채용방법과 절차만 다르다고 해서 차별의 정당한 사유로 보기는 어려움)

‘파견근로자’의 차별에의 특수성

1. 차별금지영역의 특수성이 있는지?

파견근로자의 경우에도 근본적으로 차별금지영역이
제한되는 것은 아니라고 보아야 함(고용노동부)

2. 위반시 책임소재는?

3. 차별을 합리화할 특유한 사유를 인정하는가?

‘파견근로자’의 차별에의 특수성

1. 차별금지영역의 특수성이 있는지?

2. 위반시 책임소재는?

파견법상 사용자 책임영역(파견vs사용)에 따라 책임부담

3. 차별을 합리화할 특유한 사유를 인정하는가?

‘파견근로자’의 차별에의 특수성

1. 차별금지영역의 특수성이 있는지?

2. 위반시 책임소재는?

3. 차별을 합리화할 특유한 사유를 인정하는가?

단지 직접고용관계가 없다는 이유로 파견근로자에 대한 차별이 가능하다고 한다면, 기간제근로자 등과도 또 다른 차별을 야기하는 등 **균등처우원칙에 위반됨**

차별시정제도 관할

조사관

노동위원회

부당해고 등 구제신청

부당노동행위 구제신청

공정대표의무 위반시정 신청

비정규직 차별시정 신청

감독관

관할 노동청

임금체불 사건

성희롱 등 고소/고발 사건

기타 근로감독 등

“위원회와 법원의 차이점은?”

긴급한 사안의 경우
위원회제도를 통해 **신속한 해결** 도모



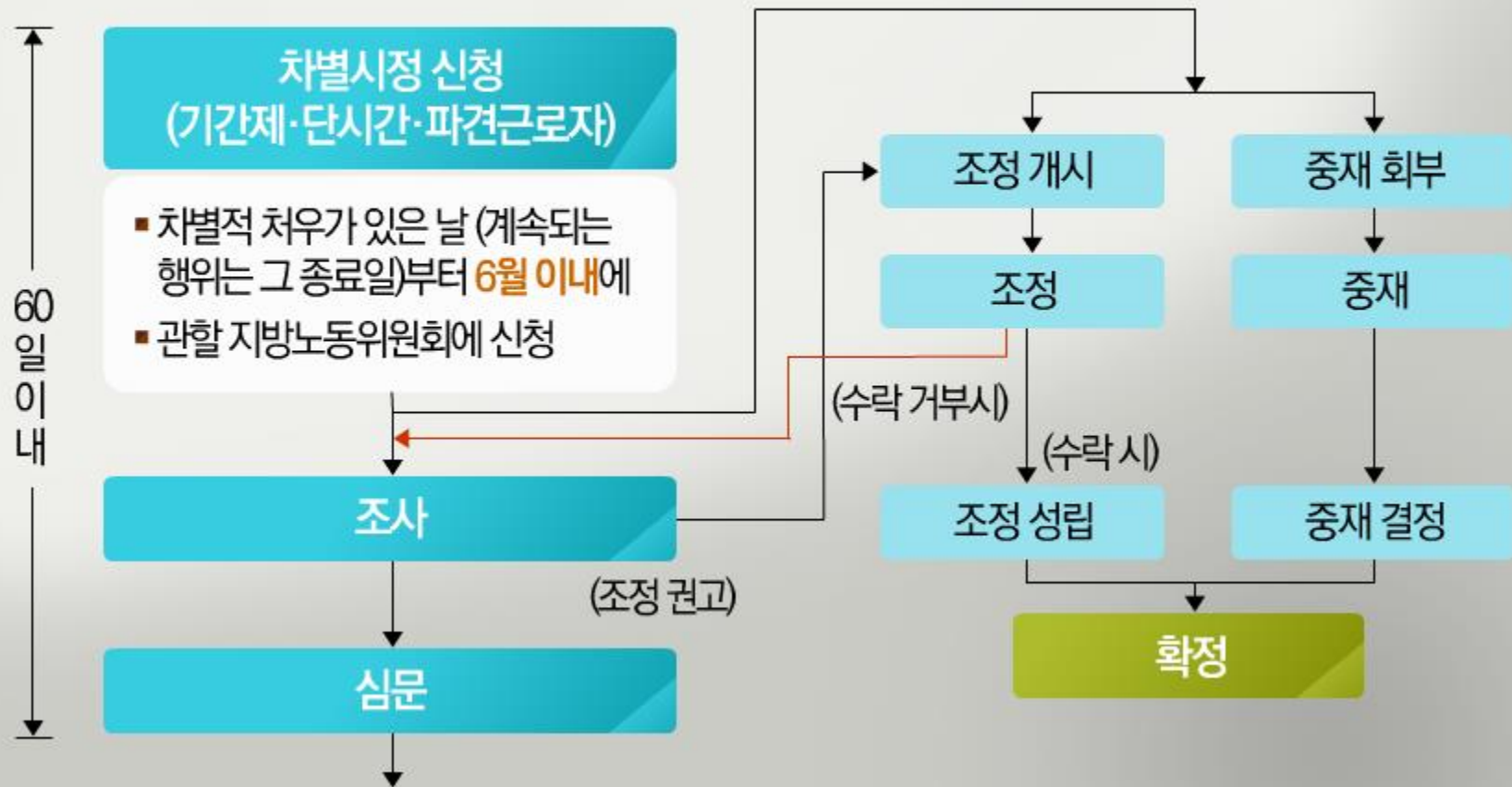
차별시정 신청절차

(출처: 차별시정제도를 알려드립니다. 고용노동부, 2009 개정판)

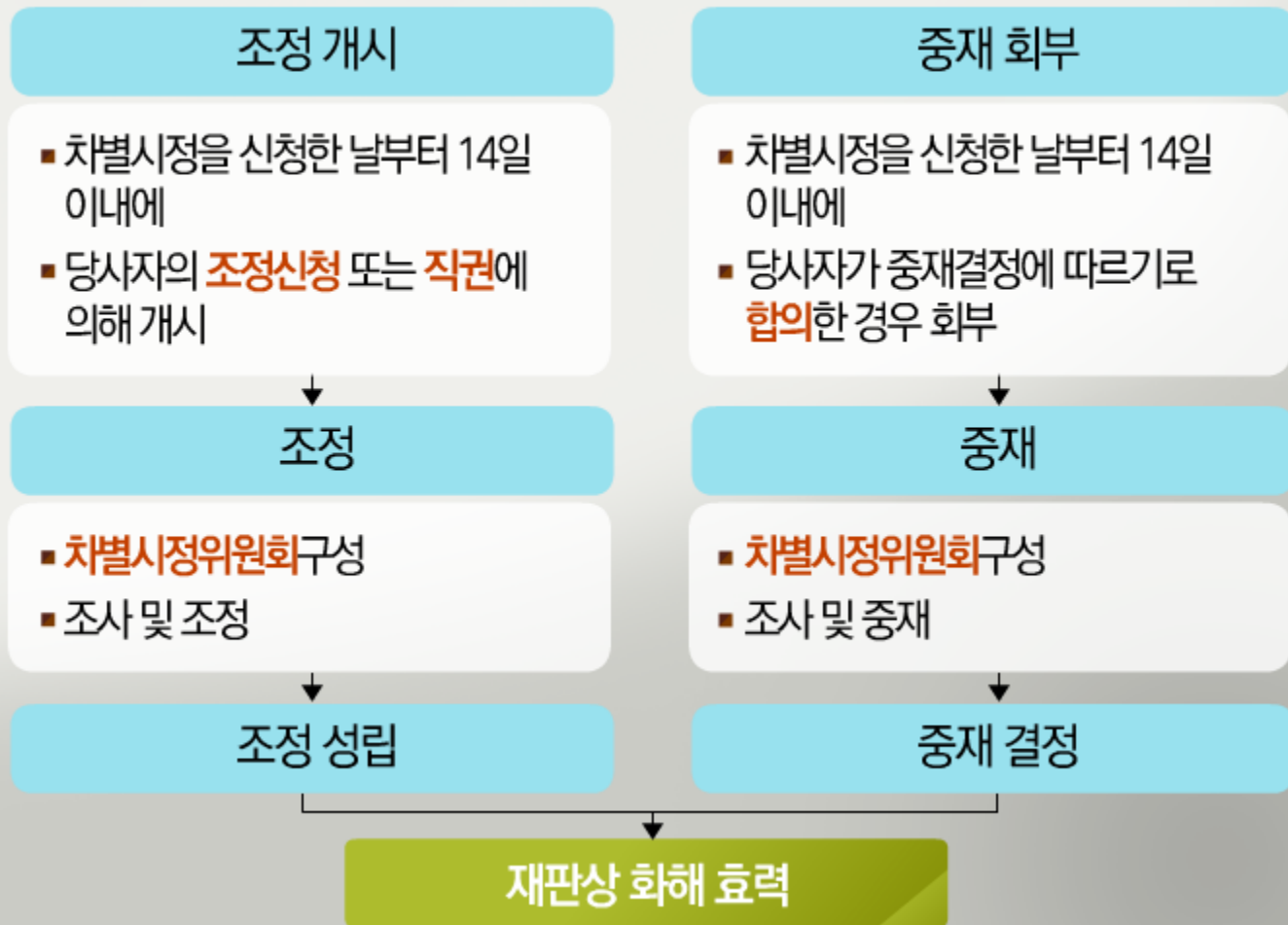


※ 양식은 자료실에서 다운로드 하세요.

비정규직 차별시정 절차



비정규직 차별시정 절차



조사

- 제척기간(6개월) 도과 여부 등
- 비교대상근로자 확인
- 불리한 처우의 유무
- 합리적·객관적 사유 존재 여부

심문

- 차별시정위원회 구성
- 조사보고서 및 당사자 주장 작성
- 회의 일시 등 통보
- 심문·판정회의 개최

비정규직 차별시정 절차



확정

- 지방노동위원회의 명령서 등을 송달 받은 날부터 10일 이내 재심 신청하지 아니한 경우
- 중앙노동위원회의 재심결정서를 송달 받은 날부터 15일 이내 행정소송 제기하지 아니한 경우
- 행정소송 확정된 경우

↓ 시정명령

시정명령 이행

- 시정명령 이행상황 제출요구 불응
※ 500만원 이하의 과태료
- 시정명령 불이행
※ 1억 원 이하의 과태료