



제420회국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 차별적 처우 시정 절차 마련 및 상시적 업무의
간접고용 금지 등 〉

■ 정혜경의원 대표발의, 의안번호 제2205338호

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	2
IV . 검토의견	3
1. 차별적 처우 구체화 및 차별적 대우·처우 금지 사유 확대(안 제6조 등)	3
2. 차별적 처우에 대한 시정 절차(안 제6조의2부터 제6조의11까지 등)	10
3. 상시적 업무의 간접고용 금지(안 제9조의2 등)	22
4. 기간제근로자의 사용제한(안 제9조의3 등)	29

I. 제안경위

2024년 11월 7일 정혜경의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

현행 「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률」은 기간제근로자를 2년 초과하여 사용하는 경우 무기계약 근로자로 고용하도록 하고 차별을 금지하며 근로조건을 보호하기 위한 목적으로 제정되었으나, 오히려 사업주가 이를 악용하여 2년 이내에 계약을 해지하거나 쪼개기 계약을 통해 고용불안을 가중시키는 사례가 많았음.

이에 무분별한 기간제근로자 또는 단시간근로자 사용을 방지하고 합리적 사유가 있는 경우에만 기간제 근로자를 고용하는 등 상시업무를 수행하는 근로자의 직접고용 원칙을 정착시키는 실질적 고용안정 조치가 필요한 상황임.

이를 위하여 ‘출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원’과 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’ 등 일시적으로 필요한 경우에만 기간제근로자를 고용할 수 있도록 변경하려는 것임.

또한, 상시업무를 수행하는 근로자의 직접고용과 기간제근로자등의 고용사유의 제한 방식은 근로자의 근로기준으로 명시할 필요가 있어, 기간제근로자에 관한 사항은 「근로기준법」에 규정하도록 하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

- 가. 사용자로 하여금 고용형태를 포함한 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정함(안 제6조).
- 나. 차별적 처우의 시정, 조사, 조정·중재, 시정명령등의 절차와 내용, 시정명령의 효력 확대, 시정 신청을 이유로 한 불리한 처우의 금지등을 신설함(안 제6조의2부터 제6조의11까지 신설).
- 다. 사용자로 하여금 상시적 업무에 대하여 법률에서 정한 경우를 제외하고는 간접고용하는 것을 전면 금지하고, 이를 위반한 경우 그 근로자를 최초로 사용한 때부터 직접 고용한 것으로 간주함(안 제9조의2 신설).
- 라. 기간제근로자의 사용사유를 출산·육아, 휴직 등에 따른 결원 대책의 경우 등 일정한 사유가 있을 경우에만 사용할 수 있도록 하고, 각 사유별 사용기한을 제한하는 한편, 위반 시 최초 사용시점부터 무기계약을 체결한 것으로 간주함(안 제9조의3 신설).

IV. 검토의견

1. 차별적 처우 구체화 및 차별적 대우·처우 금지 사유 확대 (안 제6조 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 차별적 처우를 임금, 상여금, 그밖의 근로조건 및 복리후생에 대하여 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것으로 구체화하고(안 제2조제1항제11호), 고용형태를 이유로 하는 근로조건에 대한 차별을 금지함(안 제6조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생략) <u><신설></u> <u><신설></u>	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 9. (현행과 같음) 10. (생략) 11. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다. <u>가. 제5호에 따른 임금</u> <u>나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금</u> <u>다. 경영성과에 따른 상여금</u> <u>라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생</u>

② (생 략) 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 <u>사회적 신분</u>을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.	<u>등에 관한 사항</u> ② (현행과 같음) 제6조(균등한 처우) ----- ----- ----- -----<u>사회적 신분(고용형태 등을 포함한다)</u>----- -----.
--	--

나. 검토의견

헌법은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 않는다는 평등권·평등원칙을 규정하고, 특히 여성의 근로에 대한 부당한 차별을 금지하고 있으며,¹⁾ 「근로기준법」에서는 남녀의 성(性)에 따른 차별적 대우, 국적·신앙, 사회적 신분에 의한 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하고, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정함.²⁾

1) 대한민국 헌법 제11조 ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

③ 훈장등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.

제32조 ④여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

2) 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’), 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’) 등은 성별, 고용형태 등에 따른 차별적 처우의 형태와 이에 대한 시정절차 및 조치 등을 구체적으로 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」은 사인의 차별행위에 대한 국가인권위원회의 시정권고 등을 규정함으로써 사용자의 차별적 처우를 받는 근로자의 실효적인 구제를 도모하고 있음.

<현행법상 근로관계 관련 주요 차별금지규정의 내용>

구분	차별금지사유	차별금지영역	구제조치	
			별칙 규정	절차·방법 등
헌법	성별, 종교, 사회적 신분	생활의 모든 영역	-	-
근로기준법	남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분	근로조건	○	-
남녀고용평등법	성별, 혼인, 가족안에서의 지위, 임신 또는 출산 등	모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고, 직업능력개발	○	근로자의 시정신청/고용노동부장관의 시정요구/노동위원회의 조정·중재·시정명령 등
기간제법	고용형태 (기간제·단시간근로자)	임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항	-	근로자의 시정신청/고용노동부장관의 시정요구/노동위원회의 조정·중재·시정명령 등
파견법	①고용형태(파견) ②성별, 종교, 사회적 신분, 정당한 노동조합 활동	①임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항 ②파견계약의 해지	-	근로자의 시정신청/고용노동부장관의 시정요구/노동위원회의 조정·중재·시정명령 등

구분	차별금지사유	차별금지영역	구제조치	
			별칙 규정	절차·방법 등
고령자 고용법	연령	모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복 리후생, 교육·훈련, 배 차·전보·승진, 퇴직·해고	○	국가인권위원회에 진 정/ 국가인권위원회 의 고용노동부장관에 대한 구제조치 등 권 고내용 통보/고용노 동부장관의 시정명령
외국인 고용법	국적 (외국인근로자)	-	-	-
장애인 차별 금지법	장애 또는 과거의 장애경력 또는 장 애가 있다고 추측	모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치· 승진·전보, 정년·퇴직· 해고	○	국가인권위원회에 진 정/국가인권위원회의 직권조사/법무부장관 시정명령, 손해배상 등
국가 인권 위원회 법	성별, 종교, 장애, 나 이, 사회적 신분, 출 신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가 족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력	고용(모집, 채용, 교 육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등 을 포함), 재화·용역· 교통수단·상업시설· 토지·주거시설의 공 급이나 이용, 교육시 설이나 직업훈련기 관에서의 교육·훈련 이나 그 이용	-	피해자 또는 제3자의 진정 및 직권조사/차별 행위의 중지, 원상회복, 손해배상 그 밖의 구제 조치 이행, 재발방지 조 치의 이행, 법령·제도·정 책의 시정 또는 개선권 고/합의권고, 조정 등

개정안은 차별적 처우의 구체적인 내용을 기간제법의 규정 등에 착
안하여 구체화하고,³⁾ 현행 「근로기준법」에 따른 차별금지 사유에 고

3) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의
정의는 다음과 같다.

3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을
말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금

나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금

다. 경영성과에 따른 성과금

용형태를 추가하려는 것으로, 근로자의 차별금지 사유를 확대함으로써 헌법에 규정된 평등의 이념을 근로관계에서 구체화한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

특히, 현행 「근로기준법」상 차별금지사유인 ‘사회적 신분’에 고용형태가 포함되는지 여부에 대하여는 의견이 대립하고 있고,⁴⁾ 대법원은 사회적 신분의 개념에 대해 명시적인 정의를 내리고 있지 않으나⁵⁾⁶⁾ 하

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

「**파견근로자 보호 등에 관한 법률**」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

7. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 임금

나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금

다. 경영성과에 따른 성과금

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

4) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 I」, pp. 576-578.

○ (고용형태는 사회적 신분에 포함되지 않는다는 의견) 고용형태는 변경할 수 없거나 고정적인 지위로 보기 어렵고 근로자의 특정한 인격과 관련된 표지라고 보기 어려우므로 사회적 신분에 포함하지 않는다고 해석하는 것이 타당

○ (고용형태는 사회적 신분에 포함된다는 의견) 「근로기준법」 제6조의 규정은 다른 노동관계법의 고용 평등 법제에서 총칙적 지위를 가지고 있고, 우리 사회에서 비정규직 근로자는 단순히 일시적인 종업원에 대한 분류를 넘어 그 사람에 대한 사회적 평가를 포함하는 지위를 의미하므로 사회적 신분에 포함된다고 해석하는 것이 타당

5) 다만, 최근 대법원은 도로보수원, 과적단속원과 같이 공무원이 아닌 자로서 지방국토관리청장과의 기간의 정함이 없는 계약을 체결한 자(소위 ‘공무직 근로자’)와 과적단속직 공무원과의 관계에 있어 개별 근로계약에 따른 고용상 지위(공무직인지, 공무원인지)는 ‘사회적 신분’에 해당한다고 볼 수 없다고 판시한 바 있음.

대법원 2016다255941 선고 2023. 9. 21.

“...근로기준법 제6조에서 말하는 사회적 신분이 반드시 선천적으로 고정되어 있는 사회적 지위에 국한된다거나 그 지위에 변동가능성이 없을 것까지 요구되는 것은 아니지만, 개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 공무원과의 관계에서 근로기준법 제6조가 정한 차별적 처우 사유인 ‘사회적 신분’에 해당한다고 볼 수 없고, 공무원은 그 근로자와의 관계에서 동일한 근로자 집단에 속한다고 보기 어려워 비교대상 집단이 될 수도 없다....”

6) 헌법재판소는 헌법에서의 ‘사회적 신분’을 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것으로 보고 있음.

헌법재판소 1995. 2. 23. 선고 93헌바43

“...헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”라고 규정하고 있는바 여기서 사회적 신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미한다 할 것이므로...”

급심에서는 고용형태가 사회적 신분에 해당한다는 판례와 부정하는 판례⁷⁾가 혼재하고 있는 상태로, ‘고용형태’에 따른 근로조건의 차별이 금지됨을 법문에 명확히 함으로써 관련 논란을 해소하는 의미가 있을 것으로 보임.

참고로, 근로기준에 대한 차별적 처우 금지와 관련된 해외 입법례를 살펴보면, 인종·피부색·종교·성별·국적·신조·사회적 신분·고용형태 등에 따른 차별 금지 규정을 두고 있는 것으로 보임.

<해외 입법례 : 근로조건 및 임금 등과 관련된 차별적 처우 금지>

- (영국) 「평등법」에서 성별·인종·장애 등 모든 사유에 대한 차별 금지
 - * 다만, 「평등법」에 고용형태에 대한 차별금지 규정은 두지 않고, 「단시간근로자에 관한 규정」, 「기간제근로자에 관한 규정」, 「파견근로에 관한 규정」에서 각각 정규직 근로자에 비해 불이익 취급 금지 원칙 규정
- (미국) 「고용기회평등법」에서 인종·피부색·종교·성별로 인한 근로조건 등 차별금지를 규정하고 있고, 「동등임금법」에서 성별을 이유로 한 차별적 임금지급 금지 규정
- (독일) 「기본법」, 「일반평등법」, 「경영조직법」 등에서 성별·연령 등 차별금지를 규정, 「단시간 및 기간제 근로에 관한 법」, 「근로자파견법」 등 개별법률에서 고용형태에 관한 차별금지 규율
- (일본) 「노동기준법」에서 국적·신조·사회적 신분에 대한 균등대우원칙과 성별을 이유로 한 임금에 관한 차별적 처우 금지를 명시, 「유기고용법」 등 개별법에서 고용형태에 따른 차별금지 규정

*자료: 고용노동부

7) ○ 무기계약직은 사회적 신분에 해당하지 않는다고 본 판례: 서울중앙지방법원 2023. 3. 23. 선고 2020가합590813, 대구지방법원 2023. 2. 9. 선고 2020가합210864, 서울고등법원 2018. 5. 25. 선고 2017나2039724 등
○ 무기계약직은 사회적 신분에 해당한다고 본 판례: 서울중앙지방법원 2018. 6. 14. 선고 2017가합 507736 등

고용노동부는 ①고용형태를 이유로 한 차별은 현행 「기간제법」 및 「파견법」에서 이미 이를 금지하고 있으므로 현행 개별법령의 규정과 절차를 통해 해소함이 바람직하고, 이를 근로기준법에 다시 규정하는 것은 입법의 실익이 크지 않을 것으로 보인다는 점,

②개정안은 고용형태에 도급·위탁·용역근로자도 포함하려는 취지로 이해되는데, 해당 유형은 민법상 계약의 유형일 뿐 이를 고용형태(기간제, 파견근로자 등)의 일종으로 보기는 어렵고, 계약 형태와 관련된 종사자에게 일률적으로 동일한 임금을 지급하도록 하는 것은 다양한 업무 내용이나 성격, 난이도, 전문성 등 개별·구체적인 사정을 고려하지 않는 것으로, 법집행 과정에서 많은 혼란과 어려움이 있을 것으로 전망된다는 점을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

2. 차별적 처우에 대한 시정 절차(안 제6조의2부터 제6조의11까지 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 「기간제법」에 착안하여 노동위원회를 통한 차별적 처우의 시정에 관한 절차 및 시정명령 등에 관한 규정을 마련하려는 것임. 구체적인 내용은 다음과 같음.

[차별적 처우의 시정 신청] 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합은 노동위원회에 차별적 처우가 있는 날로부터 6개월이 경과하기 전까지 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있음(안 제6조의2).

[노동위원회의 조사·심문] 시정 신청을 받은 노동위원회는 필요한 조사, 자료제출 요청, 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 하고, 노동위원회는 신청인의 신청이나 직권으로 사용자에게 자료 목록의 제시를 명령할 수 있으며, 관계 당사자의 신청이나 직권으로 필요한 증인을 출석시켜 질문할 수 있고, 노동위원회의 심문 절차에서 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회가 주어져야 함(안 제6조의3).⁸⁾

[조정·중재] 노동위원회는 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권

8) 안 제116조제2항제1호에 따르면, 노동위원회의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자에 대하여는 500만원 이하의 과태료를 부과함.

에 따라 조정 절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 노동위원회의 중재결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우 중재를 할 수 있으며,⁹⁾ 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」상 재판상 화해와 동일한 효력을 가지며, 그 내용으로는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 적절한 배상 등이 포함될 수 있음(안 제6조의4 및 제6조의6).

[시정명령] 노동위원회가 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당한다고 판명한 때에는 사용자에게 시정명령을 하여야 하고, 그 내용으로는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 적절한 배상 등이 포함될 수 있으며, 노동위원회는 신청인의 의견을 들어 취업규칙, 노동관행 등 차별적 제도의 개선을 명령할 수 있음(안 제6조의5 및 제6조의6).¹⁰⁾

[징벌적 손해배상] 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액의 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있음(안 제6조의6).

[시정명령 이행상황의 제출요구 등] 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있고, 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있음(안 제6조의8)).¹¹⁾

9) 조정은 조정안에 대하여 당사자의 동의가 있어야 효력이 있으나, 중재는 합의된 신청이 있는 이상 노동위원회의 중재결정에 따라 당연히 효력이 발생함.

10) 안 제111조제1호에 따르면, 사용자가 확정된 시정명령이나 그에 대한 재심판정을 이행하지 아니한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 부과함.

11) 안 제116조제2항제2호에 따르면, 사용자가 그 이행상황을 제출하지 아니한 경우 500만원 이하

[고용노동부장관의 시정요구 등] 고용노동부장관은 사용자가 차별적 처우를 한 경우 그 시정을 요구할 수 있고, 사용자가 시정요구에 따르지 않은 경우 차별적 처우의 구체적인 내용을 명시하여 노동위원회에 통보하며, 통보를 받은 노동위원회는 지체없이 차별적 처우의 여부를 심리하여야 하고, 이에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정 절차에 관하여는 근로자 또는 노동조합의 시정 요청 절차(안 제6조의2부터 제6조의8까지)에 관한 규정에 따름(안 제6조의9).

[확정된 시정명령의 효력 확대] 고용노동부장관은 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업(장)에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우 그 시정을 요구할 수 있으며, 이에 따르지 않는 경우 고용노동부장관의 노동위원회에 대한 심리 요청 등에 관한 규정(안 제6조의9제2항부터 제5항까지)를 준용함(안 제6조의10).

[불리한 처우의 금지] 사용자는 근로자의 차별적 처우에 대한 시정 신청, 노동위원회 심리 등에 참석, 진술하는 행위, 노동위원회 결정에 대한 불복 등을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없음(안 제6조의11).¹²⁾

의 과태료를 부과함.

12) 안 제109조제1항에 따르면, 사용자가 이를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형에 처함.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제6조의2(차별적 처우의 시정 신청) ① 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합(이하 “신청인”이라 한다)은 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우에는 그 종료일을 말한다)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다. ② 그 밖에 시정 신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 정한다.
<신설>	제6조의3(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제6조의2에 따른 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사, 자료제출 요청, 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. 이 경우 신청인은 조사 내용과 자료에 의견을 제시할 수 있다. ② 노동위원회는 신청인의 신청 또는 직권으로 사용자에게 관련 규정, 문서 등 자료 목록의 제시를 명할 수 있다. ③ 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 필요한 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다. ④ 노동위원회는 제1항 및 제3항에 따른 심문을 하는 경우 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다. ⑤ 그 밖에 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.
<신설>	제6조의4(조정·중재) ① 노동위원회는 제6조의3에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권

에 따라 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제6조의2에 따른 차별적 처우의 시정 신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

<신 설>

제6조의5(시정명령 등) ① 노동위원회는 제6조의3에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판명한 때에는 사용자에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하였을 때에는 시정명

<신 설>	령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다. 제6조의6(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제6조의4에 따른 조정·중재 또는 제6조의5에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다. 이 경우 노동위원회는 신청인의 의견을 들어 시정명령에서 취업규칙, 표준근로계약서와 노동관행 등 차별적 제도의 개선을 명령할 수 있다. ② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.
<신 설>	제6조의7(시정명령 등의 확정) ① 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다. ② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다. ③ 제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니할 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.
<신 설>	제6조의8(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다. ② 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.
<신 설>	제6조의9(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제6조를 위반하여 차별적 처우를 한

	경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. ② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다. ③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다. ④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제6조의2부터 제6조의8까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사용자 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다. ⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.
<신 설>	제6조의10(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제6조의7(제6조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. ② 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우에는 제6조의9제2항부터 제5항까지를 준용한다.
<신 설>	제6조의11(불리한 처우의 금지) 사용자는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다. 1. 제6조의2에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제6조의3에 따

	<u>른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제6조의7에 따른 재심신청</u> <u>또는 행정소송의 제기</u> 2. 제6조의8에 따른 시정명령 불이행의 신고
--	--

나. 검토의견

「근로기준법」에 따른 차별적 처우에 대한 불이익한 조치는 500만원 이하의 벌금형에 그치는 반면, 「기간제법」에 따른 차별적 처우의 시정은 노동위원회의 사실조사 및 심리를 거쳐 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙 등의 제도개선도 포함), 배상까지 다양한 형태의 시정명령이 가능하고, 고용노동부장관이 시정명령에 대하여 사후에 이행상황을 점검할 수 있으며, 당사자 외의 사업(장) 내 다른 근로자에게도 시정명령의 효력을 확대할 수 있다는 점에서 차별적 처우 개선에 효과적이라고 볼 것임.

개정안은 「기간제법」에 따른 차별적 처우의 시정 절차를 「근로기준법」에도 적용하려는 것으로, 노동위원회를 통한 시정 절차를 마련함으로써 근로자의 차별적 처우에 대한 다양한 권리구제 수단을 도입하고, 차별적 처우의 효과적인 개선을 도모한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 개별법과 별도로 「근로기준법」에 차별적 처우의 시정 절차에 관한 일반 규정을 마련하는 경우, 「기간제법」, 「파견법」 등과의 관계에서 규정이 상충되거나 복수의 절차로 인해 혼선이 발생될

소지가 있고, 시정 신청의 근거 법률에 따라 상이한 제재조치가 부과될 수 있어¹³⁾ 근로자의 일방적인 선택에 따라 사용자에게 과도하게 불이익한 결과가 도출될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 보임.

개정안은 「기간제법」상의 차별적 처우에 관한 시정 절차를 「근로기준법」에 도입하면서도 시정신청권자에 노동조합을 추가하거나, 사용자의 입증책임 부담에 관한 규정¹⁴⁾을 제외하는 등 일부 규정을 변용하고 있음.

안 제6조의2에 따르면, 차별적 처우를 받은 근로자뿐만 아니라 그 근로자가 소속된 노동조합이 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있는데, 당사자 이외의 제3자가 차별적 처우의 시정절차에 개입할 수 있도록 규정함으로써 차별적 처우에 대한 적극적인 개선이 이루어질 가능성이 있는 반면, 근로자로서는 제3자가 개시한 절차에 강제로 참여하게 되어 노동위원회의 조사 대상이 될 수 있는 등 절차를 주도하는 당사자로서의 지위가 약화될 소지가 있으므로 이를 종합

13) 예컨대, 「기간제법」에서는 확정된 시정명령을 불이행한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과할 수 있으나, 개정안에서는 확정된 시정명령을 불이행한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하고 있음.

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제24조(과태료) ① 제14조(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

안 제111조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조의7에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 시정명령 또는 시정명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자
2. 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자

14) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조(차별적 처우의 시정신청) ④ 제8조 및 제1항부터 제3항까지의 규정과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다.

적으로 고려할 필요가 있다고 보임.

안 제6조의3에서는 「기간제법」과 달리 노동위원회가 신청인의 신청 또는 직권으로 사용자에게 관련 규정, 문서 등 자료 목록의 제시를 명할 수 있다고 규정하는데, 이는 노동위원회가 사실조사 및 심리 과정에서 명확한 사실관계 판단을 할 수 있게 한다는 점에서 의미가 있다고 보이나, 같은 조 제1항에 따른 자료제출 요청의 내용에 해당할 여지가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

안 제6조의6 후단은 「기간제법」과 달리 신청인의 의견을 들어 노동위원회가 취업규칙, 노동관행 등 차별적 제도의 개선을 명령할 수 있는 근거를 마련하고 있는데, 이는 신청인이 노동위원회의 시정명령에 대하여 의견을 제시할 수 있는 근거를 둬으로써 차별적 처우에 대한 효율적인 구제를 도모하고 차별적 처우의 시정 절차에서 당사자의 권리를 보장한다는 측면에서 의미가 있다고 볼 것임.

안 제6조의10은 고용노동부장관이 확정된 시정명령과 관련하여 사용자의 사업(장) 내 ‘다른 기간제근로자 또는 단시간근로자’에 대한 차별적 처우의 시정을 요구할 수 있는 근거로 기능한다고 볼 것인데, 동 규정은 「기간제법」상 기간제근로자 또는 단시간근로자의 차별적 처우에 관한 사항에 국한된 것으로 볼 것인바, 「근로기준법」에 해당 사항을 적용하는 경우 이를 ‘다른 근로자’에 대한 차별적 처우의 시정을 요구할 수 있는 근거로 확대하여 규정하는 것이 체계에 부합한다

고 보임.

고용노동부는 「기간제법」 등에 착안하여 「근로기준법」에 노동위원회를 통한 시정 절차를 규정하는 것(안 제6조의2부터 제6조의11까지)에 관하여 현행법상 근로자 권익구제에 관한 실효적인 규정(「기간제법」, 「과건법」 등에 따른 차별시정 제도, 국가인권위원회를 통한 조사와 구제 등)이 마련되어 있으므로, 「근로기준법」에 이를 별도로 규정할 실익이 크지 않다는 점을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 의견이고,

노동조합의 차별시정 신청권(안 제6조의2)에 관하여는 「기간제법」, 「과건법」 등에서는 근로자에게만 진정을 제기할 수 있도록 규정하고 있다는 점, 노동조합과 근로자 간 이해가 상충될 경우 당사자의 의사에 반하여 시정 신청이 제기될 가능성이 있다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견이며,

확정된 시정명령의 불이행에 대한 형사처벌(안 제111조15))에 관하여는
①현행 「기간제법」, 「과건법」은 고용형태를 이유로 하는 차별적 처우에 관하여 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우 과태료를 부과하는데 그친다는 점. ②사용자가 고용형태를 이유로 차별적 처우를 하였을 경우 「근로기준법」과 「기간제법」에 의해 근로자의 권리구제방법이

15) 안 제111조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조의7에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 시정명령 또는 시정명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자
2. 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자

이원화됨에 따라 법 집행상 혼란이 발생할 수 있다는 점, ③확정된 시정명령을 이행하지 아니한 경우, 「근로기준법」과 「기간제법」의 처벌 수준이 달라지는 문제가 발생한다는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

3. 상시적 업무의 간접고용 금지(안 제9조의2 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자에게 상시적 업무 수행을 위해 근로자를 사용하는 경우 「직업안정법」 또는 「파견법」에서 정하는 경우 외에는 기한의 정함이 없는 근로자를 직접 고용하도록 하고(안 제9조의2제1항), 이를 위반하여 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초로 사용한 때부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 간주하며(안 제9조의2제2항),

그 근로자의 근로조건은 동종·유사 업무에 종사한 기한의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건을 근속연수에 비례하여 적용하고, 그러한 근로자가 없는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건을 근속연수에 비례하여 적용하며(안 제9조의2제3항), 동종·유사 업무의 판단 기준은 대통령령으로 정함(안 제9조의2제4항).

안 제9조의2를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함(안 제110조).¹⁶⁾

16) 안 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조의2, 제9조의3, 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제3항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제9조의2(상시적 업무의 간접고용 금지) ① 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무 수행을 위하여 근로자를 사용하는 경우 「직업안정법」 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 정하는 경우 외에는 기간의 정함이 없는 근로자를 직접 고용하여야 한다.</u> <u>② 사용자는 제1항을 위반하여 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무 수행을 위하여 도급·위탁·용역·파견 등 명칭·형태와 상관없이 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초로 사용한 때부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.</u> <u>③ 제2항에 따라 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.</u> <u>1. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건</u> <u>2. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건</u> <u>④ 제4항의 동종 또는 유사한 업무의 판단 기준은 대통령령으로 정한다.</u>

나. 검토의견

현행법은 사용자가 사업(장)에서 근로자를 어떠한 지위로 고용할 것인가에 관하여 구체적으로 규율하고 있지 않아 사용자로서는 기간제 근로자, 파견근로자, 일용근로자, 도급 등 다양한 형태의 계약을 통해 사업(장)에 필요한 노무를 공급하고 있음.

「파견법」에서는 파견근로자의 파견대상 업무, 파견금지업종, 파견기간 등을 제한하고, 이를 위반한 경우 사용자에게 직접고용의무를 부여하고 있으며,¹⁷⁾ 「기간제법」에서도 기간제근로자의 사용기한을 제

17) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조(근로자파견 대상 업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무

2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무

3. 「선원법」 제2조제1호의 선원의 업무

4. 「산업안전보건법」 제58조에 따른 유해하거나 위험한 업무

5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무

제6조(파견기간) ① 근로자파견의 기간은 제5조제2항에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다.

③ 제2항 후단에도 불구하고 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

④ 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유가 없어지는 데 필요한 기간

2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만, 해당 사유가 없어지지 아니하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.

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

1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는

한하고, 이를 도과하는 등의 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하고 있음.¹⁸⁾

그러나, 파견대상 업무가 아닌 업무에 대한 파견, 파견금지 업종에 대한 파견, 무허가 근로자파견업자의 파견, 수급인이 도급인에게 종속되어 실질적으로 수급인의 독립성이 보장되지 않는 위장도급 등 「파견법」을 위반하여 불법적으로 사업(장)에 노무를 공급하거나, 기간제 근로자의 사용기한 2년이 경과하기 전에 계약을 해지하는 등의 방식으로 「기간제법」의 적용을 회피하는 사례가 발생하고 있어 근로자

경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)

2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우

4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우

5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

② 제1항은 해당 파견근로자가 명시적으로 반대의사를 표시하거나 대통령령으로 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③ 제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따를 것

2. 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 낮아져서는 아니 될 것

④ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

18) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

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

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

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

4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우

5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

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

의 불안정한 고용환경이 문제될 소지가 있다고 볼 것임.

또한, 사용자가 사업(장)에서 수행하는 상시적인 업무를 파견이 아닌 도급이나 위탁, 용역 등의 계약을 통해 외주화함으로써 「근로기준법」에 따른 사용자로서의 책임을 회피하려는 경우 근로자의 근로조건 및 환경, 고용환경에 대한 안정성을 담보하기 곤란할 소지가 있음.

개정안은 사용자에게 사업(장)에서의 상시적 업무 수행에 관하여 근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 직접 고용하도록 하되, 적법한 일용근로자(「직업안정법」), 파견근로자(「파견법」)에 한정하여 예외를 두려는 것으로, 사용자에게 근로자의 안정적인 고용상 지위를 보장할 것을 강제함으로써 근로자의 지위를 두텁게 보호한다는 측면에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 다음과 같은 측면을 추가적으로 검토할 필요가 있음.

첫째, 개정안은 사용자의 고용형태를 제한하여 자유로운 인력운용을 제한함으로써 기업의 적극적인 경영권 행사를 제약하거나 경쟁력을 약화시킬 수 있는 소지가 있음.

개정안은 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우에 대하여 고용간주 규정을 두고 있고, ‘사용’을 위장도급과 같이 수급자의 독립성이 배제된 상태에서 도급자가 직접 근로자에 대한 지시·감독을 수행하는 경우를 의미한다고 보는 경우(소위 ‘위장도급’으로 불법적인 파견에 해당)등으로 제한하여 볼 것인지, 넓은 의미에서 도급계약에 따라 사업

(장)에서 수급인이 작업하는 사내하도급 등까지 포함할 것인지에 따라 구체적인 제약의 범위가 상이해질 수 있는데, 후자의 경우 기업이 적법한 도급·위탁 등을 통해 자유롭게 인력운용구조를 구축·운영하는 것을 저해할 소지가 있다고 볼 것임.

둘째, 개정안은 상시적 업무 수행에 관하여는 사용자에게 직접고용의무를 부과하고 있는데, 상시적 업무에 관한 구체적인 기준이 마련되어 있지 않아 이에 대하여 분쟁의 소지가 있다고 보임.

현행 「기간제법」 및 「파견법」은 특정한 기간제근로자 사용기한 또는 파견기한을 별도로 규정하고, 이를 도과한 경우 직접고용을 간주하거나 사용자에게 직접고용의무를 부과하고 있는데, 이는 해당 기한을 상시적 업무 수행의 구체적인 기준으로 사용하고 있다고 볼 것임.

셋째, 개정안은 사용자의 노무 이용에 관한 사항을 규율하면서 「기간제법」, 「파견법」 등을 그대로 존속시키고 있으므로, 타 법과의 관계를 고려할 필요가 있다고 보임.

예컨대, 「파견법」은 불법파견에 대하여 사용자에게 근로자 직접고용의무를 부과하고 이를 위반한 경우 3천만원의 과태료를 부과할 수 있도록 하는데, 개정안은 불법파견이 있는 경우(「파견법」에서 정하는 경우를 제외하고 제3자를 매개하여 근로자를 사용) 근로자의 직접고용을 간주한다는 점에서 법적 효과에 차이가 발생할 수 있어 어떤 규정에 따라 법적 효과를 인정할 것인지 모호할 소지가 있음.

고용노동부는 ①개정안이 헌법상 경제활동의 자유, 계약의 자유 등을 제한한다는 점, ②노동시장 경직성을 초래하고 기업 경영권의 과도한 제한을 야기하며, 이로 인한 산업 전반 위축이 우려된다는 점, ③다양한 고용형태를 활용하는 것은 외부 전문성 활용, 핵심업무에의 집중 등 다양한 요인이 있을 수 있음에도 직접고용만을 강제할 경우 최종 서비스 품질 및 경쟁력 저하 등 부정적 파급효과를 가져올 수 있다는 점, ④합법적인 용역·도급 등을 금지하는 것은 민법에서 인정한 계약형태를 금지한다는 것이라는 점 등을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

4. 기간제근로자의 사용제한(안 제9조의3 등)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 기간제 근로계약을 체결할 수 있는 사유와 그 근로계약 기간을 제한하고, 사용자가 이를 위반하여 그 사유가 없거나 해소된 후에도 계속하여 기간제근로자로 사용하거나, 근로계약기간을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우로서 해당 근로자의 명시적 의사에 반하지 않는 이상 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주함(안 제9조의3제1항부터 제3항까지).

기간제 근로계약은 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하며, 이를 위반한 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주함(안 제9조의3제4항).

기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하는 경우 그 근로자의 근로조건은 동종·유사 업무에 종사한 기한의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건을 근속연수에 비례하여 적용하고, 그러한 근로자가 없는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건을 근속연수에 비례하여 적용함(안 제9조의3제5항).

사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하려는 경우, 해당 사업(장)의 동종·유사 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선고용하여야 함(안 제9조의3제6항).

안 제9조의3을 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함(안 제110조).¹⁹⁾

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제9조의3(기간제근로자의 사용제한) ① 사용자는 다음 각 호의 경우에만 기간제 근로계약을 체결할 수 있다. 1. 근로자의 출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 2. 일정한 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사용자가 동일한 목적으로 수행하는 사업은 하나의 사업으로 본다. 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우 4. 계절적 사업의 경우 5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지의 규정에 준하는 객관적으로 인정되는 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 ② 근로계약의 기간은 제1항제1호부터 제3호까지에서는 그 해당기간, 제4호에서는 3개월, 제5호에서는 1년을 각각 초과할 수 없다. ③ 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 기간제근로자를 최초 사용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다. 다만, 해당 근로자의 명시적 의사에 반하는 경우는 그러하지 아니하다.

19) 안 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조의2, 제9조의3, 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제3항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니함에도 기간을 정한 근로계약을 체결한 경우
 2. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 해소된 후 계속하여 기간제 근로자로 사용하는 경우
 3. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하더라도 제2항에 따른 기간을(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 계속근로한 총기간을 포함한다) 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우
- ④ 제1항의 경우에는 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 한다. 이 경우 서면에 의한 근로계약을 작성하지 아니하거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 아니한 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 본다.
- ⑤ 제3항 및 제4항에 따라 근로자를 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.
1. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건
 2. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건
- ⑥ 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

나. 검토의견

현행법에 따르면, 사용자는 원칙적으로 2년을 초과하지 아니하는 범위에서 기간제근로자를 사용할 수 있고 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 등에는 2년을 초과하여 사용할 수 있으며, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유가 없거나 소멸되었음에도 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주함.²⁰⁾

「기간제법」에서 기간제근로자의 사용기한을 원칙적으로 2년으로 규정함에 따라 그 기한을 도과하지 않은 상태에서 계약을 해지하는 등의 방식으로 「기간제법」에 따른 고용간주 규정의 적용을 회피하거나, 상시적인 업무 수행에도 불구하고 사용자가 기간제근로자를 사용함으로써 근로자의 고용상 지위가 불안한 측면이 있다고 볼 것임.

20) 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

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

개정안은 기간제근로자 사용 사유와 그에 따른 사용기한을 마련하고 기간제 근로계약의 형식(서면)과 내용(계약기간 명시)을 규정함으로써 사용자가 기간제 근로계약을 남용할 수 없도록 하고, 근로자의 고용안정을 제고한다는 측면에서 의미가 있다고 볼 것임.

또한, 현행 「기간제법」은 기간의 정함이 없는 근로계약의 체결 간주에 관한 사항은 규정하면서도 그에 따라 계약상 지위가 전환된 근로자의 근로조건에 관한 사항은 규정하고 있지 않은데, 개정안은 이를 고려하여 전환된 근로자의 구체적인 근로조건의 내용을 규정하고 있다는 점, 「기간제법」²¹⁾과 달리 사용자가 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우 해당 사업(장)의 동종·유사업무에 종사하는 기간제 근로자를 우선 고용하도록 의무를 부여하였다는 점에서도 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 다음과 같은 측면을 추가적으로 검토할 필요가 있음.

첫째, 개정안은 기간제근로자의 사용 사유와 그 기간을 제한하고 있어 급변하는 사업환경의 변화를 고려한 기업의 자유로운 인력운용을 저해할 소지가 있고, 그에 따라 기업의 경쟁력이 약화될 소지가 있으며 근로자로서는 기업의 고용 회피로 일자리를 구하기 곤란할 수 있어 고용시장에 미치는 영향이 클 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

21) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

둘째, 고용의 방식이나 내용에 비추어 정책적으로 기간제근로를 장기간 허용하는 사례가 있음에도 이를 일률적으로 제한할 소지가 있다고 보임.

현행 「기간제법」은 고령자와 근로계약을 체결하거나, 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우 또는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우 등에 대하여는 2년 이상의 기간에서 기간제근로를 허용하고 있고,²²⁾ 이는 고령자의 취업기회 증대, 정부의 직접일자리 창출 등 복지사업 수행, 전문인력의 노무제공 양태를 고려한 효율적인 활용 등을 위한 것으로 보이는데, 개정안에서는 이와 같은 정책적 측면에서 기간제근로를 허용하기 곤란할 소지가 있다고 보임.

셋째, 「기간제법」과의 관계를 고려할 필요가 있음.

개정안은 기간제근로자의 사용 사유와 그 기한을 설정하면서도 현행 「기간제법」은 그대로 존속시키고 있어 규정 상호간의 충돌이 있는 경우 어느 규정을 적용할 것인지 문제될 소지가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 기간제근로자의 사용사유 제한 및 사유별 사용기간 제한은 높은 수준의 비정규직 사용규제로, 일자리 감소 및 규제 회피를 위한 파견 확산 등 노동시장에 미치는 영향이 크다고 보인다는 점,

22) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우

5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

「기간제법」 제정 당시 사회적 논의과정에서도 기간제근로자의 사용사
유를 제한하는 방식에 대하여 ❶노동시장 내 경직성이 강화됨에 따라
우리나라 기업의 경쟁력 약화, ❷일자리 창출 기회의 제약 ❸ 사회적
합의가 어렵다는 것이 지적되었다는 점,

무기 근로계약의 체결 간주(안 제9조의3제4항)에 관하여 당사자간 약
정의 내용과 관계없이 무기 근로계약을 간주할 경우²³⁾ 개별적·구체적
인 계약의 내용에 따라 불합리한 결과를 초래할 우려가 있다는 점,

기간제근로자 우선고용의무(안 제9조의3제6항)에 관하여 외부 구직자
에 있어서는 채용기회 차단 등 일할 기회에 대한 형평성 문제 및 내
부자 과보호로 인해 신규 구직자 및 실업자 등의 구직의욕 감소, 노동
시장 활력 저해가 우려되고, 기업의 근로자 선택권이 박탈될 수 있다
는 점을 고려할 때, 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

23) 서면으로 작성되지 않았으나 기간제근로계약을 체결한 경우

참 고

근로자파견대상업무(파견법 시행령 별표1)

■ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [별표 1] <개정 2019. 10. 29.>
근로자파견대상업무(제2조제1항 관련)

한국표준 직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무는 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무는 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한정한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무는 제외한다.
252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 해당 사업의 핵심 업무인 경우는 제외한다.
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업에서의 조리사 업무는 제외한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무는 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	