

발간등록번호

11-1492000-100031-14

기간제법 질의 회시집

2018. 4. ~ 2024. 8.



고용노동부

일러두기

- 이 기간제법 질의회시집은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 해석과 적용 과정의 혼선을 줄이고자, 2018년 4월부터 2024년 8월까지 관계기관, 근로자, 기업 등이 제기한 주요 질의 사항에 대한 답변을 정리하여 발간하는 것입니다.
또한, 행정해석은 법령의 해석 및 적용에 대한 해석 시점의 견해를 반영한 것이며, 관련 법령 개정, 판례 변경, 사실관계 변화 등에 따라 달라질 수 있음을 알려드립니다.



제1장

총 칙

1. 제2조(정의)	3
1. 같은 사업장 소속 경비원이 다른 아파트에서 근무할 때, 단시간근로자 판단 방법	3
2. 단시간근로자의 판단기준	5
3. 「기간제법」 제2조제1호의 근로자 개념과 「근로기준법」 제2조의 근로자 개념이 차이가 있는지	6
4. 조례에 따라 상임단원의 임기를 정한 경우 기간제근로자로 봐야 하는지	7
5. 일용근로자의 「기간제법」 적용 여부	8
6. 일용근로자의 단시간근로자 해당 여부	9
2. 제3조(적용범위)	11
7. 국가나 지방자치단체가 출연한 기관이 국가 및 지방자치단체의 기관인지 여부	11
8. 국내법인이 해외 현지직원을 채용하는 경우 해당 직원이 국내 「기간제법」의 적용을 받는지 여부	12
9. 주민자치회에서 채용한 주민자치센터 프로그램 운영 전담인력이 「기간제법」의 적용을 받는지	13
10. A장학재단은 「민법」상 공익법인으로, 지방자치단체와 독립되어 별도의 법인격을 갖춘 사업장인데 「기간제법」 제3조제3항 ‘국가 및 지방자치단체의 기관’에 해당하는지	15
11. 상시근로자 수 변경 시 「기간제법」 제4조 적용 시점	16
12. 임기제 공무원의 「기간제법」 적용 대상 여부	18

제2장

기간제근로자의 사용 등

1. 제4조(기간제근로자의 사용)제1항 본문	21
1-1. 계속근로기간	21
13. 과거 근무 경력이 있는 기간제근로자의 계속근로기간 산정 방식	21
14. 초등스포츠 강사가 동일한 교육지원청 내 타 학교와 근로계약을 체결할 시 계속근로에 해당하는지 여부	22



15. 공개채용 절차를 거쳐 재채용 시 계속근로기간의 산정 방식	23
16. 「기간제법」 제4조 ‘2년을 초과하지 아니하는 범위’ 관련 공개채용 절차를 거쳐 연 7~8개월 근무하여 근무기간 합산이 2년을 초과하는 경우도 해당되는지	25
17. 공개채용을 거쳐 단절기간 없이 재채용하여 이전 근무에 대한 퇴직금 지급은 완료하였으나, 4대보험 상실신고하지 않은 경우, 계속근로기간 산정 방식	26
18. 계절적 요인이 작용하는 일용근로자의 계속근로기간 산정 방식	28
19. 공개채용절차를 거쳐 1년 단위 기간제 근로계약 반복 갱신 시 계속근로기간 산정 기준	30
20. 「기간제법」상 사용기간 제한 예외 해당 기간과 미해당 기간이 반복되는 경우 무기 간주 시점	32
21. 이전 근로계약기간이 2년 전에 종료된 기간제근로자 재채용 시 계속근로기간 산정 방식 등	34
22. 기간제근로자와 3년이 되는 시점에 근로계약을 작성할 때, 기간제 또는 무기 등 계약서 형식 등과 관계 없이 무기계약 근로자로 간주되는지 등	36
23. 고용승계(포괄승계) 시 계속근로기간 산정 방식	37
24. 법정 육아휴직기간 1년을 넘어 총 2년을 부여하여도 기간제 사용기간에서 제외하는지	38
25. 각 시군에서 실시하는 체납자 실태조사 사업의 기간제근로자로 근무 시 계속근로기간 산정 방법	39
26. 기간제 사용기간 제한에 따른 계속근로기간 산정 시 상시근로자 4인 이하인 기간을 제외해야 하는지	40
27. 공백기 없이 근무한 기간제근로자의 계속근로기간 산정 방법 등	42
28. 같은 기관의 다른 사업팀의 업무를 수행한 이력이 있는 근로자 채용 시 기존 근무기간을 합산해야 하는지	44
29. 다수 휴직자 대체 시 공백기 여부에 따른 계속근로기간 산정 방법	45
30. 1년 단위 계약을 4회 체결하고 근로계약 만료 통보할 경우 해고인지	47
31. 근로 중인 기간제근로자가 계약만료 전 새로 공고된 기간제근로자 공개채용에 응시하여 최종 합격한 경우의 연속근로 산정 방법	49
1-2. 갱신기대권	51
32. 사업의 완료에 필요한 기간 동안 고용한 기간제근로자의 갱신기대권 발생 여부	51
33. 개방형 직위(경영지원실장)로 채용된 기간제근로자가 갱신기대권을 이유로 계속 고용을 요구할 수 있는지	52
34. 정년 도과 후 재고용한 근로자에 대하여 갱신기대권을 적용할 수 있는지 등	54
35. 계약만료 후 근로 제공 시 묵시적 계약 연장 및 갱신기대권 인정 여부	56



1-3. 기타 58

- 36. 사용기간 제한의 예외에 해당하는 기간제근로자에 대해 별도 공개채용을 하지 않아도 되는지 58
- 37. 기관 통합 시 기간제근로자와 무기계약 근로자의 고용승계 여부 59
- 38. 기간제 2년 초과하여 무기계약 근로자로 전환된 근로자를 노사 합의로 기간제근로자로 변경할 수 있는지 61
- 39. 계약 해지 단서 조항을 두는 경우 근로계약기간이 만료되지 않았음에도 근로계약을 종료할 수 있는지 여부 62

2. 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우) 63

- 40. 협약기간 종료 후 평가를 통해 연장 또는 갱신되는 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 등 63
- 41. 청소년쉼터 위탁사업 및 가정형 위(Wee)센터 위탁사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 여부 65
- 42. 세계과학도시연합(WTA) 국제행사가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 여부 및 계속근로기간 산정 방식 67
- 43. 특별고용지원업종 지정에 따른 조선업희망센터 운영이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 69
- 44. 위수탁 계약에 따른 건강증진사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 여부 및 계속근로기간 산정 방식 70
- 45. 햇살론 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 72
- 46. 조기취업형 계약학과 선도대학 육성사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 73
- 47. 금연클리닉 금연상담사가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였다고 볼 수 있는지 74
- 48. 국가지원사업이 사업의 완료 등 예외 사유에 해당하는지 여부 75
- 49. 여러 현장에서 업무를 중복 수행하는 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것으로 볼 수 있는지 77
- 50. 사회맞춤형 산학협력 선도전문대학 육성사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 등 78
- 51. 건설현장에서 담당업무가 종료 예정일보다 조기 종료된 경우, 근로계약 만료 통보 시 부당해고인지 80



52. 국고사업인 신생아 집중치료 지역센터, 의료기관 결핵환자 관리지원, 응급실 기반 자살시도자 사후관리 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지	82
53. A품종관리센터 소관 시험연구사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 ..	85
54. 연구원이 2개의 한시적 연구 프로젝트를 연달아 수행하는 경우 「기간제법」 예외 사유에 해당하는지	87
55. 3년 단위의 혁신지원사업의 기간제근로자가 부수적으로 일반 행정업무를 수행하더라도 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지	89
56. IPP형 일학습병행사업 전담인력이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 ..	90
57. 56번 질의(고용차별개선과-427) 관련, 최초 사업과 연장 사업이 각각 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지	92
58. 장애인 근로지원인 지원사업의 근로지원인이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지	93
59. 초기창업패키지 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 등	96
60. 메이커 스페이스 구축운영사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 ..	98
61. 직접 일자리사업 지침에 의거 중복참여와 반복참여가 원칙적으로 금지되는 위탁사업의 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있는지	99
62. 사용자가 객관적으로 일정 기간 이후에 종료될 것이 명백한 복수의 프로젝트를 중복하여 수행할 기간제근로자 채용 시 사용기간 제한 예외 해당 여부	101
63. 장애대학생 교육활동 지원사업의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 해당 여부	102
64. 교육감 공약사업인 대학입시지원관 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지	103
65. 후임자 채용 전까지 기간제 근로계약을 연장할 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호 또는 제6호에 따라 한달 연장이 가능한지 여부	105
66. 계약기간 전부를 연구과업에 참여하지 않으나, 근로계약서 및 채용공고에 연구과업과 이에 따른 계약기간을 명시한다면 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 ..	106
67. 영화 제작 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지	108
68. 4년간 한시적으로 수행하는 A시 농촌 신활력플러스사업이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우에 해당하는지	109
69. 위수탁사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당한다면, 계약연장 기간은 언제까지로 해야 하는지 등	110
70. 코로나19 방역소독 업무 기간제근로자가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 등에 해당하는지	112



- 71. 존속기간이 정해진 한시적 위원회 소속 기간제근로자가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 115
- 72. A도시재생뉴딜사업(4년) 수행을 위해 채용한 기간제근로자의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 해당 여부 117
- 73. 코로나19 종식 때까지 사용하는 보건인력 기간제근로자가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우에 해당하는지 118
- 74. 국회 인턴 근로자가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 119
- 75. 위수탁계약기간 종료 후 공모 없이 연장하는 경우 기간제근로자를 계속 사용할 수 있는지 · 120
- 76. 일학습병행 공동훈련센터 위수탁 계약기간 내 1년 단위 근로계약 반복·갱신 시 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 등 122
- 77. 도시재생지원센터(기초센터) 직원이 특정 지구 사업이 아닌 지자체 모든 재생사업을 관장하는 경우, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 · 124
- 78. 아프리카 돼지열병 거점소독시설 운영을 위해 채용한 기간제근로자가 사업의 완료 또는 특별한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 128
- 79. 임원 보좌 비서와 수행기사의 근로계약기간을 임원의 임기 종료까지로 하고, 임원 임기는 1년 단위로 연장 시 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 · 129
- 80. 3년간 운영 예정인 시범사업 수행을 위해 채용한 기간제근로자가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 130
- 81. 대학혁신지원사업이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 131
- 82. 고용안정 선제 대응 패키지 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우 또는 정부의 복지정책·실업대책에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 133
- 83. 발달장애인 특화사업장 구축사업의 업무협약기간(5년 또는 10년)이 정해져 있는 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 135
- 84. 산학협력 연구계약 3차 연장 체결 시 최초 계약부터 3차 계약까지를 전부 하나의 사업으로 볼 수 있는지 등 136
- 85. A공사, B공사 완료 목적으로 각각 채용한 기간제근로자를 별도 입·퇴사 및 채용 절차 없이 A-B 통합 프로젝트 완성 목적으로 신규 근로계약을 체결하여도 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 139
- 86. 국가결핵관리사업에 따른 결핵관리 전담간호사가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 140



- 87. 일학습병행 공동훈련센터 운영기관이 통합 공동훈련센터 운영기관으로 재지정된 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 142
- 88. 공사 현장 통합 시 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 143
- 89. 기간제근로자의 근로계약기간을 공사 준공 시까지 연장할 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 144
- 90. 한국판 뉴딜 사업 중 AI 바우처 지원사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 146
- 91. 사업의 완료를 위해 필요한 기간을 정한 경우 사업이 완료되지 않았음에도 2년을 초과하여 근무 중인 기간제근로자를 계약종료할 수 있는지 여부 147
- 92. 사업 폐업 예상 시점까지 근로자 사용하는 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 148
- 93. 농촌인력중개센터사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부 149
- 94. 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 건설현장에서 현장 90%의 공사 중단을 사유로 기간제 계약 종료 가능한지 등 150
- 95. 아파트 하자보수 담보책임기간이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 152

3. 제4조제1항제2호(휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우) 153

- 96. 동일 사업장의 지사에서 근무하는 근로자가 본부 근무하게 되어 업무 공백이 발생한 경우, 대체 기간제근로자가 사용기간 제한 예외(결원 대체)에 해당하는지 153
- 97. 노동조합 전임자의 업무 대체를 위해 기간제근로자를 채용할 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우인지 154
- 98. 대체인력뱅크제가 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 155
- 99. 근로시간면제자를 대체하는 기간제근로자를 결원 대체로 볼 수 있는지 156
- 100. 출산전후휴가, 육아휴직 기간, 육아기 근로시간 단축기간 총 2년 3개월간 업무 대체자의 근로기간은 「기간제법」 제4조의 계속근로기간 산정에서 모두 제외되는 것인지 158
- 101. 육아휴직 중인 근로자가 육아휴직 연장 시 대체 기간제근로자의 근로계약도 연장할 수 있는지 159
- 102. 육아기 근로시간 단축기간, 육아휴직 대체 시 모두 「기간제법」 제4조제1항제2호에 해당하는지 160
- 103. 결원 인력이 조기 업무 복귀 시 대체 기간제근로자를 계약 종료일까지 사용할 수 있는지 .. 161
- 104. 휴직 중인 직원이 조기 복직함에 따라 대체 기간제근로자와 계약기간 종료 전에 계약해지할 수 있는지 여부 163



4. 제4조제1항제3호(근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우) 164

- 105. 기간제 사용기간 제한 예외 사유인 학업·직업훈련 이수에 사이버대학교, 국가실시 직업훈련, 국가자격증 시험 등이 포함되는지 등 164
- 106. 1급 정신건강임상심리사 자격 취득을 위해서 수련기관에서 3년 이상 수련을 마쳐야 하는 것이 학업, 직업훈련 이수에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 등 166
- 107. 의학물리임상연수강사 직종 연수자의 연수(수련)기간이 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 여부 168

5. 제4조제1항제4호(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우) 169

- 108. 근로계약 갱신 시점에 55세가 된 경우 「기간제법」 예외 사유에 해당하는지 등 169
- 109. 근로계약 갱신 시점에 근로자가 55세 이상이고, 이전 근로기간 중 예외 해당 기간을 제외하면 2년을 초과하지 않을 경우, 계속 기간제근로자로 사용할 수 있는지 171
- 110. 고령자인 기간제근로자의 무기 근로계약 전환 시점 173

6. 제4조제1항제5호, 시행령 제3조제1항(전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우) 174

- 111. 박사 학위 분야 업무와 다른 업무 함께 수행 시 해당 분야 종사 해당 여부 174
- 112. 박사 학위를 소지하고 해당 분야의 전문지식을 활용하는 경우의 구체적인 범위가 어떻게 되는지 175
- 113. 석사 학위로 입사 후 박사 학위 소지 시 박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우에 해당하는지 등 177
- 114. 초경량비행장치 전문교육기관에서 근무하는 실기평가조종자가 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우에 해당하는지 179

7. 제4조제1항제5호, 시행령 제3조제2항(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우) 180

- 7-1. 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우 180
- 115. 공공산림가꾸기·숲가꾸기자원조사단 사업이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지 180



116. 장애인직업재활시설 내 근로를 목적으로 채용된 근로장애인이 기간제 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하는지	181
117. 국가 및 지자체 보조금으로 추진되는 희망일자리 및 지역방역일자리 사업 참여자가 정부의 복지정책·실업대책에 따른 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지	183
118. 청년 모니터링 전문인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지	184
119. 코로나19 관련 희망근로 지원사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지	186
120. 장애인 의무고용률 준수를 위해 진행되는 장애인 일자리 사업 관련 「장애인고용법」 등이 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호의 다른 법령에 포함되는지	187
121. 섬섬옥수사업의 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호 해당 여부	188
122. 사회적기업 일자리창출 사업의 정부 복지정책·실업대책에 따른 일자리 제공 해당 여부 ·	189
123. 발달장애인 보조기기 관리자 운영 사업에 채용된 발달장애인이 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지	191
124. 행복마을관리소 사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부	192
125. 보건복지부 대체교사 지원사업이 「기간제법」상 사용기간 제한 예외에 해당하는지	193
126. 아동복지교사 지원사업이 정부의 복지정책에 따른 일자리 사업에 해당하는지	194
127. 공공도서관 개관시간 연장사업이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지	196
128. 다함께돌봄사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부	197
129. 사회복지시설 종사자 대체인력 지원사업을 수행하기 위해 위탁기관에서 채용한 기간제근로자가 예외 사유에 해당하는지	198
130. 노인일자리 담당자(전담인력)가 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지	200
131. 지역고용전문관이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지	201
132. 지역주도형 청년일자리사업이 기간제 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하는지	203
133. 장애인 민간위탁훈련기관에서 훈련교사를 사용하는 것이 정부 복지정책·실업대책에 따른 일자리 또는 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지	205
134. 기관에서 장애인 의무고용률 충족을 위하여 장애인을 채용할 경우 기간제한 예외에 해당하는지	207
135. 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 소속으로 참여자 모집·선발·교육 및 활동 관리 등을 담당하는 근로자가 사용기간 제한의 예외 사유인지	209
136. 아이돌봄지원사업이 직접일자리사업에서 제외되었음에도 「기간제법」 제4조제1항제5호 (정부의 일자리 제공)에 해당하는지	210



- 137. 「사회적기업육성법」에 근거하여 인건비를 지원받아 (예비)사회적기업 전문인력으로 채용한 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 213
- 138. 국민취업지원제도 연계·협업 사업에 참여하는 여성새로일하기센터 사업 수행 기간제근로자가 기간제 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하는지 214
- 139. A시 주거복지센터 운영사업이 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 216
- 140. 정신건강복지센터에서 근무하는 정신건강전문요원 자격을 취득하지 아니한 간호사, 사회복지사, 임상심리사 등이 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 217
- 141. 대학일자리플러스센터 사업 수행을 위해 채용된 대학 소속 컨설턴트가 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지 219
- 142. 대학취업지원관과 대학일자리센터 사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정한 경우에 해당하는지 220
- 143. 현장중심 직업재활지원사업, 청소년 발달장애학생 방과후활동서비스사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 221
- 144. 지역자활센터 종사자 중 자활사례관리사, 게이트웨이(Gateway) 과정 전담관리자, 통장사례 관리자, 탈수급 유지지원사업 취업상담사가 「기간제법」 제4조제1항제5호에 해당하는지 223
- 145. 통장사례관리자의 「기간제법」 제4조제1항제5호 또는 제1호 해당 여부 225
- 146. 주민자치회 사무직원의 정부 복지정책·실업대책에 따른 일자리 제공 해당 여부 227
- 147. 대체교사 지원사업이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지 228
- 148. 꿈사다리 공부방 사업이 정부의 복지정책·실업대책에 따른 일자리 제공에 해당하는지 등 · 231
- 149. 대학병원 호흡기 공공전문진료센터 근무 중인 기간제근로자가 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우 해당 여부 234
- 150. 방문건강관리사업의 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호 해당 여부 236
- 151. 농업공익직불사업 사무보조원과 농지이용관리지원사업 조사보조원의 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호 해당 여부 237

7-2. 제대군인 일자리 제공, 국가보훈대상자 복지지원 인력 운영 239

- 152. 방위산업체에서 20년 이상 군(軍) 근무 경력이 있는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외인지 239
- 153. 보훈특별고용으로 고용된 근로자가 제대군인이라는 이유로 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지 240
- 154. 보훈특별고용에 의한 취업지원자가 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 241



- 155. 참전사실 확인 및 조사를 위한 전문조사관이 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우 또는 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우에 해당하는지 243
- 156. A구 보훈회관의 프로그램 및 시설 운영을 위해 채용한 사무원, 조리원, 식당보조요원 등이 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지 244

8. 제4조제1항제6호, 시행령 제3조제3항(그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우) 246

8-1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 달리 정한 경우 246

- 157. 「병역법」에 따른 산업기능요원 복무기간이 「기간제법」의 보호를 받을 수 있는지 246
- 158. 체류기간이 정해져 있었다가 F-5(영주) 비자를 취득한 경우, 무기 간주 시점이 언제인지 247
- 159. 체류기간이 정해진 비자로 입국한 외국인이 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지 ... 249
- 160. 「집행관법」에 따라 채용한 근로자가 「기간제법」의 적용을 받는지 여부 250
- 161. 「기간제법」에서 예외 사유로 규정하는 ‘다른 법령에서 정하는 경우’에서 법령의 범위, 갱신기대권 적용 여부 등 252
- 162. 지방자치단체의 조례에 따라 사용기간을 2년에서 연장하여 사용할 수 있다고 규정한 경우 「기간제법」의 예외 사유에 해당하는지 255
- 163. F-2 비자를 보유한 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 257
- 164. 「출입국관리법」에 따라 E-2, F-4 외국인근로자는 「기간제법」의 적용을 받지 않을 수 있는지 258
- 165. E-7비자를 보유한 외국인근로자가 F-6로 변경 신청 중일 때, 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 259
- 166. E-2, F-4, A-3 체류자격을 소지한 외국인근로자가 기간제 사용기간 제한의 예외인지 · 260
- 167. 구직(D-10) 및 특정활동(E-7) 체류자격 소지자가 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지 261

8-2. 군사적 전문적 지식·기술, 국가안전보장·통일, 「고등교육법」상 학교 업무 263

- 168. 대학 직장예비군 대대 참모 기간제근로자가 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우에 해당하는지 263
- 169. 학군단 행정관이 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우에 해당하는지 264



- 170. 북한법 및 북한학 석사 전공자가 특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는
자로 볼 수 있는지 264
- 171. 미국 주재 총영사관에서 근무하는 행정원이 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장,
국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 자에 해당하는지 266
- 172. 초빙교수에게 일반행정 직원과 같은 사무업무를 담당하게 하여도 「기간제법」상
예외 사유인지 267

8-3. 고소득 전문직 268

- 173. 고소득 기간제근로자의 경우 2년을 초과하여 사용할 수 있는지 268
- 174. 업무의 변동으로 대분류 1 직업에 종사하지 않게 된 경우 계속근로기간 산정 방식 및
55세 이상 근로자 예외 사유 적용 여부 등 269
- 175. 한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 해당하는 근로자의 소득이 고용노동부
공고 금액 이상인 경우 예외 사유에 해당하는지 271
- 176. 감사전담인력이 「기간제법」 사용기간 예외 사유인 고소득 전문직에 해당하는지 273
- 177. 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 소득기준 산정 방식 274
- 178. '최근 2년간 연평균 근로소득'에서 '최근'의 의미(시점) 275
- 179. 벤처캐피탈리스트 또는 벤처투자심사역이 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2
직업에 종사하는 자에 해당하는지 277
- 180. 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는
금액의 산출 기준 278
- 181. IT 설계·분석 또는 신기술 연구개발 등에 관한 컨설턴트가 한국표준직업분류의 대분류 1과
대분류 2 직업에 종사하는 자인지 등 279
- 182. 기간제근로자 육아휴직 시 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호의 근로소득 산정 방법 280
- 183. 한국표준직업분류 대분류 2 전문가 및 관련 종사자 중 분류코드 27299(그 외 금융 및
보험 관련 전문가) 해당 여부 282
- 184. '최근 2년간 연평균 근로소득'에서 근로소득 범위 및 육아휴직 시 근로소득 산정 방법 283

8-4. 초단시간 근로자, 선수·체육지도자 285

- 185. 초단시간근로자 해당 여부 285
- 186. 체육지도자 업무에 종사하는 경우 해당 여부 286
- 187. 스포츠, 레크레이션 종사자(한국고용직업분류 기준, 420)가 「국민체육진흥법」 제2조제6호에
따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우에 해당하는지 287



- 188. 수영 스포츠지도사 자격증을 소지한 수영안전교육관(체육관) 교육운영팀장이 체육지도자 업무에 종사하는 경우에 해당하는지 289
- 189. 선수가 사용기간 제한 예외에 해당하는 계약기간 도중 선수 자격 상실 시 계약 갱신할 때 기간제 근로계약을 체결할 수 있는지 290

8-5. 연구기관 291

- 190. 박사·석사 학위 소지자가 연구과제(4년)를 수행하기 위해 채용된 경우, 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 291
- 191. A검역본부가 “국공립연구기관”에 해당하는지 여부 293
- 192. 공공기관인 대학병원의 부설연구기관인 임상연구소 연구를 위해 간호사 채용 시 진료는 전혀 하지 않고 연구업무만 관여한다면 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부 .. 294
- 193. 「방송통신발전법」 제34조에 의거해 설립된 법인이 「기간제법」 사용기간 제한 예외인 연구기관에 해당하는지 295
- 194. 대학 산학협력단 내 부설 연구기관이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지 297
- 195. 대학의 산학협력단이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지 298
- 196. A연구원의 연구기술직이 연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당하는지 301
- 197. 연구업무에 직접 종사하는 자의 기준 등 304
- 198. 도 산하 연구기관에 근로하는 연구원이 「기간제법」 예외 사유에 해당하는지 306
- 199. A연구원이 채용하여 자치구에 파견 근무 중인 계약직 연구원이 「기간제법」 예외에 해당하는지 307
- 200. 공공기관인 대학병원의 부설연구기관인 임상시험센터에서 연구업무를 위해 간호사 자격의 근로자를 고용하였을 경우 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지 309
- 201. A병원 연구소가 「기간제법」 예외 사유가 인정되는 연구기관에 해당되는지 310
- 202. A재단이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 연구기관에 해당하는지 312
- 203. 건설회사 기술연구소 소속으로 근무하다 부서 이동 시 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지 등 313
- 204. 「산업기술혁신촉진법」에 근거하여 설립된 A연구원에서 연구업무에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법」에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 315
- 205. A기술원이 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에 해당하는지, 주요 업무가 연구업무가 아니더라도 예외인지 316
- 206. 조례에 따라 설치된 기관인 해조류육종·융합연구센터의 연구보조 기간제근로자가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 318



207. A연구 수행을 위해 3년간('20~'22년), B연구 수행을 위해 3년간('23~'25년) 단절 없이
근로계약을 체결하더라도 「기간제법」 예외로 인정되는지 319

208. 국공립병원 내 지역암센터의 1년 단위 국책사업의 지속성이 예견될 경우, 연구업무에
종사하는 경우에 해당하는지 320

209. 지역암센터에서 국책사업의 업무 담당 근로자가 「기간제법」 예외에 해당하는지 322

210. 농촌진흥청 소속 전문연구원이 국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우에
해당하는지 323

211. 지방자치단체출연 연구원 내 부설센터 소속 전문연구원이 「기간제법」 예외에
해당하는지 등 325

212. 은행 내부 연구소 근무 기간제근로자의 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 해당 여부 ... 327

213. A식품연구소 연구보조원의 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 해당 여부 328

9. 제4조(기간제근로자의 사용)제2항 331

214. 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자의 호봉 인정 여부 331

215. 기간의 정함이 없는 근로계약 전환 시점 및 간주 시 근로조건 332

216. 기간의 정함이 없는 근로계약 전환 시 근로조건 333

10. 제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 335

217. 기간제로 2년 근무하더라도 '근무평정결과'에 통과해야 정규직 전환이 된다는 조건이
「기간제법」상 문제가 없는지 335

제3장 단시간근로자

1. 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) 339

218. 단시간근로자 초과근로 가산임금 지급 여부 339

219. 단시간근로자의 초과근로 위반 판단 방법 340



제4장 차별적 처우의 금지 및 시정

1. 제8조(차별적 처우의 금지)	345
220. 비정규직 병가 사용 시 직권면직, 유급병가 미부여 시 「기간제법」상 차별인지	345
221. 신중년일자리사업에 종사하는 기간제근로자와 타 사업에 종사하는 기간제근로자 간 부여된 여름휴가의 차이가 차별적 처우인지	346
222. 비교대상 근로자 관련 계약직과 파견직도 비교할 수 있는지	348
223. 규정에 따른 휴일 차이가 「기간제법」상 차별에 해당하는지	350
224. 차별시정신청 제척기간이 도과한 차별적 처우에 대해 고용노동부장관이 시정요구를 할 수 있는지	352
225. 정규직근로자만 가족수당, 명절휴가비를 지급하고 있는데, 계약직에게도 이를 지급하는 것이 의무인지	353
226. 무기계약직으로 전환된 근로자가 차별적 처우 규정의 적용을 받는지	356
227. 정규직과 기간제근로자의 성과급 지급 방식을 달리하는 것이 합리적 사유가 인정되는지 여부	357
228. 모든 정직원들에게는 일률적으로 명절선물을 주면서, 기간제근로자라는 이유만으로 명절선물을 주지 않을 경우 차별적 처우에 해당하는지	360
229. 기간제근로자에게 정기상여금 미지급 대신 다른 임금 구성항목을 높여 지급하는 것이 차별인지	362
230. 정규직 대비 기간제근로자의 계속근로기간 비율에 따라 금품 지급 수준을 감액하는 것이 가능한지 등	364
231. 기간제근로자 간 근무여건에 따라 혐오수당 지급 여부를 구분할 수 있는지	367
232. 계속근로기간 1년을 기준으로 차등 처우를 하는 경우 차별적 처우에 해당하는지	369
233. 용역근로자 정규직 전환 과정에서 정년(65세)을 기준으로 65세 미만자는 정규직으로, 65세 이상자는 기간제로 채용 시 기간제 직원에게는 복리후생비 등을 지급하지 않을 수 있는지	371
234. 1주 40시간 근무이나 4주 단위로 3주 근무, 1주 휴무하는 근로자가 단시간 근로자인지. 명절상여금과 복지포인트를 시간비례하여 지급해도 되는지	372
235. 재정 상황으로 기간제근로자의 임금만 인상하지 않는 것이 차별인지	374
236. 비정규직 표준근로계약서에만 연봉, 수당이 자세히 제시되어 있지 않은 것과 정규직과 비정규직 간 급여지급일이 다른 것, 상여금 지급의 차이가 차별적 처우에 해당하는지 ..	375



237. 단시간근로자 및 차별적 처우 판단 방법 377

238. 단시간근로자에게 복리후생비(학자금, 병원진료비, 휴가비)를 근무시간에 비례하여 지급할 수 있는지 379

제5장 보 칙

1. 제17조(근로조건 서면명시) 383

239. 단시간근로자 근로계약서 미작성으로 인한 240만원의 과태료 부과가 적정한지 여부 383

240. 기간제 운전기사 근로계약서 및 취업규칙에 “휴게시간은 각 운행노선의 배차시간표에 의하여 실시한다.”라고 기재한 경우 「기간제법」 제17조 위반인지 384

241. 근로자 귀책사유로 근로계약서 미작성 시 과태료 처분대상인지 여부 385

242. 서면명시 의무 위반 시 「기간제법」과 「근로기준법」 중 우선적용 규정 386

243. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자와 근로계약을 체결하는 경우 유급주휴일과 연차유급휴가를 서면으로 명시해야 하는지 387

244. 단시간근로자의 근로조건 서면명시 의무 위반 여부 388

제1장

총 칙

1

제2조(정의)

1

같은 사업장 소속 경비원이 다른 아파트에서 근무할 때, 단시간근로자 판단 방법

질의

[관련 내용]

- 기본사항
 - 이름: 홍길동
 - 소속: ○○○ 위탁관리 용역회사
 - 근무처(업무): △△△아파트(미화원)
 - 근로계약기간: 2019.1.1.~2019.12.31.
 - 근무시간: 월~금 7시간, 토요일 3시간 (주 38시간)
- 참고사항
 - ○○○ 위탁관리 용역회사 소속 인원 중 타 단지(☆☆☆아파트)에서 동일 업무를 진행하는 주40시간 근무 미화원 김○○이 있음
 - 김○○의 근로계약기간은 2019.1.1.~ 2019.12.31.이나, ☆☆☆아파트와 ○○○ 위탁관리 용역회사 간의 계약이 연장될 경우 근로계약도 연장될 예정

- 위 경우 다른 아파트 미화원으로 주 40시간 근무 중인 김○○이 있으므로 홍길동 미화원은 단시간 근로자에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제2호에서 “단시간근로자라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다”라고 규정하고 있으며,
 - 「근로기준법」 제2조제1항제8호에서 “단시간근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.”라고 규정하고 있습니다.
 - 이에 특정 근로자가 단시간근로자에 해당하는지 여부는 같은 사업장 내에 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 존재 여부에 따라 달라질 것입니다.

- 귀 질의 관련하여, 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나 소정근로시간이 주 40시간인 근로자 및 그와 같은 업무를 수행하는 주 38시간인 근로자가 같은 사업장 내에 종사하는지 여부가 문제되는 것으로 사료됩니다.
 - 이에 대하여 ‘사업 또는 사업장’은 경영상 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하므로(대법원 1993.2.9. 선고, 91다21381 판결) 장소적으로 분산되어 있더라도 각 사업장의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 하나의 사업으로 판단하여야 하고(근로개선정책과-4440, 2014.8.8.)
 - 각 사업장이 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받거나, 노무관리·회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되는 경우 독립성이 있는 것으로 보아 별개의 사업 또는 사업장으로 판단(근로기준법-8048, 2007.11.29.)함을 고려하여,
 - 소정근로시간이 주 40시간인 근로자 및 같은 종류의 업무를 수행하는 주 38시간 근로자가 종사하는 각 사업장(아파트)이 독립적이지 않아 하나의 사업(장)으로 볼 수 있다면 단시간 근로자에 해당할 것이나, 독립적인 사업장으로 볼 수 있다면 단시간근로자에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2476, 2019.11.27.)

2

단시간근로자의 판단기준

질의

- (질의 ①) 사업장에 1주 15시간을 일하는 근로자 10명(A)과 35시간을 일하는 근로자 1명(B)으로 총 11명이 근무하고 있는 경우
 - B가 통상근로자, A가 단시간근로자가 되는 것인지
- (질의 ②) 1일 3시간씩 주 3일 1주 9시간을 일하는 근로자(C), 1일 4시간씩 주 5일 1주 20시간을 일하는 근로자(D), 1일 5시간씩 주 4일 1주 20시간을 일하는 근로자(E)가 한 사업장에서 근로하고 있는 경우, D와 E중 누가 통상근로자에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제2조제2호에서는 단시간근로자라 함은 “「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.”라고 규정하고 있으며
 - 「근로기준법」 제2조제9호에서는 “단시간근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.”라고 규정하고 있습니다.
- 질의 ①과 관련하여, 두 근로자 집단(A, B)이 같은 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하고 있고 주 35시간을 근무하는 근로자 B가 해당 종류의 업무를 종사하는 근로자 중 소정근로시간이 가장 긴 경우라면
 - 근로자 B가 통상근로자에 해당하고, 그 근로자보다 1주 소정근로시간이 짧은 근로자 집단 A(주 15시간)가 단시간근로자에 해당할 것으로 사료됩니다.
- 질의 ②와 관련하여, 통상근로자와 단시간근로자를 구분하는 기준은 ‘소정근로시간’이므로 두 근로자(D,E)가 해당 종류의 업무에 종사하는 근로자 중 소정근로시간이 가장 긴 경우라면
 - 1주 소정근로시간이 20시간인 근로자 D, E가 통상근로자에 해당하고, 그보다 1주 소정근로시간이 짧은 근로자 C(9시간)가 단시간근로자에 해당할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-5, 2020.01.03.)

3

「기간제법」 제2조제1호의 근로자 개념과 「근로기준법」 제2조의 근로자 개념이 차이가 있는지

질의

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제2조제1호와 제2호를 보면 기간제근로자와 단시간근로자를 정의하고 있음
 - 「기간제법」 제2조제2호의 정의를 보면 단시간근로자를 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자로 특정한 반면
 - 「기간제법」 제2조제1호의 기간제근로자는 「근로기준법」 제2조로 특정하지 않고 근로자로 정의하고 있음
- 「기간제법」 제2조제1호의 정의도 통상 근로자를 협소하게 보는 「근로기준법」 제2조의 근로자와 그 차이가 있는지

회신

- 「근로기준법」 제2조제1항제1호에서는 ““근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.”라고 근로자를 규정하고 있으며,
 - 같은 법 제2조제1항제9호에서는 ““단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.”라고 단시간근로자를 규정하고 있습니다.
- 한편, 「기간제법」 제2조제1호에서는 ““기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.”라고 기간제근로자를 규정하고 있습니다.
- 귀하께서 질의하신 주된 내용은 「근로기준법」상의 “근로자” 개념과 「기간제법」상의 “근로자” 개념 간의 차이가 있는지, 「기간제법」상의 “근로자”가 좀 더 넓은 개념이 아닌 건지에 대한 것으로 이해됩니다.
 - 상기 2개의 법에서 말하는 “근로자”는 같은 개념이고, 기간제근로자는 「근로기준법」 상의 “근로자”에 “기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한”이라는 조건이 부가된 근로자로 이해하는 것이 타당할 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-587, 2021.03.11.)

질의

- A시립국악단원 임용과 관련하여 조례에서 임기와 재임용 사유를 정하고 있음

[A시립국악단 설치 및 운영 조례 제8조(단원의 임기 및 해임)]

- ① 상임단원의 임기는 2년으로 한다. 다만, 임명기간 만료 시까지 특별한 사유가 없으면 재임명된 것으로 본다.
- ② 시장은 국악단원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 전이라도 해임할 수 있다.
 1. 신체적·정신적 장애 또는 그 밖의 사유로 직무를 수행할 수 없다고 인정된 경우
 2. 국악단의 위신과 명예를 실추시켰다고 인정된 경우
 3. 지정된 근무를 게을리하거나 직무상의 명령을 위반한 경우
 4. 근무성적 및 실기평정 결과 규칙에서 정하는 기준에 미달한 경우
 5. 그 밖에 불가피한 사유가 있을 경우

- (질의 ①) 상임단원의 신분을 유계약직으로 볼 수 있는지?
- (질의 ②) 상임단원의 임기를 근로계약기간으로 보는 것이 맞는지?
- (질의 ③) 계약연장시 재임용에 대한 별도 절차를 밟지 않아도 되는지?
- (질의 ④) 조례 제8조제1항의 규정이 계약기간 만료라도 특별한 사유가 없으면 계약해지(재계약 미체결)가 불가능하여 재임용된 것으로 봐야 하는지?

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)을 적용받는 “기간제 근로자”라 함은 같은 법 제2조제1호에 따라 기간의 정함이 있는 근로계약(기간제 근로계약)을 체결한 근로자를 말하고,
 - 「기간제법」을 적용받는 기간제근로자에 해당하는지 여부는 계약직, 촉탁직, 한시직 등 그 명칭과 3개월, 6개월, 1년 등 근로계약기간의 장단과 관계없이 근로계약기간이 정해져 있는지에 따라 판단하여야 합니다.
- (질의 ①, ②에 대하여) 「A시립국악단 설치 및 운영 조례」 제8조제1항에서 상임단원의 임기를 2년으로 정하고 있다는 사정만으로 A시립국악단 상임단원이 기간제근로자에 해당한다고 단정할 것은 아니고,
 - 동 조례에 따라 노·사 당사자간 체결한 근로계약 등에서 근로계약기간을 정하고 있는지에 따라 기간제근로자 해당 여부를 판단하여야 합니다.

- (질의 ③에 대하여) 기간제 근로계약을 연장 또는 갱신하는 경우 그 절차, 방법 등에 대해서는 「기간제법」에서 달리 정하고 있지 아니하므로 귀 시의 조례, 규정 등에서 정하고 있는 절차 및 방법에 따라 근로계약을 연장하거나 갱신할 수 있다고 할 것입니다.
- (질의 ④에 대하여) 근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것이 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료됩니다.
 - 다만, 귀 시의 조례 제8조제1항 단서에서 “임명기간 만료 시까지 특별한 사유가 없으면 재임명된 것으로 본다”라고 규정하고 있고, 이에 따라 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다고 할 것입니다(대법원 2011.4.14. 선고 2007두 1729 판결, 2014.2.13. 선고 2011두12528 판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-1980, 2022.09.02.)

5

일용근로자의 「기간제법」 적용 여부

질의

- 상시 고용이 아닌 하루 단위로 고용되는 일용직 근로자도 「기간제법」이 적용되는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)을 적용받는 “기간제 근로자”라 함은 같은 법 제2조제1호에 따라 기간의 정함이 있는 근로계약(기간제 근로계약)을 체결한 근로자를 말하고,
 - “일용근로자”란 1일 단위의 계약으로 채용되어 당일 약정된 근로의 종료와 동시에 자동적으로 근로계약이 종료되어 근로관계가 계속 유지되지 않는 자를 의미합니다.
- 「기간제법」을 적용받는 기간제근로자에 해당하는지 여부는 계약직, 촉탁직, 일용직 등 그 명칭과 3개월, 6개월 등 근로계약기간의 장단과 관계없이 근로계약기간이 정해져 있는지에 따라 판단하여야 할 것으로,
 - 근로계약기간을 1일 단위로 하여 채용되는 일용근로자도 기간제근로자에 해당하므로 「기간제법」이 적용된다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2020, 2022.09.06.)

질의

- 1주간 소정근로일이 정해져 있지 않은 일용직 근로자가 단시간근로자에 해당하는지
 - 다수 근로자들과 단체 채팅방에서 근무 가능한 사람을 모집하여 매주 일요일에 그 다음 주 월요일부터 일요일까지의 근무표 편성 후 1일 근로계약을 체결함
 - 근로자가 모집되지 않으면, 본사 직원이 같은 업무를 수행함

회신

- 「근로기준법」 제2조제1항제9호에서 “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자로 정의하고 있으며, 소정근로시간이라 함은 법정 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말합니다.
 - 따라서, 소정근로시간이 1주 40시간 미만인 근로자가 「근로기준법」 및 「기간제법」에서 말하는 “단시간근로자”에 해당하기 위해서는 해당 사업 또는 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자가 존재하여야 합니다.
 - 즉, 단시간근로자 해당 여부는 사업장에 1주 40시간으로 소정근로시간을 정한 근로자가 있는 경우에는, 해당 근로자를 통상근로자로 보고 그와 같은 종류의 업무에 종사하는 1주 동안의 소정근로시간이 그보다 짧은 근로자를 단시간근로자로 판단하며,
 - 사업장에 1주 40시간으로 소정근로시간을 정한 근로자가 없는 경우에는 해당 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 근로자 중 1주 동안의 소정근로시간이 가장 긴 근로자를 통상근로자로 보고, 그 근로자보다 1주 동안의 소정근로시간이 짧은 근로자를 단시간근로자로 판단합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 내용과 같이 근로자가 희망 근로일을 특정하여 1일의 근로계약을 일시·간헐적으로 체결하는 경우라면, 단시간근로자는 통상근로자의 존재를 전제로 하고, 1주 동안의 소정근로시간을 비교하여 그 해당 여부를 판단하는 점, 근로자에게 1주 동안의 근로 제공 의무가 없고, 근로자와 사용자 간 근로계약의 지속 여부가 예견될 수 없는 점, 일용근로자의 경우 1일 단위의 계약으로 채용되고 그 날의 근로 종료로서 근로계약도 종료하여 계속근로관계가 유지되지 않는 자를 의미하는 점 등을 고려할 때, 「근로기준법」상 단시간근로자에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

- 다만, 형식적으로는 1일의 근로계약을 체결하였다고 하더라도 근로계약 체결 경위, 구인 과정 및 단체 대화방 운영 방법, 근로자에 대한 근로 제공 의무 부여 여부 등을 종합적으로 고려할 때, 고용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 1주 동안의 소정근로시간을 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간과 비교하여 단시간근로자 해당 여부를 판단해야 할 것으로 사료됩니다.
- 아울러, 「기간제법」 제17조에 따라 사용자는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 ①근로계약기간에 관한 사항, ②근로시간·휴게에 관한 사항, ③임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, ④휴일·휴가에 관한 사항, ⑤취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, ⑥근로일 및 근로일별 근로시간을 서면으로 명시하여야 함을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-1083, 2024.05.02.)

2

제3조(적용범위)

7

국가나 지방자치단체가 출연한 기관이 국가 및 지방자치단체의 기관인지 여부

질의

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제3조제3항에는 “국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다.”라고 규정되어 있는바,
 - “국가나 지방자치단체가 출연한 기관”을 “국가 및 지방자치단체의 기관”으로 보는지 여부

회신

- 「기간제법」 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 있습니다.
- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나,
 - 구에서 5천만원을 출연하여 등기한 위원회(위원장: 구청장)가 민법에 따라 설립된 비영리 사단법인이라면 지방자치단체와는 별도의 법인격을 갖춘 사업 또는 사업장으로 판단되므로 사단법인의 정관에서 위원장을 당연직으로 구청장으로 정하고 있다는 사정만으로 동 사단법인을 지방자치단체의 기관으로 볼 수 없다고 한 점(고용차별개선과-1029, 2013. 5. 30.)
 - 「기간제법」 시행 시, 일부 조항의 단계적 적용을 위한 부칙(제8074호, 2006.12.21.)은 국가 및 지방자치단체의 기관과 「정부투자기관관리법」 제2조의 규정에 따른 정부 투자기관, 「정부출연 연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조 및 「과학기술분야 정부출연 연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조의 규정에 따른 정부출연연구기관 및 연구회를 구분하여 규정하고 있다는 점을 고려할 때
 - 국가나 지방자치단체에서 자본금의 일부를 출연하여 별도로 법인격을 취득하였다면 해당 기관을 국가 및 지방자치단체의 기관으로 보기는 어려울 것입니다.

(고용차별개선과-922, 2019.04.25.)

8

국내법인이 해외 현지직원을 채용하는 경우 해당 직원이 국내 「기간제법」의 적용을 받는지 여부

질의

[관련 배경]

- A공사 조직
 - (국내) 본사, 국내 12개 지원단, 1개 사무소
 - (국외) 10개 지역본부 하에 127개 해외무역관*
 - * (인적 구성) '본사에서 파견된 본사 소속 근로자'와 '현지에서 채용한 근로자'로 구성
 - 현지 채용근로자는 본사가 예산을 인건비로 편성하여 급여를 지급하는 '현지직원'과 본사가 예산을 사업비 등으로 편성하여 급여를 지급하는 '전담직원·일용직·임시직원 등'으로 구분

- (질의 ①) A공사의 해외무역관은 A공사의 하부조직에 해당하고, 해외무역관에 A공사 직원을 파견하고 있으며, 해외 현지직원의 정원·채용·근로조건·징계(해고)·포상 등에 대해서 A공사(본사)가 이를 관장하고 보수 및 주요 근로조건 등을 결정하고 있다는 점에서 고용노동부 행정해석(비정규직 대책팀-1122, 2007.4.9.)에 따라 A공사의 해외 현지직원 또한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)의 적용을 받는다고 볼 수 있는지 여부
- (질의 ②) 만약 A공사의 해외 현지직원에 대해서 「기간제법」을 적용할 수 있다고 한다면, 1년 단위로 계약 하더라도 2년을 초과하여 사용한 현지직원의 경우 「기간제법」 제4조제2항에서 정한 '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'로 볼 수 있는지 여부
- (질의 ③) 「기간제법」 제4조제2항에서 정한 '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'라 함은 소위 '정규직 근로자' 또는 '무기계약직'을 의미하는지 여부

회신

- 근로계약의 당사자가 외국인이거나 근로계약이라는 법률행위가 이루어진 장소가 해외인 경우 등 외국적 요소가 있는 법률관계에 관하여 그 준거법을 정하는 것에 대해서는 「국제사법」이 적용됩니다.
 - 「국제사법」 제25조는 계약의 준거법을 당사자가 명시적 또는 묵시적으로 선택한 법에 의한다고 규정하면서,
 - 「국제사법」 제28조제1항 및 제2항은 당사자가 준거법을 선택하더라도 ① 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가가 있는 경우 그 국가, ② 일상적으로 어느 한 국가 안에서 노무를 제공하지 아니하는 경우에는 사용자가 근로자를 고용한 영업소가 있는 국가의 강행규정에 의하여 근로자에게 부여되는 보호를 박탈할 수 없다고 규정하고 있습니다.

- 우리 부처는 「국제사법」을 소관하는 부처가 아니며, 질의상 그 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나,
 - 제출자료 및 유선답변상 확인된 바와 같이, A공사가 해외에서 우리나라 국적자가 아닌 현지인을 대상으로 해당 국가에서 일상적으로 노무를 제공받을 것을 내용으로 ‘현지직원’을 채용하고,
 - 근로계약 체결 시 해외조직망 현지직원 운영지침 제14조 및 표준 고용계약서 등에 따라 현지법을 준거법으로 설정할 것을 약정한다는 사정 등을 국제사법에 비추어볼 때, ‘현지직원’에게 「기간제법」이 적용된다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
- 한편, 정규직 근로자 및 무기계약직은 법령에 정의되어 있는 용어가 아니며,
 - 「기간제법」상 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’란 근로계약기간이 일정하게 정해져 있지 않아 사용자가 근로계약기간의 만료를 사유로 근로자와 근로관계를 종료할 수 없는 근로자를 의미함을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1064, 2020.05.12.)

9

주민자치회에서 채용한 주민자치센터 프로그램 운영 전담인력이 「기간제법」의 적용을 받는지

질의

[질의 배경]

- 질의 기관에서는 2020년 숲의 주민자치회 전환(14개)을 추진하였고 실질적인 주민자치 실현을 위하여 2021년에는 주민자치회에 주민자치센터 프로그램 운영사업 관련 민간위탁을 추진할 계획임
 - * 주민자치회의 단체적 성격은 공공단체에 해당(법제처 유추해석)
- 주민자치센터 프로그램 운영 사업
 - 근거: 「지방자치법」 제104조제2항
 - 내용: 주민자치센터 프로그램 운영 사업비 민간위탁(시범운영:1년)
 - * 전담인력 인건비 (각 주민자치센터 1명): 2021년 최저임금 준용
 - * 프로그램 운영 사업비 등
- 전담인력 자격: 연령에 상관없이 업무수행에 적합한 자(공개모집)
 - 각 주민자치회에서 심의·선정
 - * 근무조건: 5인미만 사업장 근로기준 적용하여 근로계약서 작성, 1년단위 근로계약, 주5일 근무, 일 8시간근무, 4대보험 적용, 퇴직급 지급
 - * 주요 업무내용: 주민자치센터 프로그램 기획운영·관리, 주민자치센터 시설 및 물품관리, 자원봉사자 운영·관리, 주민자치회 운영 지원
- 재원: 전액 구비

- 洞 주민자치회에 민간위탁하여, 위탁한 주민자치회에서 채용한 주민자치센터 프로그램사업 운영 전담인력은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 적용을 받는지 여부
 - 만약 적용을 받는다면 2년 이상 근무 시 무기계약직으로 전환을 고려해야 하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제3조제1항에서는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 동 법을 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 수와 관계없이 이 법을 적용한다고 명시하고 있습니다.
 - 이에 따라, 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하는 것을 내용으로 하는 「기간제법」 제4조는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체의 기관에 적용됩니다.
- 따라서, 주민자치회를 국가 및 지방자치단체의 기관으로 보기 어렵다면, 해당 사업 또는 사업장의 상시 근로자의 수에 따라 「기간제법」 제4조가 적용되는지가 결정될 것입니다.
 - 나아가, 주민자치회에 「기간제법」 제4조가 적용되고, 주민자치회가 채용한 기간제근로자(주민자치센터 프로그램사업 운영 전담인력)가 「기간제법」 제4조제1항 단서상 2년 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외 사유에 해당하지 아니하는 경우라면,
 - 주민자치회에 채용되어 2년을 초과하여 근무한 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것으로 사료됩니다.
- 한편, 주민자치회는 「지방분권법」 제27조에 따라 풀뿌리자치의 활성화와 민주적 참여의식 고양을 위하여 읍·면·동에 해당 행정구역의 주민을 위원으로 구성하는 주민대표기구로 이해되나,
 - 「지방분권법」 제29조제3항은 주민자치회의 설치 및 운영에 필요한 사항을 따로 정하는 법률을 마련하도록 하고 있음에도 해당 법률이 아직 제정되지 아니하였다는 점 등을 고려할 때,
 - 주민자치회를 지방자치단체의 기관으로 볼 수 있는지 등 법적 성격에 대하여는 「지방자치법」, 「지방분권법」 등을 소관하고 있는 부처에 문의하는 것이 적절할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2597, 2020.11.24.)

질의

[관련 현황]

- 재단법인 A장학재단은 민법상 비영리 공익법인이자 지방자치단체인 B시의 출연기관으로서 「민법」 제32조 및 「B시 A장학재단 설립 및 운영 지원 조례」에 근거해 '07.8.31. 설립 등기하여 현재 운영 중이며,
 - 재단의 임원은 이사장(B시장), 상임이사(B시 인재양성과장), 비상임이사 14명, 감사 2명으로 구성되어 있고, 재단 사무국은 B시 인재양성과 소속 공무원 7명과 60세 이상 기간제근로자 3명으로 구성되어 있음

- 재단법인 A장학재단은 민법상 공익법인으로서 지방자치단체와 독립되어 별도의 법인격을 갖춘 사업장인데 「기간제법」 제3조제3항 ‘국가 및 지방자치단체의 기관’에 해당하는지
 - ‘국가 및 지방자치단체의 기관’에 해당하지 않는다면 상시 근로자 수 산정 시 장학재단 업무를 겸직하는 지방공무원을 포함하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 봅니다.
 - 「기간제법」 제4조는 같은 법 제3조(적용범위)에 따라 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)과 상시 근로자 수와 관계없이 ‘국가 및 지방자치단체의 기관’에 적용되나,
 - ‘국가 및 지방자치단체의 기관’이 아니면서 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업(장)에는 적용되지 않습니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 재단법인 A장학재단이 민법에 따라 설립된 비영리 공익법인으로서 지방자치단체와 별도의 법인격을 갖춘 사업 또는 사업장으로서 지방자치단체장이 동 재단법인의 대표(이사장)를 겸하고 있다는 사정만으로 동 재단법인을 지방자치단체의 기관에 해당하는 것으로 볼 것은 아니어서 장학재단의 상시 근로자 수가 5인 미만이라면 「기간제법」 제4조의 적용대상에는 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.
 - 다만, 상시 근로자 수 산정 방법에 대한 보다 구체적인 내용은 근로기준정책과로 문의하여 주시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2882, 2021.12.30.)

11

상시근로자 수 변경 시 「기간제법」 제4조 적용 시점

질의

- (현황) 우리 회사는 현재 상시 근로자 수가 5인 미만이나, 파견근로자 강○○을 '22.7.1.자로 직접 고용함으로써 상시 근로자 수가 5인 이상이 될 예정임.

직위	성명	입사일	최근 근로계약기간	비고
전무	○○○	'18.1.1.	'22.1.1.~'22.12.31.	기간제근로자
국장	○○○	'14.8.1.	'22.1.1.~'22.12.31.	기간제근로자
대리	○○○	'17.8.21.	'22.1.1.~'22.12.31.	기간제근로자
대리	○○○	'18.6.14.	'22.1.1.~'22.12.31.	기간제근로자
사원 (파견직)	강○○	'20.7.1.	'22.1.1.~'22.6.30.	'22.7.1.자로 직접고용 예정

- (질의 ①) 파견근로자에서 직접 고용으로 고용형태가 변경되는 강○○의 「기간제법」 제4조(기간제근로자의 사용)의 적용시기는
 - (갑설) 상시 근로자 수가 5명 이상이 시작된 '22.7.1.부터 2년간 기간제근로자로 사용할 수 있고, 2년을 초과하는 '24.7.1.자로 무기계약 근로자로 전환됨
 - (을설) 상시 근로자 수가 5명 이상이 되고 1개월이 경과된 '22.8.1.부터 2년간 기간제근로자로 사용할 수 있고, 2년을 초과하는 '24.8.1.자로 무기계약 근로자로 전환됨
- (질의 ②) 기존부터 직접 고용한 근로자 4명의 「기간제법」 제4조 적용시기는
 - (갑설) 질의 ①에서 파견근로자에서 직접 고용으로 고용형태가 변경되는 강○○과 동일한 시점에 무기계약 근로자로 전환됨
 - (을설) 「기간제법」 부칙(법률 제8074호, 2006.12.21.), 기존 행정해석(비정규직대책팀-2113, 2007.6.8.)에 따라 법 적용 전 체결한 근로계약기간이 종료되어 이를 갱신 또는 연장하는 날('23.1.1.)로 부터 2년이 경과되는 시점에 무기계약 근로자로 전환됨

회신

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조(기간제근로자의 사용)는 상시 근로자 수 5명 이상의 사업(장)에 적용되고, 해당 사업 또는 사업장의 상시 근로자 수가 5명 이상인지 여부는 「근로기준법 시행령」 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법)에 따라 판단합니다.

- 따라서, 파견근로자 강○○을 직접 고용하여 기간제근로자로 사용하는 경우 「근로기준법 시행령」 제7조의2에 따라 산정한 상시 근로자 수가 5명 이상 되는 시점부터 2년 동안 기간제근로자로 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하게 되면 무기계약 근로자로 간주됨을 알려 드립니다.
- 「근로기준법 시행령」 제7조의2에 따른 상시 근로자 수 산정 방법에 대한 보다 자세한 내용은 소관부서인 근로기준정책과로 문의하여 주시기 바랍니다.

[질의 ②에 대하여]

- 2006.12.21. 제정된 「기간제법」(법률 제8074호)의 제4조 규정은 부칙 제1항(시행일)에 따라 2007.7.1.부터 시행하되, 제2항(근로계약기간에 관한 적용례)에 따라 이 법 시행 후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용되었습니다.
 - 부칙 제2항(근로계약기간에 관한 적용례)은 제정 법률 시행일(2007.7.1.) 전 체결된 기간제 근로계약에 한해 적용되는 것으로, 상시 근로자가 5인 미만이어서 법 제4조를 적용받지 않다가 상시 근로자가 5인 이상이 되어 법 제4조를 적용받게 되는 경우에도 부칙 제2항(근로계약 기간에 관한 적용례)이 적용되는 것은 아니라고 할 것이어서,
 - 기존부터 직접 고용한 근로자 4명의 경우 파견근로자에서 직접 고용으로 고용형태가 변경된 강○○과 동일하게 상시 근로자 5인 이상으로 법 제4조를 적용받게 된 때부터 2년을 초과하는 시점에 무기계약 근로자로 간주된다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1274, 2022.06.07.)

12

임기제 공무원의 「기간제법」 적용 대상 여부

질의

- 「국가공무원법」, 「지방공무원법」 등에 따른 '임기제공무원'이 「기간제법」에 따른 '기간제근로자'에 해당하여 「기간제법」을 적용할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제3조(적용범위)에 따라 「기간제법」은 근로자의 근로시간과 무관하게 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)과 상시 근로자 수와 관계없이 ‘국가 및 지방자치단체의 기관’에 적용되며,
 - 근로조건 서면명시의무, 기간제근로자 우선고용 노력의무, 단시간근로자의 통상근로자 전환 노력 등은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에도 적용됩니다.
- 공무원의 근로자 해당 여부와 관련하여 공무원도 「근로기준법」상 근로자에 해당하여 다른 법령에서 특별한 규정을 두고 있지 않는 한 「근로기준법」의 적용 대상이 되며(대법원 86다카1355, 94다446 판결 등 참조), 계약기간의 정함이 있는 임기제공무원의 「기간제법」 적용 여부도 그와 같다고 할 것입니다.
- 따라서, 임기제공무원의 사용기간, 보수 등 근로조건에 대하여 「국가공무원법」과 그 위임에 따라 제정된 개별 법령에 별도의 규정을 두고 있는 경우에는 해당 규정 관련 사항은 해당 법령을 우선 적용 받으나, 그렇지 않은 경우에는 사안에 따라 「기간제법」의 적용을 받을 수 있을 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1502, 2023.06.09.)

제2장

기간제근로자의 사용 등

1

제4조(기간제근로자의 사용)제1항 본문

1-1. 계속근로기간

13

과거 근무 경력이 있는 기간제근로자의 계속근로기간 산정 방식

질의

- 과거 근무한 경력이 있는 기간제 노동자 계속근로기간 산정 시, 과거의 근무기간을 포함하여 합산해야 하는지 여부

회신

- 「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 기간제 노동자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음
- 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 산정해야 하므로 (대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
 - 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. 끝.

(고용차별개선과-1891, 2018.08.29.)

14

초등스포츠 강사가 동일한 교육지원청 내 타 학교와 근로계약을 체결할 시 계속근로에 해당하는지 여부

질의

- 초등스포츠강사의 근로계약기간은 1년을 단위로 체결하나 계약기간이 종료되더라도 고용이 보장되도록 노력하고 있으며, 이 경우 본인의 희망에 따라 동일학교 또는 교육지원청 내의 타 학교에 근무할 수 있도록 하고 있음(근로자들의 사용자는 교육감임)
 - 희망전보 시 계약만료 후 타 학교에서 근무하게 되는 경우라도 신규채용절차 없이 기존 근무자 전원 재임용
- ①본인의 희망에 따라 학교를 이동하여 근무하게 되는 경우 ‘계약단절’이 아닌 ‘계속근로’로 판단되나 이러한 해석이 초등스포츠강사가 해당되는지 여부 및 ②초등스포츠 강사에 대해 퇴직금 정산을 할 수 있는지 여부

회신

- 「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 있습니다.
- 여기서 “계속근로기간”이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 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 계속근로기간을 산정해야 합니다.(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168)
 - 이때, ‘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 합니다.
 - 귀 질의의 ‘초등스포츠 강사’의 경우 1년 단위로 계약을 체결하나 계약기간이 종료되더라도 동일학교 또는 교육지원청 내의 타 학교에 근무할 수 있도록 하고 있는 점, 사용자가 근무하는 학교장이 아닌 교육감인 점, 신규채용 절차 없이 기존 근무자를 전원 재임용하고 있는 점, 공백기간 없이 근로관계가 이어지고 있는 점 등을 고려할 때 계속근로로 보는 것이 타당할 것으로 보입니다.

- 아울러, 「근로자퇴직급여보장법」 제9조에 따르면 퇴직금은 근로자가 퇴직한 경우 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내 지급하도록 되어 있고, 동법 시행령 제3조제1항에서 규정하는 사유가 있는 경우에만 예외적으로 퇴직금을 중간정산 할 수 있도록 하고 있으므로,
 - 귀 질의의 내용과 같이 초등스포츠강사의 학교 이동이 “계속근로”에 해당된다면 법령에서 정한 퇴직금 중간정산 사유에 해당하지 않으므로 중간정산은 불가능할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1018, 2018.05.29.)

15

공개채용 절차를 거쳐 재채용 시 계속근로기간의 산정 방식

질의

- “공개모집 → 구직자 다수의 응시 → 서류 및 면접 전형” 등의 절차를 거쳐 수차례 재채용되어 근로계약을 체결한 경우(근로계약 간 기간 단절은 1~3일에 불과하나, 계약기간 종료 후 4대 보험 등을 해지), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따른 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 제4조제1항 단서에 해당하지 않을 경우 사용자가 2년을 초과하지 않는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있음
- ‘계속근로한 총기간’은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며, 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙임
 - 다만, 근로계약기간이 만료하면서 다시 근로계약을 맺어 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 합산하여 계속 근로여부와 계속 근로연수를 판단하여야 하며(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 등 참조),
 - 기간을 정한 근로계약을 반복갱신하여 체결하였으나 각 근로관계의 계속성을 인정할 수 있는지는 각 근로계약이 반복갱신하여 체결된 동기와 경위, 각 근로계약의 내용, 담당 업무의 유사성, 공백기간의 길이와 발생이유, 공백기간 동안 근로자의 업무를 대체한 방식 등 관련 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 등 참조)

- 한편, 갱신되거나 반복체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나, 대기기간 및 재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당할 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있음(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)
- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 모두 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 매년 “채용공고 → 모집인원의 3~4배수 선발 → 면접 및 블라인드 채용”의 공개채용절차를 거친다는 점, 매회 채용과정상 다수의 구직자(8~19명)가 응시하고 있다는 점, 각 근로계약의 종료시 4대보험 등을 해지한다는 점 등의 사정을 고려한다면 계속근로기간 산정 시 각각의 근로기간을 합산하기는 어려울 것으로 사료되나,
 - 공개채용절차를 거치나 기존 근무자가 탈락한 사례는 없는 것으로 보이는 점, 각 근로계약에 따라 근로자가 동일한 장소에서 동일한 업무를 계속하여 수행해온 것으로 보이는 점, 근무기간 사이의 단절기간이 1~3일 정도에 불과하여 사실상 단절기간 없이 계속 근무해온 것으로 볼 수 있는 점 등의 사정을 고려한다면 전체 근로기간을 계속근로기간으로 합산할 수도 있을 것으로 사료됨. 끝.

(고용차별개선과-532, 2019.03.13.)

질의

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항의 “2년을 초과하지 아니하는 범위”와 관련하여, 매년 지자체에서 채용공고를 통해 고용된 근로자가 연 7~8개월을 반복 근무하여 누적 고용기간이 2년을 초과하는 경우도 포함되는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 않는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있음
- ‘계속근로한 총기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며, 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙임
 - 다만, 근로계약기간이 만료하면서 다시 근로계약을 맺어 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 합산하여 계속 근로여부와 계속 근로연수를 판단하여야 하며(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 등 참조),
 - 기간을 정한 근로계약을 반복갱신하여 체결하였으나, 각 근로관계의 계속성을 인정할 수 있는지는 각 근로계약이 반복갱신하여 체결된 동기와 경위, 각 근로계약의 내용, 담당 업무의 유사성, 공백기간의 길이와 발생이유, 공백기간 동안 근로자의 업무를 대체한 방식 등 관련 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함(대법원 2017.2.3 선고, 2016다255910 판결 참조)
 - 한편, 갱신되거나 반복체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학기간 등 당해업무의 성격에 기인하거나, 대기기간 및 재충전을 위한 휴식기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당할 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 볼 수 있음(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)
- 귀 질의의 내용만으로는 구체적 사실관계를 모두 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 만약 채용절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자가 동일 업무에 다시 채용되는 등 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있는 경우에는 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속근로기간으로 인정할 수 있을 것으로 보임
 - 다만, 귀 질의의 경우 첨부내용 등을 살펴보면 ① 매년 ‘채용공고 → 서류심사 → 면접’의 공개채용과정을 거친다는 점, ② 채용공고 내 해당 사업은 매년 예산에 따라 고용규모가

결정되어지는 단절사업으로 다음연도 근로계약에 대한 보장은 없다고 명시한다는 점, ③ 근무기간 사이의 공백기간이 장기간(4~5개월)으로 다음 근로를 위한 대기기간 및 휴식기간으로 보기 어렵다는 점 등을 고려한다면 계속근로기간 산정 시 각각의 근로기간을 합산해야 한다고 보기 어려울 것으로 사료되나, 그 외 사실관계를 종합적으로 고려하여야 할 것임. 끝.

(고용차별개선과-533, 2019.03.13.)

17

공개채용을 거쳐 단절기간 없이 재채용하여 이전 근무에 대한 퇴직금 지급은 완료하였으나, 4대보험 상실신고하지 않은 경우, 계속근로기간 산정 방식

질의

- 근무기간이 2018.1.1.~2019.4.30.까지인 기간제근로자의 계속근로여부 및 2019년 퇴직금(4개월분) 및 연가일수 산정
 - 2018년 근로계약(1.1.~12.31, 일일 4시간 근무)에 따라 계약기간만료에 따라 근로계약 해지 및 퇴직금 지급 완료하였으나, 4대보험 자격상실신고는 하지 아니함
 - 2019년 공개채용절차에 따라 단절기간 없이 재채용(1.1.~4.30, 일일 3시간 근무)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 않는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있습니다.
- ‘계속근로한 총기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며, 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙입니다.
 - 그러나 근로계약기간이 만료하면서 다시 근로계약을 맺어 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 합산하여 계속 근로여부와 계속 근로연수를 판단하여야 하며(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 등 참조),
 - 기간을 정한 근로계약을 반복갱신하여 체결하였으나, 각 근로관계의 계속성을 인정할 수 있는지는 각 근로계약이 반복갱신하여 체결된 동기와 경위, 각 근로계약의 내용, 담당 업무의 유사성, 공백기간의 길이와 발생이유, 공백기간 동안 근로자의 업무를 대체한 방식 등 관련 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.(대법원2017.2.3 선고, 2016다255910 판결 참조)

- 귀 질의의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 계속근로여부의 판단과 관련하여 일반적으로 계약기간 만료에 따른 근로계약해지, 자의에 의한 사직원 제출, 퇴직금 정산 등을 거쳐 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후 실질적인 신규채용절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근로기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간으로 산정되지 않을 것입니다.
 - 다만, 계약종료 및 신규채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자들이 동일한 업무에 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있는 등 신규채용절차가 「기간제법」 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면, 반복하여 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속근로기간으로 인정할 수 있을 것입니다.
 - 더불어 근로자를 계속적으로 채용하기로 결정하고 다시 근로계약을 체결한 이상 공개채용을 거쳤다는 점은 근로계약 체결에 이르게 된 경위에 불과하므로 실질적인 공개채용절차를 거쳤다는 사정만으로 반드시 공개채용 전·후의 근로관계가 단절되었다고 할 수 없다고 한 판례(대전고법 2017.06.22. 선고, 2016누13470)를 참조하시기 바랍니다.
- 따라서, 퇴직금 및 연차유급휴가 일수에 대해서는 상기 기준에 따라 계속근로여부를 판단하여 산정하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-766, 2019.04.10.)

18

계절적 요인이 작용하는 일용근로자의 계속근로기간 산정 방식

질의

[관련 현황]

- 사옥(사택) 조경유지관리를 위해 직영 일용근로자 고용, 계약형태는 일일근로계약서 작성
- 1~2월에는 계절적 요인으로 일이 없고, 3월 중순~12월 중순 사이에 근로
 - * 비가 오거나 폭염이 이어지는 날도 작업하지 않음
- 본인 희망일에 출근하므로 월 근로일수가 매우 유동적임
- 식물 생육시기, 기상상황, 실업급여 수급, 개인사정 등으로 연속근로가 불가능한 상황
- 매년 1,2월은 근무하지 않고 3~12월 중 일일근로계약을 체결하고, 날씨 등 상황에 따라 유동적으로 근무하는 조경 일용근로자들에게도 「기간제법」(제4조)이 적용되는지

- (질의 ①) 위 조항의 ‘계속근로한 총기간 2년’의 범위가 어디까지인지
 - 조경일용근로자로 근무한 누적 총근로일(순수작업일) 730일(2년)을 의미하는지
 - 일용근로자 조경작업이 가능한 매년 3월~12월 중에 근로계약을 체결하고 작업에 투입되었다면 햇수로 연속 2년을 근무하는 것이 되는지
- (질의 ②) 현재 55세 이상으로 55세 이전부터 일일계약을 반복갱신 체결하여 2년 이상 근로하였을 경우 기간 정함이 없는 근로계약을 체결해야 하는지
- (질의 ③) 일일근로계약형태를 15일 또는 한달을 기간으로 하는 근로계약으로 변경할 경우 예상되는 문제점 또는 변경사항이 있을지

회신

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제2조제1호에서는 기간제 근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자라고 규정하고 있으므로
 - 근로계약에 특정한 기간을 정한 경우에는 계약기간의 장단, 명칭(일용직, 촉탁직, 계약직, 임시직 등) 등에 관계없이 기간제근로자에 해당합니다.
- 「기간제법」 제4조제1항 본문 및 제2항의 규정에 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.

- 이 경우, “계속근로기간”이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 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 계속 근로연수를 계산하여야 하며, (대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 판결)
 - 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 등에 비추어 “계속근로”로 볼 수 있는지 여부를 판단해야 할 것입니다.
- 귀 질의내용상 사옥의 조경유지관리를 위해 일일계약서를 체결하여 근무하는 일용근로자의 계속근로기간은 상기의 원칙에 따라 개별적·구체적으로 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.
 - 일용근로자란 1일 단위의 계약으로 채용되어 당일 약정된 근로의 종료와 동시에 자동적으로 근로계약도 종료하여 근로관계가 계속 유지되지 않는 자를 의미하므로, 기본적으로 계속근로기간 산정 시 각 근로계약의 기간은 합산되지 아니할 것으로 사료되나,
 - 형식상으로는 비록 일용직 근로자로 되어 있다 하더라도 일용관계가 중단되지 않고 계속되어 온 경우에는 상용근로자로 보아야 할 것이고, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속 근로연수를 계산하여야 할 것입니다.(서울지법 '96.6.28. 선고, 96가합16815)

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제4호에서는 “「고령자고용법」 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」 제4조제1항 단서의 제4호에 해당한다고 보아야 할 것으로 판단됩니다. 대법원도 같은 취지의 판결을 내린 바가 있으니 참고하시기 바랍니다. (대법원 2013.5.23. 선고 2012두18697 판결)

[질의 ③에 대하여]

- 문의하신 내용만으로는 명확한 답변이 어렵고, 구체적인 사실관계, 여건 등에 따라 판단이 달라질 수 있으므로 답변드리지 못함을 양해하여 주시기 바랍니다.

(고용차별개선과-810, 2019.04.15.)

19

공개채용절차를 거쳐 1년 단위 기간제 근로계약 반복 갱신 시 계속근로기간 산정 기준

질의

- (질의 ①) A시 시립도서관은 문화체육관광부의 「공공도서관 개관시간 연장사업」을 운영하고 있으며, 매년 채용 기관의 장이 1년 단위 또는 그 이하의 근로기간을 정하여 채용공고를 내고, 서류, 면접 전형 등을 거쳐 최종 선발 여부가 결정되는 등 채용결과 여부가 불확실한 상황에서
 - 당해연도 B근로자가 차기년도 사업에도 종국적으로 성적이 우수한 관계로, 최종 선발되어 재계약이 될 경우에도 차기년도 근로계약기간을 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 및 「근로자퇴직급여보장법」(이하 “퇴직급여법”이라 함)에 따른 계속근로한 총기간 산정범위에 포함하여야 하는지
- (질의 ②) 「기간제법」 및 「퇴직급여법」에서 정의한 계속 근로한 기간으로 보지 않을 상당한 기간(단, 근로계약기간이 단순 갱신·반복된 것이 아니어서 근로자의 재계약 가능성에 대한 기대심리 등 주관적 요인은 없다고 전제)으로 판단할 수 있는 구체적 성립 요건은 무엇인지

회신

- 「기간제법」 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 있도록 하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
- “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 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 하며(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조),
 - 반복·갱신된 기간제 근로계약 사이에 공백기간이 존재하는 경우에 있어서는 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 근무기간의 장단 및 갱신했수 등을 종합적으로 고려하여 전후의 근로관계를 계속근로기간으로 볼 수 있는지를 판단하여야 할 것입니다(고용평등정책과-406, 2010.4.5. 등 참조).
- 질의 ①과 관련하여, 귀 질의의 내용으로 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

- 일반적으로 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규 입사절차(공개경쟁채용 등)를 통해 기간제근로자를 채용하고, 그 결과 매년 상당인원이 교체되고 있는 사정 등이 있는 경우라면 근로계약은 단절되었다고 볼 수 있을 것이나
- 매년 일정기간 동안 반복적으로 근로계약을 체결하였고 매년 공개모집절차를 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 근로계약의 전체 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것입니다(고용평등정책과-406, 2010.4.5., 고용평등정책과-885, 2010.5.25. 등 참조).
- 질의 ②와 관련하여, 반복·갱신한 근로관계가 단절되었다고 판단할 수 있는 일정한 요건을 법령에서 명시적으로 정하고 있는 바는 없으며,
 - 반복·갱신된 기간제 근로계약기간을 계속근로기간으로 보아야 하는지 여부는 앞서 서술한 바와 같이 근로계약을 반복·갱신하게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-2458, 2019.11.26.)

20

「기간제법」상 사용기간 제한 예외 해당 기간과 미해당 기간이 반복되는 경우 무기 간주 시점

질의

[관련 내용]

- 학기와 방학을 구분하여 근로시간을 정하고 있음
 - 학기 중 : 주당 10시간 계약
 - 방학 중(1년 중 3개월) : 주당 40시간 계약

- 위 경우 「기간제법」상 무기계약직 간주 예외기간이 있는데, 언제부터를 무기계약직 간주시점으로 보아야 하는지
 - (1안) 1년 중 40시간 근로계약기간이 3개월이고, 해당 기간이 계속되지 않으므로 무기계약직으로 전환되지 않음
 - (2안) 1년 중 40시간 이상 계약한 3개월의 총합이 24개월이 되는 시점에 무기계약직 전환 가능성이 있음

회신

- 「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 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하지 아니하는 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있으며,
 - 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제6호에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당합니다.
- 귀 질의와 같이 기간제근로자로서 학기 중에는 주당 근무시간이 15시간 미만인 경우(주당 10시간)와 방학 중에는 주당 담당시간이 15시간이 초과되는 경우(주당 40시간)가 반복되는 상황에서 계속근로기간의 산정 및 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 시점과 관련하여
 - 대법원은 반복·갱신된 근로계약 사이에 기간제한의 예외 사유로 근무한 경력이 있는 경우 계속근로기간의 판단 관련해서 “「기간제법」 규정의 형식과 내용, 입법 취지를 고려하면,

반복하여 체결된 기간제 근로계약 사이에 「기간제법」 제4조제1항 단서의 예외 사유에 해당하는 기간이 존재하더라도, 계약체결의 경위와 당사자의 의사, 근로계약 사이의 시간적 단절 여부, 업무내용 및 근로조건 유사성 등에 비추어 예외 사유에 해당하는 기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가하는 경우에는 예외 사유에 해당하는 기간을 제외한 전후의 근로기간을 합산하여 「기간제법」 제4조의 계속근로한 총기간을 산정하는 것이 타당하다.”라고 판시한 바 있습니다.(대법원 2018.6.19. 선고, 2017두54975 판결).

- 상기 대법원 판례의 법리 등을 고려할 때, 특정 기간제근로자가 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로계약과 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로계약(초단시간 근로계약)을 반복·갱신하여 근무하였고,
 - 예외 사유에 해당하는 기간과 해당하지 않는 기간의 근로관계가 단절없이 계속되었다고 평가될 수 있다면,
 - 전체 계속근로기간 중 예외였던 기간을 제외하고 예외가 아닌 기간을 합산한 기간이 2년을 초과하게 된 때부터, 해당 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-174, 2020.01.23.)

21

이전 근로계약기간이 2년 전에 종료된 기간제근로자 재채용 시 계속근로기간 산정 방식 등

질의

- (질의 ①) 본교 시간제상담원으로 2016.8.1.~2018.7.31. 2년간 계약직으로 근무 후 계약 만료로 퇴직한 직원의 경우, 2020.10.1.부터 재채용하게 되면 무기계약직이 되는 것인지, 경력단절이므로 신규채용하여 앞으로 2년간 다시 근무가 가능한 것인지
- (질의 ②) 시간제상담원은 학기중(3월~6월, 9월~12월) 주3일 근무이며, 1일 근무시간은 7시간입니다. 방학중(1월~2월, 7월~8월)에는 주1일 근무이며, 1일 근무시간은 5시간입니다.
 - 이럴 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제6호의 “「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우”에 포함되는지

회신

[질의 ① 관련]

- 「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,
 - 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
- “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 근로관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것이나,
 - 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약 기간을 갱신하거나 동일 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정해야 하며(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조),
 - 반복·갱신된 기간제 근로계약 사이에 공백기간이 존재하는 경우에는 공백기간의 길이와 공백기간을 전후한 총 사용기간 중 공백기간이 차지하는 비중, 공백기간이 발생한 경위, 공백기간을 전후한 업무내용과 근로조건의 유사성 등을 종합하여 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부를 가린 다음, 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 계속근로한 총기간을 산정할 수 있는지를 판단하여야 할 것입니다(대법원 2019.10.17. 선고 2016두63705 판결 참조).

- 귀 질의를 통하여는 구체적 사실관계를 알 수 없어, 사용자와 근로자가 2016년 8월부터 2018년 7월까지 형성된 근로관계와 2020년 10월부터 형성할 근로관계 간의 계속성을 인정할 수 있을지에 대하여 명확한 답변은 어려우나,
 - 일반적으로 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대 보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규 입사절차(공개경쟁 채용 등)를 통해 기간제근로자를 채용하고, 그 결과 매번 상당 인원이 교체되고 있는 사정 등이 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되었다고 볼 수 있을 것이나
 - 매년 일정 기간 반복적으로 근로계약을 체결하였고 매번 공개모집절차를 통해 공개채용을 하더라도, 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 전년도에 근무한 근로자들이 대부분 재채용되어 재계약 또는 계속 고용의 기대가 형성되어 있거나, 공개모집절차가 법 회피목적으로 이루어진 것에 불과한 사정 등이 경우라면 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속 근로로 인정할 수 있을 것이라고 판단한 바 있음(고용평등정책과-406, 2010.4.5., 고용평등정책과-885, 2010.5.25. 등 참조)을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ② 관련]

- 「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 있습니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호의 예외적인 사유에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니합니다.
 - 특히, 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제6호에 따른 예외 사유에 해당합니다.
- 귀 질의상 학기 중 주당 담당시간은 15시간 이상(주당 21시간)이고, 방학 중 주당 담당시간은 15시간 미만(주당 5시간)인 기간제 및 시간제 상담원에 대하여 「기간제법 시행령」 제3조제3항제6호에 따른 예외 사유가 적용되는지와 관련하여,
 - 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근무기간은 상기 예외 사유에 해당하는 기간으로 인정될 수 있을 것이며,
 - 예외 사유에 해당하는 기간과 예외 사유에 해당하지 않는 기간이 단절없이 계속되었다고 평가되는 경우에는 예외 사유에 해당하는 기간을 제외한 전후의 근로기간을 합산하여 「기간제법」 제4조의 계속근로한 총기간을 산정하는 것이 바람직할 것(대법원 2018.6.19. 선고, 2017두 54975 판결)으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2367, 2020.10.29.)

22

기간제근로자와 3년이 되는 시점에 근로계약을 작성할 때, 기간제 또는 무기 등 계약서 형식 등과 관계 없이 무기계약 근로자로 간주되는지 등

질의

- (질의 ①) 2년을 초과하여 근무한 기간제근로자가 3년이 되는 시점에 근로계약을 작성할 시, 어떠한 형태의 근로계약을 작성하던지 간에 계약서의 형태와 무관하게(ex: 3년차가 되는 시점에 i) 기간의 정함이 없는 근로계약을 작성하는 경우, ii) 여전히 기간의 정함이 있는 근로계약을 작성하는 경우, iii) 근로계약을 작성하지 않는 경우 등) 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환된 것으로 볼 수 있는지
- (질의 ②) 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환된 인원과 기존의 정규직(처음부터 정규직으로 입사한 인원)의 처우를 다르게 한다고 해서 「기간제법」상 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환된 것을 부정할 수 있는지

회신

- 「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,
 - 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호의 예외 사유에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니합니다.
- 귀 질의와 관련하여, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호의 예외 사유에 해당하지 아니함에도 불구하고 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는
 - 해당 근로자는 2년을 초과하여 근무한 시점에 근로계약서의 재작성 여부, 기존의 기간의 정함이 없는 근로자와의 처우 차이 등과는 관계없이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되므로,
 - 정당한 사유 없이 근로계약기간의 만료만을 사유로 근로관계를 종료할 경우에는 부당해고에 해당할 수 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2501, 2020.11.19.)

질의

- 현재 도시공사에서 향후 문화재단으로 운영주체가 변경됨에 따라 고용승계가 진행 중인데, 포괄승계(퇴직금, 연차승계)로 알고 있음
 - 현재 도시공사에서 1년 8개월 일을 하고 있고, 앞으로 재단에서 1년여 계약할 것으로 예정되어 있어 계속근로기간에 해당되어 2년이 되면 무기계약직 또는 정규직 전환이 가능한지
 - 그리고 포괄승계라는 것이 고용승계 합의서에 명시가 되어 있어야 하는지
 - 만약 재단에서 1개월 계약으로 올 12월까지만 계약을 하고 내년부터는 재계약으로 할 경우 변동되는 내용이 있는지

회신

- 귀 질의상 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나,
 - 운영주체가 변경되었다는 사정이 영업의 양도·양수에 해당한다면 원칙적으로 영업을 양수하는 기업에 근로자들의 근로관계가 포괄적으로 승계된다고 볼 수 있는바,
 - ※ 영업의 양도: 영업목적에 위하여 조직화된 업체(인적·물적 조직)를 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것(대법원 2005.7.22. 선고, 2005다602 판결 등)
 - 양도하는 기관에서의 근무기간과 양수하는 기관에서의 근무기간의 계속성이 인정되어 합산하는 기간이 2년을 초과할 경우 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주될 수 있을 것으로 사료됩니다.
 - 다만, 사안과 관련하여 ①영업의 양도·양수에 해당하지 아니하고, ②근로관계 승계에 대한 당사자 간 합의 없이 기간제근로자들의 의사에 따라 기존 기관에서의 퇴사 절차를 거쳐 새로운 운영기관과 근로관계를 형성한다는 사정 등이 있는 경우에는, 동 기간제근로자들의 근무기간은 새로운 운영기관과의 근로계약 체결 시점부터 새롭게 산정하여야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2861, 2020.12.23.)

24

법정 육아휴직기간 1년을 넘어 총 2년을 부여하여도 기간제 사용기간에서 제외하는지

질의

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면 육아휴직기간은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」상 2년 초과여부 판단 시 제외하고 산정하도록 규정하고 있는바,
 - 당사 육아휴직기간은 법정 육아휴직기간에 추가적으로 1년을 부여하여 총 2년을 부여하고 있는 상황에서도 동일하게 적용할 수 있는지

회신

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항에서는 “육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.”라고 규정하고 있습니다.
 - 이는 법적으로 보장하는 육아휴직기간이며, 사업장에서 추가로 육아휴직을 더 부여하는 것은 가능할 것입니다.
- 또한, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항에서는 “기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자 파견기간에서 제외한다.”라고 규정하고 있습니다.
 - 예를 들어, A라는 기간제근로자가 1년 6개월을 근무하고 사용자로부터 육아휴직기간 2년을 부여받았다면, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항에 따라 육아휴직 기간은 기간제근로자 사용기간 산정에서 제외하여야 합니다.
 - 따라서, 「기간제법」 제4조제2항에 따른 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보기 위한 계속근로기간 산정 기준으로는 1년 6개월이 될 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-582, 2021.03.11.)

질의

- A씨가 B도 보조사업으로 각 시군에서 실시하는 체납자 실태조사 사업의 기간제근로자로 2019년부터 2021년까지 다음과 같이 채용됨
 - 2019년: C시 체납자 실태조사 기간제근로자로 3월부터 12월까지 10개월간 근무(근로계약서상 사용자는 C시장)
 - 2020년: D군 체납자 실태조사 기간제근로자로 3월부터 12월까지 10개월간 근무(근로계약서상 사용자는 D군수)
 - 2021년: D군 체납자 실태조사 기간제근로자로 3월부터 12월까지 10개월간 근무(근로계약서상 사용자는 D군수)

- A씨가 위와 같이 B도 보조사업으로 각 시군에서 실시하는 체납자 실태조사 사업의 기간제근로자로 근무 시 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 계속근로한 총기간이 2년을 초과하는지 여부

회신

- 「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 있도록 하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호부터 제6호에 해당하는 경우에는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 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 하며(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조),
 - 반복·갱신된 기간제 근로계약 사이에 공백기간이 존재하는 경우에 있어서는 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 근무기간의 장단 및

갱신횟수 등을 종합적으로 고려하여 전후의 근로관계가 단절되었다고 볼 수 있는지 또는 계속성이 유지되었다고 볼 수 있는지를 판단하여야 할 것입니다(고용평등정책과-406, 2010. 4.5. 등 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(공백기간)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 단절된 것으로 보기 어려울 것입니다.
- 귀 질의의 사실 관계를 통해 검토해보면,
 - 2019년과 2020년, 2021년의 근로계약 체결의 상대방 당사자 사용자는 다른 것으로 보여, 계속근로기간 산정에 있어 기준은 동일한 사용자를 전제로 하는 점을 볼 때 기간 사이의 단절 기간을 계속근로기간으로 볼지 여부는 별론으로 하더라도 총 기간이 2년을 초과하지는 않은 것으로 사료됩니다.
 - 한편, 근무기간 간 단절 여부는 위에서 언급한 내용을 참고하셔서 판단하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-887, 2021.04.13.)

26

기간제 사용기간 제한에 따른 계속근로기간 산정 시 상시근로자 4인 이하인 기간을 제외해야 하는지

질의

- (질의 ①) 「기간제법」 제4조에서 계속근로기간 2년 초과하면 무기직으로 전환 간주된다고 하는데, 계속근로기간 2년 전체가 5인 이상 사업장으로 유지되어야 하는지
 - 계속근로기간 도중 5인 미만인 기간은 제외하고 5인 이상인 기간만 합산해 2년 초과되어야 무기직 간주되는 것인지, 아니면 산정사유 발생일 이전 1개월만 5인 이상 사업장이면 근로기간 2년 초과된 시점에서 무기직으로 간주되는지
- (질의 ②) '17.1.1. 상시근로자 수 4인 사업장에 5년 기간제근로자로 입사, 4년 5개월 지난 시점인 '21.6.1.에 5인 사업장으로 전환됨. '21.12.31.부로 기간 만료 후 다시 '22.1.1.~'23.12.31.까지 2년 기간제 계약으로 재계약 할 예정. 이때 무기직 전환 여부를 판단하는 산정사유 발생일을 어느 날짜로 봐야 하는지, 무기직 간주되는 시점은 언제인지

- ① 5인 사업장이 된 날인 '21.6.1.이 산정사유 발생시점이고 해당일부터 무기직으로 간주 ② 5인 사업장이 되고 1개월 후인 '21.7.1.이 산정사유 발생 시점이고 해당일부터 무기직으로 간주 ③ 5년 계약 기간이 만료되는 날인 '21.12.31.이 지나고 재계약해서 근무하는 날인 '22.1.1.부터 무기직 간주 ④ '21.6.1.부터 2년이 초과된 날짜인 '23.6.1.에 무기직 전환(이 경우 '21.6.1.~'23.6.1.까지 계속근로기간 전체가 5인 이상 사업장으로 유지되어야 함)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있습니다.
 - 한편, 「기간제법」 제3조는 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다고 규정하고 있으며,
 - 「기간제법 시행령」 제2조 및 별표1에 따르면 「기간제법」 제4조는 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 적용되지 않습니다.
- 「기간제법」 및 같은 법 시행령, 시행규칙에는 상시 근로자 수의 산정 방법에 대한 내용은 규정되어 있지 않으나,
 - 「근로기준법」은 근로관계에 대한 일반법으로서, 「근로기준법」 제11조제3항 및 동법 시행령 제7조의2에 규정된 산정 방법에 따라 상시 근로자 수를 산정하는 것이 원칙이라 할 것입니다.
 - ※ 「근로기준법 시행령」 제7조의2 ① 법 제11조제3항에 따른 “상시 사용하는 근로자 수”는 해당 사업 또는 사업장에 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「기간제법」 제4조는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자를 사용하도록 제한하고 있어, 기간제근로자를 사용하고 있는 때 일자에 「근로기준법 시행령」 제7조의2 상의 법 적용 사유가 발생한다고 볼 수 있으므로
 - 「근로기준법」 제11조제3항 및 동법 시행령 제7조의2에 따라 산정된 상시 근로자의 수가 4인 이하인 근무기간은 「기간제법」 제4조의 적용이 제외되는 것으로 보아 「기간제법」 제4조를 준수하였는지 판단하기 위한 계속근로기간의 산정에서 제외하는 것이 바람직할 것입니다.
 - ※ (예시) 기간제근로자가 '17.1.1.부터 '23.12.31.까지 계속 근무하면서 ① '17.1.1.~'21.5.31.은 「근로기준법 시행령」 제7조의2에 따른 상시 근로자 수가 4인으로 산정되고, ② '21.6.1.~'23.12.31.은 상시 근로자 수가 5인 이상으로 산정되는 경우, 「기간제법」 제4조가 적용되는 계속근로기간에서 ①은 제외

(고용차별개선과-1452, 2021.06.23.)

27

공백기 없이 근무한 기간제근로자의 계속근로기간 산정 방법 등

질의

- (질의 ①) A시 사회적경제지원센터에서 사무원으로 아래와 같이 근무한 기간제근로자가 계속근로기간 2년을 초과하여 무기계약 근로자로 간주(전환)되는지

근로기간	비 고
'19.6.7.~'20.12.31. (18개월 24일)	'20.12월 계약종료에 따라 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산
'21.1.1.~'21.12.31. (9개월 1일) ※ '21.8.2.~'21.10.31.(2개월 30일) 육아휴직	공개채용 절차를 통해 근로계약 체결

- (질의 ②) 만약 해당 기간제근로자의 계속근로기간이 2년을 초과한다면 무기계약 근로자로 전환할 수 없는 합리적 사유가 있음에도 불구하고 무기계약 근로자로 채용하여야 하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되고,
 - 기간제 근로계약이 반복·갱신되는 경우에는 각 근로계약 간 근로의 계속성을 인정할 수 있는지 등을 구체적으로 판단한 후 ‘계속근로기간’을 산정하여야 합니다.
- 기간제 근로계약이 반복하여 체결되거나 갱신되어 일정한 공백기 없이 기간제근로자가 계속적으로 근로한 경우라면, 특별한 사정이 없는 한 최초 기간제 근로계약에서부터 최종 기간제 근로계약에 이르기까지 기간 전체가 「기간제법」 제4조에서 말하는 기간제근로자의 사용기간으로서의 ‘계속근로한 총기간’에 포함되나,
 - 기간제 근로계약의 대상이 되는 업무의 성격, 기간제 근로계약의 반복 또는 갱신과 관련한 당사자들의 의사, 반복 또는 갱신된 기간제 근로계약을 전후한 기간제근로자의 업무 내용·장소와 근로조건 유사성, 기간제 근로계약의 종료와 반복 또는 갱신 과정에서 이루어진 절차나 경위 등을 종합적으로 고려할 때 당사자 사이에 기존 기간제 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 기간제근로자의 계속된 근로에도 불구하고 그 시점에 근로관계가 단절되었다고 보아야 하고, 그 결과 「기간제법」 제4조에서 말하는 ‘계속근로한 총기간’을 산정할 때 그 시점을 전후한 기간제 근로계약기간을 합산할 것은 아닙니다.(대법원 2020.8.27. 선고 2017두61874, 대법원 2020.8.20. 선고 2017두52153)

[질의 ①에 대하여]

- 귀하의 질의 내용만으로는 새로운 기간제 근로계약을 체결하게 된 공개채용 절차의 구체적인 내용을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 일반적으로 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 사직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 채용공고, 서류전형, 면접 등 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적인 경쟁이 이루어진 신규채용 절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근무기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간을 산정함에 있어 그 시점을 전후한 근무기간을 합산할 것은 아니나,
 - 신규 채용 절차를 거쳤다 하더라도 「기간제법」 제4조 적용을 회피하기 위해 이루어진 형식적인 절차에 불과한 경우에는 각각의 근무기간을 합산하여 계속근로기간으로 볼 수 있습니다.
- 이때, 신규 채용 절차가 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적으로 이루어졌는지는 신규 채용 절차가 이루어지게 된 동기나 경위, 자격요건, 절차 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로,
 - 1차 공고에 응시자가 없어 2차 공고를 진행하였고, 2차 공고에 1명뿐이어서 종전의 근로자가 재채용되었다는 사정만으로 신규채용 절차가 실질적인지, 형식에 불과한지를 단정하기는 어렵다고 판단됩니다.
- 한편, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항에 따라 기간제근로자의 육아휴직 기간은 「기간제법」 제4조에 따른 사용기간에서 제외됨을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제2항(무기계약 근로자 간주)은 강행규정으로 사용자가 무기계약 근로자로 전환(채용)하는 별도의 조치와 관계없이 해당 기간제근로자는 무기계약 근로자로 간주되는 것으로 사용자가 사업장의 관행·여건 등을 이유로 무기계약 근로자로 전환(채용)할지 여부를 선택할 수 있는 사안이 아니며,
 - 같은 법 제4조제2항에 따라 무기계약 근로자로 간주되는 근로자에 대해 사용자가 종전에 체결한 기간제 근로계약에 따른 계약기간 만료를 이유로 고용관계를 종료하는 경우에는 부당해고에 해당할 수 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-255, 2022.02.07.)

28

같은 기관의 다른 사업팀의 업무를 수행한 이력이 있는 근로자 채용 시 기존 근무기간을 합산해야 하는지

질의

- 근로자 A는 ㄱ군(청소행정팀)의 ‘쓰레기 불법 투기 감시단 사업’의 기간제근로자로 ‘17.3월~12월(10개월), ‘18.4월~12월(9개월), ‘19.4월~8월(5개월) 총 24개월을 근무하였음(매년 새로운 공고를 통해 채용되었음)
- ㄴ군(환경지도팀)은 ‘2022년 미세먼지 불법 배출 감시 사업’에 종사할 기간제근로자를 모집 중으로 상기 근로자 A가 동 사업에 응시할 경우 기간제근로자로 사용할 수 있는지
- * ‘2022년 미세먼지 불법 배출 감시 사업’에 종사하는 기간제근로자는 2022.1.17.부터 예산 소진 시(대략 12월)까지 근무 예정

회신

- 귀 군(郡)의 질의 내용은 귀 군에서 수행하는 ‘2022년 미세먼지 불법 배출 감시 사업’에 종사할 기간제근로자를 모집 중으로 기존에 귀 군에서 수행한 다른 사업(쓰레기 불법 투기 감시단 사업)에 근무한 이력이 있는 근로자를 채용하는 경우 기존의 근무기간을 포함하여 무기계약 근로자 간주(전환) 여부를 판단하여야 하는지에 대한 것으로 보입니다.
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되고,
 - 기간제 근로계약이 반복·갱신되는 경우에는 각 근로계약 간 근로의 계속성을 인정할 수 있는지 등을 구체적으로 판단한 후 ‘계속근로기간’을 산정하여야 합니다.
- 반복하여 체결된 기간제 근로계약 사이에 근로관계가 존재하지 않는 공백기간이 있는 경우에는 공백기간의 길이와 공백기간을 전후한 총 사용기간 중 공백기간이 차지하는 비중, 공백기간이 발생한 경위, 공백기간을 전후한 업무내용과 근로조건 유사성, 사용자가 공백기간 동안 해당 기간제근로자의 업무를 대체한 방식과 기간제근로자에 대해 취한 조치, 공백기간에 대한 당사자의 의도나 인식, 다른 기간제근로자들에 대한 근로계약 반복·갱신 관행 등을 종합하여 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부를 가린 다음, 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 「기간제법」 제4조의 계속근로한 총기간을 산정할 수 있는지를 판단하여야 하고,(대법원 2019.10.17. 선고 2016두63705)
 - 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고, 계절적 요인이나 방학기간 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 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 보아야 할 것입니다.(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736)

- 질의하신 사례의 경우 근로자 A가 '쓰레기 불법 투기 감시단 사업'의 기간제근로자로 근무한 기간('17.3월~12월, '18.4월~12월, '19.4월~8월) 사이에 근로관계의 계속성이 인정되는지는 별론으로 하더라도
 - 기존의 '쓰레기 불법 투기 감시단 사업'과 '2022년 미세먼지 불법 배출 감시 사업'은 사업내용이 다른 점, '19.8월 근로를 종료하고 새로운 채용절차를 통해 '22.1월 다시 근로를 하기 전까지 공백기간이 상당한 점 등을 고려할 때 '쓰레기 불법 투기 감시단 사업'에 참여하여 근무한 기간과 '2022년 미세먼지 불법 배출 감시 사업'에 참여하여 근무한 기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간을 산정함에 있어 각각의 근무기간을 합산할 것은 아니므로
 - 근로자 A가 '2022년 미세먼지 불법 배출 감시 사업'에 새로이 채용된 날로부터 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자로 사용할 수 있습니다. 끝.

(고용차별개선과-286, 2022.02.10.)

29

다수 휴직자 대체 시 공백기 여부에 따른 계속근로기간 산정 방법

질의

- 근로자 A는 정직원 B의 휴직 대체자로 고용되었고, 「기간제법」 제4조제1항제2호에 따라 2년을 초과하여 근로하고 있으며 근로계약기간은 '22.6.30.까지임
 - * 다른 정직원 C가 '22.7.1.부터 무급휴직에 들어갈 계획이어서 형식적인 채용 절차가 아닌 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적인 경쟁이 이루어진 채용 절차를 거쳐 새로운 휴직 대체자를 기간제근로자로 채용할 예정임
- (질의 ①) 근로자 A가 휴직자 B의 대체자로 '22.6.30.까지 근로한 후 퇴사 처리되고, 공백 없이 신규 채용 절차를 거쳐 휴직자 C의 대체자로 다시 채용되는 경우 퇴직금, 연차휴가수당 등을 산정하기 위한 계속근로기간은 어떻게 보아야 하는지
- (질의 ②) 근로자 A가 휴직자 B의 대체자로 '22.6.30.까지 근로한 후 퇴사 처리되고, 2~6주 정도 공백이 있고 신규 채용 절차를 거쳐 휴직자 C의 대체자로 다시 채용되는 경우 퇴직금, 연차휴가수당 등을 산정하기 위한 계속근로기간은 어떻게 보아야 하는지
- (질의 ③) 근로자 A의 계속근로기간 산정시 휴직자 B의 대체자로 근무한 최초 시작일부터 휴직자 C의 대체자로 근무한 최종 종료일까지 기간 모두가 인정될 수도 있는지

회신

- 무기계약 근로자로 간주되는 시점은 원칙적으로 해당 근로자가 계속 근로한 기간이 2년을 초과하는 때로, 기간제 근로계약이 반복·갱신되는 경우에는 각 근로계약 간 근로의 계속성을 인정할 수 있는지 등을 구체적으로 판단한 후 ‘계속근로기간’을 산정하여야 합니다.
- 기간제 근로계약이 반복하여 체결되거나 갱신되어 일정한 공백기 없이 기간제근로자가 계속적으로 근로한 경우라면, 특별한 사정이 없는 한 최초 기간제 근로계약에서부터 최종 기간제 근로계약에 이르기까지 기간 전체가 「기간제법」 제4조에서 말하는 기간제근로자의 사용기간으로서의 ‘계속근로한 총기간’에 포함되나,
 - 기간제 근로계약의 대상이 되는 업무의 성격, 기간제 근로계약의 반복 또는 갱신과 관련한 당사자들의 의사, 반복 또는 갱신된 기간제 근로계약을 전후한 기간제근로자의 업무 내용·장소와 근로조건의 유사성, 기간제 근로계약의 종료와 반복 또는 갱신 과정에서 이루어진 절차나 경위 등을 종합적으로 고려할 때 당사자 사이에 기존 기간제 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 기간제근로자의 계속된 근로에도 불구하고 그 시점에 근로관계가 단절되었다고 보아야 하고, 그 결과 「기간제법」 제4조에서 말하는 ‘계속근로한 총기간’을 산정할 때 그 시점을 전후한 기간제 근로계약기간을 합산할 것은 아닙니다(대법원 2020.8.27. 선고 2017두 61874, 대법원 2020.8.20. 선고 2017두52153).
 - 한편, 반복하여 체결된 기간제 근로계약 사이에 공백기간이 있는 경우에는 공백기간의 길이와 공백기간을 전후한 총 사용기간 중 공백기간이 차지하는 비중, 공백기간이 발생한 경위, 공백기간을 전후한 업무내용과 근로조건의 유사성, 공백기간에 대한 당사자의 의도나 인식, 다른 기간제근로자들에 대한 근로계약 반복·갱신 관행 등을 종합하여 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부를 가린 다음, 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 「기간제법」 제4조의 계속근로한 총기간을 산정할 수 있는지 판단하여야 합니다(대법원 2019.10.17. 선고 2016두63705 판결).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 사직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 채용공고, 서류전형, 면접 등 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적인 경쟁이 이루어진 신규채용 절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근무기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간을 산정함에 있어 그 시점을 전후한 근무기간을 합산할 것은 아니나,
 - 신규 채용 절차를 거쳤다 하더라도 「기간제법」 제4조 적용을 회피하기 위해 이루어진 형식적인 절차에 불과한 경우에는 각각의 근무기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것으로 판단됩니다.

- 한편, 공개채용 절차가 형식에 불과하여 새로운 근로관계 형성이 아닌 근로계약의 단순한 반복·갱신에 해당하고 공백기간을 전후한 업무 내용과 근로조건이 유사하며 공백기간이 휴직자 B와 휴직자 C의 대체자로 근무한 전체 기간에 비하여 길지 않은 경우라면 근무기간 전체가 계속근로기간으로 인정될 수 있음을 알려 드립니다.
- 아울러, 동일한 기간제근로자가 다수의 휴직자에 대하여 대체근무를 하는 경우 각각의 휴직기간 동안 업무를 대체한 것이라면 각각의 대체근무기간은 「기간제법」 제4조제1항제2호의 예외에 해당한다고 볼 수 있음(고용평등정책과-1672, 2010.12.30.)을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1086, 2022.05.12.)

30

1년 단위 계약을 4회 체결하고 근로계약 만료 통보할 경우 해고인지

질의

- △△△△아파트 관리사무소장으로 2018.9.1. 입사하고 1년마다 근로계약을 체결하여 2022.8.31.이 4년차 근로계약 만료일인데,
 - 회사에서 관리사무소장에게 근로계약 만료를 통보할 경우 당연퇴직에 해당하는지, 해고에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 다만, 같은 항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
- 한편, 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약 근로자)로 간주됩니다.
- 근로계약기간을 1년으로 하는 기간제 근로계약을 반복·갱신하여 근로관계의 단절없이 계속근로한 총기간이 2년을 초과한 △△△△아파트 관리사무소장에 대해 4년차 근로계약 만료(2022.8.31.) 후 근로관계를 종료하는 경우 당연퇴직인지, 해고인지는 해당 관리사무소장이 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하는지에 따라 판단하여야 합니다.

- 즉, 해당 관리사무소장이 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하지 않는 경우에는 해당 관리사무소장의 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약 근로자)로 간주되므로 4년차 근로계약기간이 만료되었다는 이유만으로 근로관계를 종료하는 것은 사실상 해고에 해당한다고 볼 수 있고,
 - 따라서, 정당한 이유가 없거나 적법한 절차를 거치지 않은 경우에는 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한), 제26조(해고의 예고) 및 제27조(해고사유외의 서면통지) 위반에 해당할 수 있다고 판단됩니다.
- 반면, 해당 관리사무소장이 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 관리사무소장의 계속근로기간이 2년을 초과하더라도 여전히 기간제근로자로 사용할 수 있으므로 4년차 근로계약기간 만료로 근로관계가 종료된다고 볼 수 있을 것이나,
 - 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 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 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다고 할 것입니다(대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결, 대법원 2014.2.13. 선고 2011두12528 판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-1567, 2022.07.13.)

질의

- 근로 중인 기간제근로자가 계약만료 전 새로 공고된 기간제근로자 공개채용*에 응시하여 최종 합격한 경우의 연속근로 산정

* 공개채용방식: 블라인드채용 및 면접위원 외부 인력풀 운영

- (예시1) 해당 근로자의 연속근로 산정기간은 2020.1.1.부터인지 아니면 2022.1.1.부터인지

구분	계약기간	비 고
최초 근로계약 기간	2020.1.1.~ 2020.12.31.	<ul style="list-style-type: none"> • 공사 내부세칙에 의거 기간제근로자는 근무성적평정을 거쳐 최대 2년까지 사용가능하며, 이후 공개채용에 응시 가능함 • 신규 공개채용에 응시하여 최종 합격한 경우 4대보험 상실 처리(신고일 2022.1.1.) 후, 4대보험 취득신고(신고일 2022.1.1.)하여 연속근로 미인정
근무평정을 통한 계약연장	2021.1.1.~ 2021.12.31.	
신규 공개채용 합격 및 계약기간	2022.1.1.~ 2022.12.31.	

- (예시2) 해당 근로자의 최초 근로계약기간 1년 미만으로 퇴직금 미지급이 타당한지

최초 근로계약 기간	공개채용을 통한 신규채용 계약기간	비 고
2020.2.1.~ 2020.10.30.	2020.11.1.~ 2022.9.1.	<ul style="list-style-type: none"> • 최초 근로계약기간은 1년 미만으로 퇴직금 미발생 • 신규채용으로 근무한 기간은 퇴직금 지급 • 4대보험 상실 처리(신고일 2020.10.31.) 후, 4대보험 취득신고(신고일 2020.11.1.)하여 연속근로 미인정

회신

- 「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 있도록 정하고,
 - 같은 조 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하고 있습니다.
- 이때, 기간제 근로계약이 반복·갱신되는 경우에는 각 근로계약 간 근로의 계속성을 인정할 수 있는지 등을 구체적으로 판단한 후 ‘계속근로기간’을 산정하여야 합니다.

- 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 판결 등 참조).
- 기간제 근로계약이 반복하여 체결되거나 갱신되어 일정한 공백기 없이 기간제근로자가 계속적으로 근로한 경우라면, 특별한 사정이 없는 한 최초 기간제 근로계약에서부터 최종 기간제 근로계약에 이르기까지 기간 전체가 「기간제법」 제4조에서 말하는 기간제근로자의 사용기간으로서의 ‘계속근로한 총기간’에 포함되나,
 - 기간제 근로계약의 대상이 되는 업무의 성격, 기간제 근로계약의 반복 또는 갱신과 관련한 당사자들의 의사, 반복 또는 갱신된 기간제 근로계약을 전후한 기간제근로자의 업무 내용·장소와 근로조건의 유사성, 기간제 근로계약의 종료와 반복 또는 갱신 과정에서 이루어진 절차나 경위 등을 종합적으로 고려할 때 당사자 사이에 기존 기간제 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 기간제근로자의 계속된 근로에도 불구하고 그 시점에 근로관계가 단절되었다고 보아야 하고, 그 결과 「기간제법」 제4조에서 말하는 ‘계속근로한 총기간’을 산정할 때 그 시점을 전후한 기간제 근로계약기간을 합산할 것은 아닙니다(대법원 2020.8.27. 선고 2017두61874, 대법원 2020.8.20. 선고 2017두52153 등).
 - 귀사의 질의 내용과 같이 근로자가 기간제 근로계약을 체결하고 근무한 후 공개채용 절차를 통해 공백 없이 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우, 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 사직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 기존의 근로관계가 유효하게 단절되고 난 후, 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 채용공고, 서류전형, 면접 등 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적인 경쟁이 이루어진 신규채용 절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근무기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간을 산정함에 있어 그 시점을 전후한 근무기간을 합산할 것은 아니나, 공개채용 절차를 거쳤다 하더라도 「기간제법」 제4조 적용을 회피하기 위해 이루어진 형식적인 절차에 불과한 경우에는 각각의 근무기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것으로 판단됩니다.
- 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 하므로 귀 질의의 근로계약 기간 및 채용 방식만으로는 판단이 곤란한 점을 양해하여 주시기 바라며, 개별 사안별 구체적 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것입니다.
- 아울러, 기간제근로자의 계속근로기간 산정에 대하여는 앞서 기재한 내용을 참고하여 주시고, 공개채용 절차가 형식적인 절차에 불과한 경우에는 각각의 근무 기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하며, 이 경우 귀사에서 근로를 제공한 전체 근로기간을 계속근로기간으로 산정하여 근로자가 퇴직한 경우에 퇴직금을 지급하여야 할 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2524, 2022.11.09.)

1-2. 갱신기대권

32

사업의 완료에 필요한 기간 동안 고용한 기간제근로자의 갱신기대권 발생 여부

질의

- 사업(SBAS 사업단)의 완료에 필요한 기간 동안 기간제로 고용한 특수사업직(별정직) 근로자가 다수의 프로젝트(KASS 과제 등)에 참여하는 경우 갱신기대권이 발생하는지

회신

- 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고, 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신거절의 의사표시가 없어도 그 근로자는 당연 퇴직되는 것이 원칙입니다.
- 그러나, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고에 해당하고, (대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결, 대법원 2014.2.13. 선고 2011두12528 판결 등 참조)
 - 「기간제법」의 입법 취지가 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 근로조건 보호를 강화하기 위한 것임을 고려하면 「기간제법」 제4조제1항 단서의 예외 사유에 해당한다는 이유만으로 갱신기대권에 관한 법리의 적용이 배제된다고 볼 수 없다는 것이 법원의 입장입니다. (대법원 2017.2.3. 선고 2016두50563 판결)
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 특수사업직(별정직) 근로자가 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하여 계속근로기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지는 별론으로 하더라도,
 - 사업(SBAS 사업단)의 완료 또는 특정한 업무(KASS 과제 등)의 완성에 필요한 기간 동안 기간제근로자(특수사업직)를 사용하는 경우에도 위에서 언급한 갱신기대권의 법리가 적용된다고 할 것이고,
 - 근로자가 무기계약직 전환을 요구하지 않는다거나 갱신기대권을 행사하지 않겠다는 서약서를 작성했다는 사정만으로 당연히 갱신기대권이 발생하지 않는다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.

- 한편, 기간제 근로계약 갱신에 대한 기대권이 인정되더라도 사용자는 ‘합리적 이유’가 있으면 근로계약의 갱신을 거절할 수 있고, 합리적 이유의 유무는 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 담당 직무의 내용, 근로계약 체결 경위 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적·합리적이고 공정한지를 기준으로 판단하며, 그러한 사정에 관한 증명책임은 사용자가 부담함(대법원 2017.10.12. 선고 2015두 44493 판결 등)을 참고하시기 바랍니다.
- 아울러, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자는 예외적으로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는바,
 - 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 그 근로계약은 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정하는 것이 타당하다 할 것입니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조). 끝.

(고용차별개선과-2087, 2021.09.24.)

33

개방형 직위(경영지원실장)로 채용된 기간제근로자가 갱신기대권을 이유로 계속 고용을 요구할 수 있는지

질의

- 경영지원실장 직위를 개방형 직위로 최초 2년 계약 후 업무성과에 따라 1년 단위로 근로계약을 연장하여 최대 5년까지 임용할 계획으로,
 - 개방형 직위(경영지원실장)로 채용된 자가 갱신기대권을 이유로 지속적인 고용을 요구할 경우 노동법적 분쟁이 없도록 근로계약이 가능한지

회신

- 근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것이 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료됩니다.
 - 다만, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 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 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다고 할 것입니다(대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결, 2014.2.13. 선고 2011두12528 판결 등 참조).

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 최초 2년 단위 근로계약을 체결하고 이후 1년 단위로 근로계약을 반복·갱신한 경우 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 갱신기대권이 인정되는 경우라면 사용자가 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 이 경우 종전의 근로계약기간이 갱신된 것과 동일하다고 보아야 할 것이고,
 - 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있지 않더라도 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 갱신기대권이 인정되는지는 단순히 근로계약의 반복·갱신 횟수만으로 판단할 것은 아니고 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행, 계약갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.
- 기간제 근로계약의 갱신기대권이 인정되더라도 사용자는 ‘합리적 이유’가 있으면 근로계약의 갱신을 거절할 수 있고, 합리적 이유의 유무는 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 담당 직무의 내용, 근로계약 체결 경위 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적·합리적이며 공정한지를 기준으로 판단하며, 그러한 사정에 관한 증명책임은 사용자가 부담합니다(대법원 2017.10.12. 선고 2015두44493 판결 등).
- 한편, 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용자가 같은 조 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로 간주되므로,
 - 개방형 직위(경영지원실장)로 채용된 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하지 않고 계속근로한 총기간이 2년을 초과하게 되면 기간제 근로계약의 갱신기대권 인정 여부와 관계없이 무기계약 근로자로 간주됨을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선 과-551, 2022.03.10.)

질의

- (질의 ①) 정년 도과 후 재고용한 기간제근로자가 갱신기대권을 주장할 수 있는지. 정년 도과자 갱신 거부의 합리적 이유로서 신체적 표준이 있는지
- (질의 ②) 취업규칙 등에 '계약 갱신 시 연령 상한'을 명시하는 경우 연령차별에 해당하는지

회신

[질의 ①에 대하여]

- 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우, 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것이 없이 당연히 종료됩니다.
 - 다만, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 갱신의 기준 등 갱신 관련 요건이나 절차의 설정 여부, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다고 할 것입니다(대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결, 2014.2.13. 선고 2011두12528 판결 등 참조).
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”)의 입법 취지가 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 근로조건 보호를 강화하기 위한 것임을 고려하면 「기간제법」 제4조제1항 단서의 예외 사유에 해당한다는 이유만으로 갱신기대권에 관한 법리의 적용이 배제된다고 볼 수는 없고,
 - 정년을 이미 경과한 상태에서 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 해당 직무의 성격에 의하여 요구되는 직무수행 능력과 당해 근로자의 업무수행 적격성, 연령에 따른 작업능률 저하나 위험성 증대의 정도, 해당 사업장에서 정년을 경과한 고령자가 근무하는 실태 및 계약 갱신 사례 등을 종합적으로 고려하여 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권이 인정되는지 여부를 판단하여야 합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016두50563).

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「기간제법」 제4조제1항제4호의 사용기간 제한 예외에 해당하는 고령자와 근로계약을 체결하고 정년 후 근로계약을 반복·갱신한 경우라고 하더라도,
 - 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 갱신기대권이 인정되는 경우라면 사용자가 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 이 경우 종전의 근로계약기간이 갱신된 것과 동일하다고 보아야 할 것이고,
 - 갱신기대권이 인정되는지는 단순히 근로계약의 반복·갱신 횟수만으로 판단할 것은 아니고 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행, 계약갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.
- 한편, 기간제 근로계약의 갱신기대권이 인정되더라도 사용자는 ‘합리적 이유’가 있으면 근로계약의 갱신을 거절할 수 있으며,
 - 합리적 이유의 유무는 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 담당 직무의 내용, 근로계약 체결 경위 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적·합리적이며 공정한지를 기준으로 판단하며, 그러한 사정에 관한 증명책임은 사용자가 부담함을 참고하시기 바랍니다(대법원 2017.10.12. 선고 2015두44493 판결 등 참조).
 - 또한, 갱신 거절의 합리적 이유로서 일반적으로 인정되는 표준적인 신체적 기준은 없으며, 직무의 특성과 내용에 비추어 특정한 신체적 기준이 업무 수행상 불가피하게 요구되는 것인지 여부 등 개별 사안별 구체적 사실 관계를 종합적으로 판단하여야 함을 양해하여 주시기 바랍니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 “고령자고용법”) 제4조의4는 모집·채용 등의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 차별과 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 것을 금지하면서, 같은 법 제4조의5(차별금지의 예외) 제1호의 “직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우”에 차별의 예외를 두고 있습니다.
 - “직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우”란 업무의 성격 또는 업무수행의 상황에 비추어 특정한 연령이 해당 업무의 정상적인 수행을 위해 반드시 요구되는 진정직업자격이며,

- 수행할 업무의 성격이나 내용이 연령을 초과하는 모든 자가 해당 업무의 본질적인 내용을 효율적이고 안전하게 수행할 수 없다는 것이 객관적인 증거로 인정되고 그러한 특성을 개인별로 파악하는 것이 불가능하거나 다른 수단이 존재하지 않는 경우를 말합니다.
- 정년을 경과한 기간제근로자에 대해 계약갱신을 하지 않았다고 하여 곧바로 연령차별이라고 볼 수는 없으나, 합리적 이유 없이 기간제근로자의 계약 또는 재계약에 연령상한을 두거나 기간만료가 아닌 연령을 이유로 기간제근로자의 고용관계를 종료하는 경우 고용상 연령차별의 소지가 있습니다.
- 다만, 직무의 특성상 안전과 생명을 위해 신체능력 등 일정 기준이 반드시 요구되나 연령기준 외에는 검증 수단이 없어 연령기준이 불가피한 상황 등 “직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우”를 사용자가 객관적으로 입증할 수 있다면 연령에 따른 고용상 차이에 합리적 이유가 인정될 수 있습니다.

(고용차별개선과-1376, 2023.05.22.)

35

계약만료 후 근로 제공 시 묵시적 계약 연장 및 갱신기대권 인정 여부

질의

- 2022.12.1.-2023.11.30. 1년 간의 근로계약을 체결하고 2023.12.1.에도 계약 해지 통보 없이 계속 근무하던 중 2023.12.15. 계약 연장되었다는 통보를 받았으나, 서면으로 근로계약을 작성하지는 않았음
 - 2023.12.19. 산재가 발생하여 입원치료를 받았고, 2023.12.20.자 해고 통보를 받음
 - 2023.12.1. 계약이 1년 연장되었다고 볼 수 있는지. 갱신기대권이 인정되는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조에 따라 사용자는 기간제근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 ① 근로계약기간에 관한 사항, ② 근로시간·휴게에 관한 사항, ③ 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, ④ 휴일·휴가에 관한 사항, ⑤취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 서면으로 명시하여야 하며,
 - 이는 기간의 정함이 있는 근로계약을 갱신하는 경우에도 적용되고, 이를 위반할 경우 같은 법 제24조제2항에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 2023.11.30. 근로계약 기간이 종료되었음에도 2023.12.1.부터 12.19.까지 계속 근로를 제공하였던 점, 근로계약 당사자인 사용자로부터 2023.12.15. 계약 연장되었다는 통보를 받은 점 등을 고려하면, 귀하와 사용자 간 근로계약 연장에 관한 묵시적인 동의가 있었다고 볼 수 있으나, 연장 여부에 대하여는 양 당사자의 근로계약 연장에 관한 진정한 의사, 근로 제공 경위, 계약 체결 관행 등 사실관계를 종합적으로 고려하여 판단해야 함을 양해하여 주시기 바랍니다.
 - * (참고) 「민법」 제662조 ‘고용기간이 만료한 후 노무자가 계속하여 그 노무를 제공하는 경우에 사용자가 상당한 기간내에 이의를 하지 아니한 때에는 전고용과 동일한 조건으로 다시 고용한 것으로 본다. 그러나 당사자는 제660조의 규정에 의하여 해지의 통고를 할 수 있다’
- 아울러, 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되고, 근로계약을 갱신하지 못하면 갱신거절의 의사표시가 없어도 그 근로자는 당연 퇴직되는 것이 원칙이나,
 - 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없습니다(대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결, 대법원 2014.2.13. 선고 2011두12528 판결 등 참조).
- 귀하께서 질의하신 갱신기대권 인정 여부에 관하여는 취업규칙, 단체협약, 근로계약의 내용, 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약 갱신의 기준 등 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 구체적인 사실관계를 확인하여 판단해야 함을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-989, 2024.04.19.)

1-3. 기타

36

사용기간 제한의 예외에 해당하는 기간제근로자에 대해 별도 공개채용을 하지 않아도 되는지

질의

- 사용기간 제한의 예외에 해당하는 기존 기간제근로자에 대해 별도의 공개채용을 하지않고, 재계약 및 갱신계약이 가능한지 여부

회신

- 귀 기관에서 질의하신 사업이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”)에 따른 기간제한 예외 사유에 해당하는지는 별론이며, 귀 기관의 질의와 관련하여 「기간제법」에서는 「기간제법」 제4조제1항 각 호의 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우에 2년의 계속근로기간을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있다고 정하고 있을 뿐이며,
 - 기간제 근로계약을 체결하기까지의 경위(공개경쟁채용 등), 체결횟수, 체결방법 등에 대하여 특별히 제한하고 있지 않으므로 귀 기관에서 자율적으로 정할 수 있을 것입니다.
- 다만, 판례는 근로자에게 근로계약 갱신기대권이 인정되는 경우에는 정당한 이유 없이 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고로 보고 있는 점을 참고하시기 바랍니다(대법원 2016.11.10. 선고 2014두45765 판결 등 참고). 끝.

(고용차별개선과-1505, 2019.07.18.)

질의

- (현황) ㄱ도는 「평생교육법」 제20조 및 같은 법 시행령 제12조, 「ㄱ도 평생교육 진흥조례」 제8조에 의해 ‘A기관’을 설치·운영 중
- (질의) 향후 A기관이 B기관으로 통합될 경우 B기관에서 A기관의 근로자를 고용승계 해야 하는지
 - (질의 ①) 「기간제법」 제4조제2항에 따라 A기관에서 2년을 초과하여 근로한 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는지. A기관이 B기관으로 통합될 경우 B기관에서 해당 근로자를 고용승계 해야 하는지
 - (질의 ②) A기관이 B기관으로 통합될 경우 A기관에서 2년 미만을 근로한 기간제근로자도 B기관에서 고용승계 해야 하는지

회신

- (무기계약 근로자 간주 여부) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약 근로자)로 간주됩니다.
- 따라서, A기관 소속 기간제근로자가 2년을 초과하여 근로하고 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하지 않는다면 해당 기간제근로자는 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에 무기계약 근로자로 간주됩니다.
- (고용승계 여부) 영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것으로서 영업의 일부만의 양도도 가능하고, 이러한 영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계됩니다 (대법원 2012.5.10. 선고 2011다45217 판결).
- 반면, 영업상 인적·물적 조직을 포괄적으로 이전받음으로써 영업을 양도받은 것이 아니라 자산만 인수했다면 근로자의 고용승계를 수반하지 않는다고 할 것입니다(대법원 2003.3.14. 선고 2002두10094 판결).
- 귀 도(道)의 질의 내용만으로는 기관 간 통폐합 방식 및 내용, 고용승계 관련 특약의 유무 등 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,

- A기관이 B기관으로 통합되는 것이 영업의 양도에 해당하거나 영업의 양도에 해당하지 않더라도 고용승계에 대한 특약을 둔 경우라면, A기관 소속 근로자들의 근로관계가 B기관에 포괄적으로 승계된다고 할 것이나,
- 영업의 양도에 해당하지 않고 고용승계에 대한 특약도 두고 있지 않은 경우라면, A기관 소속 근로자들의 근로관계가 B기관에 포괄적으로 승계된다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.
- 이러한 고용승계의 효력은 무기계약 근로자와 기간제근로자 모두에게 동일하므로 계속근로기간이 2년을 초과하였는지 여부에 따라 고용승계 의무를 달리 판단할 것은 아니라고 할 것입니다.
- 아울러, 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나,
 - 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로 「근로기준법」 제23조제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하며, 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 보기 어려움을 참고하시기 바랍니다(대법원 2002.3.29. 선고 2000두8448 판결). 끝.

(고용차별개선과-1746, 2022.08.03.)

질의

- (질의 ①) 정규직으로 입사하여 10년 이상을 근무하는 근로자를 사용자와 근로자의 합의로 계약직으로 고용형태를 변경하는 것이 유효한지
- (질의 ②) 계약직으로 입사한 근로자가 계속근로기간 2년을 초과하여 무기계약 근로자로 전환된 근로자를 사용자와 근로자의 합의로 계약직으로 고용형태를 변경하는 것이 유효한지

회신

[질의 ①에 대한 답변]

- 근로계약을 체결함에 있어 당사자 간의 자발적 의사의 합치로 기존 기간의 정함이 없는 근로계약에서 기간제근로자로 근로계약 형태를 변경하는 것은 가능하다 할 것으로(근로기준정책과-4471, 2020.11.7.),
 - 이에 대한 보다 자세한 내용은 담당부서인 근로기준정책과로 문의하여 주시기 바랍니다.

[질의 ②에 대한 답변]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주합니다.
- 대법원 판례에 따르면 동 규정의 입법 취지는 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있고(대법원 2016.11.10. 선고 2014두45765 판결 참조),
 - 「기간제법」 제4조제2항은 강행규정이라고 보아야 하므로 근로계약의 당사자가 동 조항을 배제하기로 하는 합의를 하더라도 그 효력이 인정되지 않습니다(대법원 2018.6.15. 선고 2016두62795 판결 참조).
- 「기간제법」 제4조제2항의 입법 취지, 대법원 판례 등을 종합적으로 고려할 때, 기간제근로자의 계속근로기간이 2년을 초과하여 무기계약 근로자로 간주되는 근로자를 사용자와 근로자의 합의를 통해 다시 기간제근로자로 고용형태를 변경하는 것은 「기간제법」 제4조제2항을 위반한 것으로 그 효력이 인정되지 않는다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2723, 2022.12.01.)

39

계약 해지 단서 조항을 두는 경우 근로계약기간이 만료되지 않았음에도 근로계약을 종료할 수 있는지 여부

질의

- 근로계약 체결 시 “사업 예산 소진 시”, “질병, 개인 사정으로 7일 이상 근로제공이 곤란한 경우”, “법원으로부터 급여압류명령을 받은 경우”, “대체 중인 정규직 휴직자가 조기 복직한 경우” 계약을 해지할 수 있다는 단서를 둔 경우, 계약을 종료시킬 수 있는지

회신

- 귀하의 질의 요지는 계약서에 계약 해지 단서 조항을 두는 경우 근로계약기간 중 계약기간이 만료되지 않았음에도 계약을 해지할 수 있는지 여부로 판단됩니다.
- 사용자가 어떤 사유의 발생을 당연퇴직 또는 면직사유로 규정하고 그 절차를 통상의 해고나 징계해고와 달리한 경우에 그 당연퇴직사유가 근로자의 사망이나 정년, 근로계약기간의 만료 등 근로관계의 자동소멸사유로 보이는 경우를 제외하고는 이에 따른 당연퇴직처분은 「근로기준법」의 제한을 받는 해고라고 할 것입니다(대법원 2017.10.31. 선고 2017다22315 판결 등 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사용자와 근로자 간 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우, 계약기간은 그 종료일까지로 보는 것이 원칙이므로,
 - 근로계약서상 계약 해지 단서 조항을 둔다고 하더라도, 그 단서가 근로자의 사망이나 정년, 근로계약기간의 만료 등 근로관계의 자동소멸사유로 보이는 경우가 아니라면, 기간제근로자의 근로계약기간 내 근로자의 의사와 무관하게 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것은 「근로기준법」상 해고에 해당하여 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) 등이 적용될 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2925, 2023.12.12.)

2

제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)

40

협약기간 종료 후 평가를 통해 연장 또는 갱신되는 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 등

질의

- (질의 ①) 사업기간이 명확한 프로젝트가 협약기간 종료 후 평가 등을 통해 연장 또는 갱신되는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 예외 사유 해당 여부
- (질의 ②) 지자체 위탁사업으로 유사한 내용(산업육성을 위한 기업지원사업)으로 사업명이 변경된 1년단위 사업을 1회성 사업 또는 지속적 사업으로 볼 수 있는지 여부
- (질의 ③) 한시 A프로젝트 종료 또는 중도에 업무를 변경하여 한시 B프로젝트 계약 전 필요한 근로관계 단절요건으로 사직서, 퇴직금, 신규채용절차, 4대보험정산 등을 필수로 거쳐야 하는지와 신규채용절차를 대상 근로자와 협의(재계약) 및 자체 내부 평가(근무평가) 등으로 대체 가능 여부 문의
- (질의 ④) 상시·지속적 업무범위 문의
- (질의 ⑤) 당 기관에서 노사협의회를 설치·운영하고 있으며 사측과 노측의 협의(협약서, 근로자 투표 등)를 통해 기간제근로자를 정규직으로 전환하지 않고 2년 이상 사용하는 것에 합의하는 것이 효력이 있는지에 대한 문의

회신

[질의 ①, ③번 관련]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제2항은 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 경우, 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하고 있습니다.
- 또한 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유로서 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 규정하고 있습니다.

- 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다 (대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).
- 귀 질의와 관련하여, 개별 프로젝트가 예외 사유에 해당하는지 여부는 상기 대법원 법리와 사실관계를 고려하여 개별 판단해야 할 것입니다.
 - 또한, 사용자가 객관적으로 일정 기간 이후에 종료될 것이 명백한 복수의 프로젝트를 중복하여 수행할 인력을 기간제근로자로 채용하고자 하는 경우
 - 각 프로젝트에 대하여 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간이 정하여져 있고, 사용자가 기간제근로자가 근로계약기간을 프로젝트의 완성 시까지로 정한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호의 예외로 인정받을 수 있을 것으로 사료됩니다(2012.3.9. 고용차별개선과-475 등 참조).
 - 한편, 「기간제법」에는 기간제근로자의 채용 또는 계약연장과 관련하여 별도의 절차를 규정하고 있지 않음을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ②번 관련]

- 귀 질의의 경우가 사업을 위탁받아 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 이후 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 해당한다 할 것입니다.
 - 따라서 위탁계약기간에 맞추어 기간을 정하여 근로계약을 한 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 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 있습니다.

[질의 ④번 관련]

- 「기간제법」 등 관련 법에는 ‘상시·지속적인 업무’에 대해서 규정하고 있지 않음을 참고하시기 바랍니다.
 - 다만, 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」에서 “Ⅱ. 기본원칙”, “1. 사용자는 상시적이고 지속적인 업무에 대해서는 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하도록 노력한다.”라고 규정하고 있으며,
 - 여기서 “상시·지속적인 업무”란 “향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무를 말함”이라고 되어 있음을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ⑤번 관련]

- 「기간제법」 규정(제4조)의 입법 취지는 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있으므로, 「기간제법」 제4조제2항은 강행규정으로 보아야 합니다.
 - 따라서 근로계약의 당사자가 「기간제법」 제4조제2항을 배제하기로 하는 합의를 하더라도 그 효력이 인정되지 않습니다(대법원 2018.6.15. 선고, 2016두62975판결(파기환송)참고). 끝.

(고용차별개선과-886, 2021.04.13.)

41

청소년쉼터 위탁사업 및 가정형 위(Wee)센터 위탁사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 여부

질의

- 여성가족부가 소관부처인 청소년 쉼터 위탁사업에 대한 시설기관과 기간이 정해 있고 2009년부터 현재까지 지속되고 있는 사업일 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지
- 교육부가 소관부처인 가정 위(Wee)센터 위탁사업에 대한 시설기관과 기간이 정해져 있고 7년째 사업이 지속되고 있는 사업일 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지

회신

- 「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 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

- 여기서 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업(장)은 건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업, 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 한정되며,
- 귀 질의의 “청소년쉼터 위탁사업* 및 가정형 위(Wee)센터 위탁사업**”이 1~3년간 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 공개경쟁입찰 방식을 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,
 - * 가출청소년 보호시설인 청소년쉼터의 운영을 통해 가출청소년 조기 발굴 및 일시보호, 생활지원(의·식·주), 상담·교육, 문화활동 등을 지원함으로써 비행·탈선을 사전에 예방하고 가정·사회로의 복귀와 건강한 성장도모
 - ** 이혼·방임 등 가정적 원인으로 인한 학교부적응 위기학생을 대상으로 돌봄(가정)·상담·치유·교육(학교)을 함께 제공하여 학교적응 지원
- 동 사업이 위·수탁계약을 반복갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성을 예견할 수 있는 경우라면 한시적이거나 1회성 사업이라고 볼 수 없어 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하지 아니하므로,
- “청소년쉼터 위탁사업 및 가정형 위(Wee)센터 위탁사업”이 동 사용기간 제한의 예외조항 해당 여부에 대해서는 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-622, 2018.04.02.)

질의

- 세계과학도시연합(WTA)은 과학기술발전을 목적으로 '98년 국제기구로 설립되어 A시로부터 운영비와 사업비를 지원받아 매년 국제행사를 개최하고 있고, '18.10월에는 창립 20주년 기념 '18년 세계과학도시연합(WTA) 국제행사를 베트남에서 개최할 예정임
- (질의 ①) '18년 세계과학도시연합(WTA) 국제행사가 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는지 여부
- (질의 ②) 기간제근로자 근로계약기간('16.7.18.~'18.7.17.) 만료 이후 동 노동자를 '18년 세계과학도시연합(WTA) 국제행사 종료 시까지 재고용했을 때 신규 근로계약 인정 가능 여부

회신

- 「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 기간제 노동자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음
- 그러나 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제 노동자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,
 - ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업은 건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업, 프로그램 개발 또는 특정 프로젝트 완성을 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 의미하고, 이때 기간제 노동자가 동 조항의 적용을 받아 기간제한의 예외로 인정되기 위해서는 당해 사업의 수행을 위해 채용되어 사업의 완료 시까지 근로계약기간을 정한 경우여야 할 것임(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 참조)
- 귀 질의만으로는 구체적 답변이 어려우나, 귀 질의 ①에 대해서는, 세계과학도시연합(WTA) 국제행사는 '98년부터 매년 또는 격년 단위로 개최되어 온 계속 사업으로, 20주년 기념 '18년 세계과학도시연합(WTA) 국제행사일지라도 목적, 내용, 대상 등이 연례적으로 실시되는 행사와 크게 다르지 아니하고,
 - 기간제 노동자가 담당하는 세계과학도시연합(WTA) 회원 회비징수·관리, 하이테크페어, 총회의 기획·운영 등 업무는 국제행사 개최만을 위해 수행하는 것이 아니라, 상시적으로 세계과학도시연합(WTA) 운영에 필요한 행정지원 업무에 해당할 경우에는,

- 동 사업은 한시적·일시적 사업으로 보기는 어려워 「기간제법」 제4조제1항제1호의 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨
- 귀 질의 ②에 대해서는, 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 산정해야 하므로(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)
 - 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. 끝.

(고용차별개선과-749, 2018.04.20.)

질의

[관련 현황]

- A시의 경우 고용노동부 A지청, B도, C군과 협조하여 '16.8.1.부터 A조선업희망센터를 설치하고 운영인력(상담사) 13명을 기간제근로자로 채용하여 운영 중에 있음
- 조선업 특별고용지원업종 지정기간이 당초 1회 연장되어 2018.6.30.까지였으나, 최근 고용노동부에서 6개월 연장이 결정되어 A조선업희망센터도 '18.12.31.까지 운영될 예정임
- 현재 근무중인 기간제근로자에 대한 근로기간이 당초 '18.6.30(1년 11개월)에서 '18.12.31.(2년 5개월)로 연장되어 2년을 초과하여 근무하게 됨

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제1호 또는 제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 규정에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 계속 사용할 수 있는지

회신

- 「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 규정하고 있습니다.
- 그러나, 「기간제법」 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.
 - 이때 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트의 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 경과 후 종료될 것이 명백한 경우에 한정됩니다.
- 귀 질의의 A조선업희망센터는 「고용정책 기본법」 제32조제1항에 따라 고용노동부 고시로 조선업이 특별고용지원업종으로 됨에 따라 특정기간 동안만 운영되므로,
 - 특별고용업종 지정기간이 완료되면 이에 따른 사업도 종료되는 한시적인 사업인 것으로 사료됩니다.

- 따라서 동 사업 수행만을 목적으로 하는 운영인력(상담사)을 기간제근로자로 사용할 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당된다고 볼 수 있을 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-982, 2018.05.23.)

44

위수탁 계약에 따른 건강증진사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 여부 및 계속근로기간 산정 방식

질의

- (질의 ①) 국가와 지자체는 건강증진사업 등을 객관적 종기를 명기하고 민간보조사업자를 공개입찰방식을 통하여 선정하고 있음. 민간보조사업자는 위탁계약기간 동안 「기간제법」 제4조제1항제1호에 근거하여 기간제근로자 사용기간 제한의 예외를 적용할 수 있는지
- (질의 ②) 국가와 지방자치단체는 건강증진사업 등을 주기적(3년 단위)으로 민간보조사업자를 공개입찰을 통하여 선정하고 있음. 계약기간 만료 후, 국가 및 지자체가 주관하는 공개입찰을 통해 선정되어 퇴사한 근로자를 고용한다면 과거 근무경력이 계속근로 총기간 2년에 포함되는지 여부

회신

[질의 ① 답변]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”는 건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업, 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
- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나
 - ‘건강증진사업’의 민간보조사업자로 위탁받아 한시적으로 사업을 수행하고 있고, 동 사업 수행기관으로 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위탁기간을 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있으므로 동 위탁기간 동안 고용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있을 것입니다.

- 다만, 위·수탁계약을 반복갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 공모절차를 형식적으로 거쳐 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 특성이 예정된 경우로 볼 수 없어 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하지 아니할 수 있음을 알려드립니다.

[질의② 답변]

- 「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 있도록 정하고,
 - 같은 조 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하고 있습니다.
- 이때 “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 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 산정해야 합니다.(대판93다26168, 1995.7.11.)
- 일반적으로 ‘계약기간 만료 또는 자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규채용절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면 각 근로계약은 단절된 것으로 볼 수 있을 것입니다.
- 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변이 어려우나
 - 계약기간 만료 후, 퇴사한 근로자를 신규채용절차를 거쳐 고용하는 경우 원칙적으로 근로계약은 단절된 것으로 볼 수 있을 것이나,
 - 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 채용과정, 단절기간, 근로계약 체결방식에 대한 관행 등을 고려하여 계속근로 여부를 판단하여 기간을 산정해야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1136, 2018.06.15.)

45

햇살론 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- A중앙회에서 수행하는 「햇살론 사업」이 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우’에 해당되는지 여부

회신

- 「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 기간제 노동자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음
- 그러나 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제 노동자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있고,
 - ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업은 건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업, 프로그램 개발 또는 특정 프로젝트 완성을 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 의미하고, 이때 기간제 노동자가 동 조항의 적용을 받아 기간제한의 예외로 인정되기 위해서는 당해 사업의 수행을 위해 채용되어 사업의 완료 시까지 근로계약기간을 정한 경우여야 할 것임
- 귀 질의에 대해 정확한 사실 관계를 알 수 없어 구체적인 답변은 어려우나, ‘햇살론 위탁사업’은 저신용·저소득 자영업자 및 노동자를 위해 저금리 대출을 지원하는 것으로 최초 '10년 7월부터 5년간 시행을 목표로 하였으나, '20년까지 사업기간이 연장, 대출목표가 확대되는 사업으로 보입니다.(연 2조원 → 연 2.5조원)
 - 동 사업의 경우 '21.6월 이후 A중앙회에서 B진흥원으로 이관을 결정하였으므로 한시적 기간까지 운영되는 것으로 보일 수 있으나, 사업의 성격, 취지, 대상, 감사내용 등을 종합할 때, 사업의 효율적 관리를 위해 운영주체를 ‘A중앙회(중소벤처기업부 산하)’에서 ‘B진흥원(금융위원회 산하)’로 변경한 것에 불과하고,
 - B진흥원으로 이관된 이후에도 정부지원에 따른 감사원 감사를 받을 것으로 보이는 등 계속적으로 운영될 사업으로 보이므로, 「기간제법」 제4조제1항 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1365, 2018.07.20.)

질의

- 「조기취업형 계약학과 선도대학 육성사업」을 프로젝트성 사업으로 보고, 학생을 프로젝트 계약직(기간제 근로자)으로 채용할 수 있는지 여부, 이 경우에 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항제1호에는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우”에 사용자는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있다고 규정되어 있습니다.
 - 여기서의 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는 사업은 원칙적으로 기간의 정함이 있는 사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완성을 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적 사업의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 의미하고,
 - 이때 기간제근로자가 동 조항의 적용을 받아 기간제한의 예외로 인정되기 위해서는 당해 사업의 수행을 위해 채용되어 사업의 완료 시까지 근로계약 기간을 정한 경우여야 할 것입니다 (대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 참조).
- 귀 질의 내 「조기취업형 계약학과 선도대학 육성사업」은 6년(‘18~’23년)이라는 한시적 기간 동안 실무형 인재양성, 취업을 목적으로 대학이 조기취업형 계약학과(3년 6학기제)를 설치하여,
 - 대학과 중소기업이 협력하여 공동으로 학생을 선발, 채용한 후 1학년은 휴직상태로 학사과정을 이수하고, 2~3학년은 재직자의 신분으로 기업에서 근무하는 것을 통해 실무능력을 배양하도록 하는 사업으로 보이며,
 - 이에 조기취업형 계약학과에 입학하게 되는 근로자는 해당 사업을 운영하기 위한 인력이 아니라, 사업참여를 통해 교육서비스 및 일자리를 제공받는 수혜대상인 것으로 사료됩니다.
- 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하기 위해서는 객관적으로 일정기간 후 종료될 것이 명백한 한시적 사업의 수행을 위하여, 해당 사업 등의 기간 동안 근로계약을 체결하여야 할 것이므로
 - 사업의 수행인력이 아닌 조기취업형 계약학과의 학생은 상기 조항에 해당하지 않는다고 사료됩니다.

- 한편, 「조기취업형 계약학과 선도대학 육성사업」과 관련해 「계약학과 설치·운영규정(교육부 고시 제2018-160호)」 제9조제3항은 “법 제8조제1항제2호의 계약학과에 입학하려는 자는 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로자이어야 한다.”고 명시하고 있어 그 취지가 기간이 정함이 없는 근로계약을 체결하도록 하고 있음을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-494, 2019.03.07.)

47

금연클리닉 금연상담사가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였다고 볼 수 있는지

질의

- 3년간(2019~2021년) 군인·의경 금연지원서비스 사업을 수행하는 사업수행기관에서 금연상담사 채용 시, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제1호에 의거하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서는 사용자가 2년을 초과하지 않는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는 사업은 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2016다 255910, 2017.2.3.)
 - 한편 특정 사업의 수행기관으로 지정·승인받아 한시적으로 사업을 수행하고 있고, 동 사업 수행기관으로의 재선정 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면, 해당 사업의 수행을 목적으로 고용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있으나,

- 사업수행기관의 재지정·재승인을 반복(위·수탁계약의 반복갱신)하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나, 평가를 통해 사업의 계속 여부를 결정하는 경우에도 특정한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적·일회성 사업이라고 보기 어려워 사용기간 제한 예외에 해당된다고 볼 수 없을 것으로 사료됩니다.(고용차별개선과-2431, 2016.11.17. 등 참고)
- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 군인·의경 금연지원서비스 사업의 수행기관으로 지정·승인 받아 3년간 사업을 수행하며, 동 사업의 수행기관으로의 재선정 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면, 상기 사업의 수행을 목적으로 고용된 금연상담사는 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다.
 - 그러나 사업수행기간 종료 후 신규공모절차를 통해 사업수행기관을 선정함에 있어 동일 사업수행기관의 재지정이 반복되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있는 사정 등이 존재한다면 한시적·일회성 사업이라고 보기 어려워 「기간제법」 제4조제1항제1호를 적용하기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-667, 2019.03.29.)

48

국가지원사업이 사업의 완료 등 예외 사유에 해당하는지 여부

질의

- 각 국가지원사업이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되는지 여부 및 해당 시 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는지 여부
- ※ 국가지원사업 종류: ① 사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업, ② 대학의 평생교육체제 지원사업, ③ 고교교육 기여대학 지원사업, ④ 창업선도대학 육성사업, ⑤ 대학창조 일자리센터사업, ⑥ 소프트웨어 중심대학사업

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서는 사용자가 2년을 초과하지 않는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하면서,

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 및 제1호에서는 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 「기간제법」 제4조제1항제1호 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는 사업은 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미하며(대법원 2016다 255910, 2017.2.3.)
 - 특정 사업의 수행기관으로 지정·승인받아 한시적으로 사업을 수행하고 있고, 동 사업 수행기관으로의 재선정 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면, 해당 사업의 수행을 목적으로 고용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있으나,
 - 사업수행기관 재지정·재승인을 반복(위·수탁계약의 반복갱신)하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나, 평가를 통해 사업의 계속여부를 결정하는 경우에도 특정한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적·일회성 사업이라고 보기 어려워 사용기간 제한 예외에 해당된다고 볼 수 없을 것으로 사료됩니다.(고용차별개선과-2431, 2016.11.17. 등 참조)
- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「사회맞춤형 산학협력 선도대학(LINC+) 육성사업», 「대학창조일자리센터사업», 「소프트웨어 중심대학사업」과 같이 중간평가를 통해 사업기간의 연장여부가 결정되더라도 사업이 최종적으로 종료되는 시기(각 5~6년)가 정해져 있는 성격의 사업이라면, 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 다만, 「대학의 평생교육체제 지원사업», 「고교교육 기여대학 지원사업», 「창업선도대학 육성사업」과 같이 최종적으로 종료되는 시기가 명시되지 않고 매년 중간평가를 통해 사업의 지속여부가 결정되는 성격의 사업이라면,
 - 실질적인 중간평가를 거쳐 사업의 재선정 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우에는 「기간제법」상 사용기간 제한 예외인 한시적 사업으로 볼 수 있을 것으로 사료되나,
 - 특정한 사정이 없는 한 사업수행기관으로 재지정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 사정 등이 존재한다면 「기간제법」상 사용기간 제한 예외인 한시적 사업으로 볼 수 없을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-669, 2019.03.29.)

질의

- (질의 ①) 건설현장에서 조경업무를 담당하는 기간제근로자가 2개 이상 건설현장의 업무를 중복 수행한 경우 「기간제법」 제4조제1항의 고용기간 제한의 예외에 해당하는 기간제근로자로서 인정될 수 있는지
- (질의 ②) 만일 인정될 수 있다면 해당 근로자의 고용만료시점은 그 근로자가 담당하는 복수의 건설현장 중 조경공사기간이 가장 늦은 현장의 조경공사 완료시점으로 보아야 하는 것인지
- (질의 ③) 고용기간 제한의 예외로 인정된다고 한다면 근로계약 체결 시 복수의 현장소장들이 계약의 주체가 될 수 없으므로 본사 주관팀의 팀장이 사용자로서 근로계약의 주체가 될 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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 있으나, - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따라 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’란 건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업, 프로그램 개발 또는 특정 프로젝트 완성을 위한 사업과 같이 일정 기간 후에 종료될 것이 객관적으로 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법 2017.02.03 선고, 2016다255910 참조)
- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 모두 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 질의 ①과 관련하여, 기간제근로자가 복수의 건설현장에서 조경업무를 담당하더라도 각 건설현장에서의 조경업무가 일정기간 후에 종료될 것이 객관적으로 명백한 업무이고 기간제근로자가 해당 업무를 위하여 전속적으로 고용되어 있으며, 근로계약기간을 해당 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 정한 경우라면, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.
 - 다만 건설회사에서 기간제근로자를 먼저 고용한 후 각각의 기간의 정함이 있는 사업 및 특정 프로젝트에 근무지시 등을 통해 순환 배치한 것에 불과한 경우라면, 동 근로자가 기간제한의 예외로 볼 수 있는 사업 또는 특정 프로젝트 업무에 종사하더라도 계속 고용된 기간이 2년을 넘는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것으로 사료됩니다.

- 질의 ②와 관련하여, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당하기 위해서는 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우여야 하므로,
 - 해당 근로자의 계약기간 만료시점은 담당하고 있는 복수의 공사현장 조정업무 중 종료시점이 가장 늦은 조정공사의 종료시점으로 보아야 할 것으로 사료됩니다.
- 질의 ③과 관련하여, 「기간제법」상 사용자는 법률상 독립한 권리의무의 귀속주체를 의미하므로 현장소장 및 본사 주관팀의 팀장을 사용자로 보기는 어려울 것으로 사료되며,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호는 기간제근로자와의 근로계약 체결 담당자에 대하여는 특별히 제한하고 있지 아니함을 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-768, 2019.04.10.)

50

사회맞춤형 산학협력 선도전문대학 육성사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 등

질의

- (질의 ①) 사회맞춤형 산학협력 선도전문대학(LINC+) 육성사업이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제1호에 해당하는 사업인지
- (질의 ②) 근로자A(2017.6월 입사)에 대한 계약 연장이 가능한지
 - 근로자A는 1단계 사업기간 중 1년씩 2번 계약하여 2019년 6월 계약 만료 예정인데 「기간제법」 제4조제1항제1호에 의거하여 2단계 사업 종료시점인 2022.2월말까지 계약연장이 가능한지
- (질의 ③) 근로자B(2018.6월 입사)에 대한 계약 연장이 가능한지
 - 1단계 사업기간 중 2018.8월 1년 계약으로 2019.7월 계약 만료 예정인데 다음 계약 시 2단계 사업 종료시점인 2022.2월말까지 계약연장이 가능한지
- (질의 ④) 근로자C(2019.6월 신규임용예정)에 대한 임용 계약 시에는 2단계 사업기간 종료 시인 2022.2월말까지 계약이 가능한지 질의

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
- 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 말합니다.(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결)
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「사회맞춤형 산학협력 선도전문대학(LINC+) 육성사업」은 산업선도형 대학 육성과 사회 수요를 반영한 맞춤형 인재양성 지원을 목적으로 5년(2년+3년)이라는 한시적 기간 동안 운영되는 사업으로
 - 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 적용할 수 있는 한시적 사업에 해당할 것으로 보이며,(고용차별개선과-954, 2014.5.13. 등 참조)
 - 이에 상기 사업의 완료 등을 위하여 전속적으로 근로자를 고용한 경우라면, 해당 근로자를 2년 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 다만, 「기간제법」 제4조제2항에 따라 위와 같은 사용기간 제한 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되는바,
 - 사업이 종료된 이후에도 동일 근로자를 계속하여 기간제근로자로 사용하는 경우, ‘해당 사업에 종사한 기간을 제외’한 근무기간을 합산하여 동 기간이 2년을 초과하게 되면, 해당 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1176, 2019.05.31.)

**건설현장에서 담당업무가 종료 예정일보다 조기 종료된 경우, 근로계약 만료
통보 시 부당해고인지**

질의

[관련 배경]

- 기간의 정함이 있는 사업인 건설현장에서 기간제근로자와 근로계약을 체결하면서 고용노동부 행정해석(비정규직대책팀-2917, 2007-07-18)처럼 “공사 종료일” 내지 “담당업무 종료일”로 체결하지 않고, “담당업무 종료 예정일”인 “2019년 12월 31일”로 근로계약 만료일을 특정하여 근로계약을 체결하면서,
 - 실무적으로 당사 내부 공사관리시스템으로 관리하고 있는 “인원계획” 메뉴를 활용하여 시스템상의 투입기간을 근로계약기간으로 설정하고 추후 업무종료 등 공정현황의 변동 사항에 대해 근로자들에게 안내를 하고 근로계약 만료일 변동에 대한 동의를 구하는 등 근로자가 근로계약 만료일에 대해 지속적으로 인지하도록 하고 있음

- (질의 ①) 예상한 담당업무 종료예정일(2019.12.31.)보다 실제 담당업무가 2019.7.1.로 조기 종료된 경우 실제 담당업무 종료일인 2019.7.1. 기준으로 근로계약 만료통보를 할 경우 부당해고 가능성 여부
- (질의 ②) 예상한 담당업무 종료예정일(2019.12.31.)보다 실제 담당업무가 2020.7.1.로 연장된 경우 실제 담당업무 종료일인 2019.7.1. 기준으로 연장 계약을 할 경우 무기계약직으로 전환되는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 말합니다.(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결)
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의상의 건설공사가 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 적용할 수 있는 한시적 사업에 해당하고,

- 상기 사업의 완료 등을 위하여 전속적으로 근로자를 고용한 경우라면, 사업의 완료 등에 필요한 기간이 2년을 초과하더라도 해당 기간 동안 기간제근로자를 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다.

[질의 ①과 관련하여]

- ㉠ 기간제 근로계약에 따른 ‘계약기간 만료’는 근로자의 사망, 정년 등과 같이 근로관계의 자동소멸사유(대법 '95.3.24. 선고, 94다42082 판결)이나, 근로계약기간 내 근로자의 의사와 무관하게 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것은 「근로기준법」 제23조의 해고의 제한이 적용된다는 점,
- ㉡ 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당한다는 것은 사업의 완료 등에 필요한 기간이 2년을 초과하더라도 해당 기간 동안 기간제근로자를 사용할 수 있다는 것일 뿐, 사업 등의 완료일에 근로관계가 자동종료된다는 것을 의미하는 것이 아니라는 점,
- ㉢ 「기간제법」 제17조는 근로조건 보호 및 분쟁 예방 등을 위하여 근로계약기간에 관한 사항을 근로계약 시 서면으로 명시하도록 하고 있다는 점을 고려할 때,
- 기간의 정함이 있는 사업 내 담당업무 종료일이 당초(2019.12.31.)보다 조기 종료 예상되는 경우, 당사자 합의 등 특별한 사정이 없는 한 근로계약기간 종료 이전에 근로계약을 해지하는 것은 해고에 해당할 것입니다.

[질의 ②와 관련하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 기간제근로자 사용 시, 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정 업무가 지속되는 기간까지 유지되는 것으로 보아야 할 것이므로, (고용차별개선과-476, 2012.3.9./고용차별개선과-1590, 2013.8.12. 등 참고).
- 당초 공사 계약기간보다 공사가 연장되더라도 당사자 간 연장계약을 하였다면, 연장된 기간을 포함한 공사기간에 대해서는 사용기간 제한의 예외를 적용할 수 있을 것이라고 사료됩니다. (고용평등정책과-586, 2010.6.4. 참고). 끝.

(고용차별개선과-1507, 2019.07.18.)

국고사업인 신생아 집중치료 지역센터, 의료기관 결핵환자 관리지원, 응급실 기반 자살시도자 사후관리 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 정부지원 차원의 국고사업으로 다음의 사업수행을 위하여 채용된 기간제근로자가 「기간제법」 제4조 제1항 단서 제1호에 해당하여 2년을 초과하여 사업기간 내 계속고용 가능 여부
 - ① 신생아 집중치료 지역센터 사업, ② 의료기관 결핵환자 관리지원 사업, ③ 응급실 기반 자살시도자 사후관리 사업

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 말합니다.(비정규직대책팀-337, 2007.7.10. 및 대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결 등)
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의상 “①신생아 집중치료 지역센터 지원사업”과 관련하여 「2017년 신생아 집중치료센터 설치 및 운영 사업안내」 및 소관부처 사업담당자 등에 따르면
 - 「모자보건법」 제10조의2(고위험 임신부와 신생아 집중치료 시설 등의 지원)에 따라 고위험 신생아의 증가에 따라 신생아 집중치료의 수요가 증가함에도 경영적자 등을 이유로 의료기관이 신생아집중치료실의 설치·운영을 기피하는 것을 개선하기 위해
 - 사업수행기관으로 신규 선정된 의료기관에게는 단년도로 신생아 집중치료센터의 시설·장비비를 지원하고, 이후에는 운영비를 계속하여 지원하는 사업으로 2008년부터 계속되어 왔다는 점을 고려할 때,

- 해당 사업을 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업으로 보기는 어려운바, 해당 사업을 수행하기 위하여 채용된 근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
- 한편, 귀 질의상 ②의료기관 결핵환자 관리지원 사업 및 ③응급실 기반 자살시도자 사후관리 사업을 수행하는 근로자의 기간제한 예외 해당 여부에 대하여는 이전에 회신하였던 내용(고용차별개선과-2240, '13.11.19. 및 고용차별개선과-2431, '16.11.17.)을 참고하시기 바랍니다.

[참고: 질의회시(고용차별개선과-2240,'13.11.19.)]

<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」 제4조제1항 단서 제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자 사용이 가능한지

<답변>

- 「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 아니함
 - 이때 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업, 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 의료기관)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 1회성 이라거나 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

[참고: 질의회시(고용차별개선과-2431,'16.11.27.)]

<질의>

- '응급실 자살시도자 관리사업'의 수행을 위하여 채용된 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당하여 2년을 초과하여 사업기간 내 계속고용이 가능한지

<답변>

- 「기간제 및 단시간근로자 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 제1호에서 “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 불투명하여 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, 수행기관 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-2630, 2019.12.16.)

질의

- A품종관리센터 소관의 시험연구사업을 수행하기 위하여 석사 학위 연구원의 활용계획서 등에 따라 채용하는 기간제근로자는 공무원 근로자 전환 대상이 되지 않고 2년을 초과하여 계속 사용할 수 있는지 여부
- ※ A품종관리센터는 국공립연구기관에서 제외됨에 따라, 해당 연구원은 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제8호(연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우 등)에는 해당하지 않음

[관련 현황]

- 연구원 활용사업: 시험연구사업 4개 과제
 - (과제1) 품종보호제도의 운영 및 심사방법에 대한 연구
 - (과제2) 지식재산권 등록심사를 위한 재배시험 요령 개발
 - (과제3) 산림용 우량종자 생산을 위한 종자공급원 관리기술 개발
 - (과제4) 산림생명자원 수집·보존관리 및 특성평가
- 사업기간: 시험연구사업의 종류에 따라 3~5년(최대 5년)
- 고용예정기간
 - (과제1,2) : 2018.3. ~ 2020.12. (1년단위 계약체결)
 - (과제3,4) : 2018.3. ~ 2022.12. (1년단위 계약체결)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다 (대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).

- 「A품질관리센터 석·박사연구원 운영규정」, 연구원 활용계획서 및 계약서, 연구원 인력 현황 자료 및 담당자와의 유선 통화 내용에 따르면
 - 센터의 내부부서의 팀장 또는 부서장은 센터 소관 시험사업의 세부과제 수행을 위하여 석·박사연구원(연수생)이 필요한 경우 석·박사연구원 활용계획서를 작성하고,
 - 센터장은 조사된 석·박사 연구원 수요에 따라 시험사업 관련 세부과제에 필요한 인력을 서류전형 및 면접을 통해 채용하고, 근로계약기간은 1년 단위로 체결하되 세부과제 종료 시까지 계약기간을 연장하며
 - 석·박사연구원은 세부과제 수행기간에는 해당 과제만 수행하고, 특별한 사유가 없으면 세부과제 수행 기간을 마치고 계약해지를 통해 퇴사하고 있습니다.
- 구체적인 사실관계를 모두 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 시험연구 사업 자체는 관계 법령에 따라 A품질관리센터 소관으로 계속 수행하여야 하는 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제1호를 적용할 수 없을 것으로 사료됩니다.
 - 다만 석·박사연구원은 시험연구 사업 내 세부과제를 수행하고 있는바, 해당 세부과제가 시험연구 사업의 지속 여부와는 관계없이 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 성격의 것이라면, 세부과제 종료 시까지 채용되는 석·박사연구원은 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 근무할 수 있을 것으로 사료되나,
 - 해당 세부과제가 지속적인 수행이 필요하여 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 것이 아닌 경우라면, 석·박사연구원은 계속 사업의 특정 업무를 일정 기간 수행하기로 약정하는 기간제 근로자로 볼 수 있으므로 「기간제법」 제4조제1항제1호를 적용받을 수 없을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2648, 2019.12.17.)

질의

- 본 기관의 연구원(기간제근로자)이 ‘한시적 연구 프로젝트’를 수행하면서 아래와 같이 고용관계를 유지할 경우, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제1호에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는지
 - (가) 연구원이 A 한시적 연구과제 수행 중 또는 A 한시적 연구과제 기간 종료에 따라 다른 프로젝트인 B 한시적 연구과제의 신규채용 절차에 합격하여 계약서를 다시 작성하였음. 다만, 기존 A 한시적 연구과제에 대한 퇴직 절차(4대보험 상실신고 등) 없이 A 한시적 연구과제 고용에 의한 퇴직금 적립기간 및 연가 발생기간 등을 B 한시적 연구과제의 고용기간과 단절 없이 합산시킴
 - (나) 연구원이 (가)의 A 연구과제를 수행하였고, A 연구과제에 대한 퇴직 절차(퇴직금정산, 4대보험 상실신고 등) 및 (가)의 B 연구과제에 대한 신규채용 절차를 별도로 거친 후 계약서를 새롭게 작성(퇴직금 적립기간 및 연가 발생기간도 이전과 단절되어 새롭게 적용)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여,
 - 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 한시적 프로젝트를 단위로 근로계약을 체결하는 근로자에 대해 각 프로젝트 사업 단위의 기간을 모두 합산하여 퇴직금을 지급하려는 경우,

- 2개의 연구 프로젝트에서 근무한 기간을 계속근로로 볼 수 있는지 등과는 별개로, 각 연구 프로젝트가 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 한시적 성격의 사업(업무)이고,
- 사용자가 각 프로젝트의 완성에 필요한 기간까지 근로하는 것을 전제로 근로자와 각 연구과제별로 근로계약을 체결한 때에는 동 근로자는 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하지 않을 것입니다(고용차별개선과-2484, 2014.12.8. 참고).
- 다만, 해당 기관에서 연구를 수행하는 기간제근로자를 먼저 고용한 후 기간의 정함이 있는 사업 및 특정 프로젝트에 근무하지 등을 통해 순환 배치한 것에 불과한 경우라면 이때는 동 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외가 적용되는 사업 또는 특정 프로젝트 업무에 종사하더라도 계속 고용된 기간이 2년을 넘는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 수 있을 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-175, 2020.01.23.)

질의

[관련 내용]

- 본교 산학 협력단은 3년 단위의 혁신지원사업(이하, 프로젝트)을 진행하고, 해당사업의 운영을 위하여 「기간제법」 제4조제1항제1호 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 의거, 3년간 기간제근로자를 채용하고 있음.
- 해당 사업을 위하여 채용한 기간제근로자의 주된 업무는 '해당 3년 단위의 사업(프로젝트)과 관련된 업무'이나 본교의 산학협력단과 관련하여 다양한 행정부서가 연관된 본교의 행정 구조상 부수적으로 본교의 일반 행정 업무를 수행할 때도 있음.

* 부수적으로 행하는 일반 행정업무의 횟수는 매우 적음

- (질의 ①) 본교 프로젝트 기간제근로자의 경우, 주된 업무는 해당 프로젝트와 관련된 업무이나 본교의 행정 구조상 부수적으로 일반 행정 업무를 수행할 때도 있음
 - 이러한 경우, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제1호 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하는 업무를 수행하고 있다고 보아, 3년간 기간제근로자를 사용하여도 「기간제법」 제4조제2항이 적용되지 않는지
- (질의 ②) 프로젝트 기간제근로자가 부수적으로 일반행정 업무를 수행할 수 있다면, 이러한 프로젝트 기간제근로자가 일반행정 업무를 간헐적으로 수행함을 확인하기 위하여 업무일지를 기록하고자 함. 이러한 업무일지를 통해 일반 행정 업무의 부수적 수행을 증명할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될

것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).

- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 3년 단위의 혁신지원사업이 한시적 또는 일시적 사업으로서 해당 사업의 완료에 필요한 기간으로 근로계약기간을 정하였고, 기간제근로자가 당해 업무의 완성을 위하여 전속적으로 종사하고 있는 경우라면 사용기간 제한의 예외로 볼 수 있을 것이나,
 - 기간제근로자 해당 혁신지원사업 업무 외 일반적인 업무를 수행하거나, 일반적인 기간제 근로계약을 체결한 후 해당 혁신지원사업 업무에 배치·업무분장된 경우라면 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당한다고 볼 수는 없을 것으로 사료됩니다(고용차별개선과-1672, 2017.7.11. 등). 끝.

(고용차별개선과-320, 2020.02.12.)

56

IPP형 일학습병행사업 전담인력이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- ‘IPP형 일학습병행’사업의 전담인력이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제1호*에 해당하는지
 - * 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우

회신

- “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결, 비정규직대책팀-3018, 2007.7.26. 등 참조)
 - 한편, 위수탁업무 등에 있어 공개경쟁입찰을 통하여 새로운 위수탁계약 등이 체결되는 경우로 재계약여부가 불분명한 경우 등에는 위수탁기간을 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있을 것이나,
 - 위수탁계약 등이 반복·갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통하여 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우라면 한시적이거나 1회적인

사업이라고 볼 수 없어 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지 않는 것으로 보아야 할 것입니다(고용차별개선과-404, 2017.2.14. 등 참조).

- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - ‘IPP형 일학습병행’사업은 4년제 대학교 재학생이 학교와 기업을 오가며 이론교육과 장기간 체계적인 현장훈련을 병행할 수 있도록 IPP(장기현장실습) 및 일학습병행을 운영할 대학을 선정하고 예산을 지원하는 것으로
 - ※ 근거법령(「고용보험법」 제31조제1항 및 같은 법 시행령 제52조제2항, 「근로자직업능력개발법」 제20조 제1항, 제24조제1항)상 의무·계속사업 아님
 - 최초 사업시행 시 사업기간을 한시적(2015.9월~2020.2월, 5년)으로 제한하여 사업수행대학을 선정하였고, 해당 대학은 사업의 종료시점까지 사업전담자와 근로계약을 체결하였으며,
 - 사업종료시점이 도래함에 따라 2019년 사업수행대학을 재선정함에 있어 재선정을 신청한 대학 중 사업실적 등의 정성·정량 평가를 거쳐 일정 점수 이상인 곳에 대해 한시적인 기간(2020.3월~2023.2월, 3년) 사업수행대학으로 재선정하였는바,
 - 위와 같은 사실은 해당 사업의 전담자가 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호를 적용받는다고 볼 수 있는 징표로 사료됩니다.
- 다만, 「기간제법」 제4조의 입법취지는 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 것임을 고려하여
 - ‘IPP형 일학습병행’사업은 사업단 전담인력의 장기근속 여부 및 정규직·무기계약직 전환 노력 등을 매년 평가하고, 이를 토대로 인건비를 지원하고 있는바,
 - 향후 사업운영실태 등 구체적 사실관계에 따라 해당 사업을 한시적 사업으로 볼 수 없는 경우에는 사업전담자를 기간의 정함이 없는 근로자로 채용하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-427, 2020.02.25.)

57

56번 질의(고용차별개선과-427) 관련, 최초 사업과 연장 사업이 각각 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- ‘1PP형 일학습병행제 사업’의 최초 사업기간은 2015.9.~2020.2.(5년)으로 한정되어 있는데, 최근 재선정을 신청한 대학 중 사업실적 등의 평가를 거쳐 한시적인 기간 동안 2020.3. ~ 2023.2.(3년) 사업기간을 연장함
- 이 경우 사용기간 제한의 예외에 해당하는 기존 기간제근로자의 고용 관련 질의
 - (갑설) 최초 사업과 연장 사업은 동일한 사업이 연장된 것(사업종료일 변경)으로 보아, 최초 사업에 고용된 근로자를 연장사업의 종료 시까지 계속 고용하여도 「기간제법」에 따른 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않는다.
 - (을설) 최초 사업과 연장 사업을 별개의 사업으로 보아 최초 사업에 고용된 근로자를 연장 사업의 종료 시까지 계속 고용하는 경우, 2년을 초과하는 시점에 「기간제법」에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 간주된다.

회신

- 귀 질의상 귀하가 언급하는 사업의 운영을 위하여 채용한 근로자가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항제1호에 해당하는지는 이전 회신 내용(고용차별 개선과-427, 2020.2.25.)을 참고하여 판단하시기 바랍니다.
- 한편, 귀 질의와 관련하여 최초 사업과 연장 사업이 각각 「기간제법」 제4조제1항제1호의 적용을 받을 수 있는 한시적 사업인 경우에는
 - 최초 사업과 연장사업이 동일한 사업으로 보고 그 종료 기간이 연장된 것으로 보는 경우(갑설) 또는 최초 사업과 연장사업을 별개의 한시적인 사업으로 보는 경우(을설) 중 어디에 해당하는지와 관계없이
 - 해당 사업의 운영을 위하여 채용된 근로자는 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 2년을 초과하여 근무하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1685, 2020.08.04.)

질의

[관련 현황]

- 본 기관은 A공단에서 진행하는 장애인 근로지원인 지원사업*(이하 “근로지원인 사업”)을 위탁받아 사업을 수행 중에 있음
 - ※ 근로지원인 사업: 중증장애인 근로자가 핵심 업무 수행능력은 보유하고 있으나, 신체적 제약로 인해 부수적인 업무 수행이 어려운 경우, 근로지원인을 배치하여 중증 장애인이 안정적·지속적으로 직업생활을 하도록 지원
 - 본 기관의 경우 근로지원인이 2년 근무 후 퇴사하도록 하고 있는데, 이로 인해 중증장애인의 근속에 지장이 있어 다수의 민원이 발생하며, 사업수행에 어려움이 있음.
 - 또한 근로지원인의 직무 특성상 장애인의 퇴사 시, 근로지원인 또한 일자리가 사라지게 되는 상황으로, 2년 후 정규직 전환이 현실적으로 어려운 상황임

- (질의 ①) 근로지원인 사업 관련 고용되는 근로지원인이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조의 단서인 사용기간 제한 예외에 해당하여 2년을 초과하여 근무할 수 있는지
- (질의 ②) 유사한 사례로 전국에서 시행 중인 장애인활동지원사업의 장애인활동지원사의 경우 기간제한의 예외에 해당하는 것인지

회신

[질의 ① 관련]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서와 같은 법 시행령 제3조는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 개별 사유들을 규정하고 있습니다.
 - ※ 「기간제법」 제4조제1항제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성이 필요한 기간을 정한 경우”, 동법 제4조제1항제5호 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우” 등
- 특히, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따르면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는바,
 - “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로

예상되는 시점까지로 계약기간을 정하는 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).

- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 근로지원인 지원사업은 중증장애인이 핵심적인 업무수행 능력을 보유하고 있으나 신체적 제약으로 부수적인 업무 수행이 어려운 경우 근로지원인을 배치하여 중증장애인이 안정적·지속적으로 직업생활을 할 수 있도록 지원하는 사업으로서
 - 사업대상자인 중증장애인의 선정과 그 지원을 위한 근로지원인의 고용 및 운용에 관한 다음의 사실관계를 고려할 때,

※ 주요 사실관계 (「2020년 근로지원인 지원사업 세부안내서」 등 참고)

- ▶ 근로지원인 신청 및 지원절차: ① 중증장애인 근로자는 해당 연도에 지원희망기간(1년 이내)을 정하여 사업주의 동의를 얻어 A공단에 지원 신청 → ② A공단은 중증장애인 근로자의 장애수준, 직무수행환경 및 직무수행능력 등을 종합 고려하여 예산의 범위 내에서 지원 여부 등을 결정 후 사업수행기관에 관련 내용을 통보 → ③ 사업수행기관은 지원대상으로 선정된 자의 업무보조수행에 적합한 근로지원인을 해당 연도의 지원기간에 맞추어 채용하여 장애인근로자에게 배치(한편, 근로계약 만료 시 또는 장애인근로자가 지원중단을 요청한 경우 근로계약은 종료된 것으로 간주)
- ▶ 근로지원인 재지원절차: 계속적으로 근로지원서비스를 필요로 하는 경우 매년 장애인근로자의 재신청 및 A공단의 재평가를 통하여 지원 여부 결정
- ▶ 근로지원인 지원 제외자: ① 최저임금 미만을 지급받는 장애인 근로자 중 최저임금 적용제외 인가를 받지 않은 자, ② 월 소정근로시간이 60시간 미만인 자, ③ 고용관리비용 지원을 받고 있는 자 등
- ▶ 근로지원인 지원 중단사유: ① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 근로지원인 서비스 제공대상자로 선정된 경우, ② 제공되는 근로지원인 서비스를 그 제공 용도에 맞지 않게 사용한 경우 등
- 근로지원인은 해당 연도에 지원대상으로 선정된 장애인근로자를 지원하기 위한 목적으로 그 한시적인 지원기간 동안 근무할 것을 전제로 채용된 것으로 보이므로, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당할 수 있을 것으로 사료됩니다.

[질의 ② 관련]

- 귀 질의상 ‘장애인활동보조 지원사업’은 「장애인복지법」상 등록장애인으로서 활동지원급여 수급대상자로 선정된 자가 일정액을 바우처로 매월 지원받은 후, 장애인활동지원기관으로 선정된 기관에서 채용한 장애인활동보조인을 통해 활동보조 서비스를 제공받는 것으로서,
 - 장애인 활동보조인은 특정 장애인을 활동보조할 것을 전제로, 해당 장애인의 수급자격 유효 기간에 맞추어 채용되는 것은 아니라는 점 등을 고려할 때,
 - 장애인 활동보조인이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지는 않을 것으로 사료됩니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따른 일자리를 제공하는 경우”에 해당하는지와 관련하여서는 아래와 같이 회신(고용차별개선과-2342, '14.11.20.)한 바 있으니 참고하시기 바랍니다. 끝.

[참고: 질의회시(고용차별개선과-2342, '14.11.20)]

<질의>

- 당 기관 소속 장애인복지관에서 운영하는 “장애인활동보조 지원사업”의 “활동보조인”이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제2항제1호에 해당하는지

<회신>

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “고용정책법”, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 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 해당한다고 판단하고 있습니다.
- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, “장애인활동보조지원사업”은 원활한 일상생활과 사회활동이 어려운 장애인에게 활동보조서비스를 제공함으로써 장애인의 자립생활과 사회참여 증진을 도모하는 사업으로 바우처 방식으로 시행되고 있는 것으로 파악되는바,
 - 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 볼 수 있습니다.
- 동 사업의 시행 방식을 고려할 때 “장애인활동보조지원사업”이 비록 사회적으로 필요한 서비스를 제공하는 측면이 있다 하더라도, 동 사업은 바우처 이용자(수혜대상) 지원을 통한 간접적 지원방식으로 사업주체는 서비스를 제공하고 그 수익으로 사업을 영위하는 자율경영을 하는 것이므로 이러한 경우까지 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당한다고 보기는 어렵다고 사료됩니다.

(고용차별개선과-760, 2020.03.31.)

질의

[첨부: 2020년 초기창업패키지 신규 주관기관 모집 공고(발체)]

- 사업목적 : 창업 인프라가 우수한 대학, 공공 및 민간기관 등을 통해 초기창업기업(창업 3년 이내)의 사업 안정화와 성장 지원
- 선정규모 : 40개 기관 내외
- 지원기간 : '20년~'22년(3년간 연단위 지원, 연차평가 결과 사업수행이 불량하거나 성과가 미흡한 경우 중도에 지원을 중단할 수 있음)
- 지원예산 : 연 23억원 내외
 - * 창업기업 사업화 지원(17억원 내외), 창업프로그램 운영(3억원 내외), 전담조직운영(3억원 내외)
- 주관기관 선정 절차 : 모집·신청(온라인)→서류평가→발표평가→결과 통보(공고 및 개별통보)
 - * 서류평가 및 발표평가 : 전담기관 평가위원회

- (질의 ①) 중소기업부의 초기창업패키지 사업이 공고에 의하면 '20~'22년으로 기간이 정해져 있는바, 「기간제법」 제4조제1항제1호의 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당하여 2년을 초과하여 해당 사업기간 동안 기간제근로자로 근무할 수 있는지 여부
- (질의 ②) 「기간제법」 제4조제1항제1호의 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우' 해당 기간만큼 기간제근로자의 고용 보장이 법적 의무인지 아니면 2년 넘게 고용계약기간을 정해도 무방할 뿐 기간 안에서 사용자의 계약기간 설정이 가능한지 여부
- (질의 ③) 2019년, 2020년 초기창업패키지 사업은 동일하게 보고 '19년 사업을 수행했던 근로자의 근로계약 갱신이 가능한지 아니면 별개 사업으로 20년 사업에 대해서는 새로이 근로자를 모집해야 하는지
 - * ('19년 사업) '19.3.5. 지원기간을 '19.5월 ~ '20.2월로 명기하여 '2019년 초기창업패키지 신규 주관기관 모집 공고'를 하였음.

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
- “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).
- 위와 관련하여 사업의 조기 폐지 가능성에 따라 사업의 완료 등에 필요한 기간의 범위 안에서 기간제 근로계약을 반복·갱신하는 것은 가능할 수 있으나, 합리적 이유가 없이 부당하게 계약 갱신을 거절하는 경우 해당 갱신 거절은 부당해고와 같이 아무런 효력이 없을 수도 있음을 고려하여야 할 것입니다(대법원 2011.7.28. 선고, 2009두5374 판결, 고용차별개선과-767, 2014.4.23. 등 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 초기창업패키지 사업은 유망 창업아이템 및 고급기술을 보유한 창업 3년 이내의 기업의 육성을 위한 특화프로그램을 운영하는 주관기관을 일정 기간 선정하여 프로그램 운영비, 인건비 등을 지원하는 것으로 보이는데,
 - 일정 기간을 선정기간으로 정하여 한시적으로 특정 기관이 사업을 수행하면서, 그 사업의 재선정 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면, 해당 사업의 수행을 위한 선정기간을 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 볼 수 있을 것입니다.
 - 다만, 사업수행기관으로 반복 선정되고 있어 기관의 입장에서 해당 사업을 사실상 계속 사업으로 볼 수 있거나, 평가를 통하여 특별한 사정이 없는 한 재선정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 일회적이라고 보기 어렵고 사업의 중기가 예정된 경우로 볼 수 없어, 해당 주관기관 선정기간이 사업의 완료 등에 필요한 기간에 해당하지 아니할 수 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1044, 2020.05.08.)

60

메이커 스페이스 구축운영사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

[질의 관련 현황]

- 본 기관(비영리법인)은 메이커 스페이스 사업을 운영 중
 - 이 사업은 국고보조금 사업(중소벤처기업부) 공모 당시 최대 5년(~2022년) 지원받을 수 있음.
 - 본 기관은 2022년까지 운영비와 인건비를 지원 받으며, 현재 이 인건비로 지원받고 있는 근로자는 3명임 * 직원(A) 2018.9.1. ~ 2020.8.31. * 직원(B) 2018.11.1. ~ 2020.10.31. * 직원(C) 2019.1.10. ~ 2021.1.9.

- 위와 같이 직원 3명이 근로계약이 되어 있는데, 사업의 만료일까지 3명의 근로자를 계속 고용할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).
 - 위와 관련하여 사업의 조기 폐지 가능성에 따라 사업의 완료 등에 필요한 기간의 범위 안에서 기간제 근로계약을 반복·갱신하는 것은 가능할 수 있으나, 합리적 이유가 없이 부당하게 계약 갱신을 거절하는 경우 해당 갱신 거절은 부당해고와 같이 아무런 효력이 없을 수도 있음을 고려하여야 할 것입니다(대법원 2011.7.28. 선고, 2009두5374 판결, 고용차별개선과-767, 2014.4.23. 등 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - “메이커 스페이스 구축운영사업 모집 공고” 등에 따르면, 메이커 스페이스 구축·운영 사업은 국민 누구나 쉽게 접근하여 창의적 아이디어를 자유롭게 구현할 수 있도록 메이커 스페이스를

전국적으로 조성하도록 지원하는 사업으로, 그 구축·운영의 주관기관에 시설구축, 장비 구입, 프로그램 운영 등에 소요 비용을 5년간 지원해 주는 것을 주요 내용으로 하고 있습니다.

- 해당 사업을 한시적으로 볼 수 있고 사업 주관기업이 5년간의 한시적 기간에 인건비 등을 지원받으면서 그 사업을 수행하되, 이후 재선정 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면, 해당 주관기관의 사업선정 및 운영기간을 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 볼 수 있을 것이나,
- 해당 사업의 주관기관이 반복하여 선정되는 등 해당 사업이 사실상 계속 사업으로 볼 수 있거나, 주관기관이 평가를 통하여 특별한 사정이 없는 한 재선정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 일회적이라고 보기 어렵고 사업의 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어, 해당 주관기관의 사업 선정 및 운영기간을 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 보기 어려울 수 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1822, 2020.08.20.)

61

직접 일자리사업 지침에 의거 중복참여와 반복참여가 원칙적으로 금지되는 위탁사업의 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있는지

질의

- 2018년부터 보건복지부에서 위탁한 사회복지시설 대체인력지원사업을 운영 중에 있으며, 당 사업은 정부 직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침에 의거, 정부 직접 일자리사업에 해당되고, 지침에 의거 중복참여와 반복참여가 원칙적으로 금지되어 있음.
 - 관련해서 자체적으로 유권해석을 요청한 결과는 2년을 초과하지 않은 사람에 대하여 공개모집을 통해 신규채용 되었을 경우, 경력이 단절되었다고 볼 수 있어 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항을 적용하지 아니할 수 있다고 해석을 받았는바, 이에 대한 유권해석을 요청함

회신

- 「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,
 - 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.

- 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호 예외적인 사유에 해당하는 경우에는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니합니다.
- 여기서 말하는 “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 근로관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것이나,
 - 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약 기간을 갱신하거나 동일 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 근로계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정해야 하며(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조),
 - 반복·갱신된 기간제 근로계약 사이에 공백기간이 존재하는 경우에는 공백기간의 길이와 공백기간을 전후한 총 사용기간 중 공백기간이 차지하는 비중, 공백기간이 발생한 경위, 공백기간을 전후한 업무내용과 근로조건의 유사성 등을 종합하여 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부를 가린 다음, 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 계속근로한 총기간을 산정할 수 있는지를 판단하여야 할 것입니다(대법원 2019.10.17. 선고 2016두63705 판결 참조).
 - 구체적으로 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대 보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규 입사절차(공개경쟁 채용 등)를 통해 기간제근로자를 채용하고, 그 결과 매번 상당 인원이 교체되고 있는 사정 등이 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되었다고 볼 수 있을 것이나,
 - 매년 일정 기간 반복적으로 근로계약을 체결하였고 매번 공개모집절차를 통해 공개채용을 하더라도, 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 전년도에 근무한 근로자들이 대부분 재채용되어 재계약 또는 계속 고용의 기대가 형성되어 있거나, 공개모집절차가 법 회피목적으로 이루어진 것에 불과한 사정 등이 있는 경우라면 반복적으로 체결한 근로계약의 전체 기간을 계속 근로로 인정할 수 있을 것이라고 판단한 바 있음(고용평등정책과-406, 2010.4.5., 고용평등정책과-885, 2010.5.25. 등 참조)을 참고하시기 바랍니다.
- 한편, 직접일자리사업은 취업취약계층을 민간일자리에 취업시킬 목적으로 한시적 일자리 및 일 경험을 제공하고, 임금 대부분을 정부가 직접 지원하는 사업인바,
 - 관련 지침(직접일자리사업 중앙부처-지방자치단체 합동지침)을 통해서 사업의 반복·중복 참여를 제한하고 있는 것이므로,
 - 「기간제법」상 기간제근로자의 사용기간(2년)을 초과하지 않아 기간제근로자로 근무할 수 있는 것과는 별개의 것임을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2857, 2020.12.23.)

질의

[관련 사실관계]

- A프로젝트 : 2019.1.1. ~ 2023.12.31.
- B프로젝트 : 2020.5.1. ~ 2023. 4.30.

- (질의 ①) A프로젝트, B프로젝트는 별개의 프로젝트로서 각 한시적 사업이나, A프로젝트가 먼저 시작되고 B프로젝트가 나중에 시작됨. A프로젝트, B프로젝트를 수행하기 위해 각 프로젝트 완성 시까지를 계약기간으로 하여 근로자 甲을 고용한 경우, 「기간제법」 예외 사유로 인정될 수 있는지 (단, 서로 중복되는 기간의 甲의 프로젝트 참여율은 A프로젝트 50%, B프로젝트 50%임)
- (질의 ②) 상기 고용형태가 「기간제법」 예외 사유로 인정된다면, 중복되는 기간 중의 근로계약서 체결은 반드시 각각 체결함으로써 근로시간, 근로일을 구분해야 하는 것인지(하나의 근로계약서 A, B 프로젝트를 모두 명기하면서, 근로시간/근로일을 구분하지 않는다면 전속적 고용이라는 점이 부정되는지)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제2항은 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 경우, 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하고 있습니다.
- 또한 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유로서 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다 (대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).
- 귀 질의와 관련하여, 사용자가 객관적으로 일정 기간 이후에 종료될 것이 명백한 복수의 프로젝트를 중복하여 수행할 인력을 기간제근로자로 채용하고자 하는 경우

- 각 프로젝트에 대하여 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간이 정하여져 있고, 사용자가 기간제근로자의 근로계약기간을 프로젝트 완성 시까지로 정한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호의 예외로 인정받을 수 있을 것으로 사료됩니다(2012.3.9. 고용차별 개선과-475 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-2938, 2020.12.31.)

63

장애대학생 교육활동 지원사업의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 해당 여부

질의

- 질의 기관은 장애의 정도가 심한 장애대학(원)생에 교육활동지원 인력을 제공하고 있음. 교육부에서 주관하는 「장애대학생 교육활동 지원사업」(사업 단위기간: 1년)에 따라 운영되고 있으며, 교육활동지원 인력의 근로계약은 6개월 단위(학기)이고 교육활동지원 인력과 매칭된 장애대학생이 재학기간일 경우에만 교육부로부터 예산을 지원받을 수 있음
 - 이러한 경우, 「장애대학생 교육활동 지원사업」에 따라 장애대학생에 대한 지원을 위해 참여하는 교육활동지원 인력의 경우 2년을 초과하여 계속근무하는 경우에도 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제1호에 따라 사용기간 제한의 예외로 인정될 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제2항은 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 경우, 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하고 있습니다.
- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유로서 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가

종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있을 것입니다 (대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).

- 「장애대학생 교육활동 지원사업」은 고등교육기관에 이동, 대필 등 대학 내 생활 지원 및 수어통역, 속기 등 학습지원이 필요한 장애대학생이 재학하는 경우,
 - 대학이 학기마다 장애대학생에게 생활 지원 및 학습지원을 수행할 것을 내용으로 A진흥원에 사업신청서를 제출하고 선정됨으로써, 장애대학생 지원활동을 수행할 교육지원 인력의 인건비를 정부로부터 지원받는 사업으로 보입니다.
- 귀 질의와 관련하여 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 대학에서 교육지원인력은 상시·지속적으로 필요한 것이 아니라, 특정 장애대학생이 입학함으로써 그 필요성이 발생하고, 교육활동지원 인력의 인건비는 매칭된 장애대학생이 재학하는 경우에만 사업신청 및 선정에 따라 지원받을 수 있는바,
 - 대학이 사업선정기간에 맞추어 특정 장애대학생에 대한 지원 업무를 전담하여 수행할 교육지원인력과 근로계약을 체결하는 경우라면, 해당 사업선정기간을 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 보아 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당하는 경우로 판단할 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-144, 2021.01.22.)

64

교육감 공약사업인 대학입시지원관 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- A도 교육청의 대학입시지원관 사업이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제1호의 예외 사유에 해당하는지

[세부 질의 내용]

 - 동일 근로자가 교육감 임기에 따라 신규채용공고 절차 없이 계약이 연장되었음에도 이것을 한시적 사업으로 간주할 수 있는지
 - 대입지원관 사업의 성격을 한시적 사업으로 규정할 수 있는지
 - 대입지원관 업무를 한시적 사업에 귀속되는 업무로 볼 수 있는지
 - 한시적 사업이라는 근거로 근무중인 대입지원관에 대한 계약을 종료시킨 후, A도 교육청에서 대입지원 관련 유사 사업을 어떤 고용형태로든 다시 운영할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항 단서는 예외적으로 기간제근로자를 2년 초과하여 사용할 수 있는 사유들을 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 말합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결).
- 귀 질의의 내용으로 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 관련 A도 교육청의 ‘대입지원관 사업’은 2013년 시작으로 8년째 지속되고 있는 사업으로 보이고 관련 홈페이지 내용에 의하면 13명의 대입지원관이 A도 내 일정 지역을 맡아서 상담 등 업무를 수행하고 있는 것으로 보입니다.
 - 계약 관행은 제출된 자료 등에 의하면 2/3이상의 대입지원관이 2~4회 계약을 반복적으로 갱신하여 진행에 온 것으로 보이며, 자의적으로 퇴사한 사례는 있으나 계약 종료 사유로 계약해지(해고)된 사례는 없는 것으로 보입니다.
 - 또한, 대입지원관 사업은 A도 외에 B, C, D, E, F교육청에서 벤치마킹하여 사업을 진행하고 있는 것으로 보입니다.
- 귀 질의의 ‘대입지원관 사업’ 관련해서 해당 교육청은 교육감의 공약에 따른 임기사업으로 한시적 사업이라는 입장이나
 - 상기 ‘대입지원관 사업’ 관련 위의 사실관계 등을 볼 때는 사업 관련 업무가 한시적 업무가 아닌 계속되는 업무로 볼 개연성이 있는 것으로 보입니다.
 - 따라서, ‘대입지원관 사업’이 공약사업이라는 이유로 교육감 임기의 만료와 함께 종료될 것으로 단정할 수 없다는 점 등을 함께 고려할 때, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호를 적용할 수 있는 일회적, 한시적 사업으로 단정할 수는 없을 것으로 사료됩니다.
- 한편, 기간제한의 예외에 해당하는 것과 별개로 근로계약의 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약갱신의 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 점을 참고하시기 바랍니다(대법원 2014.2.13. 선고 2011두12528 판결). 끝.

(고용차별개선과-502, 2021.03.03.)

질의

- (질의 ①) A직원이 '21.3.24. 계약기간이 만료되며, 해당 직무 채용 중에 있습니다. 이 경우 채용되는 직원이 입사 시기가 한 달여 걸릴 경우, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 또는 제6호에 따라 1달 연장이 가능한지 여부
- (질의 ②) B직원의 경우 '21.12.31. 계약기간이 만료되며, 당사가 정부지원사업을 위탁하고 있으며 위탁기간이 '23.12.31. 경우, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따라 위탁 사업이 사업 기간에 정함이 있기 때문에 무기계약직 전환없이 근로가 가능한지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제2항은 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 경우, 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하고 있습니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서에서 “다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.”라고 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유(「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호~제6호, 「기간제법 시행령」 제3조제1항, 제2항, 제3항) 근거를 규정하고 있습니다.
- 질의 ①과 관련하여, 기간제근로자를 2년간 사용하고 만료일 이후 채용절차 진행을 위해 한 달을 추가 사용하는 경우는 「기간제법」 및 「기간제법 시행령」에서 규정하고 있는 예외 사유에는 해당하지 않는 것으로 사료됩니다.
- 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유로서 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있을 것입니다 (대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).

- 귀 질의 ②와 관련하여, 귀 기관이 정부로부터 기간을 정하여 사업을 위탁받아 한시적으로 수행하면서, 이후 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면
 - 해당 사업수행에 대한 위탁계약기간을 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 동 사업의 수행을 목적으로 고용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 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 않을 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-795, 2021.04.05.)

66

계약기간 전부를 연구과업에 참여하지 않으나, 근로계약서 및 채용공고에 연구과업과 이에 따른 계약기간을 명시한다면 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 기간제근로자의 근로계약서에는 별도의 연구과업(프로젝트)을 명시하지 않으며 계약기간, 직위, 직무 등이 기재되어 있음
 - 계약시작과 동시에 연구과업(프로젝트)을 수행하는 것은 아니며 추후 참여할 수 있으며, 계약기간 전부를 연구과업(프로젝트)에 참여하지 않음
 - 이 경우, 근로계약서 및 채용공고에 연구과업(프로젝트)과 연구과업에 따른 계약기간을 명시한다면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지
- (질의 ②) 근로계약이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당된다면, 경력산정의 기준은 근로계약서 계약기간인지, 실제 연구과업(프로젝트) 참여한 기간인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
- 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 말합니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 해당 사업이 상기의 법리에 따른 사업에 해당하고 해당 사업의 완료 등을 위하여 전속적으로 근로자를 고용한 경우라면, 해당 근로자를 2년 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다.
 - 반면, 사안의 경우가 공고 내용과 달리 계약과 실제 업무수행 내용에 있어 연구과업(프로젝트) 수행을 위한 근로자로 고용한 것이 아니라면, 해당 근로자를 2년 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 없을 것으로 판단됩니다.
 - 한편, 경력 산정 관련해서는 「기간제법」 등에 명시된 내용이 없는바, 해당 사업장의 인사규정, 취업규칙 등에 따라 비교대상 근로자와 비교하여 합리적 이유 없는 차별 없이 적용하시면 될 것으로 사료됩니다.
 - 관련해서, 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」에서는 “3. 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환”, “바. 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 근로자의 임금, 연차 유급휴가, 승진·승급, 복리후생 수준 등을 정함에 있어 담당 업무의 내용, 기간제근로자로서 근무한 기간 및 업무경력 등을 고려하는 등 합리적으로 산정하도록 노력한다.”라고 규정하고 있음을 함께 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-883, 2021.04.13.)

67

영화 제작 사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 각 영화 제작 사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하여 사업 수행을 위해 고용한 기간제근로자를 계약기간 만료로 근로계약 종료 가능한지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유로서 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다 (대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).
- 귀 질의에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나,
 - 각 사업의 종료시점이 명확하게 정해져 있고, 근로계약기간을 사업의 종료시점까지로 정한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호의 예외로 인정될 것으로 사료됩니다(2012.3.9. 고용차별개선과-475 등 참조).
 - 다만, 기간제근로자를 먼저 고용하여 근로계약 관계를 유지하면서 각각의 특정사업 및 특정 프로젝트에 전보발령 등을 통해 순환 배치한 것에 불과한 경우라면, 이때는 해당 근로자가 기간제한의 예외가 적용되는 사업 또는 특정 프로젝트 업무에 종사하더라도 계속 고용된 기간이 2년을 넘는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 수 있음을 고려하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1633, 2021.07.15.)

질의

- 4년간 한시적으로 수행하는 “A시 농촌 신활력플러스사업”이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에) 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- 귀 시의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 농촌 신활력플러스사업은 향토자원 육성사업, 권역·마을 개발사업 등으로 마련한 지역자산과 민간조직을 활용하여 지역특화사업을 고도화하고, 사회적 일자리를 창출하여 지역의 자립적 성장기반을 구축하는데 중점을 둔 사업으로 농산어촌 시·군이 사업을 신청하면 중앙정부(농림축산식품부)가 농업정책에 대한 참여도, 국가균형발전을 위한 낙후도 등을 평가하여 선정하며 선정된 시·군은 4년간 국비와 지방비를 지원받아 사업을 수행하는 것으로 보입니다.
 - 귀 시의 농촌 신활력플러스사업의 종기(終期)가 명확하게 정해져 있고 특정 근로자를 해당 사업의 수행을 위하여 그 종료시점까지로 근로계약기간을 정한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따른 기간제한의 예외 사유에 해당하는 것으로 볼 수 있고, 이 경우 기간제근로자의 근로계약기간은 사업의 조기 폐기 가능성 등 특별한 사유가 없는 한 당해 사업이 지속되는 기간까지로 정하는 것이 바람직합니다.
 - 한편, 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점이 연장되거나 재지정이 계속되는 등 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우에는 한시적이거나 1회성이라고 보기 어려워 위의 기간제한의 예외 사유에 해당한다고 보기 어렵다는 점을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1861, 2021.08.18.)

69

위수탁사업이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당한다면, 계약연장 기간은 언제까지로 해야 하는지 등

질의

[현황]

- A도사회서비스원은 A도의 출연기관으로 A도(도로교통과)로부터 'A도광역이동지원센터 (교통약자이동지원사업)' 수탁사업을 수행하고 있음
- 최초에는 기관 선정 공모를 통해 2년간('15.3.18. ~ '17.3.31.), 이후 재수탁 심의를 통해 4년 9개월간 ('17.4.1.부터 '21.12.31.) 계속하여 수행함
- 동 수탁사업 수행을 위해 1년 단위 기간제근로자를 채용하여 매년 근로계약을 갱신 체결하고 있음

- (질의 ①) 본 수탁사업이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따른 사용기간 제한의 예외(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에) 해당하는지
- (질의 ②) 본 수탁사업이 사용기간 제한의 예외에 해당할 경우 근로계약기간 만료가 도래하는 근로자에 대해 계약 연장(갱신)이 가능한지. 가능하다면 계약연장기간은 언제까지로 하여야 하는지
- (질의 ③) 수탁기관 선정 공모를 통해 재수탁(수탁기간 5년)이 확정되는 경우 기존부터 근로한 기간제근로자를 무기계약직으로 전환해야 하는지. 재수탁기간까지 근로계약 갱신이 가능한지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나 아래와 같이 답변 드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

[질의 ①에 대하여]

- ‘A도광역이동지원센터(교통약자이동지원사업)’ 위·수탁사업의 종기(終期)가 명확하게 정해져 있어 한시적으로 수행하면서, 공개경쟁입찰을 통하여 새로운 위수탁계약이 체결되는 등 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있습니다.
 - 다만, 향후 사업운영실태 등 구체적 사실관계에 따라 재지정이 반복·갱신되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재지정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 등 한시적 사업으로 볼 수 없는 경우에는 위의 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않음을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ②에 대하여]

- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외 사유 중 “사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우”에 대해 법원은 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다는 입장이므로(위 대법원 2016다255910 판결 참조),
 - 해당 사업의 종기(終期) 전에 기간제근로자의 근로계약기간이 만료되어 근로계약을 갱신하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 해당 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지 근로계약기간을 정하는 것이 타당하다고 할 것입니다.

[질의 ③에 대하여]

- 수탁기관 선정 공모를 통해 재수탁이 확정되어 5년간('22.1.1. ~ '26.12.31.) 추가로 본 수탁사업을 수행하는 것이 질의 ①에 대한 답변 내용과 같이 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 근로계약기간을 재수탁기간의 종료시점까지로 하여 기간제근로자를 사용할 수 있으나,
 - 위·수탁계약이 반복갱신되거나 특별한 사정이 없는 한 계약기간이 연장되는 등 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따른 예외 사유에 해당된다고 보기 어려워 같은 법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됨을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2103, 2021.09.28.)

70

코로나19 방역소독 업무 기간제근로자가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 등에 해당하는지

질의

[현황]

- 공기업의 자회사로서 매년 모회사 공기업과 업무 위·수탁 계약을 통해 모회사 사업장 내 시설물에 대한 청소 등의 업무를 수행하고 있으며,
 - 2020년 2월경부터 모회사인 공기업의 요청으로 코로나19 방역소독 업무를 수행하기 위해 기간제근로자를 채용하였음
 - 근로계약기간은 최초 1개월로 하였으나 코로나19 확산 국면에 따라 1개월 단위로 계약을 연장하고 있는 상황이며, 근로계약서에 “본 계약은 코로나19 확산에 따른 대응조치를 위한 고용계약으로 계약기간 종료시 회사는 계속 고용의 의무가 없습니다”라고 명시하고 있음

- (질의 ①) 코로나19 확산에 따른 방역소독 업무를 위해 채용된 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우” 또는 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하는지
- 코로나19 상황을 보면서 1개월 단위로 근로계약을 반복·갱신해 왔는데,
 - (질의 ②) 코로나19 상황이 종료되지 않은 상태에서 근로계약기간 만료를 이유로 근로계약을 종료하는 것이 가능한지(갱신기대권 인정 여부)
 - (질의 ③) 갱신기대권이 인정된다면 갱신되는 근로계약기간은 종전의 근로계약기간인 1개월로 보는 것이 맞는지
 - (질의 ④) 갱신기대권이 인정될 경우 근로관계 종료되기 약 2개월 전부터 더 이상 재계약은 없다고 통지한다면 갱신기대권이 소멸되는지

회신

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나 아래와 같이 답변 드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

[질의 ①에 대하여]

- 「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”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,

- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 업무란 객관적 종기(완료에 필요한 기간)가 예정되어 있는 것을 말하며, 구체적인 최종일자를 예정하기 어려워 사업 등의 완료일이 특정되지 않은 경우라도 그 사업(업무)목적 달성 후 종료될 것이 명백한 경우라면 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있습니다.
 - 코로나19 방역소독 업무의 종기(終期)가 명확하게 정해져 있거나, 코로나 종식 여부가 불분명하여 코로나19 방역소독 업무의 완료일이 특정되지 않은 경우라도 코로나19 방역소독 업무가 코로나 종식에 따라 종료될 것이 명백한 업무라면 기간제근로자를 일시적·한시적인 코로나19 방역소독 업무의 수행을 위하여 근로계약기간을 그 종료시점까지로 정한 경우에는 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 예외 사유에 해당하는 것으로 볼 수 있으나,
 - 기간제근로자가 코로나19 방역소독 업무 외에 상시·지속적인 청소 업무를 병행하는 경우에는 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 보기 어려워 위의 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.
- 한편, 귀사와 모회사 간 매년 위·수탁계약(코로나19 방역소독)을 반복·갱신하여 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 공개경쟁이 아닌 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재지정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 등 한시적 사업으로 볼 수 없는 경우에는 위의 예외 사유에 해당하지 않음을 참고하시기 바랍니다.
- 아울러, 질의하신 사업의 경우 “고용정책 기본법, 「고용보험법」 등 다른 법령”에 근거하여 시행되는 사업이 아니고, 일자리제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’라고 보기 어려워 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에 따른 예외 사유에 해당하지 않습니다.

[질의 ②~④에 대하여]

- 근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것이 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료됩니다.
 - 그러나, 기간을 정한 근로계약서를 작성한 경우에도 예견대 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우 등 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의

근로계약 체결방식에 관한 관행, 근로자보호법규 등을 종합적으로 고려하여 그 기간의 정함이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되는 경우에는 계약서의 문언에도 불구하고 그 경우에 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효가 됩니다(대법원 2006.2.24. 선고 2005두5673 판결).

- 한편, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간만료에도 불구하고 일정한 요건이 충족되면 당해 근로계약이 갱신된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 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 근로자에게 그에 따라 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후의 근로관계는 종전의 근로계약이 갱신된 것과 동일하다고 할 것입니다(대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결, 2014.2.13. 선고 2011두12528 판결 등 참조).
- 따라서, 기간제근로자와 1개월 단위 근로계약을 장기간에 걸쳐 반복·갱신함으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하거나, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 갱신기대권이 인정되는 경우라면 사용자가 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 이 경우 종전의 근로계약기간이 갱신된 것과 동일하다고 할 것이고, 근로관계를 종료하기 2개월 전부터 더 이상 재계약은 없음을 통보하였다는 사정만으로 갱신기대권 자체가 발생하지 않는다고 단정할 것은 아니라고 판단됩니다.
- 다만, 근로계약에서 정한 기간이 단지 형식에 불과한지, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 갱신기대권이 인정되는지는 단순히 근로계약의 반복·갱신 횟수만으로 판단할 것은 아니고 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행, 계약갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.
- 한편, 기간제 근로계약의 갱신기대권이 인정되더라도 사용자는 '합리적 이유'가 있으면 근로계약의 갱신을 거절할 수 있고, 합리적 이유의 유무는 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 담당 직무의 내용, 근로계약 체결 경위 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적·합리적이며 공정한지를 기준으로 판단하며, 그러한 사정에 관한 증명책임은 사용자가 부담함(대법원 2017.10.12. 선고 2015두44493 판결 등)을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2820, 2021.12.27.)

질의

- ‘A위원회’는 「A 기본법」에 따라 설립되었으며, 존속기간은 3년으로 1년 이내의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있는 한시적 위원회임
 - (질의 ①) 한시적 위원회인 ‘A위원회’ 소속 기간제근로자가 「기간제법」 제4조 제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지
 - (질의 ②) 기간제근로자가 2년 연속 근무한 후 신규채용절차를 거쳐 다시 공개경쟁채용되었을 경우 무기계약근로자로 사용하여야 하는지
 - (질의 ③) 위원회에서 1년간 근무한 후 다른 업무를 위해 신규채용되어 다시 1년을 근무한다면 연속된 2년의 근무라고 볼 수 있는지(예시: 비서로 1년 근무 후 신규채용을 통해 행정업무보조로 1년 근무)

회신

[질의 ①에 대한 답변]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결).
- 「A 기본법」 제2조 및 제3조에서 귀 위원회가 규명해야 할 진실의 범위와 수행해야 할 업무를 정하면서,
 - 같은 법 제25조에서 진실규명을 위한 조사기간을 최초의 진실규명 조사개시 결정일 이후 3년으로 하되, 기간 이내에 진실규명활동을 완료하기 어려운 경우에는 기간 만료일 3월 전에 대통령 및 국회에 보고하고 1년 이내의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있도록 규정하고 있는바,
 - 한시적 조직인 귀 위원회의 업무 수행을 위하여 특별한 사정이 없는 한 기간제근로자의 근로계약기간을 해당 업무의 완성 시까지로 정한 경우에는 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 예외 사유에 해당하는 것으로 판단됩니다.

[질의 ②~③에 대한 답변]

- 「기간제법」 제4조에 따른 계속근로기간(계속근로한 총기간)을 산정함에 있어 기간제 근로계약이 반복하여 체결되거나 갱신되어 일정한 공백기 없이 기간제근로자가 계속적으로 근로한 경우라면, 특별한 사정이 없는 한 최초 기간제 근로계약에서부터 최종 기간제 근로계약에 이르기까지 기간 전체가 「기간제법」 제4조에서 말하는 기간제근로자의 사용기간으로서의 ‘계속근로한 총기간’에 포함되나,
 - 기간제 근로계약의 대상이 되는 업무의 성격, 기간제 근로계약의 반복 또는 갱신과 관련한 당사자들의 의사, 반복 또는 갱신된 기간제 근로계약을 전후한 기간제근로자의 업무 내용·장소와 근로조건 유사성, 기간제 근로계약의 종료와 반복 또는 갱신 과정에서 이루어진 절차나 경위 등을 종합적으로 고려할 때 당사자 사이에 기존 기간제 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 기간제근로자의 계속된 근로에도 불구하고 그 시점에 근로관계가 단절되었다고 보아야 하고, 그 결과 「기간제법」 제4조에서 말하는 ‘계속근로한 총기간’을 산정할 때 그 시점을 전후한 기간제 근로계약기간을 합산할 것은 아닙니다(대법원 2020.8.27. 선고 2017두61874, 대법원 2020.8.20. 선고 2017두52153).
- 따라서, 질의 ②와 ③의 경우 신규채용절차가 「기간제법」 제4조 적용을 회피하기 위해 이루어진 형식적인 절차에 불과한 경우에는 각각의 기간제 근로계약기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것이나,
 - 신규채용 절차가 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적인 경쟁이 이루어진 경우에는 기존 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있어 그 시점에 근로관계가 단절되었다고 보아 그 시점을 전후한 기간제 근로계약기간을 합산할 것은 아니라고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2819, 2021.12.27.)

질의

- 사업기간을 '20년부터 '23년까지(4년)로 하는 'A도시재생뉴딜사업'의 수행을 위해 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「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”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 국토교통부의 ‘도시재생 뉴딜사업’은 쇠퇴한 도시를 재활성화시켜 도시의 경쟁력을 높이기 위해 사업지를 선정하여 국비 등을 지원하는 도시혁신사업으로,
 - ‘A도시재생뉴딜사업’의 경우 도시재생 뉴딜사업 중 ‘일반근린형’ 유형으로 선정되어 4년간 국비 지원을 통해 수행되는 사업으로 종기(終期)가 2023년까지로 명확하게 정해져 있어 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 예외 사유에 해당하는 것으로 판단되며,
 - 이 경우 대법원 판례의 취지를 고려하여 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사정이 없는 한 동 위탁사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 정하는 것이 타당함을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-113, 2022.01.14.)

73

코로나19 종식 때까지 사용하는 보건인력 기간제근로자가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우에 해당하는지

질의

- 코로나19 대응을 위해 보건교사가 배치되지 않은 학교에서 기간제근로자로 채용한 보건인력(간호사)은 「학교보건법 시행령」 제23조제4항제3호에 따른 보건교사의 직무 중 보건교육에 관한 사항을 제외한 업무를 수행함
- 코로나19 감염병이 종식되면 보건인력 운영이 종료될 예정인데 보건인력 업무를 수행하는 기간제 근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하여 근무기간이 2년을 초과하여도 기간제근로자로 사용할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있으며,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하기 위해서는 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 업무로서 객관적 종기가 예정되어 있거나 구체적인 최종일자를 예정하기 어려운 경우라도 그 사업목적 달성 후 종료될 것이 명백한 경우이어야 합니다.
- 귀 교육청의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 기간제근로자인 보건인력(간호사)이 코로나19 대응 등 일정 기간 후 종료되거나 코로나19 종식에 따라 종료될 것으로 예상되는 특정한 업무를 위해 근로계약을 체결하고 실제 해당 업무를 수행하는 경우에는 위의 예외 사유에 해당하는 것으로 판단됩니다.
- 다만, 「학교보건법 시행령」 제23조제4항제3호에서 ‘보건교사의 직무’는 학교보건계획의 수립, 학교 환경위생의 유지·관리 및 개선, 학생과 교직원에 대한 건강진단의 준비와 실시에 관한 협조, 각종 질병의 예방처치 및 보건지도, 학생과 교직원의 건강관찰, 신체가 허약한 학생에 대한 보건지도, 보건실의 시설·설비 및 약품 등의 관리, 학생건강기록부의 관리, 환자의 치료 및 응급처치 등으로 정하고 있고,
 - 귀 교육청의 질의서 내용과 같이 기간제근로자인 보건인력(간호사)이 코로나19 대응과 관련한 업무 이외에도 「학교보건법 시행령」 제23조제4항제3호에 따른 보건교사의 직무(보건교육에 관한 사항은 제외)도 수행한다면 이는 일정 기간 후 종료되거나 코로나19 종식에 따라 종료될

것으로 예상되는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우라고 보기 어려워 위의 예외 사유에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-150, 2022.01.19.)

74

국회 인턴 근로자가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 국회 인턴 근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「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”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「2022년 국회의원실 인턴제 시행안내」(국회사무처 인사과)에 따르면 국회인턴은 공무원이 아닌 근로자로서 의원사무실에서 근무하고, 국회의원실에서 인턴 예정자를 선발하여 국회사무처장에게 “국회인턴 약정체결요청서”를 송부하면 국회사무처장은 이를 근거로 국회인턴 약정(근로계약)을 체결하며, 국회인턴의 근무기간은 연중 12개월의 범위 안에서 자율적으로 결정하되 국회인턴으로 근무하는 총 재직기간은 22개월을 초과할 수 없도록 하고 있습니다.
 - 이와 같은 운영현황을 감안할 때, 비록 인턴이 개별 의원실에서 근무하더라도 국회인턴약정은 인턴과 국회사무처장이 당사자로서 계약을 체결하고, 국회사무처장은 인턴에 대한 징계·약정 해지 등 처분을 명할 수 있어 국회인턴은 국회사무처에 소속된 기간제근로자에 해당하며,

- 국회인턴의 근로계약기간은 반드시 국회의원의 임기 4년에 맞추어 정해지는 것이 아니라 연중 12개월의 범위 안에서 자율적으로 결정(다만, 국회인턴으로 근무하는 총 재직기간은 22개월을 초과할 수 없음)되고,
- 의정활동지원은 국회사무처 본연의 업무 중 하나로서 국회의원의 임기에 따라 단절되거나 종료되는 것이 아니므로 한시적이거나 일회적인 것은 아닌 것으로 보이므로
- 국회인턴은 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다(고용평등정책과-686, 2010.10.6. 참조). 끝.

(고용차별개선과-182, 2022.01.25.)

75

위수탁계약기간 종료 후 공모 없이 연장하는 경우 기간제근로자를 계속 사용할 수 있는지

질의

- 지방공기업인 A도시공사는 A광역시와 계약기간을 2년으로 하는 위·수탁계약을 2차례(1차 '18.1월 ~ '19.12월, 2차 '20.1월 ~ '21.12월) 체결하여 '광역 도시재생지원센터 운영 사무'을 수행하고 있음
- '21.12월 종료되는 '광역 도시재생지원센터 운영 사무'에 대해 A광역시에서 공모를 하지 않고 A도시공사와 위·수탁계약을 연장하면서 기존 근로자와 연장기간만큼 근로계약기간을 연장하는 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「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”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)

- 「도시재생 활성화 및 지원에 관한 특별법」 제2조제1항제1호에 따르면 “도시재생”이란 인구의 감소, 산업구조의 변화, 도시의 무분별한 확장, 주거환경의 노후화 등으로 쇠퇴하는 도시를 지역역량의 강화, 새로운 기능의 도입·창출 및 지역자원의 활용을 통하여 경제적·사회적·물리적·환경적으로 활성화시키는 것을 말하고,
 - 같은 법 제11조에 따라 지방자치단체의 장은 필요한 경우 해당 지자체의 도시재생 시책 발굴·조사·연구, 활성화계획 수립·연계·조정, 도시재생사업 시행·운영·관리, 교육프로그램 운영 등을 지원하는 도시재생지원센터를 설치·운영할 수 있습니다.
 - 국토부의 「도시재생 뉴딜사업(중심시가지형·일반근린형) 도시재생활성화계획 수립 및 사업시행 가이드라인」(2020.4월)에 따르면 광역 도시재생지원센터는 지자체 뉴딜사업에 대한 광역 차원의 지원기능을 수행하고, 기초 도시재생지원센터는 행정구역 내의 도시재생 사업 전체를 관리하며, 현장지원센터는 개별 활성화지역(뉴딜사업 지역)을 관리하는 것으로 보입니다.
 - 한편, 현장지원센터에서 수행하는 “도시재생 뉴딜사업”이란 쇠퇴한 도시를 재활성화시켜 도시의 경쟁력을 높이기 위해 국토부에서 사업지(개별 활성화지역)를 선정하여 일정 기간(사업유형에 따라 3년~6년) 국비 등을 지원하는 도시혁신사업을 말합니다.
- 수탁사업의 경우 위·수탁 계약기간을 정하여 한시적으로 수행하면서 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위탁기간을 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하나,
 - 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 어려워 위의 예외 사유에 해당하지 않습니다.(고용차별개선과-1403, 2013. 7.16. 등 참조)
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - A광역시 산하 투자·출연기관 등에 도시재생지원센터 운영 업무를 위탁할 수 있다는 「A광역시 도시재생 활성화 및 지원에 관한 조례」 제8조제5항에 근거하여 A광역시 산하 투자·출연기관인 A도시공사가 ‘광역 도시재생지원센터 운영 사무’ 위·수탁계약을 반복·갱신하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우에는 위의 예외 사유에 해당한다고 보기 어렵습니다.
 - 다만, A도시공사가 A광역시로부터 ‘광역 도시재생지원센터 운영 사무’를 위탁 받아 2년의 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서 공개경쟁입찰 등 실질적인 경쟁을 통해 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위의 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있습니다.

- 한편, ‘광역 도시재생지원센터 운영 사무’의 수탁업체가 A도시공사에서 다른 업체로 변경되어 기존에 A도시공사 소속으로 ‘광역 도시재생지원센터 운영 사무’와 관련한 업무를 수행하던 근로자를 새로운 수탁업체로 소속을 변경하는 것은 근로자가 기존 수탁업체와 고용관계를 합의 해지하고 새로운 수탁업체와 근로계약을 체결하는 것을 의미하므로 당해 근로자의 동의가 있어야 할 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-322, 2022.02.15.)

76

일학습병행 공동훈련센터 위수탁 계약기간 내 1년 단위 근로계약 반복·갱신 시 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 등

질의

- 일학습병행 공동훈련센터 운영기관으로 지정되어 약정기간인 5년간(’20년 ~ ’24년) 공동훈련센터를 운영 중으로 기간제근로자를 5년 동안 사용할 계획임
 - 근로계약기간을 근로자 A는 약정기간에 맞춰 5년(’20.1.1. ~ ’24.12.31.)으로 하고, 근로자 B는 1년 단위(매년 1.1. ~ 12.31.)로 하되 반복·갱신하여 5년간 고용
- 심사를 통해 공동훈련센터 운영기관으로 재지정되어 5년간(’25년 ~ ’29년) 추가로 사업을 수행하는 경우
 - (질의 ①) 근로자 A의 경우 재약정 기간(’25년 ~ ’29년)을 근로계약기간으로 하여 기간제근로자로 계속 사용할 수 있는지
 - (질의 ②) 근로자 B의 경우 최초 약정기간 동안 1년 단위 근로계약을 체결하고 반복·갱신을 통해 최초 약정기간 종료 시까지 기간제근로자로 사용이 가능한지
 - (질의 ③) 일학습병행 공동훈련센터 업무를 전담하는 기간제근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제2항 제1호에 따른 예외 사유에 해당하는지

회신

[질의 ①~②에 대한 답변]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.

- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- ‘일학습병행 공동훈련센터’는 교육훈련 지원이 필요한 학습기업과 협약을 체결하고 협약기업들로부터 이론 및 실무 교육을 위탁받아 교육훈련을 실시하는 등 자체 훈련역량이 부족한 협약기업의 일학습병행을 지원하는 역할을 수행하고, 공동훈련센터로 지정된 기관에는 운영비(인건비, 일반운영비)와 훈련시설·장비비가 지원되며, 이러한 공동훈련센터는 공모 공고, 지정 심사(서류심사, 현장심사, 인터뷰심사) 및 심의위원회의 의결 절차를 거쳐 지정이 이루어지는 것으로 보입니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 일학습병행 공동훈련센터를 운영하는 약정기간(5년)이 정해져 있어 외형상으로는 한시적으로 사업을 수행하는 것으로 보이더라도 재지정이 반복되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재지정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우에는 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하는 것으로 보기 어려우나,
 - 약정기간 중이라도 매년 성과평가 등을 통해 지정이 취소될 수 있고 약정기간 종료 후 재지정 여부도 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위의 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있습니다.
 - 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는 경우 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간 내에서 1년 단위 기간제 근로계약을 반복·갱신할 수 있다고 할 것이나, 대법원 판례의 취지를 고려하여 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 정하는 것이 바람직합니다.

[질의 ③에 대한 답변]

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
 - 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령

제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,

- 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 근거하여 추진되는 “일학습병행”은 사업의 주된 목적이 일자리 창출(제공)에 있다기보다는 산업현장의 실무형 인재를 양성하기 위한 것으로 보이는 점, 일자리 제공의 대상이 취업취약계층 또는 사회적 약자로 보기 어려운 점, 일시적·한시적 사업이라기 보다는 학습근로자의 고용촉진 및 사회적·경제적 지위 향상을 도모하기 위해 상시적으로 추진하는 공공서비스로 보이는 점 등을 종합적으로 고려하면 「기간제법」 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 예외 사유에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-442, 2022.02.25.)

77

도시재생지원센터(기초센터) 직원이 특정 지구 사업이 아닌 지자체 모든 재생사업을 관장하는 경우, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

[현황]

- 「도시재생 활성화 및 지원에 관한 특별법」 제11조 및 「A시 도시재생 활성화 및 지원에 관한 조례」 제7조에 따라 ‘A시 도시재생지원센터’를 설치·운영하고 있음
- '22년 현재 A시는 도시재생지원센터(‘기초센터’라 함)와 현장지원센터 3곳을 지자체 직영으로 설치·운영하고 있음
- 기초센터에는 임기제공무원 3명, 기간제근로자 6명(센터장, 코디네이터 5명)이 근무 중이고, 현장지원센터에는 센터별로 기간제근로자 3~4명이 근무 중임
- 기초센터는 지자체 자체 예산으로 운영되고, 현장지원센터는 뉴딜사업비(국비+도비+시비)로 운영됨

- (질의 ①) 현장지원센터 소속 기간제근로자의 근로계약기간을 사업종료일(4~5년)까지로 정하는 것이 가능한지. 아니면 1년 단위로 연장하여 사업종료일까지 고용이 가능한지

- (질의 ②) 기초센터 직원은 특정 지구의 사업을 관장하는 것이 아니라 지자체의 모든 재생사업을 관장하므로 기한이 정해져 있지 않는데 「기간제법」 제4조제1항제1호를 적용할 수 있는지
- (질의 ③) 현장센터 소속 직원이 기초센터에 파견되어 해당 현장센터의 업무를 할 경우 현장센터에서 근무하는 직원과 같이 해당 사업기간(4~5년) 동안 기간제근로자로 사용할 수 있는지
- (질의 ④) 1년 단위로 근로계약을 하되, 계약 시마다 1개월의 휴직기간을 두면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지

회신

- 「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”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- 「도시재생 활성화 및 지원에 관한 특별법」 제2조제1항제1호에 따르면 “도시재생”이란 인구의 감소, 산업구조의 변화, 도시의 무분별한 확장, 주거환경의 노후화 등으로 쇠퇴하는 도시를 지역역량의 강화, 새로운 기능의 도입·창출 및 지역자원의 활용을 통하여 경제적·사회적·물리적·환경적으로 활성화시키는 것을 말하고,
 - 같은 법 제11조에 따라 지방자치단체의 장은 필요한 경우 해당 지자체의 도시재생 시책 발굴·조사·연구, 활성화계획 수립·연계·조정, 도시재생사업 시행·운영·관리, 교육프로그램 운영 등을 지원하는 도시재생지원센터를 설치·운영할 수 있습니다.
 - 국토부의 「도시재생 뉴딜사업(중심시가지형·일반근린형) 도시재생활성화계획 수립 및 사업시행 가이드라인」(2020.4월)에 따르면 광역 도시재생지원센터는 지자체 뉴딜사업에 대한 광역 차원의 지원기능을 수행하고, 기초 도시재생지원센터는 행정구역 내의 도시재생사업 전체를 관리하며, 현장지원센터는 개별 활성화지역(뉴딜사업 지역)을 관리하는 것으로 보입니다.
 - 한편, 현장지원센터에서 관리하는 “도시재생 뉴딜사업”이란 쇠퇴한 도시를 재활성화시켜 도시의 경쟁력을 높이기 위해 국토부에서 사업지(개별 활성화지역)를 선정하여 일정 기간(사업유형에 따라 3년~6년) 국비 등을 지원하는 도시혁신사업을 말합니다.

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려움을 참고하여 주시기 바랍니다.

[질의 ①에 대하여]

- 국토부의 선정을 통해 지방자치단체에서 일정 기간 국비를 지원받아 수행하는 도시재생 뉴딜 사업은 사업유형에 따라 3년 내지 6년으로 사업기간이 명확하게 정해져 있어 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 업무에 해당하므로 특정 지구의 도시재생 뉴딜사업을 수행하기 위해 채용하는 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 판단됩니다.
 - 다만, 해당 지자체의 행정구역 내 도시재생사업 전체를 관리하는 도시재생지원센터 업무를 수행하기 위해 기간제근로자를 채용한 후 특정 지구의 도시재생 뉴딜사업에 배치하거나 업무분장한 경우라면 이러한 경우까지 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 보기는 어렵습니다.
 - 한편, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우 그 정한 기간 내에서 1년 단위 기간제 근로계약을 반복·갱신할 수 있다고 할 것이나, 대법원 판례(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결)의 취지를 고려하여 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 정하는 것이 바람직함을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ②에 대하여]

- 특정 지구의 도시재생 뉴딜사업과 관련한 업무에 국한하지 않고 해당 지자체의 도시재생사업 전반을 관리하는 업무를 수행하는 경우에는 객관적인 종기가 정해져 있고 그 때까지 한시적으로 추진되는 사업이라고 보기 어려워 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지 않습니다.

[질의 ③에 대하여]

- 현장센터 소속 기간제근로자가 기초센터에 파견되어 근무하는 경우 해당 기간제근로자가 사업기간이 명확하게 정해져 있는 특정 지구의 도시재생 뉴딜사업의 완성을 위하여 전속적으로 종사하는 경우라면 위의 예외 사유에 해당하는 것으로 볼 수 있으나, 특정 도시재생 뉴딜사업과 관련한 업무 이외에 기초센터의 일반적인 업무를 수행하거나 병행하는 경우라면 위의 예외 사유에 해당하는 것으로 보기 어렵습니다.

[질의 ④에 대하여]

- 반복하여 체결된 기간제 근로계약 사이에 근로관계가 존재하지 않는 공백기간이 있는 경우에는 공백기간의 길이와 공백기간을 전후한 총 사용기간 중 공백기간이 차지하는 비중, 공백기간이 발생한 경위, 공백기간을 전후한 업무내용과 근로조건의 유사성, 사용자가 공백기간 동안 해당 기간제근로자의 업무를 대체한 방식과 기간제근로자에 대해 취한 조치, 공백기간에 대한 당사자의 의도나 인식, 다른 기간제근로자들에 대한 근로계약 반복·갱신 관행 등을 종합하여 공백기간 전후의 근로관계가 단절 없이 계속되었다고 평가될 수 있는지 여부를 가린 다음, 공백기간 전후의 근로기간을 합산하여 「기간제법」 제4조의 계속근로한 총기간을 산정할 수 있는지를 판단하여야 하고(대법원 2019.10.17. 선고 2016두63705),
 - 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고, 계절적 요인이나 방학기간 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 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다고 보아야 할 것입니다(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736).
 - 1년 단위로 근로계약을 하면서 각 근로계약 사이에 1개월의 휴직기간을 두어 일부 공백기간이 있다 하더라도 단순히 「기간제법」 제4조의 적용을 회피하기 위한 것에 불과한 경우에는 최초 근로계약에서부터 최종 근로계약에 이르기까지 기간 전체가 「기간제법」 제4조에서 말하는 기간제근로자의 사용기간으로서의 ‘계속근로한 총기간’에 포함되고, 같은 법 제4조제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 ‘계속근로한 총기간’이 2년을 초과하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다. 끝.

(고용차별개선과-443, 2022.02.25.)

78

아프리카 돼지열병 거점소독시설 운영을 위해 채용한 기간제근로자가 사업의 완료 또는 특별한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 아프리카 돼지열병 거점소독시설 운영을 위해 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호 (사업의 완료 또는 특별한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
 - 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 업무란 객관적 종기(완료에 필요한 기간)가 예정되어 있는 것을 말하며, 구체적인 최종일자를 예정하기 어려워 사업 등의 완료일이 특정되지 않은 경우라도 그 사업목적 달성 후 종료될 것이 명백한 경우라면 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있습니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 돼지열병 거점소독시설 운영기간의 종기(終期)가 명확하게 정해져 있거나, 돼지열병 종식 여부가 불분명하여 운영기간의 종기가 특정되지 않은 경우라도 돼지열병 종식에 따라 종료될 것이 명백한 경우라면 거점소독 업무를 수행하게 할 목적으로 채용한 기간제근로자가 해당 업무를 수행하는 경우에는 위의 예외 사유에 해당하는 것으로 볼 수 있다고 판단됩니다.
 - 다만, 특별한 사정이 없는 한 돼지열병 거점소독시설의 운영이 지속될 것으로 예상되거나 기간제근로자가 거점소독 업무 이외에 일상적이고 상시적인 업무를 수행·병행하는 경우에는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보기 어렵다는 점을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-550, 2022.03.10.)

임원 보좌 비서와 수행기사의 근로계약기간을 임원의 임기 종료까지로 하고, 임원 임기는 1년 단위로 연장 시 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 당사는 임원을 보좌하는 비서와 수행기사를 기간제근로자로 채용하면서 해당 비서와 수행기사의 근로계약기간을 입사일로부터 임원의 임기종료까지로 하고 있으며, 임원의 임기는 1년 단위로 연장하고 있음
- 임원의 임기가 2년을 초과하여 기간제근로자인 비서와 수행기사의 계속근로기간이 2년을 초과하면 무기계약 근로자로 간주되는지. 아니면 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하여 임원의 임기종료시까지 기간제근로자로 사용할 수 있는지

회신

- 「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”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 비서와 수행기사가 개별 임원을 보좌하는 업무를 수행하더라도 근로계약은 근로자와 사용자(법인의 경우 대표이사)가 당사자로서 체결하는 것이고, 임원을 보좌하는 업무도 해당 사업 또는 사업장의 업무 중 하나로서 임원의 임기에 따라 당연히 단절되거나 종료되는 한시적이거나 일회적인 것은 아니라고 할 것이어서 임원을 보좌하는 비서와 수행기사를 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당한다고 보기 어렵습니다.
 - 따라서, 임원을 보좌하는 비서와 수행기사가 기간제근로자로 2년을 초과하여 근무하게 되면 무기계약 근로자로 간주됨을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-582, 2022.03.16.)

3년간 운영 예정인 시범사업 수행을 위해 채용한 기간제근로자가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 보건복지부는 시설퇴소 장애인이 지역사회에 안정적으로 정착할 수 있도록 “탈시설장애인 지역사회 자립지원 시범사업”을 3년간 운영할 예정인데,
 - 동 시범사업을 수행하기 위해 기간제근로자로 채용하는 자립지원인력의 근로계약기간을 시범사업 운영기간인 3년으로 하여 근로계약 체결이 가능한지

- (사업목표) 본사업을 위한 표준화 모형 마련 및 효과 검증
- (사업기간) '22년~'24년(3년) → 시범사업 이후 '25년 본사업 추진 예정
 - (1년차) 지자체 공모 및 전달체계 조성, 지원 대상자 발굴 및 통합서비스 지원·연계, 평가연구 등 병행
 - (2년차) 본사업 대비 수요 조사, 서비스 추가발굴, 지원 모형 체계화
 - (3년차) 지원 모형 검증, 법령 등 개정, 예비타당성 조사 등
- (사업주체) 보건복지부(사업총괄), 지자체(사업운영 및 관리), 중앙장애인지역사회통합지원센터(운영지원 및 모형 연구 등)
- (참여지역) 전국단위 공모를 통해 광역·기초 지자체 10개소 선정
- (사업대상) 10개 지자체 장애인 총 200명(지역당 20명)
- (인력기준) 자립 장애인 4명당 1명의 자립지원인력 배치
 - '22년 50명(자립장애인 200명) 채용 예정으로 '25년 360명(자립장애인 1,440명)까지 단계적으로 자립지원인력 채용 예정

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- “탈시설 장애인 지역사회 자립지원 시범사업”은 전국단위 공모를 통해 광역·기초 지자체 10개소를 선정하여 3년간 시범사업을 운영한 후 '25년부터 본사업을 추진할 예정으로 시범사업의 사업기간을 '22년부터 '24년까지 3년으로 정하고 있는바,

- 동 시범사업은 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 할 것이어서 동 시범사업 수행을 위해 채용하는 자립지원인력의 근로계약기간을 시범사업 운영기간의 종료시점까지로 하여 2년을 초과한 근로계약 체결이 가능하다고 판단됩니다.
- 다만, '25년부터 본사업을 추진함에 따라 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 사업의 지속성이 예견되는 등 더 이상 한시적 사업으로 볼 수 없는 경우에는 위의 예외 사유에 해당하지 않음을 알려 드리며,
- 추후 본사업이 시행되어 무기계약 근로자를 채용하는 경우 「기간제법」 제5조에 따라 동종 또는 유사한 업무인 시범사업을 수행하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여 주실 것을 당부드립니다. 끝.

(고용차별개선과-966, 2022.04.26.)

81

대학혁신지원사업이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 교육부 주관 대학혁신지원사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- 교육부에서 시행하는 ‘대학·전문대학 혁신지원사업’은 학생이 대학 교육을 통해 미래 사회에 필요한 역량을 개발할 수 있도록 대학과 정부의 역량을 집중하여 교육·연구, 산학협력 및 평생교육에서 양질의 교육과정을 개발하고 우수한 교육 환경을 조성함으로써 대학이 학령인구

급감과 산업·사회 변화에 대응하여 자율 혁신과 미래 경쟁력 강화를 추진할 수 있도록 정부가 일정 기간(3년) 재정을 지원하는 사업으로 보입니다.

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 대학혁신지원사업은 대학이 지역 수요, 대학 역량 등을 반영한 자율혁신계획을 수립·추진하도록 지원하여 양질의 대학 교육을 통한 미래 인재를 양성하기 위한 사업으로 대학이 자율혁신을 위한 역량을 결집할 수 있도록 사업비 집행의 자율성 확대, 사업성과와 인센티브의 연계 강화로 책임 있는 대학 운영 지원, 대학별 자체 교육 역량 강화, 대학이 수행하는 정부(중앙·지자체) 재정지원사업 간 연계 및 효율화를 통한 성과 제고, 학령인구 급감에 대응한 고등교육 적정 규모화, 각 부처의 신산업 분야 혁신인재 양성 등을 주요내용으로 하고 있습니다.
 - 대학혁신지원사업의 목적, 주요내용 등을 고려할 때 대학의 자율혁신, 사업비 집행의 자율성 확보, 책임 있는 대학 운영, 자체 교육 역량 강화, 재정지원사업 간 연계 및 효율화, 고등교육 적정 규모화, 신산업 분야 혁신인재 양성 등은 정부의 재정지원 여부와 관계없이 양질의 대학 교육을 통한 미래 인재 양성을 위해 대학이 지속적으로 수행하여야 할 업무로 보이는 점,
 - 대학혁신지원사업의 사업기간(3년)은 대학자율혁신의 완성에 필요한 기간이라기보다는 대학이 자율혁신계획을 수립·추진하도록 유도(지원)하기 위해 정부지원금(일반재정지원)이 지원되는 기간으로 보이는 점,
 - 정부지원이 종료(중단)된다고 하여 대학자율혁신의 주요내용 자체가 폐지된다고 보기 어려운 점 등을 종합적으로 고려할 때 대학혁신지원사업은 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보기 어렵다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-965, 2022.04.26.)

질의

[관련 현황]

- 고용안정 선제대응 패키지 사업과 관련하여 지자체와 학교가 업무협약서를 작성하여 학교의 산학협력단에서 일자리센터 운영 관련 업무를 수행하고 있는데, 지자체는 해당 사업을 2024년 이후에는 더 이상 수행하지 않겠다는 입장임
- 총 사업기간은 5년('20.1.1. ~ '24.12.31.)이나 지자체와 학교는 1년으로 협약기간을 정하고 매년 사업성과에 따라 재계약 여부를 결정하고 있음

- (질의 ①) 고용안정 선제대응 패키지 사업과 관련한 업무를 수행하기 위해 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지
- (질의 ②) 고용안정 선제대응 패키지는 「고용정책 기본법」상 취업촉진을 위한 사업인데 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지

회신

- 고용노동부의 “고용안정 선제대응 패키지”는 고용위기가 우려되는 지역이 주도적으로 중장기 일자리사업을 추진토록 하여 위기에 대한 선제적인 대응을 할 수 있게 지원하는 사업으로,
 - 광역·기초 자치단체가 컨소시엄을 구성하여 참여할 수 있고, 선정된 컨소시엄에는 연간 40~140억원이 최대 5년간 지원됩니다.

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
 - “고용안정 선제대응 패키지”는 '20년 신설되어 매년 공모를 통해 선정('20년 5개 지역, '21년 4개 지역)되고 최대 5년을 한도로 지원하고 있어 「기간제법」 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 것으로 판단됩니다.

- 다만, 향후 사업운영실태 등 구체적 사실관계에 따라 최대 지원기간인 5년이 경과한 후에도 재선정이 반복·갱신되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재선정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 등 한시적 사업으로 볼 수 없는 경우이거나,
- 대학 또는 산학협력단의 일반적인 업무를 수행하기 위해 기간제근로자를 채용한 후 “고용안정 선제대응 패키지”에 배치하거나 업무분장한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보기 어려움을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
 - 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
 - “고용안정 선제대응 패키지”의 일환으로 학교의 산학협력단에서 일자리센터 운영 관련 업무를 수행하는 기간제근로자의 경우 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’를 위해 제공하는 일자리라고 보기 어려워 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1087, 2022.05.12.)

질의

- 중소벤처기업부 산하 재단법인 A지원센터는 지방자치단체와 업무협약을 통해 ‘발달장애인 특화사업장 구축사업’을 추진하고 있음
- A지원센터 소속 기간제근로자가 특정 지방자치단체와의 업무협약기간(5년 또는 10년) 내에서 동 사업과 관련한 업무를 수행하는 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간)에 해당하는지

[발달장애인 특화사업장 구축사업 개요]

- (사업목적) 발달장애인과 가족의 경제적 자립 및 돌봄 부담 완화
- (사업내용) 특화사업장 구축(제품·서비스 개발에 필요한 시설·설비 구축 지원), 발달장애인 창업 지원(창업공간, 교육, 상담, 마케팅, 네트워크 구축 등)
- (추진체계) (재)A지원센터(전담기관), 지자체(참여기관)
 - 참가를 희망하는 지자체를 대상으로 서류, 현장, 발표 평가를 통해 협력기관 선정
 - 센터와 지자체의 협약기간이 만료되는 구축된 특화사업장 및 인프라 일체를 지자체로 기부(소유권 이전)하고 해당 지자체와의 사업은 종료
- (사업예산) 센터가 특화사업장 구축비를, 지자체가 운영비를 부담
- (구축현황) ㄱ시(10년), ㄴ구(10년), ㄷ군(5년), ㄹ도(5년), ㅁ도(5년), ㅂ시(5년), ㅅ시(5년) 등 (센터) 지자체 선정 → (센터·지자체) 업무협약(5년 또는 10년) 체결 → (센터) 특화사업장 구축 → (센터·교육기관) 창업 및 기술교육 → (센터) 창업 및 보육지원 → (센터·유관기관) 졸업 및 자립 → (센터·지자체) 업무협약기간 만료 시 지자체로 특화사업장 이관

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 발달장애인 특화사업장 구축사업의 경우 업무협약기간(5년 또는 10년) 동안에는 업무협약 당사자인 A지원센터와 지방자치단체가 협업하여 추진하고, 업무협약기간 종료 후에는 지방자치단체가 해당 특화사업장을 관리하는 것으로 보입니다.
 - 이는 업무협약기간과 업무협약기간 종료 후 사업주체가 변경되는 것일 뿐 발달장애인 특화사업장 구축사업 자체가 건설공사, 특정 프로그램 개발 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1753, 2022.08.04.)

84

산학협력 연구계약 3차 연장 체결 시 최초 계약부터 3차 계약까지를 전부 하나의 사업으로 볼 수 있는지 등

질의

- 기업과 대학교가 정보 기술 관련 산학협력 연구계약*을 체결하여 연장하고 있음
 - * (1차) 2014.11.~2019.11. (2차) 2019.11.~2022.11. (3차) 2022.11.~2025.11.
 - (질의 ①) 협약 기간이 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 해당하여 박사급 연구원을 2차 협약기간(3년)동안 채용해도 되는지
 - (질의 ②) 최초 협약부터 3차 협약까지 전부 하나의 사업을 위한 것으로 보고 2차에 고용한 기간제근로자를 3차 협약 종료일까지 고용해도 되는지
 - (질의 ③) 해당 분야 박사급 연구원은 「기간제법」 제4조제1항제5호(전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우)에 해당하는지

회신

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 이때, 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 업무란 객관적 종기(완료에 필요한 기간)가 예정되어 있는 것을 말하며, 구체적인 최종일자를 예정하기 어려워 사업 등의 완료일이 특정되지 않은 경우라도 그 사업목적 달성 후 종료될 것이 명백한 경우라면 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있습니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 정보 기술 관련 산학협력 연구가 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 종기가 명백한 경우라면 해당 연구 관련 업무를 수행하게 할 목적으로 채용한 기간제근로자가 해당 업무를 수행하는 경우에는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 따른 기간제한의 예외 사유에 해당할 것이나,
 - 향후 사업운영실태 등 구체적 사실관계에 따라 연구계약이 특별한 사정이 없는 한 반복·갱신되는 등 사업 또는 업무의 지속성이 예견될 수 있거나, 해당 연구업무가 해당 사업 또는 사업장의 업무 중 하나로서 협약 기간이 만료되어도 계속하여 수행할 필요가 있는 경우 등 한시적이거나 일회성을 갖는다고 보기 어려운 경우 또는 연구를 수행하는 근로자가 연구 업무 외에 사업장의 일상적·상시적 업무를 수행하거나 연구 시행 전 채용한 기간제근로자들 기간의 정함이 있는 사업 및 특정 프로젝트 등에 순환배치·업무분장한 경우 등은 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당한다고 보기 어려워 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 해당 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약 근로자)로 간주됨을 알려 드립니다.
- 한편, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 기간제근로자의 고용안정을 위하여 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지를 근로계약기간으로 체결하여 단기의 근로계약을 불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다.

[질의 ②에 대하여]

- 각 연구계약이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 해당하는지 여부에 대한 판단 기준은 앞서 기재한 내용을 참고하여 주시고, 1차 내지 3차 연구계약이 하나의 사업에 대하여 2차에 채용한 근로자를 3차 종료 시까지 사용할 수 있는지 여부는 각 연구계약의 목적과 내용, 계약 연장 절차, 경위 및 사유, 계약조건의 유사성 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것으로 사료됩니다.

- 다만, 우리부는 기간제근로자의 고용안정 등을 고려하여 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 상시적이고 지속적인 업무에 대해서는 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하도록 노력할 것을 권고하고 있음을 알려드립니다.

[질의 ③에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”로서 “박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 해당 근로자가 박사 학위를 소지하고, 해당 학위와 관련된 분야에 종사하는 경우에는 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당할 수 있을 것으로 사료되며,
 - 해당 분야에 종사하는지는 직무 내용·전문성·업무 난이도 등을 고려할 때 그 필요성이 인정되어 해당 분야의 박사 학위 소지를 채용의 전제조건으로 하였는지 여부, 담당하고 있는 ‘주된 직무’에 박사 학위 분야의 전문지식을 활용하고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 할 것으로 ‘박사급 연구원’이라는 질의 내용만으로 명확한 판단은 어려운 점을 양해하여 주시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-156, 2023.01.17.)

A공사, B공사 완료 목적으로 각각 채용한 기간제근로자를 별도 입·퇴사 및 채용 절차 없이 A-B 통합 프로젝트 완성 목적으로 신규 근로계약을 체결하여도 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- A건물 공사 완료의 목적으로 채용한 기간제근로자와 B건물 공사 완료의 목적으로 채용한 기간제 근로자들에 대하여 별도의 입·퇴사 및 채용 절차 없이 A-B 통합 프로젝트 완성의 목적으로 신규 근로계약을 체결하여도 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
 - A건물 50% 준공 시 B건물 착공하며, 같은 단지 내에 있어 건물별 업무 구분이 어렵고, 구분 시 비효율적이라고 판단하여 통합 운영하고자 함

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 이때, 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 건설공사의 종료 시점이 명확히 정해져 있고, 하나의 구역 내에서 인접하여 유기적으로 진행되는 두 건물 공사를 하나의 프로젝트로 편성하고 해당 프로젝트의 완성을 위해 공사종료 시까지 기간제 근로계약을 체결한 경우라면, 종기가 정해진 업무의 효율적 수행을 위하여 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 예외 사유로 규정한 「기간제법」 제4조제1항제1호의 취지를 고려할 때, 사용기간 제한의 예외 사유에 해당할 것으로 판단됩니다.
 - 다만, 건물, 단지 등 건설공사 프로젝트의 현장 단위, 사업수행 방법 등은 사업주가 결정할 수 있는 영역이라 하더라도, 일반적으로 A건물 현장과 B건물 현장의 거리가 상당히 떨어져 있거나

공정 특성 및 공사 방법이 뚜렷하게 다르고 연속성이 없는 등 하나의 프로젝트로 보기 어려운 경우 또는 「기간제법」상 사용기간 제한을 회피할 목적으로 프로젝트를 통합한 경우라면 기간제근로자의 남용 제한을 위해 사용기간 제한 등을 규정한 「기간제법」의 입법취지를 고려할 때, 사용기간 제한의 예외 사유로 인정하기는 어려울 것으로 사료됩니다.

- 아울러, 인접한 건설 공사 프로젝트의 통합에 따라 근로계약기간, 종사하여야 할 업무 등 근로조건 변경이 필요한 경우, 해당 근로자에게 근로조건 변경에 대한 동의를 거쳐 「근로기준법」 제17조에 따라 변경된 근로조건을 근로자에게 명시하여야 하고,
 - 「근로기준법」 제17조 및 「기간제법」 제17조의 취지를 고려할 때, 근로조건을 명확히 하고 당사자 간 분쟁 발생 가능성을 최소화하기 위하여 변경되는 근로조건과 변경 사유 등을 충분히 설명하고 서면으로 명시하여 교부하여야 하며,
 - 특정 공사의 완성을 목적으로 근로계약을 체결한 기간제근로자가 프로젝트 통합으로 인한 근로계약기간, 업무 등 근로조건 변경에 동의하지 않는다면, 사용자는 근로자와 근로계약 체결 당시 정한 근로계약기간(해당 공사 완성에 필요한 기간)과 종사업무 범위 내에서 업무를 지시해야 할 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1173, 2023.05.01.)

86

국가결핵관리사업에 따른 결핵관리 전담간호사가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 의료기관 결핵환자 관리 사업(국가결핵관리사업)*에 따라 의료기관에서 근무하는 결핵관리 전담간호사가 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 해당하여 2년을 초과하여 사용할 수 있는지
- * 2009년부터 현재까지 지속되었으며, 향후 지속될 예정이나, 질병관리청에서 매년 예산을 확정받아야 하는 사유로 1년 단위의 사업임

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,

- 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 이때, 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「2023 국가결핵관리지침」에 따르면, 귀하께서 질의하신 「의료기관 결핵환자 관리 지원 사업」은 「결핵예방법」 제7조(결핵관리사업 등)에 근거하여 정부와 민간의료기관이 협력 체계를 구축하여 환자치료·관리 질을 높임으로써,
 - 치료 성공률 향상, 다제내성결핵환자 발생 감소, 결핵 사망 감소를 목적으로 결핵관리 전담간호사 지원, 국가결핵관리 협력의료기관 운영 및 관리 등을 수행하는 사업으로 판단됩니다.
 - 「결핵예방법」 제3조에서 국가와 지방자치단체는 결핵예방과 결핵환자의 조기발견 및 적절한 치료, 결핵퇴치를 위한 조사·연구 등(이하 “결핵관리업무”라 한다)을 수행하여야 한다고 국가·지자체의 의무를 규정하고 있는 점, 동 사업은 결핵 치료성공률 제고 및 내성결핵 방지를 위하여 지속적으로 국가에서 수행해야 할 필요성이 있다고 보여지는 점 등을 고려할 때, 귀 질의 내용과 같이 사업의 지속성이 예견되므로 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업이라고 보기 어렵고,
 - 사업 관련 예산이 1년 단위로 확정되어 의료기관에 국고 보조금을 지원한다 하더라도 동 사업의 시행 기간이 별도로 정하여 있지 않다면 예산 사정만으로 동 사업이 객관적인 종기가 정하여져 있고 그때까지 한시적으로 추진되는 사업이라고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1261, 2023.05.10.)

일학습병행 공동훈련센터 운영기관이 통합 공동훈련센터 운영기관으로 재지정된 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 일학습병행 공동훈련센터 운영기관으로 지정되어 약정기간인 5년간('18년 ~ '23년) 공동훈련센터 운영 중, 재직자 과정을 추가하면서 통합 공동훈련센터로 운영기관으로 재지정되어 5년간('22년 ~ '27년) 사업을 수행하는 경우,
 - 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 따라 일학습병행 공동훈련센터 운영 전담인력(기간제근로자)을 2년을 초과하여 사용할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있으나,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다.(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조)
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 일학습병행 공동훈련센터를 운영하는 약정기간(5년)이 정해져 있어 외형상으로는 한시적으로 사업을 수행하는 것으로 보이더라도 재지정이 반복되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재지정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우에는 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하는 것으로 보기 어려우나,
 - 통합 공동훈련센터의 재지정 요건, 절차 등 구체적인 사실관계를 고려할 때, 약정기간 중이라도 매년 성과평가 등을 통해 지정이 취소될 수 있고 약정기간 종료 후 재지정 여부도 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위의 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있습니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는 경우, 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 정하는 것이 바람직함을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-1587, 2023.06.20.)

88

공사 현장 통합 시 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 00도로공사 2공구, 3공구(장소 근접, 계약 분리) 현장을 각각 운영하고 있으나, 효율적인 관리를 위하여 2공구, 3공구 현장의 인력 운영을 통합하여 운영하고자 함
 - 기간제근로자의 계약 만료 시점(1년 단위 계약)에 통합된 현장, 업무 내용으로 근로계약서를 재작성할 경우, 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 해당하여 2년 초과하여 사용할 수 있는지
 - 불가능하다면, 신규로 채용하는 근로자를 2, 3공구 업무 내용으로 계약 체결하면 예외 사유에 해당할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 이때, 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 건설공사의 종료시점이 명확히 정해져 있고, 하나의 구역 내에서 인접하여 유기적으로 진행되는 두 공구 현장을 하나의 프로젝트로 편성하고 해당 프로젝트의 완성을 위해 공사종료 시까지 기간제 근로계약을 체결한 경우라면, 종기가 정해진 업무의 효율적 수행을 위하여 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 예외 사유로 규정한 「기간제법」 제4조제1항제1호의 취지를 고려할 때, 사용기간 제한의 예외 사유에 해당할 것으로 판단됩니다.
 - 다만, 건물, 단지 등 건설공사 프로젝트의 현장 단위, 사업수행 방법 등은 사업주가 결정할 수 있는 영역이라 하더라도, 일반적으로 A현장과 B현장의 거리가 상당히 떨어져 있거나 공정 특성 및 공사 방법이 뚜렷하게 다르고 연속성이 없는 등 하나의 프로젝트로 보기 어려운 경우 또는 「기간제법」상 사용기간 제한을 회피할 목적으로 프로젝트를 통합한 경우라면 기간제근로자의 남용 제한을 위해 사용기간 제한 등을 규정한 「기간제법」의 입법취지를 고려할 때, 사용기간 제한의 예외 사유로 인정하기는 어려울 것으로 사료됩니다.
- 한편, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 설정하여 단기의 근로계약을 불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력하는 것이 바람직함을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-1588, 2023.06.20.)

89

기간제근로자의 근로계약기간을 공사 준공 시까지 연장할 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 발전소 건설 공사 기간은 2022.9.5.부터 2025.9.4.이며, 안전 업무 담당자의 근로계약 기간은 2021.11.15.~2023.11.14.(24개월)*이나, 평가를 통해 공사 준공 시까지 연장할 수 있다는 단서조항을 두었음
 - * 해당 공사 안전 업무 수행을 위해 채용하였으나 인허가 등 사정으로 공사 시작이 지연되어 공사 시작 전 10개월의 공사준비 기간이 있었음
- 현시점에서 기간제근로자의 근로계약기간을 공사 준공(2025.9.4.) 시까지 연장하여도 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있으나,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 최초 기간제 근로계약기간을 2년으로 정하였다고 하더라도, 노사 당사자가 「기간제법」상 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는 계약임을 인지하고 있고, 건설공사의 종료시점이 명확히 정해져 있으며, 해당 공사가 종료될 것으로 예상되는 시점까지 기간제근로자와의 근로관계를 유지하고 기간제근로자가 관련 업무에 종사하는 경우라면, 「기간제법」상 사용기간 제한 예외 사유에 해당할 것으로 사료됩니다.
- 한편, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 설정하여 단기의 근로계약을 불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력하는 것이 바람직함을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-2519, 2023.10.13.)

90

한국판 뉴딜 사업 중 AI 바우처 지원사업의 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부

질의

- 한국판 뉴딜 사업의 AI 바우처 지원사업이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있으나,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - AI 바우처 지원 사업이 한국판 뉴딜 종합계획에 따라 '25년까지 시행되는 한시적 사업으로서 종기가 정해져 있고, 해당 사업이 종료될 것으로 예상되는 시점까지 계약기간을 정하였거나, 계약 연장 등을 통하여 사업 종료시점까지 기간제근로자와의 근로관계를 유지하고 기간제 근로자가 관련 업무에 종사하는 경우라면, 「기간제법」상 사용기간 제한 예외 사유에 해당할 것으로 사료되나,
 - 향후 운영 실태에 따라 해당 사업이 상시·지속적으로 운영되는 경우에는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보기 어렵다는 점을 참고하시기 바랍니다.
- 한편, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 설정하여 단기의 근로계약을 불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력하는 것이 바람직함을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-423, 2024.02.14.)

사업의 완료를 위해 필요한 기간을 정한 경우 사업이 완료되지 않았음에도 2년을 초과하여 근무 중인 기간제근로자를 계약종료할 수 있는지 여부

질의

- 4~5년 소요 사업의 완료를 위하여 기간제근로자를 채용하고 1년씩 3차례 근로계약을 체결하여 기간제근로자가 3년 근무한 상황에서 근로계약을 종료하고 새로운 기간제근로자를 채용할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 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,
 - 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 따라서, 「기간제법」 제4조제1항제1호의 적용을 받기 위해서는 특정 사업의 완료를 위하여 채용한 기간제근로자를 해당 한시적 사업 또는 업무에 종사하도록 하는 한편, 특별한 사정이 없는 한 해당 사업의 종기까지 근로계약을 체결하여야 한다고 보아야 할 것이며,
 - 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 기간제근로자의 근로계약 기간은 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 설정하여 단기의 근로계약을 불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력하는 것이 바람직함을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-869, 2024.04.02.)

92

사업 폐업 예상 시점까지 근로자를 사용하는 경우 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 2025년 1월 카페사업 종료 예정인 상황에서 2024년 8월 2년 계약기간 만료 예정인 기간제근로자와 계약기간을 연장하여 2025년 1월까지 사용할 경우, 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 해당하는지

회신

- 「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”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 2025년 1월 카페 사업이 종료될 것이 명백하고, 해당 사업의 수행을 위하여 특정 근로자와 그 종료시점까지로 근로계약기간을 정한 경우라면, 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-955, 2024.04.15.)

질의

- ‘농촌인력중개센터’ 사업 전담 인력이 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지
 - 매년 사업 수행 신청을 통하여 선정되어야만 사업을 수행할 수 있음

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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,
 - 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀 질의상 구체적인 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 곤란하나, ‘농촌인력중개센터’ 사업은 「농어업고용인력지원 특별법」에 따라 농촌인력중개센터 설치·운영을 지원하여 농업분야 근로인력 모집 및 필요 농가에 근로인력을 알선·중개하는 사업으로,
 - 매년 사업 수행을 희망하는 기관이 사업수행계획을 제출하면 농식품부는 센터 사업대상자를 선정하고, 1년 단위로 위·수탁 협약 등을 체결하여 국가보조금을 교부하는 방식으로 추진되는 것으로 보입니다.
- 위와 같은 사실관계를 고려할 때, ‘농촌인력중개센터’ 운영기관에서 해당 사업을 위·수탁 기간(지정 기간) 동안 한시적으로 운영하고, 기간 만료 이후 공개경쟁입찰을 통하여 새로운 계약이 이루어지는 등 재수탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 수탁기관의 입장에서 위·수탁 계약기간을 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있어 해당 사업의 수행을 위하여 채용된 기간제근로자는 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외 사유에 해당할 것으로 사료됩니다.

- 다만, ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’와 관련하여, 기간제근로자의 근로계약기간은 사업의 종료시점 또는 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 설정하는 것이 바람직함을 안내드립니다.
 - 불필요하게 짧은 근로계약기간 설정 및 반복 갱신할 경우, 향후 해당 사업이 “사업의 완료 또는 특정한 업무 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당 여부 판단 시 고려될 수 있는 구체적 사실관계 중 한 요소가 될 수 있을 것입니다.
 - 또한 위·수탁계약이 반복·갱신되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우에는 사업의 완료 또는 특정한 업무 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하지 않는 것으로 판단될 수 있음을 안내드립니다. 끝.

(고용차별개선과-988, 2024.04.19.)

94

사업의 완료에 필요한 기간을 정한 건설현장에서 현장 90%의 공사 중단을 사유로 기간제 계약 종료 가능한지 등

질의

- 건설현장에서 프로젝트 단위의 근로계약을 체결하고, 근로계약서상 근로계약 종료는 ‘본인(근로자) 업무종료’, ‘현장공사 종료 또는 현장 공사중단’이라고 기재하였으며, 현재 발주처 사정으로 공사 90%가 중단되어 근로관계를 종료할 예정임
 - 공사중단 90% 범위에 해당하는 프로젝트 계약직을 ‘현장 공사중단’ 사유로 근로관계를 종료할 수 있는지
 - 공사중단 및 근로계약 종료 후 공사가 재개되어 다시 동일한 사업장, 업무에 해당 기간제근로자를 채용할 경우, 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하는지
 - 이때, 공사중단 시점과 재개 시점 간 기간이 「기간제법」 제4조제1항제1호 해당 여부에 영향을 미치는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,

- 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 건설공사의 종료 시점이 명확히 정해져 있어 한시적으로 운영되면서 기간제근로자가 해당 공사에서 담당하는 업무가 특정되어 있어 해당 업무의 완료 시까지 기간제근로자를 사용하는 경우라면, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있을 것으로 사료되며,
 - 대법원은 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 판시하고 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 질의 관련 사업의 완료에 따른 계약 종료 가능 여부는 건설업 경기 현황 및 해당 공사 현장 상황 등을 고려할 때 해당 ‘공사중단’이 사업이 완료되어 근로자의 업무가 완전히 종료된 경우를 의미하는지, 근로계약 체결 시 근로계약의 종료시점 관련 노·사 당사자의 합의 등을 고려할 때 계약종료에 합리적인 사유가 있다고 인정될만한 객관적 사실이 있는지 여부 등을 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료되며,
 - 공사 재개 시 다시 동일한 사업장에 동일한 기간제근로자를 채용할 때, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우에 해당하는지 여부는 재개 전후 각각의 공사의 객관적 중기가 정해져 있는지, 각 공사의 종료 예상 시점까지로 각각의 근로계약기간을 정하였는지, 공정한 채용 절차 등을 거쳐 새로운 근로계약을 체결하였는지 여부 등을 고려하여 판단해야 함을 양해하여 주시기 바랍니다.
- 아울러, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우 근로계약기간은 기간제근로자의 고용안정과 관련한 사안으로 향후 근로자와 사용자 간 분쟁예방 등을 위해 근로계약의 종료시점을 불확정적 시점으로 정하기보다는 근로계약기간을 명확히 하여 서면으로 명시하여야 할 것이며 (「기간제법」 제17조),
 - 한편, 사용자가 어떤 사유의 발생을 당연퇴직 또는 면직사유로 규정하고 그 절차를 통상의 해고나 징계해고와 달리한 경우에 그 당연퇴직사유가 근로자의 사망이나 정년, 근로계약기간의 만료 등 근로관계의 자동소멸사유로 보이는 경우를 제외하고는 이에 따른 당연퇴직처분은 「근로기준법」의 제한을 받는 해고에 해당할 수 있음을 알려드립니다(대법2017다22315 판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-1750, 2024.08.07.)

95

아파트 하자보수 담보책임기간이 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 공동주택관리법 시행령상 아파트 하자보수 기간(2~5년)이 정해져 있어, 해당 기간에 맞추어 기간제 근로자를 사용하는 경우, 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 이때, 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「공동주택관리법 시행령」 제36조에 따라 시설공사별 하자에 대한 담보책임기간이 명확하게 정해져 있어 담보책임기간이 끝나면 하자보수 등 기간제근로자가 수행하는 특정한 업무가 종료될 것이 명백하고, 하자보수 업무를 수행하는 기간제근로자와의 근로계약기간을 담보책임기간까지로 정하였다면, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당할 것으로 사료됩니다.
 - 다만, 하자 보수 인력이 해당 업무 외에 건설 현장의 일상적·상시적 업무를 수행하거나, 담보책임기간 이전 채용한 기간제근로자를 여러 아파트 현장 등에 순환 배치한 경우 등은 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보기 어렵다는 점을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1783, 2024.08.12.)

3

제4조제1항제2호(휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우)

96

동일 사업장의 지사에서 근무하는 근로자가 본부 근무하게 되어 업무 공백이 발생한 경우, 대체 기간제근로자가 사용기간 제한 예외(결원 대체)에 해당하는지

질의

- 지사에서 고속도로 안전관리 업무를 수행하는 근로자 “A”를 80km 떨어진 본사로 배치하여 3개월 가량 한시적으로 시스템 개발 프로젝트에 투입할 경우 「기간제법」 제4조제1항제2호(휴직·파견등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우) 예외 사유에 해당하는지

회신

- 「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 있습니다.
- 한편, 「기간제법」 제4조제1항제2호는 ‘휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우’에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - 이때 “파견”은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에서 규정하고 있는 파견으로 한정하여 볼 것이 아니라, 당해 사업장에서 소속 근로자가 교육, 해외파견, 동일 사업 내 타 부서 이전 등 다양한 형태로 원래의 근무 장소에서 근무하지 않음으로 인해 한시적 업무공백 상태가 발생하는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있을 것입니다.
- 귀 질의와 같이 동일 사업장의 지사에서 근무하는 근로자가 본부로 파견 근무를 하게 되어 업무 공백이 발생한 경우, 이를 대체하기 위해 채용한 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제1항제2호에 규정된 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 업무를 대신할 필요가 있는 경우”에 해당될 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1366, 2018.07.20.)

97

노동조합 전임자의 업무 대체를 위해 기간제근로자를 채용할 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우인지

질의

- 노동조합 전임자가 3년간 노동조합 업무에만 종사하고, 노동조합 전임자가 기존에 수행하던 업무를 대체할 기간제근로자를 채용하여 근무토록 하는 경우
 - 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제2호에 해당하여 2년을 초과하여 사용할 수 있는지 여부

회신

- 노동조합 전임자는 노동조합 스스로 급여를 부담한다는 전제하에 단체협약 또는 사용자의 동의를 얻어 근로계약에 따른 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 자입니다(「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 참조).
 - 노동조합 전임자의 지위 관련하여 대법원은 “노동조합 전임자는 사용자와의 사이에 기본적인 노사관계는 유지되고 기업의 근로자로서의 신분도 그대로 가지는 것이지만 휴직상태에 있는 근로자와 유사하여 근로계약상의 근로를 하지 않을 수 있는 지위에 있다.”라고 판시하고 있습니다(대법원 1995.11.10. 선고 94다58087 판결, 1996.12.6. 선고 대법원 96다26671 판결, 대법원 1998.4.24. 선고 97다54727 판결 등 참조).
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제2호에 따르면 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는바,
 - 사용자가 노동조합 전임자가 복귀할 때까지 한시적으로 그 업무를 대신하는 것을 목적으로 기간제 근로계약을 체결할 경우에는 상기 규정에 따라 해당 기간의 범위에서 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다(고용차별개선과-1024, 2015.6.24. 등).
끝.

(고용차별개선과-1860, 2019.09.06.)

질의

[관련 배경]

- 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」, 단체협약 등에 근거 각종 휴직제도 등 권리보장 제도를 운영 중
- 근로자의 휴직제도 사용을 보장하고 업무 공백을 최소화하고자 대체 인력을 적기에 투입할 수 있는 방안으로 '대체인력뱅크제(가칭)'를 도입하고자 함
- 정부청사 대체인력뱅크제 개요
 - (적용대상) 청사미화원의 30일 이상 휴가 및 휴직 등 결원 발생 시
 - ※ 병가, 출산휴가, 질병휴직, 육아휴직, 가족돌봄휴직 등
 - (절차) 일정규모(20~30명)의 대체 인력 모집 후(공고 10일 이상, 서류 및 면접 전형) 결원 발생 시 순차 투입(인력풀 소진 시 신규 모집)

- 정부의 노동정책 방향, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 관계법령 위반 여부 및 중앙행정기관의 대체인력뱅크제도 운영과 관련한 노동정책 주무부처로서의 의견을 구하고자 함

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있으며,
 - 동법 제4조제2항은 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주한다고 규정하고 있습니다.
 - 이에, 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하였음에도 계약기간 만료를 사유로 근로관계를 종료할 경우, 부당해고에 해당할 수 있습니다.
- 한편, 동법 제4조제1항 단서 제2호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외 사유로서 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항의 입법 취지 및 그 문언 등을 고려할 때, 해당 조항에는 ① 기존에 근무하는 근로자가 출산·질병·군입대 등으로 인하여 휴직하거나 타 기관 등으로 파견되어 결원이 발생하고, ② 결원이 발생하는 기간 동안 해당 근로자를 대체할 목적으로 당사자 간 자율적이고 명시적인 합의를 통해 기간제 근로계약을 체결한 경우가 해당합니다.

- 귀 질의상 ‘대체인력뱅크제’가 어떠한 세부방식으로 운영되는지에 대한 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - ‘대체인력뱅크제’가 휴직 등으로 발생한 결원의 보직 수행을 하기 위한 인력을 적시에 채용하기 위하여 미리 구직을 원하는 자의 인사정보 등을 확보하여 실제 결원이 발생한 기간에 해당 구직희망자와 결원 대체 목적의 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면, 상기 예외 사유에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있을 것이나,
 - ‘대체인력뱅크제’가 결원의 실제 발생 여부와 관계없이 결원 대체 인력과 미리 기간제 근로계약을 채용하여 결원 발생 기간이 아닌 경우에는 다른 업무를 수행하고 결원 발생 시 순차적으로 결원의 보직을 수행하도록 투입하는 형태로 운영되는 경우라면, 상기 예외 사유에 해당한다고 보기 어려워 2년 이내의 범위에서 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1825, 2020.08.20.)

99

근로시간면제자를 대체하는 기간제근로자를 결원 대체로 볼 수 있는지

질의

[관련 현황]

- 공무직 근로자 1인이 근로시간면제자로 근무중(노동조합 활동으로 Full-Time)
- 업무 공백을 최소화 하기 위하여 Full-Time 근로시간면제자를 대체하여 기간제근로자 1인을 채용(계약기간: 2019.6.10. ~ 2020.12.6./1년6개월)하여 근무 중
- 현 Full-Time 근로시간면제자의 활동기간이 연장되어 기존 기간제근로자의 근무를 연장(6개월 이상)하여 재계약을 하고자 함

- (질의 ①) 현 상황에 의거하여 Full-Time 근로시간면제자가 조합 활동으로 인하여 업무공백을 메우기 위하여 채용한 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제2호 “휴직·파견 등 …”에 해당되어 최초 근로기간으로부터 기산하여 2년을 초과하여 재계약이 가능한지 여부
- (질의 ②) 또한 만약 대체 채용한 기간제근로자가 「기간제법」의 제4조제1항제2호에 해당(근로시간 면제자를 휴직 또는 파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때 까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우에 해당될 시), 이후 Full-Time 근로시간면제자가 사업장에 복귀하는 경우 대체 채용한 기간제근로자의 근무기간이 최초 계약일로부터 2년이 경과하였더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 전환이 안되고 당연 퇴직 조치를 취할 수 있는지, 아니면 2년이 경과하였기에 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는지 여부

- 근로시간면제자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의에 근로시간면제 한도 내에서 사용자의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노조법”이라 함) 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 수행하는 근로자를 말합니다(「노조법」 제24조제4항 참조).
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제2호에 따르면 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는바,
 - 풀타임(Full-Time) 근로시간면제자는 소정근로시간 전체를 면제받으면서 노동조합의 유지·관리 등 면제 대상 업무를 수행하도록 지정된 자로서,
 - 근로시간면제자가 노동조합 유지·관리 업무를 수행함에 따라 휴직, 파견 등으로 결원이 발생하여 업무를 대체하는 것과 같이 근로시간면제자의 원래 업무를 대체하여야 할 필요성이 인정될 것이므로
 - 사용자가 근로시간면제자의 현업 복귀 기한까지 한시적으로 그 업무를 대체 수행하는 것을 목적으로 특정인과 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 상기 규정에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2601, 2020.11.24.)

100

출산전후휴가, 육아휴직 기간, 육아기 근로시간 단축기간 총 2년 3개월간 업무 대체자의 근로기간은 「기간제법」 제4조의 계속근로기간 산정에서 모두 제외되는 것인지

질의

- 근로자1이 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간에 업무를 대신 수행하기 위해 사용되는 근로자2의 1년간의 근무기간도 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제2호의 사용기간 제한 예외에 해당하는 것인지
- 해당된다면, 근로자1의 출산전후휴가, 육아휴직 기간 1년 3개월과 육아기 근로시간 단축기간 1년, 총 2년 3개월간 업무를 대신 수행하기 위해 사용된 근로자2의 근로기간은 「기간제법」 제4조의 계속근로기간 산정에서 모두 제외되는 것인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항 단서 제2호는 사용자가 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할 수 있는 예외 사유로서 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항의 입법 취지 및 그 문언 등을 고려할 때, 해당 조항이 적용되기 위해서는 ① 기존에 근무하는 근로자가 출산·질병·군입대 등으로 인하여 휴직하거나 타 기관 등으로 파견되어 결원이 발생하고, ② 결원이 발생하는 기간 동안 해당 근로자를 대체할 목적으로 당사자 간 자율적이고 명시적인 합의를 통해 기간제 근로계약을 체결하여야 할 것으로 사료됩니다.
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 관련 기간제근로자가 출산전후휴가, 육아휴직으로 해당 업무를 할 수 없는 근로자를 대신해서 그 기간 동안 한시적 대체인력으로 기간제 근로계약을 체결하는 경우는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제2호에 해당한다고 사료됩니다.
 - 또한, 질의 관련 기간제근로자가 육아기 근로시간 단축 기간 동안 한시적 대체인력으로 기간제 근로계약을 체결하는 경우도 「기간제법」 제4조제1항 단서 제2호에 해당한다고 사료됩니다.
 - 다만, 상기와 같은 사유로 대체인력이 채용되었을 때 해당 기간이 별도로 정하여져 있지 않고, 특정 근로자의 업무를 대신하는 것이 명확하지 아니하며, 상시·지속적 근로공백(결원)을 해소하기 위한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제2호에 해당한다고 볼 수는 없을 것임을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-497, 2021.03.03.)

질의

- 근로자 1이 '19.5. ~'21.5. 육아휴직을 함에 따라 근로자 2가 육아휴직 대체로 근무하였는데, 근로자 1이 추가로 '21.5. ~'23.5. 육아휴직을 사용하는 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항 단서 제2호에 따라 근로자 2 연장 계약이 가능한지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항 단서 제2호는 사용자가 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할 수 있는 예외 사유로서 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항의 입법 취지 및 그 문언 등을 고려할 때, 해당 조항이 적용되기 위해서는 ① 기존에 근무하는 근로자가 출산·질병·군입대 등으로 인하여 휴직하거나 타 기관 등으로 파견되어 결원이 발생하고, ② 결원이 발생하는 기간 동안 해당 근로자를 대체할 목적으로 당사자 간 자율적이고 명시적인 합의를 통해 기간제 근로계약을 체결하여야 할 것으로 사료됩니다.
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 관련 기간제근로자가 출산전후휴가, 육아휴직으로 해당 업무를 할 수 없는 근로자를 대신해서 그 기간 동안 한시적 대체인력으로 기간제 근로계약을 체결하는 경우는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제2호에 해당한다고 사료됩니다.
 - 그러므로, '19.5. ~'21.5.과 '21.5. ~'23.5. 기간 동안 육아휴직 대체인력으로 사용하는 경우 해당 기간은 「기간제법」 제4조제2항에 따른 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보기 위한 계속근로기간 산정 기준에 산입되지 않을 것입니다.
 - 따라서, 특별한 사정이 없는 한 근로자1의 출산 또는 육아휴직 기간 동안에는 근로자2와 기간의 정함이 있는 근로계약의 연장이 가능하다고 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1184, 2021.05.24.)

육아기 근로시간 단축기간, 육아휴직 대체 시 모두 「기간제법」 제4조제1항제2호에 해당하는지

질의

- 근로자의 육아휴직 기간 중 대체인력을 기간제근로자로 채용하였고, 근로자가 복직한 후 곧바로 육아기 근로시간 단축을 1일 몇 시간의 업무공백이 발생하여 기존 대체인력의 계약을 연장하려고 함
 - (질의 ①) 이 경우 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 기간 동안 대체인력으로 기간제근로자를 사용한 기간은 「기간제법」에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
 - (질의 ②) 무기계약근로자 간주(전환) 시점의 판단을 위한 계속근로기간을 산정함에 있어 육아휴직 기간 동안 대체인력으로 근로한 기간과 육아기 근로시간 단축 기간 동안 대체인력으로 근로한 기간을 합산하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제2호에 따라 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제2호에 따른 예외 사유에 해당하기 위해서는 기존 근로자가 휴직하거나 타 기관 등으로 파견되어 결원이 발생하고, 결원이 발생하는 기간 동안 해당 근로자를 대체할 목적으로 사용자와 기간제근로자 간 자율적이고 명시적인 협의를 통해 기간제 근로계약을 체결한 경우이어야 합니다.
- (질의 ①에 대하여) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축으로 결원이 발생한 기간 동안 결원을 대체할 목적으로 사용자와 기간제근로자 간 협의를 통해 각각 기간제 근로계약을 체결하여 기간제 근로자로 사용한 기간은 위의 예외 사유에 해당합니다.
 - 다만, 육아휴직 후 복직한 근로자가 곧바로 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우에는 이로 인해 근로시간 중 일부 결원이 발생하게 되고, 근로시간을 단축하여 근무하기로 하는 기간이 정해져 있으며, 그 근로자가 전일제로 복귀할 때까지 한시적으로 업무를 대신하는 것을 목적으로 하여 잔여 근로시간 범위 내에서 새로이 기간제 근로계약을 체결하는 경우에 한정하여 위의 예외 사유에 해당한다고 할 것입니다.
- (질의 ②에 대하여) 「기간제법」 제4조제1항 단서에 해당하는 기간은 무기계약 근로자 간주(전환) 여부를 판단하기 위한 계속근로기간 산정 시 제외되므로

- 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축으로 결원이 발생한 기간 동안 업무대체를 위해 사용한 기간을 제외하고 기간제근로자의 계속근로기간이 2년을 초과하면 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주됩니다.
- 한편, 기간제근로자를 먼저 고용한 후 휴직, 파견 등 결원이 발생할 때마다 해당 업무 대체자로 배치하는 경우에는 위의 예외 사유에 해당한다고 보기 어려워 무기계약 근로자 간주(전환) 여부를 판단하기 위한 계속근로기간 산정 시 포함되고,
 - 상시·지속적으로 결원이 발생하여 이를 대체할 인력이 필요한 경우라면 무기계약 근로자로 전환하는 것이 바람직하다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2401, 2021.11.09.)

103

결원 인력이 조기 업무 복귀 시 대체 기간제근로자를 계약 종료일까지 사용할 수 있는지

질의

- 기존 직원 A가 출산과 육아 목적으로 휴가와 휴직을 연속하여 사용하고 이에 따른 결원을 대체할 목적으로 기간제근로자 B를 고용하고 있는데,
 - 기존 직원 A가 복귀하더라도 인수인계 및 중요 사업의 필요성 등의 사유로 기존 직원 A와 기간제근로자 B의 근무기간이 약 1~3개월 정도 겹쳐야 하는 상황임
- (질의 ①) 기존 직원 A가 '22.6.1.부터 6.30.까지 사용할 예정인 연차휴가를 취소하고 조기 복직하는 경우 법적으로 문제될 소지가 있는지
- (질의 ②) 결원을 대체하기 위한 기간제 근로계약을 종료한 이후 신규 채용절차를 거쳐 새로이 기간제 근로계약을 체결하는 경우 기간제근로자 B의 계속근로기간은 새로운 기간제 근로계약을 체결한 때부터 기산하는 것이 맞는지. 신규 채용절차를 거치지 않고 바로 고용하는 경우에는 법적으로 문제될 소지가 있는지

회신

- 「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 기간제근로자를 사용할 수 있는바,
 - 출산·육아·질병·군입대 등으로 인하여 기존 근로자가 휴직하거나 타 기관 등으로 파견되어 결원이 발생하고, 결원이 발생하는 기간 동안 해당 근로자를 대체할 목적으로 당사자 간 자율적이고 명시적인 협의를 통해 기간제 근로계약을 체결한 경우가 이에 해당합니다.

- (질의 ①에 대하여) 기존 근로자 중 결원을 대체할 목적으로 기간제근로자를 채용하였으나, 결원이 업무에 복귀한 이후에도 기간제근로자를 계속 사용하는 경우에는 결원이 업무에 복귀한 시점부터는 「기간제법」 제4조제1항제2호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하지 아니하므로,
 - 휴직자의 복귀 시까지 그 업무를 대신할 목적으로 기간제근로자를 고용하던 중 휴직자가 당초 휴직기간을 채우지 않고 복직하게 된다면 휴직자의 복직일로부터 2년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 기간제근로자로 사용할 수 있습니다(고용차별개선과-329, 2012.2.17. 참조).
- (질의 ②에 대하여) 기간제 근로계약이 반복하여 체결되거나 갱신되어 일정한 공백기 없이 기간제근로자가 계속적으로 근로한 경우라면, 특별한 사정이 없는 한 최초 기간제 근로계약에서부터 최종 기간제 근로계약에 이르기까지 기간 전체가 「기간제법」 제4조에서 말하는 기간제근로자의 사용기간으로서의 '계속근로한 총기간'에 포함되나,
 - 기간제 근로계약의 대상이 되는 업무의 성격, 기간제 근로계약의 반복 또는 갱신과 관련한 당사자들의 의사, 반복 또는 갱신된 기간제 근로계약을 전후한 기간제근로자의 업무 내용·장소와 근로조건의 유사성, 기간제 근로계약의 종료와 반복 또는 갱신 과정에서 이루어진 절차나 경위 등을 종합적으로 고려할 때 당사자 사이에 기존 기간제 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 기간제근로자의 계속된 근로에도 불구하고 그 시점에 근로관계가 단절되었다고 보아야 하고, 그 결과 「기간제법」 제4조에서 말하는 '계속근로한 총기간'을 산정할 때 그 시점을 전후한 기간제 근로계약기간을 합산할 것은 아닙니다(대법원 2020.8.27. 선고 2017두61874, 대법원 2020.8.20. 선고 2017두52153).
 - 일반적으로 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 사직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 채용공고, 서류전형, 면접 등 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적인 경쟁이 이루어진 신규채용 절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근무기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간을 산정함에 있어 그 시점을 전후한 근무기간을 합산할 것은 아니나,
 - 기존의 기간제 근로계약을 반복·갱신하여 계속 근로하거나 신규 채용 절차를 거쳤다 하더라도 「기간제법」 제4조 적용을 회피하기 위해 이루어진 형식적인 절차에 불과한 경우에는 각각의 근무기간을 합산하여 계속근로기간으로 볼 수 있습니다.
 - 아울러, 기간제근로자가 계속하여 근로한 기간에 「기간제법」 제4조제1항 각 호에서 규정하고 있는 예외 사유에 해당하는 근무기간과 이에 해당하지 않는 근무기간이 혼재되어 있는 경우 기간제한의 예외 사유로서 근무한 기간은 같은 법 제4조제2항에 따른 무기계약 간주 여부를 판단하기 위한 기간제근로자의 계속근로기간 산정 시 제외됨(대법원 2018.6.19. 선고 2017두54975 판결 참조)을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-860, 2022.04.12.)

질의

- 휴직 중인 기존 직원 A가 조기 복직함에 따라 대체하고 있는 기간제근로자와 계약기간 종료 전에 계약해지할 수 있는지 여부

회신

- 귀하의 질의 요지는 기존 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있어 채용한 기간제근로자를 기존 근로자의 조기 복귀로 계약기간이 만료되지 않았음에도 계약을 해지할 수 있는지 여부로 판단됩니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 사용자와 근로자 간 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우, 계약기간은 그 종료일까지로 보는 것이 원칙이므로,
 - 계약기간이 만료된 경우가 아니라면 당사자 간에 별도의 합의 등 특별한 사정이 없는 한 기존 근로자의 조기 복직을 기간제근로자의 근로계약의 당연 종료사유로 볼 수 없을 것으로 판단됩니다(대법원 2017.10.31. 선고 2017다22315 판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-3022, 2022.12.28.)

4

제4조제1항제3호(근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우)

105

기간제 사용기간 제한 예외 사유인 학업·직업훈련 이수에 사이버대학교, 국가실시 직업훈련, 국가자격증 시험 등이 포함되는지 등

질의

- (질의 ①) 기간제한 예외 사유인 학업 이수에 사이버대학교도 포함되는지?
- (질의 ②) 기간제한 예외 사유인 직업훈련 이수는 국가에서 실시하는 직업훈련만 의미하는지?
- (질의 ③) 기간제한 예외 사유인 “학업, 직업훈련 등”에 국가자격증 시험도 포함되는지?
- (질의 ④) 학업, 직업훈련 등 이수를 이유로 근로자가 사용자에게 재계약을 요구할 수 있는지?

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제3호에 따라 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 이는 근로자가 학업 및 직업훈련 등을 통해 직업능력을 개발하고자 하는 경우 해당 소요기간과 관련해서는 근로계약기간에 제한을 두지 않음으로써 학업·직업훈련과 직장 간의 양립을 도모하고자 예외 사유로 규정한 것으로,
 - 근로자가 사업장 내 내부규정 등에 따라 학업, 직업훈련 등의 과정을 이수하는 경우이거나 대학원 진학 등에 따라 기존과 비교하여 근무시간 축소 등의 혜택을 받게 되는 경우를 의미하며,
 - 사업장의 내부방침 등과 별개로 기간제근로자가 개인적으로 대학원에 진학한 경우 등에는 예외 사유에 해당한다고 보기 어렵습니다.

[질의 ①과 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제3호에 해당하는 학업 및 직업훈련의 구체적인 종류에 대해서는 법령에서 달리 정한 바 없으므로 사업장의 취업규칙 등에 반하지 아니하는 범위에서 당사자 간 근로계약 등으로 정할 수 있다고 할 것이므로,
 - 사업장의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 사이버대학, 민간에서 실시하는 직업훈련 등을 포함하고 있다면 예외 사유에 해당할 수 있을 것입니다.
 - 다만, 이 경우에도 사업장의 내부방침 등과 별개로 기간제근로자가 개인적으로 사이버대학에 진학하거나 직업훈련에 참여하는 것이라면 예외 사유에 해당한다고 보기 어렵습니다.

[질의 ③에 대하여]

- 동 규정의 취지는 근로자가 학업 및 직업훈련 등을 통해 지속적으로 직업능력을 개발하기 위해 학업·직업훈련과 근로를 병행할 수 있도록 하는 것이므로, 단순히 국가자격증 시험에 응시하는 경우는 예외 사유에 해당한다고 보기 어렵습니다.

[질의 ④에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외 사유를 규정한 것으로,
 - 예외 사유에 해당하는 경우 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할지, 2년을 초과하여 사용한다면 재계약 시 근로자에게 증빙서류를 제출하도록 할지 등은 노·사 당사자가 결정할 수 있습니다.
 - 다만, 예외 사유에 해당한다는 이유로 근로자가 사용자에게 2년을 초과하여 사용할 것을 요구하거나, 그러한 근로자의 요구를 사용자가 반드시 수용해야 하는 것은 아님을 알려 드립니다. 끝.

(고용차별개선과-1758, 2021.08.04.)

1급 정신건강임상심리사 자격 취득을 위해서 수련기관에서 3년 이상 수련을 마쳐야 하는 것이 학업, 직업훈련 이수에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지

질의

- 「정신건강복지법」에 따른 정신건강전문요원 중 1급 정신건강임상심리사 자격 취득을 위해서는 심리학에 대한 석사 학위 이상을 소지한 사람으로서 정신건강전문요원 수련기관에서 3년 이상 수련을 마쳐야 함
- 이에 따라 수련기관과 수련생이 기간제 근로계약을 체결하는 경우에 「기간제법」 제4조제1항제3호(근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우), 같은 법 시행령 제3조제3항제1호(다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 달리 정한 경우)에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)을 적용받는 ‘기간제 근로자’라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하고,
 - 여기서 말하는 ‘근로자’라 함은 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 사람’을 말합니다.
- 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」(이하 “정신건강복지법”이라 함) 제17조에 따른 정신건강전문요원(정신건강임상심리사, 정신건강간호사 및 정신건강사회복지사) 자격을 취득하기 위해 수련기관에서 수련 중인 사람이 「근로기준법」에 따른 ‘근로자’에 해당하지 않는다면 「기간제법」 자체가 적용되지 않으므로 정신건강전문요원 수련생이 「기간제법」 제4조제1항 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지를 판단할 실익이 없음을 알려 드리며,
 - 정신건강전문요원 수련생이 「근로기준법」에 따른 근로자에 해당하는지에 대해서는 소관부서인 근로기준정책과로 문의하여 주시기 바랍니다.
- 한편, 아래의 내용은 정신건강전문요원 수련생이 「근로기준법」에 따른 ‘근로자’에 해당하고 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 경우를 전제로 한 것임을 참고하시기 바랍니다.
- 「기간제법」 제4조제1항제3호에 따라 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 이는 근로자가 학업 및 직업훈련 등을 통해 직업능력을 개발하고자 하는 경우 해당 소요기간과 관련해서는 기간제근로자 사용기간에 제한을 두지 않음으로써 학업·직업훈련과 직장 간의 양립을 도모하고자 예외 사유로 규정한 것으로,

- 사업장의 내부규정이 있거나 해당 근로자와 사용자가 합의하여 기간제 근로계약을 체결하면서 정신건강전문요원 수련에 필요한 기간을 정한 경우라면 위의 예외 사유에 해당하는 것으로 볼 수 있으나,
- 사업장의 내부규정, 노·사 당사자 간 합의 등과 별개로 기간제근로자가 개인적으로 정신건강 전문요원 자격을 취득하기 위해 수련과정을 이수하는 경우라면 위의 예외 사유에 해당하지 않는다고 판단됩니다.
- 「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 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 「정신건강복지법」 제17조에서 정신건강전문요원의 자격을 정하면서 같은 법 시행령 제12조 제1항 관련 [별표 1] “정신건강전문요원의 자격기준”에서 1급의 경우 3년 이상 수련을 마칠 것을 요건으로 하고 있으나,
 - 이는 정신건강전문요원 1급 자격을 취득하기 위한 수련기간을 정한 것이지, 기간제근로자의 사용기간을 「기간제법」 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우에는 해당하지 않는다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-705, 2022.03.29.)

107

의학물리임상연수강사 직종 연수자의 연수(수련)기간이 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지 여부

질의

- 본원(A대학교병원)에서 운영 중인 의학물리임상연수강사 직종 연수자의 연수(수련)기간이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제3호의 ‘근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제법」 제4조제1항제3호에 따라 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 이는 근로자가 학업 및 직업훈련 등을 통해 직업능력을 개발하고자 하는 경우 해당 소요기간과 관련해서는 기간제근로자 사용기간에 제한을 두지 않음으로써 학업·직업훈련과 직장 간의 양립을 도모하고자 예외 사유로 규정한 것으로,
 - 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 ‘이수에 필요한 기간’은 학위, 자격 등을 취득할 때까지의 기간이 아니라 편성된 수업, 교육과정 등을 수강하는데 필요한 기간을 의미합니다.
- 귀 사업장의 내부규정이 있거나 해당 근로자와 사용자가 합의하여 기간제 근로계약을 체결하면서 의학물리임상연수강사 수련에 필요한 기간을 정한 경우라면 위의 예외 사유에 해당하는 것으로 볼 수 있으나,
 - 사업장의 내부규정, 노·사 당사자 간 합의 등과 별개로 기간제근로자가 개인적으로 의학물리임상연수강사 자격을 취득하기 수련과정을 이수하는 경우라면 위의 예외 사유에 해당하지 않는다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2144, 2022.09.26.)

5

제4조제1항제4호(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우)

108

근로계약 갱신 시점에 55세가 된 경우 「기간제법」 예외 사유에 해당하는지 등

질의

[관련 현황]

- 당사는 A(생년월일: 1958.7.26.)씨와 1년씩 기간을 정하여 근로계약을 체결하여 왔고, A씨의 최초 근로계약 및 고용보험과 산재보험 가입 시기는 2013.1.1.임.
 - 2013.1.1. 당시 A씨는 만 54세였으나, 1년 후 2014.1.1. 근로계약 갱신 당시에는 이미 만 55세(2013.7.26.) 이상이 되었고, 즉 최초 근로계약 시에는 만 55세 이하였으나, 최초 근로계약 갱신 당시에는 이미 만 55세 이상이 되었음.
- 이후 1년씩 근로계약을 갱신하였고, 2019.1.1.에 이르러 계약기간 만료로 근로 계약을 종료하고자 함.

- (질의 ①) A씨는 「기간제법」의 예외에 해당하는지
- (질의 ②) A씨가 「기간제법」의 예외에 해당하면, 2019.1.1. 계약기간만료에 따른 근로계약 종료가능한지
- (질의 ③) A씨가 위에 따라 계약기간 만료로 계약기간이 종료되었다면, 실업급여 신청 및 수령대상이 되는지

회신

[질의 ① 관련]

- 「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 있으나,
 - 같은 조 제2항에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(이하 “예외 사유”)에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하지 아니합니다.

- 특히, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제4호는 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 “고령자고용법”이라 함) 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우”를 예외 사유로 규정하고 있습니다.
 - 그 중 「고령자고용법」 제2조제1호 및 같은 법 시행령 제2조제1항에 따르면 ‘고령자’는 만 55세 이상인 사람을 의미하고,
 - ‘고령자와 근로계약을 체결하는 경우’는 사용자가 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만 55세 이상의 경우 또는 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니한 때에 기간제 근로계약을 갱신하면서 당시 근로자의 연령이 만 55세 이상인 경우를 의미합니다(① 고용차별개선과-1482, 2013.7.25. ② 대법원 2013.5.23. 선고 2012두18967판결 참고).
- 사안의 경우 최초 근로계약을 체결한 시점(13.1.1.)에서는 고령자에 해당하지 아니하였으나, 근로계약을 갱신하면서 그 갱신 시점(14.1.1.)에 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니하는 상태에서 근로자의 연령이 만 55세(13.7.26.) 이상인 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제4호에 해당되는 것으로 사료됩니다.

[질의 ② 관련]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호에 해당하는 경우, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 아니하고,
 - 기간제 근로계약의 ‘계약기간 만료’는 근로자의 사망, 정년 등과 같이 근로관계의 자동소멸사유(대법원 ’95.3.24. 선고, 94다42082 판결 등 참조)인 점을 고려할 때,
 - 「기간제법」 제4조제1항제4호(고령자와 근로계약을 체결하는 경우)를 적용받는 기간제근로자의 계약기간에 따라 근로관계를 종료하는 것은 가능할 것으로 사료됩니다.
- 다만, 판례는 계약기간의 만료에도 불구하고 근로계약의 반복·갱신의 과정에서 근로자에게 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다고 볼 수 있는 경우라면 사용자가 기간제 근로계약의 갱신을 거절하는 데에는 합리적 이유가 있어야 한다고 보고 있는바,
 - 해당 근로자와의 구체적인 근로계약 실태 등을 고려하여 관련 판례의 내용을 참고하시기 바랍니다(대법원 2017.10.12. 선고 2015두44493 판결, 대법원 2011.7.28. 선고 2009두2665 판결 등).

[질의 ③ 관련]

- 「고용보험법 시행규칙」 제101조제2항 관련 별표2의 제12호에 따라 ‘계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우’에는 구직급여 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유에 해당합니다.

- 즉, 사업주가 재계약 또는 계약 갱신을 원하지 않아 계약기간 만료로 근로자가 이직한 경우에는 구직급여 수급자격 신청이 가능하다고 하겠습니다. 끝.

(고용차별개선과-2477, 2019.11.27.)

109

근로계약 갱신 시점에 근로자가 55세 이상이고, 이전 근로기간 중 예외 해당 기간을 제외하면 2년을 초과하지 않을 경우, 계속 기간제근로자로 사용할 수 있는지

질의

- 근로자 A는 1963.4.23.생(生)으로 증권 딜러(한국표준직업분류 2724)로서 주식 등의 매매를 중개하는 업무를 수행하였고 1년마다 기간제 근로계약을 갱신하여 2016.1.1.부터 2021.12.31.까지 근로하고 퇴직하였는데,
 - 근로자 A가 근로한 전체 기간에는 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제5호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는 기간이 포함되어 있음
- 2019.1.1.자로 근로계약을 갱신하는 시점에 근로자 A가 만 55세 이상으로 고령자에 해당하고 이전까지의 전체 근로기간 중 사용기간 제한의 예외에 해당하는 기간을 제외하고 산정한 계속근로기간이 2년을 초과하지 않았다면 기간제근로자로 사용할 수 있는 것이 아닌지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따라 사용자가 같은 조 제1항 각 호의 사유, 즉 기간제근로자의 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 봅니다.
 - 기간제근로자가 계속하여 근로한 기간에 「기간제법」 제4조제1항 각 호에서 규정하고 있는 예외 사유에 해당하는 근무기간과 이에 해당하지 않는 근무기간이 혼재되어 있는 경우 기간제한의 예외 사유로서 근무한 기간은 같은 법 제4조제2항에 따른 무기계약 간주 여부를 판단하기 위한 기간제근로자의 계속근로기간 산정 시 제외됩니다(대법원 2018.6.19. 선고 2017두54975 판결 참조).
- 「기간제법」 제4조제1항제4호에 따라 “「고령자고용법」 제2조제1호의 고령자(만 55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 이는 사용자가 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만 55세 이상인 경우 또는 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니한 때에 기간제 근로계약을 갱신하면서 당시 근로자의

연령이 만 55세 이상인 경우에 한하여 「기간제법」 제4조제1항제4호에 해당한다고 보아야 합니다(같은 취지 대법원 2013.5.23. 선고 2012두18967 판결).

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하기 위해서는
 - 첫째, 해당 근로자가 한국표준직업분류 대분류 1(관리자)과 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하여야 하고,
 - 둘째, 해당 근로자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연 평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별 근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25 이상이어야 합니다.
 - * 고용형태별 근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액은 매년 고용노동부 홈페이지에 공고하고 있음을 참고
('17년) 59,979천원 → ('18년) 60,693천원 → ('19년) 62,007천원 → ('20년) 66,000천원
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 기간제근로자의 계속근로기간 중에 「기간제법」 제4조제1항제4호(고령자와 근로계약 체결), 같은 법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호(대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자로서 근로소득 상위 100분의 25)에 따른 예외 사유에 해당하는 근무기간이 포함되어 있는 경우에는 이들 기간을 제외하고 산정한 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에 무기계약 근로자로 간주되며,
 - 기간제 근로계약을 갱신할 당시 해당 기간제근로자의 연령이 만 55세 이상이고, 해당 기간제근로자가 계속하여 근로한 전체 기간 중에서 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 해당하는 기간을 제외하고 산정한 계속근로기간이 2년을 초과하지 않았다면 기간제근로자로 사용이 가능함을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-704, 2022.03.29.)

질의

- '23.8.23. 만 55세, '23.8.31. 2차 계약기간 만료(총 계약기간 23개월)되는 근로자가 다시 근로계약을 한다면 무기 근로계약으로 전환되는 것인지?

회신

- 「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, 같은 조 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하면서,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있습니다.
- 「기간제법」 제4조제1항제4호에서는 “「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 '고령자고용법'이라 함) 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우”를 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있고,
 - 「고령자고용법」 제2조제1호 및 같은 법 시행령 제2조제1항에 따르면 만 55세 이상인 사람을 고령자로 규정하고 있습니다.
- 위 규정들을 종합하여 보면 '①사용자가 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만 55세 이상인 경우' 또는 '②기간제 근로계약을 갱신할 당시 근로자가 만 55세 이상이고 기존 근로기간이 2년 이하인 경우'에 비로소 「기간제법」 제4조제1항제4호 단서에 해당되어 같은 법 제4조제2항에 따른 무기근로자로의 전환이 배제되는 것으로 해석하는 것이 「기간제법」 제4조제1항제4호의 문언에 부합할 뿐 아니라 기간제근로자의 보호라는 입법목적에도 합치됩니다(대법원 2013.5.23. 선고 2012두18967판결 참고).
- 귀 질의는 해당 근로자가 사용자와 최초 근로계약을 체결한 시점에서 만 55세가 아니었으나, 2차 계약기간 중에 만 55세가 되었으며, 3차 갱신 시점('23.9.1.)에 이전 계속근로기간이 2년 미만(23개월)인 경우로서,
 - 위 대법원 판례의 법리에 따라 사용기간 제한의 예외 사유인 「기간제법」 제4조제1항제4호에 해당하여 같은 법 제4조제2항에 따른 무기근로자로의 전환이 배제되는 것으로 보아야 할 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-2256, 2023.09.07.)

6

제4조제1항제5호, 시행령 제3조제1항(전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우)

111

박사 학위 분야 업무와 다른 업무 함께 수행 시 해당 분야 종사 해당 여부

질의

- 교육학 박사 학위를 소지하고 교육기부 진로체험기관 인증제 사업, 학습중심 현장실습 기관 인정 시스템 운영 사업 등의 업무를 하고 그 외에 교육사업팀 신규사업 발굴 기획, 중앙취업지원센터 사업(신규) 발굴, 운영 등의 업무를 수행할 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 해당하는지 여부

회신

- 「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 있습니다.
- 그러나, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 “전문적인 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
 - 이때 박사 학위 소지자가 해당 분야에 종사한다고 볼 수 있으려면 직무내용, 전문성 및 업무 난이도 등을 고려하여 그 필요성이 있다고 보아 해당 분야 박사 학위 소지자를 채용의 전제조건으로 하였거나 또는 수행하고 있는 직무에 박사 학위 전공분야의 전문지식을 활용하고 있는 경우 등이 이에 해당될 수 있을 것입니다.
- 귀 질의의 내용만으로는 해당 근로자의 주된 업무가 취득한 교육학 박사 학위 전공분야의 전문적 지식과 기술을 활용하지 않거나, 교육학 박사 학위 소지가 채용의 전제 조건인지 여부를 알 수 없습니다.
 - 다만, 질의 관련 교육학(평생교육 및 HRD) 박사 학위를 소지한 근로자가 전공분야의 전문지식을 활용하는 직무를 주된 직무 또는 고유한 직무로 하면서 그 외 직무를 부수적·일시적으로 수행하여 그 비중이 미미한 수준에 그치는 경우라면 “박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”로 볼 수 있는 여지가 있을 것입니다.

(고용차별개선과-599, 2019.03.20.)

질의

[관련 배경]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항 제1호에서는 “박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 규정하고 있음
- 위 조항 해당여부 판단 관련 행정해석은 그 요건으로서 다음을 제시하고 있음
 - ① 직무내용, 전문성 및 업무 난이도 등을 고려하여 필요성 있다고 보아, ② 해당 박사 학위 소지자를 채용의 전제조건으로 하였거나 또는 수행하고 있는 직무에 박사 학위 전공분야의 전문지식을 활용하고 있는 경우 등이 이에 해당될 수 있을 것임(고용차별개선과-2469, 2015.12.9.).
- 위 해석에 비추어 볼 때 당해 조항의 해당 여부는 크게 ① 직무 내용 등 그 필요성이 인정되는 경우 ② 박사 학위 소지자를 채용의 전제조건으로 하거나 ③ 수행 직무에 전문지식을 활용하는 경우로 사료됨

- (질의 ①) ①, ②, ③의 요건을 모두 갖추어야 하는지
- (질의 ②) 아니면 ①+② 또는 ①+③의 선택적 요건을 갖추면 가능한지
- (질의 ③) ①+③의 선택적 요건을 갖추면 가능하다고 전제한다면, 사전에 대상자에게 기간제 제한 예외 사유 등의 고지가 진행되지 않거나, 근로계약서 등에 명시하지 않더라도 자동적으로 당해 법령을 적용할 수 있는 것인지
- (질의 ④) 박사 학위 소지와 관련한 당해 법령의 적용 시점은 언제인지
 - 채용시점에 박사 학위를 소지하고 있어야 하는지, 1차 계약기간이 종료된 후 계약갱신 시점에 박사 학위를 소지하고 있다면 가능한지, 2년의 근로계약기간이 종료된 후 추가 계약갱신 시점에 박사 학위를 소지하고 있다면 가능한지
- (질의 ⑤) 해당 직무 종사자의 인력구성의 대다수가 박사 학위 소지자가 아니라고 한다면 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호 적용의 대상에 해당하지 않는 것인지(인적 구성 요건도 갖추어야 하는지 여부)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으나,

- 「기간제법」 제4조제1항 단서는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외 사유들을 규정하고 있으며,
- 특히, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따르면 “전문적인 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함 한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 상기 조항은 박사 학위를 소지하고 있는 자가 박사 학위를 취득한 학문의 전문적 지식이 필요한 해당 분야에 기간제근로자로서 종사하고 있는 경우를 말하는 것으로서,
 - 해당 분야에 종사하는지 여부는 관련 사실관계를 종합적으로 고려하여 판단하며, ① 직무 내용 등을 고려할 때 박사 학위의 필요성이 있어 박사 학위의 소지를 채용의 전제조건으로 하였거나, ② 직무수행에 있어 취득한 박사 학위 학문의 전문지식을 활용하고 있다는 사정 등은 해당 분야에 종사한다고 인정할 수 있는 요소로서 고려될 수 있을 것입니다.
- 한편, 「기간제법」은 기간제근로자에게 사용기간의 예외 사유에 해당한다는 사실의 고지 또는 해당 사실의 근로계약서상 명시 등을 요구하고 있지 않으므로,
 - 박사 학위를 소지하고 기간제근로자로서 해당 분야에 종사하고 있다면 해당 근무기간은 기간제한의 예외 사유로서 인정될 수 있을 것이나,
 - 예외 사유에 해당함이 명확한 경우에는 향후 근로자와의 분쟁 방지 등을 위하여 해당 사실을 채용 공고상의 명시 등을 통하여 알리는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-912, 2020.04.21.)

질의

- (질의 ①) 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 외 다른 조항(예를 들어 제3조제3항제1호 및 제5호 등)에서 해당이 되는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용 가능한지
- (질의 ②) 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에서 “박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우” 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있습니다. 그렇다면 석사 학위로 본원 연구직 입사 후 박사 학위를 소지하게 되었다면 또는 석사 학위로 연구직 입사 후 계속 근로한 기간이 2년을 초과하는 시점에서 박사 학위를 소지하게 되었다면 해당법령 적용대상인지
- (질의 ③) 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에서 “통계법 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자”는 석사 소지자로서 연구직으로 근무하고 있는 경우에도 해당되는 것인지, 만약 박사만 해당되는 것이라면 입사 후 박사 학위 소지자도 해당되는 것인지
- (질의 ④) 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에서 “「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” 중 최근 2년간의 시점은 정규직 전환시점인지 또는 계속 근로한 기간이 2년을 초과한 시점에서 산정한 최근 2년간의 연평균 근로소득인지
- (질의 ⑤) 연구원의 연봉은 임용 시 학위, 사회경력 등에 따라 차이가 있습니다. 이러한 상황에서 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호의 “근로소득 상위 100분의 25에 해당”되는 경우가 일부 근로자에게만 해당되어 일부는 정규직으로 전환하고 일부는 기간제근로자로 사용하는 경우, 즉 동일사업장, 동일직종, 동일업무에서 신분의 차이가 발생됨에 있어 적정성에 문제가 없는 것인지

회신

[질의 ① 관련]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 각 호 및 「기간제법 시행령」 제3조의 개별 예외 사유에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능할 것입니다.

[질의 ② 관련]

- 박사 학위를 소지한 것이 아니라, 석사 학위를 소지하였거나 박사 과정을 수료한 것에 불과한 경우
 - 박사 학위를 소지하고 있으나, 학위와 관련이 없는 분야에서 종사하고 있는 경우에는 예외 사유에 해당하지 않을 것입니다.

- 또한 박사 학위 소지자가 해당분야에 종사한다고 볼 수 있으려면 직무 내용, 전문성 및 업무 난이도 등을 고려하여 그 필요성이 인정되어 해당 분야 박사 학위 소지를 채용의 전제조건으로 하였거나 또는 박사 학위 전공분야의 전문지식을 수행하고 있는 직무에 활용하고 있는 경우 등이 이에 해당된다고 볼 수 있음을 참고하시기 바랍니다(고용차별개선과-445, 2014.3.11. 등).

[질의 ③, ④ 관련]

- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에서는 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말하다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우”를 기간제법 사용기간 제한 예외로 명시하고 있습니다.
 - 이 조항은 한국표준직업분류 대분류 1(관리자)과 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업 종사자 중 고액 소득자의 경우 ① 높은 수준의 근로조건에서 근로를 제공하고 있다는 점, ② 사용기간을 일률적으로 제한할 경우 기업의 탄력적 인력 운영을 저해할 우려가 있다는 점 등을 고려하여 예외 사유로 규정한 것입니다.
 - 이에 해당하기 위해서는 해당 근로자가 한국표준직업분류 대분류 1(관리자)과 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하여야 합니다.
 - 관련해서는 제7차 한국표준직업분류(통계청고시 제2017-191호, 2018.1.1. 시행)가 현재 적용 중이므로 이를 참고하여 판단하시기 바랍니다.
 - 한편, 최근 2년간의 연평균소득을 판단하는 시점은, 기간제근로자로서 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에서 최근 2년간 연평균 근로소득이 특정 수준 이상인지 여부를 판단하게 됩니다.

[질의 ⑤ 관련]

- 「기간제법」 예외 사유에 해당한다고 하여 해당 근로자를 기간제근로자로만 계속 고용해야 하는 것은 아니며, 기간제법 사용기간 제한 예외 사유에 해당하면 기간제근로자로 2년 이상 사용할 수 있는 것임을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-873, 2021.04.12.)

질의

- 초경량비행장치 전문교육기관에서 근무하는 실기평가조종자가 「기간제법」 제4조제1항제5호(전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우) 또는 같은 항 제6호(그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우)에 해당하는지 여부
 - * 「항공안전법 시행규칙」에 따라 초경량비행장치 조종자 전문교육기관 지정을 위하여 실기평가조종자를 두어야 하므로 기술사 자격은 아니나, 전문적 지식과 기술이 활용되어야 하는 경우임

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제5호에 따른 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우”와 단서 제6호에 따른 “그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 이때, “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우”란 “국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우” 또는 「항공안전법」에 따른 사업용조종사, 운송용조종사, 항공사 등 「기간제법 시행령」 별표 2에서 정하는 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우를 의미하며,
 - “그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우”란 「기간제법 시행령」 제3조제3항에서 열거하고 있는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”, “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우” 등을 의미합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 초경량비행장치 조종자 전문교육기관 지정을 위하여 초경량비행장치 실기평가조종자가 반드시 필요하다고 하더라도, 초경량비행장치 조종자는 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에서 정한 기술사 등급의 국가기술자격, 「항공안전법」에 따른 사업용조종사, 운송용조종사, 항공사 등의 전문자격 또는 「기간제법 시행령」 제3조제3항 각호에 해당한다고 보기 어려워 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-462, 2023.02.20.)

7

제4조제1항제5호, 시행령 제3조제2항(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)

7-1. 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우

115

공공산림가꾸기-숲가꾸기자원조사단 사업이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지

질의

- ‘공공산림가꾸기-숲가꾸기자원조사단 사업’이 정부의 복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 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 경우로서 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 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)
- 귀 질의의 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - ‘공공산림가꾸기-숲가꾸기자원조사단 사업’은 「산림기본법」 제4조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) 및 제16조(산림자원의 조성)에 근거를 두고 시행하는 사업으로,

- 사업목적이 '농·산촌 지역의 취업취약계층을 산림사업에 투입하여 일자리 창출' 등에 있는 점, 대상자 선발 시에 '취업취약계층에 해당하는 자를 우선 선발(참여목표 비율 55% 이상)'하는 점 등을 고려할 때,
- 법령에 근거하여 정부의 재정지원을 통해 취업취약계층에게 일자리를 제공하는 것으로 볼 수 있어 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는 것으로 보입니다. 끝.

(고용차별개선과-714, 2019.04.03.)

116

장애인직업재활시설 내 근로를 목적으로 채용된 근로장애인이 기간제 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하는지

질의

- 장애인직업재활시설은 「장애인복지법」과 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 등에 따라 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인직업재활 관련 서비스를 제공하고 장애인의 자활 및 자립을 도모하는 시설입니다.
 - 위 시설 내 임금을 목적으로 근로를 하는 근로장애인(「근로기준법」에 따른 근로계약체결)에 대하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 정한 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하여 해당 근로장애인이 2년을 초과하여 근무하여도 무기계약직 근로자로 간주되지 않는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서와 같은 법 시행령 제3조는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 개별 사유들을 규정하고 있습니다.
 - 질의와 관련해서 검토해야 할 부분은 장애인직업재활시설에서 채용한 근로장애인이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호, 법 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에 해당하는지로 사료됩니다.

- 구체적으로, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항에는 특정 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 발생하는 일자리가 아니라, 법령에 근거하여 취업취약계층 등에게 한시적으로 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업 등에 따라 발생하는 일자리 등이 해당할 것이며,
 - 특정 일자리가 상기 조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.12.26. 선고, 2012두18585 판결, 대법원 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 관련 장애인 직업재활시설은 「장애인복지법」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」을 근거 법령으로 하여
 - 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 직업재활과 관련된 제반 서비스를 제공하고 취업기회를 제공하는 것을 목적으로 설치되는 시설*로,
 - * ① 장애인 보호사업장: 보호고용, 훈련관리, 교육·훈련, 재활프로그램 등 제공, ② 장애인 근로사업장: 보호고용, 재활프로그램, 통근지원 등 제공, ③ 장애인 직업적응훈련시설: 교육·훈련, 직업기초기능훈련 등 제공
 - 장애인직업재활시설의 근로장애인은 직업능력은 있으나 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하여 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 하기 위한 목적(보호고용)에서 채용되는 근로자인바,
 - 해당 일자리는 취업취약계층인 장애인이 민간 일자리 등으로 옮겨가기 이전까지 근로의 기회를 제공되는 것으로 보이므로, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2498, 2020.11.18.)

질의

- 국가 및 A시의 보조금을 받아 “희망일자리 및 지역방역일자리 사업”을 추진하고 있는데, 이 사업 참여자가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제5호와 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서와 같은 법 시행령 제3조는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 개별 사유들을 규정하고 있습니다.
 - 질의와 관련해서 검토해야 할 부분은 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호 법 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에 해당하는지로 사료됩니다.
- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항에는 특정 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 발생하는 일자리가 아니라, 법령에 근거하여 취업취약계층 등에게 한시적으로 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업 등에 따라 발생하는 일자리 등이 해당할 것이며,
 - 특정 일자리가 상기 조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 것입니다 (대법원 2012.12.26. 선고, 2012두18585 판결, 대법원 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 희망일자리 사업 시행지침을 살펴볼 때, 해당 사업은 코로나19로 인한 경제위기 대응을 위해 취약계층 등에 대하여 공공일 자리를 제공함으로써 생계지원 및 지역경제 활력 제고를 목적으로 하고,

- 사업기간을 지자체별로 '20.7월부터 5개월 이내로 정하도록 하고 있으며, 사업 참여대상자 선정에 있어서 취업취약계층 등을 우선하고 있다는 점 등이 확인되는바,
- 희망일자리 사업에 따라 채용된 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당할 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-58, 2021.01.11.)

118

청년 모니터링 전문인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

질의

- A위원회는 공공기관 사회서비스 일자리사업의 일환으로 “청년 모니터링 전문인력”을 구성·운영 중
 - 청년·장애인·지역인재를 중심으로 기간제근로자로 채용하고 있고, 이들은 유해한 게임물로부터 청소년을 보호하기 위해 게임물에 대한 모니터링을 수행하고 있음
 - * 국고보조사업상 특성으로 사업수행인력을 기간제 근로계약 형태로 채용하고 있어 매년 연말 퇴직처리 및 신규채용 절차기간 동안 약 3개월간 업무 공백이 발생
- “청년 모니터링 전문인력”이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어

있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.

- 귀 위원회의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - A위원회는 「게임산업진흥에 관한 법률」 제14조 및 제16조에 근거하여 유해한 게임물로부터 청소년을 보호하는 사업을 추진하고 있는 점,
 - 청년 모니터링 전문인력 사업은 정부의 「일자리정책 5년 로드맵」의 10대 중점과제중 하나인 “공공일자리 81만명 확충”을 위한 일환으로 추진되는 사회서비스 일자리사업으로서 일자리 제공(창출)이 주된 목적의 하나로 보이는 점,
 - 동 사업은 정부예산 지원을 전제로 한 것으로서 국고보조금 지원이 중단될 경우 특별한 사정이 없는 한 청년 모니터링 전문인력의 채용·운영을 지속할 수 없는 내재적 한계로 인해 일시적·한시적 사업으로 보이는 점,
 - 청년 모니터링 전문인력을 청년·장애인·지역인재 중심으로 채용하고, 특히 A위원회와 B공단 간 업무협약을 통해 청년·중증 장애인을 우선 채용함으로써 일자리 제공의 주된 대상을 취업취약계층 또는 사회적 약자로 하고 있는 점등을 종합적으로 고려할 때
 - 청년 모니터링 전문인력은 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하는 것으로 판단됩니다.
- 한편, 공공부문 각 기관은 「공공부문 비정규직 채용 사전심사제 운영방안」(18.5.31.)에 따라 상시·지속적 업무의 신설 또는 결원 시에는 정규직 근로자 채용을 원칙으로 하되,
 - 예외적으로 비정규직 채용 사전심사를 통해 휴직대체 등 불가피한 사유가 인정되는 경우에 한해 비정규직 채용을 인정하고 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2842, 2021.12.28.)

코로나19 관련 희망근로 지원사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지

질의

- 코로나19 관련 희망근로 지원사업이 「기간제법」 제4조제1항제5호(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정한 경우)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 행정안전부의 ‘2021 희망근로 지원사업’의 경우 「고용정책 기본법」 제6조를 근거로 시행되는 것으로 보이는 점, 코로나19 상황 장기화로 취약계층의 고용충격이 심화됨에 따라 한시적 공공일자리를 제공하기 위한 사업으로 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는 점, 참여대상은 취약계층 등 코로나19로 경제적 지원이 필요한 주민으로 하면서 저소득층, 실직자, 휴·폐업자, 무급휴직자 등을 우선선발하는 등 일자리 제공의 대상을 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’로 하고 있는 점, 사업기간은 ’21.8월부터 3개월 이내로 하는 일시적·한시적 사업인 점 등을 종합적으로 고려할 때 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-597, 2022.03.18.)

질의

- 교육청에서는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(장애인고용법)에 따라 의무고용률 준수를 위해 자체 예산을 편성하여 장애인 일자리사업을 진행하고 있는데,
 - 「장애인고용법」 등이 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에서 말하는 “다른 법령”에 포함될 수 있는지
 - 장애인 일자리사업의 근거규정이 「장애인고용법」 등이 아니라면 동 예외 사유에 해당하지 않는 것인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법», 「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 있습니다.
 - 「기간제법»상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 “장애인고용법”이라 함), 「장애인복지법」 등은 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에서 말하는 “다른 법령”에 해당하는바, “장애인 일자리사업”이 「장애인고용법», 「장애인복지법」 등에 근거하여 시행되고, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있으며, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖고, 일자리 제공의 대상이 장애인 등 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인 경우라면 위의 예외 사유에 해당하는 것으로 판단됩니다.
 - 다만, “장애인 일자리사업”이 법령이 아닌 소관부처(기관)의 내부 지침 등을 근거로 시행되는 경우이거나, 법령에 근거하여 사업이 시행되더라도 사업의 주된 목적이 일자리 제공이 아니거나, 일시적·한시적이 아닌 상시·지속적인 사업인 경우 등은 위의 예외 사유에 해당하지 않을 수 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-862, 2022.04.12.)

질의

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」을 근거로 A공단 주관으로 ‘섬섬옥수 사업’(철도역을 활용한 장애인 일자리 플랫폼 사업)을 추진하고 있음
 (A공단) 장애인 모집 및 양성, 고용 지원
 (B공사·C공단) 철도역 장소 제공, 장소 사용 승인
 (참여기업) 매장 구축, 장애인 채용
- 동 사업의 참여기업에서 채용하는 장애인 근로자가 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법», 「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 있습니다.
 - 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- A공단 주관으로 추진되는 ‘섬섬옥수 사업’은 전국 주요 철도역의 가용 공간을 활용하여 공공기관인 A공단, B공사, C공단과 민간기업이 협업하여 중증 경력단절 여성 장애인 일자리 창출을 위한 사업으로,

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조(국가와 지방자치단체의 책임) 및 제10조(직업지도) 등을 근거로 추진되는 것으로 보이는 점, 사업의 주된 목적이 취업취약계층 또는 사회적 약자인 중증 경력단절 여성 장애인을 위한 일자리 창출로 보이는 점 등을 종합적으로 고려할 때 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2204, 2022.10.04.)

122

사회적기업 일자리창출 사업의 정부 복지정책·실업대책에 따른 일자리 제공 해당 여부

질의

- 사회적기업의 일자리창출사업으로 기간제근로자를 채용한 경우, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있도록 정하고 있고,
 - 같은 항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “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 사용할 수 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 사회적기업 일자리창출 사업은 「고용정책 기본법」 제28조(사회서비스일자리 창출 및 사회적기업 육성), 「사회적기업 육성법」 제14조(사회서비스 제공 사회적기업에 대한 재정지원) 등에 근거하여 사회적으로 필요함에도 불구하고 수익성 등으로 인하여 시장에서 충분히 제공되지 못하는 교육, 보건, 사회복지, 환경, 문화 등 사회서비스 부문에서 사회적기업이 일자리를 창출하는 경우 인건비 등을 지원하는 사업으로,
 - 사업의 주된 목적에 일자리 창출이 포함되어 있는 점, 「사회적기업 육성법」에 따라 인증받은 사회적기업과 예비사회적기업에 한하여 신청을 받아 매년 지원대상을 선정하고, 참여근로자 중 취약계층 고용비율 30% 이상을 요건으로 하고 있어 일자리 제공 대상 선정 시 취약계층을 우대한다고 사료되며, 사업에 따른 최대 지원 기간을 한시적으로 설정하고 있는 점 등을 고려할 때,
 - 해당 사업에 따라 기업이 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 기간제근로자를 채용하였다면, 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당할 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1618, 2023.06.22.)

질의

- A도 장애인복지사업 중 「장애인복지법」 제21조 등 관련 법령에 따라 실시하는 ‘발달장애인 보조기기 관리자 운영 사업’에 채용된 발달장애인이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호(정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우)에 해당하는지

* 발달장애인을 채용하여 보조기기 세척·소독 업무 수행

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있다고 규정하고 있습니다.
- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ‘발달장애인 보조기기 관리자 운영 사업’이 「장애인복지법」 제21조, 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제4조 등 근거 법령에 따라 실시되는 점, 사업의 주된 목적이 발달장애인의 자립지원을 위한 일자리 창출로 보이는 점, 만 18세 이상 장애인복지법상 등록된 미취업 성인 발달장애인을 채용하고 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 해당 사업 수행을 위하여 채용된 발달장애인은 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-3044, 2023.12.21.)

124

행복마을관리소 사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부

질의

- ‘행복마을관리소’ 사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책 기본법」, 「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 질의만으로 명확한 답변은 어려우나, ‘행복마을관리소’ 사업이 저소득층, 장기실직자, 한부모가족 지원법에 의한 보호대상자 등 직접일자리사업 합동지침 상의 취업취약계층을 우대하여 채용하고, 실업대책의 일환으로 공공일 자리를 창출하기 위해 지자체 재정지원을 통하여 실시되는 직접 일자리 사업이라면,
 - 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당할 것으로 사료됨.
- 다만, 동 사업이 정부가 국민에게 제공해야 할 의무가 있는 일반적인 공공행정서비스에 해당된다면, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하지 않을 수 있음을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-2349, 2018.11.09.)

질의

- 보건복지부에서 시행 중인 ‘대체교사 지원사업’이 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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,
 - 같은 법 제2항에서 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 하고 있음
- 한편, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 예외를 규정하고 있음
- 귀 질의의 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ‘대체교사 지원사업’은 어린이집의 보육교사 부재 시 업무공백을 최소화하여 원활한 보육서비스 지원을 위해 「영유아보육법」에 근거하여 시행 중이고,
 - 「영유아보육법」 제4조제2항에서 ‘국가와 지방자치단체는 보호자와 더불어 영유아를 건전하게 보육할 책임을 지며, 이에 필요한 재원을 안정적으로 확보하도록 노력하여야 한다.’고 명시하면서, 영유아 복지를 지원하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 부과하고 있음
- 한편, 사업 내 대체교사 일자리는 ‘일자리정책 5년 로드맵’ 중 사회서비스 일자리 1단계 ‘대체교사’ 연차별 확충 계획에 따라 '22년까지 증원·예산확대되면서 추가 일자리가 부수적으로 발생하는 것이며,
 - ‘대체교사 지원사업’의 대체교사를 채용할 때 취약계층을 우대하거나 지원하지 않고, 일정 자격과 경력을 요구하고 있어, 취업취약계층 등에게 일자리 제공이 주된 목적인 사업으로 보기는 어려울 것임

- 아울러, '09년 시행 이후, 사업규모가 지속적으로 확대되고 있고, 근거법령에서 국가와 지자체의 책무를 부과하는 등 사업의 배경, 목적, 성격 등을 종합할 때 이는 전형적인 공공행정서비스에 해당되어,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에는 해당되지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-334, 2019.02.15.)

126

아동복지교사 지원사업이 정부의 복지정책에 따른 일자리 사업에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 2019년부터 사업내용 등이 변경되고 재정지원일자리사업에서 제외되는 '아동복지교사 지원사업'에 대하여 기존의 기간제근로자 사용기간 제한 예외가 적용된다는 기존 행정해석이 유효한지 여부
- (질의 ②) 기존 행정해석의 제한 예외가 더 이상 적용되지 않는다고 해석될 경우, 「기간제법」 제4조제2항에 따른 사유의 소멸을 2019년 시점을 기준으로 판단하면 되는지 여부

회신

[질의 ① 관련]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항의 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업 촉진 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 것입니다.

- 아동복지교사 지원사업은 취약계층 아동들에게 필요하나 수익성 등으로 인해 충분히 제공되고 있지 못한 분야별 교육프로그램(외국어지도, 독서지도 등)을 제공하여 아동의 건전한 성장과 발달을 지원하려는 목적으로 「아동복지법」 제4조에 근거하여 시행중이며,
 - 「아동복지법」 제4조에서는 보호대상아동 및 지원대상아동의 권익을 증진하기 위한 정책을 수립·시행하여야 한다는 국가 및 지자체의 책무를 규정하고 있습니다.
- 한편, 당초 해당 사업은 아동복지교사 모집공고 시 ‘취업취약계층 우선선발’을 명시하고, 선발 시 취업취약계층 지원자(저소득층, 장기실업자, 고령자 등)에게 가점 부여 등을 통해 우선 선발하였으나, 2019년부터 전문성 약화 문제의 해소 등을 위하여 취업취약계층 우대 및 우선선발 규정을 삭제하였습니다.
- 더불어 해당 사업은 2007년 사업 시행 이후 현재 13년째 지속되는 사업으로, 사업 규모가 확대되고 있으며 ‘공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인’에 따라 아동복지교사의 정규직 전환이 이루어지고 있는 등 변화된 사업의 목적·성격 등을 종합적으로 고려할 때,
 - 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
- 따라서, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우’에 해당하지는 않을 것으로 사료됩니다.

[질의 ② 관련]

- 「기간제법」 제4조제2항은 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하고 있으므로,
 - 2019년부터 변경된 사업에 따라 채용된 아동복지교사를 이후 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 경우, 해당 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-654, 2019.03.27.)

질의

- 문화체육관광부가 시행하고 있는 ‘공공도서관 개관시간 연장 사업’과 관련하여 변화된 사정(2017년 공공부문 정규직 전환 추진, 2019년 직접일자리사업에서 제외)들을 고려하였을 때, 「기간제법」 제4조 제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 규정한 기간제한 예외 사유에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항의 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업 촉진 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 취업취약계층 등에게 한시적으로 일자리를 제공하는 것을 사업의 주된 목적으로 하는 일자리사업이라고 보아야 할 것입니다.
 - 나아가, 상기 조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 것입니다.(대법 2012.12.26. 선고, 2012두18585 판결, 대법 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등 참조)
- ‘공공도서관 개관시간 연장사업’은 공공도서관 개관시간의 연장(18:00~22:00) 운영을 통해 국민문화향유 기회를 확대하고 전문 일자리(사서 등)를 창출하려는 목적으로 ’07년부터 13년째 운영되고 있으며
 - 「도서관법」 제27조(국가 및 지자체의 공공도서관 설립·육성의무) 및 제29조(국가 및 지자체의 공공도서관 운영·지원)에 따라 시행되고 있습니다.
 - 한편, 해당 사업은 2017년 공공부문 정규직 전환 가이드라인에 근거하여 직접일자리 사업 중 정규직 전환대상 포함 가능사업으로 선정 및 추진됨에 따라, 사업 참여자 중 상당수가 기간제 근로계약에서 무기계약으로 전환되었으며

- 2019년에는 직접일자리사업의 개념 및 목적 등(취업취약계층 등에게 한시적으로 일자리 또는 일경험을 제공하는 사업)과 불일치함을 사유로 직접일자리사업 목록에서 제외됨과 함께, 사업계획 내 참여자 채용과 관련하여 취업취약계층 우선선발 규정을 삭제한 바 있습니다.
- 따라서 변화된 사정들을 종합하여 고려할 때, 해당 사업을 취업취약계층 등에게 한시적으로 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업으로 보기는 어려울 것으로 사료되므로,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제한 예외 사유에 더 이상 해당하지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1508, 2019.07.19.)

128

다함께돌봄사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부

질의

- 보건복지부가 시행하고 있는 ‘다함께돌봄사업’을 수행하고 있는 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 규정한 기간제한 예외 사유에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 위 규정의 일자리는 특정 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 발생하는 일자리가 아니라, 법령에 근거하여 취업취약계층 등에게 한시적으로 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업 등에 따라 발생하는 일자리 등이 해당할 것이며,
 - 특정 일자리가 상기 규정에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.12.26. 선고, 2012두18585 판결, 대법원 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등 참조).
- 귀 질의상 ‘다함께돌봄사업’은 「저출산·고령사회기본법」 제8조(자녀의 출산과 보육 등), 「아동복지법」 제44조의2(다함께돌봄센터) 등에 따라 시행되는 사업으로,

- 지역 내 유희시설(아파트 주민공동시설, 주민센터 등)을 활용하여 다함께돌봄센터를 설치하고, 초등학생을 대상으로 국가·지자체의 책무인 돌봄서비스 등을 제공하는 것을 주된 목적으로 하고 있습니다.
- 또한 센터운영을 위하여 관리자 및 돌봄교사를 채용하고 있으나, 그 자격기준으로 사회복지사 및 보육교사 자격 등을 소지할 것을 요구하고 있고 저소득층·장기실업자 등을 우대하여 채용하고 있지는 않습니다.
- 더불어, ‘다함께돌봄사업’은 ’17년부터 보육서비스 제공에 대한 국가 및 지자체의 책무의 수행을 위하여 시행된 이후, ‘온종일 돌봄 정책(관계부처 합동)’(18.4. 발표)에 따라 ’22년까지 1,800개소의 다함께돌봄센터가 신설될 계획이며 그에 따라 해당 사업 예산은 지속적으로 증가하고 있습니다.
- 위와 같은 사정을 종합할 때, 해당 사업을 ‘취업취약계층 등’에게 한시적으로 ‘일자리를 제공하는 것을 주된 목적’으로 하는 사업으로 보기는 어려울 것이므로,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제한 예외 사유에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2179, 2019.10.22.)

129 사회복지시설 종사자 대체인력 지원사업을 수행하기 위해 위탁기관에서 채용한 기간제근로자가 예외 사유에 해당하는지

질의

- 보건복지부 소관 ‘사회복지시설 종사자 대체인력 지원사업’을 수행하기 위하여 위탁기관에서 채용하는 기간제근로자가 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부
 - ※ 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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,
 - 같은 법 제2항에서 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 하고 있습니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서,
 - 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않음을 규정하고 있습니다.
 - 다만, 국가나 지자체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로, 위 예외조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.12.26.선고 2012두18585 판결, 대법원 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등).
- '사회복지시설 종사자 대체인력 지원사업'은 사회복지시설 종사자의 연차, 교육 등으로 결원이 발생하는 경우, 해당 기간에 대체근무인력을 지원하는 사업으로
 - 사회복지사 등의 처우개선과 신분보장을 위한 국가 및 지자체의 노력의무를 규정한 「사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 법률」 제3조에 근거를 두고 있으며
 - 보건복지부는 위 사업을 수행하는 사회복지대체인력지원센터의 운영을 민간기관에 위탁하고, 수탁기관은 사회복지사 자격, 조리원 자격 등을 갖춘 사람을 대체인력으로 채용 및 일정한 경우 사회복지시설에 대체근무인력을 지원하고 있습니다.
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 사업은 사회복지시설 종사자 중 일시적 결원 발생 시 업무 공백을 최소화함으로써 부담 없는 연차 사용 등을 통해 종사자의 처우를 개선(휴식권 보장)하는 것이 주된 목적인 사업으로 보인다는 점,
 - 사회복지시설 종사자의 연차 등에 따른 결원 보충의 수요는 향후 계속적으로 발생할 것으로 예상되어 해당 사업은 국가 등이 사회복지시설 종사자의 처우개선을 위하여 지속 수행하여야 할 공공행정서비스의 성격을 가진다는 점 등을 고려할 때,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2566, 2019.12.05.)

질의

- “노인일자리 담당자(구, 전담인력)”는 노인의 취업촉진과 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위해 정부의 지원을 받아 채용된 인력으로 신규 노인일자리 발굴, 참여 노인 모집 및 선발, 교육 및 안전관리 등 노인일자리 사업의 본질적인 업무를 수행하고 있음. 또한, 노인일자리 담당자를 향후 경력단절여성, 구직중 청년 등 취업취약계층을 대상으로 하는 일자리로 특성화할 계획임
 - 이러한 점들을 고려할 때, 노인일자리 전담인력이 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호에 따른 사용기간 제한 예외 대상에 포함되는지 여부

회신

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서
 - 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 않습니다.
 - 다만, 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로, 위 예외조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다(대법원 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등 참조).
- 귀 질의의 노인일자리사업은 취업을 원하는 노인에게 맞춤형 일자리를 제공하는 것 등을 통하여 노인의 사회참여 및 근로기회를 확대하고자 「노인복지법」 제23조, 제23조의2 등에 근거하여 시행되는 사업으로,
 - 노인일자리사업 전담인력은 해당 사업을 수행하는 민간 수행기관이나 직접 사업을 수행하는 지방자치단체(시·군·구)에서 “노인일자리 참여자 모집 및 선발, 교육, 근무관리, 참여자 보수 지급” 등의 업무를 주로 수행하고 있습니다.
- 상기 사항을 포함한 노인일자리 사업에 대한 사실관계를 고려할 때,
 - ① 해당 사업은 노인의 사회참여와 근로의 기회를 확대하는 것이 주된 목적으로서 사업 전담인력 일자리를 창출하는 것을 사업의 주된 목적이라고 보기는 어렵고,

- ② 노인일자리아사업 전담인력이 수행하는 참여자 모집 및 선발, 참여자 보수지급 등의 업무는 사업운영에 필요한 행정서비스의 영역으로서, 해당 사업이 계속되는 한 상시·지속적으로 수행되어야 할 성격의 업무라고 판단된다는 점 등에서
- 전담인력을 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 예외 사유에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-761, 2020.03.31.)

131

지역고용전문관이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지

질의

- A지역인적자원개발위원회의 고용혁신추진단에서 ‘지역·산업 맞춤형 일자리 창출사업’ 중 ‘지역혁신 프로젝트’ 사업을 수행하는 ‘지역고용전문관’을 기간제근로자로 채용하고 있음
 - ‘지역혁신프로젝트’ 사업을 수행하는 전문 인력인 ‘지역고용전문관’이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호와 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서,
 - 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 다만, 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로, 특정 일자리가 위 조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 것이며(대법원 2012.12.26. 선고, 2012두18585 판결, 대법원 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등 참조),
 - 구체적으로 법령에 근거하여 취업취약계층 등에 한시적인 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업 등에 따라 발생하는 일자리 등이 해당할 수 있을 것이나, 특정 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 발생하는 일자리는 해당하지 않을 것입니다.

- ‘2020년 지역·산업맞춤형 일자리창출 지원사업 시행지침’에 따르면 지역고용전문관은 지역 노동시장 분석, 지역내 일자리사업 현황 파악, 고용안정 선제대응 패키지 지원사업 및 지역혁신 프로젝트 추진 지원 등을 위하여 배치하는 전문인력으로
 - 「근로자직업능력개발법」 제22조의2 및 「인적자원개발위원회 운영규정」 제3조제7항에 따라 설립된 지역인적자원개발위원회 사무국 내 지역혁신프로젝트팀에서 근무하는 자를 지칭하는 개념으로 사료됩니다.
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 지역고용전문관이 수행하는 ‘지역혁신 프로젝트’ 사업이 지역의 핵심 일자리 문제 해결을 위하여 지역 내 다양한 인적·물적 자원을 활용하여 지역의 종합적인 일자리 창출 등을 지원하는 사업이긴 하나, 지역고용전문관은 해당 사업의 주된 목적에 따라 발생한 일자리가 아닌 추진과정에서 부수적으로 발생하는 일자리로 볼 수 있고,
 - 지역고용전문관은 지역혁신 프로젝트 사업의 추진 이외에 지역 노동시장 분석 등 전문적, 상시적 업무로 볼 수 있는 업무를 수행하고 있다는 점 등을 고려할 때
 - 지역고용전문관은 공공행정서비스를 지속 제공하기 위하여 채용하는 인력으로서 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”에 해당하는 경우로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1042, 2020.05.08.)

질의

[질의 배경]

- 지역주도형 청년일자리사업이 매년 공모를 통해 수행기관이 선정되고 기간을 정하여 추진되는 바 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 판단하기 위함

* 질의 관련 수행기관은 “A전략산업 전문인력 채용지원사업”을 2018년부터 운영 중

- 행정안전부에서 지원하는 지역주도형 청년일자리사업 주관(운영)기관 전담인력이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외조항에 해당 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서와 같은 법 시행령 제3조는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 개별 사유들을 규정하고 있습니다.
 - 질의와 관련해서 검토해야 할 부분은 ① 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지, ② 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호, 법 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에 해당하는지로 사료됩니다.
- 첫째, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).

- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 관련 지역주도형 청년일자리사업*은 지자체에서 청년일자리 고용실적이 우수한 기업을 대상으로 인건비, 직무교육비 등을 최대 3년간 지원하는 것을 내용으로 하는바,
 - * 질의는 3가지 유형 중 지역정착지원형 사업임
 - 동 사업은 위탁기관으로 선정된 기관이 일정 기간 한시적으로 수행하고, 위탁계약 당시 운영 기간이 최대 3년인바, 해당 기간은 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 볼 수 있을 것입니다.
 - 다만, 주관기관으로 반복 선정하고 있어 해당 사업을 사실상 계속 사업으로 볼 수 있거나, 평가를 통하여 특별한 사정이 없는 한 재선정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 일회적이라고 보기 어렵고 사업의 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어, 해당 주관기관 선정기간이 사업의 완료 등에 필요한 기간에 해당하지 아니할 수 있음을 참고하시기 바랍니다.
- 둘째, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항에는 특정 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 발생하는 일자리가 아니라, 법령에 근거하여 취업취약계층 등에게 한시적으로 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업 등에 따라 발생하는 일자리 등이 해당할 것이며,
 - 특정 일자리가 상기 조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.12.26. 선고, 2012두18585 판결, 대법원 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 지역주도형 청년일자리사업은 지역 청년을 대상으로 하여 적합한 지역 일자리를 발굴, 제공하여 지역 청년에게 자산형성이 가능한 수준의 소득을 창출하는 지속 가능한 경제활동을 지원하고, 이를 통해 지역의 활력이 제고되는 것 등을 목적으로 하는바
 - 해당 사업수행기관으로 선정된 사업장에서 사업 수행을 위하여 채용한 기간제근로자는 지역 청년에게 적합한 지역 일자리를 발굴, 제공하는 등 사업의 주된 목적에 따라 일자리를 제공받는 것이 아니라 부수적으로 일부 발생하는 일자리에 채용된 것이므로, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지는 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1687, 2020.08.04.)

질의

[질의 배경]

- 본 기관에서는 장애인 복지사업 중 A공단의 직업능력개발사업 민간위탁훈련을 수탁받아 장애인들의 직업능력개발 훈련사업을 진행하고 있으며
 - 본 질의는 기관이 1년 단위로 운영 예산을 지원받아 운영하는 직업능력개발사업(「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제4장제43조) 훈련교사의 고용문제와 관련입니다.

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제2항제1호 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되는 사업인지
 - 기간의 정함이 있는 근로자가 A공단의 직업능력개발훈련사업 수행에 있어 2년이 초과된 근로자의 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환 요구에 대하여 기관에서의 수용 의무가 발생하는지
 - 2년이 초과된 근로계약의 경우 기타 사유로 인하여 직업능력개발 사업의 종료시 근로계약을 해지할 수 있는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서와 같은 법 시행령 제3조는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 개별 사유들을 규정하고 있습니다.
 - 질의와 관련해서 검토해야 할 부분은 ①「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에 해당하는지, ②「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지로 사료됩니다.
- 첫째, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 상기 조항에는 특정 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 발생하는 일자리가 아니라, 법령에 근거하여 취업취약계층 등에게 한시적으로 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업 등에 따라 발생하는 일자리 등이 해당할 것이며,
- 특정 일자리가 상기 조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.12.26. 선고, 2012두18585 판결, 대법원 2016.8.18. 선고, 2014다211053 판결 등 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 관련 장애인 민간위탁훈련기관 사업은 취업을 희망하는 구직 장애인에게 거주지 인근 민간훈련기관에서 다양한 직업능력개발훈련 기회를 제공하여 직업능력 향상 및 취업을 지원하고자 하는 것을 목적으로 하는바,
 - 해당 사업의 수행기관으로 선정된 훈련기관에서 채용된 훈련교사(기간제근로자)는 훈련교사 일자리를 창출하기 위한 목적의 사업으로 채용되는 것이 아니고,
 - 장애인의 직업능력개발 사업을 수행하는 과정에서 부수적으로 발생하는 일자리에 채용된 것인 점 등을 고려할 때, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
- 둘째, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자가 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
 - “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직 대책팀-3018 등 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 관련 장애인 민간위탁훈련은 훈련기간을 1개월 이상 24개월 이내의 범위에서 정하고, 민간위탁훈련기관 공모 절차를 통해 훈련기관을 선정하고 있는바,
 - 일정 기간을 훈련기간으로 정하여 한시적으로 민간위탁훈련기관이 훈련을 수행하면서, 이후 공모를 통한 훈련과정의 재선정 여부가 불분명하여 훈련의 지속을 예측하기 어려운 경우라면, 해당 민간위탁훈련기관의 훈련기간을 사업의 완료 등에 필요한 기간으로 볼 수 있을 것입니다.
 - 다만, 주관기관으로 반복 선정하고 있어 해당 사업을 사실상 계속 사업으로 볼 수 있거나, 평가를 통하여 특별한 사정이 없는 한 재선정되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은

한시적이거나 일회적이라고 보기 어렵고 사업의 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어, 해당 주관기관 선정기간이 사업의 완료 등에 필요한 기간에 해당하지 아니할 수 있음을 참고하시기 바랍니다.

- 한편, 해당 훈련기관의 훈련교사가 「기간제법」상 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외 사유에 해당하지 않는다면,
 - 해당 훈련교사는 2년을 초과하여 근무하는 시점에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되며,
 - 해당 근로자에 의사에 반하여 근로관계를 종료하기 위해서는 「근로기준법」 제23조에 따라 정당한 사유가 있어야 할 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-1881, 2020.08.31.)

134

기관에서 장애인 의무고용률 충족을 위하여 장애인을 채용할 경우 기간제한 예외에 해당하는지

질의

- 기관에서 장애인 의무고용률 충족을 위하여 장애인을 채용할 경우 2년을 초과하여 반복 갱신이 가능한지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항에서 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 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보고 있습니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서 각 호의 예외 사유에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않습니다.
- 그 중, 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

- 상기 조항의 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업 촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며,
- 이에 해당하는 경우는 법령에 근거하여 '취업취약계층 등'에게 '한시적'으로 일자리를 제공하는 것을 '사업의 주된 목적'으로 하는 일자리 사업이라고 보아야 할 것입니다.
- 나아가, 상기 조항에 해당하는지 여부는 해당 사업의 시행배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 할 것입니다(대법 2012.12.26. 선고 2012두18585 판결, 대법 2016.8.18. 선고 2014다211053 판결 등 참조).
- 질의 관련한 "장애인 고용 의무"는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조, 제28조, 제28조의2 (장애인 고용 의무) 및 제32조의2, 제33조(부담금 납부 등)에 따라 일정 비율 이상 장애인을 고용하도록 의무를 부여하고 있고, 그에 따른 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주 등은 부담금을 납부하게 하는 것입니다.
- 따라서, 상기 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 내용을 고려할 때, 사업주 등이 장애인을 의무고용하는 것은 '취업취약계층 등'에게 '한시적'으로 일자리를 제공하는 것을 주된 목적으로 하는 사업으로 보기는 어려운 것으로 사료되므로,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제한 예외 사유에는 해당하지 않을 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-1609, 2021.07.13.)

질의

- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 수행기관 소속으로 참여자 모집·선발·교육 및 활동 관리 등을 담당하는 근로자가 사용기간 제한의 예외 사유인 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리 제공)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「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 규정하고 있습니다.
- 정부가 국민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적인 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 정부의 공공서비스 제공 과정에서 발생하는 모든 일자리에 대해 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당한다고 보기는 어렵습니다.
- 「기간제법」상 입법취지, 예외 사유 규정의 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 ①근거법령에 따라 사업이 시행될 것, ②사업의 주된 목적에 일자리 제공 목적이 포함될 것, ③일자리제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’일 것, ④일시적·한시적 사업 또는 일자리일 것을 종합적으로 검토하여 예외 사유에 해당하는지 여부를 판단하여야 합니다.(대법원 2012.12.26. 선고 2012두18585 판결 참조)
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 보건복지부의 「2021년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내」에 따르면
 - ‘수행기관 노인일자리 담당자(구 전담인력)’은 노인일자리 및 사회활동 지원사업을 수행하는 민간수행기관 또는 사업을 직접 수행하는 시·군·구의 업무를 전담지원하기 위해 배치되는 상근인력을 의미하는 점,
 - 이들의 주요 업무도 참여자 모집·선발·교육 및 활동관리 지원, 참여자 활동비(또는 임금) 지급, 노인일자리업무시스템 관련 업무 등 대부분 일반 행정 서비스 영역으로 노인일자리 및 사회활동 지원사업의 본질적인 내용에 해당한다고 보기 어려운 점,

- 해당 인력에 대해 “무기계약직 전환 등”의 조치가 필요할 수 있음을 설명하고 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1918, 2021.08.26.)

136

아이돌봄지원사업이 직접일자리사업에서 제외되었음에도 「기간제법」 제4조제1항제5호(정부의 일자리 제공)에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 고용노동부의 「직접일자리사업 중앙정부-자치단체 합동지침」에 따라 여성가족부의 ‘아이돌봄 지원사업’은 2019년까지 직접일자리사업에 포함되었으나, 2020년부터 직접일자리사업에서 제외되었음 - 이에 2020년부터 동 사업은 「기간제법」 제4조제1항제5호(정부의 일자리 제공)에 따른 사용기간 제한 예외에서 제외되는지?
- (질의 ②) 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는다면, 사용자가 변경되는 경우 기존 사용자에게 고용되어 근무한 기간을 포함하여 계속근로기간이 2년을 초과한 시점에 무기계약직으로 간주되는 것인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되, - 같은 항 단서 제5호(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정한 경우) 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「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 규정하고 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우, 법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,

- 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 따라서, 아이돌봄지원사업을 수행하는 아이돌보미가 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호의 예외 사유에 해당하는지는 위의 사항들을 종합적으로 검토하여 판단하여야 하며, 단순히 「직접일자리사업 중앙정부-자치단체 합동지침」에서 정하고 있는 ‘직접일자리사업’에 포함되는지 여부만으로 사용기간 제한의 예외 해당 여부를 판단하는 것은 아닙니다.

[질의 ①에 대하여]

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - ‘아이돌봄지원사업’의 근거법률인 「아이돌봄지원법」을 살펴보면, 제1조에서 가정의 아이돌봄을 지원하여 아이의 복지증진 및 보호자의 일·가정 양립을 통한 가족 구성원의 삶의 질 향상과 양육 친화적인 사회환경 조성을 목적으로 하고, 제3조에서 국가와 지방자치단체가 아이돌봄을 지원하도록 의무를 부여하고 있으며, 제11조에서 아이돌봄 서비스 제공기관을 설치·운영하려는 자는 시·도지사, 시장·군수·구청장으로부터 지정을 받도록 하고 있고, 제16조에서 시·도지사, 시장·군수·구청장은 서비스 기관이 폐업 또는 휴업으로 불편이 우려되는 때에는 그 업무를 지속하도록 권고하거나 필요한 조치를 강구하도록 규정하고 있습니다.
 - 아이돌봄지원사업은 부모의 맞벌이 등의 사유로 양육 공백이 발생한 가정의 만 12세 이하 아동을 대상으로 찾아가는 돌봄 서비스를 제공하여 부모의 양육 부담을 경감하고 저출산 해소에 기여하기 위한 사업으로 해당 사업에 종사하는 근로자를 위한 일자리 창출(제공)이 주된 목적이라기보다는 아이돌봄이 사회적으로 필요한 서비스이나 민간서비스로는 수익성이 떨어져 충분히 제공되기 어려운 점을 고려하여 정부가 제도를 마련하고 예산을 투입하여 추진하는 공공행정서비스 성격이 강한 것으로 보이는 점,
 - 국가와 지방자치단체가 아이돌봄을 지원하도록 의무를 부여하면서, 지방자치단체에 대해 서비스기관이 폐업 또는 휴업으로 불편이 우려되는 때에는 업무를 지속하도록 권고하거나 필요한 조치를 강구해야 하는 점 등을 고려할 때 이는 일시적·한시적 사업이라기보다는 정부가 지속적으로 추진해야 하는 사업으로 보이는 점,
 - 동 사업을 추진하는 과정에서 일부 일자리 제공의 효과가 있다고 하더라도 일자리 제공이 주로 ‘취업 취약계층 또는 사회적 약자’ 등을 대상으로 하기보다는 ‘신체 건강한 일반인’이면 누구나 참여할 수 있는 것이어서 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로 보기 어려운 점 등을 종합적으로 고려할 때
 - ‘아이돌봄지원사업’은 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 사용기간 제한 예외 사유에 해당한다 보기 어렵다고 판단됩니다.

- 한편, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있는데,
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결).
 - 지방자치단체로부터 지정을 받아 아이돌봄지원사업을 수행하는 서비스 제공기관이 지정받은 기간 동안 한시적으로 사업을 수행하고, 지정기간 종료 후에는 공개경쟁 등을 통해 재지정 되는 등 사업수행의 계속 여부가 불분명한 경우라면 위 예외 사유인 ‘사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당할 수 있습니다.
 - 다만, 재지정이 반복·갱신되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통하여 특별한 사정이 없는 한 재지정 되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우라면 한시적이거나 일회적인 사업이라고 볼 수 없어 위의 예외 사유에 해당한다고 보기 어려움을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 조 제2항에 따라 사용자가 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하면 해당 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하도록 규정하고 있으므로,
 - 기간제근로자의 사용기간 제한 및 무기계약직 간주(계속근로기간 2년 초과) 여부는 해당 근로자와 근로계약을 체결한 ‘사용자’를 기준으로 판단하는 것이 원칙입니다.
- 따라서, 향후 시·군·구의 서비스 제공기관에서 시·도의 광역지원센터로 사용자가 변경되면서 종전 사용자인 서비스 제공기관이 기존 근로자들에 대하여 계약기간 만료 통보, 퇴직금 및 4대 보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계를 단절하고, 새로운 사용자인 광역지원센터와 근로자 간 새로이 근로계약을 체결하는 경우에 계속근로기간은 새로운 사용자와 근로계약을 체결한 시점부터 새로 기산한다고 보아야 할 것입니다.
 - 다만, 위와 같은 사용자 변경이 ‘사업의 양도·양수’에 해당한다면 원칙적으로 근로자의 근로관계가 양수 기업에 포괄적으로 승계된다고 보아야 할 것이어서 기존 사용자에게 고용되어 근무한 기간을 포함하여 계속근로기간을 판단하여야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2226, 2021.10.18.)

질의

- 「사회적기업육성법」에 근거하여 인건비를 지원받아 (예비)사회적기업 전문인력으로 채용한 기간제 근로자가 「기간제법」 제4조제1항 단서에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 각 호 및 같은 법 시행령 제3조에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 귀하의 민원은 (예비)사회적기업 전문인력 지원사업을 통해 채용한 기간제근로자가 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외 사유인 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조 제2항제1호의 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하는지에 대한 질의로 보입니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우, 법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 「고용정책 기본법」 제28조(사회서비스일자리 창출 및 사회적기업 육성) 및 「사회적기업육성법」 제14조(사회서비스 제공 사회적기업에 대한 재정 지원)를 근거로 하는 ‘(예비)사회적기업 재정 지원사업’은 일자리창출사업, 전문인력 지원사업, 사업개발비 지원사업, 사회보험료 지원사업을 말하는데,

- 귀하가 질의하신 '(예비)사회적기업 전문인력 지원사업'은 (예비)사회적기업이 다양한 분야(영업·IT·교육·법무)의 전문인력을 채용하는 경우 심사를 통해 전문인력 인건비 일부를 지원하는 사업으로,
- 사업의 주된 목적이 일자리 창출이라기보다는 전문인력을 활용하여 (예비)사회적기업의 지속 및 성장을 지원하기 위한 것이고, 취약계층에게 우선적으로 참여 기회를 보장하는 것이 아닌 사정 등을 감안하여 볼 때 동 사업은 위의 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2613, 2021.12.06.)

138

국민취업지원제도 연계·협업 사업에 참여하는 여성새로일하기센터 사업 수행 기간제근로자가 기간제 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하는지

질의 및 기관의견

- (질의) '국민취업지원제도 연계·협업 사업'에 참여하는 여성새로일하기센터에서 동 사업을 수행하는 기간제근로자를 고용하는 경우 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하는지
- (기관 의견) '국민취업지원제도 연계 협업사업'의 주된 목적은 '일자리 제공'이 아니라 '취업의 촉진과 부수된 지원'에 해당하므로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 예외 사유에 해당하지 않음(갑설)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "기간제법"이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 "「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)입니다.

- 「기간제법」 제4조제1항제5호에 따라 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하기 위해서는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일자리 제공의 효과가 발생하는 것이 아니라 사업의 주된 목적이 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하기 위한 것이어야 할 것인데,
 - 국민취업지원제도는 저소득 구직자, 청년 실업자, 경력단절여성 등 취업취약계층을 대상으로 취업지원서비스와 생계지원을 함께 제공하는 것이 주된 목적으로 국민취업지원제도 수행인력을 위한 일자리를 제공하는 것이 주된 목적으로 보기 어렵고,
 - ‘국민취업지원제도’의 근거법률인 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」에 따르면, 제3조에서 국가와 지방자치단체는 수급자격자가 적성과 능력에 맞는 분야에 취업할 수 있도록 지원하고 구직 중 생활이 안정될 수 있도록 필요한 시책을 수립·시행하도록 의무를 부여하고 있고, 제4조에서 수급자격자는 국가와 지방자치단체로부터 취업 및 생활안정을 위한 지원을 받을 수 있는 권리를 보장하고 있으며, 제5조에서 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 구직자의 취업을 지원하기 위한 구직자 취업지원 기본계획을 5년마다 수립하고 시행하여야 하는 점 등을 종합적으로 고려할 때
 - ‘국민취업지원제도’는 취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 사업이라기보다는 취약계층에 대한 복지정책의 일환으로 지속적으로 추진하는 일반적인 공공행정서비스를 제공하는 사업으로 보입니다.
- 따라서, 귀 기관에서 질의한 ‘국민취업지원제도 연계·협업 사업’은 ‘국민취업지원제도’의 운영방법 중 하나로,
 - 국민취업지원제도 참여자에게 유관기관(지자체의 일자리센터, 여가부의 여성새로일하기센터) 간 연계·협업을 통해 공공부문의 다양한 고용-복지서비스를 제공하는 일반적인 공공행정 서비스로 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당한다고 보기 어려워 귀 기관의 의견과 같이 ‘감설’이 타당하다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2696, 2021.12.15.)

질의

- A도시공사는 A시로부터 ‘A시 주거복지센터 운영사업’을 수탁하여 수행하고 있는바, 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항제5호(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우)에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「주거기본법」 제22조 및 같은 법 시행령 제14조, 「A시 주거기본 조례」 제15조에 근거하여 설치·운영되는 “A시 주거복지센터”는 주거복지 상담, 주거취약계층 대상 이사비 지원·노후 주거시설 개선 지원·주거지원, 비주택(쪽방·여인숙·고시원 등) 거주자의 공공임대주택 이주 지원, 사회복지기관·금융기관 등 유관기관과의 주거복지 네트워크 구축·운영, 주거복지 교육 및 홍보 등을 수행하는 사업으로,
 - 사업의 주된 목적이 일자리 창출(제공)에 있다기보다는 주거취약계층을 대상으로 주거복지를 제공하기 위한 것으로 보이는 점, 일부 일자리 제공의 효과가 있다고 하더라도 일자리 제공의 대상이 취업취약계층 또는 사회적 약자로 보기 어려운 점, 일시적·한시적 사업이라기보다는

「주거복지법」 제22조, 같은 법 시행령 제14조 및 「A시 주거기본 조례」 제15조에 따라 상시·지속적으로 제공하는 공공서비스의 성격이 강한 것으로 보이는 점 등을 종합적으로 고려하면 “A시 주거복지센터 운영 사업”은 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.

- 한편, 공공부문 각 기관은 「공공부문 비정규직 채용 사전심사제 운영방안」(18.5.31.)에 따라 상시·지속적 업무의 신설 또는 결원 시에는 정규직 근로자 채용을 원칙으로 하되, 예외적으로 비정규직 채용 사전심사를 통해 휴직대체 등 불가피한 사유가 인정되는 경우에 한해 비정규직 채용을 인정하고 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-440, 2022.02.25.)

140

정신건강복지센터에서 근무하는 정신건강전문요원 자격을 취득하지 아니한 간호사, 사회복지사, 임상심리사 등이 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

질의

- 「정신건강복지법」 제15조에 따라 보건소에 설치된 ‘정신건강복지센터’에서 근무하는 정신건강전문요원 자격을 취득하지 아니한 간호사, 사회복지사, 임상심리사 등이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,

- 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」(이하 “정신건강복지법”이라 함) 제12조에 따라 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 관할 구역에서 정신건강증진사업 등을 수행하여야 하고, 같은 법 제15조에 따라 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 정신건강증진사업 등의 제공 및 연계 사업을 전문적으로 수행하게 하기 위하여 광역 또는 기초정신건강복지센터를 설치·운영할 수 있습니다.
 - 「정신건강복지법」 제12조에서 지방자치단체의 장에게 정신건강증진사업 등을 수행하도록 하고 있고, 정신건강복지센터의 연혁을 살펴보면 1998년 모델형 정신건강복지센터 운영사업을 시작으로 현재까지 운영 중으로 이는 일시적·한시적 사업이라기 보다는 상시·지속적으로 제공하는 공공서비스의 성격이 강한 것으로 보이는 점,
 - 정신건강복지센터의 주요 기능은 지역사회 내 정신질환 예방, 정신질환자 발견·상담·정신재활훈련 및 사례관리, 정신건강증진시설 간 연계체계 구축, 지역사회 정신건강사업 기획·조정 등으로 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있다고 보기 어려운 점,
 - 정신건강복지센터 운영을 통해 일부 일자리 제공의 효과가 있다고 하더라도 종사자(사업수행인력)의 자격기준으로 정신건강전문요원, 지역사회정신건강증진사업 근무경력, 간호사·임상심리사·사회복지사 및 기타관련분야의 자격증 소지 등을 정하고 있을 뿐 일자리 제공의 대상이 취업취약계층 또는 사회적 약자로 보기 어려운 점 등을 종합적으로 고려할 때 정신건강전문요원 자격을 취득하지 아니한 간호사, 사회복지사, 임상심리사 등을 포함하여 정신건강복지센터의 종사자(사업수행인력)는 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-700, 2022.03.28.)

질의

- 고용노동부에서 시행하는 대학일자리플러스센터 사업 수행을 위해 대학 소속으로 채용된 컨설턴트를 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법», 「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 있습니다.
 - 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- “대학일자리플러스센터 사업 운영대학 모집 공고”(고용노동부 공고 제2022-28호)에 따르면 ‘대학일자리플러스센터 사업’은 대학의 취·창업 지원역량을 강화하고 청년의 원활한 노동시장 진입을 지원하기 위해 대학이 대학일자리플러스센터를 설치·운영하고, 정부(고용노동부)가 대학일자리플러스센터 운영비용의 일부를 지원하는 사업으로,
 - 대학일자리플러스센터는 청년특화 원스톱 진로·취업지원 인프라 구축, 청년 진로탐색 및 전문상담 지원, 취업컨설팅 및 일자리 매칭 서비스 제공, 지역청년고용거버넌스 기반 고용지원 서비스 제공 등을 주요기능으로 하는바,

- 이는 취업취약계층 또는 사회적 약자에게 한시적으로 일자리를 제공하는 사업이라기보다는 대학이 소속 학생 등의 취업난 해소를 위해 지속적으로 수행하여야 할 업무라고 할 것이어서 「기간제법」 제4제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-861, 2022.04.12.)

142

대학취업지원관과 대학일자리센터 사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정한 경우에 해당하는지

질의

- 대학취업지원관과 대학일자리센터 사업의 경우 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한)에 해당하지 않는다는 답변을 받았는데
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정한 경우)에는 해당할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법”, “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 있습니다.
 - 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.

- 대학취업지원관 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 등을 수행하고,
 - 대학일자리센터는 청년특화 원스톱 진로·취업지원 인프라 구축, 청년 진로탐색 및 전문상담 지원, 취업컨설팅 및 일자리 매칭 서비스 제공, 지역청년고용거버넌스 기반 고용지원 서비스 제공 등을 수행하는 것으로 보입니다.
 - 이러한 대학취업지원관 제도와 대학일자리센터 사업은 취업취약계층 또는 사회적 약자에게 일시적·한시적으로 일자리를 제공하는 사업이라기보다는 대학이 소속 학생 등의 취업난 해소를 위해 지속적으로 수행하여야 할 업무라고 할 것이어서 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다(고용차별개선과-584, 2022. 3.16., 고용차별개선과-531, 2012.3.15. 참조). 끝.

(고용차별개선과-877, 2022.04.15.)

143

현장중심 직업재활지원사업, 청소년 발달장애학생 방과후활동서비스사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지

질의

- 장애인복지관에서 공모를 통해 ‘현장중심 직업재활지원사업’, ‘청소년 발달장애학생 방과후활동서비스 사업’을 수행 중으로 동 사업들이 「기간제법」 제4조제1항제5호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우”에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
 - 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나

지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,

- 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 「중증장애인직업재활지원사업 운영지침」(A개발원)에 따르면 전문인력이란 수행기관(장애인복지관 등)에서 중증장애인직업재활지원사업을 수행하고 A개발원으로부터 인건비를 지원받는 인력을 말하고, 전문인력의 자격기준으로 「장애인복지법 시행규칙」 별표 5 “장애인복지시설의 종류별 사업 및 설치·운영기준”의 장애인복지관 4급 직원 및 장애인 직업재활시설 직업훈련교사의 채용기준을 참고하도록 규정하고 있으며,
 - 「장애인복지법 시행규칙」 별표 5에서 장애인복지관 4급 직원의 자격기준으로 9급 이상의 공무원으로 사회복지 분야에 3년 이상 재직한 경력이 있는 사람, 사회복지사·특수학교교사·치료사 등 장애인재활 관련 자격증을 소지한 사람 등으로 정하고 있고, 장애인 직업재활시설 직업훈련교사의 자격기준으로 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 사람, 사회복지사, 장애인 직업재활시설 운영 직종과 관련한 자격증을 취득한 사람으로 정하고 있습니다.
 - 중증장애인직업재활지원사업을 추진하는 과정에서 일부 일자리 제공의 효과가 있다고 하더라도 사업수행기관의 전문인력의 경우 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’라고 보기 어려워 「기간제법」 제4제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.
- 한편, 「2021년 방과후활동서비스 사업지침」(보건복지부)에 따르면 “발달장애학생 방과후활동 서비스 사업”은 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」(이하 “발달장애인법”이라 함) 제29조(거주시설·주간활동·돌봄 지원)제3항에 근거하여 청소년 발달장애학생의 방과후 돌봄 사각지대를 해소하고 취미·여가, 직업탐구, 자립준비, 관람·체험 등 다양한 프로그램을 지원하는 사업으로,
 - 발달장애학생에게 그룹형 활동서비스를 제공하여 의미 있는 여가활동 및 성인기 자립준비를 지원하고 방과후 돌봄 사각지대를 해소하며 발달장애학생을 둔 부모의 원활한 사회·경제적 활동을 지원하는 것을 목적으로 하는 것으로 보입니다.
 - 사업의 주된 목적이 일자리 제공이라기보다는 발달장애학생의 돌봄을 지원하기 위한 것으로 보이는 점, 「발달장애인법」 제29조제3항에 따라 국가와 지방자치단체는 발달장애인과 그 가족의 특성과 요구에 따른 돌봄 지원을 제공하기 위하여 노력하여야 한다고 규정하고 있어 일시적·한시적 사업이라기보다는 상시·지속적으로 제공하는 공공서비스의 성격이 강한 것으로

보이는 점 등을 종합적으로 고려할 때 “발달장애학생 방과후활동서비스 사업”은 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-878, 2022.04.15.)

144

지역자활센터 종사자 중 자활사례관리사, 게이트웨이(Gateway) 과정 전담관리자, 통장사례 관리자, 탈수급 유지지원사업 취업상담사가 「기간제법」 제4조제1항제5호에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 지역자활센터 종사자 중 자활사례관리사, 게이트웨이(Gateway) 과정 전담관리자, 통장사례 관리자, 탈수급 유지지원사업 취업상담사가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
- (질의 ②) 지역자활센터 종사자 중 자활사례관리사, 게이트웨이(Gateway) 과정 전담관리자, 통장사례 관리자, 탈수급 유지지원사업 취업상담사를 정규직으로 채용하는 것이 가능한지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 「국민기초생활 보장법」 제16조에 따르면 보장기관(국가 또는 지방자치단체)은 수급자 및 차상위자의 자활 촉진에 필요한 사업을 수행하기 위하여 사회복지법인, 사회적협동조합 등 비영리법인과 단체를 지역자활센터로 지정할 수 있고,
 - 지역자활센터는 자활의욕 고취를 위한 교육, 자활을 위한 정보제공·상담·직업교육 및 취업알선, 생업을 위한 자금융자 알선, 자영창업 지원 및 기술·경영 지도, 자활기업의 설립·운영 지원, 그 밖에 자활을 위한 각종 사업을 수행하며,

- 보장기관은 지역자활센터에 대하여 지역자활센터의 설립·운영 비용 또는 사업수행 비용, 국유·공유 재산의 무상임대, 보장기관이 실시하는 사업의 우선 위탁 등을 지원할 수 있습니다.

[질의 ①에 대하여]

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 지역자활센터는 '96년 시범사업 실시 이후 현재까지 약 26년 동안 운영 중('21년 기준 250개 기관)으로 이는 일시적·한시적 사업이라기보다는 상시·지속적으로 제공하는 공공서비스의 성격이 강한 것으로 보이는 점,
 - 지역자활센터가 수급자 및 차상위자의 자활 촉진을 위해 수행하는 각종 사업들은 근로능력이 있는 저소득층이 스스로 자활할 수 있도록 자활능력을 배양하기 위한 것으로 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있다고 보기 어려운 점,
 - 자활사례관리, 게이트웨이(Gateway) 과정, 통장사례관리, 탈수급 유지지원사업 등을 수행함에 따라 해당 업무를 수행하는 종사자들에게 일부 일자리 제공의 효과가 있다고 하더라도 「지역자활센터 운영지침」 제14조에 따르면 종사자의 자격기준으로 지역사회복지 또는 저소득층 자활지원을 위한 활동경험이 있는 자, 사회복지사 자격증 소지자, 자활센터의 운영과 회계에 관련된 능력이 있는 자 등을 정하고 있을 뿐 일자리 제공의 대상이 취업취약계층 또는 사회적 약자로 보기 어려운 점 등을 종합적으로 고려할 때 지역자활센터에서 자활사례관리, 게이트웨이(Gateway) 과정, 통장사례관리, 탈수급 유지지원사업 등을 수행하는 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.

[질의 ②에 대하여]

- 사용자와 근로자 사이에 기간의 정함이 있는 근로계약(기간제)을 체결할지, 기간의 정함이 없는 근로계약(무기계약)을 체결할지는 노·사 당사자 간 합의를 통해 정할 수 있습니다.
 - 다만, 상시적이고 지속적인 업무에 대해서는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하는 것이 바람직함을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-986, 2022.04.28.)

질의

- 「국민기초생활 보장법」 제18조의8에 근거하여 채용된 통장사례관리자가
 - (질의 ①) 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호*에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
 - * 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
 - (질의 ②) 「기간제법」 제4조제1항제1호*에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
 - * 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우

회신

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 아래와 같이 답변드리니 참고하시기 바랍니다.

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법」, 「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 있습니다.
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
 - 지역자활센터 종사자 중 자활사례관리자, 게이트웨이(Gateway) 과정 전담자, 통장사례관리자, 탈수급 유지지원사업 취업상담사 등이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지에 대해서는 아래와 같이 회신한바 있음을 알려 드립니다.

〈참고: 질의회시(고용차별개선과-986, 2022.4.28.)〉

- 지역자활센터는 '96년 시범사업 실시 이후 현재까지 약 26년 동안 운영 중('21년 기준 250개 기관)으로 이는 일시적·한시적 사업이라기보다는 상시·지속적으로 제공하는 공공서비스의 성격이 강한 것으로 보이는 점.
- 지역자활센터가 수급자 및 차상위자의 자활 촉진을 위해 수행하는 각종 사업들은 근로능력이 있는 저소득층이 스스로 자활할 수 있도록 자활능력을 배양하기 위한 것으로 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있다고 보기 어려운 점.
- 자활사례관리, 게이트웨이(Gateway) 과정, 통장사례관리, 탈수급 유지지원사업 등을 수행함에 따라 해당 업무를 수행하는 종사자들에게 일부 일자리 제공의 효과가 있다고 하더라도 「지역자활센터 운영지침」 제14조에 따르면 종사자의 자격기준으로 지역사회복지 또는 저소득층 자활지원을 위한 활동경험이 있는 자, 사회복지사 자격증 소지자, 자활센터의 운영과 회계에 관련된 능력이 있는 자 등을 정하고 있을 뿐 일자리 제공의 대상이 취업취약계층 또는 사회적 약자로 보기 어려운 점 등을 종합적으로 고려할 때 지역자활센터에서 자활사례관리, 게이트웨이(Gateway) 과정, 통장사례관리, 탈수급 유지지원사업 등을 수행하는 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
 - 통장사례관리 업무 자체는 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무로 볼 수 없어 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당하지 않는다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2312, 2022.10.17.)

질의

[관련 현황]

「지방자치분권 및 지방행정체제개편에 관한 특별법」과 행정안전부에서 제시한 주민자치회 시범실시 표준조례안에 근거해 A구는 「A구 주민자치회 시범실시 및 설치·운영에 관한 조례」를 제정하고, 동 조례 제17조에 따라 주민자치회는 회계 등 사무처리 보조를 위해 사무직원을 기간제 근로자로 채용하고 있음

- 주민자치회 사무직원이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법», 「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 있습니다.
 - 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 귀 구(區)의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「지방자치분권 및 지방행정체제개편에 관한 특별법」(이하 “지방분권법”이라 함) 제27조에 따라 지방자치단체는 풀뿌리자치의 활성화와 민주적 참여의식 고양을 위하여 읍·면·동에 해당 행정구역의 주민으로 구성되는 주민자치회를 둘 수 있고,

- 같은 법 제28조에 따라 주민자치회는 지방자치단체 사무의 일부를 위임(위탁)받아 주민자치회 구역 내의 주민화합 및 발전을 위한 사항, 지방자치단체가 위임(위탁)하는 사무의 처리에 관한 사항을 수행하는 것으로 보입니다.
- 지방분권법에 따른 주민자치회의 설치 이유 및 기능 등을 살펴보면,
 - 주민자치회 운영의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있다고 보기 어려운 점, 일자리 제공(주민자치회 사무직원)의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’로 보기 어려운 점, 주민자치회의 기능이 일시·한시적 사업이라기보다는 상시·지속적으로 제공하는 지방행정 서비스의 성격이 강한 것으로 보이는 점 등을 종합적으로 고려할 때 「기간제법」 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2314, 2022.10.17.)

147

대체교사 지원사업이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지

질의

- (재)A시사회서비스원이 A시로부터 육아종합지원센터 운영 사무를 3년간 위탁받아 보건복지부 국비 보조사업인 「대체교사 지원사업」을 수행함에 따라, 서비스원에서 채용한 대체교사들이 「기간제법」 제4조제1항 단서 규정의 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
 - 복지부의 매년 단년도 예산사업인 점, 복지부의 중장기적 추진이 불확실한 점, 영유아보육법을 근거로 대체교사를 지원하여 사회적으로 필요한 서비스 제공이 이루어지는 점 등으로 보아 「기간제법」 제4조제1항제1호, 제2호, 제5호 적용이 가능하다고 보여짐
 - ◆ 「영유아보육법」 제17조제4항 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체교사를 배치한다.
 - ◆ 「2022년 대체교사 지원 사업 운영안내」
 - 사업목적: 보육교사의 연가 사용이나 보수교육 참여 등에 따른 보육 공백 발생 시 대체교사를 지원하여 보육교사가 재출전 기회를 갖도록 독려하고, 담임교사 부재로 인한 보육 공백을 최소화하고자 함

- (질의 ①) 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 해당 여부 (법 제4조 제1항제1호)
- (질의 ②) 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 해당 여부 (법 제4조제1항제2호)
- (질의 ③) 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우 해당 여부 (법 제4조제1항제5호)

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 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,
 - 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외적인 사유인 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀하께서 질의하신 「대체교사 지원사업」의 경우가 일정한 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서 재수탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 수탁기관의 입장에서 위·수탁 계약기간을 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이나,
 - 예산이 1년 단위로 배정되는 경우라고 하더라도, 사업의 시행 기간이 별도로 정하여져 있지 않다면 예산 사정만으로 동 사업이 객관적인 종기가 정하여져 있고 그 때까지 한시적으로 추진되는 사업이라고 보기는 어려우며,
 - 향후 사업운영실태 등 구체적 사실관계에 따라 위·수탁계약이 반복·갱신되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 일회적이라고 보기 어려워 위의 예외 사유에 해당하지 않을 것으로 판단됩니다(고용차별개선과-1403, 2013.7.16. 등 참조).
- 아울러, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 기간제근로자의 고용안정을 위하여 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료시점까지를 근로계약기간으로 체결하여 단기의 근로계약을 불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력하는 것이 바람직할 것으로 사료됩니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제2호에 따라 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 출산·육아·질병·군입대 등으로 인하여 기존 근로자가 휴직하거나 타 기관 등으로 파견되어 결원이 발생하고, 결원이 발생하는 기간 동안 해당 근로자를 대체할 목적으로 당사자 간 자율적이고 명시적인 협의를 통해 기간제 근로계약을 체결한 경우가 이에 해당합니다.

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「기간제법」 제4조제1항제2호는 조직 내 결원이 발생하는 기간이 예정되어 있어 해당 사업장에서 당해 근로자가 복귀할 때까지 기간제근로자를 사용하는 경우를 의미하는바, 사회서비스원에서 보육교사를 고용하여 보육기관의 결원에 따른 업무 공백을 대신하기 위하여 대체교사를 배치하는 경우는 조직 내 결원 발생에 따라 기간제근로자를 사용하는 경우에는 해당하지 않을 것으로 판단됩니다.

[질의 ③에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호 적용 여부에 관하여는 대체교사 지원사업은 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에 해당하지 않을 것으로 판단한 바 있기에(고용차별개선과-334, '19.2.17), 해당 질의회시를 참고하시기 바랍니다.

〈참고: 질의회시(고용차별개선과-334, '19.2.17), 일부발췌〉

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 예외를 규정하고 있습니다.
- 귀 질의의 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「대체교사 지원사업」은 어린이집의 보육교사 부재 시 업무공백을 최소화하여 원활한 보육서비스 지원을 위해 「영유아보육법」에 근거하여 시행 중이고,
 - 「영유아보육법」 제4조제2항에서 '국가와 지방자치단체는 보호자와 더불어 영유아를 건전하게 보육할 책임을 지며, 이에 필요한 재원을 안정적으로 확보하도록 노력하여야 한다.'고 명시하면서, 영유아 복지를 지원하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 부과하고 있습니다.
- 한편, 사업 내 대체교사 일자리는 「일자리정책 5년 로드맵」 중 사회서비스 일자리 1단계 “대체교사” 연차별 확충 계획에 따라 '22년까지 증원·예산이 확대되면서 추가 일자리가 부수적으로 발생하는 것이며,
 - ‘대체교사 지원사업’의 대체교사를 채용할 때 취약계층을 우대하거나 지원하지 않고, 일정 자격과 경력을 요구하고 있어, 취업취약계층 등에게 일자리 제공이 주된 목적인 사업으로 보기는 어려울 것입니다.
- 아울러, '09년 시행 이후, 사업규모가 지속적으로 확대되고 있고, 근거법령에서 국가와 지자체의 책무를 부과하는 등 사업의 배경, 목적, 성격 등을 종합할 때 이는 전형적인 공공행정서비스에 해당되어,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서, 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에는 해당하지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2670, 2022.11.28.)

질의

[관련 내용]

- A도는 자체사업으로 지역 청년에게 일 경험 기회를 제공하고 아동의 기초 학력을 보강하기 위해 '꿈사다리 공부방 사업'을 운영하고 있음
- 「아동복지법」 제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 아동의 안전·건강 및 복지 증진을 위하여 아동과 그 보호자 및 가정을 지원하기 위한 정책을 수립·시행하여야 한다. (생략) ⑦ 국가와 지방자치단체는 아동의 보호자가 아동을 행복하고 안전하게 양육하기 위하여 필요한 교육을 지원하여야 한다.
- 「A도 저소득주민자녀 교육지원 조례」 제3조(도지사의 책무) ① 도지사는 저소득주민자녀의 교육지원을 위하여 필요한 시책을 적극 발굴하여 시행하여야 한다. ② 도지사는 저소득주민자녀가 부모의 사회적 신분이나 경제력 등에 따른 어떠한 종류의 차별도 받지 않고 동등하게 교육받을 수 있는 환경 조성을 위하여 노력하여야 한다.
- 「2022년 꿈사다리공부방 사업 운영지침」
 - 사업목적: 고학력·미취업 청년을 지역아동센터에 청년학습선생님으로 배치하여 아동의 기초·기본학력을 보강함으로써 학습격차를 완화하고 청년 일자리 확보 및 가치 실현에 기여하는 것

- (질의 ①) 매년 공개 채용을 통하여 근로자와 기간제(1년) 근로계약을 체결할 경우, 2년을 초과하여 근무할 수 있는지
- (질의 ②) 2년을 초과하여 근무할 수 없다면, 사업 지침에 청년 학습선생님을 동일 지역아동센터에 2년을 초과하여 근무할 수 없음을 명시할 수 있는지
- (질의 ③) 꿈사다리 공부방 사업이 「기간제법」 제4조제1항제5호에 해당하는지

회신

[질의 ①에 대하여]

- 「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 있도록 정하고,
 - 같은 조 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하고 있습니다.

- 이때, 기간제 근로계약이 반복·갱신되는 경우에는 각 근로계약 간 근로의 계속성을 인정할 수 있는지 등을 구체적으로 판단한 후 ‘계속근로기간’을 산정하여야 합니다.
 - 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 판결 등 참조).
- 기간제 근로계약이 반복하여 체결되거나 갱신되어 일정한 공백기 없이 기간제근로자가 계속적으로 근로한 경우라면, 특별한 사정이 없는 한 최초 기간제 근로계약에서부터 최종 기간제 근로계약에 이르기까지 기간 전체가 「기간제법」 제4조에서 말하는 기간제근로자의 사용기간으로서의 ‘계속근로한 총기간’에 포함되나,
 - 기간제 근로계약의 대상이 되는 업무의 성격, 기간제 근로계약의 반복 또는 갱신과 관련한 당사자들의 의사, 반복 또는 갱신된 기간제 근로계약을 전후한 기간제근로자의 업무 내용·장소와 근로조건 유사성, 기간제 근로계약의 종료와 반복 또는 갱신 과정에서 이루어진 절차나 경위 등을 종합적으로 고려할 때 당사자 사이에 기존 기간제 근로계약의 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 계속된 근로에도 불구하고 그 시점에 근로관계가 단절되었다고 보아야 하고, 그 결과 「기간제법」 제4조에서 말하는 ‘계속근로한 총기간’을 산정할 때 그 시점을 전후한 기간제 근로계약기간을 합산할 것은 아닌 것으로 사료됩니다(대법원 2020.8.27. 선고 2017두61874, 대법원 2020.8.20. 선고 2017두52153 등).
 - 귀하의 질의 내용과 같이 근로자가 기간제 근로계약을 체결하고 근무한 후 공개채용 절차를 통해 공백 없이 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우, 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 사직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 기존의 근로관계가 유효하게 단절되고 난 후, 기존 근로자가 당연 선발되는 것이 아니라 채용공고, 서류전형, 면접 등 객관적이고 합리적인 기준에 따라 실질적인 경쟁이 이루어진 신규채용 절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근무기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간을 산정함에 있어 그 시점을 전후한 근무기간을 합산할 것은 아니나, 공개채용 절차를 거쳤다 하더라도 「기간제법」 제4조 적용을 회피하기 위해 이루어진 형식적인 절차에 불과한 경우에는 각각의 근무기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것으로 판단됩니다.
- 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 하므로 귀 질의의 근로계약 기간 및 채용 방식만으로는 판단이 곤란한 점을 양해하여 주시기 바라며, 개별 사안별 구체적 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것입니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」에서는 기간제근로자를 사용할 수 있는 기간을 2년 이내로 제한하고 있을 뿐, 채용 방법·절차, 반복·갱신 횟수 등에 대하여는 제한을 두고 있지 않습니다.
 - 다만, 우리부는 기간제근로자의 고용안정 등을 고려하여 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 상시적이고 지속적인 업무에 대해서는 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하도록 노력할 것을 권고하고 있음을 알려드립니다.

[질의 ③에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법», 「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 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 아래와 같이 답변드리겠습니다.
 - A도의 ‘꿈사다리공부방 사업’의 경우 고학력·미취업 청년을 지역아동센터에 배치하여 아동의 학습격차를 완화하고 청년 일자리 확보 및 가치 실현을 위하여 「아동복지법」 제4조 및 「A도 저소득주민자녀 교육지원 조례」 제3조를 근거로 시행되는 사업으로 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있으나,
 - 청년학습선생님의 채용 조건에 취업취약계층 또는 사회적 약자를 우대하는 내용을 명시하지 않고, 참여대상은 만 18세 이상 만 39세 이하인 대학 재학생 또는 졸업생으로 규정하여 고학력자에게 일자리를 제공하고 있는 것으로 보아 취업취약계층 등에게 일자리 제공이 주된 목적인 사업으로 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.

- 아울러, '17년 시행 이후, 사업규모가 지속적으로 확대되고 있고, 근거법령인 「아동복지법」에서 국가와 지자체의 책무를 부과하는 등 사업의 배경, 목적, 성격 등을 종합할 때 이는 전형적인 공공행정서비스에 해당되어,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에는 해당하지 않을 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2865, 2022.12.14.)

149

대학병원 호흡기 공공전문진료센터 근무 중인 기간제근로자가 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우 해당 여부

질의

○ 보건복지부는 공공전문진료센터 지정 운영 사업*을 시행하고 있으며, A대학병원은 2016년부터 호흡기 공공전문진료센터로 지정되었음

* 「공공보건의료에 관한 법률」 제3조(국가와 지방자치단체의 의무), 제14조(공공전문진료센터의 지정)에 근거하여 보건복지부가 모든 국민이 전국 어디서나 적절한 보건의료서비스를 제공받을 수 있도록 하기 위하여 수익성이 낮아 공급이 원활하지 아니하거나, 지역별 공급격차가 있는 전문진료 등을 대상으로 「의료법」에 따른 종합병원, 전문병원 등을 분야별 공공전문진료센터로 지정하는 사업

- A대학병원 호흡기 공공전문진료센터에서 2021.5월 입사하여 근무중인 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제5호(정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우)의 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있도록 정하고 있고,
 - 같은 항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법”, 「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 있습니다.
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항

제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이 법원의 입장(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등)으로,

- 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 ‘취업취약계층 또는 사회적 약자’인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 공공전문진료센터 지정 운영 사업의 근거 법령인 「공공보건의료법」 제4조에 국가와 지방자치단체는 공공보건의료를 강화하기 위하여 공공보건의료사업을 추진하여야 한다고 국가와 지방자치단체의 의무를 규정하고 있어 동 사업은 한시적·일시적이라기보다 국가 또는 지방자치단체가 상시·지속적으로 수행하여야 할 일반적인 공공행정서비스 영역에 속하는 사업으로 사료되며,
 - 공공전문진료센터 지정 및 평가 시 인력 계획 등이 반영되어있다 하더라도 지정 목적은 전국민이 어디서나 적절한 보건의료서비스를 받도록 하기 위함이기에 그 주된 목적에 일자리 창출이 포함되어 있다고 보기 어려운 점, 일자리 제공 대상 선정 시 취업취약계층 또는 사회적 약자의 우선 참여를 장려하거나 우대하고 있는 사실을 확인할 수 없는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 공공전문진료센터 지정 운영 사업은 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우라고 보기 어려워 사용기간 제한 예외에 해당하지는 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1227, 2023.05.04.)

150

방문건강관리사업의 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호 해당 여부

질의

- 보건소 방문건강관리사업 수행을 위하여 채용한 방문간호사가 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책 기본법, 「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 있습니다.
 - 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로, 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다(대법원 2012두18585 판결, 2014다211053 판결 등).
- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - ’13년 보건복지부는 지방자치단체에서 운영하던 ‘방문건강관리사업’, ‘지역사회중심재활’, ‘금연 클리닉’ 등 개별 사업을 ‘지역사회 통합건강증진사업’으로 통합하여 「지역보건법」 제11조에 따라 지역주민 대상 직접 가정 등을 방문하여 건강관리서비스를 제공하는 사업으로 운영하고 있으며, 지역주민의 자가건강관리 능력향상 및 허약예방 등을 통한 건강수준 향상을 목적으로 하고 있습니다.
 - 또한, 보건복지부는 「2024년 지역사회 통합건강증진사업 안내」에서 ‘방문건강관리사업’은 상시·지속적 국고보조사업으로서 비정규직 인력의 정규직 전환 노력이 필요하다고 명시하고 있습니다.

「2024년 지역사회 통합건강증진사업 안내」

※ 방문건강관리사업 비정규직 인력의 정규직 전환 노력 필요

○ 방문건강관리사업은 상시·지속적 국고보조사업임

- 상시·지속적 업무라 함은 연중 9개월 이상 계속되는 업무로 향후 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 업무임
- 고용개선을 위한 국정과제 및 정부중합대책*에 따라, 공공부문의 상시·지속적 업무를 수행하는 비정규직의 정규직 전환이 차질 없이 추진되도록 노력해야 함

* 추진근거 : 공공부문 정규직 전환 가이드라인(관계부처 합동, '17.7.20)

- 따라서, 「지역사회 통합건강증진사업」 내 「방문건강관리사업」은 국가 및 지방자치단체가 지역주민의 건강증진 및 질병예방·관리를 위하여 상시·지속적으로 운영하여야 할 공공서비스 사업으로, 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않을 것으로 판단됩니다.
- 「기간제법」의 취지, 기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인, 보건복지부 사업 지침 등에 따라 상시·지속적인 업무 수행을 위하여 채용하는 일자리는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 것을 적극 권고드립니다. 끝.

(고용차별개선과-506, 2024.02.23.)

151

농업공익직불사업 사무보조원과 농지이용관리지원사업 조사보조원의 「기간제법 시행령」 제3조제2항제1호 해당 여부

질의

- 농업공익직불사업 사무보조원과 농지이용관리지원사업 조사보조원이 각각 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호(정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있도록 제한하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서, 「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 사용할 수 있다고 규정하고 있습니다.

- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민에게 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가지고 있으므로 국가나 지방자치단체가 그 공공서비스를 위하여 일자리를 제공하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하는지는 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성이나 지속가능성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하므로(대법원 2014다211053 판결, 2018두51201 판결 등),
 - 「기간제법」상 예외 사유 규정의 입법취지 및 문언, 관련 판례 및 행정해석 등을 고려할 때 근거 법령에 따라 사업이 시행되는지, 사업의 주된 목적에 일자리 창출(제공)이 포함되어 있는지, 일시적·한시적 사업의 성격을 갖는지, 일자리 제공의 대상이 '취업취약계층 또는 사회적 약자'인지 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 합니다.
- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - '농업공익직불사업'은 「농촌농업공익직불법」 제7조에 따라 농업활동을 통해 환경보전, 농촌유지, 식품안전 등 농업·농촌의 공익 기능 증진과 농업인들의 소득안정을 도모하기 위하여 일정 요건을 충족하는 농업인에게 보조금을 지원하는 사업으로 '01년 논농업직불제 도입 이후 제도 개편 등을 통해 현재까지 추진되고 있으며,
 - '농지이용관리지원 사업'은 「농지법」 제4조, 같은 법 제49조 등에 따라 농지의 소유·이용실태를 정확히 파악하고 이를 효율적으로 이용·관리하기 위한 농지원부 현행화 및 농지이용실태조사 지자체 업무 보조인력 채용경비를 지원하는 사업으로 '92년부터 현재까지 운영되고 있는 것으로 판단됩니다.
 - 따라서, 위 사업들은 정부가 일자리 창출 등을 위하여 한시적으로 운영하는 사업이라기보다는 국가나 지방자치단체의 책무 이행을 위해 상시·지속적으로 운영하여야 할 공공서비스 성격의 사업으로서 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다.
- 한편, 「기간제법」의 입법 취지, 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」 등에 따라 상시·지속적인 업무 수행을 위하여 채용하는 일자리는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 것을 적극 권고드립니다. 끝.

(고용차별개선과-545, 2024.02.28.)

7-2. 제대군인 일자리 제공, 국가보훈대상자 복지지원 인력 운영

152

방위산업체에서 20년 이상 군(軍) 근무 경력이 있는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외인지

질의

- 방위산업체에서 20년 이상 군(軍) 근무 경력이 있는 인력을 고용하여 계약직으로 고용 시, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제2항제2호에 근거하여 2년 초과하여 기간제 근로계약을 체결할 수 있는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조에 따르면 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제2호에서는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있는 경우로 「제대군인지원에 관한 법률」(이하 “제대군인법”이라 함) 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우’를 규정하고 있습니다.
- 위 예외조항은 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 국가 및 지방자치단체가 직접 제공한 일자리 또는 취업지원제도 등을 통하여 제공된 일자리에 채용된 경우에 적용되는 것으로 볼 수 있으며,
 - 「제대군인법」 제14조는 전역 후 3년이 지나지 아니하거나, 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 장기복무(10년 이상) 제대군인 등을 대상으로 취업지원을 한다고 규정하고 있으므로
 - 장기복무 제대군인이 「제대군인법」 제4조에 따라 국가보훈처장에게 취업지원을 신청하여 취업지원대상임을 확인 받은 후 「제대군인법」 제14조제2항 및 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에서 준용되는 규정에 따라 국가 또는 지방자치단체에서 장기복무 제대군인의 취업직위로 선정한 일자리 등에 채용되는 경우에 기간제한의 예외에 해당할 것으로 사료됩니다.
- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 해당 방위산업체의 일자리가 「제대군인법」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부는

- 기간제근로자로 채용하고자 하는 제대군인이 「제대군인법」에 따른 취업지원대상인지 여부, 해당 방위산업체가 「제대군인법」에 따른 취업지원 실시기관인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-821, 2019.04.17.)

153

보훈특별고용으로 고용된 근로자가 제대군인이라는 이유로 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 보훈특별채용으로 사용자측에 고용된 근로자(질의자)가 제대군인이라는 이유로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 사용기간 예외조항에 해당되어 무기계약직으로 될 수 없는 것인지
- (질의 ②) 질의자는 2년을 초과하여 근무 중입니다. 근로자와 사용자 간 근로계약서가 매년 작성해야 하는 1년의 기간제 근로계약서로 해야 하는지, 기간의 정함이 없는 무기 근로계약서로 작성해야 하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서는 예외적으로 기간제근로자를 2년 초과하여 사용할 수 있는 사유들을 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호에서는 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”라고 명시하고 있으며,
 - 관련해서 「기간제법 시행령」 제3조제2항제2호에서는 “「제대군인지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우”를 규정하고 있습니다.
- 「제대군인지원에 관한 법률」 제3조는 정부에 제대군인의 사회복귀 지원 및 그 인력의 개발·활용 등을 위한 노력을 부과하고,
 - 「제대군인지원에 관한 법률」 제4조는 이 법에 따른 지원을 받기 위한 요건으로 중·장기 제대군인*으로서 법의 적용대상임을 ‘국가보훈처장에게 신청 및 확인받을 것’을 규정하고 있으므로,
 - * 「제대군인지원에 관한 법률」 제2조에 따르면, 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 사람 중 현역 복무기간이 5년 이상 10년 미만인 자는 ‘중기’, 10년 이상인 자는 ‘장기’복무 제대군인임
 - 국가보훈처장에 의해 취업지원대상자로 확인받은 제대군인에 대하여 정부가 일자리를 제공한 일자리에 채용된 경우가 해당할 것입니다.

- 사안의 경우가 사용자의 주장대로 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호, 「기간제법 시행령」 제3조제2항제2호에 해당하는지 여부는 상기 인정원칙에 해당하는지 여부에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.
- 한편, 판례는 기간제한의 예외에 해당하는 것과 별개로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약갱신의 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 입장(대법원 2014.2.13. 선고 2011두12528 판정)임을 참고하시기 바랍니다.
- 근로계약 체결 관련해서는, 사안의 경우가 2년 이상 근속하고 「기간제법」 제4조제1항 단서 및 「기간제법 시행령」 제3조의 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않은 자라고 한다면 표준근로계약서 중 “기간의 정함이 없는 근로자 표준근로계약서”를 활용하여 근로계약을 체결함이 바람직할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-689, 2021.03.25.)

154

보훈특별고용에 의한 취업지원자가 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 보훈특별고용에 의한 취업지원자인 해당자의 경우 학교측이 주장한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제2호 「제대군인지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하여 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부
- (질의 ②) 사립학교 고용계약서상 1년 계약만료 후 재계약 시 무기계약이라고 기재되어 있지 않으나 보훈특별고용계획서에서 ‘사무(교무행정원), 1년 계약 만료 재계약 시 무기계약’으로 되어 있고, 학교측은 최초 근로계약 시 대상자를 1년 계약 만료 후 재계약 시 무기계약직으로 하는 의사를 가지고 있었다고 봄이 상당하므로 계약 및 해고 복직 등을 거쳐 2년 초과 근무한 시점에서 무기계약직 전환을 이행하여야 하는 것이 타당한지 여부

회신

- 귀 기관에서 질의하신 내용의 요지는 첫째, 「제대군인지원에 관한 법률」(이하 “제대군인법”이라 함) 제14조에 따라 보훈특별고용 대상자로서 교육행정원에 채용된 근로자가 제대군인임에 따라 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 단서에 따른 사용기간 예외에 해당하는지 여부와 둘째, 기간의 정함이 없는 근로자로 전환을 이행하여야 하는지 여부로 사료됩니다.
- 「기간제법」 제4조제1항 단서는 예외적으로 기간제근로자를 2년 초과하여 사용할 수 있는 사유들을 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호에서는 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”라고 명시하고 있으며,
 - 관련해서 「기간제법 시행령」 제3조제2항제2호에서는 “「제대군인지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우”를 규정하고 있습니다.
- 「제대군인법」 제3조는 정부에 제대군인의 사회복귀 지원 및 그 인력의 개발·활용 등을 위한 노력을 부과하고,
 - 「제대군인법」 제4조는 이 법에 따른 지원을 받기 위한 요건으로 중·장기 제대군인*으로서 법의 적용대상임을 ‘국가보훈처장에게 신청 및 확인받을 것’을 규정하고 있으므로,
 - * 「제대군인법」 제2조에 따르면, 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 사람 중 현역 복무기간이 5년 이상 10년 미만인 자는 ‘중기’, 10년 이상인 자는 ‘장기’복무 제대군인임
 - 국가보훈처장에 의해 취업지원대상자로 확인받은 제대군인에 대하여 정부가 일자리를 제공한 일자리에 채용된 경우가 해당할 것입니다.
- 한편, 「기간제법 시행령」 제3조제2항제3호에서는 「국가보훈 기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈 대상자에 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 있습니다.
 - 국가보훈대상자에 대한 ‘취업지원 사업’은 국가보훈대상자의 취업을 촉진하여 생활안정 및 자활기반 조성을 도모하고자 시행되므로 「국가보훈 기본법」 제19조제2항에 부합하는 사업이라 할 수 있어 이에 필요한 인력을 운영하는 경우, 즉 취업지원사업에서 필요한 운영인력을 기간제로 사용하는 경우에는 사용기간 제한의 예외에 해당할 것이나,
 - 국가보훈대상자 등이 ‘의무채용, 보훈특별채용, 가점취업 등’의 취업지원을 받아 국가 또는 민간기업 등에 기간제근로자로 취업한 경우, 그 기간제근로자까지 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수는 없을 것입니다(고용차별개선과-483, 2013.3.21. 참고).

- 사안의 경우의 사실관계를 정확히 알 수 없으나, 귀 기관에서 질의하신 사례의 「제대군인법」 제14조에 따라 보훈특별고용 대상자로서 채용된 해당 근로자가 상기 질의회시 내용에 부합하다면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수 없을 것이고, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것으로 사료됩니다.
- 한편, 판례는 기간제한의 예외에 해당하는 것과 별개로 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약갱신의 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 입장(대법원 2014.2.13. 선고 2011두12528 판정)임을 함께 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-965, 2021.04.23.)

155

참전사실 확인 및 조사를 위한 전문조사관이 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우 또는 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우에 해당하는지

질의

- 참전사실의 명확한 확인 및 조사를 위한 전문조사관을 기간제근로자로 채용할 예정인데 참전사실 전문조사관이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유인 “제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우” 또는 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시기간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제2호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.

- 「제대군인지원에 관한 법률」 제4조에서 이 법에 따른 지원을 받기 위한 요건으로 중·장기 제대군인*으로서 이 법의 적용대상임을 ‘국가보훈처장에게 신청 및 확인받을 것’을 규정하고 있으므로
 - * 「제대군인지원에 관한 법률」 제2조에서 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 사람 중 현역 복무기간이 5년 이상 10년 미만인 자는 ‘중기’, 10년 이상인 자는 ‘장기’복무 제대군인으로 구분하고 있음
- 참전사실 조사업무를 수행하는 기간제근로자가 「제대군인지원에 관한 법률」 제2조에 따른 중·장기복무 제대군인으로서 국가보훈처장에 의해 취업지원대상자로 확인받아 정부(국방부)가 제공한 일자리에 참전사실 조사관에 채용된 경우라면 위의 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 판단됩니다.
- 한편, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제2호에 따라 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 이는 군 경력 및 군사적 지식 보유가 필수적인 전문직위인 점을 고려한 것으로 군전임교수, 학군단교관, 위계임운영요원, 군사학술용역연구원, 국방·군사분야 제안전문관 등이 이에 해당한다고 볼 수 있습니다.
 - 참전사실 조사관의 경우 현장조사, 자료수집 및 분석, 심의자료 작성 등 군인과 비군인의 참전사실을 확인하는 업무를 수행하는데 이는 군 경력 및 군사적 지식 보유가 필수적인 전문직위라고 보기 어려워 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-908, 2022.04.18.)

156 A구 보훈회관의 프로그램 및 시설 운영을 위해 채용한 사무원, 조리원, 식당보조요원 등이 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지

질의

- 국가보훈대상자의 복지증진을 위한 보훈시설인 A구 보훈회관의 프로그램 및 시설 운영을 위해 채용한 사무원, 조리원, 식당보조요원 등이 「기간제법 시행령」 제3조제2항제3호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하는지.

구분	담당업무
사무원	보훈회관 프로그램 운영 및 취약보훈대상자 상담
조리원	보훈회관 식당 취사업무(식자재 준비 및 조리, 배식)
식당보조요원	식당보조요원 보훈회관 식당 보조(청소 및 설거지 등)

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제3호에 따라 “「국가보훈 기본법」 제19조 제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있으며,
 - 이는 국가보훈대상자의 예우 및 지원을 위한 시책을 추진하는 경우 예산을 편성하여 한시적으로 수행할 수 밖에 없다는 점 등을 고려하여 예외 사유로 규정한 것입니다.
- 귀 구(區)의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「국가보훈대상자 노후복지서비스 규정」(국가보훈처훈령 제1380호) 제2조에서 “보훈복지인력”이란 보훈섬김이(舊 보훈도우미), 보훈복지사 등 노후복지서비스 업무 수행을 위해 채용된 복지인력을 의미한다고 규정하고 있는 점을 고려하면
 - 보훈회관 프로그램 운영 및 취약보훈대상자 상담 업무를 수행하는 사무원이 보훈섬김이 등에 준하는 보훈복지 지원업무를 직접 수행하는 경우라면 위의 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있을 것이나,
 - 보훈회관 내 설치되어 있는 복지시설의 운영과 유지를 위하여 채용된 일반 근로자까지 「국가보훈 기본법」상의 복지지원 인력으로 보기는 어려워 보훈회관 내 식당에서 취사업무를 수행하는 조리원과 청소, 설거지 등 보조업무를 수행하는 식당보조요원 등은 일응 위의 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2399, 2021.11.09.)

8

제4조제1항제6호, 시행령 제3조제3항(그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우)

8-1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 달리 정한 경우

157

「병역법」에 따른 산업기능요원 복무기간이 「기간제법」의 보호를 받을 수 있는지

질의

- 「병역법」에 의한 산업기능요원 복무기간이 「기간제법」의 보호를 받을 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제6호에서는 대통령령이 정하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 동법 시행령 제3조제3항제1호에서는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”를 기간제한의 예외로 규정하고 있습니다.
- 귀 질의의 경우 병역법 제39조(전문연구요원 및 산업기능요원의 복무)는 “산업기능요원의 복무기간은 2년 10개월. 다만, 사회복무요원 소집 대상인 보충역에서 편입된 산업기능요원은 2년 2개월로하고, 사회복무요원으로 복무하다가 편입된 사람은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 산정한 남은 복무기간으로 한다”라고 규정하고 있습니다.
- 따라서 동 규정에 따라 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 해당 의무복무기간 동안(2년 10개월 등)은 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 할 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-1108, 2018.06.11.)

질의

[관련 현황]

- 당사는 2009.12.1. F-6(결혼이민) 비자를 가진 외국인 강사를 채용하여 매년 계약 갱신을 하며 현재까지 사용하고 있음
 - ※ F-6(결혼이민) 비자 관련 질의회시 (고용차별개선과-2586, 2013.12.23.)
- 외국인 강사는 2012.7.4. F-5(영주) 비자를 취득하였으나, 회사에 비자 변동에 관한 통보를 하지 않았고 2019.9월경 회사는 우연히 외국인강사의 비자변동(F-6 → F-5) 사실을 알게 되었음
 - ※ F-5(영주) 비자의 경우 체류기간의 제한이 없으므로 「기간제법」상 사용기간 제한 예외에 해당되지 않음
 - ※ 근로계약서상 비자 변동사실에 대한 통보 규정은 없으나, 회사 취업규칙상 신상변동 시 7일 이내에 회사에 신고하도록 규정하고 있음

- (질의 ①) 해당 외국인 강사는 F-5(영주) 비자를 취득한 이후부터 2년이 초과된 이후에는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는지
 - (갑설) 해당 외국인 강사의 경우 2012.7.4. F-5(영주) 비자 발급 이후부터 「기간제법」의 적용을 받아 2년이 초과된 2014.7.4. 이후에는 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주됨
 - (을설) 해당 외국인 근로자가 F-5(영주) 비자를 취득하였으나, 해당 사실을 회사에 통보하지 않아 회사는 해당 사실에 대해 전혀 인지할 수 없었고, 본인도 무기계약 근로자 전환을 주장하지 않은 채 4년 이상 매년 근로계약을 갱신하였으므로 기간제근로자로 보아야 함
- (질의 ②) 만약 갑설이 타당할 경우 회사가 해당 근로자에 대해 취업규칙상 신상변동고지 의무 위반 등을 이유로 징계 등 인사상 불이익 조치가 가능한지

회신

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 사용기간 제한의 예외에 해당되므로 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있습니다.
 - 그러나 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.

- 대한민국에 취업하려는 외국인은 「출입국관리법」 제18조의 규정에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하며, 체류기간도 같은 법 제10조의2 제1항제2호 및 같은 법 시행규칙 제18조의3에 따라 체류자격별로 달리 정해져 있는바,
 - 외국인근로자의 취업은 국내 체류를 전제로 하며 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3 관련 [별표1]에 따라 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 사용 기간 제한의 예외에 해당한다고 할 것입니다.
 - 다만, 체류자격이 F-5(영주)인 경우는 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3에 따른 체류기간의 제한(1회에 부여하는 체류기간의 상한)이 없으므로 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로 볼 수 없습니다.
- 질의 ①과 관련하여, 「기간제법」 제4조제2항은 강행규정(대법원 2018. 6. 15. 선고 2016두62975 판결)이고, 체류자격 변경(F-6 → F-5) 사실을 해당 외국인근로자가 사측에 통보하지 않았어도 F-5(영주) 비자를 취득함으로써 기간제법 사용기간 제한 예외에 해당하지 않게 되었다는 점을 고려할 때,
 - F-5 비자 취득 후 계속근로기간이 2년이 도과된 후에는 「기간제법」 제4조제2항에 따라 해당 외국인근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 것입니다.
- 한편, 질의 ②와 관련하여 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 신상변동 고지의무 위반을 사유로 해당 근로자를 징계하기 위해서는 취업규칙 등에 규정된 신상변동 고지의무에 체류자격 변경에 대한 신고의무 등이 포함되어 있는지 여부, 이를 위반한 경우 징계할 수 있는 제재규정이 존재하는지 여부 등을 고려하여야 할 것으로 사료되며,
 - * 위와 별개로 「근로기준법」 제14조는 사용자 하여금 근로자에게 취업규칙 주지 의무를 부과하고 있는바, 신상변동 고지의무 등 취업규칙 주지 여부도 고려할 필요
 - 아울러 최종적인 징계 여부는 취업규칙 등 규정 위반에 해당하는지 여부, 그간 해당 사유를 이유로 한 징계 관행이 사업장 내 존재하는지 여부, 구체적인 귀책 정도 등을 종합적으로 고려하여 징계권의 재량권을 남용하지 않는 범위 내에서 판단하여야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2257, 2019.11.05.)

질의

[관련 현황]

- 외국인A는 2010.10.1.~ 2013.9.30.까지 3년 동안 유효한 F-6(결혼이민) 비자를 소지하고 있음
 - 당사는 외국인A와 2010.10.1.부터 근로계약을 체결하여 현재까지 매년 계약을 갱신하고 있음.
 - ※ F-6(결혼이민)비자의 경우 체류기간이 정해져 있어 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)상 사용기간 예외에 해당되어 2년 이상 사용이 가능함 (고용차별개선과-2586, 2013.12.23.)

- 외국인A가 F-6 비자가 만료될 시점마다 연장하여 F-6 비자가 현재까지 유효한 상태에서 외국인 근로자를 기간제로 고용할 수 있는 기간은
 - (갑설) 외국인A의 F-6 비자가 연장되었더라도 당사가 외국인 A를 고용할 수 있는 기간은 2010.10.1.~ 2013.9.30.까지임
 - (을설) 체류기간이 정해진 비자는 「기간제법」상 사용기간 예외에 해당하여 2년 이상 사용이 가능하기 때문에 당사는 외국인A의 F-6 비자가 연장되어 최종 만료되는 기간까지 외국인A를 기간제근로자로 고용할 수 있음

회신

- 「기간제법」 제4조에 의하면 기간제근로자는 2년(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 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 기간제 근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있습니다.
- 한편, 외국인이 우리나라에서 취업하고자 할 때에는 「출입국관리법」 제18조(외국인 고용의 제한)의 규정에 따라 취업할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하고, 체류자격별 체류기간의 상한도 같은 법 제10조의2 및 같은 법 시행규칙 제18조의3에 따라 정해집니다.
 - 취업활동을 목적으로 체류 자격을 부여받은 외국인의 고용기간은 곧 체류기간을 전제로 정해진다고 할 것인바, 이는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조 제3항제1호의 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에 해당한다고 볼 것입니다.

- 한편, 체류자격이 연장되었다고 하더라도 체류자격별 체류기간의 상한은 그대로 적용되는 것이므로 위와 같이 2년 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우에 해당할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2564, 2019.12.05.)

160

「집행관법」에 따라 채용한 근로자가 「기간제법」의 적용을 받는지 여부

질의

[관련 규정]

「집행관법」 [시행 2010.3.31.] [법률 제10205호, 2010.3.31. 일부개정]
제8조(사무소)

- ④ 집행관 사무소에는 사무원을 둘 수 있다.
- ⑤ 제4항에 따른 사무원의 수, 자격기준 및 수행업무 등에 관한 사항은 대법원규칙으로 정한다.

「집행관규칙」 [시행 2019.3.1.] [대법원규칙 제2822호, 2019.1.9. 일부개정]
제21조(사무원의 채용등)

- ① 집행관사무소에 집행관의 업무보조를 위하여 사무원(회계를 담당하는 직원을 포함한다)을 둘 수 있다.
- ② 사무원은 법원 및 검찰청 9급 이상의 직에 근무한 자 또는 이와 동등 이상의 자격이 있다고 인정되는 자 중에서 소속지방법원장의 허가를 받아 대표 집행관이 채용한다.
- ③ 사무원의 총수는 집행관 정원의 2배를 초과하지 못한다. 다만, 사무원의 업무량 과다 기타 특별한 사유로 소속 지방법원장의 허가를 받은 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 사무원은 채용된 후 4년이 경과되거나 60세에 이른 때에는 퇴직하되, 60세에 이른 날이 1월부터 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월부터 12월 사이에 있으면 12월 31일 각각 당연히 퇴직된다.

- (질의 ①) 「집행관법」 제8조 및 「집행관규칙」 제21조에 의하여 채용된 집행관 사무원이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 상의 기간제근로자에 해당하는지 여부 및 근거
- (질의 ②) 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호의 ‘다른 법령’에 「집행관규칙」이 포함되는지 여부 및 근거

회신

[질의 ① 관련]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제2조제1호에서 기간제근로자에 대해서 “기간제근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.”라고 규정하고 있습니다.

- 이에 근로계약 체결 시 기간의 장단과 관계없이 일정한 근로계약기간을 정한 경우에는 계약직, 축탁직, 임시직 등 계약의 명칭을 불문하고 기간제근로자에 해당할 것이나,
- 근로계약의 당사자 간 일정한 근로계약기간을 정하지 아니한 경우에는 그 근로자를 기간제 근로자로 볼 수 없을 것임을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ② 관련]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도, 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 예외 사유를 규정하고 있습니다.
 - 특히 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 위 예외 사유로서 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”를 규정하고 있습니다.
- 위 경우 “다른 법령”은 국회·국무회의 의결 절차를 거치는 ‘법률’ 또는 ‘대통령령에 상당하는 경우’로 한정하여 해석함이 타당하며,
 - 이는 「기간제법」에서 정한 사용기간(2년)의 예외를 정하는 것은 국민의 권리·의무에 직접적인 영향을 미치는 중요한 사항이라는 점 등을 고려한 것입니다.
 - 귀 질의상 「집행관규칙」은 「집행관법」 제8조제5항 등의 위임을 받아 제정된 대법원 규칙이라는 점 등을 고려할 때 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호의 “다른 법령”의 범위에는 포함될 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1043, 2020.05.08.)

「기간제법」에서 예외 사유로 규정하는 ‘다른 법령에서 정하는 경우’에서 법령의 범위, 갱신기대권 적용 여부 등

질의

[관련 사실(또는 입장)]

- 각급 공공기관은 경영지침에 근거하여 공무원법의 ‘개방형 직위운영’을 준용하여 개방형 직위를 정기적으로 채용하고 있음
- 공무원법 대통령령에는 일반적으로 개방형 직위의 임기를 2년 이상 5년 이내로 정하고 있고, 대부분 공공기관의 내부 규정도 이를 준용하여 제·개정되었음
- 공공기관 근로자는 「근로기준법」을 적용받고, 「기간제법」에서는 2년을 초과하는 근로계약을 체결하는 근로자는 동법 제4조제2항에 따라 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’로 간주함.
- 다만 「기간제법」에서는 동법 제4조제1항 단서 및 동법 시행령 제3조에 해당할 경우 ‘2년을 초과하는 근로계약을 할 수 있다’고 예외 규정을 두고 있음.
- 질의자가 소속된 공공기관에서는 「기간제법」 제4조제1항 단서 중 제5호 또는 제6호가 해당될 가능성이 있지만, 동법 시행령을 살펴보면 해당 사항이 없는 것으로 확인됨
- 다만, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제1호에서 ‘다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우’가 있는데 관련 법령을 찾지는 못했음

- (질의 ①) 「기간제법」의 예외 사유에 해당하지 않더라도 공무원법을 준용하여 개방형 직위의 임기를 최초 2년, 최대 5년으로 근로계약 체결할 수 있는지 (있다면 법령이 무엇인지)
- (질의 ②) 공공기관의 개방형 직위도 「기간제법」에 따라 무기계약 전환의무가 발생되고, 취업규칙 또는 근로계약서에 최초 2년, 최대 5년의 근로계약 체결이 가능하다고 규정한 경우 ‘무기계약 갱신기대권 법리’가 적용되는지
- (질의 ③) 무기계약 갱신기대권 법리가 적용될 경우
 - (질의 ③-1) 최초 2년의 근로계약 만료를 앞두고 계약연장을 회사가 거절할 경우 「근로기준법」의 해고예고 의무, 해고서면통지 의무가 발생하는지
 - (질의 ③-2) 3-1의 경우가 「근로기준법」 제23조제1항의 해고에 해당한다면 회사는 정당한 이유가 필요한지, 아니면 회사가 계약연장 거절에 대한 합리적인 이유를 제시하면 되는지

[질의 ① 관련]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도, 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 예외 사유를 규정하고 있습니다.
 - 특히 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 위 예외 사유로서 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”를 규정하고 있습니다.
- 위 경우 “다른 법령”은 국회·국무회의 의결 절차를 거치는 ‘법률’ 또는 ‘대통령령’에 해당하는 경우로 한정된다고 해석함이 바람직하며(고용차별개선과-1735, '13.9.4., 서울행정법원 2020.3.26. 선고, 2018구합79889 판결 등 참고),
 - 이는 「기간제법」에서 정한 사용기간(2년)의 예외를 정하는 것은 국민의 권리·의무에 직접적인 영향을 미치는 중요한 사항이라는 점 등을 고려한 것입니다.
- 「기간제법」이 규정하고 있는 예외 사유에 해당하지 않는 경우에는, 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할 수 없습니다.
 - 귀 질의상 첨부한 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」은 조직 운영과 정원·인사 관리에 관한 사항 등에 관하여 지침을 정하도록 하는 「공공기관 운영에 관한 법률」 제50조에 따라 제정된 것이기는 하나,
 - 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하고 있는 “다른 법령”에 해당하지는 않으므로 공공기관의 개방형 직위라는 이유로 「기간제법」상 예외 사유에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

[질의 ② 관련]

- 기간제 근로계약의 ‘계약기간 만료’는 근로자의 사망, 정년 등과 같이 근로관계의 자동소멸사유(대법 '95.3.24. 선고, 94다42082 판결 등 참조)인 점을 고려할 때,
 - 기간제 근로계약기간이 만료되면서 근로계약이 갱신되지 않는 경우, 기간제근로자는 당연 퇴직되는 것이 원칙입니다.
- 다만, 법원은 근로계약기간의 만료에도 불구하고 해당 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정될 수 있다고 판단한 바 있는바,
 - 귀 질의의 내용만으로 계약 갱신의 기대권이 인정되는지 판단하기는 어려우며, 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 계약갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등을 종합적으로 고려하고 있는 법원 판결례 등을 참고하여 개별적으로 판단하시기 바랍니다(대법원 2017.10.12. 선고 2015두44493 판결, 대법원 2011.7.28. 선고 2009두2665판결 등 참조).

[질의 ③ 관련]

- 법원은 근로자에게 계약 갱신의 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이에 위반하여 부당하게 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 무효라고 보고,
 - 사용자가 근로계약의 갱신을 거절한 것에 합리적 이유가 있는지는 사용자의 사업목적과 성격, 사업장 여건, 근로자의 지위 및 담당 직무의 내용, 근로계약의 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부와 운용 실태 등 해당 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적이고 합리적이며 공정한지를 기준으로 판단하여야 하며, 그 입증책임은 사용자가 부담한다고 한 바 있음을 참고하시기 바랍니다(대법원 2017. 10.12. 선고, 2015두44493 판결).
- 한편, 근로자의 의사와는 무관하게 근로계약 기간 중 일방적으로 근로관계를 종료하는 해고의 경우에는 「근로기준법」에 따라 해고예고 의무 및 해고 사유 등의 서면 통지 의무가 발생할 것이나,
 - 갱신기대권이 인정되는 기간제근로자에 대한 갱신 거부의 경우에 해고 예고 및 해고 사유 서면통지 의무를 적용할 것인지 여부는 기간제근로자에 대한 계약갱신 거부가 외형상 근로계약 기간이 만료에 따른 계약관계의 종료인 점,
 - 계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 인정되는지 여부는 계약기간 만료 시점에 객관적으로 판단하기 어렵고 법원 판결 등을 통해 사후적으로 판단되는 점,
 - 해고예고 의무 위반 시 사용자는 형사처벌의 대상이 되는데 계약만료 시점에 존부가 명확하지 않은 갱신기대권을 침해하였다는 이유로 형사처벌을 하는 것이 죄형법정주의와 책임주의 원칙 등에 부합하는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2032, 2020.09.14.)

질의

[질의 배경]

- “A”시에서 운영 중인 “B”복지관에서 근로자“C”는 2004.6.1.부로 임용되어 “A”시장으로부터 임명장을 받고 2015.10.31.까지 일반직원으로 계속 근무해 온 중 “A”시에 “B”복지관의 관장 모집공고를 보고 근로자“C”는 별도의 퇴직절차 없이(모든 기존의 근속연수에 따른 계속근무기간 인정 및 퇴직금 모두 승계) 해당 모집공고에 응모, 선발되어 2015.11.1.부터 현재까지 계속 업무를 수행해오고 있음.
- 이 과정에서 관장의 임기에 관한 사항은 모집공고상에서는 구체적으로 명시되어 있지 않고, “A”시 조례에 “2년 보장 및 직무평가를 고려 1년 연장가능”을 정하고 있었으나, 근로자 “C”는 “B”복지관 임용 당시 해당 사항에 대하여 별도의 근로계약서를 작성하지 않았고(2007년쯤 일반 직원으로 재직 당시 근로계약서를 작성한 것이 전부임) 2015.11.1.부터 3년을 훨씬 경과한 약 5년차 현재까지 계속하여 근무하고 있음
※ 최초 공고 시 명시된 “2년보장 및 직무평가를 고려 1년 연장가능”과는 무관하게 현재까지 계속 근무하고 있음
- 이와 관련하여 근로자 “C”는 비록 복지관의 관장의 보직을 가지고는 있지만, 실제 직무는 상당 부분 “B”복지관 내 일반직원과 같이 노무를 제공하고 있고, 4대 보험도 모두 가입되어 있다고 할 것임(통상적으로 「근로기준법」상의 사용자 중 사업주를 위하여 행위하는 자로서의 역할만 수행함)
 - 또한 실제 “B”복지관의 경우 “A”시에서 직접 운영하고 있는 특성으로 인하여 인사와 예산, 노무관리 등에서도 상당한 부분을 관여(예산통제, 집행감사, 인사사항 보고 및 승인 등)하고 있음.

- (질의 ①) 근로자 “C”의 경우 평직원으로 입사하여 기간의 정함이 없는 정년을 보장받고 있는 상황에서 “B”복지관 관장에 응시, 임용된 것이고, 근로자 “C”를 관장으로 모집, 임용 당시 기존의 계속 근무기간도 모두 인정하였음에도 불구하고, 관장임용은 “A”시 조례에 의거 당연히 계약직 신분으로 보아 해당 기간 도래 시 고용관계를 종료할 수 있는지에 대하여 문의드립니다.
 - (갑설) 근로자 “C”는 「근로기준법」상의 근로자로서 해당 관장의 임용기간은 단지 보직부여에 따른 기간에 불과하고, “A”시의 조례는 강행법규를 위반할 수 없음에 따라 “C”를 기간제근로자로 보아 계약종료하는 것은 위법하다. 다만, “C”의 임기가 종료되었다면 다시 관장 보직을 부여하거나 관장 보직 부여가 제한된다면 “B”복지관 내 다른 보직 또는 임무를 부여하여야 한다.
 - (을설) “C”의 모집 당시 상황 및 “A”시의 조례에 비추어 볼 때, 임기가 정해진 기간제근로자로 신분이 전환되었다고 보아야 할 것이다.
- (질의 ②) 질의 ①과 관련하여 근로자 “C”의 신분이 계약직이라고 할지라도 근로자 “C”의 경우 2015.11.1.부터 2020.8. 현재까지 계속하여 근무하고 있음을 볼 때, “A”시의 조례상 최대 3년을 근무하여야 함에도 불구하고 근로자 “C”는 약 5년을 계속하여 근무하고 있고 해당 근무기간 동안 근로계약서 작성은 물론이고 조례에서 정하는 계약연장에 따른 평가도 받지 않았고, 최대 임기 3년을 초과(임기 3년차 종료 시 별도의 재모집 공고도 없었음)하여 현재까지 근무하고 있는 것과 관련하여

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 정하는 2년을 초과한 경우로서 기간의 정함이 없는 근로자로 볼 수 있는지 문의드립니다.

- (갑설) 근로자 “C”가 가령 기간제근로자로서 임기가 정해져 있다고 할지라도 “C”의 경우가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 별도로 정하는 예외 사유가 아닌 한, 2년을 초과하여 근무함에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로서 신분이 전환되었다고 보아야 할 것이다.
- (을설) “A”시에서 비록 “C”에 대한 인사관리(평가, 재계약, 근로계약서 작성 등)가 미흡한 것은 있으나, 모집 당시 상황 및 “A”시의 조례에 비추어 볼 때, 임기가 정해진 기간제근로자로서 해당 기간 도래 시 근로관계는 종료된다.

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항은 사용자가 기간제 근로자를 사용할 수 있는 기간을 2년으로 제한하고,
 - 「기간제법」 제4조제2항은 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 경우 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 한편,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도, 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 예외 사유를 규정하고 있습니다.
 - ※ ① 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우, ② 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 등
- 특히, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”를 예외 사유로 규정하며
 - 이 경우 “다른 법령”은 국회·국무회의 의결 절차를 거치는 ‘법률’ 또는 ‘대통령령’에 상당하는 경우로 한정되고, 조례는 포함되지 않는 것으로 해석됩니다. (고용차별개선과-1735, '13.9.4., 서울행정법원 2020.3.26. 선고, 2018구합79889 판결 등 참고),
 - 이는 「기간제법」에서 정한 사용기간(2년)의 예외를 정하는 것은 국민의 권리·의무에 직접적인 영향을 미치는 중요한 사항이라는 점 등을 고려한 것입니다.
- 귀 질의상으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나,
 - 근로자 C가 B복지관의 관장으로 선발되는 과정을 거치면서 해당 근로자의 신분이 기간제 근로자로 변경되었다고 하더라도,
 - 해당 근로자는 2015년 11월 1일부터 현재까지 계속하여 4년을 초과하여 근무하였고

- “관장의 임기를 2년으로 하되, 연장할 수 있다.”라고 규정한 ‘관장 모집공고’ 및 그 근거가 되는 ‘조례’가 「기간제법」상 예외 사유인 기간제근로자의 사용기간을 달리 정한 다른 법령이라고 볼 수 없으므로,
- 「기간제법」이 규정하고 있는 여타 예외 사유에 해당한다는 사정이 없는 경우라면, 해당 근로자는 「기간제법」 제4조제2항에 따라 2년을 초과하여 근무한 시점에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주된 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2033, 2020.09.14.)

163

F-2 비자를 보유한 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

질의

- 현재 거주(F-2)비자를 소지하고 있는 외국인 기간제근로자가 있습니다. 내년이면 근로한지 2년이 다 되어가는데, 무기계약 전환대상자인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 사용기간 제한의 예외에 해당하므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
 - 그러나 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
- 외국인은 「출입국관리법」 제18조의 규정에 따라 국내에 체류할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하며, 체류기간도 같은 법 제10조의2 제1항제2호 및 같은 법 시행규칙 제18조의3에 따라 체류자격별로 달리 정해져 있는바,
 - 외국인 근로자의 취업은 국내 체류를 전제로 하며 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3 관련 [별표1]에 따라 체류 자격별로 체류기간을 정하고 있어 동 체류기간 내에서 취업을 할 수 있으므로 이는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로 보아 「기간제법」에 의한 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 할 것입니다.

- 질의 관련 F-2(거주) 체류자격은 연장 가능하여 계속 거주할 수 있다고는 하나 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3에 따라 연장 시마다 체류기간이 5년으로 제한되어 있으므로 위 경우에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-2173, 2020.09.29.)

164

「출입국관리법」에 따라 E-2, F-4 외국인근로자는 「기간제법」의 적용을 받지 않을 수 있는지

질의

- 「출입국관리법」에 따른 E-2(회화지도) 체류상한 2년과 F-4(재외동포) 체류상한 3년을 “기간제근로자 사용기간(취업기간)”으로 봐야하는지, 만약 체류연장을 하여 2년을 초과하여 근무하였다면 “기간의 정함이 없는 근로자”로 전환되는 것인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 사용기간 제한의 예외에 해당되므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
 - 그러나 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
- 외국인인 「출입국관리법」 제18조의 규정에 따라 국내에 체류할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하며, 체류기간도 같은 법 제10조의2 제1항제2호 및 같은 법 시행규칙 제18조의3에 따라 체류자격별로 달리 정해져 있는바,
 - 외국인근로자의 취업은 국내 체류를 전제로 하며 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3 관련 [별표1]에 따라 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 해당한다고 할 것입니다.
 - 질의 관련 E-2(회화지도), F-4(재외동포) 체류자격은 연장 가능하여 계속 거주할 수 있다고는 하나 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3에 따라 연장 시마다 체류기간이 E-2(회화지도)는 2년, F-4(재외동포)는 3년으로 제한되어 있으므로 위 경우에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-2596, 2020.11.24.)

질의

[관련 현황]

- 최초계약일: 2019. 1. 14.
- 재계약일: 2020. 1. 14. (20.1.14. ~ 21.1.13.)
- 현재 E-7비자를 가지고 있고, 결혼하여 F-6비자로 변경 신청 중
- 2021.1.14. 재계약 예정

- 이와 같은 상황에서 내년 1월에 재계약을 하는 경우, 해당 외국인 직원(E-7 비자 또는 F-6 비자 소지)이 2년 이상 근무한 것이 되어 무기계약직으로 전환되는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 사용기간 제한의 예외에 해당되므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
 - 그러나 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
- 한편, 외국인은 「출입국관리법」 제18조의 규정에 따라 국내에 체류할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하며, 체류기간도 같은 법 제10조의2 제1항제2호 및 같은 법 시행규칙 제18조의3에 따라 체류 자격별로 달리 정해져 있는바,
 - 외국인근로자의 취업은 국내 체류를 전제로 하며 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3 관련 [별표1]에 따라 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 해당한다고 할 것입니다.
- 귀 질의와 관련하여, E-7(특정활동), F-6(결혼이민) 체류자격은 연장 가능하여 계속 거주할 수 있다고는 하나 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3에 따라 연장 시마다 체류기간이 3년으로 제한되어 있으므로,
 - E-7 비자를 보유하고 해당 사업장에서 근무한 외국인 근로자는 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제1호에 해당하는 것으로 볼 수 있는바,

- 2년을 초과하여 근무하였다는 사정으로 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지는 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2598, 2020.11.24.)

166

E-2, F-4, A-3 체류자격을 소지한 외국인근로자가 기간제 사용기간 제한의 예외인지

질의

[관련 배경]

- A시국제교류재단 산하의 A영어교육센터는 A시 예산 지원을 받아 운영 중
- 원어민 강사를 정원 외 인원으로 채용하여 1년 단위로 계약하고 있음

- (질의 ①) E-2 비자를 소지한 원어민 강사의 경우, 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 보아 2년을 초과하여 근로 후 계약만료 시 근로관계를 종료하고 재계약을 하지 않아도 되는지
- (질의 ②) F-4 비자를 소지한 원어민 또는 A-3 비자를 소지하여 자격외 활동 신청으로 근무하고 있는 원어민의 경우도 무기계약으로 간주되지 않는다고 보아, 계약 만료 시 근로관계를 종료하고 재계약을 하지 않아도 되는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 사용기간 제한의 예외에 해당되므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.
 - 그러나 「기간제법」 제4조제2항에 따라 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됩니다.
- 한편, 외국인은 「출입국관리법」 제18조의 규정에 따라 국내에 체류할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하며, 같은 법 제10조의2 제1항제2호 및 같은 법 시행규칙 제18조의3에 따라 체류자격별로 체류기간이 달리 정해져 있습니다.
 - 외국인근로자의 취업은 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3 관련 [별표1]에 따른 체류자격별 체류기간의 내에서 이루어질 수 있다는 점을 고려할 때,
 - ※ E-2(회화지도): 2년, F-4(재외동포): 3년, A-3(협정): '신분존속기간 또는 협정 상의 체류기간'

- 상기 「출입국관리법」 관련 조항은 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로서 「기간제법」에 따른 사용 기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-2939, 2020.12.31.)

167

구직(D-10) 및 특정활동(E-7) 체류자격 소지자가 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 구직(D-10) 체류자격 근로자를 최대 체류기간인 6개월 기간제근로자(인턴)로 사용 후, 특정활동(E-7)으로 변경하여 해당 체류자격의 체류기간 상한(3년) 내인 6개월, 2년의 기간제 근로계약을 추가로 체결하여 총 3년의 기간을 기간제근로자로 사용한 경우, 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
- (질의 ②) 구직(D-10) 비자로 6개월 인턴 계약 후, 특정활동(E-7) 비자로 변경하여 1년 단위로 비자를 갱신하여 사용하는 경우, 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
 - * E-7 체류자격의 상한은 3년이나, 통상 1년 단위로 발급됨
- (질의 ③) 처음부터 특정활동(E-7) 비자로 고용하여 1년 단위로 비자를 갱신할 경우, 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따른 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 「출입국관리법」 제18조(외국인 고용의 제한)에 따라 외국인이 우리나라에서 취업하기 위해서는 같은 법 시행령 제23조에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 하고, 같은 법 시행규칙 제18조의3에 따라 체류자격별 체류기간의 상한도 정해져 있는바,
 - 외국인 근로자의 취업은 국내 체류를 전제로 하여 체류기간 내에서 취업을 할 수 있으므로, 이는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로 보아 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 할 것입니다.

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 「출입국관리법 시행규칙」 제18조의3에 따라 구직(D-10) 및 특정활동(E-7) 각 체류자격별 체류기간의 상한이 정해져 있으므로, 해당 체류기간 내에서 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다고 판단되며, 체류자격 갱신에 따라 체류기간 연장이 가능하다 할 것이나, 연장 때마다 체류기간의 상한이 제한되어 있으므로, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외 사유에 해당할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1020, 2024.04.24.)

8-2. 군사적 전문적 지식·기술, 국가안전보장·통일, 「고등교육법」상 학교 업무

168

대학 직장예비군 대대 참모 기간제근로자가 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우에 해당하는지

질의

- 대학 직장예비군 대대 참모로 근무하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외 사유인 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호(국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제2호에 따라 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있으며, 이는 군 경력 및 군사적 지식 보유가 필수적인 전문직위인 점을 고려한 것입니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 국방부의 「예비군 조직·편성과 운영에 관한 훈령」 제14조 및 [별표 12] ‘제대별 직장예비군부대 본부요원 편성기준 및 직급’에 따르면, 대학 직장예비군 대대의 참모는 일정 계급(소령~중사) 이상의 군 경력을 요구하는바, 이는 그 업무 수행에 군사적 전문 지식·기술의 활용이 필요하여 그에 상당하는 전문성을 갖추었음을 계급·경력으로 인정하고 있는 것으로 판단됩니다.
 - 대학 직장예비군 대대 참모가 위 자격을 충족하는 군경력자로서 군 관련 전문성을 활용하는 업무(예비군 편성, 교육훈련, 무기 및 장비 관리 등)를 수행하는 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하나,
 - 위 자격을 충족하는 군경력자로서 대학 직장예비군 대대 참모로 채용되었다고 하더라도 해당 근로자의 주된 업무가 군 관련 전문성을 활용하는 업무가 아닌 대학운영과 관련한 행정 업무 등을 수행하는 경우라면 위의 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않음을 참고하시기 바랍니다.
끝.

(고용차별개선과-2037, 2021.09.14.)

169

학군단 행정관이 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우에 해당하는지

질의

- 학군단(학생군사훈련단)에서 군수행정업무, 학군단 시설 및 비품 관리, 후보생 훈련업무 등과 관련된 업무를 수행하는 학군단 행정관이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하는지

회신

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제2호에 따라 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 우리부는 학군단 예비역 행정관이 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제2호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당한다고 해석한 바 있고 (고용차별개선과-2688, 2012.11.28., 고용평등정책과-771, 2010.10.14. 등 참조),
 - 이러한 행정해석은 현재도 유효함을 알려 드립니다. 끝.

(고용차별개선과-2662, 2021.12.10.)

170

북한법 및 북한학 석사 전공자가 특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는 자로 볼 수 있는지

질의

[관련 참고 규정]

- 법제처 직제
 - 제5조(기획조정관) ② 기획조정관은 다음 사항에 관하여 차장을 보좌한다.
 - 26. 통일 법제의 조사·연구
- 법제처 직제 시행규칙
 - 제4조(기획조정관) ⑦ 법제교류협력담당관은 다음 사항에 관하여 기획조정관을 보좌한다.
 - 9. 남북한 법제 및 통일 관련 법제의 조사·연구

- 법제처에서는 「법제처 직제」 제5조, 「법제처 직제 시행규칙」 제4조에 따라 남북한 법제 및 통일 관련 법제의 조사·연구 등 업무를 수행하고 있음. 이에 해당 업무의 원활한 수행을 위해 업무와 관련된 전문적인 직무능력이 필요한바,

- 북한법 석사 전공자 및 북한학 석사 전공자를 채용하여 북한 법령 조사·연구 및 관련데이터를 구축하고 남북교류협력사업 추진, 통일 준비를 위한 남북 법제 분야 쟁점 검토 등을 지원하는 전문 인력을 운영 중임
- 위와 같은 전문인력의 경우 「기간제 및 단시기간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에 따라 특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우로서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시기간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호는 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에는 기간제근로자로 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 규정하고 있고,
 - 같은 법 시행령 제3조제3항제3호는 같은 법 제4조제1항 단서 제6호에 따른 예외 사유의 하나로 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.
 - “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”란 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일분야에 대한 전문적 지식·기술을 갖추었다고 인정할 만한 업무나 직위, 직책을 맡아 온 경험을 갖추고 이와 관련된 업무를 수행하는 경우를 말한다(고용차별개선과-1944, 2016.9.26.).
- 귀 질의상 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나,
 - 법제처에 채용되어 ‘북한 법령 조사·연구 및 관련 데이터 구축, 남북교류협력사업 추진, 통일 준비를 위한 남북 법제 분야 쟁점 검토 등’을 지원하는 북한법 석사 및 북한학 석사 전공자가 위 「기간제법」 예외 사유에 해당하는지와 관련하여 특수한 경력을 갖추고 있는지의 판단이 전제되어야 할 것인바,
 - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호의 ‘특수한 경력’에 대하여 하급심 판례는 「기간제법」 제4조제1항제5호의 ‘전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우’ 또는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제2호의 ‘군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우’에 준하는 경우로서 합리적인 사유가 있는 경우로 한정하여야 한다고 판시한 바 있음을 고려할 때(서울행정법원 2017.4.21. 선고, 2016구합2960 판결),
 - 북한학 또는 북한법을 전공한 것을 특수한 경력을 갖춘 것으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
 - ※ ① ‘전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우’: 박사 학위, 기술사 등급의 국가기술자격, 변호사 등의 전문자격 중 하나를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우 ② ‘군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우’: 군전임교수, 학군단교관, 군단급훈련장관리관 등

(고용차별개선과-1065, 2020.05.12.)

171

미국 주재 총영사관에서 근무하는 행정원이 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 자에 해당하는지

질의

- 미국 주재 총영사관에서 근무하는 행정원이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제3호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에 따라 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는바,
 - 국가안전보장, 국방·외교·통일 분야에 대한 전문적 지식·기술을 갖추었다고 인정할 만한 업무나 직위, 직책을 맡아 온 경험을 갖추고 이와 관련된 업무를 주로 수행하고 있는 경우가 이에 해당합니다.
- 귀하의 질의만으로는 총영사관 소속 행정원이 수행하는 구체적인 업무내용을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”를 사용기간제한의 예외로 인정한 취지는 전문적 지식·기술 및 경력을 갖춘 자가 국가안전보장 등 고도의 기밀을 요하는 업무에 종사하는 경우에 한정된다고 볼 것이므로(고용차별개선과-862, 2017.4.3.),
 - 총영사관에서 외교와 관련된 일반적인 행정업무를 담당한다면 이는 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무로서 고도의 기밀을 요하는 업무로 보기 어려워 위의 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-441, 2022.02.25.)

질의

- 본인이 동의할 경우 초빙교수에게 일반행정 직원과 같은 사무업무를 담당하게 할 수 있는지
 - 만약 가능하다면 일반직원과 다르게 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 단서의 적용 예외 대상인지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 해당 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항 및 같은 법 시행령 제3조제3항제4호는 기간제근로자가 “고등교육법” 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우”에는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 하고 있으며,
 - 같은 법 시행령 제3조제3항제4호 나목에서는 “고등교육법 시행령” 제7조에 따른 명예교수, 겸임교원, 초빙교원 등의 업무”라고 규정하고 있습니다.
- 귀 질의의 내용으로 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 질의 관련 초빙교수가 「기간제법」 제3조제3항제4호 및 나목의 예외 사유에 해당하려고 하면 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 업무에 종사하는 자이어야 합니다.
 - 질의 내용과 같이 해당 기간제근로자 본인의 동의를 받았다고 해서 상기 필요 조건에 부합하지 않는 일반행정 업무를 수행하게 되면 「기간제법」 예외 사유에 해당하는 것으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1222, 2021.05.26.)

8-3. 고소득 전문직

173

고소득 기간제근로자의 경우 2년을 초과하여 사용할 수 있는지

질의

- 계약직 노동자의 근로계약 기간이 4월 말로 총 2년으로 종료되나, 회사의 사정상 정규직이나 무기계약직으로 전환은 어려운 상황임
 - 노동자*도 1년 추가 계약에 동의하고 있는바, 관련 법령에 근거하여 근로계약의 추가 연장이 가능한지
 - * (직업분류) 자동차 기계 부품 개발/ 선행 품질 엔지니어(연봉) 8,900만원 (예상치)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조는 사용자가 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 기간제근로자를 사용하도록 제한하면서,
 - 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호는 “통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류의 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하는 경우” 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않는다고 하여 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.
- 위에 따라 특정 기간제근로자가 한국표준직업분류 대분류 1(관리자) 및 대분류 2(전문가 및 관련 종사자)에 해당하는 직업에 종사하고,
 - 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에서의 최근 2년간 연평균 근로소득이 한국표준직업분류 대분류 2 직업종사자의 근로소득 상위 25%(19년 고시 기준 62,007,000원) 이상인 경우,
 - 해당 근로기간(2년)은 사용기간 제한의 예외로 인정되어 사용자는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있을 것입니다. 다만, 그 이후 사용기간에 대하여는 2년 단위로 사용기간 제한의 예외에 해당하는지를 새로이 판단하여야 할 것입니다.
- 귀 질의상 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 귀사 근로자(자동차 기계 부품 개발/선행 품질 엔지니어)가 한국표준직업분류 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하는 것으로 볼 수 있고,

※ <참고> 한국표준직업분류 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) → 중분류 23(공학 전문가 및 기술직) → 소분류 235(기계 로봇공학 기술자 및 시험원) → 세분류 2351(기계공학 기술자 및 연구원) → 세세분류 23516(자동차공학 기술자 및 연구원)

- 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에서의 최근 2년간 연평균 근로소득이 상위 25% (고용노동부 최근 공고 금액 62,007,000원) 이상이라면, 추가적으로 1년간 근로계약을 체결하여 총 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 한편, 해당 근로자의 한국표준직업분류상 판단을 원하신다면 소관 부처(통계청 통계기준과)로 문의하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-913, 2020.04.21.)

174

업무의 변동으로 대분류 1 직업에 종사하지 않게 된 경우 계속근로기간 산정 방식 및 55세 이상 근로자 예외 사유 적용 여부 등

질의

- (질의 ①) 증권사 지점장(기간제)에서 영업직원(기간제)으로 전환 시, 고용노동부 공시금액 초과 여부 확인을 위한 기산일은 최초 입사일부터 2년 단위인가(아니면 영업직원 전환 시부터 2년 단위인가)
 - * (예시) 2010.4. 지점장(전문이사대우) 이사, 계약직 → 2018.3. 지점영업직원(전문이사대우), 계약직 → 2019.7. 지점영업직원(전문위원), 계약직
- (1-1) 업무의 변동은 없으나(계속 영업직원) 계약조건(직위명칭, 계약기간, 보상수준)의 변경 시, 기산일은 언제로 해야하는지
- (1-2) 증권사 지점장에서 영업직원(대분류 1→대분류 2)으로 전환 시, 고용노동부 공시 금액 기산일은 지점장으로 입사한 날짜 기준인지
- (1-3) 증권사 지점장은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에 따른 통계청고시(통계청고시 제2017-191호) 대분류 1에 따른 금융관리자에 해당하는지 여부
- (질의 ②) 지점장 입사 시 만 50세였으나 이후 영업직으로 전환 시 만 55세일 경우, 「기간제법」 제4조제1항 단서 제4호 고령자와의 근로계약으로 볼 수 있는지 여부

회신

[질의 ① 관련]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호는

- 「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 25%(19년 공고 기준, 62,007,000원)에 해당하는 경우”에는
- 사용자가 해당 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 기간제한의 예외 사유로 인정하고, 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않고 있습니다.
- 위 조항에 근거하여 한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 해당하는 기간제근로자로 계속 근로한 경우 2년을 초과하는 시점에서 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 최근 2년간의 연평균근로소득이 고용노동부장관이 최근 공고한 금액 이상인 경우에는 사용자가 2년을 초과하여 해당 기간제근로자를 사용할 수 있으며, (고용차별개선정책과-309, 2009.6.2.)
 - 2년을 초과하여 기간제근로자로 근무하던 중 직위 변경 등으로 더 이상 대분류 1 및 2 직업에 해당하지 않게 된 경우에는 직위 변경 시점을 예외 사유가 소멸된 시점으로 보고, 해당 시점으로부터 2년을 초과하여 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하게 됩니다. (고용차별개선정책과-1428, 2009.6.25.)
- 한편, 지점장 및 지점영업직원이 한국표준직업분류 대분류 1 및 대분류 2에 해당하는지와 관련하여, 귀 질의상 해당 직위가 담당하는 구체적인 업무 등을 알 수 없어 명확한 답변은 어려우며,
 - 한국표준직업분류는 각 분류에 해당하는 경우에 대하여 세부적으로 설명하고 있으므로 이를 참고하여 판단하되, 구체적인 판단을 원하시는 경우에는 한국표준직업분류를 소관하고 있는 통계청으로 문의하시기 바랍니다.

[질의 ② 관련]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제4호는 “고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 “고령자고용법”이라 함) 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우”를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있고
 - 「고령자고용법」 제2조제1호 및 같은 법 시행령 제2조제1항에 따르면 만 55세 이상인 사람을 고령자로 규정하고 있습니다.
- 상기 조항에는 ‘①사용자가 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만 55세 이상인 경우’ 또는 ‘②기간제 근로계약을 갱신할 당시 근로자가 만 55세 이상이고, 기존 계속근로기간이 2년 이하로서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 않는 경우’가 해당합니다 (대법원 2013.5.23. 선고 2012두18967판결 등 참고).
 - 다만 귀 질의의 경우 지점장으로서 근무하였던 기간이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에 따라 기간제한의 예외로 인정될 수 있는바,

- 기간제근로자 사용기간제한의 예외 사유로서 근무한 기간은 「기간제법」 제4조에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는지 여부의 판단을 위한 계속근로기간 산정 시 제외하고 있음을 참고하시기 바랍니다(대법원 2018.6.19. 선고, 2017두54975 판결). 끝.

(고용차별개선과-990, 2020.05.04.)

[참고]

위 질의회시 중 직위 변경 시점을 예외 사유 소멸 시점으로 본다는 내용은 기간제근로자의 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에 최근 2년간 연평균 근로소득이 고용노동부의 최근 공고 금액보다 높은 경우에 한하여 적용됨을 안내드립니다.

175

한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 해당하는 근로자의 소득이 고용노동부 공고 금액 이상인 경우 예외 사유에 해당하는지

질의

[관련 사실관계]

- 당사는 건설업을 주된 사업으로 하는 종합건설회사
 - (인력 운영) 현장에 정규직에 준하는 업무를 수행하는 프로젝트 전문직과 정규직 및 프로젝트 전문직 보조 업무를 수행하는 프로젝트 일반직을 구분 운영
- 질의 근로자 A 관련
 - (업무) 건설현장에서 산업안전보건법상 안전관리자 업무를 수행
 - * 안전보건 매뉴얼 및 안전보건 관리규정 작성, 안전관리계획 수립, 산업안전보건 관리비 사용계획 수립, 위험성 평가 등의 업무 수행
 - (근무기간 및 계약형태) 1998.7.1. ~ 2020.2.29. 건설현장 단위로 기간제 근로계약을 체결하고 종료하였음
 - * 프로젝트 일반직(1998.7.1.~2004.8.9.)을 거쳐 프로젝트 전문직(2004.8.9.~2020.2.29.)으로 근무하였음.
 - * 최종 근무한 건설현장에서 계약기간(2017.7.15.~2020.2.29.) 만료로 근로관계 종료
 - (한국표준직업분류) 당사는 통계청에 근로자 A의 한국표준직업분류상 '23461 산업안전원' 해당 여부에 질의를 하였고, 관련 답변을 받음 (2020.4.23.)

- 근로자 A가 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지
 - (질의 ①) 최종 건설현장에서의 근무기간(2017.7.15.~ 2020.2.29.)의 「기간제법」상 사용기간 제한 예외 해당 여부
 - (질의 ②) 당사에서 전체 근무기간(1998.7.1.~ 2020.2.29.)의 「기간제법」상 사용기간 제한 예외 해당 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호는
 - “「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 25%(19년 공고 기준, 62,007,000원)에 해당하는 경우”에는
 - 사용자가 해당 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 기간제한의 예외 사유로 인정하고, 2년을 초과 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않고 있습니다.
- 위 조항에 근거하여 한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 해당하는 기간제근로자로 계속 근로한 경우 2년을 초과하는 시점에서 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 최근 2년간의 연평균근로소득이 고용노동부장관이 최근 공고한 금액 이상인 경우에는 사용자가 2년을 초과하여 해당 기간제근로자를 사용할 수 있으며(고용차별개선정책과-309, 2009.6.2.),
 - 2년을 초과하여 기간제근로자로 근무하던 중 직위 변경 등으로 더 이상 대분류 1 및 2 직업에 해당하지 않게 된 경우에는 직위 변경 시점을 예외 사유가 소멸된 시점으로 보고, 해당 시점으로부터 2년을 초과하여 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하게 됩니다(고용차별개선정책과-1428, 2009.6.25.).
- 귀 질의와 관련하여 근로자 A의 직업에 대하여는 한국표준직업분류를 소관하는 통계청에서 한국표준직업분류 대분류1과 대분류2 직업에 해당한다고 판단한 바 있으므로
 - 사측과 근로자 A가 기간제 근로계약을 체결하여 2년을 초과 근무하는 시점에서 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 해당 근로자의 최근 2년간 연평균근로소득이 고용노동부장관이 최근 공고한 금액 이상인 경우라면, 해당 기간제근로자는 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당하여 2년을 초과하여 근무할 수 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1123, 2020.05.22.)

[참고]

위 질의회시 중 직위 변경 시점을 예외 사유 소멸 시점으로 본다는 내용은 기간제근로자의 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에 최근 2년간 연평균 근로소득이 고용노동부의 최근 공고 금액보다 높은 경우에 한하여 적용됨을 안내드립니다.

질의

[관련 사실]

- 2020.12.10. 감사전담조직 설치, 감사전담조직에서 근무할 전담인력(감사위원장 1명, 상임감사위원 2명, 감사단장 1명)을 개방형 직위(기간제근로자)로 임용할 예정
- 감사전담인력의 계약기간, 근무형태, 연봉 및 직무
 - 계약기간: 최대 4년(2년+2년)
 - 근무형태: 전일제 또는 시간제
 - 연봉: 약 1억 수준
 - 직무범위: 감사위원장(위원회 총괄), 상임감사위원(위원회 안건 검토 및 안건 심의, 의결), 감사단장(감사단 총괄)

- 당사에서 채용할 감사전담인력이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항 제5호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호는
 - “「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 25%에 해당하는 경우”를
 - 사용자가 해당 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 기간제한의 예외 사유로 규정하고 있으며,
 - 상기 예외 사유에는 한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 해당하는 기간제근로자가 2년을 초과하여 근무하는 시점에서 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 최근 2년간의 연평균근로소득이 고용노동부장관이 최근 공고한 금액(20년 5월 21일 공고 기준, 63,768,000원) 이상인 경우가 해당합니다(고용차별개선정책과-309, 2009.6.2.).
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우며, 감사전담인력의 한국표준직업분류에 따른 직업분류와 소득수준을 바탕으로 예외 사유에 해당하는지 개별적으로 판단하시기 바라고,

- 특정 직무가 한국표준직업분류상 어디에 해당하는지에 대하여는 해당 업무를 소관하는 부처(통계청)로 문의하시기 바랍니다.
- 다만, 한국표준직업분류는 대분류 3(사무종사자) 내에서 감사 사무 종사자(330)를 규정하면서 “효율적인 감사업무를 수행하기 위하여 감사기획 및 지침 수립 등 감사 실시에 따른 제반 업무를 수행하는 직군”이라고 설명하고 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1818, 2020.08.20.)

177

한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 소득기준 산정 방식

질의

- (질의 ①) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제5호 해석과 관련하여,
 - 1) 한국표준직업분류의 대분류 1 직업에 종사하는 자(소득요건 미적용)이거나, 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득이 고용노동부장관이 조사한 대분류2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우(소득요건 적용)를 의미하는지
 - 2) 한국표준직업분류의 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로소득이 고용노동부장관이 조사한 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우(소득 요건 적용)이거나, 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득이 고용노동부장관이 조사한 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우(소득 요건 적용)를 의미하는 것인지
- (질의 ②) 상기 내용 중 2)의 해석에 따르는 경우, 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자임에도 불구하고 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로소득이 아닌 대분류 2 직업의 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25를 기준으로 기간제법 사용기간 제한 예외 여부를 결정한 취지가 무엇인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호는
 - “「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 25%(20년 공고 기준, 63,768,000원)에 해당하는 경우”에는
 - 사용자가 해당 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 기간제한의 예외 사유로 인정하고, 2년을 초과 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않고 있습니다.

- 위 조항에 근거하여 한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 해당하는 기간제근로자로 계속 근로한 경우 2년을 초과하는 시점에서 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 최근 2년간의 연평균근로소득이 고용노동부장관이 최근 공고한 금액 이상인 경우에는 사용자가 2년을 초과하여 해당 기간제근로자를 사용할 수 있는바(고용차별개선정책과-309, 2009.6.2.),
 - 귀 질의상 제시하여 준 해석①과 해석② 중에서, 해석②의 입장에 부합하는 것으로 볼 수 있습니다.
- 한편, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호의 입법 취지는 한국표준직업분류 대분류 1(관리자)과 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업 종사자 중 고소득자의 경우
 - 고소득자에 해당하는지 판단함에 있어서는 일률적인 기준(대분류 2 직업의 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우)을 설정할 필요성이 반영된 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2592, 2020.11.24.)

178

‘최근 2년간 연평균 근로소득’에서 ‘최근’의 의미(시점)

질의

- (질의 ①) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제5호 규정상에서 ‘최근’의 의미(시점)에 대해 질의
 - * 예) 2017.1.1.기간제로 입사하여 2020.12.31. 계약 만료되었다면, ‘최근’의 시점은 입사일로부터 2년이 되는 시점인 2018.12.31.인지 아니면 계약만료일인 2020.12.31.인지
- (질의 ②) 근로계약기간의 장단에 따라 ‘최근’의 시점이 달라지는지
 - * 예) 2년 이내의 근로계약을 반복하여 체결한 경우(예를 들어 1년 단위로 재계약 반복)와 2년을 초과하여 근로계약을 체결한 경우(예를 들어 4년을 계약기간으로 한 경우)를 구분하여 ‘최근’의 시점이 달라지는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호는
 - “「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 25%(‘20년 공고 기준, 63,768,000원)에 해당하는 경우”에는

- 사용자가 해당 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 기간제한의 예외 사유로 인정하고, 2년을 초과 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않고 있습니다.
- 구체적으로, 여기서 최근 2년간의 연평균소득을 판단하는 시점은
 - 기간제근로자로서 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에서 최근 2년간 연평균 근로소득이 특정 수준 이상인지 여부를 판단하게 되며
 - 판단 결과 특정 수준 이상인 경우에 해당 근무기간은 기간제한의 예외로 인정되어 무기계약 간주를 위한 사용기간의 산정 시 합산되지 않습니다.
 - 관련 행정해석으로는 “위 조항에 근거하여 한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 해당하는 기간제근로자로 계속 근로한 경우 2년을 초과하는 시점에서 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 최근 2년간의 연평균근로소득이 고용노동부장관이 최근 공고한 금액 이상인 경우에는 사용자가 2년을 초과하여 해당 기간제근로자를 사용할 수 있습니다(고용차별개선 정책과-309, 2009.6.2.)”를 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-496, 2021.03.03.)

질의

- 신기술금융사 및 창업투자회사(벤처캐피탈)에 고용되어 벤처투자 심사 및 사후관리, 벤처조합을 설립하여 펀드매니저로서 운영하는 근로자(벤처캐피탈리스트 또는 벤처투자심사역)가 「기간제법 시행령」 제3조 제3항제5호의 “한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자”에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하기 위해서는
 - 첫째, 해당 근로자가 한국표준직업분류 대분류 1(관리자)과 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하여야 하고,
 - 둘째, 해당 근로자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 최근 2년간의 연평균 근로소득이 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25 이상이어야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 벤처캐피탈리스트 또는 벤처투자심사역의 주요 업무 내용을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 곤란하나,
 - 벤처캐피탈리스트 또는 벤처투자심사역이 기업의 현재상황과 발전가능성을 평가해 자금을 투자하고 이를 회수하거나, 특히 벤처를 양육하고 성장시켜 기업을 공개해 투자한 금액을 회수하는 ‘투자 인수 심사원’(한국표준직업분류 코드 27291)에 해당한다면 “한국표준직업분류 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하는 자”에 해당하는 것으로 판단됩니다.
 - 다만, 보다 정확한 판단을 위해서는 한국표준직업분류를 담당하는 통계청에 문의하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2440, 2021.11.15.)

한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액의 산출 기준

질의

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유 관련 “한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액”의 산출 기준

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따라 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1(관리자)과 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균 근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 대분류 2 직업 종사자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액은 고용형태별 근로실태 조사를 통해 확인된 대분류 2 직업 종사자의 매년 6월 급여계산기간을 기준으로 지급된 월 급여(정액급여+초과급여)에 12개월을 곱하여 산정한 연간 급여와 전년도 연간특별급여(상여금 및 성과급)를 합산하여 산정된 연간 임금총액을 기준으로 상위 25%에 해당하는 금액을 산출합니다.
- 아울러, 우리부는 홈페이지를 통해 매년 대분류 2 직업 종사자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액(*20년 기준 66,000,000원)을 공고하고 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2441, 2021.11.15.)

질의

- * (담당업무) IT 설계·분석 또는 신기술 연구개발 등에 관한 컨설턴트
- * (연봉) 8천만원 ~ 1억원 내외 수준
- * (계약기간) 3년 단위 (갱신 가능)

- (질의 ①) 위의 근로자가 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호(한국표준 직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자로서 근로소득 상위 100분의 25)에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하여 계속근로기간이 2년을 초과하더라도 무기계약 근로자로 간주되지 않는지. 사용기간의 제한없이 기간제 근로계약을 계속하여 갱신하는 것이 가능한지
- (질의 ②) 위의 근로자와 기간제 근로계약을 반복·갱신하는 경우에도 기간제근로자로 보아 승진·휴직 등의 근로조건에 대해 정규직과 다르게 처우하는 것이 가능한지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하기 위해서는
 - 첫째, 해당 근로자가 한국표준직업분류 대분류 1(관리자)과 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하여야 하고,
 - 둘째, 해당 근로자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 최근 2년간의 연평균 근로소득이 고용형태별 근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25 이상이어야 합니다.

[질의 ①에 대하여]

- 귀하의 질의 내용만으로는 IT 설계·분석 또는 신기술 연구개발 등에 관한 컨설턴트의 구체적인 업무 내용을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - IT 설계·분석 또는 신기술 연구개발 등에 관한 컨설턴트가 한국표준직업분류의 대분류 1 또는 대분류 2 직업에 종사하는 자에 해당하고, 「소득세법」 제20조제1항에 따른 최근 2년간의 연평균 근로소득이 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는

자의 근로소득 상위 100분의 25(20년 기준 66,000,000원) 이상이면 위의 예외 사유에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.

* 통계청의 「한국표준직업분류」 중분류 22 '정보 통신 전문가 및 기술직' 참조

- 다만, 위의 예외 사유에 해당하지 않는 경우에는 기간제근로자의 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점에 무기계약 근로자로 간주됨을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제8조제1항에 따라 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(무기계약 근로자)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니되며, 같은 법 제2조제3호에 따른 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.
 - 따라서, 기간제근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약 근로자에 비하여 승진·휴직 등의 근로조건에 대해 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 경우에는 「기간제법」 제8조제1항(차별적 처우의 금지) 위반에 해당할 소지가 있다고 판단되고,
 - 합리적 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함을 참고하시기 바랍니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045). 끝.

(고용차별개선과-226, 2022.01.28.)

질의

- 기간제근로자가 3개월 육아휴직을 사용하는 경우, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 「기간제법」) 시행령 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외)제3항제5호 적용 여부를 판단하기 위한 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다) 산정 방법

- 「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 25*에 해당하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있습니다.

* '22년 기준 69,996,000원(고용노동부 공고, '23.6.13. 시행)

- 아울러, 기간제근로자의 육아휴직 활용을 촉진하기 위하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항은 기간제근로자의 육아휴직 기간은 「기간제법」 제4조에 따른 사용기간에서 제외한다고 규정하고 있습니다.
- 귀 질의 내용과 같이 3개월의 육아휴직을 사용하는 경우, 육아휴직 기간을 제외한 사용기간 (기간제 근로계약을 반복갱신한 경우에는 계속근로한 기간의 합)이 2년을 초과하는 시점에 「소득세법」 제20조제1항에 따른 최근 2년간 연평균 근로소득이 상기 공고 금액보다 높은 경우 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당하며,
 - 이때, 사용기간 제한 예외를 판단하기 위한 ‘근로소득’은 육아휴직 기간을 제외하고 실제 근로를 제공한 최근 2년간의 연평균 근로소득을 의미합니다.
 - 예를 들어, 2021.1.1. 입사한 기간제근로자가 2021.7.1.부터 2021.12.31.까지 육아휴직을 사용하고 2023.6.30.까지 계속하여 근로한 경우, 2023.7.1.에 2021.1.1.~2021.6.30., 2022.1.1.~2023.6.30. 기간 동안 발생한 연평균 근로소득이 공고 금액보다 높은 경우, 해당 기간은 사용기간 제한의 예외에 해당합니다.
 - 한편, 연평균 근로소득이 공고 금액보다 높은 2년에 대하여 사용기간 제한의 예외가 인정되는 것이며, 그 이후 사용기간에 대해서는 2년 단위로 새로이 판단해야 함을 알려드립니다.
- * 기존 행정해석 중 육아휴직 기간도 최근 2년간의 연평균 근로소득 산정기간에 포함된다는 취지의 내용 등 이번 행정해석과 배치되는 부분은 이번 행정해석의 내용을 따르도록 함(고용차별개선과-1375, 2023.5.22. 등).

끝.

(고용차별개선과-1101, 2024.05.07.)

한국표준직업분류 대분류 2 전문가 및 관련 종사자 중 분류코드 27299(그 외 금융 및 보험 관련 전문가) 해당 여부

질의

- 은행에서 아래 업무를 수행한 기간제근로자가 한국표준직업분류 대분류 2 전문가 및 관련 종사자 중 분류코드 27299(그 외 금융 및 보험 관련 전문가)에 해당하는지
 - 보험 업무 관련 대내외 보고서 작성, 보험상품 판매 관련 사후 관리(계약 유지 관리, 고객 민원 발생 시 지원), 전산 시스템 유지 관리(전산개발을 담당 부서에 의뢰, 시스템 정상 가동 여부 점검 등), 내부통제(판매 담당 인력 영업행위 모니터링, 판매행위 관련 영업점과 판매인 성과 평가 등), 내부 규정 관리 업무

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호는 전문성 등을 갖추고 높은 수준의 근로조건에서 근로를 제공하고 있는 기간제근로자에 대하여 사용기간을 일률적으로 제한할 경우 기업의 탄력적 인력 운영을 저해할 우려가 있다는 점 등을 고려하여,
 - 한국표준직업분류 대분류 1(관리자)과 대분류 2(전문가 및 관련 종사자) 직업에 종사하는 기간제근로자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 최근 2년간의 연평균 근로소득이 고용형태별 근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25 이상인 경우를 기간제 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있습니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계 및 실제 수행하는 업무 내용 등을 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 곤란하나,
 - 한국표준직업분류 대분류 2의 세분류 ‘기타 금융 및 보험 관련 전문가(2729)’는 ‘금융·재무 기획자, 금융·재무조사자, 투자인수심사원, 담보중개인 및 신탁관리인과 같이 달리 분류되지 않는 금융 관련된 전문 직업들이 포함되며 이들은 은행, 신탁회사, 투자회사, 정부 등에서 일한다.’고 규정하고 있으며,
 - 세세분류 ‘그 외 금융 및 보험 관련 전문가(27299)’는 보험 인수 심사원, 투자신탁 전문가 등 세세분류 항목에 포함되지 않은 유사한 직무를 수행하는 자를 의미하므로, 귀 질의 내용의 보험 및 보험 판매 업무 관련 보고서 작성, 전산 시스템 유지, 내부 인력 평가, 내부 규정 관리 등을 수행하는 업무는 ‘그 외 금융 및 보험 관련 전문가’의 업무라고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
 - 다만, 보다 정확한 판단을 위해서는 한국표준직업분류를 소관하는 통계청에 문의하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1317, 2024.06.07.)

질의

- (질의 ①~③) 「기간제법 시행령」 제3조제3항제5호에서 규정한 근로소득은 세금 및 공과금을 제하지 않은 소득이 맞는지. 비과세 근로소득도 포함인지. 근로소득공제를 하지 않은 금액이 맞는지
- (질의 ④) 육아휴직 시 육아휴직 사용 전 2년간의 근로소득을 계산하면 되는지. 예컨대, 2020.1.1부터 근로계약을 체결한 기간제근로자가 2022.1.1부터 1년간 육아휴직을 사용한 경우 2023.1.1.에 근로소득 계산 시 2020년~2022년 근로소득을 계산하여 2년초과 기간제 계약이 가능한지를 판단하면 되는지 궁금합니다.

회신

[질의 ①~③에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호는 「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, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「소득세법」 제20조제1항에서 근로소득은 해당 과세기간에 발생한 근로를 제공함으로써 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여, 법인의 주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 의결기관의 결의에 따라 상여로 받는 소득, 퇴직함으로써 받는 소득으로서 퇴직소득에 속하지 아니하는 소득 등으로 규정하고 있으며,
 - 「소득세법」 제12조제3호는 “근로소득 또는 퇴직소득 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 소득”에 대하여 소득세를 과세하지 아니한다고 규정하고 있습니다.
 - 귀하께서 질의하신 비과세 수당 등이 근로를 제공함으로써 받는 임금·수당 등에 해당한다면, 해당 수당에 대한 과세 여부는 별론으로 하고, 「기간제법」에서 준용하는 「소득세법」 제20조제1항의 근로소득에 포함될 것으로 사료됩니다.
- 한편, 「소득세법」 제20조제2항에 따라 ‘근로소득금액’이란 제1항 각 호의 소득(근로소득)의 금액의 합계액(비과세소득의 금액은 제외)에서 ‘근로소득공제’를 적용한 금액을 의미하므로, 「기간제법」에서 준용하는 「소득세법」 제20조제1항의 ‘근로소득’과는 다른 개념임을 알려드립니다.

[질의 ④에 대하여]

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항은 기간제근로자의 육아휴직 활용을 촉진하기 위하여 기간제근로자의 육아휴직 기간은 「기간제법」 제4조에 따른 사용기간에서 제외한다고 규정하고 있습니다.
- 귀 질의 내용과 같이 기간제근로자가 육아휴직을 사용하는 경우, 육아휴직 기간을 제외한 사용기간 (기간제 근로계약을 반복갱신한 경우에는 계속근로한 기간의 합)이 2년을 초과하는 시점에 「소득세법」 제20조제1항에 따른 최근 2년간 연평균 근로소득이 상기 공고 금액보다 높은 경우 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당하며,
 - 이때, 사용기간 제한 예외를 판단하기 위한 ‘근로소득’은 육아휴직 기간을 제외하고 실제 근로를 제공한 최근 2년간의 연평균 근로소득을 의미합니다.
 - 예를 들어, 2020.1.1. 입사한 기간제근로자가 2022.1.1.부터 1년 간 육아휴직을 사용한 경우, 2022.1.1.~2022.12.31. 기간은 「기간제법」 제4조의 사용기간과 같은 법 시행령 제3조제3항 제5호의 근로소득 산정기간에서 제외되므로, 해당 근로자의 사용기간이 2년을 초과하는 시점인 2023.1.1.에 2020.1.1.~2021.12.31. 기간 동안 발생한 연평균 근로소득이 공고 금액보다 높은 경우, 해당 기간(2020.1.1.~2021.12.31.)은 사용기간 제한의 예외에 해당합니다.
- 한편, 연평균 근로소득이 공고 금액보다 높은 2년에 대하여 사용기간 제한의 예외가 인정되는 것이며, 그 이후 사용기간에 대해서는 2년 단위로 새로이 판단해야 함을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-1571, 2024.07.11.)

8-4. 초단시간 근로자, 선수·체육지도자

185

초단시간근로자 해당 여부

질의

- 당사 근로자는 2011년부터 10주 계약, 3주 공백기간, 10주 계약, 3주 공백기간의 근무형태를 반복해오고 있으며, 원칙적인 소정근로시간은 4주를 평균하여 1주 15시간 미만으로 정하고 있습니다. (공백기간은 급여가 지급되지 않음).
- 「기간제법」 적용 관련해서,
 - (갑설) 질의상 근로자의 경우 첫 10주차에 대한 계산 이후 공백기간을 포함하여 계속해서 2011년부터 2020년까지 4주를 평균하여 1주 15시간 이상 되는 주가 2년을 초과하면 「기간제법 시행령」의 예외 사유에 해당되지 않는다고 보는 의견
 - (을설) 질의상 근로자의 경우 첫 10주차에 대한 4주 평균 1주 15시간 이상되는 주를 계산한 이후, 두 번째 10주차에 대한 4주 평균 1주 15시간 이상되는 주를 계산하여 2년을 초과하면 「기간제법 시행령」의 예외 사유에 해당되지 않는다고 보는 의견

회신

- 「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 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있습니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 단서의 각 호의 예외적인 사유에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니합니다.
 - 특히, 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제6호에 따른 예외 사유에 해당합니다.
- 귀 질의를 통하여는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제6호에 따른 예외 사유에 해당 여부 판단을 위해서는 해당 근로자의 4주 동안을 평균하여 1주 동안 실근로시간이 아닌 소정근로시간이 15시간 미만인 경우 여부로 판단하므로,

- 질의 내용과 같이 원칙적으로 소정근로시간을 4주 평균하여 1주 15시간 미만으로 정하였다면, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제6호의 예외 사유에 해당할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2499, 2020.11.18.)

186

체육지도자 업무에 종사하는 경우 해당 여부

질의

[관련 현황]

- 대상자 : 계약직 기술7급 이○○(33세)
- 채용 당시 공고 내용- 담당업무 : 수영장관리 및 지도, 안전근무
- 대상자 취득자격 : 생활스포츠지도사(수영)2급, 수상구조사
- 계약기간: 2018.5.1. ~ 2020.4.30. (2년)
- 업무분장상 수행업무, 수영장 프로그램 운영, 안내데스크 지원 및 회원관리, 수영장 민원 및 안전관리, 수영강사 부재 시 대체강습, 특별강습(재능기부 등)

- (질의 ①)상기 대상자를 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호, 같은 법 시행령 제3조제3항제7호 「국민체육진흥법」 제2조제6호가목에 해당하는 스포츠지도사로 보아 계약직으로 연장계약을 체결할 수 있는지
- (질의 ②) 이와 유사한 사례로, 생활스포츠지도사 자격을 취득한 테니스 강사를 기간제근로자로 사용 중인데, 주된 업무는 테니스 강습이고 부수적으로 테니스장 시설(코트, 화장실, 주차장 등) 환경정비 및 회원 상담 등의 업무를 병행하고 있는데, 이러한 경우에도 「기간제법」 2년 사용기간 예외사항에 해당하는지

회신

- 「기간제법」 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 해당 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나,
 - 「기간제법」 제4조제1항 및 같은 법 시행령 제3조제3항제7호는 기간제근로자가 “「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 하고 있습니다.

- 한편, 「국민체육진흥법」 제2조제6호는 체육지도자를 “학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도할 수 있도록 스포츠지도사, 건강운동관리사, 장애인스포츠지도사, 유소년스포츠지도사, 노인스포츠지도사의 어느 하나에 해당하는 자격을 취득한 사람”이라고 규정하고 있으며
 - 「국민체육진흥법 시행령」 제9조는 스포츠지도사를 “1급·2급 전문스포츠지도사 및 1급·2급 생활스포츠지도사”로 구분하고 있습니다.
- 귀 질의의 내용으로 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호의 “체육지도자 업무에 종사하는 경우”란 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자의 자격을 소지하고 학교·직장·지역사회 등에서 체육지도자 업무에 종사하는 경우를 말하는바,
 - 귀 질의의 근로자는 생활스포츠지도사의 자격을 소지하고 있으므로, 체육지도자 업무에 종사 여부에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지가 결정될 것으로 사료되며,
 - 체육지도자 업무에 종사 여부는 해당 근로자가 담당하고 있는 ‘주된 업무’가 체육지도자 업무인지를 검토하여 판단하여야 할 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-649, 2020.03.18.)

187

스포츠, 레크레이션 종사자(한국고용직업분류 기준, 420)가 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우에 해당하는지

질의

- 스포츠, 레크레이션 종사자(한국고용직업분류 기준, 420)가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제7호 중, “「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우에 포함되는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 해당 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나,

- 「기간제법」 제4조제1항 및 같은 법 시행령 제3조제3항제7호는 기간제근로자가 “「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 하고 있습니다.
- 위와 관련하여, 「국민체육진흥법」 제2조제6호는 체육지도자를 “학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도할 수 있도록 스포츠지도사, 건강운동관리사, 장애인스포츠지도사, 유소년 스포츠지도사, 노인스포츠지도사의 어느 하나에 해당하는 자격을 취득한 사람”이라고 규정하고 있으며
 - 「국민체육진흥법 시행령」 제9조(스포츠지도사), 제9조의2(건강운동관리사), 제9조의3(장애인 스포츠지도사), 제9조의4(유소년스포츠지도사), 제9조의5(노인스포츠지도사)는 개별 자격별 세부적 구분과 자격요건을 명시하고 있는바,
 - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호의 “체육지도자 업무에 종사하는 경우”란 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자의 자격을 소지하고 학교·직장·지역사회 등에서 체육지도자 업무에 종사하는 경우를 의미한다고 볼 수 있을 것입니다.
- 귀 질의의 내용으로 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 따른 체육지도자 업무를 수행하는 경우로 인정될 수 있는지는 귀 질의상 한국고용직업분류(2018)에 따른 소분류 “420 스포츠·레크레이션 종사자”에 해당하는지와는 별개로,
 - 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자의 자격을 소지하고 학교·직장·지역사회 등에서 체육지도자 업무에 종사하는 경우에 해당하는지를 토대로 판단하여야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-59, 2021.01.11.)

질의

- 수영 스포츠지도사 자격증을 소지한 A대학교 수영안전교육관(체육관) 교육운영팀장이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호 및 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 “체육지도자 업무에 종사하는 경우”에 해당하는지
 - 해당 근로자는 수강생을 직접 지도하지는 않으나, 체육관 강사관리 및 강습 프로그램 운영 업무를 수행하며, 본 기관에서는 강사와 강습 프로그램을 관리하는 최상위의 체육업무 종사자로 볼 수 있어 2년 사용기간 제한의 예외 사항으로 판단

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있습니다.
 - 다만, 「기간제법」 제4조제1항 및 동법 시행령 제3조제3항제7호는 기간제근로자가 “「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에는 사용자가 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 하고 있습니다.
- 한편, 「국민체육진흥법」 제2조제6호는 체육지도자를 “학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도할 수 있도록 스포츠지도사, 건강운동관리사, 장애인스포츠지도사, 유소년스포츠지도사, 노인스포츠지도사의 어느 하나에 해당하는 자격을 취득한 사람”이라고 규정하고 있으며
 - 「국민체육진흥법 시행령」 제9조는 스포츠지도사를 “1급·2급 전문스포츠지도사 및 1급·2급 생활스포츠지도사”로 구분하고 있습니다.
- 귀 질의의 내용으로 구체적 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호의 “체육지도자 업무에 종사하는 경우”란 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자의 자격을 소지하고 학교·직장·지역사회 등에서 체육지도자 업무에 종사하는 경우를 말하는바,
 - 귀 질의의 근로자가 전문스포츠지도사 또는 생활스포츠지도사의 자격을 소지하고 있는 경우, 체육지도자 업무 종사 여부에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지가 결정될 것으로 사료되며,
 - 해당 근로자가 담당하고 있는 업무가 체육지도자의 업무에 해당하는지는 「국민체육진흥법」 소관 부처에게 문의하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1451, 2021.06.23.)

189

선수가 사용기간 제한 예외에 해당하는 계약기간 도중 선수 자격 상실 시 계약 갱신할 때 기간제 근로계약을 체결할 수 있는지

질의

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제7호에 해당하는 선수로서 2020.1.1.부터 1년 단위 기간제근로자로 3년째 계약을 연장하여 근무하던 근로자가 2023.7. 징계 사유로 인하여 체육선수 자격을 상실한 경우, 계약 갱신 시점인 2024.1.1. 기간제 근로계약을 체결할 수 있는지. 무기계약 간주 시점은 언제인지
 - 선수 등록은 매년 이루어지며, 징계 사유에 따라 선수 자격(등록)이 일정 기간 또는 영구 박탈됨

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제7호에서는 “「국민체육진흥법」 제2조 제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 이때, 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 ‘선수’라 함은 “경기단체(특정 경기종목에 관한 활동과 사업을 목적으로 설립되고 통합체육회나 대한장애인체육회에 가맹된 법인이나 단체 또는 문화체육관광부장관이 지정하는 프로스포츠 단체를 말한다)에 등록된 자”를 말합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 징계 등의 사유로 선수 등록이 해제된 경우라면, 해제 시점부터 경기단체에 다시 등록되기 전까지의 기간은 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 ‘선수’에 해당하지 않아 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하지 않을 것으로 판단되며,
 - 징계 사유에 따른 선수 자격정지 기간이 해제된 후, 경기단체에 재등록되어 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 ‘선수’로서 선수 업무에 종사하게 된다면 재등록 후 근무기간은 위의 예외 사유에 해당할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1929, 2023.07.27.)

8-5. 연구기관

190

박사·석사 학위 소지자가 연구과제(4년)를 수행하기 위해 채용된 경우, 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

질의

- 기관은 A청 소속 A교육원 A연구센터로서, 국가R&D연구과제(4년)를 수행하기 위하여, 연구목적으로 박사, 석사 학위 소지자를 사용하고 있으며, 매 1년마다 재계약 하고 있음
 - (질의 ①) 「기간제법」 제4조제1항의 단서 제1호의 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 2년 초과 사용가능한 경우에 해당하는지 여부
 - (질의 ②) 그리고 법률 제4조제1항의 단서 제6호, 시행령 제3조제3항의 단서 제8호의 가.에 따라, 2년 초과 사용가능한 경우에 해당하는지 여부
 - (질의 ③) 만약 상기 2건의 질의에 모두 해당하지 않는다면, ‘석사’는 제외하고, ‘박사’학위 소지자만 2년 초과사용이 가능한 것으로 해석할 수 있는지 여부

회신

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항 단서 제1호에는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우”에 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다고 규정되어 있습니다.
 - 여기서의 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는 사업은 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 말한다고 할 것입니다.(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910)
 - 위수탁사업의 경우, 기간을 정하여 한시적으로 사업을 수행하며 재수탁여부가 불확정적이어서 사업의 지속 여부를 예측하기 어려운 경우라면 통상적으로 「기간제법」 제4조제1항단서 제1호에 해당한다고 볼 수 있습니다.
- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 귀 기관이 수행하는 국가R&D 연구과제가 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호에 해당하는지 여부는 해당 사업이 객관적 종기를 정한 한시적 사업인지 여부, 위탁사업인 경우 재수탁이 불확정적인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “다음 각 목의 연구기관(가. 국공립연구기관 등)에서 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.
 - 이때 가목의 국공립연구기관이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립, 운영하는 기관을 의미합니다.
- 「A청과 그 소속기관 직제」 제2조에서는 A청장의 관장사무를 지원하기 위하여 A청장 소속으로 A교육원을 둔다고 규정하고 있으며, 제20조에서는 ○○에서의 △△ 및 오염방제 업무에 관한 연구·분석·장비개발 등에 관한 사무를 관장하기 위하여 A교육원장 소속으로 A연구센터를 둔다고 규정하고 있습니다.
 - 이에 따라 「A연구센터 운영규칙」에서는 그 조직·정원 등에 관한 사항을 규정하는 한편, 담당 임무로서 ① A 연구개발사업에 관한 기획 평가관리, ② ○○에서의 재난 대비·대응 및 구조·구난에 관한 연구, ③ ○○경비·해상교통관제 및 수상레저 안전관리에 관한 연구 등을 규정하는 바, 이를 종합할 때 특정 분야의 연구를 수행할 목적으로 국가가 설립·운영하는 국공립 연구기관에 해당하는 것으로 판단됩니다.
- 한편, A연구센터 내의 박사·석사 학위소지자가 국가R&D연구과제업무를 수행하는 것이 “연구 업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험, 조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무”에 해당하는지는 별도 검토가 필요하며,
 - 해당 근로자가 실제 수행하는 주된 업무를 기준으로 「기간제법」상 기간제한 예외 사유에 해당하는지를 개별적으로 판단하여야 할 것입니다.
 - 다만, 직접 연구업무에 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무를 수행하지 않고, 단순 보고서 편집 등 행정지원업무에 종사하는 경우 등에는 기간제한 예외 사유에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다.

[질의 ③에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 “전문적인 지식, 기술의 활용이 필요한 경우로서 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다. 따라서, 석사 학위 소지자는 해당 사항이 없습니다.
 - 이때 박사 학위 소지자가 해당 분야에 종사하는 경우에는 직무내용, 전문성 및 업무 난이도 등을 고려하여 그 필요성이 있다고 보아 해당 분야 박사 학위 소지자를 채용의 전제조건으로

하였거나 또는 수행하고 있는 직무에 박사 학위 전공분야의 전문지식을 활용하고 있는 경우 등이 해당될 수 있습니다.

- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나,
 - 박사 학위 근로자의 채용조건, 박사 학위 근로자의 전공, 국가R&D 연구과제 업무의 내용 등을 종합적으로 고려하여 박사 학위 소지자가 해당 분야에 종사하는 경우에 해당하는지를 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-670, 2019.04.01.)

191

A검역본부가 “국공립연구기관”에 해당하는지 여부

질의

- A검역본부가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 가목의 “국공립연구기관”에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 가목에 의거 국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 이 경우 “국공립연구기관”이라 함은 “국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추 설립한 기관”을 의미하므로,
 - 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용 등을 전체적으로 살펴보아 전문적인 연구업무가 주된 목적인지, 독립된 연구시설이나 조직 체계를 갖추어 설립된 기관인지에 따라 판단하여야 할 것입니다.
- 귀 기관은 대통령령인 「B부와 그 소속기관 직제」에 의해 B부의 소속기관으로서, 관장하는 업무는 ‘① 수출입 동물·축산물 및 사료의 검역, ② 가축·가금의 질병에 관한 방역 및 생물학적 제제의 개발, ③ 소 및 쇠고기 이력에 관한 조사 및 이력관리, ④ 동물용 의약품 등의 검사 및 평가, ⑤ 동물의 보호·관리 및 복지 향상에 관한 정책의 개발 및 시행, ⑥ 수출입식물의 검역, ⑦ 국내식물의 검역, ⑧ ①~⑦까지의 사무에 필요한 시험·조사 및 연구’ 사무이며,

- 귀 기관의 하부조직으로는 동물질병관리부, 식물검역부, 동식물위생연구부 등 3개 부가 있고, 「B부와 그 소속기관 직제 시행규칙」에 의한 사무분장 내용을 보면 실험·조사 및 연구업무를 주된 업무로 수행하는 부서는 동식물위생연구부만 해당하는 것으로 보입니다.
- 또한, 귀 기관에서 수행하는 연구업무는 위 ①~⑦까지의 사무를 지원하기 위해 이루어지는 것으로서, 연구 자체만을 주된 목적으로 하는 것으로 보기는 어렵습니다.
- 따라서, 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. 끝.

(고용차별개선과-715, 2019.04.03.)

192

공공기관인 대학병원의 부설연구기관인 임상연구소 연구를 위해 간호사 채용 시 진료는 전혀 하지 않고 연구업무만 관여한다면 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

질의

- 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관인 대학병원의 부설연구기관인 임상연구소에서 연구에 종사하는 교수들의 연구업무를 위해 간호사 자격을 갖춘 근로자를 고용하였을 경우에
 - 그 근로자가 진료 업무는 전혀 관여하지 않고 임상연구소에서 오직 교수들의 연구업무에만 관여하고 있다면 그 근로자의 계속근로기간이 2년을 초과하여도 무기계약직 근로자로 전환될 수 없는 것인지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따르면 “다음 각 목의 연구기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관 등)에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 이 경우, 공공기관의 부설 연구기관이라 함은 전문적으로 연구를 수행하기 위하여 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추고 설립된 기관으로, 이에 대하여는 기관의 설치목적, 사업내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.(고용차별개선과-554, '13.4.1.)

- 한편, 연구업무에 직접 종사하는 경우 등이라 함은 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 관련되어 연구업무의 기초가 되는 실험·조사 등의 업무를 수행하는 경우를 말하며, 행정·전산·사무지원 등과 같이 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 업무만을 담당하는 경우에는 해당하지 아니할 것입니다.(고용차별개선과-1947, '13.10.8.)
- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 귀 기관이 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관인 국립대학병원의 부설기관인 임상연구소로서, 전문적인 연구수행을 위하여 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추고 설립된 기관이며,
 - 해당 임상연구소에서 종사하는 간호사 자격을 갖춘 근로자가 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는
 - 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 다른 특별한 사정이 없는 한 기간제한의 예외 사유에 해당될 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1281, 2019.06.18.)

193

「방송통신발전법」 제34조에 의거해 설립된 법인이 「기간제법」 사용기간 제한 예외인 연구기관에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 「방송통신발전법」 제34조에 의거하여 A부장관의 인가를 받아 설립된 법인으로 「기간제법」상 다른 법률에 따라 설립된 법인 연구기관에 해당되는지
- (질의 ②) 해당 회사에서 전문연구를 하는 근로자들은 주로 자율자동차, 인공지능에 관한 시험규격개발, 시험방법론 등의 연구업무, 해외기구 주요선진국 표준화 ICT 산업 동향분석 등의 연구업무, 소프트웨어 시험수행, 결과서 작성업무, 국가연구개발과제 방법론개발 등을 수행하고 있는 경우 해당 업무가 연구업무에 종사한다고 볼 수 있는지
- (질의 ③) 위 회사가 「기간제법」 예외의 연구기관으로 인정되고, 근로자들이 연구업무를 담당한다면 근로자들과 약정한 근로계약기간, 예를 들어 5년 계약 후 계약종료 또는 3년 계약 후 3년 계약 총 6년 계약 후 계약 종료하는 경우 법적으로 문제가 없는지

회신

- 「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 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 이때, 각 목에 따른 “연구기관”은 “전문적으로 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”으로 보아야 하고, 이에 해당되는지 여부는 기관의 설치목적, 사업내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.
- 귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 질의 ①과 관련하여,
 - 귀 법인의 정관 제1조에 따르면 해당 법인은 「방송통신발전법」 제34조의 규정에 의하여 설립한다고 명시되어 있으며, 정관 제2조에 따르면 그 목적 중의 하나로 ‘국내외 정보통신분야의 최신 기술, 표준 및 시험인증에 관한 각종 정보의 수집·조사·연구’가 명시되어 있다는 점,
 - 정관 제4조에 따르면 법인의 사업내용으로 ‘정보통신 관련 기술, 표준 및 시험인증기술의 연구개발과 보급’, ‘정보통신 관련 국제기구 연구체제 및 국내연구단의 구성과 운영’을 명시하고 있다는 점,
 - 귀 법인은 '19년 6월 기준으로 '2부(경영기획본부, 표준화본부) 2연구소(정보통신시험인증연구소, 소프트웨어시험인증연구소) 1아카데미(TTA아카데미) 1실(감사실)'의 체계로 구성되어 총 385명을 직접 고용하고 있으며, 그 중 263명(68.3%)이 연구소에 배치되어 있다는 점,
 - 귀 재단의 19년 예산현황을 살펴볼 때, 총 예산 약 860억원 중 연구과제 수입이 493억으로 약 57%에 달한다는 점,
 - 「병역법」 제36조에 따라 ‘국가기관 등 연구소’로서 병역지정업체로 지정되어 전문연구요원을 배정받은 사실이 있는 점 등을 고려할 때,
 - 귀 기관은 연구업무를 주된 목적으로 설립된 법인으로 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 사목에 따른 연구기관에 해당될 것으로 사료됩니다.
- 질의 ②와 관련하여, 연구업무에 종사한다고 함은 ‘해당 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우’를 말하는바
 - 질의상 ‘자율자동차, 인공지능에 관한 시험규격 개발, 시험방법론 등의 연구업무, 해외기구 주요 선진국 표준화 ICT 산업 동향분석 등의 연구업무, 소프트웨어 시험수행, 결과서 작성 업무, 국가연구개발과제 방법론개발’의 업무는 연구업무로 사료되므로, 해당 업무에 직접 수행하거나, 해당 업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 연구업무에 종사한다고 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.

- 다만, 연구원이라 하더라도 보고서 작성 및 편집, 행정지원 등 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 업무에 종사하는 경우에는 연구업무에 종사한다고 보기 어려워 2년을 초과하여 사용할 시, 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것으로 사료됩니다.
- 질의 ③과 관련하여, 「기간제법」상 사용기간 제한 예외에 해당하는 연구기관 내에서 ‘연구업무를 직접 수행 또는 관여하여 지원하는 업무’에 종사하는 기간제근로자를 사용하는 경우라면, 해당 근로자와 2년을 초과하는 기간으로 근로계약을 체결할 수 있을 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-1506, 2019.07.18.)

194

대학 산학협력단 내 부설 연구기관이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지

질의

- 대학 산학협력단 내 부설연구기관 소속 근로자들이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제8호 바목의 근로자에 해당되어, 사용기간 제한 예외에 해당하는 기간제근로자인지 여부
- ※ 질의자는 본 질의와 관련하여 검토를 위한 구체적인 자료를 제출하지 않음

회신

- 「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 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 이때, 각 목에 따른 “연구기관”은 “전문적으로 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”으로 보아야 하고, 이에 해당되는지 여부는 기관의 설치목적, 사업내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.
- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호바목은 “기업 또는 대학의 부설연구기관”을 규정하고 있으며,
 - “부설 연구기관”에 대하여는 정의·인정 기준 등을 별도로 정하고 있지 아니하나, 이는 연구를 주된 목적으로 일정한 규모의 인력과 시설을 갖추고 기업 또는 대학내에서 독립적으로 운영되는 조직체계를 의미하는 것으로 보아야 할 것입니다.

- 한편, 연구업무에 종사한다고 함은 ‘해당 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우’를 말하는바
 - 연구원이라 하더라도 보고서 작성·편집, 행정지원 등 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 업무에 종사하는 경우에는 연구업무에 종사한다고 보기 어려워 2년을 초과하여 사용할 시, 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1697, 2019.08.14.)

195

대학의 산학협력단이 「기간제법」 사용기간 제한 예외에 해당하는지

질의

[질의 배경]

- 본 기관은 대학의 산학협력단으로서, 현재 산학협력단의 연구지원인력은 하나의 연구과제와 매칭하여 근로계약을 체결하고 있음
- 해당 프로젝트(연구과제)의 완성을 위해 연구지원인력을 채용하고 있음
- 개정 「국가연구개발사업관리 등에 관한 규정」에서는 연구지원인력 인건비를 직접비에서 계상 가능하며, 여러 연구과제에서 합쳐서 지급도 가능한 것으로 개정되었음
- 기존에 유지하고 있던 하나의 프로젝트 기반 채용을 통해서 2년을 초과하여 근로계약을 체결하던 내부 정책이 유지되기 어려워지게 되었음
- 연구과제의 특수성상 인건비의 재원이 일정하게 지속되는 것이 아니라 연구과제 중단, 종료 등의 사유로 재원의 변동이 있을 수밖에 없기 때문에, 연구과제를 기반으로 근로계약을 체결할 수밖에 없는 상황이나,
- 위와 같이 여러 연구과제에서 인건비를 수령하게 되는 경우 프로젝트의 완성을 위하여 채용된 인력이라고 보기 어려워질 염려가 있음

- (질의 ①)본 산학협력단이 기간제한 예외조항상 연구기관에 해당하는지 여부
 - 현재 산학협력단에서는 대학교원이 수행하는 연구과제 수행에 대한 협약부터 정산보고에 이르기까지 전 과정에 대한 관리를 수행하고 있으며, 해당 연구과제에 참여하여 연구업무에 직·간접적으로 종사하는 연구직 근로자가 전체근로자의 90% 이상을 차지함
 - 산학협력단의 대부분의 업무가 연구과제 수행과 관련 있는 업무이고 근로자의 절대 다수가 연구업무에 종사하는 근로자이며, 취업규칙상 본부직원과 연구직원이 구분되어 있고 수행업무도 구분되어 있음
 - 또한 연구 인력의 경우 학교의 교수(연구책임자)의 연구실에서 연구책임자의 관리감독 하에 학교에 조성되어 있는 전문적 연구 환경에서 연구업무를 수행함

- 대학의 산학협력단은 실질적으로 연구업무종사자가 대부분임에도 연구기관으로 분류되지 않아 여러 가지 애로사항이 있음
- (질의 ②) 연구과제 정산 등 행정업무를 수행하는 지원인력을 기간제한 예외조항상 연구업무 종사자로 볼 수 있는지 여부
 - 개정 「국가연구개발사업관리 등에 관한 규정」 별표2에 따르면 직접비 중 인건비에 '비영리법인 연구부서의 연구 지원인력에게 지급하는 인건비'를 계상할 수 있음.
 - 그러나, 이전 고용노동부 신문고 답변에 따르면 연구보조업무를 수행하는 사람은 연구에 직접적으로 종사하는 연구 지원인력이 아니라 2010년의 행정해석을 근거로 연구보조원(연구지원인력)은 연구업무에 종사하지 않는다고 해석하였음
 - 연구지원인력은 실제 연구현장에서 연구과제 정산, 연구과제 수행 관련 제반업무를 수행하며 연구에 직접적으로 관여하여 도움을 주고 있음
 - 실제 연구 직접비에서 연구지원인력의 인건비를 계상할 수 있도록 한 것도 해당 업무가 연구를 수행하고 완성하는 데 있어 필수 불가결한 업무이기 때문일 것임
 - 즉, 연구지원인력(연구보조원)에 대해서 연구에 직접적으로 종사하는 인원으로 해석해야 타당한 것이 아닌지 질의함

회신

- 「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 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
 - 이때, 각 목에 따른 “연구기관”은 “전문적으로 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”으로 보아야 하고(고용차별개선과-1596, 2015.8.31. 등),
 - 이에 해당하는지 여부는 기관의 설치목적, 사업내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.
- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 질의 ①과 관련하여
 - 귀 법인의 경우 정관 제1조에 따르면 “「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」에 따라 A대학교의 산업교육을 진흥하고 산학협력을 촉진함으로써 대학과 국가의 발전에 이바지”함을 목적으로 명시하고 있으며,
 - 정관 제4조에 따르면 법인의 목적 달성을 위해서 수행하는 업무는 ‘산학협력 관련업무’, ‘지적재산권 관리업무’, ‘대학의 시설 및 운영의 지원’, ‘기술의 이전 및 사업화 촉진에 관한 업무’, ‘기업 및 연구소 등에 대한 지원업무’, ‘기술지주회사 설립 운영에 관한 업무’ 등을 포함하고 있고,

- 귀 법인의 홈페이지의 조직도 내용에 따르면 2개 센터(연구전략센터, 산학운영센터)로 구성되어 있고, 연구전략센터는 5개팀(감사팀, R&D전략팀, 연구시스템관리팀, 인사운영팀, 회계팀), 산학운영센터는 6개팀(과제1팀, 과제2팀, 과제3팀, 과제4팀, 과제지원팀, 지식재산팀)으로 구성되어 있으며,
- 전체적인 인력은 2019.8.14. 기준으로 총 821명이며, 이중 본부직은 74명(정규직 직원 61명, 계약직 직원 9명, 아르바이트 4명), 연구직은 747명(연구교수 166명, 연구원 509명, 과제계약직원 72명)입니다.
- 귀 법인이 제출한 인력현황 자료 이외에 연구기관임을 판단하는 데 참고할 수 있는 자료(사업수행내용 등)가 없는 점, 귀 법인의 설립 근거 법령과 정관, 조직도 등을 통해 확인한 내용으로는 연구업무를 주된 목적으로 설립된 기관으로 보기 어려운 점에서 귀 기관을 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 연구기관으로 판단하기는 어려울 것으로 사료됩니다.
- 한편, 귀 법인에서 수행하는 다양한 사업 중 연구업무가 일부 포함되어 있다 하더라도, 법인 자체의 주된 설립목적이 전문적인 연구업무가 아닌 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 연구기관으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
- 귀 질의 ②와 관련하여, 연구업무 종사자를 2년 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 한 해당 규정은, 연구경험에 계속성이 필요함에도 기간 제한으로 인하여 연구의 단절이 초래된다는 점 등을 고려하여 마련된 것이므로,
 - 연구업무에 종사한다고 함은 ‘해당 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우’를 의미하는 것으로 해석하는 것이 바람직하며,
 - 이에 ‘해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 관련되어 연구업무의 기초가 되는 실험·조사 등의 업무를 수행하는 경우 등’이라면, 연구업무에 종사한다고 볼 수 있으나,
 - 행정, 전산, 사무지원 등 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 업무에 종사하는 경우에는 연구업무에 종사한다고 보기 어려워(고용차별개선과-1947, 2013.10.8. 등 참조) 2년을 초과하여 사용할 시, 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것으로 사료됩니다.
- 한편, 귀 질의의 배경을 고려하여 추가적인 답변을 드리면, 「기간제법」 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.
 - 이때 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우를 말합니다.

- 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 사업 또는 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로, 연구(또는 사업)의 완성을 목적으로 해당 완료기간에 맞추어 근로계약기간을 설정하여 채용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당할 것입니다(고용차별개선정책과-1403, 2013.7.16. 등 참조).
 - 다만, 상시·지속적인 업무 추진을 위해 기간제근로자를 고용한 후 계약기간 중에 각 다른 기간의 정함이 있는 사업(연구 등)에 배치·업무 분장하여 해당 업무를 수행하게 하는 것에 불과하다면 이러한 경우까지 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당된다고 볼 수는 없을 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-2036, 2019.10.02.)

196

A연구원의 연구기술직이 연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당하는지

질의

[관련 현황]

- A연구원은 「국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법」에 따라 2011년에 설립된 연구기관임
 - ※ 동 연구원은 「특정연구기관 육성법」 제2조 및 같은 법 시행령 제3조제11호에 따른 특정연구기관으로서 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에서 규정한 연구기관에 해당
 - 자연의 본질을 탐구하는 기초과학연구에 집중하여 대학이나 출연연구기관에서 담당하기 어려운 다학제적 공동·융합연구 등을 수행하고 있으며, 이를 위해 B시 소재의 본원 및 과학기술 특화대학 등에 총 28개의 연구단을 운영 중
 - 한편, 연구단에 자율성을 부여하기 위해 연구단장이 인력을 직접 선발·운영하고 있으며, 예산(인건비 포함)이 분리되어 자율적으로 운영되는 구조임
- 동 연구원은 「연구단 연구기술직 운영지침」에 따라 “단일 연구단 연구그룹의 연구에 직접 참여하여 실험, 측정, 검사, 데이터분석 등 연구단 고유의 연구에 필요한 기술업무”를 수행하기 위하여 연구기술직을 채용하고 있으나,
 - 연구그룹별 연구주제에 특화된 업무를 수행하고 있는 사업 특성상 특정 연구단의 운영이 종료될 경우 연구단 내 인력이 타 연구단에 소속되어 근로관계를 계속하는 것은 현실적으로 어려우므로,
 - 연구원은 연구단의 존속과 연구과제의 계속 수행 여부가 불분명한 상황에서 연구직 및 연구기술직의 고용안정과 연구과제의 안정적 수행을 위해, 이들을 2년 단위의 기간제근로자로 임용하고 가능한 반복 갱신하는 방식으로 인력 운영을 하고자 함

- (질의 ①) A연구원의 연구기술직이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다)상 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
- (질의 ②) 연구단 종료가 연구단 내 인력에 대해 갱신거절의 합리적 이유로 인정될 수 있는지

회신

[질의 ① 관련]

- 「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 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 다목에 “특정연구기관 육성법”에 따른 특정연구기관이 규정되어 있다는 점과,
 - 동 연구원의 설치근거인 「특정연구기관 육성법」 제2조 및 동법 시행령 제3조제11호, 「국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법」 제14조 등을 고려할 때, 동 연구원은 「기간제법 시행령」상 특정연구기관에 해당할 것으로 사료됩니다.
- 한편, 연구기관에서 연구업무에 종사한다고 함은 ‘해당 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우’를 말하는바,
 - 동 연구원의 「연구단 연구기술직 운영지침」 제3조제1호에 따르면 연구기술직은 “연구단 사업을 원활히 수행하기 위하여 단일 연구단 연구그룹의 연구에 직접 참여하여 실험, 측정, 검사, 데이터분석 연구단에 특화된 프로그램 개발 및 전산모사 등 연구단 고유의 연구에 필요한 기술업무를 수행하며, 소속 연구단 연구그룹의 종료 또는 고용계약기간 만료와 동시에 계약이 종료되는 자”라는 점,
 - 구체적 업무의 내용이 “인공수정을 비롯한 동물자원관리, 레이저시스템 운영, 실험동물 유전자 분석 지원, 데이터 엔지니어링, 실험용 쥐 사육 등”인 점
 - 연구업무와 직접 관련이 없는 행정지원 업무는 별도로 채용 배치한 행정직이 담당하고 있는 점 등을 고려할 때,
 - 구체적 사실관계가 귀 질의에 서술된 내용과 일치한다면, 연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우에 해당한다고 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 다만, 위와 달리 연구에 종사하는 자가 보고서 작성·편집, 행정지원 등 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 업무를 주로 수행하는 경우에는 “연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”로 보기는 어려울 것임을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ② 관련]

- 기간제 근로계약상 ‘근로계약기간 만료’는 근로자의 사망, 정년 등과 같이 근로관계의 자동소멸 사유(대법원 '95.3.24. 선고, 94다42082 판결 등)이므로,
 - 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 기간이 만료되면 근로자로서 신분관계는 당연히 종료되고, 근로계약을 갱신하지 못한다면 갱신거절의 의사표시가 없어도 당연 퇴직되는 것이 원칙이라 할 것입니다.
- 한편, 법원은 법령상 명시적인 규정은 없으나 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여, 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 근로계약이 갱신된다는 신뢰관계가 형성되어 있어서 근로자에게 근로계약이 갱신될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우
 - 사용자가 부당하게 갱신을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 아무런 효력이 없고, 이 경우 기간만료 후 근로관계는 종전 근로계약이 갱신된 것과 동일하며
 - 근로자에게 계약 갱신에 대한 정당한 기대권이 형성되어 있음에도 사용자가 이를 배제하고 근로계약의 갱신을 거절하기 위해서는 ‘합리적 이유’가 있어야 한다고 보고 있습니다(대법원 2011.7.28. 선고 2009두5374 판결 등).
- 또한, 합리적 이유의 유무의 판단과 관련하여 법원은 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 근로자의 지위 및 담당 직무의 내용, 근로계약 체결 경위, 근로계약의 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부와 운용 실태, 근로자에게 책임 있는 사유가 있는지 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적·합리적이며 공정한지를 기준으로 판단하며, 그러한 사정에 관한 증명책임은 사용자가 부담한다고 보고 있는바(대법원 2017.10.12. 선고 2015두44493 판결 등),
 - 연구단 종료가 연구단 내 인력에 대해 갱신거절의 합리적 이유로 인정될 수 있는지는 구체적 사실관계에 따라 개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-505, 2020.03.02.)

질의

- (질의 ①) ‘연구보조원 II’를 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호에 따른 ‘연구업무에 직접 종사하는 자’로 볼 수 있는지 여부
 - 종전에는 직접비에서 지급하는 인건비는 연구업무에 직접 종사하는 ‘참여연구원(보조연구원 포함)’에 한하였음. 이에 직접비에서 인건비를 지급하는 경우에는 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호에 의거 ‘연구업무에 직접 종사하는 자’로 분류하여 「기간제법」 예외 사유로 판단하였음
 - 직접비에서 인건비를 지급하는 ‘연구보조원 II’를 신설할 경우, 종전과 같이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호에 의거 ‘연구업무에 종사하는 자’로 판단할 수 있는지 여부
- (질의 ②) ‘연구보조원 II’가 종기가 다른 다수의 연구개발 업무를 담당하는 경우 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 및 ‘정부 가이드라인’상 ‘사업기간의 완료가 정해진 업무’로 판단할 수 있는지 여부
 - 표준매뉴얼에 따라 ‘연구보조원 II’가 다수의 연구과제(1년, 3년, 5년 과제)를 동시에 담당하게 되었을 때, 각 연구과제별로 계약을 하고, 각 과제의 연구 관리업무(연구비 회계, 정산)만을 담당하도록 하는 경우에도 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 및 「공공부문 비정규직 근로자 정규직전환 가이드라인’상 ‘사업기간의 완료가 정해진 업무’로 판단할 수 있는지 여부

회신

[질의 ① 관련]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유로 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.
- 연구업무 종사자를 2년 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 한 해당 규정은, 연구 경험에 계속성이 필요함에도 기간 제한으로 인하여 연구의 단절이 초래된다는 점 등을 고려하여 마련된 것이므로,
 - 연구업무에 종사한다고 함은 ‘연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우’를 의미하는 것으로 해석하는 것이 바람직합니다.

- 귀 질의상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나, 귀 기관의 특정 인력이 연구업무에 종사하는지는 담당 업무를 기준으로 개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료되며,
 - 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 관련되어 연구업무의 기초가 되는 실험·조사 등의 업무를 수행하는 경우 등이라면 연구업무에 종사한다고 볼 수 있을 것이나,
 - 행정, 전산, 사무지원 등 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 업무에 종사하는 경우에는 연구업무에 종사한다고 보기 어려울 것입니다(고용차별개선과-1947, 2013.10.8. 등 참조).

[질의② 관련]

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유로 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 이때 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미한다고 볼 수 있습니다 (대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직대책팀-3018 등 참조).
 - 한편, 기간제근로자가 프로젝트를 중복하여 수행하는 경우, 그 프로젝트가 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였고, 기간제근로자는 당해 업무의 완성을 위하여 전속적으로 고용되어 있으며, 근로기간을 해당 프로젝트의 완성 시점까지로 정한 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 제1호에 해당하는 것으로 볼 수도 있습니다(고용차별개선과-475, 2012.3.9.).
- 귀 기관에서 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」에 따라 특정 연구개발과제의 연구기관으로 선정되어 그 수행을 위해 연구보조원을 채용함에 있어
 - 국가 등으로부터 위탁(용역)받은 해당 연구과제의 수행기간이 일정하게 정해져 있고, 기간 만료 시 해당 연구과제의 재수행 여부가 불확정적인 등 해당 연구사업의 한시적 성격이 명백하다면,
 - 위탁(용역)계약기간을 “특정한 사업 또는 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이며, 복수의 연구과제의 완성을 목적으로 해당 연구과제의 완료기간에 맞추어 근로계약기간을 설정하여 채용된 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당할 수 있을 것입니다.
 - 다만, 상시·지속적으로 연구업무를 보조하기 위하여 기간제근로자를 고용한 후 계약기간 중에 기간의 정함이 있는 사업(연구 등)에 배치·업무 분장하여 해당 업무를 수행하게 하는 것에 불과하다면 이러한 경우까지 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당된다고 볼 수는 없을 것입니다.

- 한편, 「공공부문 비정규직근로자 정규직 전환 가이드라인」은 상시·지속적 업무를 수행하는 비정규직을 원칙적으로 정규직 전환 대상으로 정하되,
 - * (상시·지속적 업무) 연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무
 - 사업의 완료기간이 명확한 프로젝트형 연구사업에 참여하는 연구인력은 일시적 업무를 수행하는 경우로서 정규직 전환 대상의 예외에 해당한다고 보고 있습니다.
 - 다만, 프로젝트형 연구를 반복적으로 수행하여 사실상 상시 연구인력으로 볼 수 있는 경우에는 정규직 전환 대상이 될 수 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1122, 2020.05.22.)

198

도 산하 연구기관에 근로하는 연구원이 「기간제법」 예외 사유에 해당하는지

질의

- 도 산하 연구기관에서 기간제 연구원으로 근무하고 있으며, 계약기간(2년 미만) 종료로 인해 재계약을 요청하였으나, 사용자는 2년 이상 채용 시 공무원 전환대상이어서 재계약이 어렵다는 입장임
 - 상기 사안이 「기간제법」상 사용기간 제한 예외에 해당하는지 답변을 구하고자 함

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 내지 제6호 및 같은 법 시행령 제3조에 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유를 명시하고 있습니다.
- 귀 질의와 관련하여 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유로 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 위 예외 사유로 인정되기 위해서는 ① 해당 근로자의 근무기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 하나이어야 하며, ② 해당 근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.

- 여기서 ‘연구기관’이라 함은 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관을 의미하며, 기관의 설치근거, 정관 등에 따른 설치목적, 조직체계, 사업내용 등을 전체적으로 고려하여 연구기관에 해당하는지를 판단합니다.
- 본 질의상으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어, 민원인의 경우가 예외 사유에 해당하는지 위 기준을 참고하여 개별적으로 판단하시기 바랍니다.
- 한편, 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 가이드라인은 기간제근로자로 근무하고 있는 연구기관 연구인력에 대하여,
 - 2년을 초과하여 근무하였는지, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당하는지와 관계 없이 상시·지속*적 연구업무를 수행하는 경우에 정규직 전환대상으로 분류하며, 각 기관별로 정규직 전환심의위원회를 구성하여 정규직 전환범위, 방식 등을 결정할 것을 권고하고 있음을 참고하시기 바랍니다.

* 상시지속 업무: 연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무
 ** 일정기간 프로젝트형 연구사업에 참여 연구인력은 일시적 업무로서 전환 예외에 해당

(고용차별개선과-1589, 2020.07.24.)

199

A연구원이 채용하여 자치구에 파견 근무 중인 계약직 연구원이 「기간제법」 예외에 해당하는지

질의

- (질의 ①) A연구원이 채용하여 자치구에 파견 근무 중인 계약직 연구원의 근로관계가 「기간제법」 및 동법 시행령상 ‘기간제근로자 사용기간 제한의 예외’에 해당하는지
- (질의 ②) (기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 경우) 현재 근로 중인 연구원들이 계속 고용을 주장하는 경우 이에 응해야 하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있음을 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 및 같은 법 시행령 제3조는 위 조항에도 불구하고 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외 사유를 명시하고 있습니다.

- 계약직 연구원에 대한 귀 질의의 내용에 따라, 먼저 「기간제법」 제4조제1항제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”가 적용될 수 있는 사안인지와 관련하여
 - 상기 조항에는 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여, 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우가 해당한다고 볼 수 있습니다(대법원 2017.2.3. 선고, 2016다255910 판결, 2007.7.26. 비정규직 대책팀-3018 등 참조).
- 귀 질의상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나, A연구원은 자치구 B연구단의 설치 및 연구에 관한 지원을 수행하기 위한 한시조직으로 ‘B연구지원센터’를 일정 기간(’19.2.1.~’21.12.31.)에만 운영 중인바,
 - 소속 계약직 연구원이 B연구지원센터의 담당 업무(B연구단 필요인력 일부에 대한 채용·파견·관리 등 지원, 자치구 연구주제 발굴 협력 및 연구진행 자문, B연구단 역할개발, 역량 제고, 정착방안에 관한 연구 등)를 그 완성에 필요한 기간까지 수행하기로 한 경우라면, 「기간제법」 제4조제1항제1호에 해당할 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 한편, 귀 질의상 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 “다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 경우 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”가 적용될 수 있는 사안인지와 관련하여
 - 상기 조항에는 ① 해당 근로자의 근무 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 하나에 해당하고, ② 해당 근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우가 해당한다고 볼 수 있습니다.
- 귀 질의상 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나, 질의하신 경우가 상기 조항에 해당하는지에 대해서 살펴보면
 - 계약직 연구원들이 소속된 B연구지원센터가 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 A연구원 내부에, 그 직제규정 제11조 등에 따라 설치된 임시조직인 점은 인정되므로
 - 계약직 연구원들이 자치구 및 A연구원에서 지정하는 연구과제를 직접 수행하는 등 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우라면, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당한다고 볼 수 있으나,
 - ‘B연구단 필요인력 일부에 대한 채용·파견·관리’ 등 연구분야에 대한 전문지식을 요구하는 업무가 아닌 행정, 전산, 사무지원 등의 업무를 주된 업무로서 수행하는 경우라면, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2048, 2020.09.14.)

질의

- (질의 ①) 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관인 대학병원의 부설 연구기관인 임상시험센터에서 연구에 종사하는 교수들의 연구업무를 위하여 간호사 자격을 갖춘 근로자를 고용하였을 경우 그 연구간호사는 진료 업무는 전혀 관여하지 않고 임상시험센터에서 오직 교수들의 연구업무에만 관여하고 있게 됩니다. 많은 연구간호사들이 관련 업무를 위해 여러 가지 근무형태로 일하고 있다고 생각하는데, 만약 계속근로기간이 2년을 초과하여도 무기계약직 근로자로 전환될 수 없는 것인지
- (질의 ②) 또한 연구간호사 채용 시 연구에 종사하는 교수들의 필요에 의해 채용이 이루어짐에 따라 블라인드 채용이 어려운데, 계약기간 동안 만이라는 한정 하에 지정 채용을 통한 근로자 고용이 가능한지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하면서,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 내지 제6호 및 같은 법 시행령 제3조는 예외적으로 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유를 명시하고 있습니다.
- 귀 질의와 관련하여 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유로 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 위 예외 사유로 인정되기 위해서는 ① 해당 근로자의 근무 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제8호 각 목의 연구기관 중 하나이어야 하며, ② 해당 근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
 - 여기서 ‘연구기관’이라 함은 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관을 의미하며, 기관의 설치근거, 정관 등에 따른 설치목적, 조직체계, 사업내용 등을 전체적으로 고려하여 연구기관에 해당하는지를 판단합니다.
- 귀 질의상으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 곤란하나,
 - 귀 임상시험센터가 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관에 해당하는 대학병원의 부설 연구기관에 해당하고,

- 상기 부설연구기관 내 교수들의 연구업무를 위하여 고용된 간호사 자격을 갖춘 근로자들이 실제로 수행하는 주된 업무가 연구업무 또는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무로서, 해당 연구 분야에 대한 전문지식을 요구하는 업무라고 볼 수 있는 경우라면
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 마목이 적용되는 경우로 볼 수 있어, 해당 근로자는 2년을 초과하여 근무하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않을 것으로 사료됩니다.
- 한편, 「기간제법」은 사용자가 기간제근로자를 채용하는 경우의 절차 등에 관하여 별도로 제한하고 있지 않음을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-2137, 2020.09.24.)

201

A병원 연구소가 「기간제법」 예외 사유가 인정되는 연구기관에 해당되는지

질의

- A병원 연구소가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제8호 마목의 연구기관에 해당하는지
- A병원 연구소 연구원들은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에서 말하는 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에 해당하는 기간제근로자인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 내지 제6호 및 같은 법 시행령 제3조에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외 사유를 규정하고 있습니다.
- 특히, 귀 질의와 관련하여 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호는 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.

- 위 예외 사유로 인정되기 위해서는 ① 해당 근로자의 근무기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제8호 각 목의 연구기관 중 하나이어야 하며, ② 해당 근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 여기서 ‘연구기관’이라 함은 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관을 의미하며, 연구기관에 해당하는지는 기관의 설치근거, 정관 등에 따른 설치목적, 조직체계, 사업내용 등을 전체적으로 고려하여 판단합니다.
- 귀 질의의 경우, 질의상 병원 연구소가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 마목의 연구기관 (“공공기관의 운영에 관한 법률”에 따른 공공기관의 부설 연구기관”)임을 판단해야 하는바
 - 귀 질의상 병원이 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관에 해당하는지를 살펴보면,
 - 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관이란 정부의 투자·출자 또는 정부의 재정지원 등으로 설립·운영되는 기관으로서 일정 요건에 해당하여 기획재정부 장관이 매년 지정한 기관을 의미하며,
 - 2020년 공공기관 현황(기획재정부)에 따르면 귀 질의상 병원은 위탁집행형 준정부기관에 해당하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조의 공공기관에 해당하는 것으로 보입니다.
- 다만, 귀 질의상 병원의 연구소가 공공기관의 부설 연구기관에 해당하는지를 판단하기 위해서 관련 정관, 직제규정, 직제규정 시행규칙 등을 살펴보면,
 - ‘병원 직제규정’ 제5조(조직) 및 [별표2]의 조직도에 따르면 연구소는 병원의 한 부서로 구성되어 있고,
 - [별표3]의 정원표에 따르면 A병원 전체 정원(2,400여 명) 중 연구소 관련 연구직 정원을 11명으로 정하고 있으나, ‘병원 연구소 운영규정’ 제10조에서 병원장이 연구직 정원의 일부를 병원의 일반직(사무직, 약무직, 및 보건직) 직원으로 대체하여 운영할 수 있다고 규정하고 있다는 점 등을 확인할 수 있는바,
 - 병원의 조직 및 인원 구성 등을 종합적으로 고려해볼 때 연구소의 연구업무는 병원의 관장 업무 중에 일부 기능에 불과하고, 연구소가 독립된 조직 체계를 갖춘 연구기관으로 설립되었다고 보기는 어려워 보입니다. 끝.

(고용차별개선과-2859, 2020.12.23.)

202

A재단이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호의 연구기관에 해당하는지

질의

- A재단은 「문화재보호법」 제69조의3에 의해 국외소재문화재의 현황 및 반출 경위 등에 대한 조사·연구, 국외소재문화재 환수·활용과 관련한 각종 전략·정책 연구 등 국외소재문화재와 관련한 제반 사업을 종합적·체계적으로 수행하기 위하여 설립된 문화재청 산하 법인입니다.
 - A재단의 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제8호의 연구기관에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 내지 제6호 및 같은 법 시행령 제3조에 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유를 명시하고 있습니다.
- 귀 질의와 관련하여 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 사유로 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.
 - 위 예외 사유로 인정되기 위해서는 ① 해당 근로자의 근무기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 하나이어야 하며, ② 해당 근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
 - 여기서 ‘연구기관’이라 함은 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관을 의미하며, 연구기관에 해당하는지는 기관의 설치근거, 정관 등에 따른 설치목적, 조직체계, 사업내용 등을 전체적으로 고려하여 판단합니다.
- 귀 질의상으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 관련 법률(「문화재보호법」) 및 제 규정(정관, 직제규정, 인사규정 등) 등을 참고할 경우, A재단은 국외에 소재한 문화재와 관련된 제반 사업의 종합적인 수행기관으로서 연구업무의 수행을 주된 목적으로 설립되었다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-55, 2021.01.11.)

질의

[관련 현황]

- 2012년 건설회사 기술연구소 계약직으로 입사, 2019년까지 기술연구소에서 일을 했고, 2020년 부터는 다른 부서로 이동해 계약직으로 일을 하고 있음
 - 매년 계약을 할 때, (사측이) 관련 법령에 의거 연구기관(기업부설연구소 포함)연구원은 사용기간 제한에 해당하지 않아 2년 연속 계약직으로 있어도 상관 없다고 하여 재계약을 진행함

- (질의 ①) 2020년에 다른 부서로 이동하면서 이제 기술연구소 소속도 아니어서 계약이 종료되면 그냥 퇴사해야 하는지
- (질의 ②) 2년을 초과해서 계약을 한 경우는 ‘그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다’라고 하는데 그러면 제가 2년을 초과한 시점에서 정규직으로 보고 급여를 정규직 기준으로 받아야 하는지
 - 추가로 회사가 이야기한 관련 근거는, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 제6호의 대통령령이 정하는 경우 관련 같은 법 시행령 제3조제3항제8호의 바목 ‘기업 또는 대학의 부설 연구기관’ 조항입니다.
 - * 참고로 질의 관련 회사 기업부설연구소 인 증은 18년 말에 반납하고 연구전담부서로 변경되었음

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서 제1호 내지 제6호 및 같은 법 시행령 제3조에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 예외 사유를 규정하고 있습니다.
- 「기간제법」 제4조제2항은 사용자가 제1항의 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하고 있습니다.
- 특히, 귀 질의와 관련하여 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호는 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있습니다.

- 위 예외 사유로 인정되기 위해서는 ① 해당 근로자의 근무기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제8호 각 목의 연구기관 중 하나이어야 하며, ② 해당 근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 여기서 ‘연구기관’이라 함은 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관을 의미하며, 연구기관에 해당하는지는 기관의 설치근거, 정관 등에 따른 설치목적, 조직체계, 사업내용 등을 전체적으로 고려하여 판단합니다.
- 질의 관련해서 정확한 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 만약 질의상의 기술연구소가 상기 요건 및 사실관계를 고려하여 연구기관에 해당하고 해당 근로자가 실제로 수행하는 주된 업무가 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 요구하는 업무이며
 - 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등의 비교적 단순업무를 수행하는 경우에 해당하지 않는다면
 - 「기간제법 시행령」 제3조제8항제8호 바목에 해당하여 예외 사유로 볼 수 있을 것입니다.
- 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하기 위한 간주시점 관련해서는
 - 「기간제법」 제4조제2항에 따라 2년을 초과하여 근무한 기간제근로자가 무기계약 근로자로 간주되는 시점은 원칙적으로 해당 근로자가 계속 근로한 기간이 2년을 초과하는 때며,
 - 기간제한의 예외 사유로 근무한 후 일반적인 기간제근로자로 근무하는 경우에는 그 사유가 소멸한 후부터 2년을 초과하여 근무하는 때를 기준으로 기간의 정함이 없는 근로자로 보게 됩니다.
- 따라서, 질의 관련해서 기술연구소 소속 기간이 예외 사유에 해당한다면 그 이후 기간을 사용기간으로 산정하여 2년을 초과하는 시점이 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 때가 될 것입니다.
- 또한, 급여 등 근로조건 관련해서는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주된 이후에 대하여는 「기간제법」에 별도로 규정된 바가 없으므로
 - 해당 사업장의 단체협약, 취업규칙 또는 당사자간 근로계약 등으로 자율적으로 정하는 바에 따라야 할 것이나, 근로자의 동의 없이 기존의 근로조건을 저하하여서는 아니 될 것입니다 (고용차별개선과-761, 2011.6.1. 참고).
- 한편, 법원은 다음과 같은 사정을 고려할 때 기간제근로자로 2년 초과 근무에 따라 무기계약으로 간주되는 근로자의 근로조건에 대하여
 - 별도 취업규칙 등 달리 정함이 없는 한 해당 사업 또는 사업장 내 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 취업규칙 등이 적용된다고 판단한 바 있음을 참고(대법원 2019.12.24. 선고 2015다254873 판결)하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-402, 2021.02.18.)

질의

- 「산업기술혁신촉진법」에 근거하여 설립된 A연구원에서 연구업무에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법」에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호사목에 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 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 위의 예외 사유에 해당하기 위해서는 기간제근로자가 근무하는 기관이 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에 해당하여야 하고, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무(실험·조사 등)에 종사하여야 합니다.
 - 한편, ‘연구기관’이라 함은 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직 체계를 갖춰 설립된 기관을 의미하며, 연구기관에 해당하는지 여부는 기관의 설치근거, 정관 등에 따른 설치목적, 조직체계, 사업내용 등을 고려하여 판단합니다.
- 귀하가 질의하신 ‘A연구원’의 경우 「산업기술기반조성에 관한 법률」 제42조에 의거 산업통상자원부장관의 허가를 받아 설립된 법인으로 법인등기부등본, 정관, 직제규정 및 조직도 등을 살펴보면,
 - 전문생산기술연구소로서 전자 및 관련부품 산업의 기술혁신에 필요한 연구개발을 수행하고 중소기업의 첨단전자기술개발을 지원함으로써 전자산업의 국제경쟁력 제고에 이바지하는 것을 목적으로 하는 점,
 - 첨단전자기술에 관한 연구개발, 전자산업의 기술개발정책 지원을 위한 연구 및 조사분석, 대학의 기초연구 및 산업계의 개발연구와의 연계, 다른 분야 연구소와의 연구협력 등을 주된 사업으로 하는 점,

- 연구개발을 위해 선임연구본부, IT소재부품연구본부, 정보통신미디어연구본부, 융합시스템연구본부, 지능정보연구본부, 반도체·디스플레이연구본부, 스마트에너지·제조연구본부, 스마트머신·로봇연구단 등을 주요조직으로 두고 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때 'A연구원'은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호사목에서 말하는 “다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관”에 해당한다고 판단됩니다.
- 한편, 위의 예외 사유에 해당하기 위해서는 기간제근로자 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무(실험·조사 등)에 종사하여야 하므로,
 - 연구인력이 아니더라도 수행이 가능한 행정, 전산, 사무지원 등 단순 업무를 수행하는 경우에는 연구업무에 직접 관여하는 업무에 종사한다고 볼 수 없어 위의 예외 사유에 해당하지 않음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2215, 2021.10.15.)

205

A기술원이 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에 해당하는지, 주요업무가 연구업무가 아니더라도 예외인지

질의

- (질의 ①) 「A기술원법」에 근거하여 설립된 A기술원이 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호사목에 따른 “「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관”에 해당하는지
- (질의 ②) 만약 해당한다면 주요업무가 연구업무이나 연구와 직·간접적으로 관련된 행정업무를 간헐적으로 수행하는 기간제근로자와 주요업무가 연구업무가 아닌 통상적인 행정(지원)업무를 수행하는 기간제근로자는 2년을 초과하여 근로하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않는 것인지

회신

- 「기간제 및 단시기간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 같은 항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호사목에 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 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.

- (질의 ①에 대하여) ‘A기술원’은 「A기술원법」에 의거 국토부장관의 허가를 받아 설립된 법인으로 근거법률, 법인 설립허가증, 법인등기부등본, 직제규정 등을 살펴보면,
 - 항공안전에 필요한 항공안전기술 전문인력의 양성, 항공사고 예방에 관한 인증·시험·연구·기술개발 등을 전문적으로 수행함으로써 항공안전을 확보하고 항공산업 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하는 점,
 - 민간항공기, 공항 및 항행시설 등에 대한 안전성 검증·인증, 항공기 등에 대한 성능시험 및 성능시험에 관한 기술 연구, 항공기 등의 중요 결함분석 및 개선방안 연구, 항공안전기술에 관한 R&D 수행 및 지원, 항공안전기술의 표준화 연구 및 지원 등을 주된 사업으로 하는 점,
 - 4개의 본부(기획혁신본부, 항공기술본부, 항공인증본부, 미래항공연구본부)로 구성되어 있고 이 중 기획혁신본부를 제외한 3개 본부가 항공 관련 연구업무를 주된 업무로 하는 점 등을 종합적으로 고려할 때
 - ‘A기술원’은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호사목에서 말하는 “다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관”에 해당한다고 판단됩니다.
- (질의 ②에 대하여) 「기간제법」 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하기 위해서는 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무(실험·조사 등)에 종사하여야 합니다.
 - 따라서, 연구업무를 주로 수행하면서 연구와 직·간접적으로 관련된 행정업무를 간헐적으로 수행하는 기간제근로자는 위의 예외 사유에 해당하여 2년을 초과하여 근로하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않으나,
 - 주된 업무가 연구업무가 아닌 통상적인 행정(지원)업무를 수행하는 기간제근로자는 위의 예외 사유에 해당하지 아니하므로 2년을 초과하여 근로하게 되면 기간의 정함이 없는 근로자로 간주됨을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2423, 2021.11.11.)

206

조례에 따라 설치된 기관인 해조류육종·융합연구센터의 연구보조 기간제근로자가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

질의

- 해조류육종·융합연구센터는 「A군 행정기구 설치 조례」에 따라 설치된 기관으로 해조류 이용 생태계 복원, 해조류 우량 종묘생산 연구 등을 수행하고 있음
 - 동 연구센터에서 종자배양장 및 해조류 실험실에서 연구보조 업무를 수행하는 기간제근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하기 위해서는
 - 첫째, 기간제근로자가 근무하는 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 어느 하나에 해당하여야 하고,
 - 둘째, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 가목의 ‘국공립연구기관’이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미합니다.
- 해조류육종·융합연구센터는 해조류 이용 생태계 복원 연구 및 유용수산자원 종묘생산연구·개발 등의 연구사업과 고부가가치 양식산업 육성을 보다 효율적이고 종합적으로 수행하기 위하여 「A군 행정기구 설치 조례」 제13조에 근거하여 설치된 점,
 - 동 조례 제15조에 따라 전통 미역 種복원(보존) 연구, 기후변화 대응 신품종 개발 연구, 우량품종 개발, 해조류 이용 생태계 복원 연구 등의 사무를 관장하는 점,
 - 미역 종자생산, 큰열매 모자반 양식기술 개발, 옥덩굴 육상 양식 기술, 기후변화 대응 해조류 종자생산, 해조류 종자 증식·보존, A해역 해조류 서식 실태조사, 기장해역 해조류 특성정보 분석, 해조류 입식 대비 해양생물상 조사, 해삼 종자생산, 생태플랫폼 개발 효과검증 및 사업화 등의 연구사업들을 수행하고 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때
 - 해조류 육종·융합연구센터는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호가목에 따른 국공립연구기관에 해당하는 것으로 판단됩니다.

- 한편, 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 관련되어 연구업무의 기초가 되는 실험·조사 등의 업무를 수행하는 경우에는 위의 예외 사유에 해당하나, 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식이 없더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순 업무만을 수행하는 경우에는 이에 해당한다고 보기 어렵습니다.
 - 귀 기관의 질의 내용만으로는 연구보조 업무를 수행하는 기간제근로자의 구체적인 업무 내용을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 연구보조 인력(기간제근로자) 채용 공고에 따르면 ‘기타 연구센터 연구시설·기자재 등 관리보조’를 주요업무 중 하나로 하고 있는데 이는 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식이 없더라도 수행할 수 있는 비교적 단순업무로 보이는 점, 응시자격(18세 이상 신체 건강하여 업무수행에 지장이 없는 자) 및 채용방법(1차 서류심사, 2차 체력검정(채료를 옮기기), 3차 면접)에서 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 요구한다고 보기 어려운 점 등을 고려할 때 위의 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2617, 2021.12.06.)

207

A연구 수행을 위해 3년간('20~'22년), B연구 수행을 위해 3년간('23~'25년) 단절 없이 근로계약을 체결하더라도 「기간제법」 예외로 인정되는지

질의

- A도청 소속기관인 농업기술원에서 근로계약기간을 9개월로 하여 기간제근로자를 사용하고 있음
- 국공립 또는 지방자치단체 출연연구기관의 연구업무 종사자는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 인정되는 것으로 알고 있는데
 - A연구 프로젝트 수행을 위해 3년간('20~'22년), B연구 프로젝트 수행을 위해 3년간('23~'25년) 단절없이 근로계약을 체결하더라도 「기간제법」 예외로 인정되는지. A연구 프로젝트와 B연구 프로젝트 사이에 공백기간을 두어야 「기간제법」 예외로 인정되는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 “다음 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 있습니다.

- 이에 해당하기 위해서는 첫째, 기간제근로자가 근무하는 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제8호 각 목의 연구기관 중 어느 하나에 해당하여야 하고,
- 둘째, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 한편, 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 가목의 ‘국공립연구기관’이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미하는바,
 - 「A도 행정기구설치 조례」에 따르면 A도농업기술원은 지역의 농업발전과 농촌진흥사업을 추진하기 위해 설치된 기관으로 농업과학기술 개발을 위한 시험연구, 주요 농작물의 우량품종 육성 및 선발연구, 농업의 첨단기술개발, 비료·농약·토양의 시험 및 분석, 주요 농산물의 저장·이용 및 가공에 관한 시험연구 등의 사무를 관장하고 있어 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제8호 가목에 따른 국공립연구기관에 해당하는 것으로 판단됩니다.
- 다만, 귀하의 질의 내용만으로는 기간제근로자가 수행하는 구체적인 업무 내용을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 기간제근로자가 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 관련되어 연구업무의 기초가 되는 실험·조사 등의 업무를 수행하는 경우에는 위의 예외 사유에 해당하나,
 - 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식이 없더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순업무를 수행하는 경우에는 이에 해당한다고 보기 어렵다는 점을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-457, 2022.03.03.)

208

국공립병원 내 지역암센터의 1년 단위 국책사업의 지속성이 예견될 경우, 연구업무에 종사하는 경우에 해당하는지

질의

- 국공립병원 내 지역암센터에서는 정부와 지자체로부터 사업비를 받아 1년 단위로 운영되는 국책사업을 수행 중으로 해당 사업이 계속 운영될 것으로 예상되고 사업의 지속성이 유지된다고 보았을 때
 - 해당 국책사업에 종사하는 기간제근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호*에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는지
 - * 다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하기 위해서는
 - 첫째, 기간제근로자가 근무하는 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 어느 하나에 해당하여야 하고,
 - * ‘연구기관’이라 함은 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미함
 - 둘째, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 국공립병원 내 지역암센터의 설치근거, 목적 및 주요 업무, 지역암센터 소속 기간제근로자의 담당업무 등을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 국공립병원의 주된 업무는 환자의 진료, 치료, 재활 등 의료서비스 제공이라고 할 것이어서 국공립병원 그 자체는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에서 말하는 “연구기관”에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.
- 다만, 국공립병원이 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 기획재정부장관이 지정한 공공기관에 해당하고, 「암관리법」 제19조제1항에 따라 지역암센터로 지정된 국공립병원이 직제규정 등을 근거로 국공립병원 내 지역암센터를 설치·운영하는 경우로서
 - 국공립병원 내 지역암센터가 전문적인 연구업무를 수행하는 독립된 조직체계로 운영되고 주로 연구업무를 수행하며 실제 연구수행 실적도 상당한 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 마목의 ‘공공기관의 부설 연구기관’에 해당할 수 있을 것으로 판단됩니다.
 - 다만, 국공립병원 내 지역암센터가 독립된 조직체계가 아닌 병원 내 일부 부서에 불과하거나, 주된 업무가 암과 관련한 연구라기보다는 암검진, 암환자의 진료 및 재활 등 의료서비스 제공인 경우라면 위의 ‘공공기관의 부설 연구기관’에 해당한다고 보기 어렵습니다.
- 한편, 국공립병원 내 지역암센터가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관에 해당하고,
 - 기간제근로자가 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등 연구업무에 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우라면 위의 예외 사유에 해당하나,
 - 암검진, 암환자의 진료 및 재활 등 의료서비스 제공을 지원하는 업무 또는 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식이 없더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순업무를 수행하는 경우에는 이에 해당한다고 보기 어렵다는 점을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-569, 2022.03.15.)

질의

- A지역암센터(지정병원 B대학교병원)는 보건복지부의 국책사업을 추진하기 위하여 계약직근로자(간호사, 사회복지사, 원무직 등)를 고용하고 있는데,
 - 지역암센터에서 국책사업(암관리사업, 암생존자통합지지사업, 암등록통계사업)의 업무를 담당하고 있는 계약직근로자가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 가목(국공립연구기관)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따른 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외 사유에 해당하기 위해서는
 - 첫째, 기간제근로자가 근무하는 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 어느 하나에 해당하여야 하고,
 - * ‘연구기관’이라 함은 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미함
 - 둘째, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 대학병원 내 지역암센터의 설치근거, 목적 및 주요 업무, 지역암센터 소속 기간제근로자의 담당업무 등을 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 대학병원의 주된 업무는 환자의 진료, 치료, 재활 등 의료서비스 제공이라고 할 것이어서 대학병원 그 자체는 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호에서 말하는 “연구기관”에 해당한다고 보기 어렵고,
 - 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호가목의 “국공립연구기관”이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미하는바, 대학병원은 국가 또는 지방자치단체라고 보기 어려워 대학병원 내 지역암센터는 “국공립연구기관”에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.
- 다만, 대학병원이 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 기획재정부 장관이 지정한 공공기관에 해당하고, 「암관리법」 제19조제1항에 따라 지역암센터로 지정된 대학병원이 직제규정 등을 근거로 대학병원 내 지역암센터를 설치한 경우로서

- 대학병원 내 지역암센터가 전문적인 연구업무를 수행하는 독립된 조직체계로 운영되고 주로 연구업무를 수행하며 실제 연구수행 실적도 상당한 경우라면 「기간제법 시행령」 제3조제3항 제8호 마목의 “공공기관의 부설 연구기관”에 해당할 수 있을 것으로 판단됩니다.
- 다만, 대학병원 내 지역암센터가 독립된 조직체계가 아닌 병원 내 일부 부서에 불과하거나, 주된 업무가 암과 관련한 연구라기보다는 암검진, 암환자의 진료 및 재활 등 의료서비스 제공인 경우라면 위의 “공공기관의 부설 연구기관”에 해당한다고 보기 어렵습니다.
- 한편, 대학병원 내 지역암센터가 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관에 해당하고,
 - 기간제근로자가 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등 연구업무에 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우라면 위의 예외 사유에 해당하나,
 - 암검진, 암환자의 진료 및 재활 등 의료서비스 제공을 지원하는 업무 또는 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식이 없더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순업무를 수행하는 경우에는 위의 예외 사유에 해당한다고 보기 어렵다는 점을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-570, 2022.03.15.)

210

농촌진흥청 소속 전문연구원이 국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우에 해당하는지

질의

- 농촌진흥청 소속 전문연구원이 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호 (국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우)에 해당하는지
 - ◆ ‘농촌진흥청과 그 소속기관 직제 제3조’ 농촌진흥청은 농촌진흥을 위한 시험, 연구개발 및 보급, 농식품산업 발전 연구지원 및 농업인의 지도·양성과 농촌지도자의 훈련에 관한 사무를 관장한다.
 - ◆ ‘농촌진흥청 전문연구원 운영규정’ 전문연구원이란 농촌진흥청과 그 소속기관에서 농촌진흥청 전문연구원 과정*에 참여하는 사람을 말하며, 전문연구원은 고유연구개발사업과 공동연구개발사업의 연구개발과제, 외부수탁과제, 농업R&D 정책수립, 성과평가·분석 및 사업기획 업무 등의 과제를 수행함
 - * 국내외의 교육기관에서 석사 학위 또는 박사 학위를 취득한 자가 소정의 선발과정을 거쳐 농촌진흥청과 그 소속기관에서 일정기간 연수를 수행하는 과정

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 “다음 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 있습니다.
 - 이에 해당하기 위해서는 첫째, 기간제근로자가 근무하는 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 어느 하나에 해당하여야 하고,
 - 둘째, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 가목의 ‘국공립연구기관’이란 국가 또는 지방자치단체가 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립·운영하는 기관을 의미합니다.
 - 농촌진흥청은 「정부조직법」 제36조제3항에 따라 농촌진흥청에 관한 사무를 관장하기 위하여 농림축산식품부장관 소속으로 설립된 기관으로, 「농촌진흥청과 그 소속기관 직제」에 의거 농촌진흥을 위한 시험, 연구개발 및 보급, 농식품산업 발전 연구지원 및 농업인의 지도·양성과 농촌지도자의 훈련에 관한 사무를 관장하는 것으로 파악됩니다.
 - 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 기관의 일부 부서 및 소속기관에서 농촌진흥을 위한 시험·조사 및 연구업무를 수행한다고 하더라도, 기술보급 및 교육훈련사업 등 농촌지원, 국제협력 및 선진기술도입 등 기술협력 등의 업무도 수행하고 있는 점, 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 하기보다는 스마트농업 확산, 식량자급률 향상, 농촌 활력화 등을 주된 목적으로 기관을 운영하는 것으로 사료되는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 농촌진흥청을 「기간제법」상 국공립 연구기관으로 보기는 어려울 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-314, 2023.02.03.)

질의

- (질의 ①) 지방자치단체출연 연구원 내 부설센터 소속 전문연구위원이 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호(전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 박사 학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우)에 해당하는지
- (질의 ②) 전문연구원 및 연구사업운영원이 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호라목(지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률에 따라 설립된 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우)에 해당하는지

◆ **A도 공공투자사업 관리에 관한 조례 제5조(업무의 위탁)** 도지사는 공공투자사업에 대한 전문적·객관적·효율적 관리를 위하여 A도가 출연한 연구기관에 B공공투자관리센터를 설치하여 다음 각 호의 업무를 의뢰할 수 있다.
 1. 타당성 조사 2. 투자심사 대상사업의 사전검토 3. 민간투자사업에 대한 타당성 분석, 적격성 조사 및 그 업무의 지원 4. 타당성 조사 및 검토 등과 관련된 연구, 교육 5. 그 밖에 도지사가 공공투자사업의 전문적·객관적 결정을 위해 필요하다고 인정하는 사항

회신

〔질의 ①에 대하여〕

- 「기간제 및 단시근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
- 「기간제법」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”로서 “박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 이때, 해당 분야에 종사하는지는 직무 내용·전문성·업무 난이도 등을 고려할 때 그 필요성이 인정되어 해당 분야의 박사 학위 소지를 채용의 전제조건으로 하였는지 여부, 담당하고 있는 ‘주된 직무’에 박사 학위 분야의 전문지식을 활용하고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다.
- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 귀 기관의 전문연구위원이 박사 학위를 소지하고, 해당 학위와 관련된 분야에 종사하면서, 채용 공고 등에서 응시자격을 해당 분야의 박사 학위 소지자로 정하고 있는 점, 담당 업무 분야가

재정사업 평가, 투자사업 검토 등 박사 학위 분야의 전문지식을 활용하고 있다고 보여지는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당할 수 있을 것으로 판단됩니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 “다음 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 있습니다.
 - 이에 해당하기 위해서는 첫째, 기간제근로자가 근무하는 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 어느 하나에 해당하여야 하고,
 - 둘째, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 라목의 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관'이란 지방자치단체 등이 출연·보조하고, 연구를 주된 목적으로 수행하는 연구기관을 의미합니다.
 - 공공투자관리센터는 「A도 공공투자사업 관리에 관한 조례」 제5조제1항에 따라 귀 기관 출연 연구기관의 부설조직으로 설치되어 타당성 조사, 투자심사 대상사업의 사전 검토, 민간투자 사업에 대한 타당성 분석, 적격성 조사 및 그 업무의 지원, 타당성 조사 및 검토 등과 관련된 연구·교육, A도 주요 정책 평가 및 분석, 국내·외 정책동향 모니터링 등의 업무를 수행하는 것으로 파악됩니다.
- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 귀 기관 출연 연구기관은 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호라목의 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관'에 해당하여 해당 연구기관의 부설조직인 센터도 연구기관에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다.
 - 다만, 전문 연구원이 실제 수행하는 주된 업무가 해당 연구 분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무를 수행하거나 연구업무에 직접 관련되어 연구업무의 기초가 되는 실험·조사 등의 업무를 수행하는 경우에는 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외 사유에 해당할 것이나,
 - 연구업무가 아닌 사업 및 안전에 대한 사전검토 등의 업무를 주된 업무로 수행하는 경우에는 연구업무에 직접 종사하거나 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사한다고 보기는 어려워 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보기 어려울 것으로 판단됩니다.
 - 한편, 연구사업운영원의 경우 행정, 전산, 사무지원 등 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 비교적 단순 업무만을 수행하는 경우에는 연구업무에 직접 관여하고 있다고 보기는 어려워 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외 사유에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-696, 2023.03.14.)

질의

- A은행은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관으로, 내부 조직에 B경제연구소를 두고 있으며, 경제연구소는 경제, 경영 조사연구 기획, 글로벌 경제 및 금융시장 예측/전망 분석 정보제공, 중소기업 조사, 연구 및 통계 조사, 미래산업연구, 데이터 기반 전략 연구 등의 업무를 수행하고 있음
 - 위 연구소에서 데이터 기반 전략, 디지털 생태계 연구 업무를 담당하는 기간제근로자가 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호마목(공공기관의 부설 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우)에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 “다음 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 있습니다.
 - 이에 해당하기 위해서는 첫째, 기간제근로자가 근무하는 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 어느 하나에 해당하여야 하고,
 - 둘째, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호마목 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관이란 공공기관의 부설조직으로서 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 일정한 규모의 인력과 시설 등 조직체계를 갖추고 독립적으로 운영되는 연구기관을 의미하며,
 - 특정 기관이 이에 해당하는지는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.
- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - B경제연구소가 전문적인 연구를 주된 목적으로 설립되어 실제 연구 업무를 수행하면서 연구소의 하부조직과 부서별 정원 등 직제에 대하여 별도로 정하는 등 독립성이 있는 경우라면, 기관 내에서 독립적으로 운영되는 조직체계를 갖춘 별도의 연구기관에 해당하여 연구소에서

- 근무하는 기간제근로자가 연구 업무를 수행하는 경우, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따른 사용기간 제한의 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있을 것이나,
- 연구 업무 관련 인사·노무 등 조직의 분리 없이 A은행의 내부 조직으로서 연구 업무를 수행하는 경우라면 별도의 조직체거나 연구시설 등을 갖추어 운영되는 연구기관으로 보기는 어려워 위의 예외 사유에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1617, 2023.06.22.)

213

A식품연구소 연구보조원의 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 해당 여부

질의

[관련 현황]

- (1) A식품연구소 연구사업팀 연구보조원은 본 연구원의 시험검사 업무부와 별개의 부서로 직제상 구분되어 있으며, 주된 업무는 정부 발주 연구사업임
- (2) 채용 예정 연구보조원의 경우, B부처 연구사업인 ‘유해오염물질 오염도 조사 연구’에 연구보조원으로 채용되어 업무를 수행하였음
- (3) 해당 연구사업은 2년 단위 계약이 이루어지나, 1년씩 사업이 나누어져 있으며, 계약 종료 후 단독입찰로 진행되고, 2020년부터 시작되어 현재까지 2회 연장되었음

- (질의 ①) 연구사업에 참여하는 연구보조원에 대하여 「기간제법」 제4조제1항제1호(사업의 완료 또는 특정한 업무의 필요한 기간을 정한 경우)를 적용하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지
- (질의 ②) A식품산업협회 부설기관인 A식품연구소를 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호바목에 따른 ‘기업 또는 대학의 부설 연구기관’으로 볼 수 있는지

회신

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하되,
 - 「기간제법」 제4조제1항제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.

- 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 객관적으로 일정 기간 후 종료될 것이 명백한 사업 또는 특정한 업무에 관하여 특별한 사정이 없는 한 그 사업 또는 업무가 종료될 것으로 예상되는 시점까지로 계약기간을 정한 경우를 의미합니다(대법원 2017.2.3. 선고 2016다255910 판결 참조).
- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의상 기관이 수행하는 정부연구 사업 등 위·수탁 사업의 중기가 명확하게 정해져 있어 한시적으로 수탁 업무를 수행하면서, 공개경쟁입찰을 통하여 새로운 위·수탁 계약이 체결되는 등 재수탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 수탁기관의 입장에서 위·수탁 계약기간을 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있어 해당 사업의 수행을 위하여 채용된 기간제근로자는 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외 사유에 해당할 것으로 판단됩니다.
 - 다만, 향후 사업운영실태 등 구체적 사실관계에 따라 위·수탁계약이 반복·갱신되어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 일회적이라고 보기 어려워 위의 예외 사유에 해당하지 않을 것으로 사료됩니다(고용차별개선과-1403, 2013.7.16. 등 참조).

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 “다음 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 있습니다.
 - 이에 해당하기 위해서는 첫째, 기간제근로자가 근무하는 기관이 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호 각 목의 연구기관 중 어느 하나에 해당하여야 하고,
 - 둘째, 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 합니다.
- 「기간제법 시행령」 제3조제3항제8호바목 ‘기업 또는 대학의 부설 연구기관’이란 기업 또는 대학의 부설조직으로서 전문적인 연구업무를 주된 목적으로 일정한 규모의 인력과 시설 등 조직체계를 갖추고 독립적으로 운영되는 연구기관을 의미하며,
 - 특정 기관이 이에 해당하는지는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다.

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - A식품연구소가 A식품산업협회와 별도로 전문적인 연구를 주된 목적으로 설립되어 실제 연구 업무를 수행하면서 연구소의 하부조직과 부서별 정원 등 직제에 대하여 A식품산업협회와 구분하여 정하는 등 독립성이 있는 경우라면, 독립적으로 운영되는 조직체계를 갖춘 별도의 연구기관에 해당하여 연구소에서 근무하는 기간제근로자가 연구 업무를 수행하는 경우, 「기간제법」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따른 사용기간 제한의 예외 사유에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다.
 - 다만, A식품연구소의 주된 업무 영역이 연구 업무가 아니거나, 연구 업무 관련 인사·노무 등 조직의 분리 없이 A식품산업협회의 내부 조직으로서 연구 업무를 수행하는 경우라면 별도의 조직체계나 연구시설 등을 갖추어 운영되는 연구기관으로 보기는 어려워 위의 예외 사유에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1386, 2024.06.14.)

질의

- (질의 ①) 법원 판결에 따라 「기간제법」상 기간제한 예외인 육아휴직 대체자가 아니라고 판단되어 현재 무기계약직(공무직) 근로자로 전환되어 근무하고 있는 근로자에 대하여, 기간제근로자로서 근무기간이 2년을 초과한 시점부터 소급하여 취업규칙을 적용한 호봉을 인정해주어야 하는지 여부
- (질의 ②) 공무직근로자 발령일 이전 기간에 대하여 소급하여 호봉 인정 시, 기간제근로자의 인건비와 무기계약직(공무직) 근로자 인건비 차액에 대해 소급해줘야 하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고,
 - 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는, 2년을 초과한 시점부터 해당 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있음
- 질의 ①과 관련하여, 첨부한 확정판결은 해당 근로자의 근무장소, 담당 업무내용 등을 고려할 때 육아휴직자의 대체 근무자로 보기 어려워 「기간제법」 제4조제1항 단서의 사유에 해당하지 않는다고 판시하였으므로
 - 해당 근로자는 「기간제법」 제4조제2항에 따라 기간제근로자로 2년을 초과 근무한 시점(14.6.26)에 기간의 정함이 없는 근로자로 간주된 것으로 사료됨
 - 다만 「기간제법」은 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 자의 임금 등 근로조건 설정에 대해서는 별도로 규정하고 있지 아니하므로, 「근로기준법」 등 노동관계법 및 단체협약, 취업규칙 등의 관련 규정을 위반하지 않는 범위에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있을 것임

- 질의 ②와 관련하여, 해당 근로자는 노사간 자율적으로 책정된 호봉에 따라 받을 수 있었던 임금과 실제 지급받은 임금과의 차액이 있는 경우에는 민사상 청구가 가능함을 참고하시기 바람. 끝.
(고용차별개선과-531, 2019.03.13.)

215 기간의 정함이 없는 근로계약 전환 시점 및 간주 시 근로조건

질의

[관련 현황]

- 담당업무: 00시 상수도 계량기 검침원
- 계약기간: '03.4.1.~'21.12.31. 1년 또는 2년 단위로 계약 체결 후 '22.1.1. 공무직 전환
- 검침원 공무직 전환시 봉급 책정을 위한 호봉 적용
- 9호봉(검침원 근무연수 19년의 1/2 적용)

- (질의 ①) 위 기간제근로자의 기간의 정함이 없는 근로 계약 전환 시점은 언제인지
- (질의 ②) 「기간제법」이 '07 시행됨에 따라 '09년에 무기계약으로 전환된 것으로 사료되어 '03년부터 '09년까지는 근무연수(6년)의 1/2, '10년부터 '21년까지는 근무연수 12년으로 해서 15호봉이 타당하다고 보여지는데, 맞는지
- (질의 ③) '09년부터 '21년까지 불이익(봉급 및 각종수당) 보상 방법

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제2조는 “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다고 규정하고 있어, 「기간제법」은 근로자에 한하여 적용되며,
 - 부칙 제1항은 이 법은 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여 2007년 7월 1일부터 시행한다고 규정하고 있고, 제2항은 제4조의 규정은 이 법 시행 후 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용한다고 규정하고 있습니다.
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 귀하께서 「근로기준법」 및 「기간제법」상 근로자에 해당하고, 연이어 체결한 각 계약 간 근로 제공 방식 및 업무 내용 등이 동일하고, 기간제 근로계약을 반복·갱신한 경우라면, 2007년 7월 1일 이후 근로계약을 갱신(연장)한 후로부터 2년을 초과한 시점에 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 것으로 사료되나,

* (예) '03.4.1.부터 1년 단위로 계약을 체결한 경우, 「기간제법」 시행 이후 계약 갱신일인 '08.4.1. 이후 2년을 초과한 '10.4.1. 기간의 정함이 없는 근로자로 전환

- 계약 체결의 동기 및 경위, 계약기간 만료 통보 또는 자의에 의한 사직원 제출 등 계약 종료 방식, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 계약 체결 관행 등을 종합적으로 고려할 때, 당사자 사이에 기존 계약이 단순한 반복 또는 갱신이 아닌 새로운 근로관계가 형성되었다고 평가할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우에는 계속근로기간 산정 시 각 근무기간을 합산할 수는 없을 것으로 판단됩니다(대법원 2020.8.20. 선고 2017두52153 판결 참조).
- 아울러, 호봉 산정 시 위의 무기 계약 근로자 전환 시점을 참고하여 주시기 바라며, 호봉의 산정 방법 등은 원칙적으로 개별 사업장에서 정하는 기준으로, 구체적인 산정 방식이나 보상에 대한 답변은 어려움을 양해하여 주시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1744, 2023.07.07.)

216

기간의 정함이 없는 근로계약 전환 시 근로조건

질의

[관련 현황]

- 담당업무: OO시 상수도 계량기 검침원
- 계약기간: '03.4.1.~'21.12.31. 1년 또는 2년 단위로 계약 체결 후 '22.1.1. 공무원 전환
- 검침원 공무원 전환시 봉급 책정을 위한 호봉 적용
 - 9호봉(검침원 근무연수 19년의 1/2 적용)

- 2010.4.1. 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되었음에도 2022.1.1. 공무원 근로자로 채용하면서 근무기간의 50%만 호봉을 산정한 것은 잘못된 것이 아닌지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항은 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있다고 정하고,
 - 같은 조 제2항은 사용자가 기간제근로자 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주됨을 규정하고 있습니다.

- 동 규정의 입법 취지는 기간제 근로계약의 남용을 방지함으로써 근로자의 지위를 보장하려는 데에 있고(대법원 2016.11.10. 선고 2014두45765 판결 참조),
 - 「기간제법」 제4조제2항은 강행규정이라고 보아야 하므로 근로계약의 당사자가 동 조항을 배제하기로 하는 합의를 하더라도 그 효력이 인정되지 않습니다(대법원 2018.6.15. 선고 2016두62795 판결 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「근로기준법」 제4조에 따라 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 하는 것으로, 무기계약 간주 시 근로계약기간 외 근로조건에 대하여는 「기간제법」에서 별도로 규정하고 있지 않으며, 「근로기준법」 등 노동관계법 및 단체협약, 취업규칙 등의 관련 규정을 위반하지 않는 범위에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있음을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-1247, 2024.05.28.)

질의

- 채용공고에 다음과 같은 문구가 있었음
 - (임용조건) 계약직 2년(1년+1년) / 계약기간 종료 후 근무평정 결과에 따라 정규직 전환 가능
- 「기간제법」 제4조제2항을 보면 2년 계약직으로 종료후에는 기간제 제한이 없는 직원으로 채용해야 한다는 규정이 있음. 다시말해 2년이 지나면 무기계약직 아니면 정규직으로 채용한다는 제도임
 - 위 공고 문구를 보면 2년 계약직으로 근무하더라도 '근무평정결과'에 통과해야 정규직 전환이 된다는 조건을 명시하였는데, 「기간제법」상 문제가 없는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조제2항은 “사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다”라고 규정하고 있습니다.
 - 공고내용을 보면 2년간 계약직으로 근로자를 채용하여 사용하고 근무평정 결과를 통해서 정규직으로 전환여부를 결정하는 것으로 이해됩니다.
 - 공고내용에 따라 2년을 초과하지 않는 전제하에 기간제근로자로 채용하여 사용하고 근무평정 결과를 통해서 정규직으로 전환 여부를 결정하는 것은 「기간제법」 제4조제2항의 규정 내용과 충돌하지는 않는 것으로 사료됩니다.
- 다만, 「기간제법」 제5조는 “사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.”라고 규정하고 있습니다.
 - 이 규정의 입법취지는 사용자가 기간의 정함이 없는 근로자를 새롭게 고용하려는 경우, 해당 사업(장)내에서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 기간제근로자를 우선 채용하도록 노력할 것을 명시함으로써 기간제근로자의 정규직 전환을 적극적으로 유도하고자 하는 것입니다.

- 상기 조항은 사용자에게 노력할 의무를 규정한 것으로 강행성은 없습니다.
- 그러나, 이 규정은 기간제근로자의 사용을 제한하고자 하는 입법 취지를 드러내는 것이므로 사용자는 기간제근로자의 정규직 전환을 위한 노력을 기울여야 할 것입니다.
- 관련해서, 개정 “기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인(2020.11.)”에서는 「기간제법」 제5조 내용과 함께 “기간의 정함이 없는 근로자 전환” 관련한 내용을 아래와 같이 규정하고 있음을 참고하시기 바랍니다.

[기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인(발체)]

2. 기간제근로자의 고용안정 및 근로조건 보호

(3) 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환

- 가. (전환대상) 사용자는 기간제근로자가 상시적이고 지속적으로 업무를 수행하고 있는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하도록 노력한다.
- 나. (전환방법) 사용자는 상시적이고 지속적인 업무를 수행하는 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하기 위하여 전환 대상 업무, 전환대상자 등을 선정하는 경우에 기간제근로자의 의견 등을 청취하여 합리적이고 공정한 기준 및 방법, 절차 등을 마련하고, 해당 사업 또는 사업장의 기간제근로자가 알 수 있도록 공지한다.

끝.

(고용차별개선과-589, 2021.03.11.)

제3장

단시간근로자

1

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

218

단시간근로자 초과근로 가산임금 지급 여부

질의

- A교육청 소속 초등돌봄전담사는 소정근로시간이 1주 30시간(1일 6시간)으로 모두 동일함
 - (질의 ①) 이러한 초등돌봄전담사가 '단시간근로자'에 해당하는지
 - (질의 ②) 초등돌봄전담사가 1일 6시간을 초과하여 1일 8시간을 근무할 경우 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 연장근로가산수당을 지급하여야 하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)을 적용받는 ‘단시간근로자’란 「기간제법」 제2조제2호 및 「근로기준법」 제2조제1항제9호에 따라 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말하며,
 - 여기서 ‘소정근로시간’이란 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말합니다.

[질의 ①에 대하여]

- 귀 교육청의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 1주 동안의 소정근로시간이 30시간인 초등돌봄전담사의 경우 귀 교육청 소속으로 초등돌봄전담사와 같은 종류의 업무에 종사하고 1주 동안의 소정근로시간이 30시간을 초과하는 근로자가 있다면 ‘단시간근로자’에 해당하나,
 - 초등돌봄전담사와 같은 종류의 업무에 종사하는 근로자들의 소정근로시간을 모두 1주 30시간으로 동일하다면 ‘단시간근로자’에 해당하지 않습니다.

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제6조제1항에 따라 사용자는 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 하고, 같은 조 제3항에 따라 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 합니다.

- 귀 교육청 소속 초등돌봄전담사가 「기간제법」 및 「근로기준법」에 따른 단시간근로자에 해당하지 않는다면, 「기간제법」 제6조가 적용되지 않으므로 소정근로시간(1일 6시간, 1주 40시간)을 초과하여 근로하더라도 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하지 아니하면 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급할 법적의무는 없다고 판단됩니다.
- 그럼에도 불구하고 귀 교육청의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 초등돌봄전담사가 소정근로시간을 초과하여 근로하는 경우에는 가산수당을 지급하는 규정을 두고 있거나 그러한 관행이 형성되어 있는 경우에는 가산수당을 지급하여야 할 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-1540, 2022.07.11.)

219 단시간근로자의 초과근로 위반 판단 방법

질의

- 단시간근로자의 경우 1주 간의 실근로시간을 산정하여 1주 간의 소정근로시간을 초과하는 연장근로가 12시간을 초과하는 경우 범위반인지
 - 1일 소정근로시간을 초과한 연장근로의 합이 1주 12시간을 초과하는 경우 범위반인지

회신

- 「근로기준법」 제50조 및 제53조의 적용을 받는 근로자의 연장근로시간 한도 계산 방식에 대한 행정해석은 대법원 판례(23.12.7. 선고, 2020도15393)의 취지를 고려하여 아래와 같이 변경되었습니다.

* 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

〈변경 전〉	〈변경 후〉
※ 출처: 근로시간 제도의 이해('21.8월) 1주 총 근로시간이 52시간 이내이더라도 <u>1일 법정근로시간 8시간을 초과한 시간은 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당</u>	1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 <u>40시간을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당</u>

※ 연장근로수당 지급기준은 기존 해석 유지(1주 40시간, 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상 가산)

-
- 한편, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제6조제1항은 ‘사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 하고, 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다’고 규정하고 있습니다.
 - 법 규정, 대법원 판례의 취지를 고려할 때, 「기간제법」의 적용을 받는 단시간근로자의 경우 1주 총 근로시간 중 1주 ‘소정근로시간’을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당됨을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-347, 2024.02.01.)

제4장

차별적 처우의 금지 및 시정

1

제8조(차별적 처우의 금지)

220

비정규직 병가 사용 시 직권면직, 유급병가 미부여 시 「기간제법」상 차별인지

질의

- (질의 ①) 정규직과 동일한 업무를 수행하는 비정규직 감리직원이 질병(공무상 질병 및 부상 포함)으로 인하여 1개월 이상 병가사용 시 직권면직이 가능하다고 규정되어 있을 경우, 해당 규정이 적법한지 여부
 - * 일반 정규직의 경우 위와 같은 직권면직 사유 부재
 - * 상기 규정에 따른 직권면직 사례 발생
- (질의 ②) 정규직이 공무 외 질병 또는 부상 등으로 인하여 병가 사용 시 인사규정에 따라 60일 범위에서 유급병가의 사용을 허용하고 있으나, 비정규직의 경우 수행 업무 등과 관계없이 유급병가의 사용을 불허(무급휴가 사용)하도록 규정되어 있을 경우, 해당 규정이 적법한지 여부
- (질의 ③) 정규직의 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용하도록 규정하고 있으나, 비정규직의 경우 위 법령과 달리 1년 이상 근무하였을 경우에만 육아휴직을 허용할 수 있도록 하고 있는 경우, 해당규정이 적법한지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제8조와 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제21조제1항은 사용자가 기간제·단시간·파견근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자(기간의 정함이 없는 근로자, 통상근로자, 직접고용근로자)에 비하여 임금·상여금·성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있습니다.
 - 이에 차별적 처우를 받은 기간제·단시간·파견근로자는 「기간제법」 제9조 등에 따라 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있으며, 차별적 처우에 해당된다고 인정되는 경우 노동위원회는 시정명령을 내릴 수 있습니다.
 - 한편, 「기간제법」 제13조 등에 따라 위 시정명령의 내용에는 실제 발생한 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선뿐만 아니라 취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령도 포함됩니다.

- 귀 질의와 관련하여 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「기간제법」 제2조 제3호는 ‘차별적 처우’라 함은 임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 규정하고 있고,
 - 상기 근로조건이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하며(대법원 1992.6.23. 선고, 91다19210 판결 참조),
 - 구체적으로는 「근로기준법」에 정해진 임금·근로시간·후생·해고뿐만 아니라 같은 법 제93조 제1호 내지 12호(휴가·교대근로에 관한 사항, 육아휴직 등에 관한 사항 등), 같은 법 시행령 제8조 제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함되는바,(서울행법 2015.6.23. 선고, 2014구합 21042 판결)
 - 귀 질의 내 병가, 육아휴직 등에 관한 사항은 차별적 처우가 금지되는 영역으로, 기관 내 관리지침 등을 통해 비정규직 근로자(기간제·단시간·파견근로자)를 동종·유사업무에 종사하는 비교대상근로자에 비하여 합리적 이유 없이 불리하게 대우하고 있다면, 해당 관리지침 등은 「기간제법」·「파견법」상 차별금지조항에 위반되는 것으로 사료됩니다.
- 한편, 해당 관리지침 등이 「기간제법」·「파견법」상 차별금지조항에 위반되는 것과 별개로 「남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 육아휴직 조항(제19조)는 일정한 요건이 충족되면 효력이 발생하는 강행법규이므로(여성고용정책과-3391, 2017.8.29.)
 - 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 일정 사유(동법 시행령 제10조)를 제외하고, 비정규직 근로자에 대하여 육아휴직 허용 요건으로 1년 이상 근무할 것을 요구하는 것은 위법한 사항으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1553, 2019.07.29.)

221

신중년일자리사업에 종사하는 기간제근로자와 타 사업에 종사하는 기간제근로자 간 부여된 여름휴가의 차이가 차별적 처우인지

질의

- 기간제근로자에 대한 차별적 처우 여부에 대한 질의

[관련 내용]

- 질의자는 ‘신중년일자리사업’에 참여하는 기간제근로자임
- 타 사업 기간제근로자는 8월 중 여름휴가(1~2일)를 실시하고 있는데 비해, ‘신중년일자리사업’ 참여자는 다음 사항을 사유로 여름휴가가 없다고 하는데 차별이라고 볼 수 없는지
 - ① 해당 사업이 외부기관(중앙부처, 서울시) 지침 등에 의해 운영되는 사업임
 - ② ‘신중년일자리사업’ 지침 상에 하계휴가 내용은 없음

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제8조에 따르면, 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 ‘차별적 처우’를 하여서는 안 되며
 - 「기간제법」 제2조제3호에 따르면, ‘차별적 처우’라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과급, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.
- 한편, 「기간제법」 제9조에 따르면 기간제근로자가 차별적 처우를 받은 경우 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에 사업장 관할 지방노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있으며,
 - 이에 따라 노동위원회 등은 당해 사업(장)에서 기간제근로자와 동종·유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자의 유무, 임금 등에 있어 비교대상근로자에 비한 불리한 처우의 유무, 처우 차이의 합리적인 이유의 유무 등을 종합적으로 검토하여 차별 유무를 판단하게 됩니다.
- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ‘신중년일자리사업’에 종사하는 기간제근로자와 타 사업에 종사하는 기간제근로자 간 부여된 여름휴가의 차이는
 - 기간제근로자와 동종·유사업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자와의 차이로 볼 수 없어, 「기간제법」상 고용형태를 이유로 한 차별로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.
 - 다만, 「근로기준법」 제60조에서는 계속근로한 기간이 1년 미만의 기간인 근로자 등에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여토록 하는 등 연차유급휴가에 대하여 규정하고 있으므로, 상기 규정에 따른 연차유급휴가는 부여되어야 할 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-1717, 2019.08.19.)

질의

- (질의 ①) 동종·유사직무 유무를 판단함에 있어 비교대상범위에 ‘계약직’과 ‘파견직’간의 비교도 가능한지
- (질의 ②) 계약직이 생기면서 계약직에게 정규직과 동일한 처우를 적용하기로 하였는데, 그렇다면 ‘차별적 처우 금지 원칙’에 따라 합리적인 이유가 없다면 파견직 근로자에게도 정규직과 동일한 처우를 하여야 하는지 (계약직에게도 정규직과 동일한 처우를 하기로 한 날부터 동시에 바로 적용되는지)
- (질의 ③) 차별적 처우는 크게 임금, 상여금, 성과금, 근로조건, 복리후생을 규정하고 있는데, 급여성 복리후생(학자금 등)은 모두 차별적 처우 금지 항목에 포함되는 것으로 보아야 하는지, 비급여성 복리후생(경조사 발생 시 휴가부여, 연차휴가 외 하계휴가부여 등)도 모두 차별적 처우 금지항목에 포함되는지
- (질의 ④) 복리후생 부문에서 차별적 처우가 있다면 그 시정의 대상은 사용사업주인지, 파견사업주인지
- (질의 ⑤) 차별적 처우의 금지는 법적인 사항인 만큼, 파견근로자 개개인에게 ‘동일한 처우를 원하지 않는다’고 명시적 동의를 받아도 무효가 되는 것인지

회신

[질의 ①, ② 관련]

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제21조제1항에서 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다.
 - 이 경우, 파견근로자에 대한 차별적 처우 여부를 판단할 때의 비교대상근로자는 ① 사용사업주의 사업 내의 ② 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 ③ 사용사업주가 직접 고용한 근로자를 의미하고, 정규직일 것 등을 제한하지 아니하므로
 - 따라서, ①, ②, ③의 요건을 충족한다면 기간제근로자도 파견근로자의 비교대상근로자로 선정할 수 있을 것입니다(중앙노동위원회 2017.6.21. 판정, 2017차별2~12 사건 등).
- 따라서 귀 질의와 같이 사용사업주가 직접고용한 정규직 근로자와 기간제근로자를 동일하게 처우하고 있는 경우, 그와 동종·유사업무를 수행하는 파견근로자를 합리적 이유 없이 불리하게 처우하여서는 아니 될 것입니다.

[질의 ③ 관련]

- 차별적 처우가 금지되는 영역에는 「파견법」 제2조제7호에 따라 ‘임금’, 정기적으로 지급되는 ‘상여금’, 경영성과에 따른 ‘성과금’, 그 밖에 ‘근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항’이 모두 포함됩니다.
 - 따라서, 자녀학비보조금(경남지노위 2018.11.9. 판정, 2018차별51사건), 경조사휴가 및 하계 휴가 등의 휴가(서울행법 2015.6.23. 선고, 2014구합21042 판결)는 차별적 처우의 금지영역에 포함될 것으로 사료됩니다. 다만, 합리적 이유가 있는 경우에는 달리 처우하는 것은 허용됩니다.

[질의 ④ 관련]

- 「파견법」 제21조제1항에서 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.”고 규정하고 있고,
 - 「파견법」 제34조는 「근로기준법」 적용에 관한 특례로, 임금, 연차휴가 등에 관한 사항은 파견사업주가, 근로시간과 휴게·휴일의 부여 등은 사용사업주가 각각 사용자로서 책임을 지도록 규정하고 있으므로,
 - 각 차별적 처우에 대한 사용자책임 영역에 따라 파견사업주 또는 사용사업주가 시정의 주체가 될 것으로 사료됩니다(고용차별개선과-2002, 2013.10.15. 등 참조).
 - 다만 하급심 판례 중에서는 사용사업주가 파견사업주에게 차별적 처우의 대상이 되는 근로 조건에 관한 정보를 제대로 제공하지 않은 경우 등 사용사업주의 귀책사유가 있는 경우에는 사용사업주에게 차별시정에 대한 연대책임을 부담토록 한 사례(서울행정법원 2016.11.18. 선고 2015구합70416 판결)도 있음을 참고하시기 바랍니다.

[질의 ⑤ 관련]

- 「파견법」 및 「기간제법」상 차별금지조항은 강행규정이므로, 임금 등 근로조건 및 복리후생에 관한 사항을 ‘사용자와 개별 근로자 사이의 합의’ 또는 ‘사용자와 노동조합 간의 합의’에 따라 정하였다고 하더라도, 그 합의는 강행규정을 위반하여 무효이므로 당사자 간의 합의 등에 따른 차별적 처우가 허용되지 않습니다(대법원 2014.12.24 선고 2012두21857판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-1861, 2019.09.06.)

질의

- 「A시 무기계약직 관리규정」과 「A시 기간제근로자 관리규정」에서 정하고 있는 유급휴일 규정에 있어서의 차이가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4장 “차별적 처우의 금지 및 시정”에 따라 차별금지 영역에 해당되어 시정조치 되어야 할 사안인지

[관련 규정 내용]

- A시 무기계약근로자 관리 규정
 - 제26조(유급휴일)
 - 다음 각 호는 유급휴일로 한다.
 - 1. 주휴일(일요일), 토요일(다만, 업무 및 직종에 따라 토요일 대신 다른 요일을 유급휴일로 정할 수 있다)
 - 2. 국·공휴일(임시 공휴일 포함)
 - 3. 근로자의 날
 - 4. 신정(1일), 설날(3일), 추석(3일)
- A시 기간제근로자 관리 규정
 - 제23조(휴일)
 - ① 사용자서의 장은 기간제근로자가 소정근로일을 개근하였을 경우에는 1일의 유급휴일을 부여하되, 직종 및 업무사정 등을 감안하여 특정일을 휴일로 지정할 수 있다. 다만, 개근하지 아니 한 기간제근로자에 대하여는 무급휴일을 부여한다.
 - ② 근로자의 날(5월 1일)은 유급휴일로 한다.
 - ③ 휴일이 중복될 경우에는 하나의 휴일만 인정한다.
 - ④ 주 5일제 시행에 따라 소정근로일과 주휴일을 제외한 특정일은 특별한 정함이 없는 한 무급휴무일로 한다.

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다.) 제8조에 따르면 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업(장)에서 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 있어서 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있습니다.
 - 여기서 ‘근로조건’이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고(대법원 1992.6.23. 선고91다19210 판결 참조), 구체적으로 「근로기준법」에 정해진 임금, 근로시간, 후생, 해고 뿐 아니라 같은 법 제93조제1호 내지 제12호, 같은 법 시행령 제83조제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함되는바(서울고법 2017.5.17. 선고 2016누79078 판결 참조),

-
- 귀 질의 상 「A시 무기계약직 관리규정」, 「A시 기간제근로자 관리규정」에서 정하고 있는 유급휴일은 차별적 처우가 금지되는 영역에 해당될 것입니다.
 - 다만, 「기간제법」 제8조의 ‘차별적 처우’라 함은 사용자가 기간제근로자임을 이유로 ‘합리적 이유 없이’ 불리하게 처우하는 것을 말하므로, 무기계약 근로자와 기간제근로자 간 유급휴일 차이가 차별적 처우에 해당하는지는
 - 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)을 종합적으로 고려하여 불리한 처우의 합리적 이유가 있는지 여부에 따라 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-1918, 2019.09.17.)

224

차별시정신청 제척기간이 도과한 차별적 처우에 대해 고용노동부장관이 시정요구를 할 수 있는지

질의

- 「기간제법」 제15조의3 제1항에 따르면 고용노동부장관은 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 있다고 규정하고 있음.
 - 그런데 「기간제법」 제9조제1항에 따르면, 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 경우 시정을 신청할 수 없는 것으로 보임.
- 그렇다면 차별적 처우가 있는 날부터 6개월이 경과한 근로자에 대해서도 「기간제법」 제15조의3 제1항에 따라 고용노동부장관이 시정을 요구할 수 있는지

회신

- 위 질의의 쟁점은 「기간제법」 제15조의3에 따라 ‘확정된 차별시정명령의 효력이 미치지 않는 근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지’를 조사하는 경우,
 - 있는 날부터 6개월이 경과한 차별에 대하여 그 시정을 요구할 수 있는지 여부인 것으로 사료됩니다.
- 「기간제법」 제15조의3은 차별시정명령의 효력 확대를 위하여 해당 사업장을 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다고 하여,
 - 고용노동부장관의 시정요구를 재량행위로 규정하면서, 그 시정요구의 시간적 범위에 대하여는 별도의 제한을 하고 있지 않습니다.
- 다만, 「기간제법」 제9조는 기간제근로자 등이 노동위원회에 차별시정신청을 할 수 있는 시간적 범위를 차별이 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 6개월로 제한하고 있고,
 - 근로감독관집무규정(고용노동부훈령 제291호) 제14조의2는 위와 같은 「기간제법」 조항의 취지를 고려하여 차별 관련 사업장 감독의 범위를 실시일 전 6개월 동안 해당 사업장에서 이루어진 관계 법령 관련 사항으로 제한하고 있는바,
 - 확정된 시정명령의 효력확대 규정에 따라 조사를 실시하는 시점이 차별적 처우의 종료일로부터 6개월이 지난 상황이라면, 현행 규정상 관련 근로자에 대하여 차별시정 요구를 하는 것은 적절하지 않을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-1326, 2020.06.23.)

질의

[관련 현황]

- 청소년 수련시설로 근로자 25인으로 구성
 - 계약직은 총 5명(방과후아카데미 3명, 배치지도사 1명, 육아대체인력 1명)

- 정규직은 가족수당, 명절휴가비를 지급하지만, 계약직은 지급하지 않고 있어 계약직에게 이를 지급하는 것이 의무인지
- 방과후 아카데미를 동일한 또는 유사한 업무의 내용으로 보아야 할 것인가와 지침의 내용에 권고라고 작성이 되었음에도 불구하고 의무적으로 지급해야 하는 것인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자 임을 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, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
 - 여기서 ‘근로조건’이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고(대법원 1992.6.23. 선고 91다19210 판결 참조), 구체적으로 「근로기준법」에 정해진 임금, 근로시간, 후생, 해고 뿐 아니라 같은 법 제93조제1호 내지 제12호, 같은 법 시행령 제8조제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함됩니다(서울고법 2017.5.17. 선고, 2016누79078 판결 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 가족수당, 명절휴가비는 차별적 처우가 금지되는 영역에 해당할 것으로 사료되며,
 - 귀 질의의 경우가 법상 금지하고 있는 차별적 처우에 해당하는지는 ① 기간제근로자에 대한 비교대상근로자가 있는지, ② 기간제근로자가 비교대상근로자에 비하여 불리한 처우를 받고 있는지, ③ 그와 같은 불리한 처우를 하는 것에 대한 합리적인 이유가 없는지 등을 개별적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료되며,

- 각 판단 영역에 대하여는 아래와 같은 법원의 판단 기준 등을 참고하시기 바랍니다.
- 비교대상의 선정과 관련하여, ‘동종 또는 유사한 업무에 종사하는 경우’라 함은 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하고
 - 이에 대한 구체적인 판단은 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조).
- 불리한 처우를 받는지와 관련하여, 사용자가 임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 비교대상과 다르게 처우함으로써 기간제근로자 등이 받게 되는 불이익 전반을 의미하며,
 - 원칙적으로 문제가 되는 항목별로 기간제근로자와 비교대상간 유불리를 비교하되, 기간제근로자와 비교대상 근로자 간에 임금을 구성하는 세부 항목이 다르거나 세부 항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우에는 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 아니되고, 소정근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금 항목과 그 외에 특정한 조건이 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금 항목으로 구분하여 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단하여야 할 것입니다(서울고등법원 2015.12.4. 2016누30189 판결 등).
- 합리적 이유가 없는지와 관련하여, ‘합리적인 이유가 없다’라고 함은 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적 이유가 있는지는 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)를 종합적으로 고려하여 불리한 처우의 합리적 이유가 있는지 여부에 따라 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.3.29. 선고, 2011두2132판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-1686, 2020.08.04.)

[참고]

위 회신에서 불리한 처우 유무 판단과 관련하여 판결(서울고등법원 2016누30189) 이후 일부 내용이 변경되어 아래와 같이 대법원 판결이 선고되었음을 알려드립니다.

대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결(일부 발취)

기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

질의

[사실관계]

- 직원A는 회사에 채용형 인턴으로 채용되어 3개월간의 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였으며, 3개월 근무평가에 따라 정규직 채용 여부가 결정됨
- 직원A는 인턴으로 재직 당시 업무전산시스템에 접속이 가능하고, 업무를 위해 내부결재문서를 본인 명의로 직접 기안하여 상신하는 등 타부서로 발령된 정규직 B의 업무분장을 그대로 인계받아 업무를 수행함
- 직원A는 인턴에서 정규직으로 전환된 뒤에도 인턴 당시 수행하던 업무를 업무분장의 변화 없이 그대로 수행함
- 회사에는 전년도 회사에 대한 경영평가 결과를 바탕으로 당해연도에 지급되는 성과급을 전년도 근무기간에 비례하여 지급
 - 정규직에 대하여 성과급은 퇴직자에 대해서도 재직 시 근무기간에 비례하여 지급하고 있음
- 회사에서는 매년 일정금액을 기타수당이라는 명목으로 당해연도 근무기간에 비례하여 지급하고 있으며, 이때 인턴기간은 성과급 산정을 위한 재직기간에서 제외함
 - 정규직에 대하여 기타수당은 퇴직자에 대해서도 재직 시 근무기간에 비례하여 지급하고 있음

- 직원 A가 정규직 전환 후 지급받는 성과급 및 기타수당 산정 시 재직기간에서 인턴기간을 제외하여 임금액을 산정하는 경우 「기간제법」 제8조제1항의 차별적 처우에 해당하는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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, 경영성과급, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 「기간제법」 제8조는 기간제근로자가 기간제근로자임을 이유로 임금 등 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 받는 것을 금지하는 것임을 고려할 때,
 - 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 성과급 등을 부당하게 적게 받았다는 것을 「기간제법」 제8조가 적용되는 사안으로 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2034, 2020.09.14.)

질의

- 당사는 정규직/기간제의 성과급을 지급하는 방식에 있어서 아래와 같이 운영하고자 하는데, (합리적 이유가 인정되어) 법적으로 문제가 없는지

* 정규직과 기간제 모두 같은 사업장에서 동종/유사업무를 수행 중임. 다만, 정규직 대비 기간제는 입사절차가 상이하며(상대적 간소), 직무상 요구되는 자격 수준이 낮으며, 권한과 책임이 더 낮고 저부가가치 업무를 수행함. (이 외 직무, 업무환경 및 업무강도는 유사/경력, 기술력 차이는 객관적으로 입증 불가)

[운영안: 성과급 지급 방법에 차등 부여]

	기 존	변 경
정규직	경영성과에 따른 “정률” 지급	좌 등
기간제		“정액” 지급

[지급기준 예시]

정률 지급	정액 지급
경영성과 있을시 지급하며, 이익규모에 따라 지급율을 정함 ex) 계약연봉 × 3% 지급 (연봉 6천 근로자의 경우 180만원 수령)	경영성과 있을시 지급하며, 이익규모에 따라 지급율을 정함 ex) 50만원 지급/ 100만원 지급 (이익규모에 따라 상이하게 설정가능)

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 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”)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 정하고 있고,
 - 같은 법 제2조제3호에서는 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과급, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
 - 여기서 ‘근로조건’이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고(대법원 1992.6.23. 선고 91다19210 판결 참조), 구체적으로 「근로기준법」에 정해진 임금, 근로시간, 후생, 해고 뿐 아니라 같은 법

제93조제1호 내지 제12호, 같은 법 시행령 제8조제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함됩니다(서울고법 2017.5.17. 선고, 2016누79078 판결 참조).

- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 일반적으로 법률에 따라 금지되는 차별적 처우에 해당하는지는 ① 기간제근로자에 대한 비교대상근로자가 있는지, ② 기간제근로자가 비교대상근로자에 비하여 불리한 처우를 받고 있는지, ③ 불리한 처우의 내용이 임금 등 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에 해당하는 것인지, ④ 그와 같은 불리한 처우를 하는 것에 대한 합리적인 이유가 없는지 등을 개별적으로 검토하여 판단하는바,
 - 귀 질의상 정규직과 기간제근로자의 성과급 지급방법을 차등 설정함에 따라 기간제근로자가 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직근로자에 비하여 불리한 처우를 받고, 해당 불리한 처우에 합리적인 이유가 없다면 「기간제법」을 위반하여 차별적 처우를 한 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됩니다.
- 한편, 「기간제법」 제9조제4항에 따라 차별적 처우와 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담하는바, 차별적 처우가 성립하는지와 관련한 각 판단 영역에 있어 아래와 같은 법원의 판단기준 등을 참고하시기 바랍니다.
- 비교대상의 선정과 관련하여, ‘동종 또는 유사한 업무에 종사하는 경우’라 함은 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하고
 - 이에 대한 구체적인 판단은 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조).
- 불리한 처우를 받는지와 관련하여, ‘불리한 처우’라 함은 사용자가 임금, 상여금, 성과급 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 비교대상과 다르게 처우함으로써 기간제근로자 등이 받게 되는 불이익 전반을 의미하며,
 - 원칙적으로 문제가 되는 항목별로 기간제근로자와 비교대상간 유불리를 비교하되, 기간제근로자와 비교대상 근로자 간에 임금을 구성하는 세부 항목이 다르거나 세부 항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우에는 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 아니되고, 소정근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금 항목과 그 외에 특정한 조건이 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금 항목으로 구분하여 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단하여야 할 것입니다(서울고등법원 2015.12.4. 2016누30189 판결 등).

- 합리적 이유가 없는지와 관련하여, ‘합리적인 이유가 없다’라고 함은 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적 이유가 있는지는 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)을 종합적으로 고려하여 불리한 처우의 합리적 이유가 있는지 여부에 따라 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.3.29. 선고, 2011두2132판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-2368, 2020.10.29.)

[참고]

위 회신에서 불리한 처우 유무 판단과 관련하여 판결(서울고등법원 2016누30189) 이후 일부 내용이 변경되어 아래와 같이 대법원 판결이 선고되었음을 알려드립니다.

대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결(일부 발취)

기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

모든 정직원들에게는 일률적으로 명절선물을 주면서, 기간제근로자라는 이유만으로 명절선물을 주지 않을 경우 차별적 처우에 해당하는지

질의

- 행정기관과 공공기관에서 모든 정직원에게 매년 일률적으로 명절선물을 주고 있고 기간제근로자라는 이유만으로 명절선물을 안 준다면 이것이 「기간제법」의 차별적 처우에 해당되는 것인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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 “비교대상 근로자”라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 정하고 있고,
 - 같은 법 제2조제3호에서는 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
 - 여기서 ‘근로조건’이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고(대법원 1992.6.23. 선고 91다19210 판결 참조), 구체적으로 「근로기준법」에 정해진 임금, 근로시간, 후생, 해고 뿐 아니라 같은 법 제93조제1호 내지 제12호, 같은 법 시행령 제8조제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함됩니다(서울고법 2017.5.17. 선고, 2016누79078 판결 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 명절선물은 차별적 처우가 금지되는 영역에 해당할 것으로 사료되며,
 - 귀 질의의 경우가 법상 금지하고 있는 차별적 처우에 해당하는지는 ① 기간제근로자에 대한 비교대상근로자가 있는지, ② 기간제근로자가 비교대상근로자에 비하여 불리한 처우를 받고 있는지, ③ 그와 같은 불리한 처우를 하는 것에 대한 합리적인 이유가 없는지 등을 개별적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료되며,
 - 각 판단 영역에 대하여는 아래와 같은 법원의 판단 기준 등을 참고하시기 바랍니다.
- 비교대상의 선정과 관련하여, ‘동종 또는 유사한 업무에 종사하는 경우’라 함은 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하고
 - 이에 대한 구체적인 판단은 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조).

- 불리한 처우를 받는지와 관련하여, ‘불리한 처우’라 함은 사용자가 임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 비교대상과 다르게 처우함으로써 기간제근로자 등이 받게 되는 불이익 전반을 의미하며,
 - 원칙적으로 문제가 되는 항목별로 기간제근로자와 비교대상간 유불리를 비교하되, 기간제 근로자와 비교대상 근로자 간에 임금을 구성하는 세부 항목이 다르거나 세부 항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우에는 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 아니되고, 소정근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금 항목과 그 외에 특정한 조건이 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금 항목으로 구분하여 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단하여야 할 것입니다(서울고등법원 2015.12.4. 2016누30189 판결 등).
- 합리적 이유가 없는지와 관련하여, ‘합리적인 이유가 없다’라고 함은 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적 이유가 있는지는 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)을 종합적으로 고려하여 불리한 처우의 합리적 이유가 있는지 여부에 따라 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.3.29. 선고, 2011두2132판결 등 참조). 끝.

(고용차별개선과-2369, 2020.10.29.)

[참고]

위 회신에서 불리한 처우 유무 판단과 관련하여 판결(서울고등법원 2016누30189) 이후 일부 내용이 변경되어 아래와 같이 대법원 판결이 선고되었음을 알려드립니다.

대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결(일부 발취)

기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

229

기간제근로자에게 정기상여금 미지급 대신 다른 임금 구성항목을 높여 지급하는 것이 차별인지

질의

- (질의 ①) 기간제근로자에게 정기상여금을 지급하지 않는 대신 다른 임금 구성항목을 높여 본래 기준 임금을 높여 지급(정기상여금을 지급했을 시 임금 규모에 준할 정도) 한다면, 이는 차별시정 대상이 아닌 것으로 볼 수 있는지
- (질의 ②) 회사에서 “기간제근로자는 일정 계약기간을 두고 회사의 근무 평정(평가 등)을 통해 정규직으로 전환한다”라는 사내 규칙 및 기준을 두었을 때, 이를 충족하여 정규직으로 전환할 경우 정기상여금을 지급하였을 때, 이는 합리적 사유에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
 - 여기서 ‘근로조건’이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고(대법원 1992.6.23. 선고 91다19210 판결 참조), 구체적으로 「근로기준법」에 정해진 임금, 근로시간, 후생, 해고 뿐 아니라 같은 법 제93조제1호 내지 제12호, 같은 법 시행령 제8조제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함됩니다(서울고법 2017.5.17. 선고, 2016누79078 판결 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 정기상여금은 「기간제법」 제2조제3호의 각 목의 사항(임금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등)에 해당하는 즉, 차별적 처우가 금지되는 영역에 해당할 것으로 사료되며,
 - 귀 질의의 경우가 「기간제법」상 금지하고 있는 차별적 처우(합리적인 이유 없이 불리하게 처우)에 해당하는지는 ① 기간제근로자에 대한 비교대상근로자가 있는지, ② 기간제근로자가 비교대상근로자에 비하여 불리한 처우를 받고 있는지, ③ 그와 같은 불리한 처우를 하는 것에 대한 합리적인 이유가 없는지 등을 개별적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.
 - 각 판단 영역에 대하여는 아래와 같은 법원의 판단 기준 등을 참고하시기 바랍니다.

- 비교대상의 선정과 관련하여, '동종 또는 유사한 업무에 종사하는 경우'라 함은 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하고
 - 이에 대한 구체적인 판단은 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조).
- 불리한 처우를 받는지와 관련하여, 불리한 처우란 사용자가 임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 비교대상과 다르게 처우함으로써 기간제근로자 등이 받게 되는 불이익 전반을 의미하며,
 - 원칙적으로 문제가 되는 항목별로 기간제근로자와 비교대상 간 유불리를 비교하되, 기간제 근로자와 비교대상근로자 간에 임금을 구성하는 세부 항목이 다르거나 세부 항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우에는 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 아니되고, 소정근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금 항목과 그 외에 특정한 조건이 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금 항목으로 구분하여 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단하여야 할 것입니다(서울고등법원 2015.12.4. 2016누30189 판결 등).
- 합리적 이유가 없는지와 관련하여, '합리적인 이유가 없다'라고 함은 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적 이유가 있는지는 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)를 종합적으로 고려하여 불리한 처우의 합리적 이유가 있는지에 따라 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.3.29. 선고, 2011두 2132판결 등 참조).
- 한편, 질의 ①과 관련해서, 상기 법리를 참고해 주시고, 질의 관련 내용만으로는 차별에 해당하는지 여부에 대한 정확한 판단은 어려운 점을 양해해 주시기 바랍니다.
- 질의 ②와 관련해서, 회사에서 기간제근로자에 대해 사내 규칙 및 기준에 의한 평정을 통해서 정규직으로 전환할 경우 정기상여금을 지급하는 것이, 기간제근로자에게 정기상여금을 지급하지 않는 차별적 처우를 하는 것에 대한 합리적 이유가 된다는 판단으로 귀결될 수는 없을 것으로 보입니다. 끝.

(고용차별개선과-307, 2021.02.04.)

[참고]

위 회신에서 불리한 처우 유무 판단과 관련하여 판결(서울고등법원 2016누30189) 이후 일부 내용이 변경되어 아래와 같이 대법원 판결이 선고되었음을 알려드립니다.

대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결(일부 발취)

기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

230

정규직 대비 기간제근로자의 계속근로기간 비율에 따라 금품 지급 수준을 감액하는 것이 가능한지 등

질의

- (질의 ①) 현재 (주)A랜드의 경우 당사에게 지급하는 복리후생 처우개선비는 「공공부문 비정규직 고용개선 대책」 및 이에 근거하여 정규직 전환 대상 근로자들에 한정하여 체결된 「(주)A랜드 협력사 근로자가 정규직 전환대상, 처우개선, 채용방식 합의」에 근거한 것이라는 점을 들어
 - 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제3항 차별적 처우의 합리적인 이유에 해당하므로, 당사의 정규직근로자에게만 복리후생 처우개선비를 일할계산하여 실비로 정산하고 있음
 - 이에 당사 소속 정규직 근로자들과 동일 업무를 수행하는 기간제근로자들에게 복리후생 처우개선비를 동일하게 지급하지 않아도 「기간제법」상 차별적 처우에 해당하지 않는지 여부
- (질의 ②) (주)A랜드에서는 당사자의 소속 기간제근로자에게도 복리후생 금품을 지급하는 경우, 정규직 근로자들과의 계속근로기간 비율(정규직 12개월, 기간제 1~3개월)에 따라 금품 지급 수준을 감액하는 것이 가능한지 여부(근로일수 일할계산 방식)
- (질의 ③) 당사 소속 기간제근로자의 경우 입사 이후 1개월 이내에 퇴사하는 경우가 많은데, 이 경우 복지포인트·카드 형태로 지급하기 위한 등록 및 교부, 해지 등에 소요되는 행정사무비용을 고려하여 1개월 이상 계속 근로한 기간제 사원에게만 복리후생 금품을 지급하는 제약을 설정하더라도 「기간제법」 위반에 해당되지 않는지

- 「기간제 및 단시간근로자 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, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
 - 여기서 ‘근로조건’이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고(대법원 1992.6.23. 선고 91다19210 판결 참조), 구체적으로 「근로기준법」에 정해진 임금, 근로시간, 후생, 해고 뿐 아니라 같은 법 제93조제1호 내지 제12호, 같은 법 시행령 제8조제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함됩니다(서울고법 2017.5.17. 선고, 2016누79078 판결 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 복리후생 처우개선비는 「기간제법」 제2조제3호의 각 목의 사항(임금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등)에 해당하는 즉, 차별적 처우가 금지되는 영역에 해당할 것으로 사료되며,
 - 귀 질의의 경우가 「기간제법」상 금지하고 있는 차별적 처우(합리적인 이유 없이 불리하게 처우)에 해당하는지는 ① 기간제근로자에 대한 비교대상근로자가 있는지, ② 기간제근로자가 비교대상 근로자에 비하여 불리한 처우를 받고 있는지, ③ 그와 같은 불리한 처우를 하는 것에 대한 합리적인 이유가 없는지 등을 개별적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.
 - 각 판단 영역에 대하여는 아래와 같은 법원의 판단 기준 등을 참고하시기 바랍니다.
- 비교대상의 선정과 관련하여, ‘동종 또는 유사한 업무에 종사하는 경우’라 함은 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하고
 - 이에 대한 구체적인 판단은 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조).
- 불리한 처우를 받는지와 관련하여, 불리한 처우란 사용자가 임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 비교대상과 다르게 처우함으로써 기간제근로자 등이 받게 되는 불이익 전반을 의미하며,

- 원칙적으로 문제가 되는 항목별로 기간제근로자와 비교대상간 유불리를 비교하되, 기간제근로자와 비교대상근로자 간에 임금을 구성하는 세부 항목이 다르거나 세부 항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우에는 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 아니되고, 소정근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금 항목과 그 외에 특정한 조건이 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금 항목으로 구분하여 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단하여야 할 것입니다(서울고등법원 2015.12.4. 2016누30189 판결 등).
- 합리적 이유가 없는지와 관련하여, ‘합리적인 이유가 없다’라고 함은 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적 이유가 있는지는 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)를 종합적으로 고려하여 불리한 처우의 합리적 이유가 있는지에 따라 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.3.29. 선고, 2011두2132판결 등 참조).
- 따라서, 질의 관련해서, 상기 법리를 참고해 주시고, 질의 관련 내용만으로는 「기간제법」상의 차별에 해당하는지 여부 즉, 불리한 처우에 합리적 이유가 있는지 여부 등에 대한 정확한 판단은 어려운 점을 양해해 주시기 바랍니다.
- 다만, 원청에서 지원해 주는 채용의 한계로 인해 질의 사업장의 정규직 근로자에게만 복리후생 처우개선비를 지급하고, 기간제근로자에게는 지급하지 않는 것은 합리적인 이유로 보기는 어려울 것으로 사료되오니 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-686, 2021.03.25.)

[참고]

위 회신에서 불리한 처우 유무 판단과 관련하여 판결(서울고등법원 2016누30189) 이후 일부 내용이 변경되어 아래와 같이 대법원 판결이 선고되었음을 알려드립니다.

대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결(일부 발취)

기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

질의

- 기간제근로자 간 근무여건에 따라 혐오수당 지급 여부를 구분할 수 있는지
 - * (혐오수당) 분뇨·하수·폐수·쓰레기처리업무, 시체화장업무 및 묘지·납골당의 유지관리업무를 전담하는 기관 또는 시설에서 근무하는 사람에게 지급하는 장려수당
 - 이럴 경우 「기간제법」 제8조(차별적 처우의 금지)에 저촉되는지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 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, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
 - 여기서 ‘근로조건’이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말하고(대법원 1992.6.23. 선고 91다19210 판결 참조), 구체적으로 「근로기준법」에 정해진 임금, 근로시간, 후생, 해고 뿐 아니라 같은 법 제93조제1호 내지 제12호, 같은 법 시행령 제8조제1항제1호, 제3호가 정한 사항이 모두 포함됩니다(서울고법 2017.5.17. 선고, 2016누79078 판결 참조).
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,
 - 귀 질의의 경우가 「기간제법」상 금지하고 있는 차별적 처우(합리적인 이유 없이 불리하게 처우)에 해당하는지는 ① 기간제근로자에 대한 비교대상근로자가 있는지, ② 기간제근로자가 비교대상근로자에 비하여 불리한 처우를 받고 있는지, ③ 그와 같은 불리한 처우를 하는 것에 대한 합리적인 이유가 없는지 등을 개별적으로 검토하여 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.
 - 따라서, 기간제근로자 간의 차별적 처우는 「기간제법」상의 차별에는 해당하지 않을 것입니다.
 - 다만, 상기의 ①, ②, ③ 요건에 모두 해당한다면 「기간제법」상의 차별에 해당할 수 있을 것입니다.
 - 각 판단 영역에 대하여는 아래와 같은 법원의 판단 기준 등을 참고하시기 바랍니다.

- 비교대상의 선정과 관련하여, '동종 또는 유사한 업무에 종사하는 경우'라 함은 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것을 말하고
 - 이에 대한 구체적인 판단은 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.3.29. 선고 2011두2132 판결 등 참조).
- 불리한 처우를 받는지와 관련하여, 불리한 처우란 사용자가 임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 비교대상과 다르게 처우함으로써 기간제근로자 등이 받게 되는 불이익 전반을 의미하며,
 - 원칙적으로 문제가 되는 항목별로 기간제근로자와 비교대상간 유불리를 비교하되, 기간제 근로자와 비교대상근로자 간에 임금을 구성하는 세부 항목이 다르거나 세부 항목에 따라 유·불리가 나뉘는 경우에는 임금의 세부항목별로 불리한지 여부를 따져서는 아니되고, 소정근로를 제공한 것 자체만으로 지급요건이 충족되는 임금 항목과 그 외에 특정한 조건이 해당해야만 지급요건이 충족되는 임금 항목으로 구분하여 전자의 경우에는 그에 포함된 모든 항목의 금액을 합산하여 총액을 기준으로 판단하여야 하고, 후자의 경우에는 항목별로 따져 유·불리를 판단하여야 할 것입니다(서울고등법원 2015.12.4. 2016누30189 판결 등).
- 합리적 이유가 없는지와 관련하여, '합리적인 이유가 없다'라고 함은 기간제근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적 이유가 있는지는 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)를 종합적으로 고려하여 불리한 처우의 합리적 이유가 있는지에 따라 판단하여야 할 것입니다(대법원 2012.3.29. 선고, 2011두2132판결 등 참조).
- 한편, 최근 대법원은 헌법상 평등원칙 등을 고려하여 근로계약상 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 차별 대우를 하여서는 아니된다고 판시(대법원 2019.3.14. 선고 2015두46321 판결 참고)한 바 있으므로,
 - 위 판결의 취지를 고려하여 근로의 내용과 무관한 근로조건 및 복리후생에 대하여 근로자 간에 차별 대우를 하는 것은 바람직하지 않을 것임을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-1223, 2021.05.26.)

[참고]

위 회신에서 불리한 처우 유무 판단과 관련하여 판결(서울고등법원 2016누30189) 이후 일부 내용이 변경되어 아래와 같이 대법원 판결이 선고되었음을 알려드립니다.

대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결(일부 발취)

기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

232

계속근로기간 1년을 기준으로 차등 처우를 하는 경우 차별적 처우에 해당하는지

질의

[관련 현황]

- 우리 사업장은 현재 취업규칙에서 무기계약 근로자와 입사 1년 미만 근로자, 기간제근로자에게 구분 없이 연간 60일의 유급병가를 사용할 수 있도록 규정하고 있으나, 계속근로기간 1년 미만 근로자들이 유급병가를 연차휴가 대신 사용하거나 필요 이상으로 과도하게 사용하는 문제가 빈번하게 발생하여 다음과 같이 취업규칙을 개정하고자 함
 - 유급병가 인정 기준을 '계속근로기간 1년 이상인 근로자에 대하여 연간 60일 부여' 로 개정하는 경우
 - 1년 미만 근로자에 대하여 유급병가를 부여하되 사용가능일수는 '실제근로기간'에 비례하여 보장하는 경우(예: 계속근로기간 1년 미만의 근로자가 실제 근로를 제공한 기간이 3개월인 경우 15일의 유급병가 인정)
 - 1년 미만 근로자에 대해서도 60일의 유급병가를 인정하되, 계속근로기간 1년을 기준으로 수당의 일부를 미지급하는 등 병가 기간에 대한 임금 계산방법을 달리 하는 경우

- 해당 기준이 「기간제법」상 시정의 대상이 되는 불합리한 차별에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 해당 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 제2조제3호에서 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있습니다.
- 귀 질의상으로 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 유급병가는 차별적 처우가 금지되는 영역에 해당할 것으로 사료됩니다.
 - 다만, 「기간제법」 제8조제1항은 ‘기간제근로자’와 ‘기간의 정함이 없는 근로자’간 차별적 처우에 대해서 금지하고 있으므로, 귀 사업장이 ‘기간제근로자’와 ‘기간의 정함이 없는 근로자’ 간에 처우를 달리한 것이 아니라, 기간제근로자 여부와 무관하게 계속근로기간 1년을 기준으로 차등 처우를 하는 경우에는 「기간제법」 제8조제1항에서 규정하는 차별적 처우에는 해당하지 않는 것으로 볼 수 있습니다.
 - 그러나, 해당 사안은 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에 해당할 수 있으므로, 그러한 경우에는 「근로기준법」 제94조제1항에서 정한 절차에 따라야 할 것으로 사료됩니다. 끝.
(고용차별개선과-1742, 2021.07.29.)

용역근로자 정규직 전환 과정에서 정년(65세)을 기준으로 65세 미만자는 정규직으로, 65세 이상자는 기간제로 채용 시 기간제 직원에게는 복리후생비 등을 지급하지 않을 수 있는지

질의

- 지방공사에서 용역근로자(미회원, 경비원) 정규직 전환 과정에서 정년(65세)을 기준으로 65세 미만자는 정규직으로, 65세 이상자는 기간제로 채용하였음
- 정규직 전환 직원에게는 복리후생비 등을 지급하나, 기간제 직원에게는 복리후생비 등을 지급하지 않고 있는데 이를 지급 받을 수 있는지. 지급 받기 위한 구제방법은 무엇인지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조제1항에 따라 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니되며,
 - 같은 법 제2조제3호에 따른 “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
 - 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
 - 다. 경영성과에 따른 성과금
 - 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항
- 불리한 처우라 함은 사용자가 임금, 그 밖의 근로조건 등에서 기간제근로자와 비교 대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
 - 합리적인 이유가 없는 경우라 함은 기간제근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며
 - 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 기간제근로자와 정규직 전환 근로자가 동종 또는 유사한 업무에 종사함에도 불구하고 정규직 전환 근로자에게는 명절휴가비, 복지포인트 등을 지급하면서 기간제근로자에게는 합리적인 이유 없이 동 수당들을 지급하지 않는 경우 「기간제법」 제8조제1항(차별적 처우의 금지) 위반에 해당할 소지가 있다고 판단되고,

- 차별적 처우를 받은 기간제근로자는 「기간제법」 제9조 및 제15조의2에 따라 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 6개월 이내에 사업장 소재지 관할 지방노동위원회에 그 시정을 신청하거나, 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에 그 시정을 요구할 수 있음을 알려 드립니다. 끝.

(고용차별개선과-2442, 2021.11.15.)

234

1주 40시간 근무이나 4주 단위로 3주 근무, 1주 휴무하는 근로자가 단시간 근로자인지. 명절상여금과 복지포인트를 시간비례하여 지급해도 되는지

질의

- 통상근로자는 1일 8시간, 1주 5일(월~금), 1주 40시간 근무
- 동종 업무에 새로운 직원을 채용할 예정으로, 통상근로자와 1일 8시간, 1주 5일(월~금) 근무는 동일하나, 4주 단위로 3주 근무, 1주 휴무의 근로형태임
- 결국, 4주 단위로 통상근로자는 160시간(1주 40시간×4주) 근무, 신규채용 예정자는 120시간(1주 40시간×3주) 근무

- (질의 ①) 위의 경우에서 신규채용 예정자가 단시간근로자에 해당하는지
- (질의 ②) 통상근로자에게 명절 2회 상여금 총 100만원, 1년 1회 복지포인트 140만원이 지급되는데 신규채용자에게 명절상여금과 복지포인트를 시간비례 계산하여 지급해도 되는지

회신

[질의 ①에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제2조제2호에 따른 “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말하고,
 - 「근로기준법」 제2조제1항제9호에서 “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말합니다.
 - 한편, 「근로기준법」 제18조제3항에서 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조(휴일)와 제60조(연차유급휴가)를 적용하지 아니하면서, 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만에 해당하는지는 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하도록 규정하고 있습니다.

- 「근로기준법」 제2조제1항제9호 및 같은 법 제18조제3항 등의 취지를 고려할 때, 질의하신 사례의 경우 4주 동안을 평균한 1주 소정근로시간이 통상근로자는 40시간(160시간÷4주)인 반면, 신규채용 근로자는 30시간(120시간÷4주)이므로 통상근로자와 같은 업무에 종사하는 신규채용 근로자는 「기간제법」 제2조제2호에 따른 “단시간근로자”에 해당하는 것으로 판단됩니다 (근기 68207-284, '03.3.12. 참조).

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제8조제2항에 따라 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되고, 동 조항에 따른 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.
 - 한편, 「근로기준법」 제18조제1항에서 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정하도록 규정하고 있습니다.
 - 따라서, 통상근로자에게는 명절상여금과 복지포인트를 지급하면서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자에게는 명절상여금과 복지포인트를 전혀 지급하지 아니하는 것은 합리적 이유가 있는 차별이라고 보기 어려우나,
 - 통상근로자와 동일한 금액은 아니더라도 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 명절상여금과 복지포인트를 지급하는 경우에는 합리적 이유가 있는 차별로 볼 수 있다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-686, 2022.03.25.)

235

재정 상황으로 기간제근로자의 임금만 인상하지 않는 것이 차별인지

질의

- 학력인정 평생교육시설이라는 개인사업자 형태의 비영리 학교로서(법인이 아님), 교직원의 인건비는 학교 자체 부담과 지방보조금으로 지급하고 있으나 학생수 급감 등으로 인해 학교 재정이 매우 어려운 현실임
- 9월 중 지방보조금에서 교직원 인건비 지원금 20만원을 인상할 예정인데 학교 재정상황을 고려하여 정규직 직원들은 인상된 지원금만큼 임금을 인상하고,
 - 연봉제 근로계약서를 작성하는 기간제 직원들은 임금을 동결(인상된 지원금만큼 학교 부담 인건비를 삭감)하는 것이 법적으로 문제가 되는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조제1항에 따라 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니되며,
 - 같은 법 제2조제3호에 따른 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.
- 불리한 처우라 함은 사용자가 임금, 그 밖의 근로조건 등에서 기간제근로자와 비교 대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
 - 합리적인 이유가 없는 경우라 함은 기간제근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045).
- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 정규직(무기계약)과 기간제(계약직) 간 동종 또는 유사한 업무를 수행하더라도 임금 인상에 차이가 발생한 것이 업무의 범위·권한·책임, 근속기간, 생산성, 급여체계 등의 차이에 기인한 것이 인정된다면 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수 있으나,
 - 근속기간 등 합리적 이유 없이 단지 기간제(계약직)이라는 고용형태만을 이유로 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직(무기계약)과 기간제(계약직) 간 임금 인상에 차이를 두는 것은 차별적 처우에 해당한다고 판단됩니다.

- 한편, 학교 재정이 어렵다는 사정을 감안하더라도 정규직(무기계약)은 임금을 인상하면서 기간제(계약직)는 학교 재정의 어려움을 이유로 임금을 동결하는 것에 합리적 이유가 있다고 인정되기는 어려울 것으로 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-2160, 2022.09.28.)

236

비정규직 표준근로계약서에만 연봉, 수당이 자세히 제시되어 있지 않은 것과 정규직과 비정규직 간 급여지급일이 다른 것, 상여금 지급의 차이가 차별적 처우에 해당하는지

질의

- (질의 ①) 정규직과 비정규직 간 근로계약서 양식이 달라(정규직은 연봉계약서, 비정규직은 표준근로 계약서) 비정규직의 표준근로계약서에는 연봉이 제시되지 않고 그 외 수당들도 자세하게 제시되어 있지 않은데 이것이 차별적 처우에 해당하는지
- (질의 ②) 정규직과 비정규직 간 급여일자의 차이(정규직은 25일, 비정규직은 30일), 상여금 지급의 차이가 차별적 처우에 해당하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조제1항에 따라 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니되며,
 - 같은 법 제2조제3호에 따른 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.
- 불리한 처우라 함은 사용자가 임금, 그 밖의 근로조건 등에서 기간제근로자와 비교 대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
 - 합리적인 이유가 없는 경우라 함은 기간제근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045).

[질의 ①에 대하여]

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 정규직(무기계약)은 연봉근로계약서를, 비정규직(기간제)은 표준근로계약서를 작성함으로써 정규직(무기계약)과 비정규직(기간제) 간 근로계약서 양식을 달리한다는 사정만으로 「기간제법」 제8조에 따라 차별적 처우가 금지되는 영역(임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생)에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.
 - 다만, 이러한 근로계약 양식 등의 차이로 인해 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 있어 비정규직(기간제) 근로자에 대한 차별적 처우가 실제 발생하였다면 이는 「기간제법」 제8조 위반에 해당한다고 볼 수 있습니다.

[질의 ②에 대하여]

- 정규직(무기계약)과 비정규직(기간제) 간 상여금에 차등을 두는 것에 합리적 이유가 없는 경우에는 「기간제법」 제8조 위반에 해당한다고 할 것입니다.
 - 한편, 임금정기지급일(급여일)은 「기간제법」 제8조에 따라 차별적 처우가 금지되는 ‘그 밖에 근로조건’에 해당한다고 할 것이나,
 - 정규직(무기계약)과 비정규직(기간제) 간 임금정기지급일이 다른 것이 불리한 처우에 해당하는지는 임금정기지급일이 다르다는 차이만으로 판단할 것은 아니고 임금정기지급일이 다르므로써 비정규직(기간제)이 정규직(무기계약)에 비해 실질적으로 불리함이 발생하는지에 따라 판단하여야 할 것입니다.
 - 다만, 설사 임금정기지급일이 다르므로써 비정규직(기간제)이 정규직(무기계약)에 비해 실질적으로 불리한 처우를 받고 있더라도 임금계산기간의 차이로 인해 임금정기지급일이 다른 경우 등 합리적 이유가 인정된다면 「기간제법」 제8조 위반에 해당하지 않을 수 있음을 참고하시기 바랍니다. 끝.

(고용차별개선과-2253, 2022.10.11.)

질의

- (질의 ①) A사 직영점의 수퍼바이저를 단시간근로자로 볼 수 있는지 여부
 - 1주 40시간을 근로하는 부점장과 1주 35시간을 근로하는 수퍼바이저가 같은 종류의 업무를 수행한다고 보아 부점장에 비해 1주간 소정근로시간이 짧은 수퍼바이저를 단시간근로자로 판단할 수 있는지
- (질의 ②) 단시간근로자임을 이유로 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하였는지 여부
 - 통상근로자인 부점장과 비교하여 단시간근로자인 수퍼바이저에게 명절상여금, 연차유급휴가 미사용수당, B포인트, 무료음료, 업무외 상병 의료비를 합리적 이유 없이 차등 지급한 것은 차별적 처우에 해당

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제8조제2항에 따라 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니됨
- 「기간제법」에서 차별적 처우가 금지되는 “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말하고,
 - 「근로기준법」 제2조제1항제9호에서 “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함

[질의 ①에 대하여]

- 소정근로시간이 1주 40시간 미만인 근로자가 「근로기준법」 및 「기간제법」에서 말하는 “단시간근로자”에 해당하기 위해서는 해당 사업 또는 사업장에서 같은 업무에 종사하는 통상근로자가 존재하여야 함
 - 즉, 소정근로시간이 1주 40시간 미만이라 하더라도 해당 사업 또는 사업장에 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자(해당 근로자보다 근로시간이 긴 근로자)가 없는 경우에는 「근로기준법」에 따른 단시간근로자에 해당하지 아니하여 「기간제법」에서 정하고 있는 단시간근로자에 대한 보호 규정이 적용되지 아니함

- “같은 종류의 업무” 여부는 실제 업무 내용을 토대로 업무의 수행방법, 작업의 조건, 업무의 난이도 등을 종합적으로 고려하여 판단하되, 같은 직군 또는 직종에 종사하는 경우에는 같은 종류의 업무에 종사하는 근로자로 판단하는 것이 합리적이며, 업무의 이질성으로 인해 근로조건이 현저하게 구별되어 규정되는지 여부가 중요함(근기 68207-1248, '02.3.26.)
- 따라서, 실제 수행하는 업무 내용을 토대로 부점장(연봉제, 1일 8시간 주 40시간)과 수퍼바이저(시급제, 1일 7시간 주 35시간)가 같은 업무에 종사하는 경우라면 수퍼바이저는 단시간근로자에 해당한다고 할 것이나, 업무 내용이 다소 유사하더라도 같은 업무라고 보기 어렵다면 단시간 근로자에 해당하지 않는다고 판단됨

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제법」 제8조에서 금지하고 있는 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말함
 - 불리한 처우라 함은 사용자가 임금, 그 밖의 근로조건 등에서 단시간근로자와 비교대상근로자를 다르게 처우함으로써 단시간근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
 - 합리적 이유가 없는 경우란 단시간근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미함
 - 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단함(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 참고)
 - 한편, 「근로기준법」 제18조에 따라 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되는 시간비례의 원칙이 적용될 수 있으므로 임금 및 분할 가능한 근로조건을 시간비례에 따라 적용하는 경우에는 그 전체를 동일하게 보장하지 않더라도 합리적인 이유가 인정될 수 있음
 - 따라서, 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자인 부점장에 비하여 단시간근로자인 수퍼바이저에게 명절상여금, 연차유급휴가 미사용수당, B포인트, 무료음료, 업무의 상병 의료비를 차등 지급한 것에 합리적인 이유가 있는지 여부는 단시간근로자의 근로시간(시간비례), 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임
 - 다만, 질의 ①에 대한 답변과 같이 부점장과 수퍼바이저가 같은 종류의 업무에 해당하지 않는다면 수퍼바이저는 단시간근로자에 해당하지 아니하여 「기간제법」에 따른 차별적 처우의 금지 및 시정제도가 적용되지 않음을 참고하시기 바람. 끝.

(고용차별개선과-2384, 2022.10.25.)

질의

- 단시간근로자에게 복리후생비(학자금, 병원진료비, 휴가비)를 근무시간에 비례하여 지급할 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조제2항에 따라 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니되며,
 - 같은 법 제2조제3호에 따른 “차별적 처우”라 함은 임금, 정기상여금, 경영성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.
- 불리한 처우라 함은 사용자가 임금, 그 밖의 근로조건 등에서 단시간근로자와 비교 대상 근로자를 다르게 처우함으로써 단시간근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고,
 - 합리적인 이유가 없는 경우라 함은 단시간근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미하며,
 - 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 단시간근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소(직무, 능력, 기술, 자격, 경력, 근속년수 등)을 종합적으로 고려하여 판단하여야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 판결 등 참조).
- 단시간근로자의 근로조건에 대해서는 「근로기준법」 제18조제1항에 “그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다”고 규정하고 있어, 이른바 “시간비례원칙”이 적용됩니다.
- 귀하의 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 단시간 근로자에 대한 임금이나 분할 가능한 근로조건을 통상근로자의 근로시간에 비례하여 적용하는 것은 합리적 이유로 인정될 여지가 있을 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-192, 2023.01.20.)

제5장

보 칙

1

제17조(근로조건서 서면명시)

239

단시간근로자 근로계약서 미작성으로 인한 240만원의 과태료 부과가 적정한지 여부

질의

- (질의 ①) 「기간제법」상 근로조건 서면명시 의무 위반에 대한 과태료 부과 시 A대학교가 과태료 부과 대상이 될 수 있는지 여부
- (질의 ②) 단시간근로자의 근로계약서 미작성에 대한 과태료 부과 금액(240만원)이 적정한지 여부

회신

[질의 ①에 대하여]

- A대학교가 과태료 부과 대상이 되는지 여부는 과태료 부과·징수 및 재판 등에 관한 사항을 규정하고 있는 「질서위반행위규제법」을 토대로 살펴보아야 할 것이므로, 주무 부처인 법무부에 문의하여야 할 것으로 사료됨

[질의 ②에 대하여]

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제17조에서 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로계약기간, 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 모두 서면으로 명시하도록 하고 있고, 같은 법 제24조제2항에 따라 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자에 대해서는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음
 - 같은 법 시행령 제6조, 별표3에서는 법 제17조제1호, 제3호 또는 제6호를 명시하지 않은 경우에는 1개호당 50만원, 제2호, 제4호 또는 제5호를 명시하지 않은 경우에는 1개호당 30만원의 과태료를 부과할 수 있음.
- 「기간제법」 제17조에서는 주요 근로조건들을 각 호별로 구분하여 사용자에게 각 호별 개별 명시 의무를 부과하고 있고, 각 호별 서면명시 의무 위반 시 각각 과태료 금액을 달리 정하고 있으므로,
 - 각 근로조건 「기간제법」 제17조에서 정한 모든 사항을 서면으로 명시하지 않을 경우, 최대 240만원의 과태료를 부과할 수 있을 것임.

- 한편, 「질서위반행위규제법」 제16조에 따라 과태료 부과하는 때에는 미리 당사자에게 대통령령으로 정하는 사항을 통지하고, 10일 이상의 기간을 정하여 의견을 제출할 기회를 주고 있고,
 - 같은 법 제20조에 따라 과태료 부과에 불복할 때에는 과태료 부과 통지를 받은 날부터 60일 이내에 해당 행정청에 서면으로 이의제기를 할 수 있음을 알려드립니다. 끝.

(고용차별개선과-56, 2019.01.08.)

240

기간제 운전기사 근로계약서 및 취업규칙에 “휴게시간은 각 운행노선의 배차시간표에 의하여 실시한다.”라고 기재한 경우 「기간제법」 제17조 위반인지

질의

- 기간제 운전기사들의 휴게시간과 관련하여, 근로계약서 및 취업규칙에 “휴게시간은 각 운행노선의 배차시간표에 의하여 실시한다.”라고 기재한 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조(근로조건을 서면명시) 위반인지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제17조는 “사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항(근로계약 기간에 관한 사항, 근로시간·휴게에 관한 사항 등)을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.”라고 규정하고 있습니다.
 - 상기 조항의 취지는 사용자의 일방적인 의사에 따라 근로조건이 결정되는 것을 방지하고, 당사자의 진정한 의사에 따른 합의에 의해 정해지도록 함으로써 근로조건을 보호하는 한편, 향후 분쟁 발생 시 신속·명확한 해결을 유도하고자 함으로 사료됩니다.
- 따라서 원칙적으로 근로계약 체결 시 근로계약서에 근로조건 서면명시 항목에 대하여 명시적으로 기재하지 않으면 「기간제법」 제17조 위반이라고 보아야 할 것이나,
 - ① 업종(버스운수업) 및 담당직무(시내버스운전) 등의 특성상 우천, 도심 집회 등으로 근무일별 근로시간이 일정치 아니하거나, 근무스케줄 등이 수시로 변경되는 사정이 있어 근로계약서상 휴게시간을 일률적·명시적으로 규정하는 것이 어렵다는 점,
 - ② 「여객자동차 운수사업법 시행규칙」 제44조의6(운수종사자의 휴식시간 보장)에서는 시내버스 운송사업자에게 운수종사자가 기점부터 종점까지 1회 운행 종료한 경우 10분 이상의 휴식시간을 보장하여야 한다고 의무를 규정하여, 버스배차간격 간 휴식시간이 배정될 것이 예정되어 있다는 점 등을 고려할 때,

- 당사자 간 합의에 따라 근로계약서에는 휴게시간은 각 운행노선의 배차시간표에 의하여 실시한다고 규정하고, 실제 운영과정에서 해당 배차시간표의 시행 이전 근로자가 이를 확인하는 절차 등을 거친 경우에는
- 휴게시간을 근로계약서에 명시한 것에 준하여, 당사자의 의사가 반영된 서면에 명시한 것이라고 볼 수 있으므로, 이 경우까지 「기간제법」 제17조를 위반하였다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다. 끝.

(고용차별개선과-820, 2019.04.17.)

241

근로자 귀책사유로 근로계약서 미작성 시 과태료 처분대상인지 여부

질의

- (질의 ①) 기간제근로자를 채용하여 구두로 근로조건 등에 대한 합의한 이후, 근로를 개시하였으나 근로자가 사업장에서 요구하는 서류(가족관계증명서, 정보제공동의서 등)를 늦게 제출하는 등의 이유로 근로계약서 작성이 3주 정도 늦어진 경우(근로계약서 작성일은 근로개시일로 소급하여 기재함)에 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 위반에 해당하는지 여부
- (질의 ②) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 위반에 해당할 경우 같은 법 제24조 제2항의 과태료 부과 처분이 필수적인지 여부

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조는 “사용자는 기간제근로자 또는 단시간 근로자와 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”라고 규정하고 있습니다.
- 이는 사용자의 일방적인 의사에 따라 근로조건이 결정되는 것을 방지하고, 당사자의 진정한 의사에 기한 합의에 따라 정해지도록 함으로써 근로조건을 보호하는 한편, 향후분쟁 발생 시 신속·명확한 해결을 유도하고자 하는 것입니다.
- 근로조건을 서면명시 의무는 근로계약 체결 시에 발생하는 것이고, 해당 의무위반 시 시정여부와 관계없이 즉시 과태료 부과되는 점을 고려할 때,

- 사용자가 서면명시 의무 위반사항을 시정하거나, 서면명시하지 않은 근로자가 퇴직하여 그 시정이 불가능한 경우라도 법령상 과태료를 부과하는 것이 원칙입니다(고용차별개선과-59, 2015.1.8. 고용차별개선과-861, 2017.4.3. 참고). 끝.

(고용차별개선과-2255, 2019.11.05.)

[참고]

근로감독관 집무규정 개정(23.8.1. 시행)에 따라 「기간제법」 제17조(근로조건 서명명시) 위반 시 14일 이내 시정기간을 부여한 후 미시정 시 과태료를 부과하고 있음을 안내드립니다.

242

서면명시 의무 위반 시 「기간제법」과 「근로기준법」 중 우선적용 규정

질의

- 기간제 및 단시간근로자입니다. 만약 근로계약서 작성 시 휴일에 관한 사항을 명시하지 않았을 경우
 - (질의 ①) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 위반인지, 「근로기준법」 제17조 위반인지
 - (질의 ②) 만약 위반일 경우 처벌은 행정처분인 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제24조제2항제2호에 의한 500만원 이하의 과태료인지, 아니면 「근로기준법」 제114조제1호에 의한 500만원 이하의 벌금인지
 - (질의 ③) 과태료 부과 시, 형법상 벌금도 부과될 수 있는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제17조는 기간제 및 단시간 근로자의 경우, 사업(장) 이동 및 근로계약 체결이 잦아 사용자와의 근로조건과 관련된 분쟁이 발생할 가능성이 크므로
 - 사용자와 기간제 및 단시간근로자가 근로계약을 체결할 경우, 임금·근로시간 등의 근로조건을 서면 명시하여 당사자 간 근로조건을 명확히 알 수 있도록 함으로써
 - 근로조건과 관련된 분쟁을 예방하고, 분쟁이 발생할 경우에도 그 해결을 용이하게 하기 위하여 규정한 것입니다.

- 「근로기준법」 제17조에서도 사용자의 근로조건 서면명시 및 교부 의무와 관련된 내용을 규정하고 있으나,
 - 「근로기준법」은 근로관계에 대한 일반법으로서, 「기간제법」은 「근로기준법」과의 관계에서 특별법의 성격을 지닌다는 점을 고려할 때,
 - 기간제 및 단시간근로자의 근로조건을 서면으로 명시하지 않은 사안에 대하여는 「기간제법」이 우선적으로 적용될 것으로 사료됩니다.
- 다만, 「기간제법」에서 규율되지 않은 근로관계에 대해서는 「근로기준법」이 적용되는바,
 - 기간제 근로계약 체결 시 근로조건을 일부 누락하여 「기간제법」 제17조 위반으로 과태료가 부과된 경우라 하더라도, 근로계약서 등 근로기준이 명시된 서면을 근로자에게 교부하지 않았다면 「근로기준법」 제17조에 따라 서면교부 의무 위반으로 벌금이 부과될 수 있을 것입니다 (고용차별개선과-2871, 2016.12.27.). 끝.

(고용차별개선과-2140, 2020.09.24.)

243

1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자와 근로계약을 체결하는 경우 유급주휴일과 연차유급휴가를 서면으로 명시해야 하는지

질의

- 「기간제법」 제17조제4호에 따르면 “휴일·휴가에 관한 사항”을 서면으로 명시하여야 하고, 「근로기준법」 제18조제3항에 따르면 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 유급주휴일과 연차유급휴가를 적용하지 않는데,
 - 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자와 근로계약을 체결하는 경우 유급주휴일과 연차유급휴가를 서면으로 명시해야 하는지

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조에 따라 사용자는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 ①근로계약기간에 관한 사항, ②근로시간·휴게에 관한 사항, ③임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, ④휴일·휴가에 관한 사항, ⑤취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, ⑥근로일 및 근로일별 근로시간을 서면으로 명시하여야 합니다.

- 한편, 「근로기준법」 제18조제3항에 따라 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조(주휴일·관공서 공휴일)와 제60조(연차유급휴가)를 적용하지 아니합니다.
- 따라서, 사용자가 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자와 근로계약을 체결하는 경우 「근로기준법」 제55조(주휴일·관공서 공휴일)와 제60조(연차유급휴가)에 관한 사항을 서면으로 명시해야 할 의무는 없으나,
 - 노·사 당사자 간 합의로 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게도 주휴일, 관공서 공휴일, 연차유급휴가 등을 적용하는 경우에는 이를 근로계약서에 명시하는 것이 바람직하다고 판단됩니다. 끝.

(고용차별개선과-931, 2022.04.22.)

244

단시간근로자의 근로조건 서면명시 의무 위반 여부

질의

[관련 현황]

A사는 대부분 단시간근로자를 채용 후 오픈, 미들, 마감으로 구분하여 개인별 교대근무 형태로 운영하고 있음
 * 바리스타 채용: 주15시간(1일 3시간, 주 5일), 주16시간(1일 8시간, 주 2일(주말)), 주25시간(1일 5시간, 주 5일)
 - 단시간근로자의 근로계약서에서 “소정근로시간은 1일 5시간, 1주 25시간으로 하고, 소정근로일은 1주 5일로 한다”라고 명시하고 있으나, “업무의 시작과 종료시각은 요일별 교대근무 계획 예시에 따라 협의하여 정한다”라고 명시하고 있을 뿐 사업·종업시각을 명시하지 않고 있음

- 이 경우 「기간제법」 제17조(근로조건에의 서면명시) 제6호(근로일 및 근로일별 근로시간) 위반으로 과태료를 부과할 수 있는지 여부
 - (갑설) 「기간제법」 제17조 위반이 아니므로 과태료를 부과할 수 없음
 - (을설) 「기간제법」 제17조 위반에 해당하므로 과태료를 부과할 수 있음

회신

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조에 따라 사용자는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 ①근로계약기간에 관한 사항, ②근로시간·휴게에 관한 사항, ③임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, ④휴일·휴가에 관한 사항, ⑤취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, ⑥근로일 및 근로일별 근로시간을 서면으로 명시하여야 합니다.

- 동종 업무에 종사하는 통상근로자에 비해 소정근로시간이 짧은 단시간근로자는
 - ①1주간 근로시간은 같으나 1일의 근로시간이 짧은 경우(예: 1일 4시간, 1주 5일), ②1일의 근로시간은 같으나 1주간 근로일이 짧은 경우(예: 1일 8시간, 1주 2일), ③1일의 근로시간과 1주간 근로일이 모두 짧은 경우(예: 1일 4시간, 1주 3일) 등 다양한 형태로 운영될 수 있고,
 - 이로 인해 단시간근로자는 통상근로자에 비해 근로일과 근로일별 근로시간을 사전에 확정할 필요가 있음을 고려하여 「기간제법」 제17조에서 단시간근로자에 대해서는 “근로일 및 근로일별 근로시간”을 서면으로 명시하도록 규정한 것입니다.
- 다만, 「기간제법」 제17조제6호에서 말하는 “근로일별 근로시간”이라 함은 근로일로 정해진 날에 근로하는 시간을 의미하는 것으로, 업무의 시작과 종료시각까지 명시하여야 한다는 의미로 해석하기는 어렵다고 판단됩니다.
 - 「근로기준법」 제17조(근로조건 명시) 제1항제2호에서 “소정근로시간”, 같은 법 제93조(취업 규칙의 작성·신고)제1호에서 “업무의 시작과 종료시각”을 명시함으로써 소정근로시간과 시·종업 시각을 구분하고 있음을 고려할 때 “소정근로시간” 또는 “근로일별 근로시간”이 “업무의 시작과 종료시각”과 동일하거나 이를 포함하는 개념이라고 해석하기는 어렵다고 보입니다.
- 한편, 단시간근로자도 「근로기준법」에 따른 근로자에 해당하고, 「근로기준법」은 근로관계에 대한 일반법이므로 「기간제법」에서 규율하고 있지 않은 사안에 대해서는 단시간근로자에게도 「근로기준법」이 적용됩니다(근로기준정책과-5099, 2017.8.18. 고용차별개선과-2871, 2016.12.27. 참조).
 - 「근로기준법」 제17조제1항은 사용자가 근로계약을 체결할 때 또는 변경할 때 근로자에게 동 조항 제1호 내지 제5호 및 같은 법 시행령 제8조에서 규정하는 근로조건에 대하여 명시하도록 규정하고 있고, 같은 조 제2항에서는 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법 포함), 소정근로시간, 휴일, 휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하여 근로자에게 교부하도록 규정하고 있습니다.
 - 위 규정은 사용자가 근로조건 불확실 상태 하에서 근로자의 근로를 수령하는 것을 방지하여 근로자의 지위를 강화하기 위한 것이므로, 사용자는 근로계약을 체결 또는 변경할 때 업무의 시작과 종료시각을 포함한 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하는 것이 바람직하다고 할 것이나,
 - 「근로기준법」 제17조제1항에 따라 사용자가 업무의 시작과 종료시각에 관한 명시 의무를 다하지 않았는지는, 근로계약서에서 업무의 시작과 종료시각을 기재하지 않았다 하더라도 근로계약의 내용이나 취업규칙 등의 제규정 등을 종합하여 사용자가 임의로 업무의 시작과 종료시각을 변경하거나 근로자들에게 예측할 수 없는 내용으로 근로조건을 형성하는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고,
 - 단지 근로계약서에 업무의 시작과 종료시각을 기재하지 않은 사실만으로 「근로기준법」 제17조제1항을 위반한 것으로 보아서는 아니될 것입니다. 끝.

(고용차별개선과-1449, 2022.07.01.)

이 책을 만든 사람들



노동정책실장 김유진

근로기준정책관 최관병

고용차별개선과 과장 강승헌

서기관 이지수

사무관 허진영, 김보경, 김민희

주무관 황혜선, 김경민, 정운희

발행일 2024년 12월
